

КОДЕКСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ДЛЯ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ: СЕРИЯ 2

**Постановление
Правительства
Российской
Федерации
от 29 июля 2005 г.
№ 465 утвердило
долгожданный
Типовой кодекс
профессиональной
этики для НПФ,
занимающихся
обязательным
пенсионным
страхованием.
Насколько это событие
может оказать
положительное
влияние на судьбу
пенсионной реформы?**



Ростислав КОКОРЕВ

Заведующий сектором анализа частной финансовой системы Бюро экономического анализа, кандидат экономических наук

Полина КРЮЧКОВА

Программный директор Международной конфедерации обществ потребителей, доктор экономических наук

Мы уже писали о «принудительном насаждении этических норм» для участников рынка пенсионных накоплений (см. «Пенсионные фонды и инвестиции», № 1 – 2005). Тогда мы анализировали постановление Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2004 г. № 770, которое утвердило Типовой кодекс профессиональной этики (КПЭ) для управляющих компаний, спецдепозитариев и брокеров, обслуживающих ин-

вестирование пенсионных накоплений. Читатели журнала помнят, что наше отношение к этому документу было достаточно скептическим: некоторые его положения явно или неявно дублировали иные правовые акты, другие положения оставались чисто декларативными.

Интересно разобраться, сделана ли «работа над ошибками» при подготовке «кодекса-близнеца», принятие которого предписано статьей 36.25 Федерального закона № 75–ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах».

Первое, что бросается в глаза при сопоставлении двух кодексов, – это крайне похожая структура: названия всех семи

разделов – одинаковые, за исключением того, что в кодексе для НПФ вместо слова «организация» появляется слово «фонд». При более внимательном чтении понимаешь, что не только структура, но и само содержание двух документов практически идентично: совпадает даже нумерация пунктов и подпунктов. Расхождения есть только в минимальных деталях. Например, в разделе III о конфликте интересов фонда сказано менее подробно, чем о конфликте интересов УК и СД (как организаций). Зато о конфликте интересов сотрудников и должностных лиц подробнее написано для НПФ, чем для УК или СД

(поскольку у НПФ есть такой аспект деятельности, как ведение счетов застрахованных лиц, от чего УК и СД освобождены). Но эти различия не носят фундаментального характера.

Пройдемся по тексту Типового кодекса для НПФ. Первый раздел «Общие положения» напоминает, что кодекс направлен на защиту интересов застрахованных лиц, а также дает определения основных понятий. Здесь, кстати, вызывает сомнение отнесение к «должностным лицам фонда» членов его Совета и особенно — членов Попечительского совета.

Второй раздел — «Принципы профессиональной этики» — практически совпадает с аналогичным разделом КПЭ для управляющих и спецдепозитариев и порождает те же самые вопросы. Так, первым принципом является «законность»: НПФ и его сотрудники должны соблюдать действующее законодательство. Данная мысль не вызывает сомнений, но этика тут вовсе ни при чем! С тем же успехом можно было записать требование о соблюдении законодательства и в какой-нибудь «Кодекс профессиональной этики».

Точно так же уже установленны законодательством такие принципы, как «приоритет законных прав и интересов клиентов и застрахованных лиц», или «сохранность и прирост пенсионных накоплений». Законом или подзаконными нормативными актами определены требования к защите конфиденциальной информации, требования к информационной открытости. Правда, вводится новый для НПФ институт внутреннего контроля за деятельностью своих должностных лиц, но это тоже никакая не этика, а новая регулирующая норма. Таким обра-

зом, к собственно этическим принципам относятся только три: «независимость», «добросовестность» и «справедливое отношение».

Центральное место в Типовом кодексе занимают проблемы конфликта интересов и проблемы предотвращения несанкционированного использования информации. Как и в случае с Типовым кодексом для УК и СД, формулируется целый набор мер, направленных на предотвращение и выявление конфликта интересов, а также на минимизацию его последствий. В соответствии с ними фонд призван:

1) знакомить должностных лиц и сотрудников фонда с КПЭ при приеме на работу;

2) проводить регулярную разъяснительную работу среди них;

3) обеспечивать защиту конфиденциальной информации;

4) осуществлять внутренний контроль;

5) установить систему дисциплинарных взысканий для нарушителей;

6) обязать должностных лиц и сотрудников воздерживаться от совершения действий, способных вызвать конфликт интересов;

7) обязать их докладывать в службу внутреннего контроля о возможности конфликта интересов и тем более о его фактическом возникновении;

8) вести специальные журналы с указанием перечня субъектов и участников отношений по обязательному пенсионному страхованию, с которыми фонд заключил договоры, перечня объектов инвестирования, приобретенных за счет пенсионных накоплений, и объектов инвестирования, приобретенных за

счет ИОУД, перечня выявленных конфликтов интересов и т.п.

Следует признать, что такая система мер способна снизить вероятность появления конфликта интересов, а в случае его появления — помочь разрешить его к выгоде клиентов (застрахованных лиц), если эти меры не только декларировать, но и осуществлять. Однако проконтролировать извне, насколько в фонде соблюдаются установленные кодексом процедуры, скорее всего, будет практически невозможно.

В сфере защиты информации пенсионный фонд в своем КПЭ должен будет указать, какая информация относится к конфиденциальной (термин «коммерческая тайна» в данном случае не используется — ведь фонды у нас некоммерческие!). Надо будет установить правила ее использования, определить различные уровни доступа сотрудников к разным категориям информации, а также осуществлять внутренний контроль. Особо следует ограничить доступ посторонних лиц в помещения, где ведутся пенсионные счета, — чтобы они чего-нибудь на эти счета не приписали или, наоборот, чего-нибудь с них не стерли. Эти меры вполне логичны в качестве внутреннего «Положения об использовании конфиденциальной информации», но этической нагрузки они не несут, как и какие-нибудь инструкции о порядке делопроизводства.

А вот что для НПФ может стать неприятной новостью — это необходимость создавать службу внутреннего контроля или хотя бы обзаводиться штатным «внутренним контролером». Кодекс пока не требует, чтобы этот сотрудник не занимался никакой иной деятельностью, так что поначалу, навер-

ное, возможен будет «контроль по совместительству»; но можно ожидать, что со временем эти функции станут исключительными, как то установлено для компаний — профессиональных участников рынка ценных бумаг. И если крупным фондам это проблем не создаст, то для малых и средних НПФ — это лишняя головная боль, хотя, на наш взгляд, в ней есть некоторый резон. Только было бы логичнее вводить такой значимый институт, как внутренний контроль, не через «заднее крыльцо» этического кодекса, а в качестве прямой нормы закона «О негосударственных пенсионных фондах».

Легкую грусть навевает вопрос о санкциях за нарушение кодекса. Как и в КПЭ для управляющих и спецдепов, устанавливается, что «*в случае несоблюдения правил и процедур, предусмотренных настоящим кодексом, организация, ее дол-*

жностные лица и сотрудники несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации». Это значит, что кодекс лишен самостоятельного правового значения. Ведь если ответственность за некое нарушение, предусмотренное кодексом, уже установлена «действующим законодательством», — значит, какой-то нормативный акт уже урегулировал данную ситуацию, указав, какое поведение правомерно, какое — неправомерно и какие при этом будут санкции. Тогда непонятно, зачем нужен кодекс. Если же за некое другое нарушение кодекса ни один из имеющихся нормативных актов никакой ответственности не устанавливает, — тогда отсылка к «действующему законодательству» оказывается отсылкой в никуда.

Правда, у клиентов, которые понесли убытки в результате виновных действий фонда, в

том числе в результате неустранения конфликта интересов, будет право требовать возмещения этих убытков — но оно возникает непосредственно из общих норм гражданского законодательства, а не из положений КПЭ.

Итак, подобно Типовому КПЭ для управляющих, Типовой кодекс профессиональной этики для НПФ с формальной точки зрения необходим, а фактически будет безразличен для рынка. Существенного ухудшения положения НПФ он не порождает (если не считать необходимости вводить должности контролеров), но, с другой стороны, принятие фондами своих «личных кодексов этики» не позволит повысить ни качество управления активами, ни надежность фонда, ни степень доверия граждан к НПФ.