

ТЕМА 5. КОРПОРАТИВНА ПОВЕДІНКА

План заняття

- 5.1. Поняття корпоративної поведінки. Кодекс поведінки
- 5.2. Принципи корпоративної поведінки
- 5.3. Поняття про істотні корпоративні дії
- 5.4. Корпоративні конфлікти та їх врегулювання

5.1. Поняття корпоративної поведінки. Кодекс корпоративної поведінки

Стандарти корпоративної поведінки застосовні до господарських товариств усіх видів, але найбільшою мірою вони важливі для акціонерних товариств. Це обумовлено тим обставиною, що саме в акціонерних товариствах, де часто має місце відділення власності від управління, найбільш ймовірно виникнення конфліктів, пов'язаних з корпоративним поведінкою.

Тому Кодекс поведінки розроблений насамперед для акціонерних товариств, що виходять на ринок капіталу. Разом з тим це не виключає можливості його застосування будь-якими іншими господарськими товариствами.

Метою застосування стандартів корпоративної поведінки є захист інтересів всіх акціонерів незалежно від розміру пакета акцій, яким вони володіють. Чим більш високого рівня захисту інтересів акціонерів вдасться досягти, тим на більші інвестиції зможуть розраховувати російські акціонерні товариства, що матиме позитивний вплив на російську економіку в цілому.

Корпоративне поведінка повинна забезпечувати високий рівень ділової етики у стосунках між учасниками ринку.

Суспільство може розробити свій власний кодекс корпоративної поведінки відповідно до рекомендацій Кодексу корпоративної поведінки або включити окремі його положення у свої внутрішні документи. Виходячи зі своєї організаційно-правової форми, галузевої приналежності, структури капіталу та інших особливостей товариство має право використовувати ті рекомендації Кодексу корпоративного поведінки, які воно визнає для себе прийнятними.

У російському законодавстві вже знайшло відображення більшість загальновизнаних принципів корпоративної поведінки, однак практика їх реалізації, в тому числі судова, і традиції корпоративної поведінки ще тільки формуються. Сучасне російське законодавство про господарські товариства має відносно короткий термін розвитку, проте в ньому вже знайшло відображення більшість загальновизнаних принципів корпоративної поведінки.

Однак основні проблеми корпоративної поведінки пов'язані не стільки з якістю законодавства, скільки з відсутністю тривалої практики корпоративних відносин, у зв'язку з чим традиції корпоративної поведінки ще тільки формуються.

Творці Кодексу корпоративного поведінки виходили з принципу, що належне корпоративне поведінка не може бути забезпечене тільки нормами законодавства. Очевидно, що законодавство не регулює, та й не може регулювати всіх питань, що виникають у зв'язку з управлінням товариствами.

По-перше, законодавство встановлює і має встановлювати тільки загальні обов'язкові правила. Воно не може і не повинно прагнути врегулювати в деталях всі питання діяльності товариств. Деталізація юридичних норм перешкоджає роботі товариств, оскільки кожне з них унікальне і особливості його діяльності не можуть бути повністю відображені в законодавстві. Тому часто законодавство або взагалі не містить норм, що регулюють відповідні відносини (причому далеко не завжди відсутність регулювання є прогалиною в законодавстві), або встановлює загальне правило, залишаючи за учасниками таких відносин можливість вибору варіанта поведінки.

По-друге, законодавство виявляється не в змозі своєчасно реагувати на зміни практики корпоративного поведінки, оскільки внесення змін до законодавства вимагає значного часу.

Багато питань, пов'язані з корпоративним поведінкою, лежать за межами законодавчої сфери і мають етичний, а не юридичний характер.

Етичні норми, використовувані в діловому співтоваристві, - це склалася система норм поведінки і звичаїв ділового обороту, не заснована на законодавстві та формує позитивні очікування щодо поведінки учасників корпоративних відносин. Етичні норми корпоративної поведінки формують

стійкі стереотипи поведінки, загальні для всіх учасників корпоративних відносин. Дотримання етичних норм не тільки є моральним імперативом, а й допомагає суспільству уникнути ризиків, підтримує довгостроковий економічний ріст і сприяє здійсненню успішної підприємницької діяльності.

Етичні норми поряд із законодавством формують політику корпоративного поведінки суспільства, що базується на врахуванні інтересів акціонерів і керівництва товариства, що сприяє зміцненню позицій суспільства і збільшенню його прибутку.

Кодекс поведінки містить рекомендації щодо найкращої практики корпоративного поведінки, які, проте, не є обов'язковими для виконання. Кодексу відводиться особливе місце в галузі розвитку та вдосконалення російської практики корпоративного поведінки. Він повинен зіграти важливу освітню роль у встановленні стандартів управління російськими громадами та у сприянні подальшому розвитку російського фондового ринку.

Кодекс поведінки розроблений відповідно до положень чинного російського законодавства, з урахуванням ситуації, російської та зарубіжної практики корпоративного поведінки, етичних норм, конкретних потреб і умов діяльності російських товариств і російських ринків капіталу на поточному етапі їх розвитку .

Положення Кодексу базуються на визнаних у міжнародній практиці принципах корпоративного управління, розроблених Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), відповідно до яких в останні роки низкою інших держав були прийняті кодекси корпоративного управління та аналогічні їм документи .

У Кодексі корпоративної поведінки розкриваються основні принципи найкращої практики корпоративного поведінки, відповідно до яких російські товариства можуть будувати свою систему корпоративної поведінки, а також містяться рекомендації щодо практичної реалізації даних принципів і розкриття відповідної інформації.

При формуванні власної політики корпоративної поведінки товариства самостійно визначають, чи будуть вони дотримуватися правил та процедур, рекомендованих Кодексом корпоративного поведінки, або розробляти інші

правила і процедури у відповідності з викладеними в ньому принципами корпоративного поведінки.

5.2. Принципи корпоративної поведінки

Корпоративна поведінка має бути засноване на повазі прав і законних інтересів його учасників і сприяти ефективній діяльності товариства, у тому числі збільшення вартості активів товариства, створенню робочих місць і підтримки фінансової стабільності та прибутковості суспільства.

Основою ефективної діяльності та інвестиційної привабливості суспільства є довіра між всіма учасниками корпоративної поведінки. Принципи корпоративного поведінки спрямовані на створення довіри у відносинах, що виникають у зв'язку з управлінням суспільством.

Принципи корпоративної поведінки - це вихідні начала, що лежать в основі формування, функціонування та вдосконалення системи корпоративного управління товариств.

Вони є основою для рекомендацій Кодексу корпоративної поведінки, а також основними началами, якими слід керуватися у відсутність таких рекомендацій. Дані принципи сформульовані з урахуванням Принципів корпоративного управління Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), міжнародної практики у сфері корпоративної поведінки, а також досвіду, накопиченого в Росії з часу прийняття Федерального закону «Про акціонерні товариства».

Практика корпоративного поведінки повинна забезпечувати акціонерам реальну можливість здійснювати свої права, пов'язані з участю в суспільстві.

Акціонерам повинні бути забезпечені надійні та ефективні способи обліку прав власності на акції, а також можливість вільного і швидкого відчуження належних їм акцій.

Акціонери мають право брати участь в управлінні акціонерним товариством шляхом прийняття рішень по найбільш важливих питань діяльності товариства на загальних зборах акціонерів. Для здійснення цього права важливо, щоб: -

порядок повідомлення про проведення загальних зборів акціонерів давав

акціонерам можливість належним чином підготуватися до участі в ньому; -

акціонерам було надано можливість ознайомитися зі списком осіб, які мають право брати участь у загальних зборах акціонерів; -

місце, дата і час проведення загальних зборів були визначені таким чином, щоб у акціонерів була реальна і необтяжлива можливість взяти в ньому участь; -

права акціонерів вимагати скликання загальних зборів та вносити пропозиції до порядку денного зборів не були пов'язані з невикористаними складнощами при підтвердженні акціонерами наявності цих прав; -

кожен акціонер мав можливість реалізувати право голосу самим простим і зручним для нього способом.

Акціонерам повинна бути надана можливість брати участь у прибутку товариства, а для цього рекомендується: 1)

встановити прозорий і зрозумілий акціонерам механізм визначення розміру дивідендів та їх виплати; 2)

надавати достатню інформацію для формування точного уявлення про наявність умов для виплати дивідендів та порядок їх виплати; 3)

виключати можливість введення акціонерів в оману щодо фінансового стану суспільства при виплаті дивідендів; 4)

забезпечити такий порядок виплати дивідендів, який не був би пов'язаний з невикористаними складнощами при їх одержанні; 5)

передбачити заходи, що застосовуються до виконавчих органів в разі неповної або несвоєчасної виплати оголошених дивідендів.

Акціонери мають право на регулярне та своєчасне отримання повної та достовірної інформації про суспільство, яке реалізується шляхом: -

надання акціонерам вичерпної інформації з кожного питання порядку денного при підготовці загального зборів акціонерів; -

включення в річний звіт, наданий акціонерам, необхідної інформації, що дозволяє оцінити підсумки діяльності товариства за рік; -

введення посади корпоративного секретаря, в завдання якого входить забезпечення доступу акціонерів до інформації про суспільство.

Акціонери не повинні зловживати наданими їм правами.

Не допускаються дії акціонерів, здійснюються виключно з наміром

заподіяти шкоду іншим акціонерам або суспільству, а також інші зловживання правами акціонерів.

Довіра до суспільства в дуже великій мірі ґрунтується на рівному ставленні суспільства до рівних акціонерів. Рівними акціонерами для цілей Кодексу корпоративного поведінки вважаються акціонери, що володіють однаковим числом акцій одного типу (категорії). Дотримання даного принципу забезпечується: -

встановленням порядку ведення загальних зборів, що забезпечує розумну рівну можливість всім особам, присутнім на зборах, висловити свою думку і задати свої питання; -

встановленням порядку скоєння суттєвих корпоративних дій, що дозволяє акціонерам отримувати повну інформацію про такі дії і гарантує дотримання їх прав; -

заборонаю здійснювати операції з використанням інсайдерської та конфіденційної інформації; -

обранням членів ради директорів, членів правління та генерального директора відповідно до прозорої процедури, яка передбачає надання акціонерам повної інформації про цих осіб; -

наданням членами правління, генеральним директором та іншими особами, які можуть бути визнані зацікавленими в здійсненні угоди, інформації про таку зацікавленість; -

прийняттям всіх необхідних і можливих заходів для врегулювання конфлікту між органом суспільства і його акціонером (акціонерами), а також між акціонерами, якщо такий конфлікт зачіпає інтереси суспільства (корпоративний конфлікт).

Практика корпоративного поведінки повинна забезпечувати здійснення радою директорів стратегічного управління діяльністю товариства і ефективний контроль з його боку за діяльністю виконавчих органів товариства, а також підзвітність членів ради директорів його акціонерам.

Рада директорів визначає стратегію розвитку суспільства, а також забезпечує ефективний контроль за фінансово-господарською діяльністю товариства. З цією метою рада директорів стверджує: -

пріоритетні напрямки діяльності товариства; -
фінансово-господарський план; -
процедури внутрішнього контролю .

Склад ради директорів товариства повинен забезпечувати найбільш ефективно здійснення функцій, покладених на раду директорів. Для цього необхідно, щоб: -

члени ради директорів обиралися за допомогою прозорої процедури, що враховує різноманітність думок акціонерів, що забезпечує відповідність складу ради директорів вимогам законодавства і дозволяє обирати незалежних членів ради директорів (незалежний директор); -

до складу ради директорів входило достатню кількість незалежних директорів; -

процедура визначення кворуму засідань ради директорів забезпечувала участь невиконавчий і незалежних директорів.

Члени ради директорів повинні активно брати участь у засіданнях ради директорів і комітетів ради директорів.

Практиками рекомендується, щоб засідання ради директорів проводилися регулярно у відповідності зі спеціально розробленим планом в очній або в заочній формах - залежно від важливості питань, що розглядаються.

Товариствам найбільш доцільно створювати колегіальний виконавчий орган (правління), до компетенції якого слід віднести вирішення найбільш складних питань керівництва поточною діяльністю товариства.

Склад виконавчих органів товариства повинен забезпечувати найбільш ефективно здійснення функцій, покладених на виконавчі органи. Для цього: -

генеральний директор і члени правління повинні обиратися відповідно до прозорої процедурою, яка передбачає надання акціонерам повної інформації про цих осіб; -

при прийнятті рішення про передачу повноважень одноосібного виконавчого органу керуючої організації (управляючому) акціонери повинні мати повну інформацію про керуючої організації (управляючому), включаючи інформацію про ризики, пов'язані з передачею повноважень керуючої організації (управляючому), обґрунтування необхідності такої передачі, підтвердження

наявності у керуючої організації (управителя) коштів для відшкодування збитків суспільству в разі їх виникнення з вини керуючої організації (управителя), а також проект договору, що укладається з керуючою організацією (керуючим); - генеральний директор і члени правління повинні мати достатньо часу для виконання покладених на них обов'язків.

Виконавчим органам рекомендується діяти відповідно з фінансово-господарським планом суспільства.

Практика корпоративного поведінки повинна забезпечувати своєчасне розкриття повної та достовірної інформації про загально-ствє, у тому числі про його фінансове становище, економічних показниках, структуру власності та управління з метою забезпечення можливості прийняття обґрунтованих рішень акціонерами товариства і інвесторами.

Акціонери повинні мати можливість отримувати повну і достовірну інформацію, в тому числі про фінансове становище суспільства, результати його діяльності, про управління суспільством, про основних акціонерів товариства, а також про істотні факти, що зачіпають його фінансово- господарську діяльність. У суспільстві повинен здійснюватися контроль за використанням конфіденційної і інсайдерської інформації.

Практика корпоративного поведінки повинна враховувати передбачені законодавством права зацікавлених осіб, у тому числі працівників товариства, та заохочувати активне співробітництво суспільства та зацікавлених осіб з метою збільшення активів товариства, вартості акцій та інших цінних паперів товариства, створення нових робочих місць.

Для забезпечення ефективної діяльності товариства його виконавчі органи повинні враховувати інтереси третіх осіб, у тому числі кредиторів товариства, держави і муніципальних утворень, на території яких перебуває суспільство або його структурні підрозділи. Органи управління товариства повинні сприяти зацікавленості працівників товариства в ефективній роботі товариства.

Практика корпоративного поведінки повинна забезпечувати ефективний контроль за фінансово-господарською діяльністю товариства з метою захисту прав і законних інтересів акціонерів. У суспільстві рекомендується створювати ефективно функціонуючу систему щоденного контролю за його фінансово-

господарською діяльністю. Для цього діяльність товариства повинна здійснюватися на основі фінансово-господарського плану, щорічно затверджується радою директорів товариства.

Товариству необхідно розмежовувати компетенцію, що входить в систему контролю за його фінансово-господарською діяльністю органів та осіб, що здійснюють розробку, затвердження, застосування та оцінку системи внутрішнього контролю. Розробку процедур внутрішнього контролю найкраще доручити службі внутрішнього контролю (контрольно-ревізійну службу), незалежній від виконавчих органів товариства, а твердження процедур внутрішнього контролю - раді директорів суспільства.

Практики рекомендують налагодити в суспільстві ефективну взаємодію внутрішнього і зовнішнього аудиту. З цією метою комітет з аудиту оцінює кандидатів в аудиторів суспільства, висновок аудиторської організації (аудитора) суспільства до представлення його на затвердження загальними зборами акціонерів представляється для оцінки в комітет з аудиту.

5.3. Поняття про істотні корпоративні дії

Істотними корпоративними діями прийнято називати вчинення товариством ряду дій, які можуть привести до фундаментальних корпоративним змінам, у тому числі до зміни прав акціонерів.

Істотні корпоративні дії повинні супроводжуватися максимальною відкритістю і прозорістю. При вчиненні таких дій суспільство має керуватися принципами довіри і відкритості, закріпленими в Кодексі корпоративної поведінки.

До істотних корпоративним діям в першу чергу слід віднести такі дії, як реорганізація суспільства, придбання 30% і більше розміщених акцій товариства (поглинання), які значною мірою впливають на структурне і фінансовий стан товариства та, відповідно, на становище акціонерів. До них також належать вчинення значних правочинів та правочинів, у вчиненні яких є зацікавленість, зменшення або збільшення статутного капіталу, внесення змін до статуту товариства та ряд інших питань, вирішення яких принципово для суспільства.

Зважаючи на значимість істотних корпоративних дій, суспільство має

забезпечити акціонерам можливість впливати на їх вчинення. Ця мета досягається шляхом встановлення прозорої та справедливої процедури, заснованої на належному розкритті інформації про наслідки, які такі дії можуть мати для суспільства.

1. Здійснення великих угод. Порядок здійснення великих угод можна поширити на угоди, які, хоча і не відповідають встановленим законодавством ознаками великих угод, але мають істотне значення для суспільства. В основу віднесення операцій до великих покладено співвідношення балансової вартості або ціни придбання майна, що є об'єктом такої угоди, з балансовою вартістю всіх активів товариства. У той же час в законодавстві передбачено, що порядок здійснення великих угод може бути поширений статутом товариства на інші випадки здійснення операцій. У цьому зв'язку в статуті товариства рекомендується передбачити можливість поширення порядку здійснення великих угод на інші угоди, якщо вони мають істотне значення для суспільства або якщо це викликано специфікою діяльності товариства, за винятком операцій, що здійснюються-екпортувати в процесі звичайної господарської діяльності товариства. Наприклад, порядок схвалення загальними зборами акціонерів великих угод можна поширити на операцію з продажу пакета акцій дочірнього товариства, в результаті якої суспільство позбавляється переважної часті в його статутному капіталі.

При прийнятті рішення про включення до статуту товариства положень про поширення порядку здійснення великих угод на інші угоди, що мають істотне значення для суспільства, необхідно забезпечити розумний баланс між ефективним управлінням повсякденною діяльністю товариства з боку її виконавчих органів та ефективним наглядом за діяльністю виконавчих органів з боку ради директорів і загальних зборів акціонерів.

В акціонерних товариствах з великими активами порядок здійснення великих угод доцільно поширити на операції з майном, вартість якого перевищує певний абсолютний межа. Крім того, порядок здійснення великих угод доцільно поширити на угоди з певним майном товариства, що мають особливе значення для його господарської діяльності.

Якщо існують сумніви, чи є угода великої, рекомендується здійснювати

таку угоду відповідно до процедури, передбаченої для великих угод.

Важливо, щоб всі великі угоди схвалювалися до їх вчинення.

Відповідно до законодавства відсутність схвалення крупної операції робить її заперечною, що створює ризик визнання угоди недійсною і породжує нестабільність у відносинах суспільства з контрагентами. Тому, хоча законодавство і не виключає можливості подальшого схвалення крупної операції, рекомендується, щоб така угода попередньо схвалювалась відповідним органом. Для здійснення великої угоди необхідно залучати незалежного оцінювача.

2. Придбання акцій. Відповідно до законодавства особа, навмисне самотійно або спільно зі своїми афілійованими особами придбати 30% і більше розміщених звичайних акцій товариства з кількістю акціонерів - власників звичайних акцій більше 1000, а також кожні 5% понад 30% розміщених звичайних акцій такого товариства, зобов'язана надіслати в суспільство письмове повідомлення про такий намір. Це повідомлення має бути зроблено не пізніше ніж за 30 днів до дати придбання. У разі отримання такого повідомлення раді директорів рекомендується інформувати акціонерів про ті наслідки, які може мати придбання акцій товариства.

Думка ради директорів з приводу поглинання доводиться до відома всіх акціонерів товариства в порядку, встановленому для повідомлення про проведення загальних зборів акціонерів. Повідомлення надсилається до передбачуваної дати придбання з метою дати акціонерам можливість прийняти зважене рішення про продаж належних їм акцій або зробити будь-які інші дії. При цьому раді директорів краще залучити незалежного оцінювача для оцінки поточної ринкової вартості акцій товариства та можливих змін їх ринкової вартості в результаті поглинання.

Не рекомендовано вживати перешкоджають поглинанню дії, які суперечать інтересам акціонерів товариства або в результаті яких інтереси суспільства і його акціонерів можуть бути істотно зачеплені.

Корпоративні поглинання в цілому є одним із засобів підвищення ефективності корпоративного управління, у чому акціонери товариства можуть бути зацікавлені. У той же час у результаті поглинання інтереси акціонерів

можуть і постраждати. Так, окремі акціонери ризикують втратити наявну у них можливість впливати на управління товариством, а ліквідність акцій товариства та їх ринкова вартість можуть знизитися. Тому заходи, що вживаються суспільством для перешкодження поглинанню, повинні бути обумовлені інтересами акціонерів.

У зв'язку з цим не слід робити будь-яких дій, спрямованих на захист інтересів виконавчих органів (членів цих органів) і членів ради директорів, а також погіршують становище акціонерів порівняно з існуючим. У будь-якому випадку рада директорів не повинен до закінчення передбачуваного терміну придбання акцій приймати рішення про випуск додаткових акцій, конвертованих в акції цінних паперів, та цінних паперів, що надають право придбання акцій товариства, навіть якщо право прийняття такого рішення надано йому статутом.

Не рекомендується при поглинанні звільняти набувача від обов'язку запропонувати акціонерам продати належні їм прості акції товариства (емісійні цінні папери, конвертовані в звичайні акції).

Відповідно до законодавства набувач може бути звільнений від обов'язку запропонувати акціонерам продати належні їм прості акції товариства (емісійні цінні папери, конвертовані в звичайні акції) рішенням загальних зборів акціонерів або статутом товариства.

Мотиви, за якими загальні збори акціонерів може звільнити нового власника акцій від обов'язку запропонувати акціонерам продати належні їм акції, законодавством не визначені. Практичні доводи на користь такого рішення можуть зводитися, наприклад, до прагнення залучити в суспільство інвестора, що не покладаючи на нього додаткового фінансового тягаря. Разом з тим звільнення інвестора від цього обов'язку може істотно зачепити інтереси дрібних акціонерів. Тому в більшості випадків звільнення набувача від обов'язку запропонувати акціонерам продати належні їм акції є небажаним.

Законодавство передбачає при поглинанні обов'язок набувача запропонувати всім акціонерам продати належні їм прості акції та емісійні цінні папери, конвертовані в звичайні акції. Відповідно до законодавства така пропозиція має бути зроблено всім акціонерам товариства в письмовій формі, однак певного порядку його напрямки в законодавстві не міститься. Дана

пропозиція необхідно направляти суспільству, що і необхідно закріпити в його статуті. При цьому секретар товариства повинен забезпечити подальший напрямок пропозиції всім акціонерам товариств за рахунок суспільства і в порядку, встановленому для повідомлення про проведення загальних зборів.

3. Реорганізація товариства. Що стосується такого істотного дії, як реорганізація суспільства, то рада директорів повинна активно брати участь у визначенні умов реорганізації товариства.

Законодавством передбачається, що питання про реорганізацію товариства виносяться на рішення загальних зборів акціонерів за пропозицією ради директорів. У свою чергу, рішення ради директорів про винесення питання про реорганізацію на збори акціонерів повинне бути прийняте лише в тому випадку, якщо рада директорів впевнений у необхідності реорганізації та умови реорганізації, про які домовилися виконавчі органи юридичних осіб - учасників передбачуваної реорганізації, є прийнятними. До прийняття рішення про реорганізацію окремі члени ради директорів повинні брати участь у переговорах виконавчих органів про реорганізацію та організували обговорення ходу цих переговорів радою директорів. Для роботи з виконавчими органами з даного питання раді директорів рекомендується створити спеціальний комітет.

Рада директорів затверджує остаточні проекти документів і виносить питання про реорганізацію на рішення загальних зборів акціонерів з додатком позиції ради директорів з даного питання.

Для прийняття рішення про винесення питання про реорганізацію на загальні збори акціонерів раді директорів повинні бути представлені інформація та матеріали, пов'язані з передбачуваним-мій реорганізацією. До їх переліку повинні бути включені наступні документи: 1)

проект договору про злиття (приєднання) або проект рішення про поділ (виділення), 2)

проект установчих документів новостворюваних в результаті злиття, поділу (виділення) або перетворення організацій або установчі документи організації, до якої здійснюється приєднання; 3)

річні звіти та річні бухгалтерські баланси всіх організацій, що беруть участь у злитті (приєднанні), за три останні фінансові роки; 4)

щоквартальні звіти, складені не пізніше ніж за шість місяців до дати проведення зборів, на яке виноситься питання про реорганізацію, якщо із закінчення останнього фінансового року пройшло більше шести місяців; 5)

проекти передавального акта та розподільчого балансу; 6)
обґрунтування реорганізації.

Для визначення співвідношення конвертації акцій під час реорганізації краще залучати незалежного оцінювача. Однак законодавство не вимагає залучення незалежного оцінювача для визначення співвідношення конвертації акцій.

Повідомлення про проведення спільного загальних зборів має здійснюватися кожним суспільством, бере участі у злиття (приєднання), у порядку, встановленому для цього суспільства.

Повідомлення про проведення спільного загальних зборів повинно робитися кожним суспільством, бере участі у злиття (приєднання), у порядку, встановленому для цього суспільства. При цьому радам директорів реорганізованих товариств рекомендується провести спільне засідання з метою визначення дати, місця і часу проведення спільного загальних зборів акціонерів, а у випадку голосування в заочній формі - дати, до якої слід направляти заповнені бюлетені, і поштової адреси, за яким вони мають бути спрямовані. Необхідно, щоб прийняті на спільному засіданні рад директорів рішення враховували інтереси акціонерів всіх товариств, що беруть участь у злитті (приєднанні).

Правила голосування на спільних загальних зборах реорганізованих юридичних осіб повинні відповідати правилам голосування на загальних зборах створюваного юридичної особи.

Законодавство не встановлює порядку голосування на спільних загальних зборах учасників юридичних осіб, які беруть участь у злитті або приєднанні, залишаючи можливість визначити такий порядок у договорі про злиття (приєднання). Визначаючи порядок голосування на спільних загальних зборах, краще дотримуватися порядку голосування, встановленого законодавством для загальних зборів створюваної юридичної особи. При цьому в договорі про злиття (приєднання) повинні бути визначені особи, які здійснюватимуть функції органів загальних зборів, бажано з числа виконують відповідні функції в юридичних

особах, що беруть участь у злитті (приєднанні). Крім того, в цьому договорі мають бути зазначені особи, які визначатимуть результати голосування.

Вимоги до ліквідатора та членам ліквідаційної комісії повинні відповідати вимогам, що пред'являються до виконавчих органів товариства.

Для здійснення ліквідації товариства законодавство передбачає призначення ліквідатора та ліквідаційної комісії, яким на період ліквідації відводиться роль виконавчих органів товариства. У цьому зв'язку до ліквідатора та членам ліквідаційної комісії необхідно пред'являти вимоги, аналогічні вимогам, що пред'являються до виконавчих органів товариства.

5.4. Корпоративні конфлікти та їх врегулювання

Здійснення суспільством підприємницької діяльності, успішне вирішення завдань і досягнення цілей, поставлених перед суспільством за його установі, можливі лише при наявності в ньому умов для попередження та врегулювання корпоративних конфліктів - між органами товариства і його акціонерами, а також між акціонерами, якщо такий конфлікт зачіпає інтереси суспільства.

Наявність конфлікту говорить про протиріччя всередині корпорації, існування різноспрямованих інтересів. У ряді випадків це нормальне явище, властиве діяльності будь-яких організацій. Корпоративні конфлікти можуть виникати між різними суб'єктами корпоративного права, наприклад між посадовими особами корпорацій, посадовою особою корпорації та її акціонером, органами корпорації і т.д. Корпоративні конфлікти виникають з приводу корпоративної діяльності і виражаються в різного роду зіткненні інтересів корпоративних суб'єктів. Протиріччя між суб'єктами корпоративної діяльності може бути відносно не тільки цілей, але і засобів їх досягнення.

Попередження і врегулювання корпоративних конфліктів у суспільстві в рівне мірою дозволяють забезпечити дотримання та охорону прав акціонерів і захистити майнові інтереси та ділову репутацію товариства. Як попередження, так і УРЕ-регулюванню корпоративних конфліктів сприяють точно і безумовне дотримання суспільством законодавства, а також його сумлінне і розумна поведінка у взаєминах з акціонерами.

Оскільки законодавство не встановлює вимог про обов'язкове дотримання будь-яких досудових процедур з метою врегулювання корпоративних конфліктів, застосування цих процедур в значній мірі залежить від волі самого суспільства. Відповідні правила можуть бути включені до статуту або в інші внутрішні документи товариства.

Положення про досудове врегулювання корпоративних конфліктів не перешкоджають особам, чиї права порушені, звертатися в судові органи.

Ефективність роботи з попередження та врегулювання корпоративних конфліктів передбачає максимально повне і якнайшвидше виявлення таких конфліктів, якщо вони виникли або можуть виникнути в суспільстві, і чітку координацію дій всіх органів товариства.

Будь-яка розбіжність або спір між органом суспільства і його акціонером, які виникли у зв'язку з участю акціонера в суспільстві (у тому числі і з питань належного виконання рекомендацій Кодексу корпоративного поведінки або внутрішніх документів товариства, прийнятих відповідно з рекомендаціями Кодексу), або розбіжність або спір між акціонерами, якщо це зачіпає інтереси суспільства, за своєю суттю являє собою корпоративний конфлікт, оскільки торкається або може торкнутися відносини всередині суспільства. Тому необхідно забезпечити виявлення таких конфліктів на самих ранніх стадіях їх розвитку та уважне ставлення до них з боку суспільства, його посадових осіб і працівників.

Облік корпоративних конфліктів найкраще покласти на секретаря суспільства. Він здійснює реєстрацію надійшли від акціонерів звернень, листів і вимог, дає їм попередню оцінку і передає в той орган товариства, до компетенції якого віднесено розгляд даного корпоративного конфлікту.

У філіях і представництвах суспільства організація подібної роботи може бути покладена на осіб, їх очолюють. Але і в цьому випадку секретар товариства повинен володіти всією повнотою інформації про корпоративні конфлікти, що виникли у філіях та представництвах суспільства.

Ефективність роботи товариства з попередження та врегулювання корпоративних конфліктів залежить від того, наскільки швидко вони будуть розглянуті. Тому суспільству рекомендується в максимально короткі терміни

визначати свою позицію по суцест-ву конфлікту, приймати відповідне рішення і доводити його до відома акціонера.

Позиція суспільства в корпоративному конфлікті повинна ґрунтуватися на положеннях законодавства.

У багатьох випадках попередження корпоративних конфліктів та їх врегулювання значною мірою сприяє своєчасне доведення до відома акціонера чіткою і обґрунтованою позиції суспільства в конфлікті. Крім того, надання суспільством акціонеру вичерпної інформації з питання, що є предметом конфлікту, дозволяє запобігти повторні звернення акціонера до товариства з тією ж вимогою або проханням і створити умови, що забезпечують акціонеру можливість реалізувати і захистити свої права та інтереси. Відповідь суспільства на звернення акціонера повинен бути повним і ґрунтовним, а повідомлення про відмову задовольнити прохання чи вимогу акціонера - мотивованим і заснованим на положеннях законодавства.

Згода суспільства задовольнити вимогу акціонера може бути пов'язане з необхідністю вчинення акціонером яких-або дій, передбачених законодавством, статутом або іншими внутрішніми документами товариства. У подібному випадку у відповіді суспільства акціонеру необхідно вичерпно вказати такі умови, а також повідомити необхідну для їх виконання інформацію (наприклад, розмір плати за виготовлення копій запитаних акціонером документів або банківські реквізити суспільства).

У тих випадках, коли між акціонером і товариством немає спору по суті їх зобов'язань, але виникли розбіжності про порядок, способі, термінах і інших умовах їх виконання, суспільству рекомендується запропонувати акціонеру врегулювати виниклі розбіжності і викласти умови, на яких суспільство готове задовольнити вимогу акціонера.

Компетенцію органів товариства з розгляду та врегулювання корпоративних конфліктів важливо чітко розмежовувати. Одноосібний виконавчий орган від імені товариства повинен здійснювати врегулювання корпоративних конфліктів з усіх питань, прийняття рішень по яких не віднесено до компетенції інших органів товариства.

Особа, яка виконує обов'язки одноосібного виконавчого органу товариства, самостійно визначає порядок ведення роботи з врегулювання корпоративних конфліктів.

Рада директорів товариства повинен здійснювати врегулювання корпоративних конфліктів з питань, що належать до його компетенції. З цією метою рада директорів може утворити з числа своїх членів спеціальний комітет з врегулювання корпоративних конфліктів.

На розгляд ради директорів або створеного ним комітету з врегулювання корпоративних конфліктів доцільно також передавати окремі корпоративні конфлікти, які стосуються компетенції одноосібного виконавчого органу товариства (наприклад, у разі, якщо предметом конфлікту є дії (бездіяльність) цього органу чи прийняті ним акти).

Порядок формування та роботи комітету з врегулювання корпоративних конфліктів визначається радою директорів.

Основним завданням органів товариства в процесі врегулювання корпоративного конфлікту є пошук такого рішення, яке, будучи законним і обґрунтованим, відповідало б інтересам суспільства. Роботу з врегулювання конфлікту рекомендується проводити при безпосередній участі акціонера шляхом прямих переговорів або листування з ним.

У разі необхідності між суспільством і акціонером може бути підписана угода про врегулювання корпоративного конфлікту. Узгоджене з акціонером рішення про врегулювання корпоративного конфлікту може бути також прийнято і оформлено відповідним органом суспільства в такому порядку, в якому цей орган приймає інші свої рішення.

Органи товариства відповідно до своєї компетенції сприяють виконанню угод, підписаних від імені товариства з акціонерами, а також реалізують свої рішення про врегулювання корпоративного конфлікту або організують реалізацію рішення.

З метою забезпечення об'єктивності оцінки корпоративного конфлікту та створення умов для його ефективного врегулювання особи, чий інтерес конфлікт зачіпає або може торкнутися, не повинні брати участі у винесенні рішення по цьому конфлікту.

Якщо конфлікт на будь-якому етапі свого розвитку зачіпає або може торкнутися інтересів особи, яка виконує функції одноосібного виконавчого органу товариства, то його врегулювання слід передати до ради директорів товариства або в його комітет з врегулювання корпоративних конфліктів. Члени ради директорів, чий інтерес конфлікт зачіпає або може торкнутися, не повинні брати участь у роботі по вирішенню цього конфлікту.

Особа, в силу своїх повноважень у суспільстві зобов'язана брати участь у вирішенні конфліктів, повинна повідомити про те, що конфлікт зачіпає або може торкнутися його інтереси, негайно, як тільки йому стане про це відомо.

У разі виникнення корпоративного конфлікту між акціонерами товариства, здатного зачепити інтереси самого товариства або інших його акціонерів, органу товариства, відповідальному за розгляд даного спору, слід вирішити питання про те, чи зачіпає даний спір інтереси суспільства і чи буде його участь сприяти врегулюванню такого спору, а також вжити всіх необхідних і можливих заходів для врегулювання такого конфлікту.

Якщо корпоративний конфлікт відбувається між акціонерами товариства, то особа, яка виконує функції одноосібного виконавчого органу товариства, має право запропонувати акціонерам послуги суспільства в якості посередника при врегулюванні конфлікту.