

Compliance Nytt

EDITION TWO - 2022

Viveka Strangert:
**– Kan en organisation vara
compliant, men ändå ha en
osund företagskultur?**

Compliance ur ett
styrelseperspektiv

Varför finns en
visselblåsarlag

Lönerapport
Compliance 2022



Kontakta oss om du behöver bemanningsstöd eller löpande rådgivning av kompetent och erfaren personal inom compliance, bolagsjuridisk eller som dataskyddsombud. Vi tillhandahåller helhetslösningar och kan ansvara för en hel funktion eller tjänst. Vi hjälper också till med punktinsatser.



kompassadvokat.se

Compliance utvecklas

Compliance är ett område som hela tiden växer och utvecklas. Antalet personer som jobbar med compliance har exploderat och någon avmattning syns inte just nu. Vi är därför väldigt glada över att tillsammans med våra samarbetspartners kunna erbjuda en alldeles egen tidning om marknaden.

Du bläddrar nu i nummer två av Compliance Nytt. Tidningen syftar till att berätta, vägleda, tipsa, samt ge handfasta råd, kunskap och information från marknadsaktörer och experter. Tidningen trycks och personadresseras till complianceofficers. Den skickas även ut som en E-tidning till personer, företag och organisationer som arbetar med compliancefrågor eller har valt att inrätta compliancefunktion.

I detta nummer presenterar vi en ny lönerapport inom compliance. Vi skriver om compliance ur ett styrelseperspektiv, berättar om visselblåsarlagen och har en inledande artikel om den viktiga frågan att outsourca sin compliancefunktion. (Artikeln om outsourcing kommer att följas upp med kommentarer och artiklar i nästa nummer av Compliance Nytt som ges ut under Mars månad)

Från och med Januari 2023 kommer även tidningens alla reportage och artiklar finnas på nyhetssajten compliancetoday.se. Tidningen kommer fortsättningsvis även ges ut med 4 utgivningar under året.

Trevlig läsning

Dejan Smiljanic
Publisher Compliance Nytt



Compliance är ett anglosaxiskt begrepp som syftar på ett företags eller en organisations interna arbete och ansträngningar för att deras verksamhet ska bedrivas i enlighet med krav och förväntningar från lagstiftare, tillsynsmyndigheter, allmänheten, kunder, motparter och samarbetspartners. Ansvaret för att verksamheten bedrivs på ett compliant sätt ligger i första hand på verksamhetens ledning och styrelse. En compliancefunktion kan inrättas i organisationen som då har till uppgift att proaktivt stödja ledningen i att ta detta ansvar. Ansvaret att följa tillämpliga regelverk är viktigt för alla verksamheter och kravet att inrätta en compliancefunktion har under 2000-talet växt fram för företagen på den finansiella marknaden. Idag omfattas även spelföretag av detta krav.

Compliancefunktionen i finansiella företag har utvecklats till en proaktiv "gate keeper" som bidrar till att utveckla och bestämma en tydlig riskaptit, limiter och KRler för olika compliance risker i företaget.

Compliance Nytt

Publisher

Dejan Smiljanic
dejan@compliancetoday.se
0706-77 50 76

Hemsida

compliancetoday.se

Redaktion och skribenter

Johan Hagesund
Johannes Hägglund

Post

Konceptsälj i Sverige AB
Vasagatan 28
111 20 Stockholm

Personuppgifter

Personuppgifter Compliance NYTT som ges ut av Konceptsälj i Sverige AB, Konceptsälj i Sverige AB, behandlar alla kunduppgifter elektroniskt. Kunduppgifterna används för att fullgöra kundrelationer som leverans av produkter, fakturering, analys samt marknadsföring av egna och andras produkter.

Compliance Forum är en ideell förening. Den bildades 2009 i syfte att bli en träffpunkt för personer som arbetar som Compliance Officers i främst finansiella företag. Föreningen har idag ca 300 medlemmar. Christina Strandman Ullrich är föreningens grundare och ordförande.

Compliancefunktionen har funnits i Sverige i snart 20 år

Compliancefunktionens roll och ansvar

Regelverken för hur en verksamhet ska drivas för att uppnå sina mål på ett effektivt, samhällsnyttigt och förutsägbart sätt blir bara fler och mer djupgående. Exempelvis finns regler om redovisning som syftar till att skapa en tillförlitlig finansiell rapportering och regler om hantering av och uppförande mot kunder som syftar till att hitta och behålla en nöjd kundkrets. Andra exempel är regler för motverkande av penningtvätt som ska skydda samhället från kriminellas möjlighet att använda sina brottsvinster till konsumtion och investeringar samt regler mot insiderhandel som ska skydda förtroende och integritet för värdepappersmarknaden. Dessa regler och många andra bidrar till effektiva och lönsamma verksamheter i en stabil miljö.

Internrevision har länge arbetat med uppföljning av att regler om finansiell rapportering och många andra styrande regler har följts under verksamhetsåret. Häri ligger också uppföljning av att verksamheten drivs med en bra intern styrning och kontroll, att

organisationen är effektiv och utan inbyggda risker för intressekonflikter.

Vem bär ansvaret för att följa alla regler?

Compliancefunktionen, som har funnits i Sverige i snart 20 år, arbetar med reglerade och oreglerade uppförandefrågor som kan påverka förtroendet för en verksamhet. Funktionen har en självständig ställning i förhållande till verksamheten – anställd av verksamhetschefen/VD och rapporterar till ledningen och styrelsen. Arbetet består dels av identifiering och värdering av risker, dels också av aktiviteter för att förebygga brister i efterlevnaden av regler, ofta kopplade till verksamhetens uppförande mot kunder och



på marknaden. Uppföljning av det omfattande regelverket mot penningtvätt och finansiering av terrorism ligger också hos Compliancefunktionen liksom grundläggande regler för den tillståndspliktiga verksamheten. Ansvar för att följa alla regler ligger helt och hållet på verksamheten och ytterst ledningen/VD och styrelsen. Compliancefunktionens roll är att underlätta detta arbete genom kontroll och råd och stöd och därmed bidra till att det blir rätt på en gång.

Den snabba och fördjupade utvecklingen av regelverken kombineras numera med en mycket snabb utveckling av digitala system för att effektivisera och förenkla

verksamheter och hanteringen av regelkrav. Härmed uppnås en bättre effektivitet men kraven på att följa upp att systemen verkligen följer reglerna och deras syften och samtidigt underlättar även för kunder, allmänheten och samarbetspartners ökar också i snabb takt. De digitala systemen måste vara säkra för alla intressenter. Ett exempel på att detta inte uppnåtts är de många bedrägerier som skett de senaste åren mot privatkunder i banker.

Compliancefunktionens roll är egentligen densamma – underlätta för ledningen att driva verksamheten med fokus på att göra rätt från början. Många verksamheter anställer nu också compliancefokuserad

personal i första linjen. Men Compliancefunktionen har kvar sin självständiga roll i den andra linjen. Där sker en oberoende identifiering av risker, granskning och uppföljning av hur riskerna hanteras.

Med ledningens stöd och en stabil compliancekultur från styrelsen och ledningen blir arbetet för Compliancefunktionen inspirerande. Insikten om hur Compliance kan bidra till en lönsam verksamhet är idag generellt sett mycket god.



Sharp Recruitments lönerapport bekräftar positiv trend inom compliance

Sharp Recruitment & Consultants har specialiserat sig på kompetensförsörjning inom affärsområdena Legal, Compliance, Risk och Tax & Finance och Executive. Varje år sedan 2018 genomför de en lönerapport som i år visar på en positiv trend inom compliance. Faktorer som lyfts fram är att lönerna är jämlika och på väg uppåt.

Skapa internt engagemang viktig uppgift inom compliance

– Compliancefunktionen hanterar frågor som inte alltid är så roliga för verksamheten att behöva anpassa sig till och därför har den tidigare kunnat vara ganska tuff, berättar Zerín Baran, Senior rekryteringskonsult på Sharp Recruitment.

– Men det har förändrats, fortsätter hon. Idag visar företagen stor uppskattning för en Compliance Officer som kan skapa internt engagemang för hur man förhåller sig till och följer regelverk och krav.

Sharp Recruitment & Consultants AB startades 2014 av tre partners, två jurister och en ekonom, och har under åren byggt upp sin kompetens inom områdena Legal, Compliance, Risk, Tax & Finance och Executive. Idag är byrån marknadsledande på rekrytering och interim inom dessa affärsområden, och man genomför runt 500 rekryteringar om året.

– Vi jobbar aktivt med vårt nätverk, träffar våra kandidater och följer deras karriärer även när de sitter nöjda på en tjänst, säger Zerín Baran. Det handlar om att bygga relationer men också skapa en kunskap och förståelse för branschen, kundernas behov och våra kandidaters kompetens och drivkrafter.

Compliance eget område i årets lönerapport

En del i arbetet med att bygga upp den kunskapen är den årliga lönerapport som Sharp Recruitment tagit fram sedan 2018. Årets rapport har besvarats av knappt 900 personer som jobbar inom legal,

compliance, tax och risk. Nytt för i år är att man lyft ut området compliance, och ungefär en fjärdedel av de svarande arbetar inom detta område.

– Anledningen till att vi började genomföra en undersökning kring löner inom våra affärsområden var just att skaffa oss mer kunskap om branschen och få en bra nulägesbild, säger Mikaela Virsholm som själv är ekonom i grunden och har jobbat med Sharp Recruitment sedan 2021.

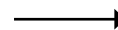
– Det är ett bra mätverktyg som vi märker att våra kunder uppskattar när vi pratar om deras behov och vilken typ av investering det innebär, fyller Zerín Baran i. Många företag tenderar att undervärdera compliancefunktionen och skulle ha haft svårt att rekrytera rätt person med en lönebild som ligger för lågt.

Bra löneutveckling inom complianceområdet

Faktum är att lönerapporten visar konkret att lönerna för personer som jobbar inom compliance har stigit. Enligt rapporten ligger snittlönen inom compliance på 71 000 kr (kvinnor) respektive 73 000 kr (män) för 2022, och de tillfrågade i undersökningen har under året fått en medellöneökning om 6 400 kr (kvinnor) respektive 6 900 kr (män).

– Tittar man på våra affärsområden är det fortfarande legal som toppar lönelistorna, men compliance börjar komma ifatt, konstaterar Zerín Baran och lägger till:

– Ser man till utvecklingen under de åren vi gjort lönerapporter kommer Compliance sannolikt att gå om.





Anledningen till den brant stigande lönekurvan inom compliance är dels att det är en relativt ung bransch, dels att den växer så det knakar.

– Regelverken kommer inte minska, tvärtom, menar Mikaela Virsholm. När kraven på företags och organisationers regelefterlevnad ökar blir compliancefunktionen allt viktigare och det driver så klart upp lönerna.

Lönen inte viktigast för kandidaterna

Nu är lönen långt ifrån den enda – och inte den största – faktorn som kandidater hos Sharp Recruitments värderar hos en ny arbetsgivare.

– Jag har sällan varit med om en rekrytering där lönen varit den tyngsta faktorn, säger Zerín Baran som driver många av Sharp Recruitments rekryteringar inom compliance.

– Vem är min chef? Vilka utvecklingsmöjligheter har jag? Vilka värderingar står bolaget för? Den typen av frågor har mycket större dragningskraft hos våra kandidater, menar hon.

Lönerapporten visar också på ett par andra intressanta aspekter inom compliance. Glädjande nog är det ett jämförelsevis

mycket jämställt affärsområde. Ser man till snittlönen är den mer jämställd än motsvarande för bolagsjurister, och på chefsnivå – där det bland bolagsjurister skiljer mycket mellan män och kvinnor – är det också förhållandevis jämställt.

– För bolagsjurister gäller generellt att ju högre senioritet desto större löneskillnad mellan män och kvinnor, konstaterar Mikaela Virsholm. Inom compliance är det däremot väldigt liten skillnad mellan könen, vilket sticker ut i rapporten.

– Det kan bero på att advokatyrket historiskt varit mansdominerat och att det av tradition är ojämlig lönestruktur, resonerar Zerín Baran. Compliance är en yngre bransch där det redan från början varit mer jämlikt.

Benägenhet till rörlighet tecken på expansiv bransch

En annan intressant tendens som rapporten visar är att personer inom compliance är mer benägna än personer inom de andra affärsområdena att byta jobb.

– Speciellt nu när vi närmar oss en lågkonjunktur är det talande, påpekar Mikaela Virsholm. När man går mot lågkonjunktur ökar det osäkerheten och gör att många som annars skulle kunna tänka sig att byta jobb sitter still i båten och avvaktar. Ska man byta

jobb blir det eventuellt en ny provanställningsperiod och man vet inte riktigt vad som händer.

– Trots det svarade 29 procent inom compliance att de kommer att byta jobb under 2022, vilket var högre än motsvarande siffra för såväl Advokatbyrå som Bolagsjurist. Samma gällde på frågan om man kommer att byta jobb inom ett år respektive inom två år, säger Mikaela Virsholm.

Lågkonjunktur och osäkert världsläge till trots, den som verkar i eller är nyfiken på att byta till compliancebranschen har all anledning att känna optimism inför framtiden. Det visar Sharp Recruitments lönerapport med all önskvärd tydlighet.

Scanna och ladda ner lönerapporten här



Dude Diligence^{VINGE}

Varje dag hjälper vi våra klienter med uppköp, försäljningar och samgåenden. För att ge en tydligare bild av bolagen som köps och säljs har vi gjort ett tillägg i vår due diligence. Det handlar om jämställdhet. Jämställda bolag är ofta mer lönsamma. Därför granskar vi hur könsfördelningen ser ut i ledningsgruppen, styrelsen och i andra nyckelroller, samt hur bolagens jämställdhetsmål ser ut.

Vi kallar det Dude Diligence.





Fotograf Lars Engelhardt

KRÖNIKA

Viveka Strangert

För ungefär 15 år sedan hade vi en global finanskris. Politiker på alla nivåer ville visa sig handlingskraftiga och deras verktyg främst var att instifta nya regler. Målet var att vi aldrig mer skulle hamna i en liknande kris. Det var regler om kapitaltäckning, krisplaner, styrning och liknande.

Men krisen berodde inte bara på bristande stabilitetskontroll. Krisen orsakades minst lika mycket av osunda affärsmodeller och en osund företagskultur. Mjuka områden som är mycket svårare för politikerna att stifta lagar kring. Här behövs istället en förändring som drivs av företagen själva.

En affärsmodell vars främsta mål är att generera så höga vinster som möjligt gör det ofta på bekostnad av sina kunder, särskilt de sårbara. Det finns företag vars affärsidé är att låna ut pengar till konsumenter som man redan på förhand vet inte kommer att ha råd att betala tillbaka sin skuld. Andra företag säljer komplicerade produkter till konsumenter som varken förstår produktens risk eller vad den kostar. Kortsiktigt lönsamt, men knappast hållbart i längden.

För att stävja denna typ av affärsmodeller kom nästa våg av reglering – nu inriktad på kundskydd. Företagen investerade stort i IT-system, personal och annat för att säkerställa efterlevnad av nya krav för investeringsrådgivning, försäkringsdistribution och annat. Finansinspektionen har visat på allvaret och sanktionerat ett flertal företag med hänvisning till bristande kundskydd. Allt detta är viktiga steg mot en sundare finansmarknad.

Men räcker det med företagets investeringar och sanktionsbeslut som båda svider i plånboken för att också komma till rätta med en osund företagskultur? Har du – liksom jag – sett organisationer där alla regler följs på pappret, men där

man ändå har känslan av att något inte stämmer? Kan en organisation vara compliant, men ändå ha en osund företagskultur?

För att ta tempen på en organisations kultur brukar jag fråga varför man anser att regler ska följas. Jag drar öronen åt mig om svaret på den frågan är rädsla; rädsla för att göra fel eller rädsla för att bli upptäckt och sanktionerad av en tillsynsmyndighet. I ett sunt företag är motivationen att följa gällande regler en annan. I en sund företagskultur vill man följa regler för att det är rätt sak att göra. Sunda företag vill ha en affärsmodell som är långsiktigt hållbar. Sunda företag vill sina kunders bästa. Sunda företag har en ledning som inte bara bryr sig om kortsiktiga vinster, utan de har en genuin vilja att göra rätt.

Att förflytta en företagskultur från att ”bara” följa gällande regler till en som självmant vill göra det som är etiskt hållbart och sunt är svårt. Det är mer än juridik. Här saknar politiker och tillsynsmyndigheter idag effektiva redskap. Men det går och vi som är compliance officers kan påskynda förflyttningen.

**Oberoende konsult och
styrelseledamot
Viveka Strangert**



FCG is a leading governance, risk and compliance firm, offering best-in-class services and tech solutions to the European financial industry.

We help you navigate a changing and complex regulatory environment, supporting you in every step from analysis and advice to implementation and outsourcing.

We offer advice and support to compliance functions and management teams, based on extensive experience and insights in best practices in regulatory compliance matters.





Varför finns en visselblåsarlag

Syfte

Lagen ska skydda personer som rapporterar om missförhållande.

Visselblåsarlagstiftningen är ett införlivande av EU-direktivet 2019/1936 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten.

Visselblåsarlagen förbjuder verksamhetsutövare att hindra/ försöka hindra rapportering av missförhållande, eller vidta repressalier mot

- a) en rapporterande person,
- b) någon hos verksamhetsutövaren som bistår den rapporterande personen vid rapporteringen, såsom en förtroendevald eller ett skyddsombud,
- c) någon hos verksamhetsutövaren som har koppling till den rapporterande personen, såsom en anhörig eller kollega, eller
- d) en juridisk person som den rapporterande personen äger, arbetar för eller på annat sätt har koppling till.
(Se 3 kap 1 § visselblåsarlagen)

En verksamhetsutövare som bryter mot dessa förbud ska betala skadestånd (Se 3 kap. 4 § visselblåsarlagen)

Vilka varianter av rapportering finns det?

Visselblåsarlagen gäller vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information

om missförhållanden

- som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram (1 kap. 2 § första stycket visselblåsarlagen)
- som strider mot EU-regler eller andra nationella regler som kompletterar EU-regler (1 kap 2 § andra stycket visselblåsarlagen)

Arbetsrelaterat sammanhang: En persons nuvarande eller tidigare arbete i privat eller offentlig verksamhet, och där personen har fått information om missförhållanden.

För att det ska anses vara av allmänintresse ska det vara:

- allvarliga förhållanden,
- av intresse för en krets som kan betecknas som allmänheten,
- legitimt intresse av att missförhållandena kommer fram

Text frekventa och systematiska missförhållanden som det finns ett samhällsintresse av att de avhjälps/avbryts. Missförhållandena behöver inte vara aktuella eller pågående, utan även rapportering av avslutade och helt utagerade missförhållanden omfattas. Även rapportering om sådana missförhållanden som kommer att uppkomma i en verksamhet omfattas av lagen.

Vem vad, omfattas inte av visselblåsarlagen

Text information som endast rör den rapporterande personens egna arbets- eller



Beatrice Gezelius

Jurist vid Arbetsmiljöverket,
Region Nord Luleå



Verksamhetsutövaren ska ha en skriftlig dokumentation över sina interna rapporteringskanaler och förfaranden

anställningsförhållande omfattas normalt av inte lagen.

5 kap. visselblåsarlagen som reglerar de interna visselblåsarkanalerna omfattar inte verksamhetsutövare som har färre än 50 arbetstagare

Hur skiljer sig den nya visselblåsarlagen gentemot den gamla

Den nya lagen är mer omfattande än den tidigare lagen och innehåller bland annat krav på att

- verksamhetsutövare med fler än 49 arbetstagare ska se till att det finns interna kanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning av missförhållanden. (5 kap. visselblåsarlagen) och

- myndigheter med visst ansvar ska ha externa kanaler för att kunna ta emot rapporter om missförhållanden inom ansvarsområdet samt följa upp och lämna återkoppling på dessa rapporter. (6 kap. visselblåsarlagen och 2 kap. 2 § visselblåsarförordningen med bilaga)

Funktion som hanterar intern rapportering ska vara oberoende och självständig? Berätta lite om kraven –

För att dessa personer eller enheter i verksamhetsutövarens interna rapporteringskanaler ska anses vara oberoende och självständiga ska de ha:

- mandat att agera utan verksamhets-

utövarens godkännande, t.ex. inleda / avsluta utredningar, frihet att formulera slutsatser vid uppföljningen av rapporter, utan att verksamhetsutövaren godkänner slutsatserna.

- tillräcklig kompetens för att kunna ta ställning till rapporter som kommer in.

Verksamhetsutövare ska förebygga intressekonflikter genom att t.ex. utsedd person inte hanterar ett ärende där denne själv är inblandad.

De som utses att hantera rapporter kan vara anställda hos verksamhetsutövaren eller hos någon som har anlåtits för att hantera rapporteringskanalerna för verksamhetsutövarens räkning. (5 kap. 5 § andra stycket visselblåsarlagen)

Verksamhetsutövaren ska ha en skriftlig dokumentation över sina interna rapporteringskanaler och förfaranden (5 kap. 6 §).

En bred krets av personer ska ha tillgång till verksamhetsutövarens interna rapporteringskanaler

- arbetstagare
- volontärer
- praktikanter
- personer som annars utför arbete under verksamhetsutövarens kontroll och ledning
- egenföretagare
- personer som ingår i ett företags förvalt-

nings-, lednings- eller tillsynsorgan

- aktieägare som är verksamma i bolaget (5 kap. 7 § visselblåsarlagen)

Rapportering ska kunna ske både muntligt och skriftligt samt vid ett fysiskt möte om rapportering begär det. (5 kap. 8 § 1 p 1 visselblåsarlagen)

Verksamhetsutövare som får dela interna kanaler och förfaranden:

Privat verksamhetsutövare med färre än 249 arbetstagare får dela interna kanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning med varandra (5 kap. 3 § visselblåsarlagen). De delar som innebär kontakt med den rapportering personerna får inte delas.

Kommuner får dela intern visselblåsarfunktion med andra kommuner, med kommunala bolag, stiftelser och föreningar som också omfattas av skyldigheten att ha kanaler och förfaranden. Samtliga förfaranden för rapportering och uppföljning får delas. (5 kap. 4 § visselblåsarlagen).

Statliga verksamhetsutövare får inte dela visselblåsarfunktion med annan.



Visselblåsning ska göra det enkelt att vara compliant

När den nya visselblåsarlagen presenterades med krav på att fler verksamheter skulle inrätta en visselblåsarfunktion såg vi en möjlighet att utveckla en tjänst som gör det enkelt att vara compliant. Att vara compliant är så mycket mer än att bara leva upp till gällande regelverk. Det handlar om att vara proaktiv och transparent för att stärka sitt varumärke, vilket både lockar till sig nya kunder och kompetenta, medvetna medarbetare.

Vi har lång erfarenhet av att utveckla produkter med samma syfte där enkelheten står i fokus utan att nedprioritera kvalitet eller säkerhet. Både den som visselblåser och den som tar emot ett ärende ska känna att det är enkelt samtidigt som hen känner sig trygg.

- Under utvecklingen av vårt verktyg Visselblås Incident var det självklart att ledorden skulle vara enkel implementering och säker användning, säger Philip Nilsson, Affärsutvecklingschef.

Långsiktigt arbete med compliance ger kunderna trygghet

Sedan lanseringen i april har vi fått möjligheten att hjälpa ett stort antal verksamheter att starta upp en visselblåsarfunktion tillsammans med oss. Nu med ett år kvar tills lagkravet för mindre verksamheter träder i kraft ser vi fram emot att kunna hjälpa ännu fler.

- Att vi har arbetat med compliance länge gör att vi har väl utformade processer och ett förtro-

Anonymiteten garanterar rapportörens trygghet

ende på marknaden för juridiska tjänster. Därför fortsätter många av våra 3000 kunder att välja oss som sin leverantör, där vi med visselblåsarfunktionen har fått förtroendet att hjälpa ännu fler. Det som är extra positivt med Visselblås Incident är enkelheten att vara compliant och snabb implementering. När det gäller andra lagar som vår verksamhet arbetar med, som exempelvis GDPR, krävs det ofta en mer aktiv roll från verksamheterna. En visselblåsarfunktion handlar istället om att vara proaktiv och redo, säger Philip Nilsson.

Även mindre bolag behöver vara förberedda

Den nya visselblåsarlagen visar tydligt hur viktigt det är för även mindre bolag att vara förberedda för att kunna agera professionellt och korrekt vid en visselblåsning. Även om det skulle bedömas som mindre sannolikt att en visselblåsarfunktion behövs, så finns allt på plats om något händer. Detta är högst relevant både för er som bolag men också för era medarbetares trygghet.

Anonymitet minimerar risken för personlig bedömning

Anonymitet för den som rapporterar är en stor trygghetsfaktor som i Visselblås Incident

garanteras genom en personlig kod. Koden används för att läsa om hur ärendet fortskrider och ha vidare kontakt med den som utreder. Utredaren, intern eller extern, får ingen information om vem rapportören är, vilket också minimerar risken för att färgade åsikter läggs in i bedömningen av rapporten.

- Anonymiteten garanterar rapportörens trygghet och ska få fler att våga visselblåsa samtidigt som den också blir en garanti för att utredaren ska kunna göra, och påvisa, en oberoende bedömning utan personliga värderingar, säger Philip Nilsson.



Det bästa sättet att hitta en konsult är sällan det enklaste



sharprecruitment.se

Regelverken blir fler och fler. Det krävs experter för både överblick och detaljdjup. Samtidigt blir regelefterlevnaden viktigare på allt fler områden. Experterna på detta är för få, men vi vet var de finns. Vi vet deras ambitioner, karriärplaner och incitament. Vi vet också vilket som är deras naturliga nästa steg. Genom oss får du access till kompetensen.

SHARP

INTERIM



Rätt kompetens i Compliance-rollen

Företagsuniversitetets utbildning Certifierad Compliance Officer som anordnas i samarbete med Compliance Forum har på kort tid lockat många inom compliance att uppdatera sin kompetens och skaffa sig en certifiering. Ambitionen är att utbildningen ska bli branschstandard för compliancefunktionen i både näringsliv och offentlig sektor, ett behov som många vittnat om.

Kraven på regelefterlevnad, etik och moral ökar. Samtidigt ska processer ske snabbare, på en marknad i ständigt förändring – och brister leder till allt större risker för både varumärke och affär. Rollen som Compliance Officer har fått ökad betydelse, uppmärksamhet och prioritet.

Spridning till flera branscher

– Utbildningen har funnits i ett par år nu och det är roligt att se att Complianceyrket börjar komma i många olika branscher, säger Milic Milic, programansvarig på Företagsuniversitetet. När vi började utbildningen kom i princip alla deltagare från finansiella sektorn. Nu kommer chefer och medarbetare från många olika reglerade verksamheter och även myndigheter som förstår värdet av att ha en Compliance Officer inom organisationen.

– Företagsuniversitetets utbildningar har alltid ett fokus på användbarhet och tillämpning, säger Stefan Haglund, vd på Företagsuniversitetet. Vår styrka är våra kursledare. De är alla handplockade därför att de är specialister och för att de själva arbetar i den verklighet som kursdeltagarna kommer från. De kan dela med sig av utmaningar som de själv ställs inför i sin yrkesroll. Många som

genomgått vår certifiering framhåller kursledarnas spetskompetens och case-pedagogik som det bästa med utbildningen.

Stärka sitt professionella nätverk

– Den feedback som vi fått från våra deltagare pekar på värdet av att nätverka med andra som är i samma situation, fortsätter Milica. En del kursdeltagare är ensamma i rollen som Compliance Officer idag och andra tillhör ett team – men vi har sett alla få ett stort värde av att samarbeta med branschkollegor, benchmarka, utbyta erfarenheter och stärka sina professionella nätverk. Som Compliance Officer gäller det att kunna stå emot tryck ibland och då är det bra att ha en kompis att ringa till.

Konkret bevis på sina kunskaper

– För att bli certifierad måste man som deltagare genomföra hela utbildningen samt en examinationsuppgift, säger Milica. Vi ser hur certifikatet har ett värde, dels för individen som får ett konkret bevis på sina kunskaper men också för arbetsgivaren som med certifieringen “kvalitetssäkrar” sin medarbetare.

Så här säger tre deltagare

”Både föreläsare och alla smarta och trevliga kursdeltagare har gett mig mycket givande input i mitt fortsatta arbete inom Compliance, säger Björn. Ser framemot nästa kurstillfälle!”

Björn Lemon,
Analytiker Compliance på Almi

”Jättebra föreläsningar med bra och omfattande material samt extra plus för konkreta mallar och exempel”

Maria Leijonhielm,
Compliance Officer på ATG

”Efter att jag genomfört utbildningen blev jag erbjuden förflyttning utomlands och en roll som Compliance Director för ett av våra kontor, säger Erik. Att jag gått just den här utbildningen och blivit certifierad var en stor anledning till att jag fick den här möjligheten.

Det medförde också att jag senare kunde registreras med den lokala finansinspektionen. Så jag är glad att jag genomförde certifieringen och rekommenderar andra att göra detsamma.”

Erik Dohlmar,
Senior Compliance Manager
på Intertrust Nordics.



Så jobbar compliance-avdelningen på ATG

Carin Kappe lämnade Finansdepartementet för att starta upp en complianceavdelning på ATG. Här berättar hon om hur det är att jobba med compliance på ett spelbolag, hur utvecklingen har sett ut de senaste åren samt hur de har påverkats av den nya spellagen som kom 2019. "Vi är skyldiga att se till att våra kunder mår bra", säger Carin Kappe.

Carin Kappe har en bakgrund inom statlig verksamhet, men hon har alltid intresserat sig för spelbranschen. Under knappt fem år jobbade hon på dåvarande Lotteriinspektionen. Därefter anställdes hon av Finansdepartementet för att jobba med spelreglering. Hon var med i utredningsarbetet till den nuvarande spellagen. Därefter gjorde hon ett otippat karriärsväl när hon började jobba på ATG för drygt sex år sedan.

– Jag tyckte att det vore intressant att se spelverksamhet från ett annat håll. Då sökte jag ett jobb som complianceansvarig på ATG. Jag hade jobbat med tillsyn tidigare och kände att jag hade koll på det, säger Carin Kappe.

Hon är nu Chief Compliance Officer på ATG och startade upp spelbolagets complianceavdelning tillsammans med en kollega som är särskilt inriktad på anti-penningtvättfrågor. Hennes avdelning har sedan dess utökats med ytterligare två Compliance Officers som ansvarar för olika regelområden.

– Vi jobbar inte exakt som en myndighet, men vissa likheter finns. Vi gör kontroller i

verksamheten Och tittar ibland på spelinspektionens tillsynsärenden så vi är beredda på vilka frågeställningar som kan komma upp.

Hon berättar att hennes sex år som complianceansvarig på ATG mycket har präglats av implementering av nya lagstiftningar.

– När vi började infördes anti-penningtvättslagen som skulle tillämpas för spelbranschen. Det var mycket jobb med att implementera det i ATG, därefter var det GDPR och då var vi också rätt operativa. Efter det var vi väldigt involverade i förberedelserna för den nya spellagen och försökte få våra processer och rutiner på plats, säger Carin.,

Hon berättar att hon ser det som avdelningens främsta uppgift att stötta verksamheten genom att ha koll på de regler som gäller, som exempelvis licensrelaterade regler, anti-penningtvättfrågor, GDPR och spellagsfrågor.

– Utöver det försöker vi även utbilda i konkurrensrätt, antikorruption och så vidare. Ett dilemma med compliance-rollen är att den ser olika ut beroende på var och hos vem du

arbetar Inom spelbranschen är den inte inte lika reglerad som inom exempelvis finansbranschen. Inom spelbranschen har vi inga EU-gemensamma regler, förutom regler mot anti-penningtvätt och marknadsföringslagen, säger Carin.

Hur påverkar det ert arbete att det inte är lika reglerat?

– På ett sätt tror jag att det gör vårt arbete lite enklare. Jag har ingen erfarenhet av att jobba inom finans, men där är det många regelverk på EU-nivå som man ska förhålla sig till och det är förstås en utmaning. Vi har några färre regelverk att hålla koll på och det räcker gott och väl, säger hon och skrattar.

Vilka ser du som era största utmaningar?

– Tiden, att hinna med allt. Det gäller både oss själva och verksamhetens tid. När vi har gjort vår riskbedömning ska verksamheten ha tid att anpassa sig efter de risker som finns. Det är en utmaning. En annan utmaning är nya krav. Vi fick en spellag för några år sedan, men den uppdateras hela tiden med nya krav och regler.

– Spellagen är en ramlag, med tolkningsutrymme, men nu har Myndigheten och branschen landat i en ganska bra förståelse i vad reglerna betyder och hur de ska tolkas. Dessa är dock svåra att följa då reglerna

ändras hela tiden. Gällande praxis tydliggörs reglernas innebörd så vi kan förhålla oss till att göra rätt, vilket är vår avdelnings syfte säger Carin Kappe.

I och med den nya spellagen som kom 2019 skärptes regelverket för spelbolagen. Numera krävs det att alla spelbolag som vill erbjuda sina tjänster till svenska spelare måste ansöka om en licens. I spellagen står det också om spelbolagens omsorgsplikt. De ska skydda spelare från överdrivet spelande. Vi ska följa spelbeteenden och, vid behov, hjälpa spelaren att begränsa sitt spelande. Dessutom kom regler om måttfullhet i spelbolagens marknadsföring och en ny brottsrubricering, spelfusk, infördes för att motverka matchfixning. Allt detta sammantaget påverkade förstås complianceavdelningarna på spelbolagen.

– Vi som spelbolag ska följa spelbeteendet hos våra kunder. Hur de spelar, både ur ett penningtvättsperspektiv, men även ur ett omsorgsperspektiv. Vi är skyldiga enligt spellagen att se till att våra kunder mår bra. Vi ska upptäcka om de betar sig och spelar på ett osunt sätt. Dessa frågor går lite hand i hand. Risken för penningtvätt ökar nämligen om någon hamnar i allvarliga spelproblem. Vi har olika larm för att upptäcka det, säger Carin Kappe.

Men faller det här under arbetet för din avdelning?

– Nej, vårt jobb är att säkerställa att andra avdelningar i verksamheten gör som de ska och följer upp dessa krav. Vi följer t.ex. upp att det görs kontroller och att allt fungerar enligt gällande lag, exempelvis genom att göra stickprovskontroller. Vår kundservice har dedikerade medarbetare, agenter som de kallas, som gör det rent praktiska arbetet med att kontrollera kundkännedom och utföra omsorgssamtal när det behövs. Vi följer också upp att rutiner finns och kan vara med att tolka om någon regel är otydlig. Det är vårt jobb att ge råd och stöd, säger Carin.

En del i den nya spellagen var att marknadsföringen var tvungen att tonas ner. Hur ser ni till att det efterföljs?

– Absolut, vi följer bl.a. upp att vår marknadsavdelning har kontroll på alla utskick till våra kunder. Vi får inte skicka reklam till spelare som stängt av sig själva på spelpaus. Sådana rutiner ser vi till att vi följer. Vi hjälper även till med tolkningar av måttfullhetskraven även om gällande praxis gjort dessa krav tydligare. Kraven på bonus var lite otydlig i början, tyckte vi i branschen. Nu har det dock blivit rätt tydligt. ATG har valt att inte ha några bonusar överhuvudtaget, vilket gör mitt jobb lätt i den delen. Men absolut, vi följer upp att ATG har rutiner på plats för att minska risken att vi som bolag ska göra fel när det kommer till marknadsföring, säger Carin Kappe.

Överlag är Carin Kappe positivt inställd till förändringarna som har skett i och med den nya spellagen.

– Det har blivit bättre sedan spellagen trädde i kraft. Under 2018 var det väldigt mycket marknadsföring från spelbolagen, nu är reklamen inte alls lika skrikig. Före 2019 var konkurrensen på spel online i stort sett oreglerad, men med möjlighet att söka och få licens har gjort situationen på spelmarknaden bättre. Samhällets krav på spelbolagen har gjort att det har blivit lättare att minska risken för att människor hamnar i problem med sitt spelande, och där är complianceuppföljning en viktig del, säger hon.

En hårdare reglering tror Carin Kappe även kan ge en positiv effekt på hur svenskar ser på spelbranschen i stort.

– Spel och dobbel har i alla tider ansetts vara lite skumt. Det finns ett grundmurat ifrågasättande av spelbolagen. Med en hårdare reglering och en spelinspektion som är aktiv tror jag gör att det går åt rätt håll. På sikt tror jag att förtroendet för spelbranschen blir bättre, säger Carin.

Kvarstår några problem trots den nya spellagen?

– ATG är ett gammalt bolag från den gamla spelmarknaden och tidigare tyckte vi att vi hade problem med konkurrenter som inte hade licenser. Illojal konkurrens från spelbolag som inte har licens i Sverige är ett kvarstående problem skulle jag säga.

Hur ser du på framtiden, vilka förändringar tror du kommer att ske inom de närmaste åren som påverkar er?

– Jag tror att reglerna generellt kommer att stramas upp ännu mer, även om det inte ligger några förslag just nu. Skyddsregler och anti-penningtvätt tror jag kommer att stramas upp, säger hon.

Om detta skulle ske skulle det betyda ännu mer jobb för Carin och hennes kollegor, men det har hon inget emot. I sex år har Carin alltså jobbat med compliance på ATG, och det finns många anledningar till att hon har blivit kvar så länge.

– Framförallt att det är dynamiskt. Det händer hela tiden nya saker och det gäller att förhålla sig till det. Jag gillar spelreglering. Jag tycker att det är roligt att följa, tolka och jobba med spelreglering. Jag är inte superexpert på spelprodukterna. Jag förstår och spelar en del, med det är mer reglerna runt omkring och hur man kan utveckla verksamheten på rätt sida lagen, gärna med råge, som intresserar mig. Vi på ATG har som mission att vara spelbranschens kompass och det förpliktigar lite. Vi har en hög ambition och det gillar jag, säger Carin Kappe.

Sammanfattning av förslaget till granskning av utländska direktinvesteringar (SOU 2021:87)

- Ett stort antal verksamheter omfattas av den föreslagna lagen.
- Granskningsmekanismen innebär anmälningsplikt för och förhandsgodkännande av transaktioner som omfattas av den föreslagna lagen.
- Ansvarig myndighet är Inspektionen för Strategiska Produkter (ISP).
- Anmälningsskyldigheten gäller för investerare från såväl länder utanför EU som inom EU och Sverige.
- Tröskelvärdet för anmälan är 10 procent av det totala antalet aktier eller röster i företaget.
- ISP har möjlighet att förbjuda en direktinvestering om det är nödvändig för att skydda Sveriges nationella säkerhet eller allmän ordning eller allmän säkerhet i Sverige.
- ISP har även möjlighet att förena ett godkännande av en direktinvestering med villkor.
- ISP kan utfärda sanktionsavgifter på upp till 50 miljoner kronor för företag som bryter mot reglerna och kan även i efterhand förbjuda en direktinvestering som har genomförts i strid med anmälningskyldigheten.
- ISP:s slutliga beslut överklagas till regeringen.
- Reglerna föreslås gälla vid sidan av säkerhetsskyddslagen och lagen om krigsmateriel som även dessa innehåller granskningsmekanismer som delvis överlappar den nu föreslagna lagen.

Granskning av utländska direktinvesteringar

– nya regler om anmälningsplikt att vänta

Allt fler länder har infört system för granskningar av utländska direktinvesteringar i företag, vars verksamhet eller teknologi har betydelse för nationell säkerhet. Även Sverige är nu i färd med att införa ett nationellt sådant granskningsförfarande.

Malin Persson på Kastell Advokatbyrå, sammanfattar det förslag till lagstiftning som för närvarande bereds i Regeringskansliet och som väntas träda i kraft under 2023.

Förslaget till lagstiftning har sin grund i en EU-förordning (EU 2019/452) som fastställer en ram för medlemsstaternas granskningsmekanismer avseende utländska direktinvesteringar och en struktur för samarbete mellan medlemsstaterna och mellan medlemsstaterna och EU-kommissionen.

Direktinvesteringar är investeringar där ett företag startar eller köper upp ett företag i ett annat land. Det svenska granskningsförfarandet föreslås omfatta investeringar om minst 10 procent av aktierna eller rösterna i ett företag. Därutöver föreslås investeringar som ger ett inflytande på företagets ledning på andra sätt än genom aktieinnehav också omfattas.

Förslaget är tillämpligt på investeringar i företag där verksamheten;

- är samhällsviktig,
- är säkerhetskänslig (enligt definition i säkerhetsskyddslagen),

- rör kritiska råvaror,
- innefattar (och har som huvudsakligt ändamål) behandling av känsliga personuppgifter eller lokaliseringssuppgifter,
- rör framväxande teknologier och annan strategiskt skyddsvärd teknologi,
- rör produkter med dubbla användningsområden (ett av dem militärt); eller
- rör krigsmateriel.

Medieområdet föreslås dock enligt utredningen att lämnas utanför lagstiftningen.

Utredningens förslag till lagstiftning har varit ute på remiss och det har framförts synpunkter som rör oklarheter kring vilka verksamheter och branscher som omfattas av förslaget, vilken typ av investeringar som avses att träffas med förslaget och kring tröskelvärdets utformning.

Det har även riktats kritik mot att förslaget innebär att företag som bedriver verksamhet som även omfattas av säkerhetsskyddslagen och i förekommande fall lagen om krigsmateriel tvingas att, vid investeringar, förhålla sig till tre olika regelverk med delvis överlappande syfte.

Även om utgångspunkten för regeringen är att genomföra lagstiftningen i linje med utredningens förslag, finns det skäl att tro att en del justeringar kommer att göras i den lagrådsremiss som nu bereds inom Regeringskansliet. Klart torde dock vara att tiden kommer att vara knapp mellan det att regeringen lägger fram sitt förslag och till dess att lagen träder i kraft. Det finns därför anledning för företag som kan komma att beröras av den nya lagen att följa och hålla sig uppdaterade kring lagstiftningsprocessen.

Mia Falk

Mia Falk ansvarar för Vinges tjänster inom straffrätt, utredningar och Compliance. Hon har en bakgrund som polis och brottsutredare hos bland annat Ekobrottsmyndigheten, Finanspolisen och Nationella korruptionsgruppen. Vinges team inom Corporate Crime & Compliance biträder företag i samband med brottmål, misstanke om interna oegentligheter och brottsförebyggande åtgärder.



Vilka för- resp. nackdelar ser ni med att outsourca Compliancefunktionen?

Företag som kanske saknar resurser eller tillräcklig kompetens för att fullt ut bedriva ett internt compliancearbete kan, genom att outsourca funktionen, säkerställa att det grundläggande arbetet ändå finns på plats. En compliancefunktion kan även behöva outsourcas under en interperiod medan man söker efter ny personal eller liknande. När vi här talar om att outsourca en funktion vill jag förtydliga att det inte är samma sak som att inhämta t.ex. legal rådgivning i mer specifika situationer.

Det är ingen nyhet att ett effektivt complianceprogram måste vara anpassat för den specifika verksamheten och dess risker. En nackdel med att outsourca compliancefunktionen är att funktionen hamnar längre bort från verksamheten och att det därför blir svårare att riskanpassa compliancearbetet. Det finns ingen one-size-fits-all när det gäller policydokument, utbildning och andra complianceåtgärder, utan dessa måste baseras på vad som händer – och kan hända – i verksamheten. Det blir av naturliga skäl betydligt svårare för en outsourcad funktion att lära känna och följa verksamheten på det sätt som krävs.

Hur får man 1a linjen att i god tid fokusera på kommande regelkrav och anpassa verksamheten därefter?

Det är som regel compliancefunktionens ansvar att följa utvecklingen av lagstiftning och andra regelverk som är relevanta för verksamheten. Nya regelkrav kräver ibland större förändringar av rutiner och processer. Det är därför viktigt att compliancefunktionen i god tid, och tillsammans med verksamheten, förbereder sig inför ikraftträdandet av de nya reglerna. När nya rutiner ska implementeras är det väsentligt att första linjen har en god förståelse för bakgrunden till, och syftet med, rutinen samt vilka risker som finns för både organisationen och individer om rutinen inte följs.

Hur kan man höja 1a linjens insatser för att hitta / kontrollera / åtgärda sina compliancerisker?

Att identifiera vilka compliancerisker som finns i en verksamhet kräver att man har en god insikt i själva verksamheten. Var i

världen gör vi affärer? Hur går försäljningen till? Hur får vi betalt av våra kunder? Hur går inköp till? Hur betalar vi våra leverantörer och vad betalar vi för? Vilka myndighetsutövare har vi med att göra? Och så vidare.

I ett mindre företag är det relativt enkelt att skaffa sig den överblick som krävs för att kunna bedöma riskerna. I ett större företag är det i princip omöjligt för en central compliancefunktion att – på egen hand – genomföra en genomarbetad riskbedömning. Riskerna måste istället bedömas i nära samarbete med verksamheten, d.v.s. första linjen. Förutom att compliancefunktionen på det sättet får en förståelse för verksamheten och riskerna inom respektive enhet och funktion, får även de personer som utgör första linjen en förståelse för de risker som finns och hur de måste agera för att minimera riskerna. Det är ett utmärkt komplement till den eller de – dels generella och dels mer specifika – utbildningar som är nödvändiga i ett aktivt compliancearbete.

Kawin Mårtensson

Kawin biträder försäkringsföretag och andra företag inom finansiell sektor med alla frågor som kan uppkomma i verksamheten. Kawin har särskild erfarenhet av försäkringsområdet har tidigare arbetat på Finansinspektionen.

Han har arbetat med implementeringen av i stort sett samtliga nya regelverk som tillkommit under senare år, t.ex. Solvens II, IORP II, IDD och GDPR. I det löpande arbetet hanterar Kawin samtliga områden inom den operativa verksamheten. Kawin har flertalet uppdrag som både extern bolagsjurist och complianceansvarig för försäkringsbolag och andra finansiella bolag.



Vilka för- resp. nackdelar ser ni med att outsourca Compliancefunktionen?

–Det finns många fördelar med att outsourca Compliancefunktionen. En fördel är att vissa bolag inte behöver ha en heltidsanställd som arbetar med compliance, genom att outsourca funktionen kan man anpassa arbetsmängden. En annan fördel är att vissa bolag inte har möjlighet att ha rätt kompetens in-house. Ytterligare en fördel är att en outsourcad funktion kan vara ett sätt att uppnå det oberoende och den självständighet som krävs av compliancefunktionen. Andra fördelar är att om man outsourcar funktionen till en leverantör som har stor branschkunskap och erfarenhet, så får bolaget mycket ”gratis” genom att leverantören jobbar med compliance och regelverksarbete för många andra inom branschen.

När vi pratar nackdelar är en uppenbar nackdel, eller kanske rättare sagt hinder, att alla bolag inte har möjlighet att outsourca funktionen enligt Finansinspektionens principer. I var fall inom försäkring gäller enligt Finansinspektionen som huvudregel att de största bolagen med mest komplex verksamhet måste ha funktionen in-house.

Annars gäller givetvis rent generellt att det alltid kan vara positivt att behålla kunskap och erfarenhet in-house, så länge verksamheten kan bära en hel compliancefunktion och att rätt nivå av kompetens och självständighet kan uppnås.

Hur får man 1a linjen att i god tid fokusera på kommande regelkrav och anpassa verksamheten därefter?

Proaktivitet och tydlighet. 1a linjen har inte som huvuduppgift att fokusera på kommande regelverk. Därför måste compliancefunktionen, helst i nära samarbete med både VD/ledning och 1a linjen (t.ex. legal, governance eller regulatory, beroende på hur bolaget är organiserat) vara proaktiva och tydliga med kommande regelverk. Verksamheten måste få tid och hjälp för att förbereda sig för anpassningar, och tid och hjälp med att genomföra anpassningarna. Tid och resurser måste avsättas av VD/ledning för anpassningsarbetet, som ibland bör/kan/måste ske i projektform och ibland med stöd av externa experter.

Hur kan man höja 1a linjens insatser för att hitta / kontrollera / åtgärda sina compliancerisker?

Det handlar till stor del om att ha rätt företagskultur. De personer som har möjlighet att identifiera compliancerisker är ofta de som arbetar mest konkret i verksamheten. Dessa personer kommer att göra som VD och ledning gör och säger. Det är viktigt att VD och ledning betonar vikten av en god intern styrning och kontroll, och att företaget avsätter tid och resurser för att detta ska bli en naturlig del av arbetet för alla i verksamheten.

Det underlättar om företaget har en governance-/regulatoryavdelning i 1a linjen som har till uppgift att just hitta/kontrollera/åtgärda compliancerisker, och att hjälpa och stötta övriga verksamheten att arbeta med compliancerisker på ett naturligt och effektivt sätt.

Tone Bergfelt

Mitt namn är Tone Bergfelt och jag har arbetat på FCG med compliancefrågor sedan 2014. FCG etablerades 2008 och är idag ett ledande konsultbolag inom GRC (governance, risk & compliance).

Idag är jag ansvarig för FCGs team Financial Law i Sverige som arbetar med rådgivning och support inom compliance och finansiell reglering.



Vilka för- resp. nackdelar ser ni med att outsourca Compliancefunktionen?

– Jag kan se att det finns många fördelar om det görs på rätt sätt. Det jag främst tänker på är att bolag säkerställer kompetens som kan vara svår att rekrytera. Det är många komplexa regelverk att ha koll på och många olika frågor som aktualiseras för en compliancefunktion i ett tillståndspliktigt bolag. Det är lätt att bli ensam i rollen och näst in till omöjligt att vara uppsjungen på samtliga områden. Genom att lägga ut funktionen kan bolag säkra upp kompetens samt en effektiv och stabil förvaltning av compliancefunktionen. Andra fördelar är att det ofta är kostnadseffektivt, bolag säkerställer kontinuitet och tillräckliga resurser samt oberoendet till den operativa verksamheten.

En ev. risk är att funktionen inte är lika affärsnära som om bolaget haft funktionen in-house. Detta går dock att hantera genom att compliancefunktionen och bolaget har en medveten ambition om att compliancefunktionen ska utgöra ett stöd till verksamheten samt att bolaget säkerställer att compliancefunktionen får ta del av information och bli involverad i verksamheten (utan att äventyra oberoendet).

Hur får man 1a linjen att i god tid fokusera på kommande regelkrav och anpassa verksamheten därefter?

Ett första steg är att ha en effektiv regelverksbevakning (t.ex. ett automatiserat tekniskt system) för att fånga upp nyheter och förändringar tidigt. Därefter bör det säkerställas att det finns en process för hantering och implementering av nya regelverk, inklusive tydlig ansvarsfördelning och rapporteringsrutiner. Det är viktigt att verksamheten är involverad från start, det är en förutsättning för en lyckad implementering (en bra målbild är också att det ska vara lätt att göra rätt). Utöver detta är utbildning samt råd och stöd från compliancefunktionen en viktig del för att öka kunskapen och kompetensen i verksamheten.

Vi ser också att många bolag har inrättat ett ”regulatory office” för att hantera dessa frågor på ett effektivt sätt. Det kan organiseras och se olika ut men här är det viktigt att säkerställa att denna funktion har ett tydligt uppdrag, mandat och ansvar.

Hur kan man höja 1a linjens insatser för att hitta / kontrollera / åtgärda sina compliancerisker?

För att lyckas med detta är ”tone from the top” en förutsättning, det måste vara tydligt och kommuniceras från ledning och styrelse att compliancefrågor är prioriterade frågor för hela verksamheten och som är viktiga för lönsamhet och affär.

Det är viktigt att säkerställa att regelefterlevnad är en del av första försvarslinjens vardag, det är där compliancerisker ska identifieras och hanteras i första hand. Det behöver därför finnas tillräcklig kompetens för detta i första linjen. Det kan ske till viss del med hjälp av utbildning men också genom att compliancefunktionen arbetar affärsnära (utan att äventyra oberoendet) med råd och stöd. Det kan också ske genom att det inrättas en funktion i första linjen med compliancekompetens som aktivt kan arbeta med dessa frågor och involvera verksamheten i arbetet.

Fördelarna med att outsourca compliancefunktionen

Fördelarna med att outsourca compliancefunktionen är många. Allt fler företag väljer att göra det, vilket Kompass Advokat har märkt av under de senaste åren.

– Vi försöker att hjälpa till och fylla ett behov som annars kanske är svårt att tillgodose och det har fungerat väldigt bra, säger Kawin Mårtensson, partner på byrån.

I över tio år har Stockholmsbyrån Kompass Advokat arbetat med regelverksarbete. De senaste åren har de även börjat ta på sig rena complianceuppdrag för kunder inom främst försäkring, förmedling och pension – och de får fler och fler förfrågningar.

– Responsen har varit jättebra. Vi försöker att hjälpa till och fylla ett behov som annars kanske är svårt att tillgodose och det har fungerat väldigt bra. Jag är övertygad om att det är nyttigt för bolagen och även för oss. Vi är glada att kunna hjälpa till och vara med att utvecklas, säger Kawin Mårtensson.

En anledning till att många företag väljer att outsourca compliancefunktionen är att de inte anser att de har tillräckligt med jobb för att täcka en heltidsanställning. Genom att outsourca funktionen kan arbetsmängden anpassas på ett annat sätt.

– Man behöver inte köpa in en hundra procentig tjänst om man inte har det behovet.

Ganska många lite mindre bolag ser det här som ett sätt att anpassa compliancefunktionen efter verksamhetens storlek, säger Kawin.

”Behövs en relativt specifik kompetens”

Den primära orsaken till att bolag anlitar Kompass för att ta hand om compliancefrågor är byråns långa erfarenhet samt den höga kompetensen, som kan vara svårt att hitta in-house.

– Som compliance behöver man ha en relativt specifik kompetens och det är inte alltid lätt att hitta rätt kompetens till rätt bolag. På det sättet kan det finnas ett större utbud att välja mellan om man beslutar sig för att outsourca. Det är också ett sätt att på sikt bygga upp rätt compliance-kultur och kompetens in-house, kan man tänka. En person som tas in via outsourcing kan helt enkelt vara med

och bygga upp rätt arbetssätt och metoder, säger Kawin och tillägger:

– Outsourcar man till en leverantör som är inne i branschen, som jobbar mycket med regelverk och kanske har flera complianceuppdrag, får man dessutom rätt mycket gratis. Leverantören ser ju mycket vad som händer i branschen och vilka frågor som anses vara viktiga hos andra bolag, säger Kawin.

Han lyfter även fram oberoendekravet som en anledning till att många väljer att outsourca compliancefunktionen.

– Om man till exempel bara har en jurist i verksamheten, kanske man vill att den personen ska kunna arbeta operativt, vilket innebär att personen inte kan eller inte bör arbeta med compliance. Det krävs ju en relativt hög grad av oberoende och självständighet av funktionen. Då kan outsourcing av compliancefunktionen vara en lösning. Andra bolag ser det som en fördel att compliancefunktionen är extern för att ännu tydligare få externa ögon på frågorna, som i praktiken många gånger kan uppnå en ännu högre grad av oberoende och självständighet än en funktion som är helt in-house, säger Kawin.

Kompass Advokat har tio jurister anställda och av dessa jobbar sex, sju stycken med compli-



Vi gör alltid en relativt detaljerad ettårig årsplan

ance. När Kompass tar på sig compliance-uppdrag är det alltid minst två jurister som jobbar tillsammans.

– Ofta är det tillräckligt med två huvudansvariga, men skulle det under perioder behövas fler har vi andra som kan hjälpa till, säger Kawin.

”Tar alltid höjd för ad hoc-aktiviteter”

Han betonar att en viktig del med att hjälpa andra företag med compliance är att förstå företagets verksamhet. Det är också anledningen till att Kompass främst riktar sig mot försäkring, förmedling och pension.

– Bland de olika finansiella områdena har vi har bäst koll på försäkring, förmedling och pension. Vi kan de branscherna bäst och många av oss på Kompass arbetar med regelverken som styr dessa branscher på en daglig basis. Vi bemannar också flera bolagsjuristtjänster inom dessa områden, säger han.

Hur mycket Kompass bistår med och under hur lång tid är upp till kunden.

– Vi gör alltid en relativt detaljerad ettårig årsplan, där det ingår planlagda kontroller som bygger på den riskanalys vi har gjort. Sedan tar vi alltid höjd för ad hoc-aktiviteter. Utöver det finns det alltid tid för råd, stöd-

jande verksamheter och även utbildningsinsatser, säger Kawin och tillägger:

– Vi jobbar oftast med en basmodul och en tilläggsmodul. I basmodulen ligger allt det grundläggande, till exempel det som krävs enligt regelverket. Skulle man som bolag ha behov av ytterligare arbete finns möjlighet att köpa till mer enligt en upprättad tilläggsmodul. Vi har alltid beredskap för att det kan tillkomma arbete. Det är ju alltid verksamheten som styr compliance-behovet. Vi brukar även jobba med längre planer, över tre och fem år där vi mer översiktligt ser vilka delar av verksamheten vi vill kunna gå igenom, men den flerårsplanen är mindre detaljerad än årsplanen, säger Kawin Mårtensson.

Hur får man första försvarslinjen att i god tid fokusera på kommande regelkrav och anpassa verksamheten därefter?

– Proaktivitet och tydlighet. Första linjen har inte som huvuduppgift att fokusera på kommande regelverk. Därför måste compliancefunktionen, helst i nära samarbete med både VD/ledning och första linjen, vara proaktiva och tydliga med kommande regelverk. Verksamheten måste få tid och hjälp för att förbereda sig för anpassningar, och tid

och hjälp med att genomföra anpassningarna. Tid och resurser måste avsättas av VD/ledning för anpassningsarbetet, som ibland måste ske i projektform och ibland med stöd av externa experter, säger Kawin.

Hur kan man höja första linjens insatser för att hitta och åtgärda sina compliancerisker?

– Det handlar till stor del om att ha rätt företagskultur. De personer som har möjlighet att identifiera compliancerisker är ofta de som arbetar mest operativt i verksamheten. Dessa personer kommer att göra som VD och ledning gör och säger. Det är viktigt att VD och ledning betonar vikten av en god intern styrning och kontroll, och att företaget avsätter tid och resurser för att detta ska bli en naturlig del av arbetet för alla i verksamheten. Sedan underlättar det om företaget har en governance-/regulatoryavdelning i första linjen som har till uppgift att just hitta och åtgärda compliancerisker, och att hjälpa och stötta övriga verksamheten att arbeta med compliancerisker på ett naturligt och effektivt sätt, säger Kawin Mårtensson.



Compliance-experten Ingrid Harbo:

”Kontrollfunktionerna måste samarbeta mer”

Ingrid Harbo har över 30 års bankerfarenhet, varav tio år utomlands. Hon ser gärna att kontrollfunktionerna på banker – internrevision, risk och compliance – samarbetar mer. ”Detta för att ge styrelserna en samlad bild av compliance-risken”, säger Ingrid i ett samtal om compliance ur ett historiskt perspektiv.

Redan 1984 tog Ingrid Harbo sin Master of Law. Efter några år med traditionellt juristjobb med tingsmeritering och advokatbyrå blev hon 1991 tillfrågad om att jobba på bank – och där skulle hon bli kvar. Ingrid var tidigt med om två större kriser. Först finanskrisen och sedan IT-bubblan, då många bolag hamnade på obestånd och bankerna drabbades av stora förluster. Med några års distans till dessa händelser ser hon det som nyttiga erfarenheter och att det hjälpte henne senare i karriären.

– Lärdomarna från dessa kriser är många. För mig som jurist insåg jag hur viktigt det är att identifiera risker, bedöma risker och rapportera risker. Under dessa år pratades det bara om finansiella risker, det vill säga kredit-, marknads- och likviditetsrisker och nästan inget alls om operationella och compliancerisker, eller som vi nu kallar det; ’icke finansiella risker’, säger Ingrid Harbo.

Jobbade i Luxemburg

I samband med IT-krisen började Ingrid hjälpa en bank i Luxemburg vars huvudsak-

liga verksamhet var kapitalförvaltning, privat banking och fondförvaltning. Denna bank stod under tillsyn av CSSF, som är motsvarigheten till Finansinspektionen i Sverige.

– CSSF var tidigt ute och hade redan börjat efterfråga hur bankerna i Luxemburg arbetade med regelefterlevnad, compliance. Det var mycket fokus på uppförandekod, Code of Conduct, och CSSF ville veta hur bankerna hade implementerat koden, säger Ingrid.

Vi är nu framme vid mitten av 2000-talet och efter ett antal bankskandaler i USA, och sedermera Europa, där tusentals kunder fått dåliga investeringsrådgivning utfärdades nya regelverk.

– Härefter började penningtvättsproblematiken och ett antal banker drogs in i skandaler och miljardböter dömdes ut, framförallt i USA men också i Europa. Lagstiftaren blev mer och mer detaljerad och flera områden som inte tidigare varit reglerade fick nu tydliga krav. Med denna utveckling hade compliance-riskerna blivit en reell risk som, om risken inte hanterades på ett tillfredstäl-

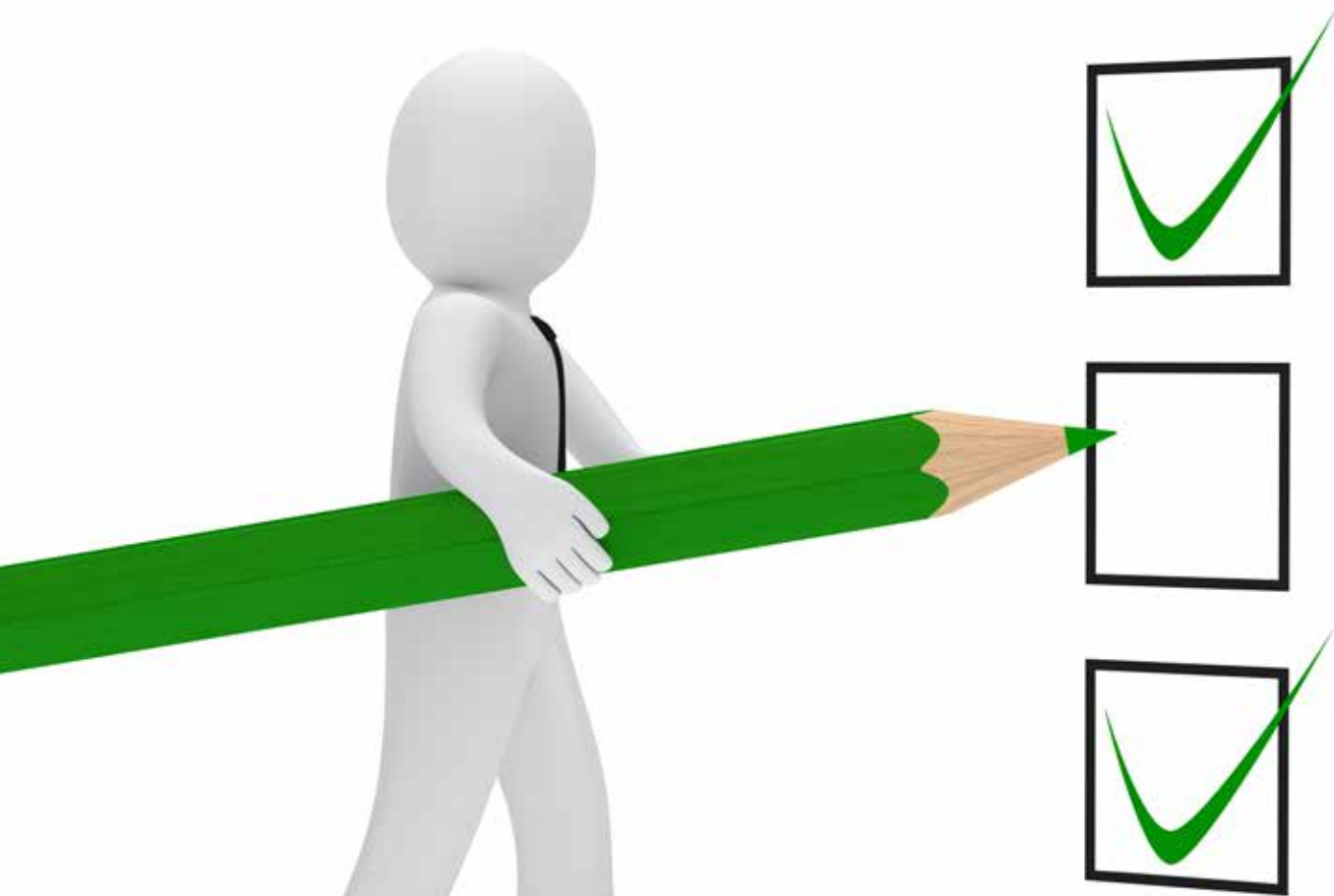
lande sätt, kunde resultera i böter eller till och med att en bank kunde förlora sitt tillstånd, säger Ingrid.

Att jobba med detta var något som Ingrid Harbo tidigt kände skulle passa henne.

– Basel Committen on Banking Supervision, BCBS, kom 2005 ut med en guide ’Compliance and the compliance function in banks’. Det var ett antal grundläggande principer om hur tillsynsmyndigheterna såg på regelefterlevnad och med ’vad’, och ’hur’ compliance-funktionen skulle arbeta. Många av dessa grundläggande principer gäller allttjämt och har uppdaterats i dokument / regler från EBA, European Banking Authority, i Guidelines, bla GL 44 o sedermera GL 11 och i samband med detta bestämde sig flera storbanker för att etablera en separat och oberoende compliance-funktion. För mig som jurist och med erfarenhet från många kriser var denna risk, compliance-risken, särskilt spännande, säger hon.

”Kommer behövas tydligare rapportering från compliance-funktionen”

Sammanlagt blev det över tio år utomlands för Ingrid innan hon bestämde sig för att flytta hem till Sverige igen. Även om hon bytte land så bytte hon inte bransch. I stället tog hon med sig sina erfarenheter från att jobba



med compliance utomlands till Sverige.

– Med erfarenhet från att etablera en compliance-funktion, dess metod och processer, utomlands var det perfekt att komma hem till Sverige och arbeta med samma frågor men i en svensk miljö. Ifrån Danmark fick jag även erfarenhet att vara den enda i en ledningsgrupp som var 'utlänning', vilket var en nyttig upplevelse, säger hon.

Hur ser du på utvecklingen inom detta området i Sverige de senaste åren?

– Kraven på bankerna och andra företag att hantera sina compliance-risker har kommit i fokus bland annat på grund av Finansinspektionens utdömda böter. Jag tror att vi ser en utveckling där det är självklart att banker och företag ska ha kontroll på sina compliance-risker. Men också att etik och moral är oerhört viktigt och som bör diskuteras i verksamheten och i styrelserummet. Ett företags värderingar har stor betydelse för compliance-kulturen, säger hon.

Hur tror du att utvecklingen kommer att vara inom de närmaste åren?

– Styrelserna i finansiella bolag, men även i andra företag, kommer att ägna mer tid åt att diskutera vilken aptit styrelsen har på compliance-risker och väva in detta i företagets strategi. Det kommer att behö-

vas tydligare rapportering från compliance-funktionen avseende limiter och KRler (key risk indicators) som är knutna till compliance-riskerna. Styrelsen ska inte bara få information när en riskaptit brutits utan även när risken har ökat. Det innebär att compliance-funktionen måste arbeta både med kvalitativa och kvantitativa mått i sin rapportering och arbeta både proaktivt och reaktivt. Alla företag måste känna till sina väsentligaste compliance-risker, oavsett om det är ett tillsynspliktigt företag eller 'vanliga' företag. En riskbaserad inställning till regelverken är av yttersta vikt, säger hon

"Förespråker 'aligned assurance approach'

Hon ser gärna att bankernas kontrollfunktioner ökar sitt samarbete.

– Internrevision, Risk och Compliance funktionerna, måste samarbeta mer så att styrelserna får en samlad bild av compliance-risken baserad på en gemensam risk taxonomi. Jag har i många år förespråkat en 'aligned assurance approach' och på så sätt undvika olika budskap från kontrollfunktionerna, men också för att förhindra 'audit fatigue', säger hon.

För ett drygt halv år sedan gick Ingrid i pension från sitt operativa arbete på Swedbank,

men hon har inte slutat jobba med compliance.

– På Swedbank har jag 'städad' i tre år och jobbat i stort sett 24/7 – en helt ohållbar arbetsinsats i det längre perspektivet. Därför är det extra roligt att nu verka i styrelser, bland annat i ett fondbolag och i en ideell förening, samt att som konsult och hjälpa banker och företag med deras compliance-processer och metoder. Jag har dessutom fått förmånen att utbilda i compliance via Företagsuniversitetet – en certifieringskurs för compliance officers, säger Ingrid.

Hon ser tillbaka på mer än 30 år i bank, varav 10 år utomlands, där hon har varit i alla de tre försvarslinjerna. Hon håller arbetet inom compliance-funktionen som det område hon utvecklats mest.

– Att vara i andra linjen är krävande, du skall vara nära affärsverksamheten och förstå affären, dess processer, system med mera, men ändå vara oberoende. Du ska sätta ett antal minimikrav, övervaka compliance-risken att företaget inte följer kraven och oberoende testa kontrollerna i första linjen för att säkerställa att företaget hanterar riskerna i linje med kraven. Ett tufft men spännande jobb, säger hon.



Trendspaning på compliance-området – vad väntar 2023?

Tone Bergfelt på FCG har arbetat med compliancefrågor i drygt åtta år, och när hon blickar mot 2023 ser hon några tydliga trender på området: digitalisering samt compliancefunktionens organisation och kompetens. Vidare är åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism, IT- och informationssäkerhet, outsourcing samt ESG aktuella områden för compliancefunktioner 2023.

Complianceområdet har vuxit stadigt sedan finanskrisen 2008, och det finns inga tecken på att den trenden kommer att avta 2023. Det menar Tone Bergfelt på FCG. För bolag inom finansbranschen har antalet regler och lagar att förhålla sig till ökat kraftigt på senare år. Nu ser vi framförallt att det kommer mycket reglering från EU-nivå (till exempel riktlinjer från de europeiska tillsynsmyndigheterna) som kan vara komplexa att tolka och efterleva.

– Compliancefrågor har blivit mer prioriterade i verksamheten vilket så klart är positivt men det ställs också krav på compliancefunktionen att utveckla sitt arbetssätt, till exempel i ljuset av den teknologiska utvecklingen. En annan trend vi kan se är att compliancefunktionen gått från att ha en mer kontrollerande roll till att arbeta mer affärsnära och bidra med mer affärsnytta, säger Tone Bergfelt.

Själv är Tone Bergfelt jurist i grunden och började arbeta på FCG 2014 där hon arbetar

med frågor avseende compliance och finansiell reglering.

Compliancerisker i fokus inför 2023

Just nu är många compliancefunktioner mitt uppe i riskanalys och årsplansarbete inför 2023. Det finns en stor mängd risker kopplade till regelefterlevnad att beakta och många funktioner har begränsade resurser. Funktionen riskbaserade arbetssätt är viktigt för att lägga fokus på rätt områden.

– Nu när FCG och Transcendent Group gått samman och FCG har blivit över 450 konsulter inom norden, Baltikum, Belgien och Tyskland har FCG ännu större möjligheter att identifiera och analysera trenderna vi ser hos våra kunder generellt men också såklart specifikt inom compliance, konstaterar Tone Bergfelt.

Åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism är ett område många compliancefunktioner arbetar mycket med

Ett annat intressant område är compliance riskaptit

just nu, och det området kommer fortsätta att vara prioriterat ur ett complianceperspektiv under 2023.

– Inför 2023 ser vi att åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism fortsätter att vara ett prioriterat område och jag tror vi kommer fortsätta se det de kommande åren. Till exempel är EBA:s nya riktlinjer om AML Compliance Officers och operationaliseringen av compliancefunktionen en het fråga, bekräftar Tone Bergfelt.

Privacy-frågor är också ett område som är i fokus när mer data (inklusive personuppgifter) hanteras i olika tekniska lösningar vilket ökar kraven på styrning och kontroll.

– IT- och informationssäkerhet är också ett område där nya regelverk samt externa händelser, så som cyberattacker, ställer höga krav på institut att hantera riskerna kopplat till det. Tidigare var detta ett område som framförallt riskkontrollfunktionen prioriterade men trenden går mot att detta även är ett prioriterat område ur ett complianceriskperspektiv. Brister i dessa

delar kan innebära stor påverkan på en verksamhet, säger Tone Bergfelt.

I övrigt är outsourcing och ESG områden som vi såg var högt upp på många compliancefunktioners agendor 2022 och som fortsätter att vara det även under 2023.

Att manövrera i landskapet av compliancerisker är en viktig uppgift för compliancefunktioner.

– De flesta verksamheter har stärkt upp compliancefunktionen och utökad resurserna inom området de senaste åren, inte minst sedan tsunamin av regelverk sköljde över oss 2018, berättar Tone Bergfelt. Trots det är funktionens resurser oftast begränsade och det riskbaserade arbetssättet, att prioritera och lägga fokus där risken för brister är som störst, blir viktigt.

Compliancefunktionen och digitalisering

– Om man lyfter blicken något och fundrar på vad compliancefunktioner behöver beakta för framtiden, vilket är något vi på FCG tycker är intressant och diskuterar

mycket just nu, så är digitalisering och ny teknologi ett viktigt område. Detta dels utifrån behovet (och förväntningarna) på att compliancefunktionen behöver bli mer digital i sitt arbete men också utifrån att funktionen behöver ha kompetens att förstå framtidens finansbransch med en hög grad av digitalisering, automatisering och nya värdekedjor och aktörer samt complianceriskerna kopplade till detta. Oftast sker innovation innan regleringen hunnit anpassa sig, konstaterar Tone Bergfelt.

En förutsättning för att lyckas som compliancefunktion i en mer digitaliserad värld är att arbeta nära affären – utan att äventyra oberoendet – och bli involverad tidigt i till exempel utvecklingen av produkter, enligt Tone Bergfelt.

– Sammanfattningsvis skulle jag säga att det traditionella compliancearbetet ständigt måste utmanas och anpassas för att fortsätta addera så mycket värde som möjligt till organisationen.



Sina Mostafavi om compliance ur ett styrelseperspektiv

Efter att fondbolaget prisats på Morningstar Fund Awards valde Sina Mostafavi att säga upp sig som VD och starta eget. Nu driver han det oberoende konsultföretaget ClearRock, med inriktning mot finansiella institut. Här berättar han om sin resa samt om compliance ur ett styrelseperspektiv.

Sina Mostafavi, 40, har lång erfarenhet av jobb inom compliance och risk. 2015 blev han VD i fondbolaget Aktie-Ansvar. Under sina fyra år fick företaget tre Morningstar Fund Awards-nomineringar, varav de vann en kategori.

– Det är bland det finaste erkännandet man kan få i fondbranschen, säger Sina.

Efter ett sådant prestigefullt pris hade många säkert valt fortsätta på den inslagna vägen eller försökt använda det som ett sätt att få andra jobb. Sina valde i stället att säga upp sig.

– Jag har alltid vetat att jag ska starta eget, men jag har tänkt ”sen”. Oklart när ”sen” är, men där tyckte jag att helt rätt tillfälle dök upp, säger Sina.

Flera styrelseuppdrag

I december 2019 började han som oberoende konsult under företagsnamnet ClearRock. Namnet anspelar på världens största kapitalförvaltare men med transparens. Nu har han delat upp sin arbetstid så att han jobbar halvtid med åtta olika styrelseuppdrag samt halvtid på sin konsultverksamhet.

– Min konsultinriktning är regelefterlevnad, motverkande av finansiell brottslighet

och riskhantering för finansiella institut. Jag har bland annat hjälpt bolag med att vara chef för avdelning mot finansiell brottslighet, men också med dokumentation avseende motverkande av finansiell brottslighet samt hur de kan förbättra sin hantering, säger han.

Med en fot i compliance och en i styrelsevärlden är Sina väl lämpad att berätta om compliance ur ett styrelseperspektiv. Han beskriver det som att bolagsstyrning består av tre ben:

1. Relation och kommunikation

2. Hållbar affärsstrategi

– Det ligger på styrelsen att anta en affärsstrategi som är långsiktigt hållbar och därifrån försäkra sig om att bolaget arbetar mot att uppnå strategin, säger han.

3. Intern styrning och kontroll

– I en reglerad bransch, som bland annat finansbranschen är, finns regulatoriska krav. Dessa utgör yttre ramarna för hur internkontroll och styrning ska ske, men det finns i hög grad utrymme att implementera delarna bolagsanpassat. Här kommer styrelsens kompetens, men även samlade ambitionsnivå, in. Min bild är att styrelser i finansiella institut bör lägga betydande resurser på att inte bara uppnå regelefterlevnad utan att den

är ändamålsenlig. Det gynnar affären, men också själva syftet med regelutformningen. Det låter banalt, men är en svårare uppgift än man först kan tro, säger Sina.

Två viktiga delar kring compliance-rapportering

När det gäller compliance-rapportering till styrelsen lyfter Sina fram två viktiga punkter. Dels tydlighet i vad bolaget kan göra bättre avseende varje enskild kontrollaktivitet och dels en, för bolaget anpassad, omvärldsbevakning av kommande regelverk.

– Den senare bör också vara så konkret som möjligt. En styrelse är inte särskilt behjälpt av att informeras om ett regelverk som kommer om x antal år där man inte vet så mycket om innehåll eller implikationer för bolaget i dag. En annan enkel sak som man kan börja med är att se hur många gånger samma information upprepas i en rapport. En välskrivna rapport slår en extensiv alla dagar i veckan. Det skapar också utrymme för det viktigaste, att styrelsemedlemmarna får tid och tillfälle att fråga dig om tankar som de reflekterat över, säger Sina, som avslutar med en hälsning:

– Till alla Compliance Officers - ni är centrala för att uppnå effektiv internstyrning och kontroll. Er uppgift är att underlätta för bolagen att varje dag röra sig i rätt riktning. En ytterst viktig roll, säger han.



Utbildning för dig som arbetar med compliance

Certifierad Compliance Officer



AML i praktiken
- effektiva åtgärder mot penningtvätt

Välkommen till
oss i Posthuset,
Vasagatan 28 i
centrala Stockholm

www.foretagsuniversitetet.se



COMPLIANCE FORUM

– www.complianceforum.se

Ideella föreningen Compliance Forum har nu drivit sin verksamhet i snart 15 år. Föreningens medlemmar är huvudsakligen Compliance Officers i företag som driver finansiell eller annan tillståndspliktig verksamhet men även i myndigheter och annan offentlig verksamhet.

Compliancefunktionens roll är i mångt och mycket densamma i alla olika verksamheter. Funktionen underlättar och bidrar till att ledningen kan säkerställa att verksamheten följer olika krav som har med förtroende att göra. Det handlar bl. a. om uppförande mot kunder och andra motparter samt säkerställande av att man inte medverkar i penningtvättstransaktioner. Funktionen har en självständig roll, direkt underställd VD, med ansvar för att följa upp hur olika risker hanteras och rapportera till VD och styrelsen.

Som medlem i Compliance Forum får man utan kostnad delta i våra medlemsmöten. Dessa möten hålls ungefär en gång per månad och fokuserar på ett aktuellt ämne. Under hösten 2022 hölls möten via Teams om Trendspa-

ning om AML, DORA (Digital Operational Resilience Act for financial services), Penningtvättsbrottslagen – straffrättsliga regler om näringspenningtvätt, Informations säkerhet för Compliance Officers och FIs tillsyn inom IKT-området och cybersäkerhet, Finansiella sanktioner – med inriktning på Ryssland. Vi höll också ett uppskattat möte med en paneldebatt om Compliancerollen – med fysisk närvaro. En fördel med våra medlemsmöten är möjligheten att träffa och nätverka med andra Compliance Officers. Under våren kommer vi att hålla fler möten med fysisk närvaro. Compliance Forum erbjuder också sedan många och varje termin är en Introduktionskurs i Compliance.

Är du intresserad av att bli medlem eller har fler frågor om vår verksamhet?

Välkommen att kontakta:

Therese Sundelin

ts@complianceforum.se
Assistent

Christina Strandman Ullrich

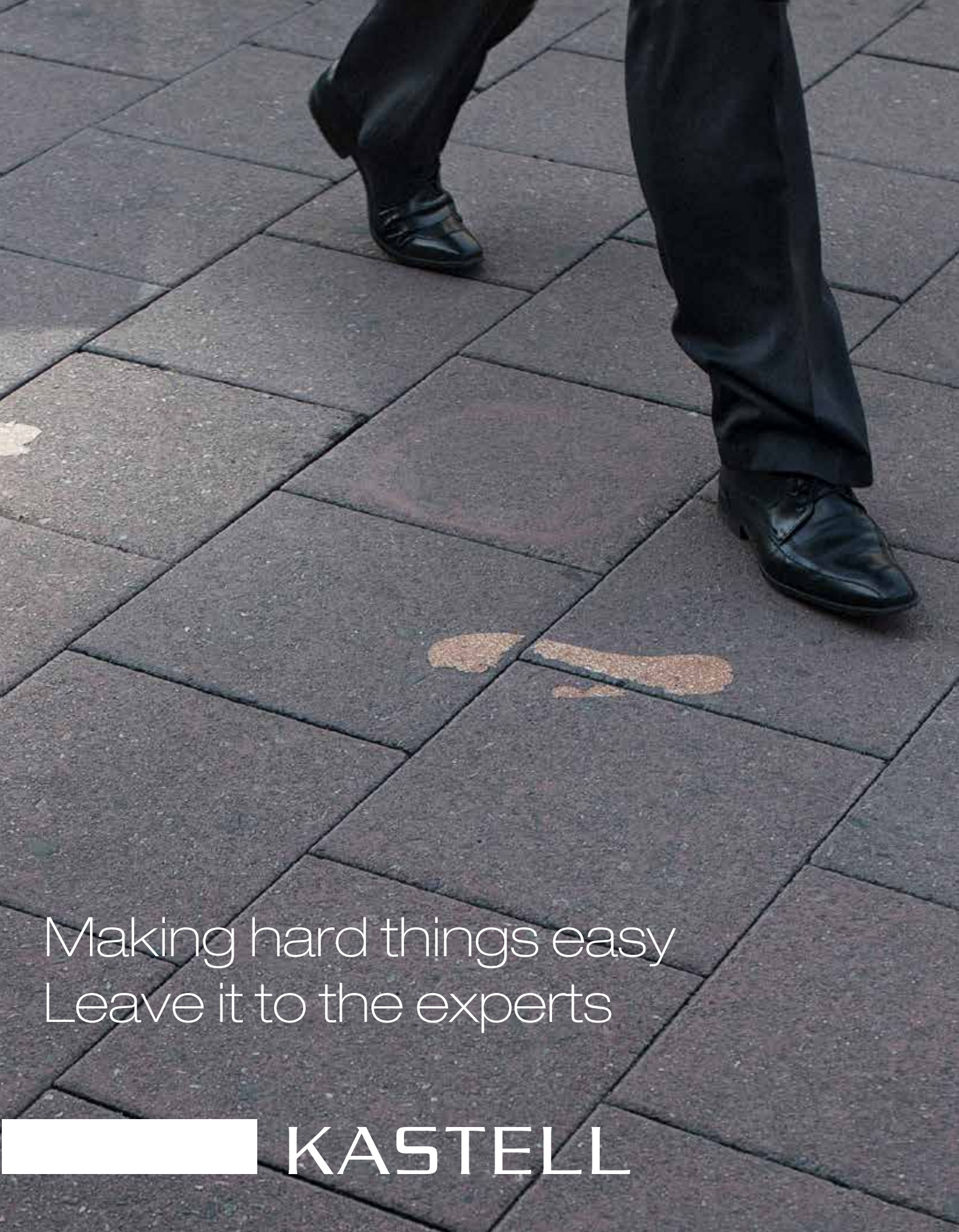
csu@complianceforum.se
Ordf i styrelsen för CF

Lina Williamsson

lw@complianceforum.se
Vice ordf i styrelsen för CF

Compliance Forum samarbetar med olika organisationer vilket breddar möjligheterna för våra medlemmar att delta i andra aktiviteter.

- Sedan några år erbjuder Compliance Forum tillsammans med Företagsuniversitetet en Certifieringskurs för Compliance Officers. Kursen pågår i sammanlagt sju dagar och avslutas med examination.
- Vi har även ett mångårigt samarbete med Internrevisorernas förening (IIA) om en årlig konferens på temat Governance, Risk & Compliance (GRC-konferensen). Våra medlemmar har möjlighet att delta med ett rabatterat pris i dessa två aktiviteter.
- Ett tredje samarbete gäller framtagande av en lönestatistik för Compliance Officers där undersökningen utförs av HR Comittment. Resultatet av den senaste undersökningen kommer att presenteras under februari 2023.
- Ett Mentorprogram har tagits fram tillsammans med Sandahl & Partners. Avsikten är att detta program ska erbjudas årligen framöver.



Making hard things easy
Leave it to the experts

 **KASTELL**

Arbetar ni **systematiskt** med **compliance**?

Fördelar med att arbeta systematiskt:

- Med rätt verktyg och material har ni "ryggen fri" och får mer tid till er kärnverksamhet.
- Ni bygger ett starkt och tillförlitligt varumärke för både kunder och medarbetare.
- Er verksamhet blir mer effektiv med olika fokusområden inplanerade under året.

9/10

stannar kvar som kund år efter år.

3000

verksamheter arbetar regelsmart tillsammans med oss.

265

av Sveriges 290 kommuner använder våra produkter och tjänster.

Vi hjälper verksamheter att arbeta professionellt och proaktivt med regelfosterlevnad inom HR, lön, dataskydd, skola, social omsorg samt med dokumentmallar för minde verksamheter. Vi utvecklar digitala produkter som inte bara tar juridiken till praktiken, utan som också sparar våra 3.000 kunder tid. Vi har gjort detta framgångsrikt i över tio år och har utvecklats till ett av Nordens ledande företag inom legal tech.

