

國際良好實務指南

制訂有效的企業行為守則



International Federation
of Accountants



序

所有專業會計師，不論是執業會計師，還是在商業組織或公共部門中工作的會計師（“商界專業會計師”（PAIB）），都必須根據國際會計師聯會（IFAC）發佈的專業會計師道德守則堅持高水平的道德標準。鑒於商界專業會計師在各種組織中都扮演著重要角色，無論是作為負責合規、內部監控和風險管理的財務總監，還是作為董事會中的執行/獨立董事和審計委員會成員，國際會計師聯會商界專業會計師委員會認為以下做法至少是同等重要的：商界專業會計師所在的組織機構應該擁有一套行為守則，以建立公司良好道德行為原則和組織機構價值，並說明董事會、管理層和員工應如何堅持和執行這些守則。

近年來，出於金錢利益的驅動，或為了滿足對業績表現日益不切實際的期望，道德、誠信和價值被棄置一旁，使得某些知名公司爆發醜聞或倒閉，因而對行為守則的需求更加迫切。如果相關組織機構有一套定義清晰、宣傳到位和執行有效的行為守則，這些問題就可以得到緩解。

這本題為《制訂有效的企業行為守則》的國際良好實務指南將幫助組織機構首次制訂行為守則，或幫助它們改進現有守則。香港會計師公會、香港董事學會、香港交易所和廉政公署香港道德發展中心均認為，香港的上市公司、公營團體和其他組織機構制訂或完善其內部守則是有價值的，因此向國際會計師聯會取得許可，於香港出版這本指南。

當組織機構發佈行為守則時，它將向僱員和外部利益相關者作出一項重要聲明，說明“本組織機構願意接受社會把其行為守則跟其他相若機構及良好行為的客觀標準作審鑒”。這也構成了守則整體結構的一個重要部分，其中包括良好企業管治實務和有效的內部監控和風險管理系統及程序。我們相信，參與行為守則的編制以及後續的宣傳與執行過程，將使組織機構、其管理層和員工成為一個更有凝聚力的整體。

這本國際會計師聯會國際良好實務指南是值得推薦的。這是國際會計師聯會商界專業會計師委員會發起的一項有價值的思想領導計劃：(1) 它正面提出這一重要課題，使之進入主流視野，引起人們的關注；及(2) 儘管它的目的並不是為個別組織提供詳盡的解決方案，但卻通過重要原則和指南描繪出一張路線圖，幫助和鼓勵各類組織機構自己提出貼切的問題，並考慮自身環境和針對自身特點以制訂合適的行為守則。



香港會計師公會
行政總裁
張智媛



香港交易所
集團行政總裁
周文耀



香港董事學會
行政總裁
徐尉玲



廉政公署香港道德發展中心
總幹事
伍國明

國際會計師聯會國際良好實務指南前言

目標

1. 國際會計師聯會爲了追求服務公共利益、增強世界會計專業的實力、致力於國際經濟發展壯大的目標，編寫了一系列標準、聲明、資料文件、指南和特別報告。本前言闡述了國際會計師聯會商界專業會計師委員會發佈的國際良好實務指南的範圍、目的和適當程序。國際良好實務指南中規定的方法始於對**原則**的清晰界定，這種方法得到了國際公認，並適用於各種規模的商業、工業、公共部門、教育和非牟利的組織機構。

範圍和目的

2. 國際良好實務指南的**範圍**涵蓋管理會計和財務管理，以及商界專業會計師可能與其他行業同事合作的寬廣領域。國際會計師聯會於這些領域發佈指南的**目的**，是爲已公佈的國際守則中尚未覆蓋的商界專業會計師工作領域建立一個通用一致的方法。指南的第二個目的，是幫助商界專業會計師向從事非會計行業的人士解釋他們的工作。這些文件爲每個領域均制訂了原則，從而爲商界專業會計師採用的複雜方法及技術提供了較詳盡的背景。

原則的重要性

3. 國際良好實務指南的一個重要特徵，是它明確地建立在原則的基礎上（第9段）。商界專業會計師委員會通過檢視某個課題的現有指南，運用其成員和國際會計師聯會成員組織的大量專業知識和經驗，制訂出一套全球適用的原則聲明。當商界專業會計師處理相關問題時，應該以這些原則作爲思想指導，以鞏固專業判斷的實施基礎，這對於他們的工作都具有重要意義。在衆多個別組織可能遇到的情況中，這些原則爲商界專業會計師（以及專業會計師所服務的對象）決定如何解決有關問題時提供了共同的參考框架。一般性指南幫助人們以一致方法執行原則，並在適當處標示出更詳細資料的來源。

適當程序

4. 儘管國際良好實務指南沒有要求商界專業會計師承擔義務，但它們的確代表了國際會計師聯會在其覆蓋領域內推薦的實務方法。因此，每份指南文件的制訂都應遵守正式的適當**程序**，其主要組成部分包括廣泛向公衆徵詢意見。該適當程序源自國際會計師聯會中涉及公共利益活動的委員會的適當程序，但也反映了商界專

業會計師委員會的會議和工作程式。適當程序的目的是確保最終文件的質量和全球適用性，這正是賦予文件效力的基礎。《國際會計師聯會國際良好實務指南適當程序》中對此進行了介紹。

5. 商界專業會計師委員會歡迎商界專業會計師和各界對國際良好實務指南的反饋，包括對指南內容和表現形式的意見。評論意見可發至edcomments@ifac.org。

充分利用國際良好實務指南

6. 商界專業會計師應考慮這些文件中的指南與他們在組織機構中所起作用的相關性。在委員會 2005 年出版的《商界專業會計師的任務與職責範圍》中，重點介紹了他們所擔負的廣泛而重要的任務，這些任務包括瞭解並促進價值的產生或創造；為制訂決策、明確職責和實施監控方面提供資訊；衡量績效並與利益相關者溝通；財務監控、提高效率、管理風險。國際良好實務指南支援商界專業會計師選擇並應用適當的工具對組織機構進行分析和管理，以幫助他們完成這些重要任務。不論地理位置、組織機構規模或類型為何，這都將鼓勵商界專業會計師採用廣泛一致的方法開展工作。因此，有些組織機構可能發現，將文件內容傳發給子公司或價值鏈中的利益相關者是有好處的。
7. 商界專業會計師委員會建議商界專業會計師以原則來指導決策，並根據應用指南和其所標示的其他資料，考慮如何在實踐中執行這些原則。良好實務是在不斷發展變化的，因此今後必然會出現更新、更好的會計專業技術及方法。儘管商界專業會計師委員會定期檢視國際良好實務指南，然而跟上影響其工作的專業發展趨勢是專業會計師個人的責任。國際良好實務指南也建立在國際會計師聯會所訂制的《專業會計師道德守則》中要求商界專業會計師做到的誠信、客觀、專業、盡職、保密和專業行為的基本原則基礎之上。

內容

8. 國際良好實務指南文件通常包括下列內容：
 - **對課題重要性的一般概述**，包括
 - 課題介紹和指南的目標
 - 與本課題有關的商界專業會計師的典型任務
 - **本課題中被廣泛接受的良好實務原則**，包括
 - 關鍵術語的定義
 - 關鍵概念和其所處框架

- 支援原則執行的實際應用指南，包括
 - 認清挑戰和問題所在以及針對界別的特定問題
 - 本課題範圍內的實務實例
 - 其他關鍵資訊來源（資源）的標示
9. 原則代表了商界專業會計師用作解釋與行為基礎的一般性基本依據。原則通常是提供一般性參考框架，強調起點和界限，而非必須遵守的指示性規定。因此，原則鼓勵商界專業會計師適當行使穩健的專業判斷。
10. 指南（應用）支援以一致方法執行原則，認清良好實務執行中的問題和挑戰。在特定背景下，指南也有助於闡明特殊問題，例如強調對公營機構或中小型企業的特殊考慮。
11. 通過參考資訊來源標示，人們可以方便地獲取其他重要資訊資源，包括其他指南、書籍、文章、網站、調查、訪談、案例研究或評論分析。這些資訊中，有些可以從國際會計師聯會知識網上獲得，網址為www.ifacnet.com。

國際會計師聯會
商界專業會計師委員會
美國紐約第五大道 545 號 14 層
10017

國際會計師聯會版權所有，2007 年 6 月。本文的使用已得到國際會計師聯會的許可。複製、存儲或發送本文檔或用作相若用途時請聯繫 permissions@ifac.org 徵求許可。

這本題為《制訂有效的企業行為守則》的國際良好實務指南，是由國際會計師聯會商界專業會計師委員會於 2007 年 6 月以英文編製，由香港會計師公會、香港董事學會、香港交易所和廉政公署香港道德發展中心於 2008 年 12 月取得國際會計師聯會許可，使用及翻譯為中文版。國際會計師聯會對翻譯本的準確性及完整性或因此而引致之任何訴訟概不負責。所有國際會計師聯會出版物的內容均以英文為準。

國際會計師聯會商界專業會計師委員會

國際良好實務指南

目錄

	頁
1. 對課題重要性的一般概述	2
企業制訂行為守則的必要性	3
商界專業會計師的任務	3
2. 被廣泛接受的良好實務主要原則	5
組織機構行為守則的實質	5
說明和制訂行為守則的主要原則	6
3. 關於原則執行的應用指南	7
附錄 A：ABC 機構行為守則示例	19
附錄 B：公職生活中的價值導向型原則 — 一個例子	24
附錄 C：外部行為指引與法律標準	25
附錄 D：主要利益相關者及其主要關注領域圖示	26
附錄 E：資源	27

1. 對課題重要性的一般概述

- 1.1 每個組織機構都有一套行為標準，不論它對該套行為標準瞭解與否。無論怎樣，每個組織機構都會設法以明示或暗示方式去傳達它的價值、可接受的決策標準和基本行為規則。越來越多組織機構意識到在所公佈的行為或道德守則中明示其價值和指導原則的重要性和好處。這種有助於建立價值驅動型組織機構的守則，通常涉及組織機構的基本價值、對僱員的承諾、業務標準和與社會大眾的關係。
- 1.2 公司醜聞及其對資本市場和投資者的影響，突顯出人們對未建立或未遵守正確行為標準的關注。許多個人和團體對組織領導者的要求不只限於利潤最大化和資訊透明，許多組織領導者現強調道德和誠信，並將它們作為企業行為的主要元素。這種對道德、企業管治和企業責任的更多關注促使許多組織機構建立了行為守則。有些國家，制訂行為守則是法律法規的要求；而在另外一些國家，制訂行為守則是股價變動等市場機制，或市場力量與法規結合作用的結果。從更廣闊的經濟角度看，有效及一致地執行行為守則可以提高機構的績效和監控力，減少不合常規的做法和企業醜聞，並逐漸在組織機構及其利益相關者之間建立起互信。
- 1.3 許多組織機構意識到，良好的行為及誠信有助於在市場上取得成功。管理學家和企業領導者常稱，明確的核心價值對於組織機構的良好績效至為重要，“良好行為相等於良好業務”。道德困境會損害組織機構的聲譽，最終影響其財務績效。促進組織機構中的道德行為既有助於維護聲譽，也能向社會和監管者傳達對行為負責的承諾。此外，當跨國企業將其行為守則應用於所有營運設施時，也會影響行為標準和商業慣例。
- 1.4 有問題的商業慣例，甚至是個別的不當行為，都在某種程度上反映了發生事件的組織機構的價值、態度、觀念和制度。如果高級管理人員未能建立相應的制度，以鼓勵和促進制訂適當的行為標準，就會被指沒有履行領導職責。
- 1.5 儘管關於守則制訂的資訊和資源很多，但仍然缺少針對商界專業會計師的需要而制訂的權威國際指南。本國際良好實務指南正是為商界專業會計師編制，目的是鼓勵道德導向的文化幫助組織機構說明和制訂一套行為守則。有關指南對於發展中市場或發達經濟體系內的組織機構，於首次建立守則和希望檢視其現有方法的情況下同樣適用。
- 1.6 商界專業會計師委員會認識到這是一個不斷發展變化的實務領域，因此歡迎各界隨時對本指南提出反饋和其他意見。其他意見可以發至edcomments@ifac.org。商界專業會計師委員會也鼓勵執業會計師參考本指南。

企業制訂行為守則的必要性

- 1.7 擁有守則是確保有效企業管治的關鍵要素。這是僱員應遵循的最重要的文件之一。制訂和檢視守則有助於了解：(1) 公司如何經營；(2) 公司如何樹立核心價值（例如在溝通、程序和行為中反映其核心價值）；及(3) 公司與主要利益相關者的關係。一般而言，僱員更願意為於價值與道德作出承諾的組織機構工作，消費者更願意從向來謹守行為守則，且在社會關注的領域內表現良好的組織機構購買商品和服務。守則也有助於使投資者和其他利益相關者放心，尤其是那些關注組織機構對社會責任的投資、有誠信、作出道德承諾的投資者和其他利益相關者。
- 1.8 一套精心設計的行為守則可以為用於改善機構績效的計劃提供基礎。那些沒有建立和執行行為守則及未能樹立組織價值的組織機構，是會經歷到較低的生產力、較高的人員流動、交易成本和代理成本增加及法律風險提高的情況。最終，這將影響企業的聲譽，因而增加資本成本。因此，在價值導向型組織機構中，成功地執行行為守則日益被視為一種提高競爭力的資產和優勢。

商界專業會計師的任務

- 1.9 商界專業會計師肩負著促進和支援組織機構的道德行為、執行提高道德水平的計劃、尤其是在本指南的背景下說明和制訂行為守則等重要而多樣的任務。所有商界專業會計師必須遵守國際會計師聯會專業會計師道德守則，堅持高水平的道德標準，這要求會計師在僱傭機構中提倡道德導向型文化，強調高級管理層對道德行為的重視¹。因此，所有商界專業會計師可以通過自身行為支援組織機構的行為守則。個人的職位越高，影響事件、實務和態度的能力越強、機會越高。擔任行政總裁或財務總監的會計師，可能直接參與：(1) 制訂和批准守則，尤其是通過領導或帶領計劃的執行；及(2) 建立執行道德、合規和價值計劃所需的結構和方法。
- 1.10 行政總裁、財務總監、其他董事和高級管理人員等組織領導者可能也需要向投資者、投資者代表或特殊利益群體等第三方證明對守則的遵守。來自第三方的壓力可能集中於受人矚目的領域和問題上，例如(1) 職工勞動保護事務；(2) 將守則的原則與指引伸延至供應商與商業夥伴；及(3) 對若干管理問題的處理。高級管理人員應確保守則和其他更廣泛的合規和管治計劃能夠影響對這些問題的實際處理。

¹ 國際會計師聯會專業會計師道德準則第 300.5 段。

- 1.11 進行內部審計的會計師可能需要（1）評估守則是否是一個能盡量減低不當行為風險的有效工具，包括能否報告未遵守守則的情況；及（2）向審計委員會彙報。擔任內部審計或財務功能的會計師亦可能參與執行和鞏固守則。
- 1.12 一般來說，行為守則在強化監控環境中起到了關鍵作用，而在這個過程中，商界專業會計師透過對績效情況的監督、檢視和報告，便可扮演重要角色。由於有效的行為守則是組織機構監控系統中的關鍵部分，因此大部分商界專業會計師應能：
- 在他們所服務的組織機構內認清潛在的道德與合規問題；
 - 應用一個框架或決策過程以解決衝突；
 - 闡明根據行為守則而作出特定決策的理由；
 - 識別、監督和傳達利益相關者的期望，及達致這些期望的成本、收益和風險；
 - 監督和報告組織機構遵守行為守則的情況；及
 - 評估當前和未來所倡導的行為是否有效地管理組織機構面臨的風險。
- 1.13 儘管組織機構可能擁有自己的行為守則，但會計師也需要遵守其所屬專業組織的道德準則。屬於國際會計師聯會成員的專業組織需要遵守國際會計師聯會制訂的道德準則，該準則對專業會計師提出了道德要求。成員組織不能採用比該準則寬鬆的道德標準。不過，倘若法律法規禁止某成員組織遵守該準則中的某些部分，它仍應該遵守守則中的其他部分。某些國家或地區的要求和指引可能與國際會計師聯會的準則有所不同。專業會計師應該認識到這些差異，並遵守更嚴格的要求和指引，除非這種做法被法律法規所禁止。因此，如果會計師所屬的專業組織是國際會計師聯會的成員，那麼會計師就需要遵守國際會計師聯會道德準則的原則，以及該專業組織的行為守則。商界專業會計師應該通過遵守組織機構的行為守則，以作為對該守則的支持。在適當時候，商界專業會計師也應該對其他相關守則有所認識，如為澳大利亞主要企業的財務總監所制訂的百人團行為守則。遵守所有相關守則有助於誠信報告，也有助於作出負責任和合乎道德標準的決策。
- 1.14 商界專業會計師委員會 2005 年的文件《*商界專業會計師的任務與職責範圍*》概述了商界專業會計師履行的各種任務，例如執行和維持營運和受託監控、為策略規劃和決策制訂提供分析支援、確保有效風險管理程序到位、協助管理層確定道德實務的基調。

2. 被廣泛接受的良好實務主要原則

組織機構行為守則的實質

2.1 通常，組織機構的道德政策會對組織機構的價值和原則作出規定，而組織機構的行為守則亦會概述行為和實務標準。有些守則被稱為道德守則、企業實務守則、價值守則或行為守則。儘管有些組織機構會用它們其中的核心價值，如“誠信”，或用“誠信績效”或“我們的經營方式”等短語將守則名稱個性化，但最常見的用語看來是行為守則。有些組織機構分別有道德政策和行為守則。

2.2 儘管起草行為守則的方式各有不同，但在組織機構中，擁有相對成熟的道德和價值管理方法的計劃通常包括：

- 組織機構的任務；
- 行政總裁和/或董事會的聲明；
- 機構組織價值和原則；
- 關於企業與所在社群、環境和社會關係的聲明；
- 道德和行為指引與實務指南；
- 道德行為和不道德行為示例；
- 特定行為規則；及
- 對績效評價的承諾和關於績效評價的資訊。

2.3 “行為守則”這用語並沒有有一個權威定義。在經合組織貿易委員會工作小組 1999 年的《企業行為守則概覽》報告中，根據調查目的將企業行為守則定義為“公司、協會或其他實體自願作出的承諾，該承諾提出了市場中企業活動的行為標準與原則”。

2.4 多數其他定義強調，行為守則是企業價值和實務的正式聲明。本指南對“行為守則”的詳細定義為：

指導組織機構的決策、程序和制度的原則、價值、標準或行為規則，它們 (1) 增進了重要利益相關者的福利；及 (2) 尊重受其業務影響的各方的權利。

2.5 區別各種用語、避免溝通中的混淆、通過各方努力制訂完善行為守則並建立更寬廣的道德與合規方法（其形式可能為許多大型組織機構中常見的道德與合規計劃），有助於培育價值驅動型機構。行為守則是綜合性合規與道德計劃的一部分，構成價值導向型機構和文化。這確保道德計劃和行為守則的制訂都根植於組織機構的核心價值。作出道德決策時需要以價值作為指導。價值是形成態度、激勵行為的重要信念，應該將其作為僱員作決策的框架。

- 2.6 這種方法也可以用“價值導向守則”一詞解釋為行為守則。這是指將價值作為道德決策基礎的方法。由於守則不能覆蓋所有的道德行為和不道德行為，因此它既不是一種完全的解決方法，也不是對組織機構及其管理層的詳細指導工具。此外，許多情況都要求僱員運用酌情權。價值導向守則將組織機構的價值和管理層與僱員指引作為道德決策的基礎，而不列出詳細規定。這可以幫助僱員“做正確的事”，並解決那些有時沒有明確答案的道德困境。

說明和制訂行為守則的主要原則

- 2.7 被廣泛接受的良好實務所依據的主要原則是：

- A. 組織機構的整體目標應該是建立價值導向型機構和制訂價值驅動型守則，發揚鼓勵僱員樹立和貫徹實行誠信原則的文化，允許僱員作出適當決策以鼓勵僱員“做正確的事”。
- B. 行為守則反映了組織機構的背景。不同組織機構所實施的守則實質、題目和內容各不相同，守則制訂方法也是如此。
- C. 董事會的承諾：道德責任最終應由有權力影響一家組織機構的文化和行為的董事會（或同級部門）來承擔。董事會應該重點監督行為守則的制訂過程（以及其他推動建立價值導向型組織機構的工作），並正式任命高級管理人員監督制訂過程。
- D. 包括國際人才在內的多學科、跨部門團隊應該在組織機構規模允許的範圍內領導守則制訂的工作。僱員和其他重要利益相關者團隊可幫助識別企業文化和企業行為的風險，考慮這些風險中所產生的潛在脆弱性，並有效協助說明和檢視守則的內容。
- E. 明確識別現有對守則的說明、制訂和檢視程序，將促進對關鍵階段和行為的理解和共識。
- F. 行為守則須應用於組織機構開展業務的所有國家或地區，除非與當地法律法規相抵觸。
- G. 持續關注和推廣守則和道德與合規方法，是傳達管理層對基本原則承諾的一個重要部分。持續關注計劃應維持對守則的興趣和承諾。僱員和其他人應認識到不遵從守則的後果。

3. 關於原則執行的應用指南

原則 A

組織機構的整體目標應該是建立價值導向型機構和制訂價值驅動型守則，發揚鼓勵僱員樹立和貫徹實行誠信原則的文化，允許僱員作出適當決策以鼓勵僱員“做正確的事”。

- 3.1 價值導向型守則最適合變化迅速的業務環境，因為它可以處理實踐中可能出現的許多情況。價值導向型守則提供了一個能分析威脅、保障和確定適當行動的框架。它使所有僱員能夠作出負責任的決策，避免採用逐題回答的方式，從而防止漏洞。
- 3.2 合規管理²是制訂守則的起點。組織機構知道，非法和其他不當行為會對組織機構的聲譽和發展勢頭造成巨大破壞。要防止發生此類事件，組織機構可以建立行為守則，要求僱員遵守法律和滿足公眾要求的行為標準。完全基於管理合規性的守則通常側重於禁止性規定，例如防止利益衝突、盜竊公司財產、竊取商業秘密等，因而可被稱為合規性守則。
- 3.3 合規計劃只能解決有限的機構情況和行為，即那些可以簡化到用簡單的對與錯標準來判斷的情況和行為。僱員面對的最困難的問題通常涉及由新技術、新業務安排所帶來的困境，或兩種或多種義務衝突的情況。
- 3.4 有些合規計劃是以為組織機構行為制訂最低標準的行為守則為基礎的，這些合規計劃很少說明那種行為是所期望的行為或受鼓勵的行為。這些計劃可以要求僱員不慢待顧客，但不能幫助他們瞭解如何善待顧客。它可能：
 - 向僱員表明，由於他們不被信任，所以才設計了這個計劃對其行為進行監控。這與允許僱員在處理所面對的多種情況時運用個人判斷的做法相左；及
 - 無意中給出下列印象：即組織機構只滿足於最低行為標準，且僱員不會因為對道德和行為問題付出大量關注而得到回報。
- 3.5 經合組織於 2000 年發佈的研究報告《對行為守則內容的擴展評論》解釋了守則中除對公眾或特定利益相關者的責任以外被引用最多的動機目標。被引用的目標包括：(1) 在企業社會責任領域內保護或提高聲譽、建立或保持行業領導地位；(2) 提高顧客忠誠度；(3) 改善業務經營；(4) 提高員工忠誠度；及(5) 控制法律風險。

² 合規管理是指避免違反組織機構政策和/或對其利益有負面影響的法律行為或其他行為。

- 3.6 如果組織機構管理合規行為時未能使機構的文化發生真正變化，那麼組織機構對僱員行為的影響通常是有限的。在沒有發生變化的情況下，出現行為問題的重要情況引出的是直覺反應而非策略反應。而能做出變化的便可建立起價值驅動型組織機構，這些組織機構能夠識別價值、投資可觀的資源，使這些價值滲透到營運的各方面。他們發現，做出與這些價值一致的決策會產生建設性的效果，甚至當短期回報不明顯時也是如此。
- 3.7 如果告訴僱員法律是防止違規行為的一種手段，那麼這種純合規導向型方法的效力就很有限。許多組織機構都認識到這一點，它們運用積極正面價值進行管理，這有助於指導僱員的決策和行為，並提高了個人責任感。組織價值也可以通過以下方式形成：(1) 組織機構創建者繼續主導領導者和管理層的信念；(2) 利益相關者的期望與需求；或(3) 專業管理層建立的一套長期價值，不論其為董事會還是其他負責領導和管治的人。

執行價值導向型計劃通常至少涉及下列活動：

- 通過考察組織機構的目的、責任、權力、義務和職責，確定和說明組織機構的價值。編制價值聲明時應該有管理層和其他僱員的廣泛參與。通常，通過磋商和集體承諾編制的價值聲明比自上而下的價值聲明要好；
 - 通過有效地宣傳價值，並持續與僱員溝通以將計劃付諸實施；
 - 建立有助於樹立價值的制度；
 - 建立監督僱員對既定價值的反應的功能和/或程序，並確保達致其令人滿意的效果；
 - 更新價值和價值導向型計劃，以滿足組織機構的需求變化；
 - 分配解釋價值和檢視價值的責任；
 - 招募和晉升那些個人價值與公司價值相符的人。
- 3.8 編制價值導向型守則時，要求說明基本原則並提供指南，尤其是關於判斷行為是否合乎道德的指南。由於不可能解決所有僱員可能面對的情況，所以價值導向型守則在相對較高的層次上定義價值。守則應該清晰規定不被接受的活動或行為。
- 3.9 附錄 A 是一套行為守則示例，儘管並不全面，但它是一份指南，說明了一個機構組織應如何描述指導其經營的價值，提供了組織機構對利益相關者所負責任的一些例子、說明了僱員應如何按照組織機構價值及按照監控營運的法律法規行事。附錄 B 提供了一個價值導向型原則示例，公營機構組織可將其適當地納入行為守則。

原則 B

行為守則反映了組織機構的背景。不同組織機構所實施的守則實質、題目和內容各不相同，守則制訂方法也是如此。

3.10 行為守則的設計、內容以及制訂過程各不相同，同時也會受到下列因素的影響：

- 組織機構的規模、類型和複雜性；
- 地理環境；
- 行業環境；及
- 文化環境。

3.11 較小的組織機構可能會採取較簡單的方法，因此相關文件更為簡短，覆蓋的問題範圍較窄，制訂和執行的過程較不正式，著重於行動而非正式政策聲明。如果管理人（同時為擁有人）的行為被視為僱員行為的典範，他們就應該理解管理人（同時為擁有人）對道德問題所採取的方法。理想情況下，新加入的合夥人和高級管理人員應該擁有相同的價值。較小的組織機構應該建立道德行為責任和義務的清晰界限，並定期檢視守則的執行成果和道德表現，在快速變化的組織機構中尤應如此。

3.12 行為守則是國有企業和非牟利企業的重要工具。這些組織機構的守則通常涵蓋一系列公共承諾，因為不道德行為而導致公眾信心喪失會破壞其聲譽。制訂和執行守則有助於處理在這些類型的組織機構中出現的特定道德問題，並且對於管理能力來說是一種考驗。例如，這些組織機構也可以借助董事會成員的道德守則產生良好影響。這有助於防止利益衝突，尤其是避免董事會成員將個人目標凌駕於組織機構的福利之上。在這些組織機構中作盡職決策時，需要和在利潤驅動型組織中一樣認真地考慮道德問題並付諸實施。

3.13 對於日益龐大、複雜的私營和公營機構，內容更為充實的守則應該包括一套覆蓋各種道德問題的特定道德規則與指南。舉例來說，這些守則應該涉及處理賄賂與腐敗、利益衝突、不當會計實務和勞工與環境等問題，並包括企業目標、責任和價值。它們還應該包括對供應商和商業夥伴的指引，並在適當的地方作出公開承諾。

3.14 儘管不同界別的組織機構會有某些共同問題，但重工業或資源行業可能與服務性組織或技術公司所關注的問題範圍有所不同。受嚴格監管的行業的計劃通常對違法行為最先作出反應，儘管許多組織機構已經更進一步，建立了價值導向型文化。此外，很少有守則只涉及單一問題。多數守則都在一份或多份文件中涵蓋了廣泛的問題。與公營機構合作的組織機構制訂守則時，也應該參考管理向公營機

構銷售事宜的特定法律法規。在大多數國家中，公營機構的採購都要遵守某些限制和指引。

原則 C

董事會的承諾：道德責任最終應由有權力影響一家組織機構的文化和行爲的董事會（或同級部門）來承擔。董事會應該重點監督行爲守則的制訂過程（以及其他推動建立價值導向型組織機構的工作），並正式任命高級管理人員監督制訂過程。

- 3.15 有些組織機構讓一名高級行政人員負責領導行爲守則的制訂；有些組織機構任命全職的道德總監；有些則採取了上述兩種做法。不管責任落在何方，都需要領導者，最好是董事會的成員，而他們也應該發起更廣泛的行動，以建立價值導向型組織。
- 3.16 董事和高級管理層通過將道德和透明度融入企業策略來體現他們的承諾。這包括確保由擁有適當能力和權力的人領導關鍵部門，確保組織機構瞭解市場和風險並對其進行有效管理。
- 3.17 有些國家的法律法規要求一名高級管理人員負責道德和合規事宜。董事會應該要求該管理人員通過適當渠道，例如審計委員會或道德委員會/小組定期彙報有關情況。
- 3.18 建立價值導向型組織機構的過程應該從組織機構高層開始，並得到高級行政人員的支援。行政總裁應當承諾實現這項工作所需付出的時間及個人努力，並以實際行動體現其承諾。因道德行爲和社會責任感而聞名的企業通常是由這種行政總裁領導的。如果僱員感到高級管理人員不信任價值驅動型計劃或者對計劃沒有作出承諾，價值驅動型計劃就容易失敗。
- 3.19 無疑，行政總裁的導言的重要性不能被低估，它不但清晰地確認了守則，並傳達了高級管理層對守則的支援。這篇導言應該強調組織機構的價值，對守則進行概述，並表達組織機構對管理層和僱員正確行爲的承諾。行政總裁的導言對守則被接受和遵循的程度將起到關鍵作用。它也將守則置於更寬廣的道德和價值驅動型計劃之中。也可以用行政總裁和/或董事會所作的簡介作為行爲守則的開篇，解釋道德與誠信的重要性、守則如何支援和引導道德行爲、以及守則如何反映組織機構的背景、價值和原則。
- 3.20 通過以身作則，高級管理人員可以鼓勵其他人達致更高的標準。董事會自身需要遵守道德，並承諾培養和支援道德文化。董事會建立起自己的行爲守則，將有助於使董事會的行爲符合道德規範，並在涉及下列方面的事務中實現穩健的企業管

治：(1) 董事任命；(2) 董事會議程和會議；(3) 薪酬；(4) 內部監控；及(5) 評價董事會績效。董事會守則和穩健的企業管治有助於企業處理現有管理層和僱員的態度、溝通價值與標準的困難、與其他組織機構目標的可能衝突、滿足其他企業目標的壓力、制訂、執行和鞏固守則的實際資源成本和管理時間等問題。

- 3.21 當董事會沒有自己的守則時，可通過在機構守則中提供對各種事項的指南，例如獨立性、提名、任期和薪酬、董事會結構、管理會議和議程的程序、對董事會成員及其績效的評價等，可以提升管治水平和董事會績效。這應有助於避免由於缺乏客觀、身兼數職、偏袒和自私所導致的衝突。

原則 D

包括國際人才在內的多學科、跨部門團隊應該在組織機構規模允許的範圍內領導守則制訂的工作。僱員和其他重要利益相關者團隊可以幫助識別企業文化和企業行為的風險，考慮這些風險所產生的潛在脆弱性，並有效協助說明和檢視守則的內容。

- 3.22 由多部門團隊或委員會制訂守則，將能培養組織機構各業務領域對守則的認同。這種團隊的成員組合可以變化，並可包括供應商或工會等方面的外部代表。顧問的參與也可促進它們的工作，尤其是在該團隊決定其目的、結構和過程時的開始階段。由跨部門團隊或委員會制訂守則，有助於對困難和相關問題達成一致意見。
- 3.23 較大的組織機構可以建立一個工作小組，成員為來自各部門的代表，包括人力資源、營銷、採購、財務、內部審計、法律和合規等部門。這個工作小組將負責確保使行為守則成為組織文化的一部分。較小的組織機構可以將這些責任指派給受到尊敬和支持的高層管理人員。
- 3.24 組織機構應該對與道德和行為有關的組織風險現狀進行自我評估。首先，它應該在組織機構的背景和競爭環境下確定評估那些問題。它應該(1) 從顧客和其他利益相關者的角度看組織機構；(2) 評估組織機構內部的行為和競爭者行為；及(3) 瞭解構成違反行業守則和其他外部守則與法律的行為，瞭解影響組織機構道德和行為的現有政策。
- 3.25 通過分析組織機構的程序和活動，可以全面地理解以下事項：(1) 所有應該關注的重大風險，及其可能產生的原因；(2) 它們是否與組織機構的文化或結構有關；及(3) 如何對績效進行管理和獎勵。這種方法可應用於首次制訂守則，或用於評價與更新守則。當評估績效差距時，它是一種特別有用的方法。例如，守則可能要求根據公認會計準則處理收支賬戶，但實際可能出現支出單據不全，或者內部監控被不當地凌駕的情況。

原則 E

明確識別現有對守則的說明、制訂和檢視程序，將促進對關鍵階段和行爲的理解和共識。

- 3.26 除了取得高級管理層的承諾以外，說明和制訂守則至少還包括下列活動：
- 對守則的目的、用法取得一致意見，並將其寫入守則的目的聲明中；
 - 識別什麼問題對利益相關者是重要的，以及誰人須參與守則的制訂和執行；
 - 檢視被廣泛認可的外部行爲指引和多部門行爲指引；
 - 起草守則內容，起草者可能是來自由組織機構內不同部門的代表所組成的工作小組；
 - 測檢/試行和批准；
 - 公佈和宣傳；
 - 在執行守則後檢視守則的內容及其影響；
 - 作為樹立守則（以及組織機構價值）方法的培訓和溝通；及
 - 將守則與組織機構的下列事務相聯繫：（1）績效管理政策和制度；及（2）內部監控。

下文依次詳述了這些步驟。

對守則的目的、用法取得一致意見，並將其寫入守則的目的聲明中

- 3.27 組織機構應該清楚守則的目的和作用。守則通常應實現下列目標：
- 規定組織機構如何經營的價值和原則；
 - 建立企業對利益相關者應負的責任；
 - 解釋僱員應如何應用那些影響其營運的組織機構價值和法律法規；及
 - 對如何解決道德問題與道德困境，以及如何獲得更多建議提供指南。

識別什麼問題對利益相關者是重要的，以及誰人須參與守則的制訂和執行

- 3.28 守則可能過度注重對企業負責，而不是對利益相關者負責。這通常發生在管理層領導和管理起草過程，而沒有利益相關者參與的情況中。這種守則通常無法解決重要的主題和事項。
- 3.29 在涉及利益相關者，至少需要瞭解其觀點和要求的情況下，組織機構應該識別其利益相關者，評價他們的態度和觀點、設計計劃以解決他們關注的問題、並審核影響利益相關者的政策的有效性。

3.30 附錄 D 為主要利益相關者及其主要關注領域的圖示。主要的利益相關者包括顧客、僱員、投資者和債權人、競爭者、供應商/合作夥伴、社會大眾。當存在工會或職工代表時，組織機構應該與僱員代表磋商。大部分守則涉及至少與顧客和供應商有關的行為。為其他利益相關者群體制訂的指引較為少見，但也應予以考慮。守則指引覆蓋的領域通常如下：

客戶：滿足產品/服務的質素要求、提供安全環保的產品/服務、保證客戶交易及關係的透明度、保障客戶資料隱私。

僱員：保護職工的人身安全並滿足衛生和安全要求，避免歧視，提供同等就業機會，給予公平適當的酬勞，尊重人權和集體談判的權利，支援職工發展技能與能力，制訂對餽贈、應酬、偏袒和賄賂的處理方法。

供應商/合作夥伴：公平交易、環境和勞動標準、反賄賂、貪污和人權。

投資者和債權人：內幕交易、投資者的財務回報、準確及適時的資訊、財務披露和報告、會計與審計、尊重股東的法律權利。通過提供有關誠信、盡職責任、利益衝突、未經授權自行交易的指引，以加強董事的責任。

競爭者：遵守競爭法、承諾自由公平競爭並與監管競爭的機構合作、尊重競爭對手的產權、正確收集競爭資訊。

公眾：促進自由貿易、公開市場和民主制度，避免不當參與政治及環境治理。

本列表並非務求詳盡。許多現有調查都對典型的守則指引進行了介紹一見附錄 E 中的資源。

3.31 指引的有效性通常取決於針對某個問題所採取的處理方式，同時也取決於明確規定。當守則中的關鍵概念定義精確，行為要求清晰恰當時，其公信力和承諾便會加強。例如，若環境問題對組織機構造成重大風險，那麼守則應提供詳細的指南，說明和支援特定的環境動議。

3.32 另一個例子與賄賂和貪污有關。在這情況下，守則的定義和所需的承諾通常差異很大。守則不只是簡單地禁止賄賂和貪污行為，而是加入關於提供、贈予、索求和接受“餽贈”的指南，以及權威性指南，例如《經合組織反賄賂公約》(OECD Bribery Convention) 的參考資訊。守則中也可以包括適用於公務員和商業夥伴的規定和指引，儘管對這些群體的處理可能有所不同。在某些環境下，商業夥伴的餽贈是可以接受的，但應該予以披露。

檢視被廣泛認可的外部行為指引和多部門行為指引

- 3.33 在編制守則時，組織機構可以取得各種資料來源，從地方法律法規到國際公認的標準與指引都可供參考。在行為守則中，應適當地諮詢及參考外部組織、貿易協會和專業團體所提供的外部標準（法律標準、行業標準和自願性標準）、守則和指南。見附錄 C 中此類守則和指引的示例。
- 3.34 儘管行業守則可以用於提高標準，但在組織機構執行高於競爭者的標準，且僱員感到其競爭能力受到約束時，遵循行業守則可能會變得困難。然而，提高道德標準並樹立機構價值不應被負面看待，因為它可以提供競爭優勢。

起草守則內容，起草者可能是來自由組織機構內不同部門的代表所組成的工作小組

- 3.35 守則的編寫工作需要有人負責，但編寫工作也應有團隊的支援。該團隊應決定守則的結構。守則的編寫和執行會涉及許多法律方面的內容，這些可以由法律專業人士來進行檢視。當守則只包括少量資訊時（如在小型組織機構的情況），守則便不須具備正式結構。在這種情況下，按優先次序提出問題並加以說明的簡短列表便可構成書面守則的基礎。
- 3.36 守則應簡單易明，使所有僱員均能理解，亦應避免否定性措辭。例如，提到個人權利時可以說“我們不容許把人分成甲、乙、丙等不同的等級”。但也可以正面闡述這項原則，並通過正面引導企業和個人要維護“公平待人”的原則，更有效地處理歧視問題。能有效鼓勵正確行為的守則，總是以平實、正面的語言編寫指導原則和解釋，而不僅僅是提出要求。為了便於理解和應用，也可在守則中加入實例。

測檢/試行和批准

- 3.37 應該在各地、各級僱員中對守則進行測檢。工作小組應該考慮來自試行階段的反饋和建議，並在批准和公佈守則前進行修訂。

公佈和宣傳

- 3.38 應該向各地、各級僱員和商業夥伴宣傳守則及其含義。在組織機構的網站上公佈守則是很常見的做法。也應該向新僱員和合作夥伴解釋守則。有些組織機構會在年報中列出守則或部分守則的內容，並說明如何應用守則。

在執行守則後檢視守則的內容及其影響

- 3.39 評估守則原則和指引對組織機構實務和行爲的影響，以及如何管理特別敏感和具爭議性的事項，是非常關鍵的。不遵守守則原則和指引所導致的最壞結果，可能是消費者對存在某些問題的組織機構進行抵制，這些問題包括組織機構或其商業夥伴違反勞工權益或與人權紀錄不良的國家開展業務等。
- 3.40 此類檢視提供了公開討論組織機構的道德標準、確定是否需要採取管理行動以改進守則的機會，因此它對企業的日常營運有正面及積極的影響。
- 3.41 當個人負責守則（或許還包括更廣泛的價值和合規計劃）時，那些負責監督守則的採用、推廣和有效性的高級員工團隊可以對該負責人提供有效支援。該團隊也可以調查可能的違規行爲，並定期檢視守則的用語和內容。對遵守守則情況的反饋也有助於使其成爲機構文化的一部分。
- 3.42 在現有守則中，組織機構應該進行差距分析，考察現有政策和方法，以及相關的溝通和培訓計劃，以識別還需要增加進行那些工作或採取那些變動，才可鼓勵和支援所期望的行爲和合規行爲。
- 3.43 根據結果進行評價時，應該通過下列方法記錄當前狀況：（1）識別組織機構的風險和不確定性的情況；（2）列出並描述用於計劃的資源；（3）描述計劃的結構和體系，包括已計劃和已進行的活動和程序；及（4）評估計劃的產出，例如經培訓的人數。

作爲樹立守則（以及組織機構價值）方法的培訓和溝通

- 3.44 經精心起草的有效守則可以簡化遵守行爲。宣傳計劃和培訓課程是指導僱員、監督行爲和貫徹守則規定的有效方法。
- 3.45 對守則實際應用的培訓可以包括工作坊、印刷材料、在線資源和電子教學單元。使用更多創新的培訓方法，例如個人輔導和透過道德困境案例研究，讓僱員可以進行對話和討論，均有助於提高他們對道德問題的認識水平、考慮所面對的選擇與可能作出的反應的能力，從而提高守則的有效性。新僱員應該參與培訓和相關的計劃。沒有這些培訓，他們可能將無法了解新組織機構對他們的期望和標準。
- 3.46 依法辦事只是基本要求，爲了在此基礎上更進一步，可以通過培訓和提高對守則認識的計劃，幫助營運地點的職工和管理人員加強對工地情況等事項的監控。針對具體事項的培訓可以改善安全狀況，提高生產力。培訓也可以幫助僱員將原則

應用於當地環境，鼓勵僱員揭示和討論特別棘手的道德困境。例如，這些計劃應該準確界定利益衝突，將原則應用於特定案例，並從道理上闡明所作的結論。這些計劃首先應該著重於教育僱員衝突是如何發展起來的。此外，還應該幫助僱員：(1) 認清有可能產生利益衝突的狀況；及(2) 確定它們是否是嚴重的衝突，是否需要處理和報告。

3.47 應該定期檢視培訓、教育和宣傳計劃的有效性。

將守則與組織機構的下列事務相聯繫：(1) 績效管理政策和制度；及(2) 內部監控

3.48 執行守則要求檢視現有的績效管理政策和制度，也要求監督預期行為與合規行為的實現及支援過程。

3.49 貫徹守則、衡量績效的機制包括合規性年檢、定期內部審計和定期績效檢視。遵守守則的字面含義和精神也可以是繼續僱用的條件，及支付報酬的依據和進一步晉升的條件。

3.50 應該制訂在監督行為守則遵守情況時使用的指標，這是一項特別適合商界專業會計師的任務。在這樣做時，應關注偏離問題。例如，行為偏離到什麼程度就應該向管理層彙報？組織機構應該如何識別、考察和報告對其構成風險的活動和行為？

3.51 內部舉報（說出真相）：守則或參考文件應該討論內部舉報的問題、告知僱員應該遵循那種程序舉報。內部舉報的定義應包括報告有失誠信的情況。應該鼓勵見證這些行為的人對其進行報告，組織機構應該監督內部舉報的輿論環境，使人們不致懼怕說出真相。某些國家或地區制訂了保護舉報者的法規，在制訂內部舉報政策時應參考這些法規。組織機構亦應該對舉報者作出積極回應。

原則 F

行為守則須應用於組織機構開展業務的所有國家或地區，除非當地法律法規相抵觸。

3.52 守則和政策應該適用於世界各地的企業經營/生產機構。行為守則是可供在各種地理文化地區工作、背景各異的僱員進行決策時作參考之用。如果沒有可依據的基本行為守則作決策，不同國家的管理者在解決衝突時就可能遇到困難。當地的組織機構應該指派高級人員負責確保守則在該地區得到遵守。

- 3.53 制訂地方指南或個別國家指南時，應遵循用以制訂組織機構的全球守則和政策的程式。這確保組織機構的整體價值和原則能在不同國家指南中得到貫徹。由個別國家指南所支援的全球守則是處理當地行為守則不同於總部所在國行為守則的一種方法。它也可以確保地方法律法規得到遵守。
- 3.54 儘管某些組織機構允許利益相關者界定在當地何謂正當行為，但應該避免在全球行為標準與地方行為標準之間進行折衷。進行國際化經營，並盡力回應所有利益相關者要求的組織機構，便可能在多樣文化環境的矛盾要求中陷入困境。
- 3.55 更成熟的組織機構試圖為其在世界各地的營運單位建立一套貫徹的價值和行為標準。儘管這些組織機構同意在個別地區作出一些輕微的變化以符合當地條件和有衝突的當地法律，但它們相信，通過一套世界性的行為守則建立一套世界各地都可接受的行為標準，是最能夠符合它們的利益。這些組織機構認為這是一個關於良好管理和原則性的問題。它們也相信，大多數行為守則中的要求，尤其是那些與人權、勞動標準和環境有關的要求，對於組織機構有普遍重要性。
- 3.56 為了方便當地執行守則，應該將守則翻譯為當地通用的語言。高質量的翻譯有助於確保守則的精神和含意得以領會。
- 3.57 在當地營運單位中開展培訓也可以促進守則的執行。組織機構應主要著重於對自身的文化價值，而非當地的國民文化進行培訓。例如，某機構可以訂立一條通用原則，即不論個別地方傳統有何不同，所有僱員都應擁有相同機會，並將在工作中得到公平對待。此外，組織機構應該找出組織價值和當地特點之間的共同性和相似性，並在培訓中考慮這些因素。

原則 G

持續關注和推廣守則和道德與合規方法，是傳達管理層對基本原則承諾的一個重要部分。持續關注計劃應維持對守則的興趣和承諾。僱員和其他人應認識到不遵從守則的後果。

- 3.58 定期開展資訊交流，特別是對有關守則遵守情況進行反饋，以及對道德困境進行案例研究，可以避免只是消極被動地遵守行為守則。認識到守則的存在只是第一步。成功取決於僱員對守則的內容以及守則關鍵特徵與其工作的相關性的認識。宣傳僱員在制訂守則、並根據守則和機構價值身體力行時的正面行為和貢獻，有助於持續關注和遵從守則。

- 3.59 對沒有遵守守則任何部分的僱員，進行紀律處分的程序應該是簡單的，並應涉及相應範圍內的利益相關者，例如人力資源、法律、和工會等方面的代表。應該告知僱員被指稱其不遵守守則情況所依據的事實，以及將如何對其進行處分。沒有必要為某種違規行為事先規定處理措施，但應該明確說明調查不遵守守則情況的程序，且所採取的處分行動應按違規情況的嚴重性而釐定。對紀律處分和補救措施的應用，特別是用於不同管理層次時應當一致，並應檢視這些措施，以防止處分措施不一致的情況復現。
- 3.60 任何時候，行為守則都應適用於包括董事在內的所有僱員，特別是在產生棘手問題和道德困境的期間。董事會不應該因為決策困難而贊同暫停執行守則，尤其是當存在或可能存在利益衝突的時候。

附錄 A：ABC 機構行為守則示例

本附錄是 ABC 機構的行為守則示例。這不是一套規定性行為守則，因為它涵蓋的事項範圍並不全面，所以不應被用作為模版。這份指南基於虛構的 ABC 機構對指導其業務經營的價值的描述。它舉例說明了組織機構對利益相關者應負的某些責任，規定了當涉及組織機構價值以及規範經營的法律法規時，僱員應如何行事。實踐中，守則通常會概述組織機構對包括僱員、顧客、股東、供應商、競爭者、政府和當地社團在內的利益相關者（見附錄 D）負有的義務。

行為守則的首頁應包括 ABC 機構董事長/行政總裁的導言。

行為守則

本文件闡明了 ABC 機構及其僱員對彼此、合作夥伴和社會所負有的責任。它幫助我們理解我們分擔的責任、向我們警示可能出現的重要法律問題和行為問題。這裏沒有列出機構的每項規定、政策或標準，也沒有列載每個問題的答案。然而，這裏列出了 ABC 機構選擇的基本指導價值和原則。

道德和行為委員會與組織機構的主要利益相關者群體磋商後，制訂了本守則。企業承諾就其行為與利益相關者進行定期和有目的的接觸。

問責與行動

ABC 機構在開展活動時堅持最高道德標準。所有僱員都應根據我們的道德原則行事。

我們鼓勵僱員提出關於工作行為的任何問題或疑慮。如果存在疑問 — 請提出來。許多不當行為的產生不是因為品性惡劣或意圖不誠，而是因為有些人沒有獲得正確的資訊，未能理解他們所獲得的資訊，或以“敷衍了事”的心態行事。

任何僱員，只要是出於善意徵求建議、提出疑慮，或報告不當行為，他所做的就是正確的。ABC 機構禁止任何人士對彙報情況的僱員採取報復行為。

道德和行為委員會負責發起和監督對所有不遵守本守則行為的報告的調查，並確保在必要時採取適當的紀律處分。

本守則的任何部分都不得被放棄或暫緩執行。

企業行為概覽

每個組織機構的成功都離不開良好的聲譽。ABC 機構有賴其僱員和商業夥伴，始終如一地用正確的方法做正確的事，以維持良好的聲譽。組織機構和每名僱員的期望是，不論是個人還是集體，都要在所做的每件事中做到最好。我們在每項業務運作和行為中都謹守一套價值。

做正確的事

- 將價值與標準付諸實行。
- 遵守所有適用的法律。

用正確的方法做正確的事

- 根據組織機構的政策和現有的制度與程序工作。
- 當面對可疑行為時直言不諱。
- 根據組織價值、標準和法律指導他人工作。

所有僱員和商業夥伴都必須與組織機構榮辱與共，並有責任以下列方式維護組織機構的良好聲譽：

- 瞭解正確的工作行為
 - 每名僱員都必須瞭解指導其行為的機構價值、政策、程序和法律要求。如果不瞭解，他必須在採取行動前詢問。
 - 在工作場所尊重他人和法律。
 - 每名僱員、供應商、顧客、代表和承包商在代表機構開展業務時，行為處事都應該遵守法律及持尊重的態度。
- 質疑並/或報告看來有可能違反機構價值或法律的行為
 - 每名僱員都應該提出問題或疑慮，和報告僱員、代表、承包商、顧客或供應商的不誠實或不當行為。

ABC 機構的價值

ABC 機構是一家價值導向型機構。價值為決策、行動和行為提供了一個共同框架。為維護我們的價值，我們在各業務範疇上均須達致最高的企業行為標準。

誠信

ABC 機構的基礎是誠信。我們在與顧客、供應商、承包商、代表、合作者、股東和我們所影響的社群進行交易時是開放、誠實和值得信賴的。

ABC 機構的行為守則

環境、健康與安全

我們透過安全的工作方式，以保護和促進個人及環境的健康和福利。

顧客

我們通過創新產品和服務解決方案，創造優異價值，幫助顧客取得成功。

卓越表現

在所做的每件事中，我們都不懈地追求卓越表現。

人

我們在一個包容變化、新思維、尊重個人和提供平等成功機會的環境下工作。

盈利性

我們追求能增長盈利和優化股東價值的可持續財務業績。

問責

無論是個人還是集體，我們都對我們的行為、行動和結果負責。

企業行為指南

涉及我們自身和合作者的行為

我們的價值基礎是勤勉和互相尊重。這些價值是我們業務的動力。

管理層責任

所有組織領導都必須通過行動表明對組織機構價值的承諾。他們也必須營造追求和重視合規行為的環境。所有僱員都必須遵守組織機構的價值和原則。任何人不得要求 ABC 機構的僱員違反法律或組織機構的政策和價值。

衛生與安全

ABC 機構不會為了增加生產或利潤而在工作場所的衛生或安全問題上妥協。每個 ABC 機構地方業務的目標都是擁有和維護安全的工作場所。在所有廠房、辦公室和工作地點，我們都發佈了關於衛生與安全的政策和程序，並要求相關方面遵循這些政策和程

序。所有僱員必須在遵守衛生與安全規定的同時履行其職責，並且必須迅速報告任何可疑情況、違反安全的情況或事故。

尊重與公平待遇

ABC 機構為所有人提供平等的就業機會，不論其種族、宗教、膚色、民族、年齡、性別、性取向和殘疾程度。這種公平待遇政策適用於僱傭關係的所有階段，包括：

- 僱用、安排工作、晉升和解僱員工。
- 提供增值和發展機會。
- 對成功予以認可。
- 選擇僱員參加培訓計劃。
- 確定工資和福利。我們將建立透明、誠實、溝通及時的環境，並將盡力瞭解所有觀點。

多樣性是 ABC 機構的強項。每位僱員都必須尊重共事者和工作所在地的文化。作為一個機構，我們尋求所有層次上的多樣性，並期望建立一個讓所有僱員都能發展和貢獻其全部潛能的工作環境。

騷擾

ABC 機構不容許任何形式的騷擾，無論是性騷擾、身體騷擾還是精神騷擾。這包括威嚇僱員。僱員應該做到待人坦誠有禮。

人權

ABC 機構尊敬和重視所有選擇為本機構工作的人。ABC 機構不僱用童工或強制勞工。ABC 機構尊重僱員參加或不參加經法律授權成立的協會或組織的自由。

公司支持人權，立場與《聯合國人權聲明》(UN Declaration of Human Rights) 一致，對於不遵守《聯合國人權聲明》的制度的國家，本機構將在與其進行貿易或對其進行投資之前作出慎重考慮。

人際關係

ABC 機構認為所有人都有權為本機構工作。在某些情況下，僱員的家庭成員或密友也可以為 ABC 機構工作。此時，ABC 機構將在可能的情況下，避免在工作環境中建立家庭成員或有親密私人關係的個人之間直接彙報關係。

其他事項

僱員不得在毒品或酒精的影響下工作。僱員不應該在工作時採取暴力行為或以暴力相威脅，亦禁止攜帶武器和非法藥品進入工作場所。

僱員不得參與與 ABC 機構的業務利益相衝突的活動。任何與機構業務相關的個人利益都必須予以披露。利益衝突事件包括擔任董事職務、重大持股量和僱用家庭成員。

與供應商的關係

在鞏固機構與供應商的關係時，我們是依靠以互惠開放的方式與供應商開展各項業務的聲譽。

ABC 機構的目的是在誠實、公平、互信的基礎上與供應商發展關係。

與政府和當地社群的關係

ABC 機構的長期績效取決於對影響企業關係的當地風俗習慣的敏感性，以及為我們經營所在地的社群的可持續發展做出積極貢獻的承諾。

ABC 機構將考慮通過慈善與教育活動和捐款（在董事會制訂的政策範圍內進行）支援經營所在地的社群。

ABC 機構將儘量降低經營活動對自然環境和有限資源的任何有害影響。為此，我們將制訂理想、可持續、並完全符合所有相關環境法規的環境質量標準。

如果您對本行為守則或合作者行為有任何疑問，請首先聯繫您的經理。如果您不想這樣做，請聯繫以下組織渠道：

- 人力資源部
- 合規部
- 法律部
- 審計委員會

附錄 B：公職生活中的價值導向型原則— 一個例子

英國公職生活標準常務委員會 (Committee on Standards in Public Life) 為如何制訂公共部門/機構的價值導向型行為守則樹立了一個範例。這種守則原稱為“公職生活諾倫原則” (The Nolan Principles of Public Life)，網站<http://www.public-standards.gov.uk/> 提供了關於這重要事項持續進展的資訊。

該委員會也制訂了“公職生活的七項原則” (Seven Principles of Public Life)，並認為這些原則應適用於公共服務領域內的所有方面。這些原則是：

無私

公職人員應該完全根據公共利益行事。他們的行為目的不應是為自己、家人或朋友謀取金錢利益或其他利益。

正直

公職人員不應對任何外界人士或組織機構負有財務責任或其他責任的承擔，是以影響他們履行職務的表現。

客觀

在執行公務，包括進行公職任命、簽訂合同或舉薦其他人士獲得獎勵或福利津貼時，公職人員應根據其是否可取而作出選擇。

問責

公職人員要對其決策和行為向公眾負責，並必須接受任何與其職務相稱的審查。

公開

公職人員應該盡可能公開他們採取的所有決策和行為。他們應該說明決策的原因，並且只要在保障公眾利益的明確需求下才限制資訊的發佈。

誠實

公職人員有責任申報與其公職有關的任何私人利益，並採取步驟解決所產生的利益衝突，保障公眾利益。

領導力

公職人員應該以身作則，在推廣和支援這些原則上作領導。

附錄 C：外部行為指引與法律標準

在許多網站，包括“企業的社會責任”(Business for Social Responsibility) 網站 www.bsr.org 中，都列出了範圍更廣的外部行為指引與法律標準。

法律標準示例

美國聯邦量刑指引 (US Federal Sentencing Guidelines)：本指引於 1991 年制訂，並於 1995 年和 2002 年進行了修訂，它為美國的私營組織、公營和非牟利機構提供了防範、偵查和報告犯罪行為的規定。www.usssc.gov/guidelin.htm

反海外貪污腐敗法 (Foreign Corrupt Practices Act)：本法案於 1977 年首次通過，並於 1988 年和 1998 年進行了修訂，它適用於世界各地的美國公民和美國組織機構，以及在紐約證券交易所上市的非美國公司。根據該法案，向國外官員、政治黨派或公職人員提供任何利益以獲取合同的行為都屬觸犯聯邦法律。

經合組織打擊行賄外國公職人員公約 (OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials)：於 1999 年，本公約由 29 個經合組織成員和 5 個非經合組織成員簽署實施，公約規定涉及政府採購中的賄賂行為和環境事務。在本公約的促進下，許多經合組織國家都制訂了新的法律或對現有法律進行了修訂。例如，歐盟通過了涉及腐敗、洗黑錢和走私的新規定。

自願性標準舉例

經濟合作與發展組織跨國企業守則 ([OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#))

全球蘇利文原則 ([The Global Sullivan Principles](#))

國際勞工組織公約 ([International Labour Organisation Conventions](#))

世界人權宣言 ([Universal Declaration of Human Rights](#))

跨國公司企業責任原則 ([Principles for Global Corporate Responsibility](#))

考克斯企業原則 ([Caux Principles for Business](#))

全球報告倡議 ([Global Reporting Initiative](#))

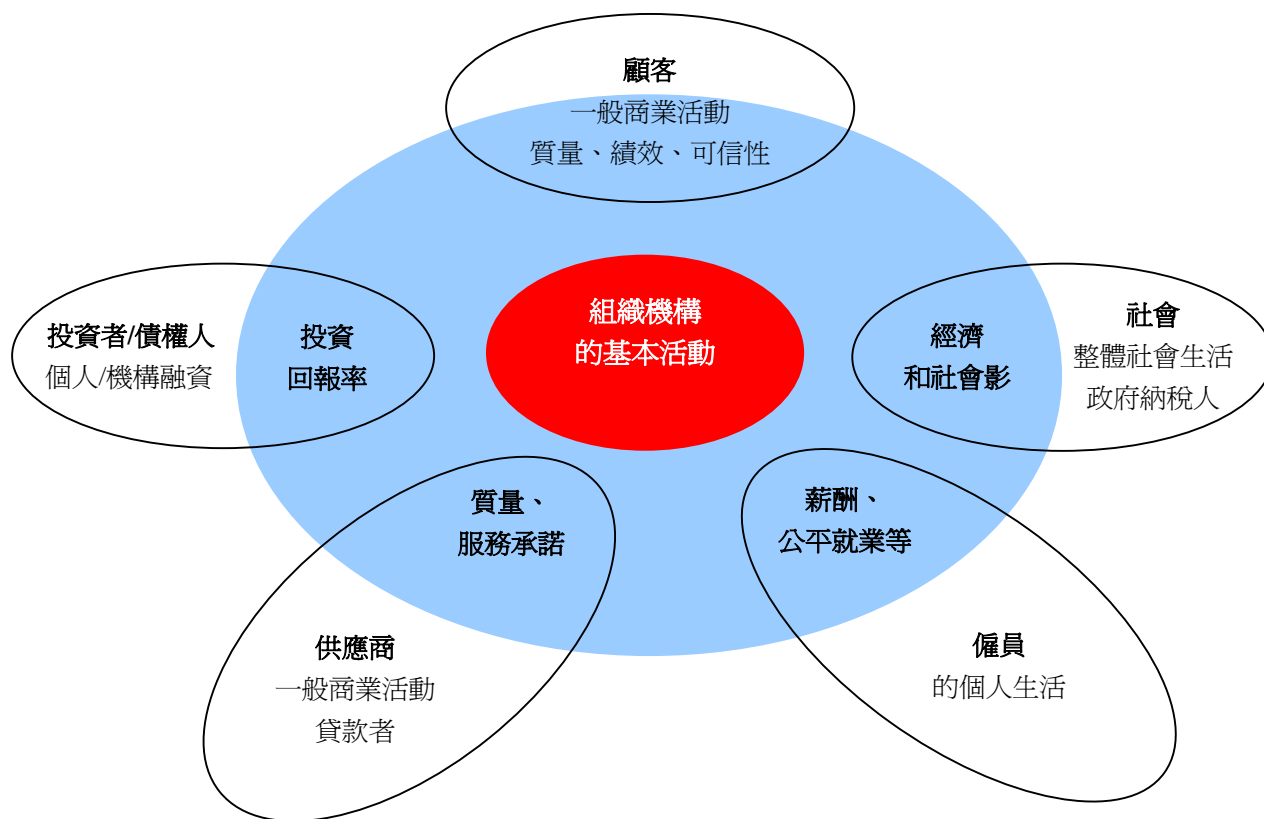
行業標準舉例

國防企業道德與行為倡議 ([Defence Industry Initiative on Business Ethics and Conduct](#))

國際玩具業協會 ([International Council of Toy Industries](#))

附錄D：主要利益相關者及其主要關注領域圖示

本圖未強調利益相關者之間的幾種重疊和相互依賴的情況，例如，僱員作為一方，社會和企業公民概念作為另一方時的情況。



附錄 E：資源

此資源列表揀選出許多關於本課題的現有資源，其目的不是詳盡列舉。閣下可以利用國際會計師聯會知識網www.ifacnet.com，在國際會計師聯會及其許多會員組織的網站上搜尋所需資訊。

- 伊利諾伊理工大學職業道德研究中心，道德守則在線 ([Center for the Study of Ethics in the Professions, Illinois Institute of Technology, Codes of Ethics online](#))
- 本特利學院商業道德中心 ([Center for Business Ethics at Bentley College](#))
- 美國經濟諮商理事會 ([The Conference Board](#))
- 道德資源中心 ([Ethics Resource Center](#))
- 百人團 ([Group of 100](#))
- 國際勞工組織 ([International Labour Organisation](#))
- 商業道德協會 ([Institute of Business Ethics](#))

出版物

- 國際會計師聯會專業會計師道德守則 ([International Federation of Accountants Code of Ethics for Professional Accountants](#)) (2005)
- 加拿大管理會計師協會 (管理會計實務刊物)，道德監控體系 ([CMA Canada \(Management Accounting Practices publication\), Ethics Control Systems](#))
- 內部審計師協會內部審計實務顧問，組織道德文化中內部審計活動的作用 ([The Institute of Internal Auditors internal auditing practice advisories, The Role of the Internal Audit Activity in the Ethical Culture of an Organization](#))
- 經濟合作與發展組織 (OECD) (2001)，《對公司行為守則內容的擴展評論》 (Codes of Corporate Conduct, An Expanded Review of their Contents)
- 世界銀行 (World Bank) (2003 和 2004)，《公司行為守則與國際標準：分析比較》，第一部分：製衣業、製鞋業和燈具製造業，綜合性農業和旅遊業；第二部分：石油和天然氣業、採礦業 (Company Codes of Conduct and international standards: an analytical comparison, Part I: Apparel, Footwear and Light Manufacturing, Agribusiness and Tourism; Part II: Oil and Gas, Mining)
- Verschoor C (2007)，《道德與合規：內部審計的挑戰》，內部審計師協會研究基金會 (Ethics and Compliance: Challenges for Internal Auditing, The IIA Research Foundation)，ISBN 978 0 89413 612 2
- Dando N & Raven W (2006)，《實踐我們的價值、建立道德保障》，企業道德協會 (Living up to our Values, Developing Ethical Assurance, The Institute of Business Ethics)，ISBN 09539517 8 2
- Gebler D (2006)，《建立道德文化和價值導向計劃能幫助僱員判斷對與錯》，策略金融 (Creating an ethical culture, Values-based ethics programs can help employees judge right from wrong, Strategic Finance)

- Paine L & Margolis JD (2005), 《遵循守則：你公司的行為符合世界級標準嗎？》，哈佛商業評論 (Up to the Code: Does Your Company's Conduct Meet World-Class Standards?, Harvard Business Review)
- Webley S (2003), 《制訂商業道德守則》，商業道德協會 (Developing a Code of Business Ethics, The Institute of Business Ethics), ISBN 0 9539517 4—包括對公司網站上現有守則的參考
- Driscoll D & Hoffman W M (2000), 《道德問題：如何執行價值導向型管理》，本特利學院商業道德中心 (Ethics Matters, How to Implement Values-Driven Management, Center for Business Ethics, Bentley), ISBN 0 9675514 0 4

2007 年國際會計師聯會商界專業會計師委員會成員

國家和地區	代表	技術顧問
中國香港	周光暉（主席）	周福安/ Patricia McBride
英國	Chris Jackson（副主席）	
澳大利亞	Lance Balcombe	Bill Palmer
加拿大	Bill Langdon	
法國	Patrick Rochet	Henri Giot
印度	Rajkumar Adukia	
愛爾蘭	Brian Kearney	Kieran Lyons
韓國	Lee-seok Hwang	
馬來西亞	Yeo Tek Ling	Marini Abu Bakar/Ibrahim Kamal Abdul
荷蘭	Henri Van Horn	
尼日利亞	Catherine Okpareke	
巴基斯坦	Muhammad Nara	
波蘭	Zbigniew Bak	Roger Adams
南非	Alfred Ramosedi	Richard Mallett
英國	Keith Luck	
英國	Roger Tabor	Tom Lewis
美國	Eileen Morrissey	John Morrow
美國	Brad Kaplan	Priscilla Payne
國際會計師聯會	Stathis Gould	
國際會計師聯會	Vincent Tophoff	