Ajánlás a Compliance funkció számára

Belső Ellenőrök
Magyarországi
Közhasznú Szervezete

Előszó

A Belső Ellenőrök Magyarországi Közhasznú Szervezetének (BEMSZ) Compliance szekciója munkacsoportot hozott létre abból a célból, hogy ajánlást készítsen a Compliance funkció számára (továbbiakban: Ajánlás). Az Ajánlás kifejezett célja, hogy az irányelveket szektorsemlegesen, bármely szervezetben működő vagy létrehozásra kerülő Compliance funkció által alkalmazható módon (minimumkövetelmény jelleggel) határozza meg.

A BEMSZ ezúton is szeretne köszönetet mondani a következő szakértőknek, akik a munkacsoportban való személyes közreműködésük révén hozzájárultak az Ajánlás elkészítéséhez:

- **Bácsfalvi András,** MKB Nyrt.
- **Dr. Balázs Réka,** EOS Faktor Zrt.
- **Dr. Gajdos Márton,** ABT Hungária Tanácsadó Kft.
- **Gőgh Magdolna,** OTP Bank Nyrt.
- **Dr. Korencsi Attila,** MNB
- **Mátraházi Zsuzsanna,** Budapest Bank Zrt.
- **Dr. Papp Miklós,** ELMŰ Nyrt.
- **Dr. Pintér István,** Geopolitikai Tanács Közhasznú Alapítvány
- **Smohay Ferenc,** ABT Hungária Tanácsadó Kft.
- **Dr. Soproni Balázs,** ELMŰ Nyrt.
- **Dr. Takács Éva,** CIB Bank Zrt.
- **Dr. Tölgyes Katinka,** Compliance Szakértő
- **Dr. Vincze Miklós,** PwC Magyarország

A munkacsoport célja volt, hogy összefoglalja a compliance funkció célját, felelősségét és feladatait, továbbá a működés feltételeit, sikerkritériumait, függetlenül attól, hogy mely szektorban működik az adott funkciót létrehozó, működtető szervezet. A jelen Ajánlásban meghatározott alapelvek azon szervezetek számára is hasznosak és iránymutatók lehetnek, amelyeknél ugyan nem működik dedikált compliance funkció, azonban van hasonló terület, amely végez ilyen jellegű tevékenységet.

Jelen Ajánlás elsősorban azon szervezetekhez szól, amelyek vagy most kívánnak létrehozni egy compliance funkciót, vagy tovább szeretnék fejleszteni ezen, már meglevő területüket.

Tartalomjegyzék

1. Bevezető, definíciók, alapelvek

A compliance funkció megjelenése, majd megerősödése kevéssel az ezredforduló után, az USA-ban indult meg. A compliance funkciók létrehozatala közvetlen következménye volt több botránynak, melyek közül az Enron 2001. évi ügye volt a legemblematikusabb. Ezek a botrányok állami szinten a jogi keretrendszer továbbfejlesztéséhez, céges szinten a belső kontrollrendszerek hiányosságainak felismeréséhez vezettek. Az USA-n kívüli szervezetek is hamarosan követték ezt a trendet, és mára számos hazai szervezet is létrehozta a saját compliance funkcióját. Maga a "compliance" szó "megfelelőség biztosítás"-ként került a hazai jogi szabályozásba, ami utal arra, hogy a funkció működése a jogszabályoknak, továbbá egyéb szabályoknak, normáknak való megfelelést segíti elő. Jelzi azonban a funkcióval kapcsolatos bizonytalanságot és a hazai gyakorlat útkeresését, hogy a szakmában dolgozók is egyelőre még az angol terminológiát használják, illetve, hogy sokak számára nem teljesen világos, hogy pontosan mi a compliance funkció célja és feladata. Éppen ezért szükséges tisztázni: mi a compliance, milyen feltételeknek kell teljesülnie ahhoz, hogy a compliance funkció megfelelően el tudja látni a feladatait.

1.1. Az Ajánlás célja

A compliance funkció létrehozása, létrehozásának a szükségessége az iparágtól és a szervezettől függ, emellett tipikusan a vezetés határozza meg a normasértés vállalható kockázatait, és alkotja a kötelező belső szabályokat. Néhány iparág vagy szervezet számára viszont jogszabályi előírás a compliance funkció kialakítása.

Ebben az Ajánlásban igyekeztünk a legjobb compliance gyakorlatokat összefoglalni, függetlenül az iparágtól és szervezetmérettől. Az Ajánlás ezért nem fedi le teljesen a vonatkozó jogi követelményeket, inkább a compliance funkció alapelveibe kíván bevezetést nyújtani. Az egyéni adaptálás az adott szerve-zet jellegétől, a rá vonatkozó szabályozástól, méretétől és kockázati profiljától függ.

Számos nemzetközi, iparág specifikus irányelv született arra, hogy leírja a hatékony compliance funkció elemeit, kitérve a speciális jogszabályi előírásokra is. Az ezen irányelvekben közös elemek képezik az alapját ennek az Ajánlásnak is.

A dokumentum a „compliance funkció" kifejezést használja. A compliance munka egy sajátos megközelítés a kockázatok azonosítására, belső kontrollfolyamatok kialakítására és életbe léptetésére, amelyek együttesen képesek csökkenteni a releváns szabályoknak, jogi előírásoknak való meg nem felelés kockázatát. Az anyagban végig törekedtünk annak a megvilágítására, hogy mi a compliance funkció szerepe és felelőssége a szervezeten belül más funkciókhoz képest, úgy, mint a jogi terület, a belső ellenőrzés, a kockázatkezelés.

A compliance funkciónak konzultatív, megelőzési és ellenőrzési feladatai vannak, de ez semmiképp sem jelentheti, hogy a megfelelés biztosítása kizárólagosan a compliance funkció feladata. Kiemelten fontos annak tudatosítása, hogy a compliance funkció a szervezetben nem mentesíti az üzleti és egyéb operatív területeket a szabályok folyamatos érvényesítése alól a saját eljárásaik alkalmazása és munkájuk végzése során.

1.2. A compliance funkcióról általában

A „compliance kockázat" annak veszélye, hogy büntetés, felügyeleti szankció, jelentős pénzügyi veszteség, ügyfélvesztés vagy az üzleti jó hírnév elvesztése illetve sérelme éri a szervezetet amiatt, hogy nem tartott be a tevékenységeire vonatkozó valamely jogszabályt, előírást, szabályt, önszabályozó testületi előírást, etikai vagy magatartási normát. A compliance funkciónak segítséget kell nyújtania a felelős vállalatirányítás fej-

lesztéséhez, és olyan hatékony belső kontrollrendszer kiépítéséhez, amellyel kezelhetőek a belső és külső normasértések kockázatai (a compliance kockázatok). A compliance a felelős vállalatirányítás részeként közvetlenül a felső vezetésnek/ügyvezetésnek jelent (részletesebben ld. 2.1.).

A compliance fő feladatai:

- Azonosítja a lehetséges jogszabálysértések és egyéb normasértések kockázatát.
- Elősegíti azon belső kontrolleljárások kialakítását, amelyek szervezeti szinten nyújtanak védelmet a compliance kockázatokkal szemben.
- A kontrollok hatékonysága érdekében monitoring és jelentési feladatokat lát el.
- Az elfogadható magatartásra és gyakorlatokra vonatkozó tanácsokkal támogatja az üzleti területeket.
- Figyelemmel kíséri a compliance funkció felelősségi körén belüli szabályozási változásokat.
- Képzések tartásán keresztül biztosítja a (compliance) tudatosságot.

A fent felsorolt feladatok ellátása során együtt kell működnie más területek (különösen a jogi terület, a humánpolitika, a minőségbiztosítás, egyes belső kontroll funkciók és a belső ellenőrzés) munkatársaival, szakértőivel.

A compliance funkció feladatkörébe tartozhatnak - többek között - a következő témakörök:

- adatvédelem, titokvédelem,
- etikai kérdések,
- felelős társaságirányítás (corporate governance),
- kiszervezési, beszerzési folyamatok során kezelendő compliance kockázatok,
- külső és belső csalás, korrupció megelőzése, feltárása,
- összeférhetetlenség, érdekkonfliktusok kezelése,
- pénzmosás és terrorizmus finanszírozása elleni küzdelem,
- ügyfél azonosítás, szankciós ellenőrzések, ügylet monitoring,
- ügyfelekkel való tisztességes bánásmód, fogyasztóvédelem,
- üzletvitel kockázata (conduct risk),
- versenytorzító és egyéb piaci visszaélések, bennfentes ügyletek megelőzése, feltárása,
- egyéb, az adott szektor szempontjából releváns compliance kockázatok.

1.3. Belső kontroll

A belső kontroll mindazon eszközöket és eljárásokat magában foglalja, amelyek célja azon kockázati események csökkentése, amelyek fenyegethetik a szervezet céljainak elérését. Ide tartoznak többek között a hatékony működés biztosítása, a megbízható riportolás, valamint a külső és belső szabályoknak való megfelelés.

A belső kontroll jelent „hard" ellenőrzési eszközöket, mint például engedélyezés, rekonsziliációs eljárások, minőségbiztosítás, és „soft" mechanizmusokat is, mint a megfelelő attitűd, értékek, kultúra és szakértelem. Más megközelítésben belső kontroll alatt a három védelmi vonal modellből az első két védelmi vonal szereplőit értjük (részletesebben ld. 2.1.).

1.4. Compliance alapelvek

A compliance alapelvek egyrészt a compliancere, mint funkcióra és mint szervezeti egységre összességében értendőek, másrészt az adott szervezeti egységben dolgozókra alkalmazandók. Ezek részletesen az alábbiak:

Függetlenség: A compliance terület önálló, megfelelő jogosultsággal felruházott szervezeti egységként működik. Ebbéli tevékenységük semmilyen formában nem korlátozható, a terület munkatársai korlátozás nélkül hozzáférnek minden olyan információhoz, adathoz, dokumentumhoz, személyhez és tájékoztatáshoz, amely feladataik elvégzéséhez szükséges. A compliance funkciót irányító vezető egyszemélyi felelősséggel felruházott vezető, akit jellemzően az intézmény első számú vezetője vagy valamely vezető testülete nevez ki és ment fel. A compliance vezető ugyanolyan munkaköri besorolásban áll javadalmazását és a szervezetben elfoglalt pozícióját tekintve, mint a belső védelmi vonal másik két vezetője (belső ellenőrzés vezető, kockázatkezelési vezető).

Feddhetetlenség: A compliance vezető és munkatársa(i) munkáját köteles becsülettel, tőle elvárható tisztességgel, szakmai gondossággal és hozzáértéssel, valamint felelősséggel végezni. Munkavégzése során mindenkor a szervezet megfelelőségét, a compliance kockázatok elkerülését kell, hogy szem előtt tartsa. Tevékenységét elvi és gyakorlati összeférhetetlenségtől mentesen látja el. Munkája során

minden esetben objektíven, befolyástól mentesen és részrehajlás nélkül jár el, és tartózkodnia kell minden olyan tevékenységtől és magatartástól, amely nem méltó a compliance területhez. A compliance folyamatokat átláthatóan szükséges kialakítani és működtetni.

Titoktartás: A compliance terület minden tagja minden körülmények között köteles betartani az információk kiemelten bizalmas kezeléséhez és a titoktartáshoz kapcsolódó kötelezettségeit.
Szaktudás: A compliance terület minden tagjával szemben elvárás, hogy mindazon képességekkel rendelkezzen, amelyek a rá rótt kötelezettségek tisztességes, szakmai és elfogulatlan végrehajtásához szükségesek. Ez kompetenciát, motivációt, folyamatos tanulást, személyes reflexiós készséget követel, valamint a kollégákkal való szoros és jó kapcsolatok fenntartását igényli az ismeretek fejlesztése és elmélyítése érdekében.

Összeférhetetlenség elkerülése: A compliance terület munkatársai, különös tekintettel a compliance vezetőre, nem tölthetnek be olyan pozíciót, ahol összeférhetetlenség merülhet fel a compliance tevékenységgel összefüggő feladataik, illetve bármely egyéb feladatuk között, például nem vállalhatnak az intézménnyel üzleti kapcsolatban álló társaságokban irányítói tisztséget.

2. Szervezet és stratégiai kérdések

2.1. A három védelmi vonal és feladatuk

Az erőforrások hatékony felhasználásának érdekében, a korszerű vállalatirányítási elveknek, illetve gyakorlatnak megfelelően valamint, hogy elkerüljük a kontrollfunkciók átfedését, elengedhetetlen, hogy egyértelműen meghatározzuk a különböző, kockázatokat kezelő funkciók szerepét és felelősségét. Ez magában foglalja a funkciók és azok szervezetben betöltött szerepe közötti kapcsolatok tisztázását a szervezet belső kontrolljainak struktúrájában.
A „három védelmi vonal" modell (lásd az alábbi ábrát) áttekintést nyújt a belső kontrollok és a kockázatokat kezelő funkciók szerepéről és felelősségéről. Még azokban a szervezetekben is, amelyekben nem létezik formális, kockázatokat kezelő szervezeti struktúra vagy rendszer, a modell hozzájárulhat a hatékonyság javításához és a szervezet kockázatkezelésének és belső kontrolljának tudatosabbá tételéhez. A modellben három védelmi vonal került megkülönböztetésre, amelyek a hatékony belső kontroll megvalósításában és a kockázatok kezelésben az alábbiak szerint vesznek részt:

TULAJDONOSOK			
IGAZGATÓSÁG / FB / AUDIT BIZOTTSÁG			
FELSŐVEZETÉS			
1. VÉDELMI VONAL	2. VÉDELMI VONAL	3. VÉDELMI VONAL	
Operatív irányítás Belső kontrollok	Kockázatkezelés Compliance Egyéb kontroll funkciók	Belső ellenőrzés	Külső auditok
Folyamatba épített és vezetői üzleti kontrollok.	A kockázatokat monitorozó és kezelő ellenőrző funkciók különféle formái, amelyeket a kontroll funkciók folyamatosan végeznek.	A belső ellenőrzési funkció objektív bizonyosságot nyújt a vállaltirányításra, a kockázatok kezelésére és -kontrolljára vonatkozóan, beleértve az 1. és a 2. védelmi vonal működését is.	A külső auditorok független véleményt adnak az ellenőrzött területekről.

Az **első védelmi vonal** a felelőse a szervezet működésével összefüggő kockázatoknak, ezért annak megfelelőségét általában a munkafolyamatban maguk a munkafolyamat végrehajtásában résztvevők biztosítják. Ez olyan - napi, működésbe épített - kontrollokat jelent, amelyek biztosítják a külső és a belső követelményeknek való megfelelést. Az intézkedésekbe beleértendő a kockázatok azonosítása, mérése, monitoringja és nyomon követése, valamint szükség esetén korrekciós lépések megtétele.

A **második védelmi vonal** monitorozza, iránymutatást ad és segíti az első védelmi vonalon végrehajtott kontrollok fejlesztését, meghatározza a vonatkozó kockázati keretrendszereket. A második vonalban található kontroll tevékenységeket például az alábbi területek végzik: compliance, kockázatkezelés, biztonsági funkció. Az egyes funkciók szervezetenként és ágazatonként eltérőek lehetnek.

A harmadik védelmi vonal a belső ellenőrzést jelenti. A felső vezetés és az irányító testületek számára a belső kontrollok kialakítása és működtetése tekintetében nagyobb fokú független és objektív bizonyosságot nyújt, mint a második védelmi vonal. A belső ellenőrzés többek között értékelni tudja, hogy a szervezet kontroll folyamatai megfelelőek-e, beleértve azt is, hogy az első és a második védelmi vonal hatékonyan működik-e.
Kiemelten fontos, hogy a második és a harmadik védelmi vonal funkcióinak függetleneknek kell lenniük az ellenőrzött szervezeti egységektől, nem végezhetnek olyan feladatokat, amelyek az első védelmi vonal felelősségi körébe tartoznak. Feladatuk az, hogy figyelemmel kísérjék és ellenőrizzék, hogy az ellenőrzöttek a tevékenységüket a külső és belső szabályoknak és előírásoknak megfelelően végzik-e.
A különféle funkciók és felelősségi körök megkülönböztetése szempontjából az egyértelmű munkaköri leírásoknak kitüntetett szerepük van. A vezetésnek fel kell mérnie és mérlegelnie kell a szervezeten belüli különféle funkciók pozícionálását.

2.2. Védelmi vonalak együttműködése és az integrált bizonyosságnyújtás (Integrated Assurance)

A compliance funkcióit és feladatkörét az intézmény más, kontrollfunkciót ellátó szervezeti egységeinek tevékenységeivel összhangban kell meghatározni. Általánosságban a belső ellenőrzés, a kockázati kontroll, az IT-, humán- és fizikai biztonság, a jogi terület, a működési kockázatkezelés lehetnek azok a területek, ahol a feladatmegosztás kérdése felmerülhet. Az együttműködés formái a szervezet méretétől, összetettségétől, a szervezeti kultúrától, a management elvárásaitól függően különböző formákban és azok kombinációjában valósulhatnak meg.

Gyakorlati példák az együttműködés formáira:
- a kockázatértékelések összevetése, a kockázatos területek közös azonosítása;
- munkatervek összehangolása, egyes tevékenységek koordinálása;

- rendszeres egyeztetések az egyes védelmi vonal szereplői között, esetleg 'Védelmi vonalak' bizottság működtetése;
- a releváns bizottságokban (pl. csalásmegelőzés, pénzmosás elleni tevékenység, compliance, működési kockázat) való közös részvétel;
- közös off-site vagy on-site vizsgálatok végzése;
- a (külső, belső) kontroll funkciók által tett megállapítások, intézkedések és azok nyomon követésének közös adatbázisban való kezelése;
- egyeztetett, vagy közös riportok készítése, a beszámolók integrálása;
- a belső ellenőrzés, az IT-, humán- és fizikai biztonság, a kockázati kontroll és a compliance funkció közötti forró drót kiépítése a visszaélések feltárásánál.

Egy szervezeten belül a bizonyosságot nyújtó szereplők tevékenysége egymással összefügg, sok esetben átfedik egymást, ezért indokolt a tevékenységük összehangolása.

A legkomplexebb gyakorlat, amikor az előbbiekben felsorolt együttműködési formák kockázati térkép alapján kerülnek megvalósításra egy ún. Integrated Assurance (integrált bizonyosság nyújtás) Programban. Ennek keretében a compliance, a belső ellenőrzés, a kockázatkezelés és egyéb kontrollterületek szoros együttműködése valósulhat meg.

A bizonyosságot nyújtó szereplők összehangolt munkája és jelentési rendszere (a koordinált és releváns bizonyosságnyújtás) a külső és belső szabályoknak való minél teljesebb megfelelésen túl az alábbi előnyöket is hordozza:

- rávilágít a legkockázatosabb területekre;
- elősegíti az üzleti és működési zavarok minimalizálását;
- segíti a hatékony problémafeltárást és -megoldást;
- lehetővé teszi a javító intézkedések megtételét;
- elkerülhetővé teszi a redundáns működést;
- lecsökkenti a különböző bizottságok számára készülő ismétlődő riportok számát;
- csökkentheti a kontroll funkciók erőforrásigényét, költségét.

2.3. A vezetőség elkötelezettsége, a vezetői jó példamutatás fontossága

A vezetőség felelős annak biztosításáért, hogy a szervezet a jogszabályoknak és a vonatkozó szabályoknak megfelelően működjön. A vezető(k) felelős(ek) a különböző vezető testületek által meghatározott kockázati étvágyon és irányelveken alapuló megfelelő kockázatkezelés és belső kontroll rendszer felállításáért.

A compliance funkció struktúrája, feladat-, felelősségi- és hatásköre a szervezet vezetősége által jóváhagyott funkcionális leíráson alapul. A leírásnak tartalmaznia kell:

- a szervezeti elhelyezkedést, más kontrollfunkciókkal és a vezetőséggel való kapcsolatát;
- a feladatoknak, felelősségnek és hatáskörnek megfelelő mandátumot és erőforrásokat;
- az információhoz való hozzáférés biztosításának követelményét;
- jelentési kötelezettséget.

Azáltal, hogy a vezető testület rendszeresen napirendre veszi a kockázatkezeléssel, belső kontrollokkal és a complianceszel kapcsolatos témaköröket, figyelemmel kíséri a compliance tevékenységet és nyomon követi annak megállapításait, meghatározza a compliance-szel kapcsolatos elvárást.

A vezetők adják meg az alaphangját a szervezet kultúrájának. Mind a munkavállalók, mind a külső felek számára irányadó az ő egyértelmű viszonyulásuk az etikai normákhoz, magatartási szabályokhoz. A vezetői hozzáállás („tone at the top") határozza meg a középvezetők beállítottságát („mood in the middle"), ami alapvetően befolyásolja a beosztottak magatartását („behaviour at the bottom"). Fontos, hogy a vezetők elkötelezzék magukat a compliance kultúra fejlesztése mellett.

2.4. Compliance tudatosság

A compliance funkció egyik legfontosabb feladata az intézményen belül a megfelelés-tudatosság alapjait megteremteni és megismertetni a munkavállalókkal. A szervezet megfelelő működéséhez nélkülözhetetlen, hogy az alkalmazottak betartsák a vonatkozó jogszabályokat és szabályzatokat, amely elsősorban a

tudatosság növelésével, folyamatos tájékoztatással, és a rendszeres ellenőrzésekkel érhető el.

A compliance-tudatos működést segíti elő:
- a compliance funkció megfelelő pozicionálása a szervezeten belül (részletesebben ld. 2.7.);
- a compliance funkció bevonása a folyamatok kialakításába;
- a compliance funkció állandó jelenléte a szervezet életében (pl. projektekben való részvétel);
- a compliance terület munkatársainak elérhetősége: legyen lehetőség hozzájuk fordulni állásfoglalás és a prudens működéssel összefüggő kérdések megválaszolása érdekében bármilyen csatornán;
- egy átfogó compliance oktatási program működtetése (részletesebben ld. 3.4.).

2.5. Beszámolás

Annak ellenére, hogy a compliance szervezeten belüli elhelyezkedése számos módon megvalósulhat (részletesebben ld. 2.7.), a compliance funkciónak lehetővé kell tenni, hogy közvetlenül a felső vezetésnek, ideális esetben a vezérigazgatónak/ügyvezetőnek jelentsen.
A compliance funkciónak legalább évente kell jelentést tennie a vezető testület(ek) részére, de kívánatos, hogy ennél gyakrabban is történjék jelentéstétel. A compliance funkciónak képesnek kell lennie eseti jelentések késedelem nélküli elkészítésére is, amennyiben tevékenységük során jelentős compliance kockázatot tárnak fel.
A szervezeten belül biztosítani kell, hogy a compliance funkció általi jelentéstétel keretében a szervezet döntéshozói hozzájussanak az információkhoz a compliance funkció feladatkörébe tartozó ügyekben.
A compliance jelentésnek alkalmasnak kell lennie arra, hogy az alapján a döntéshozók intézkedéseket határozhassanak meg. Emellett kellőképpen dokumentáltnak kell lennie, hogy az a belső vagy külső ellenőrző szervek által ellenőrizhető legyen.
A rendszeres compliance jelentés tartalma jellemzően:
- a vonatkozó szabályozás jelentős változásai;
- a compliance kockázatok értékelése;
- a compliance kockázatok kezelésére tett intézkedések;
- a bejelentőrendszereken érkezett jelzések és ezek kivizsgálásának helyzete;
- a szervezet kritikus területeinek helyzete compliance szempontból (az elvégzett ellenőrzések és a kapcsolódó compliance értékelés);
- a bekövetkezett normasértések, az elszenvedett anyagi, illetve reputációs veszteségek;
- felügyeleti, illetve ellenőrző szervek jelentései.

2.6. Dokumentálás

A dokumentálás – elektronikus formában vagy papír alapon – fontos része a szervezet compliance munkájának. Dokumentálás nélkül egy feladat elvégzése – más bizonylatok, igazoló iratok hiányában – nem vagy nem megfelelően igazolható.
A hiányzó dokumentáció azt eredményezheti, hogy a szervezet nem tudja teljesíteni az ellenőrzési és jelentéstételi kötelezettségeit a hatóságok, ellenőrző szervezetek által előírt adatszolgáltatás, vagy más jogi eljárások során.
A compliance kockázatok megelőzése, kezelése körében a kontrollfeladatok elvégzését is dokumentálni kell – beleértve különösen a kockázatértékelést, a szándékos vagy gondatlan normasértések rögzítését, a megtett intézkedéseket, a képzések megtartását – a nyomon követhetőség, ellenőrizhetőség, az intézkedések végrehajtásának igazolása érdekében.

2.7. A Compliance helye a szervezetben

A compliance funkciót a szervezeten belül olyan vezetőségi szint alá szükséges besorolni, amely lehetővé teszi feladatai teljesítését, miközben megőrzi függetlenségét az üzleti vezetéstől. A compliance funkció szervezeti elhelyezkedése szervezetenként eltér, azonban a felelős vezetés kötelezettsége, hogy a funkciót, annak teljeskörű érvényesülése érdekében megfelelően helyezze el a szervezetben. Amennyiben az adott szervezet cégcsoporton belül működik, ott a Compliance tevékenysége terjedjen ki az egész cégcsoportra.
A compliance funkció szervezeti elhelyezkedése mellett lényegi kérdés a compliance-ért felelős vezető menedzsment szintjének meghatározása, mivel ez meghatározza a compliance funkció belső felhatalmazását, így működésének hatékonyságát és teljeskörűségét.

A compliance funkcióban dolgozó munkatársak tevékenységét, ahol lehetséges, a szervezet operatív részétől függetlenül kell megszervezni. Ez azt jelenti például, hogy a funkció nem hajthat végre operatív tevékenységeket. Legjobb gyakorlatként jelen Ajánlás készítői azt a megoldást javasolják, hogy a compliance funkció különálló, független szervezeti egységbe legyen szervezve, amely a vezető tisztségviselő(k) alá tartozik, egyenrangúan az egyéb funkciókkal. Adott körülmények között (pl. kisebb, kevéssé komplex szervezet) ugyanakkor elfogadható megoldás lehet más szervezeti egységgel együtt, vagy azon belül (pl. kockázatkezelés, minőségbiztosítás, jog, HR). Az a megoldás azonban, hogy a compliance funkció szerepét a belső ellenőrzés töltse be, hátrányosan befolyásolja a belső ellenőrzés függetlenségét, és nem felel meg a jelen Ajánlásban meghatározott, független második védelmi vonalbeli compliance funkció követelményének.

A szervezet bizonyos szervezeti egységeiben „helyi" compliance megbízottak segíthetik a compliance munka hatékony és megfelelő elvégzését. Ezek független compliance felelősként tevékenykedhetnek és/vagy a központi funkció „kinyújtott karját" jelenthetik azáltal, hogy felelősséget vállalnak a kontrollokért, jelentésekért vagy akár képzésért. Ahhoz, hogy feladataikat kielégítő módon tudják teljesíteni, egyértelműen meg kell határozni a felelősségi köreiket, a kötelességeiket és az alárendeltségi viszonyokat, ideértve a központi compliance funkcióval való kapcsolatot is.

A vállalkozások egy része nem rendelkezik elegendő erőforrással ahhoz, hogy önálló compliance pozíciót hozzon létre. Ilyen esetekben fontos, hogy az ilyen feladatot is ellátó személy munkaköri leírása azonosítsa a funkciót, határozza meg annak feladatait, mivel a szerepek keveredése negatív hatással lehet a compliance funkciótól elvárt, alapelvek szerinti működésre.

Ha a vezetés úgy dönt, hogy a compliance funkciót részben vagy egészben kiszervezi, akkor gondoskodnia kell arról, hogy a funkció alapvető követelményei ettől függetlenül megmaradjanak. A funkció kiszervezésének lehetőségét egyedi jogszabályok korlátozhatják. Megjegyezzük, hogy a kiszervezés gátolhatja a compliance funkció szervezetbe ágyazottságát és a compliance kultúra megerősödését.

2.8. Szabályozási keretrendszer

Minden szervezetnek javasolt rendelkeznie az irányelveit, eljárásait és folyamatait átfogóan meghatározó szabályozási keretrendszerrel. A szabályozási keretrendszernek fel kell ölelnie a szervezeti struktúrát (a szervezeti felépítést, szervezeten belüli szerepeket és felelősségi köröket leíró dokumentumokat), továbbá az irányítási rendszert (folyamatszabályozást, stratégiát, kockázatkezelést, tervezést és monitoring tevékenységet). Egy szervezet szabályozottságának mértéke és a szabályok elvárt mélysége függ a szervezet méretétől, a szektortól, a tevékenység jellegétől és egy adott feladatot végző munkatársak kompetenciáitól is. Van olyan gyakorlat, ahol a compliance funkció részt vesz a szabályzatok elkészítésében, véleményezésében, van, ahol csak felügyeletet biztosít felettük pl. a szabályozási keretrendszer – akár IT rendszerrel támogatott – üzemeltetésével.

A szabályozó dokumentumokat és keretszabályokat minden munkavállaló számára elérhetővé kell tenni, valamint rendszeresen felül kell vizsgálni és frissíteni kell azokat.

Különösen ajánlott a következő területekre/tevékenységekre átfogó szabályok kialakítása, és abba a compliance funkció bevonása: pénzmosás és terrorizmus finanszírozás megelőzése, ajándékozás, szponzoráció, összeférhetetlenség, érdekkonfliktusok kezelése, szervezet által elvárt általános viselkedésformák és etikai normák, ügyfelekkel és üzleti partnerekkel, versenytársakkal való kommunikáció és kapcsolattartás.

A megfelelő szintű szabályozás, valamint a kettős szabályozás elkerülésének biztosítása érdekében a compliance funkciónak összehangoltan kell működnie az egyéb kontroll funkciókkal (részletesebben ld. 2.2.). Általánosan elfogadott, jó gyakorlatnak minősül, ha az alkalmazottak lehetőséget kapnak a belső szabályzatokkal kapcsolatos javaslatok előterjesztésére.

2.9. Erőforrás és szakértelem

A compliance pozícióban megfelelő szakmai kompetenciával és tapasztalattal rendelkező vezető szükséges, akinek a szaktudáson kívül rendelkeznie kell az üzleti és a compliance szempontok összeegyeztetéséhez szükséges lényeglátással, döntési képességgel és az üzleti vezetéssel való megfelelő kapcsolat kialakításának képességével.

A compliance funkció lehet szervezeti egység is, és egyszemélyes pozíció is, azonban a funkciónak megfelelő erőforrásokkal kell rendelkeznie. Egyrészt a compliance folyamatok működésének folyamatos fenntartása érdekében, valamint azért, mert a funkciónak megfelelő tartalékokkal kell rendelkeznie arra az esetre, ha azonnali intézkedéseket igénylő rendkívüli esemény történik (pl. komoly visszaélés bejelentés vagy hatósági vizsgálat). Az erőforrás allokációt célszerű rendszeresen, pl. évente felülvizsgálni.

Compliance szerepkörökbe hagyományosan jogi, szabályozási, szabályismereti háttérrel, az adott iparágon belülről történik a kiválasztás. Azonban a compliance szerepének fejlődése és a compliance tevékenységekre is kiható digitális átalakulás miatt hangsúlyosabbá válnak egyéb készségek is. Ilyen a stratégiai gondolkodás vagy az informatikai és adatalapú folyamatok kialakításához szükséges ismeretek. A compliance önálló szakmává válásával az egyes iparágakban kialakult compliance folyamatok közötti szinergiák lehetővé teszik az átjárhatóságot, így a compliance funkciókba nem csak az adott iparágon belül érdemes toborozni, sőt a compliance funkciók fejlődésének katalizátora lehet, ha más iparágból, szabályozási környezetből is történik kiválasztás.

Ahogy már említésre került, a compliance funkciónak megfelelő, azonnali és teljes hozzáféréssel kell rendelkeznie a szervezet belső információforrásaihoz. Ehhez elengedhetetlen, hogy a compliance funkció maga is kialakítsa a saját tevékenységeire vonatkozó megfelelő információkezelési szabályokat, ezek megvalósítását szolgáló technikai megoldásokat alkalmazzon. A compliance számára biztosítani kell a lehetőséget a megbeszéléseken, testületi üléseken történő részvételre, ahol a compliance kockázatokkal kapcsolatban konzultatív és megfigyelő szerepet tölthet be.

A compliance kultúra kialakításához a compliance funkciónak szoros kapcsolatot kell kialakítani a szervezet egészével. A kapcsolatok építésének alapja egyrészt a bizalom, másrészt, hogy a compliance képes hozzáadott értéket teremteni az egész szervezet és valamennyi érintett számára. Ehhez a compliance funkciót olyan tulajdonságoknak is jellemeznie kell, mint pl. az önfejlesztés, megújulás, hosszú távú és stratégiai gondolkodásmód.

Hatékony compliance folyamatok felépítéséhez a compliance vezetőnek hozzá kell férnie a stratégiai döntési és üzleti működési folyamatokhoz is. Ehhez az szükséges, hogy a compliance vezetőt bevonják a szervezet irányításába, ehhez pedig a compliance vezetőnek meg kell nyernie az üzleti vezetést. A tapasztalatok szerint az üzleti vezetők a compliance programokat gyakran túl költségesnek találják, és úgy látják, ezek rontják a fő üzleti mutatókat. Ezen kívül a compliance bevonása gyakran csak utólag történik meg, ami már önmagában csökkenti a compliance hatékonyságát. Ezért a compliance vezetőnek a többi kontroll funkciónál erősebb kapcsolatokat szükséges kiépítenie szervezeten belül az érintettekkel.

Hangsúlyozni kell továbbá, hogy egyre több technológiai megoldás áll rendelkezésre a compliance funkció támogatására. Ezeket angol szaknyelven GRC (Governance, Risk, Compliance) szoftver családnak hívják. A compliance funkció erőforrás-tervezése során javasolt erőforrást biztosítani ezen megoldások – szervezet és tevékenység komplexitáshoz mérten megfelelő – igénybevételéhez.

2.10. Javadalmazás

A szervezetnek olyan javadalmazási modellt kell kialakítania, amely biztosítja a compliance funkció függetlenségét. A javadalmazási és ösztönzési rendszer nem tartalmazhat az adott szervezet üzleti teljesítményéhez, pénzügyi eredményességéhez kötött elemeket, amelyek összeférhetetlenséghez vezethetnek és hatással lehetnek a funkcióban dolgozó személyek objektivitására. Ezt bizonyos iparágakban jogszabály is előírja. Ezen túl megfelelő szintű javadalmazásra van szükség, amely lehetővé teszi olyan munkatársak alkalmazását, akik rendelkeznek a szükséges kompetenciákkal és tapasztalattal.

3. A compliance program

3.1. Kockázatértékelés

A compliance funkciónak a feladatai hatékony és megfelelő végrehajtása érdekében – ideértve a feladatok priorizálását és az erőforrások optimális felhasználását – kockázatalapú megközelítést kell követnie. A kockázatelemzés a szervezetre szabott compliance program előfeltétele; feltárja azokat a tevékenységeket és területeket, amelyek további szabályozást, intézkedéseket, kontrollokat igényelnek.

A vezető testület határozza meg a szervezet kockázati toleranciáját, azaz eldönti, hogy milyen típusú és mértékű kockázat fogadható el a különböző területeken. A compliance kockázatok feltérképezése a szervezet átfogó kockázatelemzésének része.

Az első lépés az üzleti tevékenység területeinek (termékek, szabályozási és földrajzi területek) meghatározása. A kockázatelemzésnek azon területekre kell fókuszálnia, amelyek a leginkább ki vannak téve az azonosított compliance kockázatoknak, és amelyek az adott iparág, szervezet, vezetői elvárások alapján leginkább relevánsak.

A kockázatelemzés során először az eredendő vagy inherens kockázat („inherent risk") felmérése történik a szabályozási területre jellemző (külső/belső) adatok gyűjtésével, értékelésével. Az inherens kockázat az a kockázati hatás, amelynek sem súlyosságát, sem valószínűségét, sem a szervezet ezzel szembeni sérülékenységét nem csillapítja kontroll, vagyis a kontrollok nélküli teljes kockázati kitettség. Az ennek során figyelembe vehető tényezők különösen: milyen arányú és típusú a kockázatosabb tevékenységek, termékek, ügyfelek megjelenése; az adott terület relevanciája a szervezet üzleti tevékenységében; a szabályozás komplexitása, várható változásai; panaszok, működési kockázati események, hatósági szankciók száma, trendje, reputációs kockázat, médiafigyelem.

A következő lépés a kockázatcsökkentő tényezők és ezek hatékonyságának felmérése, értékelése, melynek során figyelembe vehető tényezők különösen: a belső szabályozás teljes körűsége, naprakészsége; a szabályozási keretrendszer nyomon követésének hatékonysága; első és második szintű kontrollrendszer értékelése; oktatás megléte, relevanciája, minősége; támogatói tevékenység megfelelősége, minősége; belső ellenőrzés eredményeinek értékelése; érintett terület, kontrollterület stabilitása, felkészültsége.

A kockázatcsökkentő tényezők alkalmazásának az eredménye a maradvány- (vagy reziduális) kockázat („residual risk").

3.2. Compliance munkaterv

A maradványkockázat mértékének és jellegének függvényében lehet szükség további kockázatcsökkentő intézkedések meghatározására. A kockázatalapú munkaterv a compliance kockázatok hatékony kezelésének szükséges eszköze. A tervnek áttekintést kell nyújtania a következő időszak valamennyi olyan tevékenységéről és feladatáról, melyek a compliance kockázatok megelőzését, csökkentését célozzák. A kockázatelemzés eredményét és a munkatervet a vezető testület elé kell terjeszteni. A munkatervet a vezető testületnek jóvá kell hagynia, és célszerű azt összehangolni az egyéb vezetői eljárásokkal és az érintett szervezeti egységekkel. A munkaterv teljesítését folyamatosan nyomon kell követni, és a státuszáról célszerű rendszeresen beszámolni a vezető testület részére.

3.3. Compliance oktatás és a Compliance tudatosság növelésének egyéb eszközei

A compliance funkció önmaga nem elégséges; a szabálykövetés minden dolgozó felelőssége és kötelessége. Ezért a compliance a compliance program keretében többek között oktatási tevékenységet is folytat, mely az alkalmazottakon kívül a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyekre is ki-

terjedhet. Az orientációs célú oktatás mellett, legalább éves rendszerességgel szinten tartó oktatás is történik, amivel a munkavállalók felelevenítheti a már elsajátított ismereteiket, és lehetőség nyílik a módosult jogszabályok/szabályok megismertetésére. Bizonyos témák, munkakörök esetén kötelező vizsgára is sor kerülhet. A compliance funkciónak tehát ki kell alakítania az oktatási tervét a munkavállalók részére (ideértve a megbízási szerződés alapján munkát végzőket is). Az oktatási terv a compliance funkció éves munkatervének része. A magas compliance kockázatot hordozó területekre vonatkozó oktatás kötelező; a közvetlen vezető felelőssége annak biztosítása, hogy a beosztottai a releváns oktatásokon részt vegyenek.

Az oktatás számos formában és módon történhet: esetek megbeszélése, eszközök bemutatása, döntési helyzetekkel kapcsolatos tréning, lehet workshop, személyes oktatás vagy e-learning. Az oktatás témáját, tartalmát, gyakoriságát a munkavállalók különböző csoportjaihoz és kockázati kitettségéhez kell igazítani. A munkavállalók compliance ismereteit dokumentáltan ellenőrizni és értékelni kell.

Az oktatásokon túlmenően fontos a folyamatos kommunikáció. A tudatosság növelése érdekében a compliance funkció közérthetően megfogalmazott, jogszabállyal, belső szabályzatokkal, esetleg esettanulmányokkal alátámasztott, mindenkihez eljuttatott hírlevelekkel segítheti az intézmény működését.

Jó gyakorlatnak tekinthető továbbá, ha az éves teljesítményértékelés során az értékelési kategóriák között megjelenik a compliance, mint a megfelelő szabálykövető viselkedés, illetve az adott szervezet kultúrájával való azonosulás „mértékegysége".

4. Egyes compliance kontrollok és módszertanok

4.1. Üzleti partnerek etikai és compliance kockázati felmérése (Integritási Átvilágítás)

A compliance tevékenységei között gyakran megtalálható a leendő és meglevő üzleti partnerek oldalán felmerülő megfelelési, esetenként etikai és reputációs kockázatok felmérésére szolgáló, ún. „integritási / etikai / compliance átvilágítás" folyamat. Ennek két célja van: egyrészt ésszerű bizonyosságot szerezni a partner etikus működéséről, másrészt mérlegelni, hogy a partnerrel a szervezet milyen compliance kockázatokkal néz szembe, és azokra milyen kockázatkezelési lehetőségei vannak. Szintén cél a szervezet védelme olyan vádakkal szemben, hogy esetleg pártolták a nem megfelelő üzleti gyakorlatokat, vagy szemet hunytak ezek felett.

Az ellenőrzés magában foglalja a partnerektől származó nyilatkozatok, tanúsítványok beszerzését és áttekintését, a partnerekről elérhető nyilvános információk vizsgálatát, pl. tulajdonosaik, tisztségviselőik, kötelezettségvállalásra, képviseletre jogosult alkalmazottaik cégnyilvántartási adatait, hatósági eljárásokat, sajtó megjelenéseket. Az átvilágításnak kockázat alapúnak kell lennie, tehát az átvilágításnak a kulcs kockázatokra kell fókuszálnia. Ez függ a szervezet tevékenységétől, valamint magától a partnerrel kötendő ügylet tárgyától, típusától, az együttműködés természetétől. Szintén a kockázati megközelítésből fakad, hogy míg az integritás átvilágítás új partnerek esetén mindig szükséges, addig a fennálló kapcsola-tokat érdemes felülvizsgálni a körülmények megváltozásakor, illetve meghatározott időszakonként.

Bizonyos átvilágítási tevékenységek folytatása jog-

szabályi kötelezettség is egyes szervezetek számára, melyet KYC, „Know Your Customer / Client / Counterparty", azaz „Ismerd Meg Üzletfeled" folyamatok-nak neveznek. A KYC információ – az adatvédelmi előírások betartása mellett – nem kizárólag egy – az adott jogszabály által megkövetelt – kockázatkezelési célra használható fel, ami a hatékony, és az üzletmenet számára hozzáadott értéket jelentő komplex kockázatkezelési lehetőségeket nyújtó compliance funkció egyik jellemzője.

4.2. Szokatlan események nyilvántartásba vétele / Veszteségi események riportálása

Valamennyi szervezet esetében igaz, hogy a működésre hatással lévő kockázatok teljes kizárása lehetetlen, viszont azok csökkentése elérhető. Ennek előfeltétele a kockázatok alapjául szolgáló okok feltárása, vagyis a veszteségek, valamint a szabályoktól való eltérések számon tartása. Célszerű létrehozni egy olyan rendszert/adatbázist, amely valamennyi gyanús eseményt, jogsértést, szabályértést, továbbá egyéb, compliance szempontból releváns ügyletet (pl. adományok, szponzorációk) áttekinthetően tartalmaz. Ez alapján meg lehet vizsgálni, hogy normasértésekhez véletlenszerű vagy szisztematikusan előforduló hibák vezettek-e, és hogy ezeket a hibákat tudatosan meghozott döntések okozták-e vagy sem. Az egyes, önmagukban csekély hatású események együttesen jelentős következményekkel járhatnak, így azok áttekintése segíthet azonosítani a szervezet működésének egészére hatással lévő kockázatokat és veszélyeket.

A nyilvántartással a kockázatok beazonosíthatóvá válnak, javaslatot lehet tenni korrekciós vagy preventív intézkedésekre, valamint mérlegelni lehet, hogy a meglévő szabályzatok és eljárások kellően hatékonyak-e. Minél több kockázati eseményt tartalmaz a nyilvántartás, annál pontosabb következtetéseket lehet levonni, melynek köszönhetően könnyebben meghatározhatók a szükséges intézkedések. Ezzel a compliance funkció hozzájárul a szervezet eredményes működéséhez és jó hírnevének biztosításához.

4.3. Nem megfelelésről szóló bejelentések kezelése, bejelentővédelem („whistleblowing")

A szervezetek számára már régóta fontos információforrások azoknak a személyeknek a jelzései, akik a szervezetben tevékenykednek, vagy a szervezettel kapcsolatban állnak. Az érettebb szervezeti és compliance kultúrával rendelkező szervezeteknél az ilyen jelzéseknek, panaszoknak, aggodalmaknak a javító intézkedések megtételére alkalmas helyre történő eljuttatására standardizált csatornák, „whistle-blowing", azaz bejelentő rendszerek kerültek kialakításra. (Bizonyos szervezetek számára jogszabályok elő is írják ilyen rendszer működtetését és jogalkotási törekvés ennek egyre szélesebb körű bevezetése.)

A compliance funkciónak minimálisan azt kell biztosítania, hogy a szervezet létrehozza a megfelelő bejelentési csatornákat. A gyakorlatban jellemző, hogy a compliance funkció működteti a bejelentő rendszert, fogadja a bejelentéseket, biztosítja azok kivizsgálását, valamint azt, hogy a problémákat megfelelően orvosolják. A bejelentő rendszer működtetésére kézenfekvő szervezet a compliance, azonban ez megvalósítható a jogi támogató és compliance funkcióval együttműködő külső szolgáltató által is, illetve a belső funkció és a külső szolgáltatói támogatás kombinálásával is.

A bejelentőrendszer működtetése, a bejelentések kivizsgálása, ügyek kezelése és a szükséges intézkedések nyomon követése során figyelemmel kell lenni a személyiségi jogok és személyes adatok védelmére, az anonimitás biztosítására. A bejelentő rendszerek működéséhez szorosan kapcsolódik a bejelentővédelem, amely azon szabályok és intézkedések összessége, amelyek azt hivatottak biztosítani, hogy a problémákat jóhiszeműen feltárók, etikai kérdéseket felvetők emiatt ne szenvedhessenek hátrányt, ne kelljen megtorlástól tartaniuk.

A bejelentési rendszer hatékonyságát nagyban elősegíthetik azok az angolszász jogi megoldások, amelyek – a történelmi hagyományok alapján – a bejelentőt

anyagilag is érdekeltté teszik a hibák időben történő feltárásában.

4.4. Monitorozás és értékelés

A szervezetnek értékelnie kell a belső kontrolljait, hogy láthassa valóban működnek-e a gyakorlatban. Ez történhet az első szintű kontrollok eredményének monitorozásával vagy vizsgálatokkal – ez utóbbi állhat tesztelésből (a kontroll ismételt elvégzését jelenti), interjúkból, felmérésekből. Mindez segít meghatározni, hogy a szabályzatok megfelelően lettek-e kialakítva, összhangban vannak-e szabályozói környezettel, és a gyakorlatban alkalmazzák-e őket. A folyamatos monitorozáson túl auditok, véletlenszerű tesztek, kérdőívek, interjúk vagy munkavállalói felmérések is releváns monitorozó és értékelő módszerek lehetnek.
A Compliance beszámol a kontrollokat érintő megállapításairól és indokolt esetben javító intézkedéseket kezdeményez. A teszteket, jelentéseket, javaslatokat dokumentálni kell egy esetleges későbbi (belső ellenőri vagy felügyeleti) vizsgálathoz.

A BEMSZ compliance szekciójáról

A BEMSZ bemutatása

A BEMSZ, mint az Institute of Internal Auditors (IIA) hazai tagszervezete, mindazok számára nyitott szakmai szervezet, akik a belső ellenőrzés, a társ védelmi vonalak (azon belül is elsősorban a compliance, a kockázatkezelés és –ellenőrzés, valamint a csalásmegelőzés), illetve általában a felelős vállalatirányítás területén dolgozik, avagy ezen területek iránt érdeklődik.
Az 1992-ben alapított BEMSZ több, mint 25 éve végzi tevékenységét a szakma képviseletében és továbbfejlesztése érdekében. Ennek keretében számos társszervezettel, állami intézménnyel tart fenn kapcsolatot, oktatásokat, ingyenes rendezvényeket, hazai és nemzetközi konferenciákat szervez, rendszeresen hírlevelet és alkalmanként egyéb szakmai kiadványokat publikál. A BEMSZ stratégiájának 2018-as felülvizsgálata során kiemelt cél volt ezen több, mint 25 év alatt felgyülemlett tapasztalatot megosztani a társ védelmi vonalakkal, mert ahogy azt a 2019-es nemzetközi konferencia mottója is hirdette: "Együtt erősebbek vagyunk".

A Compliance Szekció bemutatása

A compliance a belső ellenőrzés számára a legközelebbi társ védelmi vonal. Már 2017-ben létrehozásra került egy Compliance Szekció a BEMSZ keretein belül, majd a BEMSZ stratégiájának 2018-as felülvizsgálatával megerősítésre került az önálló szekció szükségessége. Növekvő igény mutatkozik ugyanis egy "találkozási hely" iránt a compliance-ben dolgozók számára, hogy legyen egy fórum, ahol meg lehet vitatni olyan elméleti és gyakorlati kérdéseket, mint pl. az együttműködési lehetőségek a belső kontroll rendszer más funkcióival és a belső ellenőrzéssel, továbbá megosztásra kerülhessenek egymással a legjobb gyakorlatok, tapasztalatok, módszertanok. A BEMSZ Compliance Szekciója tehát egyfelől a compliance funkcióban dolgozók, vagyis kollégák befogadására létrehozott platform, másfelől a két rokon szakmában dolgozók közötti eszmecserének, az egymástól való és együttes közös tanulás fóruma.
Azon túl, hogy networking lehetőséget teremt az érdeklődők számára, a Compliance Szekció olyan ajánlásokat, módszertanokat is kidolgozhat, amelyek iránt a tagok részéről igény mutatkozik, támogatva ezáltal a hazai szervezetekben működő compliance funkciókat. A Szekció rendezvényeket szervez és támogatja a BEMSZ ezirányú oktatási tevékenységét.
A Szekció szektorsemlegesen működik és nyitott mindenki számára, aki a compliance szakmában dolgozik, vagy érdeklődik iránta. A Szekció része a BEMSZ-nek, mint közhasznú szervezetnek, de külön Bizottság irányítása alatt működik, melyben a különböző szektorokban működő compliance funkciók képviselői kapnak helyet.