



简介与目的

公认反洗钱师协会有限责任公司（Association of Certified Anti-Money Laundering Specialists LLC，连同其子公司和附属公司，统称“ACAMS”或“本公司”）是世界领先的防范金融犯罪专业人员会员组织。本公司旨在向其服务的个人和组织及其经营所在的社区提供支持。因此，ACAMS开展所有活动都应秉持诚信、坦诚的原则，并把重点放在支持本公司员工、客户和运营所在社区的利益上。

ACAMS已采用本商业道德和行为准则（本“准则”），以支持履行这些原则并实现其目标。本准则纳入根据现行法律和标准要求作出的规定，以及根据ACAMS业务性质及其所遵守合同的要求制定的更具体的规定和原则。本公司的每位员工都应阅读并遵守本准则的条款，并在发现任何违规行为时，通知其经理、首席人力资源官或法务副总裁。

本准则应适用于本公司及其员工，也将传承并适用于其分包商。本准则也适用于代表ACAMS开展工作的独立承包商。法律总顾问 (GC) /首席合规官 (CCO) /其他职位（必要时包括法律顾问）应负责执行和遵守本准则。对违反本准则的行为采取适当的纠正措施，包括纪律处分，严重者将被终止雇佣关系。

本公司致力于营造重视诚信、诚实和良好公民意识的环境，并以此作为做出所有决策的驱动力。本公司规定，所有受本准则条款约束的人士均可查阅本准则。本公司希望保持的文化是，鼓励所有员工和分包商熟悉本准则，并鼓励他们放心地向其经理、首席人力资源官或法律副总裁报告任何涉嫌违反本准则的行为。



ACAMS行为准则助力我们完成使命

尊敬的同事们：

ACAMS的文化始终以使命为推动力，因我们秉持的核心价值观——宗旨、诚信和合作伙伴关系而蓬勃发展。为了进一步增强您的日常决策能力并维护这些价值观，我们实施了行为准则。

本准则为职业行为提供明确的指导方针，确保我们在为客户、会员、合作伙伴和彼此提供服务的同时，始终如一地展现出最高水平的诚信。

您理解并遵守本准则，对我们能否持续获得成功至关重要。它能让ACAMS以合乎道德和负责任的方式发挥领导作用，并在我们的全球社区产生深远影响。

如果您有任何问题，请联系ethics@acams.org

感谢您坚定不移的支持，感谢你们让ACAMS成为如今这样一个充满活力、使命驱动的组织。

此致，Neil



我们的行为准则简介

遵守法律、规则与法规、公司政策和本准则。 ACAMS及其员工应遵守管理本公司的法律法规的文字规定和精神内核。这包括遵守本公司经营所在各个司法管辖区的法律、规则和法规（与美国法律不一致的情况除外）。如果出现任何问题，员工应向法务副总裁或其指定人员寻求建议。此外，本手册的规定也提供了本公司政策和程序的相关信息。本准则中的若干政策在《公司手册》中均做出了更详细的说明。

修订。对本准则做出修订需要获得法务副总裁书面批准。

员工和承包商责任。 员工和承包商有责任提出问题、寻求指导、报告涉嫌违规行为，并表达对遵守本准则及所有相关政策和程序的担忧。本公司员工是指ACAMS雇佣的兼职或全职人员。虽然为ACAMS提供服务的顾问和分包商并非ACAMS的员工，但他们在为本公司开展工作时仍有义务遵守本准则中所述的这些政策。本准则涵盖的分包商遵循《美国联邦采购法规》（“FAR”）第3.502-1条的定义，即“除主承包商外，根据主合同或就该主合同签订的分包合同邀约提供或提供任何物资、材料、设备或任何类型服务的任何人士；以及……向主承包商或更高级别分包商邀约提供或提供常规物资的任何人士。”本准则适用于以任何身份为ACAMS工作的人员，无论他们是否被视为政府承包商。本行为准则的结尾处罗列了一些有用的示例和提醒建议。

管理层职责。 管理者应从规定的文字层面和精神层面推广准则中总结的公司价值观和行为标准，并受公司监管。

管理层应以身作则，树立起道德商业行为和公司价值观的最高标准。这要求管理层了解相关知识，从而有效且高效地协助本公司及其员工解决各种问题和疑虑。管理层还应营造一种鼓励就道德、商业行为和法律问题进行公开沟通和报告的环境。管理层应及时向法务副总裁或其指定人员报告关于可能违反本准则行为的任何信息。

合规计划和报告合规违规行为。

道德和商业行为计划。 ACAMS应维持全面的合规计划，确保持续遵守适用的联邦和州法律法规，包括本准则中规定的法律法规。本合规计划应参照《美国联邦量刑指南》、司法部《公司合规计划评估》以及就制定和维护有效合规计划而发布的其他指南。



所有员工（定义见上文）都应熟悉并遵守本公司的政策、程序和本准则。本公司应根据本公司坦诚沟通和诚信的文化，建立道德教育和意识的标准。本公司应回答员工就道德行为和合规提出的问题，并鼓励员工提出此类询问。

员工培训。 所有员工在加入本公司后应尽快参加正式的道德培训会议，此后至少每年参加一次。这适用于本公司所有员工，除非法务副总裁以书面形式明确同意其免于培训。员工还应根据FAR第52.224-3条接受隐私培训。在适当情况下，此类培训应在员工受雇后尽快进行，此后每年再进行一次。

报告违反本准则行为的义务。 FAR第52.203-13条（根据FAR第73编 第 67064条）要求ACAMS这样的政府承包商向持有其合同的相关政府机构监察长披露违反联邦刑法、违反《联邦法规》第18编或民事《虚假申报法案》的任何可信证据。请注意，当地可能适用其他法律和政策。在此情况下，请参考当地的法律或政策。为了帮助本公司准确做出披露，员工必须向法律副总裁报告所有违反或涉嫌违反本准则、适用法律或合同条款的行为。不报告违规行为，其本身就可能违反本准则或适用法律。

可发送电子邮件至ethics@acams.org直接向法务副总裁或其指定人员报告，或者通过热线电话匿名报告。无论是联系法务副总裁或其指定人员，还是拨打公司合规热线，员工都无需提供自己的姓名。如果提供了姓名，则未经员工许可不会披露其姓名，除非出于开展调查、实施纠正措施或通知执法部门的需要。

除报告违规行为外，我们还鼓励员工联系法务副总裁或其指定人员，讨论任何道德疑虑或有关本准则的问题。

要报告违规行为，员工应采用以下任一方法：

- 电话：+1 410 209 0102
- 电邮：ethics@acams.org

此外，员工可以通过以下方式，向本公司合规热线举报违反本准则或适用法律的行为：

- 网站：<https://www.lighthouse-services.com/acams>

- 匿名举报应用程序：关键词：acams

点击[此处](#)，下载详细的应用程序说明



- 免费电话：
 - 美国和加拿大（英语）：833-203-6447
 - 美国和加拿大（西班牙语）：800-216-1288
 - 墨西哥（西班牙语）：01-800-681-5340
 - 加拿大（法语）：855-725-0002
- 电邮：reports@lighthouse-services.com（请务必在报告的主题行和正文中注明“ACAMS”）
- 传真：215-689-3885（报告必须注明公司名称）

*如果您需要国际拨号说明，请查阅<https://www.acams.org/codeofconductinternationaldial>

禁止打击报复。 员工在举报违反或涉嫌违反本准则或适用法律的行为时，只要举报合理且出于善意，就不会受到处罚。本公司不会容忍对提出合理善意举报的任何人进行打击报复，即使相关举报最终是误会。同样，本公司也不会容忍对出于善意参与调查或举报不当行为的任何人进行打击报复。进行举报的员工不会因为任何举报（包括向政府部门举报）而被解雇、降职、停职、威胁或受到任何不利待遇。

道德程序及对调查做出回应。 在可行的情况下，本公司应向提出举报的员工提供保密协助。本公司承诺及时审查和调查每项举报。必要时，相应的管理层将参与其中。与举报有关的所有文件和通信均应按照文件保存和个人数据保护相关的适用法律进行保存。如果适用法律并未规定保存期，则相关保存期应为3年。应采取措施保密并保护匿名性。

与第三方的关系

商业活动以及与客户和供应商的关系。 与潜在客户、供应商和合作伙伴的所有沟通和陈述均应准确、真实。



商业合作伙伴在代表本公司开展工作时，应遵守本准则的精神以及任何适用的合同条款。

- **供应商多元化。** 本公司认识到多元化供应商基础的重要性和益处，并将努力寻找合格的少数族裔企业和女性企业，以及有能力为ACAMS提供产品和服务的小型企业和本地企业。
- **雇用不合格或被排除的个人或实体，或与之签订合同。** 在聘请将在美国境外营销或使用本公司产品和服务的任何第三方之前，本公司应开展适当的尽职调查。

政治捐款和参与。 本公司不向政党提供支持，亦不从事被禁止的游说活动。员工有权自愿参与政治进程，但此类个人行为应以员工个人名义在自己的时间内进行——始终与本公司活动区分开。如果员工与政府官员进行的互动可能被解释为游说活动，那么在此之前，员工应咨询法务部门。员工还应小心确保其个人政治观点、捐款和活动不被视为本公司的政治观点、捐款和活动。

与公众的通信。 只有获得授权的人士才能代表本公司发言。本公司应向公众提供与经营、产品和服务有关的准确一致的信息。如果员工以被视为ACAMS员工的身份发表公开声明，则该员工应在发表公开声明之前获得通信部门的批准。员工应注意避免可能会被视为以任何个人身份代表本公司发言的行为。

在美国境外合法、合乎道德地开展业务。 任何有价值的事物（包括任何礼品、邀请、付款、服务或任何类型的好处），如果是为了获得不正当的商业利益而提供、给予或接受的，都可能被视为贿赂。本公司员工在向外国官员、客户、供应商及任何第三方提供、赠送或接收任何有价值的东西之前，必须咨询法务部门，而象征性或小额礼品除外。

除非经过法务部门的审查和批准，否则本公司或其代表均不得向任何外国实体进行慈善捐款。外国实体包括 (i) 独立或其他性质的非美国政府、半政府或司法实体或权力机构，包括任何省级政府、地方政府以及根据法律设立的任何法定或公共机构；(ii) 任何政党；(iii) 由第 (i) 或 (ii) 子类别所列机构拥有或控制的任何实体或企业；或 (iv) 任何国际组织，例如联合国或世界银行。外国官员包括 (i) 任何外国实体的任何董事、高管、员工、代理人或代表（包括被选举、提名或任命为董事、高管、员工、代理人或代表的任何人士），或代表外国实体以官方身份行事的任何人士；(ii) 任何政党、政党官员或政党雇员；(iii) 任何公职或政治职位的候选人；(iv) 任何王室或统治家族成员；或 (v) 第 (i) 至 (iv) 子类别所列人士的任何代理人或代表。



与新闻和大众媒体的关系。 除非获得书面授权，否则员工不得向媒体或任何外部实体披露有关本公司、其客户或员工的信息。收到媒体询问的任何员工均不得与媒体接触，而应将相关信息传递给通信部门。

礼品、小费及其他商务礼遇。 本公司应确保提供或接受的任何商务礼遇都是法律和政策所许可的，且不会带来竞争优势。本公司还应避免让人认为公司在寻求、接受或给予优惠待遇以换取商务礼遇。ACAMS员工应了解，在与政府员工打交道时应遵守复杂的规则和金钱规则。代表本公司参与采购的ACAMS员工不得索取任何礼品或商务礼遇，也不得接受供应商提供的超过名义价值的礼品。

法律合规

利益冲突。 本公司应在所有业务往来中保持公平公正，包括避免实际的利益冲突以及造成利益冲突表象的活动。员工和代表本公司行事的人员应避免可能被迫在个人利益与公司利益之间做出选择的情况。员工应熟悉何为利益冲突，一旦发现实际或潜在的冲突，应立即以书面形式进行披露。

- **利益冲突示例。** 虽然无法说明或预测构成利益冲突的所有情况，但应在切实可行的范围内避免此类冲突。例如，应避免与现任和前任政府雇员产生利益冲突，也应避免组织间的利益冲突（例如，提供不公平竞争优势或可能损害客观性的冲突）。其他冲突的例子包括家庭冲突；与客户、供应商和竞争对手的关系，以及影响本公司可能有意竞标未来项目的条款。如果员工不确定是否有利益关系会影响其客观性，则应联系法务副总裁或其指定人员进行审查并确定是否存在利益冲突。

内幕交易。 本公司禁止参与内幕交易。本公司应遵守所有适用的证券法律法规，并避免表现出不正当行为。本公司及其员工不得就本公司或其合作或代表的任何公司的证券进行交易，或提供任何相关信息或交易建议。员工不得向他人（包括亲属或其他员工）透露可能让其进行证券交易的重大非公开信息。本公司及其员工应当知道，在任职期间了解到的任何重要信息都可能被视为重大非公开信息，因此不得向他人披露这些信息，即使员工本人并未根据这些信息进行任何证券交易。



遵守反垄断法律。 本公司不得在知情的情况下签订消除或阻碍竞争或向ACAMS提供不当竞争优势的商务安排。此类活动包括但不限于诋毁竞争对手、操纵价格、抵制供应商或客户、阻碍市场准入、与其他企业串通定价，以及以搭售另一种产品/服务为条件销售一种产品/服务。如果员工不确定拟议的活动是否符合反垄断法，则应咨询法务副总裁。

进出口管制与合规。 本公司应遵守所有适用的进出口法律法规。这些法律法规既包括美国的法律法规，也包括本公司开展业务所在其他国家或地区的法律法规。本公司在进出口受政府管控的产品和技术之前，应先获得政府批准。

遵守反腐败法律。 本公司对贿赂和腐败行为零容忍。本公司应遵守美国的法律法规，尤其是《反海外腐败法》（"FCPA"）的规定，即《美国法典》第15卷第78条，以及本公司经营所在的海外国家或地区的反腐败和反贿赂法律法规。这项禁令包括试图进行腐败的行为，而这本身就是非法行为。

遵守反回扣法案/法规。 根据1986年《反回扣法》（美国法典第41编第51-58条），本公司不得提供、给予、索取或收受任何形式的贿赂或回扣。《反回扣法》禁止向美国政府的主承包商或更高级别分包商的员工索要、收受、提供或支付任何有价值的物品（现金或实物），以获得或奖励优惠待遇。

遵守美国反抵制法。 本公司不得参与或推动美国不支持的抵制活动。员工有责任审查所有交易文件中可能构成抵制请求的任何内容。

遵守《服务合同法》。 本公司应遵守《服务合同劳动标准》的所有规定，包括FAR第52.222-41条规定的由劳工部长或授权代表确定的最低工资和附带福利。本公司还应遵守FAR第52.222-51条和FAR第52.222-53条中规定的《服务合同法》标准适用豁免规定。

贸易协定和对某些外国采购施加的限制。 本公司应遵守FAR第52.225-5条和FAR第52.225-13条，这两项规定分别定义了贸易协定并对特定外国采购实施了限制。

与美国政府签订合同和《诚实谈判法》。

- **时间记录。** 本公司所有根据美国政府合同计算工时的员工都有责任遵守公司的时间记录系统的要求。所有员工都应了解管理有关记录、分配和向美国政府收取费用的规定。员工应确保公司记录中没有不当或虚假的记录，也没有向美国政府收取不当金额。



有关员工时间记录要求的更多详情，请参见《员工手册》。

- **建议书。**参与编制或提交建议书的员工必须确保所有建议书都符合适用的成本会计准则和FAR成本原则。员工应确保所有数据是最新、准确且完整的，符合法律要求。同样，他们还应确保在授予合同之前，所有合同、监管和法定要求均已合规或将会合规。
- **分包商。**本公司应确保将所有分包合同授予合格的分包商，并确保遵守主合同的条款。本公司还必须在所有分包合同中纳入适用的美国政府传承条款。

账目和记录

本公司的财务和会计账簿和记录/会计和记录保存。 本公司应按照既定的财务会计程序和适用的法律法规，如实、准确地编制所有业务和财务记录。所有记录应在法律或政策规定的期限内（以时间较长者为准）保存在安全地点。不再需要的记录应按照适用的文档保存政策妥善处理。本公司应作出准确的公开披露。本公司不得歪曲事实或伪造记录。如果员工得知或怀疑有不准确或虚假的记录或报告，或被指示做出不准确的记录或报告，员工应将其担忧传达给法务副总裁或其指定人员。

使用保密信息。 在未经授权的情况下，所有员工以及代表本公司行事且有权访问机密信息的人士均不得滥用此类信息、向任何个人（包括其他员工或外部人士）披露或传播此类信息。本公司及其员工在披露或接收任何敏感信息（包括有关本公司或其客户的信息）之前应获得适当授权。员工在任职期间收到的任何信息在其任职结束后仍应保密。禁止员工出于个人利益或为了直接或间接与本公司竞争而使用本公司的任何信息或财产。

- **禁止要求订立某些内部保密协议或声明。** 本公司应遵守FAR第52.203-19条规定。这意味着本公司“不得要求其员工或分包商签署或遵守内部保密协议或声明，而该等协议或声明禁止或以其他方式限制此类员工或分包商向有权接收此类信息的联邦部门或机构的指定调查或执法代表合法报告与履行政府合同有关的浪费、欺诈或滥用行为。” 本公司应鼓励此类举报。

使用本公司的资产和财产。 本公司有责任妥善使用客户的财产和资产，因此本公司及其员工均不得浪费或滥用本公司及客户的资产。



这包括禁止未经授权使用本公司资产、第三方信息和处理个人设备上的敏感信息。

使用网络/电脑。 公司信息技术，包括但不限于电子邮件、电脑和移动设备，只能用于经授权的业务目的。此类信息技术不得用于查看、下载或传播不当、不专业、受版权保护或非法的内容。不鼓励将此类技术用于个人用途，且不得对生产力或工作环境造成负面影响。本公司保留审查所有信息技术使用情况的权利。员工应举报任何涉嫌滥用公司资产的行为。

隐私。 有权访问与员工及其他个人有关的个人信息的所有员工都有义务保护这些信息，并在向他人披露之前谨慎行事。这包括医疗信息及任何其他个人身份信息。

- **在美国境外执行私人保安任务的承包商。** 本公司应遵守FAR第52.225-26条，该条文规定（其中包括）需对军用车辆和执行私人安全职能的人员进行登记，并报告涉及执行私人安全职能人员的事件。

工作场所行为/人力资源

本公司致力于维护无毒、安全、有礼貌的工作环境，不容许存在暴力、骚扰、恐吓和歧视等行为。这些政策在ACAMS《员工手册》中作出了全面的介绍，本文简要概述如下。

骚扰/安全与环境。 本公司禁止冒犯、虐待、恐吓或威胁他人的言语或身体行为。其中包括由其员工或第三方进行的或针对他们的性骚扰行为。本公司应维护一个没有身体、心理和言语骚扰或虐待的环境。这包括禁止通过电子通讯形式进行骚扰，以及禁止员工在工作场所外进行骚扰。

多元化和禁止歧视。 本公司对歧视行为采取零容忍态度。本公司应维护没有歧视和骚扰行为的包容、多元化的工作环境。本公司重视不同的想法、意见和经验，并致力于保持能提升这些价值观的文化。本公司不得基于受适用法律或ACAMS政策保护的特征歧视员工。本公司应遵守与招聘、选拔、薪酬、解雇、纪律处分及所有其他雇佣方面有关的所有政策和法律，包括但不限于禁止歧视法律法规。受保护的特征包括但不限于：种族、民族、宗教、性别、年龄、退伍军人身份、残疾、性取向、性别认同或表达、精神或身体残疾，以及任何其他受法律保护的特征。



机会均等。 本公司应为所有求职者和员工提供平等机会，无论其是否具有受法律保护的任何特征，包括但不限于：种族、宗教、性别、年龄、退伍军人身份、残疾、身体或精神残疾或遗传信息。本公司应遵循根据美国联邦法律规定制定的书面平权行动计划（“AAP”），以支持和实施平等就业原则，并促进法规和条例明确规定人员的就业和晋升，包括少数民族、妇女、符合资格的残疾人和退伍军人。管理层和员工有责任积极支持本公司履行机会均等承诺，且管理层有责任采取适当措施以防违反本政策。

工作场所暴力。 本公司禁止员工在本公司场所、开展本公司业务、参加本公司赞助的活动或宴会或代表本公司时参与工作场所暴力。

药物/酒精。 禁止员工在工作场所或执行公司业务时受到非法药物或酒精的影响。ACAMS不得故意雇用或重新雇用涉及持有、使用、销售、制造、贩运或转移非法药物的人员。本公司应遵守1988年《无毒品工作场所法》以及其他有关工作场所违反毒品规定的法律法规。

吸烟/烟草： 禁止在本公司设施内、本公司赞助的活动期间或正常业务过程中，使用烟草制品、电子烟及任何其他产生烟雾或蒸汽的吸入剂。只有在批准的适当休息时间和用餐时间，以及正常工作时间之后才能吸烟。不允许为吸烟员工提供额外的休息时间。

人权/人口贩卖。 无论当地的商业习俗如何，本公司应在其经营所在的所有地方承认并遵守国际公认的人权规定。本公司还致力于为代表ACAMS工作的人员提供安全可靠的条件。本公司不会在知情的情况下与雇佣儿童或强迫劳动的商业伙伴合作。这包括遵守FAR第52.222-50条“打击贩卖人口”的规定。员工应向合同执行官 (CO) 和机构监察长 (IG) 报告有关涉嫌侵犯人权或与人口贩卖的任何可信信息。

禁止签订合同

禁止为卡巴斯基实验室 (Kaspersky Lab) 及其他相关实体开发或提供的硬件、软件和服务签订合同。 本公司应遵守FAR第52.204-23条的规定，包括其报告要求。本公司应在所有分包合同中加入FAR第52.204-23条的内容。

禁止就特定电信和视频监控服务或设备签订合同。 本公司应遵守FAR第52.204-25条的规定，包括其报告要求。本公司应在所有分包合同中加入FAR第52.204-25条的内容。



违规行为的影响

举报人政策。 如果本公司的所有员工有任何理由认为存在违反本准则、合同条款或适用法律的行为，他们都有义务尽快向本公司报告其担忧。如本准则前文所述，员工在举报违反或涉嫌违反本准则或适用法律的行为时，只要举报合理且出于善意，就不会受到处罚。本公司不会容忍对提出合理善意举报的任何人进行打击报复，即使相关举报最终是误会。

偏离本准则及其例外情况。 偏离本准则或其任何例外情况都需要事先获得法务副总裁的书面批准。如果相关请求违反适用的美国或外国法律，则不会批准偏离或例外情况。

本准则的生效日期。 本准则于2022年11月1日生效，适用于2022年11月1日或之后发生的行为（或要求披露的行为）。



行为准则示例

ACAMS认识到所有事实模式都是独一无二的，并鼓励本行为准则适用的任何人士与ACAMS法务部联系，就本行为准则或其如何适用于特定事实或事实模式提出任何问题、意见或疑虑。如果您愿意，也可以拨打热线电话或采用行为准则中列出的其他报告方式。

提醒一下，在任何可能存在不正当报酬或不正当利益（例如竞争优势）的情况下，您都应该特别小心。您可以通过对交易对手进行适当的调查，并在涉及向政府和政府官员付款的任何情况下特别谨慎，来帮助降低风险。

以下是一些潜在危险行为或被禁止行为以及适当行为的示例。

潜在危险行为或被禁止行为：

举例说明，但不限于此，ACAMS、其员工和第三方在代表ACAMS行事时不得：

- 在完成商业和声誉调查之前，与第三方建立业务关系。
- 向交易中涉及的第三方提供或给予任何财务或其他方面的益处（例如，礼品或其他好处），试图获得竞争优势。
- 贿赂或试图贿赂或以其他方式向公职人员支付“好处费”。
不正当利益不仅限于现金支付，还可以包括好处及其他非货币对价物。
- 未经ACAMS法务部事先批准，与任何“涵盖的官员”（定义见《游说披露法》）会面。

适当行为：

举例说明，但不限于此，ACAMS、其员工和第三方在代表ACAMS行事时需：

- 在合同签署前通过收集和分析交易对手的相关信息，开展尽职调查。
- 在整个业务关系中，监督交易对手是否遵守反腐败义务。



遵守行为准则的年度确认书和证明

一经在下文签名，即表示本人已经收到并阅读了ACAMS的行为准则。本人同意遵守本准则所载的行为标准、政策及程序。本人同意向法务副总裁或其指定人员报告任何已知或涉嫌违反本准则、本公司政策或程序或适用法律法规的行为。

本人进一步证明，除非另有披露，否则本人目前不知晓任何已知或涉嫌违反本准则、公司政策或程序或涉及本公司业务活动的适用法律或法规的行为。

日期： _____

姓名（印刷体）： _____

签字： _____