

企业合规师 企业出海之路的护航者



企业合规师 企业出海之路的护航者



LinkedIn Go Global 专题研讨会第二期活动举办

加强合规建设 探寻发展新机遇

近年来,日益复杂的海外经营环境让合规成为中国企业国际化发展过程中不可或缺的重要课题。在这一背景下,2021年新兴职业——企业合规师应运而生。出海企业该如何做好合规?企业合规师这一角色究竟能为企业的全球化发展带来怎样的价值?11月18日,在中国贸促会商事法律服务中心与领英中国合作打造的LinkedIn Go Global 专题研讨会第二期活动上,专家学者们解答了上述问题,并为中国企业提供了最前沿的出海合规理念。

中国贸促会商事法律服务中心副主任张顺表示,当前,我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。对企业而言,高质量发展既包括领先的技术实力、一流的产品质量、持续的创新动力

等硬实力,也包括品牌的影响力、先进的管理理念和优质的服务体系等软实力,合规建设就是企业先进管理理念和方法的重要内容。

张顺介绍说,今年3月18日,中国贸促会商事法律服务中心向国家人社部申请设立企业合规师国家新职业并获得批准,将对我国企业合规产生重大而深远的影响。

在职业定义中,企业合规管理是对企业法律、财务、审计、进出口、劳动环境、社会责任等多方面进行合规管控,具有较强的综合性、独立性和技术性。企业合规师将在规范企业投资经营行为、注重环境保护、履行社会责任、提高企业竞争软实力等方面发挥积极作用。

LinkedIn(领英)中国人解决方案

客户成功负责人王欢表示,合规师是一种高端复合人才。就领英的分析来看,中国的合规人才70%以上都拥有硕士以上的学历。同时,他们的技能也很多元化,除法律外,还包含财务、审计、风险管理、企业社会责任、企业制度建立等。合规师还需要有较强的协调能力,以便在组织工作过程中获得其他团队的认同和支持。

“近些年来,合规人才在中国成为非常热门的一类人才,数量大约在1万到2万之间,主要集中在北京、上海、广东、浙江和江苏这些地区。其中,大部分人才主要集中在一些大型的跨国公司和一些专门的服务性法律机构里。除了中国内部的流动之外,不少合规人才也选择从中国香港、新加坡、美国等

地回到国内。总体而言,这类人才的储备比较有限,相对于国外跨国企业,中企合规团队的比例更小,合规师的培养工作任务任重道远。”王欢介绍说。

中国贸促会全国企业合规委员会特约专家王军民表示,合规师应当是复合型人才,不仅需要掌握相关的专业知识,更要了解企业的业务流程及合规风险,并具备有效的沟通协调能力和实务的实操能力。同时,合规风险是企业内部人员的行为产生的,因此还要对相应岗位人员的道德修养、行为习惯和心理状况进行把握。更重要的是,合规师自身要有优良的道德素质、健康的心理素质,要敢于担当,善于担当。

在王军民看来,第一批企业合规师将主要来自已经有一定实践经验

的企业从业人员和律师及咨询行业。当前,大学的教育体系还没有完全适应市场需要的脚步。尽管深圳大学开设了两年制的硕士班,中国政法大学、中国中医药大学管理学院等制定了合规管理和风险管理讲座进校园计划,但基础教材并不完善。期待企业对合规师的需求增长,能够推动社会培训和大学基础教育快速进步,从而促进合规师岗位就业的持续发展。

“当前,我国企业的合规管理工作仍处于起步阶段,我们要继续通过贯彻国家合规促进政策、落实企业合规师培养方案、加强企业合规培训等方式,形成多方合力,优化企业发展环境,更更快地推进我国的企业合规建设。”张顺表示。

合规创造价值 中企出海需提升软实力

“近年来,世界各国以合规的名义对企业进行监管越来越严格。为适应严峻的监管形势,规避合规风险,企业依法合规经营发展势在必行。”中国贸促会商事法律服务中心副主任张顺在接受记者专访时表示。

谈到合规能给企业带来哪些益处,张顺介绍说:第一,合规具有预防风险的功能。企业在进行海外投资和贸易前,根据目的地市场的法律法规和规则,建立合规制度,实施合规管理,可以有效防控风险的发生。

第二,合规具有减轻处罚的功能。如果企业建立了合规体系,一旦违反了相关的规定,可以用合规工作的执行作为抗辩理由进行申诉,刑事或行政监管机关会将这些因素考量到对企业的处罚中去。同时,很多国际主体在海外进行合作时,会优先选择建立合规制度的企业进行合作。因此,拿着合规这块“敲门砖”的企业在出海时能更容易打开市场。

第三,合规具有化解风险的功能。一些企业在海外涉及到严重犯罪时,可以利用合规工作进行和解。企业可以表示自己愿意通过建立合规体系和制度的方式证明自律的态度,争取到暂缓起诉等良好结果,为继续生存和发展创造条件。

对于不同行业企业来说,推进合规管理工作也要把握重点,有所侧重。张顺举例说,在医药行业,药品推广和销售环节就是商业贿赂等合规风险的多发“地带”,因此要把握这一合规重点,制定特定的合规标准进行规范。据了解,中国贸促会全国企业合规委员会长期与行业协会组织展开合作,制定有关企业合规的行业规范,以行业合规标准实施,促进行业企业整体合规。

过去,有很多人认为,合规是大企业的游戏,不是中小企业的必做功课,认为中小企业很难平衡合规工作和追求业绩之间的关系。今年6月,国家九部门《关于建立涉案企业合规第三方监督评估机制的指导意见(试行)》发布实施后,激起了中小企业建立合规制度的热情。根据《指导意见》,人民检察院在办理涉企业犯罪案件时,交由第三方监督评估机制管理委员会选任组成的第三方监督评估组织,对涉案企业的合规承诺进行调查、评估、监督和考察。考察结果作为人民检察院依法作出批准或者不批准逮捕、起诉或者不起诉以及是否变更强制措施等决定,提出量刑建议或者检察建议、检察意见的重要参考。

“可见合规创造价值,以尊重规则、诚实守信、公平竞争、担当责任为核心价值理念的合规管理,成为企业形成国际合作与竞争新优势不可或缺的软实力。”张顺表示。

下一步,中国贸促会全国企业合规委员会将继续组建有关企业合规方面的专业团队,利用贸促会在全国形成的系统网络,对具有境外经营业务的企业进行合规风险排查,并有针对性地提出整改建议,帮助企业防控合规风险,加强合规管理。同时,充分发挥贸促会在国际交流与合作方面的优势,积极与美国、日本、欧洲等有关企业合规方面的行业组织,开展国际交流合作,借鉴一些跨国公司在企业合规方面好的做法,为促进我国企业合规提供有益的经验。



加强合规人才培养 帮企业高质量发展

“大型企业在出海时,最关注的话题有四项。一是人才,二是合规,三是文化,四是品牌。可见对合规人才的培养在企业走出去过程中有着非常重要的作用。当前,很多企业通过内部流程制度、顶层架构设计、创立合规文化的等方式帮助合规人才成长,从而令团队在完成业务时更好地遵循当地的法律法规,适应不断更新和迭代的合规规则。”LinkedIn(领英)中国人解决方案客户成功负责人王欢在接受记者采访时表示。

王欢介绍说,当前高科技行业对合规人才的需求逐渐显现出来,相关的法律法规也进行了更新。例如在出海企业数据合规方面,我国近年来颁布了一些数据合规相关的法律,如2017年的《网络安全法》、今年的《数据安全法》和《个人信息保护法》等。对于这些新颁布的法律,企业仍处于了解、探索的实践阶段。市场上缺少对这些领域有深入研究,可以直接到企业中工作的合规人才。人才培养机制的不断建立,加速了人才的成熟脚步。过去一年,从事数据隐私合规工作的人员增长了24%。

“企业合规师职位的设置将有效提升企业依法合规经营水平,帮助企业高质量发展。”王欢表示,在海外,对于这个领域也有着非常明确的行业标准。例如CRCM(Certified Regulatory Compliance Manager)认证,就是类似于合规经理职称方面的认证。而在具体合规领域、法律领域,也有细化的认证标准,如隐私方面的CIPP(Certified Information

Privacy Professional)认证等。

谈到领英在合规人才助力中国企业全球化发展方面的工作,王欢表示,今年5月,领英携手合作伙伴发起了“中国企业国际软实力提升加速计划”,围绕人才、品牌、法律合规和企业责任与文化等多重维度,帮助中国企业打通出海过程中的难点和堵点。近半年来,领英联合贸促会商事法律服务中心、财新等多方机构,以系列研讨活动的形式进一步加深“加速计划”。首先,在人才方面,领英帮助中国企业充分挖掘人才潜能,激发创新创造能力,给中国企业提供人才招聘、人才评定、雇主品牌在内的人才解决方案,帮助企业找到合适的人才。其次,在品牌方面,根据领英营销的解决方案,助力中国企业开辟海外宣传主阵地,扩大影响力和知名度,使中国企业在国内外都有更好的声誉,打造中国企业品牌的影响力和美誉度。再次,在合规企业体系建设方面,给中国出海企业提供相关前沿的理念、洞察以及专业的实践,让中国企业更加关注合规话题。最后,在企业责任与文化方面,领英与财新举办了一期主题为“ESG:商业可持续发展的新动力”的研讨会,希望中国企业在出海过程中,能够了解更多关于可持续发展、文化、绿色环保等方面的内容。

“借助企业合规理念与经验的科学引导,通过发挥企业合规师的职能,相信中国出海企业可以快速融入海外市场,规避出海风险,提升国际软实力,更安心地创造经济价值。”王欢表示。

全面升级合规管理体系 增强企业风险管控能力

“企业合规是人们在以往的管理实践基础上,从不同的视角和维度提出的一种管理理念。过去,企业中有两套并行的不同管理系统,如内控、审计、纪检、风险管理、法务及安全生产等,如今将这些职责范围归纳为现在的合规风险管理。”中国贸促会全国企业合规委员会特约专家王军民在接受记者采访时表示,合规管理是全面风险管理体系中的重要领域,一定要考虑与原有管理体系的有效融合,避免无序交叉和叠加,以使整体管理体系得到进一步的完善和提升。

王军民介绍说,当前无论是央企、地方国企,还是跨国公司、民营企业都有着很大的合规人才需求缺口。尤其是跟国际接轨比较密切、规模比较大的企业,甚至可能会高薪聘请国际人才。

《2021年人才市场洞察及薪酬指南》报告显示,随着资本市场火热,大型企业密集上市,上市公司或准上市公司对合规人才,尤其是高级合规人才的需求有明显增长。根据报告,过去一年高级合规经理的薪资最高可达150万元,企业合规师岗位薪资整体取得了20%至30%的涨幅。

“一般国有企业及更多的中小型企业也会从国内招聘人才,但可能更侧重在企业内部培养、选拔。因为企业内部人才熟悉业务流程,已经有一些合

规管理实践经验。经过培训,提高知识及能力水平后适当提高工资待遇,更符合企业的需求。”王军民说。

王军民提醒企业,做好出海合规工作,需要克服两个难题。一是在利益驱动下容易对合规缺乏严格要求,因此需要进一步把握合规与利益之间的平衡,“防止任务指标的压力击穿合规底线”。二是随着国际形势的不断变化,企业合规审查越来越严格。各地也出现了不同的政策,需要企业全面了解和掌握。还应特别提醒的是,美国司法部发起的“中国行动计划”中明确说明,在国际市场出现中美企业竞争时,要“查明涉及与美国企业竞争的中国公司的《反海外腐败法》案件”。因此我国企业一定要加强重视,从而降低被制裁的风险。

此外,合规文化是企业文化的重要组成部分。在王军民看来,要想深入打造企业合规文化,就一定要保证领导的重视。领导在管理工作中对合规的态度,直接决定了合规文化的走向。合规是由上至下的,不是由下至上的。因此,需要董事长、总经理等高层管理者,树立合规意识,作出合规承诺。同时给相关部门授权,明确责任,帮他们顶住压力,才能为合规管理减少阻力,以保障企业合规文化落地。