

了解供应链

基准评估方法 – 食品和饮料行业

第 3 版 (2019 年 8 月)

“了解供应链”基准评估方法用于评估公司应对其供应链内强迫劳动风险的努力。这种方法以《联合国工商企业与人权指导原则》为基础，涵盖政策承诺、尽责和补救等方面的内容，并以国际劳工组织的核心劳工标准（覆盖国际劳工组织规定的在工作中的基本权利：结社自由、集体谈判的权利、消除强迫劳动、废除童工和消除就业与职业歧视）作为基线标准。该方法吸收了与利益攸关者磋商的结果，并借鉴了其他相关的基准评估、框架和指南，如《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》。

指标名称	指标描述	指标元素
1. 承诺和治理		
1.1 承诺	公司公开表明其消除人口贩运和强迫劳动的承诺。	公司： (1) 已经公开表明其消除人口贩运和强迫劳动的承诺。
1.2 供应商行为准则	公司的供应商行为准则要求供应链内的所有供应商尊重包括消除强迫劳动在内的国际劳工组织核心劳工标准。供应商行为准则在公司网站上易于查询，定期更新，向供应商通报，并要求他们向其供应商逐级传达。	公司的供应商行为准则： (1) 要求供应商尊重国际劳工组织的核心劳工标准，包括消除强迫劳动； (2) 在公司网站上易于查询； (3) 在采纳内部审计及外部利益攸关者意见后定期更新； (4) 向供应商通报；及 (5) 要求一级供应商采取措施，确保供应商执行的标准与公司应对强迫劳动和人口贩运的供应链政策一致。
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： (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；及 (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。

1.4 培训

公司采取措施确保公司内部和供应链不同层级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。

公司：

(1) 对公司内部所有相关决策者进行有关强迫劳动和人口贩运风险与政策的培训；

(2) 对一级供应商进行有关强迫劳动和人口贩运风险与政策的培训，披露接受培训的一级供应商的比例；及

(3) 参与能力建设，使供应商能够将应对强迫劳动和人口贩运的政策在其供应链内进行逐级通报；和/或对一级供应链以外的供应商进行上述政策的培训。

1.5 利益攸关者参与

公司就有关强迫劳动和人口贩运的事项与利益攸关者联系。这包括与政策制订者、工人权利组织或一级供应商和低层级供应商业务所在地的非政府组织联系，以及积极参与一项或多项由多方利益攸关者或所属行业发起的倡议。

为了全面地了解 and 应对原料来源国的工作条件，在与供应商联系外，公司还需要联系可能受到影响的群体和地方利益攸关者，如工会、工人组织或地方非政府组织。此外，由于强迫劳动风险属于系统性风险，有必要与其他公司协作，如一起与政策制订者联系以强化劳工立法。

在过去三年，公司通过以下方式与利益攸关者联系：

(1) 就强迫劳动和人口贩运问题与一级和该层级以下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利益攸关者联系，提供最少两个例子；及

(2) 积极参与一项或多项由多方利益攸关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倡议。

2. 追踪和风险评估

<p>2.1 追踪和供应链透明度</p>	<p>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，一级供应链以外的供应商的所在国，在强迫劳动和人口贩运方面有高风险的原材料来源国，以及有关供应商劳动力的数据信息。</p>	<p>公司披露：</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 一级供应商的名称和地址； (2) 一级供应链以外的供应商的所在国家（不包括原料供应商）； (3) 最少三种于强迫劳动和人口贩运方面有高风险的原料的来源国；及 (4) 至少两类有关供应商劳动力的数据信息（如工人的数量、性别比、移民工人所占比例或供应商的工会组织程度）。
<p>2.2 风险评估</p>	<p>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识别的强迫劳动风险。</p>	<p>风险评估是评估公司（因供应商的性质及其地理位置）牵涉到强迫劳动和人口贩运问题的可能性。该程序可在审计程序之外进行，有助于识别潜在的强迫劳动风险和审计中不易发现的实际影响。该程序可能涉及与地方利益攸关者、劳工权利专家和独立信息来源提供者联系，并评估与特定原材料、地区或工人群体（如移民工人）相关的风险。</p> <p>公司披露：</p> <ul style="list-style-type: none"> (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 (2) 在其不同级别供应链内已识别的强迫劳动风险的细节。

3. 采购实践

3.1 采购实践	<p>公司正采取措施去实现负责原材料采购。公司在一级供应链内践行负责任采购，披露量化的数据信息，并采取采购奖励措施，鼓励或奖励一级供应商良好的劳工实践。</p>	<p>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。</p> <p>公司：</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 正采取措施践行负责任原材料采购； (2) 在一级供应链内采用负责任采购实践，包括规划和预测； (3) 为一级供应商提供采购奖励，以鼓励或奖励良好的劳工实践（如：溢价、增加订单和签订长期合同）；及 (4) 披露两个量化的数据信息，证明公司落实了负责任采购，以应对强迫劳动和人口贩运的风险。
3.2 供应商选择	<p>在签订合同前，公司会评估潜在供应商的强迫劳动风险，并披露选择程序的结果。</p>	<p>公司：</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 于签订合同前，公司会评估潜在供应商的强迫劳动风险，并披露选择结果的细节。
3.3 将标准融入供应商合同	<p>公司将包括消除强迫劳动在内的国际劳工组织核心劳工标准融入供应商合同，并要求供应商照例而行。</p>	<p>公司：</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 将包括消除强迫劳动在内的国际劳工组织核心劳工标准融入供应商合同； (2) 披露签订上述合同的供应商比例；及 (3) 要求供应商将上述标准融入其供应商合同。

4. 招聘		
<p>4.1 招聘方式</p>	<p>公司制订政策要求在其供应链直接雇佣工人。公司明确要求供应链内的就业和招聘机构尊重包括消除强迫劳动在内的国际劳工组织的核心劳工标准。公司披露其供应商使用的招聘机构的信息。</p>	<p>公司：</p> <p>(1) 制订政策要求其供应链须直接雇佣工人；</p> <p>(2) 要求供应商所使用的就业和招聘机构尊重国际劳工组织的核心劳工标准，包括消除强迫劳动；及</p> <p>(3) 披露供应商所使用的招聘机构的信息。</p>
<p>4.2 招聘费</p>	<p>公司要求在其供应链内没有工人支付招聘费，招聘成本（招聘费和相关费用）由雇主而非工人承担（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供应商将费用发还工人和/或提供支付招聘相关费用的证据。</p>	<p>根据国际劳工组织，不得向工人直接或间接收取全部或部分招聘费或相关费用（如培训费、体检费或交通费）。</p> <p>公司：</p> <p>(1) 要求在其供应链内没有工人支付招聘费，招聘成本（招聘费和相关费用）由雇主而非工人承担（注：雇主付费原则）；及</p> <p>(2) 如发现供应链内有收取工人费用的情况，采取措施以确保供应商将费用发还工人和/或提供支付招聘费用的证据。</p>
<p>4.3 监测和负责任招聘</p>	<p>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。公司提供在其供应链内支持负责任招聘的细节内容。</p>	<p>公司：</p> <p>(1) 采取措施监测供应商所使用的就业和/或招聘机构，以评估和应对强迫劳动和人口贩运风险；及</p> <p>(2) 提供在供应链内支持负责任招聘的细节内容（如与利益攸关者一起联系政策制订者，推动招聘标准的提升）。</p>
<p>4.4 处于弱势的工人的权利</p>	<p>为了避免供应链内出现剥削移民工人和其他工人的情况，公司采取措施以确保这些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应商不限制工人的迁移自由，并提供材料证明如何与供应商合作以确保处</p>	<p>移民工人和其他处于弱势的工人遭遇强迫劳动的风险较高，需要采取额外的措施以确保他们的权利得到尊重。造成工人处于弱势的原因包括自身特征和外部因素，前者包括性别和年龄，后者则包括工人的法律地位、就业状况、经济条件和工作环境（如孤立无助，依靠雇主，或存在语言障碍）。</p>

于弱势的工人的权利得到尊重。

公司：

(1) 采取措施以确保供应链内的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；

(2) 采取措施以确保其供应商不会限制工人的迁移自由，包括不会在违背工人意愿的情况下扣押其护照或其他个人证件；及

(3) 采取措施确保处于弱势的工人的基本权利和自由（如国际劳工组织核心公约所述，包括消除强迫劳动）得到尊重。披露这些措施产生的至少两项后果。

5. 工人的声音

5.1 联系工人

公司采取措施以确保其有关强迫劳动和人口贩运的政策向供应链内的工人进行通报。公司与利益攸关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；和/或支持由工人领导的有关劳工权利的教育活动。公司提供证据证明与供应链内工人互动产生正面的影响。

公司：

(1) 采取措施以确保与供应链内的工人就有关强迫劳动和人口贩运的供应链政策进行沟通；

(2) 采取措施以确保与利益攸关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；和/或支持由工人领导的有关劳工权利的教育活动；

(3) 提供证据证明与供应链内工人互动产生正面的影响；及

(4) 提供至少两个与工人互动的实例（须涵盖两个不同的供应链）。

5.2 结社自由

为支持集体工人赋能 (empowerment)，公司与地方或国际工会一起支持供应链内工人的结社自由。公司签订一项覆盖其供应链的全球性框架协议，和/或与工会或工人组织达成一项可执行的供应链劳工权利协议。如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其他形式去组织其他员工。

公司：

(1) 与独立的地方或国际工会一起支持供应链内工人的结社自由；

(2) 披露签订一项覆盖其供应链的全球性框架协议，和/或与工会或工人组织达成一项可执行的供应链劳工权利协议；

(3) 如当地有规章限制结社自由，采取措施以确保工人能在其工作环境中采用其他形式去组织员工（如工人理事

会或工人-管理层对话)；及

(4) 提供至少两个涵盖不同供应链的改善供应商员工（如移民工人）行使结社自由和/或集体谈判权利的实例（如对供应商阻挠工人行使结社自由和/或集体谈判权利的情况采取行动，或联系政策制订者以推动这些权利得到更好的尊重）。

5.3 申诉机制

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及其合法代表提出有关劳工条件的申诉，从而确保有一个公平、公正的机制受理申诉事件。公司确保该机制在供应链的有效性。

公司：

(1) 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及其合法代表提出有关劳工条件的申诉，确保有一个公平、公正的机制受理申诉事件；

(2) 采取措施以确保向供应商员工通报上述机制；

(3) 采取措施以确保供应商员工或他们的合法代表参与设计和/或实施上述机制，以确保工人对该机制的信任；

(4) 披露有关上述机制实际操作的数据，如申诉事件提交、受理和解决的数量，或上述机制有效性评估的相关数据；及

(5) 提供证据说明一级供应链以外的工人使用了上述机制。

6. 监测

6.1 监测程序

为了跟踪和加强应对强迫劳动和人口贩运的供应链政策的执行，公司对供应商进行监测。监测程序包括非定期走访，审查相关文件，厂外访问工人，以及参观生产设施与工人宿舍。公司还采取措施以确保对一级供应链以外的供应商进行监测。

为了加强供应链政策的执行，公司可用不同的方法对供应商进行监测。这些方法包括对具有较高的使用强迫劳动风险的供应商进行专门审计，或实施工人主导的监测（以工人的权利和他们优先关切的问题为指导，由独立机构开展的有工人参与的监测）。

公司的供应商监测程序包括：

(1) 非定期走访；

(2) 审查相关文件；

- (3) 厂外访问工人;
- (4) 参观生产设施与工人宿舍; 及
- (5) 采取措施以确保对一级供应链以外的供应商进行监测。

6.2 监测披露	<p>公司披露以下有关监测结果的信息：每年接受监测的供应商的比例，暗访占监测访问总数的比例，受访工人的人数或所占比例，有关监测机构资格的信息，以及包括已揭露违规问题细节在内的发现结果总结。公司可开展工人主导的监测（由独立机构，如工人组织、工会或当地民间社会组织的合作机构实施），以确保能对侵犯劳工权利的行为进行全年的实地核查。</p>	<p>公司披露：</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 每年接受监测的供应商的比例； (2) 暗访占监测访问总数的比例； (3) 受访工人的人数或所占比例； (4) 有关监测机构资格和/或工人主导的监测程序（以工人的权利和他们优先关切的问题为指导，由独立机构开展的有工人参与的监测）的信息；及 (5) 发现结果总结，包括已揭露违规问题的细节。
-----------------	---	--

7. 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，以协助违反政策的供应商改进状况和尊重包括消除强迫劳动在内的国际劳工组织核心劳工标准。公司的纠正行动计划包括：在违规情况下可能采取的行动，审核补救和/或执行纠正行动的成效，以及不采取纠正行动可能导致的后果。</p>	<p>公司披露：</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 针对供应商的纠正行动程序和在违规情况下可能采取的行动，如发出停工通知，警告信，额外培训和修改政策； (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； (3) 在不采取纠正行动的情况下可能导致的后果；及 (4) 纠正行动计划的工作总结或实例。
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，公司披露为供应商员工提供补救程序的结果实例。</p>	<p>A. 如果在过去三年内，没有在一级供应链或一级供应链以外使用强迫劳动的指控被第三方证实和披露，公司披露：</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 处理投诉和/或举报违反应对强迫劳动和人口贩运政策的程序；及 (2) 提供至少两个为供应商员工提供补救程序的结果实例（须涵盖两个不同

如果供应链内一起或多起使用强迫劳动的指控被证实，公司与指控所涉受影响的利益攸关者对话，采取措施以确保受害人或代表受害人的组织对提供的补救表示满意。

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，公司披露与指控所涉受影响的利益攸关者进行对话（或要求其供应商与利益攸关者对话），以及采取哪些行动对涉嫌的影响进行预防和补救。

的供应链）。

B.1. 如果在过去三年内，至少一个在一级供应链或一级供应链以外使用强迫劳动的指控被第三方证实和披露，公司披露：

(1) 处理投诉和/或举报违反应对强迫劳动和人口贩运政策的程序；

(2) 与受指控影响的利益攸关者对话；

(3) 相应补救程序的结果；及

(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。

B.2. 如果在过去三年内，至少一个在一级供应链或一级供应链以外使用强迫劳动的指控被第三方证实和披露，但公司否认指控，公司披露：

(1) 处理投诉和/或举报违反应对强迫劳动和人口贩运政策的程序；

(2) 描述采取哪些行动对涉嫌的影响进行预防和补救；及

(3) 与受指控影响的利益攸关者进行对话，或要求其供应商与利益攸关者进行对话。

术语表

强迫劳动	<p>国际劳工组织《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号公约）将“强迫或强制劳动”定义为“以任何惩罚威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动或服务。”国际劳工组织进一步指出，“强迫劳动可被理解为在惩罚威胁下，从事的非自愿劳动。它指通过使用暴力、恐吓或其他更隐蔽的手段，如债务操纵、扣留身份文件或威胁向移民机关举报等，胁迫人员从事劳动的情况。”</p>
国际劳工组织核心劳工标准	<p>工作中的基本权利构成了国际劳工组织的核心劳工标准，包括：(a) 结社自由和有效承认集体谈判权利；(b) 消除一切形式的强迫或强制劳动；(c) 有效废除童工；以及 (d) 消除就业与职业歧视。（参见《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》）</p>
供应链/供应商	<p>“供应链”和“供应商”是指直接与公司生产食品和饮料相关的所有供应链。如果未提供进一步的说明，公司应至少报告适用于所有一级供应商的政策和做法。欢迎公司对一级供应链以外的供应商（包括原料供应商）进行报告。</p>
一级供应链/一级供应商	<p>与公司有直接合同关系的供应商。</p>
供应链级别	<p>该词用于描述公司与其供应商之间的距离，以显示公司和一级供应链以外的供应商之间存在不同的业务关系。例如，公司有多个一级制造供应商，这些供应商从一级供应链以外的供应商处采购，而后者又从原材料供应商处进行采购。</p>
不同供应链环境	<p>该词用于评估公司是否在一次试点项目之外采取行动，并提供实例证明在不同的采购国、原材料来源国或供应链级别执行了这些行动。</p>
工人	<p>该词是指公司供应链内的工人，以区别签订合同或分包合同的为该公司工作的工人。</p>
合法代表	<p>“合法代表”是指，由受到影响或可能受到影响的工人委托，代表他们的实体。他们包括但不限于社区代表、法定代理人、工会、社区组织和民间社会组织。</p>
利益攸关者	<p>影响公司行动和决策或受公司行动和决策影响的个人或组织。《联合国工商企业与人权指导原则》的主要关注对象为受影响或可能受影响的利益攸关者，即人权已经受到或可能受到公司业务、产品或服务影响的个人。在《联合国工商企业与人权指导原则》中，另一个尤其相关的利益攸关者是可能受影响的利益攸关者的合法代表，他们包括工会、民间社会组织和其他与工商企业人权影响相关的专业人员。</p>
采取措施以确保	<p>公司应报告采取的措施，以确保会制订相关的程序或实践。例如，有关申诉机制，公司应采取措施以确保其供应商为他们的员工建立有效可及的申诉机制，或能够自行提供上述机制（或与同僚或其他第三方合作，以确保在供应链内建立行之有效的申诉机制）。</p>