



# 企業透明度報告

香港成衣公司如何改善  
向公眾匯報勞工標準

© 樂施會 二〇〇六年十一月

本報告的內容是建基於「企業社會責任 亞洲」(CSR Asia) 研究員Stephen Frost博士所作的一項研究結果撮寫而成。「企業社會責任 亞洲」是一社會企業，致力成為亞太區具先導地位的企業社會責任資訊提供者。「企業社會責任 亞洲」為企業及其供應鏈廠商提供培訓，推廣公司對企業社會責任的關注，從而促進亞太區的可持續發展。

免責聲明：本報告羅列對有關企業的評分，是源自有關企業可供公眾獲悉的資料計算而得。因此，被研究的企業有可能採取更多的，但卻未有向公眾匯報的勞工權利措施。

本文可供以倡議運動、教育及研究為目的的活動免費引用，惟必須全面註明資料來源。樂施會亦要求所有使用本文的機構或團體向本會登記，以便日後進行成效評估之用。

如欲就本報告內提及的議題獲悉更多詳情，請電郵往：[maketradefair@oxfam.org.hk](mailto:maketradefair@oxfam.org.hk)。本報告上載於樂施會網站：[www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk) 及「貿易要公平」網站：[www.maketradefair.org.hk](http://www.maketradefair.org.hk)，供公眾免費閱覽。

# 目錄

---

引言	2
研究方法	6
評分準則	11
調查結果	19
總結及建議	21
公司透明度成績表	23
附註及參考資料	56

# 引言

---

## 樂施會與勞工標準

二〇〇五年，全球合計有十四億工作人口活在貧窮線以下，每天收入低於二美元<sup>1</sup>。維護良好的工作條件及勞工權利對全球減貧工作至為關鍵，而樂施會對勞工課題、兩性平等及發展議題尤為關注。自二〇〇四年起，樂施會已就成衣業內供應鏈運作令勞工權利受到嚴重剝削的問題，進行倡議工作。成衣業僱用了數以十萬計的工人，其中大部分為女工，她們在極惡劣的條件下工作，甚至欠缺職業保障，隨時丟失飯碗。我們在業內搜集了多個勞工權利受侵犯的個案，反映了貿易全球化若不受到規管，以確保其運作必須尊重貧窮人的權利，那便可能帶來不利的影響。

二〇〇四年，我們發表「反轉件衫睇清楚－全球供應鏈的採購模式與工人生活」報告<sup>2</sup>，探討成衣供應鏈上的採購過程如何剝削勞工權利。報告揭示了跨國公司如何透過綿長的供應鏈及複雜的工廠及供應商網絡，將數以百萬計的工人與消費市場連繫起來，而市場力量又如何令大型企業得以勢力坐大，去苛求其供應商壓低價格、縮短交貨期及隨時按市場變化而更改訂單。這個過程不免把壓力推向供應鏈下游的工人身上，以致工人的工資被壓低、工作條件愈來愈差及不穩定、工人權利屢受侵犯。就此，樂施會倡議成衣業界改變其採購方式，並促進業內機構履行企業社會責任，以讓貧窮勞工受惠和脫貧。我們其後又出版

了《企業社會責任資源手冊》，以向香港商界推廣企業社會責任的概念。我們希望這份報告能夠再次引起成衣業的關注，認同提高企業透明度的重要性，並正視全球日益提高的勞工標準，以及國際間維護勞工權利的良好實踐方法。

## 透明度及企業社會責任

向公眾匯報是履行企業社會責任的重要基石，他有助企業改善商業行為、加強問責性及建立良好的管理制度去改善供應鏈中出現的問題。香港多家成衣大品牌在亞太區佔有重要的市場地位及影響廣泛，因此，香港消費者及投資者對這些品牌公司進行監察，要求他們向公眾披露資料、增加透明度及問責性是非常重要的。另外，香港公司銳意拓展西方市場，而這些國家的消費者普遍都有強烈的意識要求成衣公司向公眾披露資料，因此，這是一個適當的時機去促使香港企業切實履行企業社會責任，以及關注供應鏈運作所產生的問題，而增加透明度及向公眾披露資料是第一步。

消費者和股東愈來愈注重尋求可靠的資訊，以知悉商業機構的運作及其供應鏈運作是否符合最低的勞工和環保標準。許多公司就履行企業社會責任所披露的資料極之不足，或作出跨大失實的聲明，但同時，亦有一些國際主要零售商及品牌公司開始透過公司網頁、年報或其他方式向公眾匯報他們如何採取措施，以確保其運作達至一定的社會及環境責任

基準。某些品牌如Nike、Adidas及Gap Inc.等，就因為發表了企業社會責任報告而贏得公眾的尊重，他們在報告中詳細披露了生產商的廠名及地址、改善工廠工作環境的成敗經驗，以及如何加強與相關持份者合作，包括非政府組織、工人組織及社區團體。然而，在香港，大部分的成衣品牌公司或零售商都不大積極履行公眾匯報的責任，有別於總部設在北美及歐洲的跨國企業，香港成衣公司基本上不用面對任何外來壓力及來自消費者運動的訴求，促使他們遵守行為守則，或向公眾匯報其對產品供應工廠的監察結果。因此，香港的品牌公司並不主動向相關持份者（包括消費者及投資者）提供足夠的公司資料，而消費者及投資者亦難以評估品牌公司供應鏈的工作間情況，從而作出合乎道德的消費及投資行為。

#### 資料一

##### 公布產品供應商的工廠名稱和地址

二〇〇五年四月，Nike公布其供應商的工廠名字和地址。其後，Levi Strauss & Co、Reebok、Puma及Timberland相繼仿效，公布其全球供應鏈中各供應商的名字及地址。這種做法對企業增加透明度及遵守勞工標準極為重要，因為這可容許外界監察該等工廠是否遵循勞工標準，並作出獨立評估。而品牌公司的商譽也會牽涉在內，因為一旦有其供應鏈工廠被揭發有侵犯勞工權利的情況，品牌公司的商譽將會受損；此舉無疑是邀請非政府組織及工人參與其中，監察勞工標準。

## 增加透明度對公司帶來的好處

若干在世界市場具有領導地位的成衣公司在過去幾年的經驗顯示，向公眾匯報企業資料，對他們的運作及聲譽都有正面的影響。樂施會相信，若企業改進匯報機制，可有助改善供應鏈上保障工人權利的措施。

其實，企業增加透明度及通過保持與其相關持份者對話，將有助公司及早發現潛在問題及作出回應，從而減少不當行為被揭露而聲譽受損的風險。任何公司都有需要評估這風險，以免消費者對其失去信心和聲譽受損，而且這些問題都可以對公司股價構成危機。

今時今日，企業提供有公信力的公眾匯報，往往有利建立其品牌，樂於披露資料的公司亦往往享有更良好的企業聲譽。雖然企業向外界揭露更多資料的同時，短期效果可能是惹來公眾的密切注視，但長遠而言，卻可以贏得公眾信任。此舉亦能向外界顯示，企業不單重視向公眾披露資料及增加透明度，亦關注到其他相關持份者的福祉。

不少著名的跨國成衣企業已帶頭推動企業社會責任及匯報其履行的狀況，香港成衣企業亦應遵行國際間認可的標準與做法，這樣將有助公司跟相關持份者及社會公眾建立有建設性和良好的溝通關係。

### 資料二

#### 著名國際零售商及品牌公司的企業社會責任公眾匯報

著名國際零售商及品牌公司如Nike、Adidas、Levi Strauss & Co及Gap Inc.等，正透過他們的網站、企業社會責任報告或其他渠道，向公眾提供更全面的匯報，交代其在達致社會及環保基準方面所作的努力。這類報告有助讀者監察數據，跟進有關公司每年的改善進度。例如，Gap Inc.在其二〇〇四年的社會責任報告中顯示，其在中國大陸生產的供應商有51%較前一年有所進步，而同時有逾48%的工廠在履行社會責任方面有所退步。Gap Inc.向公眾匯報相關數據如何改變時，外界能了解該公司有否進步，從而令Gap Inc.向相關持份者、消費者及工人更為問責。報告不但沒有引來外界抨擊Gap Inc.，反而因為他已切實向相關持份者提高問責性，因而得到外界正面的評價。

## 香港的成衣公司

香港作為地區性的投資中心，不少本港的成衣品牌公司可藉此優勢打進亞洲區以至全球市場。例如，亞洲區在一九七〇至二〇〇四年間，外來直接投資額飆升157倍，達至二〇〇四年的1,458億美元，其中香港是主要的受惠者，亦是主要的投資額來源地。一九九五至二〇〇一年間，香港佔東南亞的外來直接投資額3.62%；現時，香港在亞洲是第二大的外來投資接收地及外來投資來源地，在全球而言則是第十五大外來直接投資額來源地。可見，香港在亞洲及全球的投資角色非常重要。

在這些外來投資數字中，成衣業佔重要地位。二〇〇二年，全球成衣業的產值超過2,010億美元，香港成衣出口佔了主要份額。二〇〇二年，香港是全球第二大成衣出口地，出口值達224億美元，二〇〇三年的成衣進口值則為156億美元，其中143億美元的產品是再轉出口的。

鮮有人留意香港其實是某些國際大品牌公司的基地——大多數亞洲區以外的買家視香港為重要的成衣採購中心，同時香港公司又大量海外投資設廠，以替美國和歐洲的著名成衣品牌公司生產服裝。香港無疑是全球重要的成衣採購中心，其中大部分的成衣供應源自中國大陸，但這並非事實的全部。許多大品牌成衣公司於過去十年間在香港湧現，如Giordano、Baleno、Bossini、G2000等，他們部分甚至在亞太區廣設零售點，例如Giordano就是業務規模最大的一家公司，在海外設約1,600個銷售點，由東亞的日本橫跨至中東地區。

香港的成衣品牌在亞太區擁有重要的市場地位，至於歐洲和美國市場卻有待發展。雖然現時要求香港

公司增加透明度及向公眾匯報其供應鏈運作情況的壓力不大，不過隨著消費者的期望在轉變，加上愈來愈多的香港成衣品牌公司銳意開發西方市場，他們有必要有策略地增加公司運作的透明度。

## 「企業透明度成績表」的目的

「企業透明度成績表」是一套新的評估方法，用以衡量香港16家成衣公司向公眾匯報其供應鏈運作方面的表現。

此報告透過公布這些企業的成績表，藉以鼓勵香港的成衣公司向外披露更充足的資料，讓消費者和投資者得以評估和比較各公司維護供應鏈工人權利的表現，從而作出合乎道德的消費和投資抉擇。樂施會希望此舉有助推動本港公司採取措施，包括提升企業透明度、正視及採納國際間認許的勞工標準及良好的作業模式。這份報告是一個起始點，讓企業與勞工組織、消費者及其他相關持份者就如何履行企業社會責任的課題及如何作出匯報展開對話。

愈來愈多的企業發表企業社會責任報告，而很多大企業均能提供頗詳盡的報告。因此，樂施會相信要求香港公司效法是合理的，企業應透過相應的政策、管理及匯報制度，回應供應鏈中涉及勞工工作條件的問題。

## 研究方法

---

### 就哪些項目評分？

「企業透明度報告」不會評估某家公司供應鏈的具體運作情況，而只是評估公司是否有向公眾就此作出匯報。評估的依據，是有關公司向發放的資料。由於不少品牌公司並沒有披露其供應商的地點及審核數據，目前根本無法就供應商及工廠層面的實際勞工狀況作出評分。再者，現時國際間未有一套公認的工具能夠準確而深入地進行有關評估。本報告的焦點是香港成衣公司的生產供應鏈，所有評估並不涵蓋這些公司的零售店、採購部門或工廠以外工序環節的工人狀況。

我們必須指出，單靠公開的資料進行評估，存在相當的局限。一些公司向發出的報告及網站資料並不能充分反映真實的情況。如果情況真是這樣，我們鼓勵該些公司改善匯報機制，更清楚地向外交待他們如何確保供應鏈運作符合勞工標準。這樣做可促使公司正視公民社會及其他相關持份者所關注的問題。同時，我們亦須謹慎，以防某些公司的報告失實或誇大實際表現。

### 如何搜集資料？

我們首先為每家公司建立一個基本檔案，裡面蒐集的資料包括公司的股權架構、市場佔有情況及零售店數目、以及負責監管行為守則人員的資料；然後我們又搜集有關公司向公眾披露的資料，如年報、企業社會責任報告、新聞稿及公司網站資料等。在二〇〇五年三月至七月間，我們向每間公司進行訪問，以取得更多資料，但評估不會參考任何公司的內部文件。

在二〇〇六年三月至五月間，我們致函予該16間公司，索取公眾可獲取的文件和資料，以評估該公司如何匯報其供應鏈內牽涉的工人權利狀況，結果只有一家公司回覆。其後，我們為每家公司評估其分數，並向相關公司寄上所屬績分表，又在二〇〇六年七月寫信給他們的總裁或主席，邀請他們提交更多資料，以助我們作最後評估，可是，沒有一間公司回應。

## 被評分的公司

我們在香港貿易發展局資料庫列出的255家成衣公司中，選取了16家主要公司進行研究。選擇並非隨機的，選取的準則是這些公司在不同種類衣服的市場中（如男裝、女裝、青少年服飾、童裝等），均佔有重要的市場份額，並且包括不同的服裝分類，例如青少年戶外便裝或女行政人員服裝及一系列大、中、小型的成衣公司。有些公司，是擁有數百零售點（其中一家更有逾一千個零售點）和營業額數以十億港元計的上市公司，一些則是只有少量零售點的小型公司。調查選取的全部公司大多為香港人熟悉的品牌，在擁有權方面，這些公司均屬香港或主要是香港的。

這16家公司共擁有44個服裝品牌，全年營業額合計近300億港元。他們合共在逾34個國家設置5,318個零售點，市場集中在大中華（香港、中國大陸、澳門及台灣共3,208個零售點）、東南亞（333個零售點）及中東地區（212個零售點），當中以中國大陸市場份額最大。值得注意的是，G2000的700個零售點中，大多數未納入我們的研究內，因為G2000在網站上並無列出在各國有多少個零售點。此外，除了Esprit<sup>3</sup>、Moiselle及F.C.K外，其他香港公司還未進軍歐洲和北美市場。

## 資料三：16家香港成衣公司一覽（截至二〇〇五年二月）

公司	註冊地點	品牌	營業額 (港幣百萬元)	零售店 (數目)	零售店地點 (國家/地區)	目標市場
PMTD 有限公司	香港	2%、+- X ÷、 th:	資料不詳	108	香港、中國大陸、 澳門、台灣、 新加坡、澳洲	2%: 年青時尚服裝 +- X ÷: 成熟精緻女裝 th: 新生代中性便服
德永佳集團有限 公司	百慕達	Baleno、 Samuel & Kevin、Baleno Attitude、 E-Base、IP Zone、Yoyo Bobo	2,548	971	中國大陸、台灣、 香港、澳門、 新加坡、 馬來西亞、中東	男女便服、童裝
堡獅龍國際 集團有限公司	百慕達	Bossini、 Sparkle	1,783	678	中國大陸、 馬爾他、塞浦路 斯、香港、中 東、泰國、台 灣、越南、 菲律賓、新加坡、 多明尼加共和國、 哥倫比亞	男女便服、童裝
佐丹奴國際 有限公司	香港	Giordano、 Giordano Ladies、 Giordano Junior、 Bluestar Exchange、 Blue Navy、 Giordano Men	1,858	>1,500	30個國家/地區， 包括阿魯巴、 日本、韓國、中國 大陸、台灣、香 港、緬甸、 菲律賓、中東、泰 國、越南、 新加坡、 馬來西亞、 印尼、汶萊、 澳洲	男女便服、童裝
Heroic Rendezvous	香港	Heroic Rendezvous、 Psychedelic	資料不詳	4	香港	Heroic Rendezvous: 年青男女便服 Psychedelic: 高檔休閒辦公室服裝
Young Grace 國際有限公司	香港	.I.S.O.	資料不詳	8	香港	配合反叛型格的時尚街 頭服裝
I.T 有限公司	百慕達	b+ab、http:// www.izzue. com、5cm、 i.t loves mickey	資料不詳	>116	香港、中國大陸、 馬來西亞	5cm: 年青便服 b+ab: 女性大眾市場 http://www.izzue.com: 年 青時裝 i.t loves mickey: 時尚女裝
威高國際控股有 限公司	開曼群島	Veeko、 Wanko、 i-MIIX	446.2	53	香港、中國大陸、 台灣、新加坡、 澳門	女裝、便服、行政人員 服裝

公司	註冊地點	品牌	營業額 (港幣百萬元)	零售店 (數目)	零售店地點 (國家/地區)	目標市場
麗新製衣國際有限公司	香港	鱷魚恤	459.562	18	香港、中國大陸	男、女裝及童裝
金利來集團有限公司	香港	金利來	511.256	>8	香港、新加坡、 馬來西亞、中國 大陸	領呔、皮具、 男裝配襯服飾
縱橫二千有限公司	資料不詳	G2000、 U2 (LAB)、 UWN	NA	>700	香港、中國大陸、 澳門、新加坡、 台灣、馬來西亞、 泰國、印尼、韓 國、菲律賓、塞 浦路路斯及 中東和 中美洲多國	男女上班服及便服
Chickeeduck	香港	Chickeeduck	>100	45	香港、中國大陸、 澳門、新加坡、 印尼、澳洲、沙 特阿拉伯王國、 亞拉伯聯合酋長國、 韓國	嬰兒及兒童服裝
佑威國際控股有限公司	百慕達	U-Right	737.677	340	香港、中國大陸、 中東	男女裝及便服
慕詩國際集團有限公司	開曼群島	Moiselle、 imaroon、 M.kids	227	75	香港、中國大陸、 台灣、加拿大	女裝
Fashion Community Kitterick (F.C.K)	香港	Kitterick、 K-2、a.y.k、 Z'、 indu homme、 red's	>100	>24	香港、中國大陸、 台灣、韓國、 日本、新加坡、 澳洲、美國	Kitterick：另類青少年服裝 z'：城市少女服裝 red's：女裝鞋、襪 K-2：男女裝 indu homme：男裝 a.y.k：青少年女裝
思捷環球控股有限公司	百慕達	Esprit	20,632	670	香港、澳門、台 灣、新加坡、馬 來西亞、澳大拉西 亞、美國、 加拿大、歐洲	女裝、童裝及青少年服 裝、男裝、鞋等
總計：16家公司		44個品牌	>29402.695 營業額	>5,318 零售店	>34國家/地區	

## 對公司進行評分

我們根據國際認可的標準，透過一個評分系統，審核香港公司是否符合這些標準。事實上，這個評分系統在過去幾年，曾應用於一系列的國際性公司，涉及業務包括飲料、食品和藥物、食品生產商及加工商，和一般零售商，包括成衣、電訊業等。

我們使用「評等指數」（Gradient Index）<sup>4</sup> 評分系統進行分析。該工具由英國的非政府組織 AccountAbility<sup>5</sup> 研發，發展過程中曾廣泛諮詢供應鏈勞工問題的專家。這套網上工具旨在鼓勵企業實行供應鏈勞工標準的優良管理，並就公司在不同範疇履行有關標準時的表現作出評分，同時容許用家按他們心目中的優先次序去調節不同準則在總評分中所佔的比重。最近，一些在加拿大經營的公司就曾接受這樣的評分<sup>6</sup>。

## 評分準則

### 就哪些項目評分？

每家公司的評分是根據五大類別，共19項準則進行評估而得出的，每類別包含二至七項準則，分數高低取決於有關公司的匯報表現，並評核其與國際勞工標準和良好的作業標準相距有多遠，而每家公司的整體分數最少為0分，最高為100分。

「評等指數」容許用家按需要更改各項主要準則在總評分中所佔的比重，以反映用家的優先次序。為了使調查可以將16間公司的評分作客觀比較，樂施會參考了加拿大研究採用的量度法，包括評估準則和衡分值（各項得分佔總分的比重）。

表一：評等指數及衡分值

評估準則	衡分值 (佔總分的百分比)
管治及危機管理	10%
供應鏈內勞工標準的行為守則	15%
與相關持份者的聯繫	20%
管理	20%
審核及匯報供應鏈內的勞工標準	35%
總分	100%

上述五個類別中細分的19項準則及其衡分值，詳見表二至表六。所有得分都是根據公司向公眾發放的資料而計算出來。

**表二：管治及危機管理**

這項目評估公司董事局對供應鏈中有關遵從勞工標準時所牽涉的潛在危機，是否有留意及採取措施回應。 (滿分佔總分的10%)		
準則：管治及危機管理	評分	衡分值
<b>1. 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔</b>		
在董事局內設有委員會專責處理供應鏈內的道德事宜。	100%	40%
在董事局內有一名指定成員負責處理供應鏈內的道德事宜。	66.7%	
在董事局內有一指定成員、或設有委員會負責企業社會責任事宜，但不清楚此項責任是否包括監察供應鏈內的道德事宜。	33.3%	
沒有任何公眾資料顯示在董事局層面有相關機制負責處理供應鏈內的道德事宜。而不管是否把這些責任獨立出來或把他視為企業社會責任的一部分。	0%	
<b>2. 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素</b>		
在公司年報中，對公司在勞工標準事宜上面對的潛在風險作出了有系統的分析。	100%	30%
在公司年報中，有提及公司在勞工標準事宜上面對的潛在風險是危機因素之一。	66.7%	
在公司網站及其他公司資訊上，提及勞工標準事宜是危機因素之一。	33.3%	
沒有提及勞工標準事宜是危機因素之一。	0%	
<b>3. 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析</b>		
就公司供應鏈的道德事宜作出風險或危機分析。	100%	30%
公司作出聲明，承諾就其供應鏈內的道德事宜，作風險或危機分析，但至今未付諸行動。	50%	
沒有提及會就供應鏈內的道德事宜，作出風險或危機分析。	0%	

表三：供應鏈內勞工標準的行為守則

這項目評估一間公司有關供應鏈勞工標準的政策及行為守則，是否讓公眾容易知悉、內容是否完備、以及其執行情況。 (滿分佔總分15%)			
準則：供應鏈內勞工標準的行為守則	分數		衡分值
<b>1. 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇</b>			
公司制訂了供應鏈內勞工標準的行為守則，而且守則涵蓋國際勞工組織所有核心條款所定下的要求，而且不附加條件或限制。(見資料4)	50%	若守則有條文保障工人獲得一個能支付生活基本需要的工資，又稱「維生工資」(living wage)，則增25%  若守則有條文保障工人的工作時間，與國際勞工組織條文所定的一致，加25% (見資料5) 60%	60%
公司制訂了供應鏈內勞工標準的行為守則，守則處理了國際勞工組織核心條款所注視的所有問題，但將公司的執行承諾局限於其中一項的核心條文。	25%		
沒有供應鏈內勞工標準的行為守則；或設有只涵蓋部分、而非全部國際勞工組織核心條款的行為守則；又或者該守則將公司的執行承諾局限於多於一項的核心條款。	0%		
<b>2. 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放</b>			
公眾可以取得該公司整套供應鏈內勞工標準的行為守則	100%	20%	
公眾可以在該公司出版的刊物中，得悉其供應鏈內勞工標準行為守則的內容。	66.7%		
公司刊出的資料中，並沒有提及供應鏈內勞工標準的行為守則，但公眾可以主動向該公司索取該守則。	33.3%		
公司刊出的資料中，完全沒有提及供應鏈內勞工標準的行為守則。	0%		
<b>3. 供應鏈內勞工標準行為守則的應用</b>			
供應鏈內勞工標準行為守則適用於整個供應鏈、或供應鏈內大部分環節，包括該公司本身的採購活動。	100%	20%	
供應鏈內勞工標準行為守則適用於整個供應鏈、或供應鏈內大部分環節，但不包括該公司的採購活動。	66.7%		
公司明確地將守則的適用範圍作出限制，使守則只適用於在北美的供應鏈、或某類產品、或某些特選供應商或特選國家。	33.3%		
沒有清楚交代供應鏈內勞工標準行為守則適用於供應鏈內哪些環節；甚或完全沒有制訂此套守則。	0%		

**資料四****何種勞工標準？**

一家公司要制訂措施以達致符合勞工標準，第一步是訂立有關的行為守則，這守則至少要符合國際勞工組織核心條款的要求。這些核心條款包括第29及105條的「消除強迫及強制勞工」、第87及98條的「結社自由及集體談判權」、第100及111條的「消除歧視」、第138及182的「禁止僱用童工」等。

公司通常就以下三項核心勞工權利的執行承諾作出限制，包括結社自由、免受歧視及禁止使用童工。若一所公司對結社自由及集體談判權的承諾有所限制，那表示該公司採用的供應商，只有在所屬地方有立法確立該等權利時，才須落實有關權利。即是說，產品供應商只須做到符合其所在地法例的要求便可，不須作出較法例要求更高的勞工標準。一個常見的解釋是公司無法在中國大陸落實保障工人結社自由的承諾，因為在當地有法律的限制。

至於童工問題，國際勞工組織設定工人的最低年齡為15歲，在發展中國家的某些工種則容許降至14歲。不過，公司往往對這個承諾作出限制，將所有國家的工人最低年齡定為14歲，或是15歲，但會將標準降至14歲，如果生產商的國家法例是容許的。雖然公司都希望其承諾附合國際勞工組織的標準，但一般字面上的詮釋是在任何國家，如果法例容許，14歲是一個可接受的最低年齡。

在消除歧視方面，國際勞工組織規定僱員不論在獲取就業、從事任何行業、培訓、僱用條件、薪酬或福利時，均不會基於種族、膚色、性別、宗教、政見、來自的國家或社群等背景而受到歧視。公司通常對這方面的承諾作出限制，將其應用範圍規限在非法形式的歧視上。

**資料五****工時及維生工資**

國際勞工組織的若干條款為不同行業和工作場所定下標準的工作時數，一般原則是：恆常工作的工人，每周工時不得超過48小時，超時工作必須為工人自願，並每周以12小時為限，每七天工作期間內，工人可享一天假期。

近年，有愈來愈多的共識顯示，在企業的行為守則中，有需要規定給予工人支付基本生活需要的維生工資，公司須確保工人獲得法例規定的最低工資，而且不受任何限制，而工人的工資水平亦應與該行業內的市場中位工資（prevailing wage）相一致，但公司亦須確保工資足以讓工人應付基本生活所需，並由工人所屬地的本地標準來釐訂。

**表四：與相關持份者的聯繫**

<p>這項目是評估一家公司在向外匯報其遵行勞工標準，以及聯繫其產品生產及進口國的主要相關持份者，如非政府組織及工會的積極性及密切程度。持續且定期的聯繫被視為較偶然或不定期的聯繫優勝。（滿分佔總分的20%）</p>		
準則：與相關持份者的聯繫	分數	衡分值
1. 公司是多方相關持份者合作平台的成員		
該公司是Ethical Trading Initiative、公平勞工協會或社會責任國際組織的成員，以及/或是一些同類組織的成員，這些團體的成員包括非政府組織及工人代表。	100%	50%
該公司不是Ethical Trading Initiative、公平勞工協會或社會責任國際組織的成員，亦非同類組織成員	0%	
2. 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫		
有公眾資料顯示該公司曾跟非政府組織及/或工會有聯繫（不包括在上段提及組織的成員身分），包括在產品製造國的同類組織。	100%	50%
有公眾資料顯示公司曾經跟非政府組織及/或工會有聯繫（不包括上段提及組織的成員身分），但這聯繫只發生於該公司所屬的國家內。	66.7%	
有公眾資料顯示公司跟非政府組織及/或工會有偶爾性的聯繫（不包括在上段提及組織的成員身分），但不清楚這種聯繫有否持續下去。	33.3%	
沒有公眾資料顯示公司除了在上段提及的組織成員身分之外，有跟非政府組織及/或工會主動聯繫。	0%	

表五：管理

公司需要在管理層內設置機制，負責確保公司能符合勞工標準的要求，這包括為工廠的管理層及工人提供培訓，例如，工廠管理層和工人應知悉行為守則的條文。（滿分佔總分的20%）		
準則：管理	分數	衡分值
<b>1. 承諾撥出資源</b>		
設有高級經理職位，其基本職責包括監察該公司供應鏈內的勞工標準，在職級結構中，這名經理跟董事局的層級相距為兩級或以下。	100%	30%
設有高級經理職位，其基本職責包括監察該公司供應鏈內的勞工標準，此經理跟董事局的層級相距為多於兩級，或不知多少層級。	50%	
沒有設立高級經理職位，以主理監察該公司供應鏈內的勞工標準。	0%	
<b>2. 為採購人員提供培訓</b>		
有向採購人員提供持續的、有系統的關於供應鏈勞工標準的培訓。	100%	25%
有向採購人員提供有關供應鏈勞工標準的培訓，但培訓是偶然的，而非有系統的。	50%	
沒有向採購人員提供有關供應鏈勞工標準的培訓。	0%	
<b>3. 為工廠管理層及工人提供培訓</b>		
有向工廠工人及工廠管理人員提供持續的、有系統的供應鏈勞工標準培訓。	100%	25%
有向工廠工人及工廠管理人員提供供應鏈勞工標準培訓，但培訓是偶然的，而非持續和有系統的。	66.7%	
有向工廠管理人員提供供應鏈勞工標準的培訓，但沒有向工廠工人進行這項培訓。	33.3%	
沒有向工廠管理人員或工廠工人提供有關供應鏈勞工標準的培訓。	0	
<b>4. 獎賞制度及鼓勵措施</b>		
為高級經理及/或負責採購的員工設立獎賞制度，若其在維護供應鏈上勞工標準的表現理想，可獲得獎賞。	100%	20%
為負責採購及/或執行道德貿易的員工設立獎賞制度，若其在維護供應鏈勞工標準的表現理想，可獲得獎賞。	66.7%	
為負責勞工事務的員工設立獎賞制度，若其在維護供應鏈勞工標準的方面表現理想，可獲得獎賞。	33.3%	
沒有設立獎賞制度，以獎勵那些在維護供應鏈勞工標準有所表現的員工。	0	

**表六：審核及匯報供應鏈內的勞工標準**

這項目評估公司如何就審核程序向公眾匯報，特別是審核程序如何確保供應鏈操作符合勞工標準，審核工作是如何規劃的、以及公司的審核結果及所採取的改善措施有多少透明度。（滿分佔總分的35%）		
準則：審核及匯報供應鏈內的勞工標準	分數	衡分值
<b>1. 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任</b>		
公司訂立了政策，負責就整個供應鏈所涉的勞工標準進行審核。	100%	15%
公司訂立了政策，最少就部分供應鏈內所涉的勞工標準進行偶爾性或試驗性的審核；或公司並不清晰對審核勞工標準所作的承擔。	50%	
沒有公眾資料顯示公司訂立了政策，對供應鏈內所涉勞工標準進行任何形式的審核。	0	
<b>2. 審核工作的時間表及進度</b>		
公司訂下審核工作的計劃及時間表，計劃亦在實施中。	100%	5%
公司訂下審核工作的計劃及時間表，但未實行計劃。	50%	
公司沒有制訂一套審核供應鏈勞工標準的工作計劃，或完全沒有審核供應鏈內的勞工標準。	0	
<b>3. 向外公布生產商工廠的名稱和地點</b>		
公司向公眾披露為其生產品牌貨品及附屬品牌貨品的製造商名稱及地址。	100%	10%
公司向公眾披露所有為其生產品牌貨品的廠商名稱及地址。	66.7%	
公司向公眾披露部分為其生產品牌貨品的廠商名稱及地址。	33.3%	
公司沒有向公眾披露為其生產品牌貨品的廠商名稱及地址。	0	
<b>4. 勞工標準審核方法的透明度</b>		
供應鏈內勞工標準的審核方法是公開的，標準遵從一般的認可水平，及/或至少遵從一個明顯的外界標準。	100%	15%
審核方法並無公開，及/或其標準亦不是遵從一般的認可水平及/或外界的標準，或供應鏈內的勞工標準是受到審核的。	0	

準則：審核及匯報供應鏈內的勞工標準	分數	衡分值
<b>5. 外間機構核實勞工標準的審核結果</b>		
有外間機構參與核實有關公司的勞工標準，這些機構包括非政府組織及/或產品供應國的工會，他們定期而有系統地參與工作。	100%	20%
有外間機構參與核實有關公司的勞工標準，這些機構包括非政府組織及/或產品供應國的工會，但他們只是偶爾性地參與工作，或是不清楚他們在多大程度上是定期而有系統地參與工作。	66.7%	
有外間機構參與核實有關公司的勞工標準，但這些機構不是非政府組織及/或產品供應國的工會。	33.3%	
沒有外間機構參與核實有關公司供應鏈內的勞工標準。	0	
<b>6. 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果</b>		
有全面而完整的匯報，包括就工廠或供應商的審核結果作出量化分析。	100%	20%
只披露部分資料，就工廠或供應商的審核結果作出一些分析。	75%	
有全面而完整的匯報，包括就總審核結果作出量化分析。	50%	
對總審核結果有概括性的評語，但沒有匯報數據資料。	25%	
對審核結果沒有作出討論。	0	
<b>7. 處理違規個案</b>		
有訂立政策來處理不遵守行為守則的個案，該政策包括對違規行為作分階段式的處理。	100%	15%
就如何處理不遵守行為守則的情況，訂立了處理方法，但卻沒有資料顯示有對違規行為作分階段式的處理。	66.7%	
有提及會處理不遵守行為守則的個案，但並無介紹運用何種處理手法。	33.3%	
沒有提及如何處理不遵守行為守則的個案。	0	

## 調查結果

以下是調查結果撮要，而每家公司的企業透明度評分表將詳列於報告較後的部分。值得注意的是，這項研究只使用公司向公眾匯報的資料，部分公司可能採取了更多保障工人權利的措施，而沒有向公眾匯報。

對照上文提及公司匯報供應鏈內勞工標準的準則，調查中的16家公司，沒有一家向消費者或股東提供充足的資料，讓消費者或股東可作出合乎道德的

消費或投資抉擇。若以同一套標準評核北美的服裝公司，如Levi Strauss & Co、Nike、Gap Inc.、Liz Claiborne、Mountain Equipment Co-operative (MEC)等，結果顯示，在25家被研究的公司中，只有5家得分高於50分，另11家公司獲0分。有分析指出，該些得分較高的公司都是過去十年「反血汗工廠運動」的目標對象，如Nike、Levi Strauss & Co及Gap Inc.等

表七：香港成衣公司得分

公司名稱	總得分
思捷環球控股有限公司 Esprit Holdings Limited	10
佐丹奴國際有限公司 Giordano International Limited	10
PMTD Limited	4
慕詩國際集團有限公司 Moisselle International Holdings Limited	3
德永佳集團有限公司 Texwinca Holdings Limited	0
堡獅龍國際集團有限公司 Bossini International Holdings Limited	0
Heroic Rendezvous	0
Young Grace International Limited	0
I.T Limited	0
威高國際控股有限公司 Veeko International Holdings Limited	0
麗新製衣國際有限公司 Lai Sun Garment (International) Limited	0
金利來集團有限公司 Goldlion Holdings Limited	0
縱橫二千有限公司 G2000 (Apparel) Limited	0
Chickeeduck	0
佑威國際控股有限公司 U-Right International Holdings Limited	0
Fashion Community Kitterick (F.C.K)	0

香港的成衣品牌公司得分遠低於北美公司，即使表現最佳的香港公司，得分亦不及格，只有4家公司得分在0以上。思捷環球控股有限公司和佐丹奴國際有限公司得分最高，但兩者都只得10分。這樣的研究結果是意料中事，因為香港的成衣公司從未承受如Nike、Levi Strauss & Co.及Gap Inc.等公司面對來自消費者運動的壓力。然而，香港品牌正積極拓展亞洲以外的市場，他們將會受到更多的消費者監察；在本地，隨著年輕一代的消費者、投資者及其他股東開始關注供應鏈引伸的工人權利問題，香港成衣公司將面對更大的監察。

#### 資料六

#### 在加拿大市場銷售成衣的零售商及品牌公司得分

公司名稱	總分 (%)
Levi Strauss & Co	71
Nike	69
Gap Inc.	68
Liz Claiborne	58
Mountain Equipment Co-operative (MEC)	58
Hudson's Bay Company (HBC)	37
Wal-Mart	30
American Eagle Outfitters	29
Winners (TJX)	29
Roots	24
La Senza	22
Mark's Work Wearhouse (Canadian Tire)	21
Northern Group	5
Sears Canada	5

在調查中所有評估項目均獲0分的公司：

Forzani Group、Le Château、Polo Ralph Lauren、Reitmans、Boutique Jacob、Giant Tiger、Grafton-Fraser、Harry Rosen、International Clothiers、Tristan及America, YM Inc.

## 總結及建議

---

### 總結

報告的結果顯示，所有被評分公司的表現實有待改善。研究發現，沒有一所公司提供足夠的公眾資料，去交代其在供應鏈中曾採取什麼措施以保障及維護工人權利，而相關持份者亦無法運用有關資料去評估公司供應鏈內的勞工標準。因此，各公司有需要正視他們在各評估項目中得分極低的情況，並就此聯繫相關持份者，謀求改善的方法。

所有被研究的公司都有透明度不足的問題，有關公司應委任董事局內合適的資深人員，負責監察公司的勞工標準及執行情況，並確保這些標準在供應鏈內各環節都切實執行。這樣，香港的公司便能提升商譽，吸引更多投資。此外，由於公司已設立機制提高透明度，以致能及早發現問題，企業透明度不足帶來的風險包括在長遠而言商譽受損，而未能及早發現問題更可能會招致財務上的危機。近年，愈來愈多投資者更開始要求商業公司就其非財政的範疇上提高透明度。雖然部分公司（思捷、佐丹奴、PMTD及慕詩）已開始就其供應鏈內的勞工標準問題作公眾匯報及承擔責任，但距離理想的狀況仍長路漫漫，香港公司有需要作出更大的努力。

成衣公司須跟所有相關持份者作更多的合作，包括其他公司、消費者、投資者、非政府組織及工會、製造商協會、工人及公眾等。樂施會相信，要真正處理全球供應鏈內出現工人權利受剝削的問題，就

必須由各相關持份者參與和實施相互配合的措施，因此，我們向公司、消費者及投資者提出以下建議。這些建議若能落實，便能提供一個各方合作的平台，有助減少及最終消除全球供應鏈內惡性的工作條件，而有助減少貧窮問題。

## 對公司的建議

1. 在公司的最高管理層中，切實正視供應鏈內的勞工標準，並確保公司內部明瞭有關標準及堅持將高水平的勞權標準貫切於公司各部。
2. 向消費者、股東及公民社會提供具透明度的企業社會責任報告，匯報有關公司在其供應鏈內勞工標準的改善措施及進度，包括在公司網站上作出匯報。
3. 委派公司的高級管理層負責供應鏈內勞工權利的問題的，並確保董事局內設立一委員會，負責這個重要課題。
4. 採用一套行為守則，而該守則必須符合國際勞工組織條款所規定的標準，並確保此守則關顧到婦女的需要及問題。
5. 促進工人權利的培訓，最理想是邀請非政府組織及工會為工人和工廠管理層提供培訓，確保供應商及工人了解他們在行為守則及本地法例下，可享有的權利及責任。
6. 支持在供應鏈各環節內，成立有代表性的工人組織及工人投訴機制。
7. 長遠而言，採取循序漸進的步伐，向公眾披露公司產品的製造商名稱及其地址。

## 對消費者及投資者的建議

1. 呼籲香港的成衣公司向消費者提供充足的資料，以便了解有關公司供應鏈內保障工人權利的措施，以及公司就改善勞工問題上所作過的努力，使消費者能作出合乎道德的消費行為。
2. 向有關公司表達關注消費品的製造過程，特別是勞工標準及其執行情況。
3. 鼓勵香港成衣公司跟勞工組織及非政府組織合作，以改善成衣工廠的工作條件。
4. 跟其他股東及相關持份者合作，游說有關公司改善勞工標準的公眾匯報機制，讓投資者可以跟進公司的進展，從而作出道德的投資抉擇。

## 公司透明度成績表

---

# 思捷環球控股有限公司

品牌：Esprit

公司種類：上市公司

備註：在全球開設逾630個直接銷售點（包括香港、德國、美國、中國大陸、泰國、新加坡等）

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 是Business Social Compliance initiative - BSCI組織的成員，該組織由Foreign Trade Association - FTA成立。	100	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	50	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	10	/100

## 佐丹奴國際有限公司

品牌：Giordano、Giordano Ladies、Giordano Junior、Bluestar、Exchange、Blue Navy

公司種類：上市公司

備註：在全球開設逾1,500零售店（包括香港、中國大陸、日本、韓國、台灣、新加坡、印尼、澳洲、泰國及菲律賓等）

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 訂立「核心道德採購要則」，內容涵蓋了一項國際勞工組織的條文：工廠在其任何部門或各範疇內均不會僱用強迫勞工或監獄勞工。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 行為守則在其網站上發放： <a href="http://www.giordano.com.hk/web/HK/investors/social-requirements.html">http://www.giordano.com.hk/web/HK/investors/social-requirements.html</a>	100	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 有關守則應用於產品的整個生產過程，但沒有應用於採購程序上。守則的條文提及：「產品供應商若要跟我們進行業務合作，必須遵守『核心道德採購要則』，此要則為無條件下必須遵守的最低度要求。」	66.7	20
此環節得分 / 此環節得分比重	33.34	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 設有內部審核計劃，適用於供應鏈內的所有工廠。有關條文為：「經佐丹奴或被委任的外間機構審核工廠後，若發現有問題需要跟進時，工廠須承擔責任作出改善。」	100	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	15	X 35%
總分	10	/100

## PMTD Limited

品牌：2%、+-×÷、th:

公司種類：私人有限公司

備註：在香港、中國大陸、澳門、台灣、新加坡及澳洲開設合共108所零售店。

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 訂立了一套行為守則，但我們未能索取到此守則。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 行為守則可供索閱，但公司並無公布有關守則。	33.3	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 守則涵蓋產品的整個生產過程及採購程序上。	100	20
此環節得分 / 此環節得分比重	26.66	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	4	/100

# 慕詩國際集團有限公司

品牌：Moiselle、imaroon、M.Kids

公司種類：上市公司

備註：在香港、中國大陸、台灣及加拿大開設75所零售店

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 為產品供應商訂下一套行為守則，但守則沒有涵蓋國際勞工組織的所有核心條文。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 行為守則可供索閱，但公司並無公布有關守則。	33.3	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 守則涵蓋公司產品的整個生產過程，但不涵蓋採購過程。	66.7	20
此環節得分 / 此環節得分比重	20	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾未可取得有關製造廠的資料。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	3	/100

## Texwinca Holdings Limited

品牌：Baleno、Samuel & Kevin、Baleno Attitude、E-Base、IP Zone

公司種類：上市公司

備註：在香港、中國大陸、台灣、澳門、新加坡、馬來西亞及中東開設971所零售店

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

## 堡獅龍國際集團有限公司

品牌：Bossini、Sparkle

公司種類：上市公司

備註：全球開設678所零售店（地點包括香港、中國大陸、台灣、新加坡、泰國、菲律賓、越南、哥倫比亞、越南及中東）

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

## Heroic Rendezvous

品牌：Heroic Rendezvous

公司種類：私人有限公司

備註：在香港開設4所零售店

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

## Young Grace International Limited

品牌：.I.S.O.

公司種類：私人有限公司

備註：在香港開設8所零售店

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

## I.T Limited

品牌：I.T、b+ab、<http://www.izzue.com>、5cm

公司種類：上市公司

備註：在香港、中國大陸、及馬來西亞開設逾116所零售店

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

# 威高國際控股有限公司

品牌：Veeko、Wanko、i-MIX

公司種類：上市公司

備註：在香港、中國大陸、台灣、新加坡及澳門開設121所零售店

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

## 麗新製衣國際有限公司

品牌：鱷魚恤

公司種類：上市公司

備註：在香港及中國大陸開設18所零售店

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

# 金利來集團有限公司

品牌：Goldlion、Van Garie

公司種類：上市公司

備註：在香港開設8所零售店，另亦在新加坡、馬來西亞及中國大陸開設店舖

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

## 縱橫二千有限公司

品牌：G2000、U2、UWN

公司種類：私人有限公司

備註：在香港、中國大陸、澳門、新加坡、台灣、馬來西亞、泰國、印尼、韓國、菲律賓等地開設逾700所零售店

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

## Chickeeduck

品牌：Chickeeduck

公司種類：私人有限公司

備註：在香港、中國大陸、新加坡、印尼、澳洲等地開設45所零售店

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

# 佑威國際控股有限公司

品牌：U-Right

公司種類：上市公司

備註：在香港、中國大陸及中東開設360所零售店

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

## Fashion Community Kitterick (F.C.K)

品牌：F.C.K、Kitterick、K-2、a.y.k、indu homme、red''s

公司種類：私人有限公司

備註：在香港開設22所、中國大陸2所零售店，亦在東南亞、台灣、韓國、日本、澳洲及美國等地開設店舖。

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	40
1.2 將供應鏈內勞工標準事宜的匯報工作，視為公司業務的風險因素 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析 —— 公眾匯報中，沒有提及此點	0	30
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 15%
<b>3. 與相關持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方相關持份者合作平台的成員 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
3.2 跟關注供應鏈內勞工標準的非政府組織及/或工會聯繫 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	50
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%

調查結果	公司評分	衡分值 (項目佔該環節分數的 比重)
<b>4. 管理</b>		
4.1 承諾撥出資源 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	30
4.2 為採購人員提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.3 為工廠管理層及工人提供培訓 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	25
4.4 獎賞制度及鼓勵措施 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.2 審核工作時間表及進度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	5
5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	10
5.4 勞工標準的審核方法的透明度 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	20
5.7 處理違規個案 —— 公眾匯報中，沒有提及此點。	0	15
此環節得分 / 此環節得分比重	0	X 35%
總分	0	/100

## 附註及參考資料

### 附註

1. 國際勞工組織，全球就業趨勢簡布，二〇〇六年一月，網上版見[www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getb06en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getb06en.pdf)。
2. 此報告全文可於右列網站閱悉：[www.maketradefair.org.hk/trad/news\\_eng1.asp](http://www.maketradefair.org.hk/trad/news_eng1.asp)。
3. Esprit及Red Earth在歐洲及北美洲開設店舖數目分別為234及60。
4. 此處的分析是使用了AccountAbility的一項網上工具——「評等指數」發展出來的計分法。「評等指數」資料可於右列網站獲悉：[www.gradient-index.net](http://www.gradient-index.net)。
5. AccountAbility是立基於英國的一個國際性非牟利專業機構，致力推廣有利於可持續發展的組織問責文化，方法是透過發展創新而有效的問責工具，詳情請瀏覽其網站：[www.accountability.org.uk](http://www.accountability.org.uk)。
6. Ethical Trading Action Group — ETAG聯同Accountability, *Coming Clean on the clothes we wear: Transparency Report Card*可下載自：[www.maquilasolidarity.org/resources/index.htm](http://www.maquilasolidarity.org/resources/index.htm)，二〇〇五年十二月。ETAG是加拿大一個集合宗教信仰、勞工及非政府組織的聯盟，致力倡議改變政府政策，並促使公司制訂合乎國際勞工標準的行為守則及採購政策等。Maquila Solidarity Network 是ETAG的秘書處。ETAG成員為：加拿大國際合作協會（Canadian Council for International Cooperation）、加拿大勞工

總會（Canadian Labour Congress）、加拿大汽車工人工會（Canadian Auto Workers）、KAIROS加拿大普世公義行動（KAIROS Canadian Ecumenical Justice Initiatives）、Maquila Solidarity Network、安省中學教師聯盟（Ontario Secondary School Teachers Federation）、加拿大樂施會（Oxfam Canada）、鋼鐵工人人道基金（Steelworkers Humanity Fund）及團結陣地（UNITE HERE）

### 參考資料

Ethical Trading Action Group (ETAG) in association with Accountability, December 2005. *“Coming clean on the clothes we wear: Transparency Report Card”* .

Accountability and Insight Investment, 2004. *“Gradient: Promoting best-practice management of supply chain labour standards”* , London.

International Right to know Campaign. January 2003. *“International Right to Know Empowering communities through Corporate Transparency”* .



樂施會是一個獨立的發展及救援機構，我們建基香港，跨越種族、性別、宗教和政治的界限，與貧窮人一起面對貧窮和苦難。樂施會是國際樂施會成員。

香港北角馬寶道二十八號華匯中心十七樓

電話：(852) 2520 2525

電郵：info@oxfam.org.hk

傳真：(852) 2527 6307

網址：www.oxfam.org.hk