

amfori BSCI

Code of Conduct

(商界社會責任倡議) 行為守則 2021 版

I. 簡介

[amfori BSCI \(商界社會責任倡議 \)](#) 行為守則是 amfori 會員及其商業夥伴承諾根據國際公認的原則，在其全球供應鏈中開展人權盡職管理和環境保護的文檔。本文檔為 amfori 會員及其商業夥伴提供了指導，以開展負責任的業務，並識別、預防、減輕、負責和改善在其供應鏈中造成的不利人權和環境影響。它由 amfori BSCI 管理手冊、amfori 會員承諾計劃以及 amfori 可持續發展平臺提供支持和補充。本文檔以及所有支持和補充材料整合了經濟合作與發展組織 (OECD) 所列的盡職管理特徵。

amfori 會員及其商業夥伴 (包括上游和下游生產商、中介機構以及參與工人招聘流程的人員) 可以成為 amfori BSCI 行為守則的簽署人。在本文檔中，「簽署人」一詞將用作 amfori 會員及其商業夥伴的同義詞。

本版本的 amfori BSCI 行為守則已獲得 amfori 的批准，並推翻 amfori BSCI 行為守則的所有先前翻譯版本。本文檔的英文版本具有法律約束力。amfori BSCI 行為守則 2021 版於 01.01.2023 生效。簽署人有責任將本行為守則整合到其工作中，並落實盡職管理。

II. 價值觀和原則

amfori BSCI 行為守則及其支援文檔和工具基於並參考：

- 聯合國 (UN)《世界人權宣言》
- 國際勞工組織 (ILO) 公約和建議
- 聯合國《工商企業與人權指導原則》(UNGP)
- 經合組織《跨國企業準則》
- 聯合國《兒童權利與企業原則》
- 《聯合國工商企業與人權指導原則的性別維度》
- OECD 部門指導文件

通過簽署 amfori BSCI 行為守則，簽署人確認他們的承諾將遵循以下價值觀：

- 持續改善：化中，確保在其組織和供應鏈內循序漸進地持續改善盡職管理。簽署人承諾實施完整的 amfori BSCI 行為守則，並將其整合到他們的管理系統和公司文
- 合作：生更大的影響力，並更有效地識別、預防、減輕和糾正違規行為。合作精神對於不同層級的簽署人和利益相關者之間的接觸至關重要，尤其是創造槓桿效應。amfori 通過建立相關且有意義的合作夥伴關係來支持簽署人。簽署人將通過合作和採取全面的盡職管理方法，對組織和供應鏈中的人權和環境違規行為產
- 賦能：應鏈的能力。為此，amfori 提供所需的工具，並期望簽署人在其組織和供應鏈中使用和傳達這些工具。amfori 的核心目標是使簽署人能夠以尊重人權和實現持續改善的方式發展其組織及增強供
- 遵守守則：為守則及其參考標準不同的國家/地區時，簽署人應遵守可為工人和環境提供最高保護的原則，並且不與國家/地區的法律框架相抵觸。遵守國家法律是商業企業的首要義務。當在國家立法規定的保護標準與 amfori BSCI 行
- 保護弱勢群體：力。簽署人理解，弱勢群體可能因背景而有所不同，某些個人、群體和社區可能在多個方面處於弱勢。簽署人致力保護和賦權予弱勢個人、弱勢群體和社區的成員，以發揮其最大影響
- 透明度：簽署人承諾在以下情況保持透明：
 - 彼此之間、與 amfori 以及與涉及的任何第三方（例如審核員、質量合作夥伴）保持透明，以及在識別、預防和改善不利人權和環境影響的背景下保持透明。簽署人積極向彼此和 amfori 告知任何重大事件，任何對 amfori BSCI 行為守則價值觀和原則有不利影響的任何對應措施的有效性，

- 根據國家法律要求（如有），通過向股東、利益相關者和政府合理披露其對供應鏈和周邊社區的影響。

amfori BSCI 行為守則及其價值觀通過下述原則實施：

社會管理體系及級聯效應

簽署人承諾：

- 根據運營的複雜性和規模，採用並公開傳達由最高層批准的書面人權政策聲明；
- 在業務實踐中實施符合 UNGP 並經過調整已適應公司業務模式的基於流程和風險的盡職管理系統。本行為守則中設定的期望應融入該系統；
- 通過公司的所有職能部門及其商業夥伴和相關利益相關者，積極傳達他們對 amfori BSCI 行為守則的認可；
- 培訓、激勵所有相關部門和個人，使其能夠將負責任、促進性別平等的業務和採購實踐原則融入公司文化，並傳達給其商業夥伴；
- 要求其商業夥伴將資訊傳達給供應鏈中的相關商業夥伴和利益相關者；
- 要求並跟進其商業夥伴，努力在其影響範圍內完全遵守 amfori BSCI 行為守則，包括參與工人招聘流程的中介機構，如經紀人、招聘人員和招聘機構；
- 將所有工人納入盡職管理中，尤其是其供應鏈中的弱勢群體，如居家工作者、小股東以及臨時工和外來工，識別在這些層級的挑戰，並與 amfori 和其他相關利益相關者合作進行改進；
- 擁有戰略、流程和充足的資源，以履行與 amfori BSCI 行為守則相關的職責，並確保在實施過程中持續改善；
- 採取負責任、促進性別平等的採購實踐，避免讓商業夥伴處於阻礙他們遵守 amfori BSCI 行為守則的境地。

工人參與和保護

簽署人承諾：

- 確立負責任、促進性別平等的管理做法，讓所有工人及其代表參與有關盡職管理流程的良好資訊交流;
- 根據 amfori BSCI 行為守則的抱負，定義長期目標以保護工人;
- 採取特定措施 (如培訓) 讓工人瞭解其權利和責任，並特別關注弱勢群體。在適當情況下，中介機構 (如經紀人、招聘人員和招聘機構) 應在實現這些步驟方面發揮積極作用;
- 在其公司內部和供應鏈中的經理、工人和工人代表之間建立足夠的能力，以便在公司文化中融入 amfori BSCI 行為守則，並促進每個工作級別的持續教育和培訓;
- 為可能受到不利影響的個人和社區建立或參與有效運營層面的申訴機制，並保存準確的記錄。運營層面的申訴機制必須符合 UNGP 聯合國工商企業與人權指導原則第 31 條。在適當情況下 (例如，存在外來務工人員時)，運營層面的申訴機制應以相關的當地語言提供，並且應允許通過合作和協調在司法管轄區內有效處理和糾正問題。

結社自由與集體談判權

簽署人承諾：

- 尊重工人組建和加入 (或拒絕加入) 工會和以自由、民主的方式進行集體談判的權利，而無任何區別對待且不分性別;
- 確保所有工人都能得到有意義的代表，而無任何區別對待且不分性別;
- 不因工人的工會成員身份而歧視工人;
- 不妨礙工人代表和招聘人員接觸工作場所的工人或與他們互動;
- 遵守這一原則，即允許工人自由選擇自己的代表，當公司在工會活動被視為不合法或不允許自由和民主的工會活動的國家/地區經營時，公司可以就工作場所問題與工人代表進行對話。

無歧視、暴力或騷擾

簽署人承諾：

- 給予所有工人尊重與尊嚴;
- 確保工人在工作場所不遭受任何形式的暴力、騷擾、不人道或侮辱性對待，以及暴力和虐待威脅，包括體罰、言語、身體、性、經濟或心理虐待、精神或身體脅迫或其他形式的騷擾或恐嚇;

- 瞭解在其特定背景下導致可能歧視的原因，不因性、性別、年齡、宗教、種族、種姓、出生、社會背景、殘疾、民族和民族起源、國籍、工會成員身份或任何其他合法組織、政治立場或意見、性取向、家庭責任、婚姻狀況、懷孕、疾病或任何其他可能導致歧視的狀況而歧視或排斥他人；
- 以書面形式確立紀律處分程式，並以工人能理解的詞語和語言向他們進行口頭解釋。紀律措施必須符合國家法律；
- 在整個招聘和就業期間提供性別敏感的平等機會和待遇；
- 核實工人沒有因上述任何理由報告問題而受到騷擾、紀律處分或報復。

公平報酬

簽署人承諾：

- 至少遵守政府最低工資立法規定的工資或基於集體談判批准的行業標準，以較高者為準。工資應以標準工時為依據；
- 定期、及時、穩定地支付工資，並以法定貨幣全額支付。只按照 ILO 國際勞工組織的規定接受以「實物」津貼形式的部分支付；
- 準確評估工資差距，並逐步爭取支付足以為工人及其家人提供體面生活標準的生活工資；
- 工資水準反映工人的技能、職責、資歷和教育程度；
- 生產、配額或計件工作的工資標準已確立時，允許工人在標準工作時間內至少獲得達到或超過適用法律最低工資、行業標準或集體談判協定（如適用）的工資；
- 確保外來工、本地工等不同性別、不同類別的工人，在相同工作和資格的條件下獲得同等報酬；
- 僅在法律允許或集體協定規定的情況下才實施工資扣除；
- 為工人提供依法給予的社會福利，例如不會對其工資、資歷、職位或晉陞前景產生負面影響。

體面勞動時間

簽署人承諾：

- 確保工人每周的工作時間不超過 48 個標準小時，同時不影響下文規定的具體期望。承認 ILO 國際勞工組織規定的例外情況；
- 在 ILO 國際勞工組織規定的國際框架內解釋適用的國家法律、行業基準標準或集體協定，並推廣能讓工人在工作與生活之間達到健康平衡的工作時間實施；
- 只在符合 ILO 國際勞工組織定義的例外情況下才超過上述工時限制，在這種情況下，加班是允許的；
- 將加班作為特殊且自願的做法，按標準工資最低 125% 的溢價費率支付。加班不應代表職業危害的可能性顯著增加，且任何情況下都不應超出國家立法規定的限度；

- 給予工人在每個工作日休息的權利，以及每七天至少休息一天的權利，除非集體協定中的例外情況適用。

職業健康和安安全

簽署人承諾：

- 尊重工人和當地社區的健康工作和生活條件的權利，而不影響本文載明的具體期望。弱勢群體，包括但不限於未成年工、初產婦、准媽媽和殘疾人士，應受到特殊保護;
- 遵守國家職業健康和安安全法規，如果國家法規薄弱或執行力差，則遵守國際標準;
- 確保確立相關系統來評估、識別、預防和減輕對工人健康和安安全的潛在和實際威脅;
- 為所有部門和個人提供定期職業健康和安安全培訓，並在所有就業階段向工人和公眾（包括受影響的社區）提供有關潛在職業健康和安安全風險的資訊;
- 採取有效措施，防止工人因工作、與工作相關或在工作期間發生事故、傷害或疾病。這些措施旨在盡可能合理地減少工作場所內固有的危害來源;
- 爭取改善工人在事故發生后獲得的保護，包括通過強制保險計劃;
- 保留工作場所和所有其他提供或依法提供的設施內所有健康和安安全事故的記錄;
- 採取一切適當措施，並取得國家法規要求的所有相關許可和檔，以保障其所用設備和建築物的穩定性和安安全性，以及防止任何可預見的緊急情況並為此做好準備。這包括僱主或招聘合作夥伴提供或依法提供的工人居住設施;
- 成立相關委員會，如職業健康和安安全委員會，以確保管理層和工人之間和/或其代表之間積極合作，制定和有效實施確保安安全健康的工作環境的制度。這些委員會旨在代表工人的多樣性;
- 提升工人意識，並尊重他們在危險情況和不受控制的危險中離開工作場所和/或停止工作的權利和責任;
- 提供足夠的職業醫療援助和相關設施，並讓所有工人平等獲得這些服務。醫療服務（包括保險）應滿足所有性別和年齡人群的不同關注和需求;
- 提供安安全、清潔的飲用水，以及免費餐飲和休息區，並在適用情況下提供烹飪和食物儲存區;
- 為所有性別的人提供足夠數量的安安全、獨立的廁所，確保足夠的隱密性，並在所有工作區域提供紙巾、洗手盆和洗手液;
- 確保提供或依法提供的居住設施是清潔安安全的，並且滿足工人的所有基本需求;
- 為所有工人免費提供有效和量身定製的個人防護裝備（PPE），同時考慮到不同工人類別（如孕婦和哺乳婦女）的需求;
- 賠償工人因發現以前或實際不遵守原則的行為而受到的損害。

禁止使用童工

簽署人承諾：

- 不得直接或間接僱用低於法律規定的完成義務教育最低年齡（不得低於 15 周歲）的兒童，除非 ILO 國際勞工組織認可的例外情況適用；
- 保護兒童免受任何形式的剝削；
- 必須建立健全的年齡核實機制，並將其作為招聘流程的一部分，不得有任何貶低或不尊重工人的行為；
- 在解僱和撤離兒童時要特別注意並積極採取措施，以確保受影響的兒童得到保護。

對未成年工的特殊保護

簽署人承諾：

- 確保未成年人不在夜間工作，並在不損害本文所列明的具體期望的情況下，保護他們不受危害其健康、安全、道德和發展的工作條件的影響；
- 發現此類情況后，立即讓未成年工離開任何危險的工作或危險源，並重新定義其工作範圍而不令其損失任何收入；
- 確保（a）工作類型不會損害未成年工的健康或發育；（b）他們的工作時間能夠允許他們上學、參加主管當局批准的職業指導，或讓他們有能力從培訓或教學計劃中受益；
- 設立必要的機制防止、識別和減輕對未成年工的傷害，特別注意向未成年工提供有效的運營層面申訴機制，以及針對未成年工需求的職業健康和安全教育培訓計劃和課程。

禁止無保障就業

簽署人承諾：

- 確保其招聘流程和僱傭關係不會給工人帶來不安全感、社會或經濟脆弱性；
- 確保工作是在符合相關國家立法、習俗或慣例和國際勞工標準（以提供更好的保護為準）的公認和有記錄的僱傭關係的基礎上開展；
- 在入職前，用工人的母語向他們提供可理解的資訊，並確保工人瞭解其權利、責任和僱傭條件，包括工作時間、薪酬以及用其語言書寫的支付條款；
- 努力提供體面的以及必要時靈活的工作條件，也支援工人（不論性別）擔任父母或看護人的角色，包括子女可能留在家鄉的外來工和季節性工人；
- 不以故意不符合法律真實目的的方式進行工作安排。這包括但不限於（a）無意傳授技能或提供常規就業的學徒制或培訓計劃，（b）為降低工人保護而提供的季節性或臨時性工作，（c）非正式僱傭合同，以及（d）替換合同；

- 不以損害工人權利的方式進行分包。

無抵債勞動、強迫勞動或人口販賣

簽署人承諾：

- 不參與或通過商業夥伴參與任何形式的奴役、強迫、抵債、契約、販賣或非自願勞動，包括國家規定的強迫勞動；
- 在直接或間接聘用所有工人，尤其是臨時工和外來工等弱勢群體的成員時，遵守包括僱主支付原則在內的國際負責任招聘原則，並要求其招聘合作夥伴也遵守該原則。這至少包括：
 - 不向工人收取招聘費用 ○ 清晰透明的雇傭合同 ○ 工人不受欺騙和脅迫
 - 行動自由且不留存身份證明檔 ○ 獲取免費、全面和準確的資訊
 - 自由終止合同、更換僱主和安全返回 ○ 獲得免費爭議解決和有效補救措施
- 如果發現以前或實際不遵守各項原則，則在合理的時間範圍內，並在相同的國際原則框架內，逐步賠償工人遭受的損失。

環境保護

簽署人承諾：

- 在業務實踐中實施經過調整適應公司業務模式的基於流程和風險的環境盡職管理系統。這也可以整合到整個盡職管理系統中；
- 遵守國家環境法規，如果國家法規薄弱或執行力差，則遵守國際標準；
- 定義其運營對環境的影響，並採取適當措施防止、減輕和改善對周圍社區、自然資源、氣候和整體環境的不利影響。

合乎道德的商業行為

簽署人承諾：

- 不參與任何腐敗、勒索或貪污行為，也不參與任何形式的賄賂，包括但不限於承諾、提供、給予或接受任何不當的金錢或其他獎勵；

- 根據公司特定的風險評估，制訂和採用適當的內部控制、方案或措施，以防止和發現腐敗、勒索、貪污行為或任何形式的賄賂；
- 保留有關其活動、結構和績效的準確資訊，並根據適用的法規和行業基準實踐披露這些資訊，以提高其活動的透明度；
- 不偽造或參與偽造任何資訊或參與供應鏈中的任何失實陳述行為；
- 向工人介紹針對不道德行為的政策、控制、方案和措施，並通過培訓和溝通促進公司內部的合規；
- 合理謹慎地收集、使用和以其他方式處理個人資訊（包括來自其影響範圍內的工人、商業夥伴、客戶和消費者的個人資訊）。個人資訊的收集、使用和其他處理必須符合隱私和資訊安全法律及監管要求。

III. 實施條款

本行為守則的簽署人同意在其業務關係的整個生命週期內執行本文檔所列的價值觀和原則，並與相關利益相關者保持密切聯繫：

- 在建立業務關係之前，評估和瞭解潛在和實際的人權風險。
- 在業務關係存續期間，開展負責任的業務，並指導和支援商業夥伴持續改善。
- 在業務關係結束時，確保為商業夥伴提供負責任的過渡。

信息管理

- 簽署人應使用最新的準確資訊更新 amfori 可持續發展平臺，並指示其員工和代表根據法規（EU）2016/679（《通用數據保護條例》，也稱為“歐盟 GDPR”）使用此類資訊。
- 簽署人理解，在 amfori 工具和平臺內收集、使用和以其他方式處理的所有個人信息必須遵守歐盟 GDPR，無論收集數據的地理位置。
- 簽署人同意，通過監測活動（包括申訴機制）收集的資訊可以與第三方共用：（i）只要這是發生在 amfori 的框架內；（ii）只要此類資訊傳輸對於其提供或代表 amfori 相關活動是必要的，和/或（iii）第三方同意以最大的尊重對待所提供的資訊，並僅用於與個案相關的目的。

供應鏈中監測

- 商業夥伴通過持續改善方法監測內部以及參與生產過程的上游商業夥伴遵守 amfori BSCI 行為守則的情況。

- 商業夥伴確認，amfori 會員可以選擇將其納入監測活動中。他們同意 amfori 或經 amfori 認證的第三方（例如審核公司、質量合作夥伴）出於此目的在現場和場外進行監測，無論是否有事先通知。這些活動可以在 amfori 監測工具或 amfori 審核質量計劃的範圍內進行。在監測活動期間，商業夥伴同意：
 - 根據活動開展人員的要求，提供對設施的完全訪問許可權，包括最初可能未在活動範圍內指明的部分；
 - 提供許可權查閱需參與面談工人的個人數據，並在符合國家法規和歐盟 GDPR 的前提下，允許審核人員收集相關數據以用於審核報告；
 - 允許審核人員收集與活動相關的必要文檔證據，包括但不限於業務文檔、許可證、證書和圖片；
 - 允許這些人員對工人進行現場和場外訪談，並完全保密，且不會受到來自管理層的影響或報復。

IV. 參考文獻



V. 術語表



日期 _____ 公司名稱 _____

姓名 _____ 位址 _____

簽字

公章/印章