

ICS 行为守则

2018





ICS Code of Conduct

每个 ICS（即社会条款行动）的成员 – see www.ics-asso.org for the list of members- 已经建立了属于他们各自的行为守则。ICS 条款是基于 ILO（国际劳工组织）公约建议，同时也基于《世界人权宣言》基础上建立的（详细请看附录中列表）。通过签订此项行为守则，供应商和它所拥有的工厂、合作伙伴应当遵守约定的协议，尊重条款并且肩负起相应的责任。

管理制度、透明度和可追溯性

1. 供应商应设立一套有效的内部管理制度，以确保：

- a. 根据国家法律、习俗和惯例以及国际雇佣标准，所有的雇佣关系从招聘之日起到雇佣合同结束均得以确认和记录；尤其是身份特殊的员工，如年轻雇员、移民、国内流动工人、季节性工人、在家工作者、计件工人、实习生或学徒、合同工、临时工等；
- b. 公司所有的销售和管理活动以透明的方式进行，并准确记录在公司的登记簿上；
- c. 本准则中设定的原则在供应商组织内部传达并贯彻执行；
- d. 供应商可发现所有违反本准则原则的行为，确定所认定问题的根本原因，并根据国家法律、习俗和惯例以及国际雇佣标准，来采取措施有效地处理这种行为；
- e. 负责实施本准则（概括而言，涉及雇佣法、安全和环境等相关法律方面）的人员获得通知和培训；
- f. 采取行动防范各种形式的腐败、勒索、贪污和贿赂；
- g. 分析其对周边社区、自然资源和环境的总体影响，以便落实必要的程序，防止和最大限度减少与合作伙伴业务相关的负面影响；

2. 供应商承诺向其整个供应及分包链传达本《行为准则》的原则：

- a. 供应商应在客户下订单前，向 ICS 客户披露归属于供应商及其分包商的工厂名单（供应商授权处理所有或部分本应由供应商生产的最终产品的公司）。ICS 客户不允许不遵守本《行为准则》的工厂来生产其订单。一旦 ICS 客户确认订单，供应商便无权更改先前披露的工厂或分包商名单。如果由于某些原因必须更改供应商和分包商工厂名单，应获得 ICS 客户的书面同意。
- b. 供应商应检查 ICS 客户生产链中确定的工厂或分包商是否遵守本《行为准则》的原则。
- c. 如果供应商发现其供应及分包链中存在违反本《行为准则》原则的行为，应立即通知 ICS 客户，并承诺针对相关供应商/分包商实施纠正措施计划。如果供应商/分包商拒绝合作，供应商承诺与上述供应商/分包商终止合作。

童工

1. 供应商应当遵守：

国家规定最小入职工作年龄不得低于15周岁（中国为16周岁）并且未成年工应当完成了九年制义务教育；如果当地最低工作年龄为14周岁，也可以使用此类工人（根据ILO，138条协议对发展中国家用工规定）。

2. 供应商不能以任何形式雇佣或者使用儿童。如果被发现无论是直接还是间接为供应商服务，供应商必须提供给该名儿童利益最大化的解决方案。
3. 供应商不应该安排未成年工（18岁以下），从事夜间、危及他们健康、安全还是损害他们品德信誉，或者会对他们身体、精神、心理、道德成长造成伤害、阻碍的任何工作。

强迫劳动

1. 每个员工必须自愿从事劳动活动，不得有任何形式的罚款或者惩罚行为。
2. 不允许任何形式的强迫或强行劳动，同时不允许雇佣犯罪分子。
3. 供应商不可以采取收取押金或者财务抵押，以及扣留员工身份证件（例如：护照，身份证等）的形式进行强迫劳动。



ICS Code of Conduct

4. 禁止负债劳工的出现。供应商不能以任何形式雇佣负债劳工或者鼓励他们以招聘费、罚金或其他方式来偿还负债。
5. 禁止契约劳工的出现。供应商应当接受并允许员工提出的合理辞职要求。除此之外，供应商还应当准许员工在交班之后有权离开工厂。

歧视

1. 供应商应当保证所有员工在招聘、补贴、培训、晋升、辞职和退休各方面的平等。
2. 供应商不能参与、支持或者放任员工就职期间（包括：招聘、雇佣、培训、工作环境、工作分配、支付薪水、福利、晋升、处罚、辞职或退休）出现的各种歧视现象（包括：性别、年龄、宗教信仰、婚姻状况、种族、阶级、社会背景、疾病、残疾、怀孕、种族和国家来源、国籍、是否是工人组织成员包括协会、政治组织、性取向以及其它个人人格等）。
3. 供应商应当根据员工工作期间的身体状况和个人能力安排工作，而不能依据员工个人的性格和信仰安排。

惩戒性措施、惩戒性措施、骚扰和虐待

1. 供应商应当关心和尊重所有员工。
2. 供应商不能参与或者纵容任何的恐吓、骚扰或者虐待。
3. 供应商应当建立纪律遵守标准，同时以清晰易懂的方式向其员工说明。并且对每一次的惩戒行为进行记录。

结社自由和投诉制度

1. 工人有权参加或者成立属于他们自己的工会以及进行集体谈判，期间供应商管理层不能被给予优先权。供应商不得干扰、妨碍或阻止正当的活动。
2. 当工人自由参加工会和集体谈判却因为法律原因受阻或者被禁止时，供应商不能妨碍ILO公约规定的其它可供选择的独立、自由的工人代表和谈判。
3. 根据ILO公约，供应商不能因为员工是工人代表或工会成员而对他们歧视或者用其他惩罚行为，也不能妨碍他们的合理工会活动。
4. 根据ILO公约，供应商应当给予工人代表们有接触工厂的机会，从而能开展他们工人代表的职责。
5. 供应商必须在执行层面尽一切努力维持或参与有效的信息反馈和投诉制度，以使其能够对个人和社区做出回应。

工作时间和加班

1. 供应商应当根据当地法律和ILO公约设定工作时间，在工作时间内供应商要尽最大能力担负起保护员工健康、安全以及福利的责任。
2. 供应商应当遵守每周规定的可允许工作时间（不包括加班）不超过48小时。工人不应经常被要求每周工作超过48小时。
3. 工人加班必须是自愿的，同时不能经常性被要求，每周最多不能超过8小时。
4. 供应商应当保证所有工人有适当的休息：每周至少一天、带薪年假、公共假日以及当地法律规定的节假日。

报酬和福利

承认支付报酬给工人以及那些靠此生活的人是最基本的要求，ICS 希望供应商不应当把最低合法工资本身作为工



ICS Code of Conduct

资标准，而是作为一项不仅仅是达到还应当超过的门槛。这个门槛必须保证支付的报酬能够使工人满足他们基本

需求以及保证他们可以自由支配。

1. 所进行的工作必须是以国家法律和ILO公约所建立的、以被正式承认的雇佣关系为基础，同时予以最有力的保护。
2. 供应商不得使用以下手段来逃避劳工法、社保法以及用来保护工人本应该具有的正常劳工关系的其他相关条例：承包、分包、在家工作协议、学徒计划等，比如没有真正意图要传授或雇佣为正式工人、过度使用固定期限合同或任何相类似的协议。
3. 供应商应当以工资、福利、带薪休假等形式支付相关法规或协议（达到或超过最低合法工资、行业基本工资水平、工人集体协议）规定的报酬给其工人。
4. 在工人正式被雇佣前，供应商应当提供给员工纸质并且他们能理解的用工条件（包括工资）。工资支付时间也必须告知员工。
5. 供应商不得在没有授权或国家法律允许的前提下削减工资。供应商也不能以处罚为理由削减工资。
6. 供应商应当支付给所有员工他们合法的福利，包括带薪休假。
7. 根据国家法律或双方协议合同适用之处，供应商应当始终支付给所有员工加班工资。

健康和安

在健康和安这项条款中，供应商应当依照不同行业，针对具体环境、相关会产生危害而做出进一步与健康和安全所相适应的细则：

1. 供应商应当为员工提供安全和干净的生产厂房和宿舍，同时还应该建立清晰的制度以跟踪和管理职业健康和安。
2. 供应商必须采取充分的措施去防止因为生产或生产相关活动而引发的健康事故和伤害。最大程度采取合理可行措施来减少存在于工作环境中的安全健康隐患。如需要应当为工人配备适当有效的劳动保护用品。
3. 供应商应当提供充足的医疗救助和用品。
4. 供应商应当向所有员工提供干净的厕所和饮用水。如可能，还应为食物准备和储存提供干净器具。
5. 供应商应当保证员工宿舍的干净和安。
6. 供应商应当向高级管理层代表分配关于保障员工健康和安的工作职责。
7. 供应商应当向员工和管理层进行定期的健康和安知识培训，而且对于所有新入职或更换岗位的员工和管理层进行重新培训。
8. 供应商应当安装充足的防火器具。同时保证所拥有的厂房、员工宿舍、生产设备的坚固、稳定和安。
9. 供应商应当对员工和管理层进行有关于废品管理、化学用品以及其他危险物质的处理和清理的充分培训。

附录

Suppliers are required to comply with:

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011
- UN Guiding principles on business and human rights, 2011



ICS Code of Conduct

- 供应商必须遵守：

- i. 有关基本人权的国际公约：

- 1966年《国际公民及政治权利国际公约》
- 1966年《经济、社会及文化权利国际公约》
- 1980年《消除对妇女一切形式歧视公约》
- 1990年《儿童权利公约》
- 2007年《残疾人权利公约》

- ii. 国际劳工标准的基本原则。这是由国际劳工组织（ILO）声明中描述的关于工作中的基本原则和权利宣言及其后续行动所规定的，包括：

- C87, 结社自由和组织权利保护公约，1948
- C98, 组织权及团体协商权，1949
- C29, 强迫劳动公约，1930
- C105, 废除强迫劳工公约，1957
- C138, 最低年龄公约，1973
- C182, 最恶劣形态儿童劳动公约，1999
- C100, 同酬公约，1951
- C111, 歧视（就业与职业）公约，1958

- iii. 其他相适应的国际劳工标准，比如：

- ILO 提倡的体面工作
- C1, 工时（工业）公约，1919
- C14, 工业工人每周应有一日休息公约，1921
- C95, 保护工资公约，1949
- C131, 最低工资订定公约，1970
- C135, 有关为企业中劳工代表提供保障与便利公约，1971
- C155, 职业安全与健康公约，1981
- C161, 职业卫生设施公约，1985
- R85, 保护工资建议，1949
- R116, 缩短工时建议，1962
- R135, 最低工资订定建议，1970
- R164, 职业安全与健康建议，1981
- R184, 家庭作坊建议，1996
- R190, 最恶劣形态儿童劳动建议，1999



ICS Code of Conduct

iv. 适用于本国或者当地的法规。

在所有情况下，必须适用于国际劳工标准、国家 / 当地劳工法规或者全球社会责任合规方案（GSCP）所代表的最高保护标准。

- 此份行为守则仅代表了最低而非最高标准。
- 此份行为守则不能被用以阻止国际劳工标准或者国家、当地法规涉及的其他内容。