

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № s1 / 2023, Vol. 15, Iss. s1 <https://esj.today/issue-s1-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/63FAVN123.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Гукетлов, М. М. Разработка мероприятий по совершенствованию применения комплаенс-функции ООО «РостАгроКомплекс» / М. М. Гукетлов // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № s1. — URL: <https://esj.today/PDF/63FAVN123.pdf>

**For citation:**

Guketlov M.M. Development of measures to improve the application of the compliance function of RostAgroComplex LLC. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(s1): 63FAVN123. Available at: <https://esj.today/PDF/63FAVN123.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 338

**Гукетлов Мурат Мухамедович**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
Факультет «Международных экономических отношений»  
E-mail: mguketlov@bk.ru

*Научный руководитель:* **Прасолов Валерий Иванович**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
Доцент Департамента экономической безопасности и управления рисками  
Кандидат политических наук  
E-mail: VIPrasolov@fa.ru

## Разработка мероприятий по совершенствованию применения комплаенс-функции ООО «РостАгроКомплекс»

**Аннотация.** В данной статье рассматривается совершенствование методики и процедур применения комплаенс-функции в управлении рисками хозяйствующего субъекта. В качестве примера, на котором будет рассмотрены мероприятия по совершенствованию применения комплаенс-функции выбрана компания ООО «РостАгроКомплекс». Автор отмечает, что для эффективного применения комплаенс-функции в организации необходим определенный уровень комплаенс-культуры, который зависит от системы корпоративного управления, применяемый в данной организации. Чтобы повысить уровень комплаенс-культуры, организации надо предпринять ряд мер по взаимодействию с сотрудниками, среди которых присутствует премирование и стимулирование труда работников, система объективного оценивания производительности их труда, а также проведение неформальных корпоративных мероприятий среди сотрудников компании. Некоторые из вышеприведенных мероприятий функционируют в компании ООО «РостАгроКомплекс», но их действие недостаточно эффективно и требует доработок. Анализ показателей комплаенс-культуры сотрудников организации показывает, что уровень комплаенс-культуры топ-менеджмента компании достаточно высок, но показатели менеджмента среднего звена и рядовых сотрудников компании значительно снижаются. Данные показатели могут повыситься, если организация применит ряд мер по повышению комплаенс-культуры. Автор обратился к исследованиям, посвященным исследованию повышения уровня комплаенс-культуры благодаря вышеуказанным методам работы с сотрудниками. На основе данных исследований был спрогнозирован новый уровень комплаенс-культуры сотрудников организации. Также автором были проведены другие расчеты и исследования, на основе которых можно сделать вывод об эффективности применения комплаенса в компании. На основе данного исследования были

сделаны выводы о целесообразности проведения данной процедуры, поскольку повышение уровня комплаенс-культуры может качественно отразиться на организации в целом.

**Ключевые слова:** комплаенс-функция; комплаенс-культура; корпоративная культура; экономическая безопасность; хозяйствующий субъект; организация труда; внутренний контроль

## Введение

В настоящее время трудно недооценивать важность применения практики комплаенс для бизнеса. Применение комплаенса в организации позволяет ей выйти на новый уровень ведения бизнеса, экономить на некоторых издержках, избежать ответственности за потенциальное несоответствие законодательным нормам, повысить деловую эффективность.

Одним из направлений, требующих внимания топ-менеджмента компаний, является комплаенс-культура. Данное понятие позволяет развить практику привычного ведения бизнеса и привнести в жизнь компании особое внимание к корпоративной этике, методам взаимодействий с контрагентами, а также поддержку благоприятного климата в рабочей атмосфере сотрудников. Повышение уровня комплаенс-культуры в компании позволит повысить эффективность ведения бизнеса, повысит квалификацию сотрудников и их личную уверенность в своем трудоустройстве.

Актуальность данной работы обусловлена вариативностью современных услуг для бизнеса. Исследование практического применения комплаенса на примере конкретного хозяйствующего субъекта позволит выявить реальную эффективность данной услуги для функционирования бизнеса. Сфера данных исследований весьма разнообразна, но нельзя не отметить, что многие направления еще недостаточно подробно исследованы в отечественной науке и бизнес-практике, что обуславливает необходимость освещения их практического использования. Опираясь на особенности функционирования современных коммерческих организаций, можно отметить, что каждый хозяйствующий субъект стремится к максимально эффективному ведению коммерческой деятельности. Содействие организации в максимизации прибыли способны оказать компании, предлагающие различные консалтинговые и юридические услуги, в число которых входит комплаенс. При этом важно соотносить затраты на проведение процедуры комплаенса и эффективность её применения, чему посвящена данная работа.

Цель исследования заключается в выявлении реальной эффективности применения комплаенса в организации «РостАгроКомплекс».

Объектом исследования является компания «РостАгроКомплекс».

Предметом исследования являются показатели комплаенс-культуры в компании «РостАгроКомплекс».

## 1. Материалы и методы

Методологическая база исследования сформирована на основе использования методов анализа, аналогии, системного анализа, статистических методов анализа, табличных и графических приемов визуализации данных.

Теоретической основой научной работы являются исследования отечественных учёных. Проблемы организации труда и особенности корпоративной культуры в организации освещены в работах Патутиной Н.А. [1], Авдеева М.Ю. [2], Главатских Д.В. [3],

Магомедова А.А. [4], Алешниковой В.И. [5]. Теоретические аспекты инструментов комплаенса и комплаенс-культуры раскрыты в трудах Орловой М.Г. [6], Беляева Ю.К. [7], Алешина М.М. [8], Крепышевой А.М. [9]. Вопросы практического применения комплаенса в организации затронуты в исследованиях Тургаевой А.А. [10], Дадалко В.А. [11], Шитковой В.М. [12].

## 2. Результаты и обсуждение

Как отмечалось ранее, применение комплаенс-функции в организации невозможно без наличия определенного уровня комплаенс-культуры в организации. В соответствии с характеристикой комплаенс-культуры компании можно отметить, что в компании довольно жесткая регламентация ответственности сотрудников, а также применяются традиционные методы мотивации. Однако, подобная система корпоративного управления недостаточно эффективна и не способствует развитию комплаенс-культуры.

Кимберли Джонсон, старший вице-президент и директор по управлению рисками, Fannie Mae, утверждает, что «Дело не только в инструментах, дело также в людях. Это имеет отношение к корпоративной культуре. Вопрос о том, могут ли люди выявлять риски и своевременно доводить их до сведения руководства, зависит от среды, которая создана в компании»<sup>1</sup>.

Позволить создать соответствующую среду в компании позволят следующие основные мероприятия по повышению уровня комплаенс-культуры сотрудников организации:

- В первую очередь необходимо введение эффективной и справедливой системы премирования и вознаграждения сотрудников, что станет стимулом к личностному и профессиональному развитию.

В компании существует система начисления премий и доплат за сверхурочную работу, за предложения рядовых работников по совершенствованию производства и повышения качества продукции. Однако, данная система недостаточно эффективна, у персонала отсутствуют стимулы к повышению своего профессионализма и лояльности к компании.

- Немаловажной мерой является внедрение эффективной системы продвижения по службе, которая включает в себя методику объективного оценивания сотрудников.

В контексте этого мероприятия планируется разработка системы, включающей ежемесячный контроль и подсчет по каждому рабочему его заслуг и производительности труда. От руководства в данном случае будет требоваться улучшение условий труда персонала, — в частности усиление контроля за соблюдением техники безопасности на объектах, совершенствование информационной базы для работы [13].

- Еще одной предлагаемой мерой к повышению уровня комплаенс-культуры является внедрение справедливой системы стимулирования труда сотрудников, учитывающей личностные факторы каждого из них.

Сюда относится внедрение в организации индивидуального подхода к каждому работнику, — обсуждение принадлежности делать то или иное задание, в результате чего руководитель во многих случаях распределял задания между рабочими по степени максимально качественного и быстрого их выполнения.

---

<sup>1</sup> Пятое ежегодное исследование по риск-менеджменту. Путь к цели: баланс устойчивости и чувствительности к рискам для достижения успеха URL: [https://www.pwc.ru/riskassurance/publications/assets/risk\\_in\\_review\\_2016\\_ru\\_s.pdf](https://www.pwc.ru/riskassurance/publications/assets/risk_in_review_2016_ru_s.pdf).

- Внедрение неформальных периодических собраний сотрудников — таких как совместное проведение свободного времени, и устройства корпоративных вечеринок.

В данном вопросе также важно не только внедрение различных внутренних нормативных документов и процедур, отвечающих характеру рисков компании, но и реализация компанией различных программ обучения сотрудников, в том числе и руководителей структурных подразделений соответствию применяемой Политики «Соблюдение антикоррупционного законодательства», «Управление конфликтом интересов в ООО «РостАгроКомплекс» и т. д.

Одной из мер по повышению уровня комплаенс-культуры в компании является информирование сотрудников о применении в компании данных политик еще при приеме на работу. Таким образом, подписывая трудовой договор, сотрудники подписывают и лист о том, что они ознакомлены с вышеуказанными политиками. Соответственно, все принятые сотрудники будут ознакомлены с обязательными политиками компании.

Вышеуказанные меры позволят создать в компании благоприятную среду, способствующую своевременным обращениям сотрудников о подозрениях на нарушения, что позволит снизить правовые, финансовые и репутационные риски [14].

Уровень комплаенс-культуры директора компании ООО «РостАгроКомплекс» довольно высок (249 из 290), менеджера среднего звена несколько ниже (205), что же касается рядовых сотрудников компании, то балл составляет 169, что гораздо ниже баллов директора. Прослеживается отрицательная динамика.

Согласно исследованиям, проведенным ACFE, эффективность обучающих тренингов для руководства и сотрудников составляют 47 и 46 % соответственно. Программа поддержки сотрудников (система бонусов, повышений и других поощрений) эффективна на 45 %, а Кодекс корпоративной этики на 40 %<sup>2</sup>.

Теперь проведем анализ персонала спрогнозировав оценки сотрудников после внедрения методов повышения уровня комплаенс-культуры в компании в соответствии с вышеуказанным исследованием. На основе результатов анализа было подсчитано общее количество баллов по каждому работнику, а также для каждого уровня сотрудников. Результаты расчета приведены в таблицах 1 и 2.

**Таблица 1**

**Результаты расчета баллов персонала до внедрения мероприятий по повышению комплаенс-культуры компании ООО «РостАгроКомплекс»**

Профессиональный уровень сотрудничества сотрудник	Директор	Менеджер среднего звена						Рядовые сотрудники												
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
$\sum$ баллов каждого сотрудника	Tg	Mq						Ci												
	249	211	200	205	206	203	205	176	177	161	169	172	172	165	163	184	166	156	167	168
$\sum$ баллов сотрудников каждого уровня	249	1230						2196												

*Разработано автором*

<sup>2</sup> Report of the Nations on Occupational Fraud and Abuse 2016, ACFE URL: <http://www.acfe.com/rtn2016.aspx> (дата обращения: 29.03.2017).

Таблица 2

**Результаты расчета баллов персонала относительно результатов внедрения мероприятий по повышению комплаенс-культуры компании**

Профессиональный уровень сотрудничества	Директор	Менеджер среднего звена						Рядовые сотрудники												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
∑ баллов каждого сотрудника	Tg	Mq						Ci												
	279	259	248	253	254	251	253	253	258	238	246	249	249	242	240	261	243	233	243	244
∑ баллов сотрудников каждого уровня	279	1518						3198												

Разработано автором

Из таблицы 2 видно, что количество баллов по каждому уровню сотрудников значительно повысится.

Таким образом, видим, что:

- уровень комплаенс-культуры директора (топ-менеджера):  
 $Tg = 279$  баллов — очень высокий уровень;
- уровень комплаенс-культуры менеджеров среднего звена:  
 $Mq = 253$  баллов — высокий уровень;
- уровень комплаенс-культуры рядовых сотрудников:  
 $Ci = 246$  баллов — высокий уровень.

Определим общий уровень комплаенс-культуры:

$$Oкк = (C + M + T)/k = (279 + 253 + 246)/3 = 259 \text{ баллов.}$$

Также мы можем подсчитать новый средний балл по секциям:

- работа: 169,4 баллов;
- коммуникации: 171,5 баллов;
- управление: 172 баллов;
- мотивация и мораль: 175,5 баллов.

Средний балл по секциям изобразим графически (рис. 1).



**Рисунок 1.** Средний уровень комплаенс-культуры ООО «РостАгроКомплекс» по отдельным секциям (составлено автором)

Рассчитаем коэффициенты комплаенс-культуры организации, с учетом  $B_{\max} = 290$  (табл. 3).

Таблица 3

**Расчет коэффициентов комплаенс-культуры ООО «РостАгроКомплекс»**

Коэффициенты КК	Расчет по формуле
$K_T$ — коэффициент КК топ-менеджеров	$K_T = (T/B_{\max}) = 279/290 = 0,96$
$K_M$ — коэффициент КК менеджеров среднего звена	$K_M = (M/B_{\max}) = 253/290 = 0,87$
$K_C$ — коэффициент КК рядовых сотрудников	$K_C = (C/B_{\max}) = 246/290 = 0,85$

*Разработано автором*

Таким образом, уровень реальной модели (PM) комплаенс-культуры организации:

$$PM = K_T * K_M * K_C = 0,96 * 0,87 * 0,74 = 0,71.$$

Итак, мы видим, что внедрение мероприятий по повышению уровня комплаенс-культуры приведет к высокому уровню комплаенс-культуры рядовых сотрудников, очень высокому уровню директора, менеджеры среднего звена остались на высоком уровне, но все равно он выше предыдущего. Общий уровень комплаенс-культуры станет высоким, что указывает на эффективность внедряемых мероприятий.

Также дополнительно рассчитаем коэффициент текучести кадров.

Известно, что в организации среднесписочная численность персонала по состоянию на 01.03.2017 года составила 250 человек, а уволенных начислено только 10 человек, таким образом, коэффициент текучести кадров равен:

$$K_{\text{тек}} = 10/250 = 0,04 = 4 \%$$

Этот показатель допустим, потому что естественный уровень текучести составляет 3–5 %, поэтому можно сделать вывод, что после проведения мероприятий по повышению уровня комплаенс-культуры текучесть кадров снизится с 55 до 4 % и достигнет допустимого уровня.

Тогда коэффициент стабильности персонала составляет:

$$K_{\text{стаб}} = 1 - K_{\text{тек}} = 1 - 0,04 = 0,96 = 96 \%$$

Это свидетельствует о высокой стабильности персонала в организации.

На основе расчетов базовой и реальной моделей КК можно рассчитать абсолютную и относительную величину изменения комплаенс-культуры.

Абсолютная величина изменения (АИ) уровня КК:

$$AI = PM - BM = 0,71 - 0,35 = 0,36.$$

Относительная величина динамики изменения (ОИ) комплаенс-культуры:

$$OI = PM/BM = 0,71/0,35 = 2,03.$$

Так что можно сделать вывод, что динамика изменения уровня комплаенс-культуры оказалась положительной, что свидетельствует об эффективности внедряемых мероприятий по повышению уровня комплаенс-культуры в ООО «РостАгроКомплекс». Мероприятия также приведут к повышению общего уровня комплаенс-культуры и стабилизируют отношение уровня комплаенс культуры директора компании, менеджеров и рядовых сотрудников, что несомненно снизит риски, описанные ранее.

Таблица 4

Динамика изменения среднего уровня комплаенс-культуры по отдельным секциям

Название секции	Уровень КК базовой модели соответствующей секции РМИ (до внедрения соответствующих мероприятий), баллов	Уровень КК реальной модели соответствующей секции РМИ (после внедрения соответствующих мероприятий), баллов	Абсолютное отклонение, баллов	Относительное отклонение, %
Работа	134,9	169,4	34,5	25,6
Коммуникации	140	171,5	31,5	22,5
Управление	128,8	172	43,2	33,5
Мотивация и мораль	107,6	175,5	67,9	63,1

Разработано автором

Из таблицы 4 видно, что по всем четырем секциям прослеживается положительная динамика изменения комплаенс-культуры.

Изобразим графически изменение уровня комплаенс-культуры по секциям (рис. 2).

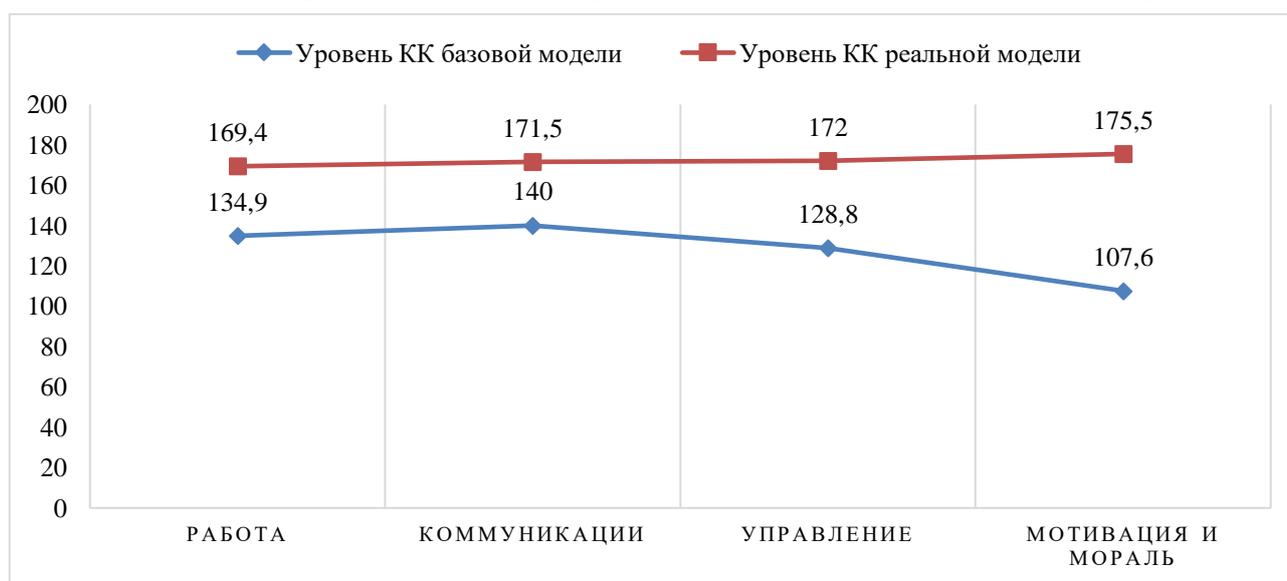


Рисунок 2. Динамика изменения среднего уровня комплаенс-культуры (составлено автором)

Изобразим графически изменение уровня культуры отдельных категорий персонала (рис. 3).

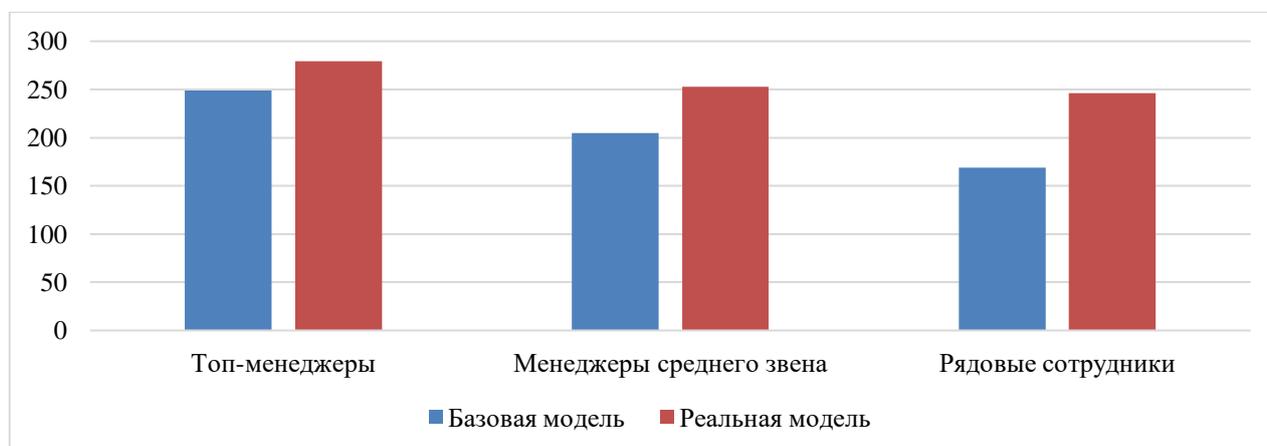


Рисунок 3. Динамика изменения уровня комплаенс-культуры отдельных категорий персонала (составлено автором)

Следовательно, комплаенс-культура должна рассматриваться как важный нематериальный ресурс, способный существенно влиять на эффективность функционирования организации и минимизации внутренних рисков [15].

Таким образом, на основе проведенных в работе расчетов было выявлено, что: общий коэффициент уровня комплаенс-культуры в организации после внедрения мероприятий по совершенствованию культуры повысится с 0,35 до 0,71 — то есть на 49,3 %. В основном это объясняется значительным повышением уровня комплаенс-культуры рядовых сотрудников. Также заметна значительная положительная динамика изменения среднего уровня комплаенс-культуры по отдельным секциям: по секции «Работа» относительное отклонение в положительную сторону составило 25,6 %, «Коммуникации» 22,5 %, «Управление» 33,5 %, а по секции «Мотивация и мораль» внедрённые методы принесут наибольший эффект, и относительное отклонение составило 63,1 %. Также снизился коэффициент текучести кадров с 0,2 до 0,04 и достиг естественного уровня. Соответственно, повысился показатель стабильности персонала с 80 до 96 %. В общем, все эти показатели динамики указывают на значительное повышение уровня комплаенс-культуры на предприятии.

### Заключение

Комплаенс-система представляет собой комплекс различных видов контроля, охватывающий как персонал, технические средства, документы, так и установленные нормативы и требования законодательства и отрасли. Данное определение предполагает, что комплаенс-система, являясь частью внутреннего контроля корпорации, представляет собой одну из функций управления корпорацией.

На основании проведенного анализа реализации комплаенс-функции в ООО «РостАгроКомплекс» сделаны следующие выводы:

1. Современные экономические реалии, глобализация экономики обуславливают необходимость улучшения корпоративного управления путем внедрения в систему корпоративного управления комплаенс-функции.
2. Complаенс-система ООО «РостАгроКомплекс» является преимуществом компании перед ближайшими конкурентами. Она является важным элементом управления организацией уже на сегодняшний день, однако с каждым годом ее значение будет только расти.
3. В долгосрочной перспективе комплаенс-система ООО «РостАгроКомплекс» отвечает за сохранение устойчивого развития компании, что достигается за счет роста стоимости компании.

В работе представлена оценка системы управления рисками ООО «РостАгроКомплекс». Проведенный анализ позволяет судить о наличии организационных основ управления рисками на предприятии, однако модель управления рисками в целом — эффективна, но имеет ряд недостатков.

В работе отмечено, что применение комплаенс-функции в организации невозможно без наличия определенного уровня комплаенс-культуры в организации. В соответствии с характеристикой комплаенс-культуры компании можно заметить, что в компании невозможно нарушение правил сотрудниками. Однако, подобная система корпоративного управления недостаточно эффективна и не способствует развитию комплаенс-культуры.

Так, по результатам предварительного исследования, были предложены к внедрению мероприятия по повышению уровня комплаенс-культуры сотрудников организации, такие, как:

- разработка эффективной и справедливой системы вознаграждения, которая должна стимулировать персонал к постоянному повышению уровня профессионализма и мастерства;
- система продвижения по службе, включающей методику объективной оценки потенциала сотрудников, создание условий для ее реализации;
- система стимулирования труда с позиции ее справедливости и учета факторов личностной культуры;
- внедрение неформальных периодических собраний сотрудников — таких как совместное проведение свободного времени, и устройства корпоративных вечеринок.

Вышеперечисленные мероприятия позволят повысить уровень комплаенс-культуры в компании. После внедрения мероприятий по повышению уровня комплаенс-культуры, рядовые сотрудники будут иметь высокий уровень комплаенс-культуры, директор — очень высокий уровень, менеджеры среднего звена остались на высоком уровне, но все равно он выше предыдущего. Общий уровень комплаенс-культуры стал высоким, что указывает на эффективность предложенных мероприятий.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Патутина Н.А. Методологические вопросы изучения организационной культуры / Н.А. Патутина, Н.В. Кривошеин // Вестник Евразийской науки. — 2018 № 5.
2. Авдеев М.Ю. Актуальность проблемы управления производительностью труда на современном этапе / М.Ю. Авдеев // Вестник Евразийской науки. — 2019 № 3.
3. Главатских Д.В. Функции корпоративной культуры // Вестник Науки и Творчества. 2019. № 4(40).
4. Магомедов А.А., Алиева П.Р. Корпоративная культура // Московский экономический журнал. 2022. № 8.
5. Алешникова В.И., Мищенко А.Н. Комплаенс в корпоративной культуре: кодексы этики и поведения консультантов // E-Management. 2021. № 2.
6. Орлова М.Г. К вопросу формирования репутационной комплаенс-культуры // Вестник СГУПС: гуманитарные исследования. 2019. № 2(6).
7. Беляев Ю.К. Применение инструментов комплаенс-контроля для оптимизации корпоративного управления фармацевтическими компаниями // Journal of new economy. 2013. № 1(45).
8. Алешин М.М., Алешина Е.И. Комплаенс как инструмент повышения стоимости корпорации // Вестник евразийской науки. 2016. № 5(36).
9. Крепышева А.М., Сергиевская А.А., Сторчевой М.А. Определение и измерение риска в комплаенс-менеджменте // СРРМ. 2020. № 2.
10. Тургаева А.А. Система "комплаенс-контроль" как инструмент внутреннего контроля страховых организаций // Проблемы экономики и юридической практики. 2020. № 1.

11. Дадалко В.А., Тимофеев Е.А. Интеграция системы комплаенса в функционирование российских организаций // Инновации и инвестиции. 2019. № 4.
12. В.М. Шиткова, О.В. Коновалова. Проблема построения антикоррупционной комплаенс системы международными компаниями в России // ЕГИ. 2020. № 3(29).
13. Баглюк С.Б. Комплаенс в системе управления организацией: этический подход // НАУ. 2020. № 52–1(52).
14. Лобунец А.О. Формирование системы комплаенса: на примере деятельности некредитных финансовых организаций // Финансовые рынки и банки. 2022. № 1.
15. Катаргулова М.С. Совершенствование элементов функции комплаенс в организации / М.С. Катаргулова, Н.А. Кабанова // Вестник Евразийской науки. — 2022. — Т 14. — № 5.

**Guketlov Murat Mukhamedovich**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: mguketlov@bk.ru

*Academic adviser:* **Prasolov Valeriy Ivanovich**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: VIPrasolov@fa.ru

## **Development of measures to improve the application of the compliance function of RostAgroComplex LLC**

**Abstract.** This article discusses the improvement of the methodology and procedures for applying the compliance function in managing the risks of an economic entity. As an example, which will consider measures to improve the application of the compliance function, the company RostAgroComplex LLC was chosen. The author notes that for the effective application of the compliance function in an organization, a certain level of compliance culture is required, which depends on the corporate governance system used in the organization. To increase the level of compliance culture, an organization needs to take a number of measures to interact with employees, including bonuses and incentives for employees, a system for objectively evaluating their labor productivity, as well as holding informal corporate events among company employees. Some of the above measures are functioning in RostAgroComplex LLC, but their action is not effective enough and needs to be improved. An analysis of the indicators of the compliance culture of the company's employees shows that the level of compliance culture of the company's top management is quite high, but the indicators of middle management and ordinary employees of the company are significantly reduced. These indicators can improve if the organization takes a number of measures to improve the compliance culture. The author turned to studies on the study of increasing the level of compliance culture through the above methods of working with employees. Based on these studies, a new level of compliance culture of the organization's employees was predicted. The author also carried out other calculations and studies, on the basis of which it is possible to draw a conclusion about the effectiveness of the application of compliance in the company. On the basis of this study, conclusions were drawn about the appropriateness of this procedure, since an increase in the level of compliance culture can qualitatively affect the organization as a whole.

**Keywords:** compliance function; compliance culture; corporate culture; economic security; business entity; labor organization; internal control