



Внедрение корпоративного управления является необходимым для разрешения конфликта интересов, возникающего между акционерами и топ-менеджерами корпораций, а также для привлечения внешних инвестиций. Выделены модели корпоративного управления, сформировавшиеся в мире: американская, европейская, японская и семейная. Проведен сравнительный анализ исследуемых моделей. На формирование модели оказывают влияние такие факторы, как развитость фондового рынка, концентрация капитала у постоянных акционеров, национальные традиции и др. В России внедрение принципов корпоративного управления стало необходимо в связи с созданием корпораций в 90-х годах XX века и развитием разных форм собственности. Корпорации, являясь крупными промышленными предприятиями, оказывают существенное влияние на экономику страны и региона. Кризис 1998 г. заставил осознать необходимость государственного регулирования рыночного механизма, поэтому формирование и понимание необходимости корпоративного управления начинается с 2000-х годов. За период с 2000 г. по 2016 г. приняты законодательные акты и созданы институты, внедряющие принципы корпоративного управления в российскую практику. В настоящее время корпоративное управление используют госкорпорации, корпорации с государственным участием и крупные акционерные компании, привлекающие инвестиции на международных фондовых рынках.

Несмотря на отличия в рекомендациях корпоративных кодексов различных стран, все они рекомендуют уделять внимание следующим аспектам:

1. подготовка и проведение общего собрания акционеров;
2. совет директоров: избрание и обеспечение эффективной деятельности;
3. исполнительный орган (правление, генеральный директор);
4. раскрытие информации о деятельности корпорации.

Правила, прописанные в кодексе корпоративного управления,

чаще всего имеют рекомендательный характер и обязательными являются только для компаний, участвующих в листинге на Лондонской и Торонтской биржах. Но соблюдение правил кодекса может быть и частью требований, предъявляемых к

раскрытию информации о корпорации.

Российский опыт корпоративного управления

Формирование современных российских корпораций началось в начале 90-х годов XX века. Этому предшествовал развал Советского Союза, который привел к разрушению экономических связей между предприятиями, связанными одной технологической цепочкой. Переход государственной собственности в частную осуществлялся через ваучерную приватизацию и последующее акционирование крупных предприятий. По сути, в этот период произошло разрушение крупных российских промышленных предприятий экономическими методами, что привели к резкому падению объемов производства промышленной продукции. Кризис 1998 г. заставил осознать необходимость применения рыночного механизма государственного регулирования. Поэтому формирование и понимание необходимости корпоративного управления начинается с начала 2000-х годов.

Корпоративная культура и управление в России находятся в стадии формирования. Несмотря на накопленный опыт в западных странах, российским корпорациям не удалось избежать проблем, возникающих между всеми участниками финансово-экономических отношений. Можно перечислить наиболее часто встречающиеся нарушения в корпоративных отношениях:

- «размывание» уставного капитала: проведение дополнительной эмиссии акций и конвертируемых облигаций, которые размещаются среди аффилированных лиц, а доли миноритарных акционеров выкупаются по заниженной цене;
- закрытость информации: нерегулярное и неполное предоставление акционерам информации о результатах деятельности компании, корпоративных событиях (слияниях, поглощениях, банкротстве);
- жесткий контроль корпораций и их менеджеров над регистраторами;
- отказ регистрации прав на акции во время их продажи между акционерами или незаконная перерегистрация акций из простых в привилегированные;
- не соблюдение требований закона «Об акционерные общества»: привести устав в соответствие с действующим законодательством; принятие единогласного решения совета директоров при распоряжении активами компании, составляющими 25-50% общей стоимости и др.;

—отказ в регистрации акционеров для участия в общем собрании; —перекачивание активов и финансовых средств дочерних компаний в материнскую без существенной компенсации и др.

На формирующееся корпоративное управление оказывает влияние структура собственности компаний. В России развитие акционерной собственности ближе к европейской модели, так как национальный фондовый рынок развит слабее. Большая доля акций принадлежит постоянным акционерам. Корпорации являются крупными промышленными предприятиями, которые оказывают существенное влияние на экономику страны и региона. От их финансово-хозяйственной деятельности зависит экономическая стабильность, валовой региональный продукт, уровень доходов в регионе, платежеспособный спрос, собираемость налогов, уровень безработицы и другие экономические показатели, поэтому государство стремится иметь часть акций таких компаний. Тем самым формируются государственные корпорации и частно-государственное партнерство.

Российские компании с момента начала рыночных реформ осуществляли в основном развитие за счет собственных средств. Но в условиях быстрой смены технологий и острой конкуренции собственных средств оказывается недостаточно, поэтому появляется необходимость привлечения средств внешних инвесторов. В этом случае использование корпоративного управления позволяет не только выйти на международные фондовые рынки, но и увеличить стоимость акций компании. Только за счет улучшения корпоративного управления российские компании могут рассчитывать на получение премии к стоимости акций в размере 38%.

Для улучшения корпоративного управления в апреле 2002 г. был подготовлен Кодекс корпоративного поведения, разработанный Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг при участии и поддержке отечественных эмитентов, профессиональных участников рынка ценных бумаг и западных бизнес консультантов. Кодекс корпоративного поведения является обязательным для корпораций, участвующих в листинге. Он получил международное признание. Отличительной чертой российского Кодекса корпоративного поведения является детальная проработка рекомендаций, которые должны сделать информацию о корпорации более понятной, доступной и прозрачной.

За развитие институтов корпоративного управления в России отвечает Министерство экономического развития РФ, которое формирует государственную политику в области предпринимательской деятельности. Для распространения опыта корпоративного управления в 2001 г. был создан Российский институт

директоров (РИД), который стал информационно-исследовательским и экспертно-консалтинговым центром, который присваивает Национальный рейтинг корпоративного управления, проводит аудит корпоративного управления по методике RYCS8. В настоящее время в Национальный реестр профессиональных корпоративных директоров входят около 700 профессиональных членов совета директоров российских компаний. Ежегодно РИД готовит аналитический отчет по распространению практики корпоративного управления в российских публичных компаниях, большинство из которых являются либо госкорпорациями, либо частно-государственным партнерством. Для продвижения лучших международных стандартов корпоративного управления и практики независимых директоров в России в 2002 г. была организована Ассоциация независимых директоров. Деятельность Ассоциации независимых

директоров направлена на формирование и поддержку профессиональных стандартов независимых директоров, на проведение исследований и оказание информационной поддержки советам директоров и их членам, на участие в международных проектах по развитию корпоративного управления и др. [18].

В 2002 г. было принято решение Правительством РФ при поддержке Российского союза промышленников и предпринимателей о создании Национального совета по корпоративному управлению. Деятельность Национального совета направлена на совершенствование корпоративного законодательства, проведение исследований по корпоративному управлению, систематизации, анализу и распространению информации о практике корпоративного управления в российских компаниях и в других странах. На основе проведенных исследований ежегодно издается Национальный доклад по корпоративному управлению.

В 2014 г. Центральный банк России одобрил Кодекс корпоративного управления. В Кодексе корпоративного управления содержится определение корпоративного управления. В нем так же даны рекомендации по основным элементам корпоративного управления: деятельности общего собрания и совета директоров, корпоративного секретаря общества; системе вознаграждения членов общества; системе управления рисками и внутреннего контроля; системе раскрытия информации об обществе; рекомендациям к принципам корпоративного управления и др. Впервые введено понятие корпоративного секретаря общества, в обязанности которого входит обеспечение соблюдения органами и должностными лицами общества процедур, установленных законодательством, уставом и другими законодательными актами. Кроме этого, введено понятие независимого директора и определены критерии его независимости.

Большинство компаний восприняли рекомендации Кодекса корпоративного управления как необязательные к выполнению. В первую очередь внедрять положения Кодекса корпоративного управления стали госкорпорации и компании с государственным участием. Но, несмотря на рекомендательный характер положений Кодекса, были приняты законодательные акты, обязывающие акционерные общества раскрывать информацию о соблюдении требований Кодекса.

Российским институтом директоров было проведено исследование внедрения практики корпоративного управления в России.

За период с 2004 г. по 2014 г. В выборке использовалась информация 150 крупнейших компаний страны из разных отраслей по следующим показателям:

1. обеспечение прав акционеров;
2. раскрытие информации;
3. деятельность органов управления и контроля;
4. корпоративная социальная ответственность.

За исследуемый период у всех показателей была положительная динамика. Обеспечение прав акционеров увеличилось с 51 до 56%. Раскрытие информации о деятельности корпорации увеличилось с 48 до 69%. Показатель «деятельность органов управления и контроля» вырос с 34 до 60%. Корпоративная социальная ответственность увеличилась с 32 до 49%. Проведенное исследование в целом характеризует позитивное внедрение принципов корпоративного управления в российскую практику.

Заключение

Развитие корпоративного управления тесно связано с формированием крупных промышленных предприятий в рыночной экономике. На практике сформировались четыре модели корпоративного управления: американская, европейская, японская и семейная. Независимо от модели корпоративного управления, инвесторы во всех странах мира хотят иметь достоверную информацию о деятельности корпорации, что повышает стоимость акций на фондовом рынке. В российской практике формирование корпораций началось в конце XX века. Этому способствовало появление разных форм собственности. Формирование культуры корпоративного

управления начинается с внедрения принципов международных кодексов корпоративного управления, адаптированных к российской практике. В настоящее время практика корпоративного управления поддерживается Министерством экономического развития РФ, Российским институтом директоров, Ассоциацией независимых директоров, Центральным банком и другими организациями. Распространение принципов корпоративного управления оказывает существенное влияние на формирование рыночной цены корпорации, инвестиционную привлекательность российского бизнеса.