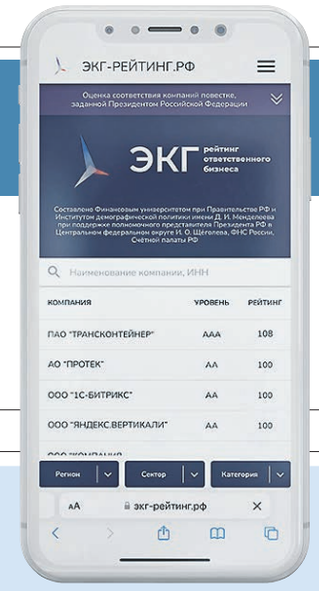
Тематические страницы газеты **Коммерсантъ**

ЭКГ-рейтинг

Среда 14 июня 2023 №104 (7549 с момента возобновления издания) **kommersant.ru**

19 | Какие программы социальной поддержки применяют российские компании

20 | Как реализуется эксперимент по поддержке ответственного бизнеса во Владимирской области



Бизнесу присвоят социальный рейтинг

В этом году на ПМЭФ будет презентован рейтинг ответственного бизнеса, получивший аббревиатуру ЭКГ — экология, кадры, государство, его ключевым отличием от рейтингования по внедрению принципов ESG является более выраженный акцент на социальной ответственности компаний. Участники проходят две стадии оценки — по результатам скоринга, учитывающего информацию из публичных источников, и по итогам анкетирования, направленного на выявление особых мер поддержки и программ, реализуемых в рамках компании.

АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

— рейтинг —

Во второй день основной деловой программы форума ПМЭФ — 16 июня — будет презентован новый рейтинг для комплексной оценки компаний по уровню их благонадежности, социальной и экологической ответственности. Рейтинг получил аббревиатуру ЭКГ (экология, кадры и государство) и должен стать альтернативой рейтингованию компаний по внедрению принципов ESG. Разработчиками рейтинга являются аппарат полномочного представителя президента Российской Федерации в Центральном федеральном округе, Федеральная налоговая служба, Счетная палата, Финансовый университет при правительстве РФ и Институт демографической политики им. Д. И. Менделеева. Результаты рейтинга доступны на сайте экг-рейтинг.рф.

«ЭКГ-рейтинг фактически является инструментом реализации Целей в области устойчивого развития ООН, при этом учитывает национальные приоритеты и ценности. Рейтинг разработан с учетом первостепенной значимости надежности и точности исходных данных, прозрачности расчетов и соответствия национальным целям развития»,— отмечает аудитор Счетной палаты Дмитрий Зайцев.

Авторы рейтинга указывают на различия в подходах к обработке данных: объективность оценок достигается за счет того, что у рейтинга нет «единого монопольного владельца». Для повышения открытости и прозрачности рейтинга методика его расчета обсуждалась с бизнес-сообществом и экспертами, после чего была размещена на сайте экг-рейтинг.рф.

В отличие от ESG-рейтингов, в которых учитываются метрики, связанные с достижением углеродной нейтральности, в блок «Экология» ЭКГ-рейтинга включены показатели комплексного воздействия на окружающую среду, использования наилучших доступных технологий и реализации экологических проектов. К «Кадрам» отнесены показатели уровня оплаты труда, а также качество и масштаб собственных социальных, демографических и благотворительных программ и проектов, а к блоку «Государство» — налоговая история, деловая репутация, социальное инвестирование в регионах присутствия.

Предполагается, что ЭКГ-рейтинг станет самым масштабным проектом по оценке компаний, реализующих практики ответственного ведения бизнеса. Беспристрастность и максимальный охват обеспечивается посредством автоматизации скоринга и использования верифицированных публичных данных, которые аккумулируются в ФНС. В прошлом году скоринг прошло 36 тыс. компаний из Центрального федерального округа, в этом году процесс отбора вышел на федеральный уровень: при технологической поддержке ФНС был проведен скоринг 95 тыс. компаний по всей стране.

Оценка проводится в два этапа — это скоринг и анкетирование. Скоринг проводится на основании данных об уровне оплаты труда, финансовом состоянии, платежах в бюджет, учредителях, истории исполнения госконтрактов и обязательств перед контрагентами — для этого используются данные Федеральной налоговой службы, Федерального казначейства, Федеральной службы по финансовому мониторингу, ФАС, Федеральной службы судебных приставов и Минюста РФ. Максимальное количество баллов, которые может получить компания по результатам скоринга, составляет 100. Оценка на данном этапе проводится автоматически без запроса дополнительных сведений от компаний. Результаты уже размещены на сайте.

На втором этапе проводится экспертная оценка дополнительной информации, предоставленной компаниями в заявительном порядке. Учитываются уровень использования наилучших доступных технологий, качество социального пакета, реализация экологических и благотворительных проектов, социальные инвестиции в регионы присутствия. Для этого проводится добровольное анкетирование организаций по вопросам их социальной и экологической ответственности. Представленные данные проходят процедуру обязательной верификации, в том числе с привлечением региональных властей, и затем учитываются в виде дополнительных баллов к оценке компаний. Максимальное количество баллов, которое может получить компания по результатам анкетирования, составляет 50.

«Будучи одними из разработчиков ЭКГ-рейтинга, Финансовый университет при правительстве РФ совместно с Институтом демографической политики им. Д. И. Менделеева взяли на себя второй этап рейтинга — проведение анкетирования компаний»,— отмечает ректор Финансового университета Станислав Прокофьев. В отличие от первого этапа, скоринга, процесс анкетирования носит заявительный характер. Для этого компания на портале рейтинга скачивает анкету, заполняет и отправляет ее на верификацию. Представленные данные затем учитываются в виде дополнительных баллов к скорингу, поясняет господин Прокофьев.

«Мы проанализировали все основные мировые рейтинги в сфере устойчивого развития и ESG и пришли к выводу, что в них не хватает самого главного аспекта — фокуса на людей не в качестве отдельной рабочей единицы на предприятии, а как фундаментальной основы устойчивого развития государства»,— поясняет заместитель исполнительного директора Института демографической политики им. Д. И. Менделеева, руководитель проектного офиса рейтинговой деятельности Олег Кривохижин. Одной из ключевых особенностей ЭКГ-рейтинга, по его словам, является акцент на демографическую составляющую: разработчики оценивают, помогает ли компания своим сотрудникам при рождении детей, осуществляются ли постоянная поддержка семей, пенсионные программы.

Кроме того, компании, состоящие в бизнес-объединениях и прошедшие этап скоринга, вправе получить дополнительные баллы на основании информации, представленной крупнейшими российскими деловыми объединениями (Российский союз промышленников и предпринимателей, Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России», Торгово-промышленная палата Российской Федерации). Максимальное количество дополнительных баллов, которое может получить компания на основании информации деловых объединений, составляет 10. Итого, суммарно компания может набрать по результатам всех этапов оценки максимум 160 баллов, при этом участие для всех компаний — бесплатное.

Предполагается, что в дальнейшем мониторинг вклада компаний в достижение национальных целей позволит облегчить доступ бизнеса к мерам поддержки. Также рейтинг может использоваться как инструмент оценки ответственности деловых партнеров и рисков устойчивости бизнеса. В свою очередь, инвесторам это облегчает выбор перспективных инвестиционных проектов, а гражданам — поиск подходящего работодателя. Участвующие в рейтинге компании смогут рассчитывать на дополнительную поддержку от властей регионов, информация про рейтинг также может быть добавлена в кабинет налогоплательщика.

Сейчас пилотный проект по поддержке ответственных компаний, получивших по результатам оценки не менее 91 балла, реализуется во Владимирской области: с начала года в регионе вступил в силу закон «О развитии ответственного ведения бизнеса во Владимирской области», а также ряд дополнительных постановлений, предусматривающих сокращение сроков реализации новых инвестпроектов.

«В связи с реализацией пилотного проекта по внедрению принципов ответственного ведения бизнеса во Владимирской области наибольший интерес к прохождению анкетирования мы сейчас закономерно наблюдаем именно в этом регионе, но постепенно участниками рейтинга становятся и крупные федеральные компании»,— отмечает Станислав Прокофьев. В конце года разработчики рейтинга планируют подвести первые итоги, определить лидеров по регионам и отраслям.

Ксения Ильина

МНЕНИЕ

CFO.GOV.RU

ИГОРЬ ЩЕГОЛЕВ, полномочный представитель президента РФ в Центральном федеральном округе:

— Тема устойчивого развития и так называемая ESG-повестка уже давно превратились в один из важных ориентиров для многих стран и компаний. К сожалению, западная ESG-повестка сегодня свелась к продвижению чужих интересов через включение их в корпоративные стандарты. Во многом для наших целей она не подходит, но заставляет задуматься об альтернативе в виде собственной концепции.

Для построения суверенной экономики необходима концепция, учитывающая наши собственные стратегические интересы и национальные приоритеты. Технологический суверенитет в различных отраслях возможен, только если он будет и в сфере идей.

Высшим национальным приоритетом страны является сбережение народа России. Об этом наш президент сказал в послании Федеральному собранию еще в 2021 году, а образом будущего для России назвал крепкую, благополучную семью с большим количеством детей.

Внешние демографические прогнозы, включая подготовленный ООН, предрекают нам сокращение населения к концу века почти на четверть, а, например, США и Великобритании, напротив, обещают рост. Расчеты российских аналитиков показывают, что такие модели содержат ничем не подкрепленные допущения и нередко создаются «центрами силы», не заинтересованными в существовании нашей страны как таковой. При этом ситуация в России, по мнению отечественных ученых, имеет потенциал к улучшению при грамотной, сбалансированной демографической политике.

По решению президента РФ в последние годы принят целый ряд мер для поддержки семей с детьми. Но одних только усилий государства недостаточно для кардинального улучшения демографической ситуации. Без консолидации усилий с предпринимательским сообществом достичь желаемого результата будет трудно. Почему именно корпоративный сектор критичен? Достойный уровень заработной платы и уверенность в завтрашнем дне для любой семьи важнее, чем пособия и льготы. На работу люди ходят чаще, чем в МФЦ.

Уже сегодня многие компании инвестируют в демографию, заботятся о своих сотрудниках и членах их семей, реализуют экологические и благотворительные проекты, строят больницы, детские сады, дороги. Государство и общество должны знать об этих компаниях, поддерживать их, выявлять и продвигать лучшие корпоративные практики ответственного ведения бизнеса.

В качестве творческого переосмысления ESG-подходов в Центральном федеральном округе мы внедрили рейтинг ответственного бизнеса, убрав чуждые и не отвечающие нашим интересам ценности. Назвали его ЭКГ-рейтинг («Экология—Кадры—Государство»). В «Экологии» мы обращаем внимание на реальные проекты по защите природы, а не на слепое исполнение навязанных извне «карбоновых обязательств», устанавливающих потолок для развития нашей собственной промышленности. В «Кадрах» делаем фокус на народосбережении, традиционных ценностях и благополучии граждан. Нам важно, как компании относятся к собственным сотрудникам, их семьям и клиентам. В блоке «Государство» оцениваем вклад компании в достижение национальных целей, а не зацикливаемся на процессах корпоративного управления. Результат для нас важнее процесса.

Рейтинг определяет систему координат, в которой учтены интересы государства, российского бизнеса и общества, а конечная цель этой работы — формирование образа (целевого ориентира) предприятия, которое не только добивается определенных коммерческих результатов, но и формирует здоровую среду через свои продукты, корпоративную культуру и социальные, экологические, а также благотворительные проекты.

В планах — на этой основе повысить качество взаимодействия государства и бизнеса. Потенциал для этого большой: от сокращения сроков получения различных разрешений, согласований, льгот и мер поддержки от государства до более низких ставок по кредитам при соответствующем банковском регулировании.

ЭКГ-рейтинг ответственного бизнеса позволяет усилить качество оценки проектов за счет таксономии компаний. Ведь в реальной жизни зачастую ответ на вопрос «кто?» важнее, чем «что?».

МНЕНИЕ

ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

ДАНИИЛ ЕГОРОВ, руководитель Федеральной налоговой службы:

— Бухгалтерская и финансовая отчетность, сведения о регистрации и информация от контрольно-кассовой технике, полная аналитика в различных отраслях экономической деятельности, в том числе о рисках налогоплательщиков,— получателем этих и многих других данных является ФНС. На сегодняшний день это крупнейший агрегатор информации о налогоплательщиках.

Сейчас количество наборов аналитических и агрегированных данных превышает 88 тыс., которые мы готовы предоставлять неограниченному перечню пользователей и фактически уже предоставляем более чем 200 клиентам. Это не только органы государственной власти, но и представители бизнеса, в том числе государственные корпорации.

Такой подход увеличил эффективность принимаемых нашими клиентами управленческих решений и снизил административную нагрузку на бизнес, не отвлекая его от своей основной работы запросами документов.

На основе имеющихся сведений служба создает различные метрики для анализа бизнеса. Их специфика зависит как от характера отрасли, в которой работает организация, так и от цели проведения расчета.

Ранее ФНС России концентрировалась на расчете и выявлении рисков налогоплательщиков. Мы использовали данные в основном для выявления неплательщиков налогов для дальнейшего проведения контрольных мероприятий. В последние же годы мы больше концентрируемся на анализе благонадежности компаний.

Основным фактором, который влияет на поведение налогоплательщиков, является публичность такой оценки. Бизнесу важно выглядеть добросовестно в глазах своих контрагентов, а мы предоставляем инструменты, которые эту возможность обеспечивают.

Совместно с Финансовым университетом при правительстве Российской Федерации и аппаратом полномочного представителя президента России в Центральном федеральном округе мы участвуем в расчете показателей ЭКГ-рейтинга. При расчете рейтинга используются реестровые данные, а также публичные сведения из бухгалтерской отчетности и иных источников, получателем которых является Федеральная налоговая служба.

В прошлом году ЭКГ-рейтинг планировался как метод оценки компаний, действующих в Центральном федеральном округе. После успешной апробации методики, разработанной Финансовым университетом, мы перешли к расчету показателей ЭКГ-рейтинга всех юридических лиц России, на текущий момент такой расчет проведен по 95 тыс. компаний.

В соответствии с разработанной методикой мы не оцениваем компании, которые относятся к микробизнесу. Также мы не оцениваем компании, по которым бухгалтерская отчетность в силу требований законодательства не является публичной. Расчет по таким компаниям может быть осуществлен только с их согласия. Кроме того, мы используем данные иных ведомств, которые получаем в рамках действующих соглашений. Одними из основных наших партнеров в этой части являются Федеральное казначейство и Росфинмониторинг, без которых было бы невозможно оценить деловую репутацию и благонадежность компаний.

Конечно, подобные системы оценки и рейтинги не уникальны, однако впервые в создании этих инструментов участвует государство, а это означает точность и юридическую значимость предоставляемых данных об организациях.

Таким образом, в результате создаются условия, в которых налогоплательщики сами будут заинтересованы в том, чтобы улучшить свои характеристики.

Основная идея любого государственного рейтинга — оказание мер поддержки компаниям с самым высоким рейтингом. Это как упрощение ведения бизнеса, так и получение более дешевого капитала. Также лучшие компании из ЭКГ-рейтинга смогут получить региональные льготы — как это уже происходит во Владимирской области. Подобные проекты положительно скажутся на снижении административных барьеров и позволят более эффективно принимать управленческие решения в сфере предпринимательства.

МНЕНИЕ

ИРИНА БУЖОР

АЛЕКСАНДР ШОХИН, президент РСПП:

— В марте текущего года прошел ежегодный съезд Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). Президентом Российской Федерации Владимиром Путиным был поднят вопрос о вкладе российских компаний в стратегическое развитие страны, в решение общественно значимых задач и об ответственном ведении бизнеса, опыт которого важно шире распространять.

По итогам встречи глава государства поручил нам и правительству РФ активно вовлекать компании в систему объединений работодателей. Для российских компаний, деловая практика которых опирается на принципы ответственного ведения бизнеса, что включает в том числе стабильное стратегическое развитие в РФ, заботу о сотрудниках, участие в развитии территорий, формирование благоприятной социальной и природной среды, повышение человеческого потенциала, будет учреждена отдельная премия.

Хотел бы отметить, что к приоритетам РСПП уже на протяжении многих лет относится продвижение принципов устойчивого развития, корпоративной социальной ответственности. Напомню, что еще в 2004 году съездом РСПП была принята Социальная хартия российского бизнеса — свод принципов ответственного ведения бизнеса, обновленная редакция которой была утверждена на съезде РСПП в 2021 году. По состоянию на сегодня к ней присоединилось почти 300 организаций, в которых работают 10 млн человек. Ежегодно на основе комплексной оценки крупнейших компаний РСПП рассчитывает и составляет индексы устойчивого развития, что помогает выявлять успешную практику и лидеров ответственного бизнеса.

В ответ на растущее общественное внимание к бизнесу и результатам его деятельности появляются и новые инструменты оценки. Полезно, когда они дополняют друг друга. Мы приветствуем создание таких инструментов комплексной оценки компаний, как ЭКГ-рейтинг, когда учитывается влияние на такие стратегические сферы, как демография, экология, достижение национальных целей развития, определенных главой государства. Важно отметить, что методология ЭКГ-рейтинга соответствует поручениям президента по итогам съезда РСПП в марте этого года. В частности, участники бизнес-объединений получают дополнительные баллы в рейтинге не только за членство в них (+5 баллов), но и за победы в проводимых нами конкурсах (до 5 баллов), а также в индексах РСПП по устойчивому развитию (до 5 баллов).

В целом полагаем, что ЭКГ-рейтинг станет эффективным инструментом мотивации компаний к ответственному предпринимательству, поскольку в нем учитываются не только объективные экономические показатели, но также и репутация бизнеса, его социальная ответственность и вклад в развитие нашей страны. Продолжим наше сотрудничество в этом направлении.

ЭКГ-рейтинг

Кадры в дефиците

Дефицит кадров становится все более актуальной проблемой во многих регионах: уровень безработицы обновил исторический минимум, а конкуренция компаний за сотрудников, напротив, продолжает расти. Нехватка трудовых ресурсов способна ограничить инвестиционный рост компаний, при этом бизнес может самостоятельно внедрять меры демографической корпоративной ответственности, направленные на поддержку сотрудников с детьми и беременных женщин — социальная поддержка не только улучшает благосостояние сотрудников, но и повышает их лояльность к компании.

ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

— практика —

Безработица уходит с рынка

Нехватка кадров является актуальной проблемой для многих регионов не первый год, а к апрелю этого года уровень безработицы, по данным Росстата, упал до 3,3% — это исторический минимум для российского показателя. Об изменении ситуации на рынке труда говорят и компании: по данным HeadHunter, уровень конкуренции растет в целом на рынке, а разница между числом активных вакансий и активных резюме продолжает расширяться (см. график).

В регионах Центрального федерального округа на пять вакансий приходится один безработный, отмечал полномочный представитель президента РФ в ЦФО Игорь Щеголев на конференции «Демографическая политика современной России: как добиться роста вопреки прогнозам». Сокращение количества рабочей силы прогнозируется и исходя из текущих показателей рождаемости — суммарный коэффициент рождаемости, не зависящий от численности женщин детородного возраста, в РФ в 2022 году составил 1,42, или 66% от уровня простого воспроизводства (2,15), упав до 15-летнего минимума, при этом только 2 из 89 субъектов РФ (Чеченская Республика и Республика Тыва) обеспечивают воспроизводство населения (население сокращается, если суммарный коэффициент рождаемости находится ниже уровня простого воспроизводства).

Демографические прогнозы, включая подготовленный ООН, предусматривают сокращение населения России к концу века почти на четверть — по этому показателю страна может сместиться с 9-го на 20-е место в мире. Такая же тенденция отмечается и в некоторых развитых странах, в частности в Японии, где сохраняется один из самых высоких показателей продолжительности жизни (88 лет для женщин и 82 года для мужчин), а суммарный коэффициент рождаемости (1,26) находится на уровне центральной части России (1,31). Естественная убыль населения в стране за последние пять лет составила почти 3 млн человек, к 2050 году здесь также прогнозируется сокращение населения на четверть.

Выраженный дефицит кадров уже ограничивает инвестиционные возможности компаний, однако любые решения внутри демографической политики являются крайне дорогостоящими, а их результат, скорее всего, оценят следующие поколения, предупреждал на конференции ректор НИУ ВШЭ Никита Анисимов.

Бизнес тем не менее может участвовать в этом процессе — за счет проведения корпоративной демографической политики — для компаний такие практики выгодны, так как повышают лояльность сотрудников и снижают текучку кадров. «Это сравнительно новая формой социальной ответственности российского бизнеса, но она имеет все шансы стать одним из ключевых и важнейших элементов национальной корпоративной культуры, ориентированной на ежедневную заботу о своих сотрудниках, что, по сути, и является одним из драйверов демографического развития страны»,— считает глава Института демографической политики им. Д. И. Менделеева Иван Ефимов.

В соответствии с Трудовым кодексом работодатели обязаны предоставлять сотрудникам определенные социальные гарантии, но компания также может по собственной инициативе обеспечить сотрудников дополнительным соцпакетом, например добровольным медицинским страхованием, обучением, скидками на продукцию у партнеров, компенсацией оплаты мобильной связи. «Большинство компаний использует соцпакет как инструмент привлечения квалифицированных соискателей, но лишь единицы применяют принципы ответственного ведения бизнеса исходя из цели создания условий для демографического развития и увеличения рождаемости»,— добавляет Иван Ефимов.

«Дело» в стандарте

Отдельные компании уже сейчас реализуют практики, ориентированные на поддержку семей, как в отношении собственных сотрудников, так и клиентов, но если одни ограничиваются уголками для детей, то другие создают в офисах детские центры, организуют круглосуточную службу поддержки и совместные путешествия, запускают программы страхования членов семьи и финансовые выплаты беременным сотрудницам, механизмы поощрения женщин, рано выходящих из декретного отпуска, и оплату нянь. Компании также могут помогать сотрудникам оформлять необходимые документы для получения предусмотренных властью выплат и льгот.

В 2022 году группа компаний «Дело» при поддержке Института демографической политики им. Д. И. Менделеева первой в России внедрила корпоративную политику поддержки семьи, на ее основе постепенно были разработаны решения демографического характера, которые сейчас тестируются в рамках компании и в дальнейшем могут быть внедрены на предприятиях любого масштаба и любых форм собственности. Программа была запущена в пилотном режиме в одной из крупнейших компаний холдинга — «ТрансКонтейнер» — с численностью сотрудников более 3 тыс. человек, а с января этого года — распространена на все компании группы.

Сформированная программа включает в себя комплекс мер повышения качества жизни семей работников, в частности единовременную выплату 1 млн руб. при рождении третьего ребенка и последующих детей. Также предусмотрены дополнительные выплаты по больничному в период беременности и при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, увеличен размер компенсаций за детский сад и путевки в детские лагеря, была расширена и программа ДМС. «Эти меры построены по принципу позитивной дискриминации, то есть фокусирования социального пакета на поддержку многодетных семей,— поясняет Иван Ефимов.— Долгосрочные инвестиции в сотрудников повышают привлекательность работодателя и повышают благополучие сотрудников».

Институтом демографической политики им. Д. И. Менделеева совместно с ГК «Дело» был подготовлен и корпоративный демографический стандарт, описывающий типовые документы для компаний. В частности, в нем приводятся образцы коллективного договора с пакетом сопутствующих документов, корпоративного положения по программе повышения рождаемости, поддержке материнства и детства, типовое положение об отделе социального развития компании, форма должностной инструкции специалиста по корпоративной социальной политике компании и форма должностной инструкции специалиста организации по работе с семьей, а также типовой дневник социального менеджера, который содержит факты, которые могут быть основой нефинансовой отчетности компании, посвященной социальным проектам.

Эффективность реализации проектов по повышению рождаемости, поддержке материнства и детства предлагается оценивать по двум группам показателей: это реализация компанией функции демографического агента государства (здесь главным индикатором является увеличение количества детей в семьях сотрудников), а также влияние проекта на уровень лояльности сотрудников к компании, включая снижение текучести кадров.

Оценка эффективности проекта в ГК «Дело» планируется в конце этого года. В частности, для этого будет взят коэффициент количества детей в возрасте до 18 лет на одного работника (отношение численности несовершеннолетних детей в семьях сотрудников компании к общему числу сотрудников, работники, принятые в штат компании в течение года, учитываться не будут), а также коэффициент рождаемости (изменение отношения количества детей, рожденных в семьях штатных сотрудников, к общей среднесписочной численности персонала компании). Помимо этого будут учитываться средний стаж работы в компании работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, и показатели текучести работников, получивших материальную помощь в связи с рождением/усыновлением ребенка в размере 50 тыс. руб., к общей текучести кадров компании, а также отношение текучести работников, получивших материальную помощь в связи с рождением третьего и последующих детей в размере 1 млн руб., к общей текучести кадров компании.

Среди компаний распространены меры материальной поддержки сотрудников с детьми — так, в компании «ФосАгро» осуществляется ежемесячная материальная помощь работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до двух лет, в размере 10 тыс. руб., в ПАО «ТрансКонтейнер» осуществляется компенсация до 80% (не более 10 тыс. руб.) фактических затрат на содержание детей в дошкольных учреждениях, а также ежемесячная доплата в случае досрочного выхода из отпуска по уходу за ребенком в размере до 10 тыс. руб. (выплата осуществляется при досрочном прекращении отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет при условии выхода на работу в режиме полного рабочего времени). В ЛУКОЙЛе предоставляется ежегодная материальная помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, а в компании АЛРОСА — материальная помощь сотрудникам при исключительно затруднительном материальном положении по совместному решению компании и профсоюза.

Также компании компенсируют сотрудникам и их детям расходы на ДМС, организацию летнего отдыха, оплату стоимости проезда работникам с детьми к месту отдыха и обратно (к примеру, РЖД обеспечивает работникам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет бесплатный ежегодный проезд ж/д транспортом общего пользования к месту отдыха и обратно).

Еще одно популярное направление — это меры поддержки здорового образа жизни сотрудников. Так, в ПАО «Акрон» некурящим работникам предоставляется один дополнительный оплачиваемый день к отпуску, компания Avast организует питание в корпоративной столовой для работников и членов их семей, а ЛУКОЙЛ регулярно организует корпоративные спортивные программы и мероприятия, включая спартакиады, региональные и областные соревнования и турниры, туристические слеты и экскурсионные поездки для работников, членов их семей и ветеранов. Также в компании действует специализированная защита беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей, женщин репродуктивного возраста на производстве во вредных и опасных условиях.

Отдельные меры принимаются и для беременных женщин: в ММК женщины начиная с 13 недели беременности и до рождения ребенка освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы при условии обязательного посещения центра «Материнство», осуществляющего психологическую и физиологическую подготовку к родам, а «ФосАгро» предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск (четыре дня) одиноким родителям и опекунам, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет, родителям детей-инвалидов и многодетным родителям. Avast предоставляет семейным сотрудникам возможность гибкого графика работы, включая удаленный режим работы, также компания организовала курсы по программированию для детей работников. Холдинг «Мираторг» создал просемейную, в том числе детскую социальную, инфраструктуру для работников с детьми: два коттеджных поселка с тематическими зонами для прогулок и отдыха, детских игр и занятий спортом, с 2015 года работает корпоративный детский сад с образовательной лицензией. АЛРОСА же при приглашении на работу молодого специалиста содействует трудоустройству второго члена семьи в подразделениях компании.

Екатерина Орлова

МНЕНИЕ

GR-директор hh.ru ВИТАЛИЙ ТЕРЕНТЬЕВ:

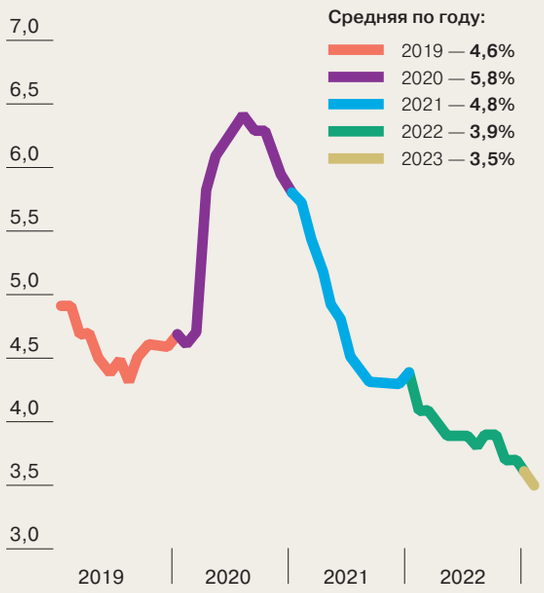
ПРЕСС-СЛУЖБА HH.RU

— Уровень безработицы (3,3%) наряду с hh.индексом, показывающим соотношение активных резюме на одну вакансию (3,6 по итогам мая), сегодня достигли исторических минимумов — компаниям катастрофически не хватает рабочих рук.

Фундаментальной проблемой такого положения дел на российском рынке труда остается демография. Молодежи уже почти в два раза меньше, чем 10–15 лет назад, а средний возраст сотрудников стремительно увеличивается. При существующих демографических тенденциях ситуация в последующие годы будет лишь ухудшаться.

Поэтому мы считаем необходимым как можно активнее развивать и поддерживать реальные инициативы, которые могли бы способствовать увеличению численности населения, расширению границ найма и устранению любых форм дискриминации на рынке труда. В противном случае в стране попросту некому будет работать. Нужно находить успешные практики, поддерживать компании, которые своей деятельностью меняют подходы к управлению человеческим капиталом, помогают развиваться региону, финансово и нефинансово поддерживают своих сотрудников и их семьи. В этой точке и сходятся наши интересы и цели ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса — здесь мы видим возможности для взаимодействия и партнерства.

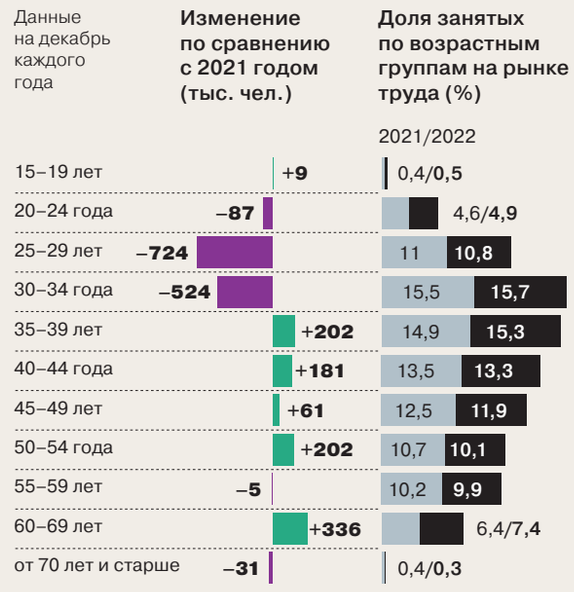
УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ В РФ (%)
ИСТОЧНИК: РОССТАТ.



HH.ИНДЕКС СНИЖАЕТСЯ: РАСТЕТ КОНКУРЕНЦИЯ ЗА ЛЮДЕЙ В ЦЕЛОМ НА РЫНКЕ ИСТОЧНИК: РОССТАТ.

ДИНАМИКА ЧИСЛА АКТИВНЫХ ВАКАНСИЙ И АКТИВНЫХ РЕЗЮМЕ ОТНОСИТЕЛЬНО ЯНВАРЯ 2021 (%) ИСТОЧНИК: РОССТАТ.

КАК ИЗМЕНИЛОСЬ КОЛИЧЕСТВО ЗАНЯТЫХ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ В 2022 ГОДУ
ИСТОЧНИК: РОССТАТ.



ЭКГ-рейтинг

Социальная защита

Российские компании не только реализуют привычные меры поддержки сотрудников в виде покрытия расходов на добровольное медицинское страхование или предоставление бесплатного обучения, но и внедряют новые программы корпоративной социальной ответственности, направленные на решение жилищного вопроса, обеспечение страховкой на случай возникновения сложных жизненных ситуаций, профориентацию детей и оказание узкопрофильной медицинской помощи.

WESTEND61 / GETTYIMAGES

— практика —

Крупный — значит социальный

Инициативы, направленные на совмещение профессиональных и семейных обязанностей, уже реализуются большинством крупных российских компаний. По данным опроса, проведенного РСПП среди крупных предприятий, 53% опрошенных утвердили программы поддержки для работающих матерей, а также для сотрудниц, планирующих уйти в декрет, и для женщин, имеющих детей и/или возвращающихся на работу после декрета.

Список корпоративных программ примерно одинаков у большинства представителей крупного российского бизнеса, отмечают авторы доклада. Меры поддержки материнства и сотрудников с семейными обязанностями, как правило, включают предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков, материальные выплаты, поддержку многодетных родителей, программы профессиональной подготовки и адаптации для женщин после длительного перерыва в связи с рождением ребенка, субсидии на оплату пребывания детей в детских дошкольных учреждения, летних оздоровительных организациях.

Так, РЖД реализует комплексную программу и проводит активную работу по поддержке женщин. С 2018 года программа реализуется по шести основным направлениям: создание нормативной базы, проведение исследований, мотивация труда, развитие системы социальных льгот и гарантий, расширение возможностей в области медицинского обеспечения, улучшение условий труда, организация культурно-массовых и просветительских мероприятий по поддержке женщин и семей.

«Северсталь» реализует программу поддержки материнства и детства на Череповецком металлургическом комбинате: она включает дополнительные единовременные выплаты по случаю рождения ребенка, ежемесячные выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, ежемесячные выплаты в помощь многодетным семьям, на детей до 18 лет, помощь вдовам (также на детей до 18 лет), помощь работникам-опекунам на детей до 18 лет, а также единовременные выплаты к празднику День матери многодетным матерям, имеющим на иждивении четырех и более детей. Программа покрывает и расходы на оплату путевок в летние оздоровительные учреждения, а также на санаторно-курортное лечение.

В Совкомбанке каждому сотруднику доступен бесплатный полис ДМС уже после месяца работы, включая страховку от несчастных случаев и лечение онкологических заболеваний. Для сотрудников действует и комплексная семейная программа, направленная на увеличение рождаемости: банк дарит финансовый подарок сотрудникам на рождение каждого ребенка (сумма выплаты зависит от количества детей в семье). Предусмотрены и компенсации отдыха в детском лагере для детей сотрудников, и софинансирование частных детских садов. Помимо этого банк помогает сотрудникам собрать детей в школу и подготовить их к экзаменам ОГЭ и ЕГЭ. Также сотрудники компании отдыхают с семьями на тематических курортах России по софинансированию от банка. Действует и льготная программа «Целевой кредит на ЭКО для женщин». «Мы делаем все возможное, чтобы создать для своих сотрудников комфортные условия работы, фокусируясь на поддержке здорового образа жизни, культуры и искусства, а также здравоохранения. В банке работают 26 тыс. сотрудников. Для них действуют широкий социальный пакет и одна из лучших корпоративных программ поддержки, что подтверждается высокими оценками независимых рейтингов и экспертов»,— отмечает руководитель департамента корпоративных ценностей Совкомбанка Надия Имаметдинова.

В свою очередь, ПСБ реализует ряд программ, направленных не только на финансовое, но и на эмоциональное, физическое, социальное благополучие работников. Уже несколько лет в банке действует «Кафетерий льгот» — гибкая система мотивации, которая объединяет социальные льготы и разные опции по поддержке сотрудников. Это редкий для госбанков формат, который максимально персонализирует соцпакет для сотрудника. Каждому в соответствии с должностью выделяется лимит, который можно использовать и для родственников. В «Кафетерий льгот» входят ДМС, материальная помощь в сложных ситуациях, льготные условия на продукты банка, доплата до оклада по больничным листам по беременности и родам, возмещение спортивных занятий и много другое.

Еще одна часть социального пакета ПСБ — специальная платформа, которая помогает сотрудникам в решении бытовых вопросов. Работники банка могут получать консультации экспертов — юристов, финансистов, психологов, налоговых экспертов, консультантов по ЗОЖ, услуги автоэксперта или услуги уборки жилого помещения. «ПСБ выстроил уникальную систему благополучия и продолжает совершенствовать ее в зависимости от потребностей сотрудников и стратегических задач — развития демографии и человеческого капитала. Финансируя такие проекты, банк принимает активное участие в реализации национальных целей, в частности в создании комфортной и безопасной среды для жизни, развитии просемейно ориентированных практик для поддержки проектов демографии. Повышение благополучия российских семей через поддержку своих сотрудников для ПСБ стратегический ориентир»,— отмечает начальник управления устойчивого развития ПСБ Екатерина Кузьмина.

Отличительные практики

Некоторые компании применяют и особые практики для вовлечения сотрудников и повышения корпоративной социальной ответственности бизнеса. Так, в АФК «Система» одним из актуальных инструментов развития человеческого капитала являются «инвестиции влияния». Благотворительный фонд «Система», являющийся оператором социальных инвестиций компании, стал первым фондом частной корпорации, который выступил организатором и исполнителем проекта социального воздействия, рассказала директор по образовательным программам и взаимодействию с образовательными и научными организациями БФ «Система» Кристина Грекова на конференции «Демографическая политика современной России: как добиться роста вопреки прогнозам». В рамках проекта в Костромской области вопрос демографии был рассмотрен с точки зрения оттока населения из регионов присутствия корпорации, а в Segezha Group был запущен проект по профориентации в лесопромышленной отрасли: он включает открытие направлений подготовки в вузах и колледжах по деревообработке, закупку оборудования в образовательные организации (аналогичного тому, которое установлено на заводе компании) и проведение профориентационных лекций и экскурсий по заводу.

В группе компаний «Новард» (в структуру группы входят розничная сеть «Эконика», девелопер «Сити21» и другие компании) реализуется концепция «созидательного предпринимательства», направленная на финансовое, физическое, профессиональное и социальное благополучие семей сотрудников. В компании действует система поддержки семей с детьми в сложных жизненных ситуациях: предоставление займов, материальной помощи, оказание юридической и психологической поддержки, помощь в подборе врачей и клиник. Компания поздравляет родителей с днем рождения детей и предоставляет возможность сокращения рабочего дня 1 сентября или выхода в отпуск для родителей первоклассников и выпускников. Также для школьников—детей сотрудников ГК «Новард» ежегодно проводится мероприятие «Пятерочка», на котором награждают отличников и устраивают детские мастер-классы.

Еще одним проектом компании, направленным на поддержку семей с детьми, является программа «Создаем будущее». Она ориентирована на детей от 10 до 18 лет и их родителей. Главная задача программы — помочь в профессиональной ориентации и раскрытии потенциала школьников. Детям сотрудников помогают определить сферу интересов, а также развить «мягкие навыки» через участие в профессиональной деятельности и коммуникацию с людьми разного возраста. Всего доступно пять обучающих курсов — это «Средовой дизайн», «Маркетинг и реклама», «Продвижение в социальных сетях», «Основы управления коммерческой недвижимостью», «Современные инструменты привлечения молодежной целевой аудитории». Кроме того, сотрудники ГК «Новард» могут принять участие в мероприятиях волонтерского проекта «Доброновард.рф», привлекающего как сотрудников, так и членов их семей. Например, в 2022 году в корпоративном театре «НовArt» было поставлено более 50 спектаклей с участием семей сотрудников.

В компании «Аскона» социальная поддержка сотрудников включает специальную жилищную программу: каждый из 10 тыс. сотрудников может приобрести недвижимость в городе Доброград (в прошлом году он получил статус муниципального образования) со скидкой 10% вне зависимости от типа жилья. Также компания оплачивает первый взнос по ипотеке. БОльшая часть сотрудников компании работает в городе Ковров, добраться от Доброграда до места работы можно на бесплатном корпоративном такси.

«Цель проекта заключается в создании комфортной и безопасной среды для жизни не менее трех поколений одной семьи»,— отметил главный внутренний аудитор Askona Life Group Дмитрий Бочаров. По его словам, Доброград является самоокупаемым прототипом нового населенного пункта, который запускает «инвестиционную воронку» в экономической и социальной сферах региона через финансовое партнерство частных и государственных инвестиций. Жители города могут пользоваться услугами образовательного центра «МИР», клинического медицинского центра, гольф-курорта, спортивного комплекса «Гранд Арена», парк-отеля «Доброград» и аэропорта малой авиации. Также на территории муниципального образования располагается парк семейного отдыха площадью 60 га для занятий 40 видами спорта, а в 2025 году планируется открытие муниципального детского сада и муниципальной школы.

С особой заботой

Компании инициируют и узкопрофильные программы, нацеленные на поддержку женщин и обеспечение доступа к медицинским услугам. Фармацевтическая компания «Протек» еще в 2006 году создала одноименный благотворительный фонд, основным направлением которого стала работа в рамках программы «Здоровье — людям». Одно из самых масштабных направлений деятельности фонда — обеспечение лекарствами социальных и медицинских учреждений, а также благотворительных организаций. За 2022 год, как следует из отчетности, фонд передал больницам, домам престарелых и НКО медицинские изделия и лекарства более чем на 313 млн руб.

Особое внимание в рамках деятельности фонда «Протек» уделяет своим сотрудникам, в частности оказывая поддержку семьям с детьми-инвалидами, которым требуется дорогостоящее лечение. Кроме того, восемь лет назад компания запустила программу «Новая жизнь» для помощи семьям, которые не могут родить ребенка из-за проблем со здоровьем. Пока ее участниками могут стать только работающие в компании «Протек» (программа лечения бесплодия наряду с ДМС входит в пакет социальной помощи), но в будущем проект планируют масштабировать, привлекая другие крупные компании, которые хотят реализовывать аналогичные программы для своих сотрудников. Как подсчитали в «Протеке», за 2015–2022 годы участие в проекте приняли 375 человек, родились 82 ребенка. По данным фонда, за время действия программы было оказано около 35 тыс. амбулаторных и стационарных услуг. Речь, в частности, идет об услугах в акушерстве, гинекологии и неонатологии (в том числе о лабораторной и лучевой диагностике), эндоскопии и УЗИ, о медико-генетических анализах и генеалогических исследованиях, а также помощи с госпитализацией.

Некоторым участникам проекта после прохождения лечения удается забеременеть самостоятельно. Но часто, как следует из статистики благотворительного фонда, проблемы, с которыми обращаются пациенты, решаются с помощью процедуры ЭКО. Получить направление на нее в рамках госпрограммы не всегда возможно, поскольку количество квот на процедуру ограничено. Кроме того, серьезными препятствиями остаются возраст потенциальных участников и имеющиеся у них заболевания. Хотя некоторые ограничения действуют и в «Новой жизни», рамки отбора участников у «Протека» менее строгие.

Компания ЕВРАЗ реализует долгосрочную программу «Производственно-оздоровительный центр „Василиса“». Работа центра направлена на рождение здоровых детей. Статистика подтверждает, что главный результат программы — снижение количества осложнений беременности и родов, прерываний беременности, анемий, рождения гипотрофических детей, случаев родового травматизма матери и плода, повышение количества детей, получающих грудное вскармливание, увеличение количества здоровых матерей и детей, повышение роли семьи в обществе. Более 56% матерей (3466 человек) пришли в центр со второй, третьей, четвертой беременностью. За счет комплексного медицинского сопровождения снижается нагрузка на медицинские учреждения Новокузнецка, где беременные женщины стоят на учете.

А вот программа добровольного медицинского страхования Газпромбанка включает полную оплату ведения беременности и родов. Банк предоставляет материальную помощь многодетным родителям, родителям-одиночкам и родителям детей-инвалидов, а также дает возможность выбора гибкого графика работы для молодых матерей. При рождении ребенка работникам оказывается единовременная помощь, а в период отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста 3 лет материальная помощь выплачивается на ежемесячной основе.

Арина Давыдова

GETTY IMAGES

Тематические страницы газеты «Коммерсантъ» («ЭКГ-рейтинг»). | Владимир Желонкин — генеральный директор АО «Коммерсантъ», главный редактор | Сергей Вишневский — руководитель фотослужбы | Рекламная служба: Тел. (495) 797-6996, (495) 926-5262 | Ограничение: 16+ | Владимир Лавицкий — директор «Издательского синдиката» | Татьяна Едовина — выпускающий редактор | Ольга Еременко — редактор | Сергей Цомык — главный художник | Галина Кожеурова, Екатерина Репях — фоторедакторы | Екатерина Бородулина — корректор | | Бесплатно |

ЭКГ-рейтинг

Пилотный регион

В конце прошлого года во Владимирской области был утвержден закон о развитии ответственного ведения бизнеса — он направлен на улучшение инвестклимата в регионе и поддержку компаний, получивших высокий балл по результатам рейтингования: они смогут получить доступ к дополнительным стимулам на региональном уровне.

КОНСТАНТИН КОКОШКИН

— эксперимент —

Деловой климат в регионах должен способствовать созданию комфортных условий работы для ответственного бизнеса — пока компаниям зачастую проще открывать новое юрлицо или дробить бизнес, чтобы «находиться» в рынке, поэтому одно из ключевых направлений экономической политики в ЦФО — это разворот государства к ответственному бизнесу, отмечает инвестиционный уполномоченный в Центральном федеральном округе Артур Ниязметов. «Чтобы повысить эффективность мер господдержки, целесообразно учитывать вклад компаний в достижение национальных целей развития. На это в конечном счете нацелен проект по внедрению ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса в экономическую политику регионов»,—добавляет он.

Первым регионом, утвердившим модельный закон «О развитии ответственного ведения бизнеса» на основе ЭКГ-рейтинга, стала Владимирская область — регион был выбран в качестве пилотной территории по внедрению новых стандартов для компаний. Власти региона рассчитывают, что принятие закона повысит мотивацию компаний для развития собственного бизнеса и увеличения вкладываемых в регион присутствия инвестиций, а также позволит снизить административные барьеры и поспособствует созданию прозрачных и понятных «правил игры».

Согласно закону, ответственным бизнесом может быть признано юридическое лицо, зарегистрированное на территории Владимирской области, среднесписочная численность работников которого за календарный год составила более 15 человек, а размер выручки — более 120 млн руб. Компания также должна набрать по результатам комплексной оценки (скоринга) 91 и более баллов.

Лидеры рейтинга в регионе получают режим наибольшего благоприятствования. Так, срок рассмотрения заявок на налоговые льготы вместо обычных 30 дней сокращается до 10. Срок получения разрешения на строительство сокращается в два раза. Технологическое присоединение к различным сетям — до трех раз. Земля без торгов — за 15 дней.

В этом году были приняты подзаконные акты, которые обеспечивают работу закона. В частности, были прописаны требования к содержанию и порядок заключения договора о предоставлении ответственному инвестору мер поддержки. Помимо этого правительством области были заключены соглашения о сокращении сроков предоставления услуг со всеми ресурсоснабжающими организациями региона и муниципалитетами области.

Теперь компании, признанные ответственными инвесторами, смогут рассчитывать на ускоренное предоставление государственных и муниципальных процедур и услуг, необходимых для запуска новых, ранее не существовавших производств. Такие компании смогут претендовать на сокращение сроков по более чем 60 услугам, включая 30 процедур на региональном уровне, 27 — на муниципальном и 9 услуг, оказываемых ресурсоснабжающими организациями.

На практике данный закон работает следующим образом: если компания принимает решение построить новое производство и обращается за предоставлением земельного участка, то муниципалитет предоставляет его в аренду без торгов — это касается, в частности, тех случаев, когда предполагается организация производства импортозамещающей продукции. Максимальный срок выделения участка составит 15 рабочих дней вместо 37.

Когда участок выбран, утверждается проект планировки — в данном случае максимальный срок составит семь рабочих дней вместо 20. Этот период сокращается за счет проведения публичных слушаний в минимальные сроки, предусмотренные Градостроительным кодексом РФ. Параллельно компании выдается градостроительный план земельного участка —максимальный срок этой процедуры составит 7 рабочих дней вместо 14. В свою очередь, прохождение госэкспертизы ПСД займет не более 30 рабочих дней вместо 42.

На этапе строительства компании смогут рассчитывать на подключение к необходимым инженерным сетям в сокращенные сроки: по электричеству (до 150 кВт) — до 35 рабочих дней (вместо 123 рабочих дней), к газовым сетям — до 88 рабочих дней (вместо 129 рабочих дней), к водоснабжению — до 33 рабочих дней (вместо 46 рабочих дней). Ввод же объекта в эксплуатацию займет до 17 рабочих дней вместо 25, а регистрация права собственности на введенный в эксплуатацию объект — не более 5 рабочих дней вместо 10. Суммарно сокращение процедур позволит уменьшить сроки строительства объекта в среднем на четыре месяца, что позволит снизить операционные расходы инвестора и быстрее начать извлекать доход от капвложений.

В регионе также прорабатывается расширение мер поддержки не только в части сокращения сроков предоставления государственных и муниципальных услуг, но и за счет предоставления дополнительных преференциальных режимов, таких, например, как инвестиционный налоговый вычет, сообщил губернатор Владимирской области Александр Авдеев. «Мы полагаем, что предприниматели должны заниматься бизнесом, своим делом, а согласования и администрирование необходимо минимизировать, поэтому перед нами стоит задача создать оптимальные условия для бизнеса и потенциальных инвесторов»,— добавляет он.

Ксения Ильина

Как рассчитывается ЭКГ-рейтинг

— методология —

Рейтингование осуществляется в отношении всех юридических лиц, зарегистрированных на территории того или иного региона России, включая малый, средний и крупный бизнес, но не включая финансовые институты (банки, страховые и иные организации), микропредприятия, бюджетные, казенные и автономные учреждения, поскольку с учетом специфики и масштаба их деятельности они требуют иных подходов к рейтингованию. Оцениваются именно юридические лица, а не группы компаний (на сайте доступен поиск компании по ИНН и наименованию юрлица). По каждой компании также доступна разбивка по составляющим оценки.

По умолчанию в рейтинге не отображаются компании, закрывшие доступ к своей финансовой отчетности, но они также могут принять участие в рейтинге (для этого необходимо связаться с командой рейтинга, отправив заявку в свободной форме по контактам, указанным на сайте экг-рейтинг.рф). Отчетность по-прежнему будет относиться к сведениям, составляющим налоговую тайну, а публикации будет подлежать только интерпретация финансовых результатов в виде баллов.

Итоговый балл каждой компании зависит от оценок по каждому из этапов и направлений. Рейтинг состоит из двух основных этапов. По результатам первого этапа (скоринга) максимальное количество баллов, которые могут быть получены по направлениям «Экология», «Кадры» и «Государство», составляет 15, 35 и 50 соответственно.

В первом блоке учитываются такие показатели, как максимальный размер экологических платежей за один год из трех последних календарных лет (включая текущий календарный год). Для целей скоринга в виде экологических платежей учитываются плата за негативное воздействие на окружающую среду, штраф за нарушение экологического законодательства и начисленная сумма экологического ущерба. Если такие платежи отсутствуют или их среднегодовой размер составляет 1 тыс. руб. и менее, то компания получает максимальную оценку, при наличии экологических платежей, среднегодовой размер которых составляет более 1 тыс. руб., балл рассчитывается исходя из отношения суммы экологического платежа к сумме выручки за соответствующий год (к расчету принимается максимальное значение за три последних календарных года).

В «Кадрах» учитывается коэффициент средней заработной платы на предприятии: если показатель больше или равен сумме двух средних заработных плат по субъекту РФ, то компания получит максимальную оценку, если показатель меньше суммы двух средних заработных плат в регионе, то балл рассчитывается как отношение фактического показателя к сумме двух средних заработных плат по субъекту РФ.

В блоке «Государство» в рамках скоринга учитываются такие показатели, как «Финансовая устойчивость» (включая коэффициенты текущей ликвидности, общей платежеспособности, автономии, рентабельности активов, роста внеоборотных активов), «налоговая история и репутация». Этот показатель учитывает отсутствие фактов существенного отклонения показателя налоговой нагрузки организации от среднеотраслевого показателя в субъекте РФ, существенной недоимки, иностранных лиц, зарегистрированных в офшорных юрисдикциях, в составе учредителей налогоплательщика, исполнительного производства, привлечения по статье 19.28 КоАП РФ (коммерческий подкуп). Также учитывается ненахождение компании в реестре недобросовестных поставщиков, отсутствие при исполнении государственных контрактов фактов нарушения сроков и (или) расторжения контрактов и возраст компании.

В рамках анкетирования в «Экологии» (максимум 10 баллов) учитываются использование наилучших доступных технологий в производственных процессах и реализация экологических проектов, в «Кадрах» оцениваются социальный пакет и наличие социальных и демографических мер поддержки как работников, так и их семей (в том числе наличие выплат при рождении детей, компенсаций при оплате детского сада, жилищных программ) и реализация благотворительных проектов, направленных на укрепление семейных ценностей, традиций, общества и безопасности страны. В блоке «Государство» учитываются социальные инвестиции в регионы присутствия. Еще по пять баллов компания может получить за членство в крупнейших деловых объединениях страны (РСПП, «Деловая Россия», «Опора России», ТПП РФ) и призовые места в премиях и конкурсах, проводимых этими объединениями.

Полный рейтинг 95 тыс. компаний доступен на сайте **экг-рейтинг.рф**

Номер телефона проекта «ЭКГ-рейтинг»: +7 (495) 744-62-50

МЕТОДОЛОГИЯ ЭКГ-РЕЙТИНГА

Сумма балов	Оценка	Уровень
от 101	AAA	Лидер
91–100	AA	Продвинутый
81–90	A	
71–80	BBB	Средний
61–70	BB	
51–60	B	
41–50	CCC	Базовый
31–40	CC	
до 30	C	

Выдержка из ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса

Наименование	Оценка	Уровень
ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР»	AAA	Лидер
ПАО «НОВАТЭК»	AA	Продвинутый
АО «ПРОТЕК»	AA	Продвинутый
ООО «ТЕХНОНИКОЛЬ-СТРОИТЕЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ»	AA	Продвинутый
АО «СИБИРСКАЯ УГОЛЬНАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»	AA	Продвинутый
ООО «ТОРГОВЫЙ ДОМ «АСКОНА»	AA	Продвинутый
ПАО «ФОСАГРО»	AA	Продвинутый
ПАО «НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ «ЛУКОЙЛ»	AA	Продвинутый
ООО «ВК»	AA	Продвинутый
АО «ЛАБОРАТОРИЯ КАСПЕРСКОГО»	AA	Продвинутый
АО «ЧЕРИ АВТОМОБИЛИ РУС»	AA	Продвинутый
ООО «ДИХАУС»	AA	Продвинутый
АО «Л'ОРЕАЛЬ»	AA	Продвинутый
ООО «ТЕРЕМ»	AA	Продвинутый
ООО «ДЖИЛИ-МОТОРС»	AA	Продвинутый
ООО «КНАУФ ГИПС»	AA	Продвинутый
ПАО «ПИК-СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК»	AA	Продвинутый
АО «СБЕРБАНК - ТЕХНОЛОГИИ»	AA	Продвинутый
ООО «КОМПАНИЯ «ТЕНЗОР»	AA	Продвинутый
ООО «ГАЗПРОМ МЕЖРЕГИОНГАЗ»	A	Продвинутый
ООО «ЯНДЕКС»	A	Продвинутый
АО «КРИБРУМ»	A	Продвинутый
АО «ФАРМСТАНДАРТ»	A	Продвинутый
ООО «ГРУППА КОМПАНИЙ «РУСАГРО»	A	Продвинутый
ПАО «ТАТНЕФТЬ» ИМЕНИ В.Д. ШАШИНА	A	Продвинутый
ООО «Т2 МОБАЙЛ»	A	Продвинутый
ООО «ХАВЕЙЛ МОТОР РУС»	A	Продвинутый
АО «ИНТЕКО»	A	Продвинутый
ПАО «ДЕТСКИЙ МИР»	A	Продвинутый
ПАО НЕФТЕГАЗОВАЯ КОМПАНИЯ «РУССНЕФТЬ»	A	Продвинутый
АО «МОСИНЖПРОЕКТ»	A	Продвинутый
АО «Р-ФАРМ»	A	Продвинутый
АО ПО ДОБЫЧЕ УГЛЯ «ВОРКУТАУГОЛЬ»	A	Продвинутый
ООО «ПЕРЕДОВЫЕ ПЛАТЕЖНЫЕ РЕШЕНИЯ»	A	Продвинутый
ООО «ДНС РИТЕЙЛ»	A	Продвинутый
ООО «РАСПАДСКАЯ УГОЛЬНАЯ КОМПАНИЯ»	A	Продвинутый
ООО «АВИАКОМПАНИЯ «ПОБЕДА»	A	Продвинутый
ПАО «АВИАКОМПАНИЯ «ЮТЭЙР»	A	Продвинутый
АО «РУССКОЕ МОРЕ»	A	Продвинутый
ЗАО «КРОК ИНКОРПОРЕЙТЕД»	A	Продвинутый
ООО «БРУСНИКА». СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК»	A	Продвинутый
АО «МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНЫЙ ЗАВОД «МОСКВИЧ»	A	Продвинутый
ООО «БИБЛИО-ГЛОБУС ТУРОПЕРАТОР»	A	Продвинутый
АО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ПРОСВЕЩЕНИЕ»	A	Продвинутый
АО «САДЫ ПРИДОНЬЯ»	A	Продвинутый
ООО «А101»	A	Продвинутый
ООО «КООРДИНИРУЮЩИЙ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР «ЭФКО - КАСКАД»	A	Продвинутый
ПАО «ФОРТУМ»	A	Продвинутый
ОАО «ЯМАЛ СПГ»	A	Продвинутый
ПАО ЭНЕРГЕТИКИ И ЭЛЕКТРИФИКАЦИИ «МОСЭНЕРГО»	A	Продвинутый
ООО «ОЗОН ТЕХНОЛОГИИ»	A	Продвинутый
АО «МЕЖДУНАРОДНЫЙ АЭРОПОРТ «ВНУКОВО»	A	Продвинутый
АО «АККОНД»	A	Продвинутый
АО «АВИАКОМПАНИЯ «АВРОРА»	A	Продвинутый
ООО «ФЕСКО ИНТЕГРИРОВАННЫЙ ТРАНСПОРТ»	A	Продвинутый
ООО «ОБЪЕДИНЕННАЯ СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ 1520»	BBB	Средний
ООО «ДЕЛОВЫЕ ЛИНИИ»	BBB	Средний
АО «МОСОБЛГАЗ»	BBB	Средний
АО «ГРУППА «ИЛИМ»	BBB	Средний
ООО «КОМУС»	BBB	Средний
АО «ВИММ-БИЛЛЬ-ДАНН»	BBB	Средний
АО «СУЭК-КУЗБАСС»	BBB	Средний
АО «РОЛЬФ»	BBB	Средний
ООО «ГИПЕРГЛОБУС»	BBB	Средний
ООО «МЕТРО КЭШ ЭНД КЕРРИ»	BBB	Средний
ООО «СИТИЛИНК»	BBB	Средний
ООО «САХАЛИНСКАЯ ЭНЕРГИЯ»	BBB	Средний
ООО «НЕО-ФАРМ»	BBB	Средний
АО «МАКФА»	BBB	Средний
АО «СОФТЛАЙН»	BBB	Средний
ОАО «РОТ ФРОНТ»	BBB	Средний
ООО «КДВ ГРУПП»	BBB	Средний
ООО «КАРИ»	BBB	Средний
ООО «АПТЕКА-А.В.Е»	BBB	Средний
НАО «КРАСНАЯ ПОЛЯНА»	BBB	Средний
ООО «КЕРАМА МАРАЦЦИ»	BBB	Средний
АО «ГРУППА КОМПАНИЙ «МЕДСИ»	BBB	Средний
ООО «ТОРГОВАЯ КОМПАНИЯ «МИРАТОРГ»	BBB	Средний
ПАО «МОСКОВСКАЯ ОБЪЕДИНЕННАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»	BB	Средний
ООО «СПОРТМАСТЕР»	BB	Средний
ООО «АШАН»	BB	Средний
ООО «ТОРГОВЫЙ ДОМ ЧЕРКИЗОВО»	BB	Средний
АО «ТОРГОВЫЙ ДОМ «ПЕРЕКРЕСТОК»	BB	Средний
ПАО «ВЫМПЕЛ-КОММУНИКАЦИИ»	BB	Средний
ПАО «МОБИЛЬНЫЕ ТЕЛЕСИСТЕМЫ»	BB	Средний
ООО «ВАЙЛДБЕРРИЗ»	BB	Средний
АО «КОРПОРАЦИЯ «ГЛОРИЯ ДЖИНС»	BB	Средний
АО «ТАНДЕР» («Магнит»)	BB	Средний
ООО «БЭСТ ПРАЙС»	BB	Средний
ООО «ЭКОНИВААГРО»	BB	Средний
АО «КРОКУС ИНТЕРНЭШНЛ»	BB	Средний
ООО «РАНДЕВУ»	BB	Средний
АО «РУССКИЙ УГОЛЬ»	BB	Средний
ООО «ОСТИН»	BB	Средний
ООО «МВМ» («М.Видео», «Эльдорадо»)	BB	Средний
ПАО «Т ПЛЮС»	BB	Средний
ООО «СЕТЬ СВЯЗНОЙ»	B	Средний
ООО «АГРОТОРГ» («Пятерочка»)	B	Средний
ООО «О'КЕЙ»	B	Средний
ООО «КОМПАНИЯ ПО ДЕВЕЛОПМЕНТУ ГОРНОЛЫЖНОГО КУРОРТА «РОЗА ХУТОР»	B	Средний