

**Електронні навчально-методичні видання
у вигляді збірників («хрестоматій») статей та уривків з наукових
видань, які є об'єктом вивчення в рамках навчальних дисциплін
відповідно до затвердженої навчальної програми
підготовки бакалаврів і магістрів
(згідно з розпорядженням Науково-дослідної частини № 03-21 від 05.05. 2017 р.)**

Дисципліна **Корпоративне управління**

Кафедра цивільного права

Інститут навчально-науковий юридичний

Викладач **к. ю. н. Л. В. Сіщук**

Список (не більше 10 позицій) наукових текстів, рекомендованих для включення у збірник текстів («хрестоматію»), що наявні у фондах наукової бібліотеки університету (згідно з електронним каталогом <http://lib.pu.if.ua/lib/>):

1. Штерн Г. Ю. Корпоративне управління: Навч. посібник для студентів. Харків: ХНАМГ, 2009. 278 с.

Ключові слова: принципи корпоративного управління, моделі корпоративного управління, системи корпоративного управління.

Одним з головних факторів, що впливають на успішну діяльність товариства, є можливість доступу до інвестиційних ресурсів. Збільшення попиту на інвестиційні ресурси наприкінці ХХ ст. призвело до посилення конкуренції за їх отримання між різними країнами та компаніями. Поряд з внутрішніми інвесторами компанії високо розвинутих країн почали залучати до інвестиційного процесу зовнішніх інвесторів як з вже відомих ринків, так і з ринків, які тільки розвиваються.

У той же час товариство не може розраховувати на довіру інвесторів і надходження зовнішнього фінансування, якщо воно не вживає заходів до впровадження ефективного корпоративного управління, а саме, належного захисту прав інвесторів, надійних механізмів управління та контролю, відкритості й прозорості у своїй діяльності.

Корпоративне управління не обмежується винятково відносинами між інвесторами та менеджерами, а передбачає також врахування законних інтересів і активне співробітництво із зацікавленими особами, які мають легітимний інтерес у діяльності товариства (працівниками, споживачами, кредиторами, державою, громадськістю тощо). Це пов'язане з тим, що товариство не може існувати незалежно від середовища, в якому воно

функціонує і кінцевий успіх його діяльності залежить від діяльності всіх зацікавлених осіб.

Значення корпоративного управління для товариства проявляється в його впливі на підвищення конкурентоспроможності та економічної ефективності завдяки забезпеченню: · належної уваги до інтересів акціонерів; · балансу інтересів учасників корпоративних відносин; · фінансової прозорості; · впровадження правил ефективного менеджменту та належного контролю.

Значення корпоративного управління для держави обумовлено його впливом на соціальний і економічний розвиток країни через: · сприяння розвитку інвестиційних процесів, забезпечення впевненості та підвищення довіри інвесторів; · підвищення ефективності використання капіталу та діяльності товариств; · врахування інтересів широкого кола зацікавлених осіб, що забезпечує здійснення діяльності на благо товариства та зростання національного багатства. Все це обумовило необхідність розробки міжнародних стандартів і правил, які були б законодавчо закріплені й впроваджені в практичну діяльність підприємств, що в остаточному підсумку гарантувало б потенційним інвесторам надійність капіталовкладень, дозволило б їм одержувати повну й об'єктивну інформацію про діяльність компаній.

Організація Економічного Співробітництва та Розвитку (ОЕСР) спільно із Світовим банком, Міжнародним валютним фондом та іншими міжнародними інституціями ініціювали в 1998 р. глобальну програму створення універсальних стандартів та норм корпоративного управління, націлену на істотне поліпшення національних систем корпоративного управління. У 1999 році Рада ОЕСР прийняла Загальні принципи корпоративного управління. Цей документ містить роз'яснення щодо того, які конкретні проблеми повинні регулювати національні стандарти корпоративного управління.

Метою принципів, розроблених Європейським Банком Реконструкції та Розвитку (ЄБРР), є сприяння встановленню взаєморозуміння між корпораціями, кредиторами та інвесторами при ухваленні рішень про надання кредиту або вкладання капіталу шляхом впровадження раціональних ділових норм у корпоративну практику. Принципи ЄБРР мають універсальний характер, що дозволяє адаптувати їх до конкретної країни з урахуванням норм діючого законодавства.

Основне спрямування Міжнародній мережі з корпоративного управління (ММКУ) полягає в постійній оптимізації доходів акціонерів із забезпеченням довгострокової життєздатності компанії шляхом ефективного управління та врахування інтересів зацікавлених осіб.

У формуванні загальних підходів до принципів корпоративного управління активну участь беруть не тільки уряди великої кількості країн, але й недержавні організації та групи. Результатом такої роботи стала поява в різних країнах так званих кодексів корпоративного управління - зведень добровільно прийнятих стандартів та внутрішніх норм, що встановлюють і регулюють порядок корпоративних відносин. Вони регулюють практику корпоративної поведінки, зокрема питання забезпечення прав акціонерів і підзвітність керівництва компаній.

Найбільш відомими стандартами національного рівня є:

- Кодекс Кедбері, сформований Радою інформації Лондонської фондової біржі та професійною спілкою бухгалтерських службовців;
- Кодекс найкращої практики для німецького корпоративного управління, підготовлений Німецької групою з корпоративного управління;
- Рекомендації комітету з питань корпоративного управління, підготовлені групою, створеною Національною радою французької промисловості, Французькою асоціацією приватних підприємств і Рухом французьких підприємств;
- Основні принципи та напрямки корпоративного управління в США, підготовлені Каліфорнійським пенсійним фондом цивільних службовців у відставці, що є найбільшим у світі пенсійним фондом і одним із найбільших світових інституціональних інвесторів.

Правовий статус кодексів корпоративного управління неоднаковий у різних країнах. В одних країнах він є частиною загального пакета обов'язкових правил, яких компанії необхідно дотримуватися для того, щоб її цінні папери продавалися на біржі. В інших - кодекс не пов'язаний з будь-якими обов'язковими вимогами. Основу кодексів корпоративного управління складають питання підвищення ефективності діяльності ради директорів і забезпечення контролю цього органу, що представляє інтереси всіх акціонерів у цілому, за діяльністю компанії і її менеджменту.

У світі набули поширення дві управлінські системи корпоративного регулювання - інсайдерські та аутсайдерські.

Інсайдерська система управління передбачає, що власність сконцентрована в руках кількох осіб, які володіють великими частками корпоративного майна. Значна частина функцій управління здійснюється юридичними чи фізичними особами і менеджмент перебуває під їх прямим впливом. Інсайдери є акціонерами і менеджерами таких корпорацій (Європа, Японія).

Аутсайдерські системи управління означають, що широка акціонерна власність досить розпорошена, і прийняття рішень залежить від менеджерів (США, Англія).

Проте наявність різних систем корпоративного управління не знімає існування однакових проблем: забезпечення інтересів дрібних інвесторів, суперечності між коротко - та довгостроковими інтересами інвесторів, між виконавчими та контролюючими органами управління корпорацій, між різними групами інвесторів.

В Україні сформувалась змішана система управління, але з відчутними аутсайдерськими рисами, які пов'язані з великою кількістю дрібних інвесторів або власників цінних паперів [Штерн Г. Ю., уривок з книги, С. 21 – 26].

(до Тем 1. Поняття і система корпоративного управління і до Тем 2. Принципи корпоративного управління).

2. Зеліско А. В. Легальні конструкції підприємницьких юридичних осіб приватного права за законодавством України та зарубіжних держав: компаративістський підхід. Міжнародний журнал «Право і суспільство»: за ред. д-ра юрид. наук, проф. Васильєвої В. А. Випуск 1. Івано-Франківськ: Фоліант, 2015. С. 65 – 75.

Ключові слова: юридична особа, підприємницька юридична особа приватного права, товариство, правова конструкція юридичної особи, комплекс критеріїв класифікації юридичних осіб.

Оскільки у дослідженні використовується поняття «конструкція», то очевидно є потреба розкриття її змісту. Безперечно, що основною родовою категорією у тій сфері правовідносин, що нас цікавить, є поняття юридичної особи. Однак систематизація усіх можливих форм юридичних осіб, спрямованих на отримання прибутку, вимагає застосування додаткових родових понять (так званих родових понять другого рівня).

Вони виникають у результаті впровадження класифікаційних критеріїв та є основою для існування в їх межах окремих організаційно-правових форм. Відповідно до основ юридичної техніки правовою конструкцією є специфічна побудова нормативного матеріалу, відповідно до певного типу або виду сформованих правовідносин, юридичних фактів, їх зв'язку між собою; комплекс правових засобів, які утворюють типізовані моделі, що відповідають своєрідним різновидам суспільних відносин [1, с. 494]. Отже, як бачимо, конструкція є типізованою моделлю, яка охоплює сукупність різновидів відносин (в даному випадку – сукупність організаційно-правових

форм юридичних осіб приватного права, спрямованих на отримання прибутку). У цьому полягає родовий характер правової конструкції в систематизації юридичних осіб. Безумовно, що такі конструкції мають володіти загальними якісними характеристиками, які відзначаються статичністю і дають їм можливість виступати основою системи юридичних осіб приватного права. Однак специфіка ринкової економіки і пріоритетність інституту юридичних осіб у цивільному обороті зумовлюють потребу наявності у таких конструкцій ознак мобільності, що дозволятимуть маневрувати шляхом вирізнення в їх межах окремих видів.

Наведений фактор зумовлює необхідність застосування кількох класифікаційних критеріїв при побудові системи юридичних осіб приватного права. Саме тому, розкриваючи її зміст, незалежно від законодавства держави, потрібно вести мову про наявність загальних фундаментальних правових конструкцій, а також про окремі види юридичних осіб приватного права, що виникають у їх межах.

Звертаючись до законодавства України, варто зауважити, що вітчизняний законодавець, розробляючи і приймаючи чинний ЦК України, використовував історичний досвід попередніх кодифікацій, а також тенденції, загальноприйняті в Європі. Зокрема, як зазначають Н. С. Кузнєцова й А. С. Довгерт, у питаннях класифікації юридичних осіб приватного права ЦК України повертається до тих критеріїв, видів та форм, що існували до жовтня 1917 р. і прийняті зараз у Європі. Розробники проекту кодифікації виходили із вчення про те, що кожна юридична особа має створюватися за моделлю, яка відповідає всім ознакам самостійного учасника обігу, відома законодавцю та учасникам обороту. Тому в ЦК України встановлюється вичерпний перелік форм юридичних осіб приватного права. Юридичні особи можуть створюватися у формі товариств і установ. До того ж, для підприємницьких товариств ще встановлюється закритий перелік їх видів. Таким чином, і це дуже важливо, різні юридичні особи приватного права можуть існувати в межах лише двох форм – товариств та установ [2, с. 20]. Фактично, товариства й установи якраз і виступають як типізовані моделі, які ми ідентифікуємо в якості правових конструкцій родового характеру. Однак ситуація ускладнюється подальшими положеннями тієї ж статті 83 ЦК України, адже передбачається існування інших форм юридичних осіб приватного права, передбачених законом. Як зауважує І. В. Спасибо-Фатєєва, остаточна редакція цієї статті стала певним компромісом у зв'язку із рішенням прийняти також Господарський кодекс України [3, с. 65]. Враховуючи те, що Господарський кодекс використовує абсолютно інші правові конструкції родового характеру (а саме: поняття підприємства),

прагнення розробників ЦК України уніфікувати й логічно вибудувати систему юридичних осіб приватного права зводяться нанівець.

Повертаючись до запроваджених ЦК України типізованих моделей (конструкцій), слід зазначити про відсутність у сучасній науці єдиної думки щодо їх сутності. Н. С. Кузнецова, ведучи мову про товариства й установи, називає їх формами юридичних осіб [2, с. 20]. І. В. Спасибо-Фатеева визначає їх як організаційно-правові форми юридичних осіб приватного права [3, с. 64]. І. М. Кучеренко ідентифікувала вказані поняття як системоутворюючі [4, с. 23]. Не заперечуючи жодну із наведених позицій, видається за необхідне ще раз акцентувати увагу на специфіці цих понять, які, будучи результатом застосування первинних класифікаційних рівнів, є, як ми уже зазначали, так званими родовими поняттями другого рівня та виступають основою для застосування додаткових класифікаційних критеріїв із метою виокремлення видів юридичних осіб приватного права та їх організаційно-правових форм.

Незважаючи на відмінності у позиціях щодо сутності понять товариства та установи, вчені однастайні у своїх висновках про невідповідність законодавства і доктрини щодо використання конструкцій юридичних осіб приватного права. Вказана невідповідність особливо яскраво проявляється у сфері тих із них, які спрямовані на отримання прибутку.

Оскільки установи ідентифікуються в доктрині та практиці як непідприємницькі юридичні особи, можемо зробити висновок, що законодавець стосовно підприємницьких юридичних осіб приватного права орієнтує нас суто на конструкцію «товариство». Аналіз норм ЦК України свідчить, що основою такої конструкції є відносини участі. Саме ця якісна характеристика є тим статичним компонентом досліджуваної конструкції, яка притаманна будь-якій організаційно-правовій формі юридичної особи, що функціонуватиме в її межах.

Використовуючи конструкцію товариства, а саме – підприємницького товариства, для функціонування підприємницьких юридичних осіб приватного права, законодавець окреслює вичерпний перелік організаційно-правових форм таких товариств, залишаючи поза межами цивілістичного правового регулювання інші організаційно-правові форми [Зеліско А. В., уривок статті, С. 66 – 68].

(до Тем 3 – Суб'єкти і об'єкти корпоративного управління).

3. Сіщук Л. В. Сутність корпорації у корпоративному праві України: теоретичний аспект. Приватне право і підприємництво. Збірник наукових праць. Вип. 17, 2017. / Редкол.: Крупчан О. Д. та ін. К.: Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені

академіка Ф. Г. Бурчака Національної академії правових наук України, 2017. С. 43 – 48.

Ключові слова: *суб'єкт права, корпорація, товариство, корпоративні правовідносини, корпоративні права.*

Більшість вітчизняних науковців до юридичних осіб корпоративного типу (корпорації) відносять підприємства, що володіють такими ознаками, як союз осіб, наявність складочного капіталу, спільна мета. Однак, як зазначає В. А. Васильєва, якщо названі ознаки вважати необхідними і в сукупності достатніми для віднесення певного утворення до корпорації, то за чинним законодавством такими слід вважати всі види товариств, кооперативи, громадські організації тощо. Тому така ситуація примушує вводити додаткові критерії для розмежування відносин за суб'єктним складом [2, с. 58].

Зокрема, слушною видається позиція О. І. Зозуляк, згідно з якою однією із ознак, що є спільною для юридичних осіб корпоративного типу, є наявність загальної правоздатності. Це той правовий критерій, за яким визначається однаковий обсяг прав при вступі юридичних осіб корпоративного типу у приватноправові відносини. Саме така ознака, по-перше, надасть можливість зрівняти у цивільних правах та обов'язках усі юридичні особи корпоративного типу, а, по-друге, відмежувати із числа корпорацій ті юридичні особи, які не мають усіх ознак останніх і, по суті, «випадково» включені до нього [9, с. 66–67].

Водночас В. А. Васильєва відносить до юридичних осіб корпоративного типу усі організаційно-правові види юридичних осіб, які створені з метою отримання прибутку та подальшого його розподілу між учасниками і в результаті створення яких у засновників виникає особливий вид майнових та особистих прав, які прийнято називати корпоративним правом. Обов'язковою умовою віднесення юридичних осіб до корпорацій є наявність корпоративних прав в їх учасників [2, с. 61], які надають можливість брати участь в управлінні юридичною особою та отримувати прибуток від її діяльності. Слід погодитися з такою позицією, адже основною метою правового регулювання корпоративних відносин, які виникають при створенні корпорації, є належне забезпечення здійснення та охорони корпоративних прав учасників, якими останні наділяються при створенні юридичної особи корпоративного типу чи вступу до корпорації у процесі її існування. Тому, на нашу думку, саме наявність корпоративних прав в учасників корпоративних відносин є тією кваліфікуючою ознакою, що дає можливість відносити організацію до юридичної особи корпоративного типу (корпорації) без окреслення обмеженого кола юридичних осіб як, наприклад, ТОВ чи АТ, з тих, що

передбачені цивільним законодавством, а й визначати інші організаційно-правові форми юридичних осіб, що встановлюються законом, наприклад, приватні підприємства і тощо.

Водночас наведений критерій дає підстави стверджувати, що непідприємницькі товариства не можуть відноситися до корпорацій, оскільки учасників таких товариств пов'язують не корпоративні права, а членство, яке полягає тільки в особистій участі в управлінні юридичною особою. Так, Н. Г. Фроловський виділяє такі види участі, як майнова, особиста та змішана: майнова участь характеризується обов'язком внести майновий внесок, особиста – це обов'язок особисто брати участь у діяльності корпоративної організації, змішана участь полягає у поєднанні як особистої, так і майнової участі. Особиста участь характеризується поняттям «членство» [24, с. 12]. Для корпорацій характерна тільки майнова або змішана участь, що надає змогу учаснику корпорації набувати та здійснювати корпоративні права.

Таким чином, доходимо висновку, що під корпорацією, як самостійним суб'єктом права, слід розуміти зареєстровану у встановленому законом порядку юридичну особу, яка створюється шляхом об'єднання майна та осіб з метою ведення підприємницької діяльності, учасники якої наділені щодо неї корпоративними правами. Основною кваліфікуючою ознакою корпорації є наявність корпоративних прав в учасників корпоративних відносин.

Додатковими ознаками корпорації, що існують поряд із загальними ознаками юридичної особи та проявляються законодавцем в закріпленні за організацією статусу юридичної особи, є: наявність загального інтересу корпорації, який формується із сукупності інтересів учасників (засновників); наявність спільної мети, якою є отримання прибутку; об'єднання осіб та об'єднання капіталів учасників (засновників); наявність статутного (складочного) капіталу, поділеного на частки; здійснення підприємницької діяльності [Сіщук Л. В., уривок статті, С. 46 – 47].

(до Тем 3 – Суб'єкти і об'єкти корпоративного управління).

4. Бровченко Т. І. Установчі документи юридичних осіб за законодавством України: монографія. Х.: Право, 2016. 216 с.

Ключові слова: договір про створення, рішення про створення, засновницький договір, статут.

Історичний аспект становлення юридичних осіб безпосередньо пов'язаний з такою їхньою невід'ємною характеристикою, як установчі документи. Втім, передусім доцільно нагадати думку Франческа Паола Казаволи – почесного голови Конституційного суду Італії щодо досліджень.

Згадавши Гермогеніана *cum hominum causa omne jus constitutum sit* (D. 1. 5. 2), він акцентував увагу на висловленнях, які в певний момент «історії» (або краще було б сказати «в історії») набувають досконалого звучання і відповідають ідеям оновлення (хоча б і після вікового інкубаційного періоду в міру накопичення міріад незначних змін). Спираючись на цю мудру думку, слід враховувати те, що протягом тривалого часу «міриади» змін в уявленні про те чи інше правове явище формували його бачення, яке час від часу змінювалося. Причиною цього були насамперед економічні засади суспільної діяльності, а як наслідок – засади правові. Для аналізу рухатимемося шляхом, який зазвичай обирають дослідники правових категорій, – від Давнього Риму, через Середньовіччя та індустріальний прорив XVIII–XIX ст. до наших часів (Нових та Новітніх – XX–XXI ст.).

Романісти та пандектисти вказують на зародження в Давньому Римі поняття юридичної особи. Вже тоді було закладено початок бачення об'єднання осіб, які виступають в обігові як єдине ціле, якісно відмінне від сукупності суб'єктів. Такими соціальними одиницями, наділеними правами приватних осіб, у римському праві вважаються професійні та релігійні союзи, місцеві цивільні общини, державну казну.

Безумовно, одним із найдавніших видів об'єднань громадян були релігійні колегії (корпорації) – жерці та безпосередньо релігійні колегії, а також церковні інститути християнського періоду, які діяли на підставі внутрішніх статутів та правил. За часів ранньої Республіки, при освяченні храму понтифіки визначали його правоздатність, затверджували статут храму, встановлювали межі священної території, права храму, особливості жертвовного ритуалу, характер розподілу прибутку.

Другим важливим напрямом розвитку вчення про юридичні особи, що зародилося в Давньому Римі, був їх поділ на публічні та приватні, що згодом набуває все більшого значення. Поряд із державою стали користуватися самостійною правоздатністю міські громади, а також інші корпорації – жрецькі колегії, понтифи та ін. (*collegia templorum, sodalitates*); цехи (*collegia fabrorum, pistorum* та ін.); товариства державних відкупників (так звані *societates publicanorum*) і багато інших.

Існує думка, що в римському праві колегії, корпорації і т. п. (у тому числі публічні колегії жерців та інші релігійні колегії) належали до сфери публічного права⁴, адже приватними могли бути лише фізичні особи. Бурхливим було корпоративне життя в період Республіки.

Згодом, вже в епоху Київської Русі, до публічних юридичних осіб стали відносити православну, католицьку та євангелістську церкву з їх організаціями, а решту юридичних осіб вважати приватними. На

підтвердження бачення публічності регулювання церкви в Київській Русі можна навести Церковний статут князя Володимира, що визначав чимало її прав та обов'язків як суспільного утворення. Це було на той час не лише важливо, а й показово, оскільки саме церковні організації були одними з небагатьох, що мали ознаки юридичної особи. Зокрема, це визначення того, які люди повинні бути підвідомчі церкві та єпископам, встановлення церковної десятини, звільнення від княжого суду та торгових податей, дозвіл на створення церковних судів з віднесенням до підсудності всіх справ із порушення правил церкви, а поміж того, справи із спадкування, надання єпископам права нагляду за торговими мірами і прибутками з цього та ін.

Приймалися й інші статuti, якими визначалось правове становище церкви як окремої установи в суспільстві. У 996 р. князь Володимир прийняв статут, відповідно до якого до обов'язків духовенства входило піклування про бідних та знедолених, у зв'язку із цим визначена статutom десятина призначалась не лише на утримання приходських церков та монастирів, а також на утримання створених ними богоугодних закладів та лікарень.

Важливим із часів Давнього Риму стало те, що існування юридичної особи не залежить від її складу: попри зміни учасників юридична особа залишається тією ж. Отже, юридична особа є таким союзним утворенням, яке стає суб'єктом прав. І слід сказати, що це було однією із найпрогресивніших на той час правових новел.

Не вдаючись до дискусії стосовно розробки римським правом вчення про юридичні особи¹ і виходячи з доведення істотних відмінностей між товариством та тим союзним утворенням, яке набуло статусу юридичної особи, зауважимо, що це стало підставою (або викликало необхідність) розробки тих норм, якими б керувалися учасники цього союзного утворення (надалі – корпорація). А те, що корпорація виникла саме як таке утворення, сумнівів не викликає. Лише є розбіжності в тому, скільки осіб могли її створювати.

Був час, коли вважалося, що для цього мали домовлятися принаймні три члени, спираючись на вислів Нерація: *Neratius Priscus tres facere existimat collegium, et hoc magis sequendum est* (1.85 D. de V. S. 50, 16)². Згодом стали визнавати, що це правило не виключає можливості утворення корпорації і двома членами. Але хоч як би там не було, між ними мала існувати згода стосовно істотних засад їх співіснування як причетних до корпорації осіб.

Існує думка, що в цей період створення юридичних осіб залежало цілком від їх засновників за єдиної умови, *ne quid ex publica lege corrumpant* (1. 4 D. de colleg. 47, 22). Однак така думка поділяється не всіма дослідниками, оскільки з визнання свободи асоціації ще не випливає, що будь-яка асоціація

могла набути значення юридичної особи лише через бажання її засновників [Бровченко Т. І., уривок монографії, С. 10 – 13].

(до Тем 5. Установчі документи юридичної особи корпоративного типу).

5. Гарагонич О. В. Емісія акцій у разі збільшення статутного капіталу акціонерного товариства. Часопис цивільного і кримінального судочинства. 2015. № 5(26). С. 102 – 116.

Ключові слова: емісія акцій, акціонерне товариство, статутний капітал, акції, розміщення акцій, збільшення статутного капіталу.

На етапі заснування АТ процес формування статутного капіталу не завершується і може продовжуватися шляхом його збільшення. Збільшення статутного капіталу АТ може мати різні цілі: залучення інвестицій, відновлення платоспроможності АТ-боржника, усунення істотного розриву між розміром статутного капіталу і розміром власного капіталу АТ, поглинання інших АТ шляхом їх приєднання до товариства, приведення розміру статутного капіталу у відповідність із нормативними вимогами (наприклад, ліцензійними), перерозподіл часток у статутному капіталі та ін.

Порядок збільшення статутного капіталу АТ регулюється нормами ГК [1], ЦК [2], законів України «Про акціонерні товариства» (Закон про АТ) [3], «Про цінні папери та фондовий ринок» [4], «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» [5], Порядку збільшення (зменшення) статутного капіталу публічного або приватного акціонерного товариства, затвердженого рішенням НКЦПФР від 14 травня 2013 р. № 822 (Порядок № 822) [6], Порядку здійснення емісії та реєстрації випуску акцій акціонерних товариств, які створюються шляхом злиття, поділу, виділу чи перетворення або до яких здійснюється приєднання, затвердженого рішенням НКЦПФР від 09 квітня 2013 р. № 520 [7], Порядку реєстрації випуску акцій при зміні розміру статутного капіталу акціонерного товариства, затвердженого рішенням НКЦПФР 31 липня 2012 р. № 1073 [8] та інших нормативно-правових актів.

АТ залежно від способу та підстав його збільшення можуть бути: – додаткові внески; – додатковий капітал або його частина (крім банків і небанківських фінансових установ); – прибуток АТ або його частина; – майно товариства, яке приєднується до АТ; – права вимоги кредиторів АТ-боржника.

Залежно від джерела формування статутного капіталу АТ його збільшення може відбуватися шляхом: – розміщення додаткових акцій

існуючої номінальної вартості – у разі збільшення статутного капіталу АТ із залученням додаткових внесків (ч. 3 ст. 15 Закону про АТ); – підвищення номінальної вартості акцій — у разі збільшення статутного капіталу АТ за рахунок спрямування до статутного капіталу додаткового капіталу (його частини) та/або спрямування до статутного капіталу прибутку (його частини) (ч. 4 ст. 15 Закону про АТ); – випуску акцій з метою конвертації акцій АТ, що припиняються внаслідок приєднання, в акції АТ, до якого здійснюється приєднання — у разі збільшення статутного капіталу за рахунок майна товариств, які приєднуються до АТ (ст. 80 Закону про АТ); – емісії акцій для переведення зобов'язань АТ-боржника у цінні папери — у разі відновлення платоспроможності боржника (ч. 2 ст. 21 Закону про АТ, ст. 32 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом»).

При цьому законодавством встановлюються як обмеження щодо поєднання способів (шляхів) збільшення статутного капіталу АТ, так і заборона поєднувати додаткові внески з іншими джерелами збільшення статутного капіталу (п. 8 Порядку № 822).

Формування статутного капіталу АТ на етапі його збільшення пов'язане з чітко регламентованою процедурою — емісією акцій. Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про цінні папери та фондовий ринок» емісія — це сукупність дій емітента, що провадяться в установленій законодавством послідовності і спрямовані на розміщення емісійних цінних паперів серед їх перших власників [Гарагонич О. В., уривок статті, С. 103 – 104].

(до Тем 6. Управління корпоративним капіталом).

6. Мягкий А. В. Корпоративне управління за законодавством України: дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук. 12.00.04. Київ. 2017. 229 с.

Ключові слова: *управління товариством, учасники, загальні збори, рішення, протокол.*

В системі корпоративного управління вищим органом є загальні збори (ч. 2 ст. 97 ЦК, ч. 1 ст. 32 Закону України «Про акціонерні товариства», ст. 41 та ст. 58 Закону України «Про господарські товариства»), які приймають рішення з найбільш значущих питань організації та діяльності господарського товариства.

Рішення загальних зборів є підставою для визначення основної стратегії та напрямів господарської діяльності товариства, для формування персонального складу органів, для встановлення правил поведінки на рівні

товариства як конкретного суб'єкта господарювання, для укладення значних правочинів, для припинення товариства, зміни його статуту і т. д. У зв'язку з цим цілком очевидно, що від правового регулювання відносин, пов'язаних із прийняттям загальними зборами рішень, залежить вся господарська діяльність товариства [128].

Ці відносини виникають між підсистемами «засновники/учасники» та товариством як суб'єктом господарювання юридичною особою з приводу його функціонування та припинення. Змістом організаційно-господарських відносин корпоративного управління, що виникають між загальними зборами та товариством, є реалізація загальними зборами своєї виключної компетенції, визначеної законом та статутом товариства, у нормативно встановленому порядку. В цих відносинах загальні збори та товариство виступають відповідно як управнена та зобов'язана сторона.

Створенню господарського товариства передуює проведення установчих зборів, на яких вирішують основні питання життєдіяльності майбутнього підприємства, затверджуються установчі документи. На зборах засновників товариства вирішуються питання про створення самого товариства, затверджується оцінка майна, що вноситься засновниками, статут та установчий договір (у разі його наявності), утворюються виконавчі та контролюючі органи товариства та обираються члени до них та інші невідкладні дії, необхідні для функціонування та реєстрації товариства. У літературі існує точка зору про те, що збори засновників є органом корпоративного управління, оскільки їх чинним законодавством уповноважено приймати такі важливі рішення. З нею не можна погодитися. Орган товариства – це організаційно оформлена група фізичних осіб (або однієї фізичної особи), утворена відповідно до порядку, визначеного законом та статутом, яка формує і виражає її волю відповідно до встановлених повноважень і зобов'язана діяти в інтересах товариства. Установчі збори не можуть вважатися органом управління, бо на момент його проведення товариство ще не створено, тобто відсутній суб'єкт, відносно якого здійснюється управління, та статут, який би визначив засади такого управління. Збори засновників не є і першими загальними зборами учасників товариства, зборами їх волі, тому що засновники на момент проведення цих зборів не є його учасниками (акціонерами) [129, с. 128, 130, с. 8, 17, с. 212].

Управлінська діяльність загальних зборів відбувається у організаційно-правових формах, оскільки прийняття рішень загальними зборами потребує дотримання встановленого законом порядку. Недотримання цього порядку позбавляє легітимності рішення загальних зборів. Ми погоджуємося із О. Р. Ковалишиним в тому, що безумовними підставами задоволення позову про

визнання недійсним рішень загальних зборів товариства є: а) прийняття загальними зборами рішення за відсутності кворуму для проведення загальних зборів чи прийняття рішень; б) прийняття загальними зборами рішень з питань, які не включено до порядку денного загальних зборів товариства; в) прийняття загальними зборами рішення про зміну статутного капіталу товариства, якщо не дотримано процедуру надання акціонерам (учасникам) відповідної інформації.

При цьому автор обґрунтував неприйнятність відмови в задоволенні позову акціонера (учасника) про визнання недійсним рішення загальних зборів товариства лише з тієї підстави, що його голоси не могли вплинути на прийняття загальними зборами відповідного рішення [Мягкий А. В., уривок дисертації, С. 103 – 104].

(до Тем 7. Загальні збори акціонерного товариства).

7. Проект кодексу етики та професійної поведінки корпоративних директорів. Професійна асоціація корпоративного управління. 2018. 7 с.

Ключові слова: наглядова рада, незалежний директор, принципи діяльності, конфлікт інтересів, комплаєнс.

Професійна асоціація корпоративного управління (ПАКУ) заснована в 2009 році та є провідним експертним співтовариством, центром генерації реформ у сфері корпоративного управління в Україні.

ПАКУ допомагає українському бізнесу стати більш прибутковим, стійким і надійним шляхом розвитку системи корпоративного управління. Кодекс професійної поведінки директорів (Кодекс) розроблений, затверджений й опублікований ПАКУ для того, щоб усі директори чітко розуміли й дотримувалися принципів найвищого рівня професіоналізму і сумлінності у виконанні своїх професійних обов'язків.

Цей Кодекс охоплює такі цінності, як чесність, сумлінність, самовдосконалення та відповідальність, які повинні бути фундаментальними елементами поведінки кожного директора.

Цей Кодекс визначає стандарти, яких повинні дотримуватися члени Наглядових Рад (невиконавчі директори) в процесі виконання власних професійних чи службових обов'язків.

В жодному кодексі і жодній політиці не можна передбачити усі можливі ситуації, що виникатимуть в процесі діяльності. Відповідно, цей Кодекс покликаний бути джерелом керівних принципів для директорів.

Норми Кодексу є рекомендованими. ПАКУ вважає обов'язковим дотримання усіх норм цього Кодексу особами, включеними до Національного

реєстру корпоративних директорів. Дотримання усіх норм Кодексу є також обов'язковою умовою включення до цього Реєстру.

ПАКУ регулярно переглядатиме та вдосконалюватиме Кодекс з врахуванням змін, що відбуватимуться в економіці та, відповідно, у найкращих практиках корпоративного управління України, як частини європейського та світового економічного простору.

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ

Принцип

- Директор повинен завжди прагнути, щоб Компанія за будь-яких обставин дотримувалася положень Кодексу (Принципів) корпоративного управління. 1. Компанія повинна виконувати вимоги найкращої практики корпоративного управління, викладені у відповідних міжнародних та національних стандартах (кодексах, принципах тощо) корпоративного управління. 2. У випадку, якщо компанія, у якій служить директор, є великою та такою, що відіграє лідируючу роль в економіці держави, директор повинен наполягати на затвердженні Кодексу (принципів) корпоративного управління компанії та усіляко сприяти його розробці. 3. Директор має притримуватися позиції, відповідно до якої жодні обставини не можуть бути виправданням порушення компанією норм Кодексу (принципів) корпоративного управління [Проект Кодексу, уривок, С. 1 – 2].

(до Тем 9. Наглядова рада та інші органи акціонерного товариства).

8. Корпоративне право Польщі та України: монографія / Васильєва В. А., Гербет Анджей, Ковалишин О. Р.; за заг. ред. проф. В. А. Васильєвої. Івано-Франківськ, 2016. 377 с.

Ключові слова: загальні збори учасників, виконавчий орган, правління, директор, наглядова рада.

З метою управління діяльністю товариства законодавством передбачено створення таких органів управління:

- 1) вищий орган управління – Загальні збори учасників;
- 2) виконавчий орган - Директор (дирекція);
- 3) наглядовий орган – Ревізійна комісія.

Загальні збори учасників. Вищим органом ТОВ є загальні збори учасників. Вони складаються з учасників товариства або призначених ними представників.

Представники учасників можуть бути постійними або призначеними на певний строк. Учасник вправі в будь-який час замінити свого представника у загальних зборах учасників, сповістивши про це інших учасників. Учасник

ТОВ вправі передати свої повноваження на зборах іншому учаснику або представникові іншого учасника товариства. Учасники мають кількість голосів, пропорційну розміру їх часток у статутному капіталі.

Довіреність, що видається представникові, може містити завдання на голосування, тобто перелік питань порядку денного із вказівками, за які рішення (проти яких рішень) представник повинен голосувати. Учасник вправі в будь-який час замінити свого представника у загальних зборах учасників, сповістивши про це інших учасників.

Право на участь у загальних зборах учасників мають особи, які не досягли 18 років. За малолітніх осіб участь у загальних зборах учасників від їх імені беруть особи, які згідно з чинним законодавством представляють інтереси малолітніх (тобто їх батьки, опікуни, піклувальники). Неповнолітні особи, віком від 14 до 18 років, мають право брати участь у загальних зборах учасників за наявності письмової згоди осіб, які згідно з чинним законодавством представляють інтереси неповнолітніх (тобто батьки і т.д.).

Загальні збори учасників товариства обирають голову товариства. Голова товариства не є членом виконавчого органу ТОВ і не може без довіреності укладати договори, підписувати платіжні документи від імені товариства. У зв'язку з цим голова товариства не належить до осіб, відповідальних за ведення бухгалтерського та/або податкового обліку ТОВ. Тому він не несе відповідальності за неподання, порушення порядку заповнення документів податкової звітності, порушення строків їх подання контролюючим органам, недостовірність інформації, наведеної у зазначених документах.

Обрання особи головою товариства оформляється протоколом загальних зборів учасників ТОВ. Наказом голови виконавчого органу (директора) посаду голови товариства може бути внесено до штатного розпису ТОВ. Повноваження голови товариства особою можуть виконуватися на оплатній або безоплатній основі.

До компетенції загальних зборів ТОВ належить:

- 1) визначення основних напрямів діяльності ТОВ і затвердження його планів та звітів про їх виконання;
- 2) внесення змін до статуту товариства, у тому числі зміна розміру його статутного капіталу;
- 3) утворення і відкликання виконавчого та інших органів товариства;
- 4) затвердження річних результатів діяльності ТОВ, включаючи його дочірні підприємства, затвердження звітів і висновків ревізійної комісії, порядку розподілу прибутку, строку та порядку виплати частки прибутку, визначення порядку покриття збитків;

- 5) створення, реорганізація та ліквідація дочірніх підприємств, філій та представництв, затвердження їх статутів та положень;
- 6) винесення рішень про притягнення до майнової відповідальності посадових осіб органів управління товариства;
- 7) затвердження правил процедури та інших внутрішніх документів товариства, визначення організаційної структури товариства;
- 8) визначення умов оплати праці посадових осіб ТОВ, його дочірніх підприємств, філій та представництв;
- 9) затвердження договорів, укладених на суму, що перевищує вказану в статуті товариства;
- 10) встановлення розміру, форми і порядку внесення учасниками додаткових вкладів;
- 11) вирішення питання про придбання товариством частки учасника;
- 12) виключення учасника з товариства;
- 13) визначення форм контролю за діяльністю виконавчого органу, створення та визначення повноважень відповідних контрольних органів;
- 14) прийняття рішення про припинення діяльності товариства, призначення ліквідаційної комісії, затвердження ліквідаційного балансу;
- 15) прийняття рішення про обрання уповноваженої особи ТОВ для представлення інтересів учасників *[Корпоративне право України та Польщі, уривок монографії, С. 293 – 294]*.

(до Тем 10. Органи управління в товариствах з обмеженою і додатковою відповідальністю).

9. Корпоративне право Австрії та України: монографія / Васильєва В. А., Ковалишин О. Р., Вікторія Робертсон [та ін.]; за ред. проф. В. А. Васильєвої. Івано-Франківськ, 2015. 250 с.

Ключові слова: *ведення справ, управління, повні учасники, вкладники, довіреність.*

У повному товаристві, на відміну від інших організаційно-правих форм господарських товариств, відсутні такі органи управління, як загальні збори і виконавчий орган, діяльність яких спрямована на управління товариством. Управлінські функції у повному товаристві здійснюються за спільною згодою учасників. Рішення з питань діяльності товариства приймаються учасниками одноголосно. Однак у засновницькому договорі учасники мають право визначати інший порядок управління товариством, за яким рішення приймаються більшістю голосів учасників, що може бути простою або кваліфікованою. При цьому кожний учасник товариства має один голос, якщо

в засновницькому договорі не передбачений інший порядок визначення кількості голосів, наприклад, пропорційно розміру частки у складеному капіталі товариства. Крім того, оскільки в законодавстві не міститься норм, які б регулювали порядок прийняття рішень учасниками повного товариства, спосіб голосування та порядок їх оформлення, такі питання мають бути визначені у засновницькому договорі товариства.

Слід зазначити, що учасник не може бути позбавлений права на управління товариством, яке виникає в нього з моменту створення повного товариства та існує до моменту припинення товариства або припинення учасником участі в діяльності товариства внаслідок відчуження частки в складеному капіталі товариства, виходу, виключення чи вибуття з товариства.

Водночас управління товариством слід відмежовувати від ведення справ товариства. У першому випадку учасники приймають рішення з важливих питань, що стосуються організації діяльності товариства (наприклад, про збільшення або зменшення складеного капіталу товариства, внесення змін до засновницького договору, зміни розміру часток кожного учасника у складеному капіталі товариства, визначення та зміни складу учасників товариства, відчуження частки у складеному капіталі товариства, виключення учасника з товариства, проведення реорганізації, ліквідації товариства та інше). В іншому випадку, коли йде мова про ведення справ товариства, учасники приймають рішення з питань, що виникають при здійсненні підприємницької діяльності товариства, а саме: мають право представляти товариство від його імені у відносинах з третіми особами та зобов'язані діяти в інтересах товариства.

Згідно з нормами чинного законодавства, ведення справ повного товариства може здійснювати кожний учасник товариства, окремі учасники товариства або всі учасники товариства спільно.

За загальним правилом, ведення справ товариства може здійснювати кожний учасник повного товариства, що прямо передбачено законом. У такому разі учасник товариства має право діяти від імені товариства самотійно без згоди інших учасників.

У той самий час у засновницькому договорі учасники мають право закріпити положення про інший порядок, за яким ведення справ товариства може бути доручено всім учасникам або одному чи декільком окремим учасникам. Якщо справи товариства ведуть усі учасники спільно, то для вчинення кожного правочину необхідною є згода всіх учасників товариства. Якщо право на ведення справ товариства надано одному чи декільком окремим учасникам, такі учасники мають право діяти від імені та в інтересах товариства самотійно. Проте в засновницькому договорі може міститися

умова, відповідно до якої такі учасники мають право вчиняти всі або ряд визначених дій лише спільно. Разом з тим, якщо ведення справ товариства здійснюється окремими учасниками товариства, інші учасники товариства також мають право брати участь у веденні справ товариства, але тільки за наявності довіреності, виданої учасниками, яким доручено ведення справ товариства. Учасники товариства, яким видана довіреність, можуть діяти в інтересах товариства самостійно або спільно з іншими учасниками, яким видана довіреність, у межах наданих їм повноважень учасниками, що ведуть справи товариства відповідно до умов засновницького договору і закону [Корпоративне право України та Австрії, уривок монографії, С. 229 – 230].

(до Тем 11. Управління у повних і командитних товариствах).

10. Посібник ІФС «Корпоративне управління в сімейному бізнесі». Міжнародна фінансова корпорація. 2010 р. 68 с.

Ключові слова: сімейна компанія, сімейна конституція, члени ради директорів, конфедерація кузенів.

Сімейні компанії — це найстаріша й найпоширеніша форма організації бізнесу в світі. У багатьох країнах сімейні компанії становлять понад 70 відсотків від загального числа підприємств і відіграють ключову роль у економічному зростанні країни та створенні робочих місць. Наприклад, в Іспанії близько 75 відсотків компаній знаходяться в сімейній власності, а їхній внесок у валовий національний продукт у середньому становить 65 відсотків. Схожа ситуація відзначається в країнах Латинської Америки, де на рахунок сімейних компаній припадає близько 60 відсотків валового національного продукту.

Сімейні компанії можуть бути дуже різними за розміром: від дрібних та середніх підприємств до великих конгломератів, працюючих одночасно в багатьох країнах та галузях економіки. Серед найбільш відомих сімейних компаній можна назвати: Salvatore Ferragamo, Benetton і Fiat Group у Італії; L'Oreal, Carrefour Group, LVMH і Michelin у Франції; Samsung, Hyundai Motor та LG Group у Південній Кореї; BMW і Siemens у Німеччині; Kikkoman та Ito-Yokado у Японії; і насамкінець Ford Motors Co та Wal-Mart Stores у Сполучених Штатах Америки.

Однак, також відомо й те, що більшість сімейних компаній функціонують протягом дуже нетривалого часу після завершення «стадії засновника», і що близько 95 відсотків сімейних компаній не виживають після переходу у власність представників третього покоління.³ Часто це стається внаслідок недостатньої підготовки молодших поколінь до вимог

зростаючого бізнесу та істотно збільшеного складу сім'ї. Сімейні компанії можуть покращити власні шанси на виживання, якщо якнайшвидше будуватимуть належні системи корпоративного управління й розпочинатимуть процес відповідного навчання наступних поколінь.

Цей Посібник висвітлює унікальні проблеми корпоративного управління, з якими зіштовхуються сімейні компанії, і пропонує системи та методи, здатні пом'якшити ці проблеми й забезпечити життєздатність бізнесу. Посібник пропонує поглянути на цю тему в міжнародному масштабі, оскільки основна увага присвячується особливостям, властивим сімейним компаніям у багатьох країнах світу. Перш ніж запроваджувати запропоновані в Посібнику структури корпоративного управління в конкретній країні, їх необхідно адаптувати до національних вимог і норм, якими регулюється порядок ведення сімейного бізнесу [*Корпоративне управління в сімейному бізнесі, уривок посібника, С. 11 – 12*].

(до Тем 12. Особливості управління у виробничих кооперативах та інших юридичних особах корпоративного типу).