

## 了解供应链

### 指标子集<sup>1</sup>

第 1 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。

指标名称	指标元素
1 供应商行为 准则及 将标准融入 供应商合同	<p>公司：</p> <p>(1) 有供应商行为准则，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；</p> <p>(2) 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。</p>
2 管理和问责	<p>公司：</p> <p>(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</p> <p>(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。</p>
3 利益攸关者 参与	<p>为了全面地了解 and 应对原材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。</p> <p>在过去三年，公司通过以下方式与利益攸关者联系：</p> <p>(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互动，提供至少两个例子；及</p> <p>(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。</p>

<sup>1</sup> 了解供应链使用此指标子集评估信息和通信技术、食品和饮料以及服装和鞋履行业内的公司应对强迫劳动的努力。

4	<p><b>追踪和供应链透明度</b></p>	<p>公司披露：</p> <p>(1) 一级供应商的名称和地址；</p> <p>信息和通信技术行业/ 食品和饮料行业：</p> <p>(2) 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> <p>服装和鞋履：</p> <p>(2) 每个供应商的工人数目，以及一个有关供应商劳动力的额外数据信息（如性别比、移民工人所占比例或供应商的工会组织程度）。</p>
5	<p><b>风险评估</b></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、地区或工人团体（如移民工人）相关的风险。</p> <p>公司披露：</p> <p>(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</p> <p>(2) 在其不同级别供应链内已识别的强迫劳动风险的细节。</p>
6	<p><b>采购实践</b></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。 公司：</p> <p>(1) 在一级供应链内践行负责任采购，包括规划和预测；及</p> <p>(2) 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）。</p>
7	<p><b>招聘费</b></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>8 结社自由</p>	<p>公司：</p> <p>(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； 及</p> <p>(2) 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）。</p>
<p>9 申诉机制</p>	<p>公司：</p> <p>(1) 采取措施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； 及</p> <p>(2) 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。</p>
<p>10 补救项目/应对指控</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> <p>(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</p> <p>(2) 提供至少两个为供应商员工提供补救程序的结果实例，实例须涵盖不同的供应链。</p> <p>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：</p>
<p>10 补救项目/应对指控</p>	<p>(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</p> <p>(2) 相应补救程序的结果，包括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。</p> <p>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：</p> <p>(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</p> <p>(2) 描述采取哪些行动对涉嫌的影响进行预防和补救。</p>

**术语表**

强迫劳动	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。”
国际劳工组织核心劳工标准	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》）
供应链/供应商	“供应链”和“供应商”是指直接与公司生产的产品（电子、服装与鞋履、食品饮料）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（包括原材料供应商）进行报告。
一级供应链/一级供应商	与公司有直接合同关系的供应商。
供应链级别	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。
不同供应链环境	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。
工人	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。
合法代表	“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。
利益攸关者	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。
采取措施以确保	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）。