

《信息通信及互联网行业企业合规 师职业技术技能要求》 标准编制说明

《信息通信及互联网行业企业合规师职业技术技能要求》标准起

草组

2022 年 8 月 22 日

1、标准范围。

为贯彻落实党中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，推动实施人才强国战略，提升企业合规管理专业技术人员职业素养，补充新知识新技能，更好服务企业高质量发展和更高水平对外开放，根据国家新职业有关规定，在企业合规师新职业申报单位中国国际贸易促进委员会商事法律服务中心的指导下，中国互联网协会联合数十家单位，组织专家制定了《信息通信及互联网行业企业合规师职业技能要求》（以下简称本《标准》）。

依据有关规定将本职业分为初级、中级、高级三个等级，包括职业概况、基本要求、工作要求、权重表四个方面的内容。

2、工作简况。

2021年12月1日，起草组在中国信息通信研究院召开标准启动会，中国互联网协会知识产权工委组织阿里巴巴集团控股有限公司、北京新浪互联信息服务有限公司、北京字节跳动科技有限公司、蚂蚁科技集团股份有限公司、京东数字科技控股股份有限公司、小米科技有限责任公司、科大讯飞股份有限公司、中国搜索信息科技股份有限公司、奇安信科技集团股份有限公司等企业，组建了标准起草组，讨论了编制原则和思路，确定了工作要求的分工，同时遗留了一些问题。

2021年12月8日，中国互联网协会知识产权工委拜访中国国际贸易促进委员会商事法律服务中心，与企业合规师新职业申报单位就标准启动会上遗留的问题进行交流探讨。会上形成对遗留问题的答复口径和处理意见。

2021年12月23日，中国互联网协会知识产权工委调研中国

电力企业联合会调研，学习电力行业企业合规管理的先进经验，交流电力企业合规管理人才开发试点工作。

2021 年 12 月 24 日，中国互联网协会知识产权工委以线上形式，组织起草组召开标准进展会，会上答复了启动会上的遗留问题，企业汇报了第三部分工作要求的完善思路与具体内容。

2022 年 1 月 12 日，中国国际贸易促进委员会商事法律服务中心到中国信息通信研究院交流标准编制的进展情况及难点，标准起草组汇报了标准的内容，中国国际贸易促进委员会商事法律服务中心对标准内容和分歧点进行了指导，并介绍了后续企业合规师培训的工作考虑。

2022 年 1 月 28 日，中国互联网协会发布了 2022 年第一批团体标准项目计划。

2022 年 3 月 4 日，按照标准的研制流程，召开了标准立项后的研讨会。研讨会通知了中国互联网协会的所有会员单位，会员单位根据意向参会。会员单位重点对越级报考条件及工作要求展现形式等发表了相关意见。

3、标准编制原则和确定标准主要内容的依据：

本《标准》按照《国家职业技能标准编制技术规程》有关要求，坚持“以职业活动为导向、以专业能力为核心”的指导思想，在充分考虑社会经济发展、企业治理现代化需求和法律法规及监管变化对企业合规管理人员专业要求的基础上，以客观反映企业合规发展水平及其对从业人员的专业能力要求为目标，对企业合规管理从业人员的专业活动内容进行规范细致描述，明确了各等级专业技术人员的工

作领域、工作内容以及知识水平、专业能力要求。在具体编制过程中，坚持以下原则：

（1）一致性原则

在编制本标准的过程中，起草组对《中华人民共和国劳动法》、GB/T 35770—2017《合规管理体系 指南》、ISO 37301:2021《合规管理体系要求及使用指南》等相关法律和标准，进行了充分解读和研究，注意标准内容与现行法律、标准保持一致。

（2）全面性原则

起草组先后征求多方意见，通过从以下九个方面分别对三级企业合规师提出工作要求：一是制定合规管理规划和计划；二是识别合规义务、评估合规风险、策划合规目标；三是建立与执行合规管理制度；四是搭建与运行合规管理组织架构；五是建立与执行合规管理实施机制；六是评估与改进合规管理体系有效性；七是处理与外部监管机构、商业合作伙伴的合规事务；八是组织合规培训；九是建设合规文化。

（3）实践性原则

起草组充分认识到企业合规师是与企业合规治理实践密切相关的新职业，在编制本标准时，在培训要求、考核要求等方面均注重实践能力的比重，并邀请多家企业全程深度参与标准的编制过程，对争议问题充分调研企业用人现状，听取企业意见，力求标准的内容与企业需求相符合、与实践相一致。

4、主要试验（或验证）的分析、综述报告。

无

5、标准在起草过程中遇到的问题及解决办法：重大分歧意见的处理

经过和依据：有无重要技术问题需要说明。

在标准起草的过程中，出现的分歧问题及解决过程如下：

（1）关于三级企业合规师职责的区分

初级企业合规师对应合规专员，中级企业合规师对应合规经理，高级企业合规师对应首席合规官。起草专家普遍认为，要合理区分三级企业合规师的职责，不对低级、中级企业合规师设置过高的要求。经充分探讨，对初级企业合规师的职责定位是协助；对中级企业合规师的职责定位是主导；对高级企业合规师的职责定位是领导。

（2）关于越级报名培考条件的设置

起草组普遍认为，高等级证书的申领不必以低等级证书申领为前置条件，应充分肯定合规工作经验在企业合规师培养和考核中的作用。但是，对于越级报名的条件，编写组产生较大差异。结合企业合规在我国的起源与发展，并调研企业合规岗位的设置、参编单位合规从业者的从业经历等，最终确定以学位学历、工作年限、工作岗位等三个要素，综合确定越级报名培训和考核的条件。

（3）关于工作要求部分的展现形式

对于工作要求，首先需要对三级企业合规师采取分述的方式；其次，针对不同级别的企业合规师，还需对九个方面的专业能力和相关知识，分别提出要求。为此，采用表格的形式可较为清晰的展现企业合规师的工作要求，但也有起草单位认为，大量的表格在标准中并不常见。经多次讨论并征求多方意见，形式应为内容服务，表格更有助于内容的表达，故最终采用表格的形式展现工作要求。

6、与国外标准的关系：包括：采用国际标准和国外先进标准的程度，

与国外标准主要技术内容的差异（可引用标准前言的内容）：

国外和国际的相关标准主要从企业合规管理的角度展开的，较少涉及专门的合规人才培养。在合规领域，较为先进、影响较大的标准主要是 ISO 37301:2021《合规管理体系 要求及使用指南》。ISO 37301:2021 由 ISO 19600:2014《合规管理体系 指南》修订而来，由 ISO 组织在 2021 年 4 月发布和实施。修订后的 ISO 37301 用作第三方的标准，并增加了针对雇佣的具体要求、针对合规举报和调查的要求等。ISO 19600:2014 对应的中国标准为 GB/T 35770:2017，ISO 37301:2021 发布和实施后，我国进行了标准的转化，于 2021 年 10 月发布《合规管理体系 要求及使用指南（征求意见稿）》。在本标准中，规范性文件、术语、要求等与最新国际标准保持一致。

就企业合规人才培养而言，国际和国外主要通过高等教育进行企业合规从业人员的培养，具体方式是开设合规相关的学位教育及培训项目，如美国福特姆大学法学院企业合规专业方向的 LLM 和 MSL。本标准规定的内容主要是在我国人才培养“放管服”改革背景下，通过社会化组织对企业合规从业人员进行培训、考核、发证，与欧美的高等教育及国际组织开展的行业合规人才培训有所不同。

7、修订标准时，说明与标准前一版本的重大技术变化，并列岀所涉及的新、旧版本的有关章条（可引用标准前言的内容）：废止/代替现行有关标准的建议：

本《标准》为首次制定。

8、说明标准与其他标准或文件的关系（可引用标准前言的内容），特别是与有关的现行法律、法规和强制性国家标准的关系：

本标准的总体结构按照《国家职业技能标准编制技术规程》，包括职业概况、基本要求、工作要求和比重表四部分。本标准的具体内容，包括合规、合规义务、合规风险的定义，目标的设置，要求的提出等，均参照《中央企业合规管理办法(公开征求意见稿)》、ISO 37301:2021《合规管理体系要求及使用指南》、《合规管理体系 要求及使用指南（征求意见稿）》等规定，不与现行法律、法规和强制性国家标准冲突。

9、标准作为强制性标准或推荐性标准的建议：

本标准属于推荐性标准。

10、贯彻国家标准的要求和措施建议（包括组织措施、技术措施、过渡办法等内容）：标准发布后，对国内外业界可能产生的影响。

近年来，随着国内外监管环境趋严，我国法律法规政策体系的不断完善，企业合规不起诉改革的持续深入，越来越多的企业为了降低不合规的风险和损失，并获得长远发展和持续成功，致力于通过合规管理体系的建立、运行、维护和改进，将合规融入企业的业务流程以及人员的行为和意识。与此同时，企业合规人才培养机制尚未建立，企业合规从业人员存在巨大缺口。有报道指出，以 2020 年国家统计局、国家工商局、商务部等提供的数据估算，目前企业合规师的人才缺口约为 952 万人，在国内该职业还远远没有达到普及的水平。本标准发布后，将为培训、考核和评价企业合规师技术技能提供参考，培养具有诚实正直、公正表达、风险导向、专业判断等职业素养的企业合规从业人员，从人才培养角度为企业合规注入不竭动力。

11、标准是否涉及知识产权的情况说明；如标准中含有自主知识产权，

说明产品研发程度、产业化基础及进程。

无。

12、其他应予说明的事项。

无。