

# Антикоррупционный комплаенс в компании: основные элементы системы

Статья посвящена вопросам антикоррупционного комплаенса. Автор обосновывает необходимость наличия эффективной внутрикорпоративной системы, которая бы предотвратила использование взяток как способа получения преимуществ в бизнесе, победы на госторгах и тому подобного.

В связи с тем что многие российские компании работают за рубежом, а также сотрудничают с иностранными партнерами, они обязаны руководствоваться Законом США о противодействии коррупции за рубежом и Законом Великобритании о коррупции 2010 г. Автор приводит перечень требований, установленных данными законами, и рассказывает о том, как их выполнить.

**Ключевые слова:** антикоррупционный комплаенс, взятка, кодекс делового поведения, управление рисками, телефон доверия.



**А.А. Петрыкин,**  
руководитель Группы международного  
налогообложения и комплаенса,  
адвокатское бюро «ВЕГАС-ЛЕКС»,  
кандидат юридических наук

В последнее время все больше и больше внимания уделяется вопросам антикоррупционного комплаенса в компаниях, наличие эффективной внутрикорпоративной системы, которая бы предотвратила использование взяток как способа получения преимуществ в бизнесе, победы на госторгах и тому подобного, и «виной» тому отнюдь не усиленная риторика со стороны российского правительства об активизации борьбы с коррупцией — дело в другом, а именно в следующем.

1. Все больше и больше крупных российских компаний ориентируются в своей деятельности на возможное привлечение иностранных инвесторов, а многие — на отношения с существующими иностранными инвесторами. Особенно это актуально в сфере нефти и газа — традиционно наиболее привлекательных отраслях для инвестирования. Почему? Все просто — иностранный инвестор хочет вкладывать в бизнес прозрачный, ясный и понятный и не хочет нести уголовную ответственность и выплачивать огромные штрафы по коррупционным обвинениям, предъявляемым американскими и британскими властями. Он также дорожит своей репутацией и деньгами и вряд ли захочет вкладывать средства в компании, чей бизнес строится на взятках и откатах.

2. Акции некоторых крупных российских и многих иностранных компаний, действующих в России, котируются либо на Нью-Йоркской либо на Лондонской бирже ценных бумаг. Кроме того, многие российские компании ведут свой бизнес в США и Великобритании.

Как минимум, это означает, что такие компании в своей деятельности по всему миру, в том числе и в России, обязаны руководствоваться Законом США о противодействии коррупции за рубежом (т.н. FCPA) и Законом Великобритании о коррупции 2010 г. (т.н. UK BA). Указанные законы предъявляют определенные требования к компаниям, являющимся их субъектами, в части по противодействию коррупции. Об этих требованиях и о том, как их выполнить, пойдет речь ниже.

### Закон США о противодействии коррупции за рубежом (Закон 1977)

В 2004 г. Министерство юстиции США выпустило обновленный вариант Руководства по привлечению к ответственности организаций, в главе 8 которого определило необходимость для компаний усилить внедрение у себя эффективных комплаенс-процедур с целью уменьшения рисков привлечения к уголовной ответственности. Достижение эффективности власти США видят в наличии у каждой компании семи минимально необходимых элементов системы антикоррупционного комплаенса:

- 1) наличие комплаенс-стандартов и комплаенс-процедур;
- 2) «тон сверху»;
- 3) проверка ключевых сотрудников перед наймом на работу и выявление нарушений;
- 4) тренинги и коммуникация по стандартам и процедурам;
- 5) мониторинг, аудит и оценка эффективности программы комплаенса;
- 6) обеспечение работоспособности системы;
- 7) выявление и борьба с нарушениями по принципу «неэтичному поведению — достойный ответ».

Если компания строит свою антикоррупционную комплаенс-программу на этих элементах, это практически гарантированно будет означать смягчение или даже исключение уголовной ответственности со стороны Департамента юстиции США в отношении ее самой и ее топ-менеджеров. Подробно на каждом элементе мы остановимся ниже, здесь же хотелось бы обратить внимание на основные сферы бизнеса, а также ситуации, несущие в себе повышенные коррупционные риски для любой компании, на которые правоохранитель-

ные органы США обращают особое внимание при проведении проверок и расследовании коррупционных дел. К особо рискованным сферам бизнеса относятся:

- взаимоотношения с госслужащими в случае, если бизнес вашей компании связан с поставками для государственных нужд, получением лицензии на разработку того или иного месторождения и тому подобным, то есть там, где неизбежно взаимодействие с должностными лицами госорганов, принимающими решения;
- предприятия с государственным участием. Любое предприятие или компания с минимальным госучастием в капитале признается госкомпанией для целей Закона 1977, и, как следствие, деловые отношения с ними привлекают такое же повышенное внимание, как и в первом случае;
- совместные предприятия (далее — СП). СП предполагает как минимум двух участников, и если ваша компания уже достигла определенных успехов в деле антикоррупционного комплаенса, то совсем не факт, что ваш партнер также в этом успешен. Как следствие, СП, управляемое обоими партнерами, может совершить преступление, предусмотренное Законом 1977, и в этом случае ваша компания будет нести за это ответственность наравне с СП. Чтобы этого не произошло, любое СП должно постоянно находиться в зоне повышенного внимания со стороны вашей компании;
- сделки по слияниям и поглощениям. Ситуация, близкая к изложенной выше, разница лишь в том, что в данном случае при отсутствии должной проверки приобретаемой компании с точки зрения антикоррупционного комплаенса после сделки по слиянию именно ваша компания будет нести ответственность за преступления, предусмотренные Законом 1977 и совершенные поглощенной компанией до сделки;
- расходы на промоушен и маркетинг. Как правило, именно данные статьи расходов содержат в себе коррупционную составляющую как статьи, на которые взятки и списываются;
- деловые партнеры и посредники. Закон 1977 говорит о том, что компании несут ответственность за действия своих агентов, посредников и торговых представителей как за свои собственные. В связи с этим основная задача вашей компании — удостовериться в том, что ваши деловые партнеры имеют хорошую деловую репутацию и не смогут нарушить требования Закона 1977, действуя в интересах вашей компании;

- благотворительные взносы. Наравне с маркетинговыми расходами данная статья расходов также является наиболее рискованной с точки зрения антикоррупционных мер;
- страновой риск (CPI). «Транспаренси Интернешнл» присваивает каждой стране определенный коррупционный индекс. Чем он ниже, тем более коррупционная экономика у государства. У России в 2011 г. индекс был 2,4 — крайне низкий, что автоматически определяет Россию как очень рискованную зону для бизнеса с точки зрения коррупции.

Далее хотелось бы привести примеры некоторых так называемых красных флажков для комплаенс-менеджеров, иными словами, примеры ситуаций, в которых комплаенс-менеджеры должны обращать особое внимание на обстоятельства и проводить дополнительные исследования:

- 1) государственные закупки;
- 2) бизнес в отраслях, считающихся наиболее коррумпированными (армия, строительство, нефтегазовая сфера);
- 3) бизнес-партнер вашей компании тем или иным образом аффилирован с должностными лицами государственных органов;
- 4) чиновник рекомендует вашей компании «своего» партнера по бизнесу;
- 5) бизнес-партнер вашей компании настаивает на анонимности;
- 6) сделка осуществляется по усложненным схемам или с использованием холдинговых структур («налогового рая» и т.п.);
- 7) сделка осуществляется с привлечением консультантов;
- 8) очевидная нехватка у бизнес-партнера ресурсов для исполнения предполагаемой роли;
- 9) нестандартные или необычные способы расчета с бизнес-партнером;
- 10) требование бизнес-партнером денег для «получения контракта» или «выполнения необходимой работы»;
- 11) отказ бизнес-партнера пройти сертификацию по корпоративному регулированию или нежелание сотрудничать в процессе аудита;
- 12) наличие негативных отзывов или применения санкций по отношению к предполагаемому бизнес-партнеру.

Теперь, когда мы перечислили области и факторы наибольшего коррупционного риска для компании, стоит обратить внимание на те семь элементов, наличие которых в корпоративной системе антикоррупционного комплаенса позволяет судить об успешности такой системы.

Если ваша компания уже достигла определенных успехов в деле антикоррупционного комплаенса, то совсем не факт, что ваш партнер также в этом успешен.

#### Элемент 1. Наличие комплаенс-стандартов и комплаенс-процедур

Эффективная антикоррупционная комплаенс-система в компании должна включать в себя следующие минимально необходимые политики и процедуры:

- 1) кодекс делового поведения;
- 2) антикоррупционная политика, включающая в себя:
  - ясное определение взятки и запрещение дачи взятки в любых ее проявлениях, включая коммерческий подкуп;
  - определение должностного лица, третьей стороны и описание связанных с этим коррупционных рисков;
  - ссылка на Закон 1977, применимое российское антикоррупционное законодательство;
  - обозначение «красных флажков» (см. выше) и описание связанных с ними рисков;
  - закрепление такого понятия, как «проверка деловых партнеров и третьих лиц на деловую порядочность»;
  - закрепление принципа прозрачности сделок с госклиентами;
  - основы программы обучения сотрудников компании по антикоррупционному комплаенсу, включая ежегодный обязательный антикоррупционный тренинг по политикам и процедурам с сертификацией;
  - закрепление механизма сообщений об обнаруженных нарушениях;

- 3) положение о подарках и приглашениях, включающее в себя:
  - руководство и ограничения относительно того, в каких случаях и как делать подарки и оформлять приглашения должностным лицам и деловым партнерам. В положении обязательно должно быть отражено, как и в каких случаях может быть оплачен проезд, развлечения и подарки, ограничения по их количеству и стоимости, документирование, предварительное одобрение. Нелишним будет привести практические примеры для лучшего понимания сотрудниками;
- 4) руководство по оплате проезда и размещения должностных лиц должно включать следующие шесть необходимых пунктов:
  - поездки должны быть только для законной деловой цели;
  - расходы должны быть разумными;
  - друзья и семья в данные расходы включаться не должны;
  - отсутствие дополнительных поездок на курорты или в другие места, не относящиеся к деловой цели поездки;
  - отсутствие выплаты суточных или возмещения каких-либо расходов;
  - предварительное одобрение каждой поездки со стороны как компании, так и руководства приглашенного должностного лица;
- 5) положение о кассовых операциях;
- 6) положение о взносах на благотворительность;
- 7) положение о сделках с госклиентами;
- 8) положение о проверке деловых партнеров и третьих лиц;
- 9) положение о порядке осуществления закупок товаров (работ, услуг);
- 10) положение о «горячей линии».

Анализ применения антикоррупционных политик и процедур важен как базовый измеритель эффективности. Аудит может выявить области, в которых бизнес не следует политикам и процедурам.

## Элемент 2. «Тон сверху»

Данный элемент означает, что антикоррупционный комплаенс в компании — это головная боль не только и не столько комплаенс-менеджера, сколько топ-менеджмента компании. Комплаенс-менеджер является лишь помощником, проводником в сфере комплаенса. Не он отвечает за комплаенс в компании — за него отвечает топ-менеджмент. На практике это означает следующее:

- генеральный директор, финансовый директор и совет директоров компании постоянно находятся в курсе содержания и реализации комплаенс-программы в компании;
- они осуществляют разумный контроль за реализацией и эффективностью комплаенс-программы в компании;
- в компании имеется специальный сотрудник (сотрудники), который на ежедневной основе осуществляет реализацию этической и комплаенс-программы. Данный сотрудник (сотрудники) регулярно отчитывается (например, на заседании совета директоров) об эффективности комплаенс-программы;
- для выполнения своих функций такой сотрудник (сотрудники) наделяется соответствующими полномочиями, ресурсами и прямым доступом к первым лицам компании.

Для того чтобы и топ-менеджмент, и сам комплаенс-менеджер смогли оценить, насколько в их компании реализуется принцип «тон сверху», имеет смысл задать себе следующие вопросы:

- Достаточно ли ясно отражено то, как топ-менеджмент вовлечен в комплаенс-процессы?
- Как совет директоров стратегически наблюдает за комплаенс-процессами?
- Какие способы получения информации используются топ-менеджментом и советом директоров для эффективной оценки комплаенс-программы?
- Каким образом топ-менеджмент активно защищает корпоративные ценности?
- Имеется ли у комплаенс-менеджера достаточно ресурсов и полномочий для полноценного внедрения комплаенс-программы?

Ответы на данные вопросы помогут четче сформулировать понимание этих процессов как для самого себя, так и для топ-менеджмента.

### Элемент 3. Проверка ключевых сотрудников перед наймом на работу и выявление нарушений

Данный элемент заключается в том, что компания должна предпринимать разумные усилия для недопущения наделения существенными полномочиями и назначения на ключевые должности в компании работников (настоящих или потенциальных), о которых компания знает или должна была знать по результатам проверки, что они были вовлечены в незаконную или иную деятельность, противоречащую принципам комплаенса компании. Конечно, лучший способ избавиться от нежелательного сотрудника — просто его не нанимать, поэтому основной риск для компании заключается в невыявлении или несвоевременном выявлении таких сотрудников либо на этапе приема на работу, либо в последующем, что повышает опасность коррупционной составляющей в деятельности компании.

Вопросы, которыми необходимо периодически задаваться, включают в себя следующие:

- Проводит ли компания репутационную проверку ключевых сотрудников, как уже нанятых, так и предполагаемых к найму?
- Проводит ли компания проверку всех сотрудников?
- Есть ли у компании механизм определения ответственности нарушения?
- Готовы ли специальные подразделения провести расследование вовремя, тщательно и профессионально?
- Каковы в компании механизмы адекватной реакции на нарушения деловой этики?
- Проводит ли компания анализ причин неудач в работе комплаенс-системы?

### Элемент 4. Тренинги и коммуникация по стандартам и процедурам

Данный элемент является одним из важнейших для эффективной системы антикоррупционного комплаенса. Просто наличие определенного количества политик и процедур в компании не даст решительно никакого эффекта. С ними необходимо ознакомить всех сотрудников компании, начиная с генерального директора, и не только ознакомить, но и путем регулярного обучения прививать и закреплять у них те требования, которые в этих документах излагаются. При этом имеет смысл дифференцировать содержание таких тренин-

гов в зависимости от должности, занимаемой человеком, ведь очевидно, что у менеджера по продажам и, например, электрика компании совершенно разные сферы деятельности и обязанности, следовательно, их деятельность несет в себе различную степень риска для компании с точки зрения коррупции.

Необходимо иметь ответы на следующие вопросы:

- Проводит ли компания оценку рисков для определения подходящей программы обучения персонала?
- Разъясняет ли компания сотрудникам последствия выявленных фактов коррупции?
- Коммуницируются ли ценности и стандарты компании с поставщиками и другими бизнес-партнерами?
- Есть ли у компании механизм информирования сотрудниками и третьими лицами о нарушениях и сомнениях?
- Каким образом компания проводит обучение персонала?
- Как часто проводится обучение?
- Есть ли у компании средства оценки эффективности проводимых тренингов?

### Элемент 5. Мониторинг, аудит и оценка эффективности программы комплаенса

Компании периодически должны проводить оценку эффективности своих программ по комплаенсу с точки зрения своевременного выявления нарушений. При этом «горячая линия» или телефон доверия являются одним из инструментов такой оценки.

Перечень вопросов для оценки включает в себя следующие вопросы:

- Есть ли у компании механизм обратной связи для персонала, обеспечивающий анонимность и конфиденциальность?
- Являются ли существующие политики и процедуры актуальными для комплаенс-программы?
- Есть ли у компании политики и процедуры для стимулирования персонала сообщать о нарушениях?
- Есть ли у компании средства оценки эффективности программы комплаенса?
- Могут ли сотрудники в результате обучения и тренингов решать этические и правовые дилеммы?

## Телефон доверия

Телефон доверия — это отличный способ для менеджмента узнавать о совершаемом мошенничестве или иных нарушениях в компании. Он позволяет сотрудникам и третьим лицам не только сообщать о своих подозрениях, но и получать разъяснения по тому или иному вопросу, связанному с применением локальных нормативных актов по комплаенсу. Необходимо отметить, что компании, у которых отсутствует или не работает телефон доверия, находятся в очень рискованном положении.

Сообщения сотрудников являются наиболее распространенным способом узнать о происходящих хищениях и ином неэтичном поведении, и телефон доверия — лучший способ для этого. Для телефона доверия существует несколько непреложных правил. Он должен быть доступен для любого абонента в любой стране, где компания ведет бизнес, и на нескольких языках. Соединение с оператором должно обеспечиваться 24 часа в сутки, семь дней в неделю. При этом желательно все-таки для целей приема сообщений нанять стороннюю организацию, нежели делать это с помощью внутренних ресурсов. Этим достигается прозрачность и, что более важно, конфиденциальность и анонимность. Конфиденциальность и анонимность являются наиболее важными составляющими любого телефона доверия. Конфиденциальность означает, что информация, полученная от информатора, передается только тем, кому она предназначена, анонимность — то, что личность позвонившего по его желанию также сохраняется в тайне.

## Оценка эффективности

Оценить эффективность программы комплаенса можно следующими способами:

- регулярно пересматривать корпоративные политики и процедуры с целью их актуализации и приведения в соответствие с изменениями в местном и международном законодательстве;
- идентифицировать и критически оценивать инструменты и данные, используемые компанией для оценки эффективности комплаенс-системы;
- убедиться в том, что каждый сотрудник прошел необходимое обучение и, что более важно, понимает суть предмета, особенно в части использования телефона доверия;
- периодически обращаться к внешним консультантам, заслуживающим доверия, с целью проведения (ежегодного) комплаенс-аудита.

Удивительно, насколько мало внимания уделяется такому элементу, как мониторинг антикоррупционной программы. В идеале каждому комплаенс-менеджеру хотелось бы, чтобы процесс внедрения программы комплаенса был сродни написанию картины: закончив, ты отступил назад и любишь свое творение. В реальности комплаенс — это всегда прекращающийся процесс: только ты подумал, что закончил, уже пришло время начинать все сначала.

Начало любого комплаенс-проекта — оценка рисков. Даже когда дело касается мониторинга, следует начинать с рисков: установить, где компания подвергается наибольшим рискам, какие способы контроля нужны для минимизации этих рисков, как и когда должны проводиться финансовый и комплаенс-аудиты?

Для мониторинга используется два инструмента — анкета и комплаенс-аудит. Анкеты могут заполняться менеджерами компании и использоваться для измерения уровня риска. На основании данной информации соответствующие риски могут быть учтены внутри компании.

---

Комплаенс-аудит, как и любой другой аудит, должен закончиться отчетом, отражающим сильные и слабые стороны комплаенс-программы, примеры выявленных нарушений и рекомендации по их устранению.

---

Комплаенс-аудиты более затратны по ресурсам, но показывают более четкую картину эффективности программы комплаенса. Некоторые компании практикуют бесконечные аудиты бизнес-подразделений как средство повысить комплаенс-культуру.

Комплаенс-аудиты должны проводиться командой, состоящей из комплаенс-менеджера, внутреннего аудитора и юриста. При подготовке к аудиту команда должна собрать необходимую финансовую и комплаенс-информацию, относящуюся к объекту проверки.

Комплаенс-аудит должен быть сосредоточен на анализе антикоррупционных политик и процедур, системе бухучета, кассовых операциях и деятельности посредников — третьих лиц.

Анализ применения антикоррупционных политик и процедур важен как базовый измеритель эффектив-

ности. Аудит может выявить области, в которых бизнес не следует политикам и процедурам. Также может стать очевидным, что необходимы те или иные изменения в программе.

Финансовый анализ начинается с анализа проводок, в том числе субсчетов, в которых часто скрывается дача взяток (например, подарки, поездки, маркетинг, развлечения, взносы на благотворительность, вознаграждения консультантам, комиссии агентам и т.п.).

Частью финансового анализа является анализ кассовых операций компании, который начинается с составления реестра посредников и консультантов.

Проведение интервью с ключевыми сотрудниками является важной частью комплаенс-аудита. Основное внимание стоит уделить степени знакомства интервьюируемого с комплаенс-программой и применимыми процедурами, а также степени следования этим процедурам в своей деятельности.

Объектом аудита также являются документальные свидетельства прохождения сотрудниками тренингов и то, насколько они (результаты) аккуратно архивируются.

И наконец, комплаенс-аудит, как и любой другой аудит, должен закончиться отчетом, отражающим сильные и слабые стороны комплаенс-программы, а также содержать примеры выявленных нарушений и рекомендации по их устранению.

## Элемент 6. Обеспечение работоспособности системы

Этическая и комплаенс-программа компании должна внедряться единообразно посредством стимулирования деятельности в соответствии с программой, наличия дисциплинарной ответственности за нарушения и неспособность предпринять разумные шаги для предотвращения или обнаружения нарушений.

Пречень вопросов для самоконтроля включает в себя следующие вопросы:

- Заявляет ли компания о своих успехах в области комплаенса и этики так же громко, как клеймит позором провинившихся?
- Предусматривает ли система оценки и вознаграждения персонала награды за этическое поведение?

Комплаенс-аудиты должны проводиться командой, состоящей из комплаенс-менеджера, внутреннего аудитора и юриста.

## Элемент 7. Выявление и борьба с нарушениями по принципу «неэтичному поведению – достойный ответ»

Вопросы, на которые необходимо ответить:

- Есть ли у компании механизмы мониторинга и оценки комплаенс-программы, а также ее совершенствования?
- Есть ли у компании механизмы отслеживания изменений в бизнес-процессах, продуктовой линейке, организационной структуре?
- Включает ли компания коммуникацию по комплаенсу в другие свои коммуникационные процессы?
- Имеется ли у компании комплаенс-архив, с помощью которого она может продемонстрировать свои стандарты в случае нарушения?
- Определен ли человек (должность), ответственный за сообщение о нарушении «на самый верх»?

Каждая компания надеется, что внедрение данных семи элементов сделает ее антикоррупционную комплаенс-программу настолько эффективной, что она позволит полностью предотвратить неэтичное поведение ее сотрудников. К сожалению, это не так, поскольку всегда найдется в компании кто-то, кто будет осуществлять противозаконную деятельность, особенно в сфере, связанной с антикоррупционным законодательством. И здесь определяющим фактором будет являться то, как компания реагирует на противозаконное поведение, какие действия и как быстро предпринимает для обнаружения фактов, их расследования, привлечения к ответственности виновных и недопущения подобного впредь.

В конце концов, всегда стоит помнить, что компания настолько этична, насколько этичен последний из ее сотрудников. □

© А.А. Петрыкин, 2012  
e-mail: Petrykin@vegalex.ru

Практический семинар

# Бухгалтерский учет и налогообложение участника ОРЭМ, РРЭ

Москва, декабрь 2012 г.



**Организатор: Негосударственное образовательное частное учреждение «Школа «ПравоТЭК»**

### Основные темы

Развитие бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации на основе Международных стандартов финансовой отчетности

Принятые и планируемые изменения в законодательстве о налоге на прибыль

Позиция ФНС по сложным и спорным вопросам

Налог на добавленную стоимость: последние изменения НК РФ, новые правила оформления счетов-фактур, журнала учета полученных и выставленных счетов-фактур, книги покупок и книги продаж

Российская электроэнергетика: итоги реформы и перспективы развития

Обзор арбитражной практики по налоговым спорам в электроэнергетике

Бухгалтерский и налоговый учет операций, связанных с производством, приобретением и реализацией электрической энергии и мощности в действующей модели ОРЭМ и РРЭ

Налоговые последствия принятых и планируемых изменений в нормативные правовые акты в части операций на ОРЭМ и РРЭ

Рынок фьючерсных контрактов на электроэнергию и биржевая торговля

Основные налоговые риски участника ОРЭМ: сложившаяся практика и пути снижения Бухгалтерский и налоговый учет биржевых договоров

### Лекторы семинара

**Артюнова Ольга Леонидовна**, независимый отраслевой эксперт

**Думинская Ольга Сергеевна**, заместитель начальника отдела косвенных налогов Управления налогообложения ФНС России, советник государственной гражданской службы РФ 2 класса

**Крючков Сергей Алексеевич**, ведущий советник отдела налогообложения прибыли организаций Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России

**Кизимов Андрей Сергеевич**, начальник сводно-аналитического отдела Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России

**Попов Петр Азерович**, старший юрист юридической фирмы "Пепеляев Групп"

**Райсих Александр Эдуардович**, советник председателя Правления НП «Гарантирующих поставщиков и энергосбытовых компаний»

**Трофименко Сергей Иванович**, генеральный директор ОАО "Московская энергетическая биржа"

**Фролова Виктория Васильевна**, заместитель руководителя отдела бухгалтерского, налогового и правового консалтинга АКГ "ФинЭкспертиза"

**Шнайдерман Татьяна Александровна**, заместитель начальника отдела Департамента регулирования государственного финансового контроля, аудиторской деятельности и бухгалтерского учета Минфина России, заслуженный экономист Российской Федерации

### Мастер-класс "Споры о потерях электроэнергии: современное состояние, анализ, комментарии и рекомендации"

*Ведущий: Попов Петр Азерович, старший юрист юридической фирмы "Пепеляев, Гольцблат и партнеры"*

- 1) Потери энергии и их влияние на определение налоговой базы. Источники данных о потерях энергии для налоговых органов.
- 2) Предыстория вопроса: споры по расходной части.
- 3) Основная в последние годы претензия налоговых органов в отношении потерь энергии, предъявлявшаяся на практике и рассматривавшаяся в судах.
- 4) Каким образом налогоплательщику не оговорить себя при налоговой проверке потерь.
- 5) "Формально-минимальная" тактика защиты.
- 6) "Оправдательная" тактика защиты.
- 7) "Условно-оптимальная" тактика защиты.
- 8) Прогноз будущих претензий налоговых органов к потерям энергии: претензии по новым основаниям, возможные к предъявлению.

**Заявку в произвольной форме можно направить по факсу (499) 235-23-61 или заполнить на сайте <http://school.lawtek.ru/>.**

**НОУ «Школа «ПравоТЭК»:**

115054 Москва, ул. Зацепы, 23. Тел.: (495) 235-47-88/235-25-49, (499) 230-30-22; факс: (495) 235-23-61; e-mail: [order@oilgaslaw.ru](mailto:order@oilgaslaw.ru); <http://school.lawtek.ru/>.

Информационный партнер

## ЭНЕРГЕТИКА И ПРАВО



seminars and courses  
[school.lawtek.ru](http://school.lawtek.ru)