

Postoj společností v České republice a ve Velké Británii v letech 2012-2013 ke corporate governance[#]

(Diskuse ke corporate governance v České republice)

*Robert Jurka**

1 Úvod

Problematika corporate governance, neboli implementace pravidel dobré správy a řízení společností, je ve světě předmětem zájmu již delší dobu. Jedním z důvodů pro nárůst významu corporate governance ve světě byly změny ve způsobu řízení společností, ke kterým došlo převážně v devadesátých letech minulého století. Dalším důvodem byla ztráta důvěry investorů po účetních skandálech typu ENRON nebo PARMALAT v souvislosti s pochybením managementu těchto společností.

V České republice není tématu corporate governance věnována dostatečná pozornost, což bylo motivací pro zpracování tohoto článku, ve kterém jsem se zaměřil na porovnání postoje společností v České republice a ve Velké Británii v letech 2012 až 2013 ke corporate governance se zaměřením na výbor pro audit, odměňování a jmenování a interní audit. Na základě odlišné legislativy a přístupu společností v České republice a ve Velké Británii v minulosti k dané problematice lze stanovit předpoklad, že postoj společností ke corporate governance ve výše uvedených oblastech bude odlišný.

Cílem tohoto článku je porovnat zavádění aplikaci pravidel corporate governance v oblasti příslušných výborů a interního auditu ve Velké Británii a v České republice.

Úvodní kapitola osvětluje výzkumný záměr článku, formuluje cíl článku včetně motivace pro zpracování tohoto příspěvku. Další kapitola uvádí přehled relevantní literatury. Třetí kapitola pojednává o základních modelech správy a řízení společností. Následující kapitola seznamuje se základními předpisy v corporate governance, pátá a šestá kapitola s vývojem corporate governance především v oblasti výborů pro audit, odměňování, jmenování a interního auditu v České republice a ve Velké Británii v roce 2012 a 2013. Poslední kapitola shrnuje hlavní závěry článku.

2 Přehled literatury

Problematika corporate governance se zpočátku zaměřovala pouze na vybrané oblasti, jako byly například právní legislativa spojená s fungováním společností, vzájemné vztahy orgánů ve společnostech, nezávislost členů v jednotlivých orgánech společností (Shleifer a Vishny, 1997), případně jak řešit konflikty vznikajícími z titulu různých zájmů akcionářů společností (Post-Preston-Sachs, 2002).

Moderní pojetí corporate governance však představuje interdisciplinární obor, který spojuje správu a řízení společností z pohledu práva, ekonomie, účetnictví, manažerského

[#] Tento článek byl připraven za přispění prostředků z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumu, vývoje a inovací na Fakultě financí a účetnictví VŠE v Praze v roce 2014.

^{*} Ing. Robert Jurka – doktorand; Katedra finančního účetnictví a auditingu, Fakulta financí a účetnictví, Vysoká škola ekonomická v Praze, nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3; <xjurr01@vse.cz>.

účetnictví, interního auditu a externího auditu, daní a jiných oblastí. Právě vzhledem k interdisciplinárnímu charakteru se lze setkat s různým výkladem pojmu corporate governance.

Například OECD (2005a) termínem corporate governance rozumí:

„Postupy a procesy podle kterých je organizace řízena a kontrolována. Struktura správy společnosti zdůrazňuje rozdělení práv a odpovědnosti mezi různé součásti organizace, jako jsou členové představenstva, manažeři, akcionáři a jiné zainteresované osoby a stanovuje pravidla a postupy pro rozhodovací procesy.“

V České republice je pojem corporate governance definován Ministerstvem financí České republiky (2004) následovně:

„Corporate governance představuje právní a výkonné metody a postupy, které zavazují především veřejně obchodovatelné společnosti udržovat vyvážený vztah mezi společností a těmi, kdo ji tvoří, tj. akcionáři, statutárními orgány, výkonným managementem, zaměstnanci a zákazníci, případně dalšími zainteresovanými osobami (stakeholders).“

3 Základní modely corporate governance

V průběhu let se vyprofilovaly dva hlavní modely správy řízení společností, a to na jedné straně jednoúrovňový model (monistický, anglo-americký), na druhé straně dvouúrovňový model (dualistický, německo-japonský). Shodné u obou modelů je, že vrcholným orgánem společnosti je valná hromada.

3.1 Jednoúrovňový model

U jednoúrovňového modelu je typická situace, že vlastnictví společnosti je zpravidla rozptýlené mezi velké množství menších akcionářů. Tento model často existuje v zemích, kde je rozvinutý kapitálový trh, kde společnosti získávají kapitál na burze. Hlavním cílem akcionářů je maximalizace růstu hodnoty akcií. V případě jednoúrovňového modelu je vedle valné hromady důležitá správní rada společnosti (board of directors), kde dochází ke koncentraci jednak řídicí funkce (výkonní ředitelé) a jednak kontrolní funkce (nevýkonní ředitelé). Největší pravomoci má generální ředitel (CEO).

Tento model je nejrozšířenější formou ve světě, namátkou v těchto zemích: Velká Británie, Spojené státy americké, Kanada, Austrálie, Nový Zéland, Francie, Švédsko, Finsko, Itálie, Belgie a Lucembursko.

3.2 Dvouúrovňový model

U tohoto modelu je vedle řídicího orgánu (představenstvo) zřízena dozorčí rada. Skládá se ze zástupců akcionářů, ze zaměstnanců nebo dalších osob. Dozorčí rada je orgán, který má kontrolní funkci, dohlíží na představenstvo. Ideálně by dozorčí rada měla být nezávislá na představenstvu. V praxi bohužel tato skutečnost často není splněna, například z důvodu, že představenstvo zpravidla ovlivňuje výběr členů dozorčí rady. Mezi země, kde se tento model používá, patří například: Česká republika, Německo, Rakousko, Chorvatsko, Polsko, Slovinsko a Japonsko.

4 Základní předpisy corporate governance

4.1 Česká republika

V České republice je corporate governance relativně stále novou disciplínou, která se promítá do různých předpisů, například: Kodex správy a řízení společnosti, Občanský

zákoník, Zákon o trestní odpovědnosti právnických osob, Zákon o podnikání na kapitálovém trhu, Zákon o auditorech, Zákon o bankách a Zákon o daňovém poradenství.

Hlavním pramenem pro corporate governance v České republice je Kodex správy a řízení společnosti, který má podobu doporučujících pravidel. Vznikl v roce 2001 na základě podnětu tuzemské Komise pro cenné papíry. Vychází především z OECD (2005b) principů. Základní principy, na nichž je tento Kodex založen, jsou:

- osobní odpovědnost vedení,
- poctivost a transparentnost v jednání vedení,
- kontrola vedení ze strany akcionářů, veřejnosti, státu.

Principy obsažené v Kodexu mají pouze doporučující charakter, některé se ale staly již součástí českého právního systému. Ačkoliv je Kodex určen primárně pro společnosti obchodované na burze cenných papírů, mohou se k nim přihlásit další společnosti. V praxi se bohužel český Kodex moc nepoužívá, jedním z důvodů může být skutečnost, že poslední aktualizace Kodexu proběhla v roce 2004.

Kodex podporuje otevřený přístup k uveřejňování informací, který dovoluje různým subjektům (akcionářům, potenciálním investorům, zaměstnancům, věřitelům aj.) získat detailnější informace o společnosti. Vyžaduje, aby všechny finanční zprávy společností byly pravdivé a poskytovaly řádný a vyvážený pohled na společnost. Přijetí těchto pravidel by mělo napomoci k odstranění některých prvků neetického chování a k obnově prostředí a morálky v rámci podnikání.

4.2 Velká Británie

Regulační rámec Velké Británie pro firemní řízení se skládá například:

- z Companies Act,
- z Listing, Disclosure and Transparency Rules londýnské burzy cenných papírů,
- z UK Stewardship Code for institutional shareholders,
- z Takeover Code.

Právní a správní předpisy stanoví základní pravidla chování a transparentnosti, přičemž se dále využívá praxe samoregulace jako prostředek k udržení dobré správy řízení společností. Velký vliv na stav corporate governance ve Velké Británii má londýnská burza (například prostřednictvím pravidel Corporate Governance for Main Market and AIM Companies vydaných londýnskou burzou), což je velký rozdíl oproti české burze.

Dalším důležitým předpisem je UK Corporate Governance Code (the Code). Tento kodex se skládá z pěti částí: vedení, působnost, odpovědnost, odměňování, vztahy s akcionáři.

Velká Británie reaguje pravidelně na vývoj corporate governance prostřednictvím ročních aktualizací UK Corporate Governance Code.

4.3 Evropská komise

Česká republika i Velká Británie jsou členy EU, tzn. prostředí corporate governance výrazně ovlivňuje i legislativa Evropské komise. Mezi jedny z důležitých dokumentů v rámci dané legislativy patří Zelená kniha o správě a řízení společností v EU, ve které Evropská komise (2012) chce prověřit dosavadní stav pravidel pro správu a řízení evropských společností. V této souvislosti proběhly konzultace s různými podnikatelskými i státními subjekty o budoucnosti evropského práva obchodních společností. Na základě těchto konzultací zpracovala Evropská komise ke konci roku 2012 akční plán, který stanoví postup v oblasti práva obchodních společností a správy a řízení společností.

Hlavní prvky akčního plánu lze rozdělit na tyto čtyři hlavní oblasti:

1. zvýšení transparentnosti mezi společnostmi a akcionáři,
2. větší a snadnější zapojení akcionářů do správy a řízení společností,
3. podpora růstu a konkurenceschopnosti evropských podniků,
4. zahájení rekonstrukce důležitých právních předpisů týkajících se společností.

Ad 1. Zvýšit míru transparentnosti mezi společnostmi a jejich akcionáři za účelem zlepšení správy a řízení společností. Sem se řadí zejména tyto kroky:

- zvyšování transparentnosti společností pokud jde o rozmanitost zastoupení ve správních radách a postupy pro řízení rizik,
- zlepšování zpráv o řízení společností,
- lepší identifikace akcionářů emitenty,
- posílení pravidel pro institucionální investory, pokud jde o transparentnost jejich politiky hlasování a angažovanosti.

Ad 2. Iniciativy zaměřené na podporu a usnadnění dlouhodobého zapojení akcionářů zahrnující například:

- větší transparentnost v oblasti politiky odměňování a individuálních odměn členů správních orgánů, jakož i právo akcionářů hlasovat o politice odměňování a zprávě o odměňování,
- lepší dohled akcionářů nad transakcemi mezi spřízněnými stranami, tj. vztahy mezi společností a členy jejich správních orgánů nebo většinovými akcionáři,
- vytvoření vhodných operativních pravidel pro zmocněné poradce (tj. firmy, které poskytují služby akcionářům, zejména poradenství pro hlasování), především pokud jde o transparentnost a střet zájmů,
- objasnění koncepce „jednání ve shodě“, aby se usnadnila spolupráce akcionářů v otázkách správy a řízení společností,
- prověření toho, zda lze podpořit vlastnictví zaměstnaneckých akcií.

Ad 3. Iniciativy v oblasti práva obchodních společností na podporu evropských podniků, jejich růstu a konkurenceschopnosti:

- další prověřování možné iniciativy pro přeshraniční přemístování sídel společností,
- usnadnění přeshraničních fúzí,
- jasná pravidla EU pro přeshraniční rozdělení,
- následná opatření k návrhu statutu evropské soukromé společnosti s cílem posílit přeshraniční příležitosti pro malé a střední podniky,
- informační kampaň o statutu evropské společnosti / evropské družstevní společnosti,
- opatření cílená na skupiny společností, tj. uznání koncepce zájmu skupiny a větší transparentnost, pokud jde o strukturu skupin.

Ad 4. Akční plán dále předpokládá sloučení všech významných směrnic v oblasti práva společností do jednoho nástroje. Díky tomu by evropské právo obchodních společností bylo přístupnější a srozumitelnější a snížilo by se riziko budoucích nesrovnalostí.

Akční plán měl být převážně realizován v letech 2013 a 2014.

Komisař pro vnitřní trh a služby Michel Barnier k tomu uvedl: „*Tento akční plán týkající se práva obchodních společností a správy a řízení společností ukazuje, jakým směrem se ubírat: Akcionáři by měli získat více práv, ale také by se měli plně zhostit své odpovědnosti, aby zajistili, že společnost zůstane v dlouhodobém horizontu konkurenceschopná. Podniky by také měly být transparentnější, a to v několika ohledech. To přispěje k jejich účinné správě a řízení.*“

Zvyšující se požadavky na corporate governance v Evropské Unii se promítají v různých předpisech jako například v Directive on Corporate Governance, Basel II, Basel III, Solvency III, v anglickém Combined Code.

V roce 2013 zveřejnila Evropská komise pouze dva legislativní záměry týkající se přímo správy a řízení společností:

- společnosti by o sobě měly poskytovat více informací a posílit tak transparentnost. Jeden z návrhů Evropské komise byl předložen ve formě revize účetní směrnice, a to povinné zveřejňování tzv. nefinančních informací (o zastoupení v orgánech, o boji s korupcí aj.),
- více zapojit akcionáře do správy a řízení společností - prostřednictvím valné hromady společnosti by akcionáři mohli například rozhodovat o politice odměňování členů představenstva.

5 Vývoj corporate governance v České republice v roce 2012 a 2013

5.1 Přístup tuzemských společností k problematice corporate governance v roce 2012

Probíhající ekonomická krize měla v roce 2012 mimo jiné vliv na corporate governance v tuzemských společnostech. Šetření nákladů ve společnostech mimo jiné zasáhlo dobrovolné orgány (výbory) společnosti, které Kodex správy a řízení doporučuje zavádět vedle povinných orgánů jako součást řádné správy a řízení společností. Jedná se například:

- o výbor pro audit,
- o interní audit,
- o výbor pro jmenování členů statutárního a dozorčího orgánu,
- o výbor pro odměňování těchto členů.

Tyto výbory, pokud jsou nezávislé na vedení společnosti, výrazně napomáhají při stanovení a kontrole dodržování zákonných podmínek ve společnosti, působí preventivně proti korupci, praní špinavých peněz či jiné formě hospodářské nebo jiné kriminality.

Czech Institute of Directors ve spolupráci s Deloitte Corporate Governance Centra provedl průzkum správy a řízení českých společností za rok 2012. Mimo jiné se zaměřili na zjištění, jak společnosti účastníci se průzkumu implementovaly výše uvedené výbory v rámci řízení a správy společnosti. Výsledky byly překvapivé:

Tab. 1: Orgány ve společnostech

	2009	2012
Výbor pro audit	52,38 %	41,30 %
Interní audit	95,24 %	76,92 %
Výbor pro jmenování	16,67 %	5,13 %
Výbor pro odměňování	23,81 %	12,82 %

Zdroj: Deloitte a Czech Institute of Directors (2012, str. 5-6). Data za rok 2013 nejsou k dispozici.

Průzkum ukázal, že ve srovnání s rokem 2009 překvapivě klesl počet společností, které měly tyto orgány jako součást řízení a správy společnosti.

Výbor pro audit

V případě výboru pro audit často dochází u společností k porušování zákona o auditorech, který je povinně ukládá vytvořit v případě splnění určitých podmínek. U dvou třetin

společností, které se účastnily průzkumu a měly výbor zřízen povinně, je tento výbor postaven na úroveň ostatních orgánů společnosti (jak vyžaduje zákon o auditorech). Jedna třetina společností má tento orgán podřízený představenstvu či dozorčí radě. U většiny společností počet členů nepřesahuje počet tří členů.

V této souvislosti je zajímavý názor České národní banky, který zazněl v dubnu 2012 v rámci Kulatého stůl na téma: *Návrhy Evropské komise k regulaci auditu*. Česká národní banka se přiklonila k názoru, aby výbor pro audit nebyl orgánem společnosti z důvodu neproporcionálního postavení vůči jiným výborům. Současně banka požadovala upřesnit roli, působnost a odpovědnost výboru a požaduje, aby většina členů výboru měla dostatečnou odbornost.

Interní audit

Interní audit je nadále v převážné většině společností podřízen generálnímu řediteli společnosti nebo představenstvu a nikoliv kontrolním orgánům společnosti jako jsou dozorčí rada nebo výbor pro audit, což snižuje jejich nezávislost. Skutečnost, že finanční prostředky interního auditu často schvaluje představenstvo společnosti, znamená určitou závislost interního auditu na vedení společnosti.

Výbor pro jmenování

Společnosti se nehrnou do zřizování výboru pro jmenování. Přestože rozhodnutí výboru mají často povahu jen doporučení (například dozorčí radě společnosti), můžou napomoci nezávislosti při rozhodování při obsazování důležitých pozic ve společnosti.

Výbor pro odměňování managementu

V případě odměňování managementu je nadále preferován postup, kdy manažeři jsou odměňováni spíše na základě krátkodobých výsledků než dlouhodobých. Tyto společnosti tak nedodržují jedno ze základních doporučení dobré správy a řízení podniku, které spočívá v nastavení odměn na základě splnění dlouhodobých cílů společnosti.

5.2 Přístup tuzemských společností k problematice corporate governance v roce 2013

Také v roce 2013 provedl Czech Institute of Directors ve spolupráci s Deloitte Corporate Governance Centra průzkum ve formě dotazníku zaměřeného na problematiku corporate governance v České republice. Nejpočetnější byla skupina firem s počtem zaměstnanců od tří set zaměstnanců do jednoho tisíce, následovaná skupinami s počtem zaměstnanců od jednoho sta do tří set a od jednoho tisíce do čtyř tisíc zaměstnanců. Celkem firmy odpovídaly na deset otázek. Podívejme se v tomto příspěvku blíže na odpovědi firem k vybraným otázkám:

Zastaralost Kodexu správy a řízení společnosti

Jeden z dotazů průzkumu mapujícího stav corporate governance v České republice v roce 2013 se zaměřil na potřebu aktualizovat Kodex správy a řízení společnosti. Jak z odpovědí vyplynulo, skoro tři čtvrtiny respondentů by uvítali průběžně aktualizovaný dokument (aplikovatelný alespoň na významné společnosti dle počtu zaměstnanců, oboru podnikání či obchodovatelnosti na burze), a to minimálně ve formě doporučení. Kritizována byla skutečnost, že poslední aktualizace Kodexu je z roku 2004. Tento stav je nelichotivý při porovnání například s Německem, kde vládní komise pro corporate governance každý rok doporučuje úpravy německého corporate governance kodexu, tak aby reflektoval poslední vývoj v problematice správy a řízení společnosti.

Výbor pro odměňování

Současná praxe odměňování členů vedení je taková, že často dochází k vyplácení odměn managementu, které nejsou vázány na dlouhodobé výsledky společnosti, případně nejsou závislé na výkonnosti člena vedení společnosti.

Dle obecných pravidel corporate governance by správné odměňování členů vedení mělo vypadat následovně:

- odměny jsou stanovené dle předem schválených interních pravidel společnosti,
- odvislé od výkonu člena vedení,
- měřitelné dle výkonnostních kritérií člena vedení,
- zafixované horní hranicí výše odměny,
- stanovené alespoň částečně dle dlouhodobých kritérií (například na základě dosažení hospodářských výsledků společnosti za tři roky).

V případě tzv. zlatých padáků pro člena vedení tyto částky:

- mají být dopředu omezeny maximální výší,
- nemají přesáhnout dvojnásobek pevné složky roční odměny,
- nemají být vyplaceny, pokud člen vedení odchází z vlastní vůle,
- nemají být odměnou za selhání člena vedení,
- nemají být vyplaceny, pokud člen vedení odchází z důvodu nedostatečného výkonu.

Toto nevyklučuje výplatu odstupného při předčasném ukončení smlouvy v důsledku změn ve strategii společnosti nebo v případě fúzí či sloučení společností.

Czech Institute of Directors a Deloitte Corporate Governance Centra se v průzkumu zeptal členů vedení, jakým způsobem je řešen systém odměňování v jejich společnosti a na jakém základě jsou odměňováni členové představenstva a jednatelé. Dle průzkumu byl podíl společností, které při odměňování statutárních orgánů zohledňují dosažení dlouhodobých cílů, necelých jedenáct procent ze vzorku dotázaných. Tyto firmy se vystavují méně rizikům způsobeným častou snahou statutárních orgánů o maximalizaci okamžitého výkonu nebo zisku firem bez ohledu na dosahování dlouhodobých cílů.

Z výsledků průzkumu mimo jiné vyplynuly další zajímavé údaje:

- žádná z oslovených firem nevyužívá možnost schválit odměnu členů vedení prostřednictvím výboru pro odměňování,
- skoro deset procent firem nechává schvalovat výši odměny vedení valnou hromadou,
- pevné měsíční odměny bez závislosti na výkonu společnosti mělo dvacet čtyři procent společností,
- přes třicet pět procent společností váže odměny vedení na ekonomické výsledky skončeného účetního období.

Níže uvádím přehled vybraných společností kotovaných na pražské Burze cenných papírů v roce 2013 a jejich výborů působících po celé období roku 2013:

Tab. 2: Přehled výborů corporate governance u společností kótovaných na Burze cenných papírů Praha

	Výbor pro audit	Interní audit	Výbor pro jmenování	Výbor pro odměňování
CETV	✓	✓	✓	✓
ČEZ	✓	✓		

	Výbor pro audit	Interní audit	Výbor pro jmenování	Výbor pro odměňování
ERSTE GROUP BANK	✓	✓	✓	✓
FORTUNA	✓	✓		
KOMERČNÍ BANKA	✓	✓		✓
NWR	✓	✓	✓	✓
O2 C. R.	✓	✓	✓	✓
PEGAS NONWOVENS	✓	✓		✓
PHILIP MORRIS ČR	✓	✓		
STOCK	✓	✓	✓	✓
TMR	✓	✓		
UNIPETROL	✓	✓	✓	
VIG	✓	✓		✓

Zdroj: Výroční zprávy a webové stránky jednotlivých společností podle BCPP (2014), vlastní tabulka autora.

Při porovnání informací z výročních zpráv a webových stránek společností za roky 2012 a 2013 došlo ke změně pouze u společnosti PEGAS NONWOVENS, která nově založila výbor pro audit (poznámka tento výbor byl založen k 31. 12. 2012, ale plně fungoval až v roce 2013).

6 Vývoj corporate governance ve Velké Británii v letech 2012 a 2013

6.1 Přístup anglických společností k problematice corporate governance v roce 2012

Jeden z nejvíce propracovaných systémů správy a řízení společností má v současné době Velká Británie. UK Corporate Governance Code (odtud jen „UK Kodex“) je soubor zásad řádné správy a řízení společností, který se zaměřuje na společnosti kótované na londýnské burze. Na ni dohlíží tzv. Rada pro účetní výkaznictví (Financial Reporting Council). UK kodex přijímá principy, které jsou založené na obecných zásadách osvědčených postupů (general guidelines of best practice). To kontrastuje s přístupem pravidel založených na přesně definovaných ustanovení, které je nutné dodržet (rule based approach).

V roce 2012 uplynulo již dvacet let od zpracování zprávy zabývající se problematikou corporate governance ve Velké Británii (tzv. Cadbury Report), přesto pouze 51 % společností FTSE seznamu 350 společností splňovaly požadavky UK Kodexu. Vysokou prioritou v letech 2012 a následujících bylo zvýšení transparentní komunikace mezi společností a akcionáři. Toto bylo zdůrazněno například přijetím Companies Act, implementací 2012 UK Kodexu, snahou zvýšit požadavky na reporting ze strany organizace International Intergrated Reporting Council (IIRC). Současně v roce 2012 oznámila Rada pro účetní výkaznictví (FRC) dílčí změny týkající se 2012 UK Kodexu, jako například:

- společnosti z FTSE seznamu mají provést výběrové řízení na externího auditora, a to nejméně jednou za deset let s cílem zajistit vysokou kvalitu a efektivitu prováděného auditu,
- výbor pro audit je povinen poskytovat akcionářům informace, čím se zabýval v konkrétním roce a jak akcionáři mají posuzovat účinnost externího auditu,
- představenstvo je povinno potvrdit, že výroční zpráva a účetní závěrka jako celek jsou spravedlivé, vyvážené a srozumitelné,
- společnosti jsou povinny poskytnout detailnější vysvětlení akcionářům, proč se případně rozhodly neřídit ustanoveními UK Kodexu.

6.2 Přístup anglických společností k problematice corporate governance v roce 2013

V roce 2013 společnost Grant Thornton provedla průzkum stavu corporate governance ve Velké Británii. Tento průzkum se zabýval výročními zprávami 298 společností z FTSE seznamu 350 společností za účetní rok končící kdykoliv v období mezi červnem 2012 a dubnem 2013. Průzkum se zaměřil na soulad společností z FTSE 350 s požadavky na zveřejňování informací dle UK Kodexu a dále na soulad s požadavky dle Companies Act.

Z průzkumu společnosti o stavu corporate governance v UK v roce 2013 vyplývá, že:

- 57 % společností z indexu FTSE 350 splňují požadavky UK Kodexu, což znamená nárůst společností o 3 % oproti roku 2012,
- částky hrazené auditorům společností za jiné než auditní služby klesly o 25 % (z 68 % v roce 2012 na 51,7 %),
- pouze 27 % podniků systematicky kontroluje a vyhodnocuje nastavení svých systémů interních kontrol,
- průměrná délka výroční zprávy těchto společností má nyní 143 stran, tj. o 3 strany více než v loňském roce,
- pouze 16 % společností uvádí ve výroční zprávě podrobný popis svého obchodního modelu včetně budoucích plánů a strategie klíčových rizik,
- přes obrovský dopad technologií na podniky má jen šest společností z FTSE 350 zřízenou pozici Chief Information Officer,
- společnosti nadále nedostatečně plánují nástupnictví ve vedení firem, často nemají zpracovány dlouhodobé plány, které by se zaměřovaly na tuto oblast.

Tab. 3: Corporate governance v anglických společnostech v roce 2013

	FTSE 350 společnosti	Menší společnosti
Splňují alespoň minimální standardy určené pro výbor pro audit	94 %	96 %
Splňují alespoň minimální standardy určené pro výbor pro odměňování	92 %	84 %
Splňují alespoň minimální standardy určené pro výbor pro jmenování	96 %	98 %

Zdroj: Grant Thornton (2013).

Z výše uvedeného vyplývá, že v roce 2013 došlo k nárůstu podniků, které splňují požadavky UK Kodexu.

Tab. 4: Interní audit v FTSE společnostech

Rozdělení FTSE společností dle velikosti:	2012	2013
1 – 100	100 %	100 %
101 – 200	86 %	88 %
201 – 350	81 %	85 %
Celkem	89 %	91 %

Zdroj: Grant Thornton (2013).

Průzkum potvrdil zvyšující význam interního auditu ze strany anglických společností.

Průzkum se zaměřil dále na společnosti, které nespĺňují požadavky corporate governance. Mezi nejčastější oblasti, které společností nespĺňují, patří:

- nedostatečná nezávislost ředitelů,
- nesplnění standardů určených pro výbor pro odměňování,
- spojení pozic předsedy představenstva a generálního ředitele společnosti v jednu.

Závěr

Management českých společností v letech 2012 a 2013 dostatečně nereflekoval skutečnost, že corporate governance je důležitou součástí řízení společností ve světě. Minulá hospodářská krize měla vliv na stav a funkci orgánů společnosti jako jsou například výbor pro jmenování, výbor pro odměňování, výbor pro audit, interní audit. Ačkoliv tuzemský Kodex správy a řízení doporučuje zavádět tyto výbory ve vybraných společnostech, skutečnost je taková, že stále většina společností tyto výbory nemá založeny nebo má mezery v jejich fungování. Samotný Kodex správy a řízení společnosti by dle společností potřeboval aktualizaci od jeho poslední verze z roku 2004, reagující na vývoj v dané oblasti.

V porovnání s Českou republikou velký počet anglických společností splňuje alespoň minimální standardy určené pro výbor pro audit, výbor pro odměňování, výbor pro jmenování. Anglické společnosti kladou značný důraz na interní audit, který mnohem častěji tvoří součást jejich firemní struktury oproti společnostem z České republiky. Tlak na plnění pravidel corporate governance přichází také z londýnské burzy, což je značný rozdíl oproti situaci v České republice. Na základě výše uvedeného lze potvrdit, že společnosti ve Velké Británii obecně aktivněji zavádějí pravidla corporate governance v oblasti příslušných výborů a interního auditu oproti společnostem v České republice.

Velká Británie reaguje pravidelně na vývoj corporate governance prostřednictvím aktualizací UK Corporate Governance Code, současně každoročně sleduje a porovnává zavádění pravidel corporate governance u největších britských společností. Velká Británie může být příkladem pro ostatní, jakým způsobem aktivně pracovala na vývoji corporate governance v daném období.

Aktivity České republiky v oblasti legislativy corporate governance byly při porovnání s Velkou Británií nedostatečné v letech 2012 a 2013. Průzkum Czech Institute of Directors a Deloitte Corporate Governance Centra ukázal, že skoro tři čtvrtiny respondentů by uvítali aktualizaci Kodexu správy a řízení společnosti z roku 2004.

V této souvislosti bude žádoucí sledovat budoucí vývoj corporate governance v obou zemích.

Literatura

- [1] BCPP (2014): *Hlavní stránka. Vybrané emise.* [online], Praha, Burza cenných papírů Praha, c 2014, [cit. 13. 8. 2014], <<http://www.bcpp.cz>>.
- [2] Deloitte – Czech Institute of Directors (2013): *Zpráva o stavu správy a řízení společností v České republice v roce 2013.* [online], Praha, Deloitte, c2013, [cit. 13. 8. 2014], <http://www.deloitte.cz/assets/pdf/Corporate_Governance_2013.pdf>.
- [3] Evropská komise (2012): *Modernisation of Company Law and Enhancement of Corporate Governance.* [online], Brussels, European Commission, c2012, [cit. 13. 8. 2014], <http://ec.europa.eu/internal_market/company/modern/index_en.htm>.
- [4] Grant Thornton (2013): *Corporate Governance Review 2012.* [online], London, Grant Thornton, c2013, [cit. 13. 8. 2014], <http://www.grant-thornton.co.uk/Global/Publication_pdf/Corporate_Governance_Review_2012.pdf>.

- [5] OECD (2005a): *Glossary of Statistical Terms. Corporate Governance*. [online], Paris, Organization for Economic Corporation and Development, c2005, [cit. 13. 8. 2014], <<http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6778>>.
- [6] OECD (2005b): *OECD Guidelines on Corporate Governance of State-owned Enterprises*. [online], Paris, Organization for Economic Corporation and Development, c2005, [cit. 13. 8. 2014], <<http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/34803211.pdf>>.
- [7] Post, J. E. – Preston, L E. – Sachs, S. (2002): *Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth*. Redwood, Stanford University Press, 2002.
- [8] Shleifer, A. – Vishny, R. W. (1997): *A Survey of Corporate Governance*. Journal of Finance, 1997, roč. 52, č. 2, s. 737-783.

Postoj společností v České republice a ve Velké Británii v letech 2012-2013 ke corporate governance

Robert Jurka

ABSTRAKT

Příspěvek se zabývá problematikou vývoje corporate governance u společností v České republice a ve Velké Británii v letech 2012-2013. Cílem příspěvku není pouze seznámit se se základními předpisy dané problematiky, ale také upozornit na stav corporate governance v oblasti výborů pro audit, odměňování, jmenování a interního auditu u těchto zemí. Článek porovnává vývoj v zavádění výborů pro audit, odměňování, jmenování a interního auditu u vybraných kótovaných společností na pražské Burze cenných papírů v letech 2012 a 2013.

Klíčová slova: Corporate governance; Výbory pro audit; Výbor pro odměňování; Výbor pro jmenování; Interní audit.

The Position of Companies in the Czech Republic and Great Britain in the Years 2012-2013 to Corporate Governance

ABSTRACT

This paper deals with the development of corporate governance in companies in the Czech Republic and Great Britain in 2012-2013. Aim of this paper is not only to become familiar with the basic regulations of the issue, but also draw attention to the state of corporate governance in the area of audit committees, remuneration and nomination committees and internal audit in these countries. Article compares developments in the implementation of audit committees, remuneration, nomination and internal audit of selected listed companies on the Prague Stock Exchange in 2012 and 2013.

Key words: Corporate governance; Audit committee; Remuneration committee; Nomination committee; Internal audit.

JEL classification: G34.