

DOI: 10.37791/1993-7598-2020-14-3-50-65

Осипенко О.В. доктор экономических наук, профессор кафедры теории и практики конкуренции, Университет "Синергия", ORCID 0000-0002-4990-5594

О перспективах развития теории и практики корпоративного управления в Российской Федерации

Обозревая тренды развития корпоративного управления и акционерного права в России последних шести лет, в том числе векторы их эволюции, выявляемые на основе анализа нормотворческой деятельности, судебной практики, регуляторной деятельности компаний, автор выдвигает цикл взаимосвязанных предложений, направленных на его совершенствование. В их числе: пересмотра свода критериев корпоративной публичности, расширения «линейки» типов и категорий акций, реформирования доктрины пороговых участия в акционерном капитале, кардинального улучшения нормативного регулирования деятельности холдингов, а также совершенствования подготовки специалистов в сфере корпоративного управления.

Ключевые слова: корпоративное управление, реформа корпоративного права, публичная компания, регулятор, кодекс корпоративного управления, миноритарный акционер, права акционеров, общее собрание акционеров, совет директоров, независимый директор, корпоративная коррупция

Введение

Взвывая в 2014 г. старт радикальная реформа корпоративного права — наиболее серьезный прорыв в области правовой институционализации отечественного корпоративного управления с начала 90-х гг. прошлого века [1, 5, 6, 7]. Так, вполне очевидно, что системные изменения акционерного права 2001 г. не могут конкурировать с ней ни по широте мобилизованных законодателем правовых источников, ни по охвату нормативных подсистем, ни по радикальности опорных корректив [2, 8, 11]. Собственно, в совокупности значимых тенденций эволюционирования практики корпорирования столь масштабная и главным образом экономически обоснованная ротация устаревших «правил игры» — главный и при этом впечатляющий позитив [12].

Между тем с изрядным огорчением приходится констатировать присутствие и не

слишком положительных трендов в интересующей нас области социальной практики [9, 10]. Считаем возможным привлечь внимание уважаемого читателя к некоторым из них.

Методология

Методологической основой статьи является классический научный и актуализированный прикладной инструментарий диалектического материализма. Его значимые подсистемы, в составе которых — практика как источник и критерий достоверности суждений, взаимоположение формы и содержания, сущности и явления, причины и следствия, философия структурных уровней явлений и соответствующего диалектическому материализму анализа, восхождения от элементарного к обобщениям, реализованы и в настоящей статье.

В качестве частного инструмента исследования, довлеющего к познавательной идеологии примата практики, в данном материале реализован метод междисциплинарного исследования — выявления и оценки актуальных трендов эволюции хозяйственной жизни в реалистично-сбалансированном ожидании синергетического эффекта комплексного анализа на стыке экономики, управления и права (или: права, управления и экономики).

При этом автор, будучи, по существу, экспертом и ученым-фрилансером, не считает себя связанным канонами и фетишами какой-либо доктрины и адептом каких-либо школ и направлений научного знания, а равно сводов прикладных принципов. И в означенном, и в любом ином плане статья, несомненно, открыта для самой решительной критики.

Уровень разработки проблематики

Проблематика, связанная с совершенствованием корпоративного управления и права в Российской Федерации, находится в фокусе внимания многих научных и экспертных коллективов [3, 4, 14, 17, 18]. По мнению автора, лидерами могут быть признаны группы исследователей МГУ, НИУ ВШЭ, МФПУ «Синергия», а также специалисты, объединившиеся вокруг Торгово-промышленной палаты РФ, Российского союза промышленников и предпринимателей, журнала «Акционерное общество. Вопросы корпоративного управления», а также ряда ассоциаций профессиональных директоров.

Ключевая роль в совершенствовании корпоративного законодательства принадлежит Банку России и Министерству экономического развития РФ. Весомый вклад в разработку рекомендаций компаниям по противодействию и профилактике корпоративной коррупции принадлежит Министерству труда и социального развития РФ.

В стране ежегодно появляются тысячи публикаций и защищаются сотни диссертаций

по управлению компаниями и корпоративному праву.

К великому сожалению автора, преодолеть трагический разрыв, с одной стороны, между теорией и практикой корпоративного управления, с другой — между результатами научных и экспертных изысканий и законодательным процессом не удается [13, 15, 19, 20].

Тренды, провоцирующие тревогу

Первый. *Все более остро ощущаемый на эмпирическом уровне восприятия разрыв между декларируемыми некими крупными компаниями корпоративными ценностями, принципами и осваиваемыми ими бизнес-технологиями, с одной стороны, и реально осуществляемой практикой, деятельно опирающейся на различные форматы теневого инструментария принятия решений, корпоративного управления в целом и предпринимательских установок ключевых бенефициаров, с другой стороны.*

Удельный вес механизмов теневого управления в их общем объеме не только не сокращается, значительно возрос за последние несколько лет. Поиски значимых корпоративных решений все более обретают очертания спецопераций неких авторитетных групп лиц, состав которых обычно не совпадает с персональным составом титульных совладельцев и органов управления компаний и холдингов, что становится понятным постфактум, главным образом, по итогам соответствующих расследований уполномоченных государственных органов, в том числе ЦБ РФ, прокуратуры и следственных органов, а также неангажированных деловых СМИ. Последние, похоже, смирились с тем, что интервьюируемые ими бенефициары и топ-менеджеры наверняка расскажут не о том, что есть на самом деле или о фактически разрабатываемых планах, а том, что «нужно» рассказать с учетом конъюнктурных пиар-мотивов и степени латентности фактажа.

Локальный антитренд. Глубокое уважение вызывает, по существу, гражданский и инвестиционный подвиг людей, принимающих значимые решения в отдельных корпорациях, которые, реально следуя установке «нам скрывать от акционеров и общественности нечего», обеспечивают осуществление раскрытия актуальной корпоративной информации на сайтах компаний в существенно больших масштабах, нежели того требует ст. 30 Федерального закона «О рынке ценных бумаг».

Редкая крупная компания не объявила крестовый поход против коррупции. В то же время на деле все сводится к противодействию явному (кэш-окрашенному) коммерческому подкупу и самоотверженному отказу от дачи взяток госчиновникам в интересах корпорации. Что же касается таких слишком хорошо известных на эмпирическом уровне и описанных в экспертной литературе проявлений корпоративной коррупции, как «параллелизация» топ-менеджерами бизнеса, лоббирование интересов «дружественных» фирм — подрядчиков и «встречные услуги» в кадровом сегменте, похоже, они остаются вне перекрестья прицелов чрезвычайно активно себя в последнее время реализующих служб экономической безопасности либо попросту «устраивают» бенефициаров, информируемых корпоративными секьюрити, возможно, по мотивам пущей управляемости «топами» с растущими досье компромата.

Второй. *Стереотипизация и содержательное «обезличивание» основополагающих корпоративных норм уставов и опорных режимов внутренних документов усиливается.*

Вопреки ожесточенной критике со стороны консервативно настроенных господ, поклонников тотальной императивности — участников дискуссии, предшествовавшей началу радикальной реформы корпоративного права, законодатель целенаправленно оставил многие вопросы нормативного ре-

гулирования («дорегулирования») в сфере корпоративного управления на диспозитивном уровне — на усмотрение разработчиков внутрифирменных «правил игры». Казалось бы, дерзайте. Увы. Действительно оригинальных, и при этом эффективных в плане стимулирования экономического и управленческого позитива и подавления негатива регулятивных документов компаний, в том числе и вроде бы дорожающей своей профессиональной юррепутацией, откровенно мало.

В умеренно крупном бизнесе, как представляется, азартно увлекшемся эксплуатацией режимов грошовой экономии на аутсорсинге, получили распространение разного рода усилия в традициях натурального хозяйства в сфере обновления учредительных документов и локальных нормативных актов, в том числе путем «творческой переработки» текстов, почерпнутых с сайтов крупных корпораций, и проведения оперативных «профдиалогов» на неких интернет-форумах.

Похоже, далее, что внутрифирменная кодификация корпоративного поведения — подготовка различных корпоративных кодексов и «политик» пошла по пути изящной беллетристики: обилие эффектных заверений и деклараций при отсутствии обязывающих режимов и процедурно четких алгоритмов.

Удивительно, многие институционально интересные и объективно перспективные наработки радикальной реформы вроде привилегии членов советов директоров подавать косвенные иски (иски о возмещении убытков, причиненных или бездействием, или решениями членов органов управления и контрольными участниками), оспаривать сделки и решения органов управления, возможностей наделения советов директоров непубличных акционерных обществ правом законно вторгаться в сферу операционной практики посредством расширения дополнительной компетенции данного органа в уставе, применения института «коллектив-

ного единоличного исполнительного органа» практически не востребованы.

Государство, преследующее вроде бы благую цель снижения порога «входа в бизнес» и уровня «транзакционных издержек» функционирующих корпораций, по сути, подливает масла в огонь, предлагая заинтересованным лицам разного рода «типовики» уставов, положений об органах управления и т. п.

Третий. *Судебная и, в особенности административная, правоприменительная практика в рубрике корпоративных споров, мягко говоря, не стабильны.*

Специалисты компаний и их консультанты сталкиваются с конкурирующими подходами и оценками при схожих обстоятельствах дела и, как им кажется, излишне эмоциональными и драматичными дискуссиями трех первых («обязательных») арбитражных инстанций по одному делу чаще, чем, вероятно, им хотелось бы. Остро ощущается дефицит регуляторных ориентиров высшей судебной инстанции в сфере корпоративного правоприменения по различным оценочным и коллизионным нормам ГК РФ и специальных законов. Порой высказываемое практиками в кулуарах мнение, согласно которому Судебная коллегия по экономическим спорам «в большом долгу» у «деятелей корпоративной адвокатуры», наверно, не лишено оснований.

Несомненно, институт свободы судебного усмотрения — великое достижение демократии и гражданского общества в целом. Об этом, по-видимому, резонно чаще вспоминать коллегам, выражающим недоумение относительно того, что в одно решение арбитражного суда по корпоративному спору, включающее 50–60-страничные мотивировочные фрагменты, изобилующие доктринальными обобщениями, провоцирует у подготовленного читателя подлинный восторг и резонные ассоциации с диссертацией, другое, представляющее сверхлапидарный текст на 3–4 страницы, напротив,

довлеет к жанру тезисов. Возможно, с учетом отмеченного коллегам стоит быть менее критичными и в части упорно констатируемого ими феномена «тактичного нереагирования» некоторых составов судов на сложные в правоприменительном плане доводы сторон, в частности, и в процессуальных сюжетах такого же «нереагирования» на доводы апелляционных и кассационных жалоб относительно отсутствия в судебных актах «надлежащей правовой оценки» (или отсутствия оценки вообще) таких доводов нижестоящими инстанциями.

Коллеги порой сердятся и на слишком рельефные «региональные особенности» практики по корпоративным спорам. Им, в частности, трудно понять, почему обеспечительные меры по таким спорам в одном регионе едва ли не норма, а в другом стороны даже не пытаются суды о них просить, видимо, памятуя о «краевом мейнстриме».

Четвертый. *«Точечность» и непредсказуемость изменения корпоративного законодательства в стране.*

К сожалению, четкого и при этом развернутого плана законотворческой деятельности в порядке развития реформы корпоративного права в РФ мы не видим.

По нашему прочному убеждению, наиболее серьезные системные новеллы двух последних лет — новые механизмы режимов крупных сделок и сделок с заинтересованностью, а также существенно обновленные редакции ст. 89 и 91 Федерального закона «Об акционерных обществах» (новации в описании информационных прав акционеров) — движение в институционально правильном направлении. В условиях сверхвысокой концентрации капитала нельзя бесконечно долго консервировать нормативные привилегии миноритариям, сплошь и рядом реализуемые не в благих целях, в том числе в интересах профессионального гринмейла, наивно рассчитывая при этом на триумф в РФ американской модели корпоративного управления. Однако при обзоре «частностей» этих

новелл возникает вопрос: не поторопился ли законодатель подвести итоги дискуссий по обсуждению соответствующих проектов, вследствие чего в окончательных текстах соответствующих законов возникли явные «революционные перегибы»?

Не вполне понятно и сохранение симпатий некоторых субъектов законотворческой деятельности к вроде бы уже подвергавшимся резонной критике экспертного сообщества трендам старательного «импортирования» режимов европейских и американских правопорядков в части регулирования работы публичных корпораций вроде суррогатов ревизионной комиссии типа «системы управления рисками» и «департаментов внутреннего аудита», подчиненных обычно «вручную» управляемым мажоритарием — советом директоров, при том что превратить ревкомиссию в эффективный нормальный контрольный орган можно простым внедрением кумулятивной системы избрания ее членов.

Новеллы, не подкрепленные описанием порядка их осуществления, провоцируют жесткие правоприменительные сечи. Пример — права члена совета директоров на получение информации и возникший вследствие этого парадокс, так называемый нами и коллегами «Соликамский прецедент»¹.

Пятый. Банк России, обретя функции «мегарегулятора» в части осуществления соответствующих привилегий в сфере корпоративного регулирования, как нам кажется, несколько растерялся.

Издание модельного Кодекса корпоративного управления, заменившего морально устаревший за полтора десятилетия Кодекса корпоративного поведения, — великая победа главного банка страны. Однако развить этот свой нормотворческий успех на

институциональных уровнях подзаконного нормотворчества и «актов рекомендательного права» Банк России, как представляется, не сумел. В частности, трудно оправдать:

- медлительность в переработке (вслед за изменением базового федерального законодательства и обновлением применимой судебной практики) дополнительных требований к подготовке и проведению ОСА, предоставлению информации акционерам и, главное, порядка ведения реестров владельцев ценных бумаг;

- аналогичную неоперативность в жанре подготовки и издания позиций («писем») по животрепещущим вопросам осуществления принципов корпоративного управления и его совершенствования;

- как можно предположить, то ли неумение, то ли нежелание найти консенсус с экономическими ведомствами по наиболее сложным правоприменительным проблемам (пример, продолжение «государственной дискуссии» по проблеме источников бонусов членов совета директоров);

- отсутствие прозрачных спецправил ведения административных дел по «корпоративным составам» КоАП РФ, вследствие чего и в этой сфере оказывается слишком заметным «региональное творчество» руководителей подразделений, а также известные специалистам неудачи юристов ЦБ РФ по арбитражным делам, рассматриваемым в порядке глав 24 и 25 АПК РФ;

- предложение публичному сегменту корпорирования неидеальных текстов типовых документов.

Миссия Банка России по поддержанию макроэкономической стабильности и максимально безболезненной для народного хозяйства и населения консолидации банковского сектора весьма и весьма ответственна и чрезвычайно трудоемка. А главное, просчеты на этом поприще куда очевидней не слишком эффективной политики по внедрению лучшей практики руководства большими компаниями. Возможно, поэтому обретает определенную актуальность

¹ Подробнее см., в частности: Нечаев А. М. Информационные права члена совета директоров: «Соликамский прецедент» / А. М. Нечаев, О. В. Осипенко // Legal Insight. 2016. № 8.

гипотеза, согласно которой корпоративное управление превратилось для ЦБ в «нелюбимую падчерицу».

Шестой. *Осуществление канонов института независимого директора терпит досадную неудачу.*

Отчасти этот тренд объективен. В условиях типичной для отечественной модели корпоративного управления сверхвысокой концентрации капитала большинство независимых директоров номинируется и избирается акциями мажоритарных участников. Спрашивается, может ли считаться реально независимым такой член совета директоров, коль скоро он еще и весьма доволен размерами бонусов, равно как и собственным ранговым величием вообще, а посему кровно заинтересован в сохранении данного статуса в следующем корпоративном году? По критериям Кодекса корпоративного управления он таковым считается...

Однако констатация обстоятельств субъективного порядка в объяснении этого не слишком отрадного явления преобладает.

Бенефициары и иные лидеры частных гиперкомпаний по-прежнему трепетно поддерживают традицию вводить в составы наблюдательных советов в качестве независимых директоров господ с иностранными паспортами. Это их право, разумеется. Полагаем, ключевой резон заключается в следующем. Присутствие в совете маститых фигур такого рода наглядно демонстрирует тем же зарубежным партнерам присутствие неких гарантий качества корпоративного управления и общей солидности эмитента. Впрочем, так ли это в действительности? Остается непроясненным также, почему эта практика, как правило, ограничивается головными компаниями крупных холдингов, и вроде бы всеми одобряемая линия на импортозамещение данной сферы, по сути, не коснулась.

Ряд честно заработавших авторитет и наскоро созданных по такому поводу ас-

социаций профессиональных директоров энергично откликнулся на призыв Минэкономразвития и Росимущества поделиться опытом своих членов в качестве независимых директоров госкомпаний. На первых порах этот федеральный эксперимент (вскоре подхваченный и субъектами Федерации) принес положительные результаты. По нашему скромному мнению, главным образом благодаря неукротимому энтузиазму профдиректоров. Однако со временем некоторым из последних стало понятно, что реальной властью в сфере корпоративного управления господа чиновники делиться не торопятся, что особенно заметным стало в следующих сегментах руководства АО и ПАО с госучастием:

- подбор соответствующих кандидатов и назначение ЕИО;
- оперативное изменение текстов уставов, в том числе по вопросам дополнительной компетенции самих советов директоров;
- определения вместе с профильными управлениями Росимущества момента и форм приватизации компаний, в том числе небольших;
- внедрения инструментов плановой ротации профдиректоров и независимых членов советов в элитных компаниях госсектора.

Эти моменты вкупе с малопонятной для непосвященных излишне частой сменой курирующих чиновников указанных ведомств успеху помянутого эксперимента не способствовали

Седьмой. *Инициативная профессиональная саморегуляция в сфере корпоративного управления и акционерного права принимает в последние годы невнятный и довольно нервный характер.*

Присутствует ощущение, что лидеры таких объединений хотят оказаться первыми в составе грюндеров официальных саморегулируемых организаций (СРО) в этой области, коль скоро государственные органы посчитают нужным вслед за

регулированием финансового аудита, работы управляющих в сфере банкротства и оценочной практики их создать. Отсюда — явный для многих независимых наблюдателей избыток не вполне оправданной объективно конкуренции.

Восьмой. *Идеи организации комплексного фундаментального образования в интересующей нас сфере поддерживают лишь отдельные вузы.*

Возникающие бреши активно латают бизнес-школы и тренинговые центры. Многим их них, по нашему мнению, это удастся. Однако базовая подготовка специалистов по корпоративному управлению в междисциплинарном плане, по сути, до сих пор отсутствует. Сравнение программ и учебников корпоративного права, преподаваемого в некоторых юридических институтах и университетах, с аналогичными учебными ресурсами по корпоративному управлению, преподаваемому в вузах экономических, крепко удручает: в товарищах по-прежнему согласия нет.

Девятый. *Девальвация мотивов рациональной кадровой политики в неких крупных компаниях подвергает коррозии честность декларируемых их бенефициарами установок на повышение эффективности корпоративного управления в целом.*

Векторы ротации высших менеджеров и возникающие при этом новые персоналии в некоторых весьма крупных компаниях навевают мысли о том, что в вечной дилемме «личная преданность или профессионализм» окончательно и бесповоротно одержал впечатляющую победу первый резон. Было бы странным, если бы прочно известное на бытовом уровне правило «посредственность воспроизводит посредственность» не проявляло себя при подборе людей и на руководящие посты среднего звена.

По нашим наблюдениям, упомянутое правило эффективно работает не только по вертикали, но и по горизонтали, напри-

мер, в случае применения работниками аппаратов управления неких корпораций тактики взаимной амнистии за разного рода профессиональные проколы, в том числе в сфере кадровых решений по рядовым работникам.

Кадровые службы некоторых коммерческих организаций излишне увлекаются новомодными инструментами вроде откровенно алогичных тестов и требований оперативной подготовки соискателями «рефератов» (под которыми в одних ситуациях понимаются ответы по «тематическим вопросам», а в других — чуть ли не аналоги кандидатских диссертаций). Не происходит это ли по причине поисков заинтересованными руководителями «объяснений» своему начальству относительно предпочтений сильным кандидатам, которые, к примеру, не сочли приемлемым для себя проверку на детекторе лжи, явно уступающим им в опыте и базовой подготовке «своих людей»?

Спрашивается, почему управляемые слабыми менеджерами и директорами компании из разряда крупных не «разваливаются на глазах»? Полагаем, их выручает, прежде всего, банальная общеэкономическая потребность в поддержании воспроизводственных связей: если компания прочно освоила некий рынок, налаженный механизм взаимодействия функционала и контрагентов работает в автоматическом режиме, объективно снижая требования к отдельным «винтикам» и «узлам».

Есть и еще одно объяснение. Счастливые попавшие в «номенклатурные круги» господа, не отличающиеся при этом сильной профподготовкой, нередко кочуют из одной крупной компании в другую, используя механизм «кадровой тандемизации»: вместе с ними кочуют и их «боевые заместители», носителями необходимых знаний и навыков как раз являющиеся.

Десятый. *Корпоративные споры крупных госкомпаний друг с другом, на наш взгляд,*

указывают на кризисные тенденции в корпоративном управлении госсектором.

Одиннадцатый. Медиация в корпоративных спорах как массовое явление отсутствует.

Известны единичные примеры удачно урегулирования таких споров с участием независимого посредника, располагающего должной репутацией и образованием². Однако подобные кейсы были известны экспертному сообществу и ранее — до появления законодательства о медиации. Логично предположить, что соответствующий федеральный закон в корпоративно-правовой сфере работает здесь с пробуксовками.

Недавно возникла радикальная нормотворческая идея исключить из Закона «Об акционерных обществах» положения, в соответствии с которыми допускается осуществление медиации на непрофессиональной основе (п. 1 и 2 ст. 15 Федерального закона от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»). Полагаем данную инициативу весьма спорной. Рынок таких услуг может потерять серьезных специалистов — людей, настолько загруженных по основному роду профессиональных занятий, содержательно близких бизнес-медиации (аудит, адвокатура, оценочная практика, юриспруденция и т. п.), что они попросту не располагают возможностью получить специальное образование в этой области, как того требует закон для «профессионалов», либо сознательно отвергают и в самом деле неудачную учебную программу.

Двенадцатый. Бенефициары крупных компаний и холдингов в массе своей не желают покидать капитанский мостик операционного управления «своими бизнесами».

² Допускаем, что в других отраслях медиация применяется результативно.

Сплошь и рядом под «своими» понимаются публичные корпорации или очень крупные по активам или количеству акционеров АО, управляемые посредством механизмов косвенного контроля, в том числе номинальных или откровенно подставных исполнительных директоров. По нашим эмпирическим оценкам, эффективность корпоративного управления подобных хозяйственных обществ в последние несколько лет заметно снизилась. Полагаем, это связано со следующими факторами:

- «хозяева бизнесов» со стажем, т. е. начавшие свою карьеру в 90-е гг. прошлого века, элементарно постарели и устали, а эксперименты по передаче «пусковых ключей» детям далеко не всегда оказываются успешными;

- персональное внимание многих серьезных бенефициаров переключилось с проблематики совершенствования корпоративного управления, вроде бы ставшей «модной» в середине нулевых годов, на вновь открывшиеся и при этом крайне тревожные зоны рисков, в частности, связанные с тотальной деофшоризацией, стремительной ротацией региональных властей, оказавшимися для них весьма чувствительными западными санкциями, прежде всего в кредитно-финансовой сфере;

- люди, пытающиеся руководить бизнесом, основную часть своего времени проводят в европейских столицах или США, несут коммуникационные потери и не всегда адекватно воспринимают ситуацию «на местах»;

- некоторые господа капитально увязли в бракоразводных процессах или иных личных перипетиях.

Однако главная причина, как представляется, является «долгоиграющей», носит фундаментальный характер, конъюнктурные же моменты лишь усиливают ее действие.

Фактические руководители крупных компаний, совмещая долгие годы привилегии обладания титулами на бизнес и конструирования предпринимательских моделей,

совершенно искреннее полагают, что корпоративно-правовая проблематика вообще не требует мобилизации специальных знаний и навыков, что она имманентная их основной бизнес-роли, ведь, как принято считать, не нуждается в профессиональном педагогическом образовании мама со стажем или в техническом — глава домохозяйства. Сугубо юридические аспекты этой проблематики, например, подготовку акционерных соглашений, можно поручить «семейным адвокатам».

Подобная философия, наряду с отмеченным выше, объясняет и неудачи корпоративной кадровой политики, а также провалы в деле мобилизации аутсорсинга: чтобы понимать, кто силен в соответствующей профессиональной области, нужно самостоятельно разбираться хотя бы в основах.

Тринадцатый. В официальных стандартах государственного образования (программы обучения) и научной практики (ВАК РФ) теория корпоративного управления «застряла» между экономикой и правом, в большей мере тяготея все-таки к экономике. Это серьезная регуляторная ошибка государственного управления в данной сфере, не желающего признать статус междисциплинарности за некоторыми направлениями исследовательской и преподавательской деятельности. Между тем другой социальной практике — предпринимательской не нужны «рафинированные» юридические или чисто экономические знания и навыки: она остро нуждается в комплексном подходе к разрешению злободневных проблем бизнеса и управления, не обеспечиваемом даже обладанием соответствующим специалистом или руководителем одновременно дипломов экономиста и юриста.

Картина, сработанная выше крупными эмпирическими мазками, получилась довольно безрадостной. Увы. Кстати, при обращении к анализу положения дел в одной отдельно взятой компании или группе компаний, в целом, по общему мнению, не иде-

ально управляемой, резюме «по позициям» оказывается не таким уж и трагичным. Таков парадокс: суммативная оценка в интересующей нас области не равна сумме оценок частных конструкций. К тому же, подчеркнем еще раз (пусть это будет своего рода дисклеймер), предпринятое выше описание трендов последних лет ни в коем случае не является «критикой» конкретных лиц и хозяйственных (возможное совпадение сюжетов признаем случайным совпадением), а лишь способом вычленения принципиальных резервов дальнейшего совершенствования отечественного корпоративного управления.

О перспективах

Главный резерв динамичного совершенствования корпоративного управления — реконструкция его основных институтов.

Ни в малой мере не претендуя на полноту и комплексность, изложим в той же тезисной форме наше скромное видение наиболее актуальных блоков совершенствования акционерного законодательства.

1. Критерии «корпоративной публичности» в РФ нуждаются в определенной переработке.

Согласно п. 1 ст. 66.3 ГК РФ публичным является акционерное общество, акции которого и ценные бумаги которого, конвертируемые в его акции, публично размещаются (путем открытой подписки) или публично обращаются на условиях, установленных законами о ценных бумагах. Правила о публичных обществах применяются также к акционерным обществам, устав и фирменное наименование которых содержат указание на то, что общество является публичным.

Ориентируясь на более чем двухлетний опыт их практической реализации, считали бы весьма полезным открытие новой профессиональной дискуссии относительно резонантности изложения в такой редакции,

в общем, первого и третьего квалифицирующих признаков.

Наиболее неудачным считаем первый критерий. Его известная практика интерпретация обращает данный признак к бесспорному ретроспективному применению, вследствие чего под его гнетом оказались многие приватизированные по двум основным «вариантам льгот» (как это в свое время называлось) ОАО. Их акционеры и топ-менеджмент, насколько нам известно, не согласны с тем, что, в частности, при переработке регулятивной базы они вынуждены постоянно иметь в виду регуляторные «отягощения» ГК РФ для публичных корпораций, а в ходе текущей деятельности соблюдать сверхжесткие требования ст. 30 Федерального закона «О рынке ценных бумаг». Да и по своей инвестиционной сути и форматам диалога с рынком капитала такие организации, разумеется, не являются публичными: ставить их в один ряд с «листингуемыми» ПАО в высшей степени необоснованно и несправедливо. Предусмотренный же законом инструментарий «выхода из публичности» в силу специфических корпоративных обстоятельств ряду упомянутых компаний недоступен.

Полагаем, если и оставлять первый признак публичности в качестве квалифицирующего, то с различными оговорками. Например, можно было бы предусмотреть институт утраты публичности «по умолчанию» в связи с наступлением некоего срока с момента утверждения последнего отчета об итогах публичной эмиссии (5 лет, 3 года, нужно обсуждать). Понятно, помимо декретирования самой конструкции нужно продумать и механизм ее реализации. Механизмы раскрытия для фирм, подпадающих под первый признак, стоит сделать более «щадящими», равно как и императивы в части структурирования органов управления и контроля по ГК РФ и специальным законам, нежели для компаний, вышедших на фондовую биржу.

Мы не видим активной востребованности («корпоративный маркер публичности») третьего критерия. В сущности, с учетом известной российским специалистам позиции ЦБ РФ он попросту не работает.

Уточним, о чем идет речь.

Третий критерий публичности: можно ли учредить публичное акционерное общество «с нуля»? Позиция ЦБ РФ и арбитражной практики: нет.

Изначально отрицательная позиция была высказана в письме ЦБ РФ от 25 ноября 2015 г. № 06-52/10054: «Возможность приобретения публичного статуса иным способом, в том числе при учреждении акционерного общества, законодательством Российской Федерации не предусмотрена».

Таким образом, с учетом требований статьи 7.1 Закона об акционерных обществах, с 01.07.2015 *вновь создаваемые путем учреждения акционерные общества не могут сразу являться публичными*. Создаваемое путем учреждения акционерное общество может быть только непубличным и вправе в дальнейшем приобрести публичный статус в порядке, установленном статьей 7.1 Закона об акционерных обществах».

В дальнейшем эту позицию многократно подтверждала судебная практика.

Эмитент *неудачно оспорил* в трех инстанциях предписание ЦБ РФ. Верховный суд РФ подтвердил законность позиции арбитражных судов (определение от 09.01.2019 по делу № А60-1101/2017): «По мнению ПАО “Уральский бройлер”, оспариваемое предписание Банка России является недействительным, поскольку Закон № 127-ФЗ не содержит императивных норм, которые предписывали бы создание при проведении процедуры замещения активов должника в ходе конкурсного производства только непубличного акционерного общества. <...>

Возможность приобретения публичного статуса при учреждении акционерного общества законодательством Российской Федерации не предусмотрена.

Государственная регистрация выпуска и отчета об итогах выпуска ценных бумаг, размещенных при создании публичного акционерного общества путем приобретения акций единственным учредителем акционерного общества, может быть осуществлена после устранения выявленного нарушения путем внесения в устав общества изменений, исключающих из его фирменного наименования указание на то, что оно является публичным. <...>

Вышеуказанным уведомлением контролирующего органа заявителю предложено в срок до 27.02.2017 устранить недостатки, а именно:

Внести в устав общества изменения, исключающие из его фирменного наименования указание на то что, оно является публичным; представить документы, подтверждающие внесение изменений в устав (копия устава (листа изменений в устав) с отметкой о государственной регистрации); представить описание документов, заявление на государственную регистрацию выпуска и отчета об итогах выпуска ценных бумаг, оформленные в соответствии с требованиями Положения о стандартах эмиссии ценных бумаг, порядке государственной регистрации выпуска (дополнительного) выпуска эмиссионных ценных бумаг и регистрации проспектов ценных бумаг утвержденного Банком России 11.08.2014 № 428-П; принять решение об утверждении отчета об итогах выпуска ценных бумаг представить документы, подтверждающие утверждение решения о выпуске акций и отчета об итогах выпуска ценных бумаг; представить документы, подтверждающие утверждение решения о выпуске акций и отчета об итогах выпуска ценных бумаг, а также анкету эмитента, заполненную на дату утверждения решения о выпуске акций».

По нашему мнению, стоит вернуться к итогам дискуссии 2012–2013 гг., предшествовавшей реформе 2014 г., одной из позиций которых является восприятие «корпо-

ративного маркера» как самостоятельного критерия публичности. Понятно при этом, что регулирование водрузивших на фирменный флагшток «корпоративный маркер» публичности должно отличаться от регулирования компаний, акции которых обращаются на площадках организаторов торговли.

Второй критерий вроде бы относится к хрестоматийным инструментам институционализации корпоративного управления и рынка капитала. Однако, на наш взгляд, он также требует определенной коррекции. Так, отсылка, содержащаяся во фрагменте приведенной нормы ГК РФ «на условиях, установленных законами о ценных бумагах», на наш взгляд, дает избыточные регулятивные привилегии идеологам фондовой биржи (при всем к ним великом уважении). Представляется, что такие «подкритерии», как уровень фри-флоат (удельный вес свободно обращающихся акций), требования к составу наблюдательного совета, его определенных комитетов, наличию специализированного корпоративного секретариата с указанием на базовый функционал, внесению в устав неких важных для обеспечения эффективности акционерного контроля пунктов дополнительной компетенции совета директоров, достойны быть прописанными в Кодексе.

По нашему мнению, не может быть признана нормальной в плане защиты публично-правовых интересов следующая ситуация.

Крупный акционерный банк, имеющий форму ПАО, входит в полосу явных финансовых и при этом длящихся, затрагивающих интересы его многочисленных миноритариев и клиентов проблем. При этом выясняется, что руководство банка (контрольный участник, председатель правления, члены наблюдательного совета), раздавая мажорные публичные комментарии в течение нескольких лет, предшествующих началу явных пробуксовок, откровенно вводило эту публику в заблуждение: на самом деле имели место значимые ошибки в корпоративном

управлении. Компания остается публичной. ЦБ ФР вводит в банк временную администрацию. Банк остается публичным. Регулятор принимает решение и официально объявляет о применении в отношении банка механизмов ФКБС, т. е., по сути, о планах его национализации. Банк продолжает оставаться публичной корпорацией. Механизмы ФКБС практически реализуются. Все остается по-старому.

Иными словами, вряд ли можно признать экономически резонным не критическое отношение к критериями «корпоративной публичности» как к сугубо формальным. На наш взгляд, в означенном аспекте это еще и публично ориентирующая, статусная позиция соответствующей организации. Стало быть, инструментарий «лишения статуса», будучи всесторонне продуманным и нормативно закрепленным, в ситуациях вроде описанной выше оказался бы не лишним.

Наконец, отказ от критерия публичности «по количеству акционеров» считаем преждевременным.

2. Доктрина «пороговых участия» в акционерном капитале³ нуждается в значительно более глубокой интеграции в

³ Как известно, пока она выглядит примерно следующим образом. 1 процент — право на подачу косвенного иска и получение данных реестра акционеров, а также списка участников ОСА; 2 процента — право на направление предложений по повестке дня и составу органов управления и контроля для избрания на ГОСА, по совету директоров для избрания на ВОСА; 5 процентов плюс одна акция (ПАО) — гарантия неприменения правил легального вытеснения миноритариев; 10 процентов — право на инициирование ВОСА, формирование его повести дня, проектов решений и на выдвижение кандидатов в органы для ВОСА; 25 процентов — блокирующий пакет акций (его юридическую действительность в последнее время признали и арбитражные суды: см., в частности, решение Арбитражного суда г. Москвы от 03.11.2017 по делу № А40-93736/17); 30 процентов — кворум на повторном ОСА; 50 процентов плюс одна акция — простой контрольный пакет акций; 75 процентов — квалифицированный контрольный пакет; 95 процентов (ПАО) — абсолютный контроль.

отечественное корпоративное законодательство, как мы полагаем, с учетом следующих векторов:

- более «дробная» конструкция в целом (в частности, в сегменте прав на инициативное требование и получение информации о деятельности компании);
- расширение сферы применения (в частности, на механизмы раскрытия, а также подготовки к ОСА и инициирования вопросов повестки дня ОСА и совета директоров по сделкам);
- дифференциация по типу компаний (ПАО, АО);
- укрупненная дифференциация по размерам компаний;
- дифференциация по количеству акционеров;
- особые механизмы регулирования управления компаниями, не имеющими явного контрольного участника.

Учитывая тренды отечественного рынка и эволюции реальной модели корпоративного управления, особые регулятивные привилегии могут быть предоставлены обладателям абсолютного контроля, в том числе в сфере формирования состава органов управления и контроля, в том числе в ПАО, не желающих «избавляться» от миноритариев.

«Компенсируя потери» миноритарного сообщества, можно было бы предусмотреть меры по его дополнительной регулярной поддержке, в частности, введя механизм «кооптирования» эмиссаров малых акционеров в советы директоров и ревизионные комиссии ПАО или «квотирования мест» для них в этих органах. В этом же тематическом поле и неоднократно рекомендовавшаяся экспертами законодателю новелла, предусматривающая кумулятивное голосование при избрании членов ревизионной комиссии ПАО.

3. Представляется, что «линейка» типов и категорий акций должна быть более широкой, в том числе в ПАО.

Думается, акцент в этом плане может быть сделан на создание институтов «сверхпривилегированных» акций для частных инвесторов. Опыт квазиэмиссии «золотой акции» в госсекторе корпоративного управления в этом случае нужно критически осмыслить и при необходимости конструктивно применить.

4. Мету усмотрения компаний в области «корпоративного дорегулирования» следует признать, во-первых, в целом недостаточной, во-вторых, по ряду конкретных позиций не вполне проясненной легально. Данная ситуация нуждается в радикальном институциональном исправлении.

В частности, весьма злободневной полагаем норму ГК РФ и отраслевых законов относительно права компании регламентировать порядок осуществления значимых корпоративных процедур и действий внутренними документами, утверждаемыми органами управления в соответствии с их установленной законом и учредительным документом компетенцией, в том числе документами, которые прямо не прописаны в тексте закона и устава.

5. Холдинги. Конструкция прямого управления основным хозяйственным обществом дочерним законом предусмотрена. Между тем ее «несущие конструкции» и инструментарий правоприменителю не предложены. Этот институциональный резерв становится все более явным.

Как следствие, идеологи корпорирования больших групп взаимосвязанных компаний вынуждены заполнять регулятивный вакуум собственными «изобретениями». По нашим наблюдениям, в некоторых случаях они оказываются очень и очень эффективными (и даже изящными по форме), а в некоторых, напротив, довольно спорными в правовом плане и не слишком результативными в управленческом. Думается, иннова-

торам стоит помочь, мобилизовав ресурсы федерального законодательства, и, в частности, легализовать (прописать в законе):

- институт представителя головного звена холдинга в совете директоров «дочки»;
- институт директивы (поручения, позиции) указанному выше представителю;
- конкретный алгоритм и инструменты дачи указания основного общества исполнительным органам дочернего;
- характер и пределы ответственности представителя в совете директоров в случае «голосования по директиве» корпоративного центра холдинга.

Полагаем обоснованной норму, описывающую подобные механизмы, распространить и на случаи прямого управления соответствующими операционными компаниями *физлицом* — реальным бенефициаром холдинга, коль скоро он публично объявил о своем статусе.

6. Законодательный «прием», предусматривающий введение новых участников системы корпоративного управления без описания порядка его осуществления, нуждается в решительной ревизии, возможно, в демонтаже.

7. Функции регулятора как такого — нормотворца в подзаконном сегменте институционализации корпоративного управления следует отделить от функций контрольно-надзорного государственного органа в этой области.

Не слишком позитивные эффекты концентрации власти разработчика «правил игры» и «оценщика» их эффективности многократно и экспрессивно проиллюстрированы практикой деятельности многих сегментов государственного регулирования. Начиная с масштабной реформы 2004 г. многие полезные вещи в этом плане, как хорошо известно, сделаны. Почему бы не развить успех, распространив подобные идеи реформирования на сферу корпоративного права?

Одновременно миссию регулятора в сфере корпура (какая бы структура ее ни осуществляла), на наш взгляд, целесообразно расширить и углубить, в частности, распространив дополнительное регулирование на такие сферы подзаконной институционализации:

- корпоративный секретариат;
- работу ревизионной комиссии;
- систему управления рисками;
- специализированный корпоративный аудит ПАО и больших АО;
- основы корпоративного управления в особо крупных ООО или ОАО, деятельность которых затрагивает (может затрагивать) интересы больших групп граждан.

Дискуссионные вопросы

Изложенные выше автором предложения, несомненно, являясь дискуссионными по своей сути, формируют призыв автора к их обсуждению заинтересованными специалистами, в том числе с позиций достижений выявления и разрешения аналогичных проблем в Западной Европе и США.

Разумеется, границы дискуссионного поля ими не ограничиваются. В числе остро проблемных и обсуждаемых учеными и практиками — экспертами в области корпоративного управления и права находятся поиски ответов на следующие вопросы.

Целесообразно ли, прежде всего, с учетом формирующихся традиций корпоративного управления и развития экономики РФ в целом:

1. Легализовать статус директивы (поручения) основного общества (корпоративного центра холдинга) члену совета директоров компании относительно голосования по ключевым вопросам повестки дня заседаний совета дочерней компании?
2. Исключить или ограничить ответственность членов совета директоров, голосовавших по директиве государства или по директиве частных мажоритарных структур интегрированной корпоративной структуры?

3. Допустить возможность текущего (операционного) руководства российской компанией исключительно коллегиальным органом управления (правлением) при отсутствии единоличного исполнительного органа?

4. Расширить права значимых миноритарных акционеров в публичных компаниях, достигших определенного «порога» участия в капитале (возможно, 20, 25, 50 процентов)?

5. Вернуться к обсуждению идеи относительно нормативного запрета голосования акциями основного общества, принадлежащими контролируемым им обществам?

6. Предусмотреть в акционерном законе обязательность разработки и принятия компетентными органами управления публичных компаний таких внутренних документов, как положение о единоличном исполнительном органе, антикоррупционной политике, о сделках акционерного общества?

7. Дополнить арбитражное процессуальное законодательство РФ нормами о внутренних документах компании, утверждаемых общим собранием акционеров (участников) и советом директоров, как обязательном источнике при разрешении корпоративных споров?

Заключение

Российскую экономику отличает исключительно высокая концентрация капитала, а также как минимум не снижающаяся роль государства в национальном хозяйстве, в том числе в капитале хозяйственных обществ в ведущих его отраслях. Хотя бы по этим причинам не критическое импортное регулирование регуляторных режимов, доказавших свою эффективность в сфере корпоративного управления в Западной Европе и США, напротив, демонстрирующих эффективность партнерских конфигураций участия инвесторов в капитале компаний, едва ли можно признать обоснованным.

Вместе с тем, по убеждению автора, обобщение собственного опыта эволюции корпорирования в России может и должно привести к чрезвычайно интересным обобщениям, из которых реально извлечь великую пользу и при осмыслении направлений и форматов совершенствования акционерного права, и в ходе гармонизации систем руководства компаниями и холдингами, и, наконец, в процессии поисков повышения эффективности учебного процесса, прежде всего, высшей школы. Досадно, что единого координирующего центра, который бы мог оказать содействие заинтересованным данной проблематикой ученым и экспертам, в этой области нет.

Литература

1. Андреев В. К. Корпоративное право современной России: монография / В. К. Андреев, В. А. Лаптев. — 2-е изд. — Москва: Проспект, 2017.
2. Быстров Г. Е. Проблемы совершенствования кооперативного законодательства: национальный и международный правовой опыт / Г. Е. Быстров. — Москва, 2016.
3. Варюшин М. С. Гражданско-правовое регулирование корпоративных договоров: монография / М. С. Варюшин. — Москва: Юрлитинформ, 2016.
4. Глушецкий А. А. Уставный капитал: стереотипы и их преодоление: экономический анализ норм корпоративного права / А. А. Глушецкий. — Москва: Статут, 2017.
5. Долинская В. В. Общее собрание акционеров: монография / В. В. Долинская. — Москва: Норма, 2016.
6. Корпоративное право. Актуальные проблемы / под ред. Д. В. Ломакина. — Москва: Инфотропик Медиа, 2015.
7. Кузнецов А. А. Пределы автономии воли в корпоративном праве: краткий очерк / А. А. Кузнецов. — Москва: Статут, 2017.
8. Макарова О. А. Акционерные общества с государственным участием. Проблемы корпоративного управления: монография / О. А. Макарова. — Санкт-Петербург: ЮРАИТ, 2016.
9. Осипенко О. В. Конкурирующая деятельность инсайдера компании: формы проявления и способы противодействия // Современная конкуренция. 2018. Т. 12. № 4(70)-5(71). С. 31–50.
10. Осипенко О. В. Анализ «теневых» форм корпоративного контроля в контексте исследования методов недобросовестной конкуренции на российском рынке капитала // Современная конкуренция. 2012. Т. 6. № 6 (36). С. 46–56.
11. Суханов Е. А. Сравнительное корпоративное право / Е. А. Суханов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Статут, 2016.
12. Текутьев Д. И. Правовой механизм повышения эффективности деятельности членов органов управления корпорации / Д. И. Текутьев. — Москва: Статут, 2017.
13. Устинова А. В. Настольная книга юриста: корпоративные споры: учеб.-практ. пособие / А. В. Устинова. — Москва: Проспект, 2016.
14. Фомина О. Н. Правовое положение предпринимательской корпорации в США и акционерного общества в РФ: сравнительно-правовой анализ: монография / О. Н. Фомина. — Москва: Статут, 2016.
15. Шишкина И. С. Экстраординарные сделки, совершаемые хозяйственными обществами / И. С. Шиткина. — Москва: Статут, 2017.
16. Mares R. *The Dynamics of Corporate Social Responsibilities*. Leiden; Boston, Martinus Nijhoff Publishers, 2008.
17. Kieff F. S., Paredes T. A. *Perspectives on Corporate Governance*. New York, Cambridge University Press, 2010.
18. Hannigan B. *Company law*. 4th ed. Oxford, Oxford University press, 2016.
19. Nicholson R. *Articles of Association: Table A and the New Model Articles*. 2nd ed. London, Sweet&Maxwell, Thomson Reuters, 2010.
20. Stephen B. Presser. *An Introduction to The Law of Business Organization. Cases. Notes and Questions*. 3rd ed. 2010. USA.

References:

1. Andreev V.K., Laptev V.A. *Korporativnoe pravo sovremennoi Rossii*. [Corporate law of modern Russia] Moscow, Prospekt Publ., 2017.
2. Bystrov G.E. *Problemy sovershenstvovaniya kooperativnogo zakonodatel'stva: natsional'nyi i mezhdunarodnyi pravovoi opyt*. [Problems of improving cooperative legislation: national and international legal experience]. Moscow, 2016.
3. Varyushin M.S. *Grazhdansko-pravovoe regulirovanie korporativnykh dogovorov*. [Civil legal regulation of corporate contracts]. Moscow, YurLitinform Publ., 2016.
4. Glushetskii A. A. *Ustavnyi kapital: stereotipy i ikh preodolenie: ekonomicheskii analiz norm korporativnogo prava*. [Authorized capital: stereotypes and their overcoming: economic analysis of corporate law]. Moscow, Statut Publ., 2017.
5. Dolinskaya V.V. *Obshchee sobranie aktsionerov*. [General meeting of shareholders]. Moscow, Norma Publ., 2016.
6. *Korporativnoe pravo. Aktual'nye problem*. [Corporate law. Actual problems]. Ed. by Lomakina D.V. Moscow, Infotropik Media Publ., 2015.
7. Kuznetsov A. A. *Predely avtonomii voli v korporativnom prave: kratkii ocherk*. [Limits of autonomy of will in corporate law: a short sketch]. Moscow, Statut Publ., 2017.
8. Makarova O.A. *Aktsionernye obshchestva s gosudarstvennym uchastiem. Problemy korporativnogo upravleniya*. [Joint-stock companies with state participation. Corporate governance problems]. Saint-Petersburg, YuRAIT Publ., 2016.
9. Osipenko O. The competing activity of the company's insider: forms of phenomenon and ways of counteraction. *Journal of Modern Competition*, 2018, vol. 12, no. 4(70)–5(71), pp. 31–50 (in Russian, abstr. in English).
10. Osipenko O. The Research Regarding «Shadow» Corporate Control Through Analysis Of Unfair Competition In Russian Capital Markets. *Journal of Modern competition*, 2012, vol. 6, no. 6(36), pp. 46–56. (in Russian, abstr. in English).

11. Sukhanov E.A. *Sravnitel'noye korporativnoye pravo*. [Comparative corporate law]. Moscow, *Statut Publ.*, 2016.
12. Tekutyev D.I. *Pravovoi mekhanizm povysheniya effektivnosti deyatel'nosti chlenov organov upravleniya korporatsii*. [Legal mechanism for increasing the efficiency of members of the corporation's management bodies]. Moscow, *Statut Publ.*, 2017.
13. Ustinova A.V. *Nastol'naya kniga yurista: korporativnye spory*. [Handbook of a lawyer: corporate disputes]. Moscow, *Prospekt Publ.*, 2016.
14. Fomina O.N. *Pravovoe polozhenie predprinimatel'skoi korporatsii v SShA i aktsionernogo obshchestva v RF: sravnitel'no-pravovoi analiz*. [Legal status of a business corporation in the USA and a joint-stock company in the Russian Federation: comparative legal analysis]. Moscow, *Statut Publ.*, 2016.
15. Shishkina I. S. *Ekstraordinarnye sdelki, sovershaemye khozyaistvennymi obshchestvami*. [Extraordinary transactions made by companies]. Moscow, *Statut Publ.*, 2017.
16. Mares R. *The Dynamics of Corporate Social Responsibilities*. Leiden; Boston, Martinus Nijhoff Publishers, 2008.
17. Kieff F. S., Paredes T. A. *Perspectives on Corporate Governance*. New York, Cambridge University Press, 2010.
18. Hannigan B. *Company law*. 4th ed. Oxford, Oxford University press, 2016.
19. Nicholson R. *Articles of Association: Table A and the New Model Articles*. 2nd ed. London, Sweet & Maxwell, Thomson Reuters, 2010.
20. Stephen B. Presser. *An Introduction to The Law of Business Organization. Cases. Notes and Questions*. 3rd ed. 2010. USA.

DOI: 10.37791/1993-7598-2020-14-3-50-65

Osipenko O. V. Dr. Sci. (Econ.), Professor of the Department of Theory and Practice of Competition, Synergy University

On the prospects for the development of theory and practice of corporate governance in the russian federation

Reviewing the trends in the development of corporate governance and shareholder law in Russia over the past six years, including the vectors of their evolution, identified on the basis of an analysis of rule-making activities, judicial practice, and regulatory activities of companies, the author puts forward a series of interrelated proposals aimed at improving it. These include: revising the set of criteria for corporate publicity, expanding the "lineup" of types and categories of shares, reforming the doctrine of threshold participation in equity capital, dramatically improving the regulatory framework for holding companies, and improving the training of specialists in the field of corporate governance.

Keywords: corporate governance, corporate law reform, public company, regulator, corporate governance code, minority shareholder, shareholders' rights, general meeting of shareholders, board of directors, independent director, corporate corruption

About authors: *Osipenko O. V. Dr. Sci. (Econ.), Professor*

For citation: *Osipenko O. V. On the prospects for the development of theory and practice of corporate governance in the russian federation. Journal of Modern Competition, 2020, vol. 14, No. 3(79), pp. 50–65 (in Russian, abstr. in English).*