Голові разової спеціалізованої вченої ради
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
доктору юридичних наук, завідувачу кафедри
економічного права та економічного судочинства
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
Рєзніковій Вікторії Вікторівні

РЕЦЕНЗІЯ

**доктора юридичних наук, професора,
професора кафедри економічного права та економічного судочинства
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
Кологойди Олександри В'ячеславівни
на дисертацію
СЕРТА ОЛЕКСАНДРА ВОЛОДИМИРОВИЧА
на тему «ОДНОРІВНЕВА СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ», подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії
в галузі знань 08 – Право за спеціальністю 081 – «Право»**

Актуальність обраної теми дисертаційного дослідження. В умовах глобалізації економічних процесів та зростаючої інтеграції фінансових ринків в різні сфери економіки та життєдіяльності суспільства, корпоративне управління набуває першочергового значення як механізм забезпечення стабільного функціонування компанії та економічної безпеки держави в цілому.

Корпоративне управління як система правил та процедур прийняття рішень щодо діяльності господарського товариства на основі розподілу прав і обов'язків між органами товариства та його учасниками, має за мету збалансувати конфлікт інтересів між найманим менеджментом та акціонерами (учасниками) з метою захисту інтересів як самого товариства, так і інвесторів, кредиторів та інших стейкхолдерів. Зрозуміла грамотна система корпоративного управління забезпечує прозорость діяльності компаній та підвищення їх інвестиційної привабливості.

Європейська комісія визнала співіснування різних структур управління (одноріневої, дворівневої та трирівневої, модифікованої), які часто глибоко

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
Вх. № 69 «16» 03 2020 р.

вкорінені в загальній системі економічного управління країни. Різні системи та структури корпоративного управління слід розглядати як скарбницю перевірених часом рішень для бізнесу (звіт Reflection Group за 2011 рік щодо майбутнього права компаній ЄС).

Це зумовлює актуальність обраної здобувачем теми дисертаційного дослідження.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Виходячи із структури роботи, можна зробити висновок про цілісність та системність запропонованого до захисту дослідження. Робота відповідає спеціальності 081 «Право» та спеціалізації господарське право і пропонує розв'язання комплексної проблеми у сфері права – формування цілісної концепції однорівневої структури корпоративного управління на основі аналізу стану нормативно-правового забезпечення, осмислення дисертантом наявних підходів до побудови та застосування однорівневої структури, особливостей функцій, повноважень та компетенції виконавчих, невиконавчих директорів та комітетів, викликів, зумовлених інтеграцією України до економічної системи ЄС, звуженням переліку організаційно-правових форм, розвитком та активним впровадженням у корпоративне управління ШІ, зокрема практикою призначення роботів-директорів.

Дисертація є одним із перших у вітчизняній науці господарського права системних досліджень, в якому досліджено однорівневу структуру корпоративного управління.

Мета та завдання сформульовано чітко та послідовно, що дозволило розкрити тему дисертаційного дослідження. Для реалізації поставленої мети в дисертації було поставлено такі завдання:

- здійснити на методологічних засадах аналіз однорівневої структури корпоративного управління із виявленням її характерних особливостей;
- дослідити економіко-правові передумови становлення та розвитку однорівневої структури корпоративного управління у світі та в Україні, виявити тенденції, виокремити етапи її розвитку;

- з'ясувати у яких юридичних особах є можливим обрання однорівневої структури корпоративного управління;
- з'ясувати характер відносин між суб'єктами внутрішніх організаційно-господарських відносин корпоративного управління при однорівневій структурі корпоративного управління, уточнити правову природу таких відносин, окреслити коло таких суб'єктів;
- визначити порядок застосування, використання або виконання правових норм про однорівневу структуру корпоративного управління в Україні;
- дослідити можливість запровадження в Україні моделі інвестиційної корпорації (корпоративного фонду самостійного управління) із радою директорів;
- дослідити можливість використання однорівневої структури корпоративного управління у якості структурного засобу захисту конкуренції;
- проаналізувати господарську компетенцію ради директорів, її функції, ознаки та принципи функціонування;
- з'ясувати правову природу рішень ради директорів, обґрунтувати пропозиції щодо визначення умов і порядку їхнього оскарження, належних способів захисту;
- проаналізувати господарську компетенцію комітетів ради директорів;
- проаналізувати господарську компетенцію загальних зборів при однорівневій структурі корпоративного управління;
- визначити критерії формування складу ради директорів та інструменти забезпечення належної процедури такого формування, дослідити способи обрання (призначення) та відсторонення членів ради директорів;
- здійснити аналіз порядку та умов послуговування ШІ у корпоративному управлінні при однорівневій структурі корпоративного управління;
- дослідити правовий статус виконавчих та невиконавчих директорів, незалежних невиконавчих директорів, корпоративного секретаря, голови ради директорів, головного виконавчого директора;

- проаналізувати повноваження керівника при однорівневій структурі корпоративного управління;
- з'ясувати зміст фідуціарних обов'язків членів ради директорів;
- дослідити порядок та умови притягнення директорів (у т.ч. *директорів de facto*) до відповідальності за правопорушення у сфері корпоративних відносин;
- сформулювати науково-теоретичні та практичні висновки і пропозиції щодо удосконалення законодавства України про корпоративне управління, з'ясувати шляхи вирішення практичних проблем правового регулювання однорівневої структури корпоративного управління.

3. Наукова новизна одержаних результатів дослідження. Дисертантом сформульовано низку цікавих теоретичних та практичних висновків та пропозицій, зокрема:

вперше:

- розроблено науково обґрунтовану концепцію правового регулювання порядку обрання до складу ради директорів *робота-директора* (ШІ-директора) та *незалежного невиконавчого директора-наглядача*, моделі формування *самокерованої ради директорів*, у якій функції її членів реалізовуватимуться штучним інтелектом, із використанням блокчейн-технологій та смарт-контрактів під час її функціонування, механізмів відшкодовування шкоди перед третіми особами та перед корпорацією за помилки штучного інтелекту, а у зв'язку із цим, підходів до притягнення до відповідальності незалежного невиконавчого директора-наглядача, розробника чи ліцензіара програмного забезпечення, учасника;

- обґрунтовано необхідність покладення на раду директорів *функції управління даними та кібербезпекою*, у межах реалізації якої у корпораціях, де вже є обов'язковими комітети з аудиту, призначень та винагород, має формуватися спеціалізований *комітет з управління даними та кібербезпекою*, завданням якого є підготовка для затвердження радою директорів обов'язкової *Декларації реагування на кібератаки*, яку слід запровадити, що містить: 1) опис кіберризиків корпорації та її критичних активів, що можуть зазнати кібератаки;

2) політика та процедури реагування на кібератаки (Incident Response Plan); 3) визначення ролей та відповідальних осіб; 4) порядок і строки інформування; 5) заходи відновлення після кібератаки (Disaster Recovery Plan);

- розроблено науково обґрунтовану концепцію *примусової однорівневої структури корпоративного управління* як структурного засобу захисту конкуренції, що може застосовуватися як альтернатива примусовому поділу корпорації за правопорушення у сфері економічної конкуренції або як додатковий механізм, який запроваджується одночасно з наданням корпорації дозволу на концентрацію;

- обґрунтовано доцільність виокремлення та правового закріплення категорії *незалежних виконавчих директорів* як інструменту вдосконалення функціонування корпоративних фондів в Україні, що уможливило запропонувати альтернативну модель їхнього утворення у формі акціонерного товариства як *інвестиційної корпорації самостійного управління* із колегіальним органом управління та контролю – радою директорів, до складу якої входять незалежні виконавчі та незалежні невиконавчі директори, наділені повноваженнями здійснювати управління активами без залучення зовнішньої компанії;

Удосконалено положення щодо:

- визначення терміну «*однорівнева структура корпоративного управління*» шляхом конкретизації його змісту як способу організації внутрішніх організаційно-господарських відносин корпоративного управління, у межах якого визначаються засади взаємодії та встановлюється порядок розподілу господарської компетенції, прав і обов'язків між ключовими суб'єктами: 1) між вищим органом і радою директорів; 2) між учасниками та членами ради директорів; 3) між членами ради директорів, які скоординовано діють та разом ухвалюють управлінські рішення, зосереджують функції управління та контролю, реалізовують управління ризиками, даними та кібербезпекою;

- структур управління корпораціями в Україні шляхом обґрунтування необхідності запровадження *комбінованої структури корпоративного*

управління для мікро-, малих та середніх корпорацій, з метою не перевантажувати їх надмірною бюрократизацією процесів (формально існуюча наглядова рада, формальне наповнення складу ради директорів, щоб хтось із її членів реалізовував функції невиконавчого директора тощо);

- порядку формування складу ради директорів шляхом обґрунтування необхідності запровадження альтернативного способу за допомогою *механізму кооптації (co-option)*: вакансії у раді можуть заповнюватися більшістю чинних членів ради (або єдиним директором, що залишився), навіть якщо це менше ніж кворум, а кооптовані директори виконують свої повноваження до наступного обрання чи затвердження вищим органом;

- притягнення директорів (керівника) до відповідальності за очевидні помилки, внаслідок яких корпорація зазнала стягнення у межах публічно-правової відповідальності, шляхом обґрунтування необхідності запровадження в Україні механізмів *Malus* (скасувати невиплачене) та *Clawback* (повернути назад вже виплачене) у політиці винагород у вигляді договірної санкції (скасування невиплаченої змінної частини винагороди за певний період або повернення отриманої змінної частини винагороди за певний період);

- притягнення директорів (керівника) до відповідальності за дії в умовах звичайного підприємницького ризику (business judgment rule) шляхом раціоналізації підходів до їхньої оцінки за допомогою *економіко-правової формули Хенда (Hand formula)*, що забезпечує передбачуваність для сторін спору: $B < P \times L$ (член ради директорів може бути визнаний відповідальним, якщо він не вжив заходів, які були б дешевшими (B) за очікувану шкоду (L), помножену на ймовірність її настання (P));

- притягнення *директорів de facto* до відповідальності за правопорушення у сфері корпоративних відносин шляхом конкретизації підстав: а саме: 1) має бути встановлено, що *директор de facto* є органом корпорації: надає розпорядження, ухвалює управлінські рішення, вчиняє правочини, здійснює інші дії, властиві директору, не маючи такого статусу; 2) має бути встановлено, що *директор de facto* здійснює ефективний вплив на діяльність формально обраних директорів, у тому числі, головного виконавчого директора, тобто, він

має можливість спрямовувати їхню поведінку необхідним йому чином; 3) має бути встановлено, що *директор de facto* отримує вигоду від здійснення тіньового управління;

- дискваліфікації директорів шляхом обґрунтування необхідності її застосування у формі *корпоративної санкції* (за позовом учасників чи самої корпорації) або *публічно-правової санкції* (за позовом уповноваженого органу в межах пруденційного нагляду), а відомості про дискваліфікованих директорів слід вносити до *публічного реєстру*, функціонал якого має бути сумісним із Business Register Interconnection System (BRIS);

- правових наслідків перевищення керівником корпорації статутних обмежень шляхом класифікації його повноважень на *притаманні (inherent)* та *видимі (apparent)* з метою обґрунтування необхідності імплементації в Україні доктрини *apparent authority* (видимі повноваження) для забезпечення захисту третіх осіб, які обґрунтовано не знали про існування таких обмежень, від негативних наслідків у спорі;

- правових наслідків припинення повноважень керівника корпорації за його власною ініціативою шляхом обґрунтування необхідності оцінювати таке припинення *крізь призму критеріїв своєчасності та доцільності*, а припинення повноважень з метою уникнення відповідальності у сфері корпоративних відносин (недоцільне та несвоєчасне) має кваліфікуватися як зловживання правом;

- правових підстав виникнення відносин між корпорацією та директорами шляхом обґрунтування необхідності відмови від трудових договорів (контрактів) повністю та доцільності укладання із усіма членами ради директорів винятково *цивільно-правових договорів про директорські послуги*, для яких слід передбачити особливі правові наслідки недійсності та припинення;

- визначення терміну «*рада директорів*» шляхом конкретизації її характеристики як «адміністративного органу» замість чинного формулювання «колегіальний виконавчий орган» та уточнення її ролі у корпоративному управлінні: адміністративний орган корпорації, який інтегрує виконавчих та

невиконавчих директорів, у тому числі, незалежних, у єдину організаційну структуру, задля скоординованого управління та одночасного забезпечення реалізації внутрішніх наглядових функцій за діяльністю виконавчих членів ради;

- функцій ради директорів шляхом їх конкретизації (управління, контроль, управління ризиками), доповнення новими (управління даними та кібербезпекою), та класифікації на *загальні*, що реалізовуються усіма її членами, та *спеціальні*, що реалізовуються винятково виконавчими або невиконавчими директорами;

- компетенції ради директорів шляхом обґрунтування необхідності віднесення до її повноважень прийняття рішення *про виплату дивідендів*, що сприятиме підвищенню прозорості ухвалення таких рішень та забезпеченню належного захисту прав міноритарних учасників;

- ознак ради директорів шляхом їх конкретизації та доповнення новими: 1) є суб'єктом корпоративного управління при однорівневій структурі із визначеним місцем у структурі органів; 2) діє на підставі статуту та положення про раду директорів; 3) є суб'єктом локальної корпоративної правотворчості; 4) поєднує функції управління та контролю, також, реалізовує управління ризиками, даними та кібербезпекою; 5) поєднує виконавчих та невиконавчих директорів для їхньої скоординованої діяльності із чітким розмежуванням їхніх повноважень та відповідальності; 6) підзвітна загальним зборам; 7) відповідальна за забезпечення прозорості корпоративного управління;

- правової природи рішень ради директорів шляхом їх класифікації залежно від змісту та мети: а) акти ненормативного характеру, які не підлягають судовому оскарженню; б) акти нормативного характеру, які можуть бути визнані нечинними; в) односторонні правочини, які можуть бути визнані недійсними;

- правової природи рішень комітету ради директорів шляхом визначення їх як актів ненормативного характеру, які не підлягають судовому оскарженню;

- ролі невиконавчих директорів у корпоративному управлінні шляхом формулювання пропозиції обрання *провідного незалежного директора* у

великих корпораціях для мінімізації ризиків дуальності (поєднання голови ради директорів і головного виконавчого директора у одній особі) та обґрунтування подвійної природи участі невиконавчих директорів у колегіальному ухваленні рішень радою директорів: 1) консультативна роль (виявлення проблеми та її аналіз, формулювання цілі, пошук альтернатив); 2) контроль виконавчих директорів (від попереднього вибору кращої альтернативи до впровадження її як варіант рішення);

- визначення суб'єктів корпоративного управління шляхом формулювання пропозиції відносити до них усіх осіб, які фактично беруть участь у процесах управління або контролю та взаємодіють між собою у межах внутрішніх організаційно-господарських відносин: учасник, директор, корпорація та її органи (при цьому, органи не є суб'єктами права), управитель, опікун, арбітражний керуючий, *директор de facto* (тіньовий), бенефіціарний власник тощо, та обґрунтування необхідності відмежовувати корпорації від партнерств, кооперативів, об'єднань співвласників багатоквартирного будинку (ОСББ), непідприємницьких товариств тощо, у яких відсутнє корпоративне управління як таке;

- використання *корпоративного інтересу* як універсального критерію оцінки дій чи бездіяльності всіх суб'єктів корпоративного управління, який відмежовує інтерес корпорації від сукупності їхніх приватних інтересів, та створює підстави для притягнення відповідних суб'єктів до відповідальності за правопорушення у сфері корпоративних відносин;

- правового розуміння *корпоративного контролю* шляхом його диференціації на: 1) право учасника, що реалізується через належну йому частку на загальних зборах; 2) контроль за діяльністю виконавчих директорів, який делегується раді директорів та реалізовується її невиконавчими членами;

Дістали подальшого розвитку положення щодо:

- структурного нейтралітету шляхом обґрунтування необхідності закріплення права обирати однорівневу структуру усіма корпораціями в Україні, незалежно від того хто є їхнім учасником, чи у якій сфері господарювання вони діють;

- принципів функціонування ради директорів шляхом їх класифікації на *основні* (колегіальність / координованість, більшість, рівність, регламентація, запобігання конфліктам інтересів, підзвітність) та *додаткові* (прозорість, належність і компетентність);

- правового статусу *керівника* шляхом конкретизації, що керівником корпорації слід вважати лише головного виконавчого директора та тих виконавчих директорів, що наділені його повноваженнями (невиконавчі директори керівниками не є), та обґрунтування відсутності відносин представництва між керівником та корпорацією, який у правовідносинах із третіми особами виступає як сама корпорація *in propria persona;*

- відповідальності директорів за правопорушення у сфері корпоративних відносин шляхом обґрунтування її переважно *господарсько-правового характеру* (коли шкода заподіюється корпорації безпосередньо діями директорів або завдається третім особам у межах господарських відносин корпорації із ними), а в окремих випадках – цивільно-правового характеру (коли шкода завдається третім особам у межах цивільних відносин корпорації із ними), також аргументування необхідності *індивідуалізації* відповідальності у межах колегіального органу.

- ролі виконавчих директорів у корпоративному управлінні шляхом обґрунтування необхідності встановлення лімітів на кількість одночасних посад виконавчих директорів для банків, фінансових установ, операторів регульованих ринків тощо;

- правового статусу комітетів ради директорів шляхом визначення їх як допоміжних утворень ради директорів, сформованих у її складі, що не є самостійними органами;

- підстав поділу комітетів ради директорів на основні та додаткові (спеціалізовані) шляхом обґрунтування такого поділу крізь призму агентської проблеми (щодо необхідності усунення конфліктів інтересів між директорами (агентами) та учасниками);

- визначення *корпоративного спору* шляхом обґрунтування доцільності його розуміння як будь-якого спору, що виникає між суб'єктами корпоративного управління;

- визначення суб'єктного складу у спорах про оскарження рішень ради директорів (актів нормативного характеру або правочинів) шляхом обґрунтування необхідності його обмеження винятково суб'єктами корпоративного управління відповідної корпорації;

- формування складу ради директорів шляхом обґрунтування необхідності імплементації вимог права ЄС щодо різноманітності складу рад директорів, зокрема, гендерної;

- історико-правового розвитку однорівневої структури корпоративного управління шляхом виділення чотирьох етапів її еволюції з урахуванням трансформації ролі корпорацій (від прото-корпорацій до застосування штучного інтелекту у корпоративному управлінні);

- правового регулювання однорівневої структури шляхом обґрунтування необхідності прийняття *lex generalis*, який кодифікуватиме правила створення, діяльності та припинення корпорацій і усуне розпорошення відповідних норм між різними законами України.

Наукова робота містить й інші положення, що представляють теоретичну та практичну цінність. Заслуговує на увагу практична спрямованість дослідження, використання матеріалів практики, виважені та обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення законодавства, оформлені проєктом закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення корпоративного управління» (Додаток А) та проєктом «Типова Декларація реагування на кібератаки» (Додаток Б). Активно застосовуються філософські та загально-наукові методи дослідження: діалектичний, порівняльно-правовий, аналізу та синтезу, системно-структурний. формально-логічний.

Основні наукові положення, які виносяться на захист, представляються із зазначенням відмінності одержаних результатів від відомих раніше, що відповідає абзацу 5 п. 8 Вимог до оформлення дисертації, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 року № 40.

4. Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи. У дисертації наявні положення, що потребують додаткових пояснень та уточнень, до яких можна віднести наступні:

1. Дисертантом до першого рівня новизни включено положення щодо самокерованої ради як виду однорівневої структури корпоративного управління у якій функції її членів реалізовуватимуться штучним інтелектом, із використанням блокчейн-технологій та смарт-контрактів та робота-директора як елемента цієї структури, що функціонує під наглядом директора-наглядача.

Підтримуючи в цілому можливість в умовах цифровізації впровадження права директорів на використання ШІ при здійсненні своїх повноважень, вважаю, що робот-директор як програмне забезпечення, створене на основі алгоритмів ШІ, не має самостійної правосуб'єктності і не може бути самостійним (самодостатнім) елементом системи корпоративного управління (самокерованої ради директорів), який здатен самостійно ухвалювати корпоративні рішення.

Правосуб'єктність включає правоздатність (здатність мати права та обов'язки), дієздатність (здатність своїми діями набувати прав і обов'язків) та деліктоздатність (здатність нести відповідальність за правопорушення). Робот-директор (ШІ) позбавлений самостійної волі, свідомості, не відчуває емоцій, не має інтуіції та абстрактного мислення, етики, життєвого досвіду, соціальних і психологічних якостей. ШІ не вчиняє дій/бездіяльності, не приймає самостійні рішення і не створює нічого нового; алгоритм ШІ по суті лише обирає один із запрограмованих варіантів поведінки, керуючись набором вводних даних, який може бути не повним і не враховувати всіх особливостей. Вказане зумовлює заперечення рецензентом концепції самокерованої ради директорів, заснованої на призначенні робота-директора навіть під наглядом незалежного невиконавчого директора-наглядача (с. 24, 82 та ін.). Це не відповідає вимогам до структури однорівневої ради директорів, до складу якої мають входити виконавчі та невиконавчі директори – фізичні особи.

ШІ може використовуватись членами ради директорів як допоміжний інструмент, що сприяє оптимізації бізнес-процесів, підвищує операційну

ефективність, швидкість обробки та аналізу великих обсягів інформації, знаходить ефективні шляхи оптимізації, допомагаючи зменшити витрати та покращити продуктивність, дає можливість зменшити та автоматизувати рутинну, монотонну роботу, формування звітності, що звільняє час на розробку інноваційних продуктів та рішень; дозволяє уникнути помилок, швидко та абстраговано оцінити різні варіанти та запропонувати оптимальне рішення, сприяє покращенню обслуговування клієнтів завдяки чат-ботам та віртуальним помічникам, персоналізувати пропозиції клієнтам, підвищити конкурентоспроможність, завдяки швидшому реагуванню на зміни ринку та підвищенню ефективності своєї діяльності. З метою попередження ризиків, які можуть мати місце у сфері корпоративного управління при застосуванні технологій штучного інтелекту, компанія має розробити внутрішні акти, напрацювати механізми та межі використання ШІ, а законодавець передбачити сертифікацію програм ШІ, та визначити критерії розподілу відповідальності члена органу управління та розробника (ліцензіара) програмного забезпечення перед товариством, а товариства перед третіми особами за вплив штучного інтелекту на прийняття рішень членами органів управління.

2. З метою уникнення дублювання функцій, доцільно визначити співвідношення функцій управління даними та кібербезпекою (с. 25, 28,) із загальною функцією управління та функцією комплаєнс, які виконуються членами ради директорів.

3. Дискусійною є пропозиція повністю відмовитись від трудових договорів з членами ради директорів, віддавши перевагу цивільно-правовим договорам про директорські послуги. Трудові договори доцільно укладати з виконавчими директорами; з невиконавчими директорами можуть укладатись трудові або цивільно-правові договори. Здобувач вірно зазначає, що директори (виконавчі й невиконавчі) з моменту обрання або призначення до складу ради набувають статусу суб'єктів корпоративних відносин. Корпоративні відносини внутрішніми майново-організаційними господарськими відносинами. Відносини корпоративного управління *не є наданням послуг*; їх предметом є реалізація делегованого права акціонерів (учасників) на управління

товариством. Відносини з надання послуг є зовнішніми господарськими відносинами з третіми особами. Тому пропонується в досліджуваних правовідносинах укладати договори про виконання повноважень члена ради директорів.

4. Потребує додаткового обґрунтування пропозиція примусової одноріневої структури корпоративного управління як засобу захисту економічної конкуренції (с. 71-74). Члени органу управління, в тому числі одноріневої ради, діють передусім в інтересах товариства, яким є максимізація прибутку, в тому числі завдяки конкурентним перевагам монопольного становища на ринку, а не в інтересах споживачів. Не достатньо обґрунтованим видається позиція чим одноріневa система корпоративного управління краща ніж дворівнева в подолання наслідків зловживання монопольним домінуючим становищем. Втручання держави в корпоративну автономію полягає зазвичай у призначення до складу органу управління осіб-наглядачів, а не у вибір структури корпоративного управління (одноріневa чи дворівнева, кількість та склад комітетів). При цьому слід погодитись з пропозицією дисертанта, що призначення незалежних директорів до складу наглядового (наглядова рада) або адміністративного органу (рада директорів), здатне запобігти або зменшити кількість порушень законодавства про захист економічної конкуренції та прав споживачів.

5. Підтримуючи пропозицію щодо дискваліфікації як форми корпоративної або публічно-правової санкції, вважаю помилковим позицію, що її застосування можливо лише в судовому порядку за позовом учасника, корпорації або уповноваженого органу в межах пруденційного нагляду (с. 27, 154, 155). Не зрозуміло, за захистом якого права тут буде звертатись позивач і який спосіб захисту застосовувати. Дискваліфікація застосовується в позасудовому порядку як наслідок винесення рішення про притягнення посадової особи до адміністративної або кримінальної відповідальності (позбавлення права на заняття посад або зайняття певними видами діяльності) або до цивільно-правової відповідальності (ч. 3 ст. 97 ЦК України), погіршення ділової репутації, звільнення за вчинення правопорушення на фінансовому

ринку, ринках капіталу, порушення прав споживачів фінансових послуг за рішенням загальних зборів учасників або органу управління (відмова в призначенні на посаду, призупинення або дострокове припинення повноважень) або уповноваженого державного органу: НБУ, НКЦПФР та ін. (відмова в погодженні призначення особи на посаду члена органу управління, розпорядження про усунення порушень ліцензійних умов по суті шляхом дострокового припинення повноважень, визнання ділової репутації небездоганною).

Практичне значення одержаних результатів дослідження.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання результатів роботи у практичній діяльності господарських товариств та фінансових установ, що використовують організаційно-правову форму акціонерного товариства або товариства з обмеженою відповідальністю. Сформульовані та обґрунтовані в дисертації висновки і пропозиції мають науково-теоретичне та практичне значення у: науково-дослідній сфері - під час досліджень проблематики та подальших перспектив удосконалення правового регулювання корпоративного управління; правотворчості - для подальшого розвитку та впровадження однорівневої структури корпоративного управління; правозастосовній діяльності - для підвищення ефективності однорівневої структури корпоративного управління, контролю та управління ризиками, зумовленими використанням ШІ у корпоративному управлінні, запобігання фінансовим та репутаційним втратам; навчальному процесі - під час проведення занять із навчальних дисциплін: «Господарське право», «Корпоративне право», «Правове регулювання фінансових ринків».

5. Повнота викладення наукових положень, висновків і результатів в опублікованих працях. Наукові результати дисертації висвітлені у наукових публікаціях здобувача: дванадцяти одноосібних та одній у співавторстві з науковим керівником статтях (з виділенням особистого внеску здобувача у статті у співавторстві щодо дослідження правових питань щодо можливості раду директорів та її членів вважати самостійними суб'єктами правовідносин, фідуціарних обов'язків членів ради директорів) та

п'яти матеріалах виступів на науково-практичних конференціях, що відповідає вимогам пунктам 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 (зі змінами), п. 21, 25 Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (зі змінами).

6. **Відповідність дисертації встановленим вимогам.** Відповідно до п. 21 Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (зі змінами) протягом строку навчання в аспірантурі (ад'юнктурі) аспірант (ад'юнкт) повинен виконати освітню і наукову складові освітньо-наукової програми, зокрема, здобути теоретичні знання, уміння, навички та інші компетентності, достатні для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіти методологією наукової та педагогічної діяльності, а також провести власне наукове дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та/або практичне значення, опублікувати наукові публікації за темою дисертації, підготувати дисертацію та пройти процедуру атестації разовою спеціалізованою вченою радою на підставі публічного захисту наукових досягнень у формі дисертації. Наукова складова освітньо-наукової програми є її невід'ємною частиною, що реалізується у вигляді індивідуального плану наукової роботи аспіранта (ад'юнкта) та передбачає проведення власного наукового дослідження під керівництвом одного або двох наукових керівників та оформлення його результатів у вигляді дисертації відповідно до вимог згідно із законодавством.

Відповідно до п. 25 Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових

установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (зі змінами) стан готовності дисертації аспіранта (ад'юнкта) до захисту визначається науковим керівником (або консенсусним рішенням двох керівників). Науковим керівником дисертаційної роботи є доктор юридичних наук, професор кафедри економічного права та економічного судочинства Гарагонич Олександр Васильович. Відповідно до висновку наукового керівника дисертація аспіранта Серта О.В. на тему «Однорівнева структура корпоративного управління» відповідає вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 зі змінами, Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 зі змінами, інших нормативно-правових актів, які регулюють порядок присудження ступеня доктора філософії та критеріям для захисту дисертації доктора філософії. Отже, наукова складова освітньо-наукової програми здобувачем Сертом Олександром Володимировичем виконана.

Висновок.

Дисертаційна робота Серта Олександра Володимировича на тему «Однорівнева структура корпоративного управління» є самостійною кваліфікаційною науковою працею, що характеризується єдністю змісту, містить нові науково обґрунтовані результати теоретичного та практичного спрямування проведених особисто здобувачем досліджень, які виконують конкретне наукове завдання щодо дослідження господарсько-правового аспекту однорівнової системи корпоративного управління в корпоративному праві, що мають вагоме значення для галузі знань 08 Право та свідчать про особистий внесок здобувача в юридичну науку, зокрема в господарське право та корпоративне право.

Враховуючи вищевикладене, дисертаційна робота Серта Олександра Володимировича на тему «Однорівнева структура корпоративного управління», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 08 – Право за спеціальністю 081 – «Право» відповідає вимогам п.21, 25 Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (зі змінами), п.6, 8 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 (зі змінами) а її автор - Серт Олександр Володимирович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право».

Доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри економічного
права та економічного судочинства
Навчально-наукового інституту права
Київського національного
університету імені Тараса Шевченка — Олександра КОЛОГОЙДА

Підпис
Вчений секретар
КАРАУЛ
13.03

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
Вх. № 69 «16» 03 2026 р.