

# 涉案民营企业合规建设的有效性标准

张维尧

(浙江大学 光华法学院, 浙江 杭州 310008)

**摘要:**《刑法修正案(十二)》增加非法经营同类营业罪、为亲友非法牟利罪,以及徇私舞弊低价折股、出售国有资产罪,目的是压制民营企业内部腐败犯罪。企业合规制度通过刑事激励手段,促使企业建立、完善预防犯罪的合规管理体系,为该目的提供了制度保障。从犯罪的本质是文化间的冲突以及单位与个人的归责路径来看,企业文化是企业合规整改的有效性标准。根据企业文化四层次论,涉案企业在合规整改中需要在精神层、制度层、行为层和物质层中培育合规经营的主文化。

**关键词:** 民营企业; 合规标准; 企业文化

中图分类号: DF623 文献标识码: A 文章编号: 1002-3933(2024)05-0183-18

## Effectiveness Standards for Compliance Construction of Private Enterprises Involved in the Case

ZHANG Wei-yao

(Guanghua Law School, Zhejiang University, Hangzhou 310008, China)

**Abstract:** The *Amendment to the Criminal Law* (12) adds the crimes of illegal operation of similar businesses, illegal profit for family and friends, as well as the crimes of favoritism, low price stock conversion, and sale of state-owned assets, with the aim of suppressing corruption crimes within private enterprises. The corporate compliance system, through criminal incentives, promotes the establishment and improvement of a compliance management system for crime prevention, providing institutional guarantees for this purpose. From the perspective of the essence of crime being

**收稿日期:**2024-01-28 该文已由“中国知网”(www.cnki.net)2024年3月19日数字出版,全球发行  
**基金项目:**本文系最高人民法院2023年度司法研究重大课题“企业合规司法实务问题研究”(ZGFYZD-KT202311-02)阶段性成果。

**作者简介:**张维尧(1995-),男,甘肃白银人,浙江大学光华法学院博士研究生,研究方向:刑事法学、企业合规。

cultural conflicts and the accountability pathways between units and individuals, corporate culture is the effective standard for corporate compliance rectification. According to the four level theory of corporate culture, the involved enterprises need to cultivate the main culture of compliant operation in the spiritual, institutional, behavioral, and material levels during compliance rectification.

**Key words:** private enterprises; compliance standards; corporate culture

## 一、问题意识

从市场监管总局发布的数据来看,截至2023年9月底,民营企业在企业总量中的占比达到92.3%,民营经济已经成为推进中国式现代化的生力军。<sup>[1]</sup>但随着我国民营企业的发展壮大,民营企业内部腐败犯罪出现多发、易发、增长快的现象。为适应实践需要,《刑法修正案(十二)》分别在《刑法》第165条、第166条和第169条后面增加了第2款,规定民营企业内部人员实施相应犯罪行为的,追究刑事责任。也就是说,将原来只适用于国有公司、企业人员的背信腐败犯罪扩张适用于民营企业内部人员。<sup>[2]</sup>

全国人大法工委在修法前通过调研发现,民营企业内部腐败犯罪具有一些共性:一些民营企业内部人员利用手中的权力,故意“损企肥私”、以权谋私,通过各种隐蔽方式转移、侵害企业利益,给企业和企业家造成重大损害。同时,这些企业还暴露出内部治理不规范,缺乏有效监督的问题。<sup>[3]</sup>但这只是冰山一角,不只是《刑法修正案(十二)》新增的这几个罪名,《刑法》规定的其他有关民营企业内部人员犯罪也存在企业管理方面的问题。企业合规制度的设立初衷是预防企业犯罪,只要利用好企业合规制度的刑事激励手段,就能在一定程度上帮助民营企业预防犯罪。这种刑事激励的价值在于,如果民营企业能够提供有效参与合规整改的证明,即制定并落实预防内部人员犯罪的合规计划,就可以与涉嫌犯罪的员工脱钩,或者为企业涉罪时争取从宽处理的机会。

一般而言,在刑事制度激励下,民营企业合规会努力实现有效的合规标准,但实践效果并不理想。一些涉案企业向第三方组织提交的是纸面的、形式的合规计划,这些合规计划都有固定的模板,如“风险防范体系、风险监督体系、风险应对体系”,体系下的内容是“合规政策和员工手册”“建立合规管理委员会”“设立首席合规官”“建立合

[1] 参见市场监管总局:《前三季度全国新设民营企业706.5万户》,载光明网,[https://economy.gmw.cn/2023-11/14/content\\_36965383.htm](https://economy.gmw.cn/2023-11/14/content_36965383.htm),2024年1月16日访问。

[2] 参见张义健:《〈刑法修正案(十二)〉的理解与适用》,载“悄悄法律人”微信公众号,[https://mp.weixin.qq.com/s/j0s\\_lEBK4Q\\_Uw-ugqn0yAQ](https://mp.weixin.qq.com/s/j0s_lEBK4Q_Uw-ugqn0yAQ),2024年1月27日访问。

[3] 同上注。

规风险评估机制”“建立尽职调查制度”“建立合规举报制度”“推行合规性审查”。〔4〕这些内容看似符合要求,但治理内容几乎轻描淡写,没有对企业制度漏洞作实质性的摸排与完善,完全在作花瓶式合规。在这样的背景下,企业合规不起诉制度已经成为一些涉罪企业人员借以出罪的工具,违背了制度的初衷。实践中,很少听见有涉案企业合规不合格的。当下,我们鼓励未涉案企业自主建设预防犯罪的合规管理体系,但涉案企业在诉讼中受到刑事追诉的激励尚在作形式合规,未涉案企业参与合规能否实现有效合规目标,不无疑问。

2022年5月,最高人民检察院涉案企业合规研究指导组在《涉案企业合规办案手册》(以下简称《办案手册》)中规定,有效合规的基本要素应当包括合规管理组织、合规管理制度、合规流程监控和合规文化。〔5〕这种“拼凑式”的、形式上的合规要素虽然对司法实践有一定的指导意义,但容易引起合规标准的模板化、纸面化。而且,这些要素之间是何种关系以及是否还有其他要素,《办案手册》并没有说清楚。所以,为涉案企业找到一套形式上容易认定,实质上能够预防犯罪的有效合规标准是当下亟需解决的问题。涉案企业合规是一个复杂而又多元的课题,涉及多门学科知识,也正因此,研究企业合规的标准应该跳出刑事法学科的圈子,用发散的思维去寻找答案。企业文化论是管理学的主流学说,为企业合规管理提供了有效的理论框架和实践指导。本文意图从企业文化论出发,根据企业文化论的阶层论思想,具体构建、识别企业合规的有效性标准,以期能对检察机关办案提供智力上的帮助。

## 二、涉案民营企业合规标准的判断方式

企业制定并落实的有效合规计划可以作为企业出罪抗辩或量刑从宽的事由,这是刑事合规制度激励企业堵塞制度漏洞、完善制度体系的有力抓手。也正是这种正向激励,才使得涉案企业与未涉案企业都积极开展合规管理体系建设。

### (一)有效合规计划与刑事责任的关系

作为国家强化企业监管的制度尝试,合规计划实质上是执法机构从外部强制企业施行的一项治理结构与内控机制,其本质是一种广泛的预防措施,可以预防、发现并制止企业的违法、犯罪行为。〔6〕以企业合规计划来重构企业的刑事责任理论与司法规制

---

〔4〕参见陈瑞华:《企业有效合规整改的基本思路》,载《政法论坛》2022年第1期,第89页。

〔5〕参见最高人民检察院涉案企业合规研究指导组编:《涉案企业合规办案手册》,中国检察出版社2022年版,第23-44页。

〔6〕参见万方:《合规计划作为预防性法律规则的规制逻辑与实践进路》,载《政法论坛》2021年第6期,第123页。

范式,已然成为全球企业犯罪规制的实践路径与法律发展的重要趋势。〔7〕从国内外立法文件与司法实践来看,企业制定并落实有效的合规计划与企业涉案后的定罪与量刑有关。

### 1. 有效合规计划与出罪抗辩

企业在员工涉罪前制定并施行有效的合规计划,可以作为企业出罪的抗辩事由。例如,意大利2001年6月颁布的第231号法令第6条规定,如果公司能够证明在犯罪前制定并有效施行了防止犯罪发生的管理体制,公司可以免于承担责任。〔8〕英国《2010年反贿赂罪法》第7条第2款规定,如果商业组织拥有旨在预防组织成员实行贿赂行为的足够措施,构成合法辩护的理由。这种出罪模式的逻辑是,公司是独立的个体,公司的合规计划是公司犯意的重要考虑因素,在公司职员犯罪时,公司已经尽了监管义务,不存在主观过错,实现了公司与其职员责任的切割。〔9〕此外,在荷兰,合规计划不仅能作为量刑情节予以考虑,也能作为企业的出罪抗辩事由。〔10〕

我国也存在将合规计划作为出罪抗辩事由的情形。甘肃省雀巢咖啡案是我国最早将合规计划作为出罪抗辩的案例。本案中,法院因雀巢公司在员工犯罪行为发生前制定了禁止员工实行侵犯公民个人信息的相关政策和行为规范,对雀巢公司作了出罪处理。〔11〕这一判决的重大突破在于,法院以企业合规管理体系为由,认定单位不存在犯罪的主观意志,从而将单位与个人的责任进行分割,企业只要能够证明建立了有效的合规计划,就说明不存在过错,从而成功地进行无罪抗辩。〔12〕所以,企业在涉案前制定的合规计划是其承担刑事责任的积极抗辩事由,如果企业合理制定并施行了预防犯罪的合规计划,推定企业尽到了注意义务,即使后续有违法犯罪事实发生,也应将合规计划作为企业出罪的抗辩事由。

### 2. 有效合规计划与量刑从宽

企业制定并施行有效的合规计划,可以作为企业量刑从宽的抗辩事由。例如,美国量刑委员会1991年修订的《联邦组织量刑指南》规定,在组织/企业正确施行

---

〔7〕 See Gustavo A. Jimenez, *Corporate Criminal Liability: Toward a Compliance-Oriented Approach*, 26 Ind. J. Global Legal Stud. 353, 378 (2019), 转引自前注〔6〕, 万方文, 第123页。

〔8〕 参见范红旗:《意大利法人犯罪制度及评析》,载《刑法论丛》2008年第15卷,第298页。

〔9〕 参见林静:《刑事合规的模式及合规计划之证明》,载《法学家》2021年第3期,第51-52页。

〔10〕 See J. Schberlein & R. M. B. Kukutschka, *Prosecuting Corporate Corruption in Europe: an Analysis of Legal Frameworks and Their Implementation Across Selected Jurisdictions*, Transparency International 18(2019).

〔11〕 参见甘肃省兰州市中级人民法院(2017)甘01刑终89号刑事裁定书。

〔12〕 参见陈瑞华:《合规无罪抗辩第一案》,载《中国律师》2020年第5期,第85页。



合规管理制度的情况下,对罚金数额可以进行必要的减免,并将是否制定、施行合规计划与是否承担、承担多少刑事责任紧密相连。当组织/企业制定并有效施行了合规计划时,即使以后会发生违法犯罪行为,也可以对组织/企业减轻罚金额。〔13〕澳大利亚刑法规定,“如果企业实行犯罪行为,但企业内部存在有效的合规计划,可以对企业减轻刑罚。”〔14〕新修订的意大利刑法典第25节第5条第2款规定,如果违法企业积极配合取证调查,供述其他罪犯,以确保法院扣押被转移的资金/其他利益,并采用及施行有效的合规计划和道德守则,消除企业内滋生犯罪的因素,防止在初审判决之前发生此类犯罪,则针对企业的限制性制裁的最长期限将降至两年。〔15〕

我国现行的企业刑事合规制度主要采用事后合规从宽模式,即企业在涉案前未制定合规计划,在涉案后针对犯罪行为所暴露出的制度漏洞等问题,与检察机关达成协商合意,制定预防犯罪的合规计划,人民检察院根据合规计划的施行情况,对达到有效合规标准的企业提出不起诉或从宽处罚的量刑建议。这种事后合规从宽或出罪的模式贯彻了“有行为有责任”原理,涉案企业在事前没有建立有效的合规计划,未能尽到合规管理的义务,对单位成员犯罪存在授意或管理失职行为,因而无法像事前合规那样阻断单位成员对企业归责的链条,危害后果归咎于单位。单位事后建立有效合规计划的行为与刑事和解、认罪认罚、退赃退赔等一样,只能作为最后的量刑情节予以考虑,最终即便能获得检察机关的不起诉决定,也属于检察机关依据自由裁量权在考察事后合规从宽效果后作出的相对不起诉。〔16〕

## (二) 现有企业合规标准理论

合规计划要制定有效和施行有效,才能成为涉案企业及责任人出罪抗辩或量刑从宽的理由,但何为“有效”,如何“落实”,可谓是仁者见仁,智者见智。目前,主张检验企业合规有效性的理论主要有“拼凑式”合规要素结果论与企业文化结果论。

### 1. “拼凑式”合规要素结果论

“拼凑式”合规要素结果论是指,只要企业制定的合规计划包含一系列合规要素,并在合规过程中“落实”这些要素,形成一系列合规制度,就可以认为企业合规达到了

---

〔13〕 参见龚红卫:《刑事合规的意蕴及本土构建——兼论环境犯罪学对企业犯罪预防的启示》,载《刑法论丛》2021年第3卷,第406页。

〔14〕 Jonathan Clough & Carmel Mulhern, *The Prosecution of Corporations*, Melbourne: Oxford University Press, 2002, p. 187, 189.

〔15〕 参见万方:《企业合规刑事化的发展与启示》,载《中国刑事法杂志》2019年第2期,第62-63页。

〔16〕 参见刘艳红:《企业合规责任论之提倡——兼论刑事一体化的合规出罪机制》,载《法律科学(西北政法学报)》2023年第3期,第91页。

有效性标准。

这种“拼凑式”合规要素受到了1991年《联邦组织量刑指南》中“七要素”标准的影响。《联邦组织量刑指南》规定,合规计划有效性审查评估的七个要素包括:“A. 企业应建立合规政策和标准;B. 企业应指定高层人员监督企业的合规政策与标准;C. 企业不得聘用在尽职调查期间了解到具有犯罪前科记录的高管;D. 向所有员工有效普及企业的合规政策和标准,如进行培训;E. 采取合理措施,以实现企业标准下的合规,例如利用监测、审计系统来监测员工的犯罪行为,建立违规举报制度,让员工举报可能的违规行为;F. 通过适当的惩戒机制,严格贯彻执行合规标准;G. 发现犯罪后,采取必要的合理措施来应对犯罪行为,并预防类似行为发生,如修改完善合规计划。”<sup>[17]</sup>后来,2004年《联邦组织量刑指南》修正案增加了新的伦理要求,即合规计划只有“发展企业文化,促进道德行为,且承诺遵守法律时”,才会被认为是有效的。<sup>[18]</sup>自此,企业文化成为认定企业合规是否有效的重要因素。我国支持该理论的学者并没有重视企业文化对认定企业有效合规的意义,而是将目光聚焦在了这些合规要素上。例如,有学者认为,企业的有效合规应当满足三个基本标准和十二项具体要素:预防机制包括合规制度、合规管理机构、合规培训、合规文化;识别机制包括合规风险识别、合规风险评估、合规风险处置、合规审计、合规举报;应对机制包括内部调查、合规问责与惩戒、持续改进。<sup>[19]</sup>再如,有学者认为,有效合规计划评估指南包括建立合规组织体系、制定合规章程和专项合规计划,<sup>[20]</sup>在这几项内容下又列举了形同“拼凑式”要素的合规要素。

“拼凑式”合规要素结果论的优点在于兼顾了不同规模和专项领域的企业合规建设的差异化需求,使企业能够因规模大小、具体领域决定适用何种合规要素。但该理论有三个缺点:其一,极易被模仿。“拼凑式”合规要素有导致企业形式合规、纸面合规的风险。例如,在江苏省一起串通投标合规案件中,涉案企业根据《ISO 37301 合规管理体系要求及使用指南》<sup>[21]</sup>规定的合规要素,在形式上建立了合规管理体系,但由于

[17] 同前注[15],万方文,第52页。

[18] 参见黎宏:《合规计划与企业刑事责任》,载《法学杂志》2019年第9期,第15页。

[19] 参见李玉华:《有效刑事合规的基本标准》,载《中国刑事法杂志》2021年第1期,第122-123页。

[20] 参见解志勇、那扬:《有效企业合规计划之构建研究》,载《法学评论》2022年第5期,第171-172页。

[21] 《ISO 37301 合规管理体系要求及使用指南》是国际标准化组织(ISO)于2021年4月制定的,帮助各类组织建立、运行、维护和改进合规管理体系的指导性文件,文件内容包括组织“检查、改进、计划、执行”企业的合规管理体系,与美国“七要素”合规指标有“异曲同工之妙”。参见《ISO 正式发布〈ISO 37301 合规管理体系要求及使用指南〉》,载搜狐网,[https://www.sohu.com/a/473249398\\_121123736](https://www.sohu.com/a/473249398_121123736),2023年12月21日访问。

这些要素并没有融入企业经营的各个环节,最终被检察机关作了否定性评价,认为合规缺乏有效性。<sup>[22]</sup>其二,缺乏合规计划运行效果的判断方法。涉案企业合规整改是一个持续整改的动态环节,将合规计划的有效性等同于合规计划设计的有效性,而没有给出合规计划运行效果的判断方法,不能给出令人满意的企业合规有效标准。<sup>[23]</sup>其三,合规要素范围不明确。“拼凑式”合规要素结果论只是将一些合规要素简单作了拼凑,并没有详细论证这些合规要素之间是何种关系,以及是否还有其他要素,得出的结论缺乏说理性。

## 2. 企业文化结果论

目前,国内一些学者关注到企业文化是企业合规的有效性标准,但还没有对企业文化的构成要素形成一致意见。法学界对企业文化的内容主要有以下代表性观点:

其一,依托社会系统论、利用医学领域知识构建企业合规文化。例如有学者认为,“合规”的概念起源于医学领域,应以卢曼的社会系统论为基础借鉴生物免疫学概念,构建以企业文化为核心的合规免疫系统,进而作为企业合规的有效性标准。企业合规有效性的形式要件即技术指标包括合规免疫防御体系、合规免疫监视体系、合规免疫应答体系;实质要件即文化指标,从员工的态度、习惯和企业氛围中去考察。<sup>[24]</sup>“合规”这一概念在任何领域都可以适用,且不讨论生物免疫学在企业合规制度中是否具有可操作性,不能因为它在医学领域最先出现,就用医学知识类推构建企业合规管理体系。企业合规终究是管理学的内容,涉及到的技术指标与文化指标都应先从管理学中寻找。

其二,从反向视角讨论“拼凑式”管理要素是企业犯罪亚文化的技术指标。例如有学者认为,判断企业内部是否形成促进犯罪发生的亚文化,需要考虑以下因素:企业的层级机构;企业目标;企业的教育体制;企业员工的违法行为;企业对违法行为的处理;企业的赔偿政策。<sup>[25]</sup>这种观点考虑到企业文化的抽象性,列举了判断企业文化的技术指标,但与“拼凑式”合规要素结果论存在同样的问题,即这些要素为何可以作为企业合规的有效标准?是否还有其他要素?这些要素之间是何种关系?这些内容不得而知。

---

[22] 参见李勇:《涉罪企业合规有效性标准研究——以A公司串通投标案为例》,载《政法论坛》2022年第1期,第134页。

[23] 参见刘艳红:《涉案企业合规建设的有效性标准研究——以刑事涉案企业合规的犯罪预防为视角》,载《东方法学》2022年第4期,第109页。

[24] 同前注[22],李勇文,第137-140页。

[25] 同前注[18],黎宏文,第17页。

其三,借鉴管理学知识构建企业文化。例如有学者认为,借鉴 Edgar H. Schein 的组织文化模型理论,可以将合规文化的内部结构由浅到深分为四个层次:一是反映合规文化内核的合规制度,二是作为形成合规文化保障的合规机制,三是作为合规文化本体的守法风气,四是作为合规文化最深层次的守法信念。<sup>[26]</sup>在利用管理学知识研究企业刑事合规标准的观点中,该研究可以说具有前瞻性,但有三点不足之处:(1)且不论 Edgar H. Schein 的组织文化模型理论是否合理,该学者提倡的企业文化四层次论的形成过程并不明朗;(2)前两层文化之间的关系不清。第一层合规制度为企业员工依法开展业务活动提供基本遵循,第二层合规机制是相应的管理架构与监督机制,<sup>[27]</sup>这两层文化都是要求企业及其员工依法开展业务活动,故将监督机制纳入合规制度也不会引起太大争议;(3)守法风气只是企业形成守法文化的结果,并非是企业文化的构成要素。

企业合规虽然涉及多学科知识,但它终究是管理学的内容,研究合规的有效性标准还是应以管理学为主再辅助其他学科知识。管理学中的企业文化论是企业有效合规的本质,为企业合规提供了可行的路径。但企业文化为何能够作为企业刑事合规的有效标准,还要作进一步分析。

### 三、企业文化论与刑事合规的契合之处

#### (一)企业文化论对预防犯罪的作用机理

一个社会的原子化或个体化水平会被视为有犯罪迹象的指标,因为,在任何一张关于犯罪率和个人二元化水平的图表上,似乎人的个性化会导致社会犯罪率升高。总是以群体为导向的简单社会,在内部偏差方面几乎没什么问题,要么是从婴儿时期到群体生活有一种一致的社会化形式,要么是对某些偏差的容忍度上存在群体不足。这在很大程度上可以控制犯罪。因为,个人的行为受到了群体的良好监管,纠纷通过既定程序来处理,从而加强了群体对个人的控制。但随着社会变得更加复杂、更加工业化和社会分裂,特别是随着群体控制的削弱和个人主义的增加,我们所理解的犯罪种类开始增加。<sup>[28]</sup>任何形式的群体干预都会影响个人行动的范围,文化与犯罪之间的本质联系由此得到证明。

文化与犯罪的连接点是文化的规范性,即文化对个人与社会的影响和制约。<sup>[29]</sup>就

[26] 参见张远煌、秦开炎:《合规文化:企业有效合规之实质标准》,载《江西社会科学》2022年第5期,第125-126页。

[27] 同上注,张远煌、秦开炎文,第126页。

[28] See W. Clifford, *Culture and Crime*, 16 Int'l Annals Criminology 99 (1977).

[29] 参见单勇:《犯罪的文化研究——从文化的规范性出发》,法律出版社2010年版,第73-74页。



个人层面而言,文化的规范性表现为社会中的任何人都离不开文化所形成的意义之网,个人会自觉或不自觉地受到文化的影响,遵从文化所提供的文化规范。就社会层面而言,文化的规范性表现为文化构成一切社会活动和制度安排的本源性机理。正是基于这种联系,犯罪的产生便来自于个人与团体文化的冲突。这种冲突是主文化与犯罪亚文化的冲突。主文化往往被主流社会、国家所认可和大力推行,犯罪亚文化则是犯罪分子对主文化进行否定和诋毁。<sup>[30]</sup>对企业犯罪的文化研究、对企业犯罪的规范性分析,离不开企业犯罪亚文化在文化冲突中的作用。企业文化中的冲突主要体现在三个方面:首先,企业犯罪亚文化催生了犯罪行为,这些行为对企业主文化造成了严重的威胁与破坏,而为了维护企业主文化形成的秩序,保护主文化所倡导的道德、伦理与法律,企业必然要对不法行为进行谴责、抵制与惩罚。其次,企业主文化或犯罪亚文化对企业员工的影响直接关系员工实行不法行为的可能性。企业中潜在的犯罪人能否转化为现实的犯罪人,不仅取决于主文化与犯罪亚文化对员工的影响大小,也取决于员工对主文化或犯罪亚文化的认可度。在身处一种提倡道德文化的氛围中,人们更能够学会遵守规范,而容忍违规行为或使之成为视而不见的亚文化则会令成员走向歧路。<sup>[31]</sup>最后,主文化与犯罪亚文化之间存在此消彼长的关系,企业中犯罪亚文化的兴起意味着主文化的失效。对于员工而言,企业主文化是员工的思想 and 行为准则,能够否定、谴责员工的越轨行为,使员工行为遵循主流的价值和理念。对于企业而言,企业主文化是其得以立足的根本,也是其得以和谐、稳定、发展的深层保障。所以,主文化所蕴含的规范性能够有效预防企业犯罪的发生,能够保障企业及其员工健康、有序地生活与发展。

正是这种文化冲突,才让人们关注到犯罪亚文化对单位犯罪认定的意义,也正因此使人认为,只要企业能够抑制犯罪亚文化,培养合规主文化,就能预防犯罪。美国联邦法院在认定法人犯罪意图时考虑企业文化。美国联邦法院认为,认定法人具有犯意,需要考虑以下内容:其一,如果法人的高级管理人员对一般从业人员施行的违法行为,明显表现出漠不关心的态度,就必须追究法人的刑事责任;其二,法人履行职责的通常过程能够表现出法人的意思,法人的不注意是偶然的还是常态的,可以作为追究法人责任的重要根据;其三,一般从业人员不止一次地违法施行交易,是否引起了法人的注意、其违反规则的时间长短以及法人是否对此视而不见,都是认定法人犯意的重

---

[30] 同上注,单勇文,第74-75页。

[31] 同前注[26],张远煌、秦开炎文,第128页。

要资料。<sup>[32]</sup>澳大利亚刑法典将法人文化视为法人成立犯罪的构成要件。澳大利亚1995年《联邦刑法典》规定,如果能够证明法人的文化具有“指导、鼓励、容忍或引导不遵守相关条款”或者法人有“没有创造和保持一种遵守相关条款所需要的法人文化”,则该法人就被认为授权或许可施行了犯罪。<sup>[33]</sup>可见,企业犯罪亚文化在单位犯罪的认定与归责中发挥着重要作用,这也从侧面反映出,要使企业摆脱承担刑事责任的风险,企业就要在内部培养抑制犯罪的主文化。

由此,从企业合规的角度,倘若能够督促涉案企业建立并落实一套抑制企业犯罪亚文化的合规管理体系(即培育合规主文化),就可以说明企业已经实现了合规的有效性标准。这一点,国外立法与司法实践为我们提供了宝贵经验。《联邦组织量刑指南》在之后多次修订合规计划的构成要素时,不断强调文化的要素,不仅将“提倡鼓励道德行为和遵守法律的组织文化”与“预防并调查犯罪行为”相并列,且将企业文化提升至合规目的的高度。澳大利亚联邦法院首席大法官 Robert French 曾经在一起企业合规案件中说过,企业要拿出证据来说服法庭其有合规文化的存在,尤其是存在违反法律的情况。因为违反法律的事实至少说明企业可能不存在合规文化。<sup>[34]</sup>

## (二)企业文化论兼容单位犯罪归责原理

单位犯罪的归责原理主要有个人责任模式与组织责任模式两种争议。<sup>[35]</sup>个人责任模式认为,员工的犯罪行为是企业获得处罚的根据。组织责任模式认为,倘若企业在决策、规章制度、惯例、文化存在过错,就要为员工的犯罪后果负责。我国司法实践对单位犯罪归责原理采纳的是个人责任模式,<sup>[36]</sup>即只要单位高管以单位名义施行犯罪,利益归单位所有,无论该决定是否违背单位宗旨,单位就要为此承担责任。

在个人责任模式下,企业合规不起诉制度很难适用。一方面,个人责任模式主张的绑定入罪与企业事前合规制度相冲突。根据企业事前合规制度,企业在员工犯罪前建立了预防犯罪的合规管理体系,只要合规管理体系在预防犯罪方面可以发挥作用,就可以获得出罪或从宽处罚的量刑建议。而从个人责任模式出发,企业高管是以企业

[32] See Sean Bajkowski & Kimberly R. Thompson, *Corporate Criminal Liability*, 34 American Criminal LRev, 452-453 (1997).

[33] 参见张旭等译:《澳大利亚联邦刑法典》,北京大学出版社2006年版,第17页。

[34] 同前注[26],张远煌、秦开炎文,第124-125页。

[35] 参见蔡仙:《组织进化视野下对企业刑事归责模式的反思》,载《政治与法律》2021年第3期,第57-59页。

[36] 参见王海军:《组织责任论视域下企业合规不起诉的司法适用范围》,载《法学评论》2023年第2期,第97页。

名义实行的犯罪,且利益归企业所有,企业应当为员工的犯罪行为“买单”,即使企业建立了合规管理体系,但只要企业高管实施了犯罪行为,就说明合规管理体系没有发挥预防犯罪的功能,企业要为之承担责任。企业事前合规制度在甘肃雀巢咖啡案中得到了司法机关的认可,从侧面说明该制度对保护民营企业意义重大。另一方面,个人责任模式无法解释企业事后合规制度。这一点主要体现在个人责任模式对涉案企业及其员工绑定入罪与绑定出罪方面。在绑定入罪方面,实践中以自然人的刑罚轻重作为涉案企业适用合规不起诉的决定因素。例如,上海市金山区人民检察院制定的《试行企业合规工作办法》规定,对单位成员判处三年以下有期徒刑的单位犯罪案件,倘若情节较轻符合相应条件,可以对企业适用合规制度。<sup>[37]</sup>在这种处理模式中,自然人的刑罚轻重决定了涉案企业能否参与合规,倘若自然人的刑罚较重,涉案企业就失去了合规不起诉的机会,因而自然人与涉案企业都会被提起公诉,这种绑定入罪的原理与个人责任模式中个人犯罪行为影响单位刑事责任的原理具有相同之处。但是,企业员工的犯罪情况只是企业罪责程度的一个侧面反映,即单位的过错在于员工实施犯罪的数量、频率和范围,仅以员工的犯罪情况来代表单位罪责,就缺乏完整的正当性依据。<sup>[38]</sup>在绑定出罪方面,个人责任模式中单位与个人刑事责任的绑定不仅会产生重罪案件双不起诉的争议,还会导致企业合规不起诉制度违背单位犯罪处罚原理。在个人责任模式中,单位成立犯罪与单位高管成立犯罪是绑定的,前者依附于后者,这一点与一些重罪案件“企业与责任人双不起诉”的处理原理是相通的。民营企业对企业家<sup>[39]</sup>有较高的依附性,起诉企业家会对企业的生产经营造成严重影响,司法机关若要保护民营企业,就要对企业家作不起诉处理,即“企业与责任人双不起诉”。但是,仅从社会公众的法感情而言,对单位犯罪中犯有重罪的自然人作不起诉处理,很难被人所接受。为了应对这一困境,实务界又出现了检察机关以分案处理的方式对参与合规的涉案企业作了相对不起诉处理,又根据企业家对企业合规的贡献程度对其提出从宽处罚的量刑建议。问题在于,根据我国《刑法》第31条的规定,自然人承担刑事责任的前提是单位构成犯罪,“企业合规不诉,责任人追诉”的处理模式显然违背了这一要求。可见,在企业事前合规制度与事后合规制度中,单位与个人责任分离是大势所趋,这一点符合组织责任模式的要求。

[37] 参见时延安:《单位刑事案件合规不起诉的实体条件》,载《政法论坛》2023年第1期,第62页。

[38] 参见陈卫东:《从实体到程序:刑事合规与企业“非罪化”治理》,载《中国刑事法杂志》2021年第2期,第123页。

[39] 此处的企业家是指公司、企业中的实际控制人、经营管理人员和关键技术人员等具有决策权和重要执行权的高级管理人员。

企业文化论与组织责任模式对单位犯罪的归责原理是相通的,企业文化论是从企业整体而非某个部门或成员去判断的,只要能够认定企业有引起员工犯罪的亚文化,就可以根据组织责任模式对企业进行追责,这一点,前文所述的美国、澳大利亚等国家的立法规定与司法实践就为我们提供了成功经验。利用企业文化来判断单位刑事责任还有两个优点:其一,可以实现有责必追。单位内部犯罪往往存在侦查取证困难等问题,倘若难以证明员工犯罪,会产生无人承担责任的后果。而在组织责任模式中,即使无法证明自然人构成犯罪,我们也可以根据企业的结构、制度等文化氛围来判断企业是否存在责任。其二,有利于维护司法公正。大型企业拥有复杂的政策决定程序,业务实施责任分散,单位代表或机关往往不直接参与业务,而交由各职能部门具体操作,此时若一般从业人员实行犯罪行为,很难判断该犯罪行为与单位上层人员的联系,故只能追究一般从业人员的刑事责任。而在中小企业中,单位代表的权限较为集中,常常参与具体业务的策划与施行,倘若单位从业人员实施犯罪行为,很容易追究单位的刑事责任。<sup>[40]</sup>可见,大型企业的一般从业人员实施犯罪容易被认为是个人犯罪,而中小企业的一般从业人员实施犯罪容易被认为是单位犯罪,企业规模不同却导致了单位犯罪归责不平等的结果。而从企业文化的角度,无论大型企业还是中小企业,不考虑单位个人对企业的影响,只要企业有营造犯罪的亚文化,就要为犯罪承担责任。

从根本上讲,如果我们无情地控制企业所有员工,创造一个没有犯罪的企业并不困难,但对大多数企业来说,真正的问题是如何在没有绝对控制的前提下做到这一点,并以一种促进企业内人格实现的方式做到。企业文化与组织责任模式相通,从整体去判断、预防企业犯罪,可以作为企业合规整改的目标。企业如何培育企业文化是接下来需要思考的问题。

#### 四、合规标准:企业文化四层次论的具体展开

##### (一)企业文化四层次论的基本构造

管理学中的“企业文化层次论”是对企业文化层次结构的细致剖析,它阐明了企业文化的内部构成要素以及各要素之间的关系,属于对企业文化的定性研究。我们可以根据“企业文化层次论”中的企业文化四层次论来构建涉案企业的合规管理体系。根据企业文化四层次论,企业文化包括精神层文化、制度层文化、行为层文化和物质层文化。<sup>[41]</sup>

##### 1. 精神层文化

企业的犯罪亚文化是犯罪分子欲求、心态等主观认知真实流露的结果,使得犯罪

[40] 参见黎宏:《单位刑事责任论》,清华大学出版社2001年版,第322页。

[41] 参见曹凤月主编:《企业文化学概论》,清华大学出版社2015年版,第56页。



分子有所寄托与补偿,在其中获得了集体认同感和心理归属感。为了抑制这种犯罪亚文化,涉案企业要在精神层面提倡、构建合规主文化。

精神层面的文化建设并非只是对企业内部人员做思想政治工作,它要切实地帮助企业贯彻自己的基本信仰和价值追求。精神层文化的核心是企业的核心价值观,<sup>[42]</sup>它与企业的生产经营理念一脉相承,阐述了企业对内部相关事务的看法与认识,从理念上告诉企业该“如何做”,是判断事务正确与否的标准和企业的行为准则。企业确立了核心价值观,依法依规经营的理念自然就形成了。当一个企业面对新的问题或目标争论时,会首先提出以价值为基础的解决方案,因为在无法得到全部的、客观的真实信息前,企业高管总会根据企业已有的价值取向提出解决方案。

价值是客观的,但对它的判断和选择确是一个主观的过程。哪些对象对于企业有价值,在对象属性不变的情况下,主要取决于谁在代表企业作出判断,也就是说,取决于企业决策者的价值观。<sup>[43]</sup>民营企业对企业家有较强的依附性,企业家在企业核心价值观的树立和传播中承担着重要责任。将这一点应用到企业合规制度中,要求企业家必须认可包含合规经营理念在内的核心价值观,确保企业建立的合规管理体系平稳运行。从最高人民检察院颁布的企业合规典型案例来看,多数涉案企业制定合规计划时,检察机关与第三方监管组织都会要求企业高层充当合规整改的责任人,推动涉案企业的有序整改。为此,国内学者提出,企业在合规整改中企业高层必须作出合规承诺,即要求那些在企业内部具有决策权、监督权和经营管理权的机构和主管人员,如董事会、监事会、高级管理团队等,要对企业建立合规管理体系实现预防违规行为的目标作出承诺,并为之付诸行动。<sup>[44]</sup>企业管理既要务实也要“务虚”,企业要在追求利润的同时,注重培育核心价值观,这样不仅能够使企业内部人员在生产经营中遵从企业的制度和模式,改变“利润高于一切”的观念,还能通过企业环境的影响来弱化企业家的“一言堂”现象。

心理学研究表明,人们对事物的认可态度可以分为服从、认同和内化三种不同程度的表现形态,服从是因外部某种因素的作用而表现出的被动行为;认同是自愿的,但在认识程度上,主体对认识对象并没有达到真正意义上的了解与接受;只有内化,才是

---

[42] 企业核心价值观是企业文化的核心,而企业的精神层文化又是企业文化的核心,故企业核心价值观也是精神层文化的核心。参见王超逸、李庆善:《企业文化学原理》,高等教育出版社2009年版,第54页。

[43] 同前注[41],曹凤月主编书,第64页。

[44] 参见陈瑞华:《合规整改中的高层承诺原则》,载《法律科学学报(西北政法大学学报)》2023年第3期,第76-77页。

个体价值观与评价对象完全吻合的一种表现,才能实现真正的身体力行。<sup>[45]</sup>对于企业倡导的价值观,员工在心理上往往处于三种状态并存,为了让员工服从企业的价值观,向认同、继而向内化转化,就需要在企业的制度层、行为层和物质层下功夫。

## 2. 制度层文化

制度层文化的作用是把企业价值观这种理念性的东西固化在企业的各项管理制度中,确保企业及其内部人员有可供遵循的规则与标准。企业制度层文化由企业领导体制、企业组织机构和企业管理制度三大部分组成。<sup>[46]</sup>所以,涉案企业在专门构建合规制度时,也可以从企业合规领导体制、组织机构和管理制度三个方面入手。

企业领导体制是适合企业领导方式、领导机构的一套能够体系化运作的领导制度。<sup>[47]</sup>考虑到节约合规制度的植入成本,大型企业可在董事会下设由独立董事或外部董事组成的合规委员会,合规委员会是企业的合规领导体制,专门负责对董事及公司员工行为进行监督。这种制度安排的理由是可以发挥董事会对企业合规事务的统筹与领导,同时在操作上也比较简单,只需在董事会下面增设一个专门委员会。<sup>[48]</sup>中小微企业多为家族性企业,企业领导体制主要由家庭成员组成,这种领导体制有着强烈的专权与人治色彩,严重挫伤了外来人才的主动性与责任感,导致企业管理体系失灵。要使中小微企业合规经营,就必须消解民营企业家族式的领导体制,建立起符合经济发展要求的现代企业领导体制。本文认为,对于一些中小微企业的合规整改,企业在构建合规计划调整领导体制时,一方面,要把企业内有能力、技术水平高的外来人才选拔出来担任领导职务,并建立相应的规章制度保证其参与企业管理;另一方面,对于企业内不适合担任领导职务的亲戚要予以降职或辞退,使民营企业由家族式管理向现代型管理转变。

企业组织结构是企业为实现企业目标,按照分工与合作的原理筹划建立的企业内部各个组织结构。<sup>[49]</sup>涉案企业可以根据经营范围、业务性质、工作环境等条件设置相应的合规组织机构。大型企业与中小微企业的合规组织机构都实行直线制管理,即企业各级行政单位从上到下实行垂直领导,下属合规部门只接受上级一个部门的指令,各级部门负责人对所属部门的一切问题负责。大型企业的组织结构可以包括首席合规官、合规部门和合规专员。首席合规官可由董事会成员或董事会秘书担任,负责日

[45] 同前注[41],曹凤月主编书,第66页。

[46] 同前注[41],曹凤月主编书,第79页。

[47] 同前注[41],曹凤月主编书,第79页。

[48] 参见赵万一:《合规制度的公司法设计及其实现路径》,载《中国法学》2020年第2期,第84页。

[49] 同前注[41],曹凤月主编书,第80页。

常的合规管理、监督工作,但不得承担合规工作以外的其他工作,以免发生工作冲突造成合规管理体系失灵。涉案企业开展多项诸如税务、反商业贿赂、数据保护等合规,应当成立专门的合规部门,且每个部门都应有一名合规专员专门负责日常的合规工作。对于一些中小微企业而言,如果没有条件设置上述成熟的合规组织机构,至少应当确保企业的负责人(非涉案人员)担任合规工作负责人,且专门设置合规专员负责日常的合规工作,合规专员直接听命于合规负责人。

企业管理制度是企业经营活动的制度安排,是企业员工在生产经营活动中共同遵守的规定和准则的总称。<sup>[50]</sup>对应到合规管理制度中,合规管理制度的制定需要注意以下几点:首先,内容要有可操作性。一方面,合规管理制度没有标准样板,企业要根据企业规模、业务领域、员工数量等制定适合自身的制度;另一方面,企业制定的制度不能“假大空”,制度一定要落到实处,没有实用效果的制度很难形成合规文化。其次,内容要有针对性。一方面,企业在制定合规制度时要围绕常见的犯罪主体、犯罪环节和罪名内容进行展开;另一方面,民营企业犯罪多属于行政犯,而行政犯的前提是行政违法,<sup>[51]</sup>企业合规管理制度的设计要满足行政法律的要求。最后,内容要有权威性。权威性主要体现在合规管理制度要有合规培训、合规沟通和尽职调查的风险防范体系,举报、检查与报告的风险监控体系以及事后调查与问责、制度更新的风险应对体系。

### 3. 行为层文化

企业行为层文化具有外在性,它是精神层文化的外在表现,通过企业全体成员的行动把企业所要表达的精神价值用行为表达出来。从人员结构来划分,企业行为层包括企业家行为、企业模范人物行为和员工群体行为。<sup>[52]</sup>

民营企业对企业家有较强的依附性,民营企业的行事风格在很大程度上会受到企业家的影响,从这个角度来讲,企业家是合规文化的旗手。企业模范人物是企业合规经营的人格代表,是企业推出学习的榜样标杆,他的行为从侧面反映着企业所支持的业务行为。企业家与模范人物应当选择、交替多种学习方式对法律制度、行业规则与习惯充分学习,以身作则,使自己的行为成为企业内部人员效仿的对象。

相较于企业家与模范人物的行为,员工的行为是企业行为层文化的基础。在企业行为主体中,员工占大多数,处于企业生产经营的前沿和基层,其办事作风、

---

[50] 同前注[41],曹凤月主编书,第83页。

[51] 参见张泽涛:《构建认定行政违法前置的行政犯追诉启动模式》,载《中国法学》2021年第5期,第126页。

[52] 参见王超逸、李庆善:《企业文化学原理》,高等教育出版社2009年版,第50页。

精神风貌等都是体现企业文化是否形成的重要部分。为规范员工行为,培养员工的行为层文化,涉案企业可以作三个方面的努力:其一,要把员工的人生目标与企业目标结合起来,使他们理解只有合规经营才能为企业创造价值,实现人生目标;其二,要为员工作物质或精神上的奖励,使其愿意为企业服务,愿意遵循企业的规章制度;其三,要让员工意识到企业文化是企业生存与发展的重要资源,只有将自己的行为视为企业文化的一部分,才能通过合规理念约束自己的行为。如果一个企业建立了反商业贿赂的合规计划,也成立了专门的合规部门,但工作人员在开展业务时仍然通过收回扣的方式进行,或者其他员工遵循“大家都是这么干的”做事风格,新员工在“师傅带徒弟”观念的影响下也会这么做,而管理层只是一味地追求业绩,对这些不合规的潜规则也是睁一只眼闭一只眼,甚至还拨付“公关费”来支持商业贿赂,<sup>[53]</sup>可以说明企业还没有形成行为层文化。脱离了行为层文化的企业,建立合规文化是有限的,这个企业也不会长久。

#### 4. 物质层文化

企业物质层文化是由企业员工制造的产品及各种物质设施构成的器物文化,是一种以物质形态为主要研究对象的表层企业文化。物质层文化主要包括两方面的内容:一是企业生产的产品和提供的服务,二是企业的工作环境和生活环境。<sup>[54]</sup>根据情境犯罪学理论,犯罪的发生与周边的环境、机会密切相关,只要能够创造出不利于犯罪发生的环境或机会,企业就可以预防犯罪。<sup>[55]</sup>对企业的工作环境作合理安排可以帮助企业预防犯罪,本文以此为对象构建企业的物质层文化。

涉案企业在物质层可以采取以下预防犯罪的措施:其一,将合规理念等核心价值观内容以标语的形式布置在工厂、办公室、文化墙等比较显眼的位置;其二,设置“合规日”,在合规日当天,选择合适的工作场所,为员工宣读企业的经营理念,宣扬“合规标兵”等模范人物事迹,并举行有趣的知识问答比赛,为优胜者颁发丰厚的奖品;其三,制作和推广合规文化系列宣传片,拍摄合规情景剧,组织微视频大赛等;其四,对工厂车间进行信息化改造,对易发生犯罪的场所安装摄像头,做到工厂车间监控全覆盖;其五,有条件的企业还可以加大数字化设备投入,开发风险筛查系统,由合规部门联合其他业务部门,通过SOD风险系数评估法对业务风险分级,筛查出重点领域的合规风险,加强对企业经营管理行为实时在线监控和风险分析。

[53] 同前注[22],李勇文,第137页。

[54] 参见曹书民、张丽花、田华:《企业文化》,北京理工大学出版社2021年版,第85页。

[55] 参见崔海英:《情境犯罪预防本体理论解读》,载《净月学刊》2014年第6期,第102页。



这些物质要素对企业预防犯罪具有重要意义,但要注意两点:其一,企业的物质要素并不等同于文化,而是他们打上了合规经营的印记,彰显或记录了企业的价值与活动,所以才被称之为文化;其二,企业的物质要素不可欠缺,透过这些实体,我们可以领悟和理解企业对合规理念的遵从与憧憬。犯罪的本质就是行为人与周围的人、物即环境之间的互动,只要制造或者设置不适合犯罪的机会,犯罪自然会减少。<sup>[56]</sup>企业通过物质层面将企业的合规信息公之于众,使企业内部人员掌握企业的合规经营情况与奋斗目标,商业合作伙伴、社会公众等了解企业的合规文化并对其进行监督,为企业树立了一个好的形象。

总之,精神层文化是企业文化的内核,制度层文化是精神层文化在制度层的固化,行为层文化是通过精神层文化在经营管理中的制度化,把制度变为行为,然后形成固定的行为方式。物质层文化是企业文化在物质载体上的外在表现。<sup>[57]</sup>这四层文化共同编织了企业的“合规之网”。

## (二)企业文化管理测评

企业文化这一概念决定了企业文化的判断应从涉案企业整体出发,由内而外,对企业为实现有效合规目标作出的合规努力,进行全方位、无死角的检查。唯有这种透析式的诊断与检查,才能确保企业形成依法依规经营的合规主文化。考虑到合规标准的判断方式应当具有便宜性与可操作性,本文认为,可以采取以下方式判断涉案企业是否形成了企业合规文化:

其一,考察企业合规文化信息库。为长期有效地推进合规文化建设,涉案企业需要构建、维护并持续更新合规文化信息库。企业合规文化信息库是企业合规文化的知识宝库,应当包括合规文化的基础知识、合规法律规范与行业规范以及正反面的合规文化案例。

其二,考察企业合规材料。企业合规材料是涉案企业在合规整改中制定的企业合规计划、合规阶段性总结报告、宣传资料、培训记录、合规文化活动记录、合规手册、合规网站资料、合规经费保障记录等合规文件和材料。在调阅这些材料之前,测评机构需要根据企业的性质和特点,制定合理的调阅材料提纲和阅览结构。同时,需要运用科学的方法,如数据统计、对比分析、专家评估等,对采集的合规材料进行全面的分析和解读,以了解企业的合规实践和成果。

其三,访谈。通过与不同访谈对象的交流,可以更深入地了解涉案企业的合规整

[56] 参见黎宏:《环境犯罪学与预防刑法观》,载《法学评论》2018年第6期,第20页。

[57] 同前注[41],曹凤月主编书,第56页。

改情况,发现企业潜在的问题和改进方向。访谈对象主要包括合规工作人员、企业高中层管理人员、合规模范人员以及供应商、批发商和零售商等第三方合作伙伴。访谈内容应当包含访谈对象对企业合规的机制设置、工作人员职责和 workflows 等方面的认识和落实情况。

其四,现场调研。现场调研是通过实地考察涉案企业工作环境,了解企业合规文化的建设情况。以下是需要调研的内容:企业是否设置了合规文化场馆、活动室、宣传橱窗等基础场所;这些场所是否张贴或悬挂了与合规相关的标语、海报和规章制度;这些设施能否有效地传达企业合规文化的理念和价值观;企业是否设置了监控设备、安保人员、巡查制度、计算机风险筛查系统等。

其五,员工问卷调查。员工问卷调查可以帮助了解员工对企业合规工作的态度、看法和参与情况。问卷调查要注意在问卷对象选择、问卷内容设计等方面作合理安排。统计人员要对问卷进行逐一统计和分析,了解员工的认知和实践情况,发现潜在的问题和改进方向。同时,统计结果应与访谈结果和其他评估结果进行对比分析,更全面地了解企业的合规文化建设情况。

通过采取多种方式对涉案企业合规进行文化管理测评,企业如果符合相关要求,说明其建立的合规管理体系已经足够完备,形成了依法依规经营的合规文化。此时,检察机关就可以对涉案企业作不起诉处理或提出量刑从宽的检察建议。这种处理方式既是对涉案企业合规管理的肯定和鼓励,也是对其他企业的示范和引导,有助于推动企业加强自身合规管理,形成良好的合规文化。

### 结语

《刑法修正案(十二)》规定民营企业内部人员可以构成非法经营同类营业罪、为亲友非法牟利罪,以及徇私舞弊低价折股、出售国有资产罪,充分彰显了党和国家依法保护民营企业产权和企业家权益,在制度上和法律上处置民营企业内部人员犯罪的态度和决心。企业合规制度的刑事激励手段为民营企业预防犯罪提供了制度保障,涉案企业只要在合规整改中形成依法依规经营的合规文化,就可以获得不起诉或量刑从宽的处理结果。企业文化的内容并不抽象,它由精神层文化、制度层文化、行为层文化和物质层文化四层组成,各层文化内部都有其组成元素。只要根据这四层元素进行建构,企业就可以形成“内化于心,固化于制,外化于行,体化于物”的合规文化。

### 致谢:

非常感谢胡铭教授、付玉明教授对本文的写作提供有益的建议。

(全文共 15,460 字)