

БАНКОВСКОЕ ДЕЛО

М. Н. Конягина¹

канд. экон. наук, доцент кафедры банковского дела Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В БАНКАХ

Постиндустриальное общество характеризуется высокой долей хозяйственных структур с высоколиквидными активами, среди которых большая часть — финансовые компании. Высоколиквидные активы чаще всего являются предметом злоупотреблений, особенно в коммерческих банках. Потенциальным источником риска злоупотреблений являются менеджеры, собственники, а также служащие компаний — финансовых посредников. Так что основные элементы внутренней корпоративной среды банка являются потенциальным источником риска злоупотреблений при операциях с его высоколиквидными активами. Поскольку коммерческие банки выполняют особые задачи для бесперебойного функционирования национальной и региональной экономики, небесполезным было бы создание механизмов мониторинга и контроля качества корпоративного управления, способного не только выявлять злоупотребления и конфликт интересов, но и предупреждать их.

Традиционно контроль подразделяется на внутренний и внешний. В силу того что кредитная организация объективно заинтересована в снижении риска злоупотреблений, обычно ее положения о внутреннем корпоративном контроле и нормативные документы Банка России предусматривают минимально необходимые процедуры управления таким риском (Гуляев, Коротецкий, 2007). Здесь речь идет о Кодексе корпоративного поведения и других внутренних положениях, которые могут быть утверждены в банках, внедряющих у себя корпоративное управление. Под нормативными документами Банка России в первую очередь подразумеваются письма Банка России от 13 сентября 2005 г. №119-Т «О современных подходах к организации корпоративного управления в кредитных организациях» и от 7 февраля 2007 г. № 11-Т «О перечне вопросов для проведения кредитными организациями оценки состояния корпоративного управления». Однако эти меры контроля нельзя назвать достаточными, так как они учитывают интересы только некоторых элементов внутренней и внешней корпоративной среды и не позволяют предусмотреть вероятность развития конфликта интересов, оказывающих пагубное влияние на результаты деятельности банка. Во-первых, информация об оценке качества корпоративного управления не является публичной и не учитывает интересов партнеров, общества в общем смысле слова, а в некоторых случаях работников кредитной организации. Во-вто-

¹ Эл. адрес: a070278@yandex.ru



Рис. 1. Система инструментов контроля качества корпоративного управления

рых, результаты указанных процедур субъективны, так как оценка качества корпоративного управления проводится банком самостоятельно, а информация по итогам оценки предоставляется Банку России только при запросе регулятора.

Для построения полноценной системы отслеживания качества корпоративного управления в рамках системы корпоративного управления необходимо проводить независимую оценку его качества в кредитных организациях (рис. 1). При этом специалисты, проводящие такую оценку, должны иметь специальное образование, проходить периодическую аттестацию, и их деятельность должна подлежать сертификации. Результаты такой оценки по аналогии с аудитом финансовой отчетности должны быть публичными, так как затрагивают интересы общественности.

Внутренний аудит корпоративного управления является инструментом банка, способствующим повышению эффективности деятельности банка и ее прозрачности. В помощь коммерческим банкам Банк России разработал перечень вопросов для проведения кредитными организациями оценки состояния корпоративного управления (письмо Банка России от 7 февраля 2007 г. № 11-Т). В соответствии с данным письмом коммерческий банк самостоятельно должен оценивать:

- распределение полномочий между органами управления;
- организацию деятельности совета директоров (наблюдательного совета);
- утверждение стратегии развития деятельности кредитной организации и контроль над ее реализацией;
- координацию управления банковскими рисками;
- предотвращение конфликтов интересов участников (акционеров), членов совета директоров (наблюдательного совета) и исполнительных органов кредитной организации, ее служащих, кредиторов, вкладчиков и иных клиентов;
- отношения с аффилированными лицами;
- определение правил и процедур, обеспечивающих соблюдение принципов профессиональной этики;
- координацию раскрытия информации о кредитной организации;
- мониторинг системы внутреннего контроля.

Аудит корпоративного управления как внешний инструмент его мониторинга представляет комплексную оценку существующей в банке практики корпоративного управления, направленную на выявление ее сильных и слабых сторон в соответствии со специфическими особенностями банка. Под последними понимают стадию жизненного цикла в развитии банка, его стратегию, требуемую

степень контроля со стороны основных собственников и место банка в их инвестиционных интересах, потребность и формы внешнего финансирования инвестиций. Каждый из этих факторов оказывает прямое влияние на модель корпоративного управления банка. При этом банк должен учитывать структуру своей ресурсной базы, в частности капитала, и соответствующим образом находить баланс интересов между финансово заинтересованными сторонами (Рачинский, 2003).

Аудит корпоративного управления через выявление слабых мест, ошибок и профессиональное суждение внешних аудиторов помогают банку совершенствовать внутреннюю корпоративную среду и в результате формировать оптимальную для него структуру корпоративного управления с учетом перечисленных факторов. Он позволяет выявить и учесть специфические особенности банка и обозначить для него стратегические альтернативы. На основе подготовленных рекомендаций профессионального аудитора корпоративного управления с учетом уровня их значимости может быть сформирован комплексный план по синтезу оптимальной внутренней корпоративной среды.

Важно отметить, что внешний аудит качества корпоративного управления больше распространен в странах, для которых характерны дуалистическая концепция и континентальная инсайдерская модель корпоративного управления с присущим ей учетом интересов и укрупненной структурой собственности. Заключение о внешнем аудите качества корпоративного управления ориентировано на более узкий круг пользователей, нежели круг пользователей рейтингов корпоративного управления. Если рейтинг корпоративного управления нацелен прежде всего на получение банком внешней и независимой публикуемой оценки качества корпоративного управления, которая может быть использована для сопоставления с аналогичными банками и PR-поддержки, то аудит корпоративного управления является непубличным инструментом, нацеленным на повышение эффективности его деятельности.

Ярким примером выступает подход к оценке качества корпоративного управления, предусмотренный Германским кодексом корпоративного управления (Германский кодекс..., 2002). Кодекс был разработан правительственной комиссией, созданной в сентябре 2001 г. по распоряжению министра юстиции ФРГ. Работа над ним была завершена 26 февраля 2002 г. Этот документ, будучи впервые опубликован 20 августа 2002 г. в Берлине, базировался на действующем на тот момент законодательстве ФРГ и исходил из того, что будет принят закон о прозрачности и публичности предприятий. Согласно пп. 7.2.3 и 7.2.4 ч. 7 Германского кодекса корпоративного управления аудит корпоративного управления не является отдельной процедурой. Однако наблюдательный совет должен договориться с аудитором о том, что последний сообщает ему или делает специальное примечание в отчете о проверке, в котором указывает на замеченные им в ходе проверки нарушения положений Кодекса. В дальнейшем аудитор принимает участие в заседаниях наблюдательного совета, посвященных годовой отчетности, и докладывает о важнейших результатах проведенной им проверки. Именно таков подход к проверке качества корпоративного управления и представлению его результатов в странах с инсайдерской моделью корпоративного управления.

Для качественной оценки в рамках аудита корпоративного управления в обязательном порядке должны быть изучены (Беликов, Вербицкий, 2006):

- 1) структура акционерного капитала и степень соблюдения прав акционеров;
- 2) работа органов управления и контроля в банке;
- 3) раскрытие компанией информации о своей деятельности и обеспечение ее достоверности.

В рамках аудита корпоративного управления должна быть реализована методика, содержащая следующие этапы.

Этап 1. Получение информации об исходном состоянии корпоративного управления в банке на основе специальной анкеты, внутренних документов и публичных источников.

Этап 2. Интервью с руководством банка, крупными акционерами, портфельными инвесторами (при наличии таковых) с целью понимания и уточнения стратегических возможностей, интересов, целей и альтернатив банка, их взаимосвязи с системой корпоративного управления.

Этап 3. Комплексный анализ всех компонентов системы корпоративного управления в банке.

Этап 4. Сравнительный анализ практики корпоративного управления в банке с практикой в аналогичных зарубежных и российских банках.

Этап 5. Рекомендации для разработки комплексного плана по поэтапному совершенствованию практики корпоративного управления в банке на основе стратегии его развития.

Аналитический отчет по результатам аудита корпоративного управления обычно содержит следующие элементы:

- описание экономического и управленческого смысла компонентов практик корпоративного управления для банка;
- оценку соответствия реализуемой практики передовым стандартам в этой области;
- оценку значимости тех или иных компонентов корпоративного управления с точки зрения требований рейтинговых агентств;
- сопоставление с практикой корпоративного управления в аналогичных банках;
- рекомендации для подготовки комплексного плана по поэтапному совершенствованию практики корпоративного управления.

В процессе проведения аудита корпоративного управления определяются содержание и последовательность комплекса работ по улучшению корпоративного управления в банке. Аудит проводится на основе его среднесрочной и долгосрочной стратегии, сочетания их различных вариантов, интересов основных собственников, требований законодательства, институтов финансовой инфраструктуры (например, требований листинга бирж, рейтинговых агентств), позиции приоритетных групп инвесторов. Поскольку позиция основных собственников должна быть определяющей при выработке стратегии банка, то, как правило, она является ключевой и при формулировании целей проведения аудита и задач, планируемых решить с его помощью.

Аудит корпоративного управления является перспективным направлением, которое может помочь банкам перейти на новую качественную ступень финансово-экономических отношений и добиваться цели корпоративной стратегии банка. Однако для реализации этого направления требуются квалифицированные специалисты в этой области, которых система высшего образования не готовит. Действующая в стране система дополнительного образования также пока не готова обеспечить подготовку аудиторов корпоративного управления. Все это свидетельствует об отсутствии инфраструктуры корпоративного управления в стране и, как следствие, невозможности формирования системы корпоративного управления на уровне государства.

В качестве элемента системы мониторинга качества корпоративного управления необходимо назвать внешний независимый общественный контроль, который мог бы подтвердить субъективное профессиональное мнение специалиста банка по качеству корпоративного управления или представить обществу отличное мнение. При этом данный элемент системы контроля корпоративного управления публикует не только свою оценку данному банку, но и представ-

ляет эти же показатели по другим кредитным организациям. Речь идет о рейтинговых агентствах, способных профессионально оценить качество корпоративного управления в кредитных организациях.

Рейтинги на протяжении многих лет расценивались как эффективный инструмент определения уровня профессиональной деятельности, доходности вложенных средств. В течение последнего десятилетия было признано, что уровень корпоративного управления организации влияет на уровень ее доходности, доверия к ней деловых партнеров, кредиторов и инвесторов. Анализ показал наличие прямо пропорциональной зависимости между уровнем качества корпоративного управления и стоимостью акций компаний. Это имеет значение для банков, так как специфика финансового бизнеса делает доверие контрагентов и населения особенно уязвимым, что сразу проявляется в предкризисные и кризисные периоды функционирования экономики. Поэтому аудит корпоративного управления и рейтинги корпоративного управления будут все более значимыми по мере развития отечественного фондового рынка и рынка корпоративного контроля. Необходимость рассмотрения проблемы рейтингов корпоративного управления обусловлена еще и снижением авторитета рейтингов как таковых, не оправдавших себя в период современного мирового финансового кризиса.

Рейтинг корпоративного управления — это интегрированная оценка качества функционирования системы корпоративного управления компании, служащая индикатором уровня соответствующих рисков для инвесторов, кредиторов и партнеров. Кроме того, рейтинг корпоративного управления является объективной оценкой эффективности корпоративного управления для совета директоров и менеджмента компании, служит сигналом о необходимости улучшения практики в этой области. Соответствие рейтинга корпоративного управления кредитной организации с публикуемыми данными о самостоятельной оценке его уровня в банке укрепит и повысит доверие членов общества этому финансовому посреднику.

Присвоение рейтинга корпоративного управления предполагает анализ функционирования системы корпоративного управления в банке. Как правило, рейтинговые отчеты, подготавливаемые аналитиками рейтинговых агентств, включают описание преимуществ и недостатков практики корпоративного управления. На основе этой информации общее собрание акционеров (участников) и совет директоров банка может определить направления улучшения данной практики. Кроме того, возможным преимуществом взаимодействия с рейтинговым агентством может стать получение сотрудниками банка, отвечающими за развитие механизмов корпоративного управления, новых знаний и компетенции в этой области.

Важным преимуществом рейтинга корпоративного управления является информационный эффект от его присвоения. Присвоение рейтинга корпоративного управления служит заинтересованным сторонам сигналом о внимании банка к проблеме корпоративного управления, стремлении к улучшению отношений с инвесторами и другими заинтересованными сторонами. Высокий рейтинг корпоративного управления или положительная динамика его изменения всегда позитивно влияют на финансовый результат, капитализацию кредитной организации и ее стоимость.

В настоящее время в России выделяют два регулярно обновляемых рейтинга корпоративного управления: рейтинг корпоративного управления, присваиваемый международным рейтинговым агентством Standard & Poor's (S&P), и Национальный рейтинг корпоративного управления «РИД — Эксперт РА». Все рейтинги корпоративного управления в той или иной степени основываются на принципах корпоративного управления, разработанных Базельским комитетом

по банковскому надзору и Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в 1999 г., которые были переработаны и опубликованы в редакции в 2004 г.

Рейтинг корпоративного управления S&P является классической рейтинговой оценкой и отражает мнение агентства о практике корпоративного управления в компании и исполнении ею указанных принципов. Цель рейтинга корпоративного управления, в отличие от кредитного рейтинга S&P, состоит в сравнительном анализе текущих стандартов управления относительно существующих эталонных моделей, прежде всего модели корпоративного управления ОЭСР (Доклад «Эксперт РА», 2002). Аналитическая методика оценки корпоративного управления разработана Standard & Poor's с ориентацией на интересы акционеров (как миноритарных, так и мажоритарных), кредиторов, членов исполнительного руководства, членов советов директоров, регулирующих органов и бирж, страховых компаний, предоставляющих услуги по страхованию ответственности директоров и менеджмента, политиков, финансовых посредников и консультантов, аналитиков, представителей академических кругов.

ЗАО «Рейтинговое агентство «Эксперт РА»» и НП «Российский институт директоров» на основе совместно разработанной Методики национального рейтинга корпоративного управления (НРКУ) также проводят работу по присвоению российским компаниям рейтинговой оценки качества корпоративного управления. Рейтинг отражает субъективное мнение Рейтингового агентства «Эксперт РА» и Российского института директоров об уровне корпоративного управления компании. Национальный рейтинг корпоративного управления — это комплексная оценка практики корпоративного управления в конкретной компании по следующим компонентам: права акционеров, состав и эффективность работы органов управления и контроля, раскрытие информации, деятельность в интересах иных заинтересованных сторон и корпоративная социальная ответственность. Национальный рейтинг корпоративного управления также является оценкой рисков корпоративного управления конкретной компании. Чем выше рейтинг, тем ниже, по мнению Консорциума «РИД — Эксперт РА», риски корпоративного управления в оцениваемой компании.

Методика НРКУ включает более ста показателей практики корпоративного управления, сгруппированных в четыре основные группы.

1. Права акционеров (права, которыми обладают акционеры компании на момент присвоения рейтинговой оценки, в том числе права собственности, права на участие в управлении компанией, права на получение дивидендов; возможные риски нарушения прав акционеров, инициативы компании по защите прав акционеров).

2. Деятельность органов управления и контроля (состав и деятельность совета директоров и исполнительных органов компании, функционирование системы контроля над финансово-хозяйственной деятельностью, взаимодействие между органами управления компании).

3. Раскрытие информации (уровень раскрытия финансовой и нефинансовой информации, оценка общей дисциплины раскрытия информации, равнодоступность информации для акционеров и других заинтересованных лиц).

4. Деятельность акционерного общества в интересах «иных заинтересованных сторон» и корпоративная социальная ответственность (наличие в компании документа, закрепляющего принципы корпоративного поведения, которым она следует в своей деятельности, наличие свода правил корпоративной этики (Этический кодекс), корпоративная социальная ответственность в отношении сотрудников и членов их семей, в отношении населения по месту дея-

тельности компании, по отношению к окружающей среде, по отношению к конкурентам и контрагентам, подготовка компанией социальной отчетности).

Такие компании, как Moody's Investor Service Inc. и Fitch Ratings, при создании кредитных рейтингов также оценивают риски, связанные с корпоративным управлением. Хотя отдельных рейтингов корпоративного управления у этих агентств пока нет, возрастающий интерес инвесторов к данной услуге, скорее всего, приведет к их созданию в ближайшем будущем.

Анализ применяемых в России методик присвоения рейтинга корпоративного управления Standard & Poor's (S&P) и «РИД — Эксперт РА» позволил дать им краткую качественную характеристику с целью более объективной оценки пользователем присвоенного рейтинга.

Безусловным достижением Standard & Poor's в области оценки корпоративного управления стало создание нового аналитического продукта ГАММА, ориентированного в основном на российский рынок и учитывающего специфику российской экономики. Тем не менее опубликованные рейтинги S&P, по нашим данным, составлены с использованием старой методики, а не ГАММА, поэтому не отражают специфики современной российской практики предпринимательства. Этот факт приводит к недооценке российских компаний, в том числе банков, что отражается на их акционерной стоимости. С позиции оценки системы корпоративного управления отечественных банков, в рейтинге S&P, по последним данным, представлен только один банк. Такая ситуация не позволяет провести оценку уровня корпоративного управления в банковском секторе экономики. Поэтому в настоящее время можно говорить о нерепрезентативной выборке данного рейтинга для оценки корпоративного управления в российских кредитных организациях.

При присвоении рейтинга корпоративного управления S&P учитываются такие важные факторы, как риск-менеджмент и стратегия. Выработка стратегии тесно взаимосвязана с корпоративным управлением. Стратегия обуславливает определение стоимости компании на длительную перспективу. Для выработки эффективной стратегии большое значение имеют регулярное обсуждение стратегических вопросов менеджментом и советом директоров, а также наличие «вертикальных» информационных потоков в компании. Важным моментом является одобрение намеченной стратегии собственниками компании. Поэтому состояние корпоративного управления влияет на эффективность корпоративной стратегии банка, а качественная оценка стратегии позволяет сделать вывод о качестве корпоративного управления.

В рейтинге корпоративного управления международно признанного агентства Standard & Poor's привлекает предоставление достаточно подробного рейтингового отчета, что приносит пользу как внешним, так и внутренним пользователям.

Методика присвоения рейтинга корпоративного управления «РИД — Эксперт РА» является исключительно отечественным аналитическим продуктом и пока не получила такого широкого международного признания, как методика Standard & Poor's. Однако к числу ее достоинств можно отнести учет специфики российской практики предпринимательства. К сожалению, публичный рейтинг корпоративного управления «РИД — Эксперт РА» в настоящее время, по нашим данным, присвоен только одному банку. Это, как и в случае с S&P, позволяет сделать вывод о непредставительной выборке данного рейтинга для оценки корпоративного управления в кредитных организациях.

Ниже приводится сравнительная таблица анализа рейтингов корпоративного управления Standard & Poor's и «РИД — Эксперт РА» (табл. 1), где отмечены их преимущества и недостатки в отношении применимости к оценке качества корпоративного управления в банковской системе Российской Федерации.

Как видно из таблицы, существующие сегодня рейтинги не могут служить полноценным инструментом общественного мониторинга корпоративного управления в банках по следующим причинам:

- из-за нерепрезентативной выборки банков, которым присвоены рейтинги корпоративного управления;
- рейтинги корпоративного управления ориентированы на акционеров компаний и иных инвесторов. Подробная информация о присвоении рейтингов не-

Таблица

Сравнительный анализ рейтингов корпоративного управления для оценки качества корпоративного управления в банковской системе Российской Федерации

| Параметр сравнения | Рейтинг корпоративного управления Standard & Poor's | Рейтинг корпоративного управления «РИД — Эксперт РА» |
|--|---|---|
| Первая публикация | 2000 г. | 2004 г. |
| Тип исследования | Интерактивный корпоративный рейтинг | Интерактивный корпоративный рейтинг |
| Независимость | Независимый | Независимый |
| Публичность аналитических критериев | Предоставляет полную информацию о критериях, применяемых для оценки корпоративного управления в компаниях | Предоставляет полную информацию о критериях, применяемых для оценки корпоративного управления в компаниях |
| Конфиденциальность информации | Гарантия конфиденциальности | Гарантия конфиденциальности |
| Раскрытие рейтинга | Разглашение результатов исследования только с согласия клиента | Разглашение результатов исследования только с согласия клиента |
| Периодичность | По мере поступления заявок | По мере поступления заявок |
| Мониторинг | Постоянный | Постоянный |
| Рейтинговая шкала | От РКУ-1 (низшая оценка) до РКУ-10 (высшая оценка) | От РКУ-1 (низшая оценка) до РКУ-10 (высшая оценка) |
| Количество компаний, принявших участие в последнем исследовании | 17 | 22 |
| из них коммерческих банков* | 1 | 1 |
| Стоимость участия компании в исследовании | 80 тыс. долл. | Нет данных |
| Основные потребители | Акционеры компаний и иные инвесторы | Акционеры компаний и иные инвесторы |
| Преимущества для анализа качества корпоративного управления и его влияния на стоимость банка | 1. Подробный рейтинговый отчет. 2. Международное признание. 3. Создание актуального для России аналитического продукта GAMMA, который на момент анализа еще не применялся | 1. Учет специфики российского делового оборота |
| Недостатки, препятствующие развитию рейтингов корпоративного управления и оценке влияния качества корпоративного управления на стоимость банка | 1. Высокая стоимость. 2. Непредставительная выборка. 3. Не всегда корректный учет российской специфики делового оборота | 1. Непредставительная выборка. 2. Рейтинг не является всемирно известным |

* В каждом случае представлены разные банки. В случае рейтинга S&P это ОАО «МДМ-Банк», а в случае «РИД — Эксперт РА» — ОАО КБ «Соцгорбанк».

доступна широкому кругу потребителей, т. е. не все заинтересованные стороны могут ею воспользоваться;

- разглашение результатов исследования проводится только с согласия клиента, что обусловлено гарантией конфиденциальности. Необходим некоторый набор факторов и результатов присвоения рейтингов (нюансы), которые должны публично раскрываться с целью понимания рисков вкладчиками, кредиторами, мелкими инвесторами.

Система рейтингов, оценивающих качество корпоративного управления в компаниях разных сфер экономики, приобрела популярность в качестве инструмента контроля в странах, где принята монистическая концепция и англосаксонская аутсайдерская модель корпоративного управления. Информация, раскрываемая в таких рейтингах, рассчитана на широкий круг пользователей.

Революция в подходах к качеству корпоративного управления в странах с аутсайдерской моделью произошла в 1992 г., когда комитет Cadbury опубликовал первый Кодекс корпоративного управления (Великобритания). «Благодаря Кодексу Cadbury заметные улучшения произошли в практике британских компаний. Например, повышение профессионализма советов директоров многих организаций (оцениваемое по их составу, структуре и процессам) можно напрямую связать с введением кодекса. Даже в странах, достигших на этом поприще меньших успехов, появление кодексов, по крайней мере, сделало корпоративное управление предметом общественного внимания, и теперь менеджеры и директора лучше понимают, чего от них ждут» (Coombes, Wong, 2004). Кодекс Cadbury стал своеобразным ориентиром для стран с англосаксонской аутсайдерской моделью корпоративного управления.

2002 г. был ознаменован крахом компании Enron и другими корпоративными скандалами теперь уже в США, что привело к принятию Закона Сарбейнса—Оксли, в основу которого были положены постулаты Кодекса Cadbury.

Осознание несовершенства Кодекса Cadbury в 2003 г. сопровождалось публикациями докладов Хиггса о роли неисполнительных директоров и Смита о комитетах по аудиту. Результатом стало введение в действие в Великобритании новой редакции Объединенного кодекса корпоративного управления. Объединенный кодекс представляет собой набор правил для всех компаний, прошедших биржевой листинг, регулирующий вопросы порядка изменения практики корпоративного управления, ответственности менеджеров, корпоративной структуры, новых назначений в аппарат управления, порядка переизбрания, оценки эффективности и многие другие вопросы.

Особую важность при внедрении кодексов корпоративного управления имеет их поддержка нормами обязательного раскрытия информации. Этот подход известен под названием «соответствуй или объясняй» (Coombes, Wong, 2004), а также «исполняй или объясняйся» (Нобель, 2007). Например, после принятия Кодекса Cadbury Лондонская фондовая биржа опубликовала «Комбинированный кодекс», по которому входящие в листинг компании должны указывать в годовых отчетах степень полноты соблюдения кодекса, а в случае нарушения каких-либо его норм объяснять причины. Примерно также поступила Нью-Йоркская фондовая биржа, опубликовавшая Стандарты корпоративного управления для допуска на биржу, и иные биржи.

Однако довольно трудно обеспечить соответствие требованиям кодексов. Американская комиссия по ценным бумагам и биржам, например, требует от компаний информации о наличии финансовых экспертов в их комитетах по аудиту или объяснения причин их отсутствия. Кроме того, деловое сообщество столкнулось с проблемой преувеличенного значения принципа «соответствуй» в ущерб «объясняй». «Все чаще и чаще попытки компаний объяснить, почему

они отклонились от положений кодексов, отметаются с ходу, как будто принцип «соответствуй или объясняй» кто-то переименовал на «соответствуй или нарушай». Эта тенденция, подкрепленная желанием судить о качестве корпоративного управления на основании простого сопоставления «исполняется — не исполняется», а не глубокого анализа, умаляет главное достоинство кодексов — их гибкость» (Coombes, Wong, 2004). Весьма удобным решением этих проблем становятся рейтинги корпоративного управления, которые на индивидуальной основе подходят к оценке качества корпоративного управления в компаниях, акции которых торгуются на биржах.

Процессы глобализации и постепенное размывание границ между инсайдерской и аутсайдерской моделями корпоративного управления, когда все чаще практикуется включение компаниями, в том числе банками, своих акций в листинги разных стран, приводит к стремлению к унификации стандартов корпоративного управления в странах и компаниях. В свете возрастания осознания важности надлежащего корпоративного управления в 1999 г. ОЭСР разработала свод стандартов и руководств по корпоративному управлению. Сегодня по-прежнему не существует единой модели надлежащего корпоративного управления. В то же время работа, проведенная в государствах — членах ОЭСР, позволила выявить некоторые общие элементы, которые легли в основу принципов корпоративного управления, рассмотренных в 2004 г. (OECD Principles of Corporate Governance, 2004).

I. Обеспечение основы для эффективной структуры корпоративного управления. Структура корпоративного управления должна способствовать становлению прозрачных и эффективных рынков, соответствовать нормам права и четко определять распределение обязанностей между различными надзорными, регулирующими и исполнительными органами. Этот принцип в первую очередь затрагивает внешнюю среду корпоративного управления банка.

II. Права акционеров и основные функции владельцев. Структура корпоративного управления должна защищать права акционеров и упрощать их реализацию. Настоящий принцип направлен на внутреннюю среду корпоративных отношений банка. Однако его реализация зависит и от условий, созданных во внешней среде корпоративного управления банка.

III. Равное отношение к акционерам. Структура корпоративного управления должна обеспечивать равное отношение ко всем акционерам, в том числе иностранным или держателям малых долей акций. Все акционеры должны иметь возможность получить фактическое возмещение за нарушение их прав.

IV. Роль заинтересованных лиц в управлении корпорацией. Структура корпоративного управления должна признавать права заинтересованных лиц, установленные законом или взаимными соглашениями, и способствовать активному сотрудничеству между банком и заинтересованными лицами, направленному на создание благополучных и цивилизованных условий развития общества. В этом принципе проявляется *социальная и прагматическая концепция развития корпоративного управления*, которая соответственно проявляется в повышении благосостояния общества и реализации экономических интересов отдельных его представителей.

V. Раскрытие информации и прозрачность. Структура корпоративного управления должна обеспечивать своевременное и точное раскрытие всей существенной информации о банке, в том числе о его финансовом положении, результативности, собственниках и управлении. Именно реализации этого принципа должны способствовать расширение *использования каналов электронных коммуникаций и независимое присвоение рейтингов корпоративного управления*.

VI. Обязанности совета директоров. Структура корпоративного управления должна обеспечивать стратегическое руководство банком, эффективный кон-

троль над правлением со стороны совета директоров и подотчетность совета директоров акционерам. Несмотря на то что во внедрении и использовании каналов электронных коммуникаций заинтересованы все участники системы корпоративного управления, настоящий принцип возлагает ответственность за повышение качества и прозрачности корпоративного управления банком на совет директоров. Поэтому именно этому органу должна принадлежать инициатива использования каналов коммуникаций при построении системы корпоративного управления и присвоения рейтинга корпоративного управления банку.

Принципы корпоративного управления ОЭСР пользуются большим влиянием. Даже в развивающихся странах в кодексы закладываются элементы британской и американской практики корпоративного управления, что обусловлено необходимостью конкурировать за иностранный капитал (Coombes, Wong, 2004). Принятие базовых принципов корпоративного управления является позитивной тенденцией в любом обществе. Однако необходима осторожность в ускорении насаждения элементов аутсайдерской модели в странах с инсайдерской моделью корпоративного управления, а также в развивающихся странах.

Многие страны воспроизводят у себя британский Объединенный кодекс. Однако из-за особого акцента на независимость совета директоров его последняя версия может стать непригодной для развивающихся рынков, где очень часто у компаний есть лишь один основной владелец. В таких странах вряд ли уместно настаивать на назначении старшего независимого директора и соблюдении требования о проведении собраний совета директоров без управленческого состава. Кодексы корпоративного управления на развивающихся рынках должны нацеливаться на более фундаментальные принципы, такие как полное и своевременное раскрытие информации или гарантии того, что акционеры, владеющие контрольным пакетом акций, не ущемляют интересов миноритариев. На некоторых развивающихся рынках, где осведомленность в вопросах корпоративного управления низка и общество не уделяет большого внимания деятельности компаний, предпочтение в регулировании вопроса качества корпоративного управления следует отдать законодательству, а не кодексам, соблюдать нормы которых необязательно (Coombes, Wong, 2004).

Поэтому в качестве последнего инструмента мониторинга и контроля качества корпоративного управления в банках мы выделяем регулятивный надзор. Он предполагает систематические проверки представителями регулятора банковской системы качества корпоративного управления в банках. С позиции теории такие проверки могут быть выездными и камеральными. Банк России Положением от 7 сентября 2007 г. № 310-п ввел институт кураторов над кредитными организациями, призванный следить за качеством корпоративного управления. Нельзя сказать, что этот инструмент мониторинга качества корпоративного управления рассматривается как эффективный. Однако представляется, что отечественный регулятор банковской системы, таким образом, пытается стимулировать развитие других способов формирования корпоративной инфраструктуры российской банковской системы. При этом состояние отечественной корпоративной инфраструктуры далеко от совершенства. Система контроля качества корпоративного управления, в частности, только начинает развиваться (рис. 2).

Как уже отмечалось, для создания подходящей корпоративной инфраструктуры, в частности системы мониторинга качества корпоративного управления в банках, требуются подготовленные квалифицированные и сертифицированные специалисты. Система образовательных учреждений, готовых обучать, оценивать и переаттестовывать таких специалистов, пока не создана в России. Система инструментов контроля качества корпоративного управления работает

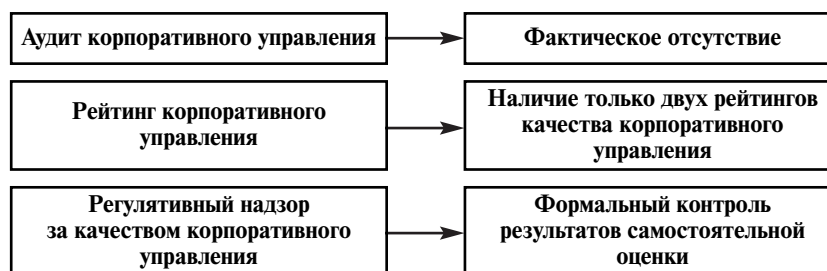


Рис. 2. Состояние отечественной системы контроля качества корпоративного управления

неэффективно: рейтинги не пользуются популярностью, а регулятивный и внутренний контроль исполняется формально. Возникает вопрос: в чем причины сложившегося положения. Основным ответом на него является непрозрачность деятельности банков. Отечественная банковская система по-прежнему функционирует вразрез с центральным принципом корпоративного управления ОЭСР — «Раскрытие информации и прозрачность». Основной проблемой в этом вопросе является цель финансовой отчетности. В России главной целью формирования отчетности банков является удовлетворение требований Банка России, а не надежное информирование собственников, инвесторов, кредиторов.

Второй проблемой, обуславливающей сложившуюся ситуацию, является недооценка места взаимного корпоративного контроля в развитии корпоративных отношений между банком и заинтересованными сторонами. Общество не понимает, как можно использовать инструменты контроля качества корпоративного управления, а банки не видят текущей необходимости в контроле качества корпоративного управления и отчетности по нему.

Одновременно корень проблемы заключен в неопределенности российской социально-экономической системы относительно принятия концепции и модели корпоративного управления, т. е. расстановки приоритетов в учете интересов органов управления и системы стратегического взаимодействия банка с заинтересованными сторонами. По нашему мнению, на основе подробного изучения опыта развитых стран в России более приемлема дуалистическая концепция и континентальная инсайдерская модель корпоративного управления. Этой модели аудит качества корпоративного управления как инструмент общественного контроля подходит в большей степени. Поэтому мы призываем обратить внимание на развитие именно внешнего аудита качества корпоративного управления и формирование его инфраструктуры. Рейтинги корпоративного управления при этом также могут существовать. Однако, по-видимому, их популярность при существующих тенденциях будет оставаться низкой.

Необходимо отметить, что в подразделе 8 «Координация раскрытия информации о кредитной организации» Перечня вопросов для проведения кредитными организациями оценки корпоративного управления из письма Банка России от 7 февраля 2007 г. №11-Т заложено начало раскрытию информации о состоянии корпоративного управления, но нечеткость позиций акционерного законодательства в отношении формирования концепции и модели корпоративного управления в России не позволили очертить рамки раскрытия такой информации. Так, в соответствии с пп. 8.1—8.3 этого Перечня решение о раскрытии сведений и формат раскрытия определяются администрацией банка. Пункт 8.4 при этом предполагает возможность проведения внешнего аудита качества корпоративного управления. Однако четкости в том, кто и каким образом представляет аналитический отчет о качестве корпоративного управления в банке, пока нет.

Тем не менее нельзя рассматривать такой либерализм в качестве однозначно негативного факта. Сегодня многие банки приняли собственные кодексы корпоративного поведения, которые должны положить начало формированию институциональных рамок корпоративного управления и подходам к раскрытию информации. Важна также активизация позиций отечественных влиятельных инвесторов и внимание к мнению международных инвесторов, что поможет с определением курса развития практики корпоративного управления в России. Ведь именно мнение влиятельных институциональных инвесторов легло в основу кодексов корпоративного управления развитых стран, так как непосредственно инвесторы воздействуют на деятельность корпораций, четко указывая, что они ждут от компаний, в которые вложили средства.

Со временем по мере развития фондового рынка повышения прозрачности деятельности коммерческих банков, что является атрибутами цивилизованных рыночных отношений, и под воздействием процессов глобализации инструментарий общественного контроля будет определен по степени популярности среди субъектов рынка. Мониторинг качества корпоративного управления станет неотъемлемой частью системы корпоративных отношений, заменой регулятивному надзору в области корпоративного управления в кредитных организациях.

Источники

Беликов И., Вербицкий В. Аудит корпоративного управления компании — важный этап подготовки компании к IPO // ЖУК. 2006. № 3. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.ipocongress.ru/rus/guide/article/id/86/.

Германский кодекс корпоративного управления // Официальная часть электронного Федерального вестника (Bundesanzeiger). 20.08.2002. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.duma.gov.ru/sobstven/analysis/corporation/2704frg.htm>.

Гуляев К. А., Коротецкий И. В. Инструменты оценки качества корпоративного управления в банках // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. 2007. № 7. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.gaap.ru/biblio/management/cuip/060.asp.

Доклад «Эксперт РА» «Корпоративное управление в России: события, мнения инвесторов». 2002. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.raexpert.ru/researches/corporate1/corporate.pdf.

Нобель П. Швейцарское финансовое право и международные стандарты. М., 2007.

О кураторах кредитных организаций: положение Банка России от 7 сентября 2007 г. № 310п // Вестник Банка России. 2007. 10 окт. № 57 (1001).

О перечне вопросов для проведения кредитными организациями оценки состояния корпоративного управления: письмо Банка России от 7 февраля 2007 г. № 11-Т // Вестник Банка России. 2007. 14 февр. № 7 (951).

О современных подходах к организации корпоративного управления в кредитных организациях: письмо Банка России от 13 сентября 2005 г. № 119-Т // Вестник Банка России. 2005. 22 сент. № 50 (848).

Рачинский А. Корпоративное управление и рыночная стоимость российских компаний. М., 2003.

Старюк П. Ю. Управление стоимостью компании как основная задача корпоративного управления // Материалы федерального образовательного портала по экономике, социологии и менеджменту от 3 декабря 2007 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.cfin.ru/management/finance/valman/corp_governance_in_vbm.shtml.

Старюк П. Ю., Полиенко В. И. Корпоративное управление и стоимость компании: ситуация в России // Управление компанией. 2004. № 1. С. 50—57.

Black B. The Corporate Governance Behavior and Market Value of Russian Firms // Emerging Markets Review. 2001. Vol. 2. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://papers.ssm.com/paper.taf?abstract_id=263014.

Coombes P., Wong S. Почему работают кодексы корпоративного управления // The McKinsey Quarterly. 2004. № 2. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mckinsey.com/russian-quarterly/topics/index.aspx?tid=21&nord=2&ns=0>.

OECD Principles of Corporate Governance of 2004. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf>.