

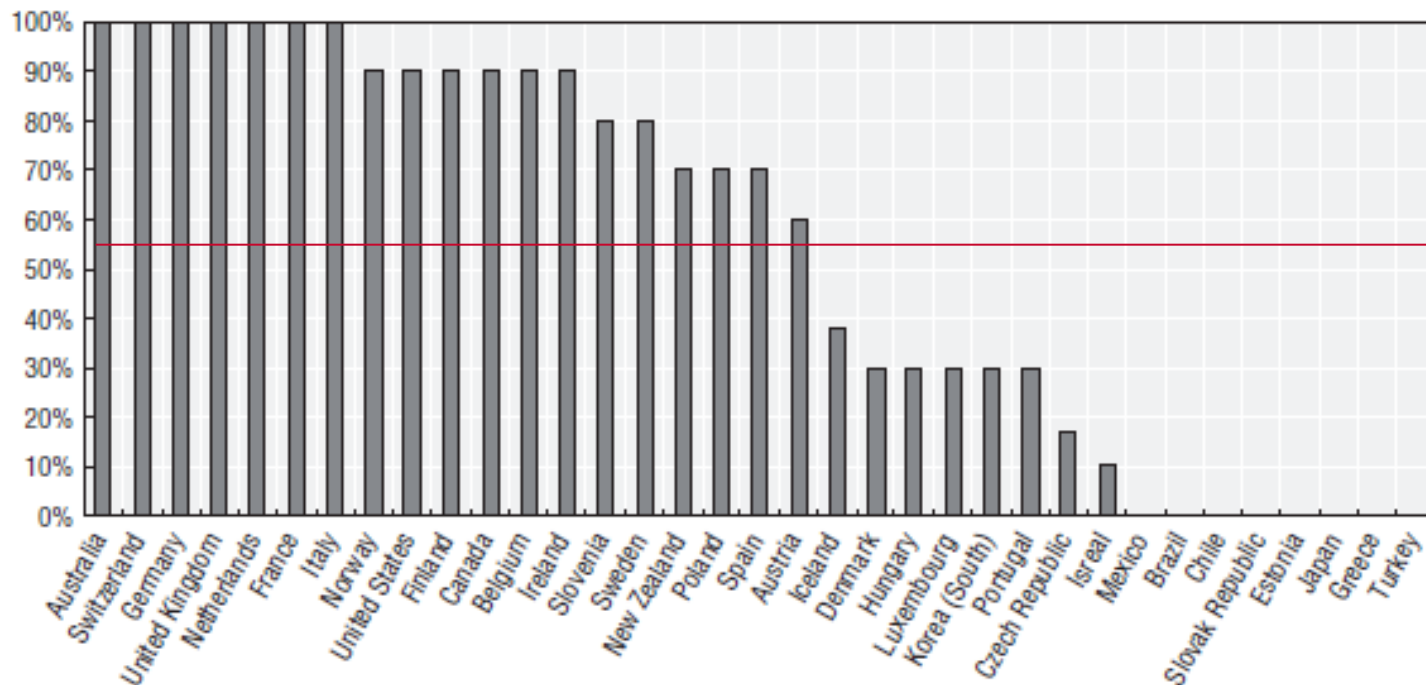
MOSCOW  
EXCHANGE

11 апреля 2013

**Лучшие практики раскрытия  
информации о  
вознаграждении  
менеджмента и членов совета  
директоров**

# Результаты исследования ОЭСР (2011 г.). Board Practices: Incentives and Governing Risks

## Диаграмма. Раскрытие индивидуального вознаграждения директоров



Из всей выборки **54%** компаний раскрывали индивидуальное вознаграждение

Примеры: **Австралия** – раскрытие индивидуального вознаграждения, выплачиваемого 5-ти наиболее высокопоставленным руководителям

**Новая Зеландия** – используется система диапазонов, внутри которых вознаграждение директоров представляется в агрегированном виде

# Лучшие практики раскрытия – вознаграждение членов совета директоров

**Описание системы вознаграждения** членов совета директоров (применяемые принципы и подходы, цели системы вознаграждения и условия получения вознаграждения)

**Размер индивидуального вознаграждения** по итогам года по каждому члену совета директоров. Пример раскрытия:

ФИО	Членство в СД	Председатель /Заместитель в СД	Председатель /Член Комитета по аудиту	Председатель /Член Комитета по номинациям	Председатель /Член Комитета по вознаграждениям	Компенсации расходов	Общее

При существовании программы **стимулирования владения акциями** – раскрытие индивидуальных пакетов акций, которыми наделяются члены совета директоров по итогам года

Расходы общества на страхование **ответственности директоров**

# Лучшие практики раскрытия: вознаграждение ключевых руководителей

**Описание принципов и подходов**, применяемых в отношении мотивации ключевых руководителей

**Описание всех элементов вознаграждения** ключевых руководителей.  
Пример раскрытия:

Тип вознаграждения	Целевое соотношение элементов	На чем основан этот вид вознаграждения – общее описание	В какой форме и в какой период выплачивается
Фиксированное вознаграждение	33%		
Краткосрочная мотивация	33%		
Долгосрочная мотивация	24%		
Пенсионные отчисления, льготы	10%		

Подробное описание того, на **достижении каких показателей** основан каждый из элементов вознаграждения и каковы целевые уровни этих показателей

Общее описание **политики** общества относительно **выходных пособий** для ключевых руководителей (в частности, максимальный размер выходных пособий)

# Индивидуальное вознаграждение ключевых руководителей. Опции

**1. Размер индивидуального вознаграждения** по итогам года по каждому ключевому руководителю (количество и список утверждается СД). Пример раскрытия:

ФИО	Зарплата	Бонус по итогам года в денежной форме	Бонус по итогам года в форме акций	Отложенный бонус (акции/ в ден. форме)	Вознаграждение в рамках долгосрочной программы мотивации	Другие доходы в неденежной форме	Другие доходы в денежной форме	Общее
-----	----------	---------------------------------------	------------------------------------	--	--	----------------------------------	--------------------------------	-------

**2. Альтернативные варианты** (в отсутствии раскрытия индивидуального вознаграждения по всем ключевым руководителям)

Подробное раскрытие по **исполнительным директорам, входящим в СД**

## Раскрытие по диапазонам

Информация о количестве ключевых руководителей высшего звена, чье годовое вознаграждение попадает в определенные диапазоны и разбивка по элементам вознаграждения внутри этих диапазонов (возможные диапазоны – от 50 до 125 млн руб., от 125 до 250 млн руб., свыше 250 млн руб.);

**Анонимное индивидуальное раскрытие** по ряду наиболее высокооплачиваемых руководителей высшего звена с разбивкой по компонентам (как правило, порядка 8-10 руководителей, по убыванию общего уровня вознаграждения)

# Российская практика

## Вознаграждение членов Совета директоров

- Согласно «Исследованию информационной прозрачности российских компаний», проведенному Standard & Poor's в 2010 г., **20%** компаний раскрывали индивидуальное вознаграждение членов советов директоров (**90 компаний** в выборке); аналогичные результаты в 2009 г.
- Согласно «Информационная открытость советов директоров российских публичных компаний», проведенному Odgers Berndtson в 2012 г., **29%** компаний раскрывали индивидуальное вознаграждение независимых членов советов директоров (**99 компаний** в выборке)

## Вознаграждение исполнительных директоров

- Соответствующая информация является более «чувствительной» по сравнению с информацией о вознаграждении членов совета директоров
- Согласно «Исследованию информационной прозрачности российских компаний», проведенному Standard & Poor's в 2010 г., лишь **6%** компаний раскрывали индивидуальное вознаграждение исполнительных директоров (**90 компаний** в выборке); аналогичные результаты в 2009 г.

# Новый рынок – премиальный сегмент на ОАО Московская Биржа

## Базовые принципы

Процедуры и  
обязательства при  
проведении публичного  
предложения акций для  
защиты прав новых  
акционеров

Дополнительная защита  
прав существующих  
акционеров



Информационная  
прозрачность  
(открытость для  
инвесторов,  
раскрытие информации  
на английском языке)



# Информационная прозрачность



1

Публикация отчетности по МСФО на английском и русском языках на полугодовой основе, MD&A\*, "чистое" заключение аудитора

2

Оперативное раскрытие информации на английском языке (основные корпоративные события, инсайд. информация)

3

Раскрытие информации о конечных контролирующих собственниках, информация об акционерных соглашениях, о сделках со связанными сторонами

4

IR: публичная презентация для инвесторов/аналитиков, календарь корпоративных событий для инвесторов на год вперед

5

Наличие утвержденных: Политики о сделках с ценными бумагами, Кодекса этики и ведения бизнеса

6

Раскрытие систем вознаграждения топ-менеджеров/членов СД, индивидуальное вознаграждение по членам СД





# СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

## **Елена Пастухова**

Руководитель направления консультирования

по корпоративному управлению

Департамент первичного рынка

[Elena.Pastukhova@micex.com](mailto:Elena.Pastukhova@micex.com)

+7 (495) 363 32 32, доб. 25026



МОСКОВСКАЯ  
БИРЖА