

**Сонюк О. В.,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри правового забезпечення безпеки бізнесу,  
Державний торговельно-економічний університет,  
м. Київ

## **СПОСОБИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ БІЗНЕСУ**

Відновлення українського бізнесу та адаптація його до європейського регуляторного середовища потребує узгодження ключових понять і стандартів корпоративного управління, формування корпоративної культури та забезпечення корпоративної безпеки.

Конфлікти в корпоративних відносинах створюють загрозу порушення прав учасників та вцілому ефективного досягнення цілей суб'єкта господарювання.

На сьогоднішній день визначення поняття «корпоративного конфлікту» не подається в нормах чинного національного законодавства, що підвищує ризик неоднозначної правової кваліфікації конфліктної ситуації в залежності від власних інтересів, переконань та правового становища учасників та суб'єктів, уповноважених на вирішення конфлікту.

Корпоративний конфлікт розглядаємо як протиріччя учасників (засновників, акціонерів, членів) господарської організації та/або уповноважених суб'єктів управління щодо виникнення, здійснення, зміни і припинення корпоративних прав та інтересів.

Особливості корпоративного конфлікту:

- в основі конфлікту лежать протилежні й несумісні цілі, інтереси, типи управління, які супроводжуються негативними проявами у вигляді протиріччя, правового протиборства, спорів;

- виникає з корпоративних відносин, які врегульовані нормами чинного законодавства та локальними актами суб'єкта господарювання;

- юридичною підставою виникнення конфліктних взаємовідносин є юридикозначимий факт порушення/обмеження суб'єктивного корпоративного права/інтересу;

- подальша взаємодія сторін щодо розв'язання конфлікту здійснюється дозволеними правовими методами і засобами у межах визначених процедур;

- конфліктна взаємодія може відбуватися як між суб'єктами різних груп (наприклад, акціонер - генеральний директор), так і між представниками одного суб'єктного виду (міноритарний - мажоритарний акціонер);

- конструктивним наслідком корпоративного конфлікту є компромісне рішення, досягнення згоди сторін, деструктивним наслідком - трансформація конфлікту в корпоративний спір.

Конфлікт вичерпується, якщо сторони досягають згоди щодо процесу реалізації ними їх корпоративних прав та припиненні дій, які створюють перешкоду в їх здійсненні [1, с. 115]. Тобто, сторони повертаються у правове становище позитивної

(безконфліктної) узгодженої реалізації корпоративних прав, а взаємодія сторін спрямована на досягнення балансу інтересів між собою та з господарським товариством, яке вони створили.

Виокремлюють найбільш поширені підстави припинення корпоративного конфлікту: визнання права на частку (акції); забезпечення можливості голосування; надання інформації про фінансово-господарську діяльність товариства; забезпечення можливості проведення аудиторської перевірки; визнання недійсними актів органів управління (загальних зборів, наглядової ради, виконавчого органу); виплата дивідендів; примусовий продаж/обов'язковий викуп акцій; безперешкодний вихід з товариства; визначення та сплата вартості частки (акцій); усунення наслідків недійсних правочинів; відшкодування збитків; поновлення на посаді члена органу управління [2, с. 228; 3, с.342].

До способів попередження корпоративного конфлікту варто віднести такі:

- Реалізація корпоративних прав добросовісно, в межах, визначених корпоративним законодавством. Загальна зобов'язальна норма ст. 13 ЦК України покладає обов'язок утримуватися від дій, які можуть порушувати права інших осіб або завдавати їм шкоду [4, с. 504].

Спеціальні закони, що регулюють діяльність певної організаційно-правової форми товариства, встановлюють межі реалізації права на управління юридичною особою в залежності від правового статусу учасника товариства. Наприклад, ст.ст. 27-35, р. VII, ст.113 Закону України «Про акціонерні товариства» регулюють порядок виплати дивідендів, надання інформації про АТ, проведення і межі управлінських можливостей загальних зборів акціонерів, голосування та оскарження рішень таких зборів.

- Укладення справедливих корпоративних договорів та договорів про відчуження корпоративних прав (ст. 29 Закону України «Про акціонерні товариства», ст. 7 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»). Цей інститут був запроваджений законодавцем для встановлення меж реалізації права на управління належними корпоративними правами на локальному рівні з метою збалансування інтересів всіх учасників товариства. Укладення корпоративного договору спрямоване на ефективне управління корпоративними правами шляхом визначення порядку їх здійснення з метою координації діяльності та реалізації спільних охоронюваних законом інтересів в сфері корпоративного управління.

- Дотримання принципів корпоративного управління, що визначені юридичною доктриною та рекомендовані до виконання державними органами. Серед базових засад корпоративного управління, що сприятимуть попередженню корпоративних конфліктів виділяють такі: зобов'язання управлінських органів та посадових осіб діяти в інтересах компанії та акціонерів, справедливо ставитися до останніх; надавати рівні можливості в управлінні міноритарним та мажоритарним акціонерам, зокрема, забезпечувати участь у голосуванні щодо фундаментальних рішень, надавати істотну інформацію про товариство; прозоро управляти та звітувати в питаннях корпоративного управління. Корпоративне управління розглядається не лише як слідування правилам, передбаченим в законодавчих актах, рекомендаційних документах, а радше як спосіб втілення місії компанії та врахуванні інтересів зацікавлених осіб.

- Належне управління, орієнтоване на попередження корпоративних конфліктів, а не ліквідацію негативних наслідків від вирішення корпоративних спорів, являє собою безперервний процес пошуку і застосування різноманітних засобів, методів, практик, які спрямовують формування партнерських відносин, фактично між внутрішнім і зовнішнім середовищем.

Орієнтація господарської організації на формування партнерських відносин між товариством та його учасниками і заінтересованими особами має бути висвітлена в Статуті товариства та інших локальних документах. Рекомендовано ухвалення таких нормативних актів, як Стратегія безпеки товариства, Кодекс корпоративного управління, Етичний кодекс, Антикорупційна програма товариства, Стратегія сталого розвитку, Політика взаємодії з учасниками, Політика конфлікту інтересів та корпоративного конфлікту тощо.

- Для попередження корпоративних конфліктів важливе значення має також запровадження відповідних структурних елементів в організації, зокрема створення нових/розширення існуючих підрозділів/посад, діяльність яких спрямована на консультування, розгляд запитів, пошук компромісу, досягнення згоди в конфліктних ситуаціях. Наприклад, утворення комітету наглядової ради з питань корпоративного управління та/або розширення повноважень незалежного директора; формування комітету ради директорів з питань врегулювання корпоративних конфліктів та/або розширення повноважень виконавчого директора; створення відділу по роботі з учасниками/інвесторами; деталізація компетенції корпоративного секретаря, комплаєнс-менеджера щодо врегулювання конфліктних ситуацій тощо. Крім того, корисно запровадити процедури перевірки кандидатів на управлінські посади на предмет їх кваліфікації та благонадійності.

- Проведення переговорів, у тому числі медіації між учасниками організації у випадку виявлення неузгодженості корпоративних інтересів чи загрози порушення корпоративних прав.

- Систематичне навчання, підвищення кваліфікації, проведення тренінгів, що спрямовані на формування асертивної та етичної поведінки, ефективного управління, партнерства для засновників, представників органів управління та посадових осіб товариства.

- Забезпечення доступу до інформації про діяльність товариства на офіційному вебсайті, що покликано зміцнити довіру інвесторів, сприяти реалізації інтересів учасників та заінтересованих осіб, висвітлити роль учасників та зобов'язання суб'єктів управління.

Зокрема, висвітленню підлягають місія і цілі товариства, структурна організація, питання виключної компетенції загальних зборів, наглядової ради та делеговані виконавчому органу, локальні нормативні акти, якими керуються в діяльності посадові особи, порядок проведення загальних зборів учасників, сприяння участі в зборах та інформування про ухвалені рішення, порядок розгляду звернень учасників та взаємодії із стейкхолдерами, в тому числі інформування про правопорушення і неправомірну діяльність, порядок функціонування і обрання членів наглядової ради, звіти про корпоративне управління, звіти про фінансовий стан товариства, виплату дивідендів, звіт про діяльність комітету з питань аудиту, заходи комплаєнсу, орієнтація товариства на сталий розвиток і відповідність міжнародним стандартам.

### **Список використаних джерел:**

1. Корпоративне право крізь призму судової практики: монографія / за ред. І. В. Спасибо-Фатєєвої. Харків: ЕКУС, 2021. 512 с;
2. Когут Ю.І. Корпоративна безпека: практичний посібник. Київ: Консалтингова компанія «СІДКОН», 2021. 460 с.;
3. Корпоративне право України: проблеми теорії та практики: монографія / за заг. ред. В.А. Васильєвої. Харків: Право, 2018. 616 с.;
4. Бігняк О.В. Захист корпоративних прав: проблеми теорії і практики: монографія. Одеса: Юридична література, 2018. 408 с.