

执行摘要

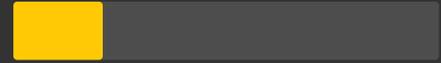
服装和鞋履行业是世界上最大的行业之一，2022年的销售额超过1.5万亿美元，纺织、服装、皮革和鞋履行业仅在亚洲就雇用了6000多万工人。作为一个严重依赖自然资源和人力资源的行业，它在促进人权方面具有巨大的潜力，实现体面劳动和性别平等、保障生活工资有助于促进公司和供应链的共同繁荣。然而，该行业面临利润大风险高的问题。

今年“了解供应链”的调查显示，面对多重全球危机造成风险加剧的情况，服装和鞋履公司在很大程度上仍然是被动地应对侵犯人权的行为，而不是采取有力的、嵌入式的人权和环境尽职调查措施来防止侵权行为。尽管该行业普遍存在这些侵权行为，基准评估中最优秀的品牌仍实现了收入的显著增长，但公司通常未能向权利受到侵犯的当事人提供补救及披露与补救相关的信息。³

“了解供应链”2023年修订的评估方法优先考虑政策和进程的实施，以评估公司应对供应链中强迫劳动风险的行动是否切实地改善了工人的境遇。评估结果显示，该行业中公司的平均分（21分，满分为100分）与最高分（63分）之间存在巨大差距。

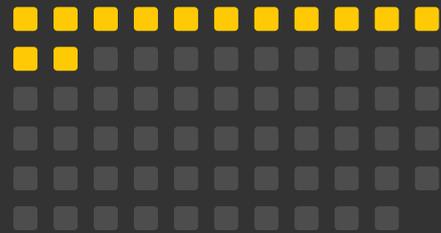
在基准评估中，超过20%的公司得分仅为5分甚至更低，近半数公司的供应链被控存在强迫劳动，考虑到服装和鞋履行业长期以来一直因不良人权记录而备受关注，今年的服装和鞋履行业基准评估的结果尤其令人震惊。

21/100



服装和鞋履公司为解决供应链中强迫劳动问题所做努力的平均得分

超过五分之一



公司得分仅为5分甚至更低

采购实践和补救

公司在这两个方面得分最低，平均分仅为12分和7分。

不到四分之一



公司披露了旨在改善供应链中结社自由的与地方或全球性工会的合作。

与此形成鲜明对比的是，在基准评估中表现最出色的公司展示了对利益攸关方参与、人权和环境尽责以及提供补救的坚定承诺与坚守底线完全是并行不悖的。露露乐蒙 (6分) 和 彪马 (5分) 在人权尽责方面得分最高，并在2022年和2023年向股东报告，⁴ 尽管业务环境日益复杂，但仍实现了强劲的财务业绩。遗憾的是，这两个例子只代表了基准评估中一小部分公司而非大多数公司的做法，但它们清楚地表明，优先保护工人完全可以实现，同时也能为公司带来收益。

对最弱势的工人缺乏保护

持续的经济不稳定——消费者需求波动，失业，气候危机和冲突的影响——意味着全球范围内强迫劳动的风险正在增加。2023年10月，全球被迫流离失所者人数飙升至创纪录的1.14亿人。据境内流离失所监测中心（Internal Displacement Monitoring Centre）估计，自2008年以来，全球已有超过3.76亿人因气候灾害而被迫流离失所，⁵ 因气候灾害流离失所的人数仅在2022年就达到创纪录的3260万。对人口贩运者和不负责任的招聘机构而言，为生计劳碌的困苦者却给他们带来商机。在这种情况下，人口贩运和与之相关的劳动剥削（包括强迫劳动）的风险就会增加。

时装业雇佣的大部分劳动力为女性（在全球范围内，女性占从业人员总数的近60%）和移民工人。剥削性的招聘行为，如招聘过程中的欺骗行为以及收取高昂、非法的招聘费，使她们成为最容易遭受强迫劳动的群体。尽管存在这些众所周知的风险，公司在“招聘”这一主题方面的平均得分仅为14分。只有43%的公司披露了符合“雇主支付原则”的政策，该政策规定由雇主而非工人支付与招聘相关的费用。

许多移民工人来源国倒退的劳工法和对组织工会权利的限制加剧了弱势工人面临的困难，使他们更难挑战虐待性或剥削性的工作条件和组织工会以争取更高的工资。不到四分之一（22%）的公司披露了与地方或全球性工会组织接触以改善供应链中结社自由的相关信息。工人组织的参与对公司的人权尽责至关重要，涉及消除强迫劳动的战略时，这一点尤为突出。权利人的参与是公司充分消除产生强迫劳动条件的一项重要预防措施，毕竟，有切身经历的工人才最了解强迫劳动，并能为该问题的解决做出贡献。

剥削性的采购实践和对伤害不进行补救

时装品牌的商业行为可加剧强迫劳动的风险。据估计，在COVID-19大流行期间，工资和遣散费剥削的金额达到7100万美元，这使得女工更加贫困。尽管公司承诺采取更好的做法，但在“采购实践”（12分）和“补救措施”（7分）这两个主题上得分最低，最有效的人权尽责计划也因此受到影响。

在供应链中采取负责任的采购实践方面，半数以上（52%）的公司得分为零，这是该行业企业人权尽责中的一个严重不足。不能确保采购实践不会加剧供应链中的有害工作条件或工资剥削，并使供应商难以或无法遵守人权标准，就构成了严重的未能适当防止和减轻伤害的情况。

鉴于该行业普遍存在侵犯劳工权利的情况，令人担忧的是，仅有22%的公司披露了对供应链中工人进行补救的单一实例，披露多个补救实例的公司只有9%。

表现和利润不相称

为全球服装巨头工作的员工的境遇日益困顿，这与这些公司惊人的收入增长和利润率形成鲜明对比，2022年以来，它们的收入共增长了420亿美元。这一点在奢侈品牌中最为明显，尽管这些品牌的收入增长和利润率都创下了历史新高，但早在2018年就有报道指控其供应链中存在剥削性的工作条件和支付低薪酬的问题。尽管整个行业在供应链透明度方面取得了一些进展，但**路易威登（6分）**和**菲拉格慕（4分）**等公司在基准评估中的表现最差。

评估结果表明，采取更好的做法是可以实现的，采取更具前瞻性的方法应对人权风险并不必然带来利润损失。**露露乐蒙（63分）**今年再次成为基准评估中表现最佳的公司，它披露了明显更有力的应对供应链中强迫劳动风险的人权尽责措施。该公司在过去三年的表现均优于SPDR@S&P@Retail ETF，⁶2023年的净收入和毛利润与去年同期相比均实现了两位数的增长。与此同时，它还证明内置人权尽责的企业战略不会影响长期可持续增长或投资者回报。**彪马（58分）**和**阿迪达斯（55分）**在基准评估中分列第二和第三。虽然这两家公司在过去三年中的得分不如**耐克（48分）**等公司，但它们在2023年基准评估中较高的得分表明，更强有力的运作模式和业务弹性有利于实现前瞻性的长期增长和回报。

进展缓慢但仍有曙光

虽然《2023年服装和鞋履行业基准评估报告》对整个行业的描述令人失望，但对比上一次在2021年进行的评估，进展显而易见。重要的是，公司在保护移民工人的政策承诺方面取得了重大进展，有10家公司采取了禁止收取招聘费的新政策或改进了现有政策。公司在披露供应商名单方面也取得了类似的进展，而这是有效保护工人的一个基本要素。虽然在执行方面仍然存在较大不足，2021年以来，仅有四家公司（**露露乐蒙、彪马、菲力士和拉夫劳伦**）披露了新的招聘费补救案例，但在这些人权尽责的基本领域有所进展是值得肯定的。

亚洲公司的进步尤为明显：除一家公司外，包括中国安踏在内的所有公司在2023年都有所进步。日本公司的表现尤为突出，这表明，随着日本和韩国人权尽责指导方针和立法的出台，该地区的规范性发展正在对公司的信息披露和其他做法产生积极影响。全球制定人权尽职法规的势头日益强劲，包括正在推进的欧盟《企业可持续发展尽职调查指令》、美国《维吾尔强迫劳动预防法》（UFLPA），德国和挪威的供应链透明度法案，这些都预示着近期内整个行业的人权实践会有良好的发展。这些规范方面的发展有望增加违规的成本，从而改变全世界公司和董事会对风险的计算。

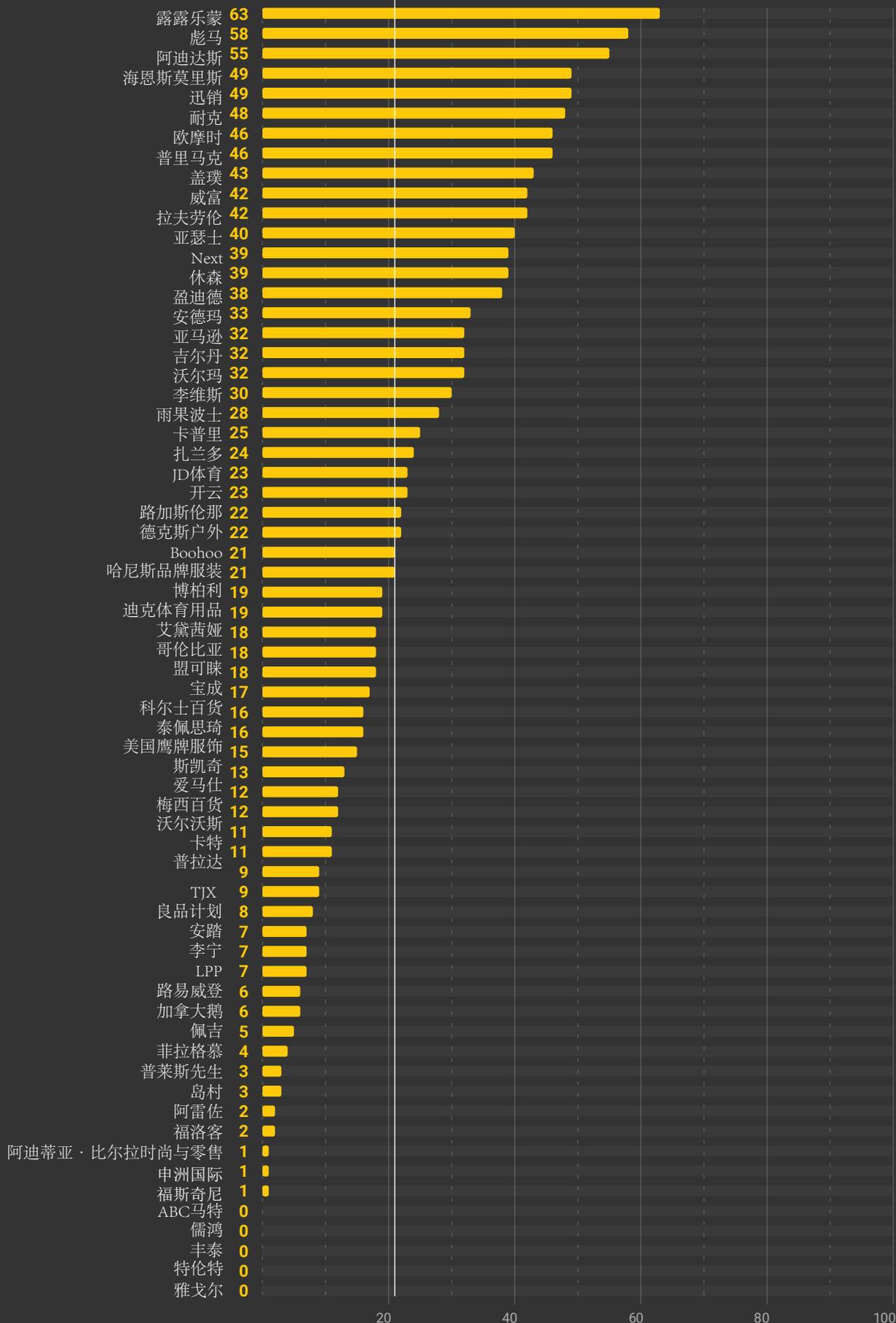
尽管如此，评估结果表明，为受欢迎的高街品牌供应产品的工人仍然面临较高的风险。妇女、移民和其他边缘群体仍然面临强迫劳动的威胁，而换取到的往往是微薄的工资。对于一个长期受到媒体关注、饱受丑闻困扰的行业而言，总体进展令人失望，这凸显出公司仍需努力确保供应链中工人的权利得到保护，并降低自身不断增加的法律、财务和声誉风险。

《2023年服装和鞋履行业基准评估报告》概述了服装和鞋履行业供应链中的强迫劳动风险，并重点介绍了“了解供应链”的主要发现和行业趋势，包括公司随时间推移取得的进展。报告详细列出了三个关键领域的发现和建设性建议：落实人权尽责，并侧重以工人为中心的尽职调查程序；负责任的招聘和保护移民工人；以及提供补救。随附的《投资者简报》为服装和鞋履行业的投资者提供了相关的分析和建设性建议。



服装和鞋履行业基准评估：2023年排名

21 | 平均得分



给公司的主要建议：

确保受到伤害的工人得到补救。披露对工人补救的具体结果，包括对具体指控进行补救的结果。特别是，公司应持续与工人接触，以确保全面查明侵权行为，制定切实的补救措施，并让工人对补救结果感到满意。如受到指控，公司应与受影响的工人或其代表磋商，为补救措施提供资金支持。

支持工人集体赋权。与工会和/或工人团体签订具有约束力和可执行的协议。在供应商与工人和独立工会之间的劳资纠纷谈判中发挥积极、透明的作用。在没有外部压力的情况下，主动为被不公平地解雇的工会成员和领导人争取复职。

通过确保工人和其他主要利益攸关方（如工会和民间社会组织）在关键尽职调查程序的设计、实施和监督中发挥核心作用，开展预先监管和采用以工人为中心的尽职调查方法，包括：

- 风险评估（包括以安全的方式与受影响或可能受影响的工人联系）

- 旨在降低风险的行动计划

- 申诉机制

- 供应商监督

采用并公开负责的采购措施，包括规划、预测和限定包括生活工资在内的劳动力成本。召集公司采取集体行动和宣传，以保障在实现体面劳动、发放生活工资以及确保工人健康安全等方面的支出，尤其是在高风险采购地区。使用并披露有关负责任采购实践的年度数据点，以表明其实施情况。



给投资者的主要建议：

通过接触提高业务和运营韧性：

行业分析师和投资组合经理应首先就报告所述的条例和做法与公司进行接触，并将“了解供应链”基准作为评估公司绩效的指导方针。有关接触的问题，请参阅 [《投资者简报》](#)。

尽责管理团队还可考虑修订内部尽职调查程序，以确保在不断变化的监管环境中进行适当的人权风险管理，并确保对已确定的高风险领域以及可能存在突出和严重侵权行为的领域开展深入研究。

行业分析师、行业分析师、投资组合经理和尽责管理团队应通力合作，建立一个配备充足资源、基于开诚布公对话和明确目标的接触战略，并确保其侧重实现变革。承诺通过投资者合作声明将持续不改进的情况进行升级处理，在适当情况下投票反对董事。

支持民间社会和投资者联盟，并与它们开展合作，以提高企业绩效。相关实例，请参阅 [《投资者简报》](#)。

模拟和评估不同的公司实践：

在接触之后，借款方或投资者可考虑公司在相关方面的表现，调整折现率或估值，如同对待不同的增长或管理质量预期一样。

投资者在进行下行情景分析时，可考虑表现落后者较低的增长率或较高的成本，以确保对未来潜在的供应链中断相关风险有一个更全面的财务审查。

