

ТЕМА НОМЕРА

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Комплаенс полноценности

Для должного внедрения комплаенс-программы важно соблюдать нормы трудового права и законодательства о защите персональных данных

Светлана ХЕДА • Специально для «Юридической практики»



Еще недавно на Украине никто не задумывался о необходимости создания в компании внутренних механизмов предотвращения и борьбы с коррупцией, а также обеспечения соблюдения работниками

компаний законодательства о защите персональных данных и иных законодательных норм, выполнение которых компанией в большей степени зависит от следования им именно ее работниками.

Сегодня появилось понимание того (по крайней мере, в украинских фирмах с иностранным капиталом), что регулирование данных вопросов на уровне компании и создание соответствующей корпоративной культуры необходимы для минимизации риска привлечения к ответственности должностных лиц не только украинских дочерних (дочерняя компания) и иных компаний международной корпоративной группы (группа), но и головных компаний. Более того, для обозначения этих процессов из английского языка был заимствован емкий термин «комплаенс», аналога которому нет ни в русском, ни в украинском языках.

Основные тенденции

В настоящее время специалисты выделяют следующие основные тенденции в сфере комплаенса: разграничение комплаенс-политики и комплаенс-программы, разграничение глобальных и локальных комплаенс-программ, а также соотношение наказания и поощрения работников как средств повышения эффективности комплаенс-программ.

В отличие от закона Великобритании о взяточничестве (УКВА) компетентные органы, ответственные за применение норм закона США о противодействии коррупции за рубежом (ФСРА), оценивают не столько внутренние антикоррупционные документы компании (то есть антикоррупционные политики), а комплаенс-программу в целом.

Комплаенс-программа включает в себя кодекс поведения, антикоррупционные политики, а также иные документы и процедуры, необходимые для достижения компанией цели комплаенса (комплаенс-документы). COMPLAENS-документы должны быть актуальными, доступными и понятными для адресата, а также охватывающими выявленные риски конкретной компании.

Что касается проблемы соотношения глобальных и локальных комплаенс-программ (политик), то сейчас все больше международных компаний осознают тот факт, что согласно законодательству многих юрисдикций глобальные политики не могут применяться автоматически. Следовательно, для того чтобы глобальные комплаенс-программы и комплаенс-документы выполняли свою функцию, они должны быть приведены в соответствие с антикоррупционным и иным законодательством соответствующей юрисдикции, переведены на местный язык и утверждены местной дочерней компанией согласно законодательству соответствующей юрисдикции.

Международные компании на глобальном уровне все больше беспокоятся о проблеме соотношения наказания и поощрения работников как действенного механизма на пути к достижению корпоративных целей в сфере комплаенса. Опыт показывает, что нецелесообразно является практика привязки системы вознаграждения работников к фактам выявления ими нарушений комплаенс-программы. Это часто приводит к тому, что компании оказываются заваленными потоком бесосновательных заявлений о мнимых нарушениях от работников, единственной целью которых является продвижение по службе.

В украинских реалиях

На Украине комплаенс — относительно новое направление. Несмотря на то что украинское антикоррупционное законодательство дает все основания для того, чтобы уделять комплаенсу должное внимание, сегодня он воспринимается серьезно лишь дочерними

компаниями группы, на которую распространяется действие ФСРА/УКВА. Это приводит к тому, что даже в этих компаниях мало кто по-настоящему понимает, что же представляет собой комплаенс. Еще меньшее количество работников заботится о соблюдении комплаенс-программ. Следовательно, руководителям комплаенс-функций группы необходимо проанализировать (желательно совместно с украинскими специалистами в сфере антикоррупционного законодательства), что необходимо сделать для эффективности глобальных комплаенс-программ на Украине и соответствия их украинскому законодательству.

Практика показывает, что комплаенс-документы дочерних компаний — это зачастую общее руководство для всех сотрудников, включая рабочих. Но для выполнения надлежащим образом их положений рекомендуется разработать комплексный план действий по реализации местных антикоррупционных правил специально для местного персонала: от высшего руководства до неквалифицированных рабочих (план). План должен разрабатываться для каждой компании с учетом специфики ее деятельности, потенциальных коррупционных рисков и множества других факторов. Однако можно выделить несколько элементов плана, которые могут подойти практически для любой компании, в их числе — назначение комплаенс-специалистов на уровне корпоративных и трудовых правоотношений; определение категорий работников, наиболее подверженных коррупционным рискам; заключение письменных трудовых договоров, содержащих антикоррупционные положения; установление внутренних процедур для расследования информации о коррупционных действиях работников.

Для того чтобы комплаенс-программа не просто существовала на бумаге, а была по-настоящему эффективной, дочерняя компания должна, в частности, обеспечить следующее: чтобы работники верили в руководство примет надлежащие меры в случае уведомления о нарушении; были убеждены, что комплаенс-программа существует не просто для формального выполнения требований ФСРА/УКВА; на работников возлагалась обязанность докладывать о нарушениях комплаенс-программы; меры дисциплинарного воздействия были адекватны и своевременны; внутренние расследования проводились вовремя и конфиденциально.

Что касается комплаенс-тренингов, отметим следующее: чтобы они из формальной процедуры превратились в действенное средство повышения эффективности комплаенс-программы, они должны проводиться комплаенс-специалистом и юрисконсультом компании для всех ее работников. Также рекомендуется проводить периодические тренинги для юрисконсульты компаний с привлечением внешних юристов, специализирующихся на антикоррупционном законодательстве.

В украинских реалиях немаловажной составляющей комплаенс-программы являются отношения с дистрибьюторами и иными третьими лицами. Для эффективного построения отношений с последними рекомендуется проводить онлайн-тренинги для третьих лиц, а также разработать электронный опросник для проверки соблюдения ими требований комплаенс-программы дочерней компании.

Для должного внедрения комплаенс-программы важно соблюдать нормы трудового права и законодательства о защите персональных данных. Поэтому специалистам в этой сфере необходимо тесно взаимодействовать с работниками кадровой службы и специалистом по защите персональных данных.

ХЕДА Светлана — советник, глава антикоррупционной практики ЮФ Sayenko Kharenko, г. Киев



Рекомендуется проводить периодические тренинги для юрисконсульты компании с привлечением внешних юристов, специализирующихся на антикоррупционном законодательстве

КОММЕНТАРИИ

Приблизились к нормам ЕС



Марьяна МАРЧУК, советник МЮФ Baker & McKenzie

Понятие «комплаенс» изначально возникло и пришло к нам в связи с законом США «О запрете коррупции за рубежом» и подобными законами других стран. Однако под этим термином понимают все действия, которые субъекты права обязаны осуществлять в соответствии с требованиями всего спектра действующего законодательства.

Одной из важнейших сфер в современном мире является защита персональных данных. После изменений, внесенных в Закон Украины «О защите персональных данных» в 2013 году, наше законодательство в значительной мере приблизилось к соответствующим нормам ЕС и современным тенденциям в дальнейшем развитии международных конвенций в этой сфере. В частности, сделан акцент на защиту самих

данных, обязанности владельцев и распорядителей по их охране и защите (восстановление) прав субъекта в случае несанкционированного использования таких данных.

Перспективное направление

Юрий ВОЙЦИЦКИЙ, сопредседатель комплаенс-клуба при Американской торговой палате на Украине, начальник отдела по контролю соответствия внешним требованиям, комплаенс-департамент группы ДТЭК

ДТЭК — это тот случай, когда функция комплаенс внедрена в украинской компании. Мы видим это направление перспективным, и изменение антикоррупционного законодательства не только на национальном уровне, но и на международном — подтверждение тому. Совместно с нашими единомышленниками на платформе АСС был создан комплаенс-клуб — место, где открыто и продуктивно обсуждаются актуальные вопросы применения, разработки и внедрения комплаенс-программ. На сегодня мы видим нехватку квалифицированных комплаенс-специалистов. COMPLAENS-офицер, помимо знаний и

понимания антикоррупционного законодательства стран присутствия компании, должен также объединять в себе навыки юриста, психолога, спикера, инвестигатора, аудитора и не в последнюю очередь — менеджера. Наличие этих качеств позволит эффективно реализовать комплаенс-программу, которая будет не только минимизировать риски, но и генерировать прибыль.

Следует всерьез задуматься



Игорь СВИТЛЫК, юрист АО Arzinger, сопредседатель Рабочей группы по вопросам противодействия коррупции Американской торговой палаты на Украине

Построение системы комплаенс до сих пор не являлось приоритетом для большинства украинских компаний. Это неудивительно, поскольку действующее законодательство не устанавливает четкой обязанности по внедрению комплаенс-процедур.

Однако в ближайшее время ситуация может кардинально измениться с принятием законопроекта № 4556 от 9 апреля 2014 года. Проектом предлагается включить в антикоррупционный закон положения, предусматривающие для юридических лиц обязанность по созданию и эффективному управлению системой комплаенс. Среди предлагаемых мер по предотвращению коррупции — внедрение антикоррупционных политик, проведение тренингов и периодической оценки эффективности комплаенс-процедур и др. В случае неприятия юридическим лицом указанных мер и совершения его сотрудником коррупционного нарушения юридическое лицо может быть привлечено к ответственности (с сентября этого года).

Поэтому с учетом того, что проект уже принят в первом чтении, компаниям следует всерьез задуматься о знакомстве с пока непривычным большинству термином — «комплаенс» и начинать работу по реальному внедрению комплаенс-процедур в бизнес-процессы.