



Лаборатория ответственного бизнеса
НИУ «Высшая школа экономики»

Дайджест ответственного ведения бизнеса

Август 2026 г.



Лаборатория ответственного бизнеса — научно-практическое подразделение в рамках Центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ, созданное в 2024 г. совместно с Институтом демографической политики имени Д. И. Менделеева. В центре внимания лаборатории находится проблематика ответственного ведения бизнеса в России и за рубежом, формирование фундаментальных подходов в осмыслении института ответственного бизнеса.

Цель лаборатории — формирование научно-методической и практической основы для комплексной оценки ответственности бизнеса с учетом национальных целей и приоритетов развития Российской Федерации, вовлечение бизнеса в достижение национальных целей развития.

Лаборатория активно участвует в практической организации и проведении второго этапа ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса, верифицируя данные участников, подаваемых в формате анкеты, и начисляя, соответственно, дополнительные баллы за данный этап. В дополнение к практической деятельности исследователи лаборатории анализируют лучшие зарубежные практики и научные исследования по вопросам ответственного ведения бизнеса.

Подробнее: <https://cfi.hse.ru/lresbus/>



ЭКГ-рейтинг — это комплексная оценка «здоровья» субъектов предпринимательской деятельности, направленная на определение уровня их благонадежности, социальной и экологической ответственности.

Оценка осуществляется проводится в два этапа (скоринг и анкетирование) на основании методологии национального стандарта «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг). Методика оценки и порядок формирования ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса» (ГОСТ Р 71198-2023). В рейтинге участвуют все коммерческие организации и ИП страны — всего 7 млн.



СОДЕРЖАНИЕ

1. Новые участники второго этапа ЭКГ-рейтинга
2. Лучшие практики лидеров ЭКГ-рейтинга
3. Новости российского законодательства по ответственному ведению бизнеса
4. Аналитика
5. Международный опыт поддержки ответственного бизнеса
6. Экспертное мнение
7. Новые исследования по ответственному ведению бизнесу
8. Анонсы мероприятий
9. Новости образования

1. НОВЫЕ УЧАСТНИКИ ВТОРОГО ЭТАПА ЭКГ-РЕЙТИНГА

За прошедший месяц Лабораторией ответственного бизнеса НИУ ВШЭ в рамках второго этапа (анкетирование) ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса была проведена оценка следующих участников:

АО «СИБУР-РТ»



Дочерняя компания ПАО «СИБУР Холдинг» реализует экологические, социальные и благотворительные программы в Татарстане. Сотрудники участвуют в субботниках, озеленении городов и экологических акциях. Социальная политика включает ДМС, психологическую помощь, диспансеризацию, корпоративный отдых, семейные выплаты и гибкие форматы работы. В 2023-2025 гг. компания профинансировала более 140 образовательных, инклюзивных, культурных, спортивных и волонтерских инициатив.

Основание
1995 г.

Категория
Крупный бизнес

Регион регистрации
Республика Татарстан

Сайт
<https://career.sibur.ru/enterprises/sibur-rt/>

Вид деятельности
Деятельность финансовая и страховая

Источник: [ТАСС/ЭКГ-рейтинг](#)

ООО «БЭС»



БАШЭЛЕКТРОСБЫТ

Сетевая компания Кемеровской области реализует экологические, социальные и образовательные инициативы. Работники участвуют в субботниках, озеленении территорий, сборе макулатуры и использованных элементов питания. Социальная политика включает медицинский кабинет, обследования, помощь на лечение, бесплатные занятия в фитнес-центре и бассейне, сокращенный рабочий день для женщин, поддержку семей с детьми и работников — участников боевых действий. Компания также организует профессиональную подготовку и переподготовку кадров, сотрудничая с профильными образовательными учреждениями.

Основание
2004 г.

Категория
Малое предприятие

Регион регистрации
Кемеровская область — Кузбасс

Численность сотрудников
112 чел.

Вид деятельности
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха

Сайт
<https://skek.ru/o-kompanii/gruppa-skek/>

Источник: [ДЕМ.ИНФОРМ](#)

ОАО «АНЖЕРОМАШ»



Производитель оборудования для горнодобывающей промышленности реализует социальные и благотворительные программы в Кемеровской области. Работникам предоставляются выплаты при рождении или усыновлении ребенка, материальная помощь семьям выпускников, оплачиваемые дни отдыха по семейным обстоятельствам и премии за многолетний труд. Компания обеспечивает коллектив ДМС, вакцинацией и медицинскими обследованиями, а также оказывает отдельным сотрудникам жилищную поддержку. Предприятие помогает спортивной школе олимпийского резерва и социально-реабилитационному центру для несовершеннолетних.

Основание
2002 г.

**Регион
регистрации**
Кемеровская
область — Кузбасс

Вид деятельности
Обрабатывающие
производства

Категория
Крупный
бизнес

**Численность
сотрудников**
483 чел.

Сайт
<https://angera.ru/>

Источник: [ТАСС/ЭКГ-рейтинг](#)

АО «АЛИДИ-ЛОДЖИСТИКС»



Логистическая компания из Нижегородской области реализует экологические, социальные и семейно-ориентированные инициативы. Сотрудники участвуют в программе «Путь Эко-самурая», субботниках, высадках деревьев, помощи животным и ветеранам, а также в семейных экологических акциях. Компания предоставляет материальную поддержку работникам, дополнительные выходные к школьным событиям, индивидуальный график для кормящих матерей, подарки детям и скидки на образовательные курсы. Социальная политика также включает профилактические медицинские меры, поддержку занятий спортом, санаторно-курортное лечение и просветительские программы по здоровому образу жизни.

Основание
1994 г.

**Регион
регистрации**
Нижегородская
область

Вид деятельности
Транспортировка
и хранение

Категория
Среднее
предприятие

**Численность
сотрудников**
195 чел.

Сайт
<https://www.alidi.ru/>

Источник: [ТАСС/ЭКГ-рейтинг](#)

2. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ЛИДЕРОВ ЭКГ-РЕЙТИНГА

АО «ФАРМСТАНДАРТ»



Ведущая российская фармацевтическая компания, основанная в 2003 году. Предприятие выпускает около 400 наименований лекарств и управляет крупными заводами в разных городах России. Совокупные производственные мощности позволяют выпускать более 1,7 млрд упаковок лекарственных средств в год. Производственные мощности компании обеспечивают 5 современных заводов по производству лекарственных средств.

Основание
2003 г.

Категория
Крупный бизнес

Регион
регистрации
Московская
область

Сайт
<https://pharmstd.ru/>

Вид деятельности
Торговля оптовая
и розничная



Экология

- На «Фармстандарт-УфаВИТА» действует комплекс очистки производственных и хозяйственно-бытовых стоков;
- Предприятия озеленяют территории, раздельно собирают и передают отходы на переработку, проводят экологический сбор и работают по стандартам GMP.



Государство

- Финансирование строительства кампуса Новосибирского государственного университета;
- Медицинским учреждениям передаются лекарственные препараты и оборудование;
- Поддерживаются культурные и образовательные инициативы, включая цифровизацию «Воображаемого музея Михаила Шемякина».



Кадры

- Для сотрудников действуют ДМС, компенсация дорогостоящего лечения и доплаты при длительной нетрудоспособности;
- Компания компенсирует санаторно-курортное лечение работников и отдых детей, предоставляет программы ведения беременности, родов и выплаты при рождении ребенка;
- Работникам доступны спортивные мероприятия, фитнес и бассейн; детям предоставляются школьные наборы и новогодние подарки;
- При релокации специалистов компенсируется аренда жилья с учетом состава семьи;
- Ветераны и сотрудники с многолетним стажем получают выплаты, корпоративные награды и материальную поддержку.

3. НОВОСТИ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПО ОТВЕТСТВЕННОМУ ВЕДЕНИЮ БИЗНЕСА



Республика Саха (Якутия)

[Источник](#)

В Якутии начинают внедрение корпоративного демографического стандарта

В Якутии начинается повсеместное внедрение корпоративного демографического стандарта, предусматривающего меры поддержки работников с детьми и укрепления семейных ценностей. Первое соглашение заключено с АО «ГРК «Западная»»: компания выплачивает 1 млн рублей при рождении третьего и последующих детей, компенсирует часть расходов на ДМС и летний отдых, предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные и семейно-ориентированный график.



Хабаровский край

[Источник](#)

Ответственный бизнес Хабаровского края получит льготы для инвестпроектов

В Хабаровском крае принят закон «Об ответственном ведении бизнеса», предусматривающий меры поддержки компаний с высоким уровнем ЭКГ-рейтинга. Ответственные предприниматели смогут получать льготные микрозаймы и поручительства, а также дополнительные баллы при оценке инвестиционных проектов для предоставления земельных участков без торгов. Власти региона также планируют продвигать лучшие корпоративные практики и разрабатывать новые механизмы поддержки ответственного бизнеса.



Деловую репутацию разрешат учитывать при оценке заявок на строительные закупки

[Источник](#)

Минфин России предлагает разрешить заказчикам учитывать деловую репутацию участников при оценке заявок на закупки по строительству, ремонту и содержанию дорог, а также текущему ремонту зданий и сооружений. При этом опыт выполнения аналогичных работ останется обязательным критерием и должен составлять не менее 60% общей значимости показателей квалификации. Новые правила планируется применять к закупкам, извещения о которых будут размещены после вступления изменений в силу, предположительно с 1 октября 2026 года..

4. АНАЛИТИКА

Меры поддержки семей компаний-лидеров ЭКГ-рейтинга

Направление поддержки	Проблема	Предполагаемый механизм	Примеры
Прямые выплаты при рождении ребенка	Расходы семьи после рождения ребенка	Снижение финансовой нагрузки; повышение ценности соцпакета	ГК «Дело»: семейный капитал получили более 80 семей; в 2025 г. число рождений выросло на 8%, вторых детей — на 35%.
Прогрессивная поддержка семей с несколькими детьми	Рост расходов с увеличением семьи	Адресная поддержка многодетных; укрепление связи с работодателем	ГК «Дело»: средний стаж многодетных — 8,7 года. СДС дифференцирует выплаты; БИОЭН и Арнест применяют прогрессивную шкалу.
Дополнительные отпуска, гибкий и дистанционный формат работы	Совмещение работы, ухода за ребенком и выхода из декрета	Снижение барьеров к совмещению карьеры и родительства	ГК «Дело»: 90% сотрудниц возвращаются после декрета. Арнест предоставляет отцам 21 день оплачиваемого отпуска и гибридный формат после возвращения.
ДМС, медицинская и психологическая поддержка	Расходы на здоровье и доступность помощи	Повышение доступности помощи; поддержка благополучия и лояльности	В кейсах представлены ДМС детей, компенсация медицинских расходов, программы здоровья и психологическая поддержка.
Образование, отдых и инфраструктура для детей	Расходы и нагрузка, связанные с детьми	Расширение семейного соцпакета; укрепление HR-бренда	Л-Пак: семейный фестиваль — 2,5 тыс. участников. БИОЭН предоставляет детские путевки и проводит «День на работе у своего родителя».
Коммуникация и сопровождение семейных программ	Низкая осведомленность и сложность получения поддержки	Рост доступности и использования мер; получение обратной связи	ГК «Дело»: «Патронаж» и социальные менеджеры; СДС: «МЫ ВМЕСТЕ»; Л-Пак: личный кабинет, рассылки и рабочие чаты.
Региональная адаптация мер	Несоответствие универсального пакета региональным потребностям	Повышение релевантности программы и эффективности ресурсов	СДС и БИОЭН адаптируют меры к климату, инфраструктуре, особенностям площадок и рынка труда.

Примечание: колонка «предполагаемый механизм» — аналитическая интерпретация материалов дайджеста. Последняя колонка отражает факты и показатели из кейсов.

Источник: специальный выпуск дайджеста Лаборатории ответственного бизнеса НИУ ВШЭ «Золотой стандарт корпоративной поддержки демографии», 2026.

5. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПОДДЕРЖКИ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА

Платформа БРИКС по устойчивому развитию

27 апреля 2026 года начала работу Платформа БРИКС по устойчивому развитию — BRICS Sustainable Development Network. Платформа была создана по инициативе Газпромбанка, а решение о запуске приняли в рамках делового совета БРИКС во время российского председательства в 2024 году.

В ее создании участвуют более 50 представителей. По итогам первого заседания платформы в 2026 г. 32 компании из 7 стран БРИКС подписали документ о присоединении. От России к платформе присоединились, в частности, Газпромбанк, Еврохим, ВЭБ.РФ и Комитет РСПП по устойчивому развитию и демографической политике.

Платформа призвана объединить бизнес и экспертов для выработки общих стандартов ответственного бизнеса. В качестве первых направлений определены гармонизация национальных таксономий и разработка финансовых инструментов для углеродного рынка.

В настоящее время Платформа разрабатывает общие подходы и стандарты БРИКС в устойчивом развитии, является площадкой для диалога бизнеса, экспертов и руководителей национальной повестки.

На первом заседании Платформы были определены два направления, которые должны были перейти в работу 2026 г.: гармонизация таксономий устойчивого развития стран БРИКС; разработка финансовых инструментов для формирования углеродного рынка

Будущие экспертные встречи планируются во второй половине 2026 г. по вопросам сопоставимости национальных таксономий, зеленому финансированию, углеродному регулированию и подготовке совместных рекомендаций для бизнеса.

Поддержка семей работников: лучшие международные практики

Тип механизма	Страна / регион / инструмент	Государственный механизм	Корпоративный ответ	Сопоставимые практики в России
Налоговое стимулирование финансовой поддержки	Южная Корея	Освобождение корпоративных выплат при рождении ребенка от налогообложения	Крупные выплаты при рождении детей	Семейный капитал и прогрессивные выплаты: СДС, ГК «Дело», БИОЭН, Арнест, Л-Пак, ФК Гранд Капитал
Субсидирование семейной инфраструктуры	Тайвань	Субсидии на корпоративные детские учреждения и услуги по уходу	Детские центры и сервисы под рабочий график родителей	Поддержка детсадов, лагерей, образования и семейной инфраструктуры; не является аналогом тайваньской схемы субсидирования
Семейные меры как условие господдержки	США / CHIPS	При прямой поддержке свыше 150 млн долл. план услуг по уходу за детьми включается в условия финансирования	Уход за детьми и семейная инфраструктура рядом с производством	Прямого аналога нет; сопоставимы корпоративные меры по уходу и семейной инфраструктуре
Налоговая поддержка трудовых гарантий	Бразилия / Empresa Cidadã	Расширенные родительские отпуска с возможностью налогового вычета расходов	Увеличенные отпуска и компенсация части расходов на уход	Дополнительные отпуска, гибкий и дистанционный формат — Арнест, ГК «Дело», СДС и другие
Репутационное стимулирование семейно-ориентированной занятости	Япония / Kurumin	Государственный статус семейно-ориентированных компаний; для лидеров — Platinum Kurumin	Семейные программы как элемент репутации работодателя	Сопоставимое направление — ЭКГ-рейтинг и «Золотой стандарт»; механизмы не тождественны японской системе

Примечание: последняя колонка показывает сопоставимые направления, а не идентичность правовых механизмов.

Источник: специальный выпуск дайджеста Лаборатории ответственного бизнеса НИУ ВШЭ [«Золотой стандарт корпоративной поддержки демографии»](#), 2026.

6. ЭКСПЕРТНОЕ МНЕНИЕ

Активное внедрение корпоративной демографической политики говорит о формировании в России устойчивой культуры социальной ответственности бизнеса.

Внедрение и развитие демографической политики в «ФК Гранд Капитал» обусловлено двумя ключевыми факторами: государственной политикой в сфере корпоративной социальной ответственности и нашей убежденностью в том, что поддержка сотрудников и их семей является эффективным инструментом мотивации. Мы оказались в числе работодателей, которые одними из первых подхватили этот социальный тренд. Мы также отмечаем дефицит высококвалифицированных специалистов на рынке труда, и в этом контексте эффективные и продуманные корпоративные программы становятся действенным инструментом привлечения сотрудников.



**Мишаков Юрий
Александрович**

Директор по персоналу
ООО «ФК Гранд Капитал»

Исходя из этого, «ФК Гранд Капитал» видит свою роль не только в создании рабочих мест, будучи одним из крупнейших игроков российского рынка фармдистрибуции, но и в формировании благоприятного внутреннего климата. Мы внедрили корпоративную программу поддержки, которая актуализируется с учетом потребностей сотрудников. Эта программа — еще и ключевая составляющая нашей HR-стратегии. Лояльность персонала — важный фактор развития бизнеса: от того, насколько сотрудник чувствует себя защищенно и комфортно в рабочем периметре, зависит его эмоциональный настрой и вовлеченность в работу, а, значит, и результат труда.

В рамках корпоративной демографической политики мы активно поддерживаем институт семьи и семейные ценности: оказываем финансовую поддержку при рождении третьего и последующих детей в размере 1 млн рублей, компенсируем 50% стоимости детского полиса ДМС многодетным сотрудникам, предоставляем дополнительный семидневный оплачиваемый отпуск отцам при рождении ребенка и оплачиваемый отпуск 1 сентября родителям первоклассников, организуем театральные досуг для детей. Для многодетных и беременных сотрудниц возможен гибридный график работы. Эти меры входят в «золотой стандарт» корпоративной поддержки демографии, за успешное внедрение которого компания получила награду на ПМЭФ-2026. Мы ответственно относимся и к здоровью сотрудников: предоставляем ДМС, проводим семейные спартакиады, наши команды по бегу и велоспорту активно участвуют в городских спортивных мероприятиях. И это далеко не все: у нас действует система

корпоративных скидок, предусмотрен широкий перечень выплат, в том числе за трудовой стаж, в честь праздников и к юбилейным дням рождения, мы оказываем материальную помощь и премируем по результатам работы. Заботясь о высоком уровне профессионализма сотрудников, организуем бесплатное обучение и курсы повышения квалификации в том числе по управленческим и цифровым компетенциям, а для эффективной и быстрой интеграции новичков в рабочие процессы реализуем программы наставничества и адаптации. И этот перечень мер обязательно будет расширяться.

За реализацию перечисленных программ отвечает HR-блок. Чтобы сотрудники были осведомлены о мерах поддержки и могли рассчитывать на помощь компании, мы делаем регулярные новостные рассылки, проводим разъяснительную работу, информируем о корпоративной политике при приеме на работу. В целях внедрения максимально эффективных и точечных мер поддержки проводим опросы среди персонала, мониторим ситуацию на рынке труда, изучаем лучшие практики других компаний.

Главный показатель успеха корпоративной демографической политики — лояльность сотрудников и их готовность рекомендовать компанию как серьезного ответственного работодателя, понимающего высокую ценность человеческого ресурса. По результатам опросов, внедрение корпоративного демографического стандарта снизило финансовую нагрузку на многих работников и дало возможность уделять больше времени семье без потери дохода и карьерных перспектив. Как результат, мы отмечаем рост привлекательности «ФК Гранд Капитал» для молодых специалистов (в этом году количество молодых соискателей увеличилось на 10–15% относительно прошлого года) и снижение текучести кадров, что положительно сказывается на эффективности бизнеса.

В наших ближайших планах — масштабирование корпоративной демографической политики путем внедрения новых форматов поддержки, например, программы профориентации «ФармСтарт». Она рассчитана на детей сотрудников в возрасте от 14 до 23 лет. Основная идея проекта — создание кадровой экосистемы: ребенок — его семья (сотрудники компании) — отрасль. С помощью этого инструмента мы хотим сформировать интерес ребенка к фармацевтической отрасли, подготовить будущие кадры, повысить лояльность сотрудников, чьи дети пройдут профориентацию на базе «ФК Гранд Капитал». Этот проект может стать еще одним инструментом нематериальной мотивации и нашим заделом на будущее.

7. НОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ОТВЕТСТВЕННОМУ ВЕДЕНИЮ БИЗНЕСА

ЭКГ-рейтинг: как Россия измеряет «пульс» ответственного бизнеса

[Источник](#)

Дьяченко Ю.К.

Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. 2026: Специальный выпуск

Аннотация. В современных условиях востребован объективный и прозрачный инструмент оценки деловой репутации — ЭКГ-рейтинг. Он формирует независимую оценку финансовой устойчивости, социальной и экологической ответственности бизнеса на основе открытых данных. Рейтинг интегрирован в механизмы господдержки, стимулируя компании к устойчивому развитию и повышая эффективность распределения ресурсов в экономике. Предлагается оценить возможности практического применения ЭКГ-рейтинга на примерах успешного внедрения данного инструмента в региональном развитии.

Меры поддержки ответственного ведения бизнеса: Опыт Воронежской области

[Источник](#)

Кустов Д.А., Лотков И.А.

Финансовый вестник. 2026. № 1 (72). С. 5–15.

Аннотация. В статье представлен региональный опыт Воронежской области по внедрению мер поддержки ответственного бизнеса. Анализируются инструменты стимулирования корпоративной социальной ответственности (КСО) и устойчивого развития. Авторы делают вывод о формировании эффективной модели взаимодействия власти, бизнеса и общества, которая носит как стимулирующий, так и структурирующий характер. Опыт региона рекомендуется для адаптации в других субъектах Российской Федерации.

8. АНОНСЫ МЕРОПРИЯТИЙ

Восточный экономический форум (ВЭФ-2026)
**Сессия «Деловая репутация как капитал роста:
ЭКГ-рейтинг и «Золотой стандарт» корпоративной
демографии»**

*1-4 сентября 2026 г.
Владивосток*

[Подробнее](#)

Описание

ЭКГ-рейтинг сформировал в России первую государственную систему оценки деловой репутации, в которой ключевое значение имеет вклад бизнеса в своих сотрудников и их семьи, развитие территорий присутствия и бережное отношение к окружающей среде. Такой подход меняет само понимание ответственности бизнеса: лидерами становятся компании, которые думают в масштабе страны, участвуют в достижении национальных целей развития и инвестируют в долгосрочную устойчивость национальной экономики. В этой логике демографическая повестка становится одним из ключевых направлений развития ответственного бизнеса. Золотой стандарт корпоративной демографии, сформированный на базе Корпоративного демографического стандарта, закрепил набор практик, которые позволяют работодателю реально влиять на качество жизни сотрудников и готовность семей к рождению детей. Сегодня перед государством, бизнесом и регионами стоит задача масштабирования такого подхода, в том числе через понятную и прозрачную систему стимулов для компаний, которые инвестируют в человеческий капитал и демографию.

Вопросы сессии следующие:

- Почему поддержка сотрудников и их семей стала частью деловой репутации бизнеса?
- Какие меры составляют Золотой стандарт корпоративной демографии?
- Какие стимулы и преференции могут получать работодатели, инвестирующие в демографию?
- Как банки, институты развития и крупные работодатели могут интегрировать ЭКГ-подходы и демографические стандарты в свои программы развития и финансирования?

9. НОВОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

Лаборатория ответственного бизнеса НИУ «Высшая школа экономики» открыла набор на новую уникальную программу повышения квалификации «Устойчивое развитие бизнеса в странах БРИКС» (Бразилия, Россия, Индия, Китай, ЮАР)

Программа включает теоретический и практический материал по особенностям устойчивого развития бизнеса в каждой из стран объединения БРИКС (стандарты, рейтинги, лучшие практики устойчивого развития бизнеса).



Формат: онлайн (асинхронная версия)

Подробности и запись по ссылке:

<https://www.hse.ru/edu/dpo/1092945105>

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Лаборатория ответственного бизнеса НИУ «Высшая школа экономики»

Адрес: Славянская пл., д.4, стр.2, каб.107-108

Сайт: <https://cfi.hse.ru/lresbus/>

E-mail: lresbus@hse.ru

Тел: +7 495 772 95 90 *22216

Дайджест подготовлен сотрудниками Лаборатории ответственного бизнеса Центра фундаментальных исследований НИУ «Высшая школа экономики».

Благодарности

В данной научной работе использованы результаты проекта «Анализ и оценка индекса деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности в государствах-участниках БРИКС», выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2025 году.

! Копирование материалов разрешено только после согласования с Лабораторией ответственного бизнеса Центра фундаментальных исследований НИУ «Высшая школа экономики».