



Способы выявления и особенности расследования комплаенс-нарушений и корпоративного мошенничества

Исследование Kept
III часть

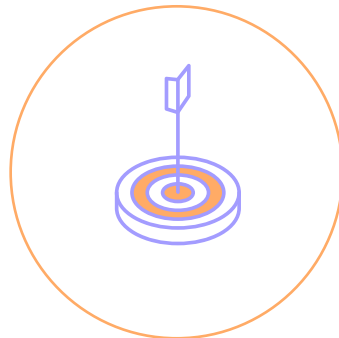
Февраль 2024 г.

kept

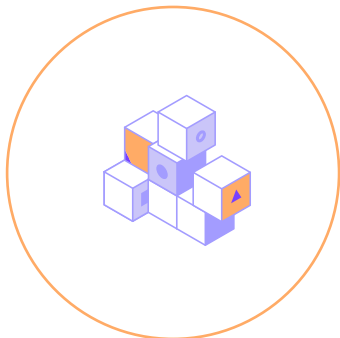
Содержание



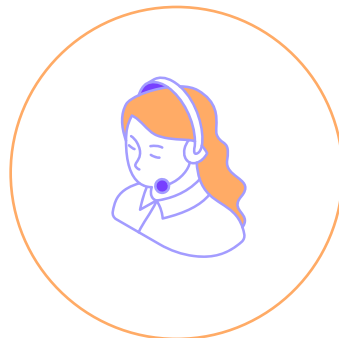
Введение
04



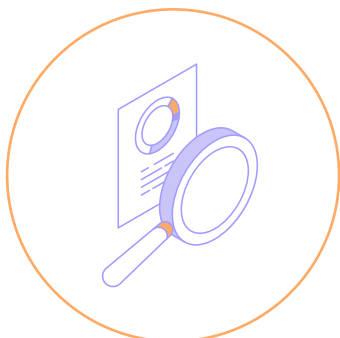
Об исследовании
05



Основные выводы
07



Функционирование
горячей линии
11



Проведение внутренних
проверок и расследований
в области комплаенс
и корпоративного мошенничества
16



Введение



Керт представляет результаты третьего этапа регулярного исследования, посвященного приоритетам развития функции комплаенс в компаниях России и Беларуси в 2023 году. Тема заключительной части публикации – «Способы выявления и особенности расследования комплаенс-нарушений и корпоративного мошенничества».

Благодаря тому, что мы включаем вопросы по организации и эффективности работы горячих линий в каждое исследование по комплаенс, мы видим эволюцию этого инструмента в компаниях России и Беларуси. Например, не можем не отметить постоянный рост доли релевантных сообщений, поступающих на горячую линию, что, среди прочего, может быть связано с тем, что все больше компаний видят эффективность ее работы.

В это исследование мы впервые включили вопросы, касающиеся проведения внутренних проверок и расследований. И поскольку задачи, связанные с этими вопросами, составляют существенный объем работы подразделений, обеспечивающих соответствие компаний законодательству и их экономическую безопасность¹, надеемся, что результаты нашего исследования будут иметь практическую пользу для них.

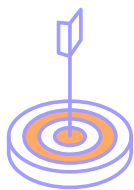


Игорь Лебедев

Партнер, руководитель
Отдела форензик Керт

¹ В соответствии с первой частью исследования Керт «Практика реализации комплаенс-мероприятий», комплаенс-подразделения 68% компаний в России и Беларуси проводят комплаенс-расследования.

Об исследовании



Цель и задачи

Основная цель третьей части исследования – проанализировать особенности реализации мер, направленных на выявление комплаенс-нарушений и корпоративного мошенничества в компаниях России и Беларуси.

Исследование включает в себя агрегированную информацию по следующим разделам:

- функционирование горячей линии;
- проведение внутренних проверок и расследований в области комплаенс и корпоративного мошенничества.

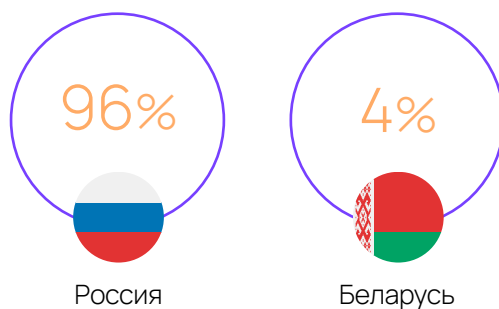
Методика

В качестве респондентов выступили руководители подразделений комплаенс, служб внутреннего аудита/контроля, безопасности, юридического и финансового департаментов. Опрос проводился в онлайн-формате. Информация в отчете представлена в агрегированном виде и не содержит индивидуальных данных компаний-респондентов. Также для целей исследования были использованы данные из открытых источников.

Респонденты

Всего в третьем этапе исследования приняли участие 30 респондентов из России и Беларуси.

Распределение респондентов по странам



¹ Меньше, чем в 2020 году, в связи с изменением географии (ранее опрос охватывал Россию и все страны СНГ, а в настоящее время – только Россию и Беларусь).

В третьей части исследования по-прежнему больше всего ответов получено от представителей **фармацевтической отрасли (23%)**.

В топ-3 вошли компании **металлургической** и **горнодобывающей отраслей**, а также компании из ИТ-индустрии (**19%** и **15%** соответственно).

Распределение респондентов по отраслям



Примечание: за счет округлений до целых значений сумма ответов отличается от 100%.

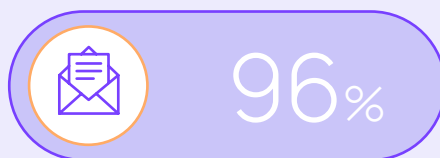
Основные выводы



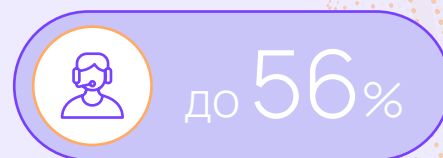
Горячая линия



респондентов выявляют нарушения с помощью горячей линии

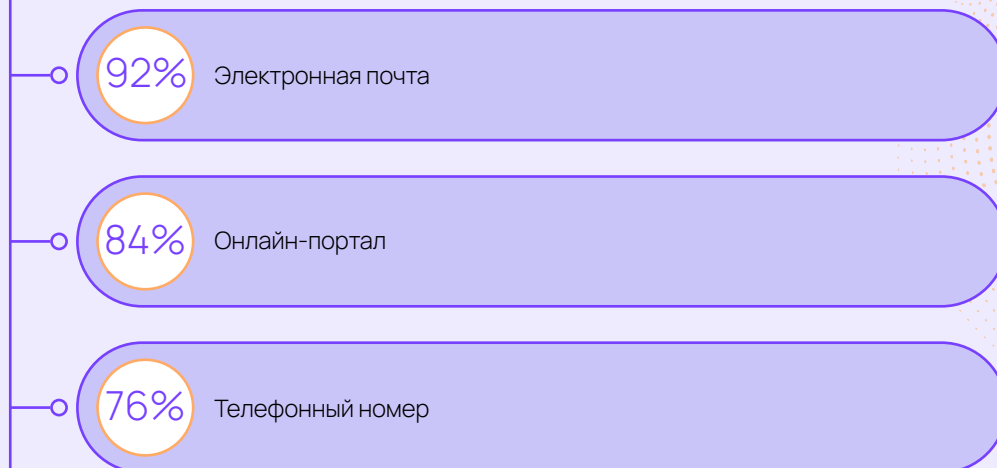


респондентов внедрили горячую линию, которая используется для приема сообщений сотрудников, контрагентов и деловых партнеров



увеличилась доля компаний, обслуживающих горячую линию внутренними силами

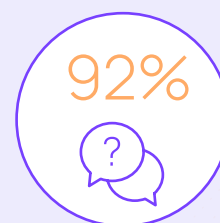
Топ-3 канала горячей линии



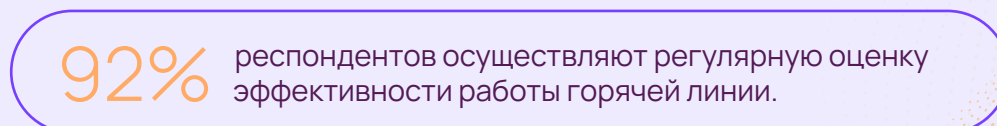
участников исследования на горячую линию поступает более 50% релевантных сообщений, что в два раза превышает показатель за 2020 год (14%)



респондентов менее 30% поступающих сообщений на горячую линию являются релевантными



компаний предоставляют возможность оставить анонимное сообщение



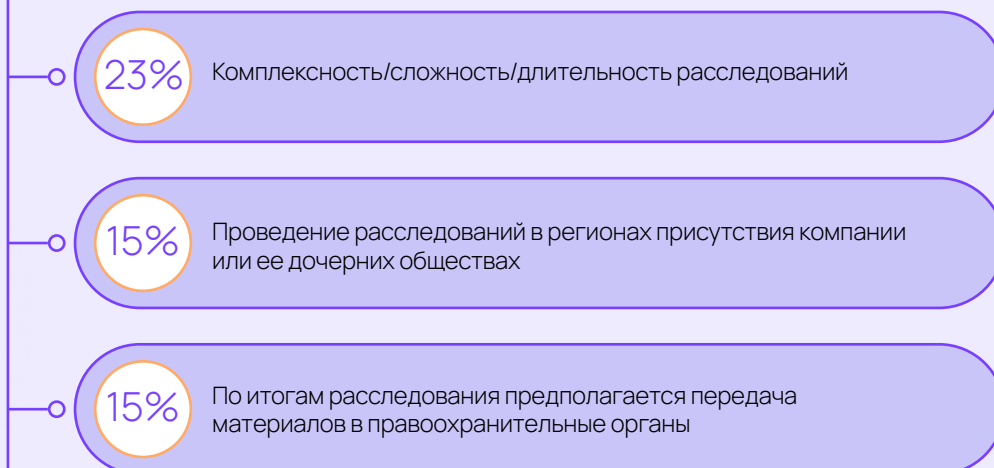
респондентов осуществляют регулярную оценку эффективности работы горячей линии.

Внутренние проверки/расследования

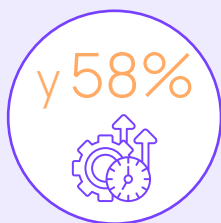
Основные ответственные за проведение внутренних проверок/расследований в области комплаенс и корпоративного мошенничества



Топ-3 оснований для привлечения внешних экспертов для внутренних расследований



Доля расследований, по которым подтверждаются нарушения, сильно варьируется в различных компаниях. При этом только у 12% респондентов доля подтвержденных нарушений по итогам расследований составила более 51%.



респондентов средняя продолжительность внутренних расследований составляет менее 30 дней



компаний имеют полностью регламентированный процесс проведения проверок и расследований

Наиболее распространенные мероприятия и процедуры внутренних проверок и расследований

92%

Проверка сотрудников на конфликт интересов

85%

Проверка связей сотрудников с контрагентами компании

85%

Анализ данных систем согласования договоров и иных документов

85%

Анализ других корпоративных учетных систем

85%

Анализ подтверждающей (сопутствующей) документации по определенной операции/сделке

Основные получатели результатов внутренних проверок и расследований



85%

Генеральный директор



58%

Комиссия по этике/комплаенс или другой аналогичный орган



35%

Заместитель генерального директора по профильному направлению

Мероприятия в отношении нарушителей по итогам внутренних проверок и расследований

85%

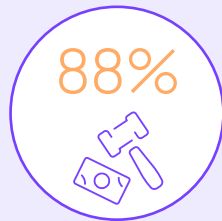
Дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение)

77%

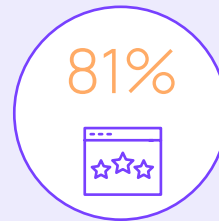
Прекращение трудовых отношений по соглашению сторон

69%

Передача материалов в правоохранительные органы



компаний принимают меры по совершенствованию контрольной среды по итогам проверок и расследований



респондентов проводят оценку эффективности процесса внутренних проверок и расследований

Чего не хватает подразделениям, ответственным за проверки и расследования

54% Трудовые ресурсы (специалисты)

46% Внедрение автоматизированных решений по отслеживанию риск-индикаторов в деятельности компании

38% Автоматизация процесса проведения расследований

35% Профессиональное обучение и тренинги для сотрудников, проводящих расследования

31% Посещение специализированных семинаров и конференций по вопросам внутренних расследований

Функционирование горячей линии



Самым распространенным способом выявления нарушений по вопросам комплаенс и корпоративного мошенничества уже в течение длительного времени, по мнению наших респондентов, остается горячая линия. Доля компаний, отметивших этот способ выявления нарушений в 2023 году, составила 81% и увеличилась на 9% по сравнению с 2020 годом.

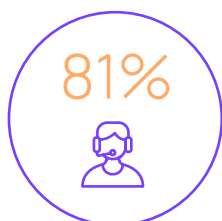
Также в 2023 году существенно по сравнению с 2020 годом (на 27%) выросла роль службы безопасности в процессе выявления нарушений – ее отметили 65% респондентов.

Третье место среди самых эффективных способов выявления нарушений занимают проверки комплаенс-подразделений – 62%. При этом внутренние аудиторские проверки, входившие в топ-3 способов выявления нарушений в 2020 году (66%), в 2023 году указали 50% респондентов.

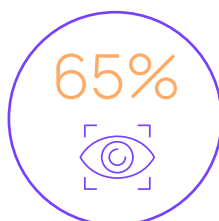
Важно отметить, что 35% компаний в 2023 году выявляют нарушения с помощью автоматизированных инструментов, что на 11% больше, чем в 2020 году. Это может говорить о том, что все больше компаний приходят к автоматизации процесса либо продолжают совершенствовать его.

Проверки руководства так же, как и по данным исследования за 2020 год, являются наименее распространенными среди способов выявления нарушений. Всего 4% респондентов отметили этот инструмент в рамках исследования, что более чем в два раза меньше, чем в 2020 году (9%).

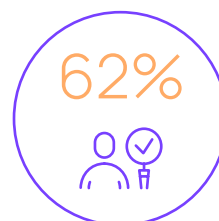
Способы выявления комплаенс-нарушений и корпоративного мошенничества



Горячая линия



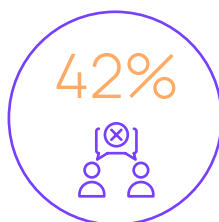
Проверки службы безопасности



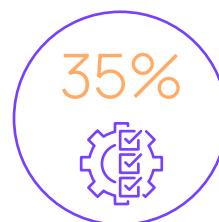
Проверки комплаенс-подразделения



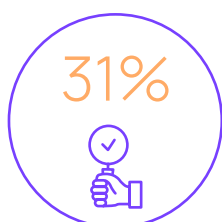
Внутренние аудиторские проверки



«По наводке»



Использование автоматизированных решений по выявлению нарушений



Проверки подразделения по внутреннему контролю



Внешние аудиторские проверки



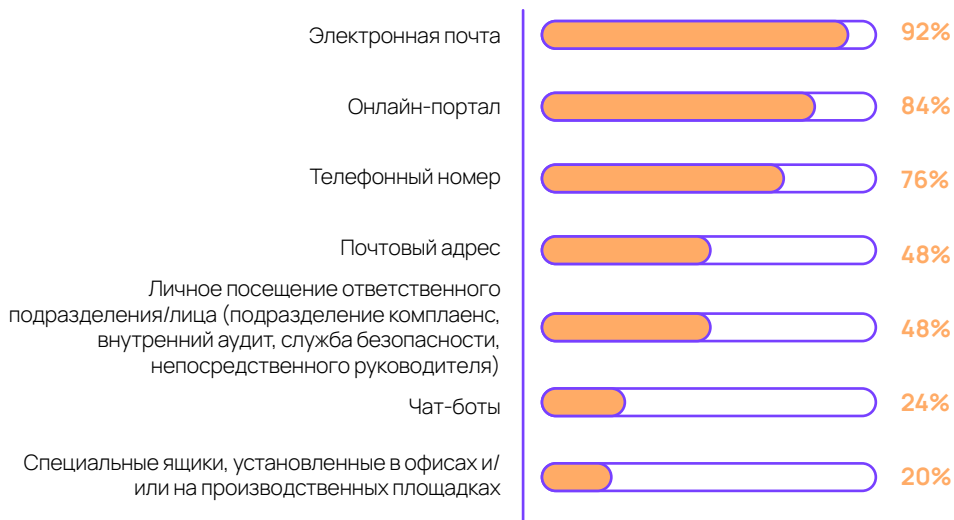
Проверки руководства

Примечание: вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответов.

96% респондентов внедрили горячую линию, которая используется для приема сообщений сотрудников, контрагентов и деловых партнеров компаний.

Хотя самым распространенным каналом горячей линии по-прежнему остается электронная почта (у 92% респондентов), увеличилась доля компаний, использующих более современные каналы связи. Для получения сообщений о нарушениях все большее количество респондентов используют онлайн-порталы (84% против 63% в 2020 году) и чат-боты (24% против 3% в 2020 году). Доля компаний, которые продолжают использовать телефонный номер горячей линии и специальные ящики, установленные в офисах и/или на производственных площадках, почти не изменилась в сравнении с предыдущим исследованием и составила 76% и 20% соответственно.

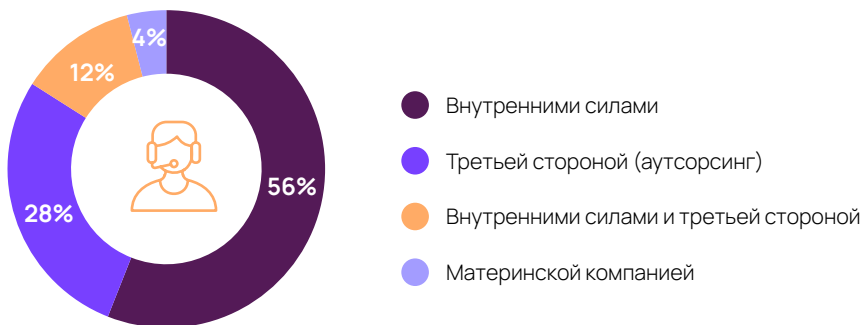
Используемые каналы горячей линии



Примечание: ответы рассчитывались для тех компаний, которые положительно ответили на вопрос о наличии горячей линии; вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответов.

В 2023 году до 56% увеличилось количество компаний, которые сами поддерживают горячую линию, – по сравнению с исследованием 2020 года рост составил 13%. Одновременно с этим уменьшилась доля тех, кто отдает обслуживание горячей линии на аутсорсинг (с 31,5% до 28%), и увеличилось число тех, кто обслуживает ее гибридно (до 12% с 9%). До 4% (с 11,5%) снизилась доля респондентов, которые используют горячую линию материнской компании, что выглядит логично для организаций с иностранным участием на фоне текущей геополитической ситуации.

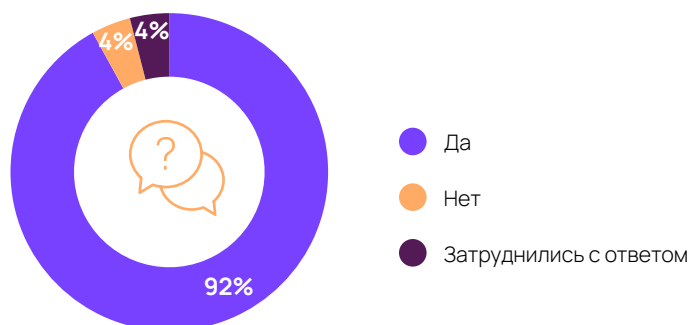
Организация горячей линии



Примечание: ответы рассчитывались для тех компаний, которые положительно ответили на вопрос о наличии горячей линии.

Преимущественное большинство компаний (92%), как и в прошлом исследовании, обеспечивают возможность отправки анонимных сообщений на горячую линию.

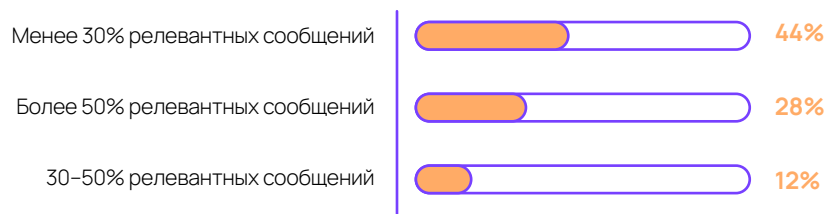
Возможность отправки анонимных сообщений на горячую линию



Примечание: ответы рассчитывались для тех компаний, которые положительно ответили на вопрос о наличии горячей линии.

У 28% респондентов на горячую линию поступает более 50% релевантных сообщений, что в два раза превышает показатель 2020 года (14%). Это может говорить о том, что сотрудники компаний стали больше знать о возможностях горячей линии и больше доверять ей. Тем не менее, так же, как в 2020 году, более трети респондентов отметили релевантными менее 30% сообщений (44% в 2023 году и 40% в 2020 году). Таким компаниям следует уделить внимание не только популяризации работы горячей линии, но и качеству проведения внутренних расследований сообщений, поступающих на нее.

Доля релевантных обращений на горячую линию



Примечание: ответы рассчитывались для тех компаний, которые положительно ответили на вопрос о наличии горячей линии. 16% респондентов отметили, что затрудняются ответить.



Чтобы увеличивать долю релевантных сообщений, компании активно внедряют механизмы оценки эффективности работы горячей линии. В 2023 году подобную оценку проводили 92% участников исследования (для сравнения в 2020 году таких респондентов было 73%). В два раза возросла доля компаний (56% против 26% в 2020 году), в которых оценку эффективности горячей линии осуществляют комплаенс-подразделения. Также по сравнению с 2020 годом значительно увеличилось количество компаний, в которых в процессе оценки эффективности работы горячей линии принимают участие внутренний аудит (с 27% до 44%) и руководство (с 9% до 20%), и в два раза больше компаний стали привлекать внешних консультантов к процессу оценки (16% против 9%).

Проведение оценки эффективности горячей линии



Примечание: ответы рассчитывались для тех компаний, которые положительно ответили на вопрос о наличии горячей линии; вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответов; 4% респондентов отметили, что затрудняются ответить.



В 2021 году вышел международный стандарт **ISO 37002:2021 «Управление системами информирования о нарушениях»** (Whistleblowing management systems – Guidelines).

В документе рассмотрены принципы и правила организации горячей линии на четырех основных этапах:

01

ЭТАП

Получение сообщений

Организации должны создавать понятные, доступные и конфиденциальные каналы для сообщения о нарушениях.

Возможные каналы: личное обращение к руководству или ответственному лицу, по телефону, через онлайн-формы, по email, через мобильное или иное приложение, по почте или специально организованные ящики. По возможности как минимум один из каналов должен быть выведен из-под менеджмента. Важно, чтобы была предоставлена возможность использовать каналы горячей линии во внерабочее время, на разных языках (где применимо), обеспечен должный уровень конфиденциальности и анонимность, а также возможность предоставить дополнительные сведения или документы и т.д.

02

ЭТАП

Рассмотрение полученных сообщений, а также обеспечение мер защиты информаторов

Организация должна обеспечить объективный анализ информации и обязательно его задокументировать.

Полученные сообщения должны категоризоваться и приоритизироваться в зависимости от риска (в том числе вероятности нарушения и степени влияния).

Организация должна оценить риск преследования информатора (как он получил данную информацию, кто еще знает об этом, насколько много лиц вовлечено в нарушение и насколько оно существенно по своей сути, каковы отношения/взаимосвязь информатора с нарушителями и организацией и т.д.) и обеспечить его должную защиту.

03

ЭТАП

Проведение проверок и расследований по полученным сообщениям

Сотрудники, которые проводят расследование, должны обладать соответствующим опытом, независимостью от «подозреваемой» функции/сотрудника (в том числе привлекать независимых от организации экспертов).

В рамках расследования важно собрать все доказательства ситуации, задокументировать их должным образом, а также обеспечить хранение и ограниченный доступ к ним. Кроме того, необходимо предоставить сотруднику, в отношении которого проводится расследование, право изложить свою версию произошедшего.

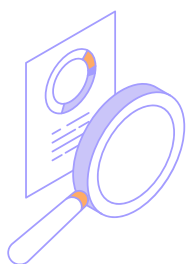
04

ЭТАП

Закрытие полученного сообщения

По итогам обработки сообщения организация должна принять необходимые меры ответственности к нарушителю, а также меры по устранению выявленных недостатков. Также стандарт предусматривает информирование заявителя и иных заинтересованных сторон об итогах обработки сообщения и получения от них обратной связи (при наличии), в том числе использование выявленного кейса в качестве обучающих мероприятий для недопущения подобных ситуаций в будущем.

Проведение внутренних проверок и расследований в области комплаенс и корпоративного мошенничества



Ответственные за проведение внутренних проверок и расследований

Все компании, принявшие участие в опросе, проводят служебные проверки и расследования. В качестве основных ответственных за выполнение этой задачи лидируют служба безопасности (77%) и комплаенс-подразделение (62%), около четверти компаний указали также специально создаваемую рабочую группу (23%). Некоторые респонденты не выделили основное подразделение, отметив, что ответственность за проведение расследований распределена между подразделениями и определяется исходя из характера нарушения.

Основные ответственные за проведение внутренних проверок и расследований

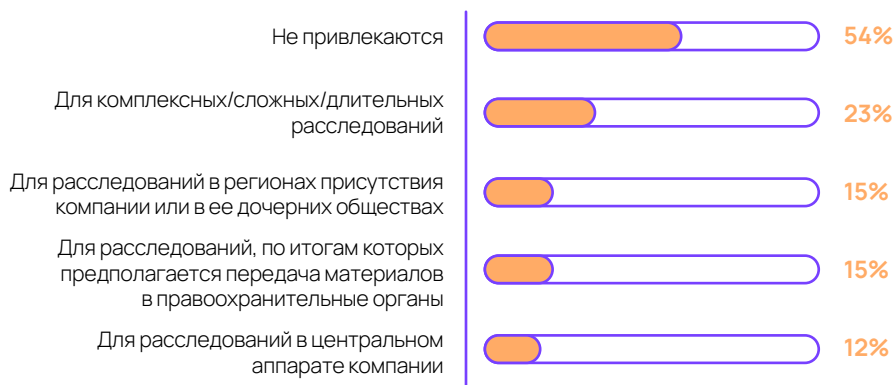


Примечание: респонденты имели возможность выбрать несколько вариантов ответов.

42% респондентов привлекают внешних консультантов/экспертов для помощи в проведении внутренних расследований в области комплаенс и корпоративного мошенничества, в том числе в случаях:

- комплексных/сложных/длительных расследований;
- расследований в регионах присутствия компании или в ее дочерних обществах;
- расследований, в которых предполагается взаимодействие с правоохранительными органами;
- расследований в центральном аппарате компании.

Привлечение внешних консультантов/экспертов



Примечание: респонденты имели возможность выбрать несколько вариантов ответов; 4% респондентов отметили, что затрудняются ответить.

При проведении расследований в первую очередь компаниям требуются услуги юридических консультантов и/или адвокатов (42% респондентов) и консультантов, которые проводят корпоративные расследования (33% респондентов).

Специалисты, привлекаемые в качестве внешних консультантов/экспертов



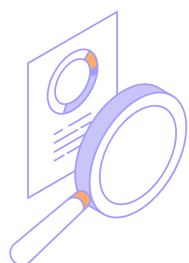
Примечание: ответы рассчитывались для тех компаний, которые положительно ответили на вопрос о привлечении консультантов/экспертов, респонденты имели возможность выбрать несколько вариантов ответов; 25% респондентов отметили, что затрудняются ответить.

В рамках проведения расследований в дочерних обществах сотрудники материнской компании вовлекаются в отдельные расследования по решению руководства в 31% случаев, во все расследования – в 15%, а если расследование касается руководителя и/или заместителей руководителя дочернего общества – в 8% случаев.

Привлечение сотрудников материнской компании к расследованиям



Примечание: 12% респондентов отметили, что затрудняются ответить. За счет округлений до целых значений сумма ответов отличается от 100%. В качестве ответа «Другое» респонденты выбирали различные условия участия во внутренних расследованиях дочерних компаний сотрудников материнских компаний (например, недостаточность полномочий/компетенций команды по расследованиям дочерней компании, возможная передача материалов расследования в правоохранительные органы и др.)



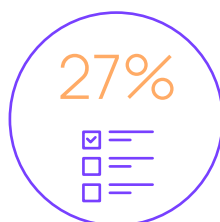
Организация внутренних проверок и расследований

Более чем половина участников исследования (58%) отметили, что в их компаниях процесс проведения проверок и расследований по комплаенс-нарушениям и корпоративному мошенничеству полностью регламентирован, в том числе описаны принципы и этапы, верхнеуровнево отражены ключевые мероприятия, права и обязанности вовлеченных лиц. При этом у 8% разработано специальное руководство по реализации ключевых мероприятий расследования (Investigations Manual), где детально отражен весь процесс. У 27% компаний регламентированы отдельные мероприятия и подпроцессы, что можно воспринимать как частичную регламентацию.

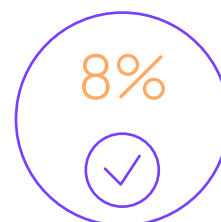
Регламентация процесса проведения проверок и расследований



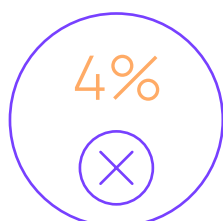
Полностью регламентирован – описаны принципы и этапы расследования, верхнеуровнево отражены ключевые мероприятия, права и обязанности вовлеченных лиц (регламент/политика/положение)



Частично регламентированы отдельные мероприятия и подпроцессы



Полностью регламентирован – принято детальное руководство по процессу и особенностям реализации всех ключевых мероприятий (Investigations Manual)



Не регламентирован



Другое

Примечание: за счет округлений до целых значений сумма ответов отличается от 100%.



В 2023 году вышел международный стандарт по внутренним расследованиям **ISO/TS 37008:2023 «Руководство по проведению внутренних расследований в организациях»** (Internal investigations of organizations – Guidance). Он отнесен к серии стандартов по вопросам комплаенс, так как внутренние расследования являются одной из важных составляющих комплаенс-системы.

ISO/TS 37008 предоставляет рекомендации по организации процесса внутренних расследований на основе следующих принципов: независимость, конфиденциальность, компетентность и профессионализм, объективность и беспристрастность, законность.

Стандарт охватывает несколько ключевых этапов проведения внутренних расследований:

1

Назначение ответственных за расследование/рабочей группы, определение порядка их коммуникации и отчетности, а также порядка коммуникации с руководством для обеспечения независимого и объективного расследования.

2

Планирование расследования и определение его объема с учетом имеющейся информации и сообщений, а также процедур, которые должны быть реализованы.

3

Определение мер безопасности и защиты, которые необходимо предпринять в отношении ответственных за расследование, а также его свидетелей и субъектов.

4

Сбор и сохранение доказательств, в том числе анализ документов и проведение интервью.

5

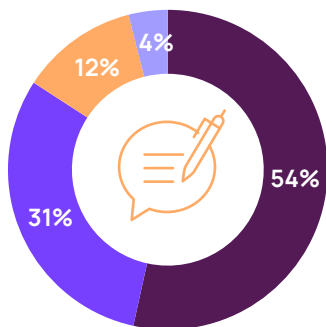
Взаимодействие с внутренними и внешними заинтересованными лицами, в том числе порядок взаимодействия с регуляторами и правоохранительными органами, случаи самостоятельного раскрытия нарушений.

6

Процедуры по закрытию расследования, в том числе отчетность, корректирующие меры и меры ответственности и др.

Проверка достоверности данных – обязательный элемент расследования, но некоторые компании решают выделить его в качестве отдельной предварительной проверки. Подобная процедура является обязательным шагом перед принятием решения о проведении расследования для 31% респондентов. 12% инициируют внутренние расследования без предварительной проверки, а 54% используют гибкий подход и принимают решение о необходимости проведения такой проверки, исходя из конкретной ситуации.

Действия в случае получения информации о нарушениях

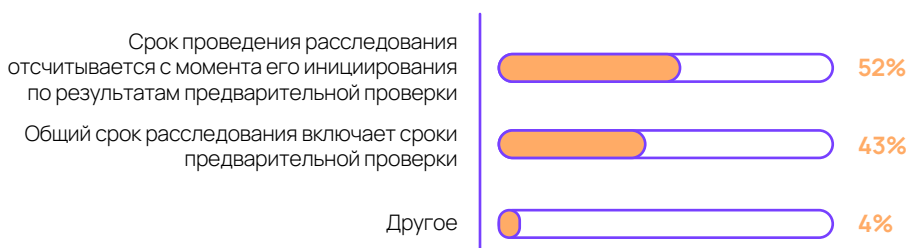


- В зависимости от ситуации проводится или предварительная проверка, или сразу инициируется внутреннее расследование
- Проводится обязательная предварительная проверка сведений о нарушении, после которой принимается решение о необходимости проведения внутреннего расследования
- Инициируется внутреннее расследование без предварительной проверки сведений о нарушении
- Другое

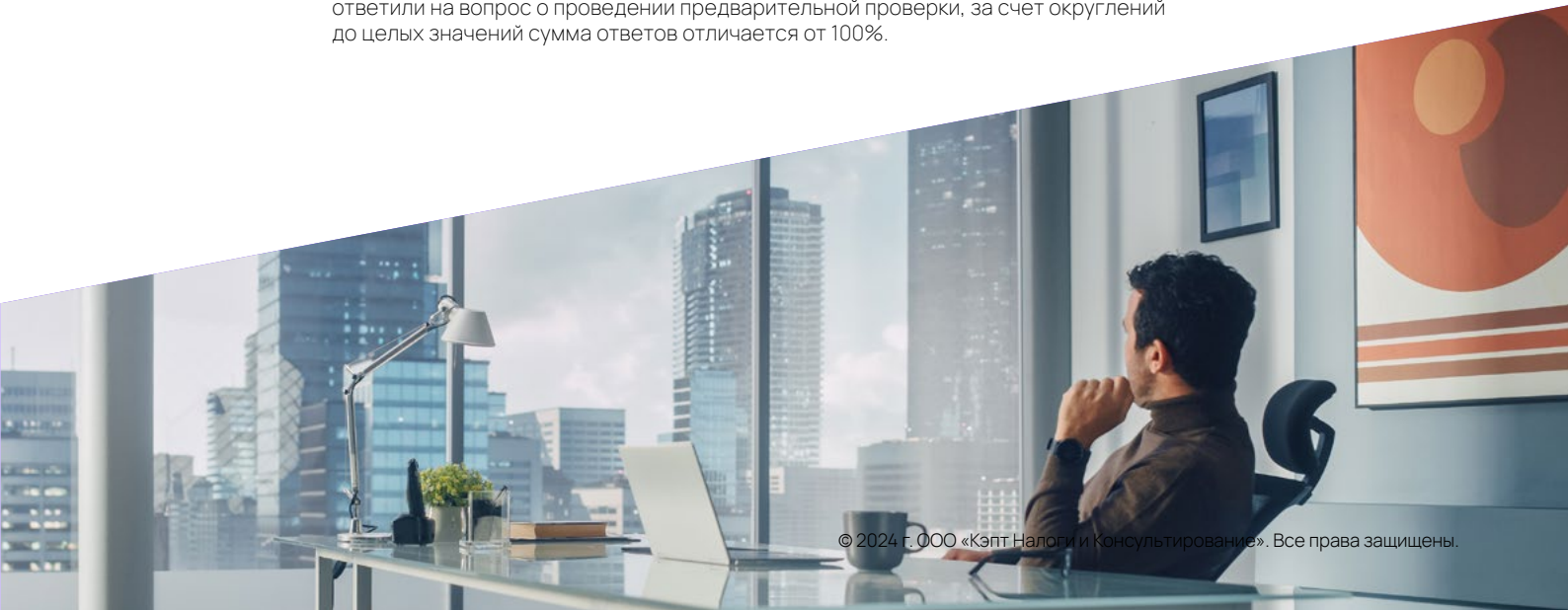
Примечание: за счет округлений до целых значений сумма ответов отличается от 100%.

Более половины респондентов (52%) из тех, которые проводят предварительную проверку по комплаенс-нарушениям и корпоративному мошенничеству, не включают ее сроки в общие сроки расследования. При этом 46% участников исследования проводят эту процедуру менее чем за 10 дней, 8% - за 21-30 дней, а у 19% сроки не установлены.

Включение срока предварительной проверки в общий срок расследования

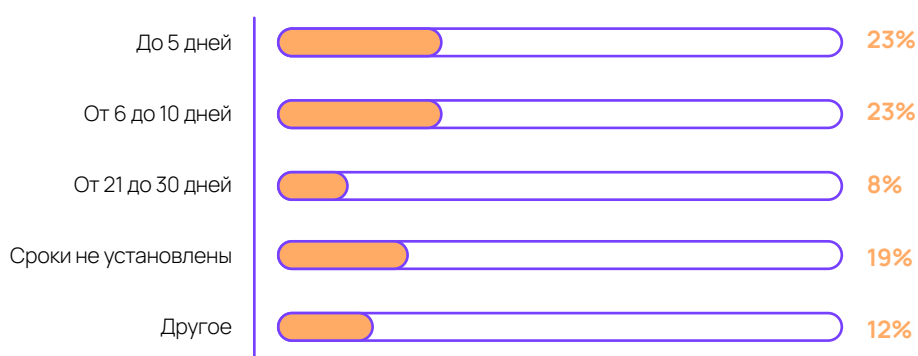


Примечание: ответы рассчитывались для тех компаний, которые положительно ответили на вопрос о проведении предварительной проверки, за счет округлений до целых значений сумма ответов отличается от 100%.





Сроки проведения предварительной проверки

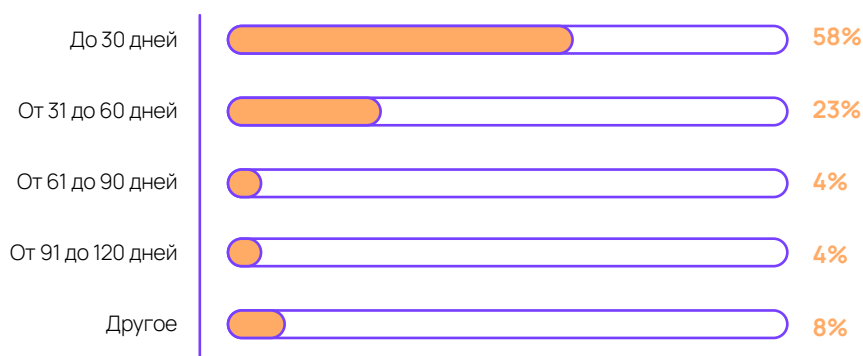


Примечание: ответы рассчитывались для тех компаний, которые положительно ответили на вопрос о проведении предварительной проверки; за счет округлений до целых значений сумма ответов отличается от 100%; 4% респондентов отметили, что затрудняются ответить; в качестве варианта «Другое» респонденты указывали различные сроки в зависимости от обстоятельств проверки.



Средняя продолжительность внутренних расследований в области комплаенс и корпоративного мошенничества у большинства респондентов (58%) составляет до 30 дней. Таким образом, мы можем утверждать, что процесс проведения расследований у основной части участников исследования отлажен и выполняется оперативно. 23% респондентов выбрали интервал 31–60 дней, и только у 8% сроки проведения расследований могут превышать два месяца. На практике сроки проведения внутреннего расследования сильно зависят от комплексности и сложности выявленного нарушения.

Средняя продолжительность внутренних расследований

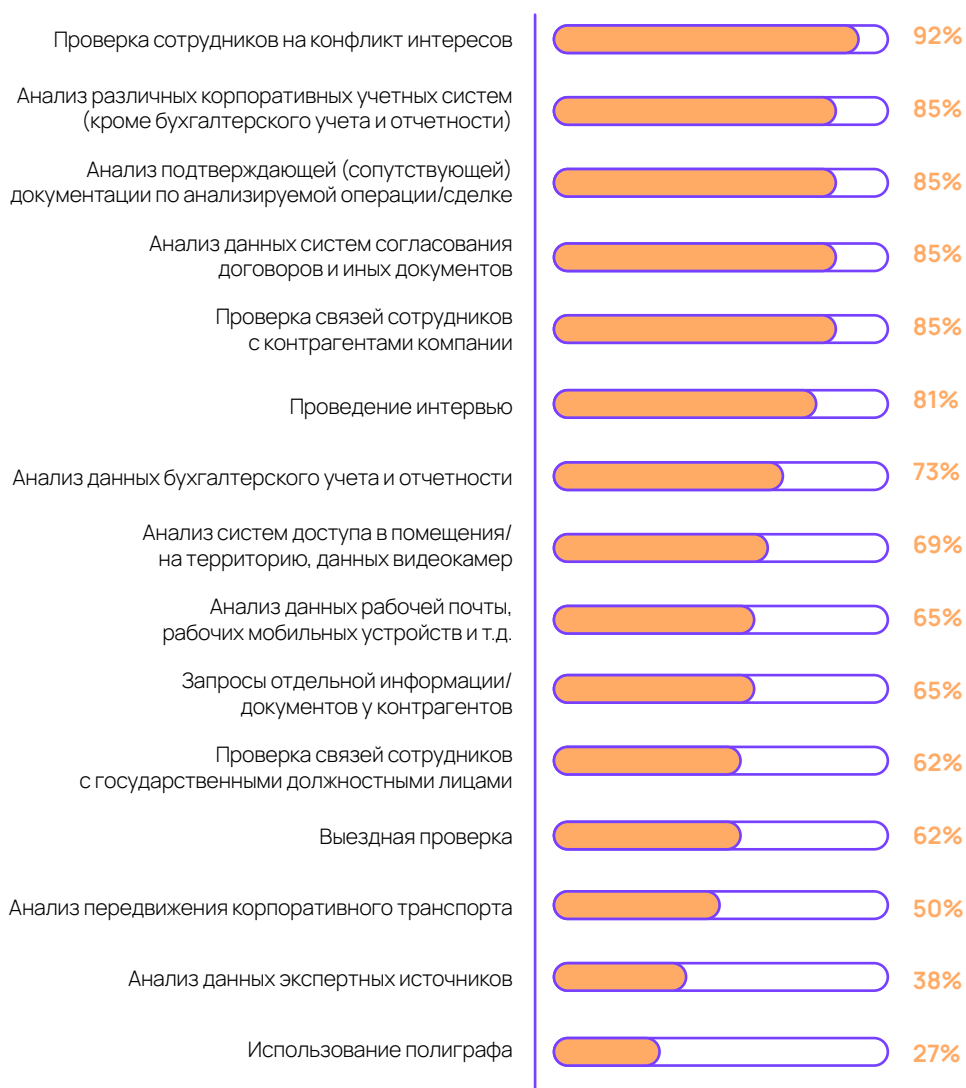


Примечание: за счет округлений до целых значений сумма ответов отличается от 100%, 4% респондентов отметили, что затрудняются ответить; в качестве варианта «Другое» респонденты указывали стандартный срок до 30 дней с возможностью его продления.

В рамках проведения внутренних проверок/расследований ответственные лица используют весь основной инструментарий, в том числе проверяют сотрудников на конфликт интересов (92%), анализируют данные различных корпоративных учетных систем (85%), систем согласования договоров (85%) и данных бухгалтерского учета и отчетности (73%), подтверждающую документацию (85%), проводят интервью (81%) и т.д.

Наименее популярным инструментом для проведения внутренних расследований является полиграф – его используют 27% респондентов, большинство из которых являются крупными производственными компаниями из металлургической отрасли и энергетики. Также небольшое число участников исследования (38%) применяют анализ данных экспертных источников.

Мероприятия и процедуры в рамках проверок и расследований



Примечание: респонденты имели возможность выбрать несколько вариантов ответов; 4% респондентов отметили, что затрудняются ответить.



Что необходимо учитывать при проведении исследования с помощью полиграфа



Заявка о проведении исследования

- Инициатор расследования, желающий применить полиграф в отношении опрашиваемого или группы опрашиваемых, должен обратиться к специалисту, поскольку только он способен оценить возможные перспективы применения полиграфа для решения конкретной задачи.
- Полиграфолог, ознакомившись с задачей, дает заключение о целесообразности и возможности проведения исследования с указанием условий, необходимых для качественного выполнения работы.



Заявление (согласие) на проведение исследования

- Исследование можно проводить при наличии добровольного согласия самого опрашиваемого лица.

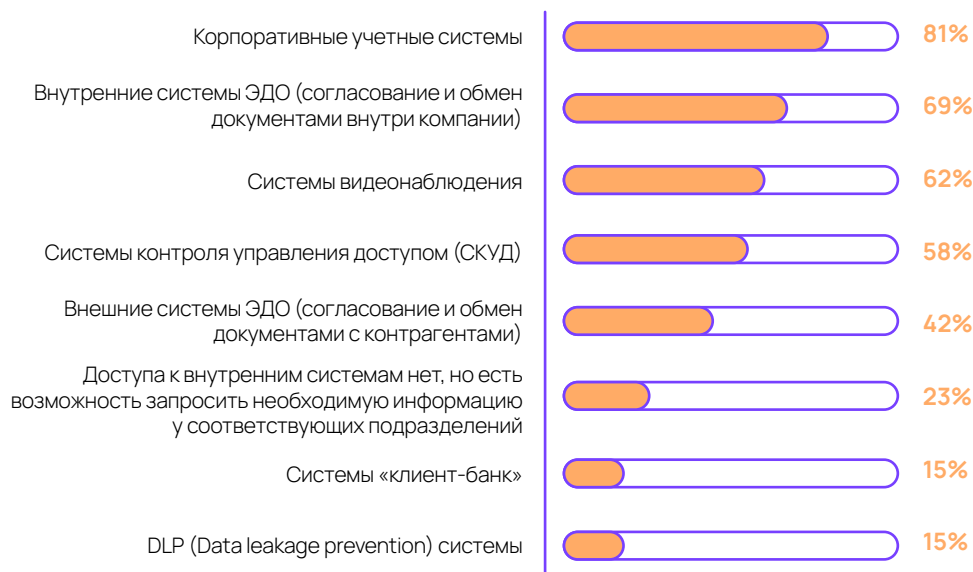


Отчет о результатах исследования

- Полученная от опрашиваемого лица при помощи полиграфа информация имеет вероятностный характер и может использоваться в проводимом расследовании только в качестве ориентира для дальнейшей деятельности (при этом результаты полиграфического исследования не могут служить доказательствами в суде).
- Результат исследования обрабатывается вначале программой, а после – специалистом.
- Данные, полученные с помощью тестирования на полиграфе, являются персональными данными сотрудника.

В качестве основного источника информации при проведении внутренних проверок и расследований компании в основном используют корпоративные учетные системы (81%). Также больше половины респондентов используют данные внутренних систем ЭДО, систем видеонаблюдения и контроля управления доступом (СКУД). При этом 23% в рамках внутренних расследований не имеют доступа к внутренним системам и могут получать необходимую информацию исключительно по запросу у соответствующих подразделений компании. То есть большинство участников исследования полагаются на предоставляемые им данные, что может привести к риску их фальсификации.

Доступ к внутренним системам в ходе расследований



Примечание: вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответов, 4% респондентов отметили, что затрудняются ответить.





DLP-технологии – это комплекс ИТ-решений, способный не только перехватывать утечки конфиденциальной информации во внешнюю среду, но и осуществлять мониторинг внутрикорпоративных потоков информации в формате 24/7.

DLP обеспечивает защиту конфиденциальной информации, а также клиентских, платежных и персональных данных.

DLP нацелена на выявление фактов: хищения и мошенничества, коррупции и саботажа, нецелевого использования ресурсов, нелояльных компании сотрудников.

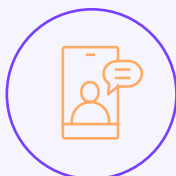
DLP позволяет контролировать и блокировать:



Использование электронной почты (корпоративной и веб), в том числе отправку/получение писем и вложений



Осуществление снимков экрана рабочего компьютера



Сообщения интернет-мессенджеров – WhatsApp, Telegram, Slack, Mail.Ru Агент, Google Talk и более десяти других систем, включая Skype



Печать документов на локальных и сетевых принтерах



Общение на форумах, блогах, а также в социальных сетях (HTTP/HTTPS)



FTP, POP3, IMAP, SMTP и другие сетевые каналы



Данные, направляемые на USB-накопители и любые внешние устройства



Данные буфер-обмена

К негативным моментам использования DLP можно отнести большое количество ложных уведомлений о нарушениях, при этом выявление реальных фактов утечки информации может быть реализовано с недостатками.



Более половины респондентов внедрили элементы автоматизации в процесс проведения внутренних проверок и расследований. Чаще всего автоматизируются реестры сообщений на горячую линию и расследований, позволяющие среди прочего отслеживать их статус, категоризовать по тематике, подразделениям, в которых произошел инцидент, и т.п. Многие компании с помощью автоматизированных инструментов также проверяют сотрудников и контрагентов (46%).

С учетом того, что 65% респондентов проводят анализ данных рабочей почты, рабочих мобильных и других устройств, практически половина из них используют соответствующее программное обеспечение (27% всех участников исследования).

Всего 27% респондентов используют автоматизированные решения для выявления рискованных операций в бухгалтерском учете по настроенным риск-индикаторам – транзакционные антифрод-решения. Возможно, это связано с тем, что 23% не имеют прямого доступа к внутренним системам организации (в том числе бухгалтерским). Кроме того, такие решения могут быть непопулярными в связи с высокой стоимостью их внедрения и поддержки. Это может быть целесообразно для компаний, которые сталкиваются с массовыми нарушениями, например, для тех, кто занимается электронной коммерцией, где антифрод-решения собирают и анализируют аномалии в поведении пользователей различных каналов обслуживания клиентов, с помощью обучаемых алгоритмов блокируют или выводят оповещения о рискованных операциях.

В целом, по нашему мнению, внедрение в деятельность организаций транзакционных антифрод-решений в ближайшем будущем является очень перспективным, учитывая развитие технологии искусственного интеллекта, на которой эти решения могут быть основаны. Это также подтверждается тем, что 46% участников исследования отмечают нехватку автоматизированных решений по отслеживанию риск-индикаторов в деятельности компании.

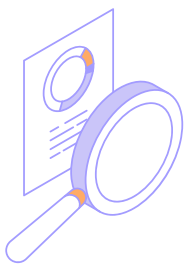


Всего 12% респондентов используют программы для проверки подлинности документов. Это может быть связано с тем, что в большинстве случаев ответственные лица в рамках расследования осуществляют такую проверку вручную – визуальный анализ документов на предмет отсутствия признаков подделки и фальсификации, анализ метаданных документов и т.д.

Автоматизация элементов процесса проведения расследований



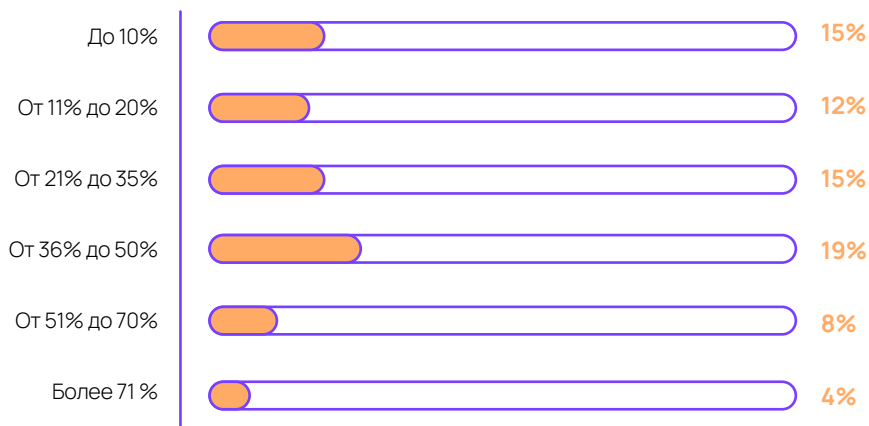
Примечание: вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответов, 27% респондентов отметили, что затрудняются ответить.



Результаты внутренних проверок и расследований

Чем же заканчиваются расследования? Подтверждаются ли подозрения? У наших респондентов доля расследований, по которым подтверждаются нарушения, варьируется, и выявить преобладающий процент практически невозможно.

Доля расследований, по итогам которых нарушения подтвердились



Примечание: за счет округлений до целых значений сумма ответов отличается от 100%; 27% респондентов отметили, что затрудняются ответить.



У 85% компаний получателем результатов проведенных внутренних проверок и расследований в области комплаенс и корпоративного мошенничества является генеральный директор, у 58% – комиссия по этике/комплаенс или другой аналогичный орган, а у 35% – заместитель генерального директора по профильному направлению. По 27% респондентов передают результаты совету директоров и правлению.

Лишь 12% опрошенных компаний публично раскрывают общую обезличенную информацию о внутренних проверках и расследованиях и их результатах, например, на сайте или в отчете об устойчивом развитии. Область проведения расследований ожидаемо остается самой закрытой в компаниях.

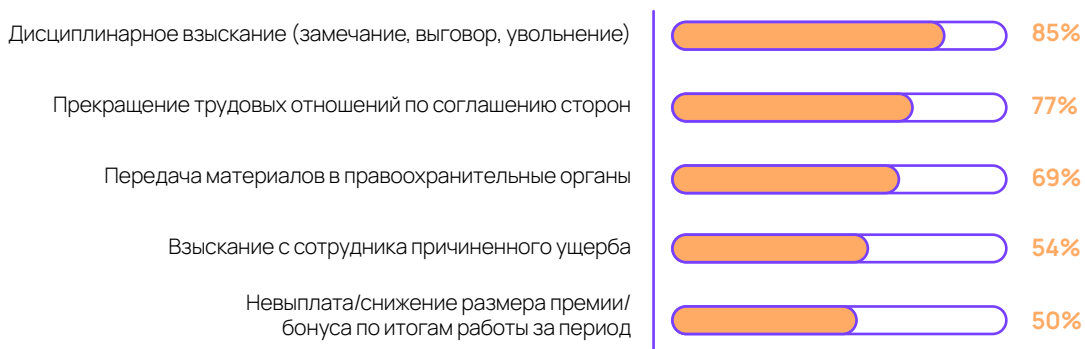
Получатели результатов проведенных расследований



Примечание: вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответов.

Все принявшие участие в исследовании компании реализуют меры воздействия в отношении нарушителей. Спектр этих мер варьируется от более популярных немонетарных (дисциплинарные взыскания, прекращение трудовых отношений) до менее популярных монетарных (взыскание ущерба, депремирование), которые более сложно реализуемы.

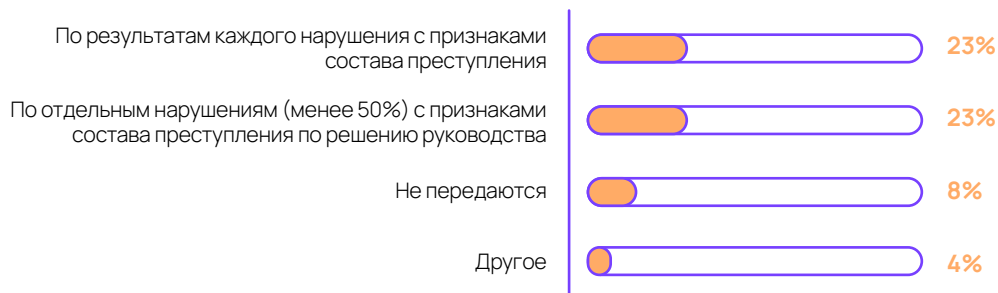
Реализуемые меры воздействия на нарушителей



Примечание: вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответов, 4% респондентов отметили, что затрудняются ответить.

69% респондентов отметили, что передают материалы расследований правоохранительным органам. Четверть опрошенных делают это по результатам каждого нарушения с признаками состава преступления, еще четверть передают материалы по отдельным нарушениям по решению руководства.

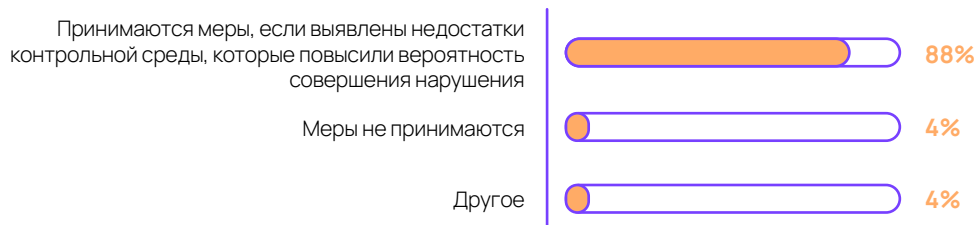
Передача результатов расследований в правоохранительные органы



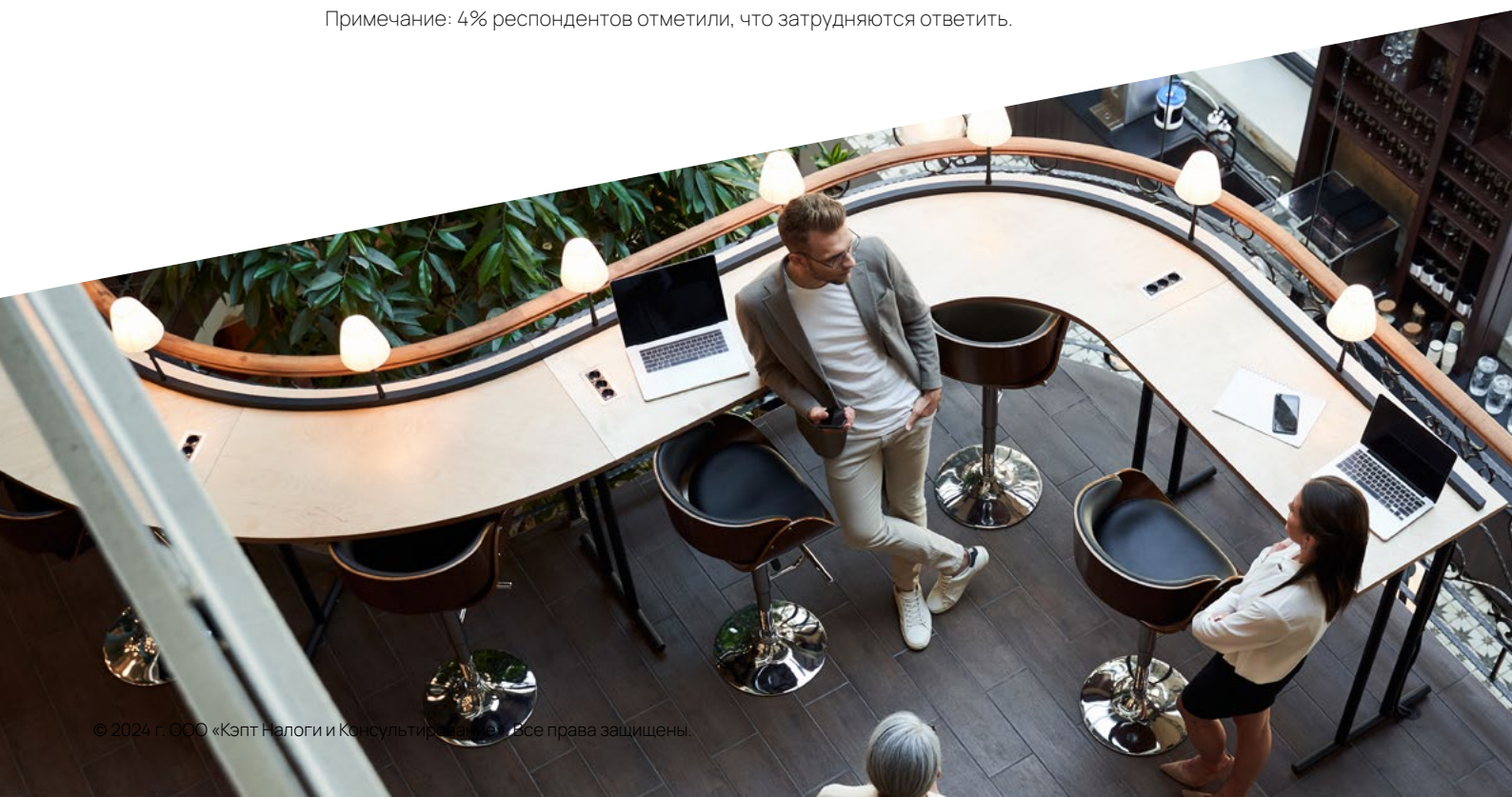
Примечание: 42% респондентов отметили, что затрудняются ответить.

По итогам проведенных проверок и расследований в области комплаенс и корпоративного мошенничества абсолютное большинство респондентов реализуют мероприятия, направленные на предотвращение подобных нарушений в будущем.

Реализация мер по совершенствованию контрольной среды

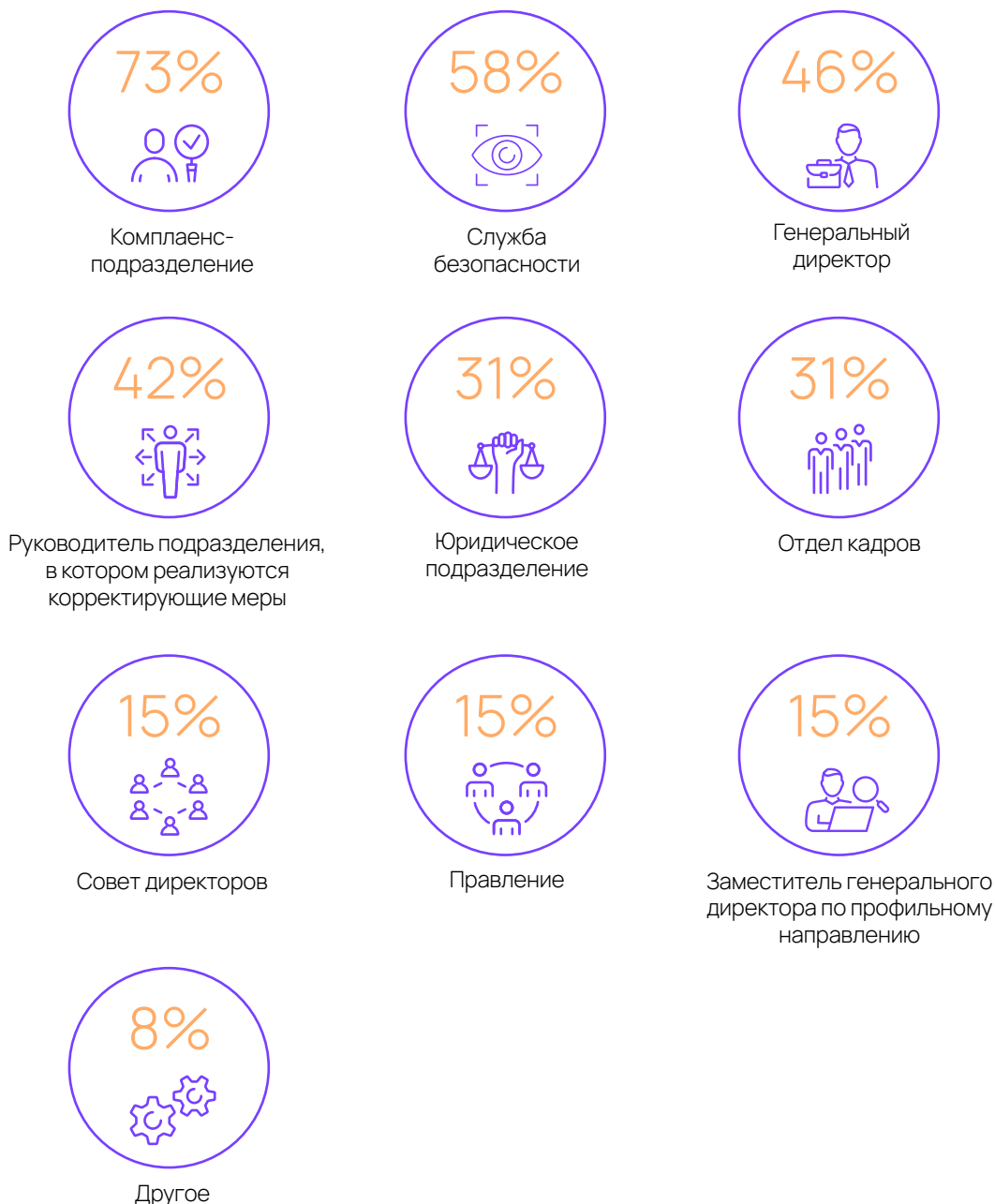


Примечание: 4% респондентов отметили, что затрудняются ответить.



Среди ответственных за исполнение корректирующих мер по итогам проверок и расследований в области комплаенс и корпоративного мошенничества лидирует комплаенс-подразделение (73%), более половины компаний (58%) также отмечают службу безопасности, а 42% – руководителя подразделения, в котором реализуются корректирующие меры. Почти у половины респондентов (46%) контроль за исполнением корректирующих мероприятий берет на себя генеральный директор, а в 15% компаний этот вопрос выносится на уровень выше – в совет директоров или правление.

Ответственные за исполнение корректирующих мер

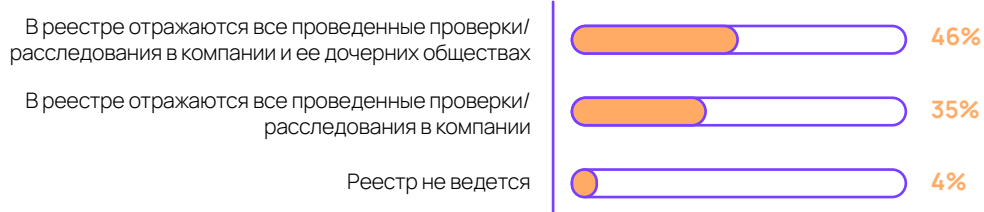


Примечание: вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответов, 4% респондентов отметили, что затрудняются ответить, в качестве варианта «Другое» респонденты выбрали комитет по аудиту/рискам.

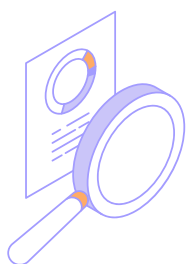


Большинство респондентов ведут реестры проверок и расследований. Все проведенные проверки/расследования, как в компании, так и в дочерних обществах, в единый реестр вносят 46% респондентов, 35% – только проведенные в компании проверки/расследования.

Наличие реестра внутренних проверок и расследований



Примечание: 15% респондентов отметили, что затрудняются ответить.



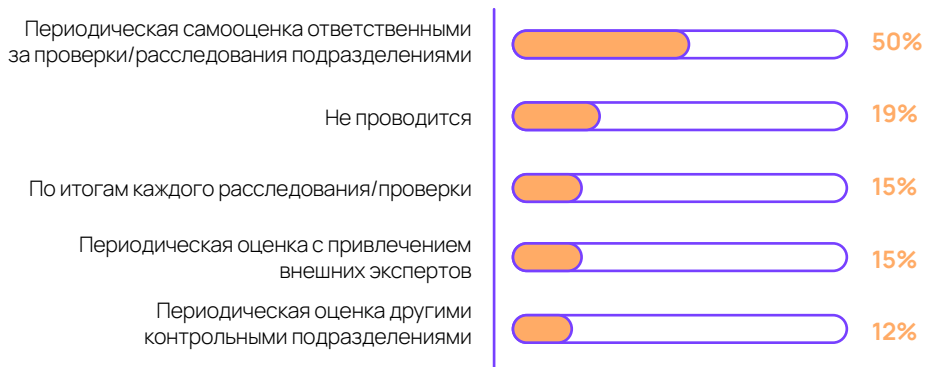
Оценка эффективности процесса проверок и расследований

Большинство компаний (81%) проводят оценку эффективности процесса проверок и расследований по комплаенс и корпоративному мошенничеству. У половины респондентов она проводится в форме периодической самооценки, менее чем у трети – осуществляется независимая проверка эффективности процесса расследований. Отсутствие независимых проверок чревато риском субъективных результатов самопроверки, поэтому мы рекомендуем проводить независимую проверку данного процесса на периодической основе.



Небольшая часть компаний (15%) оценивают эффективность по итогам каждого расследования/проверки, что является хорошим решением для своевременного реагирования на соответствующие проблемы. Для этого компании разрабатывают КПЭ по проверкам и расследованиям.

Проведение оценки эффективности процесса расследований



Примечание: вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответов, 15% респондентов отметили, что затрудняются ответить.

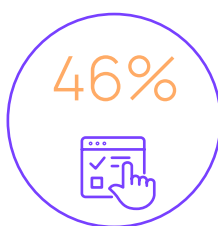
По мнению более половины респондентов (54%), подразделениям, проводящим внутренние проверки и расследования в области комплаенса и корпоративного мошенничества, больше всего не хватает трудовых ресурсов (специалистов). Существенное число участников исследования отмечали недостаток экспертизы для проведения расследований: 35% – нехватку профессионального обучения и тренингов для сотрудников, проводящих расследования, 31% – посещения специализированных семинаров и конференций такими сотрудниками, а 23% респондентов отметили, что им не хватает привлечения независимых консультантов/внешних экспертов в рамках проведения расследований. Опрошенные также отметили недостаточное содействие топ-менеджмента в процессе расследования (27%) и нехватку полномочий (15%).

Что касается автоматизации, то около половины респондентов (46%) отметили недостаточное количество автоматизированных решений по отслеживанию риск-индикаторов в деятельности компании, а 38% – нехватку автоматизации процесса проведения расследований.

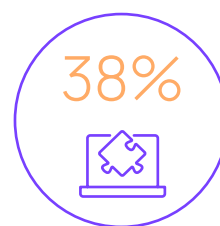
Чего не хватает подразделениям, ответственным за расследования



Трудовых ресурсов (специалистов)



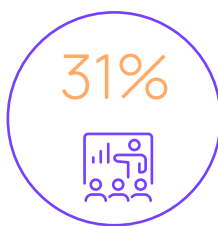
Внедрения автоматизированных решений по отслеживанию риск-индикаторов в деятельности компании



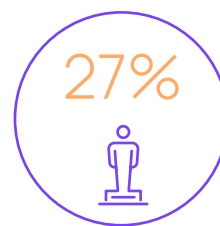
Автоматизации процесса проведения расследований



Профессионального обучения и тренингов для сотрудников, проводящих расследования



Посещения специализированных семинаров и конференций по вопросам внутренних расследований



Поддержки и содействия топ-менеджмента в рамках процесса расследования



Привлечения независимых консультантов/внешних экспертов в рамках проведения расследований



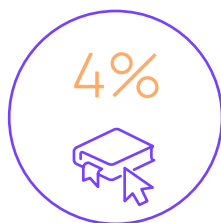
Методологического обеспечения процесса проведения проверок и расследований



Полномочий в рамках проведения расследований



Поддержки и содействия линейных руководителей в рамках процесса расследования



Доступа к корпоративным системам данных и учета

Примечание: вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответов, 4% респондентов отметили, что затрудняются ответить.

Бесспорным трендом в проведении корпоративных проверок и расследований является автоматизация выявления индикаторов злоупотреблений, то есть предотвращение и минимизация их последствий. Важно понимать, что сегодня это единственный эффективный способ борьбы с корпоративным мошенничеством и злоупотреблениями из-за огромного массива информации, ручной анализ которой попросту не целесообразен. Так, например, ACFE Fraud Manual описывает более 160 индикаторов мошенничества только в рамках закупочных процедур, а сотрудникам отделов безопасности и комплаенс на согласование ежедневно попадают десятки договоров. Чтобы проверить отсутствие всех индикаторов злоупотреблений вручную, нужно огромное количество времени и сотрудников профильных подразделений (безопасности, комплаенс), что в конечном итоге приведет к чрезмерно раздутому штату. Тем не менее мы хотим отметить, что в эпоху электронного документооборота в ИТ-системах компании собирается достаточно данных, чтобы разработать и внедрить алгоритмы выявления злоупотреблений. И мы надеемся увидеть все больше компаний, использующих элементы автоматизации проведения проверок и расследований в следующем комплаенс-исследовании Kert.

Контакты



Игорь Лебедев

**Руководитель
Отдела форензик Кепт**

Партнер

E: ilebedev@kept.ru



Вероника Иванова

Отдел форензик Кепт

Директор

E: veronikaivanova@kept.ru



Ирина Бурдикова

Отдел форензик Кепт

Директор

E: iburdikova@kept.ru



Ольга Дубаневич

Отдел форензик Кепт

Заместитель директора

E: odubanevych@kept.ru

kept.ru

Информация, содержащаяся в настоящем документе, носит общий характер и не должна рассматриваться как применимая к конкретным обстоятельствам какого-либо лица или организации. Хотя мы неизменно стремимся представлять своевременную и точную информацию, мы не можем гарантировать того, что данная информация окажется столь же точной на момент получения или будет оставаться столь же точной в будущем. Предпринимать какие-либо действия на основании такой информации можно только после консультаций с соответствующими специалистами и тщательного анализа конкретной ситуации.

Аудиторским клиентам и их аффилированным или связанным лицам может быть запрещено оказание некоторых или всех описанных в настоящем материале услуг.

© 2024 г. ООО «Кэпт Налоги и Консультирование». Все права защищены.