

Коллективный портрет независимого директора в российских компаниях



Александр Филатов,
исполнительный директор, АНД



Наталья Красковская,
руководитель проекта «Директор года 2007», АНД

Осенью 2007 года Ассоциация независимых директоров провела исследование состава независимых директоров, численности и структуры советов директоров российских компаний. Выполненное исследование было сделано по методологии, сравнимой с исследованием, проведенным осенью 2006 года, что позволило сопоставить результаты и выявить тенденции развития портрета независимого директора в России.

Исследование «Коллективный портрет независимого директора» уже традиционно проводится в рамках подготовки к премии «Директор года», которую Ассоциация независимых директоров проводит ежегодно при поддержке компании PricewaterhouseCoopers.

Цель исследования «Коллективный портрет независимого директора» — получить информацию о развитии института независимых директоров в российских компаниях, составить коллективный портрет независимого директора и определить круг потенциальных номинантов премии «Директор года».

В рамках исследования были поставлены следующие задачи:

- Проанализировать численность советов директоров, а также наличие и состав комитетов;
- Выявить количественные и качественные характеристики корпуса независимых директоров, работающих в российских компаниях;
- Сравнить полученные характеристики с результатами прошлого года для выявления тенденций развития и изменений;
- Сравнить результаты, полученные по генеральной совокупности, с данными выборки по компаниям, входящим в Топ-20 по рейтингу прозрачности Standard&Poor's 2007.

В ходе исследования проводился анализ информации, представленной в открытых источниках и полученной в результате телефонных опросов сотрудников аппаратов советов директоров компаний.

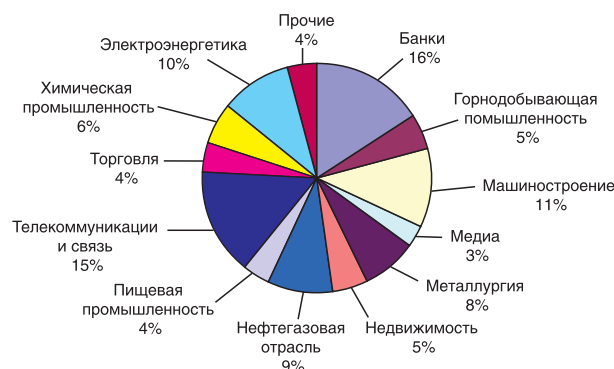
Объектом исследования в 2007 г. стали 100 компаний — российские акционерные общества, как публичные (73%),

так и непубличные (27%), работающие практически во всех ведущих отраслях промышленности и финансовой сферы. См. рис. 1 и 2. Особое внимание уделялось изучению корпуса независимых директоров (225 директоров, занимающих 256 директорских позиций).

Рис. 1. Процент публичных (имеющих листинг) компаний, представленных в исследовании



Рис. 2. Отраслевая структура компаний

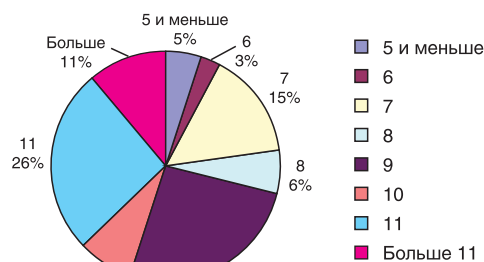


Основные результаты исследования «Коллективный портрет независимого директора»

Советы директоров: численность и структура

Численный состав советов директоров представлен на рисунке 3, согласно которому в диапазоне от 4 до 16 человек, модальными значениями (наиболее частыми значениями) являются 9 и 11 человек. В среднем совет директоров акционерного общества насчитывает 9 человек. См. рис. 3.

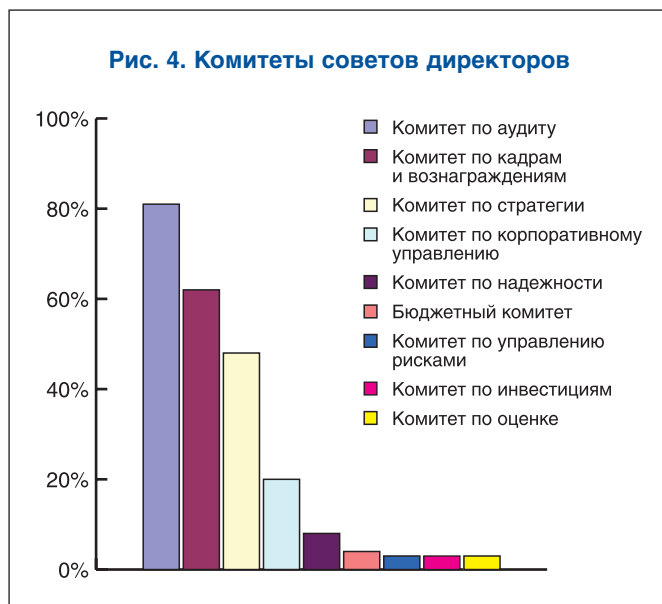
Рис. 3. Численный состав советов директоров



Комитеты созданы в советах директоров 85% рассмотренных компаний. Число комитетов меняется в диапазоне от одного до девяти. В среднем в составе советов директоров работает три комитета.

80% советов директоров, работающих в рассмотренных компаниях, имеет Комитет по аудиту. Порядка 60% – Комитет по кадрам и вознаграждениям. Чуть меньше 50% – Комитет по стратегии. Комитет по корпоративному управлению имеет около 20% компаний. В советах директоров некоторых компаний работают бюджетный комитет, комитет по управлению рисками, комитет по инвестициям, комитет по оценке.

Очень часто Комитет по стратегии объединяют с Комитетом по инвестициям и называют Комитет по стратегии и инвестициям. Иногда Комитет по управлению рисками специально не создается. Его функции либо исполняет Комитет по аудиту, либо специальное подразделение в структуре менеджмента. См. рис. 4.



Корпус независимых директоров

Доля независимых директоров в советах директоров российских компаний составляет 27,6% и среднее значение количества независимых директоров по всей выборке составляет 2,56.

Для создания коллективного портрета независимого директора в российских компаниях были проанализированы следующие параметры:

- профессия;
- пол;
- гражданство (россияне/иностранцы);
- возраст.

Профессия. Как показало исследование, независимый директор в российской компании чаще всего является профессиональным экономистом, финансистом или аудитором. Именно профессионалы в данных отраслях составляют наибольший процент от всей выборки – 44%. Это связано с тем, что независимый директор чаще всего возглавляет Комитет по аудиту.

Высшие управленцы составляют 32%, и этот факт объясняется тем, что во главе Комитета по кадрам и вознаграждениям, как правило, стоит директор, имеющий опыт работы CEO в другой компании. Такой опыт необходим для того, чтобы председатель комитета при выстраивании системы мотивации топ-менеджмента мог поставить себя на место генерального директора компании и понять, насколько предложенная мотивационная схема нацеливает его на выполнение намеченных показателей развития компании.

Отраслевые специалисты составляют 12% и, как правило, входят в Комитет по стратегии.

Ученые и политики составляют 7%. Очень часто эти директора входят либо в Комитет по стратегии, либо в другие комитеты.

Профессиональные юристы составляют 5%. Их знания достаточно активно используются для работы в Комитетах по кадрам и вознаграждениям. См. рис. 5.



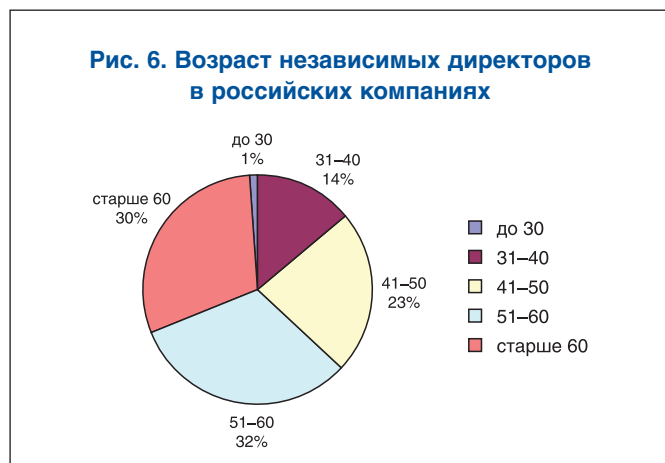
Гендерное распределение. Среди независимых членов советов директоров в российских компаниях преобладают мужчины и составляют 96%. И только 4% составляют женщины.

Гражданство. Среди независимых директоров, входящих в советы директоров рассмотренных в исследовании компаний, иностранные граждане составляют больше половины – 52%, а россияне – 48%. Тот факт, что многие компании, выходящие или вышедшие на IPO, в том числе на международные биржи, часто привлекают в качестве независимых членов совета директоров иностранных практиков, объясняется просто. Дело в том, что институциональные инвесторы, вкладывающие деньги в компанию при IPO, более позитивно воспринимают в качестве независимых директоров иностранных практиков. Последние более понятны и предсказуемы, и воспринимаются институциональными инвесторами как носители западной бизнес-культуры.

Возраст. Профессия независимого директора подразумевает наличие опыта и, как правило, молодых людей в советах директоров не много. Только 1% независимых членов

составляют директора в возрасте до 30 лет. Независимые директора в возрасте от 30 до 40 лет – 14%. Основной контингент независимых членов советов директоров составляют профессионалы старше 40 лет: от 40 до 50 лет – 23% распределения, от 50 до 60 лет – 32% и старше 60 лет – 30%.

То есть профессионалы в возрасте от 40 до 60 лет составляют больше половины от общей численности независимых директоров, работающих в советах директоров российских компаний. И это не удивительно, ведь именно опытные практики, достигшие профессиональных успехов и способные плодотворно работать в совете директоров на благо компании, наиболее эффективны и максимально востребованы. См. рис. 6.



Тенденции развития и изменения «Коллективного портрета независимого директора»

Выполненное в 2007 году исследование по своей структуре было аналогично исследованию, проведенному осенью 2006 года, что позволило сопоставить результаты и выявить динамику изменений «Коллективного портрета независимого директора».

Сравнение результатов двух исследований позволяет констатировать улучшение раскрытия информации о независимых директорах и о наличии комитетов советов директоров в российских компаниях. В частности, в 2007 году отмечено увеличение до 85% числа компаний, имеющих комитеты совета директоров. В 2006 году эту цифру было очень трудно определить, поскольку информация о комитетах советов директоров была мало представлена в открытых источниках.

В целом надо отметить увеличение среднего значения числа независимых директоров в советах директоров компаний с 2,45 в 2006 г. до 2,56 в 2007 г., а также увеличение доли иностранных независимых директоров в российских компаниях – с 40% в 2006 г. до 52% в 2007 г.

Все выявленные изменения несомненно связаны с активизацией процессов IPO. Данный вывод подтверждают и данные проведенного сравнительного анализа результатов исследований.

Оценка изменения качественного состава компаний¹ выявила рост числа публичных компаний, представленных в исследовании, с 51 в 2006 году до 73 в 2007 году. Этот факт объясняется тем, что за прошедший 2007 год более 20 компаний провели первичное размещение на биржах и стали публичными торгуемыми компаниями.

Результаты исследования «Коллективный портрет независимого директора» и рейтинг прозрачности Standard&Poor's

Если сравнить структуру и состав советов директоров компаний, вошедших в число 20 компаний-лидеров по рейтингу прозрачности Standard&Poor's, и компаний, изученных в ходе исследования «Коллективный портрет независимого директора» (генеральная совокупность), то надо отметить, что в выборке лидеров по рейтингу прозрачности S&P заметны следующие различия:

- среднее значение числа независимых директоров выше и составляет 3,25 по сравнению с 2,56 по генеральной совокупности;
- среднее значение количества комитетов советов директоров выше (Топ-20 – 3,3, генеральная совокупность – 2,95);
- доля членов советов директоров старше 50 лет составляет 70% по сравнению с 62% по генеральной совокупности;
- доля женщин в советах директоров меньше – 2% по сравнению с 4% по генеральной совокупности.

Оценивая выявленные различия, можно констатировать, что компании-лидеры придерживаются более высоких стандартов корпоративного управления. Так качественный (более возрастная и, соответственно, опытная группа практиков) и количественный состав независимых директоров в советах директоров компаний, входящих в Топ-20, обеспечивает большую защиту прав акционеров. Большая структурированность работы (представленность комитетов) советов директоров компаний-лидеров повышает взвешенность и качество подготовки принимаемых решений.

Компании, входящие в Топ-20 по рейтингу прозрачности Standard&Poor's, являются лидерами в сфере корпоративного управления и задают определенные ориентиры и направления развития для остальных российских компаний.

Исследование «Коллективный портрет независимого директора» и результаты конкурса Национальной премии «Директор года 2007»

Фактически конкурс Национальной премии «Директор года» является исследованием, а его результаты дают еще один срез и уточняют «Коллективный портрет независимого директора».

Конкурс Национальной премии «Директор года» включает анкетирование, интервью с кандидатами, экспертную оценку предоставленной информации. В ходе конкурса члены Экспертного совета выявляют наиболее продуктивных и успешных практиков, доказавших свою профессиональную состоятельность. Именно победители и лауреаты премии задают высокую планку

¹ В 2006 году также изучались советы директоров 100 компаний.

профессиональных стандартов для членов советов директоров, в том числе независимых.

Каков коллективный портрет победителей и лауреатов Национальной премии «Директор года 2007» и как он соотносится с результатами исследования «Коллективный портрет независимого директора в российских компаниях» и коллективным портретом независимых директоров 20 ведущих компаний по рейтингу прозрачности Standard&Poor's?

Проанализировав состав независимых директоров, ставших победителями и лауреатами премии «Директор года 2007» по параметрам, заданным в исследовании «Коллективный портрет независимого директора в российских компаниях», — профессия, возраст, пол, гражданство (россияне/иностранцы) — мы получим любопытные результаты.

Из числа победителей и лауреатов премии «Директор года 2007» семеро (Буркхард Бергман, Джо Лундер, Ги де Селье, Родионов Иван Иванович, Сеппо Ремес, Южанов Илья Артурович, Ландиа Александр) являются независимыми членами советов директоров ведущих российских компаний.



Обратившись к анкетам независимых директоров — победителей премии, мы создали коллективный портрет лидеров.

Профессия. Среди победителей конкурса премии «Директор года 2007» преобладают «Экономисты и финансисты» — 72%, равно представлены группы «Отраслевые специалисты» и «Высшие управленцы (СЕО)» — по 14%.

Таким образом, доля профессионалов в сфере экономики и финансов среди победителей конкурса премии «Директор года 2007» выше и составляет 72% по сравнению с 44% по генеральной совокупности. Доля независимых директоров, победителей премии «Директор года 2007», относящихся по критерию «профессия» к группе «Высшие управленцы (СЕО)», ниже и составляет 14% по сравнению с 32% по генеральной совокупности. Группа «Отраслевые специалисты» представлена примерно равно: 12% по генеральной совокупности и 14% среди победителей премии.

Группы «Юристы» и «Академики, политики» среди победителей премии «Директор года 2007» не представлены.

Пол. Среди независимых директоров, победителей премии «Директор года 2007», абсолютное большинство составляют мужчины, что поддерживает общую тенденцию: генеральная совокупность — 96%, топ-20 по рейтингу прозрачности Standard&Poor's — 98%, победители премии «Директор года 2007» — 100%.

Гражданство. Среди независимых директоров, победителей премии «Директор года 2007», 57% — иностранные граждане и 43% — россияне, что незначительно расходится с результатами исследования «Коллективный портрет независимого директора российской компании» — иностранные граждане — 52%, а россияне — 48%.

Возраст. Все независимые директора, победители премии «Директор года 2007», относятся к возрастной категории старше 40 лет. Одинаково (по 43%) представлены возрастные группы от 41 до 50 лет и от 51 до 60 лет. Доля этих возрастных групп среди победителей выше по сравнению с генеральной совокупностью (23% — от 41 до 50 лет и 32% — от 51 до 60 лет). Доля возрастной группы 61 и старше среди победителей премии — 14%, что ниже, чем 30% по генеральной совокупности. Тем не менее несмотря на некоторое расхождение, результаты непротиворечиво свидетельствуют о том, что наиболее эффективно и успешно проявляют себя в работе советов директоров опытные практики старше 40 лет.

Резюмируя результаты исследований, мы можем довольно четко очертить профиль успешного и эффективного независимого директора — мужчина, опытный финансист старше 40 лет. Мы сознательно не говорим о гражданстве эффективного независимого директора, поскольку факт меньшего доверия институциональных инвесторов к российским директорам не может быть оставлен нами без особого внимания. Перед отечественными независимыми директорами-практиками открыта широкая перспектива профессионального развития, им предстоит сформировать позитивный имидж российского бизнеса за рубежом, и Ассоциация независимых директоров активно этому способствует.