34699

Public Disclosure Authorized

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

2

Разработка Кодексов наилучшей практики корпоративного управления

Руководство пользователя

Глобальный форум по корпоративному управлению

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ 2

Разработка Кодексов корпоративного управления лучшей практики

Глобальный форум по корпоративному управлению

Руководство пользователя

Перевод на русский язык любезно предоставлен Европейским Банком Реконструкции и Развития

Выражаем благодарность Российскому институту директоров и его главе, доктору Игорю Беликову, за предоставленную им помощь в редакции перевода на русский язык для этого издания

© 2005
Международный банк
реконструкции и развития
Всемирный банк
1818 H Street NW
Washington, DC 20433 США

Все права защищены.

Выводы, толкования и заключения, приведенные в данном издании, не отражают мнения Всемирного банка, его организаций или членов Совета Исполнительных директоров или стран, которые они представляют. Всемирный банк не гарантирует точности данных, приведенных в данном издании, и не несет ответственности за последствия их использования.

Материалы данной работы охраняются авторским правом. Копирование или передача части или всей работы считается нарушением соответствующего закона. Всемирный банк способствует распространению данной работы и настоящим дает разрешение ее пользователю копировать части материалов для личного некоммерческого пользования без права перепродажи, перераспределения или создания производных работ на основе этой. Для копирования или использования данной работы необходимо получить письменное разрешение Всемирного банка.

Для получения разрешения на фотокопирование или печать запрос, содержащий полную информацию, направлять по адресу:
The World Bank Permissions Desk
Office of the Publisher
1818 H Street NW
Washington, DC 20433 - США
или:
The Copyright Clearance Center, Inc.
222 Rosewood Drive
Danvers, MA 01923
факс: 978-750-4470.
Все вопросы, связанные с правами и лицензиями, включая производные права, направлять по адресу:
The Office of the Publisher
The World Bank
1818 H Street, NW
Washington, DC 20433 - США
факс: 202-522-2422.

Предисловие

Эффективное корпоративное управление способствует эффективности и практичности бизнеса. Страны, где налажена эффективная практика корпоративного управления, более успешно привлекают капитал. В настоящее время внутренние и международные инвесторы склонны воздерживаться от вложения своих средств в страны, где права инвесторов не гарантированы, корпоративная информация закрыта, и нет уверенности в рациональности практики советов директоров.

Несмотря на развитие глобализации и принятие международных корпоративных принципов, у каждой страны есть свои собственные ценности, социальные нормы, способы ведения бизнеса и особые условия. Поэтому чтобы дать ориентир разработчикам политики, игрокам рынка и корпорациям в принятии рациональной практики корпоративного управления на местном уровне, каждая страна должна стремиться к разработке своего кодекса корпоративного управления. Именно исходя из этого и были разработаны «Руководящие принципы корпоративного управления в Содружестве».

Конечно, необходимо, чтобы принципы кодекса корпоративного управления той или иной страны следовали международным стандартам управления. И все же при намерении включить международные принципы, понятия и наработки в страновой кодекс, комитет по его разработке также должен учитывать различные особенности этой страны.

При разработке национального кодекса корпоративного управления желательно заручиться поддержкой правительства, а также бизнес-сообщества. Это не означает, что кодекс корпоративного управления должен вводиться в виде законодательного акта. Но необходимо тщательнейшим образом подходить к формированию комитета по созданию кодекса и различных групп, которые будут работать над ним, чтобы обеспечить представительство руководителей предприятий, регуляторов, биржи, профессиональных органов (юристов и бухгалтеров), профсоюзов и организованного бизнеса (торгово-промышленные палаты) в комитете.

В настоящее время многие страны уже приняли кодексы корпоративного управления наилучшей практики, но управление компанией – динамичный процесс. Написанный кодекс наилучшей практики не становится законом, не подлежащим изменению. Необходимо возвращаться к ранее принятому кодексу, совершенствовать его и перерабатывать, так как с развитием общества меняется и сам бизнес.

Словом, создание кодекса наилучшей практики в стране – это непрерывный труд. На него уходят время и силы, и нужно, чтобы были люди, которые хотят этим заниматься в интересах своей страны. С учетом международных институциональных инвестиций, осуществляемых в мире без границ, каждая страна сегодня должна стремиться к созданию своего кодекса в рамках принципов корпоративного управления, одобренных во всем мире.

Мервин Кинг, Председатель Комитета Кинга по корпоративному управлению,

В чем цель данных методических материалов?

Кодексы корпоративного управления являются важными средствами улучшения практики корпоративного управления на национальном уровне. Их задача – повышение стандартов и стимулирование реформ. Многие страны с развитой и развивающейся экономикой приняли кодексы корпоративного управления наилучшей практики для восстановления и поддержания доверия инвесторов вслед за возникновением финансового кризиса или корпоративных скандалов. Но кодексы корпоративного управления также служат неким эталоном для целей мониторинга и осуществления корпоративной практики и политики в компаниях.

В данном материале по реформированию корпоративного управления особо выделяются цель и преимущества разработки кодексов корпоративного управления наилучшей практики. В центре внимания – описание разных этапов по созданию, распространению, внедрению, мониторингу и пересмотру кодексов корпоративного управления наилучшей практики.

Данные методические материалы призваны продемонстрировать разнообразные средства и примеры, которые помогут в разработке кодексов наилучшей практики и усовершенствованию практики корпоративного управления в стране. Поскольку кодексы корпоративного управления уже приняты во многих странах, в данных материалах особое внимание уделяется важности мониторинга, корректировки и совершенствования имеющихся кодексов наилучшей практики.

Глобальный форум по корпоративному управлению признает, что существует множество разных способов и обоснованных подходов к разработке и реализации кодекса корпоративного управления. Инициатива создания кодексов может исходить от правительств, бизнес-групп или органов регулирования. Их реализация может осуществляться в результате давления рынка, профессиональных организаций или правил листинга. Какой бы подход ни был выбран, важно, чтобы кодекс соответствовал международным стандартам, учитывая при этом особенности страны и необходимость реформы.

Кому данные методические материалы будут полезны?

Настоящие методические материалы разделены на два тома по три и пять модулей в каждом соответственно. В первом томе исследуется обоснование для разработки кодекса корпоративного управления наилучшей практики, а во втором томе – практический процесс его

Что Вы найдете в данных методических материалах

разработки и реализации. Читатели узнают об участниках процесса разработки кодекса корпоративного управления, ознакомятся со справочными материалами и рекомендациями о том, как выстроить содержательную часть кодекса, как проводить мониторинг и пересмотр действующих кодексов.

Участники процесса разработки, мониторинга и усовершенствования кодекса корпоративного управления

Хотя данные материалы представляют собой важные принципы для тех, кто впервые занимается разработкой кодекса корпоративного управления, эта методика может быть полезна и постоянным комитетам по корпоративному управлению при проведении мониторинга, доработке и совершенствовании существующих кодексов корпоративного управления.

В первую очередь данные материалы рассчитаны на следующие организации:

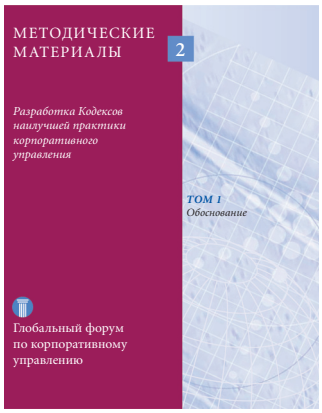
- Комитеты по корпоративному управлению или рабочие группы, созданные в процессе разработки кодекса корпоративного управления наилучшей практики на уровне страны;
- Профессиональные организации, бизнес-ассоциации и регулирующие органы, руководящие работой по разработке и реализации кодекса корпоративного управления наилучшей практики;
- Государственные органы, желающие повысить стандарты и улучшить практику корпоративного управления на уровне страны;
- Комитеты по корпоративному управлению и организации, ведущие мониторинг, пересмотр и доработку существующих кодексов корпоративного управления.

Государственные и частные организации и институты, содействующие реформированию корпоративного управления

Данные методические материалы могут также служить полезным источником информации для любой государственной или частной организации, заинтересованной или участвующей в реформировании корпоративного управления, а также для лиц и организаций, с которыми можно проводить консультации или имеющих отношение к новой инициативе корпоративного управления. Это, например, могут быть высшие должностные лица, регулирующие органы, профессиональные объединения, обучающие организации и средства массовой информации.

Организации развития

Данные методические материалы помогут также многосторонним и двухсторонним организациям развития, участвующим в финансировании и оказании помощи местным программам по реформированию корпоративного управления и развитию практики раскрытия информации на уровне компании.



ТОМ 1 Обоснование

Содержание методических материалов

МОДУЛЬ 1
Значение корпоративного управления

Определение корпоративного управления Стр.1
Почему корпоративное управление имеет значение ... Стр.6
Как корпоративное управление влияет на рост и развитие Стр.6
Улучшение доступа к финансированию Стр.7
Повышение стоимости компании Стр.9
Улучшение результатов операционной деятельности Стр.12
Сокращение риска финансового кризиса Стр.14
Улучшение отношений с другими участниками Стр.17

МОДУЛЬ 2
Определение кодексов лучшей практики

Виды кодексов наилучшей практики Стр.21
Кодексы наилучшей практики для бизнеса Стр.21
Кодексы наилучшей практики для листинговых компаний Стр.22
Кодексы наилучшей практики для определенных компаний Стр.24
Кодексы, сконцентрированные на отдельных аспектах корпоративного правления Стр.25
Среда кодексов наилучшей практики Стр.27
Международные стандарты и нормативы Стр.29
Статус кодексов наилучшей практики Стр.30
Сравнение кодексов и законов Стр.32
Соблюдение кодексов Стр.32

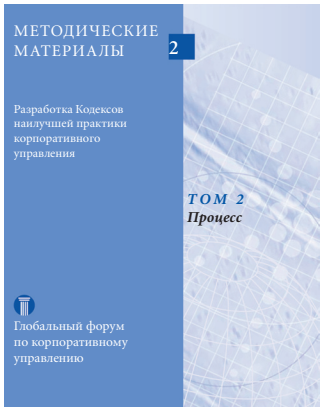
МОДУЛЬ 3
Зачем нужны кодексы

Создание доверия Стр.37
Предотвращение финансового кризиса Стр.37
Сдерживание корпоративных скандалов Стр.39
Повышение стандартов и проведение реформ Стр.44
Достижение консенсуса по реформе Стр.44
Адаптация международных стандартов Стр.44
Мониторинг и реализация Стр.47
Оценка практики корпоративного управления Стр.48
Руководство по разработке кодексов компаний Стр.50

ПРИЛОЖЕНИЯ
Определение кодексов лучшей практики

1 – Дополнительная литература Стр.54
2 – Законы, регулирующие деятельность директоров корпораций/членов советов директоров Стр.56
3 – Система сбалансированных показателей (метод Германии) Стр.58
4 – Руководящие принципы для Совета директоров компании “General Motors” ... Стр.60
5 – Сравнение некоторых кодексов наилучшей практики корпоративного управления Стр.65

ТОМ 2 Процесс



МОДУЛЬ 1
Инициирование

Запуск и регулирование процесса Стр.1
Роль институтов рынков капитала Стр.2
Роль правительства Стр.3
Роль частных организаций и профессиональных объединений Стр.5
Роль бизнес-сообщества и финансового сектора Стр.7
Формирование комитета по составлению одекса Стр.8
Выбор председателя Стр.8
Назначение менеджера проекта Стр.10
Назначение секретаря комитета Стр.12
Избрание членов комитета.... Стр.13
Привлечение консультантов и экспертов Стр.15

МОДУЛЬ 2
Управление

Начало работы Стр.17
Разработка генерального плана Стр.17
Разработка технического задания Стр.20
Преодоление трудностей Стр.23
Преодоление внешнего сопротивления Стр.23
Преодоление внутренних проблем Стр.26

МОДУЛЬ 3
Консультации

Заинтересованные стороны и уровень их участия Стр.31
Привлечение заинтересованных сторон Стр.31
Определение приоритетности з аинтересованных сторон Стр.34
Время и ресурсы Стр.36
Методы консультаций Стр.37
Средства консультаций Стр.39
Мероприятия по проведению консультаций Стр.44
Повышение информированности через средства информации ... Стр.47

МОДУЛЬ 4
Исследование и разработка

Исследование в отношении содержания будущего кодекса Стр.49
Создание подкомитетов или рабочих групп Стр.49
Изучение международной наилучшей практики Стр.51
Оценка основы корпоративного управления страны Стр.55
Оценка необходимости реформ в корп управлении страны Стр.57
Разработка и завершение работы над кодексом Стр.59
Выбор основного разработчика Стр.59
Стиль и формат кодекса Стр.60
Использование результатов консультаций Стр.62
Рецензирование и утверждение кодекса Стр.65

МОДУЛЬ 5
Реализация и мониторинг

Презентация и реализация положений кодекса Стр.67
Меры по изданию и распространению кодекса Стр.67
Реализация положений кодекса Стр.70
Пересмотр и доработка кодекса Стр.73
Как кодексу оставаться актуальным Стр.73
Постоянные комитеты по корпоративному управлению Стр.75
Измерение воздействия кодекса Стр.77
Работа с неудовлетворительными результатами Стр.81

ПРИЛОЖЕНИЯ

1 – Образец заданий для контракта с консультантами Стр.85
2 – Образец письма о привлечении консультанта Стр.86
3 – Оценка деятельности комитета Стр.88
4 – Образец письма для телефонного опроса Стр.89
5 – Образец письма-благодарности Стр.90
6 – Образец пресс-релиза Стр.91
7 – Кодекс практики проведения консультаций в Великобритании Стр.93
8 – Доклад И.Миллстейна (1997 г.) Стр.99
9 – Обзор страновой оценки корпоративного правления Стр.102
10 – Сложные задачи, стоящие перед корпоративным управлением, которые были выявлены за реги ональным круглым столом по вопросам корпоративного управления (2004 г.) Стр.110
11 – Мониторинг и обеспечение исполнения лучшей практики корп. управления в Британии Стр.112
12 – Обзор принципов корп. управления ОЭСР Стр.114

ПЛАН ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ

ЭТАПЫ	ПРОГРАММА ЗАСЕДАНИЯ	СМ.*	РАБОТА ПОСЛЕ ЗАСЕДАНИЯ	СМ.*
Начальная установка			Формирование комитета	T2M1
			Назначение председателя	T2M1
			Назначение менеджера проекта	T2M1
			Назначение секретаря	T2M1
			Предварительные консультации с заинтересованными сторонами	T2M1
			Предварительные совещания и обсуждение между Председателем и отдельными членами комитета	T2M1
			Обеспечение финансирования и поддержки	T2M2
1	Обсуждение графика	T2M2	Доработка графика	T2M2
	Согласование технического задания для комитета	T2M2	Привлечение консультанта	T2M1
	Рассмотрение проблем, стоящих перед комитетом	T2M2	Изучение международной наилучшей практики	T2M4
	Рассмотрение целей и задач кодекса	T1M2	Изучение действующих законов, положений и практики страны	T2M4
	Рассмотрение механизмов реализации и характера положений кодекса	T1M2 T1M5	Изучение потребностей и приоритетов развития корпоративного управления	T2M4
	Принятие решения о назначении консультанта	T2M1	Изучение потребностей и приоритетов развития корпоративного управления	T2M4
	Согласование содержания первого пресс-релиза	T2M3	Выпуск пресс-релиза с разъяснением рабочего процесса и описанием технического задания, предложенного комитетом	
2	Согласование доработанного графика	T2M2	Разработка документа по консультациям	
	Обсуждение потребностей и приоритетов корпоративного управления в стране	T2M4		
	Изучение результатов общего исследования	T2M4		
	Согласование плана содержания кодекса	T1M2 T2M4	Рассмотрение методов консультаций	T2M3
	Рассмотрение формирования подкомитетов	T2M4		
	Оценка работы комитета и результатов	T2M2		

ЭТАПЫ	ПРОГРАММА ЗАСЕДАНИЯ	СМ.*	РАБОТА ПОСЛЕ ЗАСЕДАНИЯ	СМ.*
3	Обсуждение проекта консультационного документа	T2M3 T2M4	Доработка документа по консультациям	T2M3 T2M4
	Согласования стратегии и методов проведения консультаций	T2M3	Организация процесса консультаций	T2M3
	Оценка работы комитета и результатов	T2M2	Начало проведения исследований по содержанию кодекса	T2M4
4	Согласование консультационных материалов	T2M3 T2M4	Проведение исследований по содержанию кодекса	T2M4
	Обсуждение результатов исследований и содержания	T2M4	Начало консультаций с основными заинтересованными сторонами	T2M3
	Оценка процесса и результатов работы комитета	T2M2	Начало написания полного варианта кодекса	T2M4
5	Обсуждение результатов консультаций	T2M4	Разработка документа по консультациям	T2M3
	Обсуждение результатов исследований	T2M4	Завершение первого варианта кодекса	T2M4
	Обсуждение первого полного варианта кодекса	T2M4	Разработка стратегии распространения и внедрения кодекса	T2M5
	Оценка работы комитета и результатов	T2M2		
6	Обсуждение второй редакции	T2M4	Внесение поправок во вторую редакцию	T2M4
	Обсуждение результатов консультаций	T2M4	Написание вступительной части и предисловия	T2M4
	Утверждение стратегии распространения и внедрения кодекса	T2M5		
	Оценка результатов работы комитета, его основных достижений	T2M2		
7	Согласование окончательного варианта кодекса	T2M4	Заключительная вычитка/корректура кодекса	T2M4
	Согласование даты презентации кодекса	T2M5	Организация презентации	T2M5
	Утверждение дизайна и формата кодекса	T2M4	Распространение кодекса	T2M5
	Согласование пресс-релиза	T2M5	Взаимодействие со средствами информации	T2M3 T2M5
	Оценка основных результатов работы комитета	T2M2	Взаимодействие с основными заинтересованными сторонами	T2M3

8	Оценка презентации	T2M5	Принятие кодекса основными сторонами	T2M1 T2M5
	Согласование сроков и методов оценки воздействия кодекса	T2M5	Включение рекомендаций в уставы и положения компаний	T1M3 T2M5
	Согласование сроков пересмотра кодекса	T2M5	Включение некоторых рекомендаций в правила листинга, положения по ценным бумагам, другие законы и положения	T2M3 T2M5
	Заключительная оценка результатов работы комитета	T2M2	Мониторинг и измерение воздействия кодекса	T2M5
			Пересмотр и совершенствование кодекса	T2M5

*T – Том / M - Модуль

Какие рабочие инструменты вы найдете в методических материалах?

1 *Разделители модулей*

Каждый модуль отделен от другого цветным разделителем, на котором содержится краткое обоснование необходимости модуля и рассматриваемые в нем ключевые вопросы.

2 *Информация к размышлению*

В каждом модуле есть несколько выделенных блоков с информацией к размышлению, обращающей внимание пользователей на основные шаги при разработке, внедрении и доработке кодекса наилучшей практики корпоративного управления.

3 *Примеры*

Данные материалы не представляют собой обоснование всеобщей универсальной модели корпоративного управления. Напротив, они предлагают на выбор несколько вариантов опыта различных стран - как с развитой, так и с развивающейся экономикой.

4 *Перекрестные ссылки*

В каждом модуле имеются перекрестные ссылки на другие модули, направляющие внимание читателей на соответствующие темы и рекомендации.

5 *Дополнительная литература*

В Томе 1 приведен перечень дополнительной литературы, в которой активно обсуждаются научно-практические вопросы, имеющие отношение к данным методическим материалам.

6 *Цитаты*

В модулях приводятся высказывания экспертов и выдержки из действующих кодексов корпоративного управления наилучшей практики.

7 *Приложения*

В Приложениях к каждому тому приводится дополнительная информация и примеры, которые должны помочь читателям в поэтапной разработке кодекса корпоративного управления.

8 *Диск*

Методические материалы также записаны на диск, прилагаемый к данному руководству.

УКАЗАТЕЛЬ СТРАН

АВСТРАЛИЯ: T1 (11,64); T2 (2)

АВСТРИЯ: T2 (22)

АРГЕНТИНА: T1 (28)

БАНГЛАДЕШ: T1 (46, 51, 65); T2 (6, 16, 25, 27, 45, 53, 61, 70, 71)

БЕЛЬГИЯ: T1 (4, 66); T2 (9, 22, 56, 61, 75)

БРАЗИЛИЯ: T1 (28, 35, 66, 67); T2 (6, 32, 54, 68, 69, 74)

КАНАДА: T1 (68, 69); T2 (7, 9, 76, 80)

КИТАЙ: T1 (22, 23, 45, 48, 70); T2 (2, 3)

ЧИЛИ: T1 (43)

КОЛУМБИЯ: T1 (25)

ДАНИЯ: T1 (71); T2 (4, 76, 91-92)

ФРАНЦИЯ: T1 (72, 73, 74); T2 (9)

ГЕРМАНИЯ: T1 (31, 35, 48, 49, 57, 58, 74); T2 (4, 5, 9, 15, 19, 27, 54, 70, 75, 76, 80)

ГОНКОНГ (КИТАЙ): T1 (26)

ВЕНГРИЯ: T2 (25)

ИНДИЯ: T1 (4, 39, 75); T2 (21, 72, 102-109)

ИНДОНЕЗИЯ: T1 (15, 39, 48, 76); T2 (2)

ИТАЛИЯ: T1 (41, 42, 77); T2 (9)

ЯПОНИЯ: T1 (78, 79)

КОРЕЯ: T1 (10, 12, 15, 30, 38, 39, 81); T2 (4, 19, 25, 42, 54, 63, 75, 76)

КЕНИЯ: T1 (4, 25, 80); T2 (45)

МАКЕДОНИЯ: T2 (47, 53, 64)

МАЛАЙЗИЯ: T1 (15, 39, 81)

МЕКСИКА: T1 (47, 82); T2 (56)

НИДЕРЛАНДЫ: T1 (41, 50, 83, 84); T2 (9, 82)

НОВАЯ ЗЕЛАНДИЯ: T2 (4)

ПАКИСТАН: T1 (34); T2 (2)

ПЕРУ: T2 (14)

ФИЛИППИНЫ: T1 (15, 39, 48)

ПОЛЬША: T1 (45); T2 (23, 42, 46, 54, 69, 76)

РУМЫНИЯ: T2 (8)

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ: T1 (22, 30, 31, 46, 85); T2 (63, 68, 69)

СИНГАПУР: T1 (43)

СЛОВАКИЯ: T2 (2,7)

ЮАР: T1 (21, 22, 33, 86); T2 (9, 10, 21, 42, 50, 56, 63, 68, 69, 72, 79, 81)

ИСПАНИЯ: T1 (87, 88); T2 (9)

ШРИ ЛАНКА: T1 (26, 33); T2 (6, 14, 24, 46, 77, 82, 85, 86-87, 90)

ШВЕЦИЯ: T1 (89)

ШВЕЙЦАРИЯ: T1 (89); T2 (9, 54, 78)

ТАЙЛАНД: T1 (15, 27, 38, 39)

ТУРЦИЯ: T1 (4, 35, 37, 44); T2 (1, 7, 40, 42, 55, 77)

УКРАИНА: T1 (31, 45); T2 (15, 24, 47, 53)

СОЕДИНЕННОЕ КОРОЛЕВСТВО: T1 (1,3 17, 23 31, 40, 42, 55, 56, 90, 91); T2 (3, 6, 9, 22, 43, 51, 65 72, 73, 74, 82, 88, 89, 93-98, 112-113)

СОЕДИНЕННЫЕ ШТАТЫ: T1 (5, 10, 12, 15, 22, 24, 34, 41, 42, 59-63, 91); T2 (7)

ЗАМБИЯ: T1 (30); T2 (55)

ТЕМАТИЧЕСКИЙ УКАЗАТЕЛЬ

ЭТАЛОНЫ: T1 (47-51, 57-58)

ВЫЗОВЫ: T2 (23-29, 110-111)

ЧЛЕНЫ КОМИТЕТА: T2 (8-15)

СОБЛЮДЕНИЕ: T1 (32-35); T2 (22, 70-72, 79-80, 82)

ПРИНИЦП «СОБЛЮДАЙ ИЛИ ПОЯСНИ» СОБЛЮДЕНИЕ

КОНСУЛЬТАНТЫ: T2 (15-16, 85, 86-87)

КОНСУЛЬТАЦИИ (МЕТОДЫ): T2 (37-48, 89, 90, 93-98)

КОНСУЛЬТАЦИИ (ДОКУМЕНТ): T2(39-40, 93-96)

КОНСУЛЬТАЦИИ (ОТЗЫВ): T2 (62-64, 96)

КРИЗИС: T1 (37-39), T2 (26)

ОПРЕДЕЛЕНИЕ (КОРП. УПРАВЛЕНИЯ): T1 (1-5)

ИЗДАНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ: T2 (67-70)

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ: СМ. КОНСУЛЬТАЦИИ (ДОКУМЕНТ)

ФИНАНСИРОВАНИЕ: T2 (24-25)

ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ: T2 (77-83)

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ПЛАН: T2 (17-19)

СРЕДСТВА ИНФОРМАЦИИ: T2 (47-48, 68, 77, 91-92)

СТРУКТУРЫ МОНИТОРИНГА: T2 (75-77, 112-113)

РЕФОРМИРОВАНИЕ: T1 (44, 45, 47, 57-59)

СКАНДАЛЫ: T1 (6, 39-43)

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ: T1 (17, 18); T2 (2-8, 31-37)

СТАНДАРТЫ (МЕЖДУНАРОДНЫЕ): T1 (28-30, 44, 47, 51-55, 73, 99-101)

ПОДКОМИТЕТЫ: T2 (49-50)

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: T2 (20-22)

В целях разработки данных методических материалов и сбора информации, поступающей из стран, как с развитой, так и развивающейся экономикой, Глобальный форум по корпоративному управлению пригласил лидеров в реформировании корпоративного управления из разных регионов мира поделиться своим опытом в разработке кодексов корпоративного управления наилучшей практики.

Представители форума хотели бы выразить особенную благодарность следующим лицам, которые помогли при подготовке данного издания, предоставив материалы, примеры и комментарии по поводу задач и проблем, возникающих в процессе написания, реализации и пересмотра кодексов корпоративного управления лучшей практики.

Представители международных организаций

Тереза Баргер, Группа Всемирного банка, Вашингтон
Александр Берг, Группа Всемирного банка, Вашингтон
Дениэл Блум, Организация экономического сотрудничества и развития, Париж
Дэвид Бернстин, Всемирный банк, Вашингтон
Стин Клессенс, Всемирный банк, Вашингтон
Даррин Хартцлер, Международная финансовая корпорация, Вашингтон
Майкл Джилибранд, бывший Специальный советник, Секретариат Содружества, Лондон
Игорь Китела, Международная финансовая корпорация, Киев
Наталья Кошелева, Международная финансовая корпорация, Москва
Майк Лубрано, Международная финансовая корпорация, Вашингтон
Татьяна Ненова, Группа Всемирного банка, Вашингтон
Мотря Онищук-Морозов, Международная финансовая корпорация, Киев
Джорджия Петкоски, Институт Всемирного банка, Вашингтон
Дэвид Робинетт, Группа Всемирного банка, Вашингтон
Анна Симпсон, Международная сеть по корпоративному управлению, Лондон
Джон Салливан, Центр международного частного предпринимательства, Вашингтон

Представители стран

Бангладеш
Венди Вернер, Институт предпринимательства

Бразилия
Элоиза Бедикс, Институт корпоративного управления
Сандра Гуерра, Corporate Performance Management

Канада
Питер Дей, Osler Hoskin and Harcourt LLP

Германия
Кристиан Штренгер, DWS Investment

Индия
Шеела Биде, бывший сосекретарь, Министерство финансов и по делам компаний

Республика Корея
Хасун Янг, Азиатский институт корпоративного управления – Университет Кореи
Сунг Вук Йо, Школа бизнеса – Университет Кореи

Мексика
Сэм Подольски, Институт корпоративного управления

Польша

Мацей Джиржановски, Гданьский институт рыночной экономики
Пиотр Тамович, Польский форум по корпоративному управлению

Российская Федерация

Игорь Беликов, Российский институт директоров
Александр Иконников, Ассоциация независимых директоров

ЮАР

Филип Армстронг, ENF Corporate Governance
Мервин Кинг, Brait South Africa Ltd

Испания

Альфредо Ибаргуен, Advisory and Corporate Finance, Interdin

Швеция

Петер Спонбергс, Шведская академия директоров

Турция

Мелса Арарат, Форум по корпоративному управлению

Соединенное Королевство

Сэр Адриан Кедбери, бывший Председатель Cadbury Schweppes pls
Джон Плендер, Financial Times
Керри Уоринг, Институт сертифицированных бухгалтеров в Англии и Уэльсе

Соединенные Штаты

Холли Грегори, Weil, Gotshal & Manges LLP
Александра Лажу, Национальная ассоциация корпоративных директоров
Айра Миллстайн, Weil, Gotshal & Manges LLP

Узбекистан

Кахрамон Джурабов, Учебно-консультационный центр

Замбия

Льюис Мошо, Lewis Nathan Advocates

Глобальный форум по корпоративному управлению

2121 Pennsylvania Avenue, NW,
Washington DC, 20433 USA

http://www/gcgf.org

cgsecretariat@ifc.org

Глобальный форум по корпоративному управлению, учрежденный совместно Группой Всемирного банка и Организацией экономического сотрудничества и развития, активно пропагандирует, поддерживает и способствует распространению высоких стандартов и практики корпоративного управления в развивающихся странах и странах с переходной экономикой. Средства в организацию Форума внесли Международная финансовая корпорация и правительства Франции, Индии, Люксембурга, Норвегии, Швеции, Швейцарии и Соединенных Штатов.

Отпечатано на бумаге вторичной переработки