

Ю. Мартынов, А.Л. Тофан

Резюме. В статье рассмотрена новая функция, которая активно внедряется в деятельность предприятий. Систематизированы основные функции комплаенса, а также рассмотрены основные политики реализации.

Ключевые слова: комплаенс, риск, комплаенс-функция

Актуальность. Поиск новых эффективных систем управления предприятием или сложной организацией предполагает поиск постоянных новаций в данной сфере. Для отечественных предприятий такой новой стал комплаенс, который активно внедряется во все сферы деятельности зарубежных компаний и активно начал развиваться на украинских предприятиях. Появление комплаенса носит исключительно практический характер и ученые теоретики пока мало изучили данную проблемы.

Целью данной статьи является изучение комплаенса как нового процесса в управленческой деятельности отечественных предприятий.

Деятельность комплаенс в организации сводится к обязанности соответствовать внутренним политикам и процедурам организации, которые разрабатываются с учетом местного законодательства и ведущих международных практик.

В мировой практике финансовых институтов найдется немало случаев, когда вследствие упущений в сфере комплаенс организация теряла своих клиентов, контрагентов и терпела значительные потери. Именно поэтому политика комплаенс проводится в иностранных организациях уже не первый год.

Наиболее распространённой моделью комплаенса является модель «3 линии защиты»:



Рис. 1. Модель «3 линии защиты»

Существует несколько общих принципов, соблюдение которых необходимо для эффективного построения функции:

— Органы управления организации должны нести ответственность за надлежащее соблюдение политик и напрямую координировать деятельность в сфере комплаенс наравне с координацией бизнес-подразделений.

— Нередко реализация комплаенс-функции встречает сопротивление со стороны бизнес-подразделений, в том числе и со стороны высшего руководства организации, поскольку идет вразрез с интересами бизнеса: служба комплаенс принимает такие меры, как «отсечение» партнеров и клиентов, обладающих сомнительной репутацией, запрет на проведение определенных операций и т. д. В этом случае необходимо выстраивать организационную структуру таким образом, чтобы наделить службу комплаенс всеми необходимыми правами и полномочиями, а ее персонал должен обладать высоким статусом в иерархии организации и независимостью в части принятия решений.

— Наряду с остальными подразделениями организации должно выполняться политик комплаенс следует контролировать путем внутренних проверок и аудита. В этом случае необходимо разделять функции внутреннего контроля и функции комплаенс, но в то же время — обеспечивать их эффективное взаимодействие при выявлении комплаенсрисков.

— Персонал, несущий ответственность за разработку и реализацию политик комплаенс (комплаенс-контролеры), должен обладать необходимой квалификацией, опытом, профессиональными и личностными качествами для координации работы и развития данного направления.

— Одним из наиболее часто встречающихся заблуждений является мнение сотрудников организации о том, что комплаенс-контролер — единственное лицо в организации, которое обязано заниматься смягчением правовых и репутационных рисков. Однако подразделение комплаенс физически не может отслеживать все возникающие риски самостоятельно, поскольку зачастую не взаимодействует с клиентом и не занимается обработкой соответствующей информации, а потому не в состоянии идентифицировать все возникающие проблемы в подразделениях и иные вопросы, подпадающие под действие политик. Поэтому следует не только разъяснить всем без исключения сотрудникам организации формальные требования политики комплаенс, их смысл и последствия несоблюдения, но и четко расписать обязанности каждого сотрудника по соблюдению этих требований. Здесь очень важна качественная подача информации в виде обучения, семинаров и повышения квалификации — только она дает соответствующий эффект.

В то же время важно понимать, что существует некая грань, после которой функция комплаенс не только минимизирует риски, но и ограничивает бизнес. Следует определять сферы, где риски комплаенс присутствуют в наименьшей степени и где организация не может позволить себе осуществлять деятельность. Правильное обозначение этой грани, без ее смещения в ту или иную сторону, способствует наиболее эффективной организации рабочего процесса, без конфликтов с остальными подразделениями и с минимизацией риска. При этом необходимо отслеживать рыночные тенденции и изменения законодательства для своевременной корректировки этой грани.

Работая в соответствии с указанными выше аспектами, организации выстраивают не только надежный комплаенс-процесс, снижая свои репутационные риски, но и одновременно облегчают себе работу с международными контрагентами, поскольку в числе требований при установлении партнерских отношений все чаще встречается наличие политик и организации процесса комплаенс, соответствующего ведущим мировым практикам.

Если говорить о нашем рынке, то в связи с интеграцией российского бизнеса в мировую экономику очевидна необходимость в надлежащем отражении ведущих мировых комплаенс-практик в политиках и процедурах местных организаций. Должное соблюдение основных принципов комплаенс и их эффективная реализация ведут к установлению принципа справедливости в отношениях между участниками рынка,

минимизации правовых и репутационных рисков, а также напрямую влияют на успех и целостность самой организации и на благополучие ее персонала, что в итоге повышает эффективность бизнеса.

Существует ряд стандартных политик, которые независимо от географии и / или специфики деятельности в той или иной степени традиционно применяются в большинстве организаций:

— Кодекс корпоративной этики (кодекс корпоративного поведения) — как правило, это достаточно общий документ, который затрагивает практически все аспекты деятельности организации. В нем говорится о морально-этических принципах, стандартах поведения, приоритетах организации и обязанностях сотрудников.

— Политика противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма тем или иным образом реализована во всех финансовых и многих нефинансовых организациях развитых и развивающихся стран. Она препятствует проникновению преступно нажитых доходов в легальный сектор экономики и предупреждает финансирование терроризма. На сегодняшний день это один из самых главных инструментов борьбы с легализацией теневых доходов и основывается на нормах международного права и рекомендациях международных групп.

— Политика принятия и дарения подарков, приглашений на мероприятия — ее функция заключается в том, чтобы разграничить понятия «подарок» и «взятка» / «откат» или, иными словами, обозначить черту, после которой подарок становится подношением с целью получения возможности манипулирования должностным лицом в своих интересах. Наличие таких политик особенно актуально в странах, где национальными традициями диктуется необходимость такого рода взаимодействия с регулирующими органами, партнерами и контрагентами. Политика, как правило, не запрещает дарения, а ограничивает их стоимость и внедряет процедуры по осуществлению соответствующего контроля.

— Политика сообщений о нарушениях этических стандартов существует в большинстве западных организаций и регулирует порядок и способы сообщения о нарушениях сотрудниками банка (с правом на анонимность), а также порядок последующего расследования и документирования этих нарушений. Стоит отметить, что качественная реализация данной функции является одним из самых эффективных способов борьбы с нарушениями внутри компании.

— Политика, регулирующая конфликт интересов, задает этические стандарты поведения сотрудников при возникновении конфликта интересов, а именно в случаях, когда: интересы сотрудника могут противоречить интересам компании; интересы одного клиента могут противоречить интересам другого клиента и т. д. В частности, на работников накладывается обязательство способствовать выявлению и предупреждению случаев возникновения конфликта интересов, а также декларируется, что интересы компании должны всегда ставиться выше личных интересов ее отдельных сотрудников.

— Политика контроля покупок ценных бумаг сотрудниками устанавливает порядок контроля операций на рынке ценных бумаг сотрудниками финансовых организаций. В частности, в ней могут устанавливаться ограничения на покупку ценных бумаг определенных компаний (как правило, тех, с которыми данная финансовая организация в этот момент проводит какую-либо сделку), запрещаться «короткие» продажи ценных бумаг, а также регламентироваться специальные порядки согласования операций сотрудников на рынке ценных бумаг с должностными лицами компании. Основной смысл данной политики состоит в том, чтобы с ее помощью избежать нецелевого использования рабочего времени, служебной информации в целях

личного обогащения, обезопаситься от упреков в неэтичном поведении сотрудников на рынке ценных бумаг (market timing).

— Политика «Китайской стены» необходима для разграничения информационного поля в деятельности организации, как правило финансового сектора, с целью предотвращения конфликтов интересов и создания условий для честной конкуренции. Эта политика реализуется практически во всех передовых инвестиционных компаниях, где особенно актуально такое разграничение, поскольку обладание непубличной информацией о чем-либо финансовом состоянии, инвестиционных планах, дополнительных эмиссиях может повлечь ее использование, например сотрудниками иного подразделения в целях извлечения дополнительной прибыли. Возведение данного информационного барьера позволяет организации не только предотвращать возникновение конфликта интересов, но и обслуживать всех клиентов без ограничения.

— Политика взаимодействия с регулирующими органами. Вопрос эффективного и правильного взаимодействия с регулирующими органами является весьма актуальным на сегодняшний день, поскольку даже весьма законопослушные организации сталкиваются в такой ситуации с рядом практических сложностей.

— Политика конфиденциальности информации регулирует неразглашение данных о клиентах и их операциях. Она подразумевает не только формирование общей культуры обращения с клиентскими данными, но и организацию хранения и соблюдение определенных стандартов при обработке персональных данных.

Выводы. Должное соблюдение основных принципов комплаенс и их эффективная реализация ведут к установлению принципа справедливости в отношениях между участниками рынка, минимизации правовых и репутационных рисков, а также напрямую влияют на успех и целостность самой организации и на благополучие ее персонала, что в итоге повышает эффективность бизнеса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Национальная ассоциация комплаенс [Электронный ресурс] – режим доступа <http://compliance.su/>
2. <http://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf>
3. <http://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-quick-start-guide.pdf>

УДК 330.3

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАК ОБЪЕКТ БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ УКРАИНЫ

Е.Ю. Маслобоева, А.С. Хорошева

Резюме. В статье проанализировано текущее состояние инновационного развития Украины, выявлены проблемы и предложены пути их решения, а также представлено видение инновационного развития как объекта бюджетного финансирования.

Ключевые слова: инновационное развитие, инновация, инновационная деятельность, бюджетное финансирование.

В настоящее время все развитые страны переходят на инновационный путь развития. Украина также поставила его в качестве ориентира, однако в настоящее время инновационное развитие Украины связано с рядом проблем, которые обуславливают необходимость использования бюджетного финансирования в качестве инструмента инновационной политики.

Исследованию инновационного развития Украины посвящены работы таких учёных-экономистов: Корж М.В., Олейникова Л.Г., Рожко О.Д., Федулова Л.И., Шныпко О.С. и других.