

## 高管舞弊风险成企业合规管理新重点

本报记者 钱颜

企业经营会遇到多种多样的风险，其中高管舞弊风险是最重要的风险之一。在日前举办的舞弊案件调查实务分享活动上，竞天公诚律师事务所高级合伙人喻鑫表示，随着市场合规化监管持续加强，推动合规体系建设的企业进一步增多，被披露的反舞弊案件的数量也持续增长。由于舞弊行为类型繁多，舞弊员工反侦察意识日益增长，导致舞弊线索较为隐蔽，不易获取。此外，从刑事立案角度或从劳动法层面处置所需的证据要求不一，导致企业反舞弊的调查和处理成为企业内部合规体系中极为棘手的问题。

《2022年ACFE全球舞弊调查报告》显示，公司高层管理者的职务犯罪比例较低（大约23%的舞弊案件涉及），但带来的经济损失最大。高管带来的损失平均每人33.7万美元，经理为12.5万美元，员工为5万美元。

喻鑫介绍说，常见的舞弊行为包括侵占挪用类，即未经授权或者采取其他不法方式侵占、挪用企业资产，牟取不当利益；商业贿赂类，员工利用职务之便，收取贿赂，为他人谋取不正当利益损害企业的行为；关联交易类，员工自己或以亲属、朋友名义设立公司，与企业或合作伙伴进行关联交易，侵犯企业利益。此外还有欺诈、滥用职权等常见情形。

确认舞弊事实后，企业可以通过刑事途径、民事途径和行政途径进行解决。无论何种途径都需要准备相应的证据材料。例如最为常见的民事途径下，需要提供证据证明如下事项：员工存在舞弊事实且造成了损害后果。公司存在合法有效的规章制度，其中对员工舞弊的行为方式和后果责任均进行了合理的明确规定，且公司解除员工的程序合法。

喻鑫举例说，陈某原系K公司员工，其在没有向K公司报备和获得许可的情况下，向K公司的供应商和客户提供多次与其本职工作相同的服务并且获利超过4万元，双方签署的保密协议、劳动合同中均对相关行为予以禁止，陈某向K公司发送主题为“八月刊封面检讨”的邮件也对相关事实予以承认，K公司以严重违纪为由与陈某解除劳动关系。

本案中，K公司提交的证据及陈某对相关事实予以承认可以看出陈某确实存在违纪事实。陈某与公司签订的协议对上述行为予以禁止，且陈某作为K公司高级管理人员，在未向K公司报备和获得许可的情况下，向与K公司合作过的明星提供造型设计等服务并收取费用的行为，本身也有违与其岗位职责对应的职业操守与忠实义务。公司的解除程序不存在不合理之处。最终，公司得到了法院的认可，取得了胜诉。

企业在处理员工舞弊案件时，通常需要调查取证，而对当事人及相关人员进行调查访谈并制作相应的访谈笔录，是调查取证的重要方式之一。调查笔录在民事案件、行政案件乃至刑事案件的办理中，都有着举足轻重的地位。制作规范、表达清晰的笔录被法院认可，将成为定案的主要依据。

喻鑫建议企业，在事件发生后立即对案件关联人士进行调查访谈，以最快的速度了解事实真相，录音录像的过程也可以作为证人证言的佐证，同时也可以避免证人或当事人临时反悔，使公司在法庭上处于被动局面；被访谈人可能会在调查访谈过程中提及其他有效客观证据，公司可以结合笔录内容，提前固定相关证据。丰富证据种类，增强调查事实的可信度：部分法院虽然将证据认定为证人证言，但不需要证人出庭，会在庭下以电话或实地访谈的方式对受访人员进行调查，确认访谈笔录内容的真实性并认可笔录的效力。这可以帮助公司掌握调查主动权，做好反舞弊的相关工作。