

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (САМООЦЕНКИ)
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕЗАВИСИМОГО
ДИРЕКТОРА БАНКА**

Рабыко Ирина Николаевна, к.э.н., доцент

Белорусский государственный экономический университет

Rabyka Irina, PhD

Belarusian State Economy University, irina_rabyko@mail.ru

Аннотация. В статье обосновываются подходы и необходимость проведения оценки (самооценки) деятельности независимых директоров в советах директоров (наблюдательных советах) банков. Даны критерии оценки эффективности их деятельности и шкала оценки, которые явились основой авторской методики.

Ключевые слова: банковская система, корпоративное управление, оценка деятельности независимых директоров, критерии оценки, шкала оценки.

Актуальным является развитие корпоративных систем управления банками, оценка эффективности их работы, а также проведение оценки эффективности деятельности совета директоров, независимых директоров, комитетов при советах директоров, а так же оценки эффективности деятельности правления банков. В этом перечне особое место занимают независимые директора.

Внедрение принципов Базельского комитета по банковскому надзору в банковской системе Республики Беларусь закрепило в Банковском кодексе Республики Беларусь обязательное включение в состав совета директоров банка одного независимого директора, создание комитета по аудиту, который он возглавляет. В последующем эти требования были усилены и, в

настоящее время, обязательное количество независимых директоров в советах директоров, для отдельных групп банков составляет минимум три человека.

Национальным банком Республики Беларусь установлен ряд требований к квалификации независимых директоров и их деловой репутации.

Основной функцией независимых директоров является участие в работе совета директоров (наблюдательного совета) банка, при принятии решений по вопросам выработки стратегии развития банка, оценки соответствия деятельности исполнительных органов избранной стратегии, самооценки эффективности деятельности совета директоров, его членов, а также внутренней оценки эффективности деятельности исполнительного органа банка, определения политики в области управления конфликтом интересов и урегулирования конфликта интересов с участием акционеров, защиты интересов миноритарных акционеров банка, а также иным вопросам, затрагивающим интересы акционеров банка.

Требования международных организаций распространяются не только к независимости независимых директоров при их деятельности в советах директоров, но и распространяются на их эффективность деятельности. Методологической основой оценки эффективности деятельности независимых директоров, по мнению автора, должны явиться рекомендации Международной финансовой корпорации IFC, в состав которой входит 184 страны мира [1, 2] и подходы рейтингового агентства Standard & Poor's, которое на протяжении вот уже 150 лет является одним из мировых лидеров в области анализа рисков и в настоящее время используют оценки корпоративной системы управления [3], принципы Базельского комитета по надзору за банками, а так же законодательство Республики Беларусь.

IFS является международным финансовый институтом входящим в структуру Всемирного банка. Рекомендациями данной организации определены основные подходы к оценке корпоративного управления. Поэтому при разработке авторской методики использовались основополагающие критерии оценки, предложенные данным институтом по корпоративной системе управления, а так же законодательство Республики Беларусь и практический опыт автора в должности независимого директора банка. В международной практике советы директоров банков осуществляют проверку эффективности корпоративных систем управления самостоятельно и с помощью аудиторских организаций. Это требование появилось и в законодательстве республики.

В основу методики оценки автор предлагает включить следующие критерии и использовать бальную систему оценки.

Критерии оценки эффективности деятельности независимых директоров (Анкета)

Критерии	Балл	Пояснения, предложения
профессиональный опыт, знание банковского дела и особенностей ведения бизнеса в Республике Беларусь		
исполнение обязанностей члена совета директоров		
исполнение обязанностей независимого директора		
регулярность присутствия на заседаниях		
стратегическое видение		
коммуникабельность и умение работать в команде		
соблюдение этических норм корпоративной этики		
способность к эффективному урегулированию конфликта интересов		
оценка полноты и эффективности выполнения комитетом возложенных на комитет полномочий и функций		
оценка совокупного профессионального опыта, знаний и квалификации членов комитета для осуществления эффективной деятельности комитета и принятия решений в рамках компетенции комитета		
оценка задач и функций, определенных положением о комитете, возглавляемом независимым директором, масштабам и характеру деятельности банка		
качество подготовки к заседаниям комитета		
качество рекомендаций предоставляемых независимым директором		
эффективность руководства независимого директора в решении задач выполнения стратегии банка по соответствующим направлениям		
эффективность рассмотрения независимым директором конфликтов интересов		
эффективность взаимодействия с акционерами		
создание атмосферы открытости и доверия на заседаниях совета директоров		

создание атмосферы открытости и доверия на заседаниях комитета		
навыки делового общения		
навыки эффективного управления		
участие в работе совета директоров банка при принятии решений по вопросам выработки стратегии развития банка		
соответствие уровня квалификации участию в соответствующем комитете		
защита интересов миноритарных акционеров банка		
рассмотрение вопросов, затрагивающих интересы акционеров банка		
создание корпоративной культуры в банке		
осуществление контроля выполнения управленческих решений по направлениям деятельности независимого директора		
оценка коллегиальности принятия решений с целью исключения конфликта интересов		
повышение уровня своих профессиональных знаний		
Итого		

Для оценки критериев предлагаем использовать бально-весовую шкалу оценок, которая состоит из 4-х позиций, которые обозначают риск и потенциальный исход в деятельности независимого директора и влияние его деятельности на корпоративное управление банком. Наилучший балл это 4, наименьший 1. Сумма баллов и среднее значение позволяют оценить эффективность деятельности независимого директора и сопоставить его результат с другими участниками оценки (самооценки). Использовать можно единую бальную систему оценок, которую можно использовать для оценки (самооценки) всех элементов корпоративной системы управления [4].

Шкала оценки

Баллы	Сущностное значение
1	<u>Требуется значительного улучшения</u> или его невозможно оценить вовсе, по причине отсутствия материалов по его оценке. Недостатки принципиально влияют на функциональность и эффективность органа управления и всей системы корпоративного управления банком.

2	<u>Требует улучшения</u> , что означает, что имеются недостатки с оптимальной степенью риска. Недостатки принципиально влияют на функциональность и эффективность органа управления и всей системы корпоративного управления банком;
3	<u>Достаточный уровень</u> , что означает, что критерий самооценки имеет некоторые недостатки с несущественной степенью риска. Они не влияют практически на функциональность и эффективность системы корпоративного управления банком;
4	<u>Высокий уровень</u> , соответствует передовому уровню, практически не несет в себе рисков, стимулирует повышение уровня эффективности других аспектов деятельности органа управления и системы корпоративного управления в целом;

Для общей оценки используется средний балл от суммы всех оценок. Чем он больше, тем эффективнее работает система. Колонка «пояснения, предложения» заполняется дополнительно и способствует анализу проводимой оценки(самооценки) и выработке соответствующих рекомендаций.

Список использованных источников

1. <http://www.ifc.org/errorpage.html>. – Дата доступа: 09.09.2019.
2. <http://www.bsu.by/cache/pdf/202273.pdf> . – Дата доступа:09.09.2019
3. Инвестиции в странах БРИК: Оценка риска и корпоративного управления в Бразилии, России, Индии и Китае/ Под ред. С. Бородиной и О. Швыркова при участии Ж.-К.Буи; Пер. с англ. – М. Альпина Паблишерз,2010. – 356с.
4. Лобанов А.В., Желобовский С.М., Рабыко И.Н. Системный подход к внутренней оценке корпоративного управления в банках/ А.В.Лобанов, С.М.Желобовский., И.Н.Рабыко//Банковский вестник. – 2017. – №4(645). – С.16-23.