

ICS 03.100.01

CCS A 02

团 体 标 准

T/GEIIC 001-2025

反舞弊管理评价准则

Evaluation Criteria for Anti-fraud Management

2025-12-31 发布

2025-12-31 实施

广东省企业内部控制协会 发布

目 次

前言.....	1
引言.....	2
1 范围.....	4
2 规范性引用文件.....	4
3 术语和定义.....	4
4 评价原则.....	5
5 评价工作要求.....	6
5.1 基本要求.....	6
5.2 工作目标.....	6
5.3 评价项目和指标.....	6
5.4 评价频次.....	6
5.5 评价组织与方法.....	6
5.6 评价指标.....	7
5.7 评价结论及分级.....	7
5.8 评价结果应用.....	7
6 反舞弊管理要求.....	8
6.1 基本要求.....	8
6.2 不敢舞弊.....	8
6.3 不能舞弊.....	11
6.4 不想舞弊.....	14
6.5 职能配备.....	16
附 录 A 反舞弊评价工作流程.....	18
附 录 B 反舞弊管理评价指标.....	20
附 录 C 组织反舞弊管理意识与感知度调查问卷.....	27
附 录 D 计分方法.....	29

全国团体标准信息平台

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》的要求起草。

本文件由广东省企业内部控制协会提出并归口。

本文件起草单位：中国检验认证集团广东有限公司、广东省企业内部控制协会、广州反舞弊标准研究院（有限合伙）、中国国际海运集装箱(集团)股份有限公司、顺丰控股股份有限公司、海尔集团公司、新希望集团有限公司、内蒙古伊利实业集团股份有限公司、旭辉集团股份有限公司、北京理想汽车有限公司、苏宁易购集团有限公司、达能亚太（上海）管理有限公司、宁德时代新能源科技股份有限公司、泰康保险集团股份有限公司、中兴通讯股份有限公司、深圳依时货拉拉科技有限公司。

本文件起草人：赖江涛、林斌、邱银河、应晓虹、董云志、王静华、刘国华、刘震环、石水平、张彦、杨德赋、李鑫、李速、戴辉、张连贵、陈福财、王磊、陈哲、陈金娇、孙灵慧、张应晖。

本文件于2025年首次发布。

引言

随着经济全球化和市场竞争的加剧，组织不仅要追求经济效益，更要注重社会效益。舞弊行为可能导致严重的经济损失、声誉损害和法律责任，进而影响组织的生存与可持续发展。因此，组织有充分的理由和责任采取有效措施防范和打击舞弊行为。反舞弊不仅是组织内部管理的重要组成部分，也是履行社会责任、维护公平正义的重要举措。

为帮助组织系统性提升反舞弊管理水平，本文件以PDCA循环为核心方法论，通过“计划（Plan）→执行（Do）→检查（Check）→改进（Act）”的管理模式，指导组织通过持续改进的方法，建立健全、动态优化的反舞弊管理体系。通过将反舞弊管理各要素贯穿于PDCA各阶段，组织能够有效识别、预防、发现和应对舞弊风险。

本文件围绕“不敢舞弊”“不能舞弊”“不想舞弊”三个维度，构建了涵盖政策制定、执行落地、效果检查及持续优化的系统框架，旨在引导组织形成全面、规范、有效的反舞弊管理机制。本文件还明确了反舞弊职能的配备，规范了反舞弊师的人员配置、职业道德与胜任能力，强化其在体系建设与执行中的专业支撑作用。其概要见图1。



图1 — 反舞弊管理框架

通过本准则的应用，组织能够系统评估反舞弊管理现状，识别短板与改进机会，制定有针对性的提升措施，持续增强反舞弊管理能力，保护组织合法权益，提升组织治理水平，促进组织的健康、可持续发展。

本文件贯彻党中央关于全面从严治党和加强廉洁建设的要求,强调党组织在组织治理和反舞弊管理中的政治引领作用。通过将党建工作与反舞弊管理有机融合,引导组织强化廉洁意识、提升治理能力,为构建风清气正的发展环境提供制度保障。

本文件强调治理机构和最高管理者的领导支持,以及公开、公正、透明的组织环境在反舞弊管理中的基础性作用。

全国团体标准信息平台

反舞弊管理 评价准则

1 范围

本文件规定了组织反舞弊管理评价的范围、规范性引用文件、术语和定义、评价原则、评价工作要求、反舞弊管理要求等内容。

本文件旨在为组织提供一套标准化、系统化的反舞弊管理评价方法。通过本标准的实施，组织能够全面了解其反舞弊管理的现状和存在的问题，为提升反舞弊管理水平提供依据。

本文件适用于各类组织，组织可根据自身实际情况进行调整和完善。

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。

GB/T 35370-2022 合规管理体系 要求及使用指南
ISO 37001:2016 反贿赂管理体系 要求及使用指南
T/GEIIC 001-2024 反舞弊职业技能评价标准

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1 组织 organization

组织的概念包括但不限于个体经营者、公司、集团、商行、企事业单位、行政机构、合营公司、慈善机构或研究机构，或上述组织的部分或组合，无论是否为法人组织，公有的或私有的。

3.2 目标 objective

要实现的结果。

3.3 舞弊 fraud

组织内、外人员采用欺骗等违法违规手段，谋取个人或组织不正当利益，损害组织或利益相关者正当经济利益或其他合法权益的行为。

注1：从范畴上看，违规的外延大于舞弊，舞弊的外延大于或等于腐败、贿赂等行为。违规行为中，只有以欺骗、隐瞒等方式谋取不正当利益并造成损害的，才构成舞弊；腐败、贿赂通常属于舞弊的具体表现形式。

注2：从性质上看，违规是舞弊发生的基础形态，腐败、贿赂是舞弊在特定领域和情形下的严重违法形式。并非所有违规行为均构成舞弊，也并非所有舞弊行为均表现为腐败或贿赂。

3.4 反舞弊 anti-fraud

对侵害组织合法权益的行为进行预防、调查、取证和处置，通过查明事实、明确责任，为组织积极挽回损失，完善组织运行过程中的各种缺陷漏洞，为组织健康发展提供重要保障的一个过程。

3.5 反舞弊管理 anti-fraud management

组织通过建立系统化、规范化的制度、流程及措施，对舞弊行为进行预防、识别、调查、处置及持续改进的综合性管理活动。

3.6 反舞弊职能 anti-fraud function

组织中负责统筹规划、实施和推动反舞弊管理活动的专责部门或岗位，承担舞弊风险识别、预防、检测、调查与整改跟踪等职责，协助组织建立健全反舞弊管理体系，提升组织防控舞弊的能力与效果。

3.7 反舞弊师 anti-fraud professional

指具备反舞弊相关专业知识和技能，承担舞弊风险识别、预防、检测、调查、整改建议，以及反舞弊意识提升和诚信文化建设支持等职责，为组织实施反舞弊管理活动提供专业支持的人员。

3.8 反舞弊管理评价 evaluation of Anti-fraud Management

对组织的反舞弊管理体系的设计、运行有效性进行全面、系统的检查和评估，以确定组织反舞弊管理工作的水平和效果，发现存在的问题和不足，并提出改进建议的过程。

3.9 治理机构 governing body

对整个组织负有最终责任的一个人或一组人。治理机构可明确设立为多种形式，包括但不限于董事会、监事会、独任董事、联席或多名董事或受托人。

3.10 风险 risk

不确定性对目标的影响。

3.11 风险评估 risk assessment

包括风险识别、风险分析和风险评价的全过程。

3.12 控制 control

保持和（或）改变风险的措施。

4 评价原则

4.1 科学性原则

评价工作应基于科学的方法和理论，确保评价结果的准确性和可靠性。

4.2 规范性原则

评价工作应符合国家相关法律法规、标准规范以及组织内部管理制度的要求，确保评价工作的规范性和合法性。

4.3 政治性原则

评价工作应贯彻落实党中央关于党风廉政建设和反腐败工作的部署要求，强化政治监督。对党员重点关注党章党规党纪和廉洁自律要求，对非党员重点关注遵守法律法规和廉洁从业要求。

4.4 全面性原则

评价工作应当包括反舞弊管理的各个层面，涵盖组织及其所属单位的各业务流程和事项。

4.5 重要性原则

在全面评价的基础上，关注重要业务、重要领域、重要人员。

4.6 客观性原则

准确地揭示经营管理的风险状况，如实反映反舞弊管理的有效性。

4.7 适应性原则

与组织经营规模、业务范围、竞争状况和风险水平等相适应，并随着情况的变化及时调整。

5 评价工作要求

5.1 基本要求

5.1.1 评价应依据国家相关法律法规、标准、规范以及组织内部管理制度进行。

5.1.2 评价应覆盖组织反舞弊管理的全过程，包括“不敢舞弊”“不能舞弊”和“不想舞弊”三个维度，以及每个维度中的计划、执行、检查和改进四个环节，确保反舞弊管理体系的完整性和有效性。

5.1.3 评价工作应结合组织的实际情况，突出三个维度中的重点领域，并着重关注风险评估结果显示的高风险环节，确保评价的针对性和实效性。

5.1.4 组织可根据实际情况自行开展评价，也可委托第三方机构对本组织进行评价。

5.1.5 组织应为评价创造必备的工作条件，如实提供评价所需的资料。

5.1.6 评价人员应科学、客观、公正、独立地开展评价。

5.2 工作目标

5.2.1 应通过评价工作，全面了解组织反舞弊管理的现状和存在的问题。

5.2.2 为组织的反舞弊管理提供改进建议和决策依据，提升反舞弊管理水平。

5.2.3 促进组织建立健全反舞弊管理体系，预防和减少舞弊行为的发生。

5.3 评价项目和指标

反舞弊管理评价按本文件第6章的规定进行，具体项目和指标见附录B。

5.4 评价频次

反舞弊管理评价为年度评价，由评价实施主体根据实际情况确定评价时间，两次评价间隔期间不得超过12个月。

5.5 评价组织与方法

5.5.1 评价组织

评价人员应为奇数，且不少于3人。评价人员应具备反舞弊管理、合规管理等相关的知识、熟悉反舞弊管理流程，了解反舞弊管理相关的法律法规和政策。

5.5.2 工作方法

评价工作应通过调查问卷、访谈、资料审查等方式进行。

5.5.2.1 调查问卷

设计涵盖反舞弊各个方面的调查问卷（见附录C），对员工、管理层等进行调查，了解其对反舞弊工作的认知和参与情况。

5.5.2.2 访谈

与组织高级管理层、关键岗位员工等进行面对面交流，深入了解反舞弊工作的实际开展情况和存在的问题。

5.5.2.3 资料审查

收集和分析组织反舞弊管理相关文档和记录，包括但不限于各类政策、制度、报告、方案、日志、宣传、培训等。通过全面审查这些资料，评估组织反舞弊管理体系的完整性、一致性和有效性，识别潜在的舞弊风险点和管理薄弱环节。

5.5.3 评价流程

评价流程按照附录A进行。

5.6 评价结论及分级

5.6.1 评价结论

评价工作结束后，应形成评价结论，评价结论应包含评价中发现的问题和评价得分（见附录D）。

5.6.2 结论及风险分级

评价结论及风险水平按表1所示。

表1 评价结论及风险水平

评价结论	A级	B级	C级
评价得分	分数 ≥ 90 分	70分 \leq 分数 < 90	分数 < 70
风险水平	低风险	中风险	高风险

5.7 评价结果应用

5.7.1 改进反舞弊管理工作

组织应根据评价结果，及时发现反舞弊管理工作中存在的问题和不足，制定针对性的改进措施，不断完善反舞弊管理体系，提高反舞弊管理水平。

5.7.2 绩效考核与激励

将反舞弊管理评价结果纳入组织的绩效考核体系，与员工的薪酬、晋升、奖励等挂钩，激励员工积极参与反舞弊工作，提高反舞弊工作的积极性和主动性。

5.7.3 决策参考

评价结果可为组织的管理层提供决策参考，帮助他们了解组织面临的舞弊风险状况，制定合理的战略和决策，有效防范和应对舞弊风险。

5.7.4 信息披露

组织可根据需要，将反舞弊管理评价结果向内部员工、外部利益相关者进行披露，增强组织的透明度和公信力，树立良好的社会形象

6 反舞弊管理要求

6.1 基本要求

6.1.1 在组织的反舞弊管理体系中，必须充分体现党的领导，确保反舞弊工作与党的方针政策相一致。应当建立健全“一岗双责”机制，即业务领导既要抓业务，也要抓反舞弊，党务和业务领导共同履责，实现权责结合、同向发力。要强化反舞弊第一道防线的建设，把岗位责任、日常监督作为防控舞弊的基础。组织还应推动党内监督与财会监督、审计监督等各类监督贯通协同，形成联动格局，增强监督合力，提升反舞弊管理体系的整体效能。

6.1.2 组织应建立有效的威慑和惩罚机制，并加强对舞弊行为的感知，使员工不敢从事舞弊活动。组织应设计并实施严密的制度和控制措施，消除舞弊的机会和漏洞，使员工不能实施舞弊行为。组织应培育诚信文化和开展道德教育，增强员工的价值观念和责任意识，使员工从内心不想参与舞弊。

6.1.3 有效的反舞弊管理离不开治理机构和最高管理者的明确支持。领导支持不仅体现在制度设计和资源配置上，更体现在以身作则、示范引领和持续监督中。同时，组织应营造公开、公正、透明和廉洁的环境，建立良好的文化氛围和工作条件，为“不敢舞弊”“不能舞弊”“不想舞弊”提供坚实基础。

6.1.4 组织应根据其规模、业务复杂性和舞弊风险水平，配置反舞弊职能并配备反舞弊师来规划和推动反舞弊管理工作，确保反舞弊管理体系的持续有效运行。组织应确保反舞弊职能在履行职责过程中具备必要的独立性和权威性。反舞弊职能应当建立独立的汇报路径，能够就重大舞弊风险、舞弊调查进展及调查结论，直接向治理机构或最高管理者报告，不受业务管理层或被调查对象所在部门的不当干预。组织应通过制度设计和运行实践，保障反舞弊职能在调查取证、结论形成、整改建议和信息报告等方面的客观性、公正性和有效性。

6.2 不敢舞弊

6.2.1 惩罚政策与执行

6.2.1.1 计划

组织治理机构应基于党的政策导向、内外部环境分析、利益相关方的需求和期望、舞弊风险评估结果制定文件化的反舞弊政策、舞弊行为分类标准和惩罚程序。在依法履行告知义务、确保信息真实、准确、完整，并符合相关法律法规和监管要求的前提下，可将查实舞弊主体纳入组织内部黑名单，并同步建立或明确的黑名单信息录入、核查、申诉与退出机制。

6.2.1.2 执行

组织应定期对员工、客户及合作伙伴进行舞弊惩罚的宣贯。

与组织有关的舞弊事实一旦确认，组织应启动惩罚程序。

组织按惩罚程序的相关记录应及时、完整归档，确保全流程可审计。

6.2.1.3 检查

组织应定期对确认的舞弊事实、案件进行统计、分析，以评价惩罚程序的有效性。

组织应将统计和分析结果提交治理机构，组织治理机构应评审执行中发现的问题及改进需求，明确改进责任人、改进措施和完成时限。

6.2.1.4 改进

组织应根据舞弊案件的统计与分析结果，参考行业典型案例和最佳实践，持续优化舞弊分类标准、惩罚程序的精准性和适用性。

组织应探索与组织外部的行业组织、专业协会或联盟开展信息共享的可行性，例如与企业反舞弊联盟黑名单对接，共享不诚信主体信息，限制其未来的业务合作或雇佣关系，在合法合规前提下提升舞弊惩戒和联合防范效果。

组织应积极探索和应用数字技术工具，更有效地预防、发现和应对舞弊行为，提高反舞弊管理的有效性和效率。

6.2.2 举报与发现机制

6.2.2.1 计划

组织应基于反舞弊需要和舞弊风险评估结果，围绕提升举报率、加强舞弊识别、保障举报人权益等目标建立多渠道的举报与发现机制，为员工、客户及合作伙伴提供报告企图、涉嫌或实际存在舞弊行为的途径。

a) 制定文件化的举报人保护程序，包括：

- 举报信息保密措施；
- 反报复措施；
- 对举报人激励措施；
- 防止恶意举报措施

b) 确定各层级管理者在举报与发现机制中的责任和角色分配；

c) 确定包括从接收、登记、分类到处理、反馈、归档等管理要求在内的举报案件处理流程。

举报既是一种威慑手段，使人“不敢舞弊”；同时也是组织内部控制的重要组成部分，能够辅助发现问题、完善机制。

6.2.2.2 执行

组织应采取培训、沟通、宣传相结合的方式，将举报平台的信息有效传递至员工、客户及合作伙伴。

组织举报渠道在接收到举报（在有合理理由相信事实真实）后，应立刻启动预设处理流程，并：

- a) 及时、真实、完整记录举报信息；
- b) 组建团队，确保举报能够按程序进行有效调查与处置；
- c) 向相关方定期反馈进度，确保信息的透明度和对举报人的尊重；
- d) 对于有效的举报，及时做出反馈并予以奖励或表彰，以激励更多员工、客户及合作伙伴参与。

6.2.2.3 检查

组织应持续对举报与发现机制进行监控，并评价举报流程的完整性、合规性、时效性及处理结果的公正性。

- a) 统计举报渠道的使用情况，包括举报数量、类型、处理时效、案件分布等；
- b) 分析举报内容的分布特点，识别举报的高发领域和潜在风险领域；
- c) 根据舞弊事实、案件的分析结果，及时调整反舞弊措施；
- d) 定期开展组织的反舞弊管理整体满意度调研，收集反馈意见和建议。

6.2.2.4 改进

组织应持续优化举报渠道与处理流程，促进渠道畅通，提升处理效率。适当时，导入新的技术手段（如：智能举报平台、数据分析工具等），确保能覆盖潜在的举报通道并提高案件处理效率。

6.2.3 调查与问责机制

6.2.3.1 计划

组织应建立文件化的舞弊调查标准与问责程序，具体包括：

- a) 调查与问责的触发条件；
- b) 标准化的调查流程；
- c) 与舞弊分类标准及惩罚程序一致的问责流程；
- d) 为有效实施调查与问责配置合适的资源。

6.2.3.2 执行

6.2.3.2.1 调查

组织应在调查与问责的触发条件满足时及时启动调查程序。

- a) 组建独立、客观且具备胜任能力的调查团队，必要时寻求外部专业支持；
- b) 收集充分、可靠、相关且有用的证据，避免收集证据的过程受到干扰；
- c) 基于适当的审查和分析，得出调查结果；
- d) 向相关方定期反馈进度，确保信息的透明度；
- e) 调查结果应形成报告并向治理机构提交。

6.2.3.2.2 问责

组织应对查实的舞弊责任人启动问责措施，按照舞弊分类标准及惩罚程序给予相应的惩罚或法律责任的追究。必要时，问责结果应向组织的利益相关方进行反馈。

组织应积极采取措施，对因舞弊行为造成的损失进行追偿，以减少组织的损失。

注：损失包括经济损失、声誉损失、法律风险、管理成本增加、员工士气和工作效率下降等。

6.2.3.3 检查

为确保调查与问责的公正、透明，能够有效阻止舞弊行为的再次发生，组织应对调查与问责的程序及结果进行监控评价，包括：

- a) 调查过程中相关文件化信息的机密性、准确性和完整性；
- b) 收集的证据必须能够支持得出的调查结果；
- c) 舞弊调查与问责的处理时效性；
- d) 调查报告应当清晰、简洁、富有建设性和及时；

- e) 组织宜结合舞弊调查结果，分析并识别可能存在的系统性风险，为后续整改和改进提供依据。

6.2.3.4 改进

组织应基于对调查与问责机制运行情况的监控评价结果，持续改进相关制度与实践。具体包括：

- a) 根据组织内外部环境变化，及时调整调查与问责机制，使其与组织需求保持一致；
- b) 推动跨部门协同机制，提升调查响应速度与资源整合能力；
- c) 收集利益相关方的反馈意见，完善调查与问责的透明度与公信力；
- d) 优化资源配置方案，重点加强高风险领域调查团队的专业能力建设及技术工具配备。

组织应积极探索采用人工智能进行数据勘探、行为模式识别与证据筛查等操作，以提升调查效率与准确性。对舞弊高发领域，可部署人工智能工具自动化分析海量数据，识别潜在舞弊线索，提升预警与处置能力。

6.3 不能舞弊

6.3.1 舞弊风险评估与管理

6.3.1.1 计划

组织应根据经营目标、行业特性、管理活动特点，重点围绕关键业务、高风险领域、舞弊风险暴露点，全面识别、分析、评价面临的舞弊风险，并为风险管理提供依据。

组织应制定文件化的舞弊风险评估程序，程序应包括风险识别、分析、评价方法、风险评估参与人员、责任及跨部门协作与沟通要求。

组织应设定舞弊风险指标体系，包括风险发生的可能性、影响程度等核心维度。

6.3.1.2 执行

6.3.1.2.1 舞弊风险评估

组织应按策划的程序要求开展舞弊风险评估活动，并：

- a) 基于风险源、关键环节、舞弊风险暴露点、舞弊手法识别风险；
- b) 识别舞弊风险的同时，同步识别与之关联的内部控制缺陷，确保评估结果能够指导内部控制设计与调整。
- c) 对不同业务场景下的舞弊风险可能性及其潜在影响进行分析；
- d) 建立风险矩阵，结合风险发生的可能性与影响的严重性来评价风险优先级；
- e) 记录风险评估活动的结果；
- f) 向组织治理机构反馈风险评估结果。

注：舞弊风险暴露点包括但不限于：资金流转、采购审批、财务结算等。

6.3.1.2.2 舞弊风险管理

组织应根据舞弊风险评估结果，按高、中、低风险等级实施差异化管理：

- a) 对高风险事项应制定优先控制措施，明确专责人员及监控频率；
- b) 中等风险应通过优化流程和定期复审降低风险敞口；
- c) 低风险则采取基础性控制和定期监测。

控制措施应形成文件，并通过跨部门协作机制保障落实与持续改进。

6.3.1.3 检查

组织应定期对舞弊风险评估的准确性和预测能力进行验证,评估风险判断是否符合实际情况,重点检查高风险事项是否如预期暴露或得到有效控制。同时,应监测风险控制措施的执行效果,识别偏差并提出改进建议。

6.3.1.4 改进

组织应根据舞弊风险评估结果,结合实际控制效果,动态调整风险管理策略,优化控制措施。对识别出的新型或变化中的舞弊风险,应及时修订评估方法和管理方案,提升整体防控能力和适应性。

当发生以下情形时,组织应对风险进行再评估:

- 战略发生变化;
- 新的业务或业务发生重大变化;
- 组织结构、职责权责发生重大调整;
- 重大的外部变化(如金融经济环境、市场条件、债务和客户关系);
- 外部监管要求变化。

组织宜将舞弊调查和风险评估中揭示的重大系统性问题和共性风险,纳入舞弊风险应对策略调整和改进措施制定的重要依据,持续完善相关制度、流程和控制机制。

6.3.2 权责分级与职责分离

6.3.2.1 计划

组织应基于分权制衡原则,通过权责分级与职责分离防范舞弊风险,具体包括:

- a) 各岗位职责、权限与责任;
- b) 不相容岗位的职责分离要求;
- c) 分级授权标准及例外审批的特殊管控;
- d) 关键岗位的轮岗要求。

6.3.2.2 执行

组织应按照权责分级与职责分离的要求严格分配各岗位的职责与权限,确保岗位职责分配清晰,避免重复与冲突。关键岗位需要执行轮岗制度,定期调整岗位,以削弱个人的长期控制力,降低舞弊风险。

组织应通过信息系统手段固化职责分离控制要求,例如采用基于角色的访问控制(RBAC)、自动审批流程和系统操作留痕机制,确保关键操作具备审计轨迹、不可擅自变更。

6.3.2.3 检查

组织应定期或按需开展对权责分级和职责分离执行情况的审核,重点包括:

- a) 不相容岗位是否已有效分离,是否存在由同一人员承担不相容职责的情况;
- b) 分级授权是否严格执行,例外审批是否有充分的记录与正当理由;
- c) 关键岗位轮岗是否按计划实施,轮岗频次与范围是否合理;
- d) 信息系统中的职责分离控制(如:RBAC)是否有效运行,是否存在绕过控制的风险;
- e) 抽查关键操作的审计轨迹,确保操作日志完整且未经篡改。

6.3.2.4 改进

组织应根据业务流程、组织结构、信息系统及外部环境的变化，动态评估并优化权责分级与职责分离机制，确保其持续适应当前的控制需求和舞弊防范目标。

组织应持续完善信息系统的权限控制策略，引入新的技术手段（如：流程自动与智能 workflows、区块链技术等）提升自动化与智能化水平，增强对职责分离违规行为的预警和响应能力。

建立员工反馈机制，收集关于职责冲突、控制盲区等问题的意见，促进制度优化。

6.3.3 系统控制与异常监测

6.3.3.1 计划

组织应基于舞弊风险评估结果，形成文件化的系统控制和异常监测方案，明确对关键业务控制点进行监测的标准与流程。方案应至少包括：

- a) 流程控制设计要求，将风险防控关口前移，在业务操作前端嵌入必要的审批、验证与校验机制，实现事前预防；
- b) 信息系统控制要求，确保关键节点具备强制性控制和可追溯性；
- c) 控制技术与工具的应用范围，包括人工智能、大数据分析、行为模式识别等；
- d) 监测内容、监测指标及预警规则。

组织应将业务流程控制与信息系统控制统筹规划，确保二者协同发挥作用，形成事前预防、事中监测、事后追溯的闭环管理。

6.3.3.2 执行

组织应按照策划的方案，部署并运行系统控制和异常监测机制，确保对关键业务控制点的有效覆盖。具体包括：

- a) 在业务流程前端设置自动化校验、双人复核、分级授权等控制，减少舞弊发生的机会；
- b) 通过信息系统实现流程固化，关键操作需留痕，确保全流程可审计；
- c) 在符合相关法律法规和数据隐私保护要求的前提下，运用人工智能、大数据分析和机器学习模型，对资金流、合同、采购、审批、结算等环节进行实时数据采集和行为模式分析，识别潜在舞弊迹象；
- d) 一旦监测到异常行为或预警信号，应立即启动响应机制，快速调查、处置并反馈。

6.3.3.3 检查

组织应定期评估系统控制与异常监测机制的有效性，重点检查：

- a) 流程控制是否真正实现了“关口前移”，是否能在事前环节及时阻断风险；
- b) 信息系统控制对关键业务控制点的覆盖率是否充分，是否存在缺口或盲区；
- c) 人工智能和数据分析技术在预警中的触发率、准确率、及时性是否达到预期；
- d) 各类预警数据是否定期汇总、分析，并形成报告提交治理机构，支持管理决策。

6.3.3.4 改进

组织应结合舞弊手法的演变趋势和监督检查结果，持续优化系统控制与异常监测机制。改进措施包括：

- a) 动态更新流程控制要求，将新识别的风险点前移至流程起点；
- b) 优化信息系统功能，提升关键节点强制性控制和数据留痕的完备性；
- c) 持续迭代 AI 预警模型，提高舞弊识别的敏感性和精准性，降低误报、漏报率；

- d) 推动预警机制与其他监督形式（如内部审计、财会监督）联动，形成智能化、前瞻性的防控网络，实现从“发现舞弊”向“预防舞弊”的转变。

6.4 不想舞弊

6.4.1 价值塑造与诚信文化

6.4.1.1 计划

组织应围绕诚信与廉洁，制定廉洁文化建设的总体规划，明确建设目标、重点任务、阶段步骤和保障措施，构建体现组织特点和业务实际的廉洁文化实施路径。应将党的理念、纪律要求融入廉洁文化建设全过程，确保其与组织整体文化深度融合。

同时，应明确责任分工，指定专门部门或人员牵头推进廉洁文化建设，推动廉洁理念在各层级、各业务领域落地生根。

6.4.1.2 执行

组织应通过多种渠道和形式积极推广廉洁价值观，推动廉洁理念深入人心，具体可包括但不限于以下方式：

- a) 治理机构以身作则，通过决策导向和示范行为传播廉洁文化；
- b) 管理层运用培训、宣讲、沟通等形式，引导员工准确理解廉洁价值观及其对组织与个人的意义；
- c) 组织开展多样化的廉洁文化建设活动，覆盖全体员工，增强员工的认同感与参与度；
- d)
- e) 通过合同条款、宣传材料、交流机制等形式，将廉洁价值观传递给客户、合作伙伴等利益相关方；
- f) 利用官方网站、社交媒体、企业社会责任报告等平台，向公众传递组织廉洁承诺与实践成果。

6.4.1.3 检查

组织应定期评估廉洁文化建设的认同度与内化程度，确保廉洁理念由认知层面转化为自觉行动，有效支撑反舞弊实践。评估可包括但不限于以下方面：

- a) 结合制度文件、会议纪要及相关管理记录，检查治理机构与管理层在决策和管理活动中对廉洁文化的体现情况；
- b) 通过调查问卷、访谈等方式，测量员工及利益相关方对廉洁价值观的认同程度与态度变化；
- c) 结合违规记录、举报情况、调查问卷等可获得信息，评估员工对廉洁行为规范的遵循情况。

注：行为数据包括但不限于：违规记录、举报渠道活跃度。

6.4.1.4 改进

组织应聚焦廉洁文化建设中的薄弱环节，强化价值观引导，推动文化认知向行为转化。

- a) 发挥党建的引领作用，深入识别诚信文化认同度低、执行力弱等问题领域；
- b) 有针对性地优化文化建设方式，提升活动的针对性、吸引力和员工参与度；
- c) 根据行业特性和风险变化，持续更新廉洁教育培训内容与传播策略，增强价值观引导的实效性和时代性。

6.4.2 反舞弊意识教育培训

6.4.2.1 计划

组织应确定反舞弊意识教育培训的核心目标，根据组织的业务性质、舞弊风险点及员工岗位特点，进行需求分析，确保培训内容的针对性和实用性。

组织的反舞弊意识教育培训应覆盖以下方面：

- a) 与组织运营相关的法律法规及其他相关要求；
- b) 与诚信文化有关的核心价值观、行为规范；
- c) 反舞弊相关政策、程序；
- d) 舞弊风险识别与防范措施；
- e) 系统控制和异常监测措施；
- f) 激励和诚信认可方案；
- g) 举报渠道和保护机制；
- h) 警示教育或案例分析；

组织应配置必要的资源，确保培训活动的顺利实施。

6.4.2.2 执行

组织应开展多样化的反舞弊意识教育培训，确保不同岗位和人员类型获得匹配的培训内容与形式：

- a) 为高级管理层和关键岗位员工提供专题培训，强化其反舞弊战略意识和带头作用；
- b) 为新员工开展入职培训，帮助其了解组织的反舞弊文化与制度要求；
- c) 为在职员工定期组织培训，确保持续遵循反舞弊相关政策和行为规范；
- d) 对合作伙伴进行必要培训，降低合作风险；
- e) 对有舞弊行为或反舞弊意识薄弱的员工实施定向辅导和再培训。

6.4.2.3 检查

组织应定期检查反舞弊意识教育培训的覆盖情况与学习成效，确保培训目标达成、内容被有效理解并能够转化为实际行为。检查内容应包括但不限于：

- a) 统计不同岗位、层级、人员类型的培训覆盖率；
- b) 通过测试、问卷、访谈等方式评估员工对反舞弊知识的掌握程度；
- c) 结合实际案例或行为数据，分析培训内容对员工行为的引导效果；
- d) 识别培训参与率低、掌握度差或反馈不佳的重点人群和薄弱环节。

6.4.2.4 改进

组织应根据培训成效评估结果和员工反馈，持续优化反舞弊意识教育培训的内容和方式，提升培训的针对性、实用性与吸引力，具体包括：

- a) 根据员工岗位、职责变化及风险暴露情况，调整培训重点内容；
- b) 针对培训中发现的知识盲区或理解偏差，及时完善教材和讲解策略；
- c) 引入互动式、案例式等多样化培训形式，增强培训效果与参与度；
- d) 结合新兴舞弊手段、法律法规变化、行业趋势等，定期更新培训材料和课程安排。

6.4.3 激励机制与诚信认可

6.4.3.1 计划

组织应将诚信行为纳入员工激励机制设计，统筹规划正向激励与诚信表彰策略，发挥榜样引领作用，营造崇尚廉洁的组织氛围。具体包括：

- a) 将员工在遵守廉洁规定、行为准则等方面的表现纳入绩效考核、晋升评价及评优评先体系；
- b) 设立奖项，对在诚信实践中表现突出的员工予以表彰；
- c) 结合员工职业发展路径，明确诚信行为对其职业成长的正面影响。

建议组织建立员工主动申报舞弊行为的处置机制，对在未被发现前主动、及时、如实申报问题并积极配合调查、整改的人员，在依法依规的前提下，可作为从轻、减轻处理或不予追究相关责任的重要考虑因素。

6.4.3.2 执行

组织应依照激励机制设计，实施相关政策，定期评选和表彰在诚信表现方面的先进典型，推动正向价值观传播。可包括以下措施：

- a) 实施诚信激励政策，确保过程公平、公正、公开；
- b) 组织诚信之星、廉洁先进个人等评选活动，强化示范引领；
- c) 通过内部通讯、宣传栏、表彰大会等形式公开表彰诚信榜样。

6.4.3.3 检查

组织应定期评估诚信激励机制的实施效果，关注其在员工行为引导中的作用，确保机制发挥实效。检查内容可包括：

- a) 评估激励机制在促进舞弊举报和强化廉洁行为引导方面的实际效果；
- b) 员工对诚信激励政策的总体满意度和认可度；
- c) 表彰活动是否有效发挥了示范引领作用。

6.4.3.4 改进

组织应根据评估结果和员工反馈，持续完善诚信激励体系，增强员工践行诚信的主动性和内在动力。改进措施可包括：

- a) 结合行为数据与实际成效，调整激励与表彰重点方向；
- b) 吸收员工建议，优化激励形式与奖项设置，提高吸引力。

6.5 职能配备

6.5.1 人员配置

组织应根据其反舞弊管理体系的架构与职责分工，确定反舞弊职能的设置方式及反舞弊师数量。具体包括：

- a) 明确反舞弊职能的组织隶属关系、汇报路径及与权力边界；
- b) 反舞弊职能在履行舞弊调查、问责及风险报告等职责时，应具备独立向治理机构或最高管理者汇报的机制，必要时可绕过业务管理层直接报告；
- c) 对于未设立专门反舞弊岗位的组织，应指定具体的反舞弊师承担相关工作；
- d) 结合组织规模、业务类型和风险暴露程度，合理配置专职或兼职的反舞弊师；
- e) 鼓励组织建立跨部门反舞弊工作小组，整合资源、共享信息，提升风险识别与处置能力。

6.5.2 职业道德

组织应建立健全反舞弊师的职业道德规范，确保其在履行职责过程中坚持廉洁诚信、客观公正和恪尽职守的原则。

- a) 廉洁诚信：反舞弊师要坚持廉洁自律、诚信正直的道德价值观。在任何情况下，不可牺牲诚信来换取其他利益；
- b) 客观公正：反舞弊师要公正客观、实事求是，在工作中不受不当利益驱使，不受个人喜好/利益影响，基于独立核查、不偏不倚地作出判断；
- c) 恪尽职守：反舞弊师要谨慎认真地开展工作，严守岗位职责并做好信息保密，肩负保护所在组织、服务客户、行业公信、社会公众利益不受损失的职业使命与责任。

6.5.3 胜任能力

组织应确保反舞弊师具备履职所需的知识、技能和经验。

- a) 专业技能：熟悉反舞弊基础知识，开发和管理舞弊预防机制，具备开展舞弊调查的能力，能应用适当的工具和技术进行调查取证并形成报告的过程；
- b) 商业技能：对组织适用的治理、风险管理和合规（GRC）有透彻的理解，保持商业头脑，了解行业惯例、特定组织因素和新兴技术知识，推动组织变革和创新；
- c) 法务技能：通晓法律知识和法务技能来处理舞弊预防、制止、惩罚等相关问题，熟悉本国司法辖区的法律程序，并对其他司法辖区可能遇到的制度有所了解；
- d) 人际技能：熟悉犯罪心理，具备较强的询问调查能力和访谈技巧，通过组织行为学来分析舞弊环境；掌握理解激励他人并与他人共事的能力，通过领导技能提升团队凝聚力和战斗力。

附录 A 反舞弊评价工作流程

A.1 准备阶段

准备阶段的活动包括：

- a) 成立评价小组，明确评价小组的成员和职责。
- b) 制定评价方案，确定评价的范围、内容、方法、时间安排等。
- c) 收集和整理相关资料，包括组织的基本信息、反舞弊政策和制度、财务报表、审计报告等。

A.2 实施阶段

实施阶段的活动包括：

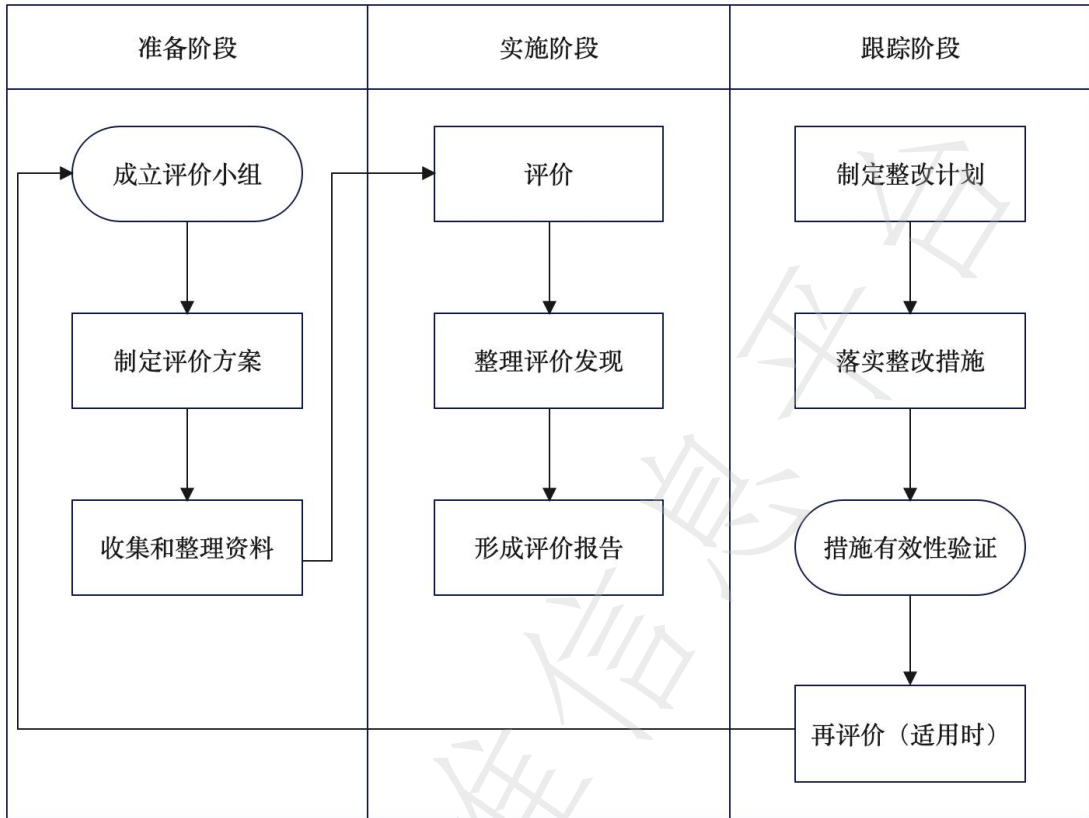
- a) 按照评价方案的要求，运用各种评价方法对组织的反舞弊管理工作进行全面、深入的评价。
- b) 记录评价过程中发现的问题和不足，收集相关证据和资料。
- c) 与组织的管理层和相关人员进行沟通和交流，反馈评价情况，听取他们的意见和建议。

A.3 报告阶段

报告阶段的活动包括：

- a) 对评价结果进行整理和分析，撰写反舞弊管理评价报告。
- b) 评价报告应包括评价目的、范围、方法、结果、结论和建议等内容，内容应客观、准确、清晰。
- c) 将评价报告提交给组织的管理层和相关部门，为组织改进反舞弊管理工作提供参考依据。

图 A.1 反舞弊评价工作流程图



附录 B 反舞弊管理评价指标

不敢舞弊（权值30%）			
一级指标	二级指标	评价内容与要求	分值
惩罚政策与执行	P（计划）阶段： 制定舞弊行为分类标准和惩罚措施（12分）	是否制定了文件化的反舞弊政策、舞弊行为分类标准和惩罚程序？	3
		这些文件是否基于内外部环境、利益相关方需求和舞弊风险评估？	4
		政策和程序是否获得组织治理机构批准？	2
		是否建立了组织内部的黑名单，并将查实的舞弊主体纳入？	2
		是否建立或明确了黑名单信息录入、核查、申诉与退出机制？	1
	D（执行）阶段： 宣贯舞弊惩罚确保全员知晓后果（15分）	是否定期对员工、客户及合作伙伴开展舞弊惩罚的宣贯？	6
		舞弊事实确认后，是否及时启动并按照既定程序执行惩罚？	5
		惩罚程序相关记录是否及时、完整归档，确保可审计？	4
	C（检查）阶段： 分析舞弊案件处置效果和一致性（8分）	是否定期对已确认的舞弊事实和案件进行统计、分析，以评价惩罚程序的有效性？	3
		分析结果是否提交治理机构审阅？	3
		治理机构是否评审执行中问题并明确改进责任、措施和时限？	2
	A（改进）阶段： 优化舞弊惩罚的针对性和震慑力（6分）	是否根据舞弊案件的统计与分析结果，参考行业典型案例和最佳实践，持续优化舞弊分类标准、惩罚程序的精准性和适用性？	2
		是否与组织外部的行业组织、专业协会或联盟共享舞弊主体信息？ 注：本项如对接企业反舞弊联盟黑名单系统，可获附录C规定的加分。	2
		是否积极探索和应用数字技术提升惩罚的有效性和效率？ 注：本项如在新技术应用方面有突出表现，可获附录C规定的加分。	2
	举报与发现机制	P（计划）阶段： 设计举报机制和举报人保护政策（8分）	是否建立了多渠道的举报与发现机制？
举报与发现机制是否基于反舞弊需要和舞弊风险评估，并旨在提升举报率和舞弊识别能力？			2
是否制定了文件化的举报人保护程序（含保密、反报复、奖励）？			2
是否确定了各层级管理者在举报机制中的责任和角色？			2
是否确定了举报案件处理流程（接收、登记、分类、处理、反馈、归档）？			2
D（执行）阶段： 建立多渠道举报平台，确保渠道畅通		是否通过多种方式将举报平台的信息有效传达给员工、客户及合作伙伴？	4
		接收到举报后，是否立即启动预设处理流程并及时、真实、	4

调查与问责机制	(12分)	完整记录信息?	
		是否组建团队确保举报得到有效调查与处置,并定期向相关方反馈进度?	3
		对有效的举报,是否及时给予反馈、奖励或表彰?	1
	C(检查)阶段: 评估举报使用率、响应速度和处理效果(7分)	是否持续监控和评价举报与发现机制(完整性、合规性、时效性、公正性)?	2
		是否统计分析举报渠道的使用情况(数量、类型、时效、分布)?	2
		是否分析举报内容的分布特点,识别高发和潜在风险领域?	1
		是否根据分析结果及时调整反舞弊措施?	1
		是否定期开展组织的反舞弊管理整体满意度调研,收集反馈信息?	1
	A(改进)阶段: 完善举报保密性和保护措施(5分)	是否优化举报渠道与流程,并适时导入新的技术手段(如智能举报平台、数据分析工具)? 注:本项如在新技术应用方面有突出表现,可获附录C规定的加分。	3
		优化措施是否旨在覆盖所有潜在举报通道并提高案件处理效率?	2
	P(计划)阶段: 制定舞弊调查标准和问责程序(5分)	是否建立了文件化的舞弊调查标准与问责程序?	1
		程序是否包含调查与问责的触发条件?	1
		程序是否包含标准化的调查流程?	1
程序是否包含与舞弊分类标准及惩罚程序一致的问责流程?		1	
是否为有效实施调查与问责配置了合适的资源?		1	
D(执行)阶段: 组建舞弊调查团队并执行公正调查(13分)	触发条件满足时,是否及时启动调查程序?	2	
	是否组建独立、客观且具备胜任能力的调查团队,必要时寻求外部支持?	3	
	调查过程中,能够收集充分、可靠、相关且有用的证据,并避免干扰?	2	
	调查结果是否形成报告并提交治理机构?	2	
	对查实的舞弊责任人,是否按程序启动问责并给予相应惩罚或追究法律责任?	2	
	是否积极采取措施对舞弊造成的损失进行追偿?	2	
C(检查)阶段: 评估舞弊调查质量和效率(5分)	调查过程中相关文件化信息是否具有机密性、准确性和完整性?	1	
	收集的证据是否能够支持得出的调查结果?	1	
	是否统计舞弊调查与问责的处理时效性?	1	
	调查报告是否清晰、简洁、富有建设性和及时?	1	
	调查结果是否能够从个案中提炼共性问题,对可能存在的制度性、系统性舞弊风险进行识别和反映,为持续改进提供支持?	1	
A(改进)阶段: 优化舞弊调查方法	调查与问责机制是否根据组织内外部环境的变化进行了及时调整?	1	

	和问责机制（4分）	是否建立并有效推动了跨部门协同，提高了调查响应速度与资源整合能力？	1
		是否充分收集并回应了利益相关方的反馈，增强了机制的透明度与公信力？	1
		是否在高风险领域，探索采用人工智能进行数据勘探、行为模式识别与证据筛查等操作？ 注：本项如在新技术应用方面有突出表现，可获附录C规定的加分。	1
不能舞弊（权值35%）			
一级指标	二级指标	评价内容与要求	分值
舞弊风险评估与管理	P（计划）阶段： 建立舞弊风险评估框架和指标体系（8分）	是否制定了文件化的舞弊风险评估程序？	2
		评估程序是否包含风险识别、分析、评价的方法，明确参与人员、责任和跨部门协作要求？	1
		风险评估范围是否覆盖关键业务、高风险领域和舞弊风险暴露点？	3
		是否建立了包含风险发生可能性与影响程度等核心维度的舞弊风险指标体系？	2
	D（执行）阶段： 开展定期和不定期的舞弊风险评估活动（10分）	是否按既定程序开展舞弊风险评估活动？	2
		识别舞弊风险的同时，是否同步识别与之关联的内部控制缺陷？	2
		是否对舞弊风险的可能性与潜在影响进行分析？	2
		是否记录并向治理机构报告了舞弊风险评估结果？	1
		是否将舞弊风险划分为高、中、低等级，并制定了相应的管理策略？	3
	C（检查）阶段： 验证舞弊风险评估的准确性和预测能力（5分）	是否定期验证舞弊风险评估的准确性与预测能力？	2
		高风险事项是否如预期暴露或得到有效控制？	2
		风险控制措施的执行是否有效？是否存在偏差？	1
	A（改进）阶段： 根据舞弊风险评估结果调整应对策略（5分）	是否根据评估结果及时调整风险管理策略和控制措施？	2
		是否及时应对新型或变化的舞弊风险并更新评估方法？	1
发生重大变化时，是否及时对风险进行再评估？		1	
是否将舞弊调查中反映出的系统性问题和共性风险，纳入舞弊风险评估和应对策略调整的重要参考，持续改进舞弊风险防控措施？		1	
权责分级与职责分离	P（计划）阶段： 设计权责分级和职责分离标准（12分）	是否基于分权制衡原则对组织内部进行权责分级和职责分离？	5
		是否确定各岗位职责、权限、责任以及不相容岗位的职责分离要求？	4
		是否确定了分级授权、审批标准和关键岗位的轮岗要求？	3
	D（执行）阶段： 实施权责分级管理和关键岗位轮岗制	是否按照权责分级与职责分离要求严格分配各岗位职责与权限，确保清晰、避免冲突？	5
		关键岗位是否执行了定期轮岗制度？	5

	度（15分）	是否通过信息系统实现了基于角色的访问控制和权限分离？	4	
		关键操作是否具备系统留痕和可审计性，防止擅自变更？	1	
	C（检查）阶段： 审核权责分级和职责分离的执行有效性（7分）	是否存在由同一人员承担不相容职责的情况？	2	
		例外审批是否有充分记录？	2	
		关键岗位轮岗是否按计划实施，轮岗频次与范围是否合理？	1	
		信息系统中的用户权限与授权文件中的权限是否一致？	1	
		审计轨迹（如操作日志）是否完整且未被篡改？	1	
	A（改进）阶段： 根据业务变化调整权责分级和职责分离（4分）	权责分级与职责分离机制是否根据业务、组织和系统变化进行了动态调整？	2	
		权限控制策略是否引入了自动化、智能化等新技术手段以提升控制效果？ 注：本项如在新技术应用方面有突出表现，可获附录C规定的加分。	1	
		是否建立并有效运行员工反馈机制以识别职责冲突和控制盲区？	1	
	系统控制与异常监测	P（计划）阶段： 制定业务控制点和监控方案（5分）	是否基于风险评估结果形成了文件化的系统控制和异常监测方案？	2
			方案是否明确了关键业务控制点并要求“关口前移”，将防控措施嵌入业务流程前端？	1
方案是否包含了流程控制要求、信息系统控制要求以及监测内容、监测指标和预警规则？			1	
是否明确应用人工智能、大数据分析等新技术提升预警能力？			1	
D（执行）阶段： 部署流程监控和异常预警系统（15分）		是否按照方案对关键业务控制点进行监测，确保流程前端具备强制性控制和可追溯性？	5	
		是否通过信息系统固化职责分离与权限控制，确保关键节点留痕并可审计？	3	
		是否运用人工智能、大数据分析、行为模式识别等技术，对资金流、合同、采购、审批等环节进行实时监测？	3	
		监测到异常行为或潜在舞弊迹象时，是否能及时触发预警并启动快速响应机制？	4	
C（检查）阶段： 分析监控系统覆盖率和预警准确率（8分）		流程控制是否真正实现了“关口前移”，能在事前及时阻断风险？	3	
		信息系统控制是否覆盖所有关键业务控制点，是否存在缺口或盲区？	2	
		人工智能和数据分析的预警触发率、准确率、时效性是否得到验证？	1	
		预警数据是否定期汇总、分析并报告治理机构？	2	
A（改进）阶段： 针对新型舞弊升级监控机制（6分）		是否根据新型舞弊案例或内部发现的问题，及时更新流程控制和系统监控规则，实现防控前移？	2	
		是否持续迭代AI预警模型，提高舞弊识别的敏感性和精准性，降低误报、漏报？ 注：本项如在新技术应用方面有突出表现，可获附录C规定的	2	

		加分。	
		是否推动预警机制与内部审计、财会监督等其他监督形式联动，形成智能化、前瞻性的防控网络？	2
不想舞弊（权值20%）			
一级指标	二级指标	评价内容与要求	分值
价值塑造与诚信文化	P（计划）阶段： 制定廉洁文化建设和实施路径（12分）	是否制定了涵盖目标、任务、步骤和保障措施的廉洁文化建设规划？	3
		是否构建了契合组织特点和业务实际的廉洁文化实施路径？	3
		是否将党的理念、纪律要求融入廉洁文化建设全过程，实现与组织文化的深度融合？	3
		是否明确了廉洁文化建设的责任分工，推动廉洁理念在各层级和业务领域的落实？	3
	D（执行）阶段： 多种渠道和形式推广廉洁价值观（15分）	是否通过多种渠道和形式宣传廉洁价值观？	4
		治理机构和管理层是否以身作则传播廉洁文化？	3
		廉洁文化建设活动是否覆盖全体员工？	4
		是否将廉洁要求传达给客户和合作伙伴等利益相关方？	2
		是否通过公共平台向社会传递廉洁承诺与实践成果？	2
	C（检查）阶段： 评估廉洁文化建设的认同度和内化程度（8分）	是否定期评估廉洁文化的认同度和内化程度？	2
		治理机构和管理层是否持续践行廉洁文化？	2
		是否开展员工和相关方对廉洁价值观认知与态度的调查？	2
		是否收集并分析违规记录、举报渠道活跃度等行为数据以评估文化建设成效？	2
	A（改进）阶段： 针对廉洁文化薄弱环节强化价值观引导（5分）	党建工作是否在廉洁文化改进中发挥了引领作用？	2
		是否定期优化廉洁文化建设中的薄弱环节，提升活动的针对性、吸引力和员工参与度？	2
是否根据行业变化及时更新了廉洁教育内容与传播策略？ 注：本项如在新技术应用方面有突出表现，可获附录C规定的加分。		1	
反舞弊意识教育培训	P（计划）阶段： 设计反舞弊意识教育培训体系（8分）	是否确定了反舞弊意识教育培训的核心目标，并根据业务性质、风险点和岗位特点进行了需求分析？	3
		培训内容是否覆盖法律法规、诚信文化、政策程序、风险识别、系统控制、激励认可、举报渠道和案例分析等？	3
		是否配置了必要的资源支持培训活动？	2
	D（执行）阶段： 开展多样化的反舞弊意识教育培训（12分）	是否为高级管理层和关键岗位员工开展了专题反舞弊培训？	3
		是否为新员工开展了反舞弊入职培训？	3
		是否对在职工定期组织了反舞弊培训？	2
		是否对合作伙伴开展了必要的反舞弊培训？	2
		是否对有舞弊行为或意识薄弱的员工进行了定向再培训？	2
	C（检查）阶段： 测评反舞弊意识培训覆盖率和知识掌握	是否统计各岗位、层级、人员类型的培训覆盖率？	2
		是否采用测试、问卷等方式评估员工对培训内容的掌握程度？	3

	握度（7分）	是否分析员工行为变化与培训内容的关联性（如举报率、违规率等）？	1
		是否识别并跟踪培训覆盖率低、掌握度差的重点群体？	1
	A（改进）阶段： 优化反舞弊意识培训的内容和方式（6分）	是否根据岗位职责变化及时调整培训重点内容？	1
		是否针对培训中的知识盲区或理解偏差优化教材和讲解方式？	1
		是否引入案例式、互动式等多样化形式提升培训效果？	3
		是否结合法规变化和新型舞弊手段定期更新培训材料？ 注：本项如在新技术应用方面有突出表现，可获附录C规定的加分。	1
激励机制与诚信认可	P（计划）阶段： 设计正向激励与诚信表彰机制（5分）	组织是否已将员工在遵守廉洁规定、举报舞弊等方面的表现纳入绩效考核和晋升评估？	3
		是否设立了诚信奖项，并建立了相应的表彰机制？	1
		是否明确诚信行为对员工职业发展的正面影响，并体现在相关制度中？	1
	D（执行）阶段： 实施诚信激励政策并表彰诚信榜样（13分）	诚信激励的过程是否公平、公正、公开？	3
		是否定期组织诚信之星、廉洁先进个人等评选活动？	5
		是否通过各种渠道公开表彰诚信榜样？	5
	C（检查）阶段： 评估激励机制对员工行为的影响（5分）	激励机制是否在促进舞弊举报、强化员工廉洁行为引导以及支持减少舞弊和违规风险方面起到了正面作用？	2
		员工对诚信激励政策的总体满意度和认可度？	2
		表彰活动是否有效发挥了示范引领作用？	1
	A（改进）阶段： 优化激励体系，强化诚信行为内在驱动（4分）	激励与表彰内容是否能及时响应员工行为变化和组织诚信目标的需要？	2
激励形式与奖项设置是否充分吸收了员工建议，具备实际吸引力？		2	
职能配备（权值15%）			
	指标	评价内容与要求	分值
人员配置（40分）		是否明确反舞弊职能的组织隶属关系、汇报路径及权力边界？	6
		是否规定反舞弊职能可就重大舞弊风险和调查事项直接向治理机构或最高管理者报告？	4
		是否设立专门的反舞弊岗位或部门？	6
		是否拥有专职的反舞弊师？	7
		专职反舞弊师的数量是否与组织规模、业务类型和风险暴露程度相匹配？	7
		反舞弊师是否通过资格认证（如注册反舞弊师CAP）或专业培训？	6
		是否建立跨部门反舞弊工作小组，推动信息共享与资源整合？	4
	职业道德（30分）	是否制定适用于组织中反舞弊师的《职业道德规范》？	4

	反舞弊师是否签署职业道德承诺书?	3
	新入职反舞弊师是否接受职业道德专项培训?	3
	反舞弊师在实际履职中是否体现出廉洁诚信的行为标准?	6
	反舞弊师在实际履职中是否体现出公正客观的行为标准?	6
	反舞弊师在实际履职中是否体现出恪尽职守的行为标准?	6
	是否定期对反舞弊师职业道德表现进行督导?	2
胜任能力 (30分)	是否制定反舞弊师专业技能、商业技能、法务技能、人际技能的具体标准?	4
	反舞弊师在实际履职中是否体现出专业技能的胜任能力?	6
	反舞弊师在实际履职中是否体现出商业技能的胜任能力?	6
	反舞弊师在实际履职中是否体现出法务技能的胜任能力?	6
	反舞弊师在实际履职中是否体现出人际技能的胜任能力?	6
	反舞弊师是否定期参加专业技能、商业技能、法务技能、人际技能的专业培训?	2

附录 C 组织反舞弊管理意识与感知度调查问卷

本问卷旨在收集您对本组织反舞弊管理体系的认知、感受和建议，特别关注您对技术应用在反舞弊改进方面的感知，以帮助我们评估和改进反舞弊工作。保密承诺：您的回答将仅用于汇总分析，不对个人进行识别，所有信息将严格保密。请您放心填写。填写说明：请根据您的实际情况和真实感受，在每个问题后选择最符合您情况的选项。

C.1 评分标准

- a) 非常不同意/从不/完全不清楚：1分
- b) 不同意/很少/不太清楚：2分
- c) 不确定/有时/基本清楚：3分
- d) 同意/经常/比较清楚：4分
- e) 非常同意/总是/非常清楚：5分

C.2 调查内容

C.2.1 第一部分：不敢舞弊

1. 您是否清楚组织关于舞弊行为的定义和范围？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
2. 您是否了解组织针对不同舞弊行为的惩罚政策或处理程序？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
3. 您认为组织对舞弊行为的惩处是严肃且具有震慑力的吗？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
4. 您是否知道组织提供了哪些正规渠道用于举报舞弊行为？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
5. 您是否相信组织会有效保护举报人的身份和安全，防止打击报复吗？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
6. 您认为组织对舞弊举报的调查过程是认真、独立和公正的吗？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
7. 您的组织是否加入了企业反舞弊联盟的黑名单共享系统？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

C.2.2 第二部分：不能舞弊

8. 您是否了解与您所在岗位或部门相关的潜在舞弊风险？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
9. 您认为您日常工作流程中的控制环节（如审批、复核）能有效防范舞弊吗？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
10. 您是否清楚自己在业务操作和审批中的职责和权限边界？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
11. 您认为组织的IT系统或管理系统设计是否有助于限制不当行为和舞弊？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
12. 您认为组织是否能够及时发现业务操作中的异常情况或潜在舞弊迹象？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

C.2.3 第三部分：不想舞弊

13. 您认为组织的文化是否倡导诚信、廉洁和道德的行为？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
14. 您是否接受过组织提供的反舞弊或职业道德方面的培训？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
15. 您认为这些培训对您了解反舞弊要求、提升反舞弊意识有帮助吗？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
16. 您认为组织是否建立了有效的激励机制，鼓励和认可员工的诚实守信行为？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

C.2.4 第四部分：新技术应用感知

17. 您认为组织在反舞弊工作（如举报、调查、监测、培训等）是否有效利用了新的技术手段来提升效率或效果？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5
18. 您是否感受到组织反舞弊相关的流程或工具因技术应用而变得更便捷或有效？
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5

C.3 问卷得分计算方法

- a) 每道题的得分为您所选择选项对应的分值（1-5分）。
- b) 个人问卷总得分为所有问题得分的加总。
- c) 问卷总分范围：最低17分（17x1），最高85分（17 x 5）。
- d) 组织问卷平均得分：参与问卷员工的个人总得分的平均值。

附录 D 计分方法

D.1 总则

本附录规定了对组织反舞弊管理进行评价的计分方法。本方法综合考虑评价组通过多种方式获取的证据，包括调查问卷反映的员工感知，并对附录B的反舞弊管理评价指标进行评分。本方法引入了对改进阶段新技术应用的加分机制，最终汇总得出评价总分，并依据本文件5.7.2条款确定评价结论及风险分级。

D.2 计分基础

评价基础分为两部分：基础分和加分。

- a) 基础分：满分为100分。附录B中各二级指标（计划、执行、检查、改进）所列的“分值”构成100分的基础权重。
- b) 加分：针对附录B中改进（A）阶段涉及新技术应用的部分，组织如表现突出可获得额外加分。总加分上限为18分。

评价总分的可能范围为0-118分。

D.3 评价过程与基础分评分

评价组应综合运用文件正文第5.5.2条规定的评价方法，包括但不限于：

- a) 调查问卷：对组织员工或其他相关方开展反舞弊管理意识与感知度调查，收集其对反舞弊管理体系各方面的认知和评价。调查问卷结果是评估相关二级指标有效性的重要参考证据之一。
- b) 访谈：与组织高层、关键岗位员工、内部控制或反舞弊相关人员等进行访谈，深入了解反舞弊工作的实际开展情况。
- c) 资料审查：审查反舞弊相关的政策制度、流程文件、培训记录、举报处理记录、调查报告、风险评估文档、内部审计报告等。

评价组应分析和综合所有收集到的证据（包括但不限于调查问卷的汇总分析结果、访谈记录、文件资料等），以评估组织在附录B所列的各二级指标下的“评价内容与要求”的符合程度和有效性，并据此计算该指标的基础分。

对于每一个二级指标，评价组应根据综合评估结果，对照以下评分等级和标准计算其基础分：

评分等级	描述	基础分计算方法 (占该指标最高分值的比例)
完全符合 (A级)	组织在对应的“评价内容与要求”上表现杰出，机制完善且运行高效。各项证据（含问卷结果中相关问题的员工感知）均强力支持其有效性。	90% - 100%
基本符合 (B级)	组织在对应的“评价内容与要求”上表现良好，机制基本建立并有效运行，存在少量改进空间。大多数证据（含问卷结果中相关问题的员工感知）支持其有效性。	70% - 不足 90%
部分符合 (C级)	组织在对应的“评价内容与要求”上有所体现，但机制存在明显缺陷或运行有效性不足。证据（含问卷结果中相关问题的员工感知）显示存在较多问题或不确定性。	40% - 不足 70%
较少符合 (D级)	组织在对应的“评价内容与要求”上表现较差，机制基本缺失或无效。多数证据（含问卷结果中相关问题的员工感知）不支持其有效性或显示存在严重问题。	10% - 不足 40%

不符合/未建立 (E级)	组织在对应的“评价内容与要求”上完全没有体现，相关机制未建立。所有证据（含问卷结果中相关问题的员工感知）均显示该方面缺失。	0% - 不足 10% (通常为 0%)
-----------------	---	-------------------------

注：具体的得分比例可在上述区间内根据实际情况和综合证据支持程度由评价组集体判定。问卷结果反映员工感知，是重要参考，但不直接决定某项指标的得分，最终得分是综合所有证据后的判断。

D.4 加分计算

对于附录B中明确标注“如在新技术应用方面有突出表现，可获附录C规定的加分”的改进(A)阶段二级指标，评价组应单独评估组织在该方面新技术应用的表现。

评价组应评估新技术应用的以下方面：

- 所应用的技术是否与该改进事项相关，并能在实际中有效实施？
- 新技术应用是否显著提升了反舞弊相关工作的效率、准确性或覆盖范围？
- 技术应用是否具有一定的创新性或行业领先性？
- 技术应用是否具有可持续性，并可在组织内推广或扩展？

对于每个符合条件的改进阶段指标，评价组可根据评估结果，在其基础分之外额外给予最高不超过2分的加分。

单个改进阶段指标的最终得分=该指标计算得出的基础分+该指标计算得出的加分。

所有改进阶段指标的加分之和不应超过加分上限18分。

D.5 总分计算

组织的最终评价总分为所有二级指标（计划、执行、检查、改进）的基础分之和，再加上所有改进阶段获得的总加分。

总分计算结果建议保留一位小数。

$$\text{总分} = \left(\sum_{\text{所有二级指标 } i} \text{二级指标}_i \text{基础得分} \right) + \left(\sum_{\text{所有符合条件的A阶段 } j} \text{改进阶段}_j \text{加分} \right)$$

D.6 评价结论及风险分级

根据计算得出的评价总分，对照本文件5.7.2条款，确定组织评价结论及相应的风险水平：

- 评价总分 ≥ 90.0 分：A级评价结论，对应低风险水平。
- $70.0 \text{分} \leq \text{评价总分} < 90.0$ 分：B级评价结论，对应中风险水平。
- 评价总分 < 70.0 分：C级评价结论，对应高风险水平。

D.7 实施要点

- 评价组应由具备相关经验和专业知识的人员组成，并确保独立性和客观性。
- 在进行调查问卷时，应确保问卷发放和回收的代表性和有效性，并科学分析问卷结果。
- 评价组在进行综合评估、打分和加分判定时，应充分讨论并达成一致意见。
- 评分过程、依据的证据和结论应详细记录在案，以支持评价报告。记录应清晰体现每个指标的基础分和（如果适用）加分情况。
- 应认识到调查问卷反映的是员工的感知，需要结合客观证据进行综合判断，尤其是在确定基础分时。加分则更侧重于评价新技术应用的客观表现和效果。