

COMPLIANCE-ПОЛІТИКА ЯК СКЛАДОВА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Paltsun I.N., Cand. Sci. (Ekon.), Assoc.
Prof.

Donetsk National University of Economics and
Trade named after Mykhayilo Tugan-Baranovsky,
Donetsk, e-mail: irene714@yandex.ru

COMPLIANCE-POLICY AS A COMPONENT OF THE COMPANY'S CORPORATIVE STRUCTURE

Мета. Мета статті полягає у розвитку концептуальних основ реалізації комплаєнс-політики як складової корпоративної культури підприємства

Методика. У процесі дослідження використано: лексико-семантичний та логічний аналіз, порівняння (для уточнення передумов виникнення та когнітивного наповнення терміна «compliance»); групування, графічний метод (для виокремлення функціональних векторів загальних вимог комплаєнс-політики).

Результати. Виокремлено проблемні аспекти із впровадження та реалізації комплаєнс-політики у практиці вітчизняних та закордонних корпорацій, деталізовано функціональні вектори комплаєнс-політики.

Наукова новизна. Запропоновано та деталізовано загальні функціональні вектори комплаєнс-політики, які забезпечують уніфікацію підходів до впровадження та реалізації комплаєнс-політики.

Практична значущість. Отримані результати спрямовано на оптимізацію процесу формування та реалізації якісної корпоративної культури.

Ключові слова: комплаєнс, корпоративна політика, ризик, департамент з комплаєнсу, політика відповідності.

Постановка проблеми. Сучасні умови господарювання вимагають від керівництва прогресивних компаній застосування ризик-орієнтованого підходу задля мінімізації правових і репутаційних ризиків з метою своєчасного попередження порушень правил і норм законодавства, внутрішніх процедур, некоректної ділової поведінки тощо. Системне управління такими ризиками у межах реалізації комплаєнс-політики як інноваційного та перспективного напрямку в побудові транспарентної корпоративної культури є найбільш недослідженим з точки зору організації та функціонування цієї системи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У практику вітчизняного бізнесу термін «compliance» потрапив нещодавно, іще не знайшовши відповідного загальновизнаного україномовного перекладу. Вже сьогодні на сайтах великих корпорацій все частіше можна зустріти інформацію про програму (або політику) Compliance, що є невід'ємною частиною корпоративної культури (корпорації

«Siemens», «Ferrostaal», «AES», «ДТЕК», «ГРИНН», ТОВ «Камаз», ПАТ «Фолькс-банк» тощо).

Однак, незважаючи на новизну та затребуваність комплаєнс-політики бізнес-структурами України та країн СНД, охоплення комплаєнс-контролем усіх ключових сфер будь-якого бізнесу, відповідних вітчизняних досліджень на науковому рівні є недостатньо.

Дослідженню питань впровадження та ефективного функціонування системи комплаєнсу у Росії присвячені публікації О. Пустовалової [1], А.Г. Терехової [2], О. Чернишевич [3], М.А. Шалімової [4; 5]; в Україні комплаєнс у банківській сфері розглядається Л. Правдивою [6], А.Л. Цюцяк і І.Л. Цюцяк [7], проводяться майстер-класи у рамках проекту FormulaS.

Українськими науковцями та практиками підкреслюється необхідність впровадження комплаєнс-політики як складової корпоративної культури підприємства, проте додаткової уваги потребують: дослідження сутності, призначення та правил організації комплаєнс-політики; формування вимог до порядку розробки та затвердження комплаєнс-політики; оцінка ефективності окремих комплаєнс-заходів.

Метою статті є розвиток концептуальних основ реалізації комплаєнс-політики як складової корпоративної культури підприємства.

Для досягнення цієї мети поставлено та вирішено завдання:

- досліджено передумови виникнення та когнітивне наповнення терміна «compliance»;
- проаналізовано практику вітчизняних та закордонних корпорацій із впровадження та реалізації комплаєнс-політики, сформовано висновки;
- виокремлено та деталізовано функціональні вектори загальних вимог комплаєнс-політики.

Виклад основного матеріалу дослідження. На думку окремих фахівців, історія виникнення терміна розпочинається в Сполучених Штатах Америки після терористичного нападу 11 вересня 2001 року. Тоді уряд зобов'язав банки створити окрему службу для протидії легалізації доходів, отриманих незаконним шляхом, і фінансування тероризму.

Зауважимо, що хоча спроби вирішення проблем корупції та дотримання етичних принципів на законодавчому рівні розпочалися у 1960-1970-х роках, найбільше розповсюдження отримав акт Сарбейнса-Окслі та 8-ма директива Євросоюзу як реакція на порушення норм корпоративної етики і законодавства великими корпораціями.

У загальнопоширеному значенні термін «compliance» (комплаєнс) походить від англійського дієслова «to comply» і означає згоду, відповідність. Оксфордський словник англійської мови містить таке визначення терміна: дія відповідно із запитом або за вказівкою; покоря («compliance is an action in accordance with a request or command, obedience»).

У найбільш широкому розумінні система комплаєнс-контролю повинна забезпечувати контроль за дотриманням міжнародних і національних нормативних документів, внутрішніх процедур, правил, затверджених на підприємстві/організації та основних морально-етичних принципів поведінки.

На думку Ю. Бондаренко, compliance – це «невід’ємна частина корпоративної культури компанії, за якою виконання кожним співробітником власних посадових обов’язків, у тому числі прийняття рішень на всіх рівнях, повинно відповідати стандартам законності і сумлінності, встановленим компанією для ведення своєї діяльності» [8, с. 31].

На сучасному етапі зазначений термін широко використовується в діяльності зарубіжних компаній і є невід’ємною функцією їхнього управління починаючи із середини 1990-х років.

Міжнародна комплаєнс-асоціація (International Compliance Association (ICA), створена у Великобританії у 2001 р., об’єднує більш ніж 10 000 фахівців різних країн світу) разом із The University of Manchester Business School і Академією бізнесу «Ernst and Young» щорічно реалізують програму підготовки з отримання міжнародної кваліфікації «ICA International Diploma in Compliance». 2 листопада 2011 року в Москві відбулася перша щорічна конференція ICA «Комплаєнс в России и СНГ» разом із The Moscow Times и Dow Jones, а також урочиста церемонія вручення Першої щорічної премії ICA у Росії та СНД «Комплаєнс 2011»¹.

За дослідженням PwC Russia «Круглый стол. Культура комплаєнс», 6 жовтня 2011 р., комплаєнс як елемент корпоративної культури включає такі політики і процедури: кодекс корпоративної поведінки; політику прийняття та дарування подарунків; політику про конфлікт інтересів; політику про хабарництво і корупцію; політику протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом; політику про конфіденційність даних тощо.

Розповсюдження комплаєнсу в Україні відбулося, в першу чергу, у фінансово-банківському секторі [6; 7] та медицині.

Стосовно банківської сфери, то у 2005 році Базельським комітетом з банківського нагляду було опубліковано документ «Комплаєнс і комплаєнс-функція у банках» («Compliance and the compliance function in banks»)² [9].

На підставі цього документу в Україні обов’язковість застосування комплаєнс-політики (політики управління комплаєнс-ризиками) регламентовано і законодавчо закріплено Постановою НБУ № 98 від 28.03.2007 р. Комплаєнс-ризик – це ризик юридичних санкцій, фінансових збитків або втрати репутації внаслідок невиконання банком вимог законодавства України, нормативно-правових актів, внутрішніх положень і правил, а також стандартів саморегульованих організацій, що застосовуються до його діяльності. Нездатність передбачати вплив неналежних дій працівників банку може призвести до негативного суспільного резонансу та завдати шкоди репутації банку, навіть якщо не було порушено вимог законодавства України [10, ст. 1.6].

У медицині під комплаєнсом (іноді трапляється термін «комплаєнтність» як спроба знайти єдиний загальновизнаний україномовний переклад) розуміють ступінь відповідності поведінки пацієнта рекомендаціям лікаря: незгода або не-

¹ За даними сайту www.eu.com.ua.

² Неофіційний переклад документу здійснена банком Росії та доведено до відома кредитних організацій (Лист ЦБР від 02.11.2007 р. № 173-Т).

бажання пацієнта (за об'єктивних чи суб'єктивних причин) дотримуватися призначень лікаря.

В Україні політика комплаєнсу лише останнім часом визнається і впроваджується в діяльність великих корпорацій, не обмежуючись банківським сектором і медициною. Наприклад, затверджена у 2011 році «Комплаєнс політика ДТЕК» включає такі комплаєнс-процеси у розрізі їхньої мети та принципів досягнення, що потребують організації: управління внутрішніми етичними вимогами; управління законодавчими і нормативними вимогами; запобігання зловживань інсайдерською інформацією і маніпулювання на ринку цінних паперів; контроль виконання зобов'язань за фінансовими залученнями; запобігання корупційним діям і фінансовим злочинам; управління ризиками персональної відповідальності посадових осіб¹.

Зауважимо, що значна кількість вітчизняних і зарубіжних корпорацій небанківського сектору, затверджуючи комплаєнс-політику, користуються зразками подібних документів, що знаходяться у вільному доступі, на жаль, не враховуючи власну специфіку і ігноруючи той факт, що комплаєнс-ризика для підприємств різних галузей господарювання будуть різними.

Наприклад, за офіційними даними ЗАТ «Корпорації «ГРИНН», згідно наказу від 01.02.2012 № 49с Комплаєнс-політика групи містить абсолютно ідентичні принципи, що були затверджені раніше ВАТ «КАМАЗ» (Наказ від 19.10.2011 № 240).

Ці факти дозволяють зробити такі висновки:

1. Бізнес-структури, впроваджуючи закордонний досвід використання комплаєнсу, не розуміють до кінця його сутності, мети, правил організації тощо (діяльність комплаєнсу ототожнюється із внутрішнім аудитом, ризик-менеджментом, *due diligence*).

Основна мета внутрішнього аудиту полягає у здійсненні моніторингу ризиків і оцінки ефективності систем внутрішнього контролю; метою процедури *due diligence* є допомогти покупцю або інвестору з'ясувати найважливіші/істотні факти відносно бізнесу/компанії, яку він планує придбати/ в яку він збирається вкласти гроші. Комплаєнс же спрямовано на організацію системи управління комплаєнс-ризиками та поточний контроль за ними. Ризик-менеджмент спрямовано на управління всіма видами ризиків, однак не всі вони є комплаєнс-ризиками.

2. Відсутність в Україні центрів підготовки фахівців з комплаєнсу.

3. Недосконалість розроблених і затверджених комплаєнс-політик: не враховується той факт, що комплаєнс-ризика для підприємств різних галузей господарювання є різними; використовуючи термін «принципи комплаєнсу», мова йде скоріше про «вимоги» або «пріоритети» комплаєнс-політики, що означає дотримання прийнятих правил; некоректне формування окремих «принципів». Так, «принцип розробки й реалізації заходів, спрямованих на зниження комплаєнс-ризиків» по суті реалізується виконанням власне усіх інших принципів; «управління внутрішніми етичними вимогами» і «управління ризиками персо-

¹ За даними сайту ДТЕК: dtek.com.

нальної відповідальності» стосуються запобігання конфлікту інтересів тощо; низька ефективність окремих комплаєнс-заходів.

Мова йде про так званий «зворотний зв'язок» (раннє інформування) – надання можливості клієнтам і співробітникам компанії вільно повідомляти про свою стурбованість стосовно протизаконної, неетичної або сумнівної практики, не побоюючись можливих санкцій або переслідувань: ПАТ «Фольксбанк» пропонує скористатися «Формою повідомлення про неналежні дії», корпорація Siemens реалізовує функцію «Сообщите нам» («Tell Us») тощо.

Проте, як показує світова і вітчизняна практика та враховуючи людський менталітет, такі «гарячі лінії» є недостатньо ефективними. За результатами дослідження щодо питань управління ризиками шахрайства у Європі у 2009 році, проведеного фахівцями аудиторської фірми «Ernst & Young»¹, «Гаряча лінія» в мережі Інтернет, «Гаряча лінія» визнані найменш ефективними заходами у протидії шахрайству: відповідно 21 і 12% респондентів.

Вважаємо, що вимоги комплаєнс-політики повинні поділятися на загальні, притаманні будь-яким підприємствам, і специфічні, притаманні саме цій корпорації (рисунок 1).

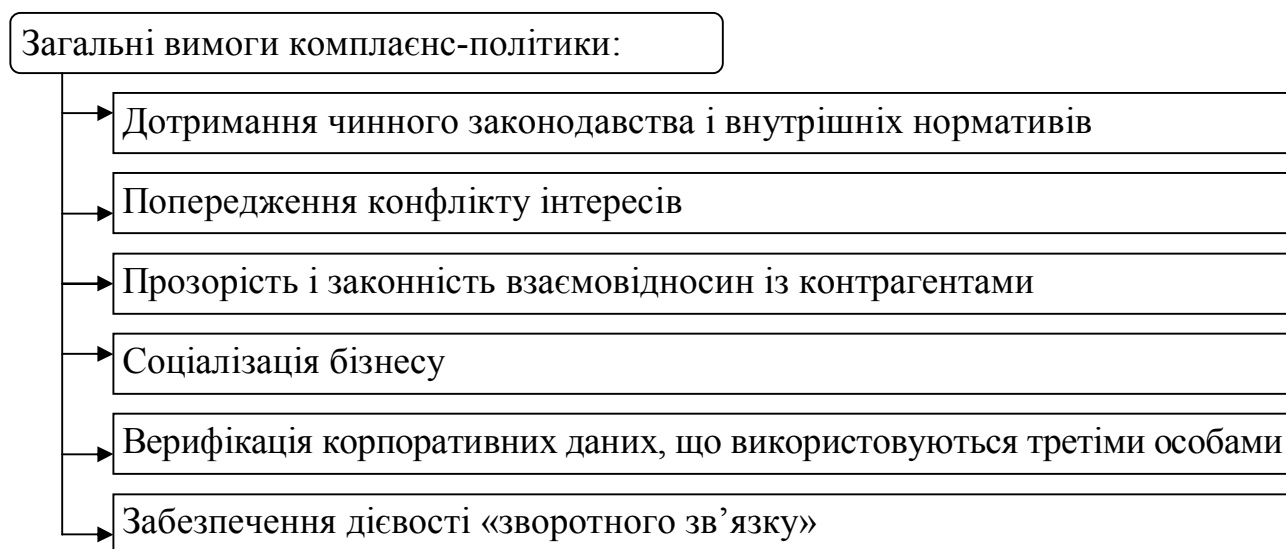


Рисунок 1 – Функціональні вектори загальних вимог комплаєнс-політики (політики відповідності)

Надалі розглянемо детальніше кожну із вимог.

1. Дотримання чинного законодавства і внутрішніх нормативів: регулярний моніторинг змін законодавства, що стосується діяльності корпорації; інформування і навчання ключового персоналу про зміни у законодавстві; аналіз ризиків та можливостей, пов'язаних із законодавчими змінами; контроль відповідності внутрішніх документів діючому законодавству; регулярний моніторинг дотримання внутрішніх нормативів; взаємодія і співробітництво із зовнішніми і внутрішніми контролюючими органами; аналіз звітів з аудиту.

¹ Исследование «Эрнст энд Янг» по вопросам управления рисками мошенничества в Европе за 2009 год. – 25 с.

2. Попередження конфлікту інтересів. Під конфліктом інтересів розуміють наявний або потенційний конфлікт між особистими (приватними) інтересами та посадовими чи професійними обов'язками особи або конфлікт, що виникає під час виконання такою особою несумісних обов'язків.

3. Прозорість і законність взаємовідносин із контрагентами (постачальники, підрядники, клієнти тощо): перевірка нового бізнес-партнера і подальший моніторинг характеру взаємодії із ним; протидія легалізації (відмиванню) доходів, отриманих злочинним шляхом, і фінансування тероризму; контроль операцій із аффільованими особами; моніторинг відповідності ковенантам.

4. Соціалізація бізнесу: контроль за відповідністю корпоративних стандартів вимогам з охорони праці та навколишнього середовища; аналіз претензій або позовів, пов'язаних із порушенням прав співробітників, клієнтів, контрагентів, із порушенням вимог охорони навколишнього середовища; оцінка прозорості та дієвості систем мотивації, преміювання, просування кар'єрними сходами; аналіз на відсутність фактів дискримінації за статевою, расовою, релігійною, віковою, географічною ознаками тощо.

5. Верифікація корпоративних даних, що використовуються третіми особами: моніторинг публікацій про діяльність корпорації; виявлення фактів порушення корпоративних прав; аналіз претензій або позовів щодо повноти та достовірності наданої інформації; попередження появи у ЗМІ навмисно викривленої інформації про цінні папери, їхню оцінку, прогнози та плани компанії; контроль за доступом і неправомірним розповсюдженням співробітниками внутрішньокорпоративної інформації; запобігання зловживань інсайдерською інформацією.

6. Забезпечення дієвості «зворотного зв'язку» (раннє інформування) – надання можливості клієнтам і співробітникам компанії вільно повідомляти про свою стурбованість стосовно протизаконної, неетичної або сумнівної діяльності; закріплення практики своєчасного та відвертого обговорення проблем; оперативне інформування про неетичну поведінку з боку керівників, співробітників, партнерів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, комплаєнс-політика або «політика відповідності» має комплексний характер (включає роботу декількох департаментів), спрямована на формування єдиного підходу до управління комплаєнс-ризиками. Така політика є складовою корпоративної культури, на її дотримання перевіряються кодекс корпоративної етики, посадові інструкції, інші внутрішні положення. Комплаєнс-політика (як і соціальна, кадрова політики) затверджує уніфікований підхід підприємства до конкретної мети – відповідності діяльності в цілому корпорації та її окремих співробітників вимогам законодавства і внутрішнім нормативам для недопущення юридичних санкцій, фінансових збитків або втрати репутації.

На нашу думку, створення департаменту з комплаєнсу є доцільним лише для корпорацій, котрі здійснюють діяльність у країнах із різним культурним середовищем або таких, які є великі за чисельністю й об'єднують декілька видів діяльності. У іншому випадку створення такого відділу є економічно недоцільним, оскільки окремі вимоги комплаєнсу виконуються юридичним відділом (1,

4), департаментом із внутрішньої безпеки (2, 5), фінансовим департаментом (3), департаментом по роботі із громадськістю (4, 5) тощо і контролюються службою внутрішнього аудиту. Створення ж ще одного контролюючого органа призведе до дублювання функцій, а ризик порушення власне найвищим контролером певних нормативів залишається.

Перспективою подальших досліджень цього напрямку є деталізація специфічних вимог комплаєнс-політики та виокремлення заходів щодо оцінки їхнього дотримання.

Список літератури/References:

1. Пустовалова Е. Эффективный комплаенс для успешного бизнеса / Е. Пустовалова // Ремедиум. – 2012. – № 4. – С. 8-11.
Pustovalova, E. (2012), “Effective compliance for successful business”, *Remedium*, No. 4, pp. 8-11.
2. Терехова А.Г. Трансформация комплаенса и риск-менеджмента в системе внутреннего контроля / А.Г. Терехова // Внутренний контроль в кредитной организации. – 2011. – № 1. – С. 28-32.
Terehova, A.G. (2011), “Transformation of compliance and risk-management in the internal checking system”, *Vnutrennii kontrol v kreditnoi organizatsii*, No. 1, pp. 28-32.
3. Чернышев Е. Из практики похода к внедрению: что в основе? / Е. Чернышев // Ремедиум. – 2012. – № 4. – С. 15-17.
Chernyshevich, E. (2012), “From practice of hike to introduction: that in basis?”, *Remedium*, no. 4 pp. 15-17.
4. Шалимова М.А. Управление комплаенсом: построение взаимодействия подразделений / М.А. Шалимова // Внутренний контроль в кредитной организации. – 2011. – № 1. – С. 33-36.
Shalimova, M.A. (2011), “Management of compliance: construction of co-operation of subdivisions”, *Vnutrennii kontrol v kreditnoi organizatsii*, No. 1, pp. 33-36.
5. Шалимова М.А. Организация эффективного комплаенс-подразделения в российском банке / М.А. Шалимова // Внутренний контроль в кредитной организации. – 2009. – № 4. – С. 90-97.
Shalimova, M.A. (2009), “Organization of effective compliance-subdivision in the Russian bank”, *Vnutrennii kontrol v kreditnoi organizatsii*, no. 4, pp. 90-97.
6. Правдива Л. Удосконалення корпоративного управління в банках та управління комплаєнс-ризиком / Л. Правдива // Вісник НБУ. – 2011, липень. – С. 10-13.
Pravdyva, L. (2011), “Improvement of corporate management in banks and management of risk-compliance”, *Visnyk NBU*, July, pp. 10-13.
7. Цюцяк А.Л. Впровадження системи комплаєнс-контролю у вітчизняну систему незалежного фінансового контролю та аудиту / А.Л. Цюцяк, І.Л. Цюцяк // Економіка. – 2011. – № 3. – С. 200-206.
Tsiutsiak, A.L. and Tsiutsiak, I.L. (2011), “Introduction of the compliance-checking system in the home independent financial checking and audit system”, *Naukovo-informatsiyni visnyk “Ekonomika”*, No. 3, pp. 200-206.

8. Бондаренко Ю. Эффективное управление compliance-рисками: системный подход и критический анализ / Ю. Бондаренко // Корпоративный юрист. – 2008. – № 6. – С. 31-32.
Bondarenko, Yu. (2008), “Effective management compliance-risks: approach of the systems and walkthrough”, *Korporativnyi yurist*, No. 6, pp. 31-32.
9. Про рекомендації Базельського комітету по банківському нагляду: Лист ЦБР від 06.02.2012 р. № 173-Т.
Central Bank of Russia, (2012), About recommendations of the Basel committee on a bank supervision 06.02.2012 year, No. 173-T (Letter).
10. Про схвалення методичних рекомендацій щодо вдосконалення корпоративного управління в банках України: Постанова НБУ від 28.03.2007 р. № 98.
National Bank of Ukraine (2007). About approval of Methodical recommendations in relation to perfection of corporate management in the banks of Ukraine 28.03.2007 year, No. 98 (Resolution).

Цель. Цель статьи состоит в развитии концептуальных основ реализации комплаенс-политики как составляющей корпоративной культуры предприятия.

Методика. В процессе исследования использовано: лексико-семантический и логический анализ, сравнение (для уточнения предпосылок возникновения и когнитивного наполнения термина «compliance»); группировка, графический метод (для выделения функциональных векторов общих требований комплаенс-политики).

Результаты. Выделены проблемные аспекты внедрения и реализации комплаенс-политики в практике отечественных и зарубежных корпораций, детализированы функциональные векторы комплаенс-политики.

Научная новизна. Предложены и детализированы общие функциональные векторы комплаенс-политики, обеспечивающие унификацию подходов к внедрению и реализации комплаенс-политики.

Практическая значимость. Полученные результаты направлены на оптимизацию процесса формирования и реализации качественной корпоративной культуры.

Ключевые слова: комплаенс, корпоративная политика, риск, департамент по комплаенсу, политика соответствия.

Object. The object of the article is in development of conceptual framework for implementation of the compliance-policy as a component of the company's corporate structure.

Methods. In the process of investigations the following was used: lexico-semantic and logical analysis, comparison (for clarification of prerequisites for origination and cognitive loading of the term «compliance»); grouping, graphical method (for detachment of functional vectors of general requirements to the compliance policy).

Results. The problem aspects on implementation and realization of the compliance-policy in practice of domestic and foreign corporations were distinguished, the functional vectors of the compliance-policy were detailed.

Scientific novelty. There were proposed and detailed the general functional vectors of the compliance-policy ensuring unification of approaches to implementation and realization of the compliance-policy.

Practical importance. The obtained results are aimed at optimization of quality corporate culture formation and realization process.

Key words: compliance, corporate policy, risk, compliance department, compliance policy.

Рекомендовано до публікації д-ром екон. наук,
проф. Сіменко І.В. Дата надходження рукопису
29.11.2012 р.