

Санкт-Петербургский государственный университет

ЗЕМЦЕВА Татьяна Сергеевна

Выпускная квалификационная работа

**ГЕНДЕРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ – АНАЛИЗ НА
ОСНОВАНИИ НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ**

Уровень образования: магистратура

Направление 38.04.01 «Экономика»

Основная образовательная программа магистратуры ВМ.5632 «Учет, анализ, аудит»

Научный руководитель:

Доцент кафедры статистики, учета и
аудита, кандидат экономических наук,
доцент

Соболева Генриэтта Валентиновна

Рецензент:

Генеральный директор ООО

«Аудиторско-консалтинговая группа
«ВЕРДИКТУМ»

Замотаева Марина Юрьевна

Санкт-Петербург

2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ ПРАКТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ	5
1.1 Предпосылки развития нефинансовой отчетности в рамках концепции устойчивого развития.....	5
1.2 Цели устойчивого развития и их воздействие на нефинансовую отчетность.....	11
1.3 Нефинансовая отчетность: проблемы подтверждения качества.....	20
ГЛАВА 2. ПЯТАЯ ЦЕЛЬ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И РОЛЬ НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ В ЕЕ ДОСТИЖЕНИИ.....	30
2.1 Существующие подходы к достижению гендерного равенства	30
2.2 Роль нефинансовой отчетности как инструмента достижения целей устойчивого развития компаний	38
2.3 Анализ подходов различных институтов к раскрытию гендерной политики в нефинансовой отчетности.....	41
ГЛАВА 3 ПОДХОДЫ В РАСКРЫТИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДОСТИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА КОМПАНИЙ.....	48
3.1 Анализ раскрытия информации по достижению гендерного равенства в нефинансовой отчетности российских компаний	48
3.2. Социальная предпосылки гендерных проблем, значение для гендерной политики компаний	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ.....	72
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	79

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день большинство организаций ориентируется на стратегию устойчивого развития при выборе дальнейшего курса реализации своей деятельности. В частности, такая цель как гендерное равенство принимает все большую огласку в мировом деловом сообществе и является частью научных дискурсов. Большинство стран мира на регулярной основе осуществляют стратегическое планирование, развивают программы и законопроекты по данной тематике. Для России данная проблема остается актуальной, что подтверждается в гендерном дисбалансе по отраслям, устойчивом разрыве оплаты труда согласно национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022 годы. Проблема гендерного неравенства несет в себе потенциальные риски в рамках повестки ESG, что выступает предметом внимания инвесторов, менеджеров, общества и государства. Построение стратегии развития организации с учетом ESG-факторов становится обязательной мерой для организаций. Это обусловлено тем, что компаниям важно следовать предъявляемым требованиям деловой практики для успешного развития деятельности. Под требованиями понимаются тенденция финансовых институтов на запрос информации об устойчивой деятельности компании для выдачи займов, продвижение государством стратегии устойчивого развития и подготовка связанных правовых норм, расширение перечня требований при выборе контрагентов. Соответственно устойчивая повестка для бизнеса с одной стороны предъявляет ограничения, с другой стороны представляет возможности привлечения финансирования и налаживание связей с контрагентами и масштабирования деятельности.

С точки зрения раскрытия информации, предоставление финансовой отчетности недостаточно для оценки деятельности компаний заинтересованными сторонами. На данный момент роль нефинансовой отчетности и необходимость ее составления усиливается, также переосмысливается раскрытие финансовой и нефинансовой информации в совокупности. В российской практике нефинансовая отчетность приобретает все большее распространение и формализацию, однако, актуальным остается вопрос верификации и сопоставимости данных в отчетности. Данная работа представляет собой комплексный анализ нефинансовой отчетности и методологий ее оценки в контексте пятой цели устойчивого развития.

Таким образом, целью работы является разработка рекомендаций по раскрытию в нефинансовой отчетности проблемы гендерного неравенства на основе анализа современных методологий составления нефинансовой отчетности. Объект исследования – нефинансовая отчетность как документ, отражающий результат проводимой политики в рамках 5 цели устойчивого развития. Предмет – отраженный в нефинансовой отчетности существующий

комплекс мероприятий и система показателей, которые характеризуют гендерную политику в организациях.

Для реализации цели исследования были реализованы следующие задачи:

- изучить особенности развития нефинансовой отчетности и целей устойчивого развития;
- выявить актуальные проблемы в сфере устойчивого развития применительно к бизнесу;
- раскрыть текущие тенденции использования нефинансовой отчетности и ее составления;
- изучить актуальность повестки для России и формы реализации пятой цели устойчивого развития в корпоративном управлении и особенности ее раскрытия;
- дать оценку соответствия стандартов и методологий рейтинговых агентств пятой цели устойчивого развития;
- разработать перечень рекомендаций для компаний по раскрытию и решению проблемы гендерного неравенства, опираясь на позицию социологов.

Методологическая основа работы состоит из следующих методов: обзорно-аналитическое исследование литературы; анализ и синтез, метод сравнения, метод экономического анализа.

Информационной базой исследования выступают научные статьи и учебные пособия, методологические материалы рейтинговых агентств, законодательные акты и статистические данные и нефинансовые отчеты организаций.

Для успешной реализации приведенных задач работа построена следующим образом: в рамках первой главы были рассмотрены особенности становления нефинансовой отчетности и ее текущая практика применения. Вторая глава посвящена определению пятой цели устойчивого развития в методологической документации институтов оценки нефинансовой отчетности. Ключевой направленностью данной главы выступает то, что первоначально необходимо определить основные направления деятельности в области поддержки гендерного равенства для последующего анализа ее раскрытия в отчетности. Третья глава включает рассмотрение процесса подготовки нефинансовой отчетности с позиции стандартов, что содействует полноте проведенного анализа. Заключительным этапом является сопоставление данных требований с позицией социологов, что позволит определить вектор развития дальнейшей корпоративной практики в содействие решению проблемы гендерного неравенства.

ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ ПРАКТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

1.1 Предпосылки развития нефинансовой отчетности в рамках концепции устойчивого развития

Первостепенное назначение публичной отчетности организации проявляется в донесении информации о деятельности предприятия до заинтересованных сторон, что на сегодняшний момент остается неизменным. Развивающаяся концепция устойчивого развития и связанные с ней формы отчетности выступают новым этапом в учетной и управленческой деятельности организаций, что не может не представлять интерес для исследователей. С целью формирования полного представления о нефинансовой отчетности и ее роли в наши дни, необходимо рассмотреть процесс развития отчетности и сопутствующие этому тенденции.

Обращаясь к истории развития отчетности, можно отметить, что начальной точкой выступает инициатива организаций в отражении информации о своей деятельности, впоследствии произошла формализация подходов и требований к ее составлению, которые реализованы в развитии законодательства. В силу того, что организации интегрированы в социальную среду, невозможно избежать взаимовлияние деятельности бизнеса и социума, соответственно постепенное раскрытие информации нефинансового характера в отчетности компании было естественным процессом. Таким образом, потребность в раскрытии нефинансовой информации сопровождалась не только повышающимися запросами заинтересованных сторон, но и влиянием бизнеса на социальную сферу.

В своей работе М. Л. Пятов отмечает, что представление нефинансовой информации характерно для всего этапа развития публичной отчетности. Публикация нефинансовых данных имела место в момент формирования публичной отчетности. Как отмечают Д.Флэшер (D.L.Flesher), В.Сэмсон (W.D. Samson) и Г.Превитс (G.J.Previts), в США нефинансовая информация содержалась в отчетах железнодорожных компаний уже в первой половине XIX в. Данные компании являются представителями крупного бизнеса, которых связывают с началом публикации годовых отчетов.[28,стр.468] Соответственно нефинансовая отчетность является результатом совершенствования нефинансовой информации в рамках публичной отчетности компаний. Дополнительно, как показывает исследование М.Л. Пятова, отражение нефинансовых данных было инициативой компаний наиболее влиятельных в социальной сфере и экономике страны – железнодорожный сектор. Далее рассмотрим более подробно основные аспекты развития отчетности.

Становление отчетности продолжалось с начала XIX века. Период развития публичной отчетности характеризуется приоритетностью финансовой информации среди участников бизнес-среды, развитием подходов к выпуску публичной отчетности и ее формализация.

До середины XX происходило переосмысление целей подготовки отчетности, что сопровождалось изменениями в деловой сфере и ростом активности фондовых рынков. Главными пользователями финансовой информации стали считаться не менеджеры и кредиторы, а инвесторы и акционеры. [6, стр. 76] Результатом служит изменившиеся требования к содержанию отчетности и степени детализации информации. Сложившаяся практика подчеркивает, что представление и содержание отчетности неотделимо от процессов и условий рынка, в которых организация развивает свою деятельность.

Также в данный период началась активная работа над принципами бухгалтерского учета. В 1936 г. исследовательская группа Американской бухгалтерской ассоциации (ААА) под руководством Вильяма Патона (W.Paton) выпустила первую публикацию «Экспериментальное положение об учетных принципах, лежащих в основе корпоративной финансовой отчетности» из серии монографий по принципам учета. Разработка принципов велась с целью унификации финансовых отчетов организаций и нивелирования разнообразия оценок и взглядов при составлении отчетов. [6, стр. 64]

Обращаясь к текущей практике для бухгалтеров и аудиторов, изложенные в Концептуальных основах международных стандартов финансовой отчетности принципы ведения бухгалтерского учета являются основополагающими, например, такие как существенность и достоверность, на основе которых определяется уровень раскрытия информации. Принципы не ограничивают специалистов по бухгалтерскому учету в раскрытии информации об организации, исходя из этого, в случае необходимости, имеет место подкрепление финансовой информации нефинансовыми данными.

Направления, сопутствующие развитию нефинансовых отчетов, можно рассмотреть с перспективы формирования подходов к бухгалтерскому учету. Принципы входящие в основу составления нефинансовой отчетности выражены в социально-корпоративном подходе. Основная идея данного подхода состоит в том, что социальные последствия деятельности фирмы должны проявляться не только в механизме налогообложения, но и раскрываться в отчетности организации. В пример данного подхода Э.С. Хендриксен приводит дискуссионный документ «Корпоративный отчет», выпущенный в 1975 году для руководящего комитета по стандартам бухгалтерского учета Англии и Уэльса. Документ регламентирует требования по раскрытию информации в отчетности, акцентируя внимание на интересах всех заинтересованных групп, в состав которых входят: инвесторы, кредиторы,

работники, аудиторы и другие представитель бизнес-сообщества, государство и общество. [6]
[7]

Дополнительно можно отметить, бихевиористический подход в учетной теории, его сторонники изучали эффекты раскрытия информации в отчетности на разные заинтересованные группы.[6, стр. 18] В своем первоначальном виде бихевиористический подход является направлением в психологии, которое постепенно обретало место в других науках. Развитие подхода в бухгалтерском учете начинается в 1960-е г.г. Как определяет исследователь Н.В Ситникова, данный подход в бухгалтерском учете способствует более удобному представлению информации, формируемой в учетно-аналитическом процессе, для различных групп пользователей. Также автор отмечает значимую роль подхода в развитии бухгалтерской этики. Становление данного подхода выступает тенденцией, которая позволяет определить, в какую сторону менялись взгляды в отношении представления информации в отчетности и ее факторы влияния. В рамках данного подхода ключевым выступал вопрос представления информации в отчетности, который остается актуальным и на сегодняшний день. Это объясняется тем, что информация о деятельности организации, ее характер и форма представления являются базисом как бухгалтерской, так и нефинансовой отчетности, соответственно необходимо принимать во внимание те тенденции, которые влияют на качественное изменение информации в отчетности. [32, стр. 64]

Таким образом нарабатанный опыт и развивающиеся научные исследования, приводят нас к тому, что с середины XX века нефинансовая отчетность приобретает большее внимание. М. Л Пятов обращается к исследованиям Н.Абдельрехима (N.Abdelrehim) и соавторов, в котором были изучены методы представления нефинансовой информации компаниями British Petroleum (BP) и Shell во время двух масштабных кризисов, — национализация нефтяной промышленности в Иране (1950–1951) и Суэцкого канала в Египте (1956–1957).[28, стр. 474] Компании в своих нефинансовых отчетах раскрыли более детально информацию о своем конкурентном положении в данной кризисной ситуации и взаимодействии с правительством.

Можно отметить, что с одновременным развитием деятельности организаций и их влиянием на общественные процессы, возникала необходимость отражения данного влияния в отчетности и налаживание диалога с заинтересованными сторонами. Таким образом, постепенно пересматривалась роль бизнеса и ценность, которую он создает.

Также в этот период, помимо описанных подходов к учету, отмечается несколько параллельных тенденций, сопровождающих развитие нефинансовой отчетности: повышение значимости социальной ответственности бизнеса, формирование школ менеджмента с

ориентацией на развитие человеческого потенциала, например, школа человеческих отношений.

Последнее обусловлено тем, что рабочий персонал организации представляет самую многочисленную категорию заинтересованных сторон, однако, в силу того что ранее он не имел существенного влияния на учетную политику, и соответственно на отчетность, социальная отчетность не привлекала такого внимания как финансовая, как повествует Хендриксен в своем учебном пособии. Это говорит о том, что по мере развития теории человеческого капитала и повышение его ценности в деятельности организаций, цели составления отчетности претерпели изменение.

С точки зрения формирования бизнеса как социально ответственного предполагается, что организация осуществляет свою деятельность не только с целью достижения экономической эффективности, но и с учетом общественных интересов. Концепция корпоративной социальной ответственности (КСО) начала активно развиваться во второй половине XX века и была полностью сформирована в 1991 году. Данная концепция первоначально входила в область менеджмента, однако, неотъемлемая взаимосвязь менеджмента и учетно-финансового комплекса организации, задача которого учитывать особенности деятельности организации для достоверного отражения в отчетности, привело к тому, что концепция социальной ответственности повлияла и на учетную деятельность.[26, стр. 156] Автор в своей работе представляет сущность КСО через три подхода: экономический, гуманитарный и стейкхолдерский. Каждый подход включает мотив социально-ответственного поведения. Исходя из первого подхода организация действует с целью максимизация прибыли, второй ориентирован на рост благосостояния общества с помощью системы корпоративных ценностей, третий – стейкхолдерский, подчеркивает значимость заинтересованных сторон и их роль в получении прибыли. [30, стр. 187]

Каждый из подходов имеет свою специфику, однако, общим аспектом является то, что итоги социальной деятельности компании должны быть отражены в отчете. Это замечание обусловлено тем, что процесс подведения и оформления итогов выступает неотъемлемой частью любого проекта и деятельности, поскольку на его основе возможно проведение анализа, дальнейшее планирование и постановка целей. Развитие концепции КСО оказало влияние на нефинансовую отчетность с точки зрения форм доведения результатов до заинтересованных сторон. Это может быть социальный отчет, раздел интегрированной отчетности, но основу их содержания представляет нефинансовая информация. Таким образом, роль нефинансовой отчетности проявляется в отражении результатов реализации организацией своих социальных принципов.

В совокупности данные концепции выступают основными факторами развития и трансформации нефинансовой отчетности, которую выпускают организации на текущий момент.

Востребованность нефинансовой отчетности также повысилась в результате формирования концепции устойчивого развития, которая является еще одним ключевым аспектом данной работы.

Термин «устойчивое развитие» приобрел всеобщую огласку после публикации отчета «Наше общее будущее» (Our Common Future) Всемирной комиссией по окружающей среде и развитию в 1987 году. Как отмечают исследователи Х.Н. Гизатуллин, В.А. Троицкий в статье «Концепция устойчивого развития: новая социально-экономическая парадигма», под устойчивым развитием понимается развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои будущие поколения.[15, стр. 1] Данное понимание концепции сформировалось под действием ряда факторов и протекающих процессов в экономической сфере и жизни общества. Далее определим ключевые тенденции развития данной концепции.

Концепция устойчивого развития появилась в ответ на возникшие проблемы XX века. Причиной озабоченности исследователей и участников экономической среды, в первую очередь, стала экологическая проблема, она актуализировалась в конце 70-х годов XX века. Экология является определяющим условием развития жизнедеятельности, а ее ухудшение подвергает опасности жизнь текущего и будущего поколения, данное положение оказывает существенное влияние на деятельность государств, организаций и общества в целом, поэтому концепция стала актуальной повесткой на международном уровне. Здесь важно отметить, что экологическая проблема и обострившиеся социальные проблемы XX века являются триггером масштабирования концепции, однако, вопрос устойчивого развития поднимался в научных кругах ранее.

Тематику экономики устойчивого развития раскрывал в своей работе «Экономическая теория благосостояния» Артур Пигу в 1920 году. Он ввел понятие «внешние эффекты» - издержки и выгоды, которые характеризуются как добавочный эффект и влияют на деятельность третьих лиц, не участвующих в рыночной сделке. Воздействие на экологию можно интерпретировать как внешний эффект, согласно данному подходу. Например, мы можем отследить какой цикл проходят денежные средства организации, трансформируясь из запасов в готовую продукцию, которая впоследствии продается на рынке, при этом регион и его жители, где находится производство, будут нести потери в виде ухудшения экологии из-за производственных выбросов. Ранее данные эффекты не привлекали большого внимания в сфере корпоративного управления и приоритетным направлением для большинства

организаций являлся экономический рост, он выражался в наращивании производственных мощностей организаций и увеличении объемов выпуска и в высоких затратах природных ресурсов.

Проблема экономического роста наблюдалась в 50-60-е годы, исследователи Х.Н. Гизатуллин и В.А. Троицкий определили ее как одну из точек зрения, определяющих концепцию устойчивого развития. Ко второй точке зрения исследователи отнесли проблему роста числа бедных слоев населения развитых стран, которую проявила в 70-х годах. Третья точка зрения была выражена в проблеме с экологией, поскольку к 80-м годам было накоплено достаточное количество информации подтверждающий вред экологии, препятствующий экономическому развитию. [15, стр. 127]

Данные тенденции имели мировой охват, они определили необходимость создания концепции устойчивого развития и разработки всеобщего решения. В 90-е годы вопросы устойчивого развития были вынесены на международный уровень. В 1992 году в Рио-Де-Жанейро состоялась конференция ООН по окружающей среде и развитию, посвященная принятию программного документа по реализации концепции устойчивого развития. Впоследствии прошла Специальная сессия Генеральной ассамблеи ООН по вопросам реализации данной программы. В 2000 году была подписана, которая положила начало реализации и становлению стратегии устойчивого развития в том виде, которая актуальна на сегодняшний день.

Рассмотрев основные этапы развития нефинансовой отчетности, можно сказать, что путь развития данной отчетности подобен становлению публичной отчетности организаций, который обусловлен инициативой организаций в раскрытии информации и усилившемуся влиянию на социальную сферу. Сопутствующими аспектами развития выступало становление подходов к бухгалтерскому учету с ориентацией на широкий круг заинтересованных сторон, развитие концепций менеджмента и социальной ответственности. Отдельное внимание посвящено концепции устойчивого развития, становление которой заставило пересмотреть подходы в отношении учета нефинансовой информации и неэкономических факторов при анализе деятельности организаций. Развитие концепции происходило в условиях обострившихся проблем во всем мире вследствие промышленного прогресса, что подчеркивало необходимость создания международных директив и совместных решений. В свете данных тенденций нефинансовая отчетность приобретает все большую значимость в современном мире, поскольку она выступает одним из элементов концепции устойчивого развития.

1.2 Цели устойчивого развития и их воздействие на нефинансовую отчетность.

Процесс формирования нефинансовой отчетности как отдельного вида отчетного документа начался недавно и на сегодняшний день продолжается. Предшествующие тенденции развития бизнеса и проблемы социальной сферы послужили основой современной концепции устойчивого развития и форм ее отражения. В современном мире бизнес все больше становится вовлеченным как в социальные процессы, так и в мировую экономику, в этом проявляется необходимость изменения принципов ведения деятельности и создание новых подходов к учету. Одной из причин данной интеграции выступают принципы устойчивого развития, которые признаются многими компаниями ориентиром в области стратегического развития.

Актуальная концепция устойчивого развития, была утверждена в 2015 году на саммите ООН. Повестка ООН включает в себя 17 целей, ориентированных на улучшение качества жизни во всех сферах. Каждая из целей представляет собой комплекс проблемных вопросов, требующих глобальных решений и содействия организаций, сообществ и государств с целью достижения экологического и социального благополучия в мире. В свете развития концепции и ее масштабом применения нефинансовая отчетность приобретает все большую значимость.[34, стр. 183]

Информационное поле на сегодняшний день изобилует научными работами в области устойчивого развития. Концепция рассматривается исследователями с позиции как самостоятельного теоретического знания и того как оно развивается, так и применительно к разным секторам экономики и государствам в контексте целей устойчивого развития (ЦУР). В рамках данной работы рассмотрим исследования концепции устойчивого развития применительно к бизнесу.

Статья Е.В. Лыловой посвящена российской практике устойчивого развития. В качестве основной проблематики изучения автор отмечает недостаток раскрытия практики бизнеса в работах по целям устойчивого развития.[22, стр. 1338] Однако на сегодняшний день, можно отметить, что данная тематика актуализировалась. В статье представлен развёрнутый анализ раскрытия целей устойчивого развития среди топ-5 российских компаний: «Газпром», «Сбербанк России», «Новатек», «Роснефть», «Лукойл». Исходя из анализа, можно выделить, что степень вовлеченности компании в социальные процессы и её масштаб деятельности обуславливает количество и выбор целей устойчивого развития. Большинство компаний выбирает несколько приоритетных целей, одновременно обозначая важность остальной неохваченной совокупности. Это подтверждает тот факт, что для реализации каждой цели и

достижения качественного результата требуется ресурсы как финансовые, так и человеческие, сконцентрировать данные ресурсы для решения задач по всем целям устойчивого развития представляется сложным для одной компании. [22, стр. 1341]

Обращаясь к практике, можно отметить, что вопросу интеграции целей устойчивого развития в деятельность компаний также уделяют внимание консалтинговые компании. Компания PwC в своем исследовании «Раскрытие ЦУР в отчетности 2018» отразила статистику по 729 компаниям из 21 страны мира. По результатам, 72% опрошенных организаций упоминает цели устойчивого развития в отчетности, 50% определили для себя наиболее приоритетные, но лишь 27% от общего количества включают ЦУР в свои стратегии. Сравнивая данные отчета PwC за 2019 год, отмечается рост числа компаний внедряющих ЦУР в свои долгосрочные программы, их количество составило 34%. [55, стр. 13] С точки зрения целей устойчивого развития, наиболее раскрываемыми являются цели в области достойной оплаты труда, ответственного потребления и производства и качественного образования, что определяет основные проблемные области, на которые сосредоточен бизнес. (рис.1.1)

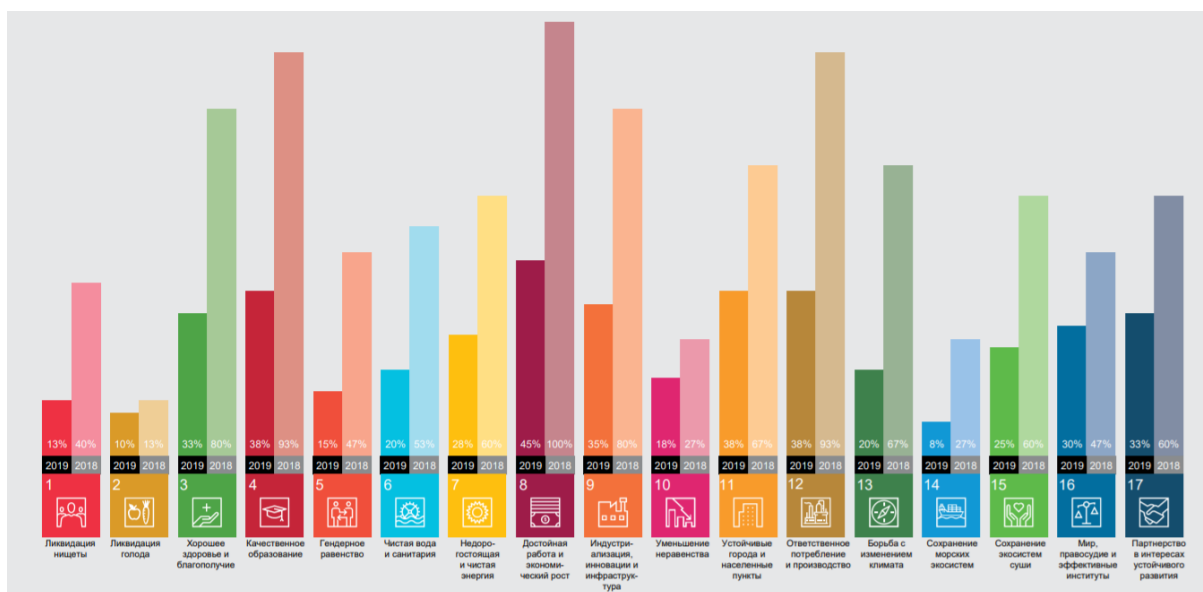


Рисунок 1.1 – Упоминание конкретных ЦУР в отчетности

Источник: PwC, Задачи в области ЦУР, 2018 и 2019 гг.

По данным статистики Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), число российских компаний, выпускающих нефинансовые отчеты, стабильно расширяется. В 2018 году количество компаний в составе Национального регистра нефинансовых отчетов составило 176, по сравнению с 2017 годом – 169, 2016 год – 164. На 2022 год в Национальном регистре состоит 217 компаний. Статистика по количеству отчетов стабилизировалась на 80-ти отчетов в год, в качестве фактора влияния организация отмечает замедление процессов поглощения или реорганизации крупных компаний и холдингов. [47, стр. 44]

Таким образом, существует положительная динамика в пользу роста числа компаний включающих ЦУР в свои стратегии развития, в частности, в практике бизнеса сформировано понимание приоритетных целей устойчивого развития, что способствует дальнейшей траектории действий в их достижении. Проблемным остается вопрос формы отражения каждой цели устойчивого развития, поскольку на данный момент отсутствует единый подход, что также является сдерживающим фактором при сравнительном анализе компаний. [17, стр. 73]

В продолжение тематики выбора целей устойчивого развития приведем исследование Завьяловой Е. Б. и Стариковой Е.А. Авторы рассматривают разные подходы к классификации целей устойчивого развития, которые позволяют оценить вызовы и возможности для бизнеса. Наиболее популярным выступает триединый подход по ESG факторам, способствующий дальнейшей оценке деятельности компании по следующим факторам: экологические, социальные, управленческие.[44, стр. 66] Другая классификация, разработанная Институтом исследования развивающихся рынков Московской школы управления СКОЛКОВО, предусматривает три группы целей по признаку значимости для бизнеса: «Макроэкономические ЦУР», «Отраслевые ЦУР» и «обязательные для бизнеса».[20,стр. 110] Развитие подходов способствует пониманию целей устойчивого развития, что помогает организациям в выборе наиболее приоритетных путей развития. Можно предположить, что подобное разделение целей устойчивого развития позволит сделать процесс их достижения наиболее эффективным, поскольку цели будут распределены по разным отраслям бизнеса. Данная тенденция непосредственно оказывает влияние на отчетность компании, и степень раскрытия целей устойчивого развития в ней.

Дополнительно исследователи помогают ответить на другой ключевой вопрос: какую ценность для бизнеса несет концепция устойчивого развития в целом. В статье выделены две основные точки зрения, с позиции долгосрочной «качественной» ценности, компания посредством реализации ЦУР повышает доверие к бренду и лояльность клиентов, улучшает свои конкурентные преимущества. С позиции краткосрочной ценности авторы выделяют рост прибыли вследствие реализации новых видов продукции, с учетом принципов ЦУР, сокращения издержек. Данные эффекты также действуют в обратную сторону, что демонстрируют кейсы компаний, реализующих стратегию устойчивого развития.[20,стр.115] Пособием создания рабочих мест, улучшения экологической безопасности в развитых странах, повышается уровень жизни населения, что позволит им стать более экономически активными и приобретать больше продукции компаний. Таким образом, на сегодняшний день практика реализации ЦУР демонстрирует положительные тенденции и синергетический эффект при интеграции целей устойчивого развития и практики бизнеса.

Значимость роли бизнеса также поднимается в статье Судас Л.Г. Автор конкретизирует важность бизнеса с точки зрения финансирования целей устойчивого развития. Одним из механизмом интеграции бизнеса в мировую инициативу выступает Глобальный договор ООН. Участниками данного движения выступают государства, компании и организации, они образуют площадку для обсуждения проблем в области ЦУР и содействуют распространению практики. Автор обращает внимание не только на вовлечение бизнеса в мировую среду и связь с государством, но и обращается к тенденции изменения финансовых рынков и развитие концепции ответственного инвестирования.[2235, стр. 5] Данная тенденция является основополагающей для участия бизнеса в глобальной инициативе, поскольку для любой компании фактором долгосрочной деятельности является доступность к источникам финансирования. Это также приводит к тому, что со стороны практики бизнеса приверженность к устойчивому развитию выступает уже не как инициатива, а необходимость для компаний.

Зарубежные исследователи имеют схожую направленность исследований, в частности, роли бизнеса в устойчивом развитии и влияющих на это факторов, анализа раскрытия ЦУР. С точки зрения вовлеченности бизнеса в реализации ЦУР зарубежные авторы также отмечают, что степень вовлеченности компаний в стратегию устойчивого развития и ее социальная ответственность зависит от институционального развития страны, выраженная активностью общества и заинтересованных сторон. Развитые страны руководствуются интересами конкретных заинтересованных сторон: регулирующие органы, кредиторы, инвесторы, СМИ. Развивающиеся страны в большей степени подвержены внешнему влиянию: международные организации и регулирующие органы, зарубежные инвесторы.[40, стр. 274][45, стр. 13] Однако, как отмечают Van der Waal J. W. H., Thijssens T, на сегодняшний день развивающиеся страны демонстрируют уровень участия в ЦУР выше по сравнению с развитыми странами. Это обусловлено тем, что многие из целей особенно актуальны для развивающихся стран.

Дополнительно объектом исследований также выделяется нефинансовая отчетность. Рассмотренные выше исследования и кейсы в них демонстрируют востребованность составления нефинансовой отчетности, поскольку она выступает одним из основных источников данных в работах. Несмотря на то, что все больше компаний составляет нефинансовые отчеты, на данный момент нельзя в полной мере доверять нефинансовой отчетности, поскольку информация в ней изложена в общей форме. Данную проблему подтверждают исследователи: Johannes W. H. Van der Waal и Thomas Thijssens, Willem Schramade, Дорофеев М. Л. [45, стр. 16][46, стр. 97] По результатам анализа нефинансовой отчетности авторы отмечают, что компании отражают перечень приоритетных ЦУР без конкретной информации о текущей деятельности по ним, впоследствии это затрудняет оценку

инвесторов для принятия решений. Указанная проблема требует разработки методов оценки нефинансовой информации, что является перспективным направлением бухгалтерского учета.

С точки зрения организационного документа нефинансовая отчетность должна помогать сформировать более полную картину о деятельности организации в совокупности с финансовой отчетностью. Нефинансовую отчетность можно воспринимать по-разному. С одной стороны, нефинансовая отчетность представлена отчетами рейтинговых агентств и сообществ, занимающихся анализом и мониторингом целей устойчивого развития. Перечисленные организации с помощью отчетности отражают прогресс и основные тенденции в реализации ЦУР в рамках мирового сообщества, отдельных стран и компаний. С другой стороны, отчетность по устойчивому развитию можно рассматривать по отношению к отдельным организациям, которые через данный документ раскрывают основные направления деятельности в области ЦУР и ее результаты.¹

Данное положение является результатом не только принятия бизнесом важности реализации целей устойчивого развития, но и следствием сформировавшихся требований практики, выраженные в изменении финансовых рынков и законодательной практики.

Тенденция изменения финансовых рынков

Вследствие распространения концепции и необходимости достижения 17-ти целей, наблюдается рост числа бирж, определяющих устойчивое развитие как стратегическую цель. Глобальная инициатива «Биржи за устойчивое развитие» (Sustainable Stock Exchange) является партнерской программой и выступает дополнительной площадкой для интеграции бирж с международными организациями, государствами и компаниями.[64, стр. 3] Данная организация была образована в 2009 году, на сегодняшний день она включает более 100 бирж. Посредством участия в инициативе биржи способствуют развитию ответственного инвестирования¹ и задают новые стандарты для инвестиционной деятельности. Инструментами регулирования выступают расчетные индексы бирж в области устойчивого развития и правила листинга, что позволяет выделить компании, поддерживающих глобальную инициативу, и отследить динамику в вопросах ESG. Более подробно инструменты регулирования будут раскрыты в следующем разделе.

Примером данного тренда выступает Московская биржа, в сотрудничестве с Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) она на ежедневной основе

¹ Ответственное инвестирование — инвестирование, базирующееся в том числе на стремлении Инвестора содействовать устойчивому развитию Общества в целях увеличения доходности инвестиций своих клиентов и выгодоприобретателей при приемлемом уровне риска и выражающееся в учете факторов устойчивого развития в процессе инвестиционной деятельности, осуществлении оценки и мониторинга объектов инвестиций, добросовестном осуществлении прав акционера и взаимодействии с Обществами, а также раскрытии Инвестором информации о применяемых им подходах и политиках в области ответственного инвестирования.

рассчитывает индексы устойчивого развития: «Ответственность и открытость», «Вектор устойчивого развития». [70] Московская биржа также внесла изменения в правила листинга, был организован Сектор устойчивого развития, который регулируется статьей 15.4 из правил листинга «Особенности включения облигаций в Сегменты Сектора устойчивого развития (поддержания и исключения облигаций)». Таким образом, биржи способствуют изменению финансовой системы и созданию новых механизмов финансирования. [70]

Поддерживающим фактором данной тенденции выступает публикация информационного письма Банка России о рекомендациях по реализации принципов ответственного инвестирования от 15.07.2020 № ин-06-28/111, она содержит рекомендации в части регулирования взаимоотношений институциональных инвесторов² с обществом, в ценные бумаги которого осуществляются инвестиции. Основная цель – содействие деятельности компаний в области устойчивого развития. Дополнительно в презентации по данному письму Банк России в качестве тренда отмечает, что «к 2036 году более 80 % институциональных инвесторов планируют взаимодействовать с компаниями по ЦУР». [62]

Соответственно компании, участвующие в торгах на бирже и реализующие принципы устойчивого развития, расширяют возможности привлечения дополнительных источников финансирования.

Важным аспектом инвестиционной привлекательности компаний выступает раскрытие информации о деятельности компании, которая представляет наибольший интерес для заинтересованных сторон. Наблюдается спрос на нефинансовую отчетность, не только со стороны сообществ, но и рынков. Биржи, как участники глобальной инициативы, развивают новые инструменты финансирования, аккумулируют помимо финансовых ресурсов компетенции в области ЦУР, и что важно, способствуют качественному развитию нефинансовых отчетных форм, посредством построения индексов на их основе. Последнее выступает драйвером развития публичной нефинансовой отчетности.

Законодательная практика

Немаловажным фактором развития нефинансовой отчетности выступает законодательство и нормативные документы в области устойчивого развития. Как отмечалось ранее первоначально нефинансовая отчетность являлась инициативой для организаций и только впоследствии приобрела законодательное закрепление.

Основными документами, задающим основное направление устойчивого развития всего мира, являются:

² Институциональный инвестор - кредитные организации, негосударственные пенсионные фонды, акционерные инвестиционные фонды, страховые организации.

- декларация по окружающей среде и развитию, принятая в рамках Конференция ООН по окружающей среде и развитию в 1992. В ней были провозглашены обязательства государств по основным принципам достижения нашей цивилизацией устойчивого развития и безопасного будущего. [73]

- принятый в 2000 г. Глобальный договор ООН, основанный на ключевых конвенциях и декларациях Организации Объединенных Наций. В рамках договора установлены основные принципы в области прав человека, трудовых отношений, борьбы с коррупцией и охраной окружающей среды. Договор выступает инициативой, направленной на вовлечение бизнеса в концепцию устойчивого развития.

- резолюция «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» принятая в 2015 году.[5] Повестка выступает установочным и ознакомительным документом, содержащим актуальные цели устойчивого развития, которые необходимо учитывать как в деятельности, так и при составлении нефинансовой отчетности.

Документом, посредством которого нефинансовая отчетность приобрела обязательный характер, на сегодняшний день выступает Директива Европейского союза по нефинансовой отчетности 2014/95/EU24 от 22.10.2014, это способствовало актуализации публичной нефинансовой отчетности и ее стандартизации.[19, стр. 42] С 2017 года, согласно Директиве, нефинансовая отчетность стала обязательной на всей территории Европейского Союза. К организациям, попадающим под действия директивы относятся: общественные организации, организации численностью сотрудников более 500 человек и организации, годовой баланс которых 20 млн евро и более, чистый оборот – 40 млн евро и более, средняя численность персонала – 250 чел.[47, стр. 19]

Внесенные изменения повлияют не только на курс развития нефинансовой отчетности и достижения целей устойчивого развития, но и на область аудита и учета. По данным компании ЕУ, вследствие введения новой директивы изменения произойдут в следующих существующих законодательных актах: Директива о бухгалтерском учете, Директива о прозрачности, Директива об аудите, Регламент по аудиту. [67]

Помимо введения директивы, в ряде стран ранее было введено законодательство в отношении обязанности составления нефинансовых отчетов. Примером являются страны Франция и Испания.

Во Франции с 2012 года действует вторая редакция Закона Гренелль, первая была выпущена в 2001 г. Данный закон обязывает французские компании с оборотом не менее 100 млн евро и количеством сотрудников не менее 500 человек публиковать нефинансовую отчетность, раскрывающую информацию по социальным и экологическим аспектам

деятельности, а также проводить ее независимую проверку. Испания в 2012 году ввела Закон об устойчивой экономике, обязывающий государственные компании составлять нефинансовую отчетность. [24,стр. 11]

Рассматривая Российское законодательство, первым нормативным документом в области устойчивого развития является Указ Президента Российской Федерации от 01 апреля 1996 г. № 440 «О Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию», составленной на основе программных документов, принятыми на Конференции ООН по окружающей среде и развитию (Рио-де-Жанейро, 1992 г.). По данным перечня нормативно-правовых документов в сфере устойчивого развития экспертно-аналитической платформы Infragreen, российское законодательство преимущественно развивалось в области защиты экологии, постепенно расширяя внимание на концепцию устойчивого развития в целом. Примерами нормативных актов являются: Федеральный закон «Об охране окружающей среды» от 10.01.2002 N 7-ФЗ», Распоряжение Президента Российской Федерации от 17 декабря 2009 г. № 861-рп «О климатической доктрине Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 19.04.2017 № 176 «О Стратегии экологической безопасности Российской Федерации на период до 2025 года». [60]

Одним из актуальных нормативных актов является Распоряжение Правительства РФ от 14 июля 2021 г. N 1912-р «Об утверждении целей и основных направлений устойчивого (в том числе зеленого) развития РФ». Распоряжение декларирует приоритетные цели для дальнейшей работы, к ним относятся: обращение с отходами; энергетика; строительство; промышленность; транспорт и промышленная техника; водоснабжение и водоотведение; природные ландшафты, реки, водоемы и биоразнообразие; сельское хозяйство; устойчивая инфраструктура. [4, п.4]

В области подготовки отчетности можно отнести Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. № 716-р «Об утверждении Концепции формирования системы мониторинга, отчетности и проверки объема выбросов парниковых газов в Российской Федерации», поскольку он регламентирует особенности учета выбросов в экологию и определяет ответственность организаций в части подготовки отчетности. Согласно документу, «формирование системы мониторинга, отчетности и проверки объема выбросов парниковых газов в Российской Федерации будет осуществляться в 2015 - 2020 годах поэтапно с постепенным охватом и вовлечением в нее различных регионов, секторов экономики и организаций.» [3, стр. 1]

Непосредственно шаги к формализации нефинансовой отчетности были предприняты в 2017 году, в поддержку европейской Директивы был подготовлено Распоряжение Правительства Российской Федерации от 05.05.2017 № 876-р «Об утверждении Концепции

развития публичной нефинансовой отчетности». В Концепции раскрывается как общие основы устойчивого развития: значимость нефинансовой отчетности и основные тенденции развития международной деятельности в области устойчивого развития, так и план мероприятий по реализации концепции развития публичной нефинансовой отчетности в РФ.

Таким образом, глобальная инициатива в России приобретает все большее закрепление в рамках законодательной практики и налаживания сотрудничества с международными организациями. Данная тенденция является положительным аспектом, поскольку законодательная деятельность способствует формализации нефинансовой отчетности и соответственно ее качественному становлению. Вытекающими последствиями будет не только декларативность действий в достижении целей устойчивого развития, но и это выступает новым этапом в бухгалтерской и аудиторской деятельности.

Итогом данного раздела является обзор практики отражения ЦУР и составления нефинансовой отчетности. Можно отметить, что на данный момент подготовка нефинансовой отчетности является распространенной среди крупных компаний, государств и международных организаций, что способствует обмену опытом, пониманию целей устойчивого развития и созданию подходов в оценке их достижения. Основными тенденциями развития ЦУР выступают усиление роли бизнеса в современном мире, трансформация финансовой системы и развитие законодательской деятельности. Рассмотренная законодательная практика демонстрирует, что нефинансовая отчетность перестает восприниматься как инициатива, а приобретает значимость как обязательного документа. Исходя из назначения нефинансовой отчетности данное восприятие приведет к улучшению диалога компаний с заинтересованными сторонами, позволит более точно отслеживать достижение ЦУР и совершенствовать практику корпоративного управления. В частности, организации смогут открыть для себя новые выходы на рынки, направления деятельности и финансирования, что обеспечит их устойчивое развитие.

Сложившееся положение является результатом прохождения этапов осмысления глобальных проблем и необходимости принятия концепции устойчивого развития, развития инициатив и международного сотрудничества, создание своих форм нефинансовых отчетов организациями, однако, это не является конечной точкой, а открывает новые проблемные области. Рассмотренные исследования концепции устойчивого развития в бизнес среде, позволяют заключить, что актуальным проблемным вопросом для большинства исследователей и практиков является обобщенность информации в нефинансовой отчетности, что не позволяет сделать однозначные выводы в отношении деятельности организации по ЦУР. Таким образом, разработка единой формы раскрытия информации для обеспечения

сопоставимости данных и методов ее подтверждения являются дальнейшей траекторией развития нефинансовой отчетности.

1.3 Нефинансовая отчетность: проблемы подтверждения качества

Тематика подтверждения нефинансовой информации приобретает все большую актуальность и значимость на сегодняшний день. Это обусловлено тем, что нефинансовая отчетность принимается во внимание инвесторами для принятия решений, используется в исследовательских работах и выступает источником данных для международных организаций с целью оценки прогресса по ЦУР. Проводя параллель с историей развития публичной отчетности, становление которой происходило не одно десятилетие, можно отметить, что существующие формы раскрытия нефинансовой информации и тенденция использования унифицированных стандартов, законотворческая деятельность, свидетельствуют об этапе формализации нефинансовой отчетности. Соответственно следующим шагом будет дальнейшее развитие общих методов оценки нефинансовых отчетов.

Согласно утвержденной Правительством РФ Концепции развития публичной нефинансовой отчетности, независимая оценка нефинансовой отчетности является важным фактором, оказывающим влияние на качество нефинансового отчета организации и взаимодействие с заинтересованными сторонами. Улучшение качества нефинансовой отчетности в целом зависит, как от компаний ее составляющих, так и внешних регуляторов в лице заинтересованных сторон, институтов сертификации нефинансовой отчетности. Документ регламентирует, что инициатива в независимой оценке нефинансовой отчетности может исходить от выпускающей ее организации или третьих сторон. Также аспектом оценки качества нефинансовой отчетности является внутренний контроль.

Важно отметить, что качество отчетности представляется отдельной проблемной областью исследований, в рамках данной работы качество нефинансовой отчетности будет опираться на критерии: достоверность, существенность и полнота информации. Вследствие реализации данных критериев информация в нефинансовой отчетности будет в полной мере раскрывать: деятельность организации, перечень задач, который выполнен и планируется к выполнению для достижения целей устойчивого развития, приоритетные направления деятельности организации и обоснование задействованных ресурсов. Выполнение приведенных критериев является одним из целевых направлений развития системы формирования нефинансовой отчетности.

Можно сказать, что данная система образовалась вследствие распространения практики составления нефинансовой отчетности и всеобщей интеграции в решение глобальных проблем.

Система формирования отчетности включает в себя несколько блоков: методологии раскрытия нефинансовой информации, стандарты нефинансовой отчетности, институты сертификации и реестры нефинансовых отчетов. Дополнительно в систему вовлечены не только организации составляющие нефинансовую отчетность и стандартизирующие данную деятельность, но и представители финансовых рынков. (рис. 1.2)

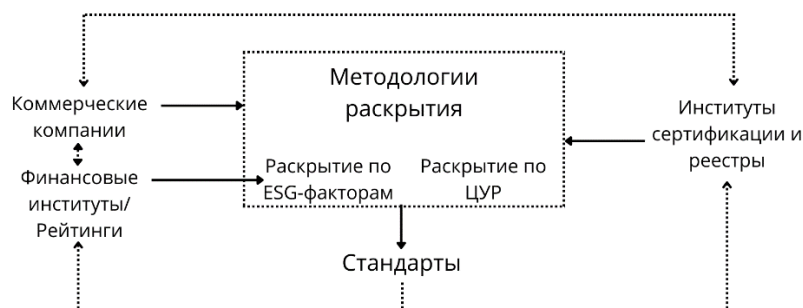


Рисунок 1.2 – Система формирования нефинансовой отчетности

*Составлено автором на основе анализа материалов раздела 1.2

Далее рассмотрим систему формирования со стороны ее компонентов и организаций и их взаимосвязь с нефинансовой отчетностью.

Стандарты нефинансовой отчетности

В работе Сафонова И. В. представляет другую точку зрения на систему, выделяющую за основу разновидности стандартов (рис. 1.3).

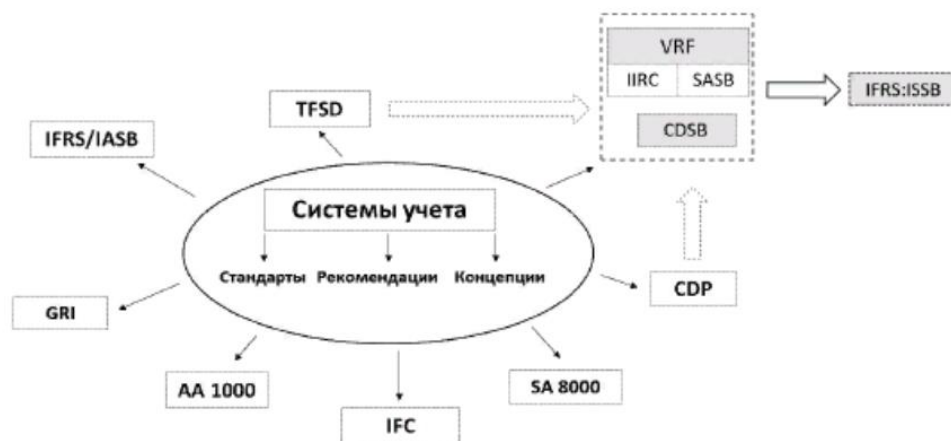


Рисунок 1.3 - Виды систем учета нефинансовой отчетности*

* Источник: Сафонова И. В. Нефинансовая отчетность в фокусе ESG-трансформации: глобальная повестка // Аудиторские ведомости. 2021. № 4. С. 28 — 33. doi: 10.24411/1727-8058-2021-4-28-33

К основным стандартам исследователь Сафонова И.В. относит международные стандарты финансовой отчетности (IFRS), стандарты в области социальной ответственности (AA 1000, SA 8000) и устойчивого развития. Данные стандарты выступают источниками для построения нефинансовой отчетности, которые могут использоваться комбинировано, что

способствует гармонизации нефинансовой информации с финансовыми данными, основанными на стандарте МСФО и позволяет организациям осуществлять постепенный переход от практики составления отчетности по социальной ответственности к устойчивому развитию. Однако, по причине широкой вариации стандартов существует проблема отсутствия единой формы отражения и сопоставимости нефинансовых отчетностей разных компаний, разрозненность в форме изложения нефинансовой информации, что отмечают исследователи Сафонова И.В, Дорофеев, М. Л., R. Barker и Eccles R.G, K. Maas и P. Sampers. [43, стр. 267]

Barker и Eccles R.G в своей работе выделяют два типа организаций ответственных за стандарты. С одной стороны, это некоммерческие организации, ориентированные на стандартизацию нефинансовой отчетности, с другой стороны, вклад в стандартизацию осуществляют коммерческие организации, которые составляют рейтинги в области устойчивого развития. Важным аспектом выступает эффективность стандарта, которая возможна лишь в случае его легитимизации или общего принятия всеми организациями.[41, стр. 5] Таким образом, актуальными и широко распространенными стандартами в области устойчивого развития являются международные стандарты нефинансовой отчетности Global Reporting Initiative (GRI), the Sustainability Accounting Standards Board (SASB), the International Integrated Reporting Council (IIRC). Данная группа стандартов регламентирует методы составления нефинансовой отчетности в целом, однако, каждый имеет свои особенности.[41, стр. 5][47, стр.12] Дополнительно выделяют группу стандартов, ориентированных на экологическое регулирование: the Climate Disclosure Standards Board (CDSB) and the Task Force on Financially-related Climate Disclosures (TCFD)

Глобальная инициатива по отчетности (GRI) - выступает основной международной организацией, разрабатывающей руководство по отчетности в области устойчивого развития и стандарты. Первоначально GRI специализировалось на выпуске Руководства по составлению отчетов и являлась базой нефинансовых отчетов, объединяя организации со всего мира с 1997 года. [69] С 2015 года организация расширила сферу своей деятельности и стала выпускать первые глобальные стандарты отчетности, которые регулярно обновляются и дополняются. Стандарты являются универсальными поскольку ориентированы на широкое использование организациями из разных отраслей, что характеризует их гибкость. По своей структуре стандарты разделены на три группы: универсальные, отраслевые и специальные стандарты, позволяющие раскрыть наиболее существенные темы для компании в области ЦУР. Из этого следует, что стандарты GRI представляют собой комплексную методологию построения нефинансовой отчетности, от разъяснений по применению стандартов, до помощи в определении приоритетных направлений деятельности компании по устойчивому развитию.

Совет по стандартам учета устойчивого развития (SASB) является некоммерческой организацией, основанной в 2011 году. Организация выпускает стандарты нефинансовой отчетности, которые регулируют раскрытие информации по финансовой устойчивости. [71] В основе стандарта лежат экологические, социальные и управленческие вопросы (ESG), имеющие наибольшее воздействие на финансовые результаты. Специфика стандарта заключается в том, что он ориентирован на инвесторов и основан на системе отраслевой классификации (SICS), состоящей из 79 отраслей. [71] Для каждой отрасли стандарт определяет существенные проблемы и ключевой показатель эффективности (KPI) в количественном или качественном выражении. Данный подход позволяет раскрыть наиболее финансово существенные аспекты организации по устойчивому развитию, а отраслевая ориентация и показатели эффективности способствуют более точному раскрытию информации.

Международный совет по интегрированной отчетности (IIRC) был основан в 2010 году в Лондоне. Основная цель совета состояла в создании системы интегрированной отчетности, которая будет являться основной для практики бизнеса. Стандарт включает основополагающие принципы (стратегический фокус, взаимосвязанность информации, взаимодействие с заинтересованными сторонами, существенность, краткость, надежность и полнота, согласованность и сопоставимость) и 8 направлений раскрытия информации.[59] Существенным в стандарте являлись, те аспекты деятельности организации, которые оказывают или могут оказать влияние на способность организации создавать стоимость. По своей направленности стандарт имеет сходство с SASB, что возможно послужило основой их дальнейшего сотрудничества. В 2021 году организация SASB объединилась с Международным советом по интегрированной отчетности (IIRC) под наименованием The Value Reporting Foundation (VRF). Целью данного сотрудничества является работа над упрощением нефинансовой отчетности.

Рассмотренные стандарты являются частью перечня стандартов для нефинансовой отчетности, но имеют широкое применения в международном масштабе. С позиции сравнительного анализа, стандарт GRI является наиболее обобщающим и концептуальным, поскольку путь Глобальной инициативы начинался с исследований вопроса применения ЦУР в практике бизнеса и их раскрытие (Руководства от GRI) и перешел в деятельность по стандартизации. Причиной распространения стандарта послужило универсальность подхода в его основе. С точки зрения методологии раскрытия информации, GRI стандарты предусматривают раскрытие информации по целям устойчивого развития. Стандарты SASB, IIRC ориентированы на раскрытие информации для инвесторов, что делает их подход узконаправленным. Стандарт SASB регламентирует нефинансовую отчетность по отраслям,

это способствует унификации нефинансовых отчетов и упрощает задачу менеджменту в выборе отчетных показателей. Стандарт IIRC включает основные содержательные элементы, которые присутствуют в деятельности большинства организаций, что подчеркивает универсальность стандарта. Наиболее близкой методологией для данных стандартов является раскрытие информации по ESG-факторам. Также сходство стандартов заключается в раскрытии вопросов, которые являются финансово существенными.

Можно отметить, данные некоммерческие организации выступают объединяющими инициативами, которые способствовали распространению концепции устойчивого развития. Стандарты служат базой построения нефинансовой отчетности, совершенствование подходов в деятельности стандартизации будет способствовать упрощению нефинансовых отчетов и повышению качества их содержательности.

На данный момент можно отметить тенденцию объединения практик стандартизации, о чем свидетельствует объединение организаций SASB и IIRC, и появление в перспективе единых стандартов публичной нефинансовой отчетности. На последнее положение обращает внимание Сафонова И. В своей работе. В 2021 году принято решение о создании Совета по международным стандартам отчетности устойчивого развития (ISSB) на базе Фонда МСФО (IFRS Foundation). «Новый совет уполномочен заниматься разработкой всеобъемлющей глобальной базы высококачественных стандартов раскрытия информации для удовлетворения информационных потребностей инвесторов.»[31, стр. 31] В основе методологии будут использованы стандарты SASB и IIRC, а также климатические стандарты CDSB, TCFD.

Таким образом, основной акцент в составлении нефинансовой отчетности делается на интересы инвесторов. В данном случае роль нефинансовой отчетности выступает в раскрытии показателей и рисков ESG, влияющих на финансовое положение компаний. Также устойчивая деятельность и ее раскрытие выступает основанием для участия компаний в рейтингах, выхода на международные рынки и финансовые площадки.

Институты заверения и реестры

Составленная с учетом стандартов отчетность далее проходит процедуру общественного заверения и добавление в реестры нефинансовых отчетов. Рассмотренные некоммерческие организации осуществляют заверение на базе собственных стандартов, примером является международный реестр GRI, другой вид некоммерческих организаций реализует ведение реестра нефинансовых отчетов на основе существующих стандартов отчетности. Примером баз данных служит Международный реестр нефинансовых отчетов "Corporate Register", он является одним из крупнейших. Основной задачей данной организации выступает содействие международной практике составления нефинансовой отчетности. Организация объединяет компании, посредством ведения реестра нефинансовых отчетов и компаний, которые

оказывают помощь в составлении отчетности. В реестр включаются не только нефинансовые отчеты, но и интегрированная отчетность, финансовая отчетность с разделами нефинансовой информации. Дополнительно "Corporate Register" является организатором ежегодного награждения The CR Reporting Awards – ежегодная награда в области составления нефинансовой отчетности. С позиции стандартов, организация обращается к стандартам GRI, IIRC и раскрывает их методологию на своем сайте.[66]

Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов на базе организации Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) является банком данных добровольных нефинансовых отчетов организаций, действующих на территории Российской Федерации.[72] РСПП выступает площадкой для развития нефинансовой отчетности в России, содействует реализации Концепции развития публичной нефинансовой отчетности. Организация отслеживает прогресс количества и качества нефинансовой отчетности, к которым относятся отчеты: в области устойчивого развития, социальные отчеты, экологические отчеты, отраслевые отчеты. В основе методологии заверения она использует стандарт и руководство по внешнему заверению от GRI. «Регламент общественного заверения, разработанный Советом РСПП по нефинансовой отчетности, определяет предмет анализа и оценки: полнота и значимость представленной в отчете информации с позиции принципов ответственной деловой практики».[47, стр.51] Можно сказать, что организация в процессе заверения проверяет содержание с позиции релевантности, соответствия формата раскрытия информации стандартам, однако, его достоверность остается без внимания. Это определяет пути дальнейшего развития практики и исследований нефинансовой отчетности.

Дополнительно РСПП разрабатывает собственные инструменты оценки деятельности компаний в области устойчивого развития – Индексы «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития». Первый индекс оценивает общую ситуацию в сфере раскрытия нефинансовой информации, насколько объем и качество этой информации отражают воздействие компаний на социальную и природную среду. Второй ориентирован на динамические показатели и оценку вклада компаний в общественное развитие. Это позволяет оценить изменения в сфере нефинансовой информации и отслеживать прогресс реализации концепции устойчивого развития.

На сегодняшний день данные инструменты объединяют практику двух организаций в системе формирования нефинансовой отчетности, поскольку реализуются в рамках партнерства с Московской биржей.

При рассмотрении сектора «Институты заверения и реестры» организации РСПП уделено больше внимания, поскольку она отражает практику и вектор развития нефинансовой отчетности в России, что необходимо для данной работы. Дополнительно методологии РСПП

полагаются на стандарты GRI, это позволяет экстраполировать на международную практику особенности данного стандарта и выделить проблематику заверения на сегодняшний день – разработка единых требований и форм составления отчетности.

Финансовые институты и рейтинги

В группу финансовых институтов входят банки, страховые компании, биржи и другие финансовые группы. В области устойчивого развития данные организации используют принципы устойчивого развития, как в своей деятельности посредством ответственного размещения капитала, так и продвижение принципа ответственного инвестирования своим клиентам.[65] Наибольший интерес в контексте регулирования системы учета и оценки нефинансовой отчетности представляют инструменты и показатели, которыми руководствуются данные организации.

Основными инструментами ESG-инвестирования можно выделить биржевые фонды ETF и рейтинги. Важным аспектом применения нефинансовой отчетности выступает доступ составляющих ее компаний к международным рейтингам и фондам, поскольку они представляют базу компаний, чья деятельность оценена на предмет устойчивых инициатив. Данные инструменты упрощают задачу инвестора в выборе проектов с учетом фактора устойчивого развития.

Специфика ETF фонда (exchange traded fund) проявляется в том, что его составляют ценные бумаги на основе какого-либо индекса, сектора, товара или другого актива.[61] В частности, ETF фонд по профилю устойчивого развития ориентирован на поиск акций компаний, следующих ESG-принципам.

Примерами ETF фондов, по данным РБК, являются:

- по фактору экологии, The iShares Global Clean Energy ETF (ICLN), в состав фонда входят компании, развивающие альтернативные источники энергии. Отбор осуществляется на основе по индексу чистой энергетики S&P(S&P Global Clean Energy);

- по социальному фактору, фонд социальных индексов Vanguard FTSE Admiral Shares (VFTAX), он включает компании, которые поддерживают трудовые права, права человека, также антикоррупционные и экологические стандарты. При составлении инвестиционного портфеля фонд использует методологию индекса FTSE4Good US Select Index;[48]

- по фактору оценки качества управления, iShares ESG MSCI USA ETF (ESGU). Фонд представляет акции американских компаний с наибольшей капитализацией и придерживающихся ESG-принципов. Основные индексы отбора: индекс MSCI, индекс Рассела 1000 (Russell 1000) и индекс Доу-Джонса - Dow Jones Sustainability World Index(DJSI).

Рассмотрение фондов, позволяет выявить общий механизм отбора компаний через применение индексов, характеризующих один или все факторы ESG. Наиболее глобальными выступают индексы S&P, FTSE4Good, Jones Sustainability Index.

S&P Global Clean Energy – индекс ориентированный на солнечную, ветряную, водородную, геотермальную и биотопливную энергетику. Индекс учитывает компании, которые генерируют электричество либо производят оборудование для данной деятельности. По техническим критериям 25% выручки компании должно приходиться на направление экологически чистой энергетики, 20% энергии вырабатывается с помощью возобновляемых источников энергии, или компания входит в сектор возобновляемой энергетики по классификации GICS.[68]

Индекс FTSE4Good является серией фондовых индексов, в рамках которого компании отбираются на основе рейтинга их приверженности критериям корпоративной ответственности. Для оценки корпоративной ответственности Группа FTSE привлекает Службу исследований в области этических инвестиций (EIRIS) и партнерскими исследовательскими организациями. [8, стр. 3] Критериями является раскрытие компаниями своей политики в области прав человека, определение ответственности управляющего состава. Также учитывается следование компании стандарту A8000.

Dow Jones Sustainability World Index (DJSI) – группу индексов по устойчивому развитию, рассчитанных на основе практики 2500 компаний. Корпоративная устойчивость каждой компании оценивается с помощью системы взвешивания экономических, экологических и социальных показателей. В качестве дополнительной оценки принимались во внимание отраслевые критерии, комментарии СМИ и заинтересованных сторон, что позволяет определить все возможные риски для компании.

Таким образом, индексы представляют собой среднюю оценку показателей компании в области устойчивого развития. Составители принимают во внимание не только факторы, поддающиеся расчету, но репутационные аспекты компании в вопросах ESG. Вариативность индексов и фондов демонстрируют повышенный интерес участников бизнес-среды к области устойчивого развития и перспективы дальнейшего расширения данной сферы.

Следующим инструментом ответственного инвестирования выступают рейтинги, они являются неотъемлемой частью работы фондов, методы рейтингования применяются для расчета индексов. Рассмотрим на примере рейтинга от RAEX-Europe особенности оценки деятельности компаний по устойчивому развитию.

«Рейтинг ESG представляет собой мнение агентства о том, в какой степени процесс принятия ключевых бизнес-решений в компании ориентирован на устойчивое развитие в экологической, социальной и экономической сферах.»[63] В основе методологии лежит

описание системы факторов, что позволяет пользователям этой методологии понять общую позицию компании в отношении ESG, а также социальные экологические и риски управления по отдельности. Показатели различаются не только по направлению устойчивой деятельности, но и по типу подверженности риску: оценка основывается на отраслевую, страновую специфику, особенность деятельности организации в отдельности.

Рейтинг ESG рассчитывается как средневзвешенное значение оценок, полученных для отдельных экологических, социальных и управленческих рейтингов. Веса, присвоенные каждому отдельному рейтингу для расчета общего рейтинга ESG, оцениваются как доля риска раздела в общем риске для компании. Источниками информации для реализации методологии выступают: анкета, заполненная компанией по форме Агентства RAEX; финансовые отчеты, прошедшие аудит и годовые отчеты компании; информация из СМИ и других открытых источников; сайт компании.

Рассмотрев рейтинг от RAEX, можно заключить, что методология основана на оценке рисков компаний по факторам устойчивого развития, что представляет сходство при расчете индексов. Основным принципом расчета выступает вычисление средневзвешенного по показателям ESG, и уже дальнейшее присуждение рейтинга. Различием индексов и рейтинга выступает основа для сравнения показателей, если индекс составляется на основе компаний, демонстрирующих наилучшую практику, то рейтинг от RAEX преимущественно полагается на специфику отрасли, географии компании и ее деятельности. Рассмотренные источники, используемые финансовыми институтами, позволили сделать вывод, что значимым моментом для компании является способ донесения до финансовых институтов информации об устойчивой деятельности, поскольку при расчете рейтинга и индексов, финансовые организации используют широкий перечень источников информации. Посредством открытых методик расчета рейтингов, у компаний есть возможность оценить требования финансовых институтов и в соответствии с ними выстроить свою траекторию продвижения и представления отчетности.

Основными итогами данного раздела является то, что на сегодняшний день концепция устойчивого развития объединяет различные заинтересованные группы, практика которых непосредственно влияет на организацию и оценку нефинансовой отчетности. Взаимодействие между заинтересованными группами и регулятивы в сфере устойчивого развития можно представить как систему учета нефинансовой отчетности. Основными компонентами системы будут выступать методологии составления отчетов, стандарты и участники, поддерживающие устойчивое развитие. Методологиями составления, принимаемые в данной работе, являются Цели устойчивого развития и ESG-факторы. В совокупности со стандартами, они влияют на формат раскрытия отчетности и требования к ее содержанию, что выступает проблемным

вопросом на сегодняшний день. Возможным решением представляется работа организаций в области стандартов с целью упрощения представления информации, привлечение организаций по МСФО для разработки единых требований в раскрытии информации. Следующим аспектом рассмотрения была деятельность финансовых институтов в отношении оценки устойчивого развития организации. Финансовые организации принимают активное участие в стратегии устойчивого развития и содействуют практике ответственного инвестирования. В связи с этим основной тенденцией составления нефинансовой отчетности выступает ориентированность на инвесторов. Посредством индексов и рейтингования финансовые институты определяют наилучшие компании по ключевым факторам устойчивого развития. Таким образом, меняются основные критерии инвестирования, помимо доходности и ликвидности, инвесторы усиливают свое внимание к рискам, в частности нефинансовым. В данных условиях нефинансовая отчетность будет играть важную роль в продвижении компании в ESG-рейтингах, поскольку отчет выступает одним из источников информации, формирующих мнение об устойчивой деятельности компании. Проблематикой в этом случае выступает подтверждение нефинансовой информации, поскольку рейтинговые агентства не несут ответственность за проверку достоверности информации, а сосредотачиваются на содержательном аспекте и полноте данных. Это является существенной проблемой, однако, тенденция активного использования нефинансовых отчетов инвесторами и финансовыми институтами способствует развитию законодательства в области развития публичной нефинансовой отчетности и требованиям ее подтверждения.

ГЛАВА 2. ПЯТАЯ ЦЕЛЬ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И РОЛЬ НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ В ЕЕ ДОСТИЖЕНИИ

2.1 Существующие подходы к достижению гендерного равенства

Сложившаяся система гендерного равенства выступает результатом многолетней проводимой социальной политики государства в разных странах. Рассматривая данную проблематику в России, можно отметить, что гендерные вопросы сейчас вызывают меньшее понимание, поскольку часть их решена в нашей стране. Заслугой этому выступают заложенные основы гендерного равенства в 20-30-е годы советского периода, в чем проявляется его значимость для анализа данной тематики.

На данный момент существует многочисленный ряд работ, посвященных анализу развития гендерной политики того периода. Авторы критически подходят к преобразованиям в отношении правового статуса женщины и его дальнейшего развития, что формирует разностороннюю оценку. Это представляет собой опыт достойный внимания и базу для дальнейшего рассмотрения гендерного вопроса, что отмечает в своей работе исследователь Шеленкова А. И – «советский опыт развития теории гендерного равноправия во многом недооценен и в настоящее время. Отечественные ученые и исследователи сейчас опираются в основном на западные идеи равенства полов, имеющие также свои плюсы и минусы». [38, стр. 43]

Обращаясь непосредственно к социалистической политике, с 1917 года началось развитие правовой свободы женщины и изменение социальных установок – ее включение в общественную жизнь. Данное изменение обусловлено тем, что идеология построения социалистического государства строилась на уравнивании женщин в правах с мужчиной. Это выступало одним из основных направлений законотворческой деятельности того периода и впоследствии являлось базой для формирования современного российского законодательства.

Становление правового равенства женщин происходило в нескольких сферах: семейное право (законы о браке), земельное право, судебное и трудовое право. Законодательное закрепление равноправия женщин с мужчинами в политических и гражданских правах было осуществлено в рамках Конституции СССР от 1936 г.[10, стр. 134]

Первостепенной проблемой того периода в процессе вовлечения женщин в социальную жизнь являлось, не только отсутствие самостоятельности женщины в правовом поле, но и безграмотность большей части женского населения, что также отмечает автор Ярмизина, М. Н.[39, стр.63] Это обусловлено тем, что ранее женщина преимущественно имела статус хозяйки дома и матери, который не обязывал ее повышать грамотность.

Дополнительной ключевой проблемой выступала безработица, которая в наибольшей степени была распространена среди женского населения и соответственно сдерживала реализацию политических идей того периода. Переломным выступает период с 1929 - 1934 гг., в рамках которого был расширен профессиональный выбор женщин, и как следствие, повысило доступность неженских профессий. [10, стр. 134] С позиции трудового права основным законодательным документом являлся Кодекс законов о труде. По мере развития правотворческой деятельности была создана отдельная глава, посвященная особенностям труда женщин и несовершеннолетних. В кодексе для женщин и лиц до 18 лет декларировались нормы выработки, запрещались сверхурочные работы и в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах и подземных работах, были утверждены нормы отпуска и декрет. Отдельно выделялись нормы труда беременных и кормящих грудью женщин. Данные положения перешли в российское законодательство, что снижает уровень напряженности касательно обеспечения базовых прав для женщин. Права женщин в российском законодательстве регламентируются в конституции РФ, которая основана на международных стандартах прав человека. Женщинам посвящена глава 41 трудового кодекса «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями». Равные права также транслирует судебное и семейное законодательство.

С точки зрения критического анализа советского периода, авторы А. А. Максимов, М.Н. Ярмизина отмечают, что посредством проводимой политики удалось достичь правового равенства женщин и мужчин, однако, в советском законодательстве правовой статус женщины был противоречивым с той позиции, что основной акцент делался на полной и всесторонней поддержке матери, а не женщины как таковой.[10, стр. 134][39, стр.63] Данный аспект следует принимать во внимание при анализе текущей практики.

Таким образом, российское законодательство выступает преемником правовых норм советского периода. Данный опыт продемонстрировал значимость участия государства в решении проблемы и необходимость его регулирующего воздействия. На сегодняшний день, важно не только обеспечивать сложившиеся законодательные нормы, но и развивать их и выработать контрольные меры. Исследователь О. А. Воронина отмечает, проблему в части развития законодательства государственного воздействия, которая проявляется в отсутствии прописанных государственных механизмов и гарантий обеспечения равенства.

В условиях плановой экономики регулирование носило системный административный характер, с переходом к рыночной экономике, автор отмечает, необходимость внедрения дополнительных законодательных актов, конкретизирующих нормы конституции и существующих законов и носящих обязательственный характер, по мнению О. А. Ворониной,

это может быть создание антидискриминационного законодательства и специальной политики.[13, стр.15]

Женский вопрос имеет мировое значение, поскольку данная проблема актуальна для каждой страны в разной степени, что обусловлено экономическим уровнем развития стран, сложившейся социальной структурой и принятыми нормами в обществе. Часть проблем, относящихся к пятой цели устойчивого развития, могут быть не характерны для России, однако, они имеют место в других странах, что оказывает непосредственное влияние на социальное и экономическое развитие в целом.

С целью формирования разносторонней оценки и определения особенностей развития гендерного равенства рассмотрим практику Китая.

На сегодняшний день Китайская Народная Республика (КНР) выступает одной из стран с большим экономическим потенциалом и существенным влиянием в мире, которая демонстрировала экстенсивный рост экономики в последние десятилетия. Становление гендерного равенства в КНР, исследователи связывают с 1949г., в котором произошел переход к социалистическому строю. Таким образом, государство стало инициатором равенства всех граждан, независимо от половой и национальной принадлежности.[15, стр. 159]

Развитие политики социализма способствовало установлению нормативно-правовой базы в отношении защиты прав и интересов женщин. Были обеспечены права в области здравоохранения и образования, семейного и трудового права, в рамках соответствующих законодательных актов и конституции. [12, стр. 1456] Формирование законодательства выступает важной мерой в части решения проблем социальной сферы и экономического развития страны, однако, недостаточной, что отмечают исследователи. При гендерном равенстве в правовом поле, равенство на практике было труднореализуемым, поскольку не всегда существовали возможности и условия. Причиной являлась специфика общественных норм и социальная структура. Круг интересов женщины в обществе определялся бытовой и семейной сферой, что являлось сдерживающим фактором и замедляла процесс вовлечения женщин в сферу занятости.

Дополнительной особенностью социального развития КНР является расслоение населения, исследователи гендерного равенства выделяют несколько типов женщин, дифференциация которых обусловлена разным уровнем доступности образования, участия в политической сфере и в доступе к социальным ресурсам в целом.[12, стр. 1457] Женщины, имеющие высшее образование и достигшие успехов в карьере, являются малочисленной группой. Они имеют широкий доступ к социальным ресурсам и возможностями развития наравне с мужчинами, однако, приверженность к семейным традициям сдерживает женщину в профессиональной сфере. Далее группа женщин с высшим или средним уровнем

образования, но не достигшие профессиональных успехов, представляют наибольшее число. В третью группу входят женщины из сельской местности, которые работают в деревне, где трудовые взаимоотношения строятся на основе принципов родства и семейных традициях, что гарантирует защищенность и возможности развития женщин, но не несет в себе построение отношений на основе равенства. Важно отметить, что вторая группа женщин была наиболее зависима от государственной политики и ситуации на рынке занятости, поскольку государство обеспечивало гарантии в области здравоохранения избирательного и трудового права. В 80-ых гг. XX в., ситуация ухудшилась с переходом на рыночную экономику страны и соответственно ослаблением социальной политики. Наблюдался ускоренный рост экономики КНР и изменение сферы занятости, что сопровождалось реструктуризацией предприятий и сокращениями работников. В данном случае снижение социальных гарантий и сохранение традиционного положения женщины в семье оказало негативное влияние на гендерное равенство, следствием выступила концентрация женщин в низкооплачиваемых и неформальных секторах экономики: мелкая торговля, сфера услуг или фермерство. [37, стр. 84]

Одновременно с развивающейся экономической тенденцией правительство Китая продолжало развитие гендерной политики и предпринимало действия по международной интеграции для решения данной проблемы. Об этом свидетельствует подписание конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в 1980 году и конвенции Международной организации труда о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Таким образом, в КНР сформирован базис нормативных актов, который как гарантирует обществу равные права вне зависимости от пола, что является характеристикой стран с развитой экономикой, так и обеспечивает интеграцию КНР в международную повестку, однако, это одна из задач необходимых для достижения гендерного равенства.

Рассмотренный опыт России и Китайской народной республики позволяет выделить сходства развития гендерной политики стран, что связано с становлением социализма. Данный режим обозначил необходимость вовлечения женщин в основные сферы общества и обеспечил продвижение концепции равенства прав мужчин и женщин. По мере формирования законодательства в части прав человека и повышение внимания к гендерным вопросам наблюдается положительное влияние на экономическое развитие стран, поскольку это способствует реализации трудового потенциала. Также в становлении равноправия первостепенную роль играет государство, поскольку оно выступает инициатором преобразований в области равенства прав, как законодатель и институт, обеспечивающий реализацию социальной политики. Можно сказать, что курс выбранной политики был перспективным, что показывает сформированная законодательная база, но по каждой стране

мы видим разрыв в нормах законодательства и реализации практики в полной мере. В случае с советским периодом основное восприятие женщины было с позиции матери, в КНР можно наблюдать схожее явление, но имеющее большее влияние в силу превосходства семейных традиций и социальную дифференциацию. Становление гендерного равенства Китая произошло в более поздние периоды по сравнению с развитием данной политики в России, данный фактор несомненно влияет на такие процессы как социальное восприятие, которые имеют долгосрочную тенденцию изменений.

Переход на рыночную экономику в истории гендерного неравенства стран обнажил проблему зависимости гендерной политики от государства. По каждой стране наблюдается ухудшение положения женщин, что обусловлено изменением организационных форм предприятий и соответственно отменой тех, гарантий занятости, которые могли быть обеспечены государством в плановой экономике. Данные аспекты показывают необходимость не только государственного воздействия в области гендерного равенства, но и вовлечения со стороны бизнеса в новых экономических условиях.

Современная ситуация гендерного неравенства.

На сегодняшний день общепринятой стратегией решения проблемы гендерного неравенства выступает Пятая цель устойчивого развития, которая входит в концепцию устойчивого развития ООН, утвержденной в 2015 году.

Основными задачами для достижения глобального гендерного равенства, согласно повестке ООН, выступают [73]:

- Ликвидация дискриминации в отношении женщин и девочек,
- Ликвидация всех форм насилия и эксплуатации в отношении женщин и девочек,
- Ликвидация принудительных браков и калечащих операций на половых органах,
- Признание неоплачиваемого труда, поощряя принцип общей ответственности в ведении хозяйства,
- Обеспечение всестороннего участия женщин на всех уровнях принятия решений,
- Обеспечение доступа к услугам в области охраны сексуального и репродуктивного здоровья,
- Равные права на экономические ресурсы, владение землей и финансовые услуги,
- Использование высокоэффективных технологии для расширения прав и возможностей женщин,
- Принятие и совершенствование законов о гендерном равенстве

Данные задачи отслеживаются по 18 показателям на ежегодной основе организацией «ООН -Женщины». По своим формулировкам перечень задач является обобщенным и агрегированным, что позволило его установить на мировом уровне. По данным обзора от

«ООН-Женщины», достижение показателей происходит медленными темпами, что затрудняет реализацию мер по достижению гендерного равенства к 2030 году. [57] Показатель, который имел наиболее близкое значение к целевому значению, - доля мест, занимаемых женщинами в местных органах власти. В трех областях, имеющих существенное значение для расширения прав и возможностей женщин - равенство между женщинами и мужчинами во времени, затрачиваемом на неоплачиваемый уход и домашнюю работу, принятие решений в отношении сексуального и репродуктивного здоровья, наблюдалось замедление темпа роста показателей. [73]

С точки зрения применимости для России, часть установок воспринимается не настолько остро поскольку, базовая гарантия прав и свобод была сформирована в советский период. Дополнительными обуславливающими факторами являются культурные различия по странам и уровень экономического и социального развития, соответственно гендерная политика и способы достижения гендерного равенства индивидуальны для каждой страны.

Оценивая глобальную проблематику, можно отметить, что гендерное равенство присуще в большей мере странам с развитой экономикой, что демонстрирует международный индекс гендерного неравенства.[29, стр. 713] Данный индекс оценивает гендерное неблагополучие по четырем областям: участие и возможности в экономической сфере, образование, здравоохранение и участие в политической жизни. Основная цель индекса заключается в отражении потерь человеческого развития из-за неравенства между женскими и мужскими достижениями по этим сферам. Наибольшее значение индекса присуждается странам с меньшими отклонениями между мужчинами и женщинами, данными странами преимущественно выступают страны Европы. Топ три занимают: Швейцария, Норвегия, Исландия.

По данным отчета ООН о человеческом развитии, Россия находится на 81 месте по индексу гендерного неравенства за 2021 год., что является негативным аспектом, поскольку с 2020 года показатель имел отрицательную динамику и снизился до значения 2015 года.[57]

Ранее рассматриваемая Китайская Народная Республика находится на 107 месте по индексу гендерного неравенства, по сравнению с Россией показатель имеет стабильный рост. Исследователи отмечают положительную тенденцию изменения ценностных ориентиров вследствие гарантии прав женщин в области образования, к таким ценностям как брак и семья добавились получение образования и профессии, карьера, финансовая независимость.[36,стр. 161] При этом сохраняется проблема труднодоступности некоторых профессиональных отраслей, например, ИТ-сектор, и неравной оплаты труда, что обуславливает низкий показатель гендерного равенства КНР. Одной из причин неравной оплаты труда выступает медленный рост образования женщин в Китае, что раскрывается в исследовании авторов Ю.Б.

Епихиной, Н. С. Ворониной, Мэй Сяо, Гун Шунь.[18, стр. 215] Согласно исследованию, в Китае неравенство в оплате труда в наибольшей степени зависит от качественных характеристик работников – уровня образования. В силу высокого уровня безграмотности среди женщин и отсутствия доступа к образованию продолжительное время гендерное неравенство в отношении оплаты труда выступает устойчивой тенденцией.

Обращаясь к ситуации в России, причиной снижения показателя индекса гендерного выступает несколько факторов. Несмотря на сформированную правовую базу, дальнейшее совершенствование и корректировка не производилась в полной мере. В начале 2000-х годов наблюдается сокращение институтов в области гендерной политики: Комиссия по делам женщин, семьи и демографии при Президенте РФ; Комиссия по делам женщин при Председателе Правительства РФ, Центр гендерной экспертизы при Совете Федерации. [13, стр.16]

Это подчеркивает мысль, что вопрос гендерного равенства не был приоритетным. Тем самым были ослаблены меры по контролю реализации гендерной политики, недостаток которых отмечают исследователи на сегодняшний день. Фактором влияния также можно выделить наличие стереотипов общества в отношении положения женщины, что проявляется в развитии «стеклянных» феноменов, выдвигаемых социологами.[23, стр. 46] Социальное восприятие проблемы также важно при решении проблемы гендерного неравенства, однако, работа в данной сфере носит долговременный характер и требует системного воздействия со стороны регулирующих органов и общественных организаций. В данном случае возможно гарантировать слаженность мер по решению гендерного вопроса.

Положительным фактором влияния, который обеспечил рост индекса выступила интеграция России с международными организациями, которое оказывает поддерживающую и контрольную функции по реализации пятой ЦУР. В рамках концепции устойчивого развития, поддерживаемой государством, правительство выпустило Распоряжение Правительства Российской Федерации № 2943-р от 7 декабря 2019 г., устанавливающее национальную стратегию действий в интересах женщин на 2017-2022гг.[4] Результаты были опубликованы в рамках Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023 - 2030 годы. По результатам за 2020 год были реализованы меры по поддержке занятости женского населения посредством федерального проекта «Содействие занятости женщин - создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет»[49], программ направленных на повышение квалификации и популяризацию женского предпринимательства, что обеспечило долю занятых женщин в общей численности занятого населения в размере 48,6%. В части предпринимательства около 30% субъектов малого и среднего бизнеса возглавляют женщины, преимущественно в сфере социальных и

образовательных услуг. Также были реализованы программы по поддержке женского здоровья посредством проведения мероприятий по увеличению охвата женщин и девочек профилактическими медицинскими осмотрами и диспансеризацией. Данный курс государственной политики способствовал смягчению отрицательного воздействия развития пандемии, но негативные тенденции в гендерном вопросе сохраняются. В отчете отмечается, что по причине описываемого ранее стереотипного фактора в Российском обществе сохраняются барьеры занятости для женщин. Женщины зачастую имеют высокую бытовую нагрузку, которая проявляется в домашних обязанностях, уходе за детьми и другими членами семьи, что особенно явно проявилось в период пандемии. При высоком уровне образования и занятости разрыв в заработной плате женщин и мужчин в среднем по экономике практически не меняется и сохраняется на высоком уровне. Таким образом, сложившееся положение подчеркивает незавершенность процесса гендерного становления России в советский период и актуальность реализации задач по пятой цели устойчивого развития.

В ходе анализа было выявлено, что в текущей ситуации рыночных отношений действия государства в отношении гендерного неравенства не могут в полной мере обеспечить решение данной проблемы, что проявляется в зависимости государственной политики от экономических условий и вовлеченности других участников в социальную сферу. На сегодняшний день существенное влияние на социальную сферу имеет бизнес, соответственно меры поддержки с его стороны также значимы для достижения гендерного равенства, что будет раскрыто в следующих разделах.

2.2 Роль нефинансовой отчетности как инструмента достижения целей устойчивого развития компаний

Нефинансовая отчетность на сегодняшний день выступает необходимым документом для компаний, ведущих международную деятельность. По этой причине особенности применения и оценки данной отчетности выступают актуальным дискуссионным вопросом для многих исследователей и практиков. Процесс развития нефинансовой отчетности и связанных тенденций ее составления были рассмотрены ранее в Главе 1, на данный момент важно подойти более предметно к вопросу подготовки нефинансовой отчетности с целью понимания возможностей ее использования для решения каждой проблемы устойчивого развития в отдельности. В рамках данной работы в отношении гендерного неравенства.

Ранее было обозначено, что нефинансовая отчетность как предметное поле включает в себя множество взаимосвязей между участниками деловой среды бизнеса, государственными структурами и общественными организациями, непосредственно в отношении решения проблем устойчивого развития. В части методов составления существует разнообразие стандартов и наработанной практики крупных компаний, которая может использоваться для составления отчетности впервые и совершенствования текущих методов. Ключевым является деятельность компаний, ориентированная на факторы устойчивого развития - ESG. Благодаря данным факторам обеспечивается единое понимание концепции, которое важно при решении глобальных проблем. Таким образом, компании выстраивают свою деятельность на основании агрегированных факторов: E – environment (экологический), S - social(социальный), G – corporate governance (корпоративное управление). На данный момент можно наблюдать изменение восприятия данных факторов при построении стратегии компании. Ранее мотивом участия организаций в ESG повестке были этические побуждения для формирования позитивного имиджа, однако, сейчас ESG-факторы становятся прикладным набором критериев при оценке рисков компании и ее будущей финансовой отдачи. [33, стр. 365]

Востребованность повестки для организаций обусловлена несколькими причинами:

- Инвестиционная привлекательность. Данный фактор является значительным, поскольку определяет будущие возможности компании в привлечении финансирования как для обеспечения устойчивости, так и расширения деятельности. Можно отметить, что количественный показатель инвесторов, принимающих во внимание ESG – факторы при принятии решений, имеет устойчивый темп роста, что отражает исследование компании Ernst & Young, в 2017 году данный показатель составлял 78% от общего числа равного 200 инвесторов, к 2018 этот показатель достиг 97%. [14, стр.121] Соответственно преобладающим интересом инвесторов в данном случае будет выполнение компаниями задач по целям

устойчивого развития и управление ESG-рисками, поскольку есть понимание, что без содействия решению глобальных проблем невозможно обеспечить экономическое благополучие и ориентироваться на долгосрочную перспективу. Данная также проявляется через участие банков в устойчивой повестке, что выражается в рассмотрении ESG характеристик компании при выдаче льготных кредитов. Примером выступает Сбербанк, который в 2020 году выдал кредит АФК «Система», условия подразумевали ставку, привязанную к выполнению требований об экологической политике и ответственном инвестировании [79].

- Формальные ограничения. К данным ограничениям можно отнести развивающееся законодательство в отношении составления нефинансовой отчетности. В ряде государств данный вид отчетности является обязательным для представителей крупного бизнеса. Примером является директива Европейского союза по раскрытию нефинансовой информации. В России ведется разработка концепции публичной нефинансовой отчетности, что обеспечит обязательный характер ее составления для российских компаний. Впоследствии это приведет к тому, что компании не смогут игнорировать участие в повестке, в противном случае они усложнят для себя условия деятельности на рынке.

- Расширение сферы влияния. Данный фактор можно отнести к неформальному, в котором раскрывается взаимовлияние бизнеса и общества. Социальная ответственность компаний помимо инвесторов оценивается потребителями, что заставляет организации пересмотреть текущие подходы к цепочке создания ценностей. Для потенциальных потребителей и клиентов важно понимание какое влияние компания оказывает на экологию и социальную среду. Если компания не будет учитывать данные аспекты, то есть риск ее вытеснения с рынка в пользу положительной практики конкурентов.

Расширение сферы влияния можно раскрыть, с другой перспективы. ESG принципы ориентированы на построение долгосрочных деловых отношений, поэтому интеграция принципов в деятельность открывает возможности для сотрудничества. Данную тенденцию обозначили участники ESG-конгресса от РБК в 2022 году, в составе которых были такие компании, как «Сбер», «Росатом», «Русал». Ценность ESG для деловых отношений проявляется в том, что деятельность участников повестки базируется на единых принципах, это помогает компаниям установить диалог с широким кругом контрагентов и укрепить свои цепочки поставок. Важно отметить, что текущая тенденция подразумевает не только возможности для компаний, но и представляет собой сдерживающие факторы. По мере роста вовлеченности в повестку возрастают требования к выбору бизнес-партнеров. Сейчас активно развиваются методики проверки контрагентов в данном направлении. Примером может служить стартап Bidzaar, разработкой которого является алгоритм для проверки контрагентов

на соблюдение стандартов ESG.[76] Сегодня малочисленное количество российских компаний учитывают данный фактор, однако, участие в ESG повестке будет одной из превентивных мер сохранения устойчивости в последующие периоды на фоне обостренной геополитической обстановки и усиления норм в отношении публикации нефинансовых отчетов.

Таким образом, концепция ESG имеет разную полярность. Применительно к России, с одной стороны, компаниям представляется способ интеграции в международную деловую среду, что окажет влияние на качественный рост деловой практики внутри страны. С другой стороны, при игнорировании данной тенденции компании окажутся в ситуации невыгодных условий рынка, поскольку принципы сотрудничества будут ужесточаться для них.

Соответственно оптимальным вариантом действий для компаний выступает углубленное изучение своих сильных и слабых сторон через оценку ESG рисков, что впоследствии должно быть отражено в стратегии компании и ее внутренних политиках. Неотъемлемой частью данного процесса будет являться этап оценки и представления результатов, в чем проявляется необходимость подготовки нефинансовой отчетности.

Основной задачей, достижимой посредством нефинансовых отчетов, является построение коммуникации между участниками устойчивой повестки для решения глобальных проблем, что подчеркивает, с одной стороны, значимость данного документа, с другой стороны, проблематику универсального его представления. Ранее мы обозначили, что в рамках проблемы гендерного неравенства факторы влияния довольно индивидуальны, например, в разрезе стран влияние оказывают культурные и социальные различия, уровень проработки проблемы или ее игнорирования, соответственно на корпоративном уровне дифференциация будет еще глубже. Таким образом, наиболее эффективным в данной работе будет рассмотрение особенностей гендерного равенства с позиции российских компаний.

Гендерное равенство в проблемном поле устойчивой концепции отражается в отчетности по факторам: S – социальный и G – корпоративное управление. Природа проблемы неравенства непосредственно является частью социальной сферы. Изучение особенности развития гендерного равенства в советский период, дало понимание важности государственных мер и воздействие бизнеса в социальной политике на сегодняшний день. Сферой влияния компании в рамках фактора S выступают общественные интересы и потребители, внутренние социальные связи, с позиции фактора G - внутренние связи и подходы к управлению корпоративной культурой и соблюдения политик в области человеческих ресурсов. На сегодняшний день в отношении каждого из факторов можно найти эталонную практику раскрытия и стандарты, которые с каждым годом развиваются, однако, при этом уровень неравенства снижается более низкими темпами или остается на прежнем

уровне.[78] С позиции предпринимательского представления более четкую интерпретацию факторов S и G можно получить через рассмотрение методологии присвоения ESG рейтингов, что подводит к раскрытию практической части данной главы. В качестве практики будет проведен сравнительный анализ методологий присвоения рейтингов и оценка на предмет их соответствия пятой цели устойчивого развития, как аспекты влияния на содержание отчетности по гендерному развитию компании.

2.3 Анализ подходов различных институтов к раскрытию гендерной политики в нефинансовой отчетности

Значимость рейтинговых агентств и их роль в системе нефинансовой отчетности проявляется в том, что они выступают институтом подтверждения и связующим звеном между компаниями и потенциальными инвесторами. Как уже говорилось ранее, ESG рейтинг может выступать как один из инструментов выбора инвесторов. Важно рассмотреть особенности методологий агентств и их ключевые показатели, влияющие на раскрытие гендерного аспекта компаний. Рассмотрение методологии будет проводиться по показателям, относящимся к гендерной повестке в блоках S и G. Для анализа были рассмотрены методологии наиболее распространенных российских и международных рейтингов.

Российская практика представлена агентствами ООО «Национальное рейтинговое агентство» и Рейтинговое Агентство RAEX-Europe.

Национальное Рейтинговое Агентство (НРА) специализируется на составлении кредитных рейтингов с 2002 года. Процедуру рейтингования по ESG компания начала осуществлять с 2020 года среди эмитентов ценных бумаг, входящих в котировальные листы Московской биржи первого и второго уровня. На сегодняшний день агентство также имеет официальный статус верификатора по зеленым, социальным облигациям и облигациям устойчивого развития в Корпорации развития ВЭБ.РФ и продолжает развивать данное направление. ESG-рэнкинг формируется двумя отдельными блоками: нефинансовый сектор и финансовый сектор. [63] Особенности методологии данного агентства представлены в Таблице 2.1.

Независимое европейское Рейтинговое Агентство RAEX-Europe, начиная с 2018 года, составляет ESG рэнкинг российских компаний. Для включения в Рейтинг отбираются компании по общему объему выручки в соответствии с ТОП-50 рейтинга RAEX-600. Ежегодно рейтинг расширяется и дополняется компаниями из разных отраслей с учетом интереса заинтересованных сторон и планов агентства по охвату конкретных секторов/отраслей. Рейтинговое Агентство RAEX проводит оценку ESG потенциала компаний как по запросу, так и исходя из своих аналитических целей. Рейтинговая оценка RAEX имеет

аккредитацию при Минфине РФ и учитывается в правилах листинга Московской биржи.[63]

Сравнительная характеристика методологий RAEX и НРА представлена в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Сравнительная характеристика методологий по ESG российская практика*

Критерии	RAEX	НРА
Частота обновления	С ноября 2020 года Рейтинг обновляется ежемесячно	Пересмотр рейтинга происходит 1 раз в год
Ограничения	Агентство не несет ответственности ни за проверку достоверности документов, предоставленных компанией, ни за достоверность сведений, содержащихся в этих документах. Однако Агентство может проводить дополнительные проверки для оценки достоверности предоставленной информации.	Рейтинг не дает прогноза о вероятности возникновения финансовых трудностей у компании в течение какого-либо периода времени; Мнение предоставляется только в отношении нефинансовых факторов, влияющих на долгосрочную устойчивость и успешность компании в трех ключевых сферах ESG.
К кому применима	Юридические лица, относящиеся к банкам, страховым и лизинговым компаниям, НПФ, микрофинансовым организациям, гарантийным фондам и компаниям нефинансового сектора.	Юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации, так и к нерезидентам. По отраслевой дифференциации: производственные, потребительские, в сфере недвижимости и услуг (нефинансовых), компании финансового сектора.
Метод расчета	Рейтинг ESG рассчитывается как средневзвешенное значение оценок по факторам. Веса, присвоенные каждому отдельному рейтингу для расчета общего рейтинга ESG, оцениваются как доля воздействия раздела на общее воздействие компании	Итоговый балл, рассчитывается как среднеарифметическое баллов рейтингов трех ключевых блоков E, S и G через таблицу его соответствия расчётному рейтингу
Структура оценки социальной политики (S)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовые практики 2. Охрана труда и безопасность 3. Привлечение и удержание талантов 4. Разнообразии и включение 5. Социальные льготы 6. Местные сообщества 7. Права человека 8. Цепочка поставок 9. Безопасность и качество продукции 10. Конфиденциальность данных и кибербезопасность 11. Финансовая ответственность за продукт 12. Портфель социальных активов 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общество 2. Человеческий капитал 3. Права человека и дискриминация 4. Клиенты
Структура оценки корпоративного управления (G)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Структура совета и прозрачность 2. Владение 3. Управление рисками 4. Деловая этика 5. Практика отчетности 6. Управление устойчивым развитием 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегия 2. Эффективность управления устойчивым развитием

Показатели гендерного равенства	Разнообразие и включение: - Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин Права человека: - Политика в области прав человека - Соблюдение прав человека (нарушения)	Права человека: S3.3 Гендерный баланс: доля женщин на руководящих должностях S3.4 гендерный баланс: соотношение мужчин и женщин по категориям сотрудников Стратегия: G3.7 состав совета директоров
Факторы, связанные с гендерным равенством	Привлечение и удержание талантов: - Опросы удовлетворенности занятостью - Тренинги и развитие сотрудников - Набор новых сотрудников и текучесть кадров - Практика подбора персонала Трудовые практики - Количество сотрудников - Условия и практика труда - Коллективные договоры - Статистика заработной платы Деловая этика - Кодекс поведения Структура правления включая комитеты	Права человека: S3.1 Наличие механизма обратной связи S3.6 Требования к контрагентам в области соблюдения прав человека / этичности ведения бизнеса Человеческий капитал S2.5 Средняя заработная плата, S2.6 Наличие программ развития персонала / обучения сотрудников S2.7 Коллективный договор S2.8 Коэффициент текучести кадров

Составлено автором по Методологиям НРА и RAEX

На основе таблицы можно сделать вывод, что каждое агентство ориентировано на всестороннюю оценку по каждому факторам S и G, что выражает структура показателей в методологиях. Дополнительной дифференциацией показателей выступает вариабельность по отраслям, благодаря чему обеспечивается гибкость и учет особенностей при оценке устойчивости компаний.

Для анализа международной практики рейтингования агентств было принято во внимание исследование PwC.[84] Одними из наиболее используемыми являются рейтингами агентств Sustainalytics (ESG Risk Ratings) и S&P Global ESG Evaluation.

Sustainalytics является одним из ведущих представителей в области устойчивого развития. Рейтинг агентства по ESG был запущен в 2018 году, охватывает более 12 000 компаний из 42 отраслей по всему миру. Это обеспечивает разносторонний подход к анализу ESG рисков при составлении рейтингов. Методология строится на последовательном подходе в оценке ESG рисков компании. Оценка агентства состоит из двух величин в определении риска Влияние (Exposure) и Управление (Management), необходимые для дальнейшего определения управляемого и неуправляемого риска. С позиции «Влияния» определяются существенные проблемы ESG и показатели их подверженности, которые оцениваются на уровне подотрасли, а затем уточняются на уровне компании. Данные риски можно обозначить как внешние факторы ESG – риска. Внутренние факторы учитываются в рамках оценки управления компанией рисками, в процессе анализа устанавливаются текущие политики компании и области возможные для улучшения. Итоговые оценки рисков ESG определяют меру неуправляемого риска, который определяется как существенный риск ESG и в соответствии с ним присуждается рейтинг. Особенностью является то, что компании

присуждается не только индивидуальный рейтинг, но и её место в отрасли среди всех исследуемых компаний. [85]

S&P Global специализируется на исследованиях рынка, расчете индексов, выпуске кредитных рейтингов компаний и в области устойчивого развития. Непосредственно по факторам ESG, оценка производится с 2019 года. Компания также использует оценку факторов ESG при расчете своих кредитных рейтингов. Методология агентства основана на оценке уровня существенности путем рассмотрения вероятного финансового воздействия на предприятие внешних экологических и социальных факторов. Наиболее значимыми выступают те аспекты ESG, которые могут оказать наибольшее влияние на бизнес-операции организации, денежные потоки, юридические или нормативные обязательства, доступ к капиталу, репутацию или отношения с ключевыми заинтересованными сторонами и обществом в целом. Оценка производится по 12 показателям, по характеру влияния учитывается как прямое влияние на финансовое положение компании, так и косвенное через цепочку создания стоимости. Место компании в рейтинге определяется количеством набранных баллов, чем выше показатель устойчивости компании к ESG рискам, тем больше количество баллов ей присуждается. [86]

Сопоставление международных методологий представлено в Таблице 2.2.

Таблица 2.2

*Сравнительная характеристика методологий по ESG международная практика

Критерии	Sustainalytics	S&P Global
Частота обновления	Ежегодное обновление	Ежегодное обновление
Источники	Публичная корпоративная отчетность, открытые источники информации, статистические данные, аналитические отчеты	Общедоступная информация, ответы компании из анкеты CSA, результаты углубленного взаимодействия между рейтинговыми аналитиками и руководством компании
К кому применима	Компании разной отраслевой принадлежности, количество отраслей составляет 42	Компании разной отраслевой принадлежности, количество отраслей составляет 59
Метод расчета	Сопоставление отраслевых существенных факторов и организации в отдельности, посредством расчета Бета-коэффициента	Использование макроотраслевого и регионального анализа
Шкала	Пять уровней риска: незначительный, низкий, средний, высокий и серьезный	Бальная шкала оценивания от 0 до 100, чем выше значение, тем ниже риски ESG

Руководства	Международные принципы и стандарты отчетности в области устойчивого развития, лучшие мировые практики	По запросу проводит оценку компаний в соответствии со стандартами раскрытия TCFD.
Структура оценки ESG - рисков	<ol style="list-style-type: none"> 1) Корпоративное управление 2) Существенные ESG – факторы 3) Индивидуальные факторы 	<p>12 основных ESG показателей.</p> <p>Показатели фактора S:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рабочая сила и разнообразие - Обеспечение безопасности - Взаимодействие с клиентами - Сообщества <p>Показатели фактора G:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Структура и надзор - Кодексы и ценности - Прозрачность и подотчетность - Финансовые и операционные риски

Составлено автором по данным методологий Sustainabilitycs и S&P Global

С позиции ясности методологий более формализованную и понятную систему оценивания имеет методология НРА, агентство раскрывает веса по каждому фактору, который имеет точечные показатели, в то время как методология рейтинга RAEX ориентирована на смысловое описание по уровням влияния ESG-рисков на организацию (глобальный, отраслевой, индивидуальный). Данный подход также имеет место в методологии Sustainabilitycs, в S&P Global показатели представлены в обобщенном виде. Это затрудняет использование методологии другими участниками. Положительным моментом будет являться то, что в оценке преобладает высокая доля экспертного суждения агентств, которое позволит полно учесть специфику компании.

В результате анализа методологий можно выделить общий подход: учет отраслевых особенностей и выявление существенных аспектов для анализируемой компании. Различием выступает, количество рассматриваемых отраслей, наибольший перечень представлен у агентства S&P Global. Данный аспект является важным в определении более точной оценки, которая зависит от понимания агентством отрасли и рисков компании. Это влияет на методику расчета, рейтинг Sustainabilitycs использует подход, основанный на индексной оценке, которая учитывает уровень существенности от отраслевых показателей. В методологиях зависимость отрасли проявляется на моменте выбора показателей и в дальнейшем расчете среднего значения. В раскрытии S&P Global данные по расчету отсутствуют.

Следствием данного различия является проблема сопоставления рейтингов, поскольку подходы к выделению существенных факторов в оценке зависят от опыта агентства и его знания той или иной отрасли.

Дополнительное различие наблюдается в разной интерпретации итоговой оценки, наиболее близкими являются НРА и RAEX – буквенная оценка, по логике присуждения близкими выступают методологии НРА, RAEX и S&P поскольку место в рейтинге компании имеет прямую зависимость от количества набранных баллов. Sustainabilitycs предлагает другой

подход к рейтингованию на основе уровня риска, чем больше итоговый показатель, тем компания менее устойчива к воздействию рисков ESG и ниже ее место в рейтинге.

С точки зрения ограничений в методологиях, агентство RAEX дает пояснения, что рейтинг предполагает только оценку прозрачности и доступных устойчивых практик управления в компании. Результаты не отображают уровень эффективности ESG в отношении внедрения принципов устойчивого развития практики в оцениваемых компаниях. В рамках рейтинга НРА эффективность ESG оценивается посредством показателя G7 Управление устойчивым развитием, однако коэффициенты, входящие в показатель, оценивают наличие показателей KPI и политик, но не факт их исполнения. В методологии Sustainalytics эффективность управления напрямую влияет на итоговый показатель рейтинга – уровень неуправляемого риска, методология S&P Global анализирует принятые в организации стандарты и практику, для выражения мнения об эффективности показателя G, составляет прогнозную оценку структуры управления на ближайшую перспективу компании, а также сопоставляет практику управления с другими организациями.

Источниками рейтинговых агентств выступает нефинансовая и годовая отчетность по МСФО, внутренние политики организаций и открытые источники информации, статистические данные и СМИ.

С позиции гендерной проблематики количество показателей, адресованных непосредственно к гендерному равенству, наблюдается небольшое, к ним относятся: доля женщин на руководящих должностях, состав совета директоров, соотношение мужчин и женщин по категориям сотрудников (методология НРА); соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин, показатель «Политика в области прав человека», «Соблюдение прав человека (нарушения)» (методология RAEX). Последние два показателя ориентированы на раскрытие и соблюдения прав в отношении антидискриминационных мер. Ориентируясь на задачи Пятой цели устойчивого развития, данные показатели отвечают на следующие задачи:

- Обеспечение всестороннего участия женщин на всех уровнях принятия решений;
- Ликвидация дискриминации в отношении женщин и девочек;
- Равные права на экономические ресурсы, владение землей и финансовые услуги.

Дополнительно методологии включают показатели в отношении медицинского страхования и здоровья сотрудников, что может быть применимо к задаче по обеспечению доступа к услугам в области охраны сексуального и репродуктивного здоровья.

Также в методологии присутствуют показатели, имеющие смысловую составляющую, ориентированную на регулирование гендерного неравенства, что представлено под критерием

«Факторы, связанные с гендерным равенством». Коррелируют с задачами гендерного равенства следующие показатели:

- Наличие механизма обратной связи;
- Требования к контрагентам в области соблюдения прав человека / этичности ведения бизнеса;
- Средняя заработная плата;
- Наличие программ развития персонала / обучения сотрудников

Данные показатели включают в себя факторы оценки риска, влияющие на проблему гендерного неравенства, исходя из этого они были отнесены к данному критерию.

К неохваченным задачам в рамках корпоративной практики российских компаний относятся:

- Признание неоплачиваемого труда, поощряя принцип общей ответственности в ведении хозяйства;
- Принятие и совершенствование законов о гендерном равенстве.

Не смотря на небольшое количество неохваченные задачи также требуют качественной проработки и развития с целью видимого роста гендерного равенства, который сейчас находится на среднем уровне в России.[57]

В части гендерной специфики методология Sustainalytics не раскрывает конкретные показатели. Агентство придерживается к использованию комбинаций факторов в зависимости от существенных для организации проблем ESG и дает ссылку на стандарты GRI, которые ориентированы на составление нефинансовой отчетности согласно устойчивой повестке. Агентство S&P Global раскрывает агрегированные показатели по каждому фактору ESG. В процессе анализа принимаются во внимание отраслевое влияние рисков на компанию и индивидуальное влияние. В рамках показателя рабочая сила и разнообразие агентство оценивает, насколько активно и эффективно организация управляет своей прямой и косвенной подверженностью рискам и возможностям, связанным с ее сотрудниками и их разнообразием по сравнению с другими сопоставимыми организациями. Агентство рассматривает следующие показатели:

- Показатели удержания сотрудников и текучести кадров, а также количество часов обучения на одного сотрудника.
- Трудовые стандарты, оплата труда, льготы и вознаграждения
- Вовлеченность сотрудников
- Доля работников, работающих по контракту и состоящих в профсоюзах
- Участие в продвижении справедливых и гуманных трудовых стандартов по всей цепочке создания стоимости.

Таким образом, в международной практике наблюдается схожий перечень неохваченных методологией задач.

Можно заключить, что методология рейтингов отвечает на ряд задач, предлагаемых ООН в рамках проблемы гендерного неравенства, она дает оценку устойчивости организаций на предмет наличия тех или иных политик, что представляет собой поверхностный анализ. Это также выступает рискованной областью для компаний, составляющих отчетность, поскольку в данном случае ключевым выступает отражение политики, а ее реализация остается под вопросом. В силу специфики социальной проблемы требуется более детальный подход, который подразумевает рассмотрение качественных характеристик. Сложность проявляется в том, что это труднопереводимые аспекты в количественные показатели, однако, их решение необходимо для достижения гендерного равенства.

Результатами раздела являются рассмотренные возможности и риски, проявляющиеся в потенциальных ограничениях и ценностных изменениях деловой среды перед российскими компаниями. Важность соблюдения гендерного равенства выступает одной из ответных мер на данные риски. Компании посредством развития устойчивых инициатив и отражения в нефинансовой отчетности транслируют и могут оценивать принятые политики, в отношении гендерного равенства оценка строится на основании факторов S и G. Нефинансовая отчетность в данном случае выступает одним из основных документов поддающийся оценке рейтинговыми агентствами. В силу того, что гендерное неравенство имеет устойчивый характер в российском деловом и общественном пространстве было выдвинуто предположение о различии в восприятии гендерных проблем предпринимателей и социологом. На примере анализа методологий оценки факторов S и G, рассмотрены проблемы гендера со стороны рейтинговых агентств, что непосредственно оказывает влияние на практику компаний. Текущей тенденцией выступает отражение наличия политик в отношении гендерного равенства и количественных показателей, в то время как проблема гендерного равенства имеет существенное воздействие со стороны качественных аспектов.

ГЛАВА 3 ПОДХОДЫ В РАСКРЫТИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДОСТИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА КОМПАНИЙ

3.1 Анализ раскрытия информации по достижению гендерного равенства в нефинансовой отчетности российских компаний

Третья глава выпускной квалификационной работы посвящена проблеме раскрытия информации в нефинансовой отчетности и ее последующий анализ в части гендерного аспекта стратегии устойчивого развития. Данный анализ имеет последовательные этапы, которые

позволяют обозначить разные позиции в составлении нефинансовой отчетности. В предыдущей главе была раскрыта проблематика гендерного неравенства в России, установлена роль нефинансовой отчетности для решения данной проблемы и рассмотрена позиция рейтинговых агентств в системе ESG.

Рейтинговые агентства выступают одним из регуляторов в данной области и посредством составления рейтинга транслируют текущие требования к компаниям. В ходе анализа было подтверждено, что при достаточно широкой практике рейтингования компаний и знания отраслевой специфики участников отсутствует единый подход в оценке ESG факторов. С целью формирования полной оценки требований в отношении раскрытия информации по гендерному равенству и определению путей развития подготовки нефинансовой отчетности был проведен анализ стандартов GRI.

Основная Миссия Глобальной инициативы по отчетности (GRI) заключается, в предложении пользующейся доверием Системы отчетности в области устойчивого развития. GRI стандарты представляют собой методические указания в области подготовки нефинансовой отчетности и являются ведущей версией из стандартов, что обусловлено частотой использования данных стандартов. По результатам исследования WBCSD, 84 % рассмотренных отчетов ссылаются на Глобальную инициативу по отчетности (GRI).[58] Система стандартов предназначена для использования организациями любого размера, отрасли и местоположения. Она учитывает особенности деятельности широкого круга организаций — от малых предприятий до многоотраслевых международных компаний.

Стандарты имеют модульную структуру, что позволяет производить обновления в стандарте по требуемым областям, сохраняя изначальную концепцию. (рис. 3.1)



Рис. 3.1 – Структура стандартов GRI*

*Составлено автором по Руководству по стандартам GRI (Consolidated Set of the GRI Standarts)

Для организаций данный подход позволяет экономить на затратах по подготовке отчетов в связи с обновлениями стандартов, поскольку изменения производятся модульно, что представляет меньшие трудозатраты по обновлению отчетности в целом.

Согласно стандарту GRI 1, раскрытие информации компаниями должно отвечать принципам, продекларированным в стандарте, к ним относятся [56]:

- Точность
- Сбалансированность
- Ясность
- Сопоставимость
- Полнота
- Контекст устойчивого развития
- Своевременность
- Верифицируемость

Таким образом, соблюдение данных принципов позволяет представить нефинансовую отчетность в формализованном виде, что обеспечит ее доступность для понимания, анализа и сопоставимости.

В части содержания компаниям следует придерживаться принципа сбалансированности, а именно обеспечить представление информации таким образом, чтобы пользователи

информации могли видеть негативные и позитивные тенденции воздействия в годовом исчислении. Ключевым выступает оценка компании ее влияния на факторы ESG.

Логика построения стандарта сочетается с подходом рейтинговых агентств. При рассмотрении методологий отмечается, что довольно большое внимание уделяется существенности раскрываемых показателей, стандарты GRI также предусматривают данный момент. Данное сходство обусловлено тем, что методологии полагаются на международные стандарты, в том числе на стандарт GRI.

На определение существенных тем направлен стандарт GRI 3. Существенные темы позволяют выявить основные приоритетные направления компании в устойчивом развитии и раскрываемые результаты в нефинансовых отчетах, что влияет на итоговое представление информации и ее интерпретацию заинтересованными сторонами. В процессе оценки существенных раскрытий стандарт дает рекомендации по привлечению к данному процессу заинтересованных сторон и экспертов, отмечается важность законодательства и деловой практики, характерной для страны деятельности организации. Учет всех факторов позволяет не только сформировать основу для построения устойчивой стратегии развития компании, но и обеспечит согласование с общепринятой стратегией на национальном уровне. В данном случае можно отметить важность статистических данных по стране, в России наблюдается недостаток статистических данных о гендерном неравенстве. Данная проблема, с одной стороны, обусловлена отсутствием повышенного внимания к проблеме, что было проанализировано в разделе 2.1 данной работы. С другой стороны, связана с небольшим количеством раскрываемых данных организациями и отсутствием требований со стороны профессиональных ассоциаций.[33, стр. 375] Таким образом, перечень существенных тем будет являться одним из индикаторов для установления текущей ситуации по пятой цели устойчивого развития и ее значимости среди компаний.

Далее рассмотрим показатели, которые ориентированы на раскрытие информации о гендерном балансе компаний. Показатели представляют две составляющие, в соответствии со структурой стандарта, можно выделить общие и детальные раскрытия.

В общих раскрытиях GRI 2: General Disclosures 2021 тематика гендерного равенства отражена в следующих секциях:

Секция 2 Деятельность и работники. В рамках данной секции компания раскрывает информацию об основных направлениях деятельности и продукте, взаимодействие с контрагентами. Следующим аспектом выступает персонал, раскрытие 2-7. Стандарт рекомендует показывать общую численность сотрудников по полу и занятости работника, раскрытие в отношении косвенного влияния компании на сотрудников, которые на прямую не состоят в трудовых отношениях с компанией. Данное требование позволяет более точно

интерпретировать данные пользователям и обозначает ответственность компании в общей цепочке создания ценности.

Также для рассмотрения были отобраны показатели секции 3 Управление. Раскрытия 2-9 и 2-10 включают себя общую характеристику аппарата управления и основные критерии, которые использует компания при выборе кандидатур на управленческие должности. Одним из аспектов проблемы гендерного неравенства выступает дисбаланс между мужчинами и женщинами на управленческих должностях, соответственно данные показатели необходимо учесть в анализе.

Следующим уровнем раскрытия после общих стандартов выступают точечные стандарты, необходимость раскрытия которых устанавливается компанией. Для систематизации процесса исследования была составлена сводная таблица со стандартами, освещающая гендерный баланс в компании. Таблица будет выступать системой критериев оценки нефинансовых отчетов. Детали представлены в Приложении 1.

Отбор компаний производился на основе результатов ESG рейтинга от агентства RAEX, выбор рейтинга обусловлен открытостью данных и уровнем методологии, требования которой близки к международным агентствам. Основная гипотеза заключается в том, что гендерное неравенство в меньшей степени присутствует в гендерно нейтральных отраслях, чем в отраслях тяжелой промышленности, где преобладает высокая доля физического труда. При отборе учитывалось общее место компании в рейтинге, лидирующая позиция в своей отрасли и позиция компании в рейтинге по фактору S и G. Все отчеты компаний подготовлены по стандартам GRI. В выборку вошли следующие компании:

- ПАО «Уралкалий», производитель калийных удобрений;
- ПАО «Московский Кредитный Банк», банковский сектор;
- ПАО «МТС», телекоммуникации;
- ООО «Яндекс», Поисковая система, IT;
- ООО X5 Retail Group, розничная торговля.

Уралкалий. Компания является представителем производственной отрасли в области калийных удобрений и выступает одним из лидеров, 3 место в рейтинге RAEX, по фактору S занимает 1 место, G и E 6 место. С позиции агентства Sustainabilitycs компания подвержена среднему уровню риска, занимает 106 место из 578 компаний отрасли. Уралкалий раскрывает нефинансовую информацию на протяжении десяти лет. Первый Отчет Компании в области устойчивого развития был подготовлен в 2011 году. Далее в период с 2012 по 2018 годы Компания раскрывала информацию о результатах деятельности в области устойчивого развития в составе интегрированной отчетности. В 2020 году Компания возобновила практику подготовки самостоятельного Отчета об устойчивом развитии по стандартам GRI.

В соответствии со стандартом GRI 1 компания раскрывает практику мониторинга реализации ESG-стратегии, уполномоченным органом выступает Комитет Совета директоров по устойчивому развитию и Дирекция по устойчивому развитию. Ключевой целью выступает ЦУР №2: Ликвидация голода. По фактору S Уралкалий акцентирует внимание на следующих аспектах: Безопасность – Снижении коэффициента травматизма; Местное сообщество - Реализация программ развития городов присутствия, Права человека и благополучие сотрудников - раскрытие по показателю Добровольной текучести персонала не более 6,5% и уровень абсентеизма по причине нетрудоспособности не более 7%. По фактору G компания обозначает показатель приведения состава Совета директоров в соответствие с лучшими международными практиками в области ESG и политику в области противодействию коррупции. [50]

В отношении цели гендерного равенства по состоянию на 2021 год в компании разработана Политика по управлению персоналом с основными тезисами по диверсификации персонала, проведена оценка восприятия сотрудниками среды в Компании в части инклюзивности и обеспечения равенства возможностей.

Раскрываемые показатели:

- Списочная численность сотрудников;
- Структура персонала с разбивкой по возрастам;
- Количество членов правления, в состав которого входят 3 женщины и 4 мужчины;
- Процентный показатель текучести кадров;
- Показатель количества часов обучения на одного сотрудника;
- Процентный показатель сотрудников, которые работают на условиях полной занятости, что составляет 99%.

Заработная плата работников состоит из фиксированной и переменной частей, а также доплат и надбавок. Объективная оценка эффективности сотрудников в Уралкалии организована с помощью системы грейдов и КПЭ.

Результатом, отмечаемые компанией в части G фактора, выступает разработка политики в области многообразия и инклюзивности, включающая положения о многообразии Совета директоров, актуализация Кодекса корпоративного управления. По работе над приведением состава Совета директоров в соответствие с лучшими международными практиками в области ESG результатом является увеличение доли независимых директоров в составе Совета директоров и выдвижение в состав Совета женщины. Дополнительно отмечается сбалансированность состава Совета директоров по численности, возрасту, стажу и опыту работы, в том числе за рубежом, а также по компетенциям.

Уралкалий выступает лидером рейтинга ESG, отчет компании может являться примером практики структурированности отчета, что обусловлено опытом компании в раскрытии нефинансовых данных. Данная нефинансовая отчетность прошла процедуру верификации от Компании Deloitte, в отчетности можно ознакомиться с Отчетом по заданию, обеспечивающему уверенность. Компания представляет отдельный свод по каждому стандарту GRI и ссылкой на его раскрытие, в случае применимости. Больше внимание по фактору S уделяется показателям безопасности персонала. В отчете данной компании недостаточна раскрыта информация по гендерному признаку, согласно обоснованию компании, по причине специфики деятельности.

ПАО «Московский кредитный банк» (МКБ) - универсальный коммерческий банк, оказывающий услуги для корпоративных и частных клиентов, финансовых организаций. Компания является одним из представителей системно значимых банков. Банк имеет высокие позиции в рейтинге, в общем ESG рейтинге занимает 7 место и выступает лидером по банковской отрасли. В разрезе факторов находится на 5 месте по фактору E, на 15 по S занимает 8 место по уровню корпоративного управления, что является высокой оценкой. В рейтинге Sustainabilitycs компании присужден высокий уровень риска и средний показатель по уровню управления рисками, при сравнении с мировыми компаниями в отрасли. В отчетности компании можно отметить подробное раскрытие существенных тем по каждому фактору. В перечень социально существенных тем входят: занятость, взаимоотношения сотрудников и руководства, здоровье и безопасность на рабочем месте, обучение и образование, разнообразие и равные возможности, недопущение дискриминации.[51]

Раскрываемые показатели:

- Структура персонала по типу занятости и типу трудового договора;
- Численность персонала по половозрастному составу и должности;
- Количество вновь нанятых сотрудников по половому составу;
- Процентный показатель текучести кадров;
- Показатели использования отпуска по уходу за ребенком;
- Среднее количество часов обучения на сотрудников.

Заработная плата основана на фиксированной составляющей, уровень оплаты зависит от уровня должности (грейда), и подлежит пересмотру не реже одного раза в три года. Дополнительно ведется работа по пересмотру вознаграждения в зависимости от результативности работников.

В данном отчете можно отметить большее количество раскрываемых показателей в соответствии со стандартами, что также подкрепляется расширенным перечнем существенных тем компании. В конце отчета представлены ссылки в сопоставлении со стандартами, таким

образом пользователь может сразу оценить наполняемость отчета. Компания является представителем банковского сектора, соответственно законодательных ограничений на гендерные особенности труда отсутствуют, что отражают показатели численности персонала. По составу женщины составляют 64% от общей численности 6 103 человек, мужчины 36%. Показатель управленческого состава имеет обратную тенденцию женщины представляют 33% от общего числа руководителей. Таким образом, наблюдается дисбаланс в гендерном составе компании.

АО «Мобильные ТелеСистемы» (МТС) является одной из ведущих телекоммуникационных компаний в России и странах СНГ. Компания оказывает услуги в области мобильной связи, телевидения, интернет-решений и финансовые услуги. МТС на ежегодной основе раскрывает нефинансовую информацию с 2008 года. По оценке агентства Sustainalytics компания имеет средний уровень воздействия ESG рисков, практика управления оценивается как недостаточно сильная, по версии RAEX имеет 11 место в общем рейтинге и располагается по факторам E на 35, S на 4 и G на 3 месте. Отчетность компании выпускается на основе GRI стандартов, дополнительно компания учитывает отраслевые стандарты SASB, индикаторы результативности РСПП. К существенным темам в части Ответственности перед сотрудниками компания определяет:

- Предоставление комфортной и безопасной рабочей среды;
- Соблюдение требований в области равной оплаты труда;
- Обеспечение гендерного равенства на всех уровнях;
- Формирование инклюзивной культуры;
- Трудоустройство людей с ограничениями, молодежи, пенсионеров;
- Стимулирование здорового образа жизни;
- Развитие цифровых навыков у всех слоев населения;
- Реализация образовательных программ, включая развитие ИТ-компетенций;
- Реализация волонтерских программ;
- Поддержка этнонационального многообразия.

Можно отметить, что развитие человеческих ресурсов выступает приоритетным направлением компании. Раскрываемые показатели по персоналу:

- Структура персонала по типу занятости и типу трудового договора;
- Численность персонала по половозрастному составу и должности;
- Количество сотрудников с ограниченными возможностями здоровья;
- Среднее количество часов обучения на сотрудников;
- Количество сотрудников, прошедших оценку в 2021 в разрезе пола и возраста;
- Средняя заработная плата по должности и полу.

В рамках приложений компания приводит таблицу соответствия инициатив ЦУР, что более точно раскрывает деятельность компании по устойчивому развитию. Результатами по пятой цели устойчивого развития выступают сбалансированность состава Совета директоров, в его состав входят две женщины. В направлении Финтех 60% сотрудников – женщины, 49% которых выступают руководителями, в чем проявляется положительная зависимость между количественным и качественным составом персонала. Однако показатели заработной платы демонстрируют устойчивость гендерного неравенства, наибольшая разница наблюдается среди руководителей младшего звена. Данный пример позволяет рассмотреть гендерное равенство по разным факторам, поскольку в достаточной степени присутствует раскрытие по общему количеству, должностной дифференциации сотрудников и вознаграждения.[52]

Яндекс. Компания выступает представителем из сферы ИТ-технологий и интернет-сервиса. Яндекс с 2020 года раскрывает нефинансовые данные, первый отчет был выпущен в формате годового отчета, в 2021 году компания представила Отчет об устойчивом развитии. В рейтинге RAEX компании присужден высокий уровень рейтинга А, по факторам S и G находится на 6 и 17 местах соответственно, по фактору E имеет средний уровень оценки и располагается на 21 месте, что обуславливает итоговое сбалансированное 14 место в общем рейтинге. В части выбранных критериев можно выделить следующее:

По GRI 2 компания раскрывает общую информацию о своей деятельности и роль в повестке. Пятая цель устойчивого развития для компании не является приоритетной, что раскрывается в рамках описания общей стратегии, однако, компания выделяет свою ответственность в цепочке поставок, развитие человеческих ресурсов посредством образовательных программ и обеспечения комфортных условий труда. Ключевые метрики:

- Количество человек, воспользовавшихся бесплатными образовательными проектами Яндекса;

- Доля обучающихся, пришедших за сменой профессии, которые трудоустраиваются по выбранной специальности;

- Нежелательная текучесть;

- Доля положительных ответов в опросах об удовлетворённости работой в Яндексе.

К показателям, раскрывающим гендерное соотношение в компании, относятся:

- Общая численность сотрудников с разбивкой по типу трудового договора, по типу занятости и пола;

- Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника;

- Количество сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком, в разбивке по полу;

- Количество принятых сотрудников;

- Процентное соотношение женщин в руководстве и по направлениям деятельности.

Нефинансовый отчет компании составляет описательная характеристика проектов компании, подкрепляемая финансовыми данными в соответствии со стандартами МСФО.

К отчету компании предусмотрено Приложение, где представлены отдельные числовые раскрытия по стандартам GRI, что позволяет оценить соответствие отчетности стандарту и найти необходимые показатели пользователям.

В целом по фактору S можно отметить согласованность существенных тем и практик, раскрываемых компанией. Деятельность Яндекса оказывает влияние на разные категории людей. Компания ставит целью развитие инклюзивной среды как внутри компании, так и среди пользователей сервисов Яндекс, создавая разные образовательные проекты и функции для людей с ограниченными возможностями.[53]

Компания X5 Retail Group представляет ведущую продуктовую розничную сеть в России. Деятельность компании оказывает непосредственное влияние как на социальные аспекты, предоставляя продовольственные продукты людям, так и экологические, в части влияния на ответственное потребление и упаковку продукции. Дополнительно масштабная деятельность компании и ее представление как эмитента на бирже, обозначает ответственность и необходимость развития управленческой практики. В рейтинге RAEX компания находится на 32 месте с оценкой B, что говорит о среднем уровне влияния рисков. В разрезе факторов по E и S, компания занимает 26 и 50 места с оценкой BB, по фактору G компания имеет выше результат с оценкой рисков A. Среди представителей торговой отрасли X5 Retail Group выступает лидером. Данный рейтинг также соответствует оценке Sustainalytic, компании был присвоен рейтинг на уровне «среднего риска». Нефинансовую отчетность X5 Retail Group публикует 2 год, выпуск первой отчетности состоялся в 2020 году.

Компания отразила существенные темы по степени значимости для заинтересованных сторон и влияния компании. Основными существенными темами компании выступают:

- Безопасность, качество и доступность продукции;
- Управление не перерабатываемыми отходами и переработка пластика;
- Устойчивая упаковка;
- Благополучие сотрудников и справедливые условия труда;
- Управление пищевыми отходами;
- Охрана труда и здоровья сотрудников;
- Ответственный маркетинг и маркировка продукции;
- Устойчивость и прозрачность цепочки поставок;
- Полезные свойства и сбалансированность состава продукции;
- Взаимодействие с клиентами и удовлетворение их запросов;
- Эффективное потребление энергии;

- Деловая этика и противодействие коррупции.

В данной компании гендерное равенство выступает приоритетной целью, что транслируется в принятых политиках общества и перечне раскрываемых показателей:

- Общая численность сотрудников с разбивкой по занятости и полу;
- Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника;
- Количество сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком, в разбивке по полу;
- Количество принятых сотрудников;
- Процентное соотношение женщин в руководстве и по уровням должности;
- Показатель соотношения заработной платы;
- Структура персонала по возрасту.

Показатели компании соответствуют гендерному составу персонала и находятся в прямой зависимости от доли женщин, которая составляет 74%. Однако при рассмотрении численности руководящего состава данная тенденция меняется. Деятельность компании ориентирована как на развитие персонала, посредством внедрения программ по распределению нагрузки на персонал и внутренним корпоративным программам, так и помощь обществу. В отчете раскрываются благотворительные проекты компании. По структуре отчета, можно отметить общее соответствие отчета стандартам GRI, по каждому фактору раскрывается информация в соответствующем разделе, отчет дополнен приложением с показателями GRI и ссылками.

На основании рассмотренных отчетов был составлен свод данных для выявления основных закономерностей в раскрытии гендерного равенства. Итоговая оценка данного анализа строится по двум направлениям, первым выступает характеристика структуры нефинансовых отчетов и их соответствие требованиям стандарта.

С точки зрения структуры нефинансовой отчетности, можно отметить, рост наполняемости отчетов количественными данными, которые представлены в самом отчете или приложении к нему, это является положительным аспектом. Дополнение в виде Отчета по заданию, обеспечивающему уверенность представлено у компаний Уралкалий, Московский кредитный банк и Компании X5 Retail Group.

Недостатком текущей практики подготовки отчетности остается разнородность предоставленной информации между компаниями, одной из причин выступает подход к выбору существенности тем устойчивого развития, другой является нахождение компании на этапе определения подхода в составлении отчетности и отлаживания сбора информации для отчетности. В результате раскрытие показателей может быть представлено в отчетности

компаний по разным показателям, с разной степенью детализации и формой представления. Эти различия представлены в матрице (рис. 3.2)

Название стандарта	Раскрытие	Яндекс	Уралкалий	МКБ	МТС	X5 Retail Group
GRI 2: General Disclosures 2021 2. Activities and workers (Общие раскрытия 2021, 2. Деятельность и работники)	2-7 Сотрудники					
GRI 2: General Disclosures 2021 2. Activities and workers (Общие раскрытия 2021, 2. Деятельность и работники)	2-8 Работники, кто не является сотрудниками					
GRI 2: General Disclosures 2021 3. Governance (Общие раскрытия 2021, 3. Управление)	2-9 Структура и состав управления					
	2-10 Выдвижение и выбор высшего органа управления					
GRI 401: Employment 2016 (Занятость 2016)	401-1 Прием новых сотрудников и текучесть кадров					
	401-2 Льготы, предоставляемые штатным работникам, которые не предоставляются временным или неполным рабочим дням					
	401-3 Отпуск по уходу за ребенком					
GRI 402: Labor/Management Relations 2016 (Труд/Отношения с руководством 2016)	402-1 Минимальные сроки уведомления об операционных изменениях					
GRI 404: Training and Education 2016 (Обучение и образование 2016)	404-1 Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника					
	404-2 Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи при переходе					
	404-3 Процент сотрудников, получающих периодические оценки результативности и развития карьеры					
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016 (Разнообразие и равные возможности 2016)	405-1 Разнообразие органов управления и сотрудников					
	405-2 Отношение базового оклада мужчин и женщин					
GRI 406: Non-discrimination 2016 (Отсутствие дискриминации 2016)	406-1 Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие меры					

Рис. 3.2 – Матрица раскрытия показателей*

* Составлено автором на основе Отчетов компаний об устойчивом развитии за 2021

Раскрытия в полной степени отражены зеленым цветом, в случае неполного раскрытия – желтый, при отсутствии раскрытия в разрезе полового разнообразия позиция оставалась белой. Можно отметить, что по раскрытию фактора S превалирует описательный характер деятельности компании. Данный подход является закономерным поскольку социальный фактор больше ориентирован на качественные показатели. Количественные показатели также предусмотрены стандартом GRI, в отчетности компаний наблюдается следование рекомендациям, однако, ряд компаний приводит разбивку по полу, другие раскрывают общее количество, что представляется сложность для формирования свода количественных показателей и сопоставления компаний. Наибольшее количество раскрытий наблюдается у компании МТС, в полной мере отражена информация по 13 раскрытиям, МКБ и 5X Retail Group раскрыто 12 показателей, Яндекс 11 показателей, у компании Уралкалий по гендерному балансу наблюдается 5 раскрытий. Показатель выбора кандидатов в органы высшего управления большинством компаниями раскрывается в рамках годовых отчетов. При выборе кандидата компании полагаются на квалификацию и опыт, знание индустрии и отрасли бизнеса, личные навыки и исключение возможного конфликта интересов.

Отчетность компаний по сравнению с ранними периодами становится более доступной, присутствуют ссылки на стандарт, краткое объяснение компании относительно отклонений по показателям. Ряд компаний сопоставляют информации между периодами, это дает основания

полагать, что показатели учитываются в стратегии устойчивого развития, а не раскрываются формально. Данная тенденция по показателям гендерного равенства присутствует в отчетности Яндекса и МТС, 5X Retail Group.

Последняя версия стандарта от 2021 года носит обязательный характер, в случае неприменимости показателя для компании необходимо дать обоснование. Результатом данного требования является то, что компании стали раскрывать дополнительный свод показателей GRI.

Качество раскрытия информации имеет значение с точки зрения соответствия не только стандартам GRI, но методологии рейтинговых агентств. Анализ показателей с ссылкой на стандарт и приведение внутренних политик обеспечивает, прозрачность действий и понимание деятельности компании в области ESG. Это создает основу рейтинговым агентствам для присвоения оценки уровня управления рисками компании.

Дополнительно важно осветить раскрытие существенности тем. Наиболее наглядным выступает формат Матрицы существенности, приведенный в отчетности компаний X5 Retail Group, Credit Bank of Moscow. (рис – 3.3, 3.4)

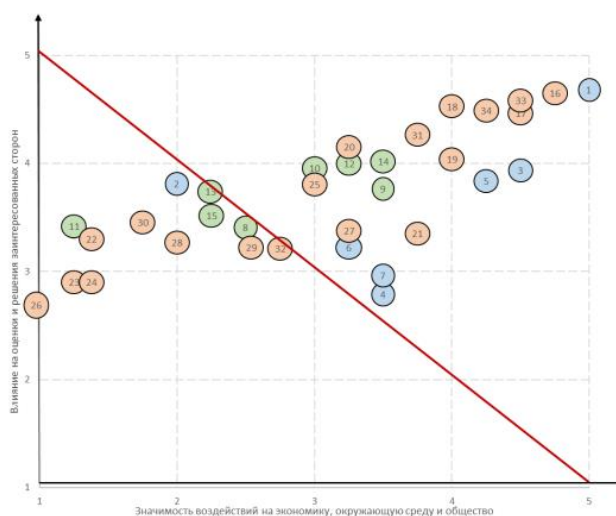


Рисунок 3.3 - Матрица существенности – Credit Bank of Moscow*

*Источник: Отчет в области устойчивого развития ПАО «Московский кредитный банк» 2021, МКБ

Результаты опроса были проанализированы с целью приоритизации тем. В результате из 22 тем были выделены 12 наиболее существенных; им был присвоен высший уровень приоритета. В отчете этим темам уделено наибольшее внимание.



Рисунок 3.4 - Матрица существенности – X5 Retail Group*

* Источник: Отчет об устойчивом развитии 2021, X5 Group

Данный формат позволяет пользователям довольно быстро выявить наиболее значимые темы для компании. Проработанность аспекта существенности отражает ориентированность компаний на требования заинтересованных сторон и рейтинговых агентств. Последнее проявляется в корректности определения агентствами влияния компании на факторы ESG и ее умение управлять рисками, которые преобладают в отрасли. Таким образом, присутствует взаимодополняемость требований к раскрытию GRI стандартов и подхода к ранжированию компаний на основе отраслевого и индивидуального влияния компании.

Вторым направлением анализа является оценка уровня раскрытия и значимости проблемы гендерного неравенства в российских компаниях.

Таблица 3.1

Приоритетность 5 ЦУР (гендерное равенство)*

Яндекс	Цель не включена в перечень фокусных
Уралкалий	Цель не является приоритетной
МКБ	5-я цель, не входит в список интегрированных цур в деятельность, но Разнообразие и равные возможности являются существенной темой
МТС	Включена в перечень фокусных тем
X5 Retail Group	Входит в перечень важных вопросов

* Составлено автором на основе Отчетов компаний об устойчивом развитии за 2021

В результате анализа нефинансовых отчетов компаний можно сделать вывод, что гендерное равенство выступает базовым аспектом, которые компании раскрывают, опираясь на требования стандарта, но не всегда выбирают как отдельное направление стратегии устойчивого развития. Данное суждение проявляется в том, что гендерное равенство раскрывается не в каждом отчете как самостоятельная тема. Проблема гендерного дисбаланса может быть отражена в разных направлениях деятельности компании, которая затрагивает

персонал и пользователей, обозначается в сочетании с другими целями устойчивого развития. Описанную ситуацию можно увидеть в отчетности компаний Уралкалий и Яндекс. Для других компаний гендерное равенство является одной из существенных тем. Соответственно можно отметить влияние перечня существенности тем на детальность раскрытий по половому признаку. Важно, что наличие базовых политик и гарантий в отношении персонала является требованием законодательства и оно должно соблюдаться всеми компаниями.

Анализ показателей с разбивкой по половому признаку позволяет убедиться в устойчивости проблемы гендерного неравенства. Раскрытие данных в нефинансовых отчетах позволили сделать сопоставление между компаниями. (рис.3.5)

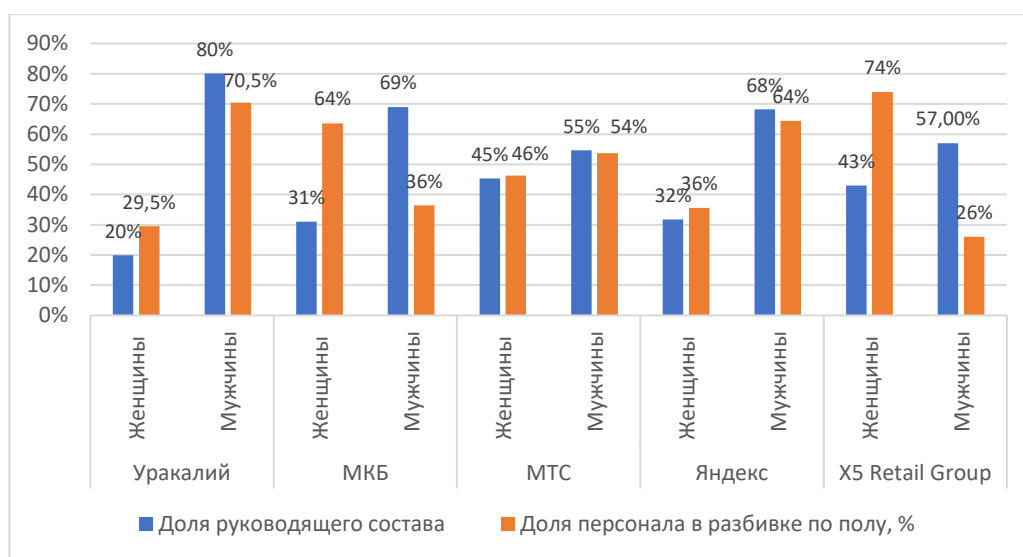


Рисунок 3.5 - Доля персонала в разбивке по полу*

*Составлено автором на основе Отчетов компаний об устойчивом развитии за 2021

Проблема гендерного неравенства ярче проявляется в обратной зависимости количества женщин в компании и их представленности в руководстве, что наблюдается в компании МКБ. В компании 5X Retail Group можно отметить данное соотношение приближено к балансовому, при этом для компании характерна существенная доля персонала женского пола. В других компаниях агрегированное количество мужчин и женщин соответствует их соотношению на управленческих позициях. В компаниях МТС и 5X Retail Group приведены детализированные данные по руководящему составу (Таблица 3.2.)

Таблица 3.2

Доля женщин в составе управления с детализацией по уровням управления*

Должность	МТС	X5 Retail Group

Правление/уровень CEO -1	14%	36%
Высшее руководство CEO-2 и CEO -3	22%	38%
Руководители среднего звена/ CEO-4	38%	47%

*Составлено автором на основе Отчетов компаний об устойчивом развитии за 2021

При рассмотрении соотношения по половому составу в разрезе уровней управления отмечается тенденция к сокращению количества женщин при повышении уровня должности. На данный фактор оказывает влияние не только общее количество персонала, но и состав отделов, в котором наблюдается разделение обязанностей на женские и мужские, примером может служить тенденция присутствия большего числа женщин в финансовом и отделе управления персоналом, по сравнению с отделами технических направлений. Также важно не исключать влияние социальных факторов, которые раскрыты в разделе 3.2. Значимость данного показателя заключается в том, что в целом гендерное равенство в составе руководства и отраслях, где его достижение возможно, обеспечивает плюрализм мнений в управленческом составе компании. Это расширяет альтернативы при стратегическом планировании компании, и сокращает возможные демотивирующие факторы для персонала. Гендерное неравенство может выступить фактором развития конфликтных ситуаций в коллективе, что отразится на показателях деятельности компании.

В ходе анализа ключевым выступает вопрос оптимальности соотношения мужчин и женщин, МТС и Яндекс имеет относительно сбалансированный состав согласно рисунку 7, однако, не дает оснований полагать о том, что компании достигли гендерного баланса, что проявляется в других раскрываемых показателях. Компания МТС раскрывает разрыв в заработной плате персонала, среднее значение которого составляет 13%, наибольший разрыв наблюдается на уровне руководителя младшего звена. В компании Яндекс присутствует сегрегация по отделам, на данный момент содействует снижению барьеров для женщин в освоении технических направлений. Таким образом, соотношение должно быть обусловлено не только отраслевой спецификой, но и сопровождаться соблюдением гарантий трудового законодательства и мерами по обеспечению баланса, если отсутствуют для этого прямые ограничения.

Дополнительным раскрытием в отчетах можно отметить показатель отпуска по уходу за ребенком. (рис. 3.6)

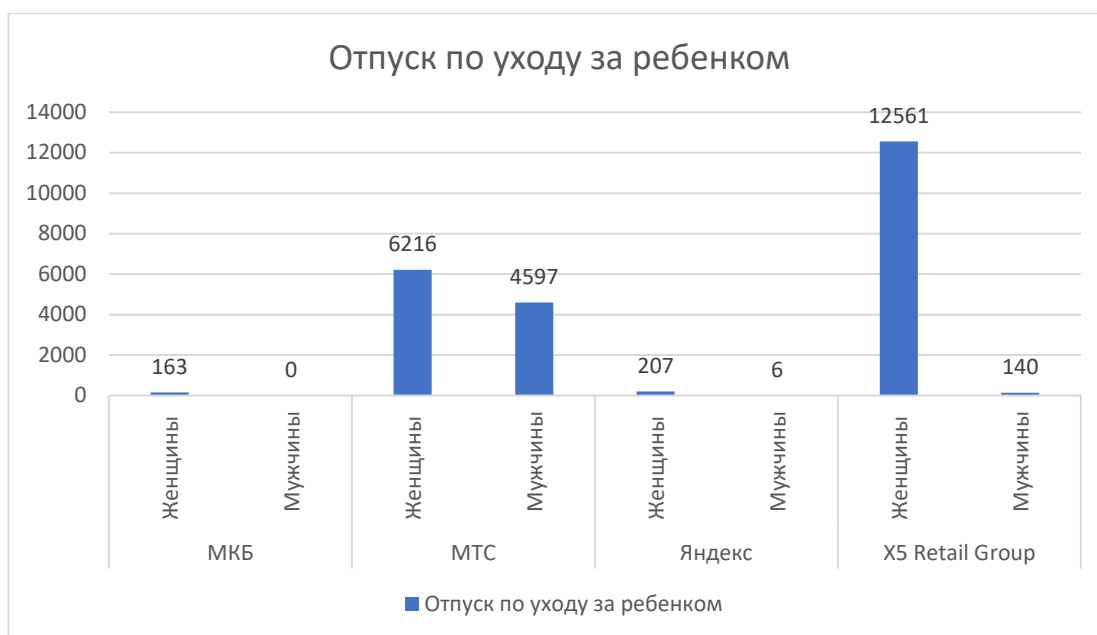


Рисунок 3.6 – Отпуск по уходу за ребенком*

*Составлено автором на основе Отчетов компаний об устойчивом развитии за 2021

Исторически сложилось, что данные отпуска берут женщины, однако, право на отпуск не имеет гендерной принадлежности. Раскрытие информации по декрету в отчетности также может выступить основой для исследования социальной причины гендерного равенства и показателем отслеживания тенденции гендерного баланса по данной тематике.

В целом анализ отчетностей компаний проясняет глобальный характер проблемы, поскольку были рассмотрены отчетности компаний из разных отраслей и в каждой проявляется дисбаланс в разной степени. Первостепенно проблема гендерного неравенства должна решаться в отраслях не имеющих ограничений по нагрузке труда, к ним относятся сфера торговли, финансов и услуг, поскольку в данном случае нет законодательных ограничений. На данный момент происходят положительные изменения, что проявляется попытками сбалансировать состав персонала на управляющих должностях в последние периоды и образовательными инициативами компаний. Раскрытие показателей гендерного равенства компаниями и их обоснование играет роль в развитии гендерной ситуации в России, поскольку проблема становится освещенной. Однако процесс социальных изменений довольно продолжительный в силу влияния пятой ЦУР на экономику и социальную сферу.

В результате анализа было установлено, что основа методологий рейтинговых агентств выступает дополнительным толчком к соблюдению требований стандарта GRI и составление нефинансовой отчетности в более раскрытой и обоснованной форме. На сегодняшний день можно отметить качественное развитие нефинансовых отчетов российских компаний и повышение их вовлеченности в ESG повестку. С позиции гендерного равенства на данный момент от компаний требуется, согласно новой версии GRI от 2021 года, раскрытие

показателей на базовом уровне, однако, дополнительная информация остается по усмотрению компаний. Ключевым является включение пятой цели устойчивого развития в перечень существенных тем. Проблемой выступает то, что компании могут недооценивать пятую цель устойчивого развития, полагая, что исчерпывающим является наличие внутренней политики, регулирующей трудовые отношения, основанные на равенстве.

Поскольку проблема гендерного неравенства представляет междисциплинарный предмет, причины его присутствия в компаниях возможно идентифицировать не только через раскрытия социальных показателей. Полнота анализа заключается в рассмотрении с разных сторон проблемы гендерного неравенства, таким образом, дополнением к данной работе выступает рассмотрение позиции социологов в следующем разделе.

3.2. Социальные предпосылки гендерных проблем, значение для гендерной политики компаний

Вовлеченность бизнеса оказывает существенное влияние на распространение основ устойчивого развития, посредством влияния на внутренний коллектив компании, контрагентов и конечных потребителей. Гендерное равенство выступает многогранной проблемой и для ее оценки и необходимо иметь представление как экономической составляющей проблемы, так и социальной. Следовательно, в рамках темы нефинансовой отчетности, важно ответить на вопрос отвечают ли текущие стандарты раскрытия поднимаемым социальной природе гендерного неравенства? И какие социальные аспекты должны быть учтены в корпоративной практике?

Частично особенность проблемы гендерного неравенства в России была раскрыта на примере советского периода, было установлено, что трудовое равенство оказывает положительное влияние на экономику страны. Однако недостаточная вовлеченность и медленное развитие основ равенства затормаживает процесс формирования гендерно сбалансированного общества в разных сферах человеческих отношений. Дисбаланс в корпоративной сфере демонстрируют результаты анализа нефинансовой отчетности.

В работах социологов акцентируется внимание на устойчивости проблемы гендерного равенства. Данное мнение отражают исследователи Марарица Л. В, Казанцева Т. В и Гуриева С.Д, отмечая, что не смотря на общий экономический рост и развитие трудового законодательства проблема остается актуальной. В социальной науке эта устойчивость получила название феномен «заторможенного прогресса» [23, стр. 45]. С точки зрения практики существование данного феномена раскрывает национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы. По данным Министерства труда и социальной защиты

РФ, разрыв в заработной плате мужчин и женщин практически не меняется и остается на уровне в 28%, даже при высоком уровне образования и занятости.

В отношении вопросов гендера в корпоративном управлении социологи определяют несколько проблем. Одной из причин устойчивости гендерного неравенства выступают существующие социальные роли. Помимо описания поведения, на которое ориентированы роли, в них присутствует предписывающий характер, тем самым закладываются ожидания того, как должны себя вести мужчины и как женщины. Данный аспект негативно отражается в трудовой деятельности в том числе. В пример можно привести противоречие под названием «дилемма управления впечатлением», что обозначает необходимость женщин своим поведением опровергать гендерные стереотипы, однако, это сопряжено для них с риском потери адекватности в глазах окружающих, поскольку «мужское поведение» для женщины не является нормой.[23, стр. 47][42, стр.75] Дополнительно в рамках общества и организаций выделяются две группы факторов «Pull down» (тяни вниз) и «push out» (выталкивай). Факторами «тяни вниз» являются семейные факторы: семья, дети, пожилые члены семьи, образ жизни, полороловые отношения. Они транслируют то, что соответствует традиционному разделению обязанностей. К факторам «выталкивай» относятся организационные, тем самым они выталкивают за пределы организации с рабочего места. В состав данных факторов входят сформировавшиеся аспекты организационной культуры, рабочей среды, сложившаяся система барьеров, заставляющая женщин сделать выбор: семья или карьера. У работающих женщин под влиянием тянущих и выталкивающих факторов происходит снижение удовлетворенности, целеустремленности, мотивированности, однако, эта закономерность не очевидна у работающих мужчин.[16, стр. 131] Исходя из приведенного фактора, организация не может оказать влияние на сложившиеся семейные отношения, но имеет возможность содействовать самореализации женщин на рабочем месте.

Дополнительно в гендерной тематике выделяются ряд стеклянных феноменов. Они описывают трудности профессионального развития женщины с позиции карьерного роста, продвижения на более высокие должности и отраслевого различия женских и мужских профессий. К данным феноменам относятся [16, стр. 128]:

- «стеклянный потолок» установленный верхний предел в организации, выше которого женщина не может подняться;
- «стеклянные стены», вариант горизонтальной гендерной сегрегации;
- «стеклянный эскалатор», преимущество мужчин в «женских» профессиях»;

- «стеклянная скала», увеличение количества женщин на временных управленческих позициях.

Феномены отражают как закономерное распределение мужчин и женщин на трудовом рынке, так и дисбаланс в силу сложившихся социальных ролей и корпоративной практики, которое требует мер по его сокращению.

В случае естественного распределения подразумевается ограничение труда женщин в отраслях тяжелой промышленности, что регламентировано законодательно. Это может быть отражено в феномене «стеклянные стены», но не является негативной тенденцией.

В остальных случаях отсутствуют обоснованные ограничения гендерной сбалансированности персонала и соответственно выступают явлением, сдерживающим развитие корпоративной практики и экономики в целом. Причиной сложившихся феноменов, как приводилось ранее, являются устойчивые социальные роли. Дополнительно рынок труда непосредственно сопряжен с образовательной сферой. Таким образом, причиной выступает изначальный подход женщин и мужчин в выборе профессии – получаемой квалификации в университете. Это впоследствии определяет доступ к профессиям, обеспечивающим значительный карьерный рост в будущем. Также причиной стеклянных феноменов и факторов «Pull down» выступает разница распределения времени между трудом за заработную плату и трудом в домашнем хозяйстве, данный показатель более эластичный в отношении женщин, чем мужчин. Следствием выступает сложность для женщин в сочетании домашней нагрузки с управленческими позициями.

Перечисленные аспекты, порождающие гендерное неравенство, непосредственно требуют трансформации социальных ролей, однако, корпоративные факторы остаются в поле деятельности организации и могут регулироваться следующими практиками:

- Управленческая практика компании в целом. GRI стандарты направлены на раскрытие подходов менеджмента к управлению ESG рисками, что отражается в перечне существенности тем, количественных показателях и описании проектов в отношении персонала. Социологи выделяют важность квалификации управленческого персонала в гендерных вопросах, которая состоит в умении определять области с повышенным риском несоблюдения неравенства, не только в количественном, но и качественном уровне, и вырабатывать ответные меры. В качестве рекомендаций можно конкретизировать данный аспект в стандарте.

- Показатель наличия обратной связи необходим при решении гендерного равенства. В нефинансовых отчетах отражены данные инициативы, также требование по механизму обратной связи присутствует в методологиях рейтинговых агентств. Таким образом по данному аспекту идет соответствие корпоративной практики позиции социологов.

- Меры, принятые в области условий труда, приема и обучения сотрудников. В данном случае нефинансовая отчетность достаточно полно может раскрывать аспект. Поскольку стандартом регламентированы количественные показатели и требуется их качественная характеристика. На практике лишь в случае приоритетности 5 ЦУР компании описывают текущие проекты по образованию персонала, в некоторых отчетах можно увидеть данные за несколько периодов по найму. Это способствует формированию мнения о их реализации, поскольку будет видно изменение в динамике.

Обращаясь к социально составляющей проблемы, для развития потенциала женщин, как работников, важно учитывать их особенности обучения. С целью ослабления напряжения факторов со стороны «Pull down» и «Pull up», который порождает неравенство, в корпоративной практике должно иметь место гибкие и адаптивные механизмы организационной культуры в отношении женщины. Институт наставничества может выступать в качестве такого механизма. [21,стр. 35] Наставничество оказывает положительное влияние на вовлеченность персонала и позволяет более четко определять и развивать профессиональный потенциал. Это позволяет женщинам видеть свои возможности продвижения, расширять знания и навыки, получать поддержку, что является важным при снижении проблемы женского выбора. С точки зрения выбора наставника данный вопрос является неоднозначным. Женщина-наставник служит ролевой моделью и будет выступать примером для других женщин.[87] Большинство исследователей отмечают малое число женщин-наставников, однако, женщина-наставник более внимательна к межличностным связям и терпима в общении, склонна к партнерству, что будет играть важную роль при вовлечении в рабочий коллектив женщины и ее знакомством с компанией.

В целом в корпоративной культуре компании должно быть заложено благополучие работников, которое связано с синергией работы и личной жизни. Вытекающими мерами будут гибкие формы труда и отдыха, индивидуальная траектория развития, построения карьеры, организация рабочего места. Данная практика является распространенной среди зарубежных компаний: Шлюмберже (SLB: NYSE), Bank of America, Deloitte, EY, IBM, Proctor and Gamble, McKinsey, PwC.[21,стр. 36]

На основе анализа составлен следующий перечень рекомендаций для компаний по сокращению проблемы гендерного неравенства:

- Повышение квалификации менеджмента в области гендерного баланса в компании и развития навыков для реагирования на риски несоблюдения данного баланса
- Развитие как каналов донесения о карьерных возможностях работников и трудовых нормах, так механизмов обратной связи для выявления случаев несоблюдения трудовых норм

- Содействие обучению персонала и освобождение от основной занятости в период обучения

- Внедрение гибких графиков рабочего времени и обучение всех сотрудников основам управления временем

- Развитие практики института наставничества

Часть перечня рекомендаций находит отражение в практике российских компаний, ведущих деятельность за пределами отечественных рынков. Однако внимание к гендерным вопросам должно быть не как исключением, а тенденцией, имеющей место в каждой компании, где нет объективных причин отсутствия гендерного баланса.

Таким образом, гендерная проблема является чувствительной областью в отношении организационной культуры компании. На сегодняшний день обеспечение базовых гарантий компаниями становится недостаточным, что подтверждается устойчивостью проблемы на протяжении нескольких лет. Для развития собственного потенциала компаниям следует учитывать данную проблему, поскольку женщины составляют существенную долю персонала компаний, от которых в том числе зависит успешность деятельности организации в целом. Рассматривая позицию социологов применительно к стандартам, можно увидеть положительную тенденцию к сближению, она проявляется в обязательном характере требований стандарта к раскрытию гендерных показателей, которые компания не сможет игнорировать. Это также будет привлекать внимание заинтересованных сторон и соответственно требует ответных действий компании. В дополнение мер по решению проблемы гендерного неравенства требуется государственное воздействие и укрепление социального института, ориентированного на защиту женщин. Важно, чтобы базовые положения концепции устойчивого развития имели место и в компаниях, которые работают на внутреннем рынке в том числе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В силу новой парадигмы деловой практики направление исследования в области устойчивого развития является актуальным на сегодняшний день. Для своевременного реагирования на вызовы международной практики, которую невозможно не учитывать для дальнейшего развития деятельности компаний, становится важным представлять полный перечень требований с целью принятия превентивных мер. Для российских компаний данными мерами является интеграция целей устойчивого развития в долгосрочную стратегию и управление нефинансовыми рисками. Документом, отражающим результаты деятельности, выступает нефинансовая отчетность, которая является объектом исследования в выпускной квалификационной работе. Ключевым вопросом исследования определена пятая цель устойчивого развития – гендерное равенство, для более предметной оценки роли нефинансовой отчетности в решении данной цели. Исследование представляет собой разносторонний анализ проблемы пятой цели устойчивого развития в России в сопоставлении с текущей практикой составления и оценки нефинансовых отчетов.

Первая глава работы представляет собой теоретическое обоснование развития темы нефинансовой отчетности и особенностей раскрытия информации в ней. Дополнительно определены основные тенденции в области устойчивого развития и нефинансовой отчетности, к ним относятся:

- Повышение роли бизнеса в обществе и мировой экономике
- Изменение финансовых рынков с учетом принципов устойчивого развития
- Совершенствование законодательства в отношении концепции устойчивого развития.

На данный момент практика составления отчетности является развитой, однако, она в начале являлась инициативной, по этой причине исследователи и практики столкнулись с проблемой обобщенности информации в отчете и разнообразии форме ее представления. На сегодняшний день можно отметить смену приоритетов в развитии нефинансовой отчетности в пользу стандартизации отчетности и решения проблемы подтверждения данных нефинансовой информации.

Содержание второй главы сконцентрировано на проблеме гендерного неравенства в целом и подход ее отражения в нефинансовой отчетности. Первостепенно были рассмотрены особенности развития гендерного равенства, на примере стран России и Китая, что дало понимание масштаба проблемы и применимости задач устойчивого развития для стран. Также данный анализ показал зависимость решения проблемы гендерного неравенства от государства и деятельности организаций. Основным выводом является то, в силу исторического влияния гендерные вопросы в России имеют не столько напряженный характер как в других странах, однако, наблюдается устойчивость данной проблемы по причине

недостаточного государственного регулирования в современных условиях. Рассмотрение концепции устойчивого развития в отношении российских компаний позволило оценить перспективы организаций по пути устойчивого развития и установить те ограничения, с которыми компании столкнутся в случае игнорирования повестки. Нефинансовая отчетность в данном случае выступает основным документом, благодаря которому организация отражает свое соответствие в следовании повестке. В рамках практической части были установлены актуальные проблемы отражения показателей гендерного равенства в нефинансовой отчетности. Для реализации данной цели была проведена сравнительная характеристика методологий агентств, осуществляющих рейтингование ESG среди российских компаний и представителей международной практики. В результате был выявлен недостаток качественной оценки гендерного потенциала компаний, поскольку показатели ориентированы на установление факта наличия политик. Третья глава выступила продолжением анализа требований к компаниям по отношению гендерного равенства. В результате сопоставления методологии стандарта подготовки нефинансовой отчетности GRI и методологий рейтинговых агентств было выявлено, что подход рейтинговых агентств к оценке компаний оказывает подкрепляющее воздействие требованиям стандартам GRI. На сегодняшний день наблюдается качественное развитие нефинансовых отчетов. Показатели гендерного равенства присутствуют в каждой отчетности в рамках следования общему стандарту GRI 2, но полнота их раскрытия находится в зависимости от приоритетных тем, выбранных компанией. Анализ отчетностей компаний из разных отраслей демонстрирует сохранение дисбаланса численности женщин при увеличении должности в компании, также в ряде отчетностей можно наблюдать ориентированность по направлениям, в наиболее технологических направлениях количественно преобладают мужчины. Данные выводы выступили основой для разработки рекомендаций компаниям по решению проблемы гендерного неравенства. Рассмотренная позиция социологов обнажила проблемы гендерного неравенства и чувствительность гендерных вопросов от организационной культуры, что является дальнейшим приоритетным направлением в рамках пятой цели устойчивого развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

1. Информационное письмо Банка России от 15.07.2020 № ин-06-28/111 о рекомендациях по реализации принципов ответственного инвестирования
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. № 716-р «Об утверждении Концепции формирования системы мониторинга, отчетности и проверки объема выбросов парниковых газов в Российской Федерации»
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 05.05.2017 № 876-р «Об утверждении Концепции развития публичной нефинансовой отчетности»
4. Распоряжение Правительства РФ от 14 июля 2021 г. N 1912-р «Об утверждении целей и основных направлений устойчивого (в том числе зеленого) развития РФ», URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401409630/#review>
5. Резолюция "Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года" Утв. Генеральная Ассамблея от 25 сентября 2015

Книги

6. Хендриксен Э.С., Ван Бреда М.Ф. Теория бухгалтерского учета / пер. с англ.; под ред. проф. Я.В.Соколова. М.: Финансы и статистика, 1997. 576 с
7. The Corporate Report (London, Eng.: Accounting Standards Steering Committee of the Institute of Chartered Accountants of England and Wales, 1975)
8. "Theodore Gerard Lynn. Encyclopaedia of Corporate Social Responsibility Chapter: FTSE4Good Index DOI: 10.1007/978-3-642-28036-8_226
9. И.О.Мальцева, С.Ю.Рощин Гендерная сегрегация и трудовая мобильность. 2013. URL: https://lirt.hse.ru/data/2013/10/08/1280464339/Gender_Segregation.pdf

Статьи в журналах

10. А.Максимов, Особенности правового положения женщин в Советской России// Вестник МИЭП. 2016. № 2 (23). С. 130-139.
11. Андрианова, Е. В. Сравнительный анализ международных стандартов в области нефинансовой отчетности и практика их применения / Е. В. Андрианова, П. С. Щербаченко // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2021. – Т. 2. – № 4(112). – С. 146-152. – DOI 10.36871/ek.up.p.r.2021.04.02.019. – EDN ХМСРМВ.
12. Веселова Л.С Изменение статуса женщин в современном Китае: новые вызовы и возможности // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. 2018. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-statusa-zhenschin-v-sovremennom-kitae-novye-vyzovy-i-vozmozhnosti>

13. Воронина О. А. Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия, 2013
14. Вострикова Е.О, Мешкова А.П. ESG-критерии в инвестировании: зарубежный и отечественный опыт // Финансовый журнал. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/esg-kriterii-v-investirovanii-zarubezhnyu-i-otechestvennyu-opyt>
15. Гизатуллин Х.Н., Троицкий В.А. Концепция устойчивого развития: новая социально-экономическая парадигма // Общественные науки и современность. 1998.
16. Гуриева, С. Д. Социальные и организационные факторы проявления гендерного неравенства в организации / С. Д. Гуриева, Л. В. Марарица, Т. В. Казанцева // Мужское измерение работы и семьи в современном мире: государственная политика и практики повседневности: СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ, Уфа, 01–02 октября 2020 года. – Уфа: Инеш, 2020. – С. 126-134. – EDN ZPMZMG.
17. Дорофеев, М. Л. Вовлеченность крупных российских корпораций в реализацию целей устойчивого развития ООН: оценка текущих достижений и возможностей развития / М. Л. Дорофеев, И. В. Крюкова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2021. – № 4. – С. 63-76. – DOI 10.17308/econ.2021.4/3660. – EDN ONUUGO.
18. Епихина Ю. Б. Гендерное неравенство в оплате труда в России и Китае: сравнительный анализ / Ю. Б. Епихина, Н. С. Воронина, С. Мэй, Ш. Гун // Власть. – 2021. – Т. 29. – № 6. – С. 208-217. – DOI 10.31171/vlast.v29i6.8716. – EDN YJPLZG.
19. Ефимова О. В. Формирование отчетности об устойчивом развитии: этапы и процедуры подготовки. Учет. Анализ. Аудит. 2018;5(3):40-53. DOI: 10.26794/2408-9303-2018-5-3-40-53
20. Завьялова, Е. Б. Современные тенденции участия бизнеса в реализации социально-ориентированных целей устойчивого развития / Е. Б. Завьялова, Е. А. Старикова // Право и управление. XXI век. – 2018. – № 3(48). – С. 107-120. – DOI 10.24833/2073-8420-2018-3-48-107-120. – EDN VRJKRK.
21. Коростылева Н.Н. Формирование гендерной экосистемы современной организации: тенденции и перспективы // Женщина в российском обществе. 2019. №3. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-gendernoy-ekosistemy-sovremennoy-organizatsii-tendentsii-i-perspektivy>
22. Лылова, Е. В. Практика реализации целей в области устойчивого развития крупнейшими российскими бизнес-структурами / Е. В. Лылова // Экономика и

предпринимательство. – 2020. – № 12(125). – С. 1337-1341. – DOI 10.34925/EIP.2021.125.12.271. – EDN JPCCAI.

23. Марарица, Л. В. Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы / Л. В. Марарица, Т. В. Казанцева, С. Д. Гуриева // Психология человека в образовании. – 2019. – Т. 1. – № 1. – С. 44-52. – DOI 10.33910/2686-9527-2019-1-1-44-52. – EDN SIZYLP.

24. Нехода, Е. В. От корпоративной социальной ответственности к нефинансовой отчетности / Е. В. Нехода // Проблемы учета и финансов. – 2015. – № 3(19). – С. 10-15. – DOI 10.17223/22229388/19/2. – EDN VOONIF.

25. Попова Т. Н. Концепция развития публичной нефинансовой отчетности и стандарт GRI (глобальная инициатива по отчетности): перспективы применения в России // Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. 2019. № 1. С. 72-78

26. Попова, А. В. История развития социальной ответственности бизнеса / А. В. Попова // Социально-гуманитарные знания. – 2020. – № 6. – С. 148-157. – DOI 10.34823/SGZ.2020.5.51486. – EDN SACMUO.

27. Пушкарева Н. Л. Гендерная система советской России и судьбы россиянок - <https://magazines.gorky.media/nlo/2012/5/gendernaya-sistema-sovetskoj-rossii-i-sudby-rossiyanok.html>

28. Пятов М.Л., Соловей Т.Н., Сорокина А.С., Гусниева А.А. Нефинансовая отчетность в экономике: опыт XIX — начала XXI в. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2018. Т. 34. Вып. 3. С. 465–492.

29. Сакевич, В. И. Индекс гендерного неравенства / В. И. Сакевич // Демоскоп Weekly. – 2017. – № 713-714. – С. 41-43. – EDN XRZPWH.

30. Санюшкина, Ю. В. Корпоративная социальная ответственность как фактор устойчивого развития организации / Ю. В. Санюшкина // Актуальные вопросы в науке и практике : сборник статей по материалам XIII международной научно-практической конференции, Самара, 10 декабря 2018 года. – Самара: Общество с ограниченной ответственностью Дендра, 2018. – С. 186-192. – EDN VXGNRE.

31. Сафонова И. В. Нефинансовая отчетность в фокусе ESG-трансформации: глобальная повестка // Аудиторские ведомости. 2021. № 4. С. 28 — 33. doi: 10.24411/1727-8058-2021-4-28-33

32. Ситникова, Н. В. Бихевиористический подход к бухгалтерскому учету: зарубежный опыт / Н. В. Ситникова // Международный бухгалтерский учет. – 2012. – № 40(238). – С. 63-66. – EDN PEFBOF.

33. Соболева, Г.В. и Зуга, Е.И. (2022) Вовлеченность российских компаний в реализацию ESG-повестки: социальный и корпоративный аспект в контексте нефинансовой отчетности, Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика, 38 (3), с. 365–384. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2022.302>
34. Соболева, Г. В. Нефинансовая отчетность как инструмент оценки устойчивого развития организации / Г. В. Соболева, Т. С. Земцева // Международный экономический симпозиум - 2022 : материалы международных научных конференций, Санкт-Петербург, 17-19 марта 2022 года. - Санкт-Петербург: ООО "Скифия-принт", 2022. - С. 182-186. - EDN RTSHKO.
35. Судас, Л. Г. Бизнес за устойчивое развитие / Л. Г. Судас // Государственное управление. Электронный вестник. – 2017. – № 64. – С. 241-262. – EDN ZRWCSZ.
36. Цыпилова С. С., Положение женщины в современном китайском обществе // Учёные записки ЗабГУ. Серия: Филология, история, востоковедение. 2015. №2 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/polozhenie-zhenschiny-v-sovremennom-kitayskom-obschestve>
37. Чэнь Цзиньлин Гендерная политика Китая // Вестник ЗабГУ. 2016. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-politika-kitaya> (дата обращения: 10.12.2022).
38. Шеленкова А. И история развития гендерного равноправия в России // Наука. Общество. Государство. 2021. №3 (35). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-razvitiya-gendernogo-ravnopraviya-v-rossii>.
39. Ярмизина, М. Н. Права женщин в России в XIX-XX вв / М. Н. Ярмизина // Символ науки: международный научный журнал. – 2022. – № 1-2. – С. 61-64. – EDN BZJVNB.
40. Ali, W., Frynas, J. G. & Mahmood, Z. (2017). Determinants of Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure in Developed and Developing Countries: A Literature Review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24(4), 273–294. <https://doi.org/10.1002/csr.1410>
41. Barker R, Eccles R.G. Should FASB and IASB be responsible for setting standards for non-financial information// Green paper. Said Business School. 2018. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3272250>
42. Blau, F. D., Kahn, L. M. (2000) Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, no. 4, pp. 75–99. DOI: 10.1257/jep.14.4.75
43. Karen Maas, Peter Sampers. The expected impacts of regulating non-financial reporting// *Maandblad Voor Accountancy en Bedrijfseconomie* 94(7/8):265-274. DOI: 10.5117/mab.94.55973
44. Sachs J. *The Age of Sustainable Development*. Columbia University Press. 2015.

45. Van der Waal J. W. H., Thijssens T. Corporate Involvement in Sustainable Development Goals: Exploring the Territory// Journal of Cleaner Production. 2020. 119625. DOI: 10.1016/j.jclepro.2019.119625

46. Willem Schramade, Investing in the UN Sustainable Development Goals: Opportunities for Companies and Investors// Journal of Applied Corporate Finance 29(2):87-99. 2017. DOI: 10.1111/jacf.12236

Статистические сборники и отчеты

47. Нефинансовая отчетность в России и мире: цели устойчивого развития – в фокусе внимания// Аналитический обзор 2018-2018, РСПП. 2019.

48. Отчет фонда Vanguard FTSE Admiral Shares// URL: <https://personal.vanguard.com/pub/Pdf/sp513.pdf?2210158996>

49. Отчеты по выполнению международных обязательств. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/government/185>

50. Отчет об устойчивом развитии 2021, Уралкалий URL: https://www.uralkali.com/upload/content/ESG_Uralkali_ru_2021.pdf

51. Отчет в области устойчивого развития ПАО «Московский кредитный банк» 2021, МКБ

52. Отчет об устойчивом развитии группы МТС 2021, МТС, URL: <https://rspp.ru/download/0a53b7d4b6288f5721dc2ee12b3bae01/>

53. Отчет о прогрессе в области устойчивого развития группы компаний Яндекса, 2021

54. Отчет об устойчивом развитии 2021, X5 Group

55. SDG Reporting Challenge 2018, PwC, URL: <https://www.pwc.com/sdgreportingchallenge>

56. Global Reporting Initiative, 2021, Стандарты Нефинансовой отчетности, URL: <https://www.globalreporting.org/standards/>

57. Global Gender Gap Report 2021, URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>

58. Reporting matters, World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), 2021, URL: https://docs.wbcsd.org/2020/10/WBCSD_Reporting_Matters_2020.pdf

Интернет-ресурсы и электронные базы данных

59. URL: <http://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/12/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf/>. (Дата обращения: 10.05.2022) - Руководство по интегрированной отчетности - The International Integrated Reporting Council (IR)

60. URL: <https://infragreen.ru/frontend/images/PDF/INFRAGREEN-documents-28122020.pdf>. (Дата обращения: 10.05.2022) - Перечень нормативно-правовых документов в сфере устойчивого развития - Экспертно-аналитическая платформа «Инфраструктура и финансы устойчивого развития» infragreen.ru
61. URL: <https://quote.rbc.ru/news/training/5e0b0bae9a7947ea9309aefd> (Дата обращения: 10.05.2022) - Что такое ETF: как купить весь рынок за один рубль? - РБК
62. URL: https://raexpert.eu/files/Bank_of_Russia_-_Principles_for_responsible_investments.pdf (Дата обращения: 10.05.2022) - сайт Эксперт Ра
63. URL: <https://raexpert.ru/ratings/esg/about> (Дата обращения: 10.05.2022) - сайт Эксперт РА
64. URL: <https://sseinitiative.org/wp-content/uploads/2019/09/SSE-WFE-Embedding-Sustainability-Report.pdf>. (Дата обращения: 10.05.2022) - Как биржи могут внедрить устойчивость в свою деятельность - Всемирная федерация бирж
65. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/green/5d6562849a79476a1422e24d> (Дата обращения: 10.05.2022) - «Зеленое» будущее банков: принципы устойчивого развития в финансах - РБК
66. URL: <https://www.corporateregister.com/frameworks/iirc/> (Дата обращения: 10.05.2022) - сайт Corporate Register
67. URL: https://www.ey.com/ru_ru/assurance/how-the-eu-s-new-sustainability-directive-will-be-a-game-changer (Дата обращения: 10.05.2022) - Как новая директива ЕС в области устойчивого развития изменит правила игры - EY
68. URL: <https://www.finam.ru/international/imdaily/ishares-global-clean-energy-etf-investicii-v-budushee-zelenoiy-energetiki-20211101-160802/> (Дата обращения: 10.05.2022) - Группа "Финам"
69. URL: <https://www.globalreporting.org/about-gri/mission-history//> (Дата обращения: 10.05.2022) - сайт Global Reporting Initiative.
70. URL: <https://www.moex.com/n23131> (Дата обращения: 10.05.2022) - сайт Московская биржа
71. URL: <https://www.sasb.org/about//>(Дата обращения: 10.05.2022) - сайт SASB Standards
72. URL: <https://рспп.рф/activity/social/registr/>(Дата обращения: 10.05.2022) - сайт РСПП
73. URL: <https://www.un.org/ru/conferences/environment/rio1992.> (Дата обращения: 10.05.2022) - сайт ООН

74. URL: https://raexpert.eu/files/Bank_of_Russia_-_Principles_for_responsible_investments.pdf - сайт Экперт Ра
75. URL: <https://raexpert.ru/ratings/esg/about> - сайт Эксперт РА
76. URL: <https://incrussia.ru/news/rossijskie-kompanii-proveryat/> - журнал для предпринимателей Inc.
77. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/> (Дата обращения 02.12.2022) - ООН : обеспечение гендерного равенства
78. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/2030-agenda-for-sustainable-development> (Дата обращения 02.12.2022) - UN Women
79. URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2021/05/28/60ae22299a7947d571666750> (Дата обращения 02.12.2022) - Слабый отклик на ответственный подход
80. URL: https://raexpert.ru/researches/sus_dev/esg_2022/ (дата обращения: 15.03.2023) - Жанахова Елена, Митрофанов Павел. ESG-прозрачность: раскрыть нельзя закрыть
81. URL: https://www.ey.com/ru_ru/assurance/how-the-eu-s-new-sustainability-directive-will-be-a-game-changer (дата обращения: 15.03.2023) - EY, Как новая директива ЕС в области устойчивого развития изменит правила игры
82. URL: <https://www.ra-national.ru/sustainabilityservices/> (дата обращения: 15.03.2023) - официальный сайт Национальное рейтинговое агентство
83. URL: https://www.unicon.ru/insights/ifrs-news/The_first_draft_of_the_ISSB/ (дата обращения: 15.03.2023) - Первый проект документа ISSB по раскрытию финансовой информации по изменениям климата и устойчивому развитию
84. URL: <https://www.pwc.com/kz/en/assets/esg-rating/esg-rating.pdf> (дата обращения: 15.03.2023) - ESG-Рейтинги и как они работают // PwC – 2022.
85. URL: <https://connect.sustainalytics.com/esg-risk-ratings-methodology> (дата обращения: 15.03.2023) - официальный сайт Sustainalytics
86. URL: <https://www.spglobal.com/ratings/ru/pdf-articles/2022-03-03-sp-esg-evaluation-analytical-approach-ru> (дата обращения: 15.03.2023) - официальный сайт Sustainalytics
87. URL: http://www.nastavnichestvo.su/biblioteka_nastavnika/files/BE_06_2021.pdf (дата обращения: 29.04.2023) - Как меняются представления о женском наставничестве // Business Excellence. 2021. №6.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Перечень показателей GRI

Название стандарта	Раскрытия	Содержание	Представление
GRI 2: General Disclosures 2021 2. Activities and workers	Disclosure 2-7 Employees	Общее количество сотрудников	Количественный показатель: - постоянных сотрудников с разбивкой по полу и регионам; - временных сотрудников с разбивкой по полу и регионам; - сотрудников с негарантированным рабочим днем с разбивкой по полу и регионам;
	Disclosure 2-8 Workers who are not employees	Раскрытие информации о работниках, привлекаемых на временную занятость на условиях аутсорсинга	- штатные сотрудники с разбивкой по полу и регионам; - работники, занятые неполный рабочий день, и разбивка по полу и регионам
GRI 2: General Disclosures 2021 3. Governance	Disclosure 2-9 Governance structure and composition	Описание структуры управления организации, описание комитетов высшего органа управления, которые отвечают за принятие решений и надзор за управлением воздействием организации на экономику, окружающую среду и людей	Описание состава высшего органа управления, в части предусмотренных позиций, гендерного состава, политика независимости
	Disclosure 2-10 Nomination and selection of the highest governance body	Описание процессов выдвижения кандидатур и отбора в высший орган управления и его комитеты	Мнение заинтересованных сторон (включая акционеров); Гендерное разнообразие, независимость, компетенции, имеющие отношение к влиянию организации
GRI 401: Employment 2016	Disclosure 401-1 New and employee hires and employee turnover	Общее количество и коэффициент найма новых сотрудников за отчетный период в разбивке по возрастным группам, полу и региону. Общее количество и коэффициент текучести кадров за отчетный период в разбивке по возрастным группам, полу и региону	Коэффициент найма новых сотрудников; Коэффициент текучести кадров

	<p>Disclosure 401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or parttime employees</p>	<p>Льготы, которые являются стандартными для сотрудников организации, занятых полный рабочий день, но не предоставляются временным сотрудникам или сотрудникам, занятым неполный рабочий день, в зависимости от места работы.</p>	<p>Политика компании, проводимые программы</p>
	<p>Disclosure 401-3 Parental leave</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Общее число сотрудников, имевших право на отпуск по уходу за ребенком, в разбивке по полу. - Общее число сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком, в разбивке по полу. - Общее число сотрудников, вернувшихся на работу в отчетном периоде после окончания отпуска по уходу за ребенком, в разбивке по полу. - Общее число сотрудников, вернувшихся на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком, которые все еще были трудоустроены через 12 месяцев после их возвращения на работу, в разбивке по полу. - Показатели возвращения на работу и удержания сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, в разбивке по полу 	<p>Количественные показатели</p>

<p>GRI 402: Labor/Management Relations 2016</p>	<p>Disclosure 402-1 Minimum notice periods regarding operational changes</p>	<p>Уведомление сотрудников и их представителей обычно предоставляется за минимальное количество недель до внесения существенных операционных изменений, которые могут существенно повлиять на них.</p>	<p>Политика компании</p>
<p>GRI 404: Training and Education 2016</p>	<p>Disclosure 404-1 Average hours of training per year per employee</p>	<p>Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника</p>	<p>Раскрытие по Гендеру, по категории работника</p>
	<p>Disclosure 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs</p>	<p>Программы помощи в переходный период, предоставляемые для поддержки сотрудников, которые выходят на пенсию или были уволены</p>	
	<p>Disclosure 404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews</p>	<p>Процентная доля от общего числа сотрудников в разбивке по полу и категориям работников, которые в течение отчетного периода регулярно проходили проверку эффективности работы и карьерного роста</p>	
<p>GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016</p>	<p>Disclosure 405-1 Diversity of governance bodies and employees</p>	<p>Процентная доля лиц, входящих в руководящие органы организации, в каждой из следующих категорий разнообразия</p>	<p>Показатели по: Гендеру; возрастной группе (до 30 лет, 30-50 лет, старше 50 лет); другие показатели разнообразия, где это уместно (например, меньшинства или уязвимые группы).</p>

	Disclosure 405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений женщин и мужчин для каждой категории работников в разбивке по основным местам работы	Раскрытия перечня должностей/отделов работы, количественный показатель
GRI 406: Non-discrimination 2016	Disclosure 406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	Раскрытие инцидентов в области дискриминации, принятые меры и последующие действия организации	Описание, наличие политики по регулированию дискриминации на рабочем месте