

Вовлеченность российских компаний в реализацию ESG-повестки: социальный и корпоративный аспект в контексте нефинансовой отчетности

Г. В. Соболева, Е. И. Зуга

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Соболева, Г. В. и Зуга, Е. И. (2022) 'Вовлеченность российских компаний в реализацию ESG-повестки: социальный и корпоративный аспект в контексте нефинансовой отчетности', *Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика*, 38 (3), с. 365–384. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2022.302>

Участники экономических процессов должны быть вовлечены в работу по достижению целей устойчивого развития. Компаниям следует вести бизнес, увязывая корпоративные бизнес-стратегии и глобальные приоритеты. Бизнес-сообщество оценивает прогресс участников рынка в достижении целей через долгосрочные стратегии на основе принципов ESG и требует раскрытия этой информации. Ранее подход к инвестированию с учетом ESG-принципов опирался на этические представления; сейчас главенствуют материальность ESG, их влияние на будущую капитализацию компаний и способность обеспечить лучшую производительность с поправкой на риск. Недостаточное участие в таких процессах может создать для компаний риски доступа к инвестиционным ресурсам. Индексы устойчивого развития для оценки эмитентов вводятся различными инвестиционными институтами и биржами, в том числе Московской биржей. Нефинансовая отчетность играет ключевую роль, информируя инвесторов об успехах компаний в достижении ESG-принципов. Наше исследование посвящено одному из вопросов ESG-повестки, достижению цели № 5. Факторы, оценивающие достижения компании по исследуемой цели, включены в социальный и корпоративный блок ESG-рейтингов. В работе сформулирована гипотеза о недостаточной активности российских компаний в реализации ESG-стратегии по цели № 5. Оценка базировалась на анализе раскрытия информации в нефинансовой отчетности, для чего был проведен статистический анализ панельных данных, выявлены ключевые индикаторы. Полученные результаты сопоставлялись с требованиями рейтинговых агентств по раскрытию информации и со статистическими данными. Для значимых показателей был проведен дополнительный анализ на основании панельных данных из независимых источников. Итоги исследования нефинансовой отчетности позволяют сделать вывод о недостаточной вовлеченности российских компаний в реализацию социальных и корпоративных ESG-принципов по исследуемой цели. Только компании-лидеры рынка имеют действенную стратегию для целей устойчивого развития и представляют качественную информацию в нефинансовой отчетности.

Ключевые слова: нефинансовая отчетность, устойчивое развитие, гендерная политика, корпоративное управление, социальная ответственность.

Введение

Все участники экономических процессов должны быть вовлечены в работу по достижению целей устойчивого развития (ЦУР)¹. В современных условиях пренебрежение этими целями может обернуться значительными экономическими проблемами для компаний. В 2020 г. компания Ernst & Young провела опрос среди институциональных инвесторов: страховых и инвестиционных компаний, пенсионных и благотворительных фондов. 98 % опрошенных заявили, что строго отслеживают ESG-рейтинг компании (Kondratenko, 2021). Многие компании разрабатывают свою бизнес-стратегию, основываясь на ESG-принципах, и отражают ее в отчетности. Аббревиатура ESG расшифровывается как «environmental, social, governance» (экология, социальная политика и корпоративное управление). В широком смысле ESG подразумевает устойчивое развитие коммерческой деятельности, которое строится на принципах ответственного отношения к окружающей среде, высокой социальной ответственности, качества корпоративного управления. Как правило, наибольшее внимание современных исследователей привлекает окружающая среда. Но ESG-стратегия — это комплексная концепция, все составляющие которой являются взаимосвязанными. В настоящее время для многих инвесторов в мире ESG-показатели компаний являются определяющими при осуществлении инвестиций. ESG-рейтинги формируют независимые исследовательские агентства (Bloomberg, JUST Capital, MSCI, Refinitiv, S&P Dow Jones Indices и др.) по стобалльной шкале. Для получения высоких мест в них необходимо продемонстрировать достижения по всем трем ESG-составляющим.

В Российской Федерации подходы к финансированию с учетом ESG-факторов также получают все большее распространение. В целях поддержки финансирования устойчивого развития Банк России в 2021 г. внес изменения в Стандарты эмиссии ценных бумаг, которые сделали условия выпуска «зеленых» и социальных облигаций менее жесткими. В частности, право требовать досрочное погашение облигаций перестало быть обязательным; эмитент вправе самостоятельно определить в проспекте последствия нецелевого использования привлеченных инвестиций; эмитент может использовать полученные от размещения облигаций денежные средства до направления их на финансирование проектов. Сектор устойчивого развития ПАО «Московская биржа» продемонстрировал в 2021 г. более чем семикратное увеличение. На конец года его объем достиг 192 млрд руб.²

В настоящее время ESG-рейтинги в Российской Федерации разрабатывают и инвестиционные институты и рейтинговые агентства. С 2021 г. Банк России осуществляет наблюдение за деятельностью кредитных рейтинговых агентств при присвоении ими ESG-рейтингов и за их использованием на финансовом рынке. Одновременно в целях оценки рисков и системного раскрытия публичными компаниями информации об учете ESG-факторов Банк России опубликовал на своем официальном сайте рекомендации о том, как раскрывать информацию об экологических, социальных и управленческих факторах в их деятельности.

¹ ООН. (2022) *Цели в области устойчивого развития*. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/> (дата обращения: 20.04.2022).

² Банк России. (2021) *Годовой отчет. 2021*. URL: http://www.cbr.ru/collection/collection/file/40915/ar_2021.pdf (дата обращения: 20.04.2022).

Агентство RAEX формирует ESG-рэнкинг российских компаний. Оценка осуществляется на основании данных нефинансовой отчетности. В настоящее время рэнкинг охватил уже 135 компаний из 24 различных отраслей. Он имеет существенное значение для инвестиционной привлекательности бизнеса. В России треть крупнейших банков внедрила в кредитный процесс ESG-оценку компаний, еще 20 % планируют сделать это. Например, Сбербанк выдал кредит инвестиционной акционерной финансовой корпорации «Система» в ноябре 2020 г., и в этом кредите процентная ставка привязана к выполнению требований об экологической политике и ответственном инвестировании (Kondratenko, 2021). Таким образом, в Российской Федерации, как и во всем мире, формируются современные требования к раскрытию информации для получения доступа к ресурсам.

Все рейтинги используют сложную систему оценки по всем трем группам показателей. Решение только экологических вопросов и пренебрежение корпоративным управлением и социальной политикой не позволят компании получить высокие оценки в рейтингах. Например, в методике RAEX-рейтинга характеристики ESG практически равновесны. Одной из составляющих оценки ESG-стратегии компании в этом рейтинге является гендерная характеристика, которая включается в блоки S (социальная политика) и G (корпоративное управление). Оцениваемые критерии идентичны тем, что включены в международные рейтинги. Для обеспечения инвестиционной устойчивости компании следует самым серьезным образом относиться к раскрытию в нефинансовой отчетности гендерных показателей, поскольку их вес достаточно велик. Это связано с тем, что обеспечение гендерного равенства является обязательной целью Концепции устойчивого развития, реализуемой Организацией Объединенных Наций.

Российская Федерация внесла значительный вклад в решение гендерных проблем. Однако в последнее время можно отметить некоторые негативные тенденции. Так, например, индекс гендерного развития (gender development index) начиная с 2010 г. в нашей стране имеет отрицательную динамику. По индексу гендерного разрыва (gender gap index) Российская Федерация занимает 81-е место в мире из 156 стран³. Один из важнейших показателей, гендерный разрыв в заработной плате, в Российской Федерации составляет 27,9 %, в то время как среднемировой — 16%⁴; в рейтинге по доле женщин в совете директоров Россия занимает 39-е место. Очевидно, что данные показатели отражают неблагоприятное положение дел в компаниях и это может создавать для компаний трудности в привлечении инвестиций в рамках ESG-стратегий.

Значение гендерной составляющей в ESG-стратегии объясняется вниманием, которое мировое сообщество уделяет гендерным проблемам. Масштабное исследование, проведенное в 2020 г., показало, что в последние десятилетия гендерные улучшения замедлились, а по некоторым показателям и вовсе остановились. Замедление по некоторым показателям и остановка по другим говорит о том, что даль-

³ World Economic Forum. (2021) *Global Gender Gap Report 2021*. March 30. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full> (дата обращения: 24.03.2022).

⁴ Департамент многостороннего экономического сотрудничества минэкономразвития России. (2021) *Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки*. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf> (дата обращения: 24.03.2022).

нейшее движение к гендерному равенству произойдет только в том случае, если произойдут существенные институциональные и культурные изменения (England, Privalko and Levine, 2020).

Мировое сообщество разрабатывает различные меры по изменению сложившейся ситуации. Одним из направлений решения гендерных проблем оно видит в установлении специальных норм, чтобы выравнять дисбалансы. Однако многие исследователи полагают, что законодательных регулятивов будет недостаточно для решения проблемы гендерного неравенства, особенно в экономической сфере. Изменения должны быть осуществлены на уровне каждой организации (Pashko, 2009). Поэтому ESG-стратегии должны быть направлены на решение таких проблем, как гендерный дисбаланс в составе руководящих органов компаний, стеклянный потолок, гендерный разрыв в оплате труда и др. Каждая компания должна работать над реализацией ЦУР и информировать общество о своих планах и полученных результатах. А раскрытие информации по гендерным вопросам в нефинансовой отчетности должно использоваться для принятия решений по взаимодействию с компаниями, по их финансированию. Согласно данным проведенных исследований, экологические, социальные и управленческие вопросы привлекают наибольшее внимание со стороны индивидуальных акционеров, институциональных инвесторов и правительства (Yu, Guo and Luu, 2018).

Значение нефинансовой отчетности для оценки гендерных характеристик компании особенно велико, поскольку в качестве дополнительного источника данных для расчета экологических показателей рейтинговые агентства используют, например, анкеты, сертификаты ISO, а для гендерных — только нефинансовую отчетность. В отчетах учитывают следующие характеристики: долю женщин на руководящих должностях, гендерный состав совета директоров, информацию по гендерному балансу компании, гендерную политику и ее качество, информационную открытость в отчетности. Гендерная структура персонала компании должна быть детально раскрыта по категориям сотрудников. Отдельно необходимо обратить внимание на средний уровень заработной платы. Российский рейтинг не требует подробного отражения гендерного разрыва в заработной плате, в то время как для западных рейтингов — это обязательная характеристика. В некоторых странах требование о ее представлении в отчетности утверждено на законодательном уровне.

Значимость нефинансовой отчетности тем более велика, что она является не только механизмом взаимодействия с инвесторами, но инструментом в достижении ESG-целей. Для того чтобы компания эффективно достигала поставленных задач в части ЦУР № 5 — обеспечении гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек, — в первую очередь следует определить, каковы приоритетные задачи для компании в условиях ее корпоративной среды. Гендерное равенство включает в себя пересмотр ценностей, прав и возможностей для женщин во всех сферах деятельности компании. Адекватным ответом организаций на данный вызов является внедрение и развитие новых внутренних программ и принципов управления персоналом, реализация внешних проектов, направленных на поддержку женщин.

Нефинансовая отчетность выступает основным инструментом, который позволяет организации транслировать ее основные планы и достигнутые результаты. Важность нефинансовой отчетности как одного из основных источников для

презентаций компаний доказали М. Л. Пятов с соавторами (Pyatov et al., 2018). Уже десятилетие назад исследователи ожидали, что раскрытие информации окажется полезным для рынков капитала из-за уменьшения информационной асимметрии и агентских конфликтов (Cheng, Ioannou and Serafeim, 2014; Salama, Anderson and Toms, 2011). Учитывая это, многие международные компании стали использовать все более сложные и продуманные методы раскрытия социальных факторов, чтобы удовлетворить требования заинтересованных сторон к информации (Amran, Lee and Devi, 2014; Helfaya and Moussa, 2017).

На данный момент компании по всему миру используют разные подходы к составлению нефинансовой отчетности: отчет по стандарту глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative), отчетность на основе ESG-факторов или отчет собственного формата. Но вне зависимости от формата нефинансовой отчетности ее значение как инструмента оценки деятельности по устойчивому развитию многогранно. В рамках достижения ЦУР № 5 нефинансовая отчетность используется, чтобы:

- донести до заинтересованных сторон достоверную информацию о действиях компании в отношении проблем гендера;
- отследить прогресс организации в области гендерной политики заинтересованным пользователям;
- раскрыть гендерную политику компаний.

Для того чтобы нефинансовая отчетность могла использоваться как инструмент планирования и оценки результатов деятельности по развитию человеческого капитала, для ЦУР № 5 необходима четкая постановка параметров раскрытия информации. Наличие параметров раскрытия информации ведет к разработке детальных шагов для достижения цели. Таким образом, нефинансовая отчетность выступает своеобразным чек-листом для оценки продвижения компании по заданной траектории достижения ЦУР. Раскрытие информации должно помочь определить, как компания управляет своими ресурсами, реализует намеченные планы и реагирует на новые вызовы. Проводимые исследования подтверждают, что эффективное формирование нефинансовой отчетности и использование качественных подходов в ее составлении усиливают стремление компании к достижению запланированных целей и реализации своих возможностей, что, в свою очередь, отражается на характере развития организации (Lesina and Volkova, 2016; Hedblom, Hickman and List, 2019).

1. Методы исследования

Основная гипотеза исследования состоит в том, что российские компании не раскрывают информацию, достаточную для характеристики своего гендерного статуса и для достижения гендерного паритета, а также для соответствия по гендерным показателям ESG-критериям. Подходы к раскрытию информации, используемые в нефинансовой отчетности, не позволяют рассматривать ее как один из инструментов решения проблемы и не предоставляют достаточной информации обществу о динамике действий компании в продвижении решения проблемы ЦУР № 5.

Для реализации цели исследования был проведен анализ раскрываемой гендерной информации в нефинансовой отчетности российских компаний. Анализ проводился на основе отчетности крупнейших компаний России, входящих в рейтинг «Эксперт-400». Полученные данные по раскрытию информации сопоставлялись с факторами, используемыми для расчетов ESG-рейтингов на российском рынке. Задачей анализа было установить основные показатели раскрытия гендерной информации, принятые российскими компаниями, и сделать выводы о достаточности их раскрытия. Недостаточность раскрытия информации, с одной стороны, создает для компании риски снижения инвестиционной привлекательности, невозможности использования современных ESG-облигаций, получения особых условий кредитования банками. С другой стороны, она не позволяет организациям оценивать собственные достижения. Последнее обстоятельство будет, в свою очередь, препятствовать эффективному вовлечению бизнеса в решение гендерных проблем.

Далее проводился дополнительный анализ на основании данных выделенной сферы деятельности. Задачей данного этапа исследования было установить, является ли недостаточность раскрытия информации следствием пренебрежения компании к необходимости раскрытия информации или отсутствия целостной гендерной политики. Углубленный анализ гендерных проблем компаний был проведен по наиболее значимым показателям, характеризующим реализацию ЦУР № 5, раскрытие которых является необходимым во всех используемых в настоящее время рейтингах: доля женщин, занимающих руководящие должности, и гендерные разрывы в оплате труда. В случае обнаружения признаков гендерного дисбаланса полученные результаты сопоставляются с информацией, представляемой этими компаниями в нефинансовой отчетности для оценки достаточности раскрытия информации для достижения цели гендерного равенства. Объектом исследования стали компании финансового сектора, а именно аудиторские компании. Основанием для выбора объекта исследования послужили следующие характеристики данных компаний: наличие крупных компаний — лидеров отрасли, раскрытие ими информации в нефинансовой отчетности, наличие открытых данных о компаниях в независимых достоверных источниках, таких как регуляторы отрасли, саморегулируемые организации и т.п. Это позволило получить актуальную информацию из различных объективных источников.

На первом этапе был проведен анализ нефинансовой отчетности компаний данного сектора по факторам, значимым для ESG-рейтингов. Для целей исследования были собраны панельные данные и проведен статистический анализ раскрытия гендерных характеристик компаний в отчетности: данных о гендерных планах компаний, гендерный баланс работников компаний на разных управленческих уровнях, величина заработной платы и других значимых показателей. Результаты объективного анализа были сопоставлены с требованиями раскрытия информации в нефинансовой отчетности, существующими на российском рынке.

В рамках углубленного исследования предполагалось проверить предположение, что формальное раскрытие гендерной информации в нефинансовой отчетности скрывает отсутствие эффективной гендерной политики, создает иллюзию благополучия и приводит к появлению «гендерной ловушки» — значительных гендерных проблем и невнимания к ним со стороны компании. Углубленное исследо-

вание проводилось на базе компаний выделенного сегмента. Для этого был проанализирован гендерный состав компаний, выделен сегмент и определены факторы, которые могут оказывать влияние на гендерные дисбалансы в профессии; оценено наличие стандартных гендерных проблем: стеклянного потолка, искаженной гендерной пирамиды, гендерного разрыва в оплате труда; выявлены возможные причины гендерных разрывов в оплате труда.

2. Обзор литературы

Научные исследования подтверждают возрастающее значение нефинансовой отчетности для возможности компании привлекать инвестиции. После мирового финансового кризиса 2008 г. акционеры, регулирующие органы и другие заинтересованные стороны стали внимательнее относиться к долгосрочной жизнеспособности и устойчивости компаний (Adams and Simnett, 2011). В связи с этим они добиваются большей нефинансовой информации и требуют, чтобы компании подробно раскрывали информацию об управлении, социальных вопросах, проблемах окружающей среды и устойчивости в своих годовых отчетах (Camilleri, 2018; Needles et al., 2016; Velte and Stawinoga, 2017).

Крупные фирмы с гендерно разнообразными советами директоров и с правильным раскрытием данной информации в нефинансовой отчетности привлекают капиталы по более низкой стоимости и получают огромную выгоду (Kamil and Arriah, 2022; Rehman, Baloch and Sethi, 2015). Кроме того, у компаний с недостаточными гендерными характеристиками возникают дополнительные финансовые риски (Curtis, Fisch and Robertson, 2021; Shakil, 2021).

Исследования, проводимые в разных странах, показывают, что для компаний характерно разное качество раскрытия информации в отчетности. Лучшие правила существуют в развитых странах, где также проводится больше научных исследований. Хуже обстоят дела в развивающихся странах, в которых компании теряют потенциальные инвестиции из-за несоблюдения раскрытия в отчетности ESG-стандартов (Tilt, 2018).

Разница относится как к природе раскрываемой информации, так и к собственным характеристикам компании. Самый высокий уровень прозрачности наблюдается в области сведений об управлении, а самый низкий — в сфере социальных данных. Существует большая вариативность в различных аспектах раскрытия информации по организациям в зависимости от уровня их капитализации. Результаты исследований показывают, что компании с большой капитализацией имеют значительно более высокие стандарты раскрытия информации по ESG-показателям, чем компании со средней капитализацией. Кроме того, важным фактором, оказывающим влияние на раскрытие информации, является качество управления компании. Раскрытие информации и качество управления находятся в прямой зависимости: чем выше качество управления, тем лучше стандарты компании по раскрытию информации (Tamimi and Sebastianelli, 2017). Наиболее успешные компании уделяют значительное внимание качеству раскрытия своей гендерной политики и тем самым создают положительные стимулы для инвесторов. Европейский опыт показывает, что компании, дальше других продвинувшиеся в решении гендерных вопросов, имеют более прозрачную корпоративную отчет-

ность и ясное раскрытие применяемых ими практик в нефинансовой отчетности. Это подтверждает вывод о самостоятельной роли нефинансовой отчетности в решении данных проблем (Nicolò et al., 2022). Дополнительным значимым аспектом является то, что большее гендерное разнообразие в совете директоров оказывает общее положительное влияние на эффективность ESG-изменения компании, и это тоже учитывается инвесторами (Javeed and Lefen, 2019; Romano et al., 2020).

Успехи компании в разрешении гендерных вопросов обусловлены последовательным изучением сущности и природы гендерных проблем. Обзор публикаций показал, что в осмыслении гендерной проблематики можно выделить два этапа. В конце XX в. значительное внимание уделялось гендерным перекосам в профессиях и освещению причин, формировавших стеклянный потолок. Изучение гендерной проблематики было сосредоточено как на формальных механизмах профессиональной деятельности (прием на работу, корпоративное обучение, аттестация), так и на неформальных процессах (командные мероприятия и др.) с целью определения того, насколько принятые модели компании несут организационную культуру мужской гомосоциальности (Anderson-Gough, Grey and Robson, 2005). Большое внимание уделялось ролевым моделям и социальным факторам (Coffey, 1993; Halford, Savage and Witz, 1997). Исследовались причины неспособности удерживать женщин на руководящих должностях (Dalton, Hill and Ramsay, 1997). Исследования первого этапа позволили не только констатировать наличие гендерного неравенства в компаниях, но и выявить барьеры, формирующие гендерные ограничения и разработать эффективную гендерную политику. Уже тогда утвердилось мнение о необходимости представления этой информации в нефинансовой отчетности.

В XXI в. исследователи вступили в новый этап. От общих проблем гендерного распределения они перешли к исследованию актуальных проблем профессиональных возможностей женщин. Это позволяет максимально раскрыть потенциал сотрудников-женщин в компании и, как следствие, повысить эффективность их работы и, в свою очередь, сделать компании более успешными (Gul, Wu and Yang, 2013; Jones, Mactavish and Schultz, 2019; Kaplan et al., 2009). Логичным следствием данного этапа стал переход от рекомендаций для компаний к требованиям выстраивать эффективные гендерные программы, содержащие конкретные шаги с понятными верифицируемыми результатами и раскрытием их в нефинансовой отчетности.

3. Результаты исследования

Оценка гендерной ситуации в российских компаниях проводилась по итогам выборочного исследования компании из рейтинга «Эксперт-400» за 2019–2020 гг. Этот рейтинг составляется ежегодно. Ключевым его критерием является показатель объема реализации продукции (работ, товаров, услуг) за календарный год. Объем выборки составил 86 компаний (21,5%). Для целей изучения исследуемая совокупность была разбита на страты. Данная стратификация позволила провести сопоставление практики раскрытия гендерной информации компаниями в зависимости от их масштаба и практик управления и сопоставить полученные результаты с общемировыми тенденциями. Выборка из сформированных страт осуществлялась следующим образом: в верхней и средней стратах было выделено по 30 компаний, в нижней страте — 26 компаний.

В результате анализа нефинансовой отчетности компаний были выявлены характеристики, которые раскрываются крупнейшими российскими компаниями: гендерный состав управления, гендерная структура персонала, элементы гендерной политики в контексте ЦУР. Данный перечень формально совпадает с факторами, учитываемыми при формировании ESG-рейтингов (табл. 1). В перечне раскрываемой информации компании отсутствовал только один показатель — гендерный баланс компаний. Кроме того, некоторые компании указывали в нефинансовой отчетности отдельные гендерные показатели, которые сложно систематизировать и обобщить. Информация по гендерным разрывам в заработной плате в отчетности не приводилась.

Таблица 1. Раскрытие гендерной информации в отчетности компаний в контексте цели устойчивого развития № 5, %

Индикатор	Страта компании		
	Верхняя	Средняя	Нижняя
Наличие гендерных данных	41	19	7
Раскрытие гендерной структуры совета директоров / топ-менеджмента	23	16	0
Раскрытие гендерной структуры персонала	48	19	7
Раскрытие элементов гендерной политики	29	13	4

Таким образом, информация, учитываемая при формировании ESG-рейтингов, присутствует в нефинансовой отчетности менее 20 % крупнейших российских компаний. Лучшими в раскрытии информации являются российские компании — лидеры рынка, что полностью соответствует мировым тенденциям. Качественный анализ их нефинансовой отчетности позволил установить, что они раскрывают гендерную структуру управляющих органов, менеджмента и персонала, сообщают о наличии или отсутствии гендерной политики, указывают конкретные инструменты достижения гендерных целей. Аналогичные исследования в части раскрытия информации о составе советов директоров в России делали и ранее (Liuhto, 2017).

Некоторые компании из верхней страты указывают, какие именно действия они предпринимают для преодоления гендерного неравенства или с какими препятствиями сталкиваются. Таким образом, их подход соответствует лучшим ESG-практикам. Но и данные компании не раскрывают информацию о гендерных разрывах в заработной плате. В среднем сегменте рейтинга буквально несколько компаний информируют пользователей о наличии у них гендерной политики. В нижнем сегменте крупнейших российских компаний гендерная политика не упоминается, хотя среди них до 7 % компаний сообщают о своей приверженности гендерному равенству. В целом доля компаний, информирующих пользователя о наличии у них гендерной политики, составляет 29 % в верхнем сегменте, 13 % в среднем и 0 % в нижнем сегменте. Можно сделать вывод о том, что осознанная гендерная политика, направленная на решение задач ЦУР № 5, присутствует у ограниченного числа российских крупнейших компаний. Только четыре компании можно признать

флагманами по раскрытию информации в соответствии с ЦУР № 5: Сбербанк, «Русагро», «Энел Россия» и «Шелл». В отчетности этих компаний гендерная информация раскрыта наиболее полно и структурировано; констатируется, что компании понимают важность гендерной политики в рамках ЦУР, формируют собственную гендерную политику и раскрывают, какие именно действия были предприняты или будут осуществлены для достижения поставленных целей.

Полученные данные позволяют утверждать, что в целом компании не имеют системной гендерной политики, а 75 % крупнейших российских компаний не раскрывают какие-либо аспекты гендерной информации. Таким образом, основная гипотеза на основе анализа панельных данных нашла подтверждение: российские компании не формируют эффективную нефинансовую отчетность применительно к ЦУР № 5. Кроме того, у большинства компаний, которые осуществляют раскрытие информации, выявленные индикаторы раскрытия гендерной информации — гендерная структура управляющих органов, менеджмента и персонала — являются недостаточными. Выпадающими факторами являются гендерная политика, гендерный баланс компании, гендерные разрывы в заработной плате. На наш взгляд, такой подход к раскрытию информации препятствует компаниям в выходе на эффективный рынок капиталов, в том числе и на российский, повышая цену привлечения инвестиционных ресурсов.

Дальнейшее исследование имело целью проверить фактическое состояние гендерных позиций компаний согласно требованиям ЦУР и ESG-стратегиям, поскольку можно допустить, что компании соответствуют всем необходимым критериям, но не раскрывают информацию должным образом в нефинансовой отчетности. Такая проверка важна и с учетом выводов многих исследователей о роли нефинансовой отчетности: во-первых, как инструмента построения сбалансированной гендерной политики и, во-вторых, как механизма принуждения компании к следованию ответственным социальной и корпоративной политикам через принцип публичности.

Данный анализ проводился на базе российских аудиторских компаний, относящихся к финансовому сектору. Этот сегмент экономики обладает несколькими характеристиками. Размер компании колеблется от очень крупных до мелких, наличествуют публичные и непубличные компании, что позволяет максимально полно проверить исследуемые характеристики у различных участников рынка. Большинство ведущих компаний сегмента формируют нефинансовую отчетность. Сфера аудиторской деятельности контролируется как государственными органами, так и саморегулируемыми организациями. По компаниям данного сектора составляются профессиональные независимые рейтинги. Все это дает возможность верифицировать информацию, предоставленную компаниями, и дополнить недостающие данные.

Таким образом, в данном сегменте сложилась идеальная среда для проверки отсутствия или наличия гендерных проблем, политики в их отношении в компаниях и отражения их в нефинансовой отчетности. Поскольку в компаниях большинство работающих составляют женщины, то наличие гендерной политики можно ожидать с большей вероятностью, чем в компаниях с иной структурой занятости. Анализ их внутренних факторов дает возможность точного ответа на вопрос, обусловлена ли недостаточность информации в нефинансовой отчетности пренебре-

жением современными требованиями раскрытия сведений или отсутствием целенаправленной гендерной политики.

Первоначально был проведен мониторинг нефинансовой отчетности по выделенным ESG-факторам: гендерный состав управления, гендерная структура персонала, гендерная политика, гендерный баланс компании. Дополнительно анализировался фактор гендерных разрывов в заработной плате, поскольку он активно используется при составлении аналогичных рейтингов в других странах.

Для целей анализа была сделана выборка из ста крупнейших аудиторских компаний России согласно рейтингу, составленному рейтинговым агентством «Эксперт РА» за 2020–2021 гг. В выборку было включено 63 компании. Мониторинг нефинансовой отчетности был проведен сплошным методом для всех компаний, ее имеющих. По остальным компаниям была проведена оценка на основании открытых данных. Результаты мониторинга показали, что российские аудиторские компании не стремятся раскрывать гендерную информацию в своих отчетах. Однако так же, как и по результатам, полученным в целом по крупнейшим компаниям, есть различия между лидерами отрасли и прочими субъектами бизнеса. Компании-лидеры раскрывают гендерную структуру управления и сообщают о своей приверженности принципам гендерного равенства, в частности о том, что стремятся сократить гендерный разрыв на руководящих должностях. В среднем доля женщин на руководящих постах колеблется от 54 до 30 %, что формально является хорошим показателем. Результаты мониторинга других крупных компаний показали, что они не раскрывают исследуемые нами гендерные факторы и не освещают гендерные вопросы корпоративного управления, что соответствует общим тенденциям раскрытия информации, выявленным на первом этапе исследования.

Для оценки реальной гендерной ситуации по исследуемым факторам в аудиторских компаниях были изучены статистические данные о количестве женщин и мужчин, работающих в профессии, а также сопоставлены гендерные профили профессии и руководящих органов аудиторских компаний, исследованы данные по заработной плате.

В настоящее время в России не ведется специальный сбор данных по гендерным вопросам в профессии. До 2010 г. профессиональные ассоциации регулярно публиковали статистические отчеты, раскрывающие половозрастную структуру аудиторов, однако эта практика была прекращена. Поскольку в нефинансовой отчетности аудиторских компаний гендерный баланс не раскрывается, оценка проводилась на основе ранее опубликованных ретроспективных данных, а также выборочного 35 % обследования официальных данных реестра аудиторов, опубликованных на официальном сайте Министерства финансов Российской Федерации (<https://minfin.gov.ru/>). По результатам исследования сделан вывод о том, что гендерная структура аудиторов в России стабильна и имеет тенденцию к постепенному увеличению доли женщин-аудиторов: так, в 2008 г. она составляла 80 %, а в 2021 г. возросла до 82 %.

Данные гендерного состава управляющих органов аудиторских компаний были получены как из нефинансовой отчетности, так и по данным информации, размещенной на официальных сайтах компаний. Сравнение гендерных профилей профессии и топ-менеджеров показало, что их гендерный состав противоположен (рис. 1).

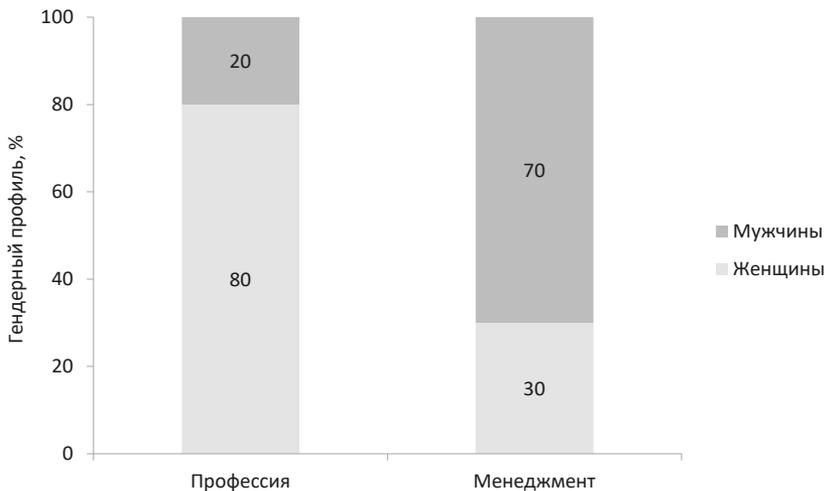


Рис. 1. Гендерные профили аудиторской профессии и менеджмента крупнейших аудиторских компаний РФ в 2021 г.

Следовательно, информация, раскрываемая в нефинансовой отчетности о доле женщин на руководящих постах, которую в отрыве от показателя гендерного баланса компании можно рассматривать как благополучную, скрывает реальные гендерные проблемы. Полученные результаты позволяют утверждать, что в аудиторских компаниях существует искаженная гендерная пирамида, когда 80 % работающих в профессии — женщины, хотя доля женщин в управляющих органах достигает только 30 %.

На данном этапе можно сделать вывод, что не раскрытие информации в отчетности является следствием игнорирования гендерных проблем. Однако этих данных недостаточно, чтобы делать утверждения об отсутствии гендерной политики в компании или о ее неэффективности. Лучше всего оценивать эффективность гендерной политики с помощью показателей заработной платы, именно поэтому им уделяется особое внимание. На данный момент 38 стран Организации экономического сотрудничества и развития предписывает фирмам частного сектора систематические, регулярные отчеты о гендерном разрыве в заработной плате. Девять стран, входящих в объединение, ввели обязательные процессы аудита равной оплаты труда для работодателей⁵.

Первоначально предполагалось, что заработная плата связана с долей женщин в аудиторских компаниях, а финансовые результаты компании, в свою очередь, влияют на заработную плату. Если выручка компании увеличивается, то можно ожидать увеличения заработной платы, а значит, и доли мужчин среди сотрудников. Были выявлены и дополнительные факторы, потенциально способные повлиять на долю женщин-аудиторов в компании. Для целей анализа была сделана выборка из ста крупнейших аудиторских компаний России согласно рейтингу, составленному рейтинговым агентством «Эксперт РА» за 2020 г., при этом были исключены

⁵ OECD. (2022) *Data*. URL: <https://www.oecd.org/gender/Pay-Transparency-2021-Policy-Brief.pdf> (дата обращения: 25.03.2022).

компании, не имевшие данных по всем перечисленным факторам (табл. 2). В выборку попали 39 компаний.

Таблица 2. Характеристики факторов, потенциально способных повлиять на долю женщин-аудиторов в компании

Переменная	Обозначение	Единица измерения	Источник
Доля женщин-аудиторов	y	%	Авторский расчет
Выручка компании за год	x_1	тыс. руб.	Рейтинг «Эксперт РА»
Доля доходов от аудита	x_2	%	Рейтинг «Эксперт РА»
Доход от аудита за год	x_3	тыс. руб.	Авторский расчет
Среднее количество сотрудников	x_4	чел.	Рейтинг «Эксперт РА»
Среднее количество аудиторов	x_5	чел.	Рейтинг «Эксперт РА»
Доход на аудитора	x_6	тыс. руб.	Авторский расчет

Выбранные компании были сопоставлены по значимым показателям, характеризующим их деятельность. Полученные результаты демонстрируют высокий уровень расхождений по выбранным показателям (табл. 3), за исключением доли женщин аудиторов в компаниях. Коэффициент вариации последнего составляет 17,9%; таким образом, совокупность обследованных компаний является однородной по данному показателю. Можно сделать вывод, что практически никакие экономические показатели не могут привести к ее изменению.

Таблица 3. Статистические характеристики факторов, потенциально способных повлиять на долю женщин-аудиторов в компании

Переменная	Среднее	Среднее квадратическое отклонение	Минимальное значение	Максимальное значение	Коэффициент вариации, %
Доля женщин-аудиторов, %	73,7	13,2	30,0	100,0	17,9
Выручка компании за год, тыс. руб.	535 117,7	1 401 683,0	8570,0	6 977 116,0	261,9
Доход от аудита за год, тыс. руб.	385 604,5	1 180 689,7	7164,0	6 872 459,3	306,2
Доля доходов от аудита, %	67,3	26,0	18,9	100,0	38,7
Среднее количество сотрудников, чел.	198,3	350,9	3,0	1558,0	177,0
Среднее количество аудиторов, чел.	51,4	58,2	3,0	295,0	113,1
Доход на аудитора, тыс. руб.	4201,3	4951,7	467,4	23 296,5	117,9

Для получения дополнительных доказательств был проведен корреляционный анализ, чтобы определить, зависит ли доля женщин-аудиторов (y) от факторов

$x_1 - x_6$; для чего была составлена матрица парных коэффициентов корреляции по перечисленным факторам (табл. 4).

Таблица 4. Матрица парной корреляции для y и факторов $x_1 - x_6$

	y	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6
y	1						
x_1	-0,1234	1					
x_2	0,2795	0,0717	1				
x_3	-0,1172	0,9619	0,1598	1			
x_4	-0,2219	0,9236	-0,0198	0,8639	1		
x_5	-0,1237	0,8454	0,1244	0,8488	0,8245	1	
x_6	-0,2033	0,8266	0,1760	0,8037	0,7406	0,6046	1

Все шесть факторов слабо связаны с долей женщин-аудиторов, а значит, мало влияют на ее изменение. Кроме того, взаимосвязь обратная для всех факторов, кроме доли доходов от аудита (x_2). В то же время связь между долей женщин-аудиторов (y) и долей доходов от аудита является самой сильной из имеющихся и положительной (+0,2795), что отличает эту переменную. Результаты анализа позволяют подтвердить вывод, что гендерный статус компаний отрасли является устойчиво негативным (Yakimova, 2020).

Чтобы проверить предположение о том, что стабильно негативный статус гендерного баланса приводит к наличию гендерного разрыва в заработной плате, был проведен анализ заработной платы аудиторов. Анализ проводился двумя методами: первый — сравнение уровня средней заработной платы в профессии со средней заработной платой в финансовом секторе и средней зарплатой по стране; второй — сопоставление запрашиваемого уровня заработной платы соискателей (мужчин и женщин) на аналогичные позиции в сфере аудита. Выборочное обследование зарплат аудиторов в России было проведено на основе данных одного из крупнейших сайтов по поиску работы HeadHunter (<https://hh.ru/>). Были обследованы восемь крупных региональных центров России, население которых составляет около 15% от общей численности населения страны. Все объявления были систематизированы по ряду параметров: опыт работы, заработная плата и т. д. В результате в выборку попало 385 вакансий аудитора.

На рис. 2 уровни заработной платы аудиторов сравниваются с кривыми средней заработной платы в исследуемых регионах. Заработная плата в финансовой сфере, в которую входит аудит, в 1,8 раза выше средней заработной платы в сфере аудита, а средняя заработная плата в целом по стране по всем видам экономической деятельности в 1,2 раза выше средней зарплаты в аудите. Иными словами, заработная плата в сфере аудита является низкой и тяготеет не к нормальной для высококвалифицированных специалистов, а к общим показателям, включающим оплату труда низкоквалифицированной рабочей силы.

В результате был выявлен общий низкий уровень оплаты труда в аудиторской профессии. Такая ситуация характерна для отраслей с преобладанием женского

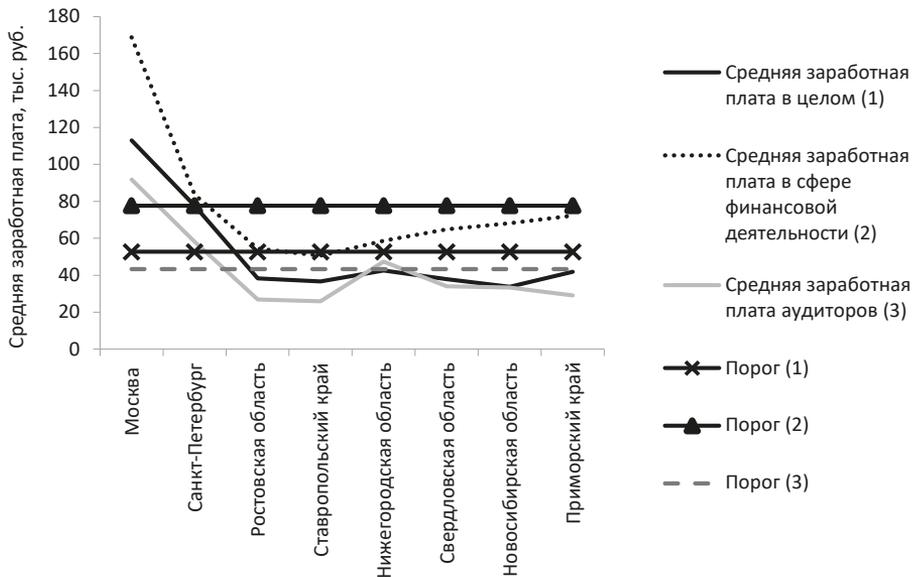


Рис. 2. Средняя заработная плата по отдельным регионам РФ в 2020 г.

Примечание. Нумерация порогов соотносится с нумерацией средней заработной платы.

труда и отражает общую неблагоприятную гендерную ситуацию в аудите. Кроме того, в компаниях в полной мере проявляется ситуация стеклянного потолка, когда доля женщин снижается при выдвигении на высшие должности компании и наблюдается значительный разрыв в оплате труда между топ-менеджерами и должностями среднего звена. Чтобы доказать это, был проведен статистический анализ заработной платы в сфере аудита по должностным позициям. Необходимо было определить, оставалась ли заработная плата на всех должностях низкой или имелись значительные разрывы в заработной плате.

Анализ вакансий аудиторов показал значительный разрыв в средней заработной плате между аудиторами-стажерами и аудиторами (+137,2%). Однако в дальнейшем заработная плата практически не увеличивается. Накопленный опыт, развитые компетенции и переход на следующую профессиональную ступень практически не приводят к увеличению заработной платы (+0,2%). Зарплата начинает резко увеличиваться с должности старшего аудитора — с прибавкой 40,1%. Очевидно, что профессия имеет низкий потолок заработной платы для начинающих специалистов, работников среднего и даже высокого уровня квалификации. Значительное повышение заработной платы происходит именно на тех должностях, где преобладают мужчины. Дополнительный анализ был проведен путем мониторинга заявок на вакансии на рынке труда. В выборку были включены заявки, в которых соискатели указывали ожидаемый уровень оплаты труда. Сопоставление проводилось по заявкам мужчин и женщин на аналогичные позиции. Результаты мониторинга показали, что для кандидатов с опытом работы до трех лет значимых разрывов в запрашиваемой оплате не наблюдалось. С нарастанием опыта работы и с улучшением позиции, на которые претендовал соискатель, женщины начинали указывать ожидаемую заработную плату в среднем на 25% ниже, чем у соискателей-мужчин.

Таким образом, в отрасли наблюдается типичная картина гендерного неравенства. Высокая заработная плата соответствует должностям, на которых преобладают мужчины. Очевидно, что российские компании, работающие в исследуемой отрасли, обладают стандартными признаками гендерных проблем: искаженный гендерный баланс, стеклянный потолок, гендерный разрыв в оплате труда, причем выявленные проблемы коррелируют с общим уровнем, определяемым Росстатом в целом по экономике. Можно сделать вывод о том, что отсутствие полноценной информации по гендерным проблемам у российских компаний не только тестируемого сектора, но и в целом, выявленное на первом этапе исследования, является не просто невниманием к раскрытию значимых показателей социального и корпоративного управления, а результатом наличия данных проблем на системном уровне. Это создает компаниям дополнительные риски с учетом действующей ESG-концепции.

Заключение

Мировая практика показывает, что нефинансовая отчетность является эффективным инструментом развития компании. Результаты исследования свидетельствуют о том, что в настоящее время нефинансовая отчетность не используется российскими компаниями для отражения эффективной стратегии по достижению ЦУР № 5. Подобная ситуация является отражением реальных гендерных дисбалансов, характерных для многих российских компаний. Такие выводы позволяют сделать сопоставление общих по экономике статистических данных Росстата, результатов анализа информации в нефинансовой отчетности и выявленных гендерных проблем на базе углубленного исследования компаний выделенного сектора. Результаты, полученные по всем трем изученным источникам, совпадают, что позволяет сделать вывод: недостаточное раскрытие информации является результатом отсутствия четко продуманной и эффективно реализуемой стратегии для достижения ЦУР. Раскрытие информации достаточно полно осуществляется только крупнейшими российскими компаниями, входящими в топ-30, и их нефинансовая отчетность позволяет сделать вывод, что у них действительно есть работающая ESG-стратегия в части гендерной политики.

Ключевыми показателями гендерного дисбаланса являются низкая доля женщин в высшем руководстве, значительный разрыв в средней заработной плате между мужчинами и женщинами в профессии и стеклянный потолок. При этом в ходе исследования было выявлено, что компании могут находиться в ситуации «гендерной ловушки», когда показатели, раскрываемые в отчетности, являются формально благополучными, но в действительности есть гендерные проблемы. В таких условиях компания начинает проявлять пассивный подход к гендерной политике. Все это создает внутренние и внешние риски для современной компании. Внутренние риски заключаются в том, что, не используя надлежащие практики гендерного управления, компания не получает должной отдачи от сотрудников-женщин.

Внешние риски выражаются в том, что компания теряет адаптивность к современным вызовам со стороны общества. Негативное общественное восприятие компании может привести к рискам снижения ее инвестиционной привлекательности, поскольку среди инвесторов закрепляется инвестирование, основанное на ESG-

факторах. При этом если исторический подход к ESG-инвестированию основывался исключительно на этических соображениях, то в настоящее время он смещается в сторону подхода, аргументирующего ESG-факторы как показатели грядущей прибыльности и их влияние на будущую капитализацию компаний. Этому подходу придерживаются, по оценкам института CFA, 48 % инвесторов⁶. Данная тенденция усиливается тем обстоятельством, что ESG-рейтинги или аналитику готовят специализированные провайдеры услуг (например, MSCI, Sustainalytics, Vigeo Eiris, Refinitiv, рейтинги RAEX, НРА и совместные индексы Российского союза промышленников и предпринимателей и Московской биржи). Московская биржа применяет MRSV-индекс (вектор устойчивого развития MRSV)⁷.

Источником информации в первую очередь является отчетность самих компаний, поэтому недостаточность раскрытия информации создает риск снижения инвестиционной привлекательности. К сожалению, полученные в исследовании результаты свидетельствуют, что для большинства российских компаний этот риск является значительным. Дополнительной проблемой является то, что многие компании имеют низкие показатели социального и корпоративного управления в части гендерных вопросов. Последнее обстоятельство будет создавать дополнительные риски в случае, если компании не будут системно заниматься данными вопросами, но окажутся перед необходимостью раскрывать информацию в нефинансовой отчетности. Последнее вполне возможно, поскольку на данном этапе именно публичность рассматривается как наиболее действенный инструмент воздействия на бизнес. А в настоящее время с одобрения Организации экономического сотрудничества и развития все больше стран принимает законодательные правила по обязательному раскрытию информации. На наш взгляд, помощь компаниям и в формировании, и в улучшении качества нефинансовой отчетности могла бы быть реализована через расширение критериев представления информации со стороны участников рынка и ориентирование компаний на раскрытие тех показателей, которые в настоящее время учитываются Федеральной службой государственной статистики.

Литература/References

- Adams, S. and Simnett, R. (2011) 'Integrated reporting: An opportunity for Australia's not-for-profit sector', *Australian Accounting Review*, 21 (3), pp.292–301. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2011.00143>
- Amran, A., Lee, S.P. and Devi, S.S. (2014) 'The influence of governance structure and strategic corporate social responsibility toward sustainability reporting quality', *Business Strategy and the Environment*, 23 (4), pp. 217–235. <https://doi.org/10.1002/bse.1767>
- Anderson-Gough, F., Grey, C. and Robson, K. (2005) "Helping them to forget": The organizational embedding of gender relations in public audit firms', *Accounting Organizations and Society*, 30 (5), pp. 469–490. <http://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.003>
- Camilleri, M. A. (2018) 'Theoretical insights on integrated reporting: The inclusion of non-financial capitals in corporate disclosures', *Corporate Communications: An International Journal*, 23 (4), pp.567–581. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-01-2018-0016>
- Cheng, B., Ioannou, I. and Serafeim, G. (2014) 'Corporate social responsibility and access to finance', *Strategic Management Journal*, 35 (1), pp. 1–23. <https://doi.org/10.1002/smj.2131>

⁶ Московская биржа. (2021) *Руководство для эмитента. Как соответствовать лучшим практикам устойчивого развития*. URL: <https://www.moex.com/ru/index/MRSV/constituents/> (дата обращения: 24.03.2022).

⁷ Там же.

- Coffey, A. J. (1993) *Double entry: the professional and organizational socialization of graduate accountants*. PhD thesis. Cardiff.
- Curtis, Q., Fisch, J. E. and Robertson, A. Z. (2021) 'Do ESG Mutual Funds Deliver on Their Promises?' *Faculty Scholarship at Penn Law*, 2298. Available at: https://scholarship.law.upenn.edu/faculty_scholarship/2298 (accessed: 10.10.2021).
- Dalton, D. R., Hill, J. W. and Ramsay, R. J. (1997) 'Women as managers and partners: Context specific predictors of turnover in international public accounting firms', *Auditing-a Journal of Practice & Theory*, 16 (1), pp. 29–50.
- England, P., Privalko, I. and Levine, A. (2020) 'Has the gender revolution stalled?', *Economic and Social Review*, 51 (4), pp. 463–488.
- Gul, F. A., Wu, D. and Yang, Z. (2013) 'Do individual auditors affect audit quality? Evidence from Archival Data', *The Accounting Review*, 88 (6), pp. 1993–2023. <https://doi.org/10.2308/accr-50536>
- Halford, S., Savage, M. and Witz, A. (1997) *Gender, Careers and Organisations*. London: Palgrave Macmillan.
- Hedblom, D., Hickman, B. and List, J. (2019) *Toward an Understanding of Corporate Social Responsibility: Theory and Field Experimental Evidence*. Technical Report 26222. National Bureau of Economic Research. Available at: <http://www.nber.org/papers/w26222.pdf> (accessed: 10.10.2021).
- Helfaya, A. and Moussa, T. (2017) 'Do board's corporate social responsibility strategy and orientation influence environmental sustainability disclosure? UK Evidence', *Business Strategy and the Environment*, 26 (8), pp. 1061–1077. <https://doi.org/10.1002/bse.1960>
- Javed, S. and Lefen, L. (2019) 'An analysis of corporate social responsibility and firm performance with moderating effects of CEO power and ownership structure: A case study of the manufacturing sector of Pakistan', *Sustainability*, 11 (1), 248. <https://doi.org/10.3390/su11010248>
- Jones, J., Mactavish, C. and Schultz, W. (2019) 'The effect of gender and firm identification on auditor pre — negotiation judgments', *Advances in Accounting*, 44, pp. 49–57. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2018.12.003>
- Kamil, R. and Appiah, K. O. (2022) 'Board gender diversity and cost of debt: Do firm size and industry type matter?', *Gender in Management*, 37 (1), pp. 19–38. <https://doi.org/10.1108/GM-12-2020-0363>
- Kaplan, S., Pany, K., Samuels, J. and Zhang, J. (2009) 'An examination of the association between gender and reporting intentions for fraudulent financial reporting', *Journal of Business Ethics*, 87 (1), pp. 15–30. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9866-1>
- Kondratenko, M. (2021) 'ESG principles: what they are and why companies should comply with them', *RBC Trends*, October 14. Available at: <https://trends.rbc.ru/trends/green/614b224f9a7947699655a435> (accessed: 10.10.2021). (In Russian)
- Lesina, T. V. and Volkova, Yu. S. (2016) 'Non-financial reporting. Analysis and evaluation of indicators', *Audit and financial analysis*, 4, pp. 311–315. (In Russian)
- Liuhto, K. (2017) 'Foreign board members in Russia's largest corporations: A special emphasis on the country's 10 biggest firms investing abroad', *St Petersburg University Journal of Economic Studies*, 33 (3), pp. 452–471. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu05.2017.306>
- Needles, B. E., Frigo, M. L., Powers, M. and Shigaev, A. (2016) 'Integrated reporting and sustainability reporting: An exploratory study of high performance companies', *Performance Measurement and Management Control: Contemporary Issues (Studies in Managerial and Financial Accounting)*, 31, pp. 41–81. <https://doi.org/10.1108/S1479-351220160000031019>
- Nicolò, G., Zampone, G., Sannino, G. and De Iorio, S. (2022) 'Sustainable corporate governance and non-financial disclosure in Europe: does the gender diversity matter?', *Journal of Applied Accounting Research*, 23 (1), pp. 227–249. <https://doi.org/10.1108/JAAR-04-2021-0100>
- Pashko, T. Yu. (2009) 'Gender audit as a method for analyzing socio-economic relations in an enterprise', *Labour and Social Relations*, 7, pp. 124–128. (In Russian)
- Pyatov, M. L., Solovey, T. N., Sorokina, A. S. and Gusnieva, A. A. (2018) 'Non-financial reporting in the economy: History of 19th — early 21st century', *St Petersburg University Journal of Economic Studies*, 34 (3), pp. 465–492. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2018.306> (In Russian)
- Rehman, A., Baloch, Q., and Sethi, S. (2015) 'Understanding the relationship between firm's corporate social responsibility and financial performance: Empirical analysis', *Abasyn Journal of Social Sciences*, 8, pp. 98–107.
- Romano, M., Cirillo, A., Favino, C. and Netti, A. (2020) 'ESG (Environmental, Social and Governance) Performance and Board Gender Diversity: The Moderating Role of CEO Duality', *Sustainability*, 12 (21), 9298. <https://doi.org/10.3390/su12219298>

- Salama, A., Anderson, K., and Toms, J. (2011) 'Does community and environmental responsibility affect firm risk? Evidence from UK panel data 1994–2006', *Business Ethics*, 20 (2), pp. 192–204. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2011.01617.x>
- Shakil, M. H. (2021) 'Environmental, social and governance performance and financial risk: Moderating role of ESG controversies and board gender diversity', *Resources Policy*, 72, pp. 102144. <https://doi.org/10.1016/J.RESOURPOL.2021.102144>
- Tamimi, N. and Sebastianelli, R. (2017) 'Transparency among S&P 500 companies: an analysis of ESG disclosure scores', *Management Decision*, 55 (8), pp. 1660–1680. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2017-0018>
- Tilt, C. A. (2018) 'Making social and environmental accounting research relevant in developing countries: A matter of context?', *Social and Environmental Accountability Journal*, 38 (2), pp. 145–150. <https://doi.org/10.1080/0969160X.2018.1489296>
- Velte, P. and Stawinoga, M. (2017) 'Integrated reporting: The current state of empirical research, limitations and future research implications', *Journal of Management Control*, 28 (3), pp. 275–320. <https://doi.org/10.1007/s00187-016-0235-4>
- Yu, E. P. Y., Guo, C. Q. and Luu, B. V. (2018) 'Environmental, social and governance transparency and firm value', *Business Strategy and the Environment*, 27 (7), pp. 987–1004. <https://doi.org/10.1002/bse.2047>
- Yakimova, V. A. (2020) 'Opportunities and prospects for using digital technologies in auditing', *St Petersburg University Journal of Economic Studies*, 36 (2), pp. 287–318. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2020.206> (In Russian)

Статья поступила в редакцию: 11.10.2021
Статья рекомендована к печати: 12.05.2022

Контактная информация:

Соболева Генриэтта Валентиновна — канд. экон. наук, доц.; g.v.soboleva@spbu.ru
Зуга Екатерина Игоревна — канд. экон. наук, доц.; e.zuga@spbu.ru

The participation of Russian companies in the implementation of the ESG agenda: Social and corporate aspects in the context of non-financial reporting

G. V. Soboleva, E. I. Zuga

St Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Soboleva, G. V. and Zuga, E. I. (2022) 'The participation of Russian companies in the implementation of the ESG agenda: Social and corporate aspects in the context of non-financial reporting', *St Petersburg University Journal of Economic Studies*, 38 (3), pp. 365–384. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2022.302> (In Russian)

Participants in economic processes should be involved in work to achieve Sustainable Development Goals. Companies should align their business strategies with global priorities. Business assesses market participants' progress toward achieving the SDGs through long-term strategies based on ESG principles and requires disclosure of this information. In the past, the ESG approach to investing was based on ethical considerations. Today, ESG materiality, impact on future corporate capitalization, and ability to deliver better risk-adjusted performance predominate. Insufficient participation in such processes can create risks for companies in accessing investment funds. Non-financial reporting plays an important role in informing investors about companies' success in implementing ESG principles. Our study is devoted to one of the issues on the ESG agenda, namely the achievement of goal number 5. Factors that evaluate a company's performance in relation to the studied goal are included in the social and corporate block of ESG ratings. The paper formulated a hypothesis about the insufficient activity of Russian companies in implementing the ESG strategy for Goal 5. The disclosure of informa-

tion in non-financial reporting was analysed, for which a statistical analysis based on panel data was performed and key indicators were identified. The results obtained were compared with the rating agencies' requirements for information disclosure and with statistical data. For the key indicators, additional analysis was performed based on panel data from independent sources. The results of the study show that only market leaders have an effective sustainable development strategy and provide high-quality information in non-financial reporting.

Keywords: non-financial reporting, sustainable development, gender policy, corporate governance, social responsibility.

Received: 11.10.2021

Accepted: 12.05.2022

Authors' information:

Genrietta V. Soboleva — PhD in Economics, Associate Professor; g.v.soboleva@spbu.ru

Ekaterina I. Zuga — PhD in Economics, Associate Professor; e.zuga@spbu.ru