

了解供應鏈

指標子集¹

第 1 版（2019 年 8 月）

「了解供應鏈」基準評估方法用於評估公司應對其供應鏈內強迫勞動風險的努力。這種方法以《聯合國工商企業與人權指導原則》為基礎，涵蓋政策承諾、盡責和補救等方面的內容，並以國際勞工組織的核心勞工標準（覆蓋國際勞工組織規定的在工作中的基本權利：結社自由、集體談判的權利、消除強迫勞動、廢除童工和消除就業與職業歧視）作為基線標準。

| 指標名稱 | 指標元素 |
|----------------------|---|
| 1 供應商行為準則及將標準融入供應商合同 | <p>公司：</p> <p>(1) 有供應商行為準則，要求供應商尊重國際勞工組織的核心勞工標準，包括消除強迫勞動；</p> <p>(2) 將包括消除強迫勞動在內的國際勞工組織核心勞工標準融入供應商合同。</p> |
| 2 管理和問責 | <p>公司：</p> <p>(1) 有一個委員會、一個團隊、一個專案或一名高級管理人員負責執行應對人口販運和強迫勞動的供應鏈政策；及</p> <p>(2) 已指派一名董事會成員或董事會委員會監督應對人口販運和強迫勞動的供應鏈政策。</p> |
| 3 利害關係人參與 | <p>為了全面地瞭解和應對原材料來源國的工作條件，在與供應商聯繫外，公司還需要聯繫可能受到影響的群體和地方利害關係人，如工會、工人組織或地方非政府組織。此外，由於強迫勞動風險屬於系統性風險，有必要與其他公司協作，如一起與政策制訂者聯繫以強化勞工立法。</p> <p>在過去三年，公司通過以下方式與利害關係人聯繫：</p> <p>(1) 就強迫勞動和人口販運問題與一級和該層級以下供應商業務所在地的政策制訂者、工人權利組織、地方非政府組織或其他利害關係人互動，提供至少兩個例子；及</p> <p>(2) 積極參與一項或多項由多方利害關係人或所屬行業發起以消除整個行業的強迫勞動和人口販運問題為主題的倡議。</p> |

¹ 了解供應鏈使用此指標子集評估信息和通信技術、食品和飲料以及服裝和鞋履行業內的公司應對強迫勞動的努力。

| | | |
|---|-------------------------|---|
| 4 | <p>追蹤和供應鏈透明度</p> | <p>公司披露：</p> <p>(1) 一級供應商的名稱和位址；</p> <p>信息和通信技術行業/ 食品和飲料行業：</p> <p>(2) 至少兩類有關供應商勞動力的數據信息（如工人的數量、性別比、移民工人所佔比例或供應商的工會組織程度）。</p> <p>服裝和鞋履：</p> <p>(2) 每個供應商的工人數目，以及一個有關供應商勞動力的額外數據信息（如性別比、移民工人所佔比例或供應商的工會組織程度）。</p> |
| 5 | <p>風險評估</p> | <p>風險評估是評估公司（因供應商的性質及其地理位置）牽涉到強迫勞動和人口販運問題的可能性。該程式可在審計程式之外進行，有助於識別潛在的強迫勞動風險和審計中不易發現的實際影響。該程式可能涉及與地方利害關係人、勞工權利專家和獨立資訊來源提供者聯繫，並評估與特定原材料、地區或工人群體（如移民工人）相關的風險。</p> <p>公司披露：</p> <p>(1) 進行供應鏈人權風險評估或影響評估的細節，包括強迫勞動風險，或針對強迫勞動風險的評估；及</p> <p>(2) 在其不同級別供應鏈內已識別的強迫勞動風險的細節。</p> |
| 6 | <p>採購實踐</p> | <p>採購實踐和定價能對公司供應鏈的勞工標準產生正面的影響，同時也能增加強迫勞動和人口販運的風險。公司：</p> <p>(1) 在一級供應鏈內踐行負責任採購，包括規劃和預測；及</p> <p>(2) 為一級供應商提供採購獎勵，以鼓勵或獎勵良好的勞工實踐（如：溢價、增加訂單和簽訂長期合同）。</p> |
| 7 | <p>招聘費</p> | <p>根據國際勞工組織，不得向工人直接或間接收取全部或部分招聘費或相關費用（如培訓費、體檢費或交通費）。</p> <p>公司：</p> <p>(1) 要求在其供應鏈內沒有工人支付招聘費，招聘成本（招聘費和相關費用）由雇主而非工人承擔（注：雇主付費原則）；及</p> <p>(2) 如發現供應鏈內有收取工人費用的情況，採取措施以確保供應商將費用發還工人和/或提供支付招聘費用的證據。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>8 結社自由</p> | <p>公司：</p> <p>(1) 與獨立的地方或國際工會一起支援供應鏈內工人的結社自由； 及</p> <p>(2) 提供至少兩個涵蓋不同供應鏈的改善供應商員工（如移民工人）行使結社自由和/或集體談判權利的實例（如對供應商阻撓工人行使結社自由和/或集體談判權利的情況採取行動， 或聯繫政策制訂者以推動這些權利得到更好的尊重）。</p> |
| <p>9 申訴機制</p> | <p>公司：</p> <p>(1) 採取措施建立一套正式申訴機制，專責處理由供應商員工及其合法代表提出有關勞工條件的申訴，從而確保有一個公平、公正的機制受理申訴事件； 及</p> <p>(2) 披露有關上述機制實際操作的資料，如申訴事件提交、受理和解決的數量，或上述機制有效性評估的相關資料。</p> |
| <p>10 補救專案/應對指控</p> | <p>A. 如果在過去三年內，沒有在一級供應鏈或一級供應鏈以外使用強迫勞動的指控被協力廠商證實和披露，公司披露：</p> <p>(1) 處理投訴和/或舉報違反應對強迫勞動和人口販運政策的程序； 及</p> <p>(2) 提供至少兩個為供應商員工提供補救程序的結果實例，實例須涵蓋不同的供應鏈。</p> <p>B.1. 如果在過去三年內，至少一個在一級供應鏈或一級供應鏈以外使用強迫勞動的指控被協力廠商證實和披露，公司披露：</p> <p>(1) 處理投訴和/或舉報違反應對強迫勞動和人口販運政策的程序； 及</p> <p>(2) 相應補救程序的結果，包括受害人或代表受害人的組織對相應補救程序表示滿意的證據。</p> <p>B.2. 如果在過去三年內，至少一個在一級供應鏈或一級供應鏈以外使用強迫勞動的指控被協力廠商證實和披露，但公司否認指控，公司披露：</p> <p>(1) 處理投訴和/或舉報違反應對強迫勞動和人口販運政策的程序； 及</p> <p>(2) 描述採取哪些行動對涉嫌的影響進行預防和補救。</p> |

術語表

| | |
|--------------|--|
| 強迫勞動 | 國際勞工組織《1930年強迫勞動公約》（第29號公約）將「強迫或強制勞動」定義為「以任何懲罰威脅，強迫任何人從事的非本人自願的一切勞動或服務。」國際勞工組織進一步指出，「強迫勞動可被理解為在懲罰威脅下，從事的非自願勞動。它指通過使用暴力、恐嚇或其他更隱蔽的手段，如債務操縱、扣留身份檔或威脅向移民機關舉報等，脅迫人員從事勞動的情況。」 |
| 國際勞工組織核心勞工標準 | 工作中的基本權利構成了國際勞工組織的核心勞工標準，包括： (a) 結社自由和有效承認集體談判權利； (b) 消除一切形式的強迫或強制勞動； (c) 有效廢除童工；以及 (d) 消除就業與職業歧視。（參見《國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言》） |
| 供應鏈/供應商 | 「供應鏈」和「供應商」是指直接與公司生產的產品（電子、服裝與鞋履、食品飲料）相關的所有供應鏈。如果未提供進一步的說明，公司應至少報告適用於所有一級供應商的政策和做法。歡迎公司對一級供應鏈以外的供應商（包括原材料供應商）進行報告。 |
| 一級供應鏈/一級供應商 | 與公司有直接合同關係的供應商。 |
| 供應鏈級別 | 該詞用於描述公司與其供應商之間的距離，以顯示公司和一級供應鏈以外的供應商之間存在不同的業務關係。例如，公司有多個一級製造供應商，這些供應商從一級供應鏈以外的供應商處採購，而後者又從原材料供應商處進行採購。 |
| 不同供應鏈環境 | 該詞用於評估公司是否在一次性試點專案之外採取行動，並提供實例證明在不同的採購國、原材料來源國或供應鏈級別執行了這些行動。 |
| 工人 | 該詞是指公司供應鏈內的工人，以區別簽訂合同或分包合同的為該公司工作的工人。 |
| 合法代表 | 「合法代表」是指，由受到影響或可能受到影響的工人委託，代表他們的實體。他們包括但不限於社區代表、法定代理人、工會、社區組織和民間社會組織。 |
| 利害關係人 | 影響公司行動和決策或受公司行動和決策影響的個人或組織。《聯合國工商企業與人權指導原則》的主要關注物件為受影響或可能受影響的利害關係人，即人權已經受到或可能受到公司業務、產品或服務影響的個人。在《聯合國工商企業與人權指導原則》中，另一個尤其相關的利害關係人是可能受影響的利害關係人的合法代表，他們包括工會、民間社會組織和其他與工商企業人權影響相關的專業人員。 |
| 採取措施以確保 | 公司應報告採取的措施，以確保會制訂相關的程式或實踐。例如，有關申訴機制，公司應採取措施以確保其供應商為他們的員工建立有效可及的申訴機制，或能夠自行提供上述機制（或與同儕或其他協力廠商合作，以確保在供應鏈內建立行之有效的申訴機制）。 |