



2017

可持续发展报告

介绍

- 01** 关于本报告
- 02** 来自 CEO 的信
- 04** 关于迅销集团
 - 05** 公司治理与遵纪守法
 - 06** 迅销集团企业理念
- 08** 我们实现可持续发展的举措
- 10** 与利益相关者合作
- 11** 可持续发展目标

生产

- 12** 我们的承诺
- 14** 我们的举措
- 18** 活动摘要
- 20** 访谈
 - 优衣库 (孟加拉) 生产部长

环境

- 22** 我们的承诺
- 24** 我们的举措
- 26** 活动摘要
- 28** 访谈
 - 迅销集团资深副总裁兼
可持续发展部长

人才

- 30** 我们的承诺
- 32** 我们的举措
- 34** 活动摘要
- 36** 访谈
 - 迅销集团门店
运营和可持续发展经理
(东盟地区)

地区社会

- 38** 我们的承诺
- 40** 我们的举措
- 42** 活动摘要
- 44** 访谈
 - 联合国难民署 (UNHCR)
副高级专员

让世界朝更好的方向发展

让世界朝更好的方向发展，就要从我们做起、并从我们事业的方方面面做起。

这就是说：我们要确保工厂工人都有机会改善生活；我们要为持续提升环境品质而不懈努力；同时，不论是门店或办公室，我们也将尽力营造多元与包容的氛围。

因为当我们给予了人应有的尊重、当我们创制了符合广大人们需求的产品，也就能助益事业的不断发展。我们将在这道路上再接再厉。

可持续发展的旅程上，前面的道路充满挑战。但通过与合作伙伴的紧密协作，我们定能构筑能让世界朝更好方向发展的未来事业。

关于本报告

本报告对象期间涵盖2016财政年度(2015年9月-2016年8月)，为基于2015财政年度期间报告的更新版本。本报告以全球报告倡议组织(GRI)的G4核心方案为基准，提供我们在管理环境、社会和治理(ESG)等问题举措方面的信息、实例和说明。若需进一步信息请参考迅销集团网站：fastretailing.com/eng/csr

时不我与，势在必行

我们所处的社会正面临危机。全球环境恶化、贫困、难民和地区冲突等诸多社会问题，需要我们立即采取行动。如果想要为子孙后代保留社会的核心价值，我们就必须立即采取行动，否则就将为时过晚。在我看来，“危机”一词，一点都不言过其实，而是严峻的事实。

改变服装，改变常识，改变世界。

这是我们企业的声明。其中传达出我们希望利用服装事业让世界朝更好方向发展的郑重承诺。

我们致力经营获取利润，并以部分资金来实践和扩大公司的社会承诺，但这只是个开始。我们仍不断问自己：我们能做什么？不断问自己：为了更好地解决地区冲突等诸多社会问题，需要我们采取又应当采取什么行动，以应对日益严重的环境问题，并帮助世界上陷于困境的人们。再三衡量后，我们决定由立刻能够着手的事情做起。

帮助全世界最需要帮助的人

难民危机是当今全世界所面临最紧急的问题之一。世界各地有许多人被迫逃离家园，到异国他乡寻求避难。如果我们真想实现可持续发展的社会，就必须正视眼下的难民危机。

2011年，迅销集团成为亚洲首家与联合国难民署（UNHCR）建立全球合作伙伴关系的公司。2015年，我们承诺自2016年起为期三年捐助1000万美元。部分捐款投入于帮助难民获得独立自主能力，例如，在马来西亚为难民开设识字、手工艺和技术课程等。

同时，优衣库（UNIQLO）在日本设立难民实习生项目，为难民提供机

会学习宝贵工作技能以获取独立自主能力，并在项目结束后积极聘用有意加入我们的人，帮助他们进一步拓展视野，成为社会里活跃的人才。

我们也为难民提供衣服支援。2006年，我们将衣物回收对象扩大至优衣库所有产品；而今天，位于16个国家与地区的所有优衣库和极优（GU）门店都接受顾客捐赠旧衣，并通过联合国难民署发放给全世界的难民。2015年，我们启动了“服适人生，让爱远传——千万爱心，温暖世界”（10 Million Ways to HELP）全球项目，回收了近1300万件衣服。因此，累计由2006年起，我们回收的旧衣服总量已突破5400万件，其中逾2000万件已发放到难民的手中。

保护工作者的权利和发展机会

实现可持续发展社会的关键在于构建人人都能共存共荣的环境。保护工作者权利和提供个人发展机会，是形成健康社会循环的重要部分。

作为一家全球服饰企业，迅销集团十分重视此方面的责任。我们保护工人权利的举措之一就是加强和维护我们制定的《生产合作伙伴行为准则（Code of Conduct）》。同时，工人的幸福安康对我们也十分重要。合作工厂的许多工人仅有有限的卫生、营养和财务管理等知识，缺乏在家里有效处理和预防疾病或详细规划未来的能力。为解决上述问题，2015年起，我们推出“Factory Worker Empowerment Project”项目。陆续在包括孟加拉和印度尼西亚的合作工厂，生产由当地传统服饰设计中得到灵感的民族风服饰系列，并向全球各地销售。并提取部分销售利润，用于资助上述合作工厂工人的教育项目。

以孟加拉为例，在我们针对女工们实施六项教育项目（包括营养、卫生和健康管理）后，工人的健康和在工作积极性即有显著的改善。

减少环境负荷

如果我们要造就一个可持续发展的世界，企业就必须加倍努力，减少经营活动对环境造成的影响。迅销集团亦竭尽所能，努力实现到2020年，所有迅销集团产品在全生命周期都不使用任何有害化学物质。对于遵纪守法并重视环境课题的工厂和面料供应商，我们会与其建立长期的合作关系，并采取措施减少上述合作伙伴在经营活动过程对环境造成的影响。反过来说，若发现会对社会造成损害的工厂，我们则决不与其合作。

由个人做起、进而影响企业以及社会的改变

我们能使迅销集团旗下各个单位目标一致，从多重角度实现可持续发展的更高境界。所有的改变都应由个人开始，立即采取行动，进而促使公司和社会的积极改变，并对结果负责。我们企业存在的目的即在于帮助解决社会问题，让世界朝更好的方向发展。我们的员工都有着同样的目标。而作为公司的掌舵人，我将矢志不渝地带领公司沿着缔造更可持续发展未来的道路，稳步前进。



柳井正

董事长、总裁兼 CEO

迅销有限公司

2017年1月

“
我们仍不断问自己：我们
能做什么？又应当采取什
么行动，以应对日益严重
的环境问题，并帮助世界
上陷于困境的人们。”

柳井正

迅销有限公司董事长、总裁兼 CEO



关于迅销集团

作为全球服饰零售商，本企业主要由以下三个事业分部组成：日本优衣库、海外优衣库和全球品牌。海外市场现已成为拉动集团业绩增长的关键。优衣库首家海外门店于2001年在英国开业。截至2016年8月，海外优衣库共有958家门店（对比日本国内837家门店），约占优衣库总销售的45%。

迅销集团品牌




Theory



PRINCESSE tam•tam
PARIS

J BRAND



优衣库的优势



1

优质面料

优衣库在原产地采购非常优质的原材料，致力于提供世界级的羊绒、SUPIMA 棉、美丽奴羊毛、羽绒和其他面料等。我们与全世界天然面料生产商直接合作，确保高品质原材料的长期稳定供应。



2

创新材料

通过与日本东丽公司等大型材料制造商的长期密切合作，开发高功能性优质面料，并推出 HEATTECH 保暖衣和 AIRISM 凉爽内衣等系列，并不断进化提升商品。



3

LifeWear 服适人生

优衣库提出“服适人生”理念：创新、高品质的服装，简约风格、优越品质、经典品位，让每个人轻松拥有舒适人生。通过“服适人生”，优衣库更温暖、更轻盈，更美观、更舒适。不断创新，创造更美好的生活。



4

“匠”技术顾问组 严格把关

我们拥有具备日本纺织业无可匹敌专业知识的“匠”技术顾问组，确保优衣库的高品质。这些专家直接走访合作工厂，传授技术经验，建立互信，进而确保持续追求卓越品质管理。

我们在全球的实力

	2014	2015	2016
收益	13,829 亿日元	16,817 亿日元	17,864 亿日元
经营溢利	1,304 亿日元	1,644 亿日元	1,272 亿日元
员工人数 (全职和兼职)	89,580	99,500	100,130
门店	2014	2015	2016
日本优衣库	852	841	837
海外优衣库	633	798	958
全球品牌	1,268	1,339	1,365
合计	2,753	2,978	3,160

公司治理与遵纪守法

在公司治理方面，我们确保实现反应快速且公开透明的公司架构。

我们采用高级行政执行官制度，由董事会和 CEO 在一定范围内下放业务执行权给特定受托的高级行政执行官。从而使经营决策与业务执行管理功能分离。此外，聘用外部董事比例达全体董事半数以上，提升了董事会的独立性和监督能力。

本公司同时采用企业监事制度，由监事会监管公司治理责任。另外，为完善董事会职能还设置各项委员会，分别负责人力资源、可持续发展、信息披露、资讯技术投资、行为准则和商业道德等方面的监管。

CSR 委员会

讨论和指导迅销集团总体可持续发展战略，确保商业目标与其公司社会责任一致。由可持续发展部负责人担任委员会主席的工作，该委员会的成员包括外部专家、外部监事和迅销集团行政执行官。

商业道德委员会

确保集团不会利用其优势地位，对往来厂商，如生产工厂及供应商等施加不当压力。商业道德委员会根据第三方专门机构对实际情况及对合作厂商的调查，向涉及部门提供咨询建议。该委员会由可持续发展部负责人担任主席工作，其成员包括监事和法律顾问。

行为准则委员会

针对违反迅销行为准则 (CoC) 的事例进行讨论，商讨解决对策以及改善时程。该委员会同时对如何让公司行政执行官及员工更为认识行为准则与热线运作等提供指导。该委员会由法务部主持工作，其成员包括监事和法律顾问。

迅销集团的使命

- 创造真正优质的服装、前所未有崭新价值的服装, 让世界上所有的人能够享受身着称心得体, 优质服装的喜悦, 幸福和满足。
- 通过开展独特的企业活动, 为人们充裕的生活作出贡献, 实现企业与社会和谐发展。

我们的价值观

- 站在顾客的立场上
- 革新和挑战
- 尊重个体, 公司与员工共成长
- 坚持正直诚信

我的行动准则

在迅销集团的使命和价值观的启发下, 我们将:

- 开展一切以顾客为中心的经营活动。
- 追求完美, 追求最高水准。
- 充分发挥多样性优势, 通过团队合作取得更大的成就。
- 雷厉风行做好每件事。
- 以现场、现物、现实为本, 开展确切、实际的经营活动。
- 作为拥有崇高伦理观的地球市民而行动。

**改变服装，
改变常识，
改变世界。**

我们实现可持续发展的举措

作为全球公民，我们对世界的关注从“企业社会责任”已扩展到“可持续发展”上。对于我们来说，可持续发展不仅是环境问题，它更包括社会和经济问题。这就是说，可持续发展涉及我们企业的方方面面。

因此，本集团上上下下，包括管理层、各事业分部和品牌，目前正齐心协力共同制定全集团的可持续发展战略。

我们的战略和目标将随公司的成长而发展。我们将关注诸如原材料采购、劳动、地区社会和物流等许多议题。除了制定内部目标外，也将对外公布

目标，在提高公司内部动力的同时，也与利益相关者交流工作进展。我们期望将在 2017 年度披露战略。

我们将与顾客、非政府组织和投资人共享可持续发展的愿景，并希望能探索出各方共同负起社会责任的途径。

在本年度的报告中，我们确认出我们企业未来成功发展的关键问题，以及对利益相关者而言重要的议题。我们将其中首要之务分为四大领域的挑战。通过这四大领域，我们最能够为社会作出正面影响，同时也反映出利益相关者对我们的期待。



1 生产

举措

使合作工厂能够提供安全和公平的工作场所

实际课题

- 劳动条件和工资
- 劳动环境的安全性
- 供应链标准和合作制度



2 环境

举措

通过最佳实践工具、行业协作和消费者参与，把对环境的影响降低到最低程度

实际课题

- 化学物质和有毒物质
- 环境管理制度
- 温室气体排放和气候变化
- 水资源



3 人才

举措

实施相关政策和提供多样计划，以创造公平、符合行为准则的工作文化

实际课题

- 行为准则
- 工作和生活平衡 & 工作满足感
- 聘用与留住人才



4 地区社会

举措

利用我们的财力和人力资源，提升全球和地区社会

实际课题

- 社会企业
- 对地区社会作出贡献

与利益相关者共同努力，让世界朝更好的方向发展

我们的可持续发展战略是构筑于能对社会和环境产生最大积极影响的领域上。针对这些领域，我们制定战略以实现可持续发展目标。同时，我们深信必须与利益相关者持续开展对话，以使我们成为负起社会责任的企业。我们通过多种方式，与不同的利益相关者共同合作。通过许多不同类型的利益相关者合作，使我们能够从不同角度看待问题，从而改善我们的工作，更接近实现让世界朝更好方向发展的目标。

主要利益相关者

-  顾客
-  供应商
-  供应链工厂工人
-  员工
-  地区社会
-  利益相关者
-  非政府组织
-  政府

提出的议题和回应

根据参与讨论对象的不同，与利益相关者合作，能在正式和非正式情况下涵盖许多议题。以下两个案例说明我们是如何回应两个我们所加入的组织提出的议题：

首要议题

我们供应链里的劳动条件

- 1 将针对供应商的行为准则要求，翻译成当地语言
- 2 加强供应商工厂内部申诉机制

议题提出者

迅销的回应

非营利组织 公平劳工协会 (FLA)

经讨论，我们决定将行为准则翻译成当地语言，以确保工厂工人能清楚理解我们的期待。我们也更新了与供应商的协议，要求供应商报告工人提出申诉的数量、申诉的性质，以及采取了何种处理措施等内容。我们觉得这些额外要求将使企业和合作伙伴能更有效地为工人提供公平安全的工作环境。

首要议题

我们供应链对环境造成的影响

减少能源消耗、降低废弃物和废水对环境的影响

议题提出者

迅销的回应

非政府组织 可持续服装联盟 (SAC)

今年，我们重新评估了对二级战略供应商对环境造成影响的管理方法。目前我们正逐渐开始使用可持续服装联盟 (SAC) 的 HIGG 指数。该指数能在众多领域，特别是能源使用方面，为如何测量和改善对环境的影响提出建议。这个新举措将有助于我们更有效地监督供应商对环境的影响，以及更好地提出今后改善的目标建议。

支持联合国可持续发展目标

2015年9月，联合国制定了可持续发展目标，标志着朝实现全球可持续发展的目标，迈出了重要一步。

可持续发展目标确立了政府和企业实现可持续发展的明确计划。迅销集团致力成为优秀地球市民，可持续发展目标是对我们工作的重要参考。

我们目前在实现可持续发展上的努力，有助于达成多项目标。以下简要说明我们的可持续发展战略是如何与全球可持续发展目标计划保持一致。



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



目标 1

消除贫困

地区社会

我们开展许多支持生计的倡议，并帮助包括难民和无家可归者摆脱贫困。



目标 3

健康福祉

环境

对生产中化学物质的使用、排放等进行安全管理，并计划在2020年前，对所有产品的全生命周期达到危险化学品物质零排放目标。



目标 8

体面工作和经济增长

生产

在实现确保安全公平的劳动环境外，并以公平劳工协会 (FLA) 的提议补足完善行为准则。

人才

为难民与残疾人士等提供工作机会，并持续推动各种培训项目，帮助他们实现专业发展。



目标 17

全球伙伴关系

全球伙伴

参与像可持续服装联盟 (SAC) 这样的利益相关者多边合作组织，并支持如联合国难民署 (UNHCR) 全球伙伴关系股有效的合作模式。



介绍

一件优质的衣服从人开始。在安全的工作环境、尊重工人合法权利及维护工人人权的制衣工厂里，制作出一件件的衣服。我们致力通过与供应商工厂紧密合作，努力为每一位制作出一件件美好衣服的工人实现上述目标。

C H A L L E N G E

生产

我们的承诺

- 与合作工厂携手，实施行业最佳实践案例，从而找出并解决供应链中劳动环境方面的课题。
- 适时与利益相关者沟通，传递信息。



我们与供应商紧密合作，一同不断提升“三大质量”，以制作出真正优质的服装。

1

社会质量：

采用适当的生产工序，以确保适切的劳动环境，同时顾及对环境的影响与动物福利。

2

合作伙伴关系质量：

与符合最高标准的合作工厂，建立长期合作关系，共同实现可持续发展。

3

商务流程质量：

高精度高效率的开展工作。



确保安心、安全与可信赖的劳动环境

我们审核劳动环境的举措

劳动环境审核对于确保安全的工作环境，更好地保护员工权利、福祉以及提升生产力和质量，至关重要。我们通过与合作伙伴建立起基于信任的紧密合作关系，来实现上述目标。

我们的责任早在与新供应商签订合同前就开始了。“预先审核”发生在开始合作前，而在这期间因审核结果而进行的改善措施，有助生产开始后供应商违规情况减少，考评等级提高。

外部审核员对于一级供应商制衣工厂定期开展突击审查。2015年9月起，我们将部分二级供应商面料工厂也纳入审核范围，涵盖优衣库生产总量的70%。2015年12月，我们加入了“更好的工作(Better Work)”，一家由联合国国际劳工组织(ILO)和

国际金融公司(IFC)合作建立的组织。该组织的目标是减少不同品牌对工厂重复进行审核和跟进改善监测，增强工厂执行可持续发展改进的能力。

一旦发现违规，我们立即采取行动。例如，2015年10月，我们的供应链可持续发展团队发现了在孟加拉国工厂存在工作超时和加班工资问题。因缺乏管理制度，该工厂拖欠了工人加班工资，工人工作超时，在9月份达到了每周75小时。

我们需确保工厂理解我们对按时支付工人工资和尽可能减少加班的期待。最后，工厂经理支付了拖欠的工资，修改了加班计划，包括在必要时增加人手。该工厂逐步减少了工人工时，截至2016年8月，工人工时已减少到每周60小时以内(60小时是迅销所允许的每周工时上限)，并不再允许员工下午7点后继续工作。

迅销参与的主要组织

与我们的供应商协力合作

迅销集团除了在日本、东京、纽约、巴黎和洛杉矶等总部设有生产部机能外，我们在上海、胡志明、达卡、雅加达、伊斯坦布尔和班加罗尔亦设有生产事务所，共计有 450 名员工与合作工厂协作，进行生产质量和工序管理。

我们供应链可持续发展团队与生产事务所同仁合作，共同监督合作工厂并指导合作工厂改善劳动环境。

推动行业变革

我们认为所有服装工人都有权在安全、公平的劳动条件下工作。为此，我们与各团体合作，推动全行业的变革。

我们加入了可持续服装联盟 (SAC)，这是一家努力推动服装业担负起环境和社会责任的团体。

2015 年 7 月，我们也加入了致力于保护工人权利的国际性非营利组织公平劳工协会 (FLA)。

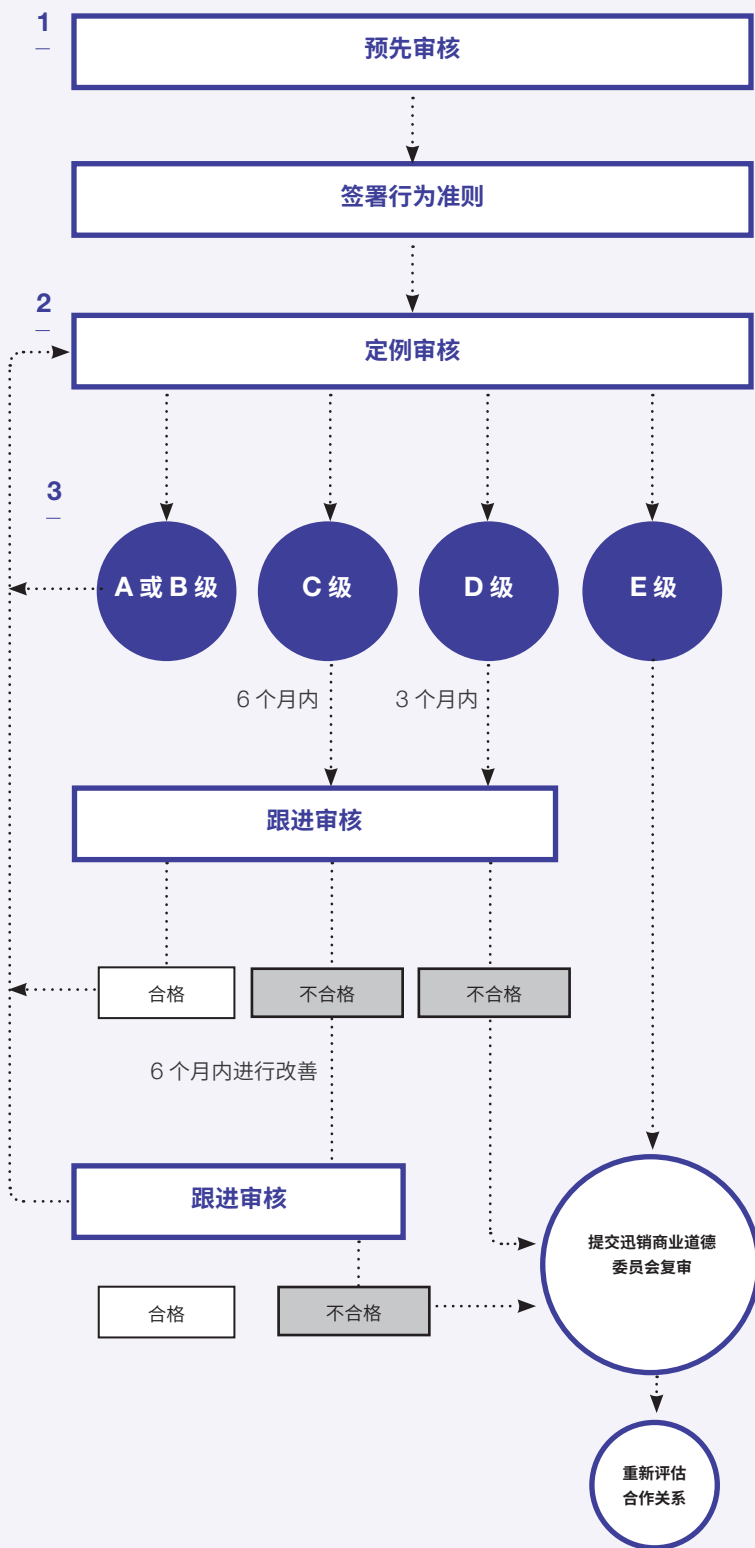
组织名称	使命	主要活动内容
《孟加拉国消防和建筑安全协议》(通称：《协议》) 见第 19 页	工人不再担惊受怕，忧心劳动场所会发生火灾、建筑倒塌和其它只要采取合理健康和安全措施就可避免的事故。	评估和监督最佳实践案例，以改善工厂消防、电路和建筑安全，使之符合国家标准。
更好的工作 见第 14 页	联合国国际劳工组织 (ILO) 与世界银行集团成员国际金融公司 (IFC) 携手成立的组织。旨在致力改善服装供应链的工作条件，并提升其竞争力。	鼓励工厂参与评估、咨询和培训服务，提升服装供应链劳动条件和盈利能力；同时，支持国际劳工组织和国际金融公司加强各国相关机制。
公平劳工协会 (FLA) 见第 10 页、第 19 页	结合企业、民间组织、和大学院校，坚持国际标准，在全球范围内共同促进和保护工人要求改善工作条件的权利。	由该第三方专业组织获取建议，以在服装供应链上更好地实施公平、安全的工作条件标准。
可持续服装联盟 (SAC) 见第 10 页、第 28-29 页	造就一个不产生不必要的环境损害并能对其经营活动有关的人和社区产生积极影响的服装行业。	提升环境和社会审核程序和工具，以符合行业最佳实践要求。

处理与劳动条件有关的问题

当有非政府组织提请我们关注合作工厂的劳动条件问题，我们立即予以高度重视。我们会开展跟踪调查，做出必要改善，并回应非政府组织的关切。

更多信息，请参阅我们的网页：
fastretailing.com/eng/csr/news

劳动环境审核细节



左图
合作工厂
产品检查，
中国

1

预先审核

预先审核决定了工厂是否能够与迅销开展业务。除了以我们制定的标准审核程序和准则外，还特别关注对方是否曾违反过禁止童工法等核心问题。

2

定例审核

外部审核员对一级供应商制衣工厂定期开展突击现场检查；外部审核人员或供应链可持续发展团队成员则开展跟进审核。检查包括：公开会晤、巡视工厂及相关设施（如食堂和宿舍等）、访谈工人和管理层以及审查必要的文件。最后召开总结会议，就审核中发现的问题与工厂代表确认，并在必要时提供改进反馈意见。

3

工厂评级制度

我们依据审核结果，对合作工厂按 A 至 E 级评级。

对于未能在规定时间内完成改进的工厂，将进行严格审查，包括送交商业道德委员会审议，重新评估合作关系等。供应链可持续发展团队将分析问题的根本原因，确保工厂制定适当的改善计划，并寻求获得工厂最高管理层做出改进的承诺，同时确认在复审前工厂确实采取了哪些行动。在重新评估合作关系时，迅销也会考虑工厂的经营情况和当地的用工形势。

对于发生严重不道德或恶劣违规行为的工厂，将评为 E 级，而迅销会立即重新评估合作关系。无论评定为哪一级别，我们就审核人员确认的不合规问题，向工厂提供改进指导，并开展跟踪监督以核实工厂是否已做出了改进。

在实施复审后，迅销与工厂协作，防止违规情况的再次发生。如果工厂做出了必要的改进，我们会审视与其他的业务关系，取消先前设定订单上限的处罚措施。



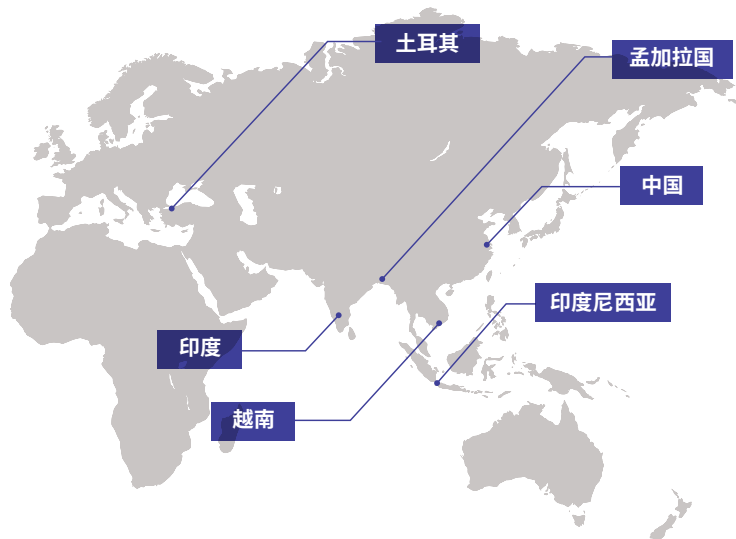
上图
合作工厂产品检查，
中国



上图
合作工厂安全检查，
中国

以下是在 2016 年我们为生产出符合世界最高标准服装所推进的举措。

优衣库主要生产据点



90%

的优衣库产品在我们设有生产事务所的国家生产——即中国、越南、印度尼西亚、孟加拉国、土耳其和印度。

工厂工人支援计划

优衣库不断探寻以服装改变生活的方式。这次我们由改变帮我们生产衣服的人们做起，希望使他们终身受益。

孟加拉国和印度尼西亚教育体系不足，也就是说：服装工人（大多数为女工）受教育的机会十分有限；工人常常缺乏知识，无法改善自己及家人的健康、安全和财务管理。

2015 年 4 月，优衣库开始在 14 个国家推出特别的女装系列，该系列的灵感来源于孟加拉国传统服饰。2016 年 6 月，我们推出了又一新系列，以印度尼西亚传统蜡染工艺 Batik 为灵感的 Batik 图案男女装系列。（Batik 以其特有的技术、象征意义和文化内涵，于 2009 年获列入联合国教科文组织人类非物质文化遗产名录）。

优衣库将上述系列的部分销售收益用于“工厂工人支援计划”（Factory Worker Empowerment Project）。该项目帮助在孟加拉国和印度尼西亚合作工厂工作的妇女获得了许多生活技能，包括营养、卫生、保健等方面的基本技能。如今，该项目已帮助了 17000 多名妇女改善了生活。

在完成该项目的首家孟加拉国工厂，病假数量减少了 36%。

展望未来，在我们评估这些项目所带来的影响后，希望能进一步在供应链里扩展该计划。



一家工厂的病假数量减少了

36%

部分收益用于以下方面的培训：

- 1 营养
- 2 卫生
- 3 保健



本系列产品灵感来源于印度尼西亚传统蜡染工艺 Batik 图案

17,000

名妇女从合作项目中获益

提升我们的行为准则

2015 年我们加入公平劳工协会 (FLA) 后, 持续强化我们改善劳动环境审核的体制。

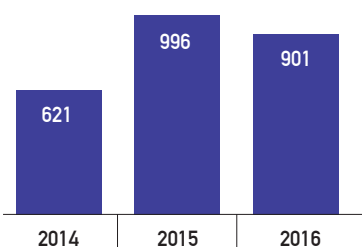
其中一个步骤就是更新我们的《生产合作伙伴行为准则 (CoC)》。公平劳工协会建议我们评估工厂内部申诉机制的有效性, 我们正在朝此方向努力。另一个建议是把更新后的行为准则翻译成当地语言, 使工人和管理层充分理解我们的期待, 改善工人的健康、安全和权利。

确保建筑安全

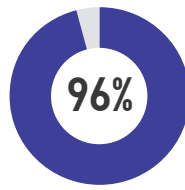
建筑安全对于发达经济体而言是自然而然的事情, 但却是服装行业的核心关切。为确保供应链工人安全, 我们于 2013 年签订了《孟加拉国消防和建筑安全协议》。该协议是全球品牌、零售商和工会之间所签订具有法律约束力的独立协议, 旨在为孟加拉国建立一个安全和健康的服装行业。其他倡议包括在柬埔寨合作工厂开展建筑安全检查 (该国时有建筑安全方面的挑战); 要求新的生产合作伙伴在为我们供货前, 提供建筑安全检查报告。

劳动环境审核次数

因获评为 A 级和 B 级的数量增加, 使必须开展跟进审核的次数减少, 导致 2016 年度审核总次数减少。不过, 实施劳动环境审核的工厂总数则有所增加 (见本页右侧图表)。



工人代表



工厂有工人代表

在 2016 年度里, 这些工厂工人能选出自己的代表并确实与管理层进行会晤。

劳动环境审核结果 (合作工厂评级)

尽管劳动环境审核的总次数有所减少 (见左下图), 但我们审核所涵盖的个别工厂数要比以往更多。在增加当地供应链可持续发展团队员工数量后, 总体评级提高, 因获评为 A 级和 B 级的数量增加。而得益于更严格

的预先审核, 遭评为 D 级的数量比上年有所减少。对于评为 C 级的合作工厂, 其中最常见的是有关职业健康和安全的的问题。我们将继续加强工厂管理制度。

A 级 无违规事项

B 级 一项以上轻度违规

随着我们增加当地供应链可持续发展团队员工数量, 获评为 A 级和 B 级的厂商数量显著增加, 总体评级提高。

C 级 一项以上严重违规

C 级, 对于评为 C 级的合作工厂, 最常发现有关职业健康和安全问题。迅销将继续加强工厂管理制度。

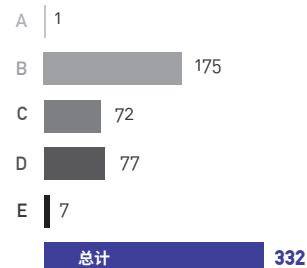
D 级 一项以上极为严重违规

得益于更严格的预先审核, 评为 D 级的数量比上年有所减少。

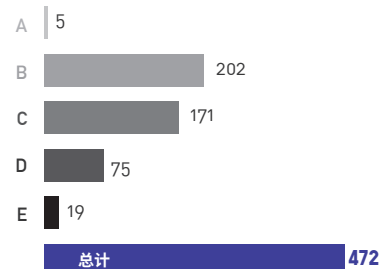
E 级 极为恶劣和严重违规, 应立即重新评估合作关系

在增加当地供应链可持续发展团队人员后, 遭评为 E 级的数量减少。

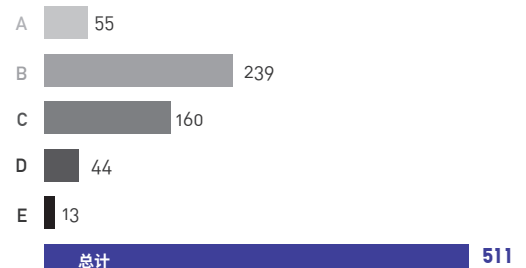
2014



2015



2016





一件优质的衣服从人开始。为此，我们承诺致力确保供应链的每个人，都能在安全的环境下工作，都能得到尊重，都能获得公平的薪酬待遇。优衣库孟加拉国生产部长 Jothi Kandaswamy 解释了我们为实现上述目标的举措。

保持安全，从建立负责的供应链做起。与合作工厂建立紧密合作关系，使我们能够通过采取以下两方面的行动，实现目标：筹备和帮助合作工厂自行管理劳动问题；采用审核制度确保合作工厂维护我们的行为准则和管理标准。

支持和赋予合作伙伴发展能力

孟加拉国已发展成为全球主要的服装生产中心，优衣库有机会和责任，帮助当今服装生产领袖企业实现可持续发展的全球最佳实践。通过合作工厂和供应链可持续发展团队的协作，我们力求服装生产能为工厂管理层和工人都带来安全和繁荣，帮助他们成长。

我们开设定期培训课程，向供应商代表讲述工人权利、健康和安全管理的重要性，以及改善工作条件的价值所在。我们的供应链团队也为合作工厂提供特定法律相关支持，并与合作工厂分享最佳实践案例。

Kandaswamy 解释道：“服装行业最大的挑战之一就是教育。这就是说：我们有责任训练、培训和培养工人，使他们在每件事情上都做得更为出色。我认为没有工人的幸福安康，就没有零售商或制造商的存在”。

致力维护 生产者的安全

“

我们期望与合作伙伴展开长期合作关系,并希望合作工厂因此能与周边社区的关系不断成长”。

开展审核制度

通过与合作工厂和各类外部合作方的合作,我们开展事先告知和无预警的审核。这些审核能帮助我们确定与超时工作、工人安全、工资和建筑安全有关的问题。

Kandaswamy 继续说:“一经发现违规,将立即通知供应链可持续发展团队。然后通过突击审核,更为详尽地复查违规情况。团队、工厂和我都将竭尽所能,彻底解决问题。我们明确表明:如果订单量大,超出了工厂的处理能力,那我们就用3-6个月时间缩减业务规模,更好地使供需保持一致。在工人工时数符合规定后,我们就可以回到之前的合作水平。如果这种方法还不能解决问题,则进行重新考评”。

而时间无比重要。我们期望与合作伙伴展开长期合作关系,并希望合作工厂因此能与周边社区的关系不断成长。

Kandaswamy 总结说:“目前服装行业劳动力资源充足,我们着力发展企业,推动社会进步。我们是一家十分专注的企业。如果我们以真诚的方式处理问题,把使世界变得更加美好作为奋斗目标,我们定能取得成功”。



右图
孟加拉国
“工厂工人支援计划”
参与者



合作工厂产品检查,
孟加拉国

介绍

我们生产最高品质的服装离不开自然环境。尊重自然环境对于我们取得成功至关重要。在可持续发展企业的旅程上，需要与自然世界和谐相处。我们致力于将对环境的影响降到最小，消除废弃物，并不断寻求用更少资源创造更多价值的途径。

C H A L L E N G E

环境

我们的承诺

- 掌握整个供应链中可能对环境造成的影响，努力实现各个流程对环境形成负荷的最小化
- 与行业团体及非政府组织等利益相关者合作，发挥领导作用
- 通过店铺、产品信息和店员，向顾客传达我们对环境的理念。



环境可持续发展的旅程



减少直接影响环境的举措

环境问题影响及所有的人，不论企业、民众乃至我们的下一代都会受到影响。我们承诺减少对所有人赖以生存的环境造成的影响。我们与利益相关者合作，找出我们能够产生最大影响力的主要领域，如负责任地使用化学品，减少温室气体排放等。我们正在继续制定可持续发展战略，并预计将于 2017 年度提出可持续发展目标。

我们在减少整个供应链对环境影响的旅程中，将继续前行。

最大限度地降低经营活动对环境的直接影响

从解决我们自身经营活动对环境的影响做起，我们设定了到 2020 财政年度，优衣库日本门店单位建筑面积二氧化碳排放量与 2013 财政年度相比，下降 10% 的目标。目前我们正逐步在门店更换 LED 照明，并沿着实现二氧化碳减排目标的道路上顺利进行。

与供应商合作，减少其对环境的影响

在采取措施减少自身经营活动对环境造成直接影响的同时，我们深信我们也有责任影响供应商，促使他们减少对环境的影响。我们估计大部分的碳排放来自二级供应商





右图
合作工厂
检查面料，
中国



面料工厂。从2017年起，我们将与战略供应商协作，确定基准环保成效数据，分享最佳实践，从而改善战略供应商的集体环保成效。

我们也认为，安全使用危险化学品物质是我们最重要的责任之一。事实上，我们正在推进实现到2020年1月，在产品的整个生命周期达到危险化学品物质的零排放。

“
我们在减少整个供应链对环境影响的旅程中，将继续前行。”



以下是我们去年将对环境的影响降到最小，所做的部分工作。

确保我们产品的安全

化学品是满足顾客对衣服期待（如合身、性能等）的关键要素。然而，天然和合成纤维、印染和加工助剂都有可能存在危险化学品。因此，我们定期复查并遵守最新的科学指引，以确保我们能安全使用化学品。事实上，我们正在推进实现到2020年1月，在产品的整个生命周期达到危险化学物质的零排放。

为实现上述目标，我们按当前的最佳实践指引，制定了严格的质量标准。例如，我们要求合作工厂进行废水测试，一旦检测到危险化学品，立即采取措施。

为提高透明度，我们决定在网上发布我们用来管理生产工序的关键工具，供利益相关者查阅。其中包括“受限物质清单”。

0 到2020年，我们将在产品全生命周期实现危险化学物质零排放

参与碳披露项目 (CDP)

2016年，迅销开始向CDP报告。CDP是一家运营全球披露系统的非营利组织，帮助投资者、公司、城市、州和地区管理对环境的影响。迅销目前为CDP评定B级，但迅销将在今后努力提升披露水平和环境绩效。

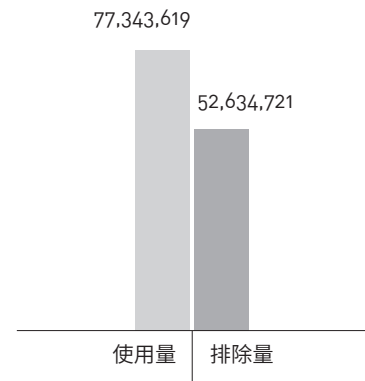
战略生产合作伙伴对环境的影响

我们能为服装行业带来改变的方式之一就是：找出合作工厂需要改善的领域，并帮助它们提高能够及时应对的能力。其中，环境监测是实现该战略的关键要素。

我们于2014年度和2015年度分别进行了93次和118次环境监测。2016年度，我们修改了监测举措，以同时能顾及社会和环境的表现。我们将二级面料供应商纳入《生产合作伙伴行为准则 (Code of Conduct)》对象范围，其中也涵盖环境保护标准和后续监测要求，促使二级面料供应商做出改善。与此同时，我们开始改用可持续服装联盟 (SAC) 的Higg指数，进行深入环境评估。有关Higg指数的更多信息，详见第28-29页。



水 (m³)



注：

2016年，我们重新设定了生产影响测量方法，使之与可持续发展服装联盟的Higg环境模块议定书保持一致。生产测量期间从财政年度变更为日历年度（2015年1月-2015年12月）计算方法从计算优衣库占的生产份额，调整为计算工厂能源/水消耗的总量。测算对象范围从所有优衣库制衣和面料制造商，调整为优衣库面料战略制造商。

42,601,116 (GJ)

能耗总计

2,917,069 (tCO₂e)

碳排放

物流对环境的影响 (日本)

258,321 (GJ)

能耗总计

17,707 (tCO₂e)

碳排放

注：

物流测评期间从2015年4月至2016年3月

日本门店与总部对环境的影响

能源使用量

门店用电	214,045,172 kWh
总部用电	4,259,323 kWh

门店 - 城市燃气和 液化石油气用量	2,737,918 m ³
总部燃气用量	5,823 m ³

碳排放 (tCO₂e)

门店燃气用量	11,436
总部燃气用量	38

范畴 1 总计 11,474

门店用电	123,932
总部用电	2,466

范畴 2 总计 126,398

废弃物 (tons)

门店	56,837
总部	156

注：

门店指优衣库在日本的门店；总部指日本山口总公司和东京总部办公室。

10%

到 2020 年，优衣库
门店单位建筑面积
二氧化碳减排 10%

衣服的回收和再利用

大多数通过回收再利用活动收集的衣物仍处于良好状态，因而可再分送给难民和其他需要帮助的人。

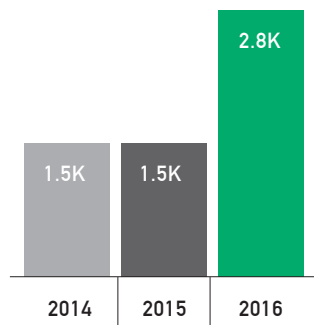
对于那些不适合穿着的衣服，我们则进行了循环再利用。

2016 年，通过“服适人生，让爱远传——千万爱心，温暖世界” (10 Million Ways to HELP) 项目的成功举办，我们回收衣服的数量增长了 87%。

87%

无法再穿着衣服
循环再利用数量
的增加

(tons)



一个布袋改变生活

2016 年 2 月 15 日，优衣库菲律宾与当地非政府组织 ABS-CBN Lingkod Kapamilya 基金会 (ALKFI) 合作，创立了“废物再生 Upcycling 工程”。

利用优衣库牛仔裤裁剪废弃的丹宁布，设计和创制了 500 个布口袋——以创意使废料重获新生。

这些布袋出自马尼拉当地 15 名原本是无家可归的妇女之手，在 ALKFI 基金与优衣库携手资助下，妇女们学习制作布口袋。优衣库转而又购买了她们作的布袋。

为了确保产品的高品质和使妇女获得技能，优衣库还派出“匠”技术顾问组专家，提供了现场指导。优衣库在菲律宾的一些商品活动期间，将这些布袋作为纪念品分发了顾客。

我们将在菲律宾继续扩大该项目，并计划未来在更多国家推出“废物再生 Upcycling 工程”成品。



优衣库在菲律宾利用丹宁布废料创新再生的 Upcycling 布袋。



创造与自然 和谐共存的 供应链

我们对环境造成影响最大环节之一来自我们的面料制造商。为此，我们承诺与面料供应商协作，改善其环境绩效。新田幸弘，迅销集团资深副总裁和可持续发展部长解释了为什么加入可持续服装联盟 (SAC) 是实现目标至关重要的一步。

近几年，我们加快了可持续发展的步伐。随着我们经营活动的快速和全球化发展，我们认识到必须赋予环境可持续发展问题更为优先的重要性，并着手做出重大变革。

在了解我们对环境最大的影响来自供应商后，我们也正着手为面料战略供应商设置基准和目标。

2014 年加入可持续服装联盟 (SAC) 就是实现上述目标的一种途径。可持续发展服装联盟是由多边利益攸关方组成、是具有宏大愿景的独立机制，其目标是使服装、鞋类和家用纺织品行业不对环境造成不必要的损害，对民众和社区产生积极的影响。

该愿景的核心是 Higg 指数。新田解释说：“Higg 指数是帮助我们设定环境减排目标十分有效的工具，同时，我们能利用 Higg 指数测评供应商的表现”。

“

如果我们想要继续推进可持续发展，
自然资源至关重要”。

责任工厂项目

我们对环境造成影响最大的领域来自面料制造商或工厂，这就是为什么我们首先向供应商推出了 Higg 指数。

我们重点关注涵盖优衣库 70% 产量的面料战略制造商，改进他们的环境绩效。使用 Higg 指数，我们可追踪工厂在七个环境主题（包括排放、废水、能源使用和化学品使用等）方面的表现并设定基准。这就是说：我们能够确认哪些工厂需要帮助以及改善环境业绩的最佳方式。

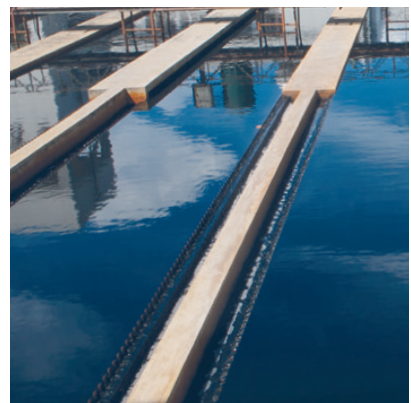
新田说：“我们将了解差距所在，了解哪些工厂须优先给予关注。我们将着手与工程师共同开展技术评估，了解可采取哪些减排措施”。

环境数据与企业

自然资源保护协会 (NRDC) 的研究表明：仅实施 Higg 指数中的五项能源保护最佳实践，面料制造商的燃油使用量就可降低 11-19%，而用电量也可降低 4%。这些实践不仅有利于环境，也提升了工厂的资源使用效率，从而使工厂获得最根本的利益。

新田总结说：“对于我们而言，环境的可持续发展十分重要。如果我们想要继续推进可持续发展，自然资源至关重要”。

右图
合作工厂
水处理设施，
中国



“

我们正着手为面
料战略供应商设
定基准和目标”。



上图
合作工厂检查面料，
中国



上图
合作工厂检查印染，
中国

介绍

我们认为可持续发展的企业能够使其员工充分发挥潜能。任何一家不致力于可持续发展（特别是员工的可持续发展）的企业，从长远来看是没有生命力的。这就是为什么我们把尊重人权、尊重多样化作为企业的核心理念。我们的目标是提供能更好平衡工作和生活的职场环境，营造一种使目标高远的员工发挥其独特价值从而获得工作自豪感的环境。

CHALLENGE

人才

我们的承诺

- 保护员工的基本人权，尊重多样化人才。通过团队合作创造价值。
- 最大限度地降低工伤事故的数量。
- 公平公正透明地进行评价，努力实现个人与公司共同成长。
- 继续支持聘用、培训和培养残疾人士和难民。



创造多样、安全的团队



上图
优衣库日本
“女性对谈”会议

维护员工安全

我们悉心维护所有员工的健康和安全。我们竭尽全力维护员工的健康与安全。为防止工伤和意外事故，我们在日本总部设立中央安全和健康委员会，提供员工安全培训与协调安全措施。

重视伦理道德

我们的行为准则是从遵纪守法、人权和商业道德等多重角度，要求所有员工遵守的指引和基本要求。每位员工在收到《迅销集团企业行为准则 (CoC)》的具体解释后，必须确认理解该行为准则，并签署保证书，声明其将完全遵守行为准则。我们也定期开展遵纪守法相关培训，继续加深对行为准则的理解并防止违规。

行为准则委员会讨论对行为准则的潜在违规并制定具体行动措施。除了在迅销集团日本东京总部设立有行

为准则委员会外，2015年9月起，我们已陆续在韩国、大中华地区也逐次设立了行为准则委员会。

跨越性别鸿沟

虽然我们大多数的顾客和员工是女性，但现在，迅销集团里居高级职位的女性占比不足。

提高女性高级职位占比已成为我们人力资源部头等重要的工作之一。在日本，人力资源部门发掘潜在女性领袖，并向她们提供特别培训和督导支持，使她们获得在几年内升职所需的能力。

尽管我们鼓励女性担任高级管理职位，但我们知道存在这样一种观念，即担任高级职位意味着失去工作和生活的平衡。我们在日本的“女性活跃推进室”率先采取女性支援措施，促进女性获得工作和生活的平衡。这些支援措施包括：举办“女性对谈”会议——来自优衣库日本180多名女性

培养下一代领袖

迅销集团每年召开两次大会，尽可能让多数员工与管理层共聚一堂，使他们更好地理解迅销集团愿景和企业使命。每年的大会在东京举行，2016年我们还在全世界召开地区分会。

迅销集团为每个员工提供培训机会。为了确保培训项目能适合员工自身职业发展目标的需要，我们制定了新的培训课程，旨在使新员工在10年内能够发展成为企业领袖。

我们未来全球领袖(FGL)项目有50名员工参加。当中大多数是经理或部长，其中1/3是女性。该项目的目标是培养最具才干的员工，有潜能成为未来公司执行管理团队的接班人，解决整个集团或特定市场的关键商业问题。

2014年启动的“未来项目”旨在挑战员工的才俊，激发他们提出新的商业建议并付诸实施。该项目有60名员工参加，其中70%来自日本以外。

公司最高管理层，包括迅销集团CEO，都积极参与了上述全球领袖项目和未来项目。

“
无论经验或背景，我们坚持为
所有员工提供实现目标和理想
的机会”。

店长和高级经理参加了对话，通过女性高级管理人员的指导，培训女性店长；以及举办“育儿妈妈店长会”。

我们的目标是尽可能让更多的女性参加上述这些项目和其它项目，帮助她们在全公司成长发展。

支持个人职业发展

无论经验或背景，我们坚持为所有员工提供实现目标和理想的机会”。为确保我们所有职场环境都能帮助员工充分发挥潜能，我们在全球启动了公正、透明的考评体系。我们制定了全球等级制度，所有员工都按同一标准考评，使考评更公正，员工更有发展机会。在公司各部门实行全球范围的升职和转岗，充分利用每个人的经

验。最后，日本“地域正社员制度”使门店临时雇员在可供他们选择的有限地理区域，发展成为正式员工。该制度提供各种工作日程，如减时工作制和一周四天工作制。此外，这些员工中的许多人与地区社会有紧密联系，能够就如何更好地满足当地顾客和地区社会的需求，提出真知灼见。

右图
优衣库日本
门店店员



下图
迅销集团一位女性部
长和未来全球领袖项
目参加者，日本



以下是 2016 年我们在创造健康、多样和安全的工作环境方面做出的核心工作。

员工健康

员工可在迅销集团东京总部的“迅销健康中心”方便获得保健服务。健康中心里有常驻医务人员和护士，提供医疗建议和日常咨询，并且也定期发布健康信息。

此外，所有在日本的员工都能获得咨询师的精神健康指导，接受为他们担任的工作角色量身定制的精神健康培训。我们也要求员工完成压力测试调查问卷，并将测试结果反馈给他们。如果门店或部门发现任何与压力有关的问题，我们要求高级经理提交分析报告和改善计划。

今后，我们将在全球的所有市场扩展健康支持服务。

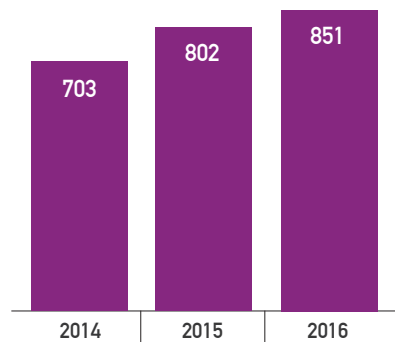
迅销集团日本总部

日本《劳动安全卫生法》规定每一家经常性拥有 50 名以上在籍员工的企业都有义务配置具备国家资格的卫生管理者和职业医生。

这些举措由中央安全和健康委员

会负责整体的统筹工作。由迅销的统括职业医生领头，每月召开委员会，各事业的劳动安全卫生负责人出席会议，相互分享信息，制定改善计划。

日本工伤事故数量



我们了解到事故数量逐年增加，因此正在落实措施，确保更安全的工作环境，包括向门店积极传达事故预防措施，例如使用梯凳以及布局变更店铺摆设时，移动组装件是造成工作场所事故的最常见原因。

在日本改善工作和生活平衡

我们是如何鼓励东京总部员工享受工作和生活平衡的：

- 1 办公室在每日下午 6 点熄灯
- 2 健身培训和瑜伽课程
- 3 家庭日
- 4 每周五“欢乐时光”，在公司食堂按补贴价提供食品和饮料

修育儿假*、看护假**的人数（日本国内集团公司）

	育儿		看护	
	休假	减少工作时间	休假	减少工作时间
正式员工	660	451	22	5
非正式员工	692	28	11	0
男性	6	2	2	1
女性	1,346	477	31	4
合计	1,352	479	33	5

* 育儿假从小孩诞生前六周起至小孩出生后两年

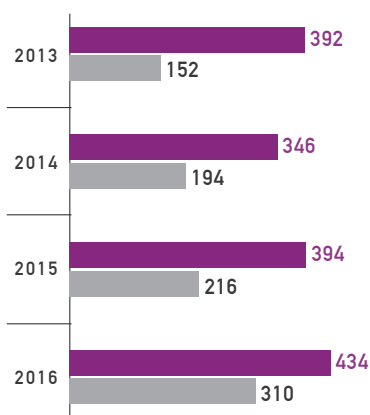
** 看护假主要包括请假照顾年老或残疾家庭成员

员工热线

员工热线提供了讨论工作有关问题和报告违反行为准则行为的机密途径。

讨论的议题	日本	大中华地区和韩国
与上司的沟通问题	35.7%	30.2%
咨询职业技能和职业发展	21.7%	13.9%
违反出勤管理	5.5%	13.7%
违反制度	3.1%	12.0%
员工关系	12.1%	5.8%
违约咨询	10.2%	3.4%
工时和带薪休假咨询	2.1%	3.7%
其它违规	2.0%	3.1%
性骚扰指控	1.7%	2.1%
工资和考评结果	2.4%	4.5%
诈欺指控	0.3%	7.6%
情感问题	3.2%	0%

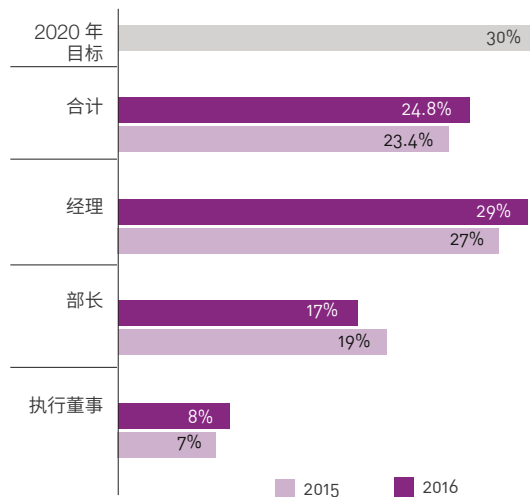
热线投诉数量



■ 日本
■ 大中华地区
■ 韩国

注：
大中华地区和韩国的热线投诉数量显著增加，部分是由于员工对热线制度意识的增强以及迅销集团在上述市场的业务扩展。

增加女性管理人员



24.8%

的高阶管理人员为女性

与2015年度
相比增加

1.4

个百分点

全球员工总数

2016

日本	56,300
大中华地区	23,200
美国	4,600
韩国	4,000
法国	2,300
泰国	1,500
澳大利亚	1,300
菲律宾	1,300
新加坡	1,300
俄罗斯	1,100
马来西亚	900
英国	800
印度尼西亚	700
德国	300
孟加拉国	200
比利时	90
西班牙	80
意大利	70
瑞士	40
越南	40
土耳其	10

29,830
名男性

70,300
名女性



23
个国家和地区

残疾员工

日本	1,256
韩国	115
大中华地区	51
美国	45
新加坡	30
泰国	26
俄罗斯	17
马来西亚	16
法国	14
德国	5
英国	4
印度尼西亚	4
菲律宾	1
比利时	1

100,130 员工总数

1,585 残疾员工总数



Jason Goh,
左
五头征树, 右

作为全球零售商，我们有利用企业改变世界的独特优势，其中的一个途径就是为容易被忽视的群体创造机会。五头征树是办公地在新加坡的迅销集团东盟地区门店运营和可持续发展经理，他解释了为什么优衣库在全球多个地区聘用残疾人士。

确保强大、多元的团队

我们坚信服装的力量，我们的使命就是实现企业和社会的共同成长。全世界每家优衣库门店都从各行各业聘用具有才干和技能的人士。他们每天都在为顾客和社会创造价值。

五头解释说：“事实上，我们的全球目标是实现每家门店至少雇佣1名残疾人。公司志向坚定，门店立志实现上述目标。在新加坡，有特殊需要的群体占相当大比例。致力于使我们的职场环境变得更多元化，我们尽可能多地创造聘用机会，并为其它公司树立标杆”。

“

全世界每家优衣库门店都从各行各业聘用具有才干和技能的人士”。

优衣库新加坡在东盟地区率先聘用残疾人并努力提高全行业在聘用残疾人方面的标准。与 SG Enable（一家致力于使残疾人获得工作能力的机构）合作，优衣库新加坡给予更多残疾人在零售行业就业的机会。

我们在其它国家也取得了快速发展。

“我们创设项目是为了帮助在新加坡的残疾人士，但一旦我们确定了最佳实践案例，我们努力把它扩展到其它地区”，五头补充说道。

在日本，优衣库是雇佣残疾人最多的雇主之一，这是我们帮助创造更多元社会的一种方式。

五头最后说道：“我们知道我们有责任在特殊需求群体、员工和顾客之间创造协作关系。我想这不限于工作上的满足，也包括生活上的满足。我现在能感受到我们企业创造积极改变的潜力”。

尊重个体，创造多元包容的工作环境，帮助人们（无论是谁）获得工作自豪感。

“我是新加坡 Ion Orchard 优衣库门店的店员，我已在这里工作四年了。我是通过一个叫做 MINDS（一家推动新加坡智障人士发展的组织）的组织加入优衣库的。每天早上我收拾货品，把箱子搬到库房并给门店补货。我喜欢为顾客服务，与他们交流，帮助他们解决困难。这里每个人都给我帮助，我从我的上司那里学到了很多。我很高兴能在这里工作”。

姓名：

Jason Goh

职位：

新加坡 Ion Orchard 门店店员

“

我们创设项目是为了帮助在新加坡的残疾人士，但一旦我们确定了最佳实践案例，我们努力把它扩展到其它地区”。



介绍

我们期望利用企业的力量，为与我们合作的每个人、我们参与的每个地区社会，带来积极的影响。从帮助解决全球问题到参与地区社会项目、以至于推动创造地区社会的可持续发展，我们努力打造与全球社区和谐相处的企业。

C H A L L E N G E

地 区 社 会

我们的承诺

- 发挥作为全球服装企业的优势，让人们的生活变得更加美好，人生更加丰富。
- 使我们所有的门店和员工都能通过志愿和捐助活动，来推动地区社会的发展。
- 每年将超过 100 万件的捐助衣服，送到需要的人手中。



向卢旺达难民捐助回收再利用的衣服

与地区社会 无缝对接的企业

我们不断寻求对所在地区社会能产生积极影响的途径。我们的举措主要集中在以下四个方面：



左图
联合国难民署
在马来西亚推
出的难民生计
自立项目

1 通过衣物捐助和鼓励自立项目， 帮助难民和其它需要帮助的人

服装是我们可以为需要帮助的人，所提供最简单、最有效的途径。我们衣物捐助项目帮助包括难民、无家可归者和其他需要帮助的人。我们与联合国难民署（UNHCR）在全球范围合作，通过服装的力量，每年为数以千计流离失所的人们带来希望，减轻他们的苦难。除了衣物捐助以外，我们同时支持自立项目，帮助弱势群体获得技能和收入，如通过联合国难民署于2016年起在亚洲推出的维持生计活动（见第47页）。





上图
在韩国为孤儿
开展购物体验
活动

2

帮助残疾人士

除了提供工作机会（见第 35-37 页）外，我们也以其他多种方式帮助残疾人士，包括我们向特奥会运动员提供比赛服装以及为地区和国家残疾人赛事提供志愿者服务和资金。我们也与地区社会组织合作，帮助残疾人士。其中迅速推广至全球各地的项目就是：“一日店员”和“购物体验”活动——由我们的门店员工协助残疾人士选购衣物。这样的购物体验不仅能增进他们的信心，也帮助他们掌握如何着装以及如何控制在预算之内购买衣物等重要生活技能。

3

帮助边缘和弱势青少年

我们位于全世界的门店都为弱势社区（特别是儿童）提供发展的机会。例如，我们与纽约无家可归者服务局合作，让儿童用他们的原创设计，创制 T 恤衫。

在日本，优衣库 (UNIQLO) 参与资助在日本大阪市成立鹤见儿童安宁照护医院，是日本首家由地区社会支持、志愿者经营的，为患有绝症儿童开设的安宁照护医院。该院于 2016 年 4 月开业，利用捐助物资，免费提供医疗、教育和儿童保健资源以及短期护理服务。

4

我们在孟加拉的社会企业

格莱珉优衣库 (Grameen UNIQLO) 是我们在孟加拉的社会公益企业，它利用企业的力量，促进经济发展同时贡献于地区社会。该社会企业的产品在孟加拉当地生产、在孟加拉当地销售，不但提供就业机会，也推动当地行业发展。

右图
为美国生活在
避难所的无家
可归儿童，举
办制作 T 恤衫
活动



以下是 2016 年我们在全球社区改善难民生活方面做的一些工作。

全球提供支援

20

个市场中有我们活动的足迹，惠及数以万计的民众



4,000,000 多件捐助衣服，交给难民等需要帮助的人



超过

400

场惠及地区社会活动

通过企业经营丰富孟加拉人们的生活

孟加拉是我们的重要生产据点。最近几年，孟加拉大为改善了健康和教育，其 2016 年的经济增长率达到了 7%。

2010 年我们与诺贝尔和平奖获得者——Muhammad Yunus 和格莱珉 (Grameen) 银行集团合作，于 2011 年共同在孟加拉建立了格莱珉优衣库 (Grameen UNIQLO) 社会企业。

格莱珉优衣库的所有业务流程（从生产到零售）都在孟加拉当地进行，以人们可负担的价格提供高品质、舒适的衣服。其所获利润重新投入企业，这样在格莱珉优衣库发展的同时，其生产合作伙伴的业务和员工技能也得到了发展。

利用优衣库全球经验，培训全球标准企业领袖。格莱珉优衣库在孟加拉的门店数量已经扩展到了九家，并计划在明年持续开展新店。与其它迅销集团品牌一样，格莱珉优衣库期望通过具吸引力的门店环境、高质量的客户服务，以及安心安全的工作环境下，为顾客提供一流的购物体验。

格莱珉优衣库的目标是通过这些项目丰富孟加拉国人民的生活。



Muhammad Yunus, 诺贝尔和平奖得主和格莱珉银行集团创始人

图片来源：斯坦福大学 © Nick Harrison



9

家格莱珉优衣库门店落户孟加拉



格莱珉优衣库，孟加拉

在格莱珉优衣库发展的同时，其生产合作伙伴的业务和员工技能也得到了发展。

在马达加斯加提供教育



600

个布袋卖出，
帮助学校筹集资金

Princesse tam.tam 品牌的创办人是出身于马达加斯加的两姐妹。她们想要找到回报自己出身地区的方法。因此，这个迅销集团旗下总部位于巴黎的品牌，在 2004 年开始在马达加斯加进行生产。同时，她们捐助了当地 Sekool 学校 30% 的建造费用。Sekool 是向低收入和单亲母亲家庭的儿童提供教育，同时支持单亲母亲就业、健康和教育需要的非政府组织。

2016 年，Princesse tam.tam 和 Sekool 协作推出了帆布袋项目，不但布袋设计精致，还能有助于社会。他们教授马达加斯加妇女刺绣技术，每个妇女都可以将自己的姓缝在布袋上，布袋的图案描绘了丰富多彩的马达加斯加当地市场。这些布袋通过 Princesse tam.tam 实体店和网店销售，每销售一个布袋就返还 10 欧元给 Sekool 学校。截至 2016 年 8 月底，已为学校筹集了 6,000 多欧元。

通过免费购物和美容建议， 支援妇女

Comptoir des Cotonniers (CDC) 是我们为时尚女性推出的品牌之一。该品牌希望为当地社区的妇女提供支持。2013 年，CDC 在法国开设了家“快闪”商店，免费向当地社区的弱势女性提供新衣和美容建议。“快闪”商店取得了成功，并在 2016 年扩展到了西班牙和比利时。自启动以来，已有 300 多名妇女从 CDC 的“快闪”商店获得助益。

超过

300

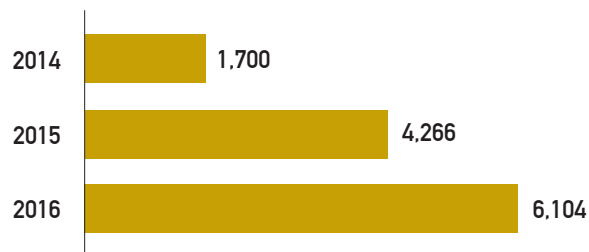
多名妇女从“快闪”商店获得助益



 Comptoir
des
Cotonniers,
法国

COMPTOIR DES
COTONNIERS

越来越多的迅销集团员工投身志愿活动



2016 年，有

6,104

名员工利用业余时间，投身各类志愿项目，缔造了迅销集团员工志愿者人数的记录



图片来源：Flickr/Eric Bridiers

我们认为每个人都有获得安全、愉快和健康生活的权利，这就是为什么我们10年来一直与联合国难民署（UNHCR）开展合作。通过合作，我们帮助了数以百万计的人，并尽力改善正在发生的难民危机问题。联合国难民署副高级专员姬文丝 (Kelly Clements) 解释了双方合作关系所带来的影响力，并对未来表示乐观。

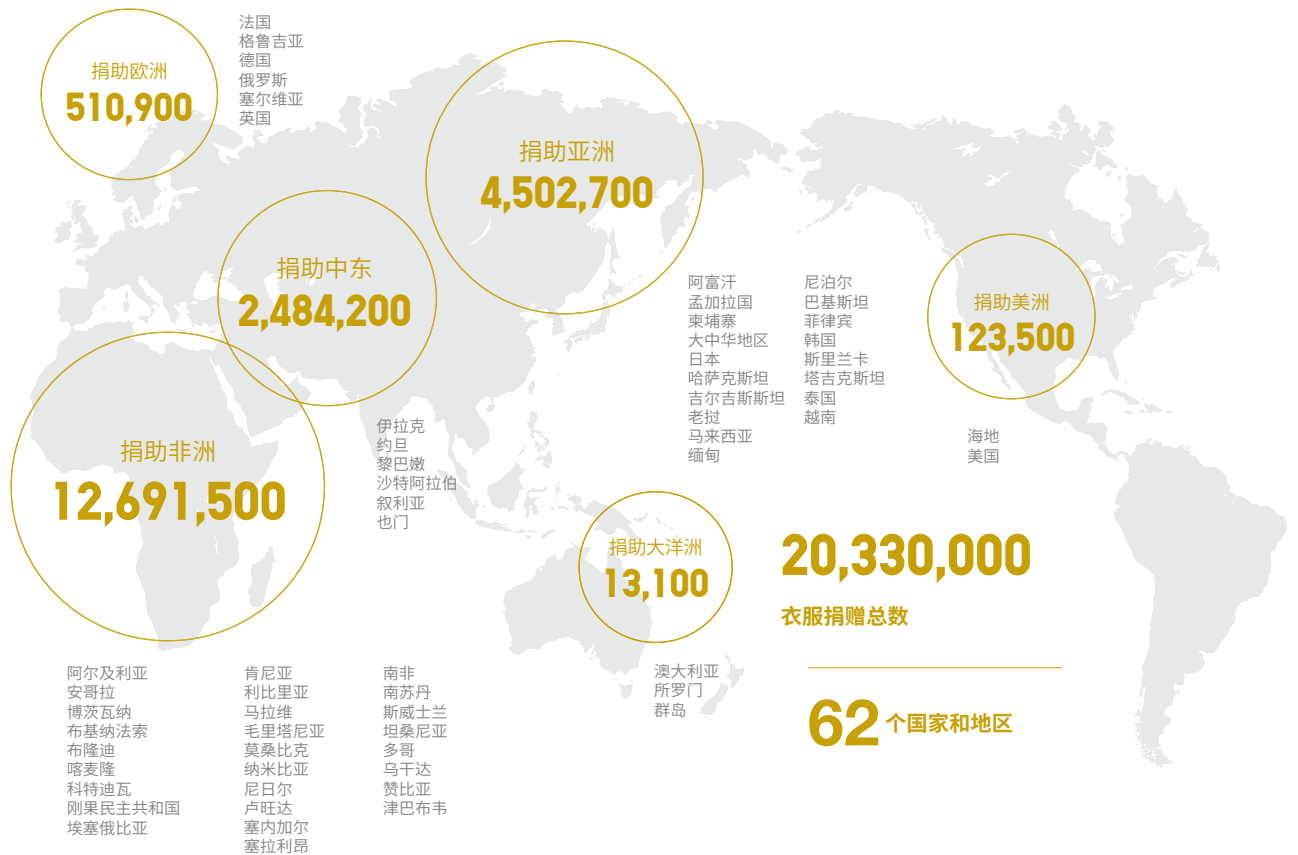
确保社会安全、 公平和发展

当今世界面临诸多现实挑战，当前有6500万人深受战争和迫害的威胁，被迫只带着随身衣物逃离家园。

正如姬文丝 (Kelly Clements) 提醒我们的：“把数字抛出来很容易，但我们必须牢记，每个统计数字背后，都有一个活生生的人不得不逃离家园的悲惨故事，令人心碎”。

作为全球社区的一份子，我们坚信，我们有责任竭尽所能帮助人们减轻痛苦、改善生活。与联合国难民署的合作使我们在此方面的工作更有意义、更具影响力。

全球捐助



自 2006 年以来, 已在 16 个国家和地区回收共 54,330,000 件衣服

携手合作共促进步

自 1950 年成立以来, 联合国难民署一直致力于保护全世界难民的权利和福祉。它在 126 个国家的 450 多个地区开展工作, 通过其 15000 多名工作人员和 900 个合作机构的携手努力, 推动实现目标。

迅销集团于 2006 年开启与联合国难民署的合作。通过全商品回收再利用活动, 我们回收和捐助了数以百万计的衣物, 并发放给了全世界的难民和流离失所的人。2011 年, 我们成为联合国难民署全球合作伙伴。并通过与联合国难民署合作, 共同解决全球难民的需求。

姬文丝赞誉这类合作所创造的价值: “企业为像我们这样的跨国、多边组织带来了不同寻常的专门知识、创新和效率”。

除了专门知识外, 姬文丝看到了像与迅销集团这样企业的长期合作, 所带来的影响力。她继续说道: “企业帮助我们更好、更节约、更有效地开展工作; 例如, 在送达环节, 更快、更节约地把援助物质送至现场, 使我们可把省下来的资金用到其它地方上”。

从衣物捐助到行善

我们不断寻求方式以利用我们企业规模和影响力。

有衣可穿是最基本的人权。适合的衣服不仅能防寒防雨, 还使我们获得做人的尊严, 能更好地管理自己的生活。

对周边的世界产生积极的影响。在与联合国难民署的合作中，最具实际影响力的项目就是衣物捐助项目。我们于2015年10月发起的“服适人生，让爱远传——千万爱心，温暖世界”（10 Million Ways to HELP）活动，取得了巨大的成功。顾客踊跃捐助衣物，我们从公司、学校、其他组织以及我们的员工那里也回收了大量衣物，使我们于2016年5月提前完成了回收1000万件衣服的目标。而截至2016年8月底，我们回收了1490万件衣服，真令人难以置信。

此外，我们还承诺自2016年起3年内，捐助1000万美元，用于难民紧急援助和帮助难民获得自立能力。捐助的目的是帮助联合国难民署在亚洲紧急响应难民需求和开展帮助难民获得生计的活动。

我们与联合国难民署的合作不仅仅在于衣物捐助，我们同时也承诺开展广泛的教育和支援项目。我们于2012年发起了“服装工程的力量”项目，帮助学龄孩童提高难民危机意识和服装对需要帮助儿童重要性的认识。其中一个持续性的项目，就是由优衣库员工走访学校、与学生讨论难民问题并帮助学生自行开展衣物捐助活动。

我们还在日本发起了一个帮助难民的项目，并有望在全球推广。这个项目就是为身陷困境、流离失所的人，提供在优衣库门店获得工作经验的机会。迄今为止，我们已在全日本门店雇用了28名这样的员工。只要可行和合法，我们将努力雇用更多的难民。姬文丝解释说：“就业和教育是一个切实重要的工具，可以使难民和流离失所的人获得自立能力、使他们能够期待更美好的未来”。

倡导新观念

我们对难民的工作不仅仅止于衣物捐助。我们也期望改变社会对这一被边缘化群体的观念。通过设定长期目标和努力提高人们对难民问题的认识（如在数以百计的门店贴海报和设立回收箱，为难民回收衣服；以及参与联合国难民署的与难民面对面活动），我们在全公司切实履行我们的承诺。

当一家企业以这样的方式贯彻其价值观时会带来什么结果呢？姬文丝说道：“数以千计的优衣库员工就会受其鼓舞，去帮助难民。关键在于我们都是世界社区里的

一份子，并能感同身受试图解决这些问题。因此，当我们提出衣物捐助倡议时，反响热烈地令人难以置信、且极具影响力”。

寻求更美好的世界

展望未来，姬文丝认为：“尽管有诸多挑战，但今年是充满机遇的一年”。政府、企业和个人都有责任帮助解决危机。迅销集团将继续与联合国难民署合作——这是我们帮助实现让世界朝更好的方向发展的最佳途径之一。

“

截至2016年8月，我们回收了1490万件衣物，真令人难以置信”。

“

我们不断寻求方式以利用我们企业规模和影响力，对周边的世界产生积极的影响”。



上图
把回收再利用的衣服捐助给泰国流浪儿童

下图
难民家庭，联合国难民署难民营，约旦
来源：联合国难民署



上图
联合国难民署生计项目
资料来源：马来西亚联合国难民署



联合国难民署
难民生计项目，优衣库
Olympia Le-Tan 布包项目。
来源：马来西亚联合国难民署

帮助妇女获得有益技能

离乡背井的生活充满挑战。我们与联合国难民署合作，开展了多项在难民安新家的同时帮助她们改善生计的独特项目。我们与法国奢侈品牌——Olympia Le-Tan 合作，共同发起了“自立项目”，帮助妇女获得开启新生活的技能。

生活在马来西亚的女性难民，通过参与制造由 Le-Tan 女士设计的布口袋，获得学习刺绣这项新技能的机会。这些口袋在优衣库门店销售，所得全部收入由联合国难民署用于支持难民自立项目。布口袋销售取得了巨大的成功，仅仅数周就销售了 2000 只。并且通过口袋粉丝的社交媒体分享，项目理念得到了广泛传播。



印刷本报告所需的电量 (700 kWh) 均使用绿色电力。



免责声明

本报告不仅涉及迅销有限公司及其集团下属公司过去与现在的实际状况，还包括基于截至报告发行时点公司的计划、调整、经营方针及经营战略为基础所作出的未来预测。这些预测是基于撰稿时所获信息而做出的假设与判断，故如各相关条件发生变化，则未来的事业活动结果或进展状况有可能与预测不符。请广大读者予以理解。

