

DOI: <https://doi.org/10.37634/efp.2023.1.4>  
УДК 658.5

**Олександра Вікторівна КОВАЛЬЧУК**

аспірантка, асистентка, Національний університет "Одеська політехніка"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7324-0828>

e-mail: o.v.kovalchuk@mzeid.in

**Катерина Геннадіївна МОРЕНЧЕНКО**

студентка, Національний університет "Одеська політехніка"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6842-3320>

e-mail: katerina.morenchenko@mzeid.in

**Дмитро Володимирович БІБІК**

студент, Національний університет "Одеська політехніка"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6775-5393>

e-mail: dmytro.bibik@mzeid.in

## СУТНІСТЬ І ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЛАЄНСУ: ВИЗНАЧЕННЯ, ФУНКЦІЇ, ЦІЛІ, ЕТИЧНІ ОСНОВИ, МІСЦЕ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ СТРУКТУРІ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розглянуто комплаєнс як складову частину організації, що забезпечує дотримання внутрішніх та зовнішніх правил і норм у ній, а також місце комплаєнсу, його функцій і цілей на підприємстві. Досліджено важливість розуміння сутності та забезпечення функціонування комплаєнсу на підприємстві та способів запобігання та виявлення його порушень, етичні основи комплаєнсу та його місце в структурі підприємства. Розглянуто досвід та історію розвитку комплаєнсу на прикладі реальних ситуацій з міжнародними компаніями й вплив цих ситуацій на формування системи введення комплаєнсу на сучасних підприємствах та бізнес-структурах.*

**Ключові слова:** комплаєнс, характеристика комплаєнсу, організаційна структура, підприємство, функції комплаєнсу, етика бізнесу, управління підприємством

### ВСТУП

У будь-якій формі бізнесу існують різні типи процедур, які повинні дотримуватися компанією, її членами правління та працівниками. Важливо, щоб будь-які процеси звітування були зрозумілі, а подання до будь-якого регулювального або державного органу було заповнено правильно та вчасно, щоб уникнути будь-яких дорогих помилок. Окрім цього, важливо, щоб належно виконувалися й внутрішні процеси організації. Саме тому підприємствами має застосовуватися комплаєнс, який у своїй суті передбачає й означає дотримання правил та відповідність нормам. Це можуть бути політика, процедури, стандарти або закони. Організації та керівники мають бути впевнені в тому, що вони обізані у сфері комплаєнсу та вживають усіх необхідних заходів для дотримання відповідних правил, адже запровадження процедур комплаєнсу захищає від репутаційних ризиків, а також покращує бачення та цінності. Тематиці комплаєнсу у своїх наукових працях надавали увагу як вітчизняні, так і закордонні дослідники й дослідниці, серед яких, зокрема О. Сарахман, О. Окунев, О. Бойко, С. Лукін, Е. Гайвард, Т. Осборн, Н. Сінгх, Т. Вог, К. Грант-Гарт та ін.

**МЕТА** роботи – розгляд та опис комплаєнсу як одного з функціональних складників у діяльності організації, а також надання опису його визначення, функцій, цілей, етичних основ та місця організаційної структури.

### МАТЕРІАЛИ ТА МЕТОДИ

У дослідженні використано такі наукові методи, як формально-логічний та системно-структурний, узагальнення результатів, теоретичний аналіз наявних наукових робіт та публікацій у розглянутому напрямі еко-

номіки й менеджменту.

### РЕЗУЛЬТАТИ

Є безліч різних нормативних актів, які регулюють поведінку та організацію бізнесу в Україні. У такому середовищі, як бізнес або організація, місія компанії визначає цінності, які потім перетворюються в етичні стандарти. Коли члени організації дотримуються своєї етики, вони, по суті, дотримуються й стандартів.

Комплаєнс, коли він застосовується до корпорацій, означає слідування внутрішній політиці або державним законам і нормативним актам, яким підпорядковується організація [7]. Недотримання цих вимог може піддати ризику фінансових штрафів або юридичних санкцій.

Проте комплаєнс – це щось більше, ніж просто виконання вимог законодавства. Його не слід розглядати як кінцеву мету; водночас передбачається, що «комплаєнс» є синонімом «безпеки». Виконання вимог слід розглядати як мінімум для забезпечення безпечної експлуатації та стійкості до зовнішніх загроз.

Розбіжності у розумінні поняття «комплаєнс» зумовлені різними визначеннями обсягу цього поняття. Деякі автори стверджують, що комплаєнс – це відповідність лише загальноприйнятим правовим нормам. Інші обмежують важливість дотримання лише тими правовими положеннями, порушення яких може призвести до кримінальної відповідальності. Проте здається, що більшість авторів, а також домінуюча частина бізнесу, розуміють це поняття широко, тобто як відповідність як загальноприйнятим правовим нормам, зокрема тим, які не є кримінальними за своєю природою, так і неправим нормам, стосовно яких суб'єкт зобов'язався.

Прийняття цього методу розуміння поняття «комп-

лаєнс» має далекосяжні практичні наслідки, оскільки саме воно визначатиме обсяг зобов'язань компанії, а точніше – її повноважень, тобто правління, наглядової ради тощо, стосовно забезпечення відповідності. Якщо прийняте широке визначення комплаєнсу, компанія, яка має намір запровадити його процедури, також повинна буде забезпечити дотримання неправових стандартів [2], тобто, наприклад, усіх правил поведінки, кодексів етики, стандартів якості, принципів. Комплаєнс слід розглядати як постійні зусилля із задоволення потреб і очікувань різних зацікавлених сторін. Це зачіпає кожен куточок організації, і нездатність виділити належні ресурси для підтримання вимог може мати серйозні наслідки.

Цілі комплаєнсу може бути зведено до таких чотирьох показників як безпека, єдність компанії та якість (рис. 1).

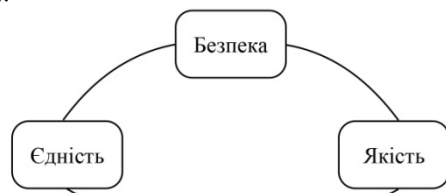


Рис. 1. Цілі комплаєнсу

Одна з головних цілей комплаєнсу полягає в тому, щоб усі працівники компанії підтримували фізичне та психічне здоров'я під час роботи в нормі, тобто мали безпеку. Компанії, які використовують стандарт комплаєнсу у своїх політиках, можуть навчати персонал тому, як діяти в таких ситуаціях, як розливи нафти або несправність обладнання. Правила комплаєнсу, пов'язані з безпекою, також можуть передбачати дні відпочинку для відновлення психічного здоров'я або мінімальну кількість оплачуваної відпустки для всіх працівників. Безпека в цьому контексті стосується також і фінансових операцій, екологічного впливу, безпеки продукції тощо.

Єдність процесів, цілей й ефективності компанії є ще однією причиною, чому компанії дотримуються стратегії комплаєнсу. Компанія, яка надає пріоритет єдності, надійно передає цілі та вимоги, щоб усі співробітники могли мати точну інформацію. Це також означає, що й керівники, й інші співробітники розуміють, як працюють усі правила та як їх застосовувати до різних процесів. Пріоритет єдності компанії також може включати стандарти безпеки та процесу. Наприклад, якщо керівник хоче покращити безпеку за допомогою нової політики департаменту, об'єднана компанія має необхідні процедури для її розуміння та впровадження.

Іншою важливою причиною, чому компанії розробляють стратегії комплаєнсу, є те, що вони можуть допомогти відділам покращити якість їхньої роботи. Стандарти відповідності значною мірою включають правила безпеки та ефективності, допомагаючи підтримувати продуктивність і здоров'я співробітників. Це також може дозволити менеджерам більш ефективно контролювати роботу персоналу, оскільки вони мають доступ до визначених правил і вказівок. Якщо працівники чітко дотримуються цих правил, якість їхньої роботи часто підвищується з часом, а також безпосередньо впливає

на якість виконаних робіт чи наданих послуг.

Сигнал до того, щоб компанії почали переходити на більш суворий комплаєнс з'явився після серії скандалів у США. У 1970-х рр. лобісти збройової компанії Lockheed підкуповували політиків в інших країнах, щоб переконати їх купити винищувачі. В Європі ця справа потрапила у заголовки газет Німеччини, де поставило тодішнього міністра оборони Франца-Йозефа Штрауса і його партію у незручне становище. В Італії, Нідерландах і Японії Lockheed також намагалася підштовхнути до купівлі своїх літаків з виплатами в мільярди доларів. Скандал призвів до прийняття в США Закону про корупцію за кордоном, або скорочено FCPA [1]. У наступні десятиліття питання дотримання вимог продовжувало набувати все більшого значення.

У разі порушень керівникам компаній, директорам і членам ради директорів загрожує судове переслідування і штрафи. Як правило, відповідальність за дотримання вимог лежить на вищому керівництві, тоді як співробітники з дотримання вимог відповідають за організацію та впровадження в компанії. Останнє гарантує, що співробітники дотримуються законів, нормативних актів та власних правил і кодексу поведінки компанії в усіх сферах бізнесу й місця розташування. Для цього співробітники відділу комплаєнсу постійно перебувають у курсі останніх вимог законодавців і регулювальних органів, а також регулярно навчають співробітників в областях, що мають відношення до комплаєнсу.

Тиск на ринку породжує нові сфери, в яких підприємці можуть конкурувати. Наявність системи комплаєнс-менеджменту може бути вирішальною перевагою або необхідною умовою для укладення договору з контрагентом. Система комплаєнс-менеджменту також є одним з елементів, що впливають на репутацію та довіру до підприємця.

Співробітники відділу комплаєнсу також виявляють потенційні ризики для компанії, впроваджують керівні принципи та процеси для забезпечення дотримання правил. Вони регулярно аналізують і переглядають систему комплаєнс-менеджменту, щоб адаптувати її до нових політичних чи економічних обставин і ризиків, що постійно змінюються. Обов'язки відділу комплаєнсу відповідно до ESMA (2012) [4]:

- оцінювання комплаєнс-ризиків регулярно здійснюється на основі ризикоорієнтованого підходу з метою ефективного розподілу ресурсів, спрямованих на визначення спрямованості моніторингової та консультативної діяльності служби комплаєнсу;

- підтримка програми моніторингу, що розроблена з урахуванням усіх областей інвестиційних послуг, інвестиційної діяльності фірми й будь-яких відповідних допоміжних послуг;

- регулярно звітувати у письмовій формі перед вищим керівництвом з описом впровадження та ефективності загального середовища контролю за інвестиційними послугами та діяльністю й стислим викладенням виявлених ризиків, а також вжитих або запланованих заходів з їх усунення;

- консультативні обов'язки, включно з: наданням підтримки у навчанні персоналу; наданням повсякденної допомоги персоналу та участь у розробленні нових політик і процедур в інвестиційній фірмі.

Коли співробітник приєднується до нової організації, одним з перших вражень, які він отримує у процесі адаптації, є вивчення етики та дотримання нормативних вимог і комплаєнсу. Крім передачі важливої інформації, що допомагає компанії підтримувати відповідність нормативним вимогам, такі тренінги дають бізнесу можливість продемонструвати культуру й цінності, які, як очікується, будуть підтримувати співробітники.

Для ефективного ознайомлення з корпоративною культурою потрібно кілька послідовних практик і безліч зацікавлених сторін. Тому корпоративна культура повинна створюватися зверху вниз і поширюватися у всій організації [3].

Окрім зовнішніх факторів, варто пам'ятати, що те, як компанія виконує вимоги комплаєнсу, також має етичний компонент. Етика, заснована на комплаєнсі – це етичні принципи та кодекси, що виникли на основі державних постанов. Це результат посилення незаконних дій, вчинених підприємствами, які отримували винагороду за державні контракти в 1990-х рр. Еволюція індукованої урядом етики сягає тенденцій, які почалися ще до 1980-х рр. Наприклад, у 1977 р. Комісія з цінних паперів і бірж (SEC) розслідувала кілька американських компаній, які підкуповували іноземних

посадовців для закупівлі державних контрактів [6].

Президент Рейган сформував комісію Paskard, яка рекомендувала компаніям прийняти програму етики, щоб зменшити вразливість етичних порушень і шахрайства під час закупівель. Продовжуючи огляд історії етики, заснованої на комплаєнсі, зосередження відбувається на скандалах із заощадженнями та позиками 1980-х рр., які змусили уряд США ухвалити Федеральні правила призначення покарань у 1991 р. [5]. Це законодавство стало основою, на якій побудовано регулювання комплаєнсу. Прийняття цієї постанови забезпечило спосіб визначення цивільного покарання, яке буде накладено на фірму, визнану винною у незаконній діяльності.

Навчання працівників етичним основам комплаєнсу охоплює ознайомлення з поведінкою, відповідальністю, трудовим правом та інформаційною безпекою. Це широке визначення містить такі різноманітні теми, як харасмент на робочому місці, справедливість, кодекс поведінки, кібербезпека та боротьба з хабарництвом і корупцією тощо. Окрім культурних пропозицій, ефективне навчання працівників етичним основам комплаєнсу може допомогти підприємству у багатьох інших сферах (рис. 2).



Рис. 2. Вплив вивчення комплаєнсу та корпоративної етики на підприємстві

Взагалі, між корпоративною етикою та комплаєнсом існує багато спільного. Це частково тому, що дедалі більше нормативних актів стосуються етичних питань.

Регулятори дивляться не лише на те, «що роблять» компанії; у багатьох випадках вони також дивляться на те, «як робиться». Фінансові послуги, наприклад, мають регулятори поведінки, які зосереджуються на таких сферах, як захист споживачів і впорядкованість ринків. Їх не називають «регуляторами етики», але перелік сфер, на яких вони зосереджуються, містить етичні компоненти.

Отже, сильна програма етики комплаєнсу та корпоративної відповідності стала потребою для кожної організації. Окрім забезпечення дотримання різноманітних нормативних актів, така програма допомагає організаціям завчасно визначати ризики, покращувати етичну поведінку в організації та бути готовими до аудита [7].

Заклики до більшої прозорості й відкритості у компаніях звучать все частіше. Проте створення комплаєнс-організації вимагає часу і великої підготовчої роботи. Має сенс створювати незалежний відділ комплаєнсу,

але це залежить від галузі, розміру і структури компанії. Як альтернатива комплаєнс може здійснюватися у відділах, що вже існують, таких як юридичний, відділ кадрів або відділ продажів.

Незалежно від того, чи йдеться про систему викривачів, інструкції з комунікації, перевірку подарунків і запрошень чи здійснення внутрішніх розслідувань, навряд чи існує сфера комплаєнсу, яка б не змінилася внаслідок COVID-19. Відповідно компаніям довелося адаптувати свої процеси комплаєнсу до нових умов. Пандемія також поставила відділи відповідно до нових викликів. У домашньому офісі, наприклад, зі співробітниками важче зв'язатися, особливо коли йдеться про делікатні питання. Крім того, багато процесів зазнали змін. Тому необхідно зосередитися на таких моментах:

- видима та активна система інформування (також: «гаряча лінія для інформування»);
- перегляд аналізу ризиків;
- перегляд та активна комунікація щодо нормативних документів;
- привабливий процес онлайн-тренінгу.

Відповідальний за комплаєнс (комплаєнс-офіцер) повинен обіймати посаду в компанії, яка надає йому належну незалежність. Розміщення спеціаліста з комплаєнсу на досить високому рівні організаційної структури також є сигналом у компанії та назовні про те, що правління дуже добре поінформоване про проблеми.

Основною умовою ефективного функціонування комплаєнс-офіцера є гарантія його незалежності у компанії, яка дозволяє йому бути об'єктивним, вільним діяти та вживати відповідних заходів до працівників різних рівнів управління.

Занадто низька посада комплаєнс-офіцера загрожує організації тим, що впровадження системи комплаєнсу не вдається або ж вона буде неефективною. Для спеціаліста з комплаєнсу занадто низька посада в організації може призвести до важких випробувань і професійного вигорання.

Залежно від контексту комплаєнс може також означати певний спосіб організації підприємства та комплекс заходів, спрямованих на забезпечення дотримання правових положень і неправових стандартів [4]. Слід підкреслити, що метою системи комплаєнс-менеджменту є насамперед профілактика. Тому вона має бути побудована так, щоб не лише виявляти порушення у функціонуванні компанії, а й запобігати їм. Зі свого боку, у разі виявлення того чи іншого порушення система повинна дозволяти швидко його розв'язати та однозначно призначити відповідальну особу. Елементом системи комплаєнс-менеджменту також є її постійне вдосконалення, щоб у майбутньому не було порушень.

Складність законодавчих норм, їхня мінливість і високий ризик покарань, як кримінального, так і адміністративного характеру (наприклад, відповідальність за порушення Закону про конкуренцію та захист прав споживачів) створює тиск на управлінський персонал і підвищує ризик, пов'язаний з веденням бізнесу, а також виконання управлінських функцій. Слід зазначити, що в деяких випадках комплаєнс може стосуватися безпосередньо осіб, які належать до керівництва компанії (так звана персональна відповідальність).

Ще однією причиною зростання інтересу до комплаєнсу є підвищення рівня знань керівників стосовно законодавства, а відтак – зростання усвідомлення відповідальності, пов'язаної з виконанням управлінських функцій [6]. У цьому контексті варто зазначити, що зростає усвідомлення того, що часто навіть, здавалося б, незначні упущення можуть призвести до персональної відповідальності управлінського персоналу. Прикладом, який добре ілюструє недогляд та його подальші наслідки, є відповідальність за несвочасне подання фінансової звітності.

Як уже зазначалося, комплаєнс – це явище, яке по-

ходить від американської правової та бізнес-моделі. Поглиблення глобалізації та, як наслідок, відносин з іноземними підприємствами, часто вимагають системи комплаєнс-менеджменту. Відсутність впровадженої системи може бути дискваліфікувальним критерієм у разі залучення іноземних контрагентів до ділових відносин. Велике значення для розвитку комплаєнсу мають скандали, розкриті в останні роки, такі як скандал у групі Volkswagen з приводу використання програмного забезпечення, яке дає змогу маніпулювати результатами вимірювань викидів. Підприємства, де сталися зловживання, намагаються повернути втрачену довіру клієнтів, зокрема, шляхом впровадження систем управління комплаєнсом. Величезні штрафи, накладені на порушників, і позови мільйонів клієнтів про відшкодування збитків також є чудовим стимулом для впровадження систем забезпечення дотримання закону та етики.

Варто пам'ятати, що впровадження ефективної системи комплаєнсу має базуватися на підході, що ґрунтується на ризиках, і не повинно будуватися поспішно. Це процес, до якого потрібно підходити терпляче, оскільки він заснований на побудові відповідної організаційної культури, яка, зі свого боку, часто пов'язана з бар'єрами. Так, хоча перший імпульс для побудови комплаєнсу в організації завжди повинен з'являтися на рівні керівництва, ефективність системи також залежатиме від соціального менталітету. Якщо ці два складника, – мораль і чинні внутрішні та зовнішні стандарти, йдуть рука об руку, можна говорити про цілісність системи.

## ВИСНОВКИ

Підсумовуючи викладені матеріали можна зробити висновок про те, що комплаєнс як складник підприємства та частина його організаційної діяльності поступово займає дедалі більш пріоритетне та важливе місце у структурі сучасних бізнес-структур, підприємств та організацій. Основна практика впровадження комплаєнсу та його розвитку походить з закордону, де наслідки значних порушень призвели до регулювання комплаєнсу на рівні всієї держави та мали поступовий вплив не тільки на місцеві галузі та організації, а й на географічне розширення регулювальних засобів. На вітчизняних підприємствах комплаєнс якщо й існує в певних загальних правилах та нормах, то в багатьох випадках все ж не має офіційного статусу та положень, які б регулювали та визначали його місце на підприємстві. Тому наступні дослідження може бути присвячено питанню розвитку сприйняття та належного впровадження комплаєнсу українськими підприємствами.

### Список використаних джерел

1. Окунев О., Бойко О., Лукін С. Антикорупційний комплаєнс. URL: <https://cgpa.com.ua/wp-content/uploads/2018/07/Compliance.pdf>
2. Комплаєнс для малого та середнього бізнесу. URL: <https://cgpa.com.ua/wp-content/uploads/images/files/1/comics.pdf>.
3. Пацурія Н. Комплаєнс-контроль у системі корпоративного управління страхових компаній. *Право України*. 2021. № 6. С. 196-210. URL: <https://rd.ua/storage/attachments/15374.pdf>
4. Grant-Hart K. How to Be a Wildly Effective Compliance Officer: Learn the Secrets of Influence Motivation and Persuasion to Become an In-Demand Business Asset. London, 2016.
5. Hayward A., Osborn T. The Business Guide to Effective Compliance and Ethics: Why Compliance Isn't Working-And How to

Fix It. London, 2019.

6. Singh N., Bussen T.J. Compliance Management a How-To Guide for Executives Lawyers and Other Compliance Professionals. Santa Barbara, 2015.

7. Waugh T. Fully Compliant: Compliance Training to Change Behavior. Alexandria VA, 2019.

### **References**

1. Okunieiv O., Boiko O., Lukin S. Anti-corruption compliance. URL: <https://cgpa.com.ua/wp-content/uploads/2018/07/Compliance.pdf> (in Ukrainian).

2. Compliance for small and medium-sized businesses. URL: <https://cgpa.com.ua/wp-content/uploads/images/files/1/comics.pdf> (in Ukrainian).

3. Patsuriia N. Compliance control in the corporate management system of insurance companies. *Law of Ukraine*. № 6. pp. 196-210. Available at: <https://rd.ua/storage/attachments/15374.pdf> (in Ukrainian).

4. Grant-Hart K. How to Be a Wildly Effective Compliance Officer: Learn the Secrets of Influence Motivation and Persuasion to Become an In-Demand Business Asset. London, 2016.

5. Hayward A., Osborn T. The Business Guide to Effective Compliance and Ethics: Why Compliance Isn't Working-And How to Fix It. London, 2019.

6. Singh N., Bussen T.J. Compliance Management a How-To Guide for Executives Lawyers and Other Compliance Professionals. Santa Barbara, 2015.

7. Waugh T. Fully Compliant: Compliance Training to Change Behavior. Alexandria VA, 2019.

### **Oleksandra KOVALCHUK**

postgraduate student, assistant, Odesa Polytechnic National University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7324-0828>

e-mail: [o.v.kovalchuk@mzeid.in](mailto:o.v.kovalchuk@mzeid.in)

### **Kateryna MORENCHENKO**

student, Odesa Polytechnic National University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6842-3320>

e-mail: [katerina.morenchenko@mzeid.in](mailto:katerina.morenchenko@mzeid.in)

### **Dmytro BIBIK**

student, Odesa Polytechnic National University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6775-5393>

e-mail: [dmytro.bibik@mzeid.in](mailto:dmytro.bibik@mzeid.in)

## **THE ESSENCE AND CHARACTERISTICS OF COMPLIANCE: DEFINITION, FUNCTIONS, GOALS, ETHICAL FOUNDATIONS, PLACE IN THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE ENTERPRISE**

**Introduction.** The paper examines compliance as an integral part of the organization that ensures compliance with internal and external rules and norms in it, as well as the place of compliance, its functions and goals in the enterprise. The importance of understanding the essence and ensuring the functioning of compliance at the enterprise and ways of preventing and detecting its violations, the ethical foundations of compliance and its place in the structure of the enterprise are studied. The experience and history of the development of compliance are considered on the example of real situations with international companies and the influence of these situations on the formation of the system of introducing compliance in organizations.

**The purpose of the paper is** to consider and describe compliance as one of the functional components during the organization's activities, as well as to provide a description of its definition, functions, goals, ethical foundations and place in the organizational structure.

**Results.** Compliance in the general sense is a set of processes that ensure compliance with internal rules of conduct in the organization, as well as external rules and regulations. Understanding the essence and making compliance work helps companies prevent and detect violations. If the company uses and attracts resources from other parties – from investors, creditors, donors – it is necessary to be able to assure them that the behavior of employees and compliance with applicable rules and regulations are monitored and supported, and not allowed to flow.

Without effective compliance, it is impossible to reliably build or maintain trust with others. Trust develops through three elements: repeated interactions, honest communication, and commitment.

Organizations cannot ensure that the second and third elements are fulfilled unless they have adopted rules of good communication and good performance. Compliance focuses on what behavior will and will not be permitted while accomplishing the tasks and objectives. Without a compliance function, decisions are random and made in a vacuum. That is why it is so important to understand the essence of compliance as such and its main indicators.

**Conclusions.** The main practice of implementation of compliance and its development comes from abroad, where the consequences of significant violations led to regulation of compliance at the level of the entire country and had a gradual impact not only on local industries and organizations, but also on the geographical expansion of regulatory means. At domestic enterprises, if compliance exists in certain general rules and regulations, in many cases it still does not have an official status and regulations that would regulate and determine its place in the organization. Therefore, the following studies can be devoted to the issue of the development of perception and proper implementation of compliance by Ukrainian companies.

**Keywords:** compliance, characteristics of compliance, organizational structure, enterprise, functions of compliance, business ethics, enterprise management