

**CSC9000T**

**纺织服装企业社会责任管理体系**

(2018 版)



**中国纺织工业联合会**

# 前言

为了贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，促进转变产业发展方式，落实可持续发展战略，满足人民日益增长的美好生活需要，并贡献于联合国可持续发展目标的实现，中国纺织工业联合会十余年来一直将推动行业自律，加强企业社会责任作为一项行业发展的战略任务。

这一战略任务的核心要求在于引导纺织服装企业在企业战略、制度、运营和业务关系中全面、系统地关注自身的各种影响，回应各利益相关方的利益和期望，科学、持续、系统地履行对社会、环境和市场秩序的责任，做到尊重人权，改善劳动条件，保护环境，维护市场秩序，构建公平、有效的国际供应链和价值链，在提升企业和行业竞争力的同时，实现企业、行业与社会的共同可持续发展。

CSC9000T（Corporate Sustainability Compact 9000 for Textile and Apparel Industry）为实现上述任务提供了行为准则和工作路径。它要求企业从自身产品、服务和业务关系出发，以行为准则中的要求为基准充分识别社会责任风险和机遇，并通过尽责管理将风险和机遇的应对纳入管理体系和业务过程，做到管理体系与社会责任议题的有机融合，从而实现管理能力和社会责任绩效的持续、协同改进。

本版 CSC9000T 是 2005 年首次发布以来的第三版。过去十余年来，CSC9000T 的实施有力地改善了执行企业与利益相关方，尤其是与员工和供应链合作伙伴的关系，提高了企业的管理能力和内生竞争力，并有效地改善了行业的国际形象。本版 CSC9000T 以中国纺织服装行业“科技、时尚、绿色”的新定位以及顺应“一带一路”倡议致力海外拓展等发展趋势为现实依据，吸纳了过去十余年实施进程中累积的经验，以及国际、国内社会责任和可持续发展领域的新近发展和良好实践，在确保行业针对性和适用性的基础上适当增加了行为准则的要求和适用范围，并更加强调主动性的管理尽责。

本版 CSC9000T 还吸收了 ISO 26000《社会责任指南》和《联合国工商业与人权指导原则》等社会责任标准和倡议的核心理念和原则要求，借鉴了 ISO 9001:2015 和 ISO 14001:2015 以及 ISO 45001 等管理体系的基本方法和新近发展，并在实体要求上为与其他社会责任和可持续性标准体系的兼容和互认提供了可行性。

本版 CSC9000T 管理体系由中国纺织工业联合会主持编制和修订，并且得到了中华人民共和国工业和信息化部、商务部以及中华全国总工会等利益相关方的大力支持。

# 目 录

I 范围与适用规定.....	3
II 术语与定义.....	4
III 管理方法.....	6
IV 社会责任管理体系.....	8
1 企业所处的环境.....	8
2 领导力与社会责任方针.....	9
3 策划与社会责任目标.....	11
4 支持.....	13
5 运行.....	15
6 绩效评价.....	16
7 改进.....	18
V 社会责任行为准则.....	20
1 人本责任.....	20
2 环境责任.....	23
3 市场责任.....	24
附录: 参考的国际公约、国际文件、标准和倡议.....	25

# I 范围与适用规定

- 1 本 CSC9000T 管理体系提出了企业建立社会责任管理体系的方法以及企业应予遵循的社会责任行为准则，使企业能够根据适用的法律法规、国际公约、国际标准和其他要求，建立、实施、保持和改进企业社会责任管理体系，并以此持续提高企业的社会责任绩效。
- 2 本 CSC9000T 管理体系以纺织服装企业为主要适用对象，而无论其所有制、规模、注册地以及法律组织形式，其它行业的企业也可参照使用。
- 3 企业可通过自愿承诺或经由国家法律法规和政策要求而适用本 CSC9000T 管理体系；无论基于何种动机和目的，企业都应致力于全面遵守和适用本 CSC9000T 管理体系。
- 4 遵守适用的法律法规是企业的基本义务，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；在国家法律法规、适用的国际公约或其他适用的要求与本 CSC9000T 管理体系不相一致的情况下，企业应在遵守法律法规的基础上设法遵守更为严格的要求。
- 5 本 CSC9000T 管理体系既可以单独适用，也可以与其它标准化的管理体系（如质量、环境和职业健康与安全管理体系等）、其它社会责任标准、准则或倡议同时适用；在同时适用的情况下，企业应在确保本 CSC9000T 管理体系完整、正确适用的基础上，设法增强其与其它管理体系、标准、准则或倡议之间的协调性和整合度。
- 6 本 CSC9000T 管理体系可适用于企业的以下各个目的：
  - a) 识别社会责任影响，以减少或消除社会责任风险，并充分利用社会责任机遇；
  - 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) 向利益相关方展示对本 CSC9000T 管理体系的符合。

# 11 术语与定义

## 1 企业社会责任 **corporate social responsibility**

通过透明和道德的行为，企业为其决策和活动给社会和环境带来的影响承担的责任；这些行为有助于可持续发展，包括健康和社会福祉，考虑利益相关方的期望，符合法律法规和国际行为规范，并将其融入整个企业，践行于各种管理之中。

## 2 管理体系 **management system**

企业用于建立方针和目标以及实现这些目标的过程所需的一系列相互关联或相互作用的要素；一个管理体系可关注一个领域或多个领域，其范围可能包括整个企业、其特定的职能、其特定的部门、或跨越多企业的一个或多个职能。

## 3 社会责任管理体系 **social responsibility management system**

用于实现社会责任方针的管理体系或管理体系的一部分。

## 4 利益相关方 **stakeholders**

在企业的决策或活动中存在利益的个人或团体。

## 5 供应链 **supply chain**

向企业提供产品或服务的活动或各有关参与方的序列。

## 6 合规性要求 **compliance requirements**

由适用的法律法规和其他具有拘束力的规范所确立的义务，是企业必须或选择遵守的要求。

## 7 过程 **process**

将输入转换为输出的一系列互相关联并互动的活动。

## 8 风险和机遇 **risks and opportunities**

潜在的对（社会责任）目标的负面影响和正面影响。

## 9 社会责任方针 **social responsibility policy**

由企业的最高管理者就社会责任绩效的意图和方向提出的总体要求。

## **10 社会责任因素 social responsibility aspects**

企业的活动、产品、服务和业务关系中与社会责任行为准则的要求相关，能够与利益相关方或者环境发生相互作用，产生社会责任影响的要素。

## **11 社会责任目标 social responsibility objectives**

企业设定的，符合社会责任方针的须获得的结果。

## **12 社会责任影响 social responsibility impacts**

可能发生的、全部或部分地由企业的社会责任因素给利益相关方或者环境造成的任何有害或有利的变化。

## **13 社会责任绩效 social responsibility performance**

管理社会责任影响所取得的可测量（定量）或可认定（定性）的结果。

## **14 尽责管理 due diligence**

企业识别、防范、减轻和说明如何消除实际和潜在的不利影响，并将其作为决策和风险管理体系必要组成部分的过程。

## **15 文件化信息 documented information**

企业需控制或维持的信息及其载体，可以是任何形式、载体或来源。

## **16 工作场所 workplace**

因工作而需在场或前往，并在企业直接或间接控制下的一切地点，包括处于旅行或运输（如开车、搭乘飞机、火车）过程、在顾客或客户的场地工作，或在家工作等情况。

## **17 透明度 transparency**

产生社会、经济和环境影响的决策和活动的公开程度，以及以清晰、准确、及时、诚实和完整的方式进行沟通的意愿。

## **18 可持续消费 sustainable consumption**

提供服务以及相关的产品以满足人类的基本需求，提高生活质量，同时使自然资源和有毒材料的使用量减少，使服务或产品在生命周期中所产生的废物和污染物最少，从而不危及后代的需求。

# III 管理方法

## 1 过程管理方法

本体系倡导在建立、实施社会责任管理体系以及提高其有效性时采用过程方法，此种方法使企业能够对管理体系中相互关联和相互依赖的过程进行有效控制，从而增强企业的整体绩效，提高企业管理的整合性、有效性和效率。

过程方法包括按照企业的方针和战略方向，通过采用PDCA循环以及基于风险的管理尽责对各过程及其相互作用系统地进行规定和管理，从而实现预期结果，有效利用机遇并防止发生非预期结果。PDCA循环能够应用于所有过程以及作为整体的社会责任管理体系。关于PDCA的含义简要说明如下：

策划（Plan）—建立体系及其过程的目标，配备所需的资源，以实现企业的社会责任行为准则所期望的结果；

实施（Do）—实施确立的策划；

检查（Check）—根据社会责任方针、行为准则、目标、指标以及其他要求，对策划的实施进行监测和测量，并报告其结果；

改进（Act/Adjust）—采取措施，以持续改进社会责任绩效。

## 2 基于风险的尽责管理

为了满足本体系的要求，企业需策划和实施应对风险的措施，以提高社会责任管理体系的有效性、实现改进结果以及防止不利影响。

基于风险的尽责管理的核心方法是评估实际和潜在的社会责任影响，将这些影响纳入内部职能和过程以采取适当措施，此后跟踪这些措施的效果，并在必要时与利益相关方沟通有关信息。基于风险的管理尽责要求将管理体系与行为准则结合在一起，以行为准则要求评估风险，并通过管理体系的运行防范和消除不利影响风险。

基于风险的尽责管理应涵盖企业通过其自身活动可能造成或加剧的，或与其产品、服务或业务关系直接相关的负面社会责任影响。它随企业的规模、业务性质和背景的不同而在复杂性上有所不同，但应是持续的，因为风险可能随时会因企业的业务和经营背景的变化而发生变化。

具体而言，基于风险的尽责管理包括以下步骤：

- e) 评估和确认通过企业的活动、产品、服务和业务关系可能造成的任何实际或潜在的不利社会责任影响；
- f) 结合相关内部职能和过程，吸纳影响评估的结果，并采取适当措施预防和减少不利影响；
- g) 基于适当的定量和定性指标，借助内部和外部反馈跟踪应对措施的有效性；
- h) 必要时，对外公布和通报企业如何消除不利影响的情况。

### 3 基于可持续发展的创新管理

在风险管理之外，企业需要从发展的角度看待风险和挑战，通过以可持续发展为导向的创新来防范和消除风险，尤其是利用机遇，包括在技术、产品和服务、新业务和商业模式领域的创新机遇。

具体而言，基于可持续发展的创新管理包括以下步骤：

- a) 基于已识别的风险，分析和识别出与风险相对应的可持续发展要素，并以可持续发展为目标开展技术创新、产品和服务创新，以及管理模式创新；
- b) 基于利益相关方和社会对企业的期望，识别企业可以利用的商业机遇以及可以在满足利益相关方和社会需求的同时实现自身发展的机会；
- c) 基于所在地区的社会发展面临的问题以及所在行业面临的可持续发展领域的关键问题，从企业使命和所具有的优势出发，通过创新解决这些问题，在促进社会和行业可持续发展的同时为企业创造新的竞争优势和商业机会。

# IV 社会责任管理体系

## 1 企业所处的环境

### 1.1 理解企业自身及其环境

企业应识别并确定与其目标和战略方向相关并影响其实现社会责任管理预期结果的各种内部和外部因素，这些因素包括能影响或受企业影响的环境条件，并包括正面和负面的要素或条件。

企业可从全球、国家、行业、区域、企业内部与外部等维度识别企业所处的环境，而且这个过程确定了影响企业宗旨、目标和可持续性的各种因素

### 1.2 理解利益相关方的需求和期望

企业应确定社会责任管理体系涉及的利益相关方，以及这些利益相关方的有关需求和期望，尤其应识别出这些需求和期望中的合规性要求。

企业可重点考虑以下利益相关方：

- a) 客户、消费者以及产品和服务的使用者；
- b) 员工以及供应链上的其他劳动者；
- c) 供应链上的供应商、销售商及其他工商业实体；
- d) 同业者及行业组织；
- e) 政府部门和立法机构；
- f) 股东和投资者；
- g) 关注社会责任议题的社会组织和媒体；
- h) 社区及其中的居民。

企业应识别重要利益相关方，并分析他们的需求和期望，确认与产品、服务和供应链活动有关的社会责任需求及其内在联系，包括实际和潜在的利益关系。

### 1.3 确定社会责任管理体系范围

企业应确定社会责任管理体系的边界和适用范围。

当确定这个范围时，企业应考虑：

- a) 1.1 中指出的外部和内部事宜；

- b) 1.2 中指出的合规性要求；
- c) 企业的组织结构、职能及物理边界；
- d) 企业的活动、产品、服务和业务关系；
- e) 企业的权限及其实施控制和影响的能力。

上述范围内的活动、产品、服务和业务关系均应包含在社会责任管理体系范围之内。

这个范围应以文件化信息予以维持，并可为利益相关方所获取。

## 1.4 建立社会责任管理体系

企业应按照本体系的要求，充分、系统地考虑1.1-1.3中的要求，按照过程方法建立、实施、保持和持续改进社会责任管理体系，包括所需的各个过程及其相互作用，以增强企业的社会责任绩效。

过程方法要求企业应确定社会责任管理体系所需的各个过程及其在整个企业内的应用，且应：

- a) 确定这些过程所需的输入和期望的输出；
- b) 确定这些过程的顺序和相互作用；
- c) 确定并应用所需的准则和方法（包括监测、测量和相关的绩效指标），以确保过程的有效运行和控制；
- d) 确定并确保获得这些过程所需的资源；
- e) 规定与这些过程相关的责任和权限；
- f) 应对确定的风险和机遇；
- g) 评价这些过程，实施所需的变更，以确保实现这些过程的预期结果；
- h) 改进过程和社会责任管理体系。

在必要的时候，企业应保持形成文件的信息以支持过程运行，并保留用以确认各个过程按策划进行的文件化信息。

## 2 领导力与社会责任方针

### 2.1 领导力与承诺

企业最高管理者应充分履行以下职能以证实其对社会责任管理的领导力和承诺：

- a) 对社会责任管理体系的有效性承担责任；

- b) 确保社会责任管理体系的方针和目标与企业内外部环境和战略相一致；
- c) 确保社会责任管理体系要求融入企业战略、经营决策、业务过程和供应链；
- d) 促进过程管理方法的应用和基于风险的管理尽责；
- e) 确保社会责任管理体系所需的资源；
- f) 充分沟通社会责任管理体系的重要性，确保社会责任体系在企业内形成共识、得到理解和全面实施；
- g) 确保实现社会责任管理体系的预期结果；
- h) 促使、指导和支持员工努力提高社会责任管理体系的有效性；
- i) 推动社会责任管理体系的改进；
- j) 支持其他管理者履行其相关领域的职责。

## 2.2 社会责任方针

最高管理者应在所定义的社会责任管理体系范围内建立、实施和保持社会责任方针，且该方针应：

- a) 适宜企业的战略和环境，包括自身活动、产品、服务和业务关系的社会责任影响；
- b) 能为制定社会责任目标提供框架；
- c) 包含主动履行社会责任的承诺，包括预防、减少和消除对利益相关方的不利影响；
- d) 包含满足适用的要求的承诺；
- e) 包含持续改进社会责任管理体系的承诺。

社会责任方针应作为可获得的文件化信息加以保持，在企业内部得到充分沟通、理解和应用，并且可为利益相关方所获取。

## 2.3 职责和权限

最高管理层应确保整个企业内相关岗位的职责、权限得到分派、沟通和理解，以便：

- a) 社会责任管理体系符合本标准的要求；
- b) 社会责任管理体系运行过程达成预期的结果；
- c) 在整个企业内强化对重要利益相关方的关注；
- d) 在对社会责任管理体系进行变更时，保持社会责任管理体系的完整性；
- e) 业务部门对其自身业务范围内的社会责任绩效负责；
- f) 向最高管理者汇报社会责任管理体系的绩效、改进机会、变革或创新等信息。

最高管理者可确定社会责任体系整体推进的牵头部门，其职责包括：

- a) 负责推动全员社会责任意识普及和能力提升；
- b) 协助其他部门将社会责任目标融入企业运营；
- c) 对内对外沟通及信息披露。

### 3 策划与社会责任目标

#### 3.1 应对风险和机遇的措施

##### 3.1.1 总体要求

企业应建立、实施和保持用以满足3.1中各条要求的各个过程。

在策划社会责任管理体系时，企业应：

- a) 考虑自身条件和环境（1.1）、利益相关方的需求和期望（1.2）以及社会责任管理体系的范围（1.3）；
- b) 确定与企业的社会责任影响（3.1.2）、合规性要求以及其他问题和要求相关的风险和机遇；
- c) 致力于预防和减少不利影响，包括潜在的不利影响，确保社会责任管理体系达到其预期结果，并能够持续改进。

在社会责任管理体系范围内，企业应确定潜在的可能产生社会责任影响的紧急情况。

企业应对确定的风险和机遇保持必要的文件化信息，并且应对3.1中所需的各个过程保持必要的文件化信息以证明这些过程按照策划要求得以实施。

##### 3.1.2 社会责任因素和影响

在已定义的社会责任管理体系范围内，企业应识别并确定其活动、产品、服务和业务关系能够控制和能够施加影响的社会责任因素和相关影响，并考虑生命周期方法。

在确定社会责任因素时，企业应考虑可能的变化，包括已纳入计划的或新开发的、新的或修改的活动、产品、服务和业务关系，并识别非正常情况和潜在的紧急情况。

企业应依据本管理体系第V部分中的准则确定那些具有或可能具有重大社会责任影响的因素，如重大环境因素、健康安全因素等。

企业应在内部不同层次和职能间沟通其重要的社会责任因素。

企业应保持有关确定的社会责任因素及其影响，尤其是重大社会责任因素及其影响的文件化信息。

### 3.1.3 合规性要求

企业应识别和获取与社会责任因素相关的合规性要求，确定这些合规要求如何适用于企业，并且在建立、实施、保持和持续改进社会责任管理体系时考虑这些合规性要求。

企业应对合规性要求保持文件化信息。

### 3.1.4 策划应对措施

企业应组织策划采取措施以应对重要社会责任影响（3.1.2）、合规性要求（3.1.3）和识别出的风险与机遇。

企业应将这些措施整合并实施于社会责任管理体系各过程及其他业务过程之中，并评估这些措施的有效性。

在策划这些措施时，企业应考虑其技术选择及其财务、运营和业务要求。

## 3.2 社会责任目标与实施策划

### 3.2.1 社会责任目标

企业应在相关职能、层次，结合社会责任管理体系所需的过程建立社会责任目标。

这些社会责任目标应：

- a) 与社会责任方针、企业战略以及运营（产品和服务、供应链活动）目标相协调，并与增强利益相关方的满意度相关；
- b) 考虑企业的重要社会责任因素、合规性要求和识别出的风险与机遇；
- c) 重点考虑重要利益相关方需求、风险控制、效率提升以及业务创新等方面的需求。

社会责任目标还应可测量，并应对其予以监控、沟通和适时更新。

### 3.2.2 策划实现目标的措施

策划社会责任目标的实现方法时，企业应确定采取的措施、需要的资源、负责人及部门、完成时间以及结果的评价方法，包括监控可测量的社会责任目标实现过程的指标。

企业应考虑如何将实现社会责任目标的措施与其运营过程相融合。

企业应识别和分析社会责任风险和机遇发生的根本原因，有针对性地制订纠正和预防措施。

企业在策划这些措施时，应综合考虑技术可行性、成本、收益、运行和业务要求，在经济可行、成本效益合理的前提下，采用最佳方案，包括学习其他企业成熟的实践。

企业应保持社会责任目标和措施的文件化信息，并在企业内部沟通。

## 4 支持

### 4.1 资源

企业应确定和提供建立、实施、保持和持续改进社会责任管理体系所需的资源，包括人力资源、财务资源，以及有关能力建设、意识提升、利益相关方沟通和参与等的机制支持。

### 4.2 能力

为了确保社会责任管理体系的有效性，企业应：

- a) 确定在其控制下工作且影响其社会责任绩效及履责能力的人员所必需的能力；
- b) 确保这些人员基于适宜的教育、培训或经历而具有必需的能力；
- c) 确定与其社会责任因素和社会责任管理体系相关的培训需求；
- d) 适当情况下，采取获取必需能力的措施，包括重新分配或雇用有能力的人员，聘任外部专家，采用新技术和设备等，并评估所采取的措施的有效性。

企业应保留适宜的文件化信息用作能力证明。

### 4.3 意识

企业应确保在其控制下工作的人员充分了解：

- a) 社会责任方针；
- b) 与其相关的社会责任目标；
- c) 与他们工作相关的重要社会责任因素和实际或潜在的影响；
- d) 他们对社会责任管理体系有效性的贡献，包括提高社会责任绩效所带来的利益；
- e) 不符合社会责任管理体系要求，包括合规性要求所带来的负面影响。

### 4.4 沟通和参与

#### 4.4.1 总体要求

企业应建立、实施和保持与社会责任管理体系相关的内外部沟通和参与所需的过程，包括沟通的内容、沟通的时间、沟通和/或参与的对象以及沟通和/或参与的方式。

在建立沟通和参与过程时，企业应考虑合规性要求，并确保所交流的社会责任信息与社会责任管理体系所产生的信息一致，所采取的参与行动与社会责任目标相一致，且这些信息和行动是可信的。

企业应对与社会责任管理体系相关的沟通和参与要求做出回应。

必要时，企业应保留文件化信息作为交流和参与的证据。

#### 4.4.2 内部沟通

企业应在内部各层次和职能间沟通与社会责任管理体系相关的信息，包括社会责任方针、目标在各个职能部门的落实和执行，各职能部门的任务分工与合作要求，并在必要时沟通交流社会责任管理体系的变化，确保交流过程能促使在其控制下工作的人员对持续改进做出贡献。

#### 4.4.3 外部沟通和参与

企业应按照建立的沟通和参与过程和合规性要求，就与社会责任管理体系相关的信息进行披露和外部交流，包括在必要时发布社会责任报告或专项报告。

企业应建立过程，确保在重要决策和重大经营活动中受到严重影响的利益相关方的有效参与，并充分考虑其利益和期望。

### 4.5 文件化信息

#### 4.5.1 总体要求

企业的社会责任管理体系应包括本体系所要求的文件化信息，以及企业确定的表明社会责任管理体系有效性所必需的文件化信息。

#### 4.5.2 设立与更新

在设立和更新社会责任管理体系的文件化信息时，企业应确保适当的：

- a) 识别和描述（如名称、日期、作者或参考编号）；
- b) 格式（如语言、软件版和图示）及媒介（如纸质或电子媒介）；

c) 适宜性与充分性的评估和批准。

#### 4.5.3 文件化信息的控制

社会责任管理体系和本体系所要求的文件化信息应受到控制，以确保：

- a) 在需要时，能够获得并适合使用；
- b) 得到充分保护（如防止泄密、非正确使用或不完整）。

对于文件化信息的控制，在适当的情况下，企业应妥善处理其分发、使用权限、检索和使用，保存和防护（包括可读性）、变更控制（如版本管控）以及回收和处置。

由企业确定的、用于社会责任管理体系策划和实施所必需的来自外部的文件化信息应得到识别并受控。

### 5 运行

#### 5.1 运行策划和控制

企业应策划、实施和控制满足社会责任管理体系要求所需的过程，通过为过程建立基于本体系第V部分中的行为准则的运行准则以及根据运行准则实施过程控制来实施3.1及3.2中所确定的措施。

企业应控制计划中的变更并评估非预期变化的后果，如有必要则采取措施减少任何不利的影响。

企业应确保外发过程受到控制或影响，且适用于这些过程的控制或影响的方式或程度应在社会责任管理体系内给予界定。

与生命周期方法相一致，企业应：

- a) 建立适宜的控制方法，以确保企业的社会责任要求在其产品或服务的设计和开发过程中得以落实，并考虑了产品或服务生命周期的每个环节；
- b) 在适宜的情况下，在产品和服务的采购中确定社会责任要求；
- c) 与外部供应方，包括承包方沟通相关的社会责任要求；
- d) 考虑提供与产品或服务的运输或交付、使用、使用寿命末期处理和最终处置相关的、潜在重要社会责任影响的信息。

企业应保持必要的用以证明各个过程已按策划得以执行的文件化信息。

## 5.2 应急准备和响应

企业应建立、实施和保持用以准备和响应潜在的紧急情况的程序，并应：

- a) 通过策划预防或减少紧急情况下不利的社会责任影响的措施做出响应准备；
- b) 对实际的紧急情况做出响应；
- c) 采取措施预防或减少紧急情况的后果，且这些措施与紧急情况及其潜在社会责任影响相适宜；
- d) 如可行，定期测试策划的响应措施；
- e) 定期评估和修正更新过程和策划的响应措施，特别是在紧急情况发生及测试后；
- f) 必要时，向有关各方或在其控制下工作的人员提供有关应急准备和响应的充分信息和培训。

企业应保持必要的用以证明各个过程已按策划得以执行的文件化信息。

## 6 绩效评价

### 6.1 监测、测量、分析和评价

#### 6.1.1 总体要求

企业应监测、测量、分析和评价其社会责任绩效。

为此，企业应确定：

- a) 需要监测和测量的对象；
- b) 确保有效结果所需要的监测、测量、分析和评价方法；
- c) 评价其社会责任绩效的准则及适当的指标；
- d) 实施监测和测量的时间；
- e) 分析和评价监测和测量结果的时机。

企业应确保使用经过校准过或验证的监测和测量设备，并在适当时得到维护。

企业应评价其社会责任绩效以及社会责任管理体系的有效性。

按照确定的交流过程和合规性要求，企业应在内外部交流和沟通与社会责任绩效相关的信息。

企业应保留文件化信息作为监测、测量、分析和评价结果的证据。

### 6.1.2 合规性评价

企业应建立、实施和保持用于评价合规性要求的符合性的过程。

为此，企业应确定合规评价的频率，评估符合性并在必要时采取措施，并保持合规性要求符合状态的信息。

企业应保留文件化信息作为符合性评价结果的证据。

## 6.2 内部审核

企业应按照策划的时间间隔或者根据需要不定期进行内部审核，以提供有关社会责任管理体系是否符合企业对社会管理要求和本体系的要求，以及是否得到有效的实施和保持的信息。

企业应建立、实施和保持内部审核方案，包括内部审核的频次、方法、职责、策划的要求和报告。

在建立内部审核方案时，企业应考虑相关过程的社会责任意义、影响企业的变化以及以往审核的结果。

企业应：

- a) 定义审核准则和每次审核的范围；
- b) 选择审核组并开展审核，确保审核过程的客观性和公正性；
- c) 确保审核结果报告给相关管理者。

企业应保留文件化信息以证明审核方案的实施和审核结果。

## 6.3 管理评审

高层管理者应按照策划的时间间隔或者根据需要不定期评估社会责任管理体系，以确保其持续的适宜性、充分性和有效性。

管理评审的输入应考虑：

- a) 以往管理评审措施的状态；
- b) 以下各方面的变化：
  - 1) 与社会责任管理体系有关的外部 and 内部事宜；
  - 2) 利益相关方的需求和期望，包括合规性要求；

- 3) 重要社会责任因素;
- 4) 风险与机遇;
- c) 社会责任目标实现的程度;
- d) 企业社会责任绩效信息, 包括以下趋势:
  - 1) 不符合和纠正措施;
  - 2) 监测和测量结果;
  - 3) 合规性要求的遵守情况;
  - 4) 审核结果;
- e) 资源的充分性;
- f) 利益相关方沟通和参与的内容, 包括申诉;
- g) 持续改进的机会。

管理评审的输出应包括:

- a) 社会责任管理体系持续适宜、充分、有效的结论;
- b) 有关持续改进机会的决定;
- c) 社会责任管理体系任何变化的需求, 包括资源需求;
- d) 当社会责任目标没有达成时所需的行动;
- e) 必要时, 改进社会责任管理体系与其他业务过程整合的机会;
- f) 任何对企业战略方向的启示。

企业应保留文件化信息作为管理评审结果的证据。

## 7 改进

### 7.1 总体要求

企业应识别并确定改进机会, 采取必要措施, 以取得社会责任管理体系的预期结果。

### 7.2 不符合与纠正措施

当不符合发生时, 企业应:

- a) 响应不符合, 并在适宜时采取控制及纠正措施, 处理后果, 包括减少不利的社会责任影响;
- b) 通过评审不符合, 确定不符合的原因, 以及确定类似的不符合是否存在或可能发

- 生，以评估消除不符合原因的需求，防止不再发生或不在其它地方发生；
- c) 实施任何需要的措施，包括为受到不利影响的利益相关方提供补救；
  - d) 评估所采取的任何纠正措施的有效性；
  - e) 在必要时，对社会责任管理体系做出变更。

纠正措施应与所发生的不符合的效果的重要程度相适宜，包括社会责任影响。

企业应保留文件化信息以证明不符合的性质及任何后续所采取的措施，以及纠正措施的结果。

### 7.3 持续改进

企业应持续改进社会责任管理体系的适宜性、充分性和有效性，以持续提升社会责任绩效。

# V 社会责任行为准则

## 1 人本责任

人本责任要求企业遵循以人为本的原则，尊重员工、消费者和社区其他人员的权利，促进企业与人的协调发展。

### 1.1 员工

#### 1.1.1 员工权利

企业应：

- a) 防止仅因性别、年龄、宗教、种族、出身、社会背景、残疾、民族、国籍、婚姻状况、疾病等原因使员工在招用、培训、晋职、薪酬福利、劳动条件、组织和参加工会、退休、解聘等方面受到歧视、排斥或不公平的优待，包括不得要求员工或应聘者接受可能带有歧视性目的的医疗测试或体检。
- b) 尊重员工依法、民主地组织和参加工会的权利、选举员工代表的权利、开展集体协商的权利，以及不参加此类活动的权利，同时不应当以任何方式干涉工会组织或集体协商的建立、运作或管理。
- c) 保证不招用或不支持招用低于当地最低就业年龄的未成年人，以积极审慎的措施救济已被招用的此类未成年人，并且不得将未成年工置于可能损害其健康、安全或道德的环境中。
- d) 确保不以暴力、威胁、抵债、契约、拐卖、非法限制人身自由、扣减应得工资或法定福利等手段强迫或强制员工劳动或者遵从管理制度，不在招用员工时收取财物或要求其提供担保，不扣留或隐匿、没收或拒绝员工查看本人的身份证明，并在工作场所预防和制止体罚、人身、心理或者语言上的骚扰、胁迫或虐待行为，包括性骚扰。
- e) 按照适用的法律和行业惯例，在平等自愿、协商一致、诚实信用的基础上订立劳动合同或类似协议，在向员工提供有关他们的权利、责任和就业条件的明确信息的基础上建立劳动关系，并且尊重员工依据合同或法律规定解除劳动关系的权利。
- f) 遵守适用的法律、集体协议或行业标准中关于工作时间、休息、加班和公共假期的规定，尤其是，所有加班应属自愿且符合职业安全健康的要求，同时保证员工每7天之

内至少有一天的休息日。

- g) 以法定货币形式及时、定期、全额地向员工支付不低于法律要求或行业标准中较高者的工资和福利待遇，包括按照规定倍率支付的加班工资，同时向员工提供关于每一个工资支付周期中工资和福利组成的详细说明，而且任何报酬的扣减只可在法律允许或集体协议规定的条件下和范围内实行。
- h) 不采用纯劳务性质的合同、连续的短期合同或季节性合同、无传授技能或转正意图的学徒计划，或其它方案来逃避劳动和社会保障法规中的义务。
- i) 遵守职业健康与安全法规，尊重员工健康、安全工作和生活的权利，采取有效措施防止潜在的健康和安全隐患、伤害和疾病，为员工提供安全、健康的工作和生活环境，为此，尤其应：
  - 1) 确保在其控制范围内的设备和建筑物等的卫生和安全，包括提供给员工的居住、生活和娱乐设施。
  - 2) 采取工程技术或管理手段控制危险源的暴露和影响，必要时免费向员工提供有效的个人防护装备。
  - 3) 向员工提供充分的工作场所健康与安全培训，并在工作场所清晰张贴健康与安全警示和防护信息。
  - 4) 确保员工的休息区、饮用水、饮食（包括烹饪和食物储存设施）的安全和卫生。
  - 5) 确保提供足够、有效的职业医疗援助和相关设施。
  - 6) 强化管理层和员工之间在健康和安全问题上的顺畅沟通和积极合作。

### 1.1.2 员工发展

企业宜：

- a) 尊重员工的发展需求，投入必要资源对员工进行职业教育和技能培训，不断提高员工业务素质和技能水平。
- b) 为员工开展职业发展培训，并提供科学合理的职业发展通道或晋升通道，提升员工的职业成就感。
- c) 关注员工心理健康，采取心理援助和心理健康教育等措施消除员工的不良心理状况，并致力于营造多元化和包容性的工作氛围。

- d) 丰富员工文化活动和社​​会生活，关心员工及其家庭，鼓励并协助员工实现工作与生活的平衡。

## 1.2 消费者

### 1.2.1 产品或服务

企业应：

- a) 确保提供的产品或服务符合所有议定或法律规定的健康与安全标准，包括与健康警告和产品信息有关的标准。
- b) 在适当情况下设计并提供适用于弱势和处境不利群体的产品或服务，最大限度满足不同类型消费者的需要。

### 1.2.2 消费者权益

企业应：

- a) 提供关于产品或服务价格、成分、安全使用、环境属性、维护和处置的准确清楚的信息，足以使消费者做出知情决定。
- b) 公平公正地开展商业宣传和营销活动，所提供的信息应确保准确、充分，无虚假、误导或欺骗性信息，避免歧视任何消费者群体。
- c) 依法或根据行业惯例为消费者提供售后服务，在可行时将产品和服务相结合为消费者提供与产品使用相关的其他服务。
- d) 尊重并保护消费者的隐私，合理收集、储存和使用个人信息和数据。

## 1.3 社区

### 1.3.1 尊重人权

企业应：

- a) 尊重社区居民，尤其是土著居民的基本权利，包括人身安全权利、土地权利、生态与环境权利以及文化和遗产权利。
- b) 利用自身优势和技术专长，结合企业的经济能力和业务特点开展、参与或支持有助于社区和居民发展，尤其是妇女、儿童、残疾人等弱势群体权益的项目和活动。

### 1.3.2 本地化运营

企业宜：

- a) 在同等条件下优先雇用当地社区居民，必要时为其提供技能培训。
- b) 在同等商业条件下优先在当地采购和投资，优先提供外包机会给当地组织和个人。
- c) 在开展影响到当地社区的重大活动或投资项目之前，充分披露相关活动的信息以增强透明度，必要时与当地居民或其有权代表主动开展磋商，获取当地居民的理解和支持。

## 2 环境责任

环境责任以最小化企业对环境的负面影响为目标，要求减少污染，节约资源，降低温室气体排放，适应气候变化，确保企业与环境生态的可持续发展。

### 2.1 污染

企业应：

- 2.1.1 遵守污染排放相关的法律法规，包括依法获取、维护并更新必需的环境许可和资质，并遵守相关运营和信息披露要求。
- 2.1.2 识别污染源，并从源头上或通过改进生产工艺和设施、替换材料等方法预防和减少有害物质的使用和污染的产生。
- 2.1.3 确保污染物达标排放，并逐步减少污染物种类和排放总量，提高排放标准。
- 2.1.4 确保化学品，尤其是危险物质的运输、存储、使用、回收、排放、处理与销毁的程序与标准达到适用的最高法律标准。

### 2.2 资源

企业宜：

- 2.2.1 在经营活动、产品或服务中，采取资源效率措施，减少对能源、水和其他资源的使用和废物的产生。
- 2.2.2 基于全生命周期的产品设计和管理的，提高资源的利用率，尤其是纤维材料的再利用和资源化水平。

2.2.3 在可行时，提供有关产品和服务的可持续性信息，方便消费者了解产品或服务的资源利用特性和可持续性资质，支持可持续消费。

## 2.3 气候变化

企业宜：

2.3.1 通过采用清洁能源和清洁技术，参与开发利用可再生能源，参与节能自愿协议等方式，在企业控制范围内逐步减少直接和间接的温室气体排放。

2.3.2 识别气候变化可能给自身及利益相关方带来的影响，并采取必要措施适应气候变化。

## 3 市场责任

市场责任要求企业基于自身和整个社会的可持续发展，致力于负责任创新，促进公平运营，加强供应链管理，实现企业与其他市场主体和利益相关方的共赢发展。

### 3.1 创新

企业宜：

3.1.1 从自身业务特点出发，围绕解决经济社会发展所面临的问题及促进可持续发展的需求，开展负责任的技术、产品和服务创新、经营模式创新和管理创新。

3.1.2 充分利用信息技术，推进信息化与工业化深度融合，将各类创新有机结合，促进产业转型升级。

### 3.2 竞争

企业应：

3.2.1 将公平、诚信作为生产经营和市场竞争的基本原则，并积极参与行业和区域层面的诚信机制。

3.2.2 尊重和保护产权，包括企业自身和他人的知识产权和专有技术等。

3.2.3 反对市场垄断等不正当竞争行为，并且不通过恶意压低价格和损害竞争对手等方式来获取竞争优势。

3.2.4 预防和惩治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。

### 3.3 供应链

企业宜：

- 3.3.1 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、能力培训和供应商评价等方式协助其达到这些要求。
- 3.3.2 强化采购、生产和技术支持等部门之间的协调, 减少供应链社会责任目标与商业目标之间的竞争和冲突, 同时提高供应链透明度。
- 3.3.3 与供应链各方建立有关社会责任议题的沟通机制, 促进共担责任与风险, 共享价值与发展的协作机制与合作行动。

## 附录：参考的国际公约、国际文件、标准和倡议

1. 世界人权宣言，联合国，1948
2. 世界版权公约，联合国，1952
3. 消除一切形式种族歧视国际公约，联合国，1965
4. 公民和政治权利国际公约，联合国，1966
5. 经济、社会和文化权利国际公约，联合国，1966
6. 消除对妇女一切形式歧视公约，联合国，1979
7. 关于消耗臭氧层物质的蒙特利尔议定书，联合国，1987
8. 儿童权利国际公约，联合国，1989
9. 保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约，联合国，1990
10. 联合国气候变化框架公约，联合国，1992
11. 全球契约，联合国，1999
12. 关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约，联合国，2001
13. 联合国反腐败公约，联合国，2003
14. 残疾人权利国际公约，联合国，2006
15. 土著人民权利宣言，联合国，2007
16. 工商业与人权指导原则，联合国，2011
17. 儿童权利和企业原则，联合国儿童基金会、联合国全球契约，2012
18. 巴黎协定，联合国，2015
19. 2030 年可持续发展议程，联合国，2015
20. 国际劳工组织关于跨国企业和社会政策原则的三方宣言，国际劳工组织，1977
21. 国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言，国际劳工组织，1998

22. 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，1921
23. 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，1925
24. 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，1928
25. 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，1937
26. 国际劳工组织公约第 100 号（同酬公约），国际劳工组织，1951
27. 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，1958
28. 国际劳工组织公约第 122 号（就业政策公约），国际劳工组织，1964
29. 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，1973
30. 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，1976
31. 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，1978
32. 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，1981
33. 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，1983
34. 国际劳工组织公约第 170 号（作业场所安全使用化学品公约），国际劳工组织，1990
35. 国际劳工组织公约第 182 号（最恶劣形式的童工劳动公约），国际劳工组织，1999
36. ISO 26000:2010 社会责任指南，国际标准化组织，2010
37. ISO 14001:2015 环境管理体系——要求和使用指南，国际标准化组织，2015
38. ISO 9001:2015 质量管理体系——要求，国际标准化组织，2015
39. 商界社会责任倡议（BSCI）行为守则（2014 版），欧洲外贸协会（FTA），2014
40. SA8000: 2014，社会责任国际（SAI），2014