



Den dyre regelændring – der kan gøres til en god forretning

Erfaringerne fra amerikanske virksomheders compliance med Sarbanes-Oxley-reglerne skræmmer – de var simpelthen meget dyre. Men når EU-versionen af et lignende regelsæt skal implementeres næste år, kan det ligefrem gøres til en god forretning – hvis man kommer i gang i god tid og f.eks. kombinerer det med en identitetsstyringsproces, mener branchefolk.

Der er kun lidt over et år til, at en af nøglekomponenterne i EU's pendant til skrappe amerikanske revisions- og kontrollove senest skal være gældende lov i Danmark.

Men det er muligt at undgå de samme fejl, der gjorde skiftet til de nye regler i USA til en meget dyr oplevelse på den anden side af Atlanten. En af løsningerne er en vel gennemtænkt implementering af et nyt identitetsstyrings-system.

For selv om udkastet til, hvordan Danmark vil implementere EU's ottende selskabsdirektiv, netop er ved at blive forbedret i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, og det endnu ikke er færdigt som lovtæst, peger meget i retning af, at det også betyder flere lovkrav til de danske virksomheder, under stærk indflydelse og inspiration fra den amerikanske Sarbanes-Oxley Act (SOX), mener Ugebrevets kilder.

Og ser man på erfaringerne, fra da amerikanske virksomheder skulle rette ind efter SOX, blev det til et generelt omkostningstungt problem:

"Erfaringerne viser, at man kan gå rigtig galt i byen. Det blev meget dyrt. Sammenlagt har man de seneste år brugt omkring 6 mia. dollar årligt. Det bliver især dyrt, hvis man bare ringer til sin revisor, og siger 'kom og løs det her'," siger Kersi Porbunderwalla, *associate* i Resources Global Professionals, et amerikansk børsnoteret konsulenthus specialiseret i bl.a. compliance.

Han forklarer, at det regelkompleks, der populært kaldes EuroSOX, er ændringerne i EU's fjerde, syvende og ottende selskabsdirektiv. De er bl.a. efterdønningerne

efter skandalerne i USA med Enron og WorldCom samt bl.a. Parmalat og Poly-peck i Europa, der også sidste år førte til, at Japan indførte sin version kaldet JSOX.

Kan gøres til en god forretning

Men hvis man griber de kommende lovændringer rigtigt an, kan det faktisk gå hen og blive en anledning til at effektivisere nogle af ens virksomhedsarbejdsgange på, fremhæver man hos PricewaterhouseCoopers (PwC):

"Besparelserne ved at have et godt identitetsstyringsystem er simpelthen gigantiske," siger partner i PwC Martin Povelsen.

Argumentationen er den, at en stor del af de krav, der forventes at komme med EuroSOX-komplekset, vil gå ud på at øge virksomhedernes dokumentation af, hvad deres ansatte har foretaget sig. Og det kan mange virksomheder sætte i et meget mere effektivt i system, end de har nu, så det samtidig både understøtter tilpasningen til det kommende EuroSOX og øger virksomhedens effektivitet, mener Martin Povelsen:

"I dag laver man typisk, når man f.eks. ansætter en ny medarbejder, en fuldstændig liste over alle rettigheder og sender den til alle systemejere og chefer – som så ender med disse uendeligt lange lister over, hvilke rettigheder de forskellige brugere har. Der står f.eks. tit fuldstændigt ligegyldige ting som retten til en e-mail-konto. Men hvis man har et godt identitetsstyringsystem, kan man nøjes med bare at spørge ganske få chefer om de uafklarede områder, der er afgørende for SOX, EuroSOX, Basel II og MIFID."

Hos Siemens IT Solutions and Services er seniorkonsulent Bjørn Standhart enig i, at et veltilrettelagt forløb kan løse en lang række af de problemer, bl.a. EuroSOX vil komme til at udgøre i fremtiden:

"En af de ting, man bliver pålagt, er at foretage logning (registrering, red.) af økonomisk transaktioner – altså hvem der har foretaget dem og på hvilket tidspunkt.

Konsekvens

- EuroSOX bliver byrdefuldt.
- Ændringer, der alligevel skal laves, kan bruges offensivt.
- God forandringsledelse er afgørende.

Derudover skal man også kunne spore, hvis nogen har begået et sikkerhedsbrud," fortæller han.

Men han peger på, at i stedet for at lave lange lister og distribuere dem rundt i organisationen skal man lave en tværgående model, der både styrer medarbejdernes identitet og adgangsmuligheder, et såkaldt *identity- og access management*-system. Det skal kategorisere hver ansat efter deres rolle og derefter automatisk tildele dem de nødvendige adgange og bemyndigelser:

"Det drejer sig om, at man som individ i en virksomhed indgår i en gruppe af medarbejdere, der har nogle bestemte roller, som f.eks. økonom, salgsmedarbejder eller marketingmedarbejder. Og hver af disse grupper har så forudbestemte rettigheder til at få adgang til og håndtere virksomhedens informationer," fortæller Bjørn Standhart. Processens fordel er, at den er meget tidsbesparende, og den er en, Siemens-organisationen selv har brugt verden over.

Men for at få succes med sådanne ændringer skal de forbedres i god tid, fremhæver Kersi Porbunderwalla:

"Det kræver, man går i gang i god tid inden og sørger for god forandringsledelse. Det er afgørende, at man får forberedt sine medarbejdere på, at de vil blive kontrolleret, og at man får fortalt dem, hvorfor det sker – at det er et krav og ment som en hjælp – og ikke fordi man har dem mistænkt for noget," siger han.

tsp@ugebrev.dk