УДК: 347.19 DOI: 10.12737/24817

Меркулов Павел Александрович, доктор исторических наук, директор Среднерусского института управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Российская Федерация, г. Орел), e-mail: director@orel.ranepa.ru

Филонов Владимир Иванович, доктор исторических наук, доцент, зав. кафедрой истории международных отношений, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Среднерусский институт управления-филиал (Российская Федерация, г. Орел), e-mail: filonovvi@mail.ru

Щеголева Наталья Анатольевна, кандидат юридических наук, доцент, декан юридического факультета, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Среднерусский институт управления-филиал (Российская Федерация, г. Орел), e-mail: shchegoleva_n@mail.ru

КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС УПРАВЛЕНИЯ КАК МЕХАНИЗМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ В КОРПОРАЦИИ

Статья посвящена актуальной проблеме поиска эффективных механизмов согласования интересов многочисленных участников корпоративных отношений, защиты прав акционеров и недопущения злоупотребления правом. Анализ объективных предпосылок для принятия и применения Корпоративных Кодексов, принятых корпорациями к действию на принципе добровольности и регулирующих отношения по корпоративному управлению, позволил сформулировать вывод о необходимости применения ККУ и постоянной их актуализации, как механизма предотвращения и разрешения конфликтов интересов в корпорациях.

Ключевые слова: корпоративные отношения, корпорация, конфликт интересов, локальные акты, корпоративное управление.

MERKULOV P.A., Doctor of Historical Sciences, Director of the Central Russian Institute of Management – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: director@orel.ranepa.ru

FILONOV V.I., Doctor of Historical Sciences, Docent, Head of the Department of History of International Relations, Central Russian Institute of Management – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: filonovvi@mail.ru

SHCHEGOLEVA N.A., Candidate of Juridical Sciences, Docent, Dean of the Faculty of Law, Central Russian Institute of Management – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: shchegoleva_n@mail.ru

CORPORATE CODE OF MANAGEMENT AS A MECHANISM OF RESOLVING CONFLICTS OF INTERESTS IN CORPORATION

The article is devoted to an urgent problem of searching effective mechanisms of coordination of interests of numerous participants of corporate relations, protection of shareholders' rights and prevention of the right abuse. The analysis of objective prerequisites for acceptance and application of the Corporate Codes adopted by corporations to action on the principle of voluntariness and governing relations on corporate management allowed to make a conclusion about the need of application of KKU and their continuous updating as a mechanism of prevention and resolving conflict of interests in corporations.

Keywords: corporate relations, corporation, conflict of interests, local acts, corporate management.

В результате реформы гражданского законодательства существенно изменился подход к пониманию корпоративных юридических лиц, к которым в соответствии с п.1 ст. 63.5 Гражданского кодекса РФ относятся хозяйственные товарищества и общества, крестьянские (фермерские) хозяйства, хозяйственные партнерства, производственные и потребительские кооперативы, общественные организации, общественные движения, ассоциации (союзы), товарищества собственников недвижимости, казачьи общества, внесенные в государственный реестр казачьих обществ в Российской Федерации, а также общины коренных малочисленных народов Российской Федерации. Таким образом, категория «корпорация» получила легальное закрепление в законодательстве.

Корпорация, являясь, специальным типом юридического лица и особым участником экономической и социально-культурной деятельности в государстве не может избежать проблем, возникающих при управлении ею. Так, например, на экономические показатели деятельности корпоративных юридических лиц и на их способность привлекать капитал, необходимый для экономического роста, влияет корпоративное поведение участников корпорации. Однако, возникающее «любое противоречие между интересами общества и личными интересами члена совета директоров или коллегиального исполнительного органа общества либо единоличного исполнительного органа общества, под которыми понимаются любые прямые или косвенные личные интересы, или интересы в пользу третьего лица, в том числе в силу его деловых, дружеских, семейных и иных связей и отношений, занятия им или связанными с ним лицами должностей в ином юридическом лице, владения им или связанными с ним лицами акциями в ином юридическом лице, противоречия между его обязанностями по отношению к обществу и обязанностями по отношению к другому лицу»[1] приводит к конфликту интересов. Примером конфликта интересов является ситуация, представленная в п.3.1.4. Кодекса корпоративного поведения (2002 г.) "Генеральный директор и члены правления не смогут эффективно исполнять свои обязанности, если интересы общества входят в конфликт с их личными интересами. Такой конфликт интересов, например, может возникнуть, если член правления или генеральный директор прямо или косвенно связан с организациями, конкурирующими с обществом, например, в силу владения акциями (паями) таких организаций. В связи с этим генеральному директору и членам правления следует воздерживаться от совершения действий, которые приведут к возникновению конфликта между их интересами и интересами общества, а в случае возникновения такого конфликта они обязаны немедленно поставить об этом в известность совет директоров через секретаря общества"[2].

[1] Письмо Банка России от 10.04.2014 N 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления»// Вестник Банка России. № 40. 18.04.2014// Вестник Банка России. - № 40. – 18.04.2014.

[2] Распоряжение ФКЦБ РФ от 04.04.2002 N 421/р «О рекомендации к применению Кодекса

К возникновению конфликта интересов может также привести заключение сделок, в которых соответствующее лицо прямо или косвенно заинтересовано, приобретение акций (долей) конкурирующих с обществом юридических лиц, занятие должностей в таких юридических лицах, установление с ними договорных отношений, иная связь с ними.

В этой связи совершенствование механизмов корпоративного поведения является важнейшей мерой, необходимой для увеличения притока инвестиций в любые отрасли российской экономики. Одним из апробированных способов совершенствования может стать введение определенных стандартов, установленных на основе анализа наилучших практик корпоративного поведения, сложившейся и в России, и за рубежом.

Так, например, в 60-е - 90-е г.г. прошлого столетия возникла мировая тенденция к разработке стандартов и принципов надлежащего корпоративного управления. Множество организаций занялись разработкой и принятием принципов корпоративного управления, а также рекомендаций по применению на практике в условиях глобализации. В результате во многих странах были разработаны Кодексы корпоративного управления (далее-ККУ), принимаемые корпорациями к действию на принципе добровольности и регулирующие отношения по корпоративному управлению (кодексы образцовой практики /Code of best practices)[1]. Одним из первых сводов добровольно принимаемых стандартов был Кодекс надлежащей практики и рекомендации для директоров публичных компаний, подготовленный в 1989 г. Гонконгской фондовой биржей (с последующими дополнениями)[2], в 1999 г. CalPERS были приняты Глобальные принципы КУ, в мае 2000 г. на Business Roundtable[3] были приняты Принципы КУ[4], в ноябре 2003 г. Нью-Йоркская фондовая биржа разработала Окончательные правила КУ[5].

Перечисленные документы явились важными источниками для разработки аналогичных документов в других странах*:* Кодекс корпоративной практики и поведения, подготовленный в 1994 г. Институтом директоров ЮАР при поддержке Предпринимательской палаты ЮАР и фондовой биржи Йоханнесбурга, Швейцарский кодекс наилучшей практики КУ, подготовленный швейцарской бизнесс-ассоциацией (2002 г.) Принципы КУ для акционерных компаний, подготовленные токийской фондовой биржей (2004 г.). Таким образом, к началу 2005 г. международными организациями, правительствами различных стран, объединениями инвесторов было принято около 200 ККУ[6].

Соответствующие ККУ стали основой для разработки и принятия кодексов отдельными национальными юридическими лицами в рамках принципов автономии воли, частной инициативы и возможности участия юридических лиц в правотворчестве для улучшения КУ на уровне компаний.

Исследователями механизмов корпоративного управления выделяются три группы ККУ по разработавшему (издавшему) их субъекту/уровню:

1) на уровне наднациональных организаций;

2) на уровне международных организаций;

3) на уровне национальных юридических лиц и их объединений[7].

корпоративного поведения» (вместе с Кодексом корпоративного поведения от 05.04.2002)// Вестник ФКЦБ России. – № 4. – 30.04.2002 (распоряжение).

[1]Александрова А.А. Кодексы корпоративного управления в гражданско-правовом регулировании организации и деятельности юридических лиц : диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.03. - 2006. – М., 2005. – С. 66.

[2] См.: Model Code for Securities Transactions by Directors of Listed Companies: Basic

[3]См.: http://www.businessroundtable.org/aboutUs/index.html

[4] См.: Principles of Corporate Governance http://www.ecgi.org/coder/code.php?code_id=138

[5] См.:Final NYSE Corporate Governance Rules // http://www.ecgi.org/codes/code.php7codekH133

[6] Principles of Corporate Governance 3 January 2014; Corporate Governance Code for Small and Medium Enterprises Dubai September 2011и др.//http://www.ecgi.org/codes/all_codes.php

[7] Александрова А.А. Кодексы корпоративного управления в гражданско-правовом регулировании организации и деятельности юридических лиц : диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.03. – 2006. – М., 2005. - С. 66.

Особо следует отметить, что отношения по корпоративному управлению регулируются системой нормативных правовых актов, принятых на федеральном уровне: Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об акционерных обществах" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) [1], Федеральный закон от 11.06.2003 № 74-ФЗ (ред. от 23.06.2014) "О крестьянском (фермерском) хозяйстве"[2], Федеральный закон от 08.12.1995 № 193-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О сельскохозяйственной кооперации"[3] и другие акты. Однако действующее законодательство не дает необходимой детализации всех аспектов отношений по корпоративному управлению, да и не может их урегулировать. Процедура совершенствования законодательства в сравнении с изменением локальных актов более длительная. В связи с чем возникла объективная потребность в разработке и внедрении правил, рекомендованных к применению корпоративными юридическими лицами, и позволяющих потенциальным инвесторам получить полную и ясную картину об управленческих принципах в корпорации.

Инициатором разработки свода рекомендаций мировой практики, получившего название Кодекса корпоративного поведения (далее - ККП) в России, выступила Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг (ФКЦБ). С лета по осень 2000 г. обсуждалась проблема ККП с участием представителей делового сообщества, государственных органов, инвесторов, международных организаций, экспертов. В соответствии с подпунктом 2 пункта 2 протокола заседания Правительства Российской Федерации от 28 ноября 2001 г. № 49 и в целях совершенствования управления акционерными обществами, обеспечения прав и законных интересов акционеров, а также обеспечения раскрытия информации инвесторам было рекомендовано акционерным обществам, созданным на территории Российской Федерации, следовать положениям прилагаемого Кодекса (Свода правил) корпоративного поведения (КПП), одобренного на заседании Правительства Российской Федерации от 28 ноября 2001 г. Во введении Кодекса корпоративного поведения была закреплена цель применения стандартов корпоративного поведения - защита интересов всех акционеров, независимо от размера пакета акций, которым они владеют. Считалось, «чем более высокого уровня защиты интересов акционеров удастся достичь, тем на большие инвестиции смогут рассчитывать российские акционерные общества, что окажет положительное влияние на российскую экономику в целом. Корпоративное поведение должно обеспечивать высокий уровень деловой этики в отношениях между участниками рынка»[4].

Кодекс содержал рекомендации относительно наилучшей практики корпоративного поведения, которые, однако, не являлись обязательными для исполнения, ему отводилось особое место в области развития и совершенствования российской практики корпоративного поведения. ККП сыграл важную образовательную роль в установлении стандартов управления российскими обществами и в содействии дальнейшему развитию российского фондового рынка. Доказательством влияния Свода на регулирование корпора-тивных отношений являются принятые в началу 2005 года крупными акционерными обществами собственные Кодексы корпоративного поведен[5]. Примером локальных актов является Кодекс корпоративного поведения открытого акционерного общества «АВТОВАЗ»,

[1] Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об акционерных обществах"(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016)// Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru. – 29.12.2015.

[2] Федеральный закон от 11.06.2003 № 74-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «О крестьянском (фермерском) хозяйстве»// СЗ РФ. - 16.06.2003. - № 24.- Ст. 2249.

[3] Федеральный закон от 08.12.1995 № 193-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О сельскохозяйственной кооперации»// Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru. – 04.07.2016.

[4] Распоряжение ФКЦБ РФ от 04.04.2002 N 421/р «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения» (вместе с Кодексом корпоративного поведения от 05.04.2002)//Вестник ФКЦБ России. N 4. – 30.04.2002 (распоряжение).

[5]Кодекс корпоративного поведения открытого акционерного общества "АВТОВАЗ"// http://info.avtovaz.ru/index.php?id=181

Кодекс корпоративной этики ОАО «Газпром» [1], Кодекс корпоративного поведения ОАО Аэрофлот, Кодекс корпоративного поведения Открытого акционерного общества «Газпром нефть»[2]. Так, например, Кодекс корпоративного поведения ОАО «Газпромбанк» [3] закрепляет следующее понятие конфликта интересов (п.2.2.1.):

1) ситуация,в которой интересы Банка как участника корпоративного взаимодействия, придерживающегося правил, стандартов корпоративного управления и бизнес-этики, вступают в противоречие с интересами Банка как коммерческой организации;

2) ситуация, в которой интересы руководства и работников Банка вступают в противоречие с интересами Банка как организации;

3) противоречие между имущественными и иными интересами Банка и (или) его работников и (или) клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) его клиентов.

Закрепленные в ККП положения о предупреждении и предотвращении конфликта интересов предполагает действие корпораций в соответствии не только с нормами законодательства, но и с этическими нормами, которые нередко являются более строгими, чем нормы законодательства.

В феврале 2014 года на заседании Правительства Российской Федерации был одобрен и рекомендован проект Кодекса корпоративного управления. В соответствии с п.128 проекта "при возникновении потенциального конфликта интересов у члена совета директоров, в том числе при наличии заинтересованности в совершении обществом сделки, такому члену совета директоров следует уведомить об этом совет директоров общества и в любом случае ставить интересы общества выше собственных интересов". Конфликт интересов представлен как любое противоречие между интересами общества и личными интересами члена совета директоров или коллегиального исполнительного органа общества либо единоличного исполнительного органа общества, под которыми понимаются любые прямые или косвенные личные интересы или интересы в пользу третьего лица, в том числе в силу его деловых, дружеских, семейных и иных связей и отношений, занятия им или связанными с ним лицами должностей в ином юридическом лице, владения им или связанными с ним лицами акциями в ином юридическом лице, противоречия между его обязанностями по отношению к обществу и обязанностями по отношению к другому лицу. К возникновению конфликта интересов, в частности, может привести заключение сделок, в которых соответствующее лицо прямо или косвенно заинтересовано, приобретение акций (долей) конкурирующих с обществом юридических лиц, занятие должностей в таких юридических лицах, установление с ними договорных отношений, иная связь с ними.

Следует отметить, что конфликт интересов заложен в самой структуре хозяйственного общества, следовательно, проблема конфликтов вряд ли может быть решена раз и навсегда, тем более на законодательном уровне. На наш взгляд, необходима не столько регламентация действий органов управления и членов корпорации, сколько выработка эффективных механизмов согласования интересов многочисленных участников отношений и недопущение злоупотребления правом, защиты прав акционеров при осуществлении корпоративных действий. Все выше сказанное является объективными предпосылками для применения и постоянной актуализации Корпоративного кодекса управления как механизма разрешения и предотвращения конфликтов интересов в корпорациях. Эффективное корпоративное управление является важнейшим инструментом обеспечения устойчивости компаний и их долговременного успешного развития, а сближение ККУ, происходящее на современном этапе, можно только приветствовать, поскольку это свиде-

[1] Кодекс корпоративной этики ОАО «ГАЗПРОМ»//www.gazprom.ru/f/posts/60/091228/2012-07-30-codex-of-corporate-ethics.pdf

[2] Корпоративные кодексы компаний РФ// http://elitclub.ru/kkkrf/

[3] http://elitclub.ru/kkkrf/view/67

тельствует о широком принятии их очевидных базовых принципов.

Библиография:

1. Александрова А.А. Кодексы корпоративного управления в гражданско-правовом регулировании организации и деятельности юридических лиц: дисс. ... канд. юрид. наук – М., 2005.

2.Иванова Е.А. Корпоративные этические кодексы в управлении российскими компаниями// Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. –2014. – № 2. – С.164– 90.

3.Леванова Л.Н. Причины конфликтов интересов в современных корпорациях // В сборнике: Диалектика противодействия коррупции Материалы V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – М., 2015. – С. 83-87.

4.Смертин И.Г., Чебунин А.В. Кодекс корпоративного управления на современном этапе // Вестник Иркутского университета. – 2014. – № 17. – С. 476–478.

References:

1. Aleksandrova A.A. Kodeksy korporativno-go upravleniia v grazhdansko-pravovom reguliro-vanii organizatsii i deiatel'nosti iuridicheskikh lits: diss. ... kand. Iurid. nauk – M., 2005. (In Russ.)

2.Ivanova E.A. Korporativnye eticheskie kodeksy v upravlenii rossiiskimi kompaniiami // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriia 8. Menedzhment. 2014. – № 2. – S.164–90. (In Russ.)

3.Levanova L.N. Prichiny konfliktov inte-resov v sovremennykh korporatsiiakh// V sborni-ke: Dialektika protivodeistviia korrup-tsii Materialy V Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem. –M., 2015. – S.83–87. (In Russ.)

4.Smertin I.G., Chebunin A.V. Kodeks korporativnogo upravleniia na sovremennom etape// Vestnik Irkutskogo universiteta. – 2014. – № 17. – S. 476– 478. (In Russ.)