РЕАЛИЗАЦИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ (1)

Павел Филимошин, Андрей Якушин[1]

Четыре года, в том числе два полных годовых корпоративных цикла, прошло с момента опубликования Кодекса корпоративного управления[2] (далее — также Кодекс КУ). За этот период многие российские публичные компании привели свою практику корпоративного управления в соответствие с рекомендациями Кодекса КУ, подготовили и внесли соответствующие изменения в свои уставы и внутренние документы, регулирующие корпоративные отношения.

Банк России начал осуществлять регулярный мониторинг внедрения принципов и ключевых

[1] Филимошин Павел Михайлович, советник директора Департамента корпоративных отношений Банка России; Якушин Андрей Феликсович, начальник Управления развития корпоративных отношений Департамента корпоративных отношений Банка России.

[2] Опубликован письмом Банка России от 10 апреля 2014 года №06–52/2463 «О Кодексе корпоративного управления».

рекомендаций Кодекса КУ с 2016 года, опубликовав в апреле 2017 года первый пилотный обзор практики корпоративного управления в российских публичных обществах, подготовленный на основе данных годовых отчетов публичных обществ за 2015 год (далее—Обзор 2015). Обзор 2015 задал базовую отметку (начальный уровень) для последующего измерения уровня внедрения лучших практик корпоративного управления, сформулированных в Кодексе. На основе данных годовых отчетов публичных обществ за 2016 год Банком России был подготовлен и в декабре 2017 года опубликован второй Обзор практики корпоративного управления в российских публичных обществах (далее—Обзор 2016). (2)

Следует отметить, что при подготовке Обзора 2015 и Обзора 2016 использовались данные годовых отчетов публичных обществ, акции которых включены в первый (высший) котировальный список (котировальный список 1-го уровня) и второй котировальный список (котировальный список 2-го уровня) Московской биржи (далее—КС-1 и КС-2 соответственно). По состоянию на 1 июля 2016 года в котировальные списки Московской биржи были включены акции 84 публичных акционерных обществ, из них акции 52 ПАО—в КС-1, и акции 32 ПАО—в КС-2.

В Российской Федерации, как и во многих зарубежных странах, при внедрении лучших практик корпоративного управления используется принцип «соблюдай или объясняй», согласно которому компания должна либо раскрыть информацию о соблюдении соответствующего принципа или рекомендации, либо объяснить конкретные причины и обстоятельства, послужившие основанием для того, чтобы такой принцип или рекомендацию не внедрять. Подобный мягкий подход, с одной стороны, позволяет компаниям применять только те принципы и лучшие практики, которые соответствуют их потребностям, текущему этапу развития (жизненного цикла), имеющимся возможностям и ресурсам, решаемым задачам, особенностям деятельности и организации бизнеса. С другой стороны, акционеры и инвесторы получают важную информацию

о том, что отклонение от лучших стандартов корпоративного управления действительно имеет под собой веские причины.

В соответствии с требованиями, установленными п. 70.4 Положения Банка России от 30 декабря 2014 года №454-П «О раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг», годовой отчет ПАО, акции которых допущены к организованным торгам, должен включать отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления. При этом законодательство Российской Федерации предоставляет публичным акционерным обществам возможность самим определять структуру годового отчета и приводить отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса КУ либо в составе раздела (разделов) годового отчета, посвященного корпоративному управлению, либо в приложении к годовому отчету. (3)

В целях предоставления методологической поддержки, а также формирования единых подходов к раскрытию информации о соблюдении публичными обществами принципов и рекомендаций Кодекса КУ, позволяющих всем заинтересованным лицам получать сведения в доступной и сопоставимой форме, Банк России рекомендовал публичным обществам приводить сведения о соблюдении конкретных принципов и ключевых рекомендаций Кодекса, а также объяснения причин в случае их несоблюдения в виде таблицы (Формы отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса)[1]. Публичные компании самостоятельно определяют степень соблюдения того или иного принципа корпоративного управления, рекомендованного Кодексом, выбирая в Форме отчета один из трех вариантов: «соблюдается», «частично соблюдается», «не соблюдается». Каждый принцип корпоративного управления[2]

[1] Рекомендована письмом Банка России от 17 февраля 2016 года №ИН-06-52/8 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления».

[2] Соблюдение базовых принципов Кодекса (принципов первого уровня) не является предметом оценки. В Форме отчета

сопровождается критериями оценки его соблюдения (далее — критерии соответствия), которые позволяют оценить его практическую реализацию акционерным обществом и представляются наиболее актуальными для раскрытия информации. Вариант (статус) «соблюдается» компания должна указывать только в том случае, если она отвечает всем критериям соответствия по определенному принципу. Если общество отвечает только отдельным (некоторым) критериям соответствия или не отвечает ни одному из них, ему следует выбрать вариант (статус) «частично соблюдается» или «не соблюдается». В случае если компания указывает вариант (статус) «частично соблюдается» или «не соблюдается», она должна приводить причины и обстоятельства, которые послужили основанием для отклонения от критериев соответствия. (4)

Указанный подход к определению соблюдения принципов и ключевых рекомендаций Кодекса, использующий критерии соответствия, является в известной степени упрощенным, поскольку предполагает бинарный ответ на вполне конкретные вопросы, предусмотренные критериями соответствия, которые не всегда учитывают специфику и практику корпоративного управления определенного акционерного общества. В связи с этим важной составной частью отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса являются объяснения отклонения от критериев соответствия, которые, с одной стороны, призваны снизить риск неверного восприятия заинтересованными лицами информации о практике корпоративного управления конкретной компании, а с другой — предоставляют возможность оценить обоснованность отклонения системы корпоративного управления, принятой в конкретном обществе, от лучших практик, рекомендуемых Кодексом. Так, объяснения, представляемые публичными обществами, должны быть достаточно подробными, чтобы продемонстрировать, что общество внимательно

о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса указываются сведения о соблюдении принципов корпоративного управления второго уровня и там, где это необходимо, — ключевых рекомендаций Кодекса, поддерживающих и раскрывающих такие принципы.

оценило рекомендации Кодекса, но с учетом определенных обстоятельств не внедрило такие рекомендации или считает для себя более эффективным использование иных процедур.

Обзор 2015 и Обзор 2016 подготовлены на основе данных годовых отчетов только тех публичных обществ, которые использовали рекомендованную Банком России Форму отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса. В 2017 году из 84 публичных акционерных обществ, акции которых включены в КС-1 и КС-2 Московской биржи, Форму отчета использовали 78 компаний, или 93% всех указанных обществ. При подготовке Обзора 2015 и Обзора 2016 сведения, содержащиеся в отчетах о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса, использовались так, как они были указаны публичными обществами, проверка достоверности этих сведений Банком России не осуществлялась. Тем не менее, обобщенные данные таких отчетов дают достаточно детальную и объективную картину степени внедрения принципов и ключевых рекомендаций Кодекса. (5)

Сравнивая показатели Обзора 2016 и Обзора 2015, можно отметить определенный прогресс, которого добились российские публичные общества в реализации принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления. Полного внедрения всех принципов Кодекса не удалось добиться ни одному из публичных обществ, данные годовых отчетов которых использовались для подготовки обзоров. Однако средний уровень соблюдения принципов Кодекса увеличился с 58% в 2015 году до 69% в 2016 году. Семь публичных компаний из КС-1 продемонстрировали в 2016 году улучшение уровня соблюдения принципов Кодекса более чем на 20%. У одной из таких компаний уровень соблюдения принципов Кодекса вырос в три раза. У этих же компаний также улучшилось и качество объяснения причин отклонения от принципов Кодекса. Уровень реализации, превышающий 90% всех принципов Кодекса, показали в 2016 году три публичных общества. Существенно, более чем в три раза (с 36% до 11,5%) сократилась доля публичных обществ, степень соблюдения

принципов Кодекса у которых ниже 50%. Таких обществ в 2016 году оказалось всего 9 по сравнению с 30 компаниями в 2015 году. Особенно заметно снизилась доля таких обществ в КС-1 — с 23% до 4%. Более чем в два раза в 2016 году увеличилась доля публичных обществ из КС-2, которые показали соблюдение более 75% принципов Кодекса. Минимальный уровень соблюдения принципов Кодекса в 2016 году составил 34%.

Исходя из данных, раскрытых публичными обществами в годовых отчетах, лучше всего в 2016 году обстояло дело с соблюдением принципов Кодекса, которые затрагивают деятельность корпоративного секретаря, а также систему управления рисками и внутреннего контроля. О полной реализации указанных принципов в 2016 году заявили 77 компаний, что составило 55% всех обществ, данные по которым вошли в Обзор 2016. В 2015 году о полном соблюдении этих принципов Кодекса отчитались 45 компаний, или 42% обществ, данные по которым вошли в Обзор 2015. (6)

Наиболее сложными для внедрения продолжают оставаться принципы Кодекса, связанные с составом и деятельностью совета директоров. В 2015–2016 годах ни одно из рассмотренных обществ не рискнуло заявить о полном соблюдении указанных принципов. Определенные трудности возникают у компаний и с внедрением принципов Кодекса, касающихся прав акционеров и равенства условий для акционеров при осуществлении ими своих прав. В 2016 году о полном соблюдении этих принципов заявили всего 8% публичных компаний из КС-1.

В 2015–2016 годах меньше всего соблюдали принцип Кодекса, в соответствии с которым во внутренних документах общества следует закрепить правила и процедуры, связанные с осуществлением обществом существенных корпоративных действий[1]. Доля компаний, заявивших о полном соблюдении указанного принципа, увеличилась с 17% в 2015 году до 19% в 2016 году, но продолжает оставаться на низком уровне.

В число наименее соблюдаемых в 2016 году вошли также два принципа Кодекса. Согласно первому

[1] Принцип 7.2.2 Кодекса корпоративного управления.

председателем совета директоров рекомендуется избирать независимого директора, либо из числа независимых директоров определять старшего независимого директора, координирующего работу независимых директоров и осуществляющего взаимодействие с председателем совета директоров[1]. Согласно второму обществу рекомендуется внедрить программу долго-срочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции общества)[2].

2.1. Соблюдение принципов главы I Кодекса корпоративного управления

Принципы корпоративного управления, содержащиеся в главе I Кодекса, обеспечивают равенство условий для акционеров при осуществлении ими своих прав. Они направлены, в частности, на создание условий для справедливого и равного отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих общество лиц и затрагивают такие важнейшие права акционеров, как участие в управлении компанией и распределении прибыли, а также механизмы надежного учета прав на акции и возможности необременительного их отчуждения.

Средний уровень соблюдения принципов главы I Кодекса в публичных обществах из КС-1 вырос с 72% в 2015 году до 80% в 2016 году. Сопоставимое увеличение наблюдается и у публичных компаний из КС-2 — с 59% в 2015 году до 74% в 2016 году (рис. 1).

[1] Принцип 2.5.1 Кодекса корпоративного управления.

[2] Принцип 4.3.2 Кодекса корпоративного управления.

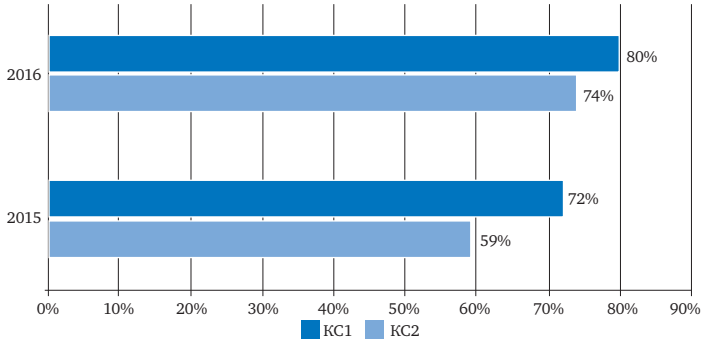


Рис. 1. Среднее значение соблюдения принципов главы I Кодекса корпоративного управления

(8)

Наибольшие сложности при внедрении у компаний вызывает принцип, рекомендующий, чтобы установленный обществом порядок ведения общего собрания обеспечивал равную возможность всем лицам, присутствующим на нем, высказать свое мнение и задать интересующие вопросы[1], а также принцип, рекомендующий обществу стремиться исключить использование акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости[2]. При этом следует отметить определенный прогресс, которого компании добились в части соблюдения указанных принципов.

Наиболее проблемным из критериев соответствия, по которым оценивалось соблюдение принципов главы I Кодекса, стало внедрение в обществе системы одобрения сделок с лицами, аффилированными с существенными акционерами, в тех случаях, когда закон формально не признает такие сделки в качестве сделок с заинтересованностью. С учетом состоявшейся реформы института сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, практическим механизмом внедрения в обществе такой системы является реализация положений абзаца четвертого п. 2 ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 года №208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее — Федеральный закон «Об акционерных обществах»), согласно которым

[1] Принцип 1.1.6 Кодекса корпоративного управления.

[2] Принцип 1.2.4 Кодекса корпоративного управления.

уставом общества может быть предусмотрена необходимость получить согласие совета директоров (наблюдательного совета) общества или общего собрания акционеров на совершение определенных сделок[1]. Объясняя отсутствие в уставе положения, регулирующего необходимость получения согласия на совершение соответствующих сделок, компании указывали, как правило, на достаточность норм Федерального закона «Об акционерных обществах» о сделках, в совершении которых имеется заинтересованность.

2.2. Соблюдение принципов главы II Кодекса корпоративного управления (9)

Принципы корпоративного управления, содержащиеся в главе II Кодекса, затрагивают вопросы, касающиеся организации работы совета директоров, его роли в обеспечении эффективности функционирования общества и соответствия его деятельности долгосрочным интересам общества и его акционеров. Указанная глава является самой объемной (36 принципов) и продолжает оставаться наиболее сложной для соблюдения. В 2015–2016 годах о полной реализации всех принципов данной главы не заявила ни одна компания. Однако средний процент соответствия упомянутым принципам в 2016 году по сравнению с 2015 годом вырос для публичных компаний из КС-1 на 16% и достиг 73%. Для публичных обществ из КС-2 средний уровень соблюдения указанных принципов за тот же период вырос на 7% и достиг 47% (рис. 2).

[1] При отсутствии такого согласия или последующего одобрения соответствующей сделки она может быть оспорена лицами, указанными в абзаце первом п. 6 ст. 79 Федерального закона «Об акционерных обществах», по основаниям, установленным п. 1 ст. 174 Гражданского кодекса Российской Федерации.

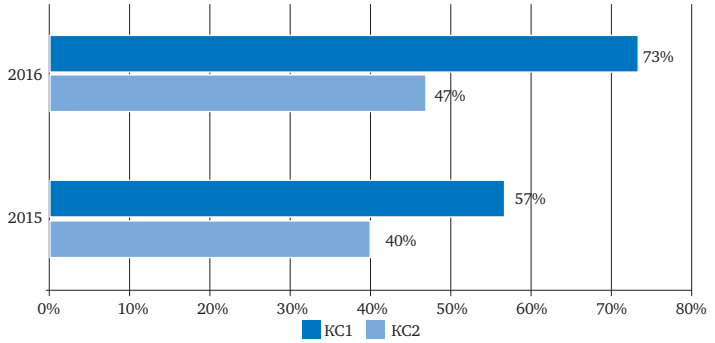


Рис. 2. Среднее значение соблюдения принципов главы II Кодекса корпоративного управления

В 2016 году все публичные компании из КС-1 и КС-2 заявили о полном соблюдении принципов, рекомендующих проводить заседания совета директоров по мере необходимости с учетом масштабов деятельности и стоящих перед обществом в определенный период задач[1], а также четко формулировать и закреплять во внутренних документах общества права и обязанности членов совета директоров[2].

Помимо этого, 96% публичных обществ из КС-1 и 97% публичных обществ из КС-2 признали, что председатель совета директоров принимает необходимые меры для своевременного предоставления членам совета информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня[3].

В 94% публичных обществ из КС-1 и в 86% публичных обществ из КС-2 соблюдался принцип, согласно которому во внутренних документах общества следует закрепить порядок подготовки и проведения заседаний совета директоров, обеспечивающий членам совета возможность надлежащим образом подготовиться к его проведению[4].

В 2016 году 94% публичных обществ из КС-1 и 93% публичных обществ из КС-2 отчитались о том,

[1] Принцип 2.7.1 Кодекса корпоративного управления.

[2] Принцип 2.6.2 Кодекса корпоративного управления.

[3] Принцип 2.5.3 Кодекса корпоративного управления.

[4] Принцип 2.7.2 Кодекса корпоративного управления.

что в течение отчетного периода все независимые члены совета директоров отвечали всем критериям независимости, рекомендованным Кодексом, или были признаны независимыми по решению совета директоров[1]. В 2015 году полное соблюдение указанного принципа подтвердили 84% публичных компаний из КС-1 и 71% публичных компаний из КС-2.

Существенные положительные сдвиги фиксировались публичными компаниями из КС-1 в части проведения оценки кандидатов в члены совета директоров, а также членов совета на соответствие критериям независимости[2] (рост на 30%), в части определения формы проведения заседаний совета директоров с учетом важности рассматриваемых вопросов и принятия решений по наиболее актуальным вопросам на заседаниях совета, проводимых в очной форме[3] (увеличение на 26%), в части формирования комитета по вознаграждениям из независимых директоров[4] (рост на 28%), в части раскрытия информации о работе совета директоров[5] (увеличение на 27%). В отношении соблюдения двух последних принципов главы II Кодекса следует отметить значительный разрыв между публичными обществами из КС-1 и КС-2. Так, если о полном соответствии указанным принципам заявили 55% публичных компаний из КС-1, то в КС-2 полное соблюдение указанных принципов подтвердили всего 21% и 3% публичных компаний соответственно.

Как уже отмечалось, наименее соблюдаемым стал принцип главы II Кодекса, рекомендующий избирать председателем совета независимого директора либо определять из числа избранных независимых директоров старшего независимого директора, координирующего их работу и осуществляющего взаимодействие с председателем совета директоров[6]. Причем

[1] Принцип 2.4.1 Кодекса корпоративного управления.

[2] Принцип 2.4.2 Кодекса корпоративного управления.

[3] Принцип 2.7.3 Кодекса корпоративного управления.

[4] Принцип 2.8.2 Кодекса корпоративного управления.

[5] Принцип 2.2.1 Кодекса корпоративного управления.

[6] Принцип 2.5.1 Кодекса корпоративного управления.

если в публичных обществах из КС-1 наблюдалась хотя и умеренная, но положительная динамика (рост с 27% в 2015 году до 33% в 2016 году), то в публичных компаниях из КС-2 произошел регресс — доля компаний, заявивших о полном соблюдении указанного принципа, сократилась с 4% в 2015 году до 0% в 2016 году. Представленные объяснения несоблюдения или частичного соблюдения критериев данного принципа указывают на то, что роль старшего независимого директора не является востребованной в российских публичных компаниях, а преобладающими критериями для избрания председателя совета директоров стали опыт и профессиональные компетенции, а не соответствие критериям независимости. (12)

На низком уровне находится соблюдение принципа главы II Кодекса, рекомендующего принимать решения по наиболее важным вопросам деятельности общества на заседаниях совета директоров квалифицированным большинством или большинством голосов всех избранных членов совета[1]. Доля публичных обществ из КС-1, подтвердивших полное соблюдение указанного принципа, увеличилась с 23% в 2015 году до 33% в 2016 году. Уровень соблюдения данного принципа в публичных обществах из КС-2 практически не изменился и составил 18% в 2015 году и 17% в 2016 году. Объясняя отклонение от полного соблюдения упомянутого принципа, компании, как правило, указывали на следующие причины:

- квалифицированное большинство голосов либо большинство голосов всех избранных членов совета директоров установлено для принятия решений только в отношении части вопросов компетенции совета, рекомендованных Кодексом;
- в уставе закреплено положение о том, что решения по вопросам компетенции совета директоров, рекомендованным Кодексом, принимаются большинством в 2/3 голосов директоров, участвующих в заседании, и компании считают этот уровень достаточным;
- соблюдение указанного принципа может привести к затруднениям в принятии оперативных решений.

[1] Принцип 2.7.4 Кодекса корпоративного управления.

В 2016 году более половины публичных обществ из КС-1 объявили о полном соблюдении принципов главы II Кодекса, рекомендующих формировать комитеты совета директоров по аудиту и по вознаграждениям полностью из независимых директоров[1]. Доля таких компаний в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличилась на 23% и 28% соответственно. Следует отметить, что наличие комитета по аудиту, возглавляемого независимым директором, и комитета по вознаграждениям является обязательным условием для включения акций в КС-1 в соответствии с установленными требованиями Банка России. В качестве основной причины неполного соблюдения указанных принципов компании называли включение в состав комитетов по аудиту и по вознаграждениям исполнительных директоров или директоров, не являющихся независимыми.

Существенно лучше обстоит дело с соблюдением публичными обществами из КС-1 принципа о формировании комитета совета директоров по номинациям[2]. Так, 86% публичных компаний из КС-1 заявили о полном соблюдении указанного принципа. Отчасти сложившаяся ситуация может быть связана с тем, что в соответствии с рекомендациями Кодекса независимые директора должны составлять большинство комитета по номинациям, но не весь его состав.

С принципами, касающимися формирования комитетов совета директоров, тесно связан принцип, рекомендующий избирать в совет независимых директоров в количестве, составляющем не менее 1/3 избранного состава[3]. Более мягкое требование относительно количества независимых директоров — не менее 1/5, но не менее трех человек — установлено Банком России в качестве обязательного условия для включения акций в КС-1. Для включения акций в КС-2 обязательным для соблюдения условием является избрание не менее двух независимых директоров. Несмотря на это доля публичных обществ из КС-1, подтвердивших

[1] Принципы 2.8.1 и 2.8.2 Кодекса корпоративного управления.

[2] Принцип 2.8.4 Кодекса корпоративного управления.

[3] Принцип 2.4.3 Кодекса корпоративного управления.

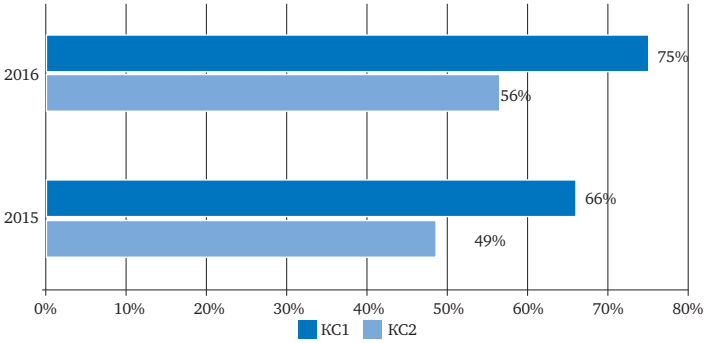
полное соответствие указанному принципу, увеличилась с 55% в 2015 году до 73% в 2016 году. Доля публичных компаний из КС-2, заявивших о полном соблюдении упомянутого принципа, также выросла с 21% в 2015 году до 28% в 2016 году, но продолжает существенно отставать от доли публичных обществ из КС-1. Представляется, что такой значительный разрыв между КС-1 и КС-2 обусловлен разницей в обязательных требованиях, установленных для включения акций в первый (высший) и второй котировальные списки. Общества, отклоняющиеся от полного соблюдения рассматриваемого принципа, чаще всего причинами такого отклонения указывали дефицит кадровых ресурсов — недостаточное количество доступных для выдвижения кандидатов, соответствующих критериям независимости, а также невозможность повлиять на процедуру выдвижения акционерами кандидатов в совет директоров (рис. 3).

2.3. Соблюдение принципов главы IV Кодекса корпоративного управления

Принципы корпоративного управления, содержащиеся в главе IV Кодекса, посвящены разработке и функционированию эффективной системы вознаграждения членов органов управления и ключевых руководящих работников общества. Практика вознаграждения — один из важнейших элементов эффективной системы корпоративного управления, поскольку она формирует у членов органов управления и иных ключевых руководящих работников правильную мотивацию к сбалансированному и устойчивому развитию общества, способствует принятию ими управленческих решений, исходя из стратегических ориентиров в развитии компании. Помимо этого, наличие в обществе эффективной системы вознаграждения способствует привлечению и удержанию квалифицированных кадров, что отражается на результатах его деятельности.

Глава IV Кодекса включает 10 принципов, отдельные из которых продолжают оставаться наиболее сложными для внедрения публичными обществами. Однако

средний уровень соблюдения принципов главы IV Кодекса показал положительную динамику и увеличился для публичных обществ из КС-1 с 66% в 2015 году до 75% в 2016 году, а для публичных обществ из КС-2 — с 49% в 2015 году до 56% в 2016 году. Средний уровень качества объяснений причин отклонения от соблюдения принципов главы IV Кодекса также вырос с 28% в 2015 году до 34% в 2016 году, но продолжает оставаться низким.



(15)

Рис. 3. Среднее значение соблюдения принципов главы IV Кодекса корпоративного управления

Все публичные общества из КС-1 и КС-2 указали на соблюдение ограничения величины «золотого парашюта», выплачиваемого членам исполнительных органов и иным ключевым сотрудникам при досрочном прекращении их полномочий по инициативе общества, двукратным размером фиксированной части годового вознаграждения[1].

Одним из наименее соблюдаемых является принцип главы IV Кодекса об обеспечении разумного и обоснованного соотношения фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящего от результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат[2]. О полном соблюдении указанного принципа в 2016 году заявили 55% публичных компаний из КС-1 и 31% публичных обществ из КС-2. Оценка соблюдения

[1] Принцип 4.3.3 Кодекса корпоративного управления.

[2] Принцип 4.3.1 Кодекса корпоративного управления.

указанного принципа основывается на критериях соответствия:

• первый предусматривает использование при определении размера переменного вознаграждения годовых показателей эффективности, одобренных советом директоров в течение отчетного периода. В качестве основной причины несоответствия этому критерию компании указывали на отсутствие утвержденных советом директоров годовых показателей эффективности членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников. При этом почти 90% компаний заявили о том, что при установлении переменной части вознаграждения используется система показателей эффективности, разработанная ранее и зафиксированная во внутренних и иных документах общества либо в трудовых договорах с работниками;

• второй предполагает подтверждение эффективного соотношения фиксированной и переменной частей вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников в ходе последней проведенной советом директоров (комитетом по вознаграждениям) оценки системы вознаграждения общества. О соответствии указанному критерию заявили только 8% публичных компаний из КС-1 и КС-2. В представленных объяснениях отклонения от этого критерия компании констатировали отсутствие оценки советом директоров системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества. При этом ни одна из компаний не указала причину отсутствия проведения такой оценки, и только два общества сообщили, что планируют осуществить подобную оценку в следующем отчетном периоде;

• третий предусматривает наличие процедуры, обеспечивающей возвращение обществу премиальных выплат, неправомерно полученных членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими работниками. Объясняя несоответствие этому критерию, 70% обществ констатировали отсутствие данной процедуры, а еще 30% компаний указали, что возврат премиальных выплат осуществляется согласно требованиям законодательства Российской Федерации.

Еще один наименее соблюдаемый принцип главы IV Кодекса рекомендует внедрить программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции общества)[1]. Доля публичных компаний из КС-1, отчитавшихся о полном соблюдении указанного принципа, увеличилась с 23% в 2015 году до 31% в 2016 году. Доля публичных обществ из КС-2, подтвердивших полное соблюдение данного принципа, наоборот снизилась с 11% в 2015 году до 7% в 2016 году. Обращает на себя внимание также низкий уровень частичного соблюдения в 2016 году рассматриваемого принципа — всего 16% и 10% публичных обществ из КС-1 и КС-2 соответственно. Оценка соблюдения данного принципа базируется на двух критериях соответствия:

(17)

• первый предусматривает внедрение программы долгосрочной мотивации для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников с использованием акций общества (финансовых инструментов, основанных на акциях общества). Приводя объяснение несоответствия указанному критерию, компании более чем в 80% случаев констатировали факт отсутствия в обществе внедренной опционной программы без указания конкретных причин ее отсутствия или заявляли о нецелесообразности ее внедрения на текущем этапе развития общества. Более четверти компаний отметили, что рассматривают возможность внедрения долгосрочной программы мотивации в будущем и анализируют варианты ее реализации. Некоторые общества сообщали о применении ими альтернативных инструментов долгосрочной мотивации без использования акций общества («фантомные опционы», премирование за конкретные проекты и пр.);

• второй обуславливает право реализации используемых в программе долгосрочной мотивации акций и иных финансовых инструментов достижением определенных показателей деятельности общества

[1] Принцип 4.3.2 Кодекса корпоративного управления.

и истечением определенного срока, наступающего не ранее, чем через три года с момента предоставления таких акций и иных финансовых инструментов. В большинстве случаев компании, приводя объяснения несоответствия названному критерию, не указывали конкретные причины и (или) обстоятельства, послужившие основанием для этого.

Следует отметить, что высокое качество объяснений отклонения от упомянутого принципа продемонстрировали только 12% публичных обществ из КС-1 и ни одна публичная компания из КС-2.

2.4. Соблюдение принципов главы V Кодекса корпоративного управления (18)

Принципы корпоративного управления, сформированные в главе V Кодекса, затрагивают вопросы, связанные с организацией системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе.

В 2015–2016 годах соблюдение принципов главы V Кодекса находилось на высоком уровне. Более половины публичных компаний из КС-1 и КС-2 заявили о полном соблюдении всех принципов указанной главы. В 2016 году все публичные общества из КС-1 и КС-2, данные годовых отчетов которых использовались для подготовки Обзора 2015 и Обзора 2016, подтвердили соответствие принципу, рекомендующему для проведения внутреннего аудита создавать отдельное структурное подразделение (службу внутреннего аудита), функционально подотчетное совету директоров (комитету по аудиту) или привлекать независимую внешнюю экспертную организацию[1]. В 2015 году полное соблюдение указанного принципа подтвердили 89% публичных компаний из КС-1 и 75% публичных обществ из КС-2. На полное соответствие указанному принципу, безусловно, повлияло нормативное закрепление Банком России аналогичных требований в качестве обязательного условия для включения акций в КС-1 и КС-2.

Наименее соблюдаемым из главы V Кодекса оказался принцип, рекомендующий совету директоров

[1] Принцип 5.2.1 Кодекса корпоративного управления.

предпринимать необходимые меры, чтобы убедиться в том, что действующая в обществе система управления рисками и внутреннего контроля соответствует определенным советом директоров подходам к ее организации и эффективно функционирует[1]. Доля публичных обществ из КС-1, объявивших о полном соблюдении указанного принципа, увеличилась с 63% в 2015 году до 73% в 2016 году. Доля публичных компаний из КС-2, подтвердивших полное соответствие данному принципу, возросла с 50% в 2015 году до 62% в 2016 году. Критерий соответствия упомянутому принципу предполагает фактическое проведение советом директоров оценки эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля и включение результатов в годовой отчет общества. Объясняя несоответствие этому критерию, компании указывали, как правило, следующие причины: (19)

- в обществе не сформирована методика оценки эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля;
- вместо оценивания эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля менеджмент предоставлял совету директоров отчет о работе таких систем;
- оценка эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля проведена, но ее результаты не были включены в состав годового отчета общества.

2.5. Соблюдение принципов главы VI Кодекса корпоративного управления

Принципы корпоративного управления главы VI Кодекса направлены на своевременное раскрытие полной и достоверной информации об обществе в целях предоставления акционерам и инвесторам возможности принятия обоснованных решений, а также на реализацию ими права на доступ к документам и информации общества без неоправданных сложностей.

[1] Принцип 5.1.4 Кодекса корпоративного управления.

Доля публичных обществ из КС-1, которые заявили о полном соблюдении всех принципов главы VI Кодекса, немного увеличилась: с 20% в 2015 году до 24% в 2016 году, однако продолжает оставаться на довольно низком уровне. Наблюдаемый показатель полного соблюдения всех указанных принципов публичными компаниями из КС-2 находится еще ниже и продемонстрировал снижение с 7% в 2015 году до 3% в 2016 году. При этом средний уровень соблюдения принципов главы VI Кодекса публичными компаниями из КС-1 и КС-2 увеличился в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 9% и 8% соответственно.

(20)

Одним из наиболее соблюдаемых является принцип главы VI Кодекса, рекомендующий указывать в годовом отчете общества информацию, позволяющую оценить итоги его деятельности, в том числе данные о ключевых аспектах операционной деятельности и финансовые результаты, а также сведения об экологических и социальных аспектах его деятельности[1]. Доля публичных обществ из КС-1, подтвердивших полное соответствие указанному принципу, увеличилась с 96% в 2015 году до 100% в 2016 году. Аналогичный показатель публичных обществ из КС-2 возрос с 57% в 2015 году до 86% в 2016 году.

Высокий уровень соблюдения отличает также принцип главы VI Кодекса, рекомендующий соблюдать разумный баланс интересов конкретных акционеров и общества, заинтересованного в сохранении конфиденциальности важной коммерческой информации при представлении документов общества по запросам акционеров[2]. Заявление о полном соблюдении указанного принципа в 2016 году сделали 96% публичных обществ из КС-1 и 90% публичных компаний из КС-2.

На уверенно высоком уровне соблюдения находится принцип главы VI Кодекса, рекомендующий обществу осуществлять предоставление информации и документов по запросам акционеров на основании равнодоступного и необременительного подходов[3]. Доля

[1] Принцип 6.2.3 Кодекса корпоративного управления.

[2] Принцип 6.3.2 Кодекса корпоративного управления.

[3] Принцип 6.3.1 Кодекса корпоративного управления.

публичных компаний из КС-1, подтвердивших полное соответствие указанному принципу, изменилась незначительно — с 84% в 2015 году до 82% в 2016 году, а аналогичный показатель публичных обществ из КС-2 существенно возрос с 67% в 2015 году до 83% в 2016 году. Объясняя причины частичного соблюдения данного принципа, компании указывали, как правило, на отсутствие предоставления по запросам акционеров документов и информации о подконтрольных обществу юридических лицах.

Наиболее сложным для внедрения оказался принцип главы VI Кодекса, рекомендующий обществу раскрывать информацию о системе и практике корпоративного управления, включая подробное описание соблюдения норм и рекомендаций Кодекса[1]. Тем не менее, уровень полного соблюдения указанного принципа для публичных обществ из КС-1 увеличился с 40% в 2015 году до 51% в 2016 году, а для публичных компаний из КС-2 снизился с 32% в 2015 году до 28% в 2016 году. Большинство объяснений неполного соблюдения данного принципа сводились к одному из критериев его соответствия, связанному с публикацией компанией меморандума контролирующего лица относительно его планов в отношении корпоративного управления в обществе. Компании отмечали отсутствие предоставления такого меморандума контролирующим общество лицом. (21)

В число наименее соблюдаемых вошел также принцип главы VI Кодекса, рекомендующий компаниям разработать и внедрить политику, обеспечивающую эффективное информационное взаимодействие общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц[2]. Относительно соблюдения указанного принципа публичные общества из КС-1 и КС-2 продемонстрировали разнонаправленную динамику. Если уровень полного соблюдения публичными обществами из КС-1 увеличился с 38% в 2015 году до 59% в 2016 году, то в публичных компаниях из КС-2 наблюдалось снижение полного соблюдения с 32% в 2015 году до 14%

[1] Принцип 6.1.2 Кодекса корпоративного управления.

[2] Принцип 6.1.1 Кодекса корпоративного управления.

в 2016 году. Типичные объяснения отклонения от данного принципа сводились к следующему:

- информационная политика общества разработана и утверждена, однако вопросы ее соблюдения советом директоров за отчетный период не рассматривались;
- информационная политика утверждена до разработки Кодекса и не учитывает введенных им рекомендаций;
- информационная политика общества находится в процессе разработки.

2.6. Соблюдение принципов главы VII Кодекса корпоративного управления

(22)

Принципы корпоративного управления, содержащиеся в главе VII Кодекса, затрагивают действия, которые в значительной степени влияют или могут повлиять на структуру акционерного капитала и финансовое состояние общества. В качестве таких действий указаны, в частности, реорганизация, совершение существенных сделок, приобретение крупных пакетов акций, изменение размера уставного капитала, листинг и т.д. Полный перечень существенных корпоративных действий Кодекс рекомендует определить в уставе компании и отнести их рассмотрение к компетенции совета директоров.

Доля публичных обществ, заявивших о полном соблюдении всех принципов главы VII Кодекса, остается на низком уровне и изменилась в отношении публичных компаний из КС-1 с 7% в 2015 году до 12% в 2016 году, а в отношении публичных компаний из КС-2 с 7% в 2015 году до 3% в 2016 году. Невысокий уровень соответствия принципам указанной главы Кодекса свидетельствует о том, что большинство компаний пока предпочитают ограничиваться соблюдением требований корпоративного законодательства Российской Федерации, не применяя на практике дополнительные механизмы и инструменты, рекомендуемые Кодексом. Однако следует отметить положительную тенденцию — средний уровень соблюдения принципов данной главы

Кодекса по сравнению с 2015 годом в публичных компаниях из КС-1 и КС-2 вырос на 9% и 13% соответственно.

Самым соблюдаемым оказался принцип главы VII Кодекса, рекомендующий своевременно и детально раскрывать информацию о существенных корпоративных действиях общества, включая основания и сроки их совершения[1]. Уровень полного соблюдения указанного принципа увеличился в публичных обществах из КС-1 с 89% в 2015 году до 92% в 2016 году и в публичных компаниях из КС-2 с 79% в 2015 году до 93% в 2016 году.

Наиболее сложным для внедрения оказался принцип главы VII Кодекса, предусматривающий закрепление правил и процедур, связанных с существенными корпоративными действиями, во внутренних документах общества[2]. Доля публичных обществ из КС-1, подтвердивших полное соблюдение указанного принципа, увеличилась с 18% в 2015 году до 22% в 2016 году, но все-таки находится на низком уровне. Доля публичных обществ из КС-2, заявивших о полном соблюдении данного принципа, напротив, снизилась с 17% в 2015 году до 14% в 2016 году. Обращает на себя внимание также высокий уровень частичного соблюдения упомянутого принципа, о котором заявили 59% публичных обществ из КС-1 и 76% публичных компаний из КС-2. Объясняя частичное соблюдение данного принципа, компании указывали, как правило, на отсутствие в уставе дополнительных оснований, по которым члены совета директоров и другие лица могут быть признаны заинтересованными в сделках общества.

[1] Принцип 7.2.1 Кодекса корпоративного управления.

[2] Принцип 7.2.2 Кодекса корпоративного управления.