



РОССИЙСКИЙ
ИНСТИТУТ ДИРЕКТОРОВ

**ИССЛЕДОВАНИЕ
ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ:
сравнительный анализ по итогам 2004 – 2008 гг.**

при поддержке

ММВБ  МІСЕХ

KPMG

Москва / 2009



РОССИЙСКИЙ
ИНСТИТУТ ДИРЕКТОРОВ

Информация о Российском институте директоров

Российский институт директоров (РИД) – ведущий российский информационно-исследовательский, экспертно-консалтинговый и образовательный центр по проблемам корпоративного управления.

В настоящее время членами РИД являются крупнейшие российские компании: АФК Система, Вимм-Билль-Данн, ГАЗ, КАМАЗ, Мой Банк, Норильский никель, Нижнекамскнефтехим, НИКОХИМ, Объединенные машиностроительные заводы, Связьинвест, Северсталь, Сетевая компания, Сургутнефтегаз, Силовые машины, ТАИФ, Татнефть, ФК «Уралсиб», Уралсвязьинформ, ЦентрТелеком.

Российский институт директоров сотрудничает с ведущими международными и зарубежными организациями: Международной финансовой корпорацией (IFC), Мировым Банком, Конференцией ООН по торговле и развитию (UNCTAD), Организацией экономического сотрудничества и развития (OECD), Международной сетью корпоративного управления (ICGN), Европейским институтом корпоративного управления, Национальной ассоциацией корпоративных директоров США (NACD), Институтом директоров Великобритании (IOD), Институтом корпоративных секретарей Великобритании (ICSA), Международным центром частного предпринимательства (CIFE).

РИД ведет Национальный Реестр профессиональных корпоративных директоров (Национальный Реестр), выступает в качестве его ресурсного и экспертного центра, а также обеспечивает деятельность Коллегии Национального Реестра. В настоящее время членами Национального Реестра являются более 350 корпоративных директоров из 25 субъектов РФ, которые имеют опыт работы в советах директоров и их комитетах более 500 российских компаний и банков.

Начиная с 2003 года, консорциум Российского института директоров и рейтингового агентства «Эксперт РА» регулярно проводит оценку уровня корпоративного управления и на её основе присваивает Национальный рейтинг корпоративного управления. К осени 2009 года публичную оценку имеют 26 российских компаний.

С 2001 года РИД осуществляет подготовку кадров для компаний – лидеров российского бизнеса. Более 2000 членов советов директоров, высших и средних менеджеров из 52 субъектов РФ, представителей 1300 российских компаний прошли обучение на курсах профессиональной подготовки РИД.

Впервые в России Российский институт директоров подготовил и издал специализированные учебники по вопросам корпоративного управления – «Совет директоров в системе корпоративного управления» и «Корпоративный секретарь в системе корпоративного управления».

Ежемесячно РИД выпускает «Информационно-аналитический бюллетень по проблемам корпоративного управления», который получают в Правительстве РФ, Государственной Думе, Совете Федерации, МЭР, ФСФР, ведущих российских компаниях.

Российский институт директоров реализует программы сотрудничества с регионами России по внедрению в практику деятельности региональных компаний передовых стандартов корпоративного управления (организация конференций, семинаров, конкурсов на лучшие годовые отчёты и пр.). Партнерская сеть РИД функционирует в 15 субъектах Российской Федерации.

Основные направления деятельности РИД:

- Широкий спектр консалтинговых услуг в области корпоративного управления
- Национальный рейтинг корпоративного управления
- Обучение и повышение квалификации по актуальным вопросам корпоративного управления
- Исследования в области корпоративного управления
- Информационное обеспечение по вопросам корпоративного управления
- Консолидация профессионального сообщества корпоративных директоров и корпоративных секретарей

Контактная информация:

Адрес: Россия, 119435, г. Москва, ул. Погодинская, д. 24, стр. 1,
телефон/факс: (495) 502 9485, info@rid.ru,
www.rid.ru

Содержание

Введение	5
1. Обеспечение прав акционеров.....	9
Обеспечение прав акционеров: выводы.....	21
2. Деятельность органов управления и контроля	25
Деятельность органов управления и контроля: выводы	42
3. Раскрытие информации.....	47
Раскрытие информации: выводы.....	59
4. Корпоративная социальная ответственность.....	62
Корпоративная социальная ответственность: выводы.....	66
Основные выводы исследования.....	69

Введение

Данное исследование практики корпоративного управления в российских акционерных обществах является очередным шестым проектом в серии исследований, проводимых Российским институтом директоров (РИД) ежегодно, начиная с 2003 года.

Исследования РИД	
2007	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2003 – 2007 гг.
2006	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2003 – 2006 гг.
2005	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2003 – 2005 гг.
2004	Ежегодное исследование практики корпоративного управления в России по итогам 2004 года.
2003	Практика корпоративного управления в российских акционерных обществах: отчёт о результатах исследований РИД по итогам 2003 года.

Все исследования доступны на интернет-сайте РИД по адресу: <http://rid.ru/rid/research/>

Цели исследования:

1. Определение уровня корпоративного управления, сложившегося в среднем среди российских компаний, включенных в исследование, и проведение сравнительного анализа динамики развития основных компонентов практики корпоративного управления в данных компаниях.
2. Выявление основных аспектов практики корпоративного управления, в которых наиболее заметно проявилось её улучшение.
3. Выявление наиболее проблемных аспектов практики корпоративного управления, требующих усиления внимания к ним со стороны акционеров, менеджмента, потенциальных инвесторов, государства и других заинтересованных сторон.
4. Сопоставление уровня развития корпоративного управления по выборке в целом и в компаниях, относящихся к различным группам в рамках выборки (в компаниях с госучастием и в компаниях, имеющих листинг).

Объектом анализа в рамках настоящего исследования стала практика корпоративного управления по итогам 2008 года в 150 ведущих российских компаниях. Данные компании относятся к числу крупнейших и наиболее динамично развивающихся компаний России, а также предпринимающих шаги по повышению своей инвестиционной привлекательности. 82 компании из данной выборки входят в рейтинг «Эксперт-400», и на их долю приходится 59% совокупной выручки за 2008 год по всем 400 компаниям в рейтинге.

Среди 150 компаний в исследовании были выделены две следующие подгруппы:

- 57 компаний, акции которых включены в котировальные списки российской фондовой биржи ММВБ¹ (далее также – «компании, имеющие листинг»);
- 21 компания с государственным участием² (далее также – «компании с госучастием или госкомпания»).

Выбор ММВБ при проведении анализа практики корпоративного управления в компаниях, имеющих листинг, обусловлен тем, что данная биржа является ведущей российской фондовой площадкой, доля которой на биржевом рынке акций в России составляет около 98%. На фондовой бирже ММВБ ежедневно идут торги по ценным бумагам около 780 российских эмитентов. В это число входят свыше 230 компаний, включая крупнейших частных эмитентов и эмитентов с госучастием, с общей капитализацией порядка 10 трлн. руб.

В прошлогоднем исследовании выделялась подгруппа из 21 компании, которые провели IPO в 2007 году. В 2008 году такая подгруппа уже не выделялась, поскольку в связи с финансовым кризисом количество публичных размещений акций российских компаний существенно сократилось (только 3 компании провели IPO). Однако 15 компаний из подгруппы IPO 2007 года вошли в исследование по итогам 2008 года и дополнили подгруппу компаний, имеющих листинг, численность которой увеличилась по сравнению с предыдущим годом на 50% – с 38 до 57 компаний.

В качестве новой подгруппы для анализа в настоящем исследовании, по сравнению с исследованиями предыдущих лет, выбраны компании с госучастием, что обусловлено несколькими факторами.

Во-первых, в течение последних двух лет, начиная с 2007 года, государство активно наращивает свое влияние в основных отраслях российской экономики, в т.ч. путем приобретения компаниями с участием государства активов у частных компаний и создания госкорпораций.

Во-вторых, учитывая значительный рост количества активов, контролируемых государством, возникает потребность в повышении эффективности управления ими, в т.ч. за счет инструментов корпоративного управления.

В-третьих, в России на государственном уровне провозглашен курс на внедрение и развитие стандартов корпоративного управления в компаниях с госучастием. В частности, начата частичная замена чиновников в советах директоров акционерных обществ на внешних директоров: представителей государства, не являющихся

Статистика: Масштаб присутствия госкомпаний в экономике России

Доля РФ (2008 год):

- более 50% в уставном капитале около 2800 акционерных обществ;
- от 25% до 50% в уставном капитале почти 500 акционерных обществ;
- менее 25% в уставном капитале почти 1400 акционерных обществ.

Источник: Росимущество

В государственной собственности находятся (2008 год):

- в федеральной собственности – более 9000 федеральных унитарных предприятий и 32000 федеральных учреждений.
- в собственности субъектов РФ – более 10000 унитарных предприятий и 44000 государственных учреждений.
- В муниципальной собственности – более 38000 унитарных предприятий и 210000 муниципальных учреждений.

Источник: Росстат

¹ По состоянию на 31.12.2008 г.

² В рамках настоящего исследования к компаниям с государственным участием относятся напрямую контролируемые государством компании (государству принадлежит более 50% обыкновенных акций).

чиновниками (проверенных «профессиональных поверенных»), и независимых директоров.

Основные характеристики подгруппы «Компании с госучастием»:

- Всего в выборке 21 компания с госучастием (14% от общего числа компаний в исследовании).
- 6 из 21 компании с госучастием (29%) имеют листинг на ММВБ.
- 8 из 21 компании (38%) принадлежат государству на 100%; в 6 компаниях из 21 (29%) государству принадлежит квалифицированное большинство (более 75, но менее 100% обыкновенных акций); в остальных 7 компаниях (33%) государство владеет контрольным пакетом (более 50, но менее 75% обыкновенных акций).

Распределение компаний по отраслям
(в % от общего числа компаний в выборке)



В основу методики исследования положена оценка соответствия практики корпоративного управления в компаниях критериям методики Национального рейтинга корпоративного управления «РИД – Эксперт РА»³.

В рамках исследования оценивались следующие компоненты практики корпоративного управления в российских компаниях:

- обеспечение прав акционеров;

³ Подробная информация о Национальном рейтинге корпоративного управления представлена на интернет-сайтах Российского института директоров (<http://www.rid.ru/>) и рейтингового агентства «Эксперт РА» (<http://www.raexpert.ru/>).

- деятельность органов управления и контроля;
- раскрытие информации;
- корпоративная социальная ответственность.

В качестве **основных источников информации** для проведения анализа использовались корпоративные интернет-сайты компаний, их ежеквартальные отчёты (1-4 кв. 2008 г.), годовые отчёты по итогам 2008 года, финансовая отчетность по РСБУ и/или МСФО за 2008 год, ленты новостей информационных агентств, а также иные публично доступные информационные источники.

При анализе экспертами РИД использовались оценки, подразумевающие только два варианта ответа - «да» или «нет», т.е. наличие или отсутствие в компании соответствующего аспекта практики корпоративного управления, поэтому в данном исследовании не отражено частичное соблюдение тех или иных рекомендаций или наличие отдельных составляющих компонентов в практике корпоративного управления.

Основная **ценность** настоящего исследования заключается в предоставлении обширных статистических данных об уровне развития корпоративного управления в России, что подтверждается следующими фактами:

- Анализ широкого набора аспектов практики корпоративного управления – около 100 аспектов.
- Большая выборка анализируемых российских компаний (150 компаний в 2008 г.).
- Длительный временной интервал проведения анализа – пять лет с 2004 по 2008 гг.
- Сопоставление статистических данных об уровне развития корпоративного управления в трех группах компаний – 1) в целом по выборке; 2) компании с госучастием; 3) компании, имеющие листинг.

Мы считаем, что данные исследований, проводимых РИД, начиная с 2003 года, дают значительный объем информации о состоянии практики корпоративного управления в группе компаний, составляющих основу российской экономики и являющихся основными объектами внимания инвесторов, прежде всего тех, кто осуществляют своих вложения через фондовый рынок.

Мы приглашаем экспертов различных организаций к анализу и интерпретации полученных нами данных и дальнейшему обсуждению содержания и направленности процессов, протекающих в практике корпоративного управления российских компаний.

Российский институт директоров выражает благодарность ЗАО «Фондовая биржа ММВБ» и ЗАО «КПМГ» за оказанную поддержку в проведении настоящего исследования.

Экспертная группа по проведению исследования:

Беликов И.В., Вербицкий В.К., Никитчанова Е.В., Гуляев К.А., Лихачева Н.Г., Ахмед И.И., Бекшоков А.А.

1. Обеспечение прав акционеров

Одним из ключевых компонентов практики корпоративного управления является обеспечение соблюдения и защиты прав акционеров компаний. Для целей проведения анализа все права, которыми могут обладать акционеры, были сгруппированы по следующим категориям: *право собственности, право на участие в управлении компанией и право на получение дохода*. Свидетельством хорошего уровня корпоративного управления в компании по данному компоненту является наличие в ней эффективных механизмов, обеспечивающих реализацию соответствующих прав акционеров и минимизацию рисков их нарушения.

1.1. Обеспечение права собственности.

1.1.1. Практика учета прав собственности.

В соответствии с передовой практикой корпоративного управления с целью обеспечения надежности учёта прав собственности на акции рекомендуется хранение и ведение реестра акционеров передавать регистратору, независимому от компании⁴, её менеджмента и акционеров.

Как показывают результаты настоящего исследования, степень распространения данной практики в российских компаниях 2008 году сократилась по сравнению с предыдущим годом.

Таблица 1.1.1 Практика учёта прав собственности.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Компания привлекала независимого регистратора	73%	84%	85%	84%	58%	72%	79%	76%	79%	44%	48%
Выявлена аффилированность регистратора и компании либо компания ведет реестр самостоятельно	27%	16%	15%	16%	42%	28%	21%	24%	21%	56%	52%

В течение 2004-2008 гг. наблюдалась неустойчивая динамика практики привлечения компаниями независимого регистратора. Так, в 2005 году по сравнению с 2004 годом был зафиксирован существенный рост случаев, когда компании передавали ведение реестров своих акционеров независимым регистраторам (в целом по выборке – плюс 26 процентных пунктов (далее – п.п.); среди листинговых компаний – плюс 35 п.п.). В течение следующих двух лет доля таких компаний практически не изменялась и находилась на довольно высоком уровне. Однако в 2008 году было отмечено больше случаев, ставящих под сомнение независимость регистратора от компании, ее акционеров и менеджмента. В результате, доля компаний, передавших ведение реестра акционеров независимому регистратору, в

⁴ В рамках настоящего исследования независимость регистратора от компании означает неучастие этой компании и её дочерних и зависимых обществ в уставном капитале регистратора, а также неучастие представителей компании в органах управления регистратора.

2008 году в целом по выборке снизилась на 11 п.п. по сравнению с 2007 годом и составила 73%.

Среди компаний, имеющих листинг, значение данного показателя также снизилось на 7 п.п. по сравнению с 2007 годом и составило в 2008 году 72%.

В группе госкомпаний лишь 48% компаний привлекали независимого регистратора для ведения реестра акционеров, что на 25 п.п. ниже аналогичного показателя для выборки в целом.

1.1.2. Проведение тендеров при выборе поставщиков товаров и услуг.

Проведение тендеров при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установленный компанией уровень, должно способствовать более эффективному использованию ресурсов этой компании (поскольку выбор осуществляется между конкурентными предложениями) и снижению риска возникновения конфликта между интересами менеджмента и компании.

В рамках настоящего исследования оценивалось закрепление во внутренних документах компании процедур по обязательному проведению тендеров при выборе поставщиков товаров и услуг. Полученные результаты свидетельствуют о невысоком уровне распространении данной практики в российских компаниях и об отсутствии положительной динамики изменений.

Таблица 1.1.2. Проведение тендеров при выборе поставщиков товаров и услуг.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Во внутренних документах компании закреплено требование о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установленный компанией уровень	39%	41%	32%	44%	36%	40%	39%	33%	44%	40%	29%

Доля компаний, во внутренних документах которых закреплено требование о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, в целом по выборке составляет 39%. За последние пять лет значение данного показателя практически не изменялось и находилось примерно на одном и том же уровне: 2004 год – 36%, 2007 год – 41%.

Среди компаний, имеющих листинг, данный показатель за последний год практически не изменился (рост на 1 п.п.) и составил в 2008 году 40%.

В группе госкомпаний доля компаний, закрепивших во внутренних документах требование о проведении тендеров, меньше, чем в целом по выборке на 10 п.п., и составляет только 29%.

1.1.3. Компетенция совета директоров по одобрению существенных сделок.

Разумное расширение компетенции совета директоров по предварительному рассмотрению и одобрению существенных сделок позволяет усилить контроль над сохранностью активов компании и сокращает риски, связанные с возможностью злоупотреблений со стороны её менеджмента. В соответствии с методикой данного исследования позитивным расширением компетенции совета директоров считается практика предварительного одобрения советом директоров сделок на сумму от 10 до

25% балансовой стоимости активов или на сумму менее 10% балансовой стоимости активов.

Полученные результаты исследования свидетельствуют о постепенном улучшении ситуации в данной области, однако в целом степень распространения данной практики в российских компаниях остается на невысоком уровне.

Таблица 1.1.3. Критерии сделок, решение об одобрении которых принимается советом директоров

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму от 25 до 50% балансовой стоимости активов	45%	50%	51%	53%	48%	32%	42%	44%	53%	40%	48%
Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму до 25% балансовой стоимости активов, в том числе:	55%	50%	49%	47%	52%	68%	58%	56%	47%	60%	52%
на сумму от 10 до 25% балансовой стоимости активов	17%	28%	20%	27%	32%	17%	32%	26%	19%	32%	24%
на сумму менее 10% балансовой стоимости активов	38%	22%	29%	20%	20%	51%	26%	30%	28%	28%	28%

Тенденция увеличения доли компаний, которые расширяют компетенцию совета директоров в части предварительного одобрения сделок с активами на сумму менее 25% балансовой стоимости активов, наблюдается с 2005 года (в среднем на 2,5 п.п. ежегодно в целом по выборке и на 7 п.п. среди имеющих листинг компаний).

Причем данный рост обусловлен, в первую очередь, постепенным увеличением доли компаний, значительно усиливающих степень контроля за распоряжением активами, когда совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму менее 10% их балансовой стоимости: с 20% в 2004 году до 38% в 2008 году – в целом по выборке, и с 28% в 2004 году до 51% в 2008 году – среди компаний, имеющих листинг.

Наиболее существенные изменения в данной практике произошли в 2008 году по сравнению с предыдущим годом. Так, в целом по выборке и среди компаний, имеющих листинг, доля компаний, расширивших компетенцию совета директоров в части предварительного одобрения сделок с активами на сумму менее 25% балансовой стоимости активов, увеличилась на 5 и 10 п.п. соответственно. Причем доля компаний, в которых совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму менее 10% их балансовой стоимости, выросла за этот период с 22 до 38% в целом по выборке, и с 26 до 51% среди компаний, имеющих листинг.

Среди госкомпаний доля компаний, усиливающих контроль со стороны совета директоров за распоряжением активами, находится на уровне близком к общей выборке – 52% госкомпаний закрепили в своих уставах компетенцию совета директоров по одобрению сделок на сумму менее 25% балансовой стоимости активов. Однако степень этого контроля менее высокая, нежели в целом по выборке: доля госкомпаний, установивших планку для предварительного одобрения советом директоров сделок на уровне ниже 10% балансовой стоимости активов, составляет 28% (в целом по выборке – 38%).

1.1.4. Привлечение независимого оценщика.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о низком уровне распространения среди российских компаний практики закрепления обязательного привлечения независимого оценщика в случаях, помимо предусмотренных законодательством⁵.

Таблица 1.1.4. Привлечение независимого оценщика

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Привлечение оценщика является обязательным не только в случаях, определенных в ФЗ «Об акционерных обществах» (выкуп акций)	27%	26%	27%	34%	40%	28%	21%	31%	42%	56%	38%
Привлечение оценщика является обязательным только в случаях, определенных в ФЗ «Об акционерных обществах» (выкуп акций)	73%	74%	73%	66%	60%	72%	79%	69%	58%	44%	62%

В целом по выборке доля компаний, привлекающих независимого оценщика в случаях, помимо предусмотренных законодательством, по сравнению с 2007 годом практически не изменилась и составила 27% в 2008 году (рост на 1 п.п.). Однако по сравнению с 2004 годом данный показатель снизился на 13 п.п.

В группе компаний, имеющих листинг, в 2008 году наблюдался более значительный рост уровня распространения практики привлечения независимого оценщика – плюс 7 п.п. до 28%.

Наиболее высокий уровень распространения практики закрепления обязательного привлечения независимого оценщика в случаях, помимо предусмотренных законодательством, наблюдается среди госкомпаний (38%).

1.1.5. Регулирование использования инсайдерской информации.

К инсайдерской, как правило, относится информация о деятельности компании, её ценных бумагах и сделках с ними, не являющаяся общедоступной, и раскрытие которой может оказать существенное влияние на рыночную стоимость этих ценных бумаг. Отсутствие или недостаточно эффективное регулирование использования инсайдерской информации может приводить к злоупотреблениям со стороны лиц, располагающих доступом к ней (инсайдеров), и, в конечном итоге, оказывать существенное негативное влияние на деятельность компании, динамику стоимости её ценных бумаг и финансовый рынок в целом.

⁵ В соответствии с ФЗ «Об акционерных обществах» привлечение независимого оценщика является обязательным в случае осуществления компанией выкупа акций. К числу других случаев, в которых рекомендуется сделать обязательным привлечение оценщика, в методике настоящего исследования относятся определение условий крупных сделок, определение коэффициента конвертации акций при реорганизации компании, а также отчуждение акций её дочерних и зависимых обществ.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о высоком уровне распространения практики регулирования использования инсайдерской информации среди компаний, имеющих листинг.

Таблица 1.1.5. Регулирование использования инсайдерской информации

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Советом директоров компании утверждён отдельный документ, регулирующий использование инсайдерской информации	67%	56%	45%	35%	30%	100%	92%	78%	61%	44%	53%
Ряд положений относительно использования инсайдерской информации закреплён во внутренних документах компании (например, в Положении об информационной политике)	6%	5%	11%	17%	30%	0%	5%	3%	18%	32%	14%
Использование инсайдерской информации не регламентировано в компании	27%	39%	44%	48%	40%	0%	3%	19%	21%	24%	33%

В 2004–2008 гг. наблюдалось последовательное распространение практики регулирования использования инсайдерской информации с точки зрения принятия компаниями соответствующих отдельных документов. В целом по выборке доля компаний, в которых советом директоров утверждён внутренний документ, регулирующий использование инсайдерской информации, выросла за этот период более чем в два раза до 67% (в среднем на 9,25 п.п. ежегодно).

Наиболее широкое распространение такая практика получила среди компаний, имеющих листинг. В 2008 году уже во всех 100% компаний из числа имеющих листинг был утверждён отдельный внутренний документ, регулирующий использование инсайдерской информации. Рост по сравнению с 2004 годом составил 56 п.п. (в среднем на 14 п.п. ежегодно).

Среди госкомпаний практика регулирования использования инсайдерской информации пока не получила такого широкого распространения. Доля госкомпаний, в которых советом директоров утверждён внутренний документ, регулирующий использование инсайдерской информации, в 2008 году составила 53%, что ниже аналогичного показателя в целом по выборке на 14 п.п. Однако еще 14% из числа госкомпаний, не имея отдельного такого документа, закрепили некоторые положения, касающиеся использования инсайдерской информации, в других своих внутренних документах (например, в Положении об информационной политике).

1.2. Право акционеров на участие в управлении компанией.

1.2.1. Концентрация прав собственности.

В рамках настоящего исследования степень концентрации собственности оценивалась с точки зрения наличия у компании контролирующего акционера или группы взаимосвязанных акционеров, владеющих 75 и более процентами акций этой компании.

Результаты исследования свидетельствуют о повышении степени концентрации собственности в российских компаниях в 2008 году.

Таблица 1.2.1. Концентрация прав собственности.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Существует акционер или группа взаимосвязанных акционеров, контролирующих 75 и более процентов акционерного капитала компании	37%	30%	37%	24%	Н/Д	28%	18%	24%	19%	Н/Д	67%

В целом по выборке доля компаний, в которых есть один или группа взаимосвязанных акционеров, владеющих 75 и более процентами обыкновенных акций, увеличилась по сравнению с 2007 годом на 7 п.п. и составила 37%, вернувшись к уровню 2006 года.

Среди компаний, имеющих листинг, данный показатель ниже, чем в целом по выборке (28% против 37%), однако он тоже вырос (плюс 10 п.п.) и составил в 2008 году 28%.

Наиболее высокая степень концентрации собственности наблюдается в группе госкомпаний: в 67% этих компаний доля участия одного акционера – государства – превышает 75% акционерного капитала,

1.2.2. Способ предоставления информации акционерам при подготовке проведения общего собрания.

В настоящее время одним из наиболее удобных способов получения информации о компании и результатах её деятельности является её интернет-сайт. Поэтому в соответствии с передовой практикой корпоративного управления все материалы, предоставление которых акционерам при подготовке к общим собраниям предусмотрено требованиями законодательства, рекомендуется размещать на интернет-сайте компании.

Как показывают результаты настоящего исследования, за последний год ситуация среди российских компаний в этой области несколько улучшилась, однако степень распространения такой практики пока остается на невысоком уровне.

Таблица 1.2.2. Размещение материалов к общему собранию акционеров на интернет-сайте компании.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Компания размещает материалы к общему собранию акционеров на своем интернет-сайте	31%	24%	23%	30%	25%	47%	39%	45%	51%	43%	29%

В 2004-2008 гг. не наблюдалось устойчивой тенденции к улучшению или ухудшению практики в данной области. Если в 2005 году по сравнению с 2004 годом наблюдался рост доли компаний, следующих практике размещения на своих интернет-сайтах материалов к общим собраниям акционеров, в целом по выборке на 5 п.п. до 30%, то уже в 2006 году она снова сократилась до 23%.

В 2008 году в целом по выборке доля компаний, следующих практике размещения на своих интернет-сайтах материалов к общим собраниям акционеров, снова повысилась на 7 п.п. и составила 31%.

Среди компаний, имеющих листинг, доля компаний, следующих практике размещения на своих интернет-сайтах материалов к общим собраниям акционеров, в 2008 году по сравнению с 2007 годом увеличилась на 8 п.п. до 47%. Однако по сравнению с 2004 годом изменение незначительное – рост составил только 4 п.п. Достигнутое в 2008 году значение также пока еще ниже максимального уровня (51%), наблюдавшегося в 2005 году.

Среди госкомпаний уровень распространения данной практики также находится на невысоком уровне: только 29% из числа рассматриваемых госкомпаний следуют практике размещения на своих интернет-сайтах материалов к общим собраниям акционеров.

1.2.3. Наличие перекрёстного владения акциями компании.

В ходе исследования под перекрестным владением понималась ситуация, когда в собственности дочерних и зависимых общества (ДЗО) основной (материнской) компании оказывалось более 5% её обыкновенных акций, а также ситуации, в которых из-за непрозрачности структуры акционерного капитала было невозможным оценить наличие/отсутствие практики перекрёстного владения.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о положительной тенденции снижения уровня распространения перекрестного владения среди российских компаний на протяжении 4 последних лет.

Таблица 1.2.3 Перекрестное владение акциями компании.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Отсутствует практика перекрестного владения акциями компании	88%	85%	77%	70%	Н/Д	91%	87%	70%	67%	Н/Д	90%

В 2005-2008 гг. происходило постепенное увеличение доли компаний, которые не используют практику перекрёстного владения акциями. В целом по выборке доля таких компаний, возросла за этот период на 18 п.п. и составила в 2008 году 88% (в среднем ежегодный прирост на 6 п.п.). Среди компаний, имеющих листинг, значение

показателя достигло в 2008 году 91%, что на 24 п.п. выше, чем в 2005 году (в среднем ежегодный прирост на 8 п.п.).

В группе госкомпаний данный показатель также находится на высоком уровне: 90% в 2008 году.

1.2.4. Практика привлечения внешних аудиторов.

Качество внешнего аудитора. В соответствии с методикой исследования к группе аудиторов, чье заключение гарантирует высокую степень достоверности проверяемой ими финансовой отчетности, были отнесены следующие компании:

- компании «большой четверки» (Deloitte Touche Tohmatsu, Ernst & Young, KPMG, PricewaterhouseCoopers);
- аудиторские компании, являющиеся членами крупнейших международных аудиторских сетей (Baker Tilly International, BDO International, PKF International и др.);
- первые 20 компаний в рейтинге аудиторских компаний «Российский аудит 2008», составляемого рейтинговым агентством «Эксперт РА».

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о довольно широком распространении среди российских компаний практики привлечения в качестве внешнего аудитора ведущих организаций в этой области.

Таблица 1.2.4А. Качество внешнего аудитора.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Привлечение аудитора из «большой четверки» или других ведущих аудиторов	83%	82%	66%	63%	59%	96%	100%	89%	65%	72%	86%

В целом по выборке доля компаний, которые обращаются к услугам аудиторов из «большой четверки» или других ведущих аудиторов, в 2008 году изменилась незначительно и составила 83% (плюс 1 п.п. к уровню 2007 г.). Однако за период 2004-2008 гг. данный показатель вырос на 24 п.п. (в среднем на 6 п.п. ежегодно).

Наиболее высокий уровень распространения такой практики наблюдается среди компаний, имеющих листинг. С 2004 года доля таких компаний, которые обращаются к услугам аудиторов из «большой четверки» или других ведущих аудиторов, выросла с 72% до 100% в 2007 году. Однако в 2008 году эта доля несколько снизилась и составила уже 96%.

В группе госкомпаний данный показатель также находится на высоком уровне (86%) и даже превышает значение показателя в целом по выборке на 3 п.п.

Проведение тендера при выборе внешнего аудитора. Повышению объективности и независимости внешнего аудита может способствовать проведение тендера при выборе внешнего аудитора.

Согласно результатам настоящего исследования, в настоящее время такая практика в российских компаниях не имеет широкого распространения, за исключением госкомпаний, демонстрирующих более высокие показатели в этой области.

Таблица 1.2.4Б. Проведение тендера при выборе внешнего аудитора.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Компания проводит тендер при выборе внешнего аудитора	41%	30%	30%	34%	45%	39%	50%	43%	40%	48%	76%

В целом по выборке доля компаний, которые проводили тендер при выборе внешнего аудитора, увеличилась в 2008 году по сравнению с предыдущим годом на 11 п.п. до 41%. Однако значение данного показателя пока ниже уровня 2004 года, когда он составлял 45%.

Среди компаний, имеющих листинг, также не наблюдается устойчивой динамики роста или падения данного показателя. Если в 2007 году по сравнению с 2006 годом доля листинговых компаний, которые проводили тендер при выборе внешнего аудитора, увеличилась на 7 п.п. до 50%, то уже в следующем году она снова сократилась на 11 п.п. и составила в 2008 году только 39%.

Среди госкомпаний доля проводивших тендер при выборе внешнего аудитора в 2008 году составила 76%, что превышает аналогичный показатель для выборки в целом почти в 2 раза.

1.3. Право акционеров на получение дохода

1.3.1. Наличие утвержденной дивидендной политики.

Наличие в компании отдельного внутреннего документа, регулирующего её дивидендную политику, соответствует рекомендациям передовой практики корпоративного управления и способствует наиболее полной реализации акционерами своих прав на получение дивидендов.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют об улучшении такой практики в российских компаниях в 2008 году.

Таблица 1.3.1. Утверждение дивидендной политики.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Утверждён отдельный внутренний документ, регулирующий дивидендную политику компании	35%	20%	23%	23%	19%	49%	37%	43%	40%	44%	43%

В целом по выборке доля компаний, утвердивших отдельный внутренний документ о дивидендной политике, в 2008 года составила 35%, увеличившись по сравнению с 2007 годом на 15 п.п. В течение 2004-2007 гг. данный показатель практически не менялся и колебался в диапазоне от 19 до 23%.

Среди имеющих листинг доля компаний, которые утвердили дивидендную политику, в 2008 году увеличилась по сравнению с предыдущим годом на 12 п.п. до 49%. Однако по сравнению с 2004 годом данный показатель вырос только на 5 п.п.

В группе госкомпаний данный показатель в 2008 году был выше, чем в общей выборке, на 8 п.п., и составлял 43%.

1.3.2. Практика выплаты дивидендов по обыкновенным акциям.

Свидетельством последовательной реализации компанией своей дивидендной политики является своевременное и в полном объеме исполнение обязательств по выплате объявленных дивидендов.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о некотором ухудшении дисциплины российских компаний в выплате дивидендов.

Таблица 1.3.2. Выплата дивидендов по обыкновенным акциям.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Компания устанавливала срок для выплаты дивидендов по обыкновенным акциям в 60 дней и исполняла свои обязательства в указанный срок в объеме не менее 90% от суммы объявленных дивидендов	31%	36%	33%	35%	27%	35%	50%	41%	40%	20%	48%
Компания не выполняет хотя бы одно из указанных выше условий	69%	64%	67%	65%	73%	65%	50%	59%	60%	80%	52%

В целом по выборке доля компаний, выплативших дивиденды в полном объеме (не менее 90%) и в разумный срок (60 дней), в 2008 году сократилась на 5 п.п. и составила 31%. Динамика изменения данного показателя на протяжении 5 лет остаётся неустойчивой: его значение колебалось в диапазоне от 27% в 2004 году до 36% в 2007 году.

По результатам 2008 года сильно ухудшилась дисциплина выплаты дивидендов среди компаний, имеющих листинг. Доля компаний, выплативших дивиденды в полном объеме (не менее 90%) и в разумный срок (60 дней), сократилась по сравнению с 2007 годом на 15 п.п. и составила 35%. Однако до этого момента в течение 2004-2007 гг. наблюдался существенный рост данного показателя с 20 до 50% (в среднем на 10 п.п. ежегодно).

Вместе с тем, относительно более высокую дисциплину выплаты дивидендов демонстрируют компании с госучастием. Среди них доля компаний, выплативших дивиденды в полном объеме (не менее 90%) и в разумный срок (60 дней), составила в 2008 году 48%, что выше аналогичного показателя для выборки в целом на 17 п.п. и сопоставимо с максимальным уровнем среди листинговых компаний, наблюдавшимся в 2007 году (50%).

1.3.3. Дивидендная история.

Важным аспектом дивидендной политики является её стабильность, что позволяет акционерам и потенциальным инвесторам ориентироваться на получение не только выгод от изменения курса стоимости акций компании, но и доходов в виде дивидендных выплат.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о недостаточной стабильности дивидендной политики в российских компаниях.

Таблица 1.3.3. История дивидендных выплат.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Компания объявляет и успешно осуществляет выплаты дивидендов на протяжении трех лет, предшествующих настоящему исследованию	51%	44%	44%	45%	45%	61%	63%	59%	58%	64%	81%
Компания периодически объявляла и осуществляла выплату дивидендов на протяжении трех лет, предшествующих настоящему исследованию	25%	28%	29%	27%	34%	16%	24%	22%	19%	24%	19%
Компания на протяжении трех лет, предшествующих настоящему исследованию, не осуществляла выплату дивидендов	24%	28%	27%	28%	21%	23%	13%	19%	23%	12%	0%

В целом по выборке доля компаний, которые в течение последних трёх лет объявляли и выплачивали дивиденды, увеличилась в 2008 году по сравнению с 2007 годом на 7 п.п. до 51%. Впервые за период с 2004 года отмечается улучшение этого показателя. В течение 2004-2007 гг. среди этих компаний не наблюдалось улучшения практики ежегодной выплаты дивидендов.

Среди компаний, имеющих листинг, в течение 2004-2008 гг. не наблюдалось какой-либо устойчивой тенденции изменения данного показателя. В 2008 году по сравнению с предыдущим годом отмечено небольшое снижение данного показателя до 61% (минус 2 п.п.). При этом в данной подгруппе увеличилось число компаний, не осуществлявших вообще выплату дивидендов на протяжении 3 последних лет – с 13 до 23%.

Относительно других компаний более высоким уровнем стабильности дивидендной политики выделяются госкомпании. Все госкомпании, включённые в исследование, по крайней мере, однажды выплачивали дивиденды за последние 3 финансовых года. 81% включённых в исследование госкомпаний осуществляли дивидендные выплаты ежегодно на протяжении 3 последних лет.

1.4. Наличие у компании кодекса корпоративного поведения.

Принятие собственного кодекса корпоративного поведения (управления), как правило, является одним из подтверждений следования компании в своей деятельности определённым принципам корпоративного поведения и нацеленности на последовательное улучшение практики в этой области в дальнейшем.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о более высоком уровне распространения практики утверждения собственных кодексов корпоративного поведения среди компаний, имеющих листинг.

Таблица 1.4. Утверждение кодекса корпоративного поведения.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В компании утверждён кодекс корпоративного поведения (управления)	49%	43%	37%	28%	26%	70%	65%	70%	58%	60%	48%

В целом по выборке в течение 2004-2008 гг. наблюдалось постепенное увеличение доли компаний, имеющих собственный кодекс корпоративного поведения. В 2008 году рост данного показателя составил по сравнению с 2007 годом 6 п.п. и 23 п.п. по сравнению с 2004 годом (в среднем более 5,5 п.п. ежегодного прироста).

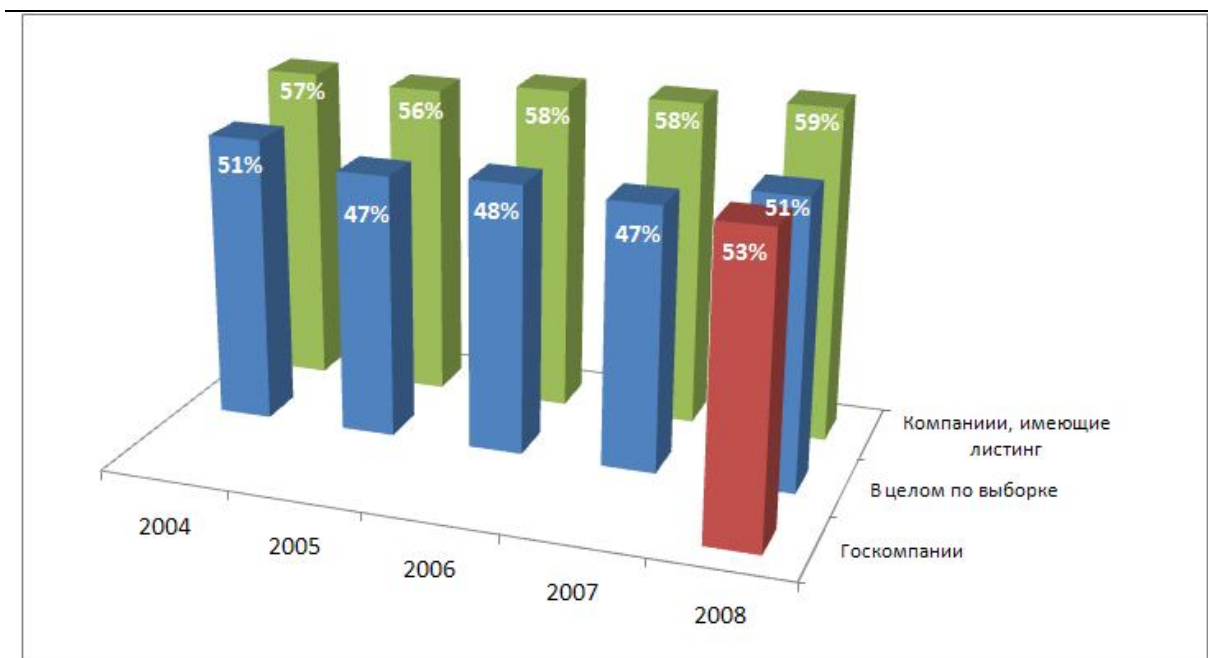
Наиболее высокий уровень распространения данной практики сохраняется среди компаний, имеющих листинг. Доля компаний, утвердивших собственный кодекс корпоративного поведения, в данной группе составила в 2008 году 70%, увеличившись по сравнению с 2007 годом на 5 п.п. Однако в течение 2004-2008 гг. динамика положительного изменения данного показателя была неустойчивой.

В группе госкомпаний данный показатель в 2008 году составил 48% и практически не отличался от уровня в целом по выборке.

Обеспечение прав акционеров: выводы

1. За последние пять лет с 2004 по 2008 гг. уровень развития в российских компаниях практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров почти не изменился и продолжает оставаться на относительно невысоком уровне (см. рис. 1).
2. Компании в целом по выборке в 2008 году соблюдали в среднем 51% рекомендаций, относящихся к компоненту «Обеспечение прав акционеров», что соответствует уровню 2004 года и выше показателя за 2007 год только на 4 п.п. Динамика изменения показателя за период с 2004 года была слабой и неустойчивой в диапазоне от 47 до 51%.
3. В компаниях, акции которых включены в котировальные списки ММВБ, уровень практики корпоративного управления в данном компоненте в 2008 году практически не изменился по сравнению с предыдущим годом: компании этой группы соблюдали в среднем 59% рекомендаций (рост на 1 п.п.). За пятилетний период с 2004 года данный показатель практически не изменился и вырос только на 2 п.п. Вместе с тем, компании именно этой подгруппы продолжают демонстрировать относительно более высокий уровень развития практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров.
4. Для госкомпаний данный показатель в 2008 году составил 53%, что сопоставимо с уровнем для выборки в целом, но ниже уровня листинговых компаний на 6 п.п.

Рисунок 1 Динамика развития практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров в 2004-2008 гг.



На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров», в среднем соблюдаемых компаниями анализируемых групп.

В качестве **наиболее развитых** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров», степень распространения которых к 2008 году достигла довольно высокого уровня, выделяются следующие:

1. Широкое распространение получила практика привлечения в качестве внешнего аудитора фирм, являющихся лидерами на этом рынке и имеющих высокую профессиональную репутацию (83% в целом по выборке, 96% среди имеющих листинг компаний и 86% в группе госкомпаний).
2. Высокая доля компаний, которые не используют практику перекрёстного владения акциями (88% в целом по выборке; 91% среди имеющих листинг компаний; 90% в группе госкомпаний).
3. Относительно высокая доля компаний, которые передают ведение реестра своих акционеров независимому регистратору (73% в целом по выборке; 72% среди имеющих листинг компаний). Однако в 2008 году отмечено снижение уровня распространения такой практики по сравнению с 2007 годом (минус 11 п.п. в целом по выборке и минус 7 п.п. среди имеющих листинг компаний). Кроме того, доля компаний, передавших ведение реестра акционеров независимому регистратору, значительно ниже среди госкомпаний (48%).
4. Все компании из числа имеющих листинг утвердили отдельные внутренние документы, регулирующие использование инсайдерской информации (100% в 2008 году).
5. Для госкомпаний характерен относительно более высокий уровень распространения практики проведения конкурсного отбора при выборе внешнего аудитора (76%).

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров, по которым в 2004-2008 гг. наблюдалась **устойчивая положительная динамика** их изменения:

1. Развивается регулирование использования инсайдерской информации в компаниях. Об этом свидетельствует увеличение доли компаний, которые утвердили отдельные внутренние документы, регулирующие использование инсайдерской информации: с 2004 данный показатель вырос в целом по выборке на 37 п.п. (в среднем на 9,25 п.п. ежегодно) до 67% в 2008 году; среди компаний, имеющих листинг, – на 56 п.п. (в среднем на 14 п.п. ежегодно) до 100% в 2008 году.
2. Увеличение доли компаний, которые не используют практику перекрёстного владения акциями (2005-2008 гг.: с 70 до 88% в целом по выборке и с 67 до 91% среди имеющих листинг компаний).
3. Тенденция увеличения доли компаний, которые расширяют компетенцию совета директоров в части предварительного одобрения сделок с активами на сумму менее 25% балансовой стоимости активов, наблюдается с 2005 года (в среднем на 2,5 п.п. ежегодно в целом по выборке до 55% в 2008 году и на 7 п.п. среди имеющих листинг компаний до 68% в 2008 году).
4. Постепенное распространение практики привлечения в качестве внешнего аудитора фирм, являющихся лидерами на этом рынке и имеющих высокую профессиональную репутацию (2004-2008 гг.: с 59 до 83% в целом по выборке и с 72 до 96% среди имеющих листинг компаний).

5. Постепенное увеличение доли компаний, принявших собственный кодекс корпоративного поведения (2004-2008 гг.: с 26 до 49% в целом по выборке и с 60 до 70% среди имеющих листинг компаний). Однако абсолютный уровень распространения данной практики остается невысоким.

В качестве **требующих улучшения** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров», степень распространения которых в 2008 году продолжала оставаться на низком уровне, выделяются следующие:

1. Раскрытие информации для подготовки акционеров к общему собранию в 2008 году в целом по выборке улучшилось на 7 п.п., однако уровень распространения практики размещения компаниями на своих интернет-сайтах информации при подготовке к общему собранию акционеров остаётся низким (31% в целом по выборке; 47% среди листинговых компаний; 29% среди госкомпаний).
2. Менее половины компаний в целом по выборке проводили конкурсный отбор при выборе внешнего аудитора в 2008 году (41%); среди компаний, имеющих листинг, – 39%.
3. Невысокая дисциплина выплаты дивидендов в полном объеме (не менее 90%) и в разумный срок (60 дней). Большинство компаний допускают установление сроков выплаты объявленных дивидендов, превышающих 60 дней, и выплату в эти сроки дивидендов не в полном объеме (доля таких компаний в целом по выборке – 69%).
4. Несмотря на постепенное увеличение доли компаний, принявших собственный кодекс корпоративного поведения, абсолютный уровень распространения данной практики остается невысоким (49% в целом по выборке; 48% среди госкомпаний). Исключение – листинговые компании, среди которых 70% имеют собственный кодекс корпоративного поведения.
5. Несмотря на улучшение практики ежегодной выплаты дивидендов в целом по выборке доля компаний, ежегодно выплачивавших дивиденды по итогам 3 последних лет, составила в 2008 году 51% (61% среди имеющих листинг компаний). Исключение – госкомпании, среди которых 81% ежегодно на протяжении последних трех лет выплачивали дивиденды.
6. В 2008 году увеличилось число компаний с высокой концентрацией прав собственности. В общей выборке доля компаний, в которых основной акционер или группа акционеров контролируют свыше 75% акционерного капитала, составила 37% (плюс 7 п.п. по сравнению с 2007 годом), а в группе листинговых компаний – 28% (плюс 10 п.п. по сравнению с 2007 годом).
7. Уровень распространения практики закрепления компаниями в своих внутренних документах требования о проведении тендеров при выборе поставщиков товаров и услуг, не повышается и остаётся низким на протяжении 5 последних лет (39% в целом по выборке в 2008 году). Наиболее низкий уровень развития практики по этому критерию отмечен в группе госкомпаний – 29%.
8. Практика обязательного привлечения независимого оценщика в случаях, помимо предусмотренных законодательством, имеет слабое распространение – 27% в целом по выборке, 28% в группе листинговых компаний и 38% среди госкомпаний.

Результаты исследования позволяют также провести следующее **сопоставление** уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров, сложившегося **в компаниях с госучастием**, с одной стороны, и **в целом по выборке**, с другой стороны:

Аспекты, по которым в госкомпаниях по сравнению с компаниями в целом по выборке уровень развития корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров...

выше	сопоставим	ниже
<ol style="list-style-type: none"> 1. Привлечение оценщика в случаях, помимо предусмотренных ФЗ «Об акционерных обществах». 2. Проведение тендера при выборе внешнего аудитора. 3. Наличие утвержденной дивидендной политики. 4. Выплата дивидендов по обыкновенным акциям в срок 60 дней. 5. Компания объявляла и выплачивала дивиденды на протяжении 3 последних лет. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Размещение материалов к общему собранию акционеров на интернет-сайте компании. 2. Отсутствие практики перекрёстного владения. 3. Привлечение внешнего аудитора из «большой четвёрки» или из числа других ведущих аудиторов. 4. Наличие утвержденного Кодекса корпоративного поведения. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Передача ведения реестра акционеров независимому регистратору. 2. Закрепление во внутренних документах требования о проведении тендера при выборе поставщиков товаров и услуг. 3. Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму менее 25% балансовой стоимости активов. 4. Наличие в компании внутреннего документа, регулирующего использование инсайдерской информации.

2. Деятельность органов управления и контроля

Одним из ключевых компонентов практики корпоративного управления является деятельность органов управления и контроля, поскольку она определяет эффективность принятия корпоративных решений, обеспечивает надлежащий уровень контроля деятельности менеджмента и устойчивость развития компании. Для целей проведения анализа в рамках данного компонента были выделены следующие составляющие: *состав и деятельность совета директоров; структура и деятельность исполнительных органов; эффективность системы внутреннего контроля и управления рисками; соблюдение органами управления и должностными лицами установленных в компании процедур.*

2.1. Состав и деятельность совета директоров.

2.1.1. Состав совета директоров.

Независимые директора. Для обеспечения должной сбалансированности совета директоров компании в его состав должно входить достаточное количество независимых директоров, обладающих возможностью выносить объективные и независимые суждения при принятии решений и действовать в интересах компании в целом и всех её акционеров. В соответствии с рекомендациями российского Кодекса корпоративного поведения независимые директора должны составлять не менее одной четверти состава совета директоров.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о довольно высоком уровне распространения практики включения в советы директоров независимых директоров, особенно среди компаний, имеющих листинг.

Таблица 2.1.1А. Наличие в составе совета директоров независимых директоров.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В состав совета директоров входит хотя бы один независимый директор, в том числе:	70%	66%	55%	45%	52%	83%	86%	92%	68%	Н/Д	76%
Независимые директора составляют одну четверть состава совета директоров и более	38%	32%	23%	23%	28%	53%	40%	46%	40%	56%	24%
Независимые директора составляют менее одной четверти состава совета директоров	32%	34%	32%	22%	24%	30%	46%	46%	28%	Н/Д	52%
В составе совета директоров нет независимых директоров	30%	34%	45%	55%	48%	17%	14%	8%	32%	Н/Д	24%

С 2005 года в целом по выборке наблюдается положительная тенденция увеличения доли компаний, в совет директоров которых входит хотя бы один независимый директор. Ее рост составил за этот период 25 п.п. с 45 до 70% в 2008

году (в среднем более 8 п.п. ежегодного прироста). Последние два года (2007 и 2008 гг.) рост происходил преимущественно за счет увеличения доли компаний, в которых независимые директора составляют одну четверть состава совета директоров и более – с 32 до 38% в 2008 г.

Среди компаний, имеющих листинг, в 2008 году второй год подряд наблюдалось небольшое сокращение доли компаний, в составе совета директоров которых есть независимые директора (на 3 п.п.). В целом данный показатель продолжает оставаться на высоком уровне – 83%, хотя это ниже максимального из наблюдавшихся значений (92% в 2006 году). Как и в общей выборке, в группе листинговых компаний увеличилось число компаний, в которых независимые директора составляют одну четверть состава совета директоров и более – с 40 до 53% в 2008 году.

В группе госкомпаний доля компаний, в составе совета директоров которых есть независимые директора, оказалась на 6 п.п. больше, чем в общей выборке, и составила в 2008 году 76%. Однако численность независимых директоров в советах директоров госкомпаний, как правило, ниже, чем в общей выборке. Так, среди госкомпаний доля компаний, в которых независимые директора составляют одну четверть состава совета директоров и более равна 24% против 38% в целом по выборке.

Исполнительные директора. В соответствии с передовой практикой корпоративного управления представительство менеджмента компании в совете директоров не должно быть чрезмерным, способным оказать негативное воздействие на сбалансированность состава этого органа управления с позиции возможностей осуществлять эффективный контроль деятельности менеджмента со стороны акционеров⁶.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о довольно высокой доле компаний, в которых исполнительные директора составляют одну четверть состава совета директоров и более.

Таблица 2.1.1Б. Представители менеджмента компании в составе совета директоров.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Одну четверть состава совета директоров и более составляют исполнительные директора	32%	43%	33%	26%	32%	29%	20%	15%	19%	20%	5%
Исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров	68%	57%	67%	74%	68%	71%	80%	85%	81%	80%	95%

В течение 2004-2008 гг. не наблюдалось устойчивой тенденции роста или падения доли компаний, в которых исполнительные директора составляли бы менее

⁶ В рамках настоящего исследования к категории исполнительных директоров относятся не только те члены совета директоров, которые одновременно являются членами исполнительных органов компании, но и те, которые являются руководителями структурных подразделений компании или выполняют другие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные обязанности в компании. В соответствии с ФЗ «Об акционерных обществах» члены коллегиального исполнительного органа компании не могут составлять более одной четвертой состава совета директоров.

одной четверти состава совета директоров. В целом по выборке максимальное значение этого показателя (74%) было достигнуто в 2005 году, однако в дальнейшем оно сокращалось и в 2008 году вернулось к уровню 2004 года (68%). Среди компаний, имеющих листинг, также не наблюдалось какой-либо определенной динамики изменения данного показателя.

В целом по выборке в 2008 году по сравнению с 2007 годом отмечается увеличение доли компаний, в составе совета директоров которых менее одной четверти составляют исполнительные директора на 11 п.п. до 68%.

В группе листинговых компаний, наоборот, в 2008 году возросла доля компаний, в составе совета директоров которых исполнительные директора занимают более четверти мест (плюс 9 п.п. до 29%). Разница между общей выборкой и группой листинговых компаний по этому показателю сократилась с 23 до 3 п.п.

По сравнению с остальными подгруппами в группе госкомпаний доля компаний, в которых исполнительные директора составляют одну четверть и более состава совета директоров, очень мала и составляет всего 5%.

2.1.2. Регламентация деятельности совета директоров.

Наличие внутреннего документа, определяющего порядок проведения заседаний, права и обязанности членов совета директоров, позволяет регламентировать работу данного органа управления и, тем самым, в определённой степени повысить эффективность его деятельности.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о широком распространении среди российских компаний практики регламентации деятельности совета директоров.

Таблица 2.1.2. Наличие положения о совете директоров.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Положение о совете директоров утверждено	94%	88%	86%	73%	70%	98%	95%	94%	83%	84%	76%

В 2008 году по сравнению с предыдущим годом произошло увеличение доли компаний, в которых утверждено положение о совете директоров (плюс 6 п.п. в целом по выборке). В целом по выборке данный критерий в 2008 году соблюдали 94% компаний, среди компаний, имеющих листинг, – 98%, в группе госкомпаний – 76%.

Сравнение данных за 2004-2008 гг. показывает устойчивую динамику роста доли компаний, утвердивших положение о совете директоров: в общей выборке – на 24 п.п. (в среднем на 6 п.п. ежегодно), в группе листинговых компаний – на 14 п.п. (в среднем на 3,5 п.п. ежегодно)

2.1.3. Регулярность проведения заседаний совета директоров.

Регулярность проведения заседаний совета директоров косвенно может свидетельствовать о существенности его роли в системе корпоративного управления компании.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о среднем уровне регулярности проведения заседаний совета директоров в российских компаниях.

Таблица 2.1.3 .Регулярность проведения заседаний совета директоров

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Заседания проходят чаще, чем один раз в квартал, в том числе:	97%	90%	84%	75%	79%	98%	98%	93%	86%	92%	95%
Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще	64%	59%	45%	41%	49%	68%	74%	56%	54%	72%	57%
Заседания проходят реже, чем один раз в шесть недель, но чаще, чем один раз в квартал	33%	31%	39%	34%	30%	30%	24%	37%	32%	20%	38%
Заседания проходят раз в квартал и реже	3%	10%	16%	25%	21%	2%	2%	7%	14%	8%	5%

С 2005 года в целом по выборке наблюдается положительная тенденция увеличения доли компаний, в которых заседания совета директоров проводятся один раз в шесть недель и чаще. Ее рост составил за этот период 23 п.п. с 41 до 64% в 2008 году (в среднем более 7,5 п.п. ежегодного прироста). Среди компаний, имеющих листинг, не наблюдалось какой-либо определенной динамики изменения данного показателя за этот период.

В целом по выборке доля компаний, в которых заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще, составила в 2008 году 64%, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 5 п.п.

Среди компаний, имеющих листинг, данный показатель уменьшился за последний год на 6 п.п. до 68%. Разница между общей выборкой и группой листинговых компаний сократилась с 15 до 4 п.п.

Стоит отметить, что в течение 2005-2008 гг. наблюдался устойчивый рост доли компаний, которые проводят заседания совета директоров чаще одного раза в квартал: в целом по выборке – плюс 22 п.п. (в среднем более 7 п.п. ежегодного прироста); среди имеющих листинг компаний – плюс 12 п.п. (в среднем 4 п.п. ежегодного прироста).

В группе госкомпаний наблюдается более низкий по сравнению с выборкой в целом уровень распространения данной практики – 57%. По сравнению с общей выборкой доля госкомпаний, в которых заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще, меньше на 7 п.п.

2.1.4. Наличие у членов совета директоров возможности полноценно участвовать в работе совета директоров.

Возможность членов совета директоров принимать полноценное участие в его работе в значительной степени определяется временем, которым они располагают для участия в заседаниях совета директоров и для подготовки к ним. В частности, совмещение членства в совете директоров с работой в советах директоров большого числа других компаний снижает возможности члена совета директоров полноценно готовиться и участвовать в работе совета директоров каждой из этих компаний.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о довольно высоком уровне распространения в российских компаниях практики совмещения членами совета директоров участия в советах директоров пяти и более акционерных обществ.

Таблица 2.1.4. Участие членов совета директоров в работе советов директоров других компаний.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В состав совета директоров включены лица, являющиеся членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ	41%	45%	44%	33%	26%	53%	66%	57%	47%	56%	38%

В целом по выборке доля компаний, отдельные члены совета директоров в которых являются одновременно членами советов директоров пяти и более акционерных обществ, в 2008 году немного уменьшилась (на 4 п.п.) и составила 41%. Однако за период с 2004 по 2008 гг. она возросла на 15 п.п.

Среди компаний, имеющих листинг, наблюдалось снижение показателя с 66 до 53% (на 13 п.п.).

В группе госкомпаний доля компаний, отдельные члены совета директоров в которых являются одновременно членами советов директоров пяти и более акционерных обществ, немного ниже, чем в целом по выборке, и в 2008 году составила 38%.

2.1.5. Практика повышения квалификации членов совета директоров, и наличие возможности привлечения советом директоров внешних консультантов.

Дополнительными факторами, обеспечивающими рост эффективности совета директоров, являются повышение квалификации его членов совета директоров и привлечение к их работе внешних консультантов.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о низком уровне распространения такой практики в российских компаниях.

Таблица 2.1.5. Повышение квалификации членов совета директоров и привлечение внешних консультантов.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В компании существует практика регулярного повышения квалификации членов совета директоров	13%	11%	9%	10%	Н/Д	18%	14%	15%	11%	Н/Д	14%
Компания привлекает внешних консультантов для оказания услуг совету директоров, в том числе:	32%	28%	22%	25%	Н/Д	46%	53%	41%	40%	Н/Д	29%
в компании существует постоянный бюджет для этих целей	9%	13%	11%	7%	Н/Д	18%	29%	22%	12%	Н/Д	10%

В 2008 году уровень распространения практики регулярного повышения квалификации членов совета директоров среди российских компаний составил 13% в целом по выборке, 18% - среди имеющих листинг компаний и 14% - в группе госкомпаний. Однако динамика изменения данного показателя в течение 2005-2008 гг. была неустойчивой.

Доля компаний, привлекающих к работе совета директоров внешних консультантов, в целом по выборке в 2008 году составила 32%, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 4 п.п. Однако доля компаний, выделяющих постоянный бюджет для привлечения таких консультантов, сократилась с 13 до 9%.

В группе листинговых компаний доля компаний, привлекающих к работе совета директоров внешних консультантов, за год снизилась на 7 п.п. и составила 46%, причём доля компаний, регулярно выделяющих бюджет на эти цели, сократилась до 18%.

Среди госкомпаний лишь 29% компаний привлекали в 2008 году консультантов к работе совета директоров.

2.1.6. Наличие вознаграждения членов совета директоров.

Наличие в компании вознаграждения членов совета директоров способствует привлечению к работе в этом органе управления профессиональных директоров, обладающих высокой квалификацией, знаниями, опытом и репутацией, необходимыми для решения задач, стоящих перед компанией.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о довольно высоком уровне распространения среди российских компаний практики выплаты вознаграждений членам совета директоров, за исключением госкомпаний.

Таблица 2.1.6 Наличие вознаграждений членов совета директоров

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В компании выплачивается вознаграждение членам совета директоров	79%	78%	87%	84%	82%	91%	95%	93%	88%	82%	48%

В 2004-2008 гг. динамика изменения доли компаний, выплачивающих вознаграждение членам совета директоров, не имела устойчивого характера.

В 2008 году доля компаний, выплачивающих вознаграждение членам совета директоров, в целом по выборке немного увеличилась и составила 79%. В группе листинговых компаний доля таких компаний составляет 91%, что выше чем в целом по выборке на 12 п.п. Однако по сравнению с предыдущим годом значение данного показателя снизилось на 4 п.п.

В группе госкомпаний вознаграждение членам совета директоров выплачивалось в 2008 году только в 48% компаний.

2.1.7. Наличие механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов совета директоров.

В качестве механизма, снижающего риск возникновения конфликта интересов у членов совета директоров, в настоящем исследовании рассматривалось закрепление во внутренних документах компании обязанности членов совета директоров сообщать

информацию о своей аффилированности с другими хозяйствующими субъектами и лицами.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют об улучшении практики декларирования членами совета директоров своей аффилированности среди российских компаний.

Таблица 2.1.7. Наличие в компании процедуры декларирования членами совета директоров своей аффилированности.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Во внутренних документах компании закреплена процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности	69%	59%	58%	48%	44%	70%	63%	76%	72%	56%	38%

В целом по выборке в 2004-2008 гг. наблюдалась устойчивая положительная динамика роста доли компаний, во внутренних документах которых закреплена процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности. Ежегодный прирост данного показателя в течение этого периода в среднем составлял 6,25 п.п.

Среди имеющих листинг компаний данный показатель также вырос в 2008 году относительно 2004 года (плюс 14 п.п.), однако динамика его изменения не имела устойчивого характера.

В 2008 году в целом по выборке и по группе компаний, имеющих листинг, наблюдалось улучшение практики создания механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов совета директоров. Так, доля листинговых компаний, создавших механизмы, уменьшающие риск возникновения конфликта интересов у членов совета директоров, увеличилась на 7 п.п. до 70%, а в целом по выборке – на 10 п.п. до 69%.

В группе госкомпаний данная практика находится на низком уровне по сравнению с остальными подгруппами – только 38% госкомпаний закрепили в своих внутренних документах процедуры декларирования членами совета директоров своей аффилированности. По сравнению с выборкой в целом данное значение ниже на 31 п.п.

2.1.8. Наличие комитетов в составе совета директоров.

Для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности компании и подготовки рекомендаций совету директоров для принятия решений по таким вопросам передовой практикой корпоративного управления рекомендуется создавать различные комитеты совета директоров, в том числе комитеты по аудиту и по кадрам и вознаграждениям.

Как показывают результаты настоящего исследования, в 2008 году продолжилась устойчивая тенденция увеличения доли компаний, следующих практике создания комитетов совета директоров.

Таблица 2.1.8 Наличие комитетов в составе совета директоров.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В составе совета директоров создан комитет по аудиту	69%	51%	41%	32%	23%	95%	95%	83%	67%	56%	57%
В составе совета директоров создан комитет по кадрам и вознаграждениям	55%	33%	27%	23%	19%	75%	66%	56%	49%	48%	48%

В целом по выборке рост долей компаний, в которых созданы комитеты совета директоров по аудиту и по кадрам и вознаграждениям, за указанный период составил 46 и 36 п.п. соответственно (в среднем на 11,5 п.п. и 9 п.п. ежегодно). Среди компаний, имеющих листинг, данный рост составил 39 и 27 п.п. соответственно (в среднем на 9,5 п.п. и 6,5 п.п. ежегодно).

За последний год в целом по выборке доля компаний, в совете директоров которых создан комитет по аудиту, увеличилась по сравнению с 2007 годом на 18 п.п. до 69%, и на 22 п.п. до 55% увеличилась доля компаний, в которых создан комитет по кадрам и вознаграждениям.

В группе листинговых компаний доля компаний, в совете директоров которых создан комитет по аудиту, в 2008 году не изменилась и составила 95%. Доля компаний, в которых создан комитет по кадрам и вознаграждениям, возросла с 66 до 75%.

В госкомпаниях практика создания комитетов при совете директоров менее развита, чем в целом по выборке. 57% госкомпаний создали в 2008 году комитет по аудиту и 48% – комитет по кадрам и вознаграждениям.

2.1.9. Практика работы комитета по кадрам и вознаграждениям⁷.

Регулярность проведения заседаний комитета. Регулярное проведение заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям может в определённой степени служить подтверждением того, что он создаётся не только исходя из необходимости формального соблюдения правил листинга, а играет важную роль в обеспечении контроля деятельности менеджмента компании, оценке его деятельности и определении адекватных форм и размера его вознаграждений. В соответствии с передовой практикой корпоративного управления рекомендуется проводить не менее трёх заседаний комитета в год.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о повышении регулярности проведения заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям в российских компаниях.

⁷ Результаты исследования практики работы комитетов по аудиту описываются далее в разделе «Контроль финансово-хозяйственной деятельности компании».

Таблица 2.1.9А. Регулярность проведения заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Заседания комитета по кадрам и вознаграждениям проводятся три и более раза в год	63%	54%	64%	58%	60%	65%	52%	74%	57%	58%	50%

В целом по выборке, а также среди компаний, имеющих листинг, в 2008 году по сравнению с 2007 годом наблюдалось увеличение доли компаний, в которых заседания комитета по кадрам и вознаграждениям проводились три и более раза в течение года (на 9 и 13 п.п. соответственно). В госкомпаниях доля компаний, в которых заседания комитета по кадрам и вознаграждениям проводились три и более раза в течение 2008 года, составила 50%.

В течение 2004-2008 гг. динамика изменения данного показателя была неустойчивой. По сравнению с 2004 годом в целом по выборке доля компаний, в которых заседания комитета по кадрам и вознаграждениям проводились три и более раза в течение года, изменилась незначительно – с 60 до 63%. Среди компаний, имеющих листинг, рост данного показателя за период с 2004 по 2008 гг. составил 7 п.п. – с 58 до 65%. Максимальные значения этого показателя в целом по выборке и среди листинговых компаний наблюдались в 2006 году: 64 и 74% соответственно.

Состав комитета. Для обеспечения должной независимости и объективности комитета по кадрам и вознаграждениям в его состав в соответствии с рекомендациями передовой практики корпоративного управления должны входить по возможности или только независимые директора, или независимые и неисполнительные директора.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о снижении уровня распространения данной практики в российских компаниях.

Таблица 2.1.9Б. Состав комитета по кадрам и вознаграждениям.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В состав комитета входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора	40%	49%	67%	62%	Н/Д	52%	58%	73%	68%	Н/Д	40%

Второй год подряд произошло снижение доли компаний, в которых в состав комитета по кадрам и вознаграждениям входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора. В целом по выборке снижение по сравнению с предыдущим годом составило 9 п.п. до 40% в 2008 году, среди компаний, имеющих листинг, – 6 п.п. до 52%.

За период с 2005 по 2008 гг. снижение в целом по выборке составило 22 п.п., снижение в группе листинга – 16 п.п. (в среднем ежегодное снижение на 7 и 5 п.п. соответственно).

Доля госкомпаний, в которых в состав комитета по кадрам и вознаграждениям входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора, не отличается от общей выборки и составляет 40%.

2.2. Структура и деятельность исполнительных органов.

2.2.1. Наличие в компании коллегиального исполнительного органа.

Создание коллегиального исполнительного органа (правления) рекомендуется передовой практикой корпоративного управления для решения наиболее сложных вопросов руководства текущей деятельностью компании, требующих коллегиального обсуждения и решения.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о более высоком уровне распространения данной практики среди компаний, контролируемых государством.

Таблица 2.2.1. Наличие в компании коллегиального исполнительного органа.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В компании создан коллегиальный исполнительный орган (правление)	65%	58%	60%	60%	62%	72%	74%	68%	65%	84%	81%

В 2004–2008 гг. не наблюдалось устойчивой динамики роста или падения доли компаний, в которых создан коллегиальный исполнительный орган – правление.

В целом по выборке в 2008 году по сравнению с 2007 годом доля компаний, в которых создано правление, выросла на 7 п.п. и составила 65%.

Среди компаний, имеющих листинг, в 2008 году по сравнению с 2007 годом произошло снижение с 74 до 72% доли компаний, в которых создано правление. По сравнению с 2004 г. эта доля снизилась на 12 п.п.

Среди госкомпаний доля компаний, в которых создано правление, составила 81%, что выше значения данного показателя для выборки в целом на 16 п.п.

2.2.2. Наличие в компании внутренних документов, регламентирующих деятельность исполнительных органов.

Наличие внутреннего документа, определяющего порядок проведения заседаний, права и обязанности членов исполнительных органов, позволяет регламентировать работу этих органов и, тем самым, в определённой степени повысить эффективность их деятельности.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о широком распространении среди российских компаний практики принятия внутренних документов для регламентации деятельности исполнительных органов.

Таблица 2.2.2. Наличие внутренних документов (помимо устава), регламентирующих деятельность исполнительных органов.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В компании существуют внутренние документы (помимо устава), регламентирующие деятельность исполнительных органов	79%	70%	66%	60%	50%	89%	86%	85%	75%	24%	81%

За период с 2004 года доля компаний, имеющих внутренний документ об исполнительных органах управления, в целом по выборке выросла на 29 п.п., а среди компаний, имеющих листинг, еще значительно – на 65 п.п. (в среднем ежегодный прирост составил 7,25 и 16,25 п.п. соответственно).

В целом по выборке доля компаний, имеющих внутренний документ об исполнительных органах управления, составила в 2008 году 79%, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 9 п.п. Среди компаний, имеющих листинг, уровень распространения такой практики вырос с 86 до 89%. В группе госкомпаний значение данного показателя чуть выше, чем в целом по выборке, и составило в 2008 году 81%.

2.2.3. Наличие механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компании.

В качестве механизма, снижающего риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов, в настоящем исследовании рассматривалось закрепление во внутренних документах компании обязанности членов этих органов сообщать информацию о своей аффилированности с другими хозяйствующими субъектами и лицами.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о среднем уровне распространения данной практики среди российских компаний.

Таблица 2.2.3. Наличие механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компании.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Во внутренних документах компании закреплена процедура декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности	58%	57%	46%	31%	29%	63%	68%	63%	53%	36%	48%

По сравнению с 2004 годом отмечается значительный рост (в 2 раза) доли компаний, создающих у себя механизмы снижения риска возникновения конфликта интересов членов своих исполнительных органов. В целом по выборке данный показатель увеличился на 29 п.п. до 58% в 2008 году, среди листинговых компаний – на 27 п.п. до 63% (в среднем ежегодный прирост составил 7,25 и 6,75 п.п. соответственно).

Вместе с тем, за последний год в целом по выборке доля компаний, во внутренних документах которых закреплена процедура декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности, практически не изменилась и составила 58%. В группе компаний, имеющих листинг, значение данного показателя снизилось на 5 п.п. до уровня 2006 года – 68%.

Доля госкомпаний, закрепивших процедуры декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности, на 10 п.п. ниже, чем в целом по выборке, и составляет 48%.

2.2.4. Зависимость вознаграждения высшего менеджмента компании от результатов её деятельности.

Определение размера вознаграждения менеджеров высшего звена в зависимости от результатов деятельности компании обеспечивает им необходимую мотивацию и в той или иной степени увязывает их интересы и интересы акционеров компании.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о невысоком уровне распространения практики закрепления во внутренних документах компаний зависимости вознаграждений менеджмента от результатов их деятельности.

Таблица 2.2.4. Закрепление во внутренних документах зависимости вознаграждений менеджмента от результатов деятельности компании.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Во внутренних документах компании закреплена зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности	42%	46%	38%	25%	34%	53%	61%	52%	38%	48%	38%

В течение 2004-2008 гг. не наблюдалось устойчивой динамики изменения практики закрепления компаниями в своих внутренних документах зависимости вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности компании.

В 2008 году по сравнению с 2007 годом произошло снижение доли компаний, в которых существует документальное закрепление определения вознаграждения высшего менеджмента в зависимости от результатов деятельности. В целом по выборке снижение составило 4 п.п. до 42%, среди компаний, имеющих листинг, – на 8 п.п. до 53%.

В госкомпаниях доля компаний, во внутренних документах которых устанавливается зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности, составила 38%, что на 4 п.п. ниже, чем в общей выборке.

2.2.5. Наличие в компании кадрового резерва и программ планирования преемственности высшего менеджмента.

Формирование и развитие в компании резерва на занятие руководящих должностей позволяет обеспечивать преемственность развития и устойчивость бизнеса компании в долгосрочной перспективе.

Согласно результатам настоящего исследования такая практика в настоящее время не получила широкого распространения в российских компаниях.

Таблица 2.2.6. Наличие в компании кадрового резерва для замещения высших менеджеров.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В компании создан кадровый резерв и программы планирования преемственности для замещения должностей высших менеджеров	27%	30%	30%	31%	43%	31%	33%	39%	42%	56%	19%

Доля компаний, создавших кадровый резерв и программы планирования преемственности для замещения должностей высших менеджеров, в 2008 году в целом по выборке сократилась с 30 до 27%. Среди компаний, имеющих листинг, данный показатель также сократился с 33 до 31%.

По сравнению с результатами прошлых лет доля компаний, создавших кадровый резерв и программы планирования преемственности для замещения должностей высших менеджеров, значительно уменьшилась по сравнению с 2004 годом: в целом по выборке - на 16 п.п., среди компаний, имеющих листинг, - на 25 п.п.

Наиболее низкий уровень распространения такой практики наблюдается в группе госкомпаний – здесь кадровый резерв создан лишь в 19% компаний.

2.3. Контроль финансово-хозяйственной деятельности компании.

2.3.1. Практика работы комитета совета директоров по аудиту.

Регулярность проведения заседаний комитета. Регулярное проведение заседаний комитета по аудиту может в определенной степени служить подтверждением того, что он создается не только исходя из необходимости формального соблюдения правил листинга, а играет важную роль в обеспечении контроля деятельности менеджмента компании, оценке достоверности финансовой отчетности, анализе эффективности системы внутреннего контроля и управления рисками. В соответствии с передовой практикой корпоративного управления рекомендуется проводить не менее трех заседаний комитета в год.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о среднем уровне регулярности проведения заседаний комитетов по аудиту в большинстве российских компаний.

Таблица 2.3.1А. Регулярность проведения заседаний комитета по аудиту.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Заседания комитета по аудиту проводятся три и более раз в год	63%	59%	61%	49%	50%	65%	61%	67%	42%	43%	50%

В 2008 году по сравнению с 2007 годом наблюдалось увеличение на 4 п.п. доли компаний, в которых заседания комитета по аудиту проводились три и более раз в

течение года. Показатель вырос до уровня 63% в целом по выборке и до 65% среди компаний, имеющих листинг.

Динамика изменения показателя за период 2004-2008 гг. свидетельствует об улучшении практики проведения заседаний комитета по аудиту: показатель вырос на 13 п.п. в целом по выборке и на 22 п.п. в группе листинговых компаний. Однако данная динамика не носила устойчивого характера.

В госкомпаниях доля компаний, в которых заседания комитета по аудиту проводились три и более раза в течение года, составила только 50%.

Состав комитета. Для обеспечения должной независимости и объективности комитета по аудиту в его состав в соответствии с рекомендациями передовой практики корпоративного управления должны входить только независимые директора или независимые и неисполнительные директора.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют об ухудшении в 2008 году практики в данной области.

Таблица 2.3.1Б. Состав комитета по аудиту.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В состав комитета входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора	46%	58%	69%	55%	67%	52%	72%	76%	63%	78%	42%

В 2008 г. продолжилась тенденция снижения распространения практики, когда в комитет по аудиту входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора. Доля таких компаний в целом по выборке сократилась до 46% - на 12 п.п. по сравнению с прошлым годом и на 21 п.п. по сравнению с 2004 г.

Среди компаний, имеющих листинг, доля компаний, в состав комитета по аудиту которых не входят исполнительные директора, уменьшилась до 52% - на 20 п.п. по сравнению с 2007 годом и на 26 п.п. по сравнению с 2004 г.

Доля госкомпаний, в которых в состав комитета по аудиту входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора, составила 42%.

2.3.2. Наличие в компании службы внутреннего аудита.

В соответствии с рекомендациями передовой практики корпоративного управления с целью обеспечения эффективности системы внутреннего контроля в компании следует создавать отдельное структурное подразделение, осуществляющее функции по оценке эффективности и совершенствованию системы внутреннего контроля.

Результаты настоящего исследования в целом по выборке свидетельствуют о повышении степени распространения практики создания служб внутреннего аудита в российских компаниях.

Таблица 2.3.2. Наличие службы внутреннего аудита.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В компании создана служба внутреннего аудита	67%	47%	49%	50%	61%	84%	79%	74%	75%	76%	62%

За период проведения исследования с 2004 года впервые отмечен рост показателя в общей группе компаний. Однако данная динамика не носила устойчивого характера. В 2008 году доля компаний, в которых существует служба внутреннего аудита, в целом по выборке выросла на 20 п.п. по сравнению с предыдущим годом и составила 67%.

Среди компаний, имеющих листинг, данный показатель в 2008 году также достиг максимального значения за 5 лет - 84%.

В группе госкомпаний доля компаний, создавших службу внутреннего аудита, составила 62% - на 5 п.п. меньше, чем в целом по выборке.

2.3.3. Подотчётность службы внутреннего аудита.

С целью обеспечения объективности и независимости оценок службы внутреннего аудита передовой практикой корпоративного управления рекомендуется, чтобы эта служба функционально подчинялась комитету совета директоров по аудиту (или совету директоров в целом, в случае отсутствия такого комитета) и административно – генеральному директору.

Результаты настоящего исследования говорят об устойчивой положительной тенденции распространения практики подчинения службы внутреннего аудита совету директоров.

Таблица 2.3.3. Подотчётность службы внутреннего аудита.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Служба внутреннего аудита подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту (совету директоров, если комитет по аудиту не создан) и административно – генеральному директору	61%	50%	47%	39%	Н/Д	70%	63%	63%	60%	Н/Д	46%
Служба внутреннего аудита подчиняется функционально и административно генеральному директору	39%	50%	53%	61%	Н/Д	30%	37%	37%	40%	Н/Д	54%

В течение 2005-2008 гг. наблюдалась устойчивая тенденция роста доли компаний, в которых служба внутреннего аудита подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту либо совету директоров и административно – генеральному директору. К 2008 году в целом по выборке эта доля увеличилась на 22 п.п., а среди компаний, имеющих листинг, – на 10 п.п. (в среднем ежегодный прирост составил 7 и 3 п.п. соответственно).

За последний год доля таких компаний в целом по выборке увеличилась с 50 до 61%. Среди компаний, имеющих листинг, данный показатель вырос с 63 до 70%.

В группе госкомпаний доля компаний, в которых служба внутреннего аудита подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту либо совету директоров, ниже на 15 п.п., чем в целом по выборке, и составляет 46%.

2.3.4. Независимость ревизионной комиссии.

В соответствии с законодательством члены ревизионной комиссии компании не могут одновременно являться членами её совета директоров и исполнительных органов. Передовой практикой корпоративного управления для обеспечения более высокой степени независимости ревизионной комиссии в её состав не рекомендуется включать также и других сотрудников компании.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о том, что доля компаний, которые следуют этим рекомендациям, по-прежнему невелика.

Таблица 2.3.4. Независимость членов ревизионной комиссии.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Члены ревизионной комиссии не являются лицами, занимающими должности в органах управления компании, и её сотрудниками	33%	35%	32%	25%	16%	35%	37%	39%	26%	12%	57%

В 2008 году в целом по выборке доля таких компаний составила 33%, среди компаний, имеющих листинг, – 35%.

По сравнению с 2004 годом в целом по выборке доля компаний, в которых обеспечивается независимость членов ревизионной комиссии, увеличилась на 17 п.п.

В группе госкомпаний доля компаний, в которых члены ревизионной комиссии не являются сотрудниками этой компании и не занимают должности в ее органах управления, значительно выше, чем в целом по выборке (на 24 п.п.), и составляет 57%.

2.4. Наличие в компании должности корпоративного секретаря.

Важным аспектом практики корпоративного управления компании является наличие должности корпоративного секретаря, основной задачей которого является обеспечение соблюдения органами и должностными лицами компании процедур корпоративного управления, установленных законодательством, уставом и иными внутренними документами компании.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о невысоком уровне распространения данной практики среди российских компаний, особенно среди компаний с госучастием.

Таблица 2.4. Наличие в компании должности корпоративного секретаря.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В компании создана должность корпоративного секретаря, или его функции осуществляются секретарем совета директоров	40%	46%	41%	29%	35%	49%	61%	57%	42%	35%	19%

В 2004-2008 гг. не было зафиксировано устойчивой динамики роста или падения доли компании, в которых создана должность корпоративного секретаря (или его функции осуществляются секретарем совета директоров).

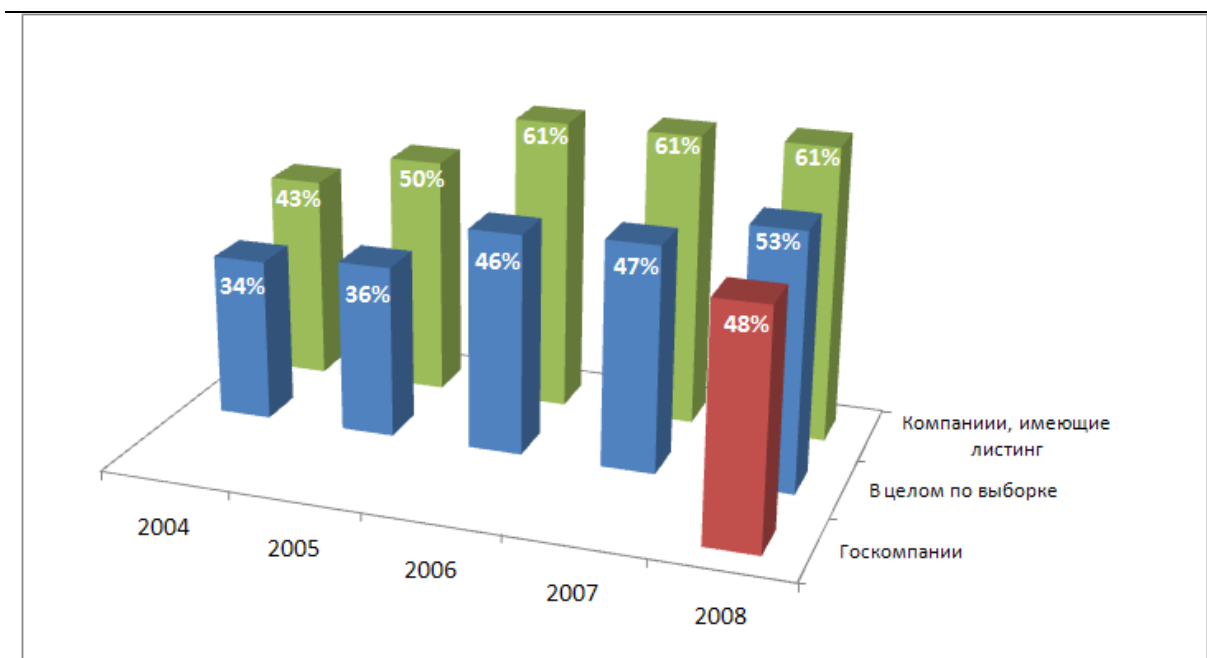
В 2008 году наблюдалось снижение этой доли по сравнению с предыдущим годом. В целом по выборке – минус 6 п.п. до 40%; среди компаний, имеющих листинг, – минус 12 п.п. до 49%.

Среди госкомпаний значение данного показателя составило всего 19%, что на 21 п.п. меньше, чем в целом по выборке.

Деятельность органов управления и контроля: выводы

1. В течение 2004-2008 гг. наблюдалась устойчивая тенденция улучшения практики корпоративного управления российских компаний в области деятельности органов управления и контроля (см. рис. 2).
2. Компании в целом по выборке в 2008 году соблюдали в среднем 53% рекомендаций, относящихся к компоненту «Деятельность органов управления и контроля», продолжив положительную динамику изменения практики корпоративного управления в этой области. По сравнению с 2004 годом показатель вырос на 19 п.п., среднегодовой прирост за период с 2004 по 2008 гг. составил около 5 п.п.
3. Относительно других компаний более высокий уровень развития данной практики наблюдается среди компаний, акции которых включены в котировальные списки ММВБ (соблюдение в среднем 61% всех рекомендаций в 2008 году). Этот уровень остаётся стабильным на протяжении последних трёх лет исследования, однако по сравнению с 2004 годом прирост составляет 18 п.п.
4. Уровень развития практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля в госкомпаниях в 2008 году составил 48%, что ниже уровня по выборке в целом на 5 п.п. и отстает от уровня листинговых компаний на 13 п.п.

Рисунок 2 Динамика развития практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля в 2004-2008 гг.



На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля», в среднем соблюдаемых компаниями анализируемых групп

В качестве **наиболее развитых** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля», степень распространения которых к 2008 году достигла довольно высокого уровня, выделяются следующие:

1. Широкое распространение имеет практика утверждения компаниями отдельного внутреннего документа, регулирующего деятельность совета директоров. Доля компаний, имеющих положение о совете директоров, в целом по выборке в 2008 году составила 94%, а среди имеющих листинг компаний – 98%. Однако госкомпании в этом плане отстают – среди них данная доля в 2008 году составляла 76%.
2. Велика доля компаний, в которых заседания совета директоров проводятся чаще одного раза в квартал: в целом по выборке – 97%, среди листинговых компаний – 98%, среди госкомпаний – 95%.
3. Довольно высокой является в целом по выборке и среди листинговых компаний доля тех, которые выплачивают вознаграждение членам совета директоров: 79 и 91% в 2008 году соответственно. Однако динамика изменения данного показателя за последние пять лет была неустойчивой.
4. Среди компаний, имеющих листинг, высока доля тех, в состав совета директоров которых входит хотя бы один независимый директор (83%).
5. Среди компаний, имеющих листинг, высока доля тех, в которых в 2008 году были созданы комитеты по аудиту и по кадрам и вознаграждениям (95 и 75% соответственно).
6. Среди госкомпаний высока доля компаний, в которых создан коллегиальный исполнительный орган – правление (81% в 2008 году). Госкомпании превышают соответствующий показатель в целом по выборке и среди листинговых компаний на 26 и 9 п.п. соответственно.
7. Широкое распространение имеет практика утверждения компаниями отдельного внутреннего документа, регулирующего деятельность исполнительных органов. Доля компаний, имеющих такие внутренние документы, в целом по выборке в 2008 году составила 79%, среди имеющих листинг компаний – 89%, среди госкомпаний – 81%.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля, по которым в 2004-2008 гг. наблюдалась **устойчивая положительная динамика** их изменения:

1. В 2005-2008 гг. в целом по выборке наблюдалась устойчивая тенденция роста доли компаний, в состав совета директоров которых входил хотя бы один независимый директор (с 45 до 70%). Менее устойчивая, но также положительная динамика данного показателя наблюдалась в течение этого периода и среди компаний, имеющих листинг (рост с 68 до 83%).
2. В течение 2004-2008 гг. зафиксирован ежегодный прирост доли компаний, имеющих свое положение о совете директоров: в среднем в целом по выборке он составлял 6 п.п., а среди имеющих листинг компаний – 4 п.п. (до 94 и 98% в 2008 году соответственно).
3. Более распространенной стала практика создания механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов совета директоров: доля компаний, создавших такие механизмы, в целом по выборке выросла за период с 2004 по 2008 год на 25 п.п. до 69% (в среднем ежегодный прирост на 6 п.п.).

4. Более широкое распространение получила практика создания комитетов по аудиту и по кадрам и вознаграждениям. В целом по выборке доля компаний, в совете директоров которых создан комитет по аудиту, увеличилась в течение 2004-2008 гг. на 46 п.п. до 69%, и на 36 п.п. до 55% за этот период увеличилась доля компаний, в совете директоров которых создан комитет по кадрам и вознаграждениям. Соответствующий прирост в течение указанного периода для листинговых компаний составил 39 и 27 п.п. соответственно.
5. В течение 2004-2008 гг. ежегодно увеличивалась доля компаний, утвердивших отдельные внутренние документы, которые регулируют деятельность исполнительных органов. Доля компаний, имеющих такие внутренние документы, в целом по выборке за этот период выросла на 29 п.п. до 79%, среди имеющих листинг компаний – на 65 п.п. до 89%.
6. Более распространенной стала практика создания механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компаний: доля компаний, создавших такие механизмы, в целом по выборке выросла с 2004 года в два раза до 59% в 2008 году; среди имеющих листинг компаний рост составил 27 п.п. до 63%.
7. Более широкое распространение получила практика подчинения служб внутреннего аудита компаний совету директоров. В целом по выборке доля компаний, в которых служба внутреннего аудита функционально подчиняется совету директоров, увеличилась по сравнению с 2005 годом на 22 п.п. до 61% в 2008 году, среди листинговых компаний – на 10 п.п. до 70%.

В качестве **требующих улучшения** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля», степень распространения которых в 2008 году продолжала оставаться на низком уровне, выделяются следующие:

1. По-прежнему около трети компаний не имеют независимых директоров: доля компаний, в составе совета директоров которых нет независимых членов, в целом по выборке составила в 2008 году 30%. Среди госкомпаний данный показатель составил 24%.
2. 24% госкомпаний, вошедших в исследование, не имеют утвержденного положения о совете директоров, а также 19% госкомпаний не имеют внутренних документов, регламентирующих деятельность исполнительных органов.
3. В группе госкомпаний доля компаний, создавших механизмы снижения риска возникновения конфликтов интересов у членов совета директоров, составляет лишь 38%.
4. Высока доля компаний, в которых отдельные члены совета директоров являются одновременно членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ (41% в целом по выборке; 53% среди листинговых компаний; 38% среди госкомпаний).
5. В российских компаниях не получила широкого распространения практика повышения квалификации членов совета директоров, а также практика привлечения к их работе внешних консультантов (в целом по выборке 13 и 32% соответственно; среди листинговых компаний среди госкомпаний 14 и 29% соответственно).
6. Не развивается практика включения в состав комитетов совета директоров только независимых директоров или независимых и

неисполнительных директоров. По-прежнему велика доля компаний, в которых в комитеты совета директоров входят исполнительные директора, что не соответствует рекомендациям передовой практики корпоративного управления.

7. Доля компаний, которые следуют рекомендациям не включать в состав ревизионных комиссий членов органов управления и сотрудников компании, по-прежнему мала (33% в целом по выборке; 35% среди компаний, имеющих листинг). Несколько лучше на этом фоне выглядят госкомпании – 57%.
8. Доля компаний, в которых создана должность корпоративного секретаря, в целом по выборке снизилась в 2008 году на 6 п.п. до 40%, среди компаний, имеющих листинг, – на 12 п.п. до 49%. Из числа госкомпаний только 19% имеют должность корпоративного секретаря.
9. Доля компаний, не выплачивающих вознаграждение членам совета директоров, почти не изменилась в 2008 году и остается на сравнительно высоком уровне (21% в целом по выборке; 52% среди госкомпаний).
10. Лишь 42% компаний в целом по выборке закрепляют в своих внутренних документах в качестве критериев для определения вознаграждения высшего менеджмента результаты деятельности компании (53% среди имеющих листинг компаний и 38% среди госкомпаний).
11. На невысоком уровне и без заметных изменений оставалась практика формирования и развития в компаниях кадрового резерва на занятие руководящих должностей. Доля компаний, создавших кадровый резерв и программы планирования преемственности для замещения должностей высших менеджеров, в 2008 году в целом по выборке составила только 27%, среди имеющих листинг компаний – 31%, в подгруппе госкомпаний – 19%.

Результаты исследования позволяют также провести следующее **сопоставление** уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля, сложившегося **в компаниях с госучастием**, с одной стороны, и **в целом по выборке**, с другой стороны:

Аспекты, по которым в госкомпаниях по сравнению с компаниями в целом по выборке уровень развития корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля...

выше	сопоставим	ниже
1. Исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров.	1. Участие членов совета директоров в работе советов директоров других компаний.	1. Независимые директора занимают одну четверть и более мест в составе совета директоров.
2. Наличие в компании коллегиального исполнительного органа.	2. Наличие практики повышения квалификации членов совета директоров, а также возможности привлечения советом директоров внешних консультантов.	2. Утверждено Положение о совете директоров.
3. Независимость членов ревизионной комиссии.	3. Исполнительные директора не входят в состав комитетов по кадрам и вознаграждениям и по	3. Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще 4. Выплата вознаграждения членам совета директоров. 5. Наличие в компании процедуры декларирования членами совета директоров

	<p>аудиту.</p> <p>4. Наличие в компании внутренних документов, регламентирующих деятельность исполнительных органов.</p> <p>5. Закрепление во внутренних документах зависимости вознаграждений менеджмента от результатов деятельности компании.</p> <p>6. Наличие службы внутреннего аудита.</p> <p>7. Функциональная подотчётность службы внутреннего аудита совету директоров.</p>	<p>своей аффилированности.</p> <p>6. Наличие комитетов по кадрам и вознаграждениям и по аудиту в составе совета директоров.</p> <p>7. Регулярность проведения заседаний комитетов при совете директоров.</p> <p>8. Наличие механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компании.</p> <p>9. Наличие в компании кадрового резерва для замещения высших менеджеров.</p> <p>10. Наличие в компании должности корпоративного секретаря.</p>
--	---	---

3. Раскрытие информации

Одним из ключевых компонентов практики корпоративного управления является раскрытие информации о деятельности компании, которая необходима акционерам, потенциальным инвесторам и другим заинтересованным сторонам для принятия взвешенных и обоснованных решений. Информационная прозрачность является одним из факторов инвестиционной привлекательности и деловой репутации компании. Для целей проведения анализа в рамках данного компонента были выделены следующие подгруппы показателей: *раскрытие финансовой информации; раскрытие нефинансовой информации; общая дисциплина раскрытия информации.*

3.1. Раскрытие финансовой информации.

3.1.1. Раскрытие отчетности по РСБУ.

В соответствии с требованиями российского законодательства компания обязана раскрывать годовую бухгалтерскую отчетность, подготовленную в соответствии с российскими стандартами бухгалтерского учета (РСБУ), в том числе бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, приложения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках, а также аудиторское заключение на данную отчетность.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о высоком уровне распространения среди российских компаний практики раскрытия отчетности по РСБУ.

Таблица 3.1.1. Раскрытие финансовой отчетности по РСБУ.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	отчетность по итогам					отчетность по итогам					отчетность по итогам
	2007	2006	2005	2004	2003	2007	2006	2005	2004	2003	2007
Бухгалтерский баланс	99%	99%	91%	94%	64%	100%	100%	91%	98%	92%	95%
Отчет о прибылях и убытках	99%	98%	91%	92%	61%	100%	100%	91%	98%	88%	95%
Отчет о движении денежных средств	92%	93%	77%	84%	55%	96%	97%	82%	91%	80%	81%
Аудиторское заключение на представленную отчетность	80%	72%	60%	71%	36%	84%	87%	67%	86%	68%	81%

В целом по выборке и среди компаний, имеющих листинг, наблюдался практически 100% уровень раскрытия отчетности по РСБУ. В группе госкомпаний отчетность по РСБУ за 2007 год раскрыли 95% компаний. Также стоит отметить, что компании раскрывают отчет о движении своих денежных средств реже, нежели баланс и отчет о прибылях и убытках.

Однако доля компаний, которые при этом раскрывают соответствующее заключение внешнего аудитора, ниже, чем доля компаний, раскрывающих саму отчетность. Так, в целом по выборке доля компаний, раскрывших за 2007 год соответствующее заключение внешнего аудитора, составила 80%. Вместе с тем, стоит отметить постепенный рост данного показателя: за последний год он составил 8 п.п., а за период 2003-2007 гг. – 44 п.п.

Госкомпании в данном компоненте отстают от компаний в целом по выборке и от листинговых компаний лишь незначительно.

3.1.2. Раскрытие отчётности по МСФО/ОПБУ США.

Передовой практикой корпоративного управления компаниям рекомендуется раскрывать финансовую отчётность, подготовленную в соответствии с международными стандартами финансовой отчётности (МСФО/ОПБУ США), которая является более информативной с точки зрения акционеров, потенциальных инвесторов и других стейкхолдеров, и сопровождать её заключением внешнего аудитора.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о не очень высоком уровне распространения практики раскрытия отчетности по МСФО/ОПБУ США, за исключением компаний, имеющих листинг.

Таблица 3.1.2. Раскрытие финансовой отчётности по МСФО/ОПБУ США.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	отчётность по итогам					отчётность по итогам					отчётность по итогам
	2007	2006	2005	2004	2003	2007	2006	2005	2004	2003	2007
Бухгалтерский баланс	69%	48%	47%	35%	28%	96%	82%	82%	72%	72%	67%
Отчёт о прибылях и убытках	69%	48%	47%	34%	28%	96%	82%	82%	70%	72%	67%
Отчёт о движении денежных средств	65%	46%	44%	34%	26%	96%	82%	81%	67%	72%	52%
Аудиторское заключение на представленную отчётность	63%	45%	41%	32%	26%	95%	76%	74%	65%	68%	52%

В течение последних пяти лет наблюдался устойчивый рост доли компаний, раскрывающих основные формы отчетности по международным стандартам, как среди компаний, имеющих листинг, так и в целом по выборке (в среднем ежегодно на 6 п.п. и на 10,25 п.п. соответственно).

Наиболее существенный рост доли таких компаний наблюдался в 2008 году. Увеличение данного показателя составило 14 п.п. (до 96%) среди листинговых компаний и 19 п.п. (до 65%) в целом по выборке. Среди госкомпаний доля компаний, раскрывающих бухгалтерский баланс и отчет о прибылях и убытках по международным стандартам, сопоставима со значением в целом по выборке и составляет 67%. Однако при раскрытии отчета о движении денежных средств данный показатель для госкомпаний ниже на 13 п.п., чем в целом по выборке.

При раскрытии финансовой отчётности по международным стандартам за 2007 год по сравнению с предыдущим годом также наблюдалось существенное улучшение показателей опубликования заключения внешнего аудитора, которое должно сопровождать данную отчётность. В целом по выборке доля компаний, раскрывающих аудиторское заключение, увеличилась на 18 п.п. до 63%, среди компаний, имеющих листинг – на 19 п.п. до 95%. За период с 2004 года в этих компаниях рост составил 37 п.п. (в среднем 9,5 п.п. ежегодно) и 27 п.п. (в среднем 6,75 п.п. ежегодно) соответственно.

В группе госкомпаний этот показатель составляет 52%, причем он существенно отстает от значения доли компаний, раскрывающих основные формы отчетности по международным стандартам (баланс и отчет о прибылях и убытках).

3.2. Раскрытие нефинансовой информации.

3.2.1. Раскрытие информации о составе акционеров компании.

В соответствии с передовой практикой корпоративного управления рекомендуется обеспечивать такое раскрытие информации о структуре акционерного капитала компании, которое позволяет потенциальным инвесторам и другим заинтересованным сторонам получить полное представление о её бенефициарных собственниках и оценить их возможности оказывать влияние на принимаемые в этой компании решения.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о невысоком уровне раскрытия российскими компаниями информации о составе своих акционеров-бенефициаров.

Таблица 3.2.1 Раскрытие информации о составе акционеров компании.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Информация раскрыта о бенефициарных собственниках, в совокупности владеющих более 75% голосующих акций, при этом компания для раскрытия информации о бенефициарах установила порог, равный 5% или менее акций	50%	52%	35%	45%	18%	35%	47%	30%	46%	12%	76%

В 2008 году наблюдалось незначительное снижение доли компаний, раскрывающих информацию о бенефициарных собственниках, в совокупности владеющих более 75% голосующих акций (при этом компания для раскрытия информации о бенефициарах установила порог, равный 5% или менее акций).

Если в целом по выборке снижение было незначительным (минус 2 п.п. до 50%), то среди компаний, имеющих листинг, доля компаний с прозрачным раскрытием информации о структуре собственности снизилась по сравнению с предыдущим годом на 12 п.п. до 35%.

Однако за период с 2004 по 2008 гг. раскрытие информации о бенефициарных собственниках значительно улучшилось: доля компаний, раскрывающих информацию о собственниках более 75% голосующих акций, выросла на 32 п.п. (в среднем на 8 п.п. ежегодно) в целом по выборке. Среди компаний, имеющих листинг, рост данного показателя в этот период составил 23 п.п., однако динамика его изменения была неустойчивой: годы роста чередуются годами падения.

Госкомпании демонстрируют более высокий уровень прозрачности, раскрывая сведения об основном своем собственнике – государстве. Поэтому результат в этой группе существенно отличается от общей выборки – 76% против 50% в целом по выборке.

3.2.2. Раскрытие информации о составе совета директоров и исполнительных органов.

Раскрытие подробных сведений о каждом члене исполнительных органов и совета директоров, позволяющих всем заинтересованным лицам оценить его компетентность, независимость и способность эффективно исполнять свои обязанности, а также наличие или отсутствие у него конфликта интересов,

предусмотрено российским законодательством и рекомендациями передовой практики корпоративного управления.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о высоком уровне раскрытия российскими компаниями информации о членах советов директоров и исполнительных органов.

Таблица 3.2.2А. Раскрытие информации о составе совета директоров.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
фамилия, имя, отчество	98%	100%	97%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
сведения об образовании	65%	75%	80%	66%	50%	82%	76%	90%	67%	50%	81%
все должности, занимаемые таким лицом в эмитенте за последние 5 лет в хронологическом порядке	95%	99%	96%	97%	100%	100%	100%	100%	98%	100%	90%
все должности, занимаемые таким лицом в других организациях за последние 5 лет в хронологическом порядке	96%	99%	96%	96%	100%	100%	100%	100%	98%	100%	86%
доли участия такого лица в уставном капитале компании	93%	98%	97%	97%	99%	100%	100%	100%	98%	99%	90%
доли участия такого лица в уставном капитале дочерних и зависимых обществ компании	92%	98%	96%	96%	98%	100%	100%	100%	100%	98%	90%
любые родственные связи с иными лицами, входящими в состав органов управления эмитента и/или органов контроля за финансово-хозяйственной деятельностью эмитента.	92%	90%	91%	Н/Д	Н/Д	98%	95%	100%	Н/Д	Н/Д	86%

В 2008 году самые высокие показатели раскрытия такой информации наблюдались среди компаний, имеющих листинг. В группе госкомпаний также отмечен высокий уровень раскрытия сведений о членах советов директоров.

Таблица 3.2.2Б. Раскрытие информации о составе исполнительных органов.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
фамилия, имя, отчество	99%	99%	91%	99%	100%	100%	100%	83%	100%	100%	100%
сведения об образовании	70%	76%	73%	66%	48%	86%	76%	67%	68%	48%	86%
все должности, занимаемые таким лицом в эмитенте за последние 5 лет в хронологическом порядке	98%	99%	89%	97%	100%	100%	100%	83%	100%	100%	95%
все должности, занимаемые таким лицом в других организациях за последние 5 лет в хронологическом порядке	98%	99%	90%	96%	100%	100%	100%	83%	100%	100%	95%
доли участия такого лица в уставном капитале компании	93%	98%	91%	96%	99%	100%	100%	83%	98%	99%	86%
доли участия такого лица в уставном капитале дочерних и зависимых обществ компании	91%	98%	91%	94%	98%	100%	100%	83%	98%	98%	90%
любые родственные связи с иными лицами, входящими в состав органов управления эмитента и/или органов контроля за финансово-хозяйственной деятельностью эмитента.	91%	91%	84%	Н/Д	Н/Д	98%	95%	81%	Н/Д	Н/Д	81%

В части раскрытия российскими компаниями информации о членах исполнительных органов в 2008 году суммарные показатели и динамика изменений сходны с показателями раскрытия информации о членах советов директоров.

3.2.3. Раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров компании.

Раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров позволяет заинтересованным лицам оценить его адекватность масштабу деятельности компании, уровню принимаемой на себя членами совета директоров ответственности и объему выполняемой ими работы. Наиболее эффективным способом достижения этого является раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров индивидуально по каждому члену совета директоров с указанием критериев определения размера соответствующего вознаграждения.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о низком уровне распространения данной практики среди российских компаний.

Таблица 3.2.3. Раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Информация раскрывается в индивидуальном порядке по каждому члену совета директоров	13%	11%	8%	7%	9%	21%	16%	13%	12%	20%	5%
Информация о вознаграждениях раскрывается частично, либо в совокупности без индивидуализации	81%	84%	86%	77%	80%	77%	81%	83%	81%	76%	71%
Информация о вознаграждениях является закрытой	6%	5%	6%	16%	11%	2%	3%	4%	7%	4%	24%

За последние пять лет количество компаний, раскрывающих информацию об индивидуальном размере вознаграждения членов советов директоров, практически не изменилось и находилось примерно на одном и том же уровне. За период с 2004 по 2008 гг. доля таких компаний в целом по выборке возросла только на 4 п.п. до 13%.

Среди госкомпаний раскрытие размера индивидуального вознаграждения членов советов директоров не получило широкого распространения: только 5% госкомпаний раскрывали в 2008 году данную информацию.

Более того, среди госкомпаний 24% вообще не раскрывали какой-либо информации о вознаграждении членов совета директоров в 2008 году. В этом плане госкомпании заметно хуже, чем компании в целом по выборке, где этот показатель составляет только 6%.

3.2.4. Раскрытие информации о вознаграждении членов исполнительных органов компании.

Раскрытие информации о вознаграждении членов исполнительных органов компании позволяет заинтересованным лицам оценить адекватность их вознаграждения масштабу и эффективности деятельности этой компании. Наиболее эффективным способом достижения этого является раскрытие информации о вознаграждении руководства индивидуально по каждому лицу с указанием критериев определения размера соответствующего вознаграждения.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о низком уровне распространения данной практики среди российских компаний.

Таблица 3.2.4. Раскрытие информации о вознаграждении членов исполнительных органов.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Информация раскрывается в индивидуальном порядке по каждому члену исполнительного органа	3%	7%	5%	6%	9%	5%	5%	2%	12%	20%	0%
Информация о вознаграждениях раскрывается частично, либо в совокупности без индивидуализации	69%	67%	64%	73%	80%	72%	81%	83%	74%	76%	67%
Информация о вознаграждениях является закрытой	28%	26%	31%	16%	11%	23%	14%	15%	14%	4%	33%

В 2004-2008 гг. по всем группам анализируемых компаний наблюдалась отрицательная динамика изменений в части раскрытия информации о вознаграждении членов исполнительных органов.

Доля раскрытия информации в индивидуальном порядке за этот период сократилась на 6 п.п. в целом по выборке и на 15 п.п. среди имеющих листинг компаний. При этом доля компаний, вообще не раскрывающих информацию о вознаграждении членов исполнительных органов, увеличилась с 2004 года на 17 п.п. (в среднем на 4,25 п.п. ежегодно) в целом по выборке и на 19 п.п. (в среднем на 4.75 п.п. ежегодно) среди имеющих листинг компаний.

В 2008 году доля компаний, у которых информация о вознаграждении членов исполнительных органов является закрытой, в группе компаний, имеющих листинг, увеличилась на 9 п.п. до 23%, а в целом по выборке - на 2 п.п. до 28%.

Доля компаний, раскрывающих информацию о размере индивидуального вознаграждения по каждому члену исполнительных органов, за последний год уменьшилась до 3% в целом по выборке и осталась на прежнем 5% уровне среди компаний, имеющих листинг.

Среди госкомпаний нет ни одной компании, которая бы раскрывала информацию об индивидуальном размере вознаграждения членов исполнительных органов. Показатель, отражающий долю компаний, вообще не раскрывающих информацию о вознаграждении членов исполнительных органов, для госкомпаний составил в 2008 году 33%.

3.2.5. Раскрытие информации о стратегии развития компании.

Составной частью нефинансовой информации о деятельности компании является информация о стратегии её развития. Акционерам, инвесторам и иным заинтересованным лицам необходима информация о наличии у компании стратегии развития, её ключевых целях и задачах на среднесрочную и долгосрочную перспективу, чтобы оценить адекватность этой стратегии общим рыночным тенденциям, а также оценить перспективы роста компании с учётом этих данных.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о более высоком уровне распространения практики раскрытия информации о стратегии развития среди компаний, имеющих листинг, и госкомпаний, нежели в целом по выборке.

Таблица 3.2.5. Раскрытие информации о стратегии развития компании.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о стратегии её развития	55%	52%	39%	71%	51%	70%	71%	57%	77%	80%	67%

В целом по выборке доля компаний, раскрывающих на своем Интернет-сайте информацию о стратегии развития, по сравнению с предыдущим годом увеличилась, но незначительно (плюс 3 п.п.), и составила в 2008 году 55%.

Среди компаний, имеющих листинг, доля компаний, раскрывающих на своем Интернет-сайте информацию о стратегии развития, за этот период почти не изменилась (минус 1 п.п.), однако продолжает оставаться на наиболее высоком уровне среди других подгрупп компаний (70%).

Уровень данного показателя для госкомпаний в 2008 году был несколько ниже, чем для имеющих листинг компаний, но выше, чем в целом по выборке (67%).

Существенное сокращение в 2006 году по сравнению с 2005 годом доли компаний, раскрывающих на своём Интернет-сайте информацию о стратегии развития, обусловлено изменением методики оценки, используемой в рамках исследования. С 2006 года положительно оценивается практика, при которой информация о стратегии раскрывается в виде отдельного раздела Интернет-сайта компании, в то время как в предыдущие годы равнозначно позитивно оценивалось раскрытие компанией такой информации в годовом отчёте, размещенном на Интернет-сайте.

3.2.6. Раскрытие информации о решениях совета директоров компании.

Передовая практика корпоративного управления заключается в раскрытии всех решений совета директоров, если они не составляют конфиденциальной информации, всем заинтересованным лицам наиболее оперативным, экономичным и равноправным способом. В этой связи размещение информации о принятых советом директоров решениях в отдельном разделе Интернет-сайта (помимо обязательного раскрытия указанной информации в соответствии с требованиями законодательства) рассматривается как один из каналов распространения указанной информации, обеспечивающих наиболее равноправный, своевременный и не связанный с чрезмерными расходами доступ к ней.

Согласно результатам настоящего исследования, практика раскрытия информации о решениях советов директоров компаний имеет низкий уровень распространения среди российских компаний.

Таблица 3.2.6. Раскрытие информации о решениях совета директоров компании.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
На Интернет-сайте компании раскрываются протоколы заседаний совета директоров или выписки из них	18%	25%	25%	42%	41%	23%	27%	22%	44%	48%	20%

Степень распространенности практики раскрытия на Интернет-сайте протоколов заседаний советов директоров в российских компаниях в 2008 году сократился на 7 п.п. до уровня 18%. Небольшое снижение отмечено также среди компаний, имеющих листинг, оно составило 4 п.п. до уровня 23%. Среди госкомпаний данная практика получила распространение среди 20% компаний.

Существенное сокращение в 2006 году по сравнению с 2005 годом доли компаний, раскрывающих на своем Интернет-сайте информацию о решениях совета директоров, обусловлено изменением методики оценки, используемой в рамках исследования. С 2006 года положительно оценивается практика, при которой протоколы заседаний совета директоров или выписки из них раскрываются в отдельном разделе Интернет-сайта компании, в то время как в предыдущие годы равнозначно позитивно оценивалось раскрытие компанией такой информации в составе сообщений о существенных фактах, размещаемых на Интернет-сайте.

3.2.7. Раскрытие информации о практике корпоративного управления компании.

Акционеры, инвесторы и иные заинтересованные стороны должны обладать информацией о том, каким образом построена система корпоративного управления компании с целью всесторонней оценки своих инвестиционных рисков, а также того,

каким образом учитываются их интересы в деятельности компании. Наиболее удобным способом доведения до них такой информации является Интернет-сайт компании.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о невысоком уровне распространения среди российских компаний практики раскрытия информации об их корпоративном управлении.

Таблица 3.2.7. Раскрытие информации о практике корпоративного управления.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о практике корпоративного управления	47%	48%	41%	53%	46%	68%	76%	72%	70%	80%	43%

За последние 5 лет значение данного показателя в целом по выборке практически не изменилось и находилось примерно на одном и том же уровне (47% в 2008 г. против 46% в 2004 г.). Среди компаний в листинге снижение за последний год составило 8 п.п. до 68% (минус 12 п.п. с 2004 года). Результат, полученный по государственным компаниям, в 2008 году оказался несколько ниже, чем в целом по выборке, и составил 43%. Разрыв по сравнению с листинговыми компаниями был значительным и составил 25 п.п.

Сокращение в 2006 году по сравнению с 2005 годом доли компаний, раскрывающих на своем Интернет-сайте информацию о практике корпоративного управления, обусловлено изменением методики оценки, используемой в рамках исследования. С 2006 года положительно оценивается практика, при которой такие сведения раскрываются в отдельном разделе Интернет-сайта компании, в то время как в предыдущие годы равнозначно позитивно оценивалось раскрытие компанией такой информации в годовом отчете, размещаемом на Интернет-сайте.

3.3. Общая дисциплина раскрытия информации.

3.3.1. Наличие положения об информационной политике.

Принятие компанией внутреннего документа, определяющего принципы и подходы к раскрытию информации о компании, в том числе, описание перечня информации и порядка её предоставления всем заинтересованным лицам, позволяет повысить эффективность информационной политики компании.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о невысоком уровне распространения среди российских компаний практики утверждения отдельного внутреннего документа об информационной политике, за исключением компаний, имеющих листинг.

Таблица 3.3.1. Наличие положений о раскрытии информации.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В компании утверждено положение об информационной политике	55%	48%	47%	34%	Н/Д	75%	71%	70%	61%	Н/Д	43%

За последний год в целом по выборке, а также среди компаний, имеющих листинг, доля компаний, утвердивших положение об информационной политике, возросла на 7 п.п. (до уровня 55%) и на 4 п.п. (до уровня 75%) соответственно.

Тенденция роста данного показателя наблюдается с 2005 года. С того момента рост в целом по выборке составил 21 п.п. (в среднем 7 п.п. ежегодно) и 14 п.п. (в среднем более 4,5 п.п. ежегодно) среди листинговых компаний.

Госкомпании в плане регулирования информационной политики отстают от компаний в целом по выборке. В 2008 году в этой подгруппе доля компаний, утвердивших положение об информационной политике, составила лишь 43%, что ниже показателя в целом по выборке на 12 п.п.

3.3.2. Качество годового отчёта компании.

Важным каналом коммуникации с акционерами, инвесторами и иными заинтересованными лицами является годовой отчёт компании. Компания должна стремиться к тому, чтобы годовой отчёт подготавливался не только с целью соответствия требованиям законодательства, но и содержал подробную, актуальную и достоверную информацию о результатах и различных аспектах деятельности компании, необходимую для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о невысоком уровне соблюдения российскими компаниями требований законодательства к содержанию годового отчёта при высоком уровне использования Интернет-сайтов компаний для размещения годовых отчетов.

Таблица 3.3.2. Наличие годового отчёта на Интернет-сайте компании и качество его содержания.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Годовой отчёт представлен на Интернет-сайте компании	97%	93%	83%	77%	Н/Д	98%	95%	94%	84%	Н/Д	100%
Объем соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчёта.	56%	53%	49%	58%	Н/Д	64%	56%	58%	60%	Н/Д	54%

В 2005-2008 гг. по всем группам анализируемых компаний произошло увеличение доли компаний, размещающих годовой отчёт на своем Интернет-сайте. В целом по выборке рост составил 20 п.п. (в среднем более 6,5 п.п. ежегодно), среди компаний, имеющих листинг, - 14 п.п. (в среднем более 4,5 п.п. ежегодно). Значение данного показателя во всех группах в 2008 году превысило 95%.

Среди госкомпаний нет ни одной компании, которая бы не разместила в 2008 году годовой отчет на своем Интернет-сайте.

С точки зрения соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчета, практика российских компаний в целом по выборке улучшилась за последний год только на 3 п.п. до 56%. Более заметное улучшение содержания годовых отчётов было отмечено у компаний, имеющих листинг, – 9 п.п. роста по сравнению с 2007 годом до уровня 64%. Однако в течение 2005-2008 гг. динамика изменения данного показателя была неустойчивой.

Среди госкомпаний доля компаний, выполняющих требования законодательства к раскрытию информации в годовом отчёте, сопоставима с показателем в общей выборке и составила в 2008 году 54%.

3.3.3. Качество Интернет-сайта компании.

Одним из наиболее доступных и удобных в использовании источников информации о компании в настоящее время является её Интернет-сайт. Поэтому качество его содержания становится важным фактором, характеризующим уровень информационной прозрачности компании.

В соответствии с требованиями законодательства и рекомендациями передовой практики корпоративного управления на Интернет-сайте компании должна раскрываться следующая информация о ней: устав и внутренние документы, регулирующие работу органов управления и контроля, состав совета директоров и исполнительных органов, структура акционерного капитала, сведения о практике корпоративного управления и стратегии развития компании, решения совета директоров и общего собрания акционеров, а также годовые отчёты.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о среднем уровне раскрытия информации на Интернет-сайтах российских компаний, за исключением компаний, имеющих листинг.

Таблица 3.3.3. Качество Интернет-сайта компании.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Доля информации, раскрываемая компаниями в среднем от полного объема, предусмотренного указанным выше перечнем	69%	68%	61%	77%	70%	79%	81%	72%	82%	84%	66%

За последние пять лет значение данного показателя в целом по выборке практически не изменилось и составило в 2008 году 69%.

Среди компаний, имеющих листинг, этот показатель снизился на 5 п.п. до уровня 79%, однако продолжает оставаться на наиболее высоком уровне среди других подгрупп компаний.

В группе госкомпаний показатель раскрытия информации на Интернет-сайте составил в 2008 году 66%, что сопоставимо со значением в целом по выборке, но отстает от показателя имеющих листинг компаний на 13 п.п.

3.3.4. Равнодоступность информации для российских и зарубежных инвесторов.

В соответствии с рекомендациями передовой практики корпоративного управления компании должны следовать принципу равнодоступности при раскрытии информации о своей деятельности. В этой связи компания должна обеспечивать перевод размещаемой ею существенной информации на основные используемые заинтересованными сторонами языки. В отношении российских компаний этот принцип, в частности, заключается в необходимости перевода на английский язык существенной информации, размещаемой на русском языке и, наоборот, в необходимости перевода на русский язык существенной информации, размещаемой на английском языке.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о невысоком уровне распространения такой практики среди российских компаний.

Таблица 3.3.4. Равнодоступность информации для российских и зарубежных инвесторов.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Компания следует принципу зеркального отображения информации на русскоязычной и англоязычной версиях своего Интернет-сайта	46%	37%	28%	16%	16%	60%	58%	54%	33%	44%	48%

В целом по выборке доля компаний, соблюдающих принцип соответствия информации на русско- и англоязычной версиях своего Интернет-сайта, за последние пять лет постоянно увеличивалась: в среднем ежегодно на 7,5 п.п. в целом по выборке и на 4 п.п. среди имеющих листинг компаний.

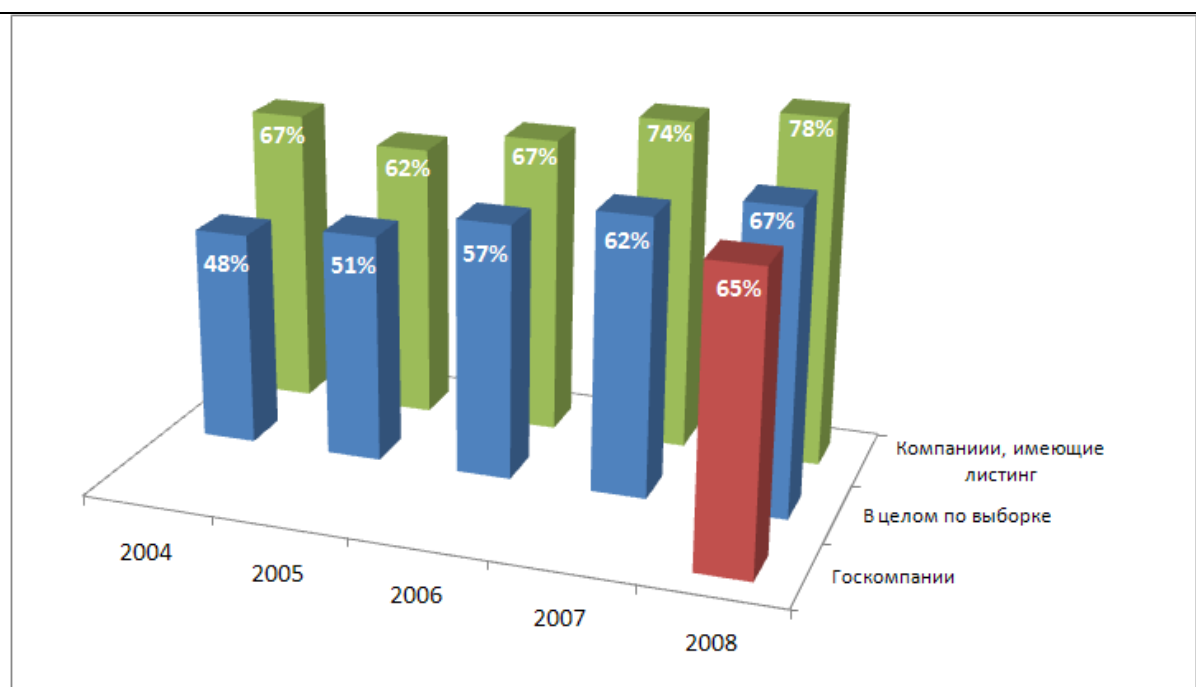
В целом по выборке за последний год данный показатель увеличился на 9 п.п. и составил в 2008 году 46%. Среди компаний, имеющих листинг, данный показатель за последний год практически не изменился (плюс 2 п.п.) и составил 60%.

Для группы госкомпаний значение данного показателя сопоставимо со значением в целом по выборке, и составило в 2008 году 48%.

Раскрытие информации: выводы

1. Уровень развития практики российских компаний в области раскрытия информации находится на довольно высоком уровне. Доля соблюдаемых в среднем рекомендаций, относящихся к компоненту «Раскрытие информации», в целом по выборке в 2008 году составила 67%, увеличившись по сравнению с 2007 годом на 5 п.п. (см. рис. 3).
2. Динамика изменения данного показателя за период с 2004 по 2008 гг. была устойчиво положительной: суммарное увеличение в целом по выборке составило 19 п.п., среднегодовой прирост – почти 5 п.п.
3. Компании, акции которых включены в котировальные списки ММВБ, показывают более высокий уровень развития практики корпоративного управления в данном компоненте. В 2005 году было отмечено снижение показателя до минимального значения с 67 до 62%, однако с 2005 года данный показатель ежегодно прибавлял в среднем около 5 п.п. и достиг максимального значения 78%, превысив аналогичный показатель за 2007 год на 4 п.п.
4. Для госкомпаний в 2008 году, этот показатель составил 65%, что сопоставимо со значением данного показателя в целом по выборке, но ниже уровня листинговых компаний на 13 п.п.

Рисунок 3 Динамика развития практики корпоративного управления в области раскрытия информации в 2004-2008 гг.



На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках компонента «Раскрытие информации», в среднем соблюдаемых компаниями анализируемых групп.

В качестве **наиболее развитых** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Раскрытие информации», степень распространения которых к 2008 году достигла довольно высокого уровня, выделяются следующие:

1. Почти 100% компаний раскрывают свою финансовую отчетность по РСБУ (в целом по выборке – 99%; среди листинговых компаний – 100%; среди госкомпаний – 95%).
2. Почти 100% компаний раскрывают годовые отчеты на своих корпоративных Интернет-сайтах (в целом по выборке – 97%; среди листинговых компаний – 98%; среди госкомпаний – 100%).
3. Госкомпании демонстрируют более высокий уровень прозрачности структуры акционерного капитала, раскрывая сведения о своем основном собственнике – государстве (76%).
4. Почти 100%-й уровень раскрытия информации о составе советов директоров и исполнительных органов среди всех рассматриваемых подгрупп компаний.
5. Высокий уровень раскрытия информации на Интернет-сайтах компаний, имеющих листинг: доля информации, раскрываемой в среднем от максимально возможного объема, среди таких компаний составила в 2008 году 79%.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области раскрытия информации, по которым в 2004-2008 гг. наблюдалась **устойчивая положительная динамика** их изменения:

1. В течение последних пяти лет происходило постепенное улучшение практики раскрытия компаниями заключений внешнего аудитора, которые должны сопровождать публикуемую отчетность по РСБУ: в целом по выборке рост составил 44 п.п. (в среднем 11 п.п. ежегодно); среди имеющих листинг компаний – плюс 16 п.п. (в среднем 4 п.п. ежегодно).
2. В течение последних пяти лет наблюдался устойчивый рост доли компаний, раскрывающих основные формы отчетности по международным стандартам, как среди компаний, имеющих листинг, так и в целом по выборке (в среднем ежегодно на 6 п.п. и на 10,25 п.п. соответственно).
3. При раскрытии финансовой отчетности по международным стандартам за эти годы также наблюдалось существенное улучшение показателей опубликования заключения внешнего аудитора, которое должно сопровождать данную отчетность. Рост составил 37 п.п. (в среднем 9,5 п.п. ежегодно) в целом по выборке и 27 п.п. (в среднем 6,75 п.п. ежегодно) среди листинговых компаний.
4. С 2005 года наблюдается тенденция роста доли компаний, утвердивших внутренний документ, который регулирует их информационную политику. С того момента рост в целом по выборке составил 21 п.п. (в среднем 7 п.п. ежегодно) и 14 п.п. (в среднем более 4,5 п.п. ежегодно) среди имеющих листинг компаний.
5. Доля компаний, обеспечивающих равнодоступность информации о своей деятельности для российских и зарубежных инвесторов за счет соблюдения принципа соответствия сведений на русско- и англоязычных версиях Интернет-сайта, в 2004-2008 гг. в целом по выборке выросла на 30 п.п. до 46% (ежегодный прирост на 7,5 п.п.), а среди имеющих листинг компаний – на 16 п.п. до 60% (ежегодный прирост на 4 п.п.).

В качестве **требующих улучшения** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Раскрытие информации», степень распространения

которых в 2008 году продолжала оставаться на низком уровне, выделяются следующие:

1. Невысокий уровень распространения практики утверждения отдельного внутреннего документа, регулирующего информационную политику компании (55% в целом по выборке).
2. Недостаточно высокий уровень прозрачности структуры акционерного капитала (50% в целом по выборке; сокращение с 47 до 35% среди компаний, имеющих листинг). Исключение – госкомпании, которые демонстрируют более высокий уровень прозрачности, раскрывая сведения о своем основном собственнике – государстве (76%).
3. Крайне низкий уровень раскрытия информации о размере индивидуального вознаграждения, выплачиваемого каждому члену совета директоров и исполнительных органов компании (13% и 3% соответственно в целом по выборке; 21% и 5% – среди листинговых компаний; 5% и 0% – среди госкомпаний).
4. Невысокий уровень соблюдения российскими компаниями требований законодательства к содержанию годового отчёта (56% в целом по выборке; 64% среди листинговых компаний; 54% среди госкомпаний).
5. Низкий уровень распространения практики раскрытия протоколов заседаний совета директоров (или выписок из протоколов) путем создания соответствующего отдельного раздела на Интернет-сайте компании (18% в целом по выборке; 23% среди листинговых компаний; 20% среди госкомпаний).

Результаты исследования позволяют также провести следующее **сопоставление** уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области раскрытия информации, сложившегося **в компаниях с госучастием**, с одной стороны, и **в целом по выборке**, с другой стороны:

Аспекты, по которым в госкомпаниях по сравнению с компаниями в целом по выборке уровень развития корпоративного управления в области раскрытия информации...

выше	сопоставим	ниже
<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскрытие информации о составе акционеров компании. 2. Раскрытие информации о стратегии развития компании. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскрытие отчётности по РСБУ. 2. Раскрытие информации о составе совета директоров. 3. Раскрытие информации о составе исполнительных органов. 4. Раскрытие информации о вознаграждении членов исполнительных органов. 5. Раскрытие информации о решениях совета директоров компании. 6. Раскрытие информации о практике корпоративного управления. 7. Наличие положений о раскрытии информации. 8. Наличие годового отчёта на Интернет-сайте компании и качество его содержания. 9. Качество Интернет-сайта компании. 10. Равнодоступность информации для российских и зарубежных инвесторов. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскрытие финансовой отчётности по МСФО/ОПБУ США. 2. Раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров.

4. Корпоративная социальная ответственность

Важным компонентом практики корпоративного управления компании, оказывающим позитивное влияние на устойчивость её развития, является корпоративная социальная ответственность. В частности, передовая практика корпоративного управления исходит из того, что компания должна учитывать в своей деятельности, интересы иных, помимо акционеров, заинтересованных сторон: работников, клиентов, поставщиков, государства, местных сообществ.

4.1. Наличие реализованных проектов корпоративной социальной ответственности для сотрудников компании и членов их семей.

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

В целом результаты настоящего исследования свидетельствуют о довольно высоком уровне распространения среди российских компаний практики реализации социальных проектов для своих сотрудников и членов их семей.

Таблица 4.1. Проекты КСО для сотрудников компании и членов их семей.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Имеются такие реализованные проекты или находятся в стадии реализации	77%	79%	80%	71%	70%	82%	86%	81%	74%	76%	62%

В течение последних пяти лет наблюдалась неустойчивая динамика изменения доли компаний, реализующих проекты КСО для сотрудников и членов их семей. По сравнению с 2004 годом эта доля выросла как в целом по выборке (плюс 7 п.п.), так и среди компаний, имеющих листинг (плюс 6 п.п.). Однако последний год не был годом с максимальным уровнем данного показателя за этот период. Кроме того, в 2008 году по сравнению с 2007 годом наблюдалось небольшое снижение доли компаний, реализующих проекты КСО для сотрудников и членов их семей (минус 2 п.п. в целом по выборке и минус 4 п.п. в подгруппе листинговых компаний).

Уровень распространения практики реализации проектов КСО для сотрудников и членов их семей в группе госкомпаний оказался ниже, чем в целом по выборке, на 15 п.п. и составил в 2008 году 62%.

4.2. Наличие проектов корпоративной социальной ответственности для населения по месту деятельности компании.

Проекты корпоративной социальной ответственности для населения по месту деятельности компании позволяют обеспечить лояльное отношение к ней со стороны местных сообществ.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о довольно высоком уровне распространения среди российских компаний практики реализации проектов КСО для населения по месту их деятельности.

Таблица 4.2. Проекты КСО для населения по месту деятельности компании.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Имеются такие реализованные проекты или находятся в стадии реализации	75%	65%	60%	53%	53%	86%	92%	78%	70%	56%	62%

За последние пять лет в целом по выборке наблюдался устойчивый рост доли компаний, реализующих проекты КСО для населения по месту их деятельности: по сравнению с 2004 годом она увеличилась на 22 п.п. и составила 2008 году 75%. Причем наиболее существенный рост данного показателя произошел за последний год (плюс 10 п.п. по сравнению с 2007 годом).

Среди компаний, имеющих листинг, наблюдалась менее устойчивая динамика роста, однако увеличение доли компаний, реализующих проекты КСО для населения по месту их деятельности, также было существенным за последние пять лет (плюс 30 п.п. по сравнению с 2004 годом). В 2008 году относительно предыдущего года наблюдалось снижение данного показателя на 6 п.п.

Уровень распространения практики реализации проектов КСО для населения по месту деятельности в группе госкомпаний оказался ниже, чем в целом по выборке, на 13 п.п. и составил в 2008 году 62%.

4.3. Наличие проектов корпоративной социальной ответственности для контрагентов компании.

Проекты корпоративной социальной ответственности в отношении контрагентов компании позволяют обеспечить лояльное отношение к ней со стороны клиентов и поставщиков, установить с ними более долгосрочные отношения, снижают риск нестабильности поставок и внезапного резкого снижения спроса на товары и услуги компании.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о низком уровне распространения соответствующей практики среди российских компаний.

Таблица 4.3. Проекты КСО для контрагентов компании.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
Компании имеют такие реализованные проекты или проекты находятся в стадии реализации	32%	26%	18%	11%	17%	42%	32%	11%	18%	24%	48%

В целом по выборке, а также среди компаний, имеющих листинг, за период 2004-2008гг. наблюдался очевидный прогресс в распространении практики реализации компаниями проектов КСО для контрагентов. Доля компаний, реализующих проекты КСО для контрагентов, в данных подгруппах увеличилась за этот период на 15 п.п. до 32% и 18 п.п. до 42% соответственно. По сравнению с

предыдущим годом в 2008 году данный показатель вырос на 6 п.п. в целом по выборке и на 10 п.п. среди компаний, имеющих листинг.

В группе госкомпаний доля компаний, реализующих данные проекты, составила 48%, что является самым высоким показателем среди исследуемых групп.

4.4. Наличие публичного документа, закрепляющего принципы и подходы к корпоративной социальной ответственности.

Эффективность корпоративной социальной ответственности в немалой степени зависит от закрепления соответствующей политики компании во внутреннем документе, в котором определяются цели и задачи социальной политики этой компании, основные направления её реализации, органы управления и должностные лица, ответственные за реализацию, а также, возможно, инструменты оценки её эффективности.

В ходе настоящего исследования в качестве позитивной практики оценивалось наличие в компании внутреннего документа, закрепляющего хотя бы часть принципов корпоративной социальной ответственности, которым следует в своей деятельности эта компания.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют об очень низком уровне распространения практики принятия компаниями официальных документов, регламентирующих цели, задачи и принципы корпоративной социальной ответственности.

Таблица 4.4. Наличие документа, устанавливающего принципы КСО компании.

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В компании утверждён подобный документ о корпоративной социальной ответственности	23%	8%	9%	6%	Н/Д	23%	11%	9%	6%	Н/Д	29%

В течение периода с 2005 по 2008 гг. в целом по выборке, а также среди компаний, имеющих листинг, наблюдался очевидный прогресс в сфере утверждения компаниями внутренних документов о КСО. Так, в целом по выборке, а также среди компаний, имеющих листинг, доля компаний с такими документами составила 23%, увеличившись на 15 п.п. и 12 п.п. соответственно. Однако пока распространение данной практики продолжает оставаться на очень низком уровне.

В группе госкомпаний цели, задачи и принципы КСО утверждены в виде отдельного документа у 29% компаний, что является самым высоким показателем среди оцениваемых групп, но все равно низким относительно максимально возможного уровня.

4.5. Наличие в компании свода правил корпоративной этики.

Кодекс деловой этики призван служить основой этичного поведения сотрудников и руководства компании, фактором её устойчивого развития и благоприятного имиджа.

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о невысоком уровне распространения данной практики среди российских компаний.

Таблица 4.5. Наличие в компании свода правил корпоративной этики

	В целом по выборке					Компании, имеющие листинг					Госкомпании
	2008	2007	2006	2005	2004	2008	2007	2006	2005	2004	2008
В компании утверждён подобный документ о правилах корпоративной этики	25%	15%	15%	8%	9%	34%	26%	24%	12%	16%	24%

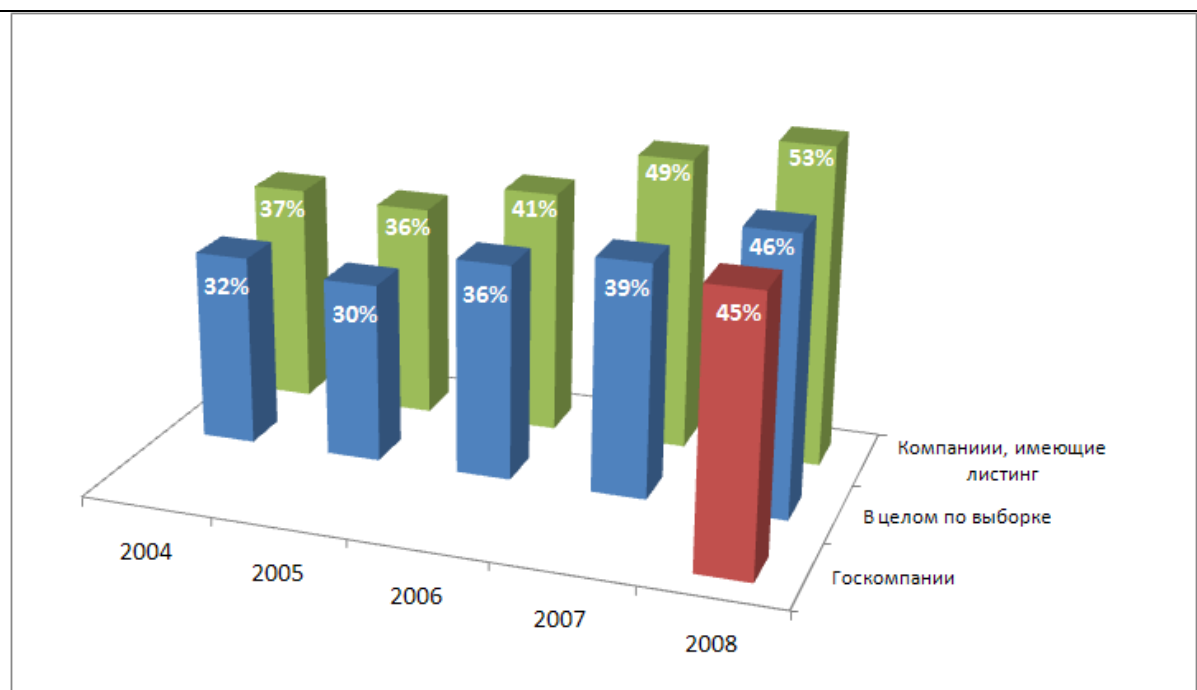
В течение последних пяти лет 2004 по 2008 гг. в целом по выборке, а также среди компаний, имеющих листинг, наблюдался очевидный прогресс в утверждении компаниями внутренних документов о корпоративной этике. Так, в целом по выборке доля таких компаний выросла за этот период на 16 п.п. с 9 до 25%, а среди компаний, имеющих листинг, – на 18 п.п. с 16 до 34%. В течение последнего года рост данного показателя составил в этих подгруппах 10 и 8 п.п. соответственно. Однако пока распространение данной практики продолжает оставаться на невысоком уровне.

Значение данного показателя среди госкомпаний сопоставимо с уровнем в целом по выборке и составляет 24%.

Корпоративная социальная ответственность: выводы

- 1.** Развитие практики российских компаний в области корпоративной социальной ответственности продолжает оставаться на невысоком уровне. Компании в целом по выборке в 2008 году соблюдали в среднем 46% рекомендаций, относящихся к компоненту «Корпоративная социальная ответственность».
- 2.** Вместе с тем, за последние пять лет наблюдалась положительная динамика развития практики российских компаний в области корпоративной социальной ответственности (см. рис. 4): с 2004 года уровень выполнения рекомендаций по корпоративной социальной ответственности в целом по выборке вырос на 14 п.п. с 32 до 46% (в среднем плюс 3,5 п.п. ежегодно). В 2008 году по сравнению с предыдущим годом данный показатель вырос на 4 п.п.
- 3.** Компании, акции которых включены в котировальные списки ММВБ, показывают более высокий уровень развития практики корпоративного управления в данном компоненте. Так, в 2008 году он составил в данной подгруппе 53% против 46% в целом по выборке.
- 4.** В группе компаний, имеющих листинг, в течение последних пяти лет также наблюдалась положительная динамика развития практики в области корпоративной социальной ответственности: с 2004 года рост доли рекомендаций практики корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность», в среднем соблюдаемых компаниями данной группы, составил 16 п.п. Причем более половины этого роста пришлось на последний год, когда в 2008 году уровень выполнения рекомендаций в части корпоративной социальной ответственности вырос по сравнению с предыдущим годом на 7 п.п.
- 5.** Уровень данного показателя среди госкомпаний в 2008 году был сопоставим с уровнем в целом по выборке, и составил 45%. Относительно максимального уровня, наблюдавшегося для компаний в листинге, госкомпании отстают на 8 п.п.

Рисунок 4 Динамика развития практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности в 2004-2008 гг.



На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность», в среднем соблюдаемых компаниями анализируемых групп

В качестве **наиболее развитых** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность», степень распространения которых к 2008 году достигла довольно высокого уровня, выделяются следующие:

1. Распространение практики реализации проектов КСО для сотрудников компании и членов их семей остается на высоком уровне: 77% в целом по выборке и 82% среди имеющих листинг компаний.
2. Практика реализации проектов КСО для населения по месту деятельности компании также получила довольно широкое распространение: 75% в целом по выборке и 86% среди имеющих листинг компаний.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности, по которым в 2004-2008 гг. наблюдалась **устойчивая положительная динамика** их изменения:

1. Устойчивый рост доли компаний, реализующих проекты КСО для населения по месту их деятельности: плюс 22 п.п. в целом по выборке и плюс 30 п.п. среди имеющих листинг компаний.
2. Почти двукратный рост доли компаний, реализующих проекты КСО для своих контрагентов: плюс 15 п.п. в целом по выборке и плюс 18 п.п. среди имеющих листинг компаний.
3. Доля компаний, которые имеют официальные документы, регламентирующие цели, задачи и принципы корпоративной социальной ответственности, выросла за период 2005-2008 гг. с 6 до 23% в целом по выборке и среди имеющих листинг компаний.
4. Доля компаний, утвердивших свод правил корпоративной этики, в целом по выборке возросла за последние пять лет с 9 до 25% и среди компаний, имеющих листинг, – с 16 до 34%.

В качестве **требуемых улучшения** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность», степень распространения которых в 2008 году продолжала оставаться на низком уровне, выделяются следующие:

1. Низкий уровень распространения практики реализации компаниями проектов корпоративной социальной ответственности для своих контрагентов: в целом по выборке доля таких компаний в 2008 году составляла 32%; среди имеющих листинг компаний – 42%; среди госкомпаний – 48%.
2. Низкий уровень распространения практики принятия публичного документа, закрепляющего принципы и подходы компании к реализации её корпоративной социальной ответственности: 23% в целом по выборке и среди компаний, имеющих листинг; 29% среди госкомпаний.
3. Низкий уровень распространения практики принятия свода правил корпоративной этики: 25% в целом по выборке; 34% среди имеющих листинг компаний; 24% среди госкомпаний.

Результаты исследования позволяют также провести следующее **сопоставление** уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности, сложившегося в **компаниях с госучастием**, с одной стороны, и **в целом по выборке**, с другой стороны:

Аспекты, по которым в госкомпаниях по сравнению с компаниями в целом по выборке уровень развития корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности...

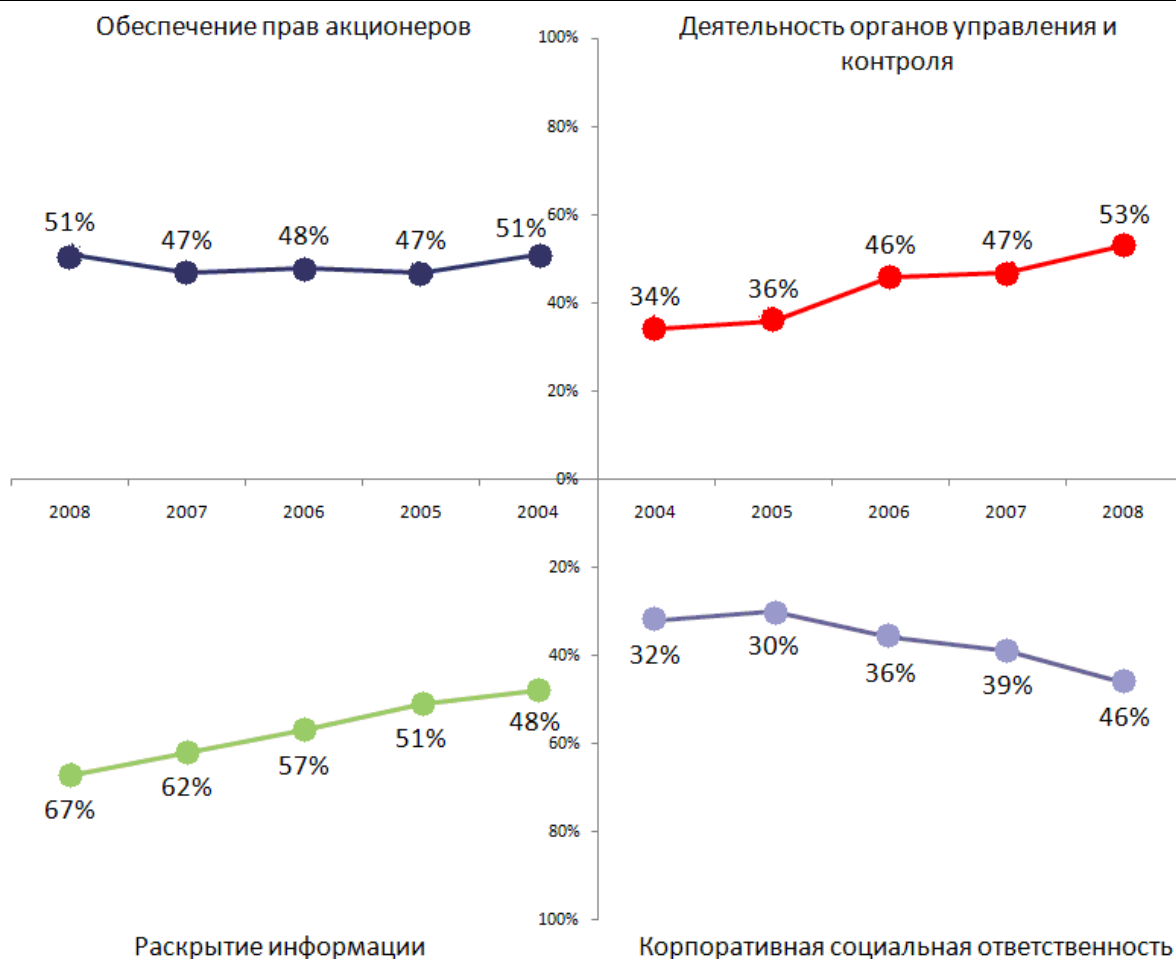
выше	сопоставим	ниже
<ol style="list-style-type: none"> 1. Проекты КСО для контрагентов компании. 2. Наличие документа, устанавливающего принципы КСО компании. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие в компании свода правил корпоративной этики 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проекты КСО для сотрудников компании и членов их семей. 2. Проекты КСО для населения по месту деятельности компании.

Основные выводы исследования

В 2004-2008 гг. практически по всем компонентам наблюдалась устойчивая тенденция повышения уровня развития практики корпоративного управления (см. рис. 5):

- 1.** Наиболее высокий относительно других компонентов уровень развития практики корпоративного управления был достигнут по компоненту «Раскрытие информации». В рамках данного компонента наблюдалась устойчивая тенденция увеличения доли соблюдаемых в среднем рекомендаций в целом по выборке. По сравнению с 2004 годом эта доля выросла на 19 п.п. до 67% в 2008 году (в среднем ежегодный прирост составлял 4,75 п.п.).
- 2.** В рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» в течение 2004-2008 гг. также было зафиксировано устойчивое повышение уровня развития практики корпоративного управления. Здесь доля соблюдаемых в среднем рекомендаций в целом по выборке в 2008 году достигла 53%, превысив значение 2004 года на 19 п.п. (в среднем ежегодный прирост составлял 4,75 п.п.).
- 3.** Уровень развития практики российских компаний в области корпоративной социальной ответственности остается невысоким: в 2008 году доля соблюдаемых в среднем рекомендаций составила 46%, что ниже соответствующего уровня по остальным компонентам практики корпоративного управления. Вместе с тем, в течение 2005-2008 гг. уровень выполнения рекомендаций в области корпоративной социальной ответственности ежегодно повышался в среднем на 5 п.п., а за 2008 год прирост составил 7 п.п., что стало максимальным приростом за этот год среди прочих компонентов практики корпоративного управления.
- 4.** Уровень развития практики российских компаний в области обеспечения прав акционеров в 2008 году по сравнению с 2004 годом не изменился и составил 51%. В течение прошедших пяти лет данный показатель колебался в узком диапазоне от 47 до 51%. В 2008 году по сравнению с предыдущим годом рост доли соблюдаемых в среднем рекомендаций в целом по выборке составил 4 п.п.

Рисунок 5 Тенденции развития практики корпоративного управления в 2004-2008 гг.



На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых компаниями в целом по выборке

В рамках каждого компонента практики корпоративного управления выделяются как аспекты, по которым наблюдалась положительная динамика их изменения, так и аспекты, находящиеся на невысоком уровне развития и требующие серьезного улучшения (см. выводы по каждому компоненту).

Распределение компаний по степени соблюдения рекомендаций практики корпоративного управления в рамках отдельных компонентов является неравномерным (см. гистограммы 1-4).

Так, по компоненту «Обеспечение прав акционеров» 37% компаний выполняют от 50 до 70% рекомендаций, и только 14% компаний соблюдают свыше 70% рекомендаций.

В рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» доля компаний, соблюдающих от 50 до 70% рекомендаций, сопоставима и составляет 34%. Однако компаний, имеющих высокий уровень развития практики в этой области (соблюдение более 70% рекомендаций), больше – 22%.

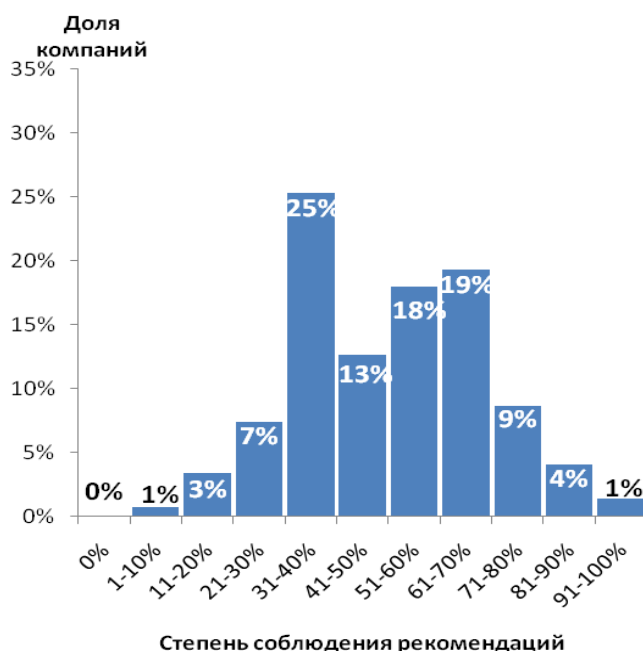
По компоненту «Раскрытие информации» распределение компаний смещено в сторону более высокой степени соблюдения рекомендаций: половина компаний (50%) соблюдают более 70% рекомендаций. Еще 44% компаний имеют степень соблюдения рекомендаций по раскрытию информации от 50 до 70%.

Наименее равномерное распределение компаний по соблюдению рекомендаций наблюдается в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность», где 58% имеют низкую степень соблюдения рекомендаций (менее 50% соблюдаемых рекомендаций), 19% – среднюю степень соблюдения (от 50 до 70%) и 23% - высокую степень соблюдения (более 70%).

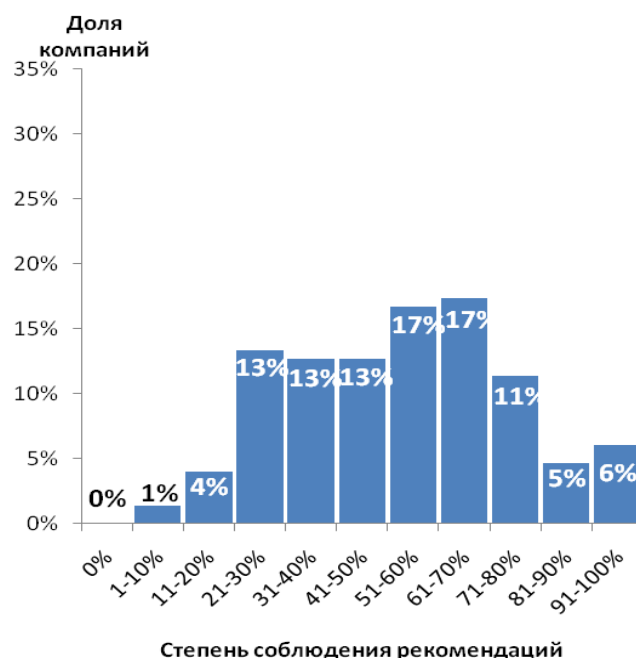
Распределение компаний по степени соблюдения рекомендаций практики корпоративного управления в рамках различных компонентов в 2008 г.

Степень соблюдения рекомендаций на гистограмме выражается в % от максимально возможного уровня соблюдения всех рекомендаций в рамках указанного компонента практики корпоративного управления.

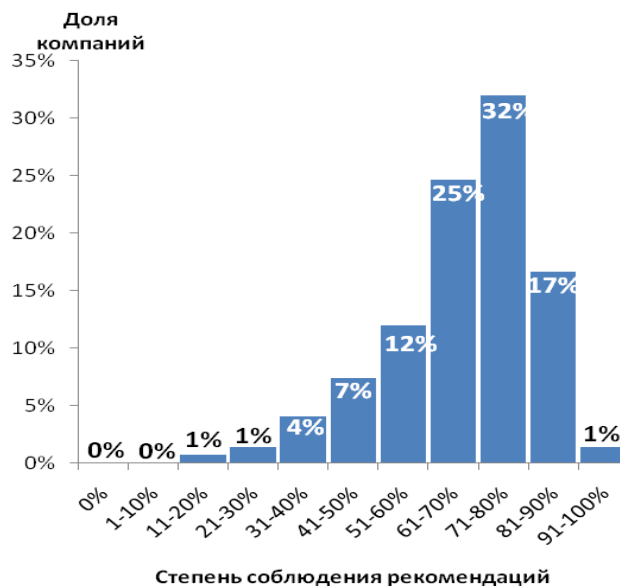
Гистограмма 1 Компонент «Обеспечение прав акционеров»



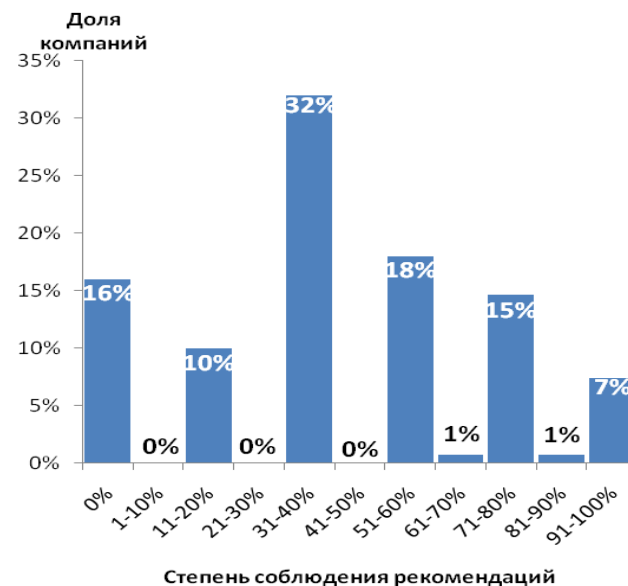
Гистограмма 2 Компонент «Деятельность органов управления и контроля»



Гистограмма 3 Компонент «Раскрытие информации»



Гистограмма 4 Компонент «Корпоративная социальная ответственность»



В рамках настоящего исследования также был отмечен **недостаточно комплексный характер происходящих позитивных изменений** практики корпоративного управления компаний. Это означает, что в большом числе случаев при заметном улучшении практики по тому или иному аспекту, наблюдался неизменно низкий уровень развития тесно связанного с ним другого аспекта корпоративного управления, что снижало общий позитивный эффект.

Так, например, при распространении практики привлечения российскими компаниями в качестве внешнего аудитора фирм, являющихся лидерами на этом рынке и имеющих высокую профессиональную репутацию, был выявлен невысокий уровень распространения практики проведения конкурса при выборе этого внешнего аудитора.

Другим примером такого рода может служить то, что при росте числа компаний, создающих комитеты совета директоров по аудиту, улучшений качественного состава таких комитетов не происходит. В частности, по-прежнему велика доля компаний, в которых в комитет совета директоров по аудиту входят исполнительные директора, что не соответствует рекомендациям передовой практики корпоративного управления. Важно отметить, что это происходит на фоне постепенного роста доли компаний, привлекающих в совет директоров, по крайней мере, одного независимого директора.

При неизменно высокой доле компаний, раскрывающих подробную информацию о членах советов директоров и исполнительных органов, практика раскрытия информации о размере индивидуального вознаграждения членов совета директоров и исполнительных органов остается по-прежнему низкой.

Раскрытие финансовой отчетности по РСБУ или МСФО не всегда сопровождается раскрытием соответствующего заключения внешнего аудитора о достоверности данной отчетности, что может снижать ценность последней для ее получателей.

Кроме того, при относительно высоком уровне развития практики раскрытия информации, в том числе на корпоративных Интернет-сайтах, компании неактивно используют последние для размещения на них информации для акционеров при подготовке к проведению общих собраний акционеров.

При достаточно высоком уровне распространения практики реализации проектов корпоративной социальной ответственности для сотрудников общества и членов их семей, а также населения по месту деятельности общества, наблюдается неизменно низкая доля компаний, утвердивших внутренний документ, который устанавливает принципы корпоративной социальной ответственности компании.

Несмотря на довольно большое число госкомпаний, имеющих в совете директоров хотя бы одного независимого директора, представительство независимых директоров в этих компаниях пока незначительно: велика доля компаний, в которых независимые директора составляют менее четверти состава совета директоров.

Аналогичные примеры фрагментарности и отсутствия комплексности при улучшении корпоративного управления наблюдались в рамках каждого исследуемого компонента практики корпоративного управления.

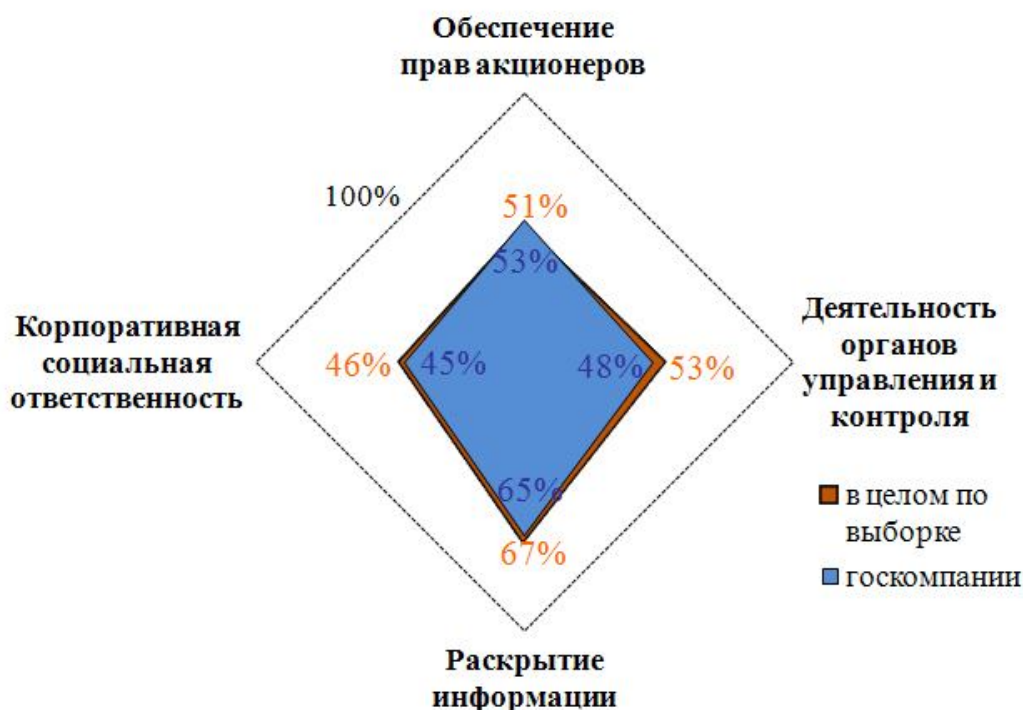
Анализ результатов настоящего исследования показывает, что по-прежнему **основным стимулом**, побуждающим российские компании улучшать практику своего корпоративного управления, постепенно заимствуя все больше принципов и аспектов международной передовой практики корпоративного управления, продолжает оставаться включение в биржевой листинг акций компании и

необходимость соблюдения его правил в части корпоративного управления. Потому компании, имеющие листинг, демонстрируют более высокий, чем в целом по выборке уровень развития практики корпоративного управления.

Сопоставление уровня развития практики корпоративного управления **в целом по выборке** с уровнем в **госкомпаниях** показывает, что последние отстают по трем из четырех компонентов, но, в основном, это отставание незначительно (см. рис. 6):

1. Только по компоненту «Обеспечение прав акционеров» уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях выше, чем в среднем по выборке – 53% против 51%.
2. Наибольшее отставание госкомпаний от компаний в целом по выборке наблюдается по уровню развития корпоративного управления в рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» – разница в 5 п.п.
3. В рамках компонента «Раскрытие информации» госкомпания и компании в целом по выборке находятся на сопоставимом уровне развития практики корпоративного управления (65% и 67% соответственно).
4. Уровень развития корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность» в 2008 году в госкомпаниях составил 45%, что также сопоставимо с уровнем в целом по выборке (46%).

Рисунок 6 Уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях и в целом по выборке, 2008 г.



На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых госкомпаниями и компаниями в целом по выборке

Степень указанного выше отставания госкомпаний от компаний в целом по выборке позволяет также оценить анализ тех аспектов практики корпоративного

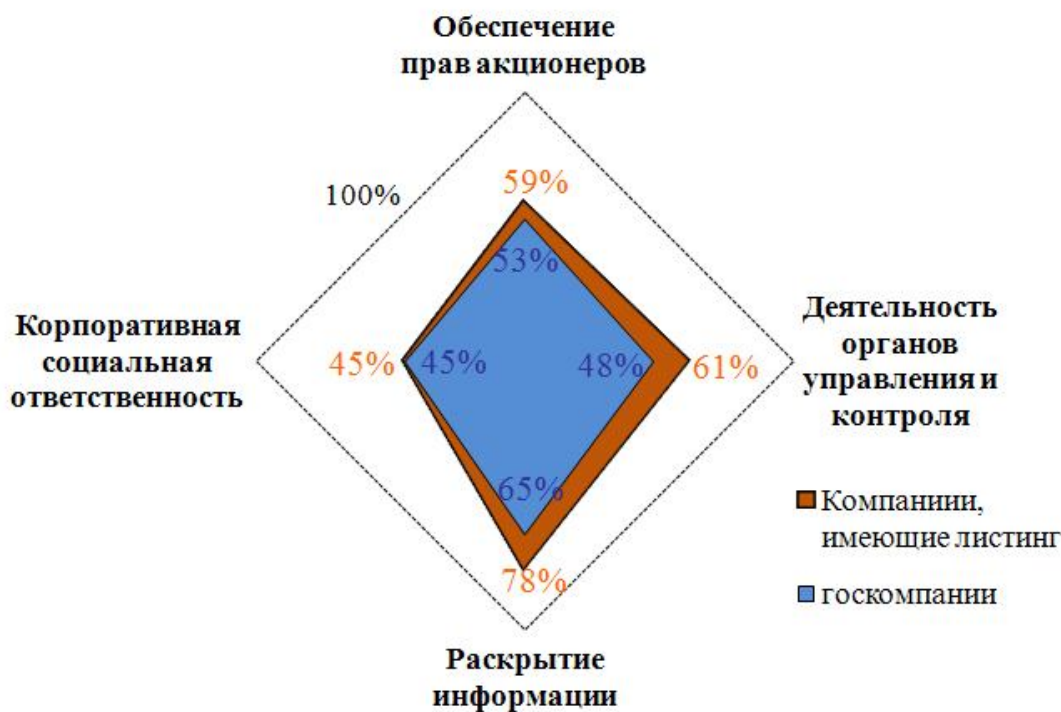
управления, уровень развития которых в госкомпаниях ниже, чем в целом по выборке (см. таблицу ниже). Вместе с тем, в каждом компоненте практики корпоративного управления можно выделить ряд важных аспектов, по которым госкомпании обгоняют компании в целом по выборке.

Уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях ВЫШЕ , чем в целом по выборке	Уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях НИЖЕ , чем в целом по выборке
Обеспечение прав акционеров	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Привлечение оценщика в случаях, помимо предусмотренных ФЗ «Об акционерных обществах». ▪ Проведение тендера при выборе внешнего аудитора. ▪ Наличие утвержденной дивидендной политики. ▪ Выплата дивидендов по обыкновенным акциям в срок 60 дней. ▪ Компания объявляла и выплачивала дивиденды на протяжении 3 последних лет. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Передача ведения реестра акционеров независимому регистратору. ▪ Закрепление во внутренних документах требования о проведении тендера при выборе поставщиков товаров и услуг. ▪ Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму менее 25% балансовой стоимости активов. ▪ Наличие в компании внутреннего документа, регулирующего использование инсайдерской информации.
Деятельность органов управления и контроля	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров. ▪ Наличие в компании коллегиального исполнительного органа. ▪ Независимость членов ревизионной комиссии. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Независимые директора занимают одну четверть и более мест в составе совета директоров. ▪ Утверждено Положение о совете директоров. ▪ Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще ▪ Выплата вознаграждения членам совета директоров. ▪ Наличие в компании процедуры декларирования членами совета директоров своей аффилированности. ▪ Наличие комитетов по кадрам и вознаграждениям и по аудиту в составе совета директоров. ▪ Регулярность проведения заседаний комитетов при совете директоров. ▪ Наличие механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компании. ▪ Наличие в компании кадрового резерва для замещения высших менеджеров. ▪ Наличие в компании должности корпоративного секретаря.
Раскрытие информации	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Раскрытие информации о составе акционеров компании. ▪ Раскрытие информации о стратегии развития компании. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Раскрытие финансовой отчетности по МСФО/ОПБУ США. ▪ Раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров.
Корпоративная социальная ответственность	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Проекты КСО для контрагентов компании. ▪ Наличие документа, устанавливающего принципы КСО компании. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Проекты КСО для сотрудников компании и членов их семей. ▪ Проекты КСО для населения по месту деятельности компании.

Сопоставление уровня развития практики корпоративного управления в компаниях, имеющих листинг, которые отличаются более высоким уровнем развития корпоративного управления по сравнению с выборкой в целом, с госкомпаниями показывает, что последние отстают по трем из четырех компонентов, но, в основном, это отставание довольно существенное (см. рис. 7):

1. По компоненту «Обеспечение прав акционеров» уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях был ниже, чем в среднем среди листинговых компаний – 53% против 59%.
2. Отставание госкомпаний от компаний в листинге по уровню развития корпоративного управления в рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» составило в 2008 году 13 п.п. (48 против 61%).
3. В рамках компонента «Раскрытие информации» госкомпании также отстают от листинговых компаний на 13 п.п. (65 против 78% соответственно).
4. Уровень развития корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность» в 2008 году в госкомпаниях составил те же 45%, что и в группе компаний, имеющих листинг.

Рисунок 7 Уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях и в группе компаний, имеющих листинг, 2008 г.



На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых госкомпаниями и компаниями в целом по выборке

Таким образом, практика корпоративного управления в госкомпаниях находится примерно на таком же уровне, как в целом по выборке. Однако результаты настоящего исследования указывают на то, что **госкомпании** в настоящее время **не демонстрируют лидерства в области развития корпоративного управления**, о чем

свидетельствует их отставание в этой области от компаний, имеющих листинг, которые выделяются наиболее высоким уровнем развития практики корпоративного управления.