Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

8.0.1 版（2025 年）

责任商业联盟行为准则

本《责任商业联盟 (RBA) 行为准则》确立了旨在促进供应链中工作条件安全、企业以负责任和道德的方式开展业务并尊重人权与环境的标准。

任何企业均可自愿采用本准则，随后推广至其直接和间接供应链及分包商，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”），企业应声明其支持本准则，并通过建立本准则中所述的有效管理体系，按照本准则及其标准开展尽职调查。

虽然建议将该准则作为一项全面的供应链倡议进行审阅，但参与方至少应要求其下一级供应商确认并实施该准则。

采用本准则的基础是理解企业的所有活动必须完全遵守适用的法律、规则和法规[1]。为与本文件“参考资料”中所列的国际公认标准保持一致，并借鉴全球供应链中的最佳实践，本准则中的内容可能会超出法律合规范围，以推动有关各方承担社会和环境责任并遵守商业道德。在任何情况下，均不得因遵守本准则而违反适用法律。但 RBA 准则中的标准若与适用法律的标准存在差异，RBA 在界定合规性时会以最严格的要求为准。

本准则中的条款源自并遵守诸多国际公认标准，包括：

- 经合组织跨国企业准则
- 联合国工商企业与人权指导原则
- 国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言
- 国际劳工组织基本公约
- 联合国《世界人权宣言》

本准则由五个部分组成：

- A、B 和 C 部分：分别概述了劳工标准、健康与安全标准以及环境标准。
- D 部分：概述了商业道德相关标准。
- E 部分：概述了监管本准则遵守情况的合宜管理体系所需具备的要素。

RBA 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。

[1] 本准则无意创造新的和额外的第三方权利（包括针对员工的权利）。

A. 劳工

参与者承诺尊重员工人权，确保其享有尊严。此规定适用于直接和间接供应商，以及所有员工，包括临时工、移民劳工、学生工、合同工、直接雇员和任何其他类型的员工。

劳工标准如下：

1) 禁止强迫劳动

不允许任何形式的强迫劳动，包括但不限于债役（包括债务质役）或契约劳动、非自愿或剥削性监狱劳动、奴役或贩卖人口。这包括通过威胁、武力、胁迫、诱拐或欺诈等手段运送、窝藏、招募、转移或接收人员，以获取劳动或服务。对于员工在工厂内的行动自由及进出公司提供的员工宿舍或生活区等场所（若适用），不应设立不合理的限制。作为雇佣流程的一部分，必须以员工的母语或员工能够理解的其他语言向所有员工提供书面的雇佣协议，其中包括对雇佣条款和条件的说明。海外移民员工必须在离开原籍国/地区之前收到雇佣协议，并且在此类员工到达接收国/地区后，除了为符合当地法律和提供同等或更好的条件而作出的变更外，不得改换或变更雇佣协议。所有工作均应出于自愿，员工可随时自由离职或终止其雇佣关系，如给予合理通知（应在员工合同中明确规定），则不必支付任何罚款。参与者应保留所有离职员工的相关文件。雇主、代理和子代理不得持有或以其他方式销毁、隐藏或没收身份证件或移民证件，如政府签发的身份证明、护照或工作许可证。尽管有上述规定，如雇主为遵守当地法律而有需要，则可持有该等证件。在这种情况下，任何时候都不得拒绝员工查阅其证件。员工无需为其受雇而向雇主的代理或子代理支付招聘费或其他相关费用。如果发现员工支付过任何上述费用，应将该费用退还给员工。

2) 未成年员工

在生产的任何阶段均不得使用童工。“儿童”一词是指任何未满 15 岁，或低于完成义务教育的年龄，或低于该国家/地区的最小就业年龄（以这三者中最大者为准）的任何人。不满 18 岁的员工（未成年员工）不得从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。参与者应妥善维护学生工记录、对提供学生工的教育合作伙伴进行严格的尽职调查，并根据法律法规保护学生工权利，以确保对其进行妥善管理。参与者应实施适当的机制，以核实员工的年龄。遵守所有法律和法规的、使用合法工作场所学习的计划应予以支持。参与者应向所有学生工提供适当的支持和培训。如当地法律未作规定，学生工、实习工和学徒工的工资应至少达到从事同等或类似工作的初级员工的工资水平。如发现童工，应提供协助/补救措施。

3) 工作时间

工作时间不得超过当地法律规定的最长时间。此外，每周工作时间（包括加班时间）不得超过 60 小时，紧急情况或异常情况除外。所有加班均应出于自愿。员工每七天应至少休息一天。

4) 工资和福利

向员工支付的薪酬应符合所有适用的工资法律，包括有关最低工资、加班时间和法定福利在内的各项法律。所有员工应同工同酬、同资同酬。参与者应按高于正常小时工资的标准向员工支付加班报酬。禁止将扣减工资作为一种纪律处罚措施。在每个记薪周期，应及时向员工提供清晰易懂的工资单，该工资单应包含足够的信息，能够核算付出的劳动所得的报酬是否准确。使用临时工、派遣工和外包工应符合当地法律限制。

5) 不歧视/不骚扰/人道待遇

参与者应承诺提供没有骚扰及非法歧视的工作场所。不得对员工实施暴力、基于性别的暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体胁迫、霸凌、公开羞辱或言语侮辱等严苛的非人道行为；亦不得威胁要实施任何此类行为。公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同或性别表现、种族或国籍、身心障碍、怀孕、宗教、政治派别、工会成员身份、受保护的退伍军人身份、受保护的遗传信息或婚姻状况等在招聘和雇佣过程（如工资、晋升、奖励和培训机会等）中歧视或骚扰员工。应清楚制定支持这些要求的纪律政策和规程，并传达给员工。应为员工的宗教活动和身心障碍情况提供合理便利。此外，不应强迫员工或准员工接受可能带有歧视性目的的医学检查（包括怀孕或童贞检查）或体检。这一规定根据国际劳工组织 (ILO) 的《（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）起草。

6) 结社自由与集体谈判

员工与管理层之间进行公开交流和直接接触是解决工作场所和薪酬问题的最有效途径。员工和/或其代表应能与管理层就工作条件和管理实践公开交流沟通并表达看法和疑虑，而无需担心会受到歧视、报复、威胁或骚扰。为与这些原则保持一致，参与者应尊重所有员工自愿组建和加入工会、进行集体谈判与和平集会以及拒绝参加此等活动的权利。如果结社自由和集体谈判的权利受到适用法律和法规的限制，则应允许员工选举和加入其他合法形式的员工代表组织。

B. 健康与安全

参与者应了解，除了有助于减少与工作相关的伤害与疾病外，安全健康的工作环境还可以提高产品和服务质量，有利于促进生产、提高员工留任率并提升员工士气。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至关重要。

健康与安全标准如下：

1) 职业健康与安全

应使用控制措施等级识别、评估和减少员工可能遇到的潜在健康与安全危险（化学、电气和其他能源、火灾、车辆及坠落危险等）。如果通过上述方式无法有效地控制危险，应为员工提供适当的、保养良好的个人防护用品以及关于上述危险可能导致的风险的教育资料。应采取促进两性平等的措施，如避免让孕妇和哺乳期女性在可能对其自身或其子女有害的工作环境下工作，并为哺乳期女性提供合理的便利条件。

2) 应急准备

应识别和评估潜在的紧急情况与事件，并通过实施应急预案和响应规程（包括应急报告、员工通知和疏散规程、员工培训和演练）将其影响降至最低。
紧急演练应至少每年进行一次，或按照当地法律的规定（以较严格的为准）进行。应急预案还应包括适当的火灾探测和灭火设备、畅通无阻的出口、充足的出口设施、应急人员的联系信息和恢复计划。此类预案和规程应侧重于最大限度地减少对生命、环境和财产的损害。

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，包括作出以下规定：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其事故源头以及帮助员工重返工作岗位。参与者应允许员工在面临紧迫伤害时，自行撤离，并在情况得到缓解之前不予返回，而不必担心遭到报复。

4) 工业卫生

应根据控制措施等级，识别、评估并控制化学、生物及物理等因素给员工带来的危险。当无法充分控制危险时，应为员工免费配备并让其使用适当的、保养良好的个人防护用品。参与者应为员工提供安全健康的工作环境，并通过持续对员工的健康状况和工作环境进行系统监测来维护这一环境。
参与者应提供职业健康监测，定期评估员工是否因职业暴露而健康受损。职业健康保护计划应持续开展，并应包含与员工在工作场所面临的危险有关的风险教育材料。

5) 强体力型工作

应当识别、评估和控制员工从事强体力型工作给员工带来的影响，包括人工搬运/装卸材料和重复搬举重物、长时间站立以及高度重复或强力的装配工作。

6) 机械安全防护

应评估生产机械和其他机械是否存在安全隐患。对于可能对员工造成伤害的机械，应装配物理防护装置、联锁装置和屏障，并正确地进行维护。

7) 公共卫生、饮食和住宿

应向员工提供干净的洗手间设施、饮用水和卫生的食品配制、存储和用餐设施。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、充足的照明和良好的通风、用于存放个人和贵重物品的独立安全柜，以及出入方便的合理私人空间。

8) 健康与安全沟通

参与者应以员工的母语或员工能够理解的其他语言向员工提供适当的工作场所健康与安全信息和培训，说明其所面临的所有已识别工作场所危险，包括但不限于机械、电气、化学、火灾和物理危险。在工厂区域或在员工可明显辨别且可出入的场所清楚张贴健康与安全相关信息。健康信息和培训应包括针对相关人群特定风险的内容，如性别和年龄（如适用）。应在开始工作前对所有员工进行培训，并在开始工作后定期进行培训。应鼓励员工提出任何健康与安全问题，而无需担心遭到报复。

C. 环境

参与者应认识到，在所有业务职能中，环境责任是生产世界一流产品不可或缺的一部分。参与者应识别对环境产生的影响，并尽量减少对社区、环境和自然资源的不利影响，同时保障公众的健康和安全。

环境标准如下：

1) 环境许可证与报告

应取得、维护并更新所有必需的环境许可证（如排放监控）、批准文书和登记证，并遵循其操作和报告要求。

2) 预防污染和节约资源

应从源头或通过增加污染控制设备，改进生产、维护和设施流程等做法或通过其他方式，最大限度地减少或消除污染物的排放、释放以及废弃物的产生。通过改进生产、维护和设施流程、使用替代性材料、重复使用、保护资源、回收利用等做法或其他方式使用自然资源，包括水、化石燃料、矿产和原始森林木材。

3) 有害物质

应当识别、标记和管理对人类或环境构成危害的化学品、废弃物及其他材料，确保其得到安全处理、移动、储存、使用、回收或再利用和处置。应跟踪和记录有害废弃物数据。

4) 固体废弃物

参与者应采用系统方法识别、管理、减少、负责任地处置或回收固体废弃物（无害废弃物）。应跟踪和记录废弃物数据。

5) 废气排放

经营过程中产生的挥发性有机化学物质、喷雾、腐蚀性物质、悬浮粒子、破坏臭氧层的物质及燃烧副产品，在排放之前应按要求进行分类、常规监测、控制和处理。破坏臭氧层的物质应按照《蒙特利尔议定书》和适用法规进行有效管理。参与者应对其大气排放控制系统的运行状况进行常规监测。

6) 限用物质

参与者应遵守有关在产品中以及制造过程中禁用或限用某些特定物质（包括回收和处置标志）的所有适用法律、法规和客户要求。

7) 水源管理

参与者应实施水源管理计划，记录、分类和监测水源及其使用和排放情况；寻求节约用水的机会；并控制污染渠道。所有废水在排放或处置前，应按要求进行分类、监测、控制和处理。参与者应对其废水处理和控制系统的运行状况进行常规监控，以确保最佳性能及监管合规。

8) 能源消耗与温室气体排放

参与者应制定并报告基于集团公司层面的温室气体的绝对减排目标。应跟踪、记录和公开报告能源消耗以及范围 1、范围 2 和范围 3 的重要类别的温室气体排放。参与者应寻找方法来提高能源效率，并最大程度地减少能源消耗与温室气体排放。

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坚持最高的道德标准，包括：

1) 商业诚信

在所有商业交往中都应秉承最高的诚信标准。参与者应采取零容忍政策，禁止任何及所有形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和贪污。

2) 无不正当优势

不得承诺、提供、授权、给予或接受贿赂以及为取得非法或不正当优势而提供的其他形式的利益。为获得或保留业务、指示将业务交给任何个人或者以其他方式获得不正当优势而直接或间接通过第三方承诺、提供、授权、给予或接受任何有价之物均在受禁之列。应实施监控、记录保留与执行规程，以确保遵守反腐败法律。

3) 信息披露

所有业务往来均应透明，并准确地记录在参与者的商业账簿和记录中。应根据相关法规和现行行业实践披露有关参与者的劳工、健康与安全、环境实践、业务活动、结构、财务状况和绩效等信息。不得伪造记录或虚假陈述供应链中的状况或做法。

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，并且应保护客户和供应商的信息安全。

5) 公平交易、广告宣传和竞争

应秉持公平交易、广告宣传和竞争的标准。

6) 身份保护和禁止报复

除非法律禁止，否则应维护相关规程，确保向供应商和员工举报者[2]提供保护，确保其举报的保密性及匿名性。参与者应制定沟通流程，以便其员工能够提出任何疑虑，而不必担心遭到报复。

7) 负责任的矿产采购

参与者应采取政策，对其生产的产品中的钽、锡、钨、金和钴的来源和监管链开展尽职调查，以合理确保其来源符合《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》或同等和公认的尽职调查框架。

8) 隐私

参与者应承诺保护与其有业务往来的所有人士（包括供应商、客户、消费者和员工）的个人信息，以满足上述相关人士对保护其合理隐私的期望。参与者在收集、存储、处理、传输和分享个人信息时，应遵守隐私和信息安全法律及监管要求。

[2] 举报者定义：任何揭发公司某位员工或高级职员，某公职人员或官方机构不当行为的人。

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) 遵守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) 识别并降低与本准则相关的经营风险。该体系还应促进持续改进。

该管理体系应包含以下要素：

1) 公司承诺

参与者应制定人权、健康和安全、环境和道德政策声明，确认其对尽职调查和持续改进的承诺，并获得执行管理层的认可。政策声明应予以公布，并以员工能够理解的语言通过员工均可访问的渠道传达给员工。

2) 管理层问责和责任

参与者应明确指明负责确保实施管理体系和相关计划的高级执行管理人员和公司代表。高级管理层应定期审查管理体系的状态。

3) 法律要求与客户要求

参与者应采用或建立用以识别、监控和了解适用法律、法规和客户要求（包括本准则的要求）的流程。

4) 风险评估与风险管理

参与者应采用或建立用以识别与参与者经营相关的法律合规、环境、健康与安全[3]及劳工实践和道德风险（包括严重人权和环境影响的风险）的流程。参与者应确定各风险的相对重要程度，并实施适当的程序和物理控制措施，以控制已识别风险并确保监管合规。

5) 改进目标

参与者应制定书面绩效目标、指标和实施计划，以提高参与者的社会、环境、健康和安全绩效（包括定期评估参与者在实现这些目标方面的绩效）。

[3] 环境健康与安全风险评估应包括的区域有生产区域、仓库与仓储设施、工厂/工作场所辅助设施、实验室与测试区、卫生设施（浴室）、厨房/餐厅和员工住所/宿舍。

6) 培训

参与者应制定管理人员和员工培训计划，以实施参与者的政策、规程和改进目标，并满足适用的法律和监管要求。

7) 沟通

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

8) 员工/利益相关者的参与和获得补救

参与者应建立与员工、其代表以及其他利益相关者（如相关或必要）进行持续双向沟通的流程。该流程应旨在获取有关本准则所涵盖的经营实践和状况的反馈，并促进持续改进。参与者应为员工提供安全的环境，便于其提出申诉和反馈，而不必担心遭到打击报复。

9) 审核与评估

参与者应定期进行自我评估，以确保符合与社会责任和环境责任相关的法律和监管要求、本准则内容的要求及客户合同要求。

10) 纠正措施流程

参与者应建立用以及时纠正内部或外部评估、检查、调查及审查中发现的缺陷的流程。

11) 文件和记录

参与者应创建并维护文件和记录，以确保监管合规并遵守公司的要求及符合保护隐私的相关保密条款。

12) 供应商责任

参与者应建立用以向供应商传达本准则要求，并监督其遵守本准则之情况的流程。

参考资料

起草本准则时使用了下列参考资料，这些资料亦可作为附加信息的有用来源。以下参考资料可能会，也可能不会得到每个参与者的认可：

标准和公约：

- 国际劳工组织基本公约
    - 1948 年结社自由及保护组织权公约（第 87 号）
    - 1949 年组织权利和集体谈判权利公约（第 98 号）
    - 1930 年强迫劳动公约（第 29 号）
    - 1957 年废止强迫劳动公约（第 105 号）
    - 1973 年最低年龄公约（第 138 号）
    - 1999 年最恶劣形式的童工劳动公约（第 182 号）
    - 1999 年同酬公约（第 100 号）
    - 1958 年（就业和职业）歧视公约（第 111 号）
    - 1981 年职业安全和卫生及工作环境公约（第 155 号）和 2006 年促进职业安全与卫生框架公约（第 187 号）
- 经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南
- 经合组织跨国企业准则
- 联合国 (UN) 工商企业与人权指导原则
- 世界人权宣言
- 联合国反腐败公约
- 联合国《儿童权利公约》
- 联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》
- 联合国全球契约

其他有用参考资料：

- 多德—弗兰克华尔街金融改革与消费者保护法

- 生态管理与审核体系
- 道德贸易倡议
- 国际劳工组织 (ILO) 安全与健康实践准则
- ISO 14001 及相关标准 – 环境管理
- ISO 45001:2018 - 职业健康与安全管理体系
- 美国消防协会
- 社会责任国际组织 (SAI)
    - SA 8000
- 美国《联邦采购条例》

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 RBA 格式，对页面布局进行了细微调整；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。

5.1 版 – 于 2015 年 3 月发布，对 A1 部分进行了修改，且于 2016 年 1 月 1 日生效。

6.0 版 – 于 2018 年 1 月发布，对多项条款进行了修改。

7.0 版 – 于 2021 年 1 月发布，对多项条款进行了修改。

8.0 版 – 于 2024 年 1 月发布，对多项条款进行了修改。

8.0.1 版 – 于 2025 年 11 月发布，对序言进行了小幅修订。

RBA 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。您可访问以下网址获取更多信息：

https://www.responsiblebusiness.org