



THE LEGAL ISSUES OF INTRODUCING INDEPENDENT MEMBERS INTO THE SUPERVISORY BOARD

M.KAMALOV^a

Tashkent state University of law, Tashkent, 100047, Uzbekistan

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ВКЛЮЧЕНИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ЧЛЕНОВ В СОСТАВ НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА

M.KAMALOV^a

Ташкентский государственный юридический университет, Ташкент, 100047, Узбекистан

КУЗАТУВ КЕНГАШИ ТАРКИБИГА МУСТАҚИЛ АЪЗОЛАР КИРИТИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ МУАММОЛАРИ

M.KAMALOV^a

Тошкент давлат юридик университети, Тошкент, 100047, Ўзбекистон

Аннотация: мақолада акциядорлик жамиятлари бошқарув органларидан бири бўлган кузатув кенгашининг таркибига мустақил аъзоларни киритишнинг ҳуқуқий аҳамияти ва оқибатлари тадқиқ этилади. Шунингдек, кузатув кенгаши таркибига киритиладиган мустақил аъзоларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, уларнинг фаолияти миллий ва хорижий мамлакатлар қонунчилигини қийслаш асосида таҳлил этилган. Амалга оширилган таҳлиллار натижасида кузатув кенгаши мустақил аъзоларининг ҳуқуқий мақомини аниқлаштириши юзасидан таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: юридик шахс, акциядорлик жамияти, кузатув кенгаши, мустақил директорлар, аффилиланган шахслар, қимматли қозғолар, Корпоратив бошқарув кодекси, умумий йиғилиши.

Аннотация: в статье изучается правовое значение и ценность присоединения независимых органов в состав наблюдательного органа акционерного общества. Автор изучил права и обязанности акционерных обществ независимых членов наблюдательного органа, а также исследовал их деятельность регулирования по национальному законодательству сравнительно с законодательством зарубежных стран. В результате исследования автор выдвинул предложения и рекомендации по определению правового статуса независимых членов наблюдательного совета.

Ключевые слова: юридическое лицо, акционерные общества, исполнительный орган, независимые директора, поверенные лица, Кодекс корпоративного управления, наблюдательный совет, общее собрание.

Annotation: the article studies the legal significance and value of joining independent bodies in the composition of the supervisory body of the joint-stock company. The author studied the rights and duties of joint-stock companies of independent members of the supervisory body and also examined their regulatory activities under national legislation in comparison with the legislation of foreign countries. As

a result of the research, the author advised proposals and recommendations on determining the legal status of independent members of the supervisory board.

Keywords: *Legal entity, joint-stock companies, executive body, independent directors, attorneys, Corporate governance code, supervisory board, general meeting.*

Бизнесни бошқариш ва қутилган иқтисодий самарадорликка эришиш тадбиркорлик субъекти фаолиятдан кўзланган асосий мақсад саналади. Бу ҳолат иштирокчиликка асосланган компанияларда долзарблик касб этади. Шу сабабли компания бошқарувида директорлар (бошқарувчилар) билан бирга унинг бошқарувига киритилган мустақил директорларнинг қатнашиши бизнесни юритишда фикрларнинг мустақил бўлишини, қабул қилинаётган қарорларнинг ҳолислигини ҳамда манфаатлар тўқнашувининг олдини олишга хизмат қилади.

Бугунги кунда деярли барча ривожланган хорижий мамлакатларда директорлар кенгаши (кузатув кенгаши)нинг нафақат ташқи муносабатлардаги иштироки, балки мустақил директорларнинг иштироки масаласи ҳам кун тартибига қўйилмоқда. Масалан, АҚШда 2002 йилги Sarbanes-Oxley Act Қимматли қоғозлар бўйича Федерал комиссия агар директорлар кенгашининг аудиторлик қўмитаси тўлиқ мустақил директорлардан ташкил топмаса, очик корпорацияларни рўйхатдан ўтказишни тақиқлайди.

Буюк Британияда директорлар кенгаши таркибига мажбурий тартибда менежер лавозимини эгаллаган директорлар, ижрочи директорлар, шунингдек ҳеч қандай ижроия лавозимини эгалламаган директорлар, ноижрочи директорлар киритилиши лозим (1985 йилдаги “Компаниялар тўғрисида”ги акт).

Ўзбекистонда мустақил директорлар, яъни кузатув кенгашининг мустақил аъзоларига оид ҳолатлар Корпоратив бошқарув кодексига ўз ифодасини топган. Ушбу Кодекснинг 15-банди иккинчи хатбошисига кўра, самарали ички назорат механизмларини жорий этиш учун акциядорлик жамияти (кейинги ўринларда – АЖ) кузатув кенгаши тўғрисидаги низомда унинг таркибига мустақил аъзоларни киритиш талабини ифодалайди.

Ўзбекистон Корпоратив бошқаруви кодексининг 18-бандига мувофиқ, АЖ кузатув кенгаши таркибига кузатув кенгаши тўғрисидаги низом талабларига асосан камида битта (бирок жамият уставида назарда тутилган кузатув кенгаши аъзолари сонига нисбатан 15%дан кам бўлмаган) мустақил аъзо киритилади.

Мазкур Кодекснинг 19-бандига биноан АЖ кузатув кенгашининг мустақил аъзолари қуйидаги шахслар бўлиши мумкин:

- кейинги 5 йил мобайнида АЖда, унинг шўъба ёки аффилиланган корхоналарида ишламаган;
- АЖ, унинг шўъба ёки аффилиланган корхоналарига маслаҳат хизмати кўрсатган компаниялар билан боғланмаган;
- АЖ, унинг шўъба ёки аффилиланган корхоналари учун муҳим бўлган мижоз ёки етказиб берувчи билан боғланмаган;
- АЖ, унинг шўъба ёки аффилиланган корхоналарига хизмат кўрсатишга оид шахсий контрактлари мавжуд бўлмаган;
- Кейинги 5 йил мобайнида АЖ, унинг шўъба ёки аффилиланган корхоналари раҳбари бўлган шахснинг оила аъзоси бўлмаган;
- АЖни назорат қилувчи шахс (ёки АЖ устидан жамоавий назоратни амалга оширган шахслар гуруҳи ёки ташкилот аъзоси) бўлмаган;
- АЖ билан фуқаролик-ҳуқуқий шартнома билан боғлиқ бўлмаган ва АЖ йирик акциядори ёки юқори турувчи соҳаси идора (компания) ходими бўлмаган [8].

Ҳозирда хорижий амалиётда кузатув кенгашини нодавлат усулда тартибга солиш кенг қўлланилмоқда. Кузатув кенгаши мақоми ва фаолияти нафақат қонун ҳужжатлари билан, балки нодавлат стандартлари, яъни корпоратив бошқарув кодекслари – ихтиёрий қўлланиладиган стандартлар ва корпоратив муносабатларни белгиловчи ва тартибга солувчи ички нормалар билан тартибга солинади. Булар жумласига Молиявий ахборот бўйича кенгаш, Лондон фонд биржаси ва бухгалтерия хизматчилари касаба уюшмалари томонидан шакллантирилган Адриан Кэдбери раҳбарлигидаги Қўмита томонидан Буюк Британияда 1991 йилда тайёрланган Кэлбери кодекси; 2000 йил январь ойида корпоратив бошқарув бўйича Германия гуруҳи томонидан тайёрланган Германия корпоратив бошқаруви учун энг яхши амалиёти кодекси; Француз саноати миллий кенгаши, Франция хусусий корхоналар ассоциацияси ва Франция тадбиркорлар ҳаракати

томонидан ташкил этилган гуруҳ томонидан М.Вьено раҳбарлигида тайёрланган Корпоратив бошқарув бўйича қўмита тавсиялари (1995 ва 1999 йиллар таҳрири)ни киритиш мумкин.

Қайд этиш зарурки, ушбу кодекслар қонунчилик ҳужжати тусига эга эмас ва фақат тавсиявий характер касб этади. Бироқ корпоратив бошқариш нормаларига риоя этишдан бош тортиш нафақат компания имижига жиддий зарар етказди, балки унинг иқтисодий аҳволи ёмонлашувига ҳам сабаб бўлади. Барча акциядорларнинг манфаатларини, умуман олганда эса компания фаолияти ва унинг менежментини ифодалайдиган кузатув кенгаши фаолияти самарадорлигини ошириш ва уни назорат этишнинг мақбул йўллари кидириш турли мамлакатлар корпоратив кодексларининг асосини ташкил этади. Кузатув кенгаши фаолиятига нисбатан корпоратив кодексларда ифодаланган асосий тавсиялар қуйидагилардир:

– кенгашнинг мажбуриятлари ва ваколатлари доираси менежмент билан конфликтларнинг олдини олиш мақсадида ёзма шаклда аниқ қайд этилиши лозим;

– кенгаш компания фаолияти тўғрисида ҳар қандай маълумотни олиш ҳуқуқига эга бўлиши лозим;

– кенгаш компания бизнесини бошқаришни баҳолаш, асосий хавф (риск)ларни аниқлаш ва уларни бошқариш тизимини яратиш, менежмент ваколатларини белгилаш ва уларнинг бажарилишини назорат қилиш, юқори лавозимли бошқарув персоналани тайинлашни, бир лавозимдан иккинчисига ўтишини, ўзгартириш ва ўқитишни режалаштириш, менежмент (бош бошқарувчи билан бирга) ишини баҳолаш, инвесторлар ва бошқа манфаатдор тарафлар билан муносабатларни ривожлантириш дастурини амалга ошириш, ички назорат механизмларининг мақбулли ва самарадорлигини таҳлил қилиш, компаниянинг амалдаги қонунчиликка риоя этилишини таъминлаши зарур;

– кенгаш ўз аъзолари мажбуриятлари доирасини белгилаши ва уларга риоя этилишини кузатиши шарт;

– кенгаш компания нормадан эълон қилинадиган молиявий ахборотни тайёрлашга жавоб бериши керак;

– кенгаш компаниянинг бизнесни юритишдаги ахлоқий нормаларга риоя этишини таъминлаши шарт;

– мустақил директорлар компания фаолиятини муҳокама қилиш учун мустақил йиғилишлар (директорлар ва менежерлар иштирокисиз) ўтказиш имкониятига эга бўлишлари лозим.

О.Қудратовнинг фикрича, 2002 йил охирига келиб халқаро ташкилотлар, инвесторлар бирлашмалари, турли мамлакатлар ҳуқуматлари ва алоҳида компаниялар 90га яқин корпоратив бошқарув кодексларини – корпоратив муносабатлар тартибини ўрнатувчи ва тартибга солувчи, ихтиёрий қабул қилинган стандартлар ва ички нормалар тўпламини қабул қилди. Ҳозирги пайтда аксарият ривожланган мамлакатларда нодавлат профессионал бирлашмалар томонидан ишлаб чиқилган ва ишбилармонлар ҳамжамиятида ихтиёрий асосда кенг қабул қилинган корпоратив бошқарув кодекслари амал қилмоқда [5].

С.Шейх ва В.М.Рееснинг фикрича, Қўмита (Адриан Кэдбери раҳбарлигидаги Қўмита)нинг асосий тавсияларидан бири шундаки, компания кузатув кенгашида ноижрочи директорларни тайинлайди. Чунки уларнинг “мустақил фикрлаши” ва компания фаолияти натижаларининг мониторинги корпоратив бошқарув стандартларини оширади. Ноижрочи директорлар корпоратив ахборот олишда бошқа директорлар билан бир хил имкониятга эга бўлади ва қарорлар қабул қилишда ваколатлари тенг ҳисобланади. Ўз навбатида, бу бошқа директорлар томонидан ўз ваколатларини суиистеъмол қилиш ва манфаатлар тўқнашуви, айниқса, АЖ қайта ташкил этилгандаги тўқнашувларнинг олдини олишга ёрдам беради [3]. Шу боис Қўмита кўплаб ноижрочи директорларнинг компания билан фақат ўзларининг компаниядаги воситачилик фойдаси ёки акциялар пакетидан ташқари ҳар қандай тадбиркорлик ёки молиявий алоқаларига боғлиқ бўлмаслигини тавсия қилади. Ижрочи ва ноижрочи директорларни танлаш вазифаси Тайинлаш бўйича қўмитага юкланади ва у ўзининг тайинлов тўғрисидаги тавсиялари учун кенгаш олдида ҳисобдор бўлади. Тайинлаш бўйича қўмита ноижрочи директор ёхуд Раис томонидан бошқариладиган ноижрочи директорлар сони кўп бўлган таркибда тузилади [3]. Ноижрочи директорлар муайян аниқ муддатга тайинланади. Қайта тайинлаш автоматик ва тўғридан-тўғри амалга оширилмайди. 1982 йил ташкил этилган PRO NED ташкилоти компанияларга мустақил ноижрочи директорлар тайинлашни тавсия қилади. Ушбу ташкилот томонидан Ноижрочи директорларга нисбатан тавсия этиладиган амалиёт кодекси шакллантирилган. Кодекс мустақил ноижрочи директорларни яхлит, мустақил, шахсанлик ва тажрибага эгалик сифатида белгилайди ва шу орқали ноижрочи директор ролини самарали бажариш мумкинлигини назарда тутди.

Раҳбарий тамойил сифатида кодекс ноижрочи директор мажбуриятларига қуйидагиларни киритади: кенгашнинг ишига мустақил фикрлар қўшади; кузатув кенгашига компания устидан самарали раҳбарлик қилишига қўмаклашади; ижрочи директорлар ва компаниянинг доимий самарадорлигини таъминлайди [2]; компания томонидан молиявий ишончлиликнинг юқори стандартларини таъминлайди.

Хорижий амалиётда ноижрочи директорларнинг роли Қўмита ва PRO NED томонидан назарда тутилганидан ҳам кенгроқ ифодаланиши лозим. Жумладан, АҚШ тажрибасидан келиб чиқиб ижтимоий директорларни тайинлаш тўғрисидаги масалани кўриб чиқиш зарур. Масалан, С.Стоне [4] кузатув кенгаши фаолияти самарадорлигини таъминлаши мумкин бўлган оммавий директорларнинг икки типини таклиф этади. Биринчидан, умумий масалалар бўйича директор (GPDs) кенгашнинг мандати бўйича ишлайди ва вақтининг камида ярмини ўзи ишлаши учун тайинланган кенгашга бағишлайди. GPDsда “суперэго” функция бўлиши ва шу сабабли улар компаниянинг жамиятдаги имижини ошириши ва ҳамжамиятнинг манфаатларини ҳисобга олишлари мумкин бўлади. Иккинчидан, давлатнинг махсус директорлари (SPDs) фақат истисноли ҳолатда, масалан, технологик инновация, маҳсулотнинг хавфсизлиги ва атроф-муҳит ифлосланишининг ихтисослашган соҳаларида эксперт ёрдами талаб этилганда тайинланади. Уларнинг тайинланишига қуйидаги икки ҳолатда йўл қўйилади: агар компания қонун бузилиш ҳолатларига йўл қўйса ва қўлланилаётган ҳуқуқий механизмлар қонунчиликни таъминлаш учун номақбул бўлганда; умумий соҳавий муаммолар мавжуд бўлганда SPDs тайинланади ва бунда жиддий социал ташвишли ҳолат юзага келганда суд ёки тегишли агентлик ёки комиссия томонидан амалга оширилади [3].

Фикримизча, АЖ кузатув кенгаши таркибига мустақил аъзоларни киритишга оид қондани жамият уставида акс эттириш мақсадга мувофиқ. Бугунги кунда бир қатор АЖлар кузатув кенгашига мустақил аъзоларни киритишга оид қондалар ушбу АЖлар корпоратив бошқарув кодексларида назарда тутилган. Жумладан, “Maxsuselektartarmoqqurilish” Акциядорлик жамиятлари фаолиятининг самарадорлигини ошириш ва корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш комиссияси йиғилишининг 2015 йил 30 декабрдаги 9-сонли баённомаси билан тасдиқланган ва “Maxsuselektartarmoqqurilish” АЖ умумий йиғилиши томонидан 2016 йил 30 июнда тасдиқланган Корпоратив бошқарув кодексининг 18-бандига биноан, АЖ “Кузатув кенгаши тўғрисида”ги низом талабларига мувофиқ, кузатув кенгаши таркибига биттадан кам бўлмаган (аммо уставда кўзда тутилган кузатув кенгаши аъзолари сонининг 15 фозидан кам бўлмаган) мустақил аъзо киритилади.

Қоидага кўра, кузатув кенгаши аъзолари сонининг оптимал миқдорини белгилаш муҳим аҳамиятга эга. Чунки кузатув кенгаши аъзолари сони ҳаддан ташқари ортиқча ёки кам бўлиши ҳам унинг фаолияти самардорлигига салбий таъсир қилиши мумкин. Аъзолар сони кўп бўлганда кузатув кенгашининг кундалик фаолиятида муайян қийинчиликлар келиб чиқиши мумкин. Масалан, кузатув кенгашининг фикрини шакллантиришга кўп вақт ва ҳаракат сарф бўлади. Кузатув кенгаши аъзолари сони кам бўлганда эса жамият фаолиятининг алоҳида йўналишлари (корхонани ривожлантириш стратегиясини белгилаш, молиявий таҳлил ва бошқалар) бўйича тор ихтисосдаги мутахассислар унинг таркибига кирмасдан қолиш эҳтимоли мавжуд. Бунинг натижасида кузатув кенгаши аъзоларига доим ҳам уларнинг қўлидан келавермайдиган катта ҳажмдаги ишлар юклатилади [7].

ЎзР АЖ тўғрисидаги кодексининг 76-моддаси олтинчи қисмига кўра, жамият кузатув кенгашининг сон таркиби жамият устави билан белгиланади. Масалан, “Ўзбекэнерго” АК уставининг 9.3.2-бандига биноан жамият Кузатув кенгаши 8 аъзодан иборат, шу жумладан кузатув кенгаши Раиси ҳамда жамият кузатув кенгашининг шахсий таркиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланади.

АК Амалдаги қонунчиликда кузатув кенгаши аъзоларининг энг кам сони ва акциядорлар сонига тақрибан белгиланган. Унга мувофиқ, акциядорларининг сони беш юздан ортиқ бўлган жамият учун жамият кузатув кенгашининг сон таркиби етти аъзодан кам бўлиши, акциядорлари сони бир мингдан ортиқ бўлган жамият учун эса тўққиз аъзодан кам бўлиши мумкин эмас (ЎзР АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 76-моддаси еттинчи қисми).

Амалиётда ушбу қоида деярли бир хилда қўлланилаётганлигига эътибор қаратиш лозим. Масалан, “Тошкент иссиқлик маркази” АЖ кузатув кенгаши таркибига бта ўринга акциядорлар, шу жумладан давлат томонидан ЎзР Давлат рақобат қўмитаси ўз номзодларини таклиф қилган, уларнинг сони 9 кишини ташкил қилади [6].

АЖ кузатув кенгаши аъзолари акциядорлар умумий йиғилишида акциядорлар томонидан ҳар йили бир марта сайланади. Одатда кузатув кенгаши аъзоларини сайлаш АЖ акциядорларининг навбатдаги умумий йиғилишида эмас, балки йиллик умумий йиғилишида ўтказилади. Бироқ амалдаги қонунчиликда бу ҳолат ўз ифодасини топмаган. Шу муносабат билан ЎзР АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 76-моддаси биринчи қисмига қўшимча киритиш ва ундаги “акциядорларнинг умумий йиғилиши” иборасини “акциядорларнинг йиллик умумий йиғилиши” тарзида ифодалаш мақсадга мувофиқдир.

References:

1. For a detailed consideration of the nature and proposed functions of a non-executive director, see Institute of Chartered Accountants in England and Wales, *The Changing Role of the Non-Executive Director*, 1991.
2. See PRO NED, “Code of Recommended Practice on Non-Executive Directors”, April 1987.
3. Sheikh S., Rees W.M. Corporate governance and corporate control: self regulation or statutory codification? // *International Company and Commercial Law Review*. 1992. Delivery Details April 7, 2017.
4. Stone C. *Where the Law Ends - The Social Control of Corporate Behaviour*, 1975, chapters 13 to 16.
2. Kudaratov O. Korporativ boshqaruvning rivojlanishi tarixi hamda uni amaliyotga joriy etish // *Korxonani boshqarish*. - 2014. - №1 (79).
3. Xamidulin M.B. Korporativ qonunchilik me'yorlarini kuzatuv kengashi ishida qo'llash amaliyoti // *Korxonani boshqarish*. - 2014. - №8 (86). - B.10.
4. Yaushev R. Kuzatuv kengashi faoliyati samaradorligini qanday oshirish mumkin? // *Korxonani boshqarish*. - 2008. - №10 (16). - B.5.
5. Aksiyadorlik jamiyatlari faoliyatining samaradorligini oshirish va korporativ boshqaruv tizimini takomillashtirish komissiyasi yig'ilishining 30.12.2015 yilda 9-son bayonnomasi bilan tasdiqlangan.