

欧盟反强迫劳动新规要点解析及企业应对建议

作者：辜鸿鹄 | 王茜

近日，常州星宇车灯股份有限公司(以下称“星宇车灯”)录用了约 400 名硕博应届毕业生。入职约一个月后，公司即与部分员工沟通岗位调整或解除劳动关系事宜，最终共有 107 人与公司解除劳动合同。该事件迅速引发舆论广泛关注，星宇车灯随后公开致歉并提出补救措施。更值得关注的是，事件影响已开始向跨境供应链合规领域传导。部分受影响毕业生通过境外客户的合规或投诉渠道反映相关情况，大众汽车集团随后启动调查，奔驰方面也表示将作进一步审查。

星宇车灯作为大众汽车集团的供应商，因其产品出口至欧盟，相关采购方受到欧盟强迫劳动监管规则的约束。2026 年 6 月 26 日，欧盟委员会发布《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例实施指南》(Guidelines on the application of Regulation (EU) 2024/3015 on prohibiting products made with forced labour on the Union market)(以下称“《实施指南》”)，进一步细化强迫劳动风险识别、调查程序、执法机制及企业尽职调查等内容; 2026 年 6 月 30 日，欧盟强迫劳动单一门户网站(Forced Labour Single Portal)正式上线，为企业获取相关规则、风险信息及合规工具提供统一渠道。

据此，本文拟基于《实施指南》的最新要求，结合境内外相关合规实践，梳理其重点内容，并就中国企业如何预防和应对强迫劳动相关风险提出合规建议。

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

一. 《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例实施指南》重点内容介绍

随着《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例》(on prohibiting products made with forced labour on the Union market and amending Directive (EU) 2019/1937)(以下称“《条例》”)于 2027 年 12 月 14 日起正式适用, 其现实影响将进一步延伸至欧盟市场背后的全球供应链, 对相关企业的劳动用工及供应链合规提出更高要求(更多内容详见: [《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例》生效: 企业劳动合规新挑战\(一\): 强迫劳动标准的认定与适用](#)、[《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例》生效: 企业劳动合规新挑战\(二\): 条例重点内容详解和企业应对](#))。为明确《条例》的具体实施规则, 欧盟委员会正式发布《实施指南》, 进一步细化适用范围、强迫劳动认定、调查执法及企业尽职调查等内容。

以下将重点介绍其中值得关注的细化内容:

1. 关于强迫劳动的调查程序

《条例》已经对强迫劳动调查的基本程序作出规定, 包括初步调查、正式调查、信息提交、调查决定、复议及执行等主要环节(见下图)。



(图 1 来源: 欧盟强迫劳动单一门户网站(Forced Labour Single Portal))

在此基础上, 《实施指南》进一步明确了调查当局在筛选调查对象、评估风险及收集证据等环节的具体判断标准, 为企业判断自身风险暴露程度及准备调查材料提供了更具操作性的参考。值得关注的主要包括以下两方面:

其一, 《实施指南》进一步明确了“基于风险的方法”下案件调查优先级的判断标准。调查当局在确定案件优先级时, 将综合考虑三项因素: 一是疑似强迫劳动的规模和严重程度, 包括受影

响人数、持续时间、是否反复发生及是否具有系统性等；二是相关产品投放或提供于欧盟市场的数量、规模或价值；三是涉嫌使用强迫劳动生产的部分或零部件在最终产品中的占比及重要程度。据此，我们理解，**涉及人数多、持续时间长，且产品进入欧盟或处于供应链关键环节的企业，更易被列为重点调查对象。**

其二，《实施指南》进一步具体列明了调查当局可能要求企业提供的信息范围。从企业举证层面来看，企业可能需要提交以下三类材料：**一是反强迫劳动政策、供应商管理制度、合同条款、尽职调查报告、整改计划及第三方审计报告等合规文件；二是员工劳动合同、工资记录、员工访谈记录、聊天及电子邮件往来等劳动用工材料；三是产品原产地、原材料追溯资料、供应链图谱和各级供应商信息等供应链资料。**

据此，《条例》虽未强制企业定期开展强迫劳动专项审计或报告，但调查启动后，企业日常劳动用工、供应商管理及产品追溯中形成的材料均可能成为判断依据。企业能否提前形成完整、真实且可追溯的合规记录，将直接影响其后续调查应对能力。

2. 强迫劳动相关禁令的执行与罚款

对于被认定涉及强迫劳动的产品，调查当局可采取相应措施，《实施指南》第5章“Enforcement and penalties”进一步细化了禁令决定的执行方式及罚款机制，具体如下：

1) 关于禁令决定的执行方式

禁令决定作出后，由成员国主管机关负责其在欧盟市场内的执行。对于已进入成员国内部市场的产品，企业可能被要求提交撤回、处置或零部件更换计划，并持续报告执行进展；对于已进入流通渠道或通过线上销售的产品，还需同步核查库存、实施产品撤回并下架相关销售页面。

在进出口环节，**成员国海关机关可依据禁令决定对相关产品实施边境管控**，包括暂停放行、拒绝进口或出口、扣押及处置等，相关处置费用原则上由企业承担。

2) 关于罚款的触发条件和计算标准

首先，关于罚款的适用条件，《条例》相关规定已明确，罚款针对的是企业未执行禁令决定的行为，而非产品被认定涉及强迫劳动本身。《实施指南》进一步列举了可能触发罚款的情形，包括禁令决定作出后仍继续投放相关产品、未按要求撤回或处置产品、未更换相关零部件，以及未按要求暂扣具有战略或关键重要性的产品等。

其次，《实施指南》在《条例》基础上进一步明确，即便禁令决定由欧盟委员会作出，具体罚款仍由成员国主管机关实施。在罚款金额确定方面，主管机关重点考虑违规行为的严重程度和持续时间，并结合企业实际撤回、处置产品的程度，以及违规行为属故意还是过

失等因素综合判断。《实施指南》同时提供了两种示例性计算路径：以相关产品价值为基础，或以企业年度全球营业额为基础；在高严重程度情形下，对应比例分别为相关产品价值的 30%至 60%，或年度全球营业额的 1%至 4%。此外，企业配合程度还将纳入罚款调整因素。

值得注意的是，《实施指南》本身不具强制法律效力，其中列出的两种计算路径亦非法定罚款标准。但《条例》要求成员国在制定处罚规则时“最大程度考虑”《实施指南》，《实施指南》列举的处罚考量因素、计算步骤及示例性方法(详见下图)对成员国后续制定和适用具体罚款规则具有较强指导意义。



(图 2 来源：《实施指南》第 48 页)

二. 从监管要求到企业应对：反强迫劳动尽职调查框架

《条例》虽未普遍要求企业开展专门的强迫劳动尽职调查，但企业日常形成的劳动用工、供应链管理 及产品追溯资料，均可能在后续客户审查或监管调查中成为关键依据。相较于调查启动后被动补 充，前置尽职调查和风险核查有助于更早识别风险、推动整改，并为说明事实和证明合规措施留存 记录。有鉴于此，下文将从一般性尽职调查框架和中小企业简化路径两个层面，梳理企业在反强迫 劳动方面的可行应对措施。

1. 企业可优先通过尽职调查应对反强迫劳动风险

《条例》将“与强迫劳动有关的尽职调查”界定为企业识别、预防、减轻或终止相关产品强迫劳 动风险而采取的措施。《实施指南》进一步明确，《条例》并未普遍要求企业开展专门尽职调 查，但强调尽职调查仍是识别和应对风险、证明合规的重要工具，企业可结合自身情况选择适

当方式管理风险。

在此基础上,从操作层面看,《实施指南》以经济合作与发展组织(OECD)《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》提出的六步尽职调查框架为基础,将企业反强迫劳动尽职调查具体细化为六个环节(具体见下图),包括:将强迫劳动尽职调查纳入企业政策和风险管理体系,识别和评估企业经营活动、供应链及商业关系中的强迫劳动风险,采取措施预防、减轻或终止相关风险,持续监控措施实施及效果,对外沟通风险应对情况,以及在必要时提供或配合补救。



1. 中小企业可参考简化清单核查及应对风险

上述一般性框架虽然具有普遍参考价值,但对于资源有限的中小企业而言,全面执行可能存在实际困难。考虑到不同企业在规模、人员、资源及供应链管理能力和方面存在较大差异,欧盟委员会并未要求所有企业按照完全相同的方式开展尽职调查。

2026年6月30日,欧盟委员会在上线强迫劳动单一门户网站(Forced Labour Single Portal)的同时,发布《中小企业反强迫劳动合规准备清单:如何避免在欧盟市场销售或出口使用强迫劳动生产的产品》(SMEs Anti-Forced Labour Preparedness Checklist: how to avoid selling or exporting products made with forced labour in the EU market)(以下称“《准备清单》”)。《准备清单》并未另行建立一套独立于《实施指南》的合规机制,而是针对中小企业资源及管理能力相对有限的特点,将前述尽职调查框架进一步简化和操作化。

具体而言,《准备清单》主要建议中小企业从以下环节入手(具体见下图):做好合规准备并向

供应商、员工及客户传达反强迫劳动要求；梳理供应商、产品、零部件及原产地信息，并结合欧盟强迫劳动风险数据库识别高风险环节；发现风险后及时与相关供应商沟通并采取整改、调整采购等措施；持续开展供应商监控并在必要时配合补救；同时通过官网、年报或其他适当方式沟通企业反强迫劳动措施及进展。



（图 4 来源：《准备清单》）

据此，对中国企业而言，只要处于欧盟相关产品供应链中，无论是否直接出口，均可根据自身规模、供应链位置和 risk 水平，建立与之匹配的反强迫劳动风险识别与持续管理机制。实际操作中，企业既可参照《实施指南》搭建尽职调查框架，也可结合《准备清单》的简化路径，选择适合自身的合规措施。

三. 企业的应对与合规建议

依据《实施指南》及《准备清单》，企业可从对外供应链合规与对内劳动用工管理两个维度，系统防范反强迫劳动风险，具体建议如下：

1. 对外供应链合规：开展供应商及相关用工风险核查

对于产品进入欧盟市场的企业而言，反强迫劳动合规不应局限于自身用工情况，还需延伸至原材料、零部件、生产制造等供应链环节。在下游客户已建立供应链尽职调查体系的情况下，供应商若发生重大劳动争议、群体性事件或劳动权益投诉，即便未构成《条例》意义上的“强迫劳动”，也可能触发客户核查，影响评级、采购及合作。

以星宇车灯事件为例，其是否构成《条例》意义上的强迫劳动仍有待结合具体事实判断，但其反映的“群体性劳动争议—境外客户供应链调查”风险传导路径，已具有明确的现实警示意义。

有鉴于此，建议企业：

其一，结合产品结构和供应链层级，定期梳理主要供应商、生产地点、产品、零部件来源及原材料来源，综合地区、行业、用工记录及公开信息进行风险分级；对《实施指南》关注的涉及人数较多、持续时间较长，或者相关产品在欧盟市场数量、规模或价值较大，以及涉嫌问题零部件在最终产品中占比较高或具有重要作用的情形，可相应提高审查频次和深度。

其二，将反强迫劳动要求嵌入供应商准入、续约、年度评估及日常合作，在行为准则、采购协议中明确禁止强迫劳动、配合披露、接受核查、限期整改及违约处理等义务；对高风险供应商，可要求其提交反强迫劳动政策、整改报告或第三方审计。

其三，对经初步筛查识别出的高风险供应商开展专项尽职调查，就发现的问题形成整改计划，明确事项、责任主体和期限，持续跟踪；如相关风险长期无法消除，可根据具体情况调整采购安排、限制新增订单或终止合作。

其四，同步建立产品可追溯机制，定位涉事产品批次、流向及库存；在供应商协议中约定监管调查或禁令执行时的配合义务、信息提供时限及费用分担，避免因执行不能触发罚款。

2. 对内劳动合规：结合境内外规则完善劳动用工管理体系

对外供应链合规侧重管理供应商风险，但企业内部劳动用工管理同样是监管与客户审查的重点。一旦自身用工环节出现涉嫌强迫劳动的迹象，或重大劳动争议经员工投诉、舆情及客户合规渠道进一步形成相关风险线索，不仅可能引发客户审查，在符合《条例》调查条件的情况下，还可能进入监管机关的关注范围。

以星宇车灯事件为例，相关争议主要涉及境内劳动用工问题，但大众汽车集团等下游客户已迅速启动关注与调查，表明内部用工风险向跨境供应链外溢的速度和广度不容低估。

四. 结语

总体而言，反强迫劳动合规已不再局限于对供应商或生产环节的单一审查，而是逐步延伸至供应链管理、企业内部劳动用工等多个层面。尤其对于处于涉欧供应链中的中国企业而言，内部劳动争议、员工投诉或管理瑕疵一旦向供应链上下游或境外客户外溢，均有可能进一步演化为产品合规、客户审查乃至监管调查风险。因此，建议企业结合自身规模、行业特点及供应链位置，逐步建立并完善覆盖风险识别、尽职调查、问题整改及调查应对等环节的合规机制，并将相关措施转化为常态化、可追溯的管理流程，以尽可能降低内部用工问题向跨境供应链合规风险外溢的可能。

如您对企业如何根据《条例》及《实施指南》的要求建立或完善反强迫劳动合规体系存在疑问，或希望进一步了解尽职调查、内部自查、整改计划等具体合规事项，欢迎与我们联系，我们将结合企业实际情况提供相应的合规建议与支持。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
yiguang.lu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系：master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Llinkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2026