

МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ КОМИТЕТЫ

КОМИТЕТ ПО КОМПЛАЕНС И ЭТИКЕ

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ:**

СВЕТЛАНА МАКАРОВА,
NOKIA

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ:

АЛЕКСЕЙ ХАХУЛИН,
PJSC FORTUM

ПРИМЕНЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В КОМПЛАЕНС В ДИНАМИЧЕСКИ МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ

ПРОБЛЕМА

Вспышка пандемии COVID-19 заставила компании пересмотреть свои приоритеты во многих сферах. Она, очевидно, привела к серьезным финансовым потрясениям как для компаний, так и для работников во всех отраслях. В связи с тем, что компании продолжают приспосабливаться к виткам «новой реальности», сохраняются и будут возникать новые комплаенс-вызовы, к которым необходимо серьезно отнестись.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- › Компаниям необходимо быть гибкими, подстраиваться к стремительным изменениям в отраслях и на рынке в целом, при необходимости пересматривая свои стратегические цели, — и делать это с учетом приверженности этическим и комплаенс-принципам.
- › Компании должны обращать внимание на ценность осознанной комплаенс-культуры и укреплять культуру этического поведения и бизнес-этики во избежание усиления негативных финансовых последствий кризиса. Текущая ситуация и так достаточно сложна, чтобы усложнять ее еще и правовыми последствиями, вызванными нарушениями в сфере комплаенс, включая уголовно наказуемые.

ПРОБЛЕМА

Количество законодательных требований постоянно возрастает. В условиях регуляторного давления комплаенс-

специалисты получают все новые задачи, которые требуют незамедлительного исполнения. Как поддерживать «золотой стандарт» соответствия в быстро меняющейся регуляторной среде?

РЕКОМЕНДАЦИИ

- › Комплаенс становится неотъемлемым элементом корпоративной культуры и позволяет построить бизнес, опираясь на высокие корпоративные стандарты. Корпоративная культура в организации имеет определяющее значение. Построение корпоративной культуры находится в зоне ответственности генерального директора, при этом требует вклада каждого сотрудника. Понимание корпоративных ценностей важно для создания доверительной рабочей среды. Наличие политик и процедур на сегодняшний день является недостаточным. Необходимо гармонично встроить данные процедуры в деятельность организации, то есть создать баланс между адекватным контролем и приемлемым риском.

ПРОБЛЕМА

Стремительный рост развития технологий остановить нельзя. Применение искусственного интеллекта, автоматизация процессов, технологический прогресс являются драйвером применения технологий и ставят новые вызовы перед функцией комплаенс. Деятельность комплаенс-подразделений осуществляется с помощью современных автоматизированных систем. Зачастую данные системы не связаны между собой и не являются гибкими по отношению к регуляторным изменениям, что требует значительных затрат на их модернизацию.



РЕКОМЕНДАЦИИ

- › Стратегия компании определяет применение технологий в организации в целом и во всех ее направлениях. Немаловажным фактором является разумное использование технологий. Необходимо учитывать уровень зрелости самой компании, наличие методологии и внутренних процессов, готовность персонала к автоматизации. Грамотное применение новых технологий способствует прогрессу организации во всех ее направлениях.

ОБРАБОТКА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Эпидемия COVID-19 вынудила многие компании перевести значительное количество сотрудников на удаленную форму работы, что повлекло за собой возникновение дополнительных сложностей с точки зрения обработки персональных данных, а также негативно повлияло на осуществление мониторинга работодателем действий своих сотрудников.

ПРОБЛЕМА

Удаленный режим работы потребовал обработки персональных данных на устройствах, которые принадлежат сотрудникам, а также на корпоративных устройствах, находящихся вне помещений работодателя. Сама по себе данная проблема не является новой, но очевидно, что с подобным масштабом удаленной обработки персональных данных российская экономика сталкивается впервые.

РЕКОМЕНДАЦИИ

В связи с этим особую актуальность приобретают следующие мероприятия:

- › ревизия процессов обработки персональных данных, внесение изменений в ранее разработанные перечни и способы обработки персональных данных;
- › корректировка локальных нормативных актов работодателей в связи с изменением характеристик информационных систем персональных данных;
- › контроль за актуальностью сведений, содержащихся в реестре операторов персональных данных и своевременное внесение в него изменений;
- › обеспечение конфиденциальности персональных данных техническими средствами.

Заинтересованным органам государственной власти совместно с операторами персональных данных собрать и обобщить лучшие практики управления рисками, связанными с обработкой персональных данных сотрудниками,

работавшими вне офиса, а также обрабатываемыми персональные данные, полученные работодателем, на личных устройствах.

ПРОБЛЕМА

Мониторинг действий сотрудников приобретает дополнительную сложность, поскольку увеличивается число проверяемых устройств и процессов. Для целей проведения мониторинга действий сотрудников с использованием технических средств работодатель в подавляющем большинстве случаев полагается на согласие субъекта персональных данных, которое может быть отозвано. Отзыв согласия на обработку персональных данных может сделать невозможной такую обработку и является крайне вероятным способом защиты со стороны недобросовестных сотрудников при проведении расследований.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- › Работодателям провести оценку актуальности положений трудовых договоров, а также локальных нормативных актов для установления ясного перечня случаев, в которых мониторинг действий сотрудников допускается, и проанализировать законные основания для такого мониторинга, а также заранее сформировать правовую позицию в отношении дополнительных оснований для обработки персональных данных в случае отзыва согласия.

ПРОБЛЕМА

В ряде субъектов РФ на фоне сложной эпидемиологической обстановки было введено требование об обязательной вакцинации не менее 60% работников компаний, осуществляющих деятельность в определенных отраслях.

О выполнении заявленных темпов вакцинации работодателей обязали отчитываться в электронном виде. В частности, в Москве сведения о вакцинированных работниках нужно было разместить на официальном сайте Мэра и Правительства Москвы в период с 1 июля 2021 года по 15 июля 2021 года. Во многих других регионах аналогичные обязанности были введены в иные сроки и т.д. При этом работодателей обязали передавать следующую информацию о своих вакцинированных сотрудниках: СНИЛС, номер полиса ОМС, серия и номер документа, удостоверяющего личность, или патента (для иностранных граждан) и номер мобильного телефона.

Однако данные о прохождении/непрохождении вакцинации относятся к персональным данным и не подлежат распространению без согласия работника. В то же время Роструд на своем официальном сайте пояснил, что согласие работника на передачу органам власти Московской области его персональных данных в части информации о вакцинации против коронавируса не требуется, поскольку такая информация необходима в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника.

Учитывая, что указанные выше разъяснения не являются нормативными актами и не соответствуют друг другу, возникает риск предъявления к работодателю исков работников в связи с неправомерной передачей данных последних третьим лицам.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- ▶ Работодателям, осуществляющим деятельность в тех сферах деятельности, которые подпадают под региональные требования о вакцинации установленного количества сотрудников, следует получить от своих работников согласие на передачу их персональных

данных органам государственной власти во избежание рисков предъявления к ним претензий со стороны работников. При этом в таких согласиях следует ссылаться на соответствующие акты государственных санитарных врачей и органов власти субъектов РФ.



**Больше информации
на странице комитета**