

Оценочная карта корпоративного управления — многогранный инструмент для компаний, инвесторов и регуляторов

Опыт стран Юго-Восточной Европы и Восточной Азии



Извлеченные уроки

Март 2011 г.



OUR DONOR PARTNERS



LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Finances



Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands



Не секрет, что компании с надлежащими практиками корпоративного управления имеют более высокую рыночную стоимость. Однако, каким образом после внедрения надлежащих практик совет директоров может узнать, продолжает ли компания двигаться в правильном направлении? В чем состоят ее сильные стороны? В чем слабые? Лучше или хуже обстоят дела в других компаниях? Практика показала, что для многих компаний (а также инвесторов и регуляторов) оценочные карты являются незаменимым эталоном для измерения уровня улучшений при внедрении и мониторинге корпоративного управления. В данной публикации авторы поделятся опытом разработки и эффективного применения оценочных карт.

Оценочные карты корпоративного управления (КУ) возникли в Германии в конце 1990-х гг., в период, когда приватизировались государственные предприятия, ведущие компании переживали серьезные неудачи, а молодым компаниям требовался акционерный капитал. В 2000 г. оценочные карты были предложены как одно из решений для инвесторов и аналитиков, искавших такой инструмент для оценки качества управления в компании, который помог бы им принять правильное инвестиционное решение. С тех пор данный инструмент был принят многими формирующимися рынками и развивающимися странами (включая Болгарию, Боснию и Герцеговину, Вьетнам, Индонезию, Македонию, Сербию, Филиппины, Хорватию и Черногорию), часто с помощью Департамента Консультативных услуг IFC по корпоративному управлению и Глобального Форума по корпоративному управлению («Форум»).

«Оценочные карты корпоративного управления открыли новые возможности для Консультативных услуг IFC в Южной Европе. Опираясь на методические материалы и всемирную сеть экспертов Форума, мы провели обзор существующих практик корпоративного управления в некоторых компаниях с применением оценочных карт. Это, в свою очередь, усилило интерес к корпоративному управлению и привело к новым заказам на проведение углубленной оценки компаний-клиентов».

Кирил Нейков,
Специалист Проекта корпоративного управления IFC.
Македония

Оценочные карты помогают советам директоров, инвесторам, финансовым аналитикам, регуляторам и прочим заинтересованным лицам систематически оценивать уровень корпоративного управления отдельных компаний.

О ФОРУМЕ

Глобальный форум по корпоративному управлению – это передовое объединение экспертов в корпоративном управлении, цель которого распространять знания и развивать потенциал для реформирования корпоративного управления на формирующихся рынках и в развивающихся странах. Форум предлагает уникальный комплекс экспертных знаний, опыта и решений актуальных вопросов в сфере корпоративного управления, возникающих в развитых и развивающихся странах.

Миссия Форума – укреплять частный сектор как двигатель экономического роста, снижать уязвимость развивающихся и формирующихся рынков перед лицом финансового кризиса и предоставлять стимулы для предприятий, чтобы они могли эффективно инвестировать и функционировать, при этом осуществляя свою деятельность прозрачно, устойчиво и социально ответственно. Работая в этом направлении, Форум сотрудничает с международными, региональными и национальными организациями, опираясь на свою сеть лидеров компаний из частного сектора разных стран мира.

Форум – это функционирующий в рамках IFC фонд, финансирующийся различными донорскими организациями. Форум был основан в 1999 году Всемирным банком и Организацией Экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).



Преимущества Оценочных карт

Оценочная карта:

- Облегчает работу аналитиков и инвесторов при систематическом изучении соответствующих вопросов корпоративного управления
- Помогает компаниям легко оценить «охват» и качество их собственного управления и указывает на возможности улучшения КУ
- Позволяет делать сравнения между компаниями, отраслями и странами
- Может быть легко передана всем заинтересованным сторонам (например, в режиме «он-лайн»)
- Очень недорогая в применении
- Повышает уровень осведомленности о надлежащих практиках корпоративного управления
- Дает возможность инвесторам устанавливать минимальные баллы по корпоративному управлению в рамках общего процесса принятия инвестиционных решений

Оценочная карта предназначена для оценки вопросов, относящихся к конкретным условиям, в которых функционирует компания, учитывая систему корпоративного управления страны и ее приоритеты. **Содержание и структура** оценочной карты не являются универсальными, поскольку именно адаптация к местным особенностям является ключом к эффективности этого инструмента в целом.

Как правило, критерии оценочной карты привязаны к национальному Кодексу корпоративного управления (если таковой существует в стране) или признанным на международном уровне принципам КУ, таким как Принципы корпоративного управления ОЭСР (Организации экономического сотрудничества и развития). Критерии могут охватывать права акционеров, справедливое отношение ко всем акционерам, раскрытие информации и прозрачность, обязанности совета директоров, и системы внутреннего аудита и контроля. По каждой из этих сфер оценочная карта содержит вопросы, позволяющие определить уровень соответствия по каждому конкретному критерию. В карте отведено место для количественной оценки и комментариев.

«Оценочная карта корпоративного управления – это эффективный инструмент, доступный всем заинтересованным лицам, желающим оценить уровень внедрения наилучших практик в компании. Ее четкие, конкретные критерии предоставляют полезную и легко сравнимую информацию – ценный ресурс для инвесторов, оценивающих портфели пакетов акций или новые инвестиционные возможности».

Кристиан Стренгер,

Член Комиссии Корпоративного управления Германии, Вице-председатель Консультативной группы Форума по частному сектору, сделавший большой вклад в разработку оценочной карты КУ в Германии и многих странах-клиентах Форума.

Каждому критерию и ответу присваивается удельный вес, а из совокупности этих показателей выводится общая оценка по компании. Присвоение удельного веса позволяет разработчикам приспособить оценочную карту к местным условиям и приоритетам.

Сводная таблица, приведенная ниже, дает общее представление, показывая сумму отдельных факторов, которые обуславливают общий балл.

Немецкая Оценочная карта КУ

Критерии и удельный вес

Наблюдательный совет	45%
Правление	20%
Прозрачность	16%
Акционеры	12%
Система внутреннего контроля	7%
Общая оценка КУ в баллах	100%

Компании, выполняющие все обязательные принципы КУ, установленные национальным кодексом КУ и нормативной базой, должны набрать приблизительно 75 процентов. Если компания выполняет дополнительные рекомендации Кодекса и международные стандарты наилучших практик, она может набрать максимум – 100 процентов. Этот «зазор выполнения» в 25 процентов предназначен для того, чтобы стимулировать компании внедрять стандарты управления, превосходящие обязательные рекомендации.

Этот инструмент обращает внимание совета директоров и руководства высшего звена на преимущества усовершенствования практик КУ в компании. Он также может быть использован при работе компании в сфере связей с общественностью для повышения узнаваемости компании. Инвесторам эта оценочная карта помогает принимать хорошо информированные решения, поскольку она помогает отслеживать соблюдение компанией надлежащих практик и определять, были ли достигнуты какие-то улучшения.

Регуляторы могут использовать оценочную карту для диагностирования слабых сторон в системе КУ в целом по стране, и в методах ее внедрения. Имея эту информацию, они могут определить, нужно ли выпускать для рынка дополнительные методические рекомендации и инструкции, разворачивать программу обучения или принимать новые нормативные акты. Отталкиваясь от результатов оценочной карты, регуляторы также могут оценить необходимость внедрения принудительного исполнения норм.

КАК РАЗРАБОТАТЬ ОЦЕНОЧНУЮ КАРТУ: Опыт Юго-Восточной Европы и Восточной Азии

Надлежащее корпоративное управление – это больше, чем минимальное соблюдение законов и нормативных актов. Поэтому очень важно найти действенные способы стимулирования менеджеров компаний делать больше, чем минимум. Одним из таких способов является проведение участниками рынка систематического анализа ситуации с КУ с помощью оценочной карты.

За основу оценочной карты могут быть взяты различные отправные точки. Ниже приведены шаги, вкратце описывающие процесс разработки оценочной карты.

Шаг 1: Выберите подходящий кодекс корпоративного управления или международные наилучшие практики, чтобы определить фокус вашей оценочной карты.

В большинстве Юго-Восточных европейских стран, где были разработаны оценочные карты (Болгария, Босния и Герцеговина, Македония, Черногория и Сербия), национальные Кодексы КУ уже существовали. В некоторых странах различными организациями было разработано более одного кодекса.

В Сербии, где существует два кодекса, основой для национальной оценочной карты был выбран Кодекс Белградской фондовой биржи, поскольку он был построен на простом и рациональном подходе, базировался на принципах, а не на правилах, согласовался с Принципами ОЭСР, относился конкретно к зарегистрированным на бирже компаниям и носил добровольный характер.

Во Вьетнаме в основу оценочной карты КУ были положены Принципы КУ ОЭСР и национальная система корпоративного управления. Базируясь на сферах надлежащего КУ, представленных в Принципах ОЭСР, был разработан специальный оценочный инструмент – анкета из 110 вопросов.

Шаг 2: Пригласите регуляторов, фондовые биржи и другие организации в качестве локальных партнеров.

Основные локальные игроки должны быть вовлечены в процесс с самого начала: именно это станет залогом успешной разработки и внедрения оценочной карты. Важными этапами разработки оценочной карты являются выработка и разъяснение методологии, а также обеспечение понимания и поддержки участников рынка.

Что такое Кодекс корпоративного управления?

Кодекс наилучших практик корпоративного управления – это комплекс рекомендаций, нацеленных на усовершенствование и урегулирование практик управления в акционерных обществах в рамках конкретного законодательного поля и бизнес-контекста страны. Форум не только разработал специальный Инструментарий для разработки, внедрения и пересмотра кодекса наилучших практик корпоративного управления, но и направлял работу по разработке более чем 40 кодексов в разных странах мира. Русский перевод Инструментария находится на вебсайте Форума http://www.gcgf.org/ifcext/cgf.nsf/Content/Toolkit_2_Russian

«Закон устанавливает минимальные приемлемые стандарты, тогда как кодекс корпоративного управления определяет более высокие уровни стремлений, то, чего нужно добиваться. Кодекс корпоративного управления – это движущая сила для стимулирования внедрения надлежащего корпоративного управления в целом по стране».

Пер Леквалл,
Совет Корпоративного управления Швеции

10 Шагов разработки оценочной карты:

1. Выберите подходящие положения кодекса корпоративного управления или наилучших международных практик.
2. Пригласите регуляторов, фондовые биржи и другие ключевые организации в качестве локальных партнеров.
3. Выберите местного консультанта, который поможет разработать оценочную карту.
4. Создайте рабочие группы с участием ключевых участников рынка или специальных комиссий, вовлеченных в разработку кодекса.
5. Организуйте экспертную оценку окончательного варианта оценочной карты.
6. Обучите местных партнеров применять оценочную карту.
7. Рекламируйте/ продвигайте оценочную карту.
8. Поддерживайте компании в ходе применения оценочной карты.
9. Поощряйте непрерывную передачу знаний деловому сообществу.
10. Поддерживайте новые способы использования оценочной карты.

В Сербии, где существует два кодекса, собственником одного является Торговая палата. Палата принимала очень активное участие в разработке оценочной карты для обеспечения ее полезности и максимального охвата.

Во Вьетнаме методика оценки всесторонне обсуждалась во время круглого стола при участии Государственной надзорной комиссии, советника и членов рейтинговой команды. Каждый вопрос рассматривался с точки зрения его правомерности и уместности параметров оценки, которые будут обуславливать суждение оценщиков. Перед проведением оценки рейтинговая команда, состоявшая из ведущих ученых в сфере бизнеса и корпоративного управления, прошла тренинг по корпоративному управлению и получила детальные, пошаговые инструкции по применению анкеты. Широкому применению оценочной карты предшествовала оценка 10 компаний на экспериментальной основе, что дало возможность откорректировать оценочную карту.

Шаг 3: Выберите местного консультанта, который поможет разработать оценочную карту.

И процесс подготовки, и эффективность оценочной карты оказались более быстрыми, гладкими и лучше управляемыми в тех случаях, когда работа по написанию и пересмотру подготовленных проектов поручалась местному консультанту – в самом начале разработки оценочной карты. Распределение обязанностей на местном уровне также помогло обеспечить непрерывность и жизнеспособность этого процесса.

Независимый консультант должен сосредотачиваться на адаптации оценочной карты к местным условиям, тогда как институциональные партнеры, как указано в Шаге 2, должны формулировать вопросы и взвешивать их относительную важность для отражения реалий рынка.

В Боснии и Герцеговине, Сербии и Черногории привлекался один и тот же консультант – Институт Экономических исследований и организаций LOK. Поскольку все участники рынка были удовлетворены работой Института в Боснии и Герцеговине, было признано целесообразным применить его знания и опыт к другим странам, таким как Черногория и Сербия. Такой шаг доказал свою эффективность, поскольку опыт Института помог сократить время, необходимое на разработку.

В Македонии разработку национальной оценочной карты и последующее ее распространение среди других участников рынка возглавил Институт Директоров (ИД). Эта работа была одним из первых мероприятий Института с начала его образования.

Шаг 4: Создайте рабочие группы с участием ключевых участников рынка или специальных комиссий, вовлеченных в разработку кодекса КУ.

Для придания дополнительного веса процессу разработки оценочной карты и обеспечения максимального ее принятия, рабочие варианты карты должны обсуждаться на расширенных форумах или в рабочих группах, состоящих из соответствующих регуляторов, лидеров бизнеса и научных учреждений.

В Болгарии концепция оценочной карты была впервые представлена на последнем этапе разработки Кодекса. Форум представил данный подход и его преимущества специализированной комиссии (Постоянному Национальному комитету по корпоративному управлению), разработчику Кодекса. Комитет финансового надзора, в качестве регулятора, и фондовая биржа, как один из представителей рынка, поддержали эту инициативу и приняли участие в разработке и продвижении оценочной карты.

Шаг 5: Организуйте экспертную оценку окончательного варианта оценочной карты.

На окончательной стадии разработчики должны обратиться к «первоисточнику» и обеспечить рассмотрение карты международными экспертами для получения их комментариев.

Финальные версии оценочной карты в Юго-Восточной Европе, пройдя местную экспертизу, были распространены для ознакомления, чтобы посмотреть, пройдут ли они «международный тест». Кристиан Стренгер посетил Болгарию, Боснию и Герцеговину для обсуждения финальной версии оценочной карты с местными участниками рынка, и члены Консультативной группы Форума по частному сектору предоставили комментарии на основе своего опыта и знаний. После принятия во внимание их замечаний, оценочные карты – первые в регионе инструменты количественной оценки корпоративного управления – были полностью готовы к применению.

Шаг 6: Обучите местных партнеров применению оценочной карты.

Как и с любым другим новым инструментом, использование оценочной карты потенциально таит в себе возможности и сложности, требующие осторожного обхождения.

Разработка инструмента и предоставление его конечным пользователям без предварительного обучения ограничит потенциал для успеха. Вот почему для советов директоров и руководства компаний, регуляторов и других участников рынка необходимо организовать тренинг по применению оценочной карты и разъяснению ее преимуществ.

Обучение должно поддерживать внедрение оценочной карты. Кроме порядка применения карты, компании должны понимать логику ее внедрения и быть уверенными в отсутствии в ней каких-либо дополнительных «скрытых» обязательств. Компании также могут опасаться, что фондовые биржи и другие «стражи» рынка будут использовать финальное количество баллов из оценочной карты способами, которые могут отрицательно повлиять на их бизнес. Подобные моменты необходимо прояснить во время тренинга.

Шаг 7: Продвигайте оценочную карту.

Популяризация карты должна начинаться сразу же после окончания работы над ее финальной версией. Задачей этих усилий является расширение и углубление понимания бизнес-сообществом выгод оценочной карты, и охват как можно большего числа руководителей компаний. Возможно, этих людей нужно будет убедить в том, насколько ценно – на примере конкретного предприятия – получить объективную картину корпоративного управления у себя в компании. Двумя эффективными способами являются публикация статей в национальных СМИ и проведение презентаций во время национальных конференций и других мероприятий.



Запуск оценочной карты КУ в Ханое, 8 декабря, 2010 г.

РАЗЛИЧНЫЕ ПОДХОДЫ К РЕЙТИНГУ

В большинстве случаев, оценочная карта – это инструмент самооценки, где компании оценивают себя сами или с помощью внешних сторон. На Филиппинах инициативу по разработке и внедрению оценочных карт возглавил Институт корпоративных директоров (ИКД), применив при этом слегка иной подход: оценка компании определяется частично по ее уровню публичного раскрытия информации через подачу сведений регулятору и биржам, а также через ее корпоративный веб-сайт и программу коммуникаций с инвесторами. Сначала компании проводят первоначальную самооценку, затем команда специально обученных студентов из Юридической Школы Атенео подтверждает правильность этой самооценки.

«Благодаря такому подходу самооценки, компании больше интересуются КУ и поддерживают себя в курсе возникающих в мире вопросов и практик управления. Во многих компаниях оценка по оценочной карте проходит утверждение советом директоров, прежде чем будет передана в ИКД через регулятора. Привлечение студентов университета в процесс подтверждения правильности оценки будет иметь долгосрочный эффект на создание осведомленности и построение культуры управления на Филиппинах.»

Джонатан Джуан ДС Морено,

Исполнительный директор, Институт корпоративных директоров.

Препятствия

В странах Юго-Восточной Европы изначально было трудно объяснить необходимость и пользу оценочной карты различным участникам рынка, поскольку кодекс КУ уже был принят. Но, как только были разъяснены практические выгоды, большинство участников рынка полностью прониклось этой идеей.

Некоторые компании выразили обеспокоенность тем, что их «оценки» будут обнародованы. Они также ставили под сомнение возможность измерить корпоративное управление и подсчитать количество баллов. Но, поскольку оценочная карта, кроме собственно «оценки», содержит еще и ориентиры для возможных улучшений, эти компании смогли понять ценность такой информации для определения конкретных недостатков, на которые следует обратить внимание. Позднее, некоторые компании высоко оценили присвоение числового или количественного показателя чему-то, что ранее воспринималось ими как нечто нематериальное.

Принятие кодексов КУ в Боснии и Герцеговине, Македонии, Черногории и Сербии привлекло внимание общественности, и поэтому для завоевания такого же внимания к оценочным картам потребовалась упорная и настойчивая работа. Однако, такие усилия помогли придать массовый характер обсуждениям темы корпоративного управления в этих странах.

Для популяризации темы и побуждения большего числа компаний принять участие в применении оценочных карт и улучшении своих оценок, Филиппинский институт корпоративных директоров признает и награждает компании с наивысшими оценками во время своего Ежегодного ужина. ИКД также проводит форум инвесторов для обеспечения институциональным инвесторам возможности пообщаться с самыми высокорезультативными компаниями.

Шаги 8 и 9: Поддерживайте компании в ходе применения оценочной карты и поощряйте непрерывную передачу знаний деловому сообществу.

Чтобы получить возможность провести диагностику корпоративного управления в индивидуальных компаниях в Юго-Восточной Европе, Департамент Консультативных услуг IFC по корпоративному управлению организовал в регионе выездные встречи местных институтов (бирж, консультантов, партнеров) с избранными котируемыми предприятиями. Эта кампания IFC преследовала две цели: предоставить индивидуальные консультации избранным компаниям о том, как они могут использовать оценочную карту, и помочь им улучшить практики корпоративного управления (особенно в тех областях, которые менее всего приведены в соответствие с национальными практиками). IFC также передала знания и умения местным институтам и участникам рынка, чтобы заложить фундамент для консультаций в будущем.

В Боснии и Герцеговине представители фондовой биржи были особенно признательны за возможность провести встречи с компаниями на их территории. В некоторых случаях это были первые визиты биржи к этим компаниям.

В Македонии ИД завоевал доверие бизнес-сообщества как институт, желающий и способный предлагать компаниям различные инструменты для усовершенствования корпоративного управления, и давать им конкретные и практические советы.

В Сербии включение фондовой биржи и Сербской Торговой палаты в состав делегаций, посещающих компании на местах, помог уменьшить межведомственный конфликт, возникший в связи с существованием двух кодексов. Это также содействовало более тесному сотрудничеству между этими двумя институтами.

Шаг 10: Поддерживайте новые способы использования оценочной карты.

Оценочная карта не является конечным пунктом назначения. Она может использоваться для внедрения инноваций в двух направлениях: разработка индивидуальных оценочных карт для различных секторов и видов компаний (например, предприятий в государственной собственности, семейных предприятий); и для запуска биржевых индексов, состоящих из компаний, которые принимают участие, например, в программе оценочных карт.

На Филиппинах оценочные карты были разработаны для банков, страховых компаний и для предприятий в полной и частичной государственной собственности. Македонская фондовая биржа и Сербская Торговая палата разработали оценочные карты специально для обществ с ограниченной ответственностью.

Индекс корпоративного управления Болгарской фондовой биржи включает 10 котируемых компаний с наилучшим уровнем корпоративного управления. Правила оценки компаний готовятся совместно фондовой биржей и Комитетом по корпоративному управлению, с помощью оценочной карты.



В Македонии ИД разработал две отдельные программы – одну для фондовой биржи, а вторую – для Македонской комиссии по ценным бумагам и фондовым биржам – чтобы сориентировать обучение на удовлетворение конкретных потребностей этих институтов. Любая котируемая компания может загрузить оценочную карту корпоративного управления с веб-сайта Македонской фондовой биржи.

Укрепление сотрудничества между государственным и частным секторами

В течение 2006-2007 гг. Филиппинский Институт корпоративных директоров (ИКД) столкнулся с определенными трудностями, когда призвал компании заполнить оценочные карты. Из более чем 200 компаний в первый год карты заполнили 49, а во второй – 64, при этом средние оценки у них были очень низкие – 53 и 54 процента соответственно. Благодаря партнерским отношениям, налаженным между ИКД и регуляторами, фондовая биржа и Комитет надзора за финансовым рынком потребовали, чтобы компании приняли участие в проекте оценочных карт и ввели санкции в виде денежных штрафов для тех компаний, которые отказываются использовать их. В течение третьего года в проекте поучаствовали 138 компаний, и их средний балл составил 65 процентов; в течение четвертого года – 169 компаний со средним баллом 72 процента; и в пятый год – 214 компаний, со средним баллом 73 процента. С каждым годом компании, которые регулярно принимали участие в оценочной карте, постепенно повышали свою оценку. Однако, более высокие баллы нивелировались низкими оценками вновь присоединившихся компаний, которые тянули вниз общий счет.

Обязательно или добровольно?

В большинстве стран оценочные карты носят добровольный характер, но в некоторых случаях регуляторы предпочитают делать их обязательными для котируемых компаний ради дальнейшего улучшения раскрытия информации о практиках корпоративного управления. В Черногории Комиссия по ценным бумагам и фондовым биржам полагает, что заполнение оценочных карт должно быть обязательным для всех компаний в пределах ее юрисдикции. Аналогичный подход был принят в Болгарии, и Македонская Комиссия по ценным бумагам и фондовым биржам также рассматривает именно такой вариант.



Представители регуляторов, национальных банков, правительственных и деловых структур, а также Консультативных услуг IFC – из Азербайджана, Грузии, Казахстана, Киргизской Республики, Молдовы, Монголии и Таджикистана – обсуждают вопросы мониторинга и внедрения кодексов корпоративного управления в их странах на региональном заседании в Баку, февраль 2011 г.

РЕСУРСЫ ФОРУМА

Набор инструментов № 2: Разработка кодекса наилучших практик корпоративного управления.

Несмотря на усиление глобализации и принятие международных рекомендаций по корпоративному управлению, каждая страна имеет свои собственные ценности, социальные нормы, способы осуществления хозяйственной деятельности и особые обстоятельства. Этот Набор инструментов служит руководством по принятию качественных кодексов корпоративного управления для лиц, разрабатывающих государственную политику, участников рынка и предприятий.
http://www.gcgf.org/ifcext/cgfnfsf/Content/Toolkit_2_Russian

Посетите: www.gcgf.org/codes

Посетите: www.gcgf.org/publications



Мнение частного сектора:

Оценочные карты КУ как инструмент достижения принципиально новых результатов.

Выпуск 8. Хесус П. Естанислао, председатель Института корпоративных директоров и президент Института солидарности в Азии, объясняет оценочные карты и показывает, как они могут помочь компаниям улучшить корпоративное управление.

Разработка и внедрение кодексов корпоративного управления.

Выпуск 10. Саймон С.И. Вонг, помощник Профессора права в Школе Права Университета Нортвестерн и бывший глава корпоративного управления в Барклайз Глобал Инвесторз Лимитед, рассказывает об основных преимуществах кодекса в сравнении с обязательным подходом к регулированию трех аспектов корпоративного управления: распространением информации, гибкости корпоративных практик и прозрачности.

Македонский банк «Комерциялна банка» внедряет рекомендации на основе оценочной карты

В январе 2010 г. Проект IFC «Корпоративное управление» и Институт директоров Македонии провели диагностику практик корпоративного управления в «Комерциялна банка», крупнейшем, находящемся в собственности местных акционеров банке страны, с помощью оценочной карты КУ.

На основе результатов оценочной карты «Комерциялна банка» получил десять конкретных рекомендаций по дальнейшему улучшению своих практик корпоративного управления. «Комерциялна банка» обратился к IFC и Институту директоров с просьбой провести тренинг для его руководства, чтобы разъяснить рекомендации.

В октябре 2010 г. «Комерциялна банка» направил письмо IFC, в котором заявил, что внедрил восемь из десяти рекомендаций, в том числе в связи с улучшением прозрачности относительно количества и качества информации, раскрываемой на его веб-сайте, а также в связи с созданием комитета по выдвижению кандидатур в состав совета директоров. «Комерциялна банка» получил награду «Хрустальный колокольчик» как наиболее прозрачная компания, зарегистрированная на Македонской фондовой бирже в 2010 г. Даже несмотря на то, что стандарты корпоративного управления банка изначально были выше, чем у других участников рынка, использование оценочной карты вдохновило банк на дальнейшее усовершенствование своих практик.

В СЛЕДУЮЩЕМ ВЫПУСКЕ:

Глобальный финансовый кризис обнажил недостатки в системах корпоративного управления банков, в частности в их принципах и правилах управления рисками. Чтобы помочь банкам решить эти проблемы, и таким образом предотвратить, или хотя бы смягчить будущие системные банковские кризисы, Форум запустил Программу восстановления финансовых рынков. Опыт, приобретенный в ходе разработки и развертывания Программы, может быть полезным для членов советов директоров банков и профессиональных тренеров, сотрудничающих с финансовыми институтами.

FPO
FSC cert