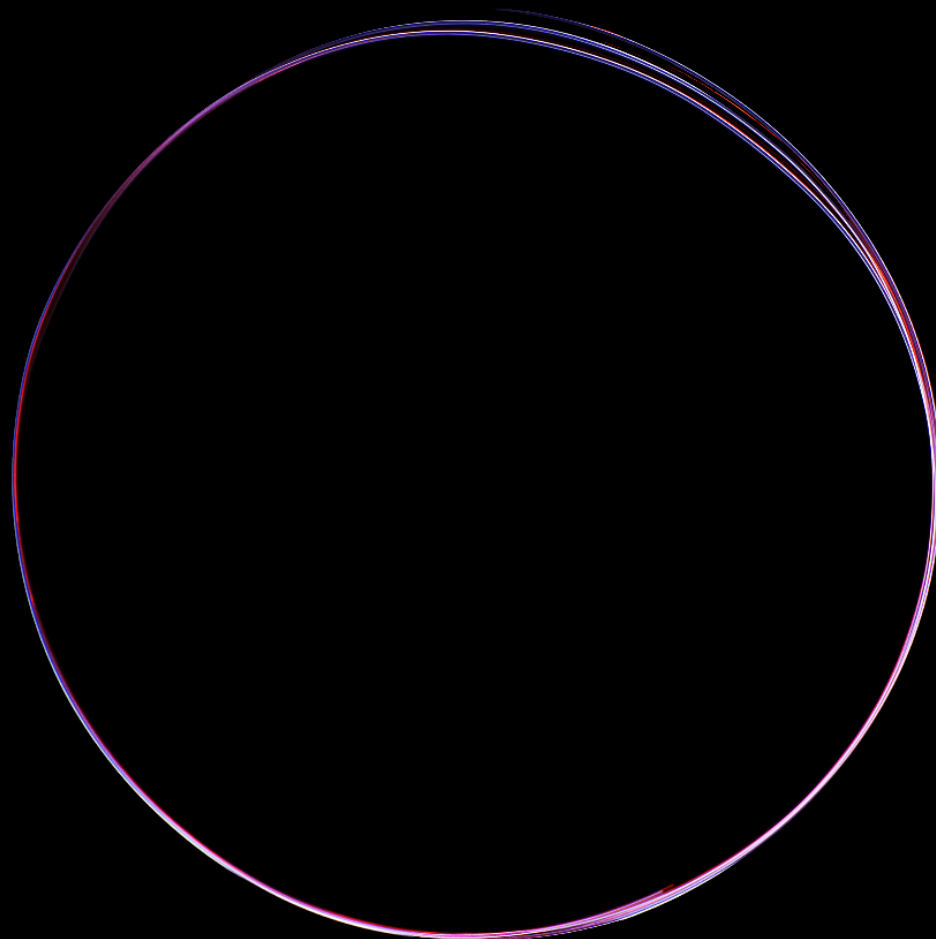


# Deloitte.



Вебинар «Корпоративное управление»

11 июня 2020



MAKING AN  
IMPACT THAT  
MATTERS  
*since 1845*

# Спикеры



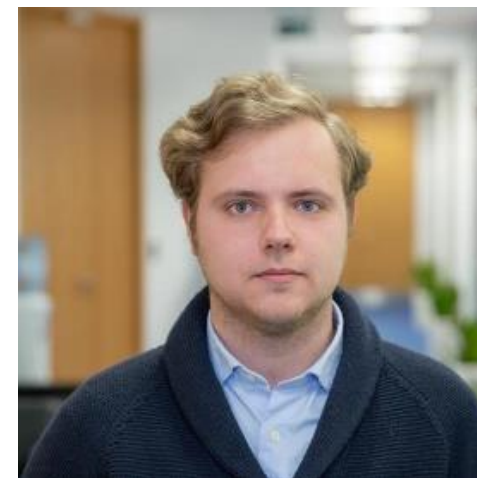
**Екатерина  
Трофимова**  
Партнер  
Департамент  
управления рисками



**Агайша  
Ибрашева**  
Партнер  
Департамент налогов  
и права



**Асель  
Асубаева**  
Менеджер  
Департамент налогов  
и права



**Александр  
Алексеев**  
Ведущий консультант  
Департамент  
управления рисками

# Обзор изменений требований по корпоративному управлению

Постановление Правления  
Национального Банка Республики  
Казахстан от 12.11.2019 №188



# Формализация организационной структуры банка

Организационная структура банка соответствует выбранной бизнес-модели, масштабу деятельности, видам и сложности операций, минимизирует конфликт интересов и распределяет полномочия по управлению рисками между коллегиальными органами и структурными подразделениями, включая, но не ограничиваясь

01

Совет директоров  
банка

02

Комитеты при совете  
директоров банка

03

Правление банка

04

Подразделение  
(подразделения) по  
управлению рисками

05

Подразделение по  
комплаенс-контролю

06

Подразделение  
внутреннего аудита

Источник: Постановление Правления Национального Банка Республики Казахстан от 12.11.2019 №188. "Об утверждении Правил формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня"

# Совет директоров. Оформление и закрепление некоторых принципов и обязанностей



**Duty of care.** Рациональное принятие решений и действие в интересах банка на основании всесторонней оценки предоставляемой информации добросовестно, с должной осмотрительностью и заботливостью. Обязанность проявлять осмотрительность и заботливость не распространяется на ошибки в процессе принятия бизнес-решений, если только члены совета директоров не проявили при этом грубую небрежность.



**Duty of loyalty.** Принятие решений и действие добросовестно в интересах банка, не учитывая личные выгоды, интересы лиц, связанных с банком особыми отношениями, в ущерб интересам банка.



Предварительное рассмотрение проекта кодекса корпоративного управления и (или) изменений к нему. В рамках кодекса корпоративного управления разрабатывается процедура по управлению конфликтом интересов и механизмов ее реализации, а также контроль исполнения. Обеспечение соответствия системы корпоративного управления банка следующим принципам:

- соответствие масштабу и характеру деятельности банка, его структуре, профилю рисков, бизнес-модели банка;
- защита прав акционеров и поддержка реализации этих прав;
- обеспечение своевременного и достоверного раскрытия информации;
- для выполнения своих обязанностей члены совета директоров имеют доступ к полной, актуальной и своевременной информации.



Утверждение стратегии риск-аппетита и уровней риск-аппетита банка. Осуществление контроля за соблюдением стратегии риск-аппетита, уровней риск-аппетита и политик по управлению рисками.



Принятие решения по выдаче займа, размер которого превышает 5 (пять) процентов от собственного капитала банка на основе анализа и оценки целесообразности выдачи займа. Принятие решения по выдаче беззалогового потребительского займа, размер которого превышает 20 000 000 (двадцать миллионов) тенге на основе анализа и оценки целесообразности выдачи банковского займа. К данному пункту не относятся случаи о выдаче беззалогового потребительского займа при рефинансировании ипотечных займов.



Периодическая (не реже одного раза в год) оценка деятельности каждого члена совета директоров банка



Формирование в банке трех линий защиты. Первая линия защиты обеспечивается структурными подразделениями банка, ответственными за своевременное выявление, оценку рисков. Вторая линия защиты обеспечивается независимыми подразделениями по управлению рисками, комплаенс-контролю. Третья линия защиты обеспечивается независимым подразделением внутреннего аудита

Источник: Постановление Правления Национального Банка Республики Казахстан от 12.11.2019 №188. "Об утверждении Правил формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня"

# Совет директоров. Формирование в банке трех линий защиты



Источник: Постановление Правления Национального Банка Республики Казахстан от 12.11.2019 №188. "Об утверждении Правил формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня"

# Формализация требований к членам совета директоров

Состав совета директоров банка и квалификационные требования к его членам отвечают следующим требованиям:

## *В рамках общих требований законодательства:*



член совета директоров осуществлять контроль за эффективностью практики корпоративного управления в обществе;



совет директоров состоит из не менее 3 человек, которые могут быть акционерами, представителями акционера или иными лицами, руководителем исполнительного органа;



совет директоров отслеживает и по возможности устраняет потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц и акционеров, в том числе неправомерное использование собственности общества и злоупотребление при совершении сделок, в которых имеется заинтересованность;



член совета директоров не вправе передавать исполнение функций, возложенных на него законодательством/уставом, иным лицам.

## *В рамках корпоративного управления:*



состав совета директоров банка и его полномочия достаточны для осуществления эффективного контроля;



совет директоров банка состоит из лиц, обладающих необходимой квалификацией, безупречной деловой репутацией и опытом, в совокупности достаточными для общего руководства банком, в соответствии с выбранной бизнес моделью, масштабом деятельности, видом и сложностью операций;



члены совета директоров банка ориентированы на взаимодействие, сотрудничество и критическое обсуждение в процессе принятия решений;



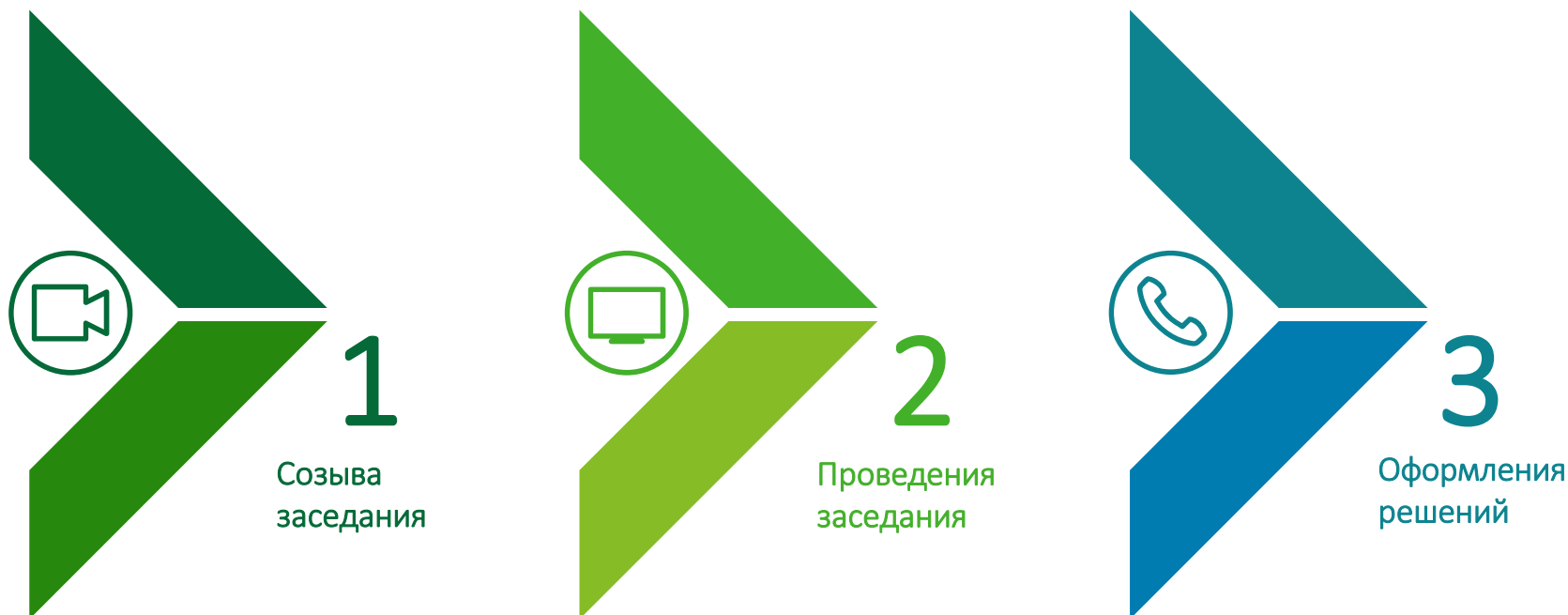
члены совета директоров банка добросовестно выполняют свои обязанности и принимают решения, минимизируют конфликты интересов.


Источник: Постановление Правления Национального Банка Республики Казахстан от 12.11.2019 №188. "Об утверждении Правил формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня"

Закон Республики Казахстан от 13.05.2003 № 415-II "Об акционерных обществах"

# Совет директоров. Порядок принятия решений

В рамках корпоративного управления совет директоров обязан обеспечивать ведение записей принятых решений (протоколы заседаний, краткая информация о рассмотренных вопросах, рекомендации, при наличии, а также особые мнения членов совета директоров банка). Таким образом необходимо соблюдать порядок:



 Необходимо иметь в виду, что при определенных обстоятельствах акционеры либо члены совета директоров общества, не участвовавшие в заседании совета директоров или голосовавшие против решения, принятого советом директоров вправе оспорить его в судебном порядке.



# Формализация требований к комитетам совета директоров

Состав комитетов совета директоров банка и квалификационные требования к его членам отвечают следующим требованиям:

*В рамках общих требований законодательства:*



комитеты совета директоров состоят из членов совета директоров и экспертов, обладающих необходимыми профессиональными знаниями для работы в конкретном комитете;



руководителями (председателями) комитетов совета директоров, в функции которых входит рассмотрение вопросов стратегического планирования, кадров и вознаграждений, внутреннего аудита, социальных вопросов, являются независимые директора;

*В рамках корпоративного управления:*



в состав комитета по вопросам аудита входят исключительно члены совета директоров банка;



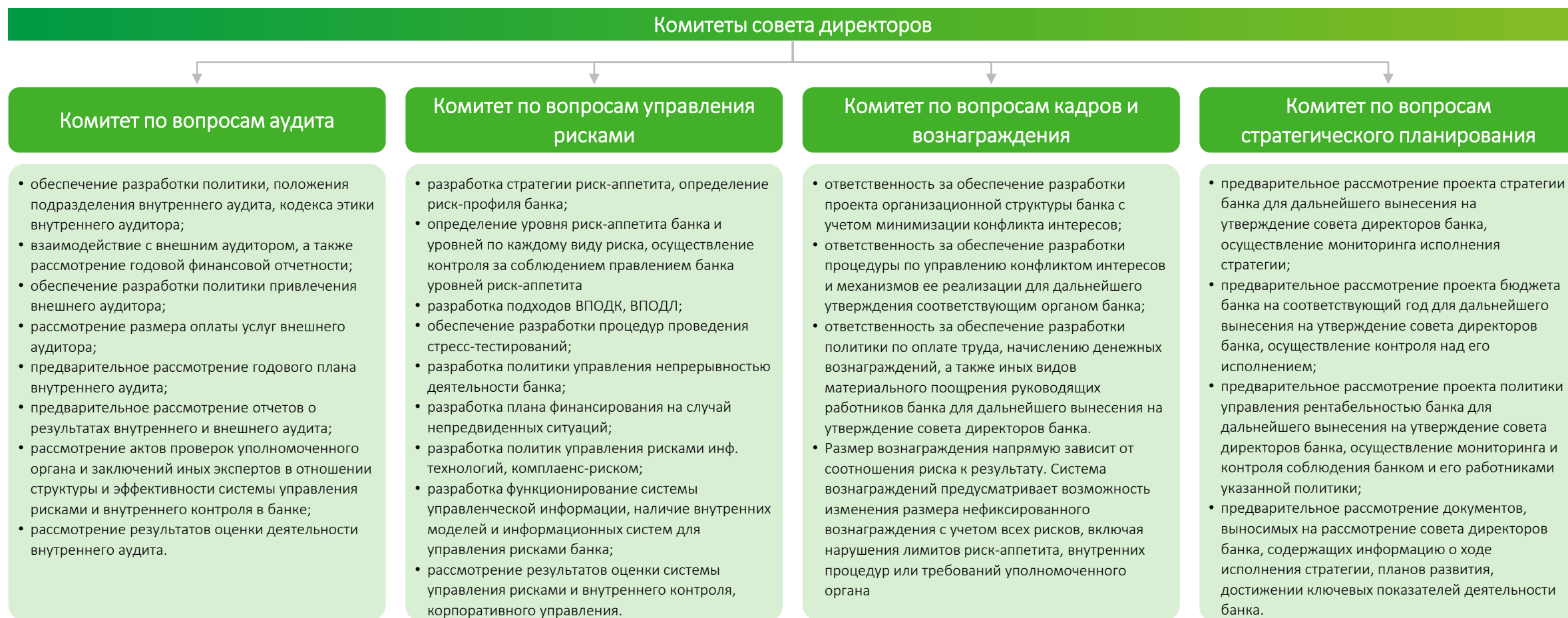
председателем комитета по вопросам управления рисками является независимый директор банка, либо председатель совета директоров;

в состав комитета по вопросам аудита входят исключительно члены совета директоров банка.

Источник: Постановление Правления Национального Банка Республики Казахстан от 12.11.2019 №188. "Об утверждении Правил формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня"

Закон Республики Казахстан от 13.05.2003 № 415-II "Об акционерных обществах"


# Обязательно требуемые комитеты при совете директоров





*Рассмотрение перечисленных вопросов осуществляется одним или несколькими комитетами совета директоров банка, за исключением вопросов аудита, рассматриваемых отдельным комитетом совета директоров*


# Совет директоров. Обеспечение наличия подразделения по управлению рисками


Совет директоров банка обеспечивает наличие подразделения по управлению рисками, курируемое и (или) возглавляемое главой риск-менеджмента, обладающим достаточными полномочиями, независимостью и ресурсами, осуществляющее взаимодействие с советом директоров. Подразделение по управлению рисками выполняет, но, не ограничиваясь ими, следующие функции:


 разработку системы управления рисками, включающую политики и процедуры управления рисками, стратегию риск-аппетита и определение уровней риск-аппетита;

 выявление существенных текущих и потенциальных рисков, присущих деятельности банка;

 оценку рисков и определение агрегированного (агрегированных) уровня (уровней) риск-аппетита;

 разработку для последующего вынесения на рассмотрение комитета по управлению рисками и утверждение советом директоров банка уровней риск-аппетита, мониторинг соблюдения уровней риск-аппетита;

 разработку систем раннего предупреждения и триггеров, направленных на выявление нарушений уровней риск-аппетита;

 предоставление управленческой отчетности правлению, комитету по управлению рисками и совету директоров банка.

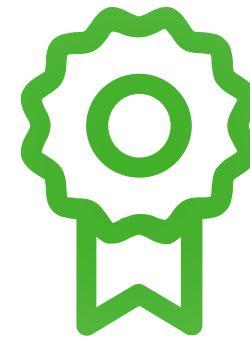
*Кроме выявления и измерения подверженности рискам подразделение по управлению рисками проводит оценку возможных способов снижения рисков и указывает на необходимость снижения уровня риска.*



Квалификация и профессиональный опыт главы риск-менеджмента соответствует выбранной бизнес модели, масштабам деятельности, видам и сложности операций, риск-профилю. Независимость главы риск-менеджмента определяется:

- вне зависимости от подчинения, глава риск-менеджмента назначается и освобождается от должности советом директоров банка;
- имеет беспрепятственный доступ к совету директоров банка, без участия правления;
- имеет доступ к любой информации, необходимой для выполнения им своих обязанностей;
- не совмещает должность главного операционного директора, финансового директора, другие аналогичные функции операционной деятельности банка (за исключением андеррайтинга, залоговой службы), руководителя подразделения внутреннего аудита.

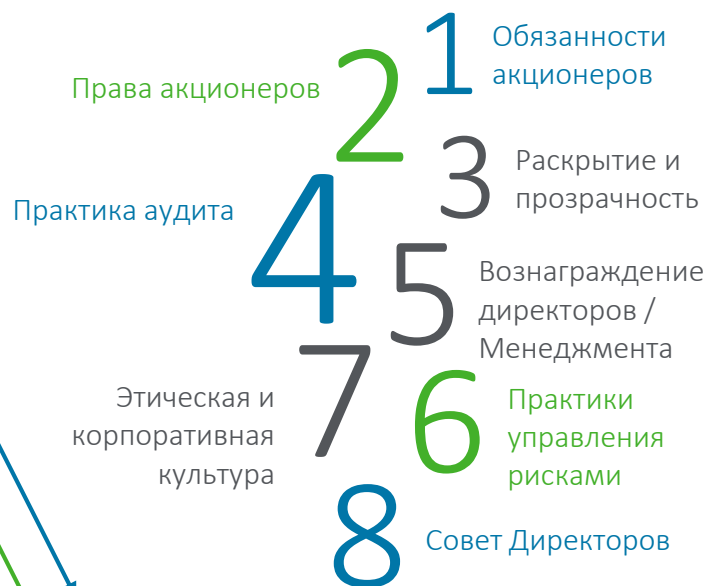
# Некоторые новые наилучшие мировые практики в области корпоративного управления



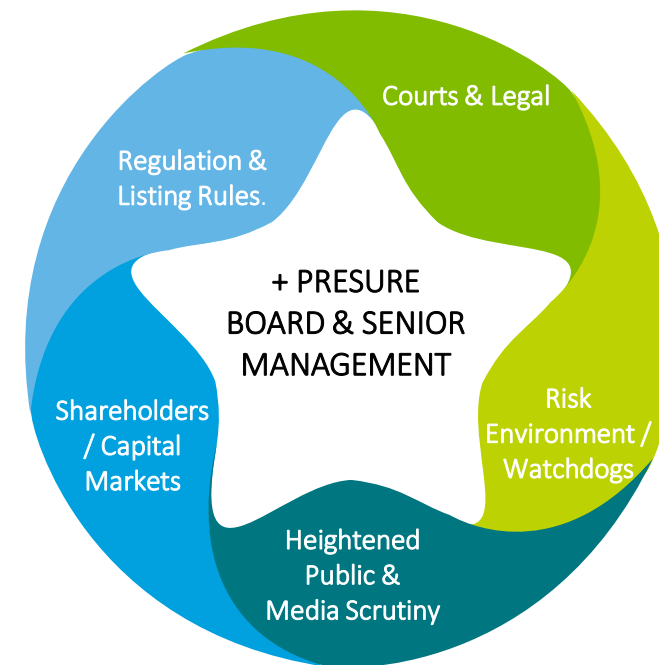
# Корпоративное управление



## Принципы корпоративного управления



## The governance environment





Компания «Делойт» обладает значительным опытом диагностики и консультирования в области корпоративного управления на различных рынках, что позволило разработать специальный портфель услуг, отражающих реалии и потребности отдельных национальных рынков.

# Роль Совета Директоров

*“Boards of Directors are responsible for the governance of their companies...The responsibilities of the Board include setting the company’s strategic aims, providing the leadership to put them into effect, supervising the management of the business and reporting to shareholders on their **stewardship**.”*

UK Code of Corporate Governance

 <p>Supervisory role</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Управлением менеджментом</li> <li>• Обеспечение целей</li> <li>• Контроль</li> <li>• Обеспечение устойчивого развития стратегии</li> </ul>
 <p>Stewardship role</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Направлять бизнес</li> <li>• Принятие стратегию</li> <li>• Культура, ценности и этика компании</li> <li>• Цели производительности</li> </ul>

Ключевые вопросы управления, которые в настоящее время рассматривают СД, включают в себя

Корпоративная культура	Внедрение планирования преемственности	Разнообразие (особенно гендерное)
Отчетность и управление информацией	Управление и взаимодействие с заинтересованными сторонами	Участие СД в стратегии
Эффективность Совета Директоров	Новые риски ответственности	Обучение, развитие и оценка эффективности



# Члены совета директоров

Обычно учитываются профессиональные и социальные компетенции членов СД. Что часто отсутствует, так это поведенческие атрибуты, то есть - будет ли человек соответствовать текущей культуре СД. Чтобы СД был по-настоящему эффективным, каждый член совета должен учитывать культуру совета и эффективно приспосабливаться к правилам «как здесь все делается».

## Основные компетенции



## Роль независимых директоров (НД)

“Essentially the Non-Executive Director’s role is to provide a creative contribution to the Board by providing objective criticism.”

Institute of Directors

### Обязанности

Предполагается, что НД будут сосредоточены на вопросах СД, а не уходить на «исполнительную территорию», обеспечивая таким образом независимую точку зрения. Они назначены приносить в совет:

- Независимость
- Беспристрастность
- Большой опыт
- Специальные знания
- Личные качества

### Ответственность

Можно сказать, что основные обязанности НД включают следующее:

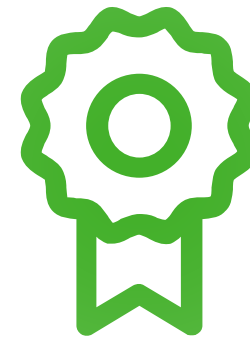
- Стратегия
- Мониторинг производительности
- Надзор за рисками
- Аудит
- Нетворк

### Эффективный НД

- Консультирует, оспаривает и применяет разумное управление
- Сильные навыки и здравый смысл
- Независимое видение
- Сосредоточение на большей картине
- Уважение СД, командная работа
- Предан целям СД

# Некоторые новые наилучшие мировые практики в области корпоративного управления

Роль корпоративного управления  
в устойчивом развитии





# Роль корпоративного управления в устойчивом развитии

Новый британский кодекс по корпоративному управлению	Корпоративное управление играет важную роль в оценке ESG-факторов	Коммуникация инвесторов с органами управления
<ul style="list-style-type: none"><li>• Вступит в силу в начале 2019.</li><li>• Является примером лучших практик в области корпоративного управления.</li><li>• Положения кодекса относятся к компаниям, котирующимся на Лондонской бирже и имеющим акции уровня Premium.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Например, в ESG рейтинге RobecoSAM для нефтегазового сектора тема «Корпоративное Управление» наравне с темами «Кодексы корпоративного поведения» и «ОТПБ» имеет наибольший вес при оценке (8%).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Согласно исследованию Eurosif вовлечение менеджмента компании в диалог о важности устойчивого развития и важности более активного участия в голосованиях на собраниях акционеров является одним из самых распространённых подходов инвесторов к интеграции критериев в области ESG.</li></ul>

Рейтинговые агентства по ESG учитывают не только наличие политик компании по приоритетным аспектам таким, как права человека, коррупция и защита экологии, но и анализирует процессы компании, обеспечивающие соблюдение политик, процессы сбора количественных показателей и установления КПЭ по этим аспектам.



**Доступ к новым финансовым инструментам, связанным с устойчивым развитием**, путем успешного удовлетворения возрастающих ожиданий инвесторов в области ESG.



**Готовность к новым регуляторным требованиям** в области нефинансовых данных (РФ), корпоративного управления (Великобритания) и раскрытия информации о финансовых рисках, связанных с изменением климата (Европейский Союз).



**Минимизация рисков отказа инвесторов от владения ценными бумагами компании**, в связи с некачественным раскрытием нефинансовых данных или отсутствием стратегии в области устойчивого развития.

# Некоторые новые наилучшие мировые практики в области корпоративного управления

Эффективность Совета  
Директоров и системы  
корпоративного управления



# Понимание целей Клиента.



## Оценка эффективности работы Совета директоров (СД) и его комитетов

Оценке будут подлежать:

- Степень вовлеченности СД в формирование и реализацию стратегии развития компании и ее целей;
- Уровень надзора СД за реализацией Стратегии и процессом управления, включая оценку Топ-менеджмента;
- Соответствие работы СД с потребностью развития компании с учетом ожиданий заинтересованных сторон;
- Эффективность организации СД и его комитетов;
- Прозрачность процедур Совета директоров;
- Сбалансированность, профессионализм, независимость и качество работы состава СД;
- Возможные иные факторы влияющие на работу СД



## Задачи:

- разработка методологии и плана-графика проведения независимой оценки эффективности СД, Комитетов СД и уровня корпоративного управления в целом;
- анализ внутренних документов и материалов, касающихся деятельности органов корпоративного управления, процедур оценки и самооценки СД, взаимоотношений с акционерами и профессионального бэкграунда членов СД;
- подготовка и согласование с Заказчиком анкет, направление анкет членам СД;
- анализ результатов, полученных в ходе анкетирования членов СД;
- проведение индивидуального интервьюирования нескольких членов СД, корпоративного секретаря и некоторых высших менеджеров Заказчика.



## Комплексная оценка системы корпоративного управления и ее основных компонентов:

Оценке будут подлежать:

- Политика корпоративного управления;
- Установление и использование прав акционеров и ключевых функций собственника;
- Распределение компетенций между органами управления и прозрачность процесса принятий управленческих решений.
- Взаимодействие с внешними и внутренними потребителями;
- Система раскрытия информации;
- Система корпоративной социальной ответственности;
- Эффективность внутреннего контроля и управления рисками;
- Качество внутреннего аудита;
- Корпоративная культура и этика;
- Сравнение корпоративного управления с российскими и международными стандартами;
- Возможные иные факторы, которые влияют на эффективность корпоративного управления.



## Результаты:

- Отчет по итогам оценки корпоративного управления (с учетом требований UK CGC и ККУ РФ) и независимой оценки эффективности СД и комитетов в формате презентации, включающий:
- рекомендации по повышению эффективности работы СД и уровня корпоративного управления;
  - анализ динамики показателей ключевых показателей КУ;
  - бенчмарк-анализ с российскими и зарубежными организациями по следованию лучшим практикам;
  - краткий анализ КУ-составляющей предоставленных заказчиком ESG-рейтингов;
  - Предложения по актуализации процедур самооценки, включая разработку/корректировку соответствующих внутренних документов Общества.

# Мировая практика на примере методологии «Делойта» (1/3)

## Комплексная оценка системы корпоративного управления

Инструмент диагностики и оценки корпоративного управления **GIST** (от англ. **Governance Indexing and Screening Tool**) – диагностический продукт «Делойт». GIST представляет собой методологию глубокого риск-ориентированного анализа корпоративного управления, разработанную на базе рекомендаций Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Международной ассоциации корпоративного управления (International Corporate Governance Network, ICGN). Эта методология направлена на оценку стандартов корпоративного управления в отдельной компании с точки зрения его потенциальной роли в создании стоимости в долгосрочной перспективе. Инструмент оценивает общую эффективность практики корпоративного управления на основе анализа пяти элементов:

1. Долгосрочные цели компании

2. Независимость СД и влияние миноритарных акционеров

3. Согласование интересов ключевых акционеров

4. Процедуры и полномочия совета директоров

5. Защита прав акционеров и прозрачность

 **Интервью и необходимая информация**

На начальном этапе мы проводим изучение общедоступной и закрытой документации компании, в том числе протоколы заседаний Совета директоров и комитетов. Далее проводятся встречи с ключевыми руководителями, вовлеченными в систему корпоративного управления компании: с независимыми директорами, представителями крупного акционера и менеджментом компании.


 **1. Долгосрочные цели компании**

При оценке данного компонента анализируется согласованность целей, политики и структуры компании с точки зрения устойчивого создания стоимости:

- Стратегическое планирование и управление рисками
- Устойчивое создание стоимости компании и этические принципы
- Система вознаграждения

 **2. Независимость Совета директоров и влияние миноритарных акционеров**

В данном компоненте оценивается относительная эффективность механизма сдержек и противовесов в системе корпоративного управления компании, в частности, степень балансирующего влияния со стороны независимых директоров и представителей миноритарных акционеров.


 **3. Согласование интересов ключевых акционеров**

Анализ по данному компоненту предполагает выявление возможного конфликта интересов у ключевых акционеров (если такие имеются), анализируется согласованность интересов крупных и миноритарных акционеров.

 **4. Процедуры и полномочия совета директоров**

Анализируются состав, структура, полномочия и процедуры совета директоров.

- Опыт и квалификация директоров - Структура и обязанности совета директоров - Заседания совета директоров, процедуры обучения и оценки совета директоров

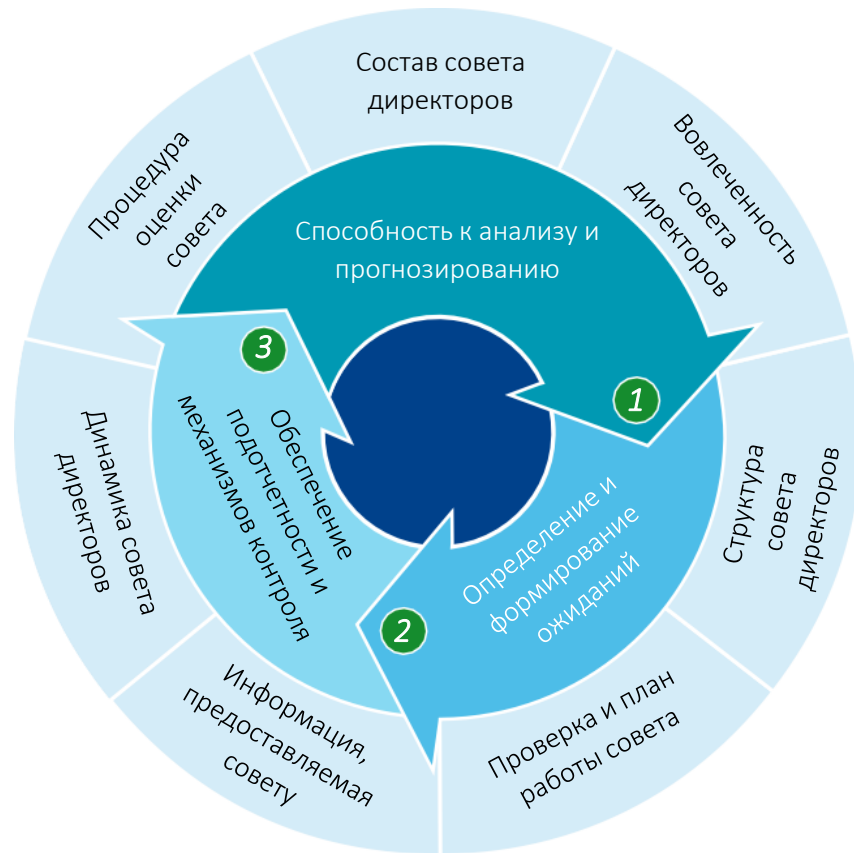
 **5. Защита прав акционеров и прозрачность**

В данном компоненте оценивается своевременность и качество раскрытия информации о деятельности компании акционерам и третьим лицам, анализируется степень защиты прав акционеров.

# Мировая практика на примере методологии «Делойта» (2/3)

## Оценка эффективности деятельности Совета Директоров

Мы уделяем особое внимание тому, как совет директоров выполняет три основные функции (представлены на внутреннем круге диаграммы). Способность СД эффективно выполнять эти три ключевые функции зависит от разных факторов (представлены на внешнем круге диаграммы). Данный подход согласуется с Кодексами корпоративного управления России и Великобритании. Обычно мы применяем подобный подход и для проведения оценки деятельности комитетов СД.



### Необходимые условия

Способность СД эффективно выполнять свои три ключевые функции зависит от восьми факторов, представленных на внешнем круге диаграммы. Именно эти факторы определяют периметр нашего анализа.


1. Состав СД: члены СД обладают необходимым сочетанием навыков, знаний и опыта для эффективного управления компанией.
2. Вовлеченность СД: СД своевременно взаимодействует с внутренними и внешними заинтересованными сторонами в компании.
3. Структура СД: структура комитетов СД является прозрачной и обеспечивает уверенность в эффективном выполнении функций ее участниками.
4. Повестка и план работы совета: благодаря повестке совещаний и перспективному плану, внимание СД направлено на нужные области в нужное время.
5. Информация, предоставляемая совету: информация, получаемая членами СД, является полной, точной, легкой для восприятия, своевременной и целесообразной.
6. Динамика СД: члены СД эффективно работают в составе единой команды, достигая разумного баланса доверия и критики.
7. Роль Председателя: Председатель СД является эффективным лидером.
8. Процедура оценки СД: члены СД постоянно развиваются в личностном плане и как команда в целом.

# Мировая практика на примере методологии «Делойта» (3/3)

## Оценка эффективности деятельности Совета Директоров

Мы выделяем пять факторов — и называем их «пять «К», — которые определяют практический результат оценки эффективности корпоративного управления, т. е. реальную пользу от ее проведения.

- **Контекст**

Важно учитывать, что каждый совет директоров уникален, и его деятельность зависит от целого ряда внутренних и внешних факторов, таких, например, как жизненный цикл компании, корпоративная структура и культура, отрасль, регуляторная среда и взаимоотношения с акционерами.
- **Коммуникация**

Члены совета директоров и эксперты, осуществляющие оценку, должны иметь возможности для открытого общения и взаимодействия. Необходимо обеспечить коллективную заинтересованность всех членов совета директоров, чтобы нацелить их на активное участие в процессе оценки, открытость и искренность. Эксперты, осуществляющие оценку, должны обладать хорошими навыками общения и способностью управлять эмоциями при обсуждении деликатных вопросов.
- **Конфиденциальность**

Члены совета директоров должны быть уверены в том, что предоставляемая ими информация останется конфиденциальной, и, таким образом, иметь возможность открыто высказывать свое мнение.
- **Конструктивность**

По завершении процедур оценки крайне важно, чтобы члены совета директоров обсудили полученные результаты и согласовали последующие действия. Это является отправной точкой для решения ключевых вопросов, выявленных в процессе анализа, определения причин их возникновения и возможных решений.
- **Качество: последовательное совершенствование**

Эффективный совет директоров использует процедуру оценки как отправную точку для постоянного совершенствования своей деятельности, например, проводя регулярный анализ своего плана действий в течение года и неформальные обсуждения результатов своей деятельности.

# Опыт выполнения аналогичных проектов

## Крупный азербайджанский холдинг

Оценка эффективности Совета директоров



## Крупная международная транспортная компания

Оценка уровня зрелости корпоративного управления по методологии GIST



## X5 Retail Group N.V

Оценка эффективности Наблюдательного совета



## Европейский Банк Реконструкции и Развития

Консультирование Национального банка Таджикистана по вопросу изменения законодательства в области корпоративного управления

## Банк в Средней Азии

Независимая оценка системы корпоративного управления



## ОАО «Банк Москва-Минск» (Республика Беларусь)

Независимая оценка системы корпоративного управления



## ПАО «ТрансКонтейнер»

Оценка соответствия члена Совета директоров критериям независимости



## ПАО «М.видео»

Независимая оценка эффективности работы Совета Директоров



## ПАО «ТрансКонтейнер»

Анализ корпоративного управления в ПАО «ТрансКонтейнер»



## Телекоммуникационная компания в Средней Азии

Независимая оценка системы корпоративного управления



## ПАО «Трубная металлургическая компания»

Независимая внешняя оценка соответствия функции внутреннего аудита международным профессиональным стандартам, требованиям листинга Московской биржи, Лондонской биржи и Кодекса корпоративного управления



## ПАО «Интер ПАО»

Независимая внешняя оценка соответствия функции внутреннего аудита международным профессиональным стандартам и требованиям Приказов Росимущества №86, 330, 249, 80)



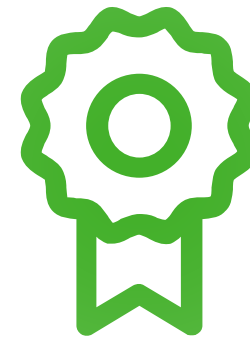
## УК «РОСНАНО»

Совершенствование ЛНА внутреннего аудита с учетом требований Международных профессиональных стандартов внутреннего аудита, Кодекса корпоративного управления и требований Приказов Росимущества №86, 330, 249, 80)



# Некоторые новые наилучшие мировые практики в области корпоративного управления

## Автоматизация функций корпоративного секретаря





# Автоматизация функций корпоративного секретаря



## Проблемы

Невозможность оперативной коммуникации с членами совета директоров / участниками / акционерами

Необходимость принятия оперативных решений и быстрой подготовки документов в отношении предстоящих собраний

Необходимость отслеживания важных корпоративных событий и своевременного оповещения



## Возможности

Удобный способ коммуникации с членами совета директоров / участниками / акционерами

Возможность подписания документов в безбумажном формате (ЭДО)

Возможность проведения голосования онлайн

Автоматическая рассылка уведомлений о предстоящих событиях

# Автоматизация функций корпоративного секретаря

Deloitte Legal разработал собственное решение для создания шаблонов различных корпоративных документов на основе информации, внесенной в базу данных, защиты этих данных с помощью современных алгоритмов шифрования, формирования библиотеки документов, а также для отслеживания важных для компании корпоративных событий.



*«Делойт Корпоративное Управление» позволит:*

- Оперативно отслеживать создание корпоративных документов внутри компании / группы компаний
- Сократить время на создание корпоративных документов
- Избежать ошибок и опечаток
- Не допустить копирования неактуальных данных (например, дат) из старых документов
- Иметь быстрый доступ к библиотеке документов

# Автоматизация функций корпоративного секретаря

☆ Доверенность на регистрацию компании (Наборы базовых прав доверенности) [Перевод значений на иностранные языки \(Ссылка\)](#)

Основное [Перевод значений на иностранные языки \(Ссылка\)](#)

**Записать и закрыть** Записать Еще ▾

Код:

Наименование:

Описание:

Обязательные права **Опциональные права**

N	Базовое право
1	Полномочия на представление интересов в государственных органах
2	Полномочия на подачу документов на регистрацию юридического лица
3	Полномочия на представление интересов учредителя в нотариальных конторах при регистрации юридического лица
4	Полномочия на оплату государственной пошлины в связи с регистрацией общества
5	Полномочия на получение документов
6	Полномочия на регистрацию в налоговых органах
7	Полномочия на регистрацию во внебюджетных фондах

☆ АЛТАЙСКИЙ РФ АО "РОССЕЛЬХОЗБАНК" (Банк)

Основное [Перевод значений на иностранные языки \(Ссылка\)](#)

**Записать и закрыть** Записать

Наименование:

Переводы наименования: [Нет переводов](#)

Регион:

ИНН:

Телефоны:

Деятельность банка прекращена

**Реквизиты для платежей внутри страны**

БИК:

Корр. счет:

Город:

Адрес:

**Реквизиты для международных платежей**

Наименование / Bank name:

SWIFT BIC:

Город / City:

Адрес / Address:

Страна / Country:

# Полезные ссылки



## Полезные ссылки

Онлайн-тренинг «Эффективное корпоративное управление»  
16-17 июля 2020 года

<https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/about-deloitte/events/corporate-governance.html>

Страница «Корпоративное управление» на сайте «Делойт»

<https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/risk/topics/corporate-governance.html>

# Контакты



# Контакты

---

## Екатерина Трофимова

### Партнер

Руководитель практики по работе с банками и финансовыми компаниями в России и СНГ

Руководитель направления по консультированию в сфере корпоративного управления, рейтингового консультирования в России и странах СНГ

Заместитель Генерального Директора по исследованиям и вопросам интеллектуального лидерства

### Контактные данные:

Тел.: +7 (495) 787 06 00

Моб.: +7 (968) 813 85 50

E-mail: [ektrofimova@deloitte.ru](mailto:ektrofimova@deloitte.ru)

---

## Александр Алексеев

Ведущий консультант, Департамент управления рисками

### Контактные данные:

Тел.: +7 (495) 787 06 00

E-mail: [aalexeev@deloitte.ru](mailto:aalexeev@deloitte.ru)



Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, в том числе аффилированных, совместно входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед» (далее — «ДТТЛ»). Каждое из этих юридических лиц является самостоятельным и независимым. Компания «ДТТЛ» (также именуемая как «международная сеть «Делойт»») не предоставляет услуги клиентам напрямую. Более подробную информацию можно получить на сайте [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

«Делойт» является ведущей международной сетью компаний по оказанию услуг в области аудита, консалтинга, финансового консультирования, управления рисками и налогообложения, а также сопутствующих услуг. «Делойт» ведет свою деятельность в 150 странах, в число клиентов которой входят около 400 из 500 крупнейших компаний мира по версии журнала Fortune. Около 312 тысяч специалистов «Делойта» по всему миру привержены идеям достижения результатов, которыми мы можем гордиться. Более подробную информацию можно получить на сайте [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Настоящее сообщение содержит исключительно информацию общего характера. Ни компания «Делойт Туш Томацу Лимитед», ни входящие в нее юридические лица, ни их аффилированные лица не предоставляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одно из юридических лиц, входящих в международную сеть «Делойт», не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящую публикацию.