

КОНТРОЛЬ И АУДИТ

А. АКУЛОВ, ОАО «Внешторгбанк», дипломированный внутренний аудитор,
Д. МАЛЫХИН, ОАО «Россельхозбанк», дипломированный внутренний аудитор,
Н. РЫЖИХ, BSGV, управление рисков

Организация комплаенс-контроля в российских банках¹

Комплаенс и функция «комплаенс» в банках

Неофициальный перевод документа Базельского комитета по банковскому надзору «Compliance and the compliance function in banks» (публикация 113, апрель 2005 г.)

Введение

1. Базельский комитет по банковскому надзору (далее — БКБН) выпустил этот документ о комплаенс-риске и функции «комплаенс» в банках в связи с продолжающейся работой по содействию деятельности банковских регуляторов и с целью распространения передового опыта среди банковских организаций. Банковские надзорные органы должны добиваться, чтобы банки придерживались эффективных процедур комплаенса, а менеджмент предпринимал соответствующие корректирующие меры в случае обнаружения нарушений.

2. COMPLIANCE начинается с высшего уровня. COMPLIANCE будет наиболее эффективным при такой корпоративной культуре, в которой серьёзное внимание уделяется честности и законопослушности, а совет директоров и высшее руководство показывают пример другим сотрудникам. Это касается каждого сотрудника в банке и должно рассматриваться как неотъемлемая часть банковской деятельности. Банк должен поддерживать высокие стандарты и в любое время стараться понять как сущность, так и формальный смысл закона. Непонимание степени влияния на акционеров, клиентов, сотрудников и рынки может привести к неблагоприятному имиджу банка и ущербу в случае потери репутации, даже если закон не был нарушен.

3. Термин «комплаенс-риск» в данном документе определяется как риск применения юридических санкций, претензий надзорных органов, существенных финансовых потерь или потери репутации, которым может быть подвержен банк в случае несоблюдения законов, постановлений, правил, стандартов саморегулируемых организаций и кодексов поведения, применимых к банковской деятельности (в целом — «соответствие законам, правилам и стандартам»).

4. Соответствие законам, правилам и стандартам, как правило, включает в себя соблюдение надлежа-

щих стандартов по поведению на рынке, урегулированию конфликтов интересов, честное обслуживание клиентов, обеспечение высокого качества консультирования клиентов. Эти направления обычно включают в себя такие специфические области, как противодействие легализации (отмыванию) доходов и финансированию терроризма, и могут распространяться на налоговое законодательство, относящееся к структурированию банковских продуктов или консультированию клиентов. Банк, который сознательно принимает участие в операциях клиентов, преследующих цель уклонения от требований финансовой отчетности, от налогов или с целью осуществления нелегального действия, подвергает себя значительному комплаенс-рisku.

5. Соответствие законам, правилам и стандартам имеет различные источники, включая основные законы, правила и стандарты, изданные законодателями и надзорными органами; рыночные конвенции, правила, учреждённые отраслевыми ассоциациями; внутренние правила для сотрудников банка. Эти источники, вероятно, содержат более широкий перечень, чем юридически предусмотрено, и по указанным причинам включают в себя стандарты законопослушности и этичности.

6. COMPLIANCE должен быть частью корпоративной культуры организации; это не только обязанность специалистов по COMPLIANCE. Тем не менее банк будет более эффективно управлять COMPLIANCE-риском, если будет организована функция «комплаенс», соответствующая принципам, описанным ниже. Термин «функция COMPLIANCE» используется в данном документе для обозначения сотрудников, выполняющих обязанности COMPLIANCE-контроля; это выражение не означает, что у банка должно быть конкретное подразделение в организационной структуре.

7. Существуют значительные различия между банками в отношении организации функции «комплаенс». В крупных банках COMPLIANCE-сотрудники могут быть рассредоточены по операционным бизнес-единицам, а международные банки могут также иметь COMPLIANCE-специалистов в целом для группы и местных COMPLIANCE-специалистов. В мелких банках функции «комплаенс» могут быть сосредоточены в одном подразделении. В некоторых банках образованы отдельные подразделения для специальных областей, таких, как защита информации и противодействие легализации (отмыванию) доходов и финансированию терроризма.

¹ Окончание. Начало см. в «Б&Б» № 9 за 2006 г.

8. Банк должен организовать функцию «комплаенс» и расставить приоритеты для менеджмента в отношении комплаенс-риска таким образом, чтобы это соответствовало банковской стратегии по управлению рисками и организационной структуре. Например, некоторые банки могут организовать службу комплаенса внутри службы по управлению операционным риском, так как наблюдается тесная взаимосвязь между комплаенс-риском и некоторыми аспектами операционного риска. Другие банки предпочитают иметь отдельные службу комплаенса и службу по управлению операционным риском, и при этом существуют механизмы тесного взаимодействия между двумя подразделениями по вопросам комплаенса.

9. Независимо от того, как организована функция «комплаенс» в банке, она должна быть независимой, достаточно обеспеченной, её обязанности должны быть чётко определены, а деятельность — периодически и независимо проверяться внутренними аудиторами. Принципы с 5-го по 8-й, представленные ниже, детально описывают эти тезисы, а в дополнительных документах рассмотрен передовой опыт реализации принципов. Эти принципы должны соблюдаться всеми банками, хотя каждый банк сам определяет, как их нужно применять наилучшим образом. Банк может следовать другой практике, отличной от описанной в данном документе, если эта практика надёжна и демонстрирует эффективность функции «комплаенс». Методы применения принципов зависят от таких факторов, как размер банка, природа, сложность и географический охват бизнеса, а также законодательство и регулирование, в рамках которого работает банк. Мелкие банки, например, не могут в полной мере внедрить некоторые специфические средства, описанные в данном документе, но тот же результат может быть достигнут такими банками другими средствами.

10. Принципы, указанные в настоящем документе, предполагают структуру управления, состоящую из совета директоров и высшего (исполнительного) руководства. Законодательные и регулятивные рамки различаются в зависимости от стран и типов организаций в отношении функций совета директоров и высшего руководства. Следовательно, принципы, описанные в данном документе, должны применяться в соответствии с корпоративной структурой управления, принятой в той или иной стране и характерной для определённого типа организации.

11. Термин «банк» используется в настоящем документе в отношении банков, банковских групп, холдингов, чьи дочерние компании являются преимущественно банками.

12. Этот документ должен рассматриваться в связи с другими документами БКБН, включая следующие:

- Framework for Internal Control Systems in Banking Organisations (September 1998);
- Enhancing Corporate Governance for Banking Organisations (September 1999);
- Internal Audit in Banks and the Supervisor's Relationship with Auditors (August 2001);
- Customer Due Diligence for Banks (October 2001);

- Sound Practices for the Management and Supervision of Operational Risk (February 2003);
- International Convergence of Capital Measurement and Capital Standards — A Revised Framework — June 2004;
- Consolidated KYC Risk Management (October 2004).

13. В этом документе сначала описываются специфические обязанности совета директоров банка и высшего руководства по комплаенсу, далее определяются принципы, которых должна придерживаться функция «комплаенс».

Обязанности совета директоров по вопросам комплаенса

Принцип 1

Совет директоров банка ответствен за осуществление надзора за управлением комплаенс-риском. Совет директоров должен утвердить политику комплаенса, включая официальный документ, учреждающий постоянную и эффективную функцию «комплаенс». Как минимум один раз в год совет директоров или комитет совета директоров оценивает степень эффективности управления комплаенс-риском.

14. Как указано во введении, политика управления комплаенс-риском не будет эффективной до тех пор, пока совет директоров не станет продвигать ценности честности и законопослушности во всей организации. С этой целью соответствие законам, правилам и стандартам должно рассматриваться как существенный фактор. Как и в отношении других видов рисков, совет директоров ответствен за реализацию подходящей политики управления комплаенс-риском. Совет директоров осуществляет надзор за внедрением политики, включая обеспечение того, что вопросы комплаенса разрешаются эффективно и быстро высшим руководством при помощи функции «комплаенс». Совет директоров, конечно, может делегировать эти задачи соответствующему комитету (например, аудиторскому комитету).

Обязанности высшего руководства по вопросам комплаенса

Принцип 2

Высшее руководство несёт ответственность за эффективное управление комплаенс-риском в банке.

15. Следующие два принципа чётко формулируют наиболее важные элементы этого общего принципа.

Принцип 3

Высшее руководство несёт ответственность за создание и распространение политики комплаенса, за обеспечение её соблюдения, подготовку отчётов совету директоров по вопросам управления комплаенс-риском.

16. Высшее руководство несёт ответственность за разработку письменной политики комплаенса, которая содержит основные принципы для соблюдения менеджментом и сотрудниками и описывает основные процессы, с помощью которых будет проводиться идентификация и управление комплаенс-риском на всех уровнях организации. Чёткость и прозрачность могут быть достигнуты посредством определения различий между общими стандартами для всех сотрудников и правилами, которые относятся к определённым группам сотрудников.

17. Обязанность высшего руководства — гарантировать, что соблюдение политики комплаенса влечёт за собой ответственность за то, что в случае обнаружения нарушений будут предприняты необходимые корректирующие или дисциплинарные меры.

18. Высшее руководство должно при помощи функции «комплаенс»:

- хотя бы один раз в год определять и оценивать существенные аспекты комплаенс-риска банка и планов по управлению в этой области. Такие планы должны касаться любых недочётов (в политике, процедурах, внедрении или исполнении), связанных с эффективностью управления комплаенс-риском, а также с необходимостью дополнительных правил, процедур для работы с новыми комплаенс-рисками, выявленными в ходе ежегодной оценки рисков;
- хотя бы один раз в год предоставлять отчёт совету директоров или комитету совета директоров по вопросам управления комплаенс-риском, для того чтобы помочь членам совета директоров вынести обоснованное заключение об эффективности управления комплаенс-риском;
- незамедлительно предоставлять отчёт совету директоров или комитету совета директоров по вопросам управления комплаенс-риском в случае существенных нарушений по вопросам комплаенса (например, нарушения, которые могут повлечь за собой значительный риск юридических или регулятивных санкций, финансовых потерь или риск потери репутации).

Принцип 4

Высшее руководство банка несёт ответственность за создание постоянной и эффективной функции «комплаенс» внутри банка как части реализации политики комплаенса.

19. Высшее руководство должно предпринимать необходимые меры для обеспечения надёжности постоянной и эффективной функции «комплаенс», которая придерживается следующих принципов.

Принципы функции «комплаенс»

Принцип 5: Независимость

Служба комплаенса в банке должна быть независимой

20. Концепция независимости включает в себя четыре взаимосвязанных элемента.

Во-первых, служба комплаенса должна иметь официальный статус в банке.

Во-вторых, должен быть предусмотрен комплаенс-специалист, отвечающий за группу, или руководитель службы комплаенса с общей ответственностью за координацию процесса управления комплаенс-риском банка.

В-третьих, сотрудники функции «комплаенс» и, в частности, её руководитель не должны попадать в ситуацию конфликта интересов между функциями «комплаенс» и другими функциями, которые они могут выполнять.

В-четвёртых, сотрудники функции «комплаенс» должны иметь доступ к информации, а также собственный бюджет для реализации их функций.

21. Концепция независимости не означает, что реализация функции «комплаенс» не может быть тесно связана с менеджментом и сотрудниками из других бизнес-подразделений. В действительности взаимодействие с другими подразделениями должно помогать идентифицировать и управлять комплаенс-риском на ранней стадии. Более того, элементы, описанные ниже, должны рассматриваться как защитные меры для обеспечения эффективности функции «комплаенс», несмотря на тесное сотрудничество с бизнес-подразделениями. Способы внедрения этих защитных мер зависят от специфических обязанностей отдельных сотрудников функции «комплаенс».

Статус

22. Комплаенс-функция должна иметь официальный статус в банке для определения её роли, полномочий и независимости. Это может быть предусмотрено в политике комплаенса или в любом другом официальном документе. Документ должен быть распространён среди всех сотрудников банка.

23. В документе должны быть отражены следующие моменты, касающиеся функции «комплаенс»:

- её роль и обязанности;
- способы обеспечения её независимости;
- её взаимоотношения с другими службами по управлению рисками в банке и со службой внутреннего аудита;
- в случаях распределения функций «комплаенс» по различным подразделениям банка — как эти функции будут распределены по подразделениям;
- право получать информацию, необходимую для реализации своих функций; и обязанность сотрудников банка сотрудничать по вопросам предоставления этой информации;
- право проводить расследования потенциальных нарушений политики комплаенса и при необходимости привлекать внешних экспертов для выполнения этой задачи;
- право свободно выражать и раскрывать полученные сведения высшему руководству и, если необходимо, совету директоров или комитету совета директоров;
- обязанность предоставлять официальную отчётность высшему руководству;
- право прямого доступа к совету директоров или комитету совета директоров.

Руководитель функции «комплајенс»

24. Каждый банк должен иметь руководящего сотрудника высшего звена с общей ответственностью за координацию процесса идентификации и управления комплајенс-риском и за обеспечение контроля за деятельностью других сотрудников функции «комплајенс». В данном документе используется термин «Руководитель функции комплајенс» для описания данной позиции.

25. Подотчётность и другие функциональные взаимоотношения между сотрудниками функции «комплајенс» и руководителем функции «комплајенс» зависят от организации данной функции. Сотрудники функции комплајенс, находящиеся в бизнес-подразделениях или в местных отделениях, могут быть подотчётны руководству бизнес-подразделения или руководству местного отделения. Одновременно не запрещается, чтобы такие сотрудники напрямую отчитывались руководителю функции «комплајенс» в отношении выполнения обязанностей по комплајенс-контролю. В случаях, когда сотрудники, выполняющие функцию «комплајенс», находятся в независимых вспомогательных подразделениях (например, в юридической службе, подразделении по финансовому контролю, службе управления рисками), отдельная подотчётность руководителю функции «комплајенс» необязательна. Однако такие подразделения должны тесно сотрудничать с руководителем функции «комплајенс» для эффективной реализации его функций.

26. Руководитель службы комплајенса может входить или не входить в высшее руководство. Если он является одним из высших руководителей, то он не должен иметь обязанностей по управлению бизнес-подразделениями. Если он не является представителем высшего руководства, тогда он должен быть подотчётен представителю высшего руководства, который не имеет прямых обязанностей данного подразделения.

27. Надзорные органы и совет директоров должны быть информированы о назначении на должность руководителя функции «комплајенс» или его уходе (в случае ухода — и о причинах ухода). Аналогично для международных банков с местными комплајенс-специалистами, надзорный орган принимающей страны также должен быть информирован о назначении и увольнении руководителя функции «комплајенс».

Конфликт интересов

28. Независимость руководителя функции «комплајенс» и любого другого сотрудника, реализующего функцию «комплајенс», может быть подорвана в случае конфликта интересов между функциями «комплајенс» и другими функциями сотрудника. БКБН считает, что специалисты комплајенса могут выполнять только функции комплајенс-контроля. Но БКБН, однако, понимает, что это может быть неприемлемо для мелких банков, мелких бизнес-подразделений или в местных отделениях. В этих случаях сотрудники комплајенса могут реализовывать и прочие функции, избегая появления ситуации с конфликтом интересов.

29. Независимость сотрудников функции «комплајенс» может быть подорвана, если их вознаграждение зависит от финансового результатов подразделения, в рамках которого они реализовывают функции «комплајенс». Однако вознаграждение, зависящее от финансовых результатов банка, обычно допустимо.

Доступ к информации и сотрудникам

30. Функция «комплајенс» должна иметь право по собственной инициативе взаимодействовать с любым сотрудником и получать доступ к любым записям или файлам, необходимым для выполнения своих обязанностей.

31. Функция «комплајенс» должна иметь возможности выполнять свои обязанности по собственной инициативе во всех подразделениях банка, где существует комплајенс-риск. Она должна иметь право проводить расследования потенциальных нарушений политики комплајенса и запрашивать помощь специалистов внутри банка (например, юристов или внутренних аудиторов) или при необходимости нанимать внешних специалистов.

32. Функция «комплајенс» должна иметь возможность свободно предоставлять отчётность высшему руководству по любым нарушениям или потенциальным нарушениям, обнаруженным в ходе расследований, без страха расплаты или осуждения со стороны руководства или других сотрудников. Хотя в обычных ситуациях функция «комплајенс» отчитывается высшему руководству, необходимо иметь право прямого доступа к совету директоров или комитету совета директоров при необходимости. Более того, могут быть полезными встречи совета директоров или комитета совета директоров с руководителем функции «комплајенс» хотя бы раз в год, так как это поможет совету директоров или комитету совета директоров понять, насколько эффективно банк управляет комплајенс-риском.

Принцип 6: Ресурсы

Функция «комплајенс» должна быть обеспечена ресурсами, необходимыми для эффективной её реализации.

33. Ресурсы, предназначенные для функции «комплајенс», должны быть достаточными и подходящими для эффективного управления комплајенс-риском. В частности, сотрудники, выполняющие функцию «комплајенс», должны иметь необходимую квалификацию, опыт, профессиональные и личные качества для надлежащего исполнения своих обязанностей. Они должны хорошо разбираться в соблюдении законов, правил и стандартов и их влиянии на банковские операции. Уровень профессиональных навыков данных сотрудников, особенно в отношении отслеживания обновлений в законодательстве, должен поддерживаться посредством систематического обучения и тренировок.

Принцип 7: Обязанности функции «комплајенс»

Обязанностью сотрудников банка, выполняющих функцию «комплајенс», является оказание содей-

ствия высшему руководству в эффективном управлении комплаенс-риском, с которым сталкивается банк. Специфические обязанности, присущие сотрудникам, выполняющим функцию «комплаенс», описаны ниже. Если некоторые из обязанностей реализуются в различных подразделениях, то распределение таких обязанностей должно быть чётким.

34. Не все обязанности по соблюдению требований комплаенса должны выполняться подразделением комплаенса. Обязанности функции «комплаенс» могут быть распределены между различными службами. В одних банках, например, юридическая служба и служба комплаенса могут быть разными департаментами. Юридическая служба может быть ответственна за содействие руководству по вопросам соблюдения законов, правил и стандартов и за подготовку рекомендаций для персонала, в то время как служба комплаенса может быть ответственна за мониторинг соответствия правилам и процедурам, а также за предоставление отчётности руководству. В других банках частично функция «комплаенс» может быть реализована через службу по управлению операционным риском или через службу по управлению рисками в целом. Если обязанности распределены по подразделениям, то такое распределение должно быть чётким. К тому же должны функционировать механизмы координации между подразделениями и с руководителем функции «комплаенс» (например, что касается предоставления и обмена рекомендациями и информацией). Эти механизмы должны обеспечить эффективное исполнение руководителем функции «комплаенс» своих обязанностей.

Консультирование

35. Функция «комплаенс» должна консультировать высшее руководство по вопросам соответствия законам, правилам и стандартам, включая информирование об изменениях в этой области.

Инструктивный материал и обучение

36. COMPLAENCS должен помогать высшему руководству в:

- обучении персонала по вопросам COMPLAENCS; выполнении функции «справочное бюро» в банке по сбору вопросов от сотрудников по вопросам COMPLAENCS;
- создании письменных инструктивных материалов для сотрудников с целью корректного выполнения законов, правил и стандартов через написание правил, процедур или других документов, например, справочника COMPLAENCS, внутреннего кодекса поведения и практического руководства.

Определение, измерение и оценка комплаенс-риска

37. Функция «комплаенс» должна на упреждающей основе определять, документировать и оценивать комплаенс-риск, связанный с банковской деятельностью, включая разработку новых продуктов и биз-

нес-процедур, предполагаемое создание нового типа бизнеса или типа отношений с клиентом или значительное изменение в таких отношениях. Если в банке функционирует комитет по новым продуктам, то функция «комплаенс» должна быть представлена на таком комитете.

38. При выполнении функции «комплаенс» должны также рассматриваться способы измерения COMPLAENCS-риска (например, используя показатели результативности) и использоваться эти способы измерения для улучшения оценки COMPLAENCS-риска. Для разработки показателей результативности может использоваться технология сбора и обработки данных, которые могут быть показательными в выявлении потенциальных COMPLAENCS-проблем (например, увеличивающееся число жалоб клиентов, непостоянные торговые или платёжные операции и др.).

39. Функция «комплаенс» должна оценивать адекватность процедур и инструктивных материалов по COMPLAENCS-рисуку, незамедлительно реагировать на любые выявленные недостатки и, если необходимо, формулировать предложения по исправлению.

Мониторинг, тестирование и отчётность

40. Функция «комплаенс» должна осуществлять мониторинг соответствия требованиям законов, правил и стандартов через адекватное и репрезентативное тестирование. Результаты тестирования должны быть отражены в отчётности в соответствии с внутрибанковскими процедурами по управлению рисками.

41. Руководитель функции «комплаенс» должен предоставлять отчётность по вопросам COMPLAENCS на регулярной основе высшему руководству. В отчёте должны быть описаны результаты оценки COMPLAENCS-риска в ходе рассматриваемого периода (включая любые изменения в проявлении COMPLAENCS-риска, основанные на соответствующих способах измерения, таких как показатели результативности); обобщены любые выявленные нарушения и (или) недостатки и рекомендуемые корректирующие меры; а также описаны уже предпринятые корректирующие меры. Формат отчёта должен быть соразмерен степени проявления COMPLAENCS-риска в деятельности банка.

Государственные обязанности и взаимодействие

42. Функция «комплаенс» может иметь специфические обязанности, установленные государством (например, выполнение обязанностей по противодействию отмыванию денег, полученных преступным путём). Она также может взаимодействовать с соответствующими внешними организациями, включая надзорные органы, органы установления стандартов и внешних экспертов.

COMPLAENCS-программа

43. Обязанности функции «комплаенс» должны реализовываться в рамках COMPLAENCS-программы, которая определяет планируемые сферы деятельности, такие как внедрение и пересмотр определённых

правил и процедур, оценку комплаенс-риска, тестирование на соблюдение комплаенс требований, обучение сотрудников по вопросам комплаенс. Комплаенс-программа должна быть основана на оценке риска и являться предметом контроля со стороны руководителя функции «комплаенс» для обеспечения широкого охвата бизнеса и координации различных подразделений, реализующих функции по управлению рисками.

Принцип 8: Взаимоотношения с внутренним аудитом

Масштаб и размах деятельности функции «комплаенс» должны периодически проверяться службой внутреннего аудита.

44. Комплаенс-риск должен быть включён в методологию по оценке рисков службы внутреннего аудита, а аудиторская программа должна включать вопросы адекватности и эффективности функционирования функции «комплаенс», включая тестирование, соразмерное уровню риска.

45. Этот принцип предполагает, что функция «комплаенс» и служба внутреннего аудита должны быть отделены друг от друга и что деятельность службы комплаенса будет проверяться беспристрастно. Поэтому важно чётко понимать и зафиксировать на бумаге, как распределены функции по оценке риска и тестированию деятельности между этими двумя службами (например, в политике комплаенса или в связанных документах, например в протоколе). Служба внутреннего аудита должна информировать руководителя функции комплаенс о любых выявленных фактах, связанных с реализацией функции «комплаенс».

Другие вопросы

Принцип 9: Международные аспекты
Банки должны соблюдать применимое право той страны, в чьей юрисдикции осуществляют свою деятельность; организация, структура и обязанности сотрудников, выполняющих функцию «комплаенс», должны соответствовать местным юридическим и надзорным требованиям.

46. Банки могут осуществлять свою деятельность через местные дочерние компании и филиалы или в виде других структур на той территории, где у этих

банков нет физического присутствия. Юридические и надзорные требования могут отличаться от юрисдикции к юрисдикции, а также в зависимости от формы присутствия банка в конкретной юрисдикции.

47. Банк, решивший вести бизнес в конкретной юрисдикции, должен соответствовать местным юридическим и надзорным требованиям. Например, банк, избравший форму дочерней компании, должен удовлетворять требованиям данной юрисдикции. Некоторые виды юрисдикции выдвигают определённые требования для филиалов иностранных банков. Задача местных структур банка — следить, чтобы соответствие требованиям местного законодательства отслеживалось сотрудниками с соответствующими навыками и опытом под присмотром руководителя, выполняющего функцию «комплаенс», при взаимодействии с другими подразделениями банка, реализующими функции управления рисками.

48. БКБН признаёт право банка выбирать юрисдикцию по ряду законных причин. Однако у банка должны быть разработаны процедуры определения и оценки риска потери репутации в случае, если он в конкретной юрисдикции занимается деятельностью, запрещённой в своей стране.

Принцип 10: Аутсорсинг

Функция «комплаенс» должна рассматриваться как ключевой элемент управления рисками внутри банка. Некоторые задачи функции «комплаенс» могут решаться внешними специалистами, но они по-прежнему должны реализовываться под контролем руководителя службы комплаенса.

49. Объединённый форум (БКБН, the International Organization of Securities Commissions, and the International Association of Insurance Supervisors) недавно разработал общие принципы привлечения аутсорсинга финансовыми организациями, которыми банкам следует руководствоваться («Аутсорсинг финансовых услуг», февраль 2005).

50. Банки должны обеспечивать, чтобы соглашения по аутсорсингу не препятствовали эффективному надзору со стороны надзорных органов. Независимо от масштабов, в которых отдельные задачи функции «комплаенс» выполняются по аутсорсингу, совет директоров и высшее руководство остаются ответственными за соответствие банка всем применимым законам, правилам и стандартам.

Сравнение версий документа по вопросам комплаенса Базельского комитета по банковскому надзору

БКБН 103, октябрь 2003	БКБН 113, апрель 2005
Название и структура документа	
1. Название документа стало содержать не только понятие «функция комплаенс», но и в целом понятие «комплаенс».	
2. Структура документа стала более разветвлённой. Количество описанных принципов сократилось с 11 до 10, но по содержанию они стали более насыщенными, например, добавлен принцип об ответственности высшего руководства за эффективное управление комплаенс-риском в банке (принцип 2).	
3. В БКБН 113 появились три основных части вместо двух и более детальное дробление основных частей.	
4. Принципы, касающиеся независимости и обязанностей функции комплаенс, в БКБН 103 не имели такого детального дробного деления	

БКБН 103, октябрь 2003	БКБН 113, апрель 2005
Определение функции «комплаенс»	
Отдельный вводный пункт в документе. Независимая функция идентификации, оценки, консультирования, мониторинга и отчётности по комплаенс-рisku банка, т. е. риску санкций со стороны законодательных или регулирующих органов, финансовых потерь или ущерба репутации, которые банк может испытать в результате его неспособности соответствовать всем применяемым законам, распоряжениям, кодексам поведения и стандартам хорошей практики (вместе — «законы, правила и стандарты»)	Отдельного определения функции во введении нет. Выражение «комплаенс-функция» используется для описания персонала, осуществляющего обязанности в сфере комплаенса
Обязанности высшего руководства В целом подход совпадает, новая версия написана более подробно	
Принципы 1 и 2 Совет директоров ответствен за установление общей политики управления комплаенс-риском. Исполнительное руководство банка ответственно за установление политики в сфере комплаенса, подтверждение её соблюдения и отчётность перед советом директоров об осуществлении её реализации. Исполнительное руководство также ответственно за оценку того, является ли политика в сфере комплаенса актуальной	Принципы 1 и 2 Совет директоров ответствен за установление общей политики управления комплаенс-риском. Исполнительное руководство банка ответственно за эффективное управление комплаенс-риском Принцип 3 Исполнительное руководство банка несёт ответственность за организацию политики в сфере комплаенса, информирование о ней, подтверждение её соблюдения и отчётность перед советом директоров об управлении комплаенс-риском банка
Принцип 3 Исполнительное руководство банка несёт ответственность за организацию постоянной и эффективной функции «комплаенс» в банке как части политики банка в сфере комплаенса	Совпадает (принцип 4)
Принципы функции «комплаенс»	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Принцип о формальном статусе функции «комплаенс» (принцип 4, октябрь 2003) включён в принцип о независимости функции комплаенса (принцип 5, апрель 2005). Принципы функции «комплаенс» (апрель 2005) описаны более детально. Добавились разделы «Конфликт интересов»; «Доступ к информации и сотрудникам». 2. Принцип об обязанностях руководителя функции «комплаенс» (принцип 7, октябрь 2003) исчез как отдельный принцип и стал частью раздела «Принципы функции „комплаенс“». 3. Принцип о необходимой квалификации сотрудников функции «комплаенс» (принцип 8, октябрь 2003) заменён на более общий принцип о необходимости ресурсов для функции «комплаенс» (принцип 6, апрель 2005). 4. Принцип об обязанностях функции «комплаенс» (принцип 7, апрель 2005) стал более полным и содержит несколько частей: появились такие разделы, как «Консультирование»; «Инструктивный материал и обучение»; «Определение, измерение и оценка комплаенс-риска»; «Мониторинг, тестирование и отчётность»; «Государственные обязанности и взаимодействие»; «Комплаенс-программа» 	
Перечень принципов	Перечень принципов
Принцип 4. Статус Принцип 5. Независимость Принцип 6. Роль и обязанности Принцип 7. Руководитель функции Принцип 8. Квалификация сотрудников Принцип 9. Международные вопросы Принцип 10. Взаимоотношения с внутренним аудитом Принцип 11. Аутсорсинг	Принцип 5. Независимость <ul style="list-style-type: none"> • Статус • Руководитель функции «комплаенс» • Конфликт интересов • Доступ к информации и сотрудникам Принцип 6. Ресурсы Принцип 7. Обязанности функции «комплаенс»: <ul style="list-style-type: none"> • консультирование; • инструктивные материалы и обучение; • определение, измерение и оценка комплаенс-риска; • мониторинг, тестирование и отчётность; • государственные обязанности и взаимодействие; • комплаенс-программа. Принцип 8. Взаимоотношения с внутренним аудитом
Принцип 4 Функция «комплаенс» должна иметь официальный статус в банке. Наилучшим образом это достигается посредством положения или иного официального документа, одобренного советом директоров, который определяет для данной функции положение, полномочия и независимость	Определение статуса более подробно включено как один из аспектов принципа независимости (п. 22–23, принцип 5)
Принцип 5 Функция «комплаенс» банка должна быть независимой от бизнес-деятельности банка	Принцип 5 Функция «комплаенс» банка должна быть независимой. Выделены четыре основных аспекта независимости: <ul style="list-style-type: none"> • статус функции; • роль руководителя функции «комплаенс»; • отсутствие конфликта интересов; • доступ к информации и сотрудникам
Принцип 6 Роль функции «комплаенс» должна заключаться в идентификации, оценке и мониторинге комплаенс-рисков, с которыми сталкивается банк, консультировании и представлении отчётов исполнительному руководству и совету директоров об этих рисках. Перечень обязанностей содержится в пункте 26. Там же указано, что те обязанности, которые не осуществляются функцией комплаенса,	Принцип 7 Обязанностью функции «комплаенс» должна являться помощь исполнительному руководству в эффективном управлении комплаенс-риском, с которым сталкивается банк. Конкретные сферы ответственности указаны ниже. Если часть этих обязанностей осуществляется персоналом других подразделений, распределение обязанностей для каждого подразделения должно быть чётким.

Окончание таблицы

БКБН 103, октябрь 2003	БКБН 113, апрель 2005
<p>должны осуществляться другой независимой функцией. Пункт 27 указывает, что если часть этих обязанностей осуществляется персоналом других подразделений, распределение обязанностей для каждого подразделения должно быть чётким. Пункт 28 определяет необходимость программы комплайенса</p>	<p>Обязанности функции «комплаенс», аналогичные указанным в пунктах 26, 28 БКБН 103, сгруппированы в следующие категории:</p> <ul style="list-style-type: none"> • консультирование; • инструктивный материал и обучение; • идентификация, измерение и оценка комплаенс-риска; • мониторинг, тестирование и отчётность; • государственные обязанности (специфические обязанности, установленные по законодательству). <p>Указание, аналогичное содержащемуся в пункте 26 относительно осуществления обязанностей вместо функции «комплаенс» другой независимой функцией, отсутствует</p>
<p>Принцип 7 Руководитель функции «комплаенс» ответствен за повседневное руководство деятельностью функции «комплаенс» в соответствии с принципами, установленными данным документом</p>	<p>Вопросы руководства функций «комплаенс» более подробно описаны как один из аспектов принципа независимости (п. 24–27)</p>
<p>Принцип 8 Сотрудники, исполняющие обязанности в сфере комплайенса, должны иметь необходимые квалификацию, опыт, профессиональные и личные качества, позволяющие им эффективно осуществлять свои функции</p>	<p>Принцип 6. Ресурсы Функция «комплаенс» должна располагать ресурсами для эффективного осуществления своих обязанностей. Исходя из трактовки пункта 34, можно сделать вывод, что понятие необходимых ресурсов носит более широкий характер, чем квалификация, опыт, профессиональные и личные качества сотрудников, которые являются одними из аспектов требований к ресурсам</p>
<p>Принцип 10 Сфера охвата и широта деятельности функции «комплаенс» должны подвергаться периодической проверке со стороны функции «внутренний аудит»</p>	<p>В целом совпадает с принципом 8. В трактовке (п. 45) подчёркнуто, что важно чёткое понимание того, как деятельность по оценке и тестированию рисков разделена между двумя функциями (комплаенс и внутренний аудит), и что данное разделение документировано (например, в политике по комплаенсу или соответствующем документе, например, в протоколе). Руководитель функции аудита должен информировать руководителя функции «комплаенс» обо всех выявленных аудитом фактах, относящихся к вопросам комплайенса</p>

Другие вопросы

Принципы 9 («Международные аспекты») и 10 («Аутсорсинг») вынесены в отдельный раздел «Другие вопросы», а в БКБН 103 принципы, касающиеся международных аспектов и аутсорсинга, были частью раздела «Принципы функции комплайенса»

<p>Принцип 9 Функция «комплаенс» для банков, которые осуществляют деятельность в других юрисдикциях, должна быть структурирована таким образом, чтобы вопросы комплайенса на местном уровне удовлетворительно отражались в рамках политики в сфере комплайенса для банка в целом</p>	<p>Совпадает с принципом 9 «Международные аспекты». Банки должны соответствовать всем применяемым законам и правилам во всех юрисдикциях, в которых они осуществляют свой бизнес, и организация, структура функции «комплаенс» и сфера её ответственности должны соответствовать местным законодательным и нормативным требованиям</p>
<p>Принцип 11 Специфические задачи функции «комплаенс» могут быть переданы внешним исполнителям при условии соответствующего контроля со стороны руководителя функции «комплаенс», который должен оставаться штатным сотрудником банка</p>	<p>В целом совпадает с принципом 10 «Аутсорсинг»</p>

ИНФОРМАЦИЯ

Денежная компенсация отпуска

Согласно статье 126 ТК РФ, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Такая замена не допускается беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

С момента вступления в силу ТК РФ нормы указанной статьи не давали однозначного ответа на вопрос о возможности замены части ежегодного отпуска или отпуска, накопленного за ряд лет, денежной компенсацией.

Принимая во внимание неоднозначность

статьи 126 ТК РФ, Минтруд России в письме от 25 апреля 2002 г. № 966-10 изложил два мнения по поводу применения положений указанной статьи.

С одной точки зрения, выплата денежной компенсации возможна за все дни неиспользованных отпусков. Не всегда работнику удаётся ежегодно использовать отпуск, поэтому при соединении нескольких отпусков (в частности, за прошлые года) компенсация может выплачиваться за всё количество дней, превышающих основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Другая точка зрения предполагает, что замене денежной компенсацией подлежит только та часть каждого из неис-

пользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней.

Определение налоговой базы

В письме от 11 августа 2006 г. № 03-03-04/2/192 Минфин России указал, что закладные относятся к долговым ценным бумагам, не обращающимся на организованном рынке ценных бумаг, налоговая база по операциям с ними определяется налогоплательщиком отдельно, при этом финансисты сослались на пункт 8 статьи 280 НК РФ, в котором указано, что налоговая база по операциям с ценными бумагами, не обращающимися на организованном рынке ценных бумаг, определяется налогоплательщиком отдельно.