

УДК 338

ПЛАНОМЕРНЫЙ ПОДХОД К ВНЕДРЕНИЮ КОМПЛАЕНС-ФУНКЦИИ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

Е.В. МОИСЕЕВА

ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РФ

В статье рассматривается комплаенс-функция как инструмент корпоративного управления. Обозначены комплаенс-риски российских компаний и необходимость внедрения комплаенс-службы. Определена роль и место комплаенс-функции в структуре компании. Сформулированы проблемы развития комплаенса в российских реалиях. Предложен и раскрыт механизм планомерного внедрения комплаенс-функции на предприятии (фирме).

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *комплаенс, контроль, комплаенс-риски, внедрение, корпоративное управление, проблемы внедрения комплаенса, планирование, ИСО 19600:2014.*

PLANNED APPROACH TO IMPLEMENTATION OF COMPLIANCE FUNCTIONS IN RUSSIAN COMPANIES

E.V. MOISEEVA

FINANCIAL UNIVERSITY UNDER THE
GOVERNMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION

The article examines the compliance function as a corporate governance tool. Compliance risks of companies and the need to implement compliance services are identified. The role and place of the compliance function in the company structure is defined. The problems of compliance development in the Russian reality are formulated. The mechanism of systematic implementation of the compliance function in the organization is indicated.

KEYWORDS: *compliance, control, compliance risks, implementation, corporate governance, compliance implementation problems, planning, ISO 19600:2014.*

DOI: 10.52531/1682-1696-2021-21-2-112-114

ВВЕДЕНИЕ

В последние два десятилетия проблема определения роли и места комплаенс-функции в организациях стала особенно актуальной. Само слово «комплаенс» переводится с английского как «соответствие». Основываясь на различных подходах, комплаенс-функцию в организации можно определить как серию процессов и процедур, которые регулируют соответствие деятельности компании требованиям законодательства. Следует отметить, что появление самого термина и всей системы комплаенс в первую очередь связано с глобализацией и интернационализацией финансовой системы. Во-вторых, с ускоренным ростом нефинансовых рисков в единой системе разнородных угроз внутренним и внешним компаниям.

СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЙ И ЕГО ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Рассмотрим предпосылки возникновения комплаенс-функции и ее существенные характеристики. Появление комплаенс-функции эксперты связывают с коррупционными скандалами в США в 60-70-х прошлого века, которые стали причиной принятия Закона о борьбе с коррупцией за рубежом (FCPA). Данный

закон установил определенные правила для государственных чиновников на международном уровне [6]. Данный нормативный акт выступил первым стимулом для внедрения комплаенс-программ как в США, так и в мире. Причин для этого несколько, основной из которых выступает рекордный размер штрафных санкций, которые налагаются на компании в рамках FCPA, а также возможность взыскать убытки с руководства компании, в случае неэффективной организации ими программы комплаенса в организации.

Интерес к американскому законодательству на территории Российской Федерации довольно высок, что обуславливается рядом коррупционных скандалов. В Российской Федерации ФЗ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» предусматривает обязанность организаций предпринимать меры по предупреждению коррупции, иными словами, внедрять антикоррупционный комплаенс. Также обращает на себя внимание антимонопольный комплаенс, который прошел стадию своего становления в России и активно развивается в настоящее время.

В целом комплаенс можно определить как набор различных мер, методов и правил внутреннего контроля в системе финансово-хозяйственной деятельности

компаний, обеспечивающих соответствие деятельности компании внешним стандартам и требованиям и их осуществление внутри компании. Следует отметить, что реализация комплаенс-функции в организационной структуре компании является достаточно затратной, так как необходимо приложить большие усилия для налаживания ее работы. Но риски, которые может понести компания в случае невыполнения требований более высоки [1].

Можно выделить три основных комплаенс-риска:

- репутационный: опубликование негативной информации об организации или его работниках, акционерах, членах органов управления, аффилированных лицах в средствах массовой информации;
- правовой: несоблюдение законодательства, влекущее преследование со стороны надзорных органов;
- операционный: нарушение внутренних правил и документов организации, повлекших к убыткам; несоблюдение аффилированными лицами и акционерами законодательства, учредительных и внутренних документов экономического субъекта [8].

Следование общепринятым стандартам системы комплаенс в долгосрочной перспективе является более эффективным и менее затратным (в том числе с точки зрения высокой стоимости несоблюдения), чем автономный подход к управлению рисками и соответствию требованиям. Внедрение в практику комплаенс-стандартов свидетельствует о понимании менеджмента компаний необходимости повышения эффективности деятельности посредством минимизации рисков соответствия.

Направления комплаенса в компаниях, как правило, курируются отдельными структурными подразделениями, но также, на начальных этапах внедрения комплаенс-контроля функции могут включаться в финансовые подразделения, юридические или управления рисками. Наиболее эффективным вариантом реализации функции комплаенс является всё-таки создание отдельного подразделения комплаенс и назначение отдельного независимого лица, ответственного за объем задач комплаенс [2]. То есть система или функция комплаенс должны быть изолированы в структуре корпоративного управления, но при этом обеспечивать надлежащую реализацию менеджмента компании.

С одной стороны, определение комплаенс-функции в качестве отдельной структурной единицы может показаться неразумным, поскольку комплаенс является частью уже существующего организационного механизма. С другой стороны, из-за усложнения финансово-хозяйственной деятельности организации, в частности, расширения технологических процессов, увеличения количества сотрудников, расширения продуктовой линейки производства, ее становится все больше и больше. трудно определить функцию соответствия как часть существующего механизма.

Таким образом, комплаенс-функция предпочтительно должна быть отдельной структурной единицей управления организации, которая подчиняется непосредственно правлению компании. Такое положение комплаенс-службы создаёт наилучшие условия для независимости комплаенс-системы от других структурных подразделений в компании.

Ключевые проблемы формирования комплаенса в российских реалиях связаны с рядом факторов. Во-первых, в России сложилась практика подчинения генеральному директору, либо директору службы безопасности сотрудника, ответственного за комплаенс-функцию. На самом деле было бы правильнее и эффективнее, если бы комплаенс-офицер подчинялся непосредственно совету директоров компании. Такой вариант является общепризнанным на международном уровне [4].

Второй проблемой является недостаточность единой политики в отношении взаимодействия с государственными организациями. В настоящее время комплаенс урегулирован только в области антимонопольного регулирования и банковской сфере.

И последней проблемой остается нежелание российских компаний предоставлять необходимые документы касательно приверженности организации нормам комплаенса на добровольной основе. Для создания эффективной системы комплаенс-контроля внедрение комплаенс-функции в организации должно быть планомерным процессом. Тогда преобразования в структуре организации будут носить качественный характер, и их реализация приведет к необходимой минимизации рисков компании. Последовательность руководства при разработке комплаенс-системы определяет успех ее интеграции в общую систему управления. А комплаенс-функция, разумно интегрированная в систему управления компании, способствует минимизации репутационных и юридических рисков.

Международным стандартом по созданию, разработке, внедрению, оценке, поддержанию и улучшению эффективной и гибкой системы управления соответствием в организации выступает ISO Standard 19600 – Compliance management systems (2014) [3]. Согласно международным стандартам процесс внедрения комплаенс-функции в организации предусматривает несколько этапов [7]. Первым этапом является понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон и оценка рисков компании. Вторым этапом выступает установление комплаенс-политики в организации, определение организационных ролей, обязанностей и власти (включая руководящий орган, топ-менеджмента и ответственных сотрудников).

Следующим значимым этапом для внедрения комплаенс-функции является планирование, то есть проектирование действий по устранению рисков, связанных с соблюдением установления целей соответствия. Планирование выступает фундаментом ме-

ханизма внедрения и реализации комплаенс-функции в организации. Данный этап предполагает выбор рентабельного подхода функционирования комплаенс-функции в конкретной организации.

Четвертый этап – Операции (процессы, функционирование), который включает оперативное планирование и контроль, установление контроля и процедур. Оперативное планирование становится действенным инструментом при условии вовлечения широких кругов сотрудников. Поэтому важным аспектом является проведение обучения сотрудников принципам и критериям антикоррупционного, антимонопольного законодательства, корпоративной и трудовой этики, поддержки на операционном уровне наиболее рискованных и критических бизнес-процессов [5].

Следующий этап – Оценка эффективности. На данной ступени происходит мониторинг соответствия, анализ информации и отчетность о результатах, внутренний аудит и управленческий анализ. И последним этапом является улучшение и совершенствование действия по устранению несоответствий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, планомерное внедрение и реализация комплаенс-функции способствует повышению эффективности работы компании и достижению положительного синергетического эффекта. Последовательная рационально выстроенная система комплаенса минимизирует риски и становится функционально и экономически оправданной для корпоративного управления компании. В результате, упорядоченная система комплаенс-контроля делает бизнес прозрачным и укрепляет репутацию компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Безденежных В.М., Тихов А.Г.** Поддержание оптимального уровня репутационного риска путем реализации комплаенс-функции как инструмент повышения капитализации бизнеса // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2020. № 4 (44). С. 359–363.
2. **Бухтин М.А.** О комплаенс-функции и подходах к построению системы управления комплаенс – и регуляторными рисками в кредитных организациях // Управление финансовыми рисками. 2019. № 4. С. 246–262.
3. **Ермакова Н.А., Ахуньянова Ч.Ф.** Комплаенс-контроль в системе контроля корпораций // Международный бухгалтерский учет. 2014. №3 (297). С. 2–10.
4. **Кожевина О.В., Салиенко Н.В.** Внедрение комплаенс-стандартов в практику корпоративного управления // Вестник МИРБИС. 2020. № 2 (22). С. 88–92.
5. **Левина А.А.** Внедрение системы комплаенса в крупных российских компаниях: перспективы и ключевые проблемы // Молодой ученый. 2020. № 52

- (342). С. 208–212.
6. **Литвиненко А.Н., Самойлова Л.К., Оляха А.А.** Организационно-правовые аспекты имплементации комплаенс-функции в систему внутреннего контроля отечественных предприятий // Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 6. С. 43–51.
 7. **Орлова М.Г.** Особенности организации комплаенс службы в российских компаниях // В сборнике: Современные финансовые отношения: проблемы и перспективы развития. Материалы VI Международной научно-практической конференции. 2020. С. 203–209.
 8. **Чепарина О.А.** Правовые основы комплаенс // В сборнике: Актуальные проблемы развития цивилистической науки 2020. Сборник докладов XV Международной научно-практической онлайн-конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов. М., 2020. С. 200–203.

Моисеева Елена Владимировна,
студент-магистрант Финансового университета при Правительстве РФ.

✉ 125252, г. Москва, ул. Новопесчаная, д. 15А,
125252, г. Moscow, st. Novopeschanaya, d. 15A
тел.: +7 (968) 901-81-21, e-mail: elenamoiissiom@gmail.com