

**Утвърждаване на стандарти за добро корпоративно
управление в българската индустрия**
Проектът е финансиран от Фонд “Научни изследвания”

Заинтересованите страни в корпоративното управление

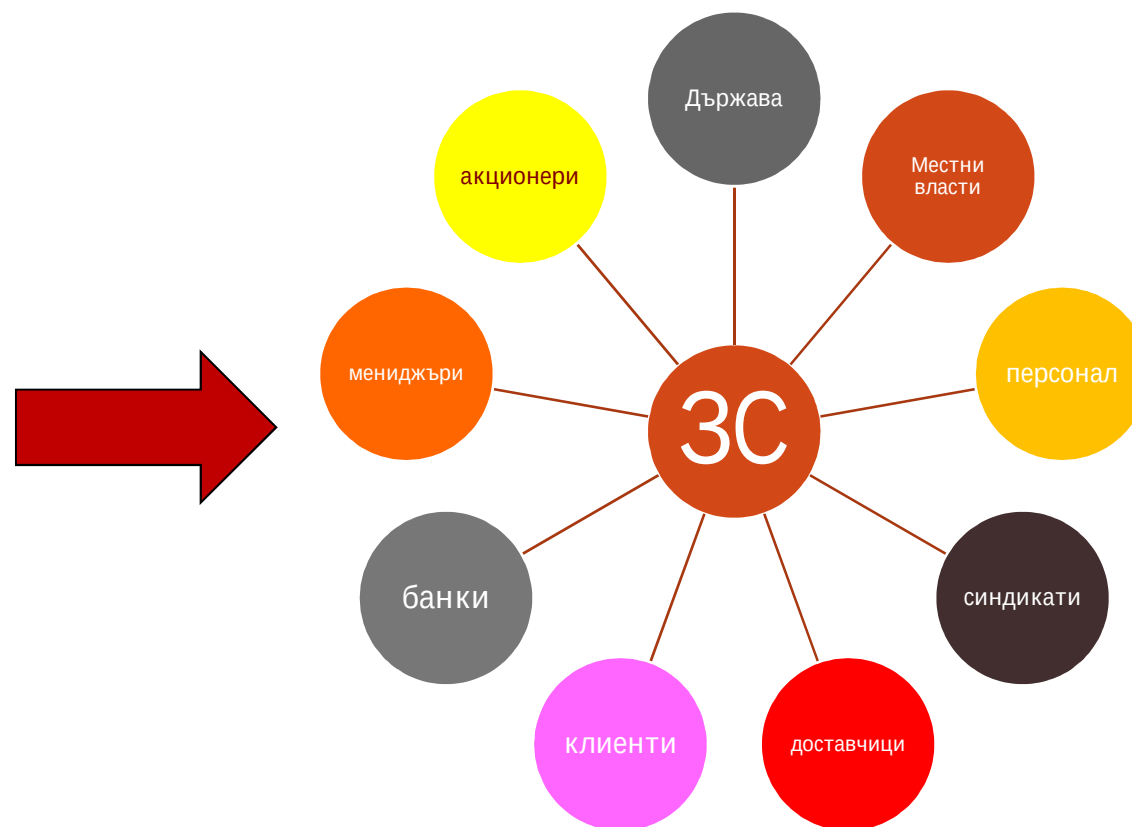
Спартак Керемидчиев
Институт за икономически изследвания на БАН

София, 14 март 2014 година

Теми

- ▶ Въведение
- ▶ За теорията на ЗС
- ▶ Резултати от социологическото проучване на български корпорации
- ▶ Изводи

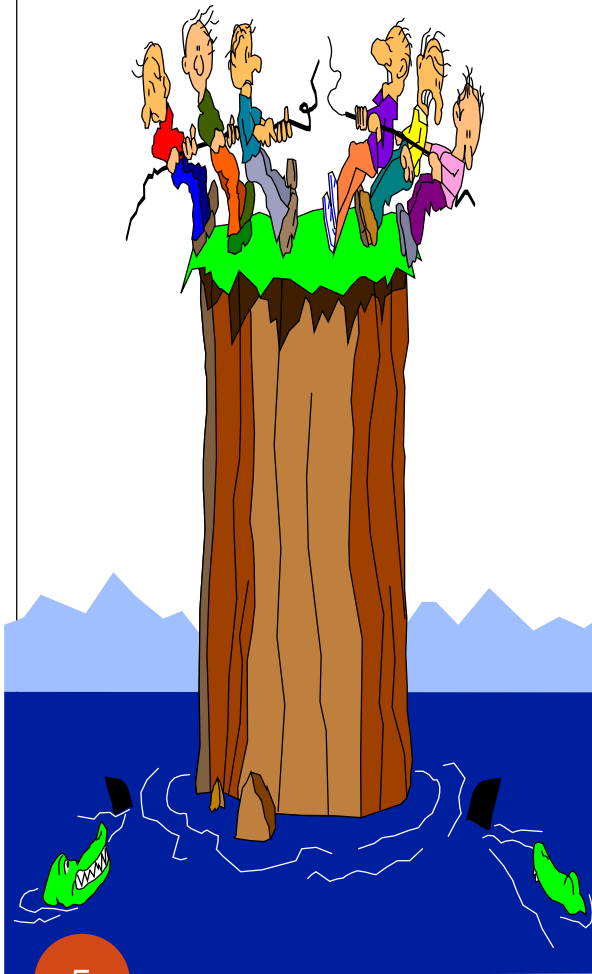
Кога възниква проблемът със ЗС?



Източници на теорията за ЗС

- ♦ Разбирания за същността на корпорацията
- ♦ Мотивационни теории
- ♦ Теория на системите
- ♦ Стратегическо управление
- ♦ Индустриални отношения
- ♦ Стопанската практика – Семко, Aushan, НР...
- ♦ Правни и политически теории

Кой са заинтересованите страни



Заинтересованите страни са лице или група лица в и извън корпорацията, които:

- ▶ **имат претенции към ресурсите, проектите, документите, продуктите на корпорацията;**
- ▶ **или са засегнати от резултатите от дейността на организацията;**
- ▶ **или от които корпорацията зависи.**

Роли на ЗС

- ▶ **Участници в успеха и създаването на богатство**
- ▶ **Наблюдение и въздействие върху изпълнителните ръководства**

Основните интереси на ЗС - 1

Мениджъри:

- ♦ Високо заплащане – 69%-67%

Персонал:

- ♦ Високо заплащане – 74%-75%

Синдикати:

- ♦ Подобряване условията на труд – 57%-35%

Клиенти:

- ♦ Приемливи цени – 53%-59%

Основните интереси на ЗС - 2

Доставчици:

- ♦ Навременни плащания – 50%-43%

Общината:

- ♦ Откриване на нови раб. места – 69%-58%

Банки:

- ♦ Редовно обслужване на задълженията – 60%-55%

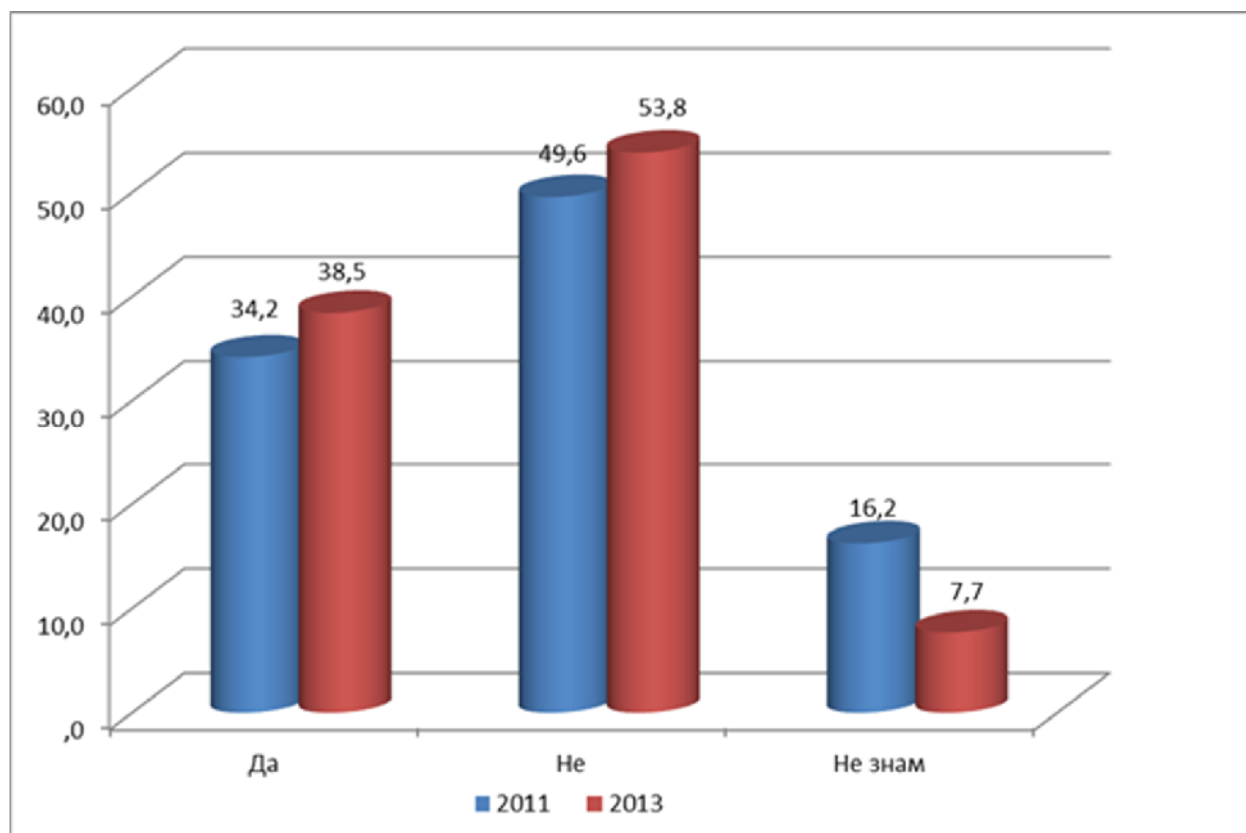
Акционери:

- ♦ Получаване на високи дивиденди – 42%-18%
- ♦ Висока цена на акциите – 31%-47%

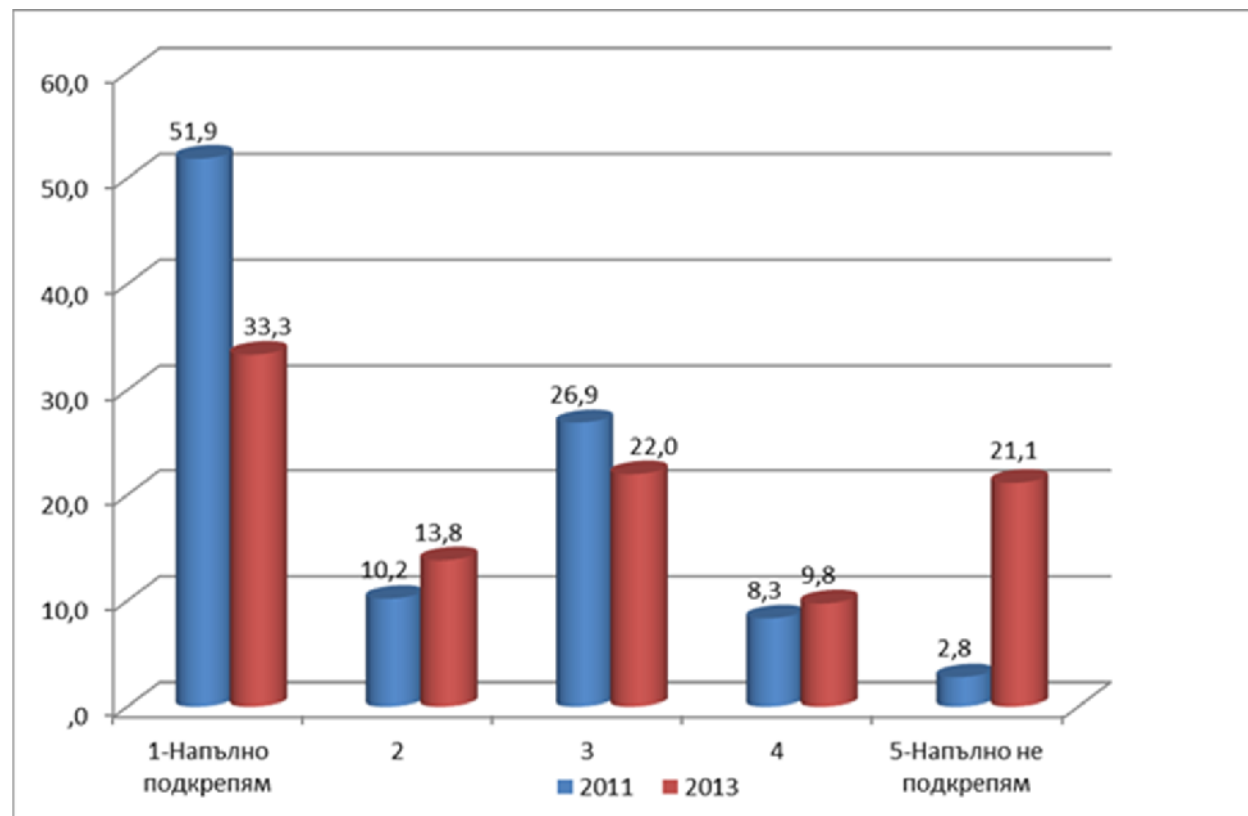
Потенциалните зони на конфликти между предприятието и заинтересованите му страни

Заинтересовани страни, интереси	Посока на изменение на интересите
Мениджъри	
Високо заплащане	
Придобиване на собственост в предприятието	
Допълнителен мениджърски пакет (служебна кола, секретарка, голям офис, командировки в чужбина и др.)	
Персонала	
Високо заплащане	
Професионално израстване	
Участие в собствеността, финансовите резултати и управлението	
Синдикати	
Подобряване на условията на труд	
Получаване на социални придобивки	
Запазване на заетостта	
Клиенти	
Приемливи цени	
Високо качество	
Сервиз	
Доставчици	
Навременни плащания	
Стабилност на доставките	
Големи серии на поръчките	
Общината, в която се намира предприятието	
Откриване на нови работни места	
Финансиране на инициативи на общината	
Спазване на екологичните изисквания	
Банките	
Редовно обслужване на задълженията	
Високо качество при обслужване	
Безрискови кредити	
Акционерите	
Висока цена на акциите	
Дългосрочно развитие на предприятието	
Получаване на високи дивиденди	

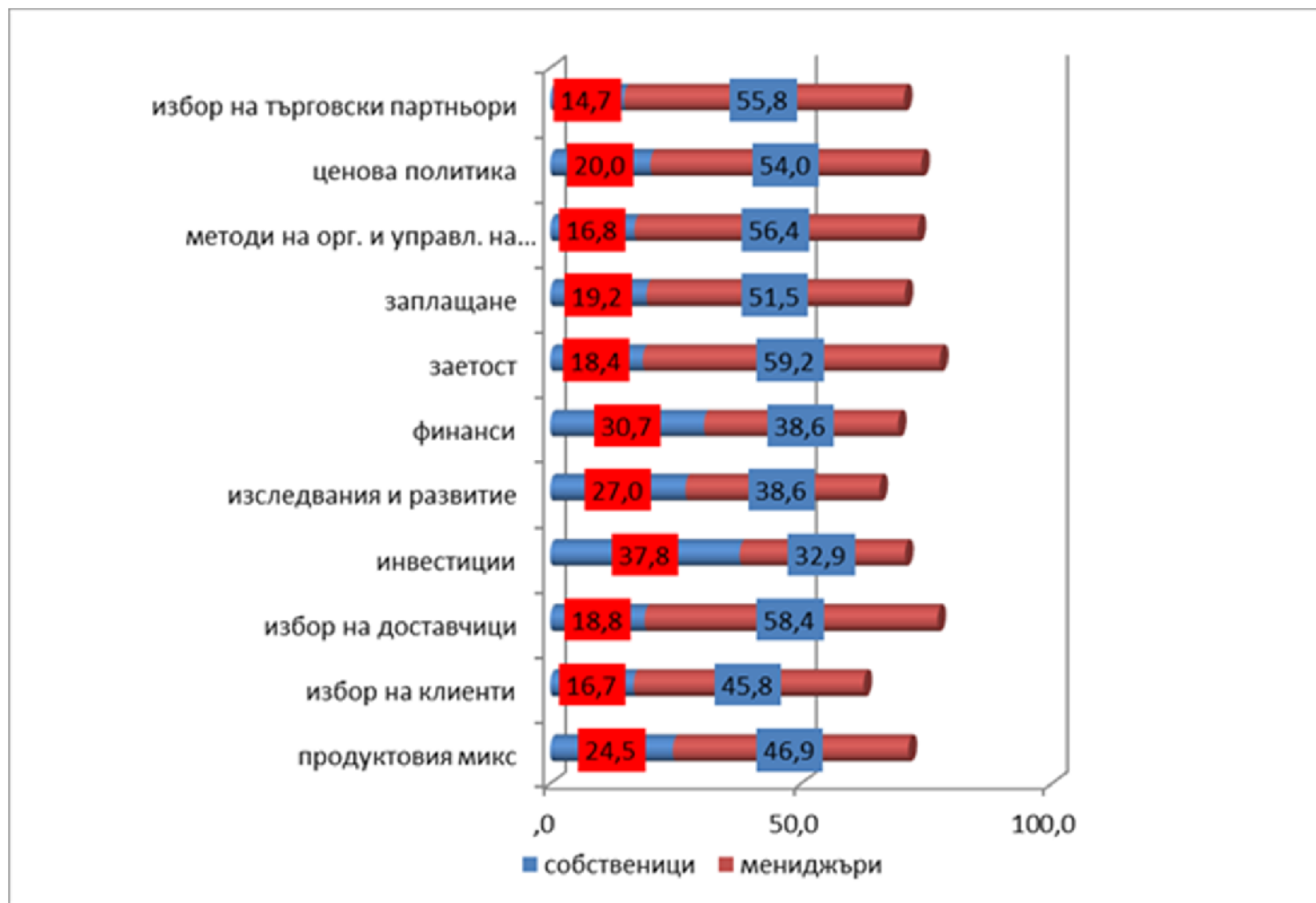
Наличие на писани правила за избягване на конфликт на интереси между заинтересованите страни



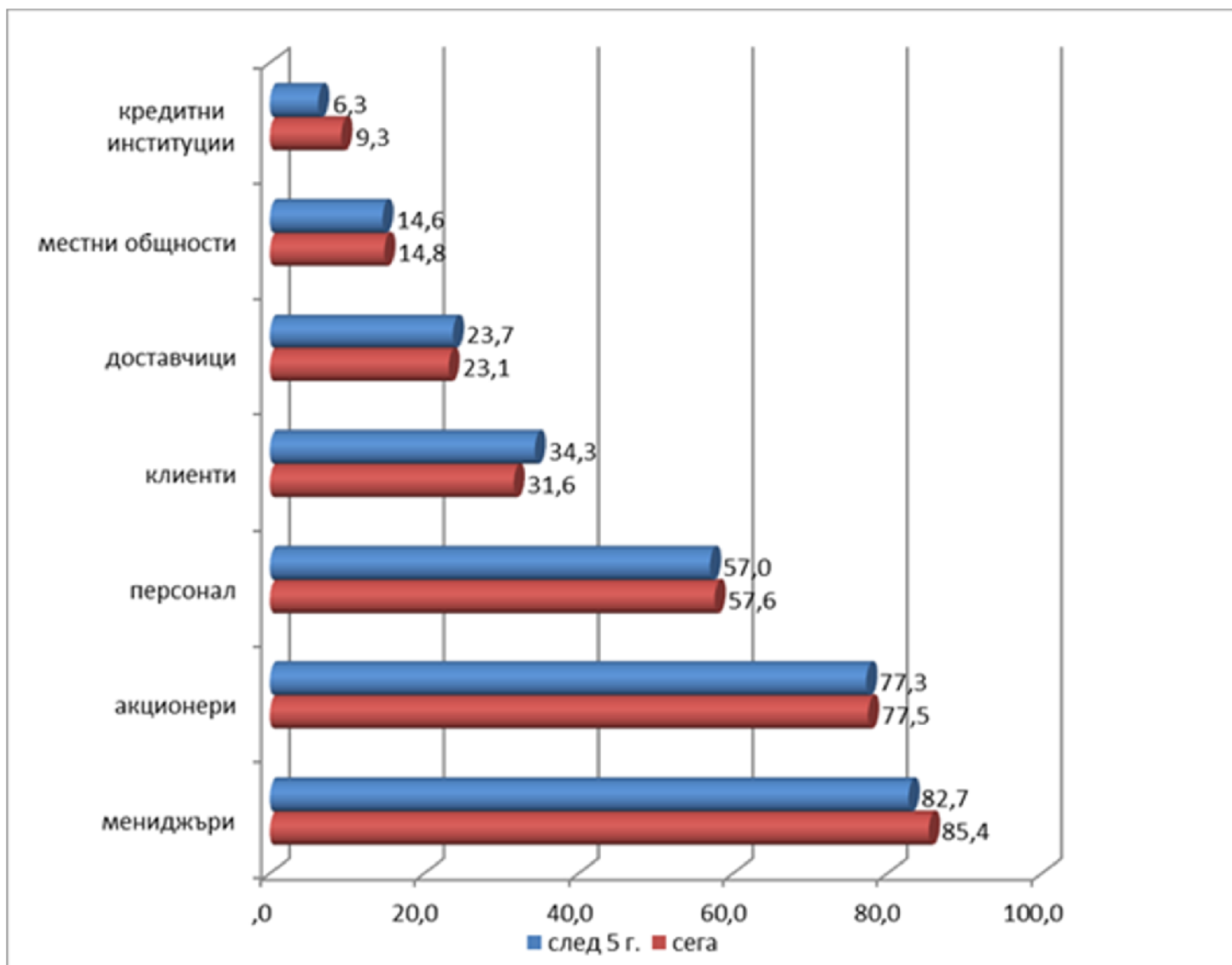
Отношение към участие на персонала в собствеността, финансовите резултати и управлението на предприятията



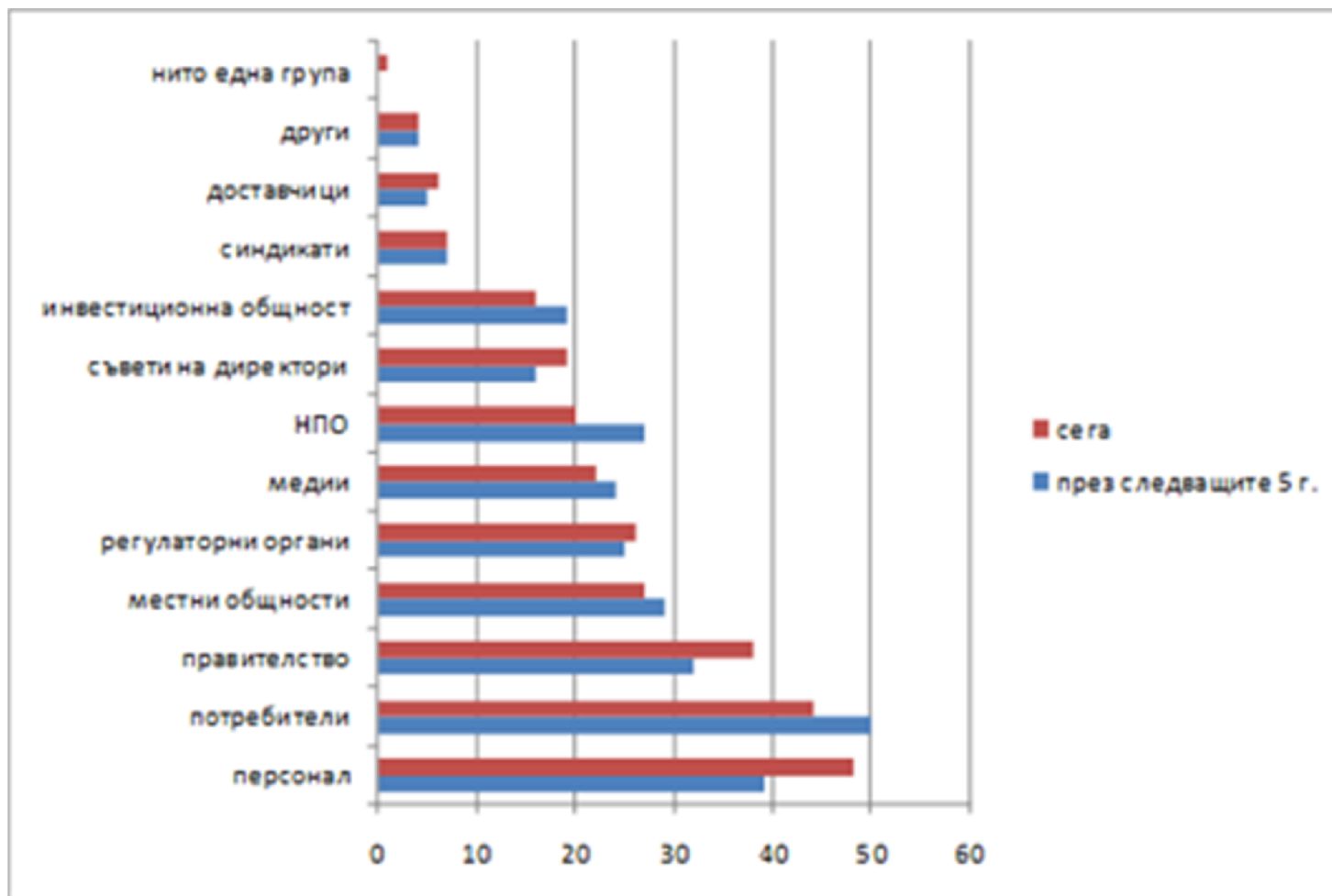
Степен на свобода на мениджърите при вземане на решения при изследването през 2012-2013 г.



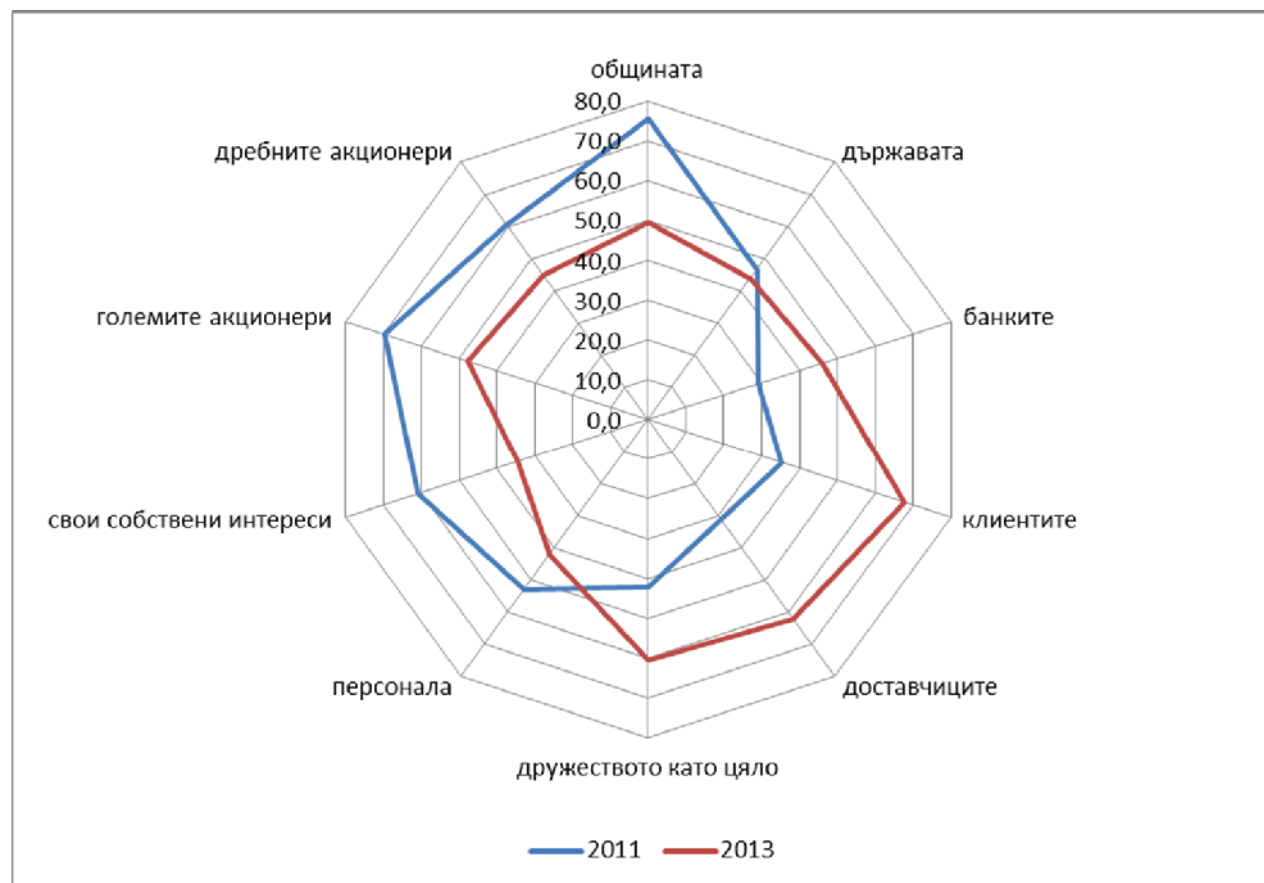
Значимост на групи заинтересовани страни за успеха на предприятието при изследването през 2012-2013 г.



Значимост на групи заинтересовани страни за успеха на предприятието при изследване на McKinsey (2007)



Динамика на значимостта на заинтересованите страни при вземане на решения от СД (УС)



Изводи - 1

- ♦ Шест интереса са с най-висока степен на конфликтност. Със средната група на конфликтност са 17 интереси, докато само един-единствен интерес попада в групата на най-нискоконфликтните.
- ♦ Мениджърите на публичните компании не са зависими от собствениците при оперативното управление. Най-силна намеса на собствениците има при решенията за инвестиции, изследвания и управление на финансите.
- ♦ Най-важни за успеха на една фирма са смятат вътрешните заинтересовани страни – мениджърите, акционерите и персонала. От външните страни най-важни са клиентите и доставчиците, докато най-маловажни са местните общности и кредитните институции. Изключително добре се възприема идеята за участие на персонала в собствеността, управлението и финансовите резултати.

Изводи - 2

- ♦ **Писани правила за избягване на конфликт на интереси между заинтересованите страни съществуват при 34-39% от предприятията съответно при първото и второто изследване. В повечето от половината предприятия такива правила не са разработвани и не се прилагат. Това очевидно е един дефицит в корпоративното управление, който трябва да се запълни.**
- ♦ **Вероятно поради влиянието на ефектите от икономическата криза се наблюдават съществено разместване на влиянието на интересите на заинтересованите страни в посока от вътрешните към външните заинтересовани страни, както и към по-балансирано отчитане на това влияние.**