



**ИССЛЕДОВАНИЕ
ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В
ГОСКОМПАНИЯХ:**

сравнительный анализ по итогам 2008 – 2013 гг.



Москва – 2014

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», «Северсталь», «Сетевая компания», «Сургутнефтегаз», «Силовые машины», ТАИФ, «Татнефть», ФК «Уралсиб», «Ростелеком», «Сибур Холдинг».

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 2014 года публичную оценку имеют 15 российских компаний.

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

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

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

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

7 СЛАГАЕМЫХ УСПЕХА В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Направления сотрудничества с РИД

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

Контактная информация:

Россия, 119435, г. Москва, ул. Погодинская, д. 24, стр.1

телефон/факс: (495) 502 9485

ridinfo@rid.ru, www.rid.ru

Содержание

Об исследовании	4
Общая картина: лидерство возможно?	7
Характер происходящих изменений: отсутствие комплексности продолжается?	11
Госкомпании: однородна ли группа?	13
Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров»	16
Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля»	18
Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Раскрытие информации»	21
Анализ аспектов практики корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность»	222
Приложение: статистические данные о развитии корпоративного управления в 2008-2013 гг.	233

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
2014	Исследование практики корпоративного управления в госкомпаниях: сравнительный анализ по итогам 2008 – 2013 гг.
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 настоящего исследования является практика корпоративного управления по итогам 2013 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 или госкорпорацию (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. 33 компании, вошедших в выборку исследования по итогам 2013 года, входили в выборку исследования 2012 года. Две компании, входившие в выборку исследования предыдущего года, были исключены: одна - в связи с приватизацией, другая - в связи с реорганизацией в форме присоединения к другой компании.

В выборке исследования выделена отдельная подгруппа «публичные госкомпании» - 11 компаний, из которых 9 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>	<i>по итогам 2013</i>
Компании с государственным участием	21	29	35	36	35	35

Основные характеристики выборки:

- Всего в выборке 35 компаний с госучастием
- 11 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 (НРКУ®).

В рамках исследования оцениваются следующие компоненты практики

корпоративного управления в 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. 2013 г.), годовые отчёты по итогам 2013 года, финансовая отчетность по РСБУ и/или МСФО за 2013 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 – шесть лет с 2008 по 2013 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., Бекишоев А.А.

Общая картина: лидерство возможно?

По итогам 2013 года уровень развития практики корпоративного управления в госкомпаниях незначительно 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):

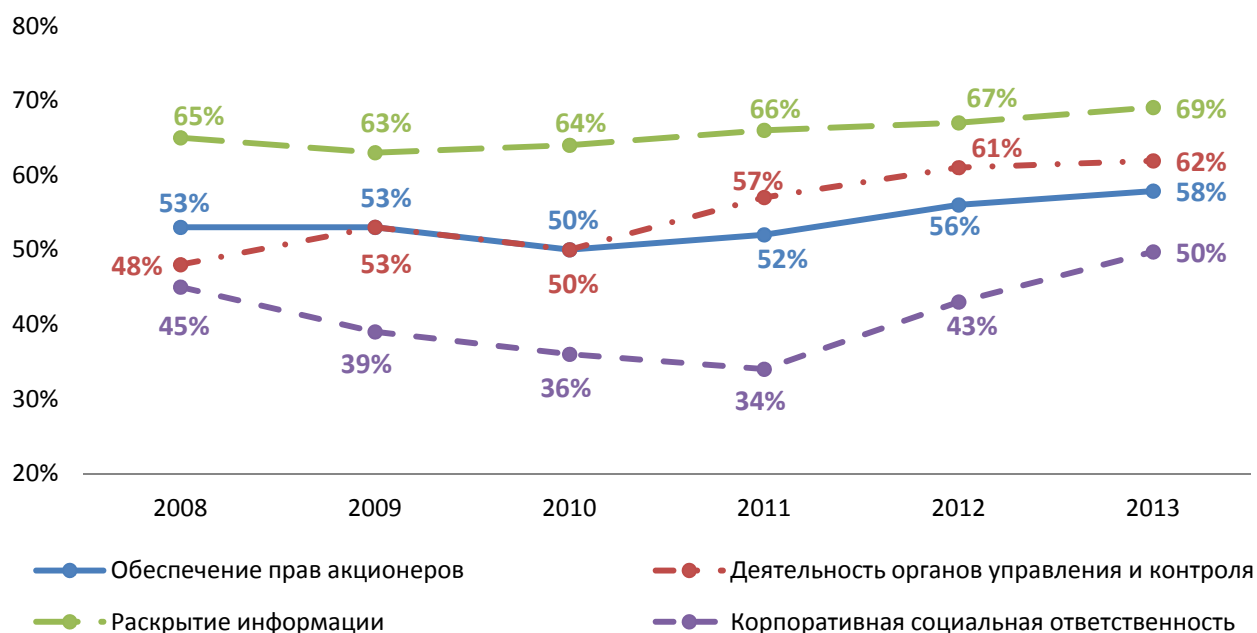
- В области обеспечения прав акционеров уровень развития практики корпоративного управления третий год подряд растет и составил 58%. Прирост за год составил 2 п.п.
- В рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» уровень развития практики корпоративного управления незначительно вы-

рос и составил в 2013 году 62%. Прирост за год составил 1 п.п.

- Компонент «Раскрытие информации» сохранил свой более высокий, по сравнению с другими компонентами, уровень развития. Однако прирост тоже незначительный – 1 п.п. за год. По итогам 2013 года доля соблюдаемых в среднем рекомендаций в области раскрытия информации составила 68%.
- Уровень развития практики по компоненту «Корпоративная социальная ответственность» остается самый низкий, по сравнению с другими компонентами, однако демонстрирует существенный рост в отличие от них и вырос по итогам 2013 года на 7 п.п. Общее значение показателя составило 50%.

Диаграмма 1. Тенденции развития практики корпоративного управления в госкомпаниях в 2008-2013 гг.

Тенденции развития практики корпоративного управления госкомпаний в 2008-2013 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 2013 году продемонстрировали заметное улучшение относительно 2012 года:

	рост 2013/2012	2013	2012
Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму до 25% балансовой стоимости активов	11 п.п.	71%	60%
В компании утверждён кодекс корпоративного поведения (управления)	9 п.п.	49%	40%
Заседания комитета по аудиту проводились три и более раз	9 п.п.	61%	52%
В состав комитета по кадрам и вознаграждениям входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора	21 п.п.	51%	30%
Служба внутреннего аудита подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту (совету директоров, если комитет по аудиту не создан)	11 п.п.	61%	50%
Наличие внутреннего подразделения (должностного лица), отвечающего за выполнение ключевых функций по управлению рисками	11 п.п.	34%	23%
Председателем комитета по аудиту является независимый директор	9 п.п.	49%	40%
В состав комитета по аудиту входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора	12 п.п.	57%	45%
Общество раскрывает информацию о сделках с заинтересованностью на сумму менее 5 % балансовой стоимости активов	11 п.п.	80%	69%
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о практике корпоративного управления	9 п.п.	43%	34%
Наличие политики КСО в отношении благотворительной и спонсорской деятельности	12 п.п.	26%	14%
Годовая финансовая отчетность по МСФО раскрывается на русском языке к годовому общему собранию акционеров	12 п.п.	86%	74%
Наличие в компании свода правил корпоративной этики	15 п.п.	49%	34%

В таблице указываются доли госкомпаний, внедривших в свою деятельность перечисленные аспекты практики корпоративного управления в 2013 и 2012 гг., а также рост этих долей в 2013 г. относительно 2012 г.

По 8 анализируемым аспектам корпоративного управления отмечено снижение. Наиболее существенное снижение показателей произошло в аспекте раскрытия индивидуального вознаграждения членов исполнительных органов управления (11 п.п.).

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 сле-

дующих 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, 2013 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 2013 году по сравнению с 2012 годом наблюдалось смещение от среднего диапазона к значениям ниже и выше среднего уровня соблюдения рекомендаций передовой практики. Доля компаний, соблюдающих менее 40% рекомендаций, увеличилась на 6 п.п. до 23%, соблюдающих от 41 до 70% рекомендаций – снизилась на 18 п.п., а соблюдающих более 71% рекомендаций – увеличилась на 12 п.п. до 32%.

В рамках компонента «Деятельность органов управления и контроля» больших изменений не наблюдается, за исключением нескольких компаний, повысивших свой уровень соблюдения рекомендаций. Доля компаний, соблюдающих более 51% рекомендаций, не изменилась по сравнению с предыдущим годом и составила 60%. Увеличилась доля тех компаний, которые соблюдают от 71 до 90% рекомендаций: если в 2012 году она составляла 23%, то в 2013 году – 29%. Это увеличение произошло за счёт сокращения в диапазоне от 61 до 70% рекомендаций. Также произошло перераспределение компаний в диапазонах ниже середины - доля тех компаний, которые следуют менее 20%, уменьшилась на 3 п.п., но в то же время увеличилась доля компаний, соблюдающих от 21% до 30% рекомендаций.

В компоненте «Раскрытие информации» впервые все компании преодолели 30%-ный уровень. Распределение компаний смещено в сторону более высокой степени соблюдения рекомендаций: 91% компаний соблюдают в 2013 году более половины рекомендаций, в то время как годом ранее их было лишь 83%. Доля компаний, соблюдающих более 80% рекомендаций, выросла на 9 п.п.

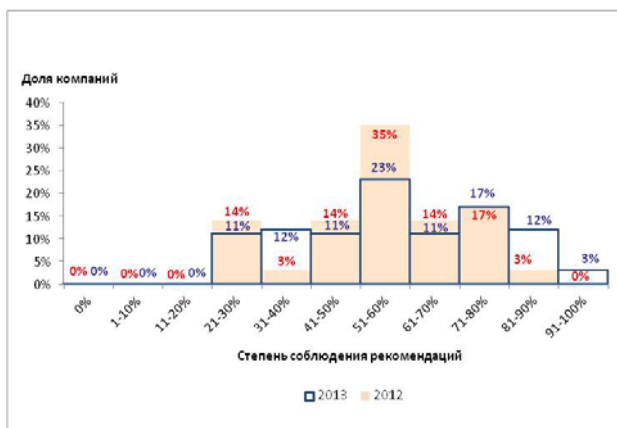
Наименее равномерное распределение компаний по степени соблюдения рекомендаций наблюдается в рамках компонента «Корпоративная социальная ответст-

венность», где 40% компаний имеют низкую степень соблюдения рекомендаций (менее 20%), 26% – среднюю степень соблюдения (от 31 до 60%) и 34% – высокую степень соблюдения (более 71%). На 3 п.п. снизилось число компаний, которые вообще не занимались социальными проектами. И на другом полюсе - на 6 п.п. увеличилось число компаний, выполняющих все рекомендации в данной области. В средних диапазонах сильно выросла доля тех компаний, которые соблюдают более 50% рекомендаций.

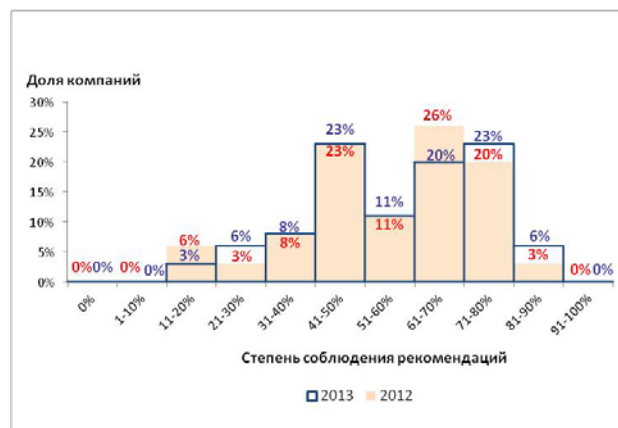
Распределение компаний по степени соблюдения рекомендаций передовой практики корпоративного управления в рамках различных компонентов в 2012-2013 гг.

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»



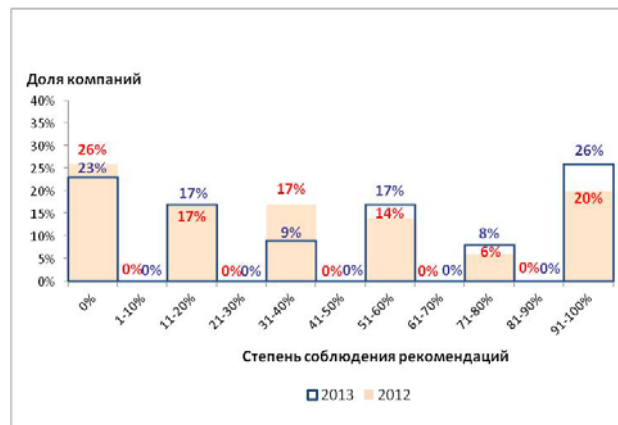
Гистограмма 2 Компонент «Деятельность органов управления и контроля»



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 2013 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 (51% в случае комитета по кадрам и вознаграждениям и 57% в случае комитета по аудиту).

При относительно высоком уровне раскрытия информации на сайте (71%), 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 2013 году составила 31% (23% в 2012 г.). Более того, лишь 29% компаний раскрывают на своём сайте решения общих собраний акционеров в специальном разделе.

В госкомпаниях широко распространена практика создания комитетов при Совете директоров – свыше 80% компаний в 2013 г. создали комитеты по аудиту и комитеты по кадрам и вознаграждениям. При этом лишь половина из этих комитетов регулярно проводили заседания – 54% комитетов по кадрам и вознаграждениям и 61% комитетов по аудиту.

При высокой регулярности проведения заседаний советов директоров (в 91% 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 2013 году составляла 17%.

Госкомпании демонстрируют более высокую относительно других подгрупп компаний дисциплину выплаты дивидендов, однако только 51% из них имеют специальный внутренний документ, регулирующий их дивидендную политику. Кроме того, только 14% 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 57% 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 2013 году доля компаний, раскрывающих информацию об индивидуальном вознаграждении членов советов директоров, составила 23% (26% в 2012 году). Информацию об индивидуальном вознаграждении членов исполнительных органов в 2013 году раскрыли только 3% 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 (77%), а не от долгосрочных (14%).

Анализ динамики изменения практики корпоративного управления в госкомпаниях за последние 5 лет (2008 – 2013 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.

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.

Кроме того, 21 марта 2014 г. Советом директоров Банка России утвержден Кодекс корпоративного управления, внедрение которого в практику работы компаний с госучастием было поддержано Правительством Российской Федерации и Росимуществом. 13 крупнейшим российским госкомпаниям (все эти компании входят в выборку настоящего исследования) было поручено разработать «дорожную карту» по внедрению положений Кодекса корпоративного управления в деятельность компании.

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. 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 2013 году отличается на 32 п.п. Публичные госкомпании достигли высокого уровня – 80%, в то время как непубличные выполняют менее 50% (48%) рекомендаций передовой практики.
2. По компоненту «Деятельность органов управления и контроля» наблюдается наименьший разрыв – 18 п.п. Доля рекомендаций практики корпоративного управления в рамках этого компонента, в среднем соблюдаемых публичными госкомпаниями, составила 74%, а непубличными госкомпаниями – 56%.
3. В рамках компонента «Раскрытие информации» отставание непубличных госкомпаний от публичных госкомпаний составило 27 п.п. в 2013 году.
4. Отставание непубличных госкомпаний от публичных госкомпаний особенно заметно по уровню развития корпоративного управления в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность». В 2013 году разрыв по этому компоненту составил 57 п.п.

Диаграмма 4. Уровень развития практики корпоративного управления в публичных и непубличных госкомпаниях, 2013 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

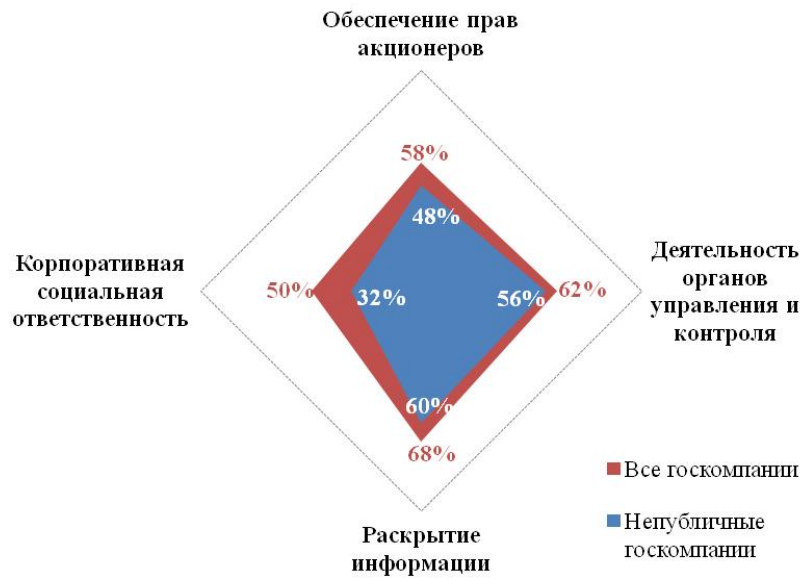
	2011	2012	2013
Обеспечение прав акционеров	25	27	33
Деятельность органов управления и контроля	21	17	18
Раскрытие информации	28	29	27
Корпоративная социальная ответственность	48	48	57

В таблице указывается разница в процентных пунктах между долями рекомендаций практики корпоративного управления в рамках каждого компонента, в среднем соблюдаемых госкомпаниями, имеющими листинг, и непубличными 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 2013 году увеличилось относительно предыдущего года на 3 п.п. и составило 10 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 увеличилось на 1 п.п. и составило 6 п.п.
3. В рамках компонента «Раскрытие информации» разрыв между общей выборкой госкомпаний и непубличными госкомпаниями в 2013 году сохранился - 8 п.п.
4. Наибольшее отставание непубличных госкомпаний от общей выборки госкомпаний сохраняется в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность»: по итогам 2013 оно составило 18 п.п. (в 2012 г. было 13 п.п.)

Диаграмма 5. Уровень развития практики корпоративного управления в непубличных госкомпаниях и в целом по выборке, 2013 г.



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

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. 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.
2. В 94% госкомпаний на основе публично раскрываемой ими информации был подтвержден факт проведения тендера при выборе данными компаниями внешнего аудитора. Стоит отметить, что 54% госкомпаний провели конкурсный отбор аудитора для аудита финансовой отчетности по МСФО.
3. В 86% госкомпаний отсутствует практика перекрестного владения их акциями.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области обеспечения прав акционеров, показатели по которым в 2013 году находились на **среднем уровне (от 50 до 75%** компаний соблюдают соответствующие рекомендации):

1. 74% госкомпаний привлекали в качестве аудитора компанию из топ-20 рэнкинга аудиторских фирм по итогам 2013 года, составляемого рейтинговым агентством «Эксперт РА». Данная практика сократилась практика в 2013 г. на 6 п.п.
2. На среднем уровне находится распространенность практики расширения компетенции совета директоров в части предварительного одобрения существенных сделок. В 71% госкомпаний совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму до 25% балансовой стоимости активов. По сравнению с 2012 г. значение показателя выросло на 11 п.п.
3. Утвержденный советом директоров отдельный документ по регулированию использования инсайдерской информации имеется в 69% госкомпаний. С момента принятия Федерального закона от 27.07.2010 № 224-ФЗ "О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" данная практика поступательно развивается – за 4 года рост составил 15 п.п.
4. По итогам 2013 года доля компаний, которые выплатили в срок, не превышающий 60 дней², не менее 90% от суммы объявленных дивидендов, составила 69% среди госкомпаний. Значение этого показателя снизилось на 5 п.п. в силу уменьшения числа госкомпаний, объявлявших о выплате годовых дивидендов.
5. 54% госкомпаний ежегодно выплачивали дивиденды на протяжении трех последних лет.
6. В 2013 году внутренний документ, регулирующий дивидендную политику, имели 51% госкомпаний. Годовой прирост равняется 5 п.п.

К числу аспектов практики корпоративного управления, находящихся на **низком уровне** развития, по которым **менее 50%** компаний соблюдают соответствующие рекомендации,

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.

в рамках компонента «Обеспечение прав акционеров» по итогам 2013 года относятся следующие:

1. Доля компаний, принявших собственный кодекс корпоративного поведения, в 2013 году увеличилась на 9 п.п. и составила 49%.
2. Доля госкомпаний, передавших ведение реестра акционеров независимому регистратору, не изменилась и составила по итогам 2013 года 46%.
3. Невысокий уровень распространения практики размещения компаниями на своих Интернет-сайтах информации при подготовке к общему собранию акционеров. В 2013 году данный показатель составил 31%, увеличившись за год на 8 п.п.
4. Практика обязательного привлечения независимого оценщика в случаях, помимо предусмотренных законодательством, имеет слабое распространение. Только в 23% компаний на основе публично раскрываемой информации был подтвержден факт существования данной практики привлечения оценщика.
5. 31% госкомпаний во внутренних документах установили минимальную долю чистой прибыли, направляемую на выплату дивидендов.
6. Доля госкомпаний, которые периодически осуществляют ротацию партнёров аудиторской компании, ответственных за аудит отчётности по МСФО, выросла на 4 п.п. и составила 26%.
7. Очень низкое распространение имеет практика закрепления в дивидендной политике требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО. Несмотря на рост показателя по сравнению с 2012 г. на 8 п.п., только 14% компаний следуют такой практике.

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. Все госкомпании, представленные в исследовании, имеют внутренний документ, регулирующий деятельность совета директоров, - Положение о совете директоров. Однако 11% компаний не опубликовали этот документ.
2. 94% советов директоров провели 9 или более заседаний в 2013 году. По сравнению с 2012 г. значение показателя выросло на 11 п.п.
3. В 94% госкомпаний исполнительные директора составляют менее одной четверти состава совета директоров. Чаще всего в советы директоров входят генеральные директора.
4. В 92% госкомпаний в состав совета директоров входит хотя бы один независимый директор. Таким образом, доля таких компаний по сравнению с 2012 г. выросла на 6 п.п.
5. Среди госкомпаний доля тех, у кого во внутренних документах закреплена зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности компании, составила по итогам 2013 года 91%.
6. В 86% госкомпаний члены ревизионной комиссии не являются сотрудниками компании.
7. Среди госкомпаний широко распространена практика создания комитетов совета директоров. В 80% компаний в 2013 году существовали комитеты по аудиту. Доля компаний, имеющих комитет по кадрам и вознаграждениям, составила 83%. 77% госкомпаний дополнительно создали иные комитеты совета директоров.
8. Процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности закреплена во внутренних документах 80% госкомпаний.
9. 79% компаний составляют план заседаний совета директоров.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области деятельности органов управления и контроля, показатели по которым в 2013 году находились на **среднем уровне (от 50 до 75%** компаний соблюдают соответствующие рекомендации):

1. По итогам 2013 года 74% госкомпаний выплачивали вознаграждение членам своих советов директоров. При этом в 43% госкомпаний размер вознаграждения членов Совета директоров зависит от результатов деятельности компаний.
2. В 63% госкомпаний случаев имеется отдельный внутренний документ, регулирующий деятельность исполнительных органов.
3. Доля компаний, в которых создана служба внутреннего аудита, составляет 64%.
4. В 50% компаний, создавших службу внутреннего аудита, данное подразделение осуществляет все основные рекомендованные функции.
5. В 61% госкомпаний служба внутреннего аудита подчиняется функционально комитету совета директоров по аудиту (совету директоров, если комитет не создан) и административно – генеральному директору. За период с 2011 по 2013 гг. рост показателя составил 18 п.п.

6. На 9 п.п. увеличилось число регулярно работающих комитетов по аудиту. Доля компаний, в которых заседания этого комитета проводятся три и более раза в год, составляет 61%.
7. В 57% случаев комитет по аудиту состоит только из независимых директоров либо неисполнительных и независимых директоров. По сравнению с 2012 г. значение показателя выросло на 12 п.п. В двух компаниях (7%) с 2012 г. в комитет по аудиту избираются только независимые директора.
8. В 61% госкомпаний, создавших комитет по аудиту, председателем данного комитета избран независимый директор. По сравнению с 2012 г. значение показателя выросло на 13 п.п.
9. Коллегиальный исполнительный орган создан в 57% госкомпаний.
10. Процедура декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности закреплена во внутренних документах в 57% госкомпаний, что на 6 п.п. больше, чем в 2012 г.
11. 54% госкомпаний, в которых создан комитет по кадрам и вознаграждениям, заседания комитета проводились три и более раза в 2013 г.
12. Доля комитетов по кадрам и вознаграждениям, в состав которых входят только независимые либо неисполнительные и независимые директора, возросла на 21 п.п. до уровня 51%. Однако лишь в одной госкомпании комитет полностью состоит из независимых директоров.

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

1. 49% госкомпаний утвердили Положение о внутреннем контроле.
2. Несмотря на рост числа госкомпаний, привлекающих независимых директоров, доля госкомпаний, в которых независимые директора составляют более 1/4 состава совета директоров, не изменилась и составила 49%.
3. Комитет по кадрам и вознаграждениям и комитет по аудиту выполняют рекомендованные передовой практикой функции в 48% компаний, создавших такие комитеты.
4. В 2013 г. на 5 п.п. уменьшилась доля компаний, в которых комитет по кадрам и вознаграждениям возглавляет независимый директор. 35% госкомпаний в 2013 г. выполняли эту рекомендацию.
5. Доля компаний, имеющих у себя должность корпоративного секретаря, по итогам 2013 года составила 46%. За период с 2010 по 2013 гг. отмечается рост показателя на 32 п.п.
6. 43% госкомпаний проводят регулярные очные заседания совета директоров (не менее 1/4 заседаний в году).
7. Остается на низком уровне практика повышения квалификации членов совета директоров, а также практика привлечения к их работе внешних консультантов (6% и 35% соответственно).
8. Практика страхования ответственности членов совета директоров становится всё более распространённой и в 2013 г. применялась в 37% госкомпаний.
9. Подразделение по управлению рисками создано и выполняет основные рекомендованные функции в 34% госкомпаний – по сравнению с 2012 г. отмечен рост на 9 п.п.

10. 29% госкомпаний имеют хорошо разработанную нормативно-методологическую базу риск-менеджмента.
11. Только в 29% госкомпаний в состав совета директоров не входят лица, которые являются членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ.
12. 26% госкомпаний имеют кадровый резерв на занятие высших руководящих должностей.
13. Зависимость вознаграждения высшего менеджмента от долгосрочных результатов деятельности компании в 2013 г. была закреплена только в 14% госкомпаний.
14. Совет директоров или комитет по аудиту в 26% госкомпаний провёл оценку системы внутреннего контроля. Между тем, в 40% госкомпаний оценка системы внутреннего контроля не только не проводилась, но и не предусмотрена внутренними документами.
15. По итогам 2013 г. оценку работы совета директоров провели 11% госкомпаний.

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 соблюдают соответствующие рекомендации, выделяются следующие:

1. 94% компаний раскрывают свою финансовую отчетность по РСБУ вместе с аудиторским заключением.
2. Госкомпании демонстрируют высокий уровень прозрачности структуры акционерного капитала, раскрывая сведения о своих основных собственниках (89%).
3. 94% рассматриваемых в исследовании компаний раскрывают годовые отчеты на своих корпоративных Интернет-сайтах.
4. 89% сайтов госкомпаний содержат раздел о составе органов управления компании. Аналогичное число компаний раскрывают в своей отчетности информацию о профессиональной деятельности членов органов управления госкомпаний.
5. Уровень соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчета в 2013 году составил 83% – на 5 п.п. выше, чем годом ранее.
6. По сравнению с 2012 г. отмечено улучшение раскрытия информации о сделках с заинтересованностью – 80% компаний раскрывают информацию о сделках с заинтересованностью на сумму менее 5 % балансовой стоимости активов.

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области раскрытия информации, показатели по которым в 2013 году находились на **среднем уровне (от 50 до 75% компаний в целом по выборке соблюдают соответствующие рекомендации)**:

1. Доля компаний, раскрывающих отчетность по МСФО/ОПБУ США составляет 57%.
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 2013 году 71%.

К числу аспектов практики корпоративного управления, находящихся на **низком уровне** развития, по которым **менее 50%** компаний соблюдают соответствующие рекомендации, в рамках компонента «Раскрытие информации» по итогам 2013 года относятся следующие:

1. Только 49% госкомпаний имеют отдельный внутренний документ, регулирующий их информационную политику (положение об информационной политике).
2. Низкий уровень раскрытия на Интернет-сайтах компаний информации об их практике корпоративного управления – 43%.
3. Низкий уровень раскрытия информации о размере индивидуального вознаграждения, выплачиваемого каждому члену совета директоров и исполнительных органов компании (23% и 3% соответственно).
4. Низкий уровень распространения практики раскрытия протоколов заседаний совета директоров (или выписок из протоколов) путем создания соответствующего раздела на Интернет-сайте компании – 17%.
5. Лишь 40% госкомпаний, принявших участие в исследовании, публикуют существенную информацию для инвесторов на англоязычной версии своего Интернет-сайта.

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

В рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность» не было зафиксировано аспектов практики корпоративного управления, характеризующихся **высокой степенью** развития (**75% и более** компаний соблюдают соответствующие рекомендации).

В ходе исследования были выделены следующие аспекты практики корпоративного управления в области корпоративной социальной ответственности, показатели по которым в 2013 году находились на **среднем уровне** (от **50 до 75%** компаний соблюдают соответствующие рекомендации):

1. Доля компаний, реализующих проекты КСО для сотрудников и членов их семей, в госкомпаниях составляет 71%.
2. 57% 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 соблюдают соответствующие рекомендации, в рамках компонента «Корпоративная социальная ответственность» по итогам 2013 года относятся следующие:

1. Доля компаний, утвердивших свод правил корпоративной этики, увеличилась до 49%. За период с 2011 по 2013 гг. прирост показателя составил 30 п.п.
2. Доля госкомпаний, которые имеют официальные документы, регламентирующие цели, задачи и принципы корпоративной социальной ответственности, составляет 37%. Данный показатель увеличился по сравнению с 2012 годом на 6 п.п.
3. Низкий уровень распространения практики реализации компаниями проектов КСО для своих контрагентов: несмотря на годовой прирост на 8 п.п., в целом доля таких компаний в 2013 году составляла всего 34%.
4. 31% госкомпаний раскрыли социальный отчёт по итогам 2013 г.

Приложение: статистические данные о развитии корпоративного управления в 2008-2013 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, независимо от компании³, её менеджмента и акционеров.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Компания привлекала независимого регистратора	46%	46%	50%	46%	52%	48%
Выявлена аффилированность регистратора и компании либо компания ведет реестр самостоятельно	54%	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.

	2013	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%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму от 25 до 50% балансовой стоимости активов	29%	40%	47%	48%	41%	48%
Совет директоров принимает решение об одобрении сделок на сумму до 25% балансовой стоимости активов, в том числе:	71%	60%	53%	52%	59%	52%
на сумму от 10 до 25% балансовой стоимости активов	34%	26%	22%	29%	35%	24%
на сумму менее 10% балансовой стоимости активов	37%	34%	31%	23%	24%	28%

* По ряду аспектов (2.1.4, 2.1.5, 2.1.11В, 2.1.13, 2.3.1В, 2.3.8, 2.3.9.) приводятся данные только, начиная с 2010 г., в связи с их включением в методику 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 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Привлечение оценщика является обязательным не только в случаях, определенных в ФЗ «Об акционерных обществах» (выкуп акций)	23%	20%	14%	14%	28%	38%
Привлечение оценщика является обязательным только в случаях, определенных в ФЗ «Об акционерных обществах» (выкуп акций)	77%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Советом директоров компании утверждён отдельный документ, регулирующий использование инсайдерской информации	69%	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	31%	37%	44%	46%	31%	33%

* 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Существует акционер или группа взаимосвязанных акционеров, контролирующих 75 и более процентов акционерного капитала компании	74%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Компания размещает материалы к общему собранию акционеров на своем Интернет-сайте	31%	23%	25%	29%	28%	29%

Таблица 1.2.3. Перекрестное владение акциями компании

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

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Отсутствует практика перекрестного владения акциями компании	86%	89%	92%	91%	97%	90%

Таблица 1.2.4А. Качество внешнего аудитора

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

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

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Привлечение аудитора из «большой четверки» или других ведущих аудиторов	74%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Компания проводит тендер при выборе внешнего аудитора	94%	92%	97%	100%	97%	76%

Таблица 1.2.4В. Практика проведения ротации внешних аудиторов

Продолжительное сотрудничество общества с аудиторской организацией и использование одних и тех же специалистов на аудиторских проверках у одного клиента может создать угрозу «привычности» внешнего аудитора общества. Компаниям рекомендуется проводить ротацию сотрудников аудиторских фирм, работающих с конкретным клиентом, или, в некоторых случаях, самих аудиторских фирм.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Проводится ротация партнёров аудиторской компании, ответственных за аудит отчетности по МСФО (не менее одного раза в пять лет), и/или аудиторских компаний (не менее одного раза в семь лет)	26%	22%	20%	17%	-	-
Проводится ротация партнёров аудиторской компании, ответственных за аудит отчетности по РСБУ (не менее одного раза в пять лет), и/или аудиторских компаний (не менее одного раза в семь лет)	67%	69%	67%	47%	55%	38%
Ротация партнеров аудиторских компаний и/или аудиторских компаний не проводится	7%	9%	13%	36%	45%	62%

Таблица 1.3.1А. 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Утверждён отдельный внутренний документ, регулирующий дивидендную политику компании	51%	46%	44%	37%	41%	43%

Таблица 1.3.1Б. Гарантии прав на получение дивидендов

Наличие в Положении о дивидендной политике или иных внутренних документах порядка определения размера дивидендных выплат и указания на минимальную долю чистой прибыли, направляемой на выплату дивидендов.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Наличие требования устанавливать размер дивидендов исходя из чистой прибыли, определяемой по МСФО	14%	6%	3%	0%*	19%	19%
Наличие определения минимальной доли чистой прибыли акционерного общества, направляемой на выплату дивидендов по привилегированным и обыкновенным акциям	31%	29%	25%	23%	-	-

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

Таблица 1.3.2. Выплата дивидендов по обыкновенным акциям

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

	2013	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	69%	74%	64%	46%	31%	48%
Компания не выполняет хотя бы одно из указанных выше условий	31%	26%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Компания объявляет и успешно осуществляет выплаты дивидендов на протяжении трех лет, предшествующих настоящему исследованию	54%	54%	28%	32%	34%	81%
Компания периодически объявляла и осуществляла выплату дивидендов на протяжении трех лет, предшествующих настоящему исследованию	37%	32%	53%	57%	66%	19%
Компания на протяжении трех лет, предшествующих настоящему исследованию, не осуществляла выплату дивидендов	9%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании утверждён кодекс корпоративного поведения (управления)	49%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В состав совета директоров входит хотя бы один независимый директор, в том числе:	92%	86%	83%	69%	83%	76%
Независимые директора составляют одну четверть состава совета директоров и более	49%	49%	44%	29%	45%	24%
Независимые директора составляют менее одной четверти состава совета директоров	43%	37%	39%	40%	38%	52%
В составе совета директоров нет независимых директоров	8%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Одну четверть состава совета директоров и более составляют исполнительные директора	6%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Положение о совете директоров утверждено	100%	97%	94%	91%	86%	76%

Таблица 2.1.3. Регулярность проведения заседаний совета директоров

Регулярность проведения заседаний совета директоров косвенно может свидетельствовать о существенности его роли в системе корпоративного управления компании.

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 её 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Заседания проходят чаще, чем один раз в квартал, в том числе:	100%	100%	100%	100%	100%	95%
Заседания совета директоров проходят один раз в шесть недель и чаще	91%	83%	89%	69%	76%	57%
Заседания проходят реже, чем один раз в шесть недель, но чаще, чем один раз в квартал	9%	17%	11%	31%	24%	38%
Заседания проходят раз в квартал и реже	0%	0%	0%	0%	0%	5%

Таблица 2.1.4. Форма проведения заседаний совета директоров

Наилучшей формой проведения заседания совета директоров считается очная форма, которая дает возможность всестороннего обсуждения вопросов повестки дня членами совета директоров. Вместе с тем, учитывая необходимость оперативного решения вопросов, относящихся к компетенции совета директоров, в компании должна предусматриваться возможность проведения заседаний совета директоров и в заочной форме.

	2013	2012	2011	2010
25% и более заседаний совета директоров проводятся в очной форме	43%	40%	36%	20%

Таблица 2.1.5. Наличие плана заседаний совета директоров

Для обеспечения оптимального процесса принятия решений и соответствующего повышения эффективности работы совета директоров его заседания должны проводиться регулярно в соответствии с утвержденным планом, содержащим перечень вопросов, которые будут рассматриваться на соответствующих заседаниях.

	2013	2012	2011	2010
Советом директоров утвержден календарный план заседаний с примерным перечнем вопросов для обсуждения	79%	77%	69%	60%

Таблица 2.1.6. 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В состав совета директоров включены лица, являющиеся членами советов директоров более пяти иных акционерных обществ	71%	69%	72%	63%	38%	38%

Таблица 2.1.7. 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании существует практика регулярного повышения квалификации членов совета директоров	6%	6%	3%	3%	7%	14%
Компания привлекает внешних консультантов для оказания услуг совету директоров, в том числе:	35%	34%	28%	23%	28%	29%
в компании существует постоянный бюджет для этих целей	6%	3%	6%	6%	7%	10%

Таблица 2.1.8. 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании выплачивается вознаграждение членам совета директоров	74%	74%	53%	51%	55%	48%
Размер вознаграждения членов совета директоров зависит от результатов деятельности общества	43%	34%	22%	20%	21%	19%

Таблица 2.1.9. 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена процедура декларирования членами совета директоров своей аффилированности	80%	80%	67%	52%	55%	38%

Таблица 2.1.10. 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В составе совета директоров создан комитет по аудиту	80%	83%	75%	63%	72%	57%
В составе совета директоров создан комитет по кадрам и вознаграждениям	83%	86%	78%	71%	69%	48%
В компании созданы иные ключевые комитеты совета директоров, в том числе комитет по стратегическому планированию и/или комитет по корпоративному управлению	77%	83%	72%	63%	69%	57%

Таблица 2.1.11А. Регулярность проведения заседаний комитета по кадрам и вознаграждениям⁶

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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Заседания комитета по кадрам и вознаграждениям проводятся три и более раз в год	54%	47%	43%	44%	32%	50%

⁶ В критериях, касающихся работы комитета по кадрам и вознаграждениям, учитывались только те компании, в которых данный комитет создан.

Таблица 2.1.11Б. Состав комитета по кадрам и вознаграждениям⁷

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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В состав комитета входят только независимые директора	3%	7%	0%	0%	5%	0%
В состав комитета входят неисполнительные и независимые директора	48%	23%	32%	24%	30%	40%

Таблица 2.1.11В. Председатель комитета по кадрам и вознаграждениям⁷

Комитет по кадрам и вознаграждениям должен возглавляться независимым директором.

	2013	2012	2011	2010
Комитет возглавляет независимый директор	35%	40%	29%	40%
Комитет возглавляет неисполнительный директор	62%	60%	68%	60%
Комитет возглавляет исполнительный директор или консультант с правом голоса	3%	0%	3%	0%

Таблица 2.1.11Г. Функции комитета по кадрам и вознаграждениям⁷

Комитет совета директоров по кадрам и вознаграждениям создается для предварительного рассмотрения вопросов компетенции совета директоров, связанных с осуществлением советом директоров контроля за деятельностью исполнительных органов общества и формированием системы мотивации, а также для подготовки совету директоров соответствующих рекомендаций.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
За комитетом закреплен вышеуказанный набор функций.	48%	43%	32%	36%	40%	40%

Таблица 2.1.12. Наличие в компании практики страхования ответственности членов совета директоров

Эффективным средством снижения рисков и повышения активности участия директоров в работе совета директоров является страхование ответственности директоров.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании существует практика страхования ответственности членов совета директоров	37%	32%	25%	23%	10%	5%

Таблица 2.1.13. Оценка советом директоров своей работы

Одним из основных механизмов повышения эффективности работы совета директоров компании является разработка и внедрение системы оценки его работы как органа управления компанией и индивидуальной работы его членов. Оценка может проводиться самой компанией (комитетом совета директоров по кадрам и вознаграждениям), либо для этой цели могут быть привлечены внешние независимые консультанты.

	2013	2012	2011	2010
Компания самостоятельно проводит ежегодную оценку работы или привлекает независимую организацию для проведения оценки работы Совета директоров и индивидуальной работы членов совета директоров	11%	9%	8%	3%

⁷ В критериях, касающихся работы комитета по кадрам и вознаграждениям, учитывались только те компании, в которых данный комитет создан.

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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании создан коллегиальный исполнительный орган (правление)	57%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании существуют внутренние документы (помимо устава), регламентирующие деятельность исполнительных органов	63%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена процедура декларирования членами исполнительных органов своей аффилированности	57%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Во внутренних документах компании закреплена зависимость вознаграждения высшего менеджмента от результатов деятельности, в т.ч.	91%	91%	92%	63%	38%	38%
от краткосрочных результатов деятельности	77%	80%	78%	54%	-	-
от долгосрочных результатов деятельности	14%	11%	14%	9%	-	-

* 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании создан кадровый резерв и программы планирования преемственности для замещения должностей высших менеджеров	26%	23%	22%	23%	24%	19%

Таблица 2.2.6. Процедура назначения генерального директора

Ключевой компетенцией совета директоров как органа управления, представляющего интересы акционеров, является осуществление контроля за деятельностью менеджмента компании. Эффективность этого контроля зависит от наличия у совета директоров возможности назначать и досрочно прекращать полномочия ключевых менеджеров (членов исполнительных органов) компании.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Генеральный директор назначается советом директоров	40%	37%	39%	37%	52%	57%

Таблица 2.3.1А. Регулярность проведения заседаний комитета по аудиту⁸

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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Заседания комитета по аудиту проводятся три и более раз в год	61%	52%	56%	64%	45%	50%

Таблица 2.3.1Б. Состав комитета по аудиту⁸

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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В состав комитета входят только независимые директора	7%	7%	0%	4%	5%	0%
В состав комитета входят неисполнительные и независимые директора	50%	38%	41%	25%	43%	42%

Таблица 2.3.1В. Председатель комитета по аудиту⁹

Комитет по аудиту должен возглавляться независимым директором.

	2013	2012	2011	2010
Комитет возглавляет независимый директор	61%	48%	56%	59%
Комитет возглавляет неисполнительный директор	39%	43%	33%	31%

Таблица 2.3.1Г. Функции комитета по аудиту⁹

Комитет совета директоров по аудиту создается для предварительного рассмотрения вопросов компетенции совета директоров, связанных с осуществлением советом директоров контроля за финансово-хозяйственной деятельностью общества, обеспечением достоверности отчетности о деятельности общества, взаимодействием компании и ее внешнего аудитора, оценкой эффективности системы внутреннего контроля и системы управления рисками и других вопросов.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
За комитетом закреплен вышеуказанный набор функций.	48%	45%	41%	42%	35%	42%

⁸ В критериях, касающихся работы комитета по аудиту, учитывались только те компании, в которых данный комитет создан

⁹ Учитывались только те компании, в которых данный комитет создан

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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании создана служба внутреннего аудита	63%	63%	58%	51%	59%	62%

Таблица 2.3.3. Функции службы внутреннего аудита¹⁰

К основным задачам службы внутреннего аудита относятся оценка эффективности и содействие в развитии системы управления рисками и системы внутреннего контроля с целью содействия в достижении стратегических и операционных целей общества, а также целей достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности и соблюдения применимого законодательства.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Служба внутреннего аудита осуществляет основные функции	50%	45%	38%	39%	41%	43%

Таблица 2.3.4. Подотчетность службы внутреннего аудита¹⁰

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.

	2013	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	64%	50%	43%	44%	41%	46%
Служба внутреннего аудита подчиняется функционально и административно генеральному директору	36%	50%	57%	56%	59%	54%

Таблица 2.3.5. Наличие Положения о внутреннем контроле

Действующая в компании система внутреннего контроля должна регламентироваться внутренним документом, который определяет цели и процедуры внутреннего контроля, структуру системы внутреннего контроля, компетенцию структурных подразделений, относящихся к системе внутреннего контроля, и порядок их взаимодействия.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании существуют документ, утвержденный советом директоров, регламентирующий осуществление внутреннего контроля (например, Положение об осуществлении внутреннего контроля)	49%	46%	33%	26%	17%	14%

Таблица 2.3.6. 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Члены ревизионной комиссии не являются лицами, занимающими должности в органах управления компании, и её сотрудниками	86%	86%	83%	83%	62%	57%

¹⁰ Учитывались только те компании, в которых данное подразделение существует

Таблица 2.3.7. Проведение оценки действующей в компании системы внутреннего контроля

Являясь органом, представляющим интересы акционеров, совет директоров должен обеспечить достаточные гарантии эффективности системы внутреннего контроля и системы управления рисками. Основой такой уверенности совета директоров является проведение им регулярной оценки эффективности действующих в компании системы внутреннего контроля и системы управления рисками.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Компетенция по оценке эффективности системы внутреннего контроля закреплена за совета директоров (либо комитетом по аудиту). Совет директоров (комитет по аудиту) рассматривал или планирует рассмотреть соответствующий вопрос	26%	20%	25%	29%	38%	29%
Соответствующая компетенция не закреплена ни за советом директоров, ни за комитетом по аудиту, и на практике анализ и оценка системы внутреннего контроля не проводятся	40%	34%	42%	37%	-	-

Таблица 2.3.8. Нормативно-методологическая база риск-менеджмента

Внутренние документы в области управления рисками должны формализовать объект управления (политика управления рисками, реестр рисков и карта рисков), содержать подробные правила и регламенты управления рисками (методологии управления рисками), определять ответственность владельцев рисков.

	2013	2012	2011	2010
Внутренними документами регулируются все указанные вопросы	29%	26%	17%	20%

Таблица 2.3.9. Наличие внутреннего подразделения, отвечающего за выполнение ключевых функций по управлению рисками

Внутреннее подразделение (должностное лицо), как минимум, осуществляет оценку рисков, определяет уровень толерантности к риску (риск-аппетит) в обществе, разрабатывает процедуры реагирования и методы управления рисками.

	2013	2012	2011	2010
Созданное внутреннее подразделение осуществляет основные функции по управлению рисками	34%	23%	19%	29%

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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании создана должность корпоративного секретаря, или его функции осуществляются секретарем совета директоров	46%	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	2011	2010	2009	2008	2007
Бухгалтерский баланс	100%	100%	100%	97%	97%	95%
Отчет о прибылях и убытках	100%	100%	100%	97%	97%	95%
Отчет о движении денежных средств	100%	100%	97%	97%	90%	81%
Аудиторское заключение на представленную отчетность	97%	100%	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	2011	2010	2009	2008	2007
Бухгалтерский баланс	57%	51%	44%	46%	55%	67%
Отчет о прибылях и убытках	57%	51%	47%	49%	55%	67%
Отчет о движении денежных средств	57%	51%	44%	46%	52%	52%
Аудиторское заключение на представленную отчетность	57%	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.

	2013	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%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
фамилия, имя, отчество	100%	100%	100%	100%	100%	100%
сведения об образовании	49%	37%	33%	37%	62%	81%
все должности, занимаемые таким лицом в эмитенте за последние 5 лет в хронологическом порядке	83%	86%	86%	86%	76%	90%
все должности, занимаемые таким лицом в других организаци-	83%	86%	86%	86%	83%	86%

ях за последние 5 лет в хронологическом порядке						
доли участия такого лица в уставном капитале компании	94%	94%	92%	91%	76%	90%
доли участия такого лица в уставном капитале дочерних и зависимых обществ компании	86%	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.	91%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
фамилия, имя, отчество	100%	100%	100%	100%	100%	100%
сведения об образовании	60%	51%	47%	49%	72%	86%
все должности, занимаемые таким лицом в эмитенте за последние 5 лет в хронологическом порядке	89%	89%	94%	91%	83%	95%
все должности, занимаемые таким лицом в других организациях за последние 5 лет в хронологическом порядке	89%	89%	94%	91%	93%	95%
доли участия такого лица в уставном капитале компании	97%	97%	97%	91%	76%	86%
доли участия такого лица в уставном капитале дочерних и зависимых обществ компании	89%	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.	94%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Информация раскрывается в индивидуальном порядке по каждому члену совета директоров	23%	26%	22%	14%	7%	5%
Информация о вознаграждениях раскрывается частично, либо в совокупности без индивидуализации	71%	60%	75%	80%	83%	71%
Информация о вознаграждениях является закрытой	6%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Информация раскрывается в индивидуальном порядке по каждому члену исполнительного органа	3%	14%	11%	0%	3%	0%
Информация о вознаграждениях раскрывается частично, либо в совокупности без индивидуализации	83%	66%	72%	83%	62%	67%
Информация о вознаграждениях является закрытой	14%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о стратегии её развития	66%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрываются протоколы заседаний совета директоров или выписки из них	17%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
На Интернет-сайте компании раскрывается информация о практике корпоративного управления	43%	34%	31%	17%	28%	43%

Таблица 3.2.8А. Раскрытие информации о сделках с заинтересованностью

Акционеры, инвесторы и иные заинтересованные стороны должны обладать возможностью оценить масштаб и объём сделок с заинтересованностью и со связанными сторонами, чтобы получить представление о возможном влиянии на финансовое положение компании и его прибыль или убытки существующих отношений со связанными сторонами и заинтересованными лицами, а также операций и незавершенных расчетов, осуществляемых между компанией и связанными с ним сторонами и заинтересованными лицами.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Компания раскрывает информацию о сделках с заинтересованностью на сумму менее 5 % балансовой стоимости активов	80%	69%	67%	60%	93%	86%
Компания раскрывает информацию о сделках с заинтересованностью на сумму 5 и более % балансовой стоимости активов, или в	17%	20%	28%	31%		

публичных источниках информации отмечается, что подобных сделок за отчетный период не проводилось						
Компания в публичных документах не раскрывает информацию о сделках с заинтересованностью, заключенных в течение календарного года	3%	11%	6%	9%	7%	14%

Таблица 3.2.8Б. Содержание информации о сделках с заинтересованностью

Положением о раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг от 30.12.2014 № 454-П установлен порядок раскрытия эмитентами информации о сделках, в совершении которых имеется заинтересованность.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Не раскрывается лицо, заинтересованное в сделке, и основание, по которому оно признано заинтересованным	25%	28%	23%	30%	-	-
Не раскрывается срок исполнения обязательств по сделке, размер сделки	25%	20%	15%	22%	7%	19%
Не раскрывается дата совершения, предмет и иные существенные условия сделки	11%	12%	12%	4%	21%	29%

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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании утверждено положение об информационной политике	49%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Годовой отчёт представлен на Интернет-сайте компании	94%	94%	100%	97%*	100%	100%
Объем соблюдения требований законодательства к содержанию годового отчёта	83%	78%	80%	78%	53%	54%

* 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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Доля информации, раскрываемая компаниями в среднем от полного объема, предусмотренного указанным выше перечнем	71%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Компания следует принципу зеркального отображения информации на русскоязычной и англоязычной версиях своего Интернет-сайта	40%	37%	33%	43%	38%	48%

Корпоративная социальная ответственность

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

Реализация компанией проектов корпоративной социальной ответственности для сотрудников и членов их семей позволяет обеспечить лояльное отношение персонала, снижает текучесть кадров, издержки на привлечение и обучение нового персонала, потери рабочего времени в связи с простоями по болезни (в том числе, по болезни детей), улучшает общую эмоциональную атмосферу в организации, что оказывает положительное влияние на производительность труда.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	71%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	57%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Такие проекты реализованы или находятся в стадии реализации	34%	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.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании утверждён подобный документ о корпоративной социальной ответственности	37%	31%	19%	20%*	24%	29%
Наличие политики КСО в отношении персонала	46%	40%	25%	23%	-	
Наличие политики КСО в отношении клиентов и контрагентов	20%	17%	11%	9%		
Наличие политики КСО в отношении местных сообществ	20%	14%	6%	3%		
Наличие политики КСО в отношении благотворительной и спонсорской деятельности	26%	14%	6%	6%		
Наличие экологической политики	34%	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 этического поведения сотрудников и руководства компании, фактором её устойчивого развития и благоприятного имиджа.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
В компании утверждён подобный документ о правилах корпоративной этики	49%	34%	19%	20%	21%	24%

Таблица 4.6. Наличие социальной отчётности

Важным элементом поддержания репутации компании и информирования заинтересованных сторон о политике компании в области корпоративной социальной ответственности является подготовка компанией социальной отчетности.

	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Компания осуществляет подготовку социальной отчётности	31%	26%	19%	20%	17%	24%