

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

mail: eg@ekonomika.ru
тел. (499) 152-68-65Результаты обнадеживают,
но есть над чем поработать

Российский институт директоров¹ проанализировал практику корпоративного управления по итогам 2012 г. в 35 отечественных компаниях с государственным участием, в том числе имеющих биржевой листинг. В сегодняшнем выпуске — результаты исследования². Удастся ли госкомпаниям добиться лидерства в развитии национальных стандартов качества корпоративного управления и что мешает на пути к этому?

ГОСКОМПАНИИ

Компаниям с госучастием отнесены те, которые контролируются государством либо напрямую (РФ является владельцем более 50% обыкновенных акций), либо через 100%-ную госкомпанию (ее доля в обществе превышает 50%). В выборке была также выделена отдельная подгруппа «публичные госкомпании» — это 10 компаний, из которых у восьми акции включены в котировальные списки ФБ ММВБ, у двух — торгуются вне списка (диагр. 1).

Методика исследования базируется на оценке соответствия компаний критериям Национального рейтинга корпоративного управления. Оцениваются следующие компоненты:

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

Листинг обязывает

Итак, по итогам 2012 г. уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях

яв заметно вырос. По-прежнему лучшие показатели демонстрируются в рамках компонента «раскрытие информации», худшие — по компоненту «корпоративная социальная ответственность» (см. диагр. 2):

- в области обеспечения прав акционеров уровень развития практики корпоративного управления растет второй год подряд. В 2012 г. он составил 56%; годовой прирост — 4 п.п.;
- в рамках компонента «деятельность органов управления и контроля» также второй год подряд наблюдается существенный рост — 61%; прирост за год — 4 п.п.;

- компонент «раскрытие информации» сохранил более высокий по сравнению с другими уровень развития — он повышается четвертый год подряд, однако с незначительным приростом в 1 п.п. за год. По итогам 2012 г. доля соблюдаемых в среднем рекомендаций в данной области составила 67%. На протяжении 2008—2012 гг. показатель колеблется в узком диапазоне между 63 и 67%;
- уровень развития практики по компоненту «корпоративная социальная ответственность» сменил тренд с понижательного на повышательный и вырос

на рекордные 9 п.п. Значение показателя по итогам 2012 г. составило 43%.

В рамках каждого из четырех основных компонентов можно выделить аспекты как с положительной динамикой, так и требующие серьезного улучшения.

обратите внимание

Результаты исследования показывают, что основным стимулом, побуждающим российские компании улучшить практику корпоративного управления, постепенно внедряя и используя больше принципов, стандартов и процедур передовой практики, остается включение акций в биржевой листинг и необходимость соблюдения его правил в части корпоративного управления.

В этой связи публичные госкомпании демонстрируют более высокий, чем в целом по выборке, уровень развития практики корпоративного управления.

Как соблюдаются рекомендации

Распределение компаний по степени соблюдения рекомендаций передовой практики корпоративного управления в рамках отдельных компонентов неравномерно.

По компоненту «обеспечение прав акционеров» в 2012 г. по сравнению с предшествующим годом наблюдалось смещение к среднему и выше среднего уровню соблюдения рекомендаций. Доля компаний, соблюдающих менее 40% рекомендаций, снизилась на 11 п.п. (до 14%), соблюдающих от 41 до 70% рекомендаций — напротив, возросла с 55 до 66%, а придерживающихся более 71% рекомендаций — не изменилась. В целом доля компаний, которые соблюдают более 51% рекомендаций передовой практики, составила 69% (50% в 2011 г.).

В части «деятельность органов управления и контроля» доля компаний, соблюдающих более 51% рекомендаций, снизилась по сравнению с 2011 г. (было 62%) и составила 60%. Зато возросла доля тех, кто соблюдает от 61 до 80% рекомендаций: если в 2011 г. она составляла 31%, то в 2012 г. — 46%. Это увеличение произошло за счет сокращения числа компаний, применяющих от 41 до 60% рекомендаций, на 13 п.п. Также произошло перераспределение компаний в диапазонах ниже середины — доля тех, кто следует рекомендациям менее чем на 40%, уменьшилась на 2 п.п., в то же время возросло количество компаний, соблюдающих менее 20% рекомендаций, — до 6%.

В компоненте «раскрытие информации» распределение сме-

стилось в сторону более высокой степени соблюдения: 83% компаний придерживались в 2012 г. свыше 51% рекомендаций, в то время как в 2011 г. их количество составляло 86%. Заметно (на 7 п.п., то есть до 29%) выросла доля компаний лишь в одном интервале — соблюдающих от 61 до 70% рекомендаций. Доля тех, кто соблюдает свыше 80% рекомендаций, снизилась на 2 п.п. Также возросло количество компаний, выполняющих до 40% рекомендаций, — на 6 п.п. за счет снижения доли компаний в средних диапазонах от 41 до 60%.

Наименее равномерно компании распределились в рамках компонента «корпоративная социальная ответственность», где 43% имеют низкую степень соблюдения (менее 20%), 31% — среднюю (от 31 до 60%) и 26% — высокую (более 71%). На 10 п.п. сократилось число компаний, вообще не занимающихся социальными проектами. С другой стороны, на 9 п.п. увеличилось число выполняющих все рекомендации в данной области. В средних диапазонах существенно выросла доля компаний, придерживающихся более 50% рекомендаций.

«Корпоративный секретарь» приживается с трудом

Анализ результатов исследования показал, что позитивные изменения в практике корпоративного управления госкомпаний характеризуются отсутствием комплексности.

обратите внимание

Данные за 2012 г. аналогичны результатам наблюдений за предыдущие годы и позволяют сделать вывод: в большом числе случаев даже при заметном улучшении практики по тому или иному аспекту наблюдается низкий уровень развития тесно связанного с ним другого аспекта, что снижает общий позитивный эффект функционирования корпоративного управления как системы.

Например, при указанном выше росте доля компаний, в совет директоров которых входит хотя бы один независимый директор, остается невысокой, как и тех, у кого в состав комитетов совета входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора (30% в случае комитета по кадрам и вознаграждениям и 45% в случае комитета по аудиту).

Свидетельством отсутствия комплексности в развитии корпоративного управления в госкомпаниях также можно считать низкий уровень распространения практики создания должности корпоративного секретаря.

Дело в том, что основной задачей корпоративного секретаря является обеспечение соблюдения органами и должностными лицами компании процедур корпоративного управления, и от качества его работы во многом зависит эффективность организации работы совета директоров. Согласно результатам исследования доля госкомпаний, в которых создана должность корпоративного секретаря, в 2012 г. составила лишь 43%.

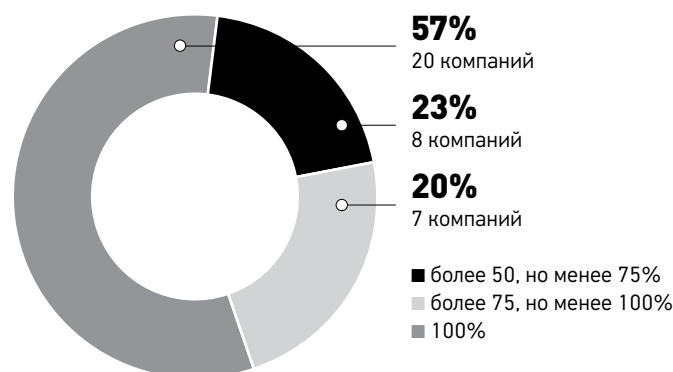
Кроме того, при относительно высоком уровне раскрытия информации на корпоративном сайте (69%) компании недостаточно активно используют этот инструмент для информирования акционеров при подготовке к проведению общих собраний. Так, доля компаний, разместивших материалы к общему собранию на своем Интернет-сайте, составила 23% (25% в 2011 г.). Более того, лишь 26% компаний обнаруживают на корпоративном сайте принятые на собраниях решения.

Широко распространилась практика создания комитетов при совете директоров — свыше 80% госкомпаний в 2012 г. создали комитеты по аудиту, а также по кадрам и вознаграждениям. При этом заседания проводились регулярно лишь у половины этих комитетов (47% комитетов по кадрам и вознаграждениям и 52% — по аудиту).

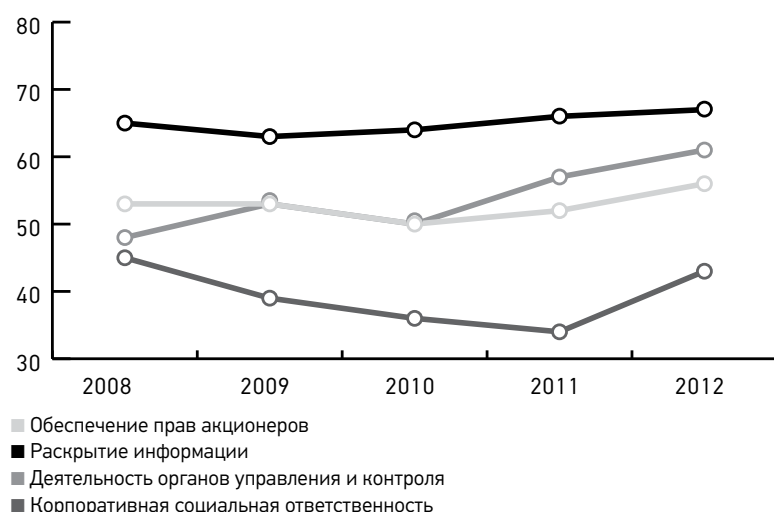
При высокой частоте проведения заседаний советов директоров (в 83% госкомпаний заседания директора собираются раз в шесть недель и чаще) чрезвычайно низким остается уровень раскрытия информации об их итогах. Так, доля компаний, на сайте которых раскрываются протоколы заседаний совета директоров или выписки из них, составила всего 14%.

Госкомпании демонстрируют более высокую по сравнению с другими подгруппами дисциплину выплаты дивидендов, однако только 46% из них имеют специальный внутренний документ, регулирующий дивидендную политику. Кроме того, лишь у 6% компаний закреплены требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО или ОПБУ США. При этом раскрывают финансовую отчетность по международным стандартам 51% госкомпаний. При неизменно высокой доле компаний, раскрывающих подробную информацию о членах советов директоров и исполнительных органах (100%), сведения о размере их индивидуального вознаграждения зачастую остаются за рамками публичности. Так, доля компаний, раскрывающих сведения об индивидуальном вознаграждении членов советов директоров, в 2012 г. составила 26%

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОМПАНИЙ ПО ДОЛЕ ОБЫКНОВЕННЫХ АКЦИЙ, ПРИНАДЛЕЖАЩИХ ГОСУДАРСТВУ (диаграмма 1)



ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ГОСКОМПАНИЯХ В 2008—2012 ГГ., В %* (диаграмма 2)



* Указана доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых компаниями в целом по выборке

mail: eg@ekonomika.ru
тел. (499) 152-68-65

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

(22% в 2011 г.). Данные об индивидуальных вознаграждениях членов исполнительных органов обнародовали только 14% компаний, включенных в выборку.

обратите внимание

При высоком уровне распространения практики закрепления во внутренних документах зависимости вознаграждений топ-менеджмента от результатов работы компаний, в большинстве случаев речь идет о краткосрочных итогах (80%), а не о долгосрочных (11%).

Анализ динамики изменения практики корпоративного управления в госкомпаниях за последние пять лет (2008—2012 гг.) позволяет в определенной степени оценить итоги реализации провозглашенного руководством страны в 2008 г. курса на внедрение и развитие стандартов корпоративного управления в компаниях с госучастием.

Более того, повышение качества корпоративного управления в таких компаниях является одной из основных задач Государственной программы РФ «Управление федеральным имуществом» (на период 2013—2015 гг.)³.

Таким образом, Правительство РФ продолжает работу по преодолению системных проблем в компаниях с государственным участием, включая недостаточный уровень их корпоративного управления.

обратите внимание

Конечный результат, на наш взгляд, может быть получен лишь в том случае, если предпринимательские шаги будут сопровождаться комплексным улучшением практики корпоративного управления и получат дальнейшее продолжение. Именно реализация комплексного подхода, предполагающего создание и совершенствование органов, политик и процедур корпоративного управления, является важным условием лидерства в этой области.

Сопоставление уровня развития практики корпоративного управления в публичных и непубличных госкомпаниях показывает большой разрыв между ними (см. табл. 2).

Во-первых, по компоненту «обеспечение прав акционеров» уровень развития практики

в двух подгруппах отличается на 27 п.п. Публичные госкомпании достигли высокого уровня (76%), в то время как непубличные (49%) следуют меньше чем половине рекомендаций передовой практики.

Во-вторых, по компоненту «деятельность органов управления и контроля» наблюдается наименьший разрыв — 17 п.п. Доля рекомендаций, в среднем соблюдаемых публичными госкомпаниями, составила 73%, непубличными — 56%.

В-третьих, в рамках компонента «раскрытие информации» непубличные госкомпании отстали на 29 п.п. По компоненту «корпоративная социальная ответственность» отрыв составил 48 п.п.

Сопоставление показателей уровня развития практики корпоративного управления в непубличных госкомпаниях с общей выборкой показывает, что их уровень ниже средних значений:

- в рамках компонента «обеспечение прав акционеров» отставание непубличных компаний от среднего уровня развития практики корпоративного управления в госкомпаниях сократилось относительно 2011 г. на 1 п.п. и составило 7 п.п.;
- отставание по компоненту «деятельность органов управления и контроля» сократилось на 2 п.п., составив 5 п.п.;
- в рамках компонента «раскрытие информации» разрыв между общей выборкой и непубличными госкомпаниями сократился на 1 п.п. и составил 8 п.п.;
- наибольшее отставание от общей выборки сохраняется в рамках компонента «корпоративная социальная ответственность»: 13 п.п. (в 2011 г. показатель составлял 15 п.п.).

В исследованиях РИД подгруппа госкомпаний была впервые введена в 2008 г. На тот момент пять из восьми госкомпаний, входивших в исследование, были публичными. В исследовании по итогам 2012 г. число публичных госкомпаний выросло до 10, но их доля сократилась до 29%.

На протяжении пяти лет изучался вопрос о том, смогут ли госкомпании стать национальными лидерами в области корпоративного управления? Сегодняшние данные свидетельствуют, что публичные госкомпании действительно достигли высокого уровня развития национальных стандартов управления.

Чтобы оценить прогресс госкомпаний в развитии си-

стем корпоративного управления, результаты исследования за 2012 г. сравнивались с данными госкомпаний, имеющих листинг, включенных в исследование за 2011 г. (выборка за 2011 г. включала восемь листинговых госкомпаний, вошедших и в исследование по данным 2012 г.) (см. табл. 3).

Итак, госкомпании демонстрируют результаты выше средних:

- в компоненте «обеспечение прав акционеров» — уровень развития практики корпоративного управления в двух подгруппах отличается на 16 п.п. в пользу госкомпаний;
- по компоненту «деятельность органов управления и контроля» показатель госкомпаний выше на 8 п.п.;
- в рамках компонента «раскрытие информации» уровень госкомпаний выше среднего показателя по листинговым компаниям на 8 п.п.;
- по компоненту «корпоративная социальная ответственность» публичные госкомпании демонстрируют результат на 22 п.п. выше среднего по листинговым компаниям.

Проанализируем указанные аспекты практики корпоративного управления более подробно.

Обеспечение прав акционеров

Итак, в качестве наиболее развитых аспектов в рамках компонента «обеспечение прав акционеров», по которым 75% и более компаний соблюдают соответствующие рекомендации, выделяются:

- получившая широкое распространение практика привлечения в качестве внешнего аудитора фирм, лидирующих на этом рынке и имеющих высокую профессиональную репутацию (80% среди госкомпаний);
- закрепление во внутренних документах всех госкомпаний требования о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установленный этими компаниями уровень;
- отсутствие практики перекрестного владения акциями у 91% госкомпаний;
- в 92% госкомпаний на основе публично раскрываемой информации был подтвержден факт проведения тендера при выборе внешнего аудитора;
- по итогам 2012 г. доля госкомпаний, которые выплатили в срок, не превышающий 60 дней, не менее 90% от суммы объявленных дивидендов, составила 77%. Этот результат значительно лучше того, что наблюдался годом ранее (64%).

Были также выделены следующие практические аспекты в области обеспечения прав акционеров, показатели по которым в 2012 г. находились на среднем уровне (соответствующие рекомендации соблюдают от 50 до 75% компаний):

- на среднем уровне распространена практика расширения компетенции совета директоров в части предварительного одобрения существенных сделок. В 60% госкомпаний совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму до 25% балансовой стоимости активов. Однако следует отметить, что если речь идет о расширении компетенции совета директоров

в области контроля сохранности активов компании, то, как правило, степень контроля возрастает. Так, например, совет директоров предварительно одобряет сделки на сумму менее 10% балансовой стоимости активов в 34% компаний, а на сумму от 10 до 25% — в 26% компаний;

- утвержденный советом директоров отдельный документ по регулированию использования инсайдерской информации имеется в 63% госкомпаний;
- в целом по выборке только 54% госкомпаний ежегодно выплачивали дивиденды на протяжении трех последних лет, однако годом ранее этот показатель составлял всего 28%.

К числу аспектов, находящихся на низком уровне развития, по которым менее 50% компаний соблюдают соответствующие рекомендации, в рамках компонента «обеспечение прав акционеров» по итогам 2012 г. относятся:

- доля госкомпаний, передавших ведение реестра акционеров независимо регистратору, составила 46%;
- слабое распространение практики обязательного привлечения независимого оценщика в случаях, помимо предусмотренных законодательством. Только в 20% компаний на основе публично раскрываемой информации был подтвержден факт существования такой практики (в то же время в 2011 г. доля таковых составляла всего 14%);
- невысокий уровень распространения практики размещения компаниями на своих сайтах информации, связанной с подготовкой к общему собранию акционеров (данный показатель составил 23%);
- специальный внутренний документ, регулирующий дивидендную политику, в 2012 г. имели только 46% компаний;
- очень низкое распространение имеет практика закрепления

в документах, регулирующих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО (только у 6% компаний);

- доля компаний, принявших собственный кодекс корпоративного поведения, увеличилась на 7 п.п. и составила 40%.

Деятельность органов управления и контроля

В качестве наиболее развитых аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «деятельность органов управления и контроля», по которым 75% и более госкомпаний соблюдают соответствующие рекомендации, выделяются следующие:

- в 86% компаний в совет директоров входит хотя бы один независимый директор;
- в 94% компаний исполнительные директора составляют менее четверти состава совета директоров;
- не менее широкое распространение имеет практика утверждения компаниями специального внутреннего документа, регулирующего деятельность совета директоров. Доля компаний, утвердивших положение о совете директоров, в 2012 г. составила 97%;
- все компании проводят заседания совета директоров чаще раза в квартал;
- процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности закреплена во внутренних документах 80% компаний;
- широко распространена практика создания комитетов совета директоров. В 83% компаний в 2012 г. существовали комитеты по аудиту, увеличившись по сравнению с 2011 г. на 8 п.п. Доля компаний, имеющих комитет по кадрам и вознаграждениям, также выросла на 8 п.п. и составила 86%;

Аспекты улучшения практики корпоративного управления (таблица 1)

	рост 2012/2011, в п.п.	2012, в %	2011, в %
Компания устанавливала срок для выплаты дивидендов по обыкновенным акциям в 60 дней и исполняла обязательства в указанный срок в объеме не менее 90% от суммы объявленных дивидендов	13	77	64
Компания объявляет и успешно осуществляет выплаты дивидендов на протяжении трех лет, предшествующих данному исследованию	26	54	28
В компании выплачивается вознаграждение членам совета директоров	21	74	53
Во внутренних документах закреплена процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности	13	80	67
В составе совета директоров создан комитет по аудиту	8	83	75
В составе совета директоров создан комитет по кадрам и вознаграждениям	8	86	78
Раскрытие финансовой отчетности по МСФО/ОПБУ США	7	51	44
Проекты КСО для сотрудников компаний и членов их семей	13	71	58
Наличие в компании свода правил корпоративной этики	15	34	19
Наличие политики КСО в отношении персонала	15	40	25
Наличие экологической политики	7	26	19

В таблице указаны доли госкомпаний, внедривших перечисленные аспекты практики корпоративного управления в 2012 и 2011 гг.

Динамика отставания непубличных госкомпаний от лидеров — публичных компаний, в п.п. (таблица 2)

	2011	2012
Обеспечение прав акционеров	25	27
Деятельность органов управления и контроля	21	17
Раскрытие информации	28	29
Корпоративная социальная ответственность	48	48

к сведению

Важность лидерства госкомпаний в развитии практики корпоративного управления:

- участие государства в российской экономике — как прямое, так и косвенное, — составляет от 50 до 60%. Значительное количество активов, контролируемых государством, делает особо актуальной задачу повышения эффективности управления ими. Ее реализация во многом зависит от использования инструментов корпоративного управления;

- госкомпании владеют и управляют государственной (публичной) собственностью, призванной служить общенациональным интересам. Поэтому госсобственности требуют

ет эффективного и прозрачного управления;

- реализация программы приватизации федерального имущества на 2014—2016 гг. предполагает продажу акций госкомпаний — в том числе, на открытом рынке. Выходя на биржу, госкомпаниям придется конкурировать за внимание инвесторов с лидерами в развитии практики корпоративного управления — компаниями, акции которых имеют биржевой листинг;

- программы инновационного развития крупнейших государственных компаний предполагают в числе прочего освоение передовых управленческих технологий, к которым относится корпоративное управление.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

mail: eg@ekonomika.ru
тел. (499) 152-68-65

■ доля тех, у кого во внутренних документах закреплена зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности компании, составила 91%;

■ в 86% госкомпаний члены ревизионной комиссии не являются лицами, занимающими должности в органах управления компании, и ее сотрудниками;

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля, показатели по которым в 2012 г. находились на среднем уровне (соответствующие рекомендации соблюдают от 50 до 75% компаний):

■ 74% компаний выплачивали вознаграждение членам советов директоров (по итогам 2011 г. — 53%);

■ на невысоком уровне находится регулярность проведения заседаний комитетов совета директоров по аудиту. В целом доля компаний, в которых заседания этого комитета проводятся три и более раз в год, составляет 52%;

■ коллегиальный исполнительный орган создан у 57% компаний;

■ в 66% случаев имеется отдельный внутренний документ, регулирующий деятельность исполнительных органов;

■ процедура декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности закреплена во внутренних документах только у 51% госкомпаний;

■ доля компаний, в которых создана служба внутреннего аудита, составляет 63%;

■ в 50% госкомпаний служба внутреннего аудита подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту (совету директоров, если комитет не создан) и административно — генеральному директору.

К числу аспектов, находящихся на низком уровне развития, по которым менее 50% компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, в рамках рассматриваемого компонента относятся следующие:

■ только в 31% компаний в состав совета директоров не входят лица, которые являются членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ;

■ на низком уровне остается практика повышения квалификации членов совета директоров, а также привлечение к их работе внешних консультантов (6% и 34%, соответственно);

■ заседания комитета совета директоров по кадрам и вознаграждениям проводятся три и более раз в год только в 47% госкомпаний;

■ лишь в 45% компаний комитеты по аудиту состоят только из независимых директоров ли-

бо неисполнительных и независимых директоров;

■ невысока доля компаний, в которых в состав комитета по кадрам и вознаграждениям входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора (30%);

■ зависимость вознаграждения высшего менеджмента от долгосрочных результатов деятельности компании закреплена во внутренних документах только в 11% случаев;

■ на низком уровне находится распространение практики создания в компании должности корпоративного секретаря. Доля компаний, имеющих у себя такую должность (43%). Тем не менее, данный показатель по сравнению с 2011 г. вырос на 10 п.п.

Раскрытие информации

В качестве наиболее развитых аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «раскрытие информации», по которым 75% и более

компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, выделяются следующие:

■ 97% компаний раскрывают финансовую отчетность по РСБУ, а также заключение внешнего аудитора, которое должно сопровождать публикуемую отчетность;

■ госкомпания демонстрируют высокий уровень прозрачности структуры акционерного капитала, раскрывая сведения об основном собственнике — государстве (89%);

■ наблюдается практически 100%-й уровень раскрытия информации о составе советов директоров;

■ 94% компаний раскрывают годовые отчеты на своих корпоративных сайтах;

■ в целом уровень соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчета составил 78%.

Был также выделен ряд аспектов, показатели по которым в 2012 г. находились на среднем

уровне (от 50 до 75% компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации):

■ доля компаний, раскрывающих отчетность по МСФО/ОПБУ США, составляет 51%;

■ только 66% госкомпаний раскрывают на корпоративных сайтах информацию о стратегии развития;

■ доля информации, раскрываемой на корпоративном сайте, в среднем от максимально возможного объема среди госкомпаний составила 69%.

К числу аспектов, находящихся на низком уровне развития (рекомендации соблюдают менее 50% компаний), по итогам 2012 г. относятся:

■ низкий уровень раскрытия информации о размере индивидуального вознаграждения, выплачиваемого каждому члену совета директоров и исполнительных органов (26% и 14%, соответственно);

■ низкий уровень распространения практики раскрытия протоколов заседаний сове-

та директоров (или выписок из протоколов) путем создания соответствующего раздела на сайте компании (14%);

■ низкий уровень раскрытия на корпоративных сайтах информации о практике корпоративного управления (34%);

■ только 49% компаний имеют отдельный внутренний документ, регулирующий информационную политику (положение об информационной политике);

■ лишь 37% компаний, принявших участие в исследовании, следуют принципу зеркального отображения информации на русскоязычной и англоязычной версиях корпоративного сайта.

Корпоративная социальная ответственность

В ходе исследования в рамках указанного компонента не было зафиксировано аспектов практики, характеризующихся высокой степенью развития (по которым 75% и более компаний соблюдают соответствующие рекомендации).

В отношении аспектов, показатели по которым в 2012 г. находились на среднем уровне (от 50 до 75% компаний соблюдают соответствующие рекомендации), было отмечено:

■ доля компаний, реализующих проекты КСО для сотрудников и членов их семей, составляет 71%;

■ только 54% компаний реализуют проекты КСО для населения по месту деятельности.

К числу аспектов, находящихся на низком уровне развития (менее 50% компаний соблюдают соответствующие рекомендации), относятся:

■ низкий уровень распространения практики реализации компаниями проектов КСО для своих контрагентов: доля таких компаний в 2012 г. составляла всего 26%;

■ доля компаний, имеющих официальные документы, регламентирующие цели, задачи и принципы корпоративной социальной ответственности, составила 31%. В то же время данный показатель вырос по сравнению с 2011 г. на 12 п.п.;

■ доля компаний, утвердивших свод правил корпоративной этики, увеличилась с 19% в 2011 г. до 34% в 2012 г., однако по-прежнему остается низкой.

Сравнение уровня развития корпоративного управления в публичных госкомпаниях с компаниями, имеющими листинг на ФБ ММВБ (таблица 3)

выше	сопоставим	ниже
Обеспечение прав акционеров		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Закрепление во внутренних документах требования о проведении тендера при выборе поставщиков товаров и услуг. 2. Размещение материалов к общему собранию на сайте компании. 3. Отсутствие практики перекрестного владения акциями. 4. Привлечение внешнего аудитора из «большой четверки» или из числа других ведущих аудиторов. 5. Проведение тендера при выборе внешнего аудитора. 6. Наличие утвержденной дивидендной политики. 7. Выплата дивидендов по обыкновенным акциям в срок 60 дней. 8. Компания объявляла и выплачивала дивиденды ежегодно на протяжении трех последних лет. 9. Наличие утвержденного кодекса корпоративного поведения. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Передача ведения реестра акционеров независимому регистратору. 2. Совет директоров принимает решение об одобрении сделки на сумму менее 25% балансовой стоимости активов. 3. Наличие в компании внутреннего документа, регулирующего использование инсайдерской информации. 4. Наличие во внутренних документах, отражающих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привлечение оценщика в случаях, помимо предусмотренных в Законе об АО. 2. Отсутствие акционера, владеющего 75 и более процентов акционерного капитала.
Деятельность органов управления и контроля		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Независимые директора занимают четверть и более мест в составе совета директоров. 2. Исполнительные директора составляют менее четверти состава совета директоров. 3. Наличие комитета по кадрам и вознаграждениям в совете директоров. 4. Регулярность заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям. 5. Исполнительные директора не входят в состав комитета по кадрам и вознаграждениям. 6. Наличие в компании коллегиального исполнительного органа. 7. Наличие в компании внутренних документов, регламентирующих деятельность исполнительных органов. 8. Наличие механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компании. 9. Закрепление во внутренних документах зависимости вознаграждений менеджмента от результатов деятельности компании. 10. Наличие в компании кадрового резерва для замещения высших менеджеров. 11. Регулярность заседаний комитета по аудиту. 12. Исполнительные директора не входят в состав комитета по аудиту. 13. Наличие службы внутреннего аудита. 14. Независимость членов ревизионной комиссии. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Утверждено положение о совете директоров. 2. Заседания совета директоров проходят раз в шесть недель и чаще. 3. Наличие практики повышения квалификации членов совета директоров. 4. Наличие в компании процедуры декларирования членами совета директоров своей аффилированности. 5. Наличие комитета по аудиту в составе совета директоров. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие членов совета директоров в работе советов директоров не более пяти иных АО. 2. Возможность привлечения советом директоров внешних консультантов. 3. Выплата вознаграждения членам совета директоров. 4. Функциональная подотчетность службы внутреннего аудита совету директоров. 5. Наличие в компании должности корпоративного секретаря.

1 Российский институт директоров — ведущий российский информационно-исследовательский, экспертно-консалтинговый и образовательный центр по вопросам корпоративного управления. Обеспечивает деятельность Национального Реестра профессиональных корпоративных директоров, проводит ежегодное исследование практики корпоративного управления и присваивает Национальный рейтинг корпоративного управления.
2 см. <http://rid.ru/issledovaniya/issledovaniya>
3 Утверждена распоряжением Правительства РФ от 16.02.2013 № 191-р.
4 В соответствии с п. 4, ст. 42 Федерального закона от 26.12.95 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. от 28.12.2010 № 409-ФЗ) срок выплаты дивидендов не должен превышать 60 дней со дня принятия решения об их выплате.

ПРИЛОЖЕНИЕ

КОРПОРАТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ



Учредитель
ЗАО «ЭЖ МЕДИА»

WWW.EG-ONLINE.RU

ЭКОНОМИКА
И ЖИЗНЬ

Регистрационный номер
ПМ № ФС77-25797
от 27.09.2006.

Орган регистрации:

Федеральная служба по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия

Издатель
ЗАО ИД «Экономическая газета».
125319, Москва, ул. Черняховского, д. 16
Телефон (499) 155-7921

Генеральный директор

Татьяна Андреевна Кузнецова

Научный руководитель

Юрий Васильевич Якутин

Главный редактор

Андрей Глушецкий

Адрес редакции

125319, Москва, ул. Черняховского, д. 16
Телефоны редакции:
(499) 152-6865
E-mail: eg@ekonomika.ru

Отдел по связям с общественностью

Телефон (499) 152-6865

Прием рекламы

125319, Москва, ул. Черняховского, д. 16
Телефоны: (499) 152-8800
E-mail: adv_pr@ideg.ru

© «Бизнес-пресс», «Есть мнение»,

«Алгоритм успеха», «Событие» — публикации на правах рекламы
Редакция не несет ответственности за содержание рекламы

Служба распространения и подписки
125190, Москва, а/я 71
Телефоны: (499) 152-0330, 152-0360

Распространение других изданий совместно с газетой «Экономика и жизнь» допускается только с письменного разрешения ИД «Экономическая газета»
Подписные индексы: 50180, 32089
Тираж с приложениями 209 598 экз.
Цена свободная

Печать

Отпечатано в ОАО «Красная звезда»,
123007, г. Москва,
Хорошевское шоссе, д. 38,
www.redstarph.ru
Сдано в печать 29.05.2014,
подписано в 18.00
Заказ № 2212

Материалы, присланные в редакцию, не рецензируются и не возвращаются авторам
Перепечатка материалов из газеты «Экономика и жизнь» и всех ее приложений допускается только с письменного разрешения редакции
Газета печатается в городах
Москва и Новосибирск