

Учет приоритетов гендерной политики и целей в области ESG в нефинансовых отчетах публичных российских компаний

Екатерина А. Зиброва

независимый исследователь, Москва, Россия

ekaterina.zibrova.khv@gmail.com

Аннотация. В статье приводится анализ отчетов публичных российских компаний с высоким уровнем капитализации – Сбер, Газпром, Яндекс и СИБУР – на предмет учета ими гендерной политики и целей в области ESG¹. Неполнота приводимых компаниями данных в сфере нефинансовой информации приводит к тому, что при наличии информации о соотношении женщин и мужчин в составе компании отчеты не являются точным и исчерпывающим источником понимания, как гендерная политика развивается внутри компании. Ответность публичных российских компаний (обществ), несмотря на отсутствие в течение некоторого времени прямых рекомендаций от российских регуляторов их деятельности, имеет прочную историю последовательного раскрытия нефинансовых данных. Однако в части учета приоритетов гендерной политики и целей в области ESG имеется большой потенциал для улучшений: компании не раскрывают полный объем данных, указанных в ключевых документах, описывающих мировые приоритеты гендерной политики; не всегда учитывают отчетность России для ООН по ходу развития Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.; редко декларируют меры по решению проблем гендерного неравенства.

Ключевые слова: гендерная политика, гендерное разнообразие, компании, нефинансовая отчетность, принципы ESG

Для цитирования: Зиброва Е.А. Учет приоритетов гендерной политики и целей в области ESG в нефинансовых отчетах публичных российских компаний // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2022. № 1. Ч. 3. С. 372–382. DOI: 10.28995/2073-6401-2022-1-372-382

© Зиброва Е.А., 2022

¹От англ. Environmental, Social and Governance – совокупность характеристик управления компанией, при которой достигается ее вовлечение в решение экологических, социальных и управленческих проблем.

Priorities of gender policies and ESG targets in Russian public companies' non-financial reports

Ekaterina A. Zibrova

independent researcher, Moscow, Russia,

ekaterina.zibrova.khv@gmail.com

Abstract. The article analyzes the reports of publicly traded Russian companies with a high level of capitalization Sber, Gazprom, Yandex and SIBUR for their gender policy and ESG goals. The incompleteness of non-financial information provided by companies means that when there is information about the ratio of women to men in the company, reports are not an accurate and comprehensive source of understanding how gender policy develops within the company. Reporting Russian public companies are consistent in their history of opening non-financial information, though there is a lack of direct recommendation and instruction from Russia's adjustment organizations on how to make the process of reporting to be accurate. However, there is a lot of potential for improvement in terms of mainstreaming gender policy priorities and ESG goals: companies do not disclose the full amount of data specified in key documents describing global gender policy priorities; they do not always take into account Russia's reporting to the UN on the progress of development the 2030 Agenda for Sustainable Development; rarely declare measures to deal with gender inequality issues.

Keywords: gender policy, gender diversity, companies, non-financial information, ESG principles

For citation: Zibrova, E.A. (2022), "Priorities of gender policies and ESG targets in Russian public companies' non-financial reports", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 1, part 3, pp. 372–382, DOI: 10.28995/2073-6401-2022-1-372-382

Информационная прозрачность и открытость являются необходимыми и неотъемлемыми элементами взаимоотношений участников рынка ценных бумаг. Раскрытие информации осуществляется как в обязательном, так и в добровольном порядках [Волкова 2017]. Нефинансовая информация относится к добровольному порядку отчетности, и, несмотря на такой характер, многие компании, судя по отчетной активности, регулярно отчитываются перед акционерами, инвесторами и обществом о своей деятельности, которая находится за рамками финансово-экономических аспектов. Гендерная политика компаний относится к нефинансовой информации в том числе. Каждый публичный ежегодный отчет российских компаний содержит в себе данные о распределении персонала по полу или гендерном разнообразии.

*Критерии нефинансовой отчетности
в части социальных показателей
гендерной политики компаний*

В качестве критериев нефинансового вида отчетности бизнес использует принципы экологического, социального и корпоративного управления или Environmental, Social and Governance (ESG), которые впервые предложил использовать финансовому рынку Генеральный секретарь ООН К. Ананн в своем докладе “Who Cares Win” («Кто заботится, побеждает»)². Несмотря на то что эти рекомендации, обращенные к бизнесу, были сделаны в 2004 г., началом нового периода в сфере отчетности и ее приоритетов стало принятие ООН программы «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.» в 2015 г.³, где странами-подписантами были определены 17 целей устойчивого развития и 169 связанных с ними задач, которые являются руководством при принятии решений во всех сферах развития общества, бизнеса и государств. Эта программа начала свое действие в 2016 г. и стала определять приоритетные направления деятельности и отчетности компаний, а аббревиатура ESG стала основой для метрик отчетов⁴.

В перечне целей устойчивого развития *гендерными ресурсами*, обеспечивающими их достижение, являются недискриминация, гендерное равенство, устранение всех юридических, социальных и экономических барьеров на пути расширения прав и возможностей женщин. В перечне принципов ESG социальный принцип (Social) описывает показатели, связанные с решением социальных проблем, таких как права человека в том числе, а значит, и прав женщин на равные возможности, что поддерживает пункт № 20 Программы.

В 2016 г. на сайте компании GRI (Global Reporting Initiative), которая создает и распространяет единые стандарты составления отчетности, появились рекомендации к составлению отчетов во всех сферах экологического, социального и корпоративного управ-

²Официальный сайт ООН [Электронный адрес]. URL: https://www.unepfi.org/fileadmin/events/2004/stocks/who_cares_wins_global_compact_2004.pdf (дата обращения 12 февраля 2022).

³Официальный сайт ООН [Электронный адрес]. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R (дата обращения 12 февраля 2022).

⁴Официальный сайт GRI. Глобальная инициатива по стандартам отчетности [Электронный адрес]. URL: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/> (дата обращения 12 февраля 2022).

ления, например, разнообразие и равные возможности (GRI 405: Diversity and Equal Opportunity), анти-дискриминация (GRI 406: Non-discrimination), права аборигенов и этнических меньшинств (GRI 411: Rights of Indigenous Peoples).

Официальным присоединением российского бизнеса к мировому тренду раскрытия нефинансовой отчетности можно считать 2021 г., когда Центральный Банк выпустил информационное письмо о рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ⁵. Важно отметить, что российские публичные компании, являясь частью глобального рынка, последовательно раскрывали нефинансовую информацию до рекомендаций Центробанка, транслируя обществу свою озабоченность обеспечением устойчивого развития мира и демонстрируя свой вклад в этот процесс.

Однако при наличии данных о соотношении женщин и мужчин в составе компании отчеты не являются точным и исчерпывающим источником понимания, как гендерная политика развивается внутри компаний. Один из пунктов Программы «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.», касающихся конкретно гендерного разнообразия, это пункт № 20: женщины должны иметь равные с мужчинами возможности в плане занятости, выступления в роли лидера и принятия решений на всех уровнях⁶. Это означает, что отчеты компаний должны содержать в себе показатели, демонстрирующие не только соотношение количества женщин и мужчин в общем составе персонала, но и обязательно включать данные о социальной структуре персонала, отражающие ее состав: а) по признаку пола на разного уровня должностях, в том числе руководящих; б) наличие женщин на высших уровнях управления, например состав совета директоров; в) соотношение по признаку пола на должностях ведущих и обеспечивающих видов деятельности компании. Данные по пунктам а и б показывают, как компания обеспечивает доступ женщинам к уровням принятия управленческих решений и влияния на деятельность компании. Данные пункта в показывают, как компания обеспечивает равное распределение женщин и мужчин в профессиях. Эти пункты в совокупности предполагают наличие и/или

⁵ Официальный сайт Центрального Банка [Электронный адрес]. URL: https://www.cbr.ru/StaticHtml/File/117620/20210712_in-06-28_49.pdf (дата обращения 9 сентября 2021).

⁶ Официальный сайт ООН [Электронный адрес]. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R (дата обращения 21 января 2022).

создание мер по снижению уровня вертикальной и горизонтальной гендерных сегрегаций в отдельно взятых компаниях и повышению занятости женщин во всех отраслях экономики страны в целом.

Еще одним критерием учета гендерной политики для российских публичных компаний должна быть отчетность России для ООН по осуществлению программы «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.». В 2019 г. Россия сделала первый добровольный национальный обзор хода осуществления Повестки (отчет ЦУР)⁷, в котором сказано, что для нашей страны самыми проблемными областями в достижении гендерного равенства являются *оплата труда* и *начало карьеры*. Таким образом, дополнительными показателями к пунктам *а, б и в* становятся: *з)* раскрытие размера заработной платы труда на разного уровня должностях и *д)* возраст женщин, приходящих в компанию впервые. Эти пункты отражают меры по решению проблем национального и локального характера по достижению гендерного паритета.

Социальные показатели гендерной политики компаний

Краткий обзор отчетов до выпуска рекомендаций Центробанка позволяет нам проанализировать учет российскими публичными компаниями приоритетов гендерной политики и целей в области ESG и сделать вывод об аспектах гендерного разнообразия, которые компании считают ключевыми.

В качестве примеров нефинансовой отчетности российских публичных компаний взяты три компании из списка 100 крупнейших по капитализации (или стоимости активов) из трех разных отраслей: финансовая, энергетическая отрасли и информационные технологии. Рейтинг произведен в феврале 2021 г. универсальным агентством РИА Рейтинг, медиагруппы МИА «Россия сегодня»⁸.

Сбербанк РФ. «Сбер», банки и финансовые услуги (первое место рейтинга по капитализации). По данным 2017 г.⁹, в компании

⁷Официальный сайт Министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://economy.gov.ru/material/file/dcb-c39abeafb0418d9d48c06c958e454/obzor.pdf> (дата обращения 7 июля 2021).

⁸Официальный сайт агентства РИА [Электронный адрес]. URL: <https://riarating.ru/infografika/20210204/630194238.html> (дата обращения 14 февраля 2022).

⁹Официальный сайт Сбер [Электронный адрес]. URL: <https://fs.moex.com/f/9825/sberbank-annual-report-2017-rus.pdf> (дата обращения 14 января 2022).

работали 67,8% женщин и 32,3% мужчин. На руководящих позициях цифры другие – 15% женщин и 85% мужчин. В 2019 г. 68% женщин и 32% мужчин в целом, и 33% женщин и 67% мужчин на руководящих позициях¹⁰. За указанный период количество женщин-руководительниц выросло более чем в два раза.

В отчете 2020 г. данные о гендерном разнообразии впервые публикуются под отдельным заголовком «Гендерная политика», где Сбер отчитывается, что по итогам 2020 г. женщины составляли большинство персонала в Сбере – 72% от всех сотрудников. Среди руководителей среднего звена – 64% женщин. Кроме того, среди 10% наиболее высокооплачиваемых сотрудников более половины (54%) – женщины. Подтверждения этого структурным анализом по полу и по должностям, как в предыдущих отчетах, нет. Это делает невозможным отслеживание динамики гендерного разнообразия в Сбере, поэтому заключения о росте количества женщин можно сделать только по данным об общем составе. В любом случае мы наблюдаем рост количества женщин и в общем составе и, что важно для достижения целей устойчивого развития, на управленческом уровне.

Газпром. «Газпром», нефтегазодобыча и нефтепереработка (на втором месте рейтинга по капитализации). В своем отчете за 2019 г. Газпром привел данные по персоналу с 2016 г., это позволяет посмотреть данные в динамике. На руководящих позициях 25% (2018) и 24,6% (2019) женщин и 75% (2018) и 75,4% (2019) мужчин¹¹.

Отчет 2020 г.¹² показывает долю женщин в 24% среди руководителей. Количество женщин на руководящих позициях уменьшается с каждым годом. Несмотря на заявление компании, в отчете 2019 г. о сбалансированном составе структуры персонала, баланс есть только в категории «специалисты и служащие» – 41,6% женщин и 58,4% мужчин, где также наблюдается снижение доли женщин. В 2019 г. женщины составляли 48% работников, принятых на работу в ПАО «Газпром», в 2020 г. нанятых женщин уже 35,8%. Сбалан-

¹⁰ Официальный сайт Сбер [Электронный адрес]. URL: <https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/pdf/yrep/sberbank-ar19-rus.pdf> (дата обращения 14 февраля 2022).

¹¹ Официальный сайт Газпром [Электронный адрес]. URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/77/885487/sustainability-report-rus-2019.pdf> (дата обращения 26 октября 2021).

¹² Официальный сайт Газпром [Электронный адрес]. URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/57/982072/sustainability-report-ru-2020.pdf> (дата обращения 26 октября 2021).

сированным можно считать состав, когда доли мужчин и женщин составляют примерно половину на всех уровнях должностей и по всем группам профессий.

Яндекс. «Яндекс», информационные технологии (восьмое место рейтинга по капитализации). В 2021 г. Яндекс впервые отчитался по Целям устойчивого развития¹³.

Яндекс не приводит в отчете точные данные в процентном соотношении от общей численности персонала по полу, т. е. сколько всего в компании работает женщин и мужчин, и приводит данные текстом: «...общее количество специалистов, работавших в Яндексе в течение отчетного года, достигло значения 15 666 человек, более трети из которых – женщины». Из графических данных приведено распределение сотрудников по профессиональным областям, где женщин в самой большой категории работников и ключевой по виду деятельности компании – «разработчики» – 11%, что меньше всего из всех имеющихся там профессий. Компания в своем отчете, в отличие от отчетов Сбера и Газпрома, указывает причину низкой репрезентации женщин в компании. По мнению компании, это недопредставленность женщин на рынке труда. Второе заметное отличие отчета Яндекса от отчетов приведенных выше компаний в том, что IT-корпорация заявляет о своих обязательствах по решению проблемы гендерного дисбаланса. Ключевой мерой в компании называют развитие программ обучения навыкам программирования девочек и мальчиков. Отдельно стоит отметить, что в отчете широко используются феминитивы, что является признаком знания о гендерной асимметрии в языке, который влияет на репрезентацию женщин в информационном пространстве.

Расположение отчетов на сайтах компаний демонстрирует понимание ими места и роли нефинансовой отчетности среди других видов отчетности. Отчеты Сбера расположены на вкладке «Устойчивое развитие»¹⁴. Отчеты Газпрома размещены на вкладке «Охрана природы»¹⁵. Отчеты Яндекса находятся на вкладке «Раскрытие информации»¹⁶.

¹³ Официальный сайт Яндекс [Электронный адрес]. URL: <https://ir.yandex/sustainability/report-ru> (дата обращения 10 ноября 2021).

¹⁴ Официальный сайт Сбер [Электронный адрес]. URL: <https://www.sberbank.com/ru/sustainability> (дата обращения 28 февраля 2022).

¹⁵ Официальный сайт Газпром [Электронный адрес]. URL: <https://www.gazprom.ru/nature/environmental-reports/> (дата обращения 28 февраля 2022).

¹⁶ Официальный сайт Яндекс [Электронный адрес]. URL: <https://yandex.ru/company/prospectus/> (дата обращения 28 февраля 2022).

*Анализ отчета публичной компании,
выпустившей документ
после рекомендаций Центробанка*

Первой публичной компанией, отчитавшейся о нефинансовых результатах деятельности после выпуска рекомендаций, стала компания СИБУР, одна из крупнейших российских компаний в нефтегазохимической отрасли. Первое яркое отличие нефинансовой отчетности СИБУР от отчетов других компаний – это *презентация данных в двух видах*: таблица с данными, структурированными по литерам ESG¹⁷, и единый отчет с финансовыми показателями, где выделены разделы по принципам ESG и приведены комментарии компании к приведенным данным¹⁸.

Компания приводит данные о соотношении женщин и мужчин в общем составе персонала в динамике с 2018 г. (женщин – 33%, мужчин – 67% в 2018 и в 2019 гг.), в 2020 г. женщин – 32%, мужчин – 68%, количество женщин снижается. Количество женщин также снижается на руководящих должностях: в 2018 г. – 22,7%, в 2019 г. – 19,9%, в 2020 г. – 20,1%. Количество женщин на должностях специалистов остается примерно на одном уровне. Количество женщин на должностях рабочих ниже, чем количество мужчин, и снижается: 23,3% в 2018 г., 20,9% в 2019 г., 17,2% в 2020 г. В отчете есть данные о наличии женщин на высших уровнях управления. В совете директоров СИБУРа 12 членов, из них одна женщина, количество женщин в составе правления – двое из 18. Обращает на себя внимание декларация целей по достижению гендерного равенства с конкретными показателями, например не менее чем в два раза увеличить число женщин в составе Правления и высшего управленческого корпуса.

Второе заметное отличие отчета от отчетов других компаний – это *раскрытие данных о заработной плате*. Данные приведены для начального уровня должности и составляют чуть выше 10 тыс. руб. в пользу мужчин.

Третье важное отличие – *данные о декретном отпуске*. СИБУР в отчете и своих комментариях к цифрам отмечает, что в компании в декретный отпуск уйти равны все: и женщины, и мужчи-

¹⁷ Официальный сайт СИБУР [Электронный адрес]. URL: https://www.sibur.ru/sustainability/social_report/ (дата обращения 6 февраля 2022).

¹⁸ Официальный сайт СИБУР [Электронный адрес]. URL: https://www.sibur.ru/sustainability/social_report/SIBUR_CR2020_RUS.pdf (дата обращения 6 февраля 2022).

ны. В 2019 г. декретным отпуском воспользовались 9 мужчин и 404 женщины, в 2020 г. – 5 мужчин и 669 женщин.

Пункты гендерной политики публичных компаний

Гендерной политикой внутри компании можно считать часть общей стратегии развития персонала и комплекс мер, практик и инструментов, обеспечивающих достижение пунктов Программы ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.» и учет принципов ESG [Velte 2016; Manita et al. 2018]. Приоритеты гендерной политики определяют ряд документов: пункты Программы, касающиеся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, и конкретно пункт № 20; единые стандарты GRI (Global Reporting Initiative), составления отчетности в сфере социального управления; рекомендации Центробанка публичным компаниям (обществам) по раскрытию нефинансовой информации; отчетность России для ООН по ходу развития Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.

Краткий обзор отчетов до и после выпуска рекомендаций Центробанка позволяет сделать анализ учета приоритетов гендерной политики и целей в области ESG российскими компаниями.

Наряду с указанием *общего количества женщин и мужчин в составе персонала*, российские публичные компании считают обязательным указать *количество женщин на разного уровня должностях, в том числе руководящих позициях*. При этом не все компании указывают состав высшего руководящего звена, такого как совет директоров и правление. Следующим обязательным приоритетом в отчетах указывается *соотношение по признаку пола на должностях ведущих и обеспечивающих видов деятельности компании*. При этом не все компании раскрывают соотношение мужчин и женщин на ведущих и обеспечивающих группах профессий, ограничиваясь простым перечислением количества людей на позициях. *Раскрытие размера заработной платы* у мужчин и у женщин – пока редко встречающийся приоритет гендерной политики. При этом, несмотря на приведение данных, компании, взявшие на себя это обязательство, не указывают размер заработной платы в зависимости от уровня должности. *Начало карьеры* – приоритет гендерной политики, несущий локальный, страновой характер, пока не приводится в данных, т. е. российские компании не указывают возраст женщин, приходящих в компанию впервые.

Заключение

Таким образом, отчетность публичных российских компаний (обществ) имеет прочную историю последовательного раскрытия нефинансовых данных, несмотря на отсутствие в течение некоторого времени прямых рекомендаций от российских регуляторов их деятельности. Однако в части учета приоритетов гендерной политики и целей в области ESG имеется большой потенциал для улучшений, который возможно раскрыть не только через презентацию полного объема данных, указанных в ключевых документах, но и через декларацию мер по решению проблем гендерного неравенства.

В большинстве приведенных отчетов компаний приведены данные, демонстрирующие снижение количества женщин в целом в общем составе и на руководящих позициях. Женщин мало в группах профессий, осуществляющих ключевой вид деятельности. При этом компании в единичных случаях приводят свои обязательства по улучшению ситуации, редко делятся планами по выравниванию гендерного баланса. Обращают на себя внимание чередование графических, текстовых и цифровых приемов визуализации информации, которые используются не для того, чтобы облегчить работу по анализу данных, а для того, чтобы выделить позитивные аспекты отчета и скрыть негативные. Любой публичный отчет – это диалог компании с обществом и бизнесом, призванный повысить уровень доверия, где открытость – это один из неотъемлемых условий достижения устойчивости развития [Мошенский 2010]. Равное признание и своих заслуг, и раскрытие своих недочетов должно стать общей практикой каждого отчета, потому что следующими приоритетами в области ESG после раскрытия гендерного разнообразия станет приоритет раскрытия этнического и смешанных критериев биодемографических данных персонала, а это более сложная задача, к решению которой необходимо подготовиться за счет работы с показателями гендерной политики.

Литература

- Волкова 2017 – Волкова О.Н. Прозрачность как финансовая категория // Аудиторские ведомости. 2017. № 8. С. 88–101.
- Мошенский 2010 – Мошенский С.З. Рынок ценных бумаг: трансформационные процессы. М.: Экономика, 2010. 239 с.
- Velte 2016 – Velte P. Women on management board and ESG performance // Journal of Global Responsibility. 2016. Vol. 7. № 1. P. 98–109 [Электронный ресурс]. URL: <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2016-0001> (дата обращения 14 февраля 2022).

Manita et al. 2018 – *Manita R., Bruna M.G., Dang R., Houanti L.* Board gender diversity and ESG disclosure: evidence from the USA // *Journal of Applied Accounting Research*. 2018. Vol. 19. № 2. P. 206–224 [Электронный ресурс]. URL: <https://doi.org/10.1108/JAAR-01-2017-0024> (дата обращения 14 февраля 2022).

References

- Manita, R., Bruna, M.G., Dang, R. and Houanti, L. (2018), “Board gender diversity and ESG disclosure: evidence from the USA”, *Journal of Applied Accounting Research*, vol. 19, no. 2, pp. 206–224, available at: <https://doi.org/10.1108/JAAR-01-2017-0024> (Accessed 14 February 2022).
- Moshenskii, S.Z. (2010), *Rynok tsennykh bumag: transformatsionnye protsessy* [The Stock Market. Transformational Process], Ekonomika, Moscow, Russia.
- Velte, P. (2016), “Women on management board and ESG performance”, *Journal of Global Responsibility*, vol. 7, no. 1, pp. 98–109, available at: <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2016-0001> (Accessed 14 February 2022).
- Volkova, O.N. (2017), “On the concept of transparency in finance”, *Auditorskie Vedomosti Journal*, no. 8, pp. 88–101.

Информация об авторе

Екатерина А. Зиброва, кандидат психологических наук, независимый исследователь, Москва, Россия; ekaterina.zibrova.khv@gmail.com

Information about the author

Ekaterina A. Zibrova, Cand. of Sci. (Psychology), independent researcher, Moscow, Russia; ekaterina.zibrova.khv@gmail.com