

Национальные школы корпоративного управления в банках

А. Н. Костюк,

доктор управления бизнесом, кандидат экономических наук,

доцент кафедры международной экономики Украинской академии банковского дела Национального банка Украины (Украина)

Корпоративное управление, как наука, берет свое начало с фундаментального труда А. Бирле и Г. Минса «Современная корпорация и частная собственность», представленного на всемирное обозрение в 1932 г. Именно данная научная работа сформулировала первую проблему корпоративного управления, которая требовала незамедлительного решения со стороны акционеров – проблему разделения собственности и контроля. Поиск эффективных механизмов корпоративного контроля стал первой задачей корпоративного управления, не утратившей своей актуальности и в настоящее время¹.

Изучив основную проблему корпоративного управления в своей первой работе на примере 500 крупнейших нефинансовых (небанковских) корпораций США, А. Бирле и Г. Минс заложили основы школы корпоративного управления с явным акцентом именно на нефинансовых корпорациях. При этом, такие корпорации, как банки, были обделены вниманием основателей науки корпоративного управления.

В дальнейшем, в процессе развития основных составляющих школы корпоративного управления, а именно моделей и концепций, последователями идей А. Бирле и Г. Минса, среди которых особо следует отметить Р. Коуза (теория фирмы и принцип остаточного контроля), П. Дракера (управленческий авторитаризм), М. Дженсена (агентские издержки), акцент был и далее смещен в пользу проблематики корпоративного управления в нефинансовых организациях².

Вместе с тем, стремительный рост спроса на банковские продукты как со стороны населения, так и субъектов хозяйствования в конце XX начале XXI вв ужесточил требования к организации управления в самих банковских учреждениях. Особенную актуальность приобретает проблематика формирования сис-

темы механизмов контроля за работой менеджмента банковских учреждений со стороны тех участников экономических отношений, которые формируют ресурсную базу банков – собственников и вкладчиков. Если роль собственников в корпоративном управлении в банке, как акционерном обществе, может быть почти в полной мере эксплицирована из опыта корпоративного управления в промышленных корпорациях, то роль вкладчиков в корпоративном управлении является уникальной. Именно вкладчики формируют большую часть банковских финансовых ресурсов, но при этом их права на участие в корпоративном управлении почти не учитываются³.

Особенности корпоративного управления в банках

Существующие теории корпоративного управления, а именно теория агентских издержек, теория транзакционных издержек, и другие теории не находят места для объяснения роли вкладчиков в корпоративном управлении в банке. Слабый теоретический фундамент в вопросе места и роли вкладчиков в корпоративном управлении в банковских учреждениях дает прекрасный повод для регуляторов рынка, а также участников корпоративного управления, а именно акционеров и менеджмент умышленно игнорировать права вкладчиков на участие в корпоративном управлении в банке. Регуляторы рынка формируют законодательную базу, в которой не находится места для решения данной проблемы, а акционеры и менеджмент разрабатывают такие внутренние положения банка, которые не дают права вкладчикам на участие в корпоративном управлении.

Другая особенность корпоративного управления в банках, кроме уникальной роли вкладчиков, а именно роль регулятора – Центрального банка страны, получила сравнительно больший интерес в среде ученых. При этом, можно констатировать хорошие результаты в этом направлении исследований. В част-

¹ Berle, A., Means, G. (1932), *The Modern Corporation and Private Property*, New York: Macmillan, 418.

² Coase, R. (1937), "The Nature of the Firm", *Economica*, 4: 386-405.

Jensen, M., Meckling, W. (1976), "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Capital Structure", *Journal of Financial Economics*, 3: 305-360.

³ Hopt, K. (1997), *The German Two-Tier Board - A German View on Corporate Governance*, in: *Comparative Corporate Governance*, ed. Hopt/Wymeersch, Berlin/New York.

ности, учеными установлена зависимость между моделью финансовой системы и ролью Центрального банка страны, как регулятора корпоративного управления. Так, в американской модели финансового рынка с ключевой ролью фондового рынка, роль ключевого регулятора корпоративного управления в банковском секторе страны выполняет Государственная комиссия по ценным бумагам и биржам, а Центральный банк играет вторичную роль. В Континентальной модели финансового рынка роль регулятора является ключевой именно для Центрального банка страны, а Государственная комиссия по ценным бумагам и биржам играет второстепенную роль⁴.

Теория агентских затрат, рассматривающая корпоративное управление как систему механизмов контроля принципалами (собственниками) агентов (руководство банка) также может учитывать роль регулятора банковского сектора. Агентские отношения усложняются, так как появляется государственный регулятор – третья внешняя сила, устанавливающая правила как для менеджеров, так и для рынка. Если в обычной компании менеджер должен действовать в интересах собственника и выполнять его требования, то в банковском секторе он должен прислушиваться, а иногда даже и неукоснительно следовать требованиям регулятора. Именно регулятор является выразителем, а точнее защитником, общественных интересов, в том числе интересов вкладчиков банка, отличных от интересов как самого менеджера, так и собственника⁵.

И еще один не менее важный вопрос корпоративного управления в банках, которому не хватает теоретического фундамента – обеспечение прозрачности корпоративного управления в банках с учетом повышенного значения в банках конфиденциальной информации.

Банки проводят сложные технологически непрозрачные операции, при этом возникает так называемая информационная асимметрия. Суть ее заключается в следующем: причастные к банковским операциям менеджеры (инсайдеры) обладают более полной, более точной информацией, которая позволяет менеджерам-профессионалам манипулировать ею в своих интересах. Фактически создаются условия для легкого обогащения. Данная проблема берет свое начало в теории транзакционных издержек, и называется управленческим оппортунизмом. В связи с этим серьезно возрастает необходимость установления прозрачности, подотчетности и контроля за работой менеджеров.

Таким образом, в процессе формирования национальной школы корпоративного управления в банках следует опираться на три составляющие:

- уникальную роль вкладчиков банка в его деятельности;
- роль Центрального банка, как регулятора корпоративных отношений в банковском секторе;
- особую роль прозрачности банковской деятельности, в том числе в части корпоративного управления.

Концепции корпоративного управления в банках

Фундаментом школы корпоративного управления в банках является концепция корпоративного управления. Именно от правильного выбора концепции, по мнению таких известных ученых как Б. Монкс, Б. Трикер, М. Дженсен зависит эффективность процесса формирования национальной школы корпоративного управления, и что самое главное, производной концепции является определение термина «корпоративное управление», учитывающее специфику банковской деятельности [10].

К началу 21-века в мире сформировались три концепции корпоративного управления, а именно монистическая, дуалистическая и плюралистическая. Каждая из концепций имеет свои особенности. При этом основным критерием классификации указанных концепций является выбор участника корпоративного управления, интересы которого являются приоритетными для корпорации (банка).

Монистическая концепция, получившая распространение в большинстве стран мира, среди которых особо следует выделить США, Великобританию, Канаду, Австралию, страны Юго-Восточной Азии и Латинской Америки, делает акцент на приоритетности интересов лишь одной группы участников корпоративного управления – акционеров. В результате, акционеры рассматривают банки, которыми они владеют, как инструмент для извлечения инвестиционного дохода. Права трудового коллектива банка в принятии участия в корпоративном управлении в банке фактически отсутствуют. Сокращение персонала банка, причем, очень значительное, как способ стабилизации финансового состояния банка, является довольно приемлемым для акционеров решением. При этом, данное решение, как правило, не находит осуждения в обществе и деловых кругах⁶.

⁴ Kostyuk, Alexander (2005), *Corporate Governance in a Transition Economy*, Sumy: Virtus Interpress.

⁵ Jensen, M., Meckling, W. (1976), "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Capital Structure", *Journal of Financial Economics*, 3: 305-360.

⁶ Conger, J., Lawler III, E., Finegold, D. (2001), *Corporate Boards: New Strategies for Adding Value at the Top*, San Francisco: Jossey-Bass, 217.

De Miguel, A., Pindado, J., and De la Torre, C. (2004), "Ownership Structure and Performance: A Comparison of Different Corporate Governance Systems", *Journal of Corporate Ownership & Control*, 2 (4):.76-85.

Как правило, неотъемлемым атрибутом монистической концепции является развитый фондовый рынок в стране. Фондовый рынок создает акционерам банков необходимые условия для осуществления своей инвестиционной цели – извлечения дохода в результате продажи акций на вторичном рынке ценных бумаг. Ключевым вопросом монистической концепции является вопрос поддержания ликвидности фондового рынка страны на высоком уровне. Это значит, что фондовая (американская) модель финансового рынка является фундаментом для развития именно монистической концепции корпоративного управления.

Таким образом, реализация монистической концепции в условиях фондовой модели финансового рынка лишает вкладчиков банков прав на участие в корпоративном управлении, что делает невозможным применение монистической концепции в рамках школы корпоративного управления в банках.

Таким образом, в условиях реализации монистической концепции обоснованным будет использование термина «корпоративное управление», приведенное А. Кэдбэрри в Кодексе корпоративного управления 1992 г., а именно: «Корпоративное управление – это система механизмов, с помощью которых осуществляется стратегическое руководство и контроль за деятельностью корпорации»⁷.

По нашему мнению, для учета специфики банковской деятельности в рамках монистической концепции, приведенный термин необходимо уточнить следующим образом: «Корпоративное управление – это система механизмов, с помощью которых собственниками банка осуществляется стратегическое руководство и контроль его деятельности исключительно в собственных интересах».

Дуалистическая концепция корпоративного управления, получившая свое развитие во многих странах континентальной Европы, делает акцент в корпоративном управлении на интересах двух групп участников – акционеров и трудового коллектива. Обе группы участников реализуют свое право на участие в корпоративном управлении путем делегирования своих представителей в Наблюдательный совет банка. Причем, нужно отметить, что данное право предоставляется трудовому коллективу банка не по решению акционеров банка, а на уровне государственных законов⁸.

Данная концепция также не учитывает прав вкладчиков банка. Более того, в отличие от монисти-

ческой концепции, дуалистическая имеет и прочие серьезные недостатки.

Во-первых, законодательная передача трудовому коллективу банка прав на участие в корпоративном управлении является нарушением устоев финансовой науки, согласно которым право принимать стратегические решения должно непременно оставаться у собственников организации. Более того, несостоятельность данной концепции может объясняться и тем фактом, что финансовые риски остаются на собственниках банка, а право на управление этими рисками частично передается в руки трудового коллектива⁹.

В результате, в практике реализации данной концепции у трудового коллектива появляется право диктовать собственникам банка условия относительно решения таких вопросов, как политика банка в области материального вознаграждения его работников (размер заработной платы), политика банка в области занятости (расширение производственных мощностей, т. е. открытие новых отделений и филиалов банка). Процесс решения всех этих вопросов сопровождается значительными конфликтами между собственниками банка и его трудовым коллективом, что еще дальше отодвигает банк от проблемы реализации вкладчиками своих прав на участие в корпоративном управлении.

Во-вторых, сравнительная неэффективность дуалистической концепции проявляет себя также в части прав участия в корпоративном управлении даже непосредственно собственников банка. Нужно отметить, что, например, в Германии, акционеры могут осуществлять операции с акциями организации, которой они владеют, только через коммерческий банк. Таким образом, в Германии, фактически принудительно на законодательном уровне, сформировалась система доверительного управления акционерным капиталом. Акционеры, как крупные, так и мелкие, просто вынуждены обращаться в коммерческие банки и сдавать свои акции банку на управление. В результате, банк делегирует своих представителей (служащих банка) в Наблюдательный совет корпорации или другого банка, акциями которого он управляет по поручению собственников. Это значит, что финансовые риски снова остаются на собственниках банка, а право на управление этими рисками передается в руки уполномоченных банков¹⁰.

⁷ Cadbury Report (1992), *Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance*, Committee on Corporate Governance.

⁸ Drobetz, W., Schillhofer, A., Zimmermann, H. (2003), *Corporate Governance and Firm Performance: Evidence from Germany*, University of Basel Working Paper Series, 5: 3.

⁹ Hopt, K. (1997), *The German Two-Tier Board - A German View on Corporate Governance*, in: *Comparative Corporate Governance*, ed. Hopt/Wymeersch, Berlin/New York.

¹⁰ Alchian, A., Woodward, S. (1987), “Reflections on the Theory of the Firm”, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 143: 110 - 136.

Kaplan, S. (1994), “Top executives, turnover, and firm performance in Germany”, *Journal of Law, Economics, and Organization*, 10: 142-159.

Следовательно, законодательный фундамент дуалистической концепции создает условия для игнорирования основных аксиом финансовой науки в процессе корпоративного управления в банках. Наличие финансовых рисков у собственников банка, а права на управление этими рисками – у уполномоченных банков и трудового коллектива, делает возможность участия в корпоративном управлении банком прозрачным не только для вкладчиков, но даже и для его собственников.

Таким образом, в условиях реализации дуалистической концепции более приемлемым будет использование термина «корпоративное управление», приведенное ОЭСР в «Принципах корпоративного управления», которое в структурированном виде сводится к следующему: «Корпоративное управление – это система: 1) взаимоотношений между руководством компании (Правлением), ее Советом директоров (Наблюдательным советом), акционерами и другими заинтересованными сторонами; 2) контроля над деятельностью компании; 3) служащая для определения целей компании и средств их достижения и 4) для создания заинтересованности у Совета директоров и руководства компании в следовании этим целям»¹¹.

По нашему мнению, с целью учета специфики банковской деятельности в рамках дуалистической концепции, приведенный термин необходимо уточнить следующим образом: «Корпоративное управление – это система: 1) взаимоотношений между руководством банка (Правлением), его Советом директоров (Наблюдательным советом), акционерами и трудовым коллективом; 2) контроля над деятельностью банка со стороны номинальных управляющих акционерным капиталом банка и его трудового коллектива; 3) служащая для определения целей банка и средств их достижения и 4) для создания заинтересованности у Совета директоров и руководства компании в следовании этим целям».

Плюралистическая концепция корпоративного управления распространена лишь в одной стране мира – Японии. Но именно она и является той концепцией, которая наиболее рационально рассматривает права вкладчиков банка на участие в корпоративном управлении.

Плюралистическая концепция акцентирует внимание на интересах широкого круга участников корпоративного управления: собственниках банка, его руководстве, трудовом коллективе, деловых партнеров, клиентах, включая вкладчиков, профессиональных ассоциациях и объединениях, правительственных организациях и ведомствах, т. е. общества в целом. При этом, права данных групп участников на корпо-

ративное управление банком реализуются, в отличие от дуалистической концепции, не на законодательном уровне, а на уровне внутренних положений банка, как правило, Положения «О Совете директоров»¹².

Данное Положение принимается на собрании акционеров, т. е. собственниками, но, в отличие от моноистической концепции, не в интересах исключительно собственников банка, а в интересах всех заинтересованных в работе банка лиц, в том числе и вкладчиков. Согласно данному Положению заинтересованные лица реализуют свое право на участие в корпоративном управлении банком через участие в Совете директоров банка, причем, в качестве полноправного члена Совета. Каждый банк самостоятельно (т. е. его акционеры) принимает решения относительно квот каждой из групп влияния в Совете директоров. В результате такой корпоративной демократии количественный состав Совета директоров банков в Японии составляет около 50 человек, в отличие от США и Германии, в состав которого входят 9 и 14 человек соответственно. Как правило, около 50 % мест в Совете директоров японского банка занято представителями акционеров, руководства банков и трудового коллектива, 25 % мест – представителями банков и корпораций-партнеров, и оставшиеся 25 % мест – представителям прочих групп влияния, в том числе вкладчики банка¹³.

Данный подход к формированию Совета директоров дает возможность банку учесть интересы максимального числа заинтересованных в работе банка лиц в процессе разработки планов деятельности банка, особенно стратегического плана. В результате, сводится к минимуму число конфликтов с данными заинтересованными лицами в процессе реализации руководством банка вышеназванных планов, что делает финансовое состояние банка более стабильным, а его деятельность – более прибыльной.

Последние два результата реализации плюралистической концепции – финансовая устойчивость и прибыльность банка, по нашему мнению, и должны являться целевым определением корпоративного управления в банках. *Корпоративное управление в банке – система выборных и назначаемых органов, осуществляющих управление банком от лица и в интересах всех заинтересованных сторон, включая соб-*

Schmidt, H., Drukarczyk, J. (1997), *Corporate Governance in Germany*, Baden-Baden.

¹¹ OECD Principles of Corporate Governance (1999).

¹² Demise, Nobuyuki, Miwa, Yumiko, Nakabayashi, Mariko, and Nakoshi, Yoko (2006), *Corporate Governance in Japan: From the Viewpoints of Management, Accounting, and the Market*, Tokyo: Springer.
Kanda, H. (1997), *Trends in Japanese Corporate Governance*, in: *Comparative Corporate Governance*, ed. Hopt/Wymeersch, Berlin/New York.

¹³ Kaplan, S., Minton, B. (1994), “Appointments of outsiders to Japanese boards: determinants and implications for managers”, *Journal of Financial Economics*, 36: 225-258.

ственников банка, его руководство, трудовой коллектив, деловых партнеров, клиентов, включая вкладчиков, профессиональные ассоциации и объединения, правительственные организации и ведомства, с целью создания прибыли и обеспечения финансовой устойчивости банка.

Эффективность реализации плюралистической концепции корпоративного управления в банке зависит от верного выбора модели корпоративного управления.

Модели корпоративного управления в банках

В научной литературе модели корпоративного управления классифицируются по двум базовым признакам, а именно функциональному назначению Совета директоров и структуре Совета.

Функциональное назначение Совета директоров дает возможность утверждать о наличии трех моделей – англо-саксонской, континентальной и японской. В англо-саксонской модели Совет директоров выполняет функцию стратега в первую очередь, а функцию контролера и советника – во вторую. Англо-саксонской модели корпоративного управления в практике организации работы банковских учреждений соответствует монистическая концепция, а банки США и Великобритании являются ярким тому подтверждением. Контроль деятельности руководства банков осуществляется с помощью прочих механизмов, например фондового рынка, финансовой отчетности, и т. д.¹⁴

Континентальная модель корпоративного управления предполагает, что Совет директоров выполняет, в первую очередь, функцию контролера, и в меньшей степени функцию стратега и советника. Причем, функция стратега реализуется на уровне исполнительной части Совета – Правления. Контролирующая часть Совета – Наблюдательный совет, лишь контролирует реализацию стратегии Правлением. Континентальной модели корпоративного управления соответствует дуалистическая концепция.

Японская модель корпоративного управления существенно отличается от двух предыдущих. Так, исполнительные директора японских банков выполняют функцию стратега и контролера одновременно, в отличие от континентальной модели, а функция советника является привилегией неисполнительных директоров, которые вместе с тем, формально принимают участие в утверждении стратегии¹⁵.

Благодаря четкому распределению полномочий между исполнительными и неисполнительными директорами, японская модель является более привлекательной именно для банковских учреждений. Очевидно, что вовлечение вкладчиков банка и прочих стейкхолдеров в принятие стратегических решений в банке должно быть их правом, а не обязанностью. При этом у вкладчиков всегда остается право давать совет, в рамках своей компетенции, Совету директоров в целом и исполнительным директорам в частности принимать те или иные решения. Плюрализм концепции корпоративного управления в банках Японии как раз и содержится в предоставлении права каждому заинтересованному в деятельности банка лицу высказывать советы Совету директоров.

Структура Совета директоров, как признак классификации, дает возможность получить две базовые модели корпоративного управления – унитарную и модель двойных Советов. Выбор одной из двух моделей является результатом принятия соответствующего законодательного акта на государственном уровне. Хотя здесь стоит оговориться, и заметить, что в некоторых странах мира, например Франции и Италии, законодательно закреплена возможность каждой корпорации (ее собственников) выбирать одну из двух моделей корпоративного управления¹⁶.

Унитарной модели соответствуют в практике банковской деятельности англо-саксонская и японская модели. Модели двойных Советов – континентальная модель¹⁷.

В частности, **модель двойных Советов** предполагает наличие в банке одновременно двух Советов – контролирующего (Наблюдательный совет) и исполнительного (Правление). Именно формальное разделение Совета на две составляющие сопровождается формальным разделением полномочий данных Советов. Учитывая специфику работы Правления банка, присутствие вкладчиков банка представляется возможным лишь в Наблюдательном совете, что создает значительные проблемы для вкладчиков в части получения систематичной и содержательной информации о состоянии дел в банке. Виной этому асимметрия информации, которая, по мнению таких ученых как К. Майер, Т. Баумс, В. Дробец, мешает координации деятельности обеих Советов. Наблюдательный совет, а вместе с ним и представители в нем от вкладчиков банка, станут заложниками асимметрии информации, что не позволит им адекватно, и главное своевременно, реагировать на изменения ситуации в

¹⁴ Blair, M. (1995), *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty-first Century*, Brookings Institution, Washington.

¹⁵ Kang, J., Shivdasani, A. (1995), "Firm performance, corporate governance and executive turnover in Japan", *Journal of Financial Economics*, 38: 29-58.

¹⁶ Blair, M. (1995), *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty-first Century*, Brookings Institution, Washington.

¹⁷ Hopt, K. (1997), *The German Two-Tier Board - A German View on Corporate Governance*, in: *Comparative Corporate Governance*, ed. Hopt/Wymeersch, Berlin/New York.

банке. Поэтому, модель двойных Советов, даже в случае предоставления вкладчикам права делегировать в его состав своих представителей, не может гарантировать вкладчикам защиту их прав, а значит, не является оптимальной для использования в банковских учреждениях.

Унитарная модель Совета директоров, при которой все директора, как исполнительные, так и неисполнительные, включая представителей вкладчиков, решают проблему асимметрии информации. Все решения, включая стратегические, принимаются в рамках одного унитарного Совета, систематическое присутствие на заседаниях которого избавит вкладчиков от проблемы информационного вакуума. Наличие же у представителей вкладчиков в Совете директоров

права на предоставление совета, делает из них достаточно эффективных участников корпоративного управления в банке на уровне участия в принятии стратегических решений.

Таким образом, на наш взгляд, в рамках формирующейся национальной школы корпоративного управления в банках, плюралистическая концепция должна быть дополнена японской (по функциональному признаку) и унитарной (по признаку структуры Совета директоров) моделями корпоративного управления.

В результате проведенного нами исследования получена следующая картина составляющих элементов национальных школ корпоративного управления в банках (см. табл.).

Составляющие национальных школ корпоративного управления в банках

Страна	Концепции			Модели				
				По функциональному признаку			По признаку структуры Совета	
	Монистическая	Дуалистическая	Плюралистическая	Англо-Саксонская	Континентальная	Японская	Унитарная	Двойных Советов
США	X			X			X	
Германия		X			X			X
Япония			X			X	X	
Украина (на текущий момент)	X				X			X
Украина (рекомендация)			X			X	X	

Данные таблицы аргументировано указывают на несостоятельность современных практик корпоративного управления в банках Украины. Так, в банковском секторе Украины развитие получила монистическая концепция, т. е. интересы собственников банка являются для банка ключевыми, но при этом украинские банки реализуют несвойственные для монистической концепции модели корпоративного управления – континентальную и модель двойных Советов.

Таким образом, обобщая вышесказанное, полагаем, что приведение элементов национальной школы корпоративного управления в банках в соответствие с теоретическими основами науки корпоративного управления должны найти свое выражение в выборе оптимальной концепции – плюралистической, а также оптимальных, и главное, соответствующих концепции моделей – Японской и унитарной. Концепция корпоративного управления закрепляет за всеми заинтересованными участниками, в том числе вкладчиками, соответствующие права на принятие участия в корпо-

ративном управлении банком, а модели – формируют механизмы реализации этих прав.

Практическая сторона реализации данных выводов потребует участия законодательных органов - Верховной Рады Украины. В частности, в проект закона «Об Акционерных обществах» должна быть включена норма, оставляющая за акционерным обществом возможность самостоятельного выбора той или иной структуры Совета директоров, что позволит сформировать унитарный Совет директоров или двойной Совет, с Наблюдательным советом и Правлением, даст акционерным обществам Украины возможность самостоятельно учесть специфику организации своей деятельности на уровне системы органов корпоративного управления. Опыт Франции и Италии является свидетельством рациональности использования такого подхода к формированию органов корпоративного управления в корпорациях.

Реализация японской модели корпоративного управления в банках также потребует законодательного решения. В указанный выше проект закона «Об

Акционерных обществах» должна быть включена норма, дающая право собственникам банка, а возможно даже обязывающая их, предоставлять места в Совете директоров банка представителям заинтересованных в работе банка лиц, особенно вкладчикам. Даже предоставление заинтересованным лицам совещательного голоса в принятии решений на заседании Совета существенно уменьшит проблему асимметрии информации, что является обязательным условием финансовой устойчивости банка и его прибыльности.