

ВЕСТНИК ЦЕНТРА РАСКРЫТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Июнь 2018, выпуск 48

При поддержке



СОДЕРЖАНИЕ

- ПРАКТИКУМ. Эмитенты задумались, как рассказывать рынку о вознаграждении руководителям 2
- МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОВОСТИ 6
- НОВОЕ В РАСКРЫТИИ. Британские компании впервые сообщили о разнице в зарплатах мужчин и женщин..... 14
- ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО. Бизнес не готов самостоятельно определять, что является инсайдом 16

Уважаемые коллеги!

Как и планировалось, «Интерфакс» при поддержке НРД начал тестировать «Единое окно раскрытия», через которое эмитенты смогут как выпускать существенные факты на ленты информационных агентств, так и направлять корпоративные действия в Центр корпоративных действий НРД.

Цели создания «Единого окна» – снизить издержки эмитентов на раскрытие важной для рынка информации, ускорить поступление корпоративных действий в учетную систему, решить проблему разночтений в данных. Проект получил поддержку Банка России, вошел в список инициатив по совершенствованию регулирования в 2018 году, принятых по итогам ежегодной стратегической сессии с участниками финансового рынка.

«Единое окно раскрытия» предполагает внедрение на стороне агентств форматов НРД, обеспечение соответствия информации, поступающей через агентства, жестким юридическим и технологическим требованиям центрального депозитария. Сообщения передаются по защищенным каналам в соответствии с форматами ISO 20022 с использованием системы электронного документооборота «Московской биржи», что обеспечивает юридическую значимость всех сообщений.

Проекту «Единого окна» теперь очень важна поддержка эмитентов. Мы очень на нее рассчитываем!

Ваш «Интерфакс»



ПРАКТИКУМ

Эмитенты задумались, как рассказывать рынку о вознаграждении руководителям

ЦБ рекомендовал эмитентам более подробно раскрывать сведения о вознаграждениях совету директоров и менеджменту, о том, из чего эти выплаты складываются и за какие заслуги выдаются. Одни эмитенты согласны предоставлять больше информации на этот счет, другие говорят, что и так уже все раскрывают. При этом единого понимания, что конкретно следует рассказывать рынку, пока нет.

Банк России в конце 2017 года выпустил письмо, в котором рекомендовал эмитентам конкретизировать в годовых отчетах информацию о вознаграждениях членам советов директоров и ключевым топ-менеджерам. В частности, раскрыть сведения о ключевых принципах своей политики в этой сфере: как определяется структура вознаграждения, как формируется фиксированная и переменная части вознаграждения, как используются «золотые парашюты» и выплаты в форме акций.

ЦБ рекомендует раскрывать информацию об основных изменениях, которые произошли в политике по вознаграждению за год. Советует использовать «подробные формы» для раскрытия информации о размере вознаграждения членам совета директоров, исполнительных органов и ключевым работникам компании.

Заметной революции циркуляр ЦБ не произвел: публичные компании давно раскрывают размеры вознаграждений руководителям и членам советов директоров, правда, чаще всего эта информация сводится к общим цифрам – сколько в целом было выплачено совету директоров и правлению.

Многие из опрошенных «Интерфаксом» крупных компаний ответили, что, согласно рекомендациям ЦБ, в годовом отчете за 2017 год, рассказывая о вознаграждениях, они раскрывают «сколько», «каким образом» и «в связи с чем».

В частности, Банк ВТБ учел рекомендации ЦБ при подготовке годового отчета за 2017 год. В отчете банк указал, что привязал часть вознаграждения членов правления к стоимости акций.

Обновленная программа премирования была утверждена в декабре 2017 года. Она предполагает, что правление ВТБ получает 60% годовой премии единовременно, оставшиеся 40% – с отсрочкой на три года. Отложенная часть премии выплачивается равными долями через один, два и три года при достижении определенных условий.

Одна половина отложенной премии выплачивается денежными средствами, вторая часть привязана к стоимости акций (расчеты проводятся также денежными средствами). Расходы банка по выплатам, привязанным к акциям, в 2017 году составили 0,3 млрд рублей.

ФСК ЕЭС сообщила, что при подготовке отчета за 2017 год «максимально учитывает рекомендации ЦБ в части раскрываемых сведений о вознаграждении менеджмента». Как рассказали в пресс-службе компании, раскрыты: структура вознаграждения, предусматривающая фиксированную и переменную части, выходные пособия, компенсации в связи с досрочным прекращением полномочий, а также информация об индивидуальном вознаграждении председателя правления и членов совета директоров. Информация в отчете будет представлена в динамике по годам и с разбивкой по видам вознаграждения, что дает полное представление о вознаграждении менеджмента.

Сбербанк, как сообщила его пресс-служба, при подготовке отчета за 2017 год учитывает рекомендации ЦБ РФ в части раскрытия информации о вознаграждениях и ключевых принципах политики по вознаграждению. Мировым признанным стандартом раскрытия подобной информации банк признает МСФО 24 (который среди обязательных для раскрытия сведений выделяет вознаграждения ключевому управленческому персоналу).

В отчете за 2017 год Сбербанк сообщает, что 9 членов Набсовета банка получили в общей сложности 74,4 млн рублей, в том числе 53,1 млн рублей базового вознаграждения (по 5,9 млн рублей каждому члену совета) и 21,3 млн рублей дополнительного вознаграждения. Базовая часть выплачивается

члену Набсовета при условии, что в расчетном периоде он принял участие не менее чем в половине проведенных заседаний совета. Дополнительное вознаграждение выплачивается за работу в комитетах (+20% к базовому вознаграждению), за председательство в комитетах и исполнение обязанностей старшего независимого директора (+30% базового вознаграждения) а также за председательство в Наблюдательном совете (+50% базового вознаграждения).

Члены правления Сбербанка, в 2017 году, согласно отчету, получили 5,1 млрд рублей. Из этой суммы фиксированное вознаграждение (должностные оклады, оплата отпусков и командировок) составило 1,2 млрд рублей. Еще 2,7 млрд рублей – это переменное вознаграждение: квартальные и годовые премии и прочие единовременные выплаты, которые привязаны к выполнению комплекса ключевых показателей эффективности – индивидуальных и командных. В Сбербанке также есть долгосрочная программа вознаграждения членов правления, основанная на стоимости акций Сбербанка. 40% переменной части вознаграждения за год откладывается и выплачивается в денежной форме равными долями в течение трех лет. В 2017 году члены правления получили в виде долгосрочного вознаграждения (отложенные выплаты за 2015–2016 гг.) 1,2 млрд рублей.

«При подготовке раздела по вознаграждению для годового отчета за 2017 год ТМК руководствуется обязательными требованиями ЦБ РФ, рекомендациями Кодекса корпоративного управления, одобренного ЦБ РФ, а также методическими рекомендациями ЦБ РФ от 11 декабря 2017 года. Рекомендации оказались весьма полезны при отражении принципов, структуры и критериев вознаграждения», – сообщила пресс-служба ТМК. Как следует из годового отчета компании, общий размер вознаграждения совету директоров за 2017 год составил \$2,74 млн, в том числе – выплаты за работу в совете и комитетах \$2,52 млн и компенсация расходов \$0,22 млн. Вознаграждение делится на фиксированное (выплачивается при условии его участия в более чем 75% проводимых заседаний) и дополнительное – за выполнение обязанностей председателя или члена комитета совета директоров.

Правлению ТМК было выплачено \$7,37 млн, в том числе \$5,58 млн составила заработная плата и \$1,79 млн премии (бонус по итогам работы, премия за качественное исполнение отдельных заданий, целевых программ, проектов). Для каждого топ-менеджера в компании установлен персональный базовый размер материального вознаграждения и набор ключевых показателей эффективности. По итогам года все показатели, имеющие количественное выражение, корректируется в зависимости от степени выполнения по установленной шкале, сообщает компания в годовом отчете. Более подробно порядок начисления выплат ТМК не раскрывает.

В ФГ «Будущее» совет директоров не получает вознаграждения, политика по вознаграждению в компании отсутствует. Однако компания заверила, что изучает все рекомендации ЦБ РФ и учла их в рамках подготовки годового отчета.

Но есть среди крупных компаний и те, которые не видят необходимости следовать рекомендациям ЦБ, поскольку все положенные законодательством требования по раскрытию вознаграждения ими исполняются, а рекомендации не обязательны к исполнению.

«Ингосстрах исполняет все требования, установленные законодательством в области раскрытия информации. Поэтому в годовом отчете за 2017 год, безусловно, представлена вся исчерпывающая информация, которую необходимо раскрывать в соответствии с требованиями закона», – сообщает пресс-служба компании. Однако, «поскольку в «Ингосстрахе» не было изменений в политике вознаграждения членов совета директоров, членов исполнительных органов и ключевых сотрудников компании, предмета раскрытия в данном случае нет».

В Русагро сообщили, что пока не приняли решения о каких-либо изменениях, поскольку это рекомендации, а не обязательные требования.

В свою очередь представители ряда эмитентов сообщили, что их компании и так публикуют подробную информацию по вознаграждениям, однако, не рассказали, что именно они считают ответами на вопросы «сколько», «каким образом» и «в связи с чем».

«Магнитогорский металлургический комбинат традиционно придаёт большое значение своевременному раскрытию информации. В годовых отчётах предприятия уже содержатся сведения о системе вознаграждений членов совета директоров и правления: сумма начислений, критерии ее определения, а также ее составляющие. Компания и дальше будет придерживаться принципов прозрачности и следовать лучшим практикам ведения бизнеса», – сообщили в ММК.

«У нас все данные – в отчете эмитента, который мы раскрываем», – утверждает заместитель генерального директора СК «РЕСО-Гарантия» Игорь Иванов.

Представитель компании «Россети» отметил, что вся информация о вознаграждении «подробно представлена в виде отдельного раздела годового отчёта с разбивкой на виды вознаграждения, выплаченные каждому из органов управления и контроля».

«Мы уже раскрываем в годовом отчете сумму выплат топ-менеджерам и членам совета директоров. Кроме того, в годовом отчете описана система начисления вознаграждения, включая долгосрочную программу мотивации. Мы стараемся делать все возможное, чтобы соответствовать высоким стандартам прозрачности и открытости для инвесторов», – отмечает Северсталь. Как следует из годового отчета, в 2017 году вознаграждение топ-менеджмента и совета директоров Северстали, включая заработную плату и премии, составило \$11 млн. Премия топ-менеджеров состоит из двух частей: персональной (устанавливается генеральным директором компании) и корпоративной (привязана к достижению компанией целевых финансовых и операционных показателей, в том числе – денежный поток от операционной деятельности, EBITDA и совокупное вознаграждение акционеров). Кроме того, в 2017 году топ-менеджерам был начислен резерв по долгосрочным программам премирования, основанным на курсе акций компании, в размере \$1 млн.

Представитель «Интер РАО» также сообщил, что компания уже раскрывает все именно так, как описано в рекомендациях ЦБ. Эта компания – одно из немногих российских юрлиц, в отчетности которых удалось встретить информацию о реальном размере вознаграждения конкретного генерального директора: по итогам 2016 года предправления Борис Ковальчук, согласно данным отчетности, получил 178 с лишним млн рублей. Кроме того, такую информацию можно найти в отчетности компаний, которые домицилированы на Западе.

При этом, большинство опрошенных компаний не ответили конкретно на вопрос, как должна выглядеть информация, чтобы из нее, как указывает ЦБ, «все заинтересованные пользователи могли понять, сколько, каким образом и в связи с чем начисляются и производятся выплаты».

В России компании еще не так давно считали информацию о вознаграждении руководителей секретной и всеми силами сопротивлялись ее раскрытию. Однако за последние несколько лет благодаря усилиям регулятора и распространению аналогичной практики за рубежом эти сведения перестали быть тайной за семью печатями. Российские эмитенты осознают, что чем прозрачнее вознаграждение менеджменту и совету директоров, тем больше доверия к компании со стороны инвесторов: «Информация о выплатах и структуре вознаграждения руководству способствует повышению прозрачности деятельности компании», – утверждает Сбербанк. «Раскрытие информации о ключевых принципах вознаграждения органов управления позитивно воспринимается инвестиционным сообществом и акционерами», – вторят ему Россети.

Однако, декларируя эти принципы, компании, похоже, не очень понимают, до какой именно степени информация о выплатах и их структуре должна стать публичной. ЦБ тоже ограничился пока достаточно общими указаниями, однако ясно дает понять, в каком направлении, по его мнению, должна развиваться практика раскрытия.

Как раскрывает информацию о вознаграждении руководства АО «ИнтерРАО» (по данным отчетности за 2016 г.)

Порядок назначения:

Размер годовой премии рассчитывается исходя из базового фонда заработной платы, планового размера годовой премии и фактического значения ключевых показателей эффективности (КПЭ).

Перечень годовых КПЭ, а также их целевые значения для председателя и членов правления общества утверждает совет директоров исходя из бизнес-плана и стратегических приоритетов развития общества. По окончании года совет директоров рассматривает вопрос о выполнении КПЭ и ключевых показателей за год. В случае выполнения КП и достижения компанией целевого значения «Нижний уровень» по соответствующим КПЭ, принимается решение о премировании руководителей.

Совет директоров:

Положение о выплате членам совета директоров ПАО «Интер РАО» вознаграждений и компенсаций определяет базовый годовой размер вознаграждения, а также формулу расчёта размера фактических выплат. Фактические выплаты могут уменьшаться при пропуске заседаний совета директоров и увеличиваться в случае совмещения должностей в комитетах совета директоров.

Кому – сколько:

Размер базового фиксированного вознаграждения члена совета директоров составляет 3 млн рублей за корпоративный год.

Председателю совета директоров размер вознаграждения увеличивается на 30%,

Председателям комитетов Совета директоров – на 15%,

Членам комитетов – на 10%.

Все надбавки суммируются.

Вознаграждение не выплачивается в случае участия члена совета директоров менее чем в 50% состоявшихся (с момента его избрания до момента прекращения полномочий) заседаний.

Членам совета директоров также компенсируются расходы на проезд к месту заседания совета, затраты на проживание и тд.

По итогам 2016 года члены совета директоров ИнтерРАО получили:

Игорь Сечин (председатель совета директоров) – 7,3 млн рублей,

Рональд Джеймс Поллетт и Александр Локшин – по 3,33 млн рублей,

Дмитрий Шугаев – 3,9 млн рублей,

Денис Фёдоров, Андрей Муров, Андрей Бугров – по 3 млн рублей,

Николай Роголёв – 2,97 млн рублей,

Анатолий Гавриленко – 2,887 млн рублей.

Вознаграждение, причитающееся И.Сечину в размере 7,3 млн рублей, включает суммы, начисленные за 2015 и 2016 год (3,4 млн рублей и 3,9 млн рублей). Эти средства ИнтерРАО, как следует из отчета, отправляет на благотворительность.

Правление:

Система материального стимулирования труда председателя и членов правления включает в себя:

- должностной оклад;
- премия по итогам выполнения Обществом годовых КПЭ;
- единовременное премирование руководителя за вклад в развитие общества или в связи с награждением руководителя корпоративными или ведомственными наградами;
- специальная премия руководителям по результатам выполнения Обществом годовых показателей по величине чистой прибыли.

Кому – сколько:

В 2016 году Общество начислило членам правления, включая председателя, вознаграждения на общую сумму 944,1 млн рублей. В том числе это:

Заработная плата – 280,837 млн рублей,

Премии 655,96 млн рублей,

Компенсация расходов – 3,57 млн рублей,

Иные виды вознаграждений – 3,7 млн рублей.

В том числе председатель правления по итогам 2016 г. заработал в общей сложности 178,45 млн рублей. Его вознаграждение состоит из:

Заработной платы – 58,23 млн рублей,

Премий – 120,21 млн рублей.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОВОСТИ

Компании США начали раскрывать соотношение зарплат сотрудников и CEO

Американские эмитенты, выполняя новые требования законодательства, впервые начали раскрывать с 2018 года информацию о соотношении зарплаты CEO и медианного сотрудника компании. Всего отчитаться должны будут около 4000 эмитентов.

До сих пор американские публичные компании должны были раскрывать только суммарное вознаграждение CEO. Отчеты показывают, что наиболее большой разрыв между зарплатами наблюдается, как правило, в крупных мультинациональных корпорациях с большим числом работников (у них этот показатель в среднем больше 240), наименьший – у относительно небольших компаний (около 70).

У руководителя Boeing Co. Денниса Муилленберга зарплата превышает медианный показатель в 166 раз (\$18,5 млн по сравнению со \$111,204 тыс.), у главы PepsiCo Inc. Индры Нуйи – примерно в 650 раз (\$31 млн против \$47,801 тыс.), у их коллеги из Wells Fargo & Co. Тимоти Слоана – в 291 раз (\$17,4 млн и \$60,446 тыс.).

В Humana Inc., специализирующейся на медицинском страховании, генеральный директор зарабатывает в 344 раза больше, чем медианный сотрудник с \$57 385 в год.

У производителя стиральных машин Whirlpool Corp. медианный работник получает \$19 906 в год, а CEO – \$7,08 млн, то есть в 356 раз больше.

Главный исполнительный директор JPMorgan Chase & Co. Джейми Даймон получает в 364 раза больше, чем сотрудники банка. Его совокупный доход в прошлом году составлял \$28,3 млн, в то время как средняя заработная плата работника – \$77,799 тыс.

Одним из самых высоких оказался показатель у нефтяной Marathon Petroleum Corp., где директор заработал \$19,7 млн, в 935 раз больше медианного сотрудника. Однако если не учитывать работников с неполным рабочим днем, соотношение составило бы 1 к 156.

В то же время у пищевого гиганта Kraft Heinz Co. аналогичный разрыв – 1 к 91.

Производитель медицинского оборудования Intuitive Surgical Inc. платит медианному сотруднику \$157 тыс., а CEO – всего в 32 раза больше, \$5,1 млн в год. Это один из минимальных показателей.

Доход Уоррена Баффета менее чем вдвое превышает средний уровень зарплат в Berkshire, холдинговой структуре Hathaway Inc. – \$100 тыс. против \$53,5 тыс.

Новое требование к компаниям было предусмотрено еще законом Додда-Франка 2010 года, который повысил требования к капиталу банков, запретил финансовым институтам торговать на финансовом рынке в собственных интересах, а не по поручению клиентов («правило Волкера»), определил порядок банкротства системообразующих банков, новые нормы в области надзора, корпоративного управления и раскрытия информации. Однако, учитывая мощное противодействие бизнес-лобби, только в 2015 году требование о раскрытии соотношения зарплат было оформлено в виде подзаконного акта Комиссии по ценным бумагам и биржам (SEC).

В прошлом году SEC, следуя линии новой администрации по снижению давления на бизнес, попыталась принять решение о возможной корректировке нормативного акта, однако в итоге он так и не был изменен.

Активисты считают, что раскрытие соотношения зарплат повысит социальную ответственность бизнеса (за последние десятилетия разрыв в зарплатах между низшим и высшим звеном вырос с нескольких десятков до сотен раз), позволит акционерам иметь больше информации при принятии решений в отношении выплат топ-менеджерам (правило say-on-pay).

В то же время противники нового правила выражают сомнение в полезности такой информации, учитывая трудно сравнимые условия работы крупных американских корпораций. Массу дискуссий вызвала сама идея раскрывать информацию не для нужд инвесторов, а в целях, скорее, социальной спра-

ведливости. Компании жаловались также на большие дополнительные расходы, связанные с выполнением нового требования, были озабочены тем, какие выводы могут быть сделаны из этих данных акционерами, участниками рынка и общественностью.

Средняя численность работников в компании, согласно требованиям SEC, должна браться за любой день за последние три месяца отчетного года. Персонал в иностранных «дочках» должен учитываться. В то же время у эмитентов есть определенная свобода при определении медианного сотрудника – например, они могут не учитывать до 5% зарубежного персонала, по-разному могут учитываться разнообразные выплаты персоналу. Это затрудняет сравнения.

По подсчетам, самая большая разница в вознаграждении CEO и среднего работника в компаниях типа McDonald's, где велика доля низкооплачиваемых почасовых работников, а также персонала, нанятого в небогатых зарубежных странах. В то же время в крупных инвестиционных банках Уолл-стрит, например, где много высокооплачиваемых сотрудников, разрыв может оказаться скромнее.

Во многих случаях эмитенты, чтобы объяснить, вынуждены давать пояснения и публиковать дополнительные данные, не предусмотренные требованиями регулятора.

Иногда раскрытие информации о зарплатах показывает разный уровень выплат в компаниях, работающих в одних и тех же отраслях, что может затруднить работодателям переговоры с профсоюзами.

По итогам 2017 года главные исполнительные директора крупнейших компаний США в среднем заработали по \$12,1 млн, что является рекордным показателем после кризиса. Доход 410 CEO компаний, акции которых входят в расчет индекса Standard & Poor's 500, увеличился в прошлом году на 9,7% (с \$11,5 млн в 2016 году).

Наиболее значительный заработок в 2017 году был отмечен у руководителей компаний фармацевтической отрасли, медиа и высокотехнологических фирм, а также финансового сектора. В их число входят главы Broadcom (\$103,2 млн, рост в 4,2 раза к 2016 году), CBS (\$69,3 млн, сокращение на 0,4%), TransDigm (\$61 млн, увеличение в 3,2 раза), Time Warner (\$49 млн, подъем на 50,3%) и TripAdvisor (\$47,9 млн, скачок в 40 раз).

С другой стороны, среди компаний из S&P 500 руководители 26 заработали в минувшем году \$5 млн или меньше, включая Ларри Пейджа (глава Alphabet получил \$1 млн, как и в 2016 году), Уоррена Баффета (Berkshire Hathaway, \$100 тыс., сокращение на 79,5%) и Джефа Безоса (Amazon.com, \$1,7 млн, как и годом ранее).

Восемь из 20 топ-менеджеров с наивысшими доходами по итогам 2017 года в настоящее время уже не являются CEO: один из них умер, некоторые покинули свои посты из-за конфликтов с акционерами или слабых финансовых показателей, а ряд других сделают это в ближайшие недели.

Согласно отчетности, в 25% компаний сотрудники в среднем получают более \$105 тыс., в четверти зарплата оказалась меньше \$50 тыс. Наиболее высокие показатели были зафиксированы у биофармацевтической Incyte (свыше \$253 тыс.) и владельца крупнейшей соцсети мира Facebook (\$240,4 тыс.). Самые низкие доходы у работников сетевых производителей и продавцов одежды Hanesbrands (\$5,237 тыс.) и Gap (\$5,375 тыс.), а также выпускающей игрушки Mattel (\$6,271 тыс.) и ресторанов быстрого питания McDonald's (\$7,017 тыс.).

Британские компании обяжут раскрывать соотношение зарплат CEO и работников

Британские власти планируют обязать крупные компании публиковать соотношение суммарного вознаграждения CEO и средней зарплаты сотрудников, пишет газета Financial Times. Проект соответствующего нормативного акта уже обсуждается.

Компаниям, как ожидается, придется также разъяснять, каким образом изменение стоимости акций компании учитывается ими при определении выплат топ-менеджерам.

Кроме того, как частным, так и государственным компаниям впервые придется доказывать, что совет директоров принимает в своей работе во внимание интересы всех сторон (стейкхолдеров), задействованных в бизнесе, включая сотрудников, поставщиков и клиентов, а не только акционеров.

Эти меры являются частью реформы корпоративного управления, основные идеи которой были озвучены властями страны летом 2017 года.

Крупным частным компаниям в рамках реформы впервые придется публиковать отчеты о том, требования каких именно статей кодекса корпоративного управления они выполняют. Это, по словам экспертов, участвовавших в консультациях по законопроекту, станет для советов директоров этих компаний «новым миром».

«Для крупных частных компаний это серьезное изменение, — отмечает Роджер Баркер, отвечающий за сегмент корпоративного управления в Institute of Directors. — Они жили в мире, в котором могли выбирать собственную структуру в сфере корпоративного управления».

Такое требование, как ожидается, коснется 1,75 тыс. крупнейших частных фирм Великобритании.

Реформа корпоративного управления готовится властями Великобритании в ответ на недовольство общественности проблемами, возникшими у британских компаний в период финансового кризиса, а также недавним банкротством частной BHS.

В июле, как ожидается, будет опубликована новая версия Кодекса корпоративного управления для публичных корпораций, также есть предложения разработать отдельный кодекс для частных компаний.

Altaba оштрафовали за опоздание с раскрытием информации о кибератаке, и это прецедент

Altaba Inc. (бывшая Yahoo! Inc.) выплатит \$35 млн для урегулирования претензий Комиссии по ценным бумагам и биржам (SEC), посчитавшей, что компания вводила в заблуждение инвесторов, не раскрывая в течение длительного периода времени информации о крупной хакерской атаке.

«Всего через несколько дней после хакерской атаки на Yahoo в декабре 2014 года службе безопасности компании стало известно, что российские хакеры похитили наиболее ценные данные: имена пользователей, адреса электронной почты, номера телефонов, даты рождения, зашифрованные пароли, а также секретные вопросы и ответы на них, касающиеся сотен миллионов пользовательских аккаунтов», — утверждают в SEC.

«Несмотря на то, что информация об утечке данных была передана топ-менеджерам Yahoo и сотрудникам юридической службы, компания оказалась не в состоянии должным образом расследовать обстоятельства этого дела и адекватно оценить, стоит ли раскрывать данные об атаке инвесторам», — говорится в заявлении регулятора.

Факт утечки данных о 500 млн пользователей (эти цифра компанией несколько раз пересматривалась) стал известен лишь осенью 2016 г, когда Yahoo уже находилась в процессе закрытия сделки по продаже своего основного бизнеса телекоммуникационной компании Verizon Communications Inc.

Всего за пару месяцев до этого, в июле 2016г. Yahoo в регулятивном раскрытии заявляла, что ей неизвестно о каких-либо утечках данных, которые могли бы иметь негативное влияние на ее бизнес.

Когда информация о взломе стала публичной, акции Yahoo рухнули на 3%. Компания была вынуждена дать «скидку» Verizon при продаже бизнеса в \$350 млн.

«Неспособность Yahoo создать меры контроля и процедуры для оценки обязательств в плане раскрытия информации о хакерской атаке привела к тому, что инвесторы оставались в неведении относительно серьезной утечки данных, — заявила директор регионального офиса SEC в Сан-Франциско Джина Чой. — Публичные компании должны иметь соответствующие процедуры для должной оценки хакерских атак и раскрытия важной информации инвесторам».

Yahoo продала профильный интернет-бизнес Verizon в 2017 году, после чего сменила название на Altaba.

Расследование дела все еще продолжается, и за штрафом могут последовать дела в отношении отдельных руководителей корпорации, которые не смогли своевременно оценить масштабы и последствия взлома.

Штраф в связи с делом Yahoo – первый, который был когда-либо наложен SEC в связи с раскрытием эмитентом информации о кибератаках.

Недавно Комиссия по ценным бумагам и биржам по следам ряда громких дел об утечке данных обнародовала новые рекомендации по раскрытию информации о кибератаках, указав, что эта информация может являться существенной, и ее раскрытие в этом случае не должно откладываться, даже если компания еще продолжает внутренне расследование в отношении инцидента.

Законодательство США не обязывает эмитентов сообщать о всех кибератаках, но предписывает, что компании не должны вводить инвесторов в заблуждение в отношении масштабов подобных инцидентов и должны сообщать о том, что подпадает под определенного существенного для рынка события.

«Компаниям придется пересмотреть свою политику и процессы для того, чтобы убедиться, что они соблюдают все правила по информированию рынка о киберрисках и кибератаках, включая случаи, когда еще только ведется расследование таких инцидентов», – заявил партнер юридической фирмы Morrison & Foerster LLP Джон Карлин, комментируя этот документ в интервью The Wall Street Journal.

Поскольку риски кибератак и сами взломы сетей компаний могут подпадать под определение существенной непубличной информации, сотрудники и связанные с компанией лица не должны осуществлять торги бумагами, обладая такой информацией до ее официального раскрытия.

Эмитенты должны в профилактических целях ограничивать операции сотрудников с акциями в ситуациях, когда инциденты расследуются и информация о них еще не раскрыта, считает SEC.

Роберт Джексон-младший, член SEC и представитель Демократической партии, отметил, что «с неохотой» поддержал принятие рекомендаций, поскольку «по сути, они повторяют старые инструкции комиссии», принятые в 2011 г.

Вопрос о своевременности раскрытия компаниями информации о кибератаках поднимается регулярно.

Правила SEC требуют раскрытия информации о рисках кибербезопасности, как только становится понятно, что они могут существенным образом повлиять на инвесторов и отношения с ними. Однако до сих пор SEC ни разу не предъявляла исков за нарушение этих правил.

SEC обвинила бывшего менеджера Equifax в инсайдерской торговле

Комиссия по ценным бумагам и биржам (SEC) США предъявила обвинения в инсайдерской торговле бывшему руководителю службы IT американского подразделения корпорации Equifax Джун Ину.

Обвинения связаны с операциями, которые были совершены им до официального объявления компанией в сентябре 2017 года о произошедшей масштабной краже данных (номеров социального страхования и других персональных данных) примерно 148 млн американцев.

SEC считает, что Джун Ин, используя конфиденциальную информацию, полученную им в рамках исполнения своих служебных обязанностей, мог прийти к выводу, что Equifax, который является одним из трех крупнейших кредитных бюро США, столкнулся с серьезным инцидентом. Менеджер реализовал все опционы на акции Equifax и затем продал акции компании, получив почти \$1 млн. Продав акции до официального раскрытия информации, которое вызывало снижение котировок ценных бумаг Equifax, СЮ избежал потерь в \$117 тыс.

SEC обвиняет Джун Ина в нарушении законодательства о фондовом рынке.

Прокуратура северного округа штата Джорджия предъявила Джун Ину уголовные обвинения.

Как сообщалось, интерес регулятора ранее вызвал также тот факт, что Equifax ждала 6 недель, прежде чем официально сообщить о взломе, который произошел 29 июля. Между тем законодательство о фондовом рынке требует от эмитентов раскрывать информацию, как только она становится существенным событием.

Регулятор также анализировал продажу акций менеджерами компании. В прошлом году полномасштабного расследования в отношении продажи акций менеджерами Equifax потребовала группа из 36 сенаторов.

Три руководителя компании, включая ее финдиректора Джона Гэмбла, продали акции Equifax на сумму \$1,8 млн после выявления кибератаки, но до публичного сообщения об инциденте. Equifax заявил, что менеджеры, продавая акции согласно установленной законом процедуре, еще не знали о хакерской атаке.

В результате взлома и последовавшего громкого скандала свой пост покинул CEO Ричард Смит, по делу Equifax прошла серия слушаний в Конгрессе. По следам этого взлома SEC внесла коррективы в требования о том, как эмитентами должна раскрываться информация о кибератаках.

Глава JPMorgan назвал собрания акционеров пустой тратой времени

Гендиректор и председатель совета директоров JPMorgan Chase & Co. Джеймс Даймон на ежегодном дне инвестора назвал годовые собрания акционеров пустой тратой времени.

«Собрания акционеров стали абсолютно бессмысленной потерей времени, давайте называть вещи своими именами», – сказал он перед сессией вопросов и ответов для аналитиков Уолл-стрит.

Как пишет Financial Times, подобное замечание топ-менеджера крупнейшего банка США может подстегнуть обсуждение вопроса полезности годовых собраний. Эти мероприятия требуют значительных усилий и затрат, но для миноритариев являются едва ли не единственным шансом достучаться до высшего руководства компаний.

В последние годы активность миноритариев ведущих международных банков усилилась: различные группы влияния приобретают небольшие пакеты акций, чтобы получить доступ на собрание, или даже берут их в кредит.

По словам CEO JPMorgan, годовые собрания акционеров «превратились в фарс, контроль над ними перехватили люди, у которых есть только политические интересы и нет заинтересованности в будущем здоровье компании».

На прошлогоднем собрании акционеров JPMorgan в Уилмингтоне, штат Делавэр, Дж.Даймон подвергся нападкам миноритариев по целому ряду вопросов, включая финансирование банком частных тюрем и роль его CEO в консультировании президента США Дональда Трампа. Кроме того, десятки протестующих устроили демонстрацию под окнами здания, где проходило собрание, они скандировали лозунги и распевали оскорбительные для банка и его руководства куплеты.

Дж.Даймон попытался разрядить атмосферу неуклюжей шуткой о том, что протестующие якобы оскорбляют его чувства. В ответ один из акционеров упрекнул его в том, что за ту минуту, которую CEO потратит на то, чтобы выслушать вопрос, он заработает больше \$100. Годом ранее, в 2016 году, вознаграждение Дж.Даймона в JPMorgan составило \$28 млн – больше \$150 в минуту, даже если он работал без выходных.

В 2017 году банк увеличил выплаты CEO на 5,4% – до \$29,5 млн.

Дж.Даймон встал во главе JPMorgan в конце 2005 года. За время его руководства капитализация банка выросла более чем вдвое, и JPMorgan прочно удерживает первые места на Уолл-стрит по объему активов, рыночной стоимости и ряду финансовых и операционных показателей. Однако не всех акционеров интересуют только результаты – миноритарии все чаще задаются вопросами о том, каким образом они были достигнуты, и эти вопросы могут быть крайне неудобными для руководства банков.

В конце января 2018 года JPMorgan объявил, что 61-летний Дж.Даймон останется CEO и председателем совета директоров еще по крайней мере пять лет.

Акционеры настаивают на раскрытии компаниями информации о «политических» расходах

В США продолжается противостояние вокруг вопроса о необходимости раскрытия публичными компаниями информации о расходах на поддержку политических партий и политиков.

Республиканцы, имеющие большинство в Конгрессе, выступают категорически против введения обязательного требования о раскрытии таких сведений. В результате в этом году в бюджет США вновь включена поправка, напрямую запрещающая Комиссии по ценным бумагам и биржам (U.S. Securities and Exchange Commission) устанавливать подобную норму.

С другой стороны, акционеры ежегодно вносят предложения о введении в отдельных компаниях порядка раскрытия сведений о расходах на политические цели. Этот вопрос, пишет The Wall Street Journal, традиционно занимает первое-второе место в списке наиболее часто встречающихся рекомендаций акционеров.

В результате почти 300 компаний из индекса S&P 500 уже установили для себя те или иные требования в отношении раскрытия информации о «политических» расходах, свидетельствует индекс CRA-Zicklin. В этой ситуации многие считают введение в США требования об обязательности публикации этих данных лишь вопросом времени.

Аналитики, не получив ответов от Илона Маска, уронили акции Tesla

Известный американский бизнесмен Илон Маск, гендиректор производителя электромобилей Tesla Inc., не смог найти общего языка с аналитиками в ходе квартальной телеконференции, что привело к резкому падению котировок акций и облигаций Tesla.

В ходе телеконференции, прошедшей в начале мая, И.Маск не ответил на вопросы двух аналитиков – Тони Сакконаги из Sanford C. Bernstein, интересовавшегося рентабельностью производства Model 3, инвестиционными планами компании, а также Джозефа Спака из RBC Capital Markets, который задал вопрос о заказах на Model 3, пишет The Wall Street Journal.

«Скучные тупые вопросы – не круто», – заявил в ответ на вопрос Сакконаги Илон Маск, известный своей любовью к разговорам про будущее технологий.

Спаку он также не ответил и вместо этого переключился на YouTube и видеоблогера Гэли Расселла – большого поклонника Tesla и ее акций – и провел в беседе с ним 20 минут. В частности, блогер интересовался планами расширения парка самоуправляемых машин Tesla.

Аналитиков же, задававших Маску неудобные вопросы, больше волновало ближайшее будущее бизнеса Tesla, которая объявила о самом большом квартальном убытке в своей истории и пока не смогла решить проблем с производством Model 3.

Аналитики разослали инвесторам после конференц-звонка отчеты, в которых назвали поведение И.Маска «темпераментным» (PiperJaffray), а само мероприятие «курьезным» и «по-настоящему эксцентричным» (JPMorgan). Трое аналитиков (включая Спака) снизили прогнозы по ценам акций компании.

Бумаги Tesla упали в ходе следующей сессии на 5,6%.

В следующие дни И.Маск стал защищать свою позицию, теперь уже в Twitter. И на его письменные заявления рынок отреагировал более благосклонно – акции Tesla немного подорожали.

И.Маск пытался объяснить свое поведение тем, что аналитики «шортят» акции Tesla больше, чем любых других американских компаний, то есть играют на снижение их стоимости. И что проигнорированы были вопросы именно тех аналитиков, которые ставят Tesla рекомендацию «продавать».

Маск написал также, что «тупость вопроса Bernstein о капвложениях заключалась в том, что ответ на него содержался в новостной рассылке за I квартал, которую он (аналитик – ИФ) получил заранее, со всеми подробностями в теле письма».

А вопрос RBC о спросе на Model 3 «абсурден, так как у Tesla около миллиона предзаказов без рекламы и автомобилей в шоурумах», считает И.Маск.

«Илон, тебе нужно повзрослеть. Перестань заглядываться на все, что блестит, и займись делом. Нужно отвечать на вопросы аналитиков, вопросы взрослых людей, а не фанатов», – заявила CNBC аналитик Kelley Blue Book Ребекка Линдленд.

Председатель Национального управления США по безопасности транспорта (NTSB) Роберт Самуолт в свою очередь рассказал, что И.Маск бросил трубку во время обсуждения аварии Tesla Model X.

Р.Самуолт пытался объяснить, что Tesla слишком далеко зашла в попытках возложить вину на водителя.

Из-за поведения И.Маска регулятор отстранил представителей Tesla от расследования. Однако компания тут же обнародовала пресс-релиз, в котором утверждалось, что Tesla сама отошла от расследования, чтобы не мешать процессу. NTSB пришлось публиковать сообщение со своим объяснением произошедшего.

В середине марта водитель Tesla Model X погиб в результате аварии в Калифорнии. Не исключено, что причиной инцидента могла стать полуавтоматическая система вождения Autopilot. Однако главной темой расследования NTSB стала другая проблема – возгорание, которое помешало быстро удалить Tesla Model X с места происшествия. Электромобиль налетел на ограждение и загорелся после того, как в него въехали два других автомобиля.

Журналистская ошибка обрушила акции компании, хотя та получила рекордную прибыль

Американский разработчик видеоигр Activision Blizzard Inc. зафиксировал рекордные прибыль и выручку в первом квартале 2018 года благодаря увеличению внутренних покупок в играх Call of Duty: World War II и Candy Crush Saga.

Однако акции Activision упали в цене на 6%: Dow Jones Newswires опубликовала отчетность компании раньше времени, сорвав эмбарго, и при этом ошиблась в показателе выручки.

Согласно отчетности Activision, выручка в первом квартале выросла почти на 14% по сравнению с тем же периодом прошлого года – до \$1,97 млрд. Тем временем Dow Jones сообщил, что этот показатель составил \$1,7 млрд.

«Мы сожалеем о нашей ошибке, а также о том, что непреднамеренно нарушили эмбарго, – говорится в сообщении Dow Jones. – Мы выпустили сообщения о корректировке данных и оцениваем наши внутренние процессы».

GM решила отказаться от ежемесячных данных о продажах авто

GM решила отказаться от добровольной публикации ежемесячных отчетов о продажах автомобилей, так как считает их не репрезентативными. Ежемесячные данные о продажах автомашин в США считаются одним из важных экономических индикаторов и внимательно отслеживаются рынком.

GM считает 30-дневный период недостаточным для адекватной оценки сложной структуры бизнеса компании и автомобильного рынка в целом. «Тридцать дней – недостаточный срок для того, чтобы отделить реальные тренды в продажах от краткосрочных колебаний на очень динамичном рынке с высоким уровнем конкуренции», – говорится в заявлении компании.

Теперь GM будет предоставлять данные о продажах в конце каждого квартала, первый такой отчет будет выпущен по итогам 2-го квартала.

Глава отдела продаж Ford в США Марк Ланеве, комментируя это решение, сказал, что компания также изучит возможность перехода на ежеквартальную публикацию данных о продажах.

По его мнению, в комментариях GM о том, что в данных о ежемесячных продажах «присутствует много волатильности», есть обоснованность. «Поэтому мы собираемся оценить и рассмотреть это», – сказал представитель Ford.

Практика публикации ежемесячных объемов продаж стала общепринятой в автомобильной отрасли США с 1990-х годов. Если GM как представитель «большой тройки» не будет публиковать свои показатели, оценивать месячные продажи машин в стране будет сложнее.

Аналитики считают, что частные организации и правительственные органы, тем не менее, продолжают давать свою оценку продажам автомобилей ежемесячно.

Британский регулятор начал проверку эмитентов привилегированных акций

Британское Управление по контролю соблюдения норм поведения на финансовых рынках (Financial Conduct Authority, FCA) начало проверку эмитентов привилегированных акций и других подобных бумаг, чтобы инвесторы могли получить всю информацию, необходимую для оценки рисков и потенциальной выгоды.

Регулятор опубликовал обращение к компаниям на своем сайте.

Пристальное внимание британских властей привлекло решение страховщика Aviva аннулировать высокодоходные бессрочные привилегированные акции. Акционеры Aviva заявили о намерении подать в суд на компанию. В марте в дело вмешались депутаты британского парламента, потребовавшие от FCA провести проверку.

В сообщении FCA в четверг отмечается, что решение Aviva аннулировать привилегированные акции, выплатив акционерам их номинальную стоимость, встревожило рынок. Несмотря на то, что Aviva отказалась от этих планов под давлением акционеров и парламента, остальные компании не прояснили свою позицию в отношении подобных ценных бумаг.

В числе прочего регулятор напоминает эмитентам, что намерение аннулировать или погасить какую-либо категорию ценных бумаг по цене, отличающейся от рыночной, может считаться инсайдерской информацией согласно законодательству ЕС и требовать выполнения соответствующих условий раскрытия.

➔ НОВОЕ В РАСКРЫТИИ

Британские компании впервые сообщили о разнице в зарплатах мужчин и женщин

Почти 80% компаний и государственных учреждений Великобритании платят мужчинам больше, чем женщинам, свидетельствуют итоги первого обязательного раскрытия информации об оплате труда, которое затронуло более 10 тыс. работодателей страны.

Данные эти, прежде всего, подтверждают то, что мужчины чаще занимают более высоко оплачиваемые позиции.

Сторонники публикации этой информации считают, что она подтолкнет работодателей активнее выравнивать соотношение мужчин и женщин на всех ступенях корпоративной иерархии, позволит выявить сферы, где «слабому полу» особенно активно закрывают пути к карьерному росту. Данные, которые раскрыли компании, стимулировали еще более активную дискуссию на тему гендерного равенства, которая занимает сегодня все более активное место в британских СМИ, в том числе в деловых.

Одним из первых последствий общественного внимания к теме зарплат мужчин и женщин стало то, что в качестве жеста доброй воли новый CEO EasyJet Йохан Лундгрэн согласился на снижение своей зарплаты до того же уровня, который был у его предшественницы Кэролин Макколл.

Обсуждаются также инициативы по более активному продвижению женщин на руководящие посты в компаниях. Ряд инвесторов говорят о том, что не будут вкладываться в компании, которые не демонстрируют стремления к равенству полов и где есть женщины и в совете директоров, и в топ-менеджменте.

Согласно правилам, принятым в 2017 году, информацию о соблюдении равных условий оплаты труда обязаны публиковать компании и организации, в которых работают 250 и более человек. Срок подачи отчетов истек в ночь с 4 на 5 апреля, однако значительная часть работодателей в срок не уложились. В первый год регулятор не стал применять жесткие штрафные санкции к опоздавшим.

Как показал анализ опубликованных данных, разница в медианной почасовой оплате труда в стране достигает почти 10%, в том числе в частном секторе – 8%, в госсекторе – 14%. Это связано, прежде всего, с тем, что в среднем в британских компаниях и госучреждениях 52% мужчин и 48% женщин, но в квартиле (25%) с самой высокой оплатой труда доля мужчин возрастает до 63%.

Мужчины-футболисты испортили статистику

Хуже всего ситуация с равными условиями оплаты труда оказалась (что не удивительно) в футбольных клубах Премьер-лиги, во многих инвестиционных и страховых компаниях, работающих в Сити. Значительную разницу также демонстрируют авиаперевозчики (почти все пилоты – мужчины). Кроме того, существенно выше зарплата мужчин в строительстве и образовательной сфере.

Футбольный клуб «Манчестер-Сити» занял первое место в рейтинге по разрыву в оплате труда: зарплата сотрудниц в среднем на 87,7% ниже, чем у сотрудников, а премии для женщин меньше на 98,2%. Руководство ФК, однако, подчеркнуло, что если отбросить игроков первого состава и старший тренерский персонал, то разница уменьшится до 16% при средних по стране 17,4%.

Футболисты премьер-лиги зарабатывают в среднем 2,64 млн фунтов в год, по оценкам Sporting Intelligence, тогда как женщинам платят в десятки раз меньше. Хотя популярность женского футбола в Великобритании растет, средняя посещаемость все еще намного ниже, чем в играх мужских чемпионатов: 1 тыс. против 75 тыс. для верхних строк в таблице.

Согласно подсчетам Financial Times, медианный отрыв по окладу в группе из 10 крупнейших инвестиционных банков, работающих в Великобритании, составлял 28,92%, по премиям и бонусам – 50,57%.

Особо выделялись HSBC, где женщины в среднем зарабатывают на 59% меньше, Goldman Sachs – 56%, инвестподразделение Barclays – почти 50%. При этом отставание женщин по премиальным выплатам еще больше.

Банкиры вынуждены оправдываться. Как написал в обращении к сотрудникам глава Citi в регионе Европа, Ближний Восток и Африка Джим Коулз, разрыв в оплате труда не означает, что за одну и ту же работу женщинам платят меньше, чем мужчинам. Показатель «отражает распределение мужчин в организации в сравнении с женщинами и намного более высокую долю мужчин на высших руководящих постах», отметил он.

«Наши показатели далеки от того, чего бы нам хотелось. Предстоит многое сделать», – полагает гендиректор Morgan Stanley International Роберт Руни.

Финдиректор глобального Credit Suisse Дэвид Мэтерс, возглавляющий лондонское подразделение Credit Suisse International, назвал результаты разочаровывающими.

Среди авиаперевозчиков максимальный разрыв (67%) продемонстрировал дискаунтер Ryanair, его основной конкурент EasyJet – 52%. В Virgin Atlantic, Thomas Cook Airlines и TUI Airways показатели составляют 57-58%.

В больницах и гостиницах-гендерное равенство

В Великобритании есть компании, где женщины в среднем получают больше мужчин. Такие компании обнаружились даже в списке «голубых фишек» британского фондового рынка – индексе FTSE 100.

Так, Apple утверждает, что ее медианный показатель для женщин на 2% выше, чем мужчин, если считать всех сотрудников в Великобритании.

По секторам наименьшие различия наблюдаются в гостиничном и ресторанном бизнесе (в среднем 1%), а также в сфере здравоохранения и соцобеспечения (около 1,6%).

В прессе активно обсуждались случаи, когда компании публиковали статистически неправдоподобные данные. Так, примерно 50 отчитавшихся заявили о нулевых различиях как в средней, так и в медианной суммах оплаты труда, что крайне маловероятно.

Первая означает разницу между средним арифметическим показателем для всех женщин и средним арифметическим показателем для всех мужчин в организации. Большой разрыв в этом случае демонстрирует, что наиболее высокооплачиваемые должности занимают в основном мужчины. Многие компании считают это нормой, но правительство хочет изменить отношение общества к высокой доле мужчин на руководящих постах.

Для медианы все работники и работницы ранжируются по оплате, от максимума до минимума, и сравнение производится для двух показателей почасовой оплаты из середины таких ранжиров.

Почти 500 заявителей меняли данные, компания Hugo Boss сделала это трижды.

Всего от компании, согласно законодательству, требуется раскрыть 6 параметров, включая разрыв по средним и медианным зарплатам отдельно при почасовой оплате и при выплате бонусов, а также – соотношение мужчин и женщин в каждой из 4 групп по уровню выплат.

Организация может снабдить текст линком на свой сайт, чтобы дать на нем комментарии в отношении опубликованных цифр.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Бизнес не готов самостоятельно определять, что является инсайдом

Банк России по-прежнему считает необходимым внедрить (пусть и не в самое ближайшее время) в раскрытии принцип существенности. Первым шагом к этому должно стать внедрение открытого перечня инсайдерской информации. Однако эмитенты и в этом случае выступают против большей самостоятельности.

В Госдуме готовятся к принятию во втором чтении поправки в федеральный закон от 27 июля 2010 года N 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации», которые предусматривают исключение нормы об определении Банком России исчерпывающего перечня инсайдерской информации. Инсайдеры должны будут самостоятельно определять порядок и состав отнесения сведений к инсайдерской информации.

Введение такого подхода позволит каждому субъекту закона, например, эмитенту ценных бумаг, включить в перечень инсайдерской информации именно те сведения, которые являются наиболее чувствительными для данного эмитента, считают разработчики документа.

Кроме того, законопроект предполагает, что сотрудники ЦБ в рамках своих полномочий и при предъявлении служебных удостоверений получают право беспрепятственного доступа в помещения юридических лиц, органов и организаций, с правом доступа к их документам и информации, компьютерам и системам хранения информации.

ЦБ, согласно поправкам, вправе требовать от юридических и физических лиц и организаций в ходе такой проверки выдачи документов (акты, справки, договора, корреспонденция) и сведений, даже если они составляют коммерческую, служебную, банковскую тайну. Исключение – гостайна и налоговая тайна.

Согласно действующему законодательству, сейчас ЦБ может только запрашивать документацию у организаций в рамках борьбы с незаконным распространением инсайдерской информации.

Чтобы проверить эту идею, ЦБ РФ предложил ста российским компаниям – крупным эмитентам, банкам и профучастникам – протестировать работу с открытым перечнем инсайдерской информации, который будет введен с принятием поправок к закону об инсайте, сообщил директор департамента по противодействию недобросовестным практикам ЦБ РФ Валерий Лях на форуме НАУФОР.

«Мы решили перед тем, как законодательство вступит в силу, протестировать на предмет того, как оно будет исполняться. Мы вводим определение открытого перечня инсайдерской информации и хотим протестировать, как он будет работать для компаний. Мы предложили 100 компаниям – эмитентам и профучастникам, протестировать, как в реальности они будут работать с открытым перечнем инсайдерской информации и с манипулированием рынком», – сказал В.Лях.

«Мы хотим понять, какой инструментарий наиболее оптимально будет применяться участниками рынка, и какие методические рекомендации нам нужно подготовить на основе эксперимента», – добавил он.

«Смысл этих поправок (введение открытого перечня инсайдерской информации – прим. ИФ) в том, чтобы сама компания была заинтересована в определении информации как инсайдерской. Задача эмитентов, профучастников – вводить правила, чтобы в первую очередь росла капитализация», – отметил В.Лях.

Идея открытого перечня не получила, однако, поддержки со стороны эмитентов. Глава РСПП Александр Шохин направил письмо с позицией бизнеса председателю думского комитета по финансовым рынкам Анатолию Аксакову.

В письме отмечается, что инсайдерской может признаваться любая информация, появление которой предшествовало существенному изменению цены финансовых инструментов, валюты или товаров. Однако причинами существенного изменения цены финансовых инструментов могут являться такие обстоятельства, сведения о которых не всегда могли бы очевидно свидетельствовать о возможности наступления таких последствий, то есть обладатели этой информации могли не воспринять ее в качестве инсайдерской.

При этом в законопроекте, считают в РСПП, отсутствует не только описание механизма оспаривания решения Банка России о признании какой-либо информации инсайдерской, но и допущение такой возможности в принципе. Таким образом, предполагается, что Банк России самостоятельно будет разрабатывать критерии отнесения информации к инсайдерской, сам же станет их применять (изменять, толковать) в порядке, разработанном самим Банком России, в том числе путем рассмотрения дел об административных правонарушениях в этой сфере.

«Наделение Банка России неограниченным объемом полномочий в совокупности с отсутствием законодательно закрепленного перечня инсайдерской информации создает значительные коррупционные риски, а кроме того, приведет к произвольному правоприменению и формированию противоречивой судебной практики», – говорится в письме РСПП, подписанном А.Шохиним.

Кроме того, в соответствии с действующим законом об инсайте, отнесение информации к инсайдерской обязывает эмитента раскрывать ее на сайте. Предусмотренное законопроектом делегирование Банку России новых полномочий, которые позволяют регулятору относить к инсайдерской информации некоторые сведения, может навредить компаниям.

Например, ЦБ может признать инсайдерской и соответственно обязать раскрыть информацию, которая в условиях санкций со стороны США и ЕС может быть использована для усиления санкционного давления. Поправки противоречат закону, ограничивающему раскрытие корпоративных данных, которые могут быть использованы для ужесточения санкций.

Предоставление сотрудникам ЦБ права беспрепятственного доступа в помещения проверяемых организаций и их компьютерам фактически означает наделение Банка России полномочиями правоохранительного органа, обеспокоен бизнес. При этом законопроект не содержит положений о введении каких-либо форм судебного контроля за изъятием документов и информации в ходе проводимых проверок. Используя новые права, предусмотренные законопроектом, сотрудники ЦБ получают по факту неограниченный доступ к коммерческой и служебной тайнам, а также персональным данным. В РСПП считают, что расширение полномочий служащих регулятора создает предпосылки для коррупционного поведения при осуществлении проверочных мероприятий и может существенно затруднить деятельность компаний.

Для защиты прав и интересов компаний, а также исключения возможных злоупотреблений РСПП предлагает предусмотреть в законопроекте исчерпывающий перечень оснований для проведения проверок, а также установить ответственность Банка России за повреждение или уничтожение оборудования и информации, которые были допущены по вине работников в результате проверок.

Также бизнес против перевода регулирования вопроса использования инсайдерской информации с уровня федеральных законов на уровень нормативных актов ЦБ.

Законопроект об изменении закона об инсайте рассмотрела также комиссия РСПП по медиаиндустрии и предпринимательству в информационной сфере. В заключении комиссии говорится, что серьезную озабоченность средств массовой информации вызывает предусмотренная законопроектом передача Центральному банку РФ полномочий по утверждению перечня действий, которые в дополнение к указанным в законе об инсайте могут быть признаны действиями по манипулированию рынком.

По действующему закону, в отношении деятельности СМИ единственным составом манипулирования является умышленное распространение заведомо ложных сведений, которые оказали влияние на рынок. Во избежание несоразмерных нарушению последствий предусмотрены условия ограничения ответственности редакции, журналистов и других сотрудников, а также юридических лиц, осуществляющих производство, выпуск или распространение продукции СМИ, даже для случаев, когда распространение заведомо ложных сведений имело место, но это были действия отдельных недобросовестных лиц.

СМИ освещают общественно-значимые темы, в связи с чем практически любая из публикаций может оказать влияние на рынок, в том числе, например, прогнозы или аналитика. Расширение полномочий Банка России может привести к тому, что манипулированием могут быть признаны новые действия по производству или распространению продукции СМИ, к которым условия ограничения ответственности применяться не будут. Предъявление требований о полном возмещении убытков, указанных в законе, неминуемо повлечет разорение и закрытие СМИ.

Комиссия считает принципиально важным сохранить действующий в настоящее время порядок, при котором в отношении деятельности СМИ возможно привлечение к ответственности за манипулирование исключительно в случае умышленного распространения заведомо ложных сведений, которые оказали влияние на рынок, с условиями ограничения такой ответственности.