

第 58 讲-商业道德（1）

第六章 职业道德

授课顺序及分值分布

章名	权重分值
第一章 财务报表分析	20%
第三章 决策分析	25%
第五章 投资决策	10%
第二章 公司财务	20%
第四章 风险管理	10%
第六章 职业道德	15%

章节框架

- 商业道德
- 专业人士的职业道德规范
- 组织的职业道德

主要知识点

- 商业道德
 - ✓ 伦理道德的概念
 - ✓ 道德哲学
 - 专业人士的职业道德规范**
 - ✓ 道德原则、**道德标准**
 - ✓ **道德冲突解决、舞弊三角**
- 组织的职业道德
 - ✓ **《反海外腐败法》**、英国《反贿赂法》
 - ✓ 企业文化、价值观、道德规范
 - ✓ 高层导向、人力资源管理相关
 - ✓ 监督道德合规的方法
 - ✓ 企业社会责任

第一节 商业道德

伦理学

- 伦理：一定的价值观、规范、信仰和预期；它会影响在同一文化中人们的生活和行为方式，反映了人们应有的生活和行为准则。
- 伦理学：哲学分支，系统地研究人们应该如何生活的一个学科。掌握伦理学为了根据善与恶的知识，过更好的生活。

商业伦理 business ethics

- 商业伦理包括了一些源自于个人、企业的声明或是法律体系的原则、价值观和行为规范；
- 它们主要用于指导个人和团体在商业中的行为。

商业伦理的重要性

- 有伦理与合规性程序的企业，通常会赢得员工的更多支持和投入。
- 企业遵循道德规范，会增加股东的忠诚度。
- 商业伦理可以增强品牌信任度，从而提升顾客满意度。
- 用符合道德的行为对待顾客，会为企业带来更高的竞争地位，并影响其业绩。

道德 Morals

- 道德来自信仰体系，是人们行为所适用的标准和规则。
- 组织、社会或政府将道德标准界定为好坏、对错的判断标准。
- 法律通常禁止对于社会道德标准极其恶劣的侵犯，遵守法律是道德的底线。
- 价值观是个人关于对错、好坏的信念。

美德 Virtue

- 美德（virtue）是符合道德和伦理原则的行为。
- 美德意味着拥有高道德标准，并以此指导行为。

道德哲学

- 道德哲学指导着人们的意图、行动的理由以及行动的结果。
- 道德哲学三大分支：
 - ① 元伦理学：关注“大局”问题，比如“什么是真理？”
 - ② 规范伦理学：侧重于构建对错判断框架。
 - ③ 应用伦理学：关注生活中遇到的具体问题。

商业道德

- 商业道德就是道德标准在商业中的创造和应用。
- 组织需要建立行为标准政策，并通过培训和沟通，推动所期望的道德目标。

第 59 讲-商业道德（2）

第一节 商业道德

道德哲学

- 目的论
- 功利主义
- 利己主义
- 道义论
- 美德伦理
- 相对主义
- 正义论

目的论

- 目的论是以结果来判断行为的道德价值，也被称为结果论。
- 目的论认为某一行为如果能产生预期结果，则该行为在道德上是正确的。
- 目的论与目标、使命有关，它认为追求和实现重要价值观让生命拥有了重要的意义。

功利主义

- 功利主义认为人们有义务去按照合乎道德的方式行事，结果比意图更为重要。
- 功利主义为所有受到决策影响的人创造最大的效用，寻求多数人的最大福祉。
- 规则功利主义者：以可实现效用最大化的规则作为标准，而非具体的个体情境。
- 行为功利主义者：评估和判断个体行为是否可以产生最大的效用。

利己主义

- 利己主义认为人们所做出的决策应使他们自己的利益最大化。
- 开明的利己主义者：认为自我利益最重要，但也会兼顾他人的福祉。
- 开明的利己主义者的道德行为的目的并非是利他，而是为了实现自己最终的目的。

道义论

- 道义论认为道德是建立在责任和义务之上的，这会导致道德上良好和正确的行为。
- 决策完全基于道德规则之上，而很少关注结果到底是什么。

- 目的论：结果导向行为
- 道义论：过程导向行为

道义论—绝对命令

- 绝对命令是道义论的核心概念之一，它指的是人们按照自然界法则一样行事。
- 为了判断一个行为是否具有道德性，道德义务论者寻求的是与道德原则的一致性。
- 一般而言，道德义务论者认为，道德原则的属性是永久的和稳定的，遵守这些原则就能确定行为的道德性。

美德伦理

- 美德伦理认为道德的行为不仅要遵守传统道德标准，还要考虑到一个具有良好道德秉性的成熟的人，在具体场景中所认为的恰当之举。
- 美德伦理认为道德是建立在个人道德规范之上的，这些规则基于指导个人行为的美德。
- 美德伦理学家认为，成功的市场经济取决于社会制度，包括家庭、学校、教会和社群，美德在这些社会制度中得以发展。

美德伦理学

- 美德伦理学的主要问题是，在同一文化内和不同文化间，如何实施美德伦理学。
- 美德伦理学家认为美德的元素是具有普世性的。
- 美德伦理学的批评者认为，真正的美德是一个无法实现的目标。

相对主义

- 相对主义认为道德因文化价值和需求的不同，而产生差异。
- 道德没有绝对的对错划分标准。
- 个体道德相对主义：道德标准来自于个人的道德观念和态度。
- 社会道德相对主义：道德判断来源于每个社会或文化的特有观念中。

道德相对主义的辩驳

- 赞同者：
- ✓ 不同的人群和文化中存在着道德多元性。（描述性相对主义）
 - ✓ 确定道德标准的巨大不确定性和难度。（元伦理相对主义）
 - ✓ 不同情况差异，很难相信同一件事对所有人都是善的。（规范相对主义）
- 反对者（危害性）：
- ✓ 对何为善产生异议，并不妨碍相信善的存在。
 - ✓ 不确定性代表无法获得确切的答案，并不能证明问题无解。
 - ✓ 情景不同，人们难以共有一个道德原则，并不能否认存在一个客观的价值标准。

正义论

- 正义论倡导者认为西方文明的法律，是建立在公认的正义概念基础之上的。
- 正义论认为帮助弱势群体，是合乎道德的重要一点。
- 商业环境中，政府会参与相关政策，比如最低工资要求、平等就业机会、职业安全与健康等。
- 分配正义：关心商业活动中分配公平性。
- 程序正义：关心实现目标的流程与活动。
- 互动正义：关心组织成员之间的互动关系。

第 60 讲-商业道德（3）

第一节 商业道德

与道德决策相关的概念

- 公正
- 正直
- 尽职调查
- 信托责任

公平 Fair

- 公平的行为应具备平等的特质，包含三个基本要素“公平、互惠与优化”。
- 公平涉及到利益与资源的分配；这种分配适用于利益相关者或范围更大的整个社会。
- 互惠体现在给予与获取的交换。
- 优化体现在公平与效率之间的取舍。

正直 Integrity

- 正直是最重要的美德要素之一。
- 正直是一种基本的价值观，可以帮助管理层建立信任文化。
- 组织的正直通常是建立在其价值体系之上的，也不会主动地去违反企业和行业设定的行为规范。
- 在最低程度上，商业活动应遵守相关的法律法规，企业更不能通过不正直的手段获得商业利益。

尽职调查 Due diligence

- 尽职调查是指理性的企业或个人应该实施“合理调查”的程序。
- 组织应该采取必要的尽职调查，以此来防止和查明犯罪行为。
- 组织需要创建鼓励道德行为和积极遵守法律的文化。

信托责任 Fiduciary responsibility

- 信托责任：为了另一方的利益而需要采取行动的法律义务。
- 上市公司的股东必须信任董事会和他们任命的管理团队。
- 管理人员代表资产所有者的意愿行事，而不是根据他们自己的意愿行事。
- 在考虑为管理层加薪时，董事会成员可能会将他们自己的利益凌驾于股东利益至上。

例题

以下哪种道德哲学关心具体行为是否符合道德标准（ ）。

- A. 功利主义
- B. 道义论
- C. 目的论
- D. 相对主义

解析

道义论基于道德规则（行为）之上，而很少关注结果到底是什么。

功利主义为所有受到决策影响的人创造最大的效用，寻求多数人的最大福祉。

目的论是以结果来判断行为的道德价值。

相对主义认为没有绝对的道德标准，道德因文化价值和需求的不同，而产生差异。

【答案】B

第 61 讲-专业人士的职业道德规范

第二节 专业人士的职业道德规范

IMA 职业道德守则公告

- 《IMA 职业道德守则公告》要求：IMA 成员应按职业道德要求行事。致力于职业道德的实践，包括表达我们价值观的基本原则和指导我们行为的相关标准。
- 管理会计和财务管理从业人员，以及 CMA 考生和持证者不得从事违反相关标准的行为，也不得在其组织内纵容他人这样的行为。

道德原则

- IMA 对道德的四项基本原则是：

- ①诚实
- ②公平
- ③客观
- ④责任

诚实 Honesty

- 诚实是第一原则。

- 诚实要求 IMA 会员在工作时，真实地分析和沟通，保持认真和诚实的态度。
- 比如：向外部审计师披露必要和相关的信息；拒绝记录任何不准确的信息；向他人提供真实信息等。

公平 Fairness

- 公平要求在特定情形下，考虑他人的需要，充分披露必要的背景信息，保持公正和理解的态度。
- 比如：客观地报告信息，识别和修改错误；没有偏见地选择供应商。

客观 Objectivity

- 在评估各方不同观点时，应保持中立和客观的态度，然后在做出最终的结论。
- 客观的专业人士也是管理层所能信任的决策支持者。
- 比如：即使存在压力，也要根据财务和法律准则，提出意见。

责任 responsibility

- IMA 会员应及时地获取并传递精确和充分的信息，以此来保持真实和可靠的态度。
- IMA 通过四项道德标准，进一步强化具体的责任要求。

C. C. I. C 标准

- 能力 (competence)
- 保密 (confidentiality)
- 正直 (integrity)
- 可信 (credibility)

能力 competence

IMA 会员有责任：

1. 通过学习提高专业知识与技能，保持一定的专业领先和技能水平。
2. 根据法律、法规和技术标准来履行专业责任。
3. 提供准确、清晰、简明和及时的决策支持信息与建议，识别并帮助管理风险。

保密 confidentiality

IMA 会员有责任：

1. 对信息保密，除非经过授权或法律要求。
2. 告知相关各方如何恰当使用保密信息，并做好监控工作。
3. 避免使用保密信息，从而获取不道德或非法收益。

正直 integrity

IMA 会员有责任：

1. 减少实际的利益冲突，定期与业务伙伴沟通，避免明显利益冲突。告知各方任何潜在的利益冲突。
2. 避免从事任何损害道德履行责任的行为。
3. 禁止从事或支持任何有损职业声誉的活动。
4. 积极参与道德文化贡献，将职业操守置于个人利益之上。

可信 credibility

IMA 会员有责任：

1. 公平和客观地交流信息。
2. 提供的报告信息，可以帮助使用者更好理解和使用相关内容。
3. 根据政策或适用的法律，披露信息报告、及时性、处理或内部控制方面所存在的延迟或不足。
4. 识别可能会阻碍责任判断，履行工作职责的职业局限或其他约束，并做好沟通。

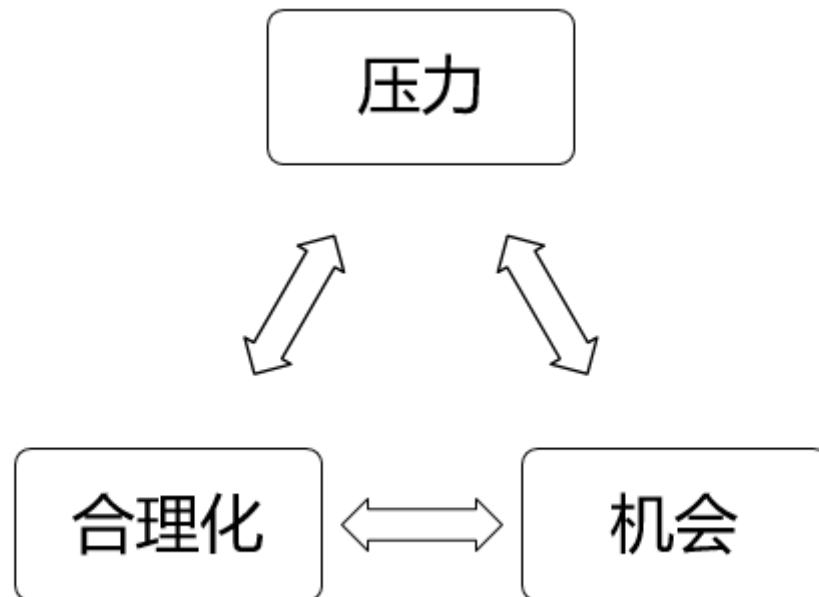
道德冲突解决方法

面对不符合职业道德要求的问题时，IMA 会员应遵循所在组织的既定政策，如果组织尚未建立相关政策，成员应该考虑如下做法：

1. 与直接上司讨论这些问题。
2. 如果直接上司与这些问题有牵涉，应将问题提交给更高一级的管理层。
3. 通过 IMA 提供的匿名热线服务电话，进行相关咨询。
4. 向自己的律师咨询与职业道德冲突有关的法律义务和权利问题。

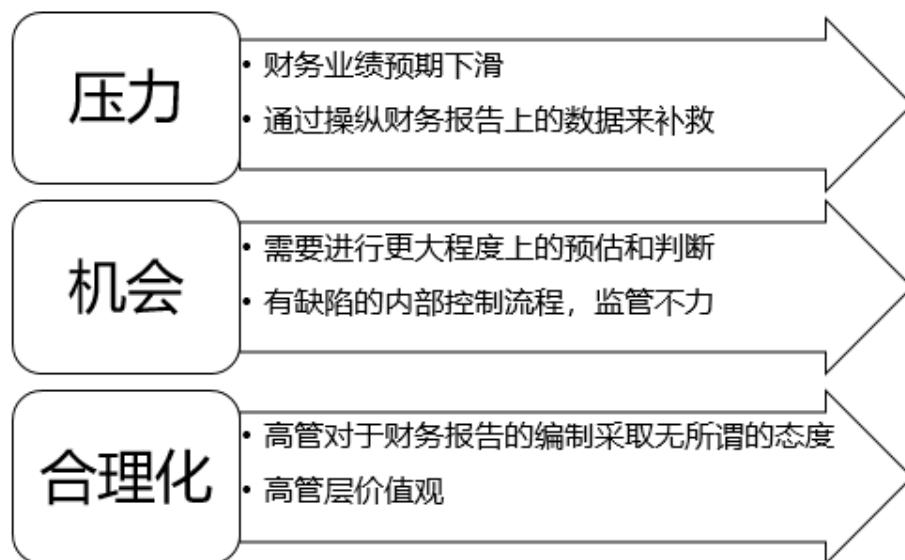
如果解决问题的方案不成功，该成员不妨考虑辞职。

舞弊三角 Fraud triangle

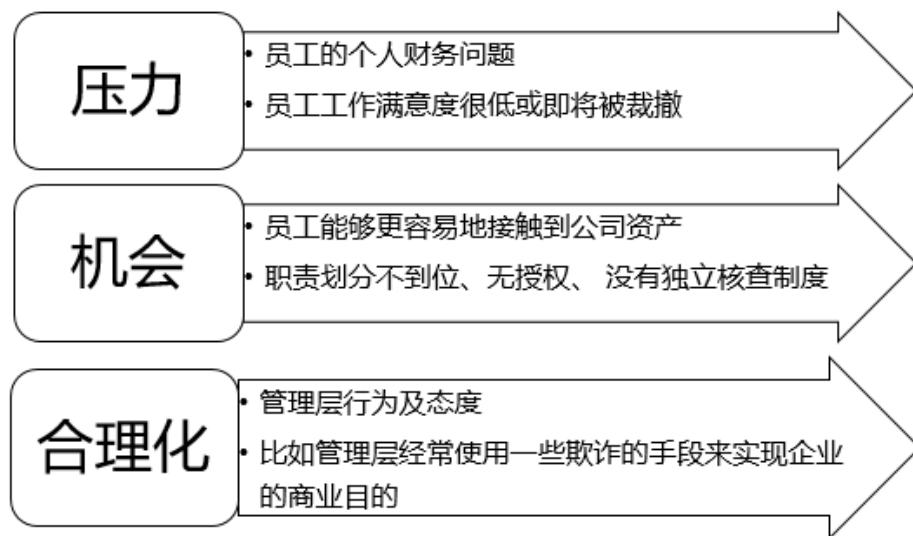


- 压力：驱动舞弊行为的内在意愿（动机）。
- 机会：孕育舞弊行为的外在环境。
- 合理化：促成舞弊行为的个人价值观，合理化理由（借口）。

与财务报告相关的舞弊行为



与资产挪用相关的舞弊行为

**例题**

ABC 公司正在执行标准成本差异分析绩效考核制度，Jones 是制造分部的负责人，为了能够在绩效考核中获得好的成绩，他向负责绩效考核的 CFO 提供了一张购物券，希望 CFO 在考评时可以适当考虑制造分部的业绩。如果 CFO 接受了该购物券，则他违反了以下哪项道德标准（ ）。

- A. 能力
- B. 保密
- C. 正直
- D. 可信

解析

如果 CFO 接受了该购物券，则他违反了道德标准中的正直。

该标准要求：IMA 会员有义务避免从事任何损害道德履行责任的行为。

【答案】C**例题**

ABC 公司最近将其原先的财务主管提升为财务总监，税务筹划是财务总监工作职责之一。但是由于新晋总监之前没有税务工作经验，所以他十分担心高层得知后会取消对他的任命。因此，该财务总监参考之前的税务工作内容，履行相关工作。根据《IMA 职业道德守则公告》，ABC 公司新任命的财务总监违反了（ ）。

- A. 能力
- B. 保密
- C. 正直
- D. 可信

解析

该财务总监并没有向高管层沟通其自身的能力缺陷，所以违反了可信的要求。

【答案】D**例题**

以下可能是财务报告舞弊的动机的是（ ）。

- A. 组织缺乏监督机制
- B. 组织缺少内部审计
- C. 董事会包括利益关联方
- D. 经理的年终绩效与财务报告指标相关

解析

根据原理，如果管理者的报酬和财务报告的结果相关，那么就有了动机。

【答案】D**第 62 讲-组织的职业道德（1）**

第三节 组织的职业道德

《反海外腐败法》

- 《反海外腐败法》包括“反行贿条款”和“内控条款”。
- 反行贿条款：
 - 《反海外腐败法》禁止在**美国境外**从事商业活动的企业向**外国政府（政客）**行贿以获得**合同或业务**。
 - 违反该条款的公司或公司官员被处以刑事和民事处罚。
 - 刑事处罚允许最高处以 200 万美元的罚款以及最多 5 年的监禁。

一般而言，《反海外腐败法》的反行贿条款禁止美国企业和公民、在美国上市的外国企业，或在美国代理人直接或间接地向外国官员、外国政党或政党官员 或外国政治职务候选人，支付或提议支付金钱或任何有价值的物件，以此来达到如下目的：其职权范围内对其作为或不作为的决定施加影响，诱导其作出超越合法职责范围的事项，或是协助获取任何不正当优势以此让行贿者获取或维持商业利益。

反行贿条款还包括了宽泛的第三方行贿条款。根据此条款，海外子公司和其他第三方（包括代理人、咨询方、分销商、合伙人等）的行为也会使其母公司或第三方涉及的企业违反《海外反腐败法》。

- 内控条款，受《反海外腐败法》约束的公司应设计和维护一个内部会计控制系统，为以下方面提供合理的保证：
 - ✓ 交易按照管理层的授权来执行。
 - ✓ 必要时记录交易，以便使得财务报表的编制符合公认会计准则或其他适用标准的要求，并维持资产受托责任。
 - ✓ 只有获得管理层的授权，才被允许接触资产。
 - ✓ 在合理的时间段内将记录的资产与实有资产相比较，并采取适当的措施处理二者之间的差异。

(交易和接触资产，必须有授权、记录及校核)

英国反贿赂法

- 《2010 年反贿赂法》是一部由英国国会通过的法案。
- 该法案适用于所有在英国以及英国以外开展商业活动的个人和商业组织。
- 无论犯罪行为具体在哪发生，它允许对与英国有关的个人或公司提起诉讼。
- 该法案几乎具有普遍管辖权，并使英国的企业明显处于竞争劣势。

英国反贿赂法相关描述

- 当一个人从事提供、给予或承诺向另一个人提供财物或其他利益，以换取其不当履行某项活动或职能的活动时，就构成了一般的行贿犯罪行为。
- 受贿罪是指接受或同意某项利益，以换取某项活动或职能的不当履行。
- 贿赂外国公职人员属于犯罪行为，包括“通过第三方”行贿。
- 商业组织未能防止贿赂行为同样视为行贿犯罪。

疏通费 Facilitating payment

- 疏通费是向外国官员支付特定类型的款项，也被称为“便利支付”。
- 美国《反海外腐败法》认为，疏通费只是为了缩短事务处理时间，而不影响政府行为结果，疏通费支付属于合法行为。
- 英国法律认为疏通费等同于贿赂，属于非法行为。只是，支付小额款项而获得便利的做法不太可能被起诉。

贿赂和疏通费的非法律问题

- 增加了运营成本；
- 降低了基于品质的采购行为
- 可能对利益相关群体带来负面结果
- 无法有效地开展正常业务工作
- 无法更加客观评估销售人员的工作业绩
- 向员工和索贿者释放信号，行贿是可接受的

企业文化 Corporate culture

- 企业文化对企业决策过程中的道德行为产生很大的影响。
- 它取决于决策者的价值观，即哪些行为是可以接受，或应该拒绝的。
- 在小型公司，企业文化基本反映了主要经营者的个人价值观和经营方式。

- 在大型公司中，组织文化即指价值观和道德规范。

价值观和道德规范的重要性

- 提升员工士气和忠诚度。
- 降低风险，提高工作效率。
- 提升公司治理的透明度。
- 为提高作出承诺并真正付诸实践的可能性奠定基础。
- 承诺遵守道德规范的 CEO 和 CFO，会更加明确自己的承诺与企业行为是一致的。

道德行为和法律行为的差异

- 符合道德规范的行为并不等同于合法行为。即使个人和组织的行为符合法律法规，也有可能不符合道德规范。
- 在法规不能涵盖所有情形时，基于价值观的道德规范，就可以作为决策的依据。
- 道德规范意味着用来解决许多问题的决策过程的统一性。

职业道德始于高层

- 为确保组织道德规范有效实施，高层管理者需要树立好榜样、遵循价值观、遵守承诺，营造出有利于帮助他人遵守道德标准的氛围（高层导向）。
- 符合道德标准的领导，会运用道德框架进行决策，并保持对他人的尊重。
- 高层领导“言行一致”是很重要的，它是奠定员工信任的基础。
- 高层需要将相对宽泛的道德概念，细化成具体的行为规范。

榜样式领导

- 与利益相关者做好沟通，包括组织内部与外部的。
- 让他人参与决策过程，指导和支持他人。
- 解决员工绩效考核问题，帮助员工发展。
- 注意在办公场所内的个人行为。
- 道德型领导：管理者对公司道德水平负责，同时应展现更高的道德水平。
- 道德型财会人员：以 IMA 道德原则和标准行事，同时能够鼓励他人遵守道德准则。

人力资源

- 在创建组织道德文化时，公司员工是最重要的资产。
- 高层领导应该营造，最大限度发挥人的才能的文化氛围。
- 人可以推动创新，创造更好效益。
- 人可以把知识和技能带入工作中。
- 人可以形成更加有效的连接，形成合力。

第 63 讲-组织的职业道德（2）

第三节 组织的职业道德

招聘合适的员工

面试阶段，通过道德测试来评估应聘者是否与组织的道德行为规范一致。测试可以包括：

- 询问应聘者的个人价值观。
- 使用开放式的问题，询问应聘者如何应对特定的场景。
- 要求应聘者评论某些行为是否符合道德。

员工培训

员工培训应该包含以下道德内容：

- 组织的核心价值观和行为准则或道德规范，并定期重申相关内容。
- 解释道德准则背后的概念。
- 特定岗位的道德规范预期行为。

持续培训相关行为期望

- 一般员工的行为和个人行为；
- 如何将职业道德规范，建立在工作管理方法中；

- 道德规范如何影响具体的工作、流程、活动和关系;
- 如何监控道德准则的实施情况;
- 针对有合规问题的员工，需要建立哪些路径
- 当发现投诉或问题时，应该采取什么行动;
- 当违规情况被证实时，应该采取什么行动及处罚。

道德与内部控制的关系

- 内部控制和职业道德文化密切相关。
- 与公司价值观一致的内部控制，有助于强化企业文化建设。
- 充满活力的道德文化基础，可以促使员工更好的遵循内部控制。

监督道德合规的方法

■ 人员绩效反馈环

- ✓ 业绩考核和发展系统必须与道德行为要求完全一致，建立员工定期考核系统（至少每年进行一次）。
- ✓ 绩效考核流程必须包括 360 度信息，即包括内部反应，又包括外部反应，以便评估事实是否真正如此。
- ✓ 关键绩效指标（KPI）必须包括员工相关道德行为规范。

■ 持续调查工具

- ✓ 持续调查是很有效的道德监督工具，尤其针对管理层。
- ✓ 调查结果可以用于激励员工关注和改进道德遵守行动。
- ✓ 调查结果也可以成为向高管层反馈组织道德规范实施情况的反馈信息。
- ✓ 可以帮助公司转变为一个学习和发展型组织。

■ 设置举报框架

- ✓ 创造一种“员工能够不惧报复而自由提出问题和关注”的文化，是构成诚信型组织的六个关键因素之一。
- ✓ 有效的反馈系统包括建立保密框架，让员工报告可能违反组织道德规范的行为，以及道德遵守方面挑战组织的决策。
- ✓ 美国注册舞弊审查师协会（ACFE）曾指出，在所有发现的金额 100 万美元以上的欺诈中，44% 是通过举报热线报告的。

企业社会责任 Corporate Social Responsibility

- 企业社会责任（CSR）是指，企业对其经营所在的社会应承担的责任。

- 企业社会责任的 4 个层级：

- ①经济责任
- ②法律责任
- ③道德责任
- ④慈善责任

经济责任

- 公司必须通过良好运来保证健康的经济和财务状况。
- 雇用好员工、公平地支付薪酬，保持员工经济上的健康。
- 对于所有企业而言，承担经济责任是社会对其的基本要求。

法律责任

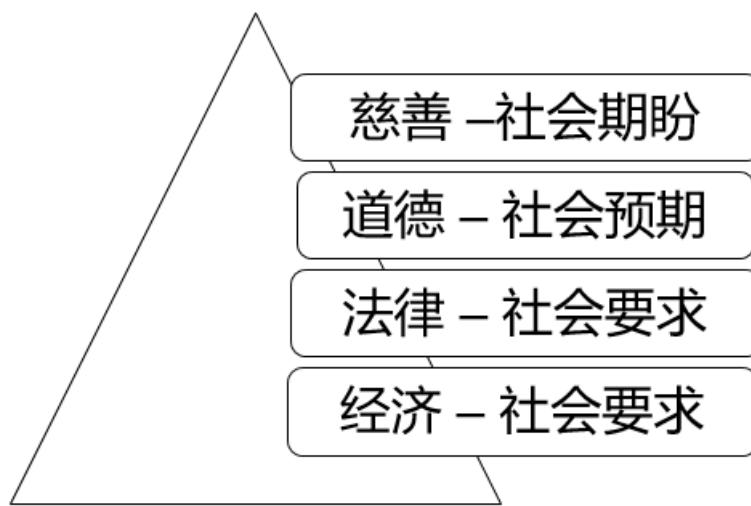
- 要求企业遵守法律，合规地开展业务。
- 法律体现了社会道德观，遵守法律责任是企业实施社会责任的必要前提。
- 承担法律责任也是社会对公司履行社会责任的基本要求。

道德责任

- 除了遵从法律责任，企业的经营还要符合道德规范。
- 在法律框架失效时，道德评价将变的十分重要。
- 道德责任是社会对企业的预期，高于经济和法律责任预期。

慈善责任

- 公司应该回馈所在社会。
- 通过帮助困难个体或群体，来履行慈善责任；包括：捐赠、建立慈善基金等等。
- 慈善责任是社会对企业的期盼，优先级后于其他三个层级。



企业社会责任的可持续性

- 公司需要可持续性的发展，即保持平衡地发展。
- 企业必须兼顾财务目标和环境保护的平衡。,
- 有时，环境因素应该优先于财务目标。
- 对商业成功的评价，也要给予企业的经济状况，以及它对周围环境的影响情况。
- 不考虑环境因素的商业模式，注定是失败的。

监督道德合规的方法

- 可持续性 (sustainability) 是指保持平衡。
- 经济的可持续发展是指产生社会和生态后果的经济活动。
- 会计人员和财务经理负责分析利润的可持续性。

例题

下列哪项是美国《反海外腐败法》所涉及的内容（ ）。

1. 非法向海外官员行贿获得业务支持。
 2. 确保所有交易的会计事项的透明性。
 3. 向代理支付款项以影响外国政府官员。
 4. 维持一个适当的内部控制制度。
- A. 只有 1
 B. 只有 1 和 3
 C. 只有 2、3 和 4
 D. 全部

解析

《反海外腐败法》的反行贿条款禁止美国企业和公民、在美国上市的外国企业，或在美国代理人直接或间接地向外国官员、外国政党或政党官员或外国政治职务候选人，支付或提议支付金钱或任何有价值的物件，达到目的。

《反海外腐败法》的账册与记录及其内部控制条款（只适用于上市公司）要求：为了能够精确和正确地体现资产交易和处置情况，账册、记录和账户必须以合理详尽的方式进行保存；应设立一套内部会计控制系统

【答案】D

例题

ABC 公司准备推行道德政策，以下哪项措施能最有效的帮助员工执行道德政策（ ）。

- A. 建立道德行为准则，进行道德培训和道德监控活动
 B. 领导者以身作则，信守承诺，同时鼓励他人遵守道德标准
 C. 加强招聘环节中，对于应聘者的道德水平测试
 D. 在内部控制中，建立举报热线和道德调查工具

解析

榜样式领导将是最有效的道德规范推进措施，即高层导向。

【答案】B

第 64 讲-第六章职业道德复习

第六章 职业道德复习

授课顺序及分值分布

章名	权重分值
第一章 财务报表分析	20%
第三章 决策分析	25%
第五章 投资决策	10%
第二章 公司财务	20%
第四章 风险管理	10%
第六章 职业道德	<u>15%</u>

章节框架

- 商业道德
- 专业人士的职业道德规范
- 组织的职业道德

伦理学

- 伦理：一定的价值观、规范、信仰和预期；它会影响在同一文化中人们的生活和行为方式，反映了人们应有的生活和行为准则。
- 伦理学：哲学分支，系统地研究人们应该如何生活的一个学科。掌握伦理学为了根据善与恶的知识，过更好的生活。

商业伦理 business ethics

- 商业伦理包括了一些源自于个人、企业的声明或是法律体系的原则、价值观和行为规范；
- 它们主要用于指导个人和团体在商业中的行为。

商业伦理的重要性

- 有伦理与合规性程序的企业，通常会赢得员工的更多支持和投入。
- 企业遵循道德规范，会增加股东的忠诚度。
- 商业伦理可以增强品牌信任度，从而提升顾客满意度。
- 用符合道德的行为对待顾客，会为企业带来更高的竞争地位，并影响其业绩。

道德 Morals

- 道德来自信仰体系，是人们行为所适用的标准和规则。
- 组织、社会或政府将道德标准界定为好坏、对错的判断标准。
- 法律通常禁止对于社会道德标准极其恶劣的侵犯，遵守法律是道德的底线。
- 价值观是个人关于对错、好坏的信念。

美德 Virtue

- 美德（virtue）是符合道德和伦理原则的行为。
- 美德意味着拥有高道德标准，并以此指导行为。

道德哲学

- 道德哲学指导着人们的意图、行动的理由以及行动的结果。
- 道德哲学三大分支：
 - ① 元伦理学：关注“大局”问题，比如“什么是真理？”
 - ② 规范伦理学：侧重于构建对错判断框架。
 - ③ 应用伦理学：关注生活中遇到的具体问题。

商业道德

- 商业道德就是道德标准在商业中的创造和应用。
- 组织需要建立行为标准政策，并通过培训和沟通，推动所期望的道德目标。

道德哲学

- 目的论
- 功利主义
- 利己主义
- 道义论
- 美德伦理
- 相对主义
- 正义论

目的论

- 目的论是以结果来判断行为的道德价值，也被称为结果论。
- 目的论认为某一行为如果能产生预期结果，则该行为在道德上是正确的。
- 目的论与目标、使命有关，它认为追求和实现重要价值观让生命拥有了重要的意义。

功利主义

- 功利主义认为人们有义务去按照合乎道德的方式行事，结果比意图更为重要。
- 功利主义为所有受到决策影响的人创造最大的效用，寻求多数人的最大福祉。
- 规则功利主义者：以可实现效用最大化的规则作为标准，而非具体的个体情境。
- 行为功利主义者：评估和判断个体行为是否可以产生最大的效用。

利己主义

- 利己主义认为人们所做出的决策应使他们自己的利益最大化。
- 开明的利己主义者：认为自我利益最重要，但也会兼顾他人的福祉。
- 开明的利己主义者的道德行为的目的并非是利他，而是为了实现自己最终的目的。

道义论

- 道义论认为道德是建立在责任和义务之上的，这会导致道德上良好和正确的行为。
- 决策完全基于道德规则之上，而很少关注结果到底是什么。
- 目的论：结果导向行为
- 道义论：过程导向行为

道义论—绝对命令

- 绝对命令是道义论的核心概念之一，它指的是人们按照自然界法则一样行事。
- 为了判断一个行为是否具有道德性，道德义务论者寻求的是与道德原则的一致性。
- 一般而言，道德义务论者认为，道德原则的属性是永久的和稳定的，遵守这些原则就能确定行为的道德性。

美德伦理

- 美德伦理认为道德的行为不仅要遵守传统道德标准，还要考虑到一个具有良好道德秉性的成熟的人，在具体场景中所认为的恰当之举。
- 美德伦理认为道德是建立在个人道德规范之上的，这些规则基于指导个人行为的美德。
- 美德伦理学家认为，成功的市场经济取决于社会制度，包括家庭、学校、教会和社群，美德在这些社会制度中得以发展。

美德伦理学

- 美德伦理学的主要问题是，在同一文化内和不同文化间，如何实施美德伦理学。
- 美德伦理学家认为美德的元素是具有普世性的。
- 美德伦理学的批评者认为，真正的美德是一个无法实现的目标。

相对主义

- 相对主义认为道德因文化价值和需求的不同，而产生差异。
- 道德没有绝对的对错划分标准。
- 个体道德相对主义：道德标准来自于个人的道德观念和态度。
- 社会道德相对主义：道德判断来源于每个社会或文化的特有观念中。

道德相对主义的辩驳

- 赞同者：

- ✓ 不同的人群和文化中存在着道德多元性。（描述性相对主义）
- ✓ 确定道德标准的巨大不确定性和难度。（元伦理相对主义）
- ✓ 不同情况差异，很难相信同一件事对所有人都是善的。（规范相对主义）
- 反对者（危害性）：
 - ✓ 对何为善产生异议，并不妨碍相信善的存在。
 - ✓ 不确定性代表无法获得确切的答案，并不能证明问题无解。
 - ✓ 情景不同，人们难以共有一个道德原则，并不能否认存在一个客观的价值标准。

正义论

- 正义论倡导者认为西方文明的法律，是建立在公认的正义概念基础之上的。
- 正义论认为帮助弱势群体，是合乎道德的重要一点。
- 商业环境中，政府会参与相关政策，比如最低工资要求、平等就业机会、职业安全与健康等。
- 分配正义：关心商业活动中分配公平性。
- 程序正义：关心实现目标的流程与活动。
- 互动正义：关心组织成员之间的互动关系。

与道德决策相关的概念

- 公正
- 正直
- 尽职调查
- 信托责任

公平 Fair

- 公平的行为应具备平等的特质，包含三个基本要素“公平、互惠与优化”。
- 公平涉及到利益与资源的分配；这种分配适用于利益相关者或范围更大的整个社会。
- 互惠体现在给予与获取的交换。
- 优化体现在公平与效率之间的取舍。

正直 Integrity

- 正直是最重要、最常被提及的美德要素之一。
- 正直是一种基本的价值观，可以帮助管理层建立信任文化。
- 组织的正直通常是建立在其价值体系之上的，也不会主动地去违反企业和行业设定的行为规范。
- 在最低程度上，商业活动应遵守相关的法律法规，企业更不能通过不正直的手段获得商业利益。

尽职调查 Due diligence

- 尽职调查是指理性的企业或个人应该实施“合理调查”的程序。
- 组织应该采取必要的尽职调查，以此来防止和查明犯罪行为。
- 组织需要创建鼓励道德行为和积极遵守法律的文化。

信托责任 Fiduciary responsibility

- 信托责任：为了另一方的利益而需要采取行动的法律义务。
- 上市公司的股东必须信任董事会和他们任命的管理团队。
- 管理人员代表资产所有者的意愿行事，而不是根据他们自己的意愿行事。
- 在考虑为管理层加薪时，董事会成员可能会将他们自己的利益凌驾于股东利益至上。

IMA 职业道德守则公告

- 《IMA 职业道德守则公告》要求：IMA 成员应按职业道德要求行事。致力于职业道德的实践，包括表达我们价值观的基本原则和指导我们行为的相关标准。
- 管理会计和财务管理从业人员，以及 CMA 考生和持证者不得从事违反相关标准的行为，也不得在其组织内纵容他人这样的行为。

道德原则

- IMA 对道德的四项基本原则是：
 - ① 诚实
 - ② 公平
 - ③ 客观
 - ④ 责任

诚实 Honesty

- 诚实是第一原则。
- 诚实要求 IMA 会员在工作时，真实地分析和沟通，保持认真和诚实的态度。
- 比如：向外部审计师披露必要和相关的信息；拒绝记录任何不准确的信息；向他人提供真实信息等。

公平 Fairness

- 公平要求在特定情形下，考虑他人的需要，充分披露必要的背景信息，保持公正和理解的态度。
- 比如：客观地报告信息，识别和修改错误；没有偏见地选择供应商。

客观 Objectivity

- 在评估各方不同观点时，应保持中立和客观的态度，然后在做出最终的结论。
- 客观的专业人士也是管理层所能信任的决策支持者。
- 比如：即使存在压力，也要根据财务和法律准则，提出意见。

责任 responsibility

- IMA 会员应及时地获取并传递精确和充分的信息，以此来保持真实和可靠的态度。
- IMA 通过四项道德标准，进一步强化具体的责任要求。

C.C.I.C 标准

- 能力(competence)
- 保密(confidentiality)
- 正直 (integrity)
- 可信(credibility)

能力 competence

IMA 会员有责任：

1. 通过学习提高专业知识与技能，保持一定的专业领先和技能水平。
2. 根据法律、法规和技术标准来履行专业责任。
3. 提供准确、清晰、简明和及时的决策支持信息与建议，识别并帮助管理风险。

保密 confidentiality

IMA 会员有责任：

1. 对信息保密，除非经过授权或法律要求。
2. 告知相关各方如何恰当使用保密信息，并做好监控工作。
3. 避免使用保密信息，从而获取不道德或非法收益。

正直 integrity

IMA 会员有责任：

1. 减少实际的利益冲突，定期与业务伙伴沟通，避免明显利益冲突。告知各方任何潜在的利益冲突。
2. 避免从事任何损害道德履行责任的行为。
3. 禁止从事或支持任何有损职业声誉的活动。
4. 积极参与道德文化贡献，将职业操守置于个人利益之上。

可信 credibility

IMA 会员有责任：

1. 公平和客观地交流信息。
2. 提供的报告信息，可以帮助使用者更好理解和使用相关内容。
3. 根据政策或适用的法律，披露信息报告、及时性、处理或内部控制方面所存在的延迟或不足。
4. 识别可能会阻碍责任判断，履行工作职责的职业局限或其他约束，并做好沟通。

道德冲突解决方法

面对不符合职业道德要求的问题时，IMA 会员应遵循所在组织的既定政策，如果组织尚未建立相关政策，成员应该考虑如下做法：

1. 与直接上司讨论这些问题。
2. 如果直接上司与这些问题有牵涉，应将问题提交给更高一级的管理层。
3. 通过 IMA 提供的匿名热线服务电话，进行相关咨询。
4. 向自己的律师咨询与职业道德冲突有关的法律义务和权利问题。

如果解决问题的方案不成功，该成员不妨考虑辞职。

舞弊三角

- 压力：驱动舞弊行为的内在意愿（动机）。
- 机会：孕育舞弊行为的外在环境。
- 合理化：促成舞弊行为的个人价值观，合理化理由（借口）。

《反海外腐败法》

➤ 《反海外腐败法》包括“反行贿条款”和“内控条款”。

● 反行贿条款：

- 《反海外腐败法》禁止在美国境外从事商业活动的企业向外国政府（政客）行贿以获得合同或业务。
- 违反该条款的公司或公司官员被处以刑事和民事处罚。
- 刑事处罚允许最高处以 200 万美元的罚款以及最多 5 年的监禁。

一般而言，《反海外腐败法》的反行贿条款禁止美国企业和公民、在美国上市的外国企业，或在美国代理人直接或间接地向外国官员、外国政党或政党官员或外国政治职务候选人，支付或提议支付金钱或任何有价值的物件，以此来达到如下目的：其职权范围内对其作为或不作为的决定施加影响，诱导其作出超越合法职责范围的事项，或是协助获取任何不正当优势以此让行贿者获取或维持商业利益。

反行贿条款还包括了宽泛的第三方行贿条款。根据此条款，海外子公司和其他第三方（包括代理人、咨询方、分销商、合伙人等）的行为也会使其母公司或第三方涉及的企业违反《海外反腐败法》。

- 内控条款，受《反海外腐败法》约束的公司应设计和维护一个内部会计控制系统，为以下方面提供合理的保证：

- ✓ 交易按照管理层的授权来执行。
- ✓ 必要时记录交易，以便使得财务报表的编制符合公认会计准则或其他适用标准的要求，并维持资产受托责任。
- ✓ 只有获得管理层的授权，才被允许接触资产。
- ✓ 在合理的时间段内将记录的资产与实有资产相比较，并采取适当的措施处理二者之间的差异。

(交易和接触资产，必须有授权、记录及校核)

英国反贿赂法

- 《2010 年反贿赂法》是一部由英国国会通过的法案。
- 该法案适用于所有在英国以及英国以外开展商业活动的个人和商业组织。
- 无论犯罪行为具体在哪发生，它允许对与英国有关的个人或公司提起诉讼。
- 该法案几乎具有普遍管辖权，并使英国的企业明显处于竞争劣势。

英国反贿赂法相关描述

- 当一个人从事提供、给予或承诺向另一个人提供财物或其他利益，以换取其不当履行某项活动或职能的活动时，就构成了一般的行贿犯罪行为。
- 受贿罪是指接受或同意某项利益，以换取某项活动或职能的不当履行。
- 贿赂外国公职人员属于犯罪行为，包括“通过第三方”行贿。
- 商业组织未能防止贿赂行为同样视为行贿犯罪。

疏通费 Facilitating payment

- 疏通费是向外国官员支付特定类型的款项，也被称为“便利支付”。
- 美国《反海外腐败法》认为，疏通费只是为了缩短事务处理时间，而不影响政府行为结果，疏通费支付属于合法行为。
- 英国法律认为疏通费等同于贿赂，属于非法行为。只是，支付小额款项而获得便利的做法不太可能被起诉。

贿赂和疏通费的非法律问题

- 增加了运营成本
- 降低了基于品质的采购行为
- 可能对利益相关群体带来负面影响
- 无法有效地开展正常业务工作
- 无法更加客观评估销售人员的工作业绩
- 向员工和索贿者释放信号，行贿是可接受的

企业文化 Corporate culture

- 企业文化对企业决策过程中的道德行为产生很大的影响。
- 它取决于决策者的价值观，即哪些行为是可以接受，或应该拒绝的。

- 在小型公司，企业文化基本反映了主要经营者的个人价值观和经营方式。
- 在大型公司中，组织文化即指价值观和道德规范。

价值观和道德规范的重要性

- 提升员工士气和忠诚度。
- 降低风险，提高工作效率。
- 提升公司治理的透明度。
- 为提高作出承诺并真正付诸实践的可能性奠定基础。
- 承诺遵守道德规范的 CEO 和 CFO，会更加明确自己的承诺与企业行为是一致的。

道德行为和法律行为的差异

- 符合道德规范的行为并不等同于合法行为。即使个人和组织的行为符合法律法规，也有可能不符合道德规范。
- 在法规不能涵盖所有情形时，基于价值观的道德规范，就可以作为决策的依据。
- 道德规范意味着用来解决许多问题的决策过程的统一性。

职业道德始于高层

- 为确保组织道德规范有效实施，高层管理者需要树立好榜样、遵循价值观、遵守承诺，营造出有利于帮助他人遵守道德标准的氛围（高层导向）。
- 符合道德标准的领导，会运用道德框架进行决策，并保持对他人的尊重。
- 高层领导“言行一致”是很重要的，它是奠定员工信任的基础。
- 高层需要将相对宽泛的道德概念，细化成具体的行为规范。

榜样式领导

- 与利益相关者做好沟通，包括组织内部与外部的。
- 让他人参与决策过程，指导和支持他人。
- 解决员工绩效考核问题，帮助员工发展。
- 注意在办公场所内的个人行为。
- 道德型领导：管理者对公司道德水平负责，同时应展现更高的道德水平。
- 道德型财会人员：以 IMA 道德原则和标准行事，同时能够鼓励他人遵守道德准则。

人力资源

- 在创建组织道德文化时，公司员工是最重要的资产。
- 高层领导应该营造，最大限度发挥人的才能的文化氛围。
- 人可以推动创新，创造更好效益。
- 人可以把知识和技能带入工作中。
- 人可以形成更加有效的连接，形成合力。

招聘合适的员工

面试阶段，通过道德测试来评估应聘者是否与组织的道德行为规范一致。测试可以包括：

- 询问应聘者的个人价值观。
- 使用开放式的问题，询问应聘者如何应对特定的场景。
- 要求应聘者评论某些行为是否符合道德。

员工培训

员工培训应该包含以下道德内容：

- 组织的核心价值观和行为准则或道德规范，并定期重申相关内容。
- 解释道德准则背后的概念。
- 特定岗位的道德规范预期行为。

持续培训相关行为期望

- 一般员工的行为和个人行为；
- 如何将职业道德规范，建立在工作管理方法中；
- 道德规范如何影响具体的工作、流程、活动和关系；
- 如何监控道德准则的实施情况；
- 针对有合规问题的员工，需要建立哪些路径
- 当发现投诉或问题时，应该采取什么行动；
- 当违规情况被证实时，应该采取什么行动及处罚。

道德与内部控制的关系

- 内部控制和职业道德文化密切相关。
- 与公司价值观一致的内部控制，有助于强化企业文化建设。
- 充满活力的道德文化基础，可以促使员工更好的遵循内部控制。

监督道德合规的方法

■ 人员绩效反馈环

- ✓ 业绩考核和发展系统必须与道德行为要求完全一致，建立员工定期考核系统（至少每年进行一次）。
- ✓ 绩效考核流程必须包括 360 度信息，即包括内部反应，又包括外部反应，以便评估事实是否真正如此。
- ✓ 关键绩效指标（KPI）必须包括员工相关道德行为规范。

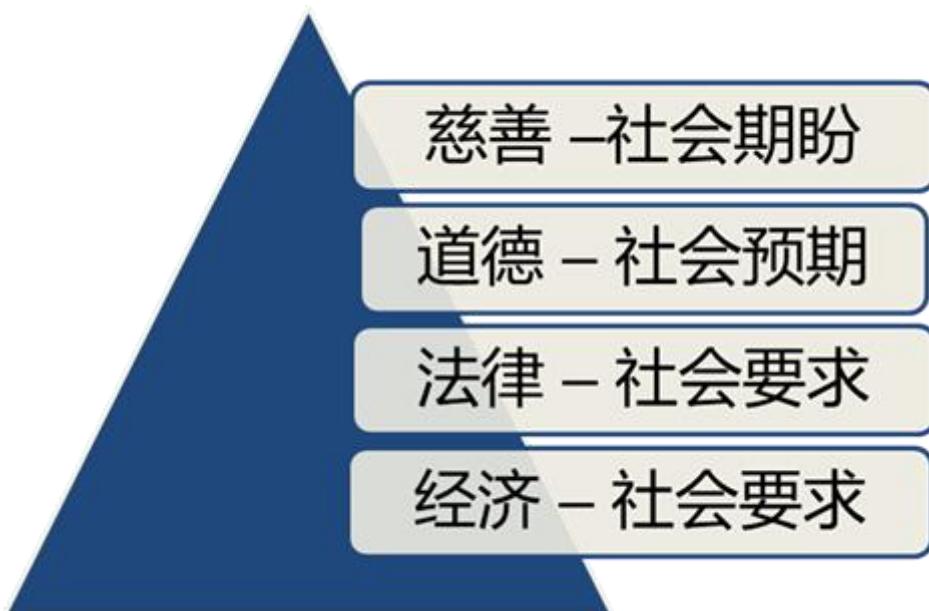
■ 持续调查工具

- ✓ 持续调查是很有效的道德监督工具，尤其针对管理层。
- ✓ 调查结果可以用于激励员工关注和改进道德遵守行动。
- ✓ 调查结果也可以成为向高管层反馈组织道德规范实施情况的反馈信息。
- ✓ 可以帮助公司转变为一个学习和发展型组织。

■ 设置举报框架

- ✓ 创造一种“员工能够不惧报复而自由提出问题和关注”的文化，是构成诚信型组织的六个关键因素之一。
- ✓ 有效的反馈系统包括建立保密框架，让员工报告可能违反组织道德规范的行为，以及道德遵守方面挑战组织的决策。
- ✓ 美国注册舞弊审查师协会(ACFE)曾指出，在所有发现的金额 100 万美元以上的欺诈中，44%是通过举报热线报告的。

企业社会责任



经济责任

- 公司必须通过良好运来保证健康的经济和财务状况。
- 雇用好员工、公平地支付薪酬，保持员工经济上的健康。
- 对于所有企业而言，承担经济责任是社会对其的基本要求。

法律责任

- 要求企业遵守法律，合规地开展业务。
- 法律体现了社会道德观，遵守法律责任是企业实施社会责任的必要前提。
- 承担法律责任也是社会对公司履行社会责任的基本要求。

道德责任

- 除了遵从法律责任，企业的经营还要符合道德规范。
- 在法律框架失效时，道德评价将变的十分重要。
- 道德责任是社会对企业的预期，高于经济和法律责任预期。

慈善责任

- 公司应该回馈所在社会。
- 通过帮助困难个体或群体，来履行慈善责任；包括：捐赠、建立慈善基金等等。
- 慈善责任是社会对企业的期盼，优先级后于其他三个层级。

企业社会责任的可持续性

- 公司需要可持续性的发展，即保持平衡地发展。
- 企业必须兼顾财务目标和环境保护的平衡。
- 有时，环境因素应该优先于财务目标。
- 对商业成功的评价，也要给予企业的经济状况，以及它对周围环境的影响情况。
- 不考虑环境因素的商业模式，注定是失败的。

监督道德合规的方法

- 可持续性（sustainability）是指保持平衡。
- 经济的可持续发展是指产生社会和生态后果的经济活动。
- 会计人员和财务经理负责分析利润的可持续性。