

CSC9000T

中国纺织服装企业社会责任管理体系 总则及细则（2008年版）



中国纺织工业协会

前 言

为了具体贯彻以人为本，全面、协调、可持续发展的科学发展观和建设和谐社会的精神，中国纺织工业协会在引导全国纺织服装行业发展中十分重视加强行业自律，并且把加强企业社会责任建设作为其中的一项重要工作。

企业社会责任的建设工作旨在使中国纺织工业能更好地融入国际产业链和供应链，规范市场秩序，以适应经济全球化的需要。企业社会责任的落实有利于增强企业核心竞争力，切实保障人权以及员工和其他利益相关方的合法权益，营造健康的内外部环境，促进企业和社会整体的可持续发展。

CSC9000T (China Social Compliance 9000 for Textile and Apparel Industry) 是基于相关中国法律法规和中国批准、签署或加入的国际公约的、符合中国国情的中国纺织服装企业社会责任管理体系。CSC9000T 中国纺织服装企业社会责任管理体系旨在为企业规定有效的社会责任管理体系要素，既包括社会责任的具体要求，又涵盖建立企业社会责任管理体系的实施模式。这些要素可与其他管理要求相结合，帮助企业实现其社会目标与经济目标，满足预防风险和持续改进的要求。如同其他管理体系一样，CSC9000T 不增加或改变企业的法律义务或责任。

CSC9000T 总则是中国纺织服装企业公共的社会责任行为准则，它提出了企业社会责任管理体系的总要求，指导企业确立自己的社会责任目标和指标。CSC9000T 细则是对总则的具体描述，帮助企业在细则的基础上建立社会责任管理体系，实现对行为准则的承诺，达到改善社会责任管理、保障员工和其他利益相关方的合法权益，从而增强企业的综合竞争力。

本 CSC9000T 管理体系 2008 版在吸收 CSC9000T 过去三年实施过程中产生的最佳实践和原有要素的新近法律变化的基础上特别提出了环境保护和公平竞争的要求，强化了利益相关方，尤其是员工的参与和工会组织的作用，重整了各个要素间的逻辑关系，并加强了不同要素之间的呼应与协调。

本 CSC9000T 管理体系基于策划—实施—检查—改进 (PDCA) 的运行模式。这一体系的成功实施有赖于企业中各个层次与职能对社会责任的承诺，特别是最高管理者的承诺。

中国纺织服装行业的企业社会责任建设工作得到了中华全国总工会中国财贸轻纺烟草工会等利益相关方的大力支持。

目 录

I 适用范围	3
II 参照的法律法规、国际公约及标准体系	4
III 定义与术语	7
IV 总则	12
V 细则	14
1 管理体系	14
2 歧视	21
3 工会组织与集体谈判权	22
4 童工与未成年工	22
5 强迫或强制劳动	23
6 劳动合同	23
7 工作时间	24
8 薪酬与福利	25
9 骚扰与虐待	25
10 职业健康与安全	26
11 环境保护	28
12 公平竞争	29

附录：《CSC9000T 自我评估表》

I 适用范围

- 1 CSC9000T 中国纺织服装企业社会责任管理体系提出了企业承担社会责任及建立相应的管理体系的要求，使企业能够根据中国法律法规、国际公约和其他应当遵守的要求，制定和实施企业社会责任管理体系。
- 2 本 CSC9000T 管理体系包含确定的社会责任行为准则，但是并没有穷尽社会责任方面所有可能的要求。
- 3 本 CSC9000T 管理体系以纺织服装企业为适用对象。
- 4 企业的活动性质、运行风险及复杂性等因素可能会影响到本体系应用的有效程度，使用者必须对本 CSC9000T 管理体系的正确应用负责。
- 5 遵从本 CSC9000T 管理体系并不能免于或改变国家法律、法规的约束。
- 6 本 CSC9000T 管理体系适用于任何有下列愿望的企业：
 - a) 控制社会责任影响，以减少或消除与企业有关的社会责任风险；
 - b) 制定、实施、保持并改进企业社会责任管理体系；
 - c) 使自己确信能符合所声明的企业社会责任行为准则；
 - d) 通过下列方式向利益相关方展示对本 CSC9000T 管理体系的符合：
 - 1) 进行自我评价和自我声明；
 - 2) 请感兴趣的各方（如客户）对其符合性进行确认；
 - 3) 寻求外部对企业的自我声明予以确认。

11 参照的法律法规、国际公约及标准体系

- 1 本 CSC9000T 管理体系的制定以中华人民共和国相关法律、法规的要求为基础，并充分参考了我国政府已批准、签署或加入的涉及社会责任规范的国际公约，同时参照了其他标准体系。
- 2 本 CSC9000T 遵照的中华人民共和国法律法规包括，但不限于：
 - 《中华人民共和国宪法》及历次宪法修正案
 - 《中华人民共和国劳动法》
 - 《中华人民共和国劳动合同法》
 - 《中华人民共和国就业促进法》
 - 《中华人民共和国工会法》
 - 《中华人民共和国妇女权益保障法》
 - 《中华人民共和国未成年人保护法》
 - 《中华人民共和国残疾人保障法》
 - 《中华人民共和国安全生产法》
 - 《中华人民共和国职业病防治法》
 - 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》
 - 《中华人民共和国环境保护法》
 - 《中华人民共和国水污染防治法》
 - 《中华人民共和国大气污染防治法》
 - 《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》
 - 《中华人民共和国环境噪声污染防治法》
 - 《中华人民共和国环境影响评价法》
 - 《中华人民共和国清洁生产促进法》
 - 《中华人民共和国节约能源法》
 - 《中华人民共和国可再生能源法》
 - 《中华人民共和国循环经济促进法》
 - 《中华人民共和国产品质量法》
 - 《中华人民共和国消费者权益保护法》
 - 《中华人民共和国反不正当竞争法》
 - 《中华人民共和国科学技术进步法》
 - 《中华人民共和国反垄断法》
 - 《中华人民共和国专利法》

《中华人民共和国商标法》
《集体合同规定》
《禁止使用童工规定》
《未成年工特殊保护规定》
《女职工劳动保护规定》
《残疾人就业条例》
《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批方法》
国务院关于修改《全国年节及纪念日放假办法》的决定
国务院关于修改《国务院关于职工工作时间的规定》的决定
《职工带薪年休假条例》
《最低工资规定》
《生产安全事故报告和调查处理条例》
《工伤保险条例》
《再生资源回收管理办法》
国家工商行政管理局《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》

- 3 本 CSC9000T 参照的国际公约和标准体系包括，但不限于：
- 《世界人权宣言》
《公民和政治权利国际公约》
《经济、社会和文化权利国际公约》
《消除对妇女一切形式歧视公约》
《儿童权利公约》
《残疾人权利公约》
国际劳工组织公约第 14 号（〈工业〉每周休息公约）
国际劳工组织公约第 19 号（〈事故赔偿〉同等待遇公约）
国际劳工组织公约第 26 号（确定最低工资办法公约）
国际劳工组织公约第 59 号（〈工业〉最低年龄公约〈修正〉）
国际劳工组织公约第 100 号（同酬公约）
国际劳工组织公约第 111 号（消除就业和职业歧视公约）
国际劳工组织公约第 122 号（就业政策公约）
国际劳工组织公约第 138 号（准予就业最低年龄公约）
国际劳工组织公约第 144 号（〈国际劳工标准〉三方协商公约）
国际劳工组织公约第 150 号（劳动行政管理公约）
国际劳工组织公约第 155 号（职业安全和卫生及工作环境公约）
国际劳工组织公约第 159 号（〈残疾人〉职业康复和就业公约）

国际劳工组织公约第 170 号（化学品公约）
国际劳工组织公约第 182 号（最恶劣形式的童工劳动公约）
《关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约》
《关于消耗臭氧层物质的蒙特利尔议定书》
《联合国气候变化框架公约》及其京都议定书
《保护工业产权巴黎公约》
《世界版权公约》
《联合国反腐败公约》
ISO 14001:2004 环境管理体系规范及使用指南
OHSAS 18001:2007 职业健康与安全管理体系规范
BSCI 管理手册（2004 年）

III 定义与术语

以下定义与术语适用于本 CSC9000T 管理体系。

1 企业社会责任

企业除了为股东追求利润外，还应为其决策和活动对社会、利益相关方和环境造成的影响所承担的责任。企业应在整个企业的管理组织和活动中考虑利益相关方的期望以促进企业与社会、利益相关方以及环境之间协调的、可持续发展。

2 利益相关方

任何可能受到企业决策与活动的影响，同时又影响企业决策与活动的各利益群体，包括员工、客户、消费者、供应商、政府机构、社会团体、各下属与分支机构、合作伙伴、投资人以及竞争者等。

3 持续改进

遵循企业的社会责任方针，强化和健全社会责任管理体系以达到整体改善企业的社会责任绩效的循环过程。

4 社会责任因素

企业的活动、产品或服务中能够与利益相关方或者环境发生相互作用，产生影响的要素，包括用工因素、环境因素和社会因素等。

5 社会责任影响

可能发生的、全部或部分地由企业的组织、活动、产品或服务给利益相关方或者环境造成的任何有害或有利的变化。

6 社会责任事件

与企业相关的、产生或可能产生社会责任影响（主要是有害影响）的事件或状态。紧急情况是一种特殊形式的社会责任事件。

7 工作场所

在企业的控制或安排之下开展工作相关活动的任何实际场所，包括企业控制下的食堂、宿舍等生活设施。工作场所的组成还应考虑处于旅行或运输（如开车、搭乘飞机、乘船或火车）过程中、在顾客或客户的场地工作、或在家工作等情况。

8 个人特性

在本 CSC9000T 中包括年龄、体型、身体状况（包括传染病病原携带者和不影响工作的精神疾病患者）、国籍、户籍身份等客观因素。

9 工会组织

员工依照国家现行法律自愿结合成的群众组织。中华全国总工会及其各级工会组织代表会员和员工的利益，依法维护员工的合法权益。

10 童工

任何未满 16 周岁，受雇于企业，为获得报酬而从事劳动或提供服务的人。

11 未成年工

任何年满 16 周岁但未满 18 周岁，受雇于企业，为获得报酬而从事劳动或提供服务的人。

12 强迫或强制劳动

以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动或服务，但不应包括：

- a) 根据义务兵役制为纯军事性质的工作从事劳动或服务；
- b) 作为国家公民应尽的正常义务；
- c) 在发生战争、火灾、水灾、饥荒、地震、恶性流行病等灾害，可能危及居民生存或安宁的情况下，强制付出的劳动或服务。

13 性骚扰

通过具有性意味或性内容的文字、图片、语言、肢体动作、物品、电子信息等行为或方式骚扰或冒犯他人，违背他人意愿的行为。性骚扰包括但不限于违背他人意愿的性提议及实际行为或者明示或暗示地将提供性好处或者性行为作为与雇用、晋升、薪酬等相关的就业条件。

14 职业健康与安全

影响或可能影响工作场所中员工、暂时性工作人员、供应商与承包方人员、参观者以及其他人员的健康和安全的条件与因素。

15 环境

影响人类生存和发展的各种天然的和经过人工改造的自然因素的总体，包括人、大气、水、土地、矿藏、植物、野生生物、自然遗迹、人文遗迹等，以及它们之间的相互关系。

16 循环经济

在生产、流通和消费等过程中进行的减量化、再利用、资源化活动的总称。即减少资源消耗和废物产生，或将废物直接作为产品或者经修复、翻新、再制造后继续作为产品使用，或者将废物的全部或者部分作为其他产品的部件予以使用，或者将废物直接作为原料进行利用或者对废物进行再生利用。

17 可再生能源

风能、太阳能、水能、生物质能、地热能、海洋能等非化石能源。

18 温室气体

大气中自然生成以及经由燃烧化石燃料、农业和畜牧业、垃圾处理等人为活动所产生，能够吸收和释放地球表面、大气和云发出的热红外辐射光谱内特定波长的辐射，导致温室效应的气体成分，主要包括二氧化碳、甲烷、氧化亚氮、氢氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫等。

19 供应商

直接向企业提供商品及服务的企业及其分支机构、个体工商户，包括制造商、经销商和其他中介商等。

20 公平竞争

处于同一市场条件下的各个竞争者之间进行的，不以损害各自的利益相关方利益作为比较优势的公开、平等、公正的竞争。各个竞争者共同接受价值规律和优胜劣汰的作用与评判，并各自独立承担竞争的结果。

21 企业治理

企业为实现特定目标而采用的组织、规范与管理体系。

22 消费者

购买或使用产品或服务的任何个人或组织。

23 商业贿赂

企业为销售或者购买产品或服务而采用无对价或对价虚假地给付财物或者其他手段贿赂交易对方或者个人的行为。企业的员工采用商业贿赂手段为其销售或者购买产品和服务的行为属于企业的商业贿赂行为。

24 知识产权

公民或法人基于创造性智力成果和工商业标记所依法产生的权利，是对其从事智力创作或创新活动所产生的知识产品所享有的专有权利，主要包括发明专利、商标以及工业品外观设计等工业产权和版权（著作权）。

25 专有技术

生产某项产品的专门知识、操作经验和技术的总和，包括设计图纸、配方、数据公式，以及未被其竞争者所掌握的实用和专有的方法及技术知识等。

26 PDCA

即策划—实施—检查—改进的运行模式。关于 PDCA 的含义简要说明如下：

策划（Plan）—建立所需的目标和程序，以实现企业的社会责任行为准则所期望的结果；

实施（Do）—对设定的管理和控制程序予以实施；

检查（Check）—根据企业的社会责任行为准则、目标、指标以及法律法规和其他要求，对程序进行监测和测量，并报告其结果；

改进（Act）—采取措施，以持续改进社会责任管理体系的表现。

IV 总则

CSC9000T 总则是中国纺织服装企业公共的社会责任行为准则。企业应当通过建立、保持和改进管理体系的方法提高企业在劳动者权益、职业健康与安全、环境保护和公平竞争等方面的社会责任绩效。

企业应将本 CSC9000T 总则张贴在工作场所的显著位置，并确保将本总则传达到所有员工且可为利益相关方所获取。

1 管理体系

企业应当在相关的中国法律法规和国际公约的基础上，按照本 CSC9000T 的要求，制定、实施、保持并改进企业社会责任管理体系，提出具体的企业社会责任目标和指标，形成必要的文件，确定实现这些目标和指标的方法，并审核实施结果，达到持续改进社会责任绩效的目的。

2 歧视

严格禁止企业因民族、种族、性别、宗教信仰、残疾、个人特性等原因使员工受到歧视。

3 工会组织与集体谈判权

企业应当承认并尊重员工组织和参加工会、以及进行集体谈判的权利，并且应当积极与工会或员工代表进行集体谈判和平等协商。

4 童工与未成年工

严格禁止招用童工，企业招用未成年工必须符合有关未成年工特殊劳动保护措施的要求。

5 强迫或强制劳动

严格禁止企业使用或支持使用强迫或强制劳动。

6 劳动合同

企业与员工建立劳动关系，应当订立书面劳动合同并全面履行合同义务。

7 工作时间

企业应当遵守国家法律、法规有关工作时间和休息休假的要求。

8 薪酬与福利

企业应当保证向员工支付的工资、福利待遇不低于法律、法规的要求，并且应与工会协商确定工资标准及其调整。

9 骚扰与虐待

企业应当尊重和保障员工的身体与精神健康，禁止并预防骚扰与虐待行为。

10 职业健康与安全

企业应制定职业健康与安全方针，并基于 PDCA 的运行模式，建立、实施、保持并改进职业健康与安全管理体系，保障处于企业控制下的工作场所中的所有人员，尤其是员工的健康和安全。

11 环境保护

企业应制定环境保护方针，并基于 PDCA 的运行模式，建立、实施、保持并改进环境管理体系，控制生产经营活动的环境影响，同时应制定目标，采取和改进措施节约能源，促进循环经济，减少温室气体排放。

12 公平竞争

企业应当遵循自愿、平等、公平、诚信的原则，遵守公认的商业道德，提供符合消费者人身和财产安全的产品和服务，反对并预防商业贿赂，应用、尊重和保护知识产权和专有技术，同时应将本 CSC9000T 行为准则作为选择供应商和承包方的条件，并尽力协助其达到这些要求。

V 细则

1 管理体系

1.1 企业社会责任行为准则

CSC9000T 总则是中国纺织服装企业公共的社会责任行为准则，企业的最高管理者应确保使其：

- a) 形成文件，付诸实施，并予以保持；
- b) 传达到所有为企业工作或代表企业工作的人员；
- c) 传达给所有的供应商和承包方；
- d) 可为其他利益相关方所获取。

1.2 规划

1.2.1 法律法规：企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用来识别、保持和更新适用的法律、法规要求和其他要求，并建立获取这些要求的渠道。

企业应确保在建立、实施和保持其 CSC9000T 社会责任管理体系时考虑这些应予遵守的法律法规和其他要求，并应将法律法规和其他要求的相关信息传达给企业的有关工作人员并可为其他有关的利益相关方所获取。

1.2.2 影响辨识与风险评价：企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用来辨识、评价和确定其活动或服务中可加以控制或施加影响的社会责任因素，并从中确定那些对企业的社会责任绩效具有重大影响，或可能具有重大影响与风险的因素。企业在建立社会责任目标和指标时应确保对与这些重大影响或风险有关的因素加以考虑。

企业在进行社会责任影响和风险评估时应考虑：

- a) 常规性和非常规性活动，包括企业控制下在工作场所外进行的活动；
- b) 所有进入和可能进入企业的人员的活动；

- c) 源于企业之外，但对企业的社会责任绩效和目标、指标的实现具有影响的因素和风险；
- d) 工作场所的基础设施、生产流程和设备、材料，无论其属于企业或由外部提供；
- e) 企业组织、运行和活动的变化或计划中的变化；
- f) CSC9000T 体系的修改和变化，及其对企业组织、运行和活动的影

企业应将社会责任影响和风险评估的结果形成文件并保持其更新。

- 1.2.3 目标、指标和方案：企业应根据社会责任因素在其内部各个有关职能和层次，建立、实施和改进企业的社会责任目标和指标，确定实现目标和指标的方案，规定职责和时间表，并应形成文件。目标和指标应尽可能可测量，并与企业社会责任行为准则相一致。

企业应定期或按照计划对方案进行评审，必要时加以调整，以确保目标和指标的实现。

1.3 实施和运行

1.3.1 资源、职能、职责和权限

企业的最高管理者对本 CSC9000T 社会责任管理体系承担根本责任，并确保：

- a) CSC9000T 管理体系的总则在企业内得到贯彻实施；
- b) CSC9000T 管理体系在企业内有效建立、实施并持续改进；
- c) 为 CSC9000T 管理体系的制定、实施、保持和改进提供必要的资源，资源包括人力资源、专项技能、技术、基础设施和财力资源等等；
- d) 对企业内社会责任相关的职能、职责和权限做出明确规定，形成文件，并予以传达。

企业的最高管理者应任命专门的管理者代表，无论其是否还负有其他方面的责任，并明确规定其职能、职责和权限，以便：

- a) 确保按照本 CSC9000T 的要求制定、实施和保持企业 CSC9000T 社

会责任管理体系；

- b) 向最高管理者报告 CSC9000T 管理体系的运行表现（绩效情况）以供评审，并提出改进建议。

1.3.2 能力、培训和意识

企业应确保所有为它工作的人员，特别是从事对职业健康与安全 and 环境保护有重大影响的人员，都具备相应的能力。能力的获得可以基于必要的培训、教育、或具有所需的经验。企业应保存相关的记录。

企业应根据本 CSC9000T 管理体系的要求和工作性质确定能力需求，并提供相应的培训，或采取其他措施来满足这些需求，并保存相关的记录。

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，使为它或代表它工作的人员都意识到：

- a) 社会责任要求，尤其是职业健康与安全 and 环境保护的重要性；
- b) 他们工作中实际存在的或潜在的重大社会责任因素，尤其是影响职业健康与安全 and 环境的因素，以及个人工作的改进所能带来的影响；
- c) 他们在执行社会责任行为准则与程序，尤其是职业健康与安全 and 环境管理方面的职能与职责；
- d) 偏离规定的运行程序的潜在后果。

1.3.3 沟通、参与和协商

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用于有关 CSC9000T 管理体系的：

- a) 企业内部各层次和职能间的沟通和信息共享；
- b) 与外部利益相关方沟通的接收、形成文件和答复。

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，以便：

- a) 企业的工作人员参与社会责任因素的辨识、评估和控制、社会责任事件的调查、社会责任目标、指标和方案的制定与评审，并参与协商对他们产生影响的社会责任方面的重大变化；

- b) 与外部利益相关方，包括客户、供应商和承包方，协商相互关系中对企业和他们产生影响的社会责任方面的重大变化。

1.3.4 文件

CSC9000T 管理体系文件应包括：

- a) 企业社会责任行为准则、目标和指标；
- b) 对 CSC9000T 社会责任管理体系范围和适用性的描述；
- c) 对 CSC9000T 管理体系主要要素及其相互关系的描述以及相关文件的查询途径；
- d) 本 CSC9000T 要求的文件，包括记录；
- e) 企业为确保符合 CSC9000T 管理体系的要求，进行有效规划、运行和控制所需的文件，包括记录。

1.3.5 文件控制

企业应对 CSC9000T 管理体系所要求的文件进行有效控制。记录是一种特殊的文件，应按照本部分 1.4.4 的要求进行控制。

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，以便：

- a) 在文件发布前进行审批，以确保其适宜性；
- b) 必要时对文件进行评审和修订，并重新审批；
- c) 确保对文件的修改和现行修订状态作出标识；
- d) 确保适用文件的有效版本发放到相关部门或个人；
- e) 确保文件字迹清楚，标识清楚；
- f) 确保对规划和运行 CSC9000T 管理体系所需的外部文件做出标识，并对其发放予以控制；
- g) 防止对作废文件的误用，如出于某种目的将其保留，应做出适当的标识。

1.3.6 运行控制

企业应根据 CSC9000T 的要求以及本企业制定的目标和指标，识别和规划有关的运行，特别是对职业健康与安全对环境有重大影响的运行，以确保它们通过下列方式在规定的条件下进行：

- a) 对于缺乏书面程序或作业指导书可能导致偏离行为准则、目标和指标的情况，应建立、实施并保持一个或多个书面的程序或作业指导书予以控制；
- b) 在程序中规定运行规则；
- c) 对于企业所确定的社会责任有关的重大因素，应建立、实施并保持必要的程序，并将适当的程序通报合同方或承包方。

1.3.7 意见处理及纠正措施

当员工和其他利益相关方质疑企业是否符合企业社会责任行为准则或本 CSC9000T 管理体系规定的事项时，企业应该调查、处理并作出反应；员工如果提供关于企业是否遵守本 CSC9000T 的资料，企业不可对其采取惩处、解雇或歧视等行为。

如果发现任何违反企业社会责任行为准则或本 CSC9000T 社会责任管理体系规定的事项，企业应该根据其性质和严重性，调配相应的资源予以适当的补救和纠正。

对意见的调查和处理以及采取的纠正措施，应形成记录并适时评审。

1.3.8 应急准备和响应

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用于确定可能对职业健康与安全对环境造成影响的潜在的紧急情况 and 事故，并规定应对措施。

企业应该对实际发生的紧急情况、事故和社会责任事件作出响应，并预防或减少进一步的负面影响。

企业应定期评审其应急准备和响应程序，并应考虑利益相关方的需求。必要时，特别是在紧急情况、事故和社会责任事件发生后，对其进行修订。

可行时，企业还应定期测试其应急和响应程序，并在适当的时候包括有

关的利益相关方。

1.4 检查

1.4.1 监测和测量

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，对可能影响职业健康与安全环境的关键特性进行有规律地监测和测量，并确保程序能够进行：

- a) 适宜企业需要的定性和定量测量；
- b) 对社会责任目标和指标完成程度的检测；
- c) 对社会责任方案、职业健康与安全以及环境等控制措施和运行规则有效性的检测；
- d) 被动的绩效测量，以监测事故、社会责任事件和不良社会责任绩效的已有证据；
- e) 充分记录监测和测量的数据和结果。

企业应确保所使用的监测和测量设备经过校准和检验，予以妥善维护，并保存相关记录。

1.4.2 合规性评价

为了履行对合规性的承诺，企业应建立、实施并保持一个或多个程序，以定期评价对适用的法律法规以及其他相关要求的遵循情况，并保存定期评价结果的记录。

1.4.3 事件调查、不符合、纠正和预防措施

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用来记录、调查与分析社会责任事件，以便：

- a) 确定可能造成或引发社会责任事件的潜在缺陷和其他因素；
- b) 鉴别出纠正措施需求和采取预防措施、持续改进的机会；
- c) 沟通调查结果。

调查应及时进行，任何鉴别出的纠正措施需求或预防措施的机会，应依

照相关的纠正和预防措施程序加以处理。调查结果应形成文件并加以保存。

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用来处理实际或潜在的不符合，采取纠正措施和预防措施。程序中应规定以下方面的要求：

- a) 识别和纠正不符合，并采取措施减少所造成的影响；
- b) 对不符合进行调查，确定其产生原因，并采取措施避免重复发生；
- c) 评价采取措施以预防不符合的需求，实施所制定的适当措施，以避免不符合的发生；
- d) 记录和沟通采取纠正和预防措施的结果；
- e) 评审所采取的纠正和预防措施的有效性。

所采取的措施应与问题的严重性相匹配。

企业应确保对其 CSC9000T 管理体系文件进行必要的更改。

1.4.4 记录控制

企业应根据需要，建立并保持必要的记录，用来证实符合其企业社会责任行为准则和本 CSC9000T 管理体系的要求，以及所取得的结果。

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用于记录的标识、存放、保护、检索、留存和处置。记录应字迹清楚，标识明确，并具有可追溯性。

记录可包括，但不限于：投诉记录、培训记录、监测和测量记录、有关的合同方和承包方记录、社会责任事件报告、应急准备试验记录、审核结果、管理评审结果、适用的法律法规要求记录、绩效记录、相关会议记录以及与利益相关方的交流记录等等。

1.4.5 内部审核

企业应确保按照计划对其 CSC9000T 管理体系进行内部审核。目的包括：

- a) 评判企业的 CSC9000T 管理体系是否符合相关的要求，以及是否得到了妥善的实施和保持；
- b) 向高层管理者报告审核结果。

企业应建立、实施并保持一个或多个审核程序，用来规定职责、能力和要求、审核原则、范围、频次和方法，报告审核结果，并保存相关记录。

审核员的选择和审核的实施应确保审核过程的客观性和公正性。

1.5 管理评审

企业的最高管理者应按策划的时间间隔，对企业的 CSC9000T 管理体系进行评审，以确保体系的持续适宜性、充分性和有效性。评审应包括对企业社会责任行为准则、目标和指标进行改进的机会和修改的需求，并应保存管理评审记录。

管理评审的输入应包括：内部审核和合规性评价的结果、利益相关方的交流、参与和协商的结果、企业的社会责任实行绩效、目标和指标的实现程度、纠正和预防措施的状况、以前管理评审的跟进措施、相关法律法规和其他要求的发展变化、改进建议等。

管理评审的输出应包括为实现持续改进的承诺而做出的，和企业社会责任行为准则、资源配置、目标和指标的修改有关的决策和行动。

2 歧视

- 2.1 员工不应当仅因其民族、种族、性别、宗教信仰、残疾、个人特性等客观原因而在招用、培训、晋职、晋级、薪酬、生活福利、社会保险、解聘、退休等方面受到不公平的对待。
- 2.2 企业在招用员工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对女员工的录用标准，并且不得在劳动合同、服务协议或企业规章制度中规定限制女员工结婚、生育的内容。
- 2.3 企业不得仅以结婚、怀孕、生产、哺乳等为由辞退女员工或者单方面解除劳动合同。
- 2.4 企业应当保证付出同等劳动、取得相同业绩的员工获得同等报酬，并应保证除资历和能力的考虑外，员工晋级的同等机会不受其他限制。
- 2.5 企业应当依法对少数民族员工给予适当照顾，并且应当尊重员工不同的风俗习惯和信仰，只要该风俗习惯与信仰在合理的范围内并且不会损害到其他员工的合法权益。

- 2.6** 企业应当支持残疾人就业，为其提供适当的工种、岗位，以及适合其身体状况的劳动条件和劳动保护，并应当对残疾员工进行岗位技术培训，提高其劳动技能和技术水平。

3 工会组织与集体谈判权

- 3.1** 员工不分民族、种族、性别、岗位、宗教信仰、教育程度都有依法组织和参加工会的权利，企业不得对此加以阻挠和限制。
- 3.2** 企业不能因为员工参加工会或者履行工会职责而单方与该员工解除劳动合同，打击报复该员工或者使该员工受到不公正的对待。
- 3.3** 企业应当支持工会的建立、运转和管理，保证工会及其代表在依法行使职责时不会受到无端干涉和破坏，并应当保证企业的法定代表人、高层管理者和人事部门的负责人及其在本企业工作的近亲属不担任本企业工会组织的领导职位。
- 3.4** 企业在制定、修改或者决定有关员工切身利益的规章制度或者重大事项，包括执行、落实、修订和改进本 CSC9000T 管理体系的相关制度时，应当与工会平等协商确定。
- 3.5** 企业应当与员工就劳动报酬、工作时间、休息休假、职业健康与安全、保险福利等事项进行集体谈判，与工会或员工一方签订集体合同，并且不得无故拒绝或者拖延进行集体谈判。
- 3.6** 工会对实施中的规章制度和重大事项决定提出异议时，企业应与工会通过平等协商加以修改完善，并且应配合工会就劳动争议开展质询、协商、调解和仲裁等活动。
- 3.7** 如果企业内没有设立工会组织，企业应当建立、健全职工大会或者职工代表大会制度，并与员工代表进行平等协商和集体谈判，确保员工参与民主管理。

4 童工与未成年工

- 4.1** 企业应采取措施保证不招用或支持招用未满 16 周岁的未成年人，包括应依法接受义务教育的人。

- 4.2 如果企业发现已经招用了未满 16 周岁的未成年人，则应当建立、记录并保留旨在救济被招用未满 16 周岁的未成年人的措施以保障其身心健康，并保障其接受义务教育的权利。
- 4.3 企业招收使用未成年工应依法办理登记，未成年工上岗前企业应对其进行有关的职业安全卫生教育和培训，并保存记录。
- 4.4 企业按照国家有关规定招用未成年工，应当执行在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面的规定，不得安排未成年工从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。
- 4.5 企业在安排工作岗位之前应当对未成年工进行健康检查，并应在未成年工工作期间保证其每年至少接受一次体检。
- 4.6 无论工作地点内外，企业应确保未成年工不被置于可能损害其健康、安全或道德的环境中。

5 强迫或强制劳动

- 5.1 企业招用员工，不得向员工收取财物或要求其提供担保，也不得扣押或强制要求员工交存身份证件和其他证件。
- 5.2 企业不得以暴力、威胁或者非法限制人身自由等手段强迫或强制员工劳动或服务，尤其不得强迫或者变相强迫员工加班。
- 5.3 企业不得以扣减应得工资、减免法定福利作为要求员工完成工作或遵从劳动纪律的手段。

6 劳动合同

- 6.1 企业与员工建立劳动关系，应当按照法律、法规的要求，在公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的基础上与员工签订劳动合同。
- 6.2 企业应当确保在签订劳动合同之前如实告知员工工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及其他有关的情况。

- 6.3** 除了非全日制用工以外，劳动合同应当以书面形式订立，并且应当具备法律规定的条款。
- 6.4** 企业应确保员工持有一份经由双方签字或盖章的劳动合同文本。
- 6.5** 企业应当按照劳动合同的约定，全面履行劳动合同中的义务。
- 6.6** 如果与员工一方就有关事项签订集体合同，企业应当确保集体合同草案提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。
- 6.7** 企业单方面解除劳动合同，应当事先将理由通知工会，并在符合法律要求的情况下，按照法定标准向员工支付经济补偿。

7 工作时间

- 7.1** 企业应当保证在正常情况下员工每日工作不超过 8 小时、每周工作不超过 40 小时。
- 7.2** 企业应当保证员工每 7 天之内至少有一天的休息日。
- 7.3** 企业由于生产经营需要，通过与工会和员工协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时。因特殊原因需要延长工作时间的，在保障员工的身体健康不受影响的条件下，可延长工作时间每日不得超过 3 小时，但每月累计不得超过 36 小时。
- 7.4** 企业因市场周期性的变化不能实行 7.1、7.2、7.3 规定时，可依据相关劳动法规申请实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。
- 7.5** 企业应当在法定节日期间安排员工休假，并且应当保证连续工作一年以上的员工享受带薪年假。
- 7.6** 企业应当保证员工在休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入，并且应当为所有的超时工作支付法律、法规规定的额外报酬，包括因企业工作需要而未能安排的休假期间的工作。

8 薪酬与福利

- 8.1** 企业应当保证在员工提供正常劳动的情况下支付给员工的工资在除去以下各项后仍然不低于企业所在地最低工资标准：
- a) 延长工作时间的工资；
 - b) 以货币形式支付的住房补贴以及伙食补贴；
 - c) 中班、夜班、高温、低温、有毒有害等特殊工作环境和条件下的津贴；
 - d) 国家法律、法规规定的福利待遇等。
- 8.2** 在实行计件工资或提成工资等工资形式的情况下，企业应当保证其劳动定额的合法性和科学性。
- 8.3** 企业应当保证不克扣和无故拖欠员工的工资，并以货币形式及时支付。
- 8.4** 企业应建立协商机制，与工会谈判确定员工工资标准的形成和调整，以及工资的分配制度和形式。
- 8.5** 企业应当按照国家规定为员工按时足额缴纳社会保险费，并且在解除或者终止劳动合同时为员工办理社会保险关系转移手续。
- 8.6** 企业应当保障教育经费以对员工进行职业技能培训和继续教育培训。
- 8.7** 企业应当保证不采取虚假的学徒工制度以规避法律、法规所规定的涉及劳动和社会保障方面的企业对员工应尽的义务。

9 骚扰与虐待

- 9.1** 企业应保证员工在工作场所不会受到体罚、殴打。
- 9.2** 企业应在工作场所预防和制止人身、心理或者语言上的骚扰或虐待行为，包括性骚扰。
- 9.3** 企业不得支持和纵容任何骚扰和虐待行为，并且应当鼓励投诉和举报发生在工作场所的骚扰和虐待行为。

10 职业健康与安全

10.1 职业健康与安全方针

企业的最高管理者应在国家法律法规的框架内制定企业的职业健康与安全方针,方针应清楚地陈述职业健康与安全的总目标和提高安全绩效的承诺。此外,职业健康与安全方针还应:

- a) 适合企业职业健康与安全的风险性质和程度;
- b) 包括对遵守与职业健康与安全相关的法律法规和其他要求、预防伤害、降低风险和持续改进的承诺;
- c) 文件化,可实施和保持;
- d) 传达给所有相关人员,使他们,尤其是员工清楚地认识到各自所承受的职业健康与安全的风险以及各自的责任;
- e) 向利益相关方公开;
- f) 定期进行检查和评审,以确定方针的有效性和适宜性。

10.2 规划

- 10.2.1 法律法规:企业应建立并保持必要的程序,用来识别和取得适用的法律法规和其他职业健康与安全的要求;
- 10.2.2 危险辨识、风险评估和风险控制的规划:企业应建立并保持必要的程序,用以进行危险辨识、风险评估和风险控制;
- 10.2.3 目标和指标:企业应对其内部各个有关职能和层次建立、实施并改进职业健康与安全目标和指标,规定职责和时间表,并应形成文件;目标和指标应该尽可能可测量,并与企业职业健康与安全方针相一致。

10.3 实施与运作

- 10.3.1 职责、资源与管理:企业应确定对职业健康与安全有影响的管理人员、执行人员和其他相关人员的职责和权限,指定一名高层管理人员(无论其是否还负有其他方面的责任)具体负责职业健康与安全程序的正确实施,并提供实施和改进职业健康与安全所需要的资源;

- 10.3.2 能力、培训和认知：对于工作上可能对职业健康与安全有影响的人员，企业应确保他们具有相应的能力，并确保他们对所从事工作的风险性和应急准备等有足够的认知；能力应以适当的学习、培训和经验来界定；
- 10.3.3 信息交流和沟通：企业应建立程序，确保与职业健康与安全有关的信息在企业内部各层次和职能间进行交流；
- 10.3.4 文件和文件控制：企业应建立并保存必要的文件，以确保职业健康与安全工作的管理和绩效改进；文件必须实用、有效且最少；
- 10.3.5 作业控制：企业应鉴别出哪些作业和活动与已确认的需要采取控制措施的风险有关，并通过必要的作业指导书和培训来规划上述作业与活动；
- 10.3.6 应急准备和应对：企业应建立并保持必要的程序，以鉴别可能发生的意外事件并作出应对，以及预防和减轻意外事件和紧急情况可能造成的伤害。企业应定期评审其应急准备和应对计划与程序，特别是意外事件或紧急情况发生以后；可能时，企业应定期测试这种程序。

10.4 检查与纠正措施

- 10.4.1 绩效测量与监督：企业应建立并保持必要的程序，以定期监控和测量职业健康与安全绩效；
- 10.4.2 事故、事件、不符合和纠正与预防措施：企业应建立并保持必要的程序，用来界定责任与权限，以调查和处理事故、事件和不符合，并采取纠正与预防措施，消除实际的或潜在的不合格原因；程序应要求所有建议的纠正与预防措施在实施之前通过风险评估过程进行评审；
- 10.4.3 记录与记录的管理：企业应建立并保持必要的程序，以保存职业健康与安全记录，以及审核和评审记录，并规定记录保存期；
- 10.4.4 内部审核：企业应建立并保持必要的程序，以定期对职业健康与安全管理体系进行内部审核，将审核结果提供给管理层，并保存记录。

10.5 管理评审

企业的高层管理者应依据策划的时间间隔，对职业健康与安全管理体系进行管理评审，以保证其持续的适宜性、符合性和有效性，并保存记录。

11 环境保护

11.1 企业最高管理者应在国家法律法规的框架内制定企业的环境保护方针，并确保使之：

- a) 形成文件，付诸实施并予以保持；
- b) 适合于企业活动、产品或服务的性质、规模与环境影响；
- c) 包括对遵守有关环境的法律法规和其他要求以及持续改进和污染预防的承诺；
- d) 传达给全体员工；
- e) 可为利益相关方和公众所获取。

11.2 企业应当在上述环境保护方针的基础上，依据本 CSC9000T 要素 1 “管理体系”的要求，基于 PDCA 的运行模式，建立、实施、保持并改进环境管理体系，确立和评审环境目标、指标、方案和实施结果，并建立相应的环境保护责任制度。

11.3 企业应当采取有效措施控制环境影响，预防并治理生产和经营活动中产生的环境污染和危害，以确保污染物、化学品与其他危险物质的排放、处理与销毁的程序与标准达到或者超过适用的最高的法律法规要求，并在此基础上逐步减少污染物排放总量，提高排放标准。

11.4 企业的新、改、扩建项目应严格进行环境影响评价，建设项目中防治污染的措施应当与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用，并且应当采用资源利用率高、污染物排放少的设备和工艺。

11.5 企业应建立科学合理的能源、资源利用控制体系，依据减量化、再利用、资源化的方针提高资源利用率，减少废物的产生量和排放量，提高废物的再利用和资源化水平，促进循环经济。

11.6 企业应尽最大可能参与开发利用可再生能源，参与节能自愿协议，建立节能目标责任和考核制度，减少企业生产经营过程中的温室气体排放。

12 公平竞争

- 12.1** 企业应当将自愿、平等、公平、诚信作为其进行企业治理、生产经营和市场竞争的核心原则，促进统一、开放、竞争、有序的市场体系。
- 12.2** 企业应当建立管理机制保证其提供的商品或者服务符合保障人身、财产安全的要求；对可能危及人身、财产安全的商品和服务，应当向消费者作出真实说明和明确警示；如果企业发现其提供的商品或者服务存在严重缺陷，应当立即告知消费者并采取防止危害发生的措施。
- 12.3** 企业应当建立方针并采取措施反对并预防在商业经营和利益相关方关系中的商业贿赂和其他腐败行为。
- 12.4** 企业应当积极培养创新和管理能力，促进知识产权和专有技术的开发、保护与应用，并采取管理措施尊重和保护他人的知识产权和专有技术。
- 12.5** 企业应当建立管理机制将本 CSC9000T 行为准则的要求作为选择供应商和承包方的条件，并利用信息共享、技术指导、能力培训等方式尽力协助其达到这些要求。