



УДК 347.19  
ББК 67.404.013

## К ВОПРОСУ О ПРИНЦИПАХ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА)

М.Ю. Козлова

Статья посвящена отдельным проблемам корпоративного управления. Исследуется значение таких понятий, как корпорация, корпоративное отношение, корпоративное управление. Выявляется система принципов корпоративного управления, роль Кодекса корпоративного поведения в формировании указанной системы.

**Ключевые слова:** корпорация, корпоративное отношение, корпоративное управление, конфликт интересов, принципы корпоративного управления.

Управление в акционерном обществе (АО) является разновидностью так называемого корпоративного управления. Поэтому в первую очередь хотелось бы определиться с понятиями и выяснить значение каждого из них.

АО – это юридическое лицо, уставный капитал которого разделен на акции, акционеры не отвечают по обязательствам общества и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций. Особенностью АО является возникновение корпоративного отношения (между акционером и самим обществом).

*Корпорация и корпоративное отношение.* Понятие «корпорация» не имеет точно определенного содержания. Нередко ссылаются на разработку этого понятия в римском праве [9]. Однако в римском праве наиболее часто для обозначения юридического лица (в современном понимании) использовались термины «*corpus*» и «*universitas*». Термин «*corporatio*» – «самый употребительный термин в нынешней юриспруденции для обозначения союза лиц, как юридического лица», – как отмечает Н.С. Суворов, – «классическому праву неизвестен» [22, с. 31].

В переводе с латинского термин «корпорация» означает *сообщество*. Трактуется как общество, союз, группа лиц, объединяемая общностью профессиональных или сословных интересов [21, с. 334]. Более точное определение, которое будет использоваться в статье, следующее: корпорация – союз, отличающийся от других особой внутренней организацией, сплочением членов в одно целое, занимающий в гражданских отношениях положение самостоятельного субъекта права. Члены корпорации состоят между собой в отношениях взаимозависимости и обязываются в известных случаях к определенному образу действий независимо от своей воли, а по воле других членов – по постановлению большинства, выраженному в общем собрании корпорации [3].

Можно согласиться с определением специфики корпоративных отношений, данным Н.В. Козловой. Она указывает, что участники корпоративных отношений (между юридическим лицом, его учредителями (участниками), а также иными лицами, осуществляющими функции его органов), «будучи самостоятельными и независимыми субъектами гражданского права, обладающими собственной волей, приобретают по отношению к друг другу права корпоративной власти и принимают на себя обязанности корпоративного подчинения...» [7, с. 12].

Корпоративное отношение характеризуется следующими признаками:

- Наличие общей цели деятельности субъектов.
- Объединение имущества.
- Установление порядка управления и ведения дел [18].

Органы юридического лица во внутренних корпоративных отношениях представляют собой самостоятельных субъектов, имеющих собственную волю, а во внешних – единого субъекта [там же].

*Управление.* Следующим элементом понятия «корпоративное управление» является «управление». Исследуем понятие «управление» применительно к деятельности АО. В законе «Об акционерных обществах» слово «управление» встречается более тридцати раз. Но четкой формулировки этого понятия в законе не дано, а кроме того, экономисты и юристы по-разному трактуют его.

Вообще вопрос о корпоративном управлении возник в связи с тем, что для современного бизнеса характерно разделение функций собственника и функций осуществления текущего контроля над корпорацией. Передача управления АО наемным менеджерам, с одной стороны, приводит к более эффективному управлению, в силу того что они занимаются управлением профессионально. С другой стороны, такое действие может повлечь различные злоупотребления со стороны менеджеров. Примером может служить банкротство «Enron», немаловажная роль в котором принадлежала менеджерам компании.

Выделяется две модели корпоративного управления – унитарная (однозвенная) и двухзвенная. Первая модель отличается тем, что функции управления и контроля совмещаются в одном органе. Для двухзвенной модели характерно наличие двух органов, осуществляющих соответственно функции управления и контроля [14, с. 23].

В литературе высказывается точка зрения, что в России используется унитарная модель управления [там же].

Управление как функция, присущая всем организованным системам, обеспечивает сохранение их структуры, поддержание режима деятельности, реализацию цели деятельности [3].

Согласно определению, данному Организацией экономического сотрудничества и раз-

вития (ОЭСР), «корпоративное управление представляет собой систему, с помощью которой осуществляется управление и контроль над деятельностью предпринимательских организаций. Его структура определяет права и обязанности лиц, входящих в корпорацию, например членов советов директоров, менеджеров, акционеров и других заинтересованных лиц, и устанавливает правила и порядок принятия решений по делам корпорации. Корпоративное управление также обеспечивает структуру, на основе которой устанавливаются цели и задачи деятельности компании и определяются пути и средства их достижения и контролируется деятельность компании» [19, с. 4].

Действующее законодательство, регулирующее деятельность АО, не содержит точного определения понятия «управление». Однако для уяснения содержания этого понятия можно использовать формулировки, которые относятся к корпоративному управлению в кредитных организациях.

Так, основываясь на положениях Письма ЦБ РФ от 13 сентября 2005 г. № 119 Т «О современных подходах к организации корпоративного управления в кредитных организациях», а также на Рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору «Совершенствование корпоративного управления в кредитных организациях», можно следующим образом сформулировать понятие управления в АО. *Корпоративное управление представляет собой комплекс отношений между органами АО, акционерами и иными заинтересованными лицами по определению стратегических целей деятельности АО, путей достижения указанных целей, а также разработке механизмов контроля за их достижением.*

В научной литературе можно встретить разнообразные подходы к определению понятия корпоративного управления.

Так, например, в пособии «Управление и корпоративный контроль в акционерном обществе» отмечается, что «под управлением акционерным обществом мы понимаем механизм или систему взаимодействия участников и способы, с помощью которых они представляют свои интересы. Система корпоративного управления представляет собой организационную модель, с помощью которой акци-

онерное общество должно представлять и защищать интересы своих инвесторов» [23, с. 17].

В.В. Долинская предлагает рассматривать корпоративное управление как урегулированную нормами права систему организационных и имущественных отношений, с помощью которой АО реализует, представляет и защищает интересы своих инвесторов, в первую очередь акционеров [6].

Другими учеными корпоративное управление понимается как «система упорядоченных отношений между участниками корпоративных отношений, позволяющих им реализовывать и защитить свои права и интересы с учетом баланса всех интересов и пресечения злоупотреблений со стороны участников» [11, с. 7–8].

Российский институт директоров исходит из того, что корпоративное управление представляет собой систему взаимоотношений между менеджерами компаний и их владельцами по вопросам обеспечения эффективности деятельности компании и защите интересов владельцев, а также других заинтересованных сторон [8].

Все названные трактовки подчеркивают важность интересов участников корпоративных отношений.

В АО ряд функций по управлению осуществляют его органы, причем каждому органу отводится своя роль в организации управления. Управление может быть стратегическим и оперативным. Стратегическое управление непосредственно связано с определением обществом целей деятельности. Оперативное – с реализацией данной цели.

Следует учесть, что АО, как и любое другое юридическое лицо, – самостоятельный субъект права, который обособлен от входящих в него лиц. Деятельность входящих в юридическое лицо людей не всегда отождествляется с деятельностью самой организации, а только тогда, когда действуют его органы и представители, уполномоченные на совершение таких действий.

Управление в АО осуществляют органы юридического лица, при этом понятие органа в нормативных актах не сформулировано. В научной литературе орган хозяйственного общества понимается как его организационно оформленная часть, представленная одним

или несколькими физическими лицами, образуемая в соответствии с порядком, установленным законом, или учредительными документами, и обладающая определенной совокупностью полномочий, и которая реализует волю хозяйственного общества [15, с. 124].

Лицо, выполняющее функции единоличного исполнительного органа, члена совета директоров или входящее в состав иного органа юридического лица, оставаясь, естественно, личностью, человеком, должно, тем не менее, в первую очередь заботиться не о своих частных интересах, а об интересах АО. Зачастую эти интересы могут вступать в противоречие, и данную ситуацию можно охарактеризовать как ситуацию конфликта интересов.

Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) можно определить как столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений; серьезное разногласие, острый спор, приводящий к борьбе [3]. Конфликт – проявление объективных или субъективных противоречий, выражающееся в противоборстве сторон [5, с. 54].

Слово «интерес» в русском языке имеет два значения: 1) внимание, любопытство, и 2) польза, выгода [17, с. 244]. Интересом можно назвать ту причину, которая побуждает субъектов вступать в различные отношения, в том числе и правовые. Интерес побуждает субъекта к совершению определенной деятельности, определяет ее направленность [12, с. 14].

Категория «интерес» характеризуется многогранностью, которой можно объяснить внимание к ней различных наук: философии, психологии, социологии, права.

В социологии сложилось два подхода к определению природы интереса: психологический и социологический.

Психологический подход характеризует интерес исключительно как субъективное явление, существующее только в сознании человека, как «тенденцию или направленность личности, заключающуюся в направленности или сосредоточенности ее помыслов на определенном предмете» [20, с. 524].

Социологический подход определяет интерес как объективно существующее социальное явление, которое затем находит отражение в сознании.

Существует также позиция, объединяющая два указанных подхода, согласно которой интерес рассматривается как совокупность объективного и субъективного элементов.

Материальной основой возникновения интереса является потребность, которую можно определить как нужду субъекта в совокупности внешних условий его бытия, притязание к внешним обстоятельствам, вытекающее из его сущностных свойств. Социальной же основой выступает взаимосвязь и взаимозависимость людей в обществе [12, с. 13].

Интерес является побудительным мотивом деятельности людей, причиной, по которой люди вступают в отношения друг с другом.

Изучается категория «интерес» и учеными-юристами. Наиболее предпочтительной является позиция, согласно которой интерес – это сочетание объективного и субъективного. В.П. Грибанов, например, отмечал, что интерес объективен, ведь интересы отдельных лиц, групп, общества определяются экономическими отношениями, национальными особенностями, состоянием права, морали, культуры в обществе, индивидуальными особенностями конкретной личности. В то же время, «чтобы экономические и иные факторы общественной жизни, определяющие характер деятельности людей, проявили свое действие, они должны принять вид интереса, проявиться как интерес, то есть они неизбежно должны пройти через сознание людей, принять вид “сознательных побуждений”» [4, с. 237].

Для права имеет важное значение вывод о том, что интерес является предпосылкой приобретения, осуществления и защиты гражданских прав [там же, с. 242].

В рассматриваемой ситуации сталкиваются интересы самого юридического лица, органа юридического лица и человека, в котором юридическое лицо и его орган находят свое воплощение. Фактически конфликт происходит в сознании одного человека, а затем следование каким-либо выбранным интересам выражается вовне. В связи с этим могут возникнуть сложности в установлении факта такого конфликта и в предупреждении возникновения подобных ситуаций. Следует заметить, что термин «конфликт интересов» законодательством Российской Федерации не при-

меняется, хотя содержится в ряде рекомендательных актов, например в Кодексе корпоративного поведения.

Рассматриваемый конфликт можно отнести к разряду внутренних, происходящих в сознании одного человека. Тем не менее это юридический конфликт, так как влечет юридические последствия.

В связи с существованием нескольких групп, вступающих в корпоративные отношения и имеющих несовпадающие интересы, оценка эффективности управления каждой из групп будет отличаться.

Совершенствование правовых основ корпоративного управления может осуществляться различными путями. В частности, одно из средств связано с внедрением в российское законодательство и правоприменительную практику всемирно признанных принципов корпоративного управления.

Российский институт директоров выделяет семь принципов, лежащих в основе Кодекса корпоративного поведения:

Первый принцип.

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать акционерам реальную возможность осуществлять свои права, связанные с участием в обществе.

Второй принцип.

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать равное отношение к акционерам, владеющим равным числом акций одного типа (категории).

Третий принцип.

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать осуществление советом директоров стратегического управления деятельностью общества и эффективный контроль с его стороны за деятельностью исполнительных органов общества, а также подотчетность членов совета директоров его акционерам.

Четвертый принцип.

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать исполнительным органам общества возможность разумно, добросовестно, исключительно в интересах общества осуществлять руководство текущей деятельностью общества, а также подотчетность исполнительных органов совету директоров общества и его акционерам.

Пятый принцип.

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать своевременное раскрытие полной и достоверной информации об обществе, в том числе о его финансовом положении, экономических показателях, структуре собственности и управления, для того чтобы акционеры и инвесторы общества имели возможность принимать обоснованные решения.

Шестой принцип.

Практика корпоративного поведения должна учитывать предусмотренные законодательством права заинтересованных лиц, в том числе работников общества, и поощрять активное сотрудничество общества и заинтересованных лиц.

Седьмой принцип.

Практика корпоративного поведения должна обеспечивать эффективный контроль за финансово-хозяйственной деятельностью общества с целью защиты прав и законных интересов акционеров [8].

О.А. Макарова считает, что российский Кодекс корпоративного поведения основан на следующих принципах:

Во-первых, акционеры должны иметь реальную возможность осуществлять свои права, связанные с участием в обществе, и иметь возможность получать эффективную защиту в случае нарушения их прав.

Во-вторых, система управления АО должна быть такова, чтобы его совет директоров, с одной стороны, мог осуществлять стратегическое управление деятельностью АО и эффективно контролировать деятельность исполнительных органов, а с другой стороны, был подотчетен акционерам общества.

В-третьих, исполнительные органы должны разумно, добросовестно, исключительно в интересах общества осуществлять эффективное руководство текущей деятельностью общества, будучи подотчетными совету директоров и акционерам общества.

В-четвертых, при осуществлении управления обществом должно обеспечиваться своевременное раскрытие полной и достоверной информации об обществе, доступной для акционеров общества и инвесторов [13, с. 158].

Не подвергается сомнению тот факт, что положения российского Кодекса корпоратив-

ного поведения основаны на принципах корпоративного управления ОЭСР. В свою очередь, корпоративное управление ОЭСР [25] построено исходя из следующих принципов:

- Структура корпоративного управления должна защищать права акционеров.
- Структура корпоративного управления должна обеспечивать равное отношение к акционерам, включая мелких и иностранных акционеров. У всех акционеров должна быть возможность получить эффективную защиту в случае нарушения их прав.
- Структура корпоративного управления должна признавать предусмотренные законом права заинтересованных лиц и поощрять активное сотрудничество между корпорациями и заинтересованными лицами в создании богатства и рабочих мест и обеспечении устойчивости финансово-благополучных предприятий.
- Структура корпоративного управления должна обеспечивать своевременное и точное раскрытие информации по всем существенным вопросам, касающимся корпорации, включая финансовое положение, результаты деятельности, собственность и управление компанией.
- Структура корпоративного управления должна обеспечивать стратегическое управление компанией, эффективный контроль за администрацией со стороны правления, а также подотчетность правления перед компанией и акционерами.

Полагаем, что при определении принципов корпоративного управления следует исходить из того, что принцип – основополагающее начало, на котором строится вся система корпоративного управления. Наиболее общими принципами являются следующие:

- Принцип обоснованной структуры органов управления, которая обеспечивает надлежащее стратегическое и текущее управление и учет интересов всех субъектов и самого АО при осуществлении управления.
- Принцип добросовестности и разумности поведения всех субъектов корпоративного управления.
- Принцип эффективного контроля при осуществлении управления.

- Принцип подотчетности деятельности и ответственности органов управления.
- Принцип предотвращения конфликтов интересов, а при их возникновении – разрешения их с учетом интересов самого АО.
- Принцип равного доступа к осуществлению прав, основанных на участии в АО всех акционеров, равной защиты нарушенных прав всех акционеров.
- Принцип доступной для субъектов управления достаточной и достоверной информации о деятельности общества.

Заметим, что данные принципы образуют самодостаточную систему, так как одни принципы обеспечивают реализацию других. Так, например, с помощью принципов контроля, подотчетности и ответственности, достоверной информации возможно обеспечить осуществление всех иных принципов.

В большей степени данные принципы касаются деятельности органов управления АО: их структуры, состава, компетенции, поведения членов органов управления. Некоторые распространяются и на других субъектов, в первую очередь на акционеров. В то же время обеспечивать их права, следуя принципам корпоративного управления, и призваны органы управления.

Полагаем, что соблюдение принципов корпоративного управления позволяет достичь управления «надлежащего качества», которое обеспечивает баланс интересов субъектов управления и в конечном итоге достижение цели деятельности АО.

Во многих странах находят свое применение так называемые Кодексы наилучшей практики, или Кодексы корпоративного управления. Источником формирования таких актов являются не только органы государственной власти, но и различные негосударственные образования. Статус подобных кодексов в различных странах определяется неодинаково. В некоторых странах эмитенты ценных бумаг обязаны раскрывать информацию о том, следуют ли их компании рекомендациям кодекса, а если нет, то указывать причину такого поведения [2].

Кодекс корпоративного поведения от 05.04 2002 г., согласно распоряжению от 04.04 2002 г. № 421/р ФКЦБ, является реко-

мендательным актом. В связи с этим возникает вопрос о статусе данного акта и его роли в правоприменительной деятельности.

Представляется, что Кодекс корпоративного поведения является сводом обычаев делового оборота в области деятельности корпораций, в связи с чем его применение возможно и в судебной практике.

Согласно п. 1 ст. 5 ГК РФ, обычай делового оборота представляет собой сложившееся и широко применяемое в какой-либо области предпринимательской деятельности правило поведения, не предусмотренное законодательством, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо документе. Высшие судебные инстанции поясняют, что обычаем следует считать «не предусмотренное законодательством или договором, но сложившееся, то есть достаточно определенное в своем содержании, широко применяемое в какой-либо области предпринимательской деятельности правило поведения, например, традиции исполнения тех или иных обязательств и т. п.» [16].

Правило поведения должно сложиться на практике, часто применяться в однородных отношениях. В.М. Хвостов отмечал, что требуется наличие целого ряда условий для того, чтобы сформировался обычай как источник права. В частности, необходимо, чтобы обычай «путем *долговременного* применения глубоко укоренился на практике...»; чтобы применение обычая осуществлялось однородно; обычай должен быть рационален; обычай применяется в силу убежденности в его необходимости и обязательности [24, с. 33].

С этих позиций Кодекс корпоративного поведения, разумеется, не является собранием правил поведения, длительное время применявшихся в акционерных отношениях, хотя другие признаки обычая ему и присущи.

Кодекс не является нормативным актом, так как не имеет общеобязательной силы. Кодекс содержит в себе этические нормы, и это прямо подчеркивается в п. 3 Введения Кодекса: «Многие вопросы, связанные с корпоративным поведением, лежат за пределами законодательной сферы и имеют этический, а не юридический характер».

Положения Кодекса носят рекомендательный характер, АО предлагается следо-

вать Кодексу, помещать информацию об этом в годовом отчете, а также в отчете эмитента за четвертый квартал (распоряжение ФКЦБ от 04.04 2002 г. № 421/р).

Таким образом, статус данного акта представляется весьма неопределенным. Поэтому считаем необходимым прямо указать в распоряжении ФКЦБ от 04.04 2002 г. № 421/р «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения», что Кодекс является сводом обычаев делового оборота, применяемых в акционерных отношениях. Такое указание позволило бы судам применять Кодекс и в большей степени обязывало бы участников корпоративных отношений, а также позволило бы расценивать его в качестве источника права.

На основе Кодекса корпоративного поведения многими крупными компаниями (как правило, это открытые АО) приняты собственные кодексы корпоративного поведения, или кодексы корпоративного управления.

Ценность Кодекса корпоративного поведения заключается в формировании правосознания лиц, призванных обеспечивать надлежащее корпоративное управление. «...Правосознание представляет собой совокупность чувств, навыков, привычек и представлений, позволяющих человеку ориентироваться в правовых нормах и на правовой основе регулировать свои отношения с другими физическими и юридическими лицами, государством и обществом в целом» [10, с. 211].

Следует учитывать, что развитое правосознание выражает не только идеи прав человека и гражданина, но и обязанностей личности перед социальной группой, обществом, государством. Идея и чувство обязанности, долга, ответственности – необходимые компоненты правосознания [1, с. 14].

Одной из составляющих правовой психологии выступают правовые привычки, «...выработанная по мере приобретения навыков потребность поступать именно так, а не иначе» [там же].

Кодекс призван формировать правовую психологию, в частности правовые привычки поступать добросовестно, знания о вариантах разумного поведения в конфликтных ситуациях, осознание значимости своих обя-

занностей. Этот же вывод подкрепляется п. 3 Введения к Кодексу: «этические нормы корпоративного поведения формируют устойчивые стереотипы поведения, общие для всех участников корпоративных отношений».

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Байниязов, Р. С. Правосознание и правовой менталитет в России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Р. С. Байниязов. – Саратов, 2006. – 53 с.
2. Беликов, И. Кодекс корпоративного управления: зарубежный опыт / И. Беликов. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru>.
3. Большая советская энциклопедия. – Электрон. дан.
4. Грибанов, В. П. Интерес в гражданском праве // Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. – М. : Статут, 2001. – 411 с.
5. Дмитриев, А. В. Конфликтология : учеб. пособие / А. В. Дмитриев. – М. : Гардарики, 2003. – 320 с.
6. Долинская, В. В. Основные положения и тенденции акционерного права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / В. В. Долинская. – М., 2006. – 62 с.
7. Козлова, Н. В. Правосубъектность юридического лица по российскому гражданскому праву : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Н. В. Козлова. – М., 2004. – 50 с.
8. Корпоративное управление: История и практика. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.fcsm.ru>.
9. Корпорация // Брокгауз и Ефрон : энцикл. слов. – Электрон. дан.
10. Крапивенский, С. Э. Социальная философия : учеб. пособие для студентов гуманитар. и экон. фак. – Волгоград : Волгогр. ком. по печати, 1994. – 352 с.
11. Лавров, М. В. Риск в сфере корпоративного контроля: гражданско-правовые аспекты : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М. В. Лавров. – Волгоград, 2006. – 26 с.
12. Лучина, С. В. Взаимодействие субъектов, обладающих тождественными материально-правовыми интересами в гражданском процессе : дис. ... канд. юрид. наук / С. В. Лучина. – Волгоград, 2001. – 215 с.
13. Макарова, О. А. Реализация принципов корпоративного управления в российском акционерном законодательстве / О. А. Макарова // Актуальные проблемы науки и практики коммерческого права : сб. науч. ст. – Вып. 5 / С.-Петербург. гос. ун-т ; под общ. ред. В. Ф. Попондопуло, О. Ю. Скворцова. – М. : Волтерс Клувер, 2005. – 432 с.

14. Макеева, Е. Модели управления корпорацией и акционерное законодательство / Е. Макеева // Корпоративный юрист. – 2005. – № 3. – С. 21–25.

15. Могилевский, С. Д. Органы управления хозяйственными обществами: Правовой аспект : монография / С. Д. Могилевский. – М. : Дело, 2001. – 360 с.

16. О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации : постановление № 6/8 Пленума Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ от 01 июля 1996 г. // Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. – 1996. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

17. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М. : Азъ, 1995. – 928 с.

18. Пахомова, Н. Н. Основы теории корпоративных отношений (правовой аспект) : монография

/ Н. Н. Пахомова. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

19. Принципы корпоративного управления ОЭСР. – Paris : OECD Publications, 1999. – 39 с.

20. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2002. – 720 с.

21. Словарь иностранных слов / гл. ред. Ф. Н. Петрова. – М. : Сов. энцикл., 1964. – 784 с.

22. Суворов, Н. С. Об юридических лицах по римскому праву / Н. С. Суворов. – М. : Статут, 2000. – 299 с.

23. Управление и корпоративный контроль в акционерном обществе : практ. пособие / под ред. Е. П. Губина. – М. : Юрист, 1999. – 248 с.

24. Хвостов, В. М. Система римского права : учебник / В. М. Хвостов. – М. : Спарк, 1996. – 522 с.

25. <http://www.rid.ru>.

## SOME PROBLEMS OF CORPORATIVE GOVERNANCE PRINCIPLES (JOINT-STOCK COMPANIES FOR EXAMPLE)

*M. Yu. Kozlova*

The article deals with the analysis of corporative governance problems. The meaning of some definition such as corporation, corporative relation, corporative governance are investigated. Principles of corporative governance system is revealed as well as the role of Corporative Behavior Code in the formation of the system.

**Key words:** *corporation, corporative relation, corporative governance, conflict of interests, principles of corporative governance.*