

我國企業應對 ESG 永續報告書之發展趨勢—保障勞工權益之機會與挑戰

廖樺懋 | 資誠永續發展服務股份有限公司 協理



◎ 壹、台灣企業 ESG 永續報告書沿革及接軌國際對企業永續發展浪潮競爭力

我國企業所發布的 ESG 永續報告書 (ESG Report or Sustainability Report) 前身為企業社會責任報告書 (CSR Report)，最初是企業自願性發布的年度非財務報告書，旨在揭露企業於公司治理、環境及社會等領域的政策承諾與相關作為。在台灣，企業社會責任報告書的起源可以追溯至 2000 年初期，全球逐步重視企業社會責任，台灣企業開始關注 CSR 議題，但公開

發布報告書的企業仍較少。2008 年，台灣證券交易所和中華民國證券櫃檯買賣中心開始推動企業揭露 CSR 資訊，鼓勵上市櫃公司發布 CSR 報告書。到了 2010 年，台灣企業逐漸開始發布 CSR 報告書，內容涵蓋環境保護、社會責任和企業治理等方面。2014 年台灣相繼發生高雄氣爆及食安危機，引發大眾對企業所應負的社會責任產生高度關注。這些事件成為企業社會責任報告由自願性轉為強制性的重要轉折點。金融監督管理委員會（以下簡稱金管會）證券交易所及櫃買中心發布「上市上櫃公司企

員工或承攬商職安培訓及緊急應變訓練等措施。有些公司甚至於廠區導入機器人及自動化設備，取代在高環境安全風險下工作的工站員工，也讓該等員工去進行更高附加價值作業的事務。依據台積電2023年永續報告書，依據GRI準則揭露GRI 403-9 職業傷害指標數據，該公司設定了將失能傷害頻率（Frequency Rate, FR）控制在小於0.4的目標，這一數值顯著低於過去3年國內平均失能傷害頻率0.61。為實現此目標，台積電推行了集團廠區的安全健康風險評估計畫，主動識別並提早預防潛在作業風險，從而有效降低職災事故發生的可能性。台積電於去（2023）年共發生48起職業災害，涉及48名員工，透過行動方案的積極作為，降低失能傷害頻率到0.35，成功達成預設0.4的目標。上述的主動指標範例體現了企業積極主動管理職業健康與安全的企圖心，這種策略不僅有助於預防職業災害，還能促進企業內部ESG風險文化的建立，提升員工於企業工作環境的健康與安全，以維護勞工健康安全權益的福祉。



參、我國企業應對永續報告書之勞工權益指標發展趨勢

我國企業所發行的永續報告書中，在屬於社會面向的勞工章節，各產業均會針對所投入的勞工權益資源連結到GRI指標，並定義其勞工面向的永續重大主題。如以半導體、製造業、營造業及化工業為例，由於這些產業的企業營運據點大多為工廠，其在定義勞工面向的永續重大主題主要為職業安全與衛生，GRI對應指標為GRI 403；以IC設計業、軟體業重視人才培育為例，其定義的勞工永續重大主題主要為人才培育與發展，GRI對應指標為GRI 404；對於公司人才來自不同國家的企業，定義的勞工永續重大主題主要為員工多元化與平等，GRI對應指標為GRI 405，也因為人才來自不同國家不同種族，種族間不歧視GRI 406也常被定義為永續重大主題。針對勞工重要GRI指標，下面歸納我國ESG標竿企業於其最新一年度的永續報告書為該企業員工權益所體現的內容，也可藉由這些內容觀察勞工GRI指標的發展趨勢。

一、勞雇關係（GRI 401）

台灣企業在建立穩定的勞雇關係上，積極推動各項具吸引力的聘僱政策，包含靈活的工作安排、彈性工時、職涯發展技能支持、以及公平的員工薪酬制度。這不僅有助於吸引優秀人才，也有助於提升現有員工的工作滿意度，降低員工離職率。以中華電信為例，其2023年永續報告書所揭露GRI 401-1員工流動率指標僅

0.67%，由指標說明該企業員工於該職場生活穩定發展，勞雇關係相當良好。報告書中亦揭露多項關於勞雇關係的正面行動實踐，如提供彈性工時、通過食安審查的員工餐廳、女性員工健康照護、建立育兒友善職場及優於法規的育嬰津貼等措施，提升員工於職場的幸福感與敬業度。以金融業富邦金控於其最新一年度永續報告書揭露提供給全職員工福利指標 GRI 401-2，說明多項員工福利措施，如提供員工彈性出勤、居家辦公、優於法規（7天）的8天全薪產檢假、生產補助每胎新生兒補助新台幣10萬元、六歲以下子女每年補助育兒津貼新台幣1.5萬元及不限子女人數的團保優惠等，均為企業對勞工權益保障的資源投入。

二、職業健康與安全（GRI 403）

不同產業員工於工作場所的健康與安全風險程度各異，高風險行業如半導體、製造業、營造業和化工業，於永續報告書中大多將 GRI 403 指標列為勞工權益的重大永續主題，顯示此指標對勞工權益之重要性。在此指標具有高風險且規模較大的企業於報告書揭露，其大都取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統的外部認證，說明該企業於勞工的職安衛管理是有系統性的依循 PDCA（Plan, Do, Check, Act；規劃、執行、審視、改善）管理運作機制運行，系統邊界由早期的企業全職員工擴展到所有工作者（含常駐公司而非公司合約員工）保護，建立職場環境的危害辨識、風險評估及事故調查，進一步到



勞工的健康促進及職業傷害指標，如前面提及失能傷害頻率（FR）、失能傷害嚴重率（Severity Rate, SR）以及職業病等指標，以衡量工作場所事故的發生頻率與嚴重程度以及職業病案件數量與比率；而在低風險行業如金融業與服務業，則更傾向於使用職業壓力發生率和心理健康事件率來反映員工的心理健康狀況與工作壓力水平。以國泰金控為例，其永續報告書說明企業在勞工健康權益方面，採取「壓力管理計劃」及「員工協助方案」等綜合性措施，幫助員工有效應對工作壓力與生活挑戰。於「壓力管理計劃」中，國泰金控每年進行同仁心理健康壓力辨識問卷，2023年度整體員工填答率為93.4%；累計至2023年其「員工協助方案」的總諮詢總人次為106次。

勞動部職業安全衛生署，參考永續報告書 GRI 403 指標，訂定「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」，針對 GRI 403 各細部指標提供標竿企業於永續報告書揭露細部指標的優良案例參考，強

化國內企業於永續報告書 GRI 403 指標的應對及揭露。

三、訓練與教育 (GRI 404)

許多企業已經將培訓與教育納入其永續發展戰略，致力打造學習型組織，並提供員工技能持續成長的機會。以台灣 ESG 標竿企業台達電子為例，其設立關鍵人才培訓計畫，透過跨部門專案和全球輪調機會，讓管理階層能夠在不同市場和業務環境中磨練領導技能。台達電 2023 年永續報告書顯示，除了全球外派總人數較前一年度成長 1.5 倍外，參與短期新事業發展計畫的同仁更 100% 表達未來希望轉調到新事業發展單位。這種多層次的學習模式，不僅強化了公司的內部人才梯隊，也為台達電的全球業務擴展提供了強有力的支持。

四、員工多元化與平等機會 (GRI 405)

隨著台灣逐步邁入高齡化社會，少子化對勞動人口結構帶來的挑戰已經成為企業經營重要考量。為因應這項變化，許多

台灣企業積極推動各項平等政策，以確保不同年齡層、背景及能力的員工都能享有公平的就業機會和發展空間。這些舉措不僅有助於解決勞動力短缺問題，亦提升了企業在多元化管理與社會責任上的表現。作為台灣零售業的領導品牌，統一超商推動「樂齡店專案」，針對中高齡求職者設計專屬職位與工作模式，透過「中高齡職務再設計」為這一群體提供適合的工作機會。截至 2023 年 12 月底，統一超商 45 歲以上員工已達 2,352 人，占全體員工比例約 27.2%，超越了原先設定的 23% 目標，顯示企業在促進中高齡友善就業方面的卓越成效，也說明中高齡勞工保障就業權益之機會與趨勢。

五、不歧視 (GRI 406)、童工 (GRI 408)、強迫或強制勞動 (GRI 409)

台灣匯聚數家全球大型電子專業代工製造服務公司，在全球勞工組織與品牌客戶，對勞工人權要求不斷提高的趨勢下，正透過各種行動確保其在全球營運據點中



勞工不存在任何形式的歧視、童工與強迫勞動，強迫勞動包括壓迫性工作條件、契約束縛或剝奪自由的情況。以全球最大的電子專業代工製造服務公司鴻海集團為例，2023年永續報告書說明對集團全球重要生產基地廠區的勞工人權審核，其委託專業外部機構組成稽核團隊，對不歧視、童工及強迫或強制勞動等人權核心議題進行稽核。該作為展現鴻海集團對保障人權權益的高度重視，特別是在提升指標可信度與透明度方面委由第三方進行稽查。



觀的縮寫。DEI是企業在組織內部和對外營運中對外的一項重要倡議。它強調在職場和社會中尊重和重視每個人的獨特性，無論是種族、性別、性取向、宗教信仰、年齡，或是其它身份特徵等，並確保每個人都有平等的機會和權利參與到組織或社會的各個層面中。

(二) TISFD 不平等相關財務揭露計畫

受氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) 的啟發，「不平等與社會相關財務揭露工作計畫 (Task Force on Inequality and Social-related Financial Disclosures, TISFD)」由聯合國開發計畫署 (UNDP)、政府、民間團體等超過20個單位所成立的工作小組，強調共創 (Co-creation) 的制定過程，以幫助企業辨別和管理與不平等相關的風險和機會，並將其納入企業營運的財務框架中。TISFD的核心目標是讓企業更加透明及負責，並透過財務揭露向投資者和利害關係人溝通其在不平等問題上的表現和承諾。

► 肆、國內企業面對保障勞工權益之挑戰新趨勢

一、走向更包容的企業文化

世界企業永續發展委員會 (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD) 分析今 (2024) 年年初國際上公開發布關於重點關注企業永續發展以及廣泛討論社會經濟環境的文章、報告和訪談內容，「不平等問題」係其綜整出2024年10個關鍵具影響力的永續跨領域主題趨勢之一。在促進多元包容、解決不平等問題的背景下，多元化、平等和包容 (DEI) 和不平等與社會相關財務揭露計畫 (Task Force on Inequality and Social-related Financial Disclosures, TISFD) 等概念正逐漸受到重視。

(一) DEI 多元共融

DEI是指多元化 (Diversity)、平等 (Equity) 和包容 (Inclusion) 3個核心價值

二、面對國際人權新趨勢，國內企業展開自身人權管理行動外應延伸至供應鏈管理

全球永續供應鏈的推動下，供應鏈資訊透明化成為企業重要的課題之一。隨著國際貿易法規強制要求勞動人權的保護，在全球供應鏈中扮演著極為關鍵戰略角色的台灣，面對尚未與國際接軌的台灣勞動人權法律，實為經營上不可忽視的風險。

美國在台協會（American Institute in Taiwan, AIT）2022 年台灣《人權報告》中提到，台灣移工面臨較高的強迫勞動風險，部分仲介業者涉及向移工收取高額仲介費、保證金、機票與住宿費等，導致移工為了獲得在台就業機會而被迫付出這筆高昂費用，甚至受到債務約束而被強迫從事勞動工作。台灣在強迫勞動議題方面已顯著引起國際重視，除了面臨國際永續供應鏈品牌大廠的要求之外，勞動人權議題更是從自願性揭露逐漸發展為強制性法規遵循。歐盟理事會頒布了一系列永續揭露法令及準則，包含「企業永續報導指令」、「歐洲永續發展報告準則」與「歐盟企業永續發展盡職調查指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）」，針對人權的風險管理給予了明確的揭露指引，期待企業能夠制定相應的人權管理政策和程序，如人權政策承諾、人權盡職調查及救濟程序。若企業未能意識到勞動人權議題的重要性，不單單是失去訂單與投資機會，更可能讓企業陷

入高人權風險，甚至違反國際勞動基準，變成國際貿易制裁對象。

隨著歐盟企業永續發展盡職調查指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）於 2024 年通過，歐盟成員國須在 2 年內將該指令納入國內法律，歐洲對企業永續性的要求正進入一個新的階段。這項法令不僅影響歐盟內的大型企業，還涉及在歐盟年營業額超過 4.5 億歐元的非歐盟企業。這些企業將被要求對其供應鏈進行全面的「人權」和「環境」盡職調查，並制定相應的改善計畫。此外，美國於 2021 年 12 月 23 日簽署《防止強迫維吾爾人勞動法》（Uyghur Forced Labor Prevention Act, UFLPA），該法旨在禁止強迫勞動所生產的產品進入美國市場，特別是針對新疆維吾爾自治區的強迫勞動問題。不論是歐盟 CSDDD 或是美國 UFLPA，均突顯了 ESG 行動不再僅局限於企業本身，而是已擴展至整個上下游價值鏈的人權盡職調查。從各國政府到企業，





建立人權管理的永續供應鏈不僅是未來的必然趨勢，更是保持競爭力的關鍵。台灣扮演全球原物料、零組件及製造組裝供應鏈的關鍵角色，自然無法置身事外，企業若無法建立永續供應鏈，降低供應鏈 ESG 人權問題的風險，未來將可能錯失重要客戶與訂單。

◎ 伍、國內企業應對保障勞工權益之挑戰新趨勢的機會與解方

一、推動平等、多元和包容文化

企業必須辨識、評估並策略性的整合解決與不平等相關的風險和機會，同利用關鍵的推動因素展開策略行動，以推動平等、多元和包容文化，促進和展現企業獨特的永續影響力價值，《聯合利華如何制定和實施社會績效策略》案例報告中，建議企業可以從以下 5 個階段著手，以系統性架構推動平等、多元和包容文化。

首先，企業可先評估現況，考量業務和行動策略與解決不平等問題之間的連結性；第二階段確認行動領域的優先順序，並設定相關目標；第三階段建議進一步進行策略的整合和實施，確認利害關係人群體和受影響的面向；第四階段是將實施的行動進行相關的績效評估，檢視和確認執行的進度和目標達成情況；最後，將執行的成果進行收斂和彙整，並進行內外部溝通和展現。期待企業能以循環推進的方式邁向更平等、包容和多元文化的社會。

二、推動人權盡職管理

除了企業營運過程中直接造成的勞工人權議題外，供應鏈中錯綜複雜的原物料供需關係與競爭壓力，往往讓許多勞工人權爭議的結構性因素層層轉移到上游供應商，使供應商夥伴的行為間接促成人權侵害的發生，成為一個隱形的風險成本，企業面對如此嚴峻的企業人權治理挑戰，需透過有效的制度設計，建立企業人權盡職管理程序，整合經濟合作

暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）發佈的《責任商業行為盡職調查指南》（OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct）與《聯合國工商企業與人權指導原則》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）與《台灣供應鏈企業尊重人權指引》所發佈的盡職調查管理原則建議如下：

（一）將負責任商業行為準則納入企業治理制度

成立勞動人權維護小組，訂定勞動人權相關政策與承諾，定期舉辦會議並更新相關法規及人權發展趨勢，檢視相關政策與承諾、人權盡職調查程序。

（二）勞動人權風險評估

評估企業因自身營運活動或來自直接 / 間接商業關係者，所造成或加劇的負面人權影響，鑑別勞動人權危害來源、評估各勞動人權議題的風險評級。

（三）建立預防與減緩措施

針對風險評估後，對於重大風險的勞工人權議題，需要思考如何從源頭去避免和減緩負面人權議題對企業帶來的影響。企業應整合其內部人權治理管理程序，根據影響評估結果，採取適當行動。

（四）追蹤實施狀況與成效

為確認負面勞動人權影響是否妥善處理，企業需持續追蹤其預防減緩措施的有效性。利用從持續追蹤中觀察到的經驗以改善未來相關議題的制度及措施。

（五）對外溝通

企業應主動對外揭露勞動人權政策承諾及盡職調查成果，說明如何削減人權風險帶來的影響。

（六）建立救濟程序

當企業發現其營運活動直接或間接造成負面勞動人權侵害時，為能及早回應或彌補任何已經發生的影響，企業應主動為可能受到負面衝擊的對象，建立有效的申訴機制。



三、企業應建構永續供應鏈

為滿足歐盟、美國和其他盡職調查法律的需求，包括符合聯合國商業與人權指導原則及責任商業聯盟（**Responsible Business Alliance, RBA**）行為準則，建議將相關人權風險盡職調查，於制定企業自身永續採購準則與供應商行為準則時納入考量並進一步落實管理，以降低供應鏈人權風險，避免造成企業聲譽損失，衝擊營運。

► 陸、總結

作為現今扮演全球重要經濟關鍵地位的台灣，台灣政府及企業正持續推動在環境、社會、及公司治理等 ESG 面向的永續發展與資訊揭露，尤其永續報告書已成為企業揭露勞工權益保障的關鍵工具，不僅展示了企業在其勞工人權責任上的承諾，還提供全球重要品牌企業台灣供應商對人權保障與風險管理的實質內容與數據，以維護其品牌聲譽。

自 2025 年起，所有台灣上市櫃公司將因應台灣主管機關規定編製永續報告書，此一政策不僅提升了台灣上市櫃企業在非財務資訊揭露上的全面性，也帶動了全體上市櫃企業於 ESG 績效的提升，進而更加保障台灣勞工於企業的權益與福祉。加上主管機關要求上市櫃公司於 2025 年 1 月 1 日將永續資訊管理作業納入內部控制制度，並列為年度稽核計畫之必要稽核項目。國內上市櫃公司於永續資訊的揭露將更為制度化，並大大提升整體永續資訊及數據的可信度，強化利害關係人對於國內企業發行永續報告書展現永續績效的信心，並吸引更多國外大型投資機構如貝萊德、挪威主權基金及全球品牌企業，投資台灣企業及增加台灣企業訂單，讓國內企業能在國際市場 ESG 浪潮下保持其競爭優勢，並朝向成為全球永續發展的標竿企業目標邁進。