



## 5.0 版 (2014 年)

### 电子行业公民联盟® 行为准则

---

电子行业公民联盟® (EICC®) 行为准则旨在建立各种标准，以确保电子行业供应链的工作环境安全，员工受到尊重并享有尊严，且经营活动符合环保和道德要求。

本准则所指电子行业包含为生产电子产品提供设计、营销、制造或商品和服务的所有组织。电子行业的任何一家企业都可以自愿采用本准则，并应用到其供应链和转包商中，包括合同劳工的提供商。

要采用本准则并成为参与者（“参与者”），企业应声明支持本准则，并主动与本准则提出的管理体系保持一致。

参与者必须将本准则应用于整个供应链。参与者还应至少要求其下一级供应商认同并执行本准则。

采用本准则的基础是理解企业的所有活动必须完全遵守其经营所在国家/地区的法律、规则和法规。<sup>1</sup> 本准则鼓励参与者除了遵守法律，更要积极了解国际公认的标准，从而承担更多的社会和环境责任并遵守商业道德。与《联合国商业与人权指导原则》相符，本准则中的条款来源于几个主要的国际人权标准，包括国际劳工组织 (ILO) 《关于工作中的基本原则和权利宣言》以及联合国《世界人权宣言》。

EICC 承诺在本行为准则的持续制定和执行过程中定期征求利益相关者的意见。

本准则由五个部分组成。A、B、C 部分分别概述了劳工、健康与安全，以及环境的标准。D 部分补充说明了与商业道德相关的标准；E 部分概述了符合本准则的合宜管理体系所需具备的要素。

---

<sup>1</sup> 本准则无意创造新的和额外的第三方（包括员工）权利。



## A. 劳工

---

参与者承诺按照国际社会公认准则维护员工人权，并给予其尊严和尊重。此规定适用于所有员工，包括临时工、移民、学徒、合同工、直接雇员和任何其他类型的员工。本准则在起草过程中参考了部分公认标准（载于附件中），这些资料亦可作为附加信息的有用来源。

劳工标准为：

### 1) 自由择业

不得雇佣被强迫、抵押（包括债役）或用契约束缚的劳工、非自愿的狱中劳工、奴隶或贩卖人口。包括不得通过威胁、强迫、强制、诱拐或欺骗方式运送、窝藏、招聘、转移或接收此类劳工或服务。除了禁止对进出办公场所进行不合理限制以外，还不得对员工在工作场所中的行动自由设置不合理限制。作为招聘流程的一部分，在员工离开其所在国家/地区之前，必须为其提供以其母语书写的书面雇佣协议，其中应包含对雇佣条款与条件的说明。所有工作必须是自愿的，且员工应有自由随时离开工作岗位或终止雇佣。雇主及代理不得保留或以其他方式损毁、隐匿、没收或拒绝员工查看本人的身份或移民文件，例如政府颁发的身份证明、护照或工作许可，除非依据法律要求必须保留工作许可。不得要求员工向雇主或代理支付金额超过一个月工资作为招聘费或其他费用。必须披露向员工收取的任何费用，且金额超过一个月工资的费用必须返还给员工。

### 2) 青年员工

在制造的任何阶段均不得使用童工。“儿童”指未满 15 岁、低于完成义务教育的年龄或低于国家/地区的最低就业年龄（以最高者为准）的任何人。支持采用遵守所有法律法规的合法工作场所学徒计划。年龄低于 18 岁的员工（青年员工）不得从事可能危及健康或安全的工作，包括夜班和加班。参与者应合理维护学生工记录、对导师搭档进行严格的尽职调查，并按照适用法律和法规保护学生工权利，从而确保对学生工进行恰当的管理。参与者应为所有学生工提供适当的支持和培训。如无当地法律规定，学生工、实习生和学徒的工资率至少应与其他执行相同或相似岗位的初级员工相等。

### 3) 工作时间

商业实践研究表明，员工过劳与生产率下降、人员流动性增强、伤病人数增加等情况明显相关。周工时不得超过当地法律规定的最大限度。而且，除非遇到紧急或异常情况，一周的工作时间包括加班在内不得超过 60 个小时。员工每七天至少休息一天。



## A. 劳工（续）

---

### 4) 薪资福利

向员工支付的报酬应符合所有适用的薪资法律，包括有关最低薪资、加班时间及法定福利的法律。根据当地法律，员工的加班报酬应高于正常的每小时工资水平。禁止以扣减工资作为纪律处分手段。在每个工资结算周期，应及时向员工提供清晰易懂的工资单，有足够的信息来确认付出的劳动所应得的准确报酬。应按照当地法律的限制规定聘用临时工、派遣员工和外包劳工。

### 5) 人道待遇

不得对员工实施性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫或言语侮辱等严苛的非人道待遇；亦不得威胁实施此类行为。支持这些要求的纪律处分政策和程序应清楚地界定并传达给员工。

### 6) 非歧视

参与者应承诺员工免受骚扰以及非法歧视。公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、受保护的退伍军人身份、受保护的基因信息或婚姻状况在发放工资、升迁、奖励、培训机会等聘用或雇佣行为中歧视员工。应向员工提供合理的宗教活动安排。此外，不得要求员工或准员工接受可能带有歧视性目的的医疗测试或体检。

### 7) 自由结社

按照当地法律的要求，参与者应尊重所有员工自由结社及加入工会、集体谈判和参与和平集会的权利，并尊重员工不参加此类活动的权利。员工和/或其代表应能与管理层公开沟通和分享有关工作环境和管理的建议与意见，而无需担心歧视、报复、威胁或骚扰。



## B. 健康与安全

---

参与者应了解，除了尽量减少与工作相关的伤病事故以外，建立安全健康的工作环境可提高产品和服务质量，有利于促进生产、提高员工保留率并提升员工士气。参与者还应了解持续的员工投入和教育对于发现和解决工作场所中的健康与安全问题的至关重要。

本准则在起草时参考了 OHSAS 18001 和 ILO 职业安全与健康指南等公认的管理体系，这些资料亦可作为附加信息的有用来源。

健康与安全标准为：

### 1) 职业安全

应通过正确的设计、工程和管理控制、预防性维护和安全工作流程（包括上锁/挂牌）以及持续的安全培训来控制员工可能遇到的潜在安全危险（如电器和其他能源、火、车辆及坠落危险）。如果无法通过上述方式有效控制危险，应为员工提供适当的、保养良好的个人防护装备和有关上述危险可能导致风险的教育资料。应鼓励员工提出安全疑虑。

### 2) 应急准备

应识别并评估紧急情形和紧急事件，并通过实施应急方案及应对程序将其影响降到最低，包括：紧急报告、员工通知和撤离程序、员工训练与演习、适当的火灾侦测及扑灭设备、充足的出口设施和复原计划。此类计划和程序应尽可能减少对人身、环境和财产的危害。

### 3) 工伤和疾病

应制定程序和体系以预防、管理、跟踪和报告工伤和疾病，包括以下规定：鼓励员工报告；对工伤和疾病案例进行分类和记录；提供必要的医疗服务；调查案例并采取纠正措施以消除影响；帮助员工重返工作。

### 4) 工业卫生

应鉴别、评估并控制由化学、生物及物理试剂给员工带来的影响。必须采取工程技术或管理手段来控制危险源过度暴露。无法通过这些方法有效控制危险源时，须通过适当的个人防护装备方案保护员工健康。

### 5) 强体力型工作

应鉴别、评估并控制从事强体力型工作给员工带来的影响，包括人工搬运材料和重复提举重物、长时间站立、高度重复或强力的装配工作。

### 6) 机器防护

须对生产设备和其他机械进行安全危害评估。应为可能导致员工受伤的机械提供物理防护装置、连锁装置及屏障，并正确进行维护。



## B. 健康与安全（续）

---

### 7) 公共卫生、饮食和住宿

应为员工提供干净的卫生间设施、饮用水及洁净的食物准备、储藏与用餐设施。参与者或劳工代理机构提供的员工宿舍应保持洁净安全，并提供适当的紧急出口、洗浴热水、充足的供暖和通风，以及合理的出入方便的私人空间。

### 8) 健康与安全沟通

参与者应向员工提供以员工主要语言授课的适当的工作场所健康与安全培训。应在工作场所清晰张贴健康与安全相关信息。



## C. 环境

---

参与者应认识到环境责任是生产世界一流产品的重要部分。在制造作业中，应尽可能减少对社区、环境和自然资源的不利影响，同时保护公众的健康和安全。本准则在起草时参考了 ISO 14001 和生态管理与审核体系 (EMAS) 等公认的管理体系，这些资料亦可作为附加信息的有用来源。

环境标准为：

### 1) 环境许可与报告

应获取、维护并更新所有必需的环境许可证（如排放监测）、批准文书及登记证，并遵守其运营和报告要求。

### 2) 预防污染和节约资源

应在源头上或通过实践（如改进生产、维护和设施工艺，替换材料、节约资源、材料回收和再利用）减少和消除所有类型的资源耗费和污染（包括水和能源）。

### 3) 有害物质

应当识别和控制释放到环境中会造成危险的化学物质及其他材料，确保其得到安全处理、运输、存储、使用、回收或再利用和处置。

### 4) 废水与固体废物

参与者应采取系统化的方法来鉴别、管理、减少和负责任地处置或回收固体废物（非有害物质）。作业活动、工业流程和卫生设施产生的废水在排放或处置前，需按要求进行性质识别、监测、控制和处理。此外，还应采取措施减少废水产生。参与者应对其废水处理系统性能进行常规监测。

### 5) 废气排放

经营过程中产生的挥发性有机化学物质、气溶胶、腐蚀物、粉尘、消耗臭氧层的化学品和燃烧副产物等废气排放，需在排放前按要求进行性质识别、常规监测、控制及处理。参与者应对其废气排放控制系统性能进行常规监测。

### 6) 材料限制

参与者应遵守所有关于禁止或限制在产品和制造过程中使用特定物质（包括有关回收和处置的标识）的适用法律法规和客户要求。

### 7) 暴雨管理

参与者应采取系统化的方法来预防暴雨径流污染。参与者应防止非法的排放和泄漏物质进入排水渠。

### 8) 能源消耗和温室气体排放

应在工作场所级和/或企业级对能源消耗和温室气体排放进行跟踪和记录。参与者应寻求具有成本效益的方式以提高能源效率并尽可能减少能源消耗和温室气体排放。

## D. 道德

---

为履行社会责任并确立市场成功地位，参与者及其代理机构应遵循最高标准的道德要求，包括：

### 1) 诚信经营

在所有商业互动中都应遵循最高的诚信标准。参与者应采取零容忍政策，禁止任何形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和挪用公款行为。所有业务交易均应确保透明并应在参与者业务账目和记录中准确反映。应推行监督和强化程序以确保符合反腐败法的要求。

### 2) 无不正当利益

不得承诺、提供、授予、给予或接受贿赂或其他形式的不适当或不正当利益。禁止范围涵盖为获取或保留业务、将业务指派给任何人或以其他方式获取不正当利益，以直接方式或通过第三方的间接方式，承诺、提供、授予、给予或接受任何有价值物品。

### 3) 信息披露

依照适用法规和主要的行业惯例公开有关参与者劳工、健康与安全、环境实践、商业活动、组织结构、财务状况和绩效的信息。不允许伪造记录或虚报供应链中的条件或实践。

### 4) 知识产权

应尊重知识产权；技术或经验知识的转让应以保护知识产权的方式进行；并且应保护客户信息安全。

### 5) 公平交易、广告和竞争

应秉持公平交易、广告和竞争的标准。必须以适当的方式保护客户信息安全。

### 6) 身份保护和无报复政策

应制定程序以保护供应商和员工举报者<sup>2</sup>并确保其身份的机密性和匿名性，除非法律明令禁止。参与者应制定沟程序，让员工能够提出疑虑而无需担心遭到报复。

### 7) 负责任的矿物采购

参与者应制定政策以合理确保其制造产品中所含的钽、锡、钨和金不会以直接或间接的方式为刚果民主共和国或周边国家/地区中严重侵犯人权的武装团体提供资金或利益。参与者应对这些矿物的来源和产销监管链进行尽职调查，并按照客户要求向客户提供所采取的尽职调查措施。

---

<sup>2</sup>举报者定义：揭发某公司的某位员工或官员，或者某公务人员或官方机构的不当行为的任何人。



## D. 道德（续）

---

### 8) 隐私

参与者应承诺保护所有业务相关人员，包括供应商、客户、消费者和员工的个人信息的合理隐私期望。参与者在收集、存储、处理、传输和共享个人信息时应遵守隐私和信息安全法律及法规要求。





## E. 管理体系

---

参与者应采用或建立范围与本准则内容相关的管理体系。在设计该管理体系时，应确保：**(a)** 符合与参与者的经营和产品相关的适用法律、法规及客户要求；**(b)** 符合本准则；以及**(c)** 识别并减低与本准则相关的经营风险。该体系还应推动持续改进。

该管理体系应包含以下要素：

**1) 公司承诺**

企业社会和环境责任政策声明，应阐明参与者对合规和持续改进的承诺并由管理层签署，以当地语言印发并张贴于工作场所中。

**2) 管理问责与责任**

参与者应明确指定由高层管理和公司代表负责确保管理体系和相关方案的实施。高层管理应定期审核管理体系状态。

**3) 法律要求与客户要求**

用以鉴别、监测和理解适用法律法规及客户要求（包括本准则的要求）的程序。

**4) 风险评估与风险管理**

用以识别与参与者经营相关的法律遵从、环境、健康与安全<sup>3</sup>，以及劳动实践和道德风险的程序。确定各风险的相对重要程度，实施适当的程序和实质控制措施，以控制已识别风险并确保合规。

**5) 改进目标**

用于提高参与者社会和环境绩效的书面绩效目标、指标和实施计划，包括对参与者为达成这些目标所取得的绩效进行定期评估。

**6) 培训**

培训管理者和员工以实现参与者的政策、程序和改进目标并符合适用法律法规要求的计划。

**7) 沟通**

用以向员工、供应商和客户清晰准确地传达有关参与者政策、实践、期望和绩效信息的程序。

**8) 员工反馈和参与**

评估员工对本准则中实践和条件的理解并获得反馈，以及促进持续改进的不间断程序。

---

<sup>3</sup> 环境健康与安全风险评估包括的区域有仓库与仓储设施、工厂/工作场所支持设备、实验室与测试区、卫生设施（浴室）、厨房/自助餐厅和员工住所/宿舍。



## **E. 管理体系（续）**

---

**9) 审核与评估**

定期进行自我评定，确保符合与社会和环境责任相关的法律和法规要求、本准则中的内容以及客户合同要求。

**10) 纠正行动程序**

用以及时纠正内部或外部评估、检查、调查及审核中发现的缺陷的程序。

**11) 文档和记录**

创建和维护文档和记录，确保遵从法规并符合公司要求和保护隐私的相关保密条款。

**12) 供应商责任**

用以向供应商传达准则要求并监督其遵从情况的程序。



## 参考

---

本准则在起草时参考了以下标准，这些资料亦可作为附加信息的有用来源。以下标准可能受到各参与者认可或不予认可。

Dodd-Frank 华尔街改革和消费者保护法案

<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

生态管理与审核体系 [www.quality.co.uk/emas.htm](http://www.quality.co.uk/emas.htm)

道德贸易倡议 [www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/)

国际劳工组织 (ILO) 安全与健康实践准则

[www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf)

国际劳工组织 (ILO) 国际劳工标准

[www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm)

ISO 14001 [www.iso.org](http://www.iso.org)

美国消防局 [www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp](http://www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp)

OECD 尽职调查指南

[http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en\\_2649\\_34889\\_44307940\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_34889_44307940_1_1_1_1,00.html)

OECD 跨国企业指南 [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

OHSAS 18001 [www.bsi-global.com/index.xalter](http://www.bsi-global.com/index.xalter)

世界人权宣言 [www.un.org/Overview/rights.html](http://www.un.org/Overview/rights.html)

联合国反腐败公约

[www.unodc.org/unodc/en/crime\\_convention\\_corruption.html](http://www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html)

联合国全球契约 [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

美国联邦采购法规 [www.acquisition.gov/far/](http://www.acquisition.gov/far/)

SA 8000 [www.cepaa.org/](http://www.cepaa.org/)

SAI [www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)



## 文档历史记录

---

1.0 版于 2004 年 10 月发布。

1.1 版于 2005 年 5 月发布。将文档转为 EICC 格式，进行了细微的页面布局调整；未更改内容。

2.0 版于 2005 年 10 月发布，对多项条款进行了修改。

3.0 版于 2009 年 6 月发布，对多项条款进行了修改。

4.0 版于 2012 年 4 月发布，对多项条款进行了修改。

5.0 版于 2014 年 11 月发布，对多项条款进行了修改。

□□□

EICC 行为准则最初由多家电子产品制造公司于 2004 年 6 月至 10 月期间制定。我们邀请并鼓励各公司采用本准则。您可在 [eiccoalition.org](http://eiccoalition.org) 上获取更多信息。