

Научная статья

УДК 336.64

doi:10.46554/1993-0453-2026-3-257-136-147

Оценка качества раскрытия социальных показателей в нефинансовой отчетности российских компаний

Генриэтта Валентиновна Соболева¹, Екатерина Игоревна Зуга²

^{1,2} Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

¹ g.v.soboleva@spbu.ru

² e.zuga@spbu.ru

Аннотация. В последние годы в России стало уделяться особенно много внимания раскрываемой в отчетности информации о компании. В данном исследовании проведен анализ раскрытия информации о гендерной политике в нефинансовой отчетности российских компаний. Его актуальность объясняется запросом общества на активное участие компании в решении социальных проблем и на улучшение корпоративного управления для целей социальной политики компаний. Целью исследования было определить основные тенденции в раскрытии результатов действий компании в области достижения гендерного равенства на основе анализа ее нефинансовой отчетности и возможность оценки качества социальной политики компаний. Для ее реализации был проведен выборочный анализ нефинансовой отчетности крупнейших компаний по данным ESG-рэнкинга российских компаний за 2023 г., составленного рейтинговой группой RAEX. Результаты позволили сформировать перечень раскрываемых гендерных показателей, выделить из них ключевые, разделить перечень на тематические группы, идентифицировать ряд узких мест при раскрытии информации о гендерной политике компании. Проведенное исследование показало, что многие компании раскрывают информацию по выделенным тематическим группам. Однако широкий круг несовпадающих показателей и отсутствие ясной методики их раскрытия препятствуют оценке качества и эффективности социальной политики компании в контексте достижения существующих целей общественного развития. Результаты исследования свидетельствуют о необходимости выработки унифицированных рекомендаций по раскрытию гендерных показателей как с точки зрения их перечня, так и методики их оценки.

Ключевые слова: нефинансовая отчетность, устойчивое развитие, корпоративное управление, социальная ответственность, гендерный разрыв, оплата труда, рейтинги, гендерные показатели

Основные положения:

- ◆ составлен перечень гендерных показателей, наиболее часто раскрываемых в нефинансовой отчетности компаниями с лучшей практикой раскрытия;
- ◆ выделены шесть классификационных групп для объединения гендерных показателей из перечня;
- ◆ определены ключевые гендерные показатели, раскрытие которых в отчетности следовало бы законодательно рекомендовать компаниям.

Для цитирования: Соболева Г.В., Зуга Е.И. Оценка качества раскрытия социальных показателей в нефинансовой отчетности российских компаний // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2026. № 3 (257). С. 136–147. doi:10.46554/1993-0453-2026-3-257-136-147.

Quality assessment of disclosure of social indicators in non-financial reporting of Russian companies

Genrietta V. Soboleva¹, Ekaterina I. Zuga²

^{1,2} St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

¹ g.v.soboleva@spbu.ru

² e.zuga@spbu.ru

Abstract. In recent years, much attention has been paid to the disclosed information about the company in financial reporting in Russia. This study analyzes the disclosure of information on gender equality policies in non-financial reporting of Russian companies. Its relevance is explained by society's demand for active participation of the company in solving social problems and improving corporate management in terms of corporate social policy. The aim of the study was to identify the main trends in the disclosure of the results of the company's actions in the field of gender equality based on the analysis for its non-financial reporting and assess the possibility of assessing the quality of corporate company's social policy. For its implementation the selective analysis of non-financial reporting of the largest companies was carried out based on the ESG ranking of Russian companies for 2023, prepared by the RAEX rating group. The results allowed compiling a list of disclosed gender indicators, highlight the most important ones, divide the list into thematic groups and identify a number of bottlenecks in the disclosure of information on the company's gender policy. The study found that many companies disclose information on the identified topic groups. However, a large number of different indicators and the lack of a clear methodology for their disclosure make it difficult to assess the quality and effectiveness of the company's social policy with regard to the achievement of existing social development goals. The findings of the study demonstrate that it is necessary to develop uniform recommendations for disclosure of gender-specific indicators, both in terms of the list of indicators and the methodology for their assessment.

Keywords: non-financial reporting, sustainable development, corporate management, social responsibility, gender gap, wage, ratings, gender-specific indicators

Highlights:

- ◆ the study compiled a list of gender indicators that are most frequently disclosed by companies with exemplary disclosure practices in their non-financial reporting;
- ◆ the study identified six classification groups for the combination of gender indicators from the list;
- ◆ the study identified the most important gender indicators that should be required by law to be disclosed in non-financial reporting.

For citation: Soboleva G.V., Zuga E.I. Quality assessment of disclosure of social indicators in non-financial reporting of Russian companies // Vestnik of Samara State University of Economics. 2026. No. 3 (257). Pp. 136–147. (In Russ.). doi:10.46554/1993-0453-2026-3-257-136-147.

Введение

Достижение гендерного равенства в настоящее время признается значимой социальной и экономической задачей, стоящей перед обществом. Данная задача рассматривается как обязательная к решению в российском обществе. Для оценки прогресса в достижении гендерного равенства мировым сообществом используются различные показатели. Одним из наиболее значимых показателей яв-

ляется индекс гендерного разрыва. Этот индекс измеряет разницу в доступе мужчин и женщин к ресурсам и оценивает их возможности в таких областях, как образование, здоровье, экономика и политика. Россия в свое время являлась лидером в вопросах по обеспечению женского равноправия и возможностей для реализации творческого и рабочего потенциала женщин. Но в настоящее время, несмотря на в целом хорошие показатели,

наблюдается тенденция к их снижению. В 2022 г. Россия заняла 81-е место из 146 стран, что указывает на значительный разрыв между мужчинами и женщинами в оплате труда, недостаточное представительство женщин на руководящих должностях, сегрегацию по отраслям экономики – женщины чаще работают в низкооплачиваемых секторах. Очевидно, что необходимы дальнейшие усилия для улучшения ситуации [1].

Для эффективного решения вопросов гендерного равенства в экономической сфере важна, с одной стороны, позиция государства, а с другой – гендерная политика, проводимая компаниями. Роль государства будет определяться формулированием законодательных требований, формированием стимулов и осуществлением контрольных действий. Все это должно направлять компании к социализации их политики и обеспечивать эффективный контроль подлинности заявляемых компаниями мер. Поскольку именно социализация деятельности компании может обеспечить достижение целей устойчивого развития в целом и цели № 5 «Гендерное равенство» в частности [2–4].

Мировой опыт показывает, что вне зависимости от модели экономики исключительно законодательных усилий государства недостаточно для достижения гендерной справедливости в области экономики. Пример Великобритании свидетельствует, что, несмотря на введение в 1970-е гг. прогрессивного законодательства, проблема гендерного равенства не была решена. На первом этапе происходили значительные улучшения, далее следовало замедление в динамике значимых показателей и затем наступала стагнация. Все это потребовало дополнительных мер, которые были направлены на активное вовлечение в процесс достижения гендерного равенства коммерческих компаний.

В этих условиях нефинансовая отчетность была определена как потенциальное средство достижения целей в области равенства, поскольку «только то, что измеряется, можно контролировать» [5].

Исследователи единодушны в том, что причиной, лежащей в основе того, что компании начали добровольно обсуждать и решать гендерные вопросы, является запрос со стороны

общества и его требование об улучшении социальной корпоративной репутации.

Однако обзор исследований, сделанный García-Sánchez по данной проблеме, показал, что до середины 2010-х гг. немногие исследователи в области учета рассматривали вопросы раскрытия компаниями информации о гендерном равенстве [6].

Далее количество исследований в мировой научной практике возрастает. Ученые сосредотачивают внимание на следующих ключевых аспектах: что является причиной, побуждающей компании раскрывать информацию, какие показатели деятельности компании связаны с качеством раскрытия информации и каково значение для общества раскрытия гендерной информации в отчетности [7–11].

Выводы, сделанные исследователями, показывают, что наиболее значимыми факторами являются, во-первых, конкурентная среда и поведение конкурентов [12–14], во-вторых, усилия международных организаций и государства. Именно в результате растущего внимания компаниям пришлось работать над улучшением корпоративного гендерного равенства, активно демонстрируя свои успехи [15; 16].

С точки зрения общественной значимости раскрытие информации в отчетности стимулирует компании к активизации своей деятельности. Однако для достижения этого эффекта необходимо, чтобы общество выдвигало требования к полному и детализированному раскрытию информации и обеспечивало возможность проверки представленных данных.

Российские исследователи полагают, что хотя в Российской Федерации приняты законодательные акты, направленные на обеспечение гендерного равенства и предотвращение дискриминации женщин в общественной и экономической сферах, тем не менее компании играют ключевую роль в данном вопросе, поскольку они являются основными генераторами экономических условий, влияющих на социальное равенство женщин. Компании также создают необходимые условия для накопления социального капитала женщинами, наличие которого является условием успешной самореализации, в том числе в экономической жизни общества [17; 18].

В нашей стране отсутствуют действенные конкурентные условия в корпоративной среде, которые могут оказывать значительное влияние на гендерную политику компаний. Кроме того, наблюдается проблема недостаточного государственного участия в формировании правил по раскрытию гендерной информации бизнес-единицами. Регулирование со стороны государства определяется незначительным набором документов: приказом Минэкономразвития России от 01.11.2023 № 764 «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии», информационным письмом Банка России от 12.07.2021 № ИН-06-28/49 «О рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ» и распоряжением Правительства РФ от 05.05.2017 № 876-р «О Концепции развития публичной нефинансовой отчетности и плана мероприятий по ее реализации».

Перечисленные выше документы не содержат конкретных методик, а имеют рекомендательные ссылки, отсылающие к приказу Росстата от 29.07.2022 № 532 «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, потребностью организаций в работниках по профессиональным группам, составом кадров государственной гражданской и муниципальной службы». Таким образом, в настоящее время отсутствует единый подход к представлению информации в нефинансовой отчетности.

Наибольшее количество рекомендаций по раскрытию содержится в указанном информационном письме Банка России, которое ориентируется на международные стандарты GRI (Global Reporting Initiative). Следовательно, даже согласно правилам, содержащимся в регулирующих документах, значительное влияние на практику раскрытия информации российскими компаниями оказывают международные стандарты. Около 40% компаний используют стандарты GRI и 13% – SASB Standards [19]. В дальнейшем влияние GRI-стандартов, вероятно, будет увеличиваться. Со-

гласно опросам, на них планируют опираться 70% компаний [20].

GRI-стандарты (401–406) требуют раскрывать общее количество сотрудников, количество постоянных и временных сотрудников, общее количество и процент новых работников, темп текучести кадров, общее количество работников, имевших право на отпуск по уходу за ребенком, взявших отпуск по уходу за ребенком, вернувшихся на работу после отпуска, соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин для каждой категории работников, процентную долю женщин в органах управления организации, оценку результатов деятельности работников и карьерного роста с разбиением по полу. Однако организации имеют право самостоятельно выбирать, какие конкретные аспекты их гендерной политики будут раскрыты в соответствии с GRI-стандартами. Это может привести к различиям в уровне детализации и полноты раскрытия информации, что затрудняет сопоставимость данных и снижает эффективность применения этих стандартов для оценки гендерного равенства на уровне отдельных компаний и в целом в отрасли.

Базовая гипотеза исследования предполагает, что компании в своей отчетности применяют разные практики и методы раскрытия информации по вопросам гендерной политики.

Цель данного исследования – определить основные направления гендерной политики, раскрываемые российскими компаниями на основании нефинансовой отчетности, и проанализировать возможность оценки эффективности инструментов гендерной политики российских компаний.

Методы

Для реализации цели исследования был проведен анализ показателей гендерной политики компаний на основании мониторинга их нефинансовой отчетности. Была сформирована выборочная совокупность из списка компаний, входящих в ESG-рейтинг. В настоящее время существует более 500 различных ESG-рейтингов [21]. Их условно можно подразделить на 3 группы: провайдеры данных, комплексные ESG-рейтинги, специализированные

рейтинги [22]. Первые собирают и транслируют ESG-показатели из отчетности компаний. Вторые имеют собственные методики оценки ESG-показателей компаний. Третьи специализируются на оценках отдельных ESG-аспектов.

В нашем исследовании использовался ESG-рэнкинг российских компаний 2023 г., который следует отнести ко второй группе. Он составляется рейтинговой группой RAEX. Источниками при его составлении служат анкета по форме агентства, отчетность компании, информация из СМИ, веб-сайт компании и др. Социальный рейтинг оценивает подверженность компании социальным рискам и способы нивелирования данных рисков и состоит из 4 факторов: человеческий капитал, корпоративная социальная ответственность, общие риски, портфель социальных активов. Данный рейтинг представляется релевантным для исследования, поскольку для оценки разнообразия и инклюзивности применяют следующие индикаторы:

- ◆ компания регулярно отчитывается о показателях разнообразия и инклюзивности сотрудников (разбивка по признакам: пол, возраст, представители местного населения, сотрудники с ограниченными возможностями);

- ◆ доля женщин в структуре персонала компании находится на уровне не ниже среднеотраслевого [23].

Корпоративную социальную ответственность оценивают в том числе по следующим индикаторам:

- ◆ в компании действует политика по правам человека;

- ◆ политика отражает приверженность компании предотвращению дискриминации;

- ◆ политика отражает приверженность предотвращению неравной оплаты труда за равный труд и т.д. [23].

В исследовании рассматривался не итоговый сводный рейтинг, а с учетом цели исследования – только социальный рейтинг, который включает 2 параметра – S rank (место компании по данному показателю) и S-рейтинг (рейтинговый диапазон от AAA «наивысший уровень» до C «самый низкий уровень») (табл. 1).

В выборку попали 18 компаний, имеющие S-рейтинг – A-рейтингового диапазона. A-рейтинговый диапазон свидетельствует о том, что управление ESG-рисками и возможностями находится на высоком уровне, компания может улучшить ESG-оценку, реализуя дополнительные незначительные меры, внедряя инновации в сфере ESG. Наивысший рейтинг AAA

Таблица 1

Распределение компаний по рейтинговым диапазонам*

Рейтинговый диапазон	AA	A	BBB	BB	B	CCC	CC	C
Количество компаний	2	16	17	22	28	35	31	9
Доля компаний, %	1,25	10,00	10,63	13,75	17,50	21,88	19,38	5,63

* Составлено по: ESG-рэнкинг российских компаний (апрель 2023 года). URL: https://raex-rr.com/ESG/ESG_companies/ESG_rating_companies/2023.4/ (дата обращения: 09.10.2024).

Таблица 2

Распределение компаний A-рейтингового диапазона по отраслям*

Количество компаний	Отрасль	Количество отраслей	Всего компаний
4	Интегрированные нефтегазовые компании	1	4
3	Черная металлургия	1	3
2	Агрохимикаты, драгоценные металлы, электроэнергетика	3	6
1	Банки, беспроводные телекоммуникационные услуги, добыча прочих полезных ископаемых, производство алюминия, программное обеспечение и услуги	5	5

* Составлено по: ESG-рэнкинг российских компаний (апрель 2023 года). URL: https://raex-rr.com/ESG/ESG_companies/ESG_rating_companies/2023.4/ (дата обращения: 09.10.2024).

не был присвоен ни одной компании. Две компании получили рейтинг АА – «очень высокий уровень»: Уралкалий и НЛМК. Остальные 16 компаний обладали рейтингом А – «высокий уровень». Отраслевая принадлежность компаний, которые попали в выборку, представлена в табл. 2.

Результаты

Анализ нефинансовой отчетности выбранных компаний позволил составить перечень из более чем 80 показателей. Такое разнообразие показателей и отсутствие единого подхода к их раскрытию касается в целом нефинансовой отчетности и фиксируется многими исследователями, в частности [24].

Выделенные показатели представлены двумя видами – количественными и качественными. В совокупности они достаточно полно могли бы характеризовать гендерную политику компании. Однако каждая компания применяет свой уникальный набор показателей, что значительно снижает потенциал сопоставимости.

Представленные в отчетности показатели для качественной интерпретации были упорядочены по следующим группам:

- ◆ общие положения гендерной политики компании;
- ◆ гендерная структура компании;
- ◆ наем женщин;
- ◆ условия труда женщин;
- ◆ обучение женщин;
- ◆ оплата труда женщин.

Раскрытые показатели позволяют убедиться в выполнении социальных обязанностей компаниями. Однако в настоящее время существуют значительные проблемы с качеством раскрытия информации [24].

Для оценки качества представления гендерной информации был проведен анализ отдельных показателей, входящих в каждую из вышеперечисленных групп. Одним из ключевых показателей первой группы «Общие положения гендерной политики компании» является декларация об отсутствии дискриминации или гендерном равенстве. Часто это отсылка компаний к одной из целей повестки дня в области устойчивого развития – № 5 «Обеспече-

ние гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек».

Вторая группа показателей характеризует гендерную структуру компании. В данной группе единственный показатель согласно выборочному обследованию, который был раскрыт всеми компаниями, – это доля женщин в общей численности персонала. Важной характеристикой данного показателя является то, что очевиден порядок его расчета: 70% компаний раскрывают показатель доли женщин в руководстве, который нельзя назвать ясным с позиции его оценки. Кроме того, в нефинансовой отчетности компаний встречаются такие его условные «разновидности», как доля женщин-руководителей производственных/непроизводственных, доля женщин на младших руководящих должностях, доля женщин-руководителей среднего звена, доля женщин на должностях высшего руководства и т.п. Методика расчета очевидно разная, а значит, сопоставлять компании по данному показателю невозможно. Все усложняется еще и тем, что корректнее сопоставлять компании одной отрасли, поскольку отрасли можно условно разделить на «мужские» и «женские», где традиционно преобладают либо мужчины, либо женщины соответственно. В этой же группе еще один важный показатель – это доля женщин в составе совета директоров, раскрываемый более чем половиной компаний из выборки. В отношении данного показателя также существуют некоторые сложности, но несколько иного характера. Компании раскрывают его по-разному: 1) только в относительном выражении – доля женщин в совете директоров; 2) только в абсолютном выражении – количество женщин в совете директоров (очевидно, что долю можно рассчитать, но это требует некоторых дополнительных усилий); 3) и количество, и долю женщин в совете директоров одновременно, что является наиболее предпочтительным вариантом, позволяющим оперативно делать наиболее корректные выводы о ситуации в компании.

В третьей группе показателей – наем женщин – наиболее часто встречаются 2 показателя: доля принятых на работу женщин и их количество. Данные показатели раскрывают бо-

лее половины компаний из выборки. Чаще раскрывают оба, но встречаются компании, которые включают только один из двух, чаще – количество. В данном случае оценка показателя в количественном выражении создает сложности по сопоставлению компаний. Привлекают внимание следующие показатели из данной группы: доля женщин по типу занятости и доля женщин по договору о найме. Согласно первому выделяют женщин, кого принимают на полный рабочий день и неполный. Согласно второму показателю выделяют женщин, с которыми заключают срочный и бессрочный трудовой договор. О сопоставимости показателей говорить невозможно, поскольку раскрываются данные показатели как в относительном, так и в абсолютном выражении по решению компании. Также в нефинансовой отчетности отдельных компаний встречается такой показатель, как текучесть кадров (женщины). На наш взгляд, данный показатель содержательно характеризует положение женщин в компании в целом, насколько комфортно им трудиться, достаточен ли уровень заработной платы и т.п., но его раскрывают менее четверти компаний.

Четвертая группа показателей характеризует условия труда женщин. Самым часто раскрываемым показателем данной группы является отпуск по уходу за ребенком. В данном случае компании информируют, сколько женщин (а также мужчин) уходят в отпуск по уходу, либо в относительном, либо в абсолютном выражении. Остальные показатели данной группы скорее уникальны – часто раскрываются только 1–3 компаниями, хотя имеют достаточно важное социальное значение, например, количество работников с ограниченными возможностями, травматизм, профессиональные заболевания и др.

Пятая группа показателей – обучение женщин – включает почти 20 показателей, но

большая часть раскрывается не более чем 1–3 компаниями за исключением показателя количества часов обучения в расчете на одного сотрудника (женщину). Эта информация показывается часто, но не всегда в разбивке по полу. Дважды в нефинансовую отчетность был включен объем инвестиций в обучение одного сотрудника (в год). Такой формат раскрытия не позволяет оценить компетентностную направленность образования. Нет возможности определить, формируют ли компании необходимые навыки социального лидерства у женщин, что, как показывают исследования, является одной из самых важных составляющих в обеспечении гендерного равенства. Возможно, компаниям следует больше внимания обращать на данный показатель и информировать стейкхолдеров, поскольку он, вместе с остальными, характеризует ответственное отношение компании к развитию женского персонала [25; 26].

В шестой группе показателей – оплата труда женщин – наиболее часто раскрываемыми показателями являются отношение заработной платы женщин в компании и минимальной заработной платы в регионе, гендерный разрыв в оплате труда. Первый из двух дает некий ориентир о качестве жизни женщин. Второй характеризует разницу в оплате труда женщин и мужчин. Показатели в разных компаниях различаются в разы, что, возможно, свидетельствует о разных подходах к их оценке. Данный показатель релевантен для анализа положения женщин в компании и верификации равной оплаты за равный труд, которая, как правило, декларируется компаниями в отчетности. Весьма интересен тот факт, что крайне редко раскрывается величина заработной платы женщин. Величину средней заработной платы можно увидеть в нефинансовой отчетности компаний, но, как правило, без разбивки по полу.

Таблица 3

Количество гендерных показателей, раскрытых в нефинансовой отчетности компаний

Место компании в рейтинге	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Количество раскрытых показателей	4	19	8	8	16	11	17	18	9	17	19	20	11	21	19	24	7	10

Разные компании из выборки раскрывают разный «набор» показателей. В нефинансовой отчетности можно обнаружить от 4 до 24 показателей, а в среднем раскрывается 14 показателей.

Гендерные показатели встречаются не только в разделе S (социальный), но и G (корпоративное управление). В то же время в раздел S (социальный) входят и другие, помимо гендерных, показатели. Возможно, этим объясняется отсутствие очевидной взаимосвязи места компании в рейтинге по S и количества гендерных показателей, раскрытых ею в нефинансовой отчетности (табл. 3).

Обсуждение

Проведенное исследование позволило выделить ключевые показатели, которые раскрываются компаниями в нефинансовой отчетности (табл. 4).

Наиболее часто раскрываются гендерные показатели, характеризующие гендерную структуру персонала компании и наем персонала. Показатели, которые не отражены в табл. 4, раскрыты в нефинансовой отчетности 4 и менее компаний, что зачастую не снижает их значимости, но характеризует необязательное отношение компаний к их раскрытию. В то же время показатели, касающиеся разрывов в заработной плате, одного из важнейших по-

казателей в сфере гендерного равенства, раскрывает только 27% компаний. Причем методика формирования данных для оценки показателя неясна, а формат представления носит уникальный характер. Это препятствует возможности полноценно оценить усилия компаний, достигнутые ими результаты и проводить необходимые сравнения.

Согласно зарубежным исследованиям, прибыльность и размер фирмы не влияют на качество раскрытия информации о женщинах в отчете об устойчивом развитии компании, а важным фактором является их отраслевая принадлежность [27]. Для России тоже важно проанализировать взаимосвязь между качеством раскрытия данных в отчетности и отраслевой принадлежностью компаний.

Если мы хотим видеть эффективную гендерную политику российских компаний, то необходимо создавать стимулы как экономического, так и социального характера. При этом значимость отчетности компании огромна. Исследователи полагают, что требования по прозрачности по отношению к компании обеспечивают не только экономические, но и социальные сдвиги в общественном развитии и позволяют государству обеспечивать сокращение неравенства, справедливое вознаграждение как мужчин, так и женщин [28].

Таблица 4

Гендерные показатели, наиболее часто раскрываемые в нефинансовой отчетности компаний

Группа показателей	Показатель в нефинансовой отчетности	Доля компаний, %
Общие положения гендерной политики	Декларация об отсутствии дискриминации или гендерном равенстве	77,7
Гендерная структура компании	Доля женщин в общей численности персонала	100,0
	Доля женщин в руководстве	72,2
	Доля женщин среди рабочих	38,9
	Количество женщин в совете директоров	61,1
	Доля женщин в составе совета директоров	55,6
Наем	Принято на работу женщин	55,6
	Количество принятых женщин	55,6
	Доля женщин по договору о найме	38,9
	Текущая численность кадров (женщины)	38,9
Условия труда	Отпуск по уходу за ребенком	33,3
	Доля сотрудников, вернувшихся на работу после отпуска по уходу за ребенком	27,8
Обучение	Количество часов обучения в расчете на одного сотрудника-женщину	38,9
Оплата труда	Отношение заработной платы женщин в компании и минимальной заработной платы в регионе	27,8
	Гендерный разрыв в оплате труда	27,8

Заключение

В результате исследования можно утверждать, что компании: не применяют единый подход к раскрытию факторов, описывающих их гендерную политику; используют различающиеся показатели, характеризующие одни и те же аспекты гендерной политики; не раскрывают методику формирования показателей; имеют самостоятельные методологические подходы к интерпретации показателей. В анализируемую выборку были отобраны ведущие компании А-диапазона социального рейтинга, поэтому необходимо продолжение исследования в части изучения ситуации в компаниях В- и С-рейтингового диапазона.

На основании проведенного исследования можно заключить, что выдвинутая гипотеза относительно состояния нефинансовой отчетности в Российской Федерации подтверждается эмпирическими данными. С одной стороны, наблюдается тенденция к постепенной стандартизации данных в отчетности [24; 29; 30], с другой – полученные результаты свидетельствуют о сложности в оценке и сопоставлении элементов гендерной политики компаний.

Для обеспечения информационной прозрачности требуется разработка более структурированных и унифицированных руководящих принципов в области гендерной политики, устанавливаемых на государственном уровне.

Список источников

1. Global Gender Gap Report 2022 / World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/> (дата обращения: 09.10.2024).
2. Перская В.В., Огрызов А.А., Зверева А.Д. Стратегии ESG и социализация деятельности компаний в современных условиях (зарубежный опыт) // Социально-трудовые исследования. 2022. № 48 (3). С. 46–55.
3. Campbell-Wray J., Durham N. Fostering employee and community engagement through diversity, equity, and inclusion strategic goals // The APPEA Journal. 2022. No. 62 (2). Pp. S230–S233.
4. Коростылева Н.Н. Формирование гендерной экосистемы современной организации: тенденции и перспективы // Женщина в российском обществе. 2019. № 3. С. 27–39.
5. Grosser K., Moon J. Developments in company reporting on workplace gender equality? A corporate social responsibility perspective // Accounting forum. 2008. No. 32 (3). Pp. 179–198.
6. García-Sánchez I.M., Minutiello V., Tettamanzi P. Gender disclosure: the impact of peer behaviour and the firm's equality policies // Corporate Social Responsibility and Environmental Management. 2022. No. 29 (2). Pp. 385–405.
7. Gender diversity in the non-financial reporting of Italian banks / E. Atripaldi, N. Gila, A. Musco, U. Sauwervald // Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers). 2022. Vol. 671. Pp. 1–28.
8. Cosentino A., Venuti M. The issue of gender inequalities in the non-financial statements. An empirical analysis // When the Crisis Becomes an Opportunity / P. Paoloni, R. Lombardi (eds). Cham : Springer, 2023. (SIDREA Series in Accounting and Business Administration). doi:10.1007/978-3-031-21932-0_13.
9. Ferraro O., Cristiano E. Investigating the quality of gender equality non-financial information disclosed in the cooperative credit sector: a case study // Journal of Risk and Financial Management. 2022. No. 15 (12). doi:10.3390/jrfm15120595.
10. Escamilla-Solano S., Paule-Vianez J., Blanco-Gonzalez A. Disclosure of gender policies: do they affect business performance? // Heliyon. 2022. No. 8. Pp. 1–8.
11. Miccini R. Non-financial disclosure and women on board: is a mandatory approach on gender quotas effective to increase communication quality? // Financial Reporting. 2021. No. 2. Pp. 45–79. doi:10.3280/FR2021-002002.
12. Gordon E.A., Hsu H.T., Huang H. Peer R&D disclosure and corporate innovation: evidence from American depository receipt firms // Advances in Accounting. 2020. No. 49.
13. Foucault T., Fresard L. Learning from peers' stock prices and corporate investment // Journal of Financial Economics. 2014. No. 111 (3). Pp. 554–577. doi:10.1016/j.jfineco.2013.11.006.
14. Technological peer pressure and product disclosure / S.S. Cao, G. Ma, J.W. Tucker, C. Wan // The Accounting Review. 2018. No. 93 (6). Pp. 95–126. doi:10.2308/accr-52056.

15. Buertey S. Board gender diversity and corporate social responsibility assurance: the moderating effect of ownership concentration // *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2021. No. 28 (6). Pp. 1579–1590. doi:10.1002/csr.2121.
16. Provasi R., Harasheh M. Gender diversity and corporate performance: emphasis on sustainability performance // *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2021. No. 28 (1). Pp. 127–137. doi:10.1002/csr.2037.
17. Дубровин И.А. Проблемы формирования нефинансовой отчетности // *Аудит*. 2021. № 10. С. 9–13.
18. Зиброва Е.А. Учет приоритетов гендерной политики и целей в области ESG в нефинансовых отчетах публичных российских компаний // *Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение»*. 2022. № 1. С. 372–382. doi:10.28995/2073-6401-2022-1-372-382.
19. Атлас нефинансовой отчетности России : аналитический доклад по результатам исследования / Пачоли консалтинг ; Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. Москва, 2024. URL: <https://esg-disclosure.ru/upload/iblock/ad6/nw690lal2q8blin94wl4cr1ichnplccv.pdf> (дата обращения: 09.10.2024).
20. Нефинансовая отчетность российского бизнеса: итоги 2023 года и ожидания на 2024 год. URL: <https://www.acra-ratings.ru/research/2756/> (дата обращения: 09.10.2024).
21. Лукина Ю.А., Черная С.Н. ESG-фактор в оценке стоимости российских быстрорастущих компаний // *Вестник Самарского государственного экономического университета*. 2024. № 7 (237). С. 85–94.
22. ESG-рейтинги и как они работают / PWC. URL: <https://www.pwc.com/kz/ru/esg-rating.html> (дата обращения: 09.10.2024).
23. ESG-рэнкинг российских компаний (апрель 2023 года). URL: https://raex-rr.com/ESG/ESG_companies/ESG_rating_companies/2023 (дата обращения: 09.10.2024).
24. Каратущенко Д.В. Состояние нефинансовой отчетности в России // *Экономика и Индустрия 5.0 в условиях новой реальности (ИНПРОМ–2022)*. 2022. С. 528–531.
25. Методика оценки структурных гендерных барьеров в организации: разработка и оценка психометрических свойств / О.Е. Гунделах, С.Д. Гуриева, Т.В. Казанцева, Л.В. Марарица // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология*. 2023. № 13 (1). С. 95–112.
26. Соболева Г.В., Зуга Е.И. Формирование социального капитала у работников компании // *Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право»*. 2024. № 34 (3). С. 467–473.
27. Wahyuningrum I.F.S., Oktavilia S., Utami S. The effect of company characteristics and gender diversity on disclosures related to sustainable development goals // *Sustainability*. 2022. No. 14 (20).
28. Are cultural values sufficient to improve stakeholder engagement human and labour rights issues? / M. Cubilla-Montilla, A.B. Nieto-Librero, M.P. Galindo-Villard [et al.] // *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2019. No. 26 (4). Pp. 938–955. doi:10.1002/csr.1733.
29. Информационно-аналитическое обеспечение управления социально-экономическим и экологическим развитием экономических субъектов / под ред. О.В. Ефимовой [и др.]. Москва : Русайнс, 2021.
30. Шешукова Т.Г., Котова К.Ю., Шакирова Н.Н. Нефинансовая отчетность: содержание и анализ показателей // *Modern Economy Success*. 2023. № 2. С. 69–81.

References

1. Global Gender Gap Report 2022 / World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/> (date of access: 09.10.2024).
2. Perskaya V.V., Ogryzov A.A., Zvereva A.D. ESG strategies and socialization of companies' activities in modern conditions (foreign experience) // *Social and labor research*. 2022. No. 48 (3). Pp. 46–55.
3. Campbell-Wray J., Durham N. Fostering employee and community engagement through diversity, equity, and inclusion strategic goals // *The APPEA Journal*. 2022. No. 62 (2). Pp. S230–S233.
4. Korostyleva N.N. Formation of a gender ecosystem of a modern organization: trends and prospects // *Woman in Russian society*. 2019. No. 3. Pp. 27–39.
5. Grosser K., Moon J. Developments in company reporting on workplace gender equality? A corporate social responsibility perspective // *Accounting forum*. 2008. No. 32 (3). Pp. 179–198.
6. García-Sánchez I.M., Minutiello V., Tettamanzi P. Gender disclosure: the impact of peer behaviour and the firm's equality policies // *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2022. No. 29 (2). Pp. 385–405.
7. Gender diversity in the non-financial reporting of Italian banks / E. Atripaldi, N. Gila, A. Musco, U. Sauwervald // *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)*. 2022. Vol. 671. Pp. 1–28.

8. Cosentino A., Venuti M. The issue of gender inequalities in the non-financial statements. An empirical analysis // *When the Crisis Becomes an Opportunity* / P. Paoloni, R. Lombardi (eds). Cham : Springer, 2023. (SIDREA Series in Accounting and Business Administration). doi:10.1007/978-3-031-21932-0_13.
9. Ferraro O., Cristiano E. Investigating the quality of gender equality non-financial information disclosed in the cooperative credit sector: a case study // *Journal of Risk and Financial Management*. 2022. No. 15 (12). doi:10.3390/jrfm15120595.
10. Escamilla-Solano S., Paule-Vianez J., Blanco-Gonzalez A. Disclosure of gender policies: do they affect business performance? // *Heliyon*. 2022. No. 8. Pp. 1–8.
11. Miccini R. Non-financial disclosure and women on board: is a mandatory approach on gender quotas effective to increase communication quality? // *Financial Reporting*. 2021. No. 2. Pp. 45–79. doi:10.3280/FR2021-002002.
12. Gordon E.A., Hsu H.T., Huang H. Peer R&D disclosure and corporate innovation: evidence from American depositary receipt firms // *Advances in Accounting*. 2020. No. 49.
13. Foucault T., Fresard L. Learning from peers' stock prices and corporate investment // *Journal of Financial Economics*. 2014. No. 111 (3). Pp. 554–577. doi:10.1016/j.jfineco.2013.11.006.
14. Technological peer pressure and product disclosure / S.S. Cao, G. Ma, J.W. Tucker, C. Wan // *The Accounting Review*. 2018. No. 93 (6). Pp. 95–126. doi:10.2308/accr-52056.
15. Buertey S. Board gender diversity and corporate social responsibility assurance: the moderating effect of ownership concentration // *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2021. No. 28 (6). Pp. 1579–1590. doi:10.1002/csr.2121.
16. Provasi R., Harasheh M. Gender diversity and corporate performance: emphasis on sustainability performance // *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2021. No. 28 (1). Pp. 127–137. doi:10.1002/csr.2037.
17. Dubrovin I.A. Problems of formation of non-financial reporting // *Audit*. 2021. No. 10. Pp. 9–13.
18. Zibrova E.A. Priorities of gender policies and ESG targets in Russian public companies' non-financial reports // *RSUH/RGGU bulletin. Series "Philosophy. Social Studies. Art Studies"*. 2022. No. 1. Pp. 372–382. doi:10.28995/2073-6401-2022-1-372-382.
19. Atlas of Non-Financial Reporting in Russia : an analytical report based on research results / Pacioli Consulting ; Lomonosov Moscow State University. Moscow, 2024. URL: <https://esg-disclosure.ru/upload/iblock/ad6/nw690lal2q8blin94wl4cr1ichnplccv.pdf> (date of access: 09.10.2024).
20. Non-financial reporting of Russian businesses: 2023 results and 2024 expectations. URL: <https://www.acra-ratings.ru/research/2756/> (date of access: 09.10.2024).
21. Lukina Yu.A., Chernaya S.N. ESG factor in assessing the value of Russian rapid growth companies // *Vestnik of Samara State University of Economics*. 2024. No. 7 (237). Pp. 85–94.
22. ESG ratings and how they work / PWC. URL: <https://www.pwc.com/kz/ru/esg-rating.html> (date of access: 09.10.2024).
23. ESG ranking of Russian companies (April 2023). URL: https://raex-rr.com/ESG/ESG_companies/ESG_rating_companies/2023 (date of access: 09.10.2024).
24. Karatushchenko D.V. The state of non-financial reporting in Russia // *Economy and Industry 5.0 in the context of the new reality (INPROM-2022)*. 2022. Pp. 528–531.
25. Methodology for assessing structural gender barriers in an organization: development and evaluation of psychometric properties / O.E. Gundelakh, S.D. Gurieva, T.V. Kazantseva, L.V. Mararitsa // *Bulletin of St. Petersburg University. Psychology*. 2023. No. 13 (1). Pp. 95–112.
26. Soboleva G.V., Zuga E.I. Formation of social capital among company employees // *Bulletin of Udmurt University. Series "Economics and Law"*. 2024. No. 34 (3). Pp. 467–473.
27. Wahyuningrum I.F.S., Oktavilia S., Utami S. The effect of company characteristics and gender diversity on disclosures related to sustainable development goals // *Sustainability*. 2022. No. 14 (20).
28. Are cultural values sufficient to improve stakeholder engagement human and labour rights issues? / M. Cubilla-Montilla, A.B. Nieto-Librero, M.P. Galindo-Villard [et al.] // *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2019. No. 26 (4). Pp. 938–955. doi:10.1002/csr.1733.
29. Information and analytical support for managing the socio-economic and environmental development of economic entities / ed. by O.V. Efimova [et al.]. Moscow : Rusains, 2021.
30. Sheshukova T.G., Kotova K.Yu., Shakirova N.N. Non-financial reporting: content and analysis of indicators // *Modern Economy Success*. 2023. No. 2. Pp. 69–81.

Информация об авторах

Г.В. Соболева – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры статистики, учета и аудита Санкт-Петербургского государственного университета;

Е.И. Зуга – кандидат экономических наук, доцент кафедры статистики, учета и аудита Санкт-Петербургского государственного университета.

Information about the authors

G.V. Soboleva – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Statistics, Accounting and Auditing of the St. Petersburg State University;

E.I. Zuga – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Statistics, Accounting and Auditing of the St. Petersburg State University.

Статья поступила в редакцию 07.06.2025; одобрена после рецензирования 26.10.2025; принята к публикации 12.03.2026.

The article was submitted 07.06.2025; approved after reviewing 26.10.2025; accepted for publication 12.03.2026.