

规范及道德监管人员

# 职业道德准则

*Code of Ethics For Compliance and Ethics Professionals (CEPs)*



SOCIETY OF CORPORATE  
COMPLIANCE AND ETHICS

公司规范及道德协会

[www.corporatecompliance.org](http://www.corporatecompliance.org)

6500 Barrie Road, suite 250, Minneapolis, MN 55435, United States

+1 952 933 4977 或 888 277 4977 • 传真: +1 952 988 0146

---

## 规范及道德监管人员

# 职业道德准则

### 前言

规范及道德监管制度对于阻止并发现组织内或组织产生的不当行为以及促进有序的商业环境起关键作用。制定并严格执行有效的规范及道德监管制度能保护投资人、消费者、商业社区，乃至公众。规范及道德监管人员 (Compliance and ethics professionals, CEPs) 知道，必须提供最专业、最正直及最称职的服务。以下职业道德准则表明了我等专业人员对大众、雇主与客户及行业责任的认同。该职业道德准则已被公司规范及道德协会 (Society of Corporate Compliance and Ethics) 全体会员采纳，对所有 CEPs 在履行行业职责时起指导与规范作用。

职业道德准则由两部分标准组成，分别为：行为原则和行为规则。行为原则是宽泛的标准，为行为规则的详细规定提供一个框架；而行为规则是具体的标准，规定了 CEPs 职业行为应当达到的最低水准。无论个体专业人士还是整个行业都应该遵守该准则，这首先取决于 CEP 个人对准则的理解及自愿行为，再则取决于其他同仁及大众对准则的巩固。

有些行为规则配有注解，目的是为了明确并解释规则的意思及应用。以下习惯用语贯穿整个准则：

- “雇佣组织” (employing organization) 包括雇佣组织及客户；
- “法” (law) 或“法律” (laws) 包括所有国家、州、省及地区的法律法规，法令及同意协议；
- “不当行为”或“行为不当” (misconduct) 包括非法及不道德行为；及
- 雇佣组织的“最高管辖部门” (highest governing body) 指一组织内的最高决策部门，如该组织的董事会 (board of directors) 或理事会 (trustees)。

## 原则一

### 公众义务

规范及道德监管人员 (CEPs) 应不折不扣地遵守约束其雇佣组织行为的法律并促进企业的合规行为，展现最高的职业道德标准，作为维护公众利益做出贡献。

**规则 1.1** CEPs 不应协助、唆使或参与不当行为。

**规则 1.2** CEPs 应采取必要措施阻止其雇佣组织采取不当行为。

*注解：CEPs 为阻止不当行为而采取的行动当然必须符合法律和道德要求。如 CEP 在法律和商业道德范围内采取各种所能采取措施以防范不当行为，仍无法阻止不当行为时，应参考规则 1.4。*

**规则 1.3** CEPs 在回应或配合政府针对其雇佣组织的官方及合法调查或询问时应作出稳妥的判断。

*注解：尽管 CEP 在政府调查中角色各不相同，但是 CEP 不应阻挠或妨碍调查、或在调查过程中扯谎。*

**规则 1.4** 如在工作中，CEPs 意识到其雇佣组织作出的决策如果实施，将构成行为不当，该专业人士应：(a) 拒绝同意该决定；(b) 在适当的时候将事件升级（包括到最高管辖部门）；(c) 如在采取 (a) 和 (b) 行为后仍无法解决严重问题，考虑辞职；及 (d) 依法将该决策上报政府官员。

**注解：**规范及道德监管人员不仅要对雇佣组织负责，还要对公众和行业负责，包括防范组织行为不当。CEP 应尽可能采取所有内部措施阻止其雇佣组织采取不当行为。在适当的时候，CEP 应将事件升级到最高管辖部门，包括在 a) 受该组织指派如董事会决议时； b) 将事件升级到管理层仍无效时；或 c) CEP 认为将事件升级到管理层也无济于事时。由于 CEPs 可能是阻挠不当行为的唯一障碍，应将辞职作为最后手段。辞职信应向雇佣组织的高级管理层及最高管辖部门详细并坦诚表明有必要采取该行为的所有情况。要是所属组织的架构复杂，最高管辖部门可能是母公司的最高管理部门。

## 原则二

### 对雇佣组织的义务

规范及道德监管人员 (CEPs) 应以高度的正直感服务于其雇佣组织，代表组织作出公平、公正的判断，促进规范及道德监管制度的效力。

**规则 2.1** CEPs 应为其雇佣组织提供及时、称职及专业的服务。



**注解：**准则并不期望 CEPs 具备各方面的专业知识以制定一个有效的规范及道德监管制度。进入所在专业知识领域以外的 CEPs 应通过额外教育、培训或与有此专业知识的人士合作获得该等专业知识。CEPs 应具备一个规范及道德监管人员应合理拥有的所有相关领域的常识和最新知识，并应采取包括寻求继续教育及专业发展的机会，确保知识的更新。

**规则 2.2** CEPs 应竭尽所能确保其雇佣组织符合所有相关法律规定。

**注解：**尽管 CEPs 在确保企业合规上起主导作用，所有雇员亦有责任确保企业合规。

**规则 2.3** CEPs 应采取适当的审慎态度调查与过去、现在或未来实际存在或怀疑可能存在的不当行为相关的所有问题、信息、报告及/或行为。

**注解：**如果所属组织由其他专业人士（比如法律部门）负责调查怀疑可能存在的不当行为，CEPs 可根据已有的汇报程序向该专业人士报告怀疑可能存在的的行为，以符合本条规则。

**规则 2.4** CEPs 应随时通知高层管理人员及最高管辖部门规范及道德监管制度的情况，包括制度的执行情况及有关违规风险存在的领域。

**注解：**本规则下 CEP 的专业职责对高级管理层及最高管辖部门的职责起补充作用，即高级管理层及最高管辖部门需保证“组织内存在设计合理的信息与报告系统，以向高级管理层及董事会提供及时与准确的信息，足以让管理层及董事会在各自范围内就企业的合规和合法性与商业表现分别作出知情的判断。”摘自 1996 WL 549894, # 8 有关特拉华州衡平法院 1996 年 9 月 25 日就 *Caremark International Inc.* 派生诉讼案作出的判决。

**规则 2.5** CEPs 不应协助或唆使报复任何报告实际、潜在或怀疑可能存在不当行为的雇员，并应尽力履行相关程序，确保报告实际、潜在或怀疑可能存在不当行为的雇员免遭报复。

**注解：**如果报告的雇员要求匿名，CEPs 应在与本职业道德准则规定的其他职责保持一致的情况下，竭尽所能令该雇员保持匿名。并且，在调查任何实际、潜在或怀疑可能存在不当行为时，CEPs 应实施最高度的审慎，保护被调查人的声誉与身份。



**规则 2.6** CEPs 应注意避免披露专业工作中取得的机密信息，同时认识到在某些情形下机密不得不让位于其他价值观或令人担忧的问题，如：为了阻止足以对健康与安全构成风险的行为，或为了符合法庭传唤作证或其他法律程序要求而有必要披露机密。

*注解：当信息受到法律认可特权的保护（如：律师与当事人之间的保密特权）时，不必披露机密信息。*

**规则 2.7** CEPs 应力图避免雇佣组织与 CEP 个人或雇佣组织外与自己有关系的个人或组织之间实际、潜在或被认为可能发生的任何利益冲突。CEPs 必须披露并本着职业道德处理该利益冲突，并必须随时消除重大冲突。利益冲突可能导致忠诚度分散。在雇佣组织中，CEPs 对与自己发生职业或私人关系的个人的忠诚，不应干扰或凌驾于对雇佣组织的忠诚职责，以及/或不应超越维护法律、合乎道德的商业行为及本职业道德准则的最高责任。

*注解：如 CEPs 所有的任何业务关系、直接或间接的财务利益或其他利益可能影响其关于专业表现的判断时，CEPs 应向其雇佣组织全面披露该业务关系、财务利益或其他利益的性质。如针对不当行为*



的报告、调查或询问在任何方面直接或间接关系到 CEP 涉及的活动，CEP 必须在回应此报告或开始调查或询问事件之前以书面形式向其雇佣组织的高级管理层披露该涉及关系的确切性质，并且在适当的情况下要求回避，即退出参予该项调查或询问。然而，虽然准则如此规定，CEP 涉及关系的事件受到报告、调查或询问本身并不一定意味着 CEP 在履行该方面职责的能力受到损害。

**规则 2.8** CEPs 不应误导雇佣组织，令雇佣组织在使用其服务可获得的结果上产生错误理解。

*注解：* CEPs 不应对其服务的影响或结果制造不合理的期望。

## 原则三

### 对行业的义务

规范及道德监管人员 (CEPs) 应通过身体力行努力维护行业完整和尊严，提高规范及道德监管制度的效力，促进规范及道德监管的专业性。

**规则 3.1** CEPs 应诚实、公正及勤奋地实践行业活动，包括对不当行为的调查。

*注解：* CEPs 不应同意接受可能影响其职业道德和法律责任的~~不~~合理限制。合理限制包括雇佣组织资源的制约。如果雇佣组织的管理层要求进行调查，却限制相关信息的获得，CEPs 应拒绝接受该任务并向雇佣组织的最高管辖部门提供解释。CEPs 应竭尽全力提倡用最有效的方法保证组织符合规范。

**规则 3.2** 根据规则 2.6，CEPs 不应在未经同意或没有强制性法律程序的情况下披露有关现在或以前雇佣组织业务或技术流程的机密信息。该披露行为将破坏对本行业的信任，或令规范及道德监管人员今后难以从他人那里获得此类信息。

*注解：* CEPs 需要自由获取信息才能行之有效地发挥其职能，并需要能够与雇佣组织的任何雇员或代理人进行开诚布公的交流。开诚布公的交流取决于信任。不当使用及滥用规范及道德监管人员取得的工作成果严重威胁到规范及道德监管制度。CEPs 在使用机密信息时不应违反法律或其法律职责，

包括其对雇佣组织的职责。一旦诉讼对方利用组织的自我监管工作与组织进行抗辩，CEPs的可信度可能受到损害。本准则鼓励CEPs与法律顾问合作，保护机密信息，将诉讼风险尽量降低。如果机密信息受到法律认可特权的保护（如律师与当事人之间的保密特权），则不必为符合强制性法律程序的要求而披露开机密信息。

**规则 3.3** CEPs 不应就其专业资格、经历或表现发表具有误导性、欺骗性或虚假性的言论或陈述。

**规则 3.4** CEPs 不应企图利用虚假信息损害其他规范及道德监管人员的专业声誉。

**注解：**为促进业内的友善与尊重，CEPs 不应发表对其他同仁有诽谤性的言论。

**规则 3.5** CEPs 应通过紧跟行业发展来保持对其工作的胜任，包括了解并熟悉最新理论、行业实践及法律。

*注解：CEPs 应进行合理与适当的继续学习，包括但不限于阅读相关专业及行业杂志刊物，与专业同仁交际，通过参加会议和加入专业协会参与公开的专业对话与交流。*

# 职业道德准则制定委员会 (Code of Ethics Development Committee)

**Joseph E. Murphy, CCEP** (委员会联席主席)

CSLG 法律顾问

Integrity Interactive 共同创始人及高级顾问

*Ethikos* 协同编辑

**Rebecca Walker** (委员会联席主席)

Kaplan & Walker 律师事务所合伙人

**Urton Anderson**

德克萨斯大学奥斯汀分校 McCombs 商学院本科项目  
副院长, Clark W. Thompson Jr. 会计教育教授

**Michael Horowitz**

Cadwalader, Wickersham & Taft 律师事务所诉讼合伙人,  
商业欺诈及复杂诉讼业务组成员美国判刑委员会成员

**Shelley Milano**

**Marjorie Doyle**

LRN 道德及规范监管方案实施负责人

*特别感谢卫生保健规范协会职业道德准则制定委员会  
(Code of Ethics Development Committee, Health Care  
Compliance Association)*

**Jan Heller** 博士

Joseph E. Murphy 先生

**Mark Meaney** 博士

Jeffrey Oak 博士

# SCCE

## 使命

SCCE 以捍卫所有组织的道德行为与合规标准为己任，并为规范监督专业人员及其他认同以上原则的人士提供必要的资源。



公司规范及道德协会  
Society of Corporate Compliance and Ethics  
6500 Barrie Road, suite 250  
Minneapolis, MN 55435, United States

+1 952 933 4977 或 888 277 4977 • 传真: +1 952 988 0146  
[info@corporatecompliance.org](mailto:info@corporatecompliance.org) • [www.corporatecompliance.org](http://www.corporatecompliance.org)