

Синенко Владимир Сергеевич
заведующий кафедрой трудового и предпринимательского права
Юридический институт НИУ «БелГУ»
кандидат юридических наук, доцент
(Россия)

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Корпорация, будучи самостоятельным субъектом гражданских правоотношений, имеет обособленное имущество и несет ответственность по своим обязательствам, осуществляет права и обязанности от своего имени. Однако корпорация не может быть создана и вести деятельность без физических лиц, которые выступают в качестве особых участников правоотношений – учредителей и органов управления юридического лица.

Акционерное общество – это объединение капиталов, высшая форма организации, которая способна привлечь максимальный объем денежных ресурсов от акционеров, не прибегая к заемным средствам. Причем наиболее широкие возможности по привлечению денежных средств имеют публичные корпорации за счет публичного и свободного распространения ценных бумаг среди неопределенного круга лиц. Вследствие сказанного, управление в публичных и непубличных обществах не может не различаться.

Управление в публичном акционерном обществе, как и во всех юридических лицах, осуществляется его органами, что является важнейшим принципом корпоративного управления.

Современное состояние корпоративного управления в мире характеризуется отсутствием единых стандартов, воспринятых если не всеми, то большинством государств с развитой рыночной экономикой. Причем бесперспективным представляется спор о том, какая система управления в корпорации является заведомо лучшей. Это связано с тем, что формирование национальных стандартов управления обусловлено историческими особенностями становления и развития корпоративных форм хозяйствования в отдельном государстве или регионе.

Профессор И.С. Шиткина пишет, что «Закон об АО, подобно законодательству других стран с континентальной системой права, императивно предусмотрел трехзвенную структуру управления АО (общее собрание акционеров, наблюдательный совет и исполнительные органы)»¹.

¹ Предпринимательское право Российской Федерации: учебник / отв. ред. Е.П. Губина, П.Г. Лахно. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 237.

При этом, по мнению доктора юридических наук Е.А. Суханова, российская модель органов управления является соединением немецкой и англо-американской моделей: оставаясь в рамках германской трехзвенной системы, законодатель, подражает англо-американской модели, в которой отсутствует наблюдательный орган, и приравнивает последний к совету директоров, наделяя его исполнительными функциями². Аналогичная позиция была высказана В.В. Долинской³ и О.А. Макаровой, которая отметила, что отечественная модель корпоративного управления содержит в себе черты и европейской, и американской систем, закрепляя трехуровневую структуру органов управления, состоящую из единоличного и (или) коллегиального исполнительного органа, совета директоров (наблюдательного совета) и высшего органа управления обществом - общего собрания акционеров⁴.

Каждая из выделяемых моделей корпоративного управления характеризуется своеобразием точки равновесия в определении баланса интересов между участниками управленческой деятельности. Такими заинтересованными лицами могут быть акционеры (среди которых необходимо обособлять крупных и мелких), контрольные органы (наблюдательный совет), менеджеры, наемные работники, потенциальные и действительные кредиторы и иные. В наибольшей степени на формирование своеобразного механизма влияет определение баланса власти между акционерами и советом директоров.

Практически общепризнано, что на сегодняшний день необходимо выделять как минимум две принципиально отличающихся друг от друга модели построения корпоративного управления: англо-американская (англосаксонская) и германская (континентально-европейская)⁵. Полагаем, можно согласиться с необходимостью обособления и третьей модели – японской⁶.

Англо-американская (англосаксонская) модель основана на принципе единого управления. В такой модели безусловный приоритет отдан акционерам, которые имеют возможность осуществления прямого и непосредственного контроля за деятельностью исполнительных органов. Своеобразие корпоративного управления связано с представлениями о том, что бизнес как собственность принадлежит собственникам (акционерам, инвесторам), но права на управление этой собственностью делегированы

² Российское гражданское право: учебник: в 2 т. / В.С. Ем, И.А. Зенин, Н.В. Козлова и др.; отв. ред. Е.А. Суханов. М.: Статут, 2011. Т. 1. С. 237-238.

³ Долинская В.В. Общее собрание акционеров: монография. М., 2016. С. 25-26.

⁴ Макарова О.А. Корпоративное право: Учебник. М.: Волтерс Клувер, 2005. 420 с.

⁵ Суханов Е.А. Сравнительное корпоративное право. М.: Статут, 2014. С. 136-138.

⁶ Ungureanu M. 2012 Models and practices of corporate governance worldwide. CES Working Papers, Volume 2012; 4 (Supplement 3a), pp. 625-635.

совету директоров и менеджменту, рассматриваемых как агенты. Кроме того, на формирование данной модели оказало влияние то обстоятельство, что степень концентрации акционерного капитала крайне мала. Многие корпорации в своих реестрах не имеют акционеров с долей более 1 % от совокупного капитала.

Данный механизм специфичен двухзвенной системой органов управления. В соответствии с такой моделью компанией управляют директора, которые образуют совет директоров, а также общее собрание акционеров. Например, именно такая система управления предусмотрена английским Законом о компаниях 2006 г. (Companies Act 2006⁷). По этой же схеме выстроена система управления предпринимательскими корпорациями в США: совет директоров и общее собрание акционеров. В совете директоров (имеющем в своем составе различные комитеты) наиболее значимым комитетом является аудиторский. Он имеет своеобразные функции и выступает как чистый контрольный орган. Такое его положение обусловлено уже упомянутым Sarbanes-Oxley Act (2002)⁸, который ужесточил требования к отчетности корпорации. Это было вызвано скандалом с энергетическим концерном Enron, управляющие которого фальсифицировали финансовые документы с целью увеличения показателей прибыли.

Типичным представителем государства, в котором реализована континентально-европейская модель корпоративного управления, является Германия. Фундаментальные основы и практика корпоративного управления в Германии базируются на Законе об акционерных обществах (Aktengesetz (AktG)⁹ и Кодексе корпоративного управления Германии¹⁰. Германская модель управления предполагает несколько больший спектр заинтересованных лиц, которым предоставляются некоторые возможности воздействия на управление в корпорации. Так, например, такими заинтересованными лицами, включенными в систему корпоративного управления и участвующими в нем, являются работники общества. Тем самым, реализуется так называемое соуправление. Нормативной основой такой кооперации является Закон об участии представителей наемных работников в управлении предприятиями (Mitbestimmungsgesetz).

⁷ Companies Act 2006 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents>.

⁸ Sarbanes-Oxley Act (2002) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.sec.gov/about/laws/soa2002.pdf>.

⁹ Aktengesetz (AktG) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gesetze-im-internet.de/aktg/index.html>.

¹⁰ German Corporate Governance Code (June 24, 2014) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.ecgi.org/codes/documents/cg_code_germany_24jun2014_en.pdf.

Германская модель управления основана на предположении отсутствия у мелких акционеров критического интереса в предпринимательской деятельности корпорации. В связи с этим имеется возможность существенного ограничения степени их влияния на принятие решений в сфере управления и контроля. Особая роль наблюдательного совета предопределяет и особенности порядка его формирования с точки зрения качественного состава. Так, германское корпоративное право стимулирует корпорации к тому, чтобы в состав наблюдательного совета входили лица, не являющиеся участниками корпорации. Кроме того, не менее 1/3 членов этого органа должны составлять представители наемных работников.

Представленные выше модели корпоративного управления традиционно характеризуются как аутсайдерская и инсайдерская. Аутсайдерская модель присуща тем странам, в которых акционерный капитал складывается из множества мелких долей, инвесторами которых являются множество мелких акционеров. Это, в свою очередь, предполагает необходимость создания специального правового регулирования, направленного на защиту миноритарных акционеров. В частности, путем установления жестких требований к раскрытию информации о деятельности корпорации. Аутсайдерская модель распространена в США, Великобритании, Канаде, Новой Зеландии.

Инсайдерская модель развита в тех странах, в которых контроль над корпорациями преимущественно сосредоточен у определенной группы лиц, тесно связанных с компанией корпоративными отношениями. Членами такой группы могут быть члены совета директоров, члены исполнительных органов, кредитующие банки, другие крупные инвесторы. Миноритарные акционеры имеют крайне малые возможности по управлению. Такая модель не предполагает выполнение главной традиционной функции акционерной компании, а именно – аккумуляцию свободных ресурсов.

Отличительной особенностью японской модели корпоративного управления являются ярко выраженные принципы взаимозависимости и социального партнерства. В этом видится проявление существенного влияния национальной культуры. Деловая сплоченность основа на перекрестном владении акциями между компаниями, отношения между которыми строятся на основе партнерства. В японской корпорации нет сильной зависимости от фондового рынка, поскольку в свободном обращении находится небольшое количество акций. Наиболее крупными акционерами и существенными источниками финансирования в Японии являются банки. Последние осуществляют постоянное наблюдение за деятельностью компании и поддерживают прямые контакты с их органами управления.

Формально органы корпоративного управления выстраиваются по англо-американской модели. Однако существенную роль в это играют различные неформальные объединения (профессиональные сообщества, клубы и др.). Внутренняя структура таких компаний характерно сильной сплоченностью. Подобные организации выступают как единое сообщество всех работников. Это обусловило формирование такого специфического элемента данного механизма управления как система пожизненного найма персонала.

Таким образом, даже при кратком анализе различных моделей обнаруживается зависимость их формирования от особенностей национальных особенностей как экономического, так и социального характера. Каждая из представленных систем управления «привязана» к своим сугубо индивидуальным социально-экономическим условиям. Однако тенденция к глобализации экономики вносит свои коррективы.

В настоящее время обнаруживается некоторая тенденция к унификации фундаментальных основ корпоративного управления. Об этом может свидетельствовать принятие Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) Принципов корпоративного управления. О глобальном характере данного документа говорит перечень стран, входящих в ОЭСР. Так, участниками данной организации являются США, Германия, Япония, Австралия, Великобритания, Турция и иные страны. В мае 2007 года руководство ОЭСР начало переговоры о членстве в данной организации России, однако в марте 2014 года процесс принятия был приостановлен на неопределенный срок. Указанные Принципы корпоративного управления, в первую очередь, рассчитаны на применение к публичным корпорациям, то есть таким, акции которых свободно обращаются на открытом рынке. Идеи, заложенные в Принципах призваны содействовать различным государствам (как входящим, так и не входящим в ОЭСР) в работе по совершенствованию национальных систем корпоративного управления. Кроме того, они должны быть основой для выработки рекомендаций по работе фондовых бирж, корпораций и иных участников процесса управления.

Механизм управления в российских корпорациях не может быть однозначно отнесен ни к одной из ранее рассмотренных моделей. Для России характерна сверхконцентрированная система акционерного капитала, что существенным образом влияет на управление. Это делает российскую практику мало похожей на англо-американскую модель, в которой акционерная собственность «распылена» между множеством акционеров. В России постепенно складывается инсайдерская система управления, при которой основная роль в управлении отведена крупным акционерам. Вследствие сказанного, можно говорить о близости к германской модели.

Главная же особенность состоит в достаточно сильном влиянии государства в управлении крупными корпорациями.

Государство через свою банковскую систему пытается выработать единые правила, которые были бы восприняты в публичных корпорациях. Для этого был выработан Кодекс корпоративного управления (2014)¹¹. Можно отметить, что в своих основах он вполне согласуется с Принципами корпоративного управления стран ОЭСР.

В России в настоящее время складывается самостоятельная (и по некоторым показателям – уникальная) система корпоративного управления. Она близка к германской модели, но специфична по структуре акционерного капитала, по механизмам финансирования деятельности корпорации и по некоторым иным показателям.

С другой стороны, процесс глобализации рынка капиталов обуславливает взаимовлияние каждой из представленных моделей друг на друга, сохраняя при этом свои уникальные характеристики. Именно поэтому проведение сравнительных исследований в этой области представляет особый интерес и актуальность и для экономистов, и финансистов, и юристов.

¹¹ О Кодексе корпоративного управления: Письмо Банка России от 10.04.2014 №06-52/2463 // Вестник Банка России. 2014. № 40.