



Банк России

Центральный банк Российской Федерации



№ 2

ДЕКАБРЬ 2017

**ОБЗОР
ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКИХ
ПУБЛИЧНЫХ ОБЩЕСТВАХ
ПО ИТОГАМ 2016 ГОДА**

МОСКВА

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	5
1. РАЗВИТИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ	7
1.1. Обзор изменений российского регулирования	7
1.2. Обзор изменений в международной практике корпоративного управления	8
2. ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В 2016 ГОДУ	11
2.1. Общий обзор степени внедрения Кодекса корпоративного управления	11
2.2. Внедрение принципов и рекомендаций отдельных глав Кодекса корпоративного управления	15
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБЪЯСНЕНИЙ ПРИЧИН НЕСОБЛЮДЕНИЯ ПРИНЦИПОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ	31
3.1. Общая оценка качества объяснений причин несоблюдения Кодекса	31
3.2. Анализ качества объяснений причин несоблюдения Кодекса (на примере главы IV «Система вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества»)	35
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	45
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ	46
ПРИЛОЖЕНИЯ	48
Приложение 1. Методология оценки уровня соблюдения принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления	48
Приложение 2. Методология оценки качества объяснений причин несоблюдения принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления	49
Приложение 3. Принципы Кодекса корпоративного управления и «критерии соответствия»	51

Уважаемые читатели!

Опубликованный в апреле 2017 года пилотный Обзор практики корпоративного управления в российских публичных обществах задал базовую отметку для последующего измерения достижений российских обществ по внедрению лучших практик корпоративного управления, сформулированных в Кодексе корпоративного управления.

Представляем вашему вниманию Обзор практики корпоративного управления в российских публичных обществах, составленный на основе годовых отчетов за 2016 год.

В прошлом обзоре мы указывали, что ожидаем улучшения в области внедрения принципов и рекомендаций Кодекса. Ведь еще один корпоративный год, прошедший с момента опубликования Кодекса, позволил многим обществам разработать и реализовать на практике подходы к корпоративному управлению, рекомендованные Кодексом. Публикация пилотного Обзора, в котором Банк России акцентировал внимание на проблемных вопросах, связанных с внедрением принципов Кодекса, и та работа, которую Банк России проводил с акционерными обществами в 2017 году, также должны были стать факторами улучшения практики корпоративного управления российскими публичными акционерными обществами.

Как можно увидеть, ознакомившись с настоящим Обзором, российские общества действительно добились определенного прогресса во внедрении принципов и рекомендаций Кодекса в практику своего корпоративного управления. Так, семь обществ из котировального списка первого уровня улучшили уровень соблюдения принципов Кодекса более чем на 20%. Причем у одного из них уровень соблюдения вырос в три раза. У этих же компаний также улучшилось и качество объяснений причин отклонения от принципов Кодекса, хотя и более умеренно. В котировальном списке второго уровня столь выраженной динамики повышения степени реализации принципов Кодекса не наблюдалось, но четыре компании, по их самооценке, улучшили свою практику корпоративного управления настолько, что смогли подняться выше 50%-ного уровня соблюдения принципов Кодекса.

Мы убеждены, что реализация принципов Кодекса в конечном счете позволяет добиваться улучшения результатов деятельности обществ, способствует укреплению доверия со стороны акционеров и инвесторов, повышению доступности долевого финансирования и росту акционерной стоимости российских компаний.

В Российской Федерации, как и во многих зарубежных странах, при продвижении лучших практик корпоративного управления предусмотрен подход «соблюдай или объясняй», в соответствии с которым публичное акционерное общество раскрывает информацию о причинах несоблюдения принципов Кодекса. Применение указанного принципа позволяет решать несколько задач одновременно. Во-первых, такой «мягкий» подход к внедрению лучших практик позволяет обществам применять те принципы, которые на текущем этапе их развития наиболее актуальны для них. С другой стороны, инвесторы получают важную информацию о том, что отклонения от лучших стандартов корпоративного управления действительно имеют под собой веские причины, и принятые в публичном акционерном обществе практики корпоративного управления с учетом сложившихся обстоятельств направлены в том числе на обеспечение интересов акционеров и инвесторов. В то же время необходимость ежегодно публично объяснять причины отклонения от лучших практик корпоративного управления при отсутствии разумных аргументов становится действен-

ным стимулом к внедрению тех принципов Кодекса, которые еще не нашли отражения в практике корпоративного управления компании. Таким образом, применение принципа «соблюдай или объясняй» несет дополнительный «воспитательный» эффект для компаний.

Для российских обществ последний аспект имеет сугубо важное значение. В 2016 году прогресс в области повышения качества объяснений причин отклонения от принципов Кодекса был менее заметен, чем собственно во внедрении Кодекса. Одной из причин слабых объяснений отклонения от Кодекса, представленных компаниями, является отсутствие разумных материальных аргументов, которые компании могли бы привести в обоснование такого отклонения. В условиях необходимости отчитываться о причинах несоблюдения у компании в конечном счете должны появиться и желание и ресурсы на реализацию соответствующих рекомендаций Кодекса.

Следует также отметить, что при взаимодействии Банка России с компаниями на индивидуальной основе качество их объяснений существенно возросло. Так, у нас уже есть опыт работы с компаниями, которые после взаимодействия с Банком России перешли из разряда отстающих в группу с достаточно высоким уровнем качества объяснений. Банк России планирует более активно осуществлять взаимодействие с компаниями, направленное на преодоление формального подхода и достижение соответствия раскрываемых компаниями объяснений отклонений от Кодекса ожиданиям акционеров, инвесторов и Банка России.

Мы рассчитываем, что публикация обзоров практики корпоративного управления в российских компаниях и совместная работа, направленная на внедрение лучших практик корпоративного управления и повышение качества представляемых компаниями объяснений, будут способствовать более эффективному достижению цели по дальнейшему улучшению ситуации в области корпоративного управления российских публичных акционерных обществ и их коммуникации с акционерами и инвесторами.

**Первый заместитель
Председателя Банка России
С.А. Швецов**

ВВЕДЕНИЕ

В 2016 году Банк России приступил к мониторингу внедрения российскими публичными акционерными обществами (далее – публичные общества, ПАО, акционерные общества, общества, компании) принципов Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России (далее – Кодекс, ККУ)¹ и в апреле 2017 года опубликовал пилотный Обзор практики корпоративного управления в российских публичных обществах², подготовленный на основе публичных данных, раскрытых обществами в годовых отчетах за 2015 год (далее – Обзор 2015). Настоящий Обзор практики корпоративного управления публичных акционерных обществ (далее – Обзор) подготовлен на основе годовых отчетов ПАО по итогам 2016 года и является продолжением работы по освещению текущей ситуации в области корпоративного управления и практики применения российскими публичными обществами принципов и рекомендаций Кодекса, начатой Банком России в 2016 году. Обзор 2015 послужил отправной точкой для оценки практики корпоративного управления, и в настоящем Обзоре уже приводится сравнительный анализ практики применения Кодекса по отношению к 2015 году, продемонстрирована динамика соблюдения российскими ПАО как отдельных принципов и рекомендаций, так и всего Кодекса в целом.

В основу настоящего Обзора легли данные, раскрытые акционерными обществами, акции которых были включены в котировальные списки первого и второго уровней ПАО «Московская Биржа ММВБ-РТС» (далее – Московская Биржа) на 1.07.2017³.

Для целей подготовки Обзора учитывались данные указанных обществ, которые они привели в отчетах о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса⁴, составленных по форме отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса, рекомендованной информационным письмом Банка России № ИН-06-52/8 (далее – Форма отчета о соблюдении принципов Кодекса)⁵, в составе годового отчета акционерного общества по итогам 2016 года.

Всего на указанную дату в котировальные списки Московской Биржи были включены акции 84 акционерных обществ (52 – в котировальный список первого уровня и 32 – в котировальный список второго уровня (далее – КС1 и КС2 соответственно). При этом Форму отчета о соблюдении принципов Кодекса использовали 78 акционерных обществ, то есть 93% от всех ПАО, акции которых были включены в КС1 (49 обществ) и КС2 (29 обществ) на указанную дату (далее – общества выборки). Оставшиеся шесть обществ не использовали вышеуказанную форму при подготовке отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса, и, соответственно, не учитывались при подготовке настоящего Обзора.

Структура настоящего Обзора в значительной части аналогична предыдущему Обзору 2015. В первой главе Обзора приводится краткое описание основных изменений и новаций, которые

¹ Одобрен Советом директоров Банка России 21.03.2014 и рекомендован письмом Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 к применению акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам.

² Обзор практики корпоративного управления в российских публичных обществах, № 1, апрель 2017, опубликован на сайте Банка России. (www.cbr.ru/StaticHtml/File/14233/Review_17042017.pdf).

³ Дата окончания предусмотренного законодательством Российской Федерации периода проведения годовых общих собраний акционеров.

⁴ Требование о включении в годовой отчет ПАО, акции которых допущены к организованным торгам, отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса установлено п. 70.4 Положения Банка России от 30.12.2014 № 454-П «О раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг».

⁵ Законодательством Российской Федерации не установлена обязательная форма отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса. Банк России 17.02.2016 опубликовал информационное письмо № ИН-06-52/8 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления», содержащее рекомендованную форму раскрытия отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса в виде таблицы, а также рекомендации по ее заполнению.

происходили в течение 2017 года в сфере корпоративных отношений и корпоративного управления в России и за рубежом.

Вторая глава посвящена рассмотрению внедрения принципов и рекомендаций Кодекса в практику корпоративного управления российских публичных акционерных обществ и оценке степени его соблюдения.

В третьей главе представлен анализ качества приведенных обществами объяснений причин несоблюдения принципов и рекомендаций Кодекса. В 2017 году в эту главу Обзора включен специальный раздел, который посвящен более подробному анализу качества объяснений причин несоблюдения главы IV Кодекса «Система вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества».

Заключение содержит обобщенные выводы, сделанные Банком России по итогам проведенной оценки, а также планы Банка России по дальнейшей работе в данной области.

1. РАЗВИТИЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

1.1. Обзор изменений российского регулирования

В 2017 году в Российской Федерации вступили в силу федеральные законы, оказавшие значительное влияние на деятельность акционерных обществ и участников корпоративных отношений.

1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон № 343-ФЗ¹, направленный на совершенствование институтов крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность. Указанным законом изменен порядок совершения крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность. Так, введено понятие предварительного согласия на совершение и последующее одобрение сделок, отменено обязательное предварительное одобрение сделок с заинтересованностью, введено понятие сделок, выходящих за пределы обычной хозяйственной деятельности, а также частично изменена процедура получения согласия/одобрения таких сделок.

В целях конкретизации положений вышеуказанного федерального закона, а также в целях реализации пункта 1 Плана мероприятий («дорожной карты») «Совершенствование корпоративного управления»² Банком России установлены требования к порядку направления и форме уведомлений лиц, которые могут быть заинтересованы в совершении акционерным обществом сделок³, и предельные зна-

чения размера сделок акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью, при превышении которых такие сделки могут признаваться сделками, в совершении которых имеется заинтересованность⁴.

30 июля 2017 года вступил в силу Федеральный закон № 233-ФЗ⁵, касающийся регулирования отношений, связанных с реализацией акционерами права на доступ к информации о деятельности общества. Данный закон определяет перечень документов, доступных акционерам в зависимости от количества принадлежащих им акций, закрепляет основания для отказа в доступе к таким документам, а также закрепляет обязанность акционеров, владеющих менее чем 25% голосующих акций общества, при запросе определенного законодательством вида документов указывать в требовании о предоставлении документов деловую цель, с которой запрашиваются данные документы.

19 июля 2017 года вступил в силу Федеральный закон № 164-ФЗ⁶, направленный на более объективное и полное отражение в консолидированной финансовой отчетности организации финансового положения, финансовых результатов деятельности и изменения финансового положения исходя из бизнес-цикла соответствующих организаций. Данный закон позволяет отдельным организациям для составления консолидированной финансовой отчетности устанавливать иные, отличные от календарного

¹ Федеральный закон от 3.07.2016 № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об акционерных обществах» и Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» в части регулирования крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность».

² Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25.06.2016 № 1315-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Совершенствование корпоративного управления».

³ Указание Банка России от 3.04.2017 № 4338-У «О требованиях к порядку направления и форме уведомлений лиц, которые могут быть признаны заинтересованными в совершении акционерным обществом сделок».

⁴ Указание Банка России от 31.03.2017 № 4335-У «Об установлении предельных значений размера сделок акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью, при превышении которых такие сделки могут признаваться сделками, в совершении которых имеется заинтересованность».

⁵ Федеральный закон от 29.07.2017 № 233-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об акционерных обществах» и статью 50 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью».

⁶ Федеральный закон от 18.07.2017 № 164-ФЗ «О внесении изменений в статью 30 Федерального закона «О рынке ценных бумаг» и статьи 3 и 4 Федерального закона «О консолидированной финансовой отчетности».

года даты начала и окончания отчетного периода.

4 июля 2017 года вступили в силу изменения в Положение Банка России от 24 февраля 2016 года № 534-П «О допуске ценных бумаг к организованным торгам», уточнившие требования к количеству привилегированных акций эмитента, включенных в котировальный список первого (высшего) уровня, которые должны находиться в свободном обращении⁷.

В целях обеспечения информационной прозрачности российских акционерных обществ и внедрения лучших практик корпоративного управления на российском финансовом рынке Банком России разработаны и опубликованы рекомендации по раскрытию в годовых отчетах публичных акционерных обществ информации о вознаграждении членов органов управления общества⁸.

Для формирования единообразной практики применения положений законодательства Российской Федерации об акционерных обществах в 2017 году опубликованы информационные письма Банка России, содержащие разъяснения по наиболее распространенным вопросам и ситуациям в сфере корпоративных отношений⁹.

Кроме того, 25.09.2017 Банк России на своем официальном сайте в сети Интернет опубликовал доклад для общественных консультаций «О подходах к стимулированию активности акционеров и инвесторов по участию в управ-

лении российскими публичными акционерными обществами», разработанный в целях выработки взвешенных подходов для решения проблемы пассивности акционеров в вопросах корпоративного управления публичными акционерными обществами. В нем рассматриваются вопросы, связанные с участием акционера в управлении акционерной собственностью, приведены примеры стимулирования активности инвесторов по участию в корпоративном управлении из мировой практики, а также предложены подходы к решению существующей проблемы пассивности акционеров, прежде всего институциональных инвесторов в российских компаниях.

1.2. Обзор изменений в международной практике корпоративного управления

В июне 2017 года в Европейском союзе (ЕС) был принят Регламент ЕС 2017/1129 «О публикации проспекта при публичном предложении ценных бумаг или допуске ценных бумаг к торгам и отмене Директивы ЕС 2003/71/EU»¹⁰, направленный на совершенствование раскрытия проспекта ценных бумаг. Регламент является документом прямого действия и направлен на упрощение процедуры раскрытия проспекта для небольших компаний в целях обеспечения им доступа на рынок капитала. Кроме того, раскрытие информации упрощается и для некоторых других типов эмитентов, в частности эмитентов, которые осуществляют выпуск ценных бумаг на регулярной основе. Новый порядок охватывает раскрытие проспекта на всех этапах существования компании – от начала деятельности до раскрытия проспекта при последующих размещениях – и устанавливает перечень раскрываемой информации, необходимый для принятия инвестиционных решений. Проспект, утвержденный в одном государстве – члене ЕС, будет иметь силу во всех странах Европейско-

⁷ Указание Банка России от 19.06.2017 № 4418-У «О внесении изменений в Положение Банка России от 24 февраля 2016 года № 534-П «О допуске ценных бумаг к организованным торгам».

⁸ Письмо Банка России от 11.12.2017 № ИН-06-28/57 «О рекомендациях по раскрытию в годовом отчете публичного акционерного общества информации о вознаграждении членов совета директоров (наблюдательного совета), членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников публичного акционерного общества».

⁹ Письмо Банка России от 8.06.2017 № ИН-06-28/27 «О некоторых вопросах порядка подготовки общего собрания акционеров»; письмо Банка России от 4.08.2017 № ИН-015-28/41 «Об источниках выплаты вознаграждения членам совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества»; письмо Банка России от 4.08.2017 № ИН-015-28/42 «О признании итоговой величины рыночной стоимости ценных бумаг рекомендованной для целей применения отдельных положений главы XI.1 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».

¹⁰ Regulation (EU) 2017/1129 of the European Parliament and of the Council of 14 June 2017 on the prospectus to be published when securities are offered to the public or admitted to trading on a regulated market, and repealing Directive 2003/71/EC.

го союза («единый паспорт эмитента») – таким образом, устанавливается минимальный стандарт защиты прав инвестора во всех странах ЕС.

В июне 2017 года в ЕС были утверждены поправки в Директиву 2007/36/ЕС «О реализации определенных прав акционеров листингованных компаний»¹¹. Цель поправок – стимулирование долгосрочных инвестиций и повышение информационной открытости компаний в отношениях с акционерами в ряде ключевых сфер: вознаграждение топ-менеджмента, раскрытие бенефициаров, упрощение процедуры осуществления прав акционера и сделки с заинтересованностью. Государства – члены ЕС обязаны имплементировать указанные положения в свое национальное законодательство не позднее 10 июня 2019 года.

Европейская комиссия в июне 2017 года опубликовала Рекомендации по раскрытию публичной нефинансовой отчетности в соответствии с требованиями Директивы ЕС 2014/95/EU¹², которая обязывает крупные компании (с числом работников более 500) начиная с 2018 года раскрывать в годовых отчетах широкий перечень нефинансовой информации. В частности, компаниям рекомендуется приводить сведения о соблюдении в компании прав человека, о принятой антикоррупционной политике, информацию о соблюдении трудового законодательства, а также об экологической и социальной политике компании. Рекомендации Европейской комиссии по раскрытию экологической и социальной политики не являются обязательными, поэтому компании вправе самостоятельно выбрать форму раскрытия информации, исходя из особенностей их бизнеса.

В августе 2017 года правительство Великобритании опубликовало официальный ответ на пакет предложений Министерства по делам бизнеса, энергетики и промышленной стратегии, посвященных реформе корпоративного

управления («green paper consultation»)¹³. Пакет предложений включает в себя изменения в Кодекс корпоративного управления Великобритании, стандарты саморегулируемых организаций, а также незначительные изменения ряда подзаконных актов. Проведение реформы корпоративного управления предполагается по следующим основным направлениям:

1) вознаграждение топ-менеджмента – в частности, принятие пакета мер, направленных на усиление контроля акционеров за уровнем вознаграждения топ-менеджмента компании, в том числе установление требования для комитета совета директоров по вознаграждению учитывать мнение акционеров и представителей работников при определении размера вознаграждения; повышение прозрачности системы вознаграждения, в том числе путем раскрытия целей бонусных выплат и установления коэффициента привязки уровня вознаграждения топ-менеджера к средней зарплате в компании;

2) усиление роли работников, контрагентов и потребителей – в частности, установление требования включать представителей работников в советы директоров, а также публиковать все договоренности и намерения относительно управления корпорацией в отчете директора на сайте компании;

3) усиление роли регулятора и наделение его полномочиями требовать принудительного исполнения положений Кодекса.

Совет по финансовой отчетности (The Financial Reporting Council) Великобритании – уполномоченный орган, ответственный за разработку Кодекса корпоративного управления Великобритании, уже подтвердил свое принципиальное согласие с позицией правительства Великобритании и планирует внести указанные изменения в июне 2018 года, после чего компании должны будут привести свои документы в соответствие с новыми положениями к следующей отчетной дате.

¹¹ Directive 2007/36/EC of the European Parliament and of the Council of 11 July 2007 on the exercise of certain rights of shareholders in listed companies.

¹² Guidelines on non-financial reporting (methodology for reporting non-financial information), C/2017/4234.

¹³ Department for Business, Energy & Industrial Strategy, Corporate Governance Reform: The Government response to the green paper consultation, August 2017 (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/640631/corporate-governance-reform-government-response.pdf).

В США публичные компании в соответствии с поправками в закон Додда – Франка от 5 августа 2015 года¹⁴ начиная с 1 января 2017 года обязаны раскрывать коэффициент привязки уровня вознаграждения руководителя к средней зарплате в компании. Таким образом, информация о коэффициентах привязки вознаграждения должна быть раскрыта в годовых отчетах американских компаний за 2017 год и будет доступна в 2018 году. Также в июне 2017 года

Рабочая группа по раскрытию финансовой информации, связанной с климатом (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD), опубликовала Рекомендации TCFD по раскрытию информации об экологических рисках бизнеса компании¹⁵. Цель документа – развитие в США практики добровольного раскрытия информации об экологических рисках в интересах инвесторов, контрагентов, страховых компаний и других заинтересованных лиц.

¹⁴ SEC Release No. 33–9877, *Pay Ratio Disclosure* (Aug. 5, 2015).

¹⁵ <https://www.fsb-tcfid.org/publications/final-recommendations-report/>.

2. ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В 2016 ГОДУ

В настоящей главе Обзора приводятся данные о статусе соблюдения принципов и рекомендаций Кодекса, полученные в результате обобщения информации, приведенной обществами выборки в Форме отчета о соблюдении принципов Кодекса.

Статус соблюдения принципов и рекомендаций Кодекса¹ оценивался обществами на основе выполнения критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления (далее – критерии соответствия), специально разработанных и приведенных в Форме отчета о соблюдении принципов Кодекса, которые позволяют оценить практическую реализацию акционерным обществом принципов, рекомендованных Кодексом, и представляются наиболее актуальными для целей раскрытия информации.

В соответствии с рекомендациями Банка России акционерные общества самостоятельно определяют степень соблюдения того или иного принципа Кодекса, включая в Форму отчета о соблюдении принципов Кодекса данные о соблюдении, частичном соблюдении или несоблюдении того или иного принципа корпоративного управления. Таким образом, приведенные в Обзоре данные не свидетельствуют о том, что Банк России осуществил проверку в отношении такой информации, и не являются подтверждением ее достоверности.

Методика оценки степени внедрения принципов и рекомендаций Кодекса представлена в приложении 1 к настоящему Обзору.

2.1. Общий обзор степени внедрения Кодекса корпоративного управления

Общая картина по всей выборке акционерных обществ демонстрирует определенный рост степени внедрения ПАО принципов и рекомендаций Кодекса. Так, в 2016 году средний уровень соблюдения принципов Кодекса составил 69% (по итогам 2015 года – 58%). Как и в прошлом году, ни одно акционерное общество выборки не достигло 100%-ного внедрения принципов Кодекса. В 2016 году уровень реализации, превышающий 90% от всех принципов Кодекса, оказался, согласно самооценке, у трех обществ выборки.

В 2016 году многие общества, как указано в прошлогодних годовых отчетах, предприняли усилия по приведению своей практики корпоративного управления в соответствие с Кодексом. В результате существенно – более чем в три раза (с 36 до 11,5%) – сократилась доля акционерных обществ выборки, степень соблюдения принципов Кодекса у которых оказалась ниже 50%. Таких обществ по итогам 2016 года оказалось всего девять (в 2015 году – 30). Особенно заметно снизилась доля таких обществ в КС1 – с 23 до 4%. Более чем в два раза увеличилось количество ПАО из КС2, которые соблюдают более 75% принципов Кодекса.

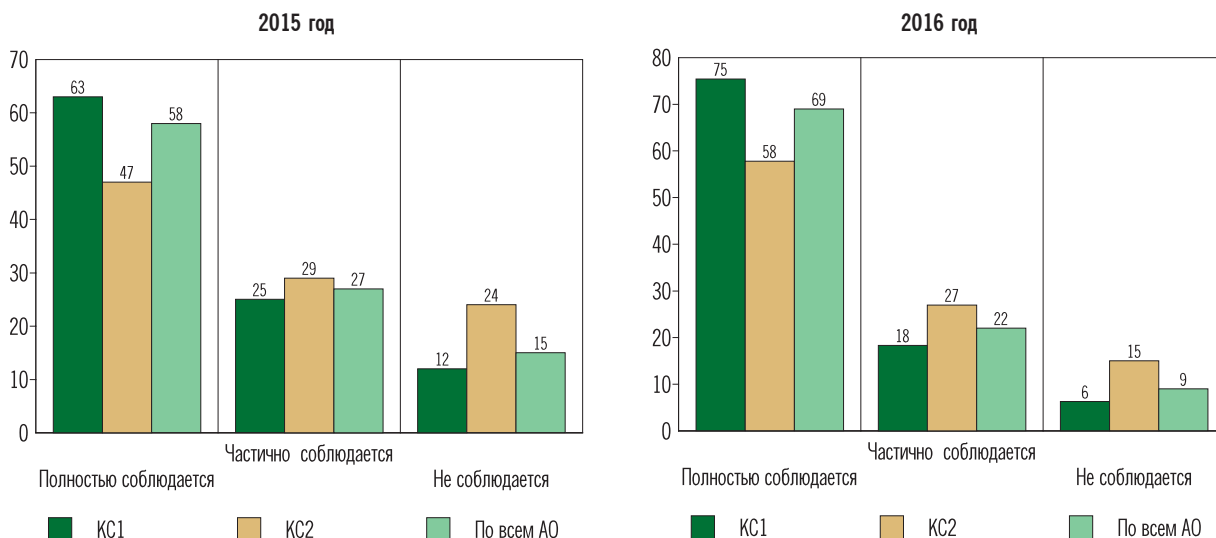
Сравнительный анализ динамики соблюдения принципов Кодекса приведен на рисунке 2.1.

В целом 31 компания (39,7% выборки) заявила о полном соблюдении как минимум 75% принципов Кодекса. Еще 37 компаний (47,4% выборки) заявили о том, что они соблюдают от 50 до 75% принципов Кодекса.

¹ Оценка статуса соблюдения осуществлялась только по принципам корпоративного управления второго уровня (принципы Кодекса, Принципы), то есть по тем принципам, которые указаны в Кодексе под номерами, состоящими из трех разрядов, например «1.1.1» или «1.2.3» и так далее.

Рисунок 2.1

Среднее число принципов Кодекса, которые АО выборки соблюдают, частично соблюдают и не соблюдают (%)



Минимальный процент соблюдения принципов Кодекса по компаниям выборки в 2016 году составил 34%.

В 2016 году существенно – с 15 до 9% – снизилась средняя доля принципов, которые не соблюдаются ПАО. Причем указанный показатель для ПАО КС1 снизился в два раза – с 12 до 6%. По ПАО КС2 снижение также было достаточно значительным – с 24 до 15%.

Исходя из данных, раскрытых обществами выборки, чаще всего в 2016 году ПАО соблюдали принципы глав Кодекса «Корпоративный секретарь общества» и «Система управления рисками и внутреннего контроля», о 100%-ной

реализации которых заявило наибольшее число компаний – 77 и 55% соответственно. В 2015 году эти главы также были самыми соблюдаемыми, с показателями 45 и 42% соответственно.

Глава Кодекса «Совет директоров общества» продолжает оставаться наиболее сложной для внедрения компаниями выборки. Как и в предыдущем году, о полной реализации принципов этой главы не заявила ни одна компания. Стоит отметить, что данная глава включает в себя наибольшее количество принципов – 36, что в разы превышает количество принципов, содержащееся в других главах Ко-

Рисунок 2.2

Распределение АО выборки по общему заявленному уровню соблюдения принципов Кодекса (%)

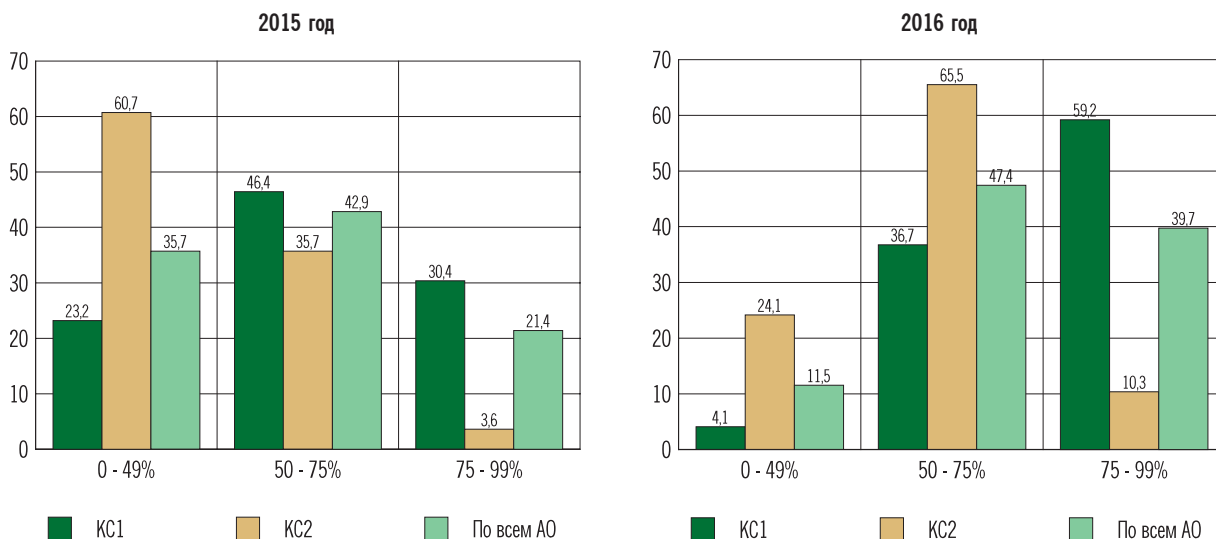


Таблица 1

Процент обществ выборки, заявивших о соблюдении 100% принципов отдельной главы Кодекса

Глава Кодекса	Количество принципов	КС1, %		КС2, %	
		2015 г.	2016 г.	2015 г.	2015 г.
I. Права акционеров	13	8	7	3	0
II. Совет директоров	36	0	0	0	0
III. Корпоративный секретарь	2	78	54	76	29
IV. Система вознаграждения	10	8	7	0	4
V. Система внутреннего контроля	6	55	46	55	32
VI. Раскрытие информации	7	24	20	3	7
VII. Существенные корпоративные действия	5	12	7	3	7

декса. Кроме того, принципы Кодекса, касающиеся организации работы совета директоров, требуют не только внесения изменений во внутренние документы обществ, но и практической приверженности соответствующим подходам к корпоративному управлению со стороны членов этого органа управления общества.

Также достаточно сложно идет внедрение принципов первой главы Кодекса «Права акционеров и равенство условий для акционеров

при осуществлении ими своих прав», о полном соблюдении принципов которой заявило всего 8% компаний из КС1. Следует отметить, что по этой главе Кодекса произошел определенный сдвиг. Уже 3% ПАО КС2 заявили о полном ее соблюдении, в то время как в предыдущем году ни одно ПАО из КС2 не добилось ее полного соблюдения.

Традиционно сложным является применение рекомендаций четвертой главы Кодекса «Си-

Таблица 2

10 самых соблюдаемых принципов Кодекса (%)

Принцип Кодекса	Полное соблюдение	
	2015 г.	2016 г.
1.4.1. Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций	100	100
1.2.3. Общество не допускает ухудшения дивидендных прав существующих акционеров	99	100
2.6.2. Права и обязанности членов совета директоров четко сформулированы и закреплены во внутренних документах общества	96	100
2.7.1. Заседания совета директоров проводятся по мере необходимости, с учетом масштабов деятельности и стоящих перед обществом в определенный период времени задач	93	100
4.2.3. В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами	99	100
4.3.3. Сумма компенсации (золотой парашют), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевых руководящих работников по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, не превышает двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения	95	100
5.2.1. Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение или привлечена независимая внешняя организация. Функциональная и административная подотчетность подразделения внутреннего аудита разграничена. Функционально подразделение внутреннего аудита подчиняется совету директоров	85	100
1.3.1. Общество создало условия для справедливого отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц общества, в том числе условия, обеспечивающие недопустимость злоупотреблений со стороны крупных акционеров по отношению к миноритарным акционерам	96	99
1.1.1. Общество создает для акционеров максимально благоприятные условия для участия в общем собрании, условия для выработки обоснованной позиции по вопросам повестки дня общего собрания, координации своих действий, а также возможность высказать свое мнение по рассматриваемым вопросам	87	99
3.1.2. Корпоративный секретарь обладает достаточной независимостью от исполнительных органов общества и имеет необходимые полномочия и ресурсы для выполнения поставленных перед ним задач	70	97

стема вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества».

В целом количество компаний, заявивших о соблюдении 100% принципов по тем или иным главам Кодекса, по сравнению с прошлым годом увеличилось практически по всем главам. При этом следует отметить незначительное уменьшение полной реализации обществами КС2 принципов глав «Система вознаграждений», «Раскрытие информации» и «Существенные корпоративные действия». Снижение данного показателя можно объяснить прежде всего нестабильностью состава КС2 – по сравнению с прошлым годом он изменился более чем на четверть.

В 2016 году 100%-ный уровень внедрения был достигнут сразу по семи принципам Кодекса. Это значительно больше показателя 2015 года, когда компании выборки заявили о полной реализации только одного принципа 1.4.1 («Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также воз-

можность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций»).

В таблице 2 приведены 10 самых соблюдаемых принципов Кодекса в 2015 и 2016 годах. Отметим, что все самые соблюдаемые принципы 2015 года попали в топ-10 и в 2016 году, однако налицо рост уровня их соблюдения. Увеличилось по сравнению с 2015 годом (с 16 до 24) и количество принципов, о полной реализации которых заявило более 80% компаний выборки.

Наименее соблюдаемым, как и в 2015 году, оказался принцип 7.2.2, в соответствии с которым во внутренних документах акционерного общества следует закрепить правила и процедуры, связанные с осуществлением обществом существенных корпоративных действий, – о его полном соблюдении заявили лишь 19% обществ (в 2015 году – 17%). Также в тройку наименее соблюдаемых в 2016 году попали принципы 2.5.1 («Председателем совета директоров избран независимый директор, либо из числа избранных независимых директоров определен старший независимый директор, координирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с председателем совета директоров

Таблица 3

10 наименее соблюдаемых принципов Кодекса (%)

Принцип Кодекса	Полное соблюдение, 2015 г.	Полное соблюдение, 2016 г.
7.2.2. Правила и процедуры, связанные с осуществлением обществом существенных корпоративных действий, закреплены во внутренних документах общества	17	19
2.5.1. Председателем совета директоров избран независимый директор, либо из числа избранных независимых директоров определен старший независимый директор, координирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с председателем совета директоров	19	21
4.3.2. Общество внедрило программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции общества)	19	22
1.1.6. Установленный обществом порядок ведения общего собрания обеспечивает равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы	17	24
2.7.4. Решения по наиболее важным вопросам деятельности общества принимаются на заседании совета директоров квалифицированным большинством или большинством голосов всех избранных членов совета директоров	21	27
2.9.2. Оценка работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров осуществляется на регулярной основе не реже одного раза в год. Для проведения независимой оценки качества работы совета директоров не реже одного раза в три года привлекается внешняя организация (консультант)	21	31
2.9.1. Проведение оценки качества работы совета директоров направлено на определение степени эффективности работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров, соответствия их работы потребностям развития общества, активизацию работы совета директоров и выявление областей, в которых их деятельность может быть улучшена	21	31
2.8.2. Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с формированием эффективной и прозрачной практики вознаграждения, создан комитет по вознаграждениям, состоящий из независимых директоров и возглавляемый независимым директором, не являющимся председателем совета директоров	18	36
2.8.1. Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью общества, создан комитет по аудиту, состоящий из независимых директоров	21	38
2.7.3. Форма проведения заседания совета директоров определяется с учетом важности вопросов повестки дня. Наиболее важные вопросы решаются на заседаниях, проводимых в очной форме	30	42

динирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с председателем совета директоров») и 4.3.2 («Общество внедрило программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции общества»). Более позитивная динамика наблюдается в области создания в ПАО комитета по аудиту (принцип 2.8.1) и комитета по вознаграждениям (принцип 2.8.2), состоящих из независимых директоров, по которым наблюдается рост соблюдения с 21 до 38% и с 18 до 36% соответственно.

В таблице 3 приведены 10 принципов Кодекса корпоративного управления, которые в наименьшей степени полностью соблюдаются акционерными обществами выборки.

В следующих разделах настоящей главы более подробно рассмотрен уровень соблюдения акционерными обществами принципов и рекомендаций, изложенных в отдельных главах Кодекса.

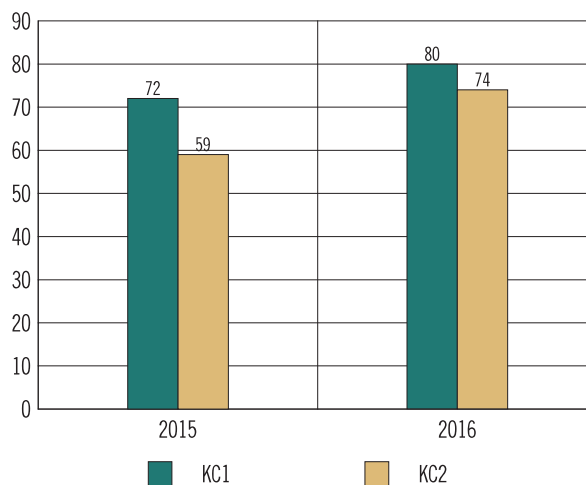
2.2. Внедрение принципов и рекомендаций отдельных глав Кодекса корпоративного управления

2.2.1. Глава I Кодекса корпоративного управления «Права акционеров и равенство условий для акционеров при осуществлении ими своих прав»

Глава I Кодекса направлена на создание условий для справедливого и равного отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц и касается таких важнейших прав акционеров, как участие в управлении обществом и распределении прибыли, а также механизмов надежного учета

Рисунок 2.3

Среднее значение соблюдения принципов главы I Кодекса



прав на акции и возможности необременительного их отчуждения.

Как и в 2015 году, глава I оказалась одной из наиболее сложных с точки зрения соблюдения принципов и рекомендаций: из всех глав Кодекса более сложными для внедрения, чем принципы рассматриваемой главы, продолжают оставаться лишь принципы, описанные во второй («Совет директоров») и четвертой («Система вознаграждений») главах Кодекса. При этом средний уровень соответствия принципам рассматриваемой главы по сравнению с прошлым годом повысился и составил 80% (в 2015 году – 72%) для компаний КС1 и 74% (в 2015 году – 59%) для компаний КС2.

Доля акционерных обществ, которые внедрились принципы, содержащиеся в главе I Кодекса, в разбивке по КС1 и КС2 приведена в таблице 4.

В 2016 году уже не один, как в прошлом году, а три принципа главы I Кодекса оказались реализованными всеми ПАО из КС1. К принципу 1.4.1 Кодекса, предусматривающему обеспечение надежных и эффективных способов учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций, добавились принцип 1.2.3 о недопустимости несправедливого ухудшения дивидендных прав и принцип 1.1.1, предусматривающий максимально благоприятные условия для участия акционеров в общем собрании.

Таблица 4

Доля акционерных обществ, реализовавших принципы и рекомендации главы I Кодекса «Права акционеров и равенство условий для акционеров при осуществлении ими своих прав» (%)

Принцип Кодекса	КС1			КС2		
	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается
1.1.1	100	0	0	97	3	0
1.1.2	84	16	0	86	14	0
1.1.3	84	16	0	69	31	0
1.1.4	80	20	0	75	25	0
1.1.5	71	14	14	66	24	10
1.1.6	31	67	2	14	86	0
1.2.1	86	14	0	45	55	0
1.2.2	78	16	6	83	10	7
1.2.3	100	0	0	100	0	0
1.2.4	65	16	18	38	21	41
1.3.1	98	2	0	100	0	0
1.3.2	69	10	20	90	0	10
1.4.1	100	0	0	100	0	0

Практически 100%-ный показатель соблюдения был достигнут по принципу 1.3.1 Кодекса, предусматривающему создание условий для справедливого отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц общества, в том числе условий, обеспечивающих недопустимость злоупотреблений со стороны крупных акционеров по отношению к миноритарным акционерам. При этом в отличие от прошлого года в 2016 году все общества КС2 заявили о соответствии данному принципу.

Как и в 2015 году, наиболее сложными для соблюдения в данной главе оказались принци-

пы 1.1.6 («Установленный обществом порядок ведения общего собрания должен обеспечивать равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы») и 1.2.4 («Общество стремится к исключению использования акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости») Кодекса. Однако и в отношении соблюдения данных принципов заметно улучшение ситуации. Так, в 2016 году принцип 1.1.6 Кодекса стали полностью соблюдать 31% компаний из КС1 (в 2015 году – 18%). При этом многие общества из КС2

Рисунок 2.4

Соблюдение принципов 1.1.6 и 1.2.4 главы I Кодекса (%)

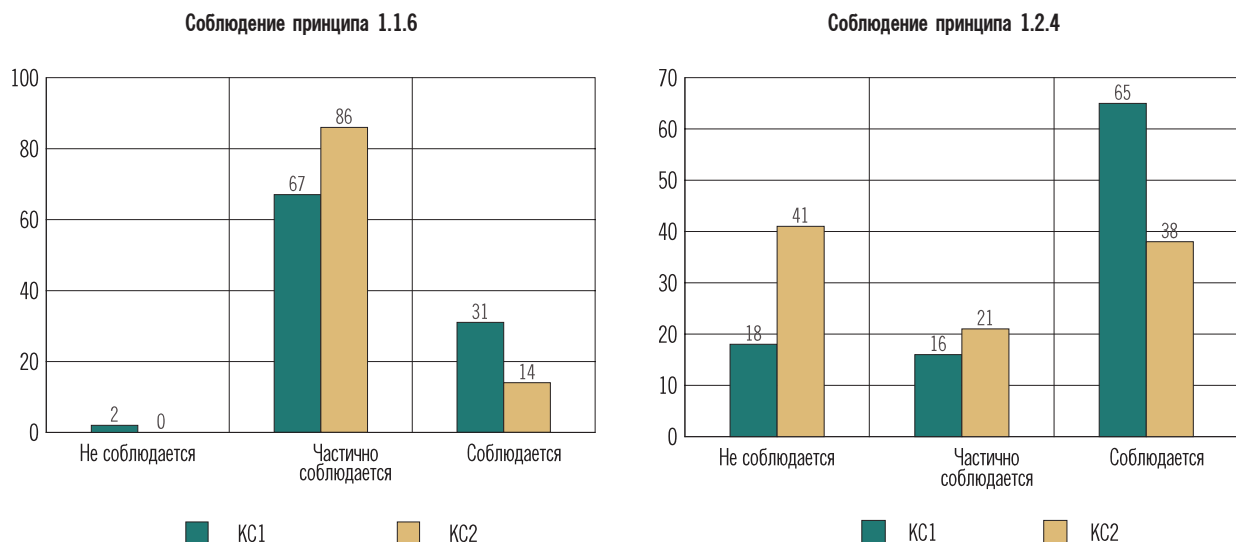
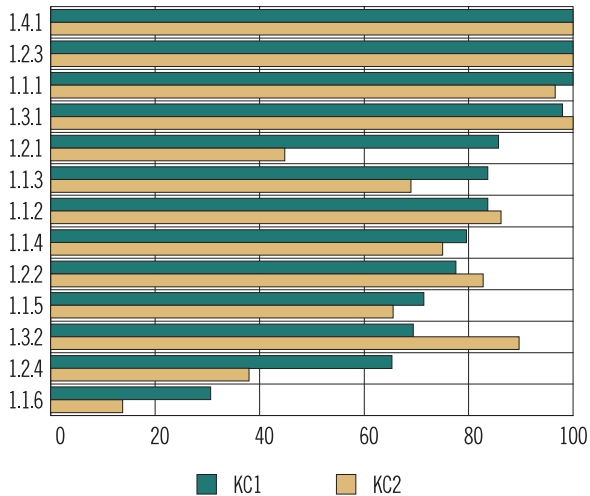


Рисунок 2.5
Распределение соблюдения принципов главы I Кодекса (%)



хотя бы частично внедрили данный принцип, в результате чего процент его несоблюдения ПАО КС2 снизился с 36 до 0%.

По принципу 1.2.4, в 2016 году вновь попавшему в число наименее соблюдаемых, также заметна положительная динамика: о его полном соблюдении заявили 65% компаний КС1 и 38% компаний КС2 (в 2015 году – 49 и 33% соответственно). Достаточно низкий уровень соблюдения данного принципа объясняется тем, что критерием его соблюдения является внедрение в обществе системы одобрения сделок с лицами, аффилированными с существенными акционерами, в тех случаях, когда закон формально не признает такие сделки в качестве сделок с заинтересованностью. Объясняя причины несоблюдения данного принципа, компании отмечали отсутствие во внутренних документах дополнительных положений, направленных на снижение рисков конфликта интересов при осуществлении сделок, ссылаясь на то, что считают требования законодательства достаточными.

В целом уровень внедрения принципов главы I Кодекса в 2016 году оказался выше аналогичного показателя 2015 года. При этом обращает на себя внимание то, что количество принципов данной главы Кодекса, которые вообще не соблюдаются компаниями КС1, сократилось по сравнению с прошлым годом почти в два раза – с 9 до 5. На рисунке 2.5 представлено распределение соблюдения принципов и рекомендаций главы I Кодекса.

2.2.2. Глава II Кодекса корпоративного управления «Совет директоров общества»

Глава II Кодекса описывает принципы организации работы совета директоров общества, его роль в обеспечении эффективности функционирования общества и соответствие его деятельности долгосрочным интересам общества и его акционеров. Указанная глава является самой объемной (36 принципов) и продолжает оставаться наиболее сложной для соблюдения. О реализации всех ее принципов, как и в прошлом году, не заявила ни одна компания. Однако средний уровень соответствия принципам главы II Кодекса по сравнению с прошлым годом вырос на 16% для компаний КС1 и составил 73%. По компаниям КС2 данный показатель вырос на 7%, до 47%.

Доля обществ в разбивке по КС1 и КС2, которые внедрили конкретные рекомендации и принципы, описанные в главе II Кодекса, приведена в таблице 5.

Прежде всего обращает на себя внимание резкое снижение по сравнению с прошлым годом количества принципов главы II, которые не соблюдаются обществами выборки. Так, для ПАО КС1 в 2016 году количество несоблюдаемых принципов сократилось с 33 до 23, или с 92 до 64% от всех принципов главы II. Число принципов, которые не соблюдают ПАО КС2, также сократилось – с 34 до 28.

Рисунок 2.6
Среднее значение соблюдения принципов главы II Кодекса (%)

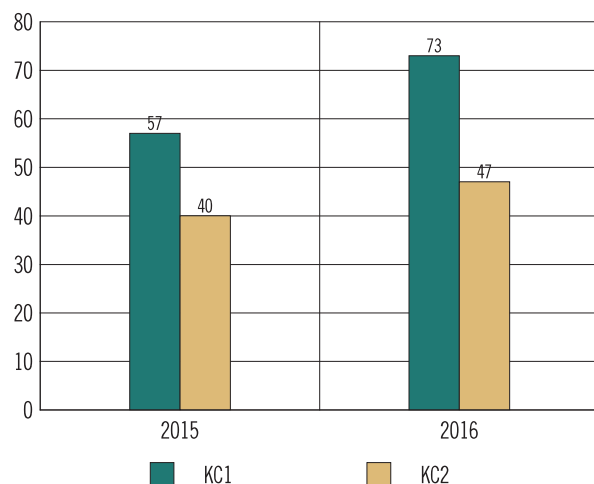


Таблица 5

Доля акционерных обществ, реализовавших принципы и рекомендации корпоративного управления главы II Кодекса «Совет директоров общества» (%)

Принцип Кодекса	КС1			КС2		
	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается
2.1.1	71	29	0	59	41	0
2.1.2	90	8	2	62	24	14
2.1.3	76	24	0	66	28	7
2.1.4	73	24	2	62	24	14
2.1.5	86	12	2	83	14	3
2.1.6	92	6	2	83	14	3
2.1.7	76	16	8	48	34	17
2.2.1	82	12	6	38	55	7
2.2.2	90	10	0	90	10	0
2.3.1	67	31	2	41	38	21
2.3.2	73	24	2	38	55	7
2.3.3	78	10	12	41	17	41
2.3.4	73	14	12	34	10	55
2.4.1	94	6	0	93	7	0
2.4.2	76	22	2	21	69	10
2.4.3	73	10	16	28	24	48
2.4.4	61	14	24	59	10	31
2.5.1	33	51	16	0	83	17
2.5.2	80	6	14	28	14	59
2.5.3	96	4	0	97	3	0
2.6.1	71	29	0	48	41	10
2.6.2	100	0	0	100	0	0
2.6.3	65	31	4	34	55	10
2.6.4	67	31	2	34	66	0
2.7.1	100	0	0	100	0	0
2.7.2	94	6	0	86	10	3
2.7.3	55	31	14	21	38	41
2.7.4	33	43	24	17	55	28
2.8.1	53	47	0	14	83	3
2.8.2	55	45	0	3	66	31
2.8.3	78	22	0	10	62	28
2.8.4	86	8	6	48	31	21
2.8.5	59	41	0	17	83	0
2.8.6	86	10	4	55	34	10
2.9.1	43	35	22	10	21	69
2.9.2	45	14	41	7	7	86

Произошел и достаточно существенный рост полного соблюдения принципов рассматриваемой главы. Так, уровень полного соблюдения по всем принципам главы II по обществам КС1 возрос в среднем на 16%.

Принципы, связанные с регламентацией порядка работы совета директоров (2.7.1 – «Заседания совета директоров проводятся по мере необходимости с учетом масштабов деятельности и стоящих перед обществом в определенный период времени задач» и 2.6.2 – «Права и обязанности членов совета директоров четко сформулированы и закреплены во внутрен-

них документах общества»), которые лидировали по соблюдению в прошлом году, в 2016 году стали соблюдаться всеми обществами – как КС1, так и КС2.

Также в число наиболее соблюдаемых принципов Кодекса, о соблюдении которых заявило более 90% обществ выборки, вошли принципы 2.5.3, 2.7.2 и 2.4.1.

96% обществ КС1 и 97% обществ КС2 полагают, что председатель совета директоров принимает необходимые меры для своевременного предоставления членам совета директоров информации, необходимой для принятия решений

по вопросам повестки дня (принцип 2.5.3 Кодекса).

94% обществ КС1 и 86% обществ КС2 признают, что во внутренних документах общества закреплен порядок подготовки и проведения заседаний совета директоров, обеспечивающий членам совета директоров возможность надлежащим образом подготовиться к его проведению (принцип 2.7.2 Кодекса).

Стоит отметить и высокий уровень соблюдения принципа 2.4.1 Кодекса («В течение отчетного периода все независимые члены совета директоров отвечали всем критериям независимости, указанным в рекомендациях 102–107 Кодекса, или были признаны независимыми по решению совета директоров») – 94% обществ КС1 и 93% обществ КС2 объявили о полном соблюдении данного принципа (аналогичный показатель 2015 года – 84 и 71% соответственно).

Наибольшая динамика роста полного соблюдения обществами КС1 отмечается по принципам 2.4.2 (о проведении оценки кандидатов в члены совета директоров, а также членов совета директоров на соответствие критериям независимости), число компаний, заявивших

о его полном соблюдении, выросло на 30%; 2.7.3 (о форме проведения заседания совета директоров с учетом важности вопросов и решения наиболее важных вопросов на заседаниях, проводимых в очной форме); 2.8.2 (о формировании комитета по вознаграждениям из независимых директоров), а также по принципу 2.2.1 (о раскрытии информации о работе совета директоров), показавших рост полного соблюдения на 26, 28 и 27% соответственно.

Уровень соблюдения принципов главы II обществами КС2 также вырос в среднем на 7%. При этом в 2016 году по 10 принципам произошло снижение уровня полного соблюдения, что может объясняться изменением состава обществ выборки, входящих в КС2.

По наименее соблюдаемым принципам главы II в 2016 году произошли некоторые изменения. Так, из группы наименее соблюдаемых принципов по обществам КС1 ушли вышеупомянутые принципы 2.7.3 и 2.8.2, соблюдать которые стали 55% ПАО из КС1. В то же время общества из КС2 соблюдают эти принципы намного хуже – только 21 и 3% таких обществ указали полное соответствие данным принципам.

Как и в 2015 году, наибольшие проблемы у акционерных обществ КС1 и КС2 связаны с внедрением принципа 2.5.1 главы II Кодекса («Председателем совета директоров избран независимый директор, либо из числа избранных независимых директоров определен старший независимый директор, координирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с председателем совета директоров») – мнение о полном соответствии указанному принципу выразили 33% обществ КС1 и 0% обществ КС2 (показатели 2015 года – 27 и 4% соответственно). При этом по данному принципу компании КС1 и КС2 продемонстрировали средний уровень частичного соблюдения (51 и 83% соответственно). Судя по предоставленным объяснениям, роль старшего независимого директора не находит достаточного понимания у российских компаний, а председатель совета директоров избирается скорее по критерию его опыта и профессиональных компетенций, чем на основе оценки его независимости.

На низком уровне остается соблюдение принципа 2.7.4 («Решения по наиболее важным вопросам деятельности общества принимают-

Рисунок 2.7
Распределение соблюдения принципов и рекомендаций
главы II Кодекса (%)

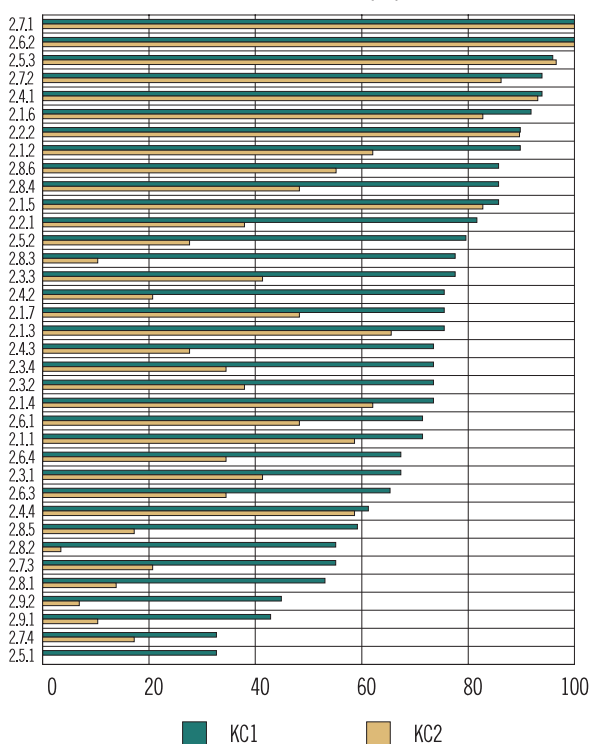
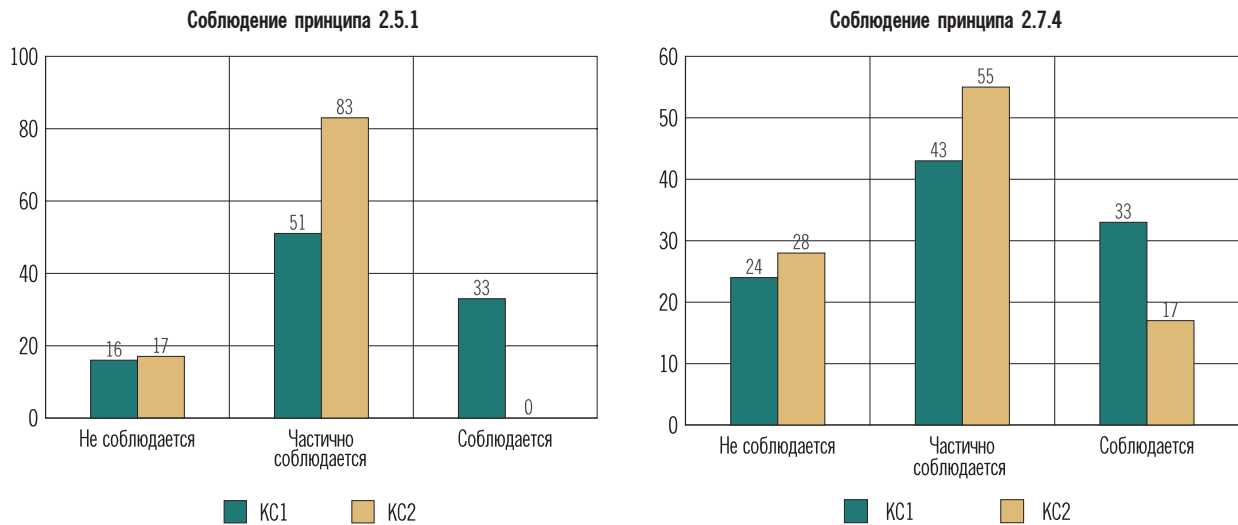


Рисунок 2.8

Соблюдение принципов 2.5.1 и 2.7.4
главы II Кодекса (%)

ся на заседании совета директоров квалифицированным большинством или большинством голосов всех избранных членов совета директоров»). Его признают полностью реализованным всего 33% обществ КС1 и 17% обществ КС2 (показатели 2015 года – 23 и 18% соответственно). Среди типовых объяснений отклонения от рекомендаций Кодекса можно выделить следующие:

- квалифицированное большинство в количестве 3/4 голосов, либо большинство голосов всех избранных членов совета директоров установлено обществом для принятия решения лишь по части решений, предусмотренных рекомендацией 170 Кодекса;

- компании посчитали, что для принятия решения по указанным вопросам достаточно большинства в 2/3 голосов, и закрепили соответствующий подход в уставе;
- по мнению некоторых компаний, соблюдение указанного принципа может привести к затруднениям в принятии обществом оперативных решений.

По двум принципам Кодекса, касающимся проведения оценки качества работы совета директоров (принципы 2.9.1 и 2.9.2), которые в 2015 году были в числе наименее соблюдаемых принципов главы II, произошел прирост числа компаний КС1 на 15 и 20% соответственно, которые полностью соблюдают данные принципы. При этом среди обществ КС2 наблю-

Рисунок 2.9

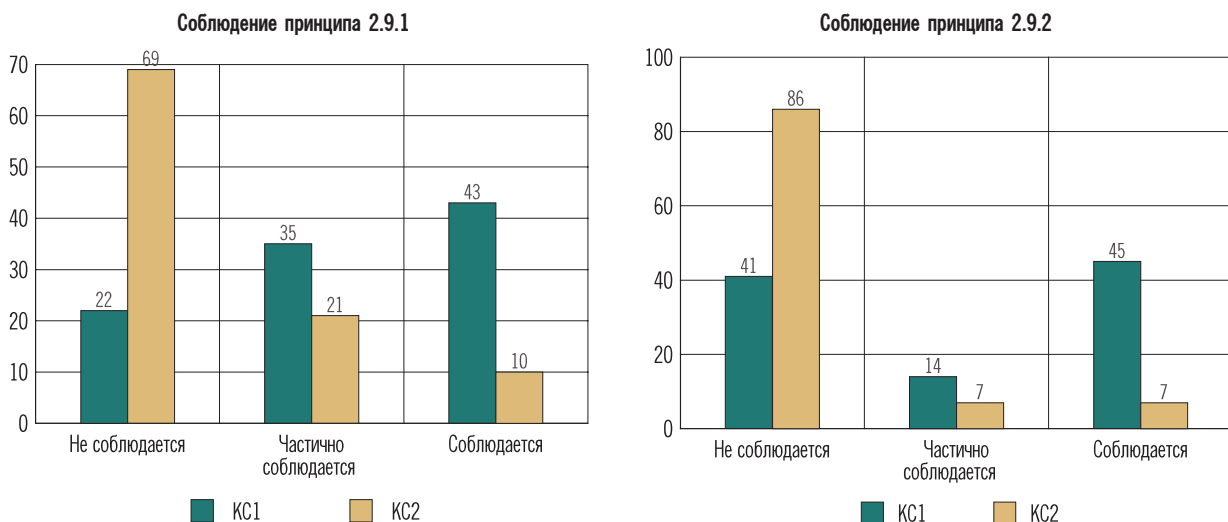
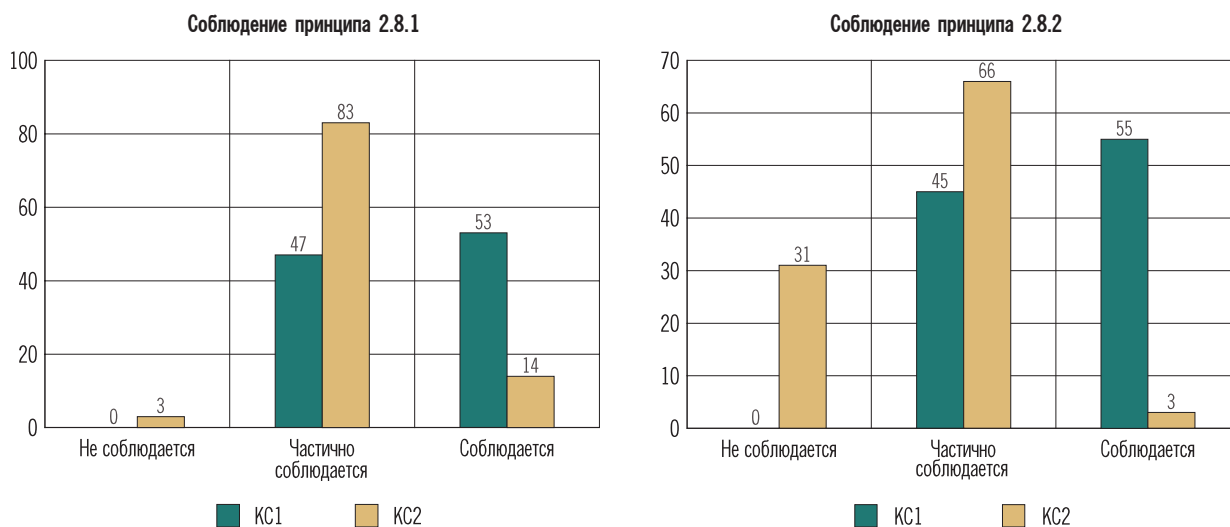
Соблюдение принципов 2.9.1 и 2.9.2
главы II Кодекса (%)

Рисунок 2.10

Соблюдение принципов 2.8.1 и 2.8.2
главы II Кодекса (%)

далась слабая отрицательная динамика внедрения этих принципов, которые продолжают оставаться в числе наименее исполняемых. При объяснении причин отклонения своей практики корпоративного управления от принципов 2.9.1 и 2.9.2 Кодекса компании в 2016 году, как правило, приводили те же аргументы, что и годом ранее:

- отсутствие методики оценки качества работы совета директоров, которую они могли бы использовать (либо указание на то, что такая методика находится в разработке);
- проведение оценки работы совета директоров в целом, а не каждого члена совета директоров, как того требует критерий соответствия по данному принципу, или рассмотрение результатов оценки на заочном заседании совета директоров.

В 2016 году более половины обществ КС1 стали полностью соблюдать такие важные принципы Кодекса, как 2.8.1 и 2.8.2, касающиеся наличия комитетов совета директоров по аудиту и по вознаграждениям, которые рекомендуются формировать из независимых директоров (рис. 2.10). Доля таких компаний возросла на 23 и 28% соответственно. Такая динамика свидетельствует о том, что все большее число компаний КС1 формирует указанные комитеты полностью из независимых директоров. Наличие комитета совета директоров по аудиту и комитета по вознаграждениям необходимо для

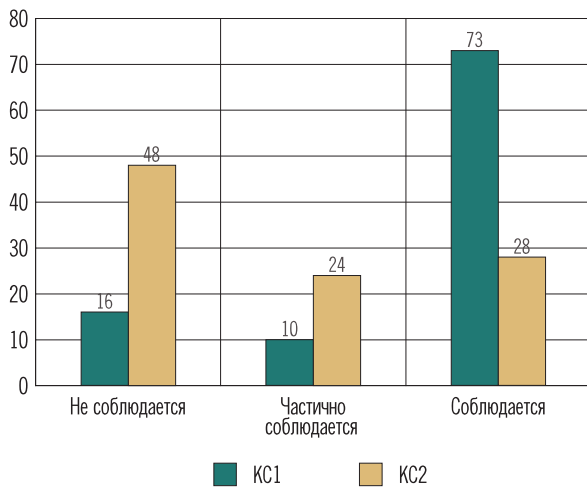
компаний КС1 в соответствии с правилами листинга Московской Биржи, и основная причина неполного соблюдения этих принципов – включение в состав таких комитетов исполнительных директоров.

В связи с этим показательна ситуация с соблюдением обществами КС1 принципа 2.8.4 о формировании комитета совета директоров по номинациям. Поскольку в соответствии с Кодексом в составе такого комитета независимых директоров должно быть большинство, а не все его члены должны быть независимыми директорами, более 86% обществ КС1 заявили о полном соблюдении такого принципа.

В компаниях КС2 уровень полного соблюдения принципов 2.8.1, 2.8.2 и 2.8.3 остается на критически низком уровне. Только 14, 3 и 10% ПАО КС2 указали полное соблюдение соответствующих принципов. Однако и в данной области наблюдаются положительные изменения. Так, в предыдущем году только 4% обществ КС2 полностью соблюдали принципы 2.8.1 и 2.8.3, а принцип 2.8.2 полностью не соблюдало ни одно общество КС2.

Еще одним принципом корпоративного управления, закрепленным в правилах бирж, является наличие в составе совета директоров независимых директоров. В соответствии с принципом 2.4.3 Кодекса независимые директора должны составлять не менее одной третьей избранного состава совета директоров. В то же время правила листинга Московской

Рисунок 2.11

**Соблюдение принципа 2.4.3
главы II Кодекса (%)**

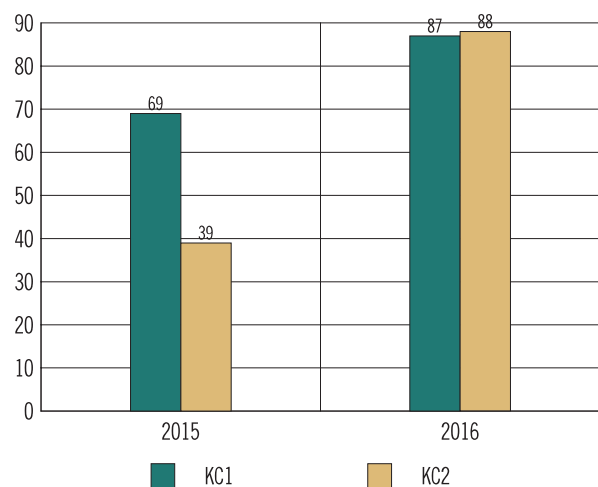
Биржи устанавливают необходимость наличия не менее 1/5, но не менее трех независимых директоров в составе совета директоров ПАО КС1 и не менее двух независимых директоров в совете ПАО КС2. Несмотря на распространенные объяснения обществ о недостаточном количестве независимых директоров на рынке труда, которых можно было бы избрать в совет директоров, а также о том, что общество не может влиять на процесс избрания членов совета директоров, в 2016 году почти 3/4 ПАО КС1 заявили о полном соответствии принципу 2.4.3 Кодекса. Доля таких обществ в 2016 году возросла с 55 до 73% по сравнению с предыдущим годом. Доля ПАО КС2, полностью соблюдающих этот принцип, также увеличилась – с 21 до 28%.

В заключение следует отметить, что в 2016 году число принципов главы II Кодекса, по которым полное соблюдение указало менее половины обществ КС1, снизилось по сравнению с предыдущим годом с 15 до 4.

2.2.3. Глава III Кодекса корпоративного управления «Корпоративный секретарь общества»

Глава III Кодекса описывает функции и полномочия корпоративного секретаря акционерного общества, рекомендации к его кандидатуре, а также аспекты его взаимодействия с советом директоров компании.

Рисунок 2.12

**Среднее значение соблюдения принципов
главы III Кодекса (%)**

В соответствии с правилами листинга Московской Биржи наличие корпоративного секретаря, который подотчетен совету директоров, назначается на должность и освобождается от занимаемой должности единоличным исполнительным органом эмитента с согласия совета директоров или по согласованию с ним, является условием включения и поддержания акций ПАО в КС1 и КС2. При этом для КС1 установлено дополнительное требование о наличии у общества утвержденного советом директоров положения о корпоративном секретаре, составленного с учетом рекомендаций Кодекса.

Практически все общества КС1 и КС2 в Отчетах о соблюдении принципов Кодекса по итогам 2015 года сообщили о готовности привести свою практику корпоративного управления в соответствие с рекомендованной главой III Кодекса. Как показали данные по итогам 2016 года, компании выборки продемонстрировали значительный рост уровня внедрения принципов данной главы – средний уровень соответствия принципам главы для компаний КС1 составил 87% (в 2015 году – 68%) и 88% для компаний КС2 (в 2015 году – 39%).

При этом 100% обществ КС2 заявили о полном соблюдении принципа 3.1.2 о достаточной независимости корпоративного секретаря от исполнительных органов общества (46% в 2015 году). Также почти все ПАО КС1 (96%) сообщили о соблюдении данного принципа (в 2015 году – 82%).

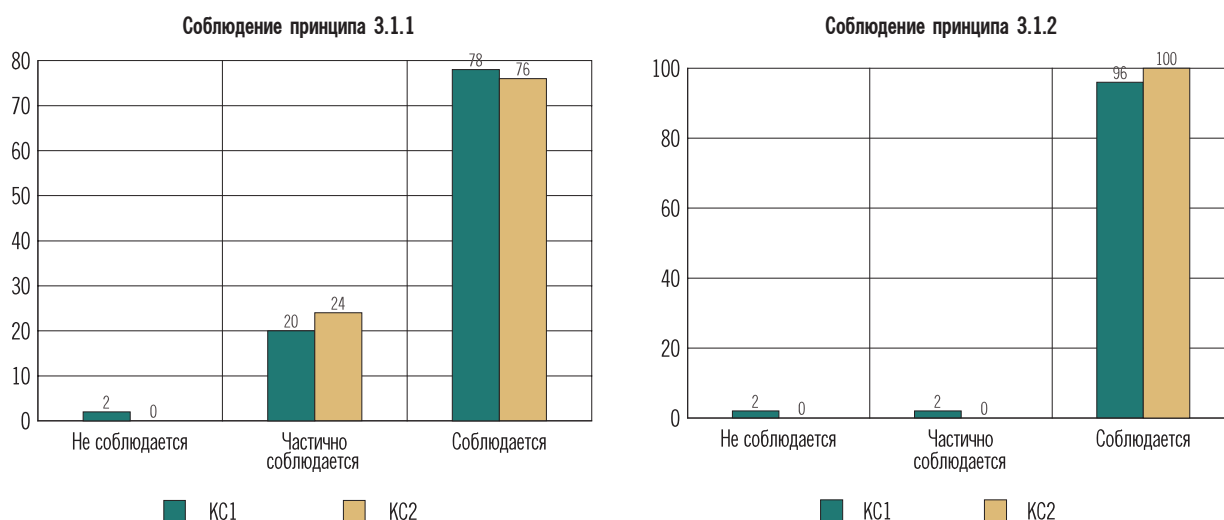
Таблица 6

Доля акционерных обществ, реализовавших принципы и рекомендации главы III Кодекса (%)

Принцип Кодекса	КС1			КС2		
	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается
3.1.1	78	20	2	76	24	0
3.1.2	96	2	2	100	0	0

Рисунок 2.13

Соблюдение принципов 3.1.1 и 3.1.2 главы III Кодекса (%)



Доля обществ в разбивке по КС1 и КС2, которые внедрили принципы, описанные в главе III Кодекса, приведена в таблице 6.

Уровень соблюдения принципа 3.1.1 Кодекса («Корпоративный секретарь обладает знаниями, опытом и квалификацией, достаточными для исполнения возложенных на него обязанностей, безупречной репутацией и пользуется доверием акционеров») компаниями КС2 также вырос более чем в два раза, до 76% (в 2015 году – 32%). Доля ПАО КС1, полностью соблюдающих данный принцип, также выросла – с 55 до 78%. Отклонения от полного соблюдения этого принципа, как правило, были связаны с тем, что общества не разместили на своих сайтах биографические данные о корпоративном секретаре с тем же уровнем детализации, что и для членов совета директоров, как того требует второй критерий соответствия указанному принципу. Представляется, что указанное несоответствие легко устранимо, и следовательно,

стоит ожидать более высокого уровня соблюдения данного принципа в следующем году.

2.2.4. Глава IV Кодекса корпоративного управления «Система вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества»

Глава IV Кодекса корпоративного управления содержит принципы и механизмы построения системы вознаграждения членов органов управления и ключевых руководящих работников акционерных обществ и продолжает оставаться одной из наиболее сложных с точки зрения соблюдения ее принципов и рекомендаций – только принципы глав I и II Кодекса хуже соблюдались обществами в 2016 году. Одна-

ко по сравнению с 2015 годом компании продемонстрировали достаточно неплохую динамику роста внедрения принципов данной главы – средний уровень реализации всех принципов главы IV в 2016 году компаниями КС1 составил 75% (в 2015 году – 66%), а компаниями КС2 – 56% (в 2015 году – 49%).

Доля обществ в разбивке по КС1 и КС2, которые внедрили конкретные принципы главы IV Кодекса, приведена в таблице 7.

В отличие от прошлого года сразу по двум принципам главы IV компаниями КС1 и КС2 было заявлено 100%-ное соответствие. Это принципы 4.3.3 («Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая обществом

в случае досрочного прекращения полномочий членов исполнительных органов или ключевых руководящих работников по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, в отчетном периоде не превышала двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения») и 4.2.3 («В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами»). В 2015 году показатели соответствия данным принципам были немного ниже – принцип 4.3.3 соблюдали 95% обществ

Таблица 7

Доля акционерных обществ, реализовавших принципы и рекомендации главы IV Кодекса (%)

Принцип Кодекса	КС1			КС2		
	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается
4.1.1	76	22	2	62	24	14
4.1.2	78	12	10	52	14	34
4.1.3	78	20	2	66	7	28
4.1.4	88	12	0	52	34	14
4.2.1	73	16	10	66	10	24
4.2.2	73	4	22	28	17	55
4.2.3	100	0	0	100	0	0
4.3.1	55	39	6	31	45	24
4.3.2	31	16	53	7	10	83
4.3.3	100	0	0	100	0	0

Рисунок 2.14

Среднее значение соблюдения принципов главы IV Кодекса (%)

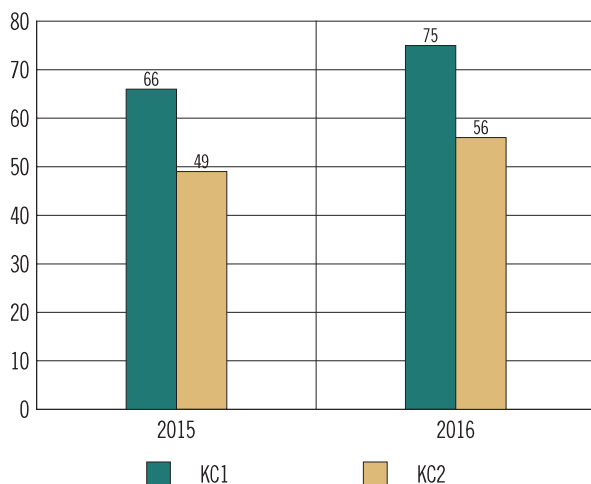


Рисунок 2.15

Распределение соблюдения принципов главы IV Кодекса (%)

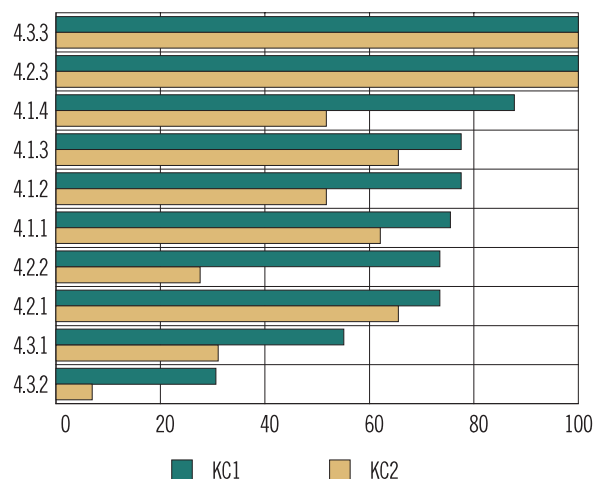
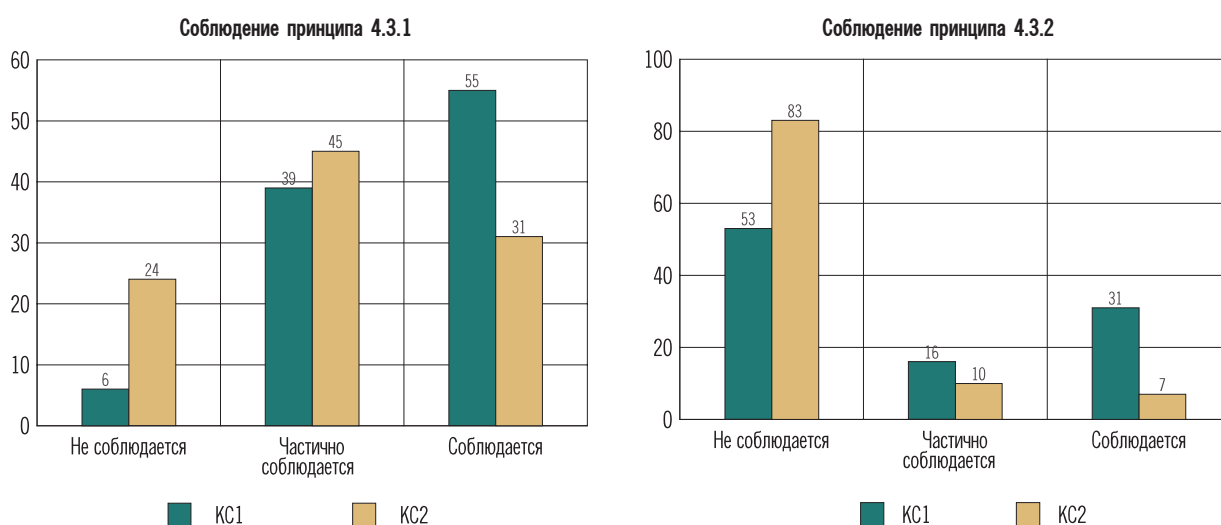


Рисунок 2.16

Соблюдение принципов 4.3.1 и 4.3.2
главы IV Кодекса (%)

КС1 и 96% обществ КС2, а принцип 4.2.3 – 98% обществ КС1 и все компании КС2.

По остальным принципам главы IV Кодекса (за исключением принципов 4.3.1 и 4.3.2) уровень реализации для обществ КС1 оказался достаточно высоким – между 70 и 80%, что в среднем на 10% выше аналогичных показателей 2015 года.

Среди наименее соблюдаемых принципов главы IV Кодекса, как и в 2015 году, оказались принципы 4.3.1 и 4.3.2. Принцип 4.3.2 («Общество внедрило программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции общества») полностью соблюдают всего 31% обществ КС1 и 7% компаний КС2, что на 8% выше аналогичного показателя 2015 года для компаний КС1 и на 4% ниже для компаний КС2. Отметим, что уровень частичного соблюдения по данному принципу также оказался довольно низким – 16 и 10% по обществам КС1 и КС2 соответственно. Принцип 4.3.1 об обеспечении разумного и обоснованного соотношения фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящего от результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат, оказался внедрен в 55 и 31%

акционерных обществ КС1 и КС2 соответственно.

Анализ объяснений причин отклонения от соблюдения принципов главы IV Кодекса, представленных компаниями в отчетах о соблюдении принципов Кодекса, приведен в отдельном разделе главы 3 «Оценка качества объяснений причин несоблюдения принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления» настоящего Обзора».

2.2.5. Глава V Кодекса корпоративного управления «Система управления рисками и внутреннего контроля»

Глава V Кодекса, определяющая принципы организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе, как и в 2015 году, оказалась одной из наиболее соблюдаемых – более половины компаний КС1 и КС2 заявили о соблюдении 100% принципов данной главы. Доля обществ, реализовавших отдельные принципы данной главы, оказалась также высокой практически по всем принципам (табл. 8).

Средний уровень реализации всех принципов главы IV в 2016 году компаниями КС1 составляет 87%, что на 9% больше по сравнению

с предыдущим годом, а компаниями КС2 – 83% (прирост на 12%).

Компаниями КС1 и КС2 было заявлено 100%-ное соответствие по принципу 5.2.1 Кодекса («Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение внутреннего аудита, функционально подотчетное совету директоров или комитету по аудиту, или привлечена независимая внешняя организация с тем же принципом подотчетности»). Показатели 2015 года по данному принципу составляли 89 и 75% соответственно. Полное соответствие данному принципу объясняется тем, что аналогичные требования содержатся в Положении о допуске к организованным торгам и правилах листинга Московской Биржи для допуска акций в котировальные списки как первого, так и второго уровня. По остальным принципам главы V Кодекса уро-

вень реализации для обществ КС1 и КС2 также оказался достаточно высоким.

На рисунке 2.19 приведены сведения о соблюдении компаниями КС1 и КС2 принципов главы V Кодекса.

Наименее соблюдаемым из принципов данной главы Кодекса оказался принцип 5.1.4. – его полностью соблюдают 73% компаний КС1 и 62% компаний КС2. При этом стоит отметить, что доля компаний, полностью соблюдающих данный принцип, по сравнению с прошлым годом возросла на 10 и 12% соответственно.

В соответствии с принципом 5.1.4 совет директоров общества принимает необходимые меры, чтобы убедиться, что действующая в обществе система управления рисками и внутреннего контроля соответствует определенным советом директоров принципам и подходам к ее организации и эффективно функциониру-

Таблица 8

Доля акционерных обществ, реализовавших принципы и рекомендации главы V Кодекса (%)

Принцип Кодекса	КС1			КС2		
	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается
5.1.1	90	10	0	83	17	0
5.1.2	94	6	0	96	4	0
5.1.3	80	20	0	76	24	0
5.1.4	73	16	10	62	14	24
5.2.1	100	0	0	100	0	0
5.2.2	88	12	0	83	17	0

Рисунок 2.17

Среднее значение соблюдения принципов главы V Кодекса (%)

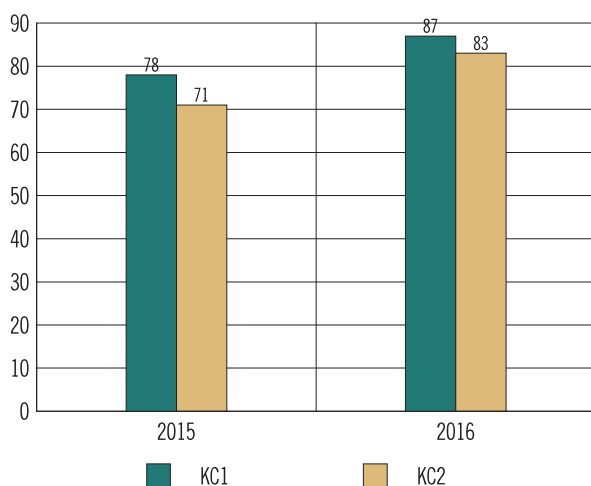
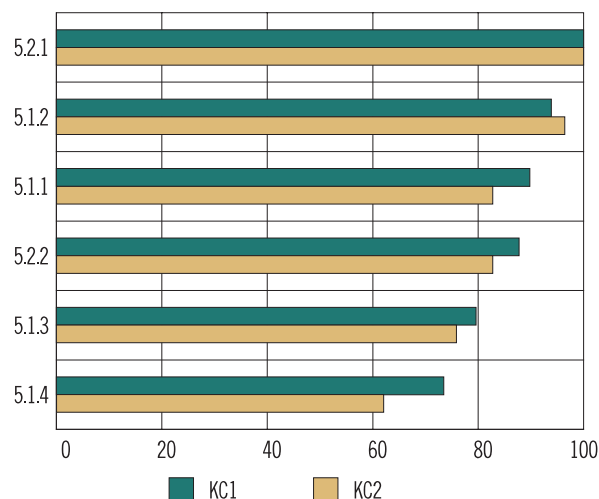


Рисунок 2.18

Распределение соблюдения принципов главы V Кодекса (%)



ет. Критерий соответствия данному принципу предполагает фактическое проведение советом директоров оценки эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля и включение результатов такой оценки в годовой отчет общества.

Как правило, компании приводили следующие объяснения причин несоответствия данному принципу:

- в компании не сформирована методика проведения оценки эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля;
- вместо проведения оценки эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля менеджмент представляет совету директоров отчет о работе такой системы;
- оценка была проведена, но результаты проведения оценки не были включены в состав годового отчета.

2.2.6. Глава VI Кодекса корпоративного управления «Раскрытие информации об обществе, информационная политика общества»

Глава VI Кодекса содержит принципы своевременного раскрытия полной и достоверной информации об обществе в целях обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами общества и инвесторами, а также принципы, направленные на возможность реализации акционерами права на доступ к доку-

ментам и информации общества без неоправданных сложностей.

Доля обществ, которые заявили о 100%-ном соблюдении всех принципов данной главы, оказалась не очень велика и составила 24% компаний КС1 и 3% компаний КС2 (в 2015 году – 20 и 7% соответственно). В то же время произошел умеренный рост среднего уровня соблюдения принципов данной главы Кодекса компаниями КС1 и КС2 – на 9 и 8% соответственно.

Доля обществ в разбивке по КС1 и КС2, которые внедрили конкретные принципы, описанные в главе VI Кодекса, приведена в таблице 9.

Все компании КС1 и 86% компаний КС2 соблюдают принцип 6.2.3 о приведении в годовом отчете общества информации, позволяющей оценить итоги деятельности общества за год (в том числе информацию о ключевых аспек-

Рисунок 2.19

Среднее значение соблюдения принципов главы VI Кодекса (%)

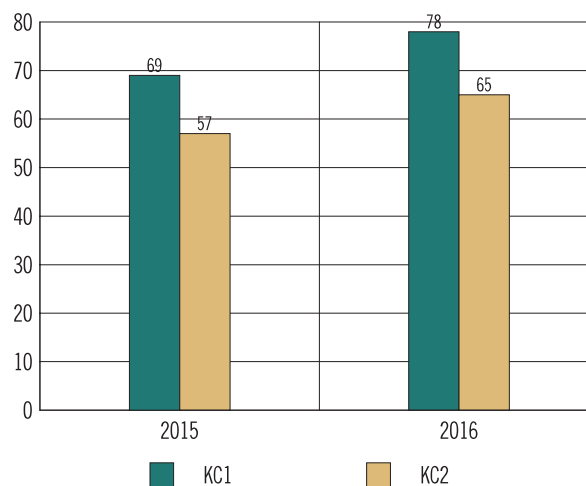


Таблица 9

Доля акционерных обществ, реализовавших принципы и рекомендации главы VI Кодекса (%)

Принцип Кодекса	КС1			КС2		
	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается
6.1.1	59	33	8	14	69	17
6.1.2	51	49	0	28	69	3
6.2.1	80	18	2	76	14	10
6.2.2	82	18	0	76	24	0
6.2.3	100	0	0	86	14	0
6.3.1	82	14	4	83	10	7
6.3.2	96	4	0	90	10	0

тах операционной деятельности общества и его финансовых результатах, а также сведения об экологических и социальных аспектах деятельности общества). Показатели 2015 года по данному принципу составляли 96 и 57% соответственно. Также подавляющее большинство обществ КС1 (96%) и КС2 (90%) заявили о соблюдении разумного баланса между интересами конкретных акционеров и интересами самого общества, заинтересованного в сохранении конфиденциальности важной коммерческой информации при предоставлении информации и документов общества по запросам акционеров (принцип 6.3.2 Кодекса).

Принцип 6.3.1 («Предоставление обществом информации и документов по запросам акционеров осуществляется в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности») полностью соблюдают 82% обществ КС1 и 83% обществ КС2 (в 2015 году – 84 и 67% соответственно). Компании, констатировавшие частичное соблюдение данного принципа, как правило, указывали на несоответствие в части раскрытия информации о подконтрольных обществу юридических лицах по запросу акционеров. Часть обществ в описании причин несоблюдения указывали, что сведения о подконтрольных юридических лицах не входят в перечень информации, предусмотренной законодательством. Кроме того, общества указывали, что данная информация раскрывается ими в составе ежеквартального отчета и, сле-

довательно, необременительный доступ к ней акционерам фактически обеспечен.

На рисунке 2.21 представлено распределение соблюдения принципов и рекомендаций главы VI Кодекса по компаниям КС1 и КС2.

Наиболее сложным для внедрения в VI главе Кодекса оказался принцип 6.1.2 («Общество раскрывает информацию о системе и практике корпоративного управления, включая подробную информацию о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса») – его полностью соблюдают 51% компаний КС1 и 28% компаний КС2 (в 2015 году – 40 и 32% соответственно). При этом практически отсутствуют компании,

Рисунок 2.20
Распределение соблюдения принципов
главы VI Кодекса (%)

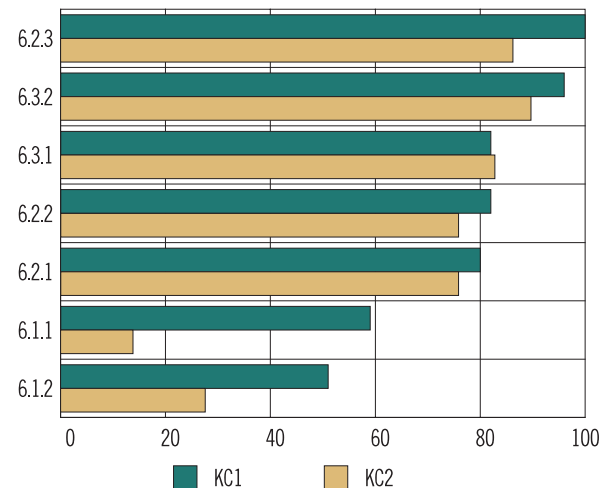
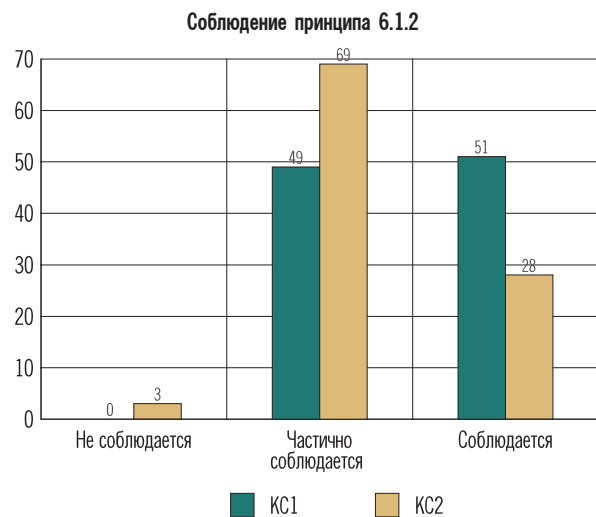
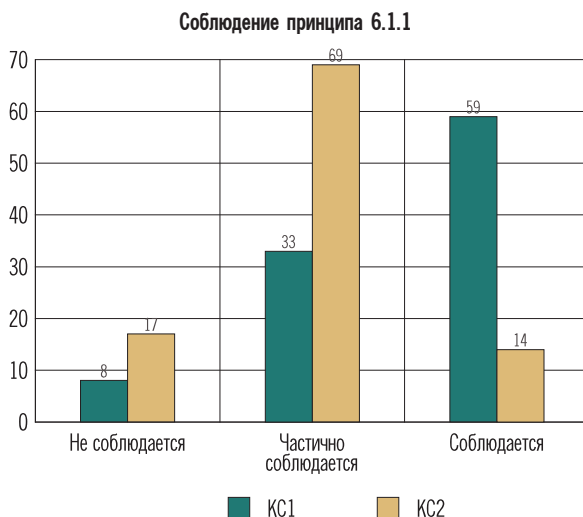


Рисунок 2.21

Соблюдение принципов 6.1.1 и 6.1.2
главы VI Кодекса (%)



заявившие о несоблюдении данного принципа. Таких среди обществ КС1 не было, а из КС2 – всего 3% обществ. Такая ситуация сложилась в связи с содержанием третьего критерия соответствия, согласно которому в случае наличия лица, контролирующего общество, оно публикует меморандум контролирующего лица о планах такого лица в отношении корпоративного управления в обществе. Практически во всех объяснениях причин частичного соответствия этому критерию общества указывали, что такой меморандум отсутствует или что контролирующее лицо не предоставляет обществу такой меморандум.

Как и в 2015 году, в число наименее соблюдаемых в главе VI Кодекса попал принцип 6.1.1 («В обществе разработана и внедрена информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц») – только 59% обществ КС1 и 14% обществ КС2 полностью соблюдают данный принцип. По сравнению с прошлым годом компании КС1 и КС2 показали разную динамику – если средний уровень соблюдения принципа обществами КС1 вырос на 21%, то компании КС2, напротив, показали снижение по данному показателю на 18%.

Полное соблюдение принципа 6.1.1 предполагает исполнение двух критериев соответствия: (1) наличие утвержденной информационной политики, разработанной с учетом рекомендаций Кодекса, и (2) рассмотрение советом директоров (или одним из комитетов совета директоров) вопросов, связанных с соблюдением такой информационной политики как минимум один раз за отчетный период. Как правило, компании приводили следующие объяснения причин несоответствия данному принципу:

– информационная политика разработана и утверждена, однако советом директоров в отчетном периоде не рассматривались вопросы соблюдения информационной политики;

– информационная политика была утверждена обществом до разработки Кодекса и не учитывает введенных Кодексом рекомендаций;

– информационная политика общества находится в процессе разработки.

2.2.7. Глава VII Кодекса корпоративного управления «Существенные корпоративные действия»

Глава VII Кодекса описывает действия, которые в значительной степени влияют или могут повлиять на структуру акционерного капитала и финансовое состояние общества (в качестве таких действий в Кодексе указаны в том числе реорганизация, совершение существенных сделок, приобретение крупных пакетов акций, изменение размера уставного капитала, листинг и так далее). Полный список существенных корпоративных действий Кодекс рекомендует определить в уставе компании и отнести рассмотрение таких действий к компетенции совета директоров общества.

Доля обществ, которые заявили о 100%-ном соблюдении всех принципов данной главы, как и в прошлом году, оказалась не очень велика и составила 12% компаний КС1 и 3% компаний КС2 (в 2015 году – 7 и 7% соответственно). Невысокий уровень соблюдения принципов данной главы Кодекса можно объяснить тем, что большинство компаний пока предпочитают ограничиваться соблюдением требований корпоративного законодательства Российской Федерации, не применяя на практике дополнительных мер и инструментов, предусмотренных Кодексом. Однако следует отметить положительную тенденцию – средний уровень

Рисунок 2.22

Среднее значение соблюдения принципов главы VII Кодекса (%)

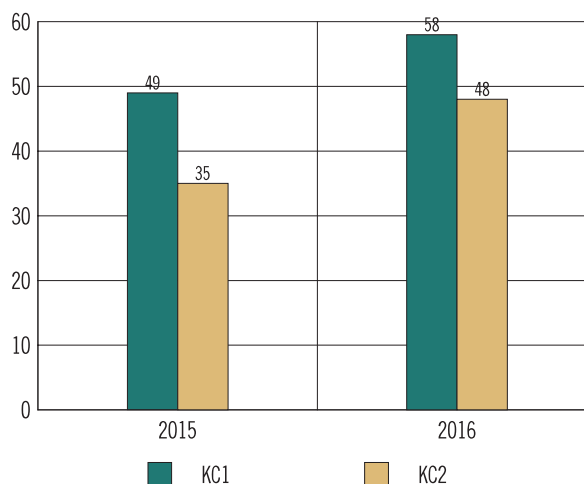


Таблица 10

**Доля акционерных обществ, реализовавших принципы
и рекомендации главы VII Кодекса (%)**

Принцип Кодекса	КС1			КС2		
	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается	Соблюдается	Частично соблюдается	Не соблюдается
7.1.1	51	41	8	48	38	14
7.1.2	61	16	22	34	21	45
7.1.3	61	35	4	48	41	10
7.2.1	92	6	2	93	7	0
7.2.2	22	59	18	14	76	10

соблюдения принципов данной главы Кодекса по сравнению с 2015 годом вырос на 9 и 13% по компаниям КС1 и КС2 соответственно.

Доля обществ в разбивке по КС 1 и КС2, которые внедрили конкретные принципы, описанные в главе VII Кодекса корпоративного управления, приведена в таблице 10.

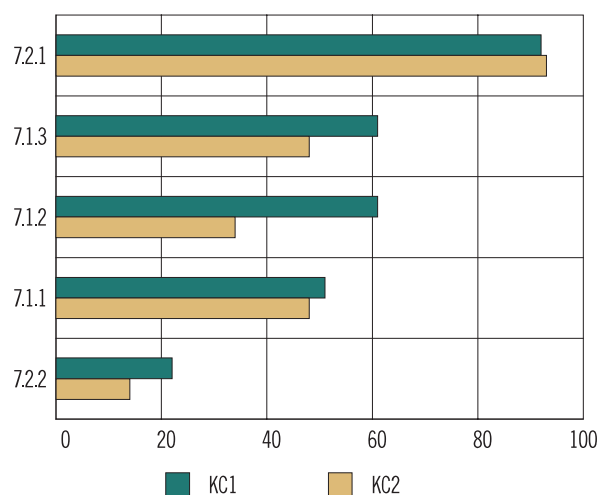
Самым соблюдаемым принципом данной главы Кодекса, как и в 2015 году, стал принцип 7.2.1 («В течение отчетного периода общество своевременно и детально раскрывало информацию о существенных корпоративных действиях общества, включая основания и сроки совершения таких действий») – о его полном соблюдении заявили 92% компаний КС1 и 93% компаний КС2 (прирост уровня полного соблюдения по сравнению с предыдущим годом на 3 и 14% соответственно). Остальные принципы данной главы полностью соблюдает примерно половина обществ КС1 и КС2.

На рисунке 2.23 представлено распределение соблюдения принципов и рекомендаций главы VII Кодекса по компаниям КС1 и КС2.

Наиболее сложным для внедрения в VII главе Кодекса оказался принцип 7.2.2 («Правила и процедуры, связанные с осуществлением обществом существенных корпоративных действий, закреплены во внутренних документах общества») – его полностью соблюдают толь-

Рисунок 2.23

**Распределение соблюдения принципов
главы VII Кодекса (%)**



ко 22% компаний КС1 и 14% компаний КС2 (в 2015 году – 18 и 17% соответственно). Низкий уровень полного соблюдения данного принципа и высокий уровень его частичного соблюдения (59% обществ КС1 и 76% обществ КС2) объясняется тем, что компании пока крайне неохотно идут на расширение перечня оснований, по которым члены совета директоров общества и другие лица признаются заинтересованными в сделках общества, сверх предусмотренного законодательством Российской Федерации (третий критерий соответствия принципу 7.2.2).

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБЪЯСНЕНИЙ ПРИЧИН НЕСОБЛЮДЕНИЯ ПРИНЦИПОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В данном разделе Обзора рассматривается качество объяснений, которые были приведены в отчетах о соблюдении принципов Кодекса в годовых отчетах обществ выборки в случаях частичного соблюдения или несоблюдения того или иного критерия соответствия принципам Кодекса. Объяснения причин несоблюдения (частичного соблюдения) принципов Кодекса рассматривались в том виде, в котором они были приведены самими акционерными обществами в годовых отчетах. Информация, содержащаяся в настоящем разделе Обзора, не является свидетельством того, что Банк России осуществил проверку в отношении такой информации, и не является подтверждением достоверности приведенных акционерными обществами объяснений.

Методология оценки качества объяснений представлена в приложении 2 к настоящему Обзору.

3.1. Общая оценка качества объяснений причин несоблюдения Кодекса

В отличие от ситуации с внедрением принципов Кодекса, где, как было показано выше, наблюдается достаточно уверенная положительная динамика, качество объяснений причин несоблюдения (частичного соблюдения) обществами принципов Кодекса, приведенных обществами выборки в отчетах о соблюдении принципов Кодекса за 2016 год, остается на невысоком уровне.

Средний уровень качества объяснений по всем обществам выборки по итогам 2016 корпоративного года показал незначительный рост – на 4%, что, можно сказать, находится в пределах погрешности, связанной с фактором оценки на основе экспертного мнения. Так, данный показатель в 2016 году составил 39% (в 2015 году – 35%). Определенные уси-

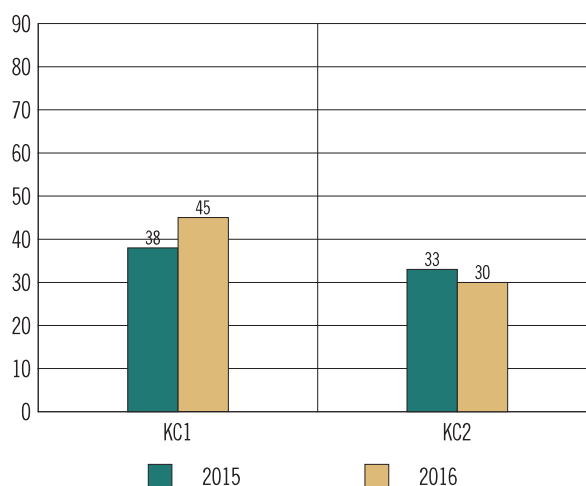
лия по улучшению качества объяснений приняли ПАО КС1, уровень качества которых вырос с 38 до 45%. Средний уровень качества объяснений обществ из КС2, наоборот, снизился по сравнению с предыдущим годом с 33 до 30%.

Данный факт можно частично объяснить тем, что по сравнению с 2015 годом состав КС2 обновился почти на четверть, в результате чего у большинства компаний, которые вошли в КС2 только в 2016 году, не было опыта раскрытия информации о причинах отклонения от принципов Кодекса в соответствии с рекомендациями, предусмотренными информационным письмом Банка России № ИН-06-52/8, и они не получали индивидуальных рекомендаций Банка России с указанием недостатков их объяснений.

Только несколько обществ из тех, акции которых были включены в КС2 в 2015 году, улучшили качество объяснений по сравнению с предыдущим годом. В целом же качество приведенных большинством обществ КС2 объяснений осталось примерно на уровне предыдущего года (с учетом влияния погрешности, связанной с фактором оценки на основе экспертного мнения).

Рисунок 2.24

Средний уровень качества
объяснений причин несоблюдения
Кодекса (%)



Практически не изменилась по сравнению с предыдущим годом доля обществ выборки, продемонстрировавших высокий (более 75%) уровень качества объяснений. Таких обществ по итогам 2016 года было пять (в 2015 году – четыре). Все они из КС1. При этом у четырех из них качество объяснений было оценено выше 80% (в 2015 году было лишь одно такое общество), а у одного из них оценка качества объяснений превысила 90%.

Обращает на себя внимание снижение доли обществ, качество объяснений которых требует существенного улучшения, то есть оценка их объяснений оказалась ниже 50%, что однозначно является позитивной тенденцией, которая, надеемся, сохранится и в следующем году.

Так, доля всех компаний выборки, уровень качества объяснений которых требует существенного улучшения, снизилась в 2016 году до 69% (в 2015 году – 80%). При этом переход в подгруппу компаний с более высоким качеством объяснений оказался достаточно равномерным как для компаний КС1, так и КС2. Доли соответствующих компаний в самой нижней подгруппе сократились на 12 и 10% соответственно.

На рисунках представлена динамика изменения доли компаний КС1 и КС2 в распределении по подгруппам уровней качества объяснений причин несоблюдения (частичного

соблюдения) принципов Кодекса обществами КС1 и КС2.

Следует отметить уменьшение более чем в два раза количества обществ КС1, качество объяснений которых было оценено ниже 10%. Так, в 2016 году оказалось всего три таких общества (в 2015 году – 7).

Несмотря на снижение доли обществ КС2 в нижней подгруппе по качеству объяснений причин несоблюдения принципов Кодекса, компании КС2 продолжают оставаться в зоне особого внимания по данному показателю. В абсолютных значениях только пять компаний КС2 в 2016 году показали результат по качеству таких объяснений выше 50% (в 2015 году таких обществ было 3), остальные 24 общества КС2 привели объяснения, требующие существенного улучшения (оценка ниже 50%). В подгруппу с самым высоким качеством объяснений не вошло ни одно общество КС2.

В разбивке по принципам Кодекса относительно более качественные объяснения причин несоблюдения принципов Кодекса были даны обществами по принципам 7.2.1, 2.1.2, 4.2.1, 6.3.1, 2.7.3, 2.6.4, 2.1.1, 2.1.3, 5.2.2, 7.1.1. Стоит отметить, что, как и в предыдущем году, по каждому из указанных принципов между обществами из КС1 и КС2 был заметен серьезный разрыв в качестве объяснений – общества из КС1 во многих случаях привели гораздо бо-

Рисунок 2.25

Доли различных уровней качества объяснений причин несоблюдения (частичного соблюдения) принципов Кодекса обществами КС1 (%)

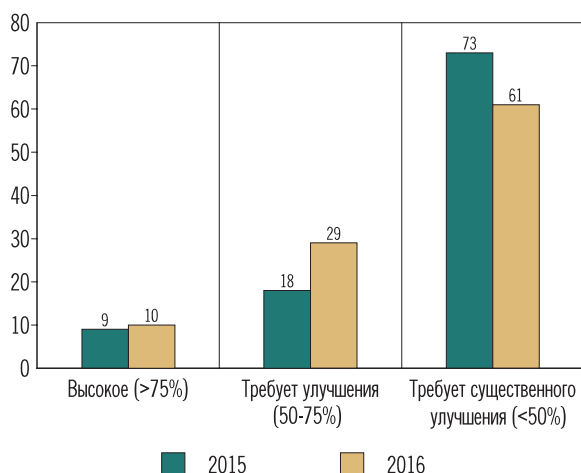


Рисунок 2.26

Доли различных уровней качества объяснений причин несоблюдения (частичного соблюдения) принципов Кодекса обществами КС2 (%)

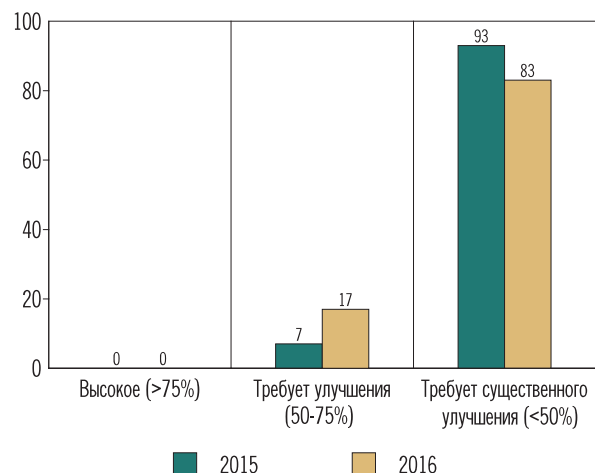


Таблица 11

10 принципов Кодекса, по которым уровень качества объяснений причин несоблюдения был относительно высоким (доля компаний КС1 и КС2, которые привели объяснения по соответствующим принципам Кодекса, в % от количества компаний КС1 и КС2 соответственно) (%)

Принцип Кодекса	Высокое качество	Требует улучшения	Требует существенного улучшения
7.2.1	33	17	50
2.1.2	25	19	56
4.2.1	22	26	52
6.3.1	22	7	71
2.6.4	20	23	57
2.7.3	20	29	51
2.1.1	19	27	54
5.2.2	18	18	64
2.1.3	18	27	64
7.1.1	18	31	51

лее развернутые и полные пояснения причин несоблюдения отдельных принципов Кодекса. В таблице 11 приведена информация о принципах Кодекса, качество объяснений по которым оказалось относительно высоким.

Хуже всего общества выборки объясняли причины несоблюдения принципов 2.5.2, 2.2.1, 6.1.2, 4.1.4, 2.9.2, 1.1.5, 6.1.1, 2.3.3, 4.1.3, 2.6.3 Кодекса – по этим принципам качественных объяснений компаниями КС1 и КС2 практически не приводилось (в среднем 88% обществ привели по данным принципам объяснения, требующие существенного улучшения). Обращает на себя внимание то, что половина принципов, по которым обществами были приведены объяснения причин отклонения от рекомендуемой Кодексом практики низкого качества, приходится на принципы, регламентирующие работу совета директоров. В частности, по критерию соответствия принципу 2.5.2 (о проведении оценки эффективности работы председателя совета директоров) большая часть обществ ограничилась указанием отсутствия такой практики. Аналогичная ситуация наблюдалась и по иным принципам, указанным в таблице 12. Например, по принципу 2.2.1 общества в качестве причины часто указывали отсутствие в годовом отчете информации об оценке эффективности работы совета директоров и тому подобное.

В целом качество приведенных обществами КС1 и КС2 объяснений причин несоблюдения

принципов Кодекса по-прежнему оставляет желать лучшего. Как и в предыдущем году, многие общества не привели исчерпывающих объяснений в случае несоблюдения тех или иных принципов и рекомендаций Кодекса, которые могли бы действительно продемонстрировать убедительные причины, по которым общество не применяет лучшие практики корпоративного управления. Вместо объяснений причин несоблюдения такие общества ограничились указанием того, что тот или иной принцип Кодекса или критерий соответствия не соблюдается, иногда добавляя краткое описание сложившейся в обществе практики корпоративного управления по определенному вопросу.

В связи с этим еще раз хотелось бы обратить внимание обществ на то, что простая констатация факта отсутствия того или иного инструмента корпоративного управления, рекомендуемого Кодексом (например, «советом директоров не определены принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля», «на сайте общества и в годовом отчете отсутствует биографическая информация о корпоративном секретаре» или «в обществе нет информационной политики»), не является объяснением причины несоблюдения принципа или рекомендации Кодекса. В составе объяснений необходимо пояснить, почему в обществе сложилась именно такая ситуация, чем она может быть обоснована, признается ли

Таблица 12

10 принципов Кодекса, по которым обществами выборки был продемонстрирован самый низкий уровень качества объяснений (доля компаний КС1 и КС2, которые привели объяснения по соответствующим принципам Кодекса, в % от количества компаний КС1 и КС2 соответственно) (%)

Принцип Кодекса	Высокое качество	Требуется улучшения	Требуется существенного улучшения
2.5.2	3	3	94
2.2.1	0	7	93
6.1.2	9	4	87
4.1.4	0	15	85
2.9.2	9	6	85
1.1.5	8	9	83
6.1.1	5	13	82
2.3.3	4	14	82
4.1.3	5	14	81
2.6.3	8	11	81

она подходящей для общества, исходя из конкретных условий его функционирования и развития, какие меры приняты или принимаются обществом в целях снижения рисков, связанных с неприменением лучших практик корпоративного управления, планирует ли общество и в какой срок внедрить соответствующие рекомендации Кодекса.

Как и в предыдущем году, многие компании выборки объясняли несоблюдение (неполное соблюдение) принципов Кодекса отсутствием соответствующих требований законодательства или правил листинга. Как уже отмечалось в Обзоре 2015, ссылка на то, что тот или иной инструмент корпоративного управления не предусмотрен законодательством, так же как и простая констатация несоблюдения принципа, не является объяснением причины несоблюдения принципов и рекомендаций Кодекса. Соблюдение требований законодательства является обязательным для акционерных обществ, и за их несоблюдение предусматривается соответствующая ответственность. Поэтому по меньшей мере странно выглядят приводимые компаниями доводы о том, что общество соблюдает требования законодательства, в качестве причины неиспользования лучших практик корпоративного управления. При объяснении причин нужно указывать, почему общество не считает для себя возможным использовать дополнительные процедуры, рекомендуемые

Кодексом, помимо предусмотренных законодательством требований.

Таким образом, в фокусе внимания Банка России по-прежнему остается проведение с публичными компаниями разъяснительной и методологической работы, направленной на улучшение качества представляемых ПАО объяснений причин несоблюдения принципов Кодекса.

Стоит отметить, что некоторые критерии соответствия, используемые для оценки внедрения принципов Кодекса, являются взаимосвязанными. Таким образом, общая оценка качества объяснений общества существенно ухудшалась, если по одному из таких критериев соответствия отсутствовало объяснение причин надлежащего качества, и при этом на такое объяснение делалась ссылка при объяснении отклонения от иного, взаимосвязанного с первым критерия соответствия. Примером такой взаимосвязи может быть в том числе проведение оценки эффективности работы совета директоров, рекомендуемой принципом 2.9.1 Кодекса, и критерий соответствия по вышеупомянутому принципу 2.5.2, а также критерии соответствия по принципам 2.3.3 и 2.3.4, предполагающие проведение такой оценки.

В связи с этим обществам рекомендуется уделять особое внимание качеству объяснений взаимосвязанных критериев.

3.2. Анализ качества объяснений причин несоблюдения Кодекса (на примере главы IV «Система вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества»)

Глава IV Кодекса корпоративного управления содержит принципы в области построения эффективной системы вознаграждения членов органов управления и ключевых руководящих работников акционерных обществ. Система вознаграждения – важнейший элемент практики корпоративного управления общества, поскольку она формирует у членов органов управления мотивацию к сбалансированному достижению кратко- и долгосрочных целей и способствует принятию ими управленческих решений, исходя из стратегических ориентиров в развитии компании. Кроме того, наличие в обществе эффективной системы вознаграждения способствует привлечению и удержанию квалифицированных кадров, что отражается на темпах развития, результатах деятельности и уровне капитализации компании.

Глава IV Кодекса включает в себя 10 принципов построения эффективной системы вознаграждения и, как уже отмечалось выше, является для ПАО одной из наиболее сложных с точки зрения соблюдения ее рекомендаций. Средний уровень качества объяснений причин несоблюдения принципов данной главы обществами КС1 и КС2 также оказался невысоким – 34%, хотя и вырос по сравнению с прошлым годом, в котором данный показатель составил 28%.

Следует отметить, что в 2017 году Банк России опубликовал информационное письмо¹, содержащее рекомендации по подходам, которыми ПАО следует руководствоваться при раскрытии информации о системе вознаграждений в годовом отчете.

Ниже рассмотрено качество объяснений причин несоблюдения критериев соответствия, относящихся к принципам главы IV Кодекса.

Принципы 4.1.1–4.1.4 Кодекса содержат рекомендации по формированию политики по вознаграждению, направленной на обеспечение условий для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для общества компетенцией и квалификацией.

Следование указанным принципам обществами КС1 было достаточно высоким – их соблюдают около 80% ПАО КС1. В свою очередь о соблюдении этих принципов заявило более половины обществ КС2.

Принцип 4.1.1 Кодекса сформулирован в достаточно общем виде: «Уровень вознаграждения, предоставляемого обществом членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам, создает достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя обществу привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов. При этом общество избегает большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения указанных лиц и работников общества». Для оценки его соблюдения рекомендуемая форма отчета о соблюдении принципов Кодекса предполагает исполнение одного критерия соответствия: наличие в обществе внутреннего документа – политики по вознаграждению членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников, в которой четко определены подходы к вознаграждению указанных лиц.

¹ Письмо Банка России от 11.12.2017 № ИН-06-28/57 «О рекомендациях по раскрытию в годовом отчете публичного акционерного общества информации о вознаграждении членов совета директоров (наблюдательного совета), членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников публичного акционерного общества».

У 22 компаний выборки отсутствует единый внутренний документ, определяющий политику по вознаграждениям членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых сотрудников общества. У пяти компаний есть положение о выплатах членам совета директоров, но отсутствует аналогичный документ в отношении членов исполнительных органов. Два общества заявили о том, что не выплачивают вознаграждение членам совета директоров. О планах по решению вопроса о принятии политики по вознаграждению и (или) о разработке такого внутреннего документа сообщили шесть обществ.

Только 8% обществ КС1 продемонстрировали высокое качество объяснений по данному принципу, общества КС2 объяснения высокого качества не приводили. Наиболее распространенным объяснением причин несоблюдения данного принципа среди компаний КС1 и КС2 (более половины компаний КС1 и две трети компаний КС2) было указание на то, что *политика по вознаграждению в компании отсутствует, поскольку размер и порядок выплаты вознаграждения членам исполнительных органов и иным ключевым работникам общества устанавливаются их трудовыми договорами*. Такое объяснение не соотносится с принципом прозрачности деятельности компании и не способствует установлению доверия между обществом и акционерами. Отсутствие доступного для акционеров внутреннего документа, содержащего информацию об используемых компанией способах стимулирования менеджмента, и закрепление таких способов на уровне договора по сути лишают акционеров и инвесторов возможности оценить систему стимулирования членов органов управления и ключевых руководителей работников общества, ее эффективность, связь с достижением компанией определенных результатов.

Что же касается политики по вознаграждению членов совета директоров, то около трети обществ КС1 и КС2 объясняли ее отсутствие тем, что размеры и порядок выплаты вознаграждений и компенсаций членам совета директоров устанавливаются решением общего собрания. Как отмечается в отчете одного ПАО

из КС1: *«По мнению Общества, определение размера и порядка выплаты вознаграждений (компенсаций) членам совета директоров путем принятия соответствующих решений на общем собрании акционеров является прозрачным механизмом определения размера вознаграждений и компенсаций членам совета директоров»*.

Стоит отметить, что размер вознаграждений и компенсаций членам совета директоров устанавливается решением общего собрания акционеров в соответствии с пунктом 2 статьи 64 Федерального закона «Об акционерных обществах». Однако это не исключает важности принятия в обществе отдельного внутреннего документа, регламентирующего подходы к выплате вознаграждений членам указанного органа управления. В частности, в таком документе общество может отразить отсутствие переменной части вознаграждения членов совета директоров, а также иные рекомендуемые Кодексом подходы к системе вознаграждения.

Примером приемлемого объяснения причин несоблюдения принципа 4.1.1 Кодекса может служить следующее пояснение, приведенное одним из обществ КС1: *«В Обществе не принят внутренний документ – политика по вознаграждению членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников, однако общим собранием акционеров утверждено Положение о совете директоров и Положение о правлении, где четко определены подходы к вознаграждению их членов. На собрании по итогам 2017 года планируется утвердить Политику выплат членам совета директоров вознаграждений и компенсаций, также в 2017 году планируется утвердить Политику выплат вознаграждений исполнительным органам и иным ключевым сотрудникам Общества»*.

Приведенная формулировка, во-первых, описывает причину неполного соблюдения принципа на данный момент и принятые обществом альтернативные способы документального закрепления политики общества по вознаграждению указанных лиц, во-вторых, задает точные временные рамки реализации принципа и дает всем заинтересованным лицами воз-

возможность контролировать его исполнение обществом.

Соблюдение принципа 4.1.2 Кодекса («Политика общества по вознаграждению разработана комитетом по вознаграждениям и утверждена советом директоров общества. Совет директоров при поддержке комитета по вознаграждениям обеспечивает контроль за внедрением и реализацией в обществе политики по вознаграждению, а при необходимости – пересматривает и вносит в нее коррективы») также предполагает исполнение одного критерия соответствия: в течение отчетного периода комитет по вознаграждениям рассматривает политику (политики) по вознаграждениям и практику ее (их) внедрения и при необходимости представляет соответствующие рекомендации совету директоров. Такой критерий соответствия был предложен для оценки второй части принципа, так как ответ на вопрос о наличии соответствующей политики предполагается при рассмотрении принципа 4.1.1.

По данному принципу уровень качества объяснений практически полностью совпал с принципом 4.1.1, что вполне ожидаемо, поскольку критерий соответствия по данному принципу предполагает наличие в обществе политики по вознаграждению. Соответственно, компании, надлежащим образом не объяснившие причины отсутствия в обществе политики по вознаграждению (принцип 4.1.1), не смогли дать внятное объяснение причин несоблюдения принципа 4.1.2.

Следует отметить, что в объяснениях ряда компаний отмечалась роль комитета по вознаграждениям в рассмотрении и проработке вопросов, связанных с вознаграждениями в обществе, несмотря на то, что специальный документ, определяющий политику по вознаграждениям, отсутствовал.

Объяснение 1: «Политика Общества по вознаграждению находится в разработке. Вместе с тем на практике Комитет по кадрам и вознаграждениям Совета директоров на регулярной основе предварительно рассматривает вопросы, связанные с определением размера заработной платы, дополнительных вознаграждений, компенсаций и льгот ключевым со-

трудникам Общества и представляет Совету директоров свои рекомендации».

Объяснение 2: «Комитет по вознаграждениям Совета директоров в течение отчетного периода не рассматривал проект политики по вознаграждениям как самостоятельный документ, однако неоднократно рассматривал различные аспекты функционирования системы вознаграждения и практику внедрения изменений в имеющуюся систему и регулярно давал соответствующие рекомендации Совету директоров. Таким образом, функционирование системы вознаграждения в Обществе находится под постоянным контролем Совета директоров и отсутствие политики по вознаграждениям как отдельного документа дополнительных рисков не вызывает».

Приведенные объяснения содержат описание используемых компаниями альтернативных мер, направленных на снижение рисков, связанных с неприменением принципа 4.1.2 Кодекса. Однако если в первом из них приводится информация о том, что политика по вознаграждениям находится в разработке, то есть очевидно, что общество восприняло рекомендацию Кодекса, но еще просто не успело принять соответствующий документ, то второе не содержит доводов, объясняющих заинтересованным лицам, почему комитет по вознаграждениям не рассматривал в отчетном периоде политику по вознаграждениям и практику ее внедрения.

Помимо этого, основным фактором несоблюдения принципа 4.1.2 компаниями КС2 стало отсутствие у них комитета по вознаграждениям (шесть обществ из КС2). Как и в прошлом году, многие компании КС2 просто сослались на отсутствие соответствующих требований в Правилах листинга Московской Биржи и не привели объяснений по существу данного вопроса. Десять обществ указали в качестве причины отклонения от рекомендуемой рассматриваемым принципом Кодекса практики отсутствия политики по вознаграждению. Четыре общества просто констатировали несоблюдение принципа без указания каких-либо причин.

Принципы 4.1.3 и 4.1.4 Кодекса содержат рекомендации относительно закрепления в политике по вознаграждениям членов совета

директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества льгот, привилегий, а также перечня расходов указанных лиц, подлежащих возмещению. Для каждого из них предусмотрено по одному критерию соответствия:

– по принципу 4.1.3 – политика (политики) общества по вознаграждению содержит (содержат) прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентирует (регламентируют) все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам;

– по принципу 4.1.4 – в политике (политиках) по вознаграждению или в иных внутренних документах общества установлены правила возмещения расходов членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества.

Уровень качества объяснений по данным принципам оказался еще ниже, чем по предыдущим принципам: несоблюдение принципа 4.1.3 качественно объяснили всего 5% компаний, а принципа 4.1.4 – ни одна компания. Как и в случае с принципом 4.1.2, качество объяснений по данным принципам имело определенную корреляцию с объяснениями по принципу 4.1.1. Так, те ПАО, которые надлежащим образом не объяснили причины отсутствия в обществе политики по вознаграждению, не смогли дать внятное объяснение причин несоблюдения и этих принципов.

Как правило, объясняя несоответствие корпоративного управления принципам 4.1.3 и 4.1.4, компании указывали, что причины отклонения от критериев соответствия аналогичны объяснениям, приведенным в пункте 4.1.1 Отчета о соблюдении принципов Кодекса. Тем не менее несколько обществ указали конкретные обстоятельства, в связи с которыми они не следуют рекомендуемой практике. В качестве такого примера можно привести следующие объяснения:

Объяснение 1: «Размеры и порядок выплаты вознаграждения независимым членам Совета директоров Общества определены решением Годового общего собрания акционеров. Обще-

ство также считает целесообразным подход, при котором размер вознаграждения Генерального директора регламентируется трудовым договором, условия которого регламентируют все виды выплат, льгот и привилегий Генерального директора. Условия трудового договора в соответствии с Уставом Общества рассматриваются и утверждаются Советом директоров. В связи с этим отсутствие отдельной формализованной политики по вознаграждению членов совета директоров и единоличного исполнительного органа Общества дополнительных рисков не вызывает. Применительно к исполнительным органам Общества и иным ключевым руководящим работникам Общества в декабре 2016 года Советом директоров было утверждено Положение о программе долгосрочного материального поощрения руководителей высшего звена, в котором четко определены подходы к долгосрочному материальному поощрению указанных лиц».

Объяснение 2: «В настоящее время прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов Совета директоров и исполнительных органов отражены в Положении о Совете директоров и в Положении о Правлении, утвержденных общим годовым собранием акционеров. В течение отчетного периода комитет по кадрам и вознаграждениям рассматривал проект требований к квалификации и размеру вознаграждения руководителей основных структурных подразделений Общества, определяемых Советом директоров Общества. На собрании по итогам 2017 года планируется утвердить Политику выплат членам Совета директоров вознаграждений и компенсаций, также в 2017 году планируется утвердить Политику выплат вознаграждений Исполнительным органам и иным ключевым сотрудникам Общества».

Данные объяснения содержат описание контекста и обстоятельств деятельности акционерного общества, в связи с которыми его практика корпоративного управления не соответствует принципу Кодекса. Однако следовало бы более четко указать аргументы, объясняющие, почему компания не следует рекомендуемой практике. Положительным аспектом объяснения 2 является указание на то, что общество

планирует принять конкретные меры, чтобы достичь полного соблюдения положения Кодекса, и определяет точные временные рамки реализации принципа.

Принципы 4.2.1 и 4.2.2 Кодекса содержат рекомендации по лучшим практикам, которые через систему вознаграждения членов совета директоров обеспечивают сближение их финансовых интересов с долгосрочными финансовыми интересами акционеров.

Соблюдение принципа 4.2.1 Кодекса («Общество выплачивает фиксированное годовое вознаграждение членам совета директоров. Общество не выплачивает вознаграждение за участие в отдельных заседаниях совета или комитетов совета директоров. Общество не применяет формы краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования в отношении членов совета директоров») предполагает исполнение одного критерия соответствия: фиксированное годовое вознаграждение являлось единственной денежной формой вознаграждения членов совета директоров за работу в совете директоров в течение отчетного периода.

Уровень качества объяснений принципа 4.2.1 оказался неплохим – объяснения несоблюдения данного принципа, приведенные 22% компаний КС1 и КС2, были относительно высокого качества. При этом анализ объяснений причин несоответствия принципу 4.2.1 показал, что достаточно распространенной оказалась неверная трактовка обществами критерия соответствия – «фиксированное годовое вознаграждение являлось единственной денежной формой вознаграждения членов совета директоров за работу в совете директоров в течение отчетного периода». Более 70% обществ КС1 и КС2 указали несоответствие данному принципу в связи с тем, что директорам выплачивается дополнительное вознаграждение за председательство в совете директоров, или в связи с тем, что они являются членами комитетов совета директоров. В данном случае такая надбавка к вознаграждению члена совета директоров не является переменной частью вознаграждения, выплата которой зависит от результатов деятельности компании в отчетном периоде и привязывается к каким-либо

показателям деятельности. В связи с этим наличие дополнительных фиксированных выплат, связанных с председательством в совете директоров или участием в комитетах совета директоров, не является несоблюдением критерия соответствия по данному принципу.

Банк России планирует в дальнейшем скорректировать и уточнить данный критерий соответствия, чтобы исключить двусмысленность его трактовки обществами.

20% обществ указали несоответствие данному принципу в связи с тем, что вознаграждение членам совета директоров в отчетном периоде не выплачивалось, при этом лишь одна компания объяснила причину: «В связи с тем, что по результатам года Обществом был получен убыток, вознаграждения членам совета директоров не выплачивалось».

О наличии в структуре вознаграждения членов совета директоров переменной части, выплата которой зависит от результатов деятельности компании, заявили всего два общества, при этом указав, что данная практика носит временный характер и в ближайшее время планируется ее пересмотр в соответствии с требованиями Кодекса. Ниже приведены данные объяснения.

Объяснение 1: «Согласно Положению о Совете директоров Общества, членам Совета директоров установлено фиксированное ежеквартальное и годовое вознаграждение, которое составляет процент от чистой прибыли по результатам отчетности, составленной по российским стандартам бухгалтерского учета за предыдущий отчетный финансовый год, и не может превышать 0,01% от чистой прибыли. Общество планирует на общем годовом собрании акционеров утвердить политику выплат членам Совета директоров вознаграждений и компенсаций, где будет указано только фиксированное вознаграждение».

Объяснение 2: «В соответствии с Положением члены Совета директоров получают вознаграждение в следующих формах:

- базовое вознаграждение;
- вознаграждение за исполнение дополнительных обязанностей (за работу в комитетах);
- премия по итогам работы за год.

Использование в структуре вознаграждения переменной части, основанной на рыночной стоимости акций Компании, направлено на мотивацию членов Совета директоров на увеличение акционерной стоимости Общества в интересах акционеров и инвесторов. Рекомендация Кодекса о неприменении краткосрочных форм мотивации была рассмотрена на заседании Комитета по вознаграждениям и назначениям в 2016 году. Представителям менеджмента было поручено провести комплексную оценку по данному вопросу и предоставить соответствующую информацию на рассмотрение Комитета по вознаграждениям и назначениям в 2017 году. Таким образом, в 2017 году мы планируем рассмотреть вопрос о целесообразности внедрения указанной практики».

Качество представленных выше объяснений находится на достаточно высоком уровне, однако в объяснении 1 причина сложившейся в обществе практики использования переменной части при формировании вознаграждения членов совета директоров не раскрыта.

Соблюдение принципа 4.2.2 Кодекса («Долгосрочное владение акциями общества в наибольшей степени способствует сближению финансовых интересов членов совета директоров с долгосрочными интересами акционеров. При этом общество не обуславливает права реализации акций достижением определенных показателей деятельности, а члены совета директоров не участвуют в опционных программах») предполагает исполнение одного критерия соответствия: «Если внутренний документ (документы) – политика (политики) по вознаграждению общества предусматривает предоставление акций общества членам совета директоров, должны быть предусмотрены и раскрыты четкие правила владения акциями членами совета директоров, нацеленные на стимулирование долгосрочного владения такими акциями».

Уровень качества объяснений принципа 4.2.2 оказался очень низким – вразумительных объяснений причин его несоблюдения не дала ни одна компания. Обращает на себя внимание неверная трактовка рядом обществ критерия соответствия принципу 4.2.2: три четверти компаний, заявивших о несоблюдении данно-

го принципа, объяснили это тем, что политика общества не предусматривает предоставление акций общества членам совета директоров, в то время как причину несоответствия критерию должны были объяснять лишь те компании, политика (политики) по вознаграждению которых предусматривает предоставление акций общества членам совета директоров. Таким образом, первым следовало указать о неприменимости критерия соответствия.

Более 70% обществ, политика по вознаграждению которых предусматривает предоставление акций общества членам совета директоров, ограничились констатацией факта, что правила владения акциями членами совета директоров не установлены, не указав причину принятия такого решения. В качестве примера можно привести объяснение одной компании из КС1:

«Общество не считает целесообразным регулировать данную норму, предоставляя возможность членам совета директоров самостоятельно принимать решение о владении акциями общества».

Только две компании предоставили более или менее подробные объяснения, указав в них используемые обществом меры, направленные на снижение возникающих дополнительных рисков неиспользования принципа, хотя из них по-прежнему не ясно, почему соответствующие положения не закреплены непосредственно в политике по вознаграждениям. Ниже приведены такие объяснения.

Объяснение 1: «Положением о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров членам Совета директоров рекомендуется не реализовывать основную часть принадлежащих им акций Общества (50% и более полученных членом Совета директоров акций Общества) и не использовать любые механизмы хеджирования в течение минимум 1 (одного) года после выхода из состава Совета директоров».

Объяснение 2: «Политика по вознаграждению членов Совета директоров Общества предусматривает предоставление акций. Комитетом по кадрам и вознаграждениям рекомендовано членам Совета директоров воздержаться от действий, направленных на отчуждение акций, полученных ими в качестве дополнитель-

ного вознаграждения за выполнение функций члена Совета директоров в течение не менее 6 месяцев с даты их получения».

О соблюдении принципа 4.2.3 Кодекса об отсутствии «золотых парашютов» для членов совета директоров заявили все компании выборки.

Принципы 4.3.1 и 4.3.2 Кодекса определяют подходы к увязке вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с результатами работы общества и их личным вкладом в достижение этого результата.

Соблюдение принципа 4.3.1 Кодекса («Вознаграждение членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества определяется таким образом, чтобы обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат») предполагает соответствие трем критериям:

1) в течение отчетного периода одобренные советом директоров годовые показатели эффективности использовались при определении размера переменного вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества;

2) в ходе последней проведенной оценки системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества совет директоров (комитет по вознаграждениям) удостоверился в том, что в обществе применяется эффективное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения;

3) в обществе предусмотрена процедура, обеспечивающая возвращение обществу премиальных выплат, неправомерно полученных членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими работниками общества.

Разделение вознаграждения членов исполнительных органов на фиксированную и переменную части является общепринятой практикой современного корпоративного управления: фиксированная часть системы вознаграждения директора составляет «статусный мини-

мум» и отражает его образование, опыт, квалификацию, уровень поставленных перед ним задач и соответствующий им уровень полномочий, в то время как переменная часть вознаграждения зависит от эффективности работы директора, подходы к установлению которой определяются политикой по вознаграждению, а параметры закрепляются в трудовом договоре либо во внутреннем документе компании. При этом в соответствии с лучшей практикой размер переменной части вознаграждения ставится в зависимость от достижения заранее определенных общим собранием или советом директоров ключевых показателей эффективности (КПЭ). КПЭ могут определяться на основе как количественных, так и качественных параметров. Важное значение для эффективности деятельности общества имеет постоянная актуализация системы вознаграждения в зависимости от целей компании и ее финансового состояния (критерии 1 и 2), поскольку выплата необоснованно высоких бонусов приводит к искажению целеполагания и снижению эффективности управления.

Уровень качества объяснений отклонения от соблюдения принципов 4.3.1 и 4.3.2 оказался схожим – только 5% компаний КС1 и 7% компаний КС2 качественно объяснили несоблюдение критериев соответствия по указанным принципам. Основной фактор несоблюдения первого критерия соответствия принципа 4.3.1 – отсутствие утвержденных советом директоров показателей эффективности членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества. При этом почти 90% компаний заявили, что при установлении переменной части вознаграждения указанным лицам используется система КПЭ, утвержденная ранее соответствующими локальными актами и трудовыми договорами. Несмотря на отсутствие ежегодной актуализации показателей эффективности, данный посыл является важным для инвесторов, поскольку зависимость вознаграждения членов исполнительных органов от результатов деятельности общества повышает их доверие к компании. Ниже приведены наиболее подробные примеры таких объяснений.

Объяснение 1: «Рекомендации Кодекса, указанные в настоящем пункте, не соблюдаются

Обществом. Отклонение Общества от соблюдения указанных рекомендаций вызвано тем, что в соответствии со сложившейся в Обществе практикой размеры и порядок выплат членам исполнительных органов и иным ключевым работникам Общества устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальными нормативными актами Общества, определяющими систему оплаты труда в том числе в соответствии с Положением о грейдировании. Разработанная в Обществе система грейдирования должностей, занимаемых членами исполнительных органов и иными ключевыми работниками Общества, позволяет устанавливать указанным лицам обоснованные размеры вознаграждений (компенсаций) и дополнительные льготы. Вознаграждение членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества включает в себя фиксированную и переменную часть, выплата которой зависит от личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат».

Объяснение 2: «Советом директоров Общества установлены целевые показатели и рассматриваются ежеквартально отчеты о выполнении КПЭ в Обществе, поскольку размер переменного (премиального) вознаграждения согласно Положению о материальном стимулировании и социальном пакете высших менеджеров и Положению о материальном стимулировании генерального директора Общества привязан непосредственно к выполнению данных показателей».

Второй критерий соответствия принципу 4.3.1 носит оценочный характер, поэтому только 8% компаний КС1 и КС2 заявили о его несоблюдении. Основной фактор несоблюдения – совет директоров не оценивал систему вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества. При этом ни одна из компаний не указала причину отсутствия оценки, однако два общества сообщили, что указанная оценка будет проведена в следующем отчетном периоде.

В отношении третьего критерия соответствия следует отметить следующее. После громких скандалов на западных финансовых рынках, связанных с искажениями финансовой отчетности и иных показателей деятельности ряда обществ, получила распространение

практика, в соответствии с которой компании стали включать в политику по вознаграждениям и договоры с членами органов управления компании положения, позволяющие истребовать и изъять неправомерно полученное топ-менеджерами вознаграждение в таких случаях. Такая практика пока не нашла распространения на российском рынке в силу особенностей законодательства. Таким образом, 70% обществ констатировали отсутствие данной процедуры, еще 30% компаний указали, что возврат премиальных выплат осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

Соблюдение принципа 4.3.2 Кодекса – «Общество внедрило программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции общества)» – предполагает соответствие двум критериям:

1) внедрение программы долгосрочной мотивации для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (финансовых инструментов, основанных на акциях общества);

2) закрепление в такой программе положения, что право реализации используемых в такой программе акций и иных финансовых инструментов обусловлено достижением определенных показателей деятельности общества и наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления.

Как показывает анализ отчетов о соблюдении принципов Кодекса, в настоящий момент значительная часть российских ПАО пока не готова использовать в своей практике опционные программы долгосрочной мотивации. Как уже отмечалось выше, принцип 4.3.2 вошел в тройку наименее соблюдаемых в 2016 году принципов Кодекса. Качество объяснений причин несоблюдения принципа 4.3.2 также оставляет желать лучшего – только 12% обществ КС1 продемонстрировали высокое качество объяснений по данному принципу, из обществ КС2 высокое качество объяснений не представило ни одно ПАО.

В подавляющем большинстве случаев (более 80% объяснений) компании просто констатировали факт, что в обществе не внедрена опционная программа без объяснения конкретных причин ее отсутствия, или заявляли о нецелесообразности внедрения такой программы. При этом необходимо отметить, что более четверти ПАО указали, что рассматривают возможность внедрения долгосрочной программы мотивации в будущем и анализируют варианты ее реализации. Несколько обществ также указали в качестве причины отсутствия опционной программы ограничения законодательства Российской Федерации в части регулирования предоставления работникам акций компании. К примеру, в отчете о соблюдении принципов Кодекса одной из компаний КС1 указывалось:

«Программа долгосрочной мотивации с использованием акций общества не разработана, поскольку представляется несвоевременной, в том числе с учетом ограничений со стороны гражданского и налогового законодательства в отношении опционных и иных программ с использованием акций, а также в отношении ограничений прав на распоряжение акциями».

Хотя в приведенном объяснении раскрыта причина отклонения от рекомендуемой практики, более информативными для инвесторов являются объяснения, в которых общества сообщали об использовании ими альтернативных инструментов долгосрочной мотивации. В частности, в объяснениях, которые приводили некоторые компании, отмечалось, что они используют программу долгосрочной мотивации для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников без использования акций общества («фантомные опционы», премирование за конкретные проекты и прочее), например:

«Отклонение Общества от соблюдения указанных рекомендаций вызвано тем, что в соответствии со сложившейся в Обществе практикой Общество применяет программы мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества в рамках реализации отдельных проектов, но не на постоянной основе. Реализация указанных программ мотивации осуществляется с учетом результатов работы Общества по конкретным проектам и личного вклада

участников такой программы в достижение этого результата».

Что же касается второго критерия соответствия принципу 4.3.2 Кодекса, согласно которому право реализации акций должно быть обусловлено достижением определенных показателей деятельности общества и наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления, то низкую оценку получили объяснения, не содержащие конкретных причин и обстоятельств отклонения от лучшей практики, рекомендованной Кодексом. В качестве примера объяснения ненадлежащего качества можно привести объяснение одной из компаний КС2:

«Не соблюдается. Программа долгосрочной мотивации менеджмента Общества не предусматривала условия о том, что право реализации используемых в программе акций наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления, право реализации акций не было обусловлено достижением определенных показателей деятельности Общества».

В качестве примеров более полного и информативного для заинтересованных лиц объяснения причин несоблюдения второго критерия соответствия можно привести следующие объяснения.

Объяснение 1: *«В рамках программы долгосрочного вознаграждения руководителей право на реализацию используемых в ней акций наступает поэтапно: через год/два/три при условии продолжения трудовых отношений. Реализация права возможна при условии безубыточности Общества в год, предшествующий наступлению такого права. Помимо показателя «безубыточности», Программой также предусмотрена возможность установления долгосрочных ключевых показателей эффективности, выполнение которых может влиять на условия реализации права. Принятие решения об установке подобных долгосрочных ключевых показателей эффективности и о самих показателях осуществляется Наблюдательным советом Общества по рекомендации соответствующей комиссии Наблюдательного совета Общества».*

Объяснение 2: *«Долгосрочная программа мотивации утверждена Советом директоров, но не предусматривает ограничений, представленных в критерии 2. При разработке опционной программы не были приняты во внимание*

рекомендации Кодекса по следующим причинам. Опционная программа рассчитана на четыре года, при этом право реализации акций в рамках программы возникает через два года с момента начала реализации программы и действует в течение двух последующих лет с учетом определенных Стратегией Общества контрольных точек роста капитализации и иных показателей Общества. Право реализации акций у участников не привязано к достижению показателей деятельности Общества для целей отсутствия дублирования с иными инструментами мотивации менеджмента, а именно переменной частью годового вознаграждения менеджмента, напрямую зависящего от исполнения утвержденных Советом директоров ключевых показателей эффективности и достижения це-

лей и задач Долгосрочной программы развития Общества. Данное несоответствие ограничено во времени сроком действия опционной программы, то есть до 2018 года. В случае разработки очередной программы долгосрочной мотивации при ее составлении рекомендации Кодекса корпоративного управления будут рассмотрены более подробно».

Все общества выборки указали, что соблюдают принцип 4.3.3 Кодекса, о непревышении величиной «золотого парашюта», выплачиваемого обществом членам исполнительных органов и иным ключевым сотрудникам при досрочном прекращении их полномочий по инициативе общества, двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ годовых отчетов российских публичных акционерных обществ, акции которых включены в котировальные списки Московской Биржи, составленных по итогам 2016 года, выявил определенную положительную динамику в области внедрения принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления в практику российских компаний, особенно из котировального списка первого уровня. Также многие общества в своих Отчетах о соблюдении принципов Кодекса указали, что планируют и далее вести работу по приведению своих внутренних документов и процедур корпоративного управления в соответствие с Кодексом. Таким образом, в следующем году также можно ожидать определенного роста уровня внедрения Кодекса, хотя он, скорее всего, окажется более умеренным.

В то же время уровень качества приведенных обществами объяснений причин отклонения практики корпоративного управления от рекомендуемой Кодексом, а также о мерах, которые такие общества принимают в целях снижения дополнительных рисков, не претерпел существенных изменений по сравнению с предыдущим годом.

Для Банка России это сигнал для усиления работы в целях разьяснения ожиданий регулятора относительно качества объяснений причин несоблюдения Кодекса. В рамках этой работы Банк России, помимо таких уже опробованных форм взаимодействия с компаниями, как рассылка писем с соответствующими разьяснениями, планирует существенно расширить взаимодействие с ПАО на индивидуальной основе, а также провести для них обучающие семинары.

Также Банк России продолжит начатую в 2017 году практику проведения анализа достоверности представленных в годовых отчетах сведений о соблюдении Кодекса на выборочной основе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ

Базовые принципы Кодекса	Базовые принципы корпоративного управления (принципы корпоративного управления первого уровня) указаны в Кодексе под номерами, состоящими из двух разрядов, например «1.1» или «1.2» и так далее
Информационное письмо № ИН-06-52/8	Письмо Банка России от 17.02.2016 № ИН-06-52/8 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления». Содержит рекомендованную Банком России форму раскрытия отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления, а также рекомендации по ее заполнению и по формированию объяснений причин несоблюдения Кодекса
Кодекс	Кодекс корпоративного управления. Одобрен Советом директоров Банка России 21.03.2014 и рекомендован к применению акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам, письмом Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463
Критерии соответствия	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления, используемые в Форме отчета о соблюдении принципов Кодекса, рекомендованной Банком России, которые позволяют оценить его практическую реализацию акционерным обществом и представляются наиболее актуальными для целей раскрытия информации. В Форме отчета о соблюдении принципов Кодекса, рекомендованной Банком России, каждый принцип Кодекса сопровождается одним или несколькими критериями соответствия. Статус «соблюдается» в Форме отчета о соблюдении принципов Кодекса ПАО указывает только в том случае, если оно отвечает всем критериям соответствия по конкретному принципу
КС1, КС2	Котировальные списки первого и второго уровней Московской Биржи соответственно
Обзор	Настоящий обзор практики корпоративного управления публичных акционерных обществ, акции которых были включены в котировальные списки первого и второго уровней Московской Биржи по состоянию на 1.07.2017, составленный на основе информации, раскрытой такими обществами в годовых отчетах по итогам 2016 года
Обзор 2015	Пилотный обзор практики корпоративного управления публичных акционерных обществ, акции которых были включены в котировальные списки первого и второго уровней Московской Биржи по состоянию на 1.07.2016, составленный на основе информации, раскрытой такими обществами в годовых отчетах по итогам 2015 года
Отчет о соблюдении принципов Кодекса	Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления, который составляется и включается в состав годового отчета публичных акционерных обществ, акции которых допущены к организованным торгам, в соответствии с пунктом 70.4 Положения Банка России от 30.12.2014 № 454-П «О раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг»

ПАО (компании, общества) выборки	Публичные акционерные общества, акции которых включены в котировальные списки первого (второго) уровня Московской Биржи по состоянию на 1.07.2017 и которые составили Отчет о соблюдении принципов Кодекса по Форме, рекомендованной информационным письмом Банка России от 17.02.2016 № ИН-06-52/8
ПАО (компании, общества) КС1 (КС2)	Публичные акционерные общества, акции которых включены в котировальные списки первого (второго) уровня Московской Биржи
ПАО, публичные общества, акционерные общества, общества, компании	Российские публичные акционерные общества
Положение о допуске к организованным торгам	Положения Банка России от 24.02.2016 № 534-П «О допуске ценных бумаг к организованным торгам»
Положение о раскрытии информации	Положение Банка России от 30.12.2014 № 454-П «О раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг»
Принцип «соблюдай или объясняй»	Один из подходов «мягкого регулирования», в соответствии с которым определенные принципы являются рекомендуемыми к применению акционерными обществами. Однако жесткие требования по их обязательному применению отсутствуют. При этом устанавливается, что в случае, если акционерное общество не применяет соответствующую рекомендацию, оно должно раскрыть информацию об этом и указать причины, по которым оно не применяет соответствующую рекомендацию
Принципы, принципы Кодекса, принципы корпоративного управления второго уровня	Принципы корпоративного управления второго уровня указаны в Кодексе под номерами, состоящими из трех разрядов, например «1.1.1» или «1.2.3» и так далее
Рекомендации Банка России	Письмо Банка России от 17.02.2016 № ИН-06-52/8 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления». Содержит рекомендованную Банком России форму раскрытия отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления, а также рекомендации по ее заполнению и по формированию объяснений причин несоблюдения Кодекса
Форма отчета о соблюдении принципов Кодекса	Табличная форма, по которой Банк России в информационном письме от 17.02.2016 № ИН-06-52/8 рекомендовал ПАО приводить сведения о соблюдении конкретных принципов и ключевых рекомендаций Кодекса, а также объяснения причин в случае их несоблюдения в целях составления Отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса для включения в годовой отчет акционерного общества

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Методология оценки уровня соблюдения принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

Требования по раскрытию информации о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса установлены Положением Банка России от 30.12.2014 № 454-П «О раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг». В соответствии с пунктом 70.4 указанного Положения в годовой отчет ПАО, акции которых допущены к организованным торгам, должен быть включен Отчет о соблюдении принципов Кодекса, составленный в соответствии с требованиями указанного пункта.

Законодательство Российской Федерации предоставляет акционерным обществам возможность самим определять структуру годового отчета и приводить Отчет о соблюдении принципов Кодекса либо в составе раздела (разделов) годового отчета, посвященного корпоративному управлению, либо в приложении к годовому отчету.

В целях предоставления акционерным обществам методологической поддержки по составлению Отчета о соблюдении принципов Кодекса, а также формирования единых подходов к раскрытию информации о соблюдении обществами принципов Кодекса, которые позволят всем заинтересованным лицам получать в доступной и сравнимой с другими акционерными обществами форме соответствующую информацию, Банк России в информационном письме № ИН-06-52/8 рекомендовал публичным обществам приводить сведения о соблюдении конкретных принципов и ключевых рекомендаций

Кодекса, а также объяснения причин в случае их несоблюдения в виде таблицы – Формы отчета о соблюдении принципов Кодекса.

В соответствии с рекомендациями Банка России акционерные общества самостоятельно определяют степень соблюдения того или иного принципа Кодекса, включая в Форму отчета о соблюдении принципов Кодекса данные о том, соблюдается частично или не соблюдается вообще тот или иной принцип корпоративного управления. Таким образом, приведенная в Обзоре информация не свидетельствует о том, что Банк России осуществил проверки в отношении такой информации, и не является подтверждением ее достоверности.

Акционерные общества приводили данные о соблюдении ими всех принципов, указанных в части А Кодекса. При этом информация о соблюдении базовых принципов Кодекса¹ (принципов первого уровня) не являлась предметом оценки и раскрытия в Форме отчета о соблюдении принципов Кодекса. Указывалась только информация о соблюдении принципов корпоративного управления второго уровня² (принципы Кодекса, принципы) и там, где это необходимо, в отношении ключевых рекомендаций Кодекса, поддерживающих и раскрывающих данные принципы.

При этом в Форме отчета о соблюдении принципов Кодекса, рекомендованной Банком России, каждый принцип сопровождается критериями оценки соблюдения принципа корпоративного управления (далее – критерии соответствия), которые позволяют оценить его практическую реализацию акционерным обще-

¹ Базовые принципы корпоративного управления (принципы корпоративного управления первого уровня) указаны в Кодексе под номерами, состоящими из двух разрядов, например «1.1» или «1.2» и так далее.

² Принципы корпоративного управления второго уровня указаны в Кодексе под номерами, состоящими из трех разрядов, например «1.1.1» или «1.2.3» и так далее.

ством и представляются наиболее актуальными для целей раскрытия информации.

Таким образом, приводя информацию о соблюдении того или иного принципа Кодекса для целей отражения информации в Форме отчета о соблюдении принципов Кодекса, акционерные общества руководствовались вышеуказанными критериями соответствия. Статус «соблюдается» акционерное общество указывало только в том случае, если оно отвечало всем критериям соответствия по определенному принципу. В случае если акционерное общество отвечало лишь некоторым критериям соответствия или не отвечало ни одному из них, общество должно было указать статус «частично соблюдается» или «не соблюдается» соответственно. В случае если акционерное общество указывало статус «частично соблюдается» или «не соблюдается», оно должно было привести объяснение причин несоблюдения соответствующего принципа или рекомендации.

Следует отметить, что задача адекватного отражения сведений о соблюдении принципов Кодекса с учетом различий в процедурах и практиках корпоративного управления, принятых в акционерных обществах, которые могут быть как закреплены во внутренних документах общества, так и нет, – достаточно сложная. В этом смысле подход, приведенный в Рекомендациях Банка России, использующий «критерии соответствия», является в известной степени упрощением, поскольку часто предусматривает бинарный ответ на вполне конкретные вопросы, предусмотренные «критериями соответствия» и не всегда учитывающие специфику корпоративного управления определенного акционерного общества. Собственно, снижению риска неверного восприятия заинтересованными лицами информации о соблюдении принципов Кодекса и призваны служить объяснения, которые общества приводят по каждому случаю несоблюдения или частичного соблюдения принципов Кодекса. Тем не менее обобщенные результаты внедрения принципов Кодекса дают достаточно детальную и объективную картину степени внедрения принципов Кодекса, хотя их и следует воспринимать с учетом вышеобозначенного ограничения.

Приложение 2. Методология оценки качества объяснений причин несоблюдения принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

В соответствии с заложенным в Кодексе принципом «соблюдай или объясняй» обществам в случае, если они не соблюдают либо частично соблюдают какой-либо из принципов Кодекса, следует приводить причины несоблюдения соответствующего принципа. Такие объяснения являются важной составной частью Отчета о соблюдении принципов Кодекса, поскольку предоставляют возможность всем заинтересованным лицам оценить с учетом конкретных обстоятельств, приведенных обществом, обоснованность отклонения системы корпоративного управления, принятой в обществе, от лучших практик, обобщенных в Кодексе.

Объяснения, представленные обществом, должны быть достаточно подробными, чтобы продемонстрировать, что общество адекватно и внимательно оценило рекомендации Кодекса, но с учетом определенных обстоятельств не внедрило такие рекомендации или считает для себя более эффективным на конкретной фазе развития использование иных процедур. При этом обществу следует привести убедительные объяснения такого подхода.

Банк России рекомендовал³ обществам руководствоваться следующими критериями для подготовки и раскрытия объяснений причин несоблюдения принципов для того, чтобы такие объяснения были действительно качественными и давали ответ на вопрос, почему общество

³ Указанные рекомендации содержатся в письме Банка России от 17.02.2016 № ИН-06-52/8 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления».

использует отличные от рекомендованных Кодексом подходы:

- четкое указание положения (элемента) Кодекса, к которому относится объяснение;
- краткое описание контекста, обстоятельств деятельности акционерного общества и (или) исторически сложившихся предпосылок, в связи с которыми общество не следует рекомендуемой практике;
- убедительные и понятные объяснения конкретных причин несоблюдения соответствующего положения (элемента) Кодекса и обоснования решения, принятого акционерным обществом;
- описание используемых акционерным обществом мер, направленных на снижение возникающих дополнительных рисков;
- указание на то, является ли несоответствие положению Кодекса ограниченным во времени и есть ли у акционерного общества намерение достигнуть соблюдения соответствующего элемента Кодекса в будущем.

Банком России были рекомендованы подходы по применению каждого из вышеуказанных критериев для того, чтобы данные обществом объяснения можно было считать качественными и приведенными надлежащим образом. При этом, если общество указывало статус «соблюдается» в отношении конкретного принципа или рекомендации Кодекса, то приводить дополнительные объяснения в Отчете о соблюдении принципов Кодекса по такому принципу или рекомендации не требовалось.

В целях подготовки настоящего Обзора была проведена экспертная оценка качества объяснения причин отклонения практики корпоративного управления от рекомендуемой Кодексом и причин несоблюдения или частичного несоблюдения критериев соответствия, приведенных акционерными обществами в Отчетах о соблюдении принципов Кодекса.

Оценка проводилась в соответствии с внутренней методикой, разработанной на основе указанных выше в пунктах (а) – (е) критериев. Степень соответствия приведенного обществом объяснения по каждому из критериев оценивалась в условных баллах способом экспертной оценки. На основании полученной оценки рассчитывалось суммарное значение условного качества объяснения, выраженное в процентах. При этом при расчете значения качества объяснения больший вес присваивался критериям (с) и (d). Наивысший балл качества объяснения, равный 100%, получало объяснение, которое полностью соответствовало критериям (а) – (е). Конечная оценка качества объяснения, представленного обществом в Отчете о соблюдении принципов Кодекса, получалась путем усреднения оценки по всем представленным объяснениям. Качество объяснений признавалось высоким, если общая оценка составляла свыше 75%. Если оценка составляла от 50 до 75%, качество объяснений общества признавалось требующим улучшения. В случае если значение оценки оказывалось ниже 50%, качество объяснений признавалось ненадлежащим и требующим существенного улучшения.

Приложение 3. Принципы Кодекса корпоративного управления и «критерии соответствия»

Главы / базовые принципы / принципы Кодекса корпоративного управления	«Критерии соответствия» принципам Кодекса корпоративного управления
Глава I. Права акционеров и равенство условий для акционеров при осуществлении ими своих прав	
Базовый принцип – 1.1. Общество должно обеспечивать равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации ими права на участие в управлении обществом	
1.1.1. Общество создает для акционеров максимально благоприятные условия для участия в общем собрании, условия для выработки обоснованной позиции по вопросам повестки дня общего собрания, координации своих действий, а также возможность высказать свое мнение по рассматриваемым вопросам	<ol style="list-style-type: none"> 1. В открытом доступе находится внутренний документ общества, утвержденный общим собранием акционеров и регламентирующий процедуры проведения общего собрания 2. Общество предоставляет доступный способ коммуникации с обществом, такой как горячая линия, электронная почта или форум в интернете, позволяющий акционерам высказать свое мнение и направить вопросы в отношении повестки дня в процессе подготовки к проведению общего собрания. Указанные действия предпринимались обществом накануне каждого общего собрания, прошедшего в отчетный период
1.1.2. Порядок сообщения о проведении общего собрания и предоставления материалов к общему собранию дает акционерам возможность надлежащим образом подготовиться к участию в нем	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сообщение о проведении общего собрания акционеров размещено (опубликовано) на сайте в сети Интернет не позднее чем за 30 дней до даты проведения общего собрания 2. В сообщении о проведении собрания указано место проведения собрания и документы, необходимые для допуска в помещение 3. Акционерам был обеспечен доступ к информации о том, кем предложены вопросы повестки дня и кем выдвинуты кандидатуры в совет директоров и ревизионную комиссию общества
1.1.3. В ходе подготовки и проведения общего собрания акционеры имели возможность беспрепятственно и своевременно получать информацию о собрании и материалы к нему, задавать вопросы исполнительным органам и членам совета директоров общества, общаться друг с другом	<ol style="list-style-type: none"> 1. В отчетном периоде акционерам была предоставлена возможность задать вопросы членам исполнительных органов и членам совета директоров общества накануне и в ходе проведения годового общего собрания 2. Позиция совета директоров (включая внесенные в протокол особые мнения) по каждому вопросу повестки общих собраний, проведенных в отчетный период, была включена в состав материалов к общему собранию акционеров 3. Общество предоставляло акционерам, имеющим на это право, доступ к списку лиц, имеющих право на участие в общем собрании начиная с даты получения его обществом во всех случаях проведения общих собраний в отчетном периоде
1.1.4. Реализация права акционера требовать созыва общего собрания, выдвигать кандидатов в органы управления и вносить предложения для включения в повестку дня общего собрания не была сопряжена с неоправданными сложностями	<ol style="list-style-type: none"> 1. В отчетном периоде акционеры имели возможность в течение не менее 60 дней после окончания соответствующего календарного года вносить предложения для включения в повестку дня годового общего собрания 2. В отчетном периоде общество не отказывало в принятии предложений в повестку дня или кандидатур в органы общества по причине опечаток и иных несущественных недостатков в предложении акционера

1.1.5. Каждый акционер имел возможность беспрепятственно реализовать право голоса самым простым и удобным для него способом	1. Внутренний документ (внутренняя политика) общества содержит положения, в соответствии с которыми каждый участник общего собрания может до завершения соответствующего собрания потребовать копию заполненного им бюллетеня, заверенного счетной комиссией
1.1.6. Установленный обществом порядок ведения общего собрания обеспечивает равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы	<p>1. При проведении в отчетном периоде общих собраний акционеров в форме собрания (совместного присутствия акционеров) предусматривалось достаточное время для докладов по вопросам повестки дня и время для обсуждения этих вопросов</p> <p>2. Кандидаты в органы управления и контроля общества были доступны для ответов на вопросы акционеров на собрании, на котором их кандидатуры были поставлены на голосование</p> <p>3. Советом директоров при принятии решений, связанных с подготовкой и проведением общих собраний акционеров, рассматривался вопрос об использовании телекоммуникационных средств для предоставления акционерам удаленного доступа для участия в общих собраниях в отчетном периоде</p>
1.2. Акционерам предоставлена равная и справедливая возможность получения прибыли общества в виде дивидендов	
1.2.1. Общество разработало и внедрило прозрачный и понятный механизм определения размера дивидендов и их выплаты	<p>1. В обществе разработана, утверждена советом директоров и раскрыта дивидендная политика</p> <p>2. Если дивидендная политика общества использует показатели отчетности общества для определения размера дивидендов, то соответствующие положения дивидендной политики учитывают консолидированные показатели финансовой отчетности</p>
1.2.2. Общество не принимает решение о выплате дивидендов, если такое решение, формально не нарушая ограничений, установленных законодательством, является экономически необоснованным и может привести к формированию ложных представлений о деятельности общества	1. Дивидендная политика общества содержит четкие указания на финансовые/экономические обстоятельства, при которых обществу не следует выплачивать дивиденды
1.2.3. Общество не допускает ухудшения условий дивидендных прав существующих акционеров	1. В отчетном периоде общество не предпринимало действий, ведущих к ухудшению условий дивидендных прав существующих акционеров
1.2.4. Общество стремится к исключению использования акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет общества помимо дивидендов и ликвидационной стоимости	1. В целях исключения акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости, во внутренних документах общества установлены механизмы контроля, которые обеспечивают своевременное выявление и процедуру одобрения сделок с лицами, аффилированными (связанными) с существенными акционерами (лицами, имеющими право распоряжаться голосами, приходящимися на голосующие акции), в тех случаях, когда закон формально не признает такие сделки в качестве сделок с заинтересованностью
1.3. Система и практика корпоративного управления обеспечивают равенство условий для всех акционеров – владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных (мелких) акционеров и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны общества	
1.3.1. Общество создало условия для справедливого отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц общества, в том числе условия, обеспечивающие недопустимость злоупотреблений со стороны крупных акционеров по отношению к миноритарным акционерам	1. В течение отчетного периода процедуры управления потенциальными конфликтами интересов у существенных акционеров являются эффективными, а конфликтам между акционерами, если таковые были, совет директоров уделял особое внимание

1.3.2. Общество не предпринимает действий, которые приводят или могут привести к искусственному перераспределению корпоративного контроля	1. Квазиказначейские акции отсутствуют или не участвовали в голосовании в течение отчетного периода
---	---

1.4. Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций

1.4.1. Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций	1. Качество и надежность осуществляемой регистратором общества деятельности по ведению реестра владельцев ценных бумаг соответствуют потребностям общества и его акционеров
--	---

Глава II. Совет директоров общества

2.1. Совет директоров осуществляет стратегическое управление обществом, определяет основные принципы и подходы к организации в обществе системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов общества, а также реализует иные ключевые функции

2.1.1. Совет директоров отвечает за принятие решений, связанных с назначением и освобождением от занимаемых должностей исполнительных органов, в том числе в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей. Совет директоров также осуществляет контроль за тем, чтобы исполнительные органы общества действовали в соответствии с утвержденными стратегией развития и основными направлениями деятельности общества	1. Совет директоров имеет закрепленные в уставе полномочия по назначению, освобождению от занимаемой должности и определению условий договоров в отношении членов исполнительных органов 2. Советом директоров рассмотрен отчет (отчеты) единоличного исполнительного органа и членов коллегиального исполнительного органа о выполнении стратегии общества
2.1.2. Совет директоров устанавливает основные ориентиры деятельности общества на долгосрочную перспективу, оценивает и утверждает ключевые показатели деятельности и основные бизнес-цели общества, оценивает и одобряет стратегию и бизнес-планы по основным видам деятельности общества	1. В течение отчетного периода на заседаниях совета директоров были рассмотрены вопросы, связанные с ходом исполнения и актуализации стратегии, утверждением финансово-хозяйственного плана (бюджета) общества, а также рассмотрением критериев и показателей (в том числе промежуточных) реализации стратегии и бизнес-планов общества
2.1.3. Совет директоров определяет принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Совет директоров определил принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе 2. Совет директоров провел оценку системы управления рисками и внутреннего контроля общества в течение отчетного периода
2.1.4. Совет директоров определяет политику общества по вознаграждению и (или) возмещению расходов (компенсаций) членам совета директоров, исполнительным органам общества и иным ключевым руководящим работникам общества	1. В обществе разработана и внедрена одобренная советом директоров политика (политики) по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов совета директоров, исполнительных органов общества и иных ключевых руководящих работников общества 2. В течение отчетного периода на заседаниях совета директоров были рассмотрены вопросы, связанные с указанной политикой (политиками)
2.1.5. Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов между органами общества, акционерами общества и работниками общества	1. Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов 2. Общество создало систему идентификации сделок, связанных с конфликтом интересов, и систему мер, направленных на разрешение таких конфликтов
2.1.6. Совет директоров играет ключевую роль в обеспечении прозрачности общества, своевременности и полноты раскрытия обществом информации, необременительного доступа акционеров к документам общества	1. Совет директоров утвердил положение об информационной политике. 2. В обществе определены лица, ответственные за реализацию информационной политики

2.1.7. Совет директоров осуществляет контроль за практикой корпоративного управления в обществе и играет ключевую роль в существенных корпоративных событиях общества	1. В течение отчетного периода совет директоров рассмотрел вопрос о практике корпоративного управления в обществе
2.2. Совет директоров подотчетен акционерам общества	
2.2.1. Информация о работе совета директоров раскрывается и предоставляется акционерам	1. Годовой отчет общества за отчетный период включает в себя информацию о посещаемости заседаний совета директоров и комитетов отдельными директорами 2. Годовой отчет содержит информацию об основных результатах оценки работы совета директоров, проведенной в отчетном периоде
2.2.2. Председатель совета директоров доступен для общения с акционерами общества	1. В обществе существует прозрачная процедура, обеспечивающая акционерам возможность направлять председателю совета директоров вопросы и свою позицию по ним
2.3. Совет директоров является эффективным и профессиональным органом управления общества, способным выносить объективные независимые суждения и принимать решения, отвечающие интересам общества и его акционеров	
2.3.1. Только лица, имеющие безупречную деловую и личную репутацию и обладающие знаниями, навыками и опытом, необходимыми для принятия решений, относящихся к компетенции совета директоров и способствующих эффективному осуществлению его функций, избираются членами совета директоров	1. Принятая в обществе процедура оценки эффективности работы совета директоров включает в том числе оценку профессиональной квалификации членов совета директоров 2. В отчетном периоде советом директоров (или его комитетом по номинациям) была проведена оценка кандидатов в совет директоров с точки зрения наличия у них необходимого опыта, знаний, деловой репутации, отсутствия конфликта интересов и так далее
2.3.2. Члены совета директоров общества избираются посредством прозрачной процедуры, позволяющей акционерам получить информацию о кандидатах, достаточную для формирования представления об их личных и профессиональных качествах	1. Во всех случаях проведения общего собрания акционеров в отчетном периоде, повестка дня которого включала вопросы об избрании совета директоров, общество представило акционерам биографические данные всех кандидатов в члены совета директоров, результаты оценки таких кандидатов, проведенной советом директоров (или его комитетом по номинациям), а также информацию о соответствии кандидата критериям независимости согласно рекомендациям 102–107 Кодекса и письменное согласие кандидатов на избрание в состав совета директоров
2.3.3. Состав совета директоров сбалансирован, в том числе по квалификации его членов, их опыту, знаниям и деловым качествам, и пользуется доверием акционеров	1. В рамках процедуры оценки работы совета директоров, проведенной в отчетном периоде, совет директоров проанализировал собственные потребности в области профессиональной квалификации, опыта и деловых навыков
2.3.4. Количественный состав совета директоров общества дает возможность организовать деятельность совета директоров наиболее эффективным образом, включая возможность формирования комитетов совета директоров, а также обеспечивает существенным миноритарным акционерам общества возможность избрания в состав совета директоров кандидата, за которого они голосуют	1. В рамках процедуры оценки совета директоров, проведенной в отчетном периоде, совет директоров рассмотрел вопрос о соответствии количественного состава совета директоров потребностям общества и интересам акционеров

2.4. В состав совета директоров входит достаточное количество независимых директоров

<p>2.4.1. Независимым директором признается лицо, которое обладает достаточными профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способно выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов общества, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон. При этом следует учитывать, что в обычных условиях не может считаться независимым кандидат (избранный член совета директоров), который связан с обществом, его существенным акционером, существенным контрагентом или конкурентом общества или связан с государством</p>	<p>1. В течение отчетного периода все независимые члены совета директоров отвечали всем критериям независимости, указанным в рекомендациях 102–107 Кодекса, или были признаны независимыми по решению совета директоров</p>
<p>2.4.2. Проводится оценка соответствия кандидатов в члены совета директоров критериям независимости, а также осуществляется регулярный анализ соответствия независимых членов совета директоров критериям независимости. При проведении такой оценки содержание должно преобладать над формой</p>	<p>1. В отчетном периоде совет директоров (или комитет по номинациям совета директоров) составил мнение о независимости каждого кандидата в совет директоров и представил акционерам соответствующее заключение</p> <p>2. За отчетный период совет директоров (или комитет по номинациям совета директоров) по крайней мере один раз рассмотрел независимость действующих членов совета директоров, которых общество указывает в годовом отчете в качестве независимых директоров</p> <p>3. В обществе разработаны процедуры, определяющие необходимые действия члена совета директоров в том случае, если он перестает быть независимым, включая обязательства по своевременному информированию об этом совета директоров</p>
<p>2.4.3. Независимые директора составляют не менее одной трети избранного состава совета директоров</p>	<p>1. Независимые директора составляют не менее одной трети состава совета директоров</p>
<p>2.4.4. Независимые директора играют ключевую роль в предотвращении внутренних конфликтов в обществе и совершении обществом существенных корпоративных действий</p>	<p>1. Независимые директора (у которых отсутствует конфликт интересов) предварительно оценивают существенные корпоративные действия, связанные с возможным конфликтом интересов, а результаты такой оценки предоставляются совету директоров</p>

2.5. Председатель совета директоров способствует наиболее эффективному осуществлению функций, возложенных на совет директоров

<p>2.5.1. Председателем совета директоров избран независимый директор, либо из числа избранных независимых директоров определен старший независимый директор, координирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с председателем совета директоров</p>	<p>1. Председатель совета директоров является независимым директором, или же среди независимых директоров определен старший независимый директор</p> <p>2. Роль, права и обязанности председателя совета директоров (и, если применимо, старшего независимого директора) должным образом определены во внутренних документах общества</p>
--	---

2.5.2. Председатель совета директоров обеспечивает конструктивную атмосферу проведения заседаний, свободное обсуждение вопросов, включенных в повестку дня заседания, контроль за исполнением решений, принятых советом директоров	1. Эффективность работы председателя совета директоров оценивалась в рамках процедуры оценки эффективности совета директоров в отчетном периоде
2.5.3. Председатель совета директоров принимает необходимые меры для своевременного предоставления членам совета директоров информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня	1. Обязанность председателя совета директоров принимать меры по обеспечению своевременного предоставления материалов членам совета директоров по вопросам повестки заседания совета директоров закреплена во внутренних документах общества
2.6. Члены совета директоров действуют добросовестно и разумно в интересах общества и его акционеров на основе достаточной информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности	
2.6.1. Члены совета директоров принимают решения с учетом всей имеющейся информации, в отсутствие конфликта интересов, с учетом равного отношения к акционерам общества, в рамках обычного предпринимательского риска	<p>1. Внутренними документами общества установлено, что член совета директоров обязан уведомить совет директоров, если у него возникает конфликт интересов в отношении любого вопроса повестки дня заседания совета директоров или комитета совета директоров, до начала обсуждения соответствующего вопроса повестки</p> <p>2. Внутренние документы общества предусматривают, что член совета директоров должен воздержаться от голосования по любому вопросу, в котором у него есть конфликт интересов</p> <p>3. В обществе установлена процедура, которая позволяет совету директоров получать профессиональные консультации по вопросам, относящимся к его компетенции, за счет общества</p>
2.6.2. Права и обязанности членов совета директоров четко сформулированы и закреплены во внутренних документах общества	1. В обществе принят и опубликован внутренний документ, четко определяющий права и обязанности членов совета директоров
2.6.3. Члены совета директоров имеют достаточно времени для выполнения своих обязанностей	<p>1. Индивидуальная посещаемость заседаний совета и комитетов, а также время, уделяемое для подготовки к участию в заседаниях, учитывалась в рамках процедуры оценки совета директоров в отчетном периоде</p> <p>2. В соответствии с внутренними документами общества члены совета директоров обязаны уведомлять совет директоров о своем намерении войти в состав органов управления других организаций (помимо подконтрольных и зависимых организаций общества), а также о факте такого назначения</p>
2.6.4. Все члены совета директоров в равной степени имеют возможность доступа к документам и информации общества. Вновь избранным членам совета директоров в максимально возможный короткий срок предоставляется достаточная информация об обществе и о работе совета директоров	<p>1. В соответствии с внутренними документами общества члены совета директоров имеют право получать доступ к документам и делать запросы, касающиеся общества и подконтрольных ему организаций, а исполнительные органы общества обязаны предоставлять соответствующую информацию и документы</p> <p>2. В обществе существует формализованная программа ознакомительных мероприятий для вновь избранных членов совета директоров</p>
2.7. Заседания совета директоров, подготовка к ним и участие в них членов совета директоров обеспечивают эффективную деятельность совета директоров	
2.7.1. Заседания совета директоров проводятся по мере необходимости, с учетом масштабов деятельности и стоящих перед обществом в определенный период времени задач	1. Совет директоров провел не менее шести заседаний за отчетный год

2.7.2. Во внутренних документах общества закреплён порядок подготовки и проведения заседаний совета директоров, обеспечивающий членам совета директоров возможность надлежащим образом подготовиться к его проведению	1. В обществе утверждён внутренний документ, определяющий процедуру подготовки и проведения заседаний совета директоров, в котором в том числе установлено, что уведомление о проведении заседания должно быть сделано, как правило, не менее чем за пять дней до даты его проведения
2.7.3. Форма проведения заседания совета директоров определяется с учетом важности вопросов повестки дня. Наиболее важные вопросы решаются на заседаниях, проводимых в очной форме	1. Уставом или внутренним документом общества предусмотрено, что наиболее важные вопросы (согласно перечню, приведенному в рекомендации 168 Кодекса) должны рассматриваться на очных заседаниях совета
2.7.4. Решения по наиболее важным вопросам деятельности общества принимаются на заседании совета директоров квалифицированным большинством или большинством голосов всех избранных членов совета директоров	1. Уставом общества предусмотрено, что решения по наиболее важным вопросам, изложенным в рекомендации 170 Кодекса, должны приниматься на заседании совета директоров квалифицированным большинством, не менее чем в три четверти голосов или же большинством голосов всех избранных членов совета директоров
2.8. Совет директоров создает комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности общества	
2.8.1. Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью общества, создан комитет по аудиту, состоящий из независимых директоров	<p>1. Совет директоров сформировал комитет по аудиту, состоящий исключительно из независимых директоров</p> <p>2. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по аудиту, включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 172 Кодекса</p> <p>3. По крайней мере один член комитета по аудиту, являющийся независимым директором, обладает опытом и знаниями в области подготовки, анализа, оценки и аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности</p> <p>4. Заседания комитета по аудиту проводились не реже одного раза в квартал в течение отчетного периода</p>
2.8.2. Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с формированием эффективной и прозрачной практики вознаграждения, создан комитет по вознаграждениям, состоящий из независимых директоров и возглавляемый независимым директором, не являющимся председателем совета директоров	<p>1. Советом директоров создан комитет по вознаграждениям, который состоит только из независимых директоров</p> <p>2. Председателем комитета по вознаграждениям является независимый директор, который не является председателем совета директоров</p> <p>3. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по вознаграждениям, включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 180 Кодекса</p>
2.8.3. Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с осуществлением кадрового планирования (планирования преемственности), профессиональным составом и эффективностью работы совета директоров, создан комитет по номинациям (назначениям, кадрам), большинство членов которого являются независимыми директорами	<p>1. Советом директоров создан комитет по номинациям (или его задачи, указанные в рекомендации 186 Кодекса, реализуются в рамках иного комитета), большинство членов которого являются независимыми директорами</p> <p>2. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по номинациям (или соответствующего комитета с совмещенным функционалом), включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 186 Кодекса</p>
2.8.4. С учетом масштабов деятельности и уровня риска совет директоров общества удостоверился в том, что состав его комитетов полностью отвечает целям деятельности общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми (комитет по стратегии, комитет по корпоративному управлению, комитет по этике, комитет по управлению рисками, комитет по бюджету, комитет по здоровью, безопасности и окружающей среде и другие)	1. В отчетном периоде совет директоров общества рассмотрел вопрос о соответствии состава его комитетов задачам совета директоров и целям деятельности общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми

2.8.5. Состав комитетов определен таким образом, чтобы он позволял проводить всестороннее обсуждение предварительно рассматриваемых вопросов с учетом различных мнений	1. Комитеты совета директоров возглавляются независимыми директорами 2. Во внутренних документах (политиках) общества предусмотрены положения, в соответствии с которыми лица, не входящие в состав комитета по аудиту, комитета по номинациям и комитета по вознаграждениям, могут посещать заседания комитетов только по приглашению председателя соответствующего комитета
2.8.6. Председатели комитетов регулярно информируют совет директоров и его председателя о работе своих комитетов	1. В течение отчетного периода председатели комитетов регулярно отчитывались о работе комитетов перед советом директоров
2.9. Совет директоров обеспечивает проведение оценки качества работы совета директоров, его комитетов и членов совета директоров	
2.9.1. Проведение оценки качества работы совета директоров направлено на определение степени эффективности работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров, соответствия их работы потребностям развития общества, активизацию работы совета директоров и выявление областей, в которых их деятельность может быть улучшена	1. Самооценка или внешняя оценка работы совета директоров, проведенная в отчетном периоде, включала оценку работы комитетов, отдельных членов совета директоров и совета директоров в целом. 2. Результаты самооценки или внешней оценки совета директоров, проведенной в течение отчетного периода, были рассмотрены на очном заседании совета директоров
2.9.2. Оценка работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров осуществляется на регулярной основе не реже одного раза в год. Для проведения независимой оценки качества работы совета директоров не реже одного раза в три года привлекается внешняя организация (консультант)	1. Для проведения независимой оценки качества работы совета директоров в течение трех последних отчетных периодов по меньшей мере один раз обществом привлекалась внешняя организация (консультант)

Глава III. Корпоративный секретарь общества

3.1. Корпоративный секретарь общества осуществляет эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координацию действий общества по защите прав и интересов акционеров, поддержку эффективной работы совета директоров	
3.1.1. Корпоративный секретарь обладает знаниями, опытом и квалификацией, достаточными для исполнения возложенных на него обязанностей, безупречной репутацией и пользуется доверием акционеров	1. В обществе принят и раскрыт внутренний документ – положение о корпоративном секретаре 2. На сайте общества в сети Интернет и в годовом отчете представлена биографическая информация о корпоративном секретаре, с таким же уровнем детализации, как для членов совета директоров и исполнительного руководства общества
3.1.2. Корпоративный секретарь обладает достаточной независимостью от исполнительных органов общества и имеет необходимые полномочия и ресурсы для выполнения поставленных перед ним задач	1. Совет директоров одобряет назначение, отстранение от должности и дополнительное вознаграждение корпоративного секретаря

Глава IV. Система вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества

4.1. Уровень выплачиваемого обществом вознаграждения достаточен для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для общества компетенцией и квалификацией. Выплата вознаграждения членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам общества осуществляется в соответствии с принятой в обществе политикой по вознаграждению

<p>4.1.1. Уровень вознаграждения, предоставляемого обществом членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам, создает достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя обществу привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов. При этом общество избегает большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения указанных лиц и работников общества</p>	<p>1. В обществе принят внутренний документ (документы) – политика (политики) по вознаграждению членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников, в котором четко определены подходы к вознаграждению указанных лиц</p>
<p>4.1.2. Политика общества по вознаграждению разработана комитетом по вознаграждениям и утверждена советом директоров общества. Совет директоров при поддержке комитета по вознаграждениям обеспечивает контроль за внедрением и реализацией в обществе политики по вознаграждению, а при необходимости – пересматривает и вносит в нее коррективы</p>	<p>1. В течение отчетного периода комитет по вознаграждениям рассмотрел политику (политики) по вознаграждениям и практику ее (их) внедрения и при необходимости представил соответствующие рекомендации совету директоров</p>
<p>4.1.3. Политика общества по вознаграждению содержит прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентирует все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам</p>	<p>1. Политика (политики) общества по вознаграждению содержит (содержат) прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентирует (регламентируют) все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам</p>
<p>4.1.4. Общество определяет политику возмещения расходов (компенсаций), конкретизирующую перечень расходов, подлежащих возмещению, и уровень обслуживания, на который могут претендовать члены совета директоров, исполнительные органы и иные ключевые руководящие работники общества. Такая политика может быть составной частью политики общества по вознаграждению</p>	<p>1. В политике (политиках) по вознаграждению или в иных внутренних документах общества установлены правила возмещения расходов членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества</p>

4.2. Система вознаграждения членов совета директоров обеспечивает сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров

<p>4.2.1. Общество выплачивает фиксированное годовое вознаграждение членам совета директоров. Общество не выплачивает вознаграждение за участие в отдельных заседаниях совета или комитетов совета директоров. Общество не применяет формы краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования в отношении членов совета директоров</p>	<p>1. Фиксированное годовое вознаграждение являлось единственной денежной формой вознаграждения членов совета директоров за работу в совете директоров в течение отчетного периода</p>
--	--

4.2.2. Долгосрочное владение акциями общества в наибольшей степени способствует сближению финансовых интересов членов совета директоров с долгосрочными интересами акционеров. При этом общество не обуславливает права реализации акций достижением определенных показателей деятельности, а члены совета директоров не участвуют в опционных программах	1. Если внутренний документ (документы) – политика (политики) по вознаграждению общества – предусматривает предоставление акций общества членам совета директоров, должны быть предусмотрены и раскрыты четкие правила владения акциями членами совета директоров, нацеленные на стимулирование долгосрочного владения такими акциями
4.2.3. В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами	1. В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами
4.3. Система вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы общества и их личного вклада в достижение этого результата	
4.3.1. Вознаграждение членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества определяется таким образом, чтобы обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат	<p>1. В течение отчетного периода одобренные советом директоров годовые показатели эффективности использовались при определении размера переменного вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества</p> <p>2. В ходе последней проведенной оценки системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества совет директоров (комитет по вознаграждениям) удостоверился в том, что в обществе применяется эффективное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения</p> <p>3. В обществе предусмотрена процедура, обеспечивающая возвращение обществу премиальных выплат, неправомерно полученных членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими работниками общества</p>
4.3.2. Общество внедрило программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции общества)	<p>1. Общество внедрило программу долгосрочной мотивации для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (финансовых инструментов, основанных на акциях общества)</p> <p>2. Программа долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества предусматривает, что право реализации используемых в такой программе акций и иных финансовых инструментов наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления. При этом право их реализации обусловлено достижением определенных показателей деятельности общества</p>
4.3.3. Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевых руководящих работников по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, не превышает двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения	1. Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевых руководящих работников по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, в отчетном периоде не превышала двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения

Глава V. Система управления рисками и внутреннего контроля

5.1. В обществе создана эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных перед обществом целей

5.1.1. Советом директоров общества определены принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Функции различных органов управления и подразделений общества в системе управления рисками и внутреннем контроле четко определены во внутренних документах / соответствующей политике общества, одобренной советом директоров
5.1.2. Исполнительные органы общества обеспечивают создание и поддержание функционирования эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Исполнительные органы общества обеспечили распределение функций и полномочий в отношении управления рисками и внутреннего контроля между подотчетными им руководителями (начальниками) подразделений и отделов
5.1.3. Система управления рисками и внутреннего контроля в обществе обеспечивает объективное, справедливое и ясное представление о текущем состоянии и перспективах общества, целостность и прозрачность отчетности общества, разумность и приемлемость принимаемых обществом рисков	1. В обществе утверждена политика по противодействию коррупции 2. В обществе организован доступный способ информирования совета директоров или комитета совета директоров по аудиту о фактах нарушения законодательства, внутренних процедур, кодекса этики общества
5.1.4. Совет директоров общества предпринимает необходимые меры для того, чтобы убедиться, что действующая в обществе система управления рисками и внутреннего контроля соответствует определенным советом директоров принципам и подходам к ее организации и эффективно функционирует	1. В течение отчетного периода совет директоров или комитет по аудиту совета директоров провел оценку эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля общества. Сведения об основных результатах такой оценки включены в состав годового отчета общества

5.2. Для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, и практики корпоративного управления общество организует проведение внутреннего аудита

5.2.1. Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение или привлечена независимая внешняя организация. Функциональная и административная подотчетность подразделения внутреннего аудита разграничены. Функционально подразделение внутреннего аудита подчиняется совету директоров	1. Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение внутреннего аудита, функционально подотчетное совету директоров или комитету по аудиту, или привлечена независимая внешняя организация с тем же принципом подотчетности
5.2.2. Подразделение внутреннего аудита проводит оценку эффективности системы внутреннего контроля, оценку эффективности системы управления рисками, а также системы корпоративного управления. Общество применяет общепринятые стандарты деятельности в области внутреннего аудита	1. В течение отчетного периода в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка эффективности системы внутреннего контроля и управления рисками 2. В обществе используются общепринятые подходы к внутреннему контролю и управлению рисками

Глава VI. Раскрытие информации об обществе, информационная политика общества

6.1. Общество и его деятельность являются прозрачными для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц

6.1.1. В обществе разработана и внедрена информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц	<ol style="list-style-type: none"> 1. Советом директоров общества утверждена информационная политика общества, разработанная с учетом рекомендаций Кодекса 2. Совет директоров (или один из его комитетов) рассмотрел вопросы, связанные с соблюдением обществом его информационной политики как минимум один раз за отчетный период
6.1.2. Общество раскрывает информацию о системе и практике корпоративного управления, включая подробную информацию о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общество раскрывает информацию о системе корпоративного управления в обществе и общих принципах корпоративного управления, применяемых в обществе, в том числе на сайте общества в сети Интернет 2. Общество раскрывает информацию о составе исполнительных органов и совета директоров, независимости членов совета и их членстве в комитетах совета директоров (в соответствии с определением Кодекса) 3. В случае наличия лица, контролирующего общество, общество публикует меморандум контролирующего лица относительно планов такого лица в отношении корпоративного управления в обществе

6.2. Общество своевременно раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию об обществе для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами общества и инвесторами

6.2.1. Общество раскрывает информацию в соответствии с принципами регулярности, последовательности и оперативности, а также доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. В информационной политике общества определены подходы и критерии определения информации, способной оказать существенное влияние на оценку общества и стоимость его ценных бумаг и процедуры, обеспечивающие своевременное раскрытие такой информации 2. В случае если ценные бумаги общества обращаются на иностранных организованных рынках, раскрытие существенной информации в Российской Федерации и на таких рынках осуществляется синхронно и эквивалентно в течение отчетного года 3. Если иностранные акционеры владеют существенным количеством акций общества, то в течение отчетного года раскрытие информации осуществлялось не только на русском, но также на одном из наиболее распространенных иностранных языков
6.2.2. Общество избегает формального подхода при раскрытии информации и раскрывает существенную информацию о своей деятельности, даже если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством	<ol style="list-style-type: none"> 1. В течение отчетного периода общество раскрывало годовую и полугодовую финансовую отчетность, составленную по стандартам МСФО. В годовой отчет общества за отчетный период включена годовая финансовая отчетность, составленная по стандартам МСФО, вместе с аудиторским заключением 2. Общество раскрывает полную информацию о структуре капитала общества в соответствии рекомендацией 290 Кодекса в годовом отчете и на сайте общества в сети Интернет
6.2.3. Годовой отчет, являясь одним из наиболее важных инструментов информационного взаимодействия с акционерами и другими заинтересованными сторонами, содержит информацию, позволяющую оценить итоги деятельности общества за год	<ol style="list-style-type: none"> 1. Годовой отчет общества содержит информацию о ключевых аспектах операционной деятельности общества и его финансовых результатах 2. Годовой отчет общества содержит информацию об экологических и социальных аспектах деятельности общества

6.3. Общество предоставляет информацию и документы по запросам акционеров в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности

6.3.1. Предоставление обществом информации и документов по запросам акционеров осуществляется в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности	1. Информационная политика общества определяет необременительный порядок предоставления акционерам доступа к информации, в том числе информации о подконтрольных обществу юридических лицах, по запросу акционеров
6.3.2. При предоставлении обществом информации акционерам обеспечивается разумный баланс между интересами конкретных акционеров и интересами самого общества, заинтересованного в сохранении конфиденциальности важной коммерческой информации, которая может оказать существенное влияние на его конкурентоспособность	1. В течение отчетного периода общество не отказывало в удовлетворении запросов акционеров о предоставлении информации, либо такие отказы были обоснованными 2. В случаях, определенных информационной политикой общества, акционеры предупреждаются о конфиденциальном характере информации и принимают на себя обязанность по сохранению ее конфиденциальности

Глава VII. Существенные корпоративные действия

7.1. Действия, которые в значительной степени влияют или могут повлиять на структуру акционерного капитала и финансовое состояние общества и, соответственно, на положение акционеров (существенные корпоративные действия), осуществляются на справедливых условиях, обеспечивающих соблюдение прав и интересов акционеров, а также иных заинтересованных сторон

7.1.1. Существенными корпоративными действиями признаются реорганизация общества, приобретение 30% и более голосующих акций общества (поглощение), совершение обществом существенных сделок, увеличение или уменьшение уставного капитала общества, осуществление листинга и делистинга акций общества, а также иные действия, которые могут привести к существенному изменению прав акционеров или нарушению их интересов. Уставом общества определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями, и такие действия отнесены к компетенции совета директоров общества	1. Уставом общества определен перечень сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями и критерии для их определения. Принятие решений в отношении существенных корпоративных действий отнесено к компетенции совета директоров. В тех случаях, когда осуществление данных корпоративных действий прямо отнесено законодательством к компетенции общего собрания акционеров, совет директоров предоставляет акционерам соответствующие рекомендации 2. Уставом общества к существенным корпоративным действиям отнесены как минимум: реорганизация общества, приобретение 30 и более процентов голосующих акций общества (поглощение), совершение обществом существенных сделок, увеличение или уменьшение уставного капитала общества, осуществление листинга и делистинга акций общества
7.1.2. Совет директоров играет ключевую роль в принятии решений или выработке рекомендаций в отношении существенных корпоративных действий, совет директоров опирается на позицию независимых директоров общества	1. В общества предусмотрена процедура, в соответствии с которой независимые директора заявляют о своей позиции по существенным корпоративным действиям до их одобрения
7.1.3. При совершении существенных корпоративных действий, затрагивающих права и законные интересы акционеров, обеспечиваются равные условия для всех акционеров общества, а при недостаточности предусмотренных законодательством механизмов, направленных на защиту прав акционеров, – дополнительные меры, защищающие права и законные интересы акционеров общества. При этом общество руководствуется не только соблюдением формальных требований законодательства, но и принципами корпоративного управления, изложенными в Кодексе	1. Уставом общества с учетом особенностей его деятельности установлены более низкие, чем предусмотренные законодательством, минимальные критерии отнесения сделок общества к существенным корпоративным действиям 2. В течение отчетного периода все существенные корпоративные действия проходили процедуру одобрения до их осуществления

7.2. Общество обеспечивает такой порядок совершения существенных корпоративных действий, который позволяет акционерам своевременно получать полную информацию о таких действиях, обеспечивает им возможность влиять на совершение таких действий и гарантирует соблюдение и адекватный уровень защиты их прав при совершении таких действий

7.2.1. Информация о совершении существенных корпоративных действий раскрывается с объяснением причин, условий и последствий совершения таких действий	1. В течение отчетного периода общество своевременно и детально раскрывало информацию о существенных корпоративных действиях общества, включая основания и сроки совершения таких действий
7.2.2. Правила и процедуры, связанные с осуществлением обществом существенных корпоративных действий, закреплены во внутренних документах общества	<p>1. Внутренние документы общества предусматривают процедуру привлечения независимого оценщика для определения стоимости имущества, отчуждаемого или приобретаемого по крупной сделке или сделке с заинтересованностью</p> <p>2. Внутренние документы общества предусматривают процедуру привлечения независимого оценщика для оценки стоимости приобретения и выкупа акций общества</p> <p>3. Внутренние документы общества предусматривают расширенный перечень оснований, по которым члены совета директоров общества и иные предусмотренные законодательством лица признаются заинтересованными в сделках общества</p>

