

**Ким Валерий,
заместитель Председателя
Ассоциации Банков Таджикистана**

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ: цели, задачи и область применения

Отправной точкой для определения целей, задач и области применения Кодекса корпоративного управления, на наш взгляд, является разрешение вопроса о том, что мы имеем в виду под понятием «корпоративное управление».

Большинство экспертов сходятся на мысли, что корпоративное управление представляет собой свод правил, направленных на защиту интересов мелких акционеров. Причем подразумевается, что защита интересов мелких акционеров сводится к определению такого механизма корпоративного управления, которое будет предусматривать способы защиты этих интересов в случае их нарушения.

Защита интересов мелких акционеров в случае их нарушения, безусловно, является одной из основных задач корпоративного управления.

Вместе с тем, необходимо отметить, что корпоративное управление должно содержать в себе механизм, запускающийся в действие не только в случае нарушения интересов акционеров, но и в целом обеспечивающий эффективную работу корпорации, а именно – направленный на максимальное извлечение прибыли. Чем лучше организована работа компании, тем больше прибыль, а соответственно тем больше будет размер дивидендов, которые получают акционеры, что также составляет содержание понятия «защита интересов» акционеров.

Исходя из этого, мы считаем, что наиболее приемлемым будет, если определить содержание корпоративного управления, как систему воздействия на элементы, составляющие хозяйственное общество (корпорацию), в целях достижения положительных результатов в ходе осуществления деятельности по решению поставленных перед хозяйственным обществом (корпорацией) задач с целью извлечения максимальной прибыли.

Ключевая ценность создания Кодекса корпоративного управления заключается в том, что его разработка позволит компании разобраться:

- в чем состоит ее миссия;
- каковы стратегические цели ее деятельности;
- продумать и закрепить систему управления компанией;
- наиболее эффективно распределить обязанности и полномочия между различными уровнями управления.

Таким образом, целью Кодекса корпоративного управления в целом является достижение того, чтобы компания действительно стала эффективно

управляемой и за счет этого повысить свою привлекательность как объектов инвестирования для национальных и иностранных инвесторов.

В рамках достижения вышеуказанной цели общие задачи Кодекса можно сформулировать следующим образом:

- оформление и закрепление сложившейся внутри компании корпоративной культуры;
- закрепление единых корпоративных стандартов и принципов ведения бизнеса;
- укрепление внешнего имиджа компании;
- укрепление доверия клиентов и инвесторов компании.

Кодекс корпоративного управления:

- расставляет приоритеты бизнеса;
- определяет правила ведения бизнеса;
- устанавливает стандарты выполнения работы;
- определяет характер взаимоотношений внутри компании;
- устанавливает согласованные права и обязанности всех сторон;
- позволяет идентифицировать компанию среди других компаний.

В этом контексте из каждой приведенной выше позиции вытекают и конкретные задачи. Например, в части обеспечения участия в прибыли общества Кодекс решает следующие задачи:

- установление прозрачного и понятного для акционеров механизма определения размера дивидендов и их выплаты;
- обеспечение предоставления акционерам достаточной информации для формирования точного представления о наличии условий для выплаты дивидендов и порядке их выплаты;
- исключение возможности введения акционеров в заблуждение относительно финансового положения компании при выплате дивидендов;
- обеспечение такой порядок выплаты дивидендов, который бы исключал надуманные сложности при их получении;
- установление мер, принимаемых к исполнительным органам управления компании в случае неполной и несвоевременной выплаты объявленных дивидендов и т.д.

Или же в рамках предупреждения возможных конфликтов либо урегулирования в случае их возникновения Кодекс должен содержать механизмы регулирования таких, например, ситуаций:

- применение санкций со стороны государственных контролирующих органов за нарушение законов исполнительными органами управления корпорации, приведшие к нарушению интересов акционеров;
- попытки групп акционеров установить полный контроль над корпорацией;
- разногласия по поводу использования прибыли корпорации и выплаты дивидендов;
- по вопросам эмиссии и выкупа акций корпорации;
- разногласия между акционерами и менеджерами по поводу эффективности управления корпорацией.

Анализ международной практики показывает, что Кодексы корпоративного управления, как правило, применяются в отношении акционерных обществ, являющихся участниками рынка ценных бумаг.

На наш взгляд, Кодекс корпоративного управления можно распространить и на иные хозяйственные общества. Однако на первом этапе внедрения Кодекса его распространение только на акционерные общества будет наиболее приемлемым, так как это подтолкнет процесс формирования в стране рынка ценных бумаг.

Для Таджикистана, переживающего период трансформации экономики в рыночные отношения, создание высокоэффективной системы корпоративного управления является одной из важнейших задач. Это позволит значительно повысить экономическую эффективность деятельности корпорации не только за счет внутренних человеческих и материальных ресурсов, но и роста объемов иностранных инвестиций за счет повышения привлекательности наших корпораций для иностранных инвесторов.

Создание действенной системы корпоративного управления, при всей своей значимости, не должно быть замкнуто исключительно на узко групповом интересе и привести к игнорированию общенациональных ценностей. В частности, считаем необходимым учитывать вероятность такого негативного последствия, как насаждение ярко выраженного коллективного эгоизма, что, в конечном итоге, неизбежно приведет к конфликту между коллективом корпорации и обществом в целом. В таких случаях, как правило, последствие одно – коллектив корпорации будет подвергнут остракизму, а в итоге под давлением общества государство вынуждено будет применить к корпорации все негативные меры реагирования.

Для того, чтобы избежать негативные последствия необходима разработка четко сформулированного Кодекса корпоративного управления. При этом Кодекс не может носить характер обязательного нормативного правового акта. Скорее он должен содержать стандарты поведения, которые могли бы быть использованы корпорациями для разработки локального Кодекса корпоративного поведения.

Видится следующая структура будущего Кодекса:

- принципы корпоративного поведения;
- органы управления: общее собрание акционеров, совет директоров, исполнительные органы;
- основные модели корпоративного поведения;
- раскрытие информации;
- контроль за финансово-хозяйственной деятельностью;
- дивиденды;
- урегулирование корпоративных конфликтов.

В глобальном плане Кодекс должен решать двуединую задачу:

- во-первых, гармонизировать интересы коллектива и отдельных ее членов;
- во-вторых, гармонизировать интересы коллектива и общества в целом.