

企業 ESG 永續發展與社會責任 實踐—保障勞工權益之國際作法

黃鼎佑 | 開南大學法律系 助理教授



► 壹、前言

1999 年 1 月 31 日聯合國秘書長科菲安南 (Kofi Annan) 於瑞士達沃斯 (Davos) 在世界經濟論壇 (World Economic Forum) 上正式催生所謂聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact, 以下簡稱全球盟約)，並於 2000 年 7 月 26 日在紐約市的聯合國總部正式啟動¹。嗣後聯合國大會授權所謂全球盟約辦公室負責推動、促進及強化全球企業團體合作，以共同實踐聯合國之價值觀。蓋全球盟約

乃是一個以實踐「領導性原則」為導向的商業框架，重點主要為 10 項，內容則涵蓋了人權、勞權、環境保護和反貪腐等領域。響應此倡議的相關當事人及其利害關係人的明確目標是在全球商業活動中將這 10 項原則予以主流化，並戮力支持後續更廣泛的聯合國目標的行動，例如千禧年發展目標 (Millennium Development Goals, MDGs) 和永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 等。

1. 吳英傑，勞動基金推動社會責任 投資現況與展望，台灣勞工季刊第 40 期，2021，頁 45。

值得注意的是，全球盟約在2004年發布所謂「WHO CARES WINS」報告²，首次提到「環境、社會與公司治理（Environmental, social, and governance, ESG）」一詞，該報告是由20家金融機構共同研究撰寫，研究發現並指出ESG對企業長期性財務表現之重大影響，因此強調應於資本市場之決策中納入ESG因素。該報告同時並建議分析師與投資者以ESG作為評估企業經營之指標，意即不只應依據企業之營運表現（財會資訊），亦應根據企業於ESG之表現（非財會資訊）來衡量企業價值。藉由ESG概念之提出，兼顧商業利益與永續發展並創造正面社會效益。隨後，聯合國環境規劃署金融倡議（United Nations' Environment Programme 'Finance Initiative, UNEP FI）和全球盟約共同發布聯合國「責任投資原則（Principles for Responsible Investment, PRI）」6大原則以及35項行動，作為將ESG因素納入投資者決策分析及所有權實踐之行動框架，以助於發展永續型經濟之全球金融體系³。

儘管迄今ESG尚無明文可採的正式定義，但或許可將其暫時定義為「一組環境、社會與公司治理因素，這些因素



可能實質性地影響企業及其價值創造過程」。在概念上ESG其實與所謂「企業永續性（Corporate Sustainability, CS）」或是「企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）」等概念的演變同時並行，但尤其在金融領域中，新興術語ESG主要還是用來強調所謂永續性（sustainability）層面。事實上，永續金融被定義為「在金融業進行投資決策時考慮ESG因素的過程，這導致更多對永續經濟活動和項目的長期投資」。儘管ESG標準現今已常被視為投資分析與決策的核心，但對於哪些ESG因素是重要的仍存在模糊性且眾說紛紜⁴。為了能夠掌握推動ESG永續發展與強化社會責任，對於保障勞工權益有哪些具體成效，本文嘗試蒐集國際經驗，希望可以發揮一點點拋磚引玉的作用。

2. 報告全文：<http://documents1.worldbank.org/curated/pt/280911488968799581/pdf/113237-WP-WhoCaresWins-2004.pdf>

3. 游皓翔，Environmental, Social, and Corporate Governance（ESG），台灣人工智慧行動網<http://ai.iias.sinica.edu.tw/glossary/esg/>。彰化銀行資金營運處，證券市場環境社會和公司治理投資的發展，彰銀資料，第69卷，第9/10期，2020，頁7。www.bankchb.com/chb_2a_resource/leap_do/gallery/1603939047319/69-9&10 專題論述.pdf

4. Antolín-López, R. Ortiz-de-Mandojana, N, Measuring and Disclosing Environmental, Social, and Governance (ESG) Information and Performance, European Commission, 2023.

► 貳、ESG 實踐指標

所謂 ESG 指的是衡量企業永續性及其社會影響的 3 個核心因素。這個主題雖非最新穎，但近期卻獲得了更顯著的關注，業界亦興起一波波的風潮。尤其是在基於倫理準則及永續性來做出投資決策的趨勢，投資分析越來越專注於 ESG 標準。為了更準確地捕捉 ESG 的狀況，各種 ESG 評級系統相繼出現。然而，面對如此多的標準，有時甚至讓人感到無所適從甚至有些困惑⁵。

蓋對於企業的 ESG 表現如何客觀加以評估，其實是一項相當棘手的任務。困難重重的其中一個因素就是需處理的議題範圍廣泛。更重要的是，為企業表現定義客觀標準極具挑戰性，而實際測量則更為困難。這對於所謂社會標準尤其如此，雖然似乎有共識認為，社會標準所涉及的許多議題仍應圍繞著國際人權的遵守，而勞工權益則扮演著至關重要的角色。然而，具體的要求應當如何展開卻缺乏明確性，國際社會的處理與因應方式亦不盡相同。以我國為例，金管會先前業已公布「公司治理 3.0 永續發展藍圖」，自去（2023）年起將「CSR 報告書」更名為「永續報告

書」。簡單而言，未來事業單位除了遵循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI 準則）外，也需參考「氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」與「永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）」準則⁶，來強化永續報告書的揭露，更全面性與國際標準化⁷。

► 參、GRI 準則與勞工權益

本文選擇分析 GRI 做為企業最慣用來揭露其 ESG 表現的原因有 3 點：文獻指出⁸，考量到其得以同時基於考慮經濟、環境和社會層面的基礎 GRI 是全球最廣泛使用的永續發展報告標準之一。而且 GRI



5. Bernd Waas, The “S” in ESG and international labour standards, *International Journal of Disclosure and Governance* (2021) 18:403–410.
6. 捷思顧問，GRI 通用準則 2021 正體中文版發布，2022。www.jsconsulting.com.tw/esg-gri2021download/
7. ESG 遠見電子報，永續報告書怎麼寫？一次搞懂 GRI、SASB、TCFD 準則，2022。https://esg.gvm.com.tw/article/18790
8. F. Marimon M. del Mar Alonso-Almeida, M. del Pila Rodríguez, K. Aimer Cortez Alejandro, The worldwide diffusion of the global reporting initiative: what is the point? *Journal of Cleaner Production*, Volume 33, September 2012, Pages 132-144.

提供了一份「全球所有企業都能理解的統一、標準化、可理解且客觀的報告」，並且「某些訊息必須以數字和金額表達，以便於比較」。最後，GRI是繼ISO 14001之後，第二具影響力的社會責任標準。

蓋所謂GRI準則（GRI Standards）是全球報告倡議組織於2016年起所推出的永續報告書的全球標準，提供了一種公開非財務資訊的通用語言，可由各企業自行參考採用，性質為非強制性要求，其亦為目前全球最廣泛使用的ESG報告準則之一。GRI準則為一套模組化系統，由各種相互關聯的不同準則共同組成。報導準則適用於所有企業和組織，包括GRI通用準則、適用於特定行業的GRI行業準則以及涵蓋特定主題內容的GRI主題準則。

一般而言，GRI標準分為兩類：一方面是所謂的通用標準（universal standards），適用於所有準備可持續性報告的組織，主要針對報告主體的背景訊息（GRI2）以及每個重要主題的管理方式（GRI3）予以訊息揭露，透過通用標準強化了所有報告的基礎，為組織對經濟、環境及人們影響的透明度提供了水準以上的保障⁹；另一方面則是特定主題標準（topic-specific standards）。就後者而言，標準可分為3個領域：經濟、環境和社會標準。本文關注的焦點自然是以社會標準（social standards）這一組為要。

至於社會標準包含多項針對勞工地位的準則。以下是一些值得提及的標準：

GRI 項目	對應內容
GRI 401	關於「就業」
GRI 402	關於「勞動與管理關係」
GRI 403	關於「職業健康與安全」
GRI 404	關於「培訓與教育」
GRI 405	關於「多樣性與平等機會」
GRI 406	關於「禁止歧視」
GRI 407	關於「結社自由與集體談判」
GRI 408	關於「童工」
GRI 409	關於「強迫或強制勞動」

還有幾項標準與勞工地位相關，包括：

GRI 項目	對應內容
GRI 410	關於「保全實務（security practices）」
GRI 411	關於「原住民權利」
GRI 412	關於「人權評估」
GRI 414	關於「供應商社會評估」

所有這些標準在某種意義上都可以分成是兩部分¹⁰。首先，GRI通常要求報告組織提出其如何管理某個問題。這方面的要求是「對組織如何管理一個重要主題、相關影響及利益相關者的合理期望和利益的敘述性說明」。這些所謂的管理方式揭露接著會有特定主題的揭露。此外，對每個標準或標準子組，還制定了所謂的報告要求和報告建議，以及簡短的指導說明。每個標準後面都有一個詞彙表和參考文獻列表加以補充。

9. GRI, Universal Standards. www.globalreporting.org/standards/standards-development/universal-standards/

10. Bernd Waas, The “S” in ESG and international labour standards, International Journal of Disclosure and Governance (2021) 18:403–410.

► 肆、GRI 具體執行方式

一、管理方式揭露

如前所述，所有 GRI 標準首先要求企業提供有關其在特定問題領域中所採取的管理方式的信息。這也適用於 GRI 402-1 關於「勞動與管理關係」和 GRI 407-1 關於「結社自由與集體談判」。這些基準來自於一般標準 GRI3（每個重要主題的管理方式）。亦即要求企業必須提供有關其行動在特定主題上的接觸程度或其行動在這些領域所產生的影響的訊息。

更重要的是，企業必須提供其具體管理方式的訊息。這要求主要包括有關政策承諾、目標與指標、責任負擔、資源配置、申訴機制以及具體行動等，例如過程、專案、計畫和倡議的訊息等¹¹。最後，企業還必須說明其如何評估其管理方式，包括：評估管理方式有效性的機制、管理方式評估的結果，以及與管理方式相關的任何調整。根據相關指導說明，監測管理方式有效性的機制可以包括：內部或外部審計或驗證，包括類型、系統、範圍、測量系統、外部績效評價、基準測試，利害關係人反饋，以及申訴機制等。

二、特定主題揭露

GRI 402 僅包含一項子標準。GRI 402-1 關於「揭露」，要求報告組織提供以下訊息：

- （一）在實施可能對員工產生重大影響的重大營運變更之前，通常提前通知員工及其代表的最少週數為何？
- （二）對於擁有團體協商協議的組織，報告是否在團體協約中明確規定通知期限及諮詢和談判的條款？

背景介紹部分則寫道：因為 GRI 402 涉及勞動與管理關係的主題，這涵蓋了組織與員工及其代表的諮詢實踐，包括對重大營運變更的溝通方式。組織的諮詢實踐應符合相關的國際規範和標準。集體談判在組織的諮詢實踐中可以發揮重要作用。集體談判是指一個或多個雇主或雇主組織與一個或多個工人組織（工會）之間就工作條件和僱傭條款進行的所有談判，或規範雇主和工人之間的關係。

GRI 407 關於「結社自由與集體談判」也僅包含一項子標準。在 GRI 407-1 下，報告組織應於報告中提供以下訊息，亦即所謂必載事項（Reporting requirements），分別為：

- （一）可能侵犯工人結社自由或集體談判權利的操作和供應商，或在以下方面存在重大風險：
 1. 操作類型（如製造廠）和供應商；
 2. 被認為存在風險的國家或地理區域。

11. GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 頁8 參照。www.carrotsandsticks.net/media/4mmfej4r/311_8_gri_2018.pdf



(二) 報告期間內組織為支持結社自由和集體談判權利所採取的具體措施。

在指導說明 (Guidance for Disclosure 407-1) 中進一步解釋道，這項揭露關注組織對其活動對工人組成或加入工會及集體談判權利造成的任何不利影響的盡職調查。這可以包括與組織的商業關係（包括其供應商）相關的政策和流程。它還可以包括識別這些權利存在風險的操作和供應商的盡職調查過程。這項披露還旨在揭示在組織的各項業務中為支持這些權利所採取的行動。這項揭露不要求組織對國家法制的質量表達具體意見。

至於所謂團體協約 (Collective agreements) 則是進一步解釋稱，這些協議可以在組織層面、行業層面（在這種做法的國家）或兩者同時存在。在這個背景下，指導說明進一步指出團體協約可以涵蓋特定群體的勞工，例如從事特定活動或

是在特定地點工作的人員。訊息揭露之目的在於提醒報告組織，應尊重勞工行使其結社自由和團體協商的權利，也應阻止其商業關係夥伴（如供應商等），透過侵害結社自由或是妨害團體協商權利的方式，從中牟利或是參與上述侵害。

► 伍、國際社會推動ESG實踐的具體做法

一、東協國家 (The Association of Southeast Asian Nations, ASEAN)

(一) 中小企業ESG實施行動指南¹²

ASEAN 發現，雖然其成員國的中小企業亦普遍認同引入 ESG 管理的必要性，但由於各種因素，例如規模和資源限制或是對相關細節缺乏認知與理解等，事實上許多企業缺乏實施的能力。但是另一方面來自國際的壓力，例如關於歐盟企業永續

12. ASEM SMEs Eco Innovation Center, The Action Guide to ESG Implementation for SMEs in ASEAN Supply Chains, 2022. http://aseic.or.kr/uploaded/board/ecopublishing/_4bd22d6e160d0e3d6d7909e76b024a041.pdf

盡職調查的討論以及加強揭露要求，促使來自各種利害關係人（無論是客戶和投資者）特別是對於所謂供應鏈中的 ESG 管理需求增加。

有鑑於此，一份名為「中小企業 ESG 實施行動指南」於 2021 年制定，旨在提高中小企業對 ESG 的認識，並提供推動主動 ESG 管理所需的資訊。該指南從中小企業 ESG 管理的角度識別了當前的任務和問題，確立了所謂「中小企業 ESG 管理要素」，以供企業自行管理，並針對每個要素提出實施計畫。文獻中亦指出 ASEAN 在發佈 ESG 指南和建立 ESG 管理要素時，參考了幾個國際和全球的 ESG 倡議標準。

另一方面，由於全球供應鏈正在重塑，許多東協國家的企業必須在管理中體現企業永續發展戰略。經歷了美中貿易爭端、新冠疫情的擴散以及烏克蘭-俄羅斯戰爭所帶來的供應鏈中斷後，世界正尋求以風險多樣化戰略來實現穩定，這與過去的

全球價值鏈觀點有所不同。因應中國勞動力成本上升，許多企業必須將其製造基地轉移至東協和印度。數據亦顯示，大多數東協成員國的企業具有較高的外國直接投資（Foreign direct investment, FDI）比率，因此全球客戶要求其追求更嚴格的 ESG 管理。考量到全球價值鏈具有重要性的製造業結構中亦包含了大量的中小企業。

（二）杜絕強迫勞動方面的成功個案

舉例而言，在東協的努力之下，近期許多國家如越南等，皆已增修其勞動法令以改善勞工的勞動條件。另外一些國際核心的勞動公約如禁止強迫勞動等，更成為當前立法改革的重點項目之一。蓋強迫勞動被視為等同於現代版的勞動奴隸，並受到嚴格禁止。泰國自 2017 年 6 月起，該國對於非法僱用外國人及其他人員的雇主處以最高 80 萬泰銖的罰款。馬來西亞自 2017 年 10 月起，對非法外籍勞工進行健康檢查，並於 2018 年強制實施所謂「僱用稅（employment tax）」，確保企業對其福



利負責，且在2019年提高了僱用稅。截至2019年，越南有170萬名童工。該國計畫在2025年前根除所有形式的童工，並致力於遵循國際勞工組織公約的勞動條件。

（三）強化供應鏈方面的社會面向成功案例

例如東協成員國家如馬來西亞、泰國、越南、印尼等倡議所謂亞洲博斯格（BlueScope Asia）、「供應商行為準則（Supplier Code of Conduct）」。¹³該準則規定了博斯格對供應商的最低標準並期望供應商自行遵守本準則中的要求，除了與其自身的供應商分享這些期望，並確保其得以在整個供應鏈中有效傳達。該準則¹³之制定參考了大量的國際社會共同信守的指南、標準和倡議，如道德貿易組織（Ethical Trading Initiative, ETI）基本守則、聯合國全球盟約（UN Global Compact, UNGC）10項指導原則、聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）原則、責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則、責任鋼國際標準（Responsible Steel™）、聯合國SDGs以及國際勞工組織標準等。

（四）職業安全衛生與ISO標準結合

前揭供應商行為準則亦致力於要求事業單位是否為其工作場所或產品（技術）獲得或準備安全與健康管理認證（如ISO



45001等）。準則中特別提到，企業可以通過安全與健康管理系統提前識別潛在風險並進行管理，從而創造正面的財務效益（例如，處理安全事故所需的費用）。另一方面安全與健康管理能夠同時實現企業的最終目標，即盈利與災害預防，最小化由於事故和災難造成的損失，並通過成功的安全管理來最大化利潤。最後，隨著組織對員工健康與安全責任的強調，企業需要確保通過獨立的第三方認證來履行其職責。代表性案例為泰國飲料公開公司及其子公司（簡稱「ThaiBev」）遵循良好的企業治理原則，公平經營，並遵守「泰國飲料集團商業道德」。他們建立了良好且安全的工作環境，並遵循法律和國際標準定義的職業健康與安全（Occupational Health and Safety, OHS）標準，以減少與工作相關的死亡、傷害、疾病和健康問題。ThaiBev制定了職業健康與安全計畫（OHS計畫），以確保有效管理職業健

13. 供應商行為準則（BlueScope Supplier Code of Conduct）全文可供瀏覽：www.bluescope.com/resource-centre/bluescope-supplier-code-of-conduct

康與安全風險/問題。他們的職業健康與安全標準已通過國際獨立外部檢查員的驗證，例如 ISO 45001 職業健康與安全管理系統。

二、歐洲聯盟¹⁴

在歐盟，相關的法規在促進企業永續性（CS）和 ESG 訊息的標準化和透明度方面發揮著重要作用，這也為評級和度量標準的改進提供了基礎。以下是歐盟的3大 ESG 相關法規，它們與實現2018年3月由歐盟委員會發布「永續增長融資行動計畫（Action Plan on Financing Sustainable Growth，以下簡稱行動計畫）」的目標密切相關。重要代表法規如下：

（一）歐盟永續分類法規（EU Sustainability Taxonomy Regulation）。該法規旨在建立一個系統，幫助投資者、公司和決策者識別「環境可持續的」經濟活動。分類標準定義了哪些活動可以被視為支持環境目標，特別是氣候變化減緩與適應等，從而促使資本向可持續性投資轉移。這與「行動計畫」中的第1項行動相符，該行動指出應該建立歐盟永續活動分類系統。

（二）永續金融揭露法規（Sustainable Finance Disclosures Regulation, SFDR）。SFDR 於2021年生效，



要求金融市場參與者和金融顧問對其投資決策中的可持續性風險進行揭露。這與「行動計畫」的第7項行動一致，即要求機構投資者和資產管理者在投資決策過程中整合永續性考量，並增加其對最終投資者的透明度，特別是涉及永續風險的部分。

（三）非財務報告指令（Non-Financial Reporting Directive, NFRD）。該指令要求某些大型公司披露與環境、社會、員工、尊重人權、反貪腐和賄賂事宜相關的非財務信息。這些披露有助於投資者、消費者、政策制定者等利益相關者更好地了解公司在永續性問題上的表現。

（四）企業永續報告指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）。CSRD 是對先前「非財務

14. Antolín-López, R. Ortiz-de-Mandojana, N. Measuring and Disclosing Environmental, Social, and Governance (ESG) Information and Performance, European Commission, 2023.

報告指令（NFRD）」的修訂，旨在加強公司在環境和社會責任方面的資訊揭露。該指令擴大了報告要求的適用範圍，使更多的公司有義務報告其永續性實踐的具體內容，以改善CS/ESG訊息的質量，這有助於更準確地評估和比較企業的永續性表現。這項法規是「行動計畫」第9項行動的一部分，強調了加強永續性揭露和會計規則的必要性。

近期在歐盟的最新發展則是在強化供應鏈的ESG法規。蓋歐盟業已制定了所謂碳邊境調整機制（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM），用以防止碳洩漏，並推出強化勞工人權及環境保護的企業永續盡職調查，同時準備具體的行動計畫。目前歐盟成員國也已陸續有所因應，例如英國倡議所謂公開揭露政策、盡職調查流程、風險管理程序、效能評估結果，以及防止企業及其供應鏈內強迫勞動的員工培訓。法國則是強化監控供應鏈中的人權情況，並公開防止人權侵犯的方法。荷蘭更是承諾在企業及其供應鏈內消除和預防童工。如果違規，將處以全球銷售額的10%罰款，若在5年內有2次或以上違規，負責人可能面臨最高2年監禁。鄰國德國強制要求對產品供應鏈進行盡職調查和報告。對於在人權或環境報告標準方面不達標的企業，將處以年度銷售額的2%罰款，並禁止參與公共採購等¹⁵。

► 陸、結語

本文發現如何將企業的ESG表現如何客觀加以評估，由於需要處理的議題範圍十分廣泛，因此要為企業表現定義客觀標準甚至編制得以量化的指標甚具挑戰性，而實際測量則更為困難。更有甚者，與專責處理幾乎所有涉及勞工保護議題的國際組織ILO相較，並非其所有公約中規範的議題都可以在例如GRI標準，特別是社會標準面向中有所反映。例如，關於休假權、工資保障、傷病假工資、非典型就業的各類問題，以及對特殊勞工群體的保護等，這些在GRI標準中並沒有完整呈現。

因此國際規範對於勞工權益之保障應該會更為更加豐富且精緻。這些深度和範疇的多樣性，表明國際勞工標準不僅僅是條文的簡單規定，而是涉及到多層次的保護與實施機制。這也進一步證明，雖然GRI標準重要，但若要完整反映國際勞工權益的保護，未來勢必還需更廣泛地參考並落實國際規範特別是像ILO公約等的具體內容。

15. ASEM SMEs Eco Innovation Center, The Action Guide to ESG Implementation for SMEs in ASEAN Supply Chains, 2022.