

基准比较法 – 服装和鞋履行业

第 2 版 (2018 年 1 月)

| 指标名称             |       | 指标描述  | 指标要素  |
|------------------|-------|---|---|
| <b>1.0 承诺和治理</b> |       |   |   |
| 1.1              | 承诺    | 公司公开表明其应对人口贩运和强迫劳动的承诺。  | 公司：<br>(1) 已经公开表明其应对人口贩运和强迫劳动的承诺。   |
| 1.2              | 供应链标准 | 公司的供应链标准要求其供应链内的所有供应商维护工人的基本权利和自由（如《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》所述），包括消除强迫劳动。该标准已由一名高级主管批准，在公司网站上易于查询，定期更新，并向供应商通报。 | 公司的供应链标准：<br>(1) 要求供应商维护工人的基本权利和自由（如《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》所述），包括消除强迫劳动；<br><br>(2) 已由一名高级主管批准；<br><br>(3) 在公司网站上易于查询；<br><br>(4) 在采纳内部审计及外部持分者意见后定期更新；及<br><br>(5) 向供应商通报。 |
| 1.3              | 管理和问责 | 公司在内部和董事会层面已明确制订责任与问责制度以执行有关人口贩运和强迫劳动的供应链政策和标准。   | 公司：<br>(1) 有一个委员会、一个团队、一个项目或一名高级管理人员负责执行应对人口贩运和强迫劳动的供应链政策和标准；及<br><br>(2) 已指派一名董事会成员或董事会委员会监督应对人口贩运和强迫劳动的供应链政策和标准。  |
| 1.4              | 培训    | 公司制定培训项目，以确保公司内部和供应链内的相关决策者意识到与人口贩运和强迫劳动相关的风险，并有效执行公司的政策和标准。  | 公司开展的项目包括：<br>(1) 针对公司内部所有相关决策者有关人口贩运和强迫劳动风险、政策与标准的培训；及<br><br>(2) 有关人口贩运和强迫劳动风险、政策与标准，及覆盖关键供应链的供应商培训和能力建设。   |
| 1.5              | 持分者参与 | 公司就有关人口贩运和强迫劳动的事项与持分者联系。这包括与政策制订者、工人权利组织或于供应商业务所在地的非政府组织等联系，以及积极参与一项或多  | 在过去三年，公司通过以下方式与持分者联系：<br>(1) 就强迫劳动和人口贩运问题与供应商业务所在地的政策制订者、工人权利组织、地方非政府组织或其他持分者联系，提供最   |

|                      |       |  |  |
|----------------------|-------|--|--|
|                      |       | 项由多方持分者或所属行业发起的举措。   | 少两个不同供应链的例子；及<br><br>(2) 积极参与一项或多项由多方持分者或所属行业发起以消除整个行业的强迫劳动和人口贩运问题为主题的举措。  |
| <b>2.0 可追溯性和风险评估</b> |       |  |  |
| 2.1                  | 可追溯性  | 公司就供应商以及供应链工人的认知了解作出陈述：公开披露一级供应商的名称和地址，一级供应商的所在地国家，于强迫劳动和人口贩运方面有高风险的原料来源国，以及有关供应商劳动力的部分信息。 | 公司披露：<br>(1) 一级供应商的名称和地址；<br><br>(2) 一级供应商的所在地国家（不包括原料供应商）；<br><br>(3) 于强迫劳动和人口贩运方面有高风险的原料来源国；及<br><br>(4) 有关供应商劳动力的部分信息。  |
| 2.2                  | 风险评估  | 公司有评估强迫劳动风险的程序，并公开披露在其不同级别供应链内已辨认的强迫劳动风险。  | 公司披露：<br>(1) 进行供应链人权风险评估或影响评估的细节，包括强迫劳动风险，或针对强迫劳动风险的评估；及<br><br>(2) 在其不同级别供应链内已辨认的强迫劳动风险的细节。   |
| <b>3.0 采购实践</b>      |       |  |  |
| 3.1                  | 采购实践  | 公司正采取措施去实现负责任原料采购。公司在一级供应链内采用负责任采购实践，为一级供应商提供采购奖励，以鼓励或嘉奖良好的劳工实践。                           | 采购实践和定价能对公司供应链的劳工标准产生正面的影响，同时也能增加强迫劳动和人口贩运的风险。公司：<br>(1) 正采取措施去实现负责任原料采购；<br><br>(2) 在一级供应链内采用负责任采购实践；及<br><br>(3) 为一级供应商提供采购奖励，以鼓励或嘉奖良好的劳工实践（如：溢价、增加订单和签订长期合同）。 |
| 3.2                  | 供应商选择 | 于签订合同前，公司会评估潜在供应商的强迫劳动风险，以及与分包相关的风险。   | 公司：<br>(1) 于签订合同前，评估潜在供应商的强迫劳动风险，及   |

|               |            |   |   |
|---------------|------------|---|---|
|               |            |   | (2) 应对与分包相关的强迫劳动风险。   |
| 3.3           | 将标准融入供应商合同 | 公司将应对强迫劳动和人口贩运的供应链标准融入供应商合同。  | 公司：<br>(1) 将应对强迫劳动和人口贩运的供应链标准融入供应商合同。   |
| 3.4           | 供应链贯彻标准    | 公司将供应链标准扩展到一级供应链以外的部分，并要求一级供应商采取措施以确保其供应商执行与公司一致的标准。  | 公司：<br>(1) 要求一级供应商采取措施以确保其供应商执行与公司一致的应对强迫劳动和人口贩运的供应链标准。   |
| <b>4.0 招聘</b> |            |   |   |
| 4.1           | 招聘方式       | 公司制订政策要求在其供应链直接雇佣工人，以及供应链内的所有就业和招聘机构须维护工人的基本权利和自由。公司披露其供应商使用的招聘机构的信息。                           | 公司：<br>(1) 制订政策要求其供应链须直接雇佣工人；<br><br>(2) 要求供应链内的所有就业和招聘机构须维护工人的基本权利和自由（如《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》所述），包括消除强迫劳动；<br><br>(3) 披露供应商所使用的招聘机构的信息。 |
| 4.2           | 招聘费        | 公司在相关政策或标准中要求其供应链内的任何招聘程序不得收取费用，招聘的成本不得由工人承担，而应由雇主承担（注：雇主付费原则）。如发现有收取工人费用的情况，公司采取措施以确保将费用返还给工人。 | 公司：<br>(1) 要求在其供应链内没有工人支付招聘费，招聘成本由雇主而非工人承担（注：雇主付费原则）；及<br><br>(2) 如发现有收取工人费用的情况，采取措施以确保将费用返还给工人。  |
| 4.3           | 监测和道德招聘    | 公司采取措施监测所使用的就业和/或招聘机构，以评估和应对强迫劳动和人口贩运风险；公司描述针对道德招聘所提供的支援的细节。                                    | 公司：<br>(1) 采取措施监测所使用的就业和/或招聘机构，以评估和应对强迫劳动和人口贩运风险；<br><br>(2) 描述针对道德招聘所提供的支援的细节。   |
| 4.4           | 移民工人权利     | 为了避免供应链内出现剥削移民工人的情况，公司采取措施以确保移民工人了解其招聘和就业的条款与条件，以及他们的权利。公司进一步采取措施以确保其供                          | 公司：<br>(1) 采取措施以确保移民工人了解其招聘和就业的条款与条件，以及他们的权利；   |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>应商不限制工人的移居自由，不歧视移民工人，不打击报复提出申诉的工人。公司提供材料证明如何与供应商合作以确保移民工人的权利得到尊重。</p> | <p>(2) 采取措施其确保其供应商不限制工人的移居自由，包括在不违背工人意愿的情况下扣押其护照或其他个人证件；</p> <p>(3) 采取措施以确保移民工人不受歧视，提出申诉的工人不受打击报复；及</p> <p>(4) 提供材料证明如何与供应商合作以确保移民工人的权利得到尊重。</p> |
|--|--|--|--|

**5.0 工人的声音**

|            |              |  |   |
|------------|--------------|--|---|
| <b>5.1</b> | <b>政策通报</b>  | <p>公司以供应链内工人的母语翻译有关人口贩运和强迫劳动的政策和标准，并与他们就这些政策和标准进行沟通。</p>   | <p>公司所采取的措施包括：</p> <p>(1) 以供应商工人的母语翻译有关人口贩运和强迫劳动的政策和标准；及</p> <p>(2) 与供应链内的工人就有关人口贩运和强迫劳动的政策和标准进行沟通。</p>   |
| <b>5.2</b> | <b>工人的声音</b> | <p>公司与持分者合作并教育供应链内的工人，让他们了解自身的劳工权利。为确保上述工作的扩展性和有效性，公司采取措施以促进有关劳工权利的同侪教育，并提供证据说明与工人联系产生正面的影响。</p>                                 | <p>公司：</p> <p>(1) 与持分者合作并教育供应链内的工人，让他们了解自身的劳工权利；</p> <p>(2) 采取措施以促进有关劳工权利的同侪教育；</p> <p>(3) 提供证据说明与工人联系在供应链内产生正面的影响的影响；及</p> <p>(4) 提供最少两个与工人联系的实例（须涵盖两个不同的供应链）。</p> |
| <b>5.3</b> | <b>结社自由</b>  | <p>为支持集体工人赋权 (empowerment)，公司与供应商合作改进结社自由和集体谈判方面的实践，并与地方或国际工会一起支持供应链内工人的结社自由。如当地有规章限制结社自由，公司采取措施以确保工人能在其工作环境中采用替代性形式去组织其他员工。</p> | <p>公司：</p> <p>(1) 描述如何与供应商合作改进结社自由和集体谈判方面的实践；</p> <p>(2) 与地方或国际工会一起支持供应链内工人的结社自由；</p> <p>(3) 如当地有规章限制结社自由，采取措施以确保工人能在工作环</p>  |

|               |      |   |
|---------------|------|---|
|               |      | <p>境中采用替代性形式去组织其他员工（如：工人理事会或工人-管理层对话）；及</p> <p>(4) 提供最少两个改进结社自由的实例（须涵盖两个不同的供应链）。</p>  |
| 5.4           | 申诉机制 | <p>公司采取措施以建立一套正式申诉机制，专责处理由供应商员工和持分者提出有关劳工条件的申诉，从而确保有一个公平、公正的机制去受理申诉事件。公司采取措施以确保该机制在供应链的有效性。</p> <p>公司：</p> <p>(1) 正式申诉机制，专责处理由供应商员工和持分者提出有关劳工条件的申诉，从而确保有一个公平、公正的机制去受理申诉事件；</p> <p>(2) 采取措施以确保有就上述机制与供应商员工通报；</p> <p>(3) 采取措施以确保工人或独立第三方参与设计或实施上述的机制，以确保供应商员工对上述机制的信任；</p> <p>(4) 披露有关该上述机制实际操作的数据，如申诉事件提交、受理和解决的数字，或上述机制有效性评估的相关数据；及</p> <p>(5) 提供证据去说明一级供应链以外的工人或关键供应链的持分者使用了上述机制。</p> |
| <b>6.0 监测</b> |      |   |
| 6.1           | 审计程序 | <p>公司以适用的规定和供应链标准去审计供应商的合规情况。该程序包括非定期走访、审查相关文件、访问工人、参观生产设施与工人宿舍。同时，公司也对一级供应链以外的供应商进行审计。</p> <p>公司的供应商审计程序包括：</p> <p>(1) 非定期走访；</p> <p>(2) 审查相关文件；</p> <p>(3) 访问工人；</p> <p>(4) 参观生产设施与工人宿舍；及</p> <p>(5) 审计一级供应链以外的供应商。</p>   |

|     |      |  |  |
|-----|------|--|--|
| 6.2 | 审计披露 | <p>公司公开披露有关审计结果的信息。这包括已进行年度审计的供应商的比例，未公布的比例；受访工人的人数或所占比例，有关审计员资格的信息，及审计结果摘要（包括已揭露违规问题的细节）。</p> | <p>公司披露：</p> <p>(1) 已进行年度审计的供应商的比例；</p> <p>(2) 承上，未公布的比例；</p> <p>(3) 审计期间受访工人的人数或所占比例；</p> <p>(4) 有关审计员资格的信息；及</p> <p>(5) 审计结果摘要，包括已揭露违规问题的细节。</p> |
|-----|------|--|--|

## 7.0 补救

|     |             |  |  |
|-----|-------------|--|--|
| 7.1 | 纠正行动计划      | <p>公司有既定程序制订纠正行动计划，以协助违反适用规定和/或公司标准的供应商去改进状况和实现合规性。公司的纠正行动计划包括在违规情况下采取的潜在行动；审核补救和/或执行纠正行动的成效，以及在不采取纠正行动的情况下，可能导致的后果。</p> | <p>公司的纠正行动计划包括：</p> <p>(1) 在违规情况下采取的潜在行动，如发出停工通知、警告信，额外培训和修改政策；</p> <p>(2) 审核补救和/或执行纠正行动的成效，如查核记录、雇员访谈和抽查等；</p> <p>(3) 在不采取纠正行动的情况下，可能导致的后果；及</p> <p>(4) 纠正行动计划的工作摘要或实例。</p> |
| 7.2 | 补救项目 / 应对指控 | <p>公司有既定程序为供应链内被贩运和强迫劳动的工人提供补救措施。如果未有发现供应链内使用强迫劳动的指控，公司披露为工人提供补救程序的结果实例。</p>   | <p>A 如果在过去三年内未有发现供应链内使用强迫劳动的指控，公司披露：</p> <p>(1) 处理投诉和/或违反政策和标准举报的程序；及</p> <p>(2) 提供最少两个为工人提供补救程序的结果实例（须涵盖两个不同的供应链）。</p>  |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | <p>如果供应链内一起或多起强迫使用劳动指控的被证实，公司披露对指控的公开处理和补救程序的结果，包括受害人或代表受害人的组织对补救表示满意的证据。</p>                           | <p>B.1. 如果在过去三年内发现最少一个供应链内使用强迫劳动的指控，公司披露：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 处理投诉和/或违反政策和标准举报的程序；</li> <li>(2) 对每项指控的公开回应；</li> <li>(3) 相应补救程序的结果；及</li> <li>(4) 受害人或代表受害人的组织对相应补救程序表示满意的证据。</li> </ul>                    |
|  |  | <p>如果供应链内一起或多起使用强迫劳动的指控被证实，但公司否认指控，公司披露对指控的公开处理，采取哪些行动对涉嫌的影响进行预防和补救，以及与受指控影响的持分者进行对话，或要求其供应商与持分者对话。</p> | <p>B.2. 如果在过去三年内发现最少一个供应链内使用强迫劳动的指控，但公司否认指控，公司披露：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 处理投诉和/或违反政策和标准举报的程序；</li> <li>(2) 对每项指控的公开回应；</li> <li>(3) 描述如何预防和补救相关指控的影响；及</li> <li>(4) 与受指控影响的持分者进行对话，或要求其供应商与持分者进行对话。</li> </ul> |

