

ECS2000

遵纪守法管理系统规格

(ECS2000 v1.2)

2002.7.1

r-BEC

丽泽大学企业伦理研究中心

目 录

- 0 序言
- 1 适用范围
- 2 引用规格
- 3 定义
- 4 遵纪守法的伦理管理体系的要求事项
 - 4.1 一般要求事项
 - 4.2 遵纪守法的伦理的基本方针和具体化
 - 4.2.1 制定遵纪守法的伦理方针
 - 4.2.2 伦理方针的公开和实施手册
 - 4.3 计划
 - 4.3.1 实施计划
 - 4.3.2 法令及有关规定和规则
 - 4.3.3 内部规定
 - 4.4 实施和运用
 - 4.4.1 体制和责任
 - 4.4.2 教育及培训
 - 4.4.3 沟通及交流
 - 4.4.4 遵纪守法的伦理管理体系的文件
 - 4.4.5 文件管理
 - 4.4.6 运用管理
 - 4.4.7 防范和应付紧急事态
 - 4.5 监察和纠正措施
 - 4.5.1 考察及评价
 - 4.5.2 预防措施和补救
 - 4.5.3 记录
 - 4.5.4 遵纪守法的伦理管理体系的监察
 - 4.6 管理层的考查评价
 - 4.7 发生紧急事态后的改进办法

0 序言

0.1 世界经济已进入了真正的全球化时代。这就要求参加市场活动的企业组织，必须在行动上体现出比以往更高的诚实性和透明性。必须在企业内部建立和健全能够有效维持这种组织行为的体制。因为企业或组织只有在确立了有效的体制之后，才能通过自身的行动，来赢得市场的信赖和评价，并为全球市场的健全发展作出贡献。

0.2 1999年在瑞士达沃斯召开的《世界经济论坛》会议上，联合国秘书长安南先生向国际企业首脑发出了在人权，劳动，环保等方面实践企业伦理的呼吁。这意味着，今后在国际社会中，要求企业树立伦理标准，加强遵纪守法观念，履行对社会的说明义务的呼声将会越来越高，日愈强烈。

0.3 不但市场和国际社会的压力在与日俱增，企业或组织内部的人们也希望能够清白地做人，心安理得地工作。大部分人并不愿意从事见不得人的行当，假如发现自己的单位有不正当的交易或违反道德良心的商业习惯，对此发生疑问，要求改善也是理所当然的。工作单位本来就应该应该是人们追求“自我实现”的场所，而不应该是折磨良心的地方。

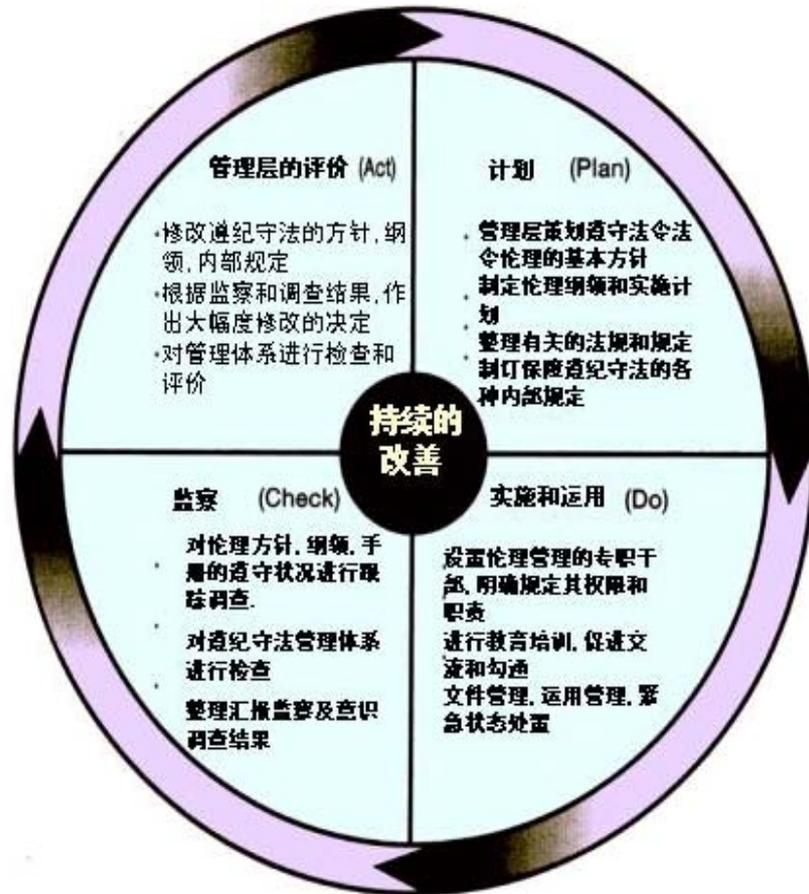
0.4 企业或组织怎样才能获得市场的信任和评价？怎样才能得到国际社会的承认？怎样才能从伦理道德的角度改善内部职工的精神上的劳动环境？针对这些问题，本规格提供了改进伦理管理体系的系统化方法。

0.5 不是依靠组织成员向外部机关的揭发，强制性的搜查，或是外界的抵制和批判，而是依靠企业组织自身的力量，通过组织成员的协作，来事先发现不公正的商业习惯，违法行为，不正当的交易，并且自主地排除这些不正之风，是本规格的目标。

一个组织要具备这样的能力，就必须，1)在组织内部建立有效的遵纪守法的体制来防止不正行为的发生。2)集中组织成员和外部利害关系者的意见和智慧，来树立理想的伦理规范和建立实践这些规范的组织体制。我们把 1)称之为组织的“自我净化机制”，把 2)称之为组织的“自我完善机制”。

0.6 本规格的基本结构如图 1 所示

图表 1 遵纪守法的伦理管理体系的整体结构



第一阶段的“计划”，要求各组织提出应达到的伦理方针，制定体现这个方针的伦理纲领(或遵纪守法手册)，实施办法，内部规定。

第二阶段的“实施和运用”，要求各组织根据既定方针，设置负责伦理管理的部门和专职干部，明确规定其权限和职责，由专职部门来开展教育训练活动，促进交流和沟通。

第三阶段的“监察”，要求各企业自身对伦理方针，纲领等的理解程度，遵守状况进行跟踪调查，对专职部门及信访部门的工作情况和汇报的情况等，进行检查和监督。

第四阶段的“管理层的评价”，要求各企业根据检查的结果，找出存在的问题，拟定改进方案，采取必要的措施，修改遵纪守法的纲领，调整汇报，信访的内部规定，修改教育方针和内容。

以上几个方面构成的遵纪守法的伦理管理体系能否在实践中发挥作用，关键在于企业全体成员能否正确理解伦理方针和贯彻落实有关规定，能否以主人翁的态度来解决组织自身的问题。其中，最高经营者以及管理层的积极参与，是一个不可缺少的因素。

- 0.7 本规格所提倡的伦理管理体系，以促进遵纪守法的实践，提高企业的伦理水平为目标。目的在于帮助企业发挥组织的“自我净化机制”和“自我完善机制”。因此，脱离了提高企业的伦理水平这个基本方向，任何复杂的体系都是没有意义的。
- 0.8 “人权和自由”以及“社会的共生”是市场经济赖以发展的基本前提，遵循这两个基本理念，开展遵纪守法活动是本规格的出发点。“人权和自由”是民主主义的根基，离开了人权和自由，经济活动就会受到阻碍。但是，单纯追求人权和自由并不能保障“公正的社会”就能自然实现。人权和自由的理想，还必须靠“离开了他人就不能生存”的认识来补充，才可能实现。“相互依存”的概念，是从“社会共生”的实践经验中获得的认识。所谓的社会共生原理，是指各组织在作出决定和采取行动时，不能只考虑自身利益，还必须兼顾他人的利益。如果自身的行动不可避免地会对第三者造成损害时，应努力将这种损害减少到最低程度。
- 0.9 根据以上两条基本思想，各企业应该在建立自身的伦理规范的同时，遵守其他有关的法令，条例和规定。各组织可根据具体情况，按照企业规模，行业，业务性质来整理必须遵守的法规，以这些法规为中心，制定自己的遵纪守法伦理方针。
- 0.10 本规格不强求企业做出什么具体的社会贡献或自我牺牲。如果一家企业自主地倡导某种伦理标准或规范，就应该允许在组织内部坦诚地讨论这些标准，探讨付诸实施的具体安排，制订切实可行的计划。这种组织的“自我完善机制”，与组织的“自我净化机制”是相辅相成的。
- 0.11 企业没有必要在现有的管理体系之外，另起炉灶，单独建立一套本规格所倡导的[遵纪守法的伦理管理体系]。如果现有的管理体系还能发挥作用，可以参照本规格的要求事项，补充和追加一些必要的机能，加以修改完善即可。

1 适用范围

为了帮助企业树立伦理规范，达到遵守有关法规和公正的商业规则的目的，本规格汇编了建立《遵纪守法的伦理管理体系》时最起码的要求事项。这些标准适用于以下各类组织：

1) 为了公平地开展业务，需要制定自己的伦理方针，改善内部管理，建立健全各项规章制度组织的组织。

2) 已经建立的遵纪守法的伦理管理体系和伦理方针，伦理纲领，达到了本规格的标准，需要将事实公布，争取社会承认的组织。

3) 企业行为对社会有重大影响，需要提高透明度，履行对社会的说明义务的组织。

本规格所提倡的标准，适用于不同规模，各行各业各类组织，不仅适用于企业，也适用于其他各类组织和团体。

2 引用规格

目前还没有可供参照的类似规格。

3 定义

- 3.1 从实践的角度来看，所谓企业伦理，是指在开展有组织活动时，应该遵循的公正，负责的行为规范。由于有组织的行为并不仅限于“商业”行为，因此，企业伦理不仅包括遵守法令和规则，也包含着维护道德水平，尊重社会规范的意思。在本规格中，有时简称为“伦理”。
- 3.2 伦理规范(或伦理标准，伦理原则)是指除了法律，规则等外部的强制性要求以外，组织本身自愿追求的价值观体系。例如，“企业是社会的一员，其行为应对公众负责”的价值观，就是一种伦理规范。
- 3.3 遵纪守法，是指在提供商品和服务，开展业务时，遵循有关的法规，按规则办事的组织行为。
- 3.4 遵守法令和伦理，是指不但遵守有关的法规(包含社会规范)，而且实践组织所提倡的伦理规范的行为。
- 3.5 伦理方针(遵纪守法的基本方针等)，是指各企业根据自己的业务内容，规模，经营

- 品种和服务项目所制定的伦理目标。其中包括按照所在行业的特殊法规制定的具体的业务标准以及职业道德标准等等。
- 3.6 伦理纲领(伦理规程, 行动指南), 是指在各种具体情况下贯彻伦理方针的行为指针。这些行动指针必须简单明了, 容易理解, 便于实行。
- 3.7 各类守则(遵纪守法手册等), 是指根据伦理纲领和行动指南为特定的事项, 岗位或职位制定的具体的行为守则。
- 3.8 实施计划, 是指为了具体实现伦理纲领而编制的年度计划。其中应包括教育对象, 实施场所和时期, 训练内容。还应包括改善信访汇报制度的措施, 加强沟通和交流的办法, 从促进遵纪守法的角度对业务流程进行改进的方法等。
- 3.9 内部规程, 是指为了保障遵纪守法的伦理管理体系能够正常运行而制定的组织内部的运用规程。例如, 设置专职部门来负责监督法规及伦理方针的执行情况, 明确其职权和责任等等。
- 3.10 利害关系者, 是指那些受到组织行为的直接或间接影响的个人或集团。例如, 消费者, 雇员, 职工, 股东, 债权人, 承销商, 供货商, 关联企业, 社区居民, 政府有关部门等等。
- 3.11 所谓组织, 在未加限定的情况下, 通常是指企业, 教育机关, 医疗机构, 公共法人, 宗教法人, 政府机关, 政党等等的团体。
- 3.12 管理层的评价, 通常是指由最高经营者发挥领导能力来对管理体系进行评价。但在最高经营者因故不能履行职责时(例如, 遇到紧急状态时), 则应由代行其职的内部机构或负责人来进行评价。
- 3.13 所谓紧急状态, 是指发生组织的负责人或经营干部涉嫌参与不正当交易或反社会的行为, 卷入社会丑闻的情况。在这种情况下, 一般的遵纪守法的伦理管理体系往往不能发挥作用。所以应该防患于未然, 事先制定对策, 确立应付紧急状态的组织手续。

4 遵纪守法的伦理管理体系的要求事项

4.1 一般要求事项

在建立了遵纪守法的伦理管理体系之后, 还必须不断地加以维护和改善。在这一章里, 我们列出了建立和改善管理体系的全部要求事项。

4.2 遵纪守法的伦理的基本方针和具体化

4.2.1 制定遵纪守法的方针和伦理标准

管理层制定的遵纪守法的方针和伦理标准里面，应包含下列内容。方针和标准确立以后，必须在实践中加以维持和贯彻。

a) 组织的方针，应体现建立在自身的传统和经营理念上，打算付诸实践的伦理规范。

b) 组织的方针应根据自己的业务内容，规模，经营品种和服务项目，按照所在行业的特殊法规的精神来制定，体现出本行业的特色。

c) 组织的方针应明确规定建立有效的责任制度，来纠正不正之风，提高道德水平。

4.2.2 公开伦理标准和编制实施守则

各组织应将伦理方针及伦理纲领通过书面形式向社会公开。所有的直接，间接的利害关系者都可以接触这些文件，全体组织成员都应知道和理解文件的内容。必要时，应按照伦理纲领和各部门的业务内容，为特定的岗位或职位制定更具体的行为守则和行动指南，并根据情况加以修订。

4.3 计划

4.3.1 实施计划

各组织应制定贯彻伦理指针的实施计划，明确把伦理纲领落实到行动的具体步骤。实施计划应包括以下内容。

a) 进行遵纪守法教育和训练的计划。其中应包括教育对象，实施场所和时期，训练内容。还应包括编写教育用的手册等。

b) 改善有关遵纪守法的信访汇报制度的措施，以及加强沟通，对业务流程进行改进的计划。

c) 对遵纪守法状况进行监察的计划。其中应包括对过去的检查中发现的问题以及改进措施的监察计划。

d) 根据社会环境及法律环境的变化，或管理层及有关部门的指示，对管理体系进行修改完善的实施计划。

4.3.2 法令及有关规定和规则

各组织的方针应根据自己的业务内容，所在行业，经营的商品和服务项目，将有关的法令，条例，规则加以整理，汇编成专用的法规集，以便随时参照。法规汇编不能用遵纪手册，行为守则等来代替。

4.3.3 内部规程

为了保障伦理法令的遵守，各组织应制定有关的内部规程。内部规程应包括以下内容。

- a) 有关负责遵纪守法工作的专职部门的规程。可以由专设的部门来负责教育，信访，监察汇报，日常的检查督促，文件的管理等业务。也可将上述业务划归不同的部门管理。各组织可按照具体情况，从提高效率，注重实效的角度来决定机构的设置。
- b) 有关负责遵纪守法工作的专职部门与董事会等最高决策机关的关系的规程。
- c) 聘请独立的外部机构或中立的专家学者的规程。在需要外部的咨询或监督时，可从实际情况出发，建立切实有效的协作体制。
- d) 有关内部各级组织在监督遵纪守法活动方面的权限和责任的规程。
- e) 有关遵纪守法教育和训练的规程。其中应包括教育对象，负责实施的部门，施教频度等。
- f) 有关遵纪守法问题的信访汇报制度。其中应包括担任该项工作的部门，保密措施以及保护隐私权的规定。
- g) 关于监察方面的规程。列如，对遵纪守法状态实施监察的手续，监察部门的独立性等。
- h) 违反法令规则及伦理规定时的处罚规程。
- i) 检举揭发和清查不正当交易，不正行为的组织手续。发现上述行为时的处置办法。
- j) 有关对遵纪守法状态进行监督的手续，有关日常性的改进工作的规程。

企业必须根据经营内容，社会环境以及法律规定的变化，对内部规程进行修改，以保证法规和伦理规定得到遵守。

4.4 实施和运用

4.4.1 体制和责任

为了建立有效的遵纪守法的伦理管理体系，必须在组织内部设立专职的部门(可

设一个或多个部门)来负责。对担负该项工作的部门的任务, 权限和责任应作出明文规定, 并传达到全体职工。该部门的负责人, 应该由董事以上的干部来担任。

该部门负责进行以下工作:

- d) 管理和修改伦理方针。
- b) 实施各项计划。并根据情况对计划进行修改。
- c) 管理各种法令和规则。
- d) 管理和修订内部规程。
- e) 实施教育训练, 负责接待上访和汇报人员, 负责与其他有关部门(如法务, 财会, 审计, 人事, 后勤, 计划等部门)进行协调。
- f) 负责与各级组织的伦理管理负责人进行联络和沟通。
- g) 为了使该部门顺利开展工作, 应配给必要的资源, 充实其编制, 配备胜任的人才。在必要时, 可由该部门的负责人指定充分理解本规格的内容, 有实践经验的人员来担任工作, 从组织上保证体系的运行。

4.4.2 教育及培训

各企业应根据内部规程, 有系统地实施有关遵纪守法的教育。对那些从业务性质上容易造成重大社会影响的部门, 容易出事故的部门, 过去曾经发生过严重事件, 出现过重大事故的部门, 应结合其具体情况, 进行重点教育, 有针对性地开展培训。通过教育培训, 应该让各级组织和全体职工充分理解和掌握以下几点:

- a) 理解组织的伦理方针和纲领, 懂得遵纪守法的重要性。
- b) 理解不公正的商业习惯和不正当交易, 不正行为会给组织造成重大的危害, 最终是得不偿失。而遵纪守法, 有伦理, 讲道德则会提高企业的地位, 获得社会的承认。
- c) 理解在遵纪守法的伦理管理体系中, 各自所承担的义务和责任。
- d) 知道在违反伦理纲领和规章制度, 触犯各种守则时, 会受到何种处分或惩罚。

4.4.3 联络及沟通

各企业在通过教育培训, 向全体职工灌输遵纪守法观念的同时, 还应建立健全信访汇报制度, 对组织内外的意见和反映作出及时妥当的处理。交流信息和联络沟通的体制应包括以下内容:

- d) 为了促进有关遵纪守法方面的信息交流, 应设立专职部门来负责接待情况反映和投

诉，建立有效的举报和通报制度。

- b) 除了鼓励举报和情况反映之外，还应定期在内部开展遵纪守法的意识调查，把握潜在的问题和事故苗头。
- c) 应将举报，反映及调查的结果建立档案保管，以备查用。
- d) 在接到外部利害关系者的反映和通报时，应该记录在案。
- e) 当举报，反映和通报的情况属实，应作出妥当的处理，采取相应的对策。如有必要，可向提意见，反映情况的人员或机构，通报处置的结果。
- f) 在没有征得反映情况的本人同意或提供信息的机构的认可的时候，应注意保密和维护个人隐私，不可随意公布信息来源。

4.4.4 遵纪守法的伦理管理体系的文件

各企业应将有关遵纪守法的伦理管理体系的重要文件和有关文件用纸张或电子形式记录，由专人负责加以分类归档，妥善保管。此外，有关的文件也应确定保管场所，以便随时调用。所谓重要文件和有关文件，是指伦理方针，伦理纲领，各种守则，实施计划，内部规程等。

4.4.5 文件管理

各企业应按照以下要求，建立文件的保管制度，管理好核心文件和有关文件以及附属资料。

- a) 明确保管场所。
- b) 在遵纪守法的伦理管理体系的运用中，应保证各级组织都使用最新版本的文件。
- c) 应及时收回和销毁已经失效，打算废弃的文件。因故不能马上回收时，应采取措施，防止误用已失效的文件。
- d) 对已失效的文件，如因法律规定或存档的需要，必须保存时，应加以整理，加注识别标记，防止混乱。
- e) 对各种文件，应加注日期，顺序号，分门别类加以整理，按指定的期间妥善保管。

4.4.6 运用管理

各企业在发现有违反伦理纲领，触犯各种守则的现象和行为，或接到举报或反映时，应立即和有关部门协调，对事实进行调查，迅速掌握情况，采取必要的措施。

各企业应事先确立应对的手续，在发生事故，出现问题时，迅速判明其性质，区别是属于该内部处理的，还是必须向外部公报的，分别采取不同的对策。无论属于何种性质，在处理之后，都应将处理经过和采取的措施用书面形式记录并存档。

如发现对举报的个人或单位有打击报复行为，应对事实进行调查，采取必要的措施。

4.4.7 防范和应付紧急事态

考虑到有可能出现管理干部参与不正行为的紧急状态，各企业应事先确立应付这种情况的手续和办法。在实际上出现了紧急状态的时候，有关部门应将情况向管理层汇报，并将报告的事实记录在案，以备查用。

4.5 监察和纠正措施

4.5.1 考察及评价

各企业应建立内部考核制度，对可能造成重大社会影响的业务进行日常的监督。对法令规则的执行情况以及对举报和反映的问题是否得到及时处理进行检查和监视。

4.5.2 预防措施和补救

如果发现违反伦理方针，伦理纲领以及各种守则的有组织的行为，或者实施计划和内部规程在实际运用中未能收到预期的效果，各企业应对发生的问题和背景进行调查，究明原因，找出根源。根据调查结果对管理体系作出必要的修改，采取预防措施，防止出现类似的问题。采取何种预防措施以及对管理体系做何种程度的修改，应视问题的性质和潜在危害的大小而定。

4.5.3 记录

各组织应将教育培训的情况，意识调查的结果，接待信访，收到举报反映后的处理结果等加以记录。对遵纪守法活动中发现的问题以及采取的措施和处分，检查及监察的结果，对伦理管理体系的考核评价以及制度改革的内容作好记录，妥善保管。对文件档案的编制，识别，保存和废弃，应明确管理的程序和手续。对涉及保密的机要文件和有关个人隐私的记录，应按规定严格管理。

4.5.4 遵纪守法的伦理管理体系的监察

各组织应建立定期对遵纪守法的伦理管理体系实施监察的程序，并按程序对遵纪守法活动进行监察。监察的目的是检查遵纪守法的伦理管理体系是否符合本规格的要求，是否建立了有效的管理体系并正常地运转。监察的结果应向管理层和负责遵纪守法的专职部门报告，并通知被监察的部门。

为了保证监察活动全面有效地进行，应对检查的手续，范围，频度，方法等有关程序作出具体的规定。还应对检查的权限和责任以及报告方法等作出规定。另外，也可参照上述要求事项，委托外部的第三者机构对遵纪守法的伦理管理体系进行监察。

4.6 管理层的考察评价

企业的管理层应定期对遵纪守法的伦理管理体系进行考察评价，检讨管理体系是否妥当，有效，是否符合环境和企业自身的要求。各部门应收集整理并提供管理层所需的信息，以便对管理体系作出全面的评价。

管理层在对遵纪守法的伦理管理体系作出评价之后，可参考监察的结论，根据形势的要求，对伦理方针，伦理纲领，内部规程，教育训练，信访报告制度等作出必要的变更，使管理体系不断完善。

4.7 紧急事态发生后的改进办法

如果发生了经营干部参与不正活动的紧急事态，企业应在事件得到初步的处理，局势稳定之后，在中立的外部咨询机构的参与下，对组织结构和管理体系进行全面的整顿和改革。