



工厂手册

ICS 社会要求 2026



目录

ICS 演示.....	2
ICS 结构.....	2
ICS 通用方法论.....	4
我们的当地合作伙伴.....	4
ICS 行为准则.....	4
信息共享流程.....	4
数据共享与保密.....	4
与供应商或工厂共享的 ICS 审核文件.....	5
ICS 审核	5
ICS 审核范围.....	6
ICS 审核流程.....	6
ICS 审核内容.....	9
方法论	12
ICS 审核类型.....	12
ICS 审核公告类型.....	13
审核时长	13
员工访谈抽样规模.....	13
文件抽样规模.....	14
ICS 审核评级.....	14
ICS 双重评级体系.....	14
警报通知	14
拒绝进入工厂.....	14
工厂提出的投诉.....	15
附件 1：文件审查.....	15
附件 2：术语表.....	18
附件 3：ICS 社会审计问题	21
附件 4：合规与可持续发展：具有约束力和不具有约束力的参考文本	38

ICS 演示文稿

本版《工厂社会手册》为简化版，仅供参考。它不能替代完整的英文版，您可在此处查阅：

➤ [《工厂社会手册》完整版](#)

如您发现任何翻译错误，敬请联系 contact@ics-asso.org。

ICS 架构

ICS 是一项由零售商主导的多行业倡议，致力于在纺织、服装、百货、休闲、家具、固定装置、设备、家电、食品、电子、汽车维修及可再生能源等行业开展社会与环境审计，旨在：

- ✚ **加强其成员供应链在相关要求方面的合规性，包括但不限于：**联合国（UN）《工商企业与人权指导原则》中关于“保护、尊重和补救”框架的要求，经济合作与发展组织（OECD）《跨国企业负责任商业行为指南》，国际劳工组织（ILO）公约，关于劳动权利的当地法律，以及任何未来可能出台的相关要求。
- ✚ **通过向其成员及其供应商提供尽职调查标准、流程、方法和工具，以识别、预防和纠正其供应链中侵犯人权的风险，从而推动向可持续、公平和包容的世界供应链转型。**

为此，ICS 成员通力合作，在其供货生产工厂推行共享审核框架，并在 ICS 数据库内就共同合作的工厂交换信息。在该 ICS 内部数据库中，ICS 成员仅与那些与被审核工厂有业务往来的成员共享审核结果及所有相关文件（包括审核问卷、工厂概况、整改计划等）。ICS 通过提供通用工具，使成员企业能够开展协作、共享审计资源，从而有助于减轻“审计疲劳”，并促进知识与最佳实践的共享。ICS 并非采购平台，因为成员零售商和品牌仅能访问其已建立合作关系的工厂信息。

ICS 成员零售商和品牌的名单可在 ICS 网站 www.ics-asso.org 上查阅

本手册旨在协助工厂提升社会合规方面的认知与意识。它为工厂提供了一个契机，使其能够向贸易伙伴启动或展示其合规性，从而保障工人的工作条件、职场福祉、公平的生产力，同时提升企业在国际贸易中的吸引力，并增强其在日益严格的标准以及与可持续发展要求相关的全球经济挑战面前的长期韧性。本手册可由受委托进行 ICS 社会审计的审计公司，或由 ICS 成员在审计前发送给工厂。本手册是工厂的准备工具。



工厂手册

ICS 社会要求

审计评级及各章节评级不会在审计结案会议当天公布。工厂将在审计结案后 10 天内收到审计结果（总体评分及各章节详细评分，附符合项与不符合项清单）。随后，工厂可根据建议措施和目标日期，在 ICS 数据库中启动其纠正行动计划。

在审核结束会议当天，工厂将收到、审阅并签署临时发现报告，该报告包含发现事项清单（良好实践与不符合项）、审核员的评语以及 ICS 相关的建议措施。

关于 ICS 体系的咨询与建议

有关条款解释、澄清及建议的请求，请通过 ICS 邮箱 contact@ics-asso.org 发送至 ICS 团队，以便最终与 ICS 成员共享。

ICS 联系方式： ICS 办公室 – 14, rue Bassano, Paris, FRANCE
合规与可持续发展倡议 / 法国商业与分销企业联合会
contact@ics-asso.org
www.ics-asso.org

确认已做好审计准备的 10 个步骤

- ✓ 我已准确填写了数据库中的 ICS 工厂档案，包括工人使用的所有语言以及任何工人宿舍的位置，即使这些宿舍并非由工厂直接拥有。我理解不正确或不完整的申报可能会影响审核结果。
- ✓ 我已收集附件 1 中列出的所有文件，并理解若未能在审核首日（多日审核则为次日）下午 2:00 前提供，相关项目将被评定为不符合要求。
- ✓ 我已收到审核时间安排，并确保：
 - 审核期间至少有一名管理人员在场；
 - 已告知共用场所的其他租户可能进行的整栋建筑风险审查；
 - 若审计期间生产水平过低，已通知 ICS 成员；
 - 已准备好用于进行保密员工访谈的独立房间，且我本人不会出席该访谈。
- ✓ 我已审阅审计手册，并理解审计流程，包括员工代表参与开幕和闭幕会议以及员工访谈的安排。
- ✓ 我承诺以专业、合作且透明的态度接待审核员，并将此次审核视为提升合规性、可持续性 & 工作场所安全性的契机。
- ✓ 本人知悉将无法获取审核员的联系方式，且任何试图影响审核员的行为都可能导致 ICS 成员给予严厉评价。
- ✓ 我确认，审核结果不会在审核当天公布。经客户确认后，结果将在 10 天内上传至 ICS 数据库，并附有编制纠正措施计划的指导说明。在审核结束时将发布一份初步发现报告。



工厂手册

ICS 社会要求

- ✓ 我认识到公开透明至关重要。任何信息隐瞒行为都将被视为严重违规，并可能导致评级下调及业务上的严重后果。
- ✓ 如遇投诉，我知悉可联系 ICS 成员，遵循手册中概述的正式程序。

ICS 通用方法论

ICS 体系的基石是已在 70 多个国家使用的 ICS 审计报告问卷。ICS 的行动基于所有 ICS 成员共同采用的方法论，并确保品牌对审计流程的全面掌控。

- ICS 审计由会员零售商和品牌方授权并管理。启动审计是会员的专属权利，这确保了对 ICS 使用的完全控制。其目的是确保审计流程的公正性。
- ICS 审核仅由 ICS 授权的第三方审核公司执行。
- 当工厂被发现存在重大违规情况时，ICS 成员将遵循共同的监督规则。
- ICS 社会审计采用半预告或突击检查的形式。
- **ICS 审核既非证书，亦非标签。** ICS 审核的目的是评估工厂的社会合规状况，并报告特定日期所观察到的违规情况及最佳实践。

我们的实地合作伙伴

ICS 通过统计指标、现场暗访、比较报告分析以及 ICS 成员的协作反馈和审查来监控审计质量。获授权根据 ICS 标准进行审计的审计公司名单可在我们的外部网站上查阅：<https://ics-asso.org/audit-companies/>

透明与公开是加强工厂合规性的必要前提。

信息缺失、文件伪造、拒绝准入（包括审计前工厂概况声明中的遗漏）、对 ICS 授权审核员施加压力及提出指控等行为将受到严厉评估，并可能导致业务关系的终止。

ICS 行为准则

每位 ICS 成员均要求其供应商遵守 ICS 行为准则，该准则可由成员自身的详细行为准则加以补充。通过签署本准则，供应商承诺遵守并恪守其规定，同时确保其分包商和合作伙伴也予以遵守：共同责任是一个关键概念。

请参阅 ICS 网站上发布的《ICS 行为准则》：

- [ICS 行为准则](#)

信息共享流程

数据共享与保密



与同一工厂关联的ICS成员通过ICS数据库共享审核结果和文件。ICS 审核结果属于机密信息，未与被审核工厂关联的 ICS 成员无法查阅。ICS 成员必须在 ICS 数据库中注明其供应商及相关工厂，方可查阅审核信息和结果。ICS 成员采用统一的方法和工具，这些方法和工具不得用于采购，仅用于监督工厂的社会合规情况。

与供应商或工厂共享的ICS审核文件

为保护工人可能向审核员提供的数据机密性，ICS 审核报告不得与供应商或工厂共享。工厂将收到包含所有相关发现及整改措施的具体文件，以便其采取行动，改进并确保未来的合规性。

- 工厂概况：

- 是 ICS 审核流程的关键组成部分，也是 ICS 成员、工厂、供应商及审核机构之间共享的首份文件。其目的是清晰呈现工厂的组织架构，并为审核的妥善准备和规划提供支持。
 - 在审计启动会议期间，审计员和工厂管理层将共同审查并正式确认《工厂概况》。
 - 必须包含现场工人使用的所有语言（若其不讲当地官方语言）以及分包商和供应商的信息
 - 如果工厂提供工人宿舍，必须在审核前在《工厂概况》中声明其位置。所有由工厂提供的宿舍，无论位于厂区内还是厂区外，经工厂管理层和/或工人确认后，均纳入审核范围。
- 工厂管理层须在审核闭幕会议上以当地语言签署《发现报告》。《发现报告》记录了审核期间发现的不合规情况。
 - 《内容摘要》（SOC）显示了审计各章节的评级及总体评级（字母和百分比），经审计机构审核和品牌方验证后，将通过 ICS 数据库发送给工厂。SOC 以完整的 PDF 报告形式向被审计工厂提供详细的违规项、合规项及最佳实践。

ICS 审核

ICS 审核计划

若在审核期间或结束后试图联系审核员以施加压力、进行威胁或提出贿赂，将导致业务关系终止。

- 如果工厂在审计窗口期内的某一天产量过低，工厂有责任将此情况告知审计公司和提出审计请求的 ICS 成员。



工厂手册

ICS 社会要求

- 如果审核员只能接触到 25% 或更少的员工，则该审核将被视为不符合要求，并触发警报通知。
- 审核窗口期由成员定义，应至少为 2 周（工厂管理层可以声明不可用的日期，包括国家及地方的公共假日和银行假日，但将工厂可用的日期加起来后，窗口期必须至少为 2 周）。

ICS 审核范围

ICS 现场审核的总体目的是评估工厂对《ICS 行为准则》、当地法规以及附件 5 所列国际标准的遵守程度，同时确定必要的纠正措施和持续改进的机会。ICS 审核还将报告审核员在工厂中观察到的最佳实践。

ICS 审核范围涵盖的物理区域应包括：

- 生产区域，以及
- 仓储区域，以及
- 如适用，工人的生活及用餐区域，以及
- 生产现场附近的所有相关建筑。
- 任何行政/办公楼
- 无论其位置如何，只要工厂管理层和/或工人确认宿舍由工厂提供，位于工厂厂区内或厂区外的所有宿舍均包含在审核范围内。

受审计的工厂必须在 ICS 审计之前，将审计员需要访问整个建筑和公共区域（例如建筑的楼梯）的要求告知同一栋建筑内其他工厂的管理层和所有者（如果与受审计工厂的管理层不同），并在必要时访问该建筑内的其他工厂，因为风险可能源于共享场所。

拒绝进入场所的所有必要部分，或在共享建筑的情况下未能获得其他工厂的同意进入其场所，将被 ICS 成员视为拒绝准入，并可能导致审计失败。

ICS 审核流程

不符合项的识别：

- 大多数 ICS 问题均依据当地法律要求进行评估。
- 部分问题则依据 ICS 要求进行评估。
- 然而，若当地法律比基于 ICS 要求的问题所设定的标准更为严格，则将依据当地法律对工厂的实践进行评估。

对于可轻松快速解决的不合规情况（例如紧急通道上的障碍物），审核员必须在报告中如实记录该不合规情况（例如在“发现事项报告”中，审核员可注明该不合规情况已立即整改）。



工厂手册

ICS 社会要求

- 如果审核员无法确认完全合规，该观察结果将被报告为不符合项。

在审核前准备好附件 1 中列出的所需文件，将有助于防止工厂因无法证明合规性而被评为不合规。

ICS 审核流程包括以下六个步骤：

审核员是负责审核流程的人员。实际审核可能遵循也可能不遵循此顺序。

审核阶段	参会人员	目的 / 活动	要点 / 要求
开幕会议	审核员、工厂管理层、工人组织代表	• 介绍审核员 • 重申审核原因及 ICS 的“审慎义务” • 讨论保护工人权益的重要性 • 回顾审核范围，提出问题 • 说明审核程序并确定相关方 • 预估审核时长	• 工厂必须批准拍照 • 照片属机密；仅用于审计报告；不得出现人脸 • 拍摄工厂布局、生产车间、食堂、仓库及宿舍的照片 • 若工厂正在进行其他并行审核/访问，须通知审核员
文件审查	审核员	• 审查文件：工资记录、考勤卡、合同、安全培训报告 • 确认合规情况，识别不合规事项，报告最佳实践	• 工厂需准备《手册》附件 1 所列文件 • 涵盖最近 12 个月；如需补充，可提供其他文件 • 文件须在第一天或第二天下午 2:00 前备妥（具体时间视审核时长而定）
员工与管理层访谈	审核员；管理层与员工（分别进行访谈）	• 评估工作条件：薪酬、工时、合同、扣款、社会福利 • 针对不同员工类别分别进行个别及集体访谈	• 员工访谈为私下进行；管理层不得在场 • 试图影响或监控工人的回答属于严重违规行为 • 工厂不得查阅访谈报告 • 面试不得增加工人的工作时间

审核阶段	参会人员	目的 / 活动	要点 / 要求
工厂参观（巡查）	审核员、工厂代表	- 评估健康与安全及其他操作规范 - 检查工人所在区域：生产车间、仓库、化学品储存区、卫生间、医务室、食堂、宿舍 - 现场查阅文件（标签、登记册等）	- 拍摄外部（大门、建筑物、厂名）及内部区域（各楼层、食堂、仓库、宿舍）的照片 - 若存在封闭或无法进入的区域，工厂应告知审核员
结案前会议	仅限审核员	与工厂管理层共同筹备结案会议	内部讨论以最终确定审核结论
结案会议	审核员、工厂管理层、工人组织代表	- 汇报并说明审核发现 - 回答问题并提供说明 - 就观察到的事实达成一致• 确保管理层理解违规行为的法律依据及《准则》依据	- 管理层承诺解决不符合项 - 现场发布发现报告，由管理层、工人代表及首席审核员签字 - 副本由工厂留存并发送给 ICS 成员 - 不符合项以英文和当地语言记录；以此验证审核结果及管理层的认可

会议结束后

- 评级结果不会在闭幕会议上公布，因为该结果需先由发起此次审核的 ICS 成员进行核查和确认。在审核报告获得 ICS 成员确认后，最多 10 天内，SOC 将自动生成并可在数据库中查阅。此外，该报告将自动发送至“联系人”栏中列出的电子邮箱地址。如需添加新邮箱地址，请联系发起此次审核的 ICS 成员进行添加。在数据库中查找您的 ICS 审核摘要：<https://ics.art-informatique.com/login.action>。
- **工厂通知：**若在本次审核期间曾同步进行其他访问或审核（若未在启动会议中提及，且审核持续多日），工厂应向审核员说明。
- **在线纠正行动计划（Online CAP）：**在 ICS 成员确认审核结果，并在 ICS 数据库中启动在线纠正行动计划（Online CAP）并设定相关目标日期后，工厂将在^{首个}纠正行动计划目标日期前 15 天收到通知。届时将要求工厂采取整改措施，并通过 ICS 数据库上传相关评论及文件，以证明整改措施已落实。在线纠正行动计划（Online CAP）也是分享实施纠正措施过程中遇到的困难并寻求 ICS 成员建议的机会。

审核仅是尽职调查合规流程的一部分。审核的全部目的在于通过在线 CAP 与 ICS 成员进行在线对话，共同制定纠正措施，使工厂在符合全球可持续贸易标准的同时保持竞争力。

ICS 审核内容

关于《ICS 社会标准》各章所引用的具体国际劳工组织公约的详细信息，请参阅手册的完整英文版：

➤ [完整手册](#)

ICS 审核问卷由 9 个章节组成，各章节下设子章节及具体问题，详见附件 3。附件 5《ICS 社会标准各章节与问卷参考》对各章节及国际指南参考资料进行了更全面的说明。

第 0 章 - 管理体系、透明度与可追溯性

在本节中，审核员通过评估信息管理、记录的准确性与可获取性以及日常实践，来评估工厂的透明度。这些要素体现了工厂持续遵守人权与安全标准的能力及承诺。

- 在第 0 章中表现优异，表明工厂具备必要的体系、理念和内部控制措施，能够识别、预防和应对潜在风险。换言之，这不仅体现了被动合规的能力，更体现了主动且可持续地管理合规的能力。

要点

管理体系

- 评估工厂能否就其管理和组织方式提供真实准确的信息。
- 评估是否已实施符合社会标准的内部机制。

雇佣与解雇

- 旨在评估工人对其雇佣条件和解雇权利的了解程度。
- 强调公平的雇佣实践以及与工人沟通的透明度。
- 外籍劳工
- 家庭工
- 年轻工人的就业条件

供应链

- 评估工厂与分包商的关系，这对识别整个供应链中的潜在人权风险和合规问题至关重要。
- 文件的透明度和可获取性。

第 1 章——最低年龄、童工和青少年工人

在本节中，审核员通过识别工厂当前或过去存在的童工现象，评估其对童工法规的遵守情况以及对青少年的保护措施。

重点

- 查明目前或过去是否存在童工现象。
- 确保现场的任何儿童都在指定的儿童看护区域内，且未暴露在危险环境中。
- 核实工厂在招聘过程中是否建立了可靠的年龄核查系统。
- 检查工厂是否雇用学徒或实习生，并评估对其的管理情况。

第 2 章 - 强迫劳动

在本节中，审核员通过识别任何形式的胁迫或非自愿劳动，评估工厂是否遵守了禁止强迫和强制劳动的法规。

要点

- 识别任何形式的强迫劳动
- 确保工厂未经同意不扣留工人的个人证件（例如护照、身份证），且工人可以自由取回这些证件。
- 核实工人可在工作时间内及下班后自由行动，且能够辞职而不受限制或处罚。
- 评估工厂是否扣留工人工资以迫使其继续受雇，并确保工人不会因招聘费用或胁迫行为而负债。
- 确保工厂不存在任何形式的强迫或监狱劳工，如果雇用此类劳工，则必须遵守国际劳工组织公约。

第 3 章 - 歧视

在本节中，审核员将评估工厂的实践，以确保在整个雇佣周期（包括招聘、薪酬、培训、晋升、解雇和退休）中实现平等待遇和非歧视。特别关注识别任何影响孕妇和产假后返岗女性的歧视性做法。

要点

- 不得基于以下因素进行歧视：种族、国籍或地域或社会出身、种姓、出生、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、工会会员身份、政治观点、年龄或任何可能引起歧视的条件。
- 同工同酬：薪酬必须反映工作价值，而非个人特征。

第四章 - 纪律处分、骚扰与虐待

在本节中，审核员将评估工厂的纪律处分措施，以确保所有纪律处分均公平、合法、相称且不具有虐待性质。评估重点在于核实工人是否受到保护，免受任何形式的骚扰、恐吓或虐待。

重点

- 纪律处分是否合法，并依据当地法律实施？
- 有权采取纪律处分的个人（如经理和保安人员）是否接受了充分培训，能够以公平、非虐待的方式执行处分？
- 是否保存了纪律处分的记录？

第 5 章 - 结社自由与申诉机制



在本节中，审核员将评估工人是否能够自由结社并参与集体谈判，且无需担心遭到报复。在当地法律不允许成立工会的背景下，审核员还将审查工人是否能够自由指定代表来表达他们的权利和关切。

此外，本章还将评估该工厂是否为工人建立了申诉机制，以及是否建立了有效的系统来管理和跟踪已报告的申诉。

要点

- 结社自由
- 集体谈判

第 6 章——工作时间和加班

在本节中，审核员将评估工厂在工作时间和加班方面是否符合法律和道德要求。评估基于对适用当地法律条款的审查，以及对工厂实际工作时间做法的深入评估。

重点

- 评估工厂是否遵守关于工作时间和加班的法律及道德标准
- 识别与工作时间相关的潜在文件篡改或伪造行为
- 确定工厂最极端的工作时间情况（例如旺季、连续数周）
- 工作时间
- 加班工时
- 休息和休息日

第 7 章——薪酬与福利

在本节中，审核员将评估工厂的工资和薪酬实践，以确保薪酬公平并符合适用的劳动法。评估重点在于工厂的支付体系，包括工资支付的及时性和规律性，并审查工资是否存在拖欠，以及拖欠的持续时间和频率。

重点

- 同工同酬
- 社会保险与福利
- 工资扣除

第 8 章 - 健康与安全（工厂生产场所及宿舍）

在本节中，审核员将评估工厂的职业健康与安全状况，重点关注法律合规性、工厂巡查期间的现场观察以及相关证明文件。作为社会合规审核中篇幅最大的部分，本节涵盖了工作场所安全



、应急准备、设备和机械、危险材料、工人防护措施、卫生条件、医疗保健、交通以及宿舍条件等关键方面。

重点

- 健康与安全
- 化学品
- 消防设备
- 卫生
- 建筑安全与消防安全文件。
- 健康与安全风险评估管理。
- 为全体员工提供健康与安全培训。
- 针对应急响应人员的培训。
- 消防演习的实施方式。
- 事故和应急计划及程序的制定与传达。
- 紧急出口路径的可见性与可达性。
- 紧急出口门窗的可见性及可达性。
- 消防设备的可见性和可及性（灭火器、烟雾探测器、消防栓等）。
- 电气设备（配电盘、电线和插座）。
- 生产机械的安全性。
- 危险、易燃及可燃材料。
- 个人防护装备（PPE）。
- 卫生设施（洗漱区、卫生间及饮用水）。
- 医疗护理和急救箱。
- 对工人进行医疗护理管理培训。

方法论

ICS 审核类型

在工厂进行首次审核（称为“初始审核”）后，ICS 成员将根据 ICS 设定的、下文所述的时间框架，决定何时启动后续审核或重新审核。

ICS 审核分为 3 种类型：

- 初次审核：指在工厂内首次进行的审核。初次审核的持续时间根据工厂规模，参照 ICS 规模标准确定。
- 跟进审核：旨在监督前次评估（初次、跟进或复审）中指出的不符合项是否已有效整改。该审核应在 12 个月内启动。无论被评估工厂的规模大小，跟进审核的时长均为 1 人日。
- 复审：这是一种完整的 ICS 审核，采用与初次审核相同的方法、规则和范围。“复审”这一术语旨在强调该工厂过去已根据 ICS 标准接受过审核。即使审核在初次审核两年后进行，也属于复审（而非初次审核）。



ICS 流程允许 ICS 成员基于初次审核结果发起后续审核或复审，无论此前提出审核请求的 ICS 成员是谁。ICS 成员可为后续审核选择与初次审核不同的审核机构（仅 ICS 授权的审核机构可执行 ICS 审核）。

ICS 审计公告类型

ICS 流程允许在至少两周的工作时间内进行**半预告审计**，或**完全不预告**的审计。根据其尽职调查流程，ICS 成员选择审计通知类型以及获授权执行 ICS 审计的审计公司。

- **对于半预告审计：**ICS 授权的审计机构之一将通知工厂，代表某 ICS 成员将在该工厂进行 ICS 审计。审计机构将向工厂告知至少两周的审计窗口期（窗口期由 ICS 成员确定）。在审计开始前，工厂不会知晓确切的计划日期。

工厂必须确保在审核窗口期内至少有一名工厂代表在现场待命，以便在审核当天到场。

- **对于突击审核：**工厂将不会收到关于 ICS 审核的通知。
- 审计公司有责任了解该国的银行假日，并避免在假日期间进入工厂。

审核时长

后续审核的审核时长始终为 1 人日，而初次审核和重新审核的审核时长根据以下浮动标准设定在 1 至 4 人日之间：

工厂工人及员工人数	审核员人日数
150 人及以下	1
151 - 500	2
501-1200	3
1201 及以上	4

工人访谈样本量

根据被审核工厂的工人及员工数量（如《工厂概况》所示），应访谈 8 至 32 名代表主要职能和层级的工人。在接受访谈的工人中，约 2/3 应以 3 至 4 人一组的小组讨论形式进行访谈，时长约



30 分钟；其余 1/3 的工人应进行单独访谈，时长约 15 分钟。**保护工人数据是 ICS 审核报告不向工厂全面公开的主要原因。**

工厂工人及员工人数	访谈人数
不超过 150 人	8
151 - 500	13
501-1200	20
1201-3200	32
3201 及以上	从这一规模起，至少需要 32 名员工，ICS 成员可在与审计事务所协商后选择增加这一人数。

文件抽样规模

上述滑动比例表也适用于确定待检查文件的样本量：应针对每位选定的员工，分析一套来自 3 个选定月份的文件，这些月份将由审计师从不同时期（如当月/上月、生产高峰期和低谷期）中确定。

ICS 审核评级

ICS 双重评级体系

ICS 社会审计基于双重评级体系，由百分比（0-100%）和字母（A、B、C、D、E）组成，例如：全球审计评级可以是 90% B、60% C 等。百分比表示工厂的合规程度，字母表示与已定义的重大不合规项相关的严重程度。

ICS 评级体系基于阈值表，并结合需要立即关注和采取行动的严重不符合项的发现结果。例如，如果触发了警报通知，工厂评级可能为 85% E：该工厂在社会合规方面总体达标，但已发现一个重大问题并触发了警报通知（例如紧急出口被锁）。ICS 审核系统旨在报告工厂的总体水平，同时明确指出主要违规情况。

警报通知

当 ICS 数据库检测到需要 ICS 成员立即关注的已定义关键违规情况时，将触发警报通知：

拒绝工厂准入

工厂必须允许审核员进入厂区建筑内进行 ICS 社会审核。若工厂拒绝让审核员进入厂区或厂区部分区域，将适用以下程序：

- 审核团队将向工厂代表或联络人说明此次访问的目的及审核流程。



工厂手册

ICS 社会要求

- 随后建议工厂管理层联系其供应商/客户，以核实 ICS 社会审计的有效性和重要性。
- 审核团队将记录事件的全部细节，并向 ICS 成员报告。
- 若上述尝试未果且工厂拒绝让审核员进入厂区，审核员将立即向 ICS 成员发送“准入被拒”通知。因此，此次审核将被归类为“准入被拒”。
- 在审核过程中，若对三角验证的三个支柱中的任何一项存在访问限制，均应在审核问卷中予以报告（即对以下一个或多个支柱的限制：与工人的保密访谈、文件审查、进入现场/农场的的一个或多个区域）。
 - 是，所有三角验证支柱均可访问
 - 否：工厂某区域被拒绝进入
 - 否：访问受限或访谈条件不符合要求
 - 否：被拒绝查阅记录和文件（部分或全部）
 - 否：被拒绝进入工厂某区域且无法进行访谈
 - 否：被拒绝进入工厂某区域，且无法查阅记录和文件
 - NO：拒绝访问访谈内容以及记录和文件
 - 否：拒绝提供三角验证的全部三个要素（工厂部分、记录及访谈）

工厂提出的投诉

若对审核或审核公司有投诉或申诉，工厂应联系提出审核请求的 ICS 成员，必要时可通过 contact@ics-asso.org 联系 ICS 团队，并详细说明问题。若工厂发现审核员有异常或不专业的行为，可要求 ICS 成员填写 ICS 审核员行为检查表，以启动详细调查。

附件 1：文件审查

类型	文件
营业执照	营业执照
	保险单/证书（建筑物）
	建筑物消防安全证书
	税务登记号
	建筑结构安全证书 / 合法房产证书
	建筑审批图 / 建筑施工许可证



工厂手册
ICS 社会要求

	建筑平面图
工厂规章	员工手册
	招聘指南 / 政策 / 招聘广告
	承包商协议 / 与招聘机构的协议
	概述雇佣条款的书面文件
	工厂规章（含纪律政策）
	住宿规则（如适用）
	晋升制度 / 记录
	投诉程序与机制
	组织结构图
	关于童工、强迫劳动、歧视、纪律处分、骚扰、虐待、结社自由、工作时间与加班、薪酬与福利、健康与安全以及反贿赂等领域的政策
	包括产假政策在内的雇佣政策
健康与安全	消防检查报告
	消防演习计划与记录以及消防疏散计划与程序
	急救员证书
	锅炉登记册及年度检验证书
	压力容器登记册及年度检验证书
	机械维护/维修计划及记录
	特种设备操作许可证/证书（包括电工）
	事故与伤害登记及记录/预防再发措施
	消防设备清单及检查记录
	培训记录（包括职业健康与安全）
	消防员证书
	电梯、叉车及其他特殊设备的登记册及年度检验证书
	发电机测试报告
	噪音及温度监测
	定期饮用水检测及证书
	特种设备登记/年度检查记录
	电气安装检查记录
	环境许可证、污染许可、法定环境相关登记簿。
	厨房/食堂的法定卫生证书及员工健康证明
	医生或护士的资格证书（视工厂规模及法律要求而定）
	获准处理化学品的操作人员名单



工厂手册

ICS 社会要求

	化学品清单 + 安全数据表（如有，包括危险物质清单）
	定期灭虫记录
	职业健康检查（如法律要求）
员工文件	员工名单（包括不同类别，例如学徒、独立承包商、临时工）
	人事档案
	身份证复印件
	未成年工人名单及适用计划
	劳动合同（全体员工），包括安保人员及临时工（详尽清单，涵盖与工厂存在任何关系的全体工人）
	法定最低工资文件
	纪律处分记录
	休假申请通知
	辞职记录
	计件生产记录
	考勤卡或出勤记录（1年）
	经批准的综合工时制/加班时数延长申请
	社会保险缴费、参保人员名单、社会保险登记证/参保批准文件
	经员工签字确认的工资单
	发给工人的工资单（1年工资日记账）及付款登记簿
	职工委员会记录
	集体谈判协议（CBA）
	工会/工人代表会议纪要
	工会/工人代表选举证明
	移民、流动人口及招聘机构员工的工作许可证
其他劳动力	分包商名单
	分包商社会责任履行情况的监控记录
	家庭工名单 / 家庭工绩效监控记录
管理体系	社会责任政策 / 管理体系 / 定期内部审计记录



附件 2：术语表

学徒/实习计划	指学徒的招聘和雇佣条款，即学徒计划是否合法、工作时间、合同、工作类型、教师监督等。学徒/实习生年龄可超过 18 岁。
最佳实践	最佳实践是指审计员认为超出该场所所依据的行业标准和适用法律范围的问题。 报告还应突出所观察到的任何最佳实践。最佳实践是指该场所通过提供额外福利或以特别有效的方式管理问题，从而超越了要求。
儿童	根据国际劳工组织第 182 号公约，该术语适用于所有未满 18 岁的人。青少年工人仍属于儿童，但根据当地法律，15 岁至 18 岁的青少年可能被允许工作。
儿童看护工厂	工厂内专门为非工作儿童设立的任何房间。
童工	童工是指儿童从事的、具有经济剥削性质，或可能具有危险性，或妨碍儿童受教育，或损害儿童健康及其身体、心理、精神、道德或社会发展的劳动。 国际劳工组织（ILO）将“童工”定义为“剥夺儿童的童年、潜能和尊严，并损害其身心发展”的工作，具体指： a) 5 至 11 岁（或 12 岁，如符合国际劳工组织及国家法律规定）的儿童从事任何形式的经济活动 b) 12 至 14 岁（或 13 至 15 岁，如符合国际劳工组织及国家法律规定）的儿童从事除允许的“轻微”工作以外的所有形式的经济活动 c) 从事危险工作的 15 至 17 岁儿童。构成危险工作的具体就业或工作类型由国家法律、法规或主管当局确定。危险工作还包括每周工作时间超过 43 小时的 15 至 17 岁儿童。 d) 每周从事家务劳动至少 21 小时的 5 至 14 岁儿童。
分类	根据法律定义确定的劳动者身份。分类示例包括：领薪员工、计时员工、免加班费员工、实习生、学徒、临时工、兼职人员及实习生。
集体谈判	集体谈判是指工人和雇员通过自愿程序或活动，就其关系（特别是工作条款和条件以及雇主、工人及其组织之间关系的规范）进行讨论和协商的过程。集体谈判的参与者包括雇主本人或其组织，以及工会；若无工会，则由工人自由指定的代表。
保密申诉程序	申诉不得直接与申诉人关联，因为沟通方式不允许识别个人身份，例如第三方热线、无监控的投递箱，或负责并保证保密的受信任人员。对匿名申诉的回应应张贴在所有工人都能看到的位置。
承包商	在 ICS 框架内，承包商是指虽非工厂直接雇佣，但为完成某项服务或工作而当前工作地点位于受审核工厂的工人。因此，承包商与分包商有所不同：后者在其自有场所进行生产，而承包商虽非工厂直接雇佣，却直接在受审核工厂的场所内工作。 承包商的例子包括签约电工、维修人员、食堂员工、清洁人员和安保人员，他们可以以个人身份签约，也可以通过公司签约。 承包商可能包括劳务派遣人员，即工人由劳务派遣机构雇佣，随后被派遣至工厂（并在工厂监督下）工作。尽管工厂对劳务

	派遣人员负有法律义务（特别是在健康与安全方面），但劳务派遣人员与工厂之间被视为不存在直接雇佣关系。相关劳动合同为固定期限或不定期合同，且不保证续约。
工资扣除	从工资中扣除的金额，即工人收入总额与实际到手净额之间的差额。
就业歧视	因与个人能力或工作固有要求无关的特征，而给予不同或较差的待遇。
宿舍	应评估任何供员工/管理人员日常或偶尔使用的宿舍。
同工同酬	同工同酬原则意味着薪酬标准和类型不应基于任何歧视性因素（参见上文列表），而应基于对所完成工作的客观评估。反映受教育年限和工作经验差异的薪酬差异是可以接受的。
紧急出口	疏散计划中标识为紧急出口的门或窗。
紧急出口通道	从建筑物或构筑物的任何位置通往公共通道（即集合点）的连续且无障碍的行进路线。
紧急出口楼梯	根据疏散平面图，用于从建筑物疏散的楼梯。
紧急出口窗	在疏散方案中被指定为紧急出口的窗户。
雇佣条款	雇主与雇员就某项工作达成的协议。雇佣条款包括工资、福利、工作时间、工作职责及试用期。
工厂概况	工厂在审核前填写的问卷，其中包含审核公司为准备审核所需的数据。工厂概况包括劳动力概况、工厂规模、生产流程、原材料供应商等数据。
伪造	指为达到欺骗目的而制作、篡改或伪造文件，以使其看似符合当地法律、国际标准或客户行为准则的行为。例如：伪造的营业执照。
外国劳工	指从其他国家进入就业国工作，且不持有就业国护照的工人。
结社自由	结社自由意味着尊重雇主和工人自由、自愿地建立和加入自己选择的组织，不受外部干涉或监控的权利。
申诉	针对被认为错误或不公之事提出的申诉。
申诉程序	受理、评估和解决投诉的正式程序。
家庭工	家庭工是指为工厂在自家进行工作并获得固定报酬（可以是计件工资）的人员，且该工厂并非所提供产品或服务的最终消费者。
相关工人所理解的语言	当地语言或据报告工人使用的语言。
大多数工人能听懂的语言	当地语言或超过 50% 的工人所说的语言。
轻微工作	国际劳工组织第 138 号《最低年龄公约》将“轻便工作”定义为： a) 不太可能危害其健康或发育；且 b) 不妨碍其上学、参加经主管当局批准的职业指导或培训项目，或妨碍其从所受教育中获益
生活工资	全球生活工资联盟已就生活工资达成了一项简明定义，该定义融合了来自人权宣言、国家宪法、非政府组织、跨国公司和企业行为准则、国际劳工组织（ILO）文件以及历史名人的声明中 60 余种生活工资描述与定义核心理念（Anker 2011）。 生活工资是指：一名劳动者在特定地区标准工作周内所获得的报酬，足以维持其本人及其家庭体面的生活水平。体面生活水平的要素包括食物、水、住房、教育、医疗保健、交通、衣物



工厂手册

ICS 社会要求

	以及其他基本需求，包括应对突发事件的储备。 来源：全球生活工资联盟， https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/ 2024 年国际劳工组织（ILO）协议进一步指出：“生活工资的概念是指：1）考虑到各国国情，并针对正常工作时间内所从事的工作（）计算得出的、足以维持劳动者及其家庭体面生活水平的工资标准；2）根据国际劳工组织关于估算生活工资的原则进行计算；3）应通过符合国际劳工组织工资制定原则的工资制定程序来实现。 参见：https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_918717/lang--en/index.htm
篡改	为了达到个人目的，使用不正当手段篡改文件中的数据。例如：篡改工时记录以隐瞒过长的工时。
移徙工人	包括从原居住地（本国或国外）迁至工作场所新居所的国内和外国工人。
非劳动儿童	指身处工厂但未受工厂雇佣从事劳动的 18 岁以下人员。
加班豁免	由地方当局签发或任何官方机构/框架（例如集体协议）授予的文件或授权，允许工厂在一定时期内（例如每月或每年）超过法定工作时间限制，只要工作时间等于或低于豁免期（例如 6 个月、1 年等）的平均允许工作时间。
永久性障碍	通道被固定机械、粘连于地面的物品等阻塞。
政策	工厂和/或其工人必须遵守的一套书面行动原则、规则和标准。
获取途径	工人应能自由查阅这些文件，无需通过第三方获取文件。工人始终能够亲自查阅文件（例如，工人持有钥匙且可全天候随时取用的保险箱）。
监狱劳工	将囚犯作为劳动力的一部分使用。根据监狱劳工安排，囚犯可能被带到工厂，或者生产活动可能在监狱设施内进行。
程序	按特定顺序或方式进行的一系列有据可查的操作。
定额	指在特定时间段内，一名或多名工人必须完成制造、生产、组装和/或处理的固定工作量（例如：成品件数）。
储液罐	工业储罐是用于储存气体、油类、水、废弃物及化学产品的容器，专用于工业用途。它们可以是地下式、卧式或立式，并由混凝土、石材、玻璃纤维、钢材或塑料制成。本要求所涵盖的储罐是指需要人工干预以确保清洁和维护的已建成储罐。
风险评估	风险评估是一项系统性流程，旨在评估每个工艺流程、岗位职责及作业地点，以识别潜在危害、可能受伤害的人员及其所处情境，并制定应对措施。此项工作需针对每个角色、每个岗位、每台机器以及各类工人等分别进行，是危害发生前的预防性措施。针对易受伤害工人的评估方法虽相同，但需考虑其特殊需求。
熟练工人	熟练工人具备从事特定工作的特殊能力、经验和/或培训。该类别可包括半熟练工人和高技能工人。
分包商	2.11



工厂手册

ICS 社会要求

供应商	向工厂供应货物的实体。 零部件生产商将被视为工厂的供应商。例如，受工厂委托提供此类零部件的公司必须被认定为供应商（非穷举列表）：纱线、纸箱、吊牌、标签、面料、拉链、纽扣、里料、塑料袋、里料.....
临时障碍	通道被可移动物品、储物箱等阻塞。
考勤记录	考勤记录应至少包含工人当天到达工厂、离开工厂以及休息的时间等。 如果当地法律更为严格，且要求考勤记录包含更多细节，则应遵循当地法律。
三角验证	三角验证技术包括观察、文件审查和访谈。
非技术工人	非技术工人是指没有特定工作技能的人
工人	“工人”一词既包括雇员也包括雇主，即无论其具体职能如何，凡为企业工作的个人均属此列。 审计范围涵盖的所有工人是指在工厂现场从事工作的所有人员，无论其雇佣合同类型如何（正式员工、临时工、承包商、学徒等）。 雇主是指那些以自营职业身份（独自或与一名或数名合伙人合作）开展业务，并雇佣一名或多名人员在其企业中作为雇员或上述所述的更广义的劳动者为其工作的人员。
工人组织	任何旨在促进和捍卫劳动者在工作条件和雇佣条款方面利益的劳动者组织。
童工	童工是指未满 18 周岁且： • 已辍学，并在家中或其他地方从事全职或兼职工作，或者 • 仍在就学，但在家庭作坊或小型作坊从事兼职工作（无论是否有收入，包括作为学徒的情况）或 • 仍在就学，且定期协助从事家庭手工业的父母，对该家庭手工业者的收入有显著贡献
青少年工人	未满 18 周岁的劳动者，其最低年龄不得低于 15 周岁。但若当地法律根据国际劳工组织第 138 号公约中关于发展中国家的例外规定，将最低年龄设定为 14 周岁，则可适用该较低年龄标准。

附件 3：ICS 社会审计问题

ICS 问题并非都采用相同的评分标准，评分由 ICS 系统自动计算得出。

警告： 请注意，由于要求审核员通过三角验证评估与人权和劳工权利相关的任何问题，并向 ICS 成员报告，因此以下问题列表不应被视为有限范围。



第 0 章：管理体系、透明度和可追溯性
在过去 12 个月内，工厂是否接受过当地主管部门针对劳动、健康与安全相关问题的检查？
请说明工厂现有员工的平均工龄和流动率。
请说明以下各类工人的比例（包括家庭工、通过招聘机构雇佣的工人、计件工、承包商、其他等）。 - 正式员工 - 临时工 - 计件工 - 家庭工 - 非通过招聘机构聘用的承包商 - 通过招聘机构聘用的员工
经审查的所有文件是否均未发现存在任何篡改或伪造？
工厂概况中的信息是否与审核期间审查的信息一致？
是否已提供所需文件供审查？
所要求的文件是否被认定为有效？
工厂是否建立了机制，以确保及时了解适用的相关社会合规法律要求？
工厂是否指定了一名管理人员负责协调社会合规事务？
工厂是否已将其应对主要社会影响的目标、指标和行动计划记录在案？
工厂是否已在童工、强迫劳动、歧视、纪律处分、骚扰、虐待、结社自由、工作时间和加班、薪酬和福利、健康与安全等领域制定了政策？
工厂是否拥有书面制度，用于每年审查和修订工厂的政策？
法律要求的劳动相关通知是否已用相关工人能够理解的语言清晰地张贴在农场/厂区各处？
工厂是否就劳动、健康和安全领域的工厂政策及法律要求对工人和承包商进行了培训？
工厂是否有管理人员负责执行工厂在劳工、健康和安全方面的政策及法律要求？
工厂是否制定了书面政策和程序，明确如何管理贿赂或商业道德相关案件及风险？
工厂是否定期开展反贿赂和商业道德方面的培训？
该工厂是否建立了机制，以确保及时掌握有关化学品和工业流程的适用法律限制？
工人是否了解其雇佣条款？



工厂手册
ICS 社会要求

工厂是否根据当地法律向工人提供了概述雇佣条款的书面文件？
概述雇佣条款的书面文件是否使用每位工人都能理解的语言撰写？
工厂是否通过招聘机构雇佣工人？
如果通过招聘机构招聘工人，该机构是否持有执照？
工人是否根据当地法律进行了分类（例如学徒、独立承包商、临时工）？
工人的试用期是否符合当地法律规定？
工厂是否保存了证明工人符合当地法律工作资格的文件？
解雇程序是否符合当地法律规定？
工厂是否保存了解雇记录？
工厂是否使用后备供应商和/或分包商？
工厂简介中“产品与生产流程”和“原材料与零部件供应商”部分所提供的声明是否准确，并反映了工厂实地考察期间观察到的情况？
工厂是否为其供应商（例如服务供应商、承包商、原材料供应商）规定了社会绩效标准和应达到的相关水平，并评估其具体实施情况？
工厂是否使用承包商？
是否已向工厂的承包商传达了适用的标准（例如法律、ICS 行为准则）？
工厂是否为承包商保留了准确的时间记录（例如考勤卡）？
承包商的工作时间（每日、每周、每月、每年或其他）是否符合当地法律和现有的豁免条款？
承包商的正常工作时间和加班时间是否符合国际劳工组织（ILO）标准？
承包商是否按照当地法律和国际劳工组织公约享有休息日和休息时间？ 请说明在工厂连续工作的最长天数
工厂是否按照当地法律保存承包商的工资记录？
承包商的工作时间、频率和支付方式是否符合当地法律？
承包商的加班费是否按照当地法律规定的法定加成率支付？
承包商是否按照当地法律享受福利、休假和社会保险？
工厂是否使用家庭工？



客户是否已被告知使用家庭工的情况？
工厂是否持有与雇佣家庭工相关的法定许可？
工厂是否为家庭工保留了法律要求的记录？
工厂是否对使用家庭工的情况进行监督？
工厂是否使用务工人员？
流动工人的劳动合同是否符合当地法律？

1. 最低就业年龄、童工及青少年工人
法定最低工作年龄是多少？
针对未成年工人（18 岁以下），法律对工作条件（例如工作类型、任务、工作时间）有哪些要求？
该工厂的最低录用年龄是多少？
工厂内是否有未成年工人？
工厂目前是否仅雇佣 15 岁以上或达到法定工作年龄的工人？
该工厂在招聘时是否一直只雇佣年满 15 周岁或达到法定工作年龄的工人？
该工厂是否有未达到法定工作年龄（15 岁以下或法定工作年龄）的儿童在工作？
如有，他们是否位于儿童看护室？
工厂在雇佣时是否要求提供法律文件以核实工人的年龄？
工厂是否保留了用于核实工人年龄的法律文件的副本？
已确定的学徒/实习计划是否符合当地法律？
未成年工人（18 岁以下）的工作条件（例如工作类型、任务、工作时间）是否符合当地法律？
是否对未成年工人（18 岁以下）进行了法律规定的入职前和在职期间的体检？
工厂是否根据当地法律，保存了与学徒、实习生和未成年工人（18 岁以下）的雇佣相关的记录（例如：许可证、执照、家长同意书及其他文件）？



2. 强迫劳动

是否有客观证据表明，工厂未在未经书面协议且无法取回的情况下扣留任何文件（例如护照、工作许可证、出生证明、官方身份证、驾驶执照）？

工厂在雇佣关系存续期间是否避免扣留工资？

工人是否无需承担任何与招聘和安置相关的费用？

工人在工作时间内是否享有行动自由？

工人下班后是否享有行动自由？

工人在离开工厂前是否无需完成每日生产定额？

加班是否自愿？

雇员在入职前及开始加班前是否已被告知并理解加班义务？

工人能否根据当地法律自由辞去当前工作？

是否有囚犯在工厂厂区内工作？

该工厂是否完全不雇用囚犯？

囚犯的雇佣条件是否符合国际劳工组织关于强迫劳动的第 29 号和第 105 号公约？

客户是否已被告知使用囚犯劳工的情况？

工厂是否完全杜绝了雇主运营的商店或服务的强制使用？

如果工厂提供商店或服务，工人是否免于承担雇主经营的商店、服务、食品、交通和住宿的任何过高费用？

该工厂是否不存在审计中其他问题未涉及的任何其他形式的强迫劳动？

工厂是否不存在任何形式的强迫或债役劳动（包括上述一种或多种形式），且该情况不涉及任何所有者/管理层/工人的家庭成员？

3. 歧视

关于妇女怀孕、产假及产假结束后返岗的法律要求是什么？

在招聘、薪酬、培训机会、晋升、解雇或退休方面，工人是否不受歧视？



工厂手册

ICS 社会要求

工厂是否制定了禁止和预防歧视行为的程序？
工厂是否无论员工是否怀孕，都予以录用并维持其雇佣关系？
工厂是否按照当地法律规定，遵守关于妇女在怀孕、产假及产假结束后就业条款的规定？
根据当地法律，员工是否有平等的加班机会？

4. 纪律处分、骚扰和虐待

工厂采取哪些纪律措施和处罚？
工人是否免受任何形式的骚扰、精神、身体和/或言语虐待以及体罚？
工厂实施的纪律措施是否合法且不过分？
纪律程序是否符合当地法律？
管理人员是否接受过关于执行纪律程序的培训？
工厂是否保留已实施纪律处分的记录？
工厂的安保措施是否存在滥用行为？

5. 结社自由与申诉机制

关于工人组建/加入独立工会和/或工人协会的权利，相关法律有何规定？
是否有任何具体的法律规定，允许工厂因其类型和/或规模而不成立工会或工人组织？
工人是否加入了工会？
工厂内是否有工会代表？
最近一次工会选举的日期是什么时候？
工人是否加入了工人组织？
工厂内是否有工人组织的代表？
工人组织的最近一次选举是什么时候？
过去两年内，该工厂是否发生过公开的劳资纠纷（例如罢工、示威）？



工厂手册

ICS 社会要求

工人是否受集体谈判协议约束？
工人是否享有结社和集体谈判的自由？
工人是否可以自由组建/加入独立工会？
如果结社和集体谈判的权利受到法律限制，工人是否有其他途径？
当地法律是否要求选举工人代表？
工人代表的选举是否在法律要求下进行，且不受工厂干预？
工人代表与管理层之间是否按照法律要求定期举行会议？
会议记录是否被记录并传达给工人？
在招聘、薪酬、培训机会、晋升、解雇或退休方面，工人是否不会因加入或未加入工会而受到歧视？
工厂是否设有程序，使工人能够自由且保密地向管理层提出申诉？
工厂是否记录并跟踪已报告的申诉？
工厂是否会向员工及负责审查所报告申诉的个人通报申诉审查的进展？

6. 工作时间与加班

关于休息日的法律要求是什么？
当地适用法律允许的连续工作天数上限是多少（具体天数）？
关于休息时间的法律要求是什么？
在何种情况下允许超过最高工作时数（例如旺季期间）？（#小时）
关于加班豁免的法律要求是什么？
适用当地法律允许的常规工作时间（每天、每周、每月、其他）是多少（小时数）？
适用当地法律允许的加班小时数（OT）（每天、每周、每月、其他）（小时数）是多少？
该工厂每周的正常工作时间是多少（小时数）？
工厂每周最高加班小时数是多少（小时数）？
当地法律允许的每周正常工作时间/加班时间/正常工作时间与加班时间的自动合计是多少？



工厂手册

ICS 社会要求

国际劳工组织（ILO）关于工作时间的公约中，对正常工作时间/加班时间/正常工作时间与加班时间的自动合计允许的最大小时数是多少？
连续三周的总工作时间内上限是多少（#小时）？
连续三周的平均工作时长是多少（小时）？
<u>每天的正常工作时间内上限/每天的加班时间内上限是多少？</u>
<u>每月正常工作总小时数上限/每月加班总小时数上限是多少？</u>
<u>每年的正常工作总小时数上限/每年的加班总小时数上限是多少？</u>
工作日内的休息次数和时长是多少（次数/时长）？
员工的工作时间（每日、每周、每月、每年、其他）是否符合当地法律规定？
工人的正常工作时间是否符合国际劳工组织（ILO）的标准？
工厂是否保存工时记录（例如考勤卡）？
工时记录是否准确？
加班时间是否单独记录？
员工加班（每日、每周、每月、每年或其他）是否符合当地法律规定？
工人的加班情况是否符合国际劳工组织（ILO）的标准？
该工厂是否有加班豁免条款？
工厂的加班豁免条款是否合法？
工厂是否将加班时间控制在加班豁免条款（如有）规定的范围内？
工人是否按照当地法律在白天享有休息时间？
工人是否按照当地法律享有休息日？
工人是否按照国际劳工组织公约的规定，在 7 天内至少享有 1 天休息日（连续 24 小时）？
请说明该工厂连续工作天数的上限

7. 薪酬与福利



工厂手册
ICS 社会要求

该工厂适用的法定最低工资标准（按日、周、月或其他计）是多少？
法定最低加班工资（按日、周、月或其他计）是多少？
根据当地法律，工人可享受哪些福利和保险？
法定节假日薪酬的法律要求是什么？
关于年假薪酬的法律要求是什么？
工厂如何计算计时工资（按小时、天、周、月等）？
工厂如何计算计件工资？
生产产量的记录方法是什么？
家庭工人的薪酬如何支付（如适用）？
工厂支付的最低月毛工资是多少？
工厂支付的最低月净工资是多少？
工厂支付的最高月毛工资是多少？
工厂支付的最高月净工资是多少？
每月生活工资（毛额）是多少？
每月净生活工资是多少？
计算生活工资采用的是什么方法？
工厂目前支付给工人的最低月毛薪与估算的毛生活工资之间，在金额和百分比上的工资差距是多少？
工厂目前支付给工人的最低月净薪酬与估计的净生活工资之间，在金额和百分比上存在多少工资差距？
根据当地法律，工人的法定最低工资是否得到保障？
工厂是否保存工资记录？
工资记录是否按照当地法律进行保存？
支付方式是否符合当地法律？
支付时间和频率是否符合当地法律？
如果支付时间和频率不符合规定，是否会在下一个支付截止日期前向工人支付工资？



学徒/实习生的工资是否符合当地法律规定？
试用期的新员工工资是否符合当地法律规定？
工厂是否向工人提供易于理解的工资单，且该工资单至少包含正常工作时间和加班时间、正常工资和加班工资，以及根据当地法律规定的扣除项目？
工人是否按照当地法律获得“停工时间”的报酬？
工厂是否使用计件制工人？
如果工厂有计件制工人，是否保留生产记录？
是否支付加班费？
加班工资是否按法定加班费率支付？
计件工和特定类别的工人是否获得加班费？
计件工和特定类别的工人是否按法定加班费率获得加班费？
工人是否按照当地法律享受福利和津贴？
工人是否参加了法定社会保险？
工人是否能从工厂缴纳的法定社会保险（无论是通过公共还是私营体系）中受益？
休假和公共节假日是否按照当地法律支付薪酬？
育儿假是否按照当地法律规定支付薪酬？
工人是否根据当地法律获得额外报酬（例如奖金、激励金）？
各项扣除是否符合当地法律规定？

8. 健康与安全

在评估以下健康与安全类别时，参考了哪些当地法规：

- 健康与安全文件（许可证、许可、认证、检查报告）
- 建筑结构
- 工厂管理与培训
- 事故与应急预案及流程



工厂手册

ICS 社会要求

- 消防安全（紧急疏散通道与出口、消防设备） - 电气设备
工厂提供了哪些文件作为符合健康与安全法规的证明（许可证、许可、认证、检查报告）？
工厂的整体状况如何？
就工厂内的地面状况、噪音、温度及空气污染水平而言，工厂的总体状况如何？
该工厂在过去 12 个月内是否参与过消防安全项目？
过去 12 个月内，该工厂是否接受过当地主管部门的健康与安全检查？
该建筑属于何种类型？被评估的工厂是否位于共享建筑内？如果是，该建筑每层开展哪些其他活动，被评估的工厂位于哪一层？
工厂厂区内是否有食品加工厂和/或食堂？
据报告或观察，被评估的工厂使用和/或储存了哪些危险、易燃或可燃材料？
该工厂是否依法或根据集体协议（CBA）有义务为工人提供交通工具或交通补贴？
是否有充分证据表明，社会设施或住房的选址是出于确保使用者不会暴露于自然灾害或受到工地运营影响（例如噪音、振动、排放、粉尘）的考虑？
工厂内是否有宿舍、住房或住宿设施？
该工厂是否持有当地主管部门根据当地法律颁发的、尚未过期的建筑安全合规文件？
工厂是否持有当地消防部门根据当地法律签发的、尚未过期的消防安全文件？
工厂是否在符合授权用途的建筑内运营？
在存放危险材料或进行危险作业的厂房内是否有居住场所？
根据观察，工厂的墙壁、任何建筑物或场所上是否有任何可见的裂缝？
现有建筑的楼层数是否与建筑图纸或证书上的原始楼层数一致？
工厂是否拥有由任何第三方（政府及/或私营第三方）根据当地法律出具的、针对建筑物和机械设备的安全检查文件？
工厂是否持有由任何第三方（政府及/或私营第三方）根据当地法律出具的移动设备安全检查文件？
工厂是否每年至少进行一次风险评估，以识别包括消防安全在内的健康与安全风险？
工厂是否记录并追踪针对风险评估采取的预防或纠正措施？
工厂是否设有健康与安全委员会，负责处理机械/设备安全、个人防护装备（PPE）、危险、易燃和可燃材料以及消防安全问题？
健康与安全委员会是否由管理层和工人代表组成？



工厂手册
ICS 社会要求

健康与安全委员会是否定期召开会议？
健康与安全委员会的会议是否有记录？
工厂是否进行健康与安全的内部检查/审计？
工厂是否根据当地法律提供职业健康体检？
工厂是否为新员工提供健康与安全培训？
工厂是否为现有员工提供健康与安全培训？
健康与安全培训是否有记录？
健康与安全培训是否至少包括以下内容：一般工作场所安全、消防安全、疏散程序、机械设备的操作与维护、危险品、易燃及可燃材料的处理（如适用）、个人防护装备的使用以及事故预防？
该工厂是否按照当地法律规定组建了经过培训的消防队？
应急响应人员是否至少接受过以下方面的培训：发生火灾或紧急情况时通知工人、向当地主管部门报告火灾或紧急情况、使用灭火器、疏散程序以及急救？
工厂是否定期（如法律未作规定，则至少每年一次）为所有楼层和班次组织消防演习？
消防演习记录是否至少包含以下内容：日期、是否为预先通知/突击演练、参与人数以及疏散所用时间？
工厂是否记录了工伤事故和职业病的发生情况及原因？
工厂是否向当地主管部门报告工伤事故和职业病？
工厂是否在每层楼张贴了紧急联系信息？
工厂的每层楼是否张贴了疏散图？
疏散图是否使用工人能够理解的语言制作？
消防车和消防员能否进入工厂？
工厂每层楼是否有至少两个紧急出口？
如果每层楼的紧急出口少于两个，其数量是否符合当地规定？
紧急出口是否位于工作区域的两侧？
如果工厂位于一楼以上或占用多层楼，是否有至少两套楼梯可作为紧急疏散通道？
工厂是否符合当地关于将楼梯用作紧急疏散通道的适用法律？
紧急出口通道是否设有醒目的标识？



工厂手册
ICS 社会要求

紧急出口通道是否畅通无阻？
如果紧急出口通道无法通行和/或被阻塞，该阻塞是否为临时性的？
紧急出口是否设有醒目的标识？
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规定？
当紧急出口门不符合法律要求时，工厂是否已采取措施，以确保工人在紧急情况下的人身安全及撤离生产现场的能力？
紧急出口窗是否符合当地法律？
紧急出口楼梯是否设有扶手或护栏，且符合当地法律？
应急照明和所有应急设备是否连接到备用电源？
紧急疏散通道是否通向紧急出口，从而引导人员远离建筑物？
集合点或公共通道是否畅通无阻，且位于远离工厂的位置？
如果当地法律有要求，工厂是否有官方文件/证书规定该场所是否需要安装火灾报警系统？如果需要，应安装何种类型的火灾报警系统（例如手动或自动）？
工厂内是否设有火灾报警器？
如果工厂内设有手动火灾报警器，它是否被明确标识或清晰可见？
如果设有手动火警报警器，其周围是否畅通无阻？
如果没有火灾报警器，工厂是否根据当地法律实施了其他类型的警报？
如果设有火灾报警装置，其警报声是否清晰可辨，且与午餐/休息铃声不同？
如果工厂位于共用建筑内，该建筑内的其他工厂是否安装了火灾报警器？
如果共用大楼内设有报警装置，这些报警装置是否相互连接？
在噪音水平高于环境噪音的区域，工厂是否安装了警示灯？
工厂在储存危险废物的区域是否已采取火灾探测措施？
工厂的每一层都配备了灭火器吗？
紧急疏散通道沿线是否配备了灭火器？
灭火器是否已明确标识、清晰可见且易于取用？



工厂手册

ICS 社会要求

灭火器是否符合法律要求？
工厂人员是否根据当地法律对灭火器进行了检查？
灭火器是否由专业公司定期进行检查（如果法律未作规定，则至少每年一次）？
工厂内是否按照当地法律安装了烟雾或火灾探测器？
灭火器是否适合所使用和储存的产品，且安装在合理距离内？
如果工厂内设有烟雾探测器或火灾探测器，工厂是否每月进行检查并执行法律规定的检查？
工厂内是否按照当地法律规定配备了功能完好的消防栓、喷淋系统或消防水带？
如果工厂内已安装消防栓、喷淋系统、消防水带或其他设备，是否每三个月进行一次检查、测试和维护，并符合法律规定的检查要求（以确认其处于良好工作状态）？
工厂管理层能否指出为消防栓、消防水带或喷淋系统供水的水源（无论是自备水源还是市政供水）？
配电箱、电线和插座是否受到保护？
配电盘是否贴有标签？
配电盘、电线和插座是否由经认证的工作人员定期检查（如果法律未作规定，则至少每年一次）？
如果工厂内或附近设有发电机，是否按照当地法律规定将其放置在远离工作区域的封闭区域内？
生产和加工设备以及机械的使用是否安全？
所有生产和工艺机械是否都配备了紧急停机按钮，且易于操作？
标有“危险”、“易燃”或“可燃”字样的材料是否存放在远离火源的地方？
标有“危险”、“易燃”或“可燃”字样的材料是否存放在远离生产区的独立专用封闭区域内？
工厂是否备有工人能够理解的语言版本的《材料安全数据表》（MSDS），并将其放置在化学品使用和储存区域附近，供所有工人取阅？
接触危险、易燃或可燃材料的工人是否熟悉工厂提供的《材料安全数据表》（MSDS）？
所有化学品容器是否均标有当地语言的名称及相应的危险符号（针对危险化学品）？
工厂是否维护了可靠且完整的化学品清单，其中包含以下基本信息：使用区域、化学品名称、化学成分的 CAS 号、化学品供应商、MSDS 的获取途径以及储存数量？
工厂是否维护了现场产生的废物类型和数量的清单？
工厂是否将危险废弃物与非危险废物流分开？
根据当地关于废物（包括污泥）处理、储存、处理或处置的法规，是否制定了废物收集和临时储存的废物管理程序？



工厂手册
ICS 社会要求

工厂是否确保处理废物的工人了解并接受过废物管理（分类、储存、标识和处置）要求的培训？
如果化学品储存在储液槽中，工人是否无需进入储液槽即可取用所有化学品？
在使用危险、易燃或可燃材料的情况下，洗眼站是否易于使用且无障碍？
化学品储存区域 6 米范围内是否设有连接水源的洗眼站？
工厂内是否发现任何法律禁止的化学品？
工厂目前是否在使用任何法律禁止的生产工艺？
如有必要，工人能否免费获得个人防护装备（PPE）？
工厂管理层是否要求并强制执行个人防护装备（PPE）的使用？
工人是否需要进入储罐进行维护相关的工作？
工人是否接受过进入储罐的适当培训？
进入储罐所需的所有个人防护装备（PPE）是否均免费提供且得到妥善维护？
是否有进入储罐的书面程序？
工人能否使用分男女、干净且私密的卫生间设施？
所有洗手和卫生间区域是否都配备了肥皂？
卫生间设施是否配备有流动水的洗手装置？
工人能否自由获取饮用水？
如果工厂为工人提供食物准备区、用餐区或食堂，该区域是否干净？
每个工作区域是否都配备了有效的急救箱？
工厂是否为工人提供了休息室？
工厂是否已与工厂附近的急救单位签署协议，以应对严重事故？
工厂是否有足够数量的受过培训的员工来提供医疗护理？
如果法律有要求，工厂是否为工人提供了托儿室？
工作场所及工作条件是否符合当地法律的人体工学要求？
工厂是否为员工提供或强制安排往返工作地点的交通？如果是，根据员工访谈，员工对交通安排的看法如何？



工厂手册

ICS 社会要求

用于往返工厂的车辆是否安全、合适、卫生状况良好、未超载，并符合适用的当地法律要求？
工厂是否确保了工作场所内的交通安全？

宿舍、住房或住宿
在评估宿舍时参考了哪些当地法规？
宿舍是由工厂管理层拥有还是管理的？
宿舍是紧邻工厂还是位于工厂厂区内？
据报告，有多少名工人居住在该宿舍？
宿舍的每个房间/睡眠区域住有多少名工人？
宿舍房间内人均平均面积是多少平方米（房间面积/房间内床位数）？
宿舍里每位工人都有自己专属的床位吗？
宿舍的总体状况如何？
房间/睡眠区是否按性别分隔？
工人能否在宿舍内使用分男女的干净且私密的卫生间设施？
工人能否在宿舍使用按性别分区的私人淋浴设施？
宿舍内是否有饮用水？
工人能否随时自由进出宿舍？
工厂是否定期（如果法律未作规定，则至少每年一次）对宿舍的所有楼层进行消防演习？
消防演习是否有记录，且至少包含以下信息：日期、是否为预先通知/突击检查、参与人数以及疏散所用时间？ 日期格式要求：DD/MM/YYYY
宿舍是否位于生产厂房/仓库之外？
宿舍是否未位于危险品储存区或进行危险作业的生产大楼旁边？
宿舍每层楼是否张贴了疏散示意图？
工厂每层楼是否有至少两个紧急出口？



工厂手册
ICS 社会要求

如果每层楼的紧急出口少于两个，紧急出口的数量是否符合当地要求？
宿舍的两侧是否都设有紧急出口？
紧急出口通道是否畅通无阻？
如果紧急出口通道无法通行和/或被阻塞，这种阻塞是暂时的吗？
紧急出口是否设有醒目的标识？
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规定？
当紧急出口门不符合法律要求时，工厂是否已采取措施，以确保工人的安全，并确保他们在紧急情况下能够撤离宿舍？
紧急出口窗是否符合当地法律？
紧急出口楼梯是否设有扶手或护栏？
紧急疏散通道、出口和楼梯是否设有照明？
紧急疏散通道是否通向紧急出口，从而远离建筑物？
集合点或公共通道是否畅通无阻，且位于远离工厂的地方？
宿舍内是否安装了火灾报警器？
如果宿舍内设有手动火灾报警器，它是否被指定放置在出口附近、位置醒目、无障碍且声音清晰？
宿舍每层楼都配备了灭火器吗？
紧急疏散通道沿线是否配备了灭火器？
灭火器是否易于取用？
灭火器是否由工厂人员按照当地法律规定进行检查？
灭火器是否由专业公司定期进行检查（如果法律未作规定，则至少每年一次）？
宿舍内是否配备急救箱？

附件 4：合规与可持续发展：具有约束力和非约束力的参考文本（非穷尽性）

合规与可持续发展

具有约束力和非约束力的参考文本（非详尽列表）

以下是关于商业、人权、劳工权利和环境权利的国际及国内主要文件。

负责任商业行为框架

1968	罗马俱乐部，《增长的极限》（世界观察研究所，无日期）
1976、2016、2018、2022	《经合组织跨国企业准则》（“MNE 准则”） 经合组织-粮农组织《负责任农业供应链指南》 经合组织《负责任商业行为尽职调查指南》 经合组织关于负责任行为尽职调查监管发展的背景说明（可持续性倡议在强制性尽职调查中的作用）
1977	国际劳工组织《关于跨国企业与社会政策的三方原则宣言》（“跨国企业宣言”）
1992 年、1997 年	里约地球峰会、《京都议定书》
1998, 2019	国际劳工组织《关于工作中的基本原则和权利的宣言》 全球供应链中的劳动标准：如何满足这些标准以提升竞争力和可持续发展能力（培训）
2000 年、2015 年	联合国全球契约，《企业可持续发展指南》
2004	联合国《有担当者胜出》报告（ESG）
2011	联合国《商业与人权指导原则》
2015	联合国可持续发展目标（SDGs）
2015	联合国气候变化大会（COP21）、《巴黎协定》（全球升温控制在 1.5°C 以内）
2023	联合国《自愿性可持续发展标准理解》：优势、劣势、机遇与威胁分析

国际劳工组织基本公约



工厂手册

ICS 社会要求

1930, 2014	《强迫劳动公约》（第 29 号）及其议定书
1948	《结社自由及保护组织权公约》（第 87 号）
1949	组织权和集体谈判公约（第 98 号）
1951	《同工同酬公约》（第 100 号）
1957	《废除强迫劳动公约》（第 105 号）
1958	《消除就业和职业歧视公约》（第 111 号）
1973	《最低年龄公约》（第 138 号）
1981	《职业安全与健康公约》（第 155 号）
1999	《最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）
2006	《职业安全与健康促进框架公约》（第 187 号）

国际人权文书所载的权利与禁止事项

生命权	《公民权利和政治权利国际公约》第 6 条第 1 款。这包括但不限于：因公司缺乏指导或监管，导致保护公司资源、设施或人员的私营或公共保安人员造成人员死亡；
禁止酷刑、残忍、不人道或有辱人格的待遇	《公民权利和政治权利国际公约》第 7 条。这包括， 但不限于，因公司缺乏指导或监管，导致保护公司资源、设施或 <code>xml-ph-0000@deepl.internal</code> 人员的私营或公共保安人员对他实施酷刑或残忍、不人道或有辱人格的待遇；
自由与安全权	《公民权利和政治权利国际公约》第 9 条第 1 款
禁止任意或非法干涉个人隐私、家庭、住宅或通信的任意或非法干涉，以及对个人名誉或声誉的非法攻击	《公民权利和政治权利国际公约》第 17 条
禁止干涉思想、良心和宗教自由	《公民权利和政治权利国际公约》第 18 条
享有公正和良好的工作条件的权利，包括受雇工人获得公平工资和足以维持生计的工资，以及自雇工人和小农获得足以维持生计的收入，这些收入是他们通过劳动和生产赚取的；享有体面的生活、安全健康的工作条件以及合理限制的工作时间	《经济、社会及文化权利国际公约》第 7 条和第 11 条 禁止限制劳动者获得适当住房，如果劳动力

禁止限制工人获得适当住房的权利，如果劳动力 居住在公司提供的住宿中，不得限制工人获得 《经济、社会、文化权利国际公约》第 11 条	《经济、社会、文化权利国际公约》第 11 条
儿童享有能达到的最高健康标准的权利	《儿童权利公约》第 24 条
受教育的权利	《儿童权利公约》第 28 条
享有适当生活水平的权利	《儿童权利公约》第 27 条
儿童免受 经济剥削以及从事任何可能有害或妨碍其受教育，或危害其健康或身心、精神、道德或社会发展	《儿童权利公约》第 32 条
儿童有权受到保护，免遭一切	《儿童权利公约》第 34 条和第 35 条
禁止雇用未达到义务教育年龄的儿童，且在任何情况下不得低于 15 岁，除非 《国际劳工公约》第 189 号第 2(4)条	《国际劳工组织 1973 年（第 138 号）最低年龄公约》第 2(4)条 1973 年《国际劳工组织最低年龄公约》（第 138 号），并参照 1973 年《国际劳工组织最低年龄公约》第 2 条第 4 款
禁止最恶劣形式的童工劳动（18 岁以下人员）	1999 年国际劳工组织《最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）第 3 条
禁止强迫或强制劳动，即所有是在任何处罚的威胁下强迫任何人提供的，且该人并非自愿提供的，例如因债务奴役或人口贩运	1930 年《国际劳工组织强迫劳动公约》（第 29 号）第 2 条第 1 款
禁止一切形式的奴隶制和奴隶贸易，包括类似于奴隶制、农奴制或其他形式的支配或压迫的工作场所做法，例如极端的经济或性剥削和侮辱，或人口贩运，	《公民权利和政治权利国际公约》第 8 条
结社自由、集会自由、组织权及集体 《公民权利和政治权利国际公约》第 21 条和第 22 条	《公民权利和政治权利国际公约》第 21 条和第 22 条 5893/24 MVG/DS/PB/cb 124 COMPET.2 LIMITE EN 《公民权利和政治权利国际公约》第 8 条、《经济、社会、文化权利国际公约》、国际劳工组织 1948 年《结社自由及保护组织权公约》（第 87 号）以及国

	际劳工组织 1949 年《组织权及集体谈判权公约》（第 98 号）
禁止在就业方面实行不平等待遇，除非这种待遇是 就业要求	国际劳工组织 1951 年《同工同酬公约》（第 100 号）第 2 条和第 3 条、国际劳工组织 1958 年《（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）第 1 条和第 2 条，以及《经济、社会、文化权利国际公约》第 7 条
禁止造成任何可测量的环境退化，例如有害的 土壤变化、水或空气污染、有害排放、过度耗水、 土地退化，或对自然资源造成其他影响，例如森林砍伐	《公民权利和政治权利国际公约》第 6(1) 条以及《经济、社会、文化权利国际公约》第 11 条和第 12 条

环境文书中的禁止性规定和义务

避免或尽量减少对生物多样性的不利影响的义务	1992 年《生物多样性公约》第 10(b)条以及相关管辖区的适用法律，包括《卡塔赫纳议定书》关于转基因生物的开发、处理、运输、使用、转移和释放的义务，以及 2014 年 10 月 12 日《生物多样性公约关于获取遗传资源及其利用所产生惠益的公平和公正分享的名古屋议定书》
禁止进口、出口、再出口或从海上引入任何标本 1973 年 3 月 3 日《濒危野生动植物种国际贸易公约》（CITES）附录 I 至 III 所列的任何标本 （《濒危野生动植物种国际贸易公约》）附录 I 至 III 所列的任何标本， 该禁令应参照《公约》第三、第四及第五条进行解释	
禁止生产、进口和出口 （《水俣公约》）附件 A 第一部分所列的含汞产品的制造、进口和出口，该禁令应按照《公约》第 4(1)条进行解释	

公约) 附件 A 第一部分所列的含汞产品的制造、进出口, 该禁令应按照《公约》第 4(1) 条进行解释	
禁止在《水俣汞公约》附件 B 第一部分所列制造 《公约》中针对各项工艺所规定的淘汰日期之后, 禁止在《水俣汞公约》附件 B 第一部分所列的制造工艺中使用汞或汞化合物 (根据《公约》第 5(2)条进行解释) 《公约》第 5 条第 2 款	
禁止非法处理汞废物	《水俣公约》第 11 条第 3 款以及欧洲议会和理事会第 2017/852 号条例第 13 条 禁止非法处理汞废物
禁止生产和使用《 《关于持久性有机污染物 (POPs) 的 2001 年 5 月 22 日斯德哥尔摩公约》 公约)	《公约》第 3 条第 1 款(a)项第(i)点以及欧洲议会和理事会第 2019/1021 号条例
禁止非法处理、收集、储存和处置废物	《持久性有机污染物公约》第 6(1)(d) 条第 (i) 和 (ii) 项以及 (EU) 2019/1021 号条例第 7 条
禁止进出口《公约》附件三所列的化学品 《关于在国际贸易中对某些危险化学品和农药采用事先知情同意程序的鹿特丹公约》 根据《公约》第 10(1)、11(1)(b)和 11(2)条	根据《公约》第 10(1)、11(1)(b) 和 11(2) 条, 以及《公约》进口或出口缔约方根据事先知情同意 (PIC) 程序所作的说明
有义务避免或尽量减少对所划定的遗产地造成的不利影响 作为自然遗产	1972 年 11 月 16 日《保护世界文化和自然遗产公约》(《世界遗产公约》) 第 2 条, 并参照该公约第 5(d)条进行解释 1972 年 11 月 16 日《保护世界文化和自然遗产公约》(《世界遗产公约》) 第 2 条, 根据《世界遗产公约》第 5(d)条 遗产公约第 5(d) 条以及相关管辖区的适用法律
避免或尽量减少对湿地的不利影响的义务	1971 年 2 月 2 日《关于特别是作为水禽栖息地的国际重要湿地公约》(《拉姆萨尔公约》) 第 1 条, 根据《拉姆萨尔公约》第 4(1) 条及相关管辖区的适用法律进行解释



工厂手册
ICS 社会要求

	（《拉姆萨尔公约》）第 1 条，根据《拉姆萨尔公约》第 4(1)条及相关管辖区的适用法律进行解释 管辖区的适用法律；
防止船舶污染的义务	1973 年 11 月 2 日《国际防止船舶造成污染公约》（经 1978 年议定书修订）（MARPOL 73/78）。
防止、减少和控制海洋环境污染的义务 倾倒	《联合国海洋法公约》第 210 条 （《联合国海洋法公约》）第 210 条以及相关管辖区的适用法律。