Текутьев Дмитрий Иванович. Правовой механизм повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных сообществ: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.03 / Текутьев Дмитрий Иванович;[Место защиты: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова"], 2015.- 219 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1. Понятие и сущность правового механизма повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ 15**

1.1. Понятие правового механизма повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ 15

1.2. Функции правового механизма повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ 39

1.3. Система элементов правового механизма повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ 47

**Глава 2. Стимулирующие средства повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ 55**

2.1. Вознаграждение членов органов управления хозяйственных обществ 55

2.2. Бонусы и компенсации 82

2.3. Опционные программы 103

2.4. Страхование ответственности членов органов управления хозяйственных обществ 137

**Глава 3. Ограничивающие средства повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ 153**

3.1. Средства предотвращения конфликта интересов в деятельности членов органов управления хозяйственных обществ 153

3.2. Юридическая ответственность членов органов управления хозяйственных обществ 169

3.3. Ограничение или лишение прав членов органов управления хозяйственных обществ 196

3.4. Подотчетность и контроль в системе корпоративного управления... 199

Заключение 202

Библиография

## Функции правового механизма повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ

Правовой механизм повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ представляет собой комплексное и многогранное явление. Сложность данного явления обусловлена прежде всего спецификой самой категории «эффективность», имеющей общенаучный, междисциплинарный характер и включающей в себя, как будет показано далее, как объективный так и субъективный компоненты. В целях исключения терминологической и методологической неточности в дальнейшем представляется важным остановиться на раскрытии сущности категории «правовой механизм повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ» более подробно.

Слово «механизм» обозначает систему, внутреннее устройство, определяющее порядок какого-либо вида деятельности, процесса , совокупность состояний и процессов, из которых складывается то или иное явление . Синонимами слова «механизм» выступают слова «устройство», «приспособление», «организация» и др. Являясь по существу техническим, термин «механизм» давно вошел в широкое употребление в сфере гуманитарных наук для обозначения системы инструментов и средств которые используются в определенных сферах деятельности людей . Термин «механизм» достаточно широко используется и в юридической литературе (к примеру, к примеру, «механизм правоприменения» , «механизм правотворчества» , «механизм правореализации» , «механизм обеспечения прав и свобод человека и гражданина» , «правоохранительный механизм» , «механизм возникновения права собственности» , «механизм защиты прав и свобод человека» , «механизм гражданско-правового регулирования» и т.д.). Практически каждое научное исследование в области юриспруденции так или иначе затрагивает либо целенаправленно изучает определенный правовой механизм. По мнению В.Б. Исакова «зная механизм, юрист может представить себе, какие звенья пройдет процесс воплощения нормы права в жизнь, какие остановки и сбои могут произойти в этом процессе» . Некоторые исследователи исследуют механизмы с точки зрения их статики - как набор определенных элементов, другие пытаются изучить данные правовые конструкции в их динамике, выявляя стадии и этапы действия механизмов .

Наиболее широкое распространение в правовой доктрине получил термин «механизм правового регулирования»21. Механизм правового регулирования рассматривается в литературе как единство всех юридических средств, с помощью которых осуществляются регулирование общественных отношений и удовлетворение интересов субъектов права. В систему этого механизма включают нормы права, правоотношения, правосознание, правовую культуру, акты применения права, правовые стимулы и правовые ограничения Похожего понимания данного термина придерживается и В.А. Кучинский: «Механизм правового регулирования рассматривается как комплекс различных по своей юридической природе, но взаимосвязанных и взаимообусловленных юридических средств и способов, посредством которых осуществляется правовое регулирование общественных отношений . А.В. Малько понимает под механизмом правового регулирования «систему правовых средств, организованных наиболее последовательным образом в целях преодоления препятствий, стоящих на пути удовлетворения интересов субъектов права» . По мнению С.С. Алексеева «механизм правового регулирования - это взятая в единстве система правовых средств, при помощи которой обеспечивается результативное правовое воздействие на общественные отношения» . Как отмечает Е.П. Губин: «правовые средства, представленные в виде системы, воплощаются в механизме правового регулирования, составляя его элементы . Таким образом, в правовой доктрине господствует в целом единообразное понимание механизма правового регулирования как системы юридических средств регулирования общественных отношений. В литературе также отмечается, что для механизма правового регулирования большое значение имеет его структурно-функциональная форма. Суть ее в том, что изменения в отдельных элементах (субъектах, средствах, приемах, действиях и т.п.) влекут соответственно изменения и в других ее элементах (например, в результате). Обращая на это внимание, С.С. Алексеев пишет: «Механизм правового регулирования охватывает комплекс фрагментов правовой действительности - правовых средств, находящихся в последовательной цепи, обеспечивающей в конечном итоге решение жизненных ситуаций на основе права» .

От термина «механизм правового регулирования» следует отличать внешне родственный ему термин «правовой механизм». Определение и характеристика понятия «правовой механизм» являются достаточно сложной задачей, поскольку в теории права категория «механизм» является дискуссионной, несмотря на ее достаточно частое использование. Более широкое распространение в науке получило определение правового механизма применительно к отдельным видам правоотношений (правовой механизм предоставления отступного , правовой механизм использования инновации , правовой механизм принятия наследства , правовой механизм повышения эффективности исполнения налогового законодательства , on правовой механизм признания прав добросовестного приобретателя , правовой механизм секьюритизации , «правовой механизм предпринимательской деятельности» и т.д.). В частности, по мнению О.А. Чванова, механизм правоприменения - это «совокупность взаимообусловленных и взаимосвязанных правовых средств, используемых государством, его органами, должностными лицами, а также общественными объединениями в целях обеспечения законного, справедливого и обоснованного применения права в соответствии с волей законодателя» . А.Г. Быков понимал под категорией «правовой механизм предпринимательской деятельности» совокупность мер, способов, форм, средств, инструментов организации и непосредственного осуществления предпринимательской деятельности, включая создание необходимых материальных, финансовых и иных предпосылок и условий для занятия предпринимательской деятельностью, формирования субъектов предпринимательства, определение их статуса, саму организацию предпринимательской деятельности по производству товара и его реализации на рынке, выполнению работ, оказанию услуг и т.п., применение различных мер регулирования предпринимательской деятельности, ее координации, учета, контроля и надзора, мер поощрения и санкций за ненадлежащее осуществление . Для характеристики правового механизма в теории права применяется также так называемый инструментальный подход, когда правовой механизм рассматривается как совокупность правовых средств, предназначенных для решения соответствующих задач в той или иной правовой области.

## Система элементов правового механизма повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ

Вознаграждение является самым распространенным, повсеместно применяемым, наиболее простым и понятным средством повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ. Как уже отмечалось нами в Главе 1 настоящего исследования, вознаграждение как средство повышения эффективности не относится по своей природе к числу правовых средств, но приобретает в процессе внедрения в практику правовую форму, в результате чего хозяйственные общества неизбежно сталкиваются с рядом правовых коллизий, пробелов и «подводных камней», которые и будут рассмотрены нами в настоящей главе.

Прежде всего, необходимо внести терминологическую ясность, поскольку понятия «вознаграждение», «заработная плата», «оплата труда» в литературе часто необоснованно смешиваются и используются как синонимы. Итак, в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд (курсив мой, Д.Т.) в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Таким образом, Трудовой кодекс РФ употребляет термины «заработная плата» и «оплата труда» как синонимы для обозначения величины вознаграждения (курсив мой, Д.Т.), получаемого работником за свой труд, что, по мнению большинства исследователей, соответствует теоретическим представлениям науки трудового права и экономики труда . При этом, термин «вознаграждение» является в праве более широким, и используется не только в трудовом праве для обозначения величины заработной платы, но и в гражданском праве для обозначения выплат, причитающихся стороне по договору (см., например п. 2 ст. 709, п. 1 ст. 801, п. 5 ст. 875, п.1 ст. 894, п. 1 ст. 896, п.1 ст. 907, ст. 972, ст. 985 и т.д.). Следует заметить, что в корпоративном праве по отношению к членам органов управления хозяйственных обществ используется именно термин «вознаграждение» (в частности, он используется в п. 2 ст. 64 Закона об АО и п. 2 ст. 32 Закона об ООО по отношению к членам совета директоров хозяйственных обществ, а также и в Кодексе корпоративного управления РФ по отношению ко всем членам органов управления хозяйственных обществ ). Использование термина «вознаграждение» для обозначения выплат членам совета директоров и членам исполнительных органов не является случайным. В отношении членов совета директоров употреблять термин «заработная плата» было бы вовсе неверно, поскольку, как будет показано ниже, членство в составе совета директоров не является исполнением трудовой функции, а вознаграждение членам совета директоров выплачивается по решению общего собрания из чистой прибыли, а не на основании трудового договора . Что же касается членов исполнительных органов, то употребление в их отношении термина «вознаграждение» также представляется оправданным, поскольку в подавляющем большинстве случаев их вознаграждение не ограничивается только заработной платой, а включает в себя различные виды бонусов, компенсационный пакет, опционы и т.д.

Иначе говоря, источником выплаты заработной платы лицу, осуществляющему функции единоличного исполнительного органа и членам коллегиального исполнительного органа является затраты, относимые на расходы, в то время как источником выплаты вознаграждения членам совета директоров является чистая прибыль. Современная практика корпоративного управления повсеместно использует разделение вознаграждения членов органов управления на две части - постоянную и переменную. Постоянная (базовая) часть вознаграждения - это фиксированная часть системы вознаграждения руководителя, отражающая широту и глубину его знаний, образование, опыт, квалификацию, уровень сложности поставленных перед ним задач и соответствующий им уровень полномочий и контроля, необходимых для качественной работы . Переменная часть вознаграждения члена органа управления не является фиксированной и зависит от эффективности его работы, параметры которой определяются в трудовом договоре руководителя либо во внутреннем документе. Как отмечает О.И. Захаркина: «Постоянная часть является гарантированным денежным вознаграждением работника за выполнение им закрепленных за ним должностных обязанностей с учетом уровня его квалификации, специализации, стажа работы на предприятии и выплачивается ежемесячно в полном объеме. В постоянную часть заработной платы также могут входить персональные надбавки, надбавки за совмещение функций и т.д.» . Таким образом, постоянная часть вознаграждает руководителя за непосредственное выполнение обязанности по управлению компанией, она не привязана к достижению ими каких-либо целей и результатов, являясь своеобразной страховкой руководителя от неблагоприятных внутренних и внешних факторов, которые могут оказать влияние на бизнес. Преобладание постоянной части вознаграждения, как правило, характерно для предприятий с государственной структурой собственности - вследствие жестких регламентирующих рамок, и для предприятий, на которых собственник является одновременно руководителем - вследствие отсутствия агентской проблемы. Отметим, что преобладание постоянной части в вознаграждении, нередко практикуемое в российских корпорациях (в особенности с государственным участием) идет в разрез с

Актянов Д. В. Бонусные и опционные программы для топ-менеджеров, М., Кнорус, 2010, с. 12 Захаркина О.И. Кадровая служба предприятия: делопроизводство, документооборот и нормативная база. С учетом новой редакции Трудового кодекса РФ. М.: Омега-Л, 2007. с. 141 рекомендациями Кодекса корпоративного управления РФ, который рекомендует, чтобы вознаграждение членов органов управления зависело от результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада руководителя в конечный результат. Однако, размер постоянного вознаграждения - один из основных показателей, на которые обращают внимание руководители высшего звена при поиске работы, поэтому необходимо поддерживать его размер на уровне среднего предложения на рынке труда.

Следует отметить, что все вопросы, связанные с общим размером вознаграждения членов органов управления, наличия переменной части, ее соотношения с постоянной и т.д. никак не регулируются на законодательном уровне, что является абсолютно оправданным для рыночной экономики, субъекты которой вправе самостоятельно устанавливать эти вопросы исходя из целей и задач компании, ее финансового положения, стратегии развития и т.д. Кроме того, большинство компаний относят сведения о размере вознаграждения своего руководства к коммерческой тайне и устанавливают соответствующие санкции за ее разглашение. Государство в данном случае может лишь «порекомендовать» хозяйствующим субъектам использовать определенные признанные стандарты мировой корпоративной практики, включив их в отдельный кодифицированный акт или другие документы, носящие рекомендательный характер. До недавнего времени подобные рекомендации содержались в Кодексе корпоративного поведения РФ , утвержденном Распоряжением ФКЦБ РФ от 04.04.2002 (далее - Кодекс корпоративного поведения РФ 2002 г.), где, в частности, было установлено, что при выработке политики в области вознаграждения членов органов управления необходимо учитывать круг обязанностей, требуемые вид и уровень квалификации, опыт, личные и деловые качества, уровень оплаты труда, сложившийся в данном обществе и по отрасли в целом, а также

## Бонусы и компенсации

Бонусы и компенсации являются особыми средствами повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ. В отличие от вознаграждения, которое, как уже отмечалось нами в предыдущей главе, является компенсацией за исполнение членом органа управления своих непосредственных обязанностей по руководству компанией, бонусы и компенсации применяются в особых случаях, перечень которых ограничен, и как правило носят целевой, адресный характер.

Прежде всего, представляется важным разграничить термины «компенсация» и «бонус». В ч. 2 ст. 164 Трудового кодекса РФ компенсации определяются как денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. Таким образом, суть компенсации заключается в денежном возмещении со стороны компании-работодателя неблагоприятных последствий, понесенных работником в связи с трудовой деятельностью. Что же касается термина «бонус», то в российском законодательстве он не раскрывается, однако по своей сути, понятием «бонус» («бонусные выплаты») можно объединить содержащиеся в ТК РФ иные, отличные от вознаграждения, формы стимулирования (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты). Правовой основой установления подобных выплат выступает ст. 57 ТК РФ, согласно которой в трудовом договоре могут содержаться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством. Термин «бонус» (от лат. bonus -доброта, великодушие, любезность) активно используется на Западе именно для обозначения разовых выплат руководителям и иным ключевым работникам, производимых из прибыли компании. Как отмечает Ю.Г. Одегов, основное отличия бонуса от заработной платы заключается в том, что бонус: а) носит целевой, экстраординарный характер; б) носит дополнительный характер; в) выплачивается, как правило, из чистой прибыли; в) носит дискреционный характер, т.е. заранее не гарантируется . Практика бонусных выплат была заимствована российским бизнесом с Запада, прежде всего из англо-американской правовой системы и к настоящему моменту получила достаточно широкое распространение главным образом в отечественном крупном бизнесе, однако надлежащего закрепления на законодательном уровне не получила, вследствие чего в процессе придания указанным средствам повышения эффективности правовой формы возникает множество коллизий и пробелов, которое и будут рассмотрены нами далее.

В современной практике корпоративного управления применяются следующие виды бонусов: 1) гарантированный бонус; 2) произвольный бонус; 3) целевой бонус. Гарантированный бонус представляет собой разовую выплату, осуществляемую в дополнение к ежемесячному вознаграждению руководителя, при условии, что он отработал установленный календарный период (как правило, год, иногда полгода). Таким образом, гарантированный бонус мотивирует руководителя не на выполнение каких-либо задач, установленных работодателем, а на отказ от предложений других работодателей. Для правового оформления выплаты члену органа управления гарантированного бонуса необходимо включить в договор с ним положение о выплате определенной суммы, условием выплаты которой будет являться отработка определенного периода времени. Кроме того, гарантированный бонус может быть предусмотрен во внутреннем документе компании (Положение о премировании, Политика вознаграждений компании т т.п.), в этом случае в трудовом договоре делается отсылка к данному документу. Во внутреннем документе могут также дополнительно оговариваться условия, при которых премия руководителю компании не будет начисляться (увольнение по собственному желанию, виновное причинение компании убытков и т.д.). Для того чтобы связать право членов органов управления на получение бонуса с сохранением трудовых отношений с компанией, на практике могут применяться и более сложные правовые конструкции. Например, руководителю может быть открыт в банке депозитный вклад в пользу третьих лиц. Согласно общим нормам гражданского законодательства, третье лицо, в пользу которого сделан вклад, приобретает права вкладчика по первому своему требованию к банку, если иное не предусмотрено договором банковского вклада (ст. 842 ГК РФ). Иное как раз и будет состоять в том, что в договоре с членом органа управления прописываются условия, в соответствии с которыми он может снять денежные средства с депозита только по истечении определенного периода времени. Кроме того, в таком договоре может быть предусмотрен особый порядок обращения к банку. В качестве условия для получения средств может быть установлена необходимость отработать в компании фиксированный период времени (что может подтверждаться как трудовой книжкой, так и непосредственно работодателем). В результате создается нечто вроде аккредитива, для получения которого необходимо представить банку ряд документов. В качестве гарантий интересов работодателя в договоре может быть предусмотрено, что в случае документального подтверждения увольнения до истечения оговоренного срока вклад возвращается лицу, которое его внесло Произвольный бонус отличается от гарантированного тем, что он выплачивается исключительно по усмотрению собственника бизнеса, как правило в случае наличия у компании прибыли по итогам года, соответственно возможность выплаты такого бонуса может быть либо вовсе не предусмотрена в трудовом договоре руководителя или внутреннем документе, либо в указанных документах устанавливается возможность выплаты бонуса с формулировками «на усмотрение работодателя», «по решению общего собрания» и т.д. Произвольный бонус направлен на повышение лояльности члена органа управления, однако для повышения мотивирующего эффекта необходимо чтобы условия выплаты такого бонуса были заранее известны руководителям, соответственно такие условия лучше заранее закреплять во внутренних документах корпорации. Что же касается целевого бонуса, то его выплата всегда является результатом достижения определенной цели, достижение которой выгодно собственнику бизнеса. Несмотря на то, что цели каждой корпорации сугубо индивидуальны, можно выделить два базовых подхода к расчету размера целевого бонуса, используемые в корпоративной практике. При использовании производительного подхода размер бонуса ставится в зависимость от достижения заранее определенных количественно и качественно задач и результатов, выгодных собственнику. На Западе данный подход получил название KPI (от англ. key performance indicators - ключевые показатели эффективности), суть его заключается в определении уровня эффективности члена органа управления по ряду ключевых параметров (динамика увеличения чистой прибыли, темпы открытия региональных филиалов, место в заранее оговоренных рейтингах и т.п.). Система KPI, по словам Т.В. Олейниковой, отражает результативность и эффективность бизнес-процессов, функций

Более подробно о применении данного механизма - см. Ухова Е.Н. Как мотивировать топ-менеджера, Генеральный директор, 2007, № 12. управления, а также выполнения конкретной производственной, технологической и иной деятельности компании и чаще всего применяется в отношении только членов органов управления компании, поскольку от них в большей степени зависит выполнение стратегических целей компании и достижение конкретных результатов . При использовании стоимостного подхода размер бонуса ставится в зависимость от повышения капитализации компании и стоимости бизнеса в целом. В публичных компаниях, акции которых котируются на бирже, как правило, применяется показатель ее капитализации, в остальных может применяться расчетная стоимость компании, основанная на показателях бухгалтерского баланса. Отметим, что расчет размера бонуса исходя из повышения стоимости компании таит в себе ряд недостатков. Прежде всего, данный подход эффективен только в период стабильного экономического роста и крайне неэффективен в эпоху финансовых катаклизмов, вызывающих падение котировок акций компаний в разы, и сводящих на нет все усилия даже самого профессионального и удачливого менеджера. Кроме того, в случае прямой зависимости размера бонуса члена органа управления от размера капитализации компании у него, в силу конфликта интересов, возникает объективная заинтересованность в искажении показателей рентабельности компании и махинациям с финансовой отчетностью, что нередко встречается на практике . Отметим также, что выплата членам органов управления целевых бонусов может осуществляться как за достижение краткосрочных (на период от 1 до 2 лет), так и долгосрочных (на период от 3 до 5 лет) целей компании.

## Юридическая ответственность членов органов управления хозяйственных обществ

В отечественной правовой доктрине господствует в целом схожее понимание сути термина «конфликт интересов». По мнению Д.И. Дедова «конфликт интересов» - это общепринятый в правовой доктрине термин, обозначающий противоречие между интересами, которые защищены правом и должны быть удовлетворены действиями уполномоченного принципалом лица (поверенного, агента, директора, доверительного управляющего и т.п.) и личными интересами этого уполномоченного . Е.П. Губин определяет конфликт интересов в корпорации как ситуацию, когда субъект управления имеет противоречие между благом компании и своим узким интересом . О.В. Осипенко называет конфликт интересов «конфликтом между личными и профессиональными интересами» . И.С. Шиткина понимает конфликт интересов в корпорации как ситуацию, при которой интересы участников корпоративных правоотношений (включая членов органов управления корпорации) не совпадают с интересами самой корпорации и/или других участников . А.А. Логинов вводит отдельный термин «корпоративный конфликт интересов» понимая под ним противоречие между имущественными и иными интересами акционеров и работников (включая менеджеров и директоров), в результате которого действия (бездействия) работников причиняют убытки и/или влекут иные неблагоприятные последствия для акционеров .

Таким образом, практически все приведенные выше определения указывают на наличие у субъекта права противоречия, вызванного определенными обстоятельствами. Корень данного противоречия в области корпоративных правоотношений связан с тем, что членам органам управления корпораций необходимо выполнять так называемые «фидуциарные обязанности». Концепция фидуциарных обязанностей (fiduciary duties) имеет свое начало в английском общем праве и связана с выполнением лично-доверительных действий одного лица в интересах другого. Причина возникновения у лица конфликта интересов при выполнении фидуциарных обязанностей заключается в субординации (подчинении) интересов при осуществлении деятельности в чужих интересах, вызванной возможностью оказания влияния одного лица на другое. В процессе субординации интересов может сложиться ситуация, когда личный интерес может возобладать над интересами доверителя, соответственно задачей права является выявление

Управление как профессиональная услуга является одним из наиболее распространенных видов деятельности, осуществляемой в чужих интересах. Особенностью конфликта интересов при управлении корпорацией является то, что в отличие от заключения разовых фидуциарных сделок (к примеру, на основании договора поручения или доверенности), конфликт интересов в корпорации носит длящийся, перманентный характер и наступает ввиду изначально различных мотивационных устремлений принципалов-собственников и агентов-управленцев (т.н. «агентская проблема» ). Как справедливо замечает Д.И. Дедов: «Конфликт интересов у членов органов управления корпорации проявляется не только, скажем, при совершении сделок с заинтересованностью, но и при любых иных действиях вплоть до определения направлений деятельности общества и стратегических задач компании на рынке» . Актуальность предотвращения конфликта интересов заключается в том, что конфликт интересов в деятельности членов органов управления корпорации может нанести ущерб интересам не только принципалов (собственников), но и публичным интересам, а также интересам иных лиц (кредиторы, инвесторы, и т.п.). В частности, формами проявления конфликта интересов в деятельности менеджмента могут являться: совершение невыгодных для компании сделок (поставки по завышенным ценам, продажи по заниженным ценам, вывод ликвидных активов, покупка активов ненадлежащего качества и т.д.), несанкционированные крупные сделки (как, правило, замаскированные путем искусственного дробления), манипулирование корпоративной информацией (отказ в раскрытии или утаивание своей личной заинтересованности в совершении сделки, недостаточное информирование акционеров о состоянии дел в компании, завышение показателей развития бизнеса и т.д.) и даже инициирование искусственного банкротства компании. Результатом таких действий, как правило, является личное обогащение руководителя в ущерб компании и акционерам.

Согласно классической концепции английского общего права фидуциарные обязанности менеджмента компании включают в себя две стороны - обязанность заботы (duty of care) и обязанность преданности (duty of loyalty) . Обязанность заботы заключается в указании на необходимость принимать бизнес-решение, основываясь на всей имеющейся информации. Обязанность преданности - это запрет использовать бизнес-возможности, предоставляемые статусом менеджера или члена совета директоров корпорации, в своих собственных интересах, а не в интересах компании, иначе говоря, лояльность руководителя по отношению к лицам, в интересах которых он действует . Концепция фидуциарных обязанностей менеджмента нашла отражение и в российском корпоративном законодательстве: п. 3 ст. 53 Гражданского кодекса РФ, а также идентичные формулировки из ФЗ «Об акционерных обществах» (ст. 71) и ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ст. 44), устанавливают, что «лицо, которое в силу закона или учредительных документов юридического лица выступает от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно» .

Более подробно положения приведенной статьи будут рассмотрены нами в главе 3.2 настоящего исследования. Следует отметить, что наличие конфликта интересов в деятельности членов органов управления корпорации является объективным и неизбежным явлением, в той или иной степени присущим каждой компании, где разделены собственность и управление. Этим конфликт интересов отличается от корпоративного конфликта, т.к. при корпоративном конфликте имеет место противоречие интересов двух или более разных лиц, а задачей суда является правильная квалификация спорного правоотношения и удовлетворение интереса одной из сторон на основании норм права, в случае же наличия конфликта интересов одно и то же лицо одновременно имеет два противоречащих интереса, и задача права заключается в том, чтобы не допустить возникновение такой ситуации и обеспечить его независимость и эффективность.