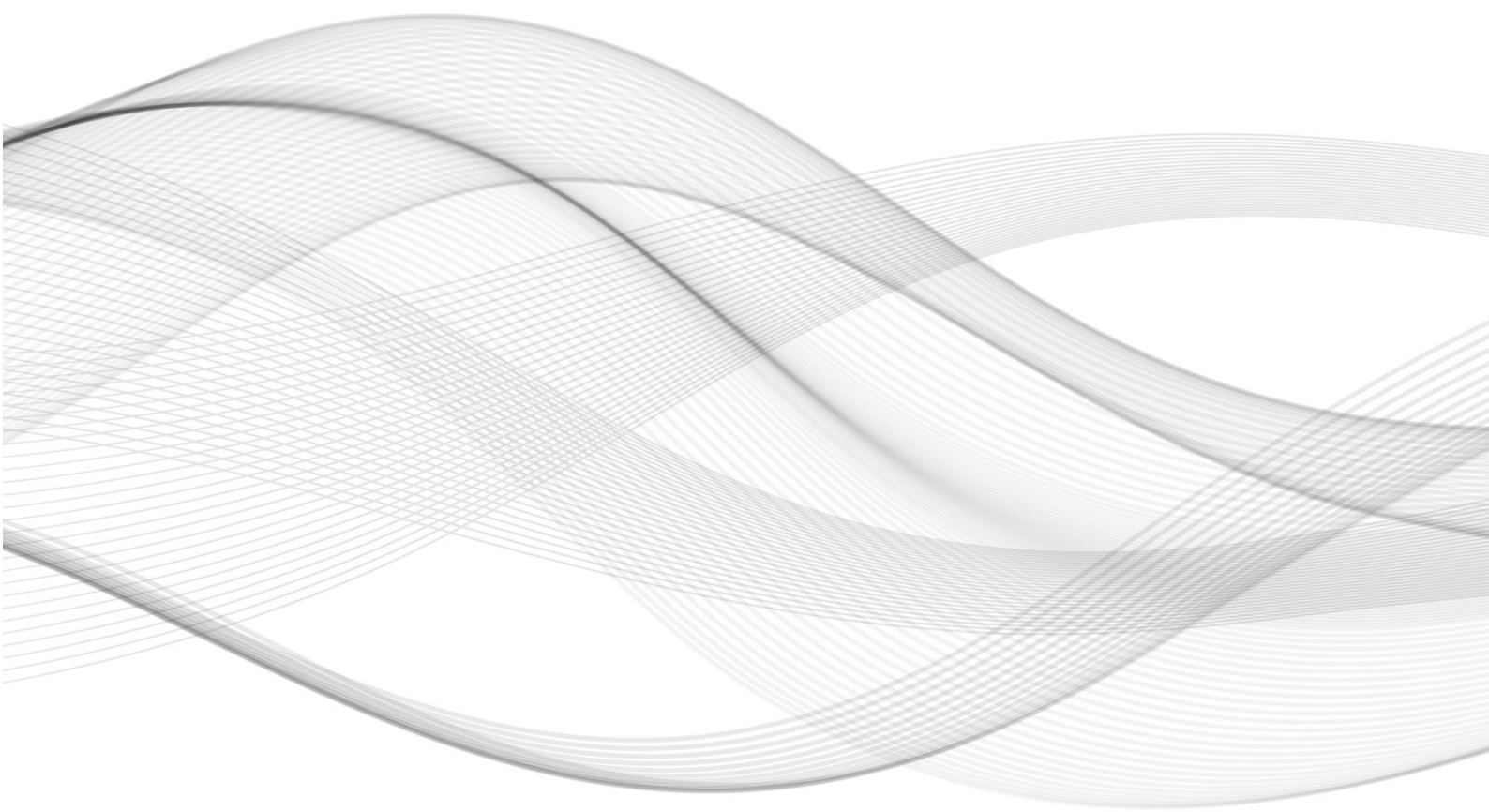


深圳市企业公平竞争 合规体系建设实施指引



《深圳市企业公平竞争合规体系建设实施指引》

前言	3
第一章 总则	4
第一条 【目的及依据】	4
第二条 【适用范围和基本原则】	4
第三条 【用语含义】	4
第四条 【企业公平竞争文化建设】	5
第二章 公平竞争合规机构、职责和选任	5
第五条 【领导作用和承诺】	5
第六条 【首席公平竞争合规官主要职责】	5
第七条 【首席公平竞争合规官任职条件】	6
第八条 【首席公平竞争合规官选任程序】	6
第九条 【公平竞争合规委员会人员组成】	6
第十条 【公平竞争合规委员会职责】	6
第十一条 【公平竞争合规管理部门职责】	7
第十二条 【业务及职能部门公平竞争合规管理职责】	8
第三章 公平竞争合规管理流程	8
第十三条 【公平竞争合规管理及其过程】	8
第十四条 【建立并实施公平竞争合规管理制度】	9
第十五条 【重点环节】	9
第十六条 【重点人员】	10
第十七条 【公平竞争合规风险防范工作机制】	10
第十八条 【公平竞争合规风险咨询】	10
第十九条 【公平竞争合规风险评估机制】	10
第二十条 【公平竞争合规风险监测机制】	11
第二十一条 【风险应对】	11
第二十二条 【公平竞争合规监督检查机制】	12
第二十三条 【境外公平竞争合规管理】	12
第二十四条 【合规强链】	12
第四章 保障机制	12
第二十五条 【公平竞争合规承诺及激励】	12
第二十六条 【支撑保障体系】	13
第二十七条 【公平竞争合规培训】	13
第二十八条 【第三方评估】	14
第二十九条 【公平竞争合规管理信息化保障】	14
第三十条 【公平竞争合规举报机制】	14
第五章 责任机制	14
第三十一条 【违规行为】	14
第三十二条 【调查与认定】	15
第三十三条 【奖惩机制】	15
第六章 附则	15
第三十四条 【指引效力】	15

第三十五条 【参考制定】	15
第三十六条 【实施】	16

前言

本指引以《中华人民共和国反垄断法》¹《中华人民共和国反不正当竞争法》²、国务院反垄断反不正当竞争委员会、国家市场监督管理总局发布的相关规章、指南，最高人民法院相关司法解释为基础，旨在协助企业建立科学有效的企业竞争合规管理体系并予以实施、评价、维护和改进，对企业的竞争合规提出一般性的建议。

应当注意的是，每个企业在实际运营中所面临的公平竞争法律风险各不相同，需要防患于未然，建立公平竞争合规管理体系。各类企业所需要的公平竞争合规管理体系是不同的，并没有一套管理体系可适用于所有企业。企业可以根据自己业务性质、企业规模和市场竞争状况，并在必要时咨询市场监管部门、竞争律师、专家和专业机构的意见，制定适合自身的公平竞争合规管理体系。

¹根据 2022 年 6 月 24 日第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十五次会议《关于修改〈中华人民共和国反垄断法〉的决定》修正，2022 年 8 月 1 日起施行。

²《中华人民共和国反不正当竞争法》已由中华人民共和国第十四届全国人民代表大会常务委员会第十六次会议于 2025 年 6 月 27 日修订通过，现予公布，自 2025 年 10 月 15 日起施行。

第一章 总则

第一条 【目的及依据】

为引导和促进企业开展公平竞争合规管理体系建设，提升竞争合规能力和水平，从而实现企业稳健和高质量发展之目的，依照《中华人民共和国反垄断法》、《中华人民共和国反不正当竞争法》，参照《经营者公平竞争合规管理规范》(GB/T 45205—2024)³、《经营者反垄断合规指南》⁴、《中央企业合规管理办法》、《合规管理体系要求及使用指南》以及《企业合规管理体系》(DB4403/T 350-2023)等文件和标准，结合深圳市实际，制定本指引。

第二条 【适用范围和基本原则】

(一) 适用范围。(1) 本指引适用于在深圳市开展经营，有建立公平竞争合规管理体系需求的企业。(2) 各行业协(商)会可以将建立健全公平竞争合规管理体系纳入协(商)会自律公约，并推动成员单位开展公平竞争合规体系建设。

(二) 基本原则。(1) 合法合规原则：遵守反垄断法、反不正当竞争法等相关法律法规及政策，确保企业公平竞争合规管理体系建设在法律框架内进行。

(2) 风险事前防控原则：围绕风险防控这一中心开展企业公平竞争合规管理体系建设，将垄断及不正当竞争风险预防在事前。(3) 全员参与原则：强化企业全体员工的竞争合规意识，明确各部门和岗位的合规职责，全员参与、共同推进。

(4) 持续改进原则：定期对公平竞争合规管理体系建设和执行情况进行评估和改进，以适应法律法规变化和企业发展需求。(5) 合理灵活原则：企业可以结合自身经营领域、规模大小、人员配置、成本支出等因素，建立灵活适配的公平竞争合规管理体系。(6) 合规激励原则：企业若建立完善的竞争合规管理体系并有效运行，市场监管部门将作为对其减免竞争违规行政处罚和信用惩戒修复的重要参考依据。

第三条 【用语含义】

(一) 公平竞争合规，指企业经营管理行为符合与公平竞争相关的法律法规、规章制度、监管规定、行业准则以及国际条约、规则等要求；

(二) 首席公平竞争合规官，是企业领导公平竞争合规管理部门、组织开展公平竞争合规管理工作的核心管理层人员；

(三) 公平竞争合规委员会，是企业下设的公平竞争合规管理的领导机构，统筹协调企业公平竞争合规管理工作，研究解决企业公平竞争合规管理重大事项；

(四) 公平竞争合规管理部门，是企业公平竞争合规管理的主要职能部门，牵头负责企业公平竞争合规管理工作的组织与实施，由首席公平竞争合规官负责。

³ 《经营者公平竞争合规管理规范》(GB/T 45205—2024)由国家市场监督管理总局、国家标准化管理委员会 2024 年 12 月 31 日发布施行。

⁴ 2024 年 4 月 25 日 国务院反垄断反不正当竞争委员会印发《经营者反垄断合规指南》。

第四条 【企业公平竞争文化建设】

企业要积极加强公平竞争文化建设，自觉守法、诚信经营，避免从事反垄断法、反不正当竞争法相关规定禁止的行为。高级管理人员要发挥带头作用，依法依规经营。鼓励经营者将反垄断合规及反不正当竞争合规作为企业经营理念和社会责任的重要内容，并欢迎社会和第三方向企业监督举报及提供线索。

参考示例 1（合规文化建设）：企业甲在其官网上设置“合规与诚信”专栏，向社会公开作出如下合规承诺：企业甲重视并持续营造公平竞争文化，坚持诚信经营、遵守反垄断、反不正当竞争法律法规，建立符合业界最佳实践的竞争合规管理体系，并坚持将合规管理落实到各项业务活动及流程中，要求每一位员工遵守反垄断法、反不正当竞争法相关要求。同时，企业甲公开其竞争合规的具体举措和做法，公布举报渠道，欢迎任何第三方举报企业甲员工违反反垄断、反不正当竞争法律法规要求的行为，并承诺对举报人和内容严格保密。

第二章 公平竞争合规机构、职责和选任

第五条 【领导作用和承诺】

（一）公平竞争合规管理机构和最高管理者可通过自身的行为和决策，推广竞争合规文化、树立榜样，提高所有人员的竞争合规意识。

（二）公平竞争合规管理机构和最高管理者需要明确相关岗位的职责和权限。任命合适人员、部门负责公平竞争合规管理的实施和运作。

（三）最高管理者职责、权限和承诺：（1）为建立、制定、实施、评价、维护和改进公平竞争合规管理配置足够且适当的资源；（2）确保建立及时有效的公平竞争合规绩效报告制度；（3）确保战略和运行目标不违反公平竞争合规管理制度；（4）确保和维护问责机制，包括合规调查和不合规惩戒；（5）推动公平竞争合规绩效与人员绩效考核挂钩。

参考示例 2（领导带头参与合规）：某钢铁集团作为国有大型企业，将合规管理提升至公司治理核心层面。集团党委副书记、总经理主持召开合规联席会议，明确要求 2025 年 6 月前实现合规管理全覆盖，并通过设立董事会合规管理委员会、任命首席合规官，构建“合规风险识别—流程管控—责任到岗”的闭环机制。领导层直接参与合规制度设计，例如，将合规审查嵌入重大决策流程，在新兴业态布局和跨境交易中前置合规评审，确保业务扩张与合规要求同步推进。这种“战略牵引”模式使合规从被动应对转向主动融入企业运营。

第六条 【首席公平竞争合规官主要职责】

（一）牵头拟订公平竞争合规管理基本制度，细化公平竞争合规管理目标，并监督执行；

（二）组织建立公平竞争合规管理委员会；

（三）组织建立企业内外部沟通机制，确保企业及时掌握内部公平竞争合规事件、获取监管机构监管要求；

（四）参与企业重大决策并提出公平竞争合规意见，汇报公平竞争合规管理重大风险和重大事项；

(五) 领导公平竞争合规管理部门统筹推进公平竞争合规管理工作，对重点领域、关键业务环节和重要岗位人员强化公平竞争合规管理，确保公平竞争合规管理体系持续有效；

(六) 向公平竞争合规委员会和最高管理者汇报公平竞争合规管理重大风险和重大事项，组织起草公平竞争合规管理年度报告；

(七) 加强公平竞争合规管理人才培养和队伍建设；

(八) 牵头推进企业公平竞争合规文化建设，强化员工的公平竞争合规意识；

(九) 根据自身治理结构和管理需要确定的其他职责。

第七条 【首席公平竞争合规官任职条件⁵】

(一) 具有良好的职业道德操守和个人信用记录；

(二) 属于企业高层管理人员或相应业务部门负责人；

(三) 熟悉公平竞争合规法律、企业管理等事务，具有一定的企业管理经验和企业管理能力；

(四) 具有较强的组织领导及沟通协调能力，能够统筹企业竞争合规建设，协调各业务领域开展公平竞争合规管理工作；

(五) 具备较强的公平竞争合规管理决策能力和公平竞争合规风险应对能力。

第八条 【首席公平竞争合规官选任程序】

首席公平竞争合规官的选拔和任命参照企业经营管理层选拔程序等要求进行。首席公平竞争合规官对企业最高管理者负责。

第九条 【公平竞争合规委员会人员组成⁶】

公平竞争合规委员会组成人员主要包括但不限于：企业最高管理者、首席公平竞争合规官以及其他经营管理层人员，公平竞争合规管理部门负责人及企业认为需要参与组成的其他人员。

企业可以根据自身实际情况自主决定是否建立公平竞争合规委员会，及公平竞争合规委员会的具体职责与人员组成。

第十条 【公平竞争合规委员会职责】

(一) 批准公平竞争合规管理基本制度，明确公平竞争合规管理目标；

(二) 建立和完善公平竞争合规管理组织体系；

(三) 指导、监督、评价公平竞争合规管理工作，实施合规考核和奖惩；

(四) 研究决定公平竞争合规管理重大事项，批准重大公平竞争合规风险事件的处置方案；

⁵ 企业可以根据自身情况，自主决定变更首席公平竞争合规官的任职条件。

⁶ 企业可以根据自身情况，自主决定本企业的公平竞争合规管理制度，可以不设立公平竞争合规委员会、公平竞争合规管理部门。也可以不设立首席公平竞争合规官。可以由企业法务或者其他人员兼任首席公平竞争合规官，也可以将公平竞争合规、企业知识产权保护、质量监控、法务等整合成一个部门。中小微企业因员工数量较少，资源有限，结合中小微企业实际，可以自主决定简化公平竞争合规制度，可以由法定代表人担任公平竞争合规最高负责人，可以由法务专员兼任公平竞争合规管理，。或者其他适合中小微企业公平竞争合规管理的模式。

- (五) 推进企业加强公平竞争文化建设；
- (六) 企业根据自身治理结构和管理需要确定的其他职责。

参考示例 3（合规管理委员会）：某大型平台于 2021 年因“二选一”垄断行为被处罚后，企业依据《经营者反垄断合规指南》第七条要求，将原合规管理部门升级为反垄断合规管理委员会，作为合规治理最高机构，破解此前“业务与合规脱节”问题，推动合规整改落地。委员会由董事会主席兼任主任，首席合规官任执行副主任，吸纳业务、法务、风控、技术等 12 个部门负责人为委员；下设秘书处（法务部牵头）及三个专项工作组：垄断协议防控组、滥用市场支配地位监管组、经营者集中申报组，实现“决策 - 执行 - 监督”三级联动。建立“双会议”机制：季度常规会议研判行业合规风险，年度战略会议审定合规体系升级方案；对“平台规则修订”“重大并购”等事项实行“合规一票否决制”。

参考示例 4（合规管理委员会）：作为大型资源型国企，A 集团业务覆盖矿产开发、贸易等多个领域，曾因下属单位招投标程序不规范、跨区域经营合规标准不统一等问题，面临监管处罚风险。2023 年，为响应国企合规管理强化要求，集团启动合规管理部门体系化建设。在集团层面设立法律合规管理委员会作为核心执行部门，由首席合规官直接领导，统筹竞争合规管理；所属各单位成立合规管理委员会或明确分管领导，设置专职合规岗位；关键业务部门配备合规管理员，形成“集团统筹 — 单位落实 — 部门自查”的垂直管理体系，确保合规要求穿透至基层。避免了被监管处罚的风险。

第十一条 【公平竞争合规管理部门职责】

- (一) 贯彻落实公平竞争合规委员会要求，组织制定公平竞争合规管理战略规划，确保企业公平竞争合规方针、公平竞争合规目标与企业战略方向保持一致；
- (二) 制定和更新公平竞争合规管理规范，优化公平竞争合规管理机制和流程，明确公平竞争合规管理计划，督促各部门贯彻落实；
- (三) 组织开展公平竞争合规风险识别、评估、提醒和处置；
- (四) 开展公平竞争合规审查，受理公平竞争合规咨询；
- (五) 监督检查公平竞争合规管理规范执行情况，组织开展公平竞争合规风险排查和举报调查，对违规人员提出处理建议；
- (六) 组织协调相关部门、人员配合监管部门开展相关调查，推动制定并督促落实整改措施；
- (七) 组织开展公平竞争合规培训；
- (八) 向首席公平竞争合规官报告公平竞争合规管理落实情况和重大风险；
- (九) 主动与市场监管部门沟通交流，了解最新竞争监管政策与动态；
- (十) 经营者根据自身治理结构和管理需要确定的其他职责。

参考示例 5（竞争合规管理部门）：某企业甲市场部门拟策划在“双 11”开展促销活动，业务部门在开展商业宣传活动前，填写《公平竞争合规审查申请表》，详细说明宣传活动的目的、内容、形式、渠道、时间安排等信息，连同宣传策划方案、宣传文案、设计稿、视频脚本、直播脚本等相关文件资料汇报给竞争合规管理部门，经过竞争合规管理部门审查，对宣传方案提出了合规整改意见，避免

了虚假宣传的风险。

第十二条 【业务及职能部门公平竞争合规管理职责】

（一）落实企业公平竞争合规管理规范，确保合规要求融入业务规范、流程和岗位职责；

（二）主动检视本部门经营管理行为的公平竞争合规风险、及时就潜在风险向公平竞争合规管理部门提出，并如实提供相关信息及材料；

（三）配合公平竞争合规管理部门开展风险排查、举报调查、监督检查和问题整改；

（四）就本部门公平竞争合规风险事项及时在公平竞争合规部门协助下制定整改方案并落实整改措施；

（五）其他与公平竞争合规管理有关的工作。

参考示例 6（竞争合规机构设置）：企业甲是大型企业，在成立之初就设立了法务部，但未开展竞争合规管理工作。由于同业经营者受到反垄断调查和处罚，企业甲认识到竞争合规的重要性，制定了竞争合规管理制度，成立竞争合规委员会，设立首席竞争合规官，由法务部作为竞争合规管理牵头部门，强化各业务部门主要负责人在各自业务领域的竞争合规责任，并建立了竞争合规培训、内部举报、竞争合规追责等机制。

参考示例 7（灵活贯彻竞争合规制度）：企业乙是小型企业，由于经营业务区域性较强、同业交流较多，主要面临垄断协议合规风险。为此，企业乙决定采取有针对性的竞争合规管理措施，由法定代表人担任竞争合规最高负责人，法务专员兼任竞争合规管理员。同时，在公司章程中规定全体员工应杜绝反竞争行为，并明确相关同业活动与合作均应经过竞争合规管理员事前审查，重大事项须报法定代表人批准。

第三章 公平竞争合规管理流程

第十三条 【公平竞争合规管理及其过程】

（一）明确所有与公平竞争合规相关的过程⁷；

（二）将公平竞争合规管理的流程和程序进行制度化，确保所有相关人员都能查询和理解；

（三）确保公平竞争合规管理过程在经营者内部得到有效实施，并与经营者的业务目标和战略相一致；

（四）为公平竞争合规管理过程分配必要的资源，包括人力、技术、设备和财务资源；

（五）明确各过程的职责和权限，并确保相关部门和员工了解其在公平竞争合规管理中的角色；

（六）在过程中嵌入风险管理措施，确保能够识别、评价和控制公平竞争合规风险；

⁷ 注：公平竞争合规管理的过程是指在公平竞争合规管理中所涉及的一系列连贯的活动和任务，这些活动和任务共同工作以实现经营者的公平竞争合规目标。

(七) 定期监督和评审公平竞争合规过程，确保其持续有效，并根据业务环境的变化进行调整；

(八) 基于绩效评价和有效性评价的结果，不断寻求改进机会，提升公平竞争合规管理的成熟度和效果。

参考示例 8（合规管理流程）：在智能驾驶产业整合过程中，某车企计划与某公司设立合营公司，涉及芯片与软件等高精尖领域的纵向经营者集中。为确保交易符合《反垄断法》要求，公司构建“申报前 - 审查中 - 交割后”全周期合规管理流程。申报前流程：成立由法务、战略、财务组成的专项小组，启动“三步走”研判：第一步开展相关市场界定，参照审查标准，将业务拆解为上、中、下游 3 个层次、5 个相关市场进行分析；第二步委托第三方机构测算市场份额及竞争影响，形成《竞争影响评估报告》；第三步对照申报标准自查交易额与市场份额指标，确认达到申报门槛后启动材料筹备。审查中流程：建立“日常对接 + 专题会商”双轨机制：指定专人作为申报联络人，每周与审查机构同步进展，24 小时内响应补充材料要求；针对技术协同性、市场竞争格局等核心问询，组织技术专家与法律团队联合攻关，3 日内形成专项说明。交割后流程：制定《合营企业竞争合规指引》，明确“三禁止”红线：禁止利用合营地位排除上下游竞争、禁止交换敏感竞争信息、禁止达成横向价格协议；建立季度合规审计机制，2024 年通过审计优化 3 项合作条款，确保合营行为始终符合反垄断要求。

第十四条【建立并实施公平竞争合规管理制度】

建立健全公平竞争合规管理制度，制定全员普遍遵守的公平竞争合规行为规范，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。

公平竞争合规管理部门应综合考量业务具体情况、行业情况及市场竞争情况等因素，及时组织业务部门落地执行。

第十五条【重点环节】

(一) 重要文件制定及审视，包括合规方针、流程制度、合规指引、重点风险管理规范及模板等；

(二) 关键经营决策过程，包括项目投资立项与可行性研究、合同签订、定价、投资并购等；

(三) 重点生产经营环节，包括采购管理环节、产品（服务）研发与设计、营销物料的设计制作、市场拓展与销售环节、财务资金管理等。

(四) 平台企业重点经营环节，包括平台规则制定、算法制定、数据使用等。

参考示例 9（重点环节）：招投标作为工程领域竞争合规高风险环节，易出现“招标人泄密、代理机构串通、投标人抱团围标”等问题，某集团曾因下属公司参与围标被立案调查，遂聚焦招投标全流程搭建合规管控体系。成立由纪检、法务、审计组成的“招标监督小组”，实行“招标文件密级管理”：初稿及控制价等敏感信息仅限 3 人接触，通过加密系统存储，传输全程留痕；取消招标人直接对接代理机构的权限，由监督小组统一协调，2024 年某办公楼项目招标中成功拦截 2 次信息泄露风险。

第十六条 【重点人员】

- (一) 管理人员。例如，最高管理者或者其授权委托人、中高层管理者等；
- (二) 关键岗位人员，如负责销售、采购、招商、联络、宣传、管理经销渠道、算法制定、设计开发、生产计划、生产管理等人员，以及负责价格及商务政策制定、投资并购管理、财务管理、商业模式调整等人员；
- (三) 其他知晓竞争性敏感信息、可能与具有竞争关系的经营者或者上下游经营者接触的人员等。

第十七条 【公平竞争合规风险防范工作机制⁸】

企业宜建立由首席公平竞争合规官组织领导的，业务及职能部门、公平竞争合规管理部门以及承担企业公平竞争合规内部审核职能的部门分别负责的公平竞争合规风险防控工作机制，主要包括公平竞争合规风险监测机制、公平竞争合规风险评估机制及公平竞争合规监督检查机制。

第十八条 【公平竞争合规风险咨询】

业务部门在工作中遇到重要业务环节公平竞争合规风险事项时，应咨询公平竞争合规管理部门意见。公平竞争合规管理部门在合理时间内答复。对于复杂或专业性强且存在重大公平竞争合规风险的事项，经营者可以咨询外部法律专家和专业机构。

第十九条 【公平竞争合规风险评估⁹机制】

鼓励建立公平竞争合规风险评估机制，明确在商业协议、投资并购、产品（服务）定价、商业宣传、产品功能设计、数据算法、经营策略等企业经营重大事项正式实施前，由业务部门主动提交公平竞争合规管理部门开展公平竞争合规风险评估、防范公平竞争合规风险。

企业经营重大事项经公平竞争合规风险评估通过后按照企业经营决策程序批准后实施。

企业宜建立公平竞争合规动态评估机制，在业务运营过程中，遇有行业情况变化，公平竞争监管政策发生重大变化等，可能对既有业务公平竞争合规情况产生影响的，业务部门应主动提交公平竞争合规管理部门开展评估。如公平竞争合规管理部门自主发起评估的，业务部门应积极配合。评估发现存在公平竞争合规风险的，根据第二十一条规定开展应对。”

参考示例 12（反垄断申报评估）：由于对外股权投资业务较多，企业甲专门制定了投资并购交易项目反垄断申报义务评估流程指引，明确投资部门评估流程、判断标准和禁止事项。投资部门按照合规管理要求，在每一个交易中开展申报义务评估，并针对难以准确判断的问题，及时提交反垄断合规管理牵头部门进行反垄断合规审查，保障有关交易项目依法合规进行。

参考示例 13（事前风险评估）：小微企业乙遭遇竞争对手在销售市场的竞

⁸ 企业可以根据自身情况，自主决定选择适合自身的公平竞争合规风险防范工作机制，能够达到有效防控风险目地即可。

⁹ 企业可以根据自身情况，自主决定改用适合本企业的公平竞争合规审查、咨询、汇报机制，能够达到有效公平竞争合规审查、咨询、汇报目地即可。

争压力，为了完成销售业绩，业务部门计划组织对竞争对手采取“恶意退货+宣传”方式争夺市场。在采取行动前，业务部门向法律专员（兼竞争合规管理）咨询，法律专员依照《反不正当竞争法》禁止恶意诋毁其他经营者的商业信誉和商品声誉的规定，制止了业务部门计划组织对竞争对手采取的不正当竞争行为，避免了被监督检查部门处罚的风险。

参考示例 14（静态评估与动态评估相结合）：大型企业甲业务范围广、商业模式复杂且外部市场环境变化较快，需要根据行业变化和监管动态持续改进公平竞争合规管理制度。因此，企业甲确定了两类合规管理评估机制：一是当内外环境没有发生重大变化时，仅评估合规管理运行和执行情况；二是当内外环境发生重大变化时，全面评估合规管理制度的适应性、合规管理运行和执行的有效性等情况。

第二十条【公平竞争合规风险监测机制】

公平竞争合规管理部门负责对企业运行中的各项业务开展公平竞争合规风险监测，对风险发生的可能性、危害后果进行分析。

第二十一条【风险应对】

对企业各项业务开展评估及监测后明确的风险点，竞争合规管理部门应指出风险类型、违法及违规后果，并及时开展应对：

（一）一般风险由公平竞争合规管理部门指导对应部门开展应对。涉风险业务关联多个部门的，由企业首席公平竞争合规官明确牵头部门开展应对。

（二）重大风险报企业公平竞争合规委员会或首席公平竞争合规官后，由公平竞争合规委员会或首席公平竞争合规官组织相关部门制定应对举措。

重大风险包括但不限于：对企业营收及商誉带来重大损失、使企业面临监管机构立案且承担严重法律责任、使企业面临重大诉讼等。

参考示例 10（风险监测）：2024 年《反垄断法》修订后，对平台经济“二选一”、“大数据杀熟”等行为监管趋严。该平台依托此前被监管处罚的整改经验，搭建智能化反垄断风险监测体系，重点防控算法垄断与交易规则合规风险。合规管理牵头部门联合技术团队开发“三色预警”模型，整合三大监测维度：一是交易行为数据，实时抓取商家跨平台经营限制、促销活动排他性条款等 12 类异常信号；二是算法运行日志，对推荐系统的价格歧视、流量倾斜等参数设置每日巡检；三是外部信号归集，接入监管处罚公示、媒体报道、商家投诉等第三方数据，建立关键词预警库。

参考示例 11（风险监测）：企业甲在反垄断合规管理制度中建立了反垄断风险监测机制，各业务部门和合规负责人定期向合规委员会汇报生产经营中的反垄断合规风险情况、反垄断合规工作开展情况等，并将相关内容形成年度合规评估报告向合规委员会进行汇报。同时，由于生产经营中涉及合同较多、风险较大，企业甲针对性地建立了重大合同报备制度，将可能涉及反垄断风险的合同（例如，包含价格调整、排他性限制条款的合同以及涉及多个交易相对人的合同）作为重大合同，及时向合规委员会报备，接收合规委员会的监督。如果没有及时报备，

合规管理负责人将承担相应责任。

第二十二條【公平競爭合規監督檢查機制】

公平競爭合規管理部門可定期或不定期對業務部門公平競爭合規管理制度執行情況進行監督，業務部門應配合檢查，並對違規行為及時整改。

參考示例 15（監督檢查機制嵌入）：某企業曾因招投標流程不規範、商業賄賂隱患等問題面臨合規風險，內部審計部門牽頭建立“風險導向型”競爭合規審計體系，將監督檢查嵌入生產經營全流程。參照 ISO 37301 合規管理標準，結合行業風險特點，確定招投標、供應商管理、關聯交易三大審計重點領域，制定《年度競爭合規審計方案》，明確“每季度常規審計 + 半年專項審計”的頻次要點。搭建審計數據倉庫，對接採購、財務等系統數據，通過 AI 算法篩查異常交易：在 2024 年二季度審計中，自動識別出 5 筆價格偏离市場均價 20% 以上的採購訂單，追溯發現供應商資質審核缺失問題。審計後形成《問題清單》，明確整改責任部門與時限，例如針對招投標“量身定制”技術參數問題，要求採購部門 7 日內修訂招標文件模板；建立審計結果與 KPI 掛鉤機制，2024 年有 3 個部門因合規問題扣減績效，2 名責任人被問責。

第二十三條【境外公平競爭合規管理】

境外公平競爭合規風險管控具有一定的複雜性與靈活性，企業可著重抓住以下關鍵點：

（一）識別並理解所在國家或地區的公平競爭法律法規、政策、標準和合同要求，確保業務活動符合當地法律框架，確保境外業務遵守經營者公平競爭合規方針；

（二）基於風險評估的結果，制定適應不同國家或地區的公平競爭合規策略和措施，關注違反公平競爭合規義務的經營者相關負責人在有些國家或地區可能面臨罰款甚至刑事責任等嚴重後果的情況；

（三）為涉及境外業務的人員提供專門的公平競爭合規培訓；

（四）建立有效的信息共享和協調機制，確保全球各分支機構之間及時交流公平競爭合規信息；

（五）持續監測境外業務的公平競爭合規狀況，根據所在國家或地區監管環境的變化和業務發展需要進行改進。

第二十四條【合規強鏈】

鼓勵行業頭部企業高度關注企業公平競爭合規治理對維護供應鏈安全穩定的重要價值，帶動產業鏈上下游企業加強公平競爭合規建設，從而實現供應鏈高質量可持續發展。

第四章 保障機制

第二十五條【公平競爭合規承諾及激勵】

企業領導人員通過帶頭簽訂公平競爭合規承諾、進行公平競爭合規倡議等多種方式，積極宣貫公平競爭合規理念，以身作則踐行公平競爭合規承諾，充分發揮示範作用。

鼓励企业将公平竞争合规管理工作情况定期向社会公布，接受社会监督。

鼓励企业做好公平竞争合规管理过程全记录，确保合规过程可追踪、可检验；并每年向市场监管部门提交公平竞争合规管理工作年度报告，作为市场监管部门对其行政违法行为减、免处罚和信用惩戒修复的重要参考依据。

参考示例 16（合规承诺）：某粮食集团董事会通过《广、包、宣法律合规审查指南》等制度，明确禁止混淆性宣传、商业贿赂等不正当竞争行为，并建立全球商标注册矩阵，强化品牌保护。在食糖和番茄业务整合中，集团主动调整同业竞争承诺，承诺在子公司连续三年净资产收益率达标后注入上市公司，避免资源垄断。领导层通过“三重一大”决策机制，将合规要求融入供应链管理、市场推广等全链条，例如，在境外并购中设立合规专项基金，确保交易符合国际反垄断规则。

第二十六条 【支撑保障体系】

企业应在机构、人员、经费、技术等方面为公平竞争合规管理体系建设及运行提供必要条件，保障企业公平竞争合规管理工作有序开展。

第二十七条 【公平竞争合规培训】

将公平竞争合规培训纳入员工培训计划和常态化合规培训机制，结合不同岗位的合规管理要求开展针对性培训。

公平竞争合规培训可以通过内部培训、专家讲座、专题研讨等线下方式，也可以通过网络课程等线上方式进行，公平竞争合规管理部门定期评估培训效果。

公平竞争合规管理部门可以对可能给自身带来竞争合规风险的第三方提供合规培训支持。

参考示例 17（合规培训融入日常）：作为高科技企业，面对数据安全、平台责任等领域监管政策的快速迭代，某企业曾因员工合规知识滞后引发广告宣传违规风险。为此，公司创新推出“每日一课 + 双百榜单”培训模式，将竞争合规学习融入日常工作。打破传统集中培训模式，开发“每日一课”轻量化学习模块，将《广告法》、反垄断协议审查等复杂知识拆解为 5-10 分钟的“微课程”，内容结合最新监管案例动态更新。员工可利用碎片化时间完成学习，系统自动记录学习进度，确保培训覆盖率达 100%。配套建立“双百榜单”考核机制，设置个人学习积分榜、部门知识竞赛排名，对月度排名前 10% 的员工授予“合规学习标兵”称号，给予绩效加分奖励；部门平均成绩前三的团队发放专项奖金，形成“比学赶帮超”的良性氛围。2025 年三季度，销售部门因全员满分获团队奖励 2 万元。

参考示例 18（常态化、专题合规培训）：大型企业甲重视加强竞争合规文化建设，建立了常态化竞争合规培训机制，通过在内部网站开设合规专栏、举办合规讲座及研讨会等方式，每季度进行竞争合规培训，并通过合规测试等方式巩固培训成果。同时，还建立了针对性竞争合规培训机制，对管理人员、核心业务人员、调岗员工及新入职员工进行专题培训。

参考示例 19（合规培训灵活化）：小企业乙治理结构简单，员工数量较少。为节约成本，提高竞争合规培训效率，根据自身情况优化培训方式，通过定期进

行员工谈话、举办员工讨论会、集体学习典型案例等形式实施合规培训。

第二十八条 【第三方评估】

企业可委托第三方机构对自身公平竞争合规管理体系运行情况开展评价并给出改进建议。

参考示例 20（第三方评估减免处罚）：某建材有限公司销售中涉嫌滥用市场支配地位搭售产品，货值 5400 元，市场监管部门拟处 1.5 万元罚款。企业提交合规评估申请，需第三方机构验证整改诚意与实效。从市级合规评估专业人员库中抽取律师、专家及人大代表组成评估组，实行“办案人员回避”制度，纪检监察部门全程监督。重点评估企业是否建立竞争合规审核流程、是否开展竞争合规培训、是否整改滥用市场支配地位搭售产品，通过核查整改台账、约谈采购负责人、抽查新销售产品等方式验证整改真实性。第三方评估出具“整改合格”意见后，市场监管部门召开集体讨论会，依据评估结果作出不予行政处罚决定，并将评估报告纳入企业信用档案。

第二十九条 【公平竞争合规管理信息化保障】

企业可根据自身业务发展情况决定是否建立公平竞争合规管理信息化系统，提高公平竞争合规管理能力。

参考示例 21（合规管理信息化）：某国企电力业务覆盖电力生产、煤炭贸易等多领域，曾面临“合规审查依赖人工、风险数据分散、跨部门协同低效”等问题。为落实“大合规”思维，支撑“三位一体”管理体系运行，公司启动合规管理信息化升级，打造“四合绿盾”数字化平台。整合法律法规库、历史案件库、风险指标库、合规责任库四大核心数据库，其中竞争合规模块收录反垄断、公平竞争相关法规 230 余项，提炼招投标、关联交易等领域风险指标 412 项；开发“管理层驾驶舱、部门操作端、基层填报端”三端应用，实现数据实时同步与分级授权访问。

第三十条 【公平竞争合规举报机制】

企业可建立公平竞争合规举报处理和反馈机制，积极响应员工、客户及第三方的公平竞争合规投诉和举报，并组织开展核查。对举报人身份和举报事项严格保密，确保举报人不因举报行为受到不利影响。

第五章 责任机制

第三十一条 【违规行为】

企业业务部门在经营管理活动中如存在以下违规行为之一的，企业可视违规行为具体情况对相关责任人员进行责任认定。

- （一）未事先发起公平竞争合规风险评估的；
- （二）未按要求开展公平竞争合规整改，造成严重后果的；
- （三）发现正在运营的业务存在公平竞争合规风险，未及时报告造成严重后果的；

- (四) 拒不配合开展公平竞争合规整改的；
- (五) 故意提供虚假信息或故意隐瞒真实情况的；
- (六) 其他违反公平竞争合规管理制度的行为。

第三十二条 【调查与认定】

对于违规行为，企业可成立由公平竞争合规管理部门牵头的调查小组开展调查，形成调查报告后，向公平竞争合规委员会报告。调查过程中，调查小组应听取责任人的陈述与申辩。

第三十三条 【奖惩机制】

企业可将公平竞争合规管理制度落实情况纳入企业内部考核评价机制或单独建立考核评价机制。对公平竞争合规管理制度落实好的部门，进行奖励；对违反公平竞争合规管理制度的责任人员，视情节严重程度给予相应的处罚。

参考示例 22（竞争合规奖惩机制）：作为“民营企业合规联盟”成员单位，某公司曾因员工违规签署排他性协议引发法律纠纷，遂引入数字化管理工具，构建“行为可追溯、奖惩可量化”的竞争合规奖惩机制，覆盖研发、销售等 8 个核心部门。开发合规管理系统，为员工建立“竞争合规积分账户”，预设 100 分基础分。对主动识别招投标“量身定制”条款、阻止商业贿赂等行为，给予 5-20 分 / 次加分；对泄露竞争敏感信息、违反反垄断协议等行为，扣除 10-50 分 / 次，积分实时同步至人力资源系统。积分高于 120 分的员工，可获得“合规贡献奖”，奖励金额为月薪的 30%-50%，并纳入晋升优先名单；积分低于 80 分的，取消年度评优资格，扣除 20% 绩效工资；积分低于 60 分的，启动岗位调整或解除劳动合同程序。2024 年，12 名员工因积分优异获晋升，3 名员工因违规积分过低被解聘。

参考示例 23（竞争合规考核与奖惩）：企业甲为保障落实竞争合规管理要求，建立了竞争合规考核机制，将竞争合规管理情况纳入业务及职能部门负责人的年度综合考核事项中。同时，定期对员工合规职责履行情况进行评价，将考核结果作为晋升任用、评先选优等工作的重要依据。对在竞争合规管理工作中成绩突出的员工以及避免或挽回经济损失的员工，予以表彰和奖励；对违反竞争合规管理制度的行为，依照规定追究责任。

第六章 附则

第三十四条 【指引效力】

本指引仅对深圳市企业公平竞争合规管理体系建设作一般性指导，不具有强制性。企业可结合自身经营状况，对本指引相关条款进行灵活适用。

本指引实施后，将会结合深圳市产业特点，针对不同行业制定细则，以指导不同行业企业建立适合自身特点的公平竞争合规管理体系。

第三十五条 【参考制定】

行业协会可参考本指引，组织制定本行业公平竞争合规管理参考规则，引导

本行业的经营者依法竞争、合规经营，维护市场竞争秩序。

第三十六条 【实施】

本指引自发布之日起实施。