

УДК 314

**СПОСОБЫ ВЫЯВЛЕНИЯ И ОСОБЕННОСТИ РАССЛЕДОВАНИЯ  
КОМПЛАЕНС-НАРУШЕНИЙ И КОРПОРАТИВНОГО МОШЕННИЧЕСТВА**  
**Домрачева Л.П.**

*к.э.н., доцент кафедры финансов и экономической безопасности,  
Вятский государственный университет,  
г. Киров, Россия*

**Биндзяр Д.А.**

*Студент,  
Вятский государственный университет,  
г. Киров, Россия*

**Аннотация**

Статья посвящена исследованию способов выявления и расследования комплаенс-нарушений и корпоративного мошенничества: проведен анализ статистики, рассмотрены теоретические подходы к определению сущности мошенничества в организации. Цель статьи – разработать комплексный подход к выявлению и расследованию комплаенс-нарушений и корпоративного мошенничества на основе анализа ключевых индикаторов риска и оценки эффективности различных методов контроля и профилактики.

**Ключевые слова:** корпоративное мошенничество, комплаенс, корпоративная культура, персонал, контроль

***METHODS OF DETECTION AND INVESTIGATION OF COMPLIANCE  
VIOLATIONS AND CORPORATE FRAUD***

**Domracheva L.P.**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Finance and Economic Security,*

*Vyatka State University,*

*Russia, Kirov*

**Bindzyar D.A.**

*student,*

*Vyatka State University,*

*Kirov, Russia*

## **Abstract**

This article examines methods for identifying and investigating compliance violations and corporate fraud. It analyzes statistics and examines theoretical approaches to defining the nature of fraud in organizations. The article's goal is to develop a comprehensive approach to identifying and investigating compliance violations and corporate fraud based on an analysis of key risk indicators and an assessment of the effectiveness of various control and prevention methods.

**Keywords:** corporate fraud, compliance, corporate culture, personnel, control

Корпоративное мошенничество представляет собой серьезную угрозу для любого бизнеса, подрывая финансовую стабильность и репутацию компаний. По данным исследования Группы Б1 на 2025 год 60% российских компаний сталкивались со случаями корпоративного мошенничества, при этом наиболее уязвимыми остались технологический сектор (23%), добывающая и энергетическая отрасли (23%), а также розничная и оптовая торговля (17%). Средний бизнес сталкивается с мошенничеством чаще (67%), чем крупный (62%) и малый (40%) [3].

В российском законодательстве не существует понятия «корпоративное мошенничество», несмотря на то, что отдельные его проявления могут попадать под регулирование гражданского, антимонопольного, административного и уголовного законодательства (ст. 158, 159, 160, 165 УК РФ). При этом только 19% компаний по итогам расследований передают материалы в правоохранительные органы. Основными причинами этого респонденты назвали незаинтересованность руководства (42%), опасения репутационного ущерба (37%) и недостаток доказательств (32%) [3].

По мнению Д.Д. Скипина, корпоративное мошенничество представляет собой преднамеренное незаконное действие сотрудников компании, которое обусловлено наличием у них определенных обязанностей и должностного положения, позволяющего им получить личную выгоду и при этом действовать вопреки интересам компании, путем воздействия на ее финансово-хозяйственную деятельность, хищение активов, несанкционированное использование преимуществ на рынке [1]. На рис.1 представлены различные подходы к определению понятия «корпоративное мошенничество».

Л.Лиа, А. МакМуррая, Д. Сюэб, Ч. Люк квалифицировали корпоративное мошенничество как структурно-отраслевое правонарушение, следовательно, масштаб, мотивы и способы реализации могут быть различными и зависят от должностного положения

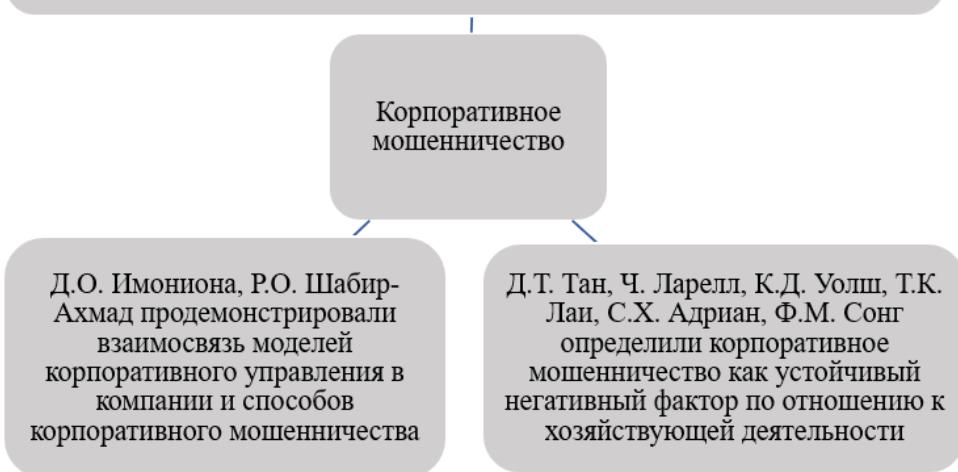


Рис.1 – Различные подходы к определению понятия «корпоративное мошенничество» [1]

Эксперты из Ассоциации сертифицированных исследователей мошенничества (ACFE) описывают корпоративное мошенничество как «любые незаконные действия, совершаемые сотрудниками, руководителями или владельцами компаний, которые имеют целью личное обогащение за счет организации» [4].

Корпоративное мошенничество можно разделить на два основных вида [5]:

- 1) внутреннее, которое совершается персоналом организации, имеющим доступ к материальным активам и финансовым ресурсам;
- 2) внешнее, которое осуществляется контрагентами предприятия и сторонними лицами и выражается в коррупции, присвоении активов, составлении ложной финансовой отчетности.

Кроме того, в деятельности организаций выделяют виды мошенничества, представленные на Рис.2.



Рис.2 – Виды корпоративного мошенничества (авторская разработка)

В 1950-х годах криминологом Дональдом Кресси была предложена теория, объясняющая, почему люди совершают мошенничество, и выделяющая три ключевых фактора: давление, возможность, рациональное обоснование (Рис.3).



Рис.3 – Составляющие треугольника Кресси [5]

Треугольник Кресси демонстрирует, что потенциал для совершения мошенничества не является прерогативой какой-либо одной должностной группы. Корпоративное мошенничество может быть реализовано представителями любой категории сотрудников – от рядового специалиста до топ менеджера. Однако его масштабы, механизмы и мотивы будут кардинально различаться в зависимости от занимаемой должности.

Следствие уже обладает определенным опытом выявления преступлений, имеющих признаки корпоративного мошенничества, и выделяет следующие их типичные признаки:

- Объектом хищения становятся активы определенного корпоративного субъекта. Таким образом, потерпевшими являются не граждане вообще, а отдельные лица, вовлеченные в предпринимательский оборот. Это акционеры и собственники компаний, в ситуациях с коммерческими банками и финансовыми организациями – их клиенты и вкладчики;
- Лица, которые совершают преступление, имеют отношение к корпоративному субъекту с другой стороны, они его инсайдеры;
- Процесс совершения мошеннических действий практически всегда сопровождается внесением продуманных искажений в финансовую отчетность,

в отчетность, составляемую для целей размещения акций на организованном рынке ценных бумаг;

- Способы совершения преступлений можно классифицировать по типам операций и уровню ответственности преступника.

Так, важными сигналами потенциального корпоративного мошенничества со стороны наемных работников являются: наличие нестандартных данных в отчетности; ведение образа жизни, который выходит за рамки привычного; нежелание брать отпуск и делегировать свою работу другим сотрудникам; подписание пустых бланков (особенно строгой отчетности); запутанность в документах; предоставление копий, а не оригиналов документов; нелогичность в чем-либо (сделках, документах, процессах и т.д.); неожиданные недостачи или излишки (в кассе, на складах и т.д.); потертости и исправления в документах; наличие наводок или жалоб.

О мошенничестве со стороны менеджеров сигнализируют: наличие больших долгов или финансовых запросов; пристрастие к азартным играм или рискованным сделкам; наличие неясности или уголовного прошлого; наличие связей с контрагентами; финансовое благополучие тесно связано с успешной деятельностью данной организации и др.

Проявлениями мошенничества со стороны руководителей могут быть: необъяснимые изменения в отчетности; аномалии в деятельности или организационной структуре компании; необычные или крупные сделки в конце отчетного периода; особые отношения со сторонними партнерами; работа на грани кризиса; текучесть управленческих кадров и т.д.

Кроме того, одним из эффективных способов выявления корпоративного мошенничества является создание системы «красных флагов» (таблица 1).

Таблица 1 – Система «красных флагов» мошенничества в организации [2]

Область риска	Аналитические симптомы	Документальные симптомы	Поведенческие симптомы
Коррупция	Сделка приносит очень большую прибыль (убыток); Активное применение скидок; Заключение договоров с единственным поставщиком; Странные платежные паттерны; Крупные судебные дела; Несоответствие образа жизни сотрудника его доходу	Пропажа или подмена документов; Нестандартные условия контракта; Частые изменения в контрактах; Избегание установленных процедур работы	Нарушение норм делового поведения; Принятие дорогих подарков; Тесные связи с партнерами; Негативная реакция на проверки и аудит; Оказание давления; Нежелание брать отпуск
Конфликт интересов	Регулярные закупки у определенного поставщика по завышенным ценам; Необоснованные выплаты бонусов; Частое изменение в рядах высшего звена управления	Совпадение имен руководителей и адресов поставщиков и заказчиков; Перезаключение договора поставки; В трудовом договоре нет пунктов об обязанности сообщать о конфликте интересов	Закрытый стиль работы; Нежелание брать отпуск; Тесные связи с контрагентами; Наличие неофициальной информации о конфликте интересов
Мошенничество с отчетностью	Резкие изменения в статьях; Наличие продукции и материалов, не зарегистрированных в бухгалтерской системе; Несоответствие в данных разных форм отчетности; Стремительный рост расходов в сравнении с доходами и др.	Пропажа первичных документов; Зачеркивания, непонятные надписи, потертости; Предоставление копий документов вместо оригиналов; Задержки документации; Записи в учетные регистры без документального подтверждения	Давление со стороны руководства на бухгалтерию; Нежелание брать отпуск; Излишняя секретность вокруг процесса подготовки отчетности; Сложные или уклончивые ответы на вопросы проверяющих; Негативная реакция на проведение проверок
Незаконное присвоение активов	Рост недостач при инвентаризациях; Увеличение списаний на брак, потерю, порчу;	Записи в учетных регистрах без документального доказательства; Корректировки документов;	Закрытый стиль работы; Игнорирование внутренних процедур и контроля, работа в обход установленных правил;

	Списание основных средств раньше установленного срока; Наличие «мертвых душ»	Предоставление копий документов; Зачеркивания, непонятные надписи, потертости	Нежелание брать отпуск; Несоответствие стиля жизни доходам; Самостоятельное выполнение функций, которые должны быть разделены
--	---	--	---

Таким образом, при планировании проведения мероприятий, направленных на предупреждение и выявление фактов корпоративного мошенничества, стоит учитывать не только индикационные признаки и контрольные группы сотрудников, в отношении которых будут реализовываться данные мероприятия, а формировать взаимосвязанную совокупность элементов, факторов и признаков, находящихся под влиянием внутренней и внешней среды организации, которые могут создавать риски экономической безопасности.

Примером корпоративного мошенничества может служить вынесение обвинительного приговора в отношении основателя платежной системы ChronoPay Павла Врублевского по делу о хищении средств клиента Сбербанка на сумму 535 тыс. руб., отмывании денег, а также изготовлении поддельных платежек для перевода 424,2 млн руб. Ему назначено наказание в виде 10 лет колонии общего режима со штрафом в размере 1 млн руб.

Платежный сервис ChronoPay специализировался на обработке онлайн-платежей между банками и интернет-магазинами. Несмотря на то, что головной офис компании находился в Амстердаме, она была популярна среди российских пользователей – к 2014 году ее использовали четверть топовых компаний. В 2023 году российское юридическое лицо было ликвидировано на фоне уголовного дела.

Помимо ChronoPay, Врублевский также руководил структурами, связанными с противодействием спаму и работой с криптографическими системами. Его первое уголовное наказание было в 2013 году, когда его приговорили к 2,5 годам колонии за организацию хакерской атаки на сервис

«Ассист». В этот раз участников признали виновными в мошенничестве в составе организованной группы, краже, легализации преступных доход и в неправомерном обороте средств платежей (ч.4 ст. 159, ч.4 ст. 158, ч.4 ст. 174.1 и ч.2 ст. 187 УК РФ).

Согласно исследованию Б1, основными факторами мошенничества являются несовершенство системы внутреннего контроля (80%) и недостаточный уровень ее автоматизации (78%). На фоне геополитической ситуации ключевыми драйверами рисков стали экономическая нестабильность (86%) и усложнение логистических цепочек (82%) [3].

Следовательно, эффективная система корпоративного управления, прозрачность ведения бизнеса, наличие стандартов внутреннего аудита, контроля и управления рисками, а также комплаенс играют существенную роль в повышении конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности организации.

Ключевые задачи комплаенс: идентификация, оценка, предотвращение и контроль комплаенс-рисков, возникающих в деятельности компании.

Основными нормативными документами в области комплаенс в организации являются:

1. Кодекс деловой этики – это свод правил, принципов и ценностей, которым должен следовать бизнес при ведении своей деятельности (стандарты делового, социального поведения и утвержденные этические нормы);

2. Положение о комплаенс-офицере / комплаенс-службе – они курируют стандартизацию внутренних процедур, проводят их регулярный аудит и проверку на актуальность текущему законодательству;

3. Положение о работе «горячей линии» комплаенс – любой обратившийся человек должен иметь возможность конфиденциально заявить о нарушениях законодательных и внутрикорпоративных норм; положение должно включать четкий порядок хранения, защиты поступающих сведений и реагирования комплаенс-офицера на любое обращение;

4. Положение о работе с контрагентами – прописываются рекомендации по этапам их проверки, согласования и дальнейшего сотрудничества;

5. Антикоррупционная политика – реализуется соблюдение норм антикоррупционного законодательства, описываются стандарты поведения персонала при взаимодействии с государственными органами, контрагентами и клиентами.

Комплаенс-культура формируется посредством примеров добросовестного поведения со стороны руководителей: сотрудники начинают понимать важность их вклада в общий результат деятельности организации. Это является инструментом управления операционными и репутационными рисками организации, однако на практике такой подход реализуется менее активно, чем усиление внутренней контрольной среды.

Существует пять типов методов и процедур контроля с целью предотвращения внутреннего мошенничества [1]:

- 1) разделение обязанностей или двойной контроль;
- 2) система подтверждения полномочий;
- 3) система независимых проверок;
- 4) физические способы охраны и контроля;
- 5) документальный контроль.

В рамках направлений работы службы безопасности можно выделить следующие основные способы устранения возможности мошенничества:

1. Организационно-кадровые меры: проведение грамотной кадровой политики, включая тщательную проверку персонала (спецпроверки, тестирование) при приеме на работу и в ходе деятельности; четкое разграничение полномочий и обязанностей между сотрудниками и подразделениями, исключающее концентрацию полного контроля над критически важным процессом в одних руках; внедрение правила коллегиального принятия ключевых финансовых и коммерческих решений, а также системы независимого согласования документов;

2. Контрольно-проверочные мероприятия: проведение регулярных и внеплановых контрольных мероприятий; организация оперативных мероприятий;

3. Информационно-психологическое воздействие: четкое и регулярное информирование всех сотрудников и партнеров о политике компании в отношении мошенничества; налаживание работы «горячей линии»; публичное доведение информации о выявленных фактах мошенничества и примененных дисциплинарных взысканиях;

4. Технические и административные меры: внедрение физических способов охраны и контроля; внедрение систем документального контроля; передача части функций на аутсорсинг.

Однако даже самые совершенные превентивные меры не могут полностью исключить риски, что закономерно требует наличия эффективного инструментария для расследования уже совершенных нарушений. Это демонстрирует статистика, согласно которой наиболее эффективными инструментами выявления мошенничества являются внутренний аудит (76%) и система анонимного информирования ("горячая линия") (40%). При этом в 50% случаев о нарушениях становится известно случайно, что указывает на несовершенство контрольных механизмов.

Для предотвращения мошенничества наиболее эффективными признаны: проверка контрагентов на благонадежность (82%), финансовый контроль (80%), автоматизация бизнес-процессов (74%), внутренний аудит (73%) и внедрение принципа разграничения полномочий (72%) [3].

Таким образом, корпоративное мошенничество представляет значительную угрозу для организаций. Для борьбы с ним важно внедрять комплексные меры профилактики и своевременного обслуживания правонарушений через систему комплаенс-контроля и внутреннее расследование.

Эффективными инструментами управления рисками мошенничества в хозяйствующих субъектах специалистами разных стран признаны механизмы корпоративной службы безопасности, комплаенс-контроля, внутреннего контроля и аудита, а также четко выстроенная система взаимодействия субъектов риск-менеджмента компаний с правоохранительными органами в случае реализации риска мошенничества.

Корпоративное мошенничество – серьезная общественная проблема. Методы его выявления и предотвращения должны исключить нанесение ущерба интересам общества и граждан, а это приведет к повышению инвестиционной привлекательности страны на мировой арене, большей налоговой дисциплине, существенному пополнению бюджета и препятствованию финансирования криминалитета.

#### **Библиографический список:**

1. Герасимова И.В., Славинский А.Э., Туманов А.А. Стиль управления как фактор формирования мотивации сотрудников компании // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – 2018. – № 10. – С. 36-41.
2. Иванов А.В. Противодействие корпоративному мошенничеству: правовые и организационные меры // Право и экономика. – 2019. – №3 – С. 2.
3. Королёв Д.А., Самсонов В., Апалькова О. Современные тенденции корпоративного мошенничества: анализ причин и методов противодействия : обзор. - Группа компаний Б1. – 2025. – 16 с.
4. Миллер А.А. Корпоративное мошенничество: правовые проблемы определения и противодействия // Вестник науки. – 2024. – №7 (76). – С. 241-248.
5. Панькин Д.В. Финансовый контроль и аудит в условиях противодействия корпоративному мошенничеству. - Издательство "Юнити-Дана". – 2021. – С. 327-331 с.

*Оригинальность 76%*