

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Е. В. Никитчанова, К. А. Гуляев

Практика корпоративного управления в России Результаты исследования Российского института директоров

В статье изложены основные выводы ежегодного исследования Российского института директоров о практике корпоративного управления в России. В 2010 году динамика изменения общего уровня практики корпоративного управления была разнонаправленной. По одним компонентам («Раскрытие информации», «Корпоративная социальная ответственность») наблюдалась определенная положительная динамика, характерная для предыдущих шести лет (2004–2009 гг.), по другим уровень развития за год либо не изменился («Деятельность органов управления и контроля»), либо снизился («Обеспечение прав акционеров»). В целом сравнительный анализ данных за 2004–2010 гг. свидетельствует о сохранении недостаточно комплексного характера постепенных позитивных изменений практики корпоративного управления российских компаний. Исследование показало, что компании, имеющие листинг, отличаются более высоким уровнем развития корпоративного управления по сравнению с выборкой в целом, а госкомпании заметно отстают от них в этом плане.

Ключевые слова: корпоративное управление, исследование, права акционеров, совет директоров, менеджмент, внутренний контроль, раскрытие информации, социальная ответственность, комплексный подход, госкомпании.

Российский институт директоров (РИД) ежегодно, начиная с 2004 г., проводит исследование практики корпоративного управления в российских компаниях.

Исследование РИД имеет следующие цели:

1. Оценка уровня корпоративного управления российских компаний, участвующих в исследовании, и проведение анализа динамики развития основных компонентов практики корпоративного управления в данных компаниях.

2. Выявление основных аспектов практики корпоративного управления, в которых наиболее заметно проявились улучшения.

3. Выявление наиболее проблемных аспектов практики корпоративного управления, требующих больше внимания 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 разным группам в рамках выборки (в компаниях с госучастием и в компаниях, имеющих листинг).

5. Выявление новых тенденций в развитии практики корпоративного управления на основе анализа данных за несколько лет.

¹ Результаты всех исследований доступны на интернет-сайте РИД по адресу: www.rid.ru

Екатерина Владимировна Никитчанова — заместитель директора, руководитель Экспертного центра Российского института директоров. E-mail: nikitchanova@rid.ru

Константин Александрович Гуляев — кандидат экономических наук, заместитель руководителя Экспертного центра Российского института директоров. E-mail: gulyaev@rid.ru

Исследование по итогам 2010 г. стало уже восьмым по счету проектом в этой серии¹. Объектом исследования стала практика корпоративного управления в 150 российских компаниях, в основном крупных и наиболее динамично развивающихся, определяющих состояние национальной экономики.

Для повышения надежности, обоснованности и сопоставимости результатов наблюдений разных лет мы стремимся к тому, чтобы состав выборки в период исследования как можно меньше менялся. В частности, из 150 компаний, вошедших в выборку исследования по итогам 2010 г., 141 компания перешла из исследования предыдущего года (в исследованиях по итогам 2008 и 2009 гг. выборка без изменений составила 136 из 150 компаний соответственно).

Среди этих 150 компаний были выделены две подгруппы (см. *табл.*): компании, акции которых включены в котировальные списки крупнейшей российской фондовой биржи ММВБ² (далее также — «компании, имеющие листинг», «листинговые компании»), и компании с государственным участием³ (далее также — «компании с госучастием» или «госкомпании»).

В исследовании по итогам 2010 г. подгруппа компаний с государственным участием была расширена, чтобы выборка в большей степени соответствовала текущей структуре российской экономики, в которой государственная собственность имеет значительную долю. Основанием для этого стала проводимая государством на протяжении ряда лет, примерно с 2004 года, политика расширения своего участия в национальной экономике.

Анализ динамики изменения практики корпоративного управления в госкомпаниях за последние три года (2008–2010 гг.)

и сопоставление ее с уровнем развития корпоративного управления в других компаниях позволяют в определенной степени оценить текущие итоги реализации провозглашенного в России в 2008 г. на государственном уровне курса на внедрение и развитие стандартов корпоративного управления в компаниях с госучастием.

Для обеспечения репрезентативности выборки в исследование были включены компании, не только имеющие разные формы собственности (государственная, частная, смешанная), но и представляющие разные отрасли (*рис. 1* на стр. 46).

Методика исследования основана на оценке соответствия практики корпоративного управления в компаниях критериям методики Национального рейтинга корпоративного управления «РИД – Эксперт РА» (НРКУ)⁴.

В соответствии с методикой НРКУ в рамках исследования оцениваются следующие компоненты практики корпоративного управления в российских компаниях:

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

В качестве основных источников информации для анализа использовались корпоративные интернет-сайты компаний, ежеквартальные отчеты компаний (I–IV кварталы 2010 года), годовые отчеты, финансовая отчетность по РСБУ и/или МСФО за 2010 год, ленты новостей информационных агентств, а также иные публично доступные информационные источники, в которых содержалась соответствующая информация.

Таблица

Компании, включенные в исследование	Исследование по итогам		
	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Всего компаний в выборке	150	150	150
Компании, акции которых включены в котировальные списки российской фондовой биржи ММВБ	57	67	71
Компании с государственным участием	21	29	35

² По состоянию на 31.12.2010 г.

³ В рамках настоящего исследования к компаниям с государственным участием относятся компании, напрямую контролируемые государством (государству принадлежит более 50 % обыкновенных акций).

⁴ Подробная информация о Национальном рейтинге корпоративного управления представлена на интернет-сайтах РИД (www.rid.ru) и рейтингового агентства «Эксперт РА» (www.raexpert.ru).



Рис. 1. Распределение компаний, участвовавших в исследовании, по отраслям (в % от общего числа компаний в выборке)

В ходе анализа эксперты РИД используют оценки, подразумевающие только два варианта ответа — «да» или «нет», то есть говорящие о наличии или отсутствии в компании соответствующего аспекта практики корпоративного управления. Поэтому в исследовании не отражено частичное соблюдение тех или иных рекомендаций или наличие отдельных подкомпонентов практики корпоративного управления той или иной компании.

Исследования РИД дают широкий спектр информации о состоянии практики корпоративного управления в группе компаний, составляющих основу российской экономики и являющихся ключевыми объектами внимания инвесторов, прежде всего тех, кто осу-

ществляет вложения через фондовый рынок.

Исследование РИД выполнено на основе эмпирического научного метода. Во-первых, все выводы о состоянии практики корпоративного управления в России сделаны на основе анализа эмпирических данных о соответствующей практике в 150 российских компаниях (выборка исследования). Во-вторых, соблюдена объективность — мы исключаем субъективное толкование результатов исследования: не даем оценок и интерпретаций полученных фактических данных о состоянии практики корпоративного управления в компаниях. В-третьих, доступность исходных данных по компаниям, открытость методики и результатов исследования позволяют, в случае

Основная ценность исследования РИД – предоставление обширных статистических данных об уровне развития корпоративного управления в России:

- 1.** Анализ широкого набора аспектов практики корпоративного управления — около 100 аспектов
- 2.** Большая выборка анализируемых российских компаний — 150 компаний
- 3.** Длительный временной интервал проведения анализа — семь лет с 2004 по 2010 годы
- 4.** Сопоставление статистических данных об уровне развития корпоративного управления в разных группах компаний

необходимости, получить дополнительное независимое подтверждение выводов путем самостоятельного воспроизведения третьей стороной анализа, выполненного в рамках исследования.

Общая картина: сохранилась ли динамика роста?

В 2010 году динамика изменения общего уровня практики корпоративного управления была разнонаправленной. По одним компонентам наблюдалась определенная положительная динамика, характерная для предыдущих шести лет (с 2004 по 2009 годы), по другим уровень развития за год либо не изменился, либо снизился (рис. 2).

В области *обеспечения прав акционеров* позитивная динамика, проявившаяся в 2009 году (рост доли соблюдаемых в среднем рекомендаций в целом по выборке на 3 п. п. до 54%), не получила дальнейшего развития, и было выявлено даже некоторое снижение соответствующего показателя. В 2010 году уровень развития практики корпоративного управления по данному компоненту составил 51%, что соответствует верхней границе диапазона между 47 и 51%, в котором этот показатель колебался в течение 2004–2008 гг.

По компоненту «*деятельность органов управления и контроля*» уровень развития практики корпоративного управления не изменился по сравнению с предыдущим годом и составил в 2010 году 56%.

В сфере *раскрытия информации* сохранил более высокий, по сравнению с другими компонентами, уровень, но позитивная динамика продолжила торможение. Если в течение 2004–2008 гг. в среднем ежегодный прирост показателя, характеризующего состояние этого компонента, был на уровне 4,75 процентных пункта (п. п.), то в 2009 и 2010 годы он прибавлял только по 2 п. п. По итогам 2010 г. доля соблюдаемых в среднем рекомендаций в области раскрытия информации в целом по выборке составила 70%.

По *корпоративной социальной ответственности* выявлено незначительное улучшение практики: показатель вырос на 2 п. п. и достиг 48%. Он рос в течение 2004–2008 гг., в 2009 г. оставался без изменений.

В рамках каждого из этих четырех основных компонентов практики корпоративного управления можно выделить как аспекты, по которым наблюдалась положительная динамика, так и аспекты, находящиеся на невысоком уровне развития и требующие серьезного улучшения⁵.

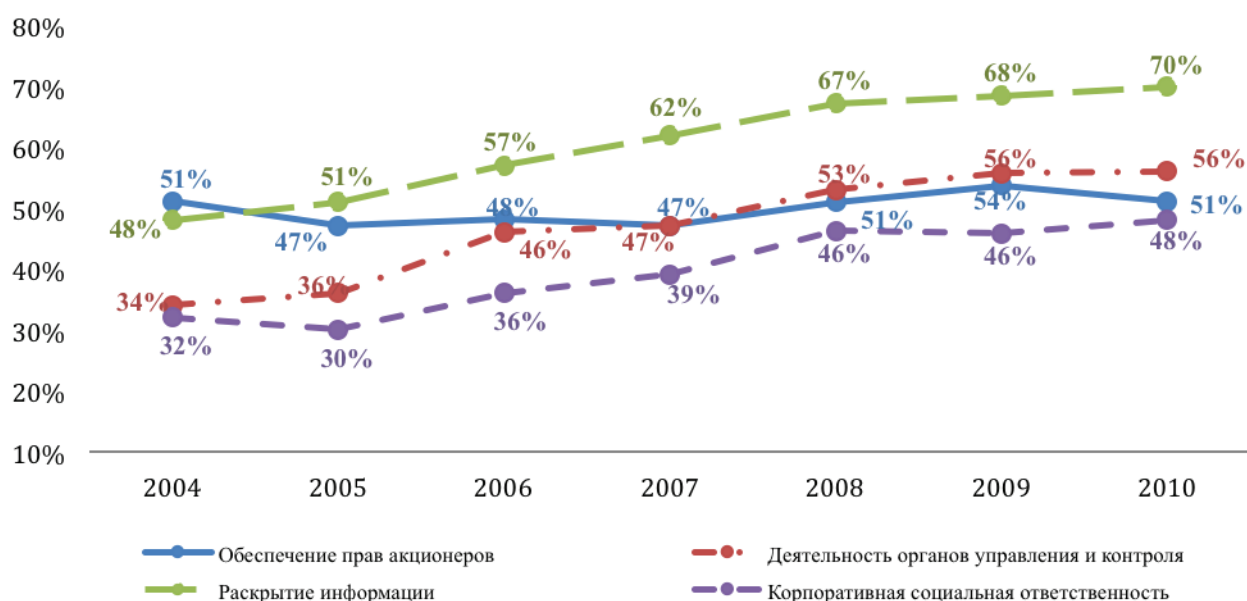


Рисунок 2. Тенденции развития практики корпоративного управления в 2004–2010 гг.⁶

⁵ Подробные статистические данные и анализ по всем аспектам практики корпоративного управления представлен в тексте Исследования на интернет-сайте РИД (www.rid.ru).

⁶ На диаграмме показана доля рекомендаций (%) практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых компаниями в целом по выборке.

Из наиболее развитых аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «обеспечение прав акционеров» можно выделить следующие. Широко распространена практика привлечения в качестве внешнего аудитора фирм, лидирующих на этом рынке и имеющих высокую профессиональную репутацию (87 % в целом по выборке, 97 % среди компаний, имеющих листинг). Из компаний, чьи акции имеют биржевой листинг, 97 % утвердили специальный внутренний документ, регулирующий использование инсайдерской информации. Все анализируемые госкомпании в 2010 г. проводили конкурс по выбору внешнего аудитора. Широко распространена (97 %) практика закрепления во внутренних документах требований о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установленный компанией уровень.

В области обеспечения прав акционеров было выявлено, что доля компаний, которые передают ведение реестра своих акционеров независимому регистратору, в целом по выборке снизилась на 5 п. п. (с 73 до 68 %). Доля компаний, принявших кодекс корпоративного поведения, осталась неизменной (в 2004–2009 гг. этот показатель вырос с 26 до 53 %). Здесь можно выделить следующие аспекты, требующие улучшения:

- невысокий (38 %) уровень распространения практики размещения компаниями на своих интернет-сайтах информации, касающейся подготовки к общему собранию акционеров;
- только половина (53 %) компаний в целом по выборке провела в 2010 году конкурсный отбор внешнего аудитора. Аналогичная ситуация среди компаний, имеющих листинг (52 %);
- внутренний документ, регулирующий дивидендную политику, имели только 46 % компаний. Невысок уровень дисциплины выплаты дивидендов. Доля компаний, которые установили срок выплаты дивидендов (60 дней) и выплатили в этот срок не менее 90 % от суммы объявленных дивидендов, составила только 21 %; среди имеющих листинг компаний — 14 %;
- только 54 % госкомпаний имели специальный внутренний документ, регулирующий использование инсайдерской информации;
- кодекс корпоративного поведения принят

в 53 % компаний (с 2009 года этот показатель не изменился);

- слабо распространена практика обязательного привлечения независимого оценщика в случаях, помимо предусмотренных законодательством. В целом по выборке этот показатель составил 24 %, что на 4 п. п. ниже, чем в 2009 г.

Из наиболее развитых аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «деятельность органов управления и контроля», общий уровень которого в 2010 г. достиг довольно высокого показателя, выделяются следующие. Почти все компании проводят заседания совета директоров чаще одного раза в квартал (в целом по выборке — 99 %, среди листинговых компаний и госкомпаний — 100 %). Среди компаний, имеющих листинг, сохраняется широкое распространение практики создания комитетов совета директоров: доля компаний, в которых были созданы комитеты по аудиту, составила 99 %, а доля имеющих комитет по кадрам и вознаграждениям возросла по сравнению с 2009 г. на 9 п. п. и составила 94 %.

В деятельности органов управления и контроля наблюдалась устойчивая положительная динамика. Среди имеющих листинг компаний стала шире применяться практика создания механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов совета директоров: доля компаний, создавших такие механизмы, выросла за 2004–2010 гг. на 33 п. п. до 85 %. В целом по выборке более широкое распространение получила практика создания комитетов по аудиту и по кадрам и вознаграждениям. Доля компаний, создавших в совете директоров комитет по аудиту, увеличилась за 2004–2009 гг. до 77 %, а по итогам 2010 г. — еще на 3 п. п., до 80 %. Комитет по кадрам и вознаграждениям в совете директоров в 2010 г. имели 73 % компаний (рост за год на 8 п. п.). Расширилась (до 70 %, среди листинговых компаний — до 75 %) практика подчинения служб внутреннего аудита компаний совету директоров.

В сфере организации работы органов управления и контроля наблюдавшаяся в 2004–2009 гг. положительная динамика сменилась на отрицательную. Если годом ранее была зафиксирована довольно высокая в целом по выборке

доля компаний, которые выплачивают вознаграждение членам совета директоров (82 %), то по итогам 2010 г. она снизилась до 71 %, среди имеющих листинг компаний — до 90 % (минус 9 п. п.). В госкомпаниях падение данного показателя не такое значительное (минус 4 п. п.), но его заметно ниже — 51 %. Доля компаний, создавших механизмы снижения риска конфликта интересов у членов совета директоров, в целом по выборке в минувшем году практически не изменилась (74 %), а среди госкомпаний сократилась с 55 до 52 %.

При оценке компонента «*деятельность органов управления и контроля*» выяснилось, что около трети компаний не имеют независимых директоров. Нет их и в 17 % листинговых компаний. Высока доля компаний, где отдельные члены совета директоров одновременно являются членами советов директоров более чем пяти иных акционерных обществ (51 % в целом по выборке; 63 % среди листинговых компаний; 63 % среди госкомпаний). Не развивается практика включения в состав совета директоров комитетов по аудиту и по кадрам и вознаграждениям только независимых директоров или независимых и неисполнительных директоров. Зачастую в эти комитеты входят исполнительные директора, а также внешние эксперты с правом голоса, что не соответствует рекомендациям передовой практики корпоративного управления. Особенно часто это встречается среди госкомпаний (76 % в отношении комитета по кадрам и вознаграждениям и 71 % в отношении комитета по аудиту). Доля компаний, имеющих в штатном расписании должность корпоративного секретаря, в целом по выборке составила лишь 40 %, сократившись за год на 2 пп. Шире стала практика закрепления во внутренних документах компаний зависимости вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности (в целом по выборке — 47 %, плюс 8 пп.; среди листинговых компаний — 66 %, плюс 11 пп.; среди госкомпаний — 63 %, плюс 25 пп.). Однако в большинстве случаев вознаграждение высшего менеджмента зависит только от краткосрочных результатов деятельности. На невысоком уровне и без заметных изменений остается практика формирования и развития кадрового резерва для за-

нятия ключевых управленческих должностей. Доля компаний, создавших кадровый резерв и программы планирования преемственности для замещения должностей высших менеджеров, в целом по выборке составила всего 33 %.

Что касается *раскрытия информации*, то почти все компании раскрывают свою финансовую отчетность по РСБУ (97 % в целом по выборке). Почти 100 % рассматриваемых в исследовании компаний публикуют свои годовые отчеты на корпоративных сайтах (в целом по выборке — 99%; среди листинговых компаний — 100%; среди госкомпаний — 97 %). В госкомпаниях довольно высок уровень прозрачности в отношении структуры акционерного капитала: сведения об основном своем собственнике, государстве, раскрывают 83 %). Для всех групп рассматриваемых компаний характерен почти 100 %-ный уровень раскрытия информации о составе советов директоров и исполнительных органов. Были выявлены аспекты, по которым наблюдавшаяся в предыдущие пять лет положительная динамика стабилизировалась или сменила направление. Так, доля компаний, утвердивших внутренний документ, регулирующий корпоративную информационную политику, практически не изменилась и составила 58 %. Наблюдавшийся в 2004–2008 гг. уверенный рост числа компаний, раскрывающих финансовую отчетность по международным стандартам, замедлился, а в 2010 г. даже произошло уменьшение доли таких компаний до 63 %. Отдельны аспекты практики корпоративного управления в рамках раскрытия информации в 2010 г. остались на низком уровне. Это касается раскрытия информации о размере вознаграждения, выплачиваемого каждому члену совета директоров и исполнительных органов компании (17 % и 0 % соответственно в целом по выборке; 25 % и 0 % — среди листинговых компаний; 14 % и 0 % — среди госкомпаний). Низким оказался уровень распространения практики раскрытия протоколов заседаний совета директоров (или выписок из протоколов) путем создания соответствующего раздела на сайте компании (12 % в целом по выборке; 15 % среди листинговых компаний; 14 % среди госкомпаний), а также информации о практике корпоративного управления — 42 % в целом по выборке.

В таком аспекте практики корпоративного управления, как *корпоративная социальная ответственность (КСО)*, относительно высок уровень распространенности проектов КСО как для сотрудников компаний и членов их семей (79 % в целом по выборке и 87% среди имеющих листинг компаний), так и для населения по месту деятельности компании (среди имеющих листинг компаний — 75 %). Однако такого рода проекты реализуют только 49 % госкомпаний. Слабое распространение получили проекты КСО для контрагентов (в целом по выборке доля компаний, реализующих такие проекты, составила 29 %), а также практика принятия публичных документов, закрепляющих принципы и подходы компании к реализации корпоративной социальной ответственности (20 %). То же относится и к принятию свода правил корпоративной этики (30 % в целом по выборке, 20 % среди госкомпаний, среди листинговых компаний — 41 %).

Анализ результатов исследования позволяет сделать следующий вывод: основным стимулом, побуждающим отечественные компании улучшать практику своего корпоративного управления, постепенно внедряя и используя больше передовых принципов, стандартов и процедур в этой области, остается включение акций компании в биржевой

листинг и необходимость соблюдения его правил в части корпоративного управления. Именно поэтому компании, имеющие листинг, демонстрируют более высокий, чем в целом по выборке, уровень развития практики корпоративного управления (см. рис. 3).

Характер изменений

Наряду с результатами наблюдений в предыдущие годы, данные за 2010 год свидетельствуют о том, что позитивные изменения практики корпоративного управления компаний носят недостаточно комплексный характер. Это означает, что зачастую даже при заметном улучшении практики по тому или иному аспекту корпоративного управления тесно связанный с ним другой аспект был слабо развит, что снижает общий позитивный эффект корпоративного управления как системы.

Так, довольно широкое распространение получило привлечение компаниями в качестве внешнего аудитора фирм, лидирующих на этом рынке и имеющих высокую профессиональную репутацию (87 % в целом по выборке). Но при этом невысок уровень распространения практики проведения конкурса по выбору внешнего аудитора (54 % для компаний в целом по выборке). Исключение составляют госкомпании, среди которых тендер по выбору аудитора в минувшем

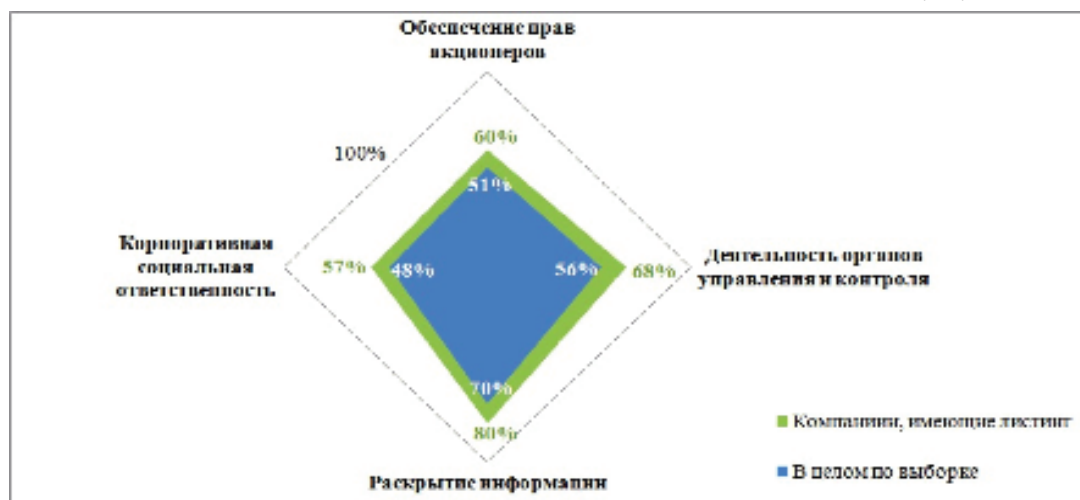


Рисунок 3. Уровень развития практики корпоративного управления в группе компаний, имеющих листинг, и в целом по выборке, 2010 г.⁷

⁷ На рисунке указана доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых компаниями, имеющими листинг, и компаниями в целом по выборке.

году проводился в 100 % случаев (97 % годом раньше). В то же время госкомпаниям стали несколько реже привлекать аудиторов из числа лидеров рынка аудиторских услуг (74 % против 76 % в 2009 г.).

При относительно высоком общем уровне раскрытия информации, в том числе через корпоративные сайты, компании недостаточно активно используют последние для размещения на них информации для акционеров при подготовке к общим собраниям акционеров. Так, доля компаний, разместивших такую информацию на своем сайте, в 2010 г. в целом по выборке составила 38 % (32 % в 2009 г.), среди листинговых компаний — 62 % (55 %), среди госкомпаний — 29 % (28 %).

При высокой степени регулярности проведения заседаний советов директоров, чрезвычайно низким остается уровень раскрытия информации об итогах этих заседаний. Так, доля компаний, на сайте которых публикуются протоколы заседаний совета директоров или выписки из них, в целом по выборке составила 12 %, среди имеющих листинг компаний — 15 %, а среди госкомпаний — 14 %.

Другим примером отсутствия комплексного подхода служит то, что при росте числа компаний, создающих комитеты совета директоров по аудиту, не выявлено улучшений качества состава и практики работы таких комитетов. По-прежнему велика доля компаний, в которых в состав таких комитетов входят исполнительные директора или внешние эксперты с правом голоса (52 % в целом по выборке, 35 % среди листинговых компаний).

Аналогичная картина наблюдается и в отношении комитетов по кадрам и вознаграждениям. Невысокой осталась регулярность проведения заседаний данного комитета: доля компаний, которые в 2010 г. провели три и более заседаний комитета, в целом по выборке составила 55 %, среди листинговых компаний — 58 %, среди госкомпаний — 44 %.

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 низкой.

Так, в 2010 году доля компаний, раскрывающих информацию об индивидуальном вознаграждении членов советов директоров, в целом по выборке составила 17 % (11 % в 2009 г.), среди листинговых компаний — 25 % (16 %), а среди госкомпаний — 14 % (7 %). Информацию об индивидуальном вознаграждении членов исполнительных органов в 2010 г. не раскрыла ни одна компания, включенная в выборку.

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

Почти все компании (99 %), рассматриваемые в рамках исследования, публикуют годовые отчеты на своих сайтах, однако степень соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчета пока не достигает 100 %: в целом по выборке — 75 %, среди листинговых компаний — 81 %, среди госкомпаний — 78 %.

При достаточно высоком уровне распространения практики реализации проектов КСО для сотрудников общества и членов их семей, а также для населения по месту деятельности общества, лишь немногие компании утвердили внутренний документ, устанавливающий принципы КСО. Так, доля компаний, утвердивших отдельные документы по двум и более направлениям КСО, в целом по выборке составила 35 %, среди листинговых компаний — 44 %, среди госкомпаний — 20 %.

Госкомпании: лидеры или последователи в развитии корпоративного управления?

Сопоставление уровня развития практики корпоративного управления в целом по выборке с уровнем по госкомпаниям показывает, что последние по итогам 2010 г. отстают по всем четырем компонентам, и разрыв продолжает увеличиваться, хотя и незначительно (рис. 4 на стр. 52).

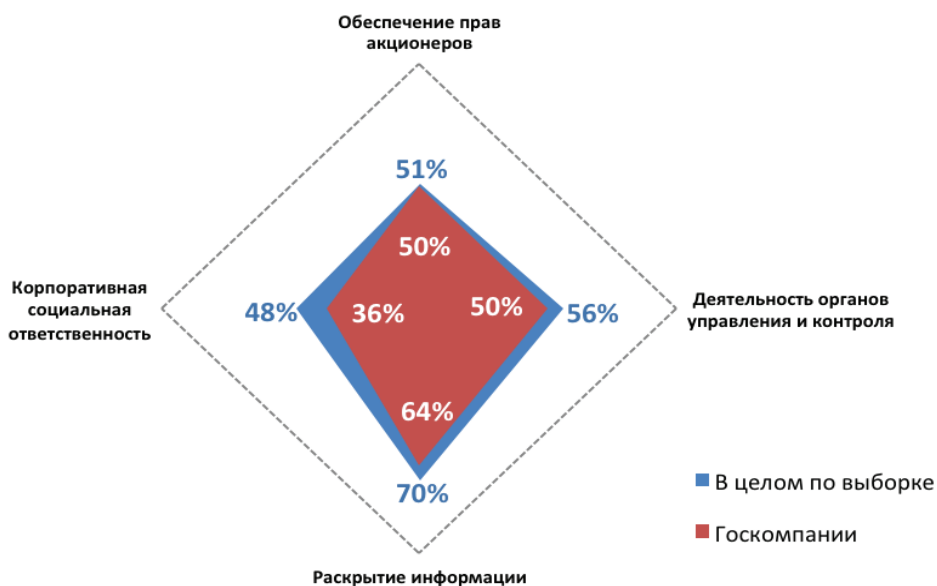


Рисунок 4. Уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях и в целом по выборке, 2010 г.⁸

В сфере обеспечения прав акционеров уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях в 2010 г. был практически сопоставим с уровнем в среднем по выборке (50 % против 51%). Если в 2009 г. по компоненту «деятельность органов управления и контроля» госкомпании сократили свое отставание от выборки в целом с 5 до 3 п. п., то по итогам 2010 г. этот разрыв вновь увеличился и составил 6 п. п. По компоненту «раскрытие информации» отставание госкомпаний от компаний в целом по выборке незначительно, но также продолжило увеличиваться и по итогам 2010 г. составило 6 пп. Отставание госкомпаний от выборки в целом особенно заметно по компоненту «корпоративная социальная ответственность»: разрыв между госкомпаниями и компаниями в целом по выборке увеличился с 7 до 12 пп.

Исследование показало, что компании, имеющие листинг, отличаются более высоким уровнем развития корпоративного управления по сравнению с выборкой в целом и что госкомпании заметно отстают от них в этом плане (см. рис. 5). Разрыв между госкомпаниями и листинговыми компаниями в сфере

обеспечения прав акционеров за год не изменился и остался довольно значительным (10 пп.); по компоненту «деятельность органов управления и контроля» увеличился по сравнению с предыдущим годом на 5 пп. и составил 18 пп.; по раскрытию информации разрыв не изменился и остается довольно большим — 16 пп. (80 % среди компаний в листинге против 64 % среди госкомпаний). Возникшее в 2009 г. отставание госкомпаний от листинговых компаний в сфере корпоративной социальной ответственности в 2010 г. заметно увеличилось и составило 21 пп. против 16 пп. годом раньше.

Результаты настоящего исследования указывают на то, что в настоящее время госкомпании не лидируют в области развития корпоративного управления, и их отставание от лидеров — компаний, имеющих листинг, — в 2010 г. продолжило увеличиваться.

Для каждого компонента практики корпоративного управления можно выделить некоторые аспекты, по которым у госкомпаний более высокие результаты, чем в целом по выборке, а также у компаний, имеющих листинг, но таких аспектов немного. Например, они демонстрируют более высокую

⁸ На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых госкомпаниями и компаниями в целом по выборке.



Рисунок 5. Уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях и в группе компаний, имеющих листинг, 2010 г.⁹

дисциплину выплаты дивидендов, хотя и этот показатель пока невысок. Доля компаний, которые устанавливают небольшой срок для выплаты объявленных дивидендов (менее 60 дней) и исполняют свои обязательства в указанный срок в объеме не менее 90 % от суммы объявленных дивидендов, в 2010 г. в целом по выборке составила 21 %, а среди листинговых компаний — 14 %. При этом доля таковых госкомпаний составила 46 % (рост за год 15 п.п.). Можно предположить, что, после внесения в 2011 г. изменений в законодательство, устанавливающих обязательный срок 60 дней для выплаты дивидендов, следует, вероятно, ожидать сокращения разрыва между госкомпаниями и остальными компаниями в части дисциплины выплаты дивидендов, а также общего улучшения практики корпоративного управления по данному аспекту.

Заметно выше у госкомпаний показатели, касающиеся практики проведения конкурсов при выборе поставщиков товаров и услуг. Так, доля компаний, во внутренних документах которых закреплено требование о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установ-

ленный компанией уровень, в 2010 г. в целом по выборке составила 65 % (62 % среди листинговых компаний), а среди госкомпаний — 97 % (83 % годом раньше).

При выборе аудитора финансовой отчетности 100 % госкомпаний проводили тендер, в то время как в целом по выборке такой практике следовали лишь 53 % компаний (52 % листинговых компаний).

Как отмечалось выше, для позитивных изменений в практике корпоративного управления характерно отсутствие комплексности. Началом изменения самой модели управления госкомпаниями можно было бы рассматривать реализуемые государством шаги по распространению практики избрания в советы директоров независимых директоров и профессиональных поверенных. Однако оптимальный результат, на наш взгляд, может быть лишь в случае, если предпринимаемые в этом направлении шаги будут сопровождаться комплексным улучшением практики корпоративного управления и это получит дальнейшее развитие. Именно комплексный подход, предполагающий создание и совершенствование органов, политик и процедур

⁹ На рисунке указана доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых госкомпаниями и компаниями, имеющими листинг.

корпоративного управления, — важное условие для проявления лидерства в этой области.

Накопленные и ежегодно обновляемые Экспертным советом РИД данные о практике корпоративного управления в отечественных компаниях могут и должны использоваться экспертами различных организаций и профессиональными сообществами для анализа и интерпретации, а также для последующего обсуждения содержания и направленности процессов, происходящих в сфере корпоративного управления в России.

Почему важно, чтобы госкомпании становились лидерами в развитии практики корпоративного управления?

■ Основанием для этого служит тот факт, что участие государства в экономике — как прямое, так и косвенное — составляет сегодня, по разным оценкам, от 50 до 60 %. Государство контролирует значительный объем активов,

объективно создает потребность в повышении эффективности управления ими, что во многом возможно за счет использования инструментов корпоративного управления.

■ Госкомпании владеют и управляют государственной собственностью, которая призвана служить общенациональным интересам. Поэтому госсобственность требует эффективного и прозрачного управления, реализуемого за счет современных инструментов корпоративного управления.

■ Реализация программы приватизации федерального имущества на 2011–2017 гг. предполагает продажу акций госкомпаний, в том числе, на открытом рынке. Выходя на биржу, госкомпаниям придется конкурировать за внимание инвесторов с сегодняшними лидерами в области корпоративного управления — компаниями, акции которых имеют биржевой листинг.