

ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ У БАНКАХ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД.

Відповідно до зростаючої ролі корпорацій, поступовій інтернаціоналізації господарств виникає потреба у регулюванні правил функціонування компаній на міжнародному рівні. Так у 1999 році організацією з економічного співробітництва (ОЕСР) був прийнятий документ, що отримав назву принципів з корпоративного управління ОЕСР. Йому передувала кропітка робота групи з корпоративного управління, що була створена на прохання Ради ОЕСР, що мала врахувати рекомендації не тільки країн-учасниць, проте й інших міжнародних структур, зацікавлених у стабільному розвитку світового бізнесу, шляхом встановлення найкращих практик корпоративного управління.

Постійний та динамічний розвиток корпоративних структур, ринку цінних паперів, та пов'язані із цим корпоративні скандали виявили необхідність перегляду та певного покращення стандартів. Тому у же в 2002 році почалася робота над внесенням змін. Результатом активної дворічної роботи стала нова редакція принципів, що побачила світ у 2004 році. Оновлені стандарти є частиною дванадцяти стандартів Ради з фінансової стабільності (Financial Stability Board, FSB), а також основою для доповіді по стандартам та кодексам Групи Світового банку у частині практик корпоративного управління.

Принципи концентрують увагу на регулюванні основної проблеми, котру сформулювали у свій час Берле та Мінз – розмежування власності та контролю. Для вирішення проблеми у документі зосереджується увага на вирішенні таких основних питань як:

- створення основи ефективної системи корпоративного управління;
- права акціонерів та основні функції власників;
- створення рівних умов акціонерам;
- роль стейкхолдерів (зацікавлених осіб) у корпоративному управлінні;
- розкриття інформації та прозорість;

– обов'язки Ради Директорів.

Необхідність корпоративного управління в банку обмовлена тим, що недоліки чи помилки в ньому можуть привести до підризу стабільності фінансової системи. Більше того, недосконале корпоративне управління може привести до втрати впевненості з боку ринку щодо можливості банку здійснювати управління активами, що в свою чергу, може спричинити проблеми з ліквідністю тощо. Відповідно, банки мають певні особливості, котрі також варто враховувати. Широке коло зацікавлених у роботі банку осіб, різні особливості та характеристики традиційних і нетрадиційних банківських операцій, менший ступінь їх прозорості покладають чимало викликів на корпоративне управління. Саме ці особливості і будуть робити корпоративне управління банком особливим від корпоративного управління інших компаній.

Особливість корпоративного управління у банку також обумовлена складністю оцінки справжнього рівня ризику активів банку для аутсайдерів, так як, на думку Фланері та інших дослідників, така інформація є привілейованою і не піддається розголошенню аутсайдерам. Звідси – банки розглядаються як менш прозорі установи. Морган у 2002 році дослідив той факт, що коли мова йдеться про рейтинги, то результати агенцій у більшій мірі різняться у випадку з банками і страховими компаніями, аніж з іншими компаніями. Він приходить до висновку, що банки та страхові компанії менш «прозорі». У 2006 році висновки Моргана були підтвержені для європейських банків, проте з уточненням, що банківська індустрія менш прозора, але у порівнянні не з усіма іншими.

За специфічної природи банківської діяльності коло стейкхолдерів банку відповідно значно ширше. Більше того, зацікавленість держави в побудові стійкої та прозорої фінансової системи, що діє за певними принципами, також має бути врахована. Такі принципи корпоративного управління були формалізовані Базельським Комітетом з банківського нагляду.

Двічі, спочатку в 1999 р., а згодом і в 2004 р. Базельський комітет з банківського нагляду опублікував спеціальний документ «Удосконалення

корпоративного управління в кредитних організаціях», котрий давав певну конкретизацію принципам корпоративного управління ОЕСР.

Для звернення уваги на недоліки у корпоративному управлінні, котрі особливо чітко проявилися під час фінансової кризи, Базельський комітет у 2010 році випустив документ з набором принципів для покращення/посилення корпоративного управління в банківських установах під назвою «Принципи для покращення корпоративного управління» («Principles for enhancing sound corporate governance»).

Враховуючи важливу роль фінансового посередництва банків в економіці, суспільство та ринок мають високу чуттєвість до труднощів банку, котрі потенційно є результатом недоліків у корпоративному управлінні. Таким чином корпоративне управління має важливе значення як для окремо взятого банку, так і для світової фінансової системи в цілому. Тому базельський комітет вирішив спрямувати фінансових регуляторів на встановлення прозорих практик корпоративного управління банками в окремо взятій країні, позиціонуючи документ як відправну точку для таких змін (макрорівень). Принципи також можуть бути розглянуті як база для орієнтування при впровадженні власних принципів корпоративного управління банку (мікрорівень). Основними сферами, на яких сконцентована увага Базельського комітету є:

- Роль ради директорів, її кваліфікація;
- Необхідність розуміння менеджментом операційної структури діяльності банку та можливих ризиків;
- Контроль за ризиком як на рівні юридичної особи в цілому, так і на рівні окремого структурного підрозділу.
- Активний контроль за системою винагороди, її розробкою та функціонуванням, включно з узгодженням винагороди та ризику;
- Прозорість корпоративної структури;
- Розкриття інформації.

Численні проблеми, викликані кризою, змусили міжнародні організації поставити під питання ефективність системи винагороди праці вищого

менеджменту банку, що й дало поштовх до розробки документів, котрі по суті представляли собою чітку методологію розрахунку основних компонентів винагороди.

До числа таких документів можна віднести і «Набір методологій для пов'язування ризику та результативності роботи і винагороди праці» (Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration), що представляє собою набір методів, за допомогою яких можна зважити бонуси та персональні компенсаційні схеми на ризик, що приймає особа із числа вищого менеджменту установи. Хоча і такий документ не дає повної гарантії ефективності впровадження методологій розрахунку, оскільки кожна банківська установа має власні особливості, обумовлені національним законодавством, внутрішніми положеннями, характером операцій тощо.

Очевидним є факт підвищення інтересу до питань корпоративного управління у банках на міжнародному рівні. Особлива увага концентрується на покращенні існуючих механізмів корпоративного управління для уникнення у майбутньому проблем, існування котрих підтвердила криза 2008-2009 років. Досвід, що міститься у документах міжнародного рівня може бути корисним і для впровадження найкращих практик в українській банківській системі. Хоча варто відзначити і той факт, що має бути певна адаптація, зумовлена особливостями української моделі корпоративного управління в банках.