

Китаєва Н.С.

аспірант,

*Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-482-8-15>

ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО БАНКУ

У сучасному світі корпоративне управління відіграє ключову роль у забезпеченні ефективної та прозорої діяльності як приватних компаній, так і державних установ. Особливо важливе значення воно має для центральних банків, які виконують критичні функції у підтримці цінової та фінансової стабільності, регулюванні фінансової системи тощо.

Корпоративне управління центрального банку має свої унікальні особливості, обумовлені специфікою його мандату та роллю в економіці.

На підставі визначень загального поняття «корпоративного управління», наданих різними авторами [1, с. 100], вважатимемо корпоративне управління центрального банку сукупністю принципів, механізмів і процесів, які визначають, як центральний банк управляється, контролюється та підзвітний державним і суспільним інституціям. Корпоративне управління визначає чіткий розподіл повноважень і відповідальності між органами управління, а також способи прийняття ними рішень. Тому корпоративне управління також розглядають як систему відносин між наглядовим та виконавчим органами центрального банку, іншими колегіальними органами (наприклад, створеними комітетами) та структурними підрозділами з метою забезпечення ефективного виконання завдань та функцій центрального банку.

Автором розроблені та пропонуються такі принципи корпоративного управління центрального банку.

Насамперед зазначимо принцип незалежності. Розрізняють юридичну, фінансову та операційну незалежність центрального

банку. Загальний підхід полягає в тому, що центральний банк має діяти безвідносно від політичного впливу та бути захищений від останнього, щоб здійснювати свої функції ефективно. Для прикладу, ЄЦБ та ФРС мають високий рівень автономії. Незалежність центрального банку має бути закріплена на рівні законодавчих актів держави.

Наступним принципом, що логічно витікає із попереднього, є принцип балансу між незалежністю та підзвітністю. Хоча центральний банк з метою забезпечення макроекономічної стабільності країни є незалежним у своїх рішеннях, він не може бути непідзвітним. Підзвітність парламенту, уряду або суспільству через публікацію звітів та надання економічних прогнозів забезпечує прозорість діяльності банку та збереження довіри суспільства. Ключовим є саме оптимальний баланс між незалежністю центрального банку та його підзвітністю: у разі надмірного рівня незалежності може мати ситуація недостатнього контролю за діями центрального банку, водночас коли переважає рівень підзвітності, є ризик для центрального банку стати залежним від уряду та короткострокових рішень. Коли цей баланс дотримано, центральний банк здатен належним чином реалізовувати свій мандат: ефективно контролювати інфляцію, підтримувати фінансову стабільність та сприяти економічному розвитку держави.

Якщо попередні два принципи є специфічними для центрального банку, то наступні – релевантні для будь-якої організації, у якій впроваджено корпоративне управління.

Так, зазначимо принцип прозорості [2, с. 29]. Центральний банк повинен реалізовувати власну комунікаційну політику шляхом інформування про свої прийняті рішення, їх пояснення, а також публікування аналітичних звітів/досліджень і прогнозів щодо монетарної політики, фінансової стабільності та стану економіки в цілому. Завдяки активній та ефективній комунікації центрального банку з урядом, бізнесом, експертною спільнотою та суспільством досягається зменшення ризику політичного тиску при одночасному збереженні довіри до діяльності центрального банку.

Принцип колегіальності та балансу повноважень центрального банку означає, що рішення ухвалюються не одноосібно (головою чи окремим посадовцем), а колегіальними органами, про які зазначалось вище, що забезпечує професійний плюралізм та демократичність, а також мінімізує ризики впливу особистих інтересів або політичного впливу та ухвалення неправильних рішень або концентрації влади однієї особи чи групи осіб. Запроваджена колегіальність підкріплюється балансом повноважень органів управління внаслідок чіткого розподілу функцій та відповідальності кожного органу управління центрального банку. І згаданий розподіл функцій стосується насамперед розмежування між колегіальними органами стратегічних та операційних функцій, контролюючих та виконавчих тощо для створення ефективної системи стримування та противаг.

Принцип ефективного управління ризиками передбачає вжиття центральним банком заходів для запобігання різного роду загрозам. Зусилля центрального банку спрямовані на виявлення, оцінку та контроль ризиків, які можуть вплинути на діяльність центрального банку та фінансову систему країни. Серед ризиків, якими управляє центральний банк, згадаємо такі основні види:

- фінансові ризики (кредитний ризик, ризик ліквідності, валютний ризик, ризик знецінення резервів центрального банку);
- операційні ризики (неналежний контроль за внутрішніми процесами, кібератаки, технічні збої тощо)
- правові ризики (судові спори, зміни у законодавстві, що можуть мати істотний вплив на діяльність центрального банку)
- репутаційні ризики (втрата довіри з боку учасників фінансової системи та суспільства через непрозору політику або скандали, неефективна комунікація з фінансовим сектором);
- стратегічні ризики (неправильний вибір напрямів розвитку центрального банку, обрання помилкових орієнтирів у діяльності).

Принцип корпоративної соціальної відповідальності (corporate social responsibility) для центрального банку означає

його прихильність до етичного управління, економічної стабільності, фінансової доступності та сталого розвитку з урахуванням інтересів суспільства в цілому. На відміну від комерційних установ, ініціативи центрального банку щодо корпоративної соціальної відповідальності тісно пов'язані з його публічним мандатом, гарантуючи, що монетарна політика, фінансове регулювання та операційна діяльність сприяють довгостроковому добробуту економіки та суспільства.

Хоча центральний банк не є установою, орієнтованою на отримання прибутку, він відіграє ключову роль у підтримці фінансової стабільності, економічного зростання та довіри населення до фінансової системи. Корпоративна соціальна відповідальність центрального банку не обмежується забезпеченням фінансової стабільності, а включає також етичне лідерство, екологічну стійкість, прозорість та розширення економічних можливостей. Це гарантує, що політика банку узгоджується з ширшими соціальними та екологічними цілями, сприяючи економічній стійкості та сталому розвитку.

Прикладами корпоративної соціальної відповідальності у центральному банку зокрема є його діяльність у сфері сприяння зеленому фінансуванню та сталим інвестиційним ініціативам, забезпечення фінансової інклюзії та захисту прав споживачів, екологічна відповідальність.

Таким чином, урахуовуючи викладене, зазначимо, що корпоративне управління відіграє вирішальну роль у діяльності центрального банку, оскільки воно визначає принципи, механізми та структури, які забезпечують ефективність, незалежність та підзвітність цієї установи. Ключовими принципами корпоративного управління центрального банку є: незалежність як гарантія ефективної монетарної політики; баланс між незалежністю та підзвітністю, що запобігає надмірному політичному впливу та забезпечує прозорість рішень; прозорість, яка сприяє довірі суспільства та ринку через відкриту комунікацію; колегіальність та баланс повноважень, що забезпечує ухвалення виважених рішень та мінімізує ризик концентрації влади; ефективне управління ризиками, яке охоплює фінансові, операційні, правові, репутаційні та

стратегічні ризики; корпоративна соціальна відповідальність, що включає етичне управління, фінансову доступність та сталий розвиток.

Центральний банк виконує важливу роль у забезпеченні макроекономічної стабільності, фінансової безпеки та сталого розвитку країни. Впровадження принципів корпоративного управління дозволяє йому ефективно виконувати свої функції, зберігати незалежність та водночас залишатися відповідальним перед суспільством.

Література:

1. Ліпич Л.Г., Хілуха О.А., Кушнір М.А. Сучасні тенденції розвитку корпоративного управління. *Економіка та управління підприємствами*. 2020. № 4 (78). С. 99–106.
2. Керівні принципи ОЕСР щодо корпоративного врядування на підприємствах державної форми власності, редакція 2015 року. URL: https://www.oecd.org/uk/publications/2015_9789264312906-uk.html (дата звернення: 10.03.2025).