



**ИССЛЕДОВАНИЕ
ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ:
сравнительный анализ по итогам 2004 – 2011 гг.**

при поддержке



**МОСКОВСКАЯ
БИРЖА**



при участии



Москва – 2012

РОССИЙСКИЙ ИНСТИТУТ ДИРЕКТОРОВ

Профессиональный взгляд на развитие корпоративного управления вашего бизнеса

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», «Нижнекамскнефтехим», НИКОХИМ, «Объединенные машиностроительные заводы», «Связьинвест», «Северсталь», «Сетевая компания», «Сургутнефтегаз», «Силовые машины», ТАИФ, «Татнефть», ФК «Уралсиб», «Ростелеком».

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), Глобальным форумом по корпоративному управлению, Национальной ассоциацией корпоративных директоров США (NACD), Институтом директоров Великобритании (IOD), Институтом корпоративных секретарей Великобритании (ICSA), Международным центром частного предпринимательства (CIPE).

В 2003 году РИД организовал создание Национального реестра профессиональных корпоративных директоров (Национальный реестр). Текущее управление деятельностью и ведение Национального реестра осуществляется Коллегией, избираемой ежегодным Конгрессом профессиональных корпоративных директоров. РИД обеспечивает работу Коллегии и ведет работу по взаимодействию с членами Национального реестра. В настоящее время в Национальный реестр профессионального сообщества корпоративных директоров входят более 550 профессионалов, имеющих опыт работы в советах директоров и комитетах более 600 российских компаний и банков.

Начиная с 2003 года РИД регулярно проводит оценку уровня корпоративного управления и на её основе присваивает Национальный рейтинг корпоративного управления. На конец 2012 года публичную оценку имеют 13 российских компаний.

РИД осуществляет подготовку кадров для компаний – лидеров российского бизнеса. С 2002 года обучение в Российском институте директоров прошли более 2700 членов советов директоров, высших и средних менеджеров 1600 российских компаний и организаций из 27 субъектов Российской Федерации.

Впервые в России РИД 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.

7 СЛАГАЕМЫХ УСПЕХА В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Направления сотрудничества с РИД

1. Национальный рейтинг корпоративного управления ®
2. Национальный реестр профессиональных корпоративных директоров ®
3. Аудит корпоративного управления
4. Профессиональная подготовка годового отчета
5. Оценка работы совета директоров
6. Учебные программы
7. Информационно-аналитический бюллетень

Контактная информация:

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

Содержание

Об исследовании	4
Общая картина: достигнут предел?.....	9
Характер происходящих изменений: отсутствие комплексности	13
Госкомпании: движение за лидерами в развитии корпоративного управления?	15
Анализ по компонентам практики корпоративного управления	20
Обеспечение прав акционеров.....	20
Деятельность органов управления и контроля	25
Раскрытие информации	32
Корпоративная социальная ответственность	37
Приложение: статистические данные о развитии корпоративного управления в 2005-2011 гг.....	40

Об исследовании

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

Цели исследования:

1. Оценка уровня корпоративного управления российских компаний, включенных в исследование, и проведение сравнительного анализа динамики развития основных компонентов практики корпоративного управления в данных компаниях.
2. Выявление аспектов практики корпоративного управления, в которых наиболее заметно проявилось её улучшение.
3. Выявление наиболее проблемных аспектов практики корпоративного управления, требующих повышения 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).
5. Выявление тенденций в развитии практики корпоративного управления на основе анализа данных за несколько лет.

* Исследования РИД	
2012	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004 – 2011 гг.
2011	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004 – 2010 гг.
2010	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004 – 2009 гг. Новые тенденции в 2009 г.
2009	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004 – 2008 гг.
2008	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2003 – 2007 гг.
2007	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2003 – 2006 гг.
2006	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2003 – 2005 гг.
2005	Ежегодное исследование практики корпоративного управления в России по итогам 2004 г.
2004	Практика корпоративного управления в российских акционерных обществах: отчёт о результатах исследований РИД по итогам 2003 г.

Все исследования доступны на сайте www.rid.ru в разделе «Исследования»

* Указывается год публикации результатов исследования

Объектом анализа в рамках настоящего исследования является практика корпоративного управления по итогам 2011 года в 150 российских компаниях. Подавляющее большинство из них относится к числу крупнейших и наиболее динамично развивающихся компаний России, определяющих состояние национальной экономики в целом.

Для повышения надежности, обоснованности и сопоставимости результатов наблюдений разных лет мы стремимся к тому, чтобы состав выборки на протяжении периода проведения исследований претерпевал, по возможности, минимальные изменения. В частности, из 150 компаний, вошедших в выборку исследования по итогам 2011 года, 141 компания перешла из исследования предыдущего года (в исследованиях по итогам 2010 и 2009 гг. выборка без изменений также составляла 141 компанию из 150). Шесть компаний были исключены в связи с их реорганизацией в

форме присоединения к другой компании, входящей в исследование. Две компании в результате консолидации вошли в состав холдингов и поэтому больше не оценивались. Одна компания была исключена ввиду отзыва у нее лицензии на ведение основной деятельности.

Среди 150 компаний, включенных в настоящее исследование, были выделены две подгруппы: компании, акции которых включены в котировальные списки крупнейшей российской фондовой биржи ММВБ¹ (далее также – «компании, имеющие листинг», «листинговые компании», «компании в листинге»), и компании с государственным участием² (далее также – «компании с госучастием» или «госкомпании»).

¹ По состоянию на 31.12.2011 г.

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

<i>Исследование</i>	<i>по итогам 2008</i>	<i>по итогам 2009</i>	<i>по итогам 2010</i>	<i>по итогам 2011</i>
Всего компаний в выборке	150	150	150	150
Компании, акции которых включены в котировальные списки российской фондовой биржи ММВБ	57	67	71	74
Компании с государственным участием	21	29	35	36

В выборке для исследования по итогам 2011 года, как и в предыдущие годы, несколько увеличилось число компаний, имеющих листинг. Это связано с переводом некоторыми компаниями своих акций из категории торгующихся на бирже вне списка в котировальные листы с целью повышения ликвидности и обеспечения доступа к этим ценным бумагам более широкому кругу инвесторов.

По-прежнему почти четверть всей выборки составляет подгруппа компа-

ний с государственным участием. Таким образом наша выборка в большей степени соответствует текущей структуре российской экономики, в которой значительную долю имеет государственная собственность. Кроме того, большое количество активов, контролируемых государством, объективно создает потребность в повышении эффективности управления ими. Реализация этой задачи представляется возможной, в том числе, и за счет использования

инструментов корпоративного управления.

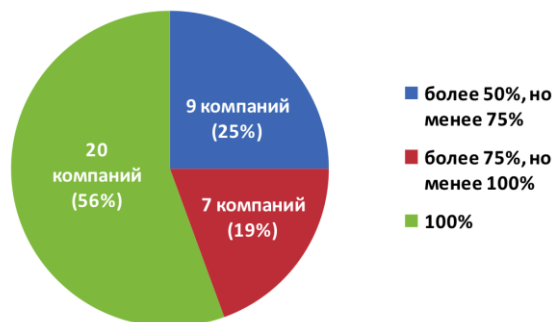
Анализ динамики изменения практики корпоративного управления в госкомпаниях за последние четыре года (2008 – 2011 гг.) и сопоставление ее с уровнем развития корпоративного

управления в других компаниях позволяют в определенной степени оценить текущие итоги реализации провозглашенного российским руководством в 2008 году курса на внедрение и развитие стандартов корпоративного управления в компаниях с госучастием.

Основные характеристики подгруппы «Компании с госучастием»:

- Всего в выборке 36 компаний с госучастием (24% от общего числа компаний в исследовании)
- 9 из 36 компаний с госучастием (25%) имеют листинг на ФБ ММВБ

- Распределение госкомпаний по доле обыкновенных акций, принадлежащих государству



С целью обеспечения репрезентативности выборки в исследование были включены компании, характеризующиеся не только разными формами соб-

ственности (государственная, частная, смешанная), но и представляющие разные отрасли.

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



В основу методики исследования положена оценка соответствия практики корпоративного управления в компани-

ях критериям методики Национального рейтинга корпоративного управления ®.

В соответствии с методикой Национального рейтинга в рамках исследования оцениваются следующие компоненты практики корпоративного управления в российских компаниях³:

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

В качестве **основных источников информации** для проведения анализа использовались корпоративные Интернет-сайты компаний, ежеквартальные отчёты компаний (1-4 кв. 2011 г.), годовые отчёты по итогам 2011 года, финансовая отчетность по РСБУ и/или МСФО за 2011 год, ленты новостей информационных агентств, а также иные публично доступные информационные источники, в которых содержалась соответствующая информация.

При проведении анализа экспертами РИД используются 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 подкомпонентов практики корпоративного управления той или иной компании.

Мы считаем, что данные проводимых РИД исследований дают значительный объем информации о состоянии практики корпоративного управления в группе компаний, составляющих основу российской экономики, и являющихся ключевыми объектами внимания инвесторов, прежде всего тех, кто осуществляет свои вложения через фондовый рынок.

³ Подробная информация о Национальном рейтинге корпоративного управления представлена на сайте www.rid.ru в разделе «Национальный рейтинг».

Исследование РИД выполняется на основе эмпирического научного метода. Во-первых, все наши выводы о состоянии практики корпоративного управления в России в целом делаются на основе анализа эмпирических данных о соответствующей практике в 150 российских компаниях, которые составляют выборку исследования. Во-вторых, соблюдая требование объективности, мы исключаем какое-либо субъективное толкование результатов исследования – не даем оценок и интерпретаций полученных нами фактических данных о состоянии практики корпоративного управления в компаниях. В-третьих, доступность всех исходных данных по анализируемым компаниям, открытость методики и результатов исследования позволяют, в случае необходимости, получить дополнительное независимое подтверждение его выводов путём самостоятельного воспроизведения выполненного в рамках исследования анализа.

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 – восемь лет с 2004 по 2011 годы
4. Сопоставление статистических данных об уровне развития корпоративного управления в разных группах компаний

Мы приглашаем экспертов различных организаций и профессиональное сообщество к дальнейшему анализу и интерпретации полученных нами данных и к обсуждению содержания и на-

правленности процессов, протекающих в российских компаниях.
в практике корпоративного управления

*Российский институт директоров выражает благодарность
ОАО Московская Биржа и ЗАО «КПМГ» за оказанную поддержку в проведении на-
стоящего исследования.*

Экспертная группа РИД по проведению исследования:

*Беликов И.В., Вербицкий В.К., Никитчанова Е.В., Гуляев К.А., Лихачева Н.Г., Ах-
мед И.И., Бекшоков А.А.*

Общая картина: достигнут предел?

При незначительном росте показателей по итогам 2011 года общий уровень развития практики корпоративного управления за последние три года остается практически неизменным. Соотношение между компонентами этой практики по уровню их развития также не меняется: по-прежнему лучшие показатели компании демонстрируют в рамках компонента «Раскрытие информации», а худшие – по компоненту «Корпоративная социальная ответственность» (см. Диаграмма 1):

- В области обеспечения прав акционеров отрицательная динамика предыдущего года сменилась на позитивную, однако показатель уровня развития практики корпоративного управления остается невысоким. В 2011 году он составил 53%, что даже на 1 п.п. ниже верхней границы диапазона между 47 и 54%, в котором этот показатель колебался в течение 2004-2009 годов.
- В рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» уро-

вень развития практики корпоративного управления почти не изменился по сравнению с предыдущим годом и составил в 2011 году 58%.

- Компонент «Раскрытие информации» сохранил свой более высокий, по сравнению с другими компонентами, уровень развития. Однако позитивная динамика его изменений продолжила свое торможение. Если в течение 2004-2008 годов в среднем ежегодный прирост показателя, характеризующего состояние этого компонента, был на уровне 4,75 п.п., то в 2009-2010 годах он оставался практически неизменным. По итогам 2011 года доля соблюдаемых в среднем рекомендаций в области раскрытия информации в целом по выборке составила 71%.
- Уровень развития практики по компоненту «Корпоративная социальная ответственность» остался за последний год почти без изменений – 49% по итогам 2011 года.

Диаграмма 1. Тенденции развития практики корпоративного управления в 2004-2011 гг.



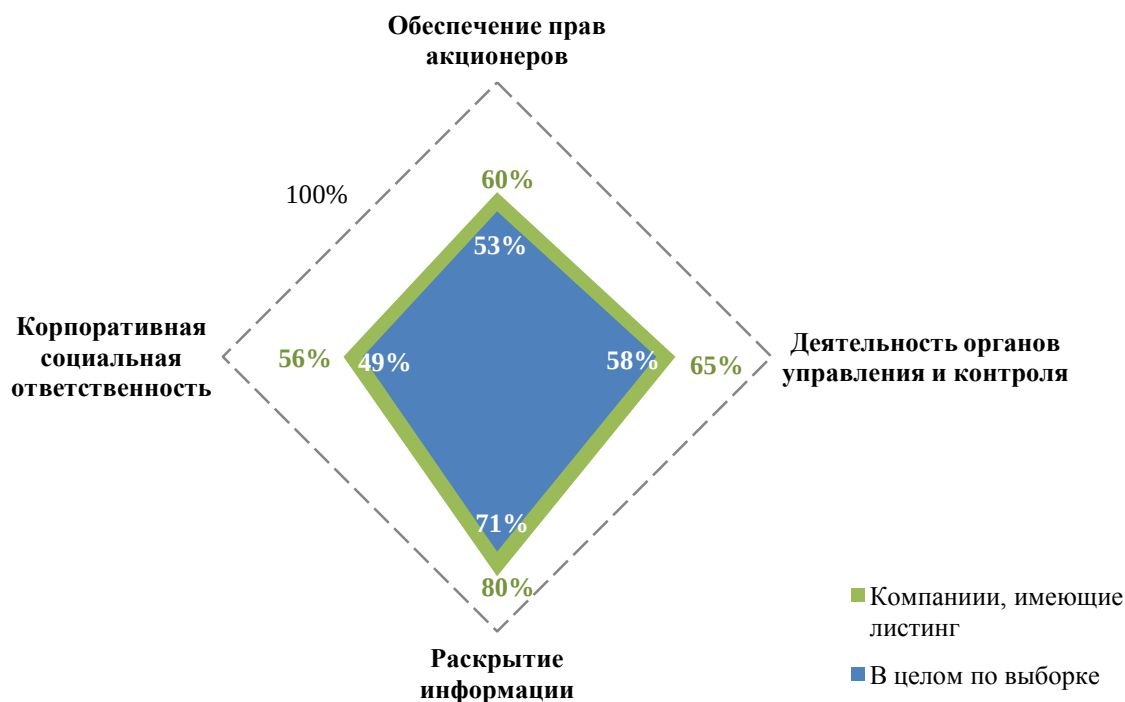
На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых компаниями в целом по выборке

В рамках каждого из четырех основных компонентов практики корпоративного управления можно выделить как аспекты, по которым наблюдалась положительная динамика их изменения, так и аспекты, находящиеся на невысоком уровне развития и требующие серьезного улучшения. Подробный анализ по всем аспектам практики корпоративного управления представлен в следующих разделах настоящего исследования.

Анализ результатов исследования показывает, что основным стимулом,

побуждающим российские компании улучшать практику своего корпоративного управления, постепенно внедряя и используя больше принципов, стандартов и процедур передовой практики в этой области, продолжает оставаться включение акций компании в биржевой листинг и необходимость соблюдения его правил в части корпоративного управления. Потому компании, имеющие листинг, демонстрируют заметно более высокий, чем в целом по выборке, уровень развития практики корпоративного управления (см. Диаграмма 2).

Диаграмма 2. Уровень развития практики корпоративного управления в группе компаний, имеющих листинг, и в целом по выборке, 2011 г.



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

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

По компоненту «Обеспечение прав акционеров» в 2011 году по сравнению с 2010 годом наблюдалось смещение к среднему и выше среднего уровню со-

блюдения рекомендаций передовой практики. Доля компаний, соблюдающих менее 30% рекомендаций, снизилась на 4 п.п. до 10%, соблюдающих от 41 до 60% рекомендаций – повысилась более чем в 2 раза, с 16 до 33%, а соблюдающих более 81% рекомендаций – повысилась с 7% в 2010 году только на 1 п.п. до 8% в 2011 году. Однако в целом доля тех компаний, которые со-

блюдают более 51% рекомендаций передовой практики, почти не изменилась и составила в 2011 году 52% (50% в 2010 году).

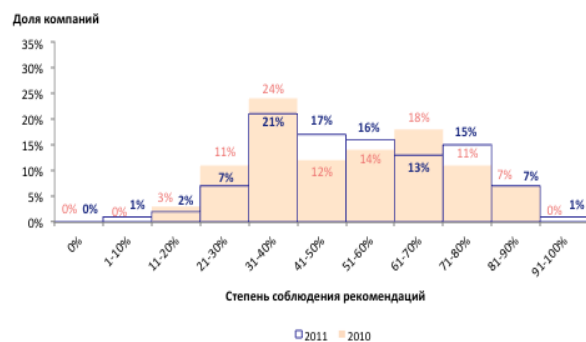
В рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» доля компаний, соблюдающих более 51% рекомендаций, также почти не изменилась по сравнению с предыдущим годом и составила в 2011 году 59% (58% в 2010 году). Увеличилась доля компаний в середине диапазона – тех, кто соблюдает от 41 до 60% рекоменда-

ций: если в 2010 году она составляла 35%, то в 2011 году – 41%. Причем это увеличение произошло не за счет сокращения тех, кто соблюдает менее 30% рекомендаций (16% таких компаний в 2010 и 2011 годах), а за счет снижения доли компаний, соблюдающих большее количество рекомендаций передовой практики. Так, доля тех, кто соблюдает от 81 до 100% рекомендаций, снизилась по сравнению с предыдущим годом на 3 п.п. и составила в 2011 году 7%.

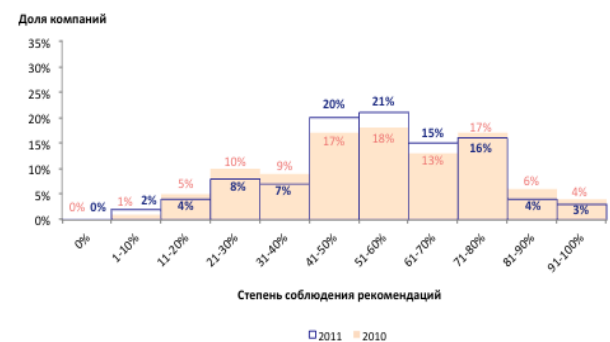
Распределение компаний по степени соблюдения рекомендаций передовой практики корпоративного управления в рамках различных компонентов в 2010-2011 гг.

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

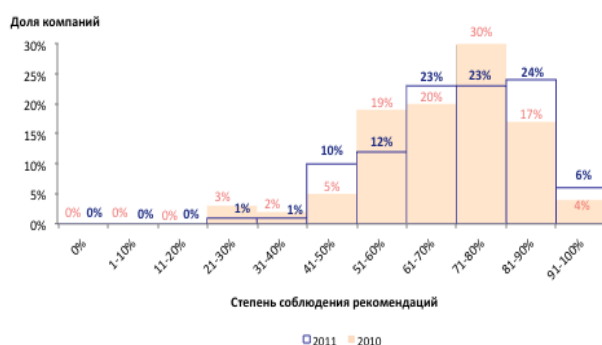
Гистограмма 1 Компонент «Обеспечение прав акционеров»



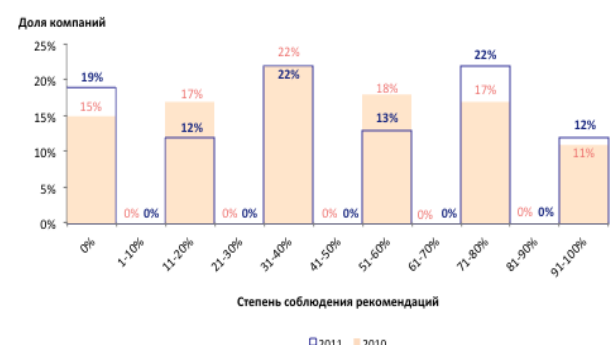
Гистограмма 2 Компонент «Деятельность органов управления и контроля»



Гистограмма 3 Компонент «Раскрытие информации»



Гистограмма 4 Компонент «Корпоративная социальная ответственность»



В компоненте «Раскрытие информации» распределение компаний смещено в сторону более высокой степени соблюдения рекомендаций: 98% компаний соблюдают в 2011 году более 51% рекомендаций, в то время как годом ра-

нее их было 90%. Причем заметно выросла доля тех компаний, которые следуют 81-100% рекомендаций передовой практики: прирост относительно предыдущего года составил 9 п.п. до 30%.

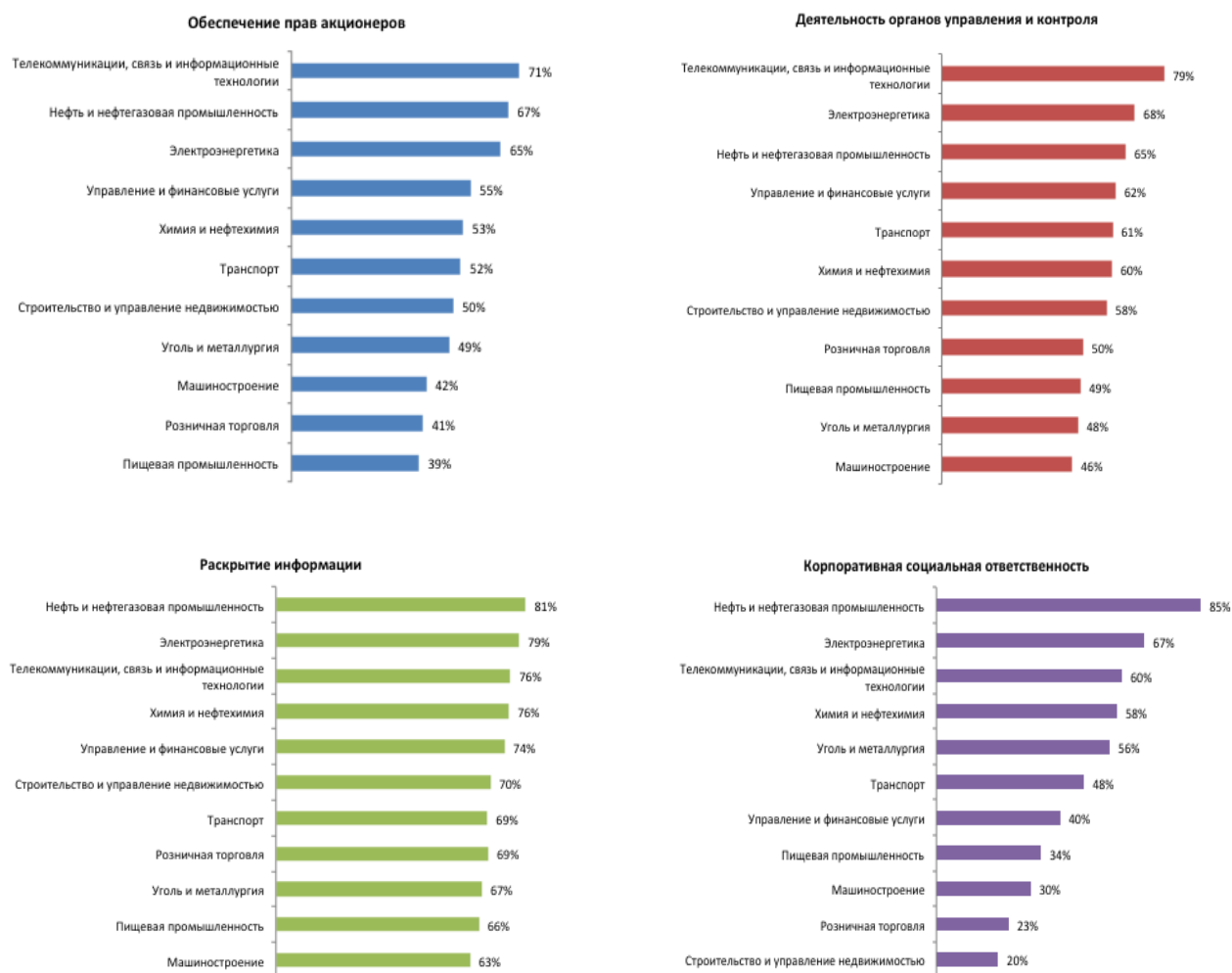
Наименее равномерное распределение компаний по степени соблюдения рекомендаций наблюдается в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность», где 31% компаний имеют низкую степень соблюдения рекомендаций (менее 30%), 35% – среднюю степень соблюдения (от 41 до 60%) и 12% – высокую степень соблюдения (более 81%).

Анализ результатов исследования **по отраслям** показывает, что наиболее высокий уровень развития по всем компонентам практики корпоративного управления демонстрируют компании

трех отраслей: «Телекоммуникации, связи и информационные технологии», «Электроэнергетика» и «Нефть и нефтегазовая промышленность» (см. Диаграмма 3). Однако каждая из этих отраслевых групп имеет различное соотношение более развитых и менее развитых компонентов практики корпоративного управления. В компаниях, относящихся к таким отраслям как «Машиностроение», «Пищевая промышленность», «Розничная торговля» уровень практики корпоративного управления по всем четырем компонентам заметно ниже, чем в вышеупомянутых трех отраслях.

Диаграмма 3. Уровень развития практики корпоративного управления по отраслям, 2011 г.

На рисунках указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках указанного компонента, в среднем соблюдаемых компаниями каждой отрасли в целом по выборке.



Характер происходящих изменений: отсутствие комплексности

Данные за 2011 год, наряду с результатами наблюдений предыдущих лет, свидетельствуют о недостаточно комплексном характере происходящих позитивных изменений практики корпоративного управления компаний. Это означает, что в большом числе случаев даже при заметном улучшении практики по тому или иному аспекту, наблюдался низкий уровень развития тесно связанного с ним другого аспекта корпоративного управления, что снижает общий позитивный эффект функционирования корпоративного управления как системы.

Так, например, довольно широкое распространение имеет практика привлечения компаниями в качестве внешнего аудитора фирм, являющихся лидерами на этом рынке и имеющих высокую профессиональную репутацию (в целом по выборке 87% в 2011 году). Однако при этом сохраняется невысокий уровень распространения практики проведения конкурса по выбору внешнего аудитора: для компаний в целом по выборке – 51% в 2011 году, что ниже уровня 2010 года на 3 п.п. Исключения составляют лишь госкомпании, среди которых тендер по выбору аудитора в минувшем году проводился в 97% случаев, что обусловлено жестким регулированием этой процедуры по отношению к таким компаниям в рамках действующего законодательства.

При относительно высоком общем уровне развития практики раскрытия информации (71% по итогам 2011 года), в том числе через корпоративные Интернет-сайты, компании недостаточно активно используют последние для размещения на них информации для акционеров при подготовке к проведению общих собраний акционеров. Так, доля компаний, разместивших материалы к общему собранию акционеров на своем Интернет-сайте, в 2011 году в целом по выборке составила 39% (38% в 2010 году), среди листинговых компаний – 58% (62%), среди госкомпаний – 25% (29%).

При высокой регулярности проведения заседаний советов директоров (в 81% компаний в целом по выборке заседания проводятся один раз в шесть недель и чаще), чрезвычайно низким остается уровень раскрытия информации об итогах этих заседаний. Так, доля компаний, на Интернет-сайте которых раскрываются протоколы заседаний совета директоров или выписки из них, в целом по выборке в 2011 году составляла 11%, среди имеющих листинг компаний – 16%, а среди госкомпаний – 11%.

Другим примером отсутствия комплексности может служить то, что при росте числа компаний, создающих комитеты совета директоров по аудиту, не выявлено улучшений качества состава и практики работы таких комитетов. В 2011 году продолжился рост числа компаний, создавших комитет по аудиту, в целом по выборке с 80 до 82%. Все компании, акции которых имеют биржевой листинг, создали у себя такой комитет (100%). Однако, доля компаний, в которых в комитет совета директоров по аудиту входят исполнительные директора или внешние эксперты с правом голоса, при этом по-прежнему велика: в целом по выборке – 54% в 2011 году, среди листинговых компаний – 45%.

Аналогичная картина наблюдается и в отношении комитетов по кадрам и вознаграждениям. В 2011 году доля компаний, создавших такой комитет, в целом по выборке составила 73%, среди имеющих листинг компаний – 82%, среди госкомпаний – 78%. Однако, доля компаний, в которых в состав комитета по кадрам входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора, продолжает оставаться на невысоком уровне. В целом по выборке – 36% в 2011 году, среди листинговых компаний – 47%, среди госкомпаний – 32%. Регулярность проведения заседаний данного комитета в 2011 году также оставалась невысокой. Доля компаний, которые в 2011 году провели три и бо-

лее заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям, в целом по выборке составила 53%, среди листинговых компаний – 58%, среди госкомпаний – 43%.

При неизменно высокой доле компаний, раскрывающих подробную информацию о членах советов директоров и членах исполнительных органов (100%), практика раскрытия информации о размере их индивидуального вознаграждения остается по-прежнему низкой. Так, в 2011 году доля компаний, раскрывающих информацию об индивидуальном вознаграждении членов советов директоров, в целом по выборке составила 22% (17% в 2010 году), среди листинговых компаний – 34% (25% в 2010 году), а среди госкомпаний – 22% (14% в 2010 году). Информацию об индивидуальном вознаграждении членов исполнительных органов в 2011 году раскрыли только 4% компаний, включенных 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 её получателей.

При раскрытии почти всеми рассматриваемыми в рамках исследования компаниями на своих Интернет-сайтах годовых отчетов (97% компаний в 2011 году), уровень соблюдения этими компаниями требований законодательства к содержанию годового отчета не достигает 100%. Степень соблюдения требований законодательства к содержанию

годового отчета в целом по выборке в 2011 году составил 79%, среди листинговых компаний – 82%, среди госкомпаний – 80%.

При достаточно высоком уровне распространения практики реализации проектов корпоративной социальной ответственности для сотрудников общества и членов их семей, а также для населения по месту деятельности общества, лишь небольшое число компаний утвердили внутренний документ, который устанавливает принципы корпоративной социальной ответственности компании. Так, доля компаний, в которых утверждены отдельные документы по двум и более направлениям корпоративной социальной ответственности, в 2011 году в целом по выборке составила 37%, среди листинговых компаний – 39%, среди госкомпаний – 19%.

Свидетельством отсутствия комплексности в развитии корпоративного управления в компаниях можно считать и низкий уровень распространения практики создания в них должности корпоративного секретаря. Ведь 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 компаний, в которых создана должность корпоративного секретаря, в целом по выборке составила в 2011 году лишь 42%, среди имеющих листинг компаний – 46%, среди госкомпаний – только 33%.

Госкомпании: движение за лидерами в развитии корпоративного управления?

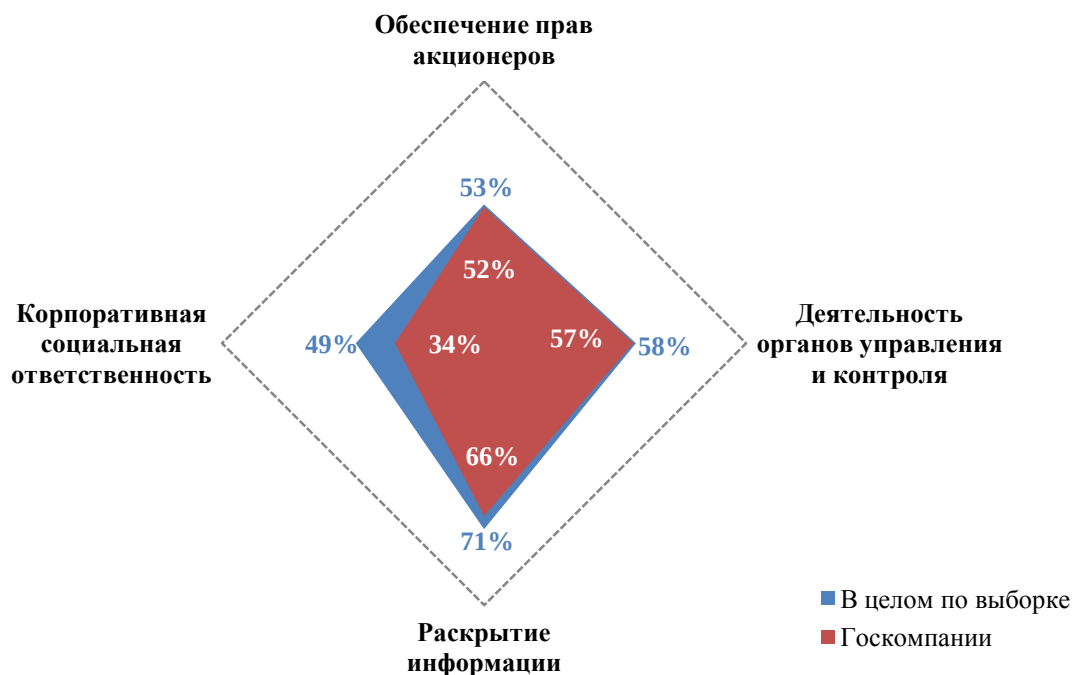
Сопоставление уровня развития практики корпоративного управления в целом по выборке с его уровнем в госкомпаниях показывает, что по итогам 2011 года последние в целом отстают по всем четырем компонентам, хотя по некоторым из них отставание незначительно (см. Диаграмма 4):

1. В компоненте «Обеспечение прав акционеров» уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях в 2011 году практически полностью сопоставим с уровнем в среднем по выборке (52% против 53%).
2. По компоненту «Деятельность органов управления и контроля» госкомпании почти сравнялись с компаниями по выборке в целом: доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках этого компонента, в среднем соблюдаемых госкомпаниями, составил в 2011 году 57%, а компаниями в целом по выборке – 58%.
3. В рамках компонента «Раскрытие информации» отставание госкомпаний от компаний в целом по выборке по сравнению с 2010 годом практически не изменилось и составило 5 п.п. в 2011 году.
4. Отставание госкомпаний от выборки в целом особенно заметно по уровню развития корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность». В 2011 году разрыв по этому компоненту между госкомпаниями и компаниями в целом по выборке увеличился с 12 до 15 п.п.

Почему мы считаем важным, чтобы госкомпании становились лидерами в развитии практики корпоративного управления:

- Во-первых, сегодня участие государства в российской экономике — как прямое, так и косвенное — составляет по разным оценкам от 50 до 60%. Значительное количество активов, контролируемых государством, делает особо актуальной задачу повышения эффективности управления ими. Ее реализация представляется возможной во многом за счет использования инструментов корпоративного управления.
- Во-вторых, госкомпании владеют и управляют государственной (публичной) собственностью, которая призвана служить общенациональным интересам. Поэтому государственная собственность требует эффективного и прозрачного управления, реализуемого за счет современных инструментов корпоративного управления.
- В-третьих, реализация программы приватизации федерального имущества на 2011-2017 годы, предполагает продажу акций госкомпаний, в том числе, на открытом рынке. Кроме того, согласно Концепции управления федеральным имуществом на период до 2018 года, планируется увеличение доли акций компаний с государственным участием, обращающихся на российском организованном рынке ценных бумаг, и их поэтапное удвоение к 2018 году. Выходя на биржу, госкомпаниям придется конкурировать за внимание инвесторов именно с сегодняшними лидерами в развитии практики корпоративного управления — компаниями, акции которых имеют биржевой листинг.
- В-четвертых, программы инновационного развития крупнейших государственных компаний предполагают в числе прочего освоение передовых управленческих технологий, к которым относятся и корпоративное управление.

Диаграмма 4. Уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях и в целом по выборке, 2011 г.



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

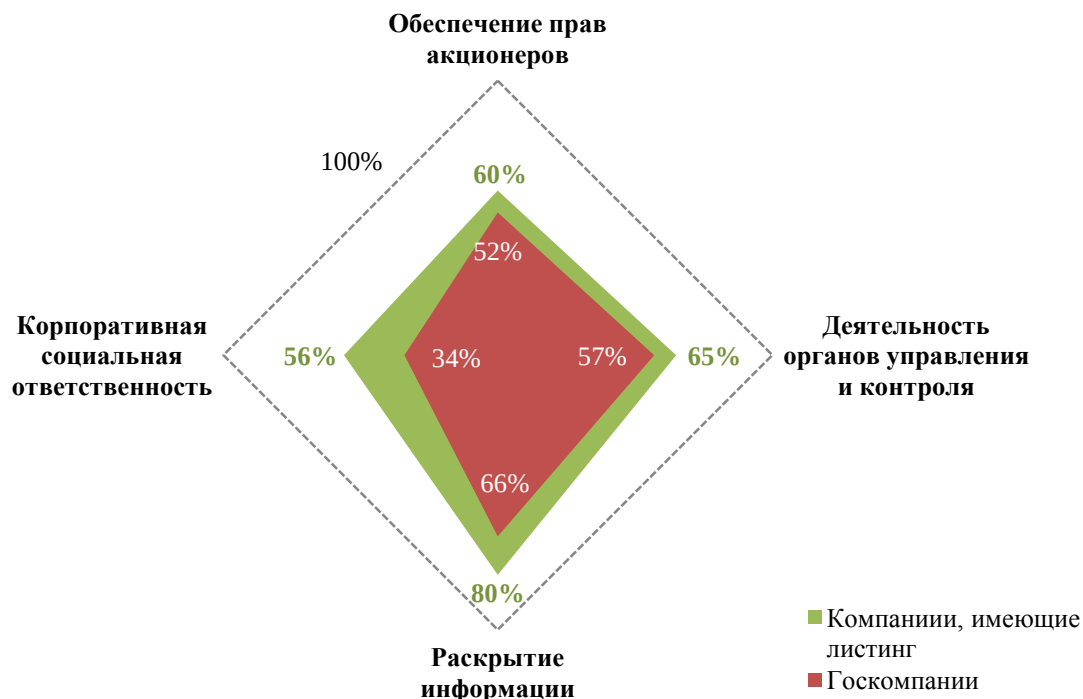
Сопоставление показателей уровня развития практики корпоративного управления в **компаниях, имеющих листинг**, которые отличаются более высоким уровнем развития корпоративного управления по сравнению с выборкой в целом, с **госкомпаниями** показывает, что последние отстают от листинговых компаний (см. Диаграмма 5 и Таблица 1):

1. В рамках компонента «Обеспечение прав акционеров» разрыв между госкомпаниями и листинговыми компаниями по уровню развития практики корпоративного управления в 2011 году несколько сократился относительно предыдущего года и составил 8 п.п.
2. Отставание госкомпаний от компаний в листинге по уровню развития корпоративного управления в рамках компонента «Деятель-

ность органов управления и контроля» в минувшем году значительно сократилось: если 2010 году оно было на уровне 18 п.п., то по итогам 2011 – на уровне 8 п.п.

3. В рамках компонента «Раскрытие информации» разрыв между листинговыми компаниями и компаниями с госучастием в 2011 году изменился незначительно относительно предыдущего года и по-прежнему остается довольно большим – 14 п.п. (80% среди компаний в листинге против 66% среди госкомпаний).
4. Наибольшее отставание госкомпаний от листинговых компаний наблюдается в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность»: по итогам 2011 оно составило 22 п.п.

Диаграмма 5. Уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях и в группе компаний, имеющих листинг, 2011г.



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

Таблица 1. Динамика отставания госкомпаний от лидеров - компаний, имеющих листинг

	2008	2009	2010	2011
Обеспечение прав акционеров	8	10	10	8
Деятельность органов управления и контроля	13	13	18	8
Раскрытие информации	13	16	16	14
Корпоративная социальная ответственность	8	16	21	22

В таблице указывается разница в процентных пунктах между долями рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых компаниями, имеющими листинг, и госкомпаниями

Более детальные данные о том, по каким именно аспектам практики корпоративного управления госкомпании отстают от компаний в целом по выборке и от компаний в листинге, и насколько велико это отставание, представлены далее в исследовании в разделе «Анализ

по компонентам практики корпоративного управления».

В рамках каждого компонента практики корпоративного управления можно выделить ряд аспектов, по которым госкомпании в 2011 году продемонстрировали заметное улучшение относительно 2010 года:

	рост 2011/2010	2011	2010
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	18 п.п.	64%	46%
В состав совета директоров входит хотя бы один независимый директор	14 п.п.	83%	69%
Во внутренних документах компании закреплена процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности	15 п.п.	67%	52%
В составе совета директоров создан комитет по аудиту	12 п.п.	75%	63%
В состав комитета по аудиту входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора	12 п.п.	41%	29%
Во внутренних документах компании закреплена зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности компании	29 п.п.	92%	63%
В компании создана должность корпоративного секретаря, или его функции осуществляются секретарем совета директоров	19 п.п.	33%	14%
Раскрытие информации о вознаграждении исполнительных органов: сведения о вознаграждении раскрываются в индивидуальном порядке по каждому члену исполнительного органа	11 п.п.	11%	0%
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о практике корпоративного управления	14 п.п.	31%	17%

В таблице указываются доли госкомпаний, внедривших в свою деятельность перечисленные аспекты практики корпоративного управления в 2010 и 2011 гг., а также рост этих долей в 2011 г. относительно 2010 г.

Как отмечалось выше, происходящие позитивные изменения в практике корпоративного управления госкомпаний, также как и в практике других компаний, характеризуются отсутствием комплексности.

Например, при указанном выше росте доли госкомпаний, в совет директоров которых входит хотя бы один независимый директор, остается невысокой доля тех, у которых в состав комитетов совета директоров входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора (32% в случае комитета по кадрам и вознаграждениям и 41% в случае комитета по аудиту).

Госкомпании демонстрируют более высокую относительно других подгрупп компаний дисциплину выплаты дивидендов, однако только 44% из них имеют специальный внутренний документ, регулирующий их дивидендную политику. Кроме того, только 3% госкомпаний закрепляют во внутренних

документах, отражающих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО/ОПБУ США. При этом раскрывают финансовую отчетность по международным стандартам 44% госкомпаний.

При высоком уровне распространения практики закрепления во внутренних документах компаний зависимости вознаграждений топ-менеджмента от результатов деятельности этих компаний, в большинстве случаев речь идет о зависимости от краткосрочных результатов (78%), а не от долгосрочных (14%).

Постепенное распространение практики включения в состав советов директоров госкомпаний независимых директоров, создание комитетов совета директоров и активизация работы в целом данного органа управления (в 2011 году в 89% госкомпаний заседания со-

вета директоров проводились один раз в шесть недель и чаще; в 2010 году – 69%) не сопровождаются соответствующим распространением практики выплаты вознаграждений членам этих советов директоров. Согласно результатам исследования, в 2011 году вознаграждение членам совета директоров выплачивалось в 53% госкомпаний (в 2010 году – 51%, в 2009 – 55%, в 2008 – 48%).

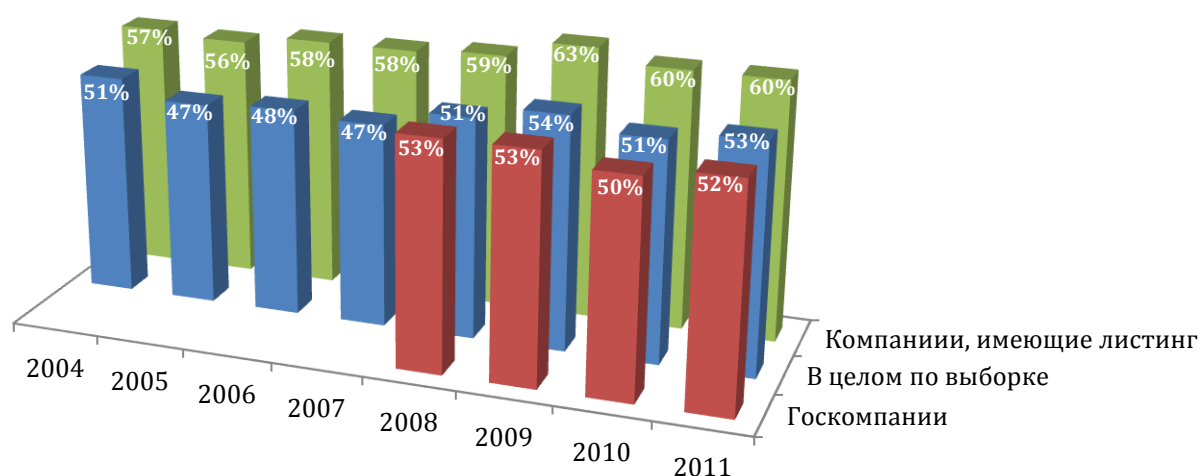
Реализуемые государством шаги по распространению практики избрания в советы директоров госкомпаний независимых директоров и профессиональных поверенных можно было бы рассматривать как начало изменения самой

модели управления, используемой государством в отношении компаний с его участием. Однако конечный результат, на наш взгляд, может быть получен лишь в том случае, если предпринимаемые шаги по изменению состава советов директоров таких компаний будут сопровождаться комплексным улучшением практики корпоративного управления в них и получают дальнейшее продолжение. Именно реализация комплексного подхода, предполагающего создание и совершенствование органов, политик и процедур корпоративного управления, является важным условием для проявления лидерства в этой области.

Обеспечение прав акционеров

1. За последние восемь лет с 2004 по 2011 годы уровень развития данного компонента практики корпоративного управления в российских компаниях почти не изменился и продолжает оставаться на относительно невысоком уровне (см. Диаграмма 5.1).
2. По итогам 2011 года доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров», в среднем соблюдаемых компаниями в целом по выборке, составила 53%.
3. Компании, акции которых включены в котировальные списки ФБ ММВБ, сохраняют более высокий уровень развития практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров. Однако, по сравнению с предыдущими годом никаких изменений соответствующего показателя не произошло, и он составил в 2011 году 60%.
4. Для госкомпаний в 2011 году данный показатель составил 52%, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 2 п.п.

Диаграмма 5.1 Динамика развития практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров в 2004-2011 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», по которым **75% и более** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, выделяются следующие:

1. Широкое распространение имеет практика привлечения в качестве внешнего аудитора фирм, являющихся лидерами на этом рынке и имеющих высокую профессиональную репутацию (87% в целом по выборке, 96% среди имеющих листинг компаний, 81% среди госкомпаний).

2. 97% компаний из тех, акции которых имеют биржевой листинг, утвердили специальный внутренний документ, регулирующий использование инсайдерской информации. В целом по выборке данный показатель по итогам 2011 года составил 73%.
3. Среди имеющих листинг компаний, доля тех, которые передают ведение реестра своих акционеров независимому регистратору, выросла за последний год на 7 п.п. и составила по итогам 2011 года 80%.
4. В 94% госкомпаний в их внутренних документах закреплено требование о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установленный этими компаниями уровень.
5. В целом по выборке в 81% компаний отсутствует практика перекрестного владения их акциями. Среди госкомпаний доля таковых еще выше - 92%.
6. В 94% госкомпаний на основе публично раскрываемой ими информации был подтвержден факт проведения тендера при выборе данными компаниями внешнего аудитора.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров, показатели по которым в 2011 году находились на **среднем уровне (от 50 до 75% компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации)**:

1. Независимый регистратор для ведения реестра акционеров привлекается 69% компаний в целом по выборке. Среди госкомпаний доля таковых увеличилась по сравнению с 2010 годом на 4 п.п. и составила по итогам 2011 года 50%.
2. Требование о проведении тендера при выборе поставщиков товаров

и услуг, стоимость которых превышает установленный компанией уровень, закреплено во внутренних документах 62% компаний в целом по выборке. Среди компаний, имеющих листинг, эта доля еще ниже и составляет 53%.

3. На среднем уровне находится распространенность практики расширения компетенции совета директоров в части предварительного одобрения существенных сделок. В 59% компаний в целом по выборке и 53% госкомпаний совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму до 25% балансовой стоимости активов. Среди компаний, имеющих листинг, доля таковых составила по итогам 2011 года 65%. Однако стоит отметить, что если речь идет о расширении компетенции совета директоров в области контроля за сохранностью активов компании, то, как правило, степень этого контроля возрастает. Так, например, совет директоров предварительно одобряет сделки на сумму менее 10% балансовой стоимости активов в 41% компаний в целом по выборке, а на сумму от 10 до 25% – в 18% компаний.
4. Утвержденный советом директоров отдельный документ по регулированию использования инсайдерской информации имеется в 73% компаний в целом по выборке и только в 56% госкомпаний.
5. В 58% компаний, имеющих листинг, материалы к общему собранию акционеров размещаются на сайтах этих компаний.
6. Тендер при выборе внешнего аудитора проводится в половине (50%) компаний в целом по выборке.
7. Отдельный внутренний документ, регулирующий дивидендную политику, утвержден в 58% компаний, имеющих листинг.
8. По итогам 2011 года доля компаний, которые установили в качест-

ве срока для выплаты дивидендов 60 дней и выплатили в этот срок не менее 90% от суммы объявленных дивидендов, составила 54% среди имеющих листинг компаний. Однако стоит отметить, что это значение значительно лучше того, что было годом ранее – 14%. На фоне остальных компаний лучше по данному показателю выглядят госкомпании – среди них доля установивших срок для выплаты дивидендов по обыкновенным акциям в 60 дней и исполнивших свои обязательства в указанный срок в объеме не менее 90% от суммы объявленных дивидендов составила по итогам 2011 года 64%, увеличившись по сравнению с 2010 годом на 18 п.п.

9. Доля компаний, принявших собственный кодекс корпоративного поведения, в 2011 году в целом по выборке составила 50%, среди имеющих листинг компаний – 68%.

К числу аспектов практики корпоративного управления, находящихся на **низком уровне** развития, по которым **менее 50%** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров» по итогам 2011 года относятся следующие:

1. Практика обязательного привлечения независимого оценщика в случаях, помимо предусмотренных законодательством, имеет слабое распространение. В целом по выборке только в 24% компаний на основе публично раскрываемой информации был подтвержден факт существования данной практики привлечения оценщика. Среди компаний, акции которых имеют биржевой листинг, доля таковых в 2011 году также составила 24%, а среди госкомпаний – только 14%.
2. Невысокий уровень распространения практики размещения компа-

ниями на своих Интернет-сайтах информации при подготовке к общему собранию акционеров. В 2011 году данный показатель составил 39% в целом по выборке и 25% среди госкомпаний.

3. Меньше половины (47%) компаний, имеющих листинг, проводят конкурсный отбор внешнего аудитора.
4. Специальный внутренний документ, регулирующий дивидендную политику, в 2011 году имели только 47% компаний в целом по выборке. Для госкомпаний этот показатель составил 44%.
5. Очень низкое распространение имеет практика закрепления в документах, регулирующих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО. В целом по выборке только 13% компаний следуют такой практике, среди имеющих листинг – 20%, среди госкомпаний – только 3%.
6. По итогам 2011 года доля компаний в целом по выборке, которые установили в качестве срока для выплаты дивидендов 60 дней и выплатили в этот срок не менее 90% от суммы объявленных дивидендов, составила 49%. Однако по сравнению с 2010 годом эта доля выросла на 28 п.п.
7. В целом по выборке только около трети компаний (30%), ежегодно выплачивали дивиденды на протяжении трех последних лет (среди компаний, акции которых имеют биржевой листинг – 35%; среди госкомпаний – 28%).
8. Собственный кодекс корпоративного поведения имеет только 33% 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 соответствующим

уровнем по выборке в целом:

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
1. Закрепление во внутренних документах требования о проведении тендера при выборе поставщиков товаров и услуг. 2. Отсутствие практики перекрёстного владения акциями. 3. Проведение тендера при выборе внешнего аудитора. 4. Выплата дивидендов по обыкновенным акциям в срок 60 дней.	1. Наличие утвержденной дивидендной политики. 2. Компания объявляла и выплачивала дивиденды ежегодно на протяжении 3 последних лет.	1. Передача ведения реестра акционеров независимому регистратору. 2. Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму менее 25% балансовой стоимости активов. 3. Привлечение оценщика в случаях, помимо предусмотренных ФЗ «Об акционерных обществах». 4. Наличие в компании внутреннего документа, регулирующего использование инсайдерской информации. 5. Отсутствие акционера, владеющего 75 и более процентов акционерного капитала. 6. Размещение материалов к общему собранию акционеров на Интернет-сайте компании. 7. Привлечение внешнего аудитора из «большой четвёрки» или из числа других ведущих аудиторов. 8. Наличие во внутренних документах, отражающих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли. 9. Наличие утвержденного Кодекса корпоративного поведения.

Сравнение уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров, сложившегося в ком-

паниях с госучастием, с соответствующим уровнем у компаний, акции которых имеют биржевой листинг, выглядит следующим образом:

Аспекты, по которым в госкомпаниях по сравнению с компаниями, имеющими листинг на ФБ ММВБ, уровень развития корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров...

выше	сопоставим	ниже
1. Закрепление во внутренних документах требования о проведении тендера при выборе поставщиков товаров и услуг. 2. Отсутствие практики перекрёстного владения акциями. 3. Проведение тендера при выборе внешнего аудитора. 4. Выплата дивидендов по	1. Компания объявляла и выплачивала дивиденды ежегодно на протяжении 3 последних лет.	1. Передача ведения реестра акционеров независимому регистратору. 2. Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму менее 25% балансовой стоимости активов. 3. Привлечение оценщика в случаях, помимо предусмотренных ФЗ «Об акционерных обществах». 4. Наличие в компании внутреннего документа, регулирующе-

обыкновенным акциям в срок 60 дней.		го использование инсайдерской информации. 5. Отсутствие акционера, владеющего 75 и более процентов акционерного капитала 6. Размещение материалов к общему собранию акционеров на Интернет-сайте компании. 7. Привлечение внешнего аудитора из «большой четвёрки» или из числа других ведущих аудиторов. 8. Наличие утвержденной дивидендной политики. 9. Наличие во внутренних документах, отражающих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли. 10. Наличие утвержденного Кодекса корпоративного поведения.
-------------------------------------	--	--

Сравнение компаний **различных отраслей экономики** по уровню развития практики корпоративного управле-

ния в области обеспечения прав акционеров выглядит следующим образом:

Диаграмма 5.2 Уровень развития практики корпоративного управления по отраслям в целом по выборке, 2011 г.

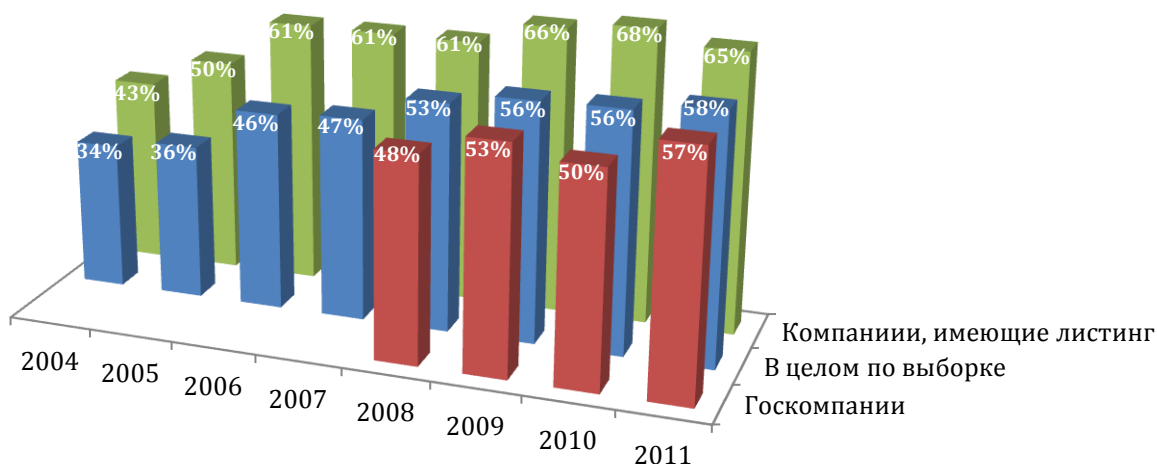


На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках указанного компонента, в среднем соблюдаемых компаниям каждой отрасли в целом по выборке

Деятельность органов управления и контроля

1. Имевшая в течение 2004-2009 годов довольно устойчивый характер динамика улучшения практики корпоративного управления российских компаний в области деятельности органов управления и контроля в 2010-2011 годах замедлилась (см. Диаграмма 6.1).
2. Если в 2004-2009 годах компании в целом по выборке ежегодно прибавляли в среднем по 4,4 п.п. в уровне соблюдения рекомендаций, относящихся к компоненту «Деятельность органов управления и контроля», то по итогам 2010 года этот показатель остался на уровне 2009 года – 56%, а в 2011 году прибавил только 2 п.п. до 58%.
3. Среди компаний, акции которых включены в котировальные списки ФБ ММВБ, уровень развития практики по данному компоненту снизился относительно предыдущего года на 3 п.п. и составил по итогам 2011 года 65%. Несмотря на снижение, компании в листинге продолжают демонстрировать более высокий относительно других уровень развития в этой области.
4. Прогресс в развитии практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля в 2011 году продемонстрировали только госкомпании. Прибавив по сравнению с предыдущим годом 7 п.п., госкомпании почти сравнялись по уровню соблюдения рекомендаций, относящихся к компоненту «Деятельность органов управления и контроля», с компаниями в целом по выборке (58%) и сократили более чем вдвое отставание от лидеров – компаний в листинге. Если в 2010 году разрыв между ними был 18 п.п., то по итогам 2011 года он сократился до 8 п.п.

Диаграмма 6.1 Динамика развития практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля в 2004-2011 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», по которым **75% и более** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, выделяются следующие:

1. В 84% компаний, имеющих листинг, в состав совета директоров входит хотя бы один независимый директор. Среди госкомпаний доля таковых составляет 83%, причем относительно 2010 года в 2011 году она выросла на 14 п.п.
2. В 97% госкомпаний исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров.
3. 100% компаний проводят заседания совета директоров чаще одного раза в квартал.
4. Широкое распространение имеет практика утверждения компаниями специального внутреннего документа, регулирующего деятельность совета директоров. Доля компаний, утвердивших Положение о совете директоров, в целом по выборке в 2011 году составила 95%, среди имеющих листинг компаний – 100%. Госкомпании в этом плане отстают, однако в 2011 году они вновь продемонстрировали рост данного показателя – плюс 3 п.п. до 94%.
5. В 75% компаний в целом по выборке членам совета директоров выплачивается вознаграждение. Среди компаний в листинге данный показатель значительно выше – 93%.
6. Процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности закреплена во внутренних документах 76% компаний в целом по выборке и 80% компаний, имеющих листинг.
7. Среди компаний, имеющих листинг, сохраняется широкое рас-

пространение практики создания комитетов совета директоров. В 100% компаний этой подгруппы в 2011 году существовали комитеты по аудиту. Однако доля компаний, имеющих комитет по кадрам и вознаграждениям, снизилась по сравнению с 2010 годом на 7 п.п. до 82%. В целом по выборке доля компаний, создавших в совете директоров комитет по аудиту, составляет 82%. Среди госкомпаний 75% имеют комитет по аудиту и 78% – комитет по кадрам и вознаграждениям. Причем относительно 2010 года данные показатели выросли на 12 и 7 п.п. соответственно.

8. 78% компаний, имеющих листинг, создают коллегиальный исполнительный орган (правление).
9. Достаточно широкое распространение имеет практика утверждения компаниями отдельного внутреннего документа, регулирующего деятельность исполнительных органов. Доля компаний, имеющих такие внутренние документы, в целом по выборке в 2011 году составила 77%, среди имеющих листинг компаний – 91%.
10. Процедура декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности закреплена во внутренних документах 88% компаний, имеющих листинг.
11. Среди госкомпаний доля тех, у кого во внутренних документах закреплена зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности компании, по сравнению с 2010 годом выросла на 29 п.п. и составила по итогам 2011 года 92%.
12. В 92% компаний, имеющих листинг, создана служба внутреннего аудита, и в 76% из них эта служба подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту (совету директоров, если комитет не создан) и административно – генеральному директору.

13. В 83% 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 2011 году находились на **среднем уровне (от 50 до 75% компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации)**:

1. Хотя бы один независимый директор входит в состав совета директоров в 74% компаний в целом по выборке.
2. Доля компаний, в которых исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров, составляет 71% в целом по выборке и 72% среди имеющих листинг компаний.
3. Среди имеющих листинг компаний только в 53% случаев в состав совета директоров не входят лица, которые являются членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ.
4. По итогам 2011 года только немногим более половины госкомпаний выплачивали вознаграждение членам своих советов директоров – 53% компаний.
5. Среди госкомпаний процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности закреплена во внутренних документах 67% компаний.
6. Комитет по кадрам и вознаграждениям создан в 73% компаний в целом по выборке.
7. Только в 53% случаев заседания комитета по кадрам и вознаграждениям в тех компаниях в целом по выборке, где он создан, проводятся три и более раза в год. Среди имеющих листинг компаний данный показатель находится на уровне 57%.

8. На невысоком уровне находится регулярность проведения заседаний комитетов совета директоров по аудиту. В целом по выборке доля компаний, в которых заседания этого комитета проводятся три и более раза в год, составляет 54%, среди имеющих листинг компаний – 57%, среди госкомпаний – 56%.
9. Лишь в 56% компаний, имеющих листинг, комитеты по аудиту состоят только из независимых директоров либо неисполнительных и независимых директоров.
10. Коллегиальный исполнительный орган создан в 65% компаний в целом по выборке и в 58% госкомпаний.
11. Среди госкомпаний в 67% случаев имеется отдельный внутренний документ, регулирующий деятельность исполнительных органов.
12. Процедура декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности закреплена во внутренних документах 71% компаний в целом по выборке и только в половине (50%) госкомпаний.
13. Зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности компании закреплена во внутренних документах 69% компаний в целом по выборке и 72% компаний, имеющих листинг. Однако по сравнению с 2010 годом данный показатель в указанных подгруппах компаний вырос на 22 и 6 п.п. соответственно.
14. Доля компаний в целом по выборке, в которых создана служба внутреннего аудита, составляет 74%. Среди госкомпаний доля имеющих службу внутреннего аудита составляет 58%.
15. В 74% компаний в целом по выборке служба внутреннего аудита подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту (совету директоров, если ко-

митет не создан) и административно – генеральному директору.

К числу аспектов практики корпоративного управления, находящихся на **низком уровне** развития, по которым **менее 50%** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, в рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» по итогам 2011 года относятся следующие:

1. В целом по выборке только в 49% компаний в состав совета директоров не входят лица, которые являются членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ. Среди госкомпаний таковых всего 28%.
2. Остается на низком уровне практика повышения квалификации членов совета директоров, а также практика привлечения к их работе внешних консультантов (в целом по выборке 7 и 40% соответственно; среди листинговых компаний 9 и 45% соответственно; среди госкомпаний 3 и 28% соответственно).
3. Заседания комитета совета директоров по кадрам и вознаграждениям проводятся три и более раз в год только в 43% госкомпаний.
4. Невысока доля компаний, в которых в состав комитета по кадрам и вознаграждениям входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора: 36% – в целом по выборке, 47% – среди имеющих листинг компаний, 32% – среди госкомпаний.
5. Зависимость вознаграждения высшего менеджмента от долгосрочных результатов деятельности компании закреплена во внутренних документах только 15% компаний в целом по выборке. Для

компаний в листинге и госкомпаний данный показатель находится на уровне 19 и 14% соответственно.

6. Доля компаний, в которых в состав комитета по аудиту входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора в целом по выборке составляет 45% и 41% среди госкомпаний.
7. Только в 43% госкомпаний служба внутреннего аудита подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту (совету директоров, если комитет не создан) и административно – генеральному директору.
8. Практику, когда члены ревизионной комиссии не являются лицами, занимающими должности в органах управления компании, и ее сотрудниками, имеют 43% компаний в целом по выборке и 31% имеющих листинг компаний.
9. На низком уровне находится распространение практики создания в компании должности корпоративного секретаря. Доля компаний, имеющих у себя такую должность, по итогам 2011 года в целом по выборке составила 42%, среди имеющих листинг компаний – 46%, среди госкомпаний – 33%. Однако у последних данный показатель по сравнению с 2010 годом вырос более чем в два раза.

Результаты исследования позволяют также провести следующее **сравнение** уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в компоненте «Деятельность органов управления и контроля», сложившегося **в компаниях с госучастием**, с соответствующим уровнем **в целом по выборке**:

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. Независимые директора занимают одну четверть и более мест в составе совета директоров. 2. Исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров. 3. Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще. 4. Закрепление во внутренних документах зависимости вознаграждений менеджмента от результатов деятельности компании. 5. Независимость членов ревизионной комиссии.	1. Утверждено Положение о совете директоров. 2. Наличие комитета по кадрам и вознаграждениям в составе совета директоров. 3. Исполнительные директора не входят в состав комитета по кадрам и вознаграждениям и комитета по аудиту. 4. Наличие практики повышения квалификации членов совета директоров. 5. Регулярность проведения заседаний комитета по аудиту.	1. Участие членов совета директоров в работе советов директоров не более 5 иных акционерных обществ. 2. Возможность привлечения советом директоров внешних консультантов. 3. Выплата вознаграждения членам совета директоров. 4. Наличие в компании процедуры декларирования членами совета директоров своей аффилированности. 5. Наличие комитета по аудиту в составе совета директоров. 6. Регулярность проведения заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям. 7. Наличие в компании коллегиального исполнительного органа. 8. Наличие в компании внутренних документов, регламентирующих деятельность исполнительных органов. 9. Наличие механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компании. 10. Наличие в компании кадрового резерва для замещения высших менеджеров. 11. Наличие службы внутреннего аудита. 12. Функциональная подотчетность службы внутреннего аудита совету директоров. 13. Наличие в компании должности корпоративного секретаря.

Сравнение уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля, сложившегося **в компаниях с госуча-**

ствием, с соответствующим уровнем **в компаниях, акции которых имеют биржевой листинг**, выглядит следующим образом:

Аспекты, по которым в госкомпаниях по сравнению с компаниями, имеющими листинг на ФБ ММВБ, уровень развития корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля...

выше	сопоставим	ниже
1. Исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров. 2. Закрепление во внутренних документах зависимости вознаграждений менеджмента от результатов деятельности компании. 3. Независимость членов ревизионной комиссии.	1. Независимые директора занимают одну четверть и более мест в составе совета директоров. 2. Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще. 3. Регулярность проведения заседаний комитета по аудиту.	1. Утверждено Положение о совете директоров. 2. Участие членов совета директоров в работе советов директоров не более 5 иных акционерных обществ. 3. Наличие практики повышения квалификации членов совета директоров. 4. Возможность привлечения советом директоров внешних консультантов. 5. Выплата вознаграждения членам совета директоров. 6. Наличие в компании процедуры декларирования членами совета директоров своей аффилированности. 7. Наличие комитета по кадрам и вознаграждениям и комитета по аудиту в составе совета директоров. 8. Регулярность проведения заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям. 9. Исполнительные директора не входят в состав комитета по кадрам и вознаграждениям и комитета по аудиту. 10. Наличие в компании коллегиального исполнительного органа. 11. Наличие в компании внутренних документов, регламентирующих деятельность исполнительных органов. 12. Наличие механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компании. 13. Наличие в компании кадрового резерва для замещения высших менеджеров. 14. Наличие службы внутреннего аудита. 15. Функциональная подотчетность службы внутреннего аудита совету директоров. 16. Наличие в компании должности корпоративного секретаря.

Сравнение компаний **различных отраслей экономики** по уровню развития практики корпоративного управле-

ния в области деятельности органов управления и контроля выглядит следующим образом:

Диаграмма 6.2 Уровень развития практики корпоративного управления по отраслям в целом по выборке, 2011 г.

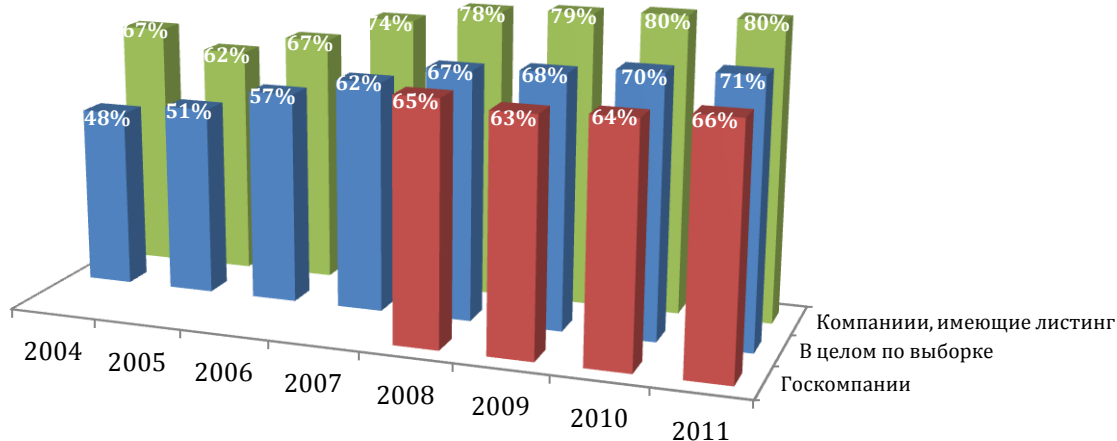


На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках указанного компонента, в среднем соблюдаемых компаниям каждой отрасли в целом по выборке

Раскрытие информации

1. В сравнении с другими компонентами практика российских компаний в области раскрытия информации характеризуется более высоким уровнем развития. Доля соблюдаемых в среднем рекомендаций, относящихся к компоненту «Раскрытие информации», в целом по выборке в 2011 году составила 71% (см. Диаграмма 7.1).
2. Динамика изменения данного показателя за период с 2004 по 2008 годы была устойчиво положительной: суммарное увеличение в целом по выборке составляло 19 п.п., среднегодовой прирост – почти 5 п.п. Однако в 2009-2011 годах рост этого показателя замедлился.
3. Компании, акции которых включены в котировальные списки ФБ ММВБ, демонстрируют более высокий уровень развития практики корпоративного управления в данном компоненте. В 2005 году было отмечено снижение показателя до минимального значения с 67 до 62%, но с 2005 года данный показатель ежегодно прибавлял в среднем около 5 п.п. и достиг значения 78% в 2008 году. Однако в 2009 и 2010 годах эта динамика замедлилась. В 2011 году данный показатель не изменился относительно предыдущего года – 80%.
4. Для госкомпаний этот показатель оставался практически неизменным на протяжении последних трех лет и составил по итогам 2011 года 60%. Отставание госкомпаний по данному показателю от компаний в целом по выборке составляет 5 п.п. и 14 п.п. от листинговых компаний.

Диаграмма 7.1 Динамика развития практики корпоративного управления в области раскрытия информации в 2004-2011 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», по которым **75% и более** компаний отдельных подгрупп

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

1. Почти 100% компаний раскрывают свою финансовую отчетность

по РСБУ (в целом по выборке – 99%; среди листинговых компаний – 100%; среди госкомпаний – 100%).

2. К такому же уровню приближается показатель раскрытия компаниями заключений внешнего аудитора, которые должны сопровождать публикуемую отчетность по РСБУ: в целом по выборке – 97% в 2011 году; среди имеющих листинг компаний – 99%; среди госкомпаний – 97%.
3. Среди компаний, имеющих листинг, 92% раскрывают финансовую отчетность, подготовленную по МСФО/ОПБУ США.
4. Госкомпании демонстрируют более высокий уровень прозрачности структуры акционерного капитала, раскрывая сведения о своем основном собственнике – государстве (89%).
5. Почти 100%-й уровень раскрытия информации о составе советов директоров и исполнительных органов наблюдается среди всех рассматриваемых подгрупп компаний.
6. 80% компаний в листинге раскрывают на своих Интернет-сайтах информацию о стратегии развития.
7. Положение о раскрытии информации утверждено в 77% компаний, имеющих листинг.
8. Почти 100% рассматриваемых в исследовании компаний раскрывают годовые отчеты на своих корпоративных Интернет-сайтах (в целом по выборке – 97%; среди листинговых компаний – 99%; среди госкомпаний – 100%).
9. В целом по выборке уровень соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчета в 2011 году составил 79%, среди листинговых компаний – 82%, среди госкомпаний – 80%.
10. Высокий уровень раскрытия информации на корпоративных Ин-

тернет-сайтах демонстрируют компании, имеющие листинг: доля информации, раскрываемой в среднем от максимально возможного объема, среди таких компаний составила в 2011 году 80%. Однако этот уровень был достигнут еще 3 года назад, и с тех пор он не менялся.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области раскрытия информации, показатели по которым в 2011 году находились на **среднем уровне (от 50 до 75% компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации)**:

1. Доля компаний, раскрывающих отчетность по МСФО/ОПБУ США, в целом по выборке составляет 68%. При этом 66% компаний раскрывают аудиторское заключение по данной отчетности.
2. В целом по выборке 60% компаний раскрывают информацию о бенефициарных собственниках, в совокупности владеющих более 75% голосующих акций (при этом установленный компанией порог для раскрытия сведений о бенефициарах – 5% или менее акций).
3. Только 60% компаний в целом по выборке и такая же доля госкомпаний раскрывают на корпоративных Интернет-сайтах информацию о стратегии своего развития.
4. Сведения о практике корпоративного управления на Интернет-сайте раскрывают 70% компаний, имеющих листинг.
5. В целом по выборке доля компаний, утвердивших положение о раскрытии информации, составляет по итогам 2011 года 58%.
6. Доля информации, раскрываемой на корпоративном Интернет-сайте в среднем от максимально возможного объема, среди компаний в целом по выборке составила в

2011 году 70%, а среди госкомпаний – 66%.

К числу аспектов практики корпоративного управления, находящихся на **низком уровне** развития, по которым **менее 50%** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, в рамках компонента «Раскрытие информации» по итогам 2011 года относятся следующие:

1. Доля госкомпаний, раскрывающих финансовую отчетность по МСФО или ОПБУ, составляет всего 44%.
2. Компании, имеющие листинг, хуже остальных раскрывают сведения о составе своих акционеров. Только 45% из этих компаний раскрывают информацию о бенефициарных собственниках, в совокупности владеющих более 75% голосующих акций (при этом установленный компанией порог для раскрытия сведений о бенефициарах – 5% или менее акций).
3. Низкий уровень раскрытия информации о размере индивидуального вознаграждения, выплачиваемого каждому члену совета директоров и исполнительных органов компании (22% и 4% соответственно в целом по выборке; 34% и 1% – среди листинговых компаний; 22% и 11% – среди госкомпаний). Однако в 2011 году по всем анализируемым подгруппам продолжился рост доли компаний, раскрывающих информацию о размере индивидуального вознаграждения членов совета директоров (плюс 5 п.п. относительно уровня про-

шлого года в целом по выборке; плюс 9 п.п. – среди компаний в листинге; плюс 8 п.п. – среди госкомпаний). Также по итогам 2011 года замечен был рост доли компаний, раскрывающих информацию о размере индивидуального вознаграждения членов исполнительных органов, особенно среди госкомпаний (плюс 11 п.п.).

4. Низкий уровень распространения практики раскрытия протоколов заседаний совета директоров (или выписок из протоколов) путем создания соответствующего раздела на Интернет-сайте компании (11% в целом по выборке; 16% среди листинговых компаний; 11% среди госкомпаний).
5. Низкий уровень раскрытия на Интернет-сайтах компаний информации об их практике корпоративного управления – 48% в целом по выборке. Для госкомпаний данный показатель имеет особенно низкое значение, однако за последний год он продемонстрировал значительный рост – плюс 14 п.п. до 31%.
6. Только 44% госкомпаний имеют отдельный внутренний документ, регулирующий их информационную политику (положение об информационной политике).

Результаты исследования позволяют также провести следующее **сравнение** уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области раскрытия информации, сложившегося **в компаниях с госучастием**, с соответствующим уровнем **в целом по выборке**:

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

выше	сопоставим	ниже
1. Раскрытие информации о составе акционеров	1. Раскрытие отчетности по РСБУ. 2. Раскрытие информации о составе исполнительных органов.	1. Раскрытие финансовой отчетности по МСФО/ОПБУ США. 2. Раскрытие информации

компаний.	3. Раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров.	о составе совета директоров.
	4. Раскрытие информации о вознаграждении членов исполнительных органов.	3. Раскрытие информации о практике корпоративного управления.
	5. Раскрытие информации о стратегии развития компании.	4. Наличие положений о раскрытии информации.
	6. Раскрытие информации о решениях совета директоров компании.	5. Равнодоступность информации для российских и зарубежных инвесторов.
	7. Соблюдение требований законодательства к содержанию годового отчёта.	
	8. Качество Интернет-сайта компании.	

Сравнение уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области раскрытия информации, сложившегося **в компа-**

ниях с госучастием, с соответствующим уровнем **в имеющих листинг компаниях**, выглядит следующим образом:

Аспекты, по которым в госкомпаниях по сравнению с компаниями, имеющими листинг на ФБ ММВБ, уровень развития корпоративного управления в области раскрытия информации...

выше	сопоставим	ниже
1. Раскрытие информации о составе акционеров компании.	1. Раскрытие отчётности по РСБУ.	1. Раскрытие финансовой отчётности по МСФО/ОПБУ США.
2. Раскрытие информации о вознаграждении членов исполнительных органов.	2. Раскрытие информации о решениях совета директоров компании.	2. Раскрытие информации о составе совета директоров.
	3. Соблюдение требований законодательства к содержанию годового отчёта.	3. Раскрытие информации о составе исполнительных органов.
		4. Раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров.
		5. Раскрытие информации о стратегии развития компании.
		6. Раскрытие информации о практике корпоративного управления.
		7. Наличие положений о раскрытии информации.
		8. Качество Интернет-сайта компании.
		9. Равнодоступность информации для российских и зарубежных инвесторов.

Сравнение компаний **различных отраслей экономики** по уровню развития практики корпоративного управле-

ния в области раскрытия информации выглядит следующим образом:

Диаграмма 7.2 Уровень развития практики корпоративного управления по отраслям в целом по выборке, 2011 г.

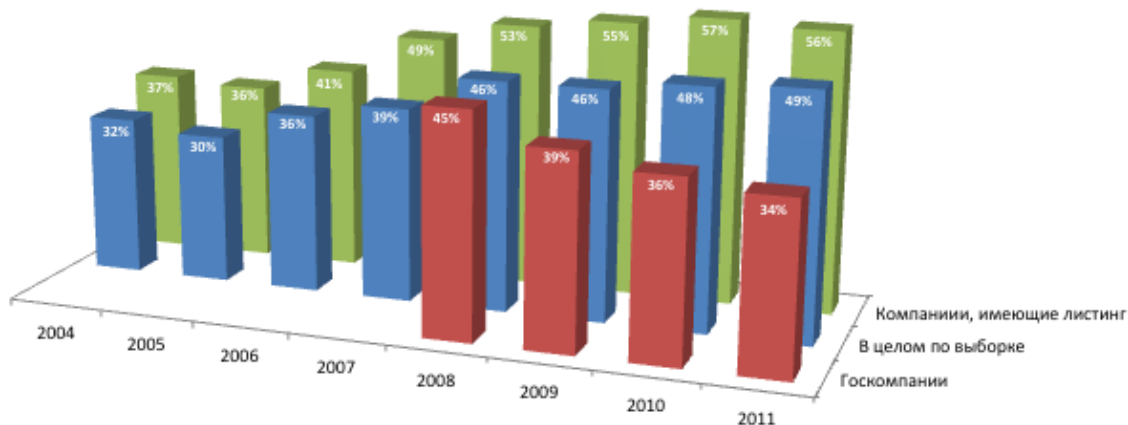


На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках указанного компонента, в среднем соблюдаемых компаниям каждой отрасли в целом по выборке

Корпоративная социальная ответственность

1. Развитие практики российских компаний в области корпоративной социальной ответственности продолжает оставаться на невысоком уровне. Компании в целом по выборке в 2011 году соблюдали в среднем 49% рекомендаций, относящихся к компоненту «Корпоративная социальная ответственность» (см. Диаграмма 8.1).
2. С 2004 по 2008 годы 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). Однако за последние четыре года этот показатель практически не менялся.
3. Компании, акции которых включены в котировальные списки ФБ ММВБ, показывают более высокий уровень развития практики корпоративного управления в данном компоненте. Так, в 2011 году он составил в данной подгруппе 56% против 49% в целом по выборке.
4. Уровень данного показателя среди госкомпаний в 2008 году был сопоставим с уровнем в целом по выборке, и составлял 45%. Однако далее происходило только снижение данного показателя: в 2009 году – минус 6 п.п. относительно предыдущего года и в 2011 году – до 34%.

Диаграмма 8.1 Динамика развития практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности в 2004-2011 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», по которым **75% и более** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, выделяются следующие:

1. Проекты КСО для сотрудников и членов их семей реализуют 82% имеющих листинг компаний.
2. Практика реализации проектов КСО для населения по месту деятельности компании также имеет довольно широкое распространение только среди имеющих листинг компаний – 76%.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности, показатели по которым в 2011 году находились на **среднем уровне (от 50 до 75% компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации)**:

1. Доля компаний, реализующих проекты КСО для сотрудников и членов их семей, в целом по выборке составляет 73%, а среди госкомпаний – 58%.
2. В целом по выборке только 66% компаний реализуют проекты КСО для населения по месту деятельности.

К числу аспектов практики корпоративного управления, находящихся на **низком уровне** развития, по которым **менее 50%** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность» по итогам 2011 года относятся следующие:

1. Только 47% госкомпаний реализуют проекты КСО для населения по месту деятельности.
2. Низкий уровень распространения практики реализации компаниями проектов КСО для своих контрагентов: в целом по выборке доля

таких компаний в 2011 году составляла 35%; среди имеющих листинг компаний – 42%; среди госкомпаний – 25%. Однако по сравнению с предыдущим годом эти доли выросли на 6, 4 и 5 п.п. соответственно.

3. Доля компаний, которые имеют официальные документы, регламентирующие цели, задачи и принципы корпоративной социальной ответственности, в целом по выборке составляет 37%, среди имеющих листинг компаний – 39%.
4. Низкий уровень распространения среди госкомпаний практики принятия публичного документа, закрепляющего принципы и подходы компании к реализации корпоративной социальной ответственности – 19%.
5. Доля компаний, утвердивших свод правил корпоративной этики, в целом по выборке составляет 33%, среди имеющих листинг компаний – 39%, среди госкомпаний – 19%.

Среди рассматриваемых в исследовании аспектов практики в области корпоративной социальной ответственности нет ни одного, по которому госкомпания имели бы более высокий или хотя бы сопоставимый с компаниями в целом по выборке уровень развития. Аналогичным образом выглядит сравнение госкомпаний с компаниями, акции которых имеют биржевой листинг.

Сравнение компаний **различных отраслей экономики** по уровню развития практики корпоративного управле-

ния в компоненте «Корпоративная социальная ответственность» выглядит следующим образом:

Диаграмма 8.2 Уровень развития практики корпоративного управления по отраслям в целом по выборке, 2011 г.



На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках указанного компонента, в среднем соблюдаемых компаниям каждой отрасли в целом по выборке

Приложение: статистические данные о развитии корпоративного управления в 2005-2011 гг.*

Обеспечение прав акционеров

Таблица 1.1.1 Практика учёта 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Компания привлекала независимого регистратора	69%	68%	73%	73%	84%	85%	84%	80%	75%	75%	72%	79%	76%	79%	50%	46%	52%	48%
Выявлена аффилированность регистратора и компании либо компания ведет реестр самостоятельно	31%	32%	27%	27%	16%	15%	16%	20%	25%	25%	28%	21%	24%	21%	50%	54%	48%	52%

Таблица 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 целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплено требование о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установленный компанией уровень	62%	62%	58%	39%	41%	32%	44%	53%	62%	64%	40%	39%	33%	44%	94%	97%	83%	29%

* Данные за 2004 г. в целом по выборке и по компаниям, имеющим листинг, доступны в исследованиях за предыдущие годы, опубликованных на сайте www.rid.ru в разделе «Исследования».

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

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

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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму от 25 до 50% балансовой стоимости активов	41%	44%	39%	45%	50%	51%	53%	35%	28%	27%	32%	42%	44%	53%	47%	48%	41%	48%
Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму до 25% балансовой стоимости активов, в том числе:	59%	56%	61%	55%	50%	49%	47%	65%	72%	73%	68%	58%	56%	47%	53%	52%	59%	52%
на сумму от 10 до 25% балансовой стоимости активов	18%	19%	18%	17%	28%	20%	27%	15%	14%	15%	17%	32%	26%	19%	22%	29%	35%	24%
на сумму менее 10% балансовой стоимости активов	41%	37%	43%	38%	22%	29%	20%	50%	58%	58%	51%	26%	30%	28%	31%	23%	24%	28%

Таблица 1.1.4. Привлечение независимого оценщика

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 независимого оценщика, в соответствии с методикой настоящего исследования относятся определение условий крупных сделок, определение коэффициента конвертации акций при реорганизации компании, а также отчуждение акций её дочерних и зависимых обществ.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Привлечение оценщика является обязательным не только в случаях, определенных в ФЗ «Об акционерных обществах» (выкуп акций)	24%	24%	28%	27%	26%	27%	34%	24%	28%	34%	28%	21%	31%	42%	14%	14%	28%	38%
Привлечение оценщика является обязательным только в случаях, определенных в ФЗ «Об акционерных обществах» (выкуп акций)	76%	76%	72%	73%	74%	73%	66%	76%	72%	66%	72%	79%	69%	58%	86%	86%	72%	62%

Таблица 1.1.5. Регулирование использования инсайдерской информации

К инсайдерской 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Советом директоров компании утверждён отдельный документ, регулирующий использование инсайдерской информации	73%	71%	71%	67%	56%	45%	35%	97%	97%	99%	100%	92%	78%	61%	56%	54%	52%	53%
Ряд положений относительно использования инсайдерской информации закреплён во внутренних документах компании (например, в Положении об информационной политике)	-	- *	5%	6%	5%	11%	17%	-	- *	0%	0%	5%	3%	18%	-	- *	17%	14%
Использование инсайдерской информации не регламентировано в компании	27%	29%	24%	27%	39%	44%	48%	3%	3%	1%	0%	3%	19%	21%	44%	46%	31%	33%

* В соответствии с обновленной методикой с 2010 г. оценивается только наличие/отсутствие внутреннего документа, регулирующего использование инсайдерской информации.

Таблица 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Существует акционер или группа взаимосвязанных акционеров, контролирующих 75 и более процентов акционерного капитала компании	49%	43%	41%	37%	30%	37%	24%	20%	18%	22%	28%	18%	24%	19%	75%	69%	72%	67%

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

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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008

Компания размещает материалы к общему собранию акционеров на своем Интернет-сайте	39%	38%	32%	31%	24%	23%	30%	58%	62%	55%	47%	39%	45%	51%	25%	29%	28%	29%
---	------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------------	-----	-----	-----

Таблица 1.2.3 Перекрестное владение 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Отсутствует практика перекрестного владения акциями компании	81%	83%	89%	88%	85%	77%	70%	74%	79%	91%	91%	87%	70%	67%	92%	91%	97%	90%

Таблица 1.2.4А. Качество внешнего аудитора.

В соответствии с методикой исследования к группе аудиторов, чьё заключение гарантирует высокую степень достоверности проверяемой ими финансовой отчётности, были отнесены следующие компании:

- компании «большой четверки» (Deloitte, Ernst & Young, KPMG, PwC);
- аудиторские компании, являющиеся членами крупнейших международных аудиторских сетей (Baker Tilly International, BDO International, PKF International и др.);
- первые 20 компаний в рейтинге крупнейших аудиторско-консалтинговых групп России по итогам 2010 года, составляемом рейтинговым агентством «Эксперт РА».

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Привлечение аудитора из «большой четверки» или других ведущих аудиторов	87%	87%	87%	83%	82%	66%	63%	96%	97%	99%	96%	100%	89%	65%	81%	74%	76%	86%

Таблица 1.2.4Б. Проведение тендера при выборе внешнего аудитора.

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

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Компания проводит тендер при выборе внешнего аудитора	50%	54%	51%	41%	30%	30%	34%	47%	53%	52%	39%	50%	43%	40%	94%	100%	97%	76%

Таблица 1.3.1.А Утверждение 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Утверждён отдельный внутренний документ, регулирующий дивидендную политику компании	47%	46%	41%	35%	20%	23%	23%	58%	59%	57%	49%	37%	43%	40%	44%	37%	41%	43%

Таблица 1.3.1.Б Гарантии прав на получение дивидендов.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Наличие во внутренних документах, отражающих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО	13%	11%*	31%	31%	18%	17%	16%	20%	15%*	46%	46%	39%	30%	17%	3%	0%*	19%	19%

* В соответствии с обновленной методикой с 2010 г. оценивается определение чистой прибыли для целей выплаты дивидендов только по МСФО/ОПБУ США (ранее оценивалось определение чистой прибыли по РСБУ или МСФО/ОПБУ США).

Таблица 1.3.2. Выплата дивидендов по обыкновенным акциям.

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

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	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	49%	21%	23%	31%	36%	33%	35%	54%	14%	18%	35%	50%	41%	40%	64%	46%	31%	48%
Компания не выполняет хотя бы одно из указанных выше условий	51%	79%	77%	69%	64%	67%	65%	46%	86%	82%	65%	50%	59%	60%	36%	54%	69%	52%

Таблица 1.3.3. История дивидендных выплат.

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

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Компания объявляет и успешно осуществляет выплаты дивидендов на протяжении трех лет, предшествующих настоящему исследованию	30%	31%	38%	51%	44%	44%	45%	35%	35%	46%	61%	63%	59%	58%	28%	32%	34%	81%
Компания периодически объявляла и осуще- ствляла выплату дивидендов на протяжении трех лет, предшествующих настоящему ис- следованию	37%	39%	39%	25%	28%	29%	27%	30%	33%	34%	16%	24%	22%	19%	53%	57%	66%	19%
Компания на протяжении трех лет, предшест- вующих настоящему исследованию, не осу- ществляла выплату дивидендов	33%	30%	23%	24%	28%	27%	28%	35%	32%	20%	23%	13%	19%	23%	19%	11%	0%	0%

Таблица 1.4. Утверждение кодекса корпоративного поведения.

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

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В компании утверждён кодекс корпоративно- го поведения (управления)	50%	53%	53%	49%	43%	37%	28%	68%	73%	76%	70%	65%	70%	58%	33%	37%	45%	48%

Деятельность органов управления и контроля

Таблица 2.1.1А. Наличие в составе совета директоров независимых 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 директоров⁵.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В состав совета директоров входит хотя бы один независимый директор, в том числе:	74%	69%	66%	70%	66%	55%	45%	84%	83%	76%	83%	86%	92%	68%	83%	69%	83%	76%
Независимые директора составляют одну четверть состава совета директоров и более	35%	31%	33%	38%	32%	23%	23%	42%	42%	44%	53%	40%	46%	40%	44%	29%	45%	24%
Независимые директора составляют менее одной четверти состава совета директоров	39%	38%	33%	32%	34%	32%	22%	42%	41%	32%	30%	46%	46%	28%	39%	40%	38%	52%
В составе совета директоров нет независимых директоров	26%	31%	34%	30%	34%	45%	55%	16%	17%	24%	17%	14%	8%	32%	17%	31%	17%	24%

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

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.

⁵ В рамках настоящего исследования к категории независимых директоров относятся только те члены совета директоров, которые отвечают одновременно формальным критериям независимости, закрепленным в ФЗ «Об акционерных обществах» и Правилах допуска ценных бумаг к торгам на российских фондовых биржах, критериям независимости, установленным в Российском кодексе корпоративного поведения, а также содержательным аспектам независимости, касающимся восприятия данных лиц инвестиционным сообществом. Это означает, что в отношении этих директоров не установлено тех или иных фактов, которые могли бы негативно повлиять на объективность и независимость их суждений и возможность действовать в интересах компании в целом и всех ее акционеров.

⁶ 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 функции в компании. В соответствии с ФЗ «Об акционерных обществах» члены коллегиального исполнительного органа компании не могут составлять более одной четвертой состава совета директоров.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Одну четверть состава совета директоров и более составляют исполнительные директора	29%	30%	31%	32%	43%	33%	26%	28%	24%	25%	29%	20%	15%	19%	3%	3%	4%	5%

Таблица 2.1.2. Наличие положения о совете 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Положение о совете директоров утверждено	95%	95%	94%	94%	88%	86%	73%	100%	100%	99%	98%	95%	94%	83%	94%	91%	86%	76%

Таблица 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Заседания проходят чаще, чем один раз в квартал, в том числе:	100%	99%	99%	97%	90%	84%	75%	100%	100%	100%	98%	98%	93%	86%	100%	100%	100%	95%
Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще	81%	78%	73%	64%	59%	45%	41%	86%	94%	81%	68%	74%	56%	54%	89%	69%	76%	57%
Заседания проходят реже, чем один раз в шесть недель, но чаще, чем один раз в квартал	19%	21%	26%	33%	31%	39%	34%	14%	6%	19%	30%	24%	37%	32%	11%	31%	24%	38%
Заседания проходят раз в квартал и реже	0%	1%	1%	3%	10%	16%	25%	0%	0%	0%	2%	2%	7%	14%	0%	0%	0%	5%

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

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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В состав совета директоров включены лица, являющиеся членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ	51%	52%	41%	41%	45%	44%	33%	47%	62%	55%	53%	66%	57%	47%	72%	63%	38%	38%

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

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

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В компании существует практика регулярного повышения квалификации членов совета директоров	7%	7%	12%	13%	11%	9%	10%	9%	10%	16%	18%	14%	15%	11%	3%	3%	7%	14%
Компания привлекает внешних консультантов для оказания услуг совету директоров, в том числе:	40%	40%	37%	32%	28%	22%	25%	45%	51%	51%	46%	53%	41%	40%	28%	23%	28%	29%
в компании существует постоянный бюджет для этих целей	9%	12%	9%	9%	13%	11%	7%	11%	18%	16%	18%	29%	22%	12%	6%	6%	7%	10%

Таблица 2.1.6 Наличие вознаграждений 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В компании выплачивается вознаграждение членам совета директоров	75%	71%	82%	79%	78%	87%	84%	93%	90%	99%	91%	95%	93%	88%	53%	51%	55%	48%

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

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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности	76%	74%	73%	69%	59%	58%	48%	80%	82%	79%	70%	63%	76%	72%	67%	52%	55%	38%

Таблица 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В составе совета директоров создан комитет по аудиту	82%	80%	77%	69%	51%	41%	32%	100%	99%	99%	95%	95%	83%	67%	75%	63%	72%	57%
В составе совета директоров создан комитет по кадрам и вознаграждениям	73%	68%	65%	55%	33%	27%	23%	82%	89%	85%	75%	66%	56%	49%	78%	71%	69%	48%

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

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 и оценки деятельности менеджмента компании, в определении адекватных форм и размера его вознаграждений. В соответствии с передовой практикой корпоративного управления рекомендуется проводить не менее трёх заседаний комитета в год.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Заседания комитета по кадрам и вознаграждениям проводятся три и более раз в год	53%	55%	51%	63%	54%	64%	58%	57%	58%	51%	65%	52%	74%	57%	43%	44%	32%	50%

Таблица 2.1.9Б. Состав комитета по кадрам и вознаграждениям

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 только независимые директора, или независимые и неисполнительные директора.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В состав комитета входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора	36%	36%	36%	40%	49%	67%	62%	47%	53%	51%	52%	58%	73%	68%	32%	24%	35%	40%

Таблица 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В компании создан коллегиальный исполнительный орган (правление)	65%	67%	67%	65%	58%	60%	60%	78%	80%	78%	72%	74%	68%	65%	58%	63%	76%	81%

Таблица 2.2.2. Наличие внутренних документов (помимо устава), 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В компании существуют внутренние документы (помимо устава), регламентирующие деятельность исполнительных органов	77%	80%	79%	79%	70%	66%	60%	91%	94%	93%	89%	86%	85%	75%	67%	66%	69%	81%

Таблица 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена процедура декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности	71%	69%	63%	58%	57%	46%	31%	88%	86%	78%	63%	68%	63%	53%	50%	46%	48%	48%

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

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 с интересами акционеров компании.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности, в т.ч.	69%	47%	39%	42%	46%	38%	25%	72%	66%	55%	53%	61%	52%	38%	92%	63%	38%	38%
от краткосрочных результатов деятельности	54%	33%*	-	-	-	-	-	53%	48%	-	-	-	-	-	78%	54%	-	-
от долгосрочных результатов деятельности	15%	14%*	-	-	-	-	-	19%	18%	-	-	-	-	-	14%	9%	-	-

* В соответствии с обновленной методикой с 2010 г. оценивается наличие/отсутствие закрепления во внутренних документах компании зависимости вознаграждения ее высшего менеджмента от краткосрочных и отдельно от долгосрочных результатов деятельности компании.

Таблица 2.2.5. Наличие в компании кадрового резерва для замещения высших менеджеров

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

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В компании создан кадровый резерв и программы планирования преемственности для замещения должностей высших менеджеров	33%	33%	32%	27%	30%	30%	31%	38%	46%	40%	31%	33%	39%	42%	22%	23%	24%	19%

Таблица 2.3.1А. Регулярность проведения заседаний комитета по аудиту

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, оценки достоверности финансовой отчетности, анализа эффективности системы внутреннего контроля и управления рисками. В соответствии с передовой практикой корпоративного управления рекомендуется проводить не менее трех заседаний комитета в год.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Заседания комитета по аудиту проводятся три и более раза в год	54%	61%	55%	63%	59%	61%	49%	57%	61%	56%	65%	61%	67%	42%	56%	64%	45%	50%

Таблица 2.3.1Б. Состав комитета по аудиту

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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В состав комитета входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора	45%	48%	46%	46%	58%	69%	55%	56%	65%	56%	52%	72%	76%	63%	41%	29%	48%	42%

Таблица 2.3.2. Наличие 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В компании создана служба внутреннего аудита	74%	71%	73%	67%	47%	49%	50%	92%	92%	94%	84%	79%	74%	75%	58%	51%	59%	62%

Таблица 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 – генераль-

ному директору.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Служба внутреннего аудита подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту (совету директоров, если комитет по аудиту не создан) и административно – генеральному директору	74%	70%	64%	61%	50%	47%	39%	76%	75%	71%	70%	63%	63%	60%	43%	44%	41%	46%
Служба внутреннего аудита подчиняется функционально и административно генеральному директору	26%	30%	36%	39%	50%	53%	61%	24%	25%	29%	30%	37%	37%	40%	57%	56%	59%	54%

Таблица 2.3.4. Независимость членов 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Члены ревизионной комиссии не являются лицами, занимающими должности в органах управления компании, и её сотрудниками	43%	49%	39%	33%	35%	32%	25%	31%	48%	43%	35%	37%	39%	26%	83%	83%	62%	57%

Таблица 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В компании создана должность корпоративного секретаря, или его функции осуществляются секретарем совета директоров	42%	40%	42%	40%	46%	41%	29%	46%	52%	55%	49%	61%	57%	42%	33%	14%	17%	19%

Раскрытие информации

Таблица 3.1.1. Раскрытие финансовой отчётности по РСБУ

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

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007
Бухгалтерский баланс	99%	99%	98%	99%	99%	91%	94%	100%	99%	100%	100%	100%	91%	98%	100%	97%	97%	95%
Отчёт о прибылях и убытках	99%	99%	98%	99%	98%	91%	92%	100%	99%	100%	100%	100%	91%	98%	100%	97%	97%	95%
Отчёт о движении денежных средств	99%	99%	93%	92%	93%	77%	84%	100%	99%	99%	96%	97%	82%	91%	97%	97%	90%	81%
Аудиторское заключение на представленную отчётность	97%	95%	87%	80%	72%	60%	71%	99%	97%	93%	84%	87%	67%	86%	97%	97%	93%	81%

Таблица 3.1.2. Раскрытие финансовой 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007
Бухгалтерский баланс	68%	67%	69%	69%	48%	47%	35%	92%	94%	97%	96%	82%	82%	72%	44%	46%	55%	67%
Отчёт о прибылях и убытках	69%	68%	69%	69%	48%	47%	34%	92%	94%	97%	96%	82%	82%	70%	47%	49%	55%	67%
Отчёт о движении денежных средств	68%	67%	68%	65%	46%	44%	34%	92%	94%	97%	96%	82%	81%	67%	44%	46%	52%	52%
Аудиторское заключение на представленную отчётность	66%	63%	66%	63%	45%	41%	32%	89%	94%	96%	95%	76%	74%	65%	44%	43%	48%	52%

Таблица 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	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	60%	58%	53%	50%	52%	35%	45%	45%	45%	39%	35%	47%	30%	46%	89%	83%	79%	76%

Таблица 3.2.2А. Раскрытие информации о составе совета директоров

Раскрытие подробных сведений о каждом члене 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
фамилия, имя, отчество	100%	100%	100%	98%	100%	97%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
сведения об образовании	54%	62%	65%	65%	75%	80%	66%	70%	80%	82%	82%	76%	90%	67%	33%	37%	62%	81%
все должности, занимаемые таким лицом в эмитенте за последние 5 лет в хронологическом порядке	95%	97%	95%	95%	99%	96%	97%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	86%	86%	76%	90%
все должности, занимаемые таким лицом в других организациях за последние 5 лет в хронологическом порядке	95%	97%	95%	96%	99%	96%	96%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	86%	86%	83%	86%
доли участия такого лица в уставном капитале компании	96%	94%	92%	93%	98%	97%	97%	97%	99%	100%	100%	100%	100%	98%	92%	91%	76%	90%
доли участия такого лица в уставном капитале дочерних и зависимых обществ компании	94%	93%	89%	92%	98%	96%	96%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	81%	77%	59%	90%

любые родственные связи с иными лицами, входящими в состав органов управления эмитента и/или органов контроля за финансово-хозяйственной деятельностью эмитента.	97%	95%	92%	92%	90%	91%	Н/Д	100%	100%	100%	98%	95%	100%	Н/Д	86%	80%	62%	86%
--	------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------------	------	------	-----	-----	------	-----	------------	-----	-----	-----

Таблица 3.2.2Б. Раскрытие информации о составе исполнительных органов

Раскрытие подробных сведений о каждом члене исполнительных органов, 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
фамилия, имя, отчество	100%	100%	100%	99%	99%	91%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	83%	100%	100%	100%	100%	100%
сведения об образовании	62%	68%	68%	70%	76%	73%	66%	76%	82%	84%	86%	76%	67%	68%	47%	49%	72%	86%
все должности, занимаемые таким лицом в эмитенте за последние 5 лет в хронологическом порядке	97%	98%	96%	98%	99%	89%	97%	100%	100%	100%	100%	100%	83%	100%	94%	91%	83%	95%
все должности, занимаемые таким лицом в других организациях за последние 5 лет в хронологическом порядке	97%	98%	97%	98%	99%	90%	96%	100%	100%	100%	100%	100%	83%	100%	94%	91%	93%	95%
доли участия такого лица в уставном капитале компании	97%	94%	92%	93%	98%	91%	96%	97%	99%	100%	100%	100%	83%	98%	97%	91%	76%	86%
доли участия такого лица в уставном капитале дочерних и зависимых обществ компании	94%	93%	89%	91%	98%	91%	94%	99%	100%	100%	100%	100%	83%	98%	81%	77%	59%	90%
любые родственные связи с иными лицами, входящими в состав органов управления эмитента и/или органов контроля за финансово-хозяйственной деятельностью эмитента.	97%	94%	91%	91%	91%	84%	Н/Д	100%	100%	100%	98%	95%	81%	Н/Д	89%	80%	62%	81%

Таблица 3.2.3. Раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров

Раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров позволяет заинтересованным лицам оценить его адекватность масштабу деятельности компании, уров-

ню 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Информация раскрывается в индивидуальном порядке по каждому члену совета директоров	22%	17%	11%	13%	11%	8%	7%	34%	25%	16%	21%	16%	13%	12%	22%	14%	7%	5%
Информация о вознаграждениях раскрывается частично, либо в совокупности без индивидуализации	75%	79%	84%	81%	84%	86%	77%	65%	75%	83%	77%	81%	83%	81%	75%	80%	83%	71%
Информация о вознаграждениях является закрытой	3%	4%	5%	6%	5%	6%	16%	1%	0%	1%	2%	3%	4%	7%	3%	6%	10%	24%

Таблица 3.2.4. Раскрытие информации о вознаграждении членов исполнительных органов

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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Информация раскрывается в индивидуальном порядке по каждому члену исполнительного органа	4%	0%	4%	3%	7%	5%	6%	1%	0%	3%	5%	5%	2%	12%	11%	0%	3%	0%
Информация о вознаграждениях раскрывается частично, либо в совокупности без индивидуализации	77%	82%	69%	69%	67%	64%	73%	85%	89%	81%	72%	81%	83%	74%	72%	83%	62%	67%
Информация о вознаграждениях является закрытой	19%	18%	27%	28%	26%	31%	16%	14%	11%	16%	23%	14%	15%	14%	17%	17%	35%	33%

Таблица 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о стратегии её развития	60%	59%	60%	55%	52%	39%	71%	80%	83%	79%	70%	71%	57%	77%	60%	60%	69%	67%

Таблица 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрываются протоколы заседаний совета директоров или выписки из них	11%	12%	19%	18%	25%	25%	42%	16%	17%	27%	23%	27%	22%	44%	11%	14%	17%	20%

Таблица 3.2.7. Раскрытие информации о практике корпоративного управления

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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о практике корпоративного управления	48%	43%	44%	47%	48%	41%	53%	70%	65%	63%	68%	76%	72%	70%	31%	17%	28%	43%

Таблица 3.3.1. Наличие положений о раскрытии информации

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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В компании утверждено положение об информационной политике	58%	57%	57%	55%	48%	47%	34%	77%	80%	81%	75%	71%	70%	61%	44%	43%	41%	43%

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

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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Годовой отчёт представлен на Интернет-сайте компании	97%	99%*	99%	97%	93%	83%	77%	99%	100%*	100%	98%	95%	94%	84%	100%	97%*	100%	100%
Объем соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчёта.	79%	76%	60%	56%	53%	49%	58%	82%	81%	67%	64%	56%	58%	60%	81%	78%	53%	54%

* В соответствии с обновленной методикой с 2010 года оценивается наличие/отсутствие на Интернет-сайте годовых отчетов за последние три года.

Таблица 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Доля информации, раскрываемая компаниями в среднем от полного объема, предусмотренного указанным выше перечнем	70%	70%	70%	69%	68%	61%	77%	80%	80%	80%	79%	81%	72%	82%	66%	66%	67%	66%

Таблица 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Компания следует принципу зеркального отображения информации на русскоязычной и англоязычной версиях своего Интернет-сайта	48%	49%	47%	46%	37%	28%	16%	69%	68%	70%	60%	58%	54%	33%	33%	43%	38%	48%

Корпоративная социальная ответственность

Таблица 4.1. Проекты КСО 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 по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	73%	77%	77%	77%	79%	80%	71%	82%	85%	85%	82%	86%	81%	74%	58%	71%	69%	62%

Таблица 4.2. Проекты КСО 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	66%	65%	67%	75%	65%	60%	53%	76%	75%	78%	86%	92%	78%	70%	47%	49%	48%	62%

Таблица 4.3. Проекты КСО 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.

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	35%	29%	31%	32%	26%	18%	11%	42%	38%	37%	42%	32%	11%	18%	25%	20%	34%	48%

Таблица 4.4. Наличие документа, устанавливающего принципы КСО компании

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 целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В компании утверждён подобный документ о корпоративной социальной ответственности	37%	35%*	27%	23%	8%	9%	6%	39%	44%*	34%	23%	11%	9%	6%	19%	20%*	24%	29%
Наличие политики КСО в отношении персонала	39%	39%	-						41%	49%	-				25%	23%	-	
Наличие политики КСО в отношении клиентов и контрагентов	20%	18%							23%	23%					11%	9%		
Наличие политики КСО в отношении местных сообществ	17%	15%							19%	17%					6%	3%		
Наличие политики КСО в отношении благотворительной и спонсорской деятельности	18%	17%							20%	20%					6%	6%		
Наличие экологической политики	37%	35%							41%	45%					19%	20%		

* В течение 2004-2009 гг. оценивалось наличие/отсутствие у компании сводного внутреннего документа о корпоративной социальной ответственности. С 2010 г. в соответствии с обновленной методикой оценивается наличие/отсутствие у компании отдельного документа по каждому из направлений корпоративной социальной ответственности. Для целей сопоставления результатов 2010-2011 гг. с результатами предыдущих лет в пункте «В компании утверждён подобный документ о корпоративной социальной ответственности» за 2010-2011 гг. учтены компании, имевшие отдельные документы по двум и более направлениям корпоративной социальной ответственности.

Таблица 4.5. Наличие в компании свода правил корпоративной этики

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

	В целом по выборке							Компании, имеющие листинг							Госкомпании			
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2011	2010	2009	2008
В компании утверждён подобный документ о правилах корпоративной этики	33%	31%	27%	25%	15%	15%	8%	39%	41%	39%	34%	26%	24%	12%	19%	20%	21%	24%

