

КОНСУЛТАЦИИ

Гл. ас. д-р Петя Данкова

СПЕЦИАЛИЗИРАНИТЕ КОМИТЕТИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ПУБЛИЧНИТЕ КОРПОРАЦИИ

Очертани са възможностите за реализиране на добро корпоративно управление в публичните корпорации посредством сформирани на специализирани комитети към корпоративните бордове. Разгледана е същността на доброто корпоративно управление, като са предложени три нива за неговото установяване и е определено мястото на корпоративния борд в този процес. Обоснована е необходимостта от създаване на такива комитети и са представени основните видове, които се формират в практиката. Разгледани са изискванията за създаване на одитен комитет в публичните корпорации в България според измененията в Закона за независимия финансов одит от юли 2008 г.

JEL: D78; G38

Проблемите на корпоративното управление и възможностите за неговото подобряване все по-често се поставят на дневен ред както от академичните среди, така и от различни обществени организации, представители на бизнеса, държавната и общинската администрация, медиите и др. Дискусията е свързана преди всичко със същественото въздействие, което публичните корпорации имат върху икономическото развитие на обществото и чието проявление за пореден път става особено тревожно в условията на глобализация и световна икономическа и финансова криза. Търсят се различни възможности за постигане на т. нар. *добро корпоративно управление*, като в центъра на вниманието стои фигурата на корпоративния борд в качеството му на легитимен представител на интересите на акционерите.

Добро корпоративно управление

Доброто корпоративно управление се свързва преди всичко с поемане на отговорност от корпоративните ръководства за техните действия от името на компанията, с "правенето" на бизнес в рамките на приемливи за обществото етични стандарти. Според приетия у нас през есента на 2007 г. Национален кодекс за корпоративно управление "*доброто корпоративно управление означава лоялни и отговорни корпоративни ръководства, прозрачност и независимост, както и отговорност на дружеството пред обществото*".¹ Бялата книга за корпоративно управление в Югоизточна Европа поставя акцент върху необходимостта от налагане на добро корпоративно управление като "*задължително условие за установяване на привлекателен инвестиционен климат, характеризирани от конкурентоспособни компании и работещи финансови пазари*".² Това се потвърждава и от мащабно проучване, проведено от

¹ Национален кодекс за корпоративно управление. С., 2007.

² Бяла книга за корпоративно управление в Югоизточна Европа. С.: Агенция "Икономика", 2004, с. 7.

McKinsey,³ според което над 60% от анкетирани инвеститори открояват наличието на добро корпоративно управление в дадена компания като ключов фактор за вземане на решение за инвестиране в нея.

За основен ориентир на такова управление както у нас, така и в глобален план се разглежда придържането на компаниите към принципите за корпоративно управление на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР).⁴ Те са разработени през 1999 г. съвместно с правителствата на държавите-членки на ОИСР, международни организации и представителите на частния сектор. Тези принципи нямат задължителен характер и си поставят за цел да допринесат за подобряване на правната, институционалната и регулативната рамка на корпоративното управление в няколко основни насоки: (1) защита правата на акционерите; (2) равнопоставено третиране на всички акционери; (3) зачитане правата на заинтересуваните лица; (4) разкриване на информация и прозрачност; (5) отговорности на корпоративните ръководства.

У нас Комисията за финансов надзор изисква от публичните дружества да разработват и прилагат програма за прилагане на международно признатите стандарти за добро корпоративно управление, която е неразделна част от техния годишен финансов отчет. Като такива стандарти Комисията е утвърдила принципите за корпоративно управление на ОИСР. В структурно и концептуално отношение Националният кодекс за корпоративно управление също следва логиката на тези принципи. При това Кодексът поставя основен акцент върху ролята на корпоративните ръководства за постигане на добро корпоративно управление, като детайлно описва техните функции и задължения, структура и компетентност, формиране на възнаграждението, конфликти на интереси.

Нива на установяване на добро корпоративно управление

За ясното открояване на ролята на корпоративния борд за реализиране на добро корпоративно управление в публичното дружество предлагаме процесите по неговото установяване да се разглеждат на три нива (вж. фиг. 1).

На ниво регулатор се установяват правила и се упражнява надзор от страна на държавата върху придържането на компаниите към принципите на добро корпоративно управление, вкл. надзор над търговията с вътрешна информация и манипулирането на пазара. Ролята на регулатор изпълнява създадената през 2003 г. Комисия за финансов надзор, чиято основна цел е формулирана като "защита интересите на инвеститорите и стимулиране развитието на капиталовия пазар в страната". Тъй като разкриването на информация и прозрачността се разглеждат като съществен фактор за добро корпоративно управление, Комисията регламентира и следи за периодичното и текущо публикуване от страна на публичните дружества на редица данни за тяхната дей-

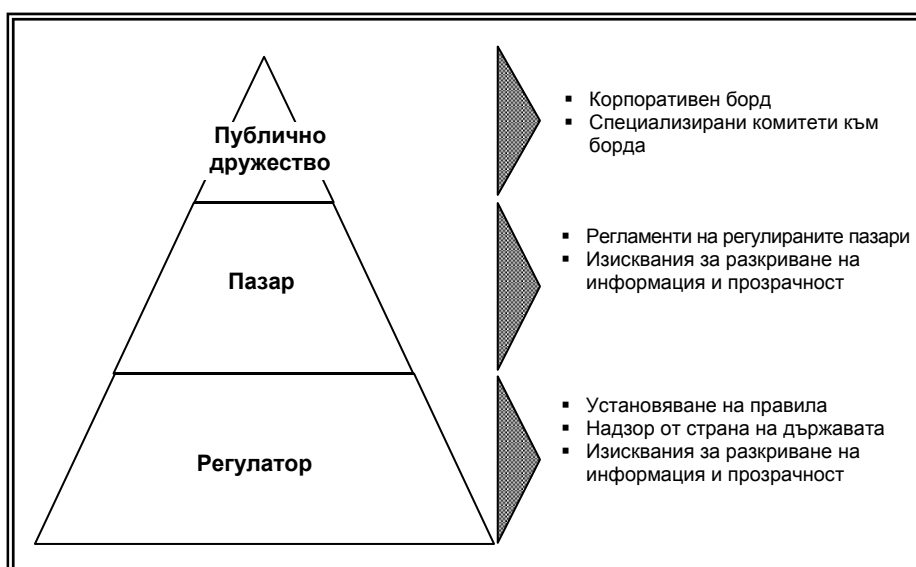
³ Corporate Governance: Decisive criterion for investment, McKinsey Quarterly 2002, Issue 3

⁴ OECD Principles of Corporate Governance. OECD, 2004.

ност.⁵ Заедно с това, за да информира обществеността за дейността на публичните дружества и другите емитенти на ценни книжа, българският регулатор поддържа съответен публичен регистър.⁶

Фигура 1

Нива на установяване на добро корпоративно управление



На ниво пазар за “дисциплиниране” на корпоративното управление допринасят основно две групи фактори: желанието да се инвестира в компанията, отразявано чрез нейната пазарна капитализация, и пазарните санкции за лошо поведение. Регламентите на регулираните пазари на ценни книжа поставят редица изисквания спрямо листваните на съответния пазар публични дружества, първостепенно сред които е стриктното спазване на принципите за прозрачност и разкриване на информация. С това се цели преди всичко изграждане и поддържане на доверие у инвеститорите, което е ключова предпоставка за развитието на пазара. “Капиталовият пазар е изключително важен контролен механизъм, който оценява корпорациите и селектира тези от тях, които са добре управлявани и ефективно работещи.”⁷

⁵ Вж. Наредба № 2 на Комисията за финансов надзор за проспектите при публично предлагане и допускане до търговия на регулиран пазар на ценни книжа и за разкриването на информация от публичните дружества и другите емитенти на ценни книжа. - Държавен вестник, 2007, бр. 82.

⁶ Регистърът е достъпен он-лайн - <http://www3.fsc.bg/ERiK/runner?lang=BG>

⁷ Корпоративно управление и контрол в България. Аполитичен доклад. С., Център за изследване на демокрацията, 1999, <http://www.csd.bg/en/econ/fileSrc.php?id=10130>

На ниво компания осъществяването на корпоративното управление се свързва преди всичко с фигурата на корпоративния борд, който често е оприличаван със своеобразен “мост” между собствениците на корпорацията и нейния мениджърски екип.⁸ Корпоративният борд се разглежда като основен механизъм за преодоляване на характерния за публичните дружества проблем “принципал - агент”, произтичащ от делегирането на управлението на корпорацията от собствениците върху корпоративния мениджмънт.

Както се отбелязва в Бялата книга за корпоративно управление в Югоизточна Европа, “ефикасният борд е от решаващо значение за успеха на корпорацията. Той е в центъра на системата на корпоративно управление на дружеството, тъй като, от една страна, е връзка между акционерите, заинтересуваните лица, изпълнителните ръководства, а от друга, между дружеството и външния свят. Основната задача на борда е да се стреми да осигури просперитета на дружеството.”⁹ Като основни се определят следните три функции на корпоративния борд: осигуряване стратегическото ръководство на корпорацията, дефиниране на стратегическите цели, следене за рисковете; назначаване и контролиране на изпълнителното ръководство; отчитане пред акционерите и контрол върху разкриването на информация от страна на дружеството.

Бордът може да реши да възложи някои от функциите си на избрана по-малка част от своите членове – това са т. нар. *специализирани комитети към борда*. Сформирането на такива комитети води до дисперсия на властта в борда и повишаване на професионализма в работата му, като създава предпоставки за по-компетентно и по-качествено реализиране на неговите основни функции.

Същност и особености на специализираните комитети към борда

Специализираните комитети се разглеждат като ефикасен механизъм за концентриране на компанията върху специфични области. Както препоръчва Бялата книга за корпоративно управление, “структурата на съветите на директорите трябва да бъде приведена в по-добро състояние чрез включването на по-голям брой независими членове и създаването на специализирани комитети в помощ на съветите при изпълнение на техните най-основни функции”.¹⁰ Бялата книга разглежда по-специално създаването на комитетите по одит и комитетите по възнаграждения в компаниите.

⁸ Кьонигсбърг, Д. Стандарти и практика на корпоративното управление. - В: Проблеми на корпоративното управление в България. С., Център за икономическо развитие, 1999, с. 48-65.

⁹ Бяла книга за корпоративно управление в Югоизточна Европа..., с. 55.

¹⁰ Бяла книга за корпоративно управление в Югоизточна Европа., С., Агенция “Икономика”, 2004, с. 16.

От своя страна Националният кодекс за корпоративно управление също препоръчва работата на съвета на директорите¹¹/надзорния съвет¹² на публичните дружества да се подпомага от комитети, като необходимостта от тяхното създаване се определя от съвета, съобразно спецификата на дружеството. Кодексът изисква създаването на такива комитети да става на основата на писмено определена структура, обхват от задачи, начин на функциониране и процедури за отчитане. Националният кодекс за корпоративно управление изисква компаниите да сформират преди всичко комитет по одит, включващ независим(и) директор(и) и експерти.

Основните *предимства за компанията* от сформирането на специализирани комитети към корпоративния борд могат да се обобщят, както следва: първо, ясно се извежда на преден план важноста на някои специфични функции на борда; второ, ясно се структурират функциите на борда относно конфликти на интереси и се идентифицират онези негови членове, които имат уменията и опита да ги изпълняват; трето, дава се възможност на членовете на борда да отделят достатъчно време за осигуряването на тези функции. Бялата книга препоръчва създаването на специализирани комитети да се поощрява или чрез регулациите, или чрез правилата на фондовата борса.

Заедно с посочените предимства като основен *недостатък* при формирането на такива комитети се очертава проблемът с разпределянето на отговорностите между отделните комитети и самия борд.¹³ Как комитетът като специфична структура намира място в контекста на колективната отговорност на членовете на борда? Дали от отделните членове на комитетите се очаква да имат специфични отговорности и умения, надвишаващи онези на останалите директори, поради позицията, която заемат и поради високата си квалификация в конкретната област? Именно за избягване на този недостатък в принципите за корпоративно управление на ОИСП изрично е подчертана важноста на ясното дефиниране, документиране и публично огласяване от борда на мандата, състава, задълженията и работните процедури на сформираните специализирани комитети.¹⁴ По отношение на състава на комитетите е препоръчително в тях да преобладават външни независими членове на борда. Това е необходимо изискване за ефективното им функциониране, тъй като те обикновено са натоварени с контрола върху възможни конфликти на интереси. Уставът на дружеството може да предвиди делегиране на някои от функциите на корпоративния борд върху специализирани комитети към него.

¹¹ При едностепенна структура на корпоративния борд.

¹² При двустепенна структура на корпоративния борд.

¹³ *Lumsden, A. The role and responsibilities of directors on board sub-committees. Corrs Chambers Westgarth, 2004.*

¹⁴ OECD Principles of Corporate Governance..., p. 65.

В практиката се наблюдава изграждането на редица специализирани комитети, най-разпространените от които са следните:

Комитетът по одит е най-масовият тип, чието съществуване е в отговор на факта, че наличието на адекватна система за финансов контрол и отчитане е от жизнена важност за оцеляването и развитието на всяка корпорация. Той служи като директна връзка между борда и одиторите на компанията, отнемайки от борда отговорността за надзор върху системата за финансов контрол и отчитане. Заедно с това, като осигурява на одиторите независим от мениджмънта канал за комуникация, той допринася за тяхната независимост.

Комитетът по одит следи за финансовата отчетност и функционирането на вътрешните системи за контрол. Той поддържа комуникация с външните и вътрешните одитори на дружеството; следи финансовото му състояние и неговата счетоводна система; отговаря за контрола върху отношенията с външните одитори; препоръчва тяхното назначаване или освобождаване, както и заплащането им; следи и анализира самия процес на одит.

Одитният комитет се грижи за: адекватността на системата за счетоводна отчетност и контрол в компанията; хармонизирането на тази система със съответните вътрешни и международни законови регулации; ефективността на системата за вътрешен счетоводен контрол; честотата и размера на всички трансакции със свързани лица и оценката на тяхната коректност; независимостта, обективността и качеството на външния одит.

Независимостта на външния одит е от особена важност и представлява обект на законова регламентация като отговор на поредицата от корпоративни скандали от последните години. Бялата книга за корпоративно управление специално обръща внимание върху това, че *“всяко възнаграждение, заплачено на одиторската компания от одитираното дружество, трябва да бъде публично оповестено. Трябва да бъде разкрит всякакъв конфликт на интереси и всяка сделка, водеща до конфликт на интереси с одиторите, да бъде одобрена от Комитета по одит.”*¹⁵

Комитетът по разкриване на информация следи за навременното и коректното разкриване на информация от страна на дружеството, за съществеността на тази информация. От името на борда той периодично прави преглед на цялата публично разкрита информация от компанията. Освен това комитетът се занимава с отсяването на рутинните въпроси по разкриването на информация и свеждането до вниманието на целия корпоративен борд само на тези, изискващи специално отношение и спешно разрешаване.

Комитетът по свързаните лица следи за трансакциите между корпорацията и нейните свързани лица, като гарантира, че те се реализират в рамките на нормални бизнес-отношения и при условия, изгодни за компанията.

¹⁵ Бяла книга за корпоративно управление в Югоизточна Европа..., с. 51.

Комитетът по здравето, безопасността и околната среда консултира борда по въпроси в тази област, възникващи в хода на дейността на корпорацията и имащи въздействие върху служителите, бизнес-партньорите, местната общност. По-конкретно задачите на този комитет се състоят предимно в: мониторинг върху придържането към законовите норми и регулации; оценка на стандартите и минимизиране на рисковете; разработване на фирмени политики в областта на здравето, безопасността и околната среда и контрол върху изпълнението им; преценка на текущо възникващи ситуации и проблеми, които биха могли да имат дълготраен ефект върху бизнеса и репутацията на компанията, и препоръки за предприемане на съответни мерки.

Комитетът по корпоративно управление следи за придържането на борда към най-добрите практики на корпоративно управление. Например той определя независимостта на директорите и извършва мониторинг на придържането им към критериите за независимост, отчита възможни конфликти на интереси, извършва оценка на поведението на директорите според съществуващите в компанията етични стандарти. Освен това този комитет периодично прави оценка на ефективността на работата на комитетите към корпоративния борд.

Комитетът по номинациите насочва вниманието си върху самия борд, като основната му отговорност е разработването на критериите, на които трябва да отговарят неговите членове, издигане на кандидатури на директори и тяхното оценяване. Този комитет може да се занимае също и с разработването на методи за оценка на работата на отделните ръководители, да изготвя изисквания относно честотата на съвещанията на борда. Той следи за въвеждането на новоназначените директори в длъжност и за приемствеността в работата на борда.

Комитетът по възнагражденията се занимава с разработването на ясна и последователна политика за възнагражденията на главния изпълнителен директор, членовете на борда и висшия мениджмънт. Той предлага цялостен пакет за възнагражденията, в т. ч. заплати, бонуси и други стимули, както и обвързването им с резултатите от дейността на дружеството. Делегирането на тази функция върху нарочен комитет освобождава ръководството от неизбежния конфликт на интереси, с който биха се конфронтирали, ако е нужно сами да определят възнаграждението си. Предизвикателната цел на този комитет е разработването на такава политика по възнагражденията, която да привлече, сформира и задържи в компанията един успешен управленски екип, като същевременно се оценяват индивидуалните резултати от работата на всеки отделен член на екипа и на тази база се получава индивидуално възнаграждение.

Изпълнителният комитет функционира текущо и като борд в периода между заседанията му при решаване на неотложни въпроси. Той обикновено е съставен от управляващите директори на компанията и има власт и

правономощия, равни на тези на целия борд.¹⁶ През последните години се очертава разширяване на ролята на този комитет, например на него се възлага разработването на дългосрочни планове и стратегии, които се подлагат на обсъждане от борда.

В заключение, що се отнася до изискванията и препоръките за въвеждане на различните видове специализирани комитети към корпоративния борд, можем да обобщим, както следва: *Първо*, принципите за добро корпоративно управление на ОИСП препоръчват формирането в компаниите на комитети по етиката, по одита, по възнагражденията, по номинациите, и други специализирани комитети. *Второ*, Бялата книга за корпоративно управление в Югоизточна Европа препоръчва създаването на комитети по одита, възнагражденията и номинациите. Българското законодателство изисква публичните компании да сформират одитни комитети.

Изисквания за сформирание на комитети по одит в публичните корпорации

Публичните корпорации в България са задължени да формират *одитен комитет*. Това изискване е наложено с измененията в Закона за независимия финансов одит от юли 2008 г.¹⁷ Комитетът по одит се избира от общото събрание на акционерите, което определя също мандата и броя на неговите членове. Своята дейност комитетът отчита пред общото събрание веднъж годишно заедно с приемането на годишния финансов отчет.

По отношение *състава на одитния комитет* изискването на Закона е поне един от членовете му да е независим от надзорния съвет, както и поне един от членовете му да има висше образование в областта на счетоводството или финансите и най-малко пет години професионален опит в тази сфера. За членове на комитета не могат да бъдат избирани изпълнителни директори и членове на управителни органи на публичното дружество, както и лица, намиращи се в трудови правоотношения с него.

Като основни *функции на одитния комитет* законът формулира: (1) наблюдаване на процесите по финансово отчитане; (2) наблюдаване на

¹⁶ С изключение на някои въпроси от изключителна важност, например одобряването на сливания.

¹⁷ Това изискване на Закона за независимия финансов одит важи за т. нар. *предприятия, извършващи дейност от обществен интерес*, към които се отнасят: (1) публични дружества и емитенти на ценни книжа в страната, както и в друга държава-членка на ЕС и Европейското икономическо пространство; (2) кредитни институции; (3) застрахователи, презастрахователи, здравноосигурителни и пенсионноосигурителни дружества; (4) търговски дружества, които произвеждат, пренасят и продават електроенергия и топлоенергия; (5) търговски дружества, които внасят, пренасят, разпределят и транзитират природен газ; (6) търговски дружества, които предоставят водоснабдителни, канализационни и телекомуникационни услуги; (7) БДЖ; (8) всички предприятия, които за текущата финансова година надвишават показателите на два от следните критерия: (а) балансова стойност на активите към 31 декември - 84 000 000 лв.; (б) нетни приходи от продажби за годината - 97 500 000 лв.; (в) средна численост на персонала за годината - 250 човека.

ефективността на системите за вътрешен контрол; (3) наблюдаване на ефективността на системите за управление на рисковете; (4) наблюдаване на независимия финансов одит. Регистрираните одитори на публичното дружество докладват на одитния комитет по основните въпроси, свързани с изпълнението на одита, като обръщат внимание върху съществените слабости в системите за вътрешен контрол на предприятието във връзка с процеса на финансово отчитане.

Друга функция на този комитет, която е от съществено значение за корпоративното управление, е свързана с гарантиране на *независимостта на регистрирания одитор*, извършващ независимия финансов одит на публичното дружество. Одиторът се избира по препоръка на одитния комитет, като следи за независимостта му според изискванията на закона и Етичния кодекс на професионалните счетоводители. Комитетът упражнява контрол върху независимостта на одитора, като последният е длъжен: (1) да представя пред комитета ежегодна декларация за своята независимост от одитираното публично дружество; (2) да информира ежегодно одитния комитет за всички други услуги, които предоставя на дружеството извън одита; (3) да обсъжда с комитета заплахите за своята независимост и предупредителните мерки за тяхното смекчаване.

Добрите практики на корпоративно управление се поощряват също и от ограниченията, наложени на ключовия одитор¹⁸ от одиторското предприятие, което одитира публичното дружество. След като е извършвал съответните ангажименти пет поредни години, този одитор трябва да се оттегли, като може да участва в одита на същото дружество най-малко две години след това. Преди изтичането на този срок лицето няма право да заема ръководна управленска позиция в одитираното дружество.

Готовност за формиране на комитети към корпоративните бордове в публичните дружества в България

В търсене на отговор на въпроса дали публичните дружества у нас са готови да възприемат идеята за сформиране на специализирани комитети към корпоративните бордове успоредно със задължителния комитет по одита, през май 2009 г. проведохме анкетно проучване сред висшия мениджмънт, администрацията и служителите на голямо публично дружество в страната. В рамките на анкетата запитаните бяха помолени да отговорят доколко формирането на различни специализирани комитети към корпора-

¹⁸ Според Закона за независимия финансов одит, „ключов одитор“ е одитор, който: (1) е определен от специализирано одиторско предприятие като основно отговорен за извършването на независим финансов одит от името на одиторското предприятие; или (2) е определен от специализираното одиторско предприятие като основно отговорен за извършването на независимия финансов одит на нивото на групата и основно отговорен за извършването на независимия финансов одит на нивото на основните дъщерни компании в случаи на одит на група; или (3) подписва одиторския доклад.

тивния борд би допринесло за по-доброто функциониране на компанията. За целта анкетирани бяха помолени:

Първо, да оценят по скалата от 2 до 5¹⁹ значимостта за компанията на следните специализирани комитети:

- Комитет по номинации на членове на борда;
- Комитет по възнаграждения на членове на борда;
- Комитет по въпроси за свързаните лица;
- Комитет по разкриване на информация;
- Комитет по стратегии и инвестиции;
- Комитет по етика;
- Комитет по здраве, безопасност и околна среда.

Второ, да отбележат онези от изброените комитети, които според тяхното виждане е препоръчително да бъдат сформирани в публичното дружество, за което работят.

Резултатите от анализа са обобщени на фиг. 2 и 3. На фиг. 2 са представени средните оценки, които запитаните са дали на съответните специализирани комитети към борда, получени като средноаритметична стойност от оценките на всички запитани. На фиг. 3 тези общи средни оценки са сравнени със средните оценки, получени само от представителите на висшето ръководство на компанията.

Като най-значим за доброто функциониране на компанията според запитаните се очертава специализираният *комитет по стратегиите и инвестициите*. Това се доказва от високата средна оценка - 4.8 от максимална оценка 5, която го откроява като единствен комитет, оценен като "изключително значим" за доброто функциониране на компанията. Трябва също да се отбележи, че с максимална оценка 5 оценяват този комитет 75% от запитаните представители на мениджмънта. Това показва, че мениджмънтът, в чиито приоритети са стратегическите формулировки и инвестиционните решения, усеща необходимост от допълващо знание. От всички анкетирани 63.6% смятат за препоръчително сформирането на комитет по стратегиите и инвестициите към корпоративния борд на дружеството.

Със средна оценка 4.1 запитаните класират специализирания *комитет по здраве, безопасност и околна среда* на второ място по значимост. Тук обаче се забелязва поляризация на мненията, изразяваща се в значителни отклонения от тази средна стойност – 12.5% от анкетирани смятат този комитет за безсмислен и му поставят минимална оценка 2, а повечето от запитаните (56.3%) го оценяват като изключително значим с максимална

¹⁹ Значенията на приложената скала за оценяване са, както следва:

Оценка 2 – формирането на този комитет е безсмислено за компанията;

Оценка 3 – формирането на този комитет е слабо значимо за компанията;

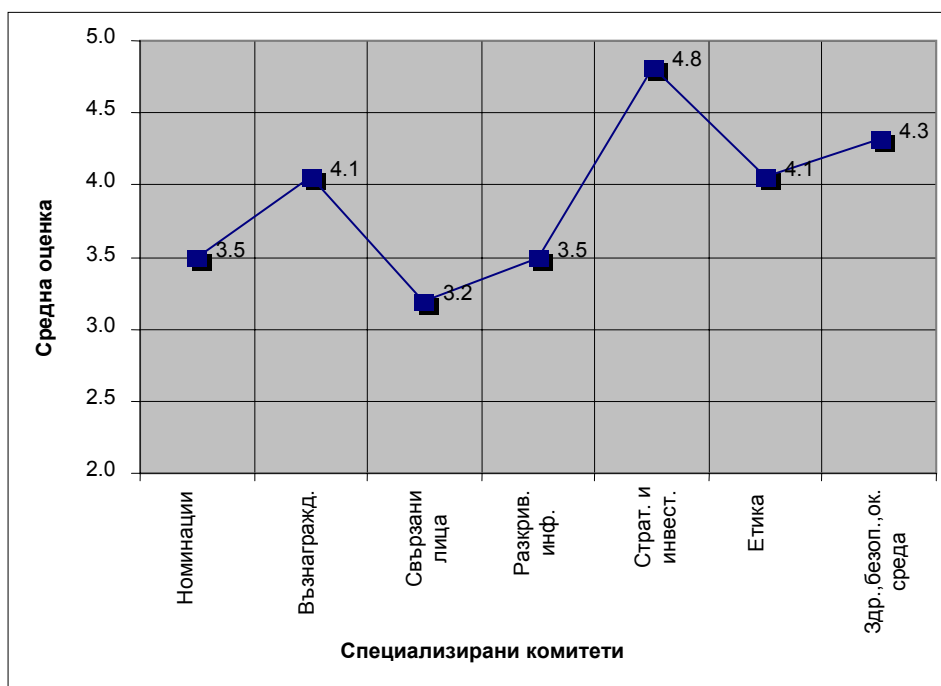
Оценка 4 – формирането на този комитет е значимо за доброто функциониране на компанията;

Оценка 5 – формирането на този комитет е от изключителна важност за компанията.

оценка 5. Тези полярни оценки илюстрират факта, че представителите на бизнеса у нас все още не са напълно убедени във важността на опазването на околната среда, безопасността и здравето на своите служители и местно население. По отношение на този комитет средната оценка, дадена от висшето ръководство, е по-ниска от общата средна оценка и възлиза на 3.8, което показва по-слабата заинтересуваност на ръководството от сформирание на такъв комитет в сравнение с общото ниво.

Фигура 2

Оценка на значимостта на специализираните комитети към корпоративния борд



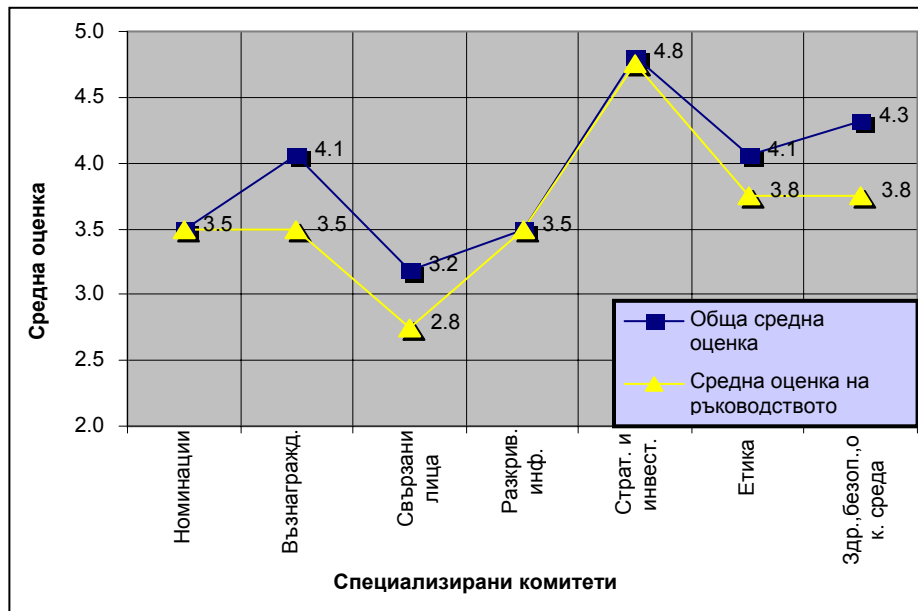
На следващо място по значимост с равни средни оценки 4.1 анкетираните оценяват комитета по възнаграждения на членовете на корпоративния борд и комитета по етиката. *Комитетът по възнагражденията* привлича оценки от целия спектър на скалата, като 43.7% от запитаните го смятат за изключително важен, 31.3% - за значим, 12.5% - за слабо значим и други 12.5% - за безсмислен. Интересно е да се отбележи, че средната оценка на този комитет, изчислена на базата на отговорите само на представителите на мениджмънта на компанията, е 3.5, което илюстрира относително

слабата готовност на ръководството формирането на неговото възнаграждение да се влияе от мнението на независим комитет.

При *комитета по етика*, подобно на комитета по здраве, безопасност и околна среда, се очертава поляризация в оценките, като 44% от запитаните го смятат за изключително важен, 19% - за безсмислен, а всички останали 37% се обединяват около оценка 4. Средната оценка, която този комитет получава от представителите на ръководството, отново е под общото ниво – тя възлиза на 3.8 и се изравнява с оценката на ръководството спрямо комитета по здраве, безопасност и околна среда.

Фигура 3

Сравнение между общата средна оценка и средната оценка дадена от висшето ръководство на компанията



Еднакви средни оценки 3.5 получават комитетът по *номинации на членове на борда и комитетът по разкриването на информация*. При това по отношение на тези два комитета средната обща оценка съвпада с тази, дадена от ръководството.

Като най-слабо значим за доброто функциониране на компанията запитаните оценяват специализирания *комитет по въпросите на свързаните лица*, като той получава средна обща оценка 3.2. Още по-ниска е средната оценка на неговата значимост, дадена от висшето ръководство – 2.8. Тези оценки могат да бъдат интерпретирани от две различни гледни

точки. Ниската оценка от висшето ръководство би могла да се тълкува като нежелание независим комитет да се намесва с мнение, когато става дума за идентифициране на свързаните лица и ограниченията при сделки с тях. Фактът обаче, че и общата средна оценка е ниска, ни дава основание да предположим липса на проблеми със свързаните лица в конкретната компания, доколкото при наличие на такива и в условията на анонимно интервю служителите на компанията би трябвало да реагират с висока оценка на този комитет.

Основните изводи, които могат да бъдат обобщени от проведеното анкетно проучване, са следните:

- Общо, сформиранието на специализирани комитети към корпоративните бордове се оценява като инициатива, която би допринесла за по-добро корпоративно управление.

- Като най-важен за доброто функциониране на компанията анкетиранието открояват комитетите по стратегиите и инвестициите.

- Най-малък принос за доброто функциониране на компанията според запитаните би имал комитетът по въпросите за свързаните лица.

- Представителите на висшето ръководство са по-скептични в оценките си на значимостта на специализираните комитети към борда, като тяхната средна оценка в три от случаите съвпада с общата, а в четири от случаите е по-ниска. Най-голяма е тази разлика в оценките по отношение на сформиранието на комитет по възнагражденията (0.6 пункта разлика) и на комитет по въпросите със свързаните лица (0.5 пункта разлика).

Необходимо е да се подчертае, че представените резултати и направените изводи са локални, базирани на проучване в рамките на едно публично дружество. То безспорно показва, че сформиранието на специализирани комитети към корпоративния борд се оценява като възможност за утвърждаване принципите на добро корпоративно управление в компанията. Научен интерес и предизвикателство би било провеждането на представително проучване в разглежданата област.

*

Сформиранието на специализирани комитети към корпоративните бордове се налага в компаниите в световен мащаб като съществен механизъм за дисперсиране на властта в борда и повишаване на ефективността в неговата дейност. Наличието на такива комитети е сигнал към актуалните и потенциалните инвеститори, както и към обществото, че компанията се придържа към стандартите за добро корпоративно управление. Основателно е очакването, че тази практика постепенно ще бъде възприета от все повече публични компании и в нашата страна.

Използвана литература:

Бяла книга за корпоративно управление в Югоизточна Европа. С.: Агенция "Икономика", 2004.

Закон за независимия финансов одит. - Държавен вестник, 2008, бр. 67.
Корпоративно управление и контрол в България. Аполитичен доклад.
С., Център за изследване на демокрацията, 1999.

Наредба № 2 на КФН за проспектите при публично предлагане и допускане до търговия на регулиран пазар на ценни книжа и за разкриването на информация от публичните дружества и другите емитенти на ценни книжа.
- Държавен вестник, 2007, бр. 82.

Национален кодекс за корпоративно управление. С., 2007.

Проблеми на корпоративното управление в България. Сборник доклади. С., Център за икономическо развитие, 1999.

Corporate Governance: Decisive criterion for investment. McKinsey Quarterly, 2002, Issue 3.

OECD Principles of Corporate Governance. OECD, 2004.

Filatovchev, I., G. Jackson, H. Gospel, D. Allcock. Key drivers of 'good' corporate governance and the appropriateness of UK policy responses. London, 2007.

Lumsden, A. The role and responsibilities of directors on board sub-committees. Corrs Chambers Westgarth, 2004.

21.I.2010 г.