

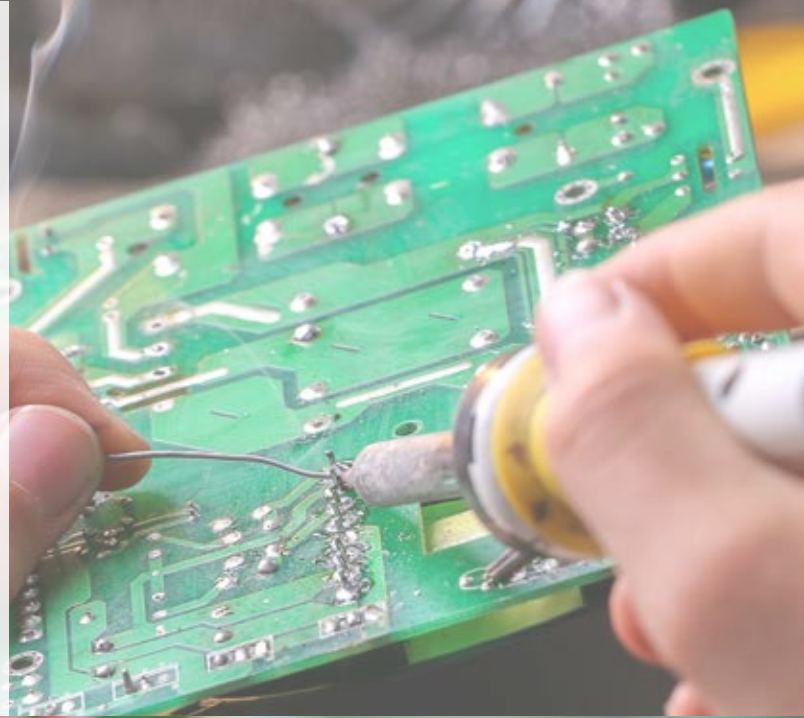


KNOW THE CHAIN

## 三年后对三种行业的 再次评估：

打击强迫劳动的进展与不足

2019 年 4 月



要为工人的生活带来正面影响，所有公司在改善负责任招聘行为和支持工人行使自身权利方面所作出的努力，都非常重要。



# 目录

执行摘要 .....	1
1. 引言 .....	3
2. 有所进展还是持续存在不足? .....	5
3. 保护弱势工人 .....	11
3.1. 纠正剥削性的招聘行为.....	12
3.2. 促成和支持工人行使自身权利.....	18
3.3. 采取措施确保二级供应链中的劳工权利尽责.....	23
3.4 在亚洲公司执行更严格的供应链劳工实践.....	29
4. 对公司的建议 .....	40
4.1. 主动采取措施消除供应链中的强迫劳动风险.....	40
4.2. 改进消除供应链中强迫劳动风险的政策与实践.....	41
5. 对投资方的建议.....	42
询问被投资公司问题.....	42
附录 1: “了解供应链”基准指标——学习如何起步和了解三个行业的良好做法.....	44
附录 2: 2018 年各行业基准分数——“招聘”和“工人的声音” .....	45

## 执行摘要

当今企业供应链中依然存在着侵犯工人权利的问题。有数篇文章在编写本报告前几个月发表，接受采访的工人在文中提到了一系列的问题，包括为找一份工厂的工作支付数千美元的中介费，实际工资只有招聘机构许诺的一半，每周得加班 12-24 个小时才能糊口，只有交钱才能拿回被收走的护照。<sup>1</sup> 全世界约有 2490 万人成为强迫劳动的受害者，当中 1600 万人受到私营机构的剥削。<sup>2</sup>

2016 年，“了解供应链”对三个高危行业（信息通信技术、食品饮料和服装鞋履）的 60 家公司在应对供应链中强迫劳动问题的表现进行了评估。2018 年，评估覆盖的公司扩大到 119 家。<sup>3</sup> “了解供应链”把自己的角色定为既是评估企业实践的循证晴雨表，又是公司与投资者应对供应链中强迫劳动问题的资源库。本报告正是实现这两个目标的机会。

本报告呈现了“了解供应链”基准评估的一些发现，包括涉及高危行业的企业在处理强迫劳动问题上取得的进展（第 2 章）及在供应链劳工实践较好的公司也存在的最大不足和问题（第 3 章）。报告的第 4 章为各个行业的公司提供了一些建议，谨供他们在制定处理强迫劳动问题的政策和程序时参考。附录 1 中 Excel 工具用于指导如何启动相关领域的工作以及如何如何在现有的实践行为基础上发展，并附上三个行业现有的良好做法实例。第 5 章呼吁投资者采取行动，并为他们在参与被投资公司时准备了一些问题。投资者可以通过附录 2 了解 119 家公司的基准分数（包括在“招聘”和“工人的声音”两个重要主题项下的评分），并用附录 1 引导被投资公司学习同行的良好做法。

**119 家公司的平均分数较低，只有 33 分（以百分制为基础），**但令人鼓舞的是，2016 年和 2018 年评估的所有地区和三类行业的大部分公司有所改进。然而，平均分也表明所有的公司都还有很长的路要走。

---

<sup>1</sup> 卫报 (The Guardian) (2018 年 12 月 9 日)，[马来西亚生产的 NHS 橡胶手套使用强迫劳动 \(NHS rubber gloves made in Malaysian factories linked with forced labour\)](#)，2019 年 2 月 1 日造访网页。涉及的公司否认指控。电讯报 (The Telegraph) (2019 年 1 月 23 日)，尼古拉·史密斯 (Nicola Smith)，[揭秘：NHS 和英国高街的避孕套供应商被控提供了‘可耻的’工作条件 \(Revealed: condom supplier to NHS and British high street accused of ‘shameful’ working conditions\)](#)，2019 年 2 月 1 日造访网页。

<sup>2</sup> 国际劳工组织 (ILO)，[强迫劳动、现代奴役和人口贩运 \(Forced labour, modern slavery and human trafficking\)](#)，2019 年 1 月 22 日造访网页。

<sup>3</sup> “了解供应链”2018 年的基准评分涵盖了 121 家公司评估，但评估对象只有 119 家公司，亚马逊 (Amazon) 和沃尔玛 (Walmart) 在两个不同的行业接受了基准评估。为了确定本报告中亚马逊和沃尔玛跨行业的平均分，两家公司的两套分数按平均分计算。只用两家公司在一个行业内的分数计算平均分，或用一家公司的两个分数计算平均分，得到的分数大体相等，只有细小的差别。参见附录 2 中亚马逊和沃尔玛的平均分以及它们的行业得分。

在 2016 年和 2018 年的基准评分后，“了解供应链”收集了相关的数据，比较分析了不同行业的公司在特定时间内的实践活动。

“了解供应链”从数据中发现了公司在哪些方面取得了进展，以及在哪些方面还有待加强：

- **公司很少采取措施纠正剥削性的招聘行为。** 在评估的 119 家公司中，只有不到一半（41%）的公司禁止由工人支付招聘费，不到 10%提供了报销供应链中工人所付的招聘费的证据。缺乏行动的问题令人关注，因为超过半数（51%）在私营机构遭受强迫劳动的工人身陷债役（工人被逼通过工作还债，高额的招聘费往往是导致他们欠债的原因）。<sup>4</sup>
- **公司只采取了有限的措施来支持和促成供应链内的工人行使自身权利。** 只有 13%的公司披露了为支持供应链内工人的结社自由而接触国际或地方工会的信息。只有 19%的公司采取措施确保向供应链内的工人通报有关申诉机制的事宜。
- **买家的得分高于供应商，**<sup>5</sup> 即使大部分买家要求供应商逐级传达标准。基准数据和与公司代表的谈话都显示，买家在处理二级供应链中的风险时，倾向于直接监督二级供应商，并要求一级供应商从预审合格的二级供应商处进货，而不是让一级供应商拥有供应链的所有权。
- **亚洲公司按行业和主题分类的评分都低于欧洲和北美的公司。** 虽然遭受强迫劳动侵害的工人有 64%位于亚太地区，而且大部分产品，特别是信息通信技术行业与服装行业的产品都是在该地区生产，但亚洲公司并没有进行额外的尽职调查和其他行动。

<sup>4</sup> 国际劳工组织（2017），[现代奴隶全球估测：强迫劳动和强迫婚姻 \(Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage\)](#)，第 10-11 页。

<sup>5</sup> 在被评估的公司中，从一家或多家被评估的公司购买商品的公司被视为买家，为一家或多家公司供应商品的公司被视为供应商。一些公司既是买家又是供应商。欲了解更多信息，请参见第 3 章。

## 1. 引言

### 强迫劳动仍是企业供应链中的一项重大挑战

国际劳工组织（ILO）估计全球约有 2490 万人是强迫劳动的受害者，其中的 1600 万人受到私营机构的剥削。<sup>6</sup>

强迫劳动指“通过使用暴力或威胁，或通过债务操纵、扣押身份证件、威胁向移民局举报等隐性手段，胁迫任何人工作的情况。”<sup>7</sup> 亚太地区的工人据报面对的强迫劳动风险最高，但强迫劳动的风险遍及全球。<sup>8</sup>

卫报在 2018 年末公布的调查，揭示了强迫劳动在全球供应链中依然存在。两名在马来西亚橡胶手套工厂工作的移民工人接受了采访，控诉他们的工作类似强迫劳动。

来自孟加拉国的移民工人说他们为找到一份工厂的工作，支付了超过 4000 美元的招聘费。尼泊尔的移民工人说他们支付了 1700 美元的招聘费，然后不得不花数月或数年的时间来偿还这笔费用。工人们还说，他们的迁徙自由受到了限制：他们的护照被公司收走，至今未还。<sup>9</sup>

“我们已经三个月没获发工资了，工作很辛苦。”一名尼泊尔工人说道，“我不能给家人汇钱，但他们很需要钱。”

另一名尼泊尔工人说：“我每天早上起来都很害怕。我在想：我怎么熬过 12 个小时的工作？我不知道是否能撑下去。”

- 卫报

就如这些工人的经历，剥削性的招聘行为，包括收取高额的招聘费，令供应链中的工人继续面对巨大的风险。国际劳工组织发现，在遭受私营机构剥削的工人中，有 51% 经历过债务劳役；在农业、制造业和家政服务业，这一比例超过了 70%。此外，大多数工人在招聘或工作中受到了多种形式的胁迫。工人们常常被扣工资或受到扣工资的威胁（24%），或受到暴力威胁（17%），或受到体罚（16%）。<sup>10</sup> 这些遭遇致使工人身陷强迫劳动，而且他们大部分还无法举报受到侵害。

<sup>6</sup> 国际劳工组织，[强迫劳动、现代奴役和人口贩运 \(Forced labor, modern slavery and human trafficking\)](#)，2019 年 1 月 22 日造访网页。

<sup>7</sup> 国际劳工组织，[什么是强迫劳动、现代奴役和人口贩运 \(What is forced labour, modern slavery and human trafficking\)](#)，2019 年 1 月 22 日造访网页。

<sup>8</sup> 国际劳工组织（2017），[现代奴隶全球估测：强迫劳动和强迫婚姻 \(Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labor and Forced Marriage\)](#)，第 10 页。

<sup>9</sup> 卫报 (The Guardian)，[马来西亚生产的 NHS 橡胶手套使用强迫劳动 \(NHS rubber gloves made in Malaysia factories linked with forced labor\)](#)。

<sup>10</sup> 国际劳工组织（2017），[现代奴隶全球估测：强迫劳动和强迫婚姻 \(Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labor and Forced Marriage\)](#)，第 10-11 页。

美国劳工部发布的“由童工或强迫劳动生产的产品列表”列出了以下产品：<sup>11</sup>

人造花	木炭	棉花	鞋履	棕榈油	虾	罗非鱼
竹子	辣椒	棉籽	服装	棕榈茅草	蚕茧	木材
青豆、黄豆、大豆	圣诞节装饰品	钻石	黄金	花生	石料	锡矿石
巴西坚果/ 栗子	煤炭	干鱼	花岗石	色情出版物	甘蔗	烟草
砖块	古柯（刺激性植物）	电子产品	砾石	米饭	向日葵	蕃茄
地毯	可可	装饰纺织品	铁	橡胶	钽矿石	玩具
牲畜	咖啡	烟火	翡翠	红宝石	柚子	钨矿石
水泥	玉米	鱼	钉子	芝麻	纺织品	小麦

“了解供应链”基准评估的信息通信技术、食品饮料以及服装鞋履三个行业的供应链，涵盖了美国劳工部列举存在强迫劳动风险的 54% 的产品。因此，基准评估可以可靠地反映公司在应对与商品和产品相关的强迫劳动风险所采取或不采取行动的情况。

<sup>11</sup> 美国劳工部 (US Department of Labor) (2018) , [由童工或强迫劳动生产的产品列表 \(List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor\)](#)。

## 2. 有所进展还是持续存在不足？

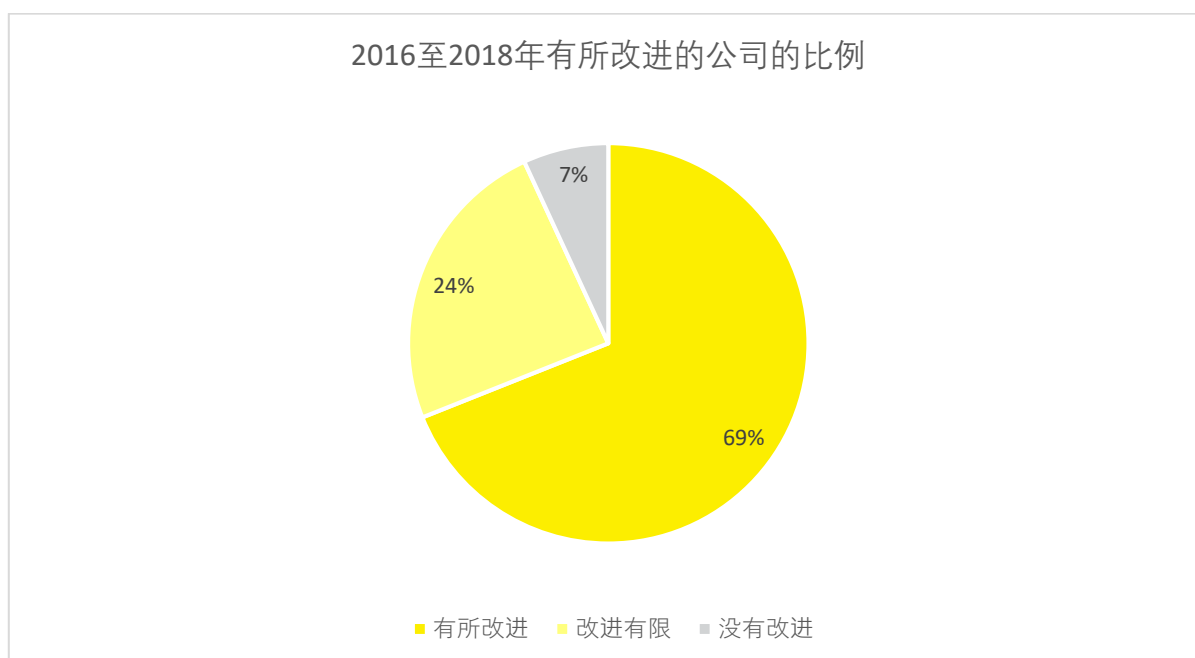
### 评估三年来企业应对强迫劳动的努力

“了解供应链”在 2018 年对三个行业（信息通信技术、食品饮料和服装鞋履）共 119 家公司在应对供应链中强迫劳动问题的努力进行了评分。

2016 年的第一轮基准评分涵盖了 60 家公司，其中的 57 家公司在 2018 年参与了第二次评分。<sup>12</sup> 这令“了解供应链”可以衡量这些公司在 2016 至 2018 年间取得的进展。

### 积极信号

2016 至 2018 年，超过 90% 的被评估的公司（57 家公司中的 53 家）在披露和基准表现方面都有所改善。<sup>13</sup> 虽然 24% 的公司改善程度有限（如仅在一个至两个指标上略有改进），但 69% 的公司在多个指标和主题方面有实质性的改进。



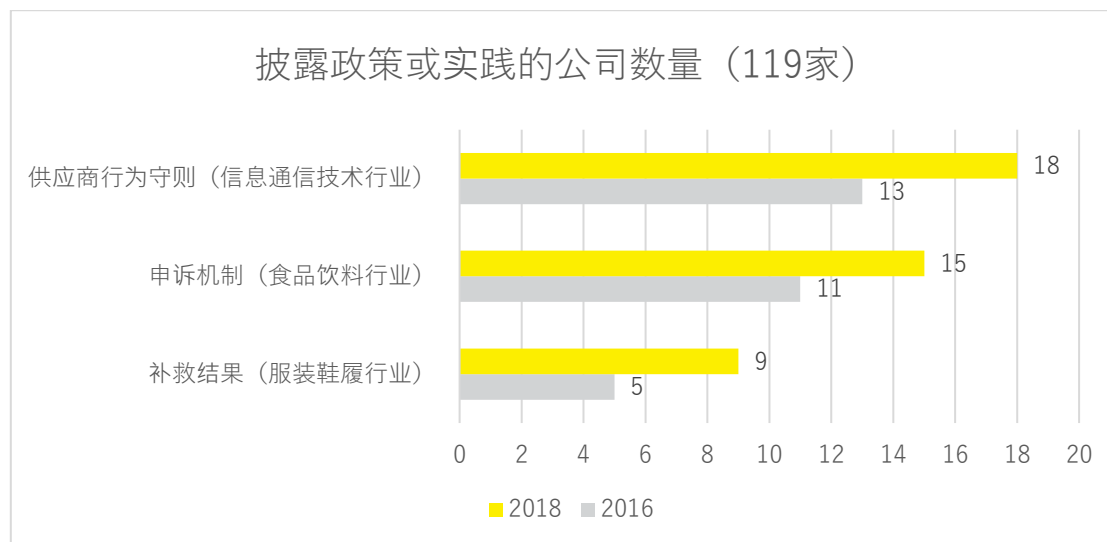
<sup>12</sup> 3 家公司参与了 2016 年的评估，但被排除在 2018 年评估之外。国际商业机器公司（IBM）降低了实体产品所占收入的比例，不再满足条件。美赞臣（Mead Johnson Nutrition）被排除是因为它与利洁时集团（Reckitt Benckiser）合并，不再是公开交易的实体。排除百丽国际（Belle International）是因为它被私有化。

<sup>13</sup> 说明：评估方法的改变使得在两次评估中取得同样的分数变得困难，没有任何改进的公司在第二次评估中的分数会下降 8-10 分。因此，分析不应是直接对比两次评估的分数，而是应该包含在报告的政策和实践进展方面对逐个指标的评估。



最大的改进是在服装鞋履行业。<sup>14</sup> 参与两次基准评估的服装公司多为知名品牌，媒体的关注度比较高，民间社会数十年来一直向它们施压，要求它们尊重劳工权利。绝大多数服装公司一开始已经积极与“了解供应链”联系，这和另外两个行业的公司形成了鲜明的对比。<sup>15</sup>

2016 至 2018 年，三个行业的公司在各个主题项下的表现均有所改善。这些改进包括更多地披露供应商行为守则，供应链中的申诉机制和工人获得补救的效果。



虽然公司在改进方面的数量和质量不一而足，但很重要的一点是，做出改进的公司不仅仅是那些评分较高的公司或面临较大国际压力和受到监督的公司，评分处于中低水平的公司也有所改进，包括那些总部不是设在欧洲和北美的公司；在它们以外的地区，要求公司公布透明度报告的做法尚不普遍。

令人感到鼓舞是，不同行业的一些市值相对较小的公司比市值大的同行得分更高。<sup>16</sup> 这表明，规模的大小不必然影响公司投入资金解决供应链中强迫劳动问题的能力。

2016 年评分低于同行业平均分的公司在 2018 年的评估中有所改进，包括在招聘领域取得进展，如生产乳制品、婴儿食品和医用营养品的法国**达能集团 (Danone)** 和日本电子设备公司**日立集团 (Hitachi)**。[达能集团](#)的改进主要集中在对相关信息的披露，如就强迫劳动问题与利益攸关方进行的联系，强迫劳动风险评估程序及评估的结果，禁止由工人支付招聘费的供应商行为守则，要求供应商传达标准，以及将有关人权的申诉纳入申诉机制。[日立集团](#)制定并披

<sup>14</sup> 了解供应链 (KnowTheChain) (2018)，[服装鞋履行业基准报告 \(Apparel and Footwear Benchmark Report\)](#)，第 14-15 页。最小的改进是在“招聘”这个最直接应对强迫劳动问题的主题。

<sup>15</sup> 了解供应链 (2016 年 8 月 29 日)，[我们提出问题，很多人回答：技术、食品和服装公司在多大程度上参与了强迫劳动问题的解决？ \(We've asked, many responded: How engaged are technology, food, and apparel companies on forced labor?\)](#)。

<sup>16</sup> 参阅了解供应链 (2018)，[2018 年信息通信技术行业基准报告 \(2018 Information & Communications Technology Benchmark\)](#)，第 9 页；了解供应链 (2018)，[2018 年食品饮料行业基准报告 \(2018 Food and Beverage Benchmark Report\)](#)，第 14-15 页；了解供应链 (2018)，[2018 年服装和鞋履行业基准报告 \(2018 Apparel and Footwear Benchmark Report\)](#)，第 22-23 页。

露了供应商行为守则。该守则禁止由工人支付招聘费，并要求一级供应商向低级供应商传达标准。公司还开始向供应商提供有关现代奴役的培训。

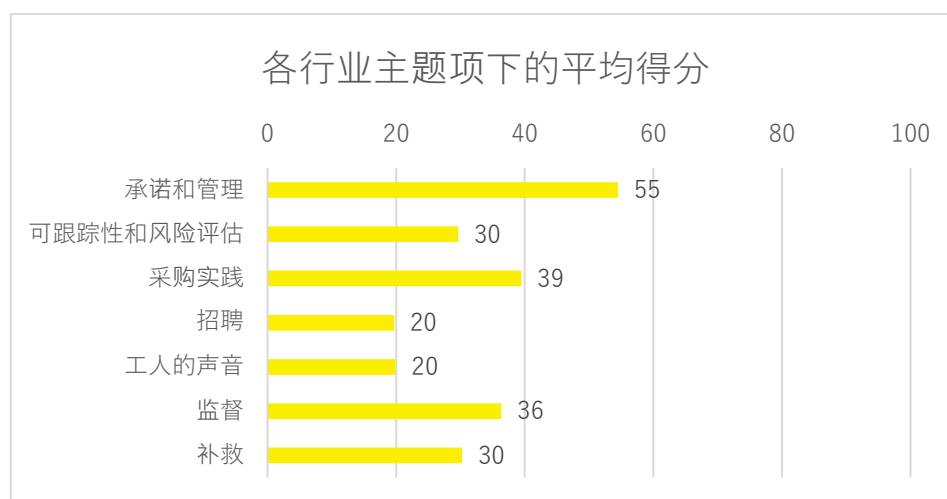
#### 公司参与的程度

“了解供应链”在调研之前、调研过程中（在此期间，公司有两个月的时间提交额外的信息，另有两个月的时间研究初步调研的评分结果）以及公布基准分数之后都与被评估的公司进行了联系。

在两次评估中，大多数公司都与“了解供应链”进行了联系（2018 年评估的公司比 2016 年多 62 家，其中很多比 2016 年评估公司的规模要小），这具有积极的意义。77% 的公司（92/119）与“了解供应链”进行了联系（通过电子邮件或电话），67% 的公司（80/119）在[企业责任资源中心的网站](#)上提交了额外的披露信息，包括简短声明（不到一页）和有关单个指标的具体信息（将近 50 页）。

#### 持续存在的不足

119 家公司的平均分是 33 分，所有主题项下的政策和实践都有局限。即使公司报告了相关实践，但往往范围不清，无法判断公司是执行了一次性项目还是在所有的采购国都实施了相关程序。“承诺和管理”是唯一一项平均分超过 50 分的主题，这表明很多公司还处在应对强迫劳动问题的早期阶段，多侧重于制定标准、厘定内部责任和对职员与供应商就有关标准进行培训。



在 2016-2018 年间没有改进的公司包括全球最大肉食加工巨头巴西 **JBS 公司** 和三家美国公司包装食品公司**康尼格拉 (Conagra)**、半导体公司**德州仪器 (Texas Instruments)** 和半导体供应商**博通公司 (Broadcom)**。这些公司应关注同行的发展，改进实践，以确保供应链中的劳工权利得到尊重。

特别值得关注的是美国半导体供应商博通公司，它在 2018 年从新加坡迁回美国。该公司是唯一一家在 2016-2018 年得分大幅下降的公司，基准分数从 33 分降到了 6 分。这主要是由于公司披露的有关应对强迫劳动和人口贩运举措的信息减少。例如，该公司没有披露现代奴隶声明、人权政策和可持续发展报告，还退出了责任商业联盟（Responsible Business Alliance）。<sup>17</sup> 在局外人看来，博通公司的规模是信息通信技术行业基准评分表中另外 20 家公司规模总和的两倍，但该公司却做出了大幅减少人权和劳工权利信息披露的决定，情况令人担忧。

当人权尽责机制薄弱的公司试图收购人权纪录良好的同行时，人们担心标准会被削弱，这样的例子包括博通试图收购高通（Qualcomm）和卡夫亨氏（Kraft Heinz）试图收购联合利华（Unilever）。<sup>18</sup>

除了这些例子，三个行业内的一些领域对系统性的改变至关重要，但公司在这些领域的改进十分有限。这包括：

- 招聘（即在招聘和其他相关程序中纠正剥削性的招聘行为）
- 工人的声音（即促成和支持工人行使自身权利）
- 一级供应链之外的供应链尽责
- 亚洲公司的供应链劳工权利尽责

## 招聘

很多低薪的移民工人在原籍国没有机会实现体面就业，这使得他们愿意冒险在国外找工作或接受剥削。在目的地国，由于语言障碍和不了解当地的习俗、规定及支持网络，令移民处于更脆弱的处境。剥削性的招聘行为，如要求工人支付高额的招聘费和上交护照等，往往在原籍国和目的地国都根深蒂固。这些行为导致的债务和无法获取工作许可或旅行证件的情况，令工人更容易在就业中遭受进一步的剥削。

因此，评分反映出的一些问题格外令人担忧，如 119 家公司中只有不到一半（41%）禁止由工人支付招聘费，不到 10%披露了执行该政策的证据，即报销供应链内工人招聘费用的相关证据。

## 工人的声音

<sup>17</sup> 信息通信技术行业基准评估在 2018 年 1 月进行。参见附录 2。

<sup>18</sup> 路透社商业新闻 (Reuters Business News) (2018 年 3 月 12 日)，[总统特朗普叫停博通收购高通 \(President Trump halts Broadcom takeover of Qualcomm\)](#)，2019 年 1 月 21 日。金融时报 (2018 年 2 月 27)，[联合利华首席执行官承认卡夫亨氏的收购计划是强制妥协 \(Unilever chief admits Kraft Heinz bid forced compromises\)](#)，2019 年 1 月 21 日造访网页。

“工人的声音”（即是让工人了解和行使他们的权利）对弱势工人而言至关重要。以移民工人为例，他们可能不了解自己的权利，也无法行使这些权利。在实践中，公司可以支持建立一个支持独立工会的环境以改善劳工实践。增加工人代理是终结强迫劳动的一个关键组成部分。虽然一些工具，如审核能提供借鉴，但工人们作为利益攸关方最了解时常变化的情况，确保他们的权利得到尊重最符合他们利益。因此，在长效解决强迫劳动问题的根源方面，工人的参与至关重要。

“招聘”和“工人的声音”是所有行业评分最低的两个主题，但它们对工人的生活却有着最直接的影响。

虽然过半数（64%）的公司披露了可供使用的申请机制，但只有 12% 的公司能够证明供应链内的工人使用了这些机制，这表明这些工人知道并信任该机制。类似的情况是只有 13% 的公司披露与国际或地方的工会进行了联系，以支持供应链中工人的结社自由。

### 采取措施确保二级供应链中的尽责

侵犯人权和劳工权利的行为通常发生在供应链较低的层级。因此，大部分公司要求，或至少鼓励一级供应商向低层级的供应商传达劳工标准，是正面的行为。

然而，没有几家公司能证明他们在实践中执行了上述举措。在 119 家公司中，“了解供应链”确认，32 个买家至少从一个基准评估过供应商进货，52 家供应商至少向一个参与基准评估的买家出售产品。买家多为北美和欧洲品牌，平均得分较高，但没有确保他们的标准被传达给一级供应商，而后者的基准评分往往很低。

令人鼓舞的是，有关二级供应商消除强迫劳动风险的良好做法的实例有所增加。然而，基准数据和相关对话显示，买家一般侧重直接监督和培训他们（选定）的二级供应商。此外，买家刚开始建设一级供应商管理供应链的能力，能力建设的效果还有待提高。

### 亚洲公司供应链中的劳工权利尽责

亚洲公司的平均得分远低于总部位于欧洲和北美的公司。<sup>19</sup> 要求公司公布透明度报告在亚洲并不普遍。这种现象令人担忧，因为亚洲，尤其是中国对制造业和消费而言都是极其重要的市场。根据欧睿国际（Euromonitor）的数据，中国有望在 2019 年成为世界上最大的服装市场，而日本将保持第四大服装市场的地位。<sup>20</sup> 亚洲消费者不仅受到西方品牌的吸引，而且对韩国、中国和日本的牌也感兴趣。<sup>21</sup> 专家们发现，带有“亚洲制造”标牌的奢侈服装品牌有着巨大的

<sup>19</sup> 参见 3.4 节。基准评估涵盖全球最大的公司，三个行业内只有少数非洲和拉美的公司入选。

<sup>20</sup> 品牌管理机构 (Brand Management Agency) (2017 年 12 月 18 日)，[中国有望在 2019 年成为全球最大的服装市场 \(China to Become the World's Largest Apparel Market in 2019\)](#)，2019 年 1 月 29 日造访网页。麦肯锡公司 (McKinsey & Company) (2018 年 11 月)，[《时尚状况报告 2019 \(The State of Fashion 2019\)》](#)。

<sup>21</sup> 路透社 (Reuters) (2016 年 4 月 26 日)，阿斯特丽德·温德兰特 (Astrid Wendlandt) 和乔伊斯·李 (Joyce Lee)，[炫酷亚洲时尚品牌挑战欧洲品牌 \(Cool Asian fashion brands challenge Western Labels\)](#)，2019 年 1 月 29 日造访网页。

市场潜力。<sup>22</sup> 这种增长需要伴有强有力的系统，以保护亚洲公司供应链内工人的权利。亚洲公司和他们的欧洲与北美买家应合作解决这个问题。

“了解供应链”基准评估包括让公众可查询、对使用强迫劳动指控的分析以及公司对这些指控的回应。参与多重利益攸关方和行业发起的项目会有加分。这些项目可侧重于处理强迫劳动问题，也可着重应对框架内的具体指标，如结社自由。此外，这些项目的成员资格要求（如尽责招聘领导小组的资格要求）必须透明，和/或提供有关成员表现的信息（如公平劳工协会认证报告）。

基准评估主要评估企业披露的相关信息，需要和其他材料一同解读，以全面地了解公司供应链中的强迫劳动风险。人权非政府组织和咨询机构 Shift 指出，“报告提供了一个窗口来了解公司的表现，而非一面镜子。”<sup>23</sup> 虽然企业报告不是了解实地情况的一项完美措施，但如果一家公司的供应商资讯透明，提供与供应链内工人联系的事例，以及披露如何确保供应链内工人获得补救，这就表明公司在向利益攸关方释放积极的信号：它力求尊重劳工权利。利益攸关方可以根据报告监督公司，让其承担遵守公布的标准的责任。

<sup>22</sup> 纽约时报 (The New York Times) (2018 年 11 月 19 日)，伊丽莎白·佩顿 (Elizabeth Paton)，[奢侈品牌在‘亚洲制造’中看到机遇 \(Luxury Brands See Opportunity in ‘Made in Asia’\)](#)，2019 年 1 月 29 日造访网页。

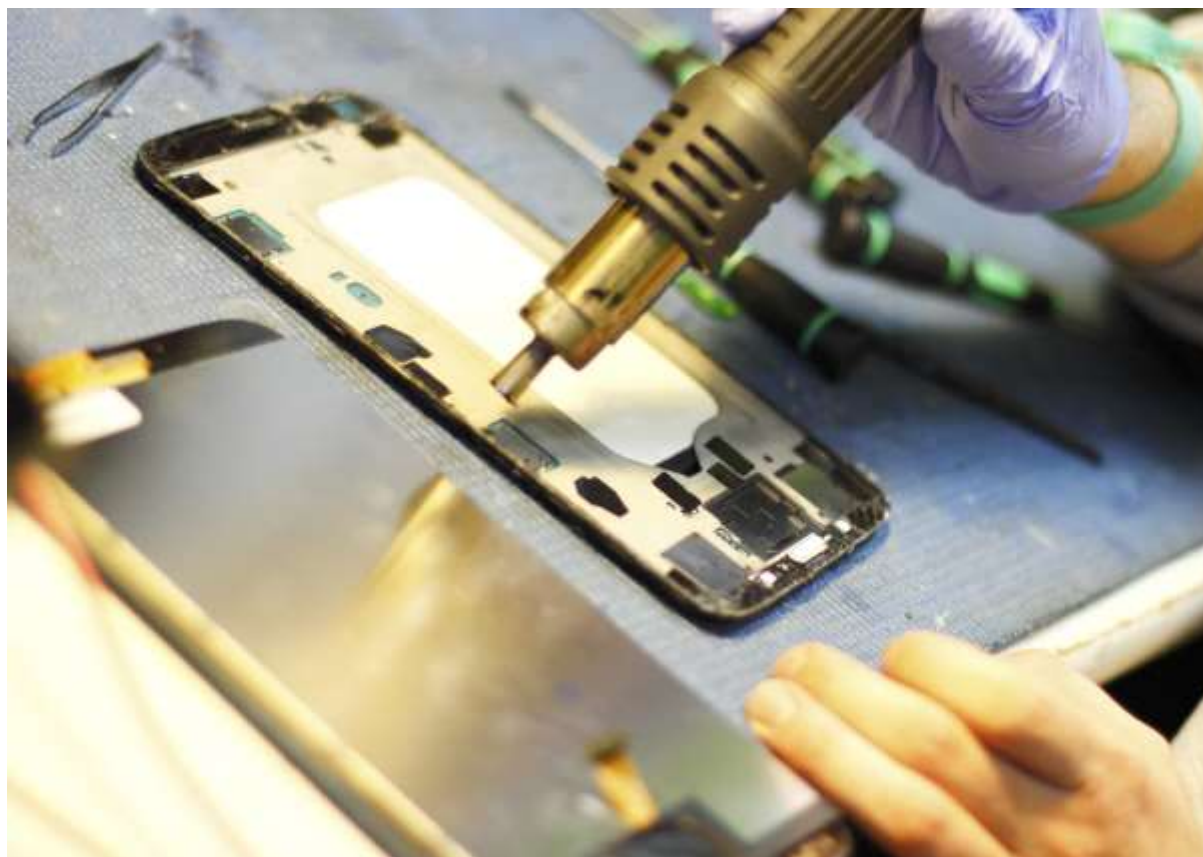
<sup>23</sup> Shift (2018)，[在法国的人权报告 \(Human Rights Reporting in France\)](#)。

### 3. 保护弱势工人

*哪些方面行动最有限，却最需要行动？*

全球数百万在企业供应链上工作的人都属于弱势群体。移民工人、实习学生、女工和其他经济上处于弱势地位的群体都容易受到剥削性工作条件的影响。

本章深入分析了四个最需要关注的领域，以确保弱势工人的权利得到尊重。在这四个领域，公司采取的行动十分有限。这四个领域分别是：纠正剥削性的招聘行为，促成和支持工人行使自身权利，确保低层级供应链的尽责和确保亚洲公司在尊重工人权利方面有所改进。本章还包括良好做法的实例，更多例子可参阅附录 1 中的 Excel 工具。



### 3.1. 纠正剥削性的招聘行为

很多行业，包括“了解供应链”基准评估的行业都高度依赖移民工人。11%的移民工人在农业领域工作。<sup>24</sup> 在电子设备制造中心马来西亚，<sup>25</sup> 电子制造业雇佣了 300-400 万移民工人，占马来西亚劳动力总量的 20-30%。<sup>26</sup>

招聘和雇佣机构<sup>27</sup>可能会剥削移民工人和其他弱势群体，如收取极高的招聘费和其他诸如交通费或住宿费之类的费用，使工人身陷债务。此外，雇主或劳务机构还可能没收工人的护照，限制他们的迁徙自由。移民工人特别容易受到剥削，他们不敢举报，害怕因身份问题被驱逐出境；他们也可能对自身权利了解有限，或无法充分地行使自身权利。不清楚雇主是谁使他们面临的问题更加复杂。在一家工厂内，工人的雇佣可能涉及到多家机构，这进一步限制了工人行使权利的能力。<sup>28</sup>

移民仍是一种全球趋势

移民构成了全球供应链中重要的劳动力，公司必须重视他们容易受到剥削这个问题。

据估计全球有 1.5 亿名移民工人；<sup>29</sup> 近年来，移民数量的增速已经超过了世界人口的增长速度。<sup>30</sup> 移民受到多种因素的影响，其中包括经济前景受限、不平等、暴力、环境变化和冲突导致的流离失所等。<sup>31</sup> 鉴于这些推动因素的不稳定性，全球移民趋势预计将持续下去。<sup>32</sup>

[达卡尊严移民原则](#)提供了一个框架，有助于了解和应对移民工人和招聘与雇佣机构面临的挑战。

<sup>24</sup> 国际劳工组织（2015），[《国际劳工组织移民工人全球估计报告 \(ILO Global Estimates on Migrant Workers\)》](#)，第 xiii 页。

<sup>25</sup> 大西洋月刊 (The Atlantic)（2018 年 6 月 28 日），爱丽尔·拉姆钱达尼 (Ariel Ramchandani)，[《强迫劳动是世界电子行业的支柱 \(Forced Labor Is the Backbone of the World's Electronics Industry\)》](#)，2019 年 1 月 31 日造访网页。电子行业占据了马来西亚出口总量的 36%和四分之一的就业岗位。

<sup>26</sup> 国际劳工组织（2017），[《东盟三角项目季度简报：马来西亚 \(2017 年 7-9 月\) \(Triangle in ASEAN Quarterly Briefing Note: Malaysia \(July to September 2017\)\)》](#)。

<sup>27</sup> 招聘机构负责招聘，雇佣机构负责管理工人的雇佣（在这部分工作被公司外判的情况下）。

<sup>28</sup> 泛宗教企业责任中心 (Interfaith Center on Corporate Responsibility)（2017），[《移民工人道德招聘最佳做法指南 \(Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers\)》](#)。维泰 (Verité)，[《尽责采购工具 \(行业：电子和电气\) \(Responsible Sourcing Tool \(Industry: Electronics and Electrical\)\)》](#)，2019 年 1 月 7 日造访网页。

<sup>29</sup> 国际劳工组织（2015），第 xi 页。

<sup>30</sup> 联合国（2017），[《世界移民报告 2017：聚焦 \(International Migration Report 2017: Highlights\)》](#)，第 5 页。

<sup>31</sup> 国际移民组织（2017），[《世界移民报告 2018 \(World Migration Report 2018\)》](#)，第 13 页。

<sup>32</sup> 国际移民组织（2017），第 2 页。

剥削性和不道德的招聘行为是三个行业供应链中存在的一个通病。在 2016 年和 2018 年两次基准评估中，三个行业的公司在“招聘”项下的得分持续偏低，这种现象值得关注。

“了解供应链”评估公司是否有政策和程序纠正剥削性的招聘行为和推动供应链中的道德招聘，这包括但不限于公司是否：

- 禁止由工人支付招聘费，
- 提供证据证明报销了工人支付的招聘费，
- 禁止没收工人的护照，和
- 支持道德招聘，如支持制定道德招聘计划；与同行分享招聘领域的尽责调查发现；或与政策制定者联系，以提高招聘机构的选择标准。

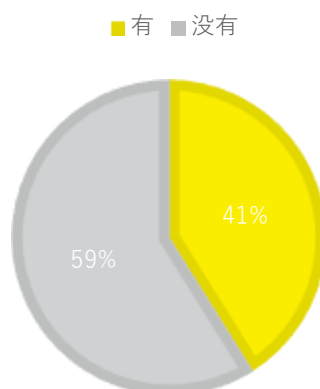
这些行动有极大可能推动招聘实践的改善，并减低工人遭受剥削的脆弱性。

## 招聘费

招聘费让工人还未开始工作就欠下招聘机构的债务；由于身陷债务，他们更容易受到剥削。这个问题在全球供应链中普遍存在，不只一个行业存在这个问题。例如，移民工人为得到台湾工厂的工作而被收取了 6000 美元的费用，这“至少相当于他们一年的可支配收入”（按工人的月工资计算）。<sup>33</sup>

虽然工人招聘会产生一定的费用，但向移民工人收取的费用通常远远超出招聘的实际成本。工人在招聘环节支付的费用比雇主还要多，因为他们不仅支付了与招聘相关的费用（招聘和/或招聘机构服务费以及证件、工作签证、交通或医疗方面的费用），还支付了一些额外的不明“费用”。<sup>34</sup> 追求更道德的招聘实践不仅可以减轻工人的负担，还可为公司带来收益，其中包括提升留岗率和生产率和改进预算和规划。<sup>35</sup>

### 禁止由工人支付招聘费的政策



<sup>33</sup> 泛宗教企业责任中心（Interfaith Center on Corporate Responsibility）（2017），第 24 页和第 14 页。

<sup>34</sup> 人权与商业研究所（Institute for Human Rights and Business）（2017 年 11 月），[尽责招聘：纠正工人支付招聘费的现象 \(Responsible Recruitment: Remediating Worker-Paid Recruitment Fees\)](#)，第 6 页。

<sup>35</sup> 人权与商业研究所（Institute for Human Rights and Business）（2018 年 2 月），[人权与商业研究所简报：招聘费 \(IHRB Briefing: Recruitment Fees\)](#)。



**“没有工人应当为一份工作而付费。然而，在三个高危行业的 119 家全球大型公司中，只有 41% 禁止由工人支付招聘费。”**

49 家公司（占 119 家公司中的 41%）披露了禁止由工人支付招聘费的政策。<sup>36</sup> 此类规定被纳入供应商行为守则，或被纳入处理移民工人或招聘事务的独立政策；多数公司采取前一种做法。<sup>37</sup> 数据显示三个行业在解决工人支付招聘费这个问题上有着明显的区别。制定政策处理招聘费问题的公司在信息通信技术行业最多。这主要是因为该行业的公司加入了[责任商业联盟 \(Responsible Business Alliance\)](#)。该联盟要求成员采用其供应商行为守则，该守则对招聘费问题进行了规定，包括“[雇主付费原则](#)”。食品饮料行业通过零收费政策的公司相对较少，尽管有一些应对举措，如消费品论坛（认识到存在强迫劳动的问题，通过[优先产业原则](#)加以解决），但该行业移民工人面临的风险并不比其他行业的少。服装鞋履行业在处理招聘费问题上也落后于信息通信技术行业。值得指出的是，2018 年 10 月，美国服装和鞋履协会（American Apparel & Footwear Association）和美国公平劳工协会（Fair Labor Association）的 120 多家成员公司（“了解供应链”基准评估了 12 家）签署了尽责承诺，承诺在 2019 年年底之前将尽责招聘纳入相关的公司标准。<sup>38</sup> 在政策层面做出设有明确时间表的承诺，允许利益攸关方对公司进行问责，具有积极的意义。

**“只有少数禁止收取招聘费的公司披露了证明报销工人招聘费的证据。所有行业都存在这种政策和实践之间的差距，但信息通信技术行业的问题最为明显。”**

相关数据显示政策和实践之间存在着差距。大多数禁止收取招聘费的公司都明确规定，如果工人支付了招聘费，雇主必须报销这笔费用（因为这违反了公司的政策）。然而，只有少数公司披露了证明报销工人招聘费的证据。所有行业都存在这种政策和实践之间的差距，但信息通信技术行业的问题最为明显：22 家公司披露了要求报销招聘费的政策，但只有 5 家公司披露相关数据或提供报销证据，证明政策有被执行。

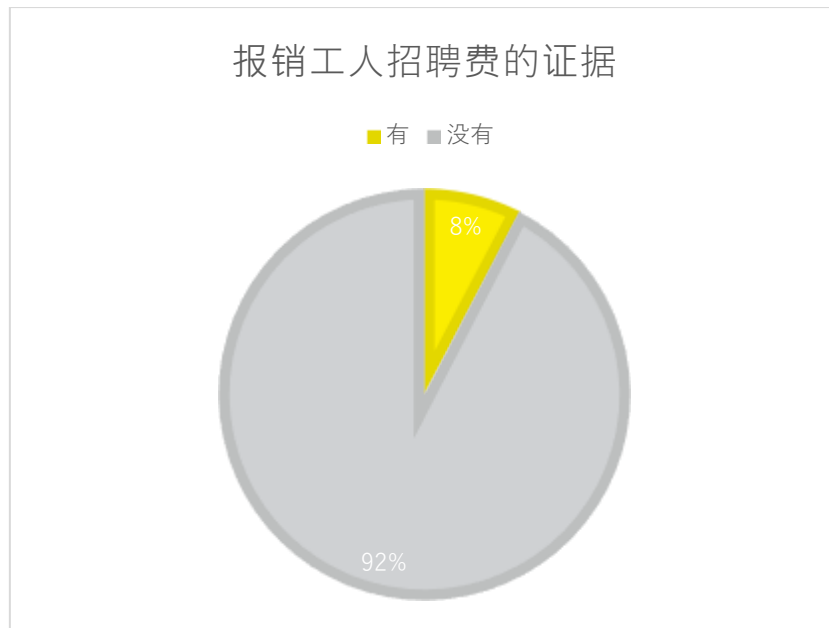
值得警惕的是，仅有 8% 的公司（9/119）披露证据，证明他们报销了供应链内工人支付的招聘费。**苹果公司 (Apple)** 披露，公司在 2017 年报销了 1500 多名合同工共计 190 万美元的招聘费用，报销金额已通过独立审计的核实。**露露柠檬公司 (Lululemon)** 披露了报销招聘流程产生费用的一个例子。在发现一家供应商没有按照合同规定报销工人的机票后，公司与另一家品牌公司合作，与供应商联系，确保他们报销工人的费用。

---

<sup>36</sup> 38 家公司的政策（占 119 家公司中的 32%）包括雇主付费原则，规定雇主必须承担招聘成本和/或报销工人的招聘费。

<sup>37</sup> 4% 参与基准评估的公司披露了有关移民工人权利的独立政策。

<sup>38</sup> 美国服装和鞋履协会 (American Apparel & Footwear Association) (2018 年 10 月 22 日)，123 家服装鞋履公司签署新的“美国服装和鞋履协会/美国公平劳工协会服装鞋履行业尽责招聘承诺书”([123 Apparel and Footwear Companies Sign New 'AAFA/ FLA Apparel & Footwear Industry Commitment to Responsible Recruitment](#))，2019 年 1 月 7 日造访网页。签署承诺书的公司同意采取以下行动：在 2019 年 12 月 31 日之前，把尽责招聘承诺融入公司的社会合规标准，如行为守则；定期报告采取的行动，通过可持续发展报告和/或现代奴隶披露将尽责招聘承诺的要素嵌入公司的政策和程序。



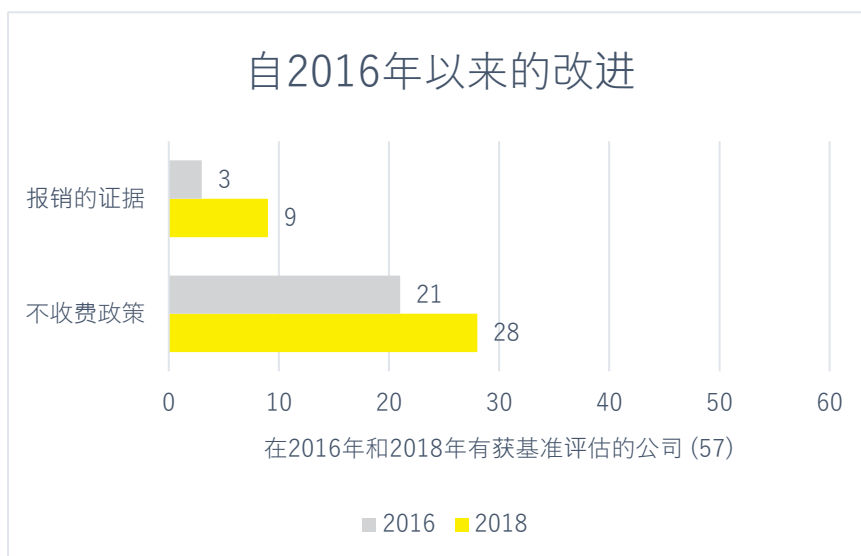
招聘费让工人陷入债役，被迫从事低薪或无薪工作，直到还清债务。因此，把招聘费发还给工人对确保他们能逃离剥削至关重要。此外，要求供应商把招聘费还给工人，实际上对供应商释放了一个信号：买家重视零收费政策。此外，公司可考虑为供应商提供财政支持，特别是在招聘成本没有计入合同和定价的情况。

令人鼓舞的是公司改进了所有基准评估行业内解决招聘费问题的方法。在参与 2016 年和 2018 年两次基准评估的公司中，披露禁止由工人支付招聘费政策的公司从 21 家增加到 28 家，披露报销供应链内工人招聘费证据的公司从 3 家增加到 9 家。虽然数量还很少，但这种趋势表明，公司越来越重视这个问题。值得一提的是，**台湾积体电路制造股份有限公司 (Taiwan Semiconductor Manufacturing Company)** 是第一家披露报销工人招聘费证据的亚洲公司。该公司报告，它报销了供应链内 360 名移民工人总计 550 万新台币（约合 18.5 万美元）的招聘费。

## 扣押护照

扣押护照被用来限制工人的迁徙自由。工人的护照可能被劳务中介或雇主（包括全球品牌的供应商）收走。例如，

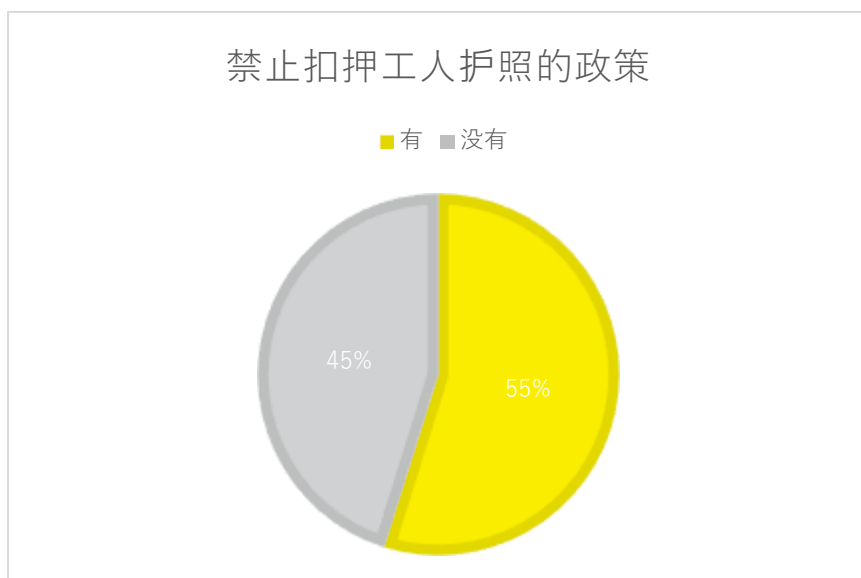
尼泊尔工人瑞文 (Ravin) 开始在马来西亚的一家电子公司工作时，他的护照就被劳务中介收走。他要求中介归还护照，却被告知需要支付相当于 1082 美元的费用。在为电子公司工作的七年



里，他都无法回国看望家人。<sup>39</sup>

相比禁止由工人支付招聘费，各行业公司更为普遍的做法是禁止扣押护照。在 119 家公司中，有 65 家披露了禁止扣押供应链内工人护照的政策。不同行业的公司制定此类政策的区别

不大。尽管禁止扣押护照很重要，但只有略微超过半数的公司（55%）制定了这样的政策。



此外，披露的相关信息仅局限于政策。一些公司报告了供应链内工人的护照被没收的例子，并保证供应商已经归还了护照。例如，联合利华披露了与沙特和马来西亚的供应商合作，以确保归还移民工人的护照。公司还保证将与

工人沟通，让他们知道护照的存放是基于自愿的基础，而且仅仅是出于安全保管的考虑；一项新协议将确保护照在所有人提出归还要求后的 24 小时内交还本人。

## 道德招聘

只有 15% 的公司（18/119）披露了如何支持供应链中道德招聘的相关信息。“了解供应链”的道德招聘指标列出了公司落实道德招聘应采取的所有步骤。例如，公司应制定甄选程序，选择供应链中的招聘机构，支持道德招聘计划的制定，<sup>40</sup> 或与政策制定者联系，提高招聘机构的选拔标准。

<sup>39</sup> 维泰（Verité）（2014），[马来西亚电子产品生产过程中的强迫劳动 \(Forced Labor in the Production of Electronic Goods in Malaysia\)](#)，第 123 页。

<sup>40</sup> [国际招聘诚信系统 \(IRIS\)](#) 是国际移民组织领导的一个道德招聘计划。该系统是一个国际劳工招聘机构的自愿认证方案。参与的招聘机构根据该系统制定的标准，接受合规与监督机制的评估。

为了推动道德招聘，一些公司披露与“[尽责劳工倡议](#)”（责任商业联盟执行的一个涉及多行



业和多重利益攸关方的项目，侧重保护全球供应链内工人的权利)和“[尽责招聘领导人集团](#)”合作（一项要求成员确认供应链中招聘风险的跨行业项目），为雇佣经理和帮助他们了解“雇主付费原则”提供指南和培训，分享工具和指南，以及在同行中倡导“雇主付费原则”。

还有部分公司披露，它们为供应商提供了有关道德招聘的指导和培训，或跟踪了供应

链内移民工人的流向，并对流动风险进行了评估。**阿迪达斯公司 (Adidas)** 披露，它与湄公河服装鞋履工作组俱乐部合作，和其他品牌公司共同开发了一套流动走廊 (migration corridors) 地图工具，其中包括有关流动走廊和供应链中招聘费数额的数据。**乐购 (Tesco)** 披露，公司加入了道德贸易联盟的意大利番茄工作组 (Ethical Trading Initiative's Working Group for Italian Tomatoes)，公司两家主要的罐装番茄供应商也是工作组的成员。该工作组的工作重点是尽责招聘、调解和尽责。公司还报告说，它正在实施一个旨在对劳务提供方进行认证和改进招聘实践的试点项目。

更多“招聘”主题方面的良好做法实例可参阅附录 1 中的 Excel 工具。

### 3.2. 促成和支持工人行使自身权利

“工人的声音”是过去三年内所有六个基准评估中分数最低的主题之一，这表明企业在支持和尊重供应链内工人的权利方面存在显著的不足。

#### “工人的声音”是什么意思？

为了确保供应链中的劳工权利得到尊重，将工人的参与置于公司策略的核心位置至关重要。工人需要被放在劳工权利项目的中心，因为他们最了解自身的情况，确保劳工权利得到尊重最符合他们的利益。

公司需要承诺认可工人的声音和他们的代理。工人的代理通常是工会、工人组织和其他形式的集体或个体组织。与民主选举产生的独立工会联系是一种很重要的联络方法，但工会可能不存在，或是这种联络需要通过与其他工人的活动来强化。在某些情况下，一些工人团体，如女性工人团体或移民工人团体在工会中没有被充分代表；或工会和结社自由被政治势力控制或禁止。

协助公司听取供应链内工人意见的线上和线下工具日益繁多。公司应证明己方有意义的使用从工人一方收集而来的信息。虽然使用技术和工具，如手机应用程序可以帮助公司了解工人们关心的问题，但工人的参与不能简化为公司用有关工人申诉的信息流替代审计。此外，以下几点也很重要：一、公司与供应链内的工人进行双向的对话（直接，或通过供应商，或通过第三方，如工会进行对话），二、公司确保工人的个别申诉得到解决，三、公司执行的解决方案应有工人的参与。公司使用技术与供应链内的工人联系时，可以考虑遵循[《技术支持下的工人参与原则》](#)，以其为指导，确保运用技术解决供应链中的侵犯人权问题，有利于实现真正意义上的工人参与。

在与供应链内的工人接洽时，公司应意识到工人可能因举报而受到分包商报复的风险，并采取措施化解此类风险。在公民空间日渐缩小，以及对公开谴责侵犯劳工权利的工会和人权捍卫者的袭击愈演愈烈的背景下，这一点尤为重要。<sup>41</sup>

“工人的声音”主题下切实的方法应包括支持工人了解自身权利和促成工人组织起来，全面享受这些权利。例如，公司可确保工人接受独立方有关劳工权利的培训，或支持工人和管理层进行对话。[工人推动的社会责任模式](#)表明，在工人和工人组织推动下制定、监测和执行的项目会对工资和工作条件产生积极的影响。<sup>42</sup>

公司可采取以下步骤支持供应链内的弱势工人，如移民工人、女工和实习学生：

- 采取措施确保供应链内的工人能够了解和享受自身的权利（如通过独立方的培训）；
- 通过联系供应商和工会、及消除组织集体行动的障碍，支持供应链内的结社自由；和

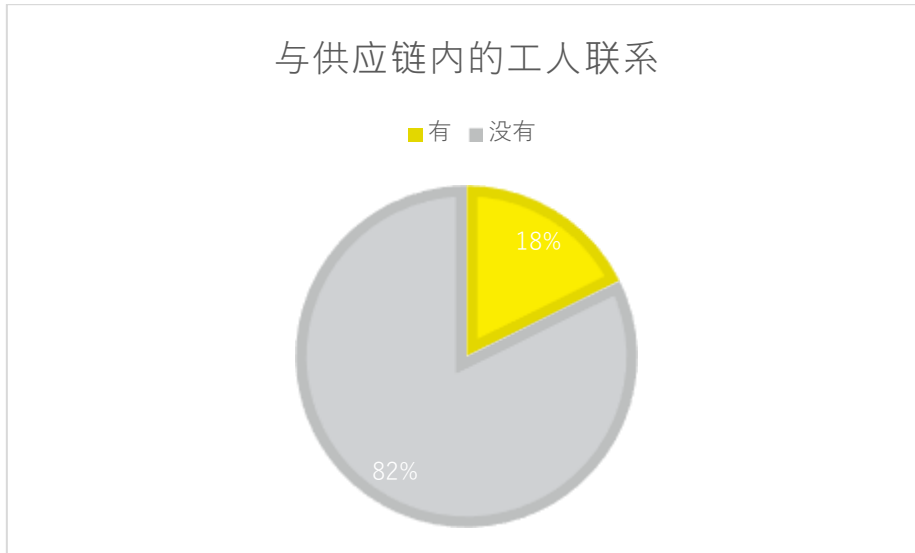
<sup>41</sup> 卫报 (The Guardian) (2018年3月9日)，[袭击和杀害：研究发现人权活动家面临越来越大的风险 \(Attacks and killings: human rights activists at growing risk, study claims\)](#)，2019年2月21日访问。

<sup>42</sup> 公平食品计划 (Fair Food Program) 利用“工人推动的社会责任模式”，为工人带来了明显的改变。该计划报告，截至2017年，参与的买家已支付2600万美元的溢价。项目还禁止“封顶”的做法，使工人的工资增加了10%。“封顶”的做法是指工人采摘的农产品需要高出采摘桶，但超出部分不计重量，不折算成相应的工资。公平食品计划 (2018)，[2017年度报告 \(2017 Annual Report\)](#)，第19页和第60页。

- 确保供应链内的工人有机会使用有效且值得信赖的申诉机制。

## 工人的声音

在 119 家公司中，有 18% 的公司就劳工权利事宜与供应链内的工人进行过联系<sup>43</sup>——直接联系或通过供应商或第三方进行联系。



由可靠的第三方（如工会、当地的民间社会组织）或工人自己组织工人培训可以大大提高此类培训的效果。**有限品牌公司（L Brands）**披露了将与非政府组织太平洋联结基金会（Pacific Links）的联系纳入工厂的反人口贩运意识提升项目，该项目还包括向供应链内的工人和经理提供有关人口贩运的培训。该集团统计，共有 10000 多名工人和经理接受了此类培训。**阿迪达斯公司**披露在印度尼西亚供应商的工厂中，工会的成员每月或每季度为工人提供有关劳工权利的培训，涵盖工资、工作时间、请假和工人权利等主题。

类似的例子，是一些公司通过多重利益攸关方或第三方与工人联系。例如，**亚瑟士公司（Asics）**通过国际劳工组织的“更好的工作和更好的工厂”项目，在斯里兰卡与供应商、职员和工厂工人合作，为工厂的工人提供包括“劳工权利”在内的多个主题的培训。

也有公司利用技术解决方案，如手机软件与工人进行联系。例如，**普里马可公司（Primark）**利用“工人之声”手机软件与 10 个中国供应商雇佣的工人进行沟通。公司表示，这种手机软件“加强了工人和管理层之间的交流，被用来发送电子工资条和其他与生产和工资有关的数据，还被用于向工人提供 400 个培训课程（10 个工厂的工人共接受了 700 多个小时的培训）。软件上还开通了一套匿名申诉机制。”<sup>44</sup>

部分公司为了满足供应链内弱势工人群体的特殊需要而设计了一些项目。**苹果公司**与国际移民组织合作开发了一个项目：在移民工人离开原籍国前，对他们进行有关自身权利的培训。培训内容还包括合同条款、就业国家的文化以及如何举报非法行为等。来自印度尼西亚、尼泊尔和越南的 300 多名移民工人接受了培训。

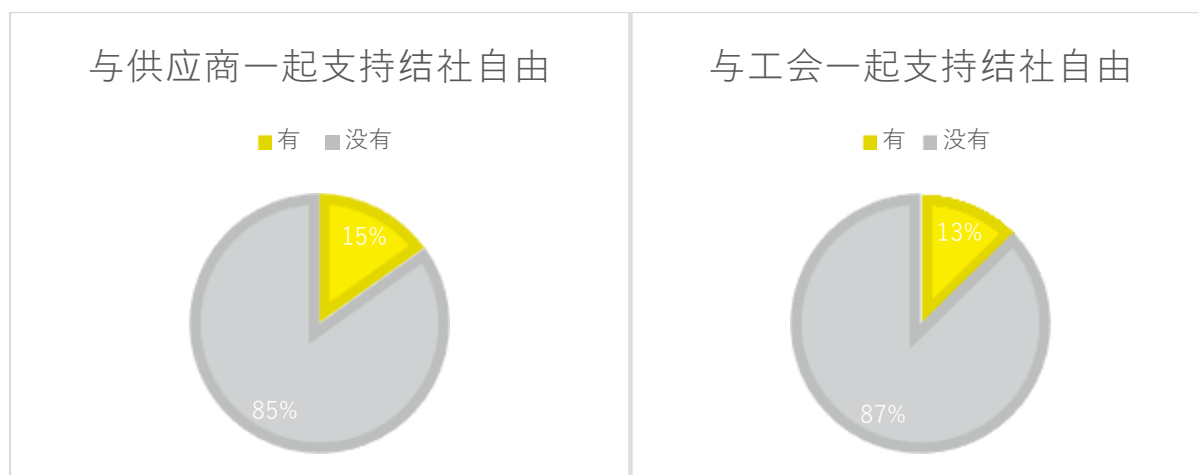
<sup>43</sup> 请注意：沃尔玛公司被统计在内。该公司就劳工权利事宜与其食品和饮料供应链内的工人进行了联系，但没有与服装和鞋履供应链内的工人进行联系（联系事宜仅与生活和工作技能相关）。

<sup>44</sup> 普里马可公司（Primark）（2018），[额外的披露 \(Additional Disclosure\)](#)，第 4 页。

公司应评估与工人联系的效果，并对此进行报告。例如，公司可以报告积极的成果，如工人对自身权利有更好的理解或与管理层谈判的能力得到提升。**耐克公司 (Nike)** 的报告表示，有关与工人联系效果的调查帮助该公司“提升了工厂工人的能力，从而提高了生产效率。”该公司披露，调查收集的信息被用于改进供应商的实践，包括确保监察人员掌握必要的管理技能，及引入工人反馈和建议机制。**普里马克公司 (Primark)** 披露，它与非政府组织 SAVE 在印度南部泰米尔纳德邦 (Tamil Nadu) 供应链工人居住的社区建立了工人教育小组 (Worker Education Groups)。该项目旨在帮助工人了解自身权利和学习如何使用与管理层谈判的技巧。六年来，培训项目直接惠及 5000 名工人；通过朋辈学习，该项目对 25000 名工人产生了直接影响。公司还报告说，外部评估发现工人可以表达权利诉求，在工作场所能运用谈判技巧与经理沟通。这使得工人得以配置更好的安全设备，工资和奖金有所增加，并能享受带薪休假和其他福利。

## 结社自由

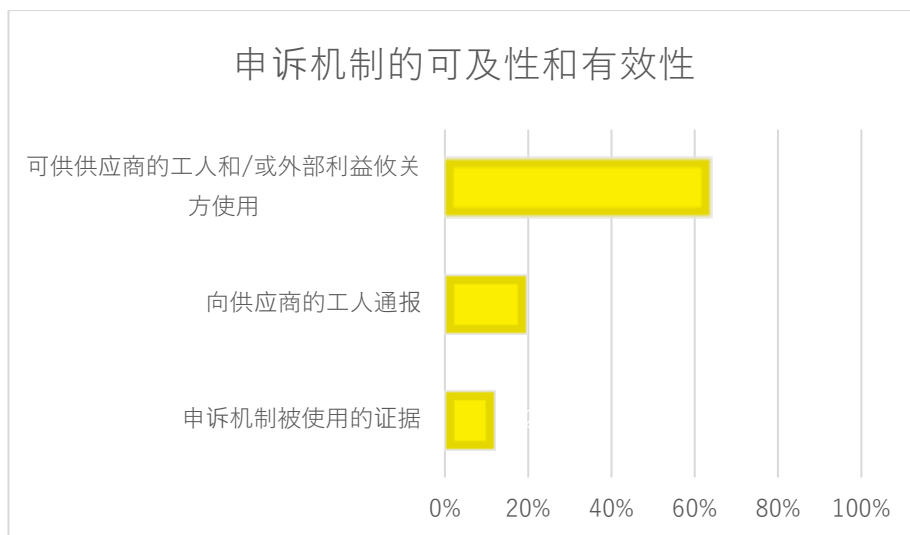
在 119 家公司中，只有 15%披露了与供应商一起促进供应链中结社自由的具体方法，只有 13%披露了与全球或地方工会联络，以支持供应链中的结社自由。虽然服装和鞋履公司采取了更多的行动，但所有行业对此类联系的披露都十分有限。**海恩斯莫里斯公司 (H&M)** 披露，它与全球贸易劳工联盟 (IndustriALL) 会面，讨论了 2015 年签署的《全球框架协议》的进展与挑战。公司在产品生产国建立了监督委员会，以落实《全球框架协议》。这些委员会由全球贸易劳工联盟在当地的工会代表和公司生产办公室的代表共同组成。**联合利华**报告，它与供应商合作，共同确保工会成员不会受到报复。公司还披露，在发现不符合自由结社原则的问题后，



公司要求供应商制定政策，允许成立工会，为职员提供有关这些政策的培训，并确保与工会举行的成果商定会议得到记录存档。

## 申诉机制

64%的公司 (76/119) 报告说，供应链内的工人可以利用申诉机制；少于这一比例的公司明确地表示，利益攸关方，如工人组织、工会或地方非政府组织可代表工人使用申诉机制。公司在报告中涉及的供应商雇佣的工人和/或他们的代表可以使用的机制指的是公司制定的申诉机制。一些公司要求供应商建立申诉机制，另一些公司披露了特殊供应链内第三方使用的申诉机制。



只有 19% 的公司披露，向供应商的工人通报了有关申诉机制的事宜或是确保工人知道该机制的存在。更少的公司提供了证明工人信任并使用申诉机制的证据。事实上，只有 12% 的公司通过披露收到的申诉的数量和类型，证明供应商的工人或工人代表使用了公司的申诉机制，

#### 为什么有效的申诉机制对工人和公司都有益

大部分企业的供应链中都可能出现侵犯劳工权利的现象。公司应证明自己了解供应链的状况，而不是断言在采购国或各级供应链中没有发生侵犯劳工权利的行为。在评分中，“了解供应链”会给一些公司加分，因为他们不仅能证明为供应链内的工人提供了可及的申诉机制，还能证明工人或他们的代表利用了这些机制。一套能为工人所用的机制足以证明其有效性，这表明工人知道、信任并能运用这种工具。

《联合国工商企业与人权指导原则》阐述了申诉机制对公司和工人的意义：

- 对工人而言，申诉机制是促成补救和防止侵权行为恶化的手段。
- 对公司而言，申诉机制为受公司业务影响者开辟了一条通报渠道，从而帮助公司确认负面的人权影响。分析申诉的趋势和模式可以帮助公司确定系统性和评估人权尽责的效果。<sup>45</sup>

从 2016 年和 2018 年的基准评分可以看出，一些公司在“工人的声音”主题方面有所改进。**迅销 (Fast Retailing)**、**露露柠檬 (Lululemon)** 和 **安德玛 (Under Armour)** 三家公司在 2016 年建立热线，供应商雇佣的工人可以通过热线直接联系公司。处于领先地位的公司正在考察申诉机制的效果。例如，**苹果公司** 要求供应商记录并保留有关申诉类型和数量、工人使用的渠道

<sup>45</sup> 联合国人权高级专员办事处 (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner) (2011)，[《联合国工商企业与人权指导原则 \(Guiding Principles on Business and Human Rights\)》](#)，第 23-32 页。



以及工人对处理结果的满意程度等信息。**丰益国际 (Wilmar)** 公布了申诉记录表，其中包括涉及的利益攸关方和申诉类型及提交的日期。

数家公司报告了用来支持弱势群体（如移民工人）、表达关切和举报侵犯劳工权利行为的措施。**阿迪达斯公司**披露了它与“劳工之声 (LaborVoices)”合作，为二级供应商建立了一套申诉机制（包括土耳其语和阿拉伯语版本），用来化解涉及叙利亚难民的强迫劳动风险。

更多有关“工人的声音”主题方面的良好做法，可参见附录 1 的 Excel 工具。

### 3.3. 采取措施确保二级供应链中的劳工权利尽责

虽然一些大公司对一级供应商的劳工绩效有很好的了解，但就算是有先进的供应链劳工实践的公司，了解分包商或二级供应商的劳工条件对他们而言却仍然是一个挑战。这是一个极大的隐患，因为侵犯人权和劳工权利的行为通常发生在供应链的较低层级。<sup>46</sup>

《联合国工商企业与人权指导原则》指出，尊重人权的责任要求公司“努力预防或缓解经其商业关系与其业务、产品或服务直接关联的负面人权影响，即使并非它们造成了此类影响。”<sup>47</sup> 《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》明确指出，“直接联系”不等同于直接合同关系，如“直接采购”；由于低层级供应链使用童工，如使用童工开采钴矿，采购钴的公司就可能牵涉到童工问题。<sup>48</sup> 人权领域的非政府组织和咨询机构 Shift 重申“负面的人权影响可能发生在供应链的任何一个层级……为了履行尊重人权的责任，公司需要了解其供应链所有层级面临的人权风险，而不只是了解一级供应链面临的此类风险。”<sup>49</sup>

经济合作与发展组织（OECD）提供了一些公司如何预防或缓解供应链较低层级负面人权影响的实例：

- 支持一级或低层级供应商实施人权责任（如通过培训或强化他们的管理系统）；
- 要求供应商从预先核准的次级供应商处采购；
- 直接从供应商处采购商品或直接与供应商联系，以更好地了解 and 影响供应链（即建立“控制点”）；
- 利用现有的低层级供应商评估机制（如利用联合计划或供应商制定的评估机制）监督低层级供应商，或和同行一起或单独监督低层级供应商；和
- 直接与低层级的高危供应商联系。<sup>50</sup>

“了解供应链”通过一系列指标评估了低层级供应链的人权尽职调查努力，如评估采取了哪些措施实现尽责原材料采购和识别不同供应链层级面临的风险。本节重点关注企业消除二级供应商强迫劳动的努力。<sup>51</sup> 为评估公司采取的行动，基准评估涵盖了公司要求供应商层级传达标

46 参见引言：强迫劳动仍是企业供应链中的一项重大挑战。

47 联合国人权高级专员办事处 (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner) (2011)，[《联合国工商企业与人权指导原则 \(Guiding Principles on Business and Human Rights\)》](#)，第 14 页。

48 经济合作与发展组织 (OECD) (2018)，[《经合组织负责任商业行为尽责管理指南 \(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct\)》](#)，第 71 页。

49 Shift (2012)，[《通过全球供应链尊重人权 \(Respecting Human Rights Through Global Supply Chain\)》](#)，第 3 页。

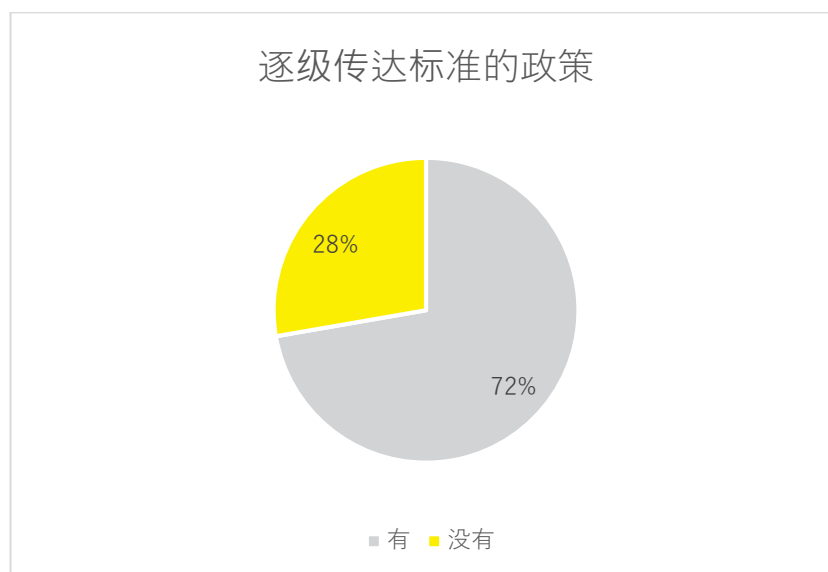
50 经济合作与发展组织 (OECD) (2018)，第 26-31 页和第 66-81 页。

51 注意：在更有限的范围内，“了解供应链”还评估了企业消除与原材料相关的若干风险的努力：在 119 家公司中，超过半数（52%）披露了实现原材料尽责的努力，包括在消除强迫劳动风险方面采取的措施。这在食品饮料行业尤为重要，在 38 家食品饮料行业公司中，有 30 家披露了做出的努力，如参与对诸如棕榈油或蔗糖之类的商品实施认证。在信息通信技术行业，苹果公司要求加工锡、钽、钨、黄金和钴等金属的冶炼厂和精炼厂参加独立第三方的审计，内容包括评估是否使用强迫劳动。服装鞋履公司披露了实施棉花和皮革尽责采购的努力，13 家服装公司声明没有从乌兹别克斯坦采购棉花。欲了解更多有关乌兹别克斯坦棉花的信息，请参考棉花运动组织 (Cotton Campaign) 的研究，[《乌兹别克斯坦的强迫劳动问题 \(Uzbekistan's Forced Labor problem\)》](#)。基准评估还要求公司披露对原材料来源进行跟踪的努力。

准的努力，以及在一级供应链以外建立申诉机制，组织供应商培训和实施供应商监督的努力。<sup>52</sup> 本节还包括良好做法的实例，更多的例子可以参阅附录 1 中 Excel 工具。

### 在一级供应链以下逐级传达标准

超过 70% 的公司 (86/119) 鼓励供应商逐级传达劳工标准，这无疑具有积极的意义，但只有 48% 的公司要求供应商通过正式的政策文件，如供应商行为守则来传达这些标准。信息和通信技术行业内要求供应商转达劳工标准的公司最多。该行业的很多公司采用了《责任商业联盟行为准则》，逐级传达劳工标准是该准则的要求之一。



只有少数公司提供了如何确保标准得到逐级传达的具体信息，特别是如何支持一级供应商进行逐级传达的信息。三星 (Samsung) 做出声明，公司让一级供应商承担管理次级供应商工作环境的合同责任，为达不到标准的二级供应商提供咨询。可口可乐 (Coca-Cola) 指出，公司实施了“Pass It Back”项目，使供应商的自我管理符合可口可乐公司的业务和供应链原则。博柏利集团 (Burberry) 披露了与意大利战略供应商合作开展的能力建设项目“卖家所有权项目”，以提升供应商管理分包商工作条件的能力。

### 一级供应链以下的申诉机制

只有 10% 的公司披露了一级供应链以下的申诉机制，乐购就是其中之一。该集团声明与伊萨拉研究所 (Issara Institute) 合作，以确保其泰国虾供应链中的移民工人有机会使用研究所的多语种求助热线。

仅有 3% 的公司披露了工人使用申诉机制的证据。不提供此类证据，则无法证明工人知道申诉机制的存在，更谈不上使用这种机制了。露露柠檬公司做出说明，一级和二级供应链内的

<sup>52</sup> 注意：低层级供应链申诉机制和供应商培训的替代方案是公司提供在不同采购国开展这些活动的实例。在以下领域，公司也可报告（没有强制要求）在低层级供应链采取的行动：利益攸关方参与、风险识别和披露、工人参与和工人补救效果。

工人可以使用企业层面的申诉机制，该公司收到了二级供应链中工人提出的四宗申诉。**阿迪达斯公司**披露，在 2016 年，公司的第三方申诉机制被用于投诉二级供应商。

### 监督一级供应链以下的供应商

29%的公司（35/199）监督了一级供应链以下的供应商（不包括商品和原材料供应商）的劳工实践。这一比例在服装行业更高，该行业近一半的公司（46%）监督了低层级供应商的劳工实践。

监督一级供应商的公司倾向于审计全部或大部分的一级供应商。涉及二级供应链时，公司倾向于只审计“关键”或“战略”供应商。这些供应商供货数量较大（如**安德玛和海恩斯莫里斯**的供应商）或是在高危的国家运营（如**普里马克和微软**的二级供应商）。苹果公司报告说，它根据地理风险、以往审计绩效、制造过程风险和计划支出（以及公司内外利益攸关方提出的关切）对一级供应链以下的供应商进行审计。

在直接监督二级供应商之外，一些公司还要求一级供应商从预先核准的供应商处采购产品。预先核准的供应商经过评估，被认定实施了充分的人权尽责。**亚瑟士**披露该公司的大部分原材料供应商被“提名”为一级供应商，以确保“能第一手了解难以确认的供应商，而非依靠供应商合同。”

**露露柠檬公司**采取了类似的措施。公司与一级和二级供应商达成协议，以确保这两级的供应商了解公司的期望。

在另一方面，一家信息和通信技术公司描述了从一级供应商处获取信息遇到的困难。由于保密原则，公司无法得知一级供应商以下的供应商的名称。公司还指出，一级供应商以下的供应商可能会以与公司没有直接业务关系为由，拒绝接受审计。

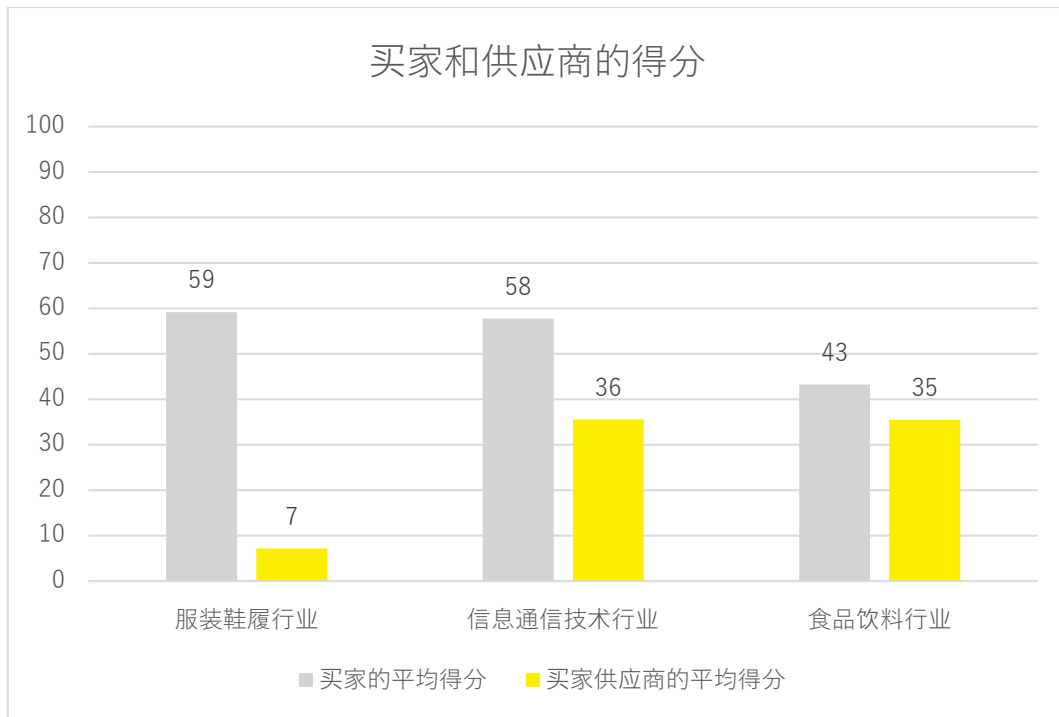
与一级供应商合作开展低层级供应商审计有助于应对这个挑战，**乐购集团**就采取了这种方法。为了实现持续的变化，需要更多来自买家的努力，以推动一级供应商了解自身责任和掌握供应链所有权。

### 一级供应链以下的供应商培训和能力建设

10%的公司披露了为一级供应链以下供应商提供的有关强迫劳动的培训。**阿迪达斯**披露公司向强迫劳动高危国家的二级供应商提供了有关现代奴役的培训。近 100 家位于越南、印尼、中国大陆和台湾的二级供应商（包括纺织厂、纺纱厂、制革厂、染坊和面料厂）接受了有关道德雇佣实践的培训。**有限品牌公司**披露与来自民间社会和政府的外部专家合作，为位于中国大陆、越南、香港和斯里兰卡的一级、二级和三级供应商提供有关强迫劳动的培训。

### 买家分高和供应商分低之间的脱节问题

三分之一的公司（39/119）披露了经过挑选的供应商的名称。此类信息的披露在服装行业更为普遍，该行业公司还倾向于提供更全面的供应商名单。采购透明受到欢迎，它能让参与基准评估的公司理清供应链关系。



\*说明：上图包括每一个买家的供应商的平均分，一家公司向多少个买家供货的情况也考虑在内（即一家向若干买家供货的公司的权重大于一家只向一个买家供货的公司）。

在 119 家公司中，“了解供应链”确认了 32 个买家至少从一个参与基准评估的供应商处进货，另有 52 个供应商至少向一个参与基准评估的买家出售商品。13 家公司经营的业务使其既是买家又是供应商。<sup>53</sup> 买家绝大部分位于北美和欧洲，供应商则主要位于美国和亚洲。

在三个行业值得注意的是，买家公司的分数比他们供应商的分数要高。这可能是因为在买家需要面向消费者，比供应商接受更多的劳工标准监督，并被要求披露更多的信息，而且他们的总部几乎都位于人权尽职调查和披露要求更严格的国家。

事实上，与 119 家公司中的抽样公司相比，32 个买家制定了更有力的政策和采取了更有效的行动，以消除他们供应链中的强迫劳动风险。无需惊讶的是买家都披露了供应商名单，具有更先进的供应链劳工实践的公司通常也采取这一良好做法。超过 90% 的买家 (29/32) 要求或至少是鼓励供应商逐级传达标准，超过 40% (15/32) 采取了额外的措施，如培训或监督二级供应商。

在**食品饮料行业**，买家和供应商之间的分差不如另外两个行业那么明显。这部分是因为该行业的整体得分偏低，而且该行业还是唯一一个不鼓励或不要求供应商逐级传达标准的行业。

在**信息通信技术行业**，参与基准评分的公司之间有很强的关联性。虽然在 40 家信息通信技术公司中，只有 8 家披露了供应商的名称，但这 8 家公司从 32 家同行公司购买产品，其中 7 家还是其他参与基准评估公司的供应商。所有的买家都要求他们的供应商逐级传达标准，其中一些买家对部分低层级供应商进行了审计。考虑到该行业内部的相互关联性，有人预计供应商和他们买家的分数应大体近似。但“了解供应链”发现该行业买家和供应商之间的分数相差较

<sup>53</sup> 在信息通信技术行业和食品饮料行业，一些公司既是另一些接受基准评估公司的买家，又是他们的供应商。

大。5 家分值最低的公司中国京东方公司 (BOE Technology)、美国康宁公司(Corning Inc.)、美国博通公司、台湾大立光电公司 (Largan Precision Co. Ltd.) 和美国微芯公司 (Microchip Technology Inc.) (得分低于 10 分) 向分数最高的 10 家公司中 4 家提供产品, 而这些买家都要求供应商逐级传达标准。在食品饮料行业, 公司的一级供应商似乎没有执行这些要求 (或是这些供应商选择不披露供应链人权尽责的努力)。

在**服装鞋履行业**, 买家的得分远高于供应商的得分, 尽管所有的买家都要求或鼓励其供应商逐级传达标准, 超过半数的买家还积极通过审计监督二级供应商或为他们提供培训。得分最低的三家公司中国大陆的**申洲国际 (Shenzhou International)**、台湾的**儒鸿公司 (Eclat Textile)** 和香港的**裕元集团 (Yue Yuen)** 仅得到了 3 分或更低的分数, 但他们的买家却包括得分最高公司中的 5 家。服装行业揭示了高分买家和低分一级供应商之间存在着最大的差距。

### 前进之路——寻求协作

为了进一步理解买家和供应商分数之间的脱节问题, “了解供应链”与 24 家公司的代表会谈, 其中包括服装行业和信息通信技术行业的买家和供应商。<sup>54</sup>

买家报告说, 他们一般会直接监督二级供应商。事实上, 一些买家将二级供应商视为他们直接供应链的一部分, 要求二级供应商签订可持续标准, 即使与二级供应商订有合同关系的是二级供应商。一些公司报告, 他们通过甄选一级供应商的供应商, 决定一级供应商可以从哪些供应商处采购商品。

虽然一些供应商报告部分买家要求他们在供应链中实施劳工权利尽责, 但也有供应商表示, 没有买家和其他利益攸关方 (如媒体或投资方) 要求他们这么做。经过挑选的供应商指出, 他们想证明自己有能力管理好他们的供应链, 而其他的供应商则表示, 他们更多关注自己从事生产活动的业务。供应商报告说, 他们没有监督供应链的动力, 因为他们买家的监督已实现了供应链覆盖。

许多供应商和买家指出, 这是一种家长作风很强的方法; 一些买家报告说, 只对选定的一级供应商进行能力建设, 使他们能够自我管理供应链。一级供应商的选择主要是看他们供应链的成熟度、参与意愿和采购总量, 这些因素对能力建设的效果也有影响。买家还指出, 能力建设需要很多资源, 且不可扩展, 效果有时也不尽理想。几个买家觉得诸如强迫劳动或工资一类的问题很难解决, 其他主题 (如健康与安全) 的能力建设可能更可行。

<sup>54</sup> 会谈形式包括圆桌对话和一对一的交谈。

两个买家指出，能力建设帮助他们与一级供应商建立了长期的关系，供应商和买家都同意，需要以一种更协调的方法进行合作。公司指出，单个公司不具备对所有一级和二级供应商实施切实的尽责调查的能力。因此，一级供应商需要承担自身责任，拥有自己供应链的所有权；买家则需要为一级供应商的上述努力提供支持。<sup>55</sup>

买家：“买家应扮演促进者的角色，而不是亲自去完成相关的工作，否则很难有可持续的改变。”

供应商：“买家不能承担所有的责任。一级和二级供应商没有完成这些工作的知识和工具，殖民式的方式不太受欢迎。”

买家和一级供应商之间以及两者内部都缺乏协作，他们都没有参加有关道德采购的会议和倡议。让买家和一级供应商参与会谈对改善二级供应链以及其他层级供应链的劳工条件至关重要。

---

<sup>55</sup>“了解供应链”正在探索如何把这个问题更好地融入基准比较法。

### 3.4 在亚洲公司执行更严格的供应链劳工实践

在“了解供应链”评估的 119 家公司中，有 30 家的总部位于亚洲。剥削弱势工人的强迫劳动风险在亚洲普遍存在。美国劳工部确认了 17 个亚洲国家存在使用强迫劳动的风险，涉及 18 种商品，其中包括但不限于中国和马来西亚生产的电子产品，印度和越南生产的服装，以及缅甸和泰国生产的虾。<sup>56</sup> 台湾的移民工人——很多都是来自亚太地区<sup>57</sup>——可能需要为一个工作岗位支付 1500 到 6000 美元不等的费用；他们可能需要 1-3 年的时间来偿还因支付招聘费而欠下的债务。<sup>58</sup> 类似的，中国的学生工被威胁不实习就不能毕业，不得不在生产线上每天工作 10-12 个小时，而这种工作与他们的专业毫不相关。<sup>59</sup> 本节将详述亚洲地区的公司采取了哪些措施来消除强迫劳动风险及需要采取哪些额外的措施。

很多倾向于执行更严格劳工政策和劳工实践的美国和欧洲买家都是从亚洲的供应商进货。在这些供应商运营的国家，工会和结社自由可能被政治势力控制或禁止，有关工资和工作条件的法律标准较低，劳工标准也得不到落实。从这些国家进货的品牌公司应该清楚，更严谨的要求才能确保供应链内的工人不在剥削性的条件下工作，并能全面享受国际公认的劳工权利（参见章节 3.3）。<sup>60</sup> 位于亚洲的公司和从亚洲采购的其他地区的公司应共同为工人提供更好的工作条件和保护。

本节将详述亚洲公司供应链中的劳工实践。虽然有明显的例外，但一些指标可用来解释为什么亚洲公司的平均得分比欧洲和北美的同行低（参见后续内容）。该地区有关劳工权利的规定及其执行都不到位，利益攸关方的期望和对可持续报告的要求十分有限。很多亚洲公司是西方品牌的供应商，作为不直面消费者的公司，他们较少接受消费者、媒体和其他各方对其供应链内劳工实践的审查（如果有的话）。

#### 总部位于亚洲的公司何种程度上采取措施消除供应链中的强迫劳动风险？

下图分析了 30 家亚洲公司的基准分数，这些公司分别位于日本（12 家），中国大陆（6 家），台湾（5 家），香港（3 家），韩国（2 家），新加坡（1 家）和印度（1 家）。

<sup>56</sup> 美国劳工部（US Department of Labor）（2018），[由童工或强迫劳动生产的产品列表 \(List of goods produced by child labor or forced labor\)](#)，第 8-10 页。

<sup>57</sup> 泛宗教企业责任中心（Interfaith Centre on Corporate Responsibility）（2017），第 14 页。

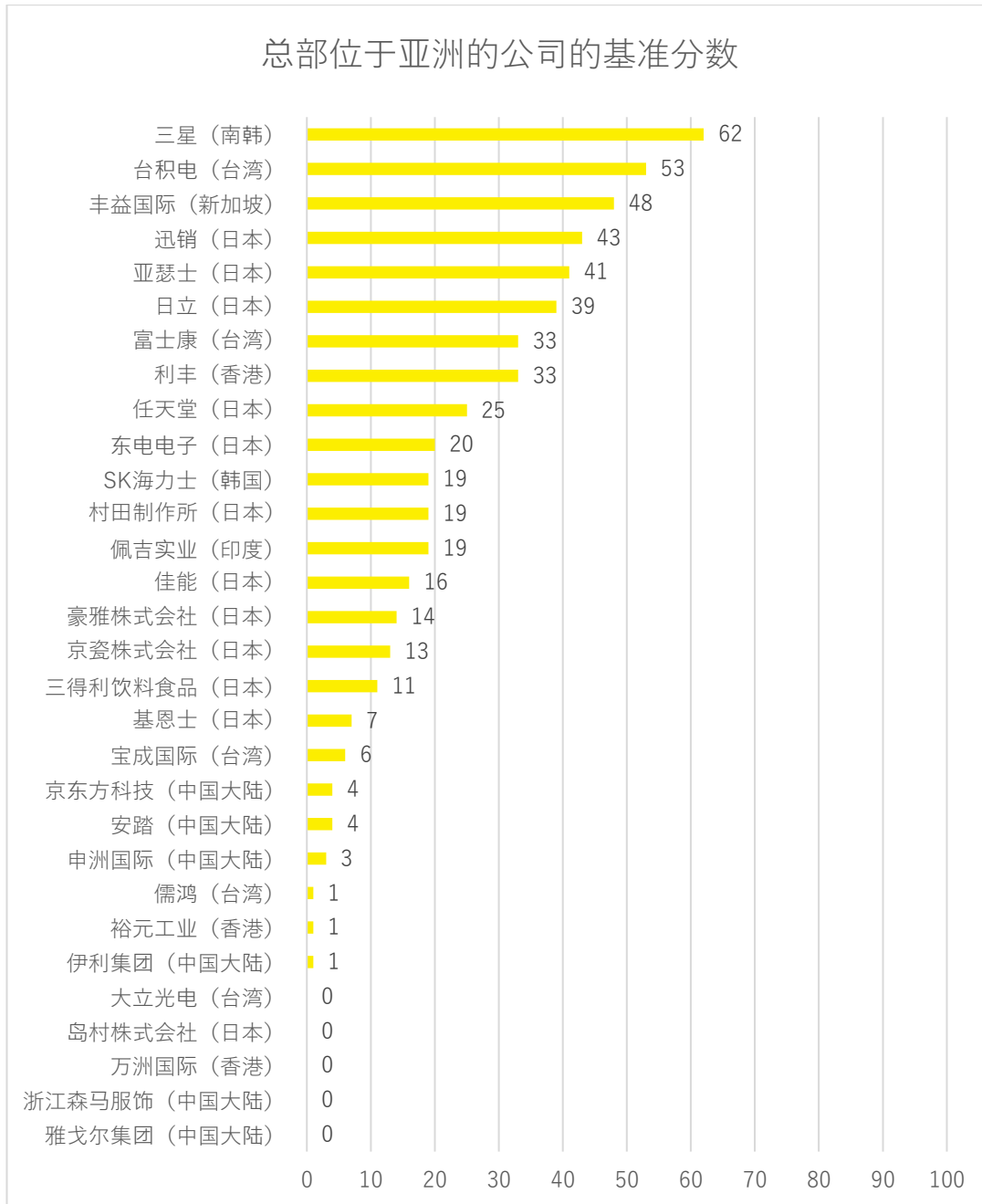
<sup>58</sup> 维泰 (Verité)（2018 年 10 月），[道德招聘的障碍：台湾需要行动 \(Barriers to Ethical Recruitment: Action Needed in Taiwan\)](#)，2019 年 1 月 14 日造访网页。

<sup>59</sup> 好电子组织和丹观察（Good Electronics and Danwatch）（2015），[服务器的仆人：欧洲大学信息通信技术设备供应链中的侵权和强迫制劳动问题 \(Servants of servers: rights violations and forced labour in the supply chain of ICT equipment in European universities\)](#)。卫报 (the Guardian)（2018 年 10 月 30 日），[“我们就像机器人”：苹果公司调查中国工厂强迫使用学生工的行为 \(“We are like robots”: Apple investigates Chinese factory using forced student labour\)](#)，2019 年 2 月 7 日访问。大学师生监察无良企业行动（2018），[苹果手表 4 的生产仍然没有保护学生工：苹果手表专门制造商重访调查报告 \(“Apple Watch Series 4 Still Failed to Protect Teenage Student Workers: A Re-visiting Investigative Report on Apple Watch's Exclusive Manufacturer\)](#)，第 15-16 页。

<sup>60</sup> “了解供应链”致力于持续地探索如何最好地评估买家在采购国解决恶劣工作条件问题的努力。在采购国，消除强迫劳动风险没有得到足够的重视。

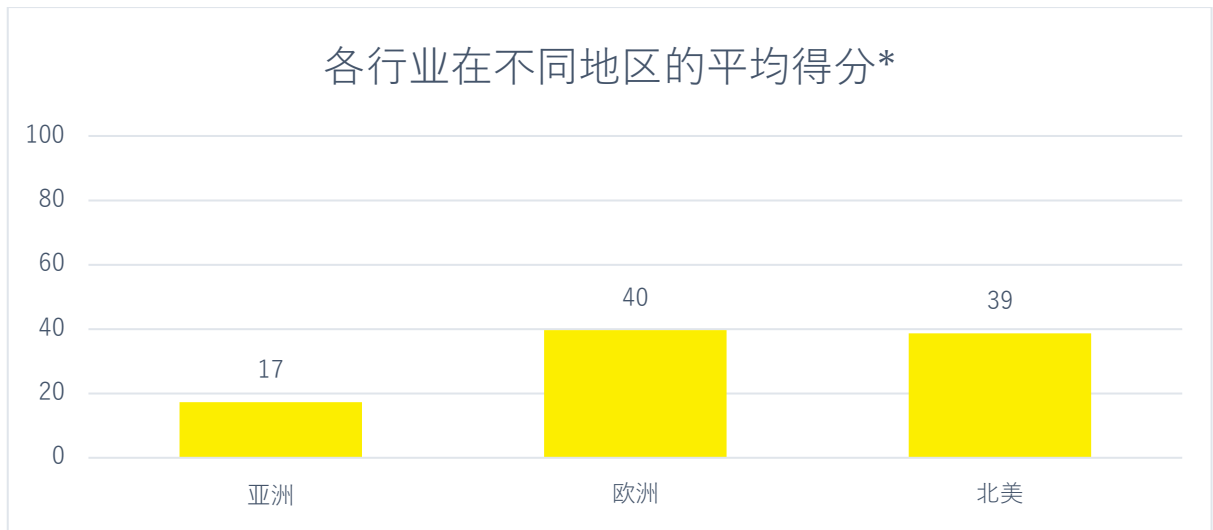


## 总部位于亚洲的公司的基准分数



亚洲公司在所有主题项下的得分，都低于欧洲公司(平均分为 41 分)和北美公司（平均分为 39 分）。在基准评估表现最差的 20 家公司中，有 13 家位于亚洲。亚洲公司的平均得分为 17 分，而欧洲和北美公司的平均分则分别为 40 和 39。

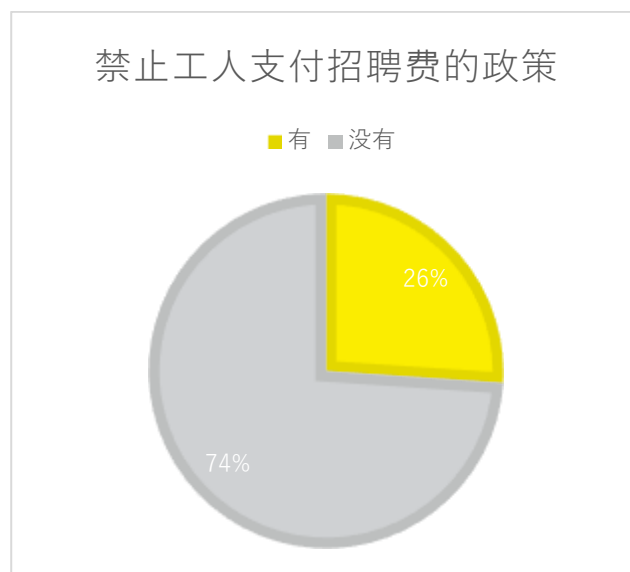
令人鼓舞的是，绝大部分亚洲公司通过电子邮件或电话（20/30）与“了解供应链”进行了联系，或披露了额外的信息（16/30）。这表明，这些公司愿意就供应链内的劳工事务进行沟通，更好地了解利益攸关方的期望，并提供机会让利益攸关方参与本地区的能力建设。



\*说明：由于样本量较小，其他地区被排除在外。“了解供应链”基准评估的对象是几个高危行业内的大型上市公司，因为这些公司的供应链内有大批的工人，可以发挥巨大的影响。在服装鞋履、食品饮料和信息通信技术三个行业中，很大一部分公司位于北美，其次位于亚洲和欧洲。只有不到 10% 的公司位于其他地区（澳大利亚、非洲、中东和南美）。

## 招聘

由工人支付高额招聘费的现象在亚洲普遍存在。在评估的 30 家亚洲公司中，只有 6 家公司（**富士康、日立、三星、台积电、东电电子和丰益国际**）制定了在供应链内禁止工人支付招聘费的政策。没有一家总部位于中国大陆的公司披露了此类政策。只有 2 家公司（**三星和台积电**）披露了报销供应商工人招聘费的证据。**台积电**在其报告中说，公司报销了供应链内 360 名移民工人 550 万新台币（约合 18.5 万美元）的招聘费。

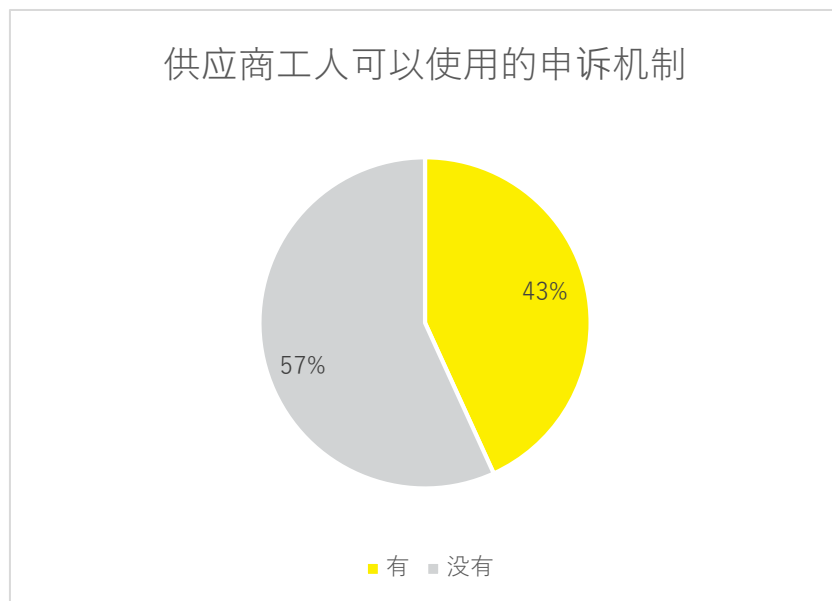


63% 的亚洲公司（19/30）由于缺乏行动，在招聘主题项下的得分为 0。这意味着他们没有披露为纠正供应链中剥削性招聘实践而采取的措施。除**三星公司**外，没有亚洲公司披露要求供应链中的雇佣或招聘机构维护工人权益的措施或供应商使用的招聘机构的信息。亚洲公司也没

有制定政策，要求在供应链中实施直接雇佣。在 30 家亚洲公司中，只有 10 家公司禁止扣押供应链内工人的证件。

## 工人的声音

只有 43% 的亚洲公司（13/30）披露了供应商工人能够使用的申诉机制。没有中国公司披露申诉机制的可用性。多数亚洲公司在申诉机制的效果和工人使用情况方面没有披露更多的信息。**迅销**和**三星**是唯一两家披露了向供应链内工人通报申诉机制相关情况的公司。**三星**和**丰益国际**是唯一两家披露了申诉机制使用情况相关数据的公司，这些数据包括申诉的数量和类型。丰益国际的申诉表还包括了利益攸关方参与的细节。



此外，一半的亚洲公司在“工人的声音”主题项下得了 0 分。日本体育运动品牌**亚瑟士**披露，通过参与国际劳工组织的“更好工作”项目，该公司就劳工权利问题与供应链内的工人进行了联系。公司还报告为斯里兰卡工厂的工人提供了有关劳工权利的培训。

三家亚洲公司（**亚瑟士**、**利丰**和**丰益国际**）报告了与地方或全球性的工会进行联系，以支持它们

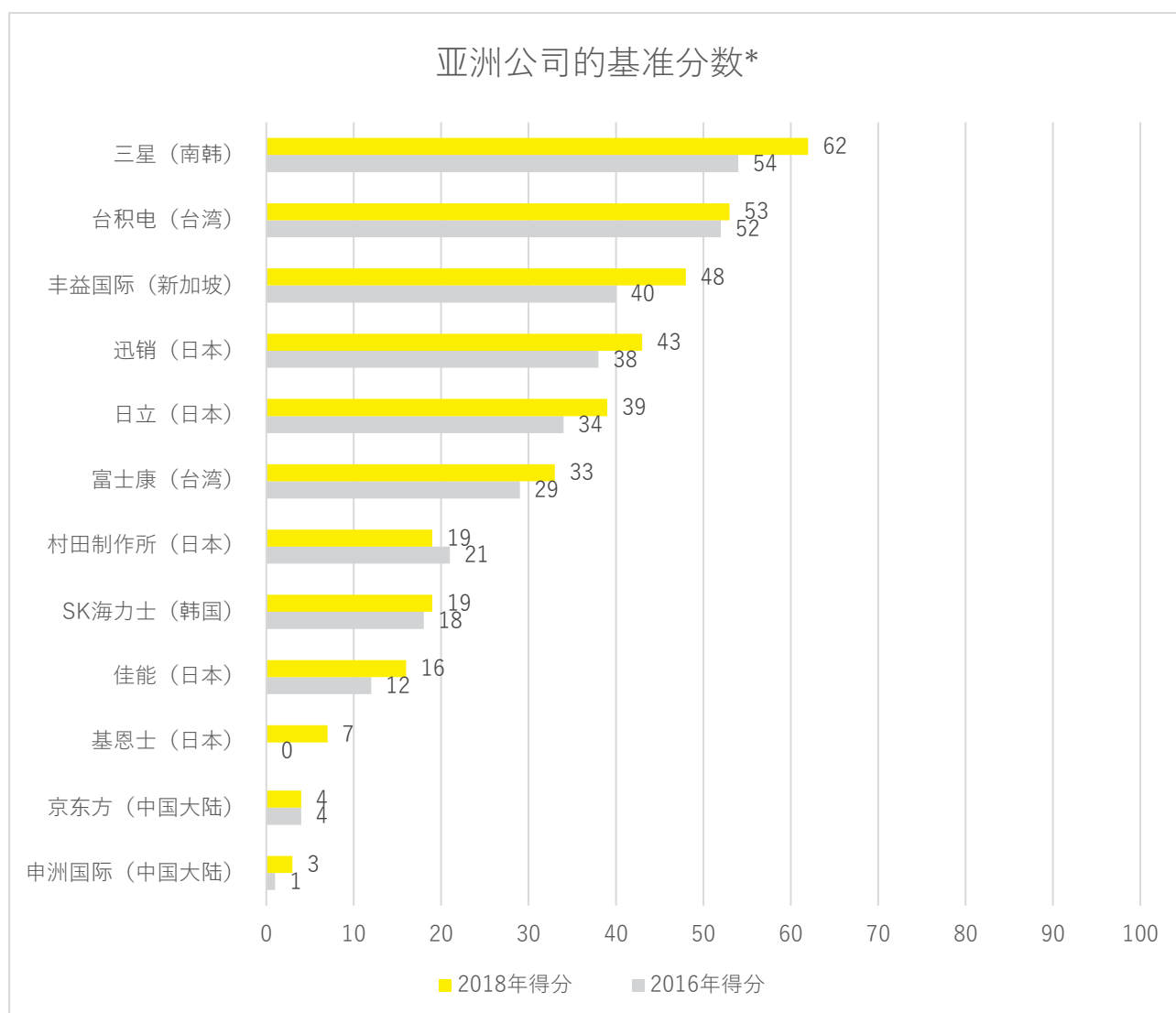
供应链中的结社自由。**亚瑟士**表示，公司在印尼签署了结社自由议定书，并在该地区与乐施会开展合作，参加有非政府组织、工会委员会、供应商和其他品牌公司参与的利益攸关方会议。位于香港的供应链管理商**利丰集团（Li & Fung）**是唯一一家披露与供应商合力改善结社自由实践的亚洲公司。该公司披露，它还与一家非政府组织合作，制定了一个对孟加拉国供应商进行培训的项目，内容涉及结社自由、参与委员会和申诉机制等。

没有亚洲公司有应对结社自由监管限制的例子；例如，中国的法律要求工会必须隶属政府附属机关中华全国总工会（ACFTU）。总部位于亚洲以外的公司也少有应对结社自由监管限制的例子，即使有很多公司从亚洲国家采购商品。**阿迪达斯**披露，在亚洲国家，公司主要关注确认能代表工人的类似形式，如工人领导的代表选举；跟踪本行业出现的更具有代表性的国家层面的工会以及集体协议的作用。

## 自 2016 年以来，总部位于亚洲的公司在报告方面有哪些改变？

虽然亚洲地区得分较低，但参与 2016 年和 2018 年基准评估的 9 家公司都有所改进。自 2016 年以来，**迅销公司**开通了一条热线，供应商工人可以通过它直接联系公司；**台积电公司**披露了报销供应链内工人招聘费的证据。自 2016 年以来，亚洲公司证明它们在基准评估所有主题项下都取得了具体的进展，如在“承诺和管理”和“采购实践”两个领域取得进展。**日立公司**

披露了为供应商提供有关现代奴役的培训。富士康披露公司进行了突击审计。佳能公司 (Canon) 制定和披露了供应链标准，并提供了有关强迫劳动的培训。基恩士公司 (Keyence) 根据英国《现代奴役法案》的要求，公布了相关声明和供应商应对强迫劳动采购指南。



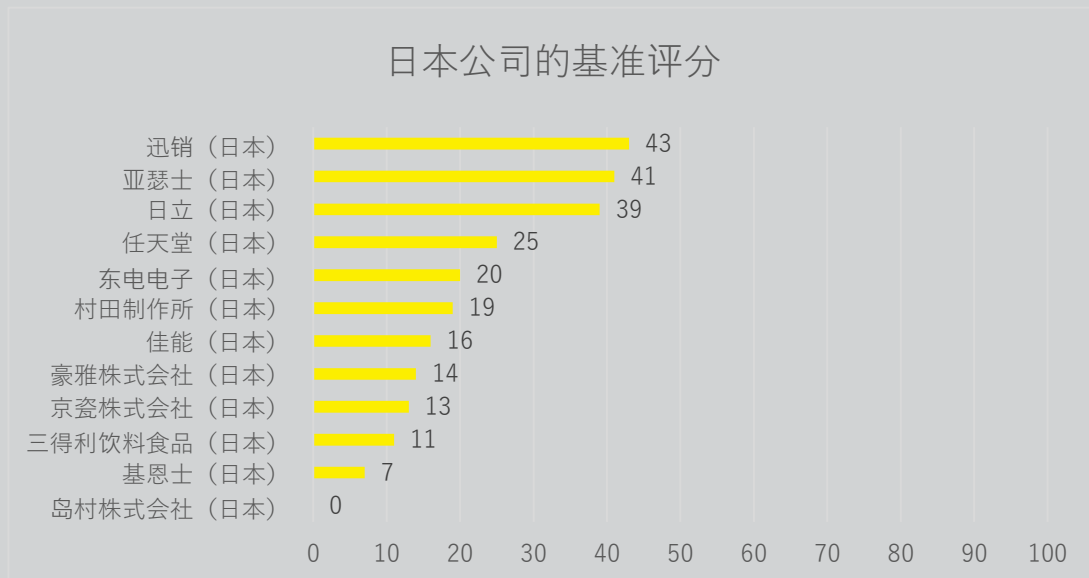
\*上图列出了参与“了解供应链”2016年和2018年两次基准评估的12家亚洲公司。虽然京东方科技集团和村田制作所 (Murata Manufacturing) 两家公司的分数没有提高，但它们却做出了改进。2016年评估后，基准评估的方法有所改变，使得公司很难在2018年的评估中取得同样的分数。如果公司没有进步，评分一般会下降8-10分。

三星和丰益国际在2016-2018年间做出了最显著的改进。自2016年以来，丰益国际通过披露相关信息实现了改进。这些信息包括供应商培训，与同行公司合作应对强迫劳动，蔗糖供应商的名称和地址，就供应链中的劳工权利问题与工会联系，审计程序的细节和申诉处理程序等内容。三星公司的改进主要表现在制定和披露移民工人指南，为内部员工、供应商、劳务采购公司和招聘机构提供有关强迫劳动的培训，以及披露报销供应链内工人支付的招聘费。

该地区的公司在信息披露和应对强迫劳动程序方面取得进步具有重要的意义，但亚洲公司的分数与其他地区的同行公司相比仍然偏低。三星和台积电是唯一两家分数超过 50 的公司，这表明该地区的公司在应对强迫劳动方面还有很大的提升空间。

## 聚焦：日本

12 家日本公司的平均分为 21 分，高于中国大陆和台湾同行的分数，但低于两家韩国公司。



日本公司披露了一些良好做法，这些公司在两次评估中都有所进展。例如，迅销公司自 2016 年以来持续公布了大部分供应商的名称和地址，并开通了一条供应链内的工人可以直接联系公司的热线。亚瑟士公司是在“工人的声音”主题项下得分最高的日本公司，这得益于它与供应链内的工人和工会进行的接触与沟通。

然而，也有一些报告记录了中国、柬埔寨、缅甸和越南的研修生和劳工在日本受到劳动剥削的情况。<sup>61</sup> 根据预测，在日本政府 2019 年 4 月允许雇佣外籍劳工后，来自尼泊尔、中国、印度尼西亚、蒙古、缅甸、泰国、菲律宾和越南等国的劳工数量将呈现上升的趋势。<sup>62</sup> 随着日本的一些品牌（如迅销公司）走向国际化，<sup>63</sup> 日本公司必须保持警惕，确保为外籍劳工提供充分的保护。

日本公司在招聘主题项下的平均分仅为 8 分，这表明日本公司在有效处理外籍劳工面临的风险和脆弱性方面还有很多工作要做。

<sup>61</sup> 企业责任资源中心 (Business & Human Rights Resource Centre)，[日本 \(Japan\)](#)，2019 年 2 月 7 日造访网页。

<sup>62</sup> 喜马拉雅时报 (Himalayan Times) (2018 年 12 月 26 日)，[日本批准雇佣移民工人 \(Japan approves hiring of migrant workers\)](#)，2019 年 1 月 31 日。

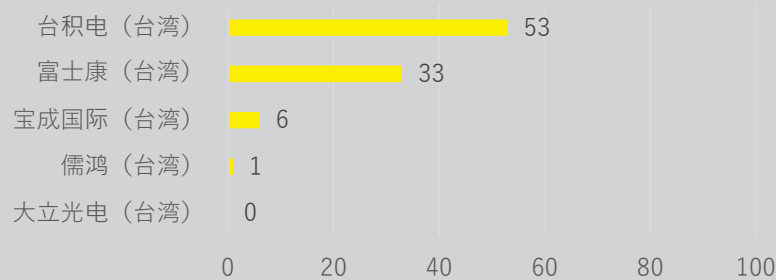
<sup>63</sup> 彭博社 (Bloomberg) (2018 年 4 月 12 日)，安贾尼·特里维迪 (Anjani Trivedi)，[迅销正努力吸引目光 \(Fast Retailing's Working Hard to Get the Look\)](#)，2019 年 1 月 31 日。



## 聚焦：台湾

平均来看，5家台湾公司的基准评分比中国大陆同行的分数高出不少，但比日本公司的基准分数稍低一些。虽然台湾公司的平均分为19分，表现良好的公司（台积电和富士康）与表现较差的公司（儒鸿、宝成和大立光电）之间的分数差别较大。

### 台湾公司的基准分数



台湾公司，如台积电展示了一些良好做法，如报销供应链内工人的招聘费。参与2016年和2018年两次基准评估的富士康和台积电都有所进展，类似日本公司取得的进步。但在5家台湾公司中，只有2家制定了禁止收取招聘费的政策。由于台湾

有数量庞大的移民工人和存在其他问题，如收取高额招聘费，台湾公司必须做更多的工作来消除强迫劳动风险。<sup>64</sup> 台湾的移民工人据报主要是由招聘机构雇佣，从事低技能工作，如在农业、制造、建筑、捕鱼或家政等行业工作。<sup>65</sup> 有报道称，对强迫劳动涉案人员的起诉低效。例如，司法机关有时没有对强迫移民工人在捕鱼船上工作的人提起诉讼。<sup>66</sup>

台湾法律允许收取一定金额的招聘费。<sup>67</sup> 不管法律如何规定，“了解供应链”鼓励公司采用“[雇主付费原则](#)”，由雇主而非工人承担招聘的成本。从台湾采购的公司可考虑与政策制定者联系，鼓励他们改变政策。可鼓励台湾地区政府学习马来西亚的做法：自2018年起，马来西亚要求雇主支付招聘费。<sup>68</sup>

“了解供应链”基准比较法[繁体中文版](#)

<sup>64</sup> 泛宗教企业责任中心 (Interfaith Center on Corporate Responsibility) (2017)，第14页和维泰 (Verité) (2018年10月)。

<sup>65</sup> 美国国务院 (US Department of State) (2018)，[《2018年度贩运人口报告 \(Trafficking in Persons Report 2018\)》](#)，第409页。

<sup>66</sup> 美国国务院 (US Department of State) (2018)，第407页。

<sup>67</sup> 台湾新闻 (Taiwan News) (2016年6月12日)，索菲亚·杨 (Sophia Yang)，[移民劳务机构不允许收两次安置费：台湾劳工部 \(Migrant labor agencies not allowed to charge placement fee twice: Taiwan Ministry of Labor\)](#)，2019年2月21日造访网页。

<sup>68</sup> 当今大马 (Malaysiakini) (2017年12月21日)，[从2018年1月1日起，雇主为其移民工人交纳征费 \(Employers to pay levy for foreign workers from Jan 1, 2018\)](#)，2019年2月21日造访网页。





## 聚焦：中国大陆

中国大陆 6 家公司的得分远远低于日本和台湾的同行。“了解供应链”评估的中国大陆公司的最低平均分仅为 2 分，他们极少披露应对供应链中强迫劳动问题的措施。中国大陆公司的最高得分仅为 4 分，远低于分数最高的日本公司（43 分）和台湾公司（53 分）。

2016 年和 2018 年的基准评估都涵盖了两家中国大陆公司，他们分别为京东方科技集团股份有限公司和申洲国际集团有限公司（Shenzhou International）。这两家公司略有改进，披露了一些有关供应商的培训、评估和采购实践的信息。没有一家中国大陆的公司披露有关招聘费的政策或与供应链内工人申诉机制有关的信息。六家公司在“招聘”和“工人的声音”两个主题项下的得分均为 0 分。

中国大陆公司的基准分数



极低的得分值得关注，这不仅是因为该地区是一个重要的生产和消费中心。中国有望在 2019 年成为世界上最大的服装市场。<sup>69</sup> 自 2016 年中国用二胎政策取代独生子女政策以来，童装行业逐步发展成为中国增速最快的行业之一。<sup>70</sup> 中国国内对奢侈服装的需求正在迅猛增长。<sup>71</sup> 美国国务院将中国列为第三级，这意味着中国没有达到《人口贩运受害者保

护法》的标准，且没有采取重大举措弥补不足。<sup>72</sup> 中国国内弱势流动人口数量庞大，一些工人在砖窑、煤矿和工厂被逼从事强迫劳动。<sup>73</sup> 当务之急是亚洲公司采取措施，确保利润不是来自剥削工人的劳动（如生产衣服）。

“了解供应链”基准比较法 [中文版](#)。

更多有关亚洲公司良好做法的实例可参见附录 1 中的 Excel 工具。

<sup>69</sup> 中国日报 (China Daily) (2018 年 12 月 6 日)，[中国有望在 2019 年取代美国，成为全球最大的时尚市场 \(China to overtake US as world's biggest fashion market in 2019\)](#)。Shenglu 时尚 (Shenglu Fashion)

(2015 年 8 月 28 日)，[“中国有望在 2019 年成为世界上最大的服装市场 \(China to Become the World's Largest Apparel Market in 2019\)”](#)，2019 年 1 月 31 日造访网页。

<sup>70</sup> 市场观察 (Market Watch) (2018 年 3 月 20 日)，[儿童地带宣布与中国最大的儿童服装零售商森马服饰有限公司达成许可协议 \(The Children's Place Announces License Agreement with China's Largest Children's Apparel Retailer, Zhejiang Semir Garmet Co. Ltd\)](#)，2019 年 1 月 31 日造访网页。

<sup>71</sup> 中国日报 (China Daily) (2018 年 12 月 6 日)。彭博社 (2018 年 7 月 26 日)，罗伯特·威廉姆斯 (Robert Williams)，[因为对狂热古驰的需求不够狂热，开云集团的股价下跌 \(Kering Shares Tumble as Torrid Gucci Demand Isn't Torrid Enough\)](#)，2019 年 1 月 31 日造访网页。

<sup>72</sup> 美国国务院 (US Department of State) (2018)，第 41 页。

<sup>73</sup> 美国国务院 (US Department of State) (2018)，第 141 页。

## 4. 对公司的建议

本章为各行业的公司提出了一些消除供应链中强迫劳动风险的建议。希望实施供应链中劳工权利尽职调查的公司（参见 4.1）和已经采取此类措施的公司（参见 4.2）都可以参考这些建议。对后一类公司的建议是基于基准调研发现的问题。所有行业的公司都存在不足，表现最好的公司也不例外。

### 4.1. 主动采取措施消除供应链中的强迫劳动风险

试图确认并消除供应链中强迫劳动风险的公司为奠定基础，可采取以下措施：

- ◆ 制定和披露**供应商行为守则**。该守则应包括《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》所列的四项权利，包括禁止强迫劳动和人口贩运。
- ◆ 构建和披露**管理架构**。在公司内部和董事会层面明确制订责任和问责制度，以执行有关强迫劳动和人口贩运的供应链政策和项目。
- ◆ 实施**培训项目**，以确保公司内部和供应链中相关的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。

已采取初步行动的公司可能会考虑在各个主题下，采取额外的措施来评估强迫劳动的风险，并制定政策和程序消除这些风险：

- ◆ 制定一套**风险评估程序**，用来评估供应链中的强迫劳动风险和披露确认的风险。该程序应根据供应商的性质和位置评估牵涉强迫劳动问题的可能性。评估可使用不同来源的信息，如与具体原材料、国家和弱势工人群体相关的风险，有关供应链风险的第三方信息，访谈利益攸关方或工人的发现，以及供应商审计或自我评估的结果等。
- ◆ 制定和披露政策，以此禁止由工人支付招聘费；如出现工人支付招聘费的情况，要求供应商支付和报销这些费用（雇主付费原则）。
- ◆ 确保有一套**正式的有关劳工条件的申诉机制**，并向供应商工人和利益攸关方（如工人组织或劳工非政府组织）通报该机制的相关信息。

有关更多如何起步的例子，请参见附录 1。附录 1 包括一套 Excel 工具，内有起步指导和良好做法的事例。开始制定计划以应对供应链中强迫劳动的公司可重点参考用绿色字体突出的指标。

## 4.2. 改进消除供应链中强迫劳动风险的政策与实践

已制定应对强迫劳动政策和程序（如供应商行为守则，评估供应商的监督程序，供应商工人申诉机制，内部问责，以及雇员与供应商培训）的公司可考虑采取以下额外的措施，加强消除强迫劳动风险的努力：

- ◆ 就人口贩运和强迫劳动联系利益攸关方，包括供应商运营国的**政策制定者、工人权利组织或地方非政府组织**。积极参与一项或多项由**多重利益攸关方或相关产业发起的项目**，与同行公司合力消除强迫劳动风险。
- ◆ 提供**执行尽责招聘政策**的证据，例如为供应商提供零收费政策的培训或提供报销供应链内工人招聘费的证据。
- ◆ 就劳工权利事宜**联系供应链内的工人**，采取措施确保由独立的第三方，如工会或当地工人权利组织为工人提供有关劳工权利的培训。与供应商合力改进他们在**结社自由和集体谈判**方面的实践。与独立的地方或全球性的工会和工人组织合力支持供应链中的结社自由，努力消除合法结社面临的障碍。在结社自由受到监管限制的情况下，确保供应链内的工作环境能保障工人安全地寻求替代性的集体行动模式。
- ◆ 了解公司的劳工供应链，调查相关信息，如采购国招聘机构的工作情况和收取工人招聘费的金额。披露支持供应链中**道德招聘**的具体信息。参与行业发起的项目或与利益攸关方和同行合作，以应对系统性问题。例如，支持制定道德招聘计划，联系政策制定者以提高招聘机构的标准，或分享招聘中尽责的发现，如招聘通道或招聘成本。
- ◆ 披露政策和程序**有效性的证据**。例如，公布有关申诉机制的数据，以证明该机制得到工人和其他利益攸关方（如工人组织或地方非政府组织）的信任，并为他们所知所用；披露供应链工人获得**补救的结果**。为了确保工人参与的可扩展性和有效性，可考虑实施有关劳工权利的工人之间的朋辈教育项目，衡量工人参与产生的积极影响，并披露产生积极影响的证据。
- ◆ 披露在**一级供应链以外**逐级传达有关强迫劳动的标准的努力，以及在政策承诺之外与低层级供应链联系的方式。披露内容可包括：建设一级供应商向其供应商传达标准的能力；确保有效申诉机制的可及性和向供应链内的工人进行通报。

已制定保护供应链内工人权利程序（包括尊重工人代表和通过招聘机构消除移民工人遭受剥削的风险）的公司可考虑采取以下措施，加强努力并成为反强迫劳动的领袖：

更多有关如何加强保护供应链中劳工权利政策和实践的例子，请参见附录 1。附录中的 Excel 工具提供了如何开始不同主题项下工作的指南和按指标分类的良好做法。希望加强现有项目以应对供应链中强迫劳动问题的公司可重点参考用黄色显示的指标。

## 5. 对投资方的建议

### 询问被投资公司问题

所有行业和地区的供应链都普遍存在强迫劳动的风险，<sup>74</sup> 因此，该风险也有可能存在于投资方的资产组合中。[列支敦士登反现代奴役和人口贩运金融委员会倡议](#)的创立就证明了这一点。鉴于联合国安理会与七国集团和二十国集团领导人确认并指出强迫劳动和人口贩运带来的风险，该倡议在 2018 年得以建立，为金融行业消除这些风险提供服务。<sup>75</sup>

金融行业委员会秘书处创立的最初目的是“承担在延伸价值链采取行动的责任。”<sup>76</sup> 利用“了解供应链”基准评估的结果，投资方应对强迫劳动的行动包括[应对更广泛供应链中的强迫劳动，消除行业参与的主要风险](#)，以及[投资方提出解决方案](#)。通过签署“[了解供应链投资方声明](#)”，超过 100 家来自欧洲、北美和澳大利亚的投资方（管理的资产总额超过 4 万亿美元）公开承诺消除资产组合中的强迫劳动风险。<sup>77</sup>

### 提出问题

通过询问被投资公司采取哪些措施应对供应链中的强迫劳动，投资方可以发挥重要的作用：<sup>78</sup>

- 公司如何确认和消除供应链中的强迫劳动风险，包括一级供应链以外的此类风险？
- 公司如何确保供应链工人了解自身权利？如何促成工人行使这些权利？特别是，公司如何支持供应链中的结社自由？
- 公司采取哪些措施来确保供应链内的移民工人不受招聘或雇佣机构的剥削？
- 公司如何与产业或多重利益攸关方发起的项目联系，共同寻求系统性的解决方案（如与政策制定者联系和倡导制度改革）？
- 公司如何确保供应链内的工人有机会使用有效的申诉机制？公司如何确保权利受到侵犯的供应链内的工人获得补救？

<sup>74</sup> 参见 1. 引言：强迫劳动仍是企业供应链中的一项重大挑战。

<sup>75</sup> 金融行业委员会（Financial Sector Commission）（2018 年 9 月），[秘书处简报 1 \(Secretariat Briefing Paper 1\)](#)，第 2 页。

<sup>76</sup> 金融行业委员会（Financial Sector Commission）（2019 年 1 月），[秘书处简报 2 \(Secretariat Briefing Paper 2\)](#)，第 3 页。

<sup>77</sup> “了解供应链”欢迎[其他投资方签署该声明](#)。

<sup>78</sup> 参见“了解供应链”（2017），[强迫劳动行为比较：来自三个行业的发现 \(Engaging with Companies on Modern Slavery – A Briefing for Investors\)](#)，第 32-33 页。

## 了解红旗的含义

评估公司的回复时，很重要的一点是考虑公司是否能证明它了解强迫劳动的风险，并重视这些风险（如证明落实了董事会监督）。一般情况下，至少需要考虑公司是否做出了可信的承诺，是否制定和披露了可衡量的、设有时限的目标，便于随时跟踪表现和改进。<sup>79</sup>

## 定义“期望”

为了帮助公司了解对它们的期望，[了解供应链基准比较法](#)（有英文、简体中文、繁体中文和日文四种语言版本）可以提供一个起点。针对每一个指标，附录 1 提供了如何起步的建议和具体行业的良好做法实例。参与基准评估的公司会得到一张附有三条针对公司具体情况建议的记分卡。<sup>80</sup>

虽然有些公司得分较高，但它们的供应商往往是得分较低的公司。它们应采取行动，就改进政策和实践联系这些供应商，以消除强迫劳动风险。<sup>81</sup>

## 采取跨资产类别行动

值得重点指出的是，强迫劳动风险存在于不同的资产类别之中，因此，投资方需要应对投资组合中的此类风险。例如，联合国尽责投资原则的一份报告讨论了私募股权投资方应承担的人权影响责任，以及私募股权投资的价值观、限制和潜在的人权尽责责任。<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> 企业责任联盟 (Core Coalition) (2017 年 6 月)，[就现代奴役问题与公司联系——投资方简报 \(Engaging with Companies on Modern Slavery – A Briefing for Investors\)](#)，第 8 页。

<sup>80</sup> 参与基准评分公司[名单](#)。在每一个[评估的行业](#)内，按照分数高低对公司进行了排名（点击公司名->查看公司->下载记分卡）。

<sup>81</sup> 欲了解更多信息，参见 3.3 节。

<sup>82</sup> 尽责投资原则，英国国际比较法协会 (Principles for Responsible Investment, British Institute of International and Comparative Law) (2017)，[英国国际比较法协会和尽责投资原则“私募股权中的人权”研讨会：信息和总结 \(BIICL and PRI Workshop on Human Rights in Private Equity: Information and Summary\)](#)。

## 附录 1：“了解供应链”基准指标——学习如何起步和了解三个行业的良好做法

[Excel 工具](#)和第 4 章为公司提供了应对供应链中强迫劳动问题的指导。这些指导包括如何起步，如何加强公司的现有政策，以及如何开展尽责调查，以更有效地消除供应链中的强迫劳动风险。

Excel 工具包括信息通信技术、食品饮料和服装鞋履三个行业的良好做法实例，可以发挥对公司的启发和指导作用。



## 附录 2：2018 年各行业基准分数——“招聘”和“工人的声音”

下表列出了参与 2018 年基准评估的每一家公司的得分以及他们在“招聘”和“工人的声音”两个主题项下的分数。<sup>83</sup> 每家公司的评分都是以百分制为基础。基准评估共涵盖 7 个主题，“招聘”和“工人的声音”是其中的两个主题。在公司的得分中，7 个主题的评分权重是相同的。<sup>84</sup>

公司名	行业	总部所在地	得分		
			(百分制)	招聘	工人的声音
<a href="#">阿迪达斯公司</a>	服装鞋履	德国	92	88	88
<a href="#">阿霍德德尔海兹集团</a>	食品饮料	荷兰	24	0	5
<a href="#">阿尔马莱乳品公司</a>	食品饮料	沙特阿拉伯	0	0	0
亚马逊公司	跨行业	美国	33	42	15
( <a href="#">亚马逊公司</a> )	服装鞋履	美国	34	45	15
( <a href="#">亚马逊公司</a> )	信息通信技术	美国	32	39	15
<a href="#">安费诺集团</a>	信息通信技术	美国	9	0	0
<a href="#">亚德诺半导体技术有限公司</a>	信息通信技术	美国	28	31	13
<a href="#">安踏体育用品有限公司</a>	服装鞋履	中国大陆	4	0	0
<a href="#">苹果公司</a>	信息通信技术	美国	71	76	58
<a href="#">应用材料公司</a>	信息通信技术	美国	27	31	18
<a href="#">阿彻丹尼尔斯米德兰公司</a>	食品饮料	美国	22	13	25
<a href="#">亚瑟士集团</a>	服装鞋履	日本	41	0	43
<a href="#">阿斯麦公司</a>	信息通信技术	荷兰	36	31	23
<a href="#">英国联合食品集团</a>	食品饮料	英国	30	6	3
<a href="#">京东方科技集团股份有限公司</a>	信息通信技术	中国大陆	4	0	0
<a href="#">BRF 公司</a>	食品饮料	巴西	18	6	16
<a href="#">博通公司</a>	信息通信技术	美国	6	0	0
<a href="#">博柏利集团</a>	服装鞋履	英国	54	60	27
<a href="#">金宝汤公司</a>	食品饮料	美国	37	19	25
<a href="#">佳能公司</a>	信息通信技术	日本	16	0	5
<a href="#">家乐福公司</a>	食品饮料	法国	25	0	13
<a href="#">卡特公司</a>	服装鞋履	美国	43	13	5
<a href="#">瑞士莲史宾利公司</a>	食品饮料	瑞士	32	0	25
<a href="#">思科系统公司</a>	信息通信技术	美国	51	38	20
<a href="#">可口可乐欧洲合伙公司</a>	食品饮料	英国	38	13	23
<a href="#">哥伦比亚运动服装公司</a>	服装鞋履	美国	31	0	18
<a href="#">康尼格拉品牌公司</a>	食品饮料	美国	18	13	10

<sup>83</sup> 信息通信技术行业的基准评估在 2018 年 1 月进行，食品饮料行业的基准评估在同年 3 月进行，服装鞋履行业的基准评估在同年 6 月进行（每一个行业的公司在评估后最多有两个月的时间提供额外的披露信息）。迟于截止时间公布或上传的披露信息不予考虑。

<sup>84</sup> 欲了解更多信息，请参见“了解供应链”的“[行业比较法](#)”。



<a href="#">康宁公司</a>	信息技术	美国	6	0	0
<a href="#">好市多公司</a>	食品饮料	美国	23	13	11
<a href="#">达能集团</a>	食品饮料	法国	38	25	8
<a href="#">儒鸿企业股份有限公司</a>	服装鞋履	台湾	1	0	0
<a href="#">迅销公司</a>	服装鞋履	日本	43	6	29
<a href="#">芬莎公司</a>	食品饮料	墨西哥	7	0	0
<a href="#">富乐客公司</a>	服装鞋履	美国	12	0	13
<a href="#">盖璞公司</a>	服装鞋履	美国	75	44	64
<a href="#">通用磨坊公司</a>	食品饮料	美国	35	19	23
<a href="#">杰丹运动服公司</a>	服装鞋履	加拿大	47	0	32
<a href="#">哈尼斯品牌服装公司</a>	服装鞋履	美国	50	6	26
<a href="#">海恩斯莫里斯公司</a>	服装鞋履	瑞典	65	38	64
<a href="#">爱马仕国际集团</a>	服装鞋履	法国	17	0	0
<a href="#">好时公司</a>	食品饮料	美国	22	0	23
<a href="#">惠普公司</a>	信息技术	美国	71	94	33
<a href="#">日立集团</a>	信息技术	日本	39	31	9
<a href="#">鸿海精密工业股份有限公司 (富士康)</a>	信息技术	台湾	33	31	21
<a href="#">荷美尔食品公司</a>	食品饮料	美国	10	19	0
<a href="#">豪雅株式会社</a>	信息技术	日本	14	0	5
<a href="#">惠普公司</a>	信息技术	美国	72	84	38
<a href="#">雨果博斯集团</a>	服装鞋履	德国	62	0	55
<a href="#">盈迪德集团</a>	服装鞋履	西班牙	70	32	66
<a href="#">英飞凌科技公司</a>	信息技术	德国	14	0	8
<a href="#">内蒙古伊利实业集团股份有 限公司</a>	食品饮料	中国大陆	1	0	0
<a href="#">英特尔公司</a>	信息技术	美国	75	86	23
<a href="#">JBS 股份有限公司</a>	食品饮料	巴西	15	0	5
<a href="#">凯洛格公司</a>	食品饮料	美国	66	58	47
<a href="#">开云集团</a>	服装鞋履	法国	45	6	18
<a href="#">凯瑞集团</a>	食品饮料	爱尔兰	17	0	23
<a href="#">基恩士公司</a>	信息技术	日本	7	0	0
<a href="#">京瓷株式会社</a>	信息技术	日本	13	6	0
<a href="#">有限品牌公司</a>	服装鞋履	美国	52	13	26
<a href="#">泛林集团</a>	信息技术	美国	11	0	0
<a href="#">大立光电股份有限公司</a>	信息技术	台湾	0	0	0
<a href="#">利丰有限公司</a>	服装鞋履	香港	33	0	28
<a href="#">罗布劳零售公司</a>	食品饮料	加拿大	16	6	13
<a href="#">爱尔普股份公司</a>	服装鞋履	波兰	28	6	28
<a href="#">露露柠檬公司</a>	服装鞋履	加拿大	89	94	70

<a href="#">酩悦·轩尼诗-路易·威登集团</a>	服装鞋履	法国	14	6	0
<a href="#">迈克高仕控股有限公司</a>	服装鞋履	英国	24	45	0
<a href="#">微芯科技公司</a>	信息通信技术	美国	7	0	0
<a href="#">美光科技有限公司</a>	信息通信技术	美国	37	31	23
<a href="#">微软公司</a>	信息通信技术	美国	61	48	57
<a href="#">亿滋国际有限公司</a>	食品饮料	美国	33	6	16
<a href="#">怪兽饮料公司</a>	食品饮料	美国	4	0	0
<a href="#">普莱斯集团有限公司</a>	服装鞋履	南非	22	6	3
<a href="#">村田制作所</a>	信息通信技术	日本	19	19	5
<a href="#">雀巢公司</a>	食品饮料	瑞士	58	45	26
<a href="#">耐克公司</a>	服装鞋履	美国	63	34	57
<a href="#">任天堂株式会社</a>	信息通信技术	日本	25	6	13
<a href="#">诺基亚公司</a>	信息通信技术	芬兰	38	6	10
<a href="#">英伟达公司</a>	信息通信技术	美国	35	31	9
<a href="#">恩智浦半导体公司</a>	信息通信技术	荷兰	63	73	39
<a href="#">佩吉实业有限公司</a>	服装鞋履	印度	19	14	15
<a href="#">百事公司</a>	食品饮料	美国	49	23	23
<a href="#">宝成国际集团</a>	服装鞋履	台湾	6	0	5
<a href="#">普拉达集团</a>	服装鞋履	意大利	5	0	0
<a href="#">普里马克公司 (英联食品集团的子公司)</a>	服装鞋履	英国	72	38	63
<a href="#">彪马公司</a>	服装鞋履	德国	61	13	65
<a href="#">PVH 集团</a>	服装鞋履	美国	69	60	58
<a href="#">高通公司</a>	信息通信技术	美国	49	31	21
<a href="#">拉夫劳伦公司</a>	服装鞋履	美国	58	13	28
<a href="#">菲拉格慕公司</a>	服装鞋履	意大利	13	0	0
<a href="#">三星电子株式会社</a>	信息通信技术	韩国	62	76	43
<a href="#">申洲国际集团有限公司</a>	服装鞋履	中国大陆	3	0	0
<a href="#">岛村株式会社</a>	服装鞋履	日本	0	0	0
<a href="#">SK 海力士半导体公司</a>	信息通信技术	韩国	19	0	0
<a href="#">斯凯奇公司</a>	服装鞋履	美国	7	0	0
<a href="#">思佳讯通讯技术发展公司</a>	信息通信技术	美国	34	31	13
<a href="#">三得利饮料食品有限公司</a>	食品饮料	日本	11	0	0
<a href="#">台湾积体电路制造股份有限公司</a>	信息通信技术	台湾	53	38	9
<a href="#">泰科电子有限公司</a>	信息通信技术	瑞士	17	6	10
<a href="#">爱立信公司</a>	信息通信技术	瑞典	46	13	35
<a href="#">乐购集团</a>	食品饮料	英国	60	48	64
<a href="#">德州仪器公司</a>	信息通信技术	美国	38	31	15
<a href="#">可口可乐公司</a>	食品饮料	美国	62	60	34

<a href="#">盛美家食品公司</a>	食品饮料	美国	35	13	38
<a href="#">卡夫亨氏公司</a>	食品饮料	美国	23	0	10
<a href="#">克罗格公司</a>	食品饮料	美国	34	13	5
<a href="#">东电电子有限公司</a>	信息通信技术	日本	20	31	13
<a href="#">泰森食品股份有限公司</a>	食品饮料	美国	12	0	8
<a href="#">安德玛公司</a>	服装鞋履	美国	44	13	39
<a href="#">联合利华公司</a>	食品饮料	英国	69	71	65
<a href="#">威富公司</a>	服装鞋履	美国	64	19	35
沃尔玛公司	跨行业	美国	49	60	43
(沃尔玛公司)	服装鞋履	美国	44	60	32
(沃尔玛公司)	食品饮料	美国	54	60	53
<a href="#">西农集团/科尔斯公司</a>	食品饮料	澳大利亚	43	13	19
<a href="#">西部数据公司</a>	信息通信技术	美国	30	31	13
<a href="#">万洲国际有限公司</a>	食品饮料	香港	0	0	0
<a href="#">丰益国际集团</a>	食品饮料	新加坡	48	19	39
<a href="#">沃尔沃斯有限公司</a>	食品饮料	澳大利亚	39	29	16
<a href="#">雅戈尔集团股份有限公司</a>	服装鞋履	中国大陆	0	0	0
<a href="#">裕元工业（集团）有限公司</a>	服装鞋履	香港	1	0	0
<a href="#">浙江森马服饰股份有限公司</a>	服装鞋履	中国大陆	0	0	0