

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра банківської справи

**РЕФЕРАТ  
кваліфікаційної РОБОТА**

**на здобуття освітнього ступеня магістра**

зі спеціальності 072 «Фінанси, банківська справа та страхування»

за магістерською програмою професійного спрямування

Управління діяльністю банків на фінансовому ринку

на тему «Корпоративне управління в банку»

**Виконавець**

Студентка 6 курсу 62 групи  
факультету фінансів та банківської справи

Ящук Христина Миколаївна

/підпис/ .....

Науковий керівник

д.е.н., професор

Маслов Юрій Костянтинович

/підпис/ .....

**Одеса 2019**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність кваліфікаційної дипломної роботи.** Запровадження принципів корпоративного управління в банках України відбувається повільніше, ніж у інших зарубіжних країнах, що не відповідає вимогам сучасної ринкової економіки.

Створення та розвиток ефективної системи корпоративного управління починається із дотримання усіма банками нормативно-правових актів, проходження ними певних кроків на шляху до покращення системи корпоративного управління та вихід на рівень національного, а потім і міжнародного лідерства. Перевагами, які забезпечує система ефективного корпоративного управління є покращення репутації банку, підвищення ефективності її функціонування, спрощення доступу до ринків фінансового капіталу та зниження вартості залучення фінансових ресурсів.

В Україні дослідженню корпоративних відносин присвячені наукові праці О.Амоші, А.Афоніна, С.Басалая, О.Гальчинського, В.Гончарова, А.Гриценка, В.Дементьєва, Л. Жердецької, М.Кіма, В.Ковальова, Л.Кривенко, Л. Кузнецової, В.Лівшиця, С.Мочерного, Ю.Пахомова, П.Степанова, В.Тарасевича та інших провідних учених

Однак, в опублікованих працях більшість авторів у цілому окреслюють теоретичні засади корпоративного управління, а тому потребують подальшого розвитку науково-методичні підходи до аналізу проблем розвитку корпоративного управління в банках України.

**Метою** кваліфікаційної дипломної роботи є вивчення теорії, методичних підходів і розроблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення розвитку корпоративного управління в українських банках.

**Об'єктом** дослідження є процеси корпоративного управління в банках.

**Предметом** дослідження є теоретичні положення, прикладні аспекти сучасні методи корпоративного управління України..

Відповідно до поставленої мети кваліфікаційної дипломної роботи були сформовані такі завдання:

- розкрити особливості різних моделей корпоративного управління;
- проаналізувати основні етапи процесів розвитку корпоративного управління банками в Україні;
- визначити основні проблеми впровадження корпоративного управління вітчизняними банками;
- розробити підходи до визначення ефективності діяльності наглядових рад у банках;
- визначити методи оцінки ефективності процесів функціонування корпоративного управління в банку;
- розробити методичні підходи до побудови рейтингу якості;
- сформувати кодекс корпоративного управління в банку.

**Методи дослідження:** У роботі відповідно до поставлених завдань використано сукупність загальнонаукових та спеціальних методів дослідження: методи абстрагування, індукції, дедукції, узагальнення, аналізу, синтезу; методи статистичного аналізу, графічний

**Інформаційною базою дослідження** є рекомендації Базельського комітету з банківського нагляду, законодавчі та нормативно-правові акти України та зарубіжних країн, що регулюють корпоративне управління в банку, а також джерела статистичної інформації: звіти та аналітичні форми Національного банку України, публічна фінансова звітність банків, офіційні бази даних Світового банку, Банка міжнародних розрахунків; наукові публікації з питань корпоративного управління в банку, ресурси мережі Інтернет.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

В першому розділі основними перевагами корпоративного управління є:

- підвищення ефективності функціонування компанії;
- полегшення доступу до ринків капіталу;
- можливість залучення капіталу на більш вигідних умовах;
- підвищення репутації компанії.

Таким чином, проведений аналіз свідчить, що в залежності від сформованої в країні інституційного середовища, в тому числі нормативно-правової бази формується своя модель корпоративного управління. Проведений аналіз відображає той факт, що неможливо діючу в одній країні модель повністю застосувати в іншій. Процес розвитку моделі є динамічним і обумовлений тим, що модель реагує на конкретні інституційні особливості. При цьому дуже важливо розуміти, що структура корпоративного управління в кожній країні розвивається в залежності від конкретних умов і факторів.

Розглянуті моделі не є універсальними, а в умовах глобалізації ринків капіталу, кожна з них здатна переймати якісь риси з інших моделей, при цьому зберігаючи свої унікальні характеристики. Подібний симбіоз має на увазі вдосконалення корпоративної діяльності.

В Україні в більшій мірі переважає невизначеність внутрішнього і зовнішнього середовища корпорації, недосконалість корпоративного законодавства, а також низький рівень ліквідності ринку та інші фактори, що призводить до злагодженої роботи національної моделі управління.

У чистому вигляді жодна з розглянутих моделей не може бути використана в сучасних умовах розвитку економіки України. Виникає необхідність у формуванні системи корпоративного управління на вітчизняних підприємствах та в банках, головним елементом якої стане розробка вітчизняної моделі корпоративного управління.

В другому розділі визначено, що розроблення принципів корпоративного управління у комерційних банках являють собою керівництво їх діяльністю, яке здійснюється Наглядовою радою (Рада директорів) і керівниками вищої ланки (Правління банку) та детермінує методичний інструментарій, за допомогою якого банківська установа:

- формулює цільові орієнтири свого бізнесу, до яких також відноситься і створення вартості для власників;
- реалізує щоденну операційну діяльність;
- здійснює облік у своїй роботі позиції зацікавлених сторін (персоналу, клієнтів, суспільства, регулюючих органів та держави);
- функціонують відповідно до норм забезпечення стійкості бізнесу і вимогами законодавства;
- організовують захист інтересів вкладників.

Підвищення дієвості державного сприяння розвитку корпоративного управління в комерційних банках на сучасному етапі ринкової трансформації банківської системи передбачає прийняття Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про банки і банківську діяльність" (щодо визначення особливостей корпоративного управління в банках)", розробку і впровадження національного стандарту якості та Кодексу корпоративного управління в банківських установах. Розв'язання цієї проблеми, також пов'язано з удосконаленням методики оцінки й управління ризиками банківської діяльності в межах становлення сучасної системи банківського регулювання та нагляду.

Використання принципів Базельського комітету при формуванні механізмів управління стратегічним розвитком сучасних інтегрованих корпоративних банківських структур дозволить не тільки забезпечити якість зазначених механізмів, а й збалансувати систему корпоративної політики, що є дуже важливим в умовах стагнації економіки.

Впровадження Кодексу корпоративного управління в банках України спрямоване на:

- захист інтересів акціонерів, незалежно від розміру пакету акцій, яким вони володіють;
- досягнення згоди між усіма особами, зацікавленими в ефективній роботі банку акціонерами, клієнтами, партнерами, працівниками;
- забезпечення прозорості діяльності банку, підвищення ефективності Наглядової ради і Правління банку;
- збільшення вартості активів банку, підтримку його фінансової стабільності та прибутковості.

Також для впровадження корпоративної культури Правлінням банку затверджується Кодекс корпоративної етики, метою якого є визначення стандартів поведінки та діяльності працівників та акціонерів банку, спрямованих на підвищення якості послуг, фінансової стабільності, прозорості та ефективності банківських процесів, створення відмінної репутації та іміджу надійного та висококультурного банку, що забезпечить підвищення його конкурентоспроможності на ринку банківських послуг.

В третьому розділі за змістом показники характеризують наявність офіційної інформації у відкритому доступі щодо організаційної структури та внутрішніх процедур корпоративного управління в банку. Інформаційними джерелами складання рейтингу є Інтернет-сайти, річні презентаційні, фінансові звіти банків, а також річна інформація банків як емітентів цінних паперів, що представлена у загальнодоступній базі даних ДКЦПФР.

У підсумку рейтинг складається із 18 показників. Виходячи із змісту показників, для їх вимірювання та стандартизації оптимальним є використання *dummy*-змінних, що приймають значення від 0 до 1 залежно від розкриття факту впровадження процедури корпоративного управління. Значення 1 означає впровадження процедури відповідно до прийнятих стандартів.

Розрахунок інтегральної оцінки рейтингу проводиться шляхом підсумовування фактичних значень показників. Отже, максимальне значення рейтингу корпоративного управління дорівнює 18.

Рейтинг корпоративного управління, складений за даною методикою, призначений для порівняльного аналізу банків за ступенем впровадження стандартів корпоративного управління. Прозорість методики, максимальна формалізація показників та доступність інформаційної бази дозволяє використовувати рейтинг широкому колу зацікавлених осіб.

Отримані результати актуалізують завдання розробки рекомендацій щодо підвищення якості корпоративного управління, насамперед шляхом посилення регулятивних заходів. Задля обґрунтування економічних стимулів для банків необхідно провести оцінку зв'язку рейтингу корпоративного управління із фінансовими показниками.

## ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження доводять наступних висновків

Корпоративне управління в банку є процесом, який використовується для забезпечення ефективної діяльності та надійності банку, а також з метою збільшення його вартості. Воно полягає у створенні системи, яка сприяла б узгодженню інтересів акціонерів, вкладників, керівництва та працівників банку. Ключовими аспектами корпоративного управління в банку: виконання вимог кодексу корпоративного управління та пов'язаних з ним відповідних документів; призначення незалежних директорів; ефективна діяльність комітетів ради директорів, прийняття кодексу корпоративної етики. Принципи правила корпоративного управління комерційного банку повинні відповідати міжнародним стандартам й являти собою більш високий у порівнянні із вимогами чинного законодавства рівень функціонування органів управління і контролю, ділової культури та дотримання високих етичних норм.

1. Виходячи з об'єкта дослідження, формування критеріїв та показників будується на міжнародних принципах корпоративного управління для банківських установ, а також на національному банківському законодавстві, нормативних документах та рекомендаціях щодо корпоративного управління в банках регулюючих органів країни, що досліджується.

2. Аналітичну основу рейтингування складають критерії оцінки організації внутрішніх механізмів корпоративного управління. Щодо зовнішніх механізмів, зокрема рівень розвитку фондового ринку потребує аналізу як екзогенний мотивуючий (або стримуючий) чинник у порівняльній оцінці та ранжуванні банків за підсумковими рейтингами. Основними критеріями аналізу є: 1) політика корпоративного управління; 2) діяльність наглядової ради; 3) система контролю та управління ризиками; 4) прозорість та розкриття інформації.

3. Структура власності як механізм, що формує правила внутрішньої організації корпоративного управління, потребує виключення із розрахунку та окремого аналізу з точки зору впливу на рівень рейтингу. У розрахунок рейтингу



включено показники розкриття інформації щодо структури акціонерів, контролюючих акціонерів, кінцевих власників за умови наявності номінальних утримувачів, опосередкованого та перехресного володіння.

Оскільки недоліки в управлінні одного банку можуть призвести до поширення проблем у банківській системі та в економіці в цілому, важливо підтримувати надійний рівень корпоративного управління в кожному банку.

Такий рівень забезпечується, зокрема:

- чітким розподілом повноважень у банку для уникнення дублювання функцій та чіткого розуміння сфери відповідальності кожного працівника;
- належним рівнем підзвітності в банку з метою своєчасного надання органам управління інформації для реагування та вжиття необхідних заходів;
- належним рівнем системи стримування та протидії, що передбачає такий розподіл повноважень між органами управління та/або підрозділами банку, який забезпечує взаємну підконтрольність та упереджує можливість прийняття органами управління банку невважених рішень;
- кваліфікованими членами ради та правління банку, які злагоджено забезпечують досягнення стратегічних цілей банку, розуміють і мають досвід управління притаманними банківській діяльності ризиками, приймають на підставі всебічного аналізу інформації виважені рішення;
- дієвою системою запобігання конфліктам інтересів у банку.