

ICS 03.100.01

CCS A 02

T/CASMES

中国中小企业协会团体标准

T/CASMES 19—2022

中小企业合规管理体系有效性评价

Effectiveness evaluation of compliance management system for small and medium-sized enterprises

2022 - 05 - 23 发布

2022 - 07 - 01 实施

中国中小企业协会 发布

目 次

前言	II
引言	V
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 总体原则	1
5 评价方法、内容和流程	2
5.1 评价方法	2
5.2 评价内容	2
5.3 评价流程	2
6 机构设置和职责配置	2
7 合规风险识别	3
8 合规风险应对和持续改进	4
8.1 合规风险应对	4
8.2 日常监测	4
8.3 举报机制	4
8.4 报告机制	4
8.5 持续改进	5
9 合规文化建设	5
附录 A（规范性） 合规管理机构设置和职责配置评价指标	6
附录 B（规范性） 合规风险识别、应对和持续改进评价指标	8
附录 C（规范性） 合规文化建设评价指标	12
表 A.1 合规管理机构设置和职责配置评价指标	6
表 B.1 合规风险识别、应对和持续改进的评价指标	8
表 C.1 合规文化建设的评价指标	12

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由中国中小企业协会提出并归口。

本文件起草单位：中国中小企业协会企业合规专业委员会、中国标准化研究院、上海之合网络科技有限公司、江苏淮海科技城管理委员会、国信优易数据股份有限公司、海德智库（北京）咨询有限公司、天九共享控股集团有限公司、中联资产评估集团有限公司、九源（北京）国际建筑顾问有限公司、南京冠佳科技有限公司、网智天元科技集团股份有限公司、北京联合信任技术服务有限公司、普瑞纯证医疗科技（广州）有限公司、上海信公科技集团股份有限公司、北京之合网络科技有限公司、上海律行教育科技有限公司、上海律觉网络科技有限公司、北京善要合规管理咨询有限公司、北京羽鲲教育科技有限公司、中瑞诚会计师事务所（特殊普通合伙）、北京东卫律师事务所、北京和昶律师事务所、北京恒都律师事务所、北京市海勤律师事务所、北京浩天律师事务所、北京市康达律师事务所、北京市中伦文德（深圳）律师事务所、北京天达共和律师事务所、北京盈科（杭州）律师事务所、北京中银律师事务所、国浩律师（深圳）事务所、湖北得伟君尚律师事务所、吉林功承律师事务所、江苏品川律师事务所、山西中吕律师事务所、陕西丰瑞律师事务所、陕西永嘉信律师事务所、上海邦信阳中建中汇律师事务所、上海博和汉商律师事务所、上海靖予霖律师事务所、上海市百汇律师事务所、上海问道有诚律师事务所、上海小城律师事务所、上海瀛泰律师事务所、四川恒和信律师事务所、天津大有律师事务所、云南八谦律师事务所、云南天外天律师事务所、浙江金道律师事务所。

本文件主要起草人：谢鹏程、王益谊、陈瑞华、李近宇、刘红霞、杜晓燕、丁继华、徐永前、程晓璐、李勇、苏云鹏、潘燕、谭洁、洪绍泉、戈峻、程文、洪祖运、洪钧、刘启铭、林楠楠、翟艺、毛姗姗、林戈、吴剑霞、赵琪彦、金辰、聂佳彤、朱彩云、彭亚娟、王珍璐、金姗、李玲、洪祖良、丁少华、丁西歧、丁华、丁学明、丁建春、丁亮、丁彬、于小强、于天成、于佃伦、于晓昆、于娟娟、于智亮、于策、于谨源、万力、万倩、卫霞、刁战鹏、马子伟、马友泉、马东晓、马西蒙、马军、马征、马清泉、马翔翔、马静、马赛、王一川、王小军、王小荣、王小峰、王小涛、王云、王艺、王文、王以成、王允健、王书瀚、王玉顺、王东、王东、王东盛、王立、王成鹏、王刚、王伟、王伟、王华、王庆生、王兴春、王兴桃、王宇、王军、王红雷、王志农、王志坚、王志勇、王志强、王芳、王良、王玥美、王坤、王枫、王杰、王国强、王咏静、王岩飞、王佳、王欣、王欣、王波涛、王诗诣、王函、王春平、王春红、王星、王思远、王钢、王钢、王秋芳、王秋杨、王衍康、王剑锋、王恒俊、王冠、王娜、王盈、王勇、王晋艳、王晓一、王晓莺、王竞、王海刚、王海波、王海荣、王聘远、王铮、王偕林、王淑焕、王超强、王超毅、王辉、王锋、王媛媛、王楠、王雷、王盟超、王鹏飞、王福云、王蔓、王雯雯、王瑾、王德昌、王燕燕、王薇婷、王耀华、王巍、王露、韦维、太玉兰、尤武军、尤健、尤磊、牛清宗、毛丽英、仇少明、卞灵霞、文颖、文黎照、方芳、方忠宏、方亮、方娴、方富贵、方懿、尹庆、尹谷良、孔峰辉、孔敏、巴琦、邓云龙、邓华、邓向龙、邓志福、邓晨、邓喆舒、邓雷、邓燕、邓鹰、艾阳阳、艾建华、艾宪松、左皓、石凯思、石钦戈、石艳田、龙卫星、龙成、占荔荔、卢丁、卢心忠、卢雨洋、卢晓天、卢璟、卢霞、叶帅帅、叶立明、叶秉光、叶建荣、叶唯扬、叶涵、申姗姗、田永志、田利平、田荣、田荣江、田银行、田维楨、田震、史军、史炜、史俊明、史燕羚、冉静、付世德、付成、付鹏、付毅、白洋铭、白琳、丛恒、丛钰、卯敏、包清越、冯国亮、冯欣、冯恣、冯晓鹏、冯爱武、冯海花、冯琳、闪涛、兰珊、宁向东、边瑞鹏、邢茹、邢越、邢鑫、巩志芳、巩燕楠、权国霖、成武利、毕似恩、毕芸、毕宝胜、师广波、曲成武、曲雯、吕芊璇、吕昌模、吕洲、吕斯达、年珂、朱中辉、朱以林、朱永红、朱永胜、朱宇倩、朱红兰、朱昌祥、朱玲、朱政、朱彦辉、朱晓芳、朱峰、朱靓、朱媛媛、朱赫、朱璟、乔若瑶、乔佳平、乔峤、乔培斌、仲涛、任忠孙、任艳、任爱军、任家骅、任智健、任鑫、华小榕、伊向明、伊兵、向飞、向旭家、庄汉都、庄永宏、庄新月、庄燕君、刘小鸥、刘子平、刘子昂、刘习良、刘天翔、刘以沫、刘东、刘立文、刘华英、刘旭东、刘兴、刘丽莎、刘秀峰、刘兵、刘国军、刘畅、刘明银、刘定阳、刘建强、刘孟孟、刘政伟、刘树梅、刘威、刘钢、刘钢、刘洪国、刘勇、刘艳洁、刘艳艳、刘哲、刘桂华、刘晓明、刘笑宇、刘海涛、刘葳、刘惠民、刘锋、刘智、刘祺、刘媛媛、刘婷、刘靖晨、

刘碧华、刘耀秀、闫飞、闫军、闫丽萍、闫宏伟、闫颢、美国芳、关春艳、关程徽、江亮、江海亮、江曼、江锋涛、汤敏志、安然、安筱琼、许凤亚、许英仕、许明、许建斌、许雅玲、许智明、阮成霖、孙大光、孙开宏、孙汉训、孙宇、孙昕、孙秉南、孙彦臣、孙洁、孙艳春、孙艳辉、孙振兴、孙钻、孙晨荻、孙瑜、孙箐麟、寿文溢、寿东淼、苍月、严艺、严乐、严丽丽、严锦、严瑾丽、苏小军、苏扬、苏其、苏泽、苏诗逸、苏航宇、杜明哲、杜娟、杜鹏、杜遵廷、杜橙、李一帆、李大伟、李小琴、李广俊、李义、李飞、李丰刚、李方正、李尹、李玉玲、李世涛、李冬霞、李兰兰、李亚杰、李有贵、李伟、李伊苓、李冰心、李冰浩、李安庆、李军勤、李玛林、李志远、李志嘉、李辰光、李秀莲、李坤、李坤、李若黎、李杰、李述、李国强、李明星、李波、李宗泰、李建国、李玲、李茜茹、李柱文、李贵军、李科、李俊杰、李彦军、李洪灯、李洪斌、李艳红、李莉、李晓光、李晓琤、李健伟、李涛、李梦楠、李雪辉、李晨红、李跃军、李笛鸣、李章虎、李章渊、李清、李鸿博、李婕、李超凡、李紫微、李嵘辉、李婷、李颐平、李想、李磊、李颢泽、李德均、李毅、杨天、杨礼仲、杨伟良、杨传圣、杨阳、杨旸、杨宝东、杨定洁、杨保飞、杨保全、杨俊、杨晓丽、杨晓倩、杨倩、杨海峰、杨海强、杨骏祺、杨菲非、杨鸿飞、杨雅涵、杨皓明、杨婷婷、杨锡锋、杨锦文、杨瑾煜舟、杨霞、杨馥溢、连艳、肖远江、肖建国、肖剑、肖硕彬、吴卫明、吴少博、吴冰晖、吴宇欣、吴芙蓉、吴坚平、吴秀尧、吴宏敏、吴林俊、吴杰江、吴科、吴爽、吴银书、吴琦、吴超、吴惠金、吴鹏飞、吴巍、里晓天、岑斌、邱祖靖、邱梦赟、何天宏、何亚玲、何宇、何阳、何肖龙、何其昌、何郁宁、何念寒、何春园、何莹、何雪峰、何晨夫、何源泉、何蕊、余凡、余羽、余波、余勇刚、余哲、余静芳、谷丽娟、邹志卿、邹甫文、邹佳铭、邹海涛、邹梦涵、冷家豪、辛文鹏、汪小青、汪卫东、汪泳艳、汪蕴青、沙海涛、沈翰婷、宋帅、宋仲春、宋冰心、宋欢、宋汶骏、宋国华、宋婉凝、宋雷昌、迟秀明、张一洎、张小丰、张小伟、张卫东、张卫峡、张元恺、张云燕、张云霞、张少君、张长春、张文华、张文灿、张文青、张玉英、张玉明、张本良、张平、张冉、张仕明、张冬梅、张达音、张吕、张伟、张伟、张传文、张自强、张合、张庆华、张红、张志华、张杜超、张丽、张丽蓉、张旸、张昆、张昌利、张金才、张建国、张弢、张绍飞、张南宁、张栋栋、张树升、张奎、张思星、张彦立、张洪波、张洪源、张恒瑞、张宪忠、张勇、张艳、张振祖、张莉、张莉萍、张晟、张晓军、张晓玲、张晓烽、张玺、张烜、张浩、张海水、张海斌、张雪敏、张崇源、张婧、张淼、张皓、张普、张强、张瑞宏、张蓉、张楠、张鹏、张鹏万、张颖、张静、张慧、张慧、张毅、张霞、张镭、陆兆文、陆利平、陆洋、陈三营、陈万莉、陈天伟、陈云开、陈水湖、陈丹、陈文伟、陈玉忠、陈冬梅、陈立、陈立彤、陈永兴、陈加、陈华平、陈会、陈宇、陈芳云、陈秀玲、陈沈峰、陈陆敏、陈其维、陈若剑、陈杰丽、陈明皓、陈岭、陈宗坪、陈建兵、陈春燕、陈茹凌、陈栋、陈皆喜、陈映川、陈昱、陈适平、陈胜利、陈亮、陈洁、陈洁、陈洁涛、陈娜、陈铁、陈凌、陈高勇、陈益亭、陈海彪、陈娟、陈娟、陈涵杰、陈朝、陈雄飞、陈锐、陈翔、陈福中、陈静、陈静、陈蔚倩、陈德宁、陈燕红、陈曦、邵开俊、邵男、邵迎歌、邵琛、武冬秀、武学谦、武海艳、武婷、范月霞、范相玉、范莉莉、范海文、范培红、茅红星、林东妹、林红福、林杨、林晓露、林倩、林清赟、林键、欧阳锐、尚淑莉、易怀炯、易依妮、罗云、罗传钰、罗欢、罗育、罗泽文、罗建军、罗淇予、罗联军、罗穗芳、季庆庸、季猛、岳丹丹、岳雪玲、岳韶华、金文、金芙蓉、金作鹏、金迎春、金鑫、周文娟、周付生、周旭锋、周克非、周连勇、周奋强、周和敏、周依若、周金艳、周俊龙、周美华、周娜、周艳、周桥山、周晓莉、周玺、周菡、周游、周群策、周瑶婷、周蔚、周毅、周鑫、鱼剑锋、庞春云、庞傑玮、郑小林、郑世杰、郑东东、郑华友、郑严凯、郑建丰、郑钦文、郑海波、郑盛平、郑筱卉、郑德运、单志超、宗耀、官振鸣、房华、居嘉旻、孟戈弋、孟竹、孟军、孟宪领、孟祥龙、孟睿良、项振华、赵卫峰、赵光、赵旭、赵冲、赵宇峰、赵红蕊、赵志梅、赵昕煜、赵轶凡、赵祖磊、赵原、赵晔、赵钰涛、赵笱、赵鸿祥、赵德铭、赵耀、郝仕湖、郝运清、郝浩、胡长华、胡仁兵、胡龙、胡礼新、胡安明、胡丽、胡旻华、胡轶、胡贵明、胡晓玲、胡啸、胡媛、胡静、胡曙雁、南龙龙、南芳、柯婷婷、钟扬民、钟凯萍、钟浩荣、钟雷、段洁云、段超男、段聪越、禹龙国、俞延彬、俞起、俞敏、施争荣、施睿隆、姜才林、姜华丽、姜卓飞、姜赫、洪艳、宦焕、姚飞、姚岑、姚宝欣、姚宗锋、姚栋月、姚树晓、姚晶鑫、骆文龙、骆恩新、秦开洪、秦必顺、秦英、秦承敏、袁苏芹、袁浩霖、袁野、袁璐、袁灏、耿丽、聂磊、贾丽丽、贾昆、贾承斌、贾艳、贾辉、贾颖、贾磊、夏存民、夏青、夏树伟、顾伟、顾陈斌、顾蕾、钱志伟、钱松、徐小军、徐飞、徐飞、徐长乐、徐巧月、徐成军、徐仲锋、徐红梅、徐学智、徐宗新、徐荐土、徐钦层、徐振宇、徐晓明、徐润、徐敏、徐婕、徐瑞聪、徐新宇、徐煜、徐慧、徐磊、徐蕾、徐赟、殷之轲、殷慧娟、奚庆、奚维、凌凌、凌赛、栾丽、高亚、高利、高明月、高迪、高佳、高金、高俊、高峰、高强、高登立、高瑞霞、高慧、高增涛、高鑫、郭长星、郭丹丹、郭永生、郭亚湾、郭庆彬、郭青红、

郭其桓、郭杰、郭国中、郭昕、郭明明、郭宝年、郭建华、郭炳慧、郭素颐、郭璐璐、唐米兰、唐克勤、唐妙云、唐尚婉、唐宗队、唐建明、唐勇、唐海、唐新波、诸国忠、诸韬韬、陶礼宁、陶峰英、陶然、姬少光、桑志杰、菁晶、黄天云、黄少云、黄巧婷、黄世刚、黄英龙、黄建明、黄茜、黄晓行、黄晓燕、黄润生、黄悦峰、黄梁林、黄婧、黄绮媚、黄超焕、黄鹏、黄鹏达、黄露清、梅贵琴、曹一川、曹小寅、曹英、曹鸣、戚仁兵、龚顺荣、龚琳、盛芝然、盛海亮、常青、常青、常亮、常益华、常银焕、崔晓文、崔海燕、崔鹏程、崔磊、符敬贞、康鹏、康源弘、鹿斌、章文巍、章海、章琼妮、章超凡、章煦春、盖晓萍、添先进、梁延昊、梁灯、梁佳丽、梁波、梁圆圆、梁爽、梁晨、梁崇铭、梁雅丽、隋蔚、彭夫、彭汉英、彭阳俊、彭芳芳、彭杰、彭逸豪、葛似兰、葛宏、葛晓威、葛蔓、葛霞青、董再强、董志武、董留生、董益钢、董海龙、董雪梅、蒋立新、蒋莉、蒋海军、蒋敏、蒋琪、韩丹英、韩永安、韩江、韩旻、韩晏元、韩家芳、韩瑞、韩蔚薇、韩馨漪、覃华炜、景炜、喻胜云、嵇伟、嵇颖、程久余、程宇豪、程阳、程珂昵、程晓凤、程海群、程喆、程晶磊、程渝、程瑾、傅长煜、傅苗青、傅直德、傅建伟、焦祎薇、曾小华、曾旻辉、曾峥、温国彪、游江南、谢向英、谢红、谢红、谢尚誓、谢国辉、谢晨、靳晓辉、蓝丽丝、赖姿羽、赖洁纯、甄书琦、甄灵宇、路祯、詹定东、詹锐、鲍炜炜、窦荣刚、窦醒亚、蔡方友、蔡江天、蔡学恩、蔡敏、蔡毓、裴素艳、裴臻清、廖衍玲、廖冠、廖翀、廖敏、阚惠、谭坤、淮梁、熊平、熊绍山、熊晓军、颜勇、潘月华、潘乐、潘永建、潘良、潘跃海、潘瑞翔、潘静涛、薛伟、薛捷、薛慧芳、霍正欣、穆东、穆颖、戴风友、戴勤、魏东、魏冬冬、魏永振、魏来、魏宏岩、魏旻。

引 言

为规范中小企业合规管理体系有效性评价活动，引导和促进其合规管理体系建设，提升合规管理能力，识别和防范合规风险，建设合规文化，根据《中小企业促进法》等相关法律和《关于促进中小企业健康发展的指导意见》《“十四五”促进中小企业发展规划》等政策，参照ISO 37301:2021《合规管理体系 要求及使用指南》等规定，结合我国实际，制定本标准。

中小企业合规管理体系有效性评价

1 范围

本标准确立了中小微企业合规管理体系有效性评价的总体原则和方法，规定了评价机制和评价指标。

本标准适用于中小微企业自身开展合规管理体系有效性评价，也适用于国家机关、行业协会、认证机构等相关方面对中小微企业合规管理体系有效性的评价。

2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

ISO 37301 合规管理体系 要求及使用指南

3 术语和定义

ISO 37301界定的以及下列术语和定义适用于本文件。

3.1

合规管理体系有效性 effectiveness of compliance management system

识别、监控和处置合规风险（3.2），形成合规文化（3.6）的实效及其程度，包括合规计划制定、合规计划执行和合规计划实施结果的有效性。

3.2

合规风险 compliance risk

因未遵守组织合规义务（3.3）而发生不合规（3.5）的可能性及其后果。

3.3

合规义务 compliance obligations

组织强制性地必须遵守的要求，以及组织自愿选择遵守的要求。

3.4

合规 compliance

履行组织的全部合规义务（3.3）。

3.5

不合规 noncompliance

未履行合规义务（3.3）。

3.6

合规文化 compliance culture

贯穿整个组织的价值观、道德规范、信仰和行为，并与组织结构和控制系统相互作用，产生有利于合规（3.4）的行为规范。

注：价值观是组织所崇尚的文化的核心，是组织行为的基本原则。

4 总体原则

合规管理体系有效性评价应遵循以下原则：

- a) 全面性原则。评价内容和结果能够反映企业合规管理体系建设、运行的整体情况，包括建立、实施、运行、维护、持续改进等过程，这些过程依托或者包含于一套具有持续改进和自我强化能力的合规管理体系中，且与企业内的其他管理体系协同。

- b) 差异性原则。针对不同行业中小企业的特点，设定不同的评价内容、指标以及指标权重。权重的设置根据中小企业的合规风险、经营规模、业务范围、行业特点等因素决定。
- c) 明确性原则。对于每项评价内容和指标确立明确的评价准则，给出一致的评价方法，以确保评价结果的相对稳定，且具有可比性。
- d) 可证实性原则。所设置的评价机制和评价指标，便于理解和采集，能够通过客观的追溯方法或溯源材料得到证实，且评价的过程和结论也能够得到客观证实。
- e) 引导性原则。坚持缺陷查找与合规价值观引领相结合，评价结果既能反映中小企业合规管理取得的成效和存在的不足，又能引导中小企业树立良好的合规价值观，持续改进合规管理体系。

5 评价方法、内容和流程

5.1 评价方法

合规管理体系有效性评价可以根据评价内容和指标的具体情况，采用文件审阅、问卷调查、访谈调研、飞行检查、穿行测试、感知测试、模拟运行等评价方法。

5.2 评价内容

合规管理体系有效性评价包括对合规管理机构设置和职责配置（见第6章）、合规风险识别（见第7章）、合规风险应对和持续改进（见第8章）、合规文化建设（见第9章）等方面的评价。具体评价指标见附录A、附录B和附录C。

5.3 评价流程

5.3.1 合规管理体系有效性评价一般包括评价准备、评价实施和评价报告三个阶段。

5.3.2 在评价准备阶段，组建评价小组，制定评价方案，明确评价目的、范围、评价方法、需要收集的信息和数据、分工、进程等要求。

评价小组应由具备被评价企业所属行业的专业知识、经验和技能的人员与具备实施评价活动所需要的合规知识、经验和技能的人员组成。评价机构及其评价人员应具有相应资质。

5.3.3 在评价实施阶段，评价小组按照评价机制和评价指标实施评价。

对于评价实施过程中发现的重大问题及重要评价结论，评价小组应当与被评价的企业主要负责人进行沟通，就相关问题进行核实。

5.3.4 在评价报告阶段，评价小组根据评价实施情况，撰写评价报告。评价报告至少包括以下内容：

- a) 评价活动的组织者、评价小组相关信息；
- b) 被评价企业的基本信息；
- c) 评价目的、范围和依据；
- d) 评价的程序和方法；
- e) 评价所依据的信息及其来源；
- f) 评价结论；
- g) 合规管理问题和改进建议。

6 机构设置和职责配置

6.1 合规管理机构设置和职责配置的有效性评价应当以合规管理机构的适当性、独立性和权威性作为基本标准。

6.2 企业应根据业务、规模和行业特点设置适当的合规管理机构，包括以下方面：

- a) 设置合规领导机构。有董事会的企业设合规管理委员会，没有董事会的企业设合规领导小组。
- b) 确定合规管理第一责任人。法定代表人或实际控制人是企业合规的第一责任人，并作为合规管理委员会或合规领导小组的成员。各业务部门的负责人在其领域内也负有相应的合规管理责任。

- c) 设置合规管理机构。中型企业一般应设合规管理部门，小微企业应配备至少一名合规专员，合规专员应由具备合规管理资质或相关专业能力的人员担任，可以聘请兼职的企业合规师或者律师等。
- 6.3 合规领导机构确定企业合规目标，配置合理资源支持合规管理工作，监督和协调合规管理体系运行。
- 合规管理部门或合规专员应及时有效识别企业合规义务，制订合规政策与管理流程，管控合规风险，保障合规目标的实现。
- 企业各业务部门应设置合规联络员，协助合规管理部门或者合规专员工作。
- 6.4 合规领导机构履行企业合规领导职能，包括以下方面：
- 设定合规绩效指标，评价合规目标达到程度；
 - 监督企业合规管理体系运行情况；
 - 定期听取合规管理部门或者合规专员的专题汇报；
 - 对违规行为及时作出适当的处理决定并予以公示；
 - 确保合规管理部门、合规专员、合规联络员在企业内部开展合规工作不受阻碍；
 - 确保合规管理部门、合规专员、合规联络员能够获取开展合规工作需要的员工信息、文件信息和所需要的数据。
- 6.5 合规管理部门或合规专员独立履行合规管理职能，表现在以下方面：
- 合规管理部门或合规专员应获得合规领导机构的正式授权，获得必要的人员配备和经费保障；
 - 合规管理部门或合规专员有权直接向合规领导机构汇报合规工作，必要时可直接向法定代表人或实际控制人汇报合规工作；
 - 合规管理部门或合规专员保持合规工作的独立性。
- 6.6 合规管理部门或合规专员应在企业内部具有一定权威，表现在以下方面：
- 在信息知情、参与决策、关键岗位控制、重点经营活动、重要经营管理文件审查等方面发挥作用；
 - 企业经营的重要决策工作应经过合规评审程序，并经合规领导机构签署意见；
 - 合规管理部门认为企业的重要决策存在重大风险的，有权向合规领导机构报告；
 - 经营范围单一的小微企业，合规专员应当对上述事项进行审查并出具合规审查意见。
- 6.7 合规管理部门或合规专员职责主要有以下方面：
- 合规工作的计划、执行、检查、监督、整改和报告；
 - 合规义务的收集、识别、汇编、转化为内部规章制度；
 - 合规风险的评估、监控、处置；
 - 开展合规培训，弘扬合规文化。
- 6.8 各业务部门的合规联络员具有明确的合规管理职责，表现在以下方面：
- 对本部门合规工作的执行情况实施监控；
 - 及时向部门负责人、合规管理部门或合规专员报告疑虑或不合规行为；
 - 及时向部门传递企业的合规政策及其变更。

7 合规风险识别

- 7.1 合规义务的梳理和辨别是合规风险识别的基础。
- 7.2 合规义务识别机制，包括能够识别与企业业务活动、产品和服务相关的自愿性义务和强制性义务的机构、方法、制度和流程。
- 7.3 合规义务识别机制的实施，包括配备人员，规定方法，落实制度，实施流程，形成识别合规义务的文件化信息。
- 7.4 合规义务识别机制的实施保障，包括领导支持、人力资源、预算、必备物项工具，开展培训与交流等。
- 7.5 合规义务识别机制的实施效果，包括识别出重要合规义务、合规风险，并将这些合规义务与业务活动、产品和服务相关联，确保识别合规义务的机制与管理措施更新相结合。

7.6 合规风险的评估和分级机制，包括根据风险发生概率和影响程度，对合规风险进行评估和分级的机构、方法、制度和流程。

7.7 合规风险评估和分级机制的实施，包括配备人员，规定方法，落实制度，实施流程，形成合规风险评估、分级的文件化信息。

7.8 合规风险评估和分级机制的实施保障，包括领导支持、人力资源、预算、必备物项工具，开展合规培训与交流，关注并培育合规文化等方面。

7.9 合规风险评估和分级机制的实施效果，包括确定合规风险等级和优先管理顺序，并将这些排序、分级的合规风险与业务活动、产品和服务相关联，确保合规风险评估和分级与管理措施更新相结合。

8 合规风险应对和持续改进

8.1 合规风险应对

8.1.1 合规风险应对机制，包括企业根据合规评估和分级结果，设置合规风险应对责任人、应对措施、应对流程，记录与沟通机制、监督与检查机制，以及针对突发合规事件的应对预案。

8.1.2 企业合规风险应对机制的实施，包括配备人员，落实应对措施，实施应对流程或应对预案，开展第三方、雇员等相关方的合规尽职调查，形成合规风险应对的文件化信息，以及对合规风险应对机制有效性进行定期或不定期评审。

8.1.3 合规风险应对机制的实施保障，包括领导支持、人力资源、预算、必备物项工具，开展合规培训与交流，关注并培育合规文化等方面。

8.1.4 合规风险应对机制的实施效果，包括合规风险应对机制与业务活动、产品和服务结合，嵌入业务流程，并与企业其他机制协同，有效预防或处置了中高等级的合规风险。

8.2 日常监测

8.2.1 合规风险日常监测机制，包括日常监测合规风险的机构、方法、措施、频率、信息来源、结果运用、操作流程等，以及明确监控重点人员、重点岗位及重点环节。

8.2.2 日常监测措施包括监控计划、预警指标、合规审计、管理层合规评审、合规调查等。

8.2.3 合规风险日常监测机制的实施，包括配备人员，针对新制度和流程、新业务、新产品、新市场启动管理层合规评审，实施合规审计，对违规行为启动调查，形成日常监测的文件化信息，以及对日常监测机制的有效性进行定期或不定期评审。

8.2.4 合规风险日常监测机制的实施保障，包括领导支持、人力资源、预算、必备物项工具，开展合规培训与交流，关注并培育合规文化等方面。

8.2.5 合规风险日常监测机制的实施效果，包括日常监测程度与业务活动、产品和服务匹配，监控范围覆盖重点人员、重点岗位和重点环节，监控主体及时发现违规预警信号并启动合规调查，监控结果作为合规管理持续改进的依据。

8.3 举报机制

8.3.1 违规行为举报机制，包括受理举报的机构、举报渠道、举报信息保密制度、举报人保护制度、举报处置流程以及合规疑虑与咨询程序等。

8.3.2 举报机制的实施，包括配备人员，受理并处置举报，形成举报的文件化信息，以及对举报及其处理结果进行分析，包括在未接到举报的情形下对举报机制的有效性进行分析。

8.3.3 举报机制的实施保障，包括领导支持、人力资源、预算、必备物项工具，开展合规培训与交流，关注并培育合规文化等方面。

8.3.4 举报机制的实施效果，包括员工信任并愿意使用举报渠道，接收到举报，通过举报发现违规行为和合规管理漏洞，并采取持续改进措施。

8.4 报告机制

8.4.1 合规报告机制，包括有关合规报告的对象、内容、形式、周期、流程等制度以及有关合规报告真实性、客观性和全面性的要求。

8.4.2 合规报告机制的实施，包括配备人员，该人员依照制度和流程向最高管理层提交了合规报告，

合规报告受到充分保护、未被篡改。

8.4.3 合规报告机制的实施保障，包括领导支持、人力资源、预算、必备物项工具，开展合规培训与交流，关注并培育合规文化等方面。

8.4.4 合规报告机制的实施效果，包括最高管理层收到合规报告，合规报告信息真实、客观、全面，基于合规报告信息优化合规管理。

8.5 持续改进

8.5.1 持续改进机制，包括制定合规整改措施和违规问责制度，指定人员跟踪和评估合规风险的变化，持续调整或更新管控措施，具备相关机制以对管控措施与合规管理目标的偏离进行原因分析，采取相应措施确保合规管理与企业的实际情况相适应。

8.5.2 持续改进机制的实施，包括对具体不合规行为进行整改和问责，具有实施持续改进机制的文件化信息，定期或不定期对持续改进机制有效性进行评审。

8.5.3 持续改进机制的实施保障，包括领导支持、人力资源、预算、必备物项工具，开展合规培训与交流，关注并培育合规文化等方面。

8.5.4 持续改进机制的实施效果，包括具体不合规行为得到整改，违规事件责任人被问责，相同或类似的不合规事件得到有效防范、尽早发现或避免，系统性漏洞或责任缺失得到补救，公司员工及利益相关方认可企业在合规管理改善方面的尝试和努力。

9 合规文化建设

9.1 合规文化建设的有效性评价应以各个层级、各领域员工所具备的合规知识、合规意识、合规信念和合规行为为基本标准。

9.2 主要负责人和管理层的合规承诺和表率作用对合规文化的形成和提升具有重要作用。

9.3 各层级员工都作出合规承诺，并对其合规职责进行绩效考核。

9.4 合规信息的沟通与传达，包括合规知识和观念的宣传、培训、沟通等。

9.5 合规文化的形成，包括对不合规行为的反应、行为习惯的改变、顾客或者客户对其合规形象的印象。

附录 A
(规范性)
合规管理机构设置和职责配置评价指标

表A.1给出了合规管理机构设置与职责配置的评价指标。

表A.1 合规管理机构设置和职责配置评价指标

一、合规机构设置评价	
(一) 合规领导机构设置	
中型企业	企业制定某个机构作为企业合规领导机构（如合规管理委员会或者合规领导小组）
	合规领导机构有明确定位和职责
	合规领导机构人员构成与结构合理
	企业法定代表人或实际控制人应是企业合规的第一责任人
	企业的法定代表人或实际控制人是合规管理委员会或合规领导小组成员
小微企业	企业负责人监督合规管理体系有效运行
	无法组建领导机构的，企业管理最高层为合规领导机构
	企业法定代表人或实际控制人应是企业合规第一责任人
(二) 合规管理部门设置	
中型企业	企业有专门合规管理部门 合规管理机构配备了合规专员
小微企业	有内部或者外聘的合规专员负责合规管理工作 合规专员具备相应合规管理资质或者相关专业能力
二、合规职责配置评价	
(一) 合规领导机构的职责	
中型企业	依据企业合规目标实现情况对企业进行评价
	能够监督和协调企业合规管理体系运行
	定期听取合规管理部门汇报
	对违规行为及时作出适当的处理决定并适当公开
	支持合规管理部门工作不受阻碍
	支持合规管理部门获取企业员工信息、文件信息和所需要的数据
	支持合规管理部门能力获取来自外部有关部门的专业意见
	对合规管理部门及人员实施合规绩效考核
	合规管理部门有合理经费保障
	合规管理人员具备相应的专业能力
小微企业	依据企业合规目标实现情况对企业进行评价
	支持合规专员工作不受阻碍
	对合规人员实施合规绩效考核
(二) 合规管理部门的职责评价	
1. 合规管理部门的独立性	
中型企业	获得合规领导机构特别授权
	获得必要的人员配备和经费保障
	产生利益冲突的，应主动提出回避，另由他人担任
小微企业	同上
2. 合规管理部门的权威性	
中型企业	对信息知情、参与决策、关键岗位控制、重点经营活动进行审查
	对产品立项、发布等关乎企业经营的重要决策工作开展合规评审
	合规管理部门报告合规领导机构后，对合规评审事项具有否决权
小微企业	合规专员对信息知情、参与决策、关键岗位控制、重点经营活动进行审查
	合规专员对产品立项、发布等关乎企业经营的重要决策工作开展合规评审
	合规专员报告企业管理机构后，对合规评审事项具有否决权
三、合规人员职责配置评价	
(一) 合规专员	

表A.1 合规管理机构设置和职责配置评价指标（续）

中小微企业	计划、执行、检查、整改企业合规工作
	收集、识别、转化合规义务
	评估、监控、预防合规风险
	开展合规培训、弘扬合规文化
（二）合规联络员	
中小微企业	对企业合规工作的执行情况实施把控
	及时向合规管理部门或合规专员报告不合规行为

附 录 B
(规范性)
合规风险识别、应对和持续改进评价指标

表B.1给出了合规风险识别、应对和持续改进的评价指标。

表B.1 合规风险识别、应对和持续改进的评价指标

一、合规风险识别	
(一) 强制性义务的识别	
中型企业	有人员或部门识别与其业务活动、产品和服务相关的重要强制性义务
	具备识别与其业务活动、产品和服务相关的强制性义务的方法或举措
	具备识别与其业务活动、产品和服务相关的强制性义务制度或流程
	具有评估必须遵守的义务要求报告或其他载体
	具备表明已实施识别强制性义务机制的工作事例或其他信息
	领导支持识别强制性义务
	具备识别强制性义务的人力资源、预算、必备物项工具等
	进行合规培训与交流
	关注并培育合规文化
	识别到强制性义务、合规风险
	强制性义务与业务活动、产品和服务相关联
	识别强制性义务的机制与现有管理措施相匹配
小微企业	有人员或部门识别与其业务活动、产品和服务相关的重要强制性义务
	具有评估必须遵守的义务要求的报告或其他载体 或具备表明已实施该机制的工作事例或其他信息
	领导支持识别强制性义务
	具备识别强制性义务的人力资源、预算、必备物项工具等 或进行合规培训与沟通 或关注并培育合规文化
	识别到强制性义务、合规风险
	或强制性义务与业务活动、产品和服务相关联 或识别强制性义务的机制与现有管理措施相匹配
(二) 自愿性义务的识别	
中型企业	有人员或部门识别与其业务活动、产品和服务相关的重要自愿性义务
	具备识别与其业务活动、产品和服务相关的自愿性义务的方法或举措
	具备识别与其业务活动、产品和服务相关的自愿性义务的制度或流程
	具有评估自愿性义务的报告或其他载体
	具备表明已实施识别自愿性义务机制的工作事例或其他信息
	领导支持识别自愿性义务
	具备识别自愿性义务的人力资源、预算、必备物项工具等
	进行合规培训与沟通
	关注并培育合规文化
	识别到自愿性义务、合规风险
	自愿性义务与业务活动、产品和服务相关联
	识别自愿性义务的机制与现有管理措施相匹配
小微企业	有人员或部门识别与其业务活动、产品和服务相关的重要自愿性义务
	具有评估自愿性义务要求的报告或其他载体 或具备表明已实施该机制的工作事例或其他信息
	领导支持识别自愿性义务
	具备识别自愿性义务的人力资源、预算、必备物项工具等 或进行合规培训与沟通 或关注并培育合规文化
	识别到自愿性义务、合规风险
	或自愿性义务与业务活动、产品和服务相关联

表B.1 合规风险识别、应对和持续改进的评价指标（续）

小微企业	或识别自愿性义务的机制与现有管理措施相匹配
（三）合规风险评估、分级	
中型企业	有人员或部门根据风险发生概率和影响程度对与其业务活动、产品和服务相关的合规风险进行评估、分级
	具备对上述不同等级合规风险进行评估、分级的方法或举措
	具备对上述不同等级合规风险进行评估、分级的制度或流程
	具备对合规风险进行评估、分级的静态或动态载体
	领导支持识别强制性义务
	具备识别强制性义务的人力资源、预算、必备物项工具等
	进行合规培训与沟通
	关注并培育合规文化
	识别出了优先级的合规风险
	合规风险评估与分级的合规风险与业务活动、产品和服务相关联
	合规风险评估与分级机制与现有管理措施相匹配
小微企业	有人员或部门根据风险发生概率和影响程度对与其业务活动、产品和服务相关的合规风险进行评估、分级
	具备对合规风险进行评估、分级的静态或动态载体
	领导支持进行合规风险评估与分级
	识别出优先级的合规风险
二、合规风险应对与优化管理	
（一）合规风险应对	
中型企业	确定相关人员制定并实施合规风险应对措施
	有基于合规评估、分级结果的应对措施
	具备实施合规风险应对措施的流程
	具备突发合规事件的应对预案
	具备对第三方、雇员的合规尽职调查机制
	具有实施风险应对机制的报告或其他载体
	具备表明已实施风险应对机制的工作事例或其他信息
	定期或不定期对合规风险应对机制有效性进行评审
	领导支持合规风险应对机制
	具备合规风险应对机制的人力资源、预算、必备物项工具等
	进行合规培训与沟通
	或关注并培育合规文化
	有效处置了优先级的合规风险
	合规风险应对机制与业务活动、产品和服务等有关的商业场景相结合
合规风险应对机制嵌入业务流程	
或合规风险应对机制与企业其他机制协同	
小微企业	有基于合规评估、分级结果的应对措施
	具有实施风险应对机制的报告或其他载体
	或具备表明已实施风险应对机制的工作事例或其他信息
	领导支持合规风险应对机制
	有效处置了优先级的合规风险
	合规风险应对机制与业务活动、产品和服务等有关的商业场景相结合
	合规风险应对机制嵌入业务流程
（二）日常监测	
中型企业	有专门人员或部门进行日常监测
	具备日常监测的方法或举措或重要节点
	具备日常监测的制度或流程
	具有日常监测的报告或其他载体
	或具备表明已实施日常监测机制的工作事例或其他信息
	定期或不定期对合规风险和管理措施有效性进行评审
	领导支持日常监测

表B.1 合规风险识别、应对和持续改进的评价指标（续）

中型企业	具备日常监测的人力资源、预算、必备物项工具等
	进行合规培训与沟通
	或关注并培育合规文化
	具备日常监测计划
	定期或不定期实施审计
	定期或不定期实施管理层审核
	日常监测程度与业务活动、产品和服务匹配
	日常监测程度与现有管理措施匹配
	针对合规疑虑、合规风险信号，必要时启动合规调查
小型企业	有专门人员或部门进行日常监测
	具备日常监测的方法或举措或重要节点
	定期或不定期对合规风险和管理措施有效性进行评审
	日常监测程度与业务活动、产品和服务匹配
	领导支持日常监测
	定期或不定期进行管理层评审
微型企业	有专门人员或部门进行日常监测
	领导支持日常监测
	定期或不定期进行管理层评审
（三）举报机制	
中型企业	具备举报制度或流程
	具备举报的渠道
	有特定人员负责举报信息的处理
	明确对举报人保护的措施，比如对举报信息的保密和反打击报复
	有特定人员实施举报机制
	有举报信息的记录
	有对举报事项进行处置的记录
	领导支持举报机制
	具备举报机制的人力资源、预算、必备物项工具等
	进行合规培训与沟通
	或关注并培育合规文化
	员工信任并愿意使用举报渠道
	接收到举报
	如在一个财年内未接到任何举报，启动举报机制的有效性分析
	对举报处理结果进行分析，发现漏洞并为优化合规管理提供依据
小型企业	有特定人员负责举报信息的处理
	具备举报的渠道
	有特定人员实施举报机制
	或有举报信息的记录
	或有对举报事项进行处置的记录
	领导支持举报机制
	具备举报机制的人力资源、预算、必备物项工具等
	员工信任并愿意使用举报渠道
微型企业	有特定人员负责举报信息的处理
	具备举报的渠道（鼓励或强调及时举报，包括正式或非正式的投诉渠道，不要求建立专门的举报机制）
	有特定人员实施举报机制
	或有举报信息的记录
	或有对举报事项进行处置的记录
领导支持举报机制	

表B.1 合规风险识别、应对和持续改进的评价指标（续）

微型企业	员工信任并愿意使用举报渠道
（四）报告机制	
中型企业	有明确的合规报告人、接收报告人
	具备或规定了合规报告内容
	具备或规定了合规报告形式
	具备或规定了合规报告周期
	确保报告信息真实、客观、全面
	最高管理层定期或不定期收到报告
	或具备表明已实施报告机制的工作事例或其他信息
	领导支持报告机制
	具备报告机制的人力资源、预算、必备物项工具等
	进行合规培训与沟通
	或关注并培育合规文化
	对报告内容进行研判以为提升合规管理提供依据
小微企业	有明确的合规报告人、接收报告人
	具备或规定了合规报告内容
	确保报告信息真实、客观、全面
	最高管理层定期或不定期收到报告
	领导支持报告机制
	对报告内容进行研判以为提升合规管理提供依据
（五）持续改进	
中型企业	确定相关人员跟踪评估相应风险的变化及管控措施的持续调整或更新
	定期或不定期对制度措施与合规管理目标的偏离分析的制度或方法
	采取相应措施确保合规管理的适应性
	具有实施持续改进机制的报告或其他载体
	具备表明已实施持续改进机制的工作事例或其他信息
	定期或不定期对持续改进机制有效性进行评审
	对具体违规、不合规事件进行整改和问责
	领导支持持续改进
	具备持续改进的人力资源、预算、必备物项工具等
	进行合规培训与沟通
	或关注并培育合规文化
	相同或类似的违规、不合规事件得到有效防范、尽早发现或避免
	系统性漏洞或责任缺失得到弥补
	或公司员工及利益相关方认可企业在合规管理改善方面的尝试和努力
小微企业	确定相关人员跟踪评估相应风险的变化及管控措施的持续调整或更新
	具备表明已实施持续改进机制的工作事例或其他信息
	对具体违规、不合规事件进行整改和问责
	领导支持持续改进
	相同或类似的违规、不合规事件得到有效防范、尽早发现或避免

附录 C
(规范性)
合规文化建设评价指标

表C.1给出了合规文化建设的评价指标。

表C.1 合规文化建设的评价指标

(一) 最高管理层的重视	
中小微企业	最高管理层倡导合规的价值和理念
	最高管理层从自身做起，践行合规理念，率先垂范
(二) 合规承诺	
中小微企业	最高管理层承诺自上而下建设合规文化
	最高管理层利用各种时机、场合推广合规文化
	企业员工认同企业合规文化，并作出认同的承诺
	在招聘新员工、员工晋升时，将合规文化作为考察因素
	奖励符合企业合规文化的行为，树立典型、模范或榜样
	惩戒不遵守合规文化的员工和行为，包括管理层为了实现业务目标鼓励或默许员工实施不合规行为、阻止合规人员有效履行职责等行为，面对竞争利益时违反合规承诺的行为等
(三) 合规文化沟通与传达	
中小微企业	最高管理层以明确且毫不含糊的措辞传达、传播并通过实例表明企业尊重合规文化
	通过日常培训、刊物、网络平台等多种方式宣传和推广合规文化
	对社会进行必要的合规文化传播，使社会和公众了解企业的合规文化
(四) 合规文化的形成	
中型企业	企业员工从行为和习惯上自觉践行、互相传递合规理念
	当本企业或同行业企业出现不合规行为时，能够主动进行自我反思
	合规管理体系运行后，定期开展员工合规行为习惯的调查和分析
	顾客或客户感知和体验到企业的合规文化
小微企业	企业员工从行为和习惯上自觉自践行，合规意识互相传递和影响
	合规管理体系运行后，适时开展员工合规行为习惯的调查和分析