CSC9000T

纺织服装企业社会责任管理体系

（2025 版）

中国纺织工业联合会

前　言

2005 年，中国纺织工业联合会锚定可持续发展，前瞻性地推出了中国首个社会责任管理体系标准《CSC9000T 纺织服装企业社会责任管理体系》，在中国开创了以行业自律推动负责任企业行为和可持续产业治理的先河。

二十年来，中国纺织工业联合会一直将加强企业社会责任管理体系建设作为一项行业发展的战略任务，引导纺织服装企业全面、系统地关注其社会责任影响，并将社会责任积极融入企业战略、目标、制度、运营和业务关系，回应各利益相关方的诉求和期望，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、行业与社会共同的可持续发展。

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。它要求企业从自身运营、产品和服务及业务关系出发，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，并通过过程管理、尽责管理及可持续发展创新，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。

本版是 CSC9000T 在 2005 年首次发布以来的第四版。新版 CSC9000T 在定位上全面对接中国纺织服装行业“科技、时尚、绿色、健康”的新发展导向和中国企业全球布局的发展趋势，广泛参考了《2030 年可持续发展议程》《联合国工商企业与人权指导原则》《经合组织跨国企业负责任商业行为准则》《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》等国际文件和社会责任及环境、社会与治理（ESG）体系的方法论和要求，吸纳了过去二十年来实施进程中累积的经验，以及海内外负责任企业行为和可持续发展领域的新近发展。

本次修订由中国纺织工业联合会主持，由中国纺织工业联合会社会责任办公室执行，并得到了中华人民共和国工业和信息化部以及中华全国总工会等利益相关方的大力支持。

©中国纺织工业联合会

目　录

前言 ..... **i**
目录 ..... **ii**
I 适用性要求 **1**
II 术语与定义 **2**
III 管理方法 **6**
1 过程管理方法 6
2 基于风险的尽责管理 7
3 基于可持续发展的价值创新 8
IV 社会责任管理体系 **9**
1 企业所处的环境 9
2 领导力 10
3 策划 11
4 支持 13
5 运行 15
6 绩效评价 17
7 改进 19
V 社会责任行为准则 **20**
1 人本责任 20
2 环境责任 22
3 市场责任 24
附录：国际公约、国际文件、标准和倡议 **26**
附录：中国法律法规 **29**

I 适用性要求

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，识别、预防、减缓和消除与可持续发展相关的风险，确定和利用可持续发展机遇，并据此建立、实施、保持和改进企业社会责任管理体系，以持续提高企业的社会责任与可持续发展绩效。

适用对象

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、运营地以及法律组织形式，其他行业企业也可参照使用。

适用方式

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。

与法律法规的关系

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。

与其他管理体系的协调性

本CSC9000T管理体系既可以单独适用，也可以与其他标准化的管理体系（如质量、环境和职业健康与安全管理体系等）、其他社会责任标准、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，设法增强其与其他管理体系、标准、准则或倡议之间的协调性和整合度。

适用目标

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，以预防、减缓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) 使自身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管理体系和其他相关要求的符合性。

II 术语与定义

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。

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。

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。

利益相关方 Stakeholders

可影响企业的决策或活动、受企业的决策或活动所影响，或者自认为受企业的决策或活动影响的个人或组织。

供应链 Supply Chain

向企业提供产品和服务的活动或各有关参与方的序列。

合规性要求 Compliance Requirement

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。

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。

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。

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。

社会责任因素 Social Responsibility Aspects

企业的活动、产品和服务，及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。

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。

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。

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。

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。

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。

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（如开车或搭乘汽车、火车、飞机等交通工具）过程、在顾客或客户的场地工作，或在家工作等情况。

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。

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。

员工 Employee/Worker

基于法定劳动关系（如劳动合同）或事实劳动关系，接受用人单位管理，从事劳动并获取报酬的自然人，包括合同制员工（全日制用工、非全日制用工）、事实劳动关系者。

注：包括管理类人员和非管理类人员。根据实际情况，员工还包括在企业控制范围内工作的人员，如外部供方的员工、劳务派遣用工、实习生等群体。

结社自由 Freedom of Association

员工和用人单位无需经事先批准，即有权建立和加入其自己选择的组织，以促进和保护自身权益。

集体协商 Collective Negotiation

用人单位或企业组织与工人组织之间就工作条件和就业条款进行协商，缔结集体合同的过程。

强迫或强制劳动 Forced or Compulsory Labour

以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事非本人自愿从事的一切工作或服务。这包括通过暴力、抵债、扣留身份证件、限制人身自由等手段迫使他人劳动。

童工 Child Labour

剥夺儿童童年、潜力和尊严，并对其身心发展有害的工作。

注：《中华人民共和国劳动法》规定禁止招用未满 16 周岁的未成年人。

未成年工 Young Worker

超过最低就业年龄但未满 18 周岁的劳动者。

注：《中华人民共和国劳动法》规定未成年工是指年满 16 周岁未满 18 岁的劳动者。未成年工的权益保护，需严格遵照《未成年人保护法》《未成年工特殊保护规定》《劳动保障监察条例》等相关法律法规。

暴力与骚扰 Violence and Harassment

工作场所中的暴力与骚扰，是指旨在导致、导致或可能导致身体、心理、性伤害或经济损失的不被接受的行为和做法，包括性别暴力与骚扰。

注：工作场所的范围还包括与工作有关的场合以及因工作引发的通讯。

申诉 Grievance

个人或群体因认为自身权益受到企业作为或不作为的不利影响而表达的关切或投诉。

注：建立申诉机制（Grievance Mechanism）是企业管理社会责任风险，听取利益相关方意见的关键程序。

补救 Remedy/Remediation

为造成的不利影响承担责任并予以处理和补偿的过程。

注：补救的形式可以包括道歉、恢复原状、赔偿、经济补偿、停止损害行为或惩罚责任人等，目的是使受害者恢复到未受损害时应处的状态。

家庭友好型工作场所 Family-friendly Workplace

制定和实施有利于员工平衡工作与家庭责任的政策和实践的工作环境。

注：例如提供灵活的工作安排、育儿假、哺乳室、儿童托管服务等支持措施。

社区 Society/Community

在地理位置上接近企业所在地或企业影响所及区域内的居民群体及其环境；因某项特殊议题，或基于共同利益、关系或身份，受企业行为影响的特定群体；也广泛地包括社会及国际社会。

环境 Environment

企业运行所处的自然环境，包括空气、水、土地、自然资源、植物、动物、人和太空及其相互关系。

污染源 Pollution Sources

向环境排放有害物质或对环境产生有害影响的场所、设备和装置及生物。植物和动物（包括人）有时也会成为污染源。

生命周期 Life Cycle

产品和服务系统中前后衔接的一系列阶段，从自然界或从自然资源中获取原材料，直至最终处置。

注：典型阶段包括原材料获取、设计、生产、运输和（或）交付、使用、寿命结束后处理和最终处置。

生命周期评价 Life Cycle Assessment

一个评价与产品和服务、工艺及活动相关的社会和环境影响的客观过程，涉及产品和服务、工艺及活动的整个生命周期。

气候变化 Climate Change

除在类似时期内所观测的气候的自然变异之外，由于直接或间接的人类活动改变了地球大气的组成而造成的气候变化。

公正转型 Just Transition

应对气候变化或科技发展的核心社会机制，旨在通过协调环境、科技目标与社会公平，确保利益相关方公平分担转型的成本与收益，保障转型不对特定群体造成不成比例的负面影响。

III 管理方法

在构建和实施社会责任管理体系时，过程管理方法、基于风险的尽责管理以及基于可持续发展的价值创新，共同构成一个动态协同的管理框架。该框架以过程管理方法为系统性基础，通过 PDCA 循环确保管理活动的持续运行与改进；以基于风险的尽责管理为核心抓手和底线措施，尽责管理嵌入过程管理之中，专注于识别、防范和消除运营及商业关系中的负面影响；以基于可持续发展的价值创新为前瞻性导向和发展驱动力，推动企业积极识别可持续发展机遇，支持长期价值的创造与增长。

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管理方法，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。

过程管理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：

a) 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；
b) 实施（Do）：实施确立的策划；
c) 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；
d) 改进（Act/Adjust）：采取措施，以持续改进社会责任绩效。

过程管理方法要求企业确定社会责任管理体系所需的各个过程，并理解其在整个企业内的运行，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) 识别风险和机遇并采取相应行动；
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) 改进这些过程和社会责任管理体系。

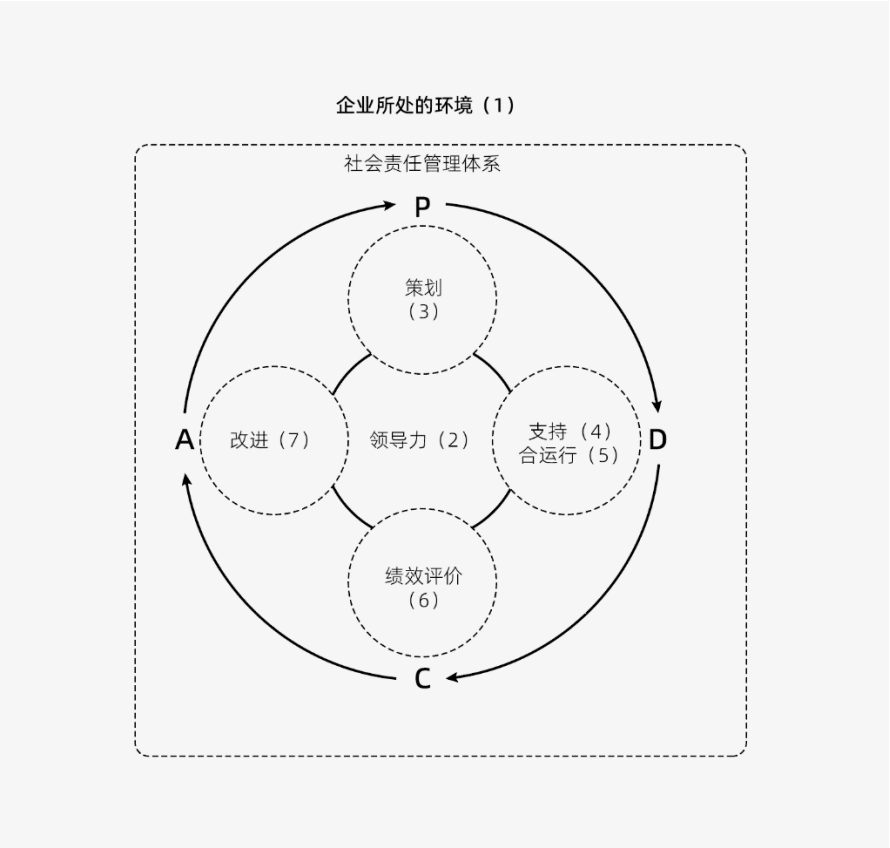


图 1：PDCA 与本标准框架的关系

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，评估企业通过其自身活动可能造成或加剧的，或与其产品和服务或业务关系直接相关的负面社会责任影响，将这些影响纳入内部职能和过程以采取适当措施，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。

基于风险的尽责管理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、减缓和消除不利影响风险。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[1]包括以下步骤：

a) 制定尽责管理政策；

[1] 参见《中国纺织服装企业社会与环境尽责管理指南》，中国纺织工业联合会，2022。

©中国纺织工业联合会

b) 识别和评估运营、供应链和业务关系中的不利影响；

c) 终止、防范或减轻不利影响；

d) 跟踪实施情况与结果；

e) 沟通如何消除影响；

f) 适时提供条件或开展合作进行补救。

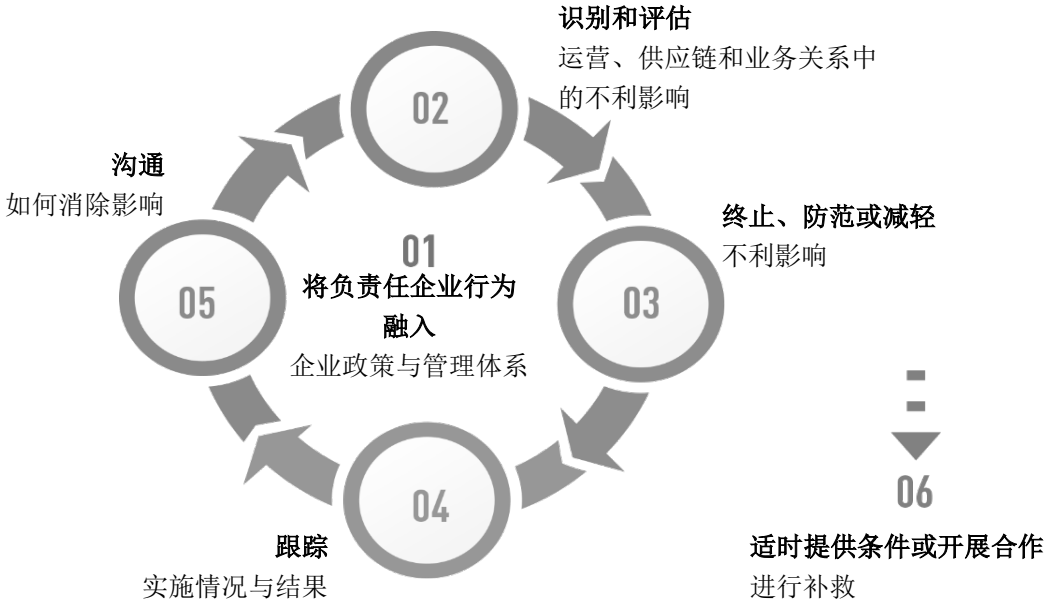


图 2：尽责管理过程

3 基于可持续发展的价值创新

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，包括在技术、产品和服务、新业务和商业模式领域的创新，来防范和消除风险，以及利用机遇。

具体而言，基于可持续发展的创新管理包括以下方面：

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战略和目标相关，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，包括影响企业或受企业影响的正面和负面的因素。

企业可从全球、国家、行业、区域、企业内部与业务关系等维度识别企业所处的环境，并在这一过程中，确定影响企业战略、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适用的法律法规要求和其他合规性要求。

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，并分析他们如何影响企业运营、产品和服务及供应链活动，或受其影响，包括实际和潜在的影响。

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 中指出的内部和外部因素；

b) 1.2 中指出的法律法规要求和其他合规性要求；

c) 企业的组织结构、职能及物理边界；

d) 企业的活动、产品和服务及业务关系；

e) 企业的权限及其实施控制和影响的能力。

企业应保留确定该范围的文件化信息，并使其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，按照过程管理方法（见第 III 章），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，以提升企业的社会责任绩效。

2 领导力

2.1 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) 确保社会责任管理体系的方针和目标与企业战略相协调；

b) 确保社会责任管理体系要求融入经营决策、业务过程和业务关系；

c) 确保可获得建立、实施、保持和改进社会责任管理体系所需的资源；

d) 充分沟通社会责任管理体系的重要性，确保社会责任管理体系在企业内形成共识、得到理解和全面实施；

e) 促使、指导和支持管理者和员工，提高社会责任管理体系的有效性；

f) 核验社会责任管理体系的有效性，明确问责机制，并最终负责；

g) 建立、引导和促进支持社会责任管理体系预期结果的企业文化；

h) 推动社会责任管理体系的改进；

i) 建立和实施利益相关方参与的过程，确保不因报告风险而遭受报复；

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，包括运营活动、产品和服务及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；

d) 包含主动实施尽责管理的承诺，预防、减少和消除对利益相关方的不利影响；

e) 包含满足适用的法律法规要求和其他合规性要求的承诺；

f) 包含持续改进社会责任管理体系的承诺；

g) 包含员工或员工代表参与的承诺。

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

2.3.1 最高管理层的职责和权限

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。

2.3.2 社会责任管理部门的职责和权限

最高管理者可确定社会责任管理体系整体推进的牵头部门，其职责包括：

a) 理解企业所处的环境（见 1.1，1.2）；

b) 拟定社会责任方针（见 2.2）及社会责任相关的管理制度；

c) 拟定或协调其他部门共同拟定社会责任目标（见 3.4）及其实现措施（见 3.5）；

d) 牵头筹划社会责任管理体系建设的资源（见 4.1）和能力（见 4.2）；

e) 负责推动全员社会责任意识普及和能力提升（见 4.3）；

f) 主持关键利益相关方沟通和参与过程（见 4.4）；

g) 主持监督社会责任管理体系相关过程的运行（见 5）和绩效评价（见 6），并向最高管理者报告；

h) 协调建立与尽责管理相匹配的申诉程序，策划风险应对措施（见 5.3）及补救措施（见 7.2）。

3 策划

3.1 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（见 1.1）、利益相关方的需求和期望（见 1.2）以及社会责任管理体系的范围（见 1.3）；

b) 确定与企业的社会责任影响（见 3.2）、法律法规要求和其他合规性要求（见 3.3），以及其他相关的风险和机遇；

c) 致力于防范和减少不利影响，包括潜在的不利影响；

d) 为社会责任管理体系达到其预期结果提供适足的保障，并支持持续改进。

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，并建立、实施和保持用以准备和响应潜在的紧急情况的程序（见 5.3）。

3.2 识别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、产品和服务、业务关系能够控制和能够施加影响的社会责任因素，并判断其影响，识别风险和机遇。在这一过程中，企业应：

a) 依据本文件第 V 章中的行为准则，确定具有或可能具有重大社会责任影响的因素；
b) 考虑生命周期方法及可能的变化，包括已纳入计划的或新开发的、新的或修改的活动、产品和服务及业务关系；
c) 明确判断标准，对所识别的重大社会责任影响因素进行优先级排序；
d) 识别非正常情况和潜在的紧急情况。

企业应保持以下范围的文件化信息：

a) 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；
b) 确定和应对社会责任影响的过程和措施，并在内部不同层次和职能间沟通。

3.3 法律法规要求和其他合规性要求

企业应建立、实施和保持过程，以：

a) 确定并获取最新的适用于企业的社会责任管理体系的法律法规要求和其他合规性要求；
b) 确定如何将这些法律法规要求和其他合规性要求应用于企业，以及所需沟通的内容；
c) 在建立、实施、保持和持续改进其社会责任管理体系时，必须考虑这些法律法规要求和其他合规性要求。

企业应保持和保留有关法律法规要求和其他要求的文件化信息，并确保及时更新以反映任何变化。

3.4 社会责任目标的策划

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) 与企业战略、运营目标及社会责任方针相协调；
b) 与重要社会责任因素的优先级相适应；
c) 符合法律法规要求和其他合规性要求；
d) 回应识别出的风险与机遇；
e) 尊重和考虑重要利益相关方期望。

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。

3.5 目标实现措施

策划社会责任目标的实现措施时，企业应：

a) 识别社会责任影响（见 3.2），回应风险和机遇，满足法律法规要求和其他合规性要求（见 3.3），并对紧急情况做出准备和响应（见 5.3）；

b) 考虑如何在其社会责任管理体系过程中或其他业务过程中融入并实施这些措施；

c) 确定需要的资源、负责人及部门、完成时间以及结果的评价方法，包括监控社会责任目标实现过程的指标；

d) 综合考虑技术可行性、成本、收益、运营和业务要求，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；

e) 考虑如何评价这些措施的有效性。

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、理解和应用。

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，以及有关投资决策、能力建设、意识提升、利益相关方沟通和参与等机制的支持。

4.2 能力

为了确保社会责任管理体系的有效性，企业应：

a) 确定影响或可能影响其社会责任绩效的工作人员所必需具备的能力；

b) 基于适当的教育、培训或经历，确保工作人员具备胜任工作的能力；

c) 在适用时，采取措施以获得和保持所必需的能力，包括：

1) 培训或改进计划；

2) 采用新技术或更新基础设施；

3) 向企业外部寻求帮助，包括雇用有能力的人员、聘任外部专家等；

d) 评价所采取措施的有效性。

企业应保留适当的文件化信息作为能力证据。

4.3 意识

企业应确保在其控制范围内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) 与其工作相关的重要社会责任因素和实际或潜在的影响，特别是与其相关的风险和所确

定的措施；

d) 其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益处；

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、实施和保持过程，用于在社会责任管理体系的开发、策划、实施、绩效评价和改进措施中，与企业内部和外部所有利益相关方及其代表（若有）的沟通和参与的过程，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：

a) 考虑法律法规要求及其他合规性要求；

b) 确保所沟通的社会责任信息与社会责任管理体系内所形成的信息一致且可靠；

c) 为沟通和参与提供必要的机制、时间、培训和资源；

d) 及时提供对明确的、易理解的和相关的社会责任管理体系信息的访问渠道；

e) 识别、减少或消除妨碍沟通和参与的障碍或壁垒；

f) 对与社会责任管理体系相关的沟通和参与要求做出回应；

g) 建立必要的争议处理机制。

企业应保留文件化信息作为其开展利益相关方沟通和参与的证据。

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更。

企业应确保其沟通过程能够使工作人员为持续改进做出贡献，强调与非管理类工作人员的沟通、协商，尊重非管理类工作人员的参与。

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，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。

企业应考虑法律法规要求和其他合规性要求。

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。

不同企业的社会责任管理体系文件化信息的复杂程度可能不同，取决于：

a) 企业规模及其活动、产品和服务，及业务的类型；

b) 证明满足法律法规要求和其他合规性要求的需要；

c) 过程的复杂性及其相互作用；

d) 工作人员的能力。

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、软件版本和图示）及媒介（如纸质或电子媒介）；

c) 评审和批准，以确保适宜性与充分性。

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、访问权限、检索和使用；存储和防护，包括保持易读性；变更控制（如版本控制）；以及保留和处置。

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予以控制。

5 运行

5.1 运行策划和控制

企业应策划、实施、控制和保持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章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 3.5 中所确定的措施。

企业应建立过程，用于实施和控制所策划的、影响社会责任绩效的临时性和永久性变更。这些变更包括：

a) 新的产品和服务、过程，或对现有产品和服务及过程的变更；

b) 法律法规要求和其他合规性要求的变更；

c) 有关社会责任风险的知识或信息的变更；

d) 知识和技术的发展。

企业应评估非预期变更的后果，如有必要，采取措施防范和减轻任何不利的影响。

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 产品和服务全生命周期的运行

企业应在社会责任管理体系内确定与产品和服务生命周期相关的关键职能，如设计与开发、数据管理、原材料采购、外包、市场推广、售后服务、末期处置等环节，在其影响力范围内实施控制过程，包括：

a) 基于尽责管理方法（见第 III 章），建立、实施和保持用于控制产品和服务生命周期管理的过程；

b) 在产品和服务的设计、开发过程中，提前规划供应链结构，系统考虑社会责任风险与可持续性目标；

c) 制定并应用选择供应商的社会责任准则，与供应商协调采购过程，确保供应商及其工作人员满足企业的社会责任管理体系要求，并与本文件第Ⅴ章中的行为准则相适应；

d) 确保产品和服务生命周期各环节的管理过程符合适用法律法规和其他要求，并与实现社会责任管理体系的预期结果相一致。

5.3 应急准备和响应

企业应依据社会责任行为准则（见第 V 章），对有可能出现的紧急情况进行预判，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) 通过策划的措施做好响应紧急情况的准备，以预防或减轻它所带来的不利社会责任影响；

b) 对实际的紧急情况做出响应；

c) 确保响应措施与紧急情况及其潜在社会责任影响相适宜；

d) 为所策划的响应提供培训，如可行，定期测试和演练所策划的响应措施；

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) 与所有工作人员沟通并提供与其义务和职责有关的信息；

g) 与承包方、访问者、应急响应服务机构、政府部门、当地社区（适当时）沟通相关信息；

h) 必须考虑所有有关相关方的需求和能力，适当时确保其参与制定所策划的响应。

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。监测、测量和分析活动的优先级排序应与 3.2 过程中做出的优先级排序决定保持一致。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，并在适当时进行维护。

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。

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、实施和保持过程，用以评价对法律法规要求和其他要求的合规性。

为此，企业应确定合规性评价的频率，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。

企业应保留合规性评价结果的文件化信息。

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，以提供信息，说明社会责任管理体系是否：

a) 符合企业对社会责任管理体系的要求和本体系的要求；

b) 得到有效的实施和保持。

企业应建立、实施和保持内部审核方案，包括：

a) 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；

b) 审核的频次、方法、职责、沟通和参与、策划要求和报告；

c) 定义审核准则和每次审核的范围；

d) 选择审核人员并开展审核，确保审核过程的客观性和公正性；

e) 确保审核结果报告给相关管理者；

f) 确保向工作人员及其代表（若有）以及其他有关的相关方报告相关的审核结果；

g) 采取措施，以应对不符合和持续改进其社会责任管理绩效（见 7）。

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) 以往管理评审所采取措施的状况；

b) 以下各方面的变化：

1) 与社会责任管理体系有关的外部和内部事宜；

2) 利益相关方的需求和期望，包括合规义务；

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) 合规义务的履行情况；

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更的需求；

d) 资源需求；

e) 当社会责任目标没有达成时所需的行动；

f) 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；

g) 任何对企业战略方向的启示。

最高管理者应就相关的管理评审输出与利益相关方及其代表（若有）进行沟通（见 4.4）。

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

组织应建立、实施和保持包括报告、调查和采取措施在内的过程，以确定不符合。

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，包括停止和减轻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他地方发生；

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；

f) 在采取纠正措施时，与利益相关方开展合作。

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。必要时，寻求法律途径进行救济。

企业应保留文件化信息以证明：

a) 不符合的性质及任何后续所采取的措施；

b) 纠正措施，和纠正措施的结果，包括其有效性。

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。

企业应保持和保留文件化信息作为持续改进的证据。

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、消费者和社区居民等利益相关方的权利，促进企业与人的协调发展。

1.1 员工

1.1.1 企业应考虑《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》所关注的基本权利和原则，包括：结社自由和集体协商；消除一切形式的强迫或强制劳动；有效废除童工；消除就业与职业歧视；以及安全和健康的工作环境。具体如下：

a) 尊重员工依法参加和组织工会的权利、选举职工代表和召开职工代表大会的权利、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机制的建立、运作或管理。

b) 不以惩罚相威胁，强迫任何人从事其本人不曾表示自愿从事的所有工作和劳动，包括以暴力、威胁、抵债、契约、拐卖、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。

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。

d) 确保未成年工各项权益受到保护，提供安全卫生的工作环境，合理安排工作时间，保证其身心健康与发展。

e) 防止仅因民族、种族、性别、宗教信仰、年龄、户籍、国籍、残障、婚育状况、疾病等原因使员工在招用、培训、晋职、薪酬福利、劳动条件、参加和组织工会、退休、解聘等方面受到歧视、排斥或不公平的优待。

f) 杜绝言语、文字、图像、肢体行为等任何形式的暴力和骚扰行为，包括性暴力和性骚扰；合理地采取预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止暴力与骚扰行为。

g) 遵守职业健康与安全法规，尊重员工健康、安全地工作和生活的权利，采取有效措施防止潜在的健康和安全事故、伤害和疾病，为员工提供安全、健康的工作和生活环境。

1.1.2 企业应注意适用的法律和行业惯例中关于劳动者权益保护的规定[2]，包括但不限于：

a) 在合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的基础上订立劳动合同，确保劳动合同内容和签订程序的依法合规，并且尊重员工依据法律规定或合同约定解除劳动关系

[2] 在中国内地运营的企业应遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律、行政法规、地方性法规、自治条例和单行条例、规章、规范性文件的要求。

的权利。

b) 遵守适用的法律、集体合同或行业标准中关于工作时间、休息休假、劳动安全卫生的规定，尤其是，所有加班应属自愿且符合职业安全健康的要求。

c) 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的工资，包括足额支付的加班工资；依法缴纳社会保险；向员工提供劳动合同或集体协议约定的福利待遇；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，任何报酬的扣减只可在法律规定、劳动合同或集体协议约定的条件下和范围内实行。

d) 建立有效的申诉和补救机制，针对强迫劳动、童工、歧视、暴力与骚扰等议题设立独立申诉渠道，并对经查实的事件受害者进行补救。

1.1.3企业宜关注员工的发展，包括但不限于：

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[3]，不断提高员工业务素质和技能水平。

b) 开展职业发展培训，提供科学合理的职业发展通道，增强员工的职业成就感。

c) 协调市场和环境目标，在运营、产品和服务及业务关系发生重大变化过程中，兼顾公正转型，保障员工的正当权益。

d) 开展工资监测，支持男女同工同酬，确保工资水平足以保障员工及其家庭享有体面的生活。

e) 关注员工心理健康，丰富员工文化活动和社会生活，采取心理援助和心理健康教育等措施预防和改善员工的不良心理状况。

f) 关注女性、未成年工、残障人士、少数民族、涉外员工（包括外籍员工、跨境派遣人员、境外当地雇佣人员）等特定群体的诉求，营造多元包容的工作氛围。

g) 关心员工及其家庭，建设家庭友好型工作场所，鼓励并协助员工实现工作与生活的平衡，并为困难员工提供必要帮扶。

1.2 消费者

企业应：

1.2.1 确保提供的产品和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安全信息有关的标准。

1.2.2 提供关于产品和服务价格、成分、性能、安全使用、环境影响、维护和处置的清晰准确的信息，尊重消费者的知情权。

[3] 企业宜从岗位需求的实际出发，提供必要的数智化技能培训。

1.2.3 公平公正地开展商业宣传和营销活动，提供真实、完整、准确、充分的信息，不误导或欺骗消费者，避免歧视任何消费者群体。[4]

1.2.4 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。

1.2.5 依法或根据行业惯例为消费者提供售后服务。

企业宜：

1.2.6 利用新技术，提升创新能力，为消费者提供更好的产品和服务。

1.2.7 考虑运营、产品和服务的影响力范围，在适当情况下设计并提供适用于妇女、儿童、老年人、残障人士等特定群体的产品和服务，最大限度满足不同类型消费者的需要。

1.2.8 围绕产品使用，提供附加性服务，提升产品消费体验。

1.3 社区

企业应：

1.3.1 尊重社区居民的基本权利，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。

1.3.2 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，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。

1.3.3 开展必要的社区参与，并充分考虑对社区参与者的影响，保障其人身财产安全及其他权益。

企业宜：

1.3.4 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，参与、支持或开展与有助于社区和居民发展，尤其是妇女、儿童、残障人士等特定群体权益的项目和活动。

1.3.5 建设面向外部利益相关方的申诉机制，接受利益相关方的投诉，并及时核查、解决与反馈。

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，要求企业减少污染，节约资源，降低温室气体排放，适应气候变化，确保企业与生态环境的可持续发展。

2.1 污染

企业应：

2.1.1 遵守污染物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，确保污染物达标排放。

[4] 企业应注意，不因数智技术等新技术的应用或新兴消费场景，而对消费者造成误导或歧视。

2.1.2 确保原料和化学品，尤其是危险化学品，其运输、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。

2.1.3 建立完整、准确的环境信息管理台账，遵守相关信息披露要求。[5]

企业宜：

2.1.4 识别主要污染源，并采取特定措施或程序，如改进生产工艺和设施、减少材料消耗、采用生态友好型材料等，预防和减少有毒有害物质的产生。

2.1.5 逐步减少污染物种类，降低排放强度，提高内部排放标准。

2.1.6 对所使用的化学品进行详细的分析和验证，减少或消除供应链中危险化学品的排放与污染，切实保护消费者、员工、社区居民和生态环境。

2.1.7 为员工及客户提供专项培训，增强其对危险化学品管理的认知与实践能力，协助客户识别并减轻所购产品和服务对环境的影响。

2.2 资源

企业宜：

2.2.1 正式且公开地支持社会责任倡议或原则，负责任地采购和使用资源。

2.2.2 开展基于产品全生命周期评价理念的设计和管理，提高资源利用率，建立产品回收体系，延长产品寿命并降低废弃物污染。

2.2.3 在经营活动、产品和服务中采取资源效率措施，减少对能源、水和其他资源的消耗，加强材料再利用、再生利用和循环使用，采取适当的处理办法以降低内部废弃物排放。

2.2.4 披露产品和服务的可持续性信息，方便消费者和客户了解其资源利用特性和可持续性，支持促进可持续消费的消费选择；提供解决方案，以便消费者和客户能够减轻其自身消费所带来的环境影响。

2.2.5 对员工进行资源循环利用及节能降耗方面的培训，建立减少资源消耗的合作伙伴关系或活动计划。

2.3 气候变化

企业宜：

2.3.1 将气候变化议题融入企业管理政策，承诺通过提高运营过程中的能效、改善能源结构来减缓气候变化，在企业影响力范围内逐步减少直接和间接的温室气体排放。

2.3.2 采取积极主动的适应行动，识别、评估并管理气候变化可能给自身及利益相关方带来的影响，增强系统韧性。

[5] 在中国内地运营的企业，需考虑遵守《企业环境信息依法披露管理办法》。

2.3.3 向员工和其他利益相关方提供气候行动方面的培训或信息，使其了解气候变化所带来的影响以及未来可能的发展趋势，培养自主意识以应对和缓解气候变化。

2.3.4 在制定和实施气候行动方案时，考虑并推动公正转型，关注和支持可能受影响的员工、社区和其他利益相关方，促进环境目标与社会公平的协调发展。

3 市场责任

市场责任要求企业改善企业治理，将社会与环境因素融入其核心战略与运营中，构建合规、可持续的商业模式和公平的市场环境。

3.1 企业治理

企业应：

3.1.1 建立归属清晰、结构合理的企业产权结构，完善企业审计监督体系、财会制度和收入分配制度。

3.1.2 构建与企业组织形式相适应的治理结构，完善内部治理规则，制定规范的章程，有效规范控股股东、实际控制人及管理层的行为。

3.1.3 合规开展利益相关方参与和信息披露，建立利益相关方沟通机制。

3.2 商业道德

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。

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。

3.2.5 确保信息安全与数据隐私，建立数据保护制度，管理信息泄露事件响应过程。

企业宜：

3.2.6 注重中长期价值创造，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，开展负责任的技术创新、产品和服务创新、经营模式创新和管理创新。

3.2.7 推动人工智能等数智技术与企业生产经营管理深度融合；在确保安全和负责任的前提下，加强企业数据治理和数据流通应用能力，推动数据资源开发利用。

3.2.8 建立完善的创新影响评估机制，进行全面的社会与环境影响评估，识别并缓解其潜在的不利影响，确保负责任的创新。

3.3 供应链管理

企业宜：

3.3.1 将本行为准则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。

3.3.4 开展供应链尽责管理，对识别出的重大风险采取预防与减缓措施，并在自身活动引起或加剧负面影响时，提供或合作提供适当的补救措施。[6]

[6] 参见《中国纺织服装企业社会与环境尽责管理指南》，中国纺织工业联合会，2022。

附录：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. 消除一切形式种族歧视国际公约，联合国，1965
3. 经济、社会及文化权利国际公约，联合国，1966
4. 公民权利及政治权利国际公约，联合国，1966
5. 世界版权公约（1971 年），联合国，1971
6. 消除对妇女一切形式歧视公约，联合国，1979
7. 儿童权利公约，联合国，1989
8. 保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约，联合国，1990
9. 全球契约，联合国，1999
10. 联合国反腐败公约，联合国，2003
11. 残疾人权利公约，联合国，2006
12. 土著人民权利宣言，联合国，2007
13. 工商企业与人权：实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则，联合国，2011
14. 2030 年可持续发展议程，联合国，2015
15. 巴黎协定，联合国，2015
16. 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，2022
17. 国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言，国际劳工组织，2022
18. 国际劳工组织第 14 号公约（工业企业中实行每周休息公约），国际劳工组织，1921
19. 国际劳工组织第 19 号公约（事故赔偿同等待遇公约），国际劳工组织，1925
20. 国际劳工组织第 26 号公约（确定最低工资办法公约），国际劳工组织，1928
21. 国际劳工组织第 29 号公约（强迫或强制劳动公约），国际劳工组织，1930
22. 国际劳工组织第 87 号公约（结社自由和保护组织权利公约），国际劳工组织，1948
23. 国际劳工组织第 98 号公约（组织权利和集体谈判权利原则的实施公约），国际劳工组织，1949
24. 国际劳工组织第 100 号公约（对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约），国际劳工组织，1951
25. 国际劳工组织第 105 号公约（废除强迫劳动公约），国际劳工组织，1957
26. 国际劳工组织第 111 号公约（就业和职业歧视公约），国际劳工组织，1958
27. 国际劳工组织第 122 号公约（就业政策公约），国际劳工组织，1964
28. 国际劳工组织第 138 号公约（准予就业最低年龄公约），国际劳工组织，1973

29. 国际劳工组织第 144 号公约（三方协商促进履行国际劳工标准公约），国际劳工组织，1976
30. 国际劳工组织第 150 号公约（劳动行政管理：作用、职能及组织公约），国际劳工组织，1978
31. 国际劳工组织第 155 号公约（职业安全和卫生及工作环境公约），国际劳工组织，1981
32. 国际劳工组织第 159 号公约〔（残疾人）职业康复和就业公约〕，国际劳工组织，1983
33. 国际劳工组织第 170 号公约（作业场所安全使用化学品公约），国际劳工组织，1990
34. 国际劳工组织第 182 号公约（关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约），国际劳工组织，1999
35. 国际劳工组织第 190 号公约（关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约），国际劳工组织，2019
36. 儿童权利与企业原则，联合国儿童基金会、联合国全球契约，2012
37. 联合国海洋法公约，联合国，1982
38. 保护臭氧层维也纳公约，联合国，1985
39. 关于消耗臭氧层物质的蒙特利尔议定书，联合国，1987
40. 控制危险废物越境转移及其处置的巴塞尔公约，联合国，1989
41. 联合国气候变化框架公约，联合国，1992
42. 生物多样性公约，联合国，1992
43. 联合国防治荒漠化公约，联合国，1994
44. 关于在国际贸易中对某些危险化学品和农药采用事先知情同意程序的鹿特丹公约，联合国，1998
45. 生物多样性公约卡塔赫纳生物安全议定书，联合国，2000
46. 关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约，联合国，2001
47. 生物多样性公约关于获取遗传资源以及公正和公平地分享其利用所产生惠益的名古屋议定书，联合国，2010
48. 关于汞的水俣公约，联合国，2013
49. 濒危野生动植物种国际贸易公约，世界自然保护联盟，1973
50. 《1973 年国际防止船舶造成污染公约》1978 年议定书，国际海事组织，1978
51. 经合组织负责任商业行为尽责管理指南，经合组织，2018
52. 经合组织鞋服行业负责任供应链尽责管理指南，经合组织，2018
53. 经合组织跨国企业负责任商业行为准则，经合组织，2023

54. 欧盟企业可持续报告指令，欧盟，2023
55. 欧盟企业可持续尽责指令，欧盟，2024
56. 欧盟可持续产品生态设计法规，欧盟，2024
57. ISO26000:2010 社会责任指南，国际标准化组织，2010
58. ISO9001:2015 质量管理体系——要求，国际标准化组织，2015
59. ISO14001:2015 环境管理体系——要求和使用指南，国际标准化组织，2015
60. ISO45001:2018 职业健康安全管理体系——要求及使用指南，国际标准化组织，2018
61. ISO 50001:2018 能源管理体系——要求及使用指南，国际标准化组织，2018
62. ISO 37301:2021 合规管理体系——要求及使用指南，国际标准化组织，2021
63. ISO 37001:2025 反贿赂管理体系——要求与指南，国际标准化组织，2025
64. amfori BSCI 系统手册（2022 版），全球贸易协会（amfori），2022
65. 可持续体系良好实践规范，国际可持续标准联盟（ISEAL），2023
66. SA8000:2026 征求意见稿，社会责任国际（SAI），2024

附录：中国法律法规

议题	法律法规
员工	中华人民共和国宪法 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 中华人民共和国职业病防治法 中华人民共和国安全生产法 劳动保障监察条例 女职工劳动保护特别规定 禁止使用童工规定 职工带薪年休假条例 集体合同规定 最低工资规定 工资支付暂行规定
消费者	中华人民共和国消费者权益保护法 中华人民共和国消费者权益保护法实施条例 中华人民共和国产品质量法 中华人民共和国价格法 中华人民共和国广告法 中华人民共和国反不正当竞争法 中华人民共和国电子商务法 中华人民共和国个人信息保护法 中华人民共和国网络安全法 消费品召回管理暂行规定
社区	中华人民共和国土地管理法 中华人民共和国土地管理法实施条例 中华人民共和国乡村振兴促进法 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

议题	法律法规
	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影响评价法 中华人民共和国矿产资源法 中华人民共和国村民委员会组织法 中华人民共和国城市居民委员会组织法 中华人民共和国突发事件应对法 中华人民共和国文物保护法 中华人民共和国非物质文化遗产法
环境	中华人民共和国宪法 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 中华人民共和国土壤污染防治法 中华人民共和国固体废物污染环境防治法 中华人民共和国噪声污染防治法 中华人民共和国放射性污染防治法 中华人民共和国环境影响评价法 中华人民共和国水法 中华人民共和国森林法 中华人民共和国草原法 中华人民共和国土地管理法 中华人民共和国野生动物保护法 中华人民共和国矿产资源法 中华人民共和国渔业法 中华人民共和国节约能源法 中华人民共和国循环经济促进法 中华人民共和国清洁生产促进法（2012 年修订） 中华人民共和国长江保护法（2021 年施行） 中华人民共和国黄河保护法（2023 年施行） 中华人民共和国生物安全法（2021 年施行） 中华人民共和国湿地保护法（2022 年施行）

议题	法律法规
企业治理	中华人民共和国公司法 中华人民共和国证券法 上市公司治理准则 上市公司章程指引 上市公司股东大会规则 上市公司独立董事管理办法 中华人民共和国民法典（合同编）
商业道德	中华人民共和国民法典（物权编、合同编、侵权责任编） 中华人民共和国反不正当竞争法 中华人民共和国反垄断法 中华人民共和国商标法 中华人民共和国专利法 中华人民共和国著作权法 中华人民共和国价格法 中华人民共和国刑法 中华人民共和国数据安全法 中华人民共和国个人信息保护法
供应链管理	中华人民共和国民法典 中华人民共和国安全生产法 中华人民共和国产品质量法 中华人民共和国环境保护法 企业环境信息依法披露管理办法 中华人民共和国反不正当竞争法 上市公司投资者关系管理指引 上市公司自律监管指引