



**РОССИЙСКИЙ
ИНСТИТУТ ДИРЕКТОРОВ**

**ИССЛЕДОВАНИЕ
ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ГОСКОМ-
ПАНИЯХ:**

сравнительный анализ по итогам 2008 – 2012 гг.

Москва – 2013

РОССИЙСКИЙ ИНСТИТУТ ДИРЕКТОРОВ

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

В настоящее время членами РИД являются крупнейшие российские компании: АФК «Система», «Вимм-Билль-Данн», ГАЗ, «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 660 профессионалов, имеющих опыт работы в советах директоров и комитетах более 700 российских компаний и банков.

Начиная с 2003 года РИД регулярно проводит оценку уровня корпоративного управления и на её основе присваивает Национальный рейтинг корпоративного управления. На конец 2013 года публичную оценку имеют 14 российских компаний.

РИД осуществляет подготовку кадров для компаний – лидеров российского бизнеса. С 2002 года обуче-

ние в Российском институте директоров прошли более 2700 членов советов директоров, высших и средних менеджеров 1600 российских компаний и организаций из 27 субъектов Российской Федерации.

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

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

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

7 СЛАГАЕМЫХ УСПЕХА В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Направления сотрудничества с РИД

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

Контактная информация:

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

Содержание

Об исследовании	4
Общая картина: лидерство возможно?	7
Госкомпании: однородна ли группа?	13
Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров»	20
Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля»	22
Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Раскрытие информации».....	24
Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность».....	26
Приложение: статистические данные о развитии корпоративного управления в 2008-2012 гг.....	27

Об исследовании

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

Цели исследования:

1. Оценка уровня корпоративного управления российских компаний, включенных в исследование, и проведение сравнительного анализа динамики развития основных компонентов практики корпоративного управления в данных компаниях.
2. Выявление аспектов практики корпоративного управления, в которых наиболее заметно проявилось её улучшение.
3. Выявление наиболее проблемных аспектов практики корпоративного управления, требующих повышения внимания к ним со стороны акционеров, менеджмента, потенциальных инвесторов, государства и других заинтересованных сторон.
4. Выявление тенденций в развитии практики корпоративного управления на основе анализа данных за несколько лет.

*	Исследования РИД
2013	Исследование практики корпоративного управления в госкомпаниях: сравнительный анализ по итогам 2008 – 2012 гг.
2012	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004 – 2011 гг.
2011	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004 – 2010 гг.
2010	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004 – 2009 гг. Новые тенденции в 2009 г.
2009	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2004 – 2008 гг.
2008	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2003 – 2007 гг.
2007	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2003 – 2006 гг.
2006	Исследование практики корпоративного управления в России: сравнительный анализ по итогам 2003 – 2005 гг.
2005	Ежегодное исследование практики корпоративного управления в России по итогам 2004 г.
2004	Практика корпоративного управления в российских акционерных обществах: отчёт о результатах исследований РИД по итогам 2003 г.

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

* Указывается год публикации результатов исследования

Объектом анализа в рамках настоящего исследования является практика корпоративного управления по итогам 2012 года в 35 компаниях с государственным участием (далее также – «компании с госучастием» или «госкомпании»).

В рамках настоящего исследования к компаниям с государственным участием относятся компании, контролируемые государством либо напрямую (государству принадлежит более 50% обыкновенных акций), либо через 100% госкомпанию (доля данной госкомпании в обществе более 50%).

Для повышения надежности, обоснованности и сопоставимости результатов наблюдений разных лет мы стремимся к тому, чтобы состав выбор-

ки на протяжении периода проведения исследований претерпевал, по возможности, минимальные изменения. Все 35 компаний, вошедших в выборку исследования по итогам 2012 года, входили в выборку исследования 2010 и 2011 годов. Одна компания, входившая в выборку исследования предыдущего года, была исключена в связи с реорганизацией в форме присоединения к другой компании, входящей в исследование.

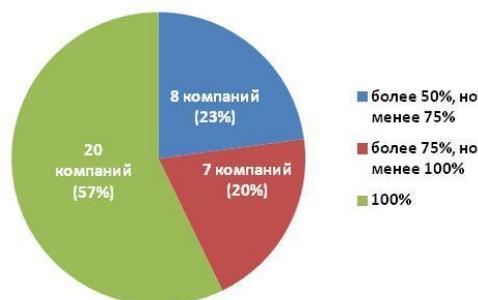
В выборке исследования выделена отдельная подгруппа «публичные госкомпании» - 10 компаний, из которых 8 компаний, чьи акции включены в котировальные списки ФБ ММВБ, и 2 компании, чьи акции торгуются вне списка.

<i>Исследование</i>	<i>по итогам 2008</i>	<i>по итогам 2009</i>	<i>по итогам 2010</i>	<i>по итогам 2011</i>	<i>по итогам 2012</i>
Компании с государственным участием	21	29	35	36	35

Основные характеристики выборки:

- Всего в выборке 35 компаний с госучастием
- 10 из 35 компаний с госучастием являются публичными (29%)

- Распределение госкомпаний по доле обыкновенных акций, принадлежащих государству



В основу методики исследования положена оценка соответствия практики корпоративного управления в компаниях критериям методики Национального рейтинга корпоративного управления®.

В соответствии с методикой Национального рейтинга в рамках исследования оцениваются следующие ком-

поненты 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. 2012 г.), годовые отчёты по итогам 2012 года, финансовая отчетность по РСБУ и/или МСФО за 2012 год, ленты новостей информационных агентств, а также иные публично доступные информационные источники, в которых содержалась соответствующая информация.

При проведении анализа экспертами РИД используются оценки, подра-

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

1. Анализ широкого набора аспектов практики корпоративного управления – около 100 аспектов
2. Минимальные изменения в составе выборки анализируемых компаний
3. Относительно длительный временной интервал проведения анализа – пять лет с 2008 по 2012 годы

зумевающие 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.

Исследование РИД выполняется на основе эмпирического научного метода. Во-первых, все наши выводы о состоянии практики корпоративного управления в России в целом делаются на основе анализа эмпирических данных о соответствующей практике в 35 российских госкомпаниях, 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.

Экспертная группа РИД по проведению исследования:

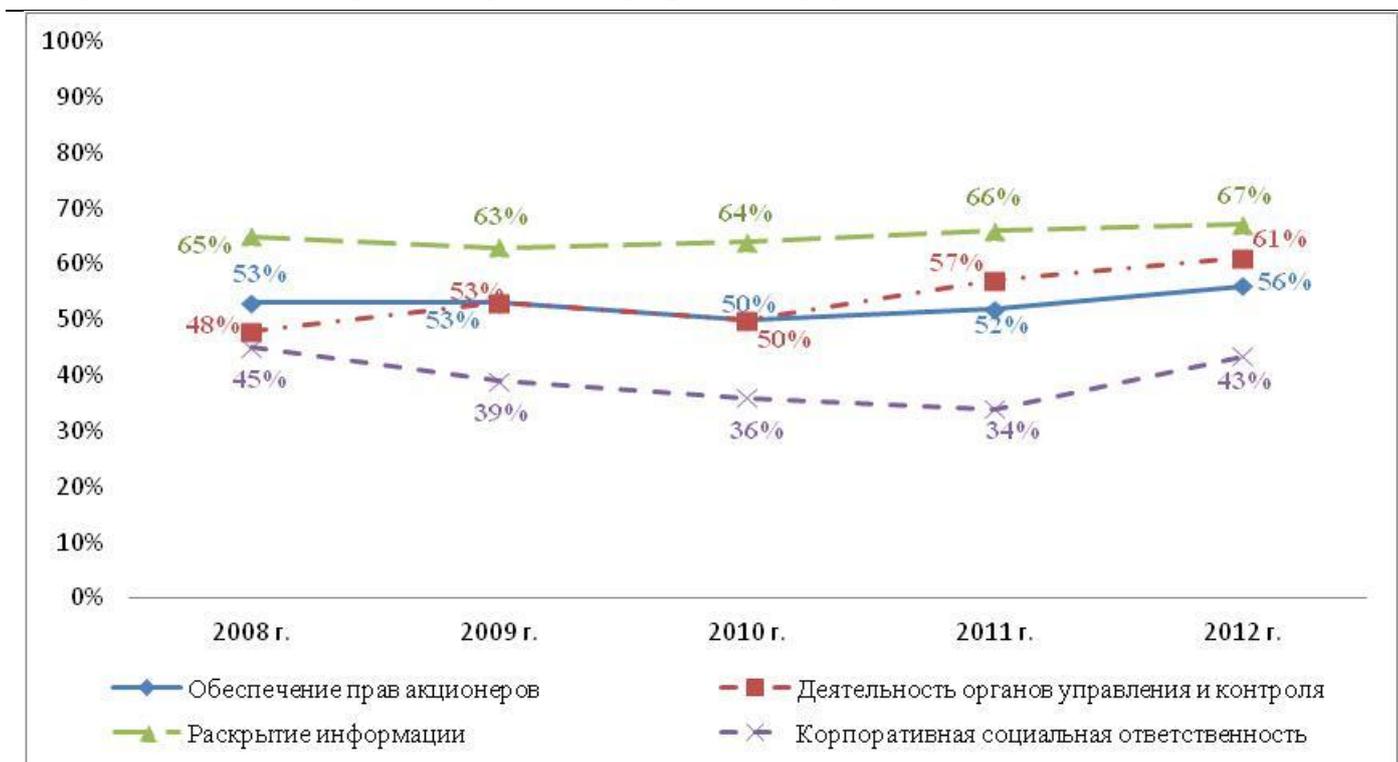
Беликов И.В., Вербицкий В.К., Никитчанова Е.В., Гуляев К.А., Лихачева Н.Г., Ахмед И.И., Бекишонов А.А.

Общая картина: лидерство возможно?

По итогам 2012 года уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях заметно вырос. Соотношение между компонентами этой практики по уровню их развития не меняется: по-прежнему лучшие показатели компании демонстрируют в рамках компонента «Раскрытие информации», а худшие – по компоненту «Корпоративная социальная ответственность» (см. Диаграмма 1):

- В области обеспечения прав акционеров уровень развития практики корпоративного управления второй год подряд вырос и составил 56%. Прирост за год составил 4 п.п.
- В рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» уровень развития практики корпоративного управления второй год подряд существенно вырос и составил в 2012 году 61%. Прирост за год составил 4 п.п.
- Компонент «Раскрытие информации» сохранил свой более высокий, по сравнению с другими компонентами, уровень развития. Четвёртый год продолжается повышение уровня развития практики корпоративного управления, однако прирост незначительный – 1 п.п. за год. По итогам 2012 года доля соблюдаемых в среднем рекомендаций в области раскрытия информации составила 67%. На протяжении 2008-2012 годов показатель колеблется в узком диапазоне значений между 63 и 67%.
- Уровень развития практики по компоненту «Корпоративная социальная ответственность» сменил тренд с понижательного на повышательный и вырос на рекордные 9 п.п. Значение показателя по итогам 2012 года составило 43%.

Диаграмма 1. Тенденции развития практики корпоративного управления в госкомпаниях в 2008-2012 гг.



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

В рамках каждого компонента практики корпоративного управления можно выделить ряд аспектов, по кото-

рым госкомпаниям в 2012 году продемонстрировали заметное улучшение относительно 2011 года:

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

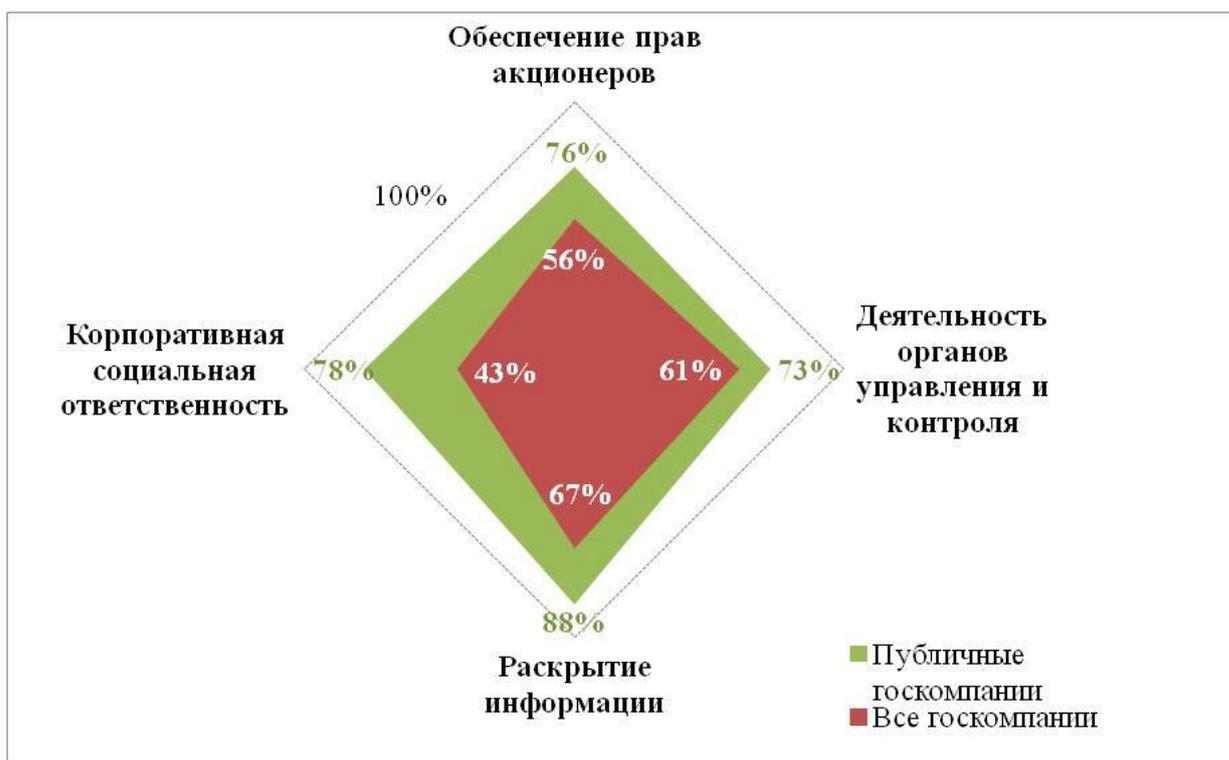
В таблице указываются доли госкомпаний, внедривших в свою деятельность перечисленные аспекты практики корпоративного управления в 2012 и 2011 гг., а также рост этих долей в 2012 г. относительно 2011 г.

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 публичные госкомпании демонстрируют заметно более высокий, чем в целом по выборке, уровень развития практики корпоративного управления (см. Диаграмма 2).

Диаграмма 2. Уровень развития практики корпоративного управления в публичных госкомпаниях и в целом по выборке, 2012 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 2012 году по сравнению с 2011 годом наблюдалось смещение к среднему и выше среднего уровню соблюдения рекомендаций передовой практики. Доля компаний, соблюдающих менее 40% рекомендаций, снизилась на 11 п.п. до 14%, соблюдающих от 41 до 70% рекомендаций – повысилась с 55 до 66%, а соблюдающих более 71% рекомендаций – не изменилась. В целом доля тех компаний, которые соблюдают более 51% рекомендаций передовой практики, составила в 2012 году 69% (50% в 2011 году).

В рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» доля компаний, соблюдающих более 51% рекомендаций, снизилась по сравнению с предыдущим годом и составила в 2012 году 60% (62% в 2011 году). Увеличилась доля тех компаний, которые соблюдают от 61 до 80% рекомендаций: если в 2011 году она составляла 31%, то в 2012 году – 46%. Это увеличение произошло за счёт сокращения тех компаний, которые соблюдают от 41 до 60% рекомендаций на 13 п.п. Также произошло перераспределение компаний в диапазонах ниже середины - доля тех компаний, которые следуют менее 40%, уменьшилась на 2 п.п., но в то же время увеличилась доля компаний, соблюдающих менее 20% рекомендаций, - до 6%.

В компоненте «Раскрытие информации» распределение компаний смещено в сторону более высокой степени соблюдения рекомендаций: 83% компаний соблюдают в 2012 году более 51% рекомендаций, в то время как годом ранее их было 86%. Заметно выросла доля компаний лишь в одном интервале - доля компаний, соблюдающих от 61% до 70% рекомендаций, выросла на 7 п.п. до 29%. Доля компаний, соблюдающих более 80% рекомендаций, снизилась на 2 п.п. Также произошло увеличе-

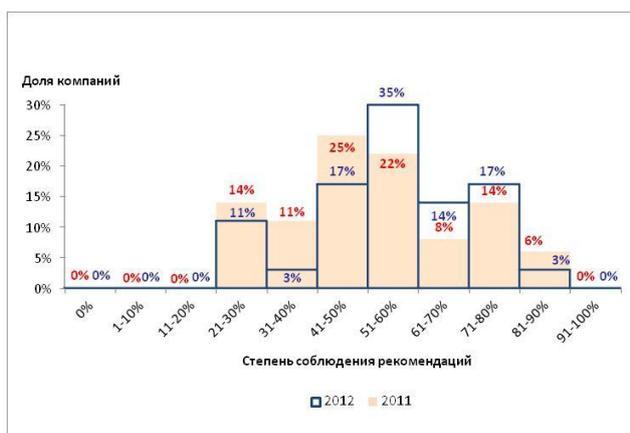
ние доли компаний, выполняющих до 40% рекомендаций, на 6 п.п. за счёт снижения доли компаний в средних диапазонах от 41 до 60%.

Наименее равномерное распределение компаний по степени соблюдения рекомендаций наблюдается в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность», где 43% компаний имеют низкую степень соблюдения рекомендаций (менее 20%), 31% – среднюю степень соблюдения (от 31 до 60%) и 26% – высокую степень соблюдения (более 71%). На 10 п.п. снизилось число компаний, которые вообще не занимались социальными проектами. И на другом полюсе - на 9 п.п. увеличилось число компаний, выполняющих все рекомендации в данной области. В средних диапазонах сильно выросла доля тех компаний, которые соблюдают более 50% рекомендаций.

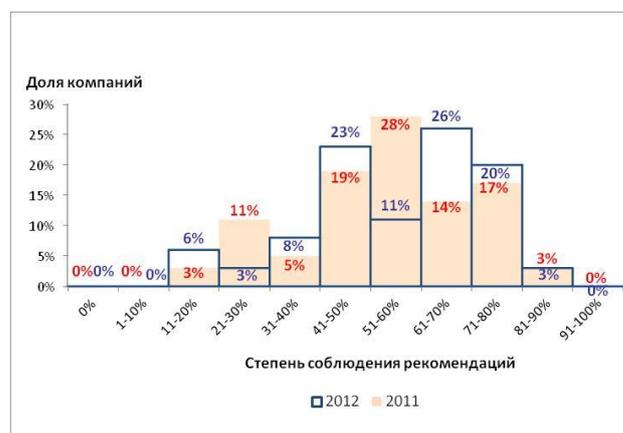
Распределение компаний по степени соблюдения рекомендаций передовой практики корпоративного управления в рамках различных компонентов в 2011-2012 гг.

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

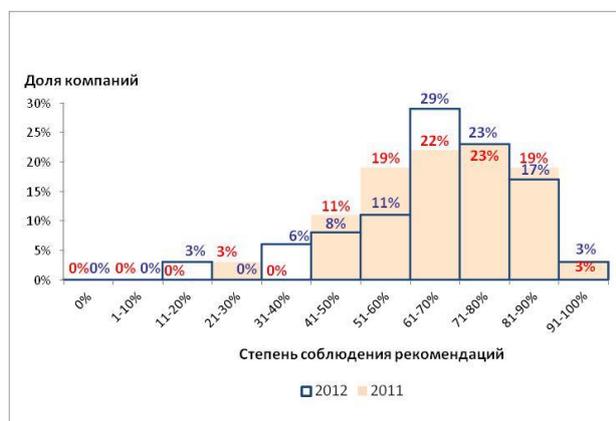
Гистограмма 1 Компонент «Обеспечение прав акционеров»



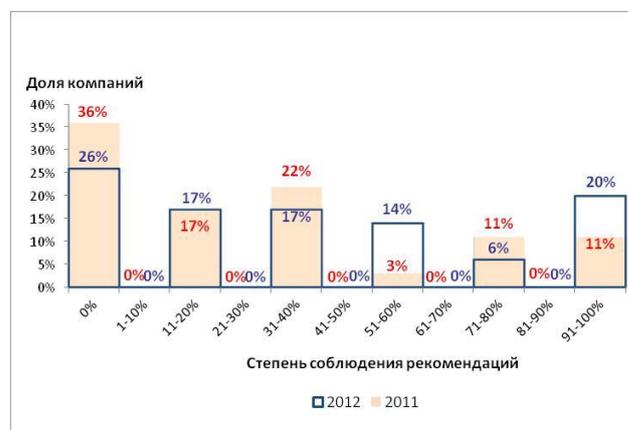
Гистограмма 2 Компонент «Деятельность органов управления и контроля»



Гистограмма 3 Компонент «Раскрытие информации»



Гистограмма 4 Компонент «Корпоративная социальная ответственность»



Характер происходящих изменений: отсутствие комплексности продолжается?

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

- Во-первых, сегодня участие государства в российской экономике — как прямое, так и косвенное — составляет по разным оценкам от 50 до 60%. Значительное количество активов, контролируемых государством, делает особо актуальной задачу повышения эффективности управления ими. Ее реализация представляется возможной во многом за счет использования инструментов корпоративного управления.
- Во-вторых, госкомпании владеют и управляют государственной (публичной) собственностью, которая призвана служить общенациональным интересам. Поэтому государственная собственность требует эффективного и прозрачного управления, реализуемого за счет современных инструментов корпоративного управления.
- В-третьих, реализация программы приватизации федерального имущества на 2014-2016 годы, 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.
- В-четвертых, программы инновационного развития крупнейших государственных компаний предполагают в числе прочего освоение передовых управленческих технологий, к которым относится и корпоративное управление.

Позитивные изменения в практике корпоративного управления госкомпаний характеризуются отсутствием комплексности. Данные за 2012 год аналогичны результатам наблюдений предыдущих лет и позволяют сделать соответствующий вывод. Имеется в виду, что в большом числе случаев даже при заметном улучшении практики по тому или иному аспекту, наблюдается низкий уровень развития тесно связанного с ним другого аспекта корпоративного управления, что снижает общий позитивный эффект функционирования корпоративного управления как системы.

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

Свидетельством отсутствия комплексности в развитии корпоративного управления в госкомпаниях можно считать и низкий уровень распространения практики создания в них должности корпоративного секретаря. Ведь основной задачей корпоративного секретаря является обеспечение соблюдения органами и должностными лицами компании процедур корпоративного управления, и от качества его работы во многом зависит эффективность организации работы совета директоров. Согласно ре-

зультатам исследования, доля госкомпаний, в которых создана должность корпоративного секретаря, составила в 2012 году лишь 43%.

При относительно высоком уровне раскрытия информации на сайте (69%), компании недостаточно активно используют последние для размещения на них информации для акционеров при подготовке к проведению общих собраний акционеров. Так, доля госкомпаний, разместивших материалы к общему собранию акционеров на своем Интернет-сайте, в 2012 году составила 23% (25% в 2011 г.). Более того, лишь 26% компаний раскрывают на своём сайте решения общих собраний акционеров.

В госкомпаниях широко распространена практика создания комитетов при Совете директоров – свыше 80% компаний в 2012 г. создали комитеты по аудиту и ко-

митеты по кадрам и вознаграждениям. При этом лишь половина из этих комитетов регулярно проводили заседания – 47% комитетов по кадрам и вознаграждениям и 52% комитетов по аудиту.

При высокой регулярности проведения заседаний советов директоров (в 83% госкомпаний заседания проводятся один раз в шесть недель и чаще), чрезвычайно низким остается уровень раскрытия информации об итогах этих заседаний. Так, доля компаний, на Интернет-сайте которых раскрываются протоколы заседаний совета директоров или выписки из них, в 2012 году составляла 14%.

Госкомпании демонстрируют более высокую относительно других подгрупп компаний дисциплину выплаты дивидендов, однако только 46% из них имеют специальный внутренний документ, регулирующий их дивидендную политику. Кроме того, только 6% госкомпаний закрепляют во внутренних документах, отражающих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО/ОПБУ США. При этом раскрывают финансовую отчетность по международным стандартам 51% госкомпаний.

При неизменно высокой доле компаний, раскрывающих подробную информацию о членах советов директоров и членах исполнительных органов (100%), практика раскрытия информации о размере их индивидуального вознаграждения остается по-прежнему низкой. Так, в 2012 году доля компаний, раскрывающих информацию об индивидуальном вознаграждении членов советов директоров, составила 26% (22% в 2011 году). Информацию об индивидуальном вознаграждении членов исполнительных органов в 2012 году раскрыли только 14% компаний, включенных в выборку.

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

Анализ динамики изменения практики корпоративного управления в госкомпаниях за последние 5 лет (2008 – 2012 гг.) позволяет в определенной степени оценить текущие итоги реализации провозглашенного российским руководством в 2008 году курса на внедрение и развитие стандартов корпоративного управления в компаниях с госучастием.

Более того, повышение качества корпоративного управления в компаниях с госучастием, является одной из основных задач Государственной программы Российской Федерации «Управление федеральным имуществом» (на период 2013-2015 годов)¹.

Таким образом, Правительство Российской Федерации продолжает начатую ранее работу по преодолению ряда системных проблем в компаниях с государственным участием, включая недостаточный уровень их корпоративного управления.

Однако конечный результат, на наш взгляд, может быть получен лишь в том случае, если предпринимаемые шаги 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.

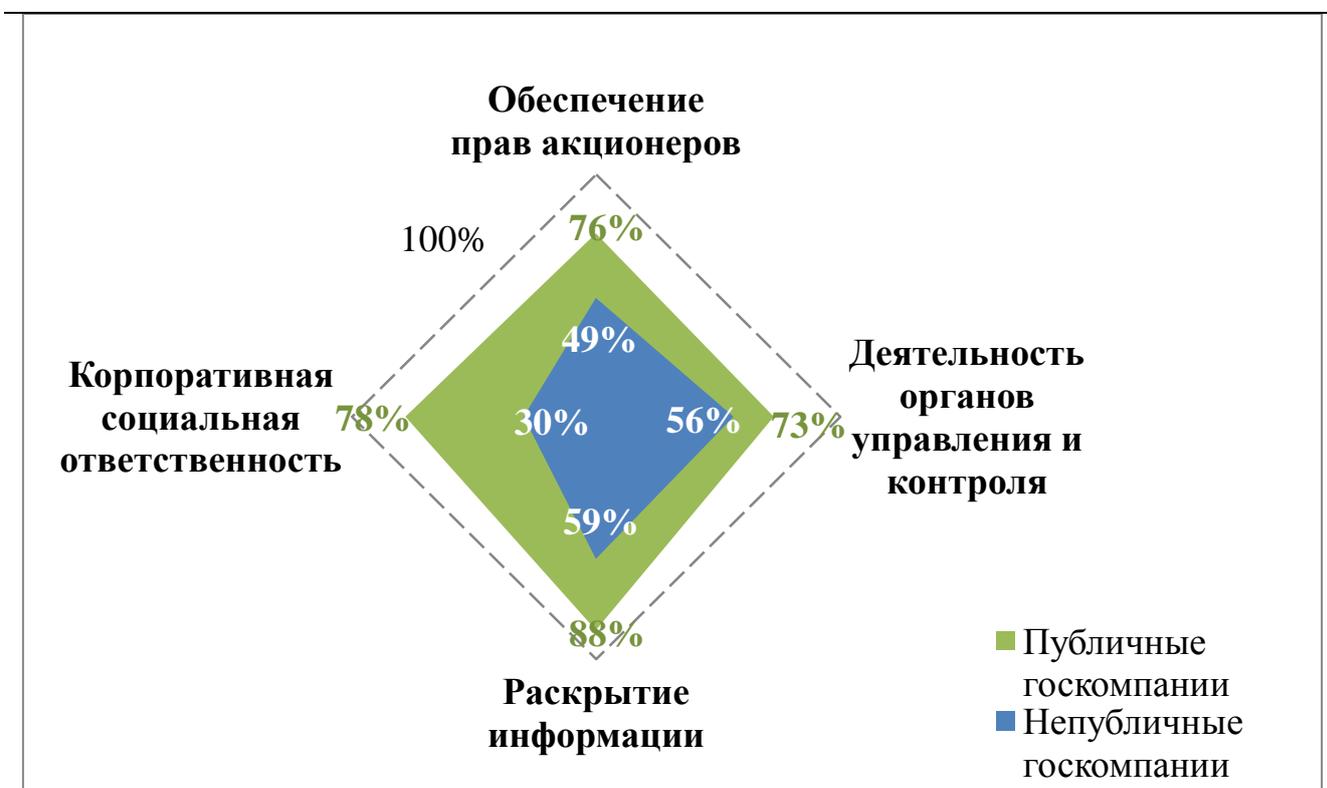
¹ Утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 16 февраля 2013г. № 191-р. С текстом Программы можно ознакомиться на сайте Минэкономразвития РФ http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/economylib4/mer/activity/sections/use/doc20130222_003

Госкомпании: однородна ли группа?

Сопоставление уровня развития практики корпоративного управления в публичных госкомпаниях с его уровнем в непубличных госкомпаниях показывает, что сохраняется большой разрыв между этими 2 подгруппами (см. Диаграмма 4 и Таблица 1):

1. В компоненте «Обеспечение прав акционеров» уровень развития практики корпоративного управления в двух подгруппах в 2012 году отличается на 27 п.п. Публичные госкомпании достигли высокого уровня – 76%, в то время как непубличные выполняют менее 50% (49%) рекомендаций передовой практики.
2. По компоненту «Деятельность органов управления и контроля» наблюдается наименьший разрыв – 17 п.п. Доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках этого компонента, в среднем соблюдаемых публичными госкомпаниями, составила в 2011 году 73%, а непубличными госкомпаниями – 56%.
3. В рамках компонента «Раскрытие информации» отставание непубличных госкомпаний от публичных госкомпаний составило 29 п.п. в 2011 году.
4. Отставание непубличных госкомпаний от публичных госкомпаний особенно заметно по уровню развития корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность». В 2012 году разрыв по этому компоненту составил 48 п.п.

Диаграмма 4. Уровень развития практики корпоративного управления в публичных и непубличных госкомпаниях, 2012 г.



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

Таблица 1. Динамика отставания непубличных госкомпаний от лидеров - публичных госкомпаний

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

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

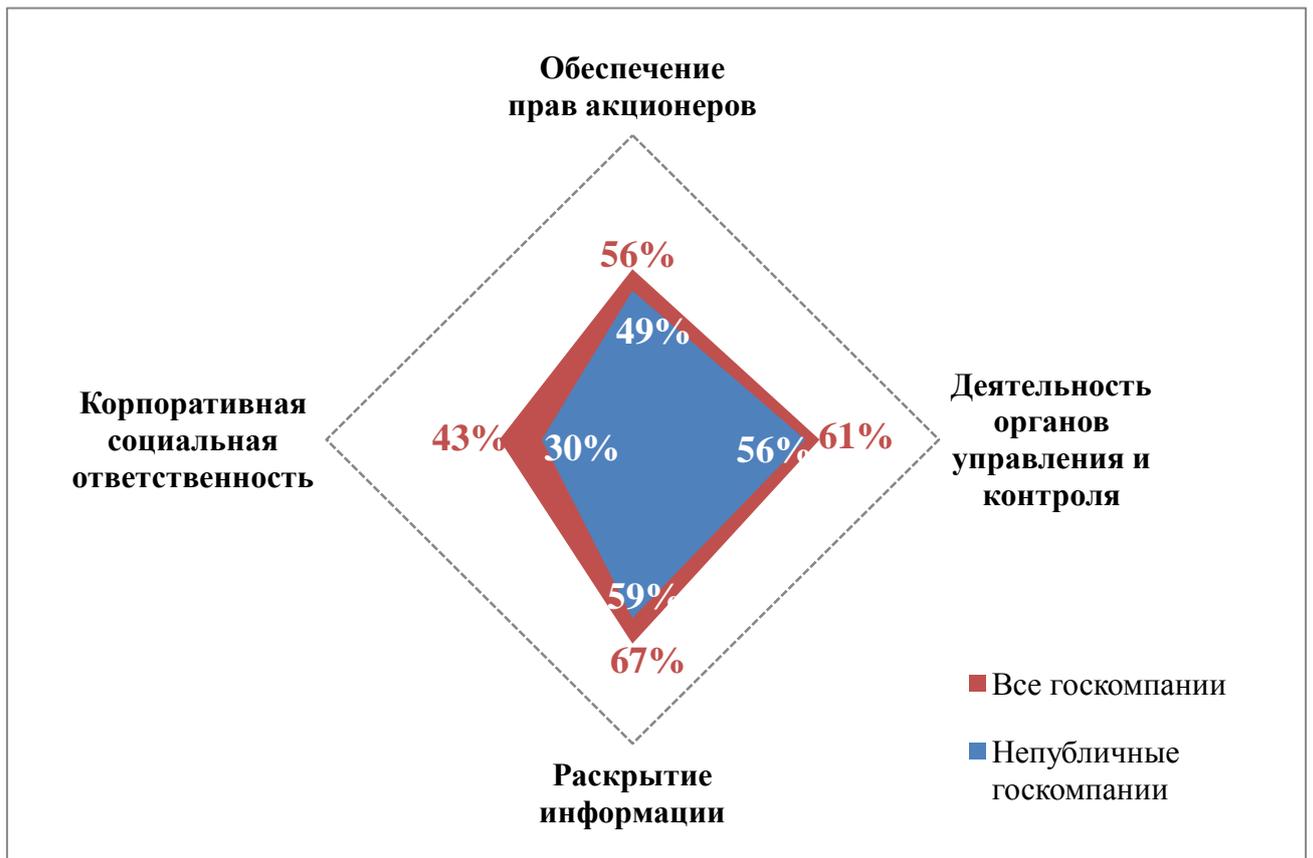
Сопоставление показателей уровня развития практики корпоративного управления в непубличных госкомпаниях с общей выборкой госкомпаний показывает, что их уровень ниже средних значений по выборке (см. Диаграмма 5):

- 1.** В рамках компонента «Обеспечение прав акционеров» отставание непубличных госкомпаний от среднего уровня развития практики корпоративного управления в госкомпаниях в 2012 году сократилось относительно предыдущего года на 1 п.п. и составило 7 п.п.
- 2.** Отставание непубличных госкомпаний от общей выборки госкомпаний по уровню развития корпоративного управления в рамках

компонента «Деятельность органов управления и контроля» в минувшем году сократилось на 2 п.п. и составило 5 п.п.

- 3.** В рамках компонента «Раскрытие информации» разрыв между общей выборкой госкомпаний и непубличными госкомпаниями в 2012 году сократился на 1 п.п. и составляет 8 п.п.
- 4.** Наибольшее отставание непубличных госкомпаний от общей выборки госкомпаний сохраняется в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность»: по итогам 2012 оно составило 13 п.п. (в 2011 г. было 15 п.п.)

Диаграмма 5. Уровень развития практики корпоративного управления в непубличных госкомпаниях и в целом по выборке, 2012 г.



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

В исследованиях РИД подгруппа госкомпаний была впервые введена в 2008 г. На тот момент 5 из 8 госкомпаний, входивших в исследование, были публичными. В исследовании по итогам 2012 г. число публичных госкомпаний выросло до 10, но их доля сократилась до 29%.

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

Чтобы оценить прогресс госкомпаний в развитии систем корпоративного управления, мы решили сравнить результаты текущего исследования с имеющимися данными об уровне развития корпоративного управления в ком-

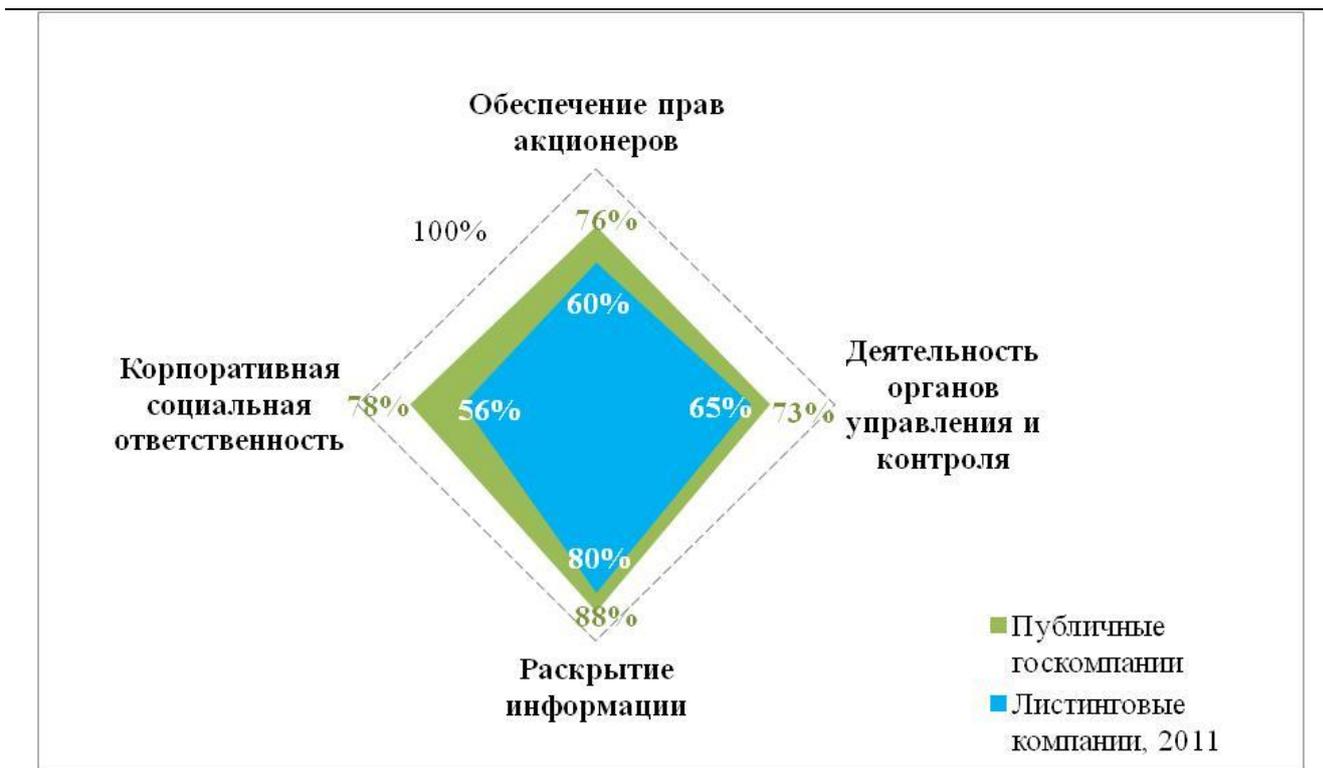
паниях, имеющих листинг, включенных в исследование РИД за 2011 год. Необходимо отметить, что выборка листинговых компаний исследования РИД за 2011 год включала 8 госкомпаний, вошедших и в настоящее исследование.

Сопоставление уровня развития практики корпоративного управления в публичных госкомпаниях, включенных в исследование за 2012г., с уровнем в листинговых компаниях в целом, включенных в исследование за 2011г., показывает, что подгруппа госкомпаний демонстрирует результаты выше средних:

1. В компоненте «Обеспечение прав акционеров» уровень развития практики корпоративного управления в двух подгруппах отличается на 16 п.п. в пользу госкомпаний.

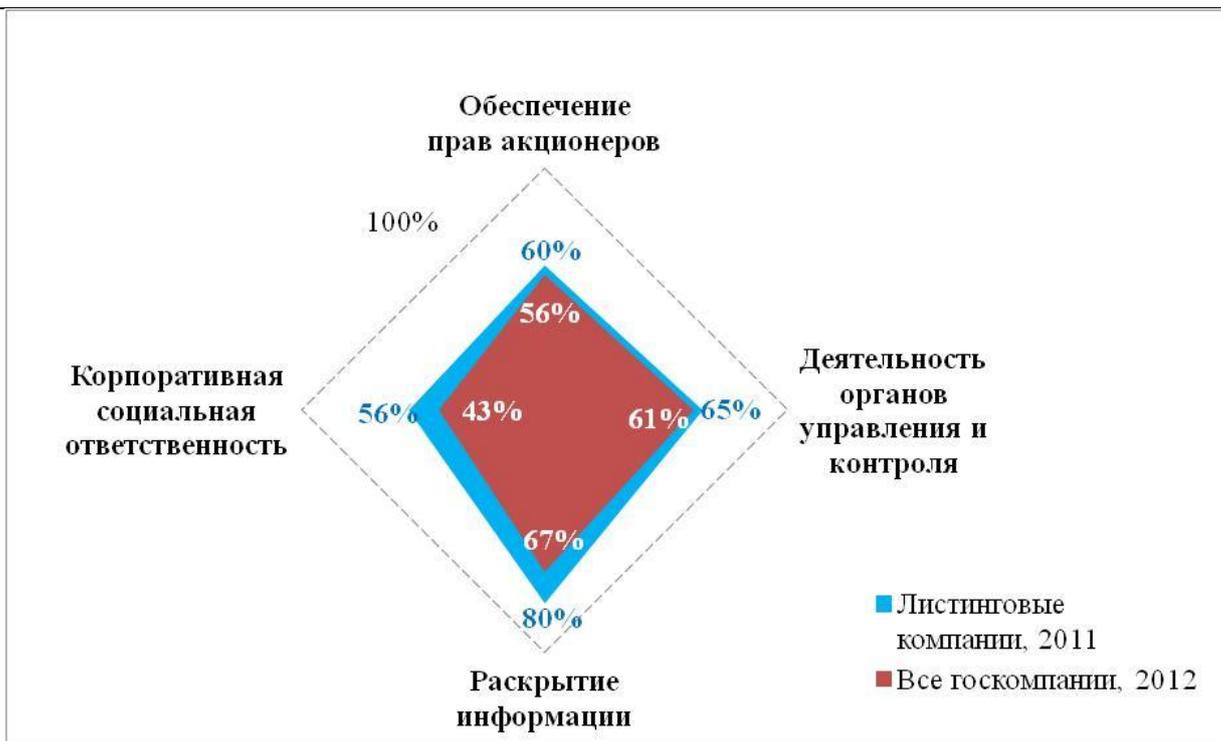
2. По компоненту «Деятельность органов управления и контроля» показатель подгруппы госкомпаний выше на 8 п.п.
3. В рамках компонента «Раскрытие информации» уровень практики в публичных госкомпаниях выше среднего по листинговым компаниям на 8 п.п.
4. В рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность» публичные госкомпании демонстрируют результат на 22 п.п. выше среднего по листинговым компаниям.

Диаграмма 6. Уровень развития практики корпоративного управления в публичных госкомпаниях (данные за 2012 г.) и компаний, имеющих листинг (данные исследования РИД за 2011 г.)



На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых публичными госкомпаниями (2012 г.) и листинговыми компаниями (2011 г.)

Диаграмма 7. Уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях в целом (данные за 2012 г.) и компаний, имеющих листинг (данные исследования РИД за 2011 г.)



На рисунке указывается доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых всеми госкомпаниями (2012 г.) и листинговыми компаниями (2011 г.)

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

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

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

выше	сопоставим	ниже
<ol style="list-style-type: none"> 1. Независимые директора занимают одну четверть и более мест в составе совета директоров. 2. Исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров. 3. Наличие комитета по кадрам и вознаграждениям в составе совета директоров. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Утверждено Положение о совете директоров. 2. Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще. 3. Наличие практики 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие членов совета директоров в работе советов директоров не более 5 иных акционерных обществ. 2. Возможность привлечения советом директоров внешних консультантов.

<ol style="list-style-type: none"> 4. Регулярность проведения заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям. 5. Исполнительные директора не входят в состав комитета по кадрам и вознаграждениям 6. Наличие в компании коллегиального исполнительного органа. 7. Наличие в компании внутренних документов, регламентирующих деятельность исполнительных органов. 8. Наличие механизмов, снижающих риск возникновения конфликта интересов у членов исполнительных органов компании. 9. Закрепление во внутренних документах зависимости вознаграждений менеджмента от результатов деятельности компании. 10. Наличие в компании кадрового резерва для замещения высших менеджеров. 11. Регулярность проведения заседаний комитета по аудиту. 12. Исполнительные директора не входят в состав комитета по аудиту. 13. Наличие службы внутреннего аудита. 14. Независимость членов ревизионной комиссии. 	<p style="text-align: center;">повышения квалификации членов совета директоров.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Наличие в компании процедуры декларирования членами совета директоров своей аффилированности. 5. Наличие комитета по аудиту в составе совета директоров. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Выплата вознаграждения членам совета директоров. 4. Функциональная подотчётность службы внутреннего аудита совету директоров. 5. Наличие в компании должности корпоративного секретаря.
---	--	--

Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров»

В качестве **наиболее развитых** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров», по которым **75% и более** компаний соблюдают соответствующие рекомендации, выделяются следующие:

1. Широкое распространение имеет практика привлечения в качестве внешнего аудитора фирм, являющихся лидерами на этом рынке и имеющих высокую профессиональную репутацию (80% среди госкомпаний).
2. В 100% госкомпаний в их внутренних документах закреплено требование о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установленный этими компаниями уровень.
3. В 91% госкомпаний отсутствует практика перекрестного владения их акциями.
4. В 92% госкомпаний на основе публично раскрываемой ими информации был подтвержден факт проведения тендера при выборе данными компаниями внешнего аудитора.
5. По итогам 2012 года доля компаний, которые выплатили в срок, не превышающий 60 дней², не менее 90% от суммы объявленных дивидендов, составила 77% среди госкомпаний. Однако стоит отметить, что это значение значительно лучше того, что было годом ранее – 64%.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров, показатели по которым в 2012 году находились на **среднем уровне (от 50 до 75%** компаний соблюдают соответствующие рекомендации):

1. На среднем уровне находится распространенность практики расширения компетенции совета директоров в части предварительного одобрения существенных сделок. В 60% госкомпаний совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму до 25% балансовой стоимости активов. Однако стоит отметить, что если речь идет о расширении компетенции совета директоров в области контроля за сохранностью активов компании, то, как правило, степень этого контроля возрастает. Так, например, совет директоров предварительно одобряет сделки на сумму менее 10% балансовой стоимости активов в 34% компаний, а на сумму от 10 до 25% – в 26% компаний.
2. Утвержденный советом директоров отдельный документ по регулированию использования инсайдерской информации имеется в 63% госкомпаний.
3. В целом по выборке только 54% госкомпаний ежегодно выплачивали дивиденды на протяжении трех последних лет, однако годом ранее этот показатель составлял всего 28%.

К числу аспектов практики корпоративного управления, находящихся на **низком уровне** развития, по которым **менее 50%** компаний соблюдают соответствующие рекомендации, в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров» по итогам 2012 года относятся следующие:

² В соответствии с п.4. ст.42 ФЗ об АО от 26.12.1995 N208-ФЗ в ред. ФЗ от 28.12.2010 N 409-ФЗ срок выплаты дивидендов не должен превышать 60 дней со дня принятия решения об их выплате.

1. Среди госкомпаний, доля тех, которые передают ведение реестра своих акционеров независимому регистратору, составила по итогам 2012 года 46%.
2. Практика обязательного привлечения независимого оценщика в случаях, помимо предусмотренных законодательством, имеет слабое распространение. В целом только в 20% компаний на основе публично раскрываемой информации был подтвержден факт существования данной практики привлечения оценщика. Однако доля таковых в 2011 году составляла всего 14%.
3. Невысокий уровень распространения практики размещения компаниями на своих Интернет-сайтах информации при подготовке к общему собранию акционеров. В 2012 году данный показатель составил 23%.
4. Специальный внутренний документ, регулирующий дивидендную политику, в 2012 году имели только 46% компаний.
5. Очень низкое распространение имеет практика закрепления в документах, регулирующих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО. Только 6% компаний следуют такой практике.
6. Доля компаний, принявших собственный кодекс корпоративного поведения, в 2012 году увеличилась на 7 п.п. и составила 40%.

Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля»

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

1. В 86% госкомпаний в состав совета директоров входит хотя бы один независимый директор.
2. В 94% госкомпаний исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров.
3. Не менее широкое распространение имеет практика утверждения компаниями специального внутреннего документа, регулирующего деятельность совета директоров. Доля компаний, утвердивших Положение о совете директоров, в 2012 году составила 97%.
4. 100% компаний проводят заседания совета директоров чаще одного раза в квартал.
5. Процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности закреплена во внутренних документах 80% компаний.
6. Среди госкомпаний широко распространена практика создания комитетов совета директоров. В 83% компаний в 2012 году существовали комитеты по аудиту, увеличившись по сравнению с 2011 годом на 8 п.п.. Доля компаний, имеющих комитет по кадрам и вознаграждениям, выросла по сравнению с 2011 годом также на 8 п.п. до 86%.
7. Среди госкомпаний доля тех, у кого во внутренних документах закреплена зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности компании, составила по итогам 2012 года 91%.
8. В 86% госкомпаний члены ревизионной комиссии не являются лицами, занимающими должности в органах управления компании, и ее сотрудниками.

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

1. По итогам 2012 года 74% госкомпаний выплачивали вознаграждение членам своих советов директоров, по итогам 2011 года – 53% компаний.
2. На невысоком уровне находится регулярность проведения заседаний комитетов совета директоров по аудиту. В целом доля компаний, в которых заседания этого комитета проводятся три и более раза в год, составляет 52%.
3. Коллегиальный исполнительный орган создан в 57% госкомпаний.
4. Среди госкомпаний в 66% случаев имеется отдельный внутренний документ, регулирующий деятельность исполнительных органов.
5. Процедура декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности закреплена во внутренних документах только в половине (51%) госкомпаний.
6. Доля компаний, в которых создана служба внутреннего аудита, составляет 63%.

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

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

1. Только в 31% госкомпаний в состав совета директоров не входят лица, которые являются членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ.
2. Остается на низком уровне практика повышения квалификации членов совета директоров, а также практика привлечения к их работе внешних консультантов (6% и 34% соответственно).
3. Заседания комитета совета директоров по кадрам и вознаграждениям проводятся три и более раза в год только в 47% госкомпаний.
4. Лишь в 45% госкомпаний комитеты по аудиту состоят только из независимых директоров либо неисполнительных и независимых директоров.
5. Невысока доля компаний, в которых в состав комитета по кадрам и вознаграждениям входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора - 30%.
6. Зависимость вознаграждения высшего менеджмента от долгосрочных результатов деятельности компании закреплена во внутренних документах только 11% госкомпаний.
7. На низком уровне находится распространение практики создания в компании должности корпоративного секретаря. Доля компаний, имеющих у себя такую должность, по итогам 2012 года составила 43%. Однако данный показатель по сравнению с 2011 годом вырос на 10 п.п.

Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Раскрытие информации»

В качестве **наиболее развитых** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Раскрытие информации», по которым **75% и более** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, выделяются следующие:

1. 97% компаний раскрывают свою финансовую отчетность по РСБУ, а также заключение внешнего аудитора, которое должно сопровождать публикуемую отчетность по РСБУ.
2. Госкомпании демонстрируют высокий уровень прозрачности структуры акционерного капитала, раскрывая сведения о своем основном собственнике – государстве (89%).
3. Почти 100%-й уровень раскрытия информации о составе советов директоров и исполнительных органов наблюдается среди рассматриваемых компаний.
4. 94% рассматриваемых в исследовании компаний раскрывают годовые отчеты на своих корпоративных Интернет-сайтах.
5. В целом уровень соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчета в 2012 году составил 78%.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области раскрытия информации, показатели по которым в 2012 году находились на **среднем уровне (от 50 до 75%** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации):

1. Доля компаний, раскрывающих отчетность по МСФО/ОПБУ США составляет 51%.
2. Только 66% госкомпаний раскрывают на корпоративных Интернет-сайтах информацию о стратегии своего развития.
3. Доля информации, раскрываемой на корпоративном Интернет-сайте в среднем от максимально возможного объема среди госкомпаний составила в 2012 году 69%.

К числу аспектов практики корпоративного управления, находящихся на **низком уровне** развития, по которым **менее 50%** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, в рамках компонента «Раскрытие информации» по итогам 2012 года относятся следующие:

1. Низкий уровень раскрытия информации о размере индивидуального вознаграждения, выплачиваемого каждому члену совета директоров и исполнительных органов компании (26% и 14% соответственно).
2. Низкий уровень распространения практики раскрытия протоколов заседаний совета директоров (или выписок из протоколов) путем создания соответствующего раздела на Интернет-сайте компании - 14%.
3. Низкий уровень раскрытия на Интернет-сайтах компаний информации об их практике корпоративного управления – 34%.
4. Только 49% госкомпаний имеют отдельный внутренний документ, регулирующий их информационную политику (положение об информационной политике).

5. Лишь 37% госкомпаний, принявших участие в исследовании, следуют принципу зеркального отображения информации на русскоязычной и англоязычной версиях своего Интернет-сайта.

Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность»

В качестве **наиболее развитых** аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность», по которым **75% и более** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, выделяются следующие:

В ходе исследования не было зафиксировано аспектов практики корпоративного управления, характеризующихся высокой степенью развития.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности, показатели по которым в 2012 году находились на **среднем уровне (от 50 до 75%** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации):

1. Доля компаний, реализующих проекты КСО для сотрудников и членов их семей, в госкомпаниях составляет 71%.
2. В целом только 54% госкомпаний реализуют проекты КСО для населения по месту деятельности.

К числу аспектов практики корпоративного управления, находящихся на **низком уровне** развития, по которым **менее 50%** компаний отдельных подгрупп или в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации, в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность» по итогам 2012 года относятся следующие:

1. Низкий уровень распространения практики реализации компаниями проектов КСО для своих контрагентов: в целом доля таких компаний в 2012 году составляла всего 26%.
2. Доля компаний, которые имеют официальные документы, регламентирующие цели, задачи и принципы корпоративной социальной ответственности, в целом составляет 31%. Однако в то же время данный показатель увеличился по сравнению с 2011 годом на 12 п.п.
3. Доля компаний, утвердивших свод правил корпоративной этики увеличилась с 19% в 2011 году до 34% в 2012 году, однако по-прежнему остается на достаточно низком уровне.

Приложение: статистические данные о развитии корпоративного управления в 2008-2012 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 компании³, её менеджмента и акционеров.

	2012	2011	2010	2009	2008
Компания привлекала независимого регистратора	46%	50%	46%	52%	48%
Выявлена аффилированность регистратора и компании либо компания ведет реестр самостоятельно	54%	50%	54%	48%	52%

Таблица 1.1.2. Проведение тендеров при выборе поставщиков товаров и услуг

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплено требование о проведении тендера при выборе поставщика товаров и услуг, стоимость которых превышает установленный компанией уровень	100%	94%	97%	83%	29%

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.

	2012	2011	2010	2009	2008
Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму от 25 до 50% балансовой стоимости активов	40%	47%	48%	41%	48%
Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму до 25% балансовой стоимости активов, в том числе:	60%	53%	52%	59%	52%
на сумму от 10 до 25% балансовой стоимости активов	26%	22%	29%	35%	24%
на сумму менее 10% балансовой стоимости активов	34%	31%	23%	24%	28%

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

³ В рамках настоящего исследования независимость регистратора от компании означает неучастие этой компании и её дочерних и зависимых обществ в уставном капитале регистратора, неучастие представителей компании в органах управления регистратора, а также неучастие представителей регистратора в органах управления компании.

Таблица 1.1.4. 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 методике настоящего исследования относятся определение условий крупных сделок, определение коэффициента конвертации акций при реорганизации компании, а также отчуждение акций её дочерних и зависимых обществ.

	2012	2011	2010	2009	2008
Привлечение оценщика является обязательным не только в случаях, определенных в ФЗ «Об акционерных обществах» (выкуп акций)	20%	14%	14%	28%	38%
Привлечение оценщика является обязательным только в случаях, определенных в ФЗ «Об акционерных обществах» (выкуп акций)	80%	86%	86%	72%	62%

Таблица 1.1.5. Регулирование использования инсайдерской информации

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Советом директоров компании утверждён отдельный документ, регулирующий использование инсайдерской информации	63%	56%	54%	52%	53%
Ряд положений относительно использования инсайдерской информации закреплён во внутренних документах компании (например, в Положении об информационной политике)	-	-	- *	17%	14%
Использование инсайдерской информации не регламентировано в компании	37%	44%	46%	31%	33%

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

Таблица 1.2.1. Концентрация прав собственности.

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Существует акционер или группа взаимосвязанных акционеров, контролирующих 75 и более процентов акционерного капитала компании	77%	75%	69%	72%	67%

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Компания размещает материалы к общему собранию акционеров	23%	25%	29%	28%	29%

на своем Интернет-сайте					
-------------------------	--	--	--	--	--

Таблица 1.2.3 Перекрестное владение акциями компании.

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Отсутствует практика перекрестного владения акциями компании	91%	92%	91%	97%	90%

Таблица 1.2.4А. Качество внешнего аудитора.

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Привлечение аудитора из «большой четверки» или других ведущих аудиторов	80%	81%	74%	76%	86%

Таблица 1.2.4Б. Проведение тендера при выборе внешнего аудитора.

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Компания проводит тендер при выборе внешнего аудитора	92%	97%	100%	97%	76%

Таблица 1.3.1.А Утверждение дивидендной политики.

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Утверждён отдельный внутренний документ, регулирующий дивидендную политику компании	46%	44%	37%	41%	43%

Таблица 1.3.1.Б Гарантии прав на получение дивидендов.

	2012	2011	2010	2009	2008
Наличие во внутренних документах, отражающих дивидендную политику, требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО	6%	3%	0%*	19%	19%

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

Таблица 1.3.2. Выплата дивидендов по обыкновенным акциям.

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Компания устанавливала срок для выплаты дивидендов по обыкновенным акциям в 60 дней и исполняла свои обязательства в указанный срок в объеме не менее 90% от суммы объявленных дивидендов	77%	64%	46%	31%	48%
Компания не выполняет хотя бы одно из указанных выше условий	23%	36%	54%	69%	52%

Таблица 1.3.3. История дивидендных выплат.

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Компания объявляет и успешно осуществляет выплаты дивидендов на протяжении трех лет, предшествующих настоящему исследованию	54%	28%	32%	34%	81%
Компания периодически объявляла и осуществляла выплату дивидендов на протяжении трех лет, предшествующих настоящему исследованию	32%	53%	57%	66%	19%
Компания на протяжении трех лет, предшествующих настоящему исследованию, не осуществляла выплату дивидендов	14%	19%	11%	0%	0%

Таблица 1.4. Утверждение кодекса корпоративного поведения.

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В компании утверждён кодекс корпоративного поведения (управления)	40%	33%	37%	45%	48%

Деятельность органов управления и контроля

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

Независимые директора. Для обеспечения должной сбалансированности совета директоров компании в его состав должно входить достаточное количество независимых директоров, обладающих возможностью выносить объективные и независимые суждения при принятии решений и действовать в интересах компании в целом и всех её акционеров. В соответствии с рекомендациями российского Кодекса корпоративного поведения независимые директора должны составлять не менее одной четверти состава совета директоров⁴.

	2012	2011	2010	2009	2008
В состав совета директоров входит хотя бы один независимый директор, в том числе:	86%	83%	69%	83%	76%
Независимые директора составляют одну четверть состава совета директоров и более	49%	44%	29%	45%	24%
Независимые директора составляют менее одной четверти состава совета директоров	37%	39%	40%	38%	52%
В составе совета директоров нет независимых директоров	14%	17%	31%	17%	24%

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

Исполнительные директора. В соответствии с передовой практикой корпоративного управления представительство менеджмента компании в совете директоров не должно быть чрезмерным, способным оказать негативное воздействие на сбалансированность состава этого органа управления с позиции возможностей осуществлять эффективный контроль деятельности менеджмента со стороны акционеров⁵.

	2012	2011	2010	2009	2008
Одну четверть состава совета директоров и более составляют исполнительные директора	6%	3%	3%	4%	5%

Таблица 2.1.2. Наличие положения о совете директоров.

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Положение о совете директоров утверждено	97%	94%	91%	86%	76%

⁴ 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.

⁵ 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.

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.

	2012	2011	2010	2009	2008
Заседания проходят чаще, чем один раз в квартал, в том числе:	100%	100%	100%	100%	95%
Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще	83%	89%	69%	76%	57%
Заседания проходят реже, чем один раз в шесть недель, но чаще, чем один раз в квартал	17%	11%	31%	24%	38%
Заседания проходят раз в квартал и реже	0%	0%	0%	0%	5%

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В состав совета директоров включены лица, являющиеся членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ	69%	72%	63%	38%	38%

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В компании существует практика регулярного повышения квалификации членов совета директоров	6%	3%	3%	7%	14%
Компания привлекает внешних консультантов для оказания услуг совету директоров, в том числе:	34%	28%	23%	28%	29%
в компании существует постоянный бюджет для этих целей	3%	6%	6%	7%	10%

Таблица 2.1.6 Наличие вознаграждений членов совета директоров

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В компании выплачивается вознаграждение членам совета директоров	74%	53%	51%	55%	48%

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности	80%	67%	52%	55%	38%

Таблица 2.1.8 Наличие комитетов в составе совета директоров

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В составе совета директоров создан комитет по аудиту	83%	75%	63%	72%	57%
В составе совета директоров создан комитет по кадрам и вознаграждениям	86%	78%	71%	69%	48%

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Заседания комитета по кадрам и вознаграждениям проводятся три и более раз в год	47%	43%	44%	32%	50%

Таблица 2.1.9Б. Состав комитета по кадрам и вознаграждениям

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В состав комитета входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора	30%	32%	24%	35%	40%

Таблица 2.2.1. Наличие в компании коллегиального исполнительного органа

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В компании создан коллегиальный исполнительный орган (правление)	57%	58%	63%	76%	81%

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В компании существуют внутренние документы (помимо устава), регламентирующие деятельность исполнительных органов	66%	67%	66%	69%	81%

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена процедура декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности	51%	50%	46%	48%	48%

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности, в т.ч.	91%	92%	63%	38%	38%
от краткосрочных результатов деятельности	80%	78%	54%	-	-
от долгосрочных результатов деятельности	11%	14%	9%	-	-

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

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В компании создан кадровый резерв и программы планирования преемственности для замещения должностей высших менеджеров	23%	22%	23%	24%	19%

Таблица 2.3.1А. Регулярность проведения заседаний комитета по аудиту

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Заседания комитета по аудиту проводятся три и более раз в год	52%	56%	64%	45%	50%

Таблица 2.3.1Б. Состав комитета по аудиту

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В состав комитета входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора	45%	41%	29%	48%	42%

Таблица 2.3.2. Наличие службы внутреннего аудита

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В компании создана служба внутреннего аудита	63%	58%	51%	59%	62%

Таблица 2.3.3. Подотчётность службы внутреннего аудита

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Служба внутреннего аудита подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту (совету директоров, если комитет по аудиту не создан) и административно – генеральному директору	50%	43%	44%	41%	46%
Служба внутреннего аудита подчиняется функционально и административно генеральному директору	50%	57%	56%	59%	54%

Таблица 2.3.4. Независимость членов ревизионной комиссии

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Члены ревизионной комиссии не являются лицами, занимающими должности в органах управления компании, и её сотрудниками	86%	83%	83%	62%	57%

Таблица 2.4. Наличие в компании должности корпоративного секретаря

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В компании создана должность корпоративного секретаря, или его функции осуществляются секретарем совета директоров	43%	33%	14%	17%	19%

Раскрытие информации

Таблица 3.1.1. Раскрытие финансовой отчетности по РСБУ

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

	2012	2010	2009	2008	2007
Бухгалтерский баланс	97%	100%	97%	97%	95%
Отчет о прибылях и убытках	97%	100%	97%	97%	95%
Отчет о движении денежных средств	97%	97%	97%	90%	81%
Аудиторское заключение на представленную отчетность	97%	97%	97%	93%	81%

Таблица 3.1.2. Раскрытие финансовой отчетности по МСФО/ОПБУ США

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

	2012	2010	2009	2008	2007
Бухгалтерский баланс	51%	44%	46%	55%	67%
Отчет о прибылях и убытках	51%	47%	49%	55%	67%
Отчет о движении денежных средств	51%	44%	46%	52%	52%
Аудиторское заключение на представленную отчетность	51%	44%	43%	48%	52%

Таблица 3.2.1 Раскрытие информации о составе акционеров компании

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Информация раскрыта о бенефициарных собственниках, в совокупности владеющих более 75% голосующих акций, при этом компания для раскрытия информации о бенефициарах установила порог, равный 5% или менее акций	89%	89%	83%	79%	76%

Таблица 3.2.2А. Раскрытие информации о составе совета директоров

Раскрытие подробных сведений о каждом члене совета директоров, позволяющих всем заинтересованным лицам оценить его компетентность, независимость и способность эффективно исполнять свои обязанности, а также наличие или отсутствие у него конфликта интересов, предусмотрено российским законодательством и рекомендациями передовой практики корпоративного управления.

	2012	2011	2010	2009	2008
фамилия, имя, отчество	100%	100%	100%	100%	100%
сведения об образовании	37%	33%	37%	62%	81%
все должности, занимаемые таким лицом в эмитенте за последние 5 лет в хронологическом порядке	86%	86%	86%	76%	90%
все должности, занимаемые таким лицом в других организаци-	86%	86%	86%	83%	86%

ях за последние 5 лет в хронологическом порядке					
доли участия такого лица в уставном капитале компании	94%	92%	91%	76%	90%
доли участия такого лица в уставном капитале дочерних и зависимых обществ компании	80%	81%	77%	59%	90%
любые родственные связи с иными лицами, входящими в состав органов управления эмитента и/или органов контроля за финансово-хозяйственной деятельностью эмитента.	89%	86%	80%	62%	86%

Таблица 3.2.2Б. Раскрытие информации о составе исполнительных органов

Раскрытие подробных сведений о каждом члене исполнительных органов, позволяющих всем заинтересованным лицам оценить его компетентность, независимость и способность эффективно исполнять свои обязанности, а также наличие или отсутствие у него конфликта интересов, предусмотрено российским законодательством и рекомендациями передовой практики корпоративного управления.

	2012	2011	2010	2009	2008
фамилия, имя, отчество	100%	100%	100%	100%	100%
сведения об образовании	51%	47%	49%	72%	86%
все должности, занимаемые таким лицом в эмитенте за последние 5 лет в хронологическом порядке	89%	94%	91%	83%	95%
все должности, занимаемые таким лицом в других организациях за последние 5 лет в хронологическом порядке	89%	94%	91%	93%	95%
доли участия такого лица в уставном капитале компании	97%	97%	91%	76%	86%
доли участия такого лица в уставном капитале дочерних и зависимых обществ компании	80%	81%	77%	59%	90%
любые родственные связи с иными лицами, входящими в состав органов управления эмитента и/или органов контроля за финансово-хозяйственной деятельностью эмитента.	89%	89%	80%	62%	81%

Таблица 3.2.3. Раскрытие информации о вознаграждении членов совета директоров

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Информация раскрывается в индивидуальном порядке по каждому члену совета директоров	26%	22%	14%	7%	5%
Информация о вознаграждениях раскрывается частично, либо в совокупности без индивидуализации	60%	75%	80%	83%	71%
Информация о вознаграждениях является закрытой	14%	3%	6%	10%	24%

Таблица 3.2.4. Раскрытие информации о вознаграждении членов исполнительных органов

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Информация раскрывается в индивидуальном порядке по каждому члену исполнительного органа	14%	11%	0%	3%	0%
Информация о вознаграждениях раскрывается частично, либо в совокупности без индивидуализации	66%	72%	83%	62%	67%
Информация о вознаграждениях является закрытой	20%	17%	17%	35%	33%

Таблица 3.2.5. Раскрытие информации о стратегии развития компании

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

	2012	2011	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о стратегии её развития	66%	60%	60%	69%	67%

Таблица 3.2.6. Раскрытие информации о решениях совета директоров компании

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

	2012	2011	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрываются протоколы заседаний совета директоров или выписки из них	14%	11%	14%	17%	20%

Таблица 3.2.7. Раскрытие информации о практике корпоративного управления

Акционеры, инвесторы и иные заинтересованные стороны должны обладать информацией о том, каким образом построена система корпоративного управления компании с целью всесторонней оценки своих инвестиционных рисков, а также того, каким образом учитываются их интересы в деятельности компании. Наиболее удобным способом доведения до них такой информации является Интернет-сайт компании.

	2012	2011	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о практике корпоративного управления	34%	31%	17%	28%	43%

Таблица 3.3.1. Наличие положений о раскрытии информации

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В компании утверждено положение об информационной политике	49%	44%	43%	41%	43%

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Годовой отчёт представлен на Интернет-сайте компании	94%	100%	97%*	100%	100%
Объем соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчёта.	78%	80%	78%	53%	54%

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

Таблица 3.3.3. Качество Интернет-сайта компании

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

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Доля информации, раскрываемая компаниями в среднем от полного объема, предусмотренного указанным выше перечнем	69%	66%	66%	67%	66%

Таблица 3.3.4. Равнодоступность информации для российских и зарубежных инвесторов

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Компания следует принципу зеркального отображения информации на русскоязычной и англоязычной версиях своего Интернет-сайта	37%	33%	43%	38%	48%

Корпоративная социальная ответственность

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

Реализация компаний 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.

	2012	2011	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	71%	58%	71%	69%	62%

Таблица 4.2. Проекты КСО для населения по месту деятельности компании

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	54%	47%	49%	48%	62%

Таблица 4.3. Проекты КСО для контрагентов компании

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

	2012	2011	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	26%	25%	20%	34%	48%

Таблица 4.4. Наличие документа, устанавливающего принципы КСО компании

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В компании утверждён подобный документ о корпоративной социальной ответственности	31%	19%	20%*	24%	29%
Наличие политики КСО в отношении персонала	40%	25%	23%	-	
Наличие политики КСО в отношении клиентов и контрагентов	17%	11%	9%		
Наличие политики КСО в отношении местных сообществ	14%	6%	3%		
Наличие политики КСО в отношении благотворительной и спонсорской деятельности	14%	6%	6%		
Наличие экологической политики	26%	19%	20%		

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

Таблица 4.5. Наличие в компании свода правил корпоративной этики

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

	2012	2011	2010	2009	2008
В компании утверждён подобный документ о правилах корпоративной этики	34%	19%	20%	21%	24%