

企业经营中法律合规风险防范策略探究

王 倩

中国自控系统工程有限公司 北京 100026

摘 要：企业经营中的法律合规风险，往往与管理意识不到位、制度存在漏洞、组织架构不合理以及员工能力不足有关。防范这类风险，可以考虑五条基本思路：覆盖要全面、预防放在前、权责分清楚、机制能动态调整、成本也要可控。具体策略上，重点是让全员对合规有更实际的认知，把内部管控制度补上，完善事前、事中、事后的全过程管理，并逐步建立起专业人才的培养体系。要想长期见效，还需要设立相对独立的合规组织，借助数字化平台做好风控，同时准备好应急处置机制，让合规管理真正能持续运转下去。

关键词：企业经营；法律合规风险；合规管理制度

引言：企业经营活动中的法律合规风险防范，在企业治理体系里占着不小的分量。现实中，企业在经营过程中遇到的合规挑战，往往来自管理意识、制度建设、组织架构、人员素养这几个方面。要想有效应对这些风险，得有一套科学的原则做支撑，再配合系统的策略和长效机制。围绕风险怎么形成的、该按什么原则去防、核心策略有哪些、长效机制怎么建，本文逐一展开，希望能给企业建立健全合规管理体系提供一个务实的参考。

1 企业经营法律合规风险的形成原因

不少企业的决策层对合规管理的战略价值看得不够重，更多是当作被动应付，而不是主动去管。合规理念没有真正融入经营决策的各个环节，对法律风险缺少那种发自内心的敬畏和主动防范的意识。结果是合规要求走了形式，风险识别能力也比较弱。现有的制度体系有一些比较明显的缺口，业务流程缺少规范化的操作标准。责任划分不清晰，各个岗位的合规职责边界也比较模糊。制度执行缺少有效的监督，合规要求大多停留在纸面上，很难形成管理上的闭环，风险防控的作用大打折扣。合规岗位在组织里的层级偏低，没有足够的权威和资源去推动工作。合规部门和其他职能部门之间的关系没理顺，汇报路径也不顺畅。合规岗位的独立性不够，监督和执行这两项职能没能有效分开，组织层面的保障是缺位的。员工对合规要求的理解不深，在自己岗位上哪些地方容易出风险，判断不太准^[1]。培训体系不够健全，遵从意识不强，靠经验办事的习惯比较普遍。风险报告的意识也欠缺，基层的合规隐患往往不能及时发现和处理。

2 企业经营法律合规风险防范的基本原则

2.1 全面覆盖原则

企业经营法律合规风险防范，有一条比较基础的思路是全面覆盖。也就是说，合规管理要渗透到企业的所有业务领域、各个职能部门以及每个管理层级。不管是核心业务还是辅助性活动，是高层决策还是基层操作，都应当被纳入合规管理的范围。任何环节一旦缺少合规把关，风险就有可能传导甚至被放大，所以不能有管理盲区或例外地带。全面覆盖还意味着，合规要求要写进各岗位的职责说明和操作流程里，让每个员工在自己的工作范围内都能找到对应的合规指引。合作方、供应商这些外部关联主体，同样需要纳入合规管理的视野，以免因为外部行为引发内部风险。横向到边、纵向到底，这样搭建起来的风险防范网络才真正完整有效。

2.2 预防优先原则

预防优先这条原则，核心是把合规管理的重心往前移，放在风险还没发生之前。企业需要建立常态化的风险识别和评估机制，定期排查各业务环节里可能存在的合规隐患。预防工作包括几个方面：制定明确的合规操作标准，设置关键风险的监测节点，以及建立早期预警系统。事后补救往往投入更大，事前预防用相对少的资源就能换来更稳妥的安全保障。预防优先也意味着，企业在做重大经营决策之前，得先完成相应的合规审查，确保决策方案本身是符合基本合规要求的^[2]。另外，持续做合规培训和意识提升，也是预防工作里很重要的一环。全员的风险识别能力上去了，违规行为发生的可能

性才能从根本上降下来。

2.3 权责匹配原则

权责匹配这条原则,要求企业给每一名管理人员和员工安排的合规责任,要跟他们的权限大小相对应。拥有决策权力的岗位,必须承担同等程度的合规审查义务,不能让权力在行使时脱离约束。在企业内部,各层级管理者对自己管辖范围内的合规状况负有直接责任,而且这个责任不能靠授权就完全转移出去。权责匹配也体现在考核评价机制上,合规履职情况应当作为绩效考核的重要内容,让权力、责任和后果三者统一起来。对于关键风险岗位,要设置更明确的责任边界和更严格的问责机制。权责清晰、对等配置,才能避免因为责任虚化导致合规管理失灵。

2.4 动态适配原则

动态适配这条原则,说的是企业的合规管理体系要能随着内外部环境的变化持续调整。企业经营涉及的领域、规模、复杂程度以及面临的风险类型都在不断变化,合规管理机制也得有相应的适应能力。企业应当定期评估现有合规制度到底管不管用,及时修订那些已经不适用或者明显滞后的管理要求。动态适配也意味着,合规资源的配置需要根据风险状况的变化来优化调整,高风险领域应该获得更多关注和投入。当企业调整组织架构、创新业务模式或者拓展经营地域时,合规管理必须同步跟上,避免新业务和旧制度之间出现错配。持续改进、迭代更新,是让合规管理一直管用的基本前提。

2.5 成本可控原则

成本可控这条原则,强调的是企业在建设合规管理体系时,要注重资源投得合不合理、效率高不高。合规管理确实要占用人力、财力和时间,但这些投入应该跟所要防范的风险程度相匹配。企业需要根据自身的经营规模和风险暴露程度,设计出合适层级的合规管理架构,别因为过度建设而浪费资源。成本可控不等于降低合规标准,而是在满足基本风险防范需求的前提下,找到资源配置的最优方案。对于不同风险等级的业务活动,可以采取不同的合规管理强度,把有限的资源集中到高风险领域。企业还应当持续优化合规流程,减少那些不必要的重复审查和审批环节,让合规管理的整体运行效率提上去。

3 企业经营中法律合规风险防范核心策略

3.1 强化全员合规风险认知体系

企业可以把合规认知培育纳入日常管理流程,形成

定期开展合规宣导的工作制度。培育内容要覆盖各层级员工的基本合规要求,用符合企业实际的方式把合规理念传递下去。认知培育工作要保持持续性和连贯性,不要搞阶段性的运动式推进。通过系统化的安排,让合规意识慢慢融入员工的日常行为习惯,形成内在的约束力量。企业高层管理人员要明确自己在合规管理中的首要责任,把合规绩效纳入个人考核指标。管理层需要主动参与合规方面的重要活动,在日常工作中传递出重视合规的明确信号。高层的示范效应对提升全员合规意识很关键,管理层合规履职的情况也应当接受监督和评价。基层员工是合规要求的具体执行者,他们的合规意识直接影响风险防范的效果。企业可以针对不同岗位的特点,明确合规履职的标准,让员工清楚了解自己职责范围内的合规边界。

3.2 完善内部合规管控制度体系

企业可以建立统一规范的合规管理流程,把各项合规事项的发起、处理、审核和归档路径都明确下来。流程框架要覆盖主要业务活动,确保关键环节都有对应的合规控制节点。标准化的流程有助于减少操作上的随意性,提升合规管理的一致性和可预期性。流程设计应当简明清晰,方便各岗位人员理解和执行^[3]。不同业务领域面临的合规风险不一样,需要针对具体的业务特征制定差异化的管理细则。细则要写清楚各业务环节的具体合规要求、责任岗位和操作标准,避免因为表述笼统导致执行困难。管控细则要具备可操作性,能够直接指导一线人员的日常工作行为,让合规要求和业务活动真正融合起来。企业应当给各业务单元自主识别和纠正合规问题的职责与权限。自查机制要明确检查的频率、范围和方法,确保问题能被及时发现。对于自查中发现的合规偏差,可以设置简易快捷的修正程序,别因为修正流程太复杂而耽误处理。

3.3 优化合规风险全过程管控机制

企业在经营活动启动之前,可以先做一轮合规风险筛查,找出那些可能产生隐患的关键节点。风险识别工作需要依托系统的评估方法,对各项业务方案进行前置审核。预判机制要关注风险发生的可能性和潜在的影响程度,为后续的管控措施提供依据。事前阶段如果能有效识别,就能避免带有重大合规缺陷的方案进入执行环节,从源头上减少风险事件的发生概率。业务活动运行过程中,企业需要建立持续性的监控体系,跟踪关键合规指标的运行状态。监控工作要设置明确的触发条件,

一旦指标达到预警阈值,系统能够及时发出提示信息。预警信息需要准确传递到相关责任岗位,赶在风险扩大之前采取干预措施。事中监控强调时效性和准确性,避免因为信息滞后导致风险失控。风险事件发生后,企业应当系统梳理事件发生的过程和原因,找出管理体系中存在的薄弱环节。复盘工作要客观还原事实,避免责任推诿和信息遮蔽。根据复盘结论制定针对性的整改措施,并对整改效果进行跟踪验证。

3.4 搭建专业化合规人才培养体系

企业可以设立专门履行合规职能的岗位或者部门,配备与经营规模相适应的人员力量。专职团队负责统筹协调各项合规管理工作,为其他部门提供专业支持和指导。团队成员需要具备相应的专业知识和业务理解能力,能够独立开展合规审查和风险评估。有了专职团队,合规管理体系才有了比较实在的组织保障。针对不同岗位层级和业务类型,设计差异化的培训内容,以及与管理岗位对应的培训方案。基层操作人员侧重具体的合规要求和操作规范,管理人员则需要掌握风险识别与管控的方法。培训形式要符合成人学习的特点,注重内容的实用性和针对性^[4]。分层分类的安排能提高培训资源的使用效率,避免内容和实际需求脱节。将合规履职情况纳入员工的绩效考核体系,设置明确的评价标准和权重。考核结果应当跟薪酬调整、岗位晋升等管理措施挂钩,形成正向激励的导向。对于在合规管理中有突出表现,或者有效防范了重大风险的员工,可以给予相应的认可。考核激励机制需要定期评估和优化,保持与企业实际情况的适配性。

4 企业法律合规风险防范的长效保障体系

企业可以设立具备独立地位的合规管理部门,该部门直接向最高决策层汇报,不受其他业务职能部门的干涉和制约。独立的架构能保障合规审查过程的客观性和结论的公正性,避免因为利益关联导致重大风险被人为掩盖或忽视。同时要为合规部门配置充足的人员编制、经费预算和制度权限,让它能够有效履行监督、审查、建议以及否决这些核心职能。合规负责人的任免应当经过审慎的程序,避免因为岗位变动影响合规工作的连

续性和稳定性,从而在组织架构层面形成长效保障。企业可以利用信息技术手段搭建统一的合规管理平台,实现各类合规数据的集中存储、动态更新和智能分析。这个平台能够自动采集各业务环节产生的关键信息,对异常情况进行系统识别并发出提示,减少人工监控可能出现的疏漏。数字化平台应具备流程留痕、权限控制以及自动归档等基础功能,确保合规管理工作过程可追溯、结果可核查^[5]。通过技术手段提升合规管理的工作效率和数据准确性,为风险识别和决策判断提供可靠的技术支撑,降低人为操作带来的不确定性。企业可以针对可能发生的重大合规事件,预先制定系统性的应急处置方案,明确事件发生后的响应启动程序和各级别的决策权限。应急机制需要详细规定信息上报的路径与时限、处置责任的分解与落实到人,以及各类资源的统一调配方式,确保在紧急情况下能快速有序地展开应对行动。

结束语:总的来说,企业经营法律合规风险防范是一项系统性工程,需要从原因剖析、原则遵循、策略实施到体系保障这几个层面全方位搭建。认清风险形成的四类根源是基础,坚持五项基本原则是方向,落实四大核心策略是关键,搭建长效保障体系是持续支撑。各个环节相互关联,缺了哪一个都不行,共同构成完整的合规管理闭环。企业应当把合规管理作为一项长期战略任务持续推进,不断优化完善,这样才能在复杂的经营环境中有效防控法律合规风险,保障企业稳健运行和可持续发展。

参考文献

- [1] 吴尚轩. 科技企业国际化经营合规风险的体系化防范[J]. 财经问题研究,2024(3):94-108.
- [2] 黄晓博. 企业合规经营与税务风险防范对利益最大化的作用[J]. 现代企业,2025(3):159-161.
- [3] 翟逸飞. 数字化印染技术中企业的法律风险与防范策略[J]. 印染助剂,2026,43(2):1-4.
- [4] 蔺志伟. 国有企业人力资源管理中的法律风险及防范措施[J]. 品牌研究,2026(5):251-253.
- [5] 董岚洁. 论企业财务合规风险防范及监管[J]. 南北桥,2024(8):25-27.