

МЕТОДОЛОГИЯ РЕЙТИНГА ЛУЧШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РОССИИ ПО ВЕРСИИ FORBES – 2025 ГОД

КАКИЕ ГРУППЫ МЕТРИК И С КАКИМИ ВЕСАМИ МЫ ИСПОЛЬЗУЕМ

- Сотрудники и общество (40%)
 - Средняя зарплата
 - Корпоративное обучение
 - Социальный пакет
 - Травматизм
 - Текучесть кадров
 - Рабочие места
 - Благотворительность и инвестиции в инфраструктуру
 - Работа с сотрудниками
 - Системные меры
- Экология (40%)
 - Негативное воздействие и плата за его компенсацию
 - Рациональное использование ресурсов
 - Расходы на охрану окружающей среды
 - Экологическая политика
 - Климатическая политика
- Корпоративное управление (20%)
 - Гендерное равенство
 - Комплаенс
 - Контрольная среда
 - Прозрачность
 - Работа с контрагентами

Общий балл по каждой группе рассчитывается как среднее арифметическое баллов по входящим в нее метрикам.

КАК МЫ СОБИРАЕМ ДАННЫЕ

Основной метод – анкетирование компаний. Каждый год Forbes рассыпает анкету в более 100 крупнейших компаний и участников прошлых рейтингов. Также анкета публикуется на сайте Forbes, где ее может скачать и заполнить любая компания. Данные по крупнейшим публичным компаниям, не предоставившим данные, берутся из годовых отчетов и отчетов об устойчивом развитии.

КАК РАССЧИТЫВАЕТСЯ ВЕЛИЧИНА БАЛЛОВ

Минимальное значение балла по каждому параметру – 0, максимальное – 100. При оценке количественных показателей балл по каждому параметру рассчитывается с помощью метода z-оценки, которая показывает относительный разброс параметра от среднего значения в выборке. Формула:

*Балл = (значение показателя – среднее значение по выборке) / (стандартное отклонение по выборке) * 25 + 50.*

Если баллы присваиваются по принципу: чем меньше параметр, тем выше балл (в случае с выбросами и использованием ресурсов), формула приобретает такой вид:

*Балл = (значение показателя – среднее значение по выборке) / (стандартное отклонение по выборке) * (-25) + 50.*

КАК ПРИСВАИВАЮТСЯ БАЛЛЫ

СОТРУДНИКИ И ОБЩЕСТВО

- **Средняя зарплата.** Компании оцениваются в зависимости от величины средней зарплаты. При расчете средней зарплаты не учитывается вознаграждение членов совета директоров и правления. Если нет данных о размере средней зарплаты, используется средняя по отрасли по данным Росстата.
- **Обучение.** Балл формируется на основе трех показателей:
 - доля сотрудников компании, прошедших обучение в расчете на среднесписочную численность персонала
 - доля сотрудников компании в возрасте 18-28 лет, прошедших обучение
 - затраты на обучение сотрудников в расчете на среднесписочную численность персонала
 - наличие или отсутствие в структуре компании собственного корпоративного университета

Не учитывается обязательное обучение, предусмотренное отраслевой спецификой, а также обучение технике безопасности, промышленной безопасности.

- **Социальный пакет.** Балл формируется на основе трех показателей:
 - затраты на ДМС и социальные программы в расчете на среднесписочную численность персонала
 - доля сотрудников, вовлеченных в корпоративные спортивные программы
 - количество составляющих социальной политики:
 - ДМС,
 - корпоративные пенсии,
 - санаторно-курортное лечение,
 - страхование жизни и здоровья сотрудников,
 - материальная помощь,
 - возможность работать неполный рабочий день или удаленно,
 - жилищные программы для семей сотрудников, льготная ипотека,
 - помощь с переездом,
 - компенсация затрат на питание,
 - компенсация затрат на транспорт,
 - компенсация затрат на связь,
 - льготы от компаний-партнеров,
 - спортивные программы,
 - поддержка пенсионеров,
 - детские сады для детей сотрудников,
 - увеличенные больничные,

- льготные кредиты,
- льготы на образование для молодых сотрудников.

В зависимости от количества составляющих компаний получают 33 (3 и меньше), 50 (от 4 до 6), 70 (от 7 до 10), 100 (больше 10) баллов.

- **Текущесть персонала.** Компании оцениваются исходя из показателя текучести кадров (общее количество уволенных за отчетный период по собственному желанию в отношении к среднесписочной численности персонала).
- **Травматизм.** Балл формируется на основе двух показателей:
 - 50% - величина коэффициента LTIFR в 2024 году. Компании получают 100 баллов при $LTIFR < 0,3$, 66 баллов при $0,3 < LTIFR < 0,7$, 33 балла при $LTIFR > 0,7$.
 - 50% - динамика коэффициента LTIFR в 2022–2024 годах. Если коэффициент сократился компания получает 100 баллов, в противном случае – 0 баллов.
- При наличии смертельных случаев собственного персонала или персонала подрядчиков в 2024 году балл «травматизм» равен 0 для компаний из любых отраслей. Расчет балла по коэффициенту LTIFR производится только для производственных компаний или компаний, условия работы в которых предполагают риск травматизма.
- **Рабочие места.** Балл зависит от того, как менялся штат компании за последний полный год. При этом все компании делятся на три группы в зависимости от величины штата: меньше 10 000 сотрудников, от 10 000 сотрудников до 100 000 сотрудников, больше 100 000 сотрудников.
- **Благотворительность и развитие инфраструктуры.** Балл зависит от величины взносов на благотворительность, поддержку спорта, религии, культуры и аналогичных затрат, а также инвестиций, напрямую не связанных с бизнесом компании, например, на строительство больниц, спортивных или культурных объектов в регионах присутствия, поддержку образования и развития новых технологий. Инвестиции оцениваются за 2023-2024 годы в отношении к суммарной выручке за этот период. Промышленные компании по этому показателю оцениваются отдельной группой от компаний из других секторов. Для непроизводственных компаний учитывается также денежное выражение пожертвованных товаров и услуг, а также благотворительности, реализованной через совместные программы или разработанные компанией (например, в сфере IT) сервисы.
- **Работа с молодыми сотрудниками.** Балл зависит от наличия у компании следующих элементов программ well-being и работы с молодежью:
 - стажировки,
 - стипендиальные программы,
 - гибкий график,
 - гибридная занятость,
 - корпоративное волонтерство,
 - системы мониторинга занятости,
 - программы поддержки психологического и ментального здоровья сотрудников,
 - системы наставничества/менторства,
 - системы карьерных треков и программы кадрового резерва,
 - встречи формата Evaluation.

В зависимости от количества элементов компании получают 33 (менее 6 элементов), 66 (от 6 до 8 элементов), 100 (9 и более) баллов.

Также и при наличии соответствующих программ компании оцениваются в зависимости от:

- среднего размера выплат стажерам,
- количества участников стипендиальных программ и среднего размера стипендий,

- регулярности встреч обратной связи,
- **Системные меры.** Балл зависит от наличия у компании следующих элементов:
 - стратегия управления персоналом,
 - политика в области управления персоналом,
 - политика в области соблюдения прав человека,
 - политика в области разнообразия и инклюзивности,
 - политика в области спонсорства и благотворительности,
 - коллективное соглашение,
 - политика или программы по взаимодействию с заинтересованными сторонами,
 - политика в области охраны труда и производственной безопасности.

В зависимости от количества элементов компании получают 33 (1 элемент), 66 (менее 3), 80 (3-6) или 100 (все элементы) баллов.

ЭКОЛОГИЯ

Все компании делятся по конкретным отраслям, внутри которых проводится сравнение. При сравнении количественных показателей берется их отношение к выручке.

- **Негативное воздействие и плата за его компенсацию.** Для производственных компаний балл формируется исходя из следующих показателей:
 - 25% - Выбросы парниковых газов
 - 25% - Выбросы оксида азота
 - 25% - Выбросы диоксида серы
 - 25% - Величина выплат за негативное воздействие на окружающую среду.Дополнительно компании производственных отраслей оцениваются по величине образованных отходов, доле переработанных отходов и объему сброса недостаточно очищенных сточных вод.
Компании из непроизводственных отраслей оцениваются исходя из уровней выбросов парниковых газов, раскрытия информации об углеродном следе, а также объемов образующихся отходов и доле их переработки.
- **Рациональное использование ресурсов.** Компании оцениваются исходя из:
 - 33% - потребления воды,
 - 33% - потребления энергии,
 - 33% - доли ВИЭ в общем энергетическом балансе,
- **Расходы на охрану окружающей среды.** Компании оцениваются исходя из величины расходов на охрану окружающей среды в 2023-2024 годах по отношению к выручке и их динамике. В структуре расходов не учитываются штрафы и выплаты за негативное воздействие на окружающую среду.
- **Экологическая политика.** Компании оцениваются исходя из наличия в их политиках следующих элементов:
 - Экологическая политика
 - Экологическая стратегия
 - Наличие КПЭ/целей в области охраны окружающей среды
 - Политика в области биоразнообразия
 - Программа в области биоразнообразия
 - Наличие сертификации по ISO14001
 - Оценка экологических рисков контрагентов
 - Наличие процесса управления экологическими рисками

- Наличие сертификации по программам «Листок жизни», «Лесной эталон», One Proof

Для непроизводственных компаний также учитывается

- Наличие программы «зеленый офис»
- Наличие сертифицированных объектов эксплуатации (BREAM, LEED или иные системы сертификации зданий)

Для финансовых компаний также учитывается

- Тестирование подверженности кредитного и инвестиционного портфеля экологическим рискам
- Оценка экологических рисков при формировании финансового продукта

В зависимости от количества элементов компании получают 33 (1), 66 (менее 3), 80 (3-5) или 100 (все элементы) баллов.

- **Климатическая политика.** Компании оцениваются исходя из наличия в их политиках следующих элементов:

- Климатическая политика
- Климатическая стратегия
- Политика в области энергоэффективности
- Программа в области энергоэффективности
- Использование ВИЭ
- Наличие КПЭ/целей в области климата/выбросов парниковых газов/энергоэффективности
- Оценка климатических рисков контрагентов
- Наличие процесса управления климатическими рисками

Для финансовых компаний также учитывается:

- Тестирование подверженности кредитного и инвестиционного портфеля климатическим рискам
- Принятие решений о формировании финансового продукта с учетом оценки климатических рисков,

В зависимости от количества элементов компании получали 33 (1), 66 (менее 3), 80 (3-5) или 100 (все элементы) баллов.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- **Гендерное равенство.** Компания получает 0 баллов, если в совете директоров и правлении, а также среди сотрудников руководящего уровня представлены только мужчины или женщины, 100 баллов при равенстве полов и 50 – при другой пропорции.
- **Комплаенс.** Компании оцениваются на наличие следующих элементов:
 - Политика в области комплаенс
 - Должность комплаенс-офицера
 - Политика в области противодействия коррупции
 - Политики противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма
 - Политики противодействия распространению инсайдерской информации,
 - Кодекс деловой этики
 - Наличие горячей линии.

В зависимости от количества элементов компании получают 33 (1), 66 (менее 3), 80 (3-5) или 100 (все элементы) баллов.

- **Контрольная среда.** Компании оцениваются на наличие следующих элементов:

- Кодекс корпоративного управления
- Политика в области внутреннего аудита
- Подчиненность внутреннего аудита совету директоров
- Политика в области управления рисками
- Наличие chief risk officer
- Подчиненность CRO генеральному директору и СД
- Комитет по аудиту при СД
- Комитета по кадрам и вознаграждениям при СД.

В зависимости от количества элементов компании получают 33 (1), 66 (менее 3), 80 (3-5) или 100 (все элементы) баллов

- **Прозрачность.** Компании получают по 100 баллов при наличии у них опубликованного отчета (или раздела на сайте) об устойчивом развитии, стратегии устойчивого развития и участии в отраслевых организациях
- **Работа с контрагентами.** Компании оцениваются на наличие следующих элементов:

- Политика в области контроля за контрагентами в цепочке поставок,
- Наличие КПЭ/целей в области контроля за контрагентами в цепочке поставок,
- Оценка экологических и социальных параметров в контрактах на поставки и услуги,
- Обучение контрагентов.

В зависимости от количества элементов компании получают 33 (1 элемент), 66 (2), 100 (3-4) баллов;

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА

После расчета баллов по группам «Сотрудники и общество», «Экология» и «Корпоративное управление» компании присваиваются соответствующие статусы:

Платиновый статус – более 70 баллов;

Золотой статус – от 55 до 70 баллов;

Серебряный статус – от 40 до 54 баллов;

Бронзовый статус – от 30 до 39 баллов.

Компании, набравшие менее 30 баллов, в рейтинг шорт-лист рейтинга не попадают.

Жюри конкурса голосует за статус компании в рейтинге и имеет возможность повысить или понизить статус компании в рейтинге. Итоговое решение принимается большинством голосов. При равенстве голосов предпочтение отдается варианту с более высоким значением номинации. Во избежание конфликта интересов член жюри не может голосовать за компании, в которых он работает, инвестирует или является членом советом директоров.