



# 企業透明度報告 II

香港成衣公司有否改善向公眾  
匯報勞工標準？



© 樂施會2009年3月

本報告根據企業社會責任亞洲（CSR Asia）的一項調查研究撰寫。調查的研究員是霍迪博士（Dr. Stephen Frost）和嘉芙蓮女士（Ms. Catherine Walter）。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。

本文可供以倡議運動、教育和研究為目的的活動免費引用，但必須詳細註明資料來源。樂施會要求所有引用本報告的人士向本會登記，以便日後進行成效評估之用。

研究計劃由樂施會職員曾迦慧女士統籌。如需就本報告提出的議題索取更多資料，請發送電郵至 [kalina@oxfam.org.hk](mailto:kalina@oxfam.org.hk)。報告可以在樂施會的網頁免費下載，網址是 [www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk) 和 [www.maketrade-fair.org.hk](http://www.maketrade-fair.org.hk)。

# 目錄

---

## 引言

樂施會對勞工標準的關注	1
增加透明度對香港公司帶來的好處	2

## 研究方法

我們就哪些項目評分	4
我們如何搜集資料	4
被評分的公司	4
評分方法	7

## 評分準則

管治及危機管理	8
供應鏈內勞工標準的行為守則	9
與持份者的聯繫	11
管理	12
審核及匯報供應鏈內的勞工標準	13

## 結果

研究結果	15
補充訪談	17
溢達	17
思捷	18
佐丹奴	19
香港較小型成衣品牌的趨勢	20
慕詩	21
佑威	21
未來展望	22

---

## **可持續發展匯報和可持續供應鏈的新趨勢**

國際領先品牌在可持續發展匯報工作的新趨勢	23
為工廠管理層和工人而設的培訓計劃	23
品牌和非政府組織合作在中國推行的工人充權計劃	24
超越監察：對可持續供應鏈的新願景	24
披露供應廠商的名稱和地址	25
足跡記事（Footprint Chronicles）—— 一個追蹤對社會和環境影響的系統	25

## **總結和建議**

結論	28
給香港成衣公司的建議	29
給跨國成衣品牌的建議	29
給消費者的建議	29
給投資者的建議	30
給香港交易所的建議	30

## **公司透明度成績表**

溢達集團	32
利豐有限公司	34
旭日企業有限公司	36
思捷環球控股有限公司	38
佐丹奴國際有限公司	40
Chickeeduck	42
恒寶利國際控股有限公司	44

## **附註和參考資料**

附註	46
參考資料	47

# 引言

## 樂施會對勞工標準的關注

2007年，全球合計有13億工作人口活在貧窮線以下，每天收入低於兩美元。<sup>1</sup> 一些備受全球關注的議題，如勞工剝削和供應鏈的問題、產品安全和連串貪污舞弊的醜聞，凡此種種，最先受害和受害至深的都是貧窮人。樂施會深信，商業機構有必要帶頭實踐更高的勞工標準及相關措施。長期以來，我們積極呼籲成衣業界承擔企業責任和實施良好的勞工標準，原因是成衣業在發展中國家僱用了數以萬計工人，當中大多數是女工。許多工人在惡劣的條件下工作，同時又缺乏職業保障。

2004年，樂施會發表《反轉件衫睇清楚 —— 全球供應鏈的採購模式與工人生活》的研究報告，呼籲成衣公司改變採購手法和改善企業社會責任的措施。我們相信，這些改變可以為貧窮工人帶來益處，並有助消除貧窮。2006年，我們推出首份《企業透明度報告》，呼籲香港主要的成衣零售商向消費者和投資者提供充足的資訊，讓他們可以為自己的購買和投資行為作出道德的選擇。

《企業透明度報告》評估香港成衣公司向公眾匯報供應鏈勞工標準的狀況，並首次為公司進行排名。研究結果顯示只有少數成衣公司向公眾匯報其供應鏈的措施。研究喚起了媒體、消費者、社會責任投資者和香港成衣公司的關注。這項研究的成果之一，是促成了成衣公司圓桌會議，會議自2007年開始，討論有關落實供應鏈勞工標準和透明度的議題。為了加強公司和持份者對這些議題的認識，我們又舉辦專為成衣及製鞋業人士而設的可持續發展報告研討會。

我們透過這第二份報告，重新審視香港成衣業供應鏈透明度的議題，並就香港成衣公司的整體表現、主要發展和某些關鍵性的企業社會責任問題，提供最新的資訊及觀點。我們期望，這份報告會鼓勵更多香港成衣公司站出來，與我們一起為改善勞工標準及提高企業透明度而努力，而香港公司亦可因此而贏得聲譽及競爭優勢。

## 增加透明度對香港公司帶來的好處

香港目前仍被視為歐美大品牌成衣生產商的主要採購中心，但與此同時，香港品牌在海外愈來愈備受注目。大型成衣品牌公司，如思捷、佐丹奴、班尼路、堡獅龍、縱橫二千、真維斯和鱷魚恤的業務，已擴展至歐美及中東的主要城市。香港成衣品牌雖然在地域上享有一個相當廣闊的網絡，但它們的業務主要集中在亞太區。因此，在面對較成熟市場的壓力時，它們應對的經驗有限，這包括較嚴格的公開匯報要求、消費者較高的期望，以及非政府組織和媒體的監察等。然而，我們相信，香港品牌在國際市場上可以發揮更大的潛力，而提高透明度即是一項強而有力的對策，有助企業在這些市場開拓商機。

無論在本地還是海外，香港成衣品牌的知名度正在提升。與此同時，香港公司會發現，它們就企業管治和企業社會責任方面所披露的資訊也受重視。向公眾匯報是企業社會責任和商業道德的一個重要部分，可以促使一家公司向持份者負責，使內部管理得以改善，從而提升公司的整體表現。對很多人來說，差劣的匯報便是表現差的證據，並導致持份者擔憂及對公司失去信任。相反，良好的公眾匯報有助改善企業形象和聲譽。如果企業將公眾匯報確立為整體企業社會責任策略的一部分，那麼優良的公眾匯報不單有助吸引人才加盟、讓優秀的員工留下來為公司效力，公司更可以在眾多競爭對手中凸顯出來，取得競爭優勢。此外，良好的公眾匯報有助改善風險管理，開拓新市場和提升管理質素。

就風險管理來而言，有兩個主要原因使得香港公司非提高企業透明度不可。首先，作為生產商，客戶除了期望它們承擔企業社會責任外，還期望它們提高透明度。再者，香港品牌正在歐美市場拓展業務，它們會面對來自西方活躍分子、非政府組織、消費者、工會及媒體等日益增加的壓力。

一些較大型的公司會開始感受到來自投資者的壓力，要求它們履行企業社會責任。它們接到愈來愈多機構投資者、社會責任投資者和非政府組織查詢有關供應鏈的問題。因此，若企業可以系統地發放資訊，介紹供應鏈以及與勞工和環境保護相關的措施，這將有助員工回應這類查詢，既可節省員工時間，也讓企業公佈的觀點一致。長遠來說，更有助企業改善在當地及國際上的競爭力。

公開匯報在供應鏈方面的勞工標準是香港成衣公司首要的一步，在亞洲，透明度已被視為一個主要的貿易議題。亞洲開發銀行的報告《2006年亞洲發展展望：亞洲貿易之路》指出，亞洲成衣業界正面臨國際買家和發展伙伴的壓力，要求業內遵守社會和勞工的標準。亞洲開發銀行更表明，改善工人福利將可直接地提高生產力和產品的質素。

由於一些著名國際成衣公司已牽頭，推動落實企業社會責任的匯報工作，而全球供應鏈中的一些中、小型企業也在匯報方面踏出第一步。香港公司不論規模大小，也應盡力達致國際上認可的標準和措施。

## 專欄一：一家中國中小型企業向公眾匯報企業社會責任的經驗

今年初，全球報告倡議組織（GRI）發表了題為 *Small, Smart and Sustainable: Experiences of SME Reporting in Global Supply Chains* 的研究報告。報告指出，企業社會責任的匯報工作可以為新興經濟體系的中小企業供應商增值，並有助提升它們對企業社會責任及供應鏈透明度的認識。研究以總部設在德國的歐圖公司作為零售業的個案，歐圖的供應商之一，順德恒發針織製衣有限公司也參與這項研究。

順德恒發是一家傳統的家族經營工廠，產品主要是女性內衣。它隸屬總部設在香港的宏發製衣廠，擁有超過200名員工。2007年1月至10月的營業總額為7,401,198港元（折合約949,097美元）。順德恒發剛於2007年首次完成Business Social Compliance Initiative (BSCI) 之企業社會責任標準認證程序，企業社會責任的概念對該廠來說還是新的。該廠起初並不太願意參與這個計劃，因為從來就沒有客戶要求它撰寫企業社會責任報告，但它跟歐圖的互信關係終於促成它答允參與這個匯報工作。

在順德恒發的企業社會責任匯報工作中，發現了一些實質的問題，都是涉及員工方面的。工廠正面對該地區勞動力短缺的問題，因此員工的滿意程度和挽留熟練工人是重要的事項。而順德恒發在它的報告中承認，超時工作是一個主要挑戰，並且承諾改善這個問題。

順德恒發的報告涵蓋6個月的時間，使用了少量GRI指標，達到GRI指引裡最基本的報告水平。該廠計劃循序漸進，用一段時間建立匯報的措施及能力。為了讓本地和海外讀者都能夠閱讀報告，報告同時以中、英文發表，內容還包括未來5年的目標，當中有提供更多的技能培訓課程，以便解決勞工短缺問題。

匯報過程的主要好處，在於管理系統得以發展，並改善工作優先次序的訂定。該廠負責匯報工作的總經理表示：「有系統地收集、分析數據和讓數據具透明度，使中層管理人員對工廠的作業程序有更全面的了解。」另一好處是增進對企業社會責任概念的理解，加深認識一些全球企業社會責任的議題，例如碳和廢料的排放，同時更明白企業對可持續發展的影響。

參加這項研究的跨國企業指出，匯報機制可以讓其供應商通過報告為自己發聲，而不是被動地就某些議題的要求作出回應。它又表示匯報機制可令其供應商成為更積極和更有效的機構。為此，它們相信匯報機制是提升供應商質素的一個方法。

資料來源：Global Reporting Initiative (GRI), 2008. "Small, Smart and Sustainable: Experiences of SME Reporting in Global Supply Chains."

# 研究方法

## 我們就哪些項目評分

這份報告以第一份《企業透明度報告》為基礎，目的是評估香港成衣公司在供應鏈的勞工及道德標準有多透明。因此，讀者必須注意，研究旨在評估各家公司的透明度，而非它們的實質表現。為了量度透明度，研究只是採用公開的公司資料。由於報告的重點是供應鏈，公司的其他業務運作如零售店和採購部門等，都不在研究範圍內。

我們承認這個研究方法存在相當的局限。我們知道，各家公司的報告或網頁的內容並不一定全面反映公司的實況。如果情況屬實，我們期望這次研究可鼓勵公司改善向公眾的匯報。我們相信為公眾提供一份有誠信和透明的報告，可為公司帶來多方面的好處，香港成衣品牌已為踏出下一步作好準備。

## 我們如何搜集資料

我們首先搜集各家公司的基本資料，讓我們可以根據公司規模、市場佔有率和所有權等特點，在研究的後續階段作出比較。第二階段所要研究的資料是來自企業網站、年報及/或企業社會責任報告。我們

在2008年5月給各家公司評分時，所依據的資料就是源自這些地方。

當我們初步計算出各家公司的得分時，便將個別得分以掛號郵件方式寄給每家公司的行政總裁或主席，讓它們覆檢和評議，我們都讓公司補充可以提高分數的相關公開資料。在寄出第一批掛號郵件後大約6週，我們再寄出第二批信，表明再給予機會，讓各家公司覆檢得分和提交相關資料，以便研究人員作最後的評估。在整個過程中，有公司提供新增的數據作最後評分之用，特別是溢達、旭日和Chickeeduck三家公司作出回覆，它們投入了時間和資源，給研究人員提供最新的公開資料，當中包括在供應鏈管理的最新進展。

## 被評分的公司

我們將今次研究範圍由原來的16家成衣公司，擴大至26家。跟上次研究一樣，新增的10家公司都是從香港貿易發展局的資料庫中揀選出來的，它們均符合當初被挑選做研究公司之特徵。在今次研究中，這些公司覆蓋香港主要類別的市場及其分類市場，當中包括小型、中型、以至大型的公司；有私人擁



有的公司，也有在香港上市的大型公司。儘管彼此各有不同，但它們大多是本地人熟悉的品牌和家喻戶曉的名字，這些公司的資本都是來自香港或主要是來自香港的。

是次研究中的26家公司擁有超過100個香港品牌，每年的營業總額超過1,700億港元。它們在40多個國

家擁有超過21,000個零售點，而大中華是它們主要的市場。全部公司在香港都設有店舖，88%的公司在中國大陸設有店舖，在澳門和台灣設有店舖的有58%。東南亞是它們第二個主要的市場，65%接受調查的公司在區內設有零售點。另外，在中東和歐洲開設店舖的也有27%。不過，只有4家公司在美國設有零售店。

表一：公司資料一覽

公司名稱	註冊地點	品牌	營業額 (港幣百萬元)	零售點 (數目)	零售點所在地	目標市場
包浩斯國際（控股）有限公司	開曼群島	Bauhaus, Tough Jeansmith, Salad, 80/20, Elite	509	64	香港、中國大陸、台灣	年青消費者的時尚服裝、女性時尚服裝、靈感源自軍人服飾的時尚休閒服裝、牛仔褲、服裝、袋和飾物。
百麗國際控股有限公司	開曼群島	Belle, Staccato, Teenmix, Tata, Fato, JipiJapa	13,271	6,143	香港、中國大陸、澳門和美國	男、女裝鞋、運動服裝、手袋和飾物。
堡獅龍國際集團有限公司	百慕達	Bossini, Sparkle	2,568	1,051	20 個國家和地區，包括：中國大陸、香港、台灣、韓國、新加坡、越南、菲律賓、泰國、印尼、馬來西亞、歐洲、中東、俄羅斯、非洲	男女便服、童裝
Chickeeduck	香港	Chickeeduck, People's Republic	>100	48	中國大陸、香港、澳門、印尼、韓國、澳洲、沙特阿拉伯和阿拉伯聯合酋長國	嬰兒、時尚童裝和飾物、時尚女裝
鱷魚恤有限公司*	香港	Crocodile, Crocosport, Crocoladies, Crocokids, My First Croco	441	512	香港、澳門、中國大陸	高級服裝、行政人員男裝和女裝、嬰兒衣物和童裝、運動服和飾物。
迪生創建（國際）有限公司	百慕達	Polo Ralph Lauren, Polo jeans Co. Ralph Lauren, Ralph Lauren Collection, Seibu, Harvey Nichols, Goyard, Tommy Hilfiger, TOD's, Brooks Brothers, Michael Kors, Hogan, Bertolucci, Dickson Watch & Jewellery, Chopard, The Royal Diamond, Charles Jourdan	3,100	500	香港、中國大陸、台灣、新加坡、馬來西亞和菲律賓	男女裝、牛仔服裝、名貴商品
思捷環球控股有限公司	百慕達	Esprit	29,640	604	超過40個國家和地區，包括香港、中國大陸、台灣、新加坡、澳門、馬來西亞、澳洲、歐洲、美國和加拿大。	男女裝、青少年服裝和童裝、鞋類和飾物。
溢達集團	資料不詳	PYE	> 3,000	4	中國大陸	華貴女裝和男裝
Fashion Community Kitterick (F.C.K)	香港	Kitterick, Z, K-2, a.y.k., indu home, Red's	資料不詳	59	香港、中國大陸、馬來西亞	另類青少年服裝、城市少女、女裝鞋襪、男、女裝、青少年女裝
縱橫二千有限公司	資料不詳	G2000, U2 (LAB), G2000 Pink, G2 blu, G2 Black Label, UWN	資料不詳	800個以上	香港、澳門、中國大陸、新加坡、台灣、馬來西亞、泰國、印尼、菲律賓、塞浦路斯、中東	男、女上班服、時尚服裝和便服

公司名稱	註冊地點	品牌	營業額 (港幣百萬元)	零售點 (數目)	零售點所在地	目標市場
Gay Giano 國際集團有限公司	百慕達	Gay Giano, Cour Carre, DueG	131	15	香港	男女裝、設計師時裝、 行政人員服裝、時尚青年服飾
佐丹奴國際有限公司	香港	Giordano, Giordano Ladies, Giordano Junior, Bluestar Exchange, Blue Navy, Giordano Concepts	4,950	1,895	30個國家及地區，包括： 香港、中國大陸、日本、 韓國、台灣、新加坡、 印尼、泰國、菲律賓、澳 洲、緬甸、汶萊、越南、 馬來西亞、印度、中東、 美國、加拿大	男女便服、童裝
旭日企業有限公司	百慕達	Jeanswest (Spoylt, Denial), Quicksilver Glorious Sun	4,784	1,940	澳洲、新西蘭、中東、中 國大陸、香港、澳門、泰 國、越南	牛仔褲、休閒服裝、滑 板運動服裝
金利來集團有限公司	香港	Goldlion, Van Garie	1,073	超過 927	香港、中國大陸、新加 坡、馬來西亞	領呔、皮具、男裝配襯 服飾
恒寶利國際控股 有限公司	開曼群島	Sisley, Lotto, Stonefly, Bond Street, Bond Street Collection	1,037	205	香港、意大利、法國、瑞 典、德國、中國大陸、 澳門	男女時裝、華貴及運動 服裝、鞋類
Heroic Rendezvous	香港	Heroic Rendezvous, Psychedelic	資料不詳	>4	香港	年青男女便服、高檔休 閒辦公室服裝
I.T 有限公司	百慕達	I.T., b-ab, <a href="http://www.izzue.com">http://www.izzue.com</a> , 5cm, i.t loves mickey, chocolate	1,530	370	香港、中國大陸、台灣、 澳門、馬來西亞、泰國、 沙特阿拉伯	年青便服、女性大眾市 場、年青時裝、時尚 女裝
利豐有限公司	百慕達	Tommy Hilfiger, Peter Black, Regatta, Emma James, Intuitions, JH Collectibles, Tapemeasure, American Marketing Enterprises, Lenci Calzature, Rosetti, Briefly Stated, Young Stuff	92,459	資料不詳	超過40個國家及地區， 包括香港、中國大陸、澳 門、台灣、東南亞、韓 國、日本、中東、歐洲、 美國和非洲	男女裝、青少年服裝和 童裝、牛仔褲衣物、鞋 類、手袋和飾物、郊外 服裝及鞋類、睡衣及 內衣。
慕詩國際集團 有限公司	開曼群島	Moiselle, mademoiselle, imarooon, M.kids	352	123	香港、中國大陸、澳門和 台灣	女裝及童裝
PMTD有限公司	香港	2%, +- x ÷, th:,ODF	資料不詳	92	香港、中國大陸、澳門、 台灣、馬來西亞、澳洲、 加拿大、新西蘭	日本嬉皮至潮品味服 裝、成熟精緻女裝、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, Bambini, City Jeans	8,299	3,787	香港、中國大陸、澳門、 台灣、星加坡、馬來西亞	男裝和女裝休閒服、 童裝
Toppo國際有限公司	資料不詳	Episode, Episode Essentials, Episode Studio, Jessica, Colour Eighteen and Weekend Workshop	資料不詳	超過 300個	香港、中國大陸、台灣、 泰國、澳門、菲律賓、新 加坡、英國	時尚女裝、童裝、少女 少男服裝、行政人員 服裝
佑威國際控 股有限公司	百慕達	U-Right, Sevendays, U-MIX	1,774	548	香港、中國大陸	男女裝及便服
威高國際控 股有限公司	開曼群島	Veeko, Wanko, i-MIX	642	200	香港、澳門、台灣、中國 大陸、新加坡	女裝、便服、行政人員 服裝
YGM 貿易有限公司	香港	Michel Rene, Guy Laroche	1,023	347	香港、澳門、中國大陸、 台灣、歐洲、東南亞	男女行政人員服裝、城 市服裝和飾物，現代精 緻優雅女裝
Young Grace 國際 有限公司	香港	I.S.O, MCP, Street Couture by ISO	資料不詳	44	香港、中國大陸、台灣和 其他亞洲國家	配合反叛型格的時尚街 頭服裝

\* 前身為麗新製衣國際有限公司，2006年，麗新製衣將其於鱷魚恤有限公司的股份出售給Rich Promise Limited (RPL)，並停止從事成衣業務。RPL是鱷魚恤有限公司的大股東。

\* 以上資料是在2008年5月搜集的，只反映公司在當時的情況。2008年10月，佑威國際控股有限公司被債權人申請清盤。

## 評分方法

今次的研究，我們繼續沿用第一份《企業透明度報告》的計分法——「評等指數」（Gradient Index）<sup>2</sup>，給每家公司評分，該工具由英國的 AccountAbility<sup>3</sup> 研發出來的。「評等指數」是一項國際認同的標準，過往曾被應用在多個行業。評分是根據五大類別，共19項準則來評估一家公司的表現，藉以推廣供應鏈管理方面最佳的勞工標準。該5大類別分別是：管治及危機管理、行為守則、與持份者的聯繫、管理、審核與匯報。公司得分會反映其匯報工作符合國際勞工標準及最優良措施的程度，每家公司的總得分介乎0至100分之間。

「評等指數」容許使用者因應研究目的修改評分比重，令評分更符合研究目的，以及相關行業和市場特點。使用者可以按其優先次序，調整各項主要準則在總得分中所佔的比重。譬如說，道德貿易行動組（Ethical Trading Action Group-ETAG）<sup>4</sup> 曾修改這個計分比重，並在2005年及2006年期間應用在加拿大成衣公司的研究。

為求客觀的比較，第一份《企業透明度報告》所使用的研究方法，是適用於研究加拿大市場的量度法，今次的研究方法則因應香港公司的狀況作出調整。由於上次研究結果顯示，大多數香港成衣公司得分甚低，我們今次修正了部分主要準則的比重，用意鼓勵香港公司改善它們的工作。以下是兩項修正：第二部分（供應鏈內勞工標準的行為守則）的比重由15%增加至20%，而第五部分（審核和匯報）的比重則由35%調低至30%。我們清楚知道，上述的修正是不會影響研究的質素和公信力。事實

上，這些修正對大多數公司並沒有影響，只是一些樂意披露其行為守則資料的公司，可以獲得略高的分數。

下表顯示評分的5大類別和調整後的比重：

表二：評等指數及衡分值

評分準則	衡分值 (佔總分的百分比)
管治及危機管理	10%
行為守則	20%
與持份者的聯繫	20%
管理	20%
審核和匯報	30%
總分	100%

# 評分準則

上述5個類別中細分的19項準則及其衡分值，詳述如下：

## 1. 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循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>1.1 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，不論是把這些責任獨立出來或把它視為企業社會責任的一部分。	0%	
<b>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</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>1.3 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%	



## 2. 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20%）

準則：供應鏈內勞工標準的行為守則	評分	衡分值
<b>2.1 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公約所定下的要求，而且不附加條件或限制。（詳見專欄二）	50%	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公約所注視的所有問題，但將公司的執行承諾局限於其中一項的核心公約。	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公約的行為守則；又或者該守則將公司的執行承諾局限於多於一份的核心公約。	0%	
<b>2.2 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>2.3 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，使守則只適用於部分的供應鏈、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%	

## 專欄二：遵守國際勞工組織的勞工標準

一家公司若要制訂符合勞工標準的計劃，首要是確立一套履行國際勞工組織核心公約的行為守則，以下是核心公約和履行公約指引的撮要。

### 國際勞工組織核心公約

國際勞工組織核心公約	公約內容
第29和105號公約	廢除強迫和強制勞動
第87和98號公約	結社自由和集體談判的權利
第100和111號公約	消除歧視
第138和182號公約	廢除童工

公司很多時候會就3項核心勞工權利的執行承諾提出限制，包括結社自由、消除歧視及禁止使用童工。

若公司對結社自由和集體談判權的執行承諾提出限制，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。換

句話說，它們並不要求供應商承諾超出當地法律規定的事情。一個常見的解釋是公司無法在中國大陸落實保障結社自由的承諾，因為在當地有法律的限制。

至於童工問題，國際勞工組織規定准予就業的最低年齡為15歲，並額外容許發展中國家某些工種的僱員，最低年齡可以為14歲。公司一般禁止18歲（或17歲）以下的孩子在工廠工作，但容許15或16歲的孩子在特定的情況下在工廠工作（譬如學徒計劃）。儘管生產商所在地的法律准許14歲的孩子工作，但沒有公司鼓勵這樣的做法，雖然一般詮釋是在任何國家，如果法律容許，14歲是一個可接受的最低工作年齡。

至於歧視問題，國際勞工組織訂明，不論在獲取就業、特定職業、培訓、工作條件、薪酬或福利各方面，都不應存在基於種族、膚色、性別、宗教、政治見解、民族血統和社會出身的歧視。

## 專欄三：工時和維生工資

國際勞工組織的多份公約為各個行業和工作場所定下標準的工作時數。一般的原則是，工人恆常的工作每週以48小時為限，超時工作必須為工人自願，而且每週不得多於12小時。另外，工人每7天工作可享有1天假期。

此外，各界正逐步形成一個共識，就是在行為守則裡加入支付維生工資的承諾。公司除了最低限度支付法定的最低工資（如果適用的話），和支付當地業界普遍支付的工資水平外，也應確保所發放的工資足以讓工人支付基本生活所需。

### 3. 與持份者的聯繫

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%）

準則：與持份者的聯繫	評分	衡分值
<b>3.1 公司是多方持份者合作平台的成員</b>		
該公司是道德貿易聯盟（Ethical Trading Initiative）、公平勞工協會（Fair Labor Association）或社會責任國際組織（Social Accountability International）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%
該公司不是道德貿易聯盟、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%	
<b>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</b>		
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份），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份），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份），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份之外，有跟非政府組織及 / 或工會主動聯繫。	0%	

## 4. 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	評分	衡分值
<b>4.1 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>4.2 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>4.3 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>4.4 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	



## 5. 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30%）

準則：審核及匯報供應鏈內的勞工標準	評分	衡分值
<b>5.1 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，對供應鏈內所涉及勞工標準進行任何形式的審核。	0%	
<b>5.2 審核工作時間表及進度</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>5.3 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>5.4 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，標準遵循一般的認可水平，及 / 或至少遵循一個明顯的外界標準。	100%	15%
審核方法並無公開，及 / 或其標準亦不是遵循一般的認可水平及 / 或外界的標準，或供應鏈內的勞工標準是沒有受到審核的。	0	

準則：審核及匯報供應鏈內的勞工標準		評分	衡分值
<b>5.5 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，它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，但它們只是偶爾性地參與工作，或是不清楚它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>5.6 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>5.7 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按既定步驟處理。	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按既定步驟處理。	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		

# 結果

## 研究結果

下面是今次研究得到的整體結果。請留意，得分在0分以上的公司的完整成績表可以在本報告「公司透明度成績表」一章中讀到。在查看各公司的成績時，請緊記，它們反映的是在匯報方面的透明度，而不是它們針對供應鏈勞工標準所採取的行動。譬如，在進行這個研究時，我們發現很多表現最好的公司在它們公開披露其供應鏈措施前，會設有內部政策和管理系統。

研究顯示，一些領先的公司對研究表現高度的興趣和積極的回應，而愈來愈多公司對這項研究表示關注，它們主動聯絡樂施會和企業社會責任亞洲，想進一步了解研究所採用的準則，並樂意跟研究人員合作。這顯示公司開始意識到，它們有必要披露有關供應鏈道德措施的資料和透明度對業務的影響。基於企業對此日益感興趣，相信在眾多富有社會責任感的香港公司中，公眾匯報會逐漸成為一種趨勢。

這次研究顯示，許多獲得分數的公司仍然沒有向消費者或投資者提供充分、可靠和可核實的資訊，讓他們作出道德的選擇。然而，在披露資料方面，一些公司的表現，即使與較成熟的市場如加拿大相比，也不顯得遜色（詳見表四）。舉例說，溢達集團取得高分，證明公司在改善供應鏈道德營運的透明度方面，作出了承擔及擔當領導的角色。尤其令人印象深刻的是，雖然溢達集團乃一家私人公司，在研究過程內，它們願意發放更多公開資料及有所表現。

除了溢達集團及參與成衣公司圓桌會議的公司外，旭日、Chickeeduck和恒寶利也有在研究進行期間與樂施會和企業社會責任亞洲聯繫。研究發現，雖然這三家公司都建立了一些良好的措施，但沒有在公開報告中作全面披露。

表三：各公司整體得分

公司名稱	總得分 (%)
溢達集團	70
利豐有限公司	33
旭日企業有限公司	32
思捷環球控股有限公司	19
佐丹奴國際有限公司	13
Chickeeduck	10
恒寶利國際控股有限公司	3
包浩斯國際（控股）有限公司	0
百麗國際控股有限公司	0
堡獅龍國際集團有限公司	0
鱷魚恤有限公司	0
迪生創建（國際）有限公司	0
Fashion Community Kitterick (F.C.K)	0
縱橫二千有限公司	0
Gay Giano 國際集團有限公司	0
金利來集團有限公司	0
Heroic Rendezvous	0
I.T有限公司	0
慕詩國際集團有限公司	0
PMTD 有限公司	0
德永佳集團有限公司	0
Topy 國際有限公司	0
佑威國際控股有限公司	0
威高國際控股有限公司	0
YGM 貿易有限公司	0
Young Grace國際有限公司	0

下面列舉了在加拿大市場有業務的30家北美公司，按評等指數計分法的得分，以作參考。唯必須注意，今次研究香港公司時，由於衡分值作了少許修正，故只可以把這個比較視為跟一個比較成熟市場

的情況作參照而已。2006/07年一共調查了30家公司，當中只有8家得分超過50分（見下表四），而有8家公司得0分。大部分表現最好的公司，都曾經是消費者、投資者、工會和非政府組織高調地推動的反血汗工廠運動所針對的目標，可以總結的是這些倡議運動是公司取得高分的主要因素。

表四：2006/07年度在加拿大市場銷售成衣的零售商和品牌得分

公司名稱	總得分 (%)
Mountain Equipment Co-op	74
adidas Group	73
Gap Inc.	71
Levi Strauss & Co	69*
Nike	68
H&M	64
Eddie Bauer	63
Liz Clairborne	62
Zara (Inditex)	49
Hudson's Bay Company	48
American Eagle Outfitters	40
Wal-Mart	40
Mark's Work Wearhouse	39
Winners (TJX)	36
Roots	27
La Senza	23
Lululemon	18
Sears	8
Northern Group	6
Reitmans	6
Polo Ralph Lauren	5

\* Levi Strauss & Co's 的得分於2007年1月從78下跌至69。

\* 上表剔除了Reebok，因為該公司已被 adidas 集團收購。

\* 得0分的公司包括Boutique Jacob、Forzani、Grafton-Fraser、Harry Rosen、International Clothiers、Le Chateau、Tristan & America、YM Inc.。



今次的研究顯示，只有溢達集團的得分可與上述成績位於前列的公司媲美，其他香港公司得分都在50分以下。它們在表現上的差異說明香港市場對這類公司的要求，跟較成熟的市場相比，還是相距甚遠。就提升供應鏈相關措施的透明度方面，現時市場或消費者施予香港成衣公司的壓力相當有限，甚至是沒有任何壓力可言。然而，有幾家公司開始感受到來自投資者和客戶的壓力，關注它們在供應鏈方面的措施。事實上，隨著香港成衣品牌逐漸走出亞洲市場，加上消費者對商業措施的道德要求不斷提高，這種壓力將無可避免地與日俱增。像溢達集團一樣的領先公司，也提高了企業回應這個議題的水平，並會激發更多的行動，問題已經不再是會否有行動，而是行動何時出現。

## 補充訪談

在今次的研究中，成衣公司圓桌會議的核心參與者均有機會就它們在供應鏈方面的勞工措施提供補充資料。有幾家領先的香港成衣品牌公司作出回應，並參與了企業社會責任亞洲的訪談。儘管溢達集團第一次參與這項研究，而它又不是成衣公司圓桌會議的成員，但作為得分最高的公司，我們亦給予它參與訪談的機會。以下的部分總結了訪談的內容，相信有助了解香港公司對增加透明度的態度，以及它們為改善供應鏈表現所採取的行動。讀者必須注意，以下的內容只代表公司的意見，並不包括樂施會對其的評估。下面申述的資料，除非是在研究期間已向公眾披露，否則不在評分考慮之列。

## 溢達

作為香港一家主要供應商，溢達直接管理15家分佈在全球各地的廠房，亦佔據有利的位置直接控制供應鏈的道德標準。現時，溢達正在進一步強化內部的供應鏈道德管理系統，希望在擴大公開匯報前，先建立一套健全的系統，這個訪談是讓溢達可以進一步補充網站介紹以外的資訊。

在溢達，董事局被委予職責處理供應鏈的道德事宜，除了企業社會責任部向公司副主席及行政總裁負責外，內部審核總監的工作則直接向董事局匯報。內部審核部門專責對各生產單位進行人力資源的審核，確保落實的標準與當地的勞工法例、溢達的政策和程序保持一致。為了進一步提高計劃的效能，企業社會責任總監和內部審核總監是緊密合作的，使公司在調配資源及應對分佈在六個國家生產線的潛在勞工風險上，可以更有效的處理。此外，溢達有非正式的風險評估，是以勞工標準相關的潛在風險水平為準則將國家排名。

專責營運事務的管理人員每一季度均參與供應鏈勞工問題的檢討工作。為了令這些職員與企業社會責任部有更好的聯繫，高級管理層已計劃增聘企業社會責任經理級人員。這次改組後，工廠將設較高級別的企業社會責任員工，向公司總部之企業社會責任部進行匯報。這個策略上的安排是為了確保公司有效地監督在勞工標準的成效。

為了更充分了解工廠所面對的挑戰，溢達與生產地的持份者開展合作。在該公司眼中，主動聯繫當地團體，聆聽它們對勞工問題的意見，是有價值的。非政府組織如公平勞工協會（Fair Labor Association）和維泰（Verité），都有透過工廠審核為溢達提出意見，維泰更在工廠裡舉辦過勞工議題的培訓。

溢達是少數奉行CSC9000T標準的香港成衣公司，它不單在中國大陸的工廠實行這套供應鏈管理系統，也在其它有業務運作的國家推行同類的系統。最近，溢達參與公平勞工協會，其會藉為「參與供應商」（Participating Supplier），並接受公平勞工協會監督溢達的內部監管系統。內部審核是該系統的一部分，故此溢達定期安排這項工作，而2009年度的審核正在進行中。同時，溢達也採納第三方的審核結果，這些大多是由其跨國品牌客戶或由其選定的審核人員進行的。儘管溢達受其客戶的社會責任要求所管束，但為了使公司的社會責任價值觀充分體現在所有的業務裡，溢達已經發展自己的供應商行為守則。公司又計劃訂立主要的表現指標，用以衡量管理人員落實溢達勞工標準的程度。溢達與旗下的工廠緊密合作，以分階段的方式識別勞工問題的根本原因，從而有條理地解決問題。所有嚴重的勞工問題都會向高級管理層呈報。由於勞工問題會影響員工士氣和流動性，以及受到客戶的注視，因此溢達有強烈的商業誘因，緩解這類問題所帶來的影響。溢達正計劃在公司網站，增加有關供應鏈管理的資訊，並在未來強化可持續發展的滙報。

## 思捷

思捷環球控股有限公司是香港最大的成衣品牌，2007年營業額達300億港元。思捷在香港交易所上市，是恒生指數、摩根士丹利香港指數、富時環球指數香港部分、標準普爾/香港交易所大型股指數和標普亞洲50指數之成份股。思捷是少數活躍於國際市場的香港上市成衣公司。該公司在全球40多個國家設有13,000多個批發銷售點，其中包括604家公司獨資擁有或特許經營的店舖。多年來，公司的全球面向是影響其供應鏈勞工標準和措施的重要因素。

思捷著力改善供應商管理系統的動力，主要來自2003年畢馬威替思捷所做的評估，報告指出思捷有待改善的地方。同年，思捷內部發表推出了供應商遵章計劃（Vendor Compliance Programme），特別是改善其遠東的業務。2007年，思捷在全球廣泛推行這項計劃，顯示它在這方面的承擔。現時，思捷是Business Social Compliance Initiative（BSCI）的活躍成員，BSCI是一個由商界領導有關改善供應鏈社會責任的平台。思捷是理事會成員，亦有嘗試影響BSCI推行較好的政策及超越現時水平，思捷視這方面為公司優先的項目，包括建立了整合的內部政策、程序和管理系統。

思捷董事局被委予職責處理供應鏈的道德事宜，而環球採購遵章經理（Manager of Global Sourcing Compliance）則直接向營運總監（Chief Operations Officer）匯報。思捷的行為守則等同於公司的採購遵章政策，這份文件是參照BSCI的行為守則而撰寫

的，當中包含國際勞工組織核心的勞工標準。為了確保這項政策完全融入公司的業務運作，思捷同時將該政策加入其採購協議裡，使政策適用於整個供應鏈，以至公司的採購業務。

採購過程會依據採購遵章政策而進行。當該公司買手訂貨時，會確保遵照有關的規章，包括審查供應商的背景。為了保證相關標準在業務中有效地得以落實，給予員工在供應鏈勞工標準方面的培訓是該公司一貫的政策。公司每年定期為負責採購的員工和工廠管理人員舉辦培訓。

思捷視供應鏈勞工標準的議題為風險因素，並在《供應商遵章手冊》中界定何謂重大的違規行為（如童工），手冊裡聲明思捷承諾審核整個供應鏈業務運作的勞工標準。該公司過去這樣做了，2008年也計劃這樣做。為求持續全面分析供應鏈勞工問題的風險，思捷設立了一個監察資料庫，按地域追蹤供應商的表現，並且對整體的審核結果進行量化分析。資料庫每半年更新一次，並會識別每個國家主要的勞工問題。基於這些分析，思捷修正其採購政策，使公司可以妥善地處理違規問題。

思捷的審核工作是根據BSCI的審核方法。如果一個供應商被發現違規，思捷會給予它最多18個月寬限期，讓它達致標準，期間會暫停它作為思捷供應商的資格，寬限期可以讓工廠有公平的機會去解決違規的問題。換句話說，思捷的審核工作不是建基在供應商是否遵守思捷的標準上，如果是這樣的話，那只不過是管制的角色。不同之處是，思捷的審核工作強調與供應商的聯繫，目的是與供應商建立長

期的商業伙伴關係。然而，如果一家曾被暫停供應商資格的工廠，在恢復資格後再次違規，思捷會與它終止合約。

## 佐丹奴

佐丹奴國際有限公司是香港大型的成衣品牌商之一，2007年度營業總額達50億港元。1991年起，該公司在香港交易所上市。現時它在亞太區和中東的30個地方的市場一共擁有1,800多所店舖和銷售點。該公司正開始在國際市場拓展業務，最近陸續在埃及、俄羅斯和美國（位於洛杉磯）各地開設第一所分店。由於佐丹奴準備進軍國際市場，因而引起投資者對該公司表現的關注，當中包括供應鏈的勞工標準。

儘管佐丹奴沒有在公開報告中說明高級管理層與企業在供應鏈方面履行社會責任的關係，但佐丹奴還是把供應鏈的道德議題納入董事局的職責範圍，佐丹奴的風險管理委員會負責集團的內部控制系統。委員會有5名成員，其中包括1名執行董事、集團的財務主管、內部審核部門主管和兩名高級管理層的代表。集團將供應鏈的勞工問題視為風險因素，並一併納入內部控制系統。這個委員會對供應鏈的道德問題進行風險分析，每年向董事局匯報兩次，並由董事局接受問責。

該公司的管理社會責任的小組包括總經理、內部審核總監、品質保證經理，以及企業傳訊和投資者關係經理。品質保證經理是防預供應鏈違規行為的第一道防線，負責審核、監察和指導改善的工作。內

部審核總監是第二道防線，負責監察較高層次事宜，如勞動合同法對佐丹奴的影響。企業傳訊和投資者關係經理與小組緊密合作，並向總經理匯報。雖然供應鏈的勞工標準並非總經理的主要職責，但這是由他負責的整體風險管理的一個重要部分，企業的法律部門和秘書處也參與有關工作。

佐丹奴的《核心道德採購規定》是公司的行為守則，刊載於公司年報的企業管治部分。該守則規定禁止聘用童工、強迫勞工或正在監獄服刑的勞工，禁止騷擾和侵犯工人的行為，並且須為工人提供安全健康的工作環境和履行保護環境的責任。公司認為《核心道德採購規定》是供應商應該遵守的最低標準，同時，公司也規定供應商必須遵守當地勞工法例，它們認為供應商如能遵守相關法例，已可達致可接受的勞工標準。

佐丹奴供應鏈管理的一項重點，是由品質保證組與中央採購組緊密合作，整合採購和規範的工作。它們的合作包括為中央採購組的採購人員舉辦培訓，佐丹奴同時又為工廠的管理層員工舉行座談會，推廣符合規定與標準的工作。

佐丹奴的《核心道德採購規定》適用於對供應商的審核工作，確保它們符合標準。品質保證經理每年對高風險的供應商進行審核，低風險的供應商則每隔兩年審核一次。審核工作是一項持續的過程。佐丹奴的審核工作是參照環球服裝生產社會責任組織和 SA8000 的標準而設計的，由佐丹奴全資擁有的附屬製造公司已獲得這些標準的認證。

勞工標準的審核結果會在風險管理委員會內匯報。供應商的合約裡有條款，訂明一旦違規，合約便會終止。如果供應商未能符合《核心道德採購規定》裡的要求，佐丹奴可以選擇不作覆核，便馬上終止合約。如果佐丹奴認定供應商缺乏遵守規章的誠意，也可以終止合約。

佐丹奴現時並沒有公開匯報這些工作，這是由於它認為沒有披露此等資訊的需要。然而，該公司正謀求改善透明度及供應鏈的標準。譬如它對樂施會評估其供應鏈運作的表現持開放的態度，樂意披露更多由公司全資擁有之生產設施的資訊，並考慮日後公開整體的審核結果。

## 香港較小型成衣品牌的趨勢

由於思捷和佐丹奴的營業額較高，以及擁有廣闊的市場，在香港成衣業中，它們可以說是比較獨特的。至於，慕詩、佑威這類公司則更合適作為本地市場的代表。這些公司的規模較小，主要是面向本地消費者。當中有些公司過去是由家族經營的，另一些則依然以中小企自稱，也有一些最近才上市，它們都有需要適應新的要求，例如是提升企業管治的透明度。

這些品牌在國際上不算著名，亦因而令它們得以免除來自外界持份者的壓力。它們尚未成為一些主要持份者如消費者、投資者或媒體的監察對象。故此，這些公司沒有馬上處理供應鏈的遵章問題的需要。事實上，它們既沒有明確的政策，也沒有設

立人力資源與管理系統，以保證其供應商恪守勞工標準。

然而，它們意識到給予這些議題較優先的處理，只是遲早問題而已。對這些公司來說，供應鏈的道德表現和企業社會責任都是比較新的觀念。樂施會在發表第一份《企業透明度報告》後，便舉辦成衣公司圓桌會議，藉此加深公司對企業社會責任和透明度的認識，慕詩、佑威和金利來都前來參與。以下紀錄了慕詩和佑威的訪談，我們希望透過了解它們的做法及態度而得到啟發，相信有助了解香港成衣品牌的現況。

## 慕詩

慕詩在中國大陸有3家全資擁有的工廠，生產的貨品佔公司營業額六成，餘下四成的貨源則來自其他外判供應商。慕詩並非大規模的生產商。它要求外判供應商在表現、彈性和技術上達致相當高的水平。慕詩表明，在揀選新的商業伙伴時十分挑剔，而遵守法規包括勞工法例是獲得揀選的其中一項準則。

儘管慕詩在職能上沒有明確訂明供應鏈的道德表現由誰負責，但採購部門的員工在相關範圍內均有參與。公司的設計與生產部門負責採購，以及挑選合適供應商的工作。在物色新的供應商時，公司會進行風險評估，評估工作包括徵詢工廠的商業伙伴、大型品牌商及信譽良好的公司的意見。

評估工作經由總經理直接審批，並按照一套最低準則進行。由於公司政策沒有清晰說明挑選新供應商的最低準則，總經理的經驗對選擇高質素供應商至為重要。如果證實供應商的做法有不恰當，包括牽涉環境或勞工方面的問題，它就會被認定難以生產高質素的貨品而落選。供應商一旦順利通過這個甄選程序，慕詩便不會再監察它的勞工標準。公司主席會定期跟設計與生產部門開會，檢視與採購相關的問題。

違反法規被視為風險因素，尤其是涉及聘用方面的違規行為。由於公司規模相對地較小，業務的上下整合密切，慕詩可以確保旗下所有設施符合中國大陸《勞動合同法》的標準，標準適用於公司的辦公室、店舖和3家生產大部分貨品的工廠。

若果慕詩發現供應商未有遵守當地法規，包括勞工法例的規定，便會終止與該供應商的合約。這個做法主要是減少慕詩須承擔工廠損失昂貴物料的風險，尤其是一旦工廠面臨倒閉或遭當地政府機關懲罰。目前，對於慕詩來說，供應鏈的道德表現尚未為公司帶來營商的好處。作為被授權生產華特迪士尼公司商品的公司，慕詩的生產一直受迪士尼的行為守則和審核程序約束。

## 佑威

佑威的產品大部分來自外判的供應商，而只有8-10%的產量是由公司全資擁有的工廠生產，這方面和慕詩不同。雖然它與外判供應商的交往頻繁，

但在中國大陸實施《勞動合同法》之前，它一直沒有將勞工問題視為風險因素。法律上的要求一直是促使佑威在旗下工廠推動遵章工作的原動力。

佑威指出一個眾多中國公司在改善供應鏈勞工問題所面對的挑戰。它相信，實施供應鏈勞工標準會帶來額外成本，而部分外國品牌公司的行為甚為偽善，因為它們一方面向供應商施加壓力索價極低，另一方面又要求供應商遵守較高勞工標準的行為守則。

## 未來展望

對於多數香港公司來說，它們目前在商業上並不急於應對供應鏈的勞工問題，不過，它們普遍認為，若考慮中、長期的發展，這個問題將愈來愈重要。它們預計，3至5年後，會陸續有消費者等方面的人士，要求公司履行社會責任。這些公司也意識到，如果有計劃進軍新的市場，或者經由外國的交易所上市，它們勢必要面對在供應鏈履行社會責任的壓力。在此之前，大概很難說服高級管理層撥款或投入資源，為改善供應鏈的社會責任推行有效的策略。

而零散的改善措施將包括擴大企業管治的匯報範圍，將企業社會責任納入其中，或者披露公司全資擁有工廠的資訊。值得注意的是，這些品牌相當關心自身的企業形象，並且迅速回應市場的新趨勢，香港成衣品牌應該提高警覺，對企業社會責任的計劃格外注意，時刻監察市場的新動向。短期來說，這些香港品牌坦言，它們對企業社會責任認識有

限，但有興趣加深了解這個議題與營商的關係，包括何謂業界最好的措施，尤其是在中國進行採購的公司，也想了解企業社會責任及提升透明度可為公司帶來甚麼實質的好處。



# 可持續發展匯報 和可持續供應鏈的 新趨勢

## 國際領先品牌在可持續發展匯報工作的新趨勢<sup>5</sup>

過去三年，國際領先品牌開始更多地匯報長期存在的違規現象，以及差劣審核結果及長期違規的根本原因，基於這些分析，公司採取了不同方法改善供應鏈的勞工問題。Nike在2005-06財政年度的企業社會責任報告中曾作以下描述：

「在第一代，我們先制定標準；在第二代，我們發展工具和方法，監察這些標準的實施。每一代都是下一代的立足點，並為所有持份者提供經驗及學習……第三代，我們稱之為責任的競爭力。審核將繼續是我們計劃之根基所在，但我們開始以更廣泛和更全面的角度審視供應鏈，將重點放在識別問題的根源，並配合解決方案，謀求推動有系統的改革。」<sup>6</sup>

Nike的報告總結了導致超時加班的根本原因，並制定計劃，在2011年前採取各種方法徹底解決工廠裡

超時加班的問題。我們承認能在報告裡描述公司對問題根源的理解和採取相應的措施解決問題，以及設定準確的目標，這一系列的措施代表了企業社會責任報告工作已向前邁進了一大步。

## 為工廠管理層和工人而設的培訓計劃<sup>7</sup>

愈來愈多意見認為除非工廠的管理系統發揮效用，否則要在供應鏈落實企業社會責任是不切實際的。既然公司的企業社會責任報告認定問題的根源是在工廠層面，那麼它們提出為工廠管理層提供培訓及建立伙伴關係的解決辦法就不足為奇，這些解決辦法旨在改進人力資源的措施、物料管理和生產力。因此，有關培訓計劃、與當地勞工和非政府組織合作的討論，在當前的企業社會責任報告裡得到重視，這是一個正面的發展。

Gap最新發表的企業社會責任報告裡有一幅世界地圖，上面標示了它在每個國家的項目，這有助持

份者清晰看到公司在其供應鏈推行培訓計劃的程度。<sup>8</sup> 今後的培訓重點是提供有關結社自由和集體談判權的培訓，因為這些知識可以提高員工的維權意識和能力，使勞工標準得以落實。雖然大部分有關培訓的報告充其量只列出一張活動清單，但Gap在報告做了更深入的描述，提及在培訓計劃裡獲得的結果。這些更開放地匯報培訓結果而非培訓數量的做法，包括量度成效的資料，是值得鼓勵的。

## 品牌和非政府組織合作在中國推行的工人充權計劃

保障工人享有合理工作條件的原始做法，主要是由買家自上而下推動，工人的參與顯得次要，而品牌的做法通常只是將行為守則翻譯成當地語言派給工人。有鑑於此，公民社會呼籲企業作出改變，採取自下而上的做法，讓工人可以成為監察計劃的主角。

我們相信工人是最了解自身問題和福祉的，最新保障工人的趨勢是讓工人直接參與涉及工作間措施的決策，這包括設立讓工人申訴，以及讓管理層回應申訴的機制。現時已有品牌公司和非政府組織攜手合作推行試驗性計劃，在品牌旗下的供應商工廠設立勞工輔助熱線。熱線由獨立的非政府組織例如勞動保護支援網絡營運，這些熱線可以獨立地處理工人投訴和提升工人的能力。另外，該組織營運一輛流動車，用於推動職業健康和安​​全計劃，並在廣州各地的工業區為大量的外來工提供服務和教育。

其他非政府組織如勞工教育及服務網絡、女工關懷和青島小陳熱線都有在工業區積極地向工友提供權

益培訓和熱線服務，它們實施的試驗計劃，包括在南中國一帶的供應商工廠建立工人委員會或溝通機制。這些計劃顯示若果品牌的計劃可以包含工人充權的元素，以及利用非政府組織、工會和社區組織的獨特技能、網絡和信譽，公司的計劃相信會更加有效。

## 超越監察：對可持續供應鏈的新願景

現在許多人都認同，只是審核供應商的工廠，對改善工人的工作條件是有限的。審核人員能力不足、私人監察的局限、缺乏嚴謹的認證程序、以及審核人員的貪污和受賄等都是常見的挑戰，都令人不得不尋求其他方法，確保在供應商的工廠裡有符合道德的工作條件。

審核依然是重要的，倘若沒有審核，公司將難以識別問題。然而，更多人呼籲跨國公司應採取監察以外的做法。商務社會責任國際協會發表的《超越監察》報告中，詳細提出了新方法，應付全球供應鏈的社會和環境問題。該組織呼籲企業採取以下四方面的做法，以求達致更持久的改變。

- (1) 買家內部整合：**使採購措施與社會和環保目標有更好的協調。許多人認同，企業社會責任部門與採購部門加強合作，是克服現有障礙的一個根本方法。
- (2) 供應商承擔：**讓供應商對其工作間的良好工作條件和環保設施產生責任感。要做到這一點，需要以下的相互承諾：供應商承擔更大的責任，

確保對員工的管理達致國際水平，而買家須向供應商保證維持長期的商業關係。

**(3) 勞動者獲得賦權：**一個讓工人獲得更多資訊、讓工人參與的工作間，可以令工人在爭取和保障自身權益上扮演更重要的角色。在這樣的工作間，工人可以充分使用有效的溝通渠道、申訴和解決爭議的機制，以及享有技能培養的機會。

**(4) 公共政策框架：**確保相關法律可以廣泛地和適當地得以落實。在很多情況下，勞工法例落實與否實質上是任由私人自決。新近湧現的模式是公私合作模式，全球企業日益意識到有效的公共管治是經濟發展的先決條件，這些發展都在啟發著新的道路。<sup>9</sup>

## 披露供應廠商的名稱和地址

2005年4月13日，Nike成為首個主要品牌，全面向公眾披露其Nike品牌產品的環球供應鏈的資訊。其後，Levi Strauss、Timberland、adidas 及Puma陸續效法Nike的做法，披露它們的供應商工廠地點。然而，只有幾家香港公司披露了旗下全資擁有的工廠的名稱和地址，事實上，由於披露供應廠資訊牽涉商業競爭的考慮，所以仍然是一個敏感的議題。披露工廠名單對於核實公司的做法是很有幫助的，因為可以讓當地和國際非政府組織查看供應鏈的實際情況，使企業作出恪守勞工標準的承諾更具公信力，同時又有望促進多個買家在同一所工廠履行社會責任方面的合作。Nike公司在最新一期的企業社會責任報告中，列出了完整的名單，顯示有參與生

產公司產品的工廠名稱和地址。該公司指出，自從兩年前首次披露了這些工廠地點後，公司取得了一些成績，而這些成績是通過資訊和良好措施共享，使資源較有效地覆蓋業界的供應鏈而達成的。經歷了兩年的時間，該公司認為提高供應鏈的透明度並沒有令它們失去競爭優勢。<sup>10</sup>

## 足跡記事(Footprint Chronicles) —— 一個追蹤對社會和環境影響的系統

Patagonia 通過一個名為「足跡記事」的系統，追蹤企業對社會和環境的影響，在企業透明度和問責方面向前邁進一步。「足跡記事」是一個網站，負責追蹤並揭露Patagonia供應鏈的好與壞。這個系統將供應鏈的問題公諸於世，讓客戶思考解決問題的方法。

這個做法是汲取了其他公司對改善供應鏈透明度與問責的經驗，包括披露違反行為守則的事例，揭露產品包裝對環境和社區的影響（如食物的營養標籤），和披露與產品相關的資訊，例如對氣候的影響、化學物品的使用和資源耗用的情況。

「足跡記事」披露了 Patagonia 產品的製造過程對企業社會責任的影響，並識別其供應鏈的弱點及違規行為，讓公眾作出監督。Patagonia這種做法，有助建立新一代的透明度和問責商業行為。讀者可以通過下面的連結查看「足跡記事」：<http://www.patagonia.com/usa/footprint/index.jsp>

### GRI成衣及製鞋業補充指引

全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative-GRI）是目前可持續發展報告最具權威的機構，該組織最近發表了《可持續發展報告指南和成衣及製鞋業補充指引》，旨在將廣泛的G3報告指引度身訂造給成衣業界使用，當中包括行業適用的指標，以及更多有關成衣業向公眾披露資訊的指引。

嶄新的「供應鏈標準與措施」這一部分，包括以下的管理資訊披露和表現指標：

#### 行為守則

- 行為守則的內容和覆蓋範圍
- 引用了行為守則的工作間數目和所在地

#### 審核程序

- 要遵守行為守則的部門和人員
- 遵章的審核程序
- 完成審核的次數和經審核的工作間的百分比

#### 調查違規的結果

- 違反法規或有關工資集體談判協議的事例
- 違反超時工作標準的事例
- 違反涉及懷孕和生育權標準的事例
- 使用童工的事例
- 違反涉及性別歧視標準的事例
- 違反行為守則的事例
- 遵章審核數據之分析

#### 補救

- 針對違規情況的補救措施

#### 申訴程序

- 接受、調查及回應申訴的政策和程序

#### 能力建設

- 在提升管理層、工人和其他員工的能力上的工作策略和規模，以改善社會責任及環保方面的表現

#### 業務整合

- 供應商的甄選、管理和終止的政策
- 識別某些業務運作，並減輕其對遵章工作影響的行動

由於人們日益關注供應鏈的工作條件和影響環境的措施，補充指引裡包含17項社會和環境類別的新指標，適用於成衣業界。這包括物料、能源、排放、污水和廢料、產品和服務、僱用條件、工資和工時、多元化和平等機會、勞資關係、職業健康和安全、消除歧視、禁止童工、社區投資和公共政策方面的新規定。

在標準的披露外，新增多項適用於成衣和製鞋業的表現指標，使整體指標增至34項，分屬以下四個範疇：供應鏈的標準和措施、經濟、環境和社會方面。

補充指引已考慮到成衣和製鞋業的組織在規模、結構和功能上的多元性，大多數指標同時適用於生產組織（即擁有或營運一個或多個生產設施的組織）和非生產組織（例如，沒有或沒有營運任何生產設施的品牌公司）。補充指引還就如何逐步達致表現指標，給剛開始就企業社會責任作匯報的企業或中小企提出建議，同時標示達致指標的容易程度，包

括：一、大多數企業均可達致的指標，是新的報告編制者的起點；二、作為基本規範的指標，屬於中等水平；三、最好的報告編制者才能做到的指標，但往往在搜集資料方面會有困難，故此不期望新的報告編制者可以做到。

如果香港的成衣公司遵照這個補充指引編制報告，相信它們的企業透明度分數會立即大為提高。

《可持續發展報告指南和成衣及製鞋業補充指引》初稿（只有英文版）：[http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/AFC0B47C-AA2B-4E5A-B108-780C46A46399/0/AFSS\\_Pilot.pdf](http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/AFC0B47C-AA2B-4E5A-B108-780C46A46399/0/AFSS_Pilot.pdf)

## GRI供應鏈透明度的全球行動網絡

由於跨國企業的供應鏈議題陸續備受關注，總部設在阿姆斯特丹的全球報告倡議組織（GRI）於2008年7月宣佈推出「GRI供應鏈透明度的全球行動網絡」。通過這個計劃，該組織呼籲跨國公司帶頭在供應鏈推動可持續發展，披露它們在促進經濟、環境和社會可持續發展的資訊，提高企業透明度。

為了開展計劃的第一步，該組織發表*Small, Smart and Sustainable*報告書，分享企業在全球供應鏈方面的經驗，包括印度、中國和泰國等六個發展中國家。報告描述了參與這項計劃的供應商和跨國公司面對的挑戰和機遇。報告全文（只有英文版）：<http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/02AF6322-C207-4F79-85B2-EC017826B60F/0/SSSReport.pdf>

對網絡成員來說，其中一大好處，是有機會參加獲GRI認證的培訓，學習專為跨國公司供應商而設，披露主要可持續發展指標的資料。GRI的學習服務總監Nelmara Arbex說：「我們相信，只有全方位地提高供應鏈的透明度，公司才會徹底明白和認真處理那些對環境和社會的影響，以及預防品牌聲譽受損的危機。」該組織將於數月內出版一本新的刊物，內容是指導中、小型企業如何逐步落實有關供應鏈可持續發展的匯報工作。

## Maquila Solidarity Network

Maquila Solidarity Network (MSN) 是道德貿易行動組 (Ethical Trading Action Group-ETAG) 的秘書處。ETAG是一個聯盟，成員包括加拿大的非政府組織、工會及信仰團體，它們主張按照國際勞工標準，改善與勞工相關的措施。ETAG跟AccountAbility一起發表了一份報告，內容是關於加拿大成衣市場的企業透明度成績表，本研究的設計是參考了它們2005年的調查，以及2006年的追蹤調查。如果想尋找有關全球供應鏈的勞工議題和標準的研究資料和刊物，這是一個不錯的資料來源。

MSN 2006年出版的《揭露成衣業 —— 企業透明度成績表》，評估了加拿大市場30家最大成衣品牌公司（見上面「研究結果部分」）的進展，顯示它們自2005年第一份報告出版後，情況有所改善。2006年的研究報告增加了兩個新的準則，包括工人和第三者的投訴機制和給遵守規章供應商的回報和鼓勵。詳情可瀏覽報告全文（只有英文版）：<http://en.maquilasolidarity.org/en/issues/ca/transparency/TRC/2006>

# 總結和建議

## 結論

香港成衣公司向公眾匯報勞工標準的狀況，是否有改善呢？本研究顯示，儘管公司整體上在匯報供應鏈遵守規章工作上未有大幅的改善，但較多香港領先的公司較以往更認真地對待這個議題，並且正為匯報制定實踐方案、建立機制和加強內部溝通的工作。

跟香港成衣品牌公司的其他持份者相比，香港交易所是最具影響力的。在訪問中，一些公司表示，如果港交所要求它們改善透明度，它們必定會回應此要求。一些成衣公司甚至催促樂施會與港交所接觸，請港交所為願意匯報企業社會責任的公司提供更多指導。這情況已經在中國大陸出現，深圳證券交易所已經鼓勵上市公司採用GRI的匯報標準。2008年1月，國務院國有資產監督管理委員會發出指引，鼓勵國營企業在它們的業務中落實企業社會責任，並且建立一個企業社會責任的匯報機制。

事實上，一些國家已強制實行企業社會責任匯報。2009年起，瑞典規定所有國有企業都必須根據GRI的指引發表可持續發展報告；英國當局在2006年

11月修訂公司法，要求公司就企業營運對環境、僱員、社會和社區等範疇的影響公開資訊，並且公開主要供應商的資料。美國和法國當局亦規定上市公司必須披露其業務對環境的影響。日本早於2005年，已指定某些公司每年必須發表一份環境報告。馬來西亞當局亦在2008年開始規定上市公司在公司周年報告中匯報企業社會責任的相關工作。

一些較大型的公司會開始感受到來自投資者的壓力，要求它們履行企業社會責任。它們接到愈來愈多機構投資者、社會責任投資者和非政府組織查詢有關供應鏈的問題。因此，若企業可以系統地發放資訊，介紹供應鏈以及與勞工和環境保護相關的措施，這將有助員工回應這類查詢，既可節省員工時間，也讓企業發表的觀點一致。長遠來說，更有助企業改善在當地及國際上的競爭力。

這項研究的訪談公司，很多都是全球著名品牌的供應商，它們不約而同地強調客戶的採購行為是導致供應鏈勞工問題的主要關鍵。它們普遍認為主要的障礙是來自跨國企業客戶壓價，同時又要求供應商遵守日益嚴格的行為守則。樂施會在2004年發表的《反轉件衫睇清楚——全球供應鏈的採購模式與工人



生活》報告中已提出這一點，但這個重要問題至今仍尚待解決。

各方持份者包括企業、消費者、投資者、香港交易所、工會及非政府組織、商業機構、勞工和公眾的積極參與是必須的。樂施會深信，要有效處理全球供應鏈的勞工標準問題，各方的決策和行動必須互相配合。在第一份《企業透明度報告》中，我們提出了一系列的建議，下面所提出的，是在第一份報告的基礎上，再加添一些新的建議。這些建議可以作為一個路線圖，協助企業改善其匯報工作和供應鏈內的勞工標準。樂施會相信，若建議得到落實，這將可提供一個各方合作的平台，減少全球供應鏈中侵犯勞工權益的行為。

## 給香港成衣公司的建議

- 向消費者、股東和公民社會提供具透明度的報告，匯報公司在其供應鏈裡勞工標準的改善措施及進度，並在公司網頁予以公開。在製作可持續發展或企業社會責任報告時，可考慮採用GRI匯報指引和成衣及製鞋業補充指引。
- 由企業管理最高層作出承諾，在供應鏈裡達致負責任的勞工標準，並確保公司上下了解這些標準和堅持高標準的好處。
- 委派高級管理人員負責處理供應鏈內勞工權益的事宜，並確保董事局轄下設委員會，關注這個重要議題。

- 訂立一套落實國際勞工組織標準之行為守則，並確保在落實這些勞工標準的同時，能考慮女性面對的特殊問題和需要。
- 與非政府組織和勞工團體合作，在工廠裡實施工人權益培訓，並確立接受工人投訴的機制。確保供應商和工人充分了解，雙方在行為守則和法律規定下的權利和義務。
- 參加具誠信的多方持份者組織，與其他公司，工會和勞工界非政府組織合作，推動各界遵守勞工標準，共同為業界持續不斷的勞工問題尋找長遠的解決方法。

## 給跨國成衣品牌的建議

- 承諾履行企業社會責任的跨國成衣品牌，應當承認其採購行為是導致勞工標準偏低的根本成因之一。品牌應尋求方法，使尊重工人權利成為公司願景之一，並在其採購行為中落實這方面的承諾。

## 給消費者的建議

- 敦促香港成衣公司向消費者提供充足的資訊，以便消費者了解公司保障供應鏈工人的措施，以及公司為改善這些措施所作出的努力，使消費者在購物時可以作出符合道德的選擇。
- 反思個人的購物習慣，關注產品製造過程中工人的處境。與朋友和親屬分享本報告的內容，在學

校和工作間提出勞工議題。倘若對喜愛的成衣品牌的生產是否符合道德原則有疑問，請以書面方式向品牌公司查證，要求公司交代其勞工措施。同時，請就成衣的道德議題向媒體發表意見。

- 要求香港成衣公司與勞工團體和非政府組織合作，改善供應商工廠之工作條件，並且著手解決持續的勞工侵權問題。

## 給投資者的建議

- 與其他股東、機構投資者和各方持份者合作，游說企業改善供應鏈勞工標準的匯報工作及相關議題的風險評估，讓投資者可以監察企業的進度，以便作出符合道德的投資決定。
- 社會責任投資者應可扮演重要角色，促請公司披露更多有關供應鏈之環境、社會及管治方面的資訊。
- 要求香港交易所及 / 或政府效法深圳證券交易所和國務院國有資產監督管理委員會之正確做法，鼓勵上市公司建立企業社會責任匯報制度及 / 或採用GRI的匯報標準。

## 給香港交易所的建議

- 香港交易所應效法深圳證券交易所的正面措施，鼓勵上市公司採用GRI匯報標準，並要求公司在首次公開招股說明書中提供更多的資訊，讓投資者有資料作出符合道德的投資決定。

# 公司透明度成績表

# 溢達集團

調查結果	公司得分	衡分值 (項目佔該環節分數的比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
<b>1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業社會責任部向董事局副主席匯報，一位外部獨立董事負責監督所有審核事宜，確保溢達的商業措施承擔和遵守社會責任。 (<a href="http://www.esquel.com/en/index4.html">http://www.esquel.com/en/index4.html</a>)</li> </ul>	66.7	40
<b>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</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業社會責任部就供應鏈未能遵守國際勞工標準為公司業務帶來的風險，負責向公司總裁和其他高級管理人員匯報及提出意見。 (<a href="http://www.esquel.com/en/index4.html">http://www.esquel.com/en/index4.html</a>)</li> </ul>	33.3	30
<b>1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	30
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>		36.67 X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
<b>1.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>溢達承諾以環球服裝生產社會責任組織 (Worldwide Responsible Apparel Production — WRAP) 的標準為旗下的工廠認證。該公司是頭十家公開支持和承諾會遵守中國社會責任管理體系總則及細則 (CSC9000T) 的紡織及製衣企業之一。 (<a href="http://www.esquel.com/en/index4.html">http://www.esquel.com/en/index4.html</a>)</li> </ul>	100	60
<b>2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾可取得WRAP的行為守則和CSC9000T。 (<a href="http://www.wrapapparel.org/modules.php?name=Content&amp;pa=showpage&amp;pid=3">http://www.wrapapparel.org/modules.php?name=Content&amp;pa=showpage&amp;pid=3</a>, <a href="http://www.csc9000.org.cn/en/CSC9000T.asp?DID=233&amp;DT=CSC900T%20Documents">http://www.csc9000.org.cn/en/CSC9000T.asp?DID=233&amp;DT=CSC900T%20Documents</a>)</li> </ul>	100	20
<b>2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>在溢達期望供應商跟公司一樣，承諾以合法和負責任的方式營運。公司在跟供應商交談時，會傳遞這個訊息。公司行為守則適用於溢達的供應商和溢達所擁有的設施。 (<a href="http://www.esquel.com/en/index4.html">http://www.esquel.com/en/index4.html</a>)</li> </ul>	100	20
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>		100 X 20%
<b>3. 與持份者的聯繫</b>		
<b>3.1 公司是多方持份者合作平台的成員</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>溢達在其公司網頁表示，它以參與供應商身份，成為公平勞動協會 (Fair Labor Association-FLA) 的聯絡會員： <a href="http://www.esquel.com/en/index4.html">http://www.esquel.com/en/index4.html</a>。</li> </ul>	100	50
<b>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</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>溢達管理層跟其工廠所在的工會討論和談判，包括斯里蘭卡廠廠內的獨立工會、越南的工會聯合會 (Vietnam General Confederation of Labour – VCGL)、馬來西亞廠的廠內工會和中國大陸的全國總工會。 (<a href="http://www.esquel.com/en/index4.html">http://www.esquel.com/en/index4.html</a>)</li> </ul>	100	50
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>		100 X 20%

調查結果	公司得分	衡分值 (項目佔該環節分數的比重)
<b>4. 管理</b>		
<b>4.1 承諾撥出資源</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 溢達於2004年正式設立了企業社會責任部。該部門由一位企業社會責任總監領導，並直接向公司副主席和總裁匯報。 (<a href="http://www.esquel.com/en/index4.html">http://www.esquel.com/en/index4.html</a>)</li> </ul>	100	30
<b>4.2 為採購人員提供培訓</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 溢達為其員工持續提供有關勞動、環境和健康和安全標準的培訓。 (<a href="http://www.esquel.com/en/index4.html">http://www.esquel.com/en/index4.html</a>)</li> </ul>	100	25
<b>4.3 為工廠管理層及工人提供培訓</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 這個部門通過為管理層、公司職員和公司最重要資產——工人，跟消費者一起為改善工作間而努力。 (<a href="http://www.esquel.com/en/index4.html">http://www.esquel.com/en/index4.html</a>)</li> </ul>	66.7	25
<b>4.4 獎賞制度及鼓勵措施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	20
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	71.675	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
<b>5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 溢達承諾以環球服裝生產社會責任組織 (Worldwide Responsible Apparel Production – WRAP) 的標準為旗下的工廠認證。該公司是頭十家公開支持和承諾會遵守中國社會責任管理體系總則及細則 (CSC9000T) 的紡織及製衣企業之 (<a href="http://www.esquel.com/en/index4.html">http://www.esquel.com/en/index4.html</a>)。</li> </ul>	100	15
<b>5.2 審核工作時間表及進度</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	5
<b>5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	10
<b>5.4 勞工標準審核方法的透明度</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公眾可以索閱的CSC9000T總則包括用來監察企業是否有履行守則的相關措施 (頁16-17, 1.4.1部分「監測和測量」, 1.4.2「合規性評估」和1.4.3「不符合、糾正和預防措施」, 見: <a href="http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf">http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf</a>)。</li> </ul>	100	15
<b>5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	20
<b>5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	20
<b>5.7 處理違規個案</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CSC9000T總則含有違規政策，但沒有顯示溢達是否有針對違規的既定步驟 (頁15-17, 1.3.7部分「處理意見和採取糾正措施」和1.4.3部分「不符合、糾正和預防措施」, 見: <a href="http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf">http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf</a>)。</li> </ul>	66.7	15
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	40.005	X 30%
<b>總分</b>	70	/100

# 利豐有限公司

調查結果	公司得分	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	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 • 「供應商守則」包含國際勞工組織所有核心公約，包括一項有關維生工資和工時的條款。	100	60
2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放 • 公眾可以在公司網頁內瀏覽行為守則。 ( <a href="http://www.lifung.com/eng/business/responsible.php">http://www.lifung.com/eng/business/responsible.php</a> )	100	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 • 行為守則適用於整條供應鏈和公司本身的採購措施（見行為守則中的「跟供應商的協議」）。	100	20
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	100	X 20%
<b>3. 與持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	0	X 20%



調查結果	公司得分	衡分值 (項目佔該環節分數的比重)
<b>4. 管理</b>		
<b>4.1 承諾撥出資源</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>集團的「供應商遵章部」組織上獨立於公司的採購部門，並且集中關注改善供應商的勞動、健康和安全、環境和保安標準（見集團網「投資者關係」中的「企業社會責任及可持續發展」部分：<a href="http://www.lifung.com/eng/ir/governance.php">http://www.lifung.com/eng/ir/governance.php</a>）</li> </ul>	50	30
<b>4.2 為採購人員提供培訓</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>利豐為其僱員提供有關履行社會責任所要遵守的規定的內部系統培訓（見集團2007年年報，頁32，第4段）。</li> </ul>	100	25
<b>4.3 為工廠管理層及工人提供培訓</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>設有給工廠管理層的供應鏈勞工標準培訓，但沒有提及給工廠工人的培訓（見集團2007年年報，頁32，第4段）。</li> </ul>	33.3	25
<b>4.4 獎賞制度及鼓勵措施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	20
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	48.325	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
<b>5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>有證據顯示該集團有政策，承諾會審核供應鏈的勞工標準，但不清楚該公司願意承擔的程度（見2007年年報，頁32，第3段）。</li> </ul>	50	15
<b>5.2 審核工作時間表及進度</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>「供應商遵章部」定期和有系統地評估經批核的供應商。2007年在全球進行了大約8,500次設施檢查和驗證核實（見公司網頁「企業社會責任和可持續發展」中的「投資關係」部分：<a href="http://www.lifung.com/eng/ir/governance.php">http://www.lifung.com/eng/ir/governance.php</a>）</li> </ul>	100	5
<b>5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	10
<b>5.4 勞工標準審核方法的透明度</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	15
<b>5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	20
<b>5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	20
<b>5.7 處理違規個案</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	15
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	12.5	X 30%
<b>總分</b>	33	/100

# 旭日企業有限公司

調查結果	公司得分	衡分值 (項目佔該環節分數的比重)
<b>1. 管治及危機管理</b>		
<b>1.1 公司董事局層面就供應鏈內道德事宜的責任承擔</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司網頁顯示了該公司副董事長在處理供應鏈的道德問題上扮演的角色 (見最後一段：<a href="http://www.glorisungroup.com/tc/csc9000.html">http://www.glorisungroup.com/tc/csc9000.html</a>)。</li> </ul>	33.3	40
<b>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</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	30
<b>1.3 就公司供應鏈內道德事宜作風險分析</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	30
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	13.32	X 10%
<b>2. 供應鏈內勞工標準的行為守則</b>		
<b>2.1 供應鏈內勞工標準行為守則的質素及範疇</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>在《中國紡織及製衣業社會責任年報》裡，旭日被列為推行中國紡織企業社會責任管理體系 (CSC9000T) 的公司之一。 (<a href="http://www.csc9000.org.cn/PDF/Report/2007_en.pdf">http://www.csc9000.org.cn/PDF/Report/2007_en.pdf</a>，頁42及64)</li> </ul>	75	60
<b>2.2 供應鏈內勞工標準行為守則的印製及發放</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾可以在以下網頁下載CSC9000T。 (<a href="http://www.csc9000.org.cn/en/CSC9000T.asp?DID=233&amp;DT=CSC900T%20Documents">http://www.csc9000.org.cn/en/CSC9000T.asp?DID=233&amp;DT=CSC900T%20Documents</a>)</li> </ul>	100	20
<b>2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	20
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	65	X 20%
<b>3. 與持份者的聯繫</b>		
<b>3.1 公司是多方持份者合作平台的成員</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	50
<b>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</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	50
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	0	X 20%

調查結果	公司得分	衡分值 (項目佔該環節分數的比重)
<b>4. 管理</b>		
<b>4.1 承諾撥出資源</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CSC9000T規定最高管理層對落實社會責任負有責任（見頁13，1.3.1「資源、職能、職責和權限」：<a href="http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf">http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf</a>）。</li> </ul>	50	30
<b>4.2 為採購人員提供培訓</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CSC9000T規定公司為適當的員工提供培訓，見頁13-14，1.3.2「能力、培訓和意識」<a href="http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf">http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf</a>）。</li> </ul>	50	25
<b>4.3 為工廠管理層及工人提供培訓</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CSC9000T規定公司為適當的員工提供培訓，見頁13-14，1.3.2「能力、培訓和意識」<a href="http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf">http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf</a>）。</li> </ul>	33.3	25
<b>4.4 獎賞制度及鼓勵措施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	20
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	35.825	X 20%
<b>5. 審核及匯報供應鏈內勞工標準</b>		
<b>5.1 承擔審核供應鏈內勞工標準的責任</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>副董事長承諾該公司會定期審核供應鏈的勞工標準，但承擔的程度則不清楚（見最後一段：<a href="http://www.glorisungroup.com/tc/csc9000.html">http://www.glorisungroup.com/tc/csc9000.html</a>）。</li> </ul>	50	15
<b>5.2 審核工作時間表及進度</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	5
<b>5.3 向外公布生產商工廠的名稱和地點</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>在公司網頁中「集團成員」部分（<a href="http://www.glorisun.com/">http://www.glorisun.com/</a>），通過其製造商大進製衣廠（惠州）有限公司的連結，在大進的網頁內可以看到工廠的地址：<a href="http://www.advgm.com.cn/eninfo_Show.asp?ArticleID=423">http://www.advgm.com.cn/eninfo_Show.asp?ArticleID=423</a>。</li> </ul>	33.3	10
<b>5.4 勞工標準審核方法的透明度</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾可以索閱的CSC9000T規定公司需監察履行守則的情況，見頁16-17，1.4.1「監測和測量」，1.4.2「合規性評價」，1.4.3「事件調查、不符合、糾正和預防措施」（<a href="http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf">http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf</a>）。</li> </ul>	100	15
<b>5.5 外間機構核實勞工標準的審核結果</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	20
<b>5.6 向外公布供應鏈內勞工標準的審核結果</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公眾匯報中，沒有提及此點。</li> </ul>	0	20
<b>5.7 處理違規個案</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CSC9000T含有處理違規的政策，但就糾正措施，旭日是否有既定的步驟處理違規則不清楚（頁15-17，1.3.7「意見處理及糾正措施」和1.4.3「事件調查、不符合、糾正和預防措施」：<a href="http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf">http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf</a>）。</li> </ul>	66.7	15
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	35.835	X 30%
<b>總分</b>	32	/100

# 思捷環球控股有限公司

調查結果	公司得分	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	<b>0</b>	<b>X 10%</b>
<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 • 思捷的網頁有提及行為守則。	66.7	20
2.3 供應鏈內勞工標準行為守則的應用 • 行為守則適用於整條供應鏈以及公司的採購工作。	100	20
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	<b>33.34</b>	<b>X 20%</b>
<b>3. 與持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方持份者合作平台的成員 • 思捷遵守Business Social Compliance Initiative-BSCI的守則，並且是該組織董事局成員。(見2007年企業社會責任報告，BSCI部分)	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	<b>50</b>	<b>X 20%</b>



調查結果	公司得分	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	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 • 有政策承諾會審核至少是部分供應鏈內的勞工標準（見2007年企業社會責任報告，BSCI部分）	50	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	7.5	X 30%
<b>總分</b>	19	/100

# 佐丹奴國際有限公司

調查結果	公司得分	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	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 • 行為守則刊在該公司2007年年報內（頁44），公眾也可以到公司網頁瀏覽整個守則： <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 • 行為守則適用於整條供應鏈和公司本身的採購行為，見 <a href="http://www.giordano.com.hk/web/hk/investors/social-statement.html">http://www.giordano.com.hk/web/hk/investors/social-statement.html</a> 「道德採購」部分（Ethical Sourcing）。	100	20
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	40	X 20%
<b>3. 與持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	0	X 20%



調查結果	公司得分	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	<b>0</b>	<b>X 20%</b>
<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 • 有證據顯示該公司承諾審核整條供應鏈內的勞工標準，見 <a href="http://www.giordano.com.hk/web/hk/investors/social-requirements.htm">http://www.giordano.com.hk/web/hk/investors/social-requirements.htm</a> 中守則的最後一點，和 <a href="http://www.giordano.com.hk/web/hk/investors/social-statement.html">http://www.giordano.com.hk/web/hk/investors/social-statement.html</a> 「道德採購」部分 (Ethical Sourcing)。	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	<b>15</b>	<b>X 30%</b>
<b>總分</b>	<b>13</b>	<b>/100</b>

# Chickeeduck

調查結果	公司得分	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 • 公司網頁中「社會企業」部分提及，供應鏈的勞工標準是一個影響品牌聲譽的風險因素 ( <a href="http://www.chickeeduck.com.hk/eng/responsibility.php">http://www.chickeeduck.com.hk/eng/responsibility.php</a> )。	33.3	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	9.99	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 • 公眾可在該公司網頁內「社會責任」部分瀏覽整份行為守則： <a href="http://www.chickeeduck.com.hk/eng/responsibility.php">http://www.chickeeduck.com.hk/eng/responsibility.php</a> 。	100	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	20	X 20%
<b>3. 與持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	0	X 20%

調查結果	公司得分	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	<b>0</b>	<b>X 20%</b>
<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 • 有政策承諾會審核整條供應鏈內的勞工標準，但不清楚該公司願意承擔的程度（見該公司網頁中「社會責任」部分： <a href="http://www.chickeeduck.com.hk/eng/responsibility.php">http://www.chickeeduck.com.hk/eng/responsibility.php</a> ）。	50	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 • 行為守則有提及處理違規行為，但沒有顯示是否存在階段式的處理方式（見該公司網頁中「社會責任」部分： <a href="http://www.chickeeduck.com.hk/eng/responsibility.php">http://www.chickeeduck.com.hk/eng/responsibility.php</a> ）。	66.7	15
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	<b>17.505</b>	<b>X 30%</b>
<b>總分</b>	<b>10</b>	<b>/100</b>

# 恒寶利國際控股有限公司

調查結果	公司得分	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 • 該公司視社會責任議題為業務風險因素，但沒有明確說勞工標準是一個風險因素。	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	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 • 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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	0	X 20%
<b>3. 與持份者的聯繫</b>		
3.1 公司是多方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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	0	X 20%



調查結果	公司得分	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 • 公司向中國大陸的生產部員工提供有關公司履行社會責任的培訓，見該公司2006年6月招股書「董事長、高層管理人員及員工」部分 (Directors, Senior Management and Staff) 頁7和「其他福利」(Other Benefits) 部分第1點。 ( <a href="http://www.hkexnews.hk/listedco/listconews/sehk/20060630/03989/EWP117.pdf">http://www.hkexnews.hk/listedco/listconews/sehk/20060630/03989/EWP117.pdf</a> )	33.3	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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	8.325	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 • 恒寶利在中國大陸，包括南京和揚州設有子公司，見公司網頁「關於我們」中「公司背景」( <a href="http://www.hembly.com/ziye1_1.htm">http://www.hembly.com/ziye1_1.htm</a> )和「品牌管理」中「供應鏈服務」( <a href="http://www.hembly.com/ziye6_3.htm">http://www.hembly.com/ziye6_3.htm</a> )。恒寶利在南京和揚州全資擁有的工廠的地址，給披露在公司網頁內 (見「全球網絡」Office Locator: <a href="http://www.hembly.com/ziye4.htm">http://www.hembly.com/ziye4.htm</a> )。	33.3	10
5.4 勞工標準審核方法的透明度 • 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
<b>此環節得分 / 此環節得分比</b>	3.33	X 30%
<b>總分</b>	3	/100

# 附註及參考資料

## 附註

1. ILO (2008). *Global Employment Trends January 2008*, p.10. 報告全文可瀏覽以下網頁：<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/get08.pdf>
2. 分析使用的評分系統是根據AccountAbility的網上工具「評等指數」為基礎設計的，詳情可瀏覽以下網頁：<http://www.gradient-index.net>
3. AccountAbility是一個總部設在英國的國際非牟利專業研究組織。該組織通過設計創新和有效的責任工具，倡議機構對可持續發展承擔責任。要獲得更多資料，可瀏覽以下網頁：[www.accountability.org.uk](http://www.accountability.org.uk)。
4. *Coming Clean on the clothes we wear: Transparency Report Card*，由道德貿易行動組（Ethical Trading Action Group – ETAG）與AccountAbility聯合出版。報告全文可瀏覽以下網頁：[http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/ComingClean\\_Complete.pdf](http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/ComingClean_Complete.pdf)  
  
道德貿易行動組是一個加拿大的信仰、勞工和非政府組織的聯盟，主張通過政府政策、自願性質的行為守則和採購措施，以國際的勞工標準為基礎，促進人道的勞工措施。Maquila Solidarity Network (MSN) 是聯盟的秘書處。ETAG的成員包括加拿大國際合作議會（Canadian Council for International Cooperation）、加拿大勞工大會（Canadian Labour Congress）、加拿大汽車工人工會（Canadian Auto Workers）、KAIROS – 加拿大合一公義計劃（KAIROS Canadian Ecumenical Justice Initiatives）、Maquila Solidarity Network、安大略省中學教師聯會（Ontario Secondary School Teachers Federation）、加拿大樂施會（Oxfam Canada）、鋼鐵工人人道基金（Steelworkers Humanity Fund）及加拿大工會 UNITE HERE。
5. 此部分取材自Maquila Solidarity Network (2007). *The Next Generation of CSR Reporting: Will better reporting result in better working conditions?* p.4 & p.11，特此鳴謝。報告全文可瀏覽以下網頁：<http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/CodesMemo22.pdf>
6. Nike, *FY05-06 Corporate Responsibility Report*, p.17
7. 此部分取材自MSN報告，Maquila Solidarity Network (2007) pp.15-16.
8. Gap Inc., *2005-2006 Social Responsibility Report*, pp.84-85.
9. Business for Social Responsibility (2007). *Beyond Monitoring: A New Vision for Sustainable Supply Chains*, p.5. 報告全文可瀏覽以下網頁：[http://www.bsr.org/reports/BSR\\_Beyond-Monitoring-Report.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Beyond-Monitoring-Report.pdf)
10. Nike, *FY05-06 Corporate Responsibility Report*, p.18



## 參考資料

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

Business for Social Responsibility, July 2007. "*Beyond Monitoring: A New Vision for Sustainable Supply Chains*".

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

Ethical Trading Action Group (ETAG) in association with Accountability, December 2006. "*Revealing Clothing: Transparency Report Card 2006*".

Global Reporting Initiative (GRI), 2008. "*Sustainability Reporting Guidelines & Apparel and Footwear Sector Supplement*".

Global Reporting Initiative (GRI), 2008. "*Small, Smart and Sustainable: Experiences of SME Reporting in Global Supply Chains*".

International Right to Know Campaign, January 2003. "*International Right to Know: Empowering Communities through Corporate Transparency*".

Maquila Solidarity Network, December 2007. "*Codes Memo No. 22 The next generation of CSR reporting: Will better reporting result in better working conditions*".

Oxfam Hong Kong, November 2006. "*Transparency Report: How Hong Kong Garment Companies Can Improve Public Reporting of their Labour Standards*".

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), 2007. "*World Investment Report: Transnational Corporations, Extractive Industries and Development*".

WWF-UK, November 2007. "*Deeper Luxury: Quality and style when the world matters*".



地址 香港北角馬寶道 28 號  
華匯中心十七樓

電話 (852) 25202525

傳真 (852) 25276202

電郵 [info@www.oxfam.org.hk](mailto:info@www.oxfam.org.hk)

網頁 [www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk)

樂施會是一個國際性發展及救援機構，致力於消除世界各地的貧窮和不公義現象。樂施會認為貧窮多源於不公義；要消除貧窮，就必需有經濟、社會及結構性的改革。樂施會與面對貧窮的民眾和夥伴機構合作，一起推動發展項目、人道援助項目、政策倡議及公眾教育工作。