

*Ю.Ю. Вережкина**

КОРПОРАТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ В АКЦИОНЕРНОЙ ПРАКТИКЕ: ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СПОСОБЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ

В данной статье исследуются некоторые причины возникновения и специфика корпоративных конфликтов. При этом подчеркивается, что главной функцией корпоративного управления является предупреждение и разрешение конфликтов: бесконфликтность внутри фирмы – залог ее выживания в агрессивной конкурентной внешней среде.

В существующей российской практике деятельности акционерных обществ выявляются неурегулированные сферы корпоративных отношений.

Таковыми, например, являются отношения, возникающие в связи с формированием органов управления, использованием собственности, проведением собраний акционеров, обращением ценных бумаг, получением и распространением информации и т.д.

Вместе с тем, система правил и процедур, с помощью которых устанавливается баланс в отношениях между акционерами и менеджментом, между различными группами акционеров, между акционерами-собственниками и другими участниками инвестиционного процесса, не может работать сама по себе, вне деятельности непосредственных участников корпоративных отношений.

Вопрос корпоративного управления в современном бизнесе обойти невозможно в связи с тем, что конкурентоспособность предприятия определяется не только его экономическими показателями [1.С.48]. Зачастую решающим мотивом вкладывания денег становится степень развития этики бизнес-поведения и корпоративных отношений.

Согласно исследованиям, в России инвестор готов платить на 40% больше, если в компании существует правильно организованное корпоративное управление.

Эта проблематика оказалась в повестке дня в мире сравнительно недавно.

Главной функцией корпоративного управления является предупреждение и разрешение конфликтов: бесконфликтность внутри фирмы – залог ее выживания в агрессивной конкурентной внешней среде.

Корпоративное управление и вся система нормирования, регламентации деятельности в рамках корпорации работают на создание особого ресурса, который фиксируется как единство в подходах к решению проблем, доверительность внутренних отношений и ориентация на достижение общих целей.

* © Вережкина Ю.Ю., 2006

Вережкина Юлия Юрьевна – кафедра гражданского процессуального и предпринимательского права Самарского государственного университета

Социальные институты, транслирующие определенные нормативные системы, несут на себе отпечаток той специфической проблемы, на решение которой была исторически нацелена данная система.

Историческая особенность корпоративного поведения российских предпринимателей обуславливается особенностью проведения экономических реформ.

К сожалению, корпоративные конфликты стали неотъемлемой частью жизни российских компаний.

Неэффективный судебный контроль, отсутствие четких критериев оспоримости корпоративных решений, неразработанность механизмов ответственности менеджеров и мажоритарных акционеров, наконец, несоответствие управленческой модели, задаваемой законом, потребностям бизнеса — это лишь некоторые из причин, приводящих к конфликту в компании.

Вместе с тем, если мы хотим понять особую природу той модели корпоративного управления, которая отстраивается в российской экономике, и определить, на что она способна в перспективе, нам следует выявить специфику конфликтов, на разрешение которых она направлена.

Очевидно, что высокая степень концентрации собственности в российских компаниях ориентирует систему корпоративного управления как-то иначе, нежели в странах с распыленной структурой собственности.

Существенным искажающим фактором является присутствие в качестве игроков экономической сферы представителей власти.

В этих условиях решиться на шаги по легализации деятельности и раскрытию структуры собственности способен далеко не каждый предприниматель, ведь выход из теневой сферы лишает корпорацию конкурентных преимуществ по отношению к компаниям, практикующим «серые» варианты ведения бизнеса.

Одной из важнейших проблем является то, что менеджмент многих российских компаний действует либо исключительно в своих собственных интересах, либо в интересах крупнейшего акционера или группы аффилированных акционеров, но не в интересах всех акционеров.

Это проявляется, в частности, в том, что собственники получают доход от собственности через внедивидендные каналы с использованием разного рода финансовых схем.

Естественно, доход этот получают только акционеры, контролирующие менеджеров, либо сами руководители предприятия, если они являются собственниками.

Подобной ситуации сопутствует информационная закрытость компании.

Многие компании, которые руководствовались этическими нормами, не имея возможности защитить себя в суде, были вынуждены поступиться моральными принципами и отвечать на агрессию конкурентов тем же оружием.

Репутация предпринимательства пострадала и в результате тенденциозных информационных войн в СМИ.

Вместе с тем, любой конфликт участников корпоративных отношений предполагает выявление некой иерархии интересов и принципов, подлежащих защите.

В частности, одним из проблемных вопросов стала защита прав миноритарных акционеров.

Сейчас защита осуществляется в двух формах – предоставление акционерам компенсационных и блокирующих прав.

Именно защита блокирующих прав нарушает не только основной принцип законодательства – принцип справедливости, но и принцип экономической целесообразности.

В литературе неоднократно высказывались мнения о том, что в качестве возможного решения проблемы является наделение миноритарных акционеров исключительно компенсационными механизмами защиты [2. С.63].

Причем, как показывает практика, многих конфликтов можно было бы избежать, если, например, в компании существовал бы полный пакет корпоративных документов, позволяющий минимизировать возможности возникновения спора.

Поэтому в условиях развития корпоративных отношений в акционерных компаниях немаловажной задачей является защита финансово-хозяйственной деятельности общества через укрепление порядка управления. Ведь «защищенная от конфликтов» акционерная компания – это, прежде всего, компания, имеющая значительный пакет корпоративных документов и широко использующая нормы внутриорганизационного права.

Однако если конфликт уже существует, возможны следующие варианты решения проблемы:

- разработка документов, позволяющих разрешить конфликт;
- представление интересов в «альтернативном суде» Российского союза промышленников и предпринимателей;
- представление интересов на всех стадиях арбитражного процесса;
- представление интересов во всех государственных учреждениях и т.д.

Остановимся на некоторых из указанных шагов более подробно.

Так, разработка документов, позволяющих разрешить конфликт, предполагает формирование комплекса норм взаимодействия между субъектами корпоративных отношений, который не может быть прописан во всех деталях и не может быть закреплён в полном объеме законодательно.

Но тем не менее любой участник «корпоративных игр» способен определить «в своем кругу», нарушаются или не нарушаются тем или иным предпринимателем, менеджером, акционером правила игры.

Так, знаменитый Кодекс корпоративного поведения, ставший национальным стандартом бизнес-этики, был одобрен правительством России в качестве рекомендательного документа для российских хозяйственных обществ в ноябре 2001 года.

Многие компании в России воспользовались «предложением» правительства и приняли свои кодексы корпоративного поведения, в которых закрепили нормы, направленные на предотвращение и урегулирование корпоративных конфликтов.

Новаторский Кодекс Cadbury был принят в ответ на разразившуюся в начале 1990-х годов серию корпоративных скандалов и крах ряда компаний,

чьи акции включены в листинги в Великобритании. Создатели Кодекса хотели помочь компаниям усовершенствовать управленческую практику и тем самым предотвратить будущие скандалы и восстановить доверие общественности и инвесторов к бизнесу. Кодексы, появившиеся вслед за Кодексом Cadbury, преследовали ту же цель.

Кодексы различаются масштабами и деталями, однако почти все провозглашают четыре основополагающих принципа:

- равное отношение ко всем акционерам, чьи права должны соблюдаться;
- подотчетность совета директоров и менеджмента;
- раскрытие информации и прозрачность, то есть своевременное и полное предоставление финансовой и иной отчетности;
- ответственность за соблюдение интересов миноритарных акционеров и других групп интересов, а также за неукоснительное следование духу и букве закона.

Эксперты во всем мире все больше сходятся во мнении, что кодексы, созданные на основе приведенных выше принципов, не только защищают инвесторов от фальсификаций и небрежного управления их активами, но могут и сократить стоимость привлекаемого капитала. Обеспечиваются эти преимущества по-разному, в зависимости от особенностей конкретной страны.

Привлекательность кодекса, в отличие от закона, заключается в его гибкости. Законодательно урегулировать каждый аспект корпоративного поведения, конечно же, невозможно. Законодательные директивы были бы неэффективны в отношении многих положений корпоративного управления. Более того, компаниям нужно пространство для маневра. Например, компания является профессиональным участником рынка ценных бумаг и хочет, чтобы все члены совета директоров обладали определенной квалификацией, которая позволила бы более эффективно осуществлять руководство деятельностью компании. Для достижения этой цели в кодекс включаются положения, устанавливающие требования к лицам, являющимся членами совета директоров. Таким образом, каждая компания, ориентируясь на специфику своей деятельности, может определять дополнительные требования к членам органа управления общества.

И что самое важное, кодекс может быть дополнен положениями (статьями), которые отражали бы изменяющиеся потребности организаций гораздо оперативнее закона.

За последние 12 лет, с тех пор как в Великобритании вступил в силу Кодекс Cadbury (Cadbury Code of Best Practice²), появилось множество кодексов корпоративного управления.

Законодательство не требует, чтобы компании точно следовали кодексам, поэтому есть риск, что их положения не будут соблюдаться. Но практика свидетельствует, что кодексы корпоративного управления работают. Так, благодаря Кодексу Cadbury заметные улучшения произошли в практике британских компаний. Например, повышение профессионализма советов директоров многих организаций можно напрямую связать с введением кодекса.

Даже в странах, достигших на этом поприще меньших успехов, появление кодексов, по крайней мере, сделало корпоративное управление предметом общественного внимания, и теперь менеджеры и директора лучше понимают, чего от них ждут.

В Англии, США и Канаде аналоги подобного документа были приняты в 1990-х годах.

Лишь за два последних года их приняли не только страны Большой семерки, кроме Японии, но и многие другие, такие как Россия³, Бразилия, Нидерланды, Оман, Филиппины, Маврикий, Южно-Африканская Республика, Швейцария и Турция. На сегодняшний день кодексы корпоративного управления существуют в 50 странах.

Необходимость гармонизации интересов различных субъектов, имеющих отношение к корпорации, для повышения ее капитализации и усиления защиты прав акционеров осознается не только наиболее продвинутыми владельцами компаний, но и представителями бизнеса.

Многие страны воспроизводят у себя британский Объединенный кодекс (преемник Кодекса Cadbury).

Однако из-за особого акцента на независимость совета директоров его последняя версия может стать непригодной для развивающихся рынков, где очень часто у компаний есть лишь один основной владелец.

В таких странах вряд ли уместно настаивать на назначении старшего независимого директора и соблюдении требования о проведении собраний совета директоров без управленческого состава.

Вместе с тем, Кодексы корпоративного управления на развивающихся рынках должны нацеливаться на более фундаментальные принципы, такие как полное и своевременное раскрытие информации или гарантии того, что акционеры, владеющие контрольным пакетом акций, не ущемляют интересов миноритариев [3. С.128].

При этом нормы, предписываемые Кодексом корпоративного поведения, невозможно внедрить законодательно.

Соответственно, для координации усилий в этой сфере был создан постоянно действующий общественный совещательный орган руководителей крупнейших российских компаний, федеральных органов власти, профильных комитетов Государственной Думы и Совета Федерации – Национальный совет по корпоративному управлению.

Центральным событием в деятельности Национального совета в 2004 году стало проведение при участии Группы Всемирного банка и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) Первой международной конференции «Корпоративное управление и экономический рост в России» [4.С.77].

Программа конференции предусматривала обсуждение широкого круга проблем: изменения в международной и российской практике корпоративного управления, пути совершенствования законодательства в данной области, роль регулирующих органов и судебной системы в укреплении корпора-

тивного управления и обеспечении прав инвесторов, социальная ответственность корпораций, требования к участию бизнеса в борьбе с финансовыми злоупотреблениями.

Контроль над осуществлением и выполнением должен проводиться организациями, создаваемыми и поддерживаемыми самим бизнес-сообществом.

Одним из эффективно действующих институтов по улучшению экономической среды стала Объединенная комиссия по корпоративной этике при РСПП. Ее деятельность поддержана тремя основными объединениями бизнеса – РСПП, «Деловая Россия», «ОПОРА России».

Еще в середине 1990-х годов сложно было бы представить, что на действия предпринимателей могли оказывать влияние рекомендательные решения общественного органа.

Однако сейчас никто не хотел бы оказаться на рассмотрении Комиссии или тем более фигурантом ее негативного постановления. Этим объясняется тот факт, что Комиссия еще не приняла ни одного решения, после обращения в Комиссию стороны оперативно улаживали конфликт в «досудебном» порядке.

Вместе с тем, для того чтобы механизм разрешения конфликтов работал полноценно, нужно, прежде всего, сделать реальной ответственность за нарушения корпоративных норм, в частности:

- акционеры должны иметь право требовать дисквалификации членов совета директоров и менеджеров в судебном порядке;
- должны быть строго регламентированы действия члена совета директоров, в случае если интересы компании и акционера, который его выдвинул в совет, противоречат друг другу, так же как и основания оспоримости корпоративных актов;
- необходимо ограничение представительства в совете директоров для любых работников компании, при этом совет директоров должен контролировать выполнение менеджментом планов компании, формировать стратегию развития бизнеса (а не просто основные направления деятельности, как указано в Федеральном законе «Об акционерных обществах») и отчитываться о реализации стратегии перед акционерами;
- необходимо изменение порядка формирования ревизионной комиссии путем введения обязательного кумулятивного голосования для учета мнения миноритарных акционеров.

Примечания

¹ <http://nccg.ru/site.xp/049055053055124.html>

² отчет Комитета Cadbury: www.ecgi.org/codes/country_documents/uk/cadbury.pdf

³ Кодекс корпоративного поведения принят Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг РФ 05.04.2002г., Распоряжение № 421/р от 04.04.2002.

Библиографический список

1. Остарков, Н. Проблемы корпоративного управления в России / Н. Остарков // *Международная жизнь. Проблемы внешней политики, дипломатии, национальной безопасности.* — 2005. — № 2. — 48с.
2. Дедов, Д. Корпоративная реформа: Пресечь манипуляции / Д. Дедов, Е. Макеева, Д. Степанов и др. // *Ведомости.* — 2005. — № 64 (1346). — 12 апреля.
3. Пол Кумз, Саймон Вонг. Почему работают кодексы корпоративного управления / Пол Кумз, Саймон Вонг // *Вестник McKinsey. Теория и практика управления.* — 2004. — № 2(7). 128 с.
4. *Корпоративное управление и экономический рост в России: материалы международной конференции (на рус. и англ. яз.)* / отв. ред. А.З. Астапович. — М., 2004. — 77 с.

J.J. Verevkina

**CORPORATIVE CONFLICTS IN JOINT-STOCK PRACTICE:
CAUSES OF ORIGIN AND WAYS OF PREVENT**

In this article to investigated some causes of origin and character of corporative conflicts. At the same time it is accentuated that the main function of joint-stock management is prevent and solve conflicts, because without conflicts inside firm is deposit its survival in aggressive competitive external environment.