



Мы живём в очень нелегкое для российского бизнеса время. Дефицит акционерного капитала продолжает расти, разрыв между спросом и предложением увеличивается все больше и больше. Из этого вытекают такие последствия как, усиление конкуренции за акционерный капитал среди национальных экономик и эмитентов. Российские компании торгуются в сред нем на четверть дешевле китайских и почти вдвое дешевле индийских и бразильских. Иными слова ми, в конкурентной борьбе за акционерный капитал Россия пока проигрывает. Что же можно было бы сделать для изменения этой ситуации? Я считаю, что одним из инструментов, которым можно было бы решить эту ситуацию, является корпоративное управление, а если быть точнее, то, именно, совершенствование системы корпоративного управления. Ведь при про чих равных условиях есть четкая зависимость стоимости ценных бумаг от качества корпоративного управления компании. К тому же, чем выше будут страновые риски, тем больше будет роль систем корпоративного управления конкретных компаний в плане увеличения их инвестиционной привлекательности.

Начнём с четкого определения корпоративного управления. Корпоративное управление – система взаимоотношений между менеджерами компании и их владельцами по вопросам обеспечения эффективности деятельности компании и интересов владельцев и других заинтересованных групп. Каким образом можно было бы усовершенствовать систему корпоративного управления в компаниях? Я считаю, что российским компаниям стоит начать с анализа систем корпоративного управления в других странах, так как корпоративная практика российского акционерного общества должна быть понятна международным инвесторам и должна соответствовать сложившемуся международному уровню. Самым главным элементом корпоративного управления во всем мире, считается совет директоров. Что же можно улучшить в этом элементе? В российских компаниях существует проблема разнообразия мнений и подходов при принятии советом директоров того или иного решения. По моему мнению, есть несколько способов решить эту проблему. Начнём с количественного состава. В зарубежных странах в среднем количество директоров в совете 12,4 человек<sup>[1]</sup>. Если взять это значение в виде интервала, то количество директоров в европейских странах в среднем будет 9-14 человек. Минимальным количеством состава совета директоров в России в соответствии с акционерным законодательством является 5-7 человек. Российские акционерные общества, которые создают совет директоров в основном как раз и

опираются на это число. Из этого стоит сделать вывод – необходимо увеличение количества человек в составе совета директоров. Но это лишь часть проблемы данного элемента. Во вторых, я считаю, что как одно из решений данной проблемы - это увеличение количества иностранцев в советах директоров компаний. Данное решение нацелено как на решение проблемы разнообразия мнений и подходов, так и на набор наиболее квалифицированных специалистов в отраслях и сферах деятельности, представляющих интересы компаний. Также считаю, что стоит отметить одну из таких тенденций как – независимые директора. По всему миру доля независимых директоров в совете директоров составляет почти 50%, а в некоторых странах даже больше. В России же эта цифра весьма низка – 33%. Чем так важны независимые директора? В первую очередь они квалифицированные специалисты в своей области или сфере, в которой они работают. Они вносят значительный вклад в обсуждение и принятие решений по таким вопросам, как выработка стратегии развития общества, оценка качества и соответствия деятельности исполнительных органов избранной стратегии, разрешение корпоративных конфликтов. Их мнение всегда стоит выше мнения общего совета директоров. Еще один из важных аспектов в практике работы советов директоров европейских компаний это рост внимания к вопросу номинирования новых членов этого органа управления. Здесь сразу преследуются 2 цели: подбор кандидатур в соответствии с объективными потребностями компании, а также придание процедуре подбора кандидатов более прозрачного характера.

Хотелось бы сделать вывод, что есть много способов, которыми можно было бы улучшить систему корпоративного управления, посредством влияния на самый главный её элемент – совет директоров. Я считаю что, если бы мы использовали все эти способы и следили бы за тенденциями Европы, то возможно наша система корпоративного управления была бы намного лучше, а инвестиционная привлекательность наших компаний начала бы расти.

1. Источник – статистика Heidrick & Struggles «Состав совета директоров в европейских компаниях» [↑](#)