

Базлов Игорь Александрович

бакалавр юрид. наук, магистрант

Павлова Ольга Геннадьевна

доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный

университет правосудия»

г. Москва

ХАРАКТЕРИСТИКА И СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НЕМЕЦКОЙ МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: в данной статье представлен анализ немецкой модели корпоративного управления. По мнению авторов, немецкая модель предполагает наличие трех уровней в системе управления, причем наблюдательные функции, возложенные на совет директоров, отграничиваются от исполнительных функций, которые выполняет правление.

Ключевые слова: корпоративное управление, немецкая модель.

В странах западной Европы (Австрии, Швейцарии, Нидерландах, Германии) применяется континентально-европейская модель корпоративного управления, некоторые авторы называют ее немецкой моделью. Для этой модели корпоративного управления характерны:

- высокая концентрация акционерного капитала;
- долгосрочные цели инвесторов;
- наличие менее ликвидного фондового рынка.

В основе немецкой модели корпоративного управления лежит принцип социального взаимодействия: все заинтересованные в деятельности корпорации стороны имеют право участия в процессе принятия управленческих решений.

Немецкая модель предполагает наличие трех уровней в системе управления, причем наблюдательные функции, возложенные на совет директоров,

отграничиваются от исполнительных функций, которые выполняет правление [1, с. 104–107].

Третий уровень управления представлен общим собранием акционеров, которое является главным органом управления.

Правление как исполнительный орган выполняет функции руководства текущей деятельностью компании и несет за нее ответственность. Наблюдательный совет назначает членов правления на срок до пяти лет. В немецкой модели по законодательству возможно повторное назначение или продление полномочий, но не более пяти лет.

В обязанности членов правления входит руководство компанией только коллегиально. Применяется принцип «запрета конкуренции» для членов правления. Это значит, что член правления не имеет права заниматься некоторыми видами предпринимательской деятельности без согласия наблюдательного совета. В обязанности членов правления входит деятельность исключительно в интересах компании. В случае, если члены правления не выполняют свои обязанности, они обязаны возместить понесенные компанией убытки как солидарные должники [1, с. 110–112].

Совет директоров обычно избирается в количестве, кратном трем, и составляет от 9 до 21 человека. Члены совета директоров наделяются полномочиями до следующего собрания акционеров.

Наблюдательный совет обладает правом контроля за деятельностью правления, может инспектировать любые объекты и знакомиться с любой документацией. Входят в наблюдательный совет представители коллектива и собственников корпорации.

В компетенцию общего собрания акционеров входит решение важнейших вопросов деятельности компании, но на текущие дела оно практически не влияет.

Для немецкой модели корпоративного управления характерны следующие отличия:

- ключевая роль принадлежит банкам; роль финансового рынка не так сильна, как в американской модели;
- перекрестное владение акциями;
- высокий уровень концентрации владения акциями;
- развитая система участия работников в управлении компанией (так называемая система кодетерминации);
- незначительная роль фондовых рынков.

В немецкой модели корпоративного управления большую часть рынка занимают институциональные инвесторы, которые могут предложить более эффективное управление инвестиционными ресурсами. Ими являются банки, страховые компании, негосударственные пенсионные фонды и др. Перекрестное владение ценностями бумагами приводит к стабилизации отношений между различными компаниями.

В данной модели большое значение отводится банкам, в задачи которых входит привлечение инвестиций, участие в IPO (Initial Public Offering) [2].

Банки, аккумулируя сбережения мотивированных акционеров, накапливают значительные ресурсы, что позволяет им проводить операции на рынке ценных бумаг с меньшими затратами. Германия – одна из немногих стран Европы, где в обществе приняты доверительное хранение ценных бумаг в банках и залог ценных бумаг. Как следствие, банки имеют возможность проводить свою политику на уровне советов директоров и воздействовать на развитие основных стратегий деятельности корпораций [3, с. 29–30].

Для немецкой модели характерна высокая концентрация собственности. По данным исследований, в Германии собственник средств контролирует свыше 50% акций в 71% акционерных корпораций, а в 35% акционерных корпораций

все 100% акций являются собственностью одного владельца. Такая высококонцентрированная структура собственности характерна для немецкой модели [4].

Следует подробнее остановиться на еще одной отличительной особенности немецкой системы корпоративного управления – феномене кодетерминации, которая представляет собой систему участия сотрудников в управлении компанией [3, с. 35].

В немецкой модели трудовые коллективы имеют возможность воздействовать на принятие решений в корпорации, что позволяет ограничивать свободу действий топ-менеджмента [4].

Так, сотрудники компании имеют возможность организовать «рабочий совет» с количеством участников пропорциональным размеру компании. На каждые 300 работников компании выделяется один член «рабочего совета», который освобождается от производственных обязанностей, но с сохранением зарплаты. Члены рабочего совета имеют право участвовать в управлении компанией, особенно в решении вопросов, связанных с управлением персоналом, а также проблем материального обеспечения, социальных льгот, компенсаций и пр.

Почти 40% всех частных компаний в Германии имеют свои рабочие советы. В крупных компаниях с числом сотрудников более 500 человек представители работников должны иметь не менее одной трети мест в наблюдательном совете. Компании с числом работающих более 2 000 человек должны предоставлять половину мест в наблюдательном совете выборным представителям сотрудников компаний. Таким образом, в немецкой модели корпоративного управления интересы работников достаточно широко представлены и надежно защищены.

Интересной особенностью немецкой системы является очень низкий уровень враждебных действий (рейдерство, гринмейл и т. п.). Это связано с тем, что ключевую роль в данной модели играют не финансовые рынки, а банковский сектор [5].

Кроме того, этому также способствует и высокая концентрация собственности в немецких корпорациях. С 1995 г. действует «Кодекс о враждебном поглощении», а в рамках Немецкой биржи была создана Комиссия по поглощениям [3, с. 40].

В данной модели приоритетным направлением в механизме перераспределения свободных средств являются инвестиции в создание новых бизнесов за счет реинвестирования прибыли, в результате чего формируются пирамидальные финансово-промышленные группы с большим количеством уровней, а также перекрестным владением акций.

К преимуществам немецкой модели корпоративного управления относят:

- четкое разграничение функций управления и контроля;
- возможность ограничения топ-менеджмента;
- более сильное влияние на принятие решений со стороны крупных собственников, тесно связанных с фирмой и трудовым коллективом.

Недостатками данной модели корпоративного управления можно считать невысокую информационную прозрачность и сложность осуществления инвестиций по причине главенствующей роли банков в управлении.

Немецкая модель корпоративного управления имеет преимущество в экономическом ключе, потому что ориентирует акционеров на реализацию долгосрочной стратегии, мотивирует на формирование устойчивости корпорации и стабильности деловых связей. Для этих компаний ниже риски банкротства, и негативные последствия в рамках этой системы ниже по сравнению с американской моделью.

Таким образом, отличием немецкой модели является закрытость системы корпоративного управления, которая в первую очередь осуществляется банками. Для немецкой модели характерен высокий уровень концентрации акционерного капитала, частные инвесторы владеют акциями корпораций в меньшем объеме. Кроме того, немецкой модели свойственна практика перекрестного владения

акциями, при которой два предприятия могут быть акционерами друг друга. Перекрестное владение акциями предприятий имеет свой позитивный результат: укрепляются связи разных компаний и инвестиционных структур, в результате чего развивается система взаимосвязанных бизнес-групп и холдингов, центром которых являются банки, определяющие совокупную политику бизнес-групп. В рамках данной модели в процессе принятия решений происходит учет интересов максимального круга заинтересованных лиц.

К недостаткам немецкой модели корпоративного управления можно отнести невысокую степень корпоративной прозрачности, недостаточную гибкость, отсутствие оперативной маневренности, несовершенство инструментов, отслеживающих изменения экономической конъюнктуры. Роль фондового рынка в финансировании предприятий незначительна.

Список литературы

1. Силова Е.С. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. – 2015. – №32 (247). – Вып. 34. – С. 104–107, 110–112.
2. Хавкин Е.Л. Сущность корпоративного управления и его роль в развитии современного бизнеса // Право и экономика: Сб. науч. трудов. – Вып. 4. – М.: Социум, 2015. – С. 21.
3. Сабитов А.Р. Финансовые инновации и их влияние на банковскую систему ФРГ 1970–80-х гг. // Управление экономическими системами. – 2015. – №9. – С. 29–30, 35, 40.
4. Дробышевская Л.Н. Модели корпоративного управления: мировой опыт и российская практика / Л.Н. Дробышевская, Е.В. Саломатина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.teoria-practica.ru/-5-2016/economics/drobyshevskaya-salomatina.pdf> (дата обращения 29.11.17).

5. Ларионова И.В. Анализ рынка зарубежных систем регулирования банковского сектора и финансового рынка / И.В. Ларионова, Р.Г. Ольхова // Банковские услуги. – 2015. – №10. – С. 34.