

中国纺织服装行业合规建设基线研究报告

中国纺织工业联合会社会责任办公室

二零二三年十一月

引用本报告时，请注释：中国纺织工业联合会（2023），中国纺织服装行业合规建设基线研究报告。

联系我们：csr@ctic.org.cn

序 言

合规，蕴含着“遵守法律”或者“遵守相关的规则”的含义。一般而言，合规所指的规则可以分为四种类型：一是国家制定的法律法规，比如法律、行政法规、司法解释、部门规章、地方性法规；二是商业管理和伦理规范；三是企业内自行颁布的规章制度；四是相关外国的法律法规、国际条约或者国际惯例¹。企业合规是指企业在经营过程中不仅仅自己要遵守相关的法律和规则，并且还需要督促员工、第三方以及其他商业合作伙伴依法依规进行经营活动，这就意味着企业需要针对可能出现的违法违规情况，建立一套可以防范、识别和应对合规风险的自我监管机制，从而实现企业的良性健康的发展。

中国合规制度的建设始于金融行业。2006年，中国银监会和保监会以巴塞尔银行监管委员会通过的《合规与银行内部合规部门》为蓝本，先后发布了《商业银行合规风险管理指引》和《保险公司合规管理办法》，以指导银行业和保险机构建立合规管理制度。2015年中国证监会颁布了《行政和解试点实施办法》，被认为是我国第一次在行政监管和行政执法中引入行政和解机制。行政和解制度在2020年实施的修订后的《中华人民共和国证券法》中正式确立，从而有了明确的法律基础。

2017年，中国标准化管理委员会以国际标准化组织发布的《合规管理体系指南》为蓝本，发布了中国版的《合规管理体系指南》，该文件虽然不具备行政约束效力，但是成为了合规领域的第一个国家标准²。同年，中国证监会发布《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》，以行政规章的方式向证券企业推行强制合规制度。

2018年11月2日国务院国有资产监督管理委员会发布了《中央企业合规管理指引（试行）》，不仅对中央国有企业强化合规经营、构建合规体系提供了全面的指导意见，还确立了合规考核评价制度和合规报告制度。同年5月，中国国际贸易促进委员会发起设立了全国企业合规委员会。12月，国家发展和改革委员会

¹ 陈瑞华.企业合规的基本问题[J].中国法律评论, 2020(1):178-196.

² 陈瑞华.论企业合规在行政监管机制中的地位[J].高等学校文科学术文摘, 2022, 39(1):2.

会会同其他六个部门发布了《企业境外经营合规管理指引》，对于中国企业在境外经营中的合规管理问题，确立了基本的标准和体系。这两部合规指引确立了我国企业开展合规管理的基本理念、原则和制度框架。

在 2021 年 3 月发布的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》，即“十四五”规划中两次提到企业合规管理建设问题，一是强调“引导企业加强合规管理，防范化解境外政治、经济、安全等各类风险”；二是强调“推动民营企业守法合规经营，鼓励民营企业积极履行社会责任、参与社会公益和慈善事业”，这为合规事业的发展奠定了时代基调。

近数十年来，随着中国纺织服装行业不断深度融入国际价值链，在绿色环保、劳动用工、反商业贿赂及知识产权保护等领域，面对的国际标准与规范日益严格。2021 年发布的《纺织行业“十四五”发展纲要》中提出，“推进社会责任建设与行业自律。持续推广企业社会责任体系，创造规范和谐、公平守信、绿色发展的产业环境，将良好社会责任形象打造成为企业无形资产。有序开展产能投建、知识产权保护、反不正当竞争等方面的行业自律，研究建立行业性信用信息记录、查询和评价系统，建设公平有序的产业环境”，对行业企业的合规体系建设提出了总体方向和具体要求。

当前，中国纺织服装企业的合规体系建设呈现不同的发展水平：一方面，许多企业已经认识到合规体系建设的重要性，并在实践中自发地开展合规项目，形成了诸多值得借鉴的最佳实践；另一方面，纺织服装产业链环节复杂，造就了合规风险环境多变、领域众多的客观困难，亟需系统地梳理和识别合规风险，并在此基础上，明确合规建设工作的重点和风险管控的机制。2023 年 6 月以来，中国纺织工业联合会社会责任办公室受工业和信息化部产业政策与法规司委托，开展了中国纺织服装行业合规建设基线调研，旨在全面梳理行业企业合规建设的现状，总结经验，发现困难与挑战，识别企业的发展需求，为下一步更好地服务企业提升合规能力打下坚实的基础。调研采取问卷调查（见附录）和深度访谈相结合的形式，共涉及样本企业 77 家。需要特别说明的是，本研究的主要数据来源于问卷调查，企业填写问卷时可能产生一定程度的偏差；另一方面，参与项目深度访谈的企业数远远小于样本量，不排除存在企业代表性不足的问题。这些都会对研究方法和结论形成局限。

目 录

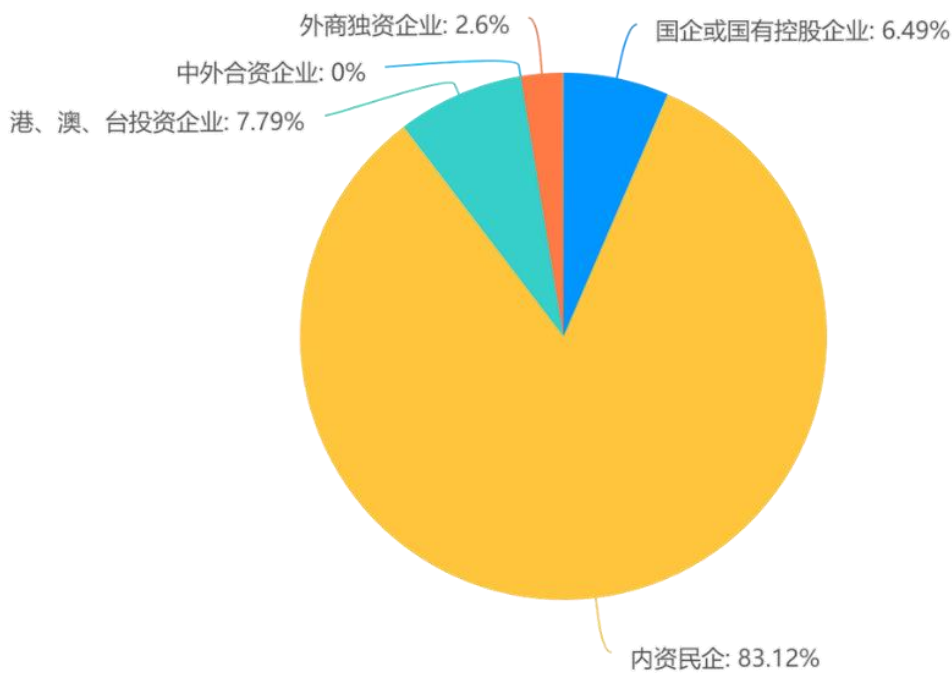
一、企业画像	1
(一) 企业属性.....	1
(二) 企业上市情况.....	1
(三) 企业规模.....	2
(四) 企业所在的行业.....	3
二、企业合规体系建设情况	4
(一) 企业对于合规的认知情况.....	4
(二) 企业总体合规管理制度建设.....	6
(三) 专项合规管理制度建设情况.....	8
(四) 合规制度搭建的主体.....	12
(五) 合规制度负责人.....	14
(六) 合规管理机构设置.....	16
(七) 合规联络员设置.....	19
(八) 合规监督情况.....	20
(九) 本章小结.....	23
三、合规风险防范措施	26
(一) 合规审计.....	26
(二) 合规风险评估.....	27
(三) 合规尽职调查.....	30
(四) 第三方合规管理.....	33
(五) 企业合规文化建设.....	35
(六) 企业合规培训.....	35
(七) 本章小结.....	38
四、企业合规体系建设成效	40
(一) 企业被执法情况.....	40

(二) 合规体系建设的困难与挑战.....	40
(三) 本章小结.....	46
五、企业专项合规领域关注要点	47
(一) 劳动用工合规.....	47
(二) 安全生产合规.....	51
(三) 知识产权领域合规.....	53
(四) 数据与信息安全合规.....	57
六、结论与建议	62
(一) 加速出台行业合规体系建设标准.....	62
(二) 加强行业合规培训，提升企业合规能力.....	62
(三) 开展行业合规建设试点工作.....	62
(四) 促进信息技术应用.....	62
(五) 强化产业链合作与沟通.....	63
附录：中国纺织服装行业合规建设基线调研	64

一、企业画像

（一）企业属性

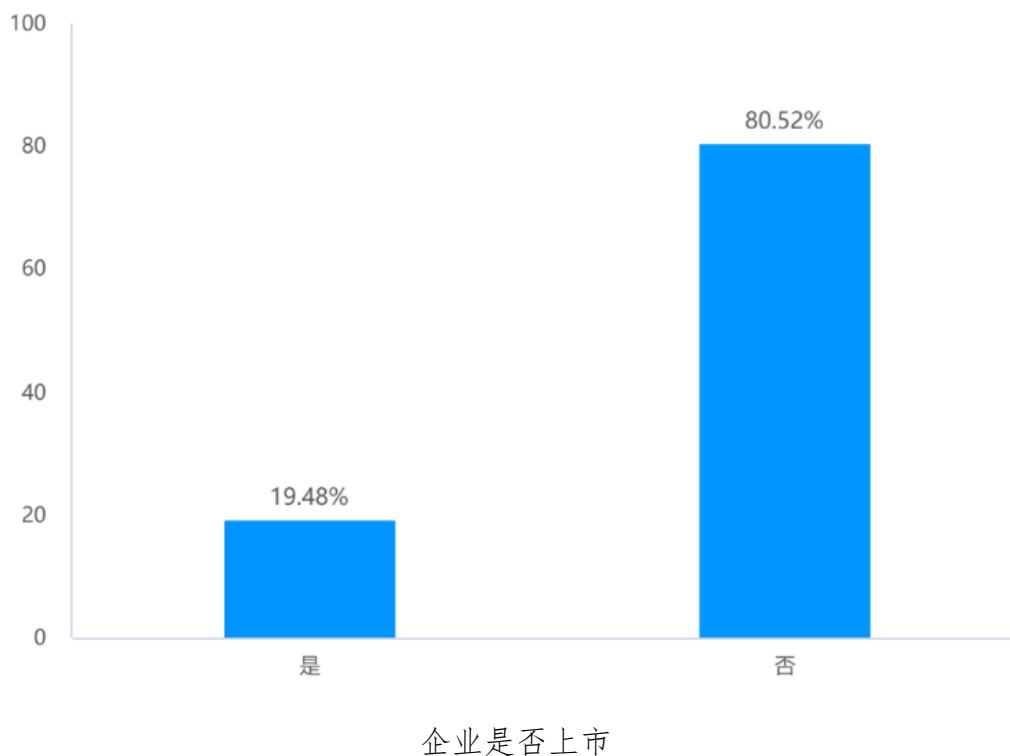
样本企业中，83.12%为内资民企，国企或国有控股企业的占比为 6.49%，港澳台投资企业占比为 7.79%，外商独资企业的占比仅为 2.6%。



企业属性

（二）企业上市情况

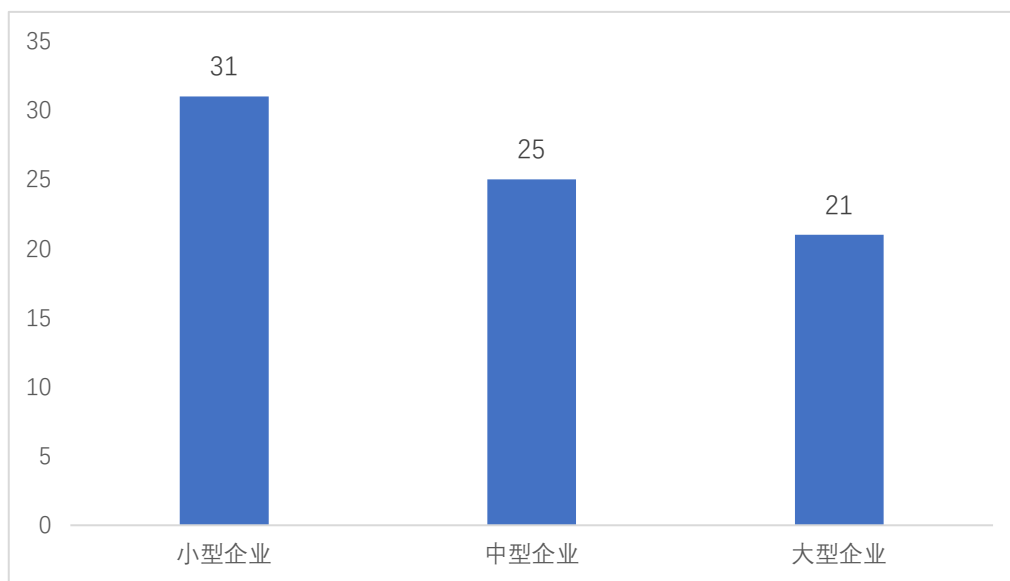
样本企业中，非上市企业占绝大多数，上市企业占比仅为 19.48%。其中，上市地点主要集中在中国内地（86.67%），其余为中国香港。



（三）企业规模

样本企业中，大型、中型、小型三类企业数量上没有显著差别，分别为 21 家、25 家、31 家。³大型企业中，内资企业占比为 66.7%，高于国企或者国有控股的占比（14.29%）和港澳台投资企业的占比（19.05%）。这种分配情况反映了我国纺织服装企业的规模格局。一方面，纺织服装行业内相当一部分企业仍然是中小企业，构成行业的主体，但另一方面，经过 30 余年的积累和发展，行业内也已经成长起来一系列细分行业和品类领域的龙头企业。部分企业已经具有了全球影响力，例如，新近公布的“2023 财富世界五百强”中，中国的化纤和纺织企业，已经占有 6 席，包括盛虹、魏桥、恒力等。

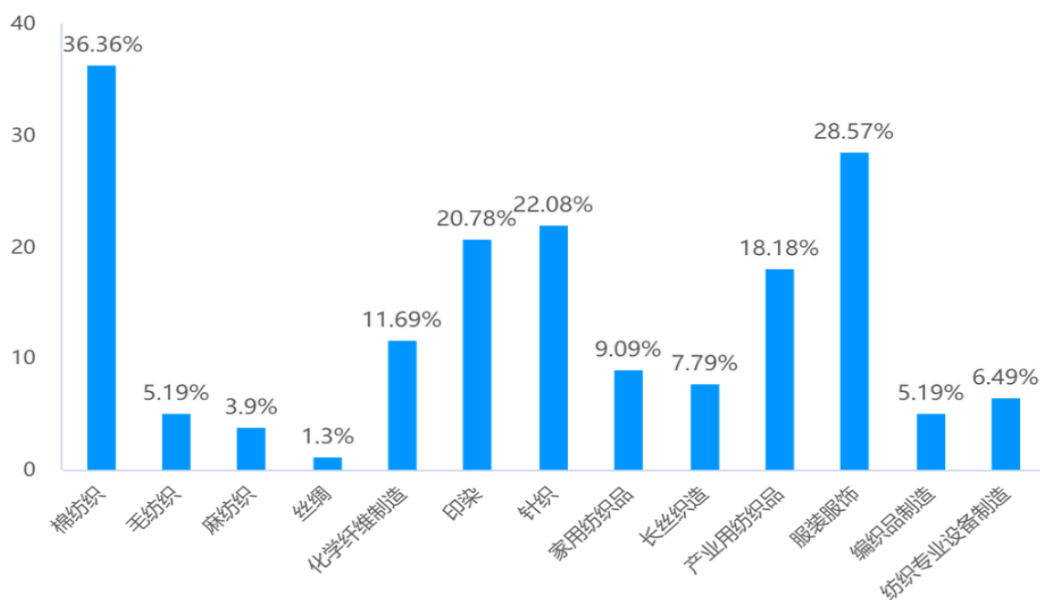
³ 由于本次调查采取随机抽样的方式，为了让样本数据更具有代表性，因此本次企业规模的划分标准采用三分位的划分方法：雇佣人数小于 500 人的企业为小型企业；雇佣人数大于或等于 500 人且小于 2000 人为中型企业；雇佣人数大于或等于 2000 人为大型企业。



企业规模概况

(四) 企业所在的行业

样本企业中，有 36.6% 的企业从事棉纺织业务，是最为普遍业务类型；其次是服装服饰业务，占 28.57%；针织行业、印染行业和产业用纺织品行业也是样本企业从事的相对比较广泛的业务，分别占比为 22.08%、20.78% 和 18.18%。其中，部分企业从事多个行业，比如化学纤维制造兼印染、服装服装兼针织、长丝制造兼纺织品等等。



企业所在的行业概况

二、企业合规体系建设情况

（一）企业对于合规的认知情况

1. 大部分企业能够准确认识合规建设的内涵

调研显示，大部分的企业对企业合规的概念有着比较准确的认知，百分之83.12%的企业认为“合规是指企业为防控风险，提升经营水平，而针对企业经营活动和员工履职行为开展的一系列规范管理活动”；少部分企业对合规概念的理解存在片面和偏差的情况，把合规等同于“企业日常经营活动符合法律规范”。其中，国企或国有控股企业、港澳台企业以及外商独资企业能够对合规的概念有准确的认知，20.31%的民企对合规概念了解存在偏颇；上市公司对于合规概念认知的正确率高于非上市公司。参与问卷调查的员工关于合规的认知情况与企业的合规建设有着密切的关系，这间接反映出了上市公司的合规建设比非上市公司的合规建设更加完善，国有控股企业、港澳台企业的合规制度比内资企业更加完善。港澳台企业以及外商独资企业的合规制度得已于起步早且完善的域外合规法律规的，国有企业或国有控股企业的合规制度的普及和推进则得益于《中央企业合规管理指引》以及《中央企业合规管理办法》等文件的指引及规范。就行业而言，服装服饰对合规内涵的认知程度最高（占比达95%），棉纺行业、印染行业、产业用纺织品次之（占比约为八成），印染行业的企业对合规内涵认知相对薄弱（占比为75%）。

在合规价值的认知方面，超过八成的企业已经意识到，合规可以助力企业赢得竞标及其他合作机会，使企业在商业竞争中获得优势；超过九成的企业亦认识到，合规有助于塑造高水平、规范化的企业和品牌形象，提高企业的商业信誉，巩固市场地位，体现企业对社会责任的主动担当，更容易获得各界的认可。

2. 企业对违规涉罪后的合规激励作用认识不足

合规的激励制度，也称为奖励制度，主要包括自行政法和刑法上的奖励，也就是企业建立了合规管理体系，同时满足其他法定条件，可以争取行政监管部门的宽大处理，或者受到较为宽大的刑事处罚。合规的激励机制具有鼓励企业积极建立和改进合规计划的作用。

对于企业违规涉罪后合规的激励作用，企业存在认识不足的情况：仅不到两

成的企业认识到，在企业涉罪之后，事先建立的有效合规管理制度可以成为主张企业无罪的依据，或虽事先未建立合规制度，但可以通过及时有效的合规整改来摆脱刑事制裁；仅仅 22% 的企业意识到合规的行政激励作用，即在涉嫌违法并且事先建立了有效合规管理制度的企业可以与执法机关协商避免行政处罚；37% 的企业认识到合规管理制度的建立可以帮助涉外经营企业免于境外制裁。就公司上市角度而言，上市公司对于合规激励机制的认识程度明显高于非上市公司：40% 的上市公司认识到合规的刑事激励作用（非上市公司仅占 12.9%），40% 的上市公司认识到合规的行政激励作用（非上市公司仅占 17.74%）。

知识链接：行政和解——行政合规激励制度

2015 年，中国证监会出台《行政和解试点实施办法》并在证券期货监管等领域试点行政和解。根据这一部门规章，如果企业涉嫌违反证券期货法律、行政法规和相关监管规定，中国证监会在进行执法调查过程中，企业可以同中国证监会达成行政和解协议，交纳行政和解金，消除违法违规造成的影响和后果，证监会可以终止调查程序。2019 年 4 月，中国证监会与高盛亚洲、高华证券等 9 家机构达成和解。这也是《办法》出台以来我国首宗证券期货行政执法和解案例。

2021 年修订的《中华人民共和国行政处罚法》第三十二条规定：“当事人有下列情形之一的，应当从轻或者减轻行政处罚：（一）主动消除或者减轻违法行为危害后果的；（二）受他人胁迫或者诱骗实施违法行为的；（三）主动供述行政机关尚未掌握的违法行为的；（四）配合行政机关查处违法行为有立功表现的；（五）法律、法规、规章规定其他应当从轻或者减轻行政处罚的。”上述规定虽没有将合规作为从轻、减轻处罚的法定情节，但具有一定的合规激励因素。“主动消除或者减轻违法行为危害后果”在实践中包含堵塞制度漏洞、消除管理隐患和预防违法违规行为再次发生的因素，属于合规风险识别与控制的范畴；“供述”与“配合”则包含合规风险应对的因素⁴。

⁴ 兰台律师事务所，阳光与阴影的交织：企业合规的行政监管激励机制，见

<https://mp.weixin.qq.com/s/mAJGSxAAvVWFiQdEAVbtpA>

知识链接：“合规不起诉”——刑事合规激励制度

合规不起诉制度对于民营企业的健康发展以及社会经济稳健运行有着重要意义。2020年3月，我国检察院开始进行“合规不起诉”的探索，从最初的上海、广东、江苏、山东等省市的6个基层检察院扩大到了全国27个检察院、5个基层检察院，合规考察案件集中于虚开发票、虚开增值税专用发票、污染环境、串通投标、对非国家工作人员行贿、走私等犯罪情节轻微的涉企业犯罪情形。目前的合规不起诉主要有两种实践模式：一是“检察建议模式”，检察机关在审查起诉过程中，对于犯罪情节轻微同时认罪认罚的涉案企业，在作出相对不起诉决定之后，通过提出检察建议的方式，责令企业建立合规管理体系的制度；二是“附条件不起诉模式”，检察机关在审查起诉过程中，对涉嫌犯罪的企业暂时不予起诉，而是设立一定的考验期，要求企业在考验期内建立刑事合规管理体系，并对企业建立刑事合规的情况进行监督考察，在期满后根据企业建立合规管理体系的进展情况，对其作出起诉或者不起诉决定的制度⁵。

同年6月3日，最高人民检察院会同司法部、财政部、生态环境部、国资委、国家税务总局、国家市场监督管理总局等行政监管部门，发布了《关于建立涉案企业合规第三方监督评估机制的指导意见（试行）》，首次将行政监管部门引入到企业“合规不起诉”的改革试点工作之中。

（二）企业总体合规管理制度建设

2021年3月11日，十三届全国人大四次会议表决通过了关于国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要的决议，要求我国社会主义各类市场经济体加强合规管理，依法合规经营，尤其突出了民营企业合规经营的重要性，使我国民营企业合规建设终于纳入全国企业合规建设的总体系中，合规建设从此不再局限于国有企业、外资企业⁶，这意味着企业应该建立完备的总体合

5 湖南省刑事法治研究会，【思考】我国企业刑事合规激励机制实践检视与改进路径，见：

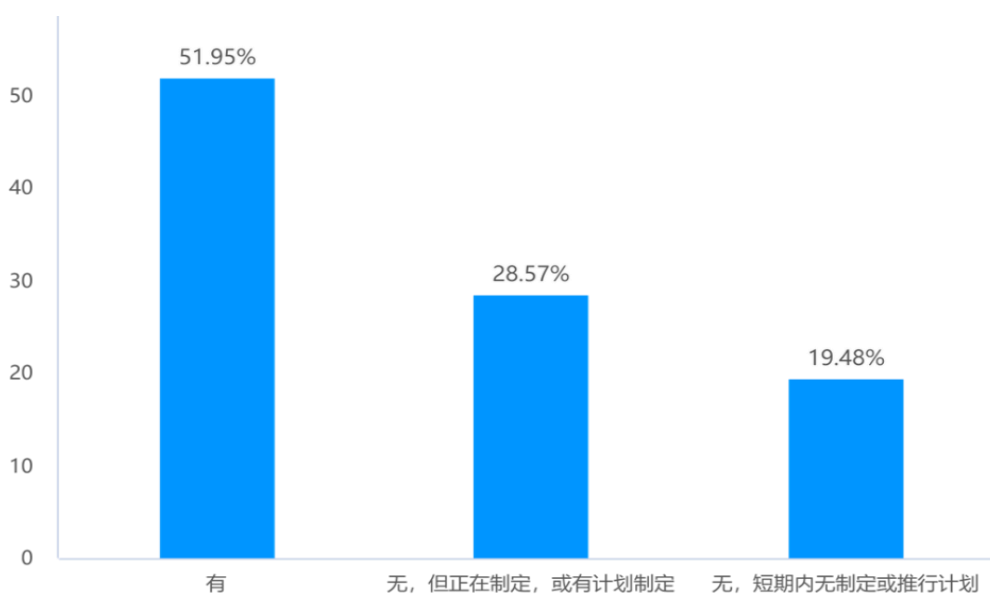
<https://mp.weixin.qq.com/s/nrS11uGjNKtkP9Nfz2H08A>.

6 吉林攸同律师事务所，企业合规系列介绍（二）| 企业合规制度在国内外的历史，见：

<https://mp.weixin.qq.com/s/Rik6qgmkW1LUQbtapnG0PQ>.

规管理制度。总体合规管理制度，也称为“全面合规管理体系”，是一种以管理为导向的合规建设思路，强调遵循“保证企业依法依规经营”的理念，需要企业先通过梳理国家法律、法规、政策、国际法律文件、企业规章制度乃至行业惯例、职业伦理等规范，确定企业的“合规义务”，再来识别和评估企业的合规风险，从而建立旨在预防企业违法违规行为的管理体系⁷。

调研显示，51.95%的企业制定了总体的合规管理制度，28.57%企业表示正在制定或者准备制定合规管理制度，19.48%的企业在短期内无制定或者推行合规计划的打算。就企业性质而言，80%的国企或者国有控股企业已经建立起了总体的合规管理制度，20%的国企或者国有控股企业在短期内制定或者推出合规总体计划；62%的内资企业制定了总体的合规管理制度，30%的内资企业表示正在制定或者准备制定合规管理制度，19%的内资企业在短期内无制定或者推行合规计划的准备。此外，73%的上市企业已经制定了总体的合规管理制度，但是仅仅47%的非上市企业制定了总体合规计划，并有2%在短期内并无制定总体合规计划的打算。就行业而言，棉纺织行业、印染、服装服饰行业企业超过五成均制定了总体合规制度；针织行业里仅35%的企业制定了总体合规制度，且35%的企业并无再短期内制定合规计划的打算。



企业总体合规制度建设情况

⁷ 陈瑞华.企业合规整改中的专项合规计划[J].政法论坛,2023,41(01):28-44.

(三) 专项合规管理制度建设情况

1. 大部分企业已经制定了专项合规管理制度

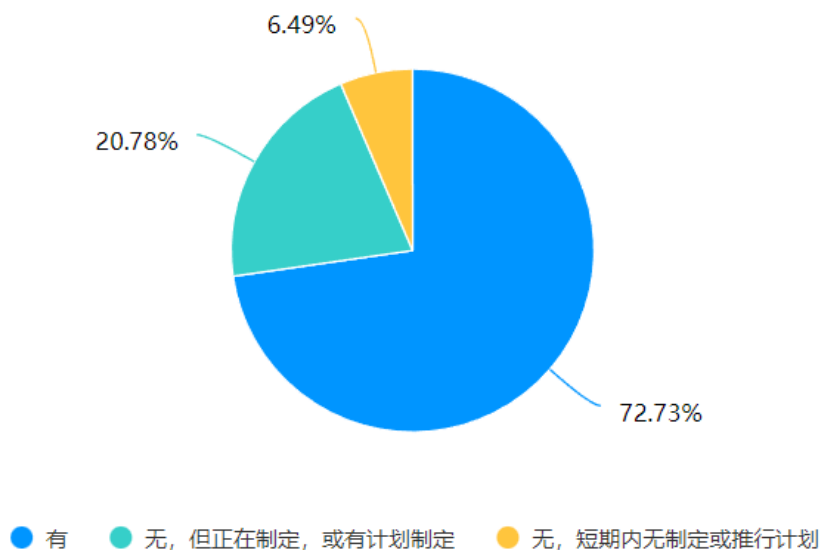
建立健全合规管理制度，制定全员普遍遵守的合规行为规范，针对重点领域制定专项合规管理制度，并根据法律法规变化和监管动态，及时将外部有关合规要求转化为内部规章制度。

——《中央企业合规管理指引（试行）》

专项合规制度，是一种基于“以合规风险为基础”的合规理念，强调根据企业规模、行业特点、业务范围、违法违规事件等因素，识别和评估企业发生违法违规的现实可能性，并据此确定企业的具体合规领域，建立有针对性的专门化合规管理体系⁸。专项合规制度，既可以避免合规资源投入的短缺和不足，又可以防止出现合规资源过度投入的现象。常见的专项合规制度主要有：反垄断合规计划、反不正当竞争合规计划、反商业贿赂合规计划、知识产权保护合规计划、大数据保护合规计划、税收合规计划、环境保护合规计划等等。

调研显示，有 72.73%的企业在某一个合规管理领域制定了专项管理制度，以保障该领域依法合规。20.78%的企业没有制定专项管理制度，但正在制定或有计划制定。6.49%的企业表示短期内无制定或推行计划。就企业性质而言，参与调研的国企或国有控股企业均以制定了专项合规管理制度，66.67%的港澳台企业和 71.88%的内资企业亦制定了专项合规制度。可见，大部分企业已经制定了专项管理制度以保障合规管理，少部分企业正在制定或有计划制定，只有少数企业表示短期内无制定或推行计划。

⁸ 陈瑞华.企业合规整改中的专项合规计划[J].政法论坛,2023,41(01):28-44.



企业开展专项合规建设的情况

就行业而言，在棉纺织行业，67.86%的企业已经就特定的合规领域制定了专项合规，17.86%的企业在短期内有制定专项合规的打算；在服装服饰行业，72.73%的企业已经制定了某个领域的专项合规制度，22.73%的企业在短期有推出专项合规制度的打算，在印染行业；在印染行业，四分之三的企业已经制定了专项合规制度，18.75%的企业表示在短期内准备实施专项合规制度；在针织行业，仅不到六成的企业制定了专项合规制度，但有近三成的企业表示会在短期内就某个特定领域制定合规专项制度。总体而言，上述行业的专项合规制度的普及率较高，并且专项合规制度的建立以及完善的意愿比较强烈，对专项合规领域的风险都予以较大的重视。

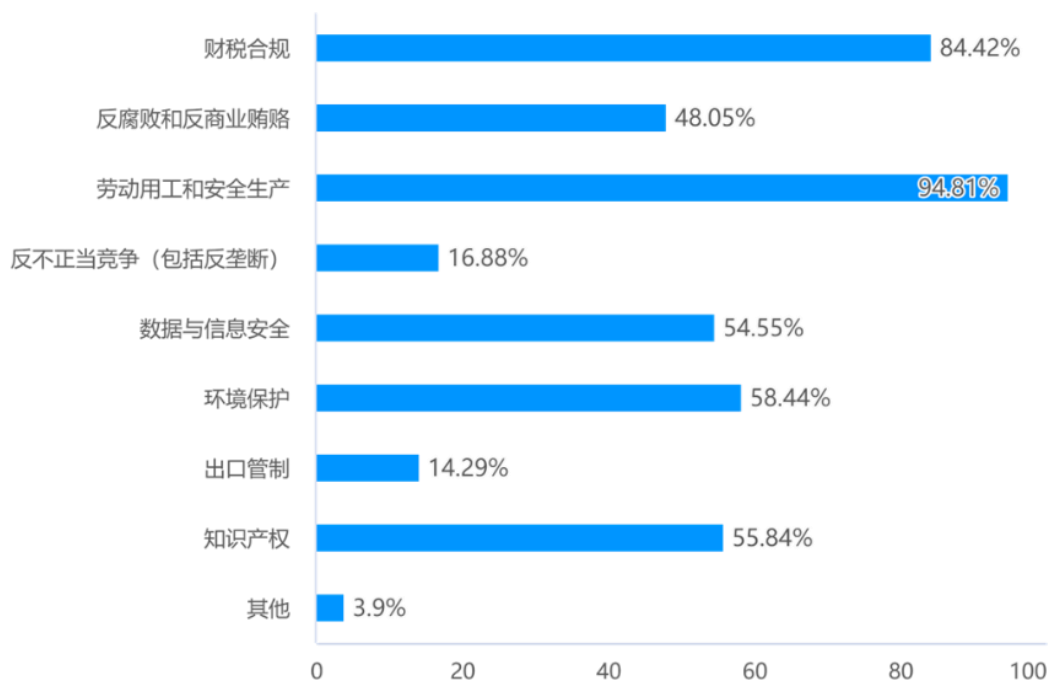
就企业上市角度上看，上市公司对专项合规风险的关注度比非上市公司的更高，八成的上市公司建立了专项合规制度；非上市公司的专项合规制度普及率虽然仅有七成，但是随着我国合规制度的逐步完善以及深入推进，非上市公司亦更加重视特定领域的合规风险，22.58%的非上市公司表示在未来不久的时间会着手建立合规专项制度。

专项合规领域法律法规示例

专项合规领域	发布单位	名称
反商业贿赂	国有资产监督管理委员会	《中央企业合规管理指（试行）》
	全国人大常委会	《中华人民共和国反不正当竞争法》
反不正当竞争 (包括反垄断)	国务院反垄断委员会	《关于平台经济领域的反垄断指南》
	全国人大常委会	《反垄断法》(2022 新修订)
	国家市场监督管理总局	《经营者集中反垄断合规指引》
	全国人大常委会	《反不正当竞争法》
环境保护	生态环境部	《企业环境信息依法披露管理办法》
	国有资产监督管理委员会	《中央企业节约能源与生态环境保护监督管理办法》
数据与信息 安全	全国人大常委会	《中华人民共和国数据安全法》
	全国人大常委会	《中华人民共和国网络安全法》
	全国人大常委会	《个人信息保护法》
安全生产	全国人大常委会	《安全生产法》
	应急管理部	《安全生产严重失信主体名单管理办法》
	国务院	《安全生产事故应急条例》
	国务院	《生产安全事故报告和调查处理条例》
劳动用工	全国人大常委会	《妇女权益保障法》
	国务院	《女职工劳动保护特别规定》
	全国人大常委会	《劳动法》
	全国人大常委会	《劳动合同法》
知识产权	全国人大常委会	《商标法》
	全国人大常委会	《专利法》
	全国人大常委会	《著作权法》
	全国人大常委会	《反不正当竞争法》

2. 不同类型的企业的专项合规管理制度的侧重点不同

整体上看，劳动用工和财税是企业制定专项合规管理制度的最普遍的领域，分别占样本数据的 94.81%和 84.42%；企业对数据与信息安全、环境保护、知识产权保护以及商业贿赂的也给予较高的风险关注度，制定上述重点领域的专项合规制度的企业分别占 54.55%、58.44%、55.84%以及 48.05%；少量企业对反不正当竞争（包括反垄断）、出口管制以及其他方面也给予一定的关注。

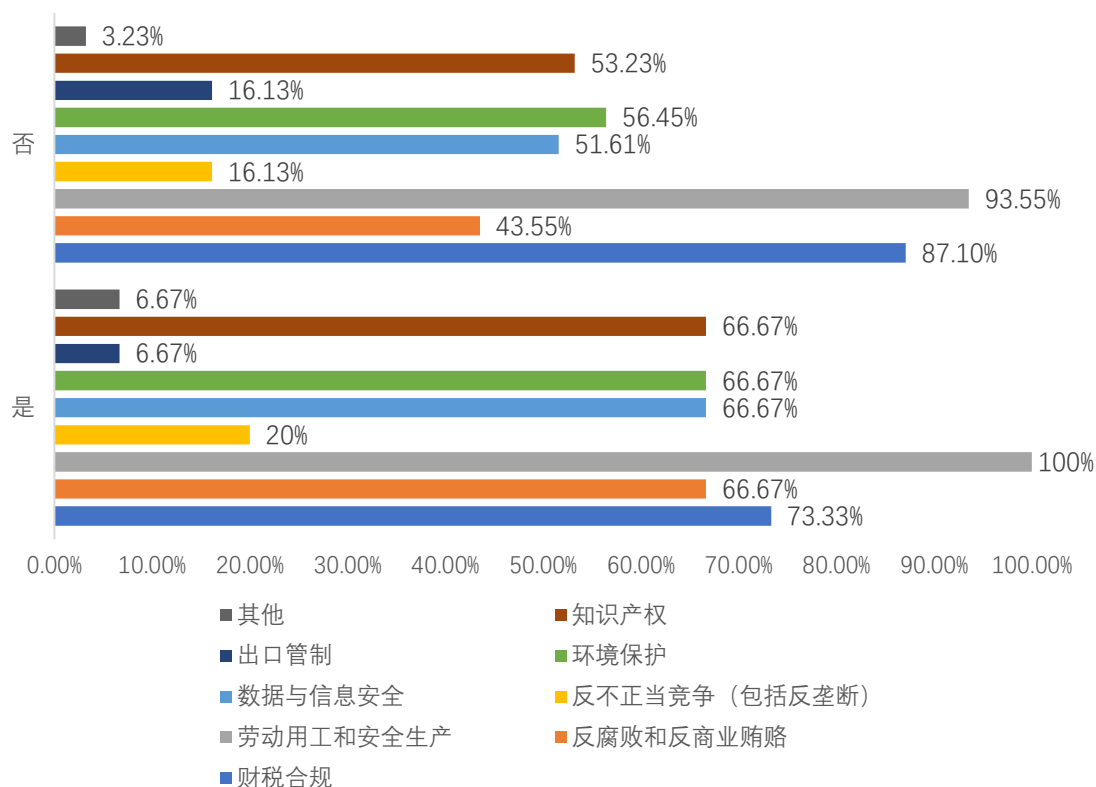


企业专项合规建设的主要领域

从行业性质上看，棉纺织行业、服装服饰、印染和针织行业里，近九成的企业制定了劳动用工和安全生产的专项合规管理制度，近八成的企业制定了财税合规的专项合规管理制度。此外，棉纺织企业给予信息和数据安全的合规风险较多关注，近六成企业制定了信息与数据安全的专项合规管理制度；服饰服装行业则侧重于商业贿赂领域风险，一半的服饰服装企业制定了反腐败和反商业贿赂的专项合规制度；印染行业企业由于自身行业的特殊性则重点关注环境保护合规，75%的印染企业均制定了环境保护的专项合规管理制度；近六成的针织企业和印染企业均制定了知识产权的专项合规管理制度。

从企业上市角度上看，值得注意的是，相比上市公司，非上市公司对反腐败

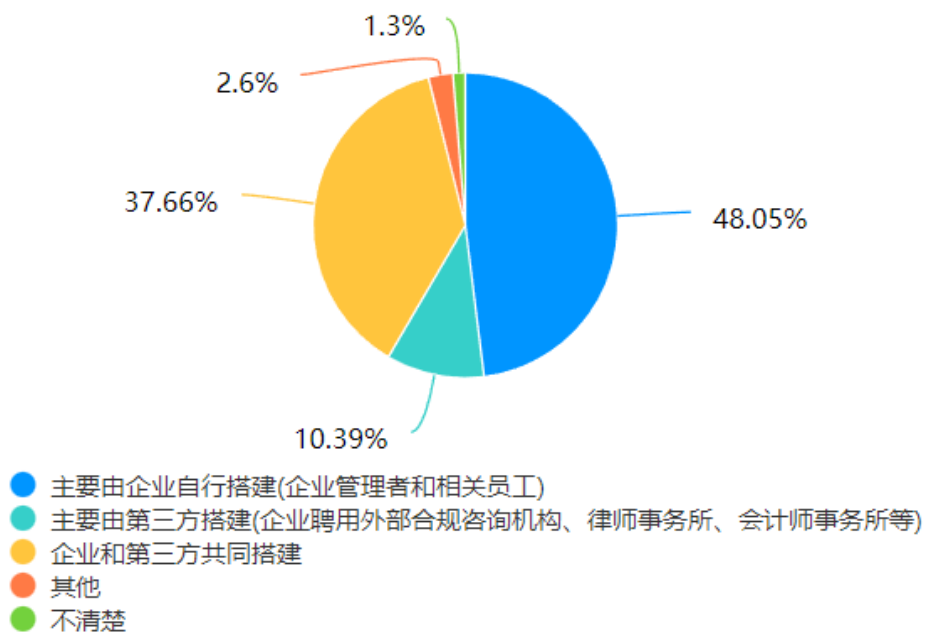
和反商业贿赂的关注度明显不足，制定相关制度的企业占比低于上市企业 23.12 个百分点。



上市公司和非上市公司的专项合规的侧重领域

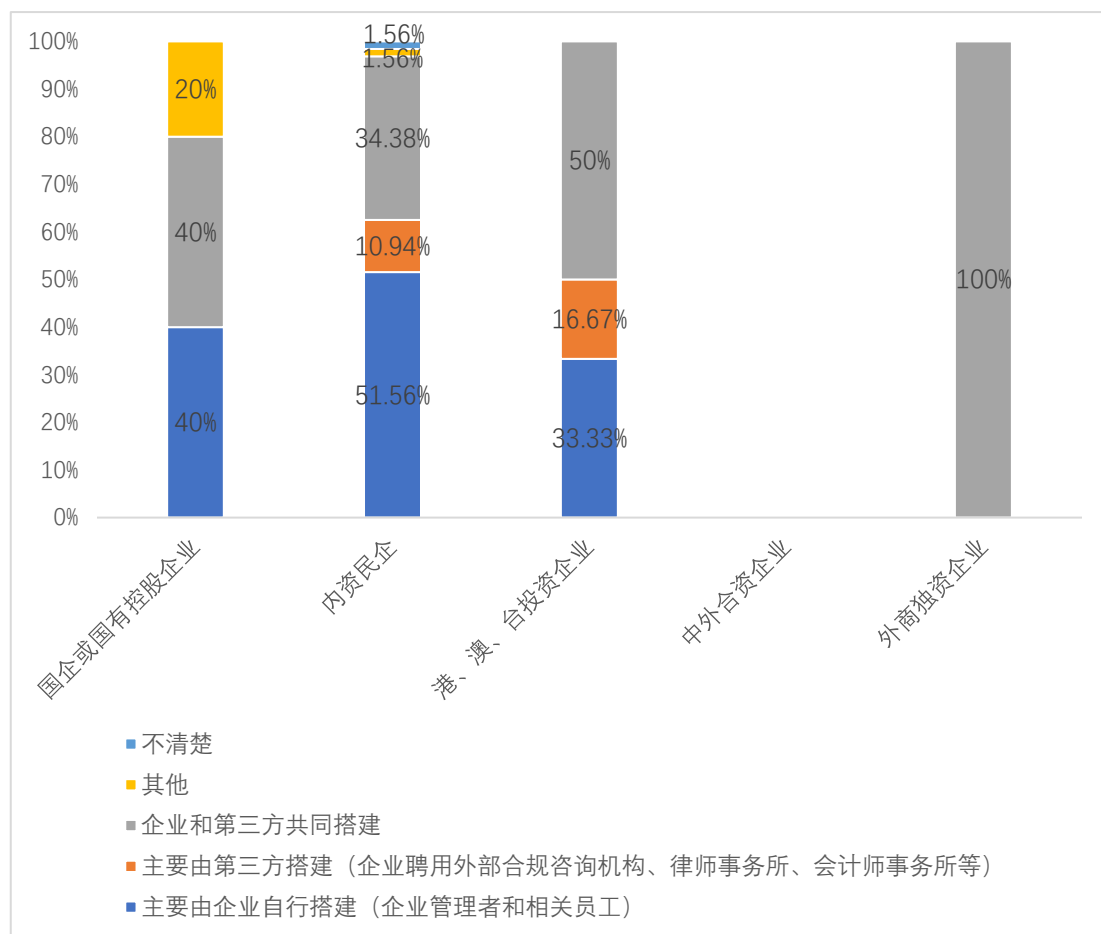
(四) 合规制度搭建的主体

有 48.05% 的企业选择了“主要由企业自行搭建”，这一结果反映了企业可能更倾向于自我管理和自我规范，同时，这也可能意味着在合规管理方面，企业可能缺乏外部专业机构的指导和支持。另外，也有一部分受访企业选择了“企业和第三方共同搭建”，占 37.66%，这可能意味着企业正在逐步引入外部专业机构进行合规管理，以增强管理的专业性和有效性。



企业合规制度搭建的主体

就企业性质角度而言，100%的外商独资企业选择企业和第三方共同搭建合规制度；50%的港澳台企业选择企业和第三方共同搭建合规制度，33.33%的港澳台企业选择自己搭建合规制度，16.67%的企业则选择自己搭建合规制度。国企或国有控股企业中，40%的企业选择自己搭建合规企业，40%的企业选择企业和第三方共同搭建合规企业；内资企业中，超过半数的企业更加倾向于自己搭建合规制度，34.38%的企业会选择与第三方共同合作搭建合规企业。



不同性质企业合规制度搭建主体

就企业上市角度而言，60%的上市公司选择与第三方合作搭建企业的合规制度，40%的上市公司选择独自搭建合规制度；在非上市公司里，32.26%企业选择与第三方共同合作搭建企业合规制度，12.9%选择完全由第三方搭建合规企业，选择独自搭建企业合规制度为非上市公司的最普遍的选择（占比50%）。

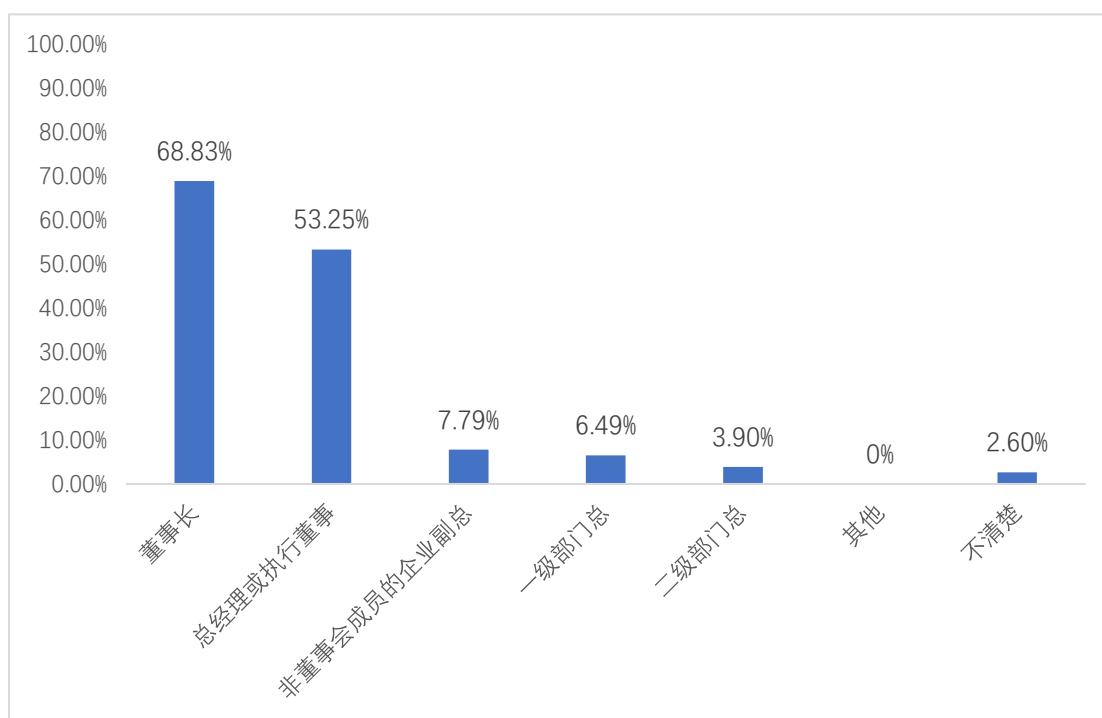
（五）合规制度负责人

企业可以任命首席合规官或由总法律顾问担任合规负责人，或由首席财务官兼任合规负责人，合规负责人可以进入董事会；企业还可以聘任外部专家担任合规负责人⁹。合规负责人主要负责，组织制订合规管理战略规划、向董事会和总经

⁹ 企业合规管理体系建设，合规管理的重点人员（中），见：
https://mp.weixin.qq.com/s/bVpJdY2AS2yWFLE4PiN5_A

理汇报合规管理重大事项、组织起草合规管理年度报告、领导合规管理牵头部门开展工作等等工作。

样本企业中，合规工作的最高负责人主要是董事长（占比 68.83%），其次是有总经理或执行董事（占比 53.25%）。这意味着，企业中合规工作主要由公司高层领导负责，他们承担了指导和监督合规工作的责任。仅不足一成的企业表示合规工作的最高负责人为一级或二级部门总经理，说明绝大多数企业都能充分认识到合规工作的重要性。

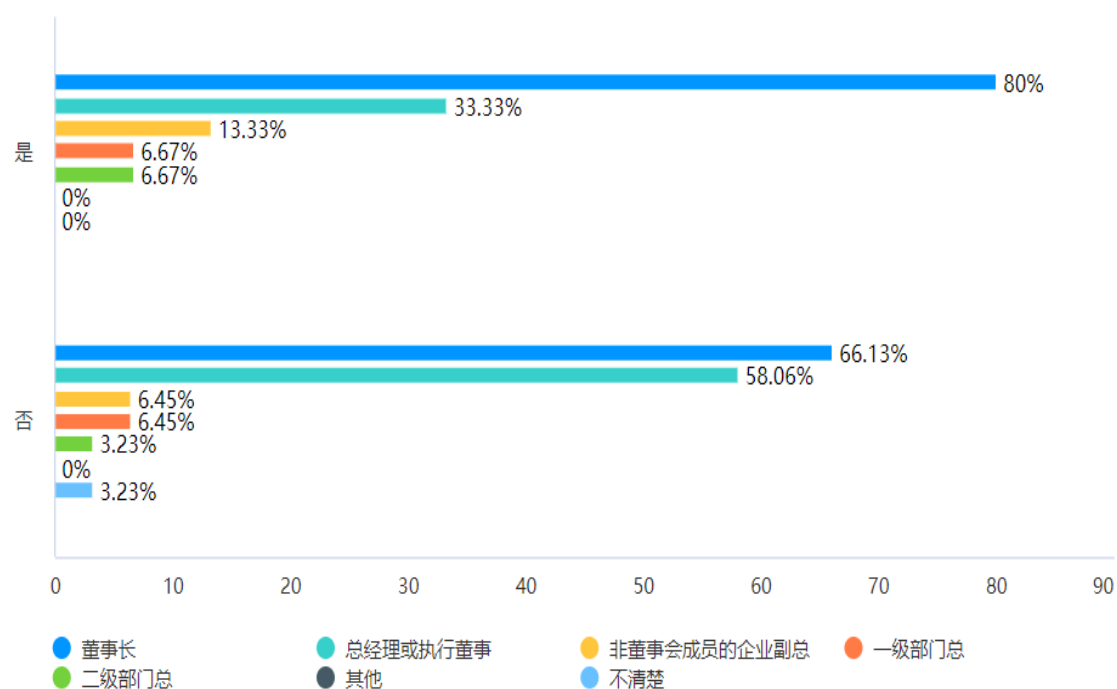


企业合规负责人

就企业规模而言，小规模企业的合规负责人为董事长、总经理或执行董事、非董事会成员的企业副总、一级部门总、二级部门总的比重分别为：52%、58%、10%、3%、3%；中规模企业中，80%的企业的合规制度负责人为董事长，60%企业的合规制度负责人为总经理或执行董事，非董事会成员的企业副总、一级部门总、二级部门总为企业的合规负责人的比例均低于 10%；大规模企业中，81%的企业的合规制度负责人为董事长，38%的企业的合规制度负责人为总经理或执行董事，非董事会成员的企业副总、一级部门总、二级部门总为企业的合规负责人的比例均低于 10%。由此可见，规模越大的企业，企业合规负责人的级别越高，

对企业合规的管理工作越重视。

就企业上市的角度而言，上市企业和非上市企业的合规负责人均呈现多元情况，董事、总经理或者执行董事、非董事会成员的企业副总、一级部门总等等人员均可以成为企业合规的负责人，并且二者都存在由董事长和总经理或者执行经理共同负责合规的情形。相对于非上市公司，上市公司的合规工作由董事长负责的比重更大，占 80%（非上市公司为 66.13%）；上市公司的合规工作由总经理或者执行董事负责的比重更低，仅占 33.33%（非上市公司为 58.06%）。



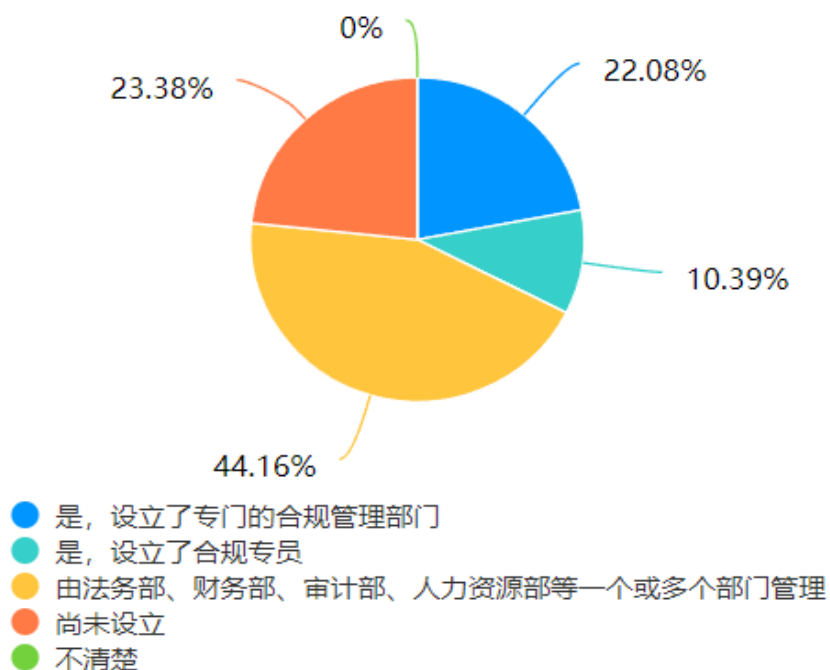
上市企业与非上市企业的合规负责人

（六）合规管理机构设置

《中央企业合规管理办法》第十六条规定，中央企业应当建立健全合规管理制度，根据适用范围、效力层级等，构建分级分类的合规管理制度体系。

调研显示，企业设立了专门的合规管理部门的比例为 22.08%，而由法务部、财务部、审计部、人力资源部等一个或多个部门管理的比例为 44.16%。尚未设立合规管理机构的比例为 23.38%。整体来看，大部分企业并没有设立专门的合

规管理部门, 合规管理在企业的整体运营中可能存在一定的不足。对于企业来说, 设立专门的合规管理部门是必要的, 因为这样可以确保企业在日常运营中遵循相关法律法规, 降低法律风险, 提高企业的合规性和声誉, 这也是监管部门对于企业合规的要求。



企业合规管理机构的设置

就企业上市的角度而言, 近四成的上市公司和非上市公司由法务部、财务部、审计部、人力资源部等一个或多个部门管理公司的合规工作, 近一成的上市公司和非上市公司都设立了合规专员对合规相关事务负责。其中, 上市公司设立专门合规管理部门的比重为 33.33%, 相比之下, 非上市公司设立专门合规管理部门的比重仅为 19.35%, 并且尚有 25% 的企业并未设立任何的合规管理机构。

就企业性质上看, 不同性质企业的合规管理机构设置的特点有所不同。50% 的外商独资企业和 60% 的国企或国有控股企业设立了专门和合规管理部门, 而仅仅 18.75% 的内资民企和 16.67% 的港澳台企业设立专门合规管理机构。部分国企或国有控股企业和内资均设立了合规联络员。对比国企或国有控股企业, 内资企业更加偏向于由法务部、财务部、审计部、人力资源部等一个或多个部门管理合规工作; 内资企业的合规管理存在明显不足, 接近五分之一的企业并未设立任何的合规管理机构。

就行业而言,在棉纺织行业里,46.43%的企业的合规工作由法务部、财务部、审计部、人力资源部等一个或多个部门管理,18%的企业设立了专门的合规管理部门,11%的企业设立了合规专员;在针织行业,四成企业尚未设立合规管理机构,部分企业选择设立专门的合规管理部门或者由多个部门对合规工作进行管理。服装服饰行业和产业用纺织品的情况与样本平均水平基本一致;但是,两成产业用纺织品企业设立了合规专员,服装服饰企业设立合规专员的比例更低,仅5%;产业用纺织品企业(7%)和服装服饰企业(8%)设立专门合规管理部门的比例低于样本平均水平。

就企业规模而言,不到10%的小规模企业设立了合规管理机构,中规模企业设立合规管理机构的比重为32%,大规模设立合规管理机构的比重为29%。这从侧面说明了,企业规模发展到一定层次会越发注重合规管理机构的设置,但是总体而言,企业设立合规管理机构的情况普遍不高,需要着手建立科学的合规管理机构。《跨境指引》中指出合规治理结构企业可结合发展需要建立权责清晰的合规治理结构,在决策、管理、执行三个层级上划分相应的合规管理责任。

企业合规管理构架¹⁰

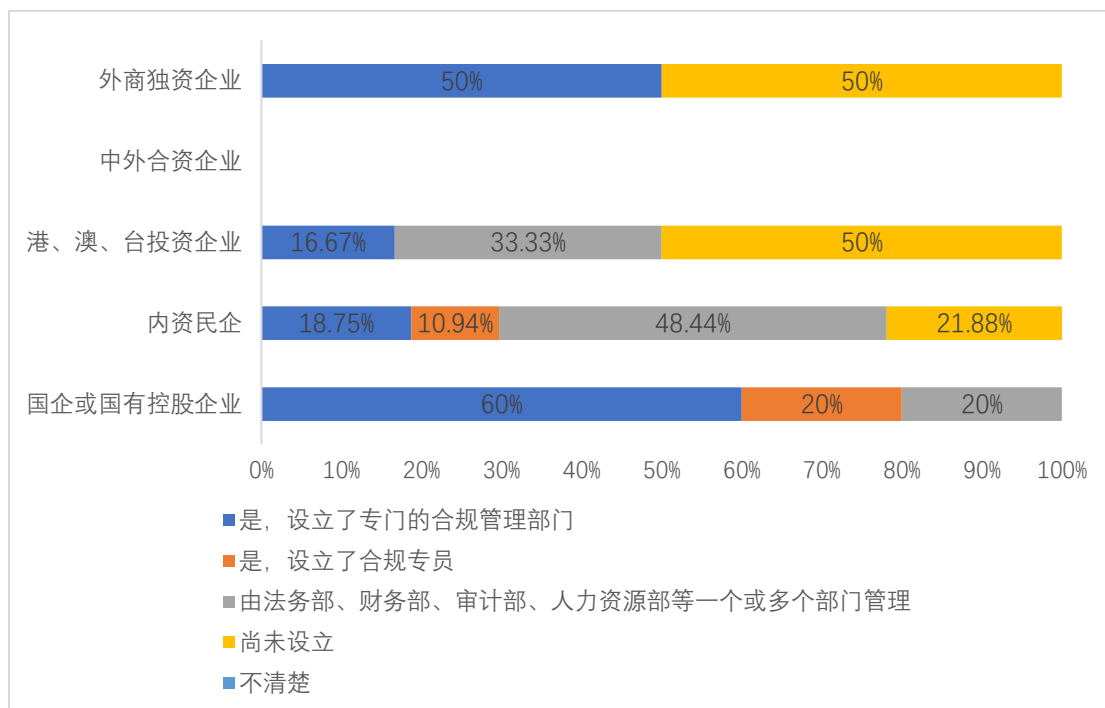
层次	主要人员	主要职能
决策者	董事会、监事会、合规委员会(*1)	解决合规权利分配问题;研究决定合规管理重大事项;承担管理责任;审议批准合规管理基本制度、体系建设方案和年度报告等;推动完善合规管理体系并对其有效性进行评价等。
管理层	经理层、合规管理负责人、合规管理牵头部门(*2)	分配充足的资源建立、制定、实施、评价、维护和改进合规管理体系
执行层	业务及相关部门	及时识别归口管理领域的合规要求,改进合规管理措施,主动开展合规风险识别和隐患

¹⁰ 科威先行,从规范到实操——有效搭建企业合规体系的实务视角,见:<https://mp.weixin.qq.com/s/-DJICer4SvK1vd1a8TsT4A>

层次	主要人员	主要职能
		排查，组织合规审查；及时向合规管理牵头部门通报风险事项；妥善应对合规风险事件；尽职调查工作；在职权范围内履行合规管理职责等等。

*1 注：合规委员会一半在董事会中设立，作为企业合规管理体系的最高负责机关，制定企业的合规管理目标、方针、政策、审议合规报告和决议。

*2 注：独立的合规部门，一般多从专业角度履行合规管理的职责。可以设首席合规官、合规总监、合规负责人，合规专员等，对于一些规模较小的企业，也可与法律部门、风控部门等单独或联合执行合规管理职责。



不同性质企业的合规管理机构设置

(七) 合规联络员设置

合规联络员在合规工作中发挥着重要的作用，其工作包括并不限于：负责本部门合规风险识别、评估、管控的组织工作，比如：实施并监督执行集团公司制定的相关合规政策、落实合规联络会议作出的相关决议等等；与其他部门合规联络员和法规部合规专员进行日常合规工作的交流；向法规部门报送本部门 and 系统

合规信息；撰写并提交本部门年合规报告等等¹¹。调研显示，53.25%的企业已经设立了合规联络员，48.86%的企业尚未设立合规联络员。

就行业特点而言，56.25%的印染企业、59.09%的服装服饰企业、50%的棉纺织企业以及产业用纺织品企业均设立了合规联络专员，但仅仅 35.29%的针织企业设立了合规联络专员。就企业上市角度而言，上市企业设立合规联络专员的比例为 73.33%，远高于非上市企业的 48.39%。就企业性质而言，设立合规专员的公司的比重由高到低排列为：国企或者国有控股企业(80%)、内资民企(53.13%)、外商独资企业(50%)、港澳台投资企业(33.33%)。就企业规模而言，仅仅 15%的小规模企业设立了合规联络员，56%的中规模企业设立了合规联络员，大规模企业设立合规联络员的比重最高为 67%。合规联络员的设置反映了企业合规制度的完善程度，说明中小规模企业需要进一步优化合规制度的人力资源配置，增强合规工作的协调性以及科学性。

（八）合规监督情况

1. 超过半数企业设立了合规举报途径

《中央企业合规管理办法》第二十四条规定，中央企业应当设立违规举报平台，公布举报电话、邮箱或者信箱，相关部门按照职责权限受理违规举报，并就举报问题进行调查和处理，对造成财产损失或者严重不良后果的，移交责任追究部门；对涉嫌违纪违法的，按照规定移交纪检监察等相关部门或者机构；同时对举报人的身份和举报事项严格保密，对举报属实的举报人可以给予适当奖励，禁止以任何形式对举报人进行打击报复。

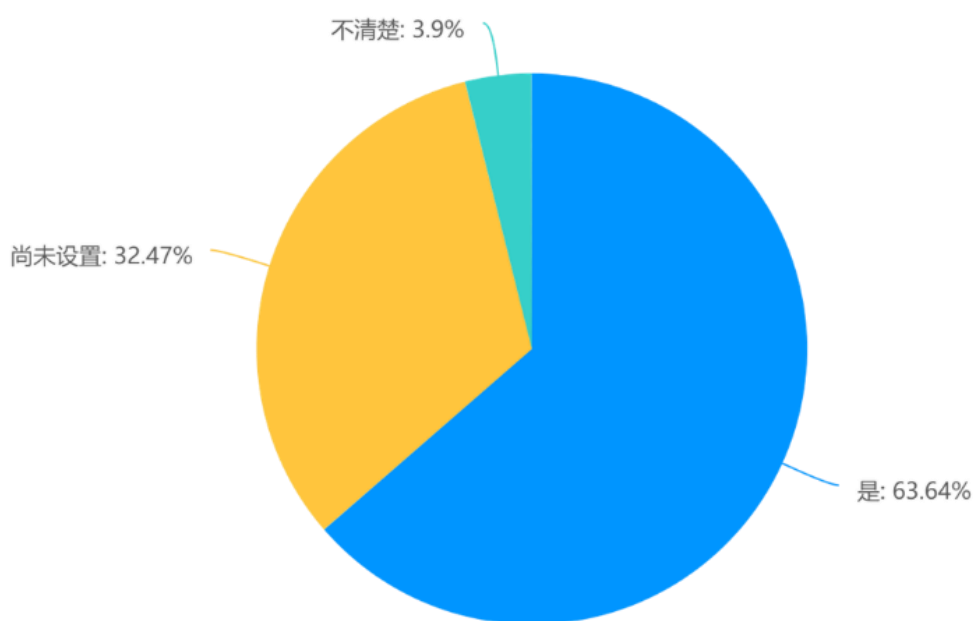
合规举报主要有以下功能：预警功能、导向功能、保障功能以及警示功能。以 X 公司为例，X 公司有一套面向所有员工开放的基于互联网络的实时违规举报系统。通过该系统员工能够随时报告违规事件，管理者可以及时发现和处理紧张事件，避免不良影响的扩大化，发挥了合规举报预警功能；根据各种违规行为

¹¹ 国际合规思维，企业合规职责分工浅析与合规沟通渠道探讨，见：

<https://mp.weixin.qq.com/s/WXOhTZdT5nADf2vTU8Kqjg>

制定并研究违规报告以指导未来的公司的合规工作，发挥了合规举报的导向功能；通过对各种违规行为的预防和处理，减少违规行为对企业造成的不良影响，保障公司朝自身目标健康发展，实现了合规举报的保障功能；对于违规员工的处理又能够影响到公司内部员工的未来行为选择，对员工的行为起到了预警作用¹²。

调研显示，63.64%的企业设立了企业合规举报途径，32.47%的企业尚未设置，3.9%的受访企业表示不清楚。可以看出，仍有相当一部分企业没有设置或者不清楚。建议企业应该重视合规举报渠道的设置，加强内部合规管理，提高员工的合规意识。



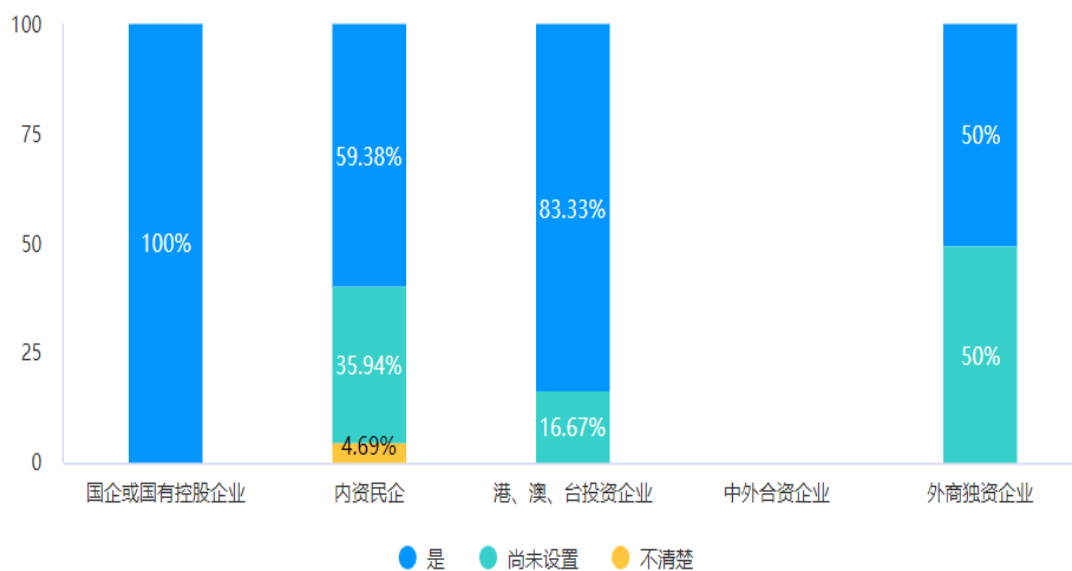
企业合规举报途径的设置

就行业特点而言，设立合规举报途径的比例由高到底排列分别为：印染行业（69%）、针织行业（65%）、服装服饰（64%）、棉纺织行业（57%）、产业用纺织品（43%）。就企业的性质而言，国企或国有控股企业的合规监督工作比较完善，100%的国企或国有控股企业以及超过八成的港澳台企业均设立了合规举报途径。但是内资企业依然有超过三分之一的企业尚未设立合规举报途径。从公司上市角

¹² 云讲合规，企业合规举报的基本分类及基本功能，见：

<https://mp.weixin.qq.com/s/Oe7KxQbRecnNmclPJW8bWQ>

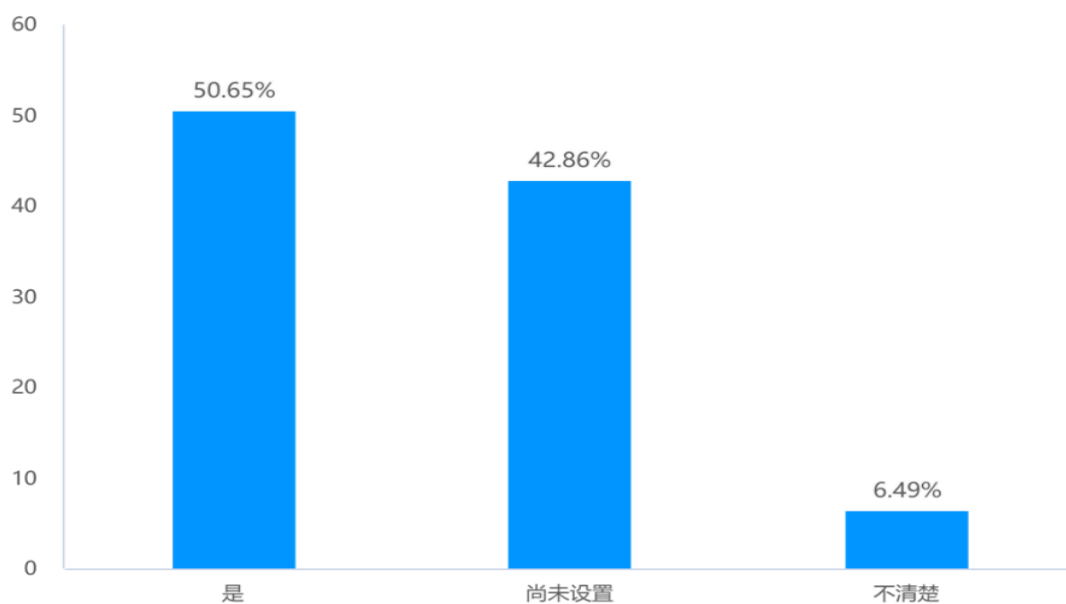
度上看，受访的上市公司均表示已经设立合规举报途径，而非上市公司设立合规举报途径的不到四成。就企业规模而言，调研显示企业规模越大越注重合规举报的功能，小规模企业、中规模企业和大规模企业设立合规举报途径的的比重分别为 39%、72%和 90%。



不同性质企业的合规举报途径设置

2. 合规举报激励制度有一定的推广空间

50.65%的企业已经设置了合规激励机制以鼓励员工举报不合规的行为，42.86%的企业尚未设置，而有 6.49%的企业表示不清楚是否设置了举报奖励机制。企业在设置举报奖励机制方面存在一定的差异，有必要进一步加强对该机制的宣传和推广，以提高员工的举报意愿和保护企业的合规性。



企业合规举报激励制度

就企业上市角度而言，非上市公司未设立合规举报激励制度的占 42.86%，而 26.67% 的上市公司表示未设立该制度；就企业性质而言，仅仅 20% 的国企或国有控股企业尚未制定合规举报激励制度，而内资民企未设立合规举报激励制度的企业占比超过四成。显然上市公司的合规激励制度比非上市公司的执行度更高，国企或国有控股企业的合规激励制度的执行力度比内资企业更高。就企业规模而言，32% 的小规模企业设立了合规举报激励制度，中规模企业的合规举报激励制度比小规模企业更完善其占比为 56%，大规模企业业设置合规举报激励制度的普遍性更高，近七成的大规模企业设立了合规举报激励制度。

（九）本章小结

本章主要从企业合规认知情况、合规制度的构建以及合规制度监督三个方面对企业合规体系建设情况进行分析，并且从企业规模、企业上市情况、企业性质以及细分行业几个维度对企业合规体系建设进行差异性分析。

首先，在合规认知方面，企业普遍上对合规的基本内涵以及价值有着准确的认知，但是对于合规的法律上刑事激励制度和性质激励制度认知存在不足。合规的激励制度正是合规的核心功能之一，明晰合规的激励制度既是企业企业加强合规整改的动力，也是企业自身稳健经营的前提。

其次，合规制度的构建包括合规总体合规管理制度、专项合规管理制度、合规管理机构设置以及合规人员（负责人以及联络员）等等内容。整体而言，超过半数的企业均设立了总体合规管理制度，也有相当部分的企业尚未着重设立总体合规制度，未设立总体合规制度的企业的原因可能是合规成本高于企业预算、重视程度不高、合规相关的法律法规不够完善等等原因。目前企业已经逐步认识到合规的重要性，近三成的企业表示会加快企业合规制度的构建，为了促进企业更好地进行合规工作，这需要相关部门出台更加完善的合规指引以及智力支持推动企业合规制度的普及和完善。相比而言，设立专项合规制度的企业比例高于设立总体合规制度的企业，这跟专项合规制度的针对性、灵活性和资源节约的优点有着密切的联系。其中，财税方面、劳动用工和安全、环境保护、知识产权、数据信息与安全是企业建立专项合规制度比较密切关注的领域。在合规制度构建主体方面，依数据看，一般的企业更加偏向独自构建合规体系，而上市公司、外商独资企业偏向与第三方合作以给予合规构建更多的专业支持。企业合规负责人呈现多元化倾向，相较于小规模企业以及非上市公司，大规模企业和上市公司的合规负责人更偏向集中于董事长等级别较高的职位。企业在合规机构设置方面呈现出合规监管机构缺位、合规监管机构繁杂且职权分工不明确等特点，仅约两成的企业设立了专门的合规管理机构，其中小规模企业设立合规管理机构不到 10%，针织行业里近四成企业尚未设立合规管理机构。为了建立健全合规管理制度，构建分级分类的合规管理制度体系，降低自身企业运营风险，企业应该参考现行法律法规构建权责清晰的合规治理结构，相关部门亦可以提供相应的文件或培训等形式对企业的合规制度的构建给予支持和引导。合规联络专员在落实合规政策方面发挥着重要的作用，近半数的企业均设立了合规联络员，但是就行业而言，针织行业设立合规专员的仅约三成，就企业规模而言，仅仅 15% 的小规模企业设立了合规联络员。

在企业合规监督方面，企业的合规举报对于及时发现和处理违规事件，最大程度降低不利影响，营造自律的合规氛围有着重要意义。调研显示，六成的企业设立合规的举报渠道，相当部分企业表示不清楚举报渠道或者尚未设立举报渠道；就行业而言，棉纺织行业、产业用纺织品的合规举报渠道设置情况则逊色于行业的平均水平；非上市公司和内资民企的合规举报监督工作亦逊色于平均水平。这

提醒相关企业，完善的合规制度离不开良好的合规监督，良好的合规监督则依赖于健康可靠的合规举报体系，企业不仅仅设立合规举报渠道，还应该健全相关规定保证举报人不会被报复，同时应该加大合规的培训和宣传力度，加强员工对合规的监管意识。

得益于日益完善的合规制度，越来越多的企业已经认识到合规的重要作用，并着手构建企业合规制度，但是依然存在合规管理机构设置欠乏科学性、合规相关人员不到位以及监督力度不足等问题。同时相当部分企业尚未着手构建合规制度。从微观角度而言，上市公司合规建设较非上市公司而言更为完善，大中规模的公司合规建设比小规模公司更加完善，国有企业或国有控股企业的合规体系比内资企业更完善。建议相关部门进一步加大对合规制度的宣传以及普及，同时对企业的合规制度的构建给予更多的政策上建议以及实操的指引。

三、合规风险防范措施

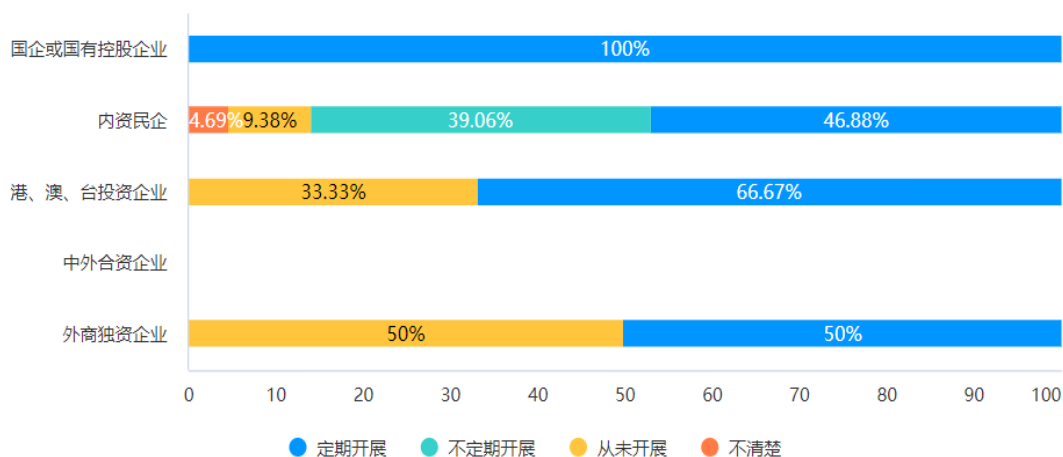
（一）合规审计

企业合规审计是企业内部审计部门对作为企业内部控制核心内容的企业合规管理的适当性和有效性进行的内部审计¹³。根据国资委颁发的《中央企业全面风险管理指引》第十条，具备条件的企业可建立风险管理三道防线，其中内部审计部门和董事会下设的审计委员会为第三道防线，可见合规审计对于企业的安全运营有着重要意义。

样本企业中，绝大部分的企业都会开展合规审计工作，其中，51.95%的企业定期开展合规审计，32.47%的企业会不定期开展合规审计，仅11.69%的企业从未开展过合规审计。就企业上市角度而言，选择定期开展合规审计的上市公司的比例为66.67%，而非上市公司中这一比例仅为48.39%；选择不定期开展合规审计的上市公司的比例为26.67%，非上市公司的比例为33.87%，对比之下非上市公司更倾向以不定期的方式开展合规审计；12.9%的非上市企业表示尚未开展任何合规审计工作，高于上市公司的6.67%。综上，上市公司的合规审计工作实施的更加广泛，并且履行的相对规范，非上市公司应该重视合规审计工作，定期开展合规审计。

就企业性质而言，国企开展合规审计情况最为良好，均定期开展合规审计工作。大部分的内资民企采取定期或者不定期的方式开展合规审计工作，并且依然有约一成的内资民企尚未开展合规审计工作。

¹³ 全面合规体系建设之合规审计，审计之窗，2023。



企业开展合规审计情况

（二）合规风险评估

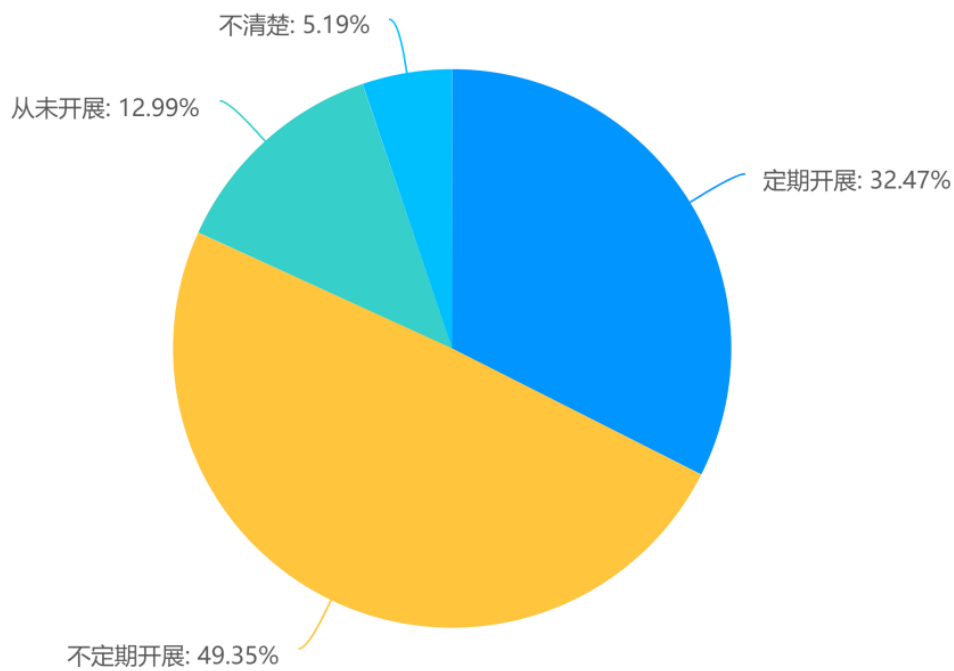
1. 仅三成企业定期进行合规风险评估

随着国家相关部门对企业合规的推行以及企业自身合规意识的逐步形成，越来越多的企业开始重视合规风险的存在，并开始进行合规风险评估活动。根据调研，有超过 80% 的企业会开展合规风险评估，但是，其中只有 32.47% 的企业会定期进行，可见，企业对于合规风险评估的重视程度仍然有待提高。

知识链接：合规风险

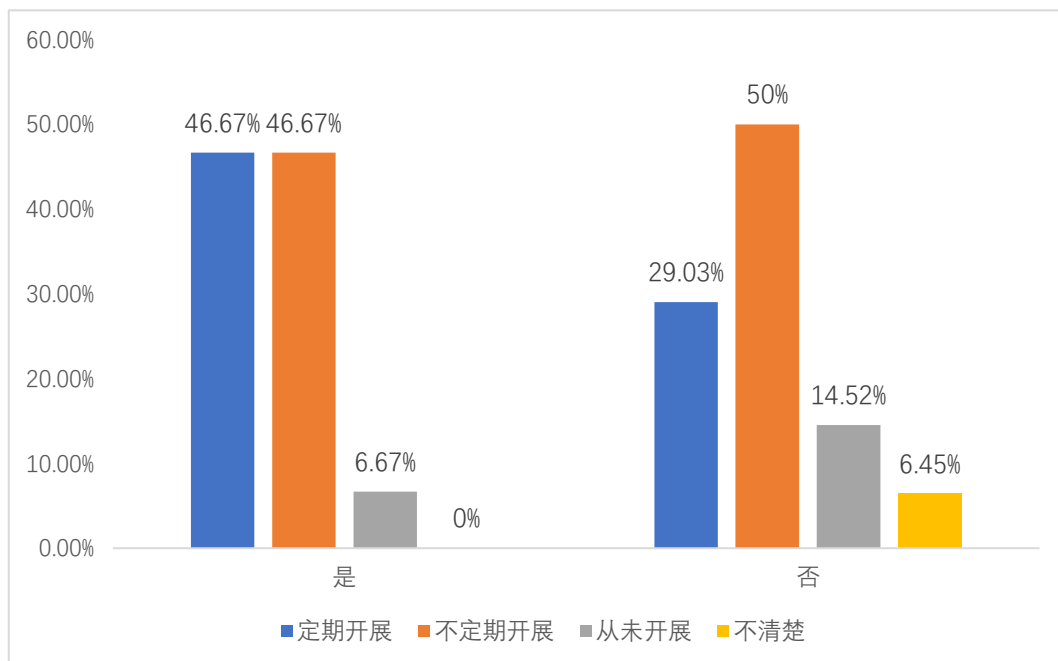
合规风险，是企业合规体系建设所围绕的核心概念。根据《中央企业合规管理指引（试行）》的定义，合规风险是指“企业及其员工因不合规行为，引发法律责任、受到相关处罚、造成经济或声誉损失以及其他负面影响的可能性”。

合规风险并不能简单等同于法律风险。合规风险，是一种制裁性风险，即企业因违反公法类规定而被国家权力机关施以惩戒的风险，包括企业构成行政违法的风险和构成刑事犯罪的风险。从实践上来看，合规风险还包括被世界银行、亚洲开发银行等多边金融机构制裁的风险。



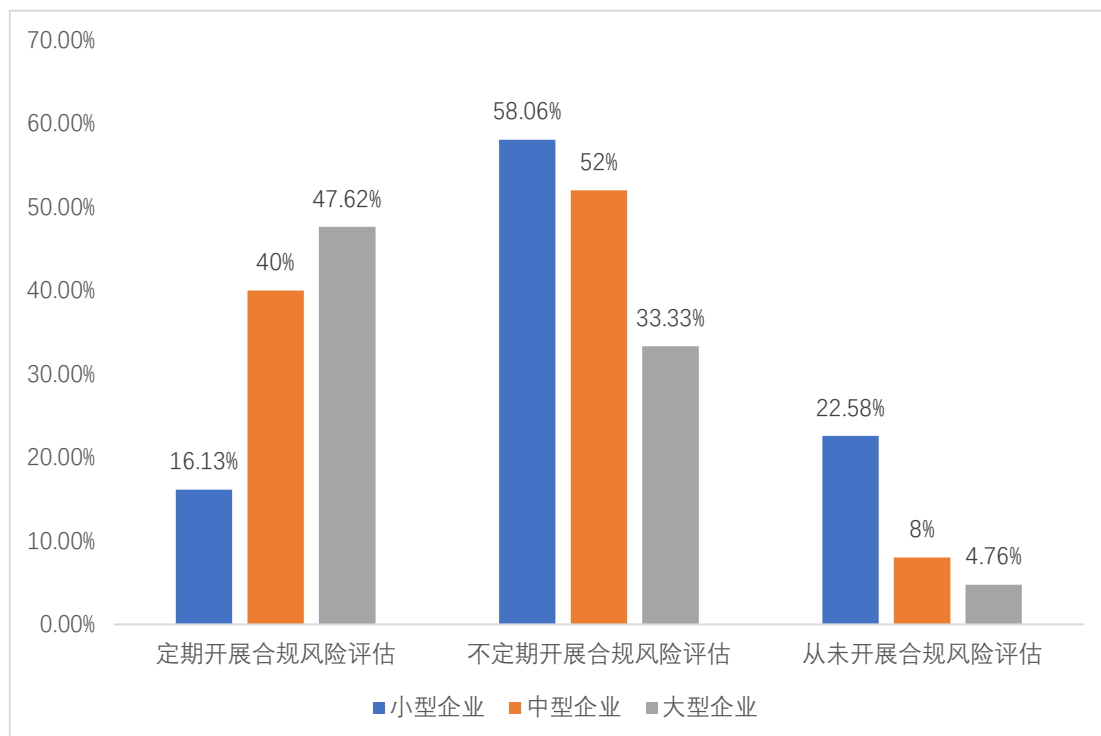
企业是否开展合规风险评估

是否上市在一定程度上影响着企业对合规风险的敏感程度。根据调研，93.34%的上市企业会主动开展合规风险评估，而会主动进行相关活动的未上市企业只占79.03%，比上市企业减少14.31%。



是否上市对企业开展合规风险评估的影响

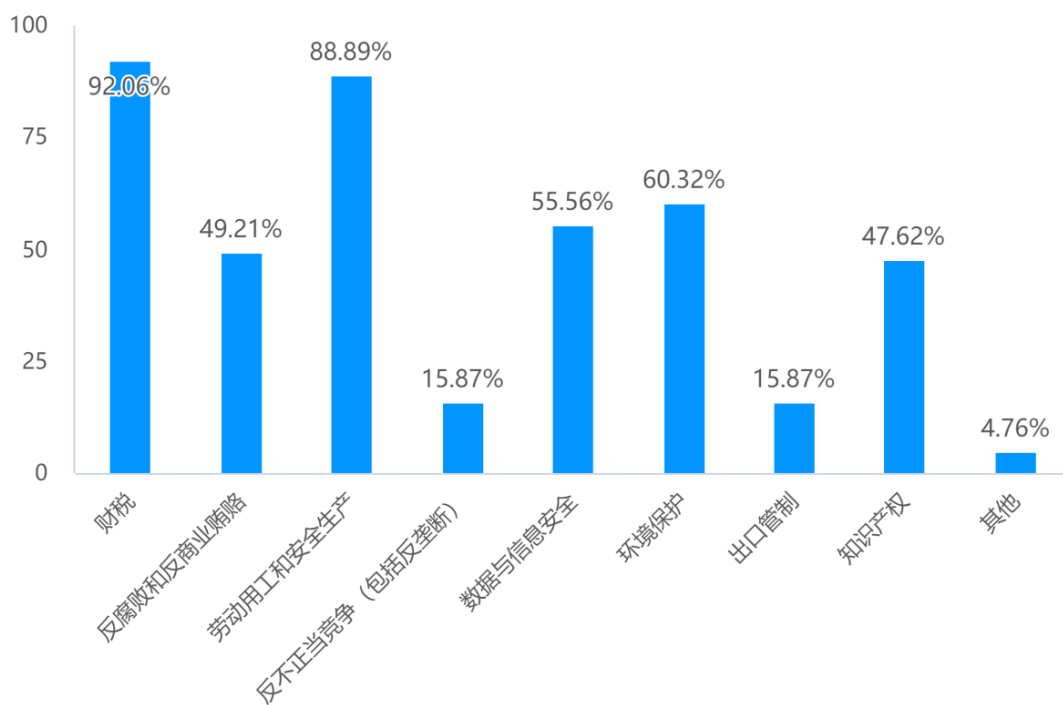
从企业规模来看，47.62%的大型企业会定期开展合规风险评估，52%的中型企业会不定期进行相关活动，22.58%的小型企业从未开展过合规风险相关的评估活动。



不同规模企业开展合规风险评估的情况

2. 财税和劳动者权益是企业关注度最高的合规风险领域

调研数据显示，在进行合规风险评估时，有 92.06%的企业会涵盖财税领域，88.89%的企业会涵盖劳动用工和安全生产领域，60.32%的企业会涵盖环境保护领域，55.56%的企业会涵盖数据与信息安全领域。与此同时，将反腐败和反商业贿赂以及知识产权这两个领域的纳入合规风险评估的企业均接近 50%。除此之外，企业对于反不正当竞争(包括反垄断)和出口管制这两个领域的关注度最低，仅有 15.87%的企业表示会在合规风险评估中涵盖这两个领域。



企业进行合规风险评估所涉及的领域

在合规风险评估所涉及的主要领域中，上市企业关注最多的是劳动用工和安全生产领域，占比 92.86%。其次是财税领域，占比 85.71%。再次是反腐败和反商业贿赂领域，占比 78.57%。而在非上市企业中，93.88%的企业较为关注财税领域，87.76%的企业关注劳动用工和安全生产领域，63.27%的企业关注环境保护领域。

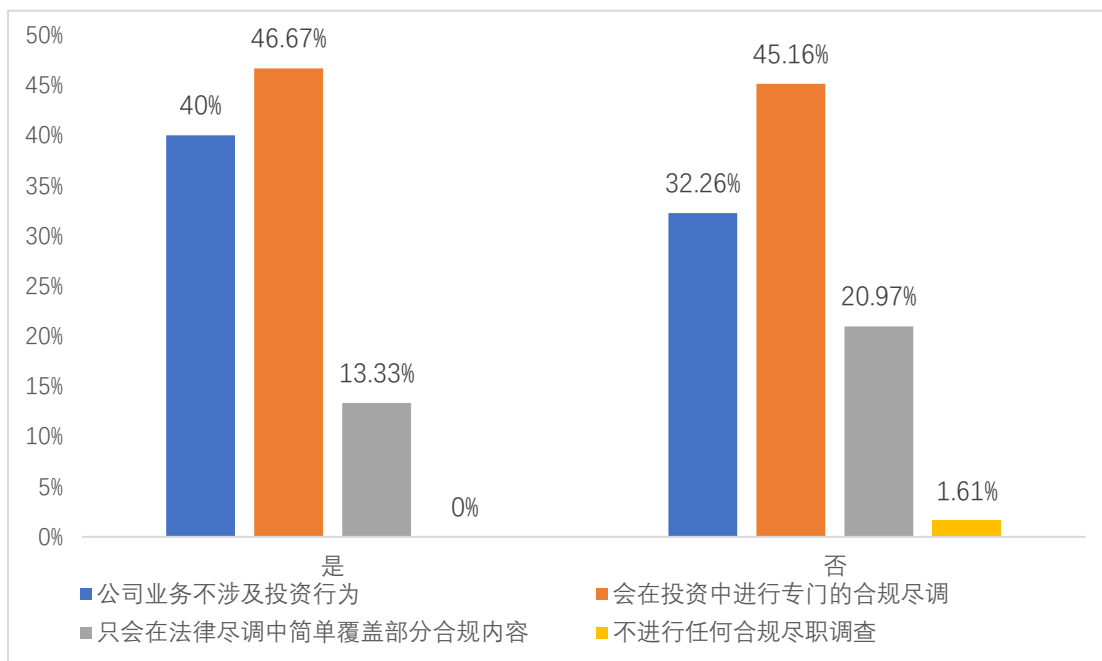
（三）合规尽职调查

1. 七成企业会在投资前进行合规尽职调查

合规尽职调查是企业在进行投资活动时需要给予高度重视的一项工作。根据调研，在涉及投资行为的 50 家企业中，有七成企业会在投资前进行专门的合规尽职调查，降低企业的投资风险。其余三成企业虽然会进行尽职调查，但只会在法律尽调中简单覆盖部分合规内容，而不倾向于进行专门的合规尽调。

根据调研，在涉及投资业务的上市企业中，所有企业均会开展投前合规尽调，且 77.78%的企业会进行专门的合规尽职调查。相比之下，在涉及投资业务的非上市企业中，会在投前开展专门合规尽调的企业占比 66.68%，选择在法律尽调

中简单覆盖部分合规内容的企业比上市企业比例更高，占比 30.96%，且有个别企业表示从未开展过合规尽调。

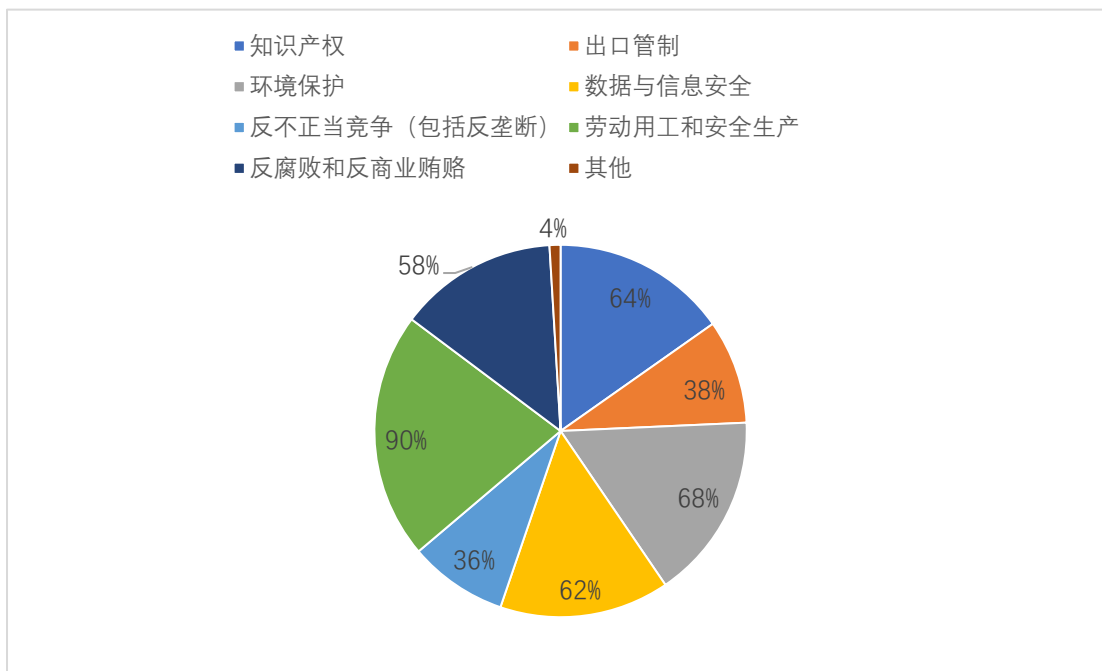


是否上市对企业投资中进行合规尽职调查的影响

从企业规模来看，在涉及投资业务的企业中，中型企业、大型企业均会采取投前合规尽调措施，且更偏向于开展专门的投前合规尽调，而小型企业采取专门的合规尽调或将合规尽调融入法律尽调中的比例一致，且有部分小型企业从未开展过合规尽调。

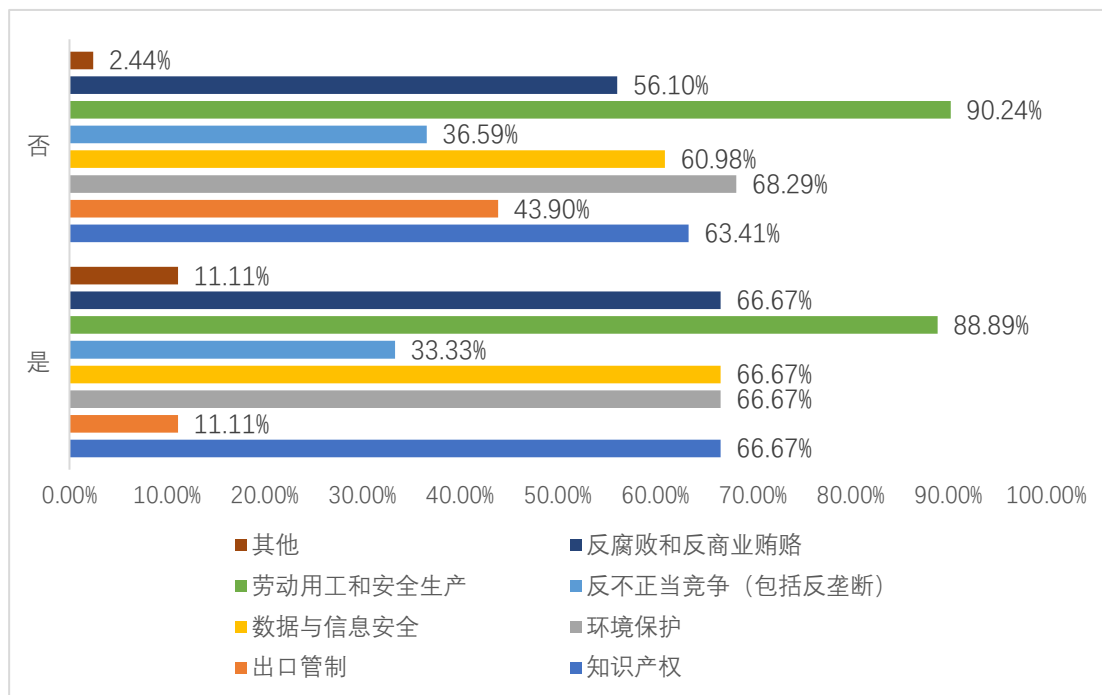
2. 劳动用工和安全生产是企业进行合规尽职调查最重点的领域

根据调研，在企业投资过程中，有 90%的企业在合规尽调中会涵盖劳动用工和安全生产领域；涵盖环境保护领域、知识产权领域和数据与信息安全领域进行尽职调查的企业数量大体相当，超过半数的企业在合规尽职调查中会关注反腐败和反商业贿赂领域。



企业进行合规尽职调查所涉及的领域

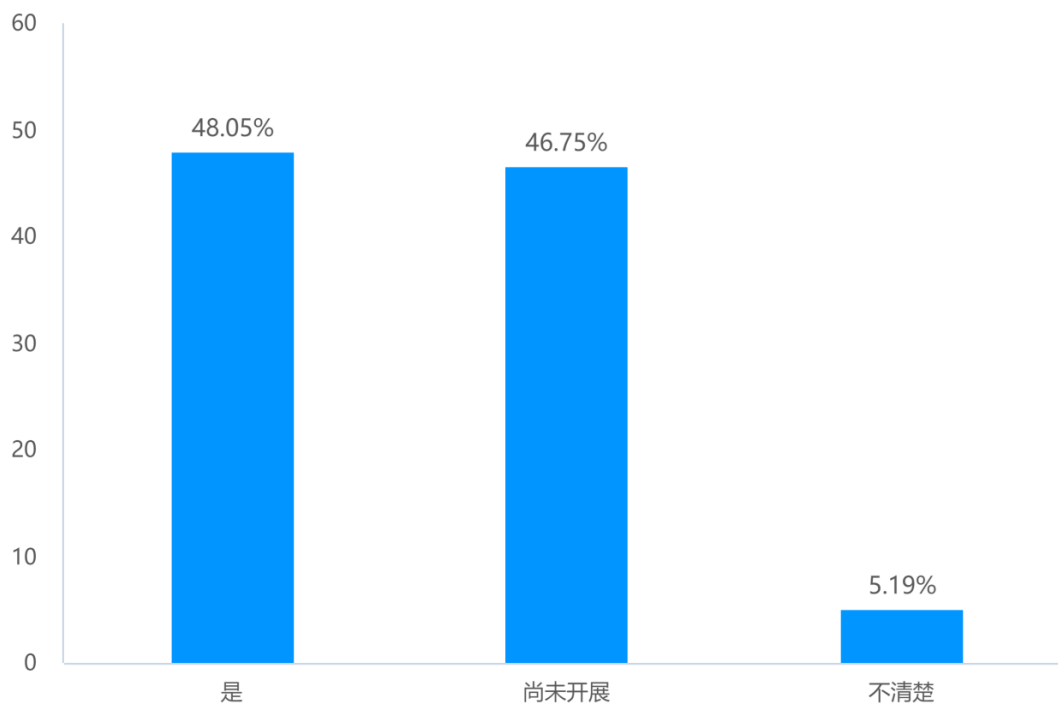
在合规尽职调查所涉及的领域中，上市企业和非上市企业都最关注劳动用工和安全生产领域，其中上市企业的比重占到 88.89%，非上市企业的比重占到 90.24%。其次，它们都对财税、数据与信息安全、知识产权等领域给予了较高的关注度，重视这些领域的企业均占到了 60% 以上。



是否上市对企业在投资中进行合规尽职调查所涉及领域的影响

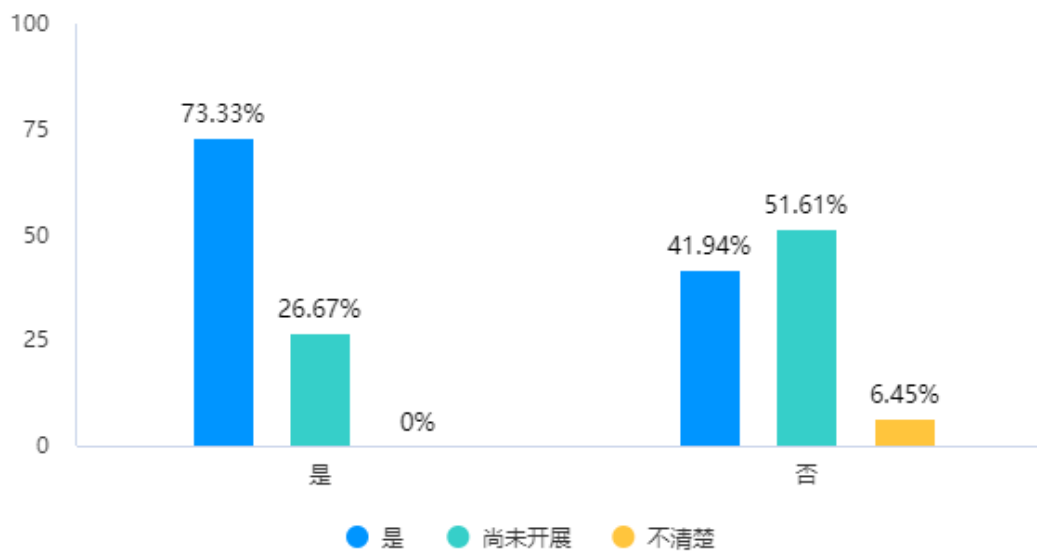
（四）第三方合规管理

企业作为市场经营的主体，除了需要进行自身的合规管理之外，还需要考虑第三方合作伙伴的合规状况。根据调研，只有 48.05%的企业表示会在合作中开展第三方合规管理。由此可见，企业对于第三方合规管理的重视程度还有待加强。



企业是否开展第三方合规管理

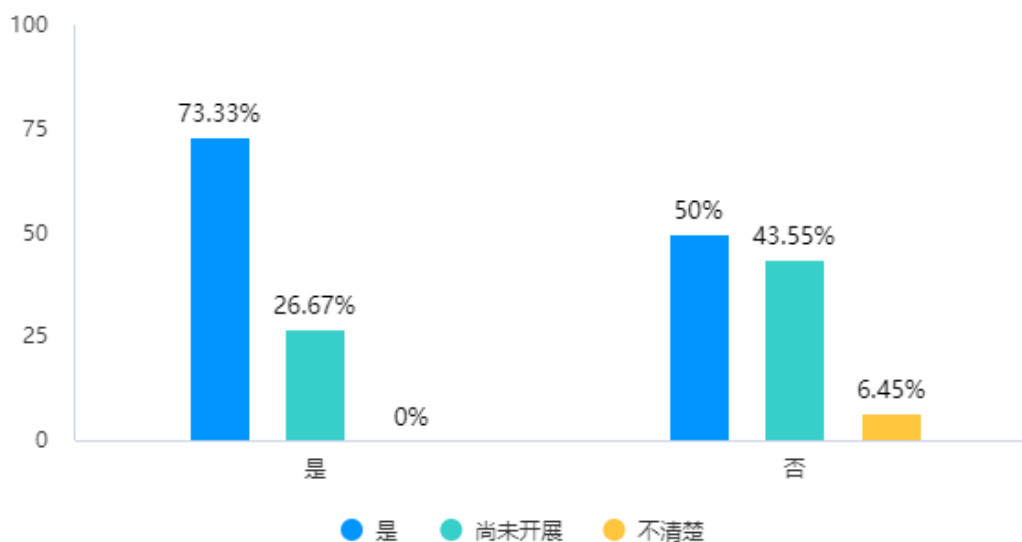
在上市企业中，73.33%的企业会进行第三方合规管理。在非上市企业中，只有41.94%的企业会进行第三方合规管理，比上市企业低31.39个百分点。



是否上市对企业进行第三方合规管理的影响

（五）企业合规文化建设

对于企业而言，要建立一个完整有序、运转有效的合规体系，离不开合规文化的建设。在样本中，54.55%的企业表示会在企业中进行合规文化建设，40.26%的企业表示目前尚未开展相关方面的工作。在上市企业中，73.33%的企业会进行合规文化建设，而在非上市企业中，这一比例仅占 50%。

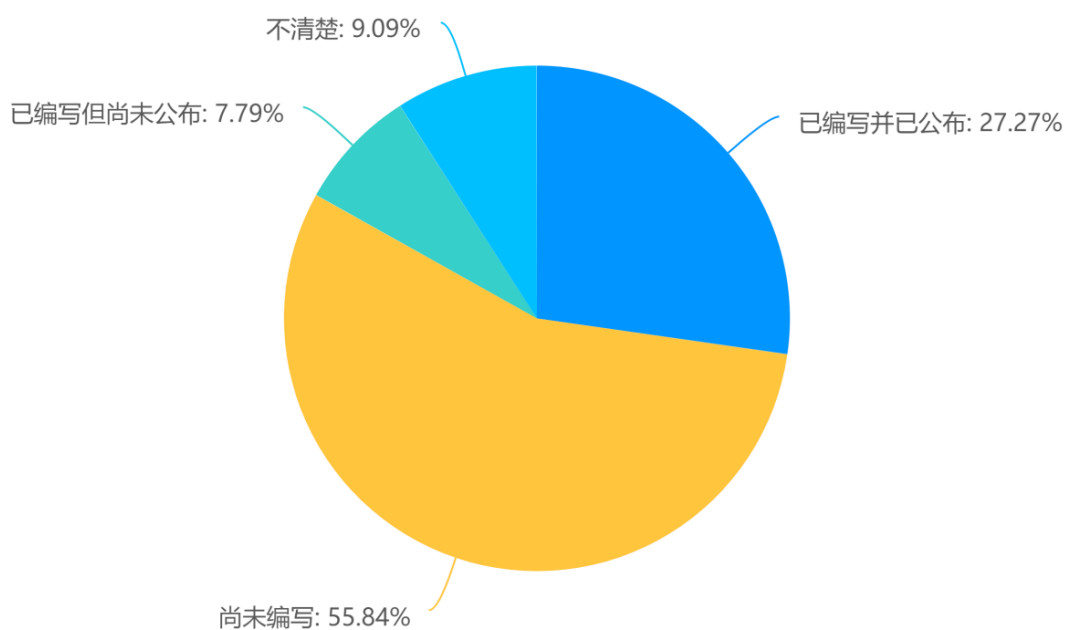


是否上市对企业进行合规文化建设的影响

（六）企业合规培训

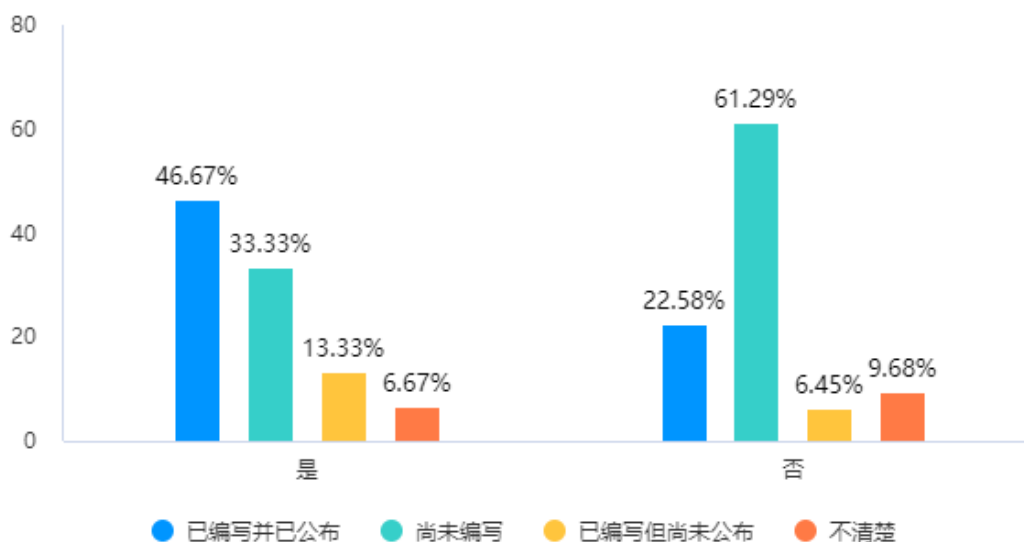
1. 三成企业已编写合规手册

在接受调研的 77 家企业中，35.06%的企业已经编写了合规手册，且 7.79%的企业将其制定的合规手册进行了公布。



企业是否编写并公布了合规手册

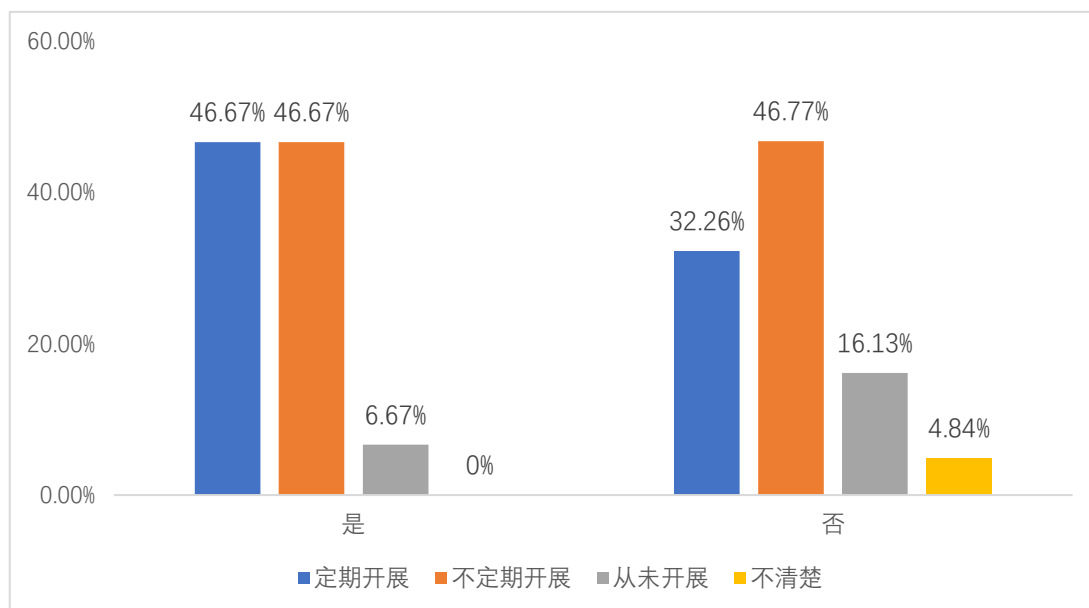
在上市企业中,46.67%的企业已经编写并公布了合规手册。在非上市企业中,只有 22.58%的企业编写并公布了合规手册,比上市企业低 24.09 个百分点。



是否上市对企业编写并公布合规手册的影响

2. 八成企业会开展员工合规培训

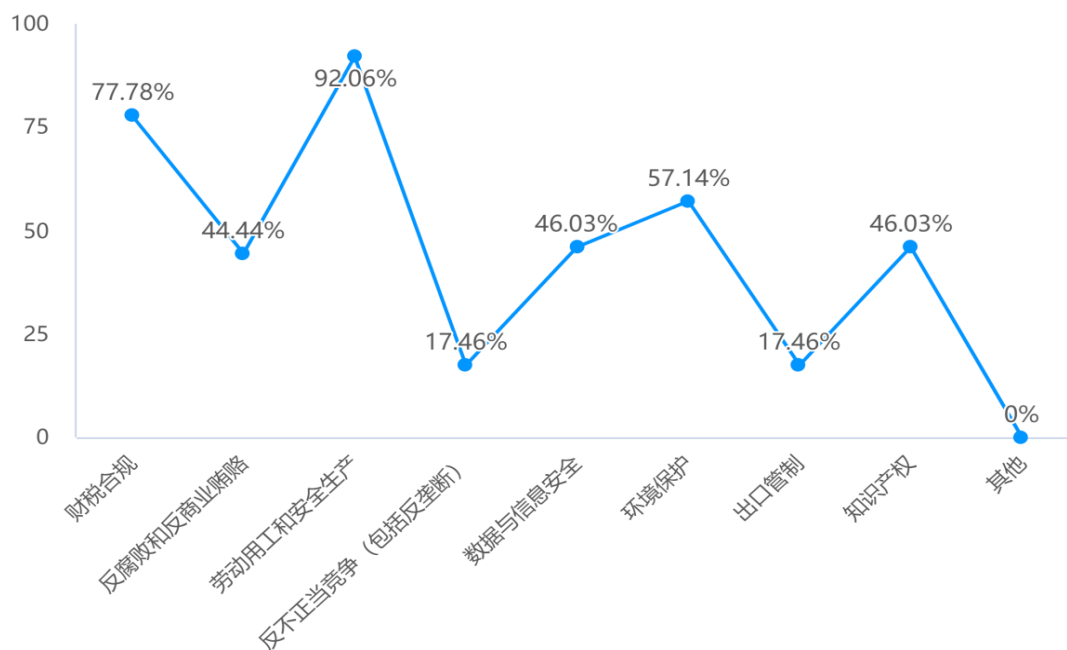
根据调研，81.81%的企业会对员工进行合规培训，且35.06%的企业会定期举办相关培训活动，46.75%的企业虽然有相关的培训安排，但尚未制度化、周期化地执行。在上市企业中，定期与不定期开展员工合规培训的企业数量相同，均占46.67%。在非上市企业中，定期开展员工合规培训的企业占比32.26%，不定期开展员工合规培训的企业占比46.77%。



是否上市对企业开展员工合规培训的影响

3. 企业开展合规培训的领域

根据调研，92.06%的企业表示会在员工中进行劳动用工和安全生产领域的培训，77.78%的企业会在员工中开展财税相关的合规培训，大约一半的企业会在员工培训中进行环境保护、知识产权、数据与信息安全、反腐败和反商业贿赂的合规教育。



企业开展员工合规培训所涉及的领域

(七) 本章小结

大部分企业能够给予合规风险一定程度的重视。根据调研，有超过八成的企业会开展合规风险评估；接近七成的企业会在投资中进行合规尽调；近一半企业会在与其他企业的合作过程中，进行第三方合规管理；超过半数的企业会进行合规文化建设；八成以上的企业会对员工进行合规培训；并且有三成企业已经编写并公布了合规手册。

从调研数据来看，相当数量的企业已经对合规风险、合规尽调、合规文化、合规管理、合规培训等概念有了一定程度的认识，并在相关领域采取了一定的行动。为了进一步推动企业合规体系的建设，为企业发展保驾护航，企业可以采取如下行动：

第一，重视合规审计，切实发挥企业内部审计部门和审计委员会作为第三道防线对于风险的防控作用；第二，定期开展合规风险评估，拓宽风险评估的广度和深度，增加评估的领域，改进评估的方法，提升评估结果的科学性、正确性和可靠性；第三，重视投资之前的合规尽职调查，对于目标公司的资产和负债情况、经营和财务情况、法律关系以及所面临的机会与潜在的合规风险进行全面、深入的调查；第四，加强第三方合规管理，在选择合作伙伴时，不仅

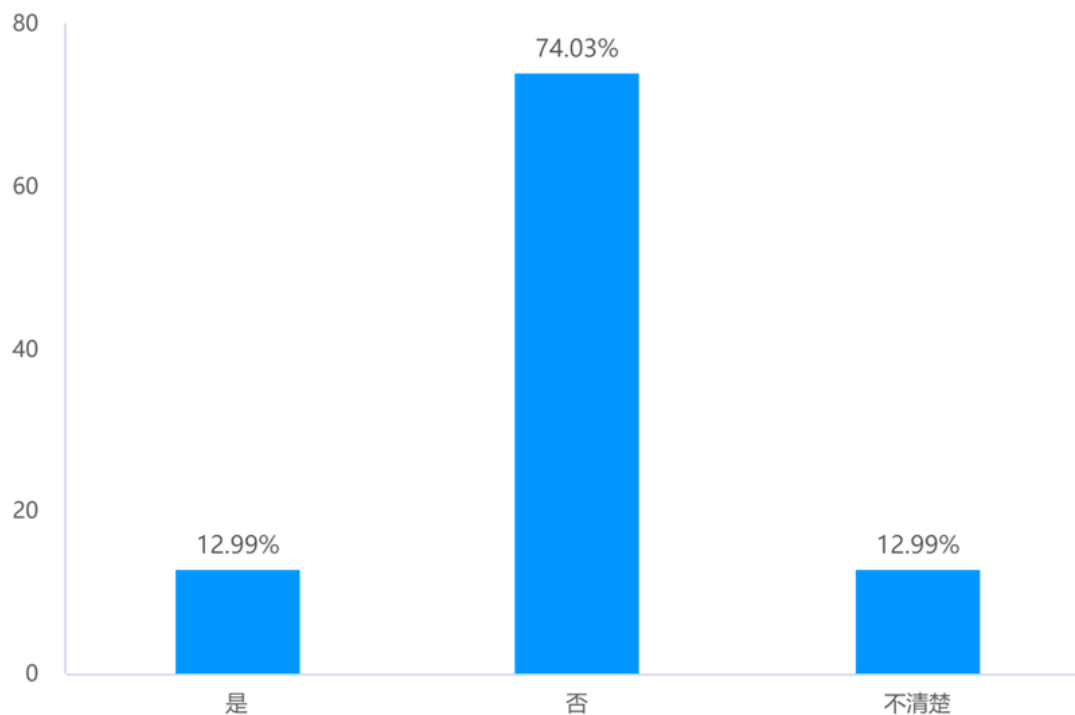
要考察合作企业的市场地位、经营情况、发展现状等信息，还要重视合作企业经营者的个人品质、道德风尚和价值选择，不仅要保证自身遵纪守法，还要提醒合作企业合规守纪；第五，重视合规文化建设，通过理论学习、主题教育、实地调研等方式，提高员工的合规意识，在企业成员之间广泛形成关于依法办企、合规经营的思想观念、价值标准、道德规范和行为方式；第六，加强企业合规培训，尽快编写并公布企业合规手册，完善企业合规的制度构建，加强员工对于合规的理解和重视，使员工主动规范自身行为，将合规理念内化于心，外化于行，成为企业合规建设真正的主人公和原动力。

四、企业合规体系建设成效

（一）企业被执法情况

1. 境外合规导致一成企业业务数量减少

根据调研，自 2021 年 1 月 1 日以来，有 12.99% 的企业因境外合规要求遭受了业务数量的减少。



境外合规要求是否给企业造成影响

2. 仅极少数企业因不合规问题遭遇过执法

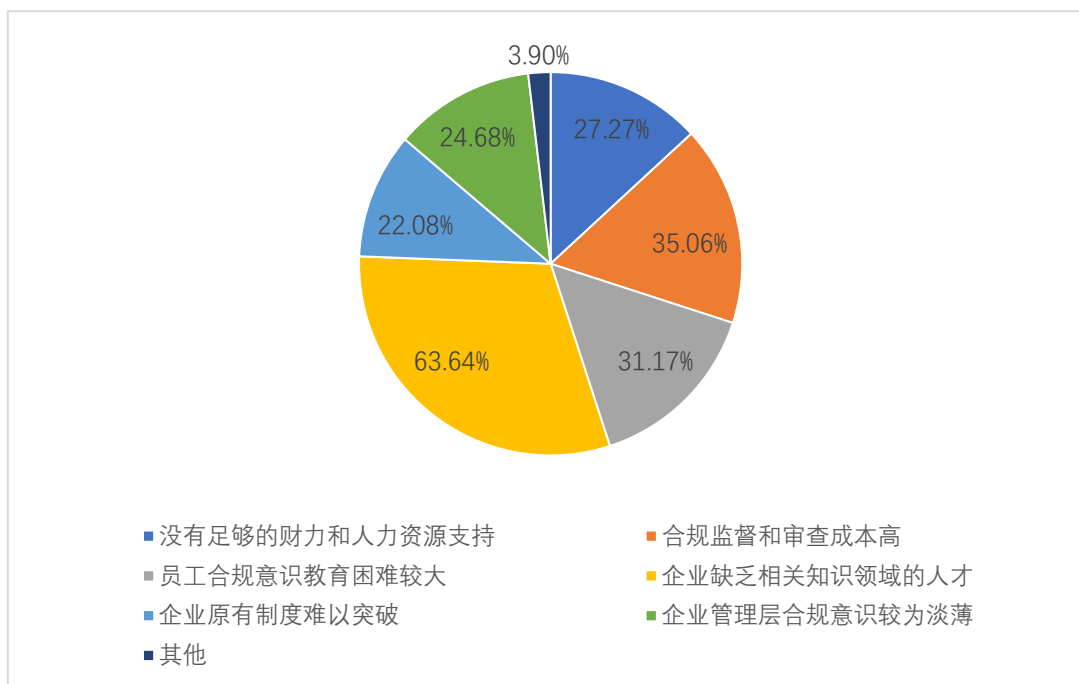
样本企业中，自 2021 年 1 月 1 日以来，遭受过境内行政处罚或者刑事处罚的企业只有 2 家，涉及广告和税务两个领域，绝大多数企业没有因不合规问题受到过相关的处罚。据样本企业反馈，对企业进行过调查的境内执法机关或者司法机关主要包括市场监管、税务、环保以及海关等部门。

（二）合规体系建设的困难与挑战

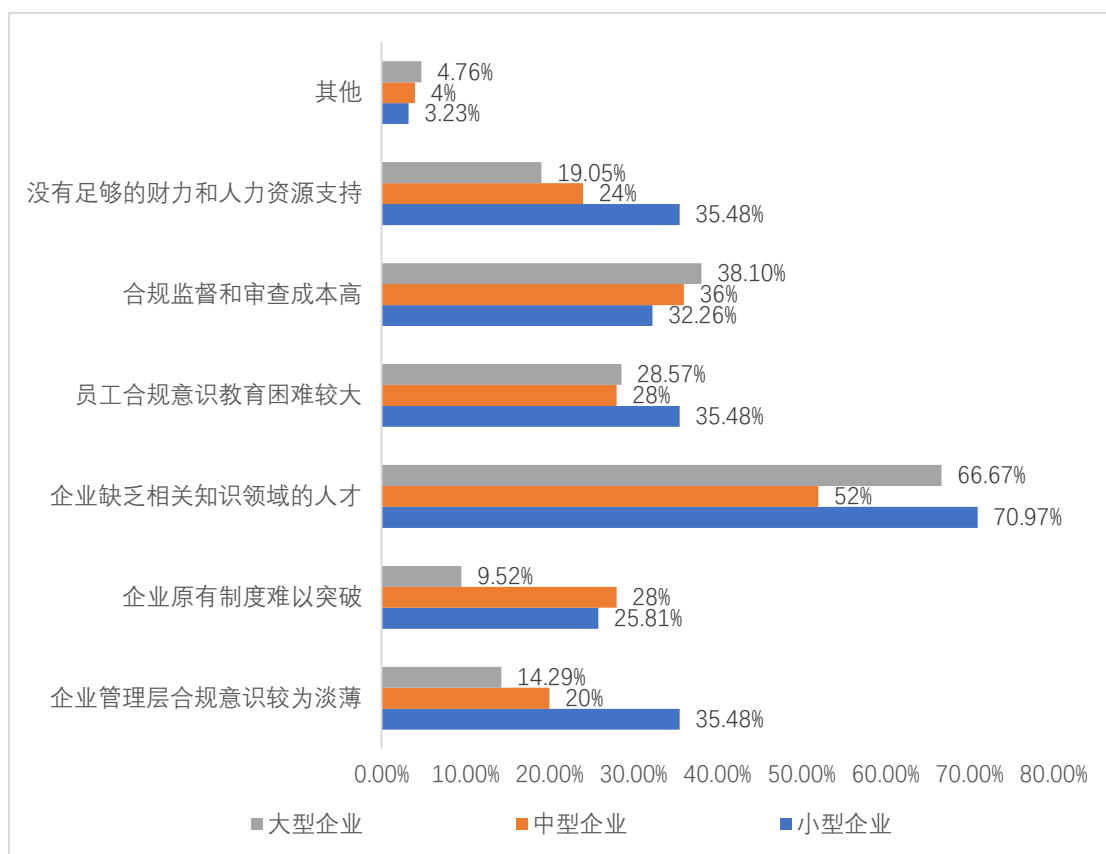
1. 企业建设合规体系存在的内部困难

根据调研，63.64% 的企业认为企业建设合规体系面临的困难是缺乏相关

知识领域的人才。35.06%的企业认为合规监督和审查成本高也是阻碍企业进行合规体系建设的一个原因。31.17%的企业表示员工合规意识教育困难较大也可能会对企业的合规体系建设带来一定的障碍。特别地，相较上市企业，非上市企业面临的人才缺口尤其严重，67.74%的非上市企业认为人才匮乏是企业面临的最大难题，高于上市企业 21.07 个百分点。另外，相较于中、大型企业，小型企业中，企业管理层合规意识较为淡薄、没有足够的财力和人力资源支持的问题尤为突出。



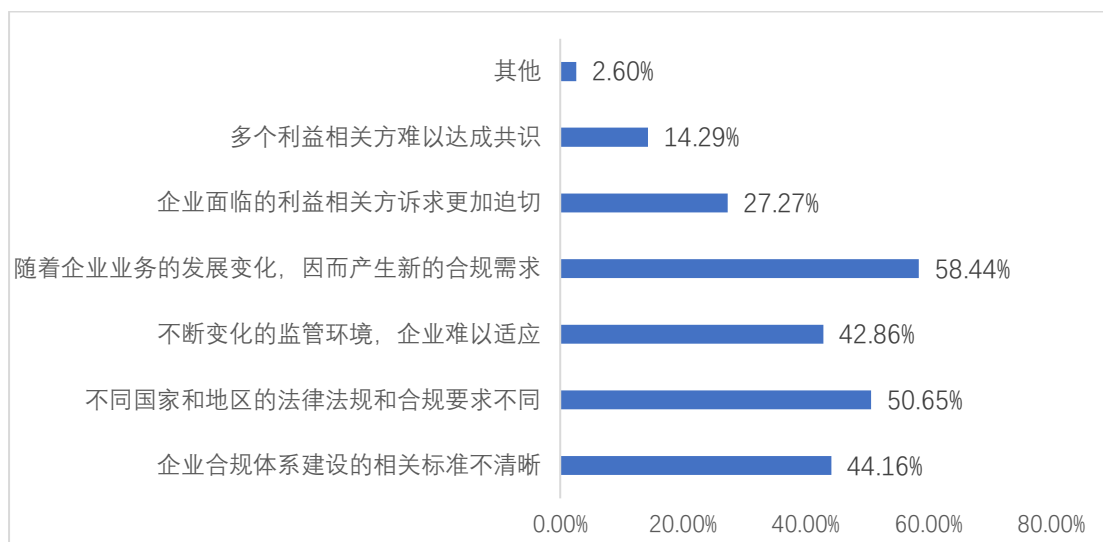
企业建设合规体系存在的内部困难



不同规模的企业建设合规体系所存在的内部困难

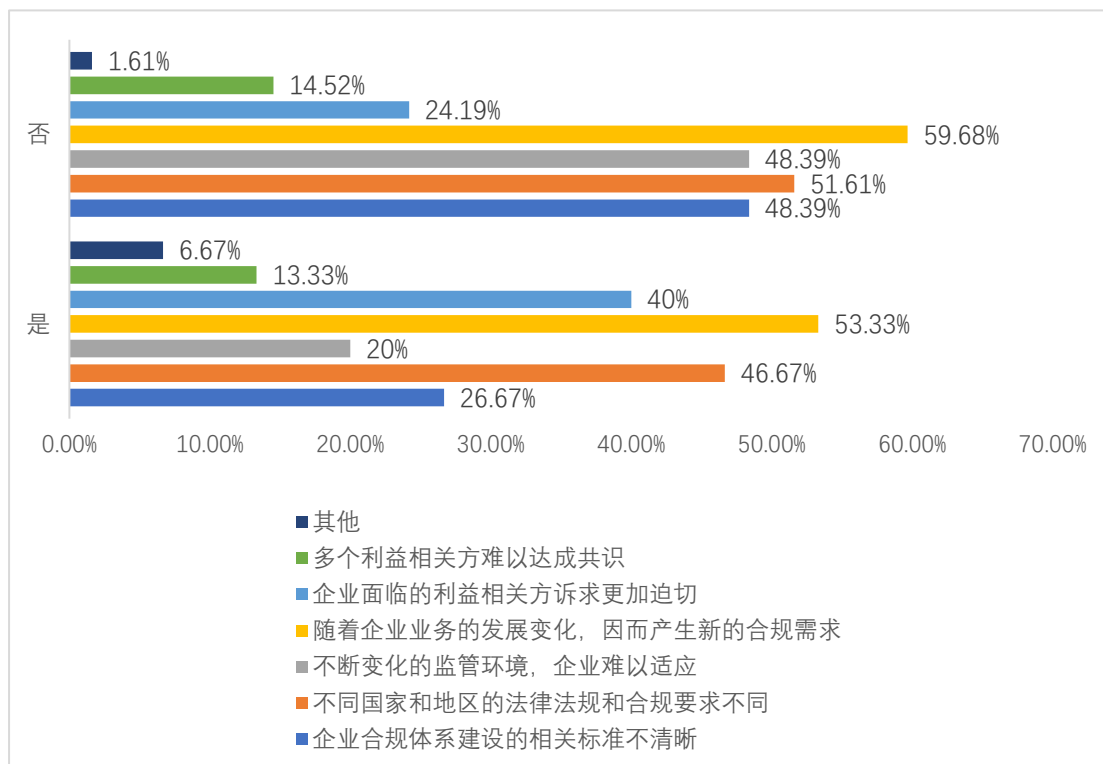
2. 企业建设合规体系面临的外部挑战

根据调研，58.44%的企业表示随着企业业务的发展变化，因而产生的新的合规需求可能会对现有的合规体系的建设带来冲击。50.65%的企业认为不同国家和地区的法律法规和合规要求的差异也会对合规体系建设带来多样化的影响。44.16%的企业表示相关标准的不清晰也是合规体系建设的一个障碍。42.86%的企业则认为监管环境的不断变化，会给企业在适应大的市场环境方面带来挑战。



企业建设合规体系面临的外部挑战

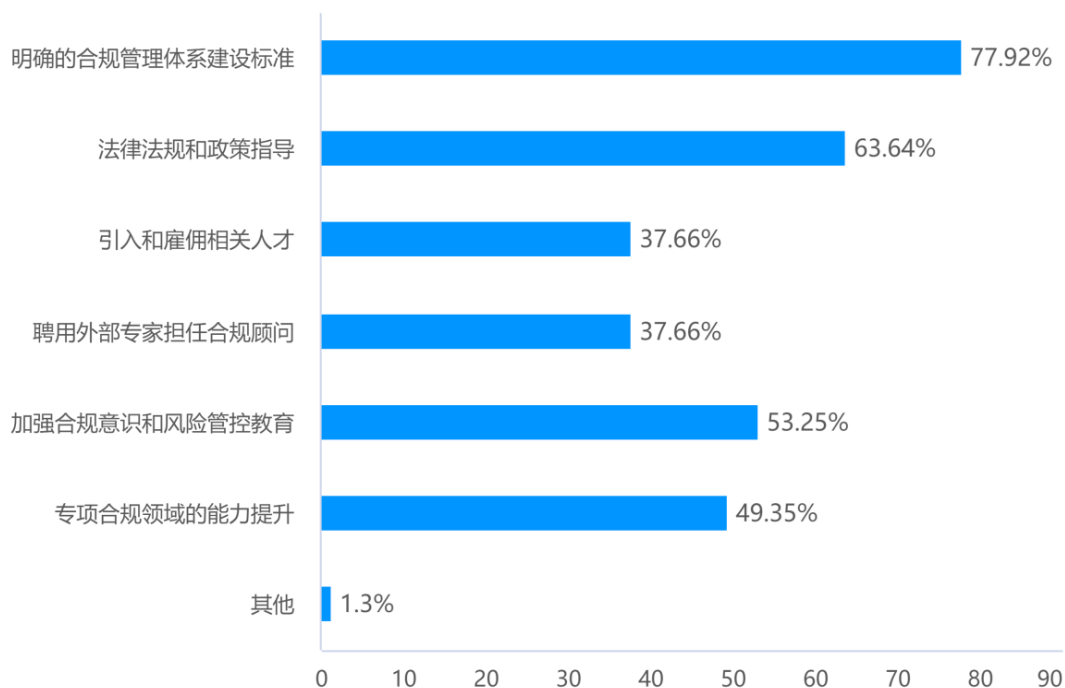
相较上市企业而言，更多的非上市企业反馈相关标准不清晰，以及企业难以适应不断变化的监管环境，对企业合规体系建设造成了重要挑战。



是否上市对企业建设合规体系所面临的外部挑战的影响

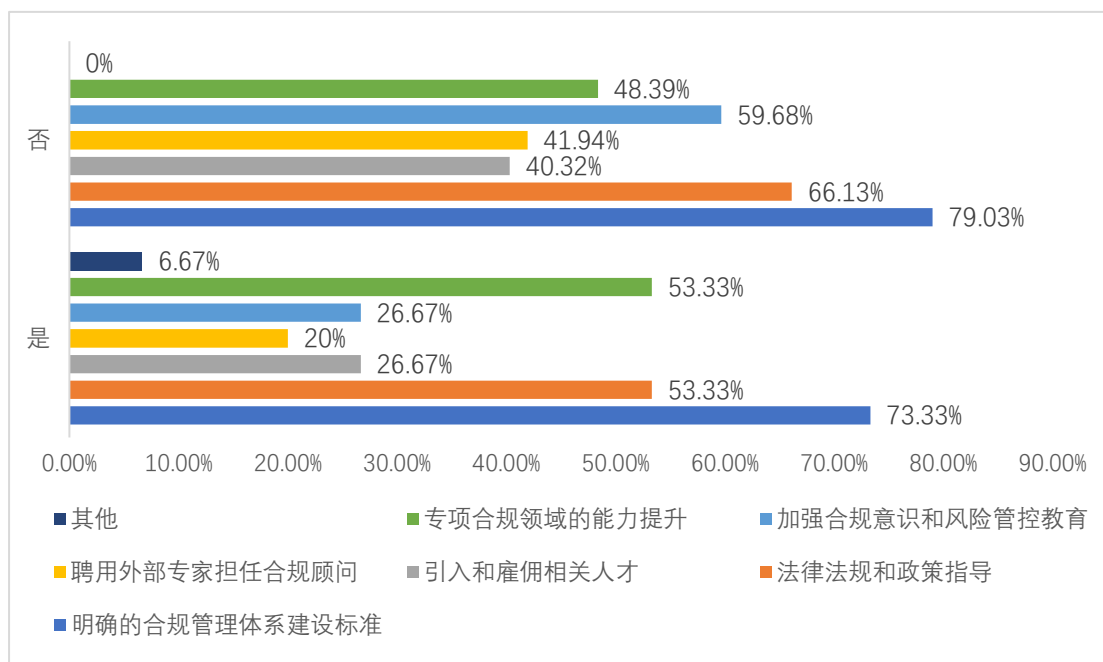
3. 企业完善合规体系所需的帮助和支持

根据调研,77.92%的企业认为明确的合规管理体系建设标准是完善合规体系所需要的首要支持。63.64%的企业认为法律法规和政策指导也是构建完善合规体系不可或缺的助力。53.25%的企业表示加强合规意识和风险管控教育会对合规体系建设带来积极影响。49.35%的企业表示专项合规领域的能力提升有助于合规体系的建设。



企业建设合规体系所需要的帮助和支持

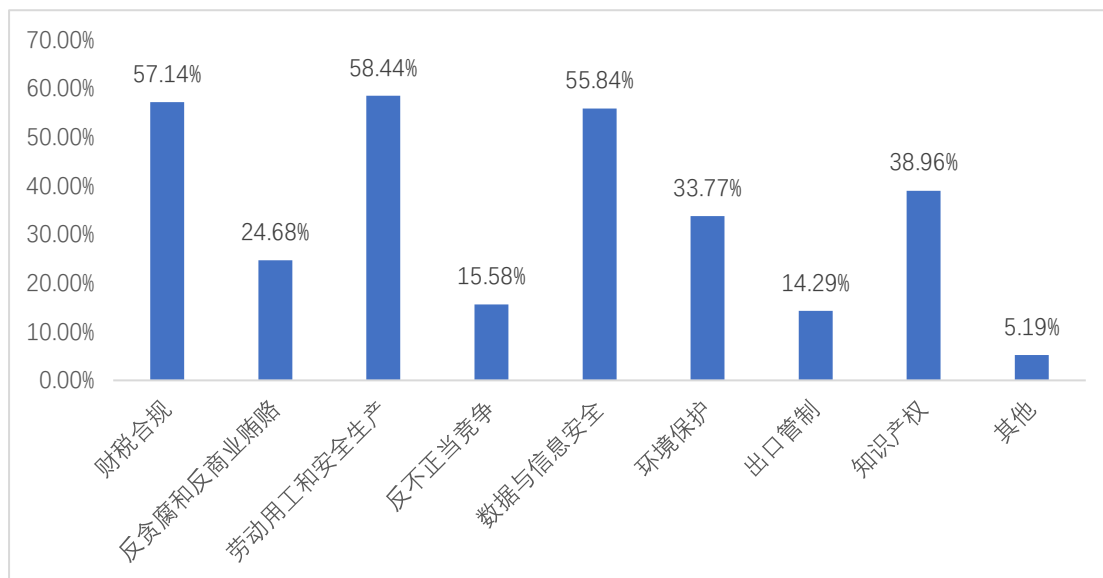
在合规体系建设方面,明确的合规管理体系建设标准是企业需要最多的帮助,持有这一观点的上市企业占比73.33%,非上市企业占比79.03%。其次,法律法规和政策指导也是企业较为需要的支持,同意这个观点的上市企业占比53.33%,非上市企业占比66.13%。对于不同的行业而言,更多的毛纺织企业(75%)认为合规体系建设需要聘用外部专家担任合规顾问,而针织企业(70.59%)表示合规体系建设需要引入和雇佣相关人才。



是否上市对企业建设合规体系所需要的帮助和支持的影响

4. 企业迫切需要提高的合规领域

调研显示，财税合规（57.14%）、劳动用工和安全生产（58.44%）、数据与信息安全（55.84%）三个合规领域是企业最迫切需要能力提升的领域。



企业迫切需要提高的领域

（三）本章小结

合规体系建设作为企业合规建设的重要组成部分，发挥着协同各方、上下联动的关键作用。构建一个完整、高效、统一的合规体系，不是一蹴而就的，需要企业的长期投入与持续关注。在实践中，合规体系建设作为一个系统性的工程，不仅要考虑企业内部存在的困难，还要面临企业外部可能的挑战。

根据调研，企业合规体系建设存在的内部困难包括缺乏相关知识领域的人才、合规监督和审查成本高、员工合规意识教育困难较大等。面临的外部挑战包括业务变化带来的新的合规需求、不同国家和地区法律法规和合规要求的差异、监管环境的不断变化、相关标准的不清晰等。

从调研结果来看，建设一个协调有序、完整高效的合规体系，不仅需要企业自身的努力，也需要有关部门的科学指引。从企业自身来看，构建合规体系，首先需要加强合规意识和风险管控教育，引入和雇佣相关领域的优秀人才，建设高素质的合规工作队伍，提高员工的个人素质和对合规的重视。在必要情况下，考虑聘用外部专家担任合规顾问，对企业合规体系建设进行专业指导和外部监督。对于企业普遍关注的重点领域，如财税合规、劳动用工和安全生产、数据与信息安全等领域，要组织开展专项合规活动，提升企业的专项合规能力。

从有关部门来看，需要尽快明确合规体系建设的标准和原则，制定相关法律法规和政策指引，为企业构建合规体系提供宏观参考。此外，监管部门还应注重完善和细化监管活动的启动程序、执法标准、惩罚措施，为企业进行合规建设提供合理预期。

五、企业专项合规领域关注要点

（一）劳动用工合规

《中央企业合规管理办法》第十八条规定，中央企业应当针对劳动用工等重点领域制定合规管理具体制度或者专项指南。落实劳动用工合规对于保障员工合法权益、提高员工工作效率、降低企业用工风险以及提升企业声誉、吸引更好的人才有着重要的意义。结合纺织行业的特点，在劳动用工合规方面，尤其需要对女职工权益保护、加班、平台用工、混同用工和轮换用工等问题加以特别关注。

1. 女职工权益保护

随着全面三胎政策的深入贯彻实施以及妇女维权意识的增强，女职工维权案件数量呈增长趋势，女职工在劳动和社会保障权益方面受到侵害现象依然存在，其中就业歧视、“三期”女职工权益侵害以及职场性骚扰问题值得关注。

女性就业歧视现象依然普遍存在。2023年1月1日施行的《妇女权益保障法》明确提出要“防止和纠正就业歧视”，并在第四十三条规定“用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为：（一）限定为男性或者规定男性优先；（二）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；（三）将妊娠测试作为入职体检项目；（四）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；（五）其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。”否则用人单位将构成性别歧视，人力资源和社会保障部门将对实施性别歧视单位责令改正；对于拒不改正或者情节严重的，处1万元以上5万元以下罚款。

女职工因“三期（孕期、产期、哺乳期）”等特殊的生理特点在职场上时常受到不公平对待。为了保护女职工合法权益，我国《劳动法》、《劳动合同法》、《女职工劳动保护特别规定》等法律法规对女职工的权益都有特殊规定，企业如有违反会触发合规风险。

侵害“三期”女职工权益的违法行为

序号	侵害“三期”女职工权益的违法行为
1	企业因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资，予以辞退、与其解除劳动合同的；
2	对怀孕7个月以上的女职工，企业延长劳动时间或者安排夜班劳动的； 怀孕女职工进行产前检查，企业扣除产检工资的；
3	对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，企业延长劳动时间或者安排夜班劳动的；
4	以女员工入职隐瞒或虚构婚育信息为由，与试用期怀孕女员工解除劳动合同的；
5	“三期”女员工劳动合同到期，企业直接与其终止劳动合同的；
6	未按法律规定给予产假工资或生育津贴待遇的。

职场性骚扰行为不仅会对劳动者个人的工作权益和工作环境造成严重的负面影响，更会带来诸如企业信誉下降等一系列的社会问题。《民法典》第1010第2款规定，“机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰”。由此可见，预防与处理职场性骚扰已经成为公司的法定义务。

《妇女权益保障法（2022修订）》第25条规定：“用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：（一）制定禁止性骚扰的规章制度；（二）明确负责机构或者人员；（三）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；（四）采取必要的安全保卫措施；（五）设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；（六）建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；（七）支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；（八）其他合理的预防和制止性骚扰措施。”这对企业将性骚扰防治议题融入企业合规体系建设提供了较为明确的指引。

2. 加班问题

我国《劳动法》规定，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每

月不得超过 36 小时。安排劳动者延长时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300% 的工资报酬。

在责任举证方面，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第九条规定：“劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。”因此，用人单位、劳动者，在履行劳动合同过程中，若存在加班事实，均应注重完善、留存相关证据。避免发生纠纷后因举证不能，导致承担相应不利后果。

违法延长劳动者工作时间会给企业招致行政处罚。北京市人力资源和社会保障局发布的违法行为公告中，两起案件涉及违法延长劳动者工作时间的的问题。公告中提到，两家公司都因为每月延长工作时间超过 36 小时被予以警告，并处罚金，其中一家公司被处罚高达 17000 元¹⁴。

3. 平台用工问题

随着互联网平台经济的不断发展，由此衍生的用工模式推陈出新，依托互联网平台就业的网络主播等新就业形态劳动者的数量大幅度增加，明确劳动关系问题值得企业关注。《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第 16 条规定：

“建立劳动关系应当订立劳动合同。”也就是说，若用人单位与劳动者之间明确订立劳动合同，双方即建立了劳动关系¹⁵。目前还存在一些用人单位不与劳动者签订劳动合同的情况，这就涉及到事实劳动关系的认定问题。

对于该问题，劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12 号）（以下简称《通知》）第一条进行了规定：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项

¹⁴ 北京市人力资源和社会保障局，关于向社会公布 2022 年第一批重大劳动保障违法行为的公告，

https://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/tzgg/202203/t20220329_2641687.html。

¹⁵ 杨雅婷,卢晓阁.网络主播与直播平台劳动关系的认定标准[J].沈阳工业大学学报(社会科学版),2023,16(04):371-376.

劳动规章适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”从上述条款可知，用人单位和劳动者之间具有从属性，双方是管理与被管理的关系。

案例：网络主播与用人单位具有明显人身与经济从属性的应认定为劳动关系¹⁶

2020年2月，胡某与某供应链公司签订合作协议，由胡某在供应链公司的淘宝网账户上直播带货，每月基本报酬为7000元，另根据直播带货销售额结算收益。胡某每天工作6小时，直播时间按供应链公司的排班表执行，直播货品为供应链公司经销的服装类产品，货品价格由供应链公司确定，直播工具由供应链公司提供。胡某于2020年6月辞职后申请劳动仲裁，要求支付拖欠的工资。仲裁裁决认为双方构成劳动关系，供应链公司应支付拖欠胡某的工资。供应链公司不服，认为双方系合作关系而非劳动关系，诉至法院。

法院认为，胡某从事的网络平台直播销售工作是供应链公司的主要业务组成部分，主播使用用人单位提供的注册账户在互联网平台上为单位销售产品，工作场所、劳动工具由供应链公司提供，直播内容、直播时间由供应链公司安排，双方具有管理与被管理的人身依附和经济从属关系，构成劳动关系，故判决供应链公司支付拖欠胡某的工资。

4. 混同用工和轮换用工问题

混同用工，即员工向多家有着关联关系的企业提供劳动，企业对员工的管理、用人单位法定义务的履行存在交叉的情形。轮换用工，即员工的用人单位主体随着自身在集团内部的工作职能或集团的组织架构调整而变化的情形。混同、轮换用工常常伴随着相应合规风险，主要包括：劳动关系的用人单位主体不确定、劳动报酬支付主体交叉或紊乱；社会保险的缴纳主体与劳动合同主体不一致等。这些问题不仅可能影响员工的合法权益，也可能导致用人单位依法承担赔偿责任、受到行政处罚等法律后果。

在成员企业混同、轮换用工的情形下，可能由一家成员企业与员工签订劳动

¹⁶ 江苏省高级人民法院，江苏法院2021年度劳动人事争议十大典型案例，

<http://www.jsfy.gov.cn/article/91645.html>。

合同，但员工实际为另一家或者多家成员企业提供劳动。根据《劳动合同法》第八十二条第一款的规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。在混同、轮换用工情况下，劳动者只与其中一家单位签订劳动合同时是否违反《劳动合同法》第八十二条第一款规定的问题，目前各地判决呈现出差异性观点。因此建议企业做好对此的合规准备工作：确保员工已经与成员企业签订书面劳动合同，且劳动合同期限覆盖实际用工期限；如果员工的工作内容或地点、劳动报酬支付、管理主体涉及集团内其他成员企业的，应当与员工签订书面协议（例如派驻/借调协议）明确劳动关系归属，并将前述混同用工事宜在协议中确定下来；如果与员工的劳动关系本质上已经偏离劳动合同的约定，例如员工的工作重心已经完全转移到其他成员企业，建议考虑以书面方式变更劳动合同等。

案例：工作地点变动产生的社会保险待遇问题

员工因集团业务发展被从 A 地成员企业调往 B 地成员企业工作并变更用人单位为 B 地成员企业，但员工仍希望在 A 地享受社会保险待遇，因此可能选择由人力资源服务机构以自身名义在 A 地为员工缴纳社会保险，或者仍由 A 地成员企业为员工缴纳社会保险。但根据《社会保险法》等法律法规规定，为员工缴纳社会保险是用人单位的法定义务，不得由第三方履行¹⁷。因此，若需要在用人单位所在地以外的地区为员工缴纳社会保险，可以考虑通过符合法律法规规定的方式（例如劳务派遣模式）达到所需效果。如果员工仅是派驻/借调到其他地区的成员企业而用人单位未发生变化的，建议仍在劳动关系所在地缴纳社会保险，并可以考虑通过商业保险的方式对相关社会保险待遇可能无法异地享受而存在的风险进行适当规避。

（二）安全生产合规

生产事故不仅危及到人民群众的生命安全，也造成了国家和群众财产的重大损失，严重地阻碍了企事业单位的正常经营和发展，直接危害到社会的稳定。为

¹⁷ 通商研究，企业集团劳动用工常见合规风险及注意要点，见

https://mp.weixin.qq.com/s/_3MlBcPdN5aXK5wa2zYOZA。

督促相关企业责任人认真落实安全生产工作，目前我国从民事、刑事以及行政三个角度对违规生产行为予以规制。在刑法领域，未能切实履行安全生产义务且造成严重社会危害的可能会触发重大责任事故罪，强令、组织他人违章冒险作业罪，危险作业罪，重大劳动安全事故罪，大型群众性活动重大安全事故罪、危险物品肇事罪，工程重大安全事故罪，教育设施重大安全事故罪，消防责任事故罪，不报、谎报安全事故罪等罪名；在民事方面，安全生产事故一旦引发人员伤亡和财产损失，作为责任主体企业或责任人无法避免承担民事赔偿责任；在行政领域，根据《安全生产法》《安全生产严重失信主体名单管理办法》《安全生产事故应急条例》《生产安全事故报告和调查处理条例》等法律，承担行政责任的形式包括且不限于罚款、责令限期改正、停产停业整顿、暂停或吊销有关资格、被加入严重失信人名单、没收违法所得，及对负责人的撤职处分、从业限制、暂停或吊销有关资格等形式。

依据 2016 年发布的《中共中央国务院关于推进安全生产领域改革发展的意见》、《标本兼治遏制重特大事故工作指南》、《实施遏制重特大事故工作指南构建双重预防机制的意见》，中共中央国务院及国务院安委会办公室要求企业构建“安全风险分级管控”及“隐患排查治理”双重防御机制。

2021 年出台的新《安全生产法》（后文简称“《安全法》”）时，全国人大常委会将构建双重防御机制的义务规定为法定义务。因此，企业在生产经营中应组织开展危险源辨识和评估，根据风险等级及特点，对安全风险分级、分层、分类、分专业进行管理；同时，应构建隐患排查治理机制，对排查出的事故隐患建档管理，按照职责分工明确整改责任、制定整改计划、落实整改资金、实施监控治理和复查验收。《安全法》还首次明确了“全员安全生产责任制”，即生产经营单位的主要负责人是本单位安全生产第一责任人，对本单位的安全生产工作全面负责，其他负责人对职责范围内的安全生产工作负责。企业落实全员安全生产责任制，应当定岗位、定人员、定安全责任，根据岗位的实际工作情况，确定相应的人员，明确岗位职责和相应的安全生产职责，实行“一岗双责”。此外，《安全法》落实了“管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产必须管安全”的原则，这意味着安全生产不仅仅是应急管理部的职责，行业主管部门同样负有所在行业的安全监督管理职责，除了企业的主要负责人是第一责任人外，其他的副职都要根

据分管业务对安全生产工作负责,同时生产管理者需要承担安全责任。《安全法》进一步强化了对安全生产的监督,其对安全生产公益诉讼制度予以明确,因安全生产违法行为造成重大事故的,检察院可以依法追究责任人的民事责任。该法第56条及116条规定,一旦出现安全事故引发人员伤亡,在企业劳动用工不合规情况下,相应赔偿责任由用工主体承担,当通过司法程序确定的赔偿责任未积极履行的,企业及责任人则面临被人民法院强制执行的风险。

2022年《北京市安全生产条例》审议通过,该条例进一步细化落实新《安全法》,该条例指出生产经营单位的主要负责人应当依照安全生产法的规定,落实安全生产教育和培训制度、安全生产检查制度、安全风险分级管控制度、生产安全事故隐患排查治理制度、劳动防护用品配备和管理制度、生产安全事故报告和处理制度以及其他保障安全生产的规章制度。小型、微型企业等规模较小的生产经营单位,根据本单位实际,可以制定综合性的安全生产规章制度。从事危险作业或者生产经营场所、设备和设施存在较大危险因素的,生产经营单位还应当制定专项管理制度。

(三) 知识产权领域合规

2020年,《关于推进中央企业知识产权工作高质量发展的指导意见》为知识产权合规管理确立总体目标。随后,2021年《知识产权强国建设纲要(2021—2035年)》和《“十四五”国家知识产权保护和运用规划》,均提出推动企业健全知识产权管理体系,“引导企业自觉履行尊重和保护知识产权的社会责任”。在纺织服装行业,商标法、专利法以及著作权法是知识产权合规领域的三个值得重点关注的方面。

1. 商标法方向

商标代表了商品来源以及生产者的声誉,对于纺织服装产品而言,商标除在商品外观体现外,还可在商品标签、商品包装或者容器体现。服装在商标法上的保护对象可以分为:服装品牌名称、logo、特定设计要素以及型号/系列名称¹⁸。

¹⁸ 中国时尚知识产权保护中心,中国服装产业知识产权保护的司法实践,见:

<https://mp.weixin.qq.com/s/08tXHeVgS4rDEXNmuUi2LA>。

贴牌、剪标为目前应用较多的掩蔽侵权的新手法。有些家纺经营者为增加企业商品交易量或提升曝光度,故意在同类或类似产品及网店商品链接上使用与知名商标相同或相似的标识(文字、图案描述),造成消费者的误认或混淆。按照现行《商标法》和《刑法》规定,未经商标注册人许可在同一种商品上使用与其注册商标相同的商标、伪造、擅自制造他人注册商标标识或者销售伪造、擅自制造的注册商标标识的行为会面临刑事处罚的风险。但是,销售不知道是侵犯注册商标专用权的商品,能证明该商品是自己合法取得并说明提供者的,不承担赔偿责任。这意味着企业在销售不知道是否侵犯他人知识产权的商品时,应保留购货合同、发票、送货单、汇款单等证明货物合法来源的证据,并要求对方在送货单、发票上注明产品的详细信息¹⁹。此外,部分企业为了增加广告效果,在商品上标明“驰名商标”的字样,实际上已经触犯《商标法》。该法规定,生产、经营者不得将“驰名商标”字样用于商品、商品包装或者容器上,或者用于广告宣传、展览以及其他商业活动中,否则涉案企业将由地方工商行政管理部门责令改正,处十万元罚款。

2. 专利法方面

外观设计既是设计师的智慧结晶,对服装行业生存和发展有着重要意义。外观设计,是指对产品的整体或者局部的形状、图案或者其结合以及色彩与形状、图案的结合所作出的富有美感并适于工业应用的新设计。《专利法》将外观设计纳入其保护的范畴,但是其对平面印刷品的图案、色彩或者二者的结合作出的主要起标识作用的设计,不给予保护²⁰。“主要起标识作用”是指外观设计的图案、色彩或者二者的结合主要用于使消费者识别其包装或附着的产品的来源或者生产者,而不是主要用于使该产品本身的外观产生“美感”以吸引消费者。以家纺企业的窗帘、床单等品为例,其不属于“印刷品”且其图案、色彩或者二者结合也不是“主要起标识作用”,因此该产品是可以通过专利权的形式保护自己的原创设计。但是在服装行业,服装打版定样后,企业需要尽快投入市场进行销售,

¹⁹ 通州湾示范区法院,家纺市场知识产权保护和风险防范提示 12 条,见:

https://mp.weixin.qq.com/s/qEB_Mx4QTfREIbeb5BK_ew

²⁰ 纺织科学研究院,为何这个领域是纺企著作权侵权重灾区?知识产权保护难题怎么破,见

<https://mp.weixin.qq.com/s/B07EP2DQ9XnCFfoFckByw>。

因此往往在没有进行专利申请前就公开了成衣外观，我国现行《专利法》第二十三条进行了相关规定，一旦在申请日前将成衣设计公开，这一发明创造便进入公众领域而变成现有设计，专利不稳定而丧失专利保护的实质意义，且考虑服装周期，申请专利成本较高。依据《专利法》规定以及《印染行业企业知识产权合规指南》第十一条专利权的法律风险防范，企业应该杜绝伪造、仿冒、编造他人的专利的行为，生产经营行为涉及制造、销售专利产品的，须确认拟制造、销售专利产品是否已取得权利人许可；在使用或引进技术涉及第三方专利时，应签订专利实施许可合同，同时附有担保条款，明确双方在涉及第三方专利时的权利、义务和责任²¹。

3. 著作权法方面

《中华人民共和国著作权法》所称的作品，是指文学、艺术和科学领域内具有独创性并能以一定形式表现的智力成果，包括：文字作品、美术作品、建筑作品和摄影作品等等，共计9个大类。我国著作权法采用“列举+兜底”的立法模式对著作权法意义上的作品进行限定，而服装设计并没有被归类于列举之内。2019年8月16日，国家版权局版权管理司回应《与贸易有关的知识产权协议》（以下简称《TRIPS协议》）第25（2）条的履行：“符合‘美术作品’要求的工业品外观设计，包括纺织品外观设计，著作权法应予保护”。据此可以明确，我国著作权法应当对于满足要求的服装设计予以保护²²。时尚服装设计一般存在三个阶段，每个阶段有不同表现形式，即设计图、服装样板、成衣，相关法律和司法实践对不同的表现形式有不同的规定。设计图属于图形作品范围，受到《著作权法》保护；关于服装样板的属性尚未达成共识，其保护情况并不明朗；对于时尚服装（成衣）的艺术性部分，如果能够通过分离测试在物理上或者观念上分离出来，独立于实用部分，则成衣能够被作为作品，获得著作权法保护，反之，则不能。

²¹ 《印染行业企业知识产权合规指南》，见：<https://mp.weixin.qq.com/s/HhKVIWMbmY2wFznVcENqpw>。

²² 党玺,冯鑫煜.我国时尚服装设计知识产权法律保护探究[J].浙江理工大学学报(社会科学版),2020,44(06):651-657.

案例：著作权权属、侵权纠纷

在云创意设计(深圳)集团有限公司与重庆卡诗兰服饰有限公司著作权权属、侵权纠纷案²³案件中,原告云创公司创作完成《圆梦舞曲 MC8922680044DRO》作品并取得了数字作品备案证书。该作品为女装太阳裙的二张图片,包含设计手稿图、效果图、成衣图。云创公司主张按照该作品制成的服装系实用艺术作品,属于我国著作权法规定的美术作品,并主张被告卡诗兰公司制作并销售的黑白波点连衣裙侵犯了其著作权。首先,法院在认定原告的《圆梦舞曲 MC8922680044DR0》服装是否构成美术作品时,称体现了一定的审美意义和美术作品的艺术创作高度,该款服装是兼具实用功能和审美意义的立体造型艺术作品,因此属于受著作权法保护的美术作品。



在该案中,被告辩称黑白波点图案和太阳裙版型等均是服装设计常规元素,并提供一些公开展示的类似设计元素和服装试图证明这一点,但法院并未采纳该主张。法院认定,被告被诉侵权服装最早的订单创建日期晚于原告圆梦舞曲服装发布时间,被告作为服装的经营者,能够从公开途径接触到有关该美术作品的相关信息。此外法院还对原告和被告的设计服装对彼此的实质相似之处和不同点作出阐述,认为不同之处仅在局部细节上有差别,对整体视觉效果并不影响,不会使二者产生明显差异,综上,被告造成侵权。

实用艺术作品是具有实用性的造型艺术作品,其同时具有实用性和艺术性,两者缺一不可。我国著作权法并未将实用艺术作品列为一种独立的作品类型,在司法实践中实用艺术作品按照美术作品受到保护²⁴。上述案件给予企业关于知识产权合规保护一定的启发。

²³ (2021)渝 0192 民初 994 号民事判决书。

²⁴ 伍方.服装设计中的作品类型及其著作权保护[J].服装设计师,2022(05):143-146.

看似构成“抄袭”或“山寨”的服装属于受著作权法保护的作品需要满足以下条件：首先，服装成衣能构成美术作品（实用艺术作品），其设计上的艺术审美高度以及该艺术美感能与实用性分离；其次，进一步判断两款服装之间的相似程度以及接触可能性，如果原告举证证明被告有接触原告作品的可能性，且被告的作品与原告的作品构成“实质性相似”，那么可以推定被告使用了原告的作品，被告将承担证明自己是独立创作而不是使用了原告的作品举证证明责任。《最高人民法院关于审理著作权民事纠纷案件适用法律若干问题的解释》（2020修正）第七条规定：“当事人提供的涉及著作权的底稿、原件、合法出版物、著作权登记证书、认证机构出具的证明、取得权利的合同等，可以作为证据。在作品或者制品上署名的自然人、法人或者非法人组织视为著作权、与著作权有关权益的权利人，但有相反证明的除外。”因此，为了有效维权，企业应当做好相关创作原稿留存、权属登记等工作。

（四）数据与信息安全合规

《数字中国发展报告（2022年）》指出，2022年我国数字经济规模达50.2万亿元，总量居世界第二位，占GDP比重提升至41.5%，数字经济成为稳增长促转型的重要引擎²⁵。然而数据一旦被良好的管理和使用亦会引发诸多的安全问题。我国数据合规立法呈现出以《网络安全法》《数据安全法》《个人信息法》为基石，其他相关法规以该三部法律为核心的格局，分别在网络空间安全、数据安全、个人信息保护领域形成了中国数据合规法律体系。

2021年《中华人民共和国数据安全法》正式公布，该法要求数据处理者对数据的重要程度、敏感程度等进行分级，并根据其重要程度、敏感程度的不同进行分级保护，同时数据处理者还应当承担全流程安全义务，指数据处理者从数据的收集、整理到存储、使用、传输、公开，乃至到数据最终的删除、消灭的整个流程中所担负的，保障数据安全，不使其遭受篡改、破坏、泄露、不当使用等的义务²⁶。该法第二十七条第一款规定，“数据处理者建立健全全流程数据安全管理制度，组织开展数据安全教育培训，采取相应的技术措施和其他必要措施，保障

²⁵ 金磐石.安全合规发挥数据价值 为数字化转型保驾护航[J].中国金融电脑,2023(09):6-8.

²⁶ 郭非凡,李婉星.建立以“数据处理者”为核心的“数据合规”体系[J].服务外包,2023(09):61-65.

数据安全”²⁷。企业除执行常规的合规培训和完善数据安全违规的监督和举报机制以外，还应建立数据分级分类制度，关注数据流向和质量，并对于可能发生的数据安全事故建立良好的补救方案。作为数据安全合规主体的数据处理者未能履行其数据安全保障义务的，将可能涉及两类法律风险，即民事法律风险和行政法律风险：民事法律方面，数据处理者未能善尽数据安全保障义务，造成数据遭到破坏或泄露的，可能违反侵权责任法中的数据安全保障义务从而构成侵权；行政法方面，依据《数据安全法》，数据处理者如未履行相关数据安全保护义务，可给予警告、罚款、暂停相关业务、停业整顿、吊销相关业务许可证或者吊销营业执照等行政处罚。

同年，国家网信办对滴滴出行开展网络安全审查，发现滴滴公司存在十六项违法事实，严重影响国家网络安全和数据安全，且在监管部门责令监管情形下仍未进行深入整改，性质恶劣，最终于次年对滴滴公司处以 80.26 亿罚款，对滴滴公司董事长兼 CEO 程维、总裁柳青处人民币 100 万罚款。滴滴事件引起各界对于数据安全的高度重视。2022 年 2 月，国家发改委等 12 个部委颁布《网络安全审查办法》（简称“《审查办法》”）。《审查办法》将网络平台运营者开展数据处理活动影响或者可能影响国家安全等情形纳入网络安全审查范围，并且规定掌握超过 100 万用户个人信息的网络平台运营者赴国外上市，需申报网络安全审查，并应提交关于影响或可能影响国家安全的分析报告，违规者将依照《网络安全法》《数据安全法》的规定处理。《审查办法》对于有效应对数字社会、平台经济发展中出现的各类新型网络安全风险、切实维护我国国家网络主权具有积极的现实意义。

2021 年 11 月 1 日，我国第一部关于个人信息处理活动的综合立法《个人信息保护法》（下文简称“《个保法》”）正式生效。《个保法》对信息处理者的权力和义务作出规定，要求信息处理者在处理个人信息时应该遵循合法必要、目的合理、最小范围、公开透明、合法安全等等原则，同时信息处理者应该尊重相对方的信息自决权，搜集和处理信息前应准确、完整、真实地履行告知义务并取得其

²⁷ 北京市惠诚律师事务所，以“数据处理者”为核心的“数据合规”体系的建立——“数据安全合规”视角下的法律关切，见：<https://mp.weixin.qq.com/s/jbYyNB1de5ZXA vXGIo-h6A>。

同意，并且应该采取对应措施保护数据避免信息泄露²⁸。违法者不仅仅面临罚款、没收违法所得，相对应的程序甚至被责令暂停或者终止提供服务，相应的管理人员及负责人也将受到一定期限的从业禁止。此外，该法采取举证责任倒置规则，即除非个人信息处理者能够证明自身在被控侵犯公民个人信息权益的行为中不存在过错，否则承担侵权责任。这对企业提出了更高的合规要求。

此外，GB/T 35273-2020《信息安全技术个人信息安全规范》针对个人信息处理的各个环节也作出了详细的规定。2023年8月，国家互联网信息办公室发布《个人信息保护合规审计管理办法（征求意见稿）》（以下简称“《审计办法》”）提出，处理超过100万人个人信息的处理者，应当每年至少开展一次个人信息保护合规审计；其他个人信息处理者应当每二年至少开展一次个人信息保护合规审计。

个人信息相关的合规要点²⁹：

处理依据	合规要点	法律依据
收集	合法性	《个保法》第五条 处理个人信息应当遵循合法、正当、必要和诚信原则，不得通过误导、欺诈、胁迫等方式处理个人信息。
	最小必要性	《个保法》第六条 处理个人信息应当具有明确、合理的目的，并应当与处理目的直接相关，采取对个人权益影响最小的方式。收集个人信息，应当限于实现处理目的的最小范围，不得过度收集个人信息。 GB/T 35273-2020 5.2 收集个人信息的最小必要：包括收集行为的直接关联、最低频率最小数量。
	多项业务功能的自主选择	GB/T 35273-2020 5.2 当产品或服务提供多项需收集个人信息的业务功能时，个人信息控制者不应违背个人信息主体的自主意愿，强迫个人信息主体接受产品或服务所提供的业务功能及相应的个人信息收

²⁸ 李永红, 窦文珠. 试论《个人信息保护法》对企业合规的影响及建议[J]. 中外企业文化, 2022(08):96-98.

²⁹ 中电联法律分会, 合规新语 | 从“三张清单”视角谈电力企业个人信息保护合规风险与应对, 见：
<https://mp.weixin.qq.com/s/EytGUyULp-LKgKaLVaWtdA>.

处理依据	合规要点	法律依据
		集请求。
	授权同意	《个保法》第七条 处理个人信息应当遵循公开、透明原则，公开个人信息处理规则，明示处理的目的、方式和范围。第十三条 符合下列情形之一的，个人信息处理者方可处理个人信息：（一）取得个人的同意。 GB/T 35273-2020 5.6 征得授权同意的例外。
储存	储存时间最小化	《个保法》第十九条 除法律、行政法规另有规定外，个人信息的保存期限应当为实现处理目的所必要的最短时间。 GB/T 35273-2020 6.1b) 超出上述个人信息存储期限后，应对个人信息进行删除或匿名化处理。
	去标识化处理	GB/T35273-2020 6.2 收集个人信息后，个人信息控制者宜立即进行去标识化处理，并采取技术和管理方面的措施，将可用于恢复识别个人的信息与去标识化后的信息分开存储并加强访问和使用的权限管理。
	敏感信息加密	GB/T 35273-2020 6.3a) 传输和存储个人敏感信息时，应采用加密等安全措施。
	境内处理	《个保法》第四十条 关键信息基础设施运营者和处理个人信息达到国家网信部门规定数量的个人信息处理者，应当将在中华人民共和国境内收集和产生的个人信息存储在境内。确需向境外提供的，应兰通过国家网信部门组织的安全评估，法律行政法规和国家网信部门规定可以不进行安全评估的，从其规定。
使用	授权同意	GB/T 35273-2020 7.3a) 因业务需要，确需超出上述范围使用个人信息的，应再次征得个人信息主体明

处理依据	合规要点	法律依据
		示同意。
	权限设置	<p>GBT 35273-2020 7.1a) 对被授权访问个人信息的人员，应建立最小授权的访问控制策略，使其只能访问职责所需的最小必要的个人信息，且仅具备完成职责所需的最少的数据操作权限；b) 对个人信息的重要操作设置内亲审批流程如进行批量修改、拷贝、下载等重要操作；c) 对安全管理人员、数据操作人员、审计人员的角色进行分离设置；d) 确因工作需要，需授权特定人员超权限处理个人信息的，应经个人信息保护责任人或个人信息保护工作机构进行审批，并记录在册；e) 对个人敏感信息的访问、修改等操作行为，宜在对角色权限控制的基础上，按照业务流程的需求触发操作授权。例如，当收到客户投诉，投诉处理人员才可访问该个人信息主体的相关信息。</p>
委托处理、共享、转让与公开披露	个人信息安全影响评估 (PIA)	<p>《个保法》第五十五条 有下列情形之一的，个人信息处理者应当事前进行个人信息保护影响评估，并对处理情况进行记录：（三）委托处理个人信息、向其他个人信息处理者提供个人信息、公开个人信息</p> <p>GB/T 35273-2020 9.1 b) 个人信息控制者应对委托行为进行个人信息安全影响评估，确保受委托者达到 11.5 的数据安全能力要求。</p>
	个人信息安全事件响应指引	<p>《个保法》第五十七条 发生或者可能发生个人信息泄露、篡改、丢失的，个人信息处理者应当立即采取补救措施，并通知履行个人信息保护职责的部门和个人。</p>

六、结论与建议

（一）加速出台行业合规体系建设标准

建立行业标准和信用评价体系。纺织服装行业可以建立一套行业企业合规体系建设标准，明确企业合规体系建设的指导原则和合规要求。同时，建立企业的信用评价体系，对合规良好的企业给予奖励和宣传，对合规不达标企业进行警示和处罚。

（二）加强行业合规培训，提升企业合规能力

加强宣传教育和培训。政府和相关机构可以加强对企业的宣传教育，提高企业对合规体系建设的认识和知识水平。以行业标准为基础，面向不同细分类型的行业企业，开展差异化、定制化的合规体系建设培训，帮助企业了解并遵守相关法律法规，提升企业应对合规风险的能力。

加强企业自律和社会责任。引导纺织服装企业应自觉加强自身的合规建设，制定并执行合规管理制度，加强环保、劳工权益、产品质量等方面的管理工作。同时，倡导企业积极履行社会责任，参与公益活动，提升企业形象和市场竞争力。

（三）开展行业合规建设试点工作

甄选专项合规试点企业。结合企业的特点，针对反商业贿赂、知识产权保护、环境合规、用工合规等重点领域，选择和建设试点企业，定期总结试点工作经验，并在全行业推广复制。

开展纺织服装企业合规体系有效性评价研究。全面对标国内法律法规、主要海外市场法律法规及国际机构合规体系要求，开展纺织服装企业合规体系有效性评价研究，形成有效性评价体系，系统跟踪行业合规管理体系在专项合规试点企业中的应用与落地；鼓励参与合规体系建设培训的企业，周期性地参与合规体系有效性评估，并形成行业合规体系建设评估报告及企业合规体系建设诊断报告，为行业和企业合规体系建设下一步工作提供洞见。

（四）促进信息技术应用

提升企业信息化生成水平。引导纺织服装企业采用信息化系统来管理和监控合规事项，提供技术支持和资金扶持，推动企业建设数字化的合规管理平台，优化合规管理流程，提高管理效率和准确性，从源头上杜绝不合规操作。

建设中国纺织服装行业企业合规数据库。开发和建设基于公开网络平台的
中国纺织服装行业企业合规数据库，跟踪国内、各主要产品出口市场及国际机构的
法律法规动态；针对各合规领域和各主要产品出口市场，汇总和分析国内和海外
企业遭遇合规执法的典型案例。

（五）强化产业链合作与沟通

将企业合规融入供应链尽责管理。在整个纺织服装产业链上下游之间建立合
规信息互通的机制，引导供应链合作伙伴加强合规管理，共同推动整个产业链的
合规发展。企业应与供应商建立长期稳定的合作关系，通过培训和审核等方式，
提升供应商和商业伙伴的合规意识和能力。

附录：中国纺织服装行业合规建设基线调研

尊敬的纺织服装企业管理者：

构建规范有效的合规体系，可以帮助企业建立透明、规范的运营流程，防控合规风险改进管理水平。中国纺织工业联合会社会责任办公室开展此次调研，希望了解行业企业对合规管理的认知，以及在制定和推行合规管理制度方面的实践和挑战。请您根据贵企业的真实情况填写问卷

本问卷共计 31 道题目，预计占用您 10 分钟的时间。

本问卷采取半记名的形式开展。您和贵企业的所有信息，将仅用于行业研究，并得到严格保密。如贵企业希望进一步参与或跟踪调研结果，请在问卷后留下您的联系方式。感谢您的参与和支持！

中国纺织工业联合会社会责任办公室

2023 年 6 月 19 日



（请扫描二维码浏览问卷）