

УДК 328.185

***АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ КОМПЛАЕНС В РОССИЙСКИХ  
КОМПАНИЯХ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ***

***Фейзуллаева Р.Э.***

*студент,*

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,*

*Москва, Россия*

**Аннотация**

В статье исследован вопрос, касающийся основных проблем функционирования антикоррупционного комплаенс в организациях. Цель данной работы состоит, во-первых, в раскрытии недостатков, препятствующих эффективной работе системы комплаенс, во-вторых, в разработке основных мер и направлений по устранению выявленных недостатков. В рамках исследования были изучены основные нормативно-правовые акты в области противодействия коррупции, результаты исследований крупных международных компаний и научные работы по данной теме. В целом по результатам работы было установлено, что компаниям необходимо проводить комплексное обучение сотрудников, применять автоматизированные системы, а также более тщательно разрабатывать локальные акты.

**Ключевые слова:** антикоррупционный комплаенс, коррупция, коррупционные риски, регулирование, локальные акты.

***ANTI-CORRUPTION COMPLIANCE IN RUSSIAN COMPANIES:  
PROBLEMS AND WAYS OF THEIR SOLUTION***

***Feyzullaeva R.E.***

*student,*

*Financial University under the Government of the Russian Federation,*

*Moscow, Russia*

## **Abstract**

The article examines the issue related to the main problems of the functioning of anti-corruption compliance in organizations. The purpose of this work is, firstly, to reveal the shortcomings that impede the effective operation of the compliance system, and secondly, to develop the main measures and directions to eliminate the identified shortcomings. As part of the study, the main regulatory legal acts in the field of combating corruption, the results of studies of large international companies and scientific works on this topic were studied. In general, according to the results of the work, it was found that companies need to conduct comprehensive training of employees, use automated systems, and also more thoroughly develop local acts.

**Keywords:** anti-corruption compliance, corruption, corruption risks, regulation, local acts.

Коррупция уже долгое время является одной из проблем российского общества, которая представляет собой сложное социальное, экономическое и политическое явление, препятствующее социально-экономическому развитию государства и общества. Коррупция наносит огромный вред конкуренции, производительности и эффективности деятельности компаний. В коррумпированных структурах образование, квалификация и профессионализм сотрудников уже не относятся к важным составляющим. Ключевыми здесь является наличие связи с руководящими структурами. В итоге, экономические отношения упрощаются, не подлежат должной регламентации и основываются на взаимоотношениях ограниченного круга лиц.

На сегодняшний день отмечаются тенденции ужесточения требований, предъявляемых к субъектам бизнеса касаясь необходимости внедрения и реализации мер по противодействию коррупционным проявлениям. Кроме

того, повышается степень ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства.

В сложившейся ситуации компании стали все больше акцентировать внимание на разработке и внедрению антикоррупционных мер, что не зря. Коррупция в корпоративной среде может привести к значительным финансовым потерям для тех предприятий, которые непосредственно могут быть связаны с коррупционными проявлениями. В более широком плане коррупция также подрывает доверие общественности и инвесторов. Одним из способов предотвращения коррупционных нарушений в компаниях является система комплаенс-контроля, а именно антикоррупционного комплаенс.

Стоит отметить, что согласно исследованиям АО «КМПГ» «Комплаенс в СНГ и ближнем зарубежье: актуальные задачи и тенденции», опубликованным в 2020 году, антикоррупционный комплаенс является самой приоритетной областью, причем лидерство данного направления растет из года в год. Если в 2018 году антикоррупционный комплаенс отметили 89% респондентов, то в 2020 уже 93% [7]. Подобные тенденции доказывают актуальность и необходимость формирования, внедрения и постоянного совершенствования антикоррупционного комплаенс в компаниях.

Цели и задачи исследования:

– выявить ключевые проблемы, препятствующие эффективному и надлежащему функционированию антикоррупционного комплаенс в российских организациях;

– рассмотреть и разработать меры, которые позволят сотрудникам подразделения комплаенс выстроить должную тактику и стратегию работы антикоррупционной комплаенс системы.

В ходе проведенного исследования были изучены основные нормативно-правовые акты в области противодействия коррупции, такие как Федеральный закон № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по

предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты РФ, локальные акты хозяйствующих субъектов. Анализ и рассмотрению также подлежали отчеты по исследованиям таких компаний как КПМГ, Deloitte, Трансперенси Интернешнл Россия. Кроме того, в рамках исследования применялись такие методы как анализ, синтез и обобщение.

В первую очередь, хотелось бы уточнить, что антикоррупционный комплаенс представляет собой систему процедур и правил, направленных на предотвращение нарушений антикоррупционного законодательства, внутренних политик и стандартов компании, предупреждение и минимизации коррупционных рисков в целях предотвращения наложения юридических санкций и потери деловой репутации. Иными словами, антикоррупционный комплаенс должен быть действенным средством борьбы с любыми проявлениями коррупции в организации. Однако на практике этого не всегда получается достигнуть. И даже если в компании функционирует система антикоррупционного комплаенс, это не дает гарантии того, что в ней нет места коррупционным нарушениям.

Первая проблема связана с отсутствием понимания в организации роли антикоррупционного комплаенс и задач, которые выполняют комплаенс-офицеры. Причем недопонимание возникает как со стороны обычных сотрудников, так и со стороны топ-менеджеров и руководителей подразделений. Без ясного понимания и осознания всеми сотрудниками компании вопроса о необходимости комплаенс, данная система работать не будет. Ведь, по сути, система комплаенс, в том числе антикоррупционного комплаенс, предполагает комплексную и эффективную работу всех работников, а не только комплаенс-офицеров.

Для решения данной проблемы, в первую очередь, собственники и топ-менеджеры должны понять, что в их же интересах обеспечить эффективное функционирование в компании антикоррупционного комплаенс. Во-первых, это сократит потери от мошеннических и коррупционных действий, во-вторых,

уменьшит риск наложение штрафов в крупных размерах. Ярким примером является компания Vimpelcom, на которую за взятки наложили 795 млн. долл. штрафа. В-третьих, наличие антикоррупционного комплаенс способствует привлечение инвестиций в компанию, в том числе из-за границы, где Россию и страны постсоветского пространства считают территориями с высоким уровнем коррупционного риска и потому не стремятся инвестировать средства. И в последних, это поспособствует снижению рисков потери деловой репутации и в целом ее укреплению в глазах партнеров и инвесторов. Данные аргументы необходимо донести до собственников и акционеров, чтобы они осознали все плюсы комплаенс в своей компании. Не стоит забывать, что одним из основополагающих принципов любой комплаенс-системы является «тон сверху», без которого нельзя говорить ни о какой системе антикоррупционного комплаенс.

Линейные руководители являются связующим звеном между руководством и рядовыми сотрудниками. Они также должны осознавать и соблюдать все требования антикоррупционного комплаенс, что позволит обеспечивать поток информации сверху-вниз и организацию бизнес-процессов на местах с учетом всех требований. Для этого необходима активная пропаганда комплаентного поведения, нетерпения коррупции, этического поведения, соблюдения всех правил.

Все это возможно только при полном осмыслении значимости комплаенс. При понимании роли комплаенс собственниками, поддержке и содействии топ-менеджеров и линейных руководителей, усвоении функции комплаенс рядовыми сотрудниками, система комплаенс будет действенной, показывать результаты и окупать понесенные для ее реализации траты.

Анализируя антикоррупционные комплаенс политики и программы компаний различных отраслей, было выявлено, что данные документы носят больше формальный характер. В локальных актах раскрываются общие моменты, носящие теоретический характер, нет детализации. Большинство

антикоррупционных процедур представлено в общих словах [5]. Стоит отметить, что есть коррупциогенные сферы и операции, характерные для отдельных отраслей хозяйствования. Однако многие компании в своих документах отражают антикоррупционные ограничения только для основных коррупционных операций, например, дарения подарков или представительских расходов. При этом компании не отражают в своих документах специфические и характерные именно для определенной отрасли коррупционные бизнес-процессы. Более того, когда в локальных нормативных документах все положения прописаны в общем виде, у сотрудников может возникнуть проблема соблюдения основных положений на практике в конкретной ситуации. То есть, подводя итоги данной проблемы, компаниям требуется разрабатывать нормативно-локальные акты, во-первых, с учетом специфики своей деятельности, во-вторых, которые будут более конкретизированными под определенные примеры из практики, в-третьих, максимально удобными для понимания и освоения. Для этого компании могут включать в документы политик и программ различные приложения, памятки, декларации.

Еще одна проблема связана с недостатками в организации работы горячей линии как одного из основных каналов передачи сведений о нарушениях. Согласно исследованиям горячая линия является самым популярным способом выявления нарушений, и в последние годы данный канал передачи оказался более эффективным, чем внутренний аудит и проверки, осуществляемые комплаенс-офицерами. Однако и здесь есть свои недостатки.

При организации работы горячей линии как отдельного элемента системы комплаенс требуется комплексный подход. Тогда горячая линия будет работать эффективно и позволит сократить ущерб, который может понести компания в связи с коррупционными нарушениями. Часто на практике возникает такие ситуации, как:

– сотрудники не знают все используемые в компании каналы передачи сообщений, так как нет должного информирования;

– не проводится статистика обращений по разным каналам горячей линии, которая позволила бы определить наиболее популярные способы информирования о нарушениях среди сотрудников и в целом оптимизировать работу данного элемента;

– не всегда определен порядок проведения расследований по обращениям, в том числе в течение какого срока необходимо реагировать, в какие департаменты передавать соответствующую информацию, как обеспечивать обратную связь.

Помимо этого, не все компании проводят классификацию обращений на горячую линию, в том числе с выделением релевантных сообщений в целях своевременного реагирования и проведения расследования. Согласно статистике примерно у 40% компаний только около 30% поступающих сообщений можно отнести к релевантным. При этом отмечается прямая зависимость между количеством используемых каналов информирования и процентом значимых сообщений.

Еще один нюанс касается в основном дочерних организаций иностранных корпораций, а также ряда моментов иностранного регулирования коррупционных отношений. В иностранных компаниях локальные нормативные акты формируются, соответственно, на иностранном языке. То же касается проводимых тренингов, направление на формирование у сотрудников знаний основных положений законов, имеющих экстерриториальных принцип действия, например FCPA или UKBA. В данной ситуации ряд сотрудников не до конца усваивают информации, либо же неверно ее интерпретируют. Кроме того, комплаенс является веянием запада, он не характерен для российского бизнеса. Вместе с понятием комплаенс, суть которого понятна не каждому сотруднику, появляется и много других новых понятий. Возникает непонимание из-за языкового барьера. Это может привести к тому, что сотрудники могут не соблюсти установленные требования, что повышает вероятность реализации коррупционного риска на местах.

Для решения данного вопроса необходимо формировать тренинги и, в принципе, любые формы обучения и консультирования сотрудников на родном для сотрудников языке в целях лучшего усваивания ими информации. Либо же можно формировать два тренинга, на иностранном и русском языках. Вместе с тем, после каждого тренинга сотрудникам необходимо пройти тестирование, которое позволит оценить степень понимания материала, что будет полезно как для сотрудника, так и для компании. На корпоративном портале компании можно сформировать базу по тренингам, и сотрудники смогут их пройти в онлайн формате перед началом выполнения своих обязанностей.

Представленные выше проблемы имеют место в рамках хозяйствующих субъектов и носят организационный характер. Однако помимо них в нашей стране есть еще ряд несовершенств.

Один из недочетов связан с отношением к коррупции в российском обществе. Согласно исследованиям индекса восприятия коррупции за 2020 год, проводимое международной организацией Transparency International, Россия набрала 30 баллов из 100 возможных и, в общем зачете, заняла 129 место из 180. Если сравнивать с другими странами, то столько же баллов набрали Азербайджан, Габон, Малави и Мали [6]. Результат, который показала Россия, говорит о высоком уровне коррупции и отсутствии действенных мер по борьбе с ней. Также стоит отметить, что такая картина встречается во многих странах. Около 2/3 стран, участвовавших в исследовании, набрали меньше 50 баллов.

В данном случае необходимо менять взгляды и представления людей касательно фактов коррупции и информировании о подобных нарушениях. Для этого требуется:

– показывать на примере поведения высшего руководства нетерпимого отношения к любым формам проявления коррупции и прививать подобное отношение сотрудникам на всех уровнях организации;



– постоянно напоминать сотрудникам об их обязанностях, касающихся соблюдения всех антикоррупционных норм, извещения обо всех ставших известными им фактах коррупционной деятельности;

– мотивировать и поощрять как материально, так и нематериально работников, предоставивших нужную информацию;

– проводить различного рода собрания, собеседования, тренинги, обучения и консультации среди сотрудников как внутри компании, так и с привлечением внешних экспертов и мероприятий [2].

Таким образом, несмотря на то, что уже в большинстве компаний антикоррупционный комплаенс реализуется уже не один год, фиксируются определенные проблемы, не позволяющие данной системе работать эффективно. Для того чтобы справиться с недочетами, необходима соответствующая работа с сотрудниками, постоянное совершенствование локальных актов, применение автоматизации для функционирования отдельных элементов на уровне компаний и комплексное изменение законодательства в области комплаенс.

### **Библиографический список:**

1. Абдуллаханов Ф., Старостина М. 10 проблем построения эффективной системы антикоррупционного комплаенс / Ф. Абдуллаханов, М. Старостина // X-Compliance. – 2018. – [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://xco.news/analytic/2018/03/23/10-problempostroeniya-effektivnoi-sistemy-antikorrupsionnogo-komplaens> (Дата обращения: 18.10.2021)

2. Бадриева А.Д. Антикоррупционный комплаенс: сущность и специальные контроли / А.Д. Бадриев // Мировая экономика: проблемы безопасности. – 2020. - № 3. – С. 21-27.

3. Буянский, С.Г. Корпоративное управление, комплаенс и риск-менеджмент: учебное пособие / С.Г. Буянский, Ю.В. Трунцевский. – Москва: РУСАЙН, 2021. – 344с.

4. Волков А.С. Антикоррупционный комплаенс как инструмент обеспечения реализации корпоративной антикоррупционной политики / А.С. Волков, Е.А. Черетаев // Экономика и предпринимательство. – 2019. - № 12. – С. 737-741.

5. Дадалко В.А. Актуальные проблемы антикоррупционного комплаенс в России / В.А. Дадалко, И.Ф. Хоанг // Финансы и кредит. – 2019. - № 12. – С. 2678-2688.

6. Индекс восприятия коррупции 2020 // Трансперенси Интернешнл Россия . – URL: <https://transparency.org.ru/> (Дата обращения: 20.10.2021).

7. Комплаенс в СНГ и ближнем зарубежье: актуальные задачи и тенденции // КПМГ в России и СНГ. – URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/05/ru-ru-compliance-survey.pdf> (Дата обращения: 17.10.2021).

8. Меры по предупреждению коррупции в организациях от 01.10.2019 // СПС КонсультантПлюс.

9. Первушин И.А. Основные препятствия, возникающие при внедрении и реализации антикоррупционной комплаенс-функции, и пути их преодоления / И.А. Первушин // Наукосфера. – 2020.- №12-1. – С. 264-270.

10. Федеральный закон "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 N 273-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.

*Оригинальность 96%*