

ERHVERVSJURA

DER ER FORSKEL PÅ ETIKKEN

ADFÆRD: I Italien og i England kan virksomheder udarbejde såkaldte compliance-programmer og efterfølgende blive fritaget for straf, hvis ansatte begår ulovligheder. I Danmark er motivationen for at indføre sådanne etiske programmer anderledes.



LARS BO LANGSTED
professor,
Juridisk Institut,
Aalborg Universitet

erhverv@jp.dk

At have sit eget "compliance-program" lyder rigtigt godt. Det lyder næsten lige så godt som "Corporate Social Responsibility" og "Corporate Governance" måske krydret med et par etiske regelsæt. Men der er faktisk stor forskel.

Et "compliance-program" har således ikke noget fast eller på forhånd givet indhold. Man kan oversætte det til et "overholdelses-program", og selvom det hverken lyder sexet eller internationalt, er det sådan set – hverken mere eller mindre – det, der er tale om.

Ideen er, at en virksomhed sætter sig ned – ofte sammen med nogle rådgivere – og overvejer, hvilke regler det for netop denne virksomhed er særligt vigtigt at overholde, og hvilke risici netop denne virksomhed indebærer i forhold til det udvalgte regelsæt.

Når man har identificeret dette, skal man herefter overveje, hvorledes man bedst sikrer en løbende kontrol med, at disse regler nu også rent faktisk overholdes i virksomheden.

Går man ind på Danske Banks hjemmeside under compliance, kan man se, at de har compliance-programmer for overholdelse af insiderreglerne i værdipapirhandelsloven, for konkurrenceretlige forhold, for håndteringen af persondata og for interessekonflikter.

Disse områder passer meget godt med resultatet af en undersøgelse, som revisionsfirmaet KPMG foretog for nogle år siden.

Her var de væsentligste områder, som compliance-funktionen overvågede: insiderregler, interessekonflikter, hvidvaskningsregler, medarbejders private handel med værdipapirer, etik og governance-regler generelt – og som det sidste område med en score på mere end 50 pct. – best execution i investeringer i forhold til kunder.

Dette sammenfald er ikke overraskende, idet 54 pct. af de besvarede spørgeskemaer kom fra banker, og mere end 80 pct. kom sammenlagt fra det finansielle område, dvs. også forsikring, pension og værdipapirhandlere.

Der er sådan set ingen grund til at have en egentlig compliance-funktion – medmindre det naturligvis skulle være et krav fra lovgiver –

forudsat man er sikker på, at man i virksomheden dels kan følge med den relevante, nye lovgivning på området, dels kan implementere den og – nok så vigtigt – kan sikre fornuftige retningslinjer, så reglerne også løbende overholdes. Ofte ligger compliance-funktioner allerede i f.eks. virksomhedens juridiske afdeling eller i direktionen, og det er langtfra sikkert, at man har et egentligt navn til denne funktion.

Lovgiver har naturligvis en interesse i, at virksomheder overholder den lovgivning, der gælder på deres område. Normalt er det tilstrækkeligt, at Folketinget laver nye love eller ændrer i bestående, og så må politikerne gå ud fra, at virksomhederne, ligesom alle andre borgere, retter ind efter de nye regler.

Er man ikke helt sikker på, at de uden videre vil rette ind, kan man sætte "trumpfå" og gøre overtrædelse eller manglende opfyldelse af reglerne strafbar.

Man kan imidlertid også gå skridtet videre og så at sige "følge reglerne ind i virksomheden".

I f.eks. Italien og England er det således på nogle områder fritagende for et eventuelt strafansvar for virksomheden, hvis den har indført et ordentligt compliance-program på det relevante område. Dette gælder f.eks. den engelske Bribery Act fra 2010, hvor virksomheden kan slippe for straf for bestikkelse, hvis den har et ordentligt compliance-program designet til at undgå netop bestikkelse.

I det seneste nummer af Eucrim (EU's strafferetlige "tidsskrift") beskriver en italiensk adjunkt fra Università degli Studi Mediteranea di Reggio Calabria, Nicola Selva, de erfaringer, man har gjort i Italien med en 10 år gammel regel nogenlunde svarende til den engelske. Den "test", de italienske domstole anvender for at give straffrihed, på trods af at betingelserne for at gøre et strafferetligt ansvar mod virksomheden i øvrigt er til stede, er følgende:

Retningslinjerne for compliance skal:

- identificere de aktiviteter, hvor overtrædelser kan forekomme.
- foreskrive særlige procedurer for at undgå den identificerede risiko for overtrædelser.
- allokere de nødvendige ressourcer for at forebygge overtrædelserne.
- henlægge overvågning og opfølgning til et organ, der

uafhængigt af andre interesser i virksomheden har den fornødne magt.

■ have foreskrevet sanktioner for ansatte, der bryder procedurerne.

Forfatteren påpeger imidlertid samtidig, at der er meget få afgørelser, hvor domstolene faktisk finder, at retningslinjerne har været tilstrækkeligt effektive. Et problem er således, at en del virksomheder tilsyneladende anvender deres compliance-programmer som en slags "windows-dressing", hvor de flager med, at de har procedurerne, men hvor ingen reelt interesserer sig for, om de er

overholdt. Det giver naturligvis ikke straffrihed.

Et andet problem er, at domstolene til tider synes at fastslå, at hvis der er forekommet en overtrædelse af reglerne, hvad der jo vil være, siden der overhovedet rejses en sag, ja så er det tilstrækkeligt bevis for, at virksomhedens compliance-program ikke har været tilstrækkeligt effektivt.

Hvor det første problem med windows-dressing er reelt, det skal domstolen naturligvis inddrage, synes det andet problem, at en overtrædelse af loven er et automatisk bevis på, at retnings-

linjerne ikke er effektive, primært at ligge ved domstolene.

Forfatteren nævner da heldigvis også en nyere afgørelse, hvor retten fri fandt virksomheden, bl.a. med den begrundelse, at lovovertrædelsen ikke var forårsaget af en utilstrækkelig compliance-model i virksomheden, men af en unormal adfærd på øverste ledelsesniveau, hvor man netop havde tilsidesat nogle af de interne procedurer, der fremgik af modellen.

Her i Danmark er der imidlertid ikke mulighed for straf-frihed for virksomheden,

uanset hvor fremragende et compliance-program man har udarbejdet. Her er virksomheden som juridisk person således strafansvarlig, blot en ansat i virksomheden har begået en strafbar lovovertrædelse i forbindelse med sit arbejde – f.eks. betalt bestikkelse til en udenlandsk embedsmand.

Danske virksomheders interesse i at udarbejde compliance-programmer skal således alene begrundes med at gøre mest muligt for at undgå, at lovovertrædelserne overhovedet forekommer i virksomheden.

Og det er vel også en fuldt tilstrækkelig begrundelse.

Compliance-programmer er langtfra det samme som corporate governance. Modelfoto: Roy McMahon

