

КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЛАЕНС-СТАНДАРТЫ: БЫТЬ ИЛИ НЕ БЫТЬ?

Малкина В.И.

*Малкина Виктория Ильинична - магистр права, аспирант,
отдел гражданского законодательства и процесса,
Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации,
г. Москва*

Аннотация: за последние несколько лет мировая тенденция развития корпоративного управления характеризуется повышением требований к прозрачному и этичному ведению бизнеса. Комплаенс-стандарты занимают лидирующую позицию среди способов выявления конфликта интересов, как включающего коррупционную составляющую, так и не содержащего таковой. Статья выявляет составные элементы и преимущества введения практики корпоративных комплаенс-стандартов в российских корпорациях.

Ключевые слова: комплаенс, коррупция, конфликт интересов, корпоративное управление.

Исторически понятие комплаенса возникло в 1950-е гг. в США. Принятие Закона о коррупции за рубежом в 1977 г. (носит экстерриториальный характер), а также Закона Сарбейнса-Оксли в 2002 знаменовало повсеместное распространение института комплаенса и переход к новому этапу в корпоративном регулировании.

Принятие Закона Сарбейнса-Оксли связано в том числе с громким скандалом вокруг американской энергетической компании *Enron*, занимавшей восьмое место по величине компаний в США и объявившей себя банкротом в 2001 г.

Банкротство компании имело настолько сильные последствия для экономики США, что причины ее банкротства стали предметом расследования Сената США.

В результате проведенного расследования Сенат выявил несколько серьезных нарушений, допущенных директорами компании *Enron*: существенное сокрытие отдельных операций, нарушение директорами фидуциарных обязанностей, совершение сделок с конфликтом интересов, чрезмерное вознаграждение руководства компании и т.д. В итоге Сенат разработал ряд требований для компаний, ценные бумаги которых публично обращаются на рынке (например, запрет на проведение внутреннего аудита внешним аудитором, запрет сделок, влекущих конфликт интересов).

Аналогичные меры были приняты затем во многих европейских странах. Это дало начало институту современного комплаенса.

В России термин «комплаенс-контроль» впервые был введен Указанием ЦБ РФ от 07.07.1999 № 603-У, т.е. появился в банковской сфере.

С тех пор прошло почти 20 лет, и на сегодняшний день все большее количество российских компаний осознают важность раскрытия нефинансовой отчетности, информации о бизнес-модели, о стратегии, о подходе к управлению рисками, к борьбе с коррупцией, преодолению конфликта интересов. Этому способствовало принятие нового Кодекса корпоративного управления в 2014 г., пришедшему за замену Кодексу корпоративного поведения.

Что включает в себя корпоративный комплаенс-стандарт?

Кодекс рекомендует обществу разработать и принять политику по борьбе с коррупцией и взяточничеством (АВАС – см. Антикоррупционную оговорку ICC), кодекс поведения и этики, организовать доступный способ информирования комплаенс-офицера о возможных нарушениях законодательства и (или) внутренних локальных актов, включая горячую линию (whistleblower) или Speak up, обеспечить защиту информаторов от негативных последствий и иные мероприятия.

Следовательно, ключевыми направлениями деятельности подразделения комплаенса являются с учетом современных реалий являются:

- антикоррупционный комплаенс;
- антимонопольный комплаенс;
- санкционный комплаенс;
- ПОД/ФТ;
- управление конфликтом интересов;
- противодействие дискриминации.

Статья 5 Кодекса предполагает проведение контрольных мероприятий на двух уровнях: операционном (контроль операционных процессов) и организационном (контроль системы управления).

Количество российских компаний, воспринявших рекомендательные положения Кодекса и создавших подразделения внутреннего контроля, аудита, комплаенса ежегодно растет. Указанное уже не является прерогативой сугубо крупных международных холдинговых компаний. Следовательно, бизнес не только

осознает необходимость наличия особого механизма системы внутреннего контроля, но и видит положительный результат его деятельности.

Какие преимущества предоставляет система комплаенс-стандартов?

Ключевыми преимуществами системы комплаенс-стандартов является сохранение активов компании и ее деловой репутации, с одной стороны, и уменьшение размера санкций, наложенных на компанию, с другой.

Так, известны случаи освобождения юридического лица от административной ответственности в случаях, когда его работник был уличен во взяточничестве, в то время как в компании было утверждено Положение о соблюдении антимонопольного и антикоррупционного законодательства, с которым работник был ознакомлен, однако все равно действовал в личных интересах (см., например, решение Сыктывкарского городского суда от 14.03.2014 г. № 12-235/2014; Постановление мирового судьи Первомайского судебного участка г. Сыктывкара (Республика Коми) от 14 января 2014 г. по делу № 5-2/2014). Административное производство в отношении компаний было прекращено.

Наоборот, широко известен печальный опыт акционерного общества «Вымпелком» («Билайн»), уличенного в нарушении норм Закона США о коррупции за рубежом в части подкупа иностранного должностного лица в Узбекистане для выхода на местный телекоммуникационный рынок. В итоге компания была оштрафована на 397,6 млн долл. США.

Важно, что глобальные негативные практики могут быть преодолены только при цепной реакции, когда одна компания устанавливает комплаенс-отношения с другой (например, в рамках антикоррупционного и санкционного законодательства), которая, в свою очередь, распространяет их на свои отношения со своим партнером, а тот – со своим. При указанной схеме существует вероятность формирования отраслевых комплаенс-стандартов и деловых практик.

Таким образом, намечается тенденция перехода от рекомендательной природы кодексов профессионального поведения к их обязательному введению. Для этого необходимо создать стимул к их соблюдению, к примеру, учитывать их наличие при распределении государственных заказов, предоставлении кредитов, введя возможность уменьшения размера санкций по примеру США (до 95% в противовес их увеличения до 400% при отсутствии комплаенс-стандартов), т.е. создать положительные последствия для компаний. Для некоторых сфер принятие комплаенс-стандартов должно стать обязательным для ведения предпринимательской деятельности.

Список литературы

1. *Астанин В.В.* Корпоративный антикоррупционный комплаенс: проблемы и ресурсы практического обеспечения // Российская юстиция, 2017. № 10. С. 5-8.
2. *Батаева Б.С. Черепанова В.А.* Перспективы развития комплаенса как средства улучшения корпоративного управления в российских компаниях. Экономика. Налоги. Право. Том 10. № 5, 2017. С. 30-36.
3. *Добрикова Е.* Антикоррупционный комплаенс: как избежать обвинения во взятке // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/article/606329/> (дата обращения: 24.05.2018).
4. Роль предпринимательских структур в противодействии коррупции: научно-практическое пособие / А.В. Габов, Н.И. Гайдаенко Шер, И.В. Глазкова и др.; отв. ред. Н.Г. Семилютина, Е.И. Спектор. М.: ИЗиСП, Контракт, 2012. 240 с.