

## 了解供應鏈

### 基準評估方法 – 食品和飲料行業

第 3 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。該方法吸收了與利害關係人磋商的結果，並借鑒了其他相關的基準評估、框架和指南，如《經合組織負責任商業行為盡責管理指南》。

指標名稱	指標描述	指標元素
<b>1. 承諾和治理</b>		
<b>1.1 承諾</b>	公司公開表明其消除人口販運和強迫勞動的承諾。	公司：  (1) 已經公開表明其消除人口販運和強迫勞動的承諾。
<b>1.2 供應商行為準則</b>	公司的供應商行為準則要求供應鏈內的所有供應商尊重包括消除強迫勞動在內的國際勞工組織核心勞工標準。供應商行為準則在公司網站上易於查詢，定期更新，向供應商通報，並要求他們向其供應商逐級傳達。	公司的供應商行為準則：  (1) 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；  (2) 在公司網站上易於查詢；  (3) 在採納內部審核及外部利害關係人意見後定期更新；  (4) 向供應商通報；及  (5) 要求一級供應商採取措施，確保供應商執行的標準與公司應對強迫勞動和人口販運的供應鏈政策一致。
<b>1.3 管理和問責</b>	公司在內部和董事會層面已明確制訂責任與問責制度以執行有關人口販運和強迫勞動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人口販運和強迫勞動的供應鏈政策；及  (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。

#### 1.4 培訓

公司採取措施確保公司內部和供應鏈不同層級的相關決策者意識到與人口販運和強迫勞動相關的風險，並有效執行公司的政策。

公司：

(1) 對公司內部所有相關決策者進行有關強迫勞動和人口販運風險與政策的培訓；

(2) 對一級供應商進行有關強迫勞動和人口販運風險與政策的培訓，披露接受培訓的一級供應商的比例；及

(3) 參與能力建設，使供應商能夠將應對強迫勞動和人口販運的政策在其供應鏈內進行逐級通報；和/或對一級供應鏈以外的供應商進行上述政策的培訓。

#### 1.5 利害關係人參與

公司就有關強迫勞動和人口販運的事項與利害關係人聯繫。這包括與政策制訂者、工人權利組織或一級供應商和低層級供應商業務所在地的非政府組織聯繫，以及積極參與一項或多項由多方利害關係人或所屬行業發起的倡議。

為了全面地瞭解和應對原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。

在過去三年，公司通過以下方式與利害關係人聯繫：

(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聯繫，提供最少兩個例子；及

(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。

## 2. 追蹤和風險評估

<p><b>2.1 追蹤和供應鏈透明度</b></p>	<p>公司就供應商以及供應鏈工人的認知了解作出陳述：公開披露一級供應商的名稱和位址，一級供應鏈以外的供應商的所在國，在強迫勞動和人口販運方面有高風險的原材料來源國，以及有關供應商勞動力的數據信息。</p>	<p>公司披露：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 一級供應商的名稱和位址；</li> <li>(2) 一級供應鏈以外的供應商的所在國（不包括原料供應商）；</li> <li>(3) 最少三種於強迫勞動和人口販運方面有高風險的原料的來源國；及</li> <li>(4) 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）。</li> </ul>
<p><b>2.2 風險評估</b></p>	<p>公司有評估強迫勞動風險的程式，並公開披露在不同級別供應鏈內已識別的強迫勞動風險。</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>(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</li> <li>(2) 在其不同級別供應鏈內已識別的強迫勞動風險的細節。</li> </ul>

### 3. 採購實踐

<b>3.1 採購實踐</b>	<p>公司正採取措施實現負責任原材料採購。公司在二級供應鏈內踐行負責任採購，披露量化的資料資訊，並採取採購獎勵措施，鼓勵或獎勵一級供應商良好的勞工實踐。</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。</p> <p>公司：</p> <p>(1) 正採取措施踐行負責任原材料採購；</p> <p>(2) 在一級供應鏈內採用負責任採購實踐，包括規劃和預測；</p> <p>(3) 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）；及</p> <p>(4) 披露兩個量化的數據信息，證明公司落實了負責任採購，以應對強迫勞動和人口販運的風險。</p>
<b>3.2 供應商選擇</b>	<p>在簽訂合同前，公司會評估潛在供應商的強迫勞動風險，並披露選擇程序的結果。</p>	<p>公司：</p> <p>(1) 於簽訂合同前，公司會評估潛在供應商的強迫勞動風險，並披露選擇結果的細節。</p>
<b>3.3 將標準融入供應商合同</b>	<p>公司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，並要求供應商照例而行。</p>	<p>公司：</p> <p>(1) 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> <p>(2) 披露簽訂上述合同的供應商比例；及</p> <p>(3) 要求供應商將上述標準融入其供應商合同。</p>

4. 招聘		
<p><b>4.1 招聘方式</b></p>	<p>公司制訂政策要求在其供應鏈直接僱傭工人。公司明確要求供應鏈內的就業和招聘機構尊重包括消除強迫勞動在內的國際勞工組織的核心勞工標準。公司披露其供應商使用的招聘機構的資訊。</p>	<p>公司：</p> <p>(1) 制訂政策要求其供應鏈須直接僱傭工人；</p> <p>(2) 要求供應商所使用的就業和招聘機構尊重國際勞工組織的核心勞工標準，包括消除強迫勞動；及</p> <p>(3) 披露供應商所使用的招聘機構的資訊。</p>
<p><b>4.2 招聘費</b></p>	<p>公司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）由僱主而非工人承擔（注：僱主付費原則）。如發現有收取工人費用的情況，公司採取措施以確保供應商將費用發還工人和 /或提供支付招聘相關費用的證據。</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）由僱主而非工人承擔（注：僱主付費原則）；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><b>4.3 監測和負責任招聘</b></p>	<p>公司採取措施監測所使用的就業和/或招聘機構，以評估和應對強迫勞動和人口販運風險。公司提供在其供應鏈內支援負責任招聘的細節內容。</p>	<p>公司：</p> <p>(1) 採取措施監測供應商所使用的就業和/或招聘機構，以評估和應對強迫勞動和人口販運風險；及</p> <p>(2) 提供在供應鏈內支援負責任招聘的細節內容（如與利害關係人一起聯繫政策制訂者，推動招聘標準的提升）。</p>
<p><b>4.4 處於弱勢的工人的權利</b></p>	<p>為了避免供應鏈內出現剝削移民工人和其他工人的情況，公司採取措施以確保這些工人瞭解其招聘和就業的條款與條件，以及他們的權利。公司進一步採取措施以確保其供應商不限制工人的遷移自由，並提供材料證明如何與供應商合作以確保</p>	<p>移民工人和其他處於弱勢的工人遭遇強迫勞動的風險較高，需要採取額外的措施以確保他們的權利得到尊重。造成工人處於弱勢的原因包括自身特徵和外部因素，前者包括性別和年齡，後者則包括工人的法律地位、就業狀況、經濟條件和工作環境（如孤立無助，依靠僱主，或存在語言障礙）。</p>

處於弱勢的工人的權利得到尊重。

公司：

(1) 採取措施以確保供應鏈內的移民工人瞭解其招聘和就業的條款與條件，以及他們的權利；

(2) 採取措施以確保其供應商不會限制工人的遷移自由，包括不會在違背工人意願的情況下扣押其護照或其他個人證件；及

(3) 採取措施確保處於弱勢的工人的基本權利和自由（如國際勞工組織核心公約所述，包括消除強迫勞動）得到尊重。披露這些措施產生的至少兩項後果。

## 5. 工人的聲音

### 5.1 聯繫工人

公司採取措施以確保其有關強迫勞動和人口販運的政策向供應鏈內的工人進行通報。公司與利害關係人合作並教育供應鏈內的工人，讓他們瞭解自身的勞工權利；和/或支援由工人領導的有關勞工權利的教育活動。公司提供證據證明與供應鏈內工人互動產生正面的影響。

公司：

(1) 採取措施以確保與供應鏈內的工人就有關強迫勞動和人口販運的供應鏈政策進行溝通；

(2) 採取措施以確保與利害關係人合作並教育供應鏈內的工人，讓他們瞭解自身的勞工權利；和/或支援由工人領導的有關勞工權利的教育活動；

(3) 提供證據證明與供應鏈內工人互動產生正面的影響；及

(4) 提供至少兩個與工人互動的實例（須涵蓋兩個不同的供應鏈）。

### 5.2 結社自由

為支援集體工人賦能 (empowerment)，公司與地方或國際工會一起支援供應鏈內工人的結社自由。公司簽訂一項覆蓋其供應鏈的全球性框架協定，和/或與工會或工人組織達成一項可執行檔供應鏈勞工權利協定。如有規章限制結社自由，公司採取措施以確保工人能在其工作環境中採用其他形式去組織其他員工。

公司：

(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；

(2) 披露簽訂一項覆蓋其供應鏈的全球性框架協定，和/或與工會或工人組織達成一項可執行檔供應鏈勞工權利協定；

(3) 如當地有規章限制結社自由，採取措施以確保工人能在其工作環境中採用其他形式組織員工（如工人理事會

或工人-管理層對話) ; 及

(4) 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) 。

### 5.3 申訴機制

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。公司確保該機制在供應鏈的有效性。

公司:

(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及其合法代表提出有關勞工條件的申訴, 確保有一個公平、公正的機制受理申訴事件;

(2) 採取措施以確保向供應商員工通報上述機制;

(3) 採取措施以確保供應商員工或他們的合法代表參與設計和/或實施上述機制, 以確保工人對該機制的信任;

(4) 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; 及

(5) 提供證據說明一級供應鏈以外的工人使用了上述機制。

## 6. 監測

### 6.1 監測程式

為了跟蹤和加強應對強迫勞動和人口販運的供應鏈政策的執行, 公司對供應商進行監測。監測程式包括非定期走訪, 審查相關檔, 廠外訪問工人, 以及參觀生產設施與工人宿舍。公司還採取措施以確保對一級供應鏈以外的供應商進行監測。

為了加強供應鏈政策的執行, 公司可用不同的方法對供應商進行監測。這些方法包括對具有較高的使用強迫勞動風險的供應商進行專門審計, 或實施工人主導的監測 (以工人的權利和他們優先關切的問題為指導, 由獨立機構開展的有工人參與的監測) 。

公司的供應商監測套裝程式括:

(1) 非定期走訪;

(2) 審查相關檔;

(3) 廠外訪問工人;

## 6.2 監測披露

公司披露以下有關監測結果的資訊：每年接受監測的供應商的比例，暗訪占監測訪問總數的比例，受訪工人的人數或所佔比例，有關監測機構資格的資訊，以及包括已揭露違規問題細節在內的發現結果總結。公司可開展工人主導的監測（由獨立機構，如工人組織、工會或當地民間社會組織的合作機構實施），以確保能對侵犯勞工權利的行為進行全年的實地核查。

- (4) 參觀生產設施與工人宿舍；及
- (5) 採取措施以確保對一級供應鏈以外的供應商進行監測。

公司披露：

- (1) 每年接受監測的供應商的比例；
- (2) 暗訪佔監測訪問總數的比例；
- (3) 受訪工人的人數或所佔比例；
- (4) 有關監測機構資格和/或工人主導的監測程式（以工人的權利和他們優先關切的問題為指導，由獨立機構開展的有工人參與的監測）的資訊；及
- (5) 發現結果總結，包括已揭露違規問題的細節。

## 7. 補救

### 7.1 糾正行動計畫

公司有既定程式制訂糾正行動計畫，以協助違反政策的供應商改進狀況和尊重包括消除強迫勞動在內的國際勞工組織核心勞工標準。公司的糾正行動計畫包括：在違規情況下可能採取的行動，審核補救和/或執行糾正行動的成效，以及不採取糾正行動可能導致的後果。

公司披露：

- (1) 針對供應商的糾正行動程式和在違規情況下可能採取的行動，如發出停工通知，警告信，額外培訓和修改政策；
- (2) 審核補救和/或執行糾正行動的成效，如查核記錄、雇員訪談和抽查等；
- (3) 在不採取糾正行動的情況下可能導致的後果；及
- (4) 糾正行動計畫的工作總結或實例。

### 7.2 補救專案/應對指控

公司有既定程式為供應鏈內被販運和強迫勞動的工人提供補救措施。如果未有發現供應鏈內使用強迫勞動的指控，公司披露為供應商員工提供補救程式的結果實例。

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：

- (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
- (2) 提供至少兩個為供應商員工提供補救程式的結果實例（須涵蓋兩個不同的供應鏈）。



如果供應鏈內一起或多起使用強迫勞動的指控被證實，公司與指控所涉的受影響的利害關係人對話，採取措施以確保受害人或代表受害人的組織對提供的補救表示滿意。

如果供應鏈內一起或多起使用強迫勞動的指控被證實，但公司否認指控，公司披露與指控所涉受影響的利害關係人進行對話（或要求其供應商與利害關係人對話），以及採取哪些行動對涉嫌的影響進行預防和補救。

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：

(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；

(2) 與受指控影響的利害關係人對話；

(3) 相應補救程式的結果；及

(4) 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。

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：

(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式；

(2) 描述採取哪些行動對涉嫌的影響進行預防和補救；及

(3) 與受指控影響的利害關係人進行對話，或要求其供應商與利害關係人進行對話。

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食品和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）。