

NEWS**OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN
SERIES OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES**

ISSN 2224-5294

Volume 6, Number 305 (2016), 277 – 284

**THE REGULATION OF COMPENSATION OF TOP-MANAGERS
OF THE CORPORATION AT THE EXAMPLES OF EUROPEAN UNION,
GERMANY AND KAZAKHSTAN**

I.V. Lukin

Kazakh National University named after Al-Farabi

Keywords: corporate management, comparative private law, remuneration of top managers, reform of the legislation.

Abstract. From the corporate governance perspective, the executive remuneration is one of the three areas, together with internal audit and nomination, which involves a significant conflict of interest and a high risk of abuse. Article elaborates on the regulatory regime for remuneration of executives of large companies. The topic is sequentially discusses in the contexts of legal systems of European Union, Germany and Kazakhstan.

**РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ
КОРПОРАЦИЙ НА ПРИМЕРАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА,
ГЕРМАНИИ И КАЗАХСТАНА**

И.В. Лукин

Казахский национальный университет имени аль-Фараби

Ключевые слова: корпоративное управление, сравнительное частное право, вознаграждение топ-менеджеров, реформа законодательства.

Аннотация. С точки зрения корпоративного управления, система вознаграждения топ-менеджеров является одной из трех областей, наряду с внутренним аудитом и номинированием, которые характеризуются существенным конфликтом интересов и включают высокие риски злоупотреблений. В настоящей статье рассматриваются вопросы регулирования режима вознаграждений топ-менеджеров крупных компаний. Данная тема последовательно разрабатывается в контекстах систем нормативного регулирования Европейского союза, Германии и Казахстана.

В научной литературе отмечается, что вознаграждение топ-менеджеров представляет собой центральный аспект системы корпоративного управления [1]. Проблематика, связанная с регулированием режима вознаграждений топ-менеджеров корпораций, является сложной и многоаспектной и охватывает такие вопросы, как структура и размер вознаграждения, обоснованность вознаграждения, объективность и независимость процесса определения вознаграждения, участие акционеров в утверждении политики вознаграждений, раскрытие информации о вознаграждении и т.д. В развитых странах мира вопрос вознаграждения топ-менеджеров находится под пристальным вниманием общественности, политиков и ученых [2]. В современной дискуссии на тему вознаграждения топ-менеджеров наблюдаются две ведущие линии: первая заключается в том, что вознаграждение должно основываться на показателях эффективности компании, а вторая - в том, что при определении вознаграждения не должен нарушаться принцип социальной ответственности, тесно связанный с общественным недовольством чрезмерными вознаграждениями топ-менеджеров и вопросами экономической справедливости [3]. Реформаторская составляющая обеих линий сфокусирована на корпоративном управлении, а именно на роли совета директоров и способности акционеров оценивать и ограничивать вознаграждения топ-менеджеров [4]. Глобальный экономический кризис придал упомянутой дискуссии новый импульс. Например, Еврокомиссия указывает на то, что схемы вознаграждений, основанные на краткосрочной выгоде и не учитывающие соответствующие риски, частично привели к возникновению стимулов, побудивших финансовые институты к участию в чрезмерно рискованных коммерческих практиках, что, в свою очередь, явилось одной из главных

причин глобального финансового кризиса 2008 г.(ReportontheapplicationbyMemberStatesofthe EU oftheCommission 2009/385/EC Recommendation).

Эффективность и стабильность экономики Казахстана как страны с рыночной экономикой, в значительной степени зависит от эффективности и стабильности крупных акционерных обществ. Их высокое социально-экономическое значение формирует необходимость дальнейшего совершенствования законодательства Казахстана по вопросам корпоративного управления. В частности, на новый уровень должно быть выведено правовое регулирование режима вознаграждений топ-менеджеров акционерных обществ, которое является одним из важнейших аспектов системы корпоративного управления Казахстана.

В настоящей статье мы приведем основные принципы, действующие в системах нормативного регулирования ЕС, Германии и Казахстана и регулирующие режим вознаграждения топ-менеджеров компаний. Цель настоящей статьи заключается в том, чтобы сравнить особенности регулирования поставленного вопроса в перечисленных юрисдикциях, выявить слабые места казахстанского законодательства и очертить возможные пути его совершенствования.

Право Европейского союза интересно для нас прежде всего тем, что оно является лидирующей регулятивной моделью корпоративного управления[5] и важным источником наилучшей практики корпоративного управления. Поэтому реформа системы корпоративного управления в Казахстане в качестве одного из главных ориентиров должна иметь систему нормативного регулирования ЕС. Говоря о нормативном регулировании ЕС, мы в первую очередь имеем в виду рекомендации Еврокомиссии, устанавливающие требования к надлежащему режиму вознаграждения топ-менеджеров.

Для того, чтобы продемонстрировать, как положения рекомендаций Еврокомиссии могут соотноситься с законодательством стран-членов ЕС, мы рассмотрим подход Германии к регулированию режима вознаграждения топ-менеджеров. Выбор пал на Германию по нескольким причинам. Во-первых, законодательство Германии, регулирующее режим вознаграждений топ-менеджеров, с одной стороны, переняло многие нормы, предписанные рекомендациями Еврокомиссии, а с другой стороны, содержит важные положения, не предусмотренные Рекомендациями. Во-вторых, Германия является одной из лидирующих экономик мира, что может рассматриваться как доказательство эффективности системы корпоративного управления Германии. Наконец, немецкая правовая традиция оказала значительное влияние на становление системы права Казахстана, поэтому опыт Германии в части регулирования режима вознаграждений топ-менеджеров может быть близок и полезен для Казахстана.

Под термином «топ-менеджеры» мы понимаем, применительно к ЕС, исполнительных директоров совета директоров и членов правления, применительно к Германии, - членов правления, и, применительно к Казахстану, - членов исполнительного органа или лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа акционерного общества. Под термином «компания квазигосударственного сектора» мы понимаем акционерное общество 50% и более акций которого прямо или косвенно принадлежат государству.

Европейский союз

21 мая 2003 г. Еврокомиссия утвердила Послание Европейскому совету и Европейскому парламенту под названием «Модернизация корпоративного права и совершенствование корпоративного управления в ЕС: План по движению вперед». Данный документ считается первой попыткой разработки вопроса о корпоративном управлении на общеевропейском уровне[6]. В своем послании Еврокомиссия утверждает, что настал нужный момент для придания нового импульса процессу гармонизации корпоративного права ЕС; что новые инициативы, направленные на модернизацию существующих инструментов корпоративного права ЕС или на его дополнение новыми инструментами, являются необходимостью. В качестве одной из главных инициатив Еврокомиссия называет установление надлежащего режима регулирования вознаграждения директоров компаний.

В целях установления надлежащего режима регулирования вознаграждения директоров 14 декабря 2004 г. Еврокомиссия приняла Рекомендацию № 2004/913/ЕС. Данная рекомендация была дополнена Рекомендацией Еврокомиссии № 2005/162/ЕС, принятой 15 февраля 2005 г., и Рекомендацией Еврокомиссии № 2009/385/ЕС, принятой 30 апреля 2009 г. (далее совместно – «Рекомендации»). Важно обратить внимание на то, что предметом регулирования Рекомендаций являются только листинговые компании, т.е. компании, ценные бумаги которых приняты к торгу на организованном рынке. Рекомендации содержат большое число детализированных положений, регулирующих режим вознаграждения топ-менеджеров. Данные положения предлагаются членам ЕС для включения в свои национальные системы регулирования, однако обязательной силы не имеют. Под термином «директор»

Рекомендации понимают главного исполнительного директора, не являющегося членом коллегиального органа компании, а также любого члена совета директоров, правления и наблюдательного совета листинговых компаний. При этом очевидно, что основной акцент Рекомендации делают на исполнительных директорах совета директоров и членах правления (executives). Например, Рекомендации Еврокомиссии 2004/913/ЕС и 2005/162/ЕС рассматривают вознаграждение как одну из ключевых областей, где именно исполнительные директора и члены правления имеют конфликт интересов, и в которой необходим надлежащий контроль в интересах акционеров. Учитывая данный подход, обозначенный в самих Рекомендациях, а также тему настоящей статьи, далее мы, говоря о положениях Рекомендаций, будем использовать термин «топ-менеджер» (определение которого дано выше), вместо термина «директор», которым оперируют Рекомендации. Далее мы приводим основные принципы, которые содержатся в Рекомендациях.

Во-первых, вознаграждения должны содействовать долгосрочному устойчивому развитию компании и основываться на показателях эффективности компании. Для этого переменная составляющая вознаграждения должна зависеть от предопределенных и измеримых показателей эффективности компании, включая нефинансовые показатели. Значительные компоненты переменной составляющей вознаграждения должны зависеть от долгосрочных (например, 3-5 лет) показателей эффективности (2009/385/ЕС).

Во-вторых, акционеры должны быть обеспечены ясной и исчерпывающей информацией о политике вознаграждений, принятой в компании. Специально отмечается, что акционерам должна раскрываться информация об индивидуальных вознаграждениях топ-менеджеров. Вопрос об утверждении политики вознаграждений должен быть включен в повестку дня ежегодного собрания акционеров. Результат голосования акционеров может носить либо обязательную силу, либо совещательный характер (2004/913/ЕС). Из текста Рекомендации следует, что рекомендованным является именно совещательный голос, который не нарушает компетенцию органа компании, уполномоченного утверждать политику вознаграждений. Совещательный голос в данном случае выполняет важную информационно-осведомительную функцию. Кроме этого, совещательный голос позволяет акционерам, если и не утвердить политику вознаграждений, то формально-определенным образом выразить свое отношение к ней.

В-третьих, информация о вознаграждении топ-менеджеров должна ежегодно раскрываться посредством публикации отчетов о вознаграждениях (remuneration statement). Отчет о вознаграждениях может быть включен в годовую финансовую отчетность и годовой отчет компании или существовать в качестве самостоятельного документа. Отчет о вознаграждениях должен быть также опубликован на сайте компании. Отчет о вознаграждениях должен быть ясным, легко понятным и включать в себя ряд обязательных составляющих, например: обоснование постоянной и переменной частей вознаграждения, информация о связи вознаграждения топ-менеджеров с показателями эффективности компании, обоснование выбранных показателей эффективности и т.д. Должна быть раскрыта следующая информация об индивидуальных вознаграждениях топ-менеджеров, полученных за прошедший финансовый год: общий размер вознаграждения топ-менеджера; бонусы и другое дополнительное вознаграждение; компенсация, полученная топ-менеджером в связи с досрочным прекращением его полномочий («золотой парашют»); оценка нефинансовых благ, полученных топ-менеджером в качестве вознаграждения и т.д. Ежегодное собрание акционеров должно обладать правом голоса по вопросу утверждения отчета о вознаграждениях. Результат голосования акционеров может носить либо обязательную силу, либо совещательный характер (2004/913/ЕС, 2009/385/ЕС).

В-четвертых, схемы вознаграждений, которые предполагают вознаграждение в виде акций, опционов или других прав по приобретению акций компании, а также постановку вознаграждения в зависимость от изменения цен на акции, должны предварительно утверждаться на общем собрании акционеров (2004/913/ЕС, 2009/385/ЕС). Данное положение касается только схем вознаграждений как таковых, но не определения индивидуального вознаграждения топ-менеджеров.

В-пятых, компенсации, связанные с досрочным прекращением полномочий топ-менеджеров («золотые парашюты») должны быть ограничены размером двух годовых вознаграждений (учитывается только постоянная составляющая вознаграждения). Такие компенсации также не должны производиться в случаях прекращения полномочий топ-менеджера по причине ненадлежащего выполнения своих обязанностей или по его собственному желанию (2009/385/ЕС).

В-шестых, в листинговых компаниях должна быть усиlena роль неисполнительных директоров (членов наблюдательного совета) в отношении процесса определения вознаграждения топ-менеджеров. Для этого, помимо прочего, должен создаваться комитет совета директоров (наблюдательного совета)

по вознаграждениям. Комитет по вознаграждениям должен состоять исключительно из неисполнительных директоров. При этом как минимум большая их часть должна являться независимыми директорами. Согласно Рекомендациям, независимым может считаться только тот директор, у которого отсутствуют деловые, семейные или любые другие связи с компанией, контролирующим акционером и менеджментом, создающие конфликт интересов, который может негативно повлиять на судьбы директора. Специальные критерии независимости директоров должны быть определены членами ЕС самостоятельно. Цель комитета по вознаграждениям состоит в обеспечении участия совета директоров (наблюдательного совета) в процессе определения вознаграждений топ-менеджеров. Комитет по вознаграждениям должен формировать рекомендации в отношении вознаграждения топ-менеджеров и представлять их совету директоров (наблюдательному совету). Данные рекомендации должны содействовать принятию советом директоров (наблюдательным советом) независимых решений, свободных от какого-либо конфликта интересов (2005/162/EC, 2009/385/EC).

Таким образом, основными принципами Рекомендаций являются следующие:

- ориентированность вознаграждения на устойчивое развитие компании;
- зависимость вознаграждения от показателей эффективности компании, включая долгосрочные показатели;
- раскрытие информации о политике вознаграждений и индивидуальных вознаграждениях топ-менеджеров;
- контроль акционеров над процессами определения вознаграждения топ-менеджеров;
- ограничение «золотых парашютов»;
- существенная роль независимого комитета по вознаграждениям в процессах определения вознаграждений топ-менеджеров.

Рекомендации являются единственными, принятыми Еврокомиссией, рекомендациями, посвященными корпоративному управлению. Таким образом, проблема вознаграждений топ-менеджеров рассматривается на уровне ЕС как одна из наиболее актуальных в сфере корпоративного управления. При этом необходимо отметить, что не все рекомендации были полностью имплементированы странами-членами ЕС. Однако по состоянию на 2010 г. десять членов Европейского союза приняли как минимум половину положений Рекомендаций (Report on the application by Member States of the EU of the Commission 2009/385/EC Recommendation). В частности, Рекомендации значительно повлияли на развитие законодательства Германии в части регулирования режима вознаграждения топ-менеджеров акционерных обществ [7].

Германия

Вознаграждение топ-менеджеров германских акционерных обществ регулируются Актом об акционерных обществах (German Stock Corporation Act) и Кодексом корпоративного управления Германии (German Corporate Governance Code).

Акт об акционерных обществах был принят в 1965 г. и является основным законодательным актом Германии, регулирующим создание, деятельность и прекращение акционерных обществ. Акт об акционерных обществах устанавливает основы системы корпоративного управления Германии, в частности содержит важные правовые нормы, регулирующие вознаграждение топ-менеджеров акционерных обществ. Важно обратить внимание на то, что некоторые нормы Акта об акционерных обществах, как указано ниже, применимы только к листинговым компаниям.

Вознаграждение топ-менеджеров устанавливается наблюдательным советом, полностью состоящим из неисполнительных директоров (§ 87).

Акт об акционерных обществах (§ 87) устанавливает следующие принципы вознаграждения топ-менеджеров:

- члены наблюдательного совета обязаны обеспечить, чтобы совокупное вознаграждение топ-менеджера (i) было разумно связано с его должностными обязанностями, эффективностью его работы и состоянием компании, (ii) без особых причин не превышало стандартного размера вознаграждения;
- политика вознаграждений листинговых компаний должна содействовать устойчивому развитию компании; для этого компоненты переменной части вознаграждения топ-менеджеров должны рассчитываться в зависимости от долгосрочных показателей эффективности компании;
- наблюдательный совет имеет право в одностороннем порядке принять решение об уменьшении размера вознаграждений топ-менеджеров, если положение компании ухудшилось.

Акт об акционерных обществах (§ 116) устанавливает ответственность членов наблюдательного совета за убытки, причиненные компании в результате того, что наблюдательный совет утвердил необоснованное вознаграждение топ-менеджеров. Данное нарушение рассматривается Актом об акционерных обществах как нарушение обязанности членов наблюдательного совета быть заботливыми и ответственными (*duty of care and responsibility*). Хотя подобная ответственность не предусмотрена в Рекомендациях, она может рассматриваться как эффективный механизм, обеспечивающий надлежащий режим вознаграждения топ-менеджеров.

Акт об акционерных обществах (§ 120) предоставляет общему собранию акционеров листинговых компаний право (использование которого, тем не менее, не является обязательным) утверждать политику вознаграждения топ-менеджеров. Однако такое утверждение не порождает каких-либо прав и обязанностей и имеет информационно-осведомительную функцию.

Кодекс корпоративного управления Германии был разработан и утвержден Государственной комиссией в 2002 г. Кодекс применим к листинговым компаниям, однако призывает прочие компании принимать во внимание свои рекомендации. Положения кодекса разделены на три группы: (i) обязательные положения, которые должны соблюдаться всеми листинговыми компаниями; (ii) необязательные положения, которые могут не соблюдаться, но такое несоблюдение должно раскрываться и объясняться компанией ('comply or explain'); и (iii) необязательные положения, несоблюдение которых может не объясняться компанией. Принцип 'comply or explain' обеспечивается Актом об акционерных обществах (§ 161), закрепляющим, что правление и наблюдательный совет листинговых компаний обязаны ежегодно опубликовывать информацию о том, какие положения Кодекса были соблюдены, а какие соблюдены не были или не будут соблюдены в будущем, и почему. Информация публикуется в официальной части Электронной федеральной газеты Федерального министерства юстиции и на сайте листинговой компании.

Кодекс корпоративного управления Германии содержит следующие основные нормы, регулирующие вознаграждение топ-менеджеров листинговых компаний (номер группы указывается):

- Вознаграждение должно быть ориентировано на устойчивый рост компании (i);
- Вознаграждение должно включать в себя фиксированную и переменную части (ii);
- Все компоненты вознаграждения должны быть обоснованы и не должны стимулировать принятие чрезмерных рисков (i);
- Председатель наблюдательного совета должен представлять основную информацию о политике вознаграждений, принятой в компании, на ежегодном собрании акционеров (ii);
- При досрочном расторжении контракта с топ-менеджером размер компенсационной выплаты ('золотой парашют') не должен превышать размер вознаграждения топ-менеджера, которое он мог бы получить, если бы контракт не был расторгнут досрочно, но в любом случае не должен превышать двухгодового размера вознаграждения (ii); если контракт был расторгнут по серьезной причине, ответственность за которую несет топ-менеджер, то компенсация не выплачивается (i);
- Информация о вознаграждении топ-менеджеров должна раскрываться в отчете о вознаграждениях в соответствии с Актом об акционерных обществах (§ 161)(i). Объем информации, подлежащей раскрытию, является меньшим, чем это требуется в соответствии с Рекомендациями. Однако следующие основные элементы, предусмотренные в Рекомендациях, должны раскрываться: детали индивидуально вознаграждения каждого топ-менеджера; другие выгоды, полученные топ-менеджерами в качестве вознаграждения; детали пенсионных схем топ-менеджеров; информация о 'золотых парашютах'. Кодекс корпоративного управления Германии устанавливает форму отчета о вознаграждениях.

Как мы видим, ряд важных положений Рекомендаций был имплементирован в германскую систему регулирования корпоративного управления. Следует отметить, что ни Акт об Акционерных обществах, ни Кодекс корпоративного управления Германии не содержат положений о комитете наблюдательного совета по вознаграждениям. Представляется, что это связано с тем, что комитет по вознаграждениям не является для наблюдательного совета, состоящего исключительно из неисполнительных директоров, столь же важными, как для совета директоров, обычно включающего в себя исполнительных директоров.

Казахстан

Закон Республики Казахстан от 13 мая 2003 годы № 415-II «Об акционерных обществах»(далее – «Закон об АО») содержит нормы, регулирующие режим вознаграждений топ-менеджеров акционерных обществ. Определение размеров должностных окладов и условий оплаты труда и премирования топ-

менеджеров относится к исключительной компетенции совета директоров (ст. 53.2.9). Отметим, что в соответствии с Законом об АО не менее тридцати процентов членов совета директоров должны быть независимыми директорами (ст. 54.5). Данное требование в определенной степени укрепляет независимую составляющую процессов определения вознаграждения топ-менеджеров, что соответствует положениям Рекомендаций. Однако тридцати процентов голосов может быть недостаточно для принятия независимого решения совета директоров, особенно учитывая тот факт, что первый руководитель акционерного общества, как правило, входит в состав совета директоров и участвует в голосовании. Данная проблема усугубляется неэффективностью правового регулирования института комитета совета директоров, рассматривающего вопросы вознаграждения, описанного далее.

В акционерном обществе должен быть создан комитет кадров и вознаграждений совета директоров (ст. 53-1). Мы предполагаем, что данный комитет, по замыслу законодателя, должен совмещать функции комитета по номинированию (*nomination committee*) и комитета по вознаграждениям (*remuneration committee*), хорошо известных в теории и практике корпоративного управления. Такое требование в целом соответствует Рекомендациям. Однако ни Закон об АО, ни Кодекс корпоративного управления Казахстана, не определяют роль комитета, порядок его функционирования и не содержат достаточных требований к составу комитета. Данный пробел с высокой вероятностью может привести к тому, что комитеты по кадрам и вознаграждениям советов директоров казахстанских акционерных обществ не будут эффективно выполнять свою функцию, предполагаемую наилучшей практикой корпоративного управления. В соответствии с Законом об АО руководителем комитета по кадрам и вознаграждениям должен являться независимый директор (ст. 53-1). Данное требование является положительным, однако недостаточным для придания комитету независимости, с точки зрения Рекомендаций. Более того, Закон об АО допускает вхождение первого руководителя акционерного общества в состав комитета по кадрам и вознаграждениям. Последнее обстоятельство показывает принципиально неверное понимание роли комитетов совета директоров в Законе об АО. Другим недостатком Закона об АО является то, что создание комитета, рассматривающего вопросы кадров и вознаграждений, обязательно во всех без исключения акционерных обществах. Мы считаем, что что использование такого сложного механизма корпоративного управления, как комитеты совета директоров, в полной мере целесообразно только для компаний, характеризующихся разделением собственности и контроля (*separating ownership and control*) и, следовательно, наличием агентской проблемы. Такими компаниями, например, являются листинговые компании, в которых распыленность акционерного капитала является актуальной, либо ожидаемой в будущем. Подавляющее большинство казахстанских акционерных обществ не является листинговыми и имеет чрезвычайно высокую концентрацию собственности, что минимизирует агентскую проблему. Поэтому позиция Рекомендаций о том, что создание комитета по вознаграждениям обязательно только для листинговых компаний, представляется более обоснованной, чем позиция Закона об АО. Однако к листинговым компаниям мы рекомендуем добавить компании квазигосударственного сектора. Это также относится ко всем положениям Рекомендаций. Причина заключается в том, что агентская проблема в компаниях квазигосударственного сектора, в отличие от частных акционерных обществ, не исчезает даже при высокой концентрации собственности [8].

Закон об АО устанавливает, что каждое акционерное общество обязано размещать на интернет-ресурсе депозитария финансовой отчетности информацию о суммарном размере вознаграждений членов исполнительного органа по итогам года. Однако такой объем информации является недостаточным с точки зрения как Рекомендаций, так и Кодекса корпоративного управления Германии. Закон об АО не содержит требования о раскрытии таких важных составляющих системы вознаграждения топ-менеджеров, как размер индивидуального вознаграждения каждого топ-менеджера, структура вознаграждения, использование опционных схем, зависимость вознаграждения от показателей эффективности компании и т.д.

Наконец, Закон об АО закрепляет, что на ежегодном общем собрании акционеров председатель совета директоров обязан информировать акционеров о размере и составе вознаграждения членов совета директоров и топ-менеджеров (ст. 35.2). Данная норма является положительной и соответствует общему духу Рекомендаций. Как мы увидели выше, практически идентичная норма закреплена в Кодексе корпоративного управления Германии. Следовательно, она может быть сохранена в Законе об АО без изменений.

Таким образом, Закон об АО предусматривает некоторые нормы, регулирующие режим вознаграждения топ-менеджеров. Однако ни одна из них (за исключением последней) по большому

счету не соответствует положениям Рекомендаций. Кроме этого, целый ряд важных вопросов режима вознаграждений топ-менеджеров вовсе не регулируются нормами законодательства Казахстана.

На основании вышесказанного, в целях усовершенствования казахстанской системы корпоративного управления в целом и правового режима вознаграждений топ-менеджеров акционерных обществ в частности, мы рекомендуем внести в Закон об АО как минимум следующие изменения и дополнения:

- закрепить принцип ориентированности системы вознаграждения топ-менеджеров на долгосрочное устойчивое развитие акционерного общества (для всех акционерных обществ);
- закрепить принцип зависимости вознаграждения топ-менеджеров от показателей эффективности компании (для всех акционерных обществ);
- наделить акционеров правом совещательного голоса по вопросу утверждения политики вознаграждений (для листинговых компаний и компаний квазигосударственного сектора);
- ввести нормы, регулирующие вознаграждение, связанное с ценными бумагами акционерного общества (опционные схемы и т.д.), в частности, любые схемы вознаграждения, предполагающие передачу ценных бумаг во владение топ-менеджеров, должны утверждаться общим собранием акционеров (для всех акционерных обществ);
- установить требование о формировании отдельного комитета по вознаграждениям при советах директоров листинговых компаний и компаний квазигосударственного сектора, соответствующего требованиям Рекомендаций и других признанных источников наилучшей практики корпоративного управления; при этом комитет по вознаграждениям не будет являться обязательным для акционерных обществ, которые не являются листинговыми или компаниями квазигосударственного сектора;
- установить обязательные критерии определения вознаграждения топ-менеджеров (соответствие должностным обязанностям и показателям эффективности компании и т.д.) (для всех акционерных обществ);
- ограничить размер компенсационной выплаты («золотой парашют») при досрочном расторжении контракта с топ-менеджерами; такие компенсации не должны производиться в случаях прекращения полномочий топ-менеджера по причине ненадлежащего выполнения своих обязанностей или по его собственному желанию;
- установить специальную ответственность членов совета директоров за установление вознаграждения, не соответствующего принципам регулирования режима вознаграждений и обязательным критериям определения вознаграждения (для всех акционерных обществ);
- установить для листинговых компаний и компаний квазигосударственного сектора более широкие обязательства по раскрытию информации о вознаграждениях топ-менеджеров; в частности должны раскрываться детали индивидуального вознаграждения каждого топ-менеджера; по итогам каждого финансового года должен составляться отчет о вознаграждениях, который должен утверждаться на ежегодном собрании акционеров.

Заключение

Вознаграждение топ-менеджеров казахстанских акционерных обществ, в первую очередь листинговых и компаний квазигосударственного сектора, является областью, которая требует усиленного контроля, как со стороны внутренних корпоративных механизмов акционерных обществ, так и со стороны законодательства Казахстана. Системы нормативного регулирования Европейского союза и его членов, как, например, рассмотренной нами Германии, включают в себя прогрессивные и эффективные нормы регулирования режима вознаграждения топ-менеджеров корпораций. Данные нормы могут быть имплементированы в систему права Казахстана в целях дальнейшего совершенствования законодательства о корпоративном управлении и приближения его к образцам наилучшей практики. При этом в процессе имплементации необходимо учитывать особенности системы корпоративного управления и правовой системы Казахстана.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Steen Thomsen and Martin Conyon. Corporate Governance: Mechanisms and Systems. – Berkshire:McGraw-Hill Education, 2012. – 178 p.
- [2] Там же, 178 р.
- [3] William W. Bratton Perspectives on corporate governance; edited by F. Scott Kieff and Troy A. Paredes. – New York: Cambridge University Press, 2010. – 189-190 p.

- [4] Там же, 190 р.
- [5] Stilpon Nestor. The Business Case for Corporate Governance. Edited by Ken Rushton. Cambridge University Press, 2008. – 199 р.
- [6] Тамже, 179 р.
- [7] Там же, 181 р.
- [8] RomanTomasic, JennyJianRongFu. Government-owned companies and corporate governancein Australia and China: beyond fragmented governance / Roman Tomasic, Jenny Jian Rong Fu // Corporate Ownership&Control. – 2006. - Volume 3. - Issue 4. P. 127.

REFERENCES

- [1] Steen Thomsen and Martin Conyon. Corporate Governance: Mechanisms and Systems. – Berkshire:McGraw-Hill Education, 2012. – 178 p.
- [2] Tam zhe, 178 p.
- [3] William W. Bratton Perspectives on corporate governance; edited by F. Scott Kieff and Troy A. Paredes. – New York: Cambridge University Press, 2010. – 189-190 p.
- [4] Tam zhe, 190 r.
- [5] Stilpon Nestor. The Business Case for Corporate Governance. Edited by Ken Rushton. Cambridge University Press, 2008. – 199 p.
- [6] Tamzhe, 179 p.
- [7] Tam zhe, 181 p.
- [8] RomanTomasic, Jenny Jian Rong Fu. Government-owned companies and corporate governancein Australia and China: beyond fragmented governance / Roman Tomasic, Jenny Jian RongFu // CorporateOwnership&Control. – 2006. - Volume 3. - Issue 4. P. 127.

РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ КОРПОРАЦИЙ НА ПРИМЕРАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА, ГЕРМАНИИ И КАЗАХСТАНА

Лукин Игорь Владимирович

Докторант юридического факультета КазНУ им. аль-Фараби
Казахский национальный университет имени аль-Фараби
050040, Республика Казахстан, Алматы, пр.аль-Фараби, 71

REGULATION OF THE MODE OF REMUNERATIONS OF TOP MANAGERS OF CORPORATIONS ON EXAMPLES OF THE EUROPEAN UNION, GERMANY AND KAZAKHSTAN
Lukin Igor Vladimirovich - the Doctoral candidate of law department KazNU of al-Farabi

Al-Farabi Kazakh National University
050040, Republic of Kazakhstan, Almaty, al-Farabi's ave., 71