

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра Предпринимательское и трудовое право

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Правовое обеспечение предпринимательской деятельности

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Правовые основы организации комплаенса в Российской Федерации

Обучающийся

Хрипяков С.В.

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

к.ю.н., доцент О.Е. Репетева

руководитель

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2022

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Понятие и сущность комплаенса	10
1.1 Определение и истоки возникновения комплаенса	10
1.2 Общая характеристика видов комплаенса	24
Глава 2 Нормативно-правовое регулирование комплаенса в современных условиях	46
2.1 Основные направления регулирования комплаенса в Российском и международном праве	46
2.2 Локальные нормативные акты комплаенса и их роль в формировании правовой среды бизнеса на примере управления конфликтом интересов	64
Глава 3 Основные юридические аспекты практической организации комплаенса и дальнейшие перспективы его развития	77
3.1 Особенности комплаенса в юридических лицах с различными организационно-правовыми формами.....	77
3.2 Перспективы дальнейшего развития правового обеспечения комплаенса в России.....	88
Заключение	103
Список используемой литературы и используемых источников.....	110

Введение

Актуальность работы. Значительная часть осуществляемых в настоящее время научно-практических разработок направлена на обеспечение максимально безопасного функционирования бизнеса, сохранность информации, ее ограниченную доступность. Данная тематика присутствует и в правовом регулировании бизнеса, что выражается в действии таких законодательных актов, как Федеральные законы «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 N 149-ФЗ, «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 N 98-ФЗ, «О персональных данных» от 27.07.2006 N 152-ФЗ и т.д. При этом другая часть нормативно-правовых актов (здесь и далее – НПА), наоборот, требует раскрытия определенного рода информации, как, например, это определено Федеральными законами «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 N 273-ФЗ, «О защите конкуренции» от 26.07.2006 N 135-ФЗ, «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» от 07.08.2001 N 115-ФЗ и т.д.

Однако любая даже самая надежная защита, равно как и детально проработанное правовое регулирование в конечном счете упирается в человеческий фактор. Следует отметить, что основная часть проблем, связанных с нарушением установленных законами и внутренними документами правил, является результатом умышленных либо неосторожных действий сотрудников компании. Для их предотвращения в любой организации необходима простая, на интуитивном уровне понятная и вместе с тем глубоко продуманная система. Сегодня такой системой, по нашему мнению, является комплаенс.

Актуальность комплаенса безусловно признана международной практикой и осознается все более значительным числом отечественных

капитанов бизнеса. Комплаенс в настоящее время – одно из важнейших направлений превентивного реагирования на риски, возникающие во внутренней бизнес-среде, а также условия, генерируемые на национальном и международном законодательном уровне. Изменяются технологии, уточняются принципы ведения бизнеса, совершенствуется законодательство, возникают непредвиденные обстоятельства (санкции). Все это ведет к значительному и достаточно оперативному изменению нормативно-регулятивной обстановки, что увеличивает ценность комплаенс-функции.

Одной из функциональных задач комплаенса является внедрение в организацию внутренних правил, регулирующих поведение и деятельность сотрудников в части взаимодействия с клиентами и контрагентами, информационного обмена между внутренними структурными подразделениями, эффективной работы с государственными и общественными организациями. Комплаенс в более узком понимании – это, прежде всего, соответствие внутренних параметров и документов организации требованиям действующего законодательства.

В российском законодательстве отсутствует официальное определение комплаенса, в связи с чем у юридического сообщества ещё не сложилось её единого подхода к тематике, однако на практике комплаенс – уже неотъемлемый элемент регулирования и корпоративного управления.

За рубежом по уже сложившейся традиции реализация комплаенс-функции осуществляется, как правило, юридической службой. При этом в отдельных организациях за функцию отвечает внутренний аудит, либо служба безопасности. Подобное распределение выглядит обоснованно и вполне логично, т.к. именно юридическая служба наиболее профессионально подготовлена в части законодательного регулирования как на международном, так и на локальном уровне. Все внутренние нормативные акты любой компании в обязательном порядке согласовываются юристами на предмет их соответствия действующему законодательству, что, в том числе,

и делает юридическое подразделение наиболее пригодным для обеспечения нормального функционирования комплаенса.

Комплаенс призван создать для компании дополнительную систему внутреннего регулирования, включая предупредительные процедуры и обучающие программы. Таким образом, комплаенс является в своей основе превентивным регулятором в любой организации и рассматривается как обязательная составляющая системы корпоративного управления. Сотрудничество комплаенса с бизнес-подразделениями обеспечивает на раннем этапе выявление и предотвращение возможных нарушений гражданского, административного и уголовного законодательства.

В качестве основного объекта комплаенса рассматривается предотвращение нарушений законодательных норм и правил:

- в области регуляторных стандартов;
- в финансовой сфере (особенно при попытках обойти регуляторные требования по операциям с ценными бумагами);
- вследствие служебных злоупотреблений или коррупционных действий;
- в результате непрофессионализма и некомпетентности сотрудников;
- при совершении противоправных воздействий извне;
- при возникновении угрозы бизнес-репутации, финансовой несостоятельности и др.

Также могут возникать и проблемы чисто юридического характера, когда, например, компания не уделяет достаточного количества ресурсов проверке своих контрагентов, что выливается в совершенно конкретные судебные иски.

Реализуемый, как правило, юридическим подразделением функционал комплаенса тесно связан со всеми направлениями деятельности любой компании, а следовательно, и со всеми её структурными подразделениями:

операционным подразделением, коммерческими и некоммерческими закупками, внутренним контролем, финансовым мониторингом, службой безопасности, аудита и операционных рисков, персонала и т.д.

Являясь важным звеном системы корпоративного управления, комплаенс сегодня формирует соответствующую потребность в конкретных специалистах, что определяет возникновение и создание новых образовательных программ, как, например, «Комплаенс и профилактика правовых рисков», открытой в рамках магистратуры НИУ ВШЭ [54]. Впервые в России начала осуществляться единственная комплексная магистерская программа по подготовке специалистов в области антикоррупционного и регуляторного комплаенса и управления коррупционными, регуляторными и иными некоммерческими рисками.

Таким образом, в настоящее время комплаенс на практике становится все более востребованной функцией и фактически выделяется в отдельное юридическое направление, что требует четкой правовой оценки явления и глубокой научной проработки поднятой тематики.

Степень разработанности темы исследования. Научные исследования прикладных проблем комплаенса начались сравнительно недавно – в 1970-х годах, когда в США появился Акт о коррупции за рубежом 1977 года (FCPA – Foreign Corrupt Practices Act). Исследованию этих проблем посвящены работы теоретиков А. Мэдисона, Р. Снелла, Ю. Ли, М.Брайена и др.

В России развитие комплаенса освещено в работах Э.А. Иванова, Л.К. Самойловой, А.А. Оляха, Д.Я. Примакова, О.Г. Карпович, Е.В. Овчаровой, М.Кобышевой, А.Н. Литвиненко и др.

Вместе с тем, в России недостает научно-обоснованной правовой оценки функционирования комплаенс-функции, требуются дальнейшие научные изыскания методологических подходов для построения современных комплаенс систем на макро- и микроуровне во взаимосвязи с национальными и международными институтами, созданными для поддержки развития комплаенса.

Объект исследования. Комплаенс затрагивает весьма широкий спектр общественных отношений, включая взаимоотношения между работниками и компанией, между бизнесом и общественными организациями, между компаниями и органами власти, и так далее. Весь этот круг взаимоотношений, как правило, регулируется соответствующими НПА, которые в совокупности с внутренними регулятивными документами хозяйствующих субъектов составляют фундаментальную базу комплаенса. Истоки возникновения этой базы, ее правовые основы и дальнейшие перспективы являются объектом настоящего исследования.

Предмет исследования. Функционирование комплаенса с учетом влияния конкретных юридических факторов (формы собственности, организационно-правовой формы и пр.) являются предметом настоящего исследования.

Цель исследования заключается в правовой оценке комплаенса и систематизации его нормативно-правовой базы в свете законодательных требований и с учетом правовых особенностей России.

Задачи исследования. В процессе исследования предполагается решить следующие задачи:

- Выявить истоки возникновения комплаенса, определить причины его популярности и стремительного развития,
- Систематизировать нормативно-правовую базу основных видов комплаенса,
- Оценить степень влияния комплаенса на формирование внутренней правовой среды бизнеса,
- Проанализировать влияние организационно-правовой формы юридического лица на особенности функционирования комплаенса,
- Сформулировать направления и оценить перспективы дальнейшего развития комплаенса в российском праве.

Методологическая основа исследования. В процессе подготовки предполагается использовать такие методы эмпирического и теоретического

исследования, как сравнение и измерение, анализ и синтез, индукция и дедукция, движение от общего к частному, абстрагирование.

Нормативно-правовая основа исследования состоит из законов, нормативно-правовых актов РФ, иностранных государств, документов международных институтов по антикоррупционному, антимонопольному, санкционному, трудовому, налоговому и другим направлениям комплаенса,

Теоретическая основа исследования. Теоретическую основу исследования составляют работы известных зарубежных (А. Мэдисон, Ю. Ли, Р. Снелл, М.Брайен и др.) и отечественных авторов (Э.А. Иванов, Л.К. Самойлова, А.А. Оляха, Д.Я. Примаков, О.Г. Карпович, Е.В. Овчарова, М.Кобышева, А.Н. Литвиненко и др.), а также юридические и экономические сборники, экспертные оценки, научные труды (книги, монографии, статьи) в том числе, интернет-ресурсы, выступления экспертов на научных конференциях.

Научная новизна исследования заключается в систематизации правовой базы основных видов комплаенса, как одного из новейших и перспективных направлений российской юриспруденции, развивающегося в стремительно изменяющихся условиях, с учетом накопленного международного опыта, а также в определении перспектив дальнейшего развития комплаенса в теории и на практике.

Гипотеза, выдвинутая перед проведением исследования, предполагает, что правовые основы комплаенса как самостоятельного юридического и практического явления в России сформированы по основным его видам и дальнейшее развитие нормативно-правового обеспечения явления должно основываться на систематизации уже действующих нормативно-правовых и локальных нормативных актов.

Теоретическая и практическая значимость. Теоретическая значимость работы заключается в анализе нормативно-правовой базы основных видов комплаенса и выработке направлений ее дальнейшего развития.

В работе обобщены и систематизированы по видам комплаенса основные ЛНА, которые необходимы для внедрения и эффективного функционирования комплаенс-системы, а также для формулирования внутренних правил юридического лица, определяющих нормы и стандарты действий сотрудников в конкретных ситуациях и сомнительных обстоятельствах, что и составляет практическую значимость работы.

На защиту выносятся следующие положения:

– комплаенс представляет собой свод законодательных, профессиональных и этических норм и правил общего и индивидуального характера, обязательных для соблюдения всеми работниками частных, государственных и общественных структур независимо от их положения в иерархии и выполняемых ими функций,

– появление и бурное современное развитие комплаенса обусловлено стремлением общества создать идеальную правовую среду, которая будет способствовать формированию таких законодательных норм и правил, соблюдение которых будет восприниматься всеми субъектами общества, как безальтернативное;

– основные виды комплаенса в России в целом сформировались, однако уровень их нормативно-правовой базы значительно отличается, что определяет основные направления ее дальнейшего развития, главным из которых является дальнейшая систематизация правовых основ комплаенса, унификация и кодификация существующих по различным видам комплаенса НПА.

Структура работы. Структурно работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и используемых источников.

Глава 1 Понятие и сущность комплаенса

1.1 Определение и истоки возникновения комплаенса

Сегодня комплаенс – один из самых современных и активно развивающихся трендов. В отличие от зарубежных (особенно западных) компаний, где данное направление активно развивается уже несколько десятилетий, российское корпоративное управление с этой функцией столкнулось сравнительно недавно. Одна из главных причин возникшего к теме интереса, на наш взгляд, заключается в выходе российских компаний на внешние финансовые рынки, где важным условием для заимствования является наличие прозрачной, успешно функционирующей комплаенс-системы и эффективного управления ей. Инкорпорирование новой функции с необходимостью требует наличия соответствующей законодательной базы, формирование которой уже идет в российском правовом поле. Но прежде, чем анализировать статус данного процесса, следует разобраться, что это за явление и откуда оно возникло.

Так что же такое – комплаенс? Необходимо отметить, что в отечественной юридической науке это направление, несмотря на достаточно значительное количество уже принятых в его развитие и действующих нормативно-правовых актов (здесь и далее – НПА), находится в начальной стадии разработки, поэтому найти научное определения явления – достаточно непростая задача. Википедия с отсылкой к оксфордскому словарю английского языка определяет compliance как «действие в соответствии с запросом или указанием; повиновение (англ.: compliance is an action in accordance with a request or command, obedience) [39]. То есть, «Комплаенс» представляет собой соответствие каким-либо внутренним или внешним требованиям или нормам», подразумевая следование действующему законодательству (внешние требования) и внутренним

правилам компании. На наш взгляд, данное толкование выглядит несколько упрощенно, однако оно отражает суть явления в целом и вполне может служить отправной точкой для дальнейших исследований.

Как полагает А.А. Филиппович, и мы с ней в этом согласны, единого мнения по терминологическому определению комплаенса нет [113]. Например, представители банковского сектора, которые в начале «нулевых» первыми в России столкнулись с этим явлением, определяют комплаенс как способность действовать в соответствии с инструкциями, правилами и специальными требованиями. В банковской правовой сфере распространенным является понимание комплаенса как составной части функции внутреннего контроля, целью которой является защита интересов инвесторов, банков и их клиентов путем контроля за соблюдением сотрудниками банка положений действующего законодательства, требований надзорных органов, а также документов, определяющих внутреннюю политику и процедуры банка, в чем, собственно, и состоит суть банковского комплаенса.

Термин «комплаенс-контроль» в российском банковском регулировании впервые был введен Указанием ЦБ РФ от 07.07.1992 № 603-У «О порядке осуществления внутреннего контроля за соответствием деятельности на финансовых рынках законодательству о финансовых рынках в кредитных организациях» [102]. Согласно этому документу, комплаенс-контроль определялся как внутренний контроль за соответствием деятельности кредитной организации на финансовых рынках законодательству о финансовых рынках в общей системе внутреннего контроля кредитной организации.

В феврале 2004 года данное Указание утратило силу и в настоящее время действует Положение ЦБ РФ от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах». В данном Положении говорится о необходимости введения в банках системы органов внутреннего контроля, в состав которой должны быть включены:

структурное подразделение, отвечающее за вопросы противодействия легализации доходов; профессиональный участник рынка ценных бумаг (комплаенс-контроллер); сотрудник по правовым вопросам, отвечающий за документацию банка [71].

Отсутствие четкого понимания участниками правоотношений заявленных Банком России процессов комплаенса на практике потребовало от регулятора дополнительных разъяснений. В результате, наиболее полное и содержательное рассмотрение понятия «комплаенс» можно найти в Письме ЦБ РФ от 30.06.2005 № 92-Т «Об организации управления правовым риском и риском потери деловой репутации в кредитных организациях и банковских структурах» [69] и Письме Банка России от 02.11.2007 № 173-Т «О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору» [68]. Данные письма по своей сути являются российской адаптированной версией рекомендаций европейского Базельского комитета по банковскому надзору об организации комплаенс-системы в банках.

Базельский комитет в апреле 2005 года издал документ «Комплаенс и комплаенс-функция в банках», в котором определяются основные принципы комплаенса в банках, а именно:

- ответственность совета директоров и исполнительных органов за общий контроль в эффективном управлении комплаенс-рисками;
- независимость комплаенс-функции, означающая наличие официального статуса в организации;
- наличие всех необходимых ресурсов для осуществления комплаенс-контроля;
- взаимодействие с системой внутреннего аудита;
- международные вопросы;
- аутсорсинг отдельных задач системы комплаенс [24].

Следует отметить, что цель комплаенса в банках является в достаточной степени узконаправленной и заключается в предотвращении

несанкционированных операций с денежными средствами, противодействию «отмыванию» денег, то есть, легализации незаконно полученных доходов и финансированию террористических организаций. Именно поэтому комплаенс в банках ориентирован, в основном, на проведение контрольных мероприятий. Дальнейшее распространение комплаенса на другие сферы экономики, а также законодательное развитие явления потребовали уточнения как самого термина, так и заложенных в комплаенс принципов и процедур.

Отдельные исследователи (например, Е.В. Овчарова) подчеркивают, что несмотря на отсутствие понятия «комплаенс» в толковых словарях русского языка, например, в словаре Ожегова, оно прочно вошло в деловую и правовую среду, закрепившись в профессиональном лексиконе не только юристов, но и специалистов из самых различных сфер и индустрий: банковском секторе, налогообложении, антимонопольном законодательстве, стратегическом консалтинге и т.д. [61]. Этимологически, как уже отмечалось выше, слово «комплаенс» происходит от английского «compliance» [130]. Строго говоря, данное понятие не является юридическим термином и в английском языке, что подтверждается, в частности, его отсутствием в таких авторитетных юридических словарях английского языка, как Oxford Dictionary of Law и Barron's Law Dictionary.

В современной отечественной юриспруденции термин «комплаенс» используется в различных сферах, но в целом его смысл почти всегда сводится к соблюдению (как правило, добровольному) установленных в законодательстве и иных нормативно-правовых актах норм и правил. В профессиональном сообществе российских юристов термин «комплаенс» используется достаточно давно – например, в открытых источниках есть информация о проведенной в сентябре 2010 года конференции под названием «Комплаенс для юристов» [87]. Автор, начиная с 2014 года, регулярно принимает участие в подобных конференциях по комплаенс-тематике на различных платформах, включая pravo.ru, РБК, [dialogmanagement](http://dialogmanagement.com), где

озвучиваются различные трактовки как самого термина, так и основных его направлений. Кроме того, в сети «Интернет» присутствует значительное количество обзоров, статей, иных работ и документов российских и международных юридических фирм, в которых данный термин также достаточно широко используется.

Необходимо признать, что в российской юридической науке исследование комплаенса, несмотря на более чем десятилетний период его фактического применения, находится на начальном этапе, что создает некоторый дефицит весомых научных трудов и монографий. При этом следует отметить наличие к теме значительного интереса, что подтверждается большим количеством посвященных комплаенсу научных и практических статей [86]. Во всех этих работах термин «комплаенс» используется без перевода, и это вполне объяснимо, так как русскоязычный аналог «соответствие» не отражает глубину вкладываемого в него смысла и, как правило, требует дополнительного толкования. Однако встречаются и достаточно экзотические варианты перевода термина «комплаенс». Например, в трудах Р.А. Шепенко «tax compliance» переводится как «налоговое согласие» [119].

По мнению Е. Теряевой, комплаенс — это комплекс инициатив, направленный на предупреждение противоречащих закону действий сотрудников компании и внедрение корпоративной бизнес-этики, основанной на соблюдении буквы закона [93].

В соответствии с определением, изложенным на сайте Института частного права, комплаенс — это система внутреннего контроля, позволяющая управлять комплаенс-рисками: рисками привлечения к ответственности компаний и топ-менеджеров, и основанная на системном предварительном контроле за событиями, которые могут привести к несоблюдению установленных требований и обязательств [40].

По мнению Ж.А. Кеворковой и Н.Г. Сапожниковой, корпоративный комплаенс представляет собой совокупность процедур (процессов)

экономического субъекта, регламентирующих поведение персонала в отношении соблюдения законодательных и этических норм [32]. Рассматривая комплаенс, в основном, с позиции внутреннего контроля, авторы, тем не менее, отмечают, что в состав его процедур в обязательном порядке следует включать:

- противодействие коррупции, управление конфликтом интересов, а также регулирование процесса принятия и дарения подарков, приглашений на различные светские и развлекательные мероприятия;
- противодействие отмыванию доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма;
- обеспечение каналов обратной связи для сообщений о нарушениях законодательных и этических стандартов;
- неразглашение данных, относящихся к конфиденциальной информации в организации;
- организацию хранения и соблюдение определенных стандартов при обработке персональных данных и т.д.

Существующие направления комплаенса будут более подробно проанализированы в других разделах работы. Здесь же мы хотели бы подчеркнуть, что несмотря на относительную новизну концепции комплаенса и противоречивость подходов по переводу данного термина, именно слово «комплаенс» используется в тексте настоящей работы в силу прочного вхождения данного термина в деловой и научный оборот.

В целом, по нашему мнению, как в теории, так и на практике комплаенс трактуется как свод законодательных, профессиональных и этических норм и правил, как общего характера, так и формируемых каждым субъектом индивидуально, но при этом обязательных для соблюдения всеми работниками частных, государственных и общественных структур независимо от их положения в иерархии и выполняемых ими функций.

Говоря о развитии комплаенса вообще, нельзя не коснуться глубинных истоков его возникновения, одним из которых, как нам представляется,

служит мораль, а другим – право, закон. И здесь возникает один из самых интересных моментов выбранного направления исследования, без сомнения заслуживающих несколько более детального анализа, а именно оценки соотношения морали и права, их взаимодополнений и противоречий, а также влияния на комплаенс в современном его понимании.

С уверенностью можно сказать, что интерес, возникший к изучению комплаенса, подстегнул достаточно активное обсуждение связей между правом и моралью, однако этот вопрос еще до конца не решен и, возможно, никогда не будет решен. Высказывались самые разные мнения, начиная с крайней доктрины Остина, согласно которой для юриста закон абсолютно независим от морали, почти до противоположных позиций, которых придерживаются все восточные кади, согласно которым мораль и закон едины [29].

Популярная концепция связи между законом и моралью состоит в том, что закон существует в некотором роде для поощрения нравственности, для сохранения тех условий, которые делают возможной нравственную жизнь, а затем для того, чтобы позволить людям вести жизнь трезвую и трудолюбивую. Обычный, не имеющий отношения к законотворчеству человек рассматривает закон как систематизированное правосудие, а само правосудие как несколько хаотичную массу моральных принципов. С этой точки зрения закон понимается и воспринимается как свод правил, соответствующий кодексу моральных принципов, основанный на обязательном характере этих моральных принципов, справедливый или несправедливый в зависимости от того, согласуется с ним или отличается от него. Эта концепция, как и все другие существующие концепции, не претендует на научность, и любой юрист-исследователь должен подходить к данному вопросу критически. Позитивные законы не основываются на моральных ценностях, и общие представления о справедливости не дают возможности получить решение суда в свою пользу. Обычный человек,

однако, путает закон и мораль и неосознанно отождествляет нормы закона с принципами абстрактной справедливости [2].

На ранних этапах развития общества различия между законом и моралью не существовало. Например, в индуистских законах, источниками которых являются, в том числе, Веды, мы не находим такого различия. Однако позже были установлены определенные принципы, призванные отличать обязательные судебные запреты от рекомендательных.

Аналогичное положение складывалось и в Европе. Греки во имя доктрины «естественного права» сформулировали теоретические моральные основы права. Римские юристы во имя «естественного права» также признали определенные моральные принципы в качестве правового фундамента. После того, как в средние века в Европе начала доминировать церковь, «естественный закон» получил теологическую основу, а христианская мораль рассматривалась в качестве его главной догматической оставляющей.

Считается, что даже если закон и мораль отделимы друг от друга, тем не менее, мораль является в некотором роде неотъемлемой частью права или правового развития, «скрыта в пустотах» правовой системы, и в этой степени неотделима от права.

Весомая роль в оценке морали и права принадлежит Эммануилу Канту, который выделял «практический разум» или свободную волю людей в качестве истинных источников нравственных и правовых законов. Не всякий человек является моральной личностью. Однако любой человек способен ей стать, если возвысится до понимания своей ответственности перед обществом и осознает, что люди равны между собой как представители рода, и каждый индивид обладает для другого абсолютной нравственной ценностью. Именно Кант разработал этику, которая утверждала примат общечеловеческого над эгоистическими устремлениями, подчеркивала моральную ответственность человека за происходящее в мире.

Исходя из этих принципов, Кант вывел понятие нравственного закона или категорического императива, в соответствии с которым моральная личность не может руководствоваться гипотетическими условными правилами, зависящими от обстоятельств места и времени, она должна следовать требованиям категорического безусловного императива. Соотнося право и мораль, Кант называет правовые законы первой минимальной ступенью нравственности, отмечая, что право обеспечивает только внешне благопристойные, цивилизованные отношения между людьми, не затрагивая действительного их отношения друг к другу. Это просто строго очерченные рамки поведения, сформулированные и принятые для того, чтобы свободные волеизъявления одного лица не противоречили свободе других в их понимании.

Таким образом, в юриспруденции постепенно возникло понимание, что закон – это не просто система правил, установленных обществом. Помимо этого, он также предполагает использование определенных принципов, таких, например, как принцип справедливости. Именно путем умелого применения подобных принципов к правовым нормам судебный процесс обеспечивает моральное содержание правового порядка, определяя их несомненную взаимосвязь. Чтобы разобраться в этой взаимосвязи, прежде всего необходимо уяснить, в чем же суть понятия «закон» и как это понятие соотносится с моральными принципами.

Отдельные философы восприняли исследование природы закона как попытку определить значение слова «закон». На этом традиционно концентрировались приверженцы лингвистического подхода. Однако такой подход столкнулся с серьезной проблемой, заключающейся в том, что это слово используется во множестве неправовых контекстов, ведь существуют законы природы, научные законы, законы Бога и мысли, логики и языка и т.д. Таким образом, широкая трактовка термина «закон» должна учитывать его использование во всех указанных контекстах, однако столь расширенное объяснение не имеет смысла в юридическом контексте.

Тем не менее, существует, казалось бы, очевидное предположение, которое может дать ответ на вопрос о природе права в объяснении термина «закон». Это предположение состоит в том, что использование понятия «закон» во всех его контекстах, кроме одного, является метафорическим, тогда как его основное значение проявляется лишь в одном контексте, и именно это основное значение является юридическим. К сожалению, данное предположение ошибочно, что лучше всего характеризуется Джоном Остином в книге «Определение предмета юриспруденции» [29].

Как правило, правоведы исходят из базовой аксиомы о том, что закон имеет отношение к тем соображениям, на которые судам следует полагаться при обосновании своих решений. Эта точка зрения юристов-практиков получила широкое распространение, что вполне объяснимо. В деятельности юристов преобладают судебные разбирательства, реальные или потенциальные. Они не только ведут судебные дела. Они составляют документы, заключают юридические сделки, консультируют клиентов и т.д., всегда с учетом вероятного исхода возможного судебного разбирательства, в котором может быть поставлена под сомнение действительность или документа, или сделки, или законность действий клиента в целом. В этом понимании закон с точки зрения практикующего юриста действительно состоит только из соображений, на которые следует опираться судам.

Попытку увязать, а вернее, разделить право и мораль сделал Ганс Кельзен в своей теории чистого права [43]. Кельзен считал его вдвойне чистым, поскольку право не опирается ни на какие моральные доводы и социальные факты. Кельзен основывал свои убеждения на том, что анализ правовых концепций и определение содержания любой правовой системы никоим образом не зависит от воздействия закона на общество или экономику, а также не включает в себя изучение мотивов людей, заставляющих их подчиняться законам или же, наоборот, эти законы нарушать. Для Кельзена очевидна полная свобода права от всех моральных соображений. В его понимании задача юриспруденции – изучать право, а не

мораль. Закон, содержащий моральные соображения, не может быть объяснен с научной точки зрения [125]. Следовательно, юриспруденция должна изучать только те аспекты права, которые могут быть рассмотрены и объяснены исключительно с научной точки зрения. Таким образом, право по Кельзену фактически ограничено сухим трактованием буквы закона. Тем не менее, есть нечто изначально неприемлемое в подобной точке зрения, трактуемой в качестве одной из фундаментальных методологических позиций. Нет сомнений в практической важности профессии юриста и судебной системы в обществе, тем более, в качестве одной из ветвей власти. Однако подход, в рамках которого изучать правовые и судебные институты следует исключительно с точки зрения практикующей юриспруденции, представляется несколько односторонним.

Институциональный подход выглядит намного привлекательнее. В его рамках анализ центрального политического института можно воспринимать как анализ права в целом, что является отправной точкой для дальнейшего критического осмысления. Вполне допустимо рассматривать понятие закона без отрыва от судебной системы, но каковы же тогда основные характеристики суда и почему они важны для организации общества? Суды общей юрисдикции характеризуются тремя основными особенностями:

- занимаются спорами с целью их разрешения,
- издаются постановления, которые разрешают эти споры,
- в своей деятельности обязаны руководствоваться позитивистскими взглядами.

На самом высоком уровне философской абстракции учение о природе права может и должно быть связано с объяснением его роли в более широком контексте социальных и политических институтов. В соответствии с институциональным подходом склонность отождествлять теорию права с теорией судебного решения, а юридические соображения – со всем, что подходит для судов, основана на достаточно недальновидном посыле, упускающем из виду связь права с последствиями реализации судебных

решений. Из этого следует несколько неожиданный, но, на наш взгляд, совершенно обоснованный вывод о том, что теория судебного решения – это, прежде всего, теория морали. Именно отсюда, как нам кажется, вытекает оценка обществом справедливости или несправедливости конкретного судебного решения, его моральности или аморальности. Ярким примером как самого такого решения, так и его восприятия в обществе может являться оправдание Веры Засулич в деле о стрельбе в генерал-губернатора Санкт-Петербурга Трепова [80].

Когда доктрина природы права отождествляется с теорией судебного решения, она сама становится моральной теорией. Доктрина природы права является критерием определения права, использование которого не требует обращения к моральным или другим оценочным категориям. Но из этого отнюдь не следует, что обосновывать учение о природе права можно без использования оценочных (т.е., субъективных, моральных) аргументов, которые присутствуют в любом судебном решении. Подобное обоснование связано, прежде всего, с важностью различных характеристик социальных и правовых институтов, которые и отражают их моральную и интеллектуальную ценность [49].

Однако, вернемся к закону, который и составляет основное правило государства. Он поддерживается физическим принуждением, монополией государства на применение силы. Нарушение закона карается судом. Он представляет волю государства и реализует его цель. Законы отражают политические, социальные и экономические отношения в обществе. Они определяют права и обязанности граждан друг перед другом и перед государством [2]. Именно через закон правительство выполняет свои обещания перед народом.

Закон и мораль тесно связаны друг с другом. Законы, как правило, основаны на моральных принципах общества. И те, и другие регулируют поведение человека в обществе. Они оказывают друг на друга сильное взаимное влияние. Законы, чтобы быть эффективными, должны отражать

моральные принципы людей, общества. Справедливые законы служат для пробуждения нравственной совести людей, создания и поддержания таких условий, которые будут способствовать росту нравственности в обществе [92].

Государство обязано формулировать такие законы, которые поднимают моральный уровень как общества в целом, так и каждого отдельного его индивида. Таким образом, справедливые законы государства, как правило, соответствуют преобладающим в обществе стандартам морали.

Примечательно, что античные авторы не делали различия между законом и моралью. «Республика» Платона – это трактат не менее об этике, чем о политике. В древней Индии термин «Дхарма» означал как закон, так и мораль. В античных трудах закон – это не просто повеление, он представляет собой идею о добре или зле, основанную на преобладающей морали народа [49].

Более того, повиновение закону зависит от активной поддержки нравственных настроений людей. Законы, которые не поддерживаются нравственной совестью людей, отвергаются ими, вряд ли могут работать в обществе. Так, например, закон, запрещающий употреблять спиртное в Индии, не имел успеха из-за отсутствия моральной общественной поддержки [49].

Хотя право и мораль взаимозависимы, они отличаются друг от друга, как минимум, по своему содержанию и определению. И право, и мораль предполагают свободу человека. Понятно, что без свободы нельзя говорить о морали. Но то же самое справедливо и для права, поскольку, если бы законы выполнялись автоматически, а не свободными людьми в силу понимания необходимости их исполнять, то они и законами в своем главном значении не были бы. Фактически, закон – это своего рода предупреждение свободным людям о том, что они должны делать, если хотят жить свободно в свободном обществе с четким пониманием принятых этим обществом критериев поведения. При этом несоблюдение установленных критериев обычно влечет

за собой санкции или наказание, которое должно быть наложено на любого их нарушителя, независимо от его уровня и положения в обществе.

Закон и мораль воздействуют друг на друга и формируют друг друга. Во имя «справедливости», «равноправия», «добросовестности» и «совести» мораль фактически была исследователями переплетена с правом. В судебном правотворчестве, при толковании юридических предписаний, при отправлении судебного действия (как при назначении наказания) моральные соображения играют очень важную роль. Мораль действует и как ограничение власти законодательного органа, потому что в идеале законодательный орган не может принять закон, полностью противоречащий установленной обществом морали [11].

Интересен факт, в соответствии с которым в советском обществе было широко распространено представление о том, что человеческое поведение и общественные отношения не могут регламентироваться одним лишь законом, значительная часть их регулируется моралью (вспомним «Моральный кодекс строителя коммунизма»). При этом считалось, что соблюдение правовых норм обеспечивается не только конкретными юридическими санкциями, но и высоким моральным уровнем развития общества, который в значительной степени содействовал формированию правопорядка.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что мораль влияет на закон, совершенствует его, позволяет сгладить последствия его нарушения и во многом предшествует его применению: «В браке, пока сохраняется любовь, мало нужды в законе, чтобы управлять отношениями мужа и жены – но лишь адвокат входит в дверь, как любовь вылетает из окна» [92]. Следовательно, формирование и поддержание сбалансированного соотношения морали и закона в обществе, позволяет эффективно регулировать практически все сферы его жизни и деятельности с тем, чтобы сократить количество фактов несправедливого и неправомерного трактования и использования действующих в обществе установлений и

правил. Кроме того, мораль и закон нередко идут рука об руку, обозначая границы дозволенного, формируя само понимание правомерного (равно как и неправомерного) поведения, что напрямую влияет на создание законодательной базы внутри социума, позволяющей ему полноценно существовать, действовать и определять дальнейшее развитие.

Именно осознанная потребность социума в формировании и развитии правовых устоев общества стала, на наш взгляд, причиной появления как комплаенса в целом, так и его отдельных видов, определила их последовательное практическое применение, заложила фундамент для создания нормативной базы каждого из существующих видов комплаенса, на основных из которых мы подробно остановимся далее.

1.2 Общая характеристика видов комплаенса

По разным оценкам в юридической и деловой практике насчитывается более 140 видов комплаенса, что с достаточной степенью уверенности позволяет говорить о высокой востребованности данного направления деловым сообществом и о внимании исследователей, которого оно заслуживает [3].

По нашему мнению, значительная часть из указанного выше количества видов комплаенса состоит из уникальных систем, сложившихся в соответствии с конкретными бизнес-условиями, что ставит под сомнение необходимость их нормативного регулирования на законодательном уровне. Данные системы представляют интерес, в основном, для практикующих комплаенс-специалистов. Опыт показывает, что существует достаточно ограниченный набор универсальных видов комплаенса, на которые в той или иной степени ориентируется любой бизнес, для которых в каком-то виде сформирована нормативная база и сложилась достаточная юридическая практика. Остановимся на этих видах более подробно. Самым

распространенным и давним из них безусловно является антикоррупционный комплаенс.

Антикоррупционный комплаенс представляет собой весьма значимое направление, связанное, с противодействием существующим на практике злоупотреблениям чиновников и коммерческих руководителей различного уровня своим служебным положением. Правовую основу антикоррупционного комплаенса обеспечивает Федеральный закон «О противодействии коррупции» №273, который определяет необходимость разработки и внедрения локальных мероприятий, отраженных во внутреннем документе каждой организации. При этом любая организация, осуществляющая свою деятельность на территории РФ, самостоятельно определяет характер таких мероприятий, структуру и содержание внутреннего антикоррупционного документа, виды и порядок действий, которые необходимы в рамках, например, антикоррупционной проверки контрагентов, алгоритмы проведения переговоров с различными участниками (партнерами, клиентами, официальными представителями органов власти и т.д.), чтобы минимизировать либо, по возможности, полностью исключить вероятность коррупционных проявлений.

Антикоррупционный комплаенс направлен не только на предотвращение коррупции внутри организации, но и на ее обнаружение. Отнести к коррупционным фактам можно любые противоправные действия, осуществляемые сотрудниками организации как в своих собственных интересах, так и в интересах третьих лиц. В связи с этим особое внимание в рамках антикоррупционного комплаенса, как правило, уделяется предотвращению и урегулированию конфликта интересов, чему посвящена одна из недавних публикаций автора в открытой печати [151].

По итогам исследования можно сделать вывод, что антикоррупционный комплаенс имеет наиболее широко и детально разработанную законодательную базу, основой которой, как уже было отмечено выше, является Федеральный закон «О противодействии

коррупции». Цель принятия закона состояла в формировании превентивной защиты от злоупотребления должностными полномочиями персонала организации и государственных служащих, действия которых и принимаемые ими решения не должны идти во вред организации и государству. При этом требования НПА в большинстве своем применимы только к государственным служащим и работникам организаций, находящихся под прямым контролем государства. К частному же бизнесу применяются требования отдельных статей НПА (например, статья 13.3 «Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции») [107].

В целом закон определяет систему локальных нормативных актов (ЛНА) каждой организации, в которых должны быть описаны внутренние антикоррупционные правила и механизмы контроля. Форма таких ЛНА не регламентирована, однако определенные требования при их составлении должны быть учтены, а именно:

- определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- наличие действующих стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов [110].

Многие регионы России (Москва, Санкт-Петербург, Татарстан, Ленинградская область, Свердловская область и т.д.) приняли свои законы в развитие антикоррупционного Федерального закона. Принятие этих законов

направлено на системное устранение причин коррупции. Законы определяют основные меры по противодействию коррупции в регионах, включая разработку, утверждение и реализацию Плана противодействия коррупции, планов противодействия коррупции в органах государственной власти, иных государственных органах.

Общий анализ публикаций по антикоррупционному комплаенсу показывает, что его нормативная платформа и сопутствующая правовая инфраструктура в России, в основном, сформированы. При этом следует отметить, что антикоррупционный федеральный закон был принят лишь в 2008 году после нескольких неудачных попыток и в течение первых 5 лет своего существования носил декларативный характер. Лишь начиная с 2014 года появилась судебная практика по коррупционным делам, которая год от года расширяется, что видно по данным Реестра юридических лиц, привлеченных к административной ответственности по статье 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, размещенного на официальном сайте Прокуратуры РФ [88]. В то же время можно согласиться с отдельными авторами и признать, что значительное количество антикоррупционных НПА, прямо или косвенно затрагивающих механизм борьбы с деловой коррупцией, направлены исключительно на реализацию государством карательных функций в процессе осуществления антикоррупционной борьбы. Соответственно, тезис о наличии в Российской Федерации организационных и профилактических механизмов, ориентированных на противодействие коррупции в деловой среде, является спорным [88].

Антимонопольный комплаенс. Следует отметить, что антимонопольное законодательство развивается и контролируется государством в лице Федеральной антимонопольной службы для регулирования конкурентного характера рыночного ценообразования и отношений между различными юридическими лицами в определенных экономических условиях. Действие антимонопольного законодательства, распространяется на всех участников

процесса: производителей, посредников и потребителей. В связи с этим основной целью регулирования для антимонопольного комплаенса является предотвращение на свободном рынке согласованных действий, которые могут привести к получению необоснованных доходов его субъектами и нанести ущерб потребителям [4].

Однако, практика показывает, что антимонопольный комплаенс может применяться в отношении всех сфер, где присутствует контроль со стороны антимонопольного регулятора. Это, прежде всего, розничная торговля, реклама, ЖКХ, государственные и муниципальные закупки, оборонные заказы, отдельные виды биржевой торговли. В настоящее время на экспертном уровне обсуждается вопрос о распознавании незаконной активности контрагентов и конкурентов и противодействии ей путем ее включения в понятие антимонопольного комплаенса. При этом появление новых сфер контроля в поле зрения антимонопольного комплаенса неизбежно приведет к дополнительным затратам на их регулирование для всех участников рынка, тогда как умеренные и низкие затраты на реализацию мероприятий в рамках антимонопольного комплаенса неизбежно приведут к его популяризации среди малого и среднего бизнеса, региональных и муниципальных органов власти.

Основными НПА в сфере антимонопольного регулирования являются:

- Федеральный закон от 26.07.2006 №135-ФЗ «О защите конкуренции»,
- Постановление Правительства РФ от 01.03.2018 №213 «Об утверждении критериев отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих экономическую деятельность, к категориям риска при осуществлении государственного контроля за соблюдением антимонопольного законодательства Российской Федерации».

Закон фактически формирует понимание антимонопольного комплаенса, введенного в 2020 году, и определяемого в качестве системы правового риск-менеджмента, мер и процедур, позволяющих предупреждать

нарушения антимонопольного законодательства. При этом термин «антимонопольный комплаенс» непосредственно в Законе о защите конкуренции не используется. Достаточно близким к его определению является понятие системы внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства, под которой понимается совокупность правовых и организационных мер, направленных на соблюдение требований антимонопольного законодательства и предупреждение нарушений. Эти меры могут быть предусмотрены внутренними актами организации либо другого лица из числа лиц, входящих в одну группу. Внедрение антимонопольного комплаенса основано на выявлении антимонопольных рисков и принятии на их основе внутренних нормативных актов организации, которые в соответствии с частью 2, статьи 9.1 Закона о защите конкуренции должны содержать:

- требования к оценке рисков нарушения антимонопольного законодательства, связанных с деятельностью организации;
- меры по снижению этих рисков;
- меры контроля за функционированием антимонопольного комплаенса;
- порядок ознакомления работников с внутренним актом (актами);
- информацию о должностном лице, ответственном за антимонопольный комплаенс.

Согласно части 3 статьи 9.1 Закона о защите конкуренции во внутренний антимонопольный документ можно включить дополнительные требования к функционированию системы [107].

Для проверки соответствия внутренних актов антимонопольному законодательству, они могут быть направлены в ФАС России. В течение 30 дней ведомство рассмотрит документы и даст заключение об их соответствии или несоответствии требованиям антимонопольного законодательства в соответствии с частями 5, 6 статьи 9.1 Закона о защите конкуренции.

В настоящее время указанное положение Закона носит рекомендательный характер. Практические примеры подобных согласований на сегодня отсутствуют. В соответствии с частью 4 статьи 9.1 Закона о защите конкуренции информация о применении внутреннего антимонопольного акта на русском языке должна быть размещена на официальном интернет-сайте организации [107].

Анализ Постановления Правительства от 01.03.2018 №213 позволил сделать вывод о фактической обязанности участников антимонопольных правоотношений применять риск-ориентированный подход и показал, что существенной его составляющей, в том числе в антимонопольном контроле, является так называемая динамическая модель. Применительно к антимонопольному контролю она получила свое закрепление в пункте 2 Постановления №213, где определены критерии перевода деятельности хозяйствующего субъекта из одной категории риска в другую [80].

Согласно документу, таких критериев два:

а) отсутствие в течение трех лет на день принятия решения о присвоении (изменении) категории риска вступившего в законную силу постановления о назначении административного наказания юридическому лицу, его должностным лицам, индивидуальному предпринимателю за совершение административного правонарушения по ст.14.31-14.33, 14.40, 14.41, ч.2.1-2.3, 2.5 и 2.6 ст.19.5 и ст.19.8 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях;

б) «функционирование у хозяйствующего субъекта в течение не менее одного года на день принятия решения о присвоении (изменении) категории риска системы правовых и организационных мер, направленных на соблюдение таким хозяйствующим субъектом требований антимонопольного законодательства Российской Федерации, предусмотренных внутренними актами хозяйствующего субъекта либо другого лица из числа лиц, входящих в одну группу лиц с хозяйствующим субъектом, если такие внутренние акты применяются к хозяйствующему субъекту» [74].

Первый критерий определяет деликтность, второй – комплаенс.

Использование в Постановлении №213 второго критерия фактически ввело комплаенс в круг регулируемых антимонопольных направлений, в значительной степени расширяя и дополняя требования Закона №135-ФЗ.

Правовое основание для подготовки специалистов, задачей которых будет практическая реализация Постановления №213, было заложено Приказом Минтруда России от 09.10.2018 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по конкурентному праву», который определяет требования профессионального стандарта «специалист по конкурентному праву» и задает ориентиры для разработки должностной инструкции комплаенс-контролера организации в сфере антимонопольных рисков [76]. Этот стандарт также может использоваться для разработки соответствующего положения организации об отдельном структурном подразделении, которое будет нести ответственность за реализацию антимонопольного комплаенса.

Правоприменительная практика по данному направлению только формируется, и дальнейшее развитие антимонопольного комплаенса в значительной степени будет зависеть от ее результатов.

Санкционный комплаенс. Этот вид комплаенса вошел в нашу деловую сферу относительно недавно, хотя на практике применяется в течение уже значительного количества времени. Говорить о необходимости его соблюдения конкретным юридическим лицом можно только тогда, когда оно осуществляет внешнеэкономическую деятельность в странах и на территориях, включенных в санкционные списки. Истоки санкционного комплаенса находятся в США, когда для отдельных юридических лиц, в особенности для транснациональных корпораций, возникла необходимость проверять контрагентов, которые могли находиться под санкциями ООН либо под иными межгосударственными ограничениями, дабы исключить вероятность быть штрафованными на значительные суммы за нарушение условий санкционных режимов.

В настоящее время в связи со значительным увеличением количества находящихся под санкциями территорий, юридических и физических лиц роль этого вида комплаенса значительно возросла. Необходимость отслеживать санкционные изменения в режиме «нон-стоп», мониторить законодательные новеллы на международном и локальном уровне вынуждает организации создавать отдельные структуры санкционного комплаенса, чтобы оперативно корректировать свою деятельность в стремительно меняющихся условиях.

Продуманный и четко структурированный комплаенс должен владеть всеми современными правовыми инструментами, чтобы эффективно и своевременно осуществлять действия по предотвращению и минимизации санкционных последствий с соблюдением законодательных требований на всех уровнях их формирования.

В соответствии с Главой VII Устава ООН Совет безопасности принимает санкции в отношении отдельных государств [104]. Однако, другие государства также принимают свои санкции и контрсанкции, что фактически противоречит принципам ООН.

Россия не является исключением и также участвует в санкционных активностях. Одним из первых санкционных документов РФ в ответ на действия США, ЕС, иных стран и объединений стал Указ президента России от 06.08.2014 года, который установил запрет ввоза в Россию «отдельных видов сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, страной происхождения которых является государство, принявшее решение о введении экономических санкций в отношении российских юридических и/или физических лиц или присоединившееся к такому решению» [100]. Эмбарго вводилось в три этапа: с 2014 года — в отношении стран Евросоюза, США, Австралии, Канады и Норвегии, с 2015 года — в отношении Исландии, Лихтенштейна, Албании и Черногории, с 2016 года — в отношении Украины.

Западная санкционная практика носит гораздо более давний характер. Она сформирована законодательными актами США (FCPA, FATCA, GAATSA), Великобритании (UKBA), ЕС, Швейцарии и т.д. Принимаемые государствами документы определяют параметры и правила санкционного комплаенса для корпораций, которые ведут бизнес в разных странах, включая и те, которые входят в санкционные списки.

Необходимо отметить, что санкционный режим США имеет свои особенности, к которым, например, относится «правило 50%» («50% Rule» - Entities Owned by Persons Whose Property and Interest in Property are Blocked). Это правило означает, что санкционные ограничения распространяются не только на физических и юридических лиц, состоящих в списках SDN (прямой запрет на любые формы сотрудничества) и SSI (секторальные санкции, вводящие ряд ограничений, однако не запрещающие некоторые формы сотрудничества), но и на компании, прямо или косвенно принадлежащие одному или нескольким подобным лицам на 50 и более процентов. Как следствие, в рамках санкционного комплаенса необходима и проводится полная проверка контрагентов по всем санкционным спискам, включая их связи и конечных бенефициаров сделок [127].

Управление по контролю за иностранными активами (OFAC) Министерства финансов США штрафует нарушителей санкционных режимов независимо от отрасли и объемов сделки с лицами, состоящими в SDN-списках. Размер штрафов варьируется от десятка тысяч до миллиардов долларов США. Среди отраслей бизнеса преимущественно компании финансового сектора подвержены высоким рискам. Так, управление по контролю за иностранными активами США в разное время накладывало штрафы на банки BNP Paribas, Credit Agricole, Commerzbank AG, в 2018 году крупные штрафы по санкционным нарушениям выплачивали Societe Generale и JP Morgan Chase, а в 2014 году более 9 млн долларов выплатил Банк Москвы.

Широкое распространение в санкционных ограничениях получили так называемые «вторичные санкции», которые могут быть наложены на компании, прямо и косвенно не подпадающие под конкретные рестрикции, но вступающие в договорные отношения с объектами первичных санкций. Это правило увеличивает риски для всех участников международных правоотношений, а отсутствие конкретных регулирующих документов по детальной расшифровке и применению санкционных режимов способствует росту правовой неопределенности в данном вопросе.

Российская санкционная специфика имеет существенные отличия. Так, например, в соответствии с законодательством РФ юридическое лицо не может отказаться от сотрудничества с какой-либо организацией только на основании ее санкционной территориальной принадлежности. Но если это юрлицо входит в международную группу компаний, то санкционные ограничения не могут игнорироваться и исследуются более детально, так как их вольно или невольно совершенное нарушение может повлечь значительные штрафные выплаты. Помимо этого, законодателями в настоящее время рассматриваются изменения в УК, которые предусматривают уголовную ответственность за соблюдение санкционных режимов на территории России, за исключением санкций, введенных Советом Безопасности ООН.

Следует признать, что на сегодня Совет Безопасности ООН фактически утратил монополию регулирования санкционных правоотношений. Этот факт серьезно дискредитирует систему международного право и способствует ее дальнейшей хаотизации. Соблюдение разнообразных санкционных ограничений без значительных негативных финансовых последствий в настоящее время является сложнейшей практической задачей и требует появления специалистов не только с уникальными юридическими знаниями, но и умением эти знания применять на практике.

Сложившаяся в данном направлении комплаенса ситуация определенно нуждается в пересмотре основополагающих постулатов международного

права, более четком фиксировании роли участников санкционных правоотношений, формировании новых правил на основе общих консенсусных решений. Вопрос на данный момент остается открытым и его решение в ближайшем будущем не просматривается.

Это создает дополнительную нагрузку на юридическую и комплаенс функции и повышает их ответственность при проверке контрагентов на их наличие в санкционных списках. Вместе с тем, объем и количество действующих санкций выросли в настоящее время кратно, что в значительной степени повышает риски негативных правовых последствий в результате сохранения взаимоотношений с подсанкционными лицами.

Налоговый комплаенс. Данный вид находится у истоков зарождения всего комплаенса как самостоятельного направления. Именно принятие Налогового кодекса в качестве попытки структурирования достаточно запутанного налогового законодательства привело к появлению услуги, связанной с внедрением налогового комплаенса в коммерческих структурах на корпоративном уровне. Значительные налоговые доначисления, штрафы и пени в ходе успешных налоговых проверок породили спрос на налоговое консультирование, привели к возникновению в практическом обороте термина «налоговый юрист», равно как и отдельного направления в комплаенсе и в юриспруденции в целом.

В настоящее время ситуация с данным видом комплаенса принципиально меняется. Федеральная налоговая служба активно продвигает внедрение системы налогового мониторинга, что для юридических лиц фактически означает вхождение в режим постоянной налоговой проверки. С одной стороны, это усложняет работу налоговых юристов, до минимального предела сжимая сроки реагирования на законодательные новеллы, однако, с другой стороны, однократная корректировка процессов в связи с произошедшими изменениями налогового законодательства позволяет освободить ресурсы для других не менее важных направлений.

С некоторой степенью условности налоговый комплаенс можно разделить на:

- текущий, при котором комплаенс/юридическая служба регулярно проверяет договоры, а по отдельным, наиболее значительным сделкам (например, приобретение недвижимости) проводит юридическое исследование всех правовых вопросов, включая налогообложение;

- периодический, при котором детально рассматривается определенный этап работы компании. Как правило, данный период составляет 2-3 года, так как именно этот срок чаще всего попадает в зону налоговой проверки. На данном этапе задачей юридической службы является анализ изменений налогового законодательства и оценка уровня их применения в организации;

- проектный, когда комплаенс/юридическая служба помогает проверить чистоту сделки, например, по продаже долей в уставном капитале юридического лица покупателю и подготовить текущему владельцу компанию к продаже;

- постфактический, когда комплаенс/юридическая служба определяет, все ли правовые риски были учтены при сделке и есть ли необходимость в проведении корректирующих процедур.

Основная проблема правовой базы налогового комплаенса заключается в частой смене нормативно-правовых требований. Если, например, посмотреть обзор изменений в правовых системах, то можно увидеть, что, начиная с 2003 года, вторая часть НК РФ ежегодно менялась несколько десятков раз (в 2006 году законодателем было внесено в НК 23 изменения, в 2007 – 25, в 2015 – 31, в 2018 – 41) [56]. Подобная динамика в значительной степени затрудняет адаптирование бизнеса под изменяющиеся налоговые требования, а также формирует потребность бизнеса в узконаправленных специалистах – налоговых юристах и, соответственно, повышает издержки для юридического лица.

Административная и уголовная ответственность за налоговые нарушения достаточно ощутима. Административная ответственность предусматривает штрафные санкции за нарушение постановки на учет в налоговом органе; нарушение сроков представления налоговой декларации и расчетов по страховым взносам; нарушение срока исполнения поручения о перечислении налога (сбора), страхового взноса, пеней, штрафа; грубое нарушение требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности. Как видно из перечисленных выше оснований, административная налоговая ответственность связана не с уклонением от налогов, а больше с нарушением технических процедур. Если говорить об уклонении от исполнения обязанностей налогоплательщика, то это уже относится к сфере действия уголовного законодательства.

Уголовная ответственность устанавливается за разглашение налоговой тайны, а также за уклонение от уплаты сборов, страховых платежей и неисполнение обязанностей налогового агента. При этом максимальный срок лишения свободы составляет до 7 лет, а штрафы варьируются в пределах от 100 тысяч до 2 миллионов рублей, в зависимости от состава. Принятый в июне 2021 года Закон дополнил статью 183 ответственностью за получение составляющей банковскую тайну информации путем обмана, шантажа и принуждения, а также увеличил срок лишения свободы с 3 до 4 лет [98].

Трудовой комплаенс. Этот вид комплаенса неразрывно связан с трудовым законодательством, которое с начала 2000-х годов и до настоящего времени бурно развивалось и продолжает совершенствоваться. Перманентные правовые изменения в НПА трудовой направленности приводят к вопросам, закономерно возникающим в процессе практического применения законодательных новелл.

Следует отметить, что все существующие нестыковки трудового законодательства в подавляющем большинстве случаев трактуются, как известно, в пользу наемного работника [89]. Чтобы нивелировать негативные последствия, работодатели формируют Правила внутреннего трудового

распорядка и применяют их во взаимосвязи со стандартной формой трудовых договоров. Этот комплект внутренней документации, оформленный и введенный в действие в соответствии с требованиями Трудового кодекса, создает основу функционирования трудового комплаенса на уровне юридического лица.

Штатная численность, при которой рекомендуется использование трудового комплаенса, законодательно не зафиксирована. Только на экспертном уровне она определена в 200 человек, однако, необходимость в трудовом комплаенсе может возникать и при меньшем количестве персонала. Такая необходимость определяется объемом трудовой документации и операций, которые ложатся на специалиста по кадрам, юриста, непосредственного менеджера.

Безусловно, кадровое администрирование нуждается в регулярном мониторинге. Организация и осуществление такого мониторинга, как правило, реализуется комплаенс-подразделением либо, при отсутствии последнего, юридическим подразделением совместно с отделом персонала. Также, на практике встречаются и другие способы реализации трудового комплаенса, как, например, осуществление комплаенс-контроля линейными менеджерами или привлечение внешних специалистов.

Однако, не везде применение трудового комплаенса является необходимым и возможным. Например, в небольших компаниях, где деятельность практически всего персонала находится под постоянным контролем руководства, наличие отдельного подразделения и наделение его особыми полномочиями представляется нецелесообразным. Тем не менее, это не освобождает руководство соответствующего юридического лица от необходимости соблюдать требования действующего трудового законодательства.

На практике система трудового комплаенса может функционировать в нескольких вариантах:

- распределение должностных обязанностей между отделом персонала, юристами и службой охраны труда;
- возложение комплаенс-контроля на линейных руководителей;
- создание отдельного комплаенс-подразделения, которое будет курировать исключительно трудовые аспекты бизнеса;
- привлечение внешних специалистов, что также является эффективным методом внедрения трудового комплаенса.

81-я статья ТК РФ существенно ограничивает перечень дисциплинарных мер, которые могут быть применены работодателем в отношении сотрудника, нарушившего установленные правила, что значительно усложняет процесс расторжения трудовых отношений [96]. Все это побуждает работодателя более четко формулировать требования Правил внутреннего трудового распорядка и опираться на значительное количество кадровиков и юристов соответствующего профиля. С другой стороны, эти же самые факторы побуждают работодателя активно развивать трудовой комплаенс, направлять ресурсы на формирование корпоративной культуры, всеми доступными способами повышать уровень лояльности сотрудников.

Комплаенс по защите персональных данных. Этот вид комплаенса также возник сравнительно недавно и подразумевает прежде всего ограничение доступа к личной информации о клиентах и сотрудниках компании, а также обязательное получение от любых физических лиц, связанных с деятельностью конкретного юридического лица, согласия на обработку и использование этих данных в деятельности этого юридического лица.

Федеральный закон от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных» принят Россией в развитие «Конвенции о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» [41].

Закон регулирует отношения, связанные с обработкой персональных данных, осуществляемой федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, иными

государственными органами, органами местного самоуправления, иными муниципальными органами, юридическими лицами и физическими лицами с использованием средств автоматизации, в том числе, в информационно-телекоммуникационных сетях, или без использования таких средств, если обработка персональных данных без использования таких средств соответствует характеру действий (операций), совершаемых с персональными данными с использованием средств автоматизации, то есть позволяет осуществлять в соответствии с заданным алгоритмом поиск персональных данных, зафиксированных на материальном носителе и содержащихся в картотеках или иных систематизированных собраниях персональных данных, и (или) доступ к таким персональным данным [109].

При этом главной целью Закона является обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну. Для защиты прав и свобод граждан при обработке их персональных данных в главе 5 Закона установлен порядок осуществления государственного контроля и надзора за обработкой персональных данных, а также ответственность за нарушение данного Закона. Контрольные и надзорные функции осуществляет уполномоченный государственный орган по защите прав субъектов персональных данных. Согласно статье 23 Закона уполномоченный орган имеет широкий объем прав по проверке законности обработки персональных данных оператором персональных данных (организацией).

Чтобы не допустить и своевременно пресекать нарушения оператором персональных данных прав их субъектов, комплаенс-служба оператора обязана осуществлять контроль законности при обработке персональных данных для исключения рисков, связанных с привлечением оператора к административной ответственности за нарушения при обработке персональных данных, порядок которой установлен Законом.

Будет ли российское право (и если будет, то в какой степени) следовать развитию зафиксированного Конвенцией европейского подхода, на данный момент вопрос открытый. С одной стороны, заявленная в качестве национального проекта цифровизация определяет приоритетность развития новых технологий в России, требует и вынуждает следовать правовому регулированию, которое бы обеспечивало всеобъемлющее развитие и не только в рамках внутренних государственных границ. С другой стороны, защита основных прав человека в России, к сожалению, не является приоритетом для законодателя, что может задать формирующемуся законодательному регулированию этой сферы общественных отношений совершенно другой вектор в развитии и правовые последствия его далеко не очевидны.

О том, что развитие комплаенса персональных данных будет затрагивать прежде всего усиление контроля, свидетельствует ужесточение административной ответственности в КоАП. Санкции по статье 13.11 больше не предусматривают возможность применения предупреждения, а размеры штрафов увеличились в два раза [36]. Кроме того, увеличился и срок давности привлечения к административной ответственности за нарушения в области персональных данных. Вместо нынешних трех месяцев он составит один год. Соответствующие поправки внесены в часть 1 статьи 4.5 Кодекса и вступили в силу 27.03.2021.

Уголовная ответственность за нарушения в данной сфере также довольно весома и предусматривает штраф до 500 тысяч рублей, дисквалификацию на срок до 5 лет, а также лишение свободы на срок до 7 лет.

«Антиотмывочный» комплаенс. Особое значение в условиях ограничений по движению капитала сегодня отводится комплаенсу, связанному с противодействием легализации незаконных доходов, или, иными словами, «антиотмывочным» практикам. Нарушение жестких требований валютного и «антиотмывочного» законодательства с высокой

вероятностью может привести к блокировке счетов и парализовать всю деятельность. Соответственно, большое значение приобретают процедуры проверки платежных документов и самих контрагентов, а также операций на предмет их оценки с позиции антиотмывочного комплаенса. Пренебрежительное отношение к указанным требованиям, и уж тем более их полное игнорирование может вынудить банк к запросу новых уточняющих документов, что приведет, в лучшем случае, к задержке оплаты, а в худшем – к ее полной остановке с последующим более пристальным вниманием со стороны банка, не говоря уже о вероятных штрафных санкциях и внесении в списки «неблагонадежных организаций». Детали информации, предоставляемой в ответ на банковский запрос, могут быть настолько глубоки, насколько это вообще возможно, чтобы избежать блокировки.

При этом возникает некоторая коллизия, которая связана с тем, что основные правила комплаенса прописаны для банков по большей части во внутренних банковских документах, указаниях и распоряжениях, которые, в свою очередь, основаны на соответствующих письмах центральных банков. И компания далеко не всегда имеет представление, в связи с чем и на каком основании она удостоилась такого внимания, а также не понимает, на каком основании банк запрашивает информацию, которая, на первый взгляд, не имеет к операции никакого отношения. Однако, юридические и технические возможности банков заблокировать операцию «здесь и сейчас», особенно если эти возможности подкреплены соответствующими требованиями регуляторов (ЦБ, ФНС, ФСПП и пр.), не оставляют компаниям иных вариантов, кроме предоставления подробных пояснений по параметрам сделки, порядку расчетов, конечным бенефициарам и т.д. Безусловно, любые действия как банков, так и регуляторов могут быть оспорены в судебном порядке (что некоторые и делают – и даже не без успеха¹), однако далеко не все убытки могут быть покрыты решением суда.

¹Размещение: <https://www.advgazeta.ru/novosti/sud-vzyskal-s-fns-1-9-mln-rub-ubytkov-za-nezakonnuyu-blokirovku-schetov-metro-kesh-end-kerri/> - Режим доступа – свободный. Дата обращения – 14.04.2022.

Основу правового регулирования данного вида комплаенса составляет Федеральный закон от 07.08.2001 №115-ФЗ. Нормативный акт регулирует отношения граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства, организаций, осуществляющих операции с денежными средствами или иным имуществом, иностранных структур без образования юридического лица, государственных органов, осуществляющих контроль на территории Российской Федерации за проведением операций с денежными средствами или иным имуществом, в целях предупреждения, выявления и пресечения деяний, связанных с легализацией (отмыванием) доходов, полученных преступным путем, финансированием терроризма и финансированием распространения оружия массового уничтожения, а также отношения юридических лиц и федеральных органов исполнительной власти, связанные с установлением бенефициарных владельцев юридических лиц [105].

В соответствии с требованиями 115-ФЗ каждая компания при взаимодействии с банками обязана выполнять требования валютного и антиотмывочного законодательства, чтобы минимизировать риск замораживания средств на счетах, получения крупных штрафов, а также занесения в списки неблагонадежных организаций. Обязанность организаций заключается в предоставлении банку (либо иной организации, определенной в статье 5 Федерального закона) отчетных документов по платежным транзакциям, подтверждающих их законность, правомерность и обоснованность.

В соответствии со статьей 5 Закона торговые компании не включены в состав организаций, осуществляющих операции с денежными средствами или иным имуществом. Законодательство Евросоюза (Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2015/849 от 20.05.2015 «О предотвращении использования финансовой системы для целей отмывания денег или финансирования терроризма, об изменении Регламента (ЕС) 648/2012 Европейского Парламента и Совета ЕС и об отмене Директивы 2005/60/ЕС Европейского Парламента и Совета ЕС и Директивы 2006/70/ЕС

Европейской Комиссии») считает торговые компании подобными организациями и обязывает принимать меры по идентификации клиентов в случае оплаты товаров наличными денежными средствами на сумму более 10 тысяч евро в день, а также при совершении подозрительных транзакций [125]. В России же ЦБ ограничивает размер платежа наличными суммой 100 тысяч рублей по одному договору, но в отличие от Директивы ЕС не устанавливает временные рамки таких платежей.

Согласно пункту 1 Указания Банка России от 09.12.2019 №5348-У наличные расчеты в валюте РФ, а также в иностранной валюте с соблюдением требований валютного законодательства РФ между юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями (это участники наличных расчетов), а также между участниками наличных расчетов и физическими лицами в общем случае осуществляются за счет наличных денег, поступивших в кассу участника наличных расчетов с его банковского счета [101]. Соответственно, данное правило применяется в любом случае, если хотя бы одной из сторон расчета является юридическое лицо или предприниматель. Пункт 5 документа говорит о его нераспространении на наличные расчеты в валюте РФ и в иностранной валюте между физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. Документ, также, содержит перечень конкретных случаев прихода наличных, когда можно их потратить на определенные цели без инкассирования на расчетный счет.

Согласно пункту 1 статьи 15.1 КоАП РФ нарушение порядка работы с денежной наличностью и порядка ведения кассовых операций, выразившееся в осуществлении расчетов наличными деньгами с другими организациями сверх установленных размеров, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 4 тыс. до 5 тыс. руб., а на юридических лиц - от 40 тыс. до 50 тыс. руб. Помимо указанных пунктов, административная ответственность за нарушения «антиотмывочного» законодательства определена статьями 15.27, 15.27.1, 15.27.2. При этом

аннулирование лицензий (ст.13 Федерального закона №115-ФЗ) и уголовная ответственность (ст.174б 174.1, 205.1) установлены непосредственно для организаций и должностных лиц, осуществляющих операции с денежными средствами или иным имуществом, к которым, как уже говорилось выше, розничная торговля не относится. Размер же административных штрафов для торговых организаций является достаточно условным, что на практике не стимулирует соблюдение ими установленных правил, равно как и отсутствие контроля в данном вопросе либо его формальный характер.

Остальные виды комплаенса, как уже отмечалось выше, определяются достаточно узкими специфическими обстоятельствами, в связи с чем на них мы в данной работе останавливаться не будем.

Глава 2 Нормативно-правовое регулирование комплаенса в современных условиях

2.1 Основные направления регулирования комплаенса в Российском и международном праве

Современное регулирование комплаенса, как единой международной правовой системы сегодня становится одним из важных направлений ее развития. Это связано прежде всего с экстерриториальностью, которую приобрели формирующие данную систему законы отдельных государств, а также отсутствием общего международного законодательства. Оба указанных фактора на практике не только не способствуют формированию единой системы международного комплаенса, как таковой, но и, наоборот, усиливают существующие и создают новые противоречия между требованиями различных законодательных актов на международном уровне.

В сложившихся условиях значительно возрастает роль научных исследований комплаенс-тематики как в рамках международного законодательства, так и на уровне отдельно взятых стран. Все проводимые исследования условно можно разделить по нескольким основным направлениям, которые в целом соответствуют видам комплаенса, описанным в предыдущей главе.

Одним из главных направлений международного комплаенса является, безусловно, противодействие коррупции. Базовым антикоррупционным документом на международном уровне служит принятая в 2003 году Конвенция ООН против коррупции, где зафиксирован факт интернационализации коррупционных проявлений и определена необходимость установления международным обществом четкого правового регулирования порождающих коррупцию процессов в целях ее предотвращения. Некоторые исследователи отмечают, что «тенденции

международной юридической практики в сфере противодействия коррупции свидетельствуют о расширении криминализации преступлений коррупции в разных государствах, в которых уже существует эффективная судебная система. В свою очередь, в странах, в которых судебные системы слабы, криминализация преступлений коррупции (в соответствии с международными документами) испытывает значительные трудности в правоприменении» [30].

Функционирование коррупционных механизмов, формально-декларативное развитие законодательства, направленного на раскрытие этих механизмов, их профилактику и эффективное им противодействие является одной из основных проблем и в Российском правовом поле [70]. В основе проблемы лежит прежде всего социальная природа коррупции. Она порождает особые интересы у представителей исполнительной власти, обязанности которых предусматривают выдачу разрешений, согласований, подтверждений, совершение иных действий либо, наоборот, бездействие, что может повлиять на итоговое решение в пользу конкретных заинтересованных лиц. Противодействовать коррупции, как социальному явлению, достаточно сложно, но возникшая необходимость побудила международное общество непосредственно заняться правовым регулированием данного процесса, официально принять и закрепить соответствующие законодательные меры ограничительного характера.

Так, например, статьей 13 Конвенции в качестве международно-правовой формы установлен социальный контроль, т.е., возможность общества через определенные правовые механизмы содействовать вовлечению населения в процессы принятия решений, его эффективному доступу к информации, созданию атмосферы нетерпимости к коррупционным проявлениям, программам публичного антикоррупционного и правового образования и т.д. [42]. Фактически данная норма находится в процессе постоянного формирования, так как ее эффективность напрямую зависит от уровня развития социального и правового сознания в обществе,

который неуклонно развивается. И сам факт ее наличия уже предполагает существование в обществе запроса на справедливость, единственным способом реализации которого является формирование соответствующей законодательной базы, создание и реализация эффективных инструментов ее практического применения.

В России законодательство о коррупции долгое время отсутствовало, хотя необходимость регулировать данное направление существовала давно. Тем не менее, Федеральный закон «О противодействии коррупции» был принят лишь в 2008 году. Введение в действие этого основополагающего документа позволило выделить и определить правовую природу деяний, которые составляют содержание коррупции, разделив их на две составные части: этические отклонения коррупционного характера и непосредственно коррупционные правонарушения [70]. Высокая степень общественной опасности таких деяний определяет достаточно жесткий характер необходимого противодействия во всех аспектах существования общества (социальном, правовом, идеологическом и т.д.), равно как и потребность в выверенном и эффективном регулировании.

Предупреждение этических коррупционных отклонений, также как и профилактическая работа по предотвращению коррупционных правонарушений являются краеугольным камнем антикоррупционного комплаенса. Осознав это, государство выстроило достаточно четко структурированную и прозрачную систему законодательного антикоррупционного регулирования, основу которой, как отмечается в статье 2 Федерального закона «О противодействии коррупции», составляют «Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, настоящий Федеральный закон и другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, а также нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных

федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации и муниципальные правовые акты» [110].

При анализе антикоррупционного законодательства, прежде всего, бросается в глаза тот факт, что практически все его положения направлены на противодействие коррупции лишь в рамках государственной и муниципальной службы и лишь небольшая часть Федерального закона «О противодействии коррупции» некоторым образом касается коммерческих отношений. При этом закон совершенно упускает из виду индивидуальных предпринимателей, на которых антикоррупционные правила фактически не распространяются. Региональные и муниципальные законы практически повторяют структуру федерального документа и несут в себе те же проблемы.

Ответственность за антикоррупционные нарушения до недавнего времени носила в Российском законодательстве декларативный характер. Практические инструменты ее применения, особенно в Кодексе об Административных Правонарушениях, отсутствовали. Однако, с введением в действие статьи 19.28 КоАП ситуация коренным образом изменилась [36]. Суды получили в свои руки конкретный инструмент, начали его использовать и доказали его бесспорную эффективность в правоприменительной практике. Административные штрафы за незаконное вознаграждение от имени юридического лица в размере до 100 млн. рублей (а по смыслу статьи они могут быть и выше), обозначили для организаций такие реальные негативные правовые последствия, осознав высокую вероятность и стоимость которых, деловое сообщество было вынуждено создавать специальную антикоррупционную комплаенс-функцию и принимать внутренние документы в обеспечение ее функционирования [65].

Расширилась коррупционная ответственность и в сфере уголовного законодательства, где было введено понятие мелкого взяточничества и мелкого коммерческого подкупа, что позволило распространить

антикоррупционные требования на самые незначительные, казалось бы, действия, связанные с традиционным дарением праздничных подарков. Максимальное внимание антикоррупционного законодательства при этом уделяется именно действиям государственных и муниципальных служащих, хотя и коммерческие позиции тоже не остались в стороне, что подтверждается, например, наличием в Уголовном Кодексе РФ статьи 204 «Коммерческий подкуп» [98].

Таким образом, и власть, и бизнес в настоящее время приводят свои внутренние документы в соответствие с новыми требованиями, формируют механизмы их практического воплощения.

Следует отметить, что система российского антикоррупционного законодательства реализуется в стратегии сознательной пассивности, что является достаточно специфическим способом следования положениям Конвенции, так как заключается в самостоятельном изживании обществом коррупционных проявлений, тогда как власть всего лишь создает предпосылки и определяет общую канву. Нельзя также не отметить и наличие значительного противодействия данному процессу, примером чего является срок принятия антикоррупционного закона, на который ушло 16 лет (с 1992 по 2008 год). Безусловным положительным моментом данной правовой стратегии является ее размеренность и неотвратимость, отсутствие спонтанных и резких решений, которые могут привести к негативным последствиям. Однако существенным минусом является формирование сомнений в необходимости ее реализации, в основе которых помимо неспешности процесса лежит увеличение финансовых расходов и затрат времени. При этом существенный размер последствий, которые принесут коррупционные потери для общества и государства, не всегда можно подтвердить фактами, а далеко не сразу ощутимый, т.е. отложенный характер их влияния нивелирует предпринимаемые для предотвращения коррупции усилия.

Противоположным примером является реализуемая Китаем стратегия войны, основанная на приоритетности борьбы с внешними проявлениями коррупции и направленная на отдельные субъекты коррупционных сделок. Ряд принятых нормативных актов фактически развязал руки высшему руководству Китая в применении жестких карательных мер в отношении коррупционеров. Положительный момент этой стратегии заключается в ее жестком бескомпромиссном характере, наглядности, неотвратимости и скорости наступления ответственности. Вместе с тем, реализация подобной стратегии требует жесточайшего контроля на каждом уровне исполнения. Утрата такого контроля может привести к значительным издержкам негативного характера для общества, так как:

- в обществе фактически вводится принцип презумпции виновности;
- латентность коррупционных преступлений может возрасти;
- издержки на реализацию антикоррупционных мер могут увеличиться.

Все это в любом случае скажется на формировании законодательной антикоррупционной системы, с высокой степенью вероятности определит характер и направления ее будущего развития, сформировав на практике фундаментальные правовые основы антикоррупционного комплаенса.

Таким образом, обе стратегии противодействия коррупции не являются совершенными и во многом субъективны, а результат их применения никоим образом не гарантирован. Поэтому выбор стратегии на государственном уровне должен осуществляться с максимальной осторожностью и широким вовлечением общественности, например, через референдумы.

Помимо антикоррупционного направления значительное внимание в международном и национальном правовом регулировании уделяется осуществляется «антиотмывочному» комплаенсу. Противодействие отмыванию доходов, полученных незаконным способом, имеет большое значение для финансовых структур, поэтому в один ряд с «антиотмывочным» исследователи ставят, как правило, и банковский комплаенс. Международная правовая система противодействия отмыванию незаконных доходов и

финансированию терроризма (ПОД/ФТ) имеет ярко выраженный интернациональный характер прежде всего потому, что в процессе их получения задействованы международные криминальные структуры. Таким образом, эффективность ПОД/ФТ во многом определяется степенью взаимодействия национальных и международных организаций, основной функцией которых является борьба с указанными выше структурами.

Оптимальная организация ПОД/ФТ не реализуема без общих правил взаимодействия, которые, в свою очередь, определяются наличием и полнотой международных нормативных актов, а также возможностью их эффективного практического применения. Только совместное законотворчество на международном уровне с последующей локализацией выработанных правил в национальных правовых системах позволит создать эффективный на всех уровнях «антиотмывочный» комплаенс.

Вышеупомянутая Конвенция ООН против коррупции содержит статью 14 «Меры по предупреждению отмывания денежных средств», где прямо указано, что каждое государство-участник Конвенции должно обеспечить возможность, при которой «административные, регулирующие, правоохранительные и другие органы, ведущие борьбу с отмыванием денежных средств... способны осуществлять сотрудничество и обмен информацией на национальном и международном уровнях» [42].

Однако не только этот документ формирует основы системы ПОД/ФТ. По инициативе стран Большой семерки в 1989 году была создана Группа разработки финансовых мер по борьбе с отмыванием денег (FATF). В 1990 году издана первая редакция международных стандартов построения национальной антиотмывочной системы – «The Forty Recommendations of the Financial Action Task Force on money laundering» [136]. В 2000 году определен перечень недостатков национальной антиотмывочной системы, подлежащих финансовым санкциям, и опубликован «черный» список стран с существенными изъянами, в который была включена и Россия. Чтобы исключить возможность применения санкций и укрепить имидж страны в

международном сообществе в России в 2000-2001 гг. началась разработка и реализация комплекса мер по борьбе с отмыванием денег. Была ратифицирована Страсбургская конвенция Совета Европы об отмывании, выявлении, изъятии и конфискации доходов от преступной деятельности [124], принят Федеральный закон от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем» и учрежден специальный орган – Комитет по финансовому мониторингу при Министерстве финансов РФ [90].

Заслуживающим внимания интересным фактом является отсутствие в международной правовой системе единого понятия «противодействия отмыванию денег» и, как следствие, общепринятого его определения. Даже документы FATF не содержат трактовку ПОД/ФТ. Однако сфера ответственности FATF определена достаточно четко. В ее задачи входит:

- разработка стандартов;
- содействие эффективному осуществлению правовых, нормативных и оперативных мер противодействия отмыванию денег, финансированию терроризма, финансированию распространения оружия массового уничтожения и другим связанным с ними угрозам целостности глобальной финансовой системы;
- выявление уязвимостей на национальном уровне с целью ограждения глобальной финансовой системы от неправомерного использования.

Таким образом, FATF сегодня является одной из самых эффективно функционирующих международных организаций, чья деятельность имеет весомую законодательную основу, понятные практические инструменты и прозрачную четко выстроенную структуру.

В отношении России можно сказать, что законодательное обеспечение ПОД/ФТ, равно как и функционирование Росфинмониторинга, развивается достаточно быстро. В эту деятельность время от времени включаются дополнительные элементы, например, аудиторские компании, которым в

2018 году на законодательном уровне была вменена обязанность информировать Росфинмониторинг о подозрительных операциях в деятельности клиентов через личный кабинет на сайте регулятора [105]. Это было сделано в том числе и для приведения законодательства Российской Федерации, затрагивающего вопросы осуществления аудиторской деятельности, в соответствие с рекомендациями FATF.

Наряду с «антиотмывочными» правилами выделяется международное антимонопольное регулирование, которое имеет свои особенности прежде всего тем, что оно затрагивает конкретные рынки, как только в этом возникает определенная потребность. Например, в мире создается ситуация, при которой отдельная коммерческая организация получает определенные преимущества и начинает в полной мере ими пользоваться. Чтобы избежать подобных ситуаций, при ООН организован и действует Совет по торговле и развитию, в обязанности которого входит и их мониторинг.

Так, 7-9 июля 2021 года Совет провел конференцию, где одним из вопросов было «Законодательство, политика и регулирование в области конкуренции в цифровую эпоху» [25]. На конференции обсуждались вопросы конкуренции в цифровой экономике, а также трудности, с которыми сталкиваются национальные антимонопольные органы при решении вопросов конкуренции на цифровых рынках, дела о конкуренции, связанные с онлайн-платформами, законодательные и нормативные инициативы, осуществленные в некоторых юрисдикциях. Во время обсуждения был представлен сравнительный анализ недавних инициатив, предпринятых правительствами разных стран мира, и рекомендации для развивающихся стран по решению вопросов конкуренции на цифровых рынках. Таким образом, можно с уверенностью сказать о том, что антимонопольное регулирование является в большинстве своем национальной темой и, следовательно, антимонопольный комплаенс – это направление, представители которого ориентируются в основном на национальное антимонопольное законодательство.

В соответствии с информацией ФАС России по 2014 году число злоупотреблений доминирующим положением (как это определено в статье 10 Федерального закона «О защите конкуренции») увеличилось на 18% (3967 нарушений), а число ограничивающих конкуренцию согласованных действий (статьи 11 и 11.1) выросло на 20% (244 нарушений) [7]. Эта неоптимистичная статистика во многом послужила причиной того, что законодатель в последующие несколько лет обратил серьезное внимание на применение практики антимонопольного комплаенса.

В монографии под редакцией С.А. Пузыревского «Антимонопольный комплаенс как эффективный инструмент профилактики нарушений» отмечается, что любой результат бизнеса является переменной величиной, на которую оказывают влияние внешние и внутренние факторы объективного и субъективного характера [6]. Для усиления действия положительных факторов и нейтрализации влияния негативных причин существует множество механизмов, к которым относится и комплаенс. При этом в качестве антимонопольного комплаенса рассматривается система мер, предпринимаемых субъектами правоотношений в бизнесе, с целью соблюдения действующих антимонопольных требований, оценки соответствующих юридических рисков, разработки и применения мероприятий превентивного характера для предупреждения нарушений антимонопольного законодательства.

Значительное количество статей в КоАП, определяющих серьезные административные последствия за неправомерные действия в сфере антимонопольного законодательства, подкрепляется уголовной ответственностью для руководителей субъектов, допустивших подобные нарушения.

По мнению Д.Н. Родионовой, каждый хозяйствующий субъект вправе самостоятельно организовать систему внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства или так называемый антимонопольный комплаенс [84]. С точки зрения государства, как главного

бенефициара антимонопольных правил, внедрение антимонопольного комплаенса упрощает процесс регулирования монопольной деятельности, т.к. перекладывает немалую часть работы и расходов на бизнес. При этом для бизнеса добавлена возможность согласовать локально внедряемые механизмы антимонопольного комплаенса с регулятором, что предположительно позволит первому избежать негативных последствий при выявлении регулятором антимонопольных нарушений.

Выгода и цель встраивания антимонопольного комплаенса в структуру бизнеса состоит, прежде всего, в профилактике антимонопольных нарушений, исключение даже самой возможности их совершения, так как размер штрафных санкций для компании и ответственность для ее руководства являются неприемлемыми.

Очевидно, что законодателю удалось выстроить такую систему антимонопольного права, при которой затраты на обеспечение соблюдения ее требований оказались для субъектов правоотношений значительно ниже, чем возможные последствия их нарушений.

Принятие законодателем статьи 9.1 Закона о защите конкуренции фактически закрепило сложившийся status-quo и еще больше убедило участников антимонопольных правоотношений в необходимости и полезности антимонопольной комплаенс-функции. Дополнительным стимулом для бизнеса является возможное снижение административной ответственности в случае наступления риска, если в компании действовала и соблюдалась согласованная с регулятором система антимонопольного комплаенса.

Важно отметить, что при принятии соответствующих изменений в антимонопольные правила законодатель отказался от обязательности внедрения субъектами антимонопольного комплаенса, что и позволило реализовать указанную выше возможность.

Помимо всего прочего, наличие в компании активно действующей антимонопольной комплаенс-функции повышает прозрачность бизнеса,

способствует укреплению доверия между бизнесом и регулятором, упрощает отдельные бюрократические процессы, стандартизирует и формализует характер взаимодействия.

Зарубежный опыт внедрения практик антимонопольного комплаенса достаточно обширен, имеет давнюю историю и устойчивые тенденции развития и не менее материален по своим последствиям для нарушителей. По данным агентства Reuters размеры штрафов за нарушение антимонопольного законодательства могут достигать нескольких миллиардов евро [128]. Подобная практика свидетельствует о серьезном отношении Европейской комиссии к нарушению антимонопольного регулирования, которая, несмотря на признание внедряемых бизнесом антимонопольных корпоративных программ, не принимает в расчет их наличие при наложении штрафов. Однако на уровне стран-членов ЕС ситуация может отличаться и при наличии в компании утвержденной и действующей антимонопольной программы, регулярных проверок ее исполнения с применением дисциплинарной и корпоративной ответственности к нарушителям, в отдельных случаях допускается возможность уменьшить штрафные санкции. При этом от страны к стране данная практика может достаточно существенно отличаться.

Так, например, в Великобритании и Франции предусмотрена возможность снижения штрафа на 10 процентов, в Италии – на 15 процентов, при этом элементы внедренного в компании комплаенса, так же, как и в России, могут рассматриваться в качестве основания для смягчения санкций. В свою очередь, требования бразильского законодательства, не имея специальных положений и руководств относительно антимонопольного комплаенса, тем не менее предусматривают определенные порядки сертификации корпоративных программ в антимонопольных ведомствах [27].

Отдельной характерной особенностью антимонопольных и антикоррупционных практик, на которой стоит остановиться подробнее,

является их достаточно широкое распространение на уровне некоммерческих бизнес-ассоциаций. Так, например, в Международной торговой палате (International Commerce Chamber) с 2013 года приняты и действуют методические рекомендации по внедрению антимонопольного комплаенса [129].

Не отстают от европейских коллег и представители российского бизнеса. Антимонопольный «Кодекс добросовестных практик взаимоотношений между торговыми сетями и поставщиками потребительских товаров» был принят и подписан в декабре 2012 года. Документ подписали 7 ведущих отраслевых союзов и ассоциаций участников потребительского рынка, включая АКОРТ, «Русбренд», «СОЮЗМОЛОКО», «Руспродсоюз», Национальную мясную Ассоциацию, Рыбный Союз, Ассоциацию производителей и потребителей масложировой продукции, а также Комитет по потребительскому рынку Торгово-Промышленной Палаты РФ и Союз потребителей РФ.

Указанные ассоциации и другие объединения бизнесменов проявляют активность не только в антимонопольном и антикоррупционном направлении. Одним из наиболее значимых направлений комплаенса для них, как и для всех других участников правоотношений, является соответствие требованиям налогового законодательства.

За прошедшее десятилетие появилось достаточное количество исследований, посвященных сравнительному анализу налоговых аспектов в РФ и за рубежом, а также особенностям правового регулирования налогового комплаенса [55].

Механизм правового регулирования налогового комплаенса имеет свои особенности и зависит от юрисдикций, в рамках которых компания осуществляет свою деятельность. Это обусловлено, прежде всего отсутствием международного налогового законодательства, а также различиями в применяемых налоговых системах на национальном уровне. Остановимся на этом вопросе подробнее.

Прежде всего, следует отметить, что в России ненадлежащая организация налогового комплаенса, либо его полное отсутствие у юридического лица по итогам налоговых проверок может повлечь аннулирование деклараций, проведение дополнительных контрольных мероприятий, значительные доначисления, а также передачу материалов в правоохранительные органы для возбуждения уголовного преследования в тех случаях, когда неуплата налогов допущена в крупном размере (более 15 млн.руб. в пределах трех финансовых лет подряд, в соответствии со статьей 199 УК РФ [98]).

Также, ФНС России активно применяет «блокировку» средств на расчетных счетах и операций по ним, что является достаточно эффективным и надежным инструментом для побуждения налогоплательщиков к исполнению своих обязанностей по уплате налогов. Кроме того, факт приостановления операций по счетам безотлагательно сказывается на бизнесе неплательщика, так как его контрагенты мгновенно выявляют данную ситуацию и могут отложить подписание договоров до выяснения обстоятельств. Несмотря на явный ограничивающий свободу предпринимательской деятельности характер, данная мера ФНС вполне законна и определена пунктом 3 статьи 76 НК РФ [55].

Кроме того, для увеличения срока давности налоговые органы вправе приостановить проведение выездной налоговой проверки в соответствии с пунктом 1.1 статьи 113 НК РФ в качестве дополнительного стимулирования налогоплательщика к осуществлению необходимых налоговых платежей [55].

Следующим этапом воздействия в российском налоговом праве является привлечение налогоплательщика к ответственности, которое не освобождает его от надлежащего исполнения своих обязанностей. При этом в соответствующем решении, равно как и в рамках оформления административного правонарушения, обоснованно вменяется принудительное исполнение обязанности по выплате всей недоплаченной

суммы налога, а также по устранению причин и условий, которые привели к ситуации и возникновению налоговой задолженности.

Сравнивая российскую налоговую систему с другими национальными системами, следует отметить принципиальное различие в подходах некоторых из них. В Великобритании с ее прецедентным характером правоотношений нормы ответственности за налоговые нарушения не систематизированы. Они распределены среди множества некодифицированных актов, что в значительной степени затрудняет работу комплаенс-функции и налогового юриста. Однако это не уменьшает значимости возможных последствий, которые могут выражаться в 20-процентных штрафах, начисленных за несвоевременную и/или неполную уплату налога, а также к переоценке налогового риска в отношении неплательщика с последующим увеличением проводимых в его отношении контрольных действий.

Кроме того, в Великобритании законодательно зафиксирована возможность отнести неплательщика к злостным нарушителям, что повышает уровень контроля со стороны налоговой службы в значительной степени (например, проведение выездных налоговых проверок до нескольких раз в течение года) и лишает лицо права на «презумпцию добросовестности» [137].

В части налогового комплаенса в США прослеживается некоторая аналогия с РФ. В отношении налогового нарушителя может применяться как гражданско-правовая, так и уголовная форма ответственности. При этом одним из мероприятий, осуществляемых в отношении налогоплательщиков, является так называемый «compliance check», который может расцениваться как некий аналог камеральной проверки. Отказ от участия в указанном мероприятии может повлечь длительную и детальную выездную проверку с непредсказуемым для проверяемого лица результатом.

Отдельной особенностью Великобритании и США, которая заслуживает более подробного рассмотрения, является уголовная

ответственность юридических лиц за тяжкие налоговые преступления. Итогом привлечения юридического лица к уголовной ответственности является штраф, размер которого может составлять до 500 тысяч долларов США. При этом все негативные последствия для субъекта налогового правонарушения направлены на стимулирование налогового комплаенса, поскольку очень сомнительно, что при их отсутствии налогоплательщики в целом будут соблюдать налоговое законодательство.

В США информация об уже имевшихся случаях привлечения к уголовной ответственности используется судами при рассмотрении новых налоговых правонарушений, а также, если нарушитель-физическое лицо просит об условно-досрочном освобождении в случаях, когда заключение в тюрьму явилось следствием совершения налогового преступления. Кроме того, сведения о ранее допущенных налоговых нарушениях могут мотивировать фискальные органы на проведение более тщательной оценки налоговой отчетности нарушителей в будущем [130].

Помимо санкций за налоговые нарушения, в юрисдикциях США и Великобритании также формируются инструменты, поощряющие разработку и внедрение налогового комплаенса, например, наличие функции налогового комплаенса и проводимых в ее рамках мероприятий может значительно снизить размер штрафных санкций. К сожалению, в российском законодательстве подобного правового механизма, связанного с прямым стимулированием налогового комплаенса, в настоящее время нет – он впервые появился только в антимонопольном законодательстве. Однако, косвенное условие его существования и применения определено самим фактом возможности для налогоплательщика реализовать свои права при полном и своевременном исполнении обязанностей по начислению налогов, их уплате и предоставлению соответствующей отчетности в налоговый орган.

Наряду с налоговым законодательством одним из направлений, фундаментом которого является такой источник права, как кодекс, является

трудоустройстве. И это, по нашему мнению, закономерно. Любые отношения во власти, бизнесе, некоммерческих организациях – это, прежде всего, отношения между людьми, что определяет роль и значение трудового комплаенса в современных условиях.

Существенным дополнением к Кодексу в системе трудового комплаенса являются положения трудового договора, Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты, регламентирующие порядок начисления и выплаты заработной платы, премий, компенсаций, формирования и функционирования различных льготных программ, включая, например, ДМС, корпоративный транспорт, организацию различных объединяющих мероприятий и т.д. Наличие и эффективное функционирование указанных актов, соблюдение установленных ими правил самой компанией является основой благоприятного правового климата в трудовом коллективе организации, тогда как любое отступление от них может привести к проблемам для решения которых потребуются вмешательство комплаенс-функции.

Чем менее детально отрегулирована система трудового комплаенса нормативными актами внутри организации, тем сложнее будет комплаенс-офицеру найти решение возникшей спорной ситуации. Более того, при возникновении трудовых споров, связанных, например, с незаконным наложением дисциплинарного взыскания за нарушение внутренних трудовых документов, у организации не будет достаточных и надежных аргументов в защиту своих действий. Как следствие, суд может признать ее действия незаконными, снять неправомерно наложенное взыскание, что приведет к утрате авторитета как руководства, так и комплаенс-функции [89].

Другим важным моментом трудового комплаенса является определение стандартов внутренней корпоративной культуры, которые объединены в Кодексе деловой этики. Этот Кодекс фактически также является источником права, но уже внутреннего, локального характера. Эффективность применения этого Кодекса обеспечивается введением его в

действие приказом единоличного исполнительного органа компании с последующим ознакомлением всех сотрудников под личную роспись.

Требования международного законодательства в сфере трудового комплаенса связаны, как правило, с проведением антидискриминационной политики, соблюдением прав человека, свободы ассоциаций работников, ведение коллективных переговоров и т.д. Актуальность данных требований не снижается. Задача трудового комплаенса в данном случае состоит в том, чтобы, опираясь на федеральные и локальные внутренние нормативные акты сформировать такие взаимоотношения в коллективе, которые обеспечат соблюдение прав работников при сохранении высокого уровня трудовой дисциплины.

Не менее значимым направлением международного трудового комплаенса является противодействие принуждению к труду, использованию труда лиц, не достигших 15-летнего возраста, а также принуждению к увольнению. Особое место в реализации данного направления занимает организация и поддержка «горячей линии», с помощью которой работники и третьи лица могут сообщать о происходящих в компании нарушениях не только в части трудового комплаенса, но и по отношению к другим его видам. Чтобы исключить любую, даже самую незначительную вероятность утраты поступающей информации, поддержка «горячей линии» осуществляется, как правило, по договору с независимым оператором, задача которого передать информацию и контакты обратившегося с жалобой лица без искажений.

В целом влияние трудового комплаенса на обстановку в коллективе организации трудно переоценить. И, следовательно, правовое обеспечение данного направления всегда будет являться одной из важнейших задач как законодателя в качестве внешнего источника, так и комплаенс-функции внутри компании.

Говоря об общих тенденциях развития комплаенса, нельзя обойти такую его международную и национальную составляющую, как процесс по

обеспечению сохранности персональных данных. Как уже говорилось выше, это направление комплаенса достаточно молодое и связано оно с широкомасштабным применением информационных технологий, которые позволяют собирать, обобщать и обрабатывать персональные данные не только о сотрудниках, но и о клиентах, представителях поставщиков и подрядчиков, государственных и муниципальных служащих и т.д.

Совершенно противоположные тенденции связаны с санкционным комплаенсом, где изначально определенная Уставом ООН центральная роль Совета Безопасности в настоящее время размывается и подменяется экстерриториальным характером национальных законов США, Великобритании, Франции и других стран.

В целом же можно сказать, что комплаенс активно развивается во всех своих видах и по всем направлениям, что требует более детального подхода к формированию его законодательной базы как на международном, так и на национальном уровне.

2.2 Локальные нормативные акты комплаенса и их роль в формировании правовой среды бизнеса на примере управления конфликтом интересов

По своей сути комплаенс является, прежде всего, превентивной функцией, поэтому основной акцент в нем делается на обучение работников принятым в компании внутренним правилам. При этом установленные правила рекомендуется оформлять в качестве отдельных внутренних документов, утверждаемых приказами единоличного исполнительного органа. Каждый действующий и новый сотрудник должны быть ознакомлены с такими приказами под личную роспись, что обычно происходит в момент заключения трудового договора и дает возможность компании применять

установленные статьей 192 Трудового Кодекса дисциплинарные взыскания, во всех случаях, когда внутренние правила нарушаются.

Альтернативным вариантом может быть включение установленных внутренних правил в Правила внутреннего трудового распорядка с аналогичными последствиями как для сотрудников, так и для работодателя. Однако этот вариант представляется менее эффективным, так как Правила внутреннего трудового распорядка – это самостоятельный документ, содержащий значительный объем информации, и добавление в него еще одного очень важного и весьма обширного раздела может иметь результатом снижение внимания к установленным внутренним правилам комплаенса с их некоторой девальвацией в дальнейшем.

Примерный состав внутренних правил, определяемых в соответствии с действующим российским законодательством, можно объединить в следующие группы:

– антикоррупционные правила в соответствии с Федеральным законом №273-ФЗ «О противодействии коррупции», в том числе запрет на осуществление любых действий или бездействия коррупционного характера, запрет на использование служебного положения в личных целях, исключение конфликта интересов [110];

– правила, связанные с соблюдением конфиденциальности в соответствии с Федеральными законами «О персональных данных» №152-ФЗ, «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 №98-ФЗ, включая соблюдение коммерческой тайны, осторожное обращение с корпоративной и конфиденциальной информацией, сохранность персональных данных сотрудников и клиентов [109];

– требования антимонопольного законодательства в соответствии с Федеральным законом «О защите конкуренции» №135-ФЗ, к которым относятся запрет использования доминирующего положения на рынке, а также запрет на применение согласованных ценовых ограничений (вертикального и горизонтального сговора) [107];

– правила трудового законодательства в соответствии с ТК РФ, которые подразумевают запрет любых видов дискриминации, запрет на неправомерное использование детского труда, запрет на использование подневольного и рабского труда [96];

– правила законодательства по противодействию легализации доходов, полученных незаконным способом, в соответствии с Федеральным законом №115-ФЗ, к которым относится обязательная проверка контрагентов, передача информации о подозрительных операциях регулятору (в Росфинмониторинг), и т.д. [111].

Основным документом, на который можно ориентироваться российским юридическим лицам по части внутренних правил является Кодекс корпоративного управления, утвержденный Банком России для участников рынка ценных бумаг, о чем регулятор проинформировал в письме от 10 апреля 2014 года №06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления». Данный документ принят и действует взамен Кодекса корпоративного поведения, одобренного Правительством РФ 28.11.2001 и рекомендованного к применению акционерными обществами распоряжением ФКЦБ России от 04.04.2002 №421/р «О рекомендации к применению Кодекса корпоративного поведения» [67].

Для обеспечения эффективного функционирования комплаенс-системы, а также в целях исключения двойного толкования и более четкого понимания сотрудниками установленных внутренних правил юридические лица могут разрабатывать и вводить в действие документы, дополняющие и/или детально расшифровывающие требования Кодекса. В большинстве случаев наличие и использование юридическим лицом отдельного внутреннего документа обеспечивается не только Кодексом, но и требованиями действующего законодательства. Примерный список таких документов в разрезе основных видов комплаенса выглядит следующим образом.

К общим локальным нормативным актам комплаенса относятся:

- Кодекс корпоративного управления / Кодекс этики;
- Политика по приему и обработке сообщений, поступивших по линии обратной связи;
- Политика по недопустимости ответных мер в отношении лиц, сообщающих о нарушениях;
- Политика по проверке контрагентов;
- Процедура расследования случаев нарушения внутренних политик и применимого законодательства.

Локальные нормативные акты антикоррупционного комплаенса включают:

- Политику по противодействию взяточничеству и коррупции;
- Политику в отношении подарков, представительских расходов и знаков внимания;
- Политику по урегулированию конфликтов интересов;
- Политику корпоративной и социальной ответственности (благотворительность и спонсорство);
- Политику по взаимодействию с внешними консультантами;
- Политику в отношении взносов в политические партии, участия в политической деятельности и лоббирования.

Антимонопольный комплаенс может содержать:

- Антимонопольную программу;
- Политику по защите конкуренции;
- Корпоративные шаблоны переписки с контрагентами.

Комплаенс по персональным данным и информационной безопасности предусматривает наличие у юридического лица одного или нескольких ЛНА следующего характера:

- Политика по защите персональных данных;
- Политика в отношении конфиденциальности информации;
- Политика по информационной безопасности;

- Политика по использованию инсайдерской информации;
- Политика по противодействию финансовому мошенничеству.

«Антиотмывочный» комплаенс, как правило, должен быть подкреплен Политикой по противодействию легализации доходов, полученных незаконным способом.

По результатам опроса, проведенного компанией Делойт в 2020 году, выявлено, что в отдельных компаниях ознакомление сотрудников с политиками и процедурами носит неформальный характер, например, через комплаенс-раздел корпоративного сайта, а также в форме очного или онлайн-обучения. Считается, что с точки зрения доступности для сотрудников такое сочетание наиболее продуктивно, поскольку оно не соотносится с соблюдением формальностей, позволяет разъяснить сотрудникам значение и суть политик и разобрать с ними практические примеры. Часть компаний знакомит сотрудников с политиками и процедурами своими силами, а некоторые привлекают для этого внешних консультантов [91].

Однако отсутствие формальных процедур, на наш взгляд, значительно снижает эффективность комплаенс-системы, так как именно эти процедуры обеспечивают возможность применения дисциплинарных мер за нарушения внутренних политик и положений в соответствии с уже отмечавшейся выше 192 статьей ТК.

Влияние внутренних документов комплаенса на бизнес оценивается, как правило, через существующие в организации нормативно-правовые критерии их разработки и внедрения, которые могут, с одной стороны, оградить бизнес от существенных негативных последствий. Однако, с другой стороны, обилие внутренних документов комплаенс-системы может в значительной степени снизить эффективность бизнеса. Как это работает, достаточно четко можно представить на примере внутренней политики по управлению конфликтом интересов, что является одной из самых сложных проблем для правового регулирования и чему автор уделил особое внимание в одной из недавних публикаций [114].

Конфликт интересов регламентируется Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ, Трудовым Кодексом РФ, а также отдельными нормативными актами, непосредственно регулируемыми сферу, в которой организация осуществляет свою деятельность. На сегодня законодательные требования по предотвращению и раскрытию конфликта интересов достаточно четко сформулированы для государственных служащих, кредитных организаций, аудиторов, образовательных организаций, некоммерческих организаций, негосударственных пенсионных фондов, организаций, осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность, а также профессиональных участников рынка ценных бумаг и управляющих компаний инвестиционных фондов. Отдельные ограничения при осуществлении сделок с заинтересованностью закреплены в законах об акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью.

Достаточно подробно мероприятия по выявлению и урегулированию конфликта интересов изложены Министерством труда и социальной защиты России в Методических рекомендациях по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных и выпущенных в 2013 году и в Мерах по предупреждению коррупции в организациях, датированных 2019 годом. Минтруд предлагает организациям разработать отдельное внутреннее положение, которое должно быть направлено на предотвращение конфликта интересов, а также определять возможные действия вовлеченных в него сторон.

Управление конфликтом интересов целиком и полностью лежит в зоне юридической ответственности комплаенс-функции, так как именно декларируемые этой функцией нормы и стандарты формируют законодательно обоснованную фундаментальную корпоративную культуру и морально комфортную трудовую атмосферу для всего персонала.

Урегулирование конфликта интересов, который лежит в основе большинства коррупционных и мошеннических правонарушений, является

одним из существенных направлений комплаенса. От его правильной валидации зависит характер необходимых мер и их возможные правовые последствия для всех юридических и физических лиц, оказавшихся сторонами конфликта интересов иногда даже без всякого их желания. Валидация осуществляется комплаенс-функцией на основании требований действующего законодательства и внутренних нормативных документов компании.

Как известно, для понимания сути любой проблемы необходима ее идентификация. Чтобы идентифицировать ситуацию, в которой возникает «конфликт интересов», приведем несколько практических примеров.

Противоречия между бизнес-подразделением и контролирующей структурой в рамках одной компании, очевидно, не являются конфликтом интересов, так как оба подразделения действуют в интересах всей компании в целом, а возникающие между ними нестыковки характеризуются как производственный конфликт.

Расхождение во мнениях между руководителем и подчиненным по вопросам исполнения ими своих служебных обязанностей также не приводит к конфликту интересов, ибо здесь преобладают интересы компании, а несогласие подчиненных с решениями руководства и возникающие при этом споры представляют собой трудовой конфликт.

Не относятся к конфликту интересов и противоречия между отдельными сотрудниками, которые, как правило, имеют личный характер и могут быть, разве что, проявлениями дискриминации. Интересы же компании здесь прямо не затрагиваются.

Однако, в ситуации, когда для получения дополнительных доходов сотрудник использует незаконные или противоречащие внутренним правилам компании методы, либо руководитель всячески способствует продвижению родственника, независимо от того, заслуживает ли этот родственник повышения, либо сотрудник в обход тендерных процедур заключает договор от имени компании с коммерческой структурой, в

которой у него есть личные финансовые интересы, конфликт интересов имеет место и комплаенс-функция обязана установить и формально зафиксировать его наличие.

Таким образом, наличие конфликта интересов можно определить там, где личные цели конкретного сотрудника вступают в противоречие с целями всей компании, создавая ситуацию, в которой действия такого сотрудника принимают противоправный характер. Следовательно, задача комплаенс-функции заключается в том, чтобы не допустить возникновения конфликта интересов, изначально предотвратить его возможные негативные последствия, с которыми придется столкнуться, если проблемой конфликта интересов не управлять, применяя классические элементы нормы права для формирования внутренних правил ее урегулирования.

Оценка наличия и характера правоотношений между сторонами в каждой конкретной ситуации необходима для того, чтобы установить, является ли возникающая в ходе анализа цепочка правоотношений замкнутой или нет, а также предварительно определить юридические и финансовые последствия конфликта интересов для компании. Замкнутый характер правоотношений фиксируется, если их отслеживание, начавшись с одного из участников конфликта, приводит по результатам анализа всей цепочки к этому же участнику. Замкнутая цепочка правоотношений между участниками сделки, операции, процедуры является четким признаком сложившегося конфликта интересов. Такой конфликт интересов можно назвать потенциальным, если, уже возникнув, он не привел к ущербу для компании.

Если выстроить замкнутую цепочку правоотношений между участниками в ходе анализа не получилось, то либо конфликта интересов в данной конкретной ситуации нет, либо информации для его установления недостаточно. В последнем случае необходим более детальный анализ ситуации с использованием дополнительных источников информации.

Во избежание финансового ущерба конфликт интересов должен быть урегулирован сразу же после его выявления. Перечень мер, которые могут быть использованы для этого, как правило, ограничен и зависит от сложившейся ситуации. Большое значение при этом играет факт и процедура декларирования, которая должна быть отражена в соответствующем внутреннем документе. Задекларированный конфликт интересов практически не представляет опасности, а управлять им проще всего. Это объясняется тем, что, во-первых, соблюдена нормативно-установленная процедура раскрытия конфликта интересов и, во-вторых, у комплаенс-функции есть правовая база для принятия соответствующих решений по его урегулированию.

Реализованный конфликт интересов означает, что негативные финансовые последствия для юридического лица уже имеют место, и от руководства требуются немедленные действия по урегулированию ситуации. В случаях, когда убыток подтвержден и поведение участников конфликта интересов соответствующим образом квалифицировано, единственно возможной и эффективной мерой остается прекращение трудовых отношений с сотрудником, оказавшимся стороной конфликта, равно как и деловых связей с контрагентом, который способствовал реализации конфликта в качестве третьей стороны.

Что касается контрагентов, то юридические основания для прекращения отношений могут быть обеспечены соответствующими оговорками в тексте договора, которыми, например, может быть предусмотрено нарушение условия, связанного с обязательным незамедлительным взаимным информированием сторон о любом известном им конфликте интересов до заключения договора либо в процессе его исполнения. Подобная оговорка включается в состав антикоррупционного раздела договора многими юридическими лицами, достаточно широко распространена на практике и служит одним из немаловажных критериев согласования договора комплаенс-функцией до его подписания.

Если говорить о расторжении трудового договора, то подобная мера является в некоторой степени проблематичной для исполнения, так как настоящий процесс жёстко регламентирован Трудовым кодексом. В соответствии с Главой 13 ТК в подобных случаях компания может выбрать один из следующих вариантов [96]:

- увольнение по собственному желанию, что требует согласия сотрудника;

- увольнение «по статье», что, как показывает практика, редко удается выполнить без последующего оспаривания в суде с высокой вероятностью восстановления сотрудника в должности и выплаты ему всех установленных судом компенсаций. Помимо достаточно существенных материальных издержек подобная ситуация никак не способствует улучшению морально-этического климата в трудовом коллективе;

- увольнение по соглашению сторон. Эта возможность используется наиболее часто, так как, на первый взгляд, представляется самым легким и приемлемым для всех решением. Однако, такое решение имеет негативную составляющую для юридического лица потому, что дает вовлеченному сотруднику возможность выйти из конфликта, получив дополнительную выгоду, способствует сомнительному восприятию ситуации остальными сотрудниками, а также показывает, что компания по каким-то причинам не может или не хочет использовать установленные законом возможности увольнения сотрудника, нарушившего внутренние правила. Более того, в западных юрисдикциях увольнение по соглашению сторон для отдельных направлений деятельности, включая комплаенс-функцию, просто недопустимо и фактически, прекращает карьеру.

Частично проблема решается предварительной проверкой кандидатов службой безопасности, но она касается, как правило, лишь ключевых сотрудников, так как для массовой проверки мало у кого есть соответствующие ресурсы и необходимое время. Основную сдерживающую роль в предотвращении конфликта интересов играют выстроенные в

компании процессы заключения договоров на конкурсной основе, проверки контрагентов, их анкетирование на антикоррупционные темы, включая вопросы по конфликту интересов.

Из вышесказанного со всей очевидностью следует, что конфликт интересов необходимо выявлять на ранней стадии, когда он только формируется или может сформироваться. Одним из достаточно действенных и не противоречащих законодательству методов для этого, как уже отмечалось ранее, является декларирование конфликта интересов кандидатами при приеме на работу, регулярное раскрытие его наличия либо отсутствия сотрудниками, анкетирование контрагентов до подписания договора.

Декларация предполагает получение от сотрудника информации о нем с использованием существующих возможностей и соблюдением ограничений действующего законодательства. Это означает, что юридическое лицо – работодатель не имеет права запрашивать излишнюю информацию и, если дело дойдет до суда, то работодатель должен будет доказывать обоснованность подобного запроса в соответствии со статьей 56 ГПК [21].

Примерный перечень вопросов изложен в Приложении 5 к Методическим рекомендациям Минтруда [53], поэтому здесь мы лишь кратко обозначим основные. Итак, чтобы своевременно выявить конфликт интересов, для работодателя важно знать:

- работают ли у него связанные с сотрудником лица;
- является ли сотрудник или связанные с ним лица бенефициаром деятельности организаций, с которыми у работодателя договорные отношения уже существуют или находятся в процессе становления, а также с конкурентами и сторонами судебных процессов, в которых участвует работодатель;
- участвует ли сотрудник прямо или косвенно в органах управления других юридических лиц;

- имеет ли сотрудник и/или его родственники отношение к государственной службе и так далее.

Получение объективных и честных ответов на заданные выше вопросы – основная задача комплаенса, решение которой в значительной степени повлияет на эффективность системы внутренних правил, и, как следствие, на принятие или непринятие их сотрудниками. Чтобы добиться необходимого результата, сама атмосфера в компании должна, на наш взгляд, стимулировать сотрудников сообщать о себе полную и корректную информацию. Такая атмосфера не возникает сразу же с сообщением о создании комплаенс-подразделения, она складывается годами, являясь результатом упорной работы руководства компании и соответствующих ее подразделений – комплаенс-функции и отдела по работе с персоналом, прежде всего.

Немаловажным моментом является коллегиальная форма принятия решения по урегулированию конфликта интересов. Для этого в компаниях создается комитет (комиссия) по этике и/или урегулированию конфликта интересов – коллегиальный орган, который уполномочен разбираться в каждом сложившемся конфликте интересов и предпринять все необходимые меры по его урегулированию.

На примере правового обеспечения рассмотренного выше процесса по урегулированию конфликта интересов можно сделать однозначный вывод о том, что для эффективного функционирования комплаенс-системы необходимо одновременное выполнение следующих условий:

– сформированная юридическим лицом законодательно обоснованная общая система внутренних правил с нулевой толерантностью к любого рода нарушениям внутренних правил, включая и конфликт интересов, которая декларируется всеми должностными лицами и руководящими органами, соответствующим образом транслируется, поддерживается и отслеживается комплаенс-функцией;

– наличие внутреннего документа, в котором четко и недвусмысленно сформулированы требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, детально описаны действия, права и обязанности участников, утверждена форма декларирования, его регулярность и порядок документирования результатов. По аналогии все другие внутренние правила также рекомендуется подкреплять отдельными внутренними документами, которые должны быть утверждены приказом единоличного исполнительного органа юридического лица и доведены до каждого сотрудника под его личную роспись. Комплаенс-функция обязана организовать и провести соответствующее обучение персонала по этому внутреннему документу, причем, обучение также должно быть оформлено соответствующим приказом;

– наличие в структуре компании соответствующего комплаенс-подразделения, задачей которого является правовое обеспечение и распространение внутренних правил, включая и конфликт интересов, приведение их в соответствие с изменениями в действующем законодательстве, своевременное обучение персонала внесенным изменениям и новым требованиям.

Глава 3 Основные юридические аспекты практической организации комплаенса и дальнейшие перспективы его развития

3.1 Особенности комплаенса в юридических лицах с различными организационно-правовыми формами

Как уже было отмечено выше, комплаенс сегодня один из самых современных и модных трендов. В отличие от зарубежных (особенно западных) компаний, где комплаенс широко представлен, российское корпоративное управление с этой функцией столкнулось сравнительно недавно. Одна из главных причин возникшего к теме интереса, на наш взгляд, заключается в выходе российских компаний на внешние финансовые рынки, где важным условием для заимствования является наличие прозрачной, успешно функционирующей комплаенс-системы и организация ее эффективного управления. Логическим продолжением, внесшим значительный вклад в формирование этой системы в России, стали Федеральные законы о противодействии коррупции, о защите конкуренции, о ПОД/ФТ и т.д. Именно эти и многие другие факторы обусловили возникновение и достаточно широкое развитие комплаенса в российской экономике за относительно небольшой (буквально несколько лет) период.

В процессе внедрения комплаенс-системы в компаниях с различной организационно-правовой формой возникает ряд закономерных вопросов: а нужен ли комплаенс вообще? Существуют ли какие-либо законодательные критерии, в соответствии с которыми его необходимость не обсуждается? В каких формах он может присутствовать в структуре корпоративного управления? На каком уровне руководства он должен быть представлен?

Исходя из действующего законодательства, наличие комплаенс-системы обязательно для публичных акционерных обществ, чьи акции находятся в открытом обращении. Это существенное требование и условие

допуска к торгам абсолютно всех биржевых институтов, существующее независимо от их территориальной принадлежности и рынков, в рамках которых они функционируют.

Что касается непубличных компаний, то вопрос организации и внедрения комплаенс-системы в их структуру остается открытым. По нашему мнению, каждое юридическое лицо должно подходить к решению этого вопроса индивидуально. Пример реализации одного из подобных подходов рассмотрен автором в одной из публикаций [115]. Для непубличных организаций, которые являются дочерними структурами публичных юридических лиц внедрение комплаенс-системы также можно считать обязательным условием, т.к. они управляются из единого центра и должны соблюдать единые требования законодательства. С нашей точки зрения создание эффективно функционирующей комплаенс-системы в непубличных компаниях – это один из основных факторов формирования внутренней правовой основы существующей корпоративной системы. Основу комплаенса должна формировать единая внутренняя система нормативных актов, определяющих модели и правила поведения сотрудников в различных ситуациях с учетом интересов, требований и правил, установленных работодателем. Кроме того, создание комплаенс-системы в непубличных и никак не связанных с акционированием обществах является обязательным в части противодействия коррупции на основании указанного выше Федерального закона о противодействии коррупции [110].

Следующим после принятия соответствующего решения этапом будет выстраивание комплаенс-системы на практике, когда большое значение имеет опыт разработки и внедрения локальных НПА, а также создание практических инструментов их функционирования. И главным здесь является формулирование основных постулатов, ценностей и правил, которые будут иметь одинаковую правовую силу для всех работников независимо от их должности, территориального расположения, возложенных обязанностей и решаемых задач.

Прежде всего, необходимо зафиксировать те правила, наличия которых требует действующее законодательство, как национальное (для всех организаций, действующих на территории страны), так и международное (актуально для транснациональных компаний и групп). Содержание и необходимость введения дополнительных правил, которые могут определяться характером внутренних условий деятельности каждая организация определяет самостоятельно. Подробно на данном вопросе мы уже останавливались в предыдущей главе. Здесь отметим только, что набор внутренних правил может быть разным в зависимости от особенностей юридического лица, его разрабатывающих. Проведенные исследования позволяют нам сформировать набор таких особенностей – критериев в следующем виде:

- организационно-правовая форма юридического лица;
- требования законодательства юрисдикций, где зарегистрировано юридическое лицо;
- уровень публичности юридического лица, если оно функционирует в форме акционерного общества;
- требования площадок, где будут обращаться акции публичного юридического лица.

Для каждой из указанных выше групп и компаний может быть принят свой регламент, который с учетом перечисленных нами критериев определит необходимый набор документов, порядок обучения, характер процессов, распределение исполнительных и контрольных функций, характер, состав, периодичность составления и уровень предоставления отчетности. Как правило, отчетность по исполнению внутренних правил в публичных компаниях составляется ежегодно и включается в структуру корпоративного отчета, который утверждается годовым собранием участников.

Общеизвестно, что любая норма права, призванная обеспечить исполнение определенных требований, должна содержать три элемента: диспозицию, гипотезу и санкцию. С этой точки зрения не являются

исключением и правила, которые устанавливаются в комплаенс-системе юридического лица. Таким образом, одним из важнейших вопросов, связанных с эффективным функционированием комплаенс-системы вне зависимости от организационно-правовой формы компании является ответственность.

Следует оговориться, что ответственность за соблюдение установленных внутренних правил лежит не только и не столько на комплаенс-функции, как таковой и не на конкретном комплаенс-офицере, который исполняет эту функцию, а на каждом работнике компании, начиная от простых специалистов и заканчивая высшим руководством. Ответственность за организацию и эффективную работу системы должно нести высшее руководство. Этим определяется так называемый «тон-с-верху», то есть прямая заинтересованность высшего руководства и владельцев компании в соблюдении установленных внутренних правил всеми ее сотрудниками. Комплаенс-функция в любой структуре должна отвечать за соответствие установленных комплаенс-системой правил требованиям действующего законодательства, их своевременную актуализацию и обоснованность, понимание и четкое осознание необходимости соблюдения установленных правил всеми членами трудового коллектива.

Таким образом, основной целью комплаенса в бизнесе является исключение либо минимизация вероятного ущерба в результате предотвращения нарушений действующего законодательства путем установления дополнительных защитных механизмов превентивного действия в форме законодательно обоснованных внутренних нормативных документов юридического лица.

В рамках достижения поставленных перед ней целей комплаенс-система решает следующие задачи:

– организация и обеспечение эффективной коммуникации действующих внутренних правил всем сотрудникам компании;

- регулярное обучение сотрудников действующим внутренним правилам в координации с отделом персонала;
- оценка размера и вероятности возникновения ущерба, возможного в результате нарушений действующих правил, а также координация, контроль и юридическое сопровождение расследований в случае их нарушения;
- консультирование руководства и всех работников компании по правовым и процессуальным вопросам в части установленных внутренних правил, определение легитимных и приемлемых действий;
- организация и поддержка каналов обратной связи, необходимых для информирования (в том числе и анонимного) о совершаемых нарушениях установленных внутренних правил;
- разработка и согласование внутренних документов (положений, инструкций и отдельных видов договоров), уточняющих действующие правила или формирующих новые требования;
- подготовка отчетности по соблюдению установленных внутренних правил (как минимум, в ежегодном формате) и кооперация со всеми функциями и руководством по текущим вопросам их адаптации и соблюдения.

Каким образом комплаенс-функция будет встроена в общую систему корпоративного управления, решается каждым юридическим лицом индивидуально, исходя из конкретной ситуации и стоящих перед бизнесом задач. Однако, во всех случаях важно, чтобы комплаенс-подразделение, обеспечивающее функционирование системы, было в достаточной степени независимо. Чтобы обеспечить достаточный уровень независимости комплаенс-подразделения в структуре корпоративного управления, его следует напрямую подчинить исполнительному органу компании. При этом для комплаенс-подразделения должен быть создана возможность выхода на следующий уровень (например, на владельцев компании), если нарушения правил допущены представителями исполнительного органа. На практике

комплаенс-подразделение существует либо как самостоятельная единица, либо оно встроено в структуру юридического отдела, который чаще всего курируется генеральным директором, если речь идет об обществах с ограниченной ответственностью, и/или независимым членом совета директоров, если имеется ввиду акционерная, а тем более, публичная компания. В некоторых организациях комплаенс-подразделение входит в структуру службы безопасности. Однако, данная схема имеет, по нашему мнению, больше недостатков, чем преимуществ.

Немаловажным фактором является организация и проведение соответствующего обучения сотрудников действующим внутренним правилам. И здесь комплаенс-подразделение ограничено только пределами собственных компетенций и финансовыми возможностями конкретного юридического лица. Законодательство не регламентирует применяемые форматы обучения, а также не запрещает привлечение внешних специалистов для его проведения. Единственное законодательное ограничение существует для обучения по охране труда и технике безопасности в рамках трудового законодательства, которое определяет необходимость привлечения специалистов из соответствующим образом лицензированных учебных заведений.

Обучение корпоративным нормам организуется в двух общедоступных и достаточно широко распространенных формах: личное присутствие работника и электронное обучение на рабочем месте. Обучение в форме личного присутствия для вновь принятых работников, как правило, ежемесячно организуется отделом персонала и проводится комплаенс-подразделением. Организация и контроль электронного обучения в целом по компании, как и обучения в форме личного присутствия в отдельных структурных подразделениях – целиком и полностью ответственность отдела персонала. Однако комплаенс-подразделение должно обеспечить кадровиков всеми материалами, необходимыми для проведения обучения. Акцент при проведении обучения в любой форме делается на обсуждение конкретных

комплаенс-ситуаций, связанных с практическим применением установленных в компании внутренних правил.

На обучении в форме личного присутствия рекомендуется применять интерактивное вовлечение работников в обсуждение каждого случая выявленных нарушений. Также полезной будет практика использования видео, аудио и иных материалов, например, мультфильмов по утвержденным правилам, непосредственных обращений руководства по теме обучения, викторин, практических пояснений юристов по конкретным требованиям законодательства (например, антимонопольным правилам) и пр. Все эти приемы с учетом объективных сложностей в восприятии юридических текстов делают обучение интересным и легко воспринимаемым.

Электронное обучение вновь принятых работников в части действующих внутренних правил рекомендуется провести в течение 3-6 месяцев после обучения в форме личного присутствия. Такое обучение не зависит от организационно-правовой формы компании и является обязательным для всех сотрудников, если комплаенс-система уже внедрена и действует. Это позволяет освежить ранее полученную информацию об установленных правилах и закрепить ее в сознании работников. Организация обучения специальным темам в рамках отдельно взятых требований (антикоррупционное, антимонопольное, по персональным данным и т.д.) осуществляется аналогично. В качестве дополнительных форм обучения можно использовать беседы по корпоративным нормам с отдельными работниками и подразделениями. Расписание таких бесед рекомендуется заранее согласовывать с курирующими членами совета директоров компании и проводить непосредственно представителями комплаенс-подразделения.

Одним из немаловажных направлений работы подразделения по соблюдению корпоративных норм является оценка юридических рисков их нарушения, которая должна проводиться регулярно с использованием разных сценариев (коррупция, конфликт интересов, антимонопольные правила, дискриминация, отмывание незаконных доходов, мошенничество и пр.). В

качестве основных форм рекомендуется использовать как интерактивные семинары, так и индивидуальные интервью. Каждая из этих форм имеет свои достоинства и недостатки. Например, преимущества семинара заключаются в возможности обсудить имеющиеся риски несоблюдения действующих внутренних правил с руководителями разных уровней, убедиться в понимании руководителями этих рисков, помочь разобраться в них и определить меры по их снижению. Недостатками этой формы являются временные накладные, которые не позволяют отдельным руководителям участвовать в мероприятии, а также ограниченное время его проведения, что значительно сужает круг обсуждаемых рисков. Тогда как индивидуальные беседы с каждым руководителем дают возможность подробно обсудить все возможные в его подразделениях риски нарушения установленных правил и индивидуальные для каждого подразделения меры по их предотвращению.

Значительная роль в проверке соблюдения внутренних правил принадлежит аудиторам организации. В рамках аудиторских процедур осуществляется контроль соблюдения установленных правил, выявляются случаи их нарушения по итогам опросов и анализа документов. Информация по выявленным нарушениям, как правило, направляется в комплаенс-подразделение для ее последующей оценки и определения шагов и мер по предотвращению подобных нарушений в дальнейшем. Несмотря на то, что в процессе аудита проверяются исторические данные и выявляются уже произошедшие инциденты, его результаты используются для корректировки установленных правил, приведения их в соответствие действующему законодательству, выявления возможностей их оптимизации и необходимости в проведении дополнительного обучения сотрудников.

Отдельным инструментом контроля комплаенс-системы является внешний аудит, который важен для владельцев с позиции соблюдения требований действующего законодательства не только на национальном, но и на международном уровне, и позволяет оценить ее правомерность, равно как

и соответствие правовым параметрам деятельности юридического лица, определенным условиями действующего законодательства.

Важным инструментом эффективного функционирования системы корпоративных норм является линия обратной связи. Обратная связь может быть реализована несколькими способами, как, например:

- специально выделенная линия телефонной связи,
- отдельный ящик электронной почты,
- отдельная ссылка на сайте.

При этом компании могут как выбрать любой из указанных способов, так и применять их все одновременно. В непубличных компаниях организация, первичная обработка и отслеживание сообщений, поступивших по линии обратной связи, отдается, как правило, непосредственно комплаенс-подразделению или службе безопасности. Однако в публичных компаниях управление сообщениями, поступившими по обратной связи, передается независимому оператору – юридическому лицу. Это условие необходимо для того, чтобы обеспечить передачу в комплаенс-подразделение абсолютно всей поступившей информации, полностью исключив возможность ее корректировки или удаления заинтересованными лицами.

Порядок создания и функционирования линии обратной связи в действующем законодательстве прямо не регламентируется. Тем не менее, в соответствии с Федеральным законом «О персональных данных» существует единое требование получить у обратившегося на линию обратной связи лица согласие на обработку его персональных данных. Получение данного согласия необходимо и по анонимным обращениям, т.к. компании всегда запрашивают у заявителя необходимый для направления ответа адрес его электронной почты, который в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.09.2019 №1197 относится к персональным данным [72].

Линия обратной связи должна быть размещена как во внутренней коммуникационной системе для сотрудников компании, так и в общем

доступе для клиентов, поставщиков, и подрядчиков на сайте компании. Кроме того, обращения, связанные с нарушением установленных внутренних правил, могут поступать и по другим каналам, предназначенным, например, для принятия жалоб от потребителей в связи с нарушением их прав, а также через размещенные в социальных сетях страницы, отзывы на электронных торговых площадках, личные обращения к руководству. Чтобы не потерять подобную информацию, случаям комплаенс-подразделение может разработать и направить ответственным сотрудникам список критериев (например, ключевых слов), наличие которых в обращении автоматически делает его обязательным для направления в комплаенс-подразделение с последующей оценкой и организацией соответствующей проверки.

Все поступившие обращения должны рассматриваться и разрешаться коллегиально. Форма рассмотрения обращений не регламентирована законодательством, но является одним из основных принципов комплаенса, который должен сформировать законодательную основу и обеспечить исполнение принимаемых решений. В целях соблюдения данного принципа исполнительный орган компании либо совет директоров могут сформировать отдельную структуру – комитет, комиссию, группу, в состав которой, как правило, входят комплаенс-офицер, руководитель юридической службы, руководитель службы по работе с персоналом и руководитель внутреннего аудита. Исполнительный орган может принять решение о включении в состав этой структуры руководителей и других функций (например, службы безопасности, внутреннего контроля и т.д.), но каждое решение о формировании и изменении состава указанной структуры обязательно должно быть оформлено отдельным протоколом и утверждено соответствующим приказом исполнительного органа. Подобная процедура делает созданную структуру легитимной, наделяет ее определенными полномочиями, обязанностями и ответственностью.

Каждое обращение рассматривается индивидуально, при этом к его расследованию могут быть привлечены руководители других подразделений,

в рамках деятельности которых произошел конкретный инцидент. Роль комплаенс-офицера в данной структуре заключается, прежде всего, в необходимости определить своего рода «состав нарушения», то есть, было ли нарушение вообще, и если да, то насколько глубоко оно противоречит установленным в компании внутренним правилам и требованиям действующего законодательства. Безусловно, на основании только информации, полученной от заявителя, подобные выводы, как правило, невозможны. Поэтому комплаенс-офицер выносит вопрос на обсуждение указанной выше структуры, чтобы сформировать коллегиальное решение по поступившему обращению, назначить разбирательство, привлечь к нему соответствующих руководителей и специалистов, проинформировать о произошедшем высшее руководство, если есть предположение, что возникшая проблема может принести серьезные юридические и финансовые последствия.

В отдельных случаях, когда риски возможных потерь для компании резко возрастают (например, получена информация о пересылке конфиденциальных данных через корпоративный электронный почтовый ящик, или о ценовом сговоре с поставщиком, или о предоставлении несанкционированного доступа к документам, и т.д.) комплаенс-подразделение может согласовать с руководством применение экстренных мер, таких как ограничение доступа к внутренним системам, и потом уже выполнять все предусмотренные установленной процедурой действия. Такая практика требует от комплаенс-офицера наличия высоко профессиональных компетенций, связанных с глубоким знанием как действующего законодательства по разным его направлениям, так и практически всех внутренних документов юридического лица. Подобные компетенции делают комплаенс-офицера уникальным специалистом, имеющим достаточно подробное и широкое представление о деятельности юридического лица, что в значительной степени облегчает решение поставленных перед ним задач.

Информация об итогах расследования, выводах и рекомендациях по каждому случаю заносится в общую электронную базу данных компании и направляется ее руководству для принятия окончательного решения. Таким образом, при проверке всегда можно оценить обоснованность принятых решений, их правомерность с точки зрения соответствия установленным внутренним правилам и требованиям действующего законодательства.

Коммуникация об итогах рассмотрения обращений, поступивших на линию обратной связи, также очень важна. Она дает сотрудникам ориентиры правильных и правомерных действий, демонстрирует непримиримость компании к нарушениям установленных внутренних правил и требований действующего законодательства.

Необходимость внедрения комплаенс-системы в зависимости от организационно-правовой формы юридического лица и территориального расположения площадки определяется на всех уровнях существующего законодательства, начиная от международных требований и заканчивая национальными правилами.

Таким образом, можно сделать общий вывод о том, что формирование комплаенс-системы юридического лица напрямую зависит от его организационно-правовой формы, а публичность или непубличность компании является одним из основных факторов, определяющих необходимость создания и эффективного функционирования комплаенса в ее организационной структуре. Это во многом определяет перспективы комплаенса в России, дальнейшие направления формирования его нормативно-правовой базы.

3.2 Перспективы дальнейшего развития правового обеспечения комплаенса в России

Как уже неоднократно говорилось выше, любая деловая активность в настоящее время сопряжена со значительными усилиями, которые бизнес-сообщество уделяет соблюдению требований комплаенса. Значительный объем указанных требований сегодня формируется, как правило, антиотмывочными, антикоррупционными и санкционными законодательными актами и новеллами. Усиление контрольно-надзорных функций локальных и международных регуляторов, увеличение размера штрафных санкций за допущенные нарушения требований комплаенса, возможные корпоративные последствия, связанные с утратой контроля и/или прав собственности – все это приводит бизнес к необходимости создавать комплаенс-функцию, развивать и расширять ее возможности, обеспечивая административными мерами соблюдение установленных правил и снижая возможные правовые и репутационные негативные последствия.

Нельзя не отметить год от года возрастающую роль комплаенс-функции на локальном уровне, когда именно комплаенс-офицер становится основным экспертом по нормам действующего законодательства на разных его уровнях, равно как и по требованиям внутренних документов. Именно на комплаенс-функцию сегодня возлагается основная задача нормативной поддержки бизнеса и соответствующего правового воспитания его сотрудников, именно комплаенс-офицер становится идейным вдохновителем внедрения внутренних корпоративных правил и их безоговорочного соблюдения.

Все это, с одной стороны, открывает перед комплаенсом огромные возможности для формирования собственной локальной правовой базы и ее развития непосредственно внутри бизнеса, но, с другой стороны, в значительной степени усложняет его положение, так как требования того же санкционного комплаенса неоднородны и во многом зависят от вводящего санкции субъекта.

Как следствие, можно предположить, что дальнейшие перспективы развития комплаенса связаны, прежде всего, с изменением локального и

международного законодательства по самым значимым для функции направлениям: антикоррупционному, антимонопольному, санкционному, антиотмывочному, налоговому, информационной безопасности и контроля использования персональных данных и т.д. Например, рассматриваемый законодателем проект изменений в Федеральный закон № 115-ФЗ содержит поправки, после принятия которых абсолютно всем юридическим лицам предполагается вменить обязанность по принятию мер, связанных с предупреждением совершения ими сделок или финансовых операций с денежными средствами или иным имуществом, приобретенными незаконным способом.

Грядущие изменения и новеллы, вероятнее всего, приведут комплаенс-функцию к необходимости расширять сферу своей ответственности как «вниз» – разъясняя рядовым сотрудникам цели и смысл функции, так и «вверх» – демонстрируя руководству эффективность проделанной работы с позиции нормативного обеспечения бизнеса и минимизации негативных для него правовых последствий.

Еще одно направление дальнейшего развития связано с подготовкой обладающего необходимой квалификацией персонала. Согласно результатам уже упоминавшегося в контексте данной работы опроса, проведенного компанией Делойт в 2020 году, число сотрудников выделенной комплаенс-функции составляет в среднем 6 человек [91]. Однако такого количества может быть недостаточно для юридических лиц, в штате которых числится более тысячи сотрудников.

Как показывает практика, часть расширяющегося функционала комплаенс-функции может быть закрыта инструментами автоматизации, которые используются различными органами (например, кадарбитр – по судебным материалам). Однако есть ряд задач, которые могут выполнить только комплаенс-офицеры, и только в рамках личного общения, когда они помогают сотрудникам понять сущность комплаенса и его необходимость в

структуре юридического лица, объяснить решаемые функцией задачи, которые он решает, и чем он может помочь бизнесу.

Стоящие перед комплаенс-функцией задачи одновременно формируют и направления ее дальнейшего развития, в частности:

- повышение правовой грамотности менеджмента и рядовых сотрудников юридического лица через формирование и развитие внутреннего нормативно-правового обеспечения бизнеса, распространения внутренних постулатов и правил в масштабах всего юридического лица или группы юридических лиц;

- постоянное публичное освещение возможных и наступивших правовых последствий в случае совершения действий, противоречащих внутренним правилам и требованиям законодательства, обозначение как для персонала, так и для владельцев компании четких границ, пересечение которых может привести к катастрофическим последствиям вплоть до закрытия бизнеса и привлечения его представителей к уголовной ответственности;

- формирование квалифицированного персонала, обладающего навыками современных адвокатов, разбирающихся во всевозможных правовых рестрикциях, объем и количество которых, скорее всего, будут только возрастать и на локальном, и на федеральном, и на международном уровнях.

Если говорить о перспективах развития комплаенса на региональном и федеральном уровне, то они также связаны с совершенствованием соответствующего законодательства России и ее субъектов. И здесь следует обратить пристальное внимание на документ, который фактически является краеугольным камнем комплаенс-системы страны и на котором имеет смысл остановиться более детально.

Как уже известно, в России термин «комплаенс-контроль» впервые был введен Указанием ЦБ РФ от 07.07.1999 № 603-У, т.е. появился в банковской сфере [102]. С тех пор прошло более 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, предотвращению конфликта интересов. Этому в немалой степени способствовал Банк России, приняв в 2014 году Кодекс корпоративного управления [67]. В документе изложена общая информация о структуре комплаенса, основных направлениях его применения, правах и обязанностях участников правоотношений как в самой комплаенс-системе, так и с ее внешними респондентами.

Являясь фундаментальной основой всей комплаенс-системы в стране, Кодекс корпоративного управления носит, тем не менее, рекомендательный характер, что подтверждается уровнем документа (письмо Банка России). Однако неизбежная обязательность его применения очевидна для всех крупных участников правоотношений в российской экономике. Поэтому остановимся на документе подробнее.

Прежде всего, Кодекс рекомендует юридическому лицу разработать и принять документ по борьбе с коррупцией и взяточничеством, предусмотреть в договорах с контрагентами антикоррупционную оговорку, сформулировать кодекс поведения и этики, организовать доступный способ информирования комплаенс-офицера о возможных нарушениях законодательства и внутренних правил, включая линию для обратной связи, обеспечить защиту информаторов от негативных последствий, провести мероприятия по правовому информированию сотрудников.

В качестве ключевых направлений деятельности комплаенс-функции Кодекс определяет:

- антикоррупционный комплаенс;
- антимонопольный комплаенс;
- санкционный комплаенс;
- антиотмывочный комплаенс;
- управление конфликтом интересов;

- информационную безопасность и сохранность персональных данных;
- противодействие дискриминации.

Статья 5 Кодекса предполагает проведение контрольных мероприятий на двух уровнях: операционном (контроль операционных процессов) и организационном (контроль системы управления), что, соответственно, задает направления для формирования нормативно-правового обеспечения бизнеса уже конкретного юридического лица [67].

Количество российских компаний, воспринявших рекомендательные положения Кодекса и создавших соответствующие подразделения комплаенса неуклонно увеличивается. Следовательно, бизнес не только осознает необходимость наличия особого механизма системы законодательно обоснованных внутренних правил, но и видит положительный результат его деятельности.

Непосредственное развитие комплаенса в регионах можно посмотреть на примере его антимонопольного направления. Как отмечают отдельные авторы, внедрение антимонопольного комплаенса, равно как и всех других его видов, в правовую среду конкретного региона является трудоемким и затратным по времени процессом. Однако это неизбежно ввиду того, что необходимость в применении антимонопольного комплаенса определена не только Федеральным законом «О защите конкуренции» №135-ФЗ, но и Национальным планом развития конкуренции на 2021-2025 годы. В документе отмечено, что «количество зафиксированных нарушений антимонопольного законодательства со стороны органов государственной власти и органов местного самоуправления в 2020 году снизилось в 2 раза по сравнению с 2017 годом» [81], что свидетельствует о выполнении задачи по двукратному снижению антимонопольных нарушений представителями органов власти, поставленной предыдущим аналогичным документом, который определял основные направления развития антимонопольного комплаенса на период с 2018 по 2022 годы.

Данный факт обусловлен широким внедрением антимонопольного комплаенса в стране, его совершенствованием и популяризацией, проводимыми государством. Эта тенденция поддерживается и на региональном уровне. В качестве примера можно привести итоги проведенного весной 2019 года казанским УМЦ ФАС семинара на тему «Внедрение антимонопольного комплаенса органами власти и местного самоуправления. Об итогах внедрения Стандарта развития конкуренции», участие в котором приняли более 300 представителей почти двух третей от общего количества российских регионов.

Так, например, участники семинара, представлявшие Хабаровский край, поделились успехами, достигнутыми при внедрении антимонопольного комплаенса, сообщив о разработанном и внедренном ими документе, содержащем конкретные мероприятия по предупреждению и снижению общего количества нарушений конкурентного ведения бизнеса. Чиновники поставили перед собой задачу (и отчитались о ее успешном выполнении) по формированию конкурентной среды, в которой отсутствуют искусственно создаваемые препятствия и необоснованно предоставляемые преимущества, что особенно важно при обеспечении равных возможностей для участия в государственных, региональных и муниципальных торгах.

Во многих регионах (например, в Белгородской, Самарской, Воронежской и других областях) на официальных интернет-сайтах администрации сформированы разделы с действующими нормативно-правовыми актами, проектами новелл, формами необходимых для участия в торгах документов, предметами, условиями и графиками проведения запланированных торгов. Все это ставит участников в равные условия и дает законодательно гарантированную возможность принять участие в розыгрыше любых госзакупок каждому, у кого есть соответствующий установленным законодательным требованиям потенциал.

Контроль исполнения антимонопольных требований осуществляется при помощи ключевых показателей нормативного характера, утвержденных

для оценки эффективности антимонопольного комплаенса. Более того, многие администрации организовали и поддерживают существование линии обратной связи, чтобы иметь возможность оперативного получения информации и своевременного принятия мер, в том числе и законодательного характера, направленных на изменение ситуации.

При этом роль ФАС, как национального антимонопольного регулятора заключается, как правило, в разъяснениях спорных и/или неоднозначно трактуемых положений законодательства, информировании об основных тенденциях его дальнейшего развития и, безусловно, проведение проверок на предмет соблюдения действующих антимонопольных правил.

Возвращаясь к Кодексу, следует отметить, что ключевыми преимуществами заложенной в нем системы комплаенс-стандартов является сохранение активов компании и ее деловой репутации, с одной стороны, и уменьшение размера санкций, наложенных на компанию, с другой. При этом вопросы ответственности целиком остаются в ведении судебной системы, подходы которой могут в значительной степени отличаться.

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 соответствующим образом ознакомлен, однако все равно действовал в личных интересах [30]. Административное производство в отношении юридических лиц было прекращено.

Совершенно иные тенденции прослеживаются на международном уровне развития комплаенса. Связаны они как с неуклонным ужесточением международных актов, так и расширением экстерриториальности законодательства отдельных стран (США, Великобритании, ЕС и т.д.). Несмотря на, казалось бы, более низкий, чем документ Совета Безопасности ООН, уровень НПА отдельных стран, последствия их нарушения могут быть

весьма серьезными и в значительной степени повлиять на развитие бизнеса как отдельных юридических лиц, так и их объединений.

Широко известен негативный 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. долларов США.

Важно отметить, что в мире сложился общий правовой консенсус по вопросу преодоления негативных практик, основанный на взаимном признании участников различного рода правоотношений назревшей необходимости включать в их условия соответствующие комплаенс-оговорки, требования которых будут распространены на всю цепочку взаимоотношений, возникающих в процессе ведения бизнеса. Идущий полным ходом процесс встраивания комплаенс-оговорок в структуру локальных и глобальных договорных отношений с большой вероятностью приведет к их постепенной формализации и отражению в соответствующих НПА.

Таким образом, намечается тенденция перехода от рекомендательной природы кодексов профессионального поведения к их обязательному введению. Именно для этого и создается стимул к их соблюдению, связанный, например, с учетом их наличия при распределении государственных заказов, предоставлении кредитов, введением возможности уменьшить размер санкций по примеру США (снижение последствий до 95% против их увеличения до 400% при отсутствии комплаенс-стандартов), т.е. созданием положительных правовых последствий.

По сравнению с зарубежными НПА формирование нормативно-правовой платформы комплаенса в Российской Федерации имеет ряд существенных особенностей [50]:

– применение комплаенса хозяйствующим субъектом не выступает фактором смягчения ответственности в случае совершения правонарушения;

– зарубежный законодатель трактует комплаенс-функцию как инструмент минимизации финансовых и репутационных рисков, поэтому закрепляет критерии оценки ее эффективности на уровне подзаконных актов.

Отмеченные выше тенденции наряду с другими немаловажными вопросами развития комплаенса, формирования и совершенствования его нормативно-правовой базы обсуждались на европейской онлайн-конференции по вопросам комплаенса и этики, которая прошла в Мюнхене в октябре 2020 года. Это первое в Европе мероприятие подобного масштаба, прошедшее с участием нескольких тысяч комплаенс-специалистов и экспертов, по итогам которого можно сформулировать следующие направления дальнейшего развития во всем мире и в России, в частности [1].

Во-первых, ужесточение законодательного регулирования комплаенса не всегда имеет результатом более четкое исполнение его требований. Следовательно, комплаенс необходимо совершенствовать в направлениях, связанных с усилением не столько законодательного регулирования для юридических лиц и ужесточением их ответственности за нарушение его требований, сколько с перераспределением ответственности непосредственно на нарушителя.

Один из основных докладчиков, профессор Кристиан Штрэнгер, в своем выступлении отметил, что прямым следствием более жесткого регулирования комплаенса является рост сопротивления и непрозрачности бизнеса. В качестве примера докладчик привел Закон ФРГ «О корпоративных наказаниях» (Verbandssanktionengesetz), согласно которому в случае нарушения комплаенс-требований конкретным сотрудником привлечение к ответственности предусматривается в отношении юридического лица. Более логичным шагом профессор счел возложение ответственности непосредственно на нарушителя, без одновременного привлечения компании. Это, по мнению выступающего, позволит мотивировать конкретных сотрудников к соблюдению правил и, возможно,

приведет к позитивным переменам в отношении людей к комплаенс-требованиям.

Насколько подобная практика жизнеспособна в отношении комплаенса в России, судить достаточно сложно. Однако, с высокой степенью уверенности можно предположить, что в случае ее реализации у юридических лиц будет гораздо меньше стимулов для соблюдения комплаенс-требований, равно как и для внедрения внутренних правил и процедур, направленных на предотвращение комплаенс-нарушений.

Во-вторых, простое соблюдение комплаенс-требований не обеспечивает уверенности в том, что правовое обеспечение комплаенса в организации находится на достаточном уровне.

Регуляторы и бизнес-сообщество ожидают, что комплаенс требования будут соблюдаться априори. При этом, каждая организация должна обеспечить такой уровень нормативно-правового регулирования комплаенса среди своих сотрудников, который будет ими принят, поддержан и не принесет никаких противоречий в их понимание своей роли и обязанностей в сочетании со своими правами и свободами. Подобный принцип формирования нормативно-правовой базы комплаенса направлен, прежде всего, на формирование репутации юридического лица и, как ожидается, позволит предотвратить максимальное количество возможных нарушений.

Применительно к отечественной практике комплаенса полностью исключить человеческий фактор не получится, однако совершенствование нормативно-правовой базы комплаенса в указанном направлении может значительно уменьшить вероятность негативного влияния этого фактора на бизнес.

В-третьих, объектом комплаенса является человек. Этот вывод логично вытекает из предыдущего и гармонично укладывается в понимание правоотношений, возникающих в рамках комплаенса. Именно сотрудники будут носителями нормативно-правовой идеологии, сформированной в комплаенс-системе отдельного юридического лица. Следовательно, основное

внимание при ее формировании должно уделяться реальным обстоятельствам, с которыми будут сталкиваться сотрудники в процессе исполнения своих обязанностей, анализу конкретных ситуаций, выявлению общих тенденций и формированию на их основе таких внутренних правил, соблюдение которых не составит для сотрудников никаких сложностей.

Данный принцип с необходимостью требует от комплаенс-функции понимания практически всех возможных обстоятельств, в которых сотрудник объективно не сможет соблюдать установленные внутренние правила, и формирования для сотрудника четкого алгоритма действий в подобных ситуациях. Этот алгоритм должен быть универсальным, чего на практике добиться невозможно. Поэтому каждая нестандартная ситуация должна иметь следствием обязательный контакт сотрудника с комплаенс-офицером, что поможет определить оптимальное поведение сотрудника в обстоятельствах сомнительного характера и предотвратить возможное нарушение комплаенс-требований, исключив, в том числе, и негативные правовые последствия как для сотрудника, так и для юридического лица.

Для российского комплаенс-сообщества, формирующегося в достаточно специфических правовых условиях, практическая реализация данного направления будет проблематична лишь в том, чтобы убедить сотрудника в необходимости не полагаться на обстоятельства, которые, как правило, в большинстве случаев приводят к негативным последствиям для всех, а обратиться к комплаенс-офицеру, чтобы найти оптимальное решение. Представляется, что решить подобную проблему можно будет только указав во внутренних документах организации прямую обязанность для сотрудника обратиться в комплаенс-функцию.

В-четвертых, нормативно-правовая база комплаенса внутри организации должна быть сформирована на таком уровне, который сможет обеспечить беспрепятственное и ненаказуемое высказывание личного мнения любым сотрудником.

Этот принцип является важнейшим для комплаенса, так как без обратной связи невозможно оценить эффективность и жизнеспособность действующих внутренних правил, понять, насколько они приняты и поняты сотрудниками, а также убедиться, что сотрудники уверены в том, что, сообщив о нарушении внутренних правил, они не столкнутся с ответным преследованием и возможными ограничениями (например, лишение премиальных выплат, принуждение к увольнению и пр.). Чтобы исключить подобные последствия для информатора, как уже говорилось выше, организация должна обеспечить возможность анонимной передачи сообщений.

Кроме того, организация может применить мотивационные схемы, в соответствии с которыми сообщившие о нарушении сотрудники премируются по итогам расследования, подтвердившего предоставленную ими информацию. Однако в этом случае анонимность, безусловно, исключается. Также, для целей налогового комплаенса возможность применения подобной мотивационной опции должна быть предусмотрена внутренним положением по премированию.

В российских компаниях данное направление активно развивается, что видно по различным каналам для обратной связи, размещенным на официальных сайтах в соответствии как с требованиями законодательства, так и с положениями внутренних документов юридических лиц.

В-пятых, ответственность за соблюдение внутренних правил и требований законодательства не может зависеть от занимаемой должности и должна исходить от корпоративного руководства и владельцев юридического лица.

Именно комплаенс-функция призвана обеспечить выполнение указанной задачи. Соответственно, юридическое лицо должно создать такой уровень независимости и административной подчиненности комплаенс-функции, при котором она будет выполнять эту задачу с максимальной эффективностью.

В США, например, выполнение данного принципа гарантируется принятым в 2002 году законом Сарбейнса-Оксли, где четко прописаны требования по независимости комплаенс-функции в коммерческих структурах, без выполнения которых публичные компании не могут выйти на открытый финансовый рынок [16]. Что касается России, то здесь подобные требования формулируются регулятором, то есть Банком России в рамках Федерального закона «О рынке ценных бумаг» [112].

И, наконец, в качестве одного из лейтмотивов конференции был выдвинут тезис о том, что цифровые технологии не заменят комплаенс-офицера.

Бурное развитие цифровых технологий широко используется комплаенс-функцией в проведении обучения сотрудников. Более того, цифровизация жизненно необходима в компаниях с большим количеством персонала и ограниченным количеством сотрудников комплаенс-функции. Зачастую, комплаенс-офицер выполняет свои обязанности в единственном числе, еще чаще он совмещает свои комплаенс-обязанности с другими (аудитор, юрист, сотрудник отдела персонала и пр.).

Цифровая технология, безусловно, поможет провести обучение большого количества сотрудников на основе стандартизированных ситуаций, сформировать результаты, оперативно собрать данные и подвести итоги для информирования руководителей и т.д. Но в сомнительных обстоятельствах, как правило, только комплаенс-офицер, может помочь определить правильный поведенческий вектор, уменьшив или полностью исключив негативные последствия как для сотрудника, так и для юридического лица.

Подобная ситуация не регламентирована действующим законодательством России и на практике комплаенс-офицеры сталкиваются со значительными ресурсными ограничениями, что отмечает в проведенном исследовании и Делойт [91]. Возможно, введение в действующее законодательство количественного норматива сотрудников комплаенс-функции, рассчитываемого на основе общего числа сотрудников конкретного

юридического лица, будет одним из приемлемых способов решения существующей проблемы.

В целом, проведенный анализ принципов формирования, нормативно-правового регулирования и тенденций развития комплаенса в России и за рубежом позволяет сформулировать следующие основные выводы:

– требования комплаенс-системы с большой вероятностью продолжат совершенствоваться в сторону усиления ответственности участников правоотношений за их соблюдение на всех уровнях комплаенс-системы, начиная от каждого отдельного юридического лица и заканчивая общей системой международных правоотношений;

– для отдельных направлений деятельности (финансы, страхование, торговля предметами роскоши, ритейл, недвижимость и пр.) принятие комплаенс-стандартов становится обязательным и неотъемлемым условием дальнейшего ведения бизнеса, определенным действующими в этих сферах требованиями законодательства;

– дальнейшее развитие комплаенса в Российской Федерации требует детальной систематизации регламентирующих его НПА, определения наиболее значимых направлений комплаенса для целей формирования нормативно-правовой базы, проведения оценки их возможной кодификации.

Заключение

Современное бурное развитие практического комплаенса с необходимостью требует формирования его научной и правовой основы, что выражается как в появлении все большего количества теоретических работ в результате растущего интереса правоведов и практиков, так и в принятии новых НПА с одновременным приведением в соответствие действующих законов. Это явление можно объединить общим термином «Научно-теоретическая и правовая база комплаенса».

Проведенное в настоящей работе исследование и оценка динамики развития правовых основ комплаенс-системы в РФ в целом подтвердили выдвинутую гипотезу о том, что правовые основы комплаенса как самостоятельного юридического и практического явления в России сформированы по основным его видам и дальнейшее развитие нормативно-правового обеспечения явления должно основываться на систематизации уже действующих в связи с этим нормативно-правовых и локальных нормативных актов.

Результаты проведенного исследования позволили автору сделать следующие выводы.

– Юридическое значение комплаенса состоит в его законодательно оформленном превентивном и профилактическом противодействии нарушениям требований действующего законодательства, правовая квалификация последствий которых определяется с учетом фактического поведения субъекта и оценки пренебрежения им обязанностями, определенными для него законом. На этом выводе основана правовая оценка комплаенса как общей системы мер по предотвращению несанкционированных законодательством и противоречащих ему действий.

– Проведенные исследования сформулировать следующее определение комплаенса, который, по мнению автора, представляет собой свод законодательных, профессиональных и этических норм и правил, как общего

характера, так и формируемых каждым субъектом индивидуально, но при этом обязательных для соблюдения всеми работниками частных, государственных и общественных структур независимо от их положения в иерархии и выполняемых ими функций.

– К появлению комплаенса привела, на наш взгляд, осознанная потребность общества в формировании и развитии правовых устоев, эта же потребность, по нашему мнению, определила его последовательное практическое применение, заложила основу для создания нормативной базы каждого из существующих видов комплаенса.

– Комплаенс в современном правовом и деловом мире имеет большое количество видов, однако нормативная база формируется законодателем только для тех его направлений, которые стали универсальными в российской практике и правовом поле деятельности: противодействие коррупции, расширение антимонопольных правил, упорядочение обращения с персональными данными, антиотмывочные требования и т.д.

– В российском правовом поле законодательная база для основных видов комплаенса в основном сформирована, однако уровень ее разработки по каждому виду комплаенса различается.

– Наиболее широко и детально разработана база антикоррупционного комплаенса, представленная нормативными документами международного, федерального и регионального уровня. При этом в отдельных НПА присутствуют требования, установленные для локальных нормативных актов юридических лиц.

– Значительное количество антикоррупционных НПА направлено исключительно на реализацию государством карательных функций, что ставит под сомнение тезис о наличии в Российской Федерации эффективных нормативно-правовых профилактических механизмов, ориентированных на противодействие коррупции в деловой среде.

– Российское законодательство реализует стратегию системного устранения причин коррупции, что исключает спонтанные решения и негативные последствия для существующего правопорядка и общества в целом, однако увеличивает затраты времени и ресурсов на ее реализацию.

– Антимонопольный комплаенс долгое время существовал в качестве проекта изменений в Федеральный закон №135-ФЗ и был введен сравнительно недавно – всего лишь в марте 2020 года. Однако присущий комплаенсу риск-ориентированный подход и комплаенс-критерии перевода экономических субъектов из одной категории рисков в другую были закреплены Правительством РФ еще в 2018 году, что говорит о наличии у законодателя четкой правовой позиции по данному вопросу и его планомерном подходе к развитию законодательной базы антимонопольного комплаенса.

– Размер административной ответственности за нарушение антимонопольных требований весьма существенный, так как предусматривает применение оборотных штрафов для юридических лиц (процент от выручки), а для руководителей нарушивших правила субъектов помимо всего прочего предусмотрена уголовная ответственность и дисквалификация. Однако с применением уголовной ответственности имеются проблемы, связанные с завышением количества признаков, наличие которых требует доказывания, что создает определенную потребность в корректировке законодательства.

– Правовая база комплаенса, связанного с защитой персональных данных, является одной из наименее развитых в Российской Федерации. При этом в формировании законодательства по данному направлению четко просматривается сближение со 108 Европейской Конвенцией, участницей которой является Россия. Данная тенденция получила подтверждение с принятием Закона №152-ФЗ. Однако, отдельные установленные Законом требования (например, ст.2, предусматривающая необходимость обеспечения защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его

персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну), на практике носят декларативный характер и не имеют применения в судебной практике за отсутствием соответствующих инструментов. Кроме того, из-за возникшего противоречия между заявленной в рамках существующего правового поля «цифровизацией» и низким уровнем защиты прав человека, который в этом поле сложился, дальнейшее развитие правовой базы данного вида комплаенса в России фактически не определено.

– Постоянно ужесточаемая законодателем ответственность за нарушения законодательства о персональных данных свидетельствует о значении, которое придается законодателем этому направлению комплаенса, однако отсутствие практических инструментов ее применения нивелирует результат предпринимаемых законодателем усилий.

– Развитие законодательной базы налогового комплаенса может и должно опираться на его сравнительный анализ в различных юрисдикциях (например, России, США, Великобритании и т.д.). Это позволит взять на вооружение и применить лучшие законодательные практики, что в результате может повысить правовую дисциплину всех участников налоговых правоотношений.

– Частота корректировок налогового законодательства является одной из самых сложных, на наш взгляд, проблем налогового комплаенса. Одно из возможных ее решений лежит в законодательном ограничении количества вносимых изменений за определенный период (например, не более одного изменения налоговых правил за три года). Однако, нам представляется, что вероятность реализации подобного сценария в некоторой степени утопична и существующие ускоренные темпы изменений в законодательстве о налогах сохранятся, если не увеличатся.

– Необходимость отслеживать все корректировки налогового законодательства определяется потребностью бизнеса постоянно

контролировать расходы (а налог для бизнеса – это расход) и делает налоговый комплаенс одним из важнейших его направлений.

– Уточнение в июне 2021 года формулировок и ужесточение ответственности по 183 статье УК также подчеркивает важность налогового комплаенса, которую законодатель придает предмету.

– Трудовое законодательство существенно ограничивает перечень дисциплинарных мер, которые могут быть применены работодателем в отношении сотрудника, нарушившего установленные правила, значительно усложняет процесс расторжения трудовых отношений. Это побуждает работодателя более четко формулировать требования Правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора, разрабатывать огромное количество внутренних документов, привлекать к теме все больше кадровиков и юристов соответствующего профиля. С другой стороны, эти же самые факторы побуждают работодателя активно развивать трудовой комплаенс, тратить усилия на формирование корпоративной культуры, призванной повысить уровень лояльности сотрудников. Определение баланса между указанными факторами является одной из главных задач трудового комплаенса.

– Требования «антиотмывочного» комплаенса в РФ носят более мягкий характер по сравнению с общемировыми (например, европейскими) практиками. Связано это с целями, которые ставит перед собой законодатель, и, как следствие, созданными для их реализации условиями (например, более низкие лимиты наличных расчетов, более свободные правила их осуществления). С учетом роста количества международных расчетов, глобализации финансовой системы и централизации ее контроля дальнейшая перспектива развития данного вида комплаенса, на наш взгляд, заключается в сближении требований «антиотмывочного» законодательства с мировыми, что для России означает их дальнейшее ужесточение.

– Санкционный комплаенс приобрел массовый характер и необходимость его внедрения трудно переоценить для компаний, основным

или занимающим значительную долю бизнесом которых является внешнеэкономическая деятельность. Экстерриториальность санкционных законов ЕС, США, Великобритании, Швейцарии и других стран противоречит правилам международного законодательства, в соответствии с которыми любые санкции на конкретную страну могут быть наложены только Советом Безопасности ООН. Однако указанные выше страны и объединения применяют их без каких-либо оглядок на ООН, так как сложившаяся международная правовая система позволяет им обеспечить соблюдение устанавливаемых ограничений.

– С учетом оценки вероятных негативных правовых и финансовых последствий в виде значительных штрафов для конкретных организаций санкционный комплаенс является сегодня одним из самых важных направлений.

– Международная законодательная база санкционного комплаенса нуждается в пересмотре, так как она совершенно не отвечает сложившимся в мире тенденциям. Однако, для ее пересмотра должен быть достигнут общий консенсус между государствами, как вводящими санкционные режимы, так и под такие режимы попадающими.

– На практике комплаенс-система фактически является частью корпоративного управления, имеет ответственного куратора среди директоров, активно контролируется владельцами с отражением наиболее существенной информации в годовом отчете юридического лица, если таковой формируется.

– Требования комплаенс-системы с большой вероятностью продолжат совершенствоваться в сторону усиления ответственности участников правоотношений за их соблюдение на всех уровнях комплаенс-системы, начиная от каждого отдельного юридического лица и заканчивая общей системой международных правоотношений.

– Для отдельных направлений деятельности (финансы, страхование, торговля предметами роскоши, ритейл, недвижимость и пр.) принятие

комплаенс-стандартов становится обязательным и неотъемлемым условием дальнейшего ведения бизнеса, определенным действующими в этих сферах требованиями законодательства.

– Дальнейшее развитие комплаенса в Российской Федерации требует детальной систематизации регламентирующих его НПА, определения наиболее значимых направлений комплаенса для целей формирования нормативно-правовой базы, проведения оценки их возможной кодификации.

На основании всего вышеизложенного можно сделать общий вывод о том, что законодательная база комплаенса в России, несомненно, находится в стадии активного и бурного развития. При этом эффективная и понятная участникам соответствующих правоотношений правовая среда наиболее полно сформировалась по антикоррупционному, налоговому, трудовому и антимонопольному комплаенсу. Менее всего проработан, но достаточно активно развивается комплаенс персональных данных, которому недостает систематизированных материалов судебной практики. Также, следует отметить, что набирает силу достаточно слабо развитое в России направление, связанное с ESG-тематикой.

К большому сожалению, приходится признать, что фундаментальные научные разработки в направлении комплаенса ведутся не очень активно. Поиск соответствующих монографий в части, например, антимонопольного комплаенса, не принес положительных результатов. Однако, нельзя не обратить внимание на обилие научных и практических статей о комплаенсе, публикуемых в журналах и на различного рода электронный ресурсах. Их систематизация, на наш взгляд, также может быть одним из направлений для проведения дальнейших исследований.

Безусловно, отдельные положения работы являются в достаточной степени спорными. Однако, они могут послужить отправной точкой для проведения дальнейших научных и практических разработок в процессе формирования и развития отечественной комплаенс-системы.

Список используемой литературы и используемых источников

1. 6 ключевых выводов Европейской конференции по вопросам комплаенса и этики (ЕСЕС 2020). Мнения более 30 экспертов на первом общеевропейском отраслевом саммите комплаенс-сообщества // Электронный ресурс. URL: <https://www.eqs.com/ru/compliance-blog/6-key-compliance-learnings-from-the-ecesc-2020/>. Режим доступа – свободный.

2. Агешин Ю.А. Политика, мораль, право. - М., 2019 – 160 с. // Электронный ресурс. URL: <http://lawlibrary.ru/izdanie9799.html>. Режим доступа – свободный, необходима регистрация.

3. Актуальные виды комплаенса в 2021 году // Национальная ассоциация комплаенса. Электронный ресурс. URL: <https://compliance.su/info/articles/aktualnye-vidy-komplaensa-v-2021-godu/>. Режим доступа – свободный.

4. Антимонопольная политика на связанных рынках: теория и практика / С.Б. Авдашева, С.В. Голованова, П.В. Крючкова [и др.]; под редакцией С. Б. Авдашевой, А. Е. Шаститко. – Москва: Дело, 2018. – 440 с. – ISBN 978-5-7749-1321-3. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/95082.html> (дата обращения: 12.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

5. Антимонопольное регулирование в цифровую эпоху. Как защищать конкуренцию в условиях глобализации и четвертой промышленной революции: монография / А.Ю. Цариковский, Н.Ф. Галимханова, А.П. Тенишев [и др.]; под редакцией А.Ю. Цариковского, А.Ю. Иванова, Е.А. Войниканис. – 3-е изд. – Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2020. – 394 с. – ISBN 978-5-7598-1402-3. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/101564.html> (дата обращения: 19.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей. Агешин Ю.А. Политика, мораль, право. - М., 2019 – 160 с.

6. Антимонопольный комплаенс как эффективный инструмент профилактики нарушений. Монография. Сборник статей. // Под общей редакцией к.ю.н. С.А. Пузыревского. – М.: Издательство Юрист, 2019. – 223 с. – ISBN 978-5-94103-426-0. Актуальные виды комплаенса в 2020 году // Электронный ресурс. – URL: <https://compliance.su/info/articles/aktualnye-vidy-komplaensa-v-2020-godu/>. – Режим доступа – свободный.

7. Антимонопольный комплаенс: текущая практика и перспективы развития. Доклад Аналитического центра при Правительстве РФ // Дек., 2015. Электронный ресурс. Режим доступа – URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/7838.pdf> (свободный).

8. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.08.2019 по делу № 33-35187/2019 // URL: <https://mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/b2b71bba-4821-4670-b1e4-4f6e51764920?caseNumber=33-35187/2019>. Режим доступа – свободный.

9. Астанин В.В. Корпоративный антикоррупционный комплаенс: проблемы и ресурсы практического обеспечения / В.В. Астанин // Российская юстиция. – 2017. – № 10. – С. 5 – 8.

10. Астанин В.В. О реалиях и задачах корпоративного антикоррупционного комплаенса. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-realiyah-i-zadachah-korporativnogo-antikorrupcionnogo-komplaens>. Режим доступа – свободный.

11. Байтин М.И. О современном нормативном понимании права // Журнал российского права. №1 – 1999. – С.98 – 107.

12. Батаева Б.С., Черепанова В.А. Перспективы развития комплаенса как средства улучшения корпоративного управления в российских компаниях // Экономика. Налоги. Право. – 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivu-razvitiya-komplaensa-kak-sredstva-uluchsheniya-korporativnogo-upravleniya-v-rossiyskih-kompaniyah>. Режим доступа – свободный.

13. Бокарева Е.А., Караиван Н.С. Антимонопольный комплаенс и перспективы его внедрения в российское законодательство // Юрист. 2018. № 2. С. 65.

14. Бородин А.Г. Комплаенс: проблема минимизации нефинансовых рисков в корпоративном управлении. Вестник университета. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/komplaens-problema-minimizatsii-nefinansovyh-riskov-v-korporativnom-upravlenii>. Режим доступа – свободный.

15. Википедия. Комплаенс. // Электронный ресурс. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%B5%D0%BD%D1%81>. Режим доступа – свободный. Дата обращения – 05.06.2021.

16. Гетьман В.Г. Закон «Сарбейнса-Оксли 2002 г.» — важный инструмент, используемый в США в борьбе с мошенничеством финансовой отчетности // Международный бухгалтерский учет. 2006. № 8 (92). С. 19

17. Глубокая Ю.В. ГОСТ р ИСО 37001: аргументы за и против принятия национального антикоррупционного стандарта // Век качества, 2020. №1. С. 36-49. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gost-r-iso-37001-argumenty-za-i-protiv-prinyatiya-natsionalnogo-antikorrupsionnogo-standarta>. Режим доступа – свободный.

18. Государственная политика по защите и развитию конкуренции и её реализация в нормах права: монография / К.Н. Алешин, А.В. Аленков, Д.М. Ашфа; отв. ред. Е.П. Губин, С.А. Пузыревский; Научно-методический совет ФАС России, кафедра конкурентного права МГЮА им. О.Е. Кутафина, кафедра предпринимательского права Юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. – Москва: Юстицинформ, Учебно-методический центр ФАС России, 2020. - 300 с. - ISBN 978-5-7205-1629-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1169238>. – Режим доступа: по подписке.

19. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ. // Электронный ресурс. Режим доступа – URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (свободный). Дата обращения – 07.05.2022.

20. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 №14-ФЗ. // Электронный ресурс. Режим доступа – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/. (свободный). Дата обращения – 07.05.2022.

21. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ. Электронный ресурс. Режим доступа – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/ (свободный).

22. Дадалко В.А., Тимофеев Е.А. Организация системы комплаенса в области защиты персональных данных. URL: <http://publishing-vak.ru/file/archive-economy-2019-3/15-dadalko-timofeev.pdf>. Режим доступа – свободный.

23. Добрикова Е. Антикоррупционный комплаенс: как избежать обвинения во взятке // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/article/606329>.

24. Доева Ф.Н., Гиголаев Г.Ф. Роль системы комплаенс в управлении рисками банка. // Электронный ресурс. URL: <https://izron.ru/articles/razvitiiekonomiki-i-menedzhmenta-v-sovremennom-mire-sbornik-nauchnykh-trudov-poitogam-mezhdunarodn/sektsiya-7-bankovskoe-i-strakhovoe-delo/rol-sistemy-komplaens-v-upravlenii-riskami-banka/>. Режим доступа – свободный.

25. Законодательство, политика и регулирование в области конкуренции в цифровую эпоху. Записка секретариата ЮНКТАД / Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию. – Совет по торговле и развитию. Комиссия по торговле и развитию. Межправительственная группа экспертов по законодательству и политике в области конкуренции. – Девятнадцатая сессия. – Женева, 7–9 июля 2021 года. – Пункт 5 предварительной повестки дня. // URL: https://unctad.org/system/files/official-document/ciclpd57_ru.pdf/ - Режим доступа – свободный.

26. История комплаенс за рубежом. Complianceblog.ru. Все о compliance – управлении рисками в современной компании. URL: <http://www.complianceblog.ru/?p=32>. Режим доступа – свободный.

27. Калугин В.А., Лавриненко Е.А. Перспективы развития антимонопольного комплаенса в регионах. // Электронный ресурс. URL: http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/29744/1/Lavrinenko_Perspektivy.pdf. Режим доступа – свободный.

28. Карпович О.Г. Некоторые проблемы борьбы с коррупцией в государствах СНГ. Теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие / О. Г. Карпович. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 175 с. – ISBN 978-5-238-02144-7. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/81511.html> (дата обращения: 12.02.2021). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

29. Касаткин С.Н. Критика дж. Остина в постхартманской юриспруденции: к ревизии оснований. // Электронный ресурс. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kritika-dzh-ostina-v-posthartianskoj-yurisprudentsii-k-revizii-osnovaniy>. Режим доступа – свободный.

30. Каширкина А.А., Морозов А.Н. Международно-правовое регулирование борьбы с коррупцией: уровни взаимодействия и потенциал развития // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2018. - № - С.148-154. // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodno-pravovoe-regulirovanie-borby-s-korrupsiyey-urovni-vzaimodeystviya-i-potentsial-razvitiya>. – Режим доступа: свободный. – УДК 341.1.DOI 10.24411/2078-5356-2018-10024.

31. Кванина В.В. Антимонопольный комплаенс и его правовая природа // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. – 2019. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/antimonopolnyy-komplaens-i-ego-pravovaya-priroda>. Режим доступа – свободный.

32. Кеворкова Ж.А., Сапожникова Н.Г. Концептуальные положения комплаенс как формы внутреннего контроля в экономических субъектах. // Учет. Анализ. Аудит. 2020. 7(2):6-16. DOI: 10.26794/2408-9303-2020-7-2-6-16. Электронный ресурс. URL: <https://accounting.fa.ru/jour/article/viewFile/305/297>. Режим доступа – свободный.

33. Кобышева М. Актуальность создания комплаенс-системы. URL: <https://konkir.ru/experts/marina-kobysheva/aktualnost-sozdaniya-komplaens-sistemy>. Режим доступа – свободный.

34. Кобышева М. Эффективная комплаенс-система – конкурентное преимущество компании. URL: <https://konkir.ru/experts/marina-kobysheva/effektivnaya-komplaens-sistema-konkurentnoe-preimushchestvo-kompanii>. Режим доступа – свободный.

35. Кодекс добросовестных практик взаимоотношений между торговыми сетями и поставщиками потребительских товаров // Электронный ресурс. URL: <https://codeofconduct.ru/>. Режим доступа – свободный.

36. Кодекс об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

37. Комплаенс в СНГ: актуальные задачи и автоматизация. КПМГ. 2018. URL: <https://home.kpmg/ru/ru/home/insights/2018/06/compliance-survey-2017.html>. Режим доступа – свободный.

38. Комплаенс в СНГ и ближнем зарубежье: актуальные задачи и тенденции. КПМГ. 2020. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/05/ru-ru-compliance-survey.pdf>. Режим доступа – свободный.

39. Комплаенс. Википедия. // Электронный ресурс. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%B5%D0%BD%D1%81>. Режим доступа – свободный. Дата обращения – 05.06.2021.

40. Комплаенс – новое направление образования // Электронный ресурс. URL: <http://www.privatelaw.ru/index.php/ru/obrazovatelnyj-otdel/komplaens-novoe-napravlenie-obrazovaniya>. Режим доступа – свободный. Дата обращения – 05.06.2021.

41. Конвенция о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных // Страсбург, 28.01.1981. – Вместе с Поправками к Конвенции о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных (СДСЕ №108), позволяющими присоединение европейских сообществ, принятыми Комитетом Министров в Страсбурге 15.06.1999.

42. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (принята в г. Нью-Йорке 31.10.2003 Резолюцией 58/4 на 51-ом пленарном заседании 58-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121140/. Режим доступа – свободный.

43. Кононов А.А. Социально-философский аспект соотношения права и морали в учениях Ганса Кельзена и Герберта Харта // Электронный ресурс. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-filosofskiy-aspekt-sootnosheniya-prava-i-morali-v-ucheniyah-gansa-kelzena-i-g-erberta-harta>. Режим доступа – свободный.

44. Корпоративная этика – основа комплаенса? // Электронный ресурс. URL: <http://compliancelaw.ru/2019/08/27/korporativnaya-etika-osnova-komplaensa/> Режим доступа – свободный.

45. Крохина Ю.А. Юридическая сущность комплаенс-контроля в хозяйствующих субъектах с государственным участием // Юридическая наука. 2019. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/yuridicheskaya-suschnost-komplaens-kontrolya-v-hozyaystvuyuschih-subektah-s-gosudarstvennym-uchastiem>. Режим доступа – свободный.

46. Кухаренко Т.А. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (3-е издание переработанное и

дополненное) / Т.А. Кухаренко, Н.А. Захарова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2016. – 151 с. – ISBN 2227-8397. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/49154.html> (дата обращения: 12.02.2021). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

47. Лахно Ю.В. Система комплаенс в российских компаниях реального сектора экономики // Налоги и финансы. 2018. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-komplaens-v-rossiyskih-kompaniyah-realnogo-sektora-ekonomiki>. Режим доступа – свободный.

48. Левина А.А. Внедрение системы комплаенса в крупных российских компаниях: перспективы и ключевые проблемы // Молодой ученый. — 2020. — № 52 (342). — С. 208-212. — URL: <https://moluch.ru/archive/342/77107/> (дата обращения: 26.04.2022).

49. Лейст О.А. Сущность права. Проблемы теории и философии права. - М., 2014 – 220 с.

50. 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. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-pravovye-aspekty-implementatsii-komplaens-funktsii-v-sistemu-vnutrennego-kontrolya-otchestvennyh-predpriyatij>. Режим доступа – свободный.

51. Малкина В.И. Корпоративные комплаенс-стандарты: быть или не быть? // Отечественная юриспруденция. № 6, 2018

52. Меры по предупреждению коррупции в организациях (утв. Минтруда и соцзащиты Российской Федерации). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_333706/. Режим доступа – свободный.

53. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Минтруд России. URL:
<https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9>. Режим доступа – свободный.

54. На факультете права НИУ ВШЭ открываются две новые магистерские программы. Новости. 23.07.2020. URL:
<https://www.hse.ru/news/admission/381540512.html>. Режим доступа – свободный.

55. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ.

56. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ.

57. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ N 4 (2020) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 23 декабря 2020 г.) // URL:
<http://base.garant.ru/400111008/#friends>. Режим доступа – свободный.

58. Обзор судебной практики. – 2021. – Выпуск №3. URL:
<https://cljournal.ru/osp/70/>. Режим доступа – свободный.

59. Обзор судебной практики рассмотрения дел о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 8 июля 2020 года // URL: <http://www.supcourt.ru/files/29495/>. Режим доступа – свободный.

60. Обзор практики применения антимонопольного законодательства коллегияльными органами ФАС России (за период с 1 июля 2019 года по 1 июля 2020 года) (утв. протоколом Президиума ФАС России от 16.02.2021 N 1) // Режим доступа – URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_390649.

61. Овчарова Е.В. Налоговый комплаенс в Российской Федерации, Соединённом Королевстве Великобритании и Северной Ирландии и Соединённых Штатах Америки: принуждение и стимулирование правомерного поведения налогоплательщиков / Е.В. Овчарова, К.А. Тасалов,

Д.М. Осина. – Москва: Зерцало-М, 2019. – 80 с. – ISBN 978-5-94373-460-1. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/97203.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

62. Определение № М-1862/2019 Верховного Суда Российской Федерации по делу №58-КГ20-2 // URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1901166. Режим доступа – свободный.

63. Определение №2-2794/18 Верховного Суда Российской Федерации по делу № 14-КГ19-15 // URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1850664. Режим доступа – свободный.

64. Ординарцев И.И. Проблемы становления комплаенс в России // Управленческие науки. 2020. №10. С. 31-40. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-stanovleniya-komplaens-v-rossii>. Режим доступа – свободный.

65. Ответы на вопросы, поступившие из судов, по применению Федеральных законов от 3 июля 2016 года № 323-ФЗ – 326-ФЗ, направленных на совершенствование уголовной ответственности за коррупционные преступления и преступления экономической направленности, а также оснований и порядка освобождения от уголовной ответственности (вступили в силу с 15 июля 2016 года). Утверждены Президиумом Верховного Суда Российской Федерации «28» сентября 2016 года // URL: <http://www.supcourt.ru/files/6422/>. Режим доступа – свободный.

66. Писаренко А.П. Антикоррупционная деятельность в России на современном этапе // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2019. – №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/antikorrupsionnaya-deyatelnost-v-rossii-na-sovremennom-etape>. Режим доступа – свободный.

67. Письмо Центрального Банка Российской Федерации от 10 апреля 2014 года №06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления» // URL: <https://docs.cntd.ru/document/499090337>. Режим доступа – свободный.

68. Письмо Банка России от 02.11.2007 № 173-Т «О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору». // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72313/. Режим доступа – свободный. Дата обращения – 05.06.2021.

69. Письмо ЦБ РФ от 30.06.2005 № 92-Т «Об организации управления правовым риском и риском потери деловой репутации в кредитных организациях и банковских структурах». // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_54347/. Режим доступа – свободный. Дата обращения – 05.06.2021.

70. Полномочия подразделений органов внутренних дел (полиции) в противодействии коррупции: учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность» / И. Н. Дорофеев, О. Г. Карпович, И. Б. Малиновский [и др.]. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 245 с. – ISBN 978-5-238-02127-0. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/71106.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

71. Положение ЦБ РФ от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах». // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_46304/. Режим доступа – свободный. Дата обращения – 05.06.2021.

72. Постановление Правительства РФ от 13.09.2019 №1197 «О внесении изменения в состав сведений, размещаемых в единой информационной системе персональных данных, обеспечивающей обработку, включая сбор и хранение, биометрических персональных данных, их проверку и передачу информации о степени их соответствия предоставленным биометрическим персональным данным гражданина

Российской Федерации, включая вид биометрических персональных данных» // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_333465/. Режим доступа – свободный.

73. Постановление Правительства РФ от 30.06.2018 №772 «Об определении состава сведений, размещаемых в единой информационной системе персональных данных, обеспечивающей обработку, включая сбор и хранение, биометрических персональных данных, их проверку и передачу информации о степени их соответствия предоставленным биометрическим персональным данным физического лица, включая вид биометрических персональных данных, а также о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_301465/. / . Режим доступа – свободный. Дата обращения – 25.04.2022.

74. Постановление Правительства РФ от 01.03.2018 №213 «Об утверждении критериев отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих экономическую деятельность, к категориям риска при осуществлении государственного контроля за соблюдением антимонопольного законодательства Российской Федерации».

75. Приказ Минтруда России от 30.08.2018 №567 «Об утверждении плана Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по противодействию коррупции на 2018 - 2020 годы». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_306469/. Режим доступа – свободный.

76. Приказ Минтруда России от 09.10.2018 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по конкурентному праву», зарегистрирован в Минюсте России 31.10.2018 за №52581.

77. Приказ ФАС России от 05.02.2019 №133/19 «Об утверждении методики расчета ключевых показателей эффективности функционирования в федеральном органе исполнительной власти антимонопольного комплаенса». URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317658/. Режим доступа – свободный.

78. Примаков Д.Я. Специальные виды комплаенса: антикоррупционный, банковский, санкционный и розыск активов (форензик). Москва: Инфотропик Медиа, 2019. ISBN 978-5-9998-0319-1. 270 с.

79. Пятая Директива по борьбе с легализацией преступных доходов. URL: <https://www.refinitiv.ru/ru/5th-anti-money-laundering-directive#key-takeaways>. Режим доступа – свободный.

80. Радзинский Э.С. Александр П. М.: АСТ, 2019.- 512 с. - ISBN 978-5-17-117992-2.

81. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 02.09.2021 №2424-р «Национальный план («Дорожная карта») развития конкуренции в Российской Федерации на 2021 - 2025 годы // Электронный ресурс. URL: <http://government.ru/docs/all/136435/>. Режим доступа – свободный.

82. Распоряжение Правительства РФ от 18.10.2018 N 2258-р «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и организации федеральными органами исполнительной власти системы внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_309384/. Режим доступа – свободный.

83. Реестр юридических лиц, привлеченных к административной ответственности по статье 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях // URL: <https://epp.genproc.gov.ru/web/gprf/activity/combating-corruption/registry>. Режим доступа – свободный.

84. Родионова Д.Н. Антимонопольный комплаенс как важная часть системы предупреждения антимонопольных нарушений. // Вестник Бурятского государственного университета. Вып. 3, 2017. – С. 92-101. // Электронный ресурс. Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/antimonopolnyy-komplaens-kak-vazhnaya-chast-sistemy-preduprezhdeniya-antimonopolnyh-narusheniy> (свободный).

85. 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. Доступ через СПС «Консультант Плюс».

86. Рубцова Н.В. Комплаенс как модель нормативного регулирования предпринимательской деятельности // Юрист. - 2017. № 18.

87. Савсерис С.В. Комплаенс для юристов. Налоговый комплаенс // Repeliaev Group. Электронный ресурс. URL: <https://www.pgplaw.ru/news/article/komplaens-dlya-yuristov-nalogovyy-komplaens>. Режим доступа – свободный.

88. Самойлова Л.К., Оляха А.А. Правовые аспекты введения антикоррупционного комплаенса в деятельность российских организаций // Электронный ресурс. URL: <http://journal.asu.ru/sidec/article/view/5985>. Режим доступа – свободный.

89. Судебная практика по трудовым спорам // Электронный ресурс. – URL: <https://sudact.ru/practice/sudebnaya-praktika-po-trudovym-sporam/>. – Режим доступа свободный.

90. Танющева Н.Ю. Теория и методология антиотмывочного финансового регулирования // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. - Ставрополь – 2021. – Электронный ресурс. URL: <https://www.ncfu.ru/export/uploads/dokumenty-dissertacii/distantnyushcheva-n-yu-15-02-2021.pdf>. Режим доступа – свободный.

91. Тенденции развития комплаенс в России и СНГ. Результаты опроса участников рынка в 2020 году. // Электронный ресурс. – URL:

https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/kz/Documents/financial-services/Brochures_2020/compliance-development-trends-in-russia-and-cis.pdf.

Режим доступа – свободный.

92. Теория государства и права. Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. - М., 2017 – 776 с.

93. Теряева. Е. Что такое комплаенс и для чего он нужен // Электронный ресурс. URL: <https://blog.calltouch.ru/chto-takoe-komplaens-i-dlya-chego-on-nuzhen/>. Режим доступа – свободный.

94. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол №21)). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113505/. Режим доступа – свободный.

95. Толковый словарь С. И. Ожегова. // Электронный ресурс. URL: <https://gufo.me/dict/ozhegov?page=14&letter=%D0%BA> Режим доступа – свободный.

96. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

97. Трунцевский Ю.В., Карпович О.Г. Оценка коррупционных рисков компании: монография. – Москва: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; ИНФРА-М, 2019. – 272 с. – ISBN 978-5-16-013520-5. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1018453> (дата обращения: 10.12.2021). – Режим доступа: по подписке.

98. Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 №63-ФЗ.

99. Указ Президента РФ от 29.06.2018 №378 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018 - 2020 годы». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_301352/. Режим доступа – свободный.

100. Указ Президента Российской Федерации от 06.08.2014 года «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации».

101. Указание Банка России от 09.12.2019 №5348-У «О правилах наличных расчетов» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.04.2020 №57999).

102. Указание ЦБ РФ от 07.07.1992 № 603-У «О порядке осуществления внутреннего контроля за соответствием деятельности на финансовых рынках законодательству о финансовых рынках в кредитных организациях». // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23696/. Режим доступа – свободный. Дата обращения – 05.06.2021.

103. Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме: монография / под ред. И.Б. Дураковой. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 281 с. – (Научная мысль). – DOI 10.12737/1567065. - ISBN 978-5-16-017041-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1567065> (дата обращения: 13.12.2021). – Режим доступа: по подписке.

104. Устав Организации Объединенных Наций (ООН) // Электронный ресурс. Режим доступа – URL: https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A3%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2_%D0%9E%D0%9E%D0%9D&stable=1 (свободный).

105. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» и статью 13 Федерального закона «Об аудиторской деятельности» от 23.04.2018 N 112-ФЗ // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_296456/. – Режим доступа – свободный.

106. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия.

107. Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции» // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61763/. Режим доступа – свободный.

108. Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/. Режим доступа – свободный.

109. Федеральный закон от 27.07.2006 «О персональных данных» №152-ФЗ // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/. Режим доступа – свободный.

110. Федеральный закон от 25.12.2008 «О противодействии коррупции» №273-ФЗ // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/. Режим доступа – свободный.

111. Федеральный закон от 07.08.2001 «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» №115-ФЗ // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32834/. Режим доступа – свободный.

112. Федеральный закон от 22.04.1996 «О рынке ценных бумаг» №39-ФЗ // Правовая база «КонсультантПлюс». Некоммерческая интернет-версия.

URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10148/. Режим доступа – свободный.

113. Филиппович А.А. Комплаенс в предпринимательской деятельности: история становления, общие положения, проблемы формирования в Российской Федерации // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2018. №3. – С.225 – 233. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/komplaens-v-predprinimatelskoy-deyatelnosti-istoriya-stanovleniya-obschie-polozheniya-problemy-formirovaniya-v-rossiyskoy-federatsii>. Режим доступа – свободный.

114. Хрипяков С.В. Для чего и как управлять конфликтом интересов? // Акционерное общество. – Февраль, 2022. – №02 (213). – С. 14 – 18.

115. Хрипяков С.В. Нужен ли compliance в ООО? (Практика ООО «МЕТРО Кэш энд Керри») // Акционерное общество. – Сентябрь, 2017. – №09 (160). – С. 60 – 66.

116. Хрипяков С.В. Правила, которые помогают. Интервью // МЕТРО – Это Мы. Корпоративный журнал ООО «МЕТРО Кэш энд Керри». – 2014. – №7. – С. 4.

117. Цирин А.М., Матулис С.Н., Молчанова М.А. Социальный контроль как ключевой фактор противодействия коррупции // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2017. – №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kontrol-kak-klyuchevoy-faktor-protivodeystviya-korruptsii>. Режим доступа – свободный.

118. Шегабудинов Р.Ш. Организованная экономическая преступность, сопряженная с коррупцией. Состояние, тенденции и меры борьбы с ней: монография / Р.Ш. Шегабудинов. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 279 с. – ISBN 978-5-238-02171-3. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/71104.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

119. Шепенко Р.А. Международные налоговые правила. Часть 1. М.: Юрлитинформ, 2012. – 512 с.

120. Шишкарёв С.Н. Законодательное обеспечение борьбы с коррупцией. Международный и российский опыт: монография / С. Н. Шишкарёв. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 55 с. – ISBN 5-238-00862-7. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/81723.html> (дата обращения: 12.02.2021). – Режим доступа: для авторизир. пользователей

121. Шишкарёв С.Н. Правовые основы антикоррупционной политики России. История и современность: монография / С. Н. Шишкарёв. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 62 с. – ISBN 978-5-238-01232-2. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/81827.html> (дата обращения: 18.12.2021). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

122. Якимова В.А. Экспертно-аналитический инструментарий комплаенс-контроля // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Естественные и экономические науки. – 2020. – Вып. 91. – С. 95-100. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekspertno-analiticheskiy-instrumentariy-komplaens-kontrolya>. Режим доступа – свободный.

123. Bryane Michael. Drafting Implementing Regulations for International Anti-Corruption Conventions. Working Paper Number 150. QEH Working Paper Series – QEHWPS150. June 2007. URL: <http://www.qeh.ox.ac.uk/RePEc/qeh/qehwps/qehwps150.pdf>.

124. Convention on Laundering, Search, Seizure and Confiscation of the Proceeds from Crime // Strasbourg, 8.XI.1990. – URL: <https://rm.coe.int/168007bd23>. Режим доступа – свободный.

125. Directive (EU) 2015/849 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2015 on the prevention of the use of the financial system for the purposes of money laundering or terrorist financing, amending Regulation (EU) No 648/2012 of the European Parliament and of the Council, and repealing Directive 2005/60/EC of the European Parliament and of the Council and Commission Directive 2006/70/EC // Электронный ресурс. URL:

https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0_2015/849/%D0%95%D0%A1 – Режим доступа свободный.

126. EU Competition Policy. Antitrust Overview // Электронный ресурс. Режим доступа – URL: http://ec.europa.eu/competition/antitrust/compliance/index_en.html (свободный). 3

127. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA). URL: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>. Режим доступа – свободный.

128. Highest ever fines. Reuters Graphics // Электронный ресурс. URL: <http://fingfx.thomsonreuters.com/gfx/editorcharts/EU-GOOGLE-ANTITRUST/0H0012Y9L1DV/index.html>. Режим доступа – свободный.

129. ICC Antitrust Compliance Toolkit // Электронный ресурс. URL: <https://iccwbo.org/publication/icc-antitrust-compliance-toolkit/>. Режим доступа – свободный.

130. Legal Compliance Systems – a Necessary Mechanism in Organizational Risk Management. Gabriela Stradomska, Alicja Tołwińska, Walter Kegö. // Journal of Intercultural Management, 11/2019. – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=845645>.

131. Madison Allen. The Legal Consequences of Noncompliance with Federal Tax Laws (2016). Tax Lawyer, Vol. 70, No. 1, p. 367, 2016. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://ssrn.com/abstract=2914617> (свободный).

132. Oxford Advanced Learner's Dictionary. 7th Edition. P. 309.

133. Privacy, security, legal and technology acceptance elicited and consolidated requirements for a GDPR compliance platform. Aggeliki Tsohou, Emmanouil Magkos, Haralambos Mouratidis, George Chrysoloras, Luca Piras, Michalis Pavlidis, Julien Debussche, Marco Rotoloni, Beatriz Gallego-Nicasio Crespo // Information and Computer Security/ ISSN: 2056-4961. 1 October 2020. Электронный ресурс. Режим доступа:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ICS-01-2020-0002/full/html>
(свободный).

134. Sanctions Compliance as GR-Strategy Component of Russian Private Business. Philipp D. Solyanik, School of Governance and Politics, MGIMO University. // Journal Of Society and The State, №1(6), 2020. – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://sgpjjournal.mgimo.ru/upload/ckeditor/files/i6-solyanik.pdf> (свободный).

135. Snell R. An alternative to adding more rules, laws and regulations for preventing serious economic crime // Serious Economic Crime. A boardroom guide to prevention and compliance. Published in association with the Serious Fraud Office. White Page Ltd, 2011. P. 77 - 83.

136. The Forty Recommendations of the Financial Action Task Force on money laundering. 1990. [Electronic resource]. FATF. URL: <https://www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/recommendations/pdfs/FATF%20Recommendations%201990.pdf> (дата обращения 19.04.2022). На русском языке: <https://www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/recommendations/pdfs/FATF-40-Rec-2012-Russian.pdf>.

137. United Kingdom Bribery Act (UKBA). URL: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/pdfs/ukpga_20100023_en.pdf.
Режим доступа – свободный.