

Торайғыров университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайғыров университета

**ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТІНІҢ
ХАБАРШЫСЫ**

ЗАҢ СЕРИЯСЫ
2022 ЖЫЛДАН БАСТАП ШЫҒАДЫ



**ВЕСТНИК
ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТА**

ЮРИДИЧЕСКАЯ СЕРИЯ
ИЗДАЕТСЯ С 2022 ГОДА

ISSN 2958-8618

№ 3 (2022)

Павлодар

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайгыров университета
Юридическая серия
выходит 4 раза в год

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на пересчет периодического печатного издания,
информационного агентства и сетевого издания
№ KZ90VPY00046812

выдано

Министерством информации и коммуникаций
Республики Казахстан

Тематическая направленность

публикация результатов научных исследований, актуальных проблем
в области права, привлечение внимания к перспективным
и актуальным направлениям юридической науки

Подписной индекс – 76199

<https://doi.org/10.48081/ATRQ8088>

Бас редакторы – главный редактор

Жетписов С.К.

д.ю.н., профессор

Заместитель главного редактора Олжабаев Б. Х., *к.ю.н., ассоц.профессор*
Ответственный секретарь Жамулдинов В. Н., *к.ю.н., ассоц.профессор*

Редакция алқасы – Редакционная коллегия

Биштыга А.,	доктор PhD, профессор (Республика Польша)
Зайцев О. А.,	<i>д.ю.н., профессор (Российская Федерация)</i>
Ахмеджанова Г. Б.,	<i>д.ю.н., профессор</i>
Ишеков К.А.,	<i>д.ю.н., профессор (Российская Федерация)</i>
Дуйсенов Э. Э.,	<i>д.ю.н., профессор</i>
Дорожинская Е. А.,	<i>д.ю.н., профессор (Российская Федерация)</i>
Балымов Е. К.,	доктор PhD
Омарова А. Р.,	<i>технический редактор</i>

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели
Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов
При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник Торайгыров университета» обязательна

***Г. Г. Ахметова¹, Ж. Н. Матенова²**

^{1,2}Торайғыров университет, Республика Казахстан, г. Павлодар

КОМПЛАЕНС-КУЛЬТУРА КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПРЕВЕНЦИИ, В КАЗАХСТАНСКИХ КОМПАНИЯХ

В данной статье рассматриваются проблемы формирования комплаенс-культуры в квазигосударственном секторе Республики Казахстан. Комплаенс-культура представлена как мера предупреждения и правовая защита от репутационных, финансовых, коррупционных и иных рисков, возникающих в любой организации вне зависимости от специфики деятельности и формы собственности. На сегодня в Казахстане актуальность и значимость антикоррупционного комплаенса определена на законодательном уровне. Более шести тысяч субъектов квазигосударственного и частного сектора РК внедрили комплаенс-службы. Инструменты и процессы комплаенс-менеджмента направлены на выявление нарушений комплаенса, а также на защиту компании от этих нарушений, которые могут нанести значительный ущерб ее репутации и повлечь высокие финансовые потери. Качество управления соответствием стандартам зависит от степени сформированности антикоррупционной культуры – основы любой успешной программы комплаенс-менеджмента. На сегодняшний день ни одна компания не может функционировать без комплаенса, к какой бы сфере ни относилась её деятельность. Нравится это нам или нет, в мире идёт ужесточение требований абсолютно для всех отраслей и индустрий. Эта тенденция прослеживается как в отдельных странах, так и на межгосударственном уровне, в рамках международной кооперации. Работа направлена на раскрытие понятия «комплаенс», истории его возникновения и развития в мировой и отечественной системе. В статье отражены негативные последствия отсутствия комплаенса, позитивные аспекты его применения, актуальность и перспективы его развития.

Ключевые слова: комплаенс-культура, комплаенс-риски, антикоррупционные риски, репутационный комплаенс, превенция.

Введение

Одним из новых направлений в юриспруденции XXI века стало понятие «комплаенс». Специалистов в данной отрасли не так много во всем мире. В Казахстане данное направление начало формироваться в последние два-три года, в частности, в квазигосударственном секторе, в крупных корпорациях, национальных холдингах и банковской сфере стали вводиться позиции комплаенс-офицеров. В Закон Республики Казахстан от 18.11.15 года № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции» были внесены изменения от 08.06.2021 года № 48-VII ЗРК (вводится в действие с 01.01.2022), в соответствии с которыми в ч.3 ст.16 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» обозначено, что: «В субъектах квазигосударственного сектора определяются структурные подразделения, исполняющие функции антикоррупционных комплаенс-служб, основной задачей которых является обеспечение соблюдения соответствующей организацией и ее работниками законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции» [1].

На основании внесенных в законодательство изменений началась активная работа по внедрению комплаенс-культуры во все сферы и направления экономики, бизнеса, здравоохранения, образования, сельского хозяйства, промышленного блока и др. По данным Агентства по противодействию коррупции на май 2022 года, «более 6 тысяч субъектов квазигосударственного и частного сектора РК внедрили комплаенс-службы» [2]. Основная цель – превенция коррупционных, репутационных и иных рисков, а также приведение в соответствие с законом и нормативно-правовыми актами бизнес-процессов производства или системы.

Материалы и методы

В процессе работы применялся теоретический анализ законодательных и нормативных актов по теме исследования, описательный и статистический метод, сравнительный анализ, диалектический метод, эмпирический метод наблюдения.

Результаты и обсуждение

Деятельность комплаенс-службы ориентирована на превентивную работу с любыми формами проявления несоответствия и коррупции и может применяться в любой организации вне зависимости от специфики деятельности и формы собственности. Несмотря на внедрение комплаенс-служб в более, чем 6 тысячах казахстанских компаний, по мнению и.о. директора Центра исследования правовой политики РК Татьяны Зинович, «во многих случаях комплаенс-службы работают формально... работа антикоррупционных комплаенс-служб улучшается после случаев коррупции,

публичной критики или аудиторских отчетов. То есть факты коррупции являются драйвером для работы комплаенс-служб...но это неправильный вектор, поскольку работа комплаенса состоит в предотвращении как раз таки случаев коррупции. А это возможно только при системной и регулярной работе» [2]. На наш взгляд, для успешного становления результативной и эффективной работы комплаенс-служб необходимо проанализировать проблемные зоны в их деятельности. Имеется несколько причин текущего состояния, которые мы попытаемся разобрать в данной статье, однако следует подчеркнуть, что сложившаяся ситуация имеет высокий потенциал улучшения и развития. По мнению Ф.Абдуллаханова, директора отдела консультирования по управлению рисками KPMG в России и СНГ: «Без четкого понимания всеми сотрудниками компании – или, для начала, хотя бы топ-менеджментом – причин, по которым компании в этой сфере нужна система комплаенс, невозможно её эффективное функционирование» [3].

Если обратиться к истории возникновения комплаенс, то следует отметить, что момент ее появления датируется ориентировочно началом 1990-х годов. К настоящему времени, по мнению Michele De Stefano, автора исследования «The Emergence of Compliance» в США и Европе [4]: «комплаенс-работа из набора задач превратилась в полноценную специальность, изобилующую конкретными учебными программами, профессиональными ассоциациями и организациями, конференциями, кодексами поведения, академическими исследованиями и даже лоббированием». Тем не менее, до сих пор большое количество спорных вопросов не нашли своего разрешения, например, связанных с определением какие навыки и обучение необходимы специалистам по комплаенсу? И какое положение они должны занимать в организации? Подходят ли только юристы для соблюдения и исполнения профессиональных требований комплаенс?

Во многих казахстанских компаниях на позиции комплаенс-офицеров поставлены в формате совмещения представители юридических служб этих компаний, либо на освобожденные должности приглашены экс-сотрудники прокуратуры, финансовой полиции и представители других правоохранительных органов. Существует некоторый устоявшийся миф, что «любой, у кого есть степень юриста, имеет право выполнять функции комплаенс. Это часто пропагандируется некоторыми представителями юридической профессии посредством ошибочного рассуждения о том, что «если это связано с правовыми нормами, это должно быть частью юридических норм». Если этот аргумент имеет какое-то значение, то отдел кадров и аудит также должны отчитываться перед юридическим отделом, поскольку каждая из этих функций регулярно имеет дело с юридическими

рисками. Но правление и топ-менеджеры организаций должны понимать, что комплаенс-офицер должен обладать и использовать совершенно разные знания в предметной области, в том числе, не связанными с юридическими вопросами: управление и создание команды соответствия, управление проектами, влияние и сотрудничество, а также управление рисками, наряду с другими бизнес-процессами» [4].

Комплаенс-офицерам требуются междисциплинарные наборы инструментов, которые охватывают знание бизнес-процессов компании, специфику и этапы производства услуг и товаров, юриспруденцию, комплаенс-рисков, IT-технологии, HR и другие важные функции для решения самых фундаментальных проблем конкретных компаний. Отсутствие таких специалистов и формальное переключивание функций комплаенс-офицеров на юристов, либо сотрудников с юридическим образованием является одной из причин, затрудняющих эффективность деятельности комплаенс-служб. В казахстанских компаниях специалисты в этой области стремятся определить свою профессиональную идентичность, утвердить свою уникальную квалификацию и установить согласованность среди широкого круга участников. Поэтому необходимы дальнейшие исследования, с целью оценки изменений в обязанностях, профилях и полномочиях тех, кто занимается комплаенсом. Ф.Абдуллаханов отмечает, что «необходимо проследить, чтобы распределение ответственности, на котором решит остановиться компания, отвечало трём условиям:

- 1) у ответственного лица отсутствует конфликт интересов в связи с принятием на себя нового функционала;
- 2) ответственное лицо имеет знания и опыт, которые сделают эффективным выполнение данного контроля;
- 3) принятое решение экономически эффективно [3].

Несмотря на ряд специфических проблем внедрения института комплаенс в Казахстане, создание комплаенс-системы и развитие внутренней комплаенс-культуры для казахстанских компаний является необходимым условием их дальнейшего развития.

В связи с этим необходимо понимание того, что роль комплаенса шире, чем просто обеспечение соблюдения законодательства и требований регуляторных и надзорных органов. Как отмечает М. Б. Гранкин «Не менее важными аспектами комплаенса является контроль за соблюдением внутренних политик, а также создание и поддержание комплаенс-культуры организации... Создание комплаенс-функции по принципу rule based approach, т. е. в целях формального соблюдения требований нормативных документов, не приведет к действительному предотвращению угроз, которые

несет в себе регуляторный риск. Ведь в крупных международных финансовых корпорациях, где имели место громкие скандалы в разгар мирового финансового кризиса 2006–2009 гг. (например, Goldman Sachs, AIG и др.), несомненно, работали самые современные системы внутреннего контроля и комплаенс. Проблема была в том, что высшее руководство или (и) группа влиятельных инсайдеров действовали за пределами руководящих принципов комплаенс, этических и моральных норм, а также норм закона» [5, с.4].

Для достижения наибольшей эффективности работы комплаенс-службы необходимо создание корпоративной комплаенс-культуры. В исследовании М.Б. Гранкина дано описание основных признаков присутствия в организации развитой комплаенс-культуры, со ссылкой на мнение специалистов международной консалтинговой и аудиторской группы «Deloitte Touche Tohmatsu Limited», работающей в 150 странах мира с компаниями различных отраслей экономики:

- существование ряда ясных общекорпоративных ценностей, подчеркивающих приверженность организации законности и соблюдению норм и правил, честности и деловой этике;

- наличие так называемого «тона сверху» (tone at the top), когда высшее руководство компании на собственном примере демонстрирует поведение, которое ожидается от всех сотрудников, а также транслирует принципы честности, этичности и неподкупности персоналу, партнерам и клиентам компании;

- согласованность исходящей от руководства информации по вопросам этики и комплаенс с оперативными директивами и политиками компании;

- воплощение принципов комплаенс на практике менеджерами фронт-линии и среднего звена, выполняющими роль «знаменосцев», посредством перевода указанных принципов на язык сотрудников и продвижения норм этического поведения;

- обеспечение для сотрудников возможности говорить о проблемах, связанных с комплаенс, этикой и законностью, без боязни наказания и с уверенностью быть услышанными, что укрепит их веру в корпоративные ценности и будет способствовать повышению производительности труда коллективов и ответственности;

- личная ответственность высшего руководства компании за соблюдение законов, норм и политик организации сотрудниками;

- организация процесса ротации сотрудников по возрасту таким образом, чтобы он обеспечивал подбор новых сотрудников исходя из компетенции и личных качеств, передачу через процедуры наставничества корпоративных

ценностей новым сотрудникам и комфортные условия для сотрудников, выходящих на пенсию;

- функционирование в компании системы вознаграждений и продвижения сотрудников, основанной на соблюдении этических ценностей, когда поведение, соответствующее этическим нормам, поощряется, а достижение результатов по принципу «цель оправдывает средства», напротив, может иметь негативные последствия (например, депремирование);

- наличие «процедурной справедливости», т. е. ясного формулирования правил и непредвзятого их исполнения всеми, обеспечивающего справедливое рассмотрение внутренних вопросов на всех уровнях организации, что даже при несогласии сотрудников с решением, приводит к его принятию, в связи с высоким уровнем доверия к процессам [5, с.6].

Настройка организации на тональность комплаенс-культуры, ее вплетение во все бизнес-процессы компании должны происходить «деликатно, поскольку комплаенс-культура является весьма «тонким» материалом и неуклюжие, чрезмерные усилия могут не только не помочь, но и вызвать отторжение у сотрудников, и даже разрушить уже существующие зачатки корпоративной культуры». Однако, следует понимать, что комплаенс-культура – это не эфемерная категория, напротив, это то, что «можно измерить, определить, изменить в лучшую сторону» [5, с.11]. Достижение измеримых показателей комплаенс-культуры возможно через правильное функционирование и реализацию таких комплаенс-функций, как:

- поддержка и культивирование этических ценностей корпоративной культуры организации через их соблюдение и ответственное поведение всех сотрудников;

- регулярное консультирование и проведение обучающих семинаров для сотрудников, деятельность которых связана с принятием повышенных комплаенс-рисков, коррупционных, репутационных, финансовых и иных рисков;

- создание в организации возможностей конфиденциального информирования сотрудниками руководителя комплаенс-службы о наличии проблем, недостатков, потенциальных или фактических коррупционных нарушениях, склонениях к коррупционным нарушениям, нарушениях нормативных актов, этических норм;

- обеспечение своевременного устранения обнаруженных недостатков, принятия адекватных дисциплинарных мер, информирования руководства и компетентных органов;

- проведение регулярных внутренних аудитов и анализа рисков и процессов комплаенс, их корректировка по результатам мониторинга;

формирование плана мероприятий по недопущению или минимизации/устранению условий и причин, ведущих к возникновению репутационных, коррупционных, финансовых и иных рисков.

В целом, руководство и сотрудники компании при внедрении системы комплаенс должны воспринимать ее как действующий механизм, который должен постоянно функционировать. Высокий уровень развития комплаенс-культуры в компании, расширение сферы ее проникновения во все ключевые бизнес-процессы создает дополнительную «защитную оболочку», повышая устойчивость компании к различным рискам, уменьшению потенциальных убытков, которые могли бы возникнуть при отсутствии или бездействии комплаенс-службы. Как подчеркивает О. Амброжевич «Эффективная комплаенс-система – это конкурентное преимущество компании... на Западе давно осознали добавленную стоимость, которую эта функция создает для бизнеса. А это в свою очередь – лояльность клиентов, заинтересованность и доверие акционера, поставщиков, доверие общества в целом [6, с. 59].

Заключение

Комплаенс-культура, понимаемая как ценность и преимущество компании, позволяет руководству и топ-менеджерам, выстроить эффективную систему внутреннего контроля и управления рисками, систему корпоративного управления и является одним из гарантов выполнения обязательств перед акционерами и участниками компании. Кроме того, комплаенс-культура [7], являясь нематериальным активом, повышает стоимость компании и вызывает более высокое доверие со стороны клиентов, контрагентов компании, партнеров, регулирующих органов и других стейкхолдеров.

Выводы

В современных казахстанских реалиях, при высоком уровне коррупционных нарушений и рисков, создание комплаенс системы является необходимым условием устойчивого развития любой компании и организации. Закон РК О противодействии коррупции, международные стандарты и нормативно-правовые акты позволяют казахстанским компаниям, независимо от форм собственности, развивать комплаенс-культуру в зависимости от уровня зрелости системы внутреннего контроля в этой компании, квалификации ее сотрудников, характера и масштаба совершаемых операций при условии соблюдения ряда принципов, включающих особый статус комплаенс-службы в организации, ее независимость и достаточность ресурсов. Следует понимать высокий потенциал развития комплаенс-культуры как скрытого малозадействованного резерва компании, способного повысить ее репутацию и внутреннюю стоимость. Правильная организация

комплаенс-службы и развитие корпоративной комплаенс-культуры позволит укрепить конкурентные позиции компании, предотвратить регуляторные, репутационные, коррупционные риски и потери, а также снизить риск от применения потенциальных санкций регулирующих органов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 О противодействии коррупции, Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410–V ЗРК

2 Комплаенс-службы внедрили более 6 тысяч казахстанских компаний [Электронный ресурс]. – <https://kapital.kz/gosudarstvo/105118/komplayens-sluzhby-vnedrili-boleye-6-tysyach-kazakhstanskikh-kompani>

3 **Абдуллаханов, Ф., Старостина, М.** 10 проблем построения эффективной системы антикоррупционного комплаенс [Электронный ресурс]. – <https://xco.news/analytic/2018/03/23/10-problem-postroeniya-effektivnoi-sistemy-antikorrupsionnogo-komplaens>

4 **DeStefano, Michele.** Creating a Culture of Compliance: Why Departmentalization May Not Be the Answer, 10 Hastings Bus. L.J. 71 (2014). 113 p. [Electronic resource]. – URL: https://repository.uchastings.edu/hastings_business_law_journal/vol10/iss1/3

5 **Гранкин, М. Б.** Комплаенс-культура, как важнейший элемент системы управления регуляторным риском// Baikal Research Journal, электронный научный журнал Байкальского государственного университета 2016. Т. 7, № 3, 1-12 стр., г. Иркутск.

6 **Амброжевич, О.,** Комплаенс. С ним или без него / О. Амброжевич // Вестник НАУФОР. – 2011. – № 9. – С. 54–60.

7 **Найджер, Б.** Успешный комплаенс. Как достичь успеха компаниям.// Материалы V ежегодной конференции «Комплаенс – менеджмент: оптимизация и эффективность» (Москва, 18 февраля, 2016) [Электронный ресурс]. – URL: <https://event-mbs.ru/event/httpsevent-mbsrueventthe-v-annual-ica-conferencecompliance-optimization-and-effectiveness.html> (data obrashcheniya: 09.01.2020)

8 **Burby, R. J., May, P. J., Paterson, R. C.** Improving compliance with regulations: Choices and outcomes for local government. Journal of the American Planning Association. 1998;64(3):324-334. – <https://doi.org/10.1080/01944369808975989>

9 **Governatori, G., Hoffmann, J., Sadiq, S., Weber, I.** Detecting regulatory compliance for business process models through semantic annotations. In: Proc. Int. Conf. “Business Process Management” (Barcelona, Spain, 10-15 September,

2017). 2017:5–17. [Electronic resource]. – URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-00328-8_2?LI=true (data obrashcheniya: 25.12.2019)

10 **Cassin, R. L.** DOJ reduces Odebrecht penalties, we revise the top ten list. 2017. [Electronic resource]. – URL: <http://www.fcpablog.com/blog/2017/4/14/doj-reduces-odebrecht-penalties-we-revise-the-top-ten-list.html> (data obrashcheniya: 25.12.2019)

REFERENCES

1 [On combating corruption. Law of the Republic of Kazakhstan No. 410-V of November 18, 2015] - O protivodejstvii korrupcii. Zakon Respubliki Kazahstan ot 18 noyabrya 2015 goda № 410–V ZRK

2 [Compliance services have been implemented by more than 6 thousand Kazakhstani companies] – Komplaens-sluzhby vnedrili bolee 6 tysyach kazahstanskikh kompanij [Electronic resource]. – <https://kapital.kz/gosudarstvo/105118/komplayens-sluzhby-vnedrili-boleye-6-tysyach-kazahstanskikh-kompani>

3 **Abdullahanov, F., Starostina, M.** 10 problem postroeniya effektivnoj sistemy antikorrupcionnogo komplaens – [10 problems of building an effective anti-corruption compliance system] [Electronic resource]. – <https://xco.news/analytic/2018/03/23/10-problem-postroeniya-effektivnoi-sistemy-antikorrupcionnogo-komplaens>

4 **DeStefano, Michele.** Creating a Culture of Compliance: Why Departmentalization May Not Be the Answer, 10 Hastings Bus. L.J. 71 (2014). 113 p. [Electronic resource]. – https://repository.uchastings.edu/hastings_business_law_journal/vol10/iss1/3

5 **Grankin, M. B.** [Compliance culture as the most important element of the regulatory risk management system] - Komplaens-kul'tura, kak vazhnejshij element sistemy upravleniya reguljatornym riskom// Baikal Research Journal, elektronnyj nauchnyj zhurnal Bajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta 2016. T. 7, № 3, 1-12 str., g. Irkutsk

6 **Ambrozhevich, O.** [Compliance. With or without it] - Komplaens. S nim ili bez nego / O. Ambrozhevich // Vestnik NAUFOR. – 2011. – № 9. – S. 54–60

7 **Naidzher, B.** Uspeshnyi komplaens. Kak dostich' uspekha kompaniyam, sleduyushchim standartu ISO 19600. Mat. V ezhegodnoi konf. ICA «Komplaens-menedzhment: optimizatsiya i effektivnost'» (Moskva, 18 fevralya, 2016). [Electronic resource]. – URL: <https://event-mbs.ru/event/httpevent-mbsrueventthev-annual-ica-conferencecompliance-optimization-and-effectiveness.html> (Date of Access 09.01.2020).

8 **Burby, R. J., May, P. J., Paterson, R. C.** Improving compliance with regulations: Choices and outcomes for local government. *Journal of the American Planning Association*. 1998;64(3):324-334. – <https://doi.org/10.1080/01944369808975989>

9 **Governatori, G., Hoffmann, J., Sadiq, S., Weber, I.** Detecting regulatory compliance for business process models through semantic annotations. In: Proc. Int. Conf. «Business Process Management» (Barcelona, Spain, 10-15 September, 2017). 2017:5–17. [Electronic resource]. – URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-00328-8_2?LI=true (Date of Access 25. 12. 2019)

10 **Cassin, R. L.** DOJ reduces Odebrecht penalties, we revise the top ten list. 2017. [Electronic resource]. – URL: <http://www.fcpublog.com/blog/2017/4/14/doj-reduces-odebrecht-penalties-we-revise-the-top-ten-list.html> (Date of Access 25.12.2019)

Материал поступил в редакцию 15.09.22.

*Г. Ф. Ахметова¹, Ж. Н. Матенова²

^{1,2}Торайгыров университеті, Қазақстан Республикасы, Павлодар қ.
Материал баспаға 15.09.22 түсті.

КОМПЛАЕНС МӘДЕНИЕТІ АЛДЫН-АЛУ БАҒЫТЫ РЕТІНДЕ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ КОМПАНИЯЛАРДА

Бұл мақалада Қазақстан Республикасының квазимемлекеттік секторында комплаенс-мәдениетті қалыптастыру мәселелері қарастырылады. Комплаенс-мәдениет қызметтің ерекшелігіне және меншік нысанына қарамастан кез келген ұйымда туындайтын беделді, қаржылық, сыбайлас жемқорлық және өзге де тәуекелдердің алдын алу шарасы және құқықтық қорғау ретінде ұсынылған. Бүгінгі таңда Қазақстанда сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенстің өзектілігі мен маңыздылығы заңнамалық деңгейде айқындалған. ҚР квазимемлекеттік және жеке секторының алты мыңнан астам субъектісі комплаенс-қызметтерді енгізді. Комплаенс-менеджменттің құралдары мен процестері комплаенстің бұзылуын анықтауға, сондай-ақ компанияны оның беделіне айтарлықтай зиян келтіруі және жоғары қаржылық шығындарға әкелуі мүмкін осы бұзылулардан қорғауға бағытталған. Стандарттарға сәйкестікті басқару сапасы сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениеттің қалыптасу дәрежесіне – кез келген табысты комплаенс-менеджмент

бағдарламасының негізіне байланысты. Бүгінгі таңда бірде-бір компания, оның қызметі қандай салаға жатса да, сәйкестіксіз жұмыс істей алмайды. Бізге ұнайды ма, жоқ па, әлемде барлық салалар мен салалар үшін қатаң талаптар бар. Бұл үрдіс әжекелеген елдерде де, мемлекетаралық деңгейде де байқалады, халықаралық кооперация аясында жұмыс «комплаенс» ұғымын, оның әлемдік және отандық жүйеде пайда болуы мен даму тарихын ашуға бағытталған. Мақалада сәйкестіктің болмауының жағымсыз салдары, оны қолданудың оң аспектілері, оның өзектілігі мен даму перспективалары көрсетілген..

Кілтті сөздер: комплаенс-мәдениет, комплаенс-тәуекелдер, сыбайлас жемқорлыққа қарсы тәуекелдер, беделді комплаенс, алдын алу.

*G. G. Akhmetova¹, Zh. N. Matenova²

^{1,2}Toraighyrov University, Republic of Kazakhstan, Pavlodar.

Material received on 15.09.22.

COMPLIANCE CULTURE AS A DIRECTION OF PREVENTION IN KAZAKHSTANI COMPANIES

This article discusses the problems of the formation of compliance culture in the quasi-public sector of the Republic of Kazakhstan. Compliance culture is presented as a measure of prevention and legal protection against reputational, financial, corruption and other risks arising in any organization, regardless of the specifics of its activities and form of ownership. Today in Kazakhstan, the relevance and importance of anti-corruption compliance is determined at the legislative level. More than six thousand entities of the quasi-public and private sector of the Republic of Kazakhstan have implemented compliance services. Compliance management tools and processes are aimed at identifying compliance violations, as well as protecting the company from these violations, which can cause significant damage to its reputation and entail high financial losses. The quality of compliance management depends on the degree of formation of an anti—corruption culture - the basis of any successful compliance management program. To date, no company can function without compliance, no matter what area its activities relate to. Whether we like it or not, there is a tightening of requirements in the world for absolutely all industries and industries. This trend can be traced both

in individual countries and at the interstate level, within the framework of international cooperation, the work is aimed at revealing the concept of «compliance», the history of its origin and development in the world and domestic system. The article reflects the negative consequences of the lack of compliance, the positive aspects of its application, the relevance and prospects for its development.

Keywords: compliance culture, compliance risks, anti-corruption risks, reputational compliance, prevention.

Теруге 15.09.2022 ж. жіберілді. Басуға 30.09.2022 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

3,02 Мб RAM

Шартты баспа табағы 11,4.

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген А. К. Мыржикова

Корректоры: А. Р. Омарова

Тапсырыс № 3959

Сдано в набор 15.09.2022 г. Подписано в печать 30.09.2022 г.

Электронное издание

3,02 Мб RAM

Усл.п.л. 11,4. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка А. К. Мыржикова

Корректор: А. Р. Омарова

Заказ № 3959

«Toraighyrov University» баспасынан басылып шығарылған

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«Toraighyrov University» баспасы

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

8 (7182) 67-36-69

e-mail: kereku@tou.edu.kz

<https://vestnik.tou.edu.kz/>