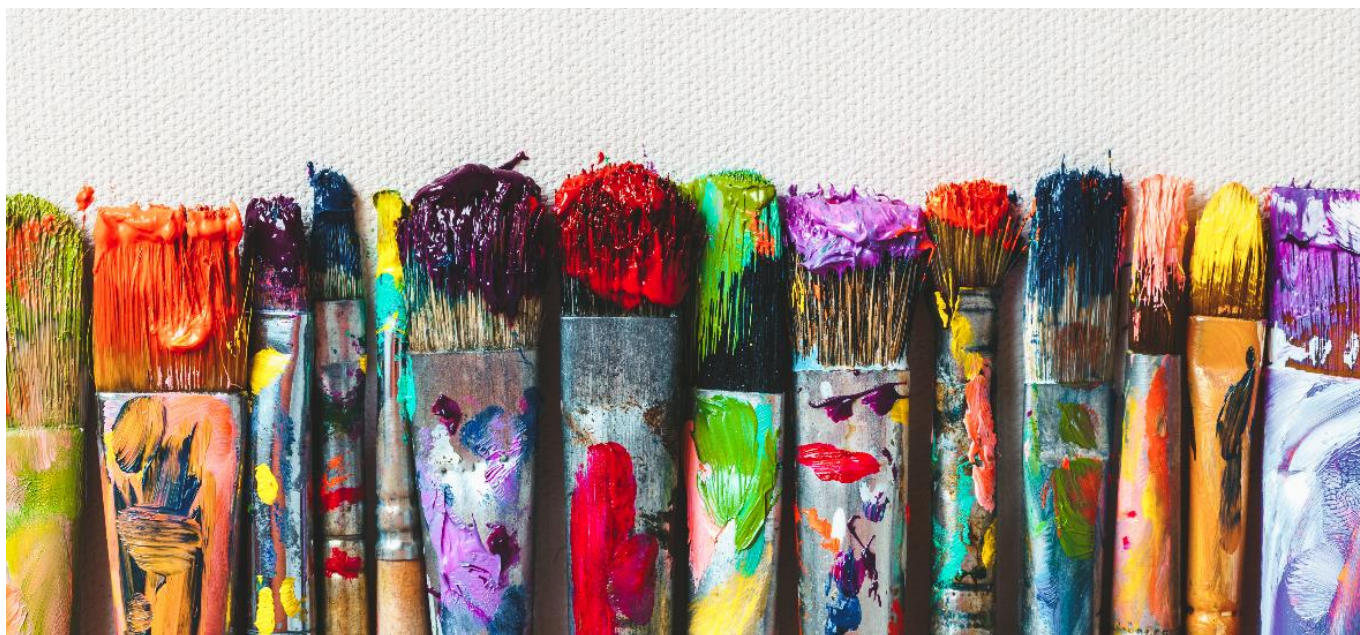




Новый антикоррупционный закон Sapin-II: что делать французским компаниям, работающим в СНГ

Ксения Небога, менеджер, «Делойт», СНГ
Наталья Гордиенко, старший менеджер, «Делойт», СНГ





В настоящее время в мире нет ни одного государства, в котором бы совершенно отсутствовала коррупция. Как следствие, все большее количество стран идет по пути усиления антикоррупционного законодательства. Бизнес также не остается в стороне, и если раньше основная часть наших проектов представляла собой запросы в отношении корпоративных расследований, то сегодня мы наблюдаем увеличение потребности в анализе соблюдения сотрудниками компаний релевантного антикоррупционного законодательства.

По пути усиления антикоррупционного законодательства идет и Франция: подтверждением этому является новый закон Sapin-II, который направлен на борьбу с коррупцией и взяточничеством во Франции и за рубежом.

Появление этого закона неслучайно, ведь три французские компании вошли в топ-10 организаций, заплативших на 2016 год самые крупные штрафы американским регуляторам по причине нарушения Закона США о противодействии коррупции за рубежом (FCPA, Foreign Corrupt Practices Act).

С 1 июня 2017 года, согласно Sapin-II, президенты, директора и управляющие французских компаний являются ответственными за внедрение ряда мер, направленных на предотвращение и предупреждение коррупции и взяточничества. Согласно закону, несоблюдение таких мер может привести к штрафу в размере до 200 тыс. евро для физического лица и 1 млн евро для юридического лица.

Какие же шаги нужно предпринять французским компаниям в рамках нового закона, если они оперируют в СНГ, где «среда обитания» бизнеса постоянно меняется, уровень коррупции высок, а

расширение деятельности компаний не обходится без посредников?

Ответ на этот вопрос мы дадим далее, рассмотрев предписанные Sapin-II антикоррупционные меры через призму опыта Делойт Форензик в СНГ.

Какие компании затронуты?

Компания или группа компаний со следующими признаками:

- регистрация или штаб-квартира во Франции;
- штат не менее 500 сотрудников в компании или группе компаний;
- наличие оборота или консолидированного группового оборота более 100 млн евро.

Положения данного закона в равной степени применимы к материнской компании, ее дочерним компаниям и компаниям, которые она контролирует согласно статье L-233-3 Торгового кодекса Франции.

Материнская компания может реализовать меры по борьбе с коррупцией, требуемые Sapin-II, для всей группы.

В этом случае дочерние и контролируемые компании считаются выполнившими свои обязательства в отношении закона.

1. Кодекс поведения

Мы отмечаем, что согласно передовой практике Комплаенс (а именно эта функция отвечает за соответствие антикоррупционным требованиям), эффективно работающий Кодекс поведения или Кодекс этики — это неотъемлемая часть любой корпоративной культуры, ведь он способствует улучшению имиджа предприятия, его внутреннего климата, повышению доверия и интереса инвесторов.

Кодекс поведения помогает сотрудникам понять, как поступить в той или иной этической ситуации, руководствуясь не только своими собственными ценностями, но и нормами и правилами, установленными компанией. Если сотрудник понимает важность Кодекса поведения и неотвратимость наказания за его нарушение, то это значительно снижает риск вовлечения компании в коррупционные действия.

Однако ряд наших проектов в отношении компаний, оперирующих в СНГ, показал, что Кодекс поведения либо отсутствует, либо имеет номинальный характер и не работает. Сотрудники подписывают специальные формы, свидетельствующие, что ознакомлены с Кодексом поведения, но так ни разу его и не открывают.

Большая работа предстоит тем французским компаниям, у которых Кодекс поведения отсутствует, ведь его необходимо не только создать, но и построить систему по его исполнению.

2. Система информирования о случаях коррупции (горячая линия)

Согласно Sapin-II, в компаниях должна быть внедрена горячая линия, позволяющая сотрудникам сигнализировать о случаях нарушения Кодекса поведения. Более того, Глава II закона указывает, что раскрытие конфиденциальных данных об информаторе или лице, в отношении которого поступило сообщение, может привести к двум годам заключения либо штрафу в размере 30 тыс. евро.

Как показывает наш опыт, система информирования становится эффективной тогда, когда она доступна всем сотрудникам компании без угрозы преследования информатора. При этом компания может сама выбирать удобный ей способ организации системы

информирования: через телефонную линию или посредством сети Интернет, либо может привлекать стороннюю организацию для приема и обработки звонков горячей линии.

Привлечение сторонней организации способствует повышению доверия сотрудников, повышает частоту использования, а также сокращает затраты на отделение ложных сообщений от существенных.

Наш опыт показывает, что еще одним плюсом наличия горячей линии является то, что сотрудник, который хочет заявить о потенциально неэтичном поведении, сделает это, скорее всего, внутри компании, а не за ее пределами (блоги, социальные сети).

Создавая горячую линию, вы словно заявляете, что ваша организация относится к проявлениям мошенничества и неправомерного поведения со всей серьезностью, готова их расследовать и пресекать.

3. Карта рисков

С точки зрения опыта «Делойта», данный документ должен представлять собой актуальный перечень идентифицированных, проанализированных и приоритизированных хозяйственных операций или бизнес-процессов, подверженных риску коррупции и соответствующих типу деятельности компании и ее географическому региону. Такой документ должен содержать также ряд мер для минимизации выявленных рисков.

На практике мы не раз убеждались в том, что компании зачастую пренебрегают регулярным обновлением такого документа, а то и вовсе документированием выявленных рисков. Кроме того, в карту рисков попадают не все ключевые процессы и должностные лица.

Только разработав карту рисков компания может понять, на каких бизнес-процессах ей следует сосредоточить свое внимание, чтобы избежать злоупотреблений при осуществлении релевантных транзакций.

4. Проверка клиентов, основных поставщиков и посредников

Наша практика показывает, что проверка контрагентов в компании является

неотъемлемой частью любой антикоррупционной программы. Мы рекомендуем нашим клиентам проверять контрагентов не только на этапе начала работы, но и на периодической основе, т. е. за период работы с данным контрагентом могут произойти существенные изменения (смена собственников, вовлечение в судебные разбирательства и прочее).

Более того, наши проекты уже не раз подтверждали то, что просто проверять контрагентов недостаточно — последние должны разделять этическую культуру и ценности компании, с которой работают. Для достижения этой цели необходимо включить в контракт антикоррупционную оговорку и пункт в отношении периодического аудита контрагента. Также для контрагентов можно проводить тренинги: они способствуют более эффективному восприятию антикоррупционной культуры и ценностей компании.

Зачастую крупным компаниям нелегко найти собственные ресурсы для проверки контрагентов, но в данном случае можно прибегнуть к автоматизированным решениям или воспользоваться услугами сторонних организаций, которые могут более глубоко проверить отдельные компании.

Так, например, для некоторых наших клиентов мы проводили аудит субподрядчиков, поставщиков услуг, проверяли фактические адреса подозрительных контрагентов путем выезда по этим адресам: многие из так называемых офисов оказывались пустырями, заброшенными зданиями.

Мы советуем не только французским, но и всем компаниям в СНГ проявлять должную осмотрительность в отношении тех контрагентов, с которыми они работают.

5. Установление внутренних и внешних систем контроля бухгалтерского учета

Опыт «Делойта» свидетельствует о том, что отсутствие разделения полномочий, контроля экономической обоснованности хозяйственных операций, периодических аудитов в отношении деятельности компании могут повлечь за собой не только ухудшение финансовых показателей предприятия, но и привести к потере деловой репутации.

Sapin-II говорит, что такие контрольные меры могут быть реализованы через внутренние службы контроля компании либо путем привлечения внешних аудиторов.

В рамках наших проектов мы не раз сталкивались с компаниями, в которых контроли за хозяйственной деятельностью существовали только на бумаге, что приводило к проведению необоснованных транзакций, потенциальным действиям коррупционного характера и пр. Хорошо написанная процедура или политика — это только половина дела; процедуры и политики должны работать, а контроли — регулировать их работу.

Неудивительно, что закон указывает на возможность привлечения внешних экспертов для проверки контрольных мер, ведь только независимая сторона может полноценно оценить, работают ли установленные процессы и процедуры.

6. Обучение сотрудников компании, наиболее подверженных коррупционным рискам

Обучение сотрудников — неотъемлемая часть мер по борьбе с коррупцией. Обучение сотрудников следует проводить как на этапе их приема, так и регулярно в процессе работы.

Наши проекты показали, что компании проводят очные или онлайн-тренинги, но такие тренинги в большинстве случаев достаточно формальны. Например, в рамках онлайн-тренингов сотрудники просто кликают со слайда на слайд, не читая сути написанного, что снижает эффективность такого обучения. Чтобы повысить свою эффективность, тренинги должны быть адаптированы к деятельности компании и строиться на реальных примерах, а не на искусственно созданных ситуациях.

Мы всегда поддерживаем желание наших клиентов усилить осведомленность своего персонала, поэтому помогаем в организации комплаенс-дней, создании информационных плакатов, слоганов, сообщений в сети Интернет, посвященных комплаенс.

7. Внедрение дисциплинарных мер

Sapin-II утверждает, что сотрудники компании должны быть проинформированы, что в случае нарушения ими Кодекса поведения к ним

могут быть применены меры дисциплинарного взыскания.

Зачастую такие меры закреплены в рамках отдельных приказов либо в Кодексе поведения компании. Меры дисциплинарного взыскания могут быть разные и зависеть от тяжести нарушения. Такие меры должны работать в отношении всех сотрудников компании вне зависимости от должности.

Иногда полезно публично разглашать некоторые нарушения Кодекса поведения, особенно в случаях увольнения сотрудников, ведь это станет явным доказательством того, что принятые в компании меры работают.

8. Система мониторинга и оценки установленных в компании антикоррупционных мер

Неудивительно, что периодическая проверка установленных антикоррупционных мер способствует эффективности управления рисками внутри компании.

С практической точки зрения лучше, чтобы такая проверка была независимой. Она может проводиться и с помощью внешних экспертов, но и внутренними силами, при условии, например, что ее проводит выделенный сотрудник или отдел, который подчиняется не менеджменту компании, а ее акционерам. Если в результате проведения проверки были выявлены недостатки, то компании следует разработать рекомендации для их устранения.

В завершение хотелось бы отметить, что все восемь предписанных Sapin II антикоррупционных мер перекликаются с принципами поведения, установленными в рамках Закона FCPA (США) и Закона Великобритании о взяточничестве (UK Bribery Act 2010).

Как показывает практика, организации, выполняющие данные правила не формально, а на деле, могут претендовать не только на снижение штрафных санкций в случае возникновения ситуаций неэтичного поведения, но и на усиление своих позиций на рынке — путем демонстрации инвесторам жесткой позиции в отношении неприемлемости нарушений антикоррупционного законодательства.

deloitte.ru

О «Делойте»

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, включая их аффилированные лица, совместно входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед», частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании (далее — ДТТЛ). Каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. ДТТЛ (также именуемая «международная сеть «Делойт»») не предоставляет услуги клиентам напрямую. Подробная информация о юридической структуре ДТТЛ и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте www.deloitte.com/about.

«Делойт» предоставляет услуги в области аудита, консалтинга, финансового консультирования, управления рисками, налогообложения и иные услуги государственным и частным компаниям, работающим в различных отраслях экономики. «Делойт» — международная сеть компаний, в число клиентов которой входят около четырехсот из пятисот крупнейших компаний мира по версии журнала Fortune. «Делойт» имеет многолетний опыт практической работы при обслуживании клиентов в любых сферах деятельности более чем в 150 странах мира и использует свои обширные отраслевые знания и опыт оказания высококачественных услуг для решения самых сложных бизнес-задач клиентов. Более 244 тысяч специалистов «Делойта» по всему миру привержены идеям достижения результатов, которыми мы можем гордиться. Для получения более подробной информации заходите на нашу страницу в Facebook, LinkedIn или Twitter.

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом ни компания «Делойт Туш Томацу Лимитед», ни входящие в нее юридические лица, ни их аффилированные лица (далее — «сеть «Делойт»») не представляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одно из юридических лиц, входящих в сеть «Делойт», не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.