



壹基金道德自律行为准则

文件编号 Serial No.	OF - ADM - 002	版 本 Version: 2022 修订版
主题: 壹基金道德自律行为准则	生效日期:	2022 年 【12】 月
起草: Draft by: 综合事务部 签名及日期 Signature&Date 2022. 12. 27	审核: Verified by:  签名及日期 Signature&Date 2022. 12. 27	批准: Endorsed by:  签名及日期 Signature&Date 2022. 12. 27

目录

1. 目的	1
2. 适用范围	1
3. 反贿赂	2
3.1 定义	2
3.2 基本原则	3
3.3 行为规范	4
4. 反性骚扰	6
4.1 工作场所性骚扰定义	6
4.2 基本原则	7
4.3 行为规范	8
4.4 机构管理人员的责任和义务	9
4.5 防止性骚扰的培训	10
4.6 性骚扰的处理	11
5. 弘扬社会公德	12
5.1 定义	12
5.2 基本原则	13
5.3 行为规范	13
6. 程序	13
6.1 贿赂、性骚扰、违反社会公德举报	13
6.2 性骚扰投诉	14
6.3 道德自律委员会	15
7. 后果	15
8. 生效	16

壹基金道德自律行为准则

1. 目的

1.1 深圳壹基金公益基金会致力于以合法合规、诚实守信和公平公正的方式成为中国公益界的开拓者、创新者和推动者。我们弘扬传统美德和社会主义核心价值观，始终遵守国家的反贿赂和反性骚扰等相关的法律法规及道德规范，我们也将努力促使我们的合作伙伴和供应商遵守相关法律法规及道德规范。

1.2 为加强壹基金的内部风险控制，推进日常运营活动中的反贿赂和反性骚扰的工作，维护公平有序的商业和社会秩序并创建安全健康的工作环境，共同建设和维护公益慈善行业公信力，我们制定本道德自律行为准则（以下简称“准则”）供相关人员严格遵守。

2. 适用范围

道德自律行为准则适用于以下人员（“相关人员”）：

(1) 壹基金所有的员工，包括但不限于正式员工、顾问、志

愿者、实习生、合作伙伴以及所有以正式或非正式方式与壹基金有业务往来或潜在业务往来的第三方；

(2) 壹基金的理事、监事；

(3) 任何与壹基金有合同或其他有约束力的安排，有义务遵守道德自律行为准则项下的反贿赂和反性骚扰制度的其他组织或个人。

3. 反贿赂

3.1 定义

3.1.1 贿赂是指任何为获取商业、合同、监管、个人或其他利益，促使收受人从事非法行为或对收受人的决策或行为产生影响之目的而提议、提供、授权、索取或收受有价物的行为。

3.1.2 有价物包括但不限于现金，有价证券（如债券、股票等），现金等价物（如消费类的卡券等），礼品或奖品（如奢侈品、高档生活用品、工艺品、房屋、车辆、贵金属等），捐赠或赞助，贷款，费用、佣金或酬劳，

折扣或优惠条件，就业机会或未来就业的承诺，招待或款待，服务，商业或其他有价值的机会。

3.1.3 壹基金相关人员不支持任何形式的非与工作直接相关的接待，包括但不限于餐饮、住宿、通勤、娱乐、旅游等。

3.1.4 因工作接待和住宿，应由壹基金员工自己承担费用，禁止由合作伙伴承担；因工作用餐，壹基金鼓励员工实行AA制，餐费标准不超过壹基金工作餐标。

3.2 基本原则

3.2.1 机构员工办理采购业务应符合机构的最佳利益，应确保其行为不会损及机构声誉。

3.2.2 任何相关人员均不得直接或间接（包括但不限于通过第三方）和/或以明示或默示的方式提议、提供、授权、索取或收受贿赂，不论贿赂的目的是否达成、贿赂是否实际给付、抑或该等作为或不作为发生在贿赂目的达成之前、之中或之后。

3.2.3 禁止参加供应商安排的旅游、娱乐和联欢等活动；禁止

向供应商提出与采购无关的要求；禁止在供应商处报销任何费用；员工在采购中遇到可能影响公平、公正立场的情况，必须提前主动说明并回避。

3.2.4 禁止贿赂的对象包括政府或政府工作人员，以及其他组织或个人。

3.3 行为规范

3.3.1 礼品和招待

我们禁止相关人员提议、提供、授权、索取或收受不合法的礼品或招待。包括但不限于以下情形：

(1) 提议、提供、授权、索取或收受现金或现金等价物；

(2) 为获取利益，促使收受人从事非法行为或对收受人的决策或行为产生影响而提议、提供、授权、索取或收受礼品或招待。

3.3.2 礼品和款待是否合法应结合提供或收取礼品和款待的目的、标准、礼品款待的性质及金额大小以及其他相关因素综合评估确定。即使礼品和款待通过审批，相关人

员应确保以公开透明的方式提供该等礼品和招待，并将金额控制在合理的范围内。可以根据合法合情合理的原则，处理接受一定金额的礼品或接待（金额在¥50元以内），超过金额则需综合事务部事先审批。所收取全部财物、礼金需在一周内向壹基金综合事务部汇报，由综合事务部决定其处理方案。

3.3.3 好处费/通融费

我们禁止向任何第三方承诺或支付好处费或通融费，也禁止相关人员索取或收受好处费或通融费。好处费或通融费是指为保证或加速其原本合法享有的正常的或必要的行动而支付的款项。

3.3.4 佣金和返利

我们禁止相关人员出于非法目的或以其他非法手段，包括但不限于在账外暗中向任何第三方提供、授权、索取、收受严重背离合理商业标准或有其他引人曲解为贿赂的折扣或佣金。

3.3.5 慈善捐赠

我们禁止以贿赂的手段获得或使用慈善捐赠。我们应

遵守适用法律及壹基金内部的规定，定期披露其所获得的慈善捐赠以及该等捐赠的用途。我们保证，将严格遵守壹基金的宗旨和既有承诺，按照客观合理的标准决定慈善捐赠的用途。

4. 反性骚扰

4.1 工作场所性骚扰定义

工作场所性骚扰，是指发生在招聘或工作场所的、违背对方意愿的、具有性含义的言行。该言行损害了求职者或者员工的尊严，使其在工作中处于某种不利地位和/或难以忍受的敌意环境。这里的具有性含义的语言或肢体行为包括：

- (1) 具有性含义的玩笑、戏弄或暗示；
- (2) 在被拒绝之后仍持续地邀请共同进餐或约会；
- (3) 故意传播具有性含义的谣言；
- (4) 询问或告知性经验；
- (5) 传播并展示裸体，及具有明显性内容的图像、音像、图片等；

- (6) 要求发生性关系；
- (7) 不必要的触碰；
- (8) 强迫发生性关系等。

工作场所，是指员工因工作而需要在工作或前往、并在雇主直接或间接控制之下的一切地点，包括日常办公场所和其它履行职责的场所，例如，客户的办公室、差旅的目的地、差旅午餐/晚餐地点、项目点、客户的家中等，还包括本职工作的适当延伸场所，例如，机构组织的旅行、社交活动、下班后的聚会等场所。

4.2 基本原则

4.2.1 壹基金遵循平等尊重的原则，维护相关人员的个人尊严和合法权益。壹基金将致力于推进反性骚扰的制度建设，对相关人员进行反性骚扰宣传和培训，共同营造安全和谐、性别平等的工作环境。

任何人均可能成为性骚扰的受害者，不论该等个人是何种性别，施加性骚扰的个人是何种性别。我们禁止一切形式的职场性骚扰。相关人员不得在壹基金内部或

针对任何第三方实施性骚扰。我们鼓励遭受性骚扰的个人向壹基金举报，壹基金坚决反对任何性骚扰行为，若出现该等事件，壹基金将认真调查，严肃处理实施性骚扰的个人。

4.3 行为规范

- 4.3.1 不掩盖、不包庇、不纵容任何性骚扰/性侵犯事件；
- 4.3.2 把防止性骚扰/性侵犯以及社会性别意识纳入机构员工、合作伙伴、志愿者的培训体系，包括但不限于入职培训以及针对特定岗位员工、特定项目志愿者的培训；
- 4.3.3 由专岗专人负责执行机构内部制定和公布的防止性骚扰/性侵犯的制度，明确其角色、职责，支持该专人接受防止性骚扰/性侵犯以及社会性别意识教育与培训；
- 4.3.4 对机构内部的性骚扰/性侵犯受害人进行支持和援助，努力降低性骚扰/性侵犯对其造成的伤害，并保护其免受二次伤害或遭受报复；
- 4.3.5 与机构合作的项目伙伴，一旦发现并被证实实施性骚扰/性侵犯行为的，机构将立即停止与之合作，并有权

要求其对机构及员工个人声誉造成的不良影响和损失进行清除和赔偿；

4.3.6 机构内部一旦发现并证实实施性骚扰/性侵犯行为的员工，将按照机构制度规定进行处理。情节严重的报告相关部门依法追究法律责任，并按照机构制度规定解除侵犯人员的劳动合同。

4.4 机构管理人员的责任和义务

(1) 向相关人员告知本制度及传达机构态度：对性骚扰零容忍。

(2) 确保本部门的员工知晓机构制度项下的义务：

必须及时采取行动预防/制止侵犯性行为或不受欢迎的行为，不得不作为。不作为只能使事态变糟；不进行性骚扰；报告性骚扰行为。

(3) 愿意并能够听取投诉，向员工解释机构防止性骚扰的政策和程序。

(4) 认知性骚扰行为模式，敏锐地察觉性骚扰行为的发生，及时采取行动（即便无正式投诉）。

- (5) 给予任何投诉者及时、充分的反馈，立即汇报关于威胁、强行要求、攻击或强奸的投诉。
- (6) 对员工、受害者注意保护隐私和名誉，非经本人及机构层面同意，不得泄露、外传相关信息，除非行政、刑事司法协助需要。
- (7) 严格落实执行机构制度，关心员工工作、生活，建立与员工有效沟通的通道，营造防止性骚扰的文化环境。

4.5 防止性骚扰的培训

综合事务部安排所有员工必须参加防止工作场所性骚扰的定期培训。包括：新员工培训和管理层培训，分为线上与现场培训两种形式。项目人员在与合作方进行项目开展的执行手册和培训中应包括防止性骚扰相关的内容，讨论可能被视为性骚扰的情形，以便达到以下目标：

- (1) 理解何种行为构成性骚扰；
- (2) 了解性骚扰对机构和员工的影响；
- (3) 考虑并理解如何防止性骚扰；

(4) 理解如何处理性骚扰。

4.6 性骚扰的处理

如果发现违规行为，人力资源部门需要在 3 个工作日内采取适当的纠正行为，包括：口头警告、书面警告、解除劳动合同等。

惩罚的宽严取决于以下若干因素：

- (1) 性骚扰的严重程度（如出格笑话与多次触摸的区别）；
- (2) 威慑的必要性；
- (3) 骚扰者是否有前科；
- (4) 与先例的一致性；
- (5) 员工工作表现记录等。

要确保举报者不会受同一个人继续骚扰，包括对二人进行永久性隔离以避免再次接触；同时要确保举报者不会受到报复。

如果发现非员工的其他相关人员的违规行为，根据行为的严重程度，对接人员/项目人员/基金会需要在3个工作日内采取适当的纠正行为，包括口头警告、书面警告、暂停或终止合作，报告公安机关等。

5. 弘扬社会公德

5.1 定义

5.1.1 社会公德主要指中华民族的传统美德及社会主义核心价值观。

5.1.2 中华民族的传统美德包括仁爱、忠义、礼和、睿智、诚信、温和、善良、恭敬、节俭、忍让，忠心、孝悌、勇敢、谦恭、廉洁。

5.1.3 社会主义核心价值观的基本内容包括富强、民主、文明、和谐、自由、平等、公正、法治，爱国、敬业、诚信、友善。富强、民主、文明、和谐是国家层面的价值目标，自由、平等、公正、法治是社会层面的价值取向，爱国、敬业、诚信、友善是公民个人层面的价值准则。

5.2 基本原则

5.2.1 所有相关人员均应积极学习并弘扬中华民族的传统美德和社会主义核心价值观，处处以该等美德和价值观规范自己的言行。

5.3 行为规范

5.3.1 相关人员应诚实守信，尊重并平等对待与壹基金业务往来的第三方。

5.3.2 壹基金以服务社会为宗旨，积极开展社会公德的宣传教育工作，营造良好的工作氛围。

5.3.3 壹基金通过积极开展社会公益服务，大力践行中华民族的传统美德和社会主义核心价值观。

6. 程序

6.1 贿赂、性骚扰、违反社会公德举报

如果发现相关人员有任何违反准则，包括但不限于违反前述有关贿赂、性骚扰规定、违反社会公德等的行为，

或合理怀疑某些行为可能违反准则的，员工应当立即通过本准则规定的途径报告或咨询道德自律委员会。道德自律委员会将根据员工提供的信息进行调查或评估，并采取必要的应对措施。我们坚决抵制打击报复行为，并将尽最大努力并在最大程度上确保员工的报告不会被泄露给任何第三方。

6.2 性骚扰投诉

- (1) 性骚扰的投诉可分类为「正式」或「非正式」，视个案是否需要展开调查而定。这两种投诉方式均属有效，要采取何种方式取决于投诉人的意愿。
- (2) 一般而言，对于轻微及单一事件，采用非正式的处理方式（较严重及重复事件除外）。非正式投诉的主要目的在于在开始阶段即遏止被指控的骚扰行为。当投诉人要求对他/她所作的指控进行调查时，该投诉需按照正式投诉处理。
- (3) 视被指控的骚扰者的身份（人）而定，性骚扰的投诉应分别由下列人员去处理：当被指控的骚扰者是内

部员工时，由人力资源负责人进行处理；当被指控的骚扰者是机构以外的人时，由秘书长指定专人进行处理。

- (4) 当人力资源负责人获知性骚扰投诉时，对情节严重的按正式的投诉处理，并汇报到道德自律委员会。委员会应在二个工作日内成立调查小组并启动调查，投诉受理人为有关个案的调查小组组长。

6.3 道德自律委员会

道德自律委员会成员共 3 人。包括主席 1 名，由监事长【白涛】担任；其他成员 2 名，包括秘书处分管综合事务部的负责人 1 名、人力资源经理 1 名。举报和咨询部门：【壹基金道德自律委员会】

举报咨询电话：【0755-25339511-668，010-8553-7711】

举报咨询邮箱：【baitao@junhe.com】

7. 后果

任何违反准则的行为将受到壹基金的纪律处分，道德自

律委员会代表机构对投诉举报进行处理、并对违反者作出处分处罚。包括但不限于道歉、通报批评、警告、降职、降薪、调岗、开除、终止合作、报告公安机关等。

8. 生效

本道德自律行为准则由【壹基金】制定，经 2019 年 4 月【理事会】审议通过第一版； 2022 年 12 月 27 日【理事会】审议通过第二版（修订版）； 12 月 27 日生效。准则的解释、修改权归属于【壹基金】所有。

深圳壹基金公益基金会

2022 年 12 月 27 日