

为商之道

商业道德

第三版

个人商业行为

道德标准

建议与自省手册

Good Business

Ethics at Work

为商之道

商业道德

Third Edition

第三版

**Advices and queries
on personal standards
of conduct at work**

个人商业行为

道德标准

建议与自省手册

版权所有© 2019 公谊商业会

英国注册慈善组织，编号 1157008

国际版 2019 年首次出版



本手册获知识共享属性-非商业性共享类 4.0 国际执照。欲查阅该执照复印件，请
询 <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>或致信 Creative Commons,
PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA。

This Chinese edition is dedicated to the memory of Ruth Baker.

谨以此中文版献给露丝·贝克。

由

公谊商业促进会(qandb.org)出版

地址: Friends House

173-177 Euston Road

London NW1 2BJ

United Kingdom

ISBN xxxxx

版本号 3.00.12

致谢

Acknowledgements

本手册主要由公谊商业会编写。不过，我们想特别感谢“商业与道德会议”的讨论和支持，该会议于 2000 年六月由英国伯明翰市伍德布鲁克公谊会研究中心举办，此外也要感谢其他很多英国、美国和加拿大朋友的支持。

前言

Introduction

18 世纪以来，在英国，由公谊会创办和运营的企业因其信誉、廉洁、公平交易、为雇员及更广泛意义上的社会谋福利而广受赞誉。这些企业提供了优质的货物与服务，定价方式诚实而直接，因此备受信任，业绩亮眼，即便不再受创始家族的控制，却仍然是家喻户晓的品牌。他们的交易能称得上“公平”，因为它尊重劳工的权益，最大程度降低对环境的损害。

尽管如今的工作条件已远远优于 18 和 19 世纪，可是商业行为和工作环境仍然不及完美。

今天，不少人失望地发现，周遭仍可见不道德的商业行为；在他们看来，这样的企业本身便是不道德的。有些人则认为盈利是错误的。商海中人，包括我们在内，都明白盈利是企业存续的必要条件。但我们也深知企业如何盈利可以影响个人、社区及整个环境，这种影响可能是正面的，也可能是负面的。

本手册的编写目的是提供一本指南、一份激励，帮助企业进行改良、提高道德意识，从而服务所有的利益相关方。

公谊会有一本小册子，名为《[建议与自省](#)》，叩问自己个人生活中的行为，从中获得启发。本手册采用了相同的格式。手册中的建议与自省并不是强制性规约或要求，它们更多是提出一个可以为之努力的理想状态及引领我们见贤思齐的标准。

要达到这些标准并不总是那么容易，但是它们可以在实际和道德层面上带来益处。行事符合道德的企业广受赞誉，有着很高的客户忠诚度和员工积极性。

你可以结合我们的决策方法来践行这些建议和自省，向你的工作经历和企业提出质问，并获得启迪。

目录

公谊会的决策方法

公谊会箴言

1. 诚信廉正
2. 生活简朴
3. 人人平等
4. 珍爱和平

商业行为

5. 业务和利润
6. 不确定性和风险
7. 董事和经理人的责任
8. 股东和投资者的义务
9. 公平交易
10. 环境责任
11. 健康和人身安全
12. 产品和服务的质量及安全性
13. 广告和推销

财务相关事务

14. 投资
15. 准时付款
16. 财务报告
17. 税务
18. 报酬
19. 送礼和捐赠

与人协作

20. 雇主对雇员的责任
21. 雇员对雇主的责任

- 22. [顾客](#)
- 23. [供应商](#)
- 24. [竞争对手](#)
- 25. [自我保护](#)

[社区关系](#)

- 26. [本地社区](#)
- 27. [政府](#)
- 28. [工会](#)
- 29. [压力集团](#)

[不道德的商业行为](#)

- 30. [赌博与投机](#)
- 31. [腐败行为](#)
- 32. [吹哨](#)

[平衡构想与实践](#)

- 33. [领导与决策](#)
- 34. [管理](#)
- 35. [监督、警示与审核](#)
- 36. [保密](#)
- 37. [知识产权](#)

[新科技与新挑战](#)

- 38. [隐私问题](#)
- 39. [自动化](#)
- 40. [提供可公开免费共享的内容](#)
- 41. [便利性](#)
- 42. [安全性](#)
- 43. [工作/生活的平衡](#)

[联系方式](#)

公谊会的决策方法

Quaker Methods for Decision Making

公谊会举行商务会议、达成决议的方式与多数企业不同。

会议的首要目标是寻求各项意见的统一，即找到一种在场众人都可接受的方法。要做到这点绝非易事，尤其是出现议题具有争议性，或者有人强烈反对的情况。决策结果未必是每个人都认可的，但是倾听和考虑每个人的意见后得出的、所有与会者都能接受的结果。我们必须认识到少数派意见可能会继续存在。

这些公谊会专用的组织会议的方法，或许对其他人也有帮助。

静思的作用

The use of silence

静思本身并不是魔法，它像是一种空白，一种声音的缺失。然而，在商务会议中有效利用静思可以创造出接受启迪和引导的强大氛围。

公谊会的商务会议总是在开始和结束时有一小段时间的静思。开场的静思让我们抚平自我，暂别会前的纷扰。静思也给我们一些时间专注于当前的任务，在摸清前路的过程中集中注意力扮演好自己的角色。会议行将结束前的静思让我们能平静地结束会议，进行反思。

一些会友发现在情绪激动、气氛紧张的情况下，短时间静思可以有平复情绪的功效。讨论变得激烈之时，叫停并进入几分钟的静思，反思所讨论的整件事务往往很有帮助。

商务会议的组织

Conduct of business meetings

每场商务会议都由指定书记官主持。书记官的工作不仅是确保会议按议程进行，或记录会议纪要便于会后分发。书记官的主要职责是评估该会议的意义，集合众人的思考，这样才能找到大家都能接受的方案。如果该方案已经找到，书记官将起草会议纪要，记下这项与会人员一致同意的决议。

这种方式需要耐心和洞察，不过也有它的优势。它会让所有人的声音都得到倾听，这样会议的结果才可能让所有人都感到可以接受。它也让会议变得清晰透明，因为会议纪要已经获得通过，而此时这些问题在人们的头脑中仍是新鲜的。这也就避免了日后横生枝节或修改会议纪要的情形。会议纪要的所有权属于整个会议的与会人员。

澄思会议

Meeting for clearness

此专有名词指的是一种帮助个人或群体在决策遇到困难时或在变革、攻坚时寻求指引的特殊聚会形式。一小群有特殊知识或经验的会友会受到指派帮助在场会友看清各种可能的选择和出路。轻松的、充满信任感的氛围非常重要，群体内部必须遵守保密原则。会议应该指派一位协调人协助澄清相关问题。会议期间会友应全神贯注地倾听。

公谊会箴言

Quaker Testimonies

公谊会友的生活基于四项核心原则：诚信廉正、生活简朴、众生平等和珍爱和平这些原则常常被称为“箴言”，即将原则付诸行动。

1. 诚信廉正

Honesty and integrity

建议

无论进行何种商业交易，最重要的一条便是“廉正”。廉正是建立信任的必要条件。当一个人面对投机分子或追逐私利的冲动能恪守廉正底线，那他（她）对大局的应对才是值得信任的。廉正包含了开放、诚信、诚实，以及在所有商业交易中一以贯之地秉持自身的信仰与价值观。

为商需要信任、信念和善意。构建信任是通往成功的关键要素。

自省

你是否在言行上诚信、诚实？如果遇到压力，你是否会降低廉正的标准？你会否顶住压力？

你是否言出必行，哪怕是回复一个电话这样的小事？

2. 生活简朴

Simplicity

建议

最为平静、幸福的人往往也都是生活简单的人。相反的是，如今的商业世界里，到处是压力、过劳和不安全感。公务场合有如私人生活，我们会被自己愈加膨胀的私欲吞没，或受困于他人的种种要求。践行简朴的生活能帮助我们洗去多余，分清主次。这也需要极强的纪律性、极高的专注度、极深的理解力、清晰的沟通和目标明确的行动。

自省

你是否花时间评估自己的优先目标？如果遇到相互冲突的要求，你是否基于自己的优先目标进行考量，努力将更重要的事放在第一位？

你是否审视自己的欲求，思考如何简化欲求？你是否很容易被说动购买不需要或超出承受能力的物品？你是否有奢侈性娱乐或租用昂贵写字楼的需求？你是否可以用另一种方式达到相同的目标？

你能否简化过程，却依旧达成商业目的？

3. 人人平等

Equality

建议

每个人都有同等的价值，也值得受到同等对待，歧视会带来分裂。你要警惕在你的企业、国家以及世界范围内因某些身份、价值或信仰而产生的歧视。与他人交往时，意识到当时当刻你的特权是有帮助的。平等体现在很多方面，下面列举了你应当意识到的几个方面：

- [社会平等](#)
- 经济上的平等，也是[社会正义](#)的一种形式
- [法律面前人人平等](#)
- [机会平等](#)
- [收入平等](#)
- [性别平等](#)
- [种族平等](#)
- [同性恋-双性恋-转换性别者\(LGBT\)平等](#)

自省

你是否尊重和鼓励多样性，将之作为企业的源动力？

你是否会克制自己，不对他人作出有偏见的评判？

进行员工招聘、评估、擢升时，你是否会因年龄、性别、性取向、肤色、宗教、国籍或方言，以及其它与在职表现无关的指标而区别对待？

如果某员工有残障，你是否会寻找他们能有效完成的工作？你是否会对工作方式或工作场地进行改变来帮助他们？你是否帮助他们克服自身障碍？

4. 珍爱和平

Peace

建议

即使是最和平的世界，冲突也无可避免，并将继续发生。在商界，正如生活的其它场合，我们如何对待自己的愤怒，如何找到和平解决冲突的途径非常重要。最重要的是努力创造一种和平的文化，消除所有潜在的战争与不和。这就要求我们从自身商业行为中找到任何带有战争种子或其它可能威胁生命的东西。

要记得，某些冲突会带来丰硕的成果：在创意方面表现出不满、和平地进行意见分享与辩论会带来更好的设计、更好的产品、更有效的营销及其它商业效益。

公谊会相信人人都有善的部分。这也就得出了公谊会最坚定的一条信念，那就是无论对象是谁，杀人是不对的；因此任何形式的战争都是不对的。暴力冲突应当通过先发和平手段进行预防，包括积极的维和行动。如果有冲突爆发，应当尊重冲突所有相关方，同时平息事态。

不要开展任何可能挑起任何形式战争的业务。

自省

如果你不同意同事、客户或供应商的意见，你愿意思考自己是否可能犯错？当这种质疑最终带来收益，你是否将收益分给他人？

怒火中烧时，你的行为是否具有破坏性？你能否合理表达愤怒，为寻找解决方案留出空间？

你对商业最基本的态度是什么？你是否相信成功的主要途径是不计代价地赢得竞争？

你的公司是否通过任何可能威胁他人生命的手段获得收入？

商业行为

Conduct of Business

我们都是管理员，要为自己如何利用时间、人力、金钱及自然资源负责。一个优秀的管理员寻求的是在谨慎与冒险、保守与创新、引领与追随、刺激与支持的准确平衡。

好的商业行为指的是身处商海的我们，无论是个人还是在本国及跨国企业中，都能以良好的方式服务社会和经济群体。其准则对盈利性企业、慈善机构以及非营利性企业都一视同仁。这些机构的管理者，都是通过不同方式寻求最佳业务表现的个人。

5. 业务与利润

Business and profit

建议

获利行为本身是没有什么不道德的。利润是一个企业创造价值的唯一衡量标准。更重要的是要对价值的创造过程有更多维度的认知，同时要考虑到对环境、社会和可持续性的影响。没有这种认知，企业就无以长期存续。以何种方式盈利、如何对待盈利才是至关重要的。

如果你想维持甚至提高就业水平，那就有必要保持盈利，并为将来蓄积资源。要扩展业务规模，为企业所在社区贡献力量，也需要利润。

自省

你的所有利益相关方都清楚你的经商宗旨吗？企业所有的活动都旨在完成目标吗？

你的企业驱动力是什么？仅仅是实现利润最大化，还是想在合理范围内尽可能为更多的人提供可持续的就业？是提升员工的信心、技能和价值，还是为他人的身心健康提供某种产品或服务？这种驱动力是否能让你的企业有可持续的未来？

你的盈利方式是否道德和公正？如果少有竞争，你的利润是否过于庞大？在发生商业行为时，你的开价是否合理、固定？你是否在此价格上提供优质产品？你是否只是因为市场的容忍度较高，从而欲抬高定价，增加利润？

6. 不确定性和风险

Uncertainty and risk

建议

各行各业都有其不确定性和风险因素。造成不确定性的原因也许是缺少与当前局势、未来、或某一行动的后续效应有关的信息。进行了某种行动也好，出现某种意外情况也罢，发生损失的风险永远存在。

因此，积极管理风险、控制风险非常关键，这样才不会付出损害员工生活或企业未来的代价。

自省

你是否定期评估与企业有关的各种风险，并为如何管理风险寻求可靠的建议？

你是否采取负责任的措施，消除不必要的风险？你是否确保受风险影响的人群了解该风险？你是否通过适当的保险来控制、限制风险的后续效应？你是否有后备计划来应对意外事件？

你是否会冒不必要的、可能损害员工生活或企业未来的风险？

7. 董事和经理人的责任

Responsibilities of directors and managers

建议

董事和经理人通过对企业所有利益相关方负责而获得收益。利益相关方包括投资者、政府机构和社区，同时也包括员工、顾客和供应商。

企业应当完全遵守适用法律和法规。如果你认为某部法律与你的社会和道德观念有出入，要在寻求建议之后方可行动。

努力在工作场所创造良好氛围和文化，鼓励健康安全、廉正高效，以此化解各种危险和权力滥用。

自省

身为董事或经理人，你是否意识到自己所负的法律责任？你是否尽到这些责任？

你是否定期评估企业的社会和道德健全程度？你是否设立、表达并达到商业行为标准？你是否在相关领域建立监督和汇报机制？

如果企业的某些行为在你看来不道德，你会否思考自己必须扮演什么样的角色拨乱反正？

你是否创造更多空间对更广义上的企业行为（包括企业道德）进行反思？

你是否确保股东能收到所有信息，方便他们对自己的投资进行评价和估值？

8. 对股东和投资者的义务

Obligation to shareholders and investors

建议

任何具有相当规模的企业都需要外部投资者，以抓住增长机遇。股东提供了必要的股本，并收取股息或股本增值部分作为回报。

小股东对公司运营的发言权固然小，但他们的关注依旧应当予以倾听和考虑，否则可能影响你的企业声誉。

自省

你是否确保股东获得的回报与其进行的投资和承担的风险相称？你是否在努力通过管理为他们的投资争取长期的安全性？

你以及其他董事从企业中抽取的薪水是否合理？你是否对自己过分慷慨，反而损害了企业、利益相关方及股东的利益？

你是否避免不必要的开支，以期增加返还股东的回报？

在与股东沟通的过程中，就企业的进展、优势及弱点，你是否给予他们足够的信息？

9. 公平交易

Ethical trade

建议

员工的薪资应当反映出他们对企业的贡献。薪资和工作条件应当使员工能满足自身和家属的需要，并使他们能为社区的永续发展作出贡献。企业发放薪资如果不足以维持一般的生活水平，则可视作一种现代奴隶制。

自省

你的企业是否在当前损害人权的国家进行投资、采购或设立办事处？

与你签约的企业中，是否存在雇佣低于你国法定工作年龄的儿童，并因此阻碍这些儿童获得基础教育的情形？

与你签约的企业中，是否存在员工薪资低于该地社区维持生活水平的情形？

10. 环境责任

Environmental responsibility

建议

我们有责任保护全世界的实体及经济环境。衡量业务对环境的影响时，要超越眼前的环境，将更大范围的环境视作“无声的利益相关方”。要遵从下述原则：

- 不危害—不做危害无论是排放、浪费、不整洁、车辆与器械使用、疏于清洁、噪音还是影响生物多样性及生态系统的健康的事情
- 生态正义性—在所有群体中，环境恶化常常对贫困人群危害最大，也常常发生在偏远地区
- 可持续性—为下一代做正义之事

要清楚企业的排放和浪费的水平。切记，这些往往是企业运行低效的产物。

自省

你是否考虑过你的货物和服务应如何为营造可持续的全球环境作出贡献？你是否考虑过公务出行或通勤造成的环境及社会影响？

你是否拥有执行中的污染防控计划？你是否会寻找减少及消除浪费的方法？你是否回收部件或使用可回收部件？

你能否确定在你的供应链中没有不正当剥削员工及环境？

你提供的产品或服务是否对生命产生任何形式的危害？如果是，相应警示是否清晰？

你是否意识到某些资源的有穷性？你是否确保自身不依赖这些资源？

你是否意识到可持续性不仅适用于货物，也适用于社区和文化？你的企业运营是否以某种形式危害个人、家庭及社区的繁荣？

你是否每年制定环保政策和报告，反映相应进展？

11. 健康和人身安全

Health and safety

建议

所有雇主与雇员都有责任确保其工作行为和设备对所有使用者和公众是安全的。雇主与雇员也必须提高安全意识，采取措施最大程度减少对他人健康、安全及幸福的威胁，无论对方是雇员、顾客还是任何产品与服务的供应对象。

自省

你是否采取所有合理措施，遵守健康和人身安全的相关规定？你是否以安全措施为代价省钱？

你是否与他人合作，确保制定出最佳实践、标准、法律乃至立法，推进公共健康？

如果看到了安全隐患，你是否上报？

12. 产品和服务的质量及安全性

Quality and safety of products and services

建议

有充分的证据表明，以合理价格提供优质产品对任何企业都是值得赞赏的行为，并足以支付自身的红利。

供应商有责任保证自己的供货不会对使用者带来可预见的实体或财务伤害。

自省

你是否在产品质量与安全性方面精益求精？你是否制定了品质控制程序？

如果你采购了认证部件，你是否确保部件是正品而非伪造产品？

你会否在制造过程中刻意让产品过时，迫使顾客不得不尽快迭代？因为某些过时产品部件已经无法提供备件，你是否能抵制住诱惑，不出售此类过时产品？

你的产品及服务是否符合法律法规？这些产品及服务是否安全、可用、符合设计初衷、设计合理，生产是否有可持续性？如果你的产品需要配备服务，你是否安排好及时、有效地提供相应服务？

你的产品是否已经过周密测试，避免可能对顾客造成的伤害或损失？对任何危险，你是否已作出充分警示？一旦产品对他人造成无法预见的伤害或引起他人不满，你是否确保对方获得补偿？

13. 广告和推销

Advertising and promotion

建议

广告及推广活动真正考验了企业是否信守诚信和廉正的承诺。要扪心自问为何要做广告，广告里包含了（或省略了）哪些内容，以及广告在何处出现。

自省

你是否足够谨慎，避免有意误导业务伙伴？你是否确保你的断言和承诺都是有章可循、符合实际的？

你的推销是否真实、精确地反映了你的产品及服务？

你出售的产品及服务是货真价实，还是徒有其表？你是否将广告受众定位为尤其弱势的群体，比如儿童？

你的广告利用资源的方式是否正当？推广成本占产品总定价的比例是否合理？

财务相关事务

Money Matters

金钱是一种复杂的商品。我们对金钱的使用可以决定是行大善还是作大恶。要谨记，金钱有着极强的权力与象征意味，也有着极大的心理暗示，可使人们做出出乎意料的行为。商务场合，金钱的使用应当像任何其它的工具，要为达成商业目的的服务。大量的金钱本身不应成为目标。

14. 投资

Investments

建议

以何种方式将富余的、不会立即用到的资金用于投资，要审慎考虑。这些资金用于投资，就意味着交予他人所用。你是否赞同他人对该资金的使用法？

要力求投资于积极造福本地及全球经济的活动或企业，以期提高生活质量和水平。

要考虑到收入产生的背景，以及该投资对众人福祉的潜在影响。

自省

你的企业是否投资于或受益于不道德或对损害生命安全及环境的活动？这些活动可能包括酒精、毒品、烟草、枪械或军火及军事供给，或者赌博。

当你手中有富余资金，你是否留下准备金以备企业的不时之需？

你的准备金管理是否得当，或者利用手段是否能更为有效？你是否始终进行符合道德的投资，哪怕收益可能略小？

如果有人出于你行事谨慎、责任感强而将一笔资金交托于你，你是否会动用该资金？

如果发出贷款，这笔借贷记账是否得当？与同笔资金投资其它项目所得相比，你收取的利息是否更高？

15. 准时付款

Prompt payment

建议

要谨记，工作完成之日就是款项欠下之时。许多小企业可能因为没有足量现金支付自身账单而面临严重的现金流问题，甚至可能破产。很多时候，这是因为对方公司，尤其是规模更大，交易话语权更大的公司，没有按时支付款项，而不是小企业的经营不善。因此，一定要按时支付款项。

自省

你是否了解并谨遵供应商的业务条款？你是否置供应商利益于不顾，拖延支付？

你是否清晰列出自己的业务条款？面对不遵守契约的人，你是否始终坚持同一标准公正对待？

16. 财务账目

Financial accounts

建议

账目是体现企业现况的重要报表。账目应该准确反映企业现状。报告中的内容应该适当地披露给业务伙伴，使他们能评估潜在风险。

除非仔细记账，每月盘点，否则很难经营好企业。不要仅仅依赖历史数据，要考虑未来，努力预测可能的事件，这一点很重要。

确保经手资金的人实干、诚信，不会接受不当的诱惑。

自省

你是否确保账目真实准确？你是否按时编制年度报告？

你是否请人审计账目，是否可以确保自己把控充分？你的审计师是否真正独立，且不会受到利诱而损害其审计的严谨程度？你对诈骗、失信和恶意欺骗是否警觉？

你是否向那些出于自身安稳需要了解企业运行状况的人出具报告，包括你的雇员？

17. 税务

Taxes

建议

有章有法地打理财务，缴纳不超过依法应缴税额的税负，这是管理有方。依靠财务手段，逃避缴纳法律规定的税负，这是逃税，与偷窃无异。仔细看清区分两者的红线，这一点非常重要。这条界限不是所有专业顾问都能看清。面对复杂且看似合法的避税建议时，要小心。

自省

如果有人提出某种避税手段，哪怕看似合法，你是否仔细斟酌确定这是避税而非逃税？你是否允许此类事件影响企业财务的管理？

与税务机关打交道时，你是否坦诚？你是否视缴税为企业的社会责任之一？

你是否仔细进行记录，以防出现逃税或逃避其它法律规定应缴的国家税费？

你是否对税收优惠之类政策进行充分记录，使国家不致遭蒙骗，职员不致遭处罚？

你是否会出于税收目的而采取措施，确保准确上报现金交易？

18. 报酬

Remuneration

建议

支付报酬不仅仅是付钱就行。报酬也可能包括奖金、公司缴纳养老金、优先股认购以及公司提供的服务（包括配车等）。这是对完成工作、尽到职责、管理有功的回报。

报酬的多少受市场力量支配。要记得，报酬过多会导致忌妒，对自由社会而言很危险。

同工不同酬，无论差异多少，都应当符合事理，并取得所有相关人员的理解。

自省

如果你给自己留下了高额报酬，那么公司上下是否推行同一准则？在公司内部，最高报酬和最低报酬是否有固定比例？

你的报酬是否与绩效和盈利能力挂钩，即便是以裁员为代价？

你是否确保支付的薪酬足够雇员生活，使他们不用依靠国家救济或其它方式贴补家用？你是否只支付最低薪资和福利，只要不被追究就好？

你是否确保兼职职员也按合适比例领取与全职员工同等的福利？

你是否给员工提供退休金？如果员工离职，此退休金（包括你代缴的部分）是否可以随同带走？

如果你的员工需要加班，你是否进行公正的补偿？

如果员工住在工作分配的房屋中，那么他们退休之后，你的员工或你本人（雇主）是否为他们安排好住房？

你是否制定了面向所有员工（包括兼职员工）的利润分成计划？

19. 送礼和捐赠

Gifts and donations

建议

在你的企业里倡导慷慨精神。要在利润中留出一部分用于慈善事业。考虑一下是否可以留出一部分工作时间给雇员用于支持有意义的事业。

某些情况下，礼物作为表达感激的方式，可以收下；但是要小心这个举动不会被认为是受贿。礼物是不对受赠者施加任何义务的。

在行贿为常态的地区，送礼可以成为行贿的一种形式（见 [31. 腐败行为](#)）

如果你向某政党或压力集团捐款，要在账目中披露。

自省

你是否每年留出一笔款项用于慈善事业？你是否给员工机会，让他们来决定该款项中某些部分的分配？

你是否鼓励员工以个人名义进行慈善捐赠？你是否提供相应的渠道和机制帮助他们进行捐赠？

在不要求回报的前提下，如果你有送礼行为，你是否确定受赠者没有因此承担任何义务？

如果一位业务伙伴请你外出，你是否承担至少一半费用？

你是否制定了赠礼和收礼政策？

与人协作

Working with People

职业生涯中，你与他人萍水相逢，共同踏上职业发展的旅程，无论是实践上、思想上、情感上还是精神上。

你想如何被人对待，就如何对待别人。切记，每个人有不同价值观，你面对的人可能来自于一个不同的文化背景。和我们自己一样，人可能不时会发怒、受伤、分心，此时就有可能犯错或做出伤害别人的事。

20. 雇主对雇员的责任

Responsibility of employers to employees

建议

如今，在工作场合平等待人已成为惯例。但是早在 20 世纪初期，公谊会便先驱性地践行了这一原则。众多公谊会企业率先减少工作时间，提供疾病津贴、养老金、人寿保险，在某些情况下，甚至会提供保障性住房。

当今企业的一项首要责任就是为各年龄段人群创造机会。雇主有责任激发人们心中至善的一面，鼓励他们在道德和智慧方面有所成长，要抓住机会，改善员工的身心健康。

人们需要不断学习，才能跟上工作的变化。要让团队有能力与时俱进，为员工提供多样的培训机会很重要。

如果出现争端，与其等到嫌隙渐生演变为全面爆发的纠纷之后才努力平息冲突、达成和解，不如在紧张局面出现时就着力平息，或者在早期就痛下决心采取行动。建立一个清晰的争端解决和申诉机制，并使所有人知晓和接受该机制，可以带走争议产生的怒火，便于更快更公平地达成和解。

自省

人们是否在你的企业工作而自豪？你的员工是否认为你的企业是理想的工作地点？

你管理的工作场所是否安全、健康、活泼、愉快？

你对待员工的方式是否就是你想被对待的方式？

对于无薪员工，你是否给予与带薪员工同等的关爱、照应和认可？

你的工作时间是否足够灵活，便于员工照顾家庭？

你是否给员工足够的培训，以帮助其在企业内成长，或者在有机会时在另一家企业成长？

你是否给员工提供培训机会？你会设定什么限制条件？

假如某些培训机会与团队的职能关系并不那么密切，你是否依旧鼓励你的团队去参加这些培训？

如果你的员工决定离职，你是否支持？你是否提供公正的推荐信？无论因何种理由，假如你决定解雇某位员工，你是否会尽可能地和气大度？如果是缩减编制，你是否会对员工找到下一份工作所用时间进行补偿或部分补偿？

你是否制定了定期绩效考核程序？你是否严格遵守？

你是否寻求规避和预防不必要的纠纷？你是否有办法感知到纠纷，并在纠纷爆发前进行解决？你是否有一套清晰的申诉程序？该程序是否重在调解或仲裁？

21. 雇员对雇主的责任

Responsibility of employees to an employer

建议

你的雇主在为你，或许也在为你的家庭提供一份生计。你应当认识到，作为回报，你要靠劳动来挣这份生计。无论你担任何种职位，你要确保尽到本职，为企业创造成功。

工作场所提供了诸多设施、机会，也带来不少干扰。干扰可能是聊天、电话、邮件、复印机、网络、社交媒体，不一而足。你要确保这些设施都是为了公司事业服务。为了私利、自娱或牟利的利用都应当降到最低。要记住，任何过度的使用都是辜负了雇主的信任，实际上是一种偷窃。

自省

你是否将一整天都投入工作，对得起你的薪资或佣金？你是否避免浪费雇主或客户的时间？你是否占用工作时间进行不必要的社交？

如果出现问题，或预见到困难，你是否会坦白告诉你的雇主？

如果是公物私用，你是否会先征得公司同意？

你对待雇主的方式是否就是你想被对待的方式？你是否向工作以外的人宣传公司的正面形象？

你对待客户、供应商和所有同事的方式是否和善、礼貌，是否会向他们提供帮助和支持？

22. 顾客

Customers

建议

要怀着尊重对待与顾客的关系。努力将你们的交易或沟通建立在公平和平等的基础上，这样双方都不会觉得受到侵害或不公平待遇。

常言道“顾客永远是对的”，但这一说法必须审慎对待。对不尊重你权益的顾客，你可以保留拒绝提供服务的权利。

注意不要将从某一顾客口中听到的事传递给另一个顾客，尤其是当两者为竞争关系时。

所有企业都会收到顾客投诉。这些投诉时而公允，时而不公；但是如果要保持自己作为优质供应商的声誉，所有投诉都必须受理。

自省

对待顾客时，你是否给予他们应得的尊重？

如果你为两个在同一行业的顾客服务，你是否会告知两位顾客这一点？你是否告诉他们你会用何种方式保护每位顾客的机密？

如果你要推迟交付，你是否会尽快告知顾客，还是等到他们投诉？你是否尽可能地降低延迟交付为你的顾客带来的影响？

你的发票是否和报价相符？是否会多出许多额外费用？

对不尊重你权益的顾客，你是否会拒绝为他们服务？

你是否愿意听取投诉，并吸取教训？你是否无条件地更换问题产品？你是否建立公平的投诉受理程序？你是否采取合理措施，尽快处理投诉，并且一发现错误就及时更正？

23. 供应商

Suppliers

建议

对待供应商，要怀着如同对待顾客般的心态。与顾客一样，供应商也有权利得到尊重。你的企业要想成功，他们也同样至关重要。有一天，他们也许也会成为顾客。

自省

对待供应商时，你是否给予他们应得的尊重？

如果你有很强的买方优势，你是否会仗着手中握有的权力，刻薄地对待供应商？如果你想结束与某一供应商长期的业务往来，你是否给予足够的通知期限，方便他们调整业务？

当一个供应商提供赊账，他们是在借钱给你。你是否怀着应有的尊重对待这一特权？

你是否努力和供应商构建起长久的互信关系？你是否让他们苦苦等待预约？

你是否向数量过多的供应商询问报价？记得，每一份报价都需要时间去准备。你是否在供应商提供报价时，期待他们提供免费服务？你是否提出其他人的报价，作为讨价还价的标的？

你是否明明无意更换供应商，只是单纯为了与现有供应商砍价而向其他人询问报价？

你是否为了保护供应商以及自身利益，与他们签订合同？如果供应商的商品或服务没有达到预期标准，你是否会给他们及时、清晰、有帮助的反馈？

24. 竞争对手

Competitors

建议

尊重你的对手。要记得，你们在共同守护整个产业的声誉。本着法治的精神和意愿，考虑一下和对手合作推出新的或更好的产品或服务。某些协会、同业联盟及垄断企业不会精打细算，甚至产生伤害，会损害经济、环境甚至其他人，你要避开它们。

自省

你是否避免诋毁竞争对手？

你是否远离工业间谍活动？如果你恰好有机会获得某一竞争对手的机密信息，你是否会克制自己，避免利用此信息？你是否采取合理、审慎的措施，保护你的企业及员工不受工业间谍、黑客及恶意攻击的侵害？

如果你无法满足客户的需求，你是否愿意将他们推荐给你的竞争对手？你是否试图用不道德的手段，诱使顾客离开你的竞争对手？

你是否避免使用价格垄断机制？

25. 自我保护

Caring for oneself

建议

经商，就像生活中的其它活动一样，要求每个人都照顾好自己。

开发一些个人喜好、习惯或惯例来解除生活中的种种压力。建立自律性，从而更高效地工作和休息，过上丰富且对众人有益的生活。

自省

你的休息和休假是否充分，以确保高效工作？

你是否确保了解自身和自己的企业，从而设定切实可行的目标？你是否学会正面应对问题和状况，避免因无谓的恐惧作出糟糕的决定？当你面临困境，或苦苦思索新的方向时，你是否在企业内外寻求明智的建议？

你是否清楚何时该放手，无论是将企业交付他人、出售或退休？

你是否能留心做到和他人共同承受你的负担，就像与他人分享你的喜悦那样？你是否允许他人在你的企业内全权负责某项工作和职责，这样无论是你还是他们都不会负担过重、压力过大？你对自己的表扬和评价是否就像肯定员工那样？

社区关系

The Community

一家企业在不同层面上都与社区息息相关。第一层面，企业必须在内部建设繁荣的社区。第二层面，一家企业存在于更大范围的社区之中，包括供应商、顾客、政府以及其它各方。最高层面，企业无论大小，都属于全球经济。商业世界所展现的正是全体人类的相互依存。

26. 本地社区

Local community

建议

你开展经营活动的社区由居民、其它企业、学校、商店及其它服务设施构成。尽管在一个小规模社区，你的行为更容易赢得他人的认可，在大城市中，“为社区着想”这一信念依旧成立。

努力让你的企业成为社区的财富，而非拖累。

如果有人希望你支持某项本地活动，要尽量以某种方式参与其中。

自省

在你所工作的社区，你是否积极参与社区改善事业？

你在本地的声誉如何？

面对以社区为代价换取的不正当利润，你是否保持警惕？

27. 政府

Government

建议

无论是在本地、国内还是国外，经商都需要本着法治的精神和意图。时刻关注并领会某一立法的影响很难，而且很花时间。多数情况下，法律对符合道德经营的企业没有影响；但是，“不懂法”不能成为借口。如果你发现自己的经营已越过法律红线，务必尽快纠正。

自省

回顾你所有商业活动，你是否始终遵纪守法？你是否确保定期了解适用于你企业的规定？你是否尊重并遵守这些规定？

如果你觉得有些法律法规不公平、不道德或已经陈旧，需要进行更新，你是否会与他人一起，作出努力更改这些法律法规？

28. 工会

Trade Unions

建议

要记得，工会的职责就是为会员争取权益，尤其是在提高就业保障、改善工作环境以及尽可能谋求最优薪资等事务上对雇主施压。与工会打交道时，尽力创造互信。互信，可以带来企业的成功。所有谈判的目标都是为双方争取有益结果。

自省

你会兑现对工会许下的承诺吗？向工会提出要求时，换位思考：如果你是工会，你会同意这些要求吗？你提出的要求，是否超出了工会的承受范围？

你是否尽力避免不必要的冲突和对峙？你是否将雇主和工会视为同事关系，双方都对企业做出了卓越贡献？

假设公司遇到经营不利，而不得不采取缩短工时等不得人心的举措。为和工会开展建设性对话，你会主动发起何种行动、措施，给予何种福利，或举办何种活动来确保你和工会间有足够的信任？

29. 压力集团

Pressure groups

建议

有时，会有少数人表示，他们认为某种产品或服务，或某些价格，或缺少竞争是错误的。如果你受到波及，不要熟视无睹，而要仔细思考他们到底说了什么；如果可能，你又应当做些什么。

自省

如果你的企业成为了某一压力集团的目标，你是否抽时间和他们沟通，了解他们的观点，解释你自己的观点，尽力用友善的方式解决问题？

你是否与他人携手共创更美好、更道德的世界？你是否确保你所属的任何压力集团行事都符合道德准则？

不道德的商业行为

Unethical Business Practices

商界人士或多或少都遭遇过不道德的商业行为，这些行为为企业声誉蒙上阴影。应对此类情形的方式可能包括做出艰难的抉择，甚至是到检举的地步，来引起外部机构的注意。

30. 赌博与投机

Gambling and speculation

建议

赌博过程中，我们出于机缘巧合，会从输家手中赚得一些钱。一旦我们投资风险极高的项目，寄希望于未来获得高额回报，我们就是在投机。

无端的自信与乐观，或者沉迷于追求不确定所带来的刺激，都可能导致灾难。放在工作的语境中，这可能是赌上了雇员的生计。

自省

你是否出于投机甚至赌博目的投资或使用公司资金？

你是否在赌场或其它赌博场所招待同事？

31. 腐败行为

Corrupt practices

建议

我们可能认为是腐败的行为，在某些产业或文化中却广为接受。

腐败行为包括偷盗、挪用、贿赂、回扣、红包、诈骗、奴役、歧视、虐待、恐吓、勒索、不诚实、霸凌及其它行为。

根据国情不同，腐败行为可能会用其它符号谈及，或在账目和报告中用其它言辞掩饰。

如果你想在某一个国家和产业拓展业务，要确保你清楚地了解每一个目的地的营商环境。

你所选择的市场要保证潜在的商业机会不会驱使雇员卷入这些腐败行为。

要确保员工明白腐败行为是不可容忍的。

自省

你是否撰写过商业行为政策文件，并请每一个员工签署？

你是否秉持足够的严谨调查潜在市场的腐败行为？

你是否精心挑选目的市场与行业，以规避无论是企业内部还是与商业伙伴往来之中出现的所有形式的贿赂、挪用、回扣、恐吓、红包以及腐败行为？

如果你开展业务的文化中，贿赂与腐败是生活的一部分，你是否能足够耐心、足够友善地与中间人进行斡旋，由此确保开展业务的方式表达了你自己的道德标准？

某些行贿或付款行为或许合法，可是一旦该笔付款细节公开，外界可能认定其为贿赂。你是否确信你的员工不会陷入“必须如此”的两难境地？

你是否确保员工能得到必要的支持，拒绝行贿，哪怕失去一笔交易也在所不惜，同时不用担心这会影响到他们的工作或职业前景？

你是否想过，你的激励计划和业绩管理流程可能会催生一些不道德行为（比如要求员工达到某一指标）？

你是否自信你的企业不会为获得不公优势或获得剥削他人或环境的能力而对政府进行不恰当的游说？

你是否创造机会，请员工思考自己的行为所产生的道德暗示，包括是否存在某些一旦公开，可能会被认为无法容忍的行为？

你是否在所有工作场所制止且反对不择手段的行为？一旦发现腐败行为，你是否明确表示反对？

如果有人向你提出要求，或你不得不支付某些款项，你是否都记录在案？这些支付行为是否削弱了企业的生命力？

你能否找到其他人，向其倾诉你的担忧，日积月累形成一个社群，能共同抵制此类敲诈？

32.吹哨

Whistle blowing

建议

吹哨揭发某间公司，或某种特定商业行为，要先谨慎考虑检举所产生的后果。你的职责是做事实的见证。要确保你明白为何检举，是否有清晰、完整、明确的证据。要确保你自身的动机经得起公众的审视。

一旦打定主意，要迅速行动。如果可能，向他人寻求建议和指导。可以透过某个中间机构来进行，以消除不恰当的情感及个人特质的影响，为事实真相的水落石出铺平道路。

自省

你所酝酿的行动是否可能将局势带往好的方向？如果不是，你的动机是什么？是否有更好的，对抗性更小的方式来解决当前问题？你是否意识到，你的行为会让你丢掉工作，并且影响个人生活和职业前景？行动前，你是否征求过独立、明智的参考意见？

你是否鼓励员工大胆表达道德方面的担忧？

你能否确保员工不会因提出某个真实的担忧而受到任何形式的惩罚，即便是对你运营企业的方式表示担忧？

你的公司文化是否让员工和同事在处理不道德行为时充满自信？

你是否确立了相应流程，允许员工在必要情况下吹哨揭发而不受惩罚？

达到构想与实践的平衡

Balancing Vision with Practice

有憧憬、想法、原则和目标是不够的，它们要能转化为日常的行动。我们达到目标的方式和目标本身一样重要。

人无完人，我们采取的方法和手段必须考虑到自身的局限和出错的可能，也要考虑到失败或者他人之过。

争取纪律（尤其是自律）与自由和探索之间的关系，或许是我们设立并实现企业构想和目标最重要的途径。

33. 领导与决策

Leadership and decision making

建议

每一种商业情境都需要有人主导，指明前路，鼓励他人实现共同的构想。在不同时刻，我们都会受任担当领导。

在商业情景中，要与他人分享你的看法，并思考如何能最好地达到目标，这一点很重要。要考虑到所有受影响的利益相关方，而不只是那些受影响最深的，或者是关系最密切的。列出实现构想的计划是不够的，务必要作出决策，付诸行动。

自省

你是否准备好担起决策的责任？你是否先向受影响的人征求意见？你是否避免优柔寡断，导致事务寸步难行？

你是否敞开胸怀接纳同事的建议和指引？

一旦做出决定，你是否向受影响的人作出解释，使他们理解你的构想，以及在实现理想的过程中他们所做的贡献？你的决策是否有合理依据？是否能经得起推敲？

34. 管理

Management

建议

优秀的管理是一种技能，体现在为其他人的工作分配资源和规划组织。这就意味着给他人提供一个工作框架，使他们得以克服种种限制，高质量地完成工作。

优秀的管理人需要培养起团队精神，才能发掘员工身上最闪光的一面。要弄清是哪些要素让你的工作地点充满欢笑和干劲，然后努力去制造这些要素。

自省

你是否尊重员工？你是否信任每一个人，哪怕某些时候这份信任会遭遇背叛？

你是否在企业管理方面为他人树立积极榜样？你的管理能力和行为举止是否赢得了员工的尊重？你是否避免营造某些有害的氛围，比如责怪、轻视和侮辱？

你是否清晰、恰当、及时地和他人沟通，传达你的计划、担忧和期望？

你是否委任某人为代表？当你的员工日渐成长，你是否会逐渐交给他们更多责任，提升他们的工作满意度？

如果你需要监督他人，你是否谨记这也是帮助他人作出最大贡献的机会？你是否及时给予反馈，无论是表扬还是更正？表彰他人、奖赏他人作出的努力和成就时，你是否仔细斟酌？你是否转达客户的表扬？如果有人犯错，你是否考虑该如何帮助此人？

你是否谨记每个人都有个人生活，也不时会遇到难题，需要你的支持？

当艰难的局面出现，你是否谨记哪怕是有敌意的，或辜负了你信任的人也必须得到公正、合法的对待？你是否审慎、客观地记录各种事件？

35. 监督、警示与审核

Monitoring, awareness and audits

建议

每家优质企业都需要某种体制来监测当前动态，这样一旦出现问题，企业就能及时收到警告并采取行动迅速拨乱反正。监督、校验和反馈对质量控制、持续提升和业绩评估来说至关重要。

这些行动应以公开、有建设性的方式进行。负责监督的人员应当符合一定资格，并尊重个人权益。

自省

你的企业是否有充分的监督、核查和质量保证机制？你是否确保参与监督的员工适合此任务，并符合资质？

你是否确保监督结果和业绩评估是以一种建设性的、不伤人的方式反馈给员工的？你是否在利用监督和反馈提高企业表现的同时，提升人们工作时的体验？

36. 保密

Confidentiality

建议

任何对个人而言有私人性质的事物，包括个人的感受甚至是你所观察到的感受，都需保密。所有一对一的会面都应视作秘密，除非此会面明确是面向公众的。类似地，对某个人的讨论也应视作秘密。

要注意，根据当前的人权法规，在商务场合，任何员工都有权知道在某次会议上有哪些提及他们的纸面或口头材料。

要谨遵相关立法的精神和意图，以保护他人的隐私。

自省

人们是否可以相信你，并向你吐露秘密？如果有人出于你行事谨慎、责任感强而告诉你某些信息，你是否会利用该信息？你是否足够谨慎，尊重他人隐私？

你是否努力确保所有人的权益、隐私和秘密都不会被破坏或滥用？你是否足够谨慎，不将听来的二手消息传给他人？

你是否足够谨慎，不利用或散播机密信息？如果收到了竞争对手的机密信息，你会如何处置？

37. 知识产权

Intellectual property

建议

很多情况下，版权首先属于原作者。要记得，版权原先的持有人可能会将其转让给他人。尽管版权最初属于原作者，但版权也可能归属于原作者的雇主或被出售给第三方。如果要复制或他人作品，不要逃避承认他人的所有权，并为之付钱。同样地，要确保你企业的知识产权得到合法保护。

自省

你是否采取审慎措施，确保不侵犯任何版权、专利或他人享有的其它知识产权？你是否在致谢中指出你成果的来源？

在制作影印件，或使用艺术作品前，你是否留心寻找版权的持有者是谁？

使用该材料前，你是否征求对方许可？你是否确保你所作的改动能为持有者所接受？你是否谨慎使用“仅供私人研究”的副本？你会否未经付费使用电脑软件？

你是否动用所有必要的法律手段注册并保护自己的知识产权？

如果你或你的企业发明了某种工具，比如某种应用，这种工具可能有广泛的应用前景，每次使用也没有边际成本，你会如何决定对每次使用加收什么费用？你的收费依据的是市场能容忍的最大限度还是该价格是否能将产品接受度最大化？

如果你不保护自己的权利，你如何防止某个不那么道德的供应商篡夺版权，为产品开出高价使用费？

新科技与新挑战

Technology

任何现代企业都有科技作为核心技术。大部分企业都依赖电子邮件、共享日历、共享文件，也越来越多地使用社交媒体。

科技革新的速度令人喘不上气，其影响也遍及全球。企业主需要不断回顾商业运营的基本方法。随着互联网的到来，这种回顾的频次越来越高。

对任何有道德的企业，看到选择某种科技可能带来的影响是至关重要的。

38. 隐私问题

Privacy

建议

要承认员工有隐私权，因为监视员工已经越来越容易。自带设备（英文缩写为BYOD）政策让员工可以更轻松地在家工作，但也不可避免地意味着员工可以在工作时将该设备用于私人用途。

自省

你是否使用任何的监视工具追踪员工的行为？他们是否知情？

你是否监视员工的社交媒体资料？你是否查看潜在员工的社交媒体资料？

39. 自动化

Automation

建议

新科技几乎总是会减少某件工作所需的人力。电脑的出现加速了这一进程，同时也打开了不少新机遇。

自省

在你的企业中，你是采取何种手段推行自动化的？是否有办法通过增加自动化而非取代人工来提升服务质量？

你会如何支持团队，一同度过不可避免的转型期？

40. 提供可公开免费共享的内容

Providing open freely shareable content

建议

归根到底，所有的科技进步都是“站在巨人的肩膀上”。诸如因特网之类的技术飞跃只有在保证网络开放的信念下才可能出现。可以考虑将知识贡献给公众，尤其是这一革新并不构成你企业的核心竞争优势时。

毕竟，正是因为盘尼西林的制造技术是共享的，而未申请专利，才挽救了无数人的生命。

自省

回顾自己在创新过程中启发自己的人和思想，我们会在什么地方向他们致敬？

什么叫所有权和收益权？哪些东西理应回馈公众？

选择分享这一技术会如何影响到他人的生命？

41. 便利性

Accessibility

建议

科技为残障人士提供了巨大的机遇，使他们能有效参与社会、经济和政治生活。遗憾的是，用户交互界面在执行时常常创造壁垒，导致 10%-20% 的人群出现使用困难。这是因为我们在选择技术时没有主动考虑便利性，将很大一部分用户排除在外了。你现有的员工，其能力也会随着年龄、疾病或伤痛等因素而改变。

自省

你是否依照[网页内容便利性指导纲领](#)的标准来设计外部和内部交互界面？

你是否制定了便利性政策？你是否也参照此政策进行采购决策？

42. 安全性

Security

建议

安全性对员工和客户的隐私至关重要，对支撑公共基础设施和可靠性也同样重要。不安全的技术已经被用来破坏公司机构或勒索个人和机构。

自省

你已制定什么样的政策，确保你的技术跟随最新发布的安全补丁保持而更新？

你的企业里是否有专人负责检查 IT 安全性，并在出现问题时负责解决？

如果你是软件提供商：

你是否接受为产品里所有的缺陷负责，尤其是它们能会导致严重后果时？

你的《终端用户许可协议》（英文缩写为 EULA）是否简明易懂，条款是否对双方都公平？

43. 工作/生活的平衡

Work / Life Balance

建议

保持健康的工作/生活平衡并非易事。有些行业会迫使员工每周工作 50-60 小时。科技也让员工随叫随到变得更容易。多项研究表明，人们远离自己的科技设备会更健康、更快乐。

自省

你要求员工在正常工作时间以外要保持什么样的响应程度？

你是否鼓励团队（在工作时间以外）远离办公室和办公相关科技产品？

联系方式

Useful Contacts

商业道德

商业道德协会 (Institute of Business Ethics)

24 Greencoat Place

London SW1P 1BEJ

电话: 44-20 7798 6040

<http://www.ibe.org.uk/>

国际商业

道德协会 (International Business Ethics Institute)

1776 I Street NW, 9th Floor

Washington DC 20006 USA

电话: +1 202 296 6938

<http://business-ethics.org/>

商业管理

工作基金会 (The Work Foundation)

21 Palmer Street

London, SW1H 0AD

电话: 44-20 7976 3512

www.theworkfoundation.com

人力投资者 (Investors in People)

英国就业与技能委员会, Sanctuary Buildings

20 Great Smith Street

London SW1P 3BT

电话: 44-300 303 3033

www.investorsinpeople.co.uk

英国合作社 (Co-Operatives UK)

Holyoake House

Hanover Street

Manchester M60 0AS

<https://www.uk.coop/>

英国社会企业 (Social Enterprise UK)

The Fire Station

139 Tooley Street

London SE1 2HZ

电话：44-20 3589 4950

<https://www.socialenterprise.org.uk/>

道德投资协会（Ethical Investment Association）

Holywell Centre

1 Phipp Street

London, EC2A 4PS

电话：44-20 7749 9950

<http://ethicalinvestment.org.uk/>

工作场合公共问题协会（Public Concern at Work，公益性检举机构）

Bank Chambers 三楼

6 - 10 Borough High Street

London SE1 9QQ

电话：44-20 3117 2520

<http://www.pcaw.org.uk/>

B 实验室（B 集团）（B Lab, B Corporation）

15 Waterloo Avenue

Berwyn, PA 19312

电话：610-293-0299

www.bcorporation.net

公谊商业会简介

About the Quakers and Business Group

公谊商业会（英文缩写 Q&B）于 1998 年成立，2002 年注册为慈善机构，2014 年成为“慈善性商业组织”。公谊商业会的运营基于本书提到的“公谊营商方法”。

商业会的目标是“在企业和工作场所中推广公谊准则”。

公谊会广泛参与有关道德和负责任行为的多个项目，开展研究、举办活动，并为有商业需求或遇到困难的人群提供支持。

无论个人是否有信仰，持何种信仰，或来自私人、公共、社会还是慈善领域，只要对商业和雇佣实践有兴趣，公谊商业会都对其开放。

Q&B 会员是国际性的领英 (LinkedIn) 社交网络平台成员。

官方网站: <https://qandb.org/>

英国公谊会

（正式名称为 Religious Society of Friends）

Friends House

173-177 Euston Road

London NW1 2BJ

电话: 44-20 7663 1000

<http://www.quaker.org.uk/>