



Конфликт интересов как фактор комплаенс- риска: опыт V K

Валентина Попова, руководитель
отдела комплаенс

Подготовлено в **«актион»** Комплаенс

Конфликт интересов – ситуация, когда личная заинтересованность человека влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

Когда личные или корпоративные интересы сотрудника пересекаются с его профессиональными обязанностями, принимаемые им решения могут идти вразрез с корпоративными интересами и привести к реализации комплаенс-рисков.

Почему работаем через фактор

В нашей компании работает более 13 тыс. человек. Помимо основной работы они могут заниматься сторонними проектами – разрабатывать собственные приложения, запускать стартапы или преподавать.

Это создает определенные бизнес-риски: например, сотрудники могут использовать конфиденциальную информацию для личных проектов или привлекать свои компании в качестве контрагентов ради собственной выгоды.

Пример реализации риска через фактор

Руководитель отдела одной крупной компании поручал подрядные работы своим друзьям. Подрядчики регулярно завышали стоимость контрактов на 20–50%, а менеджер присваивал излишки себе. За время своей работы он незаконно обогатился на сумму около 90 млн руб., а компания все это время несла убытки. Суд приговорил менеджера к восьми годам лишения свободы и обязал возместить причиненный компании ущерб.

Когда анализируем риски

В качестве ситуаций, где может быть конфликт интересов, мы в VK учитываем:

– Наличие у сотрудника сторонней деятельности. Если у работника есть бизнес или он работает в той же сфере, где ведет деятельность компания, он рискует стать ее конкурентом и использовать конфиденциальную информацию в корыстных целях.

– Аффилированность с партнерами. Если сотрудник, его родственники владеют или работают на поставщика либо клиента компании, то сотрудник может принимать решения, руководствуясь личными интересами.

– Родственные связи в одной компании. Если руководитель и подчиненный находятся в родственных, дружеских или романтических отношениях, это повлияет на объективность решений и подорвет доверие в команде.

Какие меры принимаем сами и рекомендуем вам

– Разработать политику по конфликту интересов и ознакомить с ней сотрудников. Цель – объяснить, что такое конфликт интересов, привести примеры и зафиксировать правила информирования о нем.

– Обучить коллег. Разработайте курсы и тренинги, объясните, что такое конфликт интересов, что сделать, чтобы его избежать, и куда обратиться за советом.

Какие меры принимаем сами и рекомендуем вам

– Автоматизировать процессы. Сделайте так, чтобы сотрудникам было удобно сообщать о конфликте интересов. Например, в VK разработали онлайн-опросник. В нем нужно указать, есть ли сторонний бизнес, родственники в нашей компании или в компаниях-контрагентах. Установите сроки заполнения опросника – например, раз в год и в момент, когда может возникнуть конфликт интересов.

Какие меры принимаем сами и рекомендуем вам

– Настроить коммуникацию. Важно излагать правила по конфликту интересов доступным языком. Можно писать посты и делать рассылки, а также проводить различные активности. В V K проводят эфиры, подкасты, квизы и викторины на тему комплаенс. За победу в таких активностях сотрудники получают эксклюзивный мерч. Это способствует повышению комплаенс-культуры в целом, а попутно создает культуру доверия.

Результат

**Минимизировали
триггер и
вероятность реализации
комплаенс-рисков из-за
конфликта интересов**