

简介

1. 国际金融公司（IFC）《可持续性框架》详细阐述了公司致力于可持续发展的战略承诺，并且是公司风险管理不可或缺的一部分。《可持续性框架》包括《国际金融公司环境和社会可持续性绩效标准》和《国际金融公司信息使用政策》。《环境和社会可持续性绩效标准》描述国际金融公司（IFC）有关环境和社会可持续性的承诺、作用和责任。《国际金融公司信息使用政策》反映了公司致力于运营透明度和良治的承诺，并概述了公司有关其投资和顾问服务的机构性披露义务。《绩效标准》的制定面向客户，为他们如何识别风险和影响提供指导，旨在帮助客户以可持续的营商方式避免、缓解、管理风险和影响，包括客户在项目活动中与利益相关者的沟通以及披露信息的义务。在直接投资（包括通过金融中介机构提供的项目和公司融资）的情况下，国际金融公司（IFC）要求客户采用《绩效标准》来管理环境与社会风险和影响，从而增强发展机遇。国际金融公司（IFC）使用《可持续性框架》以及其它战略、政策和计划来指导公司业务活动，从而达到其总体发展目标。《绩效标准》还可适用于其它金融机构。

2. 八项《绩效标准》共同确定了客户¹在国际金融公司投资的整个项目周期内需达到的标准：

绩效标准 1：环境和社会风险与影响的评估和管理

绩效标准 2：劳工和工作条件

绩效标准 3：资源效率和污染防治

绩效标准 4：社区健康、安全和治安

绩效标准 5：土地征用和非自愿迁移

绩效标准 6：生物多样性保护和生物自然资源的可持续管理

绩效标准 7：土著居民

绩效标准 8：文化遗产

3. 《绩效标准 1》确立了以下几个方面的重要性：（i）综合评估以识别项目的环境与社会影响、风险和机遇；（ii）通过披露项目相关信息和与当地社区就直接影响他们的问题进行磋商来进行有效的社区沟通；（iii）客户在整个项目周期内对环境和社会绩效进行管理。《绩效标准 2》至《绩效标准 8》确立了避免和在最大程度上降低对员工、受影响社区和环境带来风险和影响，以及如果仍存在残余影响，补偿/抵消这些风险和影响的目标和要求。虽然所有相关的环境与社会风险和潜在影响都应被视为评估的一部分，但《绩效标准 2》至《绩效标准 8》描述了需要特别关注的潜在环境与社会风险和影响。这些环境或社会风险和影响一旦确定，就要求客户通过符合《绩效标准 1》的环境和社会管理系统来对它们进行管理。

4. 《绩效标准 1》适用于所有具有环境与社会风险和影响的项目。其它绩效标准的适用取决于项目所处的具体环境。各项《绩效标准》应综合来看，并在需要的情况下相互参考。每项《绩效标准》所提出的要求适用于项目下所资助的所有活动，除非每部分所述的具体限制中有其它规定。客户应在所有融资项目活动中采用《绩效标准 1》开发的环境和社会管理系统。一些交叉领域的问题，如气候变化、性别、人权和水资源，在多个《绩效标准》中都有涵盖。

5. 除了满足《绩效标准》中的要求以外，客户还必须遵守相关国家法律，包括那些国际法中规定的东道国有义务实施的法律。

6. 世界银行集团《环境、健康和安全管理指南》（EHS 指南）是阐述一般性和具体行业的良好国际行业惯例的技术参考文件。国际金融公司（IFC）使用《EHS 指南》作为项目评估过程中的信息技术来源。《EHS 指南》包含国际金融公司（IFC）一般可接受的绩效水平和衡量标准，在现有技术条件下成本

¹ 《绩效标准》中“客户”一词泛指负责所资助项目的实施和运营方，或融资接受方，取决于项目结构和融资类型。“项目”一词的定义见“绩效标准 1”。

合理的新设施一般是能够达到这些水平和标准的。对国际金融公司（IFC）资助的项目，在现有设施中采用《EHS 指南》可能包括确立具体设施地点的目标，以及达到这些目标的适当的时间表。在环境评估过程中，可能会建议替代（更高或更低）绩效水平或衡量标准，如果这些水平和标准对国际金融公司（IFC）来说可以接受的话，将成为具体项目或地点的要求。《EHS 通用指南》包含可能适用于所有行业的环境、健康和安全隐患的交叉领域信息。通用指南应与相关的行业指南一起来使用。《EHS 指南》可能会不时更新。

7. 如果东道国的法规与《EHS 指南》中所述的绩效水平和衡量标准不一致，项目应采用其中较为严格的标准。如果在具体项目的情况下，更适合采用较为宽松的绩效水平或衡量标准，则应详细地说明采用替代标准的理由，并将其作为具体地点环境评估的一部分。这种理由应该表明，选择该替代标准可以保护人类健康和环境。

8. 一套八册对应每项《绩效标准》的《指导手册》，加上《金融中介机构解释手册》，对《绩效标准》及参考材料中包含的要求以及可持续性良好惯例提供指导，帮助客户提高项目绩效。这些指导手册/解释手册可能会不时更新。

简介

1. 《绩效标准 2》认识到，通过创造就业和产生收入来促进经济增长的同时应保护员工的基本权益¹。对任何企业来说，劳动力是宝贵的财富，良好的劳资关系是企业可持续发展的重要因素。如果不能建立和维护良好的劳资关系，可能会削弱员工的忠诚度和留职率，并可能危及到项目。相反，通过有建设性的劳资关系，通过公平对待员工，并给他们提供安全和健康的工作条件，客户就有可能创造客观的效益，比如增强运营效率和生产力。

2. 本绩效标准的要求部分参照了一些国际公约和法规的指导，包括国际劳工组织（ILO）和联合国（UN）的公约和法规²。

目标

- 促进员工的公平待遇、不受歧视和平等机会。
- 建立、维护并改善劳资关系。
- 促进对项目所在国就业和劳工法的遵守。
- 保护员工，包括员工中的脆弱群体，如儿童、外来务工者、第三方雇用的员工和客户供应链中的员工。
- 促进安全和健康的工作条件以及员工健康。
- 避免使用强迫劳工。

适用范围

3. 本绩效标准的适用范围在环境和社会风险及影响的确认过程中确定，为达到本绩效标准要求所必需实施的行动应通过客户的环境和社会管理系统加以管理，该管理系统的要素见《绩效标准 1》。

4. 本绩效标准的适用范围取决于客户和员工之间的雇佣关系类型。它适用于客户直接雇用的员工，由第三方雇用、在相当长的时间内从事与项目的核心业务过程³相关的员工（合同员工），以及客户主要供应商雇用的员工（供应链员工）⁴。

直接员工

5. 对于客户直接雇用的员工，客户应遵照本绩效标准第 8 至 23 条的要求。

¹ 根据脚注 2 中所列的国际劳工组织公约的指导。

² 这些公约包括：

《国际劳工组织关于结社自由和保护组织权利的第 87 号公约》

《国际劳工组织关于组织权利和集体谈判权利的第 98 号公约》

《国际劳工组织关于强迫劳动的第 29 号公约》

《国际劳工组织关于废除强迫劳动的第 105 号公约》

《国际劳工组织关于最低（就业）年龄的第 138 号公约》

《国际劳工组织关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式的第 182 号公约》

《国际劳工组织关于同等薪酬的第 100 号公约》

《国际劳工组织关于（就业和职业）歧视的第 111 号公约》

《联合国儿童权利公约》第 32 款第 1 条

《联合国保护所有移民工人及其家庭成员权利公约》

³ 核心业务过程是指那些对某一商业活动至关重要的生产和/或服务过程，没有这些业务过程，商业活动则不可能继续。

⁴ 主要供应商是那些在持续的基础上为项目的核心业务过程提供货物或原料的供应商。

合同员工

6. 对于合同员工，客户应遵照本绩效标准第 23 至 26 条的要求。

供应链员工

7. 对于供应链的员工，客户应遵照本绩效标准第 27 至 29 条的要求。

要求

工作条件和员工关系管理

人力资源政策和程序

8. 客户应采用并实施与其规模和员工队伍相称的人力资源政策和程序，这些政策和程序规定了符合本绩效标准和国家法律要求的管理员工方法。

9. 在工作关系开始时以及发生任何实质性变化时，客户应向员工提供清楚易懂的有关员工权利的书面信息，这些权利为根据国家劳工和就业法以及任何适用的集体性协议员工应享有的权利，包括工作时间、工资、加班、薪酬和福利方面的权利。

工作条件和雇用条款

10. 如果客户与某个员工组织达成一项集体谈判协议，客户应遵照该协议。如果不存在这样的协议，或者协议中没有规定工作条件和雇用条款⁵，客户应提供合理的工作条件和雇用条款⁶。

11. 客户应确定外来务工者，并确保他们的雇用条款和条件与从事类似工作的本地职工基本相当。

12. 如果为本绩效标准适用范围内的员工提供食宿⁷，客户应制定并实施食宿和基本服务⁸供应的质量和管理政策。在提供食宿服务时，必须遵守非歧视性和机会平等的原则。员工的食宿安排不得限制员工行动或结社自由。

员工组织

13. 如果项目所在国法律承认员工有自由、不受干涉地组建并参加员工组织以及进行集体谈判的权利，客户应遵守国家法律。如果国家法律在实质上限制员工组织，客户不得限制员工通过其它机制表达他们的申诉意愿，并保护他们在工作条件和雇用条款方面的权利。客户不得影响或控制这些机制。

14. 在本绩效标准第 13 条描述的任何一种情况下，如果国家法律没有做出规定，客户不应阻碍员工选举员工代表、组建或参加自行选择的员工组织或进行集体谈判，不应对参加或寻求参加员工组织和集体谈判的员工歧视对待或报复。客户应与员工代表和员工组织进行沟通，及时向他们提供有意义的谈判所需信息。员工组织应该是全体员工的公平代表。

⁵ 工作条件和雇用条款包括工资和福利；工资扣除；工作时间；加班安排和加班报酬；工休时间；休息时间；病假、产假、休假或节假日。

⁶ 合理的工作条件和雇用条款可参照以下方面进行评估：（1）在工作所在地区/区域同行业中所规定的工作条件；（2）集体协议或其它员工组织和该行业工人代表之间的其它认可的谈判；（3）仲裁判决；或（4）国家法律规定的条件。

⁷ 这些服务可以由客户或第三方直接提供。

⁸ 基本服务要求指最小空间，供水，充足的污水和垃圾处理系统，适当保护以免受热、冷、潮湿、噪音、火灾和携带疾病的动物的影响，足够的卫生和洗浴设施，通风、烹饪和储存设备，自然和人工照明，以及某些情况下提供基本医疗保健服务。

2012年1月1日

非歧视和平等机会

15. 客户不得根据与工作内在要求无关的个人特性⁹做出雇用的决定。客户的雇用关系应本着机会平等和公平对待的原则，不得在雇用关系和纪律措施中的任何方面存在歧视，包括招聘和雇用、薪酬（包括工资和福利）、工作条件和雇用条款、培训机会、工作指派、升职、解雇或退休。客户应采取防止并解决对员工的骚扰、恐吓和/或剥削，特别是对女性员工。非歧视性原则也适用于外来务工者。

16. 如果所在国法律规定了在雇用中的非歧视性条款，客户应遵照国家法律。当国家法律没有非歧视性雇用的规定时，客户应遵照本绩效标准。如果国家法律与本绩效标准不一致，客户应本着与上述第15条的意愿一致、在不触犯相关法律的前提下行事。

17. 为弥补过去的歧视而采取的特殊保护或帮助措施，或基于某一特定工作的内在要求而选择人选，只要这些做法符合国家法律，将不会视为歧视。

减支裁员

18. 在实施集体解雇之前¹⁰，客户应对裁员的替代方案进行分析¹¹。如果分析之后无法找到可行的裁员替代方案，将制定并实施减裁计划，该计划的制定和实施应本着缓解裁员对员工不利影响的原则。裁减计划应基于非歧视性的原则，并应反映客户与员工、员工组织以及在适用情况下与政府磋商的结果，如果存在集体谈判协议，还应符合这些协议。客户应遵照所有法律和合同要求通知公共部门，向员工及其组织提供信息，并进行磋商。

19. 客户应确保所有员工及时获得解雇通知以及按法律和集体协议规定所应得的遣散费。所有拖欠工资和社会保障福利以及养老金缴款和福利应当（1）在工作关系结束时或之前支付；（2）在适当情况下，支付给员工的受益人；或（3）根据集体协议达成的时间表支付。如果付款给了员工的受益人，应该向员工提供付款凭证。

申诉机制

20. 客户应向员工（及员工组织，如有）提供申诉机制，以便员工提出工作方面的申诉。客户应在招聘时告知员工申诉机制的信息，并确保员工容易使用申诉机制。申诉机制应包括有适当的管理层负责处理申诉，并对申诉迅速给予回复，使用易于理解和透明的程序，及时向申诉者提供反馈，对申诉者不应有任何惩罚报复。这种机制也应该允许匿名投诉，确保匿名投诉会得到处理。申诉机制不应阻碍员工通过其它司法或行政途径寻求补救措施，这些措施可能是根据法律或现有的仲裁程序来获取，或通过集体协议提供的其它投诉机制。

劳动力保护

童工

21. 客户不得以任何经济上剥削，或可能危及或妨碍儿童教育，或对儿童身体健康、智力、精神、伦理或社会发展有害的方式雇佣童工。客户应确定其员工中没有年龄低于18岁的人。如果所在国法律对雇用未成年人有规定，客户应遵照适用的法律。不得雇用18岁以下的儿童从事危险性工作¹²。所有18岁以下雇员从事的工作都需要进行适当的风险评估和常规的健康、工作条件和工作时间监督。

⁹ 如性别、种族、国籍、民族、社会和土著出身、宗教或信仰、残疾、年龄或性取向。

¹⁰ 集体解雇包括所有由于经济、技术或机构原因进行的多人解雇；或其它与个人绩效或其它个人原因无关的原因进行的多人解雇。

¹¹ 替代方案可能包括：经协商的减少工作时间方案、员工能力建设方案、低产期间的长期保持工作方案等。

¹² 危险工作活动包括以下情况：（1）遭受身体、心理或性虐待的工作；（2）地下、水下、高空或禁闭空间内的工作；（3）涉及危险的机器、设备或工具的工作，或需要搬运重物；（4）在不健康的环境中，员工可能接触到对健康有害的危险物质、媒介、加工过程、温度、噪音或震动；或（5）处于困难条件，如长时间工作、熬夜或被雇主禁闭。

强迫劳工

22. 客户不得使用强迫劳工，包括任何个人在武力或惩罚的威胁下非自愿提供的任何工作或服务。这包括任何类型的非自愿或强迫性劳工，例如契约劳工、包身工或类似的劳动合约性质的劳动安排。客户不得雇用遭贩卖的人口¹³。

职业健康和安全

23. 客户应为员工提供一个安全健康的工作环境，并考虑到客户工作区域内特定行业和具体危险类工作固有的风险，包括物理性、化学性、生物性和放射性危险，以及针对女性的特殊危险。客户应采取适当措施，通过在合理情况下尽可能降低致险因素来预防工作中发生或与工作有关的事故、伤害和疾病。客户应以符合良好国际行业惯例的方式¹⁴（参见各种国际认可的惯例，包括世界银行集团的《环境、健康和安全指南》）采取以下措施：（1）确定对员工可能构成的危险，特别是威胁生命的危险；（2）提供预防和保护措施，包括改变、替代或消除危险状况或材料；（3）对员工提供培训；（4）记录并报告发生的职业性事故、疾病和事件；（5）提供应急预防、准备和应对安排。有关应急准备和应对的更多信息参见《绩效标准 1》。

第三方雇用的员工

24. 对于合同员工，客户应采取商业上合理的行动来确保雇用这些员工的第三方是具有信誉的合法企业，并有适当的环境和社会管理系统，令企业的运营符合本绩效标准的要求，但第 18-19 条和第 27-29 条的要求除外。

25. 客户应制定管理监督方面的政策和程序，以确保第三方雇主的绩效达到本绩效标准的要求。此外，客户应采用商业上合理的行为把这些要求纳入与第三方雇主的合同协议中。

26. 对于本绩效标准第 24 和 25 条中所述的合同员工，客户应确保他们可获得申诉机制。如果第三方无法提供申诉机制，客户应允许第三方雇用的员工使用自己的申诉机制。

供应链

27. 如果主要供应链中存在很高的雇用童工或强迫劳动的风险¹⁵，客户应根据上述第 21 和 22 条来识别这些风险。如果雇用童工和强迫劳动问题得到识别，客户应采取适当措施纠正这些问题。客户应持续监控其主要供应链以发现供应链中的任何重大变化，如果发现新的雇用童工和/或强迫劳动风险或问题，客户应采取适当措施予以纠正。

28. 此外，如果供应商雇用的员工存在重大安全问题，客户应采取程序和缓解措施，确保供应链中的主要供应商采取措施来预防或纠正威胁员工生命的情形。

29. 客户能否完全应对这些风险的能力将取决于客户对其主要供应商的管理控制或影响程度。如果这些风险无法纠正，客户应在一定时间内将项目的主要供应链转向那些可以证明他们符合本绩效标准的供应商。

¹³ 贩卖人口是指为了金钱目的，通过威胁或使用武力或其它胁迫、绑架、欺诈、欺骗、滥用权利或利用对方的弱势地位，或通过给予或接受金钱或利益来获得对他人的控制权，来进行的人口招募、运送、转移、藏匿或接受活动。妇女和儿童尤其容易成为贩卖人口的目标。

¹⁴ 定义为在全球或地区同样或类似环境下进行同类工作的有经验的专业人士在合理预期中应当采取的专业技能、尽职、谨慎和远见。

¹⁵ 潜在的雇用童工和强迫劳动的风险将根据《绩效标准 1》的要求在风险和影响确认过程中得到确定。