

案例 | 麦克阿瑟基金会行为准则



资助者圆桌论坛 (CDR)

2020年7月

本文简介

- ❑ 麦克阿瑟基金会（MacArthur Foundation,以下简称“MAC”）成立于1970年，是美国最大的独立基金会之一。MAC将其工作策略称为“大赌注”，即在深切关注的领域，通过重大而紧迫的投资，来支持有创造力的人、有效的机构和有影响力的网络，以实现真正的变革。MAC的使命是“建立一个更加公正、绿色、和平的世界”。
- ❑ MAC期望践行最高的职业操守和道德准则。为此，它制定了一套行为准则来说明理想标准和对应的程序，包含九个部分，分别为**利益冲突制度、职业和道德行为要求、禁止性骚扰和其他非法骚扰行为的规定、投资部成员道德行为准则、违法或不道德行为举报制度、保密要求、参与竞选和其他政治活动要求、参与志愿者活动规范、外部有偿服务管理规定**，为基金会理事和员工提供行动指引。
- ❑ 在基金会职业操守和道德行为准则方面，CDR查阅并比对国外多个基金会的相关制度资料，基于全面性考虑，选编MAC行为准则，为国内基金会制定自身职业操守和道德行为准则提供案例参考。本文摘取部分内容做简要介绍。
- ❑ 完整编译：<https://www.jianguoyun.com/p/DQ3wx00Q6YDCBhjhgED>；关于MAC更多信息及原文请参考官网
<https://www.macfound.org/about/our-policies/>

MAC行为准则综述

- 为使基金会全体成员行事符合最高职业操守和道德准则，MAC制定了一系列制度来说明其理想标准和对应程序，包含以下九个方面：
 1. 利益冲突制度
 2. 职业和道德行为要求
 3. 禁止性骚扰和其他非法骚扰行为的规定
 4. 投资部成员道德行为准则
 5. 违法或不道德行为举报制度
 6. 保密要求
 7. 参与竞选和其他政治活动要求
 8. 参与志愿者活动规范
 9. 外部有偿服务管理规定
- MAC认为，**任何政策都无法解决所有可能的职业或道德状况**。因此，基金会最终依赖于全体成员（理事和员工）的良好判断力，以及秉持诚实正直的品德，来确保其行事始终遵守法律、道德和专业要求，并遵守对应的基金会制度。

1. 利益冲突制度

- ❑ 为确保基金会的决策不受任何利益冲突或其他不当行为的影响，MAC通过利益冲突制度对基金会内部**涉及利益冲突**和**接受礼物**的有关事项进行约束。
- ❑ 基金会依赖理事、投资委员会成员和员工的良好判断力和诚信品德来落实此项制度。以及，基金会鼓励透明的文化，基于该文化，理事、投资委员会成员和员工应充分及时地披露所有他们所意识到的，可能与潜在交易产生冲突或影响自身客观性的从属关系、利益和所接受的礼物。基金会要求理事们相互监督和提醒，并让主管留意其下属员工所涉及到的，所有可能与基金会职责相冲突的个人和职业的利益及从属关系。在不确定是否产生冲突的情况下，基金会鼓励个人进行披露，即使原本该事项无需披露。

1.1 利益冲突相关事项处理 (1/2)

- 利益冲突事项包含**任何带来利益冲突的拟定资助、投资和基金会业务活动**。如果个人知道他/她或某一关联方与交易中的某一实体或个人具有实质关系或重大经济利益关系，或者将从交易中获得其他的经济利益或获得重大的个人利益，则造成利益冲突。
- 为避免利益冲突，基金会理事、投资委员会成员或员工应进行**信息披露**：
 - 每年签署一份披露表，以确认他们已阅读本制度；以及披露与他们或关联方具有关联关系的所有组织的名称，或者在过去的三年内与他们或关联方有过重大合作或重大经济利益关系的所有组织的名称。
 - 任何时候，当上述个人产生新的关联关系，或者现有关联关系发生变更时，他应更新所填写的表格的信息。在此方面，本基金会不要求对个人的任何非家庭成员的从属关系或利益进行披露。
 - 此外，若个人发现未做事先披露的任何利益冲突时，应通知基金会总法律顾问，由总法律顾问视实际情况依次向会长或理事长进行汇报，以便采取适当的行动。

1.1 利益冲突相关事项处理 (2/2)

□ 当出现利益冲突事项时：

- 与某一笔资助或业务存在利益冲突的理事、投资委员会成员和员工不应该参与该笔资助或业务的投票，或具有批准该笔资助或业务的权力。此外，当与某一笔资助或业务存在利益冲突时，员工不应承担该资助或业务的相关工作，以及，除非应其他理事和会长的要求，与该资助或业务存在利益冲突的理事、投资委员会成员或员工不得参与该资助或业务的正式或非正式讨论。
- 理事长或投资委员会主席（视实际情况而定）应与会长、总法律顾问协商后，对在讨论某一事项时与该事项具有重大关联关系的理事或员工是否应离开会议现场做出决策。
- 当有任何资助或业务存在利益冲突时，基金会将保留所采取行动的记录。基金会的总法律顾问应每年向审计委员会提交一份年度报告，用以反映本年度所有涉及利益冲突的业务及对应所采取的行动。

1.2 收受礼物相关事项处理

- ❑ 为避免产生基金会业务决策可能受收受礼物影响的印象，MAC不鼓励理事、投资委员会成员、员工及任意关联方收受礼物。礼物**包括任何具有价值的事物，包含餐饮、贷款、活动门票，或娱乐及其他发生支付行为的活动，以及为理事、投资委员会成员或员工带来利益的款项。**
- ❑ 在符合一定条件的情况下，可以收受合理的礼物。相关条件包括：
 - 价值低于150美元的礼物，属于出资人用于促销的广泛活动的一部分，且该礼物也被赠与其他组织的同类人员。
 - 由现有或准投资经理提供的，与投资部成员尽职调查有关的合理膳食。
 - 参加慈善活动时的饮食或其他适合的娱乐活动。
- ❑ 基金会将要求退还所收受的任何与就业相关的礼物。

2. 职业和道德行为要求

- ❑ 每个员工都有义务**以一致、职业和尊重的态度对待其内外部同事、资助申请者、受助人、供应商、承包商、顾问、传媒和公众人士**。此项义务适用于基金会在任何地方的业务场所，**包括基金会注册地和世界各地的办事处、其他业务活动场所、参访现场，或公共场所**。
- ❑ 即使并非所有的状况都在预料范围内，在任何时候及任何情况下，员工都应体现出良好的判断力和正直的品格，并且行事符合最高的职业道德标准，同时遵守基金会的所有制度。
- ❑ 每种违反《MAC行为守则》的行为将根据所涉及的相关情况进行全面评估。纪律处分包括解雇、警告并告知若有进一步行动或类似行为则自动终止合同、留薪停职或停薪停职、记入档案、接受培训，以及其他与相关情况对应的处理决定。
- ❑ 对他人的任何身体暴力被视为违反《MAC行为守则》，且将给予最严重的处分。

3. 禁止性骚扰和其他非法骚扰行为的规定

- MAC声明，基金会强烈反对并且不容忍任何人对其员工任何形式的性骚扰，**包括但不限于基金会的任何管理者、合作伙伴、访客、供应商或受助人**。同时，基金会也强烈**反对并且不容忍任何人基于性别、种族、肤色、宗教、国籍、年龄、性取向或残疾情况对其员工进行非法骚扰**。基金会致力于维护一个没有任何骚扰的工作环境。所有员工都有义务协助基金会提供一个在任何时候都没有性骚扰和其他非法骚扰的工作场所，不采取攻击性或不当骚扰行为，并且一旦发现此类行为，应及时报告。

3.1 违规行为及案例列示

- ❑ 基金会禁止任何给员工工作表现带来负面影响的，或造成敌意、带来恐吓或产生攻击性的工作环境的行爲。此类违规行为**包括口头上的、身体上的或者是视觉上的**。以下是一些可能构成违规行为的例子，包括但不限于：
- 展示肮脏、淫秽或露骨的印刷或视觉材料，包括图片、贺卡、物品、书籍、杂志、照片或漫画。
 - 具有猥亵或性暗示的语言或评论、手势或动作。
 - 以性为导向的“开玩笑”、“挑逗”或“恶作剧”。
 - 身体接触，例如轻拍、捏或故意摩擦别人的身体，以及进行不受欢迎的性挑逗。
 - 性暗示，或直接提出性行为或以性行为作为交换的要求（无论有或没有伴随承诺、互惠交换的威胁或威胁行为）。
 - 性侵犯。
 - 有关性别、年龄、种族、肤色、国籍、宗教、性取向或对残疾情况的辱骂、笑话或侮辱性评论。

3.2 性骚扰及其他非法骚扰行为的处理

- ❑ 基金会极其支持任何员工在认为自己遇到或目睹不当行为时立即告知违规者其行为不受欢迎。如果员工的警告行为没有起作用，或者员工不愿意直接与违规者打交道，应向人事与文化部门或者管理层的任何成员报告违规行为，也可以使用制度中提及的任何举报方式。如果任何主管发现不当行为，应向上述部门或人员报告。基金会将尽一切努力在进行所需调查和采取纠正措施时，对所有投诉进行保密处理。
- ❑ 收到投诉时，基金会将立即对性骚扰或其他非法骚扰行为的相关报告进行调查。基于对性骚扰所涉及范围广泛性的考虑，调查的精确性及由谁来负责将取决于具体情况，基金会可能会邀请外部调查人员或律师参与调查。无论如何，任何调查均应尽可能彻底、公正和完整。
- ❑ 如果调查证实的确发生了性骚扰或其他不当行为，基金会将采取适当措施直到终止违规行为，包括解雇违规者。
- ❑ 禁止任何针对投诉所提到的违规行为的员工，以及对参与调查关于性骚扰其他非法骚扰行为的投诉的员工进行报复，即使该投诉没有足够的证据支撑。

4. 投资部成员道德行为准则

- ❑ MAC通过投资部道德行为准则约束投资部所有员工、会长办公室中有一定薪资级别的管理人员和员工、总法律顾问和财务主管。
- ❑ 基金会主管副会长/首席投资官负责监督投资部员工遵守准则的情况。基金会主管副会长/首席投资官将定期约见并与投资部员工就准则进行审查，包括相关律法的任何变动。
- ❑ 基金会成立合规委员会（由会长、主管投资副会长/首席投资官、投资委员会主席和主管法律副会长/总法律顾问组成）以解决任何遵守准则以及相关解释的争议和问题。如果合规委员会的任意一名成员与委员会将处理的问题有关，则该成员应自行回避。如果某个问题的情况不允许合规委员会实行集体审议，则应事先与会长、主管法律副会长/总法律顾问协商，经审批同意后进行决策，随后立即向合规委员会全体成员进行汇报。
- ❑ **宣称不知道法律或基金会制度不作为违反准则的正当理由。**如果以上员工不确定相关业务是否违反准则，他/她有责任向合规委员会成员征求意见。如果征求意见后员工仍然无法确定，则他/她不应参与该项业务。

4.1 相关行为要求（1/2）

- ❑ 遵守例行法律法规，包括禁止协助违反法律和道德的行为，以及禁止使用非公开信息。
- ❑ 基金会要求员工在进行个人证券投资，尤其是涉及基金会可能买卖的证券投资方面，遵守最高的职业道德准则。包含相关的个人交易、先行交易、首次公开招股（IPO）。
- ❑ 如果基金会员工在交易关系方面对某个供应商或资产采购商具有决策权或影响力，则禁止对其进行任何股权或股权衍生品的投资（短期或长期），包含现有供应商和可能的未来供应商。
- ❑ 员工应对谨慎所处理接受到的信息，对复核和分类时标记为保密的信息，或在某种情况下应考虑敏感性和保密性的信息，进行保密处理。
- ❑ 在与基金会没有实际或明显的利益冲突，且遵守本基金会利益冲突政策的前提下，基金会员工可以以个人身份在非基金会投资的公司董事会任职。如果任职后任何时候出现产生冲突的可能，员工应立即向合规委员会任意成员汇报。

4.1 相关行为要求 (2/2)

- ❑ 除事先书面审批同意外，基金会员工在任职期间不得从事任何与投资有关的外部业务或其他有偿活动。
- ❑ 董事报酬是由投资组合公司支付给在该公司董事会服务的基金会员工的报酬，为避免对基金会员工所处职位产生不利影响，董事报酬应以适当方式用于本基金会利益。基金会员工不应因此类服务从投资组合公司获得额外报酬。

5. 违法或不道德行为举报制度

- ❑ MAC承诺致力于在所有活动中保持合法和道德的行为。基金会期望所有员工秉持高度诚信，行事符合相关法律和法规要求。
- ❑ 如果员工发现任何不当行为，或有任何疑问，应进行举报。举报方式包括以下一个或者多个：
 - 立即告知主管副会长和总法律顾问；
 - 立即告知本基金会审计委员会主席(如基金会网站上所反映的)；
 - 立即告知人事与文化部部长。
 - 在线向第三方服务提供商伦理点报告此事，或者致电844-773-7421。
- ❑ 基金会承诺将对所收到的任何举报后进行及时调查，并在调查过程中维护其保密性。然而，基金会不能保证在任何情况下都完全保密。
- ❑ 基金会禁止以任何形式解雇、威胁或歧视本着善意举报不当行为、违法行为或不道德行为的员工，或配合相关调查的任何员工。

6. 保密要求

- ❑ 基金会的大部分工作对外披露且透明度高，所有员工在与公众、资助申请人和受助人交谈时，都应谨慎并做出职业判断。所有员工都有责任维护基金会的利益和声誉，并始终保持积极、职业的公众形象。
- ❑ 在订立合同的第一天，员工应与基金会同时签署一份保密声明。在签署保密声明时，每个员工应同意对基金会信息进行保密。

7. 参与竞选和其他政治活动要求

- ❑ 基金会不得代表特定参与者或候选人从事立法方面的游说活动或竞选活动，因此，应尽一切努力确保基金会不违反相关要求。
- ❑ 基金会员工可以行使宪法赋予的公民权利，同时，基金会重视并鼓励公民参与。在合法行使公民权利以及不危及基金会或不公平地侵犯基金会其他员工权利的前提下，任何员工有权行使其公民权利。
- ❑ 员工在行使公民权利时，应注意避免个人行为被视为基金会的活动，以及对于自身的基金会职务身份被个人或团体滥用的可能性保持敏感。
- ❑ 基于避免公众误解、错用或滥用的考虑，基金会要求员工与基金会的关系不应体现在个人政治活动中(例如，签署声明、请愿书或信件)。员工应该采取合理措施，以避免其个人行为被误认为是基金会活动的一部分。基金会的硬件资源(如计算机、电话等)应专用于基金会业务活动。

8. 参与志愿者活动规范

- ❑ MAC鼓励有意愿的员工参与志愿者活动。同时，希望确保基金会员工作为志愿者参与的公益组织，没有因此具备不公平的优势，来获得基金会的资助。
- ❑ 基金会员工应在基金会工作时间之外，即使用个人时间安排志愿者活动。
- ❑ 如果员工在某个组织担任理事，则应填写利益冲突披露表，列示这一事实。在涉及做该组织的资助决策时，不得以任何形式影响基金会资助与否的决策。
- ❑ 如果协助某个组织进行筹款活动，应清晰说明此为个人行为，并在筹款材料中，避免写上个人在基金会的职务身份。
- ❑ 基金会不为任何组织的宴会或其他活动支付餐饮费用，员工可以自由决定是否利用个人时间自费参加任何此类活动。
- ❑ 员工在任何公开问题上发表声明的立场不代表基金会的立场。如果员工在筹款活动上发表言论，必须让听众明白这些言论仅代表员工个人观点。

9. 外部有偿服务管理规定

- ❑ 在符合下列条件的情况下，基金会员工可以接受有偿的咨询、教学、理事职务或其他兼职工作：
 - 相关工作符合基金会利益，不与基金会发生利益冲突，也不是员工自身职业发展规划的一部分。
 - 一般情况下，接受有偿服务的对象不应为当前或过去的受助人，以及潜在的受助人。
 - 不因提供有偿服务而影响其在本基金会的履职情况。
 - 具有清晰的时间周期和具体时间计划。
 - 为基金会薪资计划中处于一定级别或以上的员工。
- ❑ 在提供外部有偿服务前,员工应提交申请，披露将要提供服务的组织名称、服务性质、预期工作所需的时间和所涉及的费用，经由所属上级主管和主管副会长批准同意。在服务提供中发生重要变化，员工应及时再次进行申请和审批。
- ❑ 如果外部有偿服务与正常的工作时间有冲突，员工应使用年假、无薪假来开展工作，或减少相应的外部服务时间。



资助者圆桌论坛（CDR）

资助者圆桌论坛，是深圳市阿斯度社会组织自律服务中心的品牌项目，是中国资助机构朋辈共学和共创平台。我们与中国资助机构一起探索公益战略、项目以及机构治理管理的有效模式与方法，助力中国资助机构为推动社会问题解决做出独特的贡献。

cdr4impact.org.cn

版权声明：本报告版权归原作者所有，CDR将本报告编译，为公益同行学习分享所用。