



РОССИЙСКИЙ  
ИНСТИТУТ ДИРЕКТОРОВ

**ИССЛЕДОВАНИЕ  
ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ:  
сравнительный анализ по итогам 2004 – 2010 гг.**

при поддержке

**ММВБ**  **МІСЕХ**

**KPMG**

Москва – 2011

**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 500 профессионалов, имеющих опыт работы в советах директоров и комитетах более 600 российских компаний и банков.

Начиная с 2003 года, консорциум Российского института директоров и рейтингового агентства «Эксперт РА» регулярно проводит оценку уровня корпоративного управления и на её основе присваивает

Национальный рейтинг корпоративного управления. На конец 2011 года публичную оценку имеют 16 российских компаний.

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

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

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

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

#### **Основные направления сотрудничества с РИД:**

- Консалтинговые услуги в области корпоративного управления
- Национальный рейтинг корпоративного управления
- Обучение и повышение квалификации по актуальным вопросам корпоративного управления
- Исследования в области корпоративного управления
- Информационное обеспечение по вопросам корпоративного управления
- Консолидация профессионального сообщества корпоративных директоров и корпоративных секретарей

#### **Контактная информация:**

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

## Содержание

Об исследовании .....	4
Общая картина: сохранилась ли динамика роста? .....	10
Характер происходящих изменений .....	14
Госкомпании: лидеры или последователи в развитии корпоративного управления? .....	18
Анализ по компонентам практики корпоративного управления .....	22
Обеспечение прав акционеров .....	22
Деятельность органов управления и контроля .....	27
Раскрытие информации .....	34
Корпоративная социальная ответственность .....	39
Приложение: статистические данные о развитии корпоративного управления в 2004-2010 гг. ....	43

## Об исследовании

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

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

Все исследования доступны на интернет-сайте РИД по адресу: [www.rid.ru](http://www.rid.ru)

\* Указывается год публикации результатов исследования

### 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 основных 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 новых тенденций в развитии практики корпоративного управления на основе анализа данных за несколько лет.

**Объектом анализа** в рамках настоящего исследования является практика корпоративного управления по итогам 2010 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 2010 года, 141 компания перешла из исследования предыдущего года (в исследованиях по итогам 2008 и 2009 гг. выборка без изменений составила 136 из 150 компаний соответственно). Часть компаний была исключена в связи с прекращением раскрытия ими существенной информации, необходимой для проведения оценки практики корпоративного управления. Две компании были исключены ввиду их предбанкротного состояния. Чтобы сделать выборку более сбалансированной с точки зрения отраслевой принадлежности входящих в нее компаний, в 2010 году мы исключили из исследования несколько электроэнергетических компаний. Часть из них являются дочерними компаниями более крупных холдингов, которые сохранились в выборке.

Среди 150 компаний, включенных в настоящее исследование, были выделены две подгруппы: компании, акции которых включены в котировальные списки крупнейшей российской фондовой биржи ММВБ<sup>1</sup> (далее также – «компании, имеющие листинг», «листинговые компании»), и компании с государственным участием<sup>2</sup> (далее также – «компании с госучастием» или «госкомпании»).

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

В исследовании по итогам 2010 года мы расширили подгруппу компаний с государственным участием, чтобы наша выборка в большей степени соответствовала текущей структуре российской экономики, в которой значительную долю имеет государственная собственность. Основанием для этого является проводимая государством на протяжении ряда лет, примерно с 2004 года, политика расширения своего участия в национальной экономике. По разным оценкам, участие государства в российской экономике — как прямое, так и косвенное — в настоящее время составляет от 50 до 60%.

Значительный рост количества 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 три года (2008 – 2010 гг.) и сопоставление ее с уровнем развития корпоративного управления в других компаниях позволяют в определенной степени текущие оценить итоги реализации провозглашенного в России в 2008 году на государственном уровне курса на внедрение и развитие стандартов корпоративного управления в компаниях с госучастием.

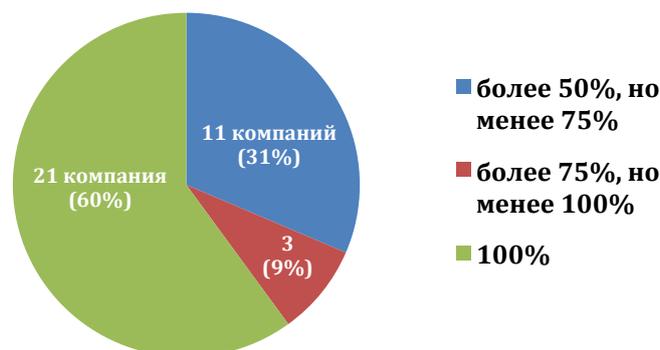
<sup>1</sup> По состоянию на 31.12.2010 г.

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

## Основные характеристики подгруппы «Компании с госучастием»:

- Всего в выборке 35 компаний с госучастием (23% от общего числа компаний в исследовании)
- 10 из 35 компаний с госучастием (29%) 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 собственности (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 компаниях критериям методики Национального рейтинга корпоративного управления «РИД – Эксперт РА»<sup>3</sup>.

В 2011 году консорциум Российского института директоров и рейтингового агентства «Эксперт РА» пересмотрели действующую методику Национального рейтинга корпоративного управления «РИД – Эксперт РА» и внесли в нее ряд изменений, отражающих, в том числе:

- изменения, произошедшие в российском корпоративном законодательстве;

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

- новейшие рекомендации международной и российской передовой практики корпоративного управления, основанные, прежде всего, на анализе проблем, проявившихся в условиях глобального финансового кризиса;
- накопленный консорциумом опыт присвоения рейтингов корпоративного управления, в частности, важность акцента на анализе эффективности работы органов управления, действенности системы управления рисками, полноте и своевременности раскрытия информации.<sup>4</sup>

В ходе оценки практики корпоративного управления российских компаний по итогам 2010 года использовалась обновленная методика Национального рейтинга корпоративного управления, что могло оказать определенное влияние на результаты текущего исследования. Комментарии, касающиеся возможного влияния изменений в методике на итоговые оценки, представлены в тексте исследования.

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

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

В качестве **основных источников информации** для проведения анализа использовались корпоративные интернет-сайты компаний, ежеквартальные отчёты компаний (1-4 кв. 2010 г.), годовые отчёты по итогам 2010 года, финансовая отчетность по РСБУ и/или МСФО за 2010 год, ленты новостей информационных агентств, а также иные публично доступные информационные источники, в которых содержалась соответствующая информация.

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.

Исследование РИД выполняется на основе эмпирического научного метода. Во-первых, все

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

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

<sup>4</sup> Подробная информация об изменениях в методике Национального рейтинга корпоративного управления представлена в пресс-релизе от 20.09.2011 г. на интернет-сайте РИД ([www.rid.ru/news/17487/](http://www.rid.ru/news/17487/)).

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.

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

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

*Экспертная группа РИД по проведению исследования:*

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

## **МНЕНИЕ >**

**Сергей Гуриев**  
**Ректор Российской экономической школы (РЭШ)**



Ежегодное исследование Российского института директоров – это уникальный инструмент измерения практики корпоративного управления в России. Уже семь лет РИД измеряет целый ряд показателей корпоративного управления в 150 крупнейших компаниях, используя одну и ту же методологию и стремясь к неизменности выборки. Это делает ежегодные отчеты РИД не только полезными для аналитиков, заинтересованных в уровне корпоративного управления в отдельных компаниях, но и для исследователей корпоративного управления в России в целом.

Фактически, отчет РИД – это главный барометр состояния корпоративного управления в России. По нему можно судить об изменениях отдельных показателей и корпоративного управления в целом, оценивать влияние политических и макроэкономических событий (например, кризиса или выборов) и реализации отдельных инициатив правительства.

Например, отчет РИД дает однозначный ответ на вопрос о том, стали ли госкомпании – как обещало правительство – лидерами корпоративного управления. Анализ данных за 2010 год показывает, что госкомпании по-прежнему отстают от частных, при этом в 2010 году отставание даже усилилось. В 2009 году мы (Российская экономическая школа) участвовали в подготовке отчета РИД и провели эконометрический анализ зависимости показателей корпоративного управления от структуры собственности с учетом размера и отраслевой принадлежности; такой анализ необходим, так как государственные компании в выборке РИД существенно больше частных, а размер коррелирует с корпоративным управле-

нием. Оказалось, что с учетом размера и отраслевой принадлежности госкомпаний не опережают частные. Единственное исключение – это показатели прозрачности структуры собственности; но это, в некотором роде, тавтологический результат – ведь у госкомпаний главный собственник (государство) известен по определению. В этом году ситуация с корпоративным управлением в госкомпаниях незначительно, но ухудшилась, так что говорить о том, что правительству удалось добиться заявленных целей, не приходится. Казалось бы, разве сложно добиться реализации лучших практик корпоративного управления в нескольких десятках крупнейших госкомпаний? К сожалению, как показывает отчет РИД, пока правительство не может это сделать.

Впрочем, и в частных компаниях дела обстоят не лучшим образом. Хотя с каждым годом ситуация улучшается, средний уровень по-прежнему остается слишком низким. При этом надо помнить, что средние показатели по выборке РИД дают скорее оптимистическую картину. Во-первых, почти половину всей выборки составляют компании, акции которых имеют листинг на бирже, – это самые открытые и прозрачные компании. Во-вторых, со временем, хотя РИД и пытается обеспечить неизменность выборки, из нее выбывают компании, которые перестают раскрывать отчетность (так что с каждым годом выборка смещается еще больше в сторону оптимистичного взгляда на вещи).

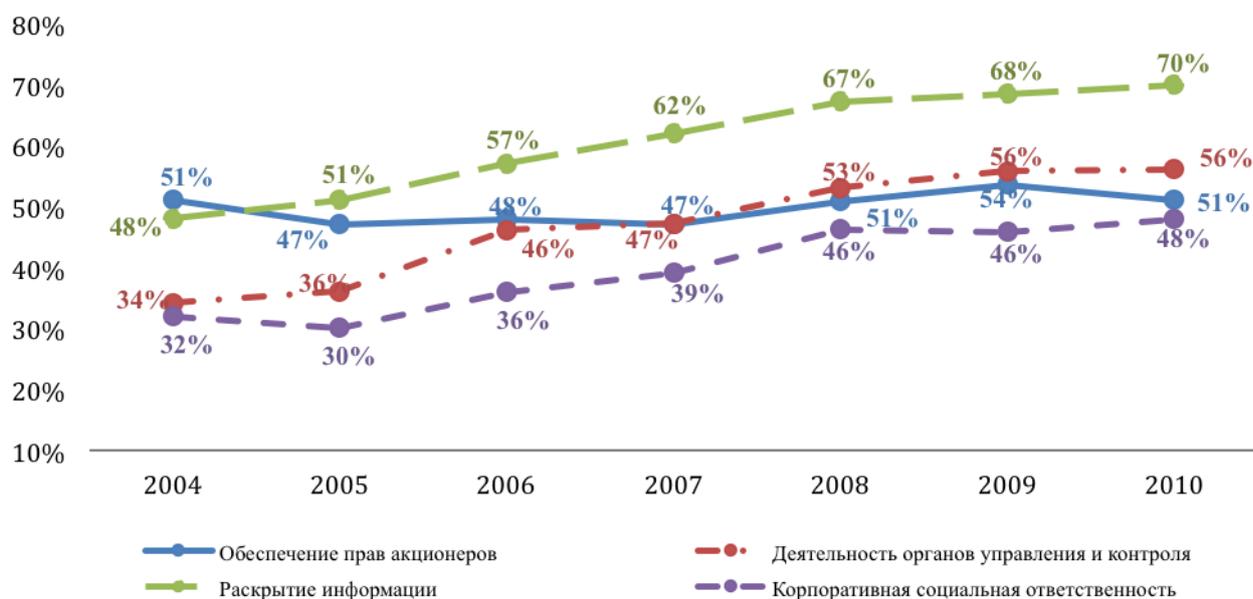
Но эти недостатки неизбежны. Главное – что РИД продолжает публиковать ежегодные отчеты, оставаясь единственным регулярным источником комплексной информации о корпоративном управлении в России. К сожалению, другие регулярные обзоры (и рейтинги Института корпоративного права и управления, и рейтинг Transparency and Disclosure компании Standard and Poor's) перестали выходить. Поэтому ежегодный отчет РИД о практике корпоративного управления – это настольное чтение для всех инвесторов, аналитиков, экспертов и политиков, работающих в сфере корпоративного права и корпоративного управления. Межстрановые исследования корпоративного управления показывают, что корпоративное управление подчинено «закону Анны Карениной» – все счастливые семьи счастливы одинаково, а несчастливые – несчастливы по-разному; если в странах с развитым корпоративным управлением, последнее определяется страновыми показателями, то в остальных странах корпоративное управление отличается в каждой компании. К сожалению – как показывают результаты исследований РИД – корпоративное управление в России еще очень далеко от совершенства, поэтому нам еще долго придется заниматься изучением недостатков корпоративного управления в различных отраслях и в компаниях с различной формой собственности.

## Общая картина: сохранилась ли динамика роста?

В 2010 году наблюдалась разнонаправленная динамика изменения общего уровня практики корпоративного управления. По одним компонентам продолжалась определенная положительная динамика, наблюдавшаяся в течение предыдущих шести лет с 2004 по 2009 гг., по другим – уровень развития за последний год либо не изменился, либо, снизился (см. Диаграмма 1):

- В области обеспечения прав акционеров позитивная динамика, проявившаяся в 2009 году (рост доли соблюдаемых в среднем рекомендаций в целом по выборке на 3 п.п. до 54%), не получила дальнейшего развития, и было выявлено даже некоторое снижение соответствующего показателя. В 2010 году уровень развития практики корпоративного управления по данному компоненту составил 51%, что соответствует верхней границе диапазона между 47 и 51%, в котором этот показатель колебался в течение 2004-2008 гг.
- В рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» уровень развития практики корпоративного управления не изменился по сравнению с предыдущим годом и составил в 2010 году 56%.
- 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 гг. в среднем ежегодный прирост показателя, характеризующего состояние этого компонента, был на уровне 4,75 п.п., то в 2009 и 2010 гг. он прибавлял только по 2 п.п. По итогам 2010 года доля соблюдаемых в среднем рекомендаций в области раскрытия информации в целом по выборке составила 70%.
- В компоненте «Корпоративная социальная ответственность» было выявлено улучшение практики, хотя и незначительное: по итогам 2010 года показатель вырос на 2 п.п. и достиг 48%. Этот показатель рос в течение 2004-2008 гг., однако оставался без изменений 2009 году.

Диаграмма 1. Тенденции развития практики корпоративного управления в 2004-2010 гг.

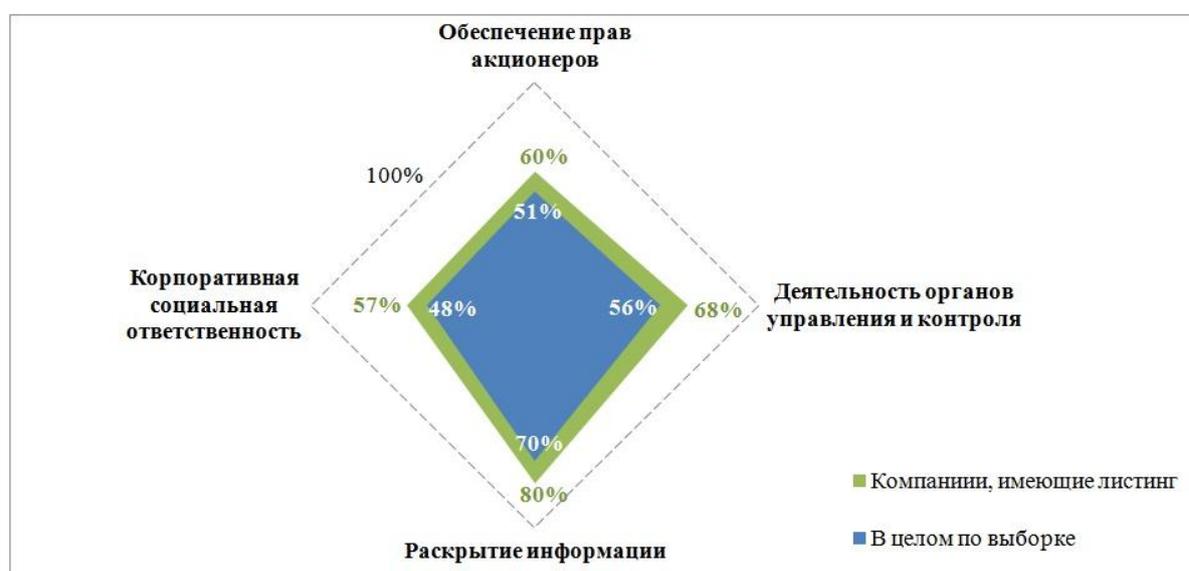


На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых компаниями в целом по выборке

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 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, 2010 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 2010 году по сравнению с 2009 годом наблюдалось смещение в сторону более низкого уровня соблюдения рекомендаций передовой практики. Доля компаний, соблюдающих более 50% рекомендаций, снизилась с 57% в 2009 году до 50% в 2010 году.

В рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» доля компаний, соблюдающих от 50 до 100% рекомендаций, почти не изменилась по сравнению с предыдущим годом и составила в 2010 году 58%. Доля компаний с наиболее высоким уровнем развития практики в области деятельности органов управления и контроля (81-100% соблюдения рекомендаций) снизилась на 4 п.п. по сравнению с 2009 годом и составила в 2010 году 10%.

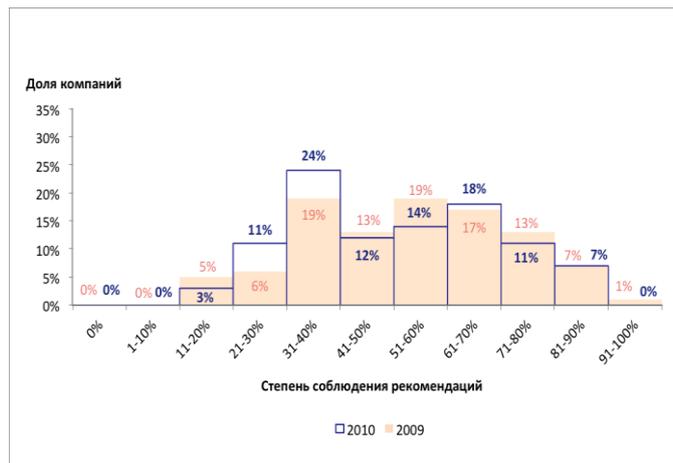
В компоненте «Раскрытие информации» распределение компаний по-прежнему смещено в сторону более высокой степени соблюдения рекомендаций: 90% компаний соблюдают более 50% рекомендаций. В 2010 году именно в этом диапазоне происходило перераспределение долей компаний по уровню информационной прозрачности.

Наименее равномерное распределение компаний по соблюдению рекомендаций наблюдается в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность», где 54% компаний имеют низкую степень соблюдения рекомендаций (менее 50%), 18% – среднюю степень соблюдения (от 50 до 70%) и 28% - высокую степень соблюдения (более 70%). Доля последних выросла в 2010 году по сравнению с предыдущим на 8 п.п.

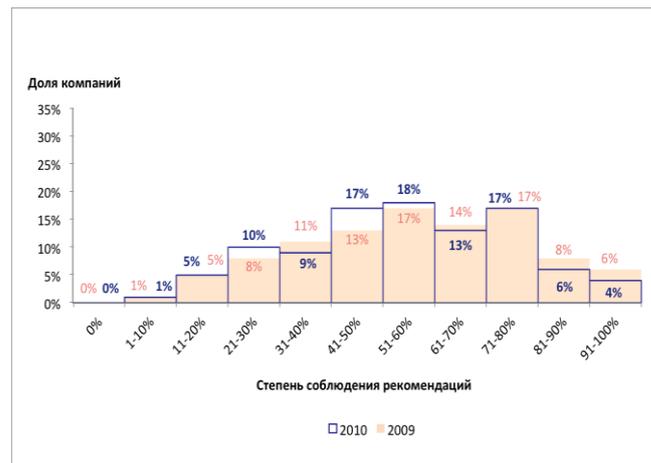
### Распределение компаний по степени соблюдения рекомендаций передовой практики корпоративного управления в рамках различных компонентов в 2009-2010 гг.

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

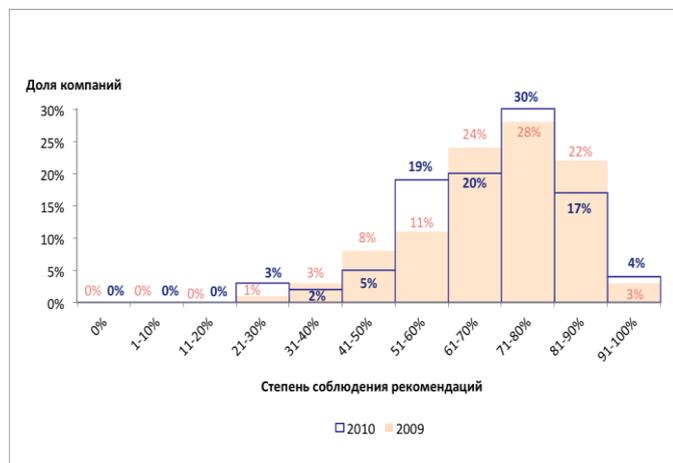
Гистограмма 1 Компонент «Обеспечение прав акционеров»



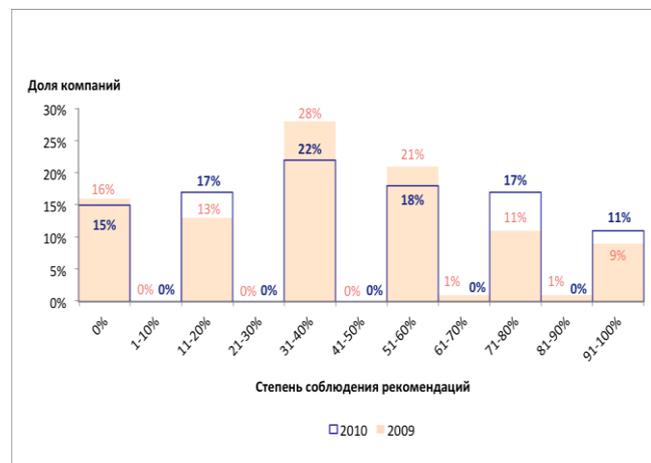
Гистограмма 2 Компонент «Деятельность органов управления и контроля»



Гистограмма 3 Компонент «Раскрытие информации»



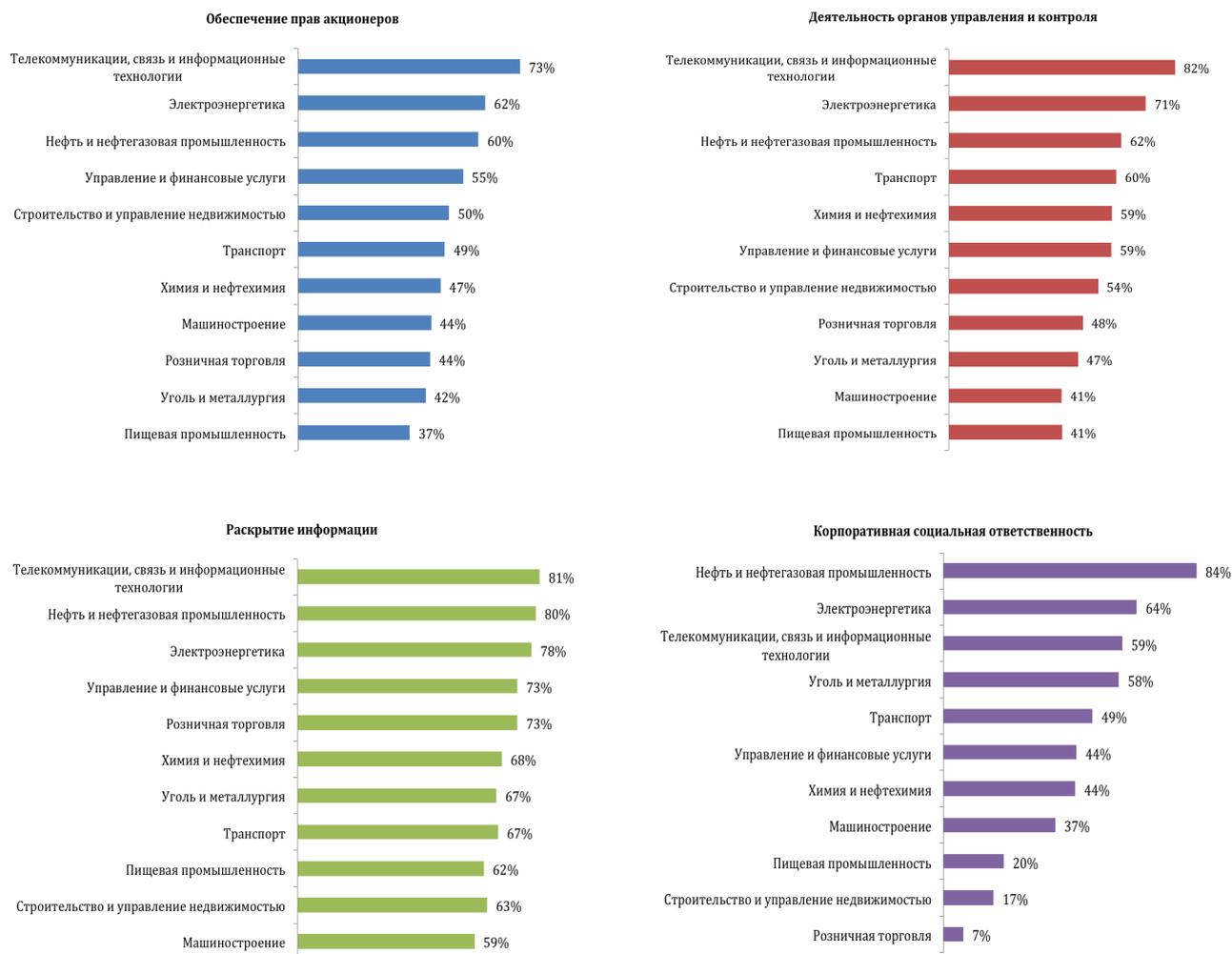
Гистограмма 4 Компонент «Корпоративная социальная ответственность»



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, 2010 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

### Недостаток комплексности

Данные за 2010 год, наряду с результатами наблюдений предыдущих лет, свидетельствуют о сохранении недостаточно комплексного характера происходящих позитивных изменений практики корпоративного управления компаний, что наблюдалось и во все предшествующие годы. Это означает, что в большом числе случаев даже при заметном улучшении практики по тому или иному аспекту, очень часто наблюдался низкий уровень развития тесно связанного с ним другого аспекта корпоративного управления, что снижало 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 2010 году). Однако при этом, несмотря на рост соответствующего показателя в 2010 году, сохраняется невысокий уровень распространения практики проведения конкурса по выбору внешнего аудитора (для компаний в целом по выборке 51% и 54% в 2009 и 2010 гг. соответственно). Исключение составляют лишь госкомпании, среди которых тендер по выбору аудитора в минувшем году проводился в 100% случаев (97% в 2009 году). В то же время госкомпании стали реже привлекать аудиторов из числа лидеров рынка аудиторских услуг (74% против 76% в 2009 году и 86% в 2008 году).

При относительно высоком общем уровне развития практики раскрытия информации, 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 2010 году в целом по выборке составила 38% (32% в 2009 году), среди листинговых компаний – 62% (55%), среди госкомпаний – 29% (28%).

При высокой регулярности проведения заседаний советов директоров, 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 2010 году составляла 12%, среди имеющих листинг компаний – 15%, а среди госкомпаний – 14%.

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 2010 году продолжился рост числа компаний, создавших комитет по аудиту, в целом по выборке с 77 до 80%. Почти все компании, акции которых имеют биржевой листинг, создали у себя такой комитет (99%). 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 – 52% в 2010 году, среди листинговых компаний – 35%.

Аналогичная картина наблюдается и в отношении комитетов по кадрам и вознаграждениям. В 2010 году доля компаний, создавших такой комитет, увеличилась в целом по выборке на 8 п.п. – с 65 до 73%, среди имеющих листинг компаний – на 9 п.п. – с 85 до 94%, среди госкомпаний – на 2 п.п. - с 69 до 71%. 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 – 37% в 2010 году по сравнению с 36% в 2009 году, среди листинговых компаний – 52% (51% в 2009 году), среди госкомпаний – 24% (35% в 2009 го-

ду). Регулярность проведения заседаний данного комитета в 2010 году также оставалась невысокой. Доля компаний, которые в 2010 году провели три и более заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям, в целом по выборке составила 55%, среди листинговых компаний – 58%, среди госкомпаний – 44%.

При неизменно высокой доле компаний, раскрывающих подробную информацию о членах советов директоров и исполнительных органов, практика раскрытия информации о размере индивидуального вознаграждения членов совета директоров и исполнительных органов остается по-прежнему низкой. Так, в 2010 году доля компаний, раскрывающих информацию об индивидуальном вознаграждении членов советов директоров, в целом по выборке составила 17% (11% в 2009 году), среди листинговых компаний – 25% (16% в 2009 году), а среди госкомпаний – 14% (7% в 2009 году). Информацию об индивидуальном вознаграждении членов исполнительных органов в 2010 году не раскрыла ни одна компания, включенная в выборку.

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

При раскрытии почти всеми рассматриваемыми в рамках исследования компаниями на своих Интернет-сайтах годовых отчетов (99% компаний в 2010 году), уровень соблюдения этими компаниями требований законодательства к содержанию годового отчета пока не достигает 100%. Степень соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчета в целом по выборке в 2010 году составил 75%, среди листинговых компаний – 81%, среди госкомпаний – 78%.

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 2010 году в целом по выборке составила 35%, среди листинговых компаний – 44%, среди госкомпаний – 20%.

Среди госкомпаний относительно высока доля тех, которые реализуют проекты корпоративной социальной ответственности для своих сотрудников (71% в целом по выборке в 2010 году), однако только 49% госкомпаний реализуют аналогичные проекты в отношении населения по месту их деятельности и лишь 20% – в отношении клиентов и контрагентов.

### **Изменения в методике оценки: оказали ли они влияние на результаты исследования в 2010 году?**

Как было отмечено в описании исследования, в ходе оценки практики корпоративного управления российских компаний по итогам 2010 года использовалась обновленная методика Национального рейтинга корпоративного управления, что могло оказать определенное влияние на результаты настоящего исследования. Поэтому мы считаем целесообразным дать краткий обзор основных изменений в методике оценки во взаимосвязи с результатами исследования по соответствующим показателям.

1. В связи с принятием в России в 2011 году закона об инсайдерской информации<sup>5</sup>, теперь в исследовании оценивается только наличие/отсутствие у компании специального внутреннего документа, регулирующего использование инсайдерской информации. Если раньше мы дополнительно выделяли компании, в которых при отсут-

<sup>5</sup> Федеральный закон №200-ФЗ от 11.07.2011г. «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком...».

ствии специального положения об инсайте те или иные нормы, касающиеся обращения с инсайдерской информацией, содержались в других внутренних документах (например, в положении об информационной политике), то теперь такая практика оценивается как отсутствие внутреннего документа об инсайдерской информации. На результаты исследования данные изменения в оценке не повлияли – по итогам 2010 года 71% компаний в целом по выборке имели специальный внутренний документ, регулирующий использование инсайдерской информации. Среди компаний в листинге почти все (97%) имеют такой внутренний документ.

2. Изменение в действующем законодательстве, установившее, что срок для выплаты дивидендов не должен превышать 60 дней<sup>6</sup>, не повлияло на соответствующий раздел методики оценки. Согласно ему, передовой практикой считается выплата дивидендов в полном объеме (не менее 90%) и в разумный срок (60 дней). По итогам 2010 года доля компаний, которые установили в качестве срока для выплаты дивидендов 60 дней и выплатили в этот срок не менее 90% от суммы объявленных дивидендов, составила в целом по выборке только 21%; среди имеющих листинг компаний – 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 2010 года 46%, увеличившись по сравнению с 2009 годом на 15 п.п.

В соответствии с обновленной методикой при оценке внутренних документов, регулирующих дивидендную политику компании, в качестве положительной практики ситуация, когда при определении рекомендуемого общему собранию акционеров размера дивидендов совет директоров компании ориентируется на величину чистой прибыли, определяемую по МСФО. Ранее для положительной оценки допускалось использование чистой прибыли по РСБУ или МСФО/ОПБУ США. Такие нововведения в оценке обусловлены не только актуальными изменениями в российском законодательстве, устанавливающими общие требования к обязательному составлению, представлению и публикации консолидированной финансовой отчетности в соответствии с МСФО,<sup>7</sup> но и международной передовой практикой корпоративного управления, в частности тем фактом, что отчетность по МСФО дает более объективную оценку результатов финансово-хозяйственной деятельности компании. Вероятно в исследовании по итогам 2010 года большая часть падения доли компаний, имеющих в своих внутренних документах по дивидендной политике определение чистой прибыли, на базе которой определяется размер дивидендов, объясняется именно принятыми изменениями в оценке (доля таких компаний в целом по выборке упала с 31% в 2009 году до 11% в 2010 году).

3. Изменений в уровне раскрытия компаниями финансовой отчетности по международным стандартам, вызванных принятием упомянутых выше изменений в соответствующем законодательстве, вряд ли стоит ожидать в ближайшее время, поскольку обязанность публиковать такую консолидированную финансовую отчетность наступит, начиная с отчетности за год, следующий за годом, в котором МСФО признаны для применения на территории РФ, но не ранее чем с отчетности за 2015 год. Пока же, согласно результатам исследования, в 2010 году лидерами в области раскрытия финансовой отчетности по международным стандартам оставались компании, акции которых имеют биржевой листинг: 94% среди них раскрывают такую отчетность. В целом по выборке этот показатель составил 68%, а среди госкомпаний – 49%.

4. Одно из изменений в методике исследования по итогам 2010 года заключается в более детализированной оценке практики установления зависимости вознагра-

<sup>6</sup> Федеральный закон от 28.12.2010 №409-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части регулирования выплаты дивидендов (распределения прибыли)».

<sup>7</sup> Федеральный закон от 27.07.2010 №208-ФЗ «О консолидированной финансовой отчетности».

ждения высшего менеджмента от результатов деятельности компаний. В частности, объектами оценки стало наличие или отсутствие во внутренних документах компаний привязки выплаты вознаграждений к краткосрочным результатам и к долгосрочным результатам. Так, в 2010 году в целом по выборке доля компаний, во внутренних документах которых используется первый подход, составила 33%, а компаний, использующих второй подход, – лишь 14%.

5. Также в исследовании по итогам 2010 года более детализированной стала оценка практики принятия компаниями внутренних документов о корпоративной социальной ответственности. В течение 2004-2009 гг. оценивалось наличие/отсутствие у компании сводного внутреннего документа о корпоративной социальной ответственности. С 2010 года в соответствии с обновленной методикой оценивается наличие/отсутствие у компании отдельного документа по каждому из направлений корпоративной социальной ответственности: политика в отношении персонала, в отношении клиентов и контрагентов, в отношении местных сообществ, политика благотворительной и спонсорской деятельности, экологическая политика. Для целей сопоставления результатов 2010 года с результатами предыдущих лет в пункте «В компании утверждён подобный документ о корпоративной социальной ответственности» за 2010 год учтены компании, имевшие отдельные документы по двум и более направлениям корпоративной социальной ответственности.

## Госкомпании: лидеры или последователи в развитии корпоративного управления?

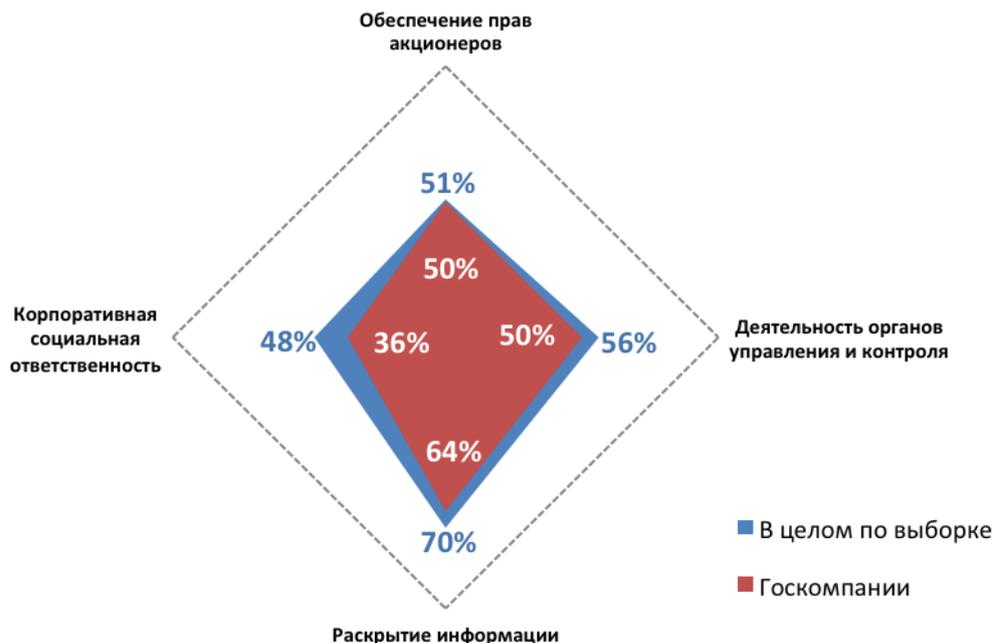
Сопоставление уровня развития практики корпоративного управления в целом по выборке с его уровнем в госкомпаниях показывает, что по итогам 2010 года последние в целом отстают по всем четырем компонентам, при этом разрыв продолжает увеличиваться, хоть и незначительно (см. Диаграмма 4):

1. В компоненте «Обеспечение прав акционеров» уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях в 2010 году практически полностью сопоставим с уровнем в среднем по выборке (50% против 51%).
2. Если в 2009 году по компоненту «Деятельность органов управления и контроля» госкомпании сократили свое отставание от выборки в целом с 5 до 3 п.п., то по итогам 2010 года этот разрыв вновь увеличился и составил 6 п.п.
3. В рамках компонента «Раскрытие информации» отставание госкомпаний от компаний в целом по выборке, хоть и незначительно, но также продолжило увеличиваться и составило по итогам 2010 года 6 п.п. (в 2008 и 2009 гг. – 2 и 5 п.п. соответственно).
4. Отставание госкомпаний от выборки в целом особенно заметно по уровню развития корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность». В 2010 году разрыв по этому компоненту между госкомпаниями и компаниями в целом по выборке увеличился с 7 до 12 п.п.

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

- Во-первых, основанием для этого является тот факт, что на сегодняшний день участие государства в российской экономике — как прямое, так и косвенное — составляет по разным оценкам от 50 до 60%. Значительное количество активов, контролируемых государством, объективно создает потребность в повышении эффективности управления ими. Реализация этой задачи 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 гг., предполагает продажу акций госкомпаний, в том числе, на открытом рынке. Выходя на биржу, госкомпаниям придется конкурировать за внимание инвесторов именно с сегодняшними лидерами в развитии практики корпоративного управления – компаниями, акции которых имеют биржевой листинг.

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

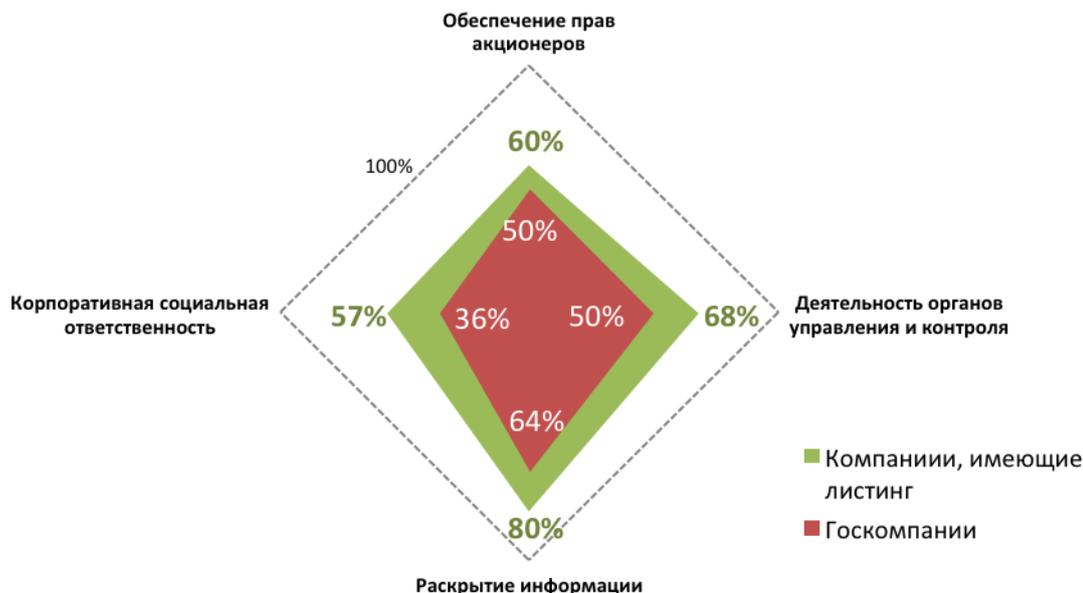


На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых госкомпаниями и компаниями в целом по выборке

**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 существенно отстают от листинговых компаний (см. Диаграмма 5):

1. В рамках компонента «Обеспечение прав акционеров» разрыв между госкомпаниями и листинговыми компаниями по уровню развития практики корпоративного управления в 2010 году остался неизменным относительно предыдущего года, то есть по-прежнему довольно значительным – госкомпании отстают от компаний в листинге на 10 п.п.
2. Отставание госкомпаний от компаний в листинге по уровню развития корпоративного управления в рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» увеличилось по сравнению с предыдущим годом на 5 п.п. и составило в 2010 году 18 п.п.
3. В рамках компонента «Раскрытие информации» разрыв между листинговыми компаниями и компаниями с госучастием в 2010 году не изменился относительно предыдущего года и по-прежнему остается довольно большим – 16 п.п. (80% среди компаний в листинге против 64% среди госкомпаний).
4. Появившееся в 2009 году отставание госкомпаний от листинговых компаний в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность» по итогам 2010 значительно увеличилось. Теперь оно составляет 21 п.п., в то время как годом ранее было на уровне 16 п.п.

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



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

Более детальные данные о том, по каким 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».

Результаты настоящего исследования указывают на то, что госкомпании в настоящее время **не демонстрируют лидерства в области развития корпоративного управления**. При этом их отставание от лидеров – компаний, имеющих листинг, которые характеризуются наиболее высоким уровнем развития практики корпоративного управления, продолжило увеличиваться в 2010 году.

В рамках каждого компонента практики корпоративного управления можно выделить некоторые аспекты, по которым госкомпании демонстрируют более высокие результаты, чем компании в целом по выборке, а также имеющие листинг компании. Однако количество таких аспектов невелико.

Так, например, госкомпании демонстрируют более высокую дисциплину выплаты дивидендов, но в целом уровень развития данного компонента остается пока невысоким. Доля компаний, которые устанавливают небольшой срок для выплаты объявленных дивидендов (менее 60 дней) и исполняют свои обязательства в указанный срок в объеме не менее 90% от суммы объявленных дивидендов, в 2010 году в целом по выборке составила 21%, а среди листинговых компаний – 14%. При этом среди госкомпаний доля таковых составила 46%, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 15 п.п. Вместе с тем, в связи с внесением в 2011 году изменений в законодательство, устанавливающих обязательным срок 60 дней для выплаты дивидендов, вероятно, следует ожидать в дальнейшем сокращения разрыва между госкомпаниями и остальными компаниями в части дисциплины выплаты дивидендов, а также общего улучшения практики корпоративного управления по данному аспекту.

Заметно выше у госкомпаний показатели, характеризующие практику проведения тендеров при выборе поставщиков товаров и услуг. Так, доля компаний, во внут-

ренных документах которых закреплено требование о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установленный компанией уровень, в 2010 году в целом по выборке составила 65% (62% среди листинговых компаний), а среди госкомпаний – 97% (83% в 2009 году).

По итогам 2010 года 100% госкомпаний проводили тендер при выборе аудитора финансовой отчетности, в то время как в целом по выборке такой практике следовали только 53% компаний (52% среди листинговых компаний).

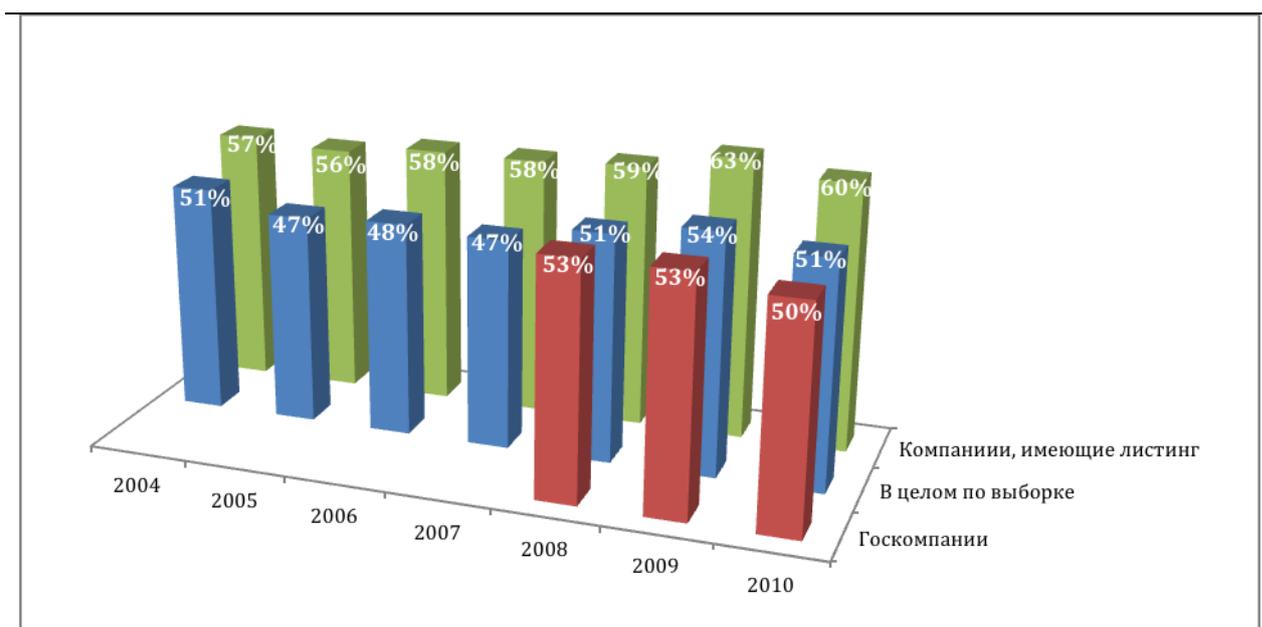
Как отмечалось выше в исследовании, происходящие позитивные изменения в практике корпоративного управления госкомпаний, так же как и в практике других компаний, характеризуются отсутствием комплексности. Реализуемые государством шаги по распространению практики избрания в советы директоров госкомпаний 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 компаний с государственным участием будут сопровождаться комплексным улучшением практики корпоративного управления в них и получат 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.

## Анализ по компонентам практики корпоративного управления

### Обеспечение прав акционеров

1. За последние семь лет с 2004 по 2010 гг. 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. В целом по выборке показатель по данному компоненту снизился на 3 п.п. по сравнению с 2009 годом и составил 50% в 2010 году.
3. Компании, акции которых включены в котировальные списки ФБ ММВБ, сохраняют более высокий уровень развития практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров. Однако и в этой группе произошло некоторое снижение соответствующего показателя: в 2010 году он составил 60%, а в 2009 году – 63%.
4. Для госкомпаний в 2010 году данный показатель составил 50%, что сопоставимо с уровнем по выборке в целом, однако хуже показателя 2009 года (53%).

**Диаграмма 5.1** Динамика развития практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров в 2004-2010 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», общий уровень которого в 2010 году достиг довольно высокого значения, 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, 97% среди имеющих листинг компаний). Однако среди госкомпаний уровень данного показателя в 2010 году, продолжил снижаться, хоть и незначительно: до 74% (86 и 76% в 2008 и 2009 гг. соответственно).

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 2010 года не изменился и составил 71%.
3. Все анализируемые в рамках исследования госкомпании в 2010 году проводили конкурсный отбор по выбору внешнего аудитора. Также среди госкомпаний имеет широкое распространение практика закрепления во внутренних документах требований о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установленный компанией уровень (97% в 2010 году).

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров, показатели по которым в 2010 году остались **неизменными**, либо наблюдавшаяся по ним в 2004-2009 гг. **устойчивая положительная динамика изменений сменилась на отрицательную**:

1. Если с 2004 года доля компаний, которые утвердили специальный внутренний документ по инсайдерской информации, в целом по выборке в среднем росла более чем на 8 п.п. ежегодно и достигла 71% в 2009 году, то по итогам 2010 года она не изменилась и сохранилась на уровне 71%.
2. Доля компаний, которые не используют практику перекрёстного владения акциями в 2005-2009 гг. постепенно увеличивалась: с 70 до 89% в целом по выборке и с 67 до 91% среди имеющих листинг компаний. Однако в 2010 году компании вновь стали обращаться к практике перекрестного владения акциями, и доля не использующих такую практику компаний снизилась до 83% в целом по выборке, 79% – среди имеющих листинг компаний и 91% – среди госкомпаний.
3. В 2010 году снизилась доля компаний, которые передают ведение реестра своих акционеров независимому регистратору, в целом по выборке на 5 п.п. с 73 до 68% (среди листинговых компаний – минус 2 п.п. до 73%). Во многом это объясняется включением в выборку исследования в 2010 году шести компаний, на 100% принадлежащих государству, которые, соответственно, не передают ведение реестра регистратору.
4. Увеличение доли компаний, которые расширяют компетенцию совета директоров в части предварительного одобрения сделок с активами на сумму менее 25% балансовой стоимости активов, наблюдалось с 2005 года (в среднем на 3,5 п.п. ежегодно в целом по выборке до 61% в 2009 году и на 6,5 п.п. среди имеющих листинг компаний до 73% в 2009 году). Однако в 2010 году этот показатель снизился до 54% в целом по выборке. Среди госкомпаний данный показатель вернулся с 59% в 2009 году к уровню 2008 года – 52%.
5. В 2004-2009 гг. доля компаний, принявших собственный кодекс корпоративного поведения увеличилась в целом по выборке с 26 до 53%, но по итогам 2010 года осталась неизменной.

В качестве **требующих улучшения** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров» по итогам 2010 года можно выделить следующие:

1. Невысокий уровень распространения практики размещения компаниями на своих интернет-сайтах информации при подготовке к общему собранию акционеров. В 2010 году данный показатель составил 38% в целом по выборке (32% в 2009 году), 62% среди листинговых компаний (55% в 2009 году), 29% среди госкомпаний (28% в 2009 году).

2. Только примерно половина компаний в целом по выборке проводит конкурсный отбор внешнего аудитора – 53% в 2010 году. Аналогичная ситуация среди компаний, имеющих листинг, – 52% в 2010 году.
3. Специальный внутренний документ, регулирующий дивидендную политику, в 2010 году имели только 46% компаний в целом по выборке. Для компаний, акции которых имеют биржевой листинг, этот показатель составил 59%. В компаниях с госучастием этот показатель продемонстрировал отрицательную динамику: доля компаний из данной подгруппы, имеющих дивидендную политику, в 2010 году уменьшилась по сравнению с 2009 годом на 4 п.п. до 37%.
4. На невысоком уровне находится дисциплина выплаты дивидендов. Большинство компаний устанавливают для выплаты дивидендов срок, превышающий 60 дней. А если в них установлен этот срок, то реальные сроки выплаты основной массы дивидендов его превышают. По итогам 2010 года доля компаний, которые установили в качестве срока для выплаты дивидендов 60 дней и выплатили в этот срок не менее 90% от суммы объявленных дивидендов, составила в целом по выборке только 21%; среди имеющих листинг компаний – 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 2010 года 46%, увеличившись по сравнению с 2009 годом на 15 п.п.
5. В целом по выборке доля компаний, ежегодно выплачивавших дивиденды на протяжении трех последних лет, снизилась по сравнению с предыдущим годом на 5 п.п. и составила в 2010 году 31% (снижение с 46 до 35% среди компаний, акции которых имеют биржевой листинг; снижение с 34 до 32% для госкомпаний).
6. Только 54% госкомпаний в 2010 году имели специальный внутренний документ, регулирующий использование инсайдерской информации. По этому показателю отставание госкомпаний от компаний в целом по выборке составляет 17 п.п., а от имеющих листинг компаний – 43 п.п.
7. Собственный кодекс корпоративного поведения имеет только чуть больше половины компаний в целом по выборке, и по итогам 2010 года показатель, характеризующий распространение такой практики не изменился (53% в 2009 и 2010 гг.). Среди госкомпаний в 2010 году зафиксировано снижение данного показателя на 8 п.п. до 37%. Исключение – листинговые компании, среди которых 80% имеют собственный кодекс корпоративного поведения (в 2009 году – 76%).
8. Практика обязательного привлечения независимого оценщика в случаях, помимо предусмотренных законодательством, имеет слабое распространение, и в 2010 году произошло ее ухудшение. В целом по выборке в 2010 году соответствующий показатель составил 24%, что на 4 п.п. ниже, чем в 2009 году. Для компаний, акции которых имеют биржевой листинг, этот показатель в 2010 году составил 28% (34% в 2009 году), для госкомпаний данный показатель составил лишь 14% в 2010 году (28% в 2009 году).

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...**

<b>выше</b>	<b>сопоставим</b>	<b>ниже</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Закрепление во внутренних документах требования о проведении тендера при выборе поставщиков товаров и услуг.</li> <li>2. Отсутствие практики перекрёстного владения.</li> <li>3. Проведение тендера при выборе внешнего аудитора.</li> <li>4. Выплата дивидендов по обыкновенным акциям в срок 60 дней.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму менее 25% балансовой стоимости активов.</li> <li>2. Компания объявляла и выплачивала дивиденды ежегодно на протяжении 3 последних лет.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Передача ведения реестра акционеров независимому регистратору.</li> <li>2. Привлечение оценщика в случаях, помимо предусмотренных ФЗ «Об акционерных обществах».</li> <li>3. Отсутствие акционера, владеющего 75 и более процентов акционерного капитала.</li> <li>4. Наличие в компании внутреннего документа, регулирующего использование инсайдерской информации.</li> <li>5. Размещение материалов к общему собранию акционеров на интернет-сайте компании.</li> <li>6. Привлечение внешнего аудитора из «большой четвёрки» или из числа других ведущих аудиторов.</li> <li>7. Наличие утвержденной дивидендной политики.</li> <li>8. Наличие во внутренних документах, отражающих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли.</li> <li>9. Наличие утвержденного Кодекса корпоративного поведения.</li> </ol>

**Сопоставление** уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров, сложившегося **в компаниях 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...**

<b>выше</b>	<b>сопоставим</b>	<b>ниже</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Закрепление во внутренних документах требования о проведении тендера при выборе поставщиков товаров и услуг.</li> <li>2. Отсутствие практики перекрёстного владения.</li> <li>3. Проведение тендера при выборе внешнего аудитора.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Компания объявляла и выплачивала дивиденды ежегодно на протяжении 3 последних лет.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Передача ведения реестра акционеров независимому регистратору.</li> <li>2. Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму менее 25% балансовой стоимости активов.</li> <li>3. Привлечение оценщика в случаях, помимо предусмотренных ФЗ «Об акционерных обществах».</li> </ol>

<p>4. Выплата дивидендов по обыкновенным акциям в срок 60 дней.</p>		<p>4. Наличие в компании внутреннего документа, регулирующего использование инсайдерской информации.</p> <p>5. Отсутствие акционера, владеющего 75 и более процентов акционерного капитала</p> <p>6. Размещение материалов к общему собранию акционеров на интернет-сайте компании.</p> <p>7. Привлечение внешнего аудитора из «большой четвёрки» или из числа других ведущих аудиторов.</p> <p>8. Наличие утвержденной дивидендной политики.</p> <p>9. Наличие во внутренних документах, отражающих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли.</p> <p>10. Наличие утвержденного Кодекса корпоративного поведения.</p>
---	--	--

Сопоставление компаний **различных отраслей экономики** по уровню развития практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров выглядит следующим образом:

**Диаграмма 5.2** Уровень развития практики корпоративного управления по отраслям в целом по выборке, 2010 г.

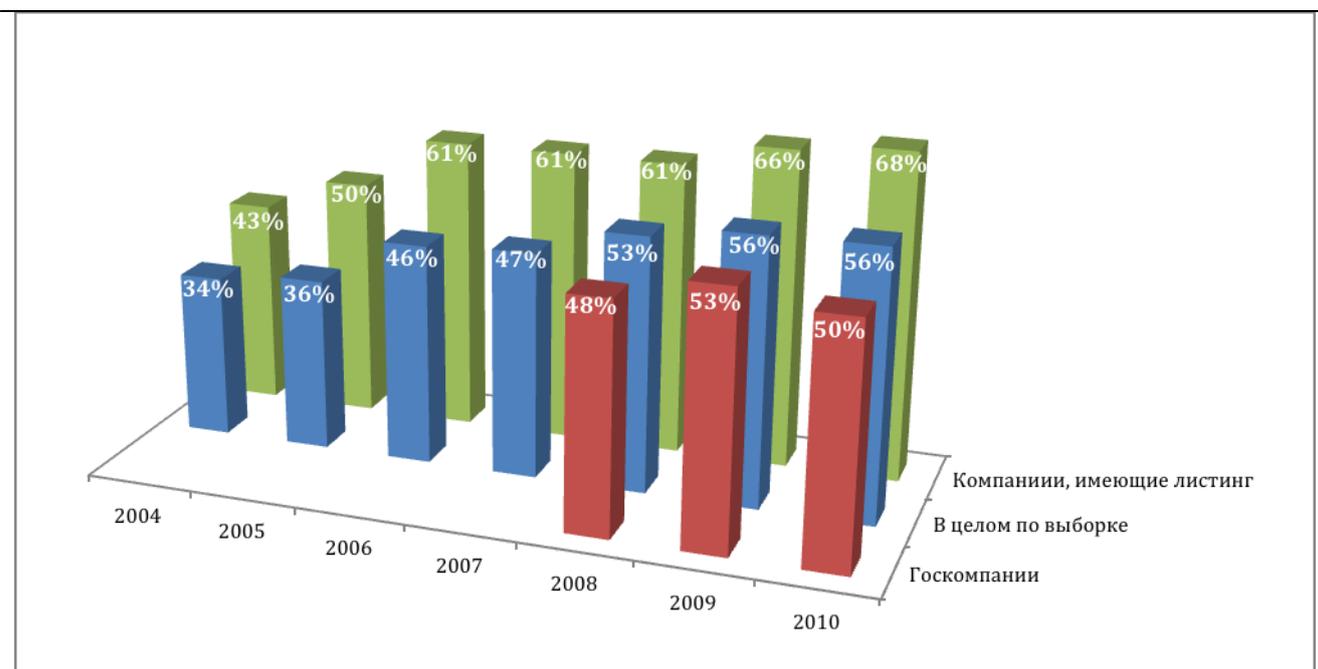


*На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках указанного компонента, в среднем соблюдаемых компаниям каждой отрасли в целом по выборке*

## Деятельность органов управления и контроля

1. Имевшая в течение 2004-2009 гг. довольно устойчивый характер динамика улучшения практики корпоративного управления российских компаний в области деятельности органов управления и контроля в 2010 году замедлилась (см. Диаграмма 6.1).
2. Если в 2004-2009 гг. 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%.
3. Компании, акции которых включены в котировальные списки ФБ ММВБ, меньше остальных снизили темп улучшения практики по данному компоненту и продолжают демонстрировать более высокий относительно других уровень ее развития. По итогам 2010 года эти компании соблюдали в среднем 69% всех рекомендаций (рост на 3 п.п. по сравнению с 2009 годом).
4. Показатель уровня развития практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля в госкомпаниях в 2010 году составил 50%, снизившись по сравнению с предыдущим годом на 3 п.п. Теперь по данному показателю компании с госучастием отстают от компаний по выборке в целом на 6 п.п. и от компаний, акции которых имеют биржевой листинг, на 18 п.п.

**Диаграмма 6.1** Динамика развития практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля в 2004-2010 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», общий уровень которого в 2010 году достиг довольно высокого показателя, выделяются следующие:

1. Почти 100% компаний проводят заседания совета директоров чаще одного раза в квартал: в целом по выборке – 99%, среди листинговых компаний и госкомпаний – 100%.
2. 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 2010 году составила 95%, среди имеющих листинг компаний – 100%. Госкомпании в этом плане отстают, однако в 2010 году среди них наблюдался максимальный рост данного показателя – плюс 5 п.п. до 91%.
3. Среди компаний, имеющих листинг, сохраняется широкое распространение практики создания комитетов совета директоров: доля тех компаний, в которых в 2010 году были созданы комитеты по аудиту, составила 99%, а доля имеющих комитет по кадрам и вознаграждениям возросла по сравнению с 2009 годом на 9 п.п. и составила 94%.
4. Достаточно широкое распространение имеет практика утверждения компаниями специального внутреннего документа, регулирующего деятельность исполнительных органов. Доля компаний, имеющих такие внутренние документы, в целом по выборке в 2010 году составила 80%, среди имеющих листинг компаний – 94%.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля, по которым в 2004-2010 гг. наблюдалась **устойчивая положительная динамика** изменений:

1. Более распространенной среди имеющих листинг компаний стала практика создания механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов совета директоров: доля компаний, создавших такие механизмы, выросла за период с 2004 по 2010 год на 33 п.п. до 85%.
2. В целом по выборке более широкое распространение получила практика создания комитетов по аудиту и по кадрам и вознаграждениям. Доля компаний, в совете директоров которых создан комитет по аудиту, увеличилась в течение 2004-2009 гг. на 54 п.п. до 77%, а по итогам 2010 года – выросла еще на 3 п.п. до 80%. Доля компаний, в совете директоров которых создан комитет по кадрам и вознаграждениям, увеличилась за последний год на 8 п.п. и составила 73%.
3. Более распространенной стала практика создания механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компаний: доля компаний, создавших такие механизмы, в целом по выборке выросла с 29% в 2004 году до 70% в 2010 году (прирост за последний год составил 7 п.п.); среди имеющих листинг компаний рост в течение 2004-2010 гг. составил 54 п.п. до 90% (в т.ч. плюс 12 п.п. за последний год).
4. Продолжает распространяться практика подчинения служб внутреннего аудита компаний совету директоров. В целом по выборке доля компаний, в которых служба внутреннего аудита функционально подчиняется совету директоров, увеличилась по сравнению с 2005 годом на 21 п.п. до 70% в 2010 году (прирост за последний год – 6 п.п.), среди листинговых компаний – на 15 п.п. до 75% (прирост за последний год – 4 п.п.).
5. Доля компаний, которые не включают в состав ревизионных комиссий своих членов органов управления и сотрудников, пока составляет менее половины, однако продолжает постепенно возрастать. По итогам 2010 года она увели-

чилась на 10 п.п. до 49% в целом по выборке и на 5 п.п. до 48% среди компаний, имеющих листинг. По-прежнему на этом фоне лучше выглядят госкомпании – среди них данный показатель вырос относительно предыдущего года на 21 п.п. и составил в 2010 году 83%. В то же время необходимо иметь в виду, что ценность этого органа как инструмента контроля, значительно ниже по сравнению с комитетами по аудиту и службами внутреннего аудита.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области организации работы органов управления и контроля, показатели по которым в 2010 году остались **неизменными**, либо наблюдавшаяся по ним в 2004-2009 гг. **устойчивая положительная динамика** изменений **сменилась на отрицательную**:

1. Если годом ранее была зафиксирована довольно высокая в целом по выборке доля тех компаний, которые выплачивают вознаграждение членам совета директоров (82%), то по итогам 2010 года она снизилась на 11 п.п. до 71%. Подобное снижение показателя произошло и среди имеющих листинг компаний (минус 9 п.п. до 90%). В госкомпаниях наблюдалось менее значительное падение данного показателя (минус 4 п.п.), однако при его значении 51% по итогам 2010 года эти компании в целом пока существенно отстают от остальных.
2. В отличие от компаний в листинге, среди которых в 2010 году продолжилось дальнейшее распространение практики создания механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов совета директоров, в целом по выборке и в госкомпаниях наблюдалась противоположная картина. Доля компаний, создавших такие механизмы, в целом по выборке в минувшем году практически не изменилась (плюс 1 п.п. до 74%), а среди госкомпаний даже сократилась с 55 до 52%.

В качестве **требующих улучшения** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля», степень распространения которых в 2010 году оставалась низкой, выделяются следующие:

1. Около трети компаний не имеют независимых директоров: доля компаний, в составе совета директоров которых нет независимых членов, в целом по выборке и среди госкомпаний составила в 2010 году 31%. Однако среди листинговых компаний доля таковых сократилась за прошедший год на 7 п.п. с 24 до 17%.
2. В группе госкомпаний доля компаний, создавших механизмы снижения риска возникновения конфликтов интересов у членов совета директоров, составляет только 52%.
3. Высока доля компаний, в которых отдельные члены совета директоров являются одновременно членами советов директоров более чем пяти иных акционерных обществ (51% в целом по выборке; 63% среди листинговых компаний; 63% среди госкомпаний). Причем в 2010 году наблюдался довольно высокий прирост данного показателя по всем подгруппам анализируемых компаний (плюс 10 п.п. в целом по выборке; плюс 8 п.п. среди имеющих листинг компаний; плюс 25 п.п. в госкомпаниях).
4. 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 10 и 57% соответственно; среди госкомпаний 3 и 23% соответственно).

5. Не развивается практика включения в состав комитетов совета директоров по аудиту и по кадрам и вознаграждениям только независимых директоров или независимых и неисполнительных директоров. По-прежнему велика доля компаний, в которых в эти комитеты с входят исполнительные директора, а также внешние эксперты с правом голоса, что не соответствует рекомендациям передовой практики корпоративного управления. Особенно высокое значение данный показатель по итогам 2010 года имеет среди госкомпаний (76% в отношении комитета по кадрам и вознаграждениям и 71% в отношении комитета по аудиту).
6. Доля компаний, в которых создана должность корпоративного секретаря, в целом по выборке составила в 2010 году лишь 40%, сократившись по сравнению с предыдущим годом на 2 п.п. Среди компаний, имеющих листинг, также произошло некоторое снижение данного показателя – с 55 до 52%. Из числа госкомпаний только 14% имеют должность корпоративного секретаря, и за последние три года этот показатель только снижался (в 2008 году составлял 19%, в 2009 – 17%).
7. В 2010 году заметное улучшение наблюдалось в распространении практики закрепления во внутренних документах компаний зависимости вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности этих компаний (в целом по выборке – плюс 8 п.п. до 47%, среди листинговых компаний – плюс 11 п.п. до 66%, среди госкомпаний – плюс 25 п.п. до 63%). Однако в большинстве случаев вознаграждение высшего менеджмента поставлено в зависимость только от краткосрочных результатов деятельности компаний.
8. На невысоком уровне и без заметных изменений остается практика формирования и развития в компаниях кадрового резерва для занятия ключевых управленческих должностей. Доля компаний, создавших кадровый резерв и программы планирования преемственности для замещения должностей высших менеджеров, в 2010 году в целом по выборке составила только 33%, в подгруппе госкомпаний – 23%. В подгруппе листинга данную практику также имеют меньше половины компаний (46%), однако в 2010 году их доля увеличилась заметнее, нежели в других компаниях, – плюс 6 п.п. к предыдущему году.

Результаты исследования позволяют также провести следующее **сопоставление** уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля, сложившегося **в компаниях с госучастием**, с 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...**

<b>выше</b>	<b>сопоставим</b>	<b>ниже</b>
1. Исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров.	1. Независимые директора занимают одну четверть и более мест в составе совета директоров.	1. Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще.
2. Закрепление во внутренних документах зависимости вознаграждений менеджмента от результатов деятельности компании.	2. 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.	3. Возможность привлечения советом директоров внешних консультантов.
	4. Наличие комитета по кадрам и вознаграждениям в составе совета директоров.	4. Выплата вознаграждения чле-

<p>3. Независимость членов ревизионной комиссии.</p>	<p>5. Регулярность проведения заседаний комитета по аудиту.</p> <p>6. Наличие в компании коллегиального исполнительного органа.</p>	<p>нам совета директоров.</p> <p>5. Наличие в компании процедуры декларирования членами совета директоров своей аффилированности.</p> <p>6. Наличие комитета по аудиту в составе совета директоров.</p> <p>7. Регулярность проведения заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям.</p> <p>8. Исполнительные директора не входят в состав комитета по кадрам и вознаграждениям и комитета по аудиту.</p> <p>9. Наличие в компании внутренних документов, регламентирующих деятельность исполнительных органов.</p> <p>10. Наличие механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компании.</p> <p>11. Наличие в компании кадрового резерва для замещения высших менеджеров.</p> <p>12. Наличие службы внутреннего аудита.</p> <p>13. Функциональная подотчетность службы внутреннего аудита совету директоров.</p> <p>14. Наличие в компании должности корпоративного секретаря.</p>
--	---	--

**Сопоставление** уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля, сложившегося в компаниях с госучастием, с соответствующим уровнем в компаниях, акции которых имеют биржевой листинг, выглядит следующим образом:

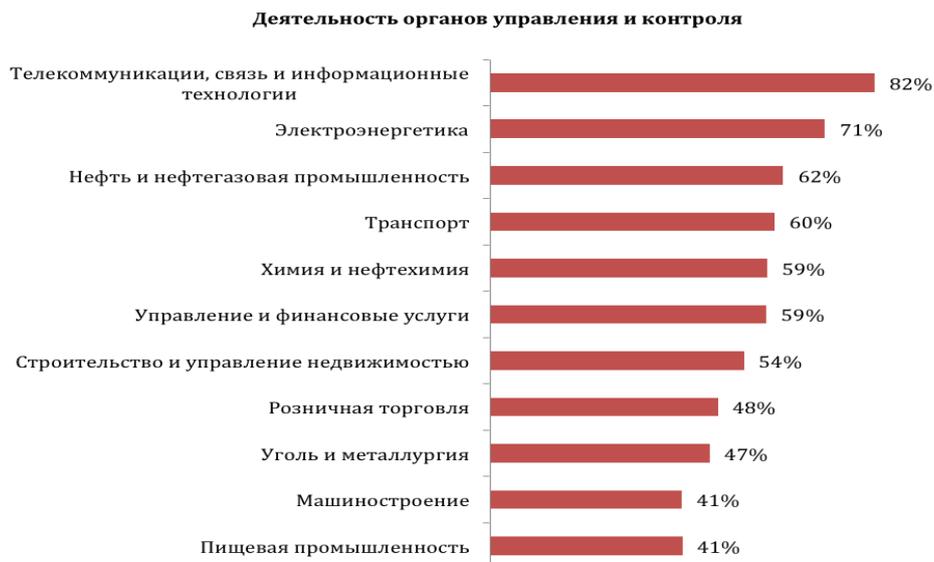
**Аспекты, по которым в госкомпаниях по сравнению с компаниями, имеющими листинг на ФБ ММВБ, уровень развития корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля...**

выше	сопоставим	ниже
<p>1. Исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров.</p> <p>2. Независимость членов ревизионной комиссии.</p>	<p>1. Участие членов совета директоров в работе советов директоров не более 5 иных акционерных обществ.</p> <p>2. Закрепление во внутренних документах зависимости вознаграждений менеджмента от результатов деятельности компании.</p> <p>3. Регулярность проведения заседаний комитета по аудиту.</p>	<p>1. Независимые директора занимают одну четверть и более мест в составе совета директоров.</p> <p>2. Утверждено Положение о совете директоров.</p> <p>3. Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще.</p> <p>4. Возможность привлечения советом директоров внешних консультантов.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Наличие практики повышения квалификации членов совета директоров.</li> <li>6. Выплата вознаграждения членам совета директоров.</li> <li>7. Наличие в компании процедуры декларирования членами совета директоров своей аффилированности.</li> <li>8. Наличие комитета по кадрам и вознаграждениям и комитета по аудиту в составе совета директоров.</li> <li>9. Регулярность проведения заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям.</li> <li>10. Исполнительные директора не входят в состав комитета по кадрам и вознаграждениям и комитета по аудиту.</li> <li>11. Наличие в компании коллегиального исполнительного органа.</li> <li>12. Наличие в компании внутренних документов, регламентирующих деятельность исполнительных органов.</li> <li>13. Наличие механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компании.</li> <li>14. Наличие в компании кадрового резерва для замещения высших менеджеров.</li> <li>15. Наличие службы внутреннего аудита.</li> <li>16. Функциональная подотчётность службы внутреннего аудита совету директоров.</li> <li>17. Наличие в компании должности корпоративного секретаря.</li> </ol>
--	--

Сопоставление компаний **различных отраслей экономики** по уровню развития практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля выглядит следующим образом:

**Диаграмма 6.2** Уровень развития практики корпоративного управления по отраслям в целом по выборке, 2010 г.

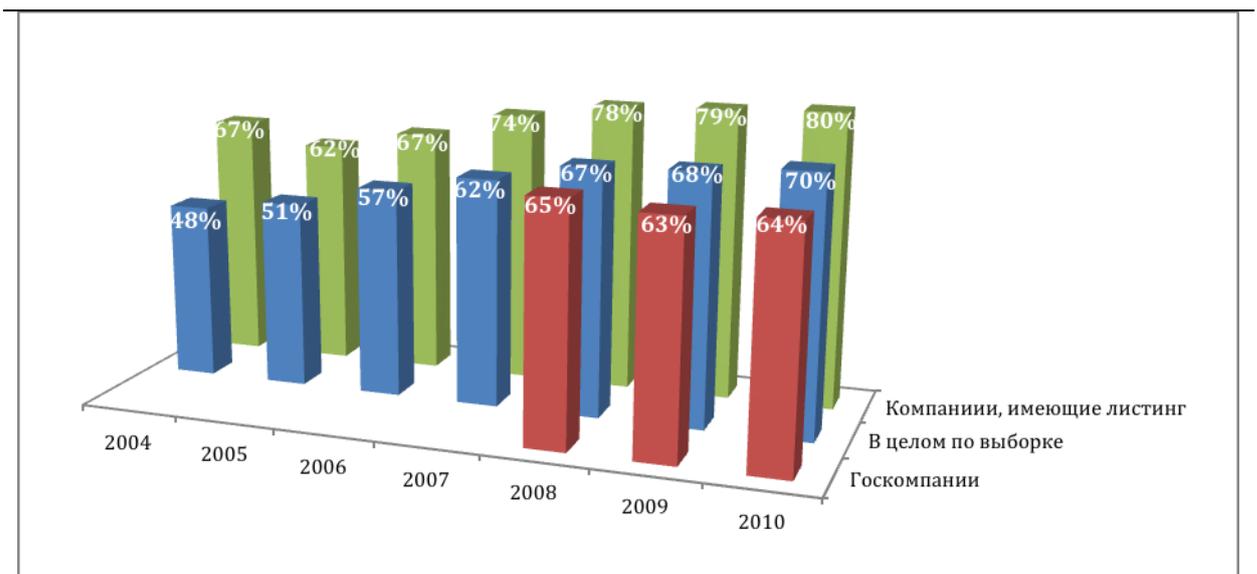


*На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках указанного компонента, в среднем соблюдаемых компаниям каждой отрасли в целом по выборке*

## 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 2010 году составила 70%, увеличившись по сравнению с 2009 годом на 2 п.п. (см. Диаграмма 7.1).
2. Динамика изменения данного показателя за период с 2004 по 2008 гг. была устойчиво положительной: суммарное увеличение в целом по выборке составляло 19 п.п., среднегодовой прирост – почти 5 п.п. Однако в 2009 и 2010 гг. рост этого показателя замедлился, что, вероятно, свидетельствует о достижении данным компонентом уровня развития, который в большей мере соответствует текущим условиям ведения бизнеса, баланса рисков и выгод.
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 гг. эта динамика замедлилась – ежегодный прирост составлял только 1 п.п.
4. Для госкомпаний этот показатель остается практически неизменным на протяжении последних трех лет. Если в 2009 году уровень раскрытия информации в данной подгруппе анализируемых компаний снизился по сравнению с предыдущим годом на 2 п.п., то по итогам 2010 года он отыграл 1 п.п. этого падения и составил 64%. Таким образом, отставание госкомпаний по данному показателю от компаний в целом по выборке составляет 6 п.п. и 16 п.п. от листинговых компаний.

**Диаграмма 7.1** Динамика развития практики корпоративного управления в области раскрытия информации в 2004-2010 гг.



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

В качестве **наиболее развитых** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Раскрытие информации», степень распространения которых к 2010 году достигла довольно высокого значения, выделяются следующие:

1. Почти 100% компаний раскрывают свою финансовую отчетность по РСБУ (в целом по выборке – 97%; среди листинговых компаний – 97%; среди госкомпаний – 97%).
2. Почти 100% рассматриваемых в исследовании компаний раскрывают годовые отчеты на своих корпоративных Интернет-сайтах (в целом по выборке – 99%; среди листинговых компаний – 100%; среди госкомпаний – 97%).
3. Госкомпании демонстрируют более высокий уровень прозрачности структуры акционерного капитала, раскрывая сведения о своем основном собственнике – государстве (83%).
4. Почти 100%-й уровень раскрытия информации о составе советов директоров и исполнительных органов наблюдается среди всех рассматриваемых подгрупп компаний.
5. Высокая доля листинговых компаний, имеющих специальный внутренний документ об информационной политике – 87% по итогам 2010 года.
6. Высокий уровень раскрытия информации на корпоративных Интернет-сайтах демонстрируют компании, имеющие листинг: доля информации, раскрываемой в среднем от максимально возможного объема, среди таких компаний составила в 2010 году 81%. Другие анализируемые подгруппы компаний также улучшили за минувший год свою практику по данному аспекту раскрытия информации: в целом по выборке – плюс 5 п.п. до уровня 75%, среди госкомпаний – плюс 11 п.п. до 78%.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области раскрытия информации, показатели по которым в 2010 году остались практически **неизменными**, либо наблюдавшаяся по ним в 2004-2009 гг. **устойчивая положительная динамика изменений сменилась на отрицательную**:

1. В течение последних шести лет происходило постепенное улучшение практики раскрытия компаниями заключений внешнего аудитора, которые должны сопровождать публикуемую отчетность по РСБУ: в целом по выборке рост составил 59 п.п. (в среднем почти 10 п.п. ежегодно) до 95% в 2010 году; среди имеющих листинг компаний – плюс 29 п.п. (в среднем почти 5 п.п. ежегодно) до 97%.
2. В течение 2004-2009 гг. наблюдалась смешанная, но в целом положительная динамика изменения уровня соблюдения российскими компаниями требований законодательства к содержанию годового отчета. В 2010 году было зафиксировано заметное улучшение данного показателя по всем подгруппам анализируемых компаний. В целом по выборке уровень соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчета за минувший год вырос на 16 п.п. до 76%, среди листинговых компаний – на 14 п.п. до 81%, среди госкомпаний – на 25 п.п. до 78%.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области раскрытия информации, по которым наблюдавшаяся в 2004-2009 гг. **устойчивая положительная динамика изменений в 2010 году стабилизировалась** или **сменила направление**:

1. Если с 2005 года наблюдалась тенденция роста доли компаний, утвердивших внутренний документ, который регулирует их информационную политику (рост в целом по выборке в течение 2005-2009 гг. составил 23 п.п. с 34 до 57%), то в 2010 году данный показатель практически не изменился, увеличившись по сравнению с предыдущим годом только на 1 п.п. до 58%. Среди госкомпаний этот показатель также почти не менялся в течение последних трех лет (43% в 2010 году).
2. С 2004 по 2008 гг. наблюдался уверенный рост доли компаний, раскрывающих финансовую отчетность по международным стандартам – с 26 до 63% в целом по выборке. Однако достигнутое в 2008 году значение данного показателя, повысившись до 66% по итогам 2009 года, в 2010 году вернулось к прежнему уровню 63%.
3. Доля компаний, обеспечивающих равнодоступность информации о своей деятельности для российских и зарубежных инвесторов за счет соблюдения принципа соответствия сведений на русско- и англоязычной версиях Интернет-сайта, в 2004-2009 гг. в целом по выборке выросла на 32 п.п. до 48%, а среди имеющих листинг компаний – на 26 п.п. до 70%. Однако за 2010 год данный показатель практически не изменился: в целом по выборке он вырос только на 2 п.п. относительно уровня предыдущего года, а среди листинговых компаний – снизился на 1 п.п. Среди госкомпаний данный показатель за минувший год вырос с 38 до 43%, однако по-прежнему отстает от уровня 2008 года, когда его значение было 48%.

В качестве **требуемых улучшений** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Раскрытие информации», степень распространения которых в 2010 году оставалась низкой, выделяются следующие:

1. Невысокий уровень распространения практики утверждения отдельного внутреннего документа, регулирующего информационную политику компании (58% в целом по выборке).
2. Недостаточно высокий уровень прозрачности структуры акционерного капитала (59% в целом по выборке; 45% среди компаний, имеющих листинг). Исключение – госкомпании, которые демонстрируют более высокий уровень прозрачности, раскрывая сведения о своем основном собственнике – государстве (83%).
3. За последние три года среди госкомпаний наблюдалось постоянное ухудшение показателей публикации финансовой отчетности по международным стандартам. Доля госкомпаний, раскрывающих, например, отчет об прибылях и убытках в соответствии с МСФО или ОПБУ США, сократилась с 67% в 2008 году до 49% в 2010 году. Аналогичное ухудшение было зафиксировано в отношении раскрытия этими компаниями заключения внешнего аудитора, которое должно сопровождать данную отчетность (минус 9 п.п. за три года до 43% в 2010 году).
4. Низкий уровень раскрытия информации о размере индивидуального вознаграждения, выплачиваемого каждому члену совета директоров и исполнительных органов компании (17% и 0% соответственно в целом по выборке; 25% и 0% – среди листинговых компаний; 14% и 0% – среди госкомпаний). Однако в 2010 году по всем анализируемым подгруппам наблюдался рост доли компаний, раскрывающих информацию о размере индивидуального вознаграждения членов совета директоров (плюс 6 п.п. относительно уровня прошлого года в целом по выборке; плюс 11 п.п. – среди компаний в листинге; плюс 7 п.п. – среди госкомпаний). Однако общий уровень раскрытия такой информации остается очень низким.

5. Низкий уровень распространения практики раскрытия протоколов заседаний совета директоров (или выписок из протоколов) путем создания соответствующего раздела на Интернет-сайте компании (12% в целом по выборке; 15% среди листинговых компаний; 14% среди госкомпаний). В 2010 году наблюдалось падение данного показателя по всем группам анализируемых компаний (минус 6 п.п. в целом по выборке; минус 10 п.п. среди листинговых компаний; минус 3 п.п. среди госкомпаний).
6. Низкий уровень раскрытия на Интернет-сайтах компаний информации об их практике корпоративного управления – 42% в целом по выборке. Среди госкомпаний данный показатель имеет особенно низкое значение, и за последние три года он только ухудшался (падение с 43% в 2008 году до 17% в 2010 году).

Результаты исследования позволяют также провести следующее **сопоставление** 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...**

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

**Сопоставление** уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области раскрытия информации, сложившегося **в компаниях 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...**

<b>выше</b>	<b>сопоставим</b>	<b>ниже</b>
1. Раскрытие информации о составе акционеров компании.	1. Раскрытие отчётности по РСБУ. 2. Раскрытие информации о решениях совета директоров компании. 3. Соблюдение требований законодательства к содержанию годового отчёта.	1. Раскрытие финансовой отчётности по МСФО/ОПБУ США. 2. Раскрытие информации о составе совета директоров. 3. Раскрытие информации о составе исполнительных органов. 4. Раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров. 5. Раскрытие информации о вознаграждении членов исполнительных органов. 6. Раскрытие информации о стратегии развития компании. 7. Раскрытие информации о практике корпоративного управления. 8. Наличие положений о раскрытии информации. 9. Равнодоступность информации для российских и зарубежных инвесторов. 10. Качество Интернет-сайта компании.

Сопоставление компаний **различных отраслей экономики** по уровню развития практики корпоративного управления в области раскрытия информации выглядит следующим образом:

**Диаграмма 7.2** Уровень развития практики корпоративного управления по отраслям в целом по выборке, 2010 г.

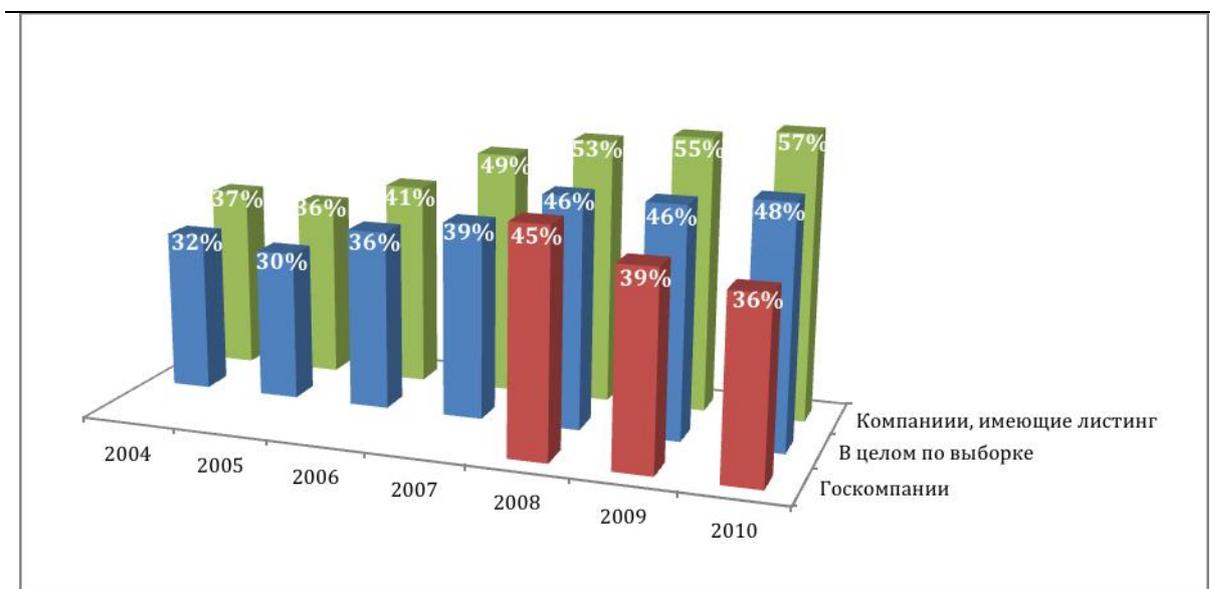


*На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках указанного компонента, в среднем соблюдаемых компаниям каждой отрасли в целом по выборке*

## Корпоративная социальная ответственность

1. Развитие практики российских компаний в области корпоративной социальной ответственности продолжает оставаться на невысоком уровне. Компании в целом по выборке в 2010 году соблюдали в среднем 48% рекомендаций, относящихся к компоненту «Корпоративная социальная ответственность».
2. Если за последние пять лет наблюдалась положительная динамика развития практики российских компаний в области корпоративной социальной ответственности (см. Диаграмма 8.1), то в 2009-2010 гг. эта динамика снизилась. С 2004 по 2008 гг. 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 в 2009 году по сравнению с предыдущим годом данный показатель не изменился и остался на уровне 46%, а в 2010 году прибавил только 2 п.п.
3. Компании, акции которых включены в котировальные списки ФБ ММВБ, показывают более высокий уровень развития практики корпоративного управления в данном компоненте. Так, в 2010 году он составил в данной подгруппе 57% против 48% 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 падение в 2010 году до 36%.

**Диаграмма 8.1 Динамика развития практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности в 2004-2010 гг.**



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

В качестве **наиболее развитых** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность», степень распространения которых к 2010 году достигла довольно высокого значения, выделяются следующие:

1. Распространение практики реализации проектов КСО для сотрудников компании и членов их семей остается на высоком уровне: 79% в целом по выборке и 87% среди имеющих листинг компаний.
2. Практика реализации проектов КСО для населения по месту деятельности компании также имеет довольно широкое распространение среди имеющих листинг компаний – 75%. Но среди госкомпаний только 49% реализуют такого рода проекты.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности, по которым в 2004-2010 гг. наблюдалась **устойчивая положительная динамика** их изменения:

1. Доля компаний, которые имеют официальные документы, регламентирующие цели, задачи и принципы корпоративной социальной ответственности, выросла за период 2005-2010 гг. с 6 до 35% в целом по выборке и с 6 до 44% среди имеющих листинг компаний.
2. Доля компаний, утвердивших свод правил корпоративной этики, в целом по выборке возросла за последние шесть лет с 9 до 30% и среди компаний, имеющих листинг, – с 16 до 42%.

В качестве **требующих улучшения** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность», степень распространения которых в 2010 году оставалась низкой, выделяются следующие:

1. Низкий уровень распространения практики реализации компаниями проектов корпоративной социальной ответственности для своих контрагентов: в целом по выборке доля таких компаний в 2010 году составляла 29%; среди имеющих листинг компаний – 38%; среди госкомпаний – 20%. Причем среди госкомпаний данный показатель за последние три года только падал – минус 14 п.п. ежегодно.
2. Низкий уровень распространения среди госкомпаний практики принятия публичного документа, закрепляющего принципы и подходы компании к реализации корпоративной социальной ответственности – 20%.
3. Низкий уровень распространения практики принятия свода правил корпоративной этики: 30% в целом по выборке и 20% среди госкомпаний.

Результаты исследования позволяют также провести следующее **сопоставление** уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности, сложившегося в **компаниях с госучастием**, с 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 корпоративной социальной ответственности...

выше	сопоставим	ниже
-	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проекты КСО для сотрудников компании и членов их семей.</li> <li>2. Проекты КСО для населения по месту деятельности компании.</li> <li>3. Проекты КСО для контрагентов компании.</li> <li>4. Наличие документа, устанавливающего принципы КСО компании.</li> <li>5. Наличие в компании свода правил корпоративной этики</li> </ol>

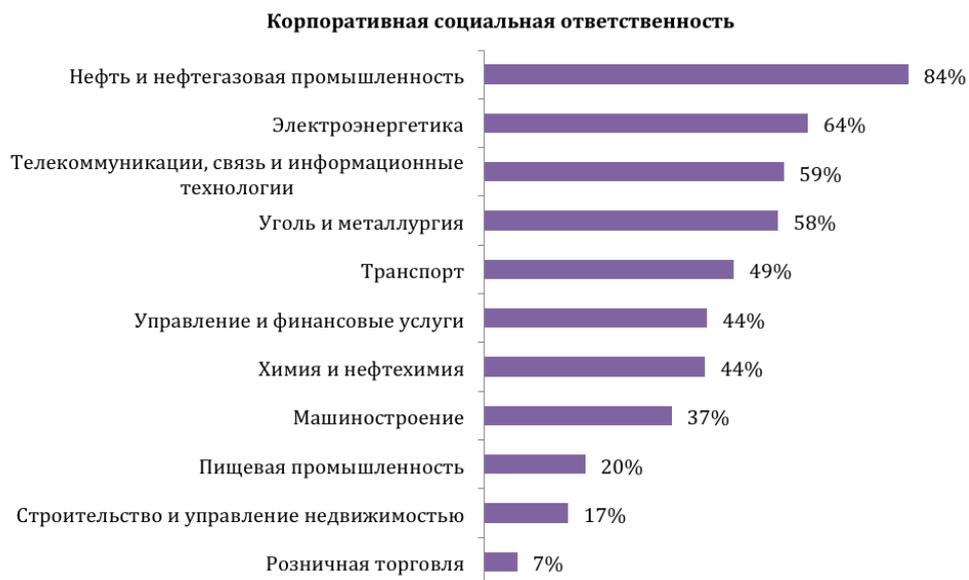
Сопоставление уровня развития различных аспектов практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности, сложившегося в компаниях с госучастием, с соответствующим уровнем в листинговых компаниях выглядит следующим образом:

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

выше	сопоставим	ниже
-	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проекты КСО для сотрудников компании и членов их семей.</li> <li>2. Проекты КСО для населения по месту деятельности компании.</li> <li>3. Проекты КСО для контрагентов компании.</li> <li>4. Наличие документа, устанавливающего принципы КСО компании.</li> <li>5. Наличие в компании свода правил корпоративной этики</li> </ol>

Сопоставление компаний различных отраслей экономики по уровню развития практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности выглядит следующим образом:

**Диаграмма 8.2** Уровень развития практики корпоративного управления по отраслям в целом по выборке, 2010 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 2004-2010 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 компании<sup>8</sup>, её менеджмента и акционеров.

	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
Компания привлекала независимого регистратора	<b>68%</b>	73%	73%	84%	85%	84%	58%	<b>73%</b>	75%	72%	79%	76%	79%	44%	<b>46%</b>	52%	48%
Выявлена аффилированность регистратора и компании либо компания ведет реестр самостоятельно	<b>32%</b>	27%	27%	16%	15%	16%	42%	<b>27%</b>	25%	28%	21%	24%	21%	56%	<b>54%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплено требование о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установленный компанией уровень	<b>65%</b>	58%	39%	41%	32%	44%	36%	<b>62%</b>	64%	40%	39%	33%	44%	40%	<b>97%</b>	83%	29%

<sup>8</sup> В рамках настоящего исследования независимость регистратора от компании означает неучастие этой компании и её дочерних и зависимых обществ в уставном капитале регистратора, а также неучастие представителей компании в органах управления регистратора.

**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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму от 25 до 50% балансовой стоимости активов	<b>46%</b>	39%	45%	50%	51%	53%	48%	<b>28%</b>	27%	32%	42%	44%	53%	40%	<b>48%</b>	41%	48%
Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму до 25% балансовой стоимости активов, в том числе:	<b>54%</b>	61%	55%	50%	49%	47%	52%	<b>72%</b>	73%	68%	58%	56%	47%	60%	<b>52%</b>	59%	52%
на сумму от 10 до 25% балансовой стоимости активов	<b>17%</b>	18%	17%	28%	20%	27%	32%	<b>14%</b>	15%	17%	32%	26%	19%	32%	<b>29%</b>	35%	24%
на сумму менее 10% балансовой стоимости активов	<b>37%</b>	43%	38%	22%	29%	20%	20%	<b>58%</b>	58%	51%	26%	30%	28%	28%	<b>23%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Привлечение оценщика является обязательным не только в случаях, определенных в ФЗ «Об акционерных обществах» (выкуп акций)	<b>24%</b>	28%	27%	26%	27%	34%	40%	<b>28%</b>	34%	28%	21%	31%	42%	56%	<b>14%</b>	28%	38%
Привлечение оценщика является обязательным только в случаях, определенных в ФЗ «Об акционерных обществах» (выкуп акций)	<b>76%</b>	72%	73%	74%	73%	66%	60%	<b>72%</b>	66%	72%	79%	69%	58%	44%	<b>86%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Советом директоров компании утверждён отдельный документ, регулирующий использование инсайдерской информации	<b>71%</b>	71%	67%	56%	45%	35%	30%	<b>97%</b>	99%	100%	92%	78%	61%	44%	<b>54%</b>	52%	53%
Ряд положений относительно использования инсайдерской информации закреплён во внутренних документах компании (например, в Положении об информационной политике)	- *	5%	6%	5%	11%	17%	30%	- *	0%	0%	5%	3%	18%	32%	- *	17%	14%
Использование инсайдерской информации не регламентировано в компании	<b>29%</b>	24%	27%	39%	44%	48%	40%	<b>3%</b>	1%	0%	3%	19%	21%	24%	<b>46%</b>	31%	33%

\* В соответствии с обновленной методикой 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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Существует акционер или группа взаимосвязанных акционеров, контролирующих 75 и более процентов акционерного капитала компании	<b>43%</b>	41%	37%	30%	37%	24%	Н/Д	<b>18%</b>	22%	28%	18%	24%	19%	Н/Д	<b>69%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Компания размещает материалы к общему собранию акционеров на своем интернет-сайте	<b>38%</b>	32%	31%	24%	23%	30%	25%	<b>62%</b>	55%	47%	39%	45%	51%	43%	<b>29%</b>	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 перекрестного владения.

	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
Отсутствует практика перекрестного владения акциями компании	<b>83%</b>	89%	88%	85%	77%	70%	Н/Д	<b>79%</b>	91%	91%	87%	70%	67%	Н/Д	<b>91%</b>	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, PricewaterhouseCoopers);
- 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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Привлечение аудитора из «большой четверки» или других ведущих аудиторов	<b>87%</b>	87%	83%	82%	66%	63%	59%	<b>97%</b>	99%	96%	100%	89%	65%	72%	<b>74%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Компания проводит тендер при выборе внешнего аудитора	<b>54%</b>	51%	41%	30%	30%	34%	45%	<b>53%</b>	52%	39%	50%	43%	40%	48%	<b>100%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Утверждён отдельный внутренний документ, регулирующий дивидендную политику компании	<b>46%</b>	41%	35%	20%	23%	23%	19%	<b>59%</b>	57%	49%	37%	43%	40%	44%	<b>37%</b>	41%	43%

**Таблица 1.3.1.Б Гарантии прав на получение дивидендов.**

	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
Наличие во внутренних документах, отражающих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО	<b>11%*</b>	31%	31%	18%	17%	16%	35%	<b>15%*</b>	46%	46%	39%	30%	17%	6%	<b>0%*</b>	19%	19%

\* В соответствии с обновленной методикой 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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	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	<b>21%</b>	23%	31%	36%	33%	35%	27%	<b>14%</b>	18%	35%	50%	41%	40%	20%	<b>46%</b>	31%	48%
Компания не выполняет хотя бы одно из указанных выше условий	<b>79%</b>	77%	69%	64%	67%	65%	73%	<b>86%</b>	82%	65%	50%	59%	60%	80%	<b>54%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Компания объявляет и успешно осуществляет выплаты дивидендов на протяжении трех лет, предшествующих настоящему исследованию	<b>31%</b>	38%	51%	44%	44%	45%	45%	<b>35%</b>	46%	61%	63%	59%	58%	64%	<b>32%</b>	34%	81%
Компания периодически объявляла и осуществ- ляла выплату дивидендов на протяжении трех лет, предшествующих настоящему ис- следованию	<b>39%</b>	39%	25%	28%	29%	27%	34%	<b>33%</b>	34%	16%	24%	22%	19%	24%	<b>57%</b>	66%	19%
Компания на протяжении трех лет, предшест- вующих настоящему исследованию, не осу- ществляла выплату дивидендов	<b>30%</b>	23%	24%	28%	27%	28%	21%	<b>32%</b>	20%	23%	13%	19%	23%	12%	<b>11%</b>	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 оп- ределённым принципам корпоративного поведения и нацеленности на последовательное улучшение практики в этой области в дальнейшем.

	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
В компании утверждён кодекс корпоративно- го поведения (управления)	<b>53%</b>	53%	49%	43%	37%	28%	26%	<b>80%</b>	76%	70%	65%	70%	58%	60%	<b>37%</b>	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 директоров<sup>9</sup>.

	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
В состав совета директоров входит хотя бы один независимый директор, в том числе:	<b>69%</b>	66%	70%	66%	55%	45%	52%	<b>83%</b>	76%	83%	86%	92%	68%	Н/Д	<b>69%</b>	83%	76%
Независимые директора составляют одну четверть состава совета директоров и более	<b>31%</b>	33%	38%	32%	23%	23%	28%	<b>42%</b>	44%	53%	40%	46%	40%	56%	<b>29%</b>	45%	24%
Независимые директора составляют менее одной четверти состава совета директоров	<b>38%</b>	33%	32%	34%	32%	22%	24%	<b>41%</b>	32%	30%	46%	46%	28%	Н/Д	<b>40%</b>	38%	52%
В составе совета директоров нет независимых директоров	<b>31%</b>	34%	30%	34%	45%	55%	48%	<b>17%</b>	24%	17%	14%	8%	32%	Н/Д	<b>31%</b>	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 акционеров<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> 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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Одну четверть состава совета директоров и более составляют исполнительные директора	<b>30%</b>	31%	32%	43%	33%	26%	32%	<b>24%</b>	25%	29%	20%	15%	19%	20%	<b>3%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Положение о совете директоров утверждено	<b>95%</b>	94%	94%	88%	86%	73%	70%	<b>100%</b>	99%	98%	95%	94%	83%	84%	<b>91%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Заседания проходят чаще, чем один раз в квартал, в том числе:	<b>99%</b>	99%	97%	90%	84%	75%	79%	<b>100%</b>	100%	98%	98%	93%	86%	92%	<b>100%</b>	100%	95%
Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще	<b>78%</b>	73%	64%	59%	45%	41%	49%	<b>94%</b>	81%	68%	74%	56%	54%	72%	<b>69%</b>	76%	57%
Заседания проходят реже, чем один раз в шесть недель, но чаще, чем один раз в квартал	<b>21%</b>	26%	33%	31%	39%	34%	30%	<b>6%</b>	19%	30%	24%	37%	32%	20%	<b>31%</b>	24%	38%
Заседания проходят раз в квартал и реже	<b>1%</b>	1%	3%	10%	16%	25%	21%	<b>0%</b>	0%	2%	2%	7%	14%	8%	<b>0%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В состав совета директоров включены лица, являющиеся членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ	<b>52%</b>	41%	41%	45%	44%	33%	26%	<b>64%</b>	55%	53%	66%	57%	47%	56%	<b>63%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В компании существует практика регулярного повышения квалификации членов совета директоров	<b>7%</b>	12%	13%	11%	9%	10%	Н/Д	<b>10%</b>	16%	18%	14%	15%	11%	Н/Д	<b>3%</b>	7%	14%
Компания привлекает внешних консультантов для оказания услуг совету директоров, в том числе:	<b>40%</b>	37%	32%	28%	22%	25%	Н/Д	<b>55%</b>	51%	46%	53%	41%	40%	Н/Д	<b>23%</b>	28%	29%
в компании существует постоянный бюджет для этих целей	<b>12%</b>	9%	9%	13%	11%	7%	Н/Д	<b>20%</b>	16%	18%	29%	22%	12%	Н/Д	<b>6%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В компании выплачивается вознаграждение членам совета директоров	<b>71%</b>	82%	79%	78%	87%	84%	82%	<b>90%</b>	99%	91%	95%	93%	88%	82%	<b>51%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности	<b>74%</b>	73%	69%	59%	58%	48%	44%	<b>84%</b>	79%	70%	63%	76%	72%	56%	<b>52%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В составе совета директоров создан комитет по аудиту	<b>80%</b>	77%	69%	51%	41%	32%	23%	<b>99%</b>	99%	95%	95%	83%	67%	56%	<b>63%</b>	72%	57%
В составе совета директоров создан комитет по кадрам и вознаграждениям	<b>73%</b>	65%	55%	33%	27%	23%	19%	<b>94%</b>	85%	75%	66%	56%	49%	48%	<b>71%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Заседания комитета по кадрам и вознаграждениям проводятся три и более раз в год	<b>55%</b>	51%	63%	54%	64%	58%	60%	<b>58%</b>	51%	65%	52%	74%	57%	58%	<b>44%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В состав комитета входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора	<b>39%</b>	36%	40%	49%	67%	62%	Н/Д	<b>53%</b>	51%	52%	58%	73%	68%	Н/Д	<b>24%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В компании создан коллегиальный исполнительный орган (правление)	<b>67%</b>	67%	65%	58%	60%	60%	62%	<b>83%</b>	78%	72%	74%	68%	65%	84%	<b>63%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В компании существуют внутренние документы (помимо устава), регламентирующие деятельность исполнительных органов	<b>80%</b>	79%	79%	70%	66%	60%	50%	<b>94%</b>	93%	89%	86%	85%	75%	24%	<b>66%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена процедура декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности	<b>69%</b>	63%	58%	57%	46%	31%	29%	<b>91%</b>	78%	63%	68%	63%	53%	36%	<b>46%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности, в т.ч.	<b>47%</b>	39%	42%	46%	38%	25%	34%	<b>66%</b>	55%	53%	61%	52%	38%	48%	<b>63%</b>	38%	38%
от краткосрочных результатов деятельности	<b>33% *</b>	-	-	-	-	-	-	<b>48%</b>	-	-	-	-	-	-	<b>54%</b>	-	-
от долгосрочных результатов деятельности	<b>14% *</b>	-	-	-	-	-	-	<b>18%</b>	-	-	-	-	-	-	<b>9%</b>	-	-

\* В соответствии с обновленной методикой 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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В компании создан кадровый резерв и программы планирования преемственности для замещения должностей высших менеджеров	<b>33%</b>	32%	27%	30%	30%	31%	43%	<b>46%</b>	40%	31%	33%	39%	42%	56%	<b>23%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Заседания комитета по аудиту проводятся три и более раза в год	<b>61%</b>	55%	63%	59%	61%	49%	50%	<b>61%</b>	56%	65%	61%	67%	42%	43%	<b>64%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В состав комитета входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора	<b>48%</b>	46%	46%	58%	69%	55%	67%	<b>65%</b>	56%	52%	72%	76%	63%	78%	<b>29%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В компании создана служба внутреннего аудита	<b>71%</b>	73%	67%	47%	49%	50%	61%	<b>92%</b>	94%	84%	79%	74%	75%	76%	<b>51%</b>	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 – генеральному директору.

	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
Служба внутреннего аудита подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту (совету директоров, если комитет по аудиту не создан) и административно – генеральному директору	<b>70%</b>	64%	61%	50%	47%	39%	Н/Д	<b>75%</b>	71%	70%	63%	63%	60%	Н/Д	<b>44%</b>	41%	46%
Служба внутреннего аудита подчиняется функционально и административно генеральному директору	<b>30%</b>	36%	39%	50%	53%	61%	Н/Д	<b>25%</b>	29%	30%	37%	37%	40%	Н/Д	<b>56%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Члены ревизионной комиссии не являются лицами, занимающими должности в органах управления компании, и её сотрудниками	<b>49%</b>	39%	33%	35%	32%	25%	16%	<b>48%</b>	43%	35%	37%	39%	26%	12%	<b>83%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В компании создана должность корпоративного секретаря, или его функции осуществляются секретарем совета директоров	40%	42%	40%	46%	41%	29%	35%	52%	55%	49%	61%	57%	42%	35%	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		
	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2009	2008	2007
Бухгалтерский баланс	97%	98%	99%	99%	91%	94%	64%	97%	100%	100%	100%	91%	98%	92%	97%	97%	95%
Отчёт о прибылях и убытках	97%	98%	99%	98%	91%	92%	61%	97%	100%	100%	100%	91%	98%	88%	97%	97%	95%
Отчёт о движении денежных средств	97%	93%	92%	93%	77%	84%	55%	97%	99%	96%	97%	82%	91%	80%	97%	90%	81%
Аудиторское заключение на представленную отчётность	95%	87%	80%	72%	60%	71%	36%	97%	93%	84%	87%	67%	86%	68%	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		
	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2009	2008	2007
Бухгалтерский баланс	67%	69%	69%	48%	47%	35%	28%	94%	97%	96%	82%	82%	72%	72%	46%	55%	67%
Отчёт о прибылях и убытках	68%	69%	69%	48%	47%	34%	28%	94%	97%	96%	82%	82%	70%	72%	49%	55%	67%
Отчёт о движении денежных средств	67%	68%	65%	46%	44%	34%	26%	94%	97%	96%	82%	81%	67%	72%	46%	52%	52%
Аудиторское заключение на представленную отчётность	63%	66%	63%	45%	41%	32%	26%	94%	96%	95%	76%	74%	65%	68%	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	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	<b>58%</b>	53%	50%	52%	35%	45%	18%	<b>45%</b>	39%	35%	47%	30%	46%	12%	<b>83%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
фамилия, имя, отчество	<b>100%</b>	100%	98%	100%	97%	99%	100%	<b>100%</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	<b>100%</b>	100%	100%
сведения об образовании	<b>62%</b>	65%	65%	75%	80%	66%	50%	<b>80%</b>	82%	82%	76%	90%	67%	50%	<b>37%</b>	62%	81%
все должности, занимаемые таким лицом в эмитенте за последние 5 лет в хронологическом порядке	<b>97%</b>	95%	95%	99%	96%	97%	100%	<b>100%</b>	100%	100%	100%	100%	98%	100%	<b>86%</b>	76%	90%
все должности, занимаемые таким лицом в других организациях за последние 5 лет в хронологическом порядке	<b>97%</b>	95%	96%	99%	96%	96%	100%	<b>100%</b>	100%	100%	100%	100%	98%	100%	<b>86%</b>	83%	86%
доли участия такого лица в уставном капитале компании	<b>94%</b>	92%	93%	98%	97%	97%	99%	<b>99%</b>	100%	100%	100%	100%	98%	99%	<b>91%</b>	76%	90%
доли участия такого лица в уставном капитале дочерних и зависи-	<b>93%</b>	89%	92%	98%	96%	96%	98%	<b>100%</b>	100%	100%	100%	100%	98%	<b>77%</b>	59%	90%	

рых обществ компании																	
любые родственные связи с иными лицами, входящими в состав органов управления эмитента и/или органов контроля за финансово-хозяйственной деятельностью эмитента.	<b>95%</b>	92%	92%	90%	91%	Н/Д	Н/Д	<b>100%</b>	100%	98%	95%	100%	Н/Д	Н/Д	<b>80%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
фамилия, имя, отчество	<b>100%</b>	100%	99%	99%	91%	99%	100%	<b>100%</b>	100%	100%	100%	83%	100%	100%	<b>100%</b>	100%	100%
сведения об образовании	<b>68%</b>	68%	70%	76%	73%	66%	48%	<b>82%</b>	84%	86%	76%	67%	68%	48%	<b>49%</b>	72%	86%
все должности, занимаемые таким лицом в эмитенте за последние 5 лет в хронологическом порядке	<b>98%</b>	96%	98%	99%	89%	97%	100%	<b>100%</b>	100%	100%	100%	83%	100%	100%	<b>91%</b>	83%	95%
все должности, занимаемые таким лицом в других организациях за последние 5 лет в хронологическом порядке	<b>98%</b>	97%	98%	99%	90%	96%	100%	<b>100%</b>	100%	100%	100%	83%	100%	100%	<b>91%</b>	93%	95%
доли участия такого лица в уставном капитале компании	<b>94%</b>	92%	93%	98%	91%	96%	99%	<b>99%</b>	100%	100%	100%	83%	98%	99%	<b>91%</b>	76%	86%
доли участия такого лица в уставном капитале дочерних и зависимых обществ компании	<b>93%</b>	89%	91%	98%	91%	94%	98%	<b>100%</b>	100%	100%	100%	83%	98%	98%	<b>77%</b>	59%	90%
любые родственные связи с иными лицами, входящими в состав органов управления эмитента и/или органов контроля за финансово-хозяйственной деятельностью эмитента.	<b>94%</b>	91%	91%	91%	84%	Н/Д	Н/Д	<b>100%</b>	100%	98%	95%	81%	Н/Д	Н/Д	<b>80%</b>	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, уровню принимаемой на себя членами совета директоров ответственности и объему выполняемой ими работы. Наиболее эффективным способом достижения этого является раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров индивидуально по каждому члену совета директоров с указанием критериев определения размера соответствующего вознаграждения.

	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
Информация раскрывается в индивидуальном порядке по каждому члену совета директоров	17%	11%	13%	11%	8%	7%	9%	25%	16%	21%	16%	13%	12%	20%	14%	7%	5%
Информация о вознаграждениях раскрывается частично, либо в совокупности без индивидуализации	79%	84%	81%	84%	86%	77%	80%	75%	83%	77%	81%	83%	81%	76%	80%	83%	71%
Информация о вознаграждениях является закрытой	4%	5%	6%	5%	6%	16%	11%	0%	1%	2%	3%	4%	7%	4%	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Информация раскрывается в индивидуальном порядке по каждому члену исполнительного органа	0%	4%	3%	7%	5%	6%	9%	0%	3%	5%	5%	2%	12%	20%	0%	3%	0%
Информация о вознаграждениях раскрывается частично, либо в совокупности без индивидуализации	82%	69%	69%	67%	64%	73%	80%	89%	81%	72%	81%	83%	74%	76%	83%	62%	67%
Информация о вознаграждениях является закрытой	18%	27%	28%	26%	31%	16%	11%	11%	16%	23%	14%	15%	14%	4%	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о стратегии её развития	<b>57%</b>	60%	55%	52%	39%	71%	51%	<b>77%</b>	79%	70%	71%	57%	77%	80%	<b>60%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрываются протоколы заседаний совета директоров или выписки из них	<b>12%</b>	19%	18%	25%	25%	42%	41%	<b>15%</b>	27%	23%	27%	22%	44%	48%	<b>14%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о практике корпоративного управления	<b>43%</b>	44%	47%	48%	41%	53%	46%	<b>62%</b>	63%	68%	76%	72%	70%	80%	<b>17%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В компании утверждено положение об информационной политике	<b>57%</b>	57%	55%	48%	47%	34%	Н/Д	<b>87%</b>	81%	75%	71%	70%	61%	Н/Д	<b>43%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Годовой отчёт представлен на Интернет-сайте компании	<b>99%*</b>	99%	97%	93%	83%	77%	Н/Д	<b>100%*</b>	100%	98%	95%	94%	84%	Н/Д	<b>97%*</b>	100%	100%
Объем соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчёта.	<b>76%</b>	60%	56%	53%	49%	58%	Н/Д	<b>81%</b>	67%	64%	56%	58%	60%	Н/Д	<b>78%</b>	53%	54%

\* В соответствии с обновленной методикой 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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Доля информации, раскрываемая компаниями в среднем от полного объема, предусмотренного указанным выше перечнем	<b>70%</b>	70%	69%	68%	61%	77%	70%	<b>80%</b>	80%	79%	81%	72%	82%	84%	<b>66%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Компания следует принципу зеркального отображения информации на русскоязычной и англоязычной версиях своего Интернет-сайта	<b>49%</b>	47%	46%	37%	28%	16%	16%	<b>68%</b>	70%	60%	58%	54%	33%	44%	<b>43%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	<b>79%</b>	77%	77%	79%	80%	71%	70%	<b>87%</b>	85%	82%	86%	81%	74%	76%	<b>71%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	<b>65%</b>	67%	75%	65%	60%	53%	53%	<b>75%</b>	78%	86%	92%	78%	70%	56%	<b>49%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	<b>29%</b>	31%	32%	26%	18%	11%	17%	<b>38%</b>	37%	42%	32%	11%	18%	24%	<b>20%</b>	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		
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2010	2009	2008
В компании утверждён подобный документ о корпоративной социальной ответственности	35%*	27%	23%	8%	9%	6%	Н/Д	44%*	34%	23%	11%	9%	6%	Н/Д	20%*	24%	29%
Наличие политики КСО в отношении персонала	41%							49%							23%		
Наличие политики КСО в отношении клиентов и контрагентов	18%							23%							9%		
Наличие политики КСО в отношении местных сообществ	15%							17%							3%		-
Наличие политики КСО в отношении благотворительной и спонсорской деятельности	17%							20%							6%		
Наличие экологической политики	35%							45%							20%		

\* В течение 2004-2009 гг. оценивалось наличие/отсутствие у компании сводного внутреннего документа о корпоративной социальной ответственности. С 2010 года в соответствии с обновленной методикой оценивается наличие/отсутствие у компании отдельного документа по каждому из направлений корпоративной социальной ответственности. Для целей сопоставления результатов 2010 года с результатами предыдущих лет в пункте «В компании утверждён подобный документ о корпоративной социальной ответственности» за 2010 год 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 этичного поведения сотрудников и руководства компании, фактором её устойчивого развития и благоприятного имиджа.

	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
В компании утверждён подобный документ о правилах корпоративной этики	31%	27%	25%	15%	15%	8%	9%	41%	39%	34%	26%	24%	12%	16%	20%	21%	24%

