

基準測量方法 – 資訊及通訊科技行業

第 2 版（2018 年 1 月）

指標名稱		指標描述	指標要素
<b>1.0 承諾和治理</b>			
1.1	承諾	公司公開表明其應對販運人口和強制勞工的承諾。	公司： (1) 已經公開表明其應對販運人口和強制勞工的承諾。
1.2	供應鏈標準	公司的供應鏈標準要求其供應鏈內的所有供應商維護員工的基本權利和自由（如《國際勞工組織關於工作中的基本原則和權利宣言》所述），包括消除強制勞工。該標準已由一名高級主管批准，在公司網站上易於查詢，定期更新，並向供應商通報。	公司的供應鏈標準： (1) 要求供應商維護員工的基本權利和自由（如《國際勞工組織關於工作中的基本原則和權利宣言》所述），包括消除強制勞工； (2) 已由一名高級主管批准； (3) 在公司網站上易於查詢； (4) 在採納內部審核及吸收外部利益攸關者意見後定期更新；及 (5) 向供應商通報。
1.3	管理和問責	公司在內部和董事會層面有明確制訂責任與問責制度以執行有關販運人口和強制勞工的供應鏈政策和標準。	公司： (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販運人口和強制勞工的供應鏈政策和標準；及 (2) 已指派一名董事會成員或董事會委員會監督應對販運人口和強制勞工的供應鏈政策和標準。
1.4	培訓	公司制定培訓專案，以確保公司內部和供應鏈內的相關決策者意識到與販運人口和強制勞工相關的風險，並有效執行公司的政策和標準。	公司開展的專案包括： (1) 針對公司內部所有相關決策者就販運人口和強制勞工風險、政策與標準的培訓；及 (2) 就販運人口和強制勞工風險、政策與標準，及覆蓋關鍵供應鏈的供應商培訓和能力提升。
1.5	利益攸關者參與	公司就有關販運人口和強制勞工議題與利益攸關者聯繫。這包括與政策制訂者、員工權利組織或於供應商業務所在地的非政府組織等聯繫，以及積極參與一項或多項由多方利益攸關者或行業發起的倡議活動。	在過去三年，公司通過以下方式與利益攸關者聯繫： (1) 就強制勞工和販運人口問題與供應商業務所在地的政策制訂者、員工權利組織、地方非政府組織或其他利益攸關者聯繫，提供最少兩個不同供應鏈的例子；

			及
			(2) 積極參與一項或多項由多方利益攸关者或所屬行業發起以消除整個行業的強制勞工和販運人口問題為主題的倡議活動。
<b>2.0 可追溯性和風險評估</b>			
<b>2.1</b>	<b>可追溯性</b>	公司就供應商以及供應鏈員工的認知了解作出陳述：公開披露一級供應商的名稱和地址，一級供應商的所在地國家，於強制勞工和販運人口方面有高風險的原料來源國，以及有關供應商勞動力的部分資料。	<p>公司披露：</p> <p>(1) 一級供應商的名稱和地址；</p> <p>(2) 一級供應商的所在地國家（不包括原料供應商）；</p> <p>(3) 於強制勞工和販運人口方面有高風險的原料來源國；及</p> <p>(4) 有關供應商勞動力的部分資料。</p>
<b>2.2</b>	<b>風險評估</b>	公司有評估強制勞工風險的程序，並公開披露在其不同級別供應鏈內已識別的強制勞工風險。	<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，包括強制勞工風險，或針對強制勞工風險的評估；及</p> <p>(2) 在其不同級別供應鏈內已識別的強制勞工風險的細節。</p>
<b>3.0 採購實踐</b>			
<b>3.1</b>	<b>採購實踐</b>	公司正採取措施去實現負責任原料採購。公司在一級供應鏈內採用負責任採購實踐，為一級供應商提供採購獎勵，鼓勵或嘉獎良好的勞工實踐。	<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，同時也能增加強制勞工和販運人口的風險。公司：</p> <p>(1) 正採取措施去實現負責任原料採購；</p> <p>(2) 在一級供應鏈內採用負責任採購實踐；及</p> <p>(3) 為一級供應商提供採購獎勵，鼓勵或嘉獎良好的勞工實踐（如：溢價、增加訂單和簽訂長期合同）。</p>
<b>3.2</b>	<b>供應商選擇</b>	於簽訂合同前，公司會評估潛在供應商的強制勞工風險，以及與分包相關的風險。	<p>公司：</p> <p>(1) 於簽訂合同前，評估潛在供應商的強制勞工風險。</p>
<b>3.3</b>	<b>將標準納入供應商合同</b>	公司將應對強制勞工和販運人口的供應鏈標準納入供應商合同。	<p>公司：</p> <p>(1) 將應對強制勞工和販運人口的供應鏈標準納入供應商合同。</p>

3.4	供應鏈貫徹標準	公司將供應鏈標準擴展到一級供應鏈以外的部分，並要求一級供應商採取措施以確保其供應商執行與公司一致的標準。	公司： (1) 要求一級供應商採取措施以確保其供應商執行與公司一致的應對強制勞工和販運人口的供應鏈標準。
<b>4.0 招聘</b>			
4.1	招聘方針	公司制訂政策要求其供應鏈須直接聘用員工，以及供應鏈內的所有就業和招聘機構須維護員工的基本權利和自由。公司披露其供應商所使用的招聘機構的資料。	公司： (1) 制訂政策要求其供應鏈須直接聘用員工；  (2) 要求供應鏈內的所有就業和招聘機構須維護員工的基本權利和自由（如《國際勞工組織關於工作中的基本原則和權利宣言》所述），包括消除強制勞工；  (3) 披露供應商所使用的招聘機構的資料。
4.2	招聘費用	公司在相關政策或標準中要求其供應鏈內的任何招聘程序不可以收取費用。招聘的成本不可以由員工承擔，而應由僱主承擔（註：僱主付費原則）。如發現有收取員工費用的情況，公司採取措施以確保將費用歸還給員工。	公司： (1) 要求在其供應鏈內員工沒有支付招聘費用，招聘成本由僱主而非員工承擔（註：僱主付費原則）；及  (2) 如發現有收取員工費用的情況，採取措施以確保將費用歸還員工。
4.3	監察和道德招聘	公司採取措施監察所聘用的就業和/或招聘機構，以評估和應對強制勞工和販運人口風險；公司描述針對道德招聘所提供的支援的細節。	公司： (1) 採取措施監察所聘用的就業和/或招聘機構，以評估和應對強制勞工和販運人口風險；  (2) 描述有關道德招聘所提供的支援的細節。
4.4	外來勞工權利	為了避免供應鏈內出現剝削外來勞工的情況，公司採取措施以確保外來勞工了解其招聘和就業條款，以及他們的權利。公司進一步採取措施以確保其供應商不會限制員工在境內的遷徙自由，不歧視外來勞工，不打擊報復提出申訴的員工。公司提供資料證明如何與供應商合作以確保外來勞工的權利得到尊重。	公司： (1) 採取措施以確保外來勞工了解其招聘和就業條款，以及他們的權利；  (2) 採取措施以確保其供應商不會限制員工在境內的遷徙自由，包括在不會違背員工意願的情況下扣押其護照或其他個人證件；  (3) 採取措施以確保外來勞工不受歧視，提出申訴的員工不受打擊報復；及

			(4) 提供資料證明如何與供應商合作以確保外來勞工的權利得到尊重。
<b>5.0 員工的聲音</b>			
<b>5.1</b>	<b>政策溝通</b>	公司以供應鏈內員工 的母語翻譯有關販運人口和強制勞工的政策和標準，並與他們就這些政策和標準進行溝通。	<p>公司所採取的措施包括：</p> <p>(1) 以供應鏈內員工 的母語翻譯有關販運人口和強制勞工的政策和標準；及</p> <p>(2) 與供應鏈內的員工 就有關販運人口和強制勞工的政策和標準進行溝通。</p>
<b>5.2</b>	<b>員工 的聲音</b>	公司與利益攸關者合作並教育供應鏈內的員工，讓他們了解自身的勞工權利。為確保上述工作的擴展性和有效性，公司採取措施以促進有關勞工權利的同儕教育，並提供證據說明與員工聯繫所產生的正面影響。	<p>公司：</p> <p>(1) 與利益攸關者合作並教育供應鏈內的員工，讓他們了解自身的勞工權利；</p> <p>(2) 採取措施以促進有關勞工權利的同儕教育；</p> <p>(3) 提供證據說明與員工聯繫所產生的正面影響；及</p> <p>(4) 提供最少兩個與員工 聯繫的例子（須涵蓋兩個不同的供應鏈）。</p>
<b>5.3</b>	<b>結社自由</b>	為支持集體員工賦權 (empowerment)，公司與供應商合作提升結社自由和集體談判方面的實踐，並與地方或國際工會一起支持供應鏈內員工 的結社自由。如當地法律上有限制結社自由，公司採取措施以確保員工 能在其工作環境中採用替代形式去組織其他員工。	<p>公司：</p> <p>(1) 描述如何與供應商合作提升結社自由和集體談判方面的實踐；</p> <p>(2) 與地方或國際工會一起支持供應鏈內員工 的結社自由；</p> <p>(3) 如當地法律上有限制結社自由，採取措施以確保員工 能在其工作環境中採用替代形式去組織其他員工（如：員工理事會或員工 -管理層對話）；及</p> <p>(4) 提供最少兩個提升結社自由的例子（須涵蓋兩個不同的供應鏈）。</p>

5.4	申訴機制	<p>公司採取措施以建立一套正式申訴機制，專責處理由供應商員工和利益攸關者提出有關勞工條件的申訴，從而確保有一個公平、公正的機制去受理申訴事件。公司採取措施以確保該機制在供應鏈內行之有效。</p>	<p>公司：</p> <p>(1) 採取措施以建立一套正式申訴機制，專責處理由供應商員工和利益攸關者提出有關勞工條件的申訴，從而確保有一個公平、公正的機制去受理申訴事件；</p> <p>(2) 採取措施以確保有就上述機制與供應商員工進行溝通；</p> <p>(3) 採取措施以確保員工或獨立第三方機構有參與設計或實施上述機制，以確保供應商員工對上述機制的信任；</p> <p>(4) 披露有關上述機制的運作詳情，如申訴事件提交、受理和解決的宗數，或評估上述機制的有效性的相關資料；及</p> <p>(5) 提供證據去說明一級供應鏈以外的員工或關鍵供應鏈的利益攸關者有使用上述機制。</p>
-----	------	--	--

## 6.0 監察

6.1	審計程序	<p>公司以適用的規定和供應鏈標準去審計供應商的遵守(compliance)情況。該程序包括非定期考察、審查相關文件、訪問員工 和參觀生產設施與員工宿舍。同時，公司也對一級供應鏈以外的供應商進行審計。</p>	<p>公司的供應商審計程序包括：</p> <p>(1) 非定期考察；</p> <p>(2) 審查相關文件；</p> <p>(3) 訪問員工 ；</p> <p>(4) 參觀生產設施與員工宿舍；及</p> <p>(5) 審計一級供應鏈以外的供應商。</p>
6.2	審計披露	<p>公司公開披露有關審計結果的資料。這包括已進行年度審計的供應商的比率，未公布的審計的比率，受訪員工 的人數或所佔比例，有關審計員資格的資料和及審計結果摘要（包括已揭露的違規問題的細節）。</p>	<p>公司披露：</p> <p>(1) 已進行年度審計的供應商的比率；</p> <p>(2) 未公布的審計的比率；</p> <p>(3) 審計期間受訪員工 的人數或所佔比例；</p> <p>(4) 有關審計員資格的資料；及</p> <p>(5) 審計結果摘要，包括已揭露的違規問題的細節。</p>

## 7.0 補救

7.1	糾正行動計畫	<p>公司有既定程序制訂糾正行動計畫，以協助違反適用規定和/或公司標準的供應商去改進狀況和達致遵守性。公司的糾正行動計畫包括在違規情況下採取的潛在行動；審核補救和/或執行糾正行動的成效；以及在不採取糾正行動的情況下，可能導致的後果。</p>	<p>公司的糾正行動計畫包括：</p> <p>(1) 在違規情況下採取的潛在行動，如發出停工通知、警告信，額外培訓和修改政策；</p> <p>(2) 審核補救和/或執行糾正行動的成效，如查核記錄、僱員訪談和抽查等；</p> <p>(3) 在不採取糾正行動的情況下，可能導致的後果；及</p> <p>(4) 糾正行動計畫的工作摘要或實例。</p>
7.2	補救項目 / 應對指控	<p>公司有既定程序為供應鏈內被販運和強制工作的員工提供補救措施。如果未有發現供應鏈內使用強制勞工的指控，公司披露為員工提供補救程序的結果實例。</p> <p>如果在供應鏈內發現最少一個使用強制勞工的指控，公司披露處理投訴和/或違反政策和標準舉報的程序；對每項指控的公開回應；相應補救程序的結果；及受害人或代表受害人的組織對相應補救程序的結果表示滿意的理據。</p> <p>如果在供應鏈內發現最少一個使用強制勞工的指控，而公司否認指控，但公司已披露對每項指控的公開回應；描述如何預防和補救相關指控的影響；及與受指控影響的利益攸關者進行對話，或要求其供應商與利益攸關者進行對話。</p>	<p>A. 如果在過去三年內未有發現供應鏈內使用強制勞工的指控，公司披露：</p> <p>(1) 處理投訴和/或違反政策和標準舉報的程序；及</p> <p>(2) 提供最少兩個為員工 提供補救程序的結果實例（須涵蓋兩個不同的供應鏈）。</p> <p>B.1. 如果在過去三年內發現最少一個供應鏈內使用強制勞工的指控，公司披露：</p> <p>(1) 處理投訴和/或違反政策和標準舉報的程序；</p> <p>(2) 對每項指控的公開回應；</p> <p>(3) 相應補救程序的結果；及</p> <p>(4) 受害人或代表受害人的組織對相應補救程序的結果表示滿意的理據。</p> <p>B.2. 如果在過去三年內發現最少一個供應鏈內使用強制勞工的指控，而公司否認指控，但公司已披露：</p> <p>(1) 處理投訴和/或違反政策和標準舉報的程序；</p> <p>(2) 對每項指控的公開回應；</p> <p>(3) 描述如何預防和補救相關指控的影響；及</p>

(4) 與受指控影響的利益攸關者進行對話，或要求其供應商與利益攸關者進行對話。