



工厂  
手册

社会要求  
2020



## 目录

ICS 声明 .....	2
ICS 结构.....	2
ICS 通用方法.....	2
我们的地面合作伙伴.....	2
ICS 行为守则 .....	2
信息共享流程.....	3
信息共享和保密性.....	3
与供应商或工厂共享 ICS 审计文件 .....	3
ICS 审计 .....	3
ICS 审计范围.....	3
ICS 审计流程.....	4
巡厂.....	5
结束前会议.....	5
结束会议.....	5
ICS 审计内容.....	6
方法 .....	6
ICS 审计类型.....	6
ICS 审计通知类型.....	6
审计持续时长.....	6
雇员访谈采样规模.....	7
文件抽样规模.....	7
ICS 审计评分 .....	7
ICS 双评分制度.....	7
警报通知.....	8
不被允许进入设施.....	8
附录 1：文件审核 .....	9
附录 2：词汇表 .....	11
附录 3：ICS 社会审计问题 .....	15



**Disclaimer: The official version of the “Handbook for Factories” remains the one provided in English. The below translation is provided for your information only. Please beware that its updates may not be as regular notably for the questions list.**

## ICS 声明

### ICS 结构

社会公约 (Initiative for Compliance and Sustainability, ICS) 是指对纺织、服装、街市、休闲活动、家具、固定装置、设备、器具和食品部门开展社会和环境审计的多行业方案，旨在改善全球供应链的工作条件。ICS 成员共同努力，在其供应生产车间推广共同审计框架，并就 ICS 数据库内共用工厂的情况交换信息。ICS 成员在这个内部 ICS 数据库中仅与被审计工厂的成员分享与审计相关的结果和所有文件（审计问卷、工厂档案、纠正行动计划等）。ICS 推动成员公司使用共同工具开展协作，互助审计，为减少“审计疲劳”做出贡献，分享知识和最佳实践。ICS 不是一个采购平台，成员零售商和品牌只能访问其已关联工厂的信息。

请访问 ICS 网站 [www.ics-asso.org](http://www.ics-asso.org)，获取 ICS 成员零售商及品牌的名单。

### ICS 通用方法

尽职调查是在整个全球供应链提升透明度和责任感的途径。综合运用社会和环境审计及与工厂（以下也可称为“设施”）密切合作推进纠正行动计划有助于增强可持续化供应链管理。

ICS 系统的基石是超过 60 个国家使用的 ICS 审计报告问卷。ICS 行动基于 ICS 所有成员使用的通用方法及品牌全面控制审计流程。

- ICS 审计为强制要求，由成员零售商及品牌管理。审计启动是成员特权，确保完全控制 ICS 的使用。其目标是确保审计流程的公平性。
- ICS 审计只能由 ICS 认证的第三方审计公司开展。
- 如在工厂发现重大不合规行为，ICS 成员采用通用监控规则。
- 多数 ICS 审计采用半突击或突击审核方式。

### 我们的地面合作伙伴

ICS 通过统计指标、对比分析以及 ICS 成员的联合反馈和评价监控审计质量。

如需详阅授权审计公司的完整列表，请访问我们的外部网站：<https://ics-asso.org/audit-companies/>

## ICS 行为守则

ICS 所有成员要求其供应商遵守《ICS 行为守则》，并可同时补充成员自有的详细《行为守则》。供应商签署本《守则》，即表示承诺遵守其规定及要求自身分包商与合作伙伴遵守其规定。共同承担责任是我们的核心理念。

- 《ICS 行为守则》有孟加拉语、印地语、中文、英语、法语、西班牙语和土耳其语等版本。
- 《ICS 行为守则》直接参考基本人权、基本国际劳工标准、适用的国际劳工标准、OECD 跨国公司指南等国际管理以及适用的全国和/或地方立法。请参阅附录的参考文件完整列表。



- 《行为守则》涵盖 ICS 社会审计问卷的九个章节：
  - 第 0 章 - 管理系统、透明性和可追溯性
  - 第 1 章 - 最低工资、童工和青年工人
  - 第 2 章 - 强迫劳动
  - 第 3 章 - 歧视
  - 第 4 章 - 纪律处分、骚扰及虐待
  - 第 5 章 - 结社自由和申诉机制
  - 第 6 章 - 工作时数和加班
  - 第 7 章 - 工资和福利
  - 第 8 章 - 健康和安

## 信息共享流程

### 信息共享和保密性

与同一工厂关联的 ICS 成员可通过 ICS 数据库共享审计结果和文件。ICS 审计结果保密，不向被审计工厂未关联的 ICS 成员开放。ICS 成员必须提及其在 ICS 数据库中的供应商及关联工厂，才能访问审计信息和结果。ICS 成员采用共用方法和工具，但仅用于监控工厂的社会合规性，不用于采购。

### 与供应商或工厂共享 ICS 审计文件

ICS 审计报告不得与供应商或工厂共享，以保护雇员与审计师所分享信息的数据保密性。工厂可收到以下文件：

- 审计开始前由 ICS 成员或审计公司将**工厂档案**发给工厂。工厂应在审计开始前填妥工厂档案，并发回给 ICS 成员或审计公司。工厂档案将在审计首次会议期间由设施管理层核实。
- **纠正行动计划 (CAP)** 在审计结束会议上由设施管理层签署。CAP 报告审计期间发现的不合规内容及相关的纠正行动建议。
- **内容摘要 (SOC)** 将发给工厂，注明审计各个章节的评分及全球评分（字母值及百分比）。

## ICS 审计

### ICS 审计范围

ICS 现场审计的总体目标是根据《ICS 行为守则》、当地法律法规及国际标准，评估设施的合规程度，确定必要的纠正行动及持续改善机会。ICS 审计还报告审计师在现场发现的最佳实践。

ICS 审计范围涵盖的具体区域包括：

- 生产区
- 存放区
- 员工生活区及用餐区（如有）



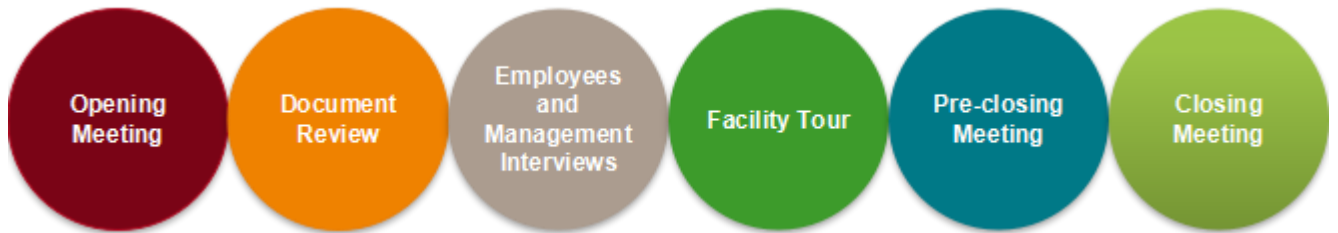
## 工厂手册 ICS 社会要求

- 生产现场附近的所有相关建筑。

如是共用建筑，审计师需进入整幢建筑，因为风险可能来自于共用部位。

### ICS 审计流程

ICS 审计流程包括六大步骤：



(首次会议, 文件审核, 雇员和管理层访谈, 巡厂, 结束前会议, 结束会议)

审计师是审计流程的负责人。实际审计过程可能与本顺序不同。但是，整个审计过程应包括以下所述的所有步骤。如还需进一步程序或文件方可全面了解设施情况，则审计师可能要求设施提供附加信息。审计时间表根据设施规模提供了审计天数（请参阅“方法”部分）。

#### 发现不合规问题：

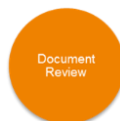
- 多数 ICS 问题均根据当地法律要求进行评估。
- 根据 ICS 要求评估多个问题。
- 但是，如当地法律比基于 ICS 要求拟定的问题标准更严格，则应根据当地法律评估设施的具体做法。
- 对于可方便快速解决的不合规问题（例如，紧急通道上的物品），审计师可在报告内指出不合规问题，然后在纠正行动计划中指出不合规问题已就地解决。
- 如审计师无法确定是否完全合规，则可将观察到的问题报告为不合规。

#### 首次会议



- **出席者：** 审计师、设施管理层及工人组织代表。
- **目的：** 介绍审计师；介绍审计范围；说明即将执行的审计程序；确定审计涉及的各方；估计审计持续时间。设施代表应承诺允许审计师拍照。照片将附于审计报告文件内并仅与 ICS 客户成员共享。拍摄的照片将视为保密数据。
- **设施告知事宜：** 设施应告知审计师，在当前审计的同时是否同时进行其他参观或审计活动（社会审计、检查等）。

#### 文件审核



- **目的：** 审计师将审核设施的文件和记录（例如，工资记录、工时卡、雇佣合同及安全培训报告等），以确认是否合规，发现不合规问题并报告最佳实践（如有）。



## 工厂手册

### ICS 社会要求

- **截至审计开始之日设施应准备的文件列表：**请参阅本《手册》附录 1。设施应向审计师提供所列文件至少过去 12 个月的记录。

#### 雇员和管理层访谈



- **出席者：**审计师访谈管理层人员（例如，人力资源经理、环境监控和安全经理、雇员）。雇员访谈应私下进行，管理层人员不得在场，以评估薪资、工作时数、合同类型、工资扣减和社会福利等工作条件。访谈应个别或分组进行，包括不同雇员类型（例如，长期工、短期工、全职工、兼职工、青年工人、移民工等）。关于访谈采样的更多信息，请参阅本《手册》的方法部分。

#### 巡厂



- **出席者：**审计师及陪同审计师的设施代表。
- **目的：**审计师巡视工人所在的所有区域，评估健康、安全条件并观察其他实践做法，包括但不限于生产车间、仓库、化学品储存单位、卫生间、医务室、餐厅、宿舍等。
- **审核和检查：**审计师将审核设施的文件（检查标签、登记等），还应了解设施的雇员体检情况。
- 巡视过程中**拍摄的照片**，包括外部（设施大门、建筑和名称等）、内部（生产车间等）、餐厅、仓库和宿舍。

#### 结束前会议



- **出席者：**仅审计师。
- **目的：**准备与设施管理层举行结束会议。

#### 结束会议



- **出席者：**审计师、设施管理层及工人组织代表。
- **目的：**展示并讨论审计发现和结果；回答问题并解释疑问；对观察到的情况达成一致或让设施管理层有机会向审计师出示反证；确保设施管理层了解不合规问题判定的法律或《守则》依据。
- **结果：**设施管理层应承诺采取行动并解决不合规问题。纠正行动计划 (CAP) 应包含所有已确定不合规问题的清晰描述。针对每项不合规问题制定明确的目标日期，并在 CAP 文件中明确 CAP 最后目标日期（即最终完成行动的目标日期）。**CAP 报告应按当地语言现场发布，并由设施管理层代表、工人组织代表和首席审计师签署并同意。** CAP 副本将由设施保存。审计师之后在场外发布 CAP 报告英文版。ICS 成员可得到两个版本的 CAP 报告（当地语言版和英文版）。**英文版 CAP 需由 ICS 成员验证以便最终批准。**



## 工厂手册

### ICS 社会要求

- **设施告知事宜：**设施应告知审计师，在当前审计的同时是否同时进行其他参观或审计活动（如未在首次会议中提及或审计过程中有几天重叠）。

#### ICS 审计内容

ICS 审计问卷包括 9 个章节，每个章节分为多个版块和问题，如附录 3 所述。

## 方法

#### ICS 审计类型

ICS 成员根据 ICS 规定的时间框架及以下说明，决定发起后续审计或再次审计的时间。**ICS 审计并非认证或标签。**ICS 审计的目标是评估工厂的社会合规情况，报告在特定日期已观察到的不合规现象和最佳实践做法。

ICS 审计分为三类：

- **初次审计：**指在某工厂首次开展的审计或与前一次相距两年以上的审计。初次审计的持续时长取决于工厂的规模。
- **后续审计：**指为了监控是否有效解决之前评估（初次审计、后续审计或再次审计）所发现不合规问题而开展的审计。后续审计应在之前的 ICS 初次审计或再次审计完成后 12 个月内（可能因审计安排增加 4 周）发起。无论被评估设施的规模大小，后续审计的持续时间至少为 1 人工作日。
- **再次审计：**指为了监控是否有效解决之前评估（初次审计、后续审计或再次审计）所发现不合规问题而开展的审计。再次审计应在之前的 ICS 初次审计或再次审计完成后 24 个月内发起。再次审计的持续时长取决于工厂规模。

ICS 流程允许 ICS 成员根据初次审计发起后续审计或再次审计，而不必考虑申请前一次审计的 ICS 成员。ICS 成员可选择与初次审计不同的审计公司开展后续审计（只有 ICS 认证审计公司方可开展 ICS 审计）。

#### ICS 审计通知类型

ICS 流程可能采取**半突击审计**（通知窗口期至少两周）或**完全突击**审计形式。ICS 成员将根据其尽职调查流程，选择审计通知类型和 ICS 认证审计公司。

- 如为半突击审计：ICS 认证审计公司将通知工厂，将代表某 ICS 成员对工厂进行 ICS 审计。审计公司将告知工厂审计窗口期（至少两周，由 ICS 成员决定）。工厂在审计之前不知道确切的计划日期。工厂在审计之前填妥 ICS 工厂档案并发回审计公司。
- 如为突击审计：工厂不会提前收到 ICS 审计通知。

#### 审计持续时长



## 工厂手册 ICS 社会要求

后续审计的持续时长统一为 1 人工作日。初次审计和再次审计的持续时长根据以下量表，定为 1-4 人工作日：

设施的工人和职员数	审计师人工作日数
150 人以内	1
151 - 500 人	2
501-1200	3
1201 人及以上	4

### 雇员访谈采样规模

根据被审计设施的工人和职员数（根据工厂档案所述），将采访代表主要职能部门和层级的 8-32 名雇员。在受访雇员中，大约三分之二将以 3-4 名雇员组成的焦点小组形式进行约 30 分钟的采访，大约三分之一将以个别形式进行约 15 分钟的采访。审计师和 ICS 成员将确保此等访谈获取的信息的保密性。**保护雇员数据是不向工厂全部披露 ICS 审计报告内容的主要原因。**

设施的工人和职员数	访谈数
150 人以内	8
151 - 500 人	13
501-1200	20
1201-3200	32
3200 人及以上	1%

### 文件抽样规模

以上量表同样适用于决定需要检查的文件抽样规模：审计师将从不同时期（当前/之前月份、生产高峰期和低产期）抽取每位入选雇员的 3 个月份文件进行分析。

## ICS 审计评分

### ICS 双评分制度

ICS 社会审计采用双评分制度，包括百分比分数 (0-100%) 及字母等级 (A、B、C、D、E)。例如，全球审计评分可能是 90% B、60% C 等。百分比代表工厂的合规程度，字母等级代表已确定的主要不合规问题的严重程度。

ICS 评分制度基于阈值表及关于重大不合规问题（需立即关注并采取行动）的发现。例如，如提出警报通知，设施评分可能是 85% E，代表设施基本符合社会规范，但发现了一个重大问题，引发警报通知（如紧急出口被锁）。ICS 审计制度旨在报告工厂的总体水平并清晰提出重大不合规问题。

审计的每个章节进一步细分如下：

- 关于适用的当地法律及设施特定信息的**未分级信息问题**；
- **分级合规问题**：某些问题重要性更高，因此在整体结果中权重更高；
- **引发警报通知的重要问题**（请参阅以下**警报通知**部分）；





## 工厂手册 ICS 社会要求

- 如设施的实践做法比法律合规标准更优秀，审计师会将其定为**最佳实践**。最佳实践将在审计问卷中报告，但不会影响设施的整体评分。

审计问卷的所有分级问题均采用相同逻辑规则：“是”代表完全合规，“否”代表不合规。每个问题的评分自动计入 ICS 社会审计系统。

### 审计结果章节摘要示例

AN	AUDIT SUMMARY	Rating		Best Practices
		%	Code	
YES	0. Management System, Transparency and Traceability	16%	E	
NO	1. Minimum age, Child labour and Young workers	33%	E	
YES	2. Forced labour	20%	E	
NO	3. Discrimination	100%	A	
NO	4. Disciplinary Practices, Harassment and Abuse	100%	A	
NO	5. Freedom of association and Grievance Mechanisms	100%	A	
NO	6. Working hours and Overtime	60%	C	
NO	7. Remuneration and Benefits	64%	C	
NO	8. Health and Safety	78%	B	1
<b>RATING</b> (Automatic calculation)		<b>63%</b>	<b>E</b>	<b>1</b>

注意：表格最左一栏代表每个章节是否引发警报通知 (AN)。“是”代表存在“警报通知”。

### 警报通知

如审计师发现需要 ICS 成员立即关注的重大不合规问题，则将引发警报通知。因为这类问题：

- 威胁工人安全；或
- 由于存在火灾风险或疏散及消防设施缺失、不足，实际或可能导致致死或致残；或
- 由于存在欺诈行为，可能影响审计结果；或
- 生产流程透明度不足或使用家庭工人生产 ICS 成员的货物；或
- 涉及童工、虐待和骚扰、克扣工资、非法或过度纪律措施、未达到法定最低工资和不支付加班工资等。

### 不被允许进入设施

设施应允许审计师进入设施建筑内部，开展 ICS 社会审计。但是，实际可能出现设施拒绝审计师进入整个或部分建筑的情况。在这种情况下，应按照以下程序处理：

- 审计师团队向设施代表或联系人说明来访目的和审计程序。
- 审计师记录整个情况的所有细节并向 ICS 成员报告。
- 如设施拒绝审计师进入，设施管理层可联系供应商/客户，核实 ICS 社会审计的有效性和重要性。
- 如以上措施均无效，设施仍拒绝审计师进入，审计师应立即向 ICS 成员发送拒绝进入通知。该次审计也将被归为“不被允许进入”。



## 附录 1：文件审核

类型	文件
经营许可证	营业执照
	保险单/保险凭证（建筑）
	建筑消防安全合格证书
	纳税登记编号
	建筑结构安全合格证/法定房地产证
	建筑批准计划/建筑施工证书
	建筑布局规划
设施规定	雇员手册
	招聘指南/政策/广告
	工厂规定，包括纪律政策
	宿舍规定（如有）
	升职体系/记录
	投诉程序和系统
	组织结构图
反歧视政策（如有）	
健康和安	健康和安政策
	消防验收报告
	消防演习计划和记录，火灾疏散计划和程序
	急救证书
	锅炉使用登记证/年检合格证
	压力容器使用登记证/年检合格证
	机器维护/维修计划和记录
	特殊设备操作人员许可/证书（包括电工）
	工伤医疗事故处理记录/再发生防范措施
	消防设备清单和检验记录
	培训记录（包括职业健康和安）
	消防人员证书
	电梯、叉车、其他特殊设施的登记和年检证书
发电机测试报告	
噪音和温度监控	



工厂手册  
ICS 社会要求

	定期饮用水测试和证书
	特种设备登记/年检记录
	电气安装检验记录
	环境许可证、污染同意书、与环境有关的法定登记册
	厨房/餐厅法定卫生证及员工健康证
	医生或护士职业资格证书（根据设施规模及是否有法律规定要求）
	授权处理化学品的操作人员名单
	化学品 + MSDS 清单（包括危险品清单，如有）
	定期杀虫记录
	职业健康检查（如法律规定要求）
雇员文件	雇员名单
	人事档案
	身份证复印件
	入职及年度体检报告（如法律规定要求）
	青少年工人名单和适用的计划
	劳动合同（所有员工），包括安保人员、临时工；与设施有关系的所有工人的详尽名单
	法定官方最低工资文件
	处分记录
	请假申请通知
	辞职记录
	计件生产记录
	工时卡或出勤记录（1年）
	综合工时制度审批/延长加班时数申请及审批
	社保支付情况、社保名录、社保登记证/被保险人同意
	工资表及员工签名
	发给工人的工资单（1年工资日记账）及付款登记
	工人委员会记录
	集体谈判协议 (CBA)
	工会/工人代表会议记录
	工会/工人代表选举证明
农民工、农民工、中介员工的工作许可证	
其他劳动力	分包商名单
	分包商社会责任绩效监控记录
	家庭工人名单/家庭工人绩效监控记录



管理系统	社会问责制政策/管理系统/定期内部审计记录
------	-----------------------

## 附录 2：词汇表

术语	定义
学徒/培训生计划	指学徒的雇佣和就业条款，即在合法的学徒训练计划中，关于工作时数、合同、工作类型、师傅督导等内容。学徒/培训生可为 18 岁以上。
最佳实践	最佳实践是指审计师认为高于或超过被审计工厂所参照门类标准和适用法律要求的做法。 报告应指出已观察到的最佳实践。最佳实践是指工厂通过达成额外效益或以特别有效的方式管理问题，超越了基本要求。
儿童保育设施	设施内专为非工作儿童准备的房间。
儿童	根据国际劳工组织公约第 182 号规定，儿童指所有 18 岁以下的人员。青年工人也是儿童，但根据当地法律，可能允许 15-18 岁人员参加工作。- <a href="#">《儿童权利公约》</a> 及 <a href="#">《最有害的童工形式公约》</a> ，1999 年（第 182 号）。
童工	童工指从经济上剥削儿童劳动，或可能对儿童教育有害或产生干扰，或对儿童健康或身体、精神、心灵、道德或社会发展有害。
分类	根据法律定义确定的雇员身份。例如，雇员可分为受薪雇员、小时工、不计加班工资雇员、培训生、学徒、临时工、兼职工和实习生等。
集体谈判	集体谈判指雇员和工人讨论并谈判其关系（尤其是工作条款和条件，雇主、工人及其组织之间关系的规定）的自愿流程或活动。集体谈判的参与者包括雇主本身或其组织、工会或工人自由指定的代表。- <a href="#">《集团谈判公约》</a> ，1981 年（第 154 号）。
保密申诉流程	由于申诉的沟通方式不允许确定人员身份，因此申诉不与当事人直接关联，例如，第三方热线、无监控的意见箱、有责任保守秘密的受信人等。关于匿名申诉的回应可发布在所有雇员都能看到的地方。
承包商	指设施为了完成一项服务或工作，在不明确直接雇佣关系的情况下，雇佣的一个实体（例如，个人、公司）。承包商不是设施的直接雇员。例如，承包商可能是电工、维修工、餐厅、保洁和保安人员，他们可能以个人或公司形式与设施签署协议。 承包商还可能包括临时就业中介，即工人受雇于临时就业中介并外派到工厂工作（并接受其管理监督）。在这种情况下，虽然工厂对于临时中介工人存在健康和安全等方面的法律义务，但工厂和临时中介工人之间不存在雇佣关系。相关劳动合同仅存续有限及不确定的时间，不保证延续性。



## 工厂手册

### ICS 社会要求

扣减	指被扣除的工资金额，即雇员挣得的工资总额与实际收到金额之间的差。
就业歧视	出于与员工本身资质或工作的固有要求无关的特征，区别对待员工。- <a href="#">《消除就业和职业歧视公约》，1958年（第111号）</a>
同工同酬	同工同酬原则是指报酬的金额和类型应基于对所做工作的客观评价，而不应基于任何歧视（请参阅上一条）。薪酬差距反映教育程度和工作经验年资差异是可以接受的。
紧急出口	疏散计划确定为紧急出口的门或窗户。
紧急出口通道	从建筑或结构内部通向公共区域（即集合点）的连续、通畅路线。
紧急出口楼梯	根据疏散平面布置图，用于从建筑撤离的楼梯。
紧急出口窗户	疏散计划确定为紧急出口的窗户。
雇佣条款	雇主和雇员针对某职位协定的条件。雇佣条款包括工资、福利、工作时数、工作职责和试用期等。
工厂档案	设施在审计开始前填写的问卷，其中包括审计公司为规划审计工作所需的数据。工厂档案包括劳动力配置、设施规模、生产流程等数据。
伪造	以欺骗为目的制作、改变或模仿文件的过程，以看似符合当地法律、国际标准或客户《行为守则》的要求。例如，伪造营业执照。
外国移民	指从其他国家进入就业所在国、未持有就业所在国护照的雇员。
结社自由	结社自由指尊重雇员和工人自由、资源建立及加入自主选择的组织的权利，不得施加外力干扰或监控其活动。- <a href="#">《自由结社和保护组织权利公约》，1948年（第87号）</a>
申诉	针对错误或不公平的问题作出投诉声明。
申诉流程	接受、评估并解决投诉的正规途径。
家庭工人	家庭工人指在自己家里按固定薪酬（可以是计件）为设施工作的工人，且设施并非其提供产品或服务的最终消费者。- <a href="#">《家庭工作公约》，1996年（第177号）</a>
相关雇员理解的语言	雇员所使用的当地语言或报告语言。
多数雇员理解的语言	超过 50%的雇员所使用的当地语言或报告语言。
操纵	为了自己的目的以不公平手段篡改文件数据。例如，为隐藏超额工作时数操纵时间记录。



工厂手册  
ICS 社会要求

移民工	指从原来的家乡（国内或国外）迁至工作场所的新家的本土或外国工人。 - <a href="#">《移民工（补充条款）公约》，1975年（第143号）</a>
非工作儿童	设施内 18 岁以下但未被设施雇佣进行工作的人员。
加班豁免期	当地主管部门签发的文件，允许设施在特定时期内（例如，每月）超过法定工作时数限制，但具体工作时数等于或低于整个豁免期（例如，6 个月、1 年等）平均可允许工作时数。
永久性障碍物	指通道被无法移动的机器或固定在地上的物体封堵。
政策	指设施和/或其雇员必须遵守的一套书面行动原则或规定和标准。
回收的可能性	雇员可自由查阅这些文件且不必通过第三方查阅文件。雇员可随时要求亲自查阅文件（例如，雇员持有柜子钥匙，能 24/7 随时查阅文件）。
雇佣囚犯	使用囚犯做工。根据监狱劳动安排，可能将囚犯带到设施内工作，也可能在监狱设施内从事生产活动。
程序	按一定的顺序或方式执行的一系列行动。
配额	在一定时间框架内，要求一名雇员或多名雇员必须制造、生产、装配和/或工作的固定工作量（例如，产品件数）。
后备分包商	<p>指由被审计工厂指定，全部或部分接管原应在设施内部现场处理的生产流程或采购订单的公司。</p> <p>由被审计工厂指定，全部或部分接管工厂档案中提及原应在设施内部现场处理的生产流程或采购订单。</p> <p>后备分包商分为两类：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 流程分包商：参与负责部分生产流程的分包商。例如，在纺织业中，纺纱、染色、印花、刺绣、包装等。</li><li>- 产能分包商：被审计工厂向其分配剩余生产任务或订单（本来是由被审计工厂承担）的分包商。</li></ul> <p>零部件生产商被视为工厂供应商。例如，由工厂指定提供以下各类零部件的公司（未完全列举）：纱线、纸盒、标签、面料、拉链、纽扣、衬里、塑料袋、内衬等。除非 ICS 成员另行明确规定，工厂的供应商不应包含在与分包问题相关的范围内。</p>
技术工人	技术工人具备从事特定工作的特殊能力、经验和/或训练，可包括半熟练工及高度熟练工。
供应商	<p>指向设施供应商品或服务的实体。</p> <p>零部件生产商被视为工厂供应商。例如，由工厂指定提供以下各类零部件</p>



工厂手册  
ICS 社会要求

	的公司（未完全列举）：纱线、纸盒、标签、面料、拉链、纽扣、衬里、塑料袋、内衬等。除非 ICS 成员另行明确规定，工厂的供应商不应包含在与分包问题相关的范围内。
临时障碍物	通道被可移动物品、存储盒等封堵。
三角互证	三角互证技术是指观察、文件审核和访谈。
非技术工人	非技术工人指无特定工作技能的人员。
工人	工人包括雇员和雇主，指为一家商业企业独立工作发挥其职能的人。  审计范围涵盖的工人包括在工厂现场担任职位的所有工人，无论其雇佣合同类型（长期工、临时工、承包商、学徒等）。  雇员指担任有偿就业工作岗位的所有工人。  雇主指独立工作或与一位/多位合伙人一起，自主创业并在其公司雇佣一名或多名雇员的人员。
工人组织	指为了推进及维护工人在工作条件及雇佣条款方面的利益而成立的任何工人组织。



### 附录 3：ICS 社会审计问题

ICS 问题的评分不同，评分由 ICS 系统自动计算。

第 0 章：管理系统、透明性和可追溯性
以下所有被审计文件是否均不存在操纵或伪造情况？
工厂档案提供的信息是否与审计过程中审核的信息匹配？
是否根据要求提供了相关文件供审核？
设施是否制定了童工、强制劳动、歧视、惩戒性措施、骚扰、虐待、结社自由、工作时数和加班、薪酬及福利、健康及安全及反贿赂等方面的政策？
是否以相关雇员能够理解的语言张贴法律规定的劳动力相关通知？
设施是否明文规定相关系统，每年审核并修订设施的政策？
设施是否针对劳动力和健康及安全方面的设施政策和法律要求对雇员和承包商进行培训？
设施是否有管理人员实施设施关于劳动力和健康及安全方面的政策和法律要求？
要求其提供的文件是否有效？
雇员是否了解其雇佣条款？
设施是否根据当地法律要求向雇员提供书面文件，说明包括职业健康及安全信息在内的雇佣条款？
包含雇佣条款的书面文件是否以各个雇员均能理解的语言书写？
是否按照当地法律对雇员进行分类（例如，学徒、独立承包商、临时工）？
雇员试用期是否符合当地法律规定？
设施是否根据当地法律要求维护相关文件，说明雇员的工作资格？
终止雇佣的执行方式是否符合当地法律要求？
设施是否保存终止雇佣记录？
设施是否使用备用和/或流程分包商？





## 工厂手册 ICS 社会要求

工厂在工厂档案“产品及生产流程”中所作陈述是否准确，且在审计师巡厂过程中可见？
是否向设施的供应商、分包商和承包商传达适用的标准（例如，法律要求、ICS《行为守则》）？
设施是否使用家庭工人？
客户是否知晓使用家庭工人？
设施是否拥有雇佣家庭工人相关的法律规定许可证？
设施是否按照法律规定保存家庭工人相关的记录？
设施是否监控家庭工人使用情况？
设施是否使用移民工？
移民工的劳动合同是否符合当地法律要求？

### 第 1 章：最低工资、童工和青年工人

设施目前雇佣的所有工人是否均年满 15 岁或达到法定工作年龄？
设施是否仅雇佣受雇时年满 15 岁或已达到法定工作年龄的工人？
设施是否不存在非工作儿童（15 岁或法定工作年龄以下）？
如有，他们是否在儿童保育室内？
设施是否要求提供法定文件，以验证雇员在受雇时的年龄？
设施是否保存年龄证明的副本？
已识别的学徒/受训人员计划是否符合当地法律要求？
青年工人（18 岁以下）的工作条件（例如，工种类型、任务、工作时数）是否符合当地法律要求？
是否按照法律要求对青年工人（18 岁以下）进行雇佣前、雇佣过程中的体检？
设施是否根据当地法律要求保存与雇佣学徒、受训人员和青年工人相关的记录（例如，许可证、执照、父母同意书和其他文件）？



第 2 章：强迫劳动
是否有客观证据表明设施并未取得书面同意且并无可能收回的情况下扣留任何文件（例如，护照、工作许可证、出生证、官方身份证、驾驶证）？
设施是否会避免在雇佣关系过程中克扣工资？
雇员是否从未因工作录用及安置支付任何相关费用？
工作时间之内，雇员的行动自由是否得到保障？
工作时间结束后，雇员的行动自由是否得到保障？
雇员在离开工厂前是否不受日常生产配额要求的限制？
加班是否为自愿行为？
雇员在受雇前和加班前是否知悉并理解加班义务？
根据当地法律，雇员能否根据当地法律要求自由辞去目前的工作？
设施是否不存在雇佣囚犯的情况？
是否根据国际劳工组织关于强迫劳动的第 C29 和 C 105 号公约条件雇佣囚犯？



第 3 章：歧视
雇员在雇用、报酬、获得培训、晋升、终止雇佣关系或退休方面是否不受歧视？
设施是否有禁止和防止歧视做法的程序？
雇佣/招聘过程是否符合当地法律要求，不存在任何歧视性测试（例如医疗、资质）？
雇员是否根据各自的经验和资历获得同工同酬？
雇员是否受雇或维持受雇状态与怀孕与否无关？
设施是否按照当地法律要求遵守关于妇女怀孕期间的雇佣条件、产假和产假返回的规定？
是否根据当地法律要求提供平等的加班机会？

第 4 章：纪律处分、骚扰及虐待
雇员是否不受任何形式的骚扰、精神、身体和/或口头虐待和体罚？
设施是否采取了合法和非过度的纪律处分措施？
纪律处分程序是否符合当地法律要求？
管理人员是否接受执行纪律处分程序的培训？
设施是否保存实施纪律处分的记录？
设施的安保措施是否存在虐待现象？



第 5 章：结社自由和申诉机制
雇员能否自由结社和集体谈判？
雇员能否自由组建/加入独立工会？
在合法限制结社和集体谈判能力的情况下，雇员是否有其他途径？
能否在不受设施干扰和法律要求的情况下选举产生工人代表？
工人代表与管理层是否按法律规定定期举行会议？
是否撰写会议记录并传达给雇员？
雇员在雇用、报酬、获得培训、晋升、终止雇佣关系或退休方面是否不受基于工会或非工会的歧视？
设施是否制定相关程序，允许雇员自由、秘密地向管理层提出申诉？
设施是否记录和跟踪提出的申诉？
设施是否向提出申诉的雇员和负责审查申诉的个人通报申诉审查进展情况？



第 6 章：工作时数和加班
雇员的正常工作时间（每天、每周、每月、其他）是否符合当地法律？
雇员的正常工作时间是否符合国际劳工组织的标准？
设施是否保存时间记录（如工时卡）？
时间记录是否准确？
是否单独追踪加班时数？
雇员加班时间（每天、每周、每月、其他）是否符合当地法律？
雇员加班是否符合国际劳工组织的标准？
设施是否有放弃加班费规定？
设施的放弃加班费规定是否合法？
设施是否将加班时数维持在放弃加班费（如有）上限之内？
雇员是否根据当地法律要求在白天休息？
雇员在 7 天内是否至少休息 1 天（连续 24 小时）？



第 7 章：工资和福利
雇员的法定最低工资是否符合当地法律要求？
设施是否保存工资记录？
是否按当地法律要求保存工资记录？
支付方式是否符合当地法律要求？
支付时间和频率是否符合当地法律要求？
是否按照当地法律要求支付学徒/受训人员工资？
是否按照当地法律要求向仍处于试用期的新雇员支付工资？
设施是否向雇员（包括承包商在内的所有工人）提供可理解的工资单，其中至少包括正常和加班时间、正常和加班工资以及根据当地法律扣除的项目？
是否按照当地法律要求在“停工期间”向雇员支付薪资？
如存在计件工资，设施是否保存生产记录？
是否支付加班费？
是否按法定附加费支付加班工资？
是否向计件工人和已确定的雇员或承包商类别支付加班工资？
是否按法定附加费向计件工人和已确定的雇员或承包商类别支付加班工资？
是否按当地法律要求向雇员提供福利（例如，育儿假、年假）？
是否为工人缴纳法定社会保险？
工人是否受益于设施为合法社会保险支付的款项（通过公共或私人系统）？
是否按照当地法律要求支付公众假期期间的工资？
是否按照当地法律要求支付产假期间的工资？
是否按照当地法律要求向雇员支付其他薪酬（例如，奖金、奖励、津贴）？
是否按当地法律要求扣减相关费用？



第 8 章：健康和安
设施是否根据地方当局颁发的建筑安全要求持有未过期的证明？
设施是否有当地消防局出具且未过期的消防安全证明？
设施是否在符合授权用途的建筑物内运营？
现有建筑物的楼层数是否与建筑图纸或证书上的原始楼层数相符？
设施是否有任何第三方（政府和/或私人第三方）签发的建筑物和机器的安全检查文件？
设施是否每年至少进行一次风险评估，以确定包括消防安全在内的健康和安全风险？
设施是否记录和跟踪针对风险评估的预防或纠正行动？
设施是否设有健康和安委员会，负责机械/设备的安全；个人防护设备；危险、易燃和易燃材料；及消防安全？
健康和安委员会是否由管理层和雇员代表组成？
健康和安委员会是否定期开会？
健康和安委员会的会议内容是否记录在案？
设施是否对健康和安进行内部检查/审计？
设施是否为新雇员进行健康和安培训？
设施是否对现有雇员进行健康和安培训？
健康和安培训是否记录在案？
健康和安培训是否至少包括：一般工作场所的安全、消防安全疏散程序、机械和设备的处理、危险、易燃和易燃材料的处理（如适用），个人防护设备的使用和事故预防？
设施是否有经过训练的消防团队？
应急人员是否至少接受了以下方面的培训：在发生火灾或紧急情况时通知雇员、向地方当局报告火灾或紧急情况、使用灭火器、疏散程序和急救？
设施是否定期对所有楼层和班组进行消防演习（如果不按法律规定，至少每年一次）？
消防演习是否至少记录：日期、事先通知/未通知、参与人数和疏散所需时间？ 规定日期格式：日/月/年
设施是否记录工作场所发生的事故和原因？



设施是否向地方当局报告工作场所事故？
是否在每一楼层张贴紧急联络信息？
设施是否在每一楼层张贴疏散图？
雇员能否理解疏散图使用的语种？
消防车辆和消防人员能否进入该设施？
根据当地法律，设施的每个楼层是否至少有一个二级紧急出口？
工作区域的两边都有紧急出口吗？
如果设施位于一楼以上或占用多个楼层，是否至少有两套楼梯可用作紧急出口通道？
紧急出口路径是否有可见的路径标记？
紧急出口通道是否畅通无阻？
紧急出口是否有明显的标志？
紧急出口是否畅通无阻且未上锁？
紧急出口门是否符合当地要求？
如紧急出口门不符合法律要求，设施是否采取措施确保员工的安全和在紧急情况下离开生产现场的能力？
紧急出口的窗口是否符合当地法律？
紧急出口楼梯是否有扶手或护栏？
紧急出口通道、出口和楼梯是否有照明？
紧急照明是否连接到二次电源？
紧急通道是否通往紧急出口且远离建筑物？
集合点或公共道路是否通畅且远离设施？
设施目前是否安装火灾警报？
设施是否有手动火灾警报，是否指明或清晰可见？
是否有手动火灾警报，是否畅通无阻？





工厂手册  
ICS 社会要求

能否听见火灾警报声，且与午餐/休息钟声不同？
如设施某些区域的噪声水平高于环境噪声水平，是否安装光信号通知？
设施的每一楼层都有灭火器吗？
紧急出口通道上是否有灭火器？
灭火器是否已指明，清晰可见，可供取用？
灭火器是否符合法律规定？
设施人员是否根据当地法律定期检查灭火器？
专业公司是否每年依法检查灭火器？
如设施内有烟雾探测器或火灾探测器，设施是否每月对其进行检查？
如设施内有消防龙头或洒水系统，是否每三个月检查、测试及保养一次（确认其运作状况良好）？
如设施内有消防龙头、消防管或洒水系统，设施是否还设有水箱、蓄水池或抽水罐？
是否对电气面板、电线和插座进行保护？
是否在电气面板上贴标签？
是否安排合格的工作人员每六个月检查一次电气面板、电线和插座？
如果设施内部或附近有发电机，是否按照当地法律要求，将其置于位于远离工作区的密闭区域？
生产设备和机器上有安全防护措施吗？
是否所有生产机器都有容易操作的紧急关闭按钮？
是否将标记为危险或易燃的材料储存在点火源之外？
是否将标记为危险或易燃的材料储存在远离生产区域的地方？
工厂是否以员工理解的语言保存材料安全数据表(MSDS)？
使用危险或易燃材料的员工是否熟悉设施的材料安全数据表(MSDS)？
存放在容器内的材料是否有标签？
设施是否对现场使用和储存的所有化学品进行详细盘点？



工厂手册  
ICS 社会要求

设施是否保存现场产生的废物类型和数量的清单？
设施是否将危险废物与非危险废物分流？
根据当地对废物（包括污泥）的操作、储存、处理或弃置规定，是否制定了废物收集和临时储存的废物管理程序？
设施是否确保处理废物的工人了解并接受有关废物管理（隔离、储存、标签和弃置）要求的培训？
如使用危险或易燃物料，眼部冲洗台是否方便使用及畅通无阻？
化学品储存区 6 米以内是否有眼部冲洗台并接通水源？
如有需要，雇员能否免费使用个人防护设备？
设施管理层是否要求并强制使用个人防护设备？
雇员能否使用针对区分性别、清洁和私密的厕所设施？
所有的盥洗间和厕所是否都提供肥皂？
厕所设施是否有自来水清洗装置？
雇员是否有饮用水？
如果设施为雇员提供食物准备、饮食区或食堂，该区域是否干净？
每个工作区是否有有效的急救箱？
设施是否为雇员提供保健室？
如果发生严重事故，设施是否与附近的急救部门签署了协议？
设施是否有足够的受过培训的雇员来管理医疗服务？
如果法律要求，设施是否为雇员提供托儿室？



宿舍
宿舍的整体条件如何？
是否按性别分隔房间/睡觉区域？
雇员能否在宿舍使用区分性别、清洁、私密的厕所设施？
雇员能否在宿舍使用区分性别、私密的淋浴设施？
雇员在宿舍是否有饮用水？
雇员能否随时进出宿舍？
宿舍各楼层是否每年进行消防演习？
消防演习是否至少有以下记录：日期、事先通知/未通知、参与人数和疏散所需时间？
宿舍是否位于生产大楼/仓库外？
宿舍是否并不靠近危险材料存储点或从事危险工作的生产大楼？
宿舍是否在每一楼层都张贴了疏散图？
根据当地法律，宿舍的每一楼层是否至少有一个二级紧急出口？
宿舍两边都有紧急出口吗？
紧急出口通道是否畅通无阻？
紧急出口是否有明显的标志？
紧急出口是否畅通无阻且未上锁？
紧急出口门是否符合当地要求？
紧急出口门是侧铰链式吗？
紧急出口窗口是否符合当地法律要求？
紧急出口楼梯是否有扶手或护栏？
紧急出口通道、出口和楼梯都有照明吗？
紧急通道是否通往紧急出口且远离建筑物？



工厂手册  
ICS 社会要求

集合点或公共道路是否通畅且远离设施？
宿舍里是否有火灾警报？
如宿舍内有手动火灾警报，是否指定或清楚显示在出口附近，通畅及可听见？
宿舍的每一楼层都有灭火器吗？
紧急出口通道上是否有灭火器？
灭火器方便取用吗？
设施人员每月检查灭火器吗？
专业公司每年检查灭火器吗？
宿舍有急救包吗？



[contact@ics-asso.org](mailto:contact@ics-asso.org)

**<http://www.ics-asso.org>**