

Civil Code and the Commercial Code, and proposed abolishing the latter and introducing a corresponding provision that would regulate commercial matters. Others believe in the advisability of modernizing outdated provisions of the commercial codified act through the mechanism of modernizing the code, removing certain contradictions in the provisions by harmonizing them with other legislative acts. It would be advisable to take measured steps to optimize the legislation, since, as a result of multifaceted turbulence, it is not so much external factors as internal ones that influence the expediency of revising the legal field, namely in the context of economic regulation.

Keywords: *Commercial Code of Ukraine, balance of interests, self-regulation of the economy, business entities, private relations, public relations.*

УДК 346.52

DOI 10.31558/2786-5835.2025.1.9

Катеренюк Володимир Володимирович,

здобувач ступеня доктора філософії

Донецького національного університету імені Василя Стуса

<http://orcid.org/0009-0008-7549-577X>

СТРУКТУРА КОМПЛАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА МЕХАНІЗМ ЙОГО ЗДІЙСНЕННЯ

Статтю присвячено дослідженню окремих аспектів механізму корпоративного комплаєнс-контролю з метою розкриття його змісту як складника системи правового забезпечення господарської діяльності. На основі аналізу зв'язку з загальним поняттям комплаєнсу визначено місце комплаєнс-контролю в системі корпоративних відносин, охарактеризовано ключові елементи для його ефективного впровадження. Обґрунтовано, що корпоративний комплаєнс і корпоративний комплаєнс-контроль займають важливе місце в системі корпоративного управління суб'єктів господарювання, зокрема господарських товариств. Зазначено, що зв'язок між цими поняттями є концептуально значущим, оскільки впливає на визначення елементів, необхідних для впровадження механізму корпоративного комплаєнс-контролю. В механізмі корпоративного комплаєнс-контролю виділено елементи, на які цей механізм спирається, та елементи, через які він здійснюється. Першу групу елементів складають об'єкти, суб'єкти, нормативно-правова основа, результати, а другу – форми, методи, засоби реалізації такого контролю. Надано характеристику та конкретизовано всі елементи механізму корпоративного комплаєнс-контролю. Встановлено, що об'єкт корпоративного комплаєнс-контролю охоплює два складники, а саме: поведінку працівників, органів управління, власників суб'єкта господарювання, їхні рішення та дії; зміст внутрішніх нормативних актів суб'єкта господарювання, в яких закріплюються конкретні вимоги до поведінки, дії та рішення названих осіб суб'єкта господарювання. Обґрунтовано, що корпоративний комплаєнс-контроль здійснюється через форми, які відображають зовнішню форму та організаційний спосіб його реалізації; методи, які є способами здійснення контролю і можуть комбінуватися в межах певної форми, і засоби, тобто безпосередні інструменти здійснення контролю, вибір яких переважно залежить від застосованих методів комплаєнс-контролю.

Ключові слова: *верховенство права, дотримання норм, господарська діяльність, господарське товариство, контроль, корпоративне управління, корпоративні відносини, механізм, правовий порядок, управління ризиками.*

Постановка проблеми. Виокремлення корпоративного комплаєнсу стало результатом постійного розвитку та ускладнення законодавчих вимог щодо здійснення господарської діяльності в Україні. За твердженнями фахівців, корпоративний комплаєнс є однією з найбільш поширених практик, які запроваджуються в український бізнес [1]. Отримання позитивних результатів корпоративного комплаєнсу значною мірою залежить від ефективного комплаєнс-контролю. Водночас питання, що постають під час його запровадження, кожен суб'єкт господарювання розв'язує самостійно, і для цього потрібне чітке розуміння механізму комплаєнс-контролю та його складників.

Масив правових норм щодо комплаєнсу зосереджено в податковому, банківському, страховому законодавстві, у нормативно-правових актах, що регулюють діяльність на ринках капіталу та організованих ринках. Водночас офіційне визначення поняття корпоративного комплаєнс-контролю відсутнє, а норми щодо здійснення такого контролю залишаються на рівні локального регулювання суб'єктів господарювання. Виняток становлять окремі галузі, зокрема діяльність банків і торгівля цінними паперами, де спеціальні органи (НБУ, НКЦПФР) розробили галузеві нормативно-правові акти, що містять елементи механізму комплаєнс-контролю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання корпоративного комплаєнсу та комплаєнс-контролю порушувалися в юридичній науці. Так, М. Можаровський назвав корпоративний комплаєнс серед необхідних будь-якому суб'єкту господарювання видів комплаєнсу, О. Ковалишин сформулював визначення цього поняття, А. Мулик аналізувала питання корпоративного банківського комплаєнсу [2, с. 142; 3, с. 71; 4, с. 162–188]. У роботах Н. Москаленко, Н. Пацурії, Т. Швидкої та ін. також частково розкрито ці питання. Однак теоретичне осмислення механізму корпоративного комплаєнс-контролю потребує більш ґрунтовного дослідження цього питання.

Викладене підтверджує актуальність обраної теми дослідження.

Завданням цього дослідження є теоретичне обґрунтування та визначення змісту механізму корпоративного комплаєнс-контролю як складника системи правового забезпечення господарської діяльності.

Виклад основного матеріалу. Для належного дослідження механізму корпоративного комплаєнс-контролю доцільно проаналізувати його зв'язок із загальним поняттям комплаєнсу, визначити його місце в системі корпоративних відносин, охарактеризувати ключові елементи його ефективного впровадження.

Огляд наукових підходів до визначення поняття комплаєнсу подано, зокрема, у працях А. Коршун, М. Можаровського, Л. Примостки та її співавторів [2; 5; 6]. Їх аналіз свідчить про еволюцію поглядів та формування усталених підходів до розуміння поняття комплаєнсу. Так, О. Неізнана визначила комплаєнс

як сукупність вбудованих у кожен бізнес-процес організації функцій, що спрямовані на дотримання внутрішніх стандартів ведення бізнесу, корпоративної етики, законодавчих вимог, що мають за мету досягнення найвищої ефективності фінансово-господарської діяльності [7, с. 269]. В. Гура запропонував системне розуміння комплаєнсу як відповідності діяльності підприємства, його внутрішньої політики, правил і процедур законодавству, морально-етичним нормам ведення бізнесу, контролю за усіма процесами та здійснення комплаєнс-ризик менеджменту в системі боротьби з корупцією та зміцнення економічної безпеки [8]. А. Коршун зосередилася на ознаках комплаєнсу як окремої категорії, назвавши серед них: забезпечення дотримання зовнішніх вимог та внутрішніх документів організації (бізнес-стратегій, рішень органів корпоративного управління), а також покращення рівня корпоративної (комплаєнс-) культури компанії (культури дотримання професійних та етичних стандартів і принципів). У визначенні комплаєнсу дослідниця також зазначає його значення для формування корпоративної культури [5, с. 58–59].

Отже, для сфери господарювання ефект комплаєнсу полягає в забезпеченні верховенства права та укріпленні господарського правопорядку. До того ж спільною рисою наведених визначень є акцент на регулюванні поведінки працівників у межах діяльності суб'єктів господарювання (здебільшого господарських товариств як організацій корпоративного типу). Цей підхід узгоджується з офіційними дефініціями комплаєнсу. Так, у п. 22 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про фінансові послуги та фінансові компанії» визначено комплаєнс як постійний процес, що включає контроль за дотриманням працівниками надавача фінансових послуг (а у визначених випадках і надавача супровідних послуг) вимог внутрішніх документів, законодавства та інших обов'язкових норм.

Аналогічно, згідно з п. 24 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», комплаєнс є безперервним процесом, спрямованим на забезпечення та покращення виконання працівниками правил і процедур, що регулюють усі внутрішні процеси, пов'язані з діяльністю на ринках капіталу.

Огляд міжнародного досвіду, здійснений, зокрема, А. Коршун, також підтверджує ключове значення дотримання працівниками внутрішніх та зовнішніх норм як складника комплаєнс-системи [5, с. 57].

Контроль поведінки працівників, органів управління та власників суб'єкта господарювання, а також запобігання та протидія правопорушенням з їхнього боку, належать до об'єкта корпоративного комплаєнсу.

Термін «корпоративний комплаєнс» не має закріплення у законодавстві України, однак є відомим, поширеним та активно розробляється як теоретична категорія. Так, О. Ковалишин розуміє корпоративний комплаєнс як діяльність, пов'язану з контролем за дотриманням посадовими особами та працівниками

вимог законодавства й внутрішніх локальних актів нормативного і ненормативного характеру в господарських товариствах [3, с. 74]. М. Можаровський трактує корпоративний комплаєнс як комплекс заходів, визначених внутрішніми приписами суб'єкта господарювання, спрямованих на забезпечення відповідності його діяльності вимогам чинного законодавства та запобігання порушенням норм і правил з боку посадових осіб, а також на дотримання внутрішньої регламентації [2, с. 145]. На думку А. Мулик, корпоративний комплаєнс у банківській сфері – це діяльність уповноважених осіб щодо здійснення контролю за дотриманням вимог корпоративного законодавства та локальних актів банку посадовими особами органів управління, акціонерами й працівниками банку [4, с. 17]. Н. Пацурія аналізує комплаєнс у системі корпоративного управління страховика як систему внутрішнього контролю, базовану на дотриманні законодавства, виконанні положень локальних актів та професійних стандартів, що має на меті запобігання корпоративним конфліктам, належне виконання зобов'язань страховиком та підвищення ефективності його діяльності [9, с. 207].

Наведені наукові визначення також підтверджують значення корпоративного комплаєнсу в забезпеченні верховенства права і укріпленні господарського правопорядку. Водночас ці визначення мають спільну рису – акцент на необхідності дотримання особами, пов'язаними із суб'єктом господарювання, загальних і спеціальних норм, правил і процедур. Водночас ототожнення корпоративного комплаєнсу виключно з контролем видається обмеженим. Контроль, хоч і є ключовим елементом комплаєнсу, не охоплює всі його функції. Звуження поняття комплаєнсу до контрольної функції унеможлиблює включення до нього інших заходів – організаційних, етичних, антикорупційних, інформаційних – які також є важливими інструментами забезпечення відповідності діяльності вимогам права і стандартів [5, с. 58].

У цьому контексті слушною є думка А. Мулик щодо структури корпоративного комплаєнсу як сукупності компонентів, політик і процедур, що дозволяють забезпечити дотримання всіх внутрішніх і зовнішніх вимог, законів і стандартів у всіх аспектах діяльності суб'єкта господарювання [4, с. 65]. Такий підхід дає змогу створити системний механізм управління ризиками, сприяти формуванню позитивної ділової репутації підприємства та забезпечити його стійкість у конкурентному середовищі.

Корпоративний комплаєнс і корпоративний комплаєнс-контроль займають важливе місце у системі корпоративного управління господарських товариств. В українському правовому полі визначення цього поняття подається, зокрема, в законах України «Про державне регулювання ринків капіталу та організованих товарних ринків» та «Про фінансові послуги та фінансові компанії». З їх положень випливає, що корпоративне управління – це система відносин, які виника-

ють між учасниками, органами управління юридичної особи та іншими заінтересованими особами з приводу функціонування організаційної структури та механізмів досягнення цілей суб'єкта господарювання.

Необхідність законодавчого врегулювання поняття корпоративного управління обумовлена запозиченням позитивного зарубіжного досвіду, зокрема концепції *respondeat superior* (лат. «нехай відповідає старший»), відповідно до якої принципал (наприклад, роботодавець чи керівник) несе відповідальність за дії свого агента. Цей підхід набув широкого практичного застосування у правових системах США та Великої Британії. На міжнародному рівні базові принципи корпоративного управління були схвалені Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) у 1999 р., з подальшим їх розвитком у контексті специфіки окремих галузей господарювання.

Тісний зв'язок між корпоративним управлінням та комплаєнсом підтверджується як практиками, так і дослідниками. Так, Н. Пацурія справедливо зазначає, що комплаєнс є невід'ємною складовою загальної системи корпоративного управління [9, с. 207]. Деякі інші називають комплаєнс-контроль принципом або елементом корпоративного управління, вигода від впровадження якого перевищує ризики, які виникають за його відсутності [10, с. 107]. Цей взаємозв'язок є концептуально значущим, оскільки впливає на визначення всіх елементів, необхідних для впровадження цього механізму.

В тлумачному словнику наведено декілька визначень слова «механізм», із яких заслуговують на увагу такі, як внутрішня будова, система чого-небудь; сукупність станів і процесів, з яких складається певне фізичне, хімічне та інше явище [11, с. 695]. Під час дослідження конкретних механізмів контролю автори зазначають, що механізм є сукупністю елементів, необхідних для забезпечення можливості здійснення певного виду діяльності, зокрема контролю [12, с. 31]. У дослідженнях юридичного спрямування здебільшого склад механізму правового регулювання включає правові норми, юридичні факти, правовідносини, акти реалізації та застосування права [13, с. 48].

Беручи до уваги викладені положення, пропонується в механізмі корпоративного комплаєнс-контролю виділяти елементи, на які цей механізм спирається, та елементи, через які цей механізм здійснюється. Першу групу елементів складають об'єкти, суб'єкти, нормативно-правова основа, мета і результати, а другу – форми, методи, засоби реалізації.

Наповненню змістом названих елементів механізму корпоративного комплаєнс-контролю сприятимуть положення вищезгаданих законів України щодо внутрішнього контролю, а також досвід практиків у цій сфері. Практики описують корпоративний комплаєнс-контроль як невід'ємний складник корпоративного управління, що здійснюється з метою забезпечення відповідності діяльно-

сті суб'єкта господарювання вимогам законодавства, внутрішнім політикам та етичним стандартам. Здійснення такого контролю охоплює моніторинг правомірності управлінських рішень, запобігання зловживанням, підвищення прозорості бізнес-процесів. Він також відіграє роль у системі управління ризиками, забезпечуючи баланс інтересів акціонерів, працівників та інших стейкхолдерів. Отже, корпоративний комплаєнс-контроль сприяє втіленню принципів належного корпоративного управління і правовому забезпеченню діяльності суб'єкта господарювання [1; 14].

У широкому розумінні під об'єктами комплаєнс-контролю розуміються фактичні зони ризику господарської діяльності суб'єкта господарювання, які потребують уваги, розроблення і закріплення відповідних процедур, спрямованих на мінімізацію таких ризиків. Кожен суб'єкт господарювання самостійно визначає такий перелік з урахуванням особливостей діяльності, її цілей та визначених напрямів розвитку [1].

За такого підходу об'єкт корпоративного комплаєнс-контролю можна конкретизувати з урахуванням змісту понять корпоративного управління та корпоративного комплаєнсу. Отже, безпосереднім об'єктом названого комплаєнс-контролю виступає **поведінка працівників, органів управління**, власників суб'єкта господарювання, їхні рішення та дії, які мають оцінюватися на предмет правомірності і добросовісності. Ще одним об'єктом контролю потрібно виділяти **внутрішні нормативні акти**, щодо яких контролюється відповідність вимогам законодавства, професійним стандартам та правилам поведінки у разі їх наявності, оскільки в таких актах закріплюються конкретні вимоги до поведінки, дій та рішень названих осіб суб'єкта господарювання. Такий підхід до об'єкта корпоративного комплаєнс-контролю дає змогу не лише реагувати на наявні комплаєнс-ризиків, але й діяти превентивно.

Щодо суб'єктів корпоративного комплаєнс-контролю, то варто погодитися з тим, що ефективність комплаєнсу досягається шляхом залучення до цього процесу **працівників, органів управління**, власників суб'єкта господарювання, тобто всіх пов'язаних з суб'єктом господарювання осіб [15]. Водночас ступінь їх залученості буде різним залежно від функціональної ролі кожної особи. Правильний розподіл функцій між цими суб'єктами дасть змогу забезпечити **ефективний комплаєнс-контроль**, створити систему стримувань і противаг, знизити ризики правопорушень і підвищити культуру доброчесності суб'єкта господарювання. Наприклад, у господарському товаристві розподіл функціональних ролей щодо здійснення корпоративного комплаєнс-контролю можна представити так: наглядова рада формує загальну політику комплаєнсу та забезпечує стратегічний контроль; виконавчі органи та посадові особи впроваджують політику корпоративного комплаєнсу у підрозділах, несуть відповідальність за їх дотри-

мання на практиці; корпоративний секретар відповідає за ефективну поточну взаємодію товариства з акціонерами, іншими інвесторами, підтримання ефективної роботи ради директорів або наглядової ради тощо; працівники дотримуються внутрішніх правил та повідомляють про порушення комплаєнсу. Водночас суб'єкти господарювання можуть прийняти рішення про введення спеціальної посади, наприклад, комплаєнс-офіцера або комплаєнс-менеджера, або створення у своїй структурі окремого підрозділу внутрішнього аудиту, управління ризиками та контролю за дотриманням норм, з метою виконання функцій з управління комплаєнс-програмою, координації моніторингу і розслідувань, розробки внутрішніх процедур. Як стверджують деякі автори, на сучасному етапі констатується зростання кількості комплаєнс-офіцерів, котрі відповідають за розробку та впровадження стратегій корпоративного комплаєнсу суб'єктів господарювання [4, с. 66], а в літературі досліджуються можливі моделі організації служби комплаєнсу, зокрема в банках [16]. Так, згідно з Законом України «Про банки і банківську діяльність», підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) визначено другим рівнем внутрішнього контролю банку (ст. 44).

Нормативно-правова основа корпоративного комплаєнс-контролю складається з норм корпоративного законодавства, законодавства щодо здійснення певного виду господарської діяльності, локальних нормативно-правових актів, зокрема внутрішніх регламентів, кодексів етики та/або кодексів корпоративної поведінки, стратегій управління, правил і процедур, за якими здійснюються внутрішні процеси господарської діяльності тощо.

В механізмі корпоративного комплаєнс-контролю важливим є чітке формулювання очікуваних результатів. Ними можуть бути своєчасне виявлення, аналіз і подолання ризиків, запобігання правопорушенням, убезпечення від корпоративної відповідальності тощо.

Форми, методи та засоби контролю як елементи, через які здійснюється корпоративний комплаєнс-контроль, мають бути пов'язаними та взаємодоповнюючими. Форми корпоративного комплаєнс-контролю відображають організаційний спосіб його реалізації. Серед них можна виділити попередній, поточний та наступний; внутрішній і зовнішній; превентивний, викривальний та коригувальний комплаєнс-контроль. Під методами комплаєнс-контролю потрібно розуміти способи здійснення перевірок відповідності поведінки працівників, органів управління, власників суб'єкта господарювання установленим правилам. Прикладами методів є аналіз (порівняльний, аналіз відповідності тощо), моніторинг, оцінювання комплаєнс-ризиків, анкетування персоналу, інтерв'ювання, аудит операцій, перевірки тощо [1, 14, 15]. Методи можуть комбінуватися в межах однієї форми контролю. **Натомість засоби комплаєнс-контролю** є інструментами його здійснення, вибір яких переважно залежить від застосовних методів комплаєнс-конт-

ролю. На практиці використовуються такі засоби: контрольні списки, спеціалізоване програмне забезпечення, внутрішні канали повідомлень про порушення, інтегровані системи обліку правочинів та господарських операцій, обробки скарг, звітування з визначених питань тощо.

Форми, методи та засоби як елементи механізму корпоративного комплаєнс-контролю можуть обиратися на основі норм відповідного національного законодавства, а також міжнародних стандартів, які визначають загальні принципи комплаєнс-практики у діяльності суб'єктів господарювання. До прикладу, стандарт ISO 37301:2021 «Система управління відповідністю – Вимоги з керівництвом по застосуванню» (Compliance management systems – Requirements with guidance for use), в якому містяться загальні принципи та рекомендації для організацій щодо розробки, впровадження та удосконалення системи комплаєнсу; оновлена версія COSO ERM 2020 рекомендації – «Комплаєнс-ризик менеджмент: застосування структури управління ризиками KOCO» (Compliance risk management: applying the COSO ERM framework), – підготовлена Комітетом спонсорських організацій комісії Тредвей. Правильний вибір форм, методів і засобів у механізмі корпоративного комплаєнс-контролю забезпечить його комплексність і результативність, що має основне значення для підвищення рівня корпоративного управління та зниження правових і репутаційних ризиків суб'єкта господарювання.

Висновки. Структура механізму корпоративного комплаєнс-контролю складається з елементів, на які цей механізм спирається (зокрема об'єкти, суб'єкти, нормативно-правова основа, результати контролю), та елементів, через які цей механізм здійснюється (тобто форми, методи, засоби реалізації такого контролю).

В об'єкті корпоративного комплаєнс-контролю доцільно виділяти два складники: **поведінку працівників, органів управління**, власників суб'єкта господарювання, їхні рішення та дії щодо відповідності критеріям правомірності і добросовісності, а також зміст **внутрішніх нормативних актів суб'єкта господарювання, в яких** закріплюються конкретні вимоги до поведінки, дій та рішень названих осіб суб'єкта господарювання, щодо їх відповідності вимогам законодавства, професійним стандартам та встановленим правилам поведінки.

Суб'єктами здійснення корпоративного комплаєнс-контролю з різним ступенем залученості є **працівники, органи управління**, власники суб'єкта господарювання. До спеціальних суб'єктів здійснення такого контролю належать комплаєнс-офіцер або комплаєнс-менеджер, окремий структурний підрозділ внутрішнього аудиту, управління ризиками та контролю.

Корпоративний комплаєнс-контроль здійснюється через форми, які відображають зовнішню форму та організаційний спосіб його реалізації; методи, які є способами здійснення контролю і можуть комбінуватися в межах певної форми,

і засоби, тобто безпосередні інструменти здійснення контролю, вибір яких переважно залежить від застосовних методів комплаєнс-контролю.

Список використаних джерел

1. Подолін М. Для чого потрібен комплаєнс на підприємстві: ключові аспекти, виклики та поради. *Юридична газета online*. 2024. 4 грудня. URL: <https://surli.cc/fajedp>
2. Можаровський М. Ю. Теоретико-правовий аналіз визначення понять «комплаєнс» та його видів. *Право.ua*. 2021. № 2. С. 139–148. URL: <https://rikinstitute.com/wp-content/uploads/2021/10/compliance-mozharovskij.pdf>
3. Ковалишин О. Р. Корпоративний комплаєнс: правове запозичення через практики суб'єктів господарювання. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. Вип. 83. С. 69–76. URL: <https://hdl.handle.net/11300/13105>
4. Мулик А. К. Комплаєнс у сфері банківської діяльності (господарсько-правовий аспект): дис. ... д-ра філософії спец. 081 – право. Київ, 2024. 271 с.
5. Коршун А. Щодо визначення поняття «комплаєнс» і його характерних ознак у сфері господарювання. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2023. № 5. С. 55–60. DOI: 10.17721/1728-2195/2022/5.124-9.
6. Примостка Л., Краснова І., Стрільчук Ю. Комплаєнс: сутність, міжнародні стандарти та перспективи розвитку для банків України. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2025. № 2. С. 150–158. DOI: 10.31891/2307-5740-2025-340-23.
7. Неізнана О. В. Дослідження практики комплаєнсу страхових компаній України. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 3. С. 267–273. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2017_3_32
8. Гура В. Система комплаєнс як спосіб подолання корупції. *Економіка та суспільство*. 2023. № 52. DOI: 10.32782/2524-0072/2023-52-77.
9. Пацурія Н. Комплаєнс-контроль у системі корпоративного управління страхових компаній. *Право України*. 2021. № 6. С. 196–210.
10. Москаленко Н. В. Теоретичні аспекти запровадження комплаєнс-контролю в Україні. *Економічний вісник. Серія: Фінанси, облік, оподаткування*. 2018. Вип. 2. С. 106–112. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ehsfat_2018_2_17
11. Словник української мови: в 11 томах. Том 4: І–М / ред. тому: А. А. Бурячок, П. П. Доценко. 1973. 840 с.
12. Коломієць Т. А., Матвієнко П. Д. Принципи як елемент механізму контролю за діяльністю органів місцевого самоврядування. *Адміністративне право і процес*. 2012. № 2(2). С. 31–42. URL: <https://surl.lu/udhuix>
13. Куракин О. М. Структура механізму правового регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Вип. 35, ч. II, т. 1. С. 46–49.
14. Кравченко М. Комплаєнс-політика компанії: що має включати? *Сайт ЛІГА:ЗАКОН*. 2024. 13 червня. URL: <https://surl.li/xiyweo>
15. Комплаєнс-контроль. Що це і навіщо? *Сайт ЛІГА:ЗАКОН*. 2024. 24 травня. URL: <https://ligazakon.net/blog/Komplans-kontrol-Shcho-tse--navshcho->
16. Шелудько С. А. Правова природа комплаєнсу та його архетипи в банківських установах. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 7. DOI: 10.24144/2788-6018.2023.03.29.

Volodymyr Katereniuk. The Structure of Compliance Control and the Mechanism for its Implementation

The article is devoted to the study of certain aspects of the mechanism of corporate compliance control with the aim of providing a theoretical foundation and revealing its substance as a component of the legal framework for business activity. The research analyzes its relationship with the general concept of compliance, defines its place within the system of corporate relations, and characterizes the key elements necessary for its effective implementation. It is demonstrated that corporate compliance and corporate compliance control hold an important position in the corporate governance system of business entities, particularly commercial companies. It is noted that the connection between these concepts is of conceptual significance, as it influences the definition of all elements required for the implementation of the corporate compliance control mechanism. Within this mechanism, a distinction is made between the elements on which it relies and the elements through which it is carried out. The first group includes objects, subjects, the regulatory and legal framework, and outcomes; the second group comprises forms, methods, and tools of implementation. All elements of the corporate compliance control mechanism are characterized and specified. It is established that the object of corporate compliance control encompasses two components: (1) the behavior, decisions, and actions of employees, management bodies, and owners of a business entity; and (2) the internal regulations of the business entity, which set out specific requirements for the conduct, actions, and decisions of the persons. It is substantiated that corporate compliance control is carried out through forms that reflect the external and organizational aspects of its implementation; methods, which are the means of conducting control and may be combined within a particular form; and tools, which are the direct instruments of control, with their selection primarily depending on the methods of compliance control employed.

Keywords: *judicial discretion, compliance with regulations, business activity, commercial company, control, corporate governance, corporate relations, mechanism, legal order, risk management.*

УДК 347.99:331.105.4:502.17

DOI 10.31558/2786-5835.2025.1.10

Кушнір Роман Сергійович,

здобувач ступеня «Доктор філософії»

Донецького національного університету імені Василя Стуса

**ГОСПОДАРСЬКА ПРОЦЕСУАЛЬНА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ
ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В УМОВАХ ВПРОВАДЖЕННЯ
СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СВІТОВОЮ СПІЛЬНОТОЮ**

У дослідженні висвітлено зміст і структурні елементи поняття «господарська процесуальна правосуб'єктність» професійних спілок як важливого компоненту процесуально-правового статусу цих суб'єктів на доктринальному й законодавчому рівні. Автором виявлено деякі проблемні питання за тематикою дослідження та розроблено пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання цих питань в умовах впровадження стратегії сталого розвитку світовою спільнотою.

У статті визначено, що сучасні профспілки є одними з активних провідників Цілей сталого розвитку у масштабах глобального світу, бо мета їх створення – здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників, і саме вони виконують місію, пов'язану зі справедливим розподілом доходів, насамперед між роботодавцями і працівниками, безвідносно захищаючи право на гідну працю останніх.