

# **ДОКЛАД ОЭСР "КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В 2021 ГОДУ"**

OECD (2021), "OECD Corporate Governance Factbook 2021",  
<https://www.oecd.org/corporate/corporate-governance-factbook.htm>



В докладе ОЭСР по корпоративному управлению за 2021 год отражены основные изменения нормативно-правовой и институциональной базы, связанные с корпоративным управлением во всем мире. В нем также содержится исчерпывающая информация о том, как во всем мире внедряются и реализуются Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР.

В докладе представлен сравнительный анализ 50 юрисдикций<sup>[1]</sup>, включая членов ОЭСР, G20 и Совета по финансовой стабильности.

Документ состоит из четырех основных глав:

- 1) глобальный рынок и ландшафт корпоративной собственности;
- 2) корпоративное управление и институциональная база;
- 3) права акционеров и ключевые функции собственности;
- 4) совет директоров компании.

В каждой главе представлен сравнительный обзор основных тенденций и различий в подходах к практике корпоративного управления, принятых в разных странах. Доклад представляет ценность не только для институтов государственного управления и национальных регуляторов, но и для корпоративного сектора, в том числе с точки зрения управления рисками в сфере ESG.

Следует отметить, что доклад содержит существенно новый материал, новую первую главу «Глобальный рынок и ландшафт корпоративной собственности», посвященную глобальным тенденциям на фондовых рынках, включая данные по объему фондовых рынков, характеристики собственности, а также информацию о влиянии кризиса COVID-19 на функционирование мировых рынков капитала.

В первой главе отмечается ключевая роль фондовых рынков в обеспечении компаний акционерным капиталом, который придает им финансовую устойчивость. Данная тенденция наиболее рельефно проявлялась в 2020 году во время пандемии COVID-19, когда зарегистрированные на бирже компании привлекли рекордные \$626 млрд. Следует отметить, что в целом фондовый рынок США остается крупнейшим по рыночной капитализации на конец 2020 года.

---

[1] Австралия; Австрия; Аравия; Аргентина; Бельгия; Бразилия; Великобритания; Венгрия; Германия; Гонконг (Китай); Греция; Дания; Израиль; Индия; Индонезия; Ирландия; Исландия; Испания; Италия; Канада; Китай; Колумбия; Корея; Коста-Рика; Латвия; Литва; Люксембург; Малайзия; Мексика; Нидерланды; Новая Зеландия; Норвегия; Перу; Польша; Португалия; Россия; Саудовская; Сингапур; Словакия; Словения; Соединенные Штаты Америки; Турция; Финляндия; Франция; Чешская Республика; Чили; Швейцария; Швеция; Эстония; Южная Африка; Япония.

Однако на фондовых рынках Азии было зарегистрировано наибольшее количество компаний, причем азиатские компании привлекли 47% всех мировых инвестиций от IPO в период с 2009 по 2020 года[2]. Несмотря на общий рост экономики с 2005 года происходит существенное сокращение листинга небольших растущих компаний, с фондовых рынков во всем мире ушло почти 30 000 тыс. подобных компаний. Данная тенденция вызывает определенное беспокойство относительно того, что фондовые рынки все больше превращаются в источник финансирования для все меньшего числа компаний.

В первой главе также приведены данные о распределении капитала по России, где отмечается высокая концентрация собственности. В России (впрочем, как и в Перу, Колумбии и Индонезии) более 60% компаний имеют единственного мажоритарного акционера, владеющего более чем половиной уставного капитала[3].

Рынками с наименьшей концентрацией собственности (измеряемой как совокупный пакет акций трех крупнейших акционеров), являются США, Австралия, Финляндия, Канада, Исландия и Великобритания, где три крупнейших акционера владеют долей, варьирующейся между 33% и 36% капитала компании[4]. Более того, во всех юрисдикциях 20 крупнейших акционеров в среднем владеют от 46% до 77% капитала компании. Хотя степень концентрации собственности на уровне компании все еще различается между рынками и компаниями, ни в одной из юрисдикций систематически не наблюдается расплывчатая структура акционерной собственности, которая до сих пор является предметом дебатов и рассуждений об основах наилучшей практики корпоративного управления.

Во второй главе «Корпоративное управление и институциональная база» представлена информация о регулирующих органах в области корпоративного управления каждой юрисдикции. Так в 82% юрисдикций ключевую роль играют регулирующие органы по ценным бумагам, финансовые регулирующие органы или их сочетание, а в 16% - Центральный банк. Вопрос независимости регулирующих органов обычно решается (86% юрисдикций) путем создания официального руководящего органа, как, например, совет или комиссия, обычно назначаемых на фиксированный срок от двух до восьми лет.

---

[2] Глава 1. Глобальный рынок и ландшафт корпоративной собственности, рисунок 1.1 Карта зарегистрированных на бирже компаний, по состоянию на конец 2020 года, стр. 18.

[3] Глава 1. Глобальный рынок и ландшафт корпоративной собственности, рисунок 1.8 Концентрация собственности по рынкам, по состоянию на конец 2020 года, стр. 24.

[4] Глава 1. Глобальный рынок и ландшафт корпоративной собственности, рисунок 1.9 Концентрация собственности на уровне компаний, по состоянию на конец 2020 года, стр. 26.

Почти  $\frac{2}{3}$  юрисдикций за последние четыре года пересмотрели свои национальные кодексы корпоративного управления, в то же время для ряда стран, прежде всего, входящих в Совет по финансовой стабильности, остаются актуальными вопросы устранения несоответствий и противоречий в законодательной и нормативной базе, повышение прозрачности и уровня раскрытия информации, а также комплексной реформы политики, связанной с вопросами собственности.

В третью главу доклада «Права акционеров и ключевые функции собственности» была добавлена новая информация о требованиях к консультантам по голосованию на общих собраниях акционеров (прогу advisors)[5]. В четвертую главу «Корпоративный совет директоров», включен новый раздел, охватывающий положения, определяющие критерии независимости директоров[6], подотчетности и надзора аудиторов, а также новые данные, отражающие тенденции в гендерном составе советов директоров и высшего руководства.

## **1. ПРАВА АКЦИОНЕРОВ И КЛЮЧЕВЫЕ ФУНКЦИИ СОБСТВЕННОСТИ**

### **1.1. Уведомление о проведении общих собраний и информация, предоставляемая акционерам**

Все юрисдикции требуют от компаний предварительного уведомления о проведении общих собраний акционеров. При этом большинство (54%) устанавливают минимальный срок уведомления от 15 до 21 дня, а 36% юрисдикций предусматривают более длительные сроки уведомления. Более  $\frac{2}{3}$  юрисдикций требуют[7], чтобы уведомления направлялись непосредственно акционерам. Также становится распространенным требование использования нескольких способов уведомления, которые могут включать электронные платформы фондовых бирж или регулирующих органов, публикацию на веб-сайте компании или в средствах массовой информации, которых поддерживаются в 74% исследованных юрисдикций, что является на 28% больше, чем в 2015 году. В свете кризиса COVID-19 и связанных с ним изменений в практике корпоративного управления, позволяющих проводить виртуальные общие собрания акционеров, ожидается, что тенденция к электронному уведомлению о собраниях усилится.

[5] Глава 3. Права акционеров и ключевые функции собственности, рисунок 3.17 Требования и рекомендации для консультантов по доверенности, стр. 89.

[6] Глава 4. Корпоративный совет директоров, рисунок 4.2 Минимальное количество или соотношение независимых директоров в составе (наблюдательного) совета, стр. 142.

[7] Глава 3. Права акционеров и ключевые функции собственности, рисунок 3.1 Минимальный период публичного уведомления о проведении общих собраний акционеров и требования к отправке уведомления всем акционерам, стр. 72.

## **1.2. Право акционеров требовать проведения собрания и вносить вопросы в повестку дня**

Во всех исследованных юрисдикциях (84%), кроме восьми (Канада, Колумбия, Исландия, Корея, Новая Зеландия, Южная Африка, США), установлены конкретные сроки до 60 дней для созыва специальных собраний по требованию акционеров при условии соблюдения определенных порогов владения[8]. Это больше, чем в 2015 году (73% юрисдикции). Большинство юрисдикций - 54% (Австралия, Великобритания, Германия, Дания, Израиль, Испания, Италия, Канада, Норвегия, Турция, Франция и другие) установили порог владения для требования проведения специального собрания акционеров и внесения вопросов в повестку дня собрания на уровне 5%, еще 34% юрисдикции (Бельгия, Индия, Люксембург, Россия, США, Китай, Финляндия, Южная Африка и другие) установили порог на уровне 10%[9]. Что же касается раскрытия итогов собрания акционеров, 92% юрисдикций требуют раскрытия информации о решениях, принятых в ходе голосования по каждому пункту повестки дня, в том числе 64% требуют раскрытия информации немедленно или в течение 5 дней, тогда как в 2015 году таких юрисдикций было всего 39%. В целом в течение 2020 года требования, связанные с голосованием на собраниях акционеров, значительно изменились для облегчения удаленного участия акционеров и голосования в качестве ответных мер на кризис COVID-19.

## **1.3. Голосование акционеров**

Принципы G20/ОЭСР рекомендуют определять оптимальную структуру капитала компании руководству и совету директоров при условии одобрения акционерами. На практике все, кроме двух (Израиль, Индонезия) из 50 исследованных юрисдикций, разрешают листинговым компаниям выпускать акции с ограниченным правом голоса, при этом все большее число юрисдикций разрешают таким акциям предоставлять преимущество в отношении получения прибыли компании.

Все большее число юрисдикций (64%) требует от компаний, акции которых котируются на бирже, раскрывать информацию о решениях, принятых в ходе голосования по каждому пункту повестки дня сразу же (или в течение пяти дней) после проведения общего собрания, а также прописать официальную процедуру подсчета голосов.

[8] Глава 3. Права акционеров и ключевые функции собственности, рисунок 3.3 Крайний срок для проведения собрания после требования акционера, стр. 74.

[9] Глава 3. Права акционеров и ключевые функции собственности, рисунок 3.4 Минимальные требования к владению акциями для требования проведения собрания акционеров и внесения вопросов в повестку дня, стр. 75.

В 2015 году только 39% опрошенных юрисдикций требовали раскрытия информации в течение пяти дней.

В течение 2020 года требования, связанные с голосованием на собраниях акционеров, значительно изменились. Таким образом, пандемия COVID-19 предоставила регуляторам возможность уточнить или усовершенствовать свою нормативно-правовую базу в отношении разрешения проведения общих собраний в формате онлайн заседаний. На основе анализа принятых мер в 37 юрисдикциях, в 2020 году наблюдалась определенная градация корректировок нормативно-правовой базы корпоративного управления в отношении разрешения проведения общих собраний акционеров в формате онлайн - от "разрешено только в случае неизбежности", "разрешено при определенных условиях", "поощряется" до "обязательно".

#### **1.4. Сделки с заинтересованными сторонами**

Сделки с заинтересованными сторонами обычно решаются с помощью комбинации мер, которые включают в себя одобрение советом директоров, одобрение акционерами и обязательное раскрытие информации. Положения об одобрении советом директоров являются распространенными; почти  $\frac{3}{4}$  юрисдикций требуют или рекомендуют одобрение советом директоров определенных видов операций с заинтересованными сторонами. Требования об одобрении акционерами применяются в 60% юрисдикций. Помимо раскрытия информации об операциях с заинтересованными сторонами в годовой финансовой отчетности, значительное большинство юрисдикций (80%) требуют немедленного раскрытия информации об операциях с заинтересованными сторонами. По сравнению с 2018 годом данный показатель значительно увеличился (53%).

#### **1.5. Правила подачи предложений о поглощении**

Среди 49 юрисдикций, которые ввели правило обязательного предложения о поглощении, 80% используют подход "ex-post", когда участник торгов должен инициировать предложение после приобретения акций, превышающих пороговое значение. В девяти юрисдикциях применяется подход "ex-ante", когда участник торгов должен инициировать предложение о поглощении после приобретения акций, превышающих пороговое значение.

Более 80% юрисдикций с обязательными правилами проведения торгов по поглощению устанавливают механизм, определяющий минимальную цену предложения. Эти показатели не претерпели существенных изменений с 2015 года.

## **1.6. Роль и обязанности институциональных инвесторов**

За последнее десятилетие во многих странах произошло значительное увеличение доли институциональной собственности в публичных компаниях. По данным ОЭСР на конец 2020 года на долю институциональных инвесторов приходилось 43% глобальной рыночной капитализации.

Все, кроме шести из 50 опрошенных юрисдикций, требуют или рекомендуют определенным институциональным инвесторам раскрывать свою политику голосования, что является значительным увеличением по сравнению с 49% юрисдикций, которые сообщили о таких требованиях и/или рекомендациях за 2015 год.

Наиболее распространенными являются рекомендации, относящиеся к сфере конфликта интересов. После введения в странах Евросоюза «Директивы о правах акционеров II» значительно увеличилось число юрисдикций, предоставляющих институциональным инвесторам механизмы для урегулирования конфликтов интересов. Однако выполнение рекомендаций по раскрытию политики управления конфликтами интересов менее распространено - только 64% юрисдикций соблюдают данную рекомендацию. Тем не менее, вдвое больше, чем в Отчете ОЭСР 2015 года, когда только 32% юрисдикций требовали или рекомендовали раскрытие данной информации. При подготовке данного издания Отчета ОЭСР за 2021 год пятидесяти участвовавшим в исследовании юрисдикциям впервые было предложено прямо указать, установлены ли в этих странах требования или рекомендации для доверенных лиц по раскрытию политики, связанной с голосованием, управлением конфликтами интересов, а также различные меры, связанные с привлечением инвесторов к вышеперечисленной группе вопросов. Все более распространенными становятся регуляторные требования, относящиеся к “proxy advisors”,<sup>[10]</sup> которые найдут отражение в новой редакции Принципов корпоративного управления G20/ОЭСР.<sup>[11]</sup> Предполагается, что документ будет опубликован в 2023 году.

---

[10] OECD Corporate Governance Factbook, 2021, pp. 87-88.

[11] <https://www.oecd.org/corporate/ca/review-oecd-g20-principles-corporate-governance.htm>

## 2. СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ КОМПАНИИ

### 2.1. Структура совета директоров и его независимость

Наиболее распространенной структурой совета директоров является одноуровневый совет, которому отдают предпочтение в два раза больше юрисдикций, чем двухуровневым советам директоров. Растущее число стран допускает оба типа. Только в 11 исследованных юрисдикциях существуют исключительно двухуровневые советы, разделяющие функции надзора и управления. В целом, все большее число юрисдикций (14) сообщили о существовании возможности выбора между одноуровневым и двухуровневым советом директоров, что соответствует нормам ЕС для европейских публичных компаний с ограниченной ответственностью (Societas Europaea).

Можно выделить всего три юрисдикции (Италия, Япония и Португалия), имеющие “гибридную” структуру, которая предусматривает наличие дополнительного предусмотренного уставом органа, главным образом для выполнения функций аудита.

Несмотря на различия в структуре советов директоров, почти все юрисдикции (92%) требуют или рекомендуют минимальное количество или определенное соотношение независимых директоров[12]. Рекомендация о том, что в состав совета директоров должно входить не менее 50% независимых директоров, является наиболее распространенной. В Бразилии установлен гораздо меньший максимум - пять членов для двухуровневых советов директоров, а в Колумбии и Саудовской Аравии – соответственно десять и одиннадцать членов для одноуровневых советов. И наоборот, 92% исследованных юрисдикций требуют или рекомендуют минимальный размер совета независимо от его структуры, чаще всего состоящий из трех или пяти членов. В некоторых юрисдикциях требования к минимальному размеру совета директоров варьируются в зависимости от рыночной капитализации компаний. Например, в Индии, хотя минимальное число директоров в совете публичной компании составляет три человека, совет директоров 2 тыс. крупнейших компаний, котирующихся на бирже, должен состоять не менее чем из шести директоров, что аналогично опыту Чили, где для некоторых крупных компаний минимальное число членов совета составляет семь человек. Аналогичным образом, в России хотя совет директоров не может включать менее пяти членов для компаний, имеющих более 1 000 голосующих акционеров,

минимальное число директоров составляет семь, а для компаний, имеющих более 10 000 голосующих акционеров, – девять. В Норвегии установлен необычно высокий минимум в 12 членов для компаний с двухуровневыми советами директоров. Четыре юрисдикции установили минимальный размер совета директоров в два директора (Индонезия, Ирландия, Малайзия и Великобритания), в то время как Швейцария является единственной исследованной юрисдикцией, установившей минимальный размер совета – всего один директор[13].

Во всех 50 юрисдикциях, за исключением девяти, установлен максимальный срок полномочий членов совета директоров до переизбрания, причем наиболее распространенной практикой является трехлетний срок. В семи юрисдикциях требуется или рекомендуется ежегодное переизбрание всех директоров. Однако, например, в Индонезии члены совета директоров могут быть назначены более чем на два срока при условии, что на общем собрании акционеров они обоснуют, почему считают себя независимыми.

Ежегодное переизбрание всех членов совета директоров требуется или рекомендуется в семи юрисдикциях (Канада, Финляндия, Япония, Россия, Швеция, Швейцария и Великобритания)[14]. Во Франции рекомендуется, чтобы сроки полномочий членов совета директоров были ступенчатыми. В Гонконге (Китай) на каждом ежегодном собрании акционеров в порядке ротации одна треть директоров должна уходить в отставку.

За последние годы число юрисдикций, требующих или поощряющих разделение обязанностей председателя совета директоров и генерального директора компании резко увеличилось до 76%, в то время как в 2015 году этот показатель составлял всего 36%. Хотя только 32% юрисдикции с одноуровневыми советами требуют разделения должностей председателя совета и генерального директора, в 44% юрисдикций это поощряется через рекомендации кодекса или разработанные в компаниях механизмы стимулирования. В целом, это отражает тенденцию с 2015 года, когда только 11% исследованных юрисдикций с одноуровневыми советами требовали разделения, и только 25% рекомендовали его в кодексах. Помимо этого, Индия и Сингапур поощряют разделение двух указанных должностей через механизм стимулирования, требуя более высокого минимального соотношения (50% вместо 33%) независимых директоров в советах,

---

[13] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.1 Максимальный срок полномочий членов совета директоров до переизбрания, стр. 140.

[14] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.1 Максимальный срок полномочий членов совета директоров до переизбрания, стр. 140.

где председатель является также генеральным директором[15]. В Израиле разделение этих должностей может быть отменено при условии одобрения большинством “незаинтересованных” акционеров или если не более 2% всех акционеров будут возражать против подобных изменений.

Определения независимых директоров также менялись в последние годы: 80% юрисдикций теперь требуют, чтобы директора были независимы от значительных акционеров и их классифицировали как независимых, по сравнению с 64% в 2015 году.

Подходы к определению критериев независимости директоров также существенно различаются, особенно в отношении максимального срока их полномочий и независимости от мажоритарного акционера. Многие юрисдикции устанавливают максимальный срок пребывания в должности для того, чтобы члены совета директоров считались независимыми. Хотя в подавляющем большинстве юрисдикций определения независимых директоров включают требования или рекомендации об их независимости от крупных акционеров (80% юрисдикций, что больше, чем 64% в 2015 году), порог доли мажоритарных акционеров варьируется от 2% до 50%, при этом наиболее распространенными являются 10% - 15% (в 12 юрисдикциях) и 5% (в 10 юрисдикциях)[16]. В России, хотя кодекс рекомендует не считать директора независимым, если он владеет более чем 1% акций с правом голоса, также рекомендуется не считать директора независимым, если рыночная стоимость принадлежащих ему акций в двадцать раз превышает годовое фиксированное вознаграждение, причитающееся этому директору.

Наблюдается значительные различия в отношении максимального срока пребывания директоров в должности. Так 28 из 50 исследованных юрисдикций устанавливают максимальный срок пребывания в должности независимого директора, который варьируется от 5 до 15 лет (чаще всего 8-10 лет). По истечении срока полномочий таким директорам рекомендуется больше не считать себя независимыми (в 21 юрисдикции), либо от них требуется объяснение своего независимого статуса (в 7 юрисдикциях)[17]. Например, в Израиле, после максимального девятилетнего срока пребывания в качестве независимого директора, он не только перестает считаться независимым, но и должен завершить свой срок пребывания в совете директоров.

---

[15] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.4 Разделение генерального директора и председателя совета директоров в системах с одноуровневым советом директоров, стр. 144.

[16] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.5 Требования к независимости директоров и их независимости от мажоритарных акционеров, стр. 145.

[17] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.6 Определение независимых директоров: Максимальный срок пребывания в должности, стр. 146.

Следует также отметить, что в Исландия от директора требуется объяснение относительно его независимости, но без привязки к количеству лет работы.

## **2.2. Комитеты совета директоров**

Почти во всех юрисдикциях (90%) требуется наличие комитета по аудиту во главе с независимым председателем. Комитеты по назначениям и вознаграждениям являются обязательными лишь в 24% и 32% юрисдикций соответственно, хотя еще 60% юрисдикций, по крайней мере, рекомендуют создавать такие комитеты, и часто они должны состоять полностью или в значительной степени из независимых директоров[18]. Хотя в некоторых юрисдикциях (Швеция и Финляндия) допускается определенная гибкость, позволяющая выполнять предусмотренные законом задачи комитета по аудиту полным составом совета директоров.

Комитеты по вознаграждениям обязаны состоять полностью из независимых директоров в 72% юрисдикций, а комитеты по назначениям в 64% юрисдикций. Однако только в случае комитетов по аудиту значительное большинство юрисдикций (58%) требуют, чтобы в них было как минимум большинство независимых директоров[19].

В последние годы управление рисками является одной из наиболее динамично развивающихся областей. Положения о том, что компании должны возлагать функции риск-менеджмента на соответствующие комитеты совета директоров, возросли с 62% юрисдикций в 2015 году до 90% к концу 2020 года. Положения о системах внутреннего контроля и управления рисками возросли еще более существенно с 2015 года - с 62% до 96%. В большинстве юрисдикций (56%) требования к обязанностям совета директоров в отношении управления рисками также содержатся в законодательстве или нормативных актах (в том числе в 14% - в правилах и в кодексах), а еще в 34% - подобные рекомендации сформулированы исключительно в кодексах корпоративного управления[20]. В США, например, Комиссия по ценным бумагам и биржам требует от публичных компаний раскрытия информации о роли совета директоров в надзоре за рисками.

---

[18] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.7 Комитеты совета директоров, стр. 147.

[19] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.8 Независимость председателя и членов комитетов на уровне совета директоров, стр. 148.

[20] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.9 Обязанности совета директоров по управлению рисками, стр. 149.

Внедрение общеорганизационной системы внутреннего контроля и управления рисками (помимо обеспечения целостности финансовой отчетности) в настоящее время почти повсеместно требуется или рекомендуется в 96% исследованных юрисдикциях, что значительно выше 62%, о которых сообщалось в Докладе ОЭСР за 2015 год[21].

В настоящее время более половины юрисдикций предписывают комитету по аудиту или отдельному комитету по рискам заниматься вопросами управления рисками. С учетом рекомендаций кодекса ОЭСР комитет по аудиту остается предпочтительным выбором в 38 юрисдикциях, в то время как самостоятельным комитетам по рискам отдают предпочтение в 19 юрисдикциях[22]. Хотя в 38% всех юрисдикций существуют требования по созданию отдельных комитетов по рискам, в два раза больше, чем по данным Доклада ОЭСР за 2015 год.

### **2.3. Независимость, подотчетность и надзор аудиторов**

Новый раздел Доклада ОЭСР за 2021 год, посвященный надзору за аудитом, показывает, что все юрисдикции требуют назначения внешнего аудитора для проведения проверки финансовой отчетности компаний, зарегистрированных на бирже. Хотя в большинстве юрисдикций (86%) основную ответственность за назначение и/или утверждение внешнего аудитора несут акционеры, в некоторых из этих юрисдикций подобная ответственность разделена: соответствующее предложение совета директоров должно быть одобрено акционерами (Аргентина, Колумбия, Ирландия, Саудовская Аравия, Южная Африка, Сингапур и Швейцария). Почти все юрисдикции (96%) также требуют или рекомендуют листинговым компаниям проводить ротацию внешних аудиторов по истечении определенного периода[23].

В 49 из 50 исследованных юрисдикций комитет по аудиту обязан выполнять функции выбора, назначения или отстранения внешнего аудитора[24]. Например, в Великобритании на уровне законодательства требуется, чтобы все компании, ценные бумаги которых обращаются на фондовых рынках, возлагали функции утверждения внешнего аудитора на комитет по аудиту, а совет директоров должен принять рекомендацию о выборе, сделанном комитетом.

---

[[21] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.10 Внедрение системы внутреннего контроля и управления рисками, стр. 150.

[22] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.11 Комитет по управлению рисками на уровне совета директоров, стр. 150.

[23] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.12 Ответственность за назначение/ утверждение внешнего аудитора, стр. 152.

[24] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.13 Роль комитета по аудиту в отношении внешнего аудита, стр. 153.

В Швеции комитет по аудиту дает свою рекомендацию относительно назначения аудитора непосредственно комитету по назначениям, состоящему из представителей акционеров, который затем представляет акционерам свое предложение для утверждения.

В 90% исследованных юрисдикций комитет по аудиту также играет определенную роль в проверке объема и адекватности проведенного аудита компании. В то время как в большинстве юрисдикций (39) данная функция комитета по аудиту предусмотрена законом или нормативным актом, включая четыре юрисдикции, где законодательное требование дополняется рекомендациями кодекса корпоративного управления (Латвия, Нидерланды, Португалия и Россия). Более чем в половине (54%) исследованных юрисдикций комитет по аудиту участвует в определении размера вознаграждения за выполненный аудит компании. В некоторых юрисдикциях рекомендации комитета по аудиту совету директоров в отношении вознаграждения за аудит являются обязательными. Например, в Великобритании совет директоров утверждает рекомендации комитета по аудиту относительно вознаграждения аудитора, и он же принимает решения об объеме и качестве аудита.

Почти во всех юрисдикциях существуют требования о ротации внешних аудиторов по истечении определенного срока, и только в двух юрисдикциях такое положение отсутствуют (Аргентина и Канада). Что касается максимального срока, в течение которого требуется ротация, то он составляет от 5 до 24 лет, при этом большинство юрисдикций относятся к категориям 10 или 10+ лет (28% и 41%, соответственно)[25].

В целях обеспечения независимости внешнего аудитора в 78% юрисдикций государственный надзорный орган отвечает за непосредственное проведение инспекций качества аудита, а в 64% юрисдикциях – за проведение расследований и дисциплинарных процедур в отношении профессиональных бухгалтеров. С другой стороны, во многих исследованных юрисдикциях компании полагаются на ассоциации профессиональных бухгалтеров при утверждении и регистрации аудиторов и аудиторских фирм (24%) и при принятии стандартов аудита (30%).

## 2.4. Избрание членов совета директоров

Акционеры в большинстве юрисдикций могут выдвигать членов совета директоров или предлагать кандидатов в его состав. При этом некоторые юрисдикции устанавливают минимальные требования к владению акциями, позволяющие акционерам выдвигать кандидатов[26]. В большинстве юрисдикций допускается кумулятивное голосование при избрании членов совета директоров, но только в нескольких юрисдикциях оно обязательно (Китай, когда контролирующий акционер (акционеры) имеют не менее 30% голосующих акций, а также Россия и Саудовская Аравия). Хотя 48% юрисдикций предусматривают кумулятивное голосование, а еще 6% разрешают его с некоторыми ограничениями, оно не получило широкого распространения в тех юрисдикциях, где оно является необязательным.

Почти  $\frac{3}{4}$  юрисдикций установили общие требования к квалификации всех кандидатов в члены совета директоров, некоторые юрисдикции уделяют больше внимания поддержанию баланса навыков, опыта и знаний в совете директоров, а не квалификации отдельных директоров. Например, в Кодексе Сингапура указано, что в состав совета должны входить директора, которые в совокупности обладают основными компетенциями, такими как бухгалтерский учет или финансы, опыт ведения бизнеса или управления, знание специфических особенностей отрасли, опыт стратегического планирования и работы с клиентами, акционерами и стейкхолдерами. Некоторые юрисдикции устанавливают подобные требования только для независимых директоров (7 юрисдикций) или членов комитетов по аудиту (10 юрисдикций)[27].

Число юрисдикций, требующих или, по крайней мере, рекомендующих раскрывать акционерам соответствующую информацию о кандидатах в состав совета директоров, резко возросло с 41%, в 2015 году, до 56% к концу 2020 года. Еще в 14 юрисдикциях (28%) рекомендации кодексов корпоративного управления, поощряют раскрытие подобных данных. Более того, количество юрисдикций, требующих раскрытия информации о взаимоотношениях кандидата в совет директоров с компанией, почти удвоилось с 15 (37%) в 2015 году до 28 (56%) к концу 2020 года. Также  $\frac{4}{5}$  всех юрисдикций в настоящее время либо требуют, либо рекомендуют раскрывать такую информацию[28].

[26] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.17 Требование о большинстве голосов при выборах в совет директоров, стр. 157.

[27] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.19 Квалификационные требования к кандидатам в члены совета директоров, стр. 159.

[28] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.20 Информация, предоставленная акционерам о кандидатах в члены совета директоров, стр. 159.

Если в 2015 году в 11 юрисдикциях отсутствовали требования или рекомендации по предоставлению даже имен кандидатов, то к концу 2020 года это число сократилось до трех.

## **2.5. Вознаграждение членов совета директоров и высшего руководства**

После финансового кризиса 2008 года большое внимание уделяется вопросам вознаграждения членов совета директоров и ключевых руководителей компаний. Так, 92% юрисдикций ввели общие критерии по структуре вознаграждения, предоставив компаниям относительную гибкость в выборе структуры[29]. Например, в Китае Кодекс корпоративного управления рекомендует использовать механизмы долгосрочного стимулирования, такие как опционы на акции. В Италии необходимо, чтобы вознаграждение топ-менеджмента было основано на четких и разнообразных критериях эффективности, с учетом корпоративной и социальной ответственности. Норвежский кодекс, напротив, содержит рекомендацию компаниям не предоставлять опционы на акции членам совета директоров. Кодекс Турции предусматривает, что вознаграждение независимых директоров не должно основываться на опционах на акции или результатах деятельности компании.

Большинство юрисдикций в своих правилах или кодексах с общими критериями устанавливают некоторые более конкретные меры. Наиболее распространены механизмы долгосрочного стимулирования, которые рекомендуются в 64% юрисдикций. Положения об ограничении или лимитировании выходных пособий были обязательны в 12 юрисдикциях (24%) и рекомендованы еще в восьми. Только две юрисдикции установили максимальные ограничения на вознаграждение[30]. Например, в Саудовской Аравии установлен верхний предел вознаграждения члена совета директоров в размере 500 тыс. саудовских риалов (~\$133 тыс.). В случае Индии, если совокупное вознаграждение всех директоров превышает 11% от прибыли (или когда компания не имеет прибыли), то вознаграждение директоров должно быть одобрено не только акционерами, но и правительством страны.

В настоящее время большинство юрисдикций утвердили функцию и роль акционеров в голосовании по вопросам политики вознаграждения и уровня оплаты труда. Обязательное голосование акционеров при определении размера вознаграждения руководства компаний

[29] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.21 Критерии вознаграждения членов совета директоров и ключевых руководителей, стр. 160.

[30] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.22 Особые требования или рекомендации по вознаграждению совета директоров и ключевых руководителей, стр. 161.

также стало распространенным (48%), еще 22% юрисдикций требуют или рекомендуют консультативное голосование.

Во многих юрисдикциях приняты правила о предварительном одобрении акционерами схем стимулирования на основе акций для членов совета директоров и ключевых руководителей. В дополнение к 48% юрисдикций, требующих обязательного голосования по политике вознаграждения, еще 10% допускают выбор между одобрением акционеров или альтернативными механизмами, определяемыми уставом компании[31]. Например, в Норвегии требуется обязательное голосование только в том случае, если компания принимает решение использовать стимулирующие выплаты. В Китае требование о голосовании акционеров распространяется только на вознаграждение членов совета директоров.

Почти во всех юрисдикциях в настоящее время существуют требования по раскрытию информации о политике и объемах вознаграждения. Раскрытие информации об уровне индивидуального вознаграждения теперь необходимо осуществлять в 88% юрисдикций. Только в законодательстве и нормативных документах Чили и Люксембурга отсутствуют требования рекомендации для компаний раскрывать свою политику вознаграждения.

## **2.6. Гендерный состав совета директоров и высшего руководства**

Все большее количество юрисдикций принимают меры для повышения представительства женщин в советах директоров и высшем руководстве крупных публичных компаний, чаще всего посредством соблюдения таких требований, как обязательные квоты.

Для содействия гендерному разнообразию в советах директоров 24% исследованных юрисдикций приняли обязательные квоты, требующие, чтобы определенный процент мест в совете директоров занимали женщины, в то время как 30% юрисдикций полагается на более гибкие механизмы. Помимо этого, 12 юрисдикций установили санкции на случай невыполнения обязательных положений о гендерном разнообразии[32].

---

[31] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.23 Требование или рекомендация по утверждению акционерами политики вознаграждения (%), стр. 162.

[32] Глава 4. Совет директоров компании, рисунок 4.27 Положения, направленные на повышение гендерного разнообразия в советах директоров листинговых компаний, стр. 167.

Из 27 юрисдикций, которые ввели квоты и/или целевые показатели для женщин в советах директоров компаний, зарегистрированных на бирже, три юрисдикции приняли сочетание обоих вариантов (Австрия, Финляндия и Германия).

В целом, различные юрисдикции применяют разнообразные подходы для решения проблемы недостаточной представленности женщин в советах директоров. Хотя прогресс, достигнутый в юрисдикциях с обязательными квотами, показывает, что законодательство, штрафы и другие санкции могут быть эффективными в содействии быстрому увеличению участия женщин в советах директоров, факты также свидетельствуют о том, что добровольные инициативы также могут способствовать прогрессу. Прогресс, достигнутый в юрисдикциях, где отсутствуют квоты или целевые показатели, свидетельствует о важности альтернативных и дополнительных мер, направленных на создание более благоприятной среды для продвижения женщин на руководящие должности в компаниях. К ним относятся рекомендации кодексов и правила листинга; рекомендации институциональных инвесторов по вовлечению акционеров; правительственные и неправительственные инициативы по поддержке компаний в достижении гендерного разнообразия; а также практика, внедряемая на уровне компании, например, создание комитетов советов директоров по разнообразию и вовлечению или реализация программ обучения и наставничества.

**ДОКЛАД ОЭСР**  
**"КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В 2021 ГОДУ"**

[www.oecd.org/corporate](http://www.oecd.org/corporate)

