

BSCI 行為守則 2009 版

有鑒於國際勞工組織公約、聯合國人權共同宣言、聯合國關於兒童權力與消除各種形式的婦女歧視公約、聯合國全球公約、經濟合作與發展組織跨國企業指導條例以及其他國際認可的相關協議，BSCI 行為準則旨在達到一定的社會與環境準則。參與的公司通過簽署 BSCI 準則，承諾將在其可以影響的範圍內，接受和採納這個準則中的社會和環境標準，並在公司條例中採取相應的措施實施執行這些條例。並且供應商公司應確保，以 BSCI 會員名義參與到最終製造階段的產品生產過程中的下級承包商也遵守本行為準則。這些供應商公司應該在條例要求的範圍內，採取適當的措施，以循序漸進的方式來履行以下的標準條例：

1、適用法律

應遵守所有的相關法律及法規、行業最低標準、國際勞工組織與聯合國公約以及其他任何要求更高的相關強制性規定。在農業方面，應遵守國際勞工組織公約第 110 條。

2、結社自由與集體談判權

所有員工都應有自願組織並加入工會以及進行集體談判的權力。公司應尊重這一權利，並應有效的告知全體員工，他們可以自由加入自己選擇的組織和這樣做不會產生任何的不良後果或被公司報復。公司不得以任何方式干涉類似工人組織和集體談判的建立、運作或執行。在結社自由和集體談判權受法律保護的情況下，公司應允許工人自由選擇他們的代表。公司應確保工人代表和任何組織工人的相關部門不會受到歧視、騷擾、恐嚇和因是工會的會員或參加工會活動而被報復。公司還應確保工人代表可在工作場所可以接近工會的會員。

根據國際勞工組織公約第 11, 87, 98, 135 和 154 條。

3、禁止歧視

在僱傭，有償勞動，獲得培訓機會、終止工作或者退休時，任何源於性別、年齡、宗教、種族、社會等級、出生、社會背景、殘疾、民族與國家起源、國籍、工人組織（包括工會）的成員身份、政治立場或觀點、性取向、家庭責任、婚姻狀況以及其他任何個人情況的歧視都不應存在。

根據國際勞工組織公約第 100、111、143、158、159、169 和 183 條。

4、薪酬和補償

按固定的工時數、加班工時數以及加班級別支付的工資應達到或超過法定最低標準以及（或者）行業規定。不得違法、未經授權或者懲罰性扣除工資。若法定最低工資額以及（或者）行業標準達不到生活費用的要求並提供一定的附加可支配收入，應進一步鼓勵供應商公司向員工提供合適的補償以滿足他們的需要。不得將扣除工資作為懲罰手段，除非國家法律允許或集體談判達成一致方可有效。供應商公司應確保，向員工明確說明工資與福利補償的數額並按時支付；供應商公司還應確保，工資與福利應完全遵守所有可適用法律而且報酬支付方式應採取對員工便利的方式。

所有加班將按照國家法律規定的費率進行補償。有些國家，加班費率沒有規定在法律或集體談判協議中的，相關人員將按照一定的標準或等同於行業標準的加班費率進行補償。

根據國際勞工組織公約第 12、26、101、102 和 131 條。

5、工作時間

在工時和公共節假日方面，供應商公司應遵守可

適用的國家法律與行業標準。每周最高可承受的工時應按照國家法律規定但不得固定超過 48 小時，並且每周最高可承受的加班小時數不得超過 12 小時。加班小時數應完全是個人自願的，並按一定比例支付薪金。如果是為滿足短期業務需求，且是以自由集體談判的形式，與代表了相當一部分勞動者的組織（定義如上）協商的情況下，該公司可以按照相關協商條款的規定加班。任何此類協議必須符合上述規定要求。

每一個雇員在連續工作六天後至少有權休假一天。只有下列兩條條款同時存在時，對這項規則可以有例外：

- 國家法律允許該工作時間超過這個限額；和
- 經過集體自由協商的勞資協議允許對於工作時間以平均時間計算，並以此推算保證員工充足的休息時間；

根據國際勞工組織公約第 1 與 14 條和國際勞工組織的推薦意見第 116 條。

6、職業安全與衛生

公司將會提供安全健康的工作環境，為了防止員工潛在的事故和傷害，採取有效的措施，防止任何直接或間接因為工作造成的人身安全的隱患。應該熟悉行業的特點和發生事故的潛在因素，在合理範圍內盡量最大限度的降低和避免事故的發生。由於工作環境本身的危險因素，要熟悉潛在知識和任何的具體的危險因素。

應建立一套有關職業衛生與安全的清晰的規定與程序並加以遵守，尤其是有關個人防護設施、有清潔的廁所設備使用、清潔的浴室以及獲得可飲用水的規定與執行。如果可能，也應提供儲存食物的衛生設備。公司應為員工提供整潔、安全的宿舍，能滿足個人的基本需求。對於有潛在的危險的物品，員工有權選擇避開潛在危險的狀況或環境，無需獲得公司允許和批准。

工作場所的規定與條件以及宿舍的條件不得違背基本的人權。特別是年輕工人不應在惡劣、危險或者骯髒的條件下工作。

根據國際勞工組織公約第 155 和 184 條以及國際勞工組織推薦意見第 164 和 190 條。

此外應指出，應任命負責全體員工健康與安全以及負責執行 BSCI 健康與安全要點的管理代表。全體員工應定期接受可記錄的健康與安全培訓。此外，新上崗以及再次安排崗位的員工應再次接受上述培訓。應建立尋找、避免或者應對潛在全體員工健康與安全威脅的體系。

7、禁止童工

依照國際勞工組織與聯合國公約以及（或者）國家法律，童工是被禁止的。在各種不同的規定中，應採取最嚴厲的規定。禁止以任何形式使用兒童。類似奴隸或者對兒童的健康有害的工作條件是被禁止的。年輕員工的權力應得到保護。若

發現符合上述童工情況的兒童在工作，供應商公司應製定挽救正在工作的童工的措施和書面程序，並以文件的形式出現。此外，供應商公司應提供適當資金資助和其他支持來保證上述兒童進入學校直到成年。

公司可以僱傭年輕員工，但是若這類員工年齡仍在該國法律的接受必須基礎教育的階段，他們應只是課餘時間工作。任何情況下，任何一個青工，一天上課，工作和上學上班的時間，含路途，加起來不能超過 10 小時。且年輕員工的工作時間不能超過 8 小時每天。青工們不能夜班。

根據國際勞工組織公約第 10、79、138、142 以及 182 條以及推薦意見第 146 條。

8、禁止強迫和強製勞動與懲罰性措施

任何形式的像犯人一樣的強製勞動是違背基本人權的，是被禁止的，例如收取定金或者在聘用開始時扣留員工的身份文件。

任何公司，任何提供勞動力的實體，都不能以扣留員工的工資、福利、財產或文件的形式來迫使其繼續為公司工作。員工有權在完成基本工作日後離開工作場所，如果他們提供了合理的離職通知給雇主，他們可以自由的結束僱傭關係。

任何公司，任何提供勞動力的實體，都不能從事或支持人口販賣。

公司應尊重，愛惜員工。不得使用縱容體罰、不得實施精神或肢體強迫，不得言語侮辱。

根據國際勞工組織公約第 29 和 105 條。

9、環境與安全問題

有關廢物處理、化學品與其他危險物質的處理與銷毀以及排放與污物處理的程序與標準必須達到或者超過最低法定要求。

10、管理體系

供應商公司應製定並執行一個社會責任措施，一個管理體系來確保 BSCI 行為準則得以遵守並且能夠採取在商業活動中反賄賂/ 反腐敗的措施並加以執行。在管理中，應採取正確的措施，定期回顧行為準則，向全體員工說明行為準則的要求從而獲得正確的執行和不斷的改善。應加強員工對違反行為準則的行為的關注。

以下附件為本行為準則不可分割的一部分：

- 供應商公司聲明
- 執行條款
- 違反準則的後果

如果您有意見想反映，請直接發郵件至 hotline_china@bsci-intl.org，或者撥打 BSCI 的熱線電話：400-6199-863。您所提供的信息我們將予以保密。

布魯塞爾，2009 年 11 月