

DOI: 10.19979/j.cnki.issn10082689.2021090016

法学

社会企业架构下企业合规制度适用研究

朱圆 肖佳欣

(福州大学法学院, 福州 350108)

〔摘要〕 合规制度是企业为依法依规经营, 防控企业风险, 获取法律激励所建立的治理机制, 是特殊的公司治理方式和政府管理工具。社会企业除承担社会使命外, 与普通企业面临相同的公司治理问题, 包括企业合规问题。然而, 社会企业具有不同于普通企业的特性, 在适用传统的企业合规制度时会面临诸多问题。一方面, 社会企业内部存在着组织目标、治理结构、运营资金匮乏与适用传统企业合规制度的矛盾; 另一方面, 社会企业外部面临着政府规范合规“滞后性”以及“无差异”的问题。对此, 应结合合规制度的本质属性和社会企业的基本特性, 从以下两层进行解决: 公司治理层面要培育多元化的董事会, 培养基于价值观的合规文化, 吸纳利益相关者参与合规构建过程, 选用崇尚使命的员工队伍; 政府管理层面要广泛开展社会合作, 识别企业合规需求。

〔关键词〕 社会企业; 企业合规; 公司治理; 社会治理

〔中图分类号〕D915.3

〔文献标识码〕A

〔文章编号〕1008-2689(2022)01-0094-09

从经济和社会规制中的行为监管, 到刑事制裁的替代手段, 再到公司法中的社会责任和注意义务, 到最后, 形成这一制度的共同目标: 引导公司成为“良善公民”, 合规的发展是一个不断演化的过程, 完善了公司治理的内容^{〔1〕}。起初, 合规只针对特定行业的商业贿赂行为, 是刑事执法部门监管、处罚轻微违规行为的替代工具; 最终, 合规作为减轻处罚的因素, 成为各政府部门要求采用的一般机制, 存在于各类企业^{〔2〕}之中。社会企业作为特殊的企业类型, 具有普通企业的共性, 不仅开展经营活动, 也需解决公司治理问题, 这是社会企业适用企业合规制度的必然性所在。然而, 社会企业还具有不同于普通企业的特殊性, 这些特性决定了在社会企业的架构下, 传统企业合规制度的适用必然存在问题。目前, 我国既没有关于社会企业的专门规定, 也没有针对企业合规的统一立法, 社会企业如何利用合规制度完善公司治理的问题亟待解决。本文以合规

制度的本质属性为基础, 从社会企业的特殊性出发, 研究社会企业适用传统企业合规制度所存在的问题, 以期对未来如何规定社会企业适用企业合规制度提出建设性建议, 进而为社会企业的发展保驾护航。

一、社会企业的内涵及基本特性

广义的社会企业, 即以社会使命为中心并通过商业手段获得可持续性收入以实现自负盈亏的新型组织, 是融合经济效益、社会效益和政策效益为一体的混合型组织, 其核心特质是运用商业手段促进边缘群体的社会融合^{〔3〕}。根据域外的立法实践, 其组织形态主要有非营利组织和商事公司两种, 英国、美国等以公司制作为主要组织形式, 如美国的共益公司、英国的社区利益公司等; 法国、意大利等则以非营利组织为主体, 主要表现为合作社^{〔4〕}。企业

〔收稿时间〕2021-09-06

〔作者简介〕朱圆(1975—), 女, 福建福州人, 福州大学法学院教授, 硕士生导师。

肖佳欣(1995—), 女, 山西太原人, 福州大学法学院硕士研究生。

① 广义上, 企业除公司外还包括合伙企业, 在企业合规制度中, 企业主要指公司制企业, 本文所提企业即为公司制企业。

合规制度属于特殊的公司治理模式，以公司为载体，故本文社会企业即指公司型社会企业，属于狭义范畴。

社会企业具有不同于普通企业的特殊性，这些特性是研究社会企业架构下企业合规制度适用问题的基础。社会企业的认证标准可视为社会企业特性的表征，以企业合规制度的作用程序为基础，以各国通行的认证标准为依据，在社会企业架构下，影响合规制度适用效果的基本特性具体可分为组织目标、利润分配和治理结构三个方面。

（一）组织目标

社会企业具有公益性，或称社会性，直接对难以解决的社会需求做出回应，服务社会公益^[5]。社会企业高度承担社会使命，以社会价值的创造为主要动机，这既是社会企业的组织目标，也是其区别于普通企业的最大特性。

社会企业以社会价值的创造作为主要动机，区别于普通企业承担的企业社会责任。社会企业和社会企业社会责任都具有解决社会问题，促进社会发展的作用；但是二者的程度不同，社会企业对于社会所承担的责任程度更高，范围更大，目标更明确，行为更统一。可以说，与企业慈善活动或企业社会责任相比，社会企业提供了一种更有机、更先进、更具可持续性的解决社会利益与企业利润之间分配差距的方法^[6]。

（二）利润分配

社会企业能够平衡商业利益和社会利益，通过制定利润分配原则等以保证社会利益的优先性^[7]。布拉克曼·赖瑟^[8]认为：“社会企业同时追求社会目标和商业价值，把二者视为相互加强的、协同的、平等的伙伴。”约瑟夫·约克亚^[9]则进一步指出：“社会企业使用基于市场的策略和技术来推进特定的社会使命，其对利润的追求次于对公共利益追求，利润是达到目的的手段，而不是其本身的目的。”可以说，社会企业与普通企业之间最根本的区别就在于前者向股东提供回报的目标次于创造社会绩效

这一首要目标，对社会企业来说，最大的挑战便是避免使命转变，即对利润的追求超过对公共利益追求。

社会企业避免利润最大化行为，利润主要用于社会目的再投资或留存在组织和社区，实现社会目标和公共福利。实践中，多数国家均对社会企业的利润分配做出了限制，有的不允许利润分配，有的限制利润分配的最高比例，如英国要求利润分配的累计总额不能超过可分配利润总额的35%^[10]。

（三）治理结构

社会企业治理结构的不同之处在于社会企业注重利益相关方（如员工、社会组织等）参与决策，而不只是由股东进行决策^[10]。

自19世纪末大型综合性商业公司演变以来，维护股东利益与保护利益相关者便一直处于博弈之中。20世纪80年代末，美国大约有28个司法管辖区通过一系列立法法案，授权董事会在行使公司权力时考虑“利益相关者”的利益^[11]。用首席大法官斯特林^[12]的话来说：“传统的营利公司形式并非为追求企业利润和社会使命的双重目标而设计，然而，公司治理理念背后的意义不应仅仅是为了实现股东的最佳利益。”社会企业强调关注利益相关者，在这方面，社会企业比其他宣称对社会责任或利益相关者感兴趣的企业走得更远。

目前，我国尚没有针对社会企业进行专门立法，对于社会企业的规制主要通过对不同组织的规定进行，社会企业的主要类型有：（1）民办非企业单位，此类组织利用自身经营所得支撑其非营利性社会服务活动^①，具体包括民办学校、民办医疗机构和民办福利机构等。（2）农民专业合作社，此类组织的特点在于：一是需要符合互助性组织要件，以全体共同利益为宗旨；二是作为经济组织，可分配盈余比例较低^②。（3）社会福利企业，此类组织以帮助残疾人就业为主，在我国社会企业的整体规模中占到相当大的比重。其中，社会福利企业属于公司型社会企业，是本文探讨合规制度进行保障的对象。

① 《民办非企业单位登记管理暂行条例》第二条，本条例所称民办非企业单位，是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。

② 《农民专业合作社法》第二条，农民专业合作社是指在农村家庭承包经营基础上，农产品的生产经营者或者农业生产经营服务的提供者、利用者，自愿联合、民主管理的互助性经济组织。第四条，农民专业合作社以服务成员为宗旨，谋求全体成员的共同利益；合作社的盈余主要按照成员与农民专业合作社的交易量（额）比例返还。

二、社会企业适用传统企业合规制度之问题

截至目前,我国尚未建立起系统的合规法律制度,仅有的规定主要散见于一些以特定行业为适用对象的规范性文件中,如《商业银行合规风险管理指引》《保险公司合规管理办法》《证券公司合规管理试行规定》《企业内部控制基本规范》等。2017年,中国国家质量监督检验检疫总局和国家标准化管理委员会联合发布《合规管理体系指南》,确立了各类企业在建立、加强、改进合规管理体系方面的国家标准。但也缺乏强制约束力,难以成为研究企业合规制度的通行标准,故需从企业合规制度的本质属性出发,以探寻社会企业适用过程中所存在的问题。

(一) 企业合规制度的界定及本质属性

合规是企业用来使自身行为适应各种规范的一套内部机制,是与外在环境和外部主体双向互动的协同进化关系,它通过构建多主体共同参与的方式,在完善公司治理体系的同时,实现社会的有效治理^[13]。企业合规所需遵守的规范通常包括三种:法律法规、商业行为守则和企业伦理规范以及企业自身所制定的规章制度^[14]。其基本含义可分为三个层面:一是从积极层面看,企业在经营过程中要遵守法律和规则,并督促员工、第三方以及其他商业合作伙伴依法依规进行经营活动;二是从消极层面看,构建合规制度的企业能够避免或减轻因违法违规经营而受到的行政责任、刑事责任;三是从外部激励层面看,在面对行政处罚和刑事处罚时,合规计划可成为政府给予宽大处理的重要依据^[2]。据此,企业合规可视为特殊的公司治理方式和政府管理工具。

1. 公司治理方式

公司治理指通过正式或非正式的、内部的或外部的制度或机制来协调公司与所有利益相关者之间的利益关系,以保证公司决策的科学化,从而最终维护公司各方利益的制度安排^[15]。合规是特殊的公司治理方式,是企业为实现自身利益的最大化,在进行业务管理和财务管理的同时,所进行的一种风险防控机制^[16]。作为特殊的公司治理方式,合规有两层含义:一是通过减少雇员的违法行为,以降低

公司所承担的法律风险。鉴于此,企业为获得宽大处理,将加大监督其员工的力度;而随着企业管理员工,并与政府合作识别违规者,政府的监管压力将得以减轻。二是除法律之外,雇员还需要遵守公司内的行为准则和惯例,而后者填补了正式法律规则和执行机制的空白^[17]。

在公司层面,合规有助于将经济处罚、诉讼纠纷和声誉损害的风险降至最低;在个人层面,合规代表了避免罚款、监禁、解雇或职业禁止的途径^[17]。可以说,企业合规已跨越不同法系下公司治理机制的差异,成为完善公司治理的重要环节,其作为企业内部的治理机制,是对董事会以及监事会监督职能的重要补充^[18]。

2. 政府管理工具

合规是政府为公司提供激励措施以规范公司治理的产物,以合规为目标的治理结构可视为政府权力的一种新的行使方式^[19]。

对于政府而言,合规是其为防止企业违反法律和确保企业服从权威,而采用的发现企业违规行为的政策体系和控制系统^[20]。与其他治理结构不同,合规的起源对公司来说是外生的,其动力并非来自传统的治理权力来源即公司股东。相反,其动力来自于政府。合规的起源可以追溯到美国联邦政府对公司事务的规范,是政府通过事前激励、事后执行以及正式的信号传递,对公司实施的事实上的授权。对于企业合规来说,政府一直是其发展的主导力量。以美国为例,起初,政府通过《联邦量刑指南》和持有人备忘录对公司提供激励措施;其后,政府通过延期起诉协议、不起诉协议和其他和解协议直接规范合规;此外,政府还通过自主定义“有效合规”等模式间接规范合规^[19]。

明确企业合规制度本质属性的意义有二:其一,既然企业合规制度是为防范企业经营风险而采取的特殊公司治理方式,那么开展经营活动的企业都应当适用该制度,这是社会企业适用合规制度完善公司治理的必然性所在,我们需要在分析社会企业特性的基础上,研究其适用传统企业合规制度的问题并加以解决。其二,传统企业合规是政府规范公司治理的产物,必然与政府对社会企业的政策支持形成矛盾,平衡政府与社会企业的关系也是完善社会企业适用企业合规制度的重要因素。

(二) 社会企业适用传统企业合规制度的问题
在明确了企业合规制度本质属性的基础上，社会企业适用传统企业合规制度的问题便可从社会企业自身特性导致的矛盾以及政府外部规范合规存在的问题两个角度展开。

1. 社会企业自身特性导致的矛盾

(1) 组织目标与合规构建理论的矛盾

合规的一个理论基础是理性选择理论，这一理论假定个人理性地根据自我利益来决定是否遵守规则，对惩罚的恐惧被认为是合规的主要动机，个人只有在权衡不当行为的潜在收益与被发现和制裁的可能性后，才会决定是否采取行动。目前的绝大多数合规工具都反映了这种理论，如电子监控、行为准则、举报热线等，其目标都是相同的：制造切实的被发现和惩罚的风险。

理性选择理论的缺陷造成了传统企业合规制度的一般局限。首先，理性选择理论模型下的合规工具需要预先设置清晰的边界，但不论政府还是企业都无法明确每一种情形，行为人往往需要根据具体情况作出主观决定，旨在事前阻止不当行为的静态工具将在这种动态中失去很大的效力^[21]。其次，制裁过度或不足。在理性选择框架中，惩罚的程度必须足够高，足以阻止人们犯错误，且不能严重到导致企业倒闭。如果制裁过度，会导致合规成本增加，由此产生的成本将以更高的价格转嫁给消费者，或以更低的工资转嫁给员工；但如果制裁不足，企业的管理者将难以认真对待合规问题^[9]。最后，商业犯罪多为秘密进行，被发现的可能性很低，而企业的管理者可能将合规视为避免高级管理人员承担责任的方法，进而在员工和管理层之间形成一种敌对关系，从而引起内部冲突^[22]。此外，政府往往愿意为内部具有完备合规结构的企业提供信贷，对此，企业常常只专注于检查合规结构是否符合政府要求的最低数量，而不管本身是否具备有效实施这些措施的手段或专业知识^[23]。

理性选择理论的缺陷存在于构建起合规制度的各类企业之中，普通企业中个人犯错是为了自我利益，而社会企业以社会利益为组织目标，员工犯错更多是为了实现企业的社会使命，当面对为此而进行的错误行为，企业管理者更可能形成包庇。因此，社会企业特殊的组织目标决定了在社会企业架构

下，企业合规制度所固有的理性选择理论缺陷将程度加重。

(2) 治理结构与合规构建理念的矛盾

社会企业的治理结构不同于普通企业，普通企业崇尚股东至上，社会企业则注重保护利益相关者，这一冲突决定了传统的企业合规构建理念与社会企业的独特架构不符。具体而言，传统的企业合规反映了植根于股东优先论的公司理念，董事会被视为股东选举产生的监督机构，以防止妨碍股东财富最大化行为的发生。《澳大利亚标准 AS3806》是全球范围内合规实践的基准，共包括12条合规原则，其中有：管理机构的承诺以及最高管理层对渗透于整个组织中的有效法规的遵循；合规计划的目标和战略要得到管理机构和最高管理层的支持和认可；（管理机构和最高管理层）了解工作能力和培训需求，并将其传达给员工，以便员工完成合规义务^[24]。由此可见，在传统的企业合规制度下，管理者是主体，员工往往只能被动参与，其目的在于为避免公司受到处罚，维护股东利益的最大化。而在社会企业中，管理者必须平衡各种利益相关者的利益，摒弃将股东利益置于其他价值之上的合规模式。

合规与其他公司治理问题一样，都是有关联性的，它将因业务类型、资本结构类型和劳动力类型而异，如果股东财富最大化被视为优先的，那么管理者对合规的态度将专注于服务这一目标。在传统企业合规制度中看似明智的策略，如广泛的监督和罚款，实际上会削弱社会企业的治理能力，因为它们鼓励管理者将股东利益置于其他价值之上，这在很大程度上与社会企业不符。对社会企业来说，它需要一种符合其独特规范架构的合规方法，既能阻止个人的不当行为，还能强化其双重底线^①，由此，社会企业的合规制度需要平衡使命和利润，要采取措施在股东利益之上提升利益相关者的影响。

(3) 运营资金匮乏与合规制度落实的矛盾

《澳大利亚标准 AS3806》指出公司应当分配出合适的资源制订、实施、维护和提高合规计划^[24]，然而，落实合规制度所需的条件在社会企业中较难满足。由于社会企业对利润分配进行限制，社会企业的股东往往难以通过经营社会企业获得较高的利润回报，因而很少有人对其进行投资，进而导致社会企业缺乏足够的合规运营资金，难以落实合规

① 社会企业的双重底线指社会企业既要维护其经济效益，也要维护其社会效益。

计划。

对于社会企业来说,许多社会企业都是小型初创企业,这些企业往往是自筹资金,依靠个人现金、信用卡、银行贷款以及来自朋友和家人的小额投资。其用于聘请专业合规顾问的资金来源往往较少,执行合规制度的员工也较少,它们的融资方式可能足以使企业起步。但随着业务的扩大,加上利润分配的限制,这些融资方式往往不足以满足落实合规制度的要求。

2. 政府外部规范合规存在的问题

企业合规制度作为政府授权的产物,是政府规范公司治理的工具,会与政府对社会企业的支持形成矛盾。

(1) “滞后性”——对社会企业发挥独特价值产生阻碍

针对合规制度的构建,政府并不是简单地制定企业必须遵守的规则,如出台新的规章政策,也不是调整其传统工具,如强制执行的数量和制裁惩罚的规模,以确保企业遵守现有的法律法规。相反,政府通过规定企业必须如何合规,以及设计明确、具体的治理结构,从而改变企业的经营方式^[19]。此外,政府对合规的规范并非通过要求企业遵守公司法等法律规定的传统方式,而是通过监管执法行动,以自主认定企业是否合规,因此政府对合规的规范实质上存在一个滞后性的问题。然而,社会企业本就面临着政府逻辑、商业逻辑与社会公益逻辑的冲突,这在一定程度上会弱化社会企业商业逻辑和社会公益逻辑的实现^[25]。

(2) “无差别”——与政府支持社会企业发展形成背离

社会企业具有高度承担社会使命的特性,政府在借助社会企业进行社会治理的同时也为其提供了多样的支持方式。首先,提供立法保障以促进社会企业发展,如英国的社区利益公司,美国的低利润有限责任公司、受益公司、灵活目的公司、社会目的公司等;其次,建立专门机构为社会企业的可持续发展提供更长远的制度支持,如英国的贸工部、社会企业融资办公室等;最后,出台社会企业专项扶持计划,为社会企业的发展营造有利的政策环境,如美国的 Ability-One 计划^①等。在 PPP 模式的推动下,政府常与社会资本建立各种合作关系以提供公

共产品或公共服务,为社会企业带来了更多的发展机遇,如更有利的政策环境、更多元的融资渠道、更广阔的创新空间和更宽松的社会氛围^[26]。然而,政府“无差别”规范企业合规的做法实际上与其对社会企业的专项支持相背离。

政府通常在调查、和解谈判、审判、上诉和行政听证等方面拥有强大的背景,但他们往往缺乏公司治理、组织文化、心理学和社会学方面的专业知识或经验,很难理解社会企业的组织宗旨和文化会如何影响企业行为。因此,政府倾向于采取“无差别”的执法方式,对社会企业采取统一的合规策略。我国合规制度始于《巴塞尔合约》、美国《反海外贿赂法》等对金融机构、跨国公司适应全球化的要求,《合规管理体系指南》是我国跨行业维度典型的合规适用规范,但也没有考虑不同规模、形式和人员的企业是否会对不同的外部刺激或合规策略做出不同的反应,然而,不考虑社会企业差异性的执行策略将导致效率低下^[27]。

三、社会企业架构下企业合规制度构建之建议

社会企业的特殊性导致其在适用传统企业合规制度时难以避免一系列问题,这便要求我们对社会企业适用合规制度进行完善。对此,可结合社会企业的基本特性,根据合规制度的两个本质属性,从公司治理层面和政府管理层面两个角度进行。

(一) 公司治理层面

1. 培育多元化的董事会

以《巴塞尔合约》为例,其导言指出董事会和管理层作出表率时,合规才最有效,董事会被视为重要的合规部门。社会企业架构下的合规构建,涉及如何在整个社会企业的运作过程中,保证社会企业的基本方向、组织目标不偏离初衷,亦需从社会企业管理层的监督等内部治理的角度进行解决。因此,面对社会企业适用传统企业合规制度的问题,首先需要培育一个多元化的董事会,在坚守社会使命的基础上平衡合规和利润的需求,以保证社会企业的决策不偏离轨道。

① 美国联邦政府曾于 1971 年制定 Ability-One 计划,该计划旨在引导联邦所有的机构从主要雇佣盲人或其他残障人士的社会企业中购买指定的产品及服务。

一方面，董事会维护合规制度的能力以及塑造企业文化的能力在一定程度上取决于普通员工对董事会维护组织目标的理解程度；另一方面，要实现这一目标，就需要了解各种群体的愿望。换言之，社会企业的董事会应该由多种群体的成员组成，这些成员致力于实现社会使命，同时，董事会也应当具备应对职责复杂性所必需的技能。事实上，如果董事仅关注对于社会使命的追求，致使执行合规和创造利润等问题缺少关注，将难以保证社会企业的可持续发展；然而，如果具有传统企业背景的董事过度饱和，将可能增加社会企业使命漂移的风险，进而对企业合规产生负面影响^[9]。因此，社会企业需要这样一个董事会：董事们来自不同社会企业利益群体的推选，他们能够代表社会企业不同利益相关者的利益，结合社会企业的使命和公司运营的实践调整合规策略。

2. 培养基于价值观的合规文化

从社会文化角度来说，合规既是一种制度和规范，更是一种企业文化样态^[13]。传统的合规基于理性选择理论，鼓励企业监控员工的违规行为，并对违规者进行制裁，但也因此造成了固有的缺陷，为了解决这一理论所带来的缺陷问题，社会企业应当转向利用组织目标，即对于社会使命的强调，培养基于价值观的合规文化。

由价值观驱动的合规是系统性的改变，其成本更低，在长期内也更具可持续性。在这种方法下，合规的重点不再是强调被发现和制裁的风险，而是发展一种内部文化，鼓励社会企业的员工将企业的价值观即对社会使命的追求内化。这种文化能够促使他们将合规视为自身身份和组织目标的有机延伸，而不是外部权威强加给他们的东西，从而降低全体员工专注于利润的可能性，教育他们在处理任何情况时，自觉地考虑组织的每一个优先事项，最终自觉以组织倡导的方式负责地行事。

培养基于价值观的合规文化，即塑造符合高度承担社会使命的合规文化，需要在公司治理方面进行变革。首先，社会企业需要对企业所希望捍卫的目标和理想进行整合，以设定明确的价值观。这些价值观有助于形成企业的集体认同，并在企业成员之间创造共同的理解，激发与企业相一致的活动，同时，这些价值观越清晰、越重要，社会企业的成员就越有可能将其内化^[28]。第二步是发展企业合规文化。职业合规的发展意味着几乎每家公司都会在

培训课程和员工手册中指导员工遵守公司规则和法律，然而，如果不在道德和合法的内部环境中运作，正式的努力就会落空，社会企业应当围绕所设定的价值观，亦即其对社会使命的追求和对企业社会责任的超越塑造自身独特的企业合规文化。

3. 吸纳利益相关者参与合规构建过程

一个多方利益相关者协作的进程可以督促社会企业设计符合其所需要的薪酬和激励结构，使社会企业更容易与面向社会的投资者和投资公司联系起来。面对合规理念的股东至上性与社会企业的特殊治理结构之间的矛盾，社会企业应当在普通企业合规制度构建程序的基础上，将利益相关者（主要指员工）纳入合规计划的塑造过程之中。

社会企业应当开通采集体规建议的渠道，或是直接吸纳员工进入合规制度的制定过程。对任何企业来说，当管理者主动传达企业的价值观并主动征求反馈建议时，员工对价值观的接受度就会提高，这样做不仅会在管理层和员工之间产生更大的信任，也会增强组织内的程序公平，使管理者的信息传递更加有力。反过来，那些认为自己受到公平对待并受到管理者重视的员工，其工作满意度和责任感也会更高，因而更易激发自主的道德行为，尤其是当员工能够与管理者进行互动时，效果更为显著^[29]。就社会企业而言，社会企业多为边缘群体解决就业问题，如深圳残友企业，对于就业导向性的社会企业来说，员工既是执行公司决策的人，同时也是公司决策服务的对象，公司的制度政策与员工息息相关。如果管理者能够与员工合作，一同以维护利益相关者和促进社会使命为目的来制定和实施合规决策，那么员工将更乐于遵从合规制度，社会企业的使命追求也将更容易达成。

4. 选用崇尚使命的员工队伍

社会企业对于利润分配的限制导致维持合规所需的专业人才和资金存在不足，对此，社会企业应当培育崇尚使命的人才队伍，以维护合规制度的落实。

在普通企业中，管理者在做出商业决策时需要结合自己的主观需求，这可能使商业决策与法律规则相抵触，对于社会企业来说，社会企业家同样渴望从个人财富中获得满足。然而，社会企业的目标客户往往很穷，且即使能够获得利润也会限制利润分配。因此，只有管理者自发考虑社会使命，才能减少他们为个人利益犯错误的想法，从而确保合规

制度的落实。

随着社会企业的扩大,雇佣使命感强的员工队伍日益紧迫。理想状态下,社会企业的招聘策略首先应包括对应聘者原有价值观的评估,以及对其平衡和思考不同群体不同需求之能力的评估,这些对于促进社会企业混合目标的实现至关重要^[28]。其次,社会企业还需要评估应聘者的动力来源,是由于自我激励而为社会做出贡献,还是需要外在的激励,比如奖励或惩罚。明确这些差异很重要,因为依赖外部激励的人在缺乏具体外部刺激的情况下,难以与组织的价值观保持一致,而依靠自我激励的人在面对新的道德状况时也很少动摇。

(二) 政府管理层面

合规作为特殊的政府管理工具,会对社会企业的发展产生影响,针对传统规范合规手段所存在的问题,政府需要从以下两方面进行转变。

1. 广泛开展社会合作

除企业内部的员工外,广义的利益相关者还包括消费者、社会组织等。为了充分理解社会企业的合规性和执行意义,政府必须协调各方利益相关者的作用,明确在这种背景下,企业道德和伦理到底应该意味着什么,并设定一个标准来确定社会企业在面对道德模糊的情况时应当如何行为,这要求政府与社会企业等主体开辟广泛的对话渠道。

当政府与社会企业、消费者以及其他社会团体在道德和合规性问题上进行有效沟通时,不仅更有可能达成共识,而且更容易接受彼此讨论的结果。为了实现这一目标,政府采取了多种行动,如与上述组织形成了公私合营组织(被称为“社会企业合规倡议”),通过公共研讨会、会议、游说等形式,将参与者聚集在一起,分享知识,并提出独特的合规问题^[9]。

此外,广泛的对话合作还可以培养共同的价值观和信念,同时产生鼓励社会企业自愿遵守这些价值观的非正式市场压力,从而在激励合规行为和阻止违规行为方面发挥积极作用。需要明确的是,这并不代表政府能够放弃对行为不端的社会企业进行执法,而是要求政府必须在执法中考虑所有相关力量,公私合作正是通过促进集体参与和信息共享、实现预防和侦查犯罪方面的创新以及制定共同标准和规范来推动这一进程。

2. 识别企业合规需求

社会企业采用合规制度能够减少监管负担,但是,政府需要确保社会企业确实以一种独特而有力的方式来处理合规问题,且需要有以不同的方式分析社会企业,并识别基于社会使命价值观的文化是否在发挥作用,以尽量减少不当行为的发生。对此,政府应当变革传统的规范政策,先对企业进行区分,根据社会企业的基本特性,判断其为社会企业还是普通企业,是否存在独特的合规要求,然后再有序地处理问题。

社会企业具有不同的合规需求,政府应当充分利用其对于社会使命价值观的强调调整其规范手段,这样做不仅能平衡相互竞争的利益和社会后果,更有利于保证执法的正当性。

四、结语

社会企业作为当下企业与政府合作解决社会问题的新兴力量,成为各国政府法律移植的重要对象;与此同时,合规制度作为完善公司治理的方式,在全球范围内也受到越来越大的关注。通过构建企业合规制度,社会企业可以维持自身对于社会目标的追求,以保持可持续发展;通过观察合规制度的构建情况,社会企业的捐赠者或出资者能够确保其所捐赠或出资的资金被切实用于提升企业产出的质量,由此,政府的监管负担将得以减轻,公共资源也可以转移到更紧迫的领域,企业合规制度对于社会企业无疑十分重要。然而,我国目前既没有关于社会企业的专门规定,也没有针对企业合规的统一立法,社会企业的合规保护存在较大漏洞,对此,本文以企业合规制度的本质属性为基础,从社会企业的特殊性出发,研究潜在的适用问题,以期为未来构建社会企业的合规制度提出启示。在我国积极引入合规制度以完善公司治理和广泛引入社会企业以完善社会治理的今天,构建社会企业的合规制度具有相当重大的意义。

〔参考文献〕

- [1] 邓峰. 公司合规的源流及中国的制度局限[J]. 比较法研究, 2020(1): 34-45.
- [2] 陈瑞华. 论企业合规的性质[J]. 浙江工商大学学报, 2021(1): 46-60.
- [3] 朱健刚, 严国威. 社会企业的内部治理与社会目标达

- 成——基于C公司的个案研究[J]. 理论探讨, 2020(2): 177-184.
- [4] 姚瑶. 公司型社会企业的中国化: 法律定位与监管逻辑[J]. 河北法学, 2019, 37(7): 78-88.
- [5] Social Enterprise Alliance. What is social enterprise? [EB/OL]. [2021-05-28]. <https://socialenterprise.us/>.
- [6] 朱圆, 肖佳欣. 社会企业生成逻辑: 国际比较和中国特性[J]. 北京邮电大学学报(社会科学版), 2021, 23(3): 77-85.
- [7] 时立荣, 闫昊. 提升社会治理效能: 社会企业生产要素社会性变革及其制度优势[J]. 理论探讨, 2020(2): 171-176.
- [8] REISER D B. For-profit philanthropy [J]. *Fordham Law Review*, 2009(77): 2437-2472.
- [9] YOCKEY J W. The compliance case for social enterprise [J]. *Michigan Business and Entrepreneurial Law Review*, 2014(4): 1-45.
- [10] 王世强. 社会企业的官方定义及其认定标准[J]. 社团管理研究, 2012(6): 38-41.
- [11] ALLEN W T. Our schizophrenic conception of the business corporation [J]. *Cardozo Law Review*, 1992, 14(1): 261-281.
- [12] STRINE L E. Making it easier for directors to “do the right thing” ? [J]. *Harvard Business Law Review*, 2014(4): 235-253.
- [13] 赵万一. 合规制度的公司法设计及其实现路径[J]. 中国法学, 2020(2): 69-88.
- [14] 陈瑞华. 企业合规制度的三个维度——比较法视野下的分析[J]. 比较法研究, 2019(3): 61-77.
- [15] 李维安, 戴文涛. 公司治理、内部控制、风险管理的关系框架——基于战略管理视角[J]. 审计与经济研究, 2013, 28(4): 3-12.
- [16] 陈瑞华. 论企业合规的中国化问题[J]. 法律科学(西北政法大学学报), 2020, 38(3): 34-48.
- [17] YOCKEY J W. Using form to counter corruption: the promise of the public benefit corporation [J]. *UC Davis Law Review*, 2015(49): 623-646.
- [18] 黄胜忠, 刘清. 企业内部控制与合规管理的整合[J]. 财会通讯, 2019(17): 105-108.
- [19] GRIFFITH S J. Corporate governance in an era of compliance [J]. *William and Mary Law Review*, 2016(57): 2075-2140.
- [20] WELLNER P A. Effective compliance programs and corporate criminal prosecutions [J]. *Cardozo Law Review*, 2005(27): 497-528.
- [21] REYNOLDS S J. The non-conscious aspects of ethical behavior: not everything in the “good” organization is deliberate and intentional [J]. *The American Criminal Law Review*, 2014(51): 245-266.
- [22] YOCKEY J W. FCPA settlement, internal strife, and the “culture of compliance” [J]. *Wisconsin Law Review*, 2012(2012): 689-716.
- [23] YOCKEY J W. Choosing governance in the FCPA reform debate [J]. *Journal of Corporation Law*, 2013(38): 325-380.
- [24] AS-3806-2006, Australian Standard Compliance Programs (2nd ed.) [S]. Standards Australia, 2006.
- [25] 刘玉焕, 尹珏林, 李丹. 社会企业多元制度逻辑冲突的探索性分析[J]. 研究与发展管理, 2020, 32(3): 13-24.
- [26] 陈雅丽. 政府和社会资本合作(PPP)背景下社会企业的发展策略[J]. 甘肃理论学刊, 2018(6): 123-128.
- [27] FORD C L. New governance, compliance, and principles-based securities regulation [J]. *American Business Law Journal*, 2008(45): 1-60.
- [28] COLOMBO R J. Toward a nexus of virtue [J]. *Washington and Lee Law Review*, 2012(69): 3-84.
- [29] WEAVER G R. Encouraging ethics in organizations: a review of some key research findings [J]. *The American criminal law review*, 2014(51): 293-316.

Research on the Application of Corporate Compliance System under the Framework of Social Enterprises

ZHU Yuan, XIAO Jia-xin

(Law School, Fuzhou University, Fuzhou 350108, China)

Abstract: Compliance system is a governance mechanism established by enterprises to operate in accordance with laws and regulations, prevent and control enterprise risks and obtain legal incentives. It is regarded as a special corporate governance method and government management tool. In addition to undertaking social missions, social enterprises face the same corporate governance problems as ordinary enterprises, including enterprise compliance. However, social enterprises have different characteristics from ordinary enterprises, and they will face

many problems when applying the traditional enterprise compliance system. On the one hand, there are contradictions between organizational objectives, governance structure, the lack of operating funds and the application of traditional enterprise compliance system within social enterprises, and on the other hand, outside social enterprises are faced with the problems of “lagging” and “no discrepancy” in compliance with government regulations. In this regard, we should solve it from the following two aspects in combination with the essential attributes of the compliance system and the basic characteristics of social enterprises: at the level of corporate governance, we should cultivate a diversified board of directors, cultivate a compliance culture based on values, attract stakeholders to participate in the compliance construction process, and select a staff team that advocates mission; at the level of government management, we should widely carry out social cooperation and identify the compliance needs of enterprises.

Key words: social enterprise; corporate compliance; corporate governance; social governance