

САМООЦЕНКА НА КОНТРОЛИТЕ

БАЗЕЛ III

ИНТЕРВЮТО В ОДИТА НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

СТРЕСЪТ - ПОЛЕЗЕН ИЛИ ВРЕДЕН

Вътрешен Одитор

година XI, бр. 2 / 2014

ГЛОБАЛНИ ПЕРСПЕКТИВИ ЗА РИСКА, КОНТРОЛА И УПРАВЛЕНИЕТО

ТЕМА НА БРОЯ:

ИЗМАМИ

ПОЗИЦИЯ

РАЗКРИВАНЕТО И ПРЕДОТВРАТЯВАНЕТО НА ИЗМАМИ И ЗЛОУПОТРЕБИ: ДИЛЕМАТА ЯЙЦЕТО ИЛИ КОКОШКАТА?

Доц. д-р Димитър Динев, СФЕ, ЕПИ
Председател на Управителния съвет на Асоциацията за противодействие на икономическите измами (АПИИ)

Въпреки, че тази статия е писана малко преди Великденските празници, дилемата за това кое е първично - разкриването ("кокошката") или предотвратяването ("яйцето") на измами и злоупотреби - стои на дневен ред вече дълги години.

Дали разкриването на измами и злоупотреби предхожда предотвратяването им е въпрос, който предизвиква различни отговори, но аргументите за отговорите с "да" или "не" определено трябва да бъдат дискутирани.

С отговора "да" биха реагирали собствениците и мениджърите на компании, които са възприели пасивния или реактивния подход при разкриването на измами и злоупотреби. Тяхната управленска философия предполага доверие към своите подчинени (поне така заявяват), те не вярват, че в управляваните от тях компании могат да се случат сериозни нарушения под формата на измами или злоупотреби и не възприемат риска от възникването. И са безкрайно изненадани, когато разберат, че техен служител е присвоил суми от банкови сметки на клиенти, използвайки паролата за достъп на своята колежка, излязла в обедна почивка и забравила листчето с паролата си на масата до очилата.



Примери – още колкото искате! Наскоро ми се обади с предложение да променим наименованието на един от семинарите – да не се нарича "Измами при договарянето на обществените поръчки", а да е от рода "Как да спазваме Закона за обществените поръчки?". На въпроса ми защо това да бъде така, отговорът беше "Ако изпратя мои служители да са участници в такъв семинар, аз все едно признавам, че при нас имаме измами и злоупотреби!"

¹ Димитър Динев, *Икономическите измами – I част*, АПИИ, София, 2006 г.

Друг вид собственици и мениджъри са привърженици на проактивния подход, предполагащ прилагането на принципа "доверявай, но проверявай". Те не разчитат само на доверието към служителите си, но създават правила и въвеждат етични принципи, провеждат оценка на риска от измами, напомнят на служителите си, че неетичното и неправомерно поведение няма да бъде толерирано и използват други конкретни за организацията си политики и процедури. Или, с други думи, тук подходът е насочен повече към всички заинтересовани страни, а не само към акционерите и той предполага предотвратяването на измами и злоупотреби ("яйцето") да предхожда разкриването им ("кокошката").

В книгата "Икономическите измами – I част"¹, е предложена класификация и типология на измамите, които изчерпателно обхващат тяхното многообразие и уникалност на проявление. А и не съществува измама, ако тя първо не е разкрита, въпреки че често ни се струва, че има "далавера", но след това се оказва, че такава липсва или пък не може да бъде доказана.

Въпреки, че в Наказателния ни кодекс към момента измамите като престъпления са 7 вида – обикновена, документна, компютърна, застрахователна, експертна – счетоводна, от експерт счетоводител и бизнес оценител – те изобилстват като елемент на други правонарушения, като подкуп, незаконните подаръци, комисионните, търговията с влияние и информация, прането на пари, конфликта на интереси и още и още.

В тази статия ще се насочим както към описанието на процеса на разкриване и на някои методи и техники на разкриване, така и на процеса на предотвратяване на измами и злоупотреби.

За да може да бъдат разкрити измами и/или злоупотреби, собственикът, мениджърът или вътрешният одитор трябва 1) да познава видовете измами и присъщите им индикатори, както и областите в организацията, където те биха могли да бъдат извършени; 2) да различава (разпознава) индикаторите, характеризиращи конкретен вид или схема на измама и 3) да проучи наличните факти и данни, за да прецени дали може да съществува измама или не.

Дотук става ясно, че все още е твърде рано да се говори за измами и злоупотреби. Не са достатъчни само индикаторите за измами! Индикаторите са само характерни белези или признаци

за необичайни или нелогични бизнес практики, промени в начина на живот или ежедневно поведение, които правят впечатление на разкриващият или пък той е информиран за тях от други лица. Не е възможно само на база на наблюдаваните индикатори и без последващо разследване да се знае и твърди, че измама е била извършена, се извършва или ще бъде извършена.

Тук на помощ може да дойде апробираната вече методика, известна като „Компасът на Динев за разкриване на измами“[®], която успешно би могла да бъде прилагана във всеки случай на колебания дали си имате работа с измами, злоупотреба, грешка, нарушение или събитие от този род.

Моделът „Компасът на Динев за разкриване на измами“[®] включва описанието на 8 посоки, които насочват към обхвата, времетраенето и използваните методи в процеса на разкриване на различни видове измами и злоупотреби. Тяхното съдържанието е посочено по-долу.

Посока 1: Съставните елементи на измамата са *мотивът (финансовият натиск), благоприятната възможност и оправданието*. Забелязани оплаквания поради внезапно възникнали разходи и потребността от „бързи“ пари, изпълняването едновременно на функции на касиер и счетоводител, липсата на независими внезапни проверки, изказвания от типа „хората пари направиха, а ние тук само робуваме“, са индикатори, насочващи към всеки един от елементите на разкриването.

Посока 2: Много е важно разпознаването на вида измама, която може би е била извършена, може да се извършва в момента или да ще бъде извършена в бъдеще. Дали това е присвояване или злоупотреба с активи, подкуп или незаконни подаръци, неверни твърдения във финансовите отчети, прикриващи присвояване на стоки или парични средства, дали одобряването на анекс към концесионен договор не е ново заблуждение за договорени „по-добри“ условия и т.н.

Посока 3: Характерно за всяка измама е преминаването ѝ през етапите – *подготовка, извършване, прикриване, облагодетелстване*. Подготовката може да включва опознаване слабостите на системата и привличането на съучастник, избира се благоприятния момент за извършване, прикриват се задължително

действията, например, чрез подправяне и/или унищожаване на документи или пък изготвяне на фалшиви фактури от фиктивни фирми и обикновено се приключва с прякото или косвено облагодетелстване - „осребряване“ и изразходване на присвоените активи и др.

Посока 4: Важно е как се е извършило разкриването на индикаторите за измама. Дали то е след сигнал, оплакване, случайно или в следствие на организирана проверка. Оттук нататък разкриването може да бъде или прекратено или да продължи с разследване, за да се установи действително ли съществуват достатъчно данни за измама!

Посока 5: Ключов момент е кой първоначално извършва разкриването. Дали това са мениджърите, служителите, външните или вътрешните одитори, регулаторните органи, държавните инспектори, експерт – проверителите на измами, дознателите. От това, кой първоначално разкрива индикаторите на измама, а и как след това реагира, ще зависи успеха на последващото разследване и потенциално доказване, санкции и наказателно преследване на измамника.

Посока 6: Какви факти и данни трябва и могат да бъдат събирани? Ако е възможно - оригинални документи или заверени копия, съвпадащи адреси на доставчика и служителя, но при подкупа често е невъзможно да се получат каквито и да е факти и данни, тъй като обикновено предаването и вземането му става „на четири очи, двете страни са заинтересовани от резултата и затова си „траят“.

Посока 7: Обичайни „брънки“ на схемите на измами („свинските черва“) често са *съгласителството и/или съучастие*. Често извършителите описателно ги наричаме „навързани като свински черва“ или когато няма очакваната адекватна реакция в някои случаи оправданието е „абе, гарван гарвану око не вади“.

Посока 8: Възможно е да има измама, дори да няма оплаквания и индикатори за това? В този случай се прилагат проактивни методи, чрез които се търсят индикатори за възможна измама като се внимава разходите да не превишават изгодите от самото търсене!

Важно е тук да подчертая, че освен горепосочените посоки и обхват, върху подбора на етапите и конкретните методи за разкриване на различните видове измами влияние оказват и някои от следните съществени ограничения:

- Няма гаранции, че съществуващата измама ще бъде установена.
- Не могат да се обхванат всички възможни „брънки“ на измамата.
- Няма и гаранции, че извършителят ще бъде осъден.

Опитът ни в Асоциацията за противодействие на икономическите измами (АПИИ) показва, че посочените по-горе ограничения, винаги трябва се имат предвид както от вътрешните одитори и експерт-проверителите на измами, така и от потърпевшите (собственици, акционери, обществото), които желаят измамниците да бъдат наказани, а освен това и да си възстановят щетите, доколкото това е възможно.

Тук ще ви предложи някои методи за разкриването на измами и злоупотреби, които са в зависимост от избраните посоки на „Компасът на Динев за разкриване на измами®“ и са стратегически важни и за процеса на предотвратяването им.

Например, в зависимост от посоките 1-5 на „Компасът на Динев®“, отнасящи се до елементите на измамата, потенциалният извършител и избраната стратегия от този, който провежда разкриването на измами, могат да бъдат използвани следните стратегически методи:

Обучението като метод за разкриване предполага целенасочено получаване на знания и умения за същността и видовете измами, схемите, индикаторите, разпознаването, на които помага за подбора на подходящите методи за разкриване и насочва проверяващия към верните хипотези и изводи. Това, което се е считало доскоро за счетоводна грешка, се оказва, че е ясно предупреждение за възможна измама във финансовите отчети.

Изследването на измамите и извършителите им – мотивите, благоприятните възможности, методите за прикриването им, схемите за извършване, оправданието и облагодетелстването - през последните години все повече се развива както в професионалните, така и в академичните среди.

Моделирането е метод за разкриване, който се използва още в началния етап на проверката за измами, когато все още не са налице достатъчно индикатори за измами или пък такива въобще не са разпознати. В такива случаи или се използват вече създадени модели като „Триъ-

гълникът на измамата“, „Компасът на Динев за разкриване на измами“, „Пъзелът на разследването“, „3D Модел за оценка на риска от измами“, „Интегриран модел на Динев за противодействие на измамите“, или се създават нови, използващи вече съществуващите.

Чрез използването на **дедуктивните** методи се предполага, че в организацията съществуват различни видове измами, които могат да бъдат разкрити в конкретна ситуация, при което може да се използва подхода „отгоре - надолу“ и „от общото към частното“. Ето и конкретен пример за прилагането им:

- 1 Запознаване с бизнеса или операциите, които се проучват.
- 2 Запознаване с това какви видове измами биха могли да се случат (области, податливи на измами).
- 3 Определяне на симптомите, които възможните измами биха генерирани.
- 4 Използване на бази от данни и информационни системи, за да се потърсят тези симптоми.
- 5 Проследяване на симптомите, за да се определи дали те фактически са предизвикани от измами или от други фактори.

Дедуктивните методи могат да помогнат на малките фирми и организации да противодействат на измамите без да превишават своя бюджет или технологични ресурси. От друга страна, вътрешните одитори или проверителите на измами могат да използват дедуктивни методи, за да извършват относително несложни търсения на симптоми на измами чрез *извличане и анализ на данни от фирмените бази данни, дигитален анализ и разкриващата извадка*.

Индуктивните методи предполагат разсъжденията да започват от единичното наблюдение (наблюдения) и да водят до обобщенията и теориите. Това е т.нар. подход „отдолу - нагоре“ и предполагат търсене на белези (или липса белези), обичайни (или необичайни) случаи, формулиране на хипотези, които могат да бъдат обработени и накрая да се стигне до създаването на теория или на изводи. В заключение, когато се използва индукцията, се наблюдава набор от конкретни примери и от тях извеждаме общия принцип или закон.

Хипотезата обикновено се представя като предположение, което трябва да бъде оценено (тествано) и след това да бъде или потвърдено, или отхвърлено.

Оттук могат да възникнат два вида грешки, когато се тестват хипотезите чрез използването на индикатори. **Първият вид грешки** възниква тогава, когато не са установени индикатори за измама, която реално съществува. Този вид грешки може да възникне поради грешна класификация на хипотезите или на вида измама, която може да съществува, на видовете индикатори, които измамите генерират или на методите, използвани за търсене на индикатори за измами.

Първият вид грешки може също така да възникне, когато търсенията разкриват подходящи индикатори, но те не са интерпретирани коректно, не са разпознати от проверяващите или пък са проследени не по подходящ начин.

Вторият вид грешки възниква, когато документ или действие (бездействие) са обозначени като индикатори за измама, а те в действителност не са. Вторият вид грешки може да възникне поради всички подобни причини, поради които възникват и грешките от първия вид.

Ето защо, е много важно да познаваме характеристиката и видовете симптоми или индикатори, касаещи проявлението на различни и възможни измами и злоупотреби

Симптомите са необичайни признаци, събития и всички други неща, които подсказват, насочват вниманието, предизвикват съмнение, че измама се е извършила, се извършва или ще бъде извършена. По-долу са посочени някои от тях.

- Счетоводни несъответствия
 - Несъответствия при първичните документи
 - Неправилни счетоводни записвания
 - Неточности в дневниците и главната книга
- Слабости в системата за вътрешен контрол
- Аналитични несъответствия
- Екстравагантен начин на живот
- Необичайно поведение
- Сигнали и оплаквания

“Животът е кратък!” Това е девизът на корумпирания и измамника, който често са едно и също лице! Повечето хора извършват измами под финансов натиск. Понякога натискът е реал-

лен, понякога измамите са в следствие на алчност. И след като извършителите удовлетворят финансовите си нужди, те продължават да крадат, използвайки присвоените средства за подобряване начина им на живот. Те си купуват нови коли или скъпи “джаджи”. Купуват също скъпи бижута, ходят на екзотични почивки или екскурзии в чужбина, преустройват си жилищата или се преместват да живеят в по-скъпи, купуват си бутикови дрехи – парите отиват на много места.

Малко са измамниците, които спестяват каквото са откраднали. В действителност повечето от тях веднага харчат всичко откраднато. Когато придобият увереност, те крадат повече и харчат повече. В настоящото време те живеят по начин, по който в действителност не могат да си позволят.

И затова вече е време да помислим за предотвратяването на измамите и злоупотребите в организациите.

Съществуват различни подходи, описващи процеса на предотвратяването на престъпленията и в частност на измамите и злоупотребите, обединявани като общо предотвратяване и конкретно предотвратяване. В тази статия ще се спрем на конкретен подход, описан чрез „Интегриран модел на Динев за противодействие на измами и злоупотреби“.

В частта за предотвратяването, включваме следните области на въздействие:

- Етика
- Спазването на законите и регулацията
- Оценка на риска от измами и злоупотреби
- Разкриване на измами и злоупотреби
- Разследването на измами и злоупотреби
- Съдебното преследване

В тази статия ще се спрем накратко на етиката и по-конкретно на бизнес етиката като елемент на предотвратяването на измами и злоупотреби.

Етиката, известна и като философия на морала, е отрасъла на философията, която включва систематизиране, защитаване и препоръчване на концепции за правилно и неправилно поведение.

Изучаването на бизнес етиката включва два основни въпроса: “Какво значи да върша правилните неща?” и “Защо трябва да върша правилните неща?” Всяка нация и култура по света

си имат своя концепция за правилно и грешно, макар, че това, което съставя правилното и грешното варира значително измежду различните общества. Например, по цял свят мафията се крие и официално е преследвана от всяка власт, а в Япония, се оказва, че членовете на тяхната “якудза” си имат официален сайт и Якудза официално е законна, а японските власти даже водят на подробен отчет мафиотските групировки и членовете им.

Но да се върнем към нашата страна! Обикновено собствениците и мениджърите тук работят с предположението, че дейността им е морално приемлива, тъй като те действат в “рамките на закона”. Проблемът с това предположение е, че законът често се простира зад фирмените стандарти, особено ако задаваните етични въпроси не са задължителни и универсални. Така, че вие може да сте си “в рамките на закона”, но да пропускате да вършите правилните неща от етичната гледна точка на другите около вас.

Например, консултантът или счетоводителят напълно етично удовлетворяват всички изисквания на клиента си, но по-късно се оказва, че резултатите от услугата – взето управленско решение или изготвен счетоводен отчет – са във вреда на голяма част от външните потребители, което те ще считат като твърде неетично професионално поведение.

Но както казват, дяволът е в детайлите! Етиката, например, в корпоративен мащаб, може да обхваща следните елементи: *значимите ценности, добродетелите, моралните принципи, правилата и нормите, етичните практики, правилата на “играта” в конкретната компания.*

Значимите ценности като честност, справедливост, взаимно уважение, отношението на стопанин и други конкретни за компанията ценности, дефинират начините, чрез които компанията преследва изпълнението на своята мисия. Както всеки от нас желае какъв да бъде през целия си живот, така и компаниите, и точно тези, които ги управляват, трябва да решат какви трябва да бъдат техните компании.

Значимите ценности са широки идеали, които се прилагат към всички действия на бизнес компанията с акционерите, служителите, клиентите, конкурентите и обществеността. Уважението към другите, например, е значима ценност, която достига до и е разбираана от всеки.

Използването на справедливостта, взаимното уважение, честността и отношението на добър стопанин, явяващи се морални устои на бизнеса, са международно признати и създават предпоставите за това, как хората трябва да прилагат тези принципи към различните категории от заинтересовани страни: акционери, служители, финансови посредници, клиенти и обществото като цяло. Един от най-важните въпроси в прилагането на етиката по отношение на предотвратяването на измами и злоупотребите е “Как да разбера какво е правилно и какво е неправилно?” Отговорът на този въпрос може да бъде потърсен в етичните кодекси на онези от организациите, които считат, че такъв им е необходим.

Добродетелите могат да включват голямо разнообразие от отношения и черти на характера като например: отговорност, лоялност, честност, скромност, кураж, съчувствие, щедрост, търпение и много други. Добродетелите или моралните черти на характера са може би най-важният фактор, проявяващ се на работното място. Действията би трябвало да бъдат предизвиквани от една или повече добродетели, независимо от последствията. Като пример на вашата добродетел за отговорност може да бъде признаването на грешката и независимо, че сте я извършили, това да ви донесе повишение или приятелство.

Моралните принципи са представят чрез различни универсални морални стандарти, които обществото, и компанията в частност, създават и спазват, за да оцелеят. Те касаят човешките съблазни, пороците, емоциите, привичките, навиците, които винаги оказват едно или друго въздействие върху мотива за извършване на измами и/или злоупотреби.

Правилата и регулациите в организацията обхващат създадените писани задължения, принципи и норми, правомощия, длъжностни характеристики, включващи изискванията на организацията към своите служители.

Етичните практики са различни за различните организации, но като цяло биха могли да включват конкретни етични програми за конкретни дейности, като маркетинга, контактите с доставчици и клиенти, конфиденциалността и търговията с вътрешна информация и други такива. Прилаганите от други организации неетични практики, могат да бъдат предмет на изучаване и изследване от компаниите, за да бъдат своевременно предотвратявани.

Правилата на “играта” обикновено се дефинират и описват в Правилника за дейността и Етичния кодекс на организацията и включват какво организацията счита, че е редно и какво не е редно да се върши в конкретната организация. Например, включва се виждането на компанията относно подаръците, получавани отвън, подаръци между служителите, финансовите интереси и възможния конфликт, търсенето на друга работа, непредубеност при изпълнение на задълженията, ограничения за предходния наемодател и др.

Важен раздел би трябвало да се отделя на конфликта на интереси, който винаги е предпоставка за извършването на измами и злоупотреби.

Конфликтът на интереси е ситуация, при която имате конкуриращи се интереси, които могат да навредят на изпълнението на вашите задължения по отношение на различни вътрешни или външни контрагенти. Самото съществуване на конфликт на интереси не означава, че сте задължени да правите неетичен избор - дори и етичният избор да е неясен. Но ако сте в ситуация, която включва конфликт на интереси, ще трябва да направите правилния избор.

Ето и конкретен пример! От десетилетия одиторската професия си съществува с фундаментален конфликт на интереси. Външните одитори (дипломираните експерт-счетоводители) имат етичното задължение да представят мнение за честното и вярно представяне на информацията във финансовите отчети пред обществото, но в същото време за тази услуга им се заплаща от фирмите-клиенти, които са одитирани. Ако одиторските фирми не се понаравят на своите клиенти, те губят приходи, защото клиентите им ще наемат други одиторски фирми. Но тяхното морално задължение е не към своите клиенти, а към обществото. Така, че кой печели от това? Подобна може да е и ситуацията при вътрешни одитори, които са назначавани, повишавани и заплащани от ръководството, чиято дейност трябва да одитират.

А в случаите на измами и злоупотреби, ръководството често участва със значителна мощ и власт. Дали (не) е етично да се премълчи разкрит явен конфликт на интереси на “шефа” в обявена обществена поръчка? А какви ще са последствията за вътрешния одитор, ако направи това публично достойние? Досетете се сами!

В случая при бизнес отношенията, конфликтът на интереси, изразяващ се в подпомагане на приятели и семейството, може да се представи под формата на *протежиране*, *връзка* и *семејственост* (т.нар. *шуробаджанащина*).

Протежирането (фаворитизиране) се изразява в показване на явно предпочитание към лице или организация, базиращо се на нещо, различно от качества и дейност, като например на база приятелство или романтична връзка.

Връзкарството е доста познато явление и предполага предоставяне на предимства на приятели, компании или лични познати.

Семејствеността (*шуробаджанащината*) е също до болка познато ни явление и обхваща наемането, издигането и/или по друг начин предоставяне на предимства на роднини.

Протежирането (фаворитизирането), връзкаството и семејствеността създават етични дилеми и са предпоставка за извършването на измами и злоупотреби, защото персоналните взаимоотношения между ръководството и служителите могат да ги изкушат и да доведат до предпочитание към своите приятели и роднини.

И все пак какво е нужно за прилагането на конкретни подходи, касаещи етичните бизнес принципи? Следващите елементи са критични компоненти при създаването на етична работна среда:

Справедливост: Служителите на всички нива би трябвало да се придържат към едни и същи правила за осъществяване на дейността. Ако на най-добрите служители се позволява да проявяват неетично поведение, то тогава моралът на другите служители, а и производителността като цяло ще пострадат. По подобен начин, дискриминирането във всяка една форма може да засегне негативно фирмената култура и дейността ѝ като цяло.

Комуникация: Повечето компании се справят твърде добре в обмяната на информация отгоре-надолу. Но компании, притежаващи най-добрите условия за работа, позволяват комуникацията да протича и отдолу-нагоре. Ръководството няма да реши проблема, ако не знае за него, а служителите са най-подходящият източник на информация за проблемите, които могат да засегнат здравето на компанията.

Уважение: Служителите заслужават доверие като личности, а не като "болтчета" във фирмената машина. Оценяването на индивидуалните таланти, умения и цели помага на служителите да станат още по-ценни членове на организацията, което от своя страна помага и на компанията да преуспява.

Доверие: Много мениджъри са на мнение, че хората като цяло не желаят да работят и биха лентяйствали при всяка една благоприятна възможност. И в действителност, в компаниите винаги ще се намерят служители, които се нуждаят от повече напътствия и указания в сравнение с други, при които това не е необходимо. Но като цяло, мениджърите, които предоставят на своите подчинени ясни указания и насоки, получават по-добри резултати в сравнение с онези, които често "висят" на главите на своите служители.

Накратко, хората се стремят да вършат онези неща, които ще са от полза за тях и избягват нещата, които могат да им навредят. Но преследването на мотивирания собствен интерес означава, че конкретните индивидуални желания или потребности могат да теглят хората към неетично поведение, ако на този собствен интерес не се противопоставя друг някой фактор.

Заклучение

В зависимост от позицията и подхода, възприемани от ръководството на една организация, то извършва и подбора на един от двата процеса – разкриване и/или предотвратяване на измами и злоупотреби. В различните организации подходите към разкриването и предотвратяването на измами и злоупотреби са различни, но проявлението им се характеризира с избрани от ръководството ѝ реактивен или проактивен стил на управление.

А както бе посочено вече в тази статия, предотвратяването на измами и злоупотреби включва като цяло много неща, включително и елементи на разкриването, разследването и съдебното производство.

ПРОМЕНИ В РЕГУЛАЦИИ

СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА КАПИТАЛОВА АДЕКВАТНОСТ БАЗЕЛ III – ИСТОРИЯ, ПРОМЕНИ, ПРИЛАГАНЕ В ЕС И ПОСЛЕДИЦИ

Камен Генев

Базелският комитет по банков надзор е основан през 1974 г. от управителите на централните банки на страните-членки на Г10. Сформиран е с цел внедряването на възможно най-ефективните практики в банковия надзор. Базелският комитет по банков надзор е включвал централните банки на 10 държави: Белгия, Канада, Франция, Германия, Италия, Япония, Холандия, Швеция, Великобритания и САЩ. Към настоящия момент членове на комитета са представители на 27 държави. Първото споразумение за капиталова адекватност Базел I е прието от Базелския комитет по банков надзор през 1988 г. Като резултат търговските банки по цял свят за първи път са задължени да държат собствени средства в определен обем, който е адекватен на рисковете, поемани в дейността. Първото споразумение има следните характеристики:

- Въвеждане на изисквания за отчитане на кредитния риск на банковите активи;
- Активите на банките се претеглят с предварително дефинирани рискови тегла, отразяващи сигурността на банковите вземания;
- Дефинирани са четири основни рискови тегла, приложими към съответните заематели;
- Дефинирани са собствените средства на банката, като съвкупност от капитал от първи ред (основен капитал, резерви, печалба) плюс капитал от втори ред (преоценъчни резерви, нереализирани печалби, подчинен срочен дълг).

През март 1996 г. се приема допълнение към споразумението Базел I за включване на пазарните рискове. Между юни 1999 г. и април 2003

г. излизат редица консултативни документи относно необходимостта от въвеждане на капиталови изисквания за покритие на рискове, необхванати от споразумението Базел I, рамкиране на вътрешнобанкови модели за оценка на рисковете и количествени изследвания от потенциалния ефект за банките.

През юни 2004 г. се приема ново капиталово споразумение. Управителите на централните банки и председателите на банковия надзор на страните-участнички одобряват международното споразумение за стандартите за поддържане на капиталова адекватност Базел II. Фундаментите, на които стъпва новото споразумение са следните три стълба:

- **Капиталова адекватност** – включва минималните капиталови изисквания, обхващащи най-важните рискове, на които е изложена банката. При конструирането на капиталовата рамка е взета под внимание текущата среда, в която банките оперират. За първи път се въвежда отчитане на операционен риск, както и на възможност за използване на вътрешни модели за оценка на кредитен и операционен риск;
- **Регулаторен ревизионен процес** – включва установяването на базисните принципи на мониторинг и контрол, осъществяван от надзорните органи. Ясно се разграничават задълженията на търговските банки и Централната банка;
- **Пазарна дисциплина** – включва ефективна комуникация между икономическите агенти с цел подобряване на пазарната дисциплина. Разширен е обхватът и вида на информаци-