

Міністерство освіти і науки України
Київський національний економічний університет імені Вадима
Гетьмана (м. Київ), кафедра корпоративних фінансів і контролінгу;
Інститут фінансового контролінгу
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця (м. Харків), кафедра фінансів;
Одеський національний економічний університет (м. Одеса),
фінансово-економічний факультет, кафедра фінансів,
кафедра фінансового менеджменту та фондового ринку

Сучасні інструменти управління корпоративними фінансами

Збірник матеріалів

**V Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
студентів, аспірантів та молодих вчених**



м. Київ
17 листопада 2021 р.

виникало. Отже, фінансові результати компанії теоретично можуть залежати від того, чи страховик ставить себе на місце клієнта і споглядає процес його очима.

Список використаних джерел:

1. Trump, W., McLean, A. What the insurance industry can learn from behavioral economics. [URL:www.swissre.com/clients/introducing_behavioral_economics.html](http://www.swissre.com/clients/introducing_behavioral_economics.html)
2. Офіційний сайт компанії Ернст&Янг. Are your insurance solutions in tune with new consumer needs? URL: https://www.ey.com/en_gl/insurance/are-your-insurance-solutions-in-tune-with-new-consumer-needs

УДК 338.58

Добриніна Л. В.

к.е.н. ст. викладач кафедри ФМ та ФР

Одеський Національний економічний університет

КОМПЛАЄНС ЯК СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ

Бізнес-діяльність повинна відповідати чинному законодавству, внутрішнім правилам, положенням про ділову етику. Порушення будь-якої з цих вимог може призвести до значних фінансових і репутаційних втрат як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку: штрафи, відсторонення від діяльності, судочинство тощо.

Підприємства України як реального так і фінансового секторів застосовують комплаєнс. Переважно це стосується сфери банківської, фармацевтичної, а також діяльності великих машинобудівних, енергетичних, сільськогосподарських корпорацій, освітніх та медичних закладів[1].

Комплаєнс (англ. compliance — відповідність) — це здатність компанії відповідати нормам та правилам, як зовнішнім, так і внутрішнім, які спрямовані на запобігання комплаєнс-ризиків, що можуть викликатися невідповідністю, недотриманням законодавства, державних і галузевих стандартів, кодексів етичної поведінки тощо.

Для переважної більшості організацій набір політик Комплаєнс включає:

- кодекс корпоративної етики або корпоративної поведінки, що встановлює морально-етичні принципи, стандарти поведінки, пріоритети компанії та обов'язки співробітників;
- політику чесної конкуренції, що вимагає від кожного співробітника виконання конкурентних правил та умов та спрямована на формування вільного ринку та відкритої конкуренції товарів та послуг;
- політику протидії відмиванню доходів, отриманих злочинним шляхом, що захищає легальний сектор економіки від проникнення тіньових доходів;
- політику отримання та надання подарунків, запрошень, що забезпечує відокремлення понять «подарунок» та «хабар» шляхом установлення граничної вартості подарунків та процедур контролю над їх наданням;
- політику інформування про порушення етичних стандартів, що дає можливість працівникам, замовникам та постачальникам як офіційно, так і анонімно повідомляти про випадки корупції та інші порушення норм і стандартів поведінки;
- політику, що регулює конфлікт інтересів завдяки впровадженню етичних стандартів поведінки співробітників у разі виникнення подібних конфліктів (інтереси співробітника вступають у протиріччя з інтересами компанії, інтереси одного клієнта з інтересами іншого і т. ін.). Політика вимагає, щоб інтереси компанії завжди ставилися вище за інтереси її окремих співробітників;
- політику захисту майна компанії, що поширюється як на матеріальні, так і нематеріальні цінності, забезпечує захист патентів, «ноу-хау», інтелектуальних прав;
- політику конфіденційності інформації, що гарантує нерозголошення інформації про клієнтів, регулює зберігання та обробку персональних даних, надання коректної звітності.

Для реалізації вищезгаданих політик вибудовуються робочі процеси, що передбачають постійний контроль виникнення потенційних проблем та їх швидке

вирішення в режимі реального часу. Моніторинг контрагентів та осіб, з якими здійснюються ділові контакти, передбачає оцінку ступеню їх здатності до корупційних проявів, рівня розвитку в компанії-контрагенті системи протидії корупції[1].

Функція комплаєнса універсальна і вкрай важлива для керівників, зацікавлених у сталому довгостроковому розвитку підприємства і розумінні реальної ситуації за ризиками в досить нестабільному навколишньому середовищі.

Водночас слід пам'ятати, що жорстке регламентування діяльності виконавців здатне не лише мінімізувати ризики, а й обмежити ініціативу працівників, загальмувати розвиток організації. Таким чином, від керівництва підприємства необхідне визначення певної межі регламентування, що відображає як реальний стан підприємства та його перспективи розвитку, так і ринкові тенденції та поточні зміни законодавства. Розроблення та впровадження адекватної політики Комплаєнс забезпечує ефективну взаємодію й справедливі стосунки між учасниками ринку, мінімізує правові, фінансові та репутаційні ризики, сприяє розвитку організації та персоналу підприємства[2].

Таким чином, від керівництва підприємства необхідне визначення певної межі регламентування, що відображає як реальний стан підприємства та його перспективи розвитку, так і ринкові тенденції та поточні зміни законодавства. Розроблення та впровадження адекватної політики Комплаєнс забезпечує ефективну взаємодію й справедливі стосунки між учасниками ринку, мінімізує правові, фінансові та репутаційні ризики, сприяє розвитку організації та персоналу підприємства.

Список використаних джерел:

1. Волошенко А.В. Комплаєнс-практика як превентивний метод боротьби з корупцією. Актуальні проблеми економіки. 2014. № 7. С. 405–413

2. Josef Wieland, Roland Steinmeyer, Stephan Grüninger, (2015) Handbuch Compliance-Management. Konzeptionelle Grundlagen, praktische Erfolgsfaktoren, globale Herausforderungen. Erich Schmidt Verlag, 44–47.

УДК 336.012.324

Довгань М.С.

студентка 41 групи

факультету фінансів та банківської справи

Науковий керівник: Домбровська С.О.,

к.е.н., старший викладач

кафедри фінансового менеджменту та фондового ринку

Одеського національного економічного університету

ПОВЕДІНКОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМИ ФІНАНСАМИ

Основним драйвером конкурентних переваг економіки в постіндустріальному суспільстві, джерелом підприємницького таланту, певних інновацій та ідей являється людський капітал. Розбудова української економіки та розв'язання проблем в соціальній та економічній сфері потребує більш якісного кадрового забезпечення на всіх рівнях управління, як державному, так і корпоративному.

Так, у працях В. Зимовця та О. Терещенка обґрунтовано сутність корпоративних фінансів як домінанти фінансової науки, систематизовано його функції та напрями дослідження [1], визначено сучасні тренди розвитку теорії та практики корпоративних фінансів [2]. У дослідженні В. Руденко сформульовано підхід до сутності корпоративних фінансів, систематизації його функцій та