

СЕРІЯ «Економіка»

УДК 339.9

[https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-1\(15\)-32-46](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-1(15)-32-46)

Александрова Наталія Миколаївна кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації, факультет Міжнародної економіки та менеджменту, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, проспект Перемоги 54/1, м. Київ, 03057, <https://orcid.org/0000-0002-7902-2434>

Александрова Маргарита Володимирівна студент магістратури спеціальності «Міжнародні економічні відносини», Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, проспект Перемоги 54/1, м. Київ, 03057

Драб Наталія Леонідівна кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації, факультет Міжнародної економіки та менеджменту, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, проспект Перемоги 54/1, м. Київ, 03057

СУТНІСТЬ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ГРУПИ RAIFFEISEN BANK INTERNATIONAL

Анотація. Стаття присвячена аналізу ролі топ-менеджменту в міжнародних фінансових організаціях на прикладі Raiffeisen Bank International. У роботі проаналізовано поточні фінансові відносини та визначено ключові тенденції майбутнього розвитку фінансових корпорацій.

На основі аналізу останніх зарубіжних публікацій автор визначає зміст міжнародного корпоративного управління та виокремлює його сутнісні характеристики та моделі. Автор робить спробу виділити ключові принципи міжнародного корпоративного управління.

Оглядом офіційних документів та веб-сайтів автором визначено суттєві особливості корпоративного управління, запровадженого в Райффайзен Банк Інтернешнл.

Основи корпоративної культури Райффайзен Банк Інтернаціональ передбачає, що будь-яка економічна діяльність має бути самодостатньою,

стійкою та заснованою на засадах соціальної солідарності, про що свідчать останні події. РБІ та пов'язані з ним юридичні особи є найважливішими учасниками економічних відносин Австрії та багатьох інших країн. У зв'язку з цим Група зобов'язується дотримуватися концепції сталого корпоративного управління, соціальної та екологічної відповідальності.

Підхід до ведення бізнесу характеризується справедливим та відповідальним ставленням до всіх клієнтів, співробітників, акціонерів, ділових партнерів та суспільства в цілому (дотримання філософії «спільної долі»). Кодекс корпоративної поведінки Групи РБІ формує основи корпоративної культури відповідно до корпоративних цінностей та етичних принципів.

Корпоративне управління Групи РБІ узагальнює систему ціннісних відносин між акціонерами, топ-менеджментом, менеджерами середньої ланки, а також працівниками, споживачами фінансових послуг Групи, державними та місцевими органами влади та громадськістю задля забезпечення ефективної діяльності організації, максимально повного задоволення інтересів власників та інших зацікавлених осіб.

Ключові слова: фінансові відносини, топ-менеджмент, корпоративне управління, фінансова група, корпоративна культура, культура управління, менеджмент.

Aleksandrova Nataliia Mykolayivna PhD in Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor at Foreign Languages and Cross-Cultural Communication Department, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Peremohy Ave., 54/1, Kyiv, 03057, ORCID: [https:// 0000-0002-7902-2434](https://0000-0002-7902-2434)

Aleksandrova Margaryta Volodymyrivna Master Degree Student, «International economic relations», Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Peremohy Ave., 54/1, Kyiv, 03057

Drab Nataliia Leonidivna PhD in Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor at Foreign Languages and Cross-Cultural Communication Department, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Peremohy Ave., 54/1, Kyiv, 03057

THE ESSENCE OF RAIFFEISEN BANK INTERNATIONAL GROUP'S CORPORATE MANAGEMENT

Abstract. The article is mainly dedicated to the analysis of the role of top management in international financial organizations, taking the case of Raiffeisen

Bank International. In the work the current financial relations are analyzed and the key future trends are identified.

On the basis of analyzing the recent foreign publications the author defines the content of international corporate governance and points out its essential characteristics and models. The author makes an attempt to identify key principles of international corporate governance.

By reviewing the official documents and web sites the author has determined the essential peculiarities of corporate governance established in Raiffeisen Bank International.

Essential characteristics of corporate culture Raiffeisen Bank International assumes that any economic activity should be self-sufficient, sustainable and based on the principles of social solidarity, as evidenced by recent events. The RBI and its related legal entities are the most important participants in the economic relations of Austria and many other countries. In this regard, the Group undertakes to adhere to the concept of sustainable corporate governance, social and environmental responsibility.

The approach to conducting business is characterized by a fair and responsible attitude towards all customers, employees, shareholders, business partners and society as a whole (adherence to the philosophy of "common destiny"). The RBI Group Code of Corporate Conduct forms the basis of corporate culture in accordance with corporate values and ethical principles.

Corporate governance of the RBI Group summarizes the system of value relations between shareholders, top management, middle managers, as well as employees, consumers of the Group's financial services, state and local authorities and the public in order to ensure the effective operation of the organization, maximum satisfaction of the interests of owners and other interested parties.

Keywords: financial relation, top management, corporate governance, financial group, corporate culture, governance culture, management.

Постановка проблеми. В цифровому світі набуває популярності інтерпретація сучасного бізнес середовища через акроніми для опису нової реальності, її механізмів та умов існування. Так, наприклад, BANІ – запропонований одним із провідних світових мислителів за версією Foreign Policy - футурологом Джамаїс Кашію, і розшифровується: Brittle (крихкий), Anxious (тривожний), Nonlinear (нелінійний), Incomprehensible (незбагнений). Інший термін VUCA — світ зародився в надрах Військового коледжу армії США наприкінці 1980-х років після закінчення Холодної війни. Спочатку цим поняттям оперував Пентагон, а потім він вибрався з секретних лабораторій, перемістившись на сторінки книг, що описують бізнес-стратегії. Розшифровка: Volatility (мінливий), Uncertainty (невизначений), Complexity (складний), Ambiguity (неоднозначний). Всі ці характеристики істотним чином

впливають на бізнес процеси, на прийняття відповідних рішень, як фінансових так і управлінських, що, в свою чергу, висуває нові виклики і вимоги до топ менеджменту міжнародних фінансових корпорацій.

З огляду на сучасні події (наслідки пандемії спричинені Covid-19, військові дії росії на території України), введення безпрецедентних фінансово-економічних санкцій проти росії як країни-агресора та подальші глобалізаційні процеси сектор фінансових послуг у всьому світі продовжує зазнавати кардинальних змін. Мова йде не лише про усунення кордонів між традиційними галузями фінансових відносин, такими як комерційний банківський та інвестиційний банківський бізнес, перерозподіл ринку енергоносіїв та поява на ньому нових гравців, перебудова логістичних шляхів, але й конкуренцію, що набуває все більш глобального характеру.

Змінивши наш світ до невпізнання, ці події не могли не вплинути на управління міжнародних фінансових корпорацій, що, в свою чергу, вимагає прийняття рішень у нових реаліях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутність корпоративного менеджменту, його основні принципи та підходи, еволюційні зміни, насамперед, завжди були у центрі академічної уваги в роботах таких іноземних дослідників, як: Марія Алучна (Aluchna M.), Семюел Лдоу (Ldowu S. O.), Браун-Лібурд Х. Brown-Liburd H., Замора В. (Zamora V. L.), Кус С. (Kus C. P.), Сандерс А. (Saunders A.), Мільтон Коннет (Cornett M. Millon), Стефан Байнбрідж (Stephen M. Bainbridge), Жан-Жак Плеси (Jean Jacques du Plessis) та інші.

Питання сутності корпоративного управління також досліджували і вітчизняні дослідники: А.В. Бухвалов, І.П. Васильчук, В.А. Євтушевський, Ю.С. Занько, В.В. Коваль, М.П. Мальська, Н.Л. Мандюк, О.А. Мишко, В.І. Павлов, О.І. Пилипенко, І.М. Посохов, І.М. Тихонова, К.С. Шапошников, І.В. Яцкевич та ін.

Мета дослідження — виявити існуючі підходи та принципи корпоративного управління на прикладі аналізу діяльності корпоративного менеджменту міжнародної фінансової корпорації Райффайзен Інтернешнл (групи Raiffeisen Bank International) для чіткого розуміння сучасного тренду функціонування міжнародної фінансової корпорації.

Виклад основного матеріалу. Фінансові інновації, технології, зміни в оподаткуванні та регулюванні стали не лише викликами для сучасних фінансових інституцій, але й несуть в собі потенційні ризики. Світове співтовариство мобілізувало свої зусилля для укріплення архітектури міжнародної фінансової системи, яка складається з різних установ. Основними суб'єктами міжнародних фінансових відносин вважаються глобальні (міжнародні) фінансові корпорації, а ключовою складовою організаційної культури – постає їх структура та культура їх діяльності (як внутрішньо корпоративна, так і на ринках різних країн світу).

У сучасному бізнесі культуру, зазвичай, розглядають з двох точок зору, а саме: на макрорівні та мікрорівні. Загальноприйнятим підходом до розуміння бізнес культури є її макрорівень, тобто мова йде про американську бізнес культуру, французьку, британську, тощо тобто в межах національних та етнічних кордонів. Водночас, з появою міжнародних, глобальних, транснаціональних (мультикультурних) корпорацій на авансцену виходить таке поняття як «мікрорівень культури» – організаційний або корпоративний. Відтак ми можемо говорити про корпоративну культуру певної корпорації, наприклад культура компаній Mercedes, Citigroup, IBM, GM, Shell та інших.

Отже, розглянемо існуючі у сучасному бізнес середовищі моделі та механізми (принципи) міжнародного корпоративного менеджменту. Оскільки фінансова корпорація є акціонерним товариством, відповідно корпоративний менеджмент (управління) (corporate governance) передбачає роль членів правління корпорації (Board), їх звітність та відповідальність за бізнес (корпорацію) перед акціонерами.

Проаналізувавши літературу, ми можемо стверджувати, що корпоративне управління передбачає певні відносини між керівництвом компанії, її правлінням (рада директорів), її акціонерами та іншими зацікавленими сторонами [1, с.2]. Корпоративне управління також забезпечує структуру, за допомогою якої визначаються цілі корпорації, засоби їх досягнення та моніторинг ефективності.

У західній літературі корпоративне управління розуміють як набір механізмів та інститутів, які покликані забезпечити ефективний моніторинг і контроль за стратегією та роботою фірми. Як пропонується у визначенні G20/OECP, «належне корпоративне управління не є самоціллю. Це засіб для створення впевненості на ринку та цілісності бізнесу, що, у свою чергу, є важливим для компаній, яким потрібен доступ до акціонерного капіталу для довгострокових інвестицій» [1, с.1].

Зарубіжні дослідники принципів корпоративного управління (Jean Jacques du Plessis, Anil Hargovan, Mirko Bagaric) визначають його як систему регулювання та нагляду за корпоративною поведінкою та підтримання балансу інтересів усіх внутрішніх (правління, акціонери, робітники) та зовнішніх зацікавлених сторін (уряди, громадські організації, місцеві громади) з метою досягнення максимального рівня ефективності та прибутковості для корпорації [2, с. 10]. Автори також виокремлюють основні принципи корпоративного управління, а саме: дисциплінованість; прозорість; незалежність; підзвітність; відповідальність; справедливість та соціальна відповідальність. Ці принципи мають втілення у «ключових аспектах корпоративного управління» [2, с. 13].

Одним із яскравих прикладів ефективності взаємодії лідерства, культури та корпоративного управління є фінансова корпорація Райффайзен Банк

Інтернаціональ АГ», Австрія, про що свідчать чисельні нагороди та визнання (компанія представлена на важливих європейських ринках і неодноразово нагороджується рейтинговими агентствами та діловими ЗМІ за високу якість коштів). Водночас, група зазнала чималої критики з боку міжнародних фінансових організацій за достатньо стриману позицію щодо небажання дочірньої компанії Райффайзен Банк росія покинути фінансовий ринок країни-агресора. Перш ніж розглянути основні принципи та засади корпоративного управління цієї фінансової установи, ми б хотіли зупинитися на деяких історичних фактах виникнення цього банку.

Офіційною назвою установи є **Райффайзен Капіталаланлаге-Гезельшафт м.б.Г.** — компанія з управління активами Банківської групи Райффайзен Австрія. Як одна з провідних фондових компаній станом на кінець червня 2018 року компанія управляє активами на суму 32,2 млрд євро і має частку ринку понад 18%.

Райффайзен Центробанк АГ (RCB) є центром компетенції для сертифікатів капіталу та сертифікатів в Австрії з сильним регіональним акцентом на Центральній та Східній Європі. Як постачальник сертифікатів з повним спектром послуг, банк пропонує понад 8200 продуктів для кожної ринкової ситуації та кожного інвестиційного горизонту. Всесвітнє покриття RCB Company Research складається з близько 130 австрійських та міжнародних назв. Райффайзен Центробанк АГ є 100% дочірньою компанією Райффайзен Банку Інтернаціональ АГ [3].

Крім того, до групи входить безліч інших постачальників фінансових послуг, наприклад, у галузі лізингу, управління активами, а також злиття та поглинання. Для підтримки своєї діяльності RBI має представництва та сервісні філії в окремих країнах Азії та Західної Європи.

Близько 46 000 співробітників обслуговують 19 мільйонів клієнтів у 1771 відділенні, що є найбільшою частиною в Центральній та Східній Європі. Акції RBI котируються на Віденській фондовій біржі з 2005 року. RBI є другим за величиною банком Австрії із загальним балансом у 192 мільярди євро (станом на 31 грудня 2021 року). Австрійським регіональним банком Raiffeisen належить близько 58,8% акцій, решта близько 41,2% перебувають у вільному обігу [3].

Банківська група Райффайзен є найбільшою банківською групою в Австрії, яка, передусім, орієнтована на приватних клієнтів та австрійську економіку в цілому. Як зазначається на офіційному сайті групи, «стабільність найбільшого банку Австрії, близькість клієнтів та професійна компетентність його співробітників — це те, що особливо відрізняє банківську групу Райффайзен» [3].

Тепер проаналізуємо принципи та основні засади корпоративного управління банківської групи Райффайзен.

Основи корпоративної культури Райффайзен Банк Інтернаціональ АГ (РБІ) є складовою частиною австрійської банківської групи Райффайзен. Ключові принципи групи виходять із філософії Фрідріха Вільгельма Райффайзена (1818-1888), який думав, що будь-яка економічна діяльність має бути самодостатньою, стійкою та заснованою на засадах соціальної солідарності [4]. РБІ та пов'язані з ним юридичні особи є найважливішими учасниками економічних відносин Австрії та багатьох інших країн. У зв'язку з цим Група зобов'язується дотримуватися концепції сталого корпоративного управління, соціальної та екологічної відповідальності.

Відповідно до європейської моделі корпоративного управління *першим принципом* корпоративного управління Групи Райффайзен Інтернешнл є — забезпечення захисту прав та законних інтересів акціонерів Банку [3]. Підхід до ведення бізнесу характеризується справедливим та відповідальним ставленням до всіх клієнтів, співробітників, акціонерів, ділових партнерів та суспільства в цілому (дотримання філософії «спільної долі»).

Другий принцип корпоративного управління передбачає виважене, сумлінне та ефективне виконання Спостережною Радою Банку та Правлінням Банку своїх функцій. Кодекс корпоративної поведінки Групи РБІ формує основи корпоративної культури відповідно до корпоративних цінностей та етичних принципів. Усі нормативні документи Банку відповідають принципам, визначеним у цьому Кодексі. Партнери Групи, які надають їй послуги або виступають від її імені, дотримуються принципів та стандартів, які закладені в цьому Кодексі. У той час як Кодекс є обов'язковим для виконання всередині Групи РБІ, він не накладає зобов'язань і не надає додаткових прав третім особам щодо Групи. Відмова від виконання положень Кодексу має бути заснована на рішенні Ради Директорів Групи РБІ та розкрита в обсязі, що вимагається нормативними актами або вимогами біржі [3].

Оскільки RBI AG є центральною інституцією банківської групи Raiffeisen Austria (RBG), то в рамках RBG RBI є центральним інститутом регіональних офісів Raiffeisen та інших дочірніх банків. Таким чином, як представники власників деякі члени Наглядової ради також обіймають керівні посади в банках RBG. В результаті Наглядова рада може спиратися на великі галузеві ноу-хау та досвід при здійсненні своєї контрольної функції на благо компанії.

Наглядова рада в даний час складається з 12 членів, дев'яти представників основних акціонерів RBG та трьох представників, які перебувають у вільному обігу. Рішення про збільшення кількості учасників було ухвалено на річних загальних зборах 22 червня 2017 року. Розширення Наглядової ради приносить додаткові знання, актуальні для галузі, збільшує різноманітність та зміцнює Наглядову раду у виконанні своєї контрольної функції.

До сфери компетенції та обов'язків Правління входить виключна відповідальність за управління підприємством, враховуючи інтереси акціонерів, працівників та суспільне благо. Принципові рішення приймається всім правлінням. Такі рішення повинні включати, зокрема, конкретне формулювання цілей підприємства та визначення стратегії підприємства. Відтак, основною ціллю Банку є втілення інновацій задля побудови з клієнтами взаємодії високої якості. Стратегічними напрямками розвитку Банку є запровадження інноваційних фінансових та банківських послуг шляхом пошуку та використання нових можливостей [3].

У разі суттєвих відхилень від прогнозованих показників правління негайно інформує наглядову раду. Правління несе відповідальність за виконання прийнятих рішень. Правління вживає відповідних заходів для забезпечення дотримання будь-яких законів, що мають відношення до компанії. Правління складається з кількох осіб, при цьому один член є головою правління. Правила внутрішнього розпорядку правління визначають розподіл обов'язків та спосіб взаємодії між членами правління.

Третій принцип корпоративного управління стосуються лояльності та відповідальності посадових осіб органів Банку, недопущення конфлікту інтересів. Центральна політика банку спрямована на ефективну співпрацю між різними органами компанії, що заснована на всебічній довірі; захист інтересів акціонерів, відкрита та прозора комунікація – головні орієнтири Райффайзен Банк Інтернаціональ у реалізації сучасного корпоративного управління. Будучи зареєстрованою на біржі компанією, Райффайзен Банк Інтернаціональ дотримується принципів належного та відповідального корпоративного управління, викладених у Кодексі корпоративного управління Австрії, та зобов'язується їх дотримуватися. Ці пояснення щодо дотримання кодексу стосуються нової версії Австрійського кодексу корпоративного управління від січня 2021 року [3].

Важливим *принципом* у діяльності Групи є — прозорість інформаційної політики Банку. Інформаційна політика банку передбачає відкритість та прозорість у спілкуванні з акціонерами та зацікавленою громадськістю, що є предметом особливої турботи Райффайзен Банку Інтернаціональ. Тому велика інформація доступна в мережі Інтернет і охоплює спеціальні оголошення, прес-релізи, розсилки зв'язків з інвесторами; дані про запаси: графік цін та інформація про ціни; аналітичні звіти, включаючи PDF-файли для завантаження; фінансові звіти: проміжні та річні звіти; фінансовий календар: дати публікації звітів, дати проведення загальних зборів та дати виплати дивідендів; підзвітні угоди з цінними паперами Правлінням та Наглядовою радою; Статут Райффайзен Банк Інтернаціональ у форматі PDF для скачування, а також факти та цифри: стратегія, структура акціонерів, огляд даних [3].

RBI надає великого значення відповідальному та прозорому корпоративному управлінню, щоб сприяти взаєморозумінню та довірі між різними зацікавленими групами та учасниками ринку капіталу. Оскільки прозорість є ключовим питанням корпоративного управління і має особливе значення для RBI, то звіт про корпоративне управління складено відповідно до правових вимог Австрійського Кодексу корпоративного управління (ÖCGK) [4]. ÖCGK ділиться на правила L, C та R. L-правила засновані на обов'язкових правових положеннях. Правила C (дотримуйся або поясни) повинні дотримуватися; відхилення має бути пояснено та обґрунтовано для досягнення поведінки, сумісної з кодом. R-правила (рекомендації) мають рекомендаційний характер; недотримання не повинно бути розкрито чи обґрунтоване.

Крім того, будь-які повноваження наглядової ради та відповідні функції членів правління інших австрійських та іноземних компаній мають бути розкриті у Звіті про корпоративне управління, якщо вони не включені до консолідованої фінансової звітності.

П'ятий принцип корпоративного управління Групи полягає у забезпеченні управління ризиками та контролю за фінансово-господарською діяльністю Банку [3]. Правління несе загальну відповідальність за прийняті фінансово-господарські рішення, за комунікаційні завдання, які суттєво впливають на імідж підприємства, сприйнятий зацікавленими сторонами, і може отримувати підтримку у виконанні цих завдань від відповідних підрозділів підприємства. Залежно від розміру підприємства для внутрішнього аудиту створюється окремий штатний підрозділ, який підпорядковується правлінню, або завдання на проведення внутрішнього аудиту може бути доручено компетентній установі. Не рідше одного разу на рік ревізійній комісії подається звіт про план аудиту та будь-які суттєві висновки. Правління не рідше одного разу на рік звітує перед наглядовою радою про заходи, що вживаються для боротьби з корупцією на підприємстві.

RBI прагне не лише надавати високоякісні банківські послуги, але й забезпечувати стійке корпоративне управління та супутню йому соціальну та екологічну відповідальність, що знайшло своє відтворення в останньому *принципі* корпоративного управління — усвідомлення соціальної ролі та відповідальності Банку та його працівників. «Наша роль довгострокового партнера ділового світу характеризується відповідальністю перед усіма зацікавленими сторонами, особливо перед нашими клієнтами, постачальниками, співробітниками та акціонерами, а також перед суспільством загалом» [3]. Основними ціннісними орієнтаціями Групи є співпраця, проактивність, навчання і відповідальність.

Перспективи подальшого розвитку Банку вбачають у: зміцненні провідних позицій на банківському ринку Європи; наданні якісних та

високопрофесійних банківських послуг; постійному підвищенні рівня обслуговування і розширенні переліку фінансових послуг за всіма бізнес напрямками. Розвиток сегментів бізнесу за критеріями прибутковості зваженої за ризиком. Забезпечення необхідного рівня ресурсної бази - активна робота з існуючими та новими клієнтами; фокус на залученні довгострокових ресурсів. Органічне зростання роздрібного та корпоративного бізнесу та відсутність концентрації на одному з бізнесів. Розвиток сервісної моделі та інвестування у впровадження нових банківських послуг, зокрема в сфері електронних технологій. Збереження та підвищення ефективності операційної діяльності. Оптимізація структури управління бізнесом. Розвиток Інформаційних технологій орієнтований на підтримання надійної інфраструктури, з метою забезпечення запланованого зростання бізнесу за всіма напрямками та подальше впровадження програмного портфеля Інформаційних технологій з метою зменшення зусиль та витрат на обслуговування. Місія Банку полягає у перетворенні безперервних інновацій у досконалий клієнтський досвід.

Отже, корпоративне управління в *RBI* є одним із важливих аспектів для досягнення оптимального балансу інтересів усіх сторін: акціонерів, менеджменту, клієнтів. «Тон зверху» щодо корпоративної культури забезпечують спостережна рада та правління шляхом визначення корпоративних цінностей, здійснення нагляду за їх дотриманням та розуміння працівниками їх ролі в досягненні цілей банку. Кожен працівник змінив своє мислення, норми та правила поведінки задля забезпечення прозорості ведення бізнесу.

Загальним принципом корпоративного менеджменту групи є відповідальне управління та контроль над компанією, яка спрямована на довгострокове підвищення її вартості.

Поняття «корпоративна соціальна відповідальність» (CSR) набула свого юридичного змісту 29 вересня 2014 року, коли Європейська Рада внесла зміни до своєї попередньої Директиви про бухгалтерський облік (2013/34/ЄС) [5, с. 17]. Європейський парламент доручив Комісії ЄС розробити необов'язкові рекомендації щодо деталей того, яку нефінансову інформацію мають розкривати великі «організації суспільного інтересу», що діють в країнах ЄС. Як зазначають фахівці, нефінансова звітність має охоплювати соціальні та екологічні питання, у тому числі: питання прав людини, боротьби з корупцією та хабарництвом, як зазначено в Керівних принципах ООН з питань бізнесу та прав людини («Принципи Раггі») та Керівних принципах ОЕСР для багатонаціональних підприємств [6]. Ця нещодавня директива знаменувала собою крок вперед до посилення зобов'язань щодо прав людини для великих організацій із штатом понад 500 співробітників.

Основною вимогою до нефінансової звітності корпорацій є суттєвість і прозорість. Крім того, ця директива надає підприємствам можливість

спиратися на міжнародні, європейські або національні рамки (наприклад, 16 М.А. Каміллері Глобальний договір ООН, ISO 26000) у світлі характеристик підприємства та бізнес-середовища.

Відтак, відповідальне корпоративне управління визначає системи, принципи та процеси, за допомогою яких керуються великі фірми або державні структури.

Аналітики зазначають, що практика корпоративної соціальної відповідальності (CSR) у світових транснаціональних компаній впливає на мільйони, можливо, мільярди людей у всьому світі, чи то через продукти, які вони постачають, людей, яких вони наймають, спільноти, в яких вони живуть, чи природне середовище, на яке вони впливають. За останні кілька десятиліть відродження корпоративного управління могло бути спровоковано корпоративною безвідповідальністю та скандалами. Безперечно, корпорації не лише стратегічно-раціональні; вони також морально зобов'язані завжди відстоювати інтереси своїх зацікавлених сторін.

У цьому світлі, з'являється філософія «спільної долі», згідно якої інтереси працівників компанії і споживачів настільки ж важливі, як і інтереси акціонерів, що відповідає Європейській системі (моделі) корпоративного управління.

За повідомленнями Йоханна Штробля, головного виконавчого директора RBI, 1 лютого 2021 р. Райффайзен Банк Інтернешнл (РБІ) став першою австрійською банківською групою та офіційною особою, яка підписала Принципи відповідального ведення банківської діяльності ООН – єдину основу для сталої банківської галузі, розроблену в результаті інноваційного партнерства між банками по всьому світу та Фінансовою ініціативою Організації Об'єднаних Націй з охорони навколишнього середовища [7].

Принципи відповідального ведення банківської діяльності викладають роль і відповідальність банківського сектора, а також узгодження банківського сектора у відповідність до цілей ООН у сфері сталого розвитку та Паризької угоди щодо клімату 2015 року.

Цей документ дозволяє банку впровадити принципи сталого розвитку у всі сфери своєї діяльності та визначити, де він може надати найбільший вплив на свій внесок у сталий світ. Як зазначено на офіційному сайті групи, метою діяльності банку є пропонувати стійкі фінансові продукти та послуги, щоб підтримати власних клієнтів у їхньому переході до сталого майбутнього і, отже, зробити позитивний внесок у суспільство.

Для RBI Group стійкість завжди була фундаментальним принципом та виміром корпоративного успіху. Стійкий розвиток сприймається як відповідальна корпоративна діяльність для отримання довгострокового, економічно позитивного результату з урахуванням ключових соціальних та

екологічних аспектів. Важливість цієї теми відображена, наприклад, у тому, що RBI є найбільшим постачальником зелених облігацій серед австрійських банків. Як відповідальний банкір довгострокова додана вартість розглядається як основна мета при одночасному поліпшенні впливу на стійкість ділової активності. Для цього було застосовано комплексний підхід. Йоханн Штробл, головний виконавчий директор RBI, сказав: «Ми дуже пишаємося тим, що є першою австрійською банківською групою, яка взяла на себе зобов'язання щодо Принципів відповідального ведення банківської діяльності UNEP FI. Як давній учасник Фінансової ініціативи ЮНЕП ми розглядаємо підписання цих принципів як ще одну віху щодо нашого сталого розвитку. Тому ми й надалі активізуватимемо наші зусилля щодо зміцнення нашої стратегічної орієнтації як відповідального банкіра. Наша мета — пропонувати стійкі фінансові продукти та послуги, щоб підтримати наших клієнтів у їхньому переході до сталого майбутнього і, отже, зробити позитивний внесок у суспільство. Ми розглядаємо відповідальну банківську справу як важливий елемент майбутнього зростання нашого бізнесу» [7].

З цією метою створено Департамент управління сталим розвитком Групи та Раду із сталого розвитку RBI, завданнями яких є консультування щодо розробки програм сталого розвитку та оцінка їх ефективності. Щоб гарантувати оптимальну реалізацію програми сталого розвитку в мережевих банках RBI, наприкінці 2012 року у всіх мережевих банках було призначено співробітників зі сталого розвитку. Ці співробітники підпорядковуються безпосередньо генеральним директорам мережевих банків до виконання своїх завдань у сфері сталого розвитку, керування. Ці особи є сполучною ланкою між групою управління сталим розвитком у головному офісі у Відні та операційними відділами мережевих банків. Фахівці зі сталого розвитку — це фахівці широкого профілю, які цікавляться темою сталого розвитку та працюють у різних галузях компанії.

Важливим компонентом корпоративної відповідальності Групи є створення цінності забезпечення довгострокового успіху, сталого розвитку, заохочення конкурентоспроможності, розвитку інноваційного потенціалу компаній.

Оскільки довіра є важливою передумовою успішної банківської справи, то стійке управління, чесні та прозорі ділові та операційні методи, а також залучення груп зацікавлених сторін у сталий розвиток є центральними блоками CSR.

Дуже важливим аспектом відповідальної діяльності Групи є орієнтація на трансформацію, яка передбачає максимально можливе забезпечення та підтримання стійкості та благополуччя у суспільстві, розвиток екологічно чистого суспільства та громадянського суспільства, що підтримується стійким підприємництвом.

Райффайзен Банк підписав Глобальний договір ООН (UNGC), що є найбільшою у світі ініціативою, спрямованою на узгодження практики для сталого та інклюзивного майбутнього [6]. Ініціатива UNGC заснована на зобов'язаннях генеральних директорів підтримувати універсальні принципи сталого розвитку та забезпечує засновану на принципах структуру та мережу для цього.

RBI не лише зобов'язується послідовно дотримуватися десяти принципів відповідального ведення бізнесу Генеральної Асамблеї ООН — з основними областями прав людини, трудових норм, захисту навколишнього середовища та боротьби з корупцією — але також очікує від усіх відповідних позицій глобальної відповідальності, співробітників та керівників, а також від партнерів та постачальників.

RBI прагне просувати екологічно безпечні технології та в майбутньому ще більше зосередиться на відновлюваних джерелах енергії, а саме запровадження жорстких обмежень у зв'язку з «виходом з вугілля». Особливо це набуло важливого значення за останні місяці 2022 року у зв'язку з проголошеними Урядом Австрії обмеження на використання копалинних джерел енергії та зменшення залежності від росії через військові дії в Україні.

Група цілеспрямовано зосереджена на відновлюваній енергетиці, поетапній відмові від енергетичного вугілля дозволяє просувати екологічно чисті технології і в майбутньому зосередиться ще більше на відновлюваних джерелах енергії. Метою стратегічної орієнтації є розширення кредитного ризику в першу чергу у сфері вітрових та сонячних технологій. При цьому банк ввів для себе жорсткі обмеження у зв'язку з «виходом з вугілля».

Так, у березні 2021 року Правління прийняло рекомендацію, згідно з якою портфель вуглецевого фінансування RBI Group, тобто сума кредитів, пов'язаних з торгівлею енергетичним і енергетичним вугіллям, буде значно зменшена. Якщо говорити спрощено, то в майбутньому не будуть вести справи з компаніями, які отримують більше 25% своїх доходів від видобутку енергетичного вугілля [7]. Така ж практика застосовується і до енергетичних і торгових компаній: з такими компаніям не будуть укладатися нові кредитні ризики, а їх заборгованість має бути погашена не пізніше 2030 року.

Станом на кінець 2020 року ризик для таких клієнтів RBI Group становив приблизно 1,4 мільярда євро, що відповідає приблизно 0,65 відсотка загального ризику для всієї групи на той момент. Крім того, і з негайним вступом, RBI зобов'язується не надавати жодних нових фінансових послуг для нових або існуючих теплових вугільних електростанцій або шахт, а також не брати безпосередньої участі в (ре)фінансуванні таких компаній. З цим стратегічним рішенням RBI робить важливий крок на шляху до досягнення кліматичних цілей ЄС і, таким чином, відповідає своєму розумінню як відповідального корпоративного громадянина.

Стратегічне позиціонування щодо відновлюваної енергії відповідає рішенням глав держав і урядів ЄС у грудні 2020 року, в якому вони домовилися про 55-відсоткове скорочення викидів парникових газів до 2030 року порівняно з 1990 роком [7]. На основі широкого спектру спеціально розроблених фінансових продуктів, RBI прагне збільшити частку корпоративних позик, наданих з Відня для інвестицій, що відповідають вимогам ESG, з приблизно 10 відсотків на кінець 2020 року до приблизно однієї третини до 2025 року [7].

Переваги сталого фінансування для компаній очевидні, включаючи розширення фінансування джерела та більш сприятливі умови в коротко- та середньостроковій перспективі. RBI зробить свій внесок у декарбонізацію як шляхом розробки екологічно чистих продуктів, так і консультування своїх клієнтів щодо переходу до сталого корпоративного управління та підтримки їх у зелених інвестиціях. Ініціатива відновлюваної енергетики узгоджується з програмою RBI ESG, яка спрямована на досягнення сильного зростання в сегменті зелених та соціальних фінансів в Австрії та Центральній та Східній Європі.

Важливим показником дотримання концепції корпоративної соціальної відповідальності в останні місяці є відмова від ведення будь-якої діяльності в росії в зв'язку з її агресією проти України та небажанням фінансувати терористичну та війську політику проти демократичних країн світу. Райффайзен Банк Інтернешнл офіційно засудив військове вторгнення росії в Україну та озвучив наміри згорання діяльності в цій країні. Правління Групи висловило всеосяжну підтримку людям в Україні, зазначивши, що ця безпрецедентна ситуація змушує RBI переглянути свою позицію щодо ведення бізнесу в росії. Наразі, правління розробляє стратегію закриття російської філії.

Висновки. Отже, можемо зробити висновок, що корпоративне управління в Райффайзен Банк Інтернешнл є важливим елементом організаційного процесу, що формулює цілі, яких необхідно досягти, визначає напрямки розвитку організації та встановлює критерії оцінки її діяльності. Соціально відповідальне корпоративне управління RBI сприяє економічному зростанню та соціальному розвитку країни, збільшує прозорість, надає можливість зацікавленим сторонам надавати повноваження та залучає їх до процесу прийняття рішень та підтримує прийняття сучасних концепцій та концепцій перспективного сталого розвитку.

Виходячи зі змісту та сутності корпоративної моделі управління корпорацією, ми можемо зробити висновок, що для Групи важливим постають інтереси акціонерів та відповідальність перед співробітниками та спільнотою. Це певним чином може пояснити тривалий шлях виходу Райфа з російського фінансового ринку. Для фінансової корпорації цей вихід є складним і

тривалим у часі, оскільки активи складають не лише матеріальні блага а й фінансові, що, звичайно, не може не при звести до іміджевих втрат та подвійних санкцій.

Література:

1. G20/OECD. (2015). Principles of corporate governance. Accessed December 22, 2016. URL: www.oecd.org/daf/ca/Corporate-Governance-Principles-ENG.pdf
2. Jean Jacques du Plessis, Anil Hargovan, Mirko Bagaric. Principles of Contemporary Corporate Governance. Cambridge University Press 2011. 510 p.
3. Raiffeisen Bank International: Member of RBI Group. URL: <https://www.rbinternational.com/de/startseite.html>.
4. Austria's Corporate Governance. (Австрійський Кодекс корпоративного управління). URL: <https://www.corporate-governance.at/code/>
5. Aluchna M, Ldowu S. O. (2017) Responsible corporate governance. Towards Sustainable and effective Governance structures. London Metropolitan University, London, UK. Springer International Publishing AG, 288 p.
6. ECCJ. (2014). Assessment of the EU Directive on the disclosure of non-financial information by certain large companies. Accessed January 3, 2015. URL: <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/eccj-assessment-eu-non-financial-reporting-may-2104.pdf>
7. Principles of responsible banking. URL: <https://www.rbinternational.com/de/ueber-uns/governance-und-compliance/un-principles-for-responsible-banking.html>

References:

1. G20/OECD. (2015). Principles of corporate governance. Accessed December 22, 2016. URL: www.oecd.org/daf/ca/Corporate-Governance-Principles-ENG.pdf
2. Jean Jacques du Plessis, Anil Hargovan, Mirko Bagaric. Principles of Contemporary Corporate Governance. Cambridge University Press 2011. 510 p.
3. Raiffeisen Bank International: Member of RBI Group. URL: <https://www.rbinternational.com/de/startseite.html>.
4. Austria's Corporate Governance. (Австрійський Кодекс корпоративного управління). URL: <https://www.corporate-governance.at/code/>
5. Aluchna M, Ldowu S. O. (2017) Responsible corporate governance. Towards Sustainable and effective Governance structures. London Metropolitan University, London, UK. Springer International Publishing AG, 288 p.
6. ECCJ. (2014). Assessment of the EU Directive on the disclosure of non-financial information by certain large companies. Accessed January 3, 2015. URL: <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/eccj-assessment-eu-non-financial-reporting-may-2104.pdf>
7. Principles of responsible banking. URL: <https://www.rbinternational.com/de/ueber-uns/governance-und-compliance/un-principles-for-responsible-banking.html>