



РОССИЙСКИЙ
ИНСТИТУТ ДИРЕКТОРОВ

ИССЛЕДОВАНИЕ

**ESG ВОПРОСЫ В ПРАКТИКЕ
РОССИЙСКИХ ПУБЛИЧНЫХ КОМПАНИЙ**



МОСКВА – 2021

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПАРТНЕР



ES&C





Понимая, что в настоящее время невозможно быть успешной компанией на мировом рынке без соблюдения принципов ESG, одним из центральных элементов своей новой Стратегии 2023 Сбер определил ESG-повестку. В частности, в Стратегии зафиксировано стремление Банка осуществить ESG-трансформацию своих внутренних бизнес-процессов, стать центром компетенций по вопросам ESG и лидером по ESG-трансформации в России.

Кроме того, следование международным стандартам в области устойчивого развития и ESG является одним из принципов, на которых, согласно обновленной в 2020 году редакции Кодекса корпоративного управления Банка, базируется его система корпоративного управления.

В нашем понимании, повестка ESG очень широка, она направлена и на клиентов, и на сотрудников, и на акционеров Банка, и на инвесторов, и, в конечном итоге, на все общество и государство. В Сбербанке она включает и зеленое финансирование, и управление рисками, и вопросы, связанные с практической экологией, ответственными закупками, равной доступностью финансовых продуктов для всех клиентов, инклюзивностью физических офисов и цифровой средой, развитием человеческого капитала, минимизацией воздействия организации и каждого ее сотрудника на окружающую среду и многое другое.

К примеру, сейчас самое пристальное внимание Сбербанк уделяет финансированию «зеленых» проектов. Среди них – альтернативная энергетика, типовые решения в сфере ТКО, участие в сделке по финансированию с учетом экологических показателей, разработка предложений по банковским продуктам с особыми условиями для экологических клиентов и прочее. Мы сами постепенно отказываемся не только от бумажного документооборота, но и от использования плохо разлагаемого пластика в банковских картах, переходим к отдельному сбору мусора.

Фокус на глобальную ESG-трансформацию бизнеса отражает, в том числе, решение Сбера выступить партнером Российского института директоров при проведении исследования «ESG-вопросы в практике публичных компаний» с целью выявления ESG-практик, используемых или планируемых к внедрению в компаниях.

Публичные компании, акции которых имеют листинг Первого уровня на Московской бирже, на наш взгляд, должны являться лидерами по внедрению ESG-практик и формированию среды ответственного инвестирования.

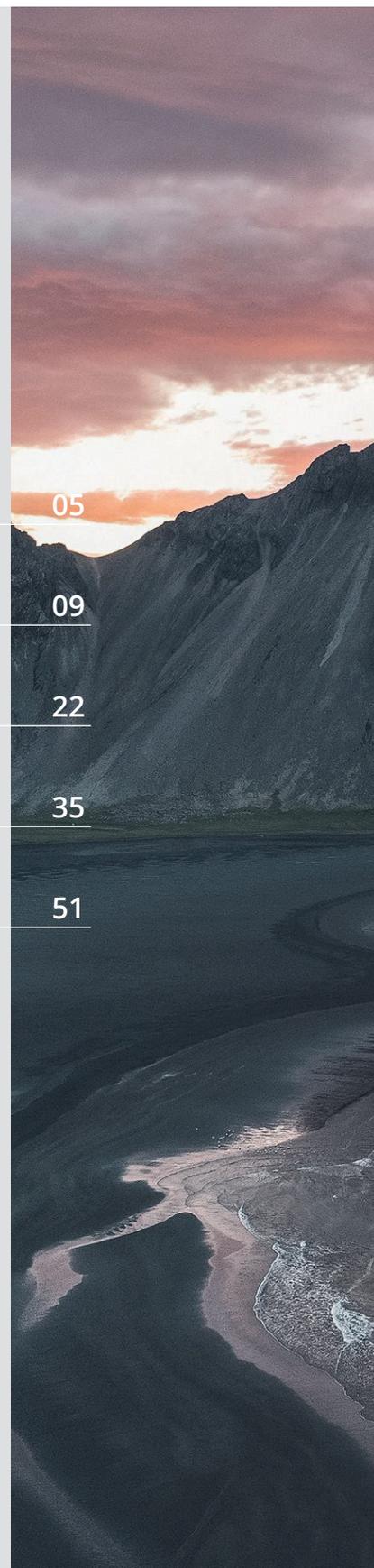
Результаты, полученные по итогам исследования, позволили Сберу не только оценить свой лидерский ESG-потенциал, но и понять, что является ориентирами для компаний различных отраслей, имеющих приоритеты долгосрочного устойчивого развития в России. Кроме того, подобные исследования вносят значимый вклад в развитие деловой среды.

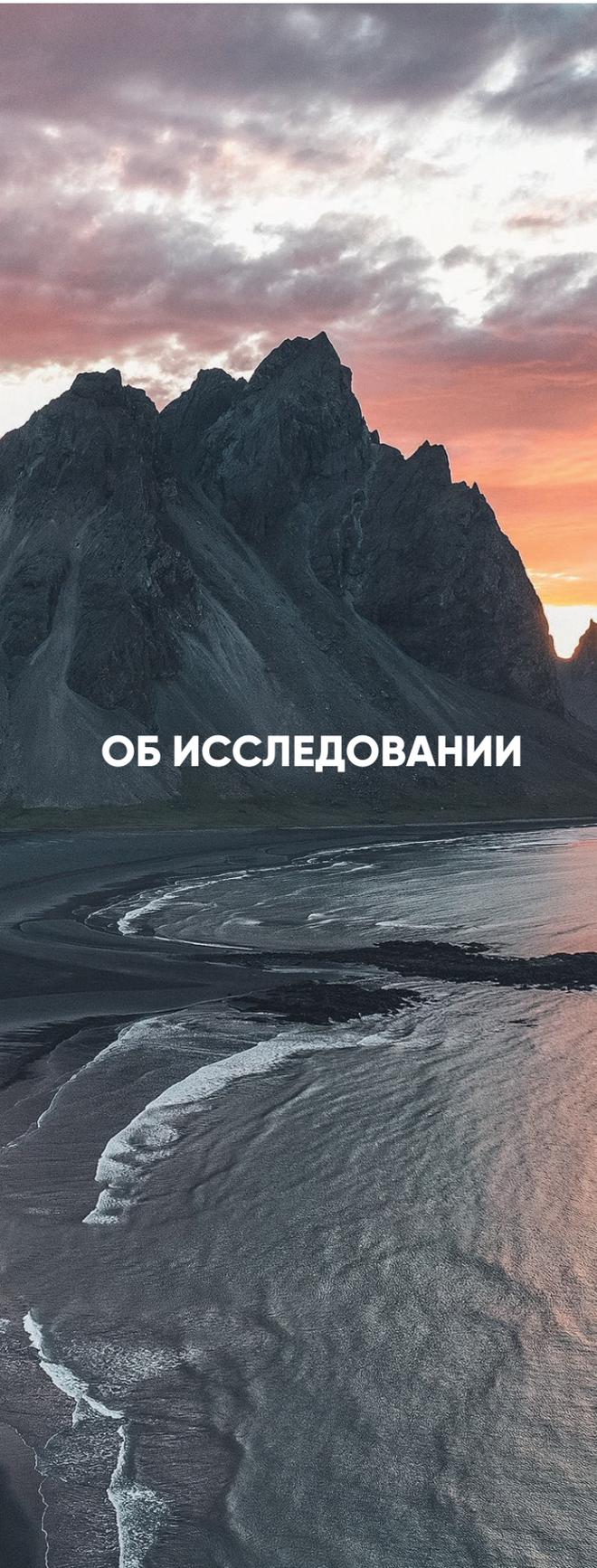
*Заместитель Председателя Правления
ПАО «Сбербанк»*

Златкис Б.И.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБ ИССЛЕДОВАНИИ	05
E – ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ	09
S – СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ	22
G – КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	35
ВЫВОДЫ	51





ОБ ИССЛЕДОВАНИИ

В последние годы значительно повысился интерес всех заинтересованных лиц к раскрытию эмитентами информации о рисках, связанных с изменениями климата и социальной повесткой.

В исследованиях практики корпоративного управления, проводимых Российским институтом директоров (РИД), начиная с 2004 г.¹, теме корпоративной социальной ответственности (КСО) и устойчивого развития (УР) отведён специальный раздел. По результатам этих исследований российский бизнес уже по итогам 2017 года показывал заметную положительную динамику в вопросах социальной ответственности и устойчивого развития, и драйверами этой практики были компании Первого уровня листинга ПАО Московская биржа. В отраслевом разрезе большее внимание к вопросам социальной ответственности и устойчивого развития отмечалось среди компаний энергетической, нефтегазовой, химической и телекоммуникационной отраслей.

В 2019 году теме устойчивого развития уделялось существенное внимание на крупнейших экономических форумах (Давос, ПМЭФ), а в августе 2019 года Московская биржа создала Сектор устойчивого развития – первую на российском рынке платформу для финансирования проектов в области экологии, защиты окружающей среды и социально значимых инициатив.

События 2020 года наглядно показали, какую опасность могут нести нефинансовые факторы (пандемия, социально-политические протесты, экологические происшествия) для любой отрасли экономики. Отсутствие хорошо управляемых практик в области устойчивого развития подрывает прочность бизнес-моделей и создает значительные репутационные и финансовые риски для инвесторов.

¹ Исследования Российского института директоров доступны на сайте <http://rid.ru/issledovaniya>

Исторически фокус инвесторов был направлен на минимизацию рисков корпоративного управления, в то время как корпоративная социальная ответственность рассматривалась как дополнительная инициатива бизнеса. Однако в связи с распространением принципов ответственного инвестирования, этот фокус сместился к оценке трёх групп нефинансовых показателей – экологических, социальных и управленческих (ESG). Таким образом, инвесторы все больше отдают предпочтение тем компаниям, которые ответственно относятся к анализу и минимизации экологических рисков, уделяют внимание социальной отдаче от своих проектов, имеют сильное корпоративное управление.

Учитывая растущую актуальность темы КСО и УР, а также вопросов ESG, РИД провел новое тематическое исследование, объектом которого стали российские публичные компании, акции которых включены в Первый уровень листинга ПАО Московская биржа. На 30 октября 2020 года число таких компаний составило 44.

Экспертами были сформулированы 30 показателей, сгруппированных по трем ключевым компонентам:

- 9 показателей для оценки управления экологическим воздействием (E);
- 9 показателей для оценки управления социальным воздействием (S);
- 12 показателей для оценки корпоративного управления (G).

Вышеуказанные показатели формировались на основе стандартов, руководств и рекомендаций включая, но не ограничиваясь, нижеперечисленными документами:

- Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 25 сентября 2015 года 70/1. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.
- Цели развития тысячелетия: доклад Организации объединенных наций за 2015 год
- Дорожная карта к системе устойчивого финансирования ООН (2017)
- Руководство по ESG-отчётности Лондонской фондовой биржи (2020)
- Руководство Европейской комиссии по нефинансовой отчётности 2017/C 215/01
- Методология CDP по вопросам изменения климата (2020)
- Руководство по отчётности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчётности
- Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР (2016)
- Российский Кодекс корпоративного управления
- Правила листинга ПАО Московская Биржа
- Методика Национального рейтинга корпоративного управления (НРКУ).

В выборку исследования вошли компании 10 отраслей. При этом 37 компаний осуществляют производственную деятельность, из них 28 компаний представляют промышленный сектор (электроэнергетика, металлургия, промышленность драгоценных металлов и алмазов, химическая, нефтяная и нефтегазовая промышленность), а 9 компаний – непромышленный сектор (транспорт, строительство, розничная торговля, телекоммуникации). 7 компаний выборки представляют финансовый сектор.

Промышленность наносит прямой ущерб окружающей среде путём использования природных ресурсов и промышленных выбросов. Непромышленные компании, как правило, оказывают негативное влияние на изменение климата через логистическую цепочку и жизненный цикл продуктов. Финансовый сектор не сталкивается напрямую с существенными экологическими рисками, однако оказывает воздействие на инвестиционную деятельность производственных компаний и учитывает экологические риски при оценке инвестиционного портфеля.

Такое распределение компаний по секторам актуально при интерпретации полученных результатов исследования, преимущественно по компонентам E и S.

ОТРАСЛЕВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВЫБОРКИ ИССЛЕДОВАНИЯ (ЧИСЛО КОМПАНИЙ)



Особенностью настоящего исследования является анализ трех ключевых составляющих подхода компаний выборки к вопросам ESG:

- **регулирование** (закрепление вопросов ESG во внутренних документах компании);
- **управление** (роль совета директоров в решении ESG-вопросов и обеспечении контроля за ESG-рисками, разграничение полномочий между органами управления по ESG-вопросам);
- **внедрение** (интеграция вопросов ESG в стратегию, выполнение принятых обязательств, реализация документально закрепленных норм).

Анализ всех трех составляющих позволяет оценить комплексность вышеуказанного подхода.

Все показатели исследования были соотнесены с определенными Целями устойчивого развития ООН (ЦУР ООН), при этом характер ряда показателей позволил экспертам соотнести их со всеми ЦУР ООН, поскольку соответствие конкретной цели зависит от вариативности практики той или иной компании.

В качестве основных источников информации использовались корпоративные интернет-сайты, ежеквартальные отчёты компаний (1-4 кв. 2020 г.), годовые отчёты и отчёты по устойчивому развитию по итогам 2019 года, финансовая отчетность за 2019 год, ленты новостей информационных агентств, а также иные публично доступные информационные источники, в которых содержалась соответствующая информация.

При проведении анализа экспертами РИД использовался статистический метод, при этом оценки подразумевали только два варианта ответа - «да» и «нет», т.е. наличие или отсутствие в компании соответствующей практики, поэтому в данном исследовании не отражено частичное соблюдение тех или иных рекомендаций. Кроме того, отсутствие информации о наличии соответствующей практики компании в публичных источниках трактовалось экспертами РИД как отсутствие такой практики.

Текст настоящего исследования включает описание кейсов отдельных компаний, которые служат примером успешного внедрения анализируемых ESG-практик.

Дальнейшее изучение соответствующей практики российских компаний позволит оценить динамику происходящих изменений, в том числе в сфере формирования в России среды ответственного инвестирования.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА (ИСО 14001)

ЦЕЛИ УР ООН 6, 7, 9, 11, 12, 15

Система экологического менеджмента в компаниях оценивалась на основе наличия/отсутствия сертификата на соответствие стандарту ИСО 14001 «Системы управления окружающей средой. Требования и руководство к применению».

64% компаний выборки провели сертификацию. Примечательно, что помимо производственных компаний, такой сертификат имеет и одна финансовая компания.

Отдельную группу – 11% выборки – составили компании финансового сектора, деятельность которых не связана с экологическими рисками.

У 25% компаний выборки либо отсутствует система экологического менеджмента, либо сертифицирована деятельность лишь отдельных предприятий.

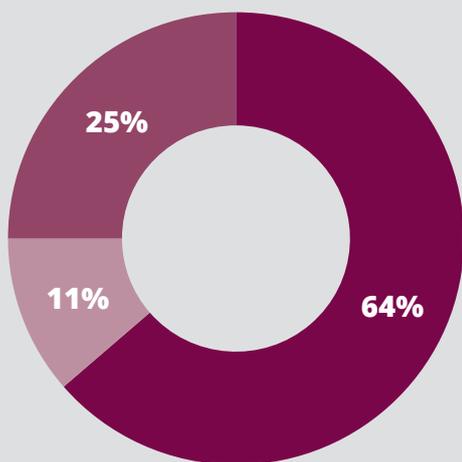


ДИАГРАММА E1

СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА 14001

- 64 Система экологического менеджмента внедрена
- 25 Отсутствует, но деятельность не связана с экологическими рисками
- 11 Отсутствует

НАЛИЧИЕ ПРОГРАММЫ «ЗЕЛЁНЫЙ ОФИС»

ЦЕЛИ УР ООН 9, 11, 12

Реализация экологических программ не должна ограничиваться производством, но должна также касаться и офисных подразделений компаний.

При содействии Всемирного фонда защиты природы (WWF) и Greenpeace бизнес внедряет программы по снижению негативного воздействия на окружающую среду при эксплуатации офисов и зданий.

Такие программы включают комплекс мер по экономии бумаги, воды, энергии, минимизации отходов, сортировке бытовых отходов и экологического просвещения сотрудников.

27% компаний выборки внедрили программы «Зелёный офис» или их аналоги. Эти компании представляют 4 отрасли – финансы, розница, телекоммуникации и нефтяная отрасль.

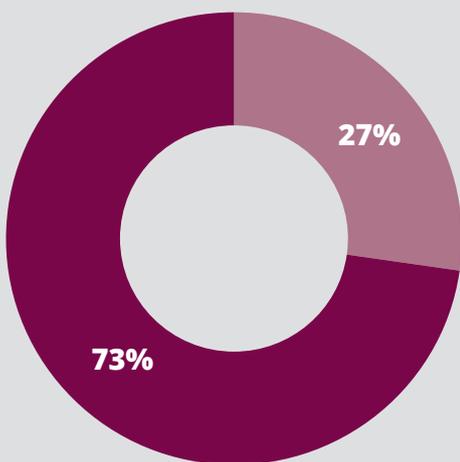


ДИАГРАММА E2
НАЛИЧИЕ ПРОГРАММЫ
«ЗЕЛЕНый ОФИС»

73 Внедрена
27 Отсутствует

НАЛИЧИЕ СТРАТЕГИИ ИЛИ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ЦЕЛИ УР ООН 8, 9, 11, 12

Эффективность проектов в области охраны окружающей среды в немалой степени зависит от закрепления соответствующей политики компании во внутреннем документе, определяющем цели и задачи экологической политики, основные направления её реализации, органы управления и должностных лиц, ответственных за реализацию, а также инструменты оценки её эффективности.

Так как вопросы экологии приобретают для компаний стратегическое значение, то экологическая политика должна содержать стратегические целевые показатели и утверждаться советом директоров.

Такой подход используют 27% компаний выборки (следует отметить, что экспертами учитывался не только отдельный документ, но и содержательный раздел, посвященный экологии, в рамках общей стратегии/политики компании в области КСО и УР).

20% компаний имеют экологическую политику, утверждённую советом директоров, однако целевые показатели для оценки её эффективности не определены.

В 30% компаний экологическая политика утверждена единоличным исполнительным органом.

У 23% компаний экологическая политика отсутствует. В эту группу попали не только финансовые компании (9%), но и промышленные и непромышленные компании (14%).

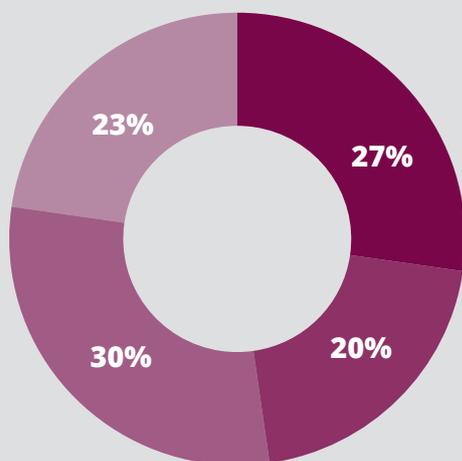


ДИАГРАММА ЕЗ

НАЛИЧИЕ СТРАТЕГИИ ИЛИ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

- 27 Существует, утверждена СД, определены стратегические целевые показатели
- 20 Существует, утверждена СД, не содержит стратегические целевые показатели (данные о них не раскрыты)
- 30 Существует, утверждена ИО
- 23 Отсутствует

E 4

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ И ОБЩЕСТВЕННОСТИ

ЦЕЛЬ УР ООН 12

Важной составляющей внедрения экологической культуры на всех уровнях управления является обучение сотрудников и поддержка общественных образовательных проектов.

57% компаний выборки проводят образовательные мероприятия для сотрудников по вопросам экологии.

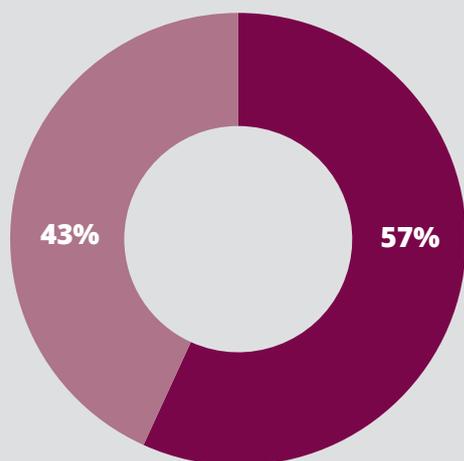


ДИАГРАММА E4

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ И ОБЩЕСТВЕННОСТИ

57 Проводится

43 Отсутствует

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО МИНИМИЗАЦИИ ИЛИ КОМПЕНСАЦИИ УЩЕРБА, НАНЕСЕННОГО КОМПАНИЕЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ

ЦЕЛИ УР ООН 8, 9, 11, 12

Экологическая ответственность бизнеса предусматривает оценку ущерба, нанесённого окружающей среде, и разработку мероприятий по его компенсации.

82% компаний выборки осуществляют мероприятия по минимизации или компенсации ущерба, нанесенного окружающей среде.

В 11% компаний деятельность не наносит существенного ущерба экологии. Это компании финансового сектора.

Лишь 3 компании (7% выборки) не осуществляют восстановительных мероприятий, несмотря на то, что их деятельность связана с экологическими рисками.

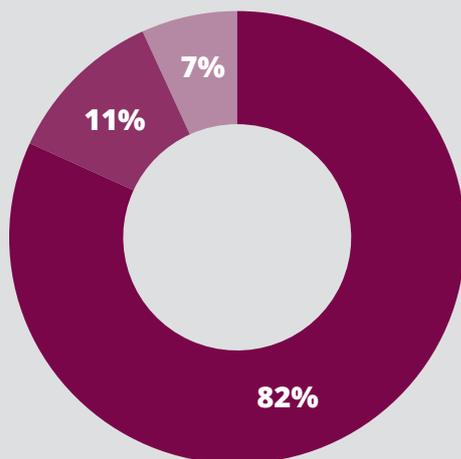


ДИАГРАММА E5

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО
МИНИМИЗАЦИИ ИЛИ КОМПЕНСАЦИИ
УЩЕРБА, НАНЕСЕННОГО
ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ

- 82 Мероприятия реализуются
- 11 Деятельность компании не связана с повышенным риском загрязнения окружающей среды
- 7 Мероприятия отсутствуют

ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ И ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ

ЦЕЛИ УР ООН 7, 9

Система энергетического менеджмента в компаниях оценивалась по наличию сертификата ИСО 50001 или внутреннего документа (программы/плана) по повышению энергоэффективности.

45% исследуемых компаний утвердили программы по повышению энергоэффективности или внедрили систему энергетического менеджмента (ISO 50001). Для большинства компаний получение сертификата ИСО 50001 является следующим шагом после внедрения системы экологического менеджмента: лишь одна компания, внедрившая систему энергоменеджмента, не имеет сертификата ИСО 14001.

48% компаний раскрывают в отчётности информацию об отдельных мерах, направленных на повышение энергоэффективности и/или экономию энергии, не оформленных в программу.

7% компаний не раскрывают в отчётности информацию об энергосбережении.

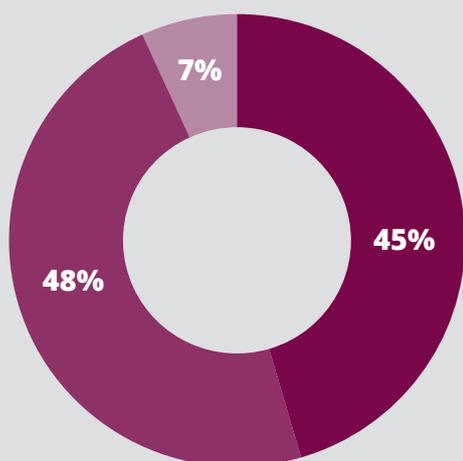


ДИАГРАММА E6

ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ И ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ

- 45 Есть программа по повышению энергоэффективности / внедрена система энергоменеджмента (ISO 50001)
- 48 Есть отдельные меры, не оформленные в программу
- 7 Отсутствуют

УПРАВЛЕНИЕ КЛИМАТИЧЕСКИМИ РИСКАМИ И ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ К ИЗМЕНЕНИЮ КЛИМАТА

ЦЕЛИ УР ООН 3-17

Адаптация бизнеса к изменениям климата является одной из приоритетных тем настоящего времени. Компании должны идентифицировать климатические риски в своей деятельности как стратегические, и поэтому инициатива в этой области должна исходить от совета директоров.

38% компаний выборки раскрывают информацию о наличии программ по адаптации к изменению климата, что предполагает выделение данных рисков и управление ими. Советы директоров в этих компаниях осуществляют контроль за климатическими рисками, при этом чаще всего рассматривают данные риски не как самостоятельный вопрос, а при обсуждении корпоративной стратегии либо отчёта об управлении рисками в целом.

23% компаний идентифицируют климатические риски в отчётности, но при этом управление соответствующими рисками на уровне совета директоров не осуществляется.

39% компаний не идентифицирует риски, связанные с изменением климата, и не предпринимает никаких мер по управлению ими.

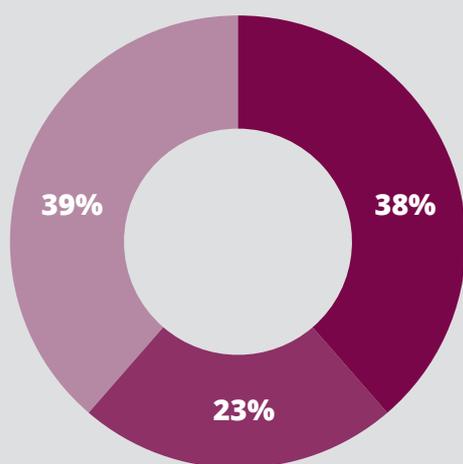


ДИАГРАММА E7

УПРАВЛЕНИЕ КЛИМАТИЧЕСКИМИ РИСКАМИ И ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ К ИЗМЕНЕНИЮ КЛИМАТА

- 38 Есть программа по адаптации к изменению климата. СД осуществляет контроль за климатическими рисками
- 23 Компания идентифицирует климатические риски, но отсутствует контроль на уровне СД
- 39 Компания не идентифицирует риски и не предпринимает никаких мер по управлению рисками в данной области

КЛИМАТИЧЕСКАЯ ПОВЕСТКА КОМПАНИИ ФОСАГРО

Сегодня как никогда ранее от компаний требуется активное включение в процессы идентификации и управления рисками, связанными с изменениями климата. Соответствующие вопросы присутствуют в повестке компании ФосАгро уже на протяжении ряда лет. Начиная с 2019 года, мы присоединились к платформе CDP и раскрываем информацию о выбросах парниковых газов по всем трем охватам.

В 2020 году была разработана и утверждена Советом директоров комплексная Климатическая Стратегия, включающая анализ климатических рисков и возможностей, сценарный анализ, цели снижения выбросов и план низкоуглеродного перехода, в котором нашли отражение следующие наши инициативы:

- организационные и технические мероприятия по снижению прямых выбросов (охват 1);
- комплекс мероприятий в рамках разработанной программы энергоэффективности, включая взаимодействие с поставщиками энергоресурсов по улучшению климатических характеристик поставляемой энергии (охват 2);
- комплекс мер, подлежащих реализации в партнерстве с поставщиками и потребителями в цепочке создания ценности для сокращения выбросов парниковых газов (охват 3).

В части прямых выбросов, в 1 квартале 2021 года подготовлена оценка капитальных вложений, а также уточнен климатический эффект от реализации технических мероприятий по сокращению парниковых газов охвата 1. Кроме того, подготовлена к рассмотрению концепция учета цены углерода при оценке эффективности инвестиционных проектов.

В части косвенных энергетических выбросов, благодаря договору о поставке электроэнергии, выработанной на гидроэлектростанциях Кольского полуострова, в 2021 году КФ АО «Апатит» получит более 320 млн кВтч электроэнергии, в результате чего около 20% продукции горно-обогатительного комбината будет выпускаться с использованием «зеленого» электричества. Это положительно скажется на движении к утвержденным целям по снижению парниковых газов охвата 2. Этой же цели служит реализация программы энергоэффективности, утвержденной Советом директоров в августе 2020 года.

Наконец, в части выбросов охвата 3, в рамках совместного с компанией BASF проекта, в 2020 году освоен выпуск и поставлены на европейский рынок первые 20 тысяч тонн нового современного удобрения с низкоуглеродными характеристиками – карбамида с ингибитором уреазы Лимус. Его применение позволяет добиться значимого экологического эффекта за счет снижения на 70% потерь азота в форме N₂O, закиси азота. Это газ с потенциалом глобального потепления, почти в 300 раз превышающим CO₂. На сегодня такой карбамид является премиальным продуктом, но наш центр инноваций совместно с партнерами активно работает над созданием аналога ингибитора Лимус, что должно сделать продукт доступным, в том числе для российских сельхозпроизводителей. Кроме того, в 2022 году планируется закончить разработку специализированных пропитывающих добавок и вывести на рынок удобрения с аммонийными формами азота с пониженным углеродным следом – это ещё один проект нашего центра инноваций и ещё один наш шаг к целям снижения парниковых газов охвата 3.

Мы понимаем, что уже в недалеком будущем будет востребована продукция не просто с положительными климатическими характеристиками, но и с погашенным климатическим следом от её производства. Поэтому сегодня важно совместно с научными учреждениями и профессиональным сообществом и, безусловно, при поддержке государства, изучать системы компенсаций выбросов для достижения климатических целей, а также разрабатывать механизмы их верификации и добиваться признания нашими иностранными партнерами.

*Исполнительный директор ПАО «ФосАгро»,
Председатель Комитета Совета директоров
по охране труда, промышленной безопасности
и охране окружающей среды
Рыбников М.К.*

СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

ЦЕЛИ УР ООН 13-15

Экономическая деятельность компаний может негативно отражаться на флоре и фауне регионов их присутствия. В этой связи компаниям следует учитывать свое воздействие на биоразнообразие и разрабатывать программы по его восстановлению.

Программа по сохранению биоразнообразия есть у 34% компаний выборки. Эти компании поддерживают долгосрочные биологические программы и исследования. В основном эту группу представляют промышленные компании, но в ней также присутствует одна финансовая компания.

23% компаний проводят мероприятия, направленные на сохранение биоразнообразия, не объединённые в целевую программу.

43% компаний не занимаются вопросами биоразнообразия, при этом 34% компаний имеют производственный характер деятельности, а 9% компаний представляют финансовый сектор, и их деятельность не наносит существенного ущерба биологическим системам.

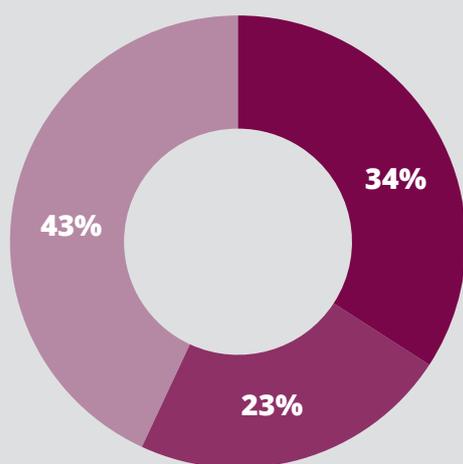


ДИАГРАММА E8
СОХРАНЕНИЕ
БИОРАЗНООБРАЗИЯ

- 34 Есть программа по сохранению биоразнообразия
- 23 Проводятся единичные мероприятия, направленные на сохранение биоразнообразия
- 43 Мероприятия отсутствуют

ПРАКТИКА ГРУППЫ РУСГИДРО ПО СОХРАНЕНИЮ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

Сохранение биологического разнообразия определено Советом директоров ПАО «РусГидро» одной из приоритетных задач Экологической политики Группы РусГидро, а «недопущение исчезновения и утраты видов растений и животных вследствие хозяйственной деятельности» является одним из целевых показателей.

В силу специфики своей деятельности Группа РусГидро уделяет особое внимание сохранению и восстановлению рыбных запасов рек.

Так, в 2020 году в Красноярском крае, Самарской области и в Кабардино-Балкарской Республике проведены зарыбления рек и водохранилищ, в рамках которых выпущено более миллиона мальков ценных пород рыб. Для обводнения Волго-Ахтубинской поймы и создания благоприятных условий для нереста ценных пород рыб, Жигулевская, Саратовская и Волжская ГЭС увеличили пропуск воды. Плотины ряда ГЭС оборудованы рыбоходами, позволяющими свободно проходить на нерестилища.

В целях экологического воспитания и формирования экологической ответственности на протяжении уже 16 лет Группой РусГидро реализуется волонтерский благотворительный проект «оБЕРЕГАй», направленный на очистку прилегающих территорий рек и водоемов от бытового мусора, благоустройство пляжей и набережных, в том числе озеленение.

ПАО «РусГидро» поддерживает программу по восстановлению леопардов на Кавказе, реализуемую Минприроды России. Совместные усилия Центра «Амурский тигр» и ПАО «РусГидро» позволили увеличить численность амурского тигра, которая на сегодняшний день по оценкам экспертов составляет более 600 особей. На средства ПАО «РусГидро» осуществлено оснащение научно-полевых станций, а также проведены разработка и внедрение программного обеспечения для распознавания тигров.

Помимо этого, Группа РусГидро оказывает поддержку особо охраняемым природным территориям в реализации широкого спектра экологических мероприятий, направленных, прежде всего, на сохранение биоразнообразия и экологическое просвещение подрастающего поколения, а также регулирование и рациональное использование биологических ресурсов, содействие защите экосистем.

Так, на территории Саяно-Шушенского заповедника в рамках проекта «Снежный барс – живой символ Западного Саяна» ведется работа по совершенствованию системы научного мониторинга популяции снежного барса и охраны его местообитаний. В Хинганском заповеднике Амурской области при поддержке РусГидро прошла благотворительная экологическая программа «Мой журавлик» с целью восстановления численности краснокнижных птиц: японского и даурского журавлей.

В рамках проекта «Экологические тропы» при поддержке Группы РусГидро создано 32 экологических маршрута в 15 регионах, общая протяженность которых составляет более 120 километров.

*Директор Департамента
корпоративного управления
ПАО «РусГидро»
Коптяков С.С.*

ЗЕЛЁНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И ИННОВАЦИИ

ЦЕЛИ УР ООН 1-17

Развитие зелёной экономики предполагает создание новых технологий и инвестирование в проекты, вносящие вклад в решение экологических проблем.

При оценке критерия о привлечении зелёных инвестиций эксперты учитывали наличие в выборке как компаний-кредиторов, так и компаний-заёмщиков. Поэтому для заёмщиков учитывались проекты привлечения зелёного финансирования, а для финансовых компаний – создание рыночной инфраструктуры для поддержки зелёных проектов. В итоге оказалось, что тематикой зелёного финансирования занимаются уже 16% компаний выборки: 9% – со стороны финансового сектора, 7% – со стороны промышленного.

41% компаний заявляют о реализации проектов, направленных на снижение ущерба окружающей среде или на замедление изменения климата.

7% компаний имеют как опыт привлечения зелёного финансирования, так и опыт реализации проектов зелёной экономики.

В то же время, 50% компаний выборки не занимаются зеленым инвестированием и не участвуют в проектах зеленой экономики.

ДИАГРАММА E9

ЗЕЛЁНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И ПРОЕКТЫ



«ЗЕЛЕНОЕ» ФИНАНСИРОВАНИЕ И ОТВЕТСТВЕННОЕ ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ПРАКТИКЕ ВТБ

Группа ВТБ в своей работе придерживается принципов экологической ответственности, бережное отношение к природе является важной частью нашей корпоративной философии. Компании Группы стремятся к повышению экологической эффективности своей деятельности – это касается и работы офисов, и потребления ресурсов. Принимая решение о финансировании клиентов или инвестициях в какой-либо проект, мы также оцениваем влияние наших действий на окружающую среду. Кроме того, Группа оказывает финансовую поддержку проектам по сохранению биологического разнообразия России. В 2021 году начата работа по приведению всех бизнес-процессов Банка в соответствие со стратегией ВТБ в области устойчивого развития.

ВТБ Капитал, инвестиционный бизнес группы ВТБ, является лидером среди организаторов размещений на рынках долгового капитала и активно принимает участие в организации «зеленых» и социальных выпусков облигаций российских эмитентов. В 2019 году ВТБ Капитал выступил соорганизатором размещения «зеленых» еврооблигаций РЖД объемом 500 млн евро. Данная сделка стала первым размещением подобных бумаг эмитентом из России. Денежные средства, полученные от размещения еврооблигаций, направляются на финансирование проектов, сберегающих окружающую среду, например, на закупку электровозов и электропоездов для пассажирских перевозок. В 2020 и 2021 годах ВТБ Капитал также разместил первые социальные рублевые еврооблигации и первый выпуск «зеленых» бессрочных еврооблигаций компании РЖД, деноминированных в швейцарских франках.

Группа ВТБ уделяет большое внимание экологической составляющей и при реализации масштабных инфраструктурных проектов. Еще на этапе разработки концепции мы учитываем их влияние на окружающую среду и разрабатываем меры по повышению их экологической безопасности. Коммерческие решения, которые Группа предлагает своим партнерам и клиентам, всегда разрабатываются с учетом того, как проект клиента будет влиять на природу и социальную сферу.

Мы опираемся на принципы ответственного инвестирования при доверительном управлении активами клиентов и инвестиционном консультировании. Данный инвестиционный подход учитывает не только финансовые, но и ESG-факторы в процессе принятия инвестиционных решений. Это позволяет более эффективно управлять рисками, улучшает долгосрочный возврат от инвестиций для клиентов и способствует устойчивому развитию экономики.

В 2020 году ВТБ Капитал Инвестиции первым в России запустил открытые паевые инвестиционные фонды (ОПИФ) ответственного инвестирования (ESG-фонды, фонды с повышенным весом ESG-факторов): «ВТБ – Фонд Акции. Ответственные инвестиции», «ВТБ – Фонд Облигаций. Ответственные инвестиции».

Помимо этого, ВТБ развивает направление экологических инициатив для розничных клиентов, вовлекая их в проекты по сокращению вредных отходов и восстановлению природы.

ВТБ Капитал Инвестиции регулярно публикует в приложении ВТБ Мои Инвестиции и на сайте «Школы Инвестора» обучающие и информационные материалы о принципах ответственного инвестирования. В марте 2021 года аналитическое подразделение ВТБ Капитал Инвестиции начало выпуск регулярного «Мониторинга ESG-показателей» российских компаний. Мониторинг доступен в приложении ВТБ Мои Инвестиции и на сайтах ВТБ Капитал Инвестиции.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ «ЗЕЛЕНОГО» ФИНАНСИРОВАНИЯ ВТБ И ПРИМЕРЫ ПРОЕКТОВ:

- организация выпусков «зеленых» и социальных облигаций российских эмитентов;
- финансирование «зеленых» отраслей (проекты развития ветроэнергетики, модернизация Заинской ГРЭС, соглашение с правительствами Санкт-Петербурга и Ленинградской области о решении проблемы сбора и переработки мусора);
- проектное финансирование с условием соблюдения экологических требований (Аэропорт Пулково, ЗСД в Санкт-Петербурге, Восточный выезд из г.Уфа);
- финансирование проектов для улучшения экологических показателей (факторинг энергосервисных контрактов, лизинг энергоэффективного оборудования);
- розничные эко-проекты (эко-карты, переход на цифровые карты, проекты «Подари лес другу» и «Миссия: чистая вода»).

*Первый заместитель Президента –
Председателя Правления Банка ВТБ (ПАО)
Соловьев Ю.А.*

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ



УСЛОВИЯ ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ЦЕЛЬ УР ООН 3

Одной из наиболее значимых ответственных трудовых практик является охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте. Ключевое значение этой практики объясняется тем, что от ее реализации зависит не только здоровье, но и жизнь сотрудников, при этом для организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты, она приобретает особую важность.

Контроль со стороны совета директоров за безопасностью производства и условиями труда свидетельствует о высокой степени ответственности компании перед своими сотрудниками.

Среди анализируемых компаний контроль за реализацией политики по охране труда и производственной безопасности осуществляется на уровне совета директоров в 45% компаний.

В остальных компаниях (55%) данные вопросы регулируются на уровне менеджмента.

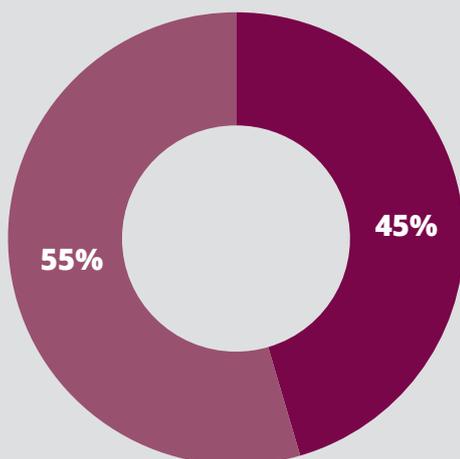


ДИАГРАММА S1

УСЛОВИЯ ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

- 45 Контроль за реализацией политики ОТ и ПБ на уровне СД
- 55 СД / Комитет не рассматривал соответствующие вопросы

НАЛИЧИЕ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА/ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

ЦЕЛЬ УР ООН 4

Процессы организационного развития компании и ее стратегические цели неразрывно связаны с обучением персонала. Конкурентоспособность компании во многом зависит от квалификации персонала, которая в свою очередь определяется степенью его компетентности, способностью работников грамотно исполнять свои должностные обязанности.

Таким образом, одной из главных задач компании по отношению к своим сотрудникам, является содействие в актуализации их знаний и профессиональное совершенствование.

Все компании, включенные в настоящее исследование (100%), имеют подобные программы для своих сотрудников. Стоит отметить, что в ряде компаний (27%) созданы корпоративные университеты, имеются собственные программы адаптации и повышения квалификации, при этом в большинстве компаний (73%) сотрудников направляют для участия в образовательных программах сторонних учебных заведений или организаций.

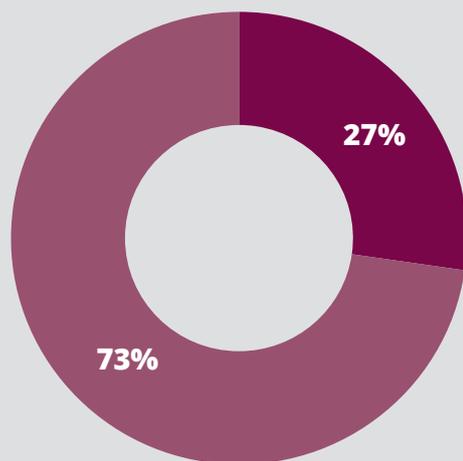
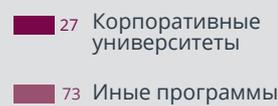


ДИАГРАММА S2
НАЛИЧИЕ ПРОГРАММ
РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА



РАБОТА С КЛИЕНТАМИ

ЦЕЛЬ УР ООН 9

Наличие службы поддержки клиентов и мониторинга их удовлетворенности является важным показателем клиентоориентированности компании и позволяет обеспечить лояльное отношение к ней клиентов, тем самым способствуя устойчивости ее бизнеса.

По результатам проведенного исследования 57% компаний выборки осуществляют поддержку обратной связи со своими клиентами. 7% компаний не раскрывают соответствующей информации. Деятельность 36% компаний, включенных в исследование, не требует их взаимодействия с клиентами².

² В рамках настоящего исследования к данной категории компаний относились компании, не взаимодействующие с клиентами - физическими лицами.

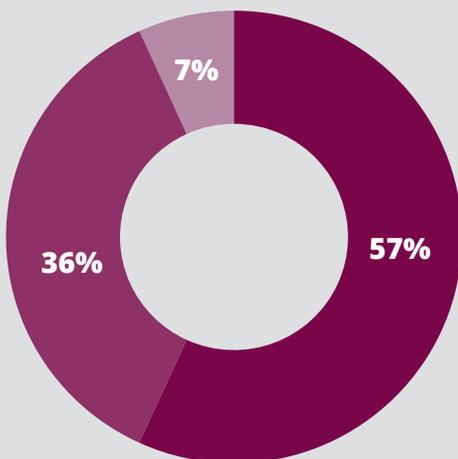


ДИАГРАММА S3
РАБОТА С КЛИЕНТАМИ

- 57 Имеется служба поддержки клиентов или проводится мониторинг удовлетворенности клиентов
- 36 Деятельность компании не требует взаимодействия с клиентами
- 7 Компания не раскрывает информацию о работе с клиентами

НАЛИЧИЕ РЕАЛИЗОВАННЫХ ПРОГРАММ КСО ДЛЯ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ И/ИЛИ ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

ЦЕЛИ УР ООН 3, 10

Реализация компанией проектов корпоративной социальной ответственности для своих сотрудников и членов их семей позволяет обеспечить лояльное отношение персонала, снижает текучесть кадров, издержки на привлечение и обучение нового персонала, потери рабочего времени в связи с простоями по болезни (в том числе, по болезни детей), улучшает общую эмоциональную атмосферу в организации, что оказывает положительное влияние на производительность труда.

Абсолютное большинство анализируемых российских компаний (98%) имеют подобные проекты. Наиболее востребованной программой поддержки сотрудников является медицинская помощь, которая реализуется как с помощью программы добровольного медицинского страхования (ДМС), так и обязательного прохождения медосмотра (преимущественно в промышленных компаниях).

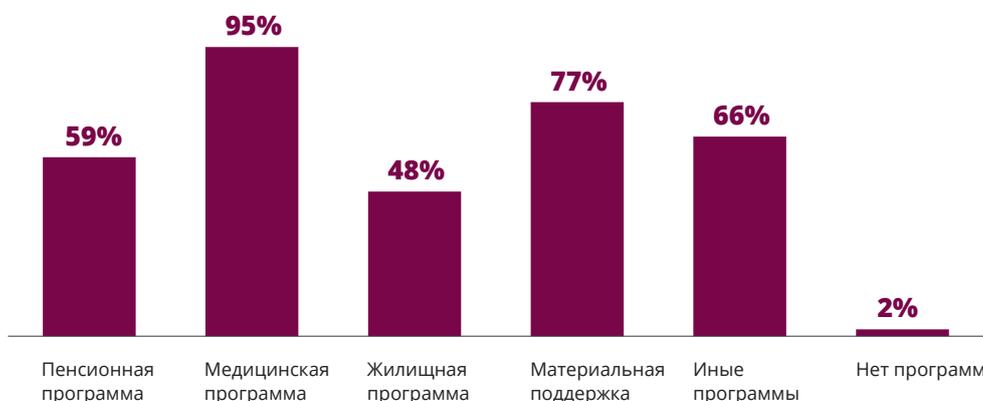
В 77% компаний реализуются программы поддержки уязвимых категорий граждан и сотрудников, попавших в трудные жизненные ситуации.

Другие социальные проекты – пенсионная и жилищная программы, также имеют достаточно высокий уровень реализации (59% и 48% соответственно).

Среди иных проектов экспертами отмечены организация спортивных и культурно-массовых мероприятий, доставка к месту работы, различные программы корпоративных скидок и др.

ДИАГРАММА S4

НАЛИЧИЕ РЕАЛИЗОВАННЫХ ПРОГРАММ КСО ДЛЯ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ И/ИЛИ ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ





СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ В КОМПАНИИ ТАТНЕФТЬ

В 2020 году Совет директоров ПАО «Татнефть» принял приоритетные для Компании 10 Целей устойчивого развития. Для их достижения в социальной сфере Компания реализует целевые корпоративные программы и проекты по поддержке здравоохранения, науки, образования, сохранению духовного наследия, культуры и спорта.

Одним из важнейших направлений социальной политики Компании является негосударственное пенсионное обеспечение работников. Недавно Компания запустила новую корпоративную пенсионную программу, основанную на принципе долевого участия. За основу мы взяли международный опыт пенсионной системы, состоящей из трёх компонентов: государственной пенсии, дополнительной негосударственной пенсии от работодателя и индивидуальных накоплений человека.

Наш партнёр – АО «Национальный негосударственный пенсионный фонд» – разработал для сотрудников «Татнефти» 3 программы:

1. Накопительная корпоративная пенсия доступна всем сотрудникам со стажем работы более одного года. В рамках договора негосударственного пенсионного обеспечения работник самостоятельно определяет размер ежемесячного взноса, и средства из заработной платы поступают на его личный накопительный счёт. Дополнительно Компания перечисляет на счёт работника пропорциональную сумму (но не более 10% от зарплаты сотрудника).
2. Программа «Инвестиции в будущее» предназначена для молодых и активных сотрудников, проявляющих инновационную активность. Данная программа предоставляет работнику возможность получения накопленных средств с процентами после 5 лет участия в программе.
3. Программа «Гарантированная пенсия» предназначена для представителей рабочих профессий и подразумевает пожизненную выплату от «Татнефти» в размере 3000 рублей ежемесячно дополнительно к государственной пенсии.

Таким образом, мы стимулируем работников к формированию собственных пенсионных накоплений, что соответствует одной из наших приоритетных целей (Цель 3 ЦУР ООН).

Частью дорожной карты по достижению приоритетной цели 11 ЦУР ООН (Устойчивые города и населённые пункты) является жилищная программа. ПАО «Татнефть» – активный участник и основной плательщик программы строительства жилья по социальной ипотеке в Республике Татарстан. Начиная с 2005 года жилищные вопросы работников компании «Татнефть» решаются по республиканской программе социальной ипотеки с льготной ставкой.

Компания помогает работникам и с оплатой первоначального взноса по ипотеке, предоставляя беспроцентный денежный заём в размере до 30% от стоимости жилья. При условии работы участника ипотеки в системе ПАО «Татнефть» в течение 10 лет сумма займа списывается (погашается Компанией). С 2005 по 2020 годы включительно по данной программе для работников Группы «Татнефть» введено в эксплуатацию 124 многоквартирных жилых дома и 40 индивидуальных жилых домов. Не менее 30% участников программы составляют молодые семьи.

Также с 2021 года Компания реализует дополнительную программу мотивации сотрудников совместно с ПАО Банк ЗЕНИТ, входящем в Группу «Татнефть». Компания возмещает часть расходов сотрудника по фактически уплаченным банку процентам по ипотечному кредиту, за счет этой компенсации расходы сотрудника сопоставимы с расходами по ставке от 2,66% годовых.

*Заместитель генерального директора
по стратегическому развитию
ПАО «Татнефть»*

Сюбаев Н.З.

*Заместитель генерального директора
по социальному развитию ПАО «Татнефть»*

Мухамадеев Р.Н.

НАЛИЧИЕ ПРОГРАММЫ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ

ЦЕЛИ УР ООН 1, 3, 4, 10, 11

Не последнее место в укреплении позитивного имиджа, развитии корпоративной культуры, обеспечении стабильности бизнеса занимают такие инструменты как корпоративная благотворительность и спонсорские проекты. Эффективность таких проектов в немалой степени зависит от их взаимосвязи со стратегией развития компании и закрепления соответствующей политики во внутреннем документе, в котором определяются цели и задачи соответствующей деятельности, основные принципы и направления её реализации, органы управления и должностные лица, ответственные за реализацию, а также инструменты ее оценки.

Результаты исследования показывают, что в 75% компаний выборки благотворительная деятельность осуществляется на комплексной основе, в соответствии с разработанной программой/планом, а также на базе документально закреплённого единого подхода.

В 18% компаний благотворительная деятельность осуществляется в формате разовых проектов, а ее цели и механизмы не закреплены во внутренних документах.

7% компаний не раскрывают информацию о реализованных благотворительных проектах.

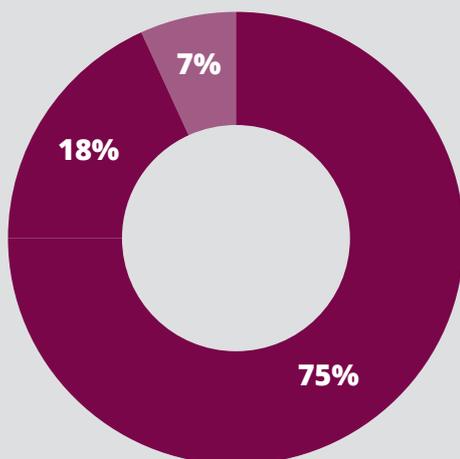


ДИАГРАММА S5

НАЛИЧИЕ ПРОГРАММЫ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ

- 75 У компании есть программа благотворительности
- 18 Компания реализует отдельные благотворительные проекты
- 7 Компания не ведет благотворительную деятельность

ПОДДЕРЖКА ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ

ЦЕЛЬ УР ООН 11

Корпоративное волонтерство – один из важнейших инструментов поддержания социальной активности компании и формирования устойчивых отношений с государством и местными сообществами, а также построения прочных корпоративных коммуникаций.

Волонтерство укрепляет корпоративную культуру компании, сплачивает ее сотрудников на основе их общих ценностей – объединяющий эффект при совместной реализации полезных дел, как правило, довольно силен.

По сравнению с благотворительными проектами поддержка волонтерского движения имеет чуть меньшее распространение – 77% (из них 70% – собственные волонтерские программы и 7% – поддержка сторонних проектов).

23% компаний выборки не заявляют о наличии подобных программ.

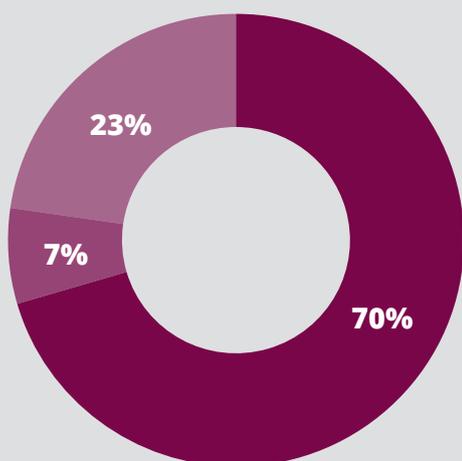


ДИАГРАММА S6

ПОДДЕРЖКА
ВОЛОНТЕРСКОГО
ДВИЖЕНИЯ

- 70 Корпоративное волонтерство в компании
- 7 Компания поддерживает волонтерские программы
- 23 Компания не заявляет о поддержке волонтерства

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

ЦЕЛИ УР ООН 8, 10, 11

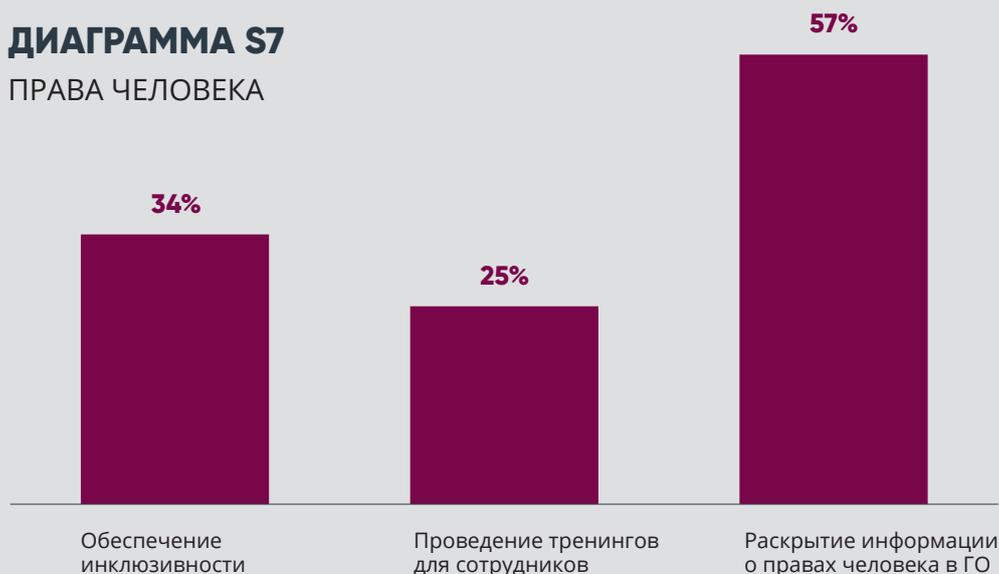
Уважение и соблюдение прав человека, его интересов, личных и профессиональных потребностей – основополагающие элементы бизнес-моделей, основанных на принципах и ценностях устойчивого развития и направленных на достижение ЦУР ООН до 2030 года. Компании могут положительно или отрицательно влиять на весь спектр прав человека, включая широкий спектр трудовых прав, таких как права профсоюзов, право на безопасные условия труда, запрет дискриминации и т.д.; на права местных сообществ; права потребителей и безопасность продукции; на такие сферы, как уважение частной жизни, свобода слова и право на информацию, свобода вероисповедания и т.д.

Информация о соблюдении прав человека является относительно новым компонентом в структуре российской корпоративной социальной отчетности. Тем не менее, по результатам исследования, 57% компаний выборки имеют достаточно содержательные разделы с соответствующей информацией.

В то же время меньшее число компаний раскрывают информацию о реализации соответствующих проектов на практике. Только 34% компаний заявили о создании инклюзивной среды на своих рабочих местах и 25% компаний – о проведении специальных тренингов для персонала в части соблюдения прав человека.

ДИАГРАММА S7

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА



СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА КАК ОДИН ИЗ ПРИОРИТЕТОВ КОМПАНИИ МТС

Полностью разделяя общепризнанный мировой подход к соблюдению прав человека, компания МТС развивает в этой области ряд программ, в том числе программы «Права человека на рабочем месте», «Инклюзия», «МТС – компания для всех». Это социальное направление является одним из приоритетных в действующей Стратегии в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности Группы МТС на 2021-2025 гг. (Стратегия УР и КСО).

В МТС разработан образовательный курс «Права человека на рабочем месте», предназначенный для прохождения сотрудниками Группы МТС. Курс открыт для более чем 65 тыс сотрудников и освещает аспекты применимого трудового законодательства, дает четкое понимание, как действовать сотруднику в случае нарушения его прав на рабочем месте. В Компании также действует единая горячая линия, предусматривающая анонимный формат обращения. При этом МТС гарантирует защиту от любых форм преследования или дискриминации. Кроме того функционирует комплексная система Комплаенс, включающая профильную программу «Соблюдение прав человека на рабочем месте».

Особое место в деятельности МТС занимает проект «Инклюзия». В МТС действует программа по найму людей с ограниченными возможностями, в рамках которой уделяется внимание физической доступности данной целевой аудитории к рабочему месту и формированию толерантной атмосферы в коллективе. Уникальный для российского рынка проект «МТС – компания для всех возрастов», ориентирован на найм, адаптацию и удержание работников зрелого возраста в периметре экосистемы МТС.

В области реализации права на социальную деятельность в МТС развернуто волонтерское движение, в ряды которого входит 7,5 тыс сотрудников. Сотрудники участвуют в экологических, образовательных и донорских программах, а также в социально значимых мероприятиях для ветеранов, воспитанников подшефных детских социальных учреждений и людей с инвалидностью. Это дает возможность почувствовать себя частью большой команды, мощного общественного движения, в силах которого решать значимые для общества вопросы.

Система управления рисками нарушений в области соблюдения прав человека является частью процесса интегрированного управления рисками Группы МТС, соответствующие риски регулярно пересматриваются. Кроме того, вопросы о соблюдении прав человека содержат обязательная анкета поставщика Компании.

Реализуя мероприятия в рамках Стратегии УР и КСО, МТС строго выполняет принятые на себя обязательства, гарантирует соблюдение прав всех групп стейкхолдеров, создает благоприятные условия для комфортной работы и развития, тем самым содействуя устойчивому развитию бизнеса во всех регионах присутствия Группы МТС.

*Независимый член Совета директоров,
Председатель Комитета по
корпоративному управлению,
экологической и социальной
ответственности Совета
директоров (ESG Комитет) ПАО МТС
Регина фон Флемминг*

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

ЦЕЛИ УР ООН 8, 10, 11

Содействие социально-экономическому развитию и благополучию регионов своего присутствия в партнерстве с органами государственной власти, местными сообществами и НКО позволяет компании снизить репутационные риски и риски иных неблагоприятных последствий негативного отношения местных сообществ.

При этом для обеспечения эффективности социальных инвестиций в регионах присутствия необходим системный подход, учитывающий целый ряд факторов.

По результатам исследования такой комплексный подход используют 62% компаний выборки, что позволяет им нивелировать возможные социальные риски и планировать свою деятельность в долгосрочной перспективе.

Чуть более четверти компаний (27%) реализуют разовые проекты в регионах присутствия.

11% компаний, не заявивших о наличии подобных проектов, относятся к числу сетевых бизнесов, присутствующих практически во всех регионах России.

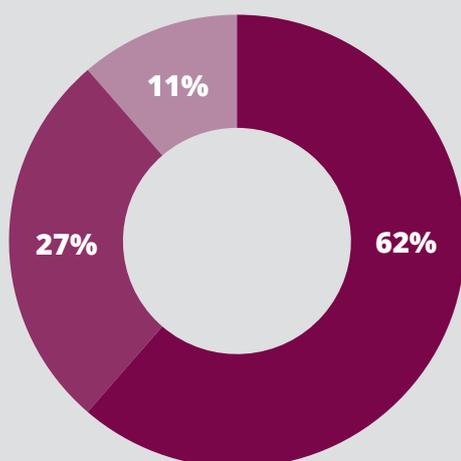


ДИАГРАММА S8

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

- 62 Компания реализует комплексную программу в регионах присутствия
- 27 Компания реализует единичные проекты в регионах присутствия
- 11 Проекты отсутствуют

ВКЛАД АЛРОСА В РЕГИОНЫ ПРИСУТСТВИЯ

АЛРОСА, являясь крупнейшей публичной алмазодобывающей компанией в мире, уделяет большое внимание развитию регионов своего присутствия, в первую очередь Якутии, на которую приходится 91% добычи алмазов Компании. Крупномасштабные социальные программы рассчитаны не только на поддержку сотрудников Компании, большинство из которых являются местными жителями, но и на развитие социальной инфраструктуры городов в Якутии, которые не существовали бы без алмазодобычи. В целом АЛРОСА ежегодно выплачивает в консолидированный бюджет Якутии и муниципальных образований так называемой «алмазной провинции» около 1 млрд. долларов США в виде налогов и дивидендов, что, как правило, составляет более 40% регионального бюджета.

Помимо бюджетных выплат общественные, муниципальные и республиканские организации получают целевую помощь от Компании. Ежегодно Компания тратит около 10 млрд. рублей на социальные инвестиции. В Якутии, в частности, Компания оказывает финансовую поддержку и помогает строить и ремонтировать объекты социальной инфраструктуры, включая больницы и реабилитационные центры, учреждения высшего и среднего образования, детские сады «алмазной провинции».

Совместно с республиканскими властями реализуется проект по строительству нового терминала аэропорта в г. Мирном. Также оказывается поддержка в проведении крупных общественных мероприятий в области культуры, образования, здравоохранения и спорта, в развитии целевых программ развития региона.

Финансирование социально-экономических проектов осуществляется, в том числе, через некоммерческую организацию «Целевой фонд будущих поколений Республики Саха (Якутия)». В 2020 г. АЛРОСА продолжила вкладывать в развитие сельских поселений Мирнинского района, а также повышение конкурентоспособности сельхозпродукции и обеспечение продовольственной безопасности в регионе. В 2020 г. общая сумма целевых благотворительных пожертвований от АЛРОСА составила 3,9 млрд. руб. В 2021 г. будет подписан новый Договор о социально-экономическом развитии Республики Саха (Якутия) на 2021–2025 гг. с финансовыми обязательствами на 5-летний период.

Компания понимает необходимость создания рабочих мест в регионах присутствия и поддержания уровня занятости местных жителей. С 2018 г. между АК «АЛРОСА» (ПАО) и Государственным комитетом Республики Саха (Якутия) по занятости населения действует Соглашение о взаимном сотрудничестве по реализации приоритетного проекта «Местные кадры в промышленность» на период до 2022 г.

В рамках регионального развития Компанией также уделяется большое внимание поддержке родовых общин оленеводов и рыбаков в самых северных районах республики. Компания способствует занятости населения и росту его доходов и вносит существенный вклад в повышение социальной стабильности всего алмазодобывающего региона. За период действия соглашений о взаимном сотрудничестве, заключенных АК «АЛРОСА» (ПАО) и с 9 улусами – Мирнинский, Верхневилуйский, Оленекский, Анабарский, Сунтарский, Вилуйский, Ленский, Нюрбинский, Кобяйский – с 2011 по 2020 гг. Компания выделила 870 млн руб. на различные мероприятия по социально-экономической поддержке.

*Заместитель генерального директора
АК «АЛРОСА» (ПАО)*

Дьячковский А.П.

ПОЛИТИКА ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С МЕСТНЫМ НАСЕЛЕНИЕМ, ВЕДУЩИМ ТРАДИЦИОННЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

ЦЕЛЬ УР ООН 11

Наличие политики по работе с местным населением способствует поддержке на территории регионов присутствия компании благоприятной социальной обстановки, комфортной среды проживания и работы для сотрудников компании. Особое значение наличие и реализация соответствующей политики приобретает для выстраивания взаимодействия с коренными малочисленными народами.

Более половины компаний выборки (54%) заявляют, что они не осуществляют свою деятельность в регионах, на территории которых проживают коренные и малочисленные народы, либо их деятельность не влияет на права коренных и малочисленных народов.

Среди компаний, функционирующих в подобных регионах, 30% имеют утвержденную политику по взаимодействию с коренным населением. В 16% компаний такая политика отсутствует, и социальные проекты для коренного населения не реализуются.

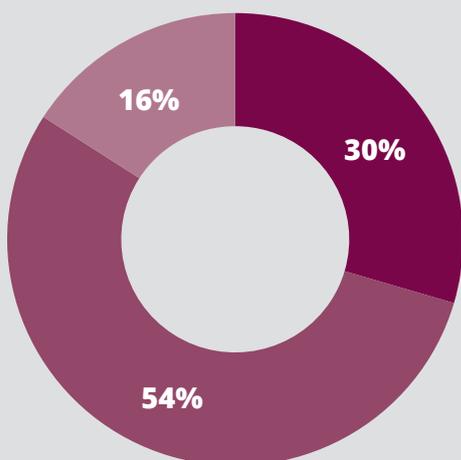


ДИАГРАММА S9

ПОЛИТИКА ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С МЕСТНЫМ НАСЕЛЕНИЕМ, ВЕДУЩИМ ТРАДИЦИОННЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

- 30 В компании есть политика и реализуются проекты социальной значимости
- 54 Компания не ведёт деятельность в подобных регионах
- 16 Проекты отсутствуют

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ



В СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ УЧТЕНЫ ЦЕЛИ ESG

ЦЕЛИ УР ООН 8, 9, 12, 13

Современные условия требуют от компаний относиться к вопросам ESG не как к внешним факторам, а как к источнику новых возможностей и импульсу развития компании.

В российских компаниях процесс включения ESG-факторов в долгосрочную стратегию компании начался сравнительно недавно, но при этом получил уже достаточно широкое распространение.

Так, по результатам проведенного исследования 59% компаний уже приняли меры по интеграции ESG-факторов в корпоративную стратегию. Однако 41% компаний еще не учитывают цели устойчивого развития в своем стратегическом развитии.

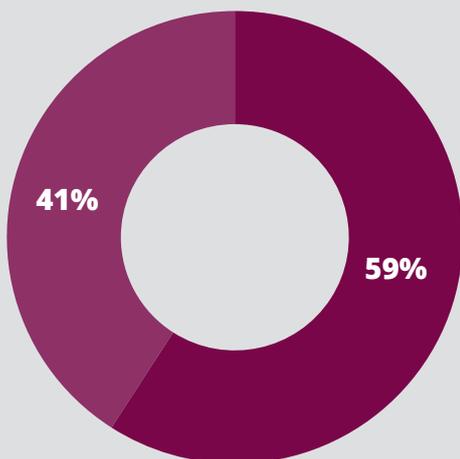


ДИАГРАММА G1
В СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ
УЧТЕНЫ ЦЕЛИ ESG

- 59 Стратегия разработана с учетом влияния ESG-факторов на деятельность компании в долгосрочной перспективе
- 41 Стратегия разработана без учета влияния ESG-факторов на деятельность компании

ИНТЕГРАЦИЯ ВОПРОСОВ ESG В СТРАТЕГИЮ АФК «СИСТЕМА»

В 2019 году АФК «Система» запустила комплексный пересмотр подходов к управлению устойчивым развитием и ответственным инвестированием. Совет директоров Корпорации одобрил план действий в области ESG для повышения устойчивости инвестиционного портфеля, основываясь на показателях корпоративного управления, социальной и экологической ответственности. В рассмотрении вопросов устойчивого развития активно вовлечены независимые директора.

В 2020 году была утверждена новая редакция Кодекса корпоративного управления АФК «Система», разработанная в соответствии с лучшими международными ESG практиками. В этом же году АФК «Система» приняла свою первую Политику в области устойчивого развития, определяющую руководящие принципы деятельности Группы АФК «Система» в сфере корпоративной ответственности. В Политике также выделены ключевые ESG-направления, развитию которых Корпорация способствует через свою инвестиционную деятельность и в рамках которых может оказывать существенное позитивное влияние и создавать ценность для заинтересованных сторон.

В конце 2020 года АФК «Система» подписала соглашения с ПАО Сбербанк об открытии рамочной кредитной линии с возможностью привязать процентную ставку по каждому кредиту к динамике показателей устойчивого развития. Заключая данное соглашение, АФК «Система» обязалась утвердить Экологическую политику и интегрировать принципы ответственного инвестирования в инвестиционный процесс и бизнес-модель.

В рамках актуализации стратегии Корпорации Советом директоров были утверждены обновленные инвестиционные критерии. Среди прочего, впервые в инвестиционный процесс были интегрированы ESG-факторы, формализовавшие стратегический подход АФК «Система» к ответственному инвестированию. Устойчивое развитие как неотъемлемый элемент стратегии АФК «Система» было закреплено в качестве одного из ключевых ориентиров для принятия инвестиционных решений и управления активами.

На этапе формирования портфеля активов АФК «Система» исключает «токсичные» отрасли (табак, казино и ряд других), что соответствует уже сложившейся инвестиционной культуре Корпорации, и учитывает ESG-профиль компаний из других индустрий при принятии инвестиционных решений, реализовав это через оценку системы управления, а также социальных и экологических показателей инвестпроектов в рамках due diligence.

На этапе управления активами Корпорация устанавливает базовые требования по управлению устойчивым развитием в портфельных компаниях и активно взаимодействует с ними в целях совершенствования подходов к управлению рисками, улучшения ESG-результативности и отчетности. Так, многие портфельные компании АФК «Система» приступили к разработке или актуализации стратегий в области устойчивого развития, а ПАО «МТС» создало ESG Комитет (Комитет по корпоративному управлению, экологической и социальной ответственности) путем преобразования действующего Комитета по корпоративному управлению с расширением сферы его компетенций и областей внимания.

На этапе выхода Корпорация обеспечивает самодостаточность системы управления устойчивым развитием в компании.

*Руководитель направления ESG
ПАО «АФК «Система»
Блатова В.Д.*

ВОПРОСЫ ESG В ФОКУСЕ ВНИМАНИЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

ЦЕЛИ УР ООН 1-17

Наличие контроля со стороны совета директоров за вопросами в области ESG свидетельствует о стратегическом подходе компании к проблемам устойчивого развития.

В 52% компаний выборки в 2019-2020 корпоративном году советы директоров рассматривали на своих заседаниях различные вопросы, относящиеся к тематике ESG, в том числе в рамках общей компетенции (утверждение внутренних документов/программ, рассмотрение отчетов и др.).

У 30% компаний компетенция комитетов совета директоров (по аудиту, по кадрам и вознаграждениям, по стратегии) расширена вопросами ESG.

Кроме того, в 27% компаний в рамках совета директоров создан профильный комитет, занимающийся вопросами ESG, либо в составе совета директоров определён куратор по вопросам ESG.

ДИАГРАММА G2 ВОПРОСЫ ESG В ФОКУСЕ ВНИМАНИЯ СД



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ В КОМПАНИИ ЛУКОЙЛ

В 2021 году ЛУКОЙЛ празднует свое 30-летие. На протяжении своей истории ЛУКОЙЛ, как социально ориентированная компания, всегда уделял первостепенное внимание важнейшим аспектам устойчивого развития (УР) – соблюдению требований законодательства и регуляторов, обеспечению промышленной безопасности, охране окружающей среды, социальным вопросам, поддержке культуры и спорта, благотворительной деятельности во всех регионах присутствия, взаимодействию со всеми группами стейкхолдеров. Отчеты об устойчивом развитии Группы ЛУКОЙЛ раскрывают информацию о ее деятельности с 2003 года, на вебсайте Компании ведется раздел «Ответственность», публикующий информацию по устойчивому развитию, социальному инвестированию, управлению промышленной и экобезопасностью, экологии, изменению климата, безопасности труда, социальному партнерству, антимонопольной политике.

В ответ на возникающие вызовы в Компании была сформирована четкая система управления в области УР. Система представлена на всех уровнях управления ПАО «ЛУКОЙЛ»: Совет директоров и его Комитеты, Правление, специализированные кросс-функциональные рабочие группы из руководителей и экспертов профильных подразделений, руководители организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Ключевую роль в системе управления играет Совет директоров, определяющий общие принципы, подходы и приоритетные направления деятельности, а также контролирующей реализацию стратегических задач, планов и программ развития в области УР. В 2020 году был определен член Совета директоров, ответственный за деятельность Компании в области изменения климата, а также уточнено название Комитета Совета директоров по стратегии, инвестициям, устойчивому развитию и климатической адаптации. Комитет готовит рекомендации Совету директоров по всему спектру вопросов, касающихся стратегических целей Компании в области УР.

Правление осуществляет текущее управление деятельностью Группы «ЛУКОЙЛ», при этом среди членов Правления назначен ответственный по вопросам устойчивого развития, организующий и координирующий работу по формированию единой корпоративной позиции по вопросам УР. Также на уровне исполнительных органов создан Комитет ПАО «ЛУКОЙЛ» по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды, формирующий соответствующую политику Компании и анализирующий результативность проводимых мероприятий.

Еще в 2017 году в Компании была создана Рабочая группа по устойчивому развитию, которая, в том числе, организует коммуникации и взаимодействие между профильными подразделениями ПАО «ЛУКОЙЛ», а также проводит анализ обратной связи от всех заинтересованных сторон по вопросам УР. В 2020 году, с учетом усиления роли климатической повестки, была создана еще одна Рабочая группа – по декарбонизации и адаптации к изменениям климата.

Руководители организаций Группы ЛУКОЙЛ на уровне возглавляемых ими организаций принимают операционные решения по обеспечению необходимого уровня достижения целевых показателей, утвержденных Корпоративным центром, а руководители профильных подразделений осуществляют руководство реализацией стратегических и целевых программ.

*Вице-президент-
руководитель Аппарата
ПАО «ЛУКОЙЛ»,
руководитель Рабочей группы
по устойчивому развитию
Хавкин Е.Л.*

ВЫЯВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ESG-РИСКОВ

ЦЕЛИ УР ООН 1-17

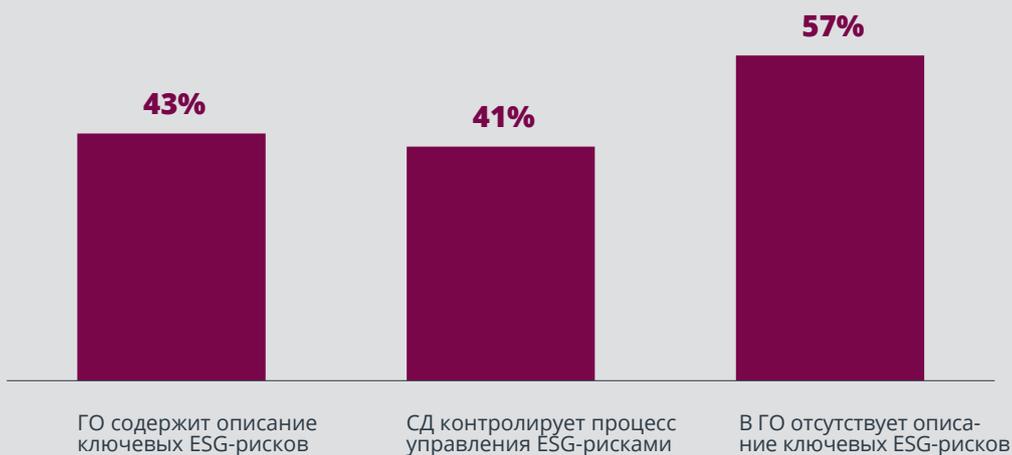
Выявление и контроль ESG-рисков свидетельствует о комплексном подходе компании к устойчивому развитию. Компания должна учитывать ESG-риски в матрице рисков и раскрывать соответствующую информацию в годовом отчете.

43% компаний выборки включили в годовой/социальный отчёт по итогам 2019 года описание ключевых воздействий, рисков и возможностей, в том числе, в отношении управления существенным экономическим, экологическим и социальным воздействием, которое оказывает компания.

41% компаний описывают в своей отчётности роль совета директоров в процессе управления ESG-рисками.

57% компаний не включают в отчётность описание соответствующих ключевых воздействий, рисков и возможностей.

ДИАГРАММА G3 ВЫЯВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ESG-РИСКОВ



G 4

КОНЦЕНТРАЦИЯ ПРАВ СОБСТВЕННОСТИ В КОМПАНИИ

ЦЕЛИ УР ООН 8, 9, 11, 16

Расширение числа акционеров в компаниях способствует снижению зависимости от мажоритарного акционера, включению более широкого круга заинтересованных лиц в управление компанией, и таким образом способствует целям устойчивого развития общества.

Следует отметить, что в российском бизнесе исторически сложилась система управления с крупным мажоритарным собственником.

Лишь 25% российских компаний Первого уровня листинга не имеют контролирующего акционера. В 55% компаний доля контролирующего акционера составляет от 50% до 75%. В 20% компаний выборки мажоритарный акционер контролирует более 75% акционерного капитала.

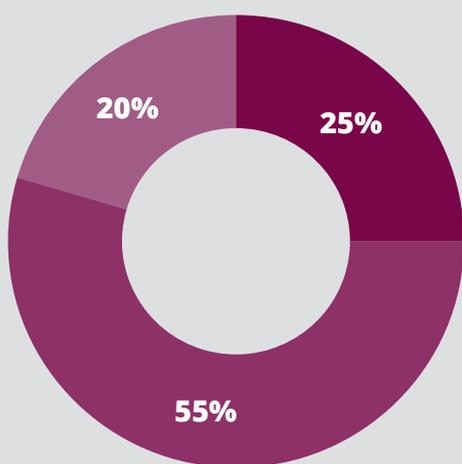


ДИАГРАММА G4
КОНЦЕНТРАЦИЯ ПРАВ СОБСТВЕННОСТИ В КОМПАНИИ

- 25 Мажоритарный акционер владеет менее 50%
- 55 Мажоритарный акционер владеет более 50% и менее 75%
- 20 Одному акционеру или группе аффилированных лиц принадлежит более 75% голосующих акций

СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

ЦЕЛИ УР ООН 1-17

Для обеспечения должной сбалансированности совета директоров компании в его состав должно входить достаточное количество независимых директоров, обладающих возможностью выносить объективные и независимые суждения при принятии решений и действовать в интересах компании в целом и её стейкхолдеров. Представительство менеджмента компании в совете директоров не должно быть чрезмерным, способным оказать негативное воздействие на сбалансированность состава этого органа управления с точки зрения возможностей осуществлять эффективный контроль деятельности менеджмента.

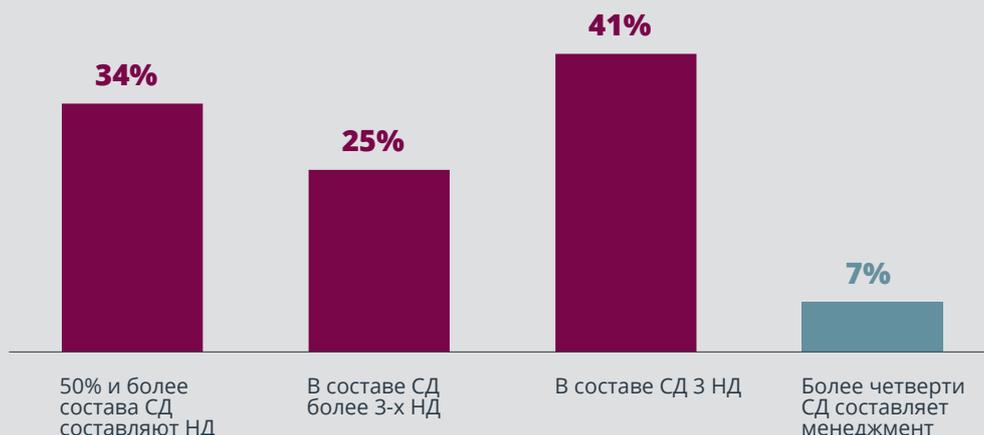
В соответствии с Правилами листинга ПАО Московская биржа в состав совета директоров компаний Первого уровня листинга должно входить не менее 3-х независимых директоров. Международная передовая практика корпоративного управления (Кодекс КУ Великобритании, ISS) рекомендует, чтобы число независимых директоров достигало не менее половины состава совета директоров.

41% компаний Первого уровня листинга имеют минимально допустимое число независимых директоров в совете – 3. Более 3-х независимых директоров имеют 25% компаний, но доля таких директоров в них не превышает 50%.

34% компаний соответствуют рекомендациям международной передовой практики – независимые директора там составляют более половины состава совета директоров.

В соответствии с ФЗ «Об акционерных обществах» доля членов исполнительных органов управления в составе совета директоров не должна превышать 25%. Однако ряд компаний помимо членов исполнительных органов включает в состав совета директоров иных представителей высшего менеджмента, в результате чего допустимый уровень представительства топ-менеджмента в составе совета директоров превышен в 7% компаний выборки.

ДИАГРАММА G5 СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



ГЕНДЕРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ

ЦЕЛЬ УР ООН 5

Присутствие женщин в составе органов управления компании является важным маркером, свидетельствующим о равноправии и гендерном разнообразии.

Результаты исследования показали, что 3 и более женщин присутствуют только в 9% советов директоров и в 18% правлений. Доля компаний, в которых в состав советов директоров и состав коллегиального исполнительного органа входят 2 женщины, одинакова – 16%. В 52% советов директоров и в 40% правлений входит 1 женщина.

Женщины отсутствуют в 26% советов директоров и 23% правлений. В 6 компаниях исследования коллегиальный исполнительный орган отсутствует.

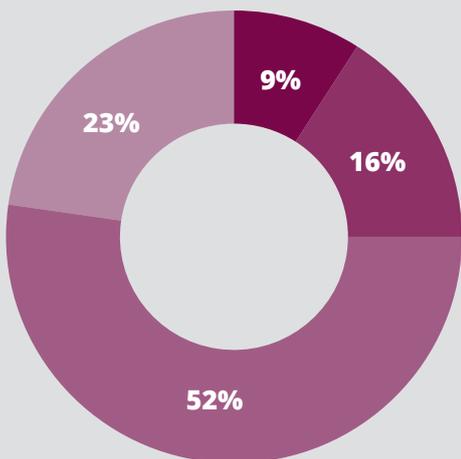


ДИАГРАММА G6-1
ГЕНДЕРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ
В СОСТАВЕ СОВЕТА
ДИРЕКТОРОВ

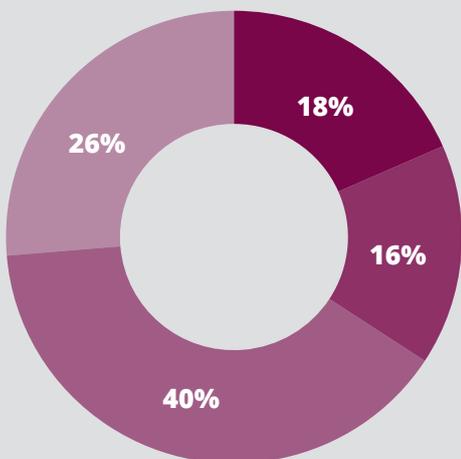
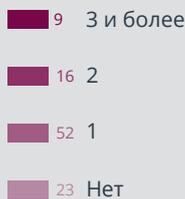


ДИАГРАММА G6-2
ГЕНДЕРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ
В СОСТАВЕ ТОП-
МЕНЕДЖМЕНТА



ЗАВИСИМОСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ОТ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

ЦЕЛИ УР ООН 8-10, 12, 16

Определение размера вознаграждения менеджеров высшего звена в зависимости от результатов деятельности компании обеспечивает им необходимую мотивацию и в той или иной степени увязывает их интересы с интересами акционеров компании. Однако исключительно краткосрочная мотивация менеджмента (на достижение результатов по итогам текущего финансового года) может обернуться неоправданно рискованными решениями и истощением ресурсов компании. Поэтому достижение целей устойчивого развития предполагает внедрение в компании системы долгосрочной (стратегической) мотивации.

48% компаний выборки имеют практику долгосрочного стимулирования высшего менеджмента. Здесь, однако, следует отметить, что в российской практике такие программы мотивации, как правило, разрабатываются не более чем на 3-летний цикл.

В 52% компаний внедрены системы краткосрочного стимулирования (по результатам года).

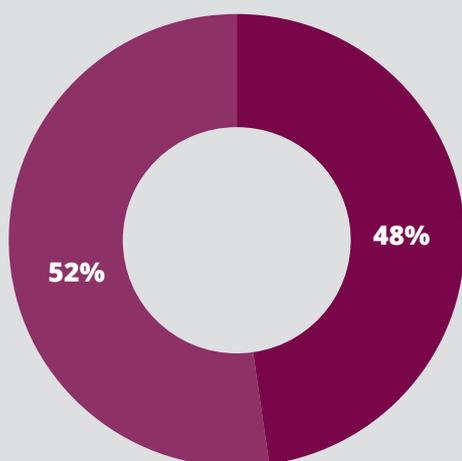


ДИАГРАММА G7

ЗАВИСИМОСТЬ
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ
ОРГАНОВ ОТ РЕЗУЛЬТАТОВ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

- 48 Зависит от долгосрочных результатов
- 52 Зависит от краткосрочных результатов

ВЗАИМОСВЯЗЬ КПЭ ВЫСШЕГО МЕНЕДЖМЕНТА И ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ЦЕЛИ УР ООН 1-17

Интеграция ключевых показателей эффективности в области устойчивого развития в систему мотивации менеджмента говорит о системном и структурированном подходе к управлению аспектами ESG, о контроле достижения соответствующих целей и задач.

По результатам исследования 39% компаний выборки включают показатели, связанные с устойчивым развитием, в систему KPI своего топ-менеджмента. Среди таких показателей – снижение травматизма, снижение вредных выбросов и др.

В 27% компаний деятельность менеджмента оценивается исключительно по финансовым показателям.

34% компаний не раскрывают достаточной информации о системе ключевых показателей топ-менеджмента.

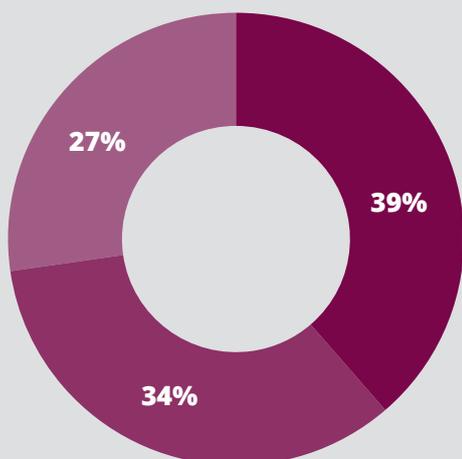


ДИАГРАММА G8

ВЗАИМОСВЯЗЬ КПЭ ВЫСШЕГО МЕНЕДЖМЕНТА И ПРИНЦИПОВ УР

- 39 В число КПЭ высшего менеджмента включены показатели, связанные с УР
- 34 Информация отсутствует
- 27 В число КПЭ высшего менеджмента НЕ включены показатели, связанные с УР

КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА

ЦЕЛИ УР ООН 5, 8-11, 16

Кодекс деловой этики призван служить основой этичного поведения сотрудников и руководства компании, способствовать её устойчивому развитию и благоприятному имиджу. В связи с возросшей ролью соблюдения этических норм в бизнесе и необходимостью имплементации этических правил на всех уровнях управления, вопрос утверждения Кодекса этики следует относить к компетенции совета директоров.

В 75% компаний выборки Кодекс этики утверждён решением совета директоров, в 16% компаний – приказом единоличного исполнительного органа. У 9% компаний Кодекс этики отсутствует.

Совет директоров, в свою очередь, должен контролировать соблюдение в компании этических норм, однако лишь 18% компаний расширили компетенцию совета директоров или одного из его комитетов вопросами, связанными с корпоративной этикой.

ДИАГРАММА G9
КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА



Цель внедрения системы комплаенс – создание в компании эффективных механизмов по анализу и выявлению коррупционных сфер деятельности, оценка и управление правовыми и финансовыми рисками при возникновении коррупционных отношений, обеспечение комплексной защиты компании от различных правовых, налоговых, репутационных и иных угроз.

В России широкое распространение получила практика утверждения антикоррупционной политики – лишь 14% компаний не имеют соответствующего внутреннего документа.

С учетом того, что совет директоров призван осуществлять эффективный контроль за менеджментом и предупреждать коррупционные действия, вопрос об утверждении антикоррупционной политики следует относить к компетенции этого органа управления. По результатам исследования в 59% компаний антикоррупционная политика утверждена решением совета директоров, в 27% компаний – приказом генерального директора. При этом лишь в 36% компаний совет директоров осуществлял контроль антикоррупционной деятельности в 2019-2020 корпоративном году.

В 80% компаний система комплаенса включает «горячую линию» для сотрудников.

ДИАГРАММА G10

КОМПЛАЕНС



ТРЕБОВАНИЯ К ПОСТАВЩИКАМ/ ПОДРЯДЧИКАМ В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИИ/ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА/ ЭТИЧНОСТИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

ЦЕЛИ УР ООН 9, 11, 12, 16

Интеграция принципов устойчивого развития (в том числе, антикоррупционных процедур) в расширенные системы производства и поставок направлена на трансформацию внутреннего рынка товаров и услуг и снижение репутационных рисков компании.

В основном требования российских компаний к поставщикам направлены на предупреждение коррупционных действий. Таким образом, наличие требований в области этичности ведения бизнеса отмечается у 80% компаний выборки.

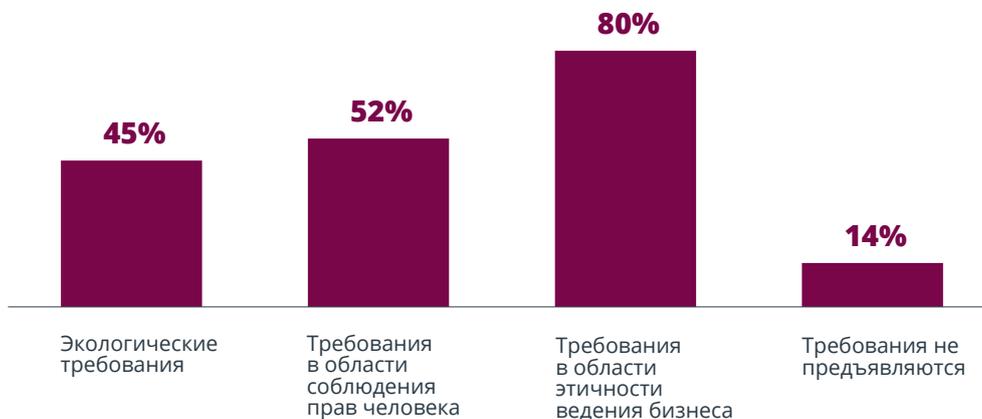
52% компаний предъявляет требования к поставщикам и подрядчикам в области соблюдения прав человека (безопасность, условия труда, трудовые права, права человека, отсутствие дискриминации), однако в основном они ограничиваются соблюдением трудового законодательства и требований контролирующих органов о безопасности производства.

45% компаний требуют от контрагентов соблюдения экологических стандартов (например, соответствия политике компании по охране окружающей среды и внутренним стандартам компании).

14% компаний выборки не раскрывают информацию о требованиях, предъявляемых к поставщикам и подрядчикам.

ДИАГРАММА G11

ТРЕБОВАНИЯ К ПОСТАВЩИКАМ/ПОДРЯДЧИКАМ В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИИ/СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА/ЭТИЧНОСТИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА



ОТВЕТСТВЕННАЯ ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК В КОМПАНИИ СЕВЕРСТАЛЬ

«Северсталь» развивает долгосрочные взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами на основе справедливых, открытых и этичных принципов сотрудничества, которые закреплены в корпоративном Кодексе делового партнерства. Кодекс предусматривает как соблюдение положений, касающихся деловой этики, так и выполнение комплекса требований в сфере производственной и экологической безопасности, соблюдение положения корпоративной Политики противодействия коррупции и информирования сотрудников, работающих с компанией, о правилах, принятых в «Северстали».

Благодаря вертикальной интеграции компания практически полностью контролирует фактическое негативное воздействие на окружающую среду в значительной части цепочки поставок. Необходимую информацию о требованиях компании и принципах политики «Северстали» в области охраны окружающей среды, ее партнеры могут получить в специально подготовленных для них материалах («Книга подрядчика» и «Книга поставщика», а также на периодических информационных встречах, организуемых «Северсталью»).

Выполнение требований законодательства по охране окружающей среды включается в контракты деловых партнеров компании. 100 % поставщиков сырья, материалов, оборудования и услуг проходят оценку по вопросам экологии. Проверке подлежит соблюдение подрядными организациями природоохранного законодательства и нормативных документов «Северстали», сертификация по ISO 14001, наличие экологической политики и целей, лицензий и разрешений на природопользование, программ по энергосбережению. Особое внимание уделяется контрагентам, принимающим опасные отходы, которые не представляется возможным утилизировать (обезвредить) в собственном производстве. Выборочно осуществляется выездной аудит контрагента. «Северсталь» отдает предпочтение «зеленым» поставщикам, которые в своей хозяйственной деятельности руководствуются принципами устойчивого развития и демонстрируют позитивную динамику показателей экологической эффективности.

Формируя ответственную цепочку поставок, «Северсталь» отдает приоритет предприятиям, которые не только соблюдают природоохранное законодательство, но и соответствуют нашим требованиям по безопасности и качеству, соблюдают трудовое законодательство и разделяют ценности нашей Компании.

С целью получения обратной связи от поставщиков об аспектах сотрудничества с Компанией, улучшения организации внутренних процессов, повышения информированности поставщиков о текущих и планируемых изменениях в закупочной деятельности и организационной структуре Компании дважды в год проводится анкетирование поставщиков. Для устранения возникающих проблем и поиска взаимовыгодных зон развития проводятся аудиты системы качества компаний-партнеров. По результатам проведенного аудита формируется отчет, содержащий рекомендации для улучшения качества как для поставщика, так и для потребителя продукции.

«Северсталь» стремится поддерживать и развивать сотрудничество с локальными поставщиками - представителями малого и среднего бизнеса (Вологодской, Мурманской областей, Республики Коми и Республики Карелия – регионов присутствия Компании).

*Начальник управления
по коммуникациям
и работе с инвесторами
ПАО «Северсталь»
Залужский В.В.*

ПОДГОТОВКА СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЁТНОСТИ

ЦЕЛИ УР ООН 8, 11, 16, 17

Важным элементом поддержания репутации компании и информирования заинтересованных сторон о политике компании в области устойчивого развития является подготовка компанией социальной отчетности.

21% включенных в исследование компаний готовят интегрированную отчетность, используя при этом стандарты GRI.

52% компаний раскрывают отдельную социальную отчетность по стандартам GRI.

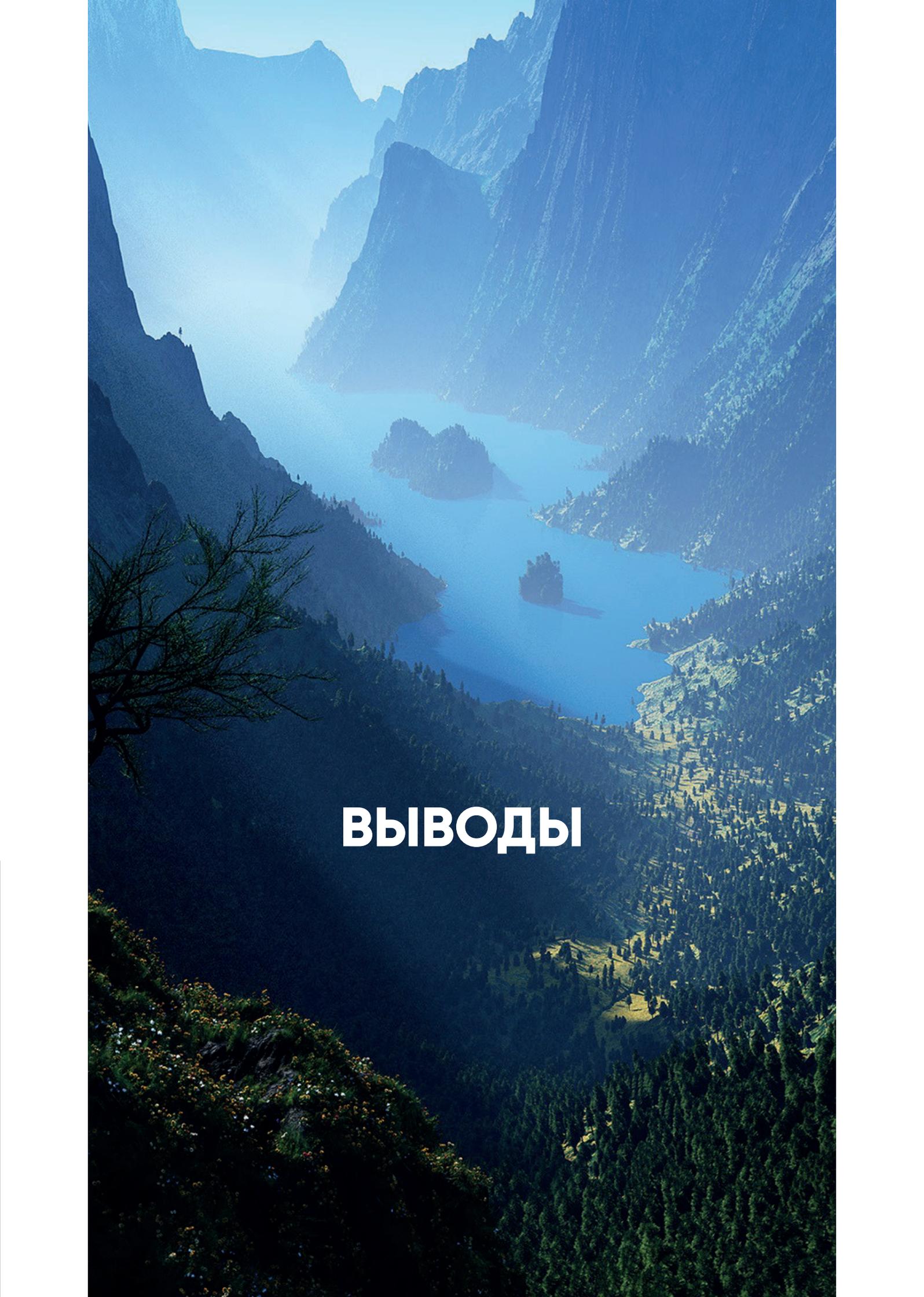
Лишь 2% компаний, которые осуществляют подготовку социальной отчетности, не раскрывают показатели в соответствии со стандартам GRI.

41% компаний осуществляют общественное заверение или проводят внешний аудит социальной отчетности.

25% компаний выборки не готовят социальную отчетность.

ДИАГРАММА G12 ПОДГОТОВКА СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЁТНОСТИ



A high-angle, wide shot of a mountain valley. In the center, a calm lake reflects the surrounding landscape. The lake is surrounded by steep, forested slopes. In the foreground, a rocky outcrop with small yellow and blue flowers is visible on the left. The background shows more mountain peaks under a clear sky. The overall color palette is dominated by blues, greens, and greys.

ВЫВОДЫ

01

По компоненту «Экология» у большей части компаний выборки надлежащая практика наблюдается лишь по трем показателям: «Реализация мероприятий по минимизации или компенсации ущерба, нанесенного компанией окружающей среде» (82%), «Система экологического менеджмента ISO 14001» (64%), «Образовательные экологические программы для сотрудников и общественности» (57%). Значение показателей по остальным экологическим аспектам составляет менее 50%.

02

В рамках компонента «Социальные аспекты» наиболее распространенными элементами практики российских компаний являются программы развития персонала (100%), различные программы КСО для сотрудников компаний и членов их семей (98%), программы благотворительности (75%), а также корпоративное волонтерство (70%). Более 50% компаний выборки реализуют комплексные программы развития в регионах присутствия (61%) и имеют службы поддержки клиентов (57%).

03

По компоненту «Корпоративное управление» наблюдается активное принятие компаниями кодекса этики (91%) и антикоррупционной политики (86%), практика предъявления требований к поставщикам и подрядчикам в области этики ведения бизнеса (80%), создание компаниями горячей линии по вопросам этики (80%), подготовка отчетности по стандартам GRI (72%). Также в большинстве компаний выборки советы директоров включают более 3-х независимых директоров (59%),

04

Одним из результатов настоящего исследования стал вывод об отсутствии комплексности в подходе российских компаний к вопросам ESG. Так, при довольно высоком уровне регулирования соответствующих вопросов во внутренних документах наблюдается более низкий уровень управления ими (отсутствует контроль со стороны совета директоров) и внедрения (вопросы не интегрируются в стратегию, не реализуются закрепленные нормы). Например, в 75% компаний кодекс этики утвержден на уровне совета директоров, однако лишь 18% компаний расширили компетенцию совета директоров или одного из его комитетов вопросами, связанными с корпоративной этикой. Антикоррупционная политика утверждена советом директоров в 59% компаний, при этом антикоррупционный мониторинг осуществлялся советом в отчетный период лишь в 36% компаний. Что касается роли совета директоров в решении ESG-вопросов и обеспечении контроля за ESG-рисками, то по результатам исследования в 52% компаний совет директоров рассматривал ESG-вопросы, а контроль ESG-рисков осуществлялся этим органом управления в 41% компаний.

05

Наиболее комплексный подход к ESG-вопросам демонстрирует лидирующая группа (39% выборки) – в этих компаниях совет директоров рассматривает на заседаниях вопросы ESG и контролирует ESG-риски, в стратегии учтены ESG-цели, идентифицированы ESG-риски, в том числе выделены климатические риски, в годовых отчетах раскрывается информация о соблюдении прав человека. Большинство этих компаний-лидеров (32%) представляют промышленный сектор, при этом они работают, в том числе, на экспортных рынках сбыта. Определенная специфика лидирующей группы позволяет сделать вывод как об отраслевом характере выявленной практики, так и о наличии внешних факторов (выход на международные рынки, участие в международных проектах), влияющих на подход этих компаний к вопросам ESG.

06

Продолжая тему отраслевого характера многих показателей настоящего исследования, необходимо отметить, что в отличие от производственных компаний, финансовые компании только недавно начали внедрять определенные инструменты, касающиеся, например, вопросов экологии. В то же время, результаты исследования показывают наличие определенного тренда на усиление внимания финансового сектора как к экологической ответственности, так и к внедрению иных ESG-практик.

07

Кроме того, результаты исследования демонстрируют, что в отношении экологических аспектов компании фокусируются, прежде всего, на соблюдении законодательных требований и минимизации рисков получения штрафов. Поскольку большинство компаний обязаны проводить мероприятия по компенсации ущерба окружающей среде, соответствующая практика наблюдается в 82% компаний. Добровольные инициативы, такие как внедрение программ «Зелёный офис», образовательных программ по экологии, встречаются в практике реже – у 27% и 57% компаний соответственно. Наличие программ по сохранению биоразнообразия также зафиксировано у меньшего числа компаний выборки (57%) – очевидно, что соответствующие проекты пока реализуют лишь компании, деятельность которых наносит непосредственный ущерб биосистемам.

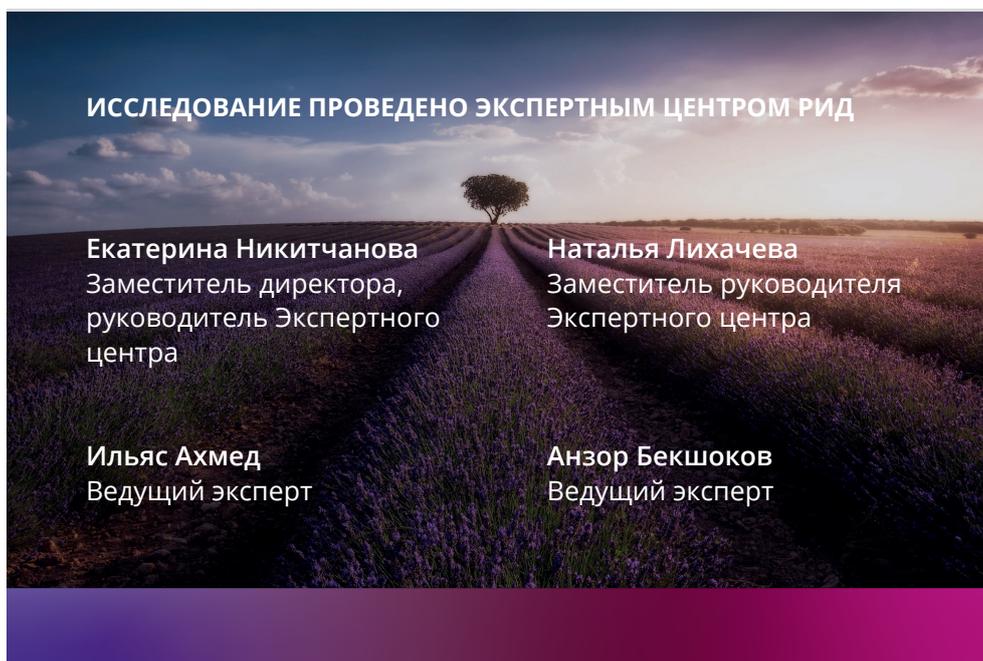
08

В целом по итогам исследования можно говорить о том, что на сегодняшний день в российском бизнесе надлежащая среда для реализации ESG-подхода еще только формируется. Так, по отдельным показателям, свидетельствующим о наличии развитой внутренней культуры, компании демонстрируют довольно низкие результаты. К таким показателям, в том числе, относятся привлечение зеленого финансирования (16%) и наличие проектов в зеленой экономике (41%), обеспечение инклюзивности (34%) и проведение тренингов для сотрудников по правам человека (25%), наличие профильного комитета совета директоров/куратора по вопросам ESG (27%), наличие 3-х и более женщин в составе совета директоров (9%).



РОССИЙСКИЙ
ИНСТИТУТ ДИРЕКТОРОВ

Российский институт директоров (РИД) создан в 2002 году и в настоящее время является ведущим российским экспертно-консалтинговым, информационно-исследовательским, кадровым и образовательным центром по вопросам корпоративного управления. Российский институт директоров (РИД®) – единственный в России присваивает Национальный рейтинг корпоративного управления (НРКУ®), проводит аудит корпоративного управления по уникальной авторской методике PhICS-модель корпоративного управления (PhICS®). В рамках проекта Национальный реестр профессиональных корпоративных директоров (НР ПКД®) объединяет более 700 профессиональных членов советов директоров российских компаний, проводит ежегодные Национальные Конгрессы профессиональных корпоративных директоров. В рамках исследовательских проектов РИД сотрудничал с МГУ, НИУ ВШЭ, РЭШ, МШУ Сколково.



КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Игорь Беликов
Директор

belikov@rid.ru

Владимир Вербицкий
Первый заместитель
директора

verbitsky@rid.ru

Екатерина Никитчанова
Заместитель директора

nikitchanova@rid.ru

119121, г. Москва, ул. Бурденко, д. 14 А
+7 (495) 502 9485 | www.rid.ru