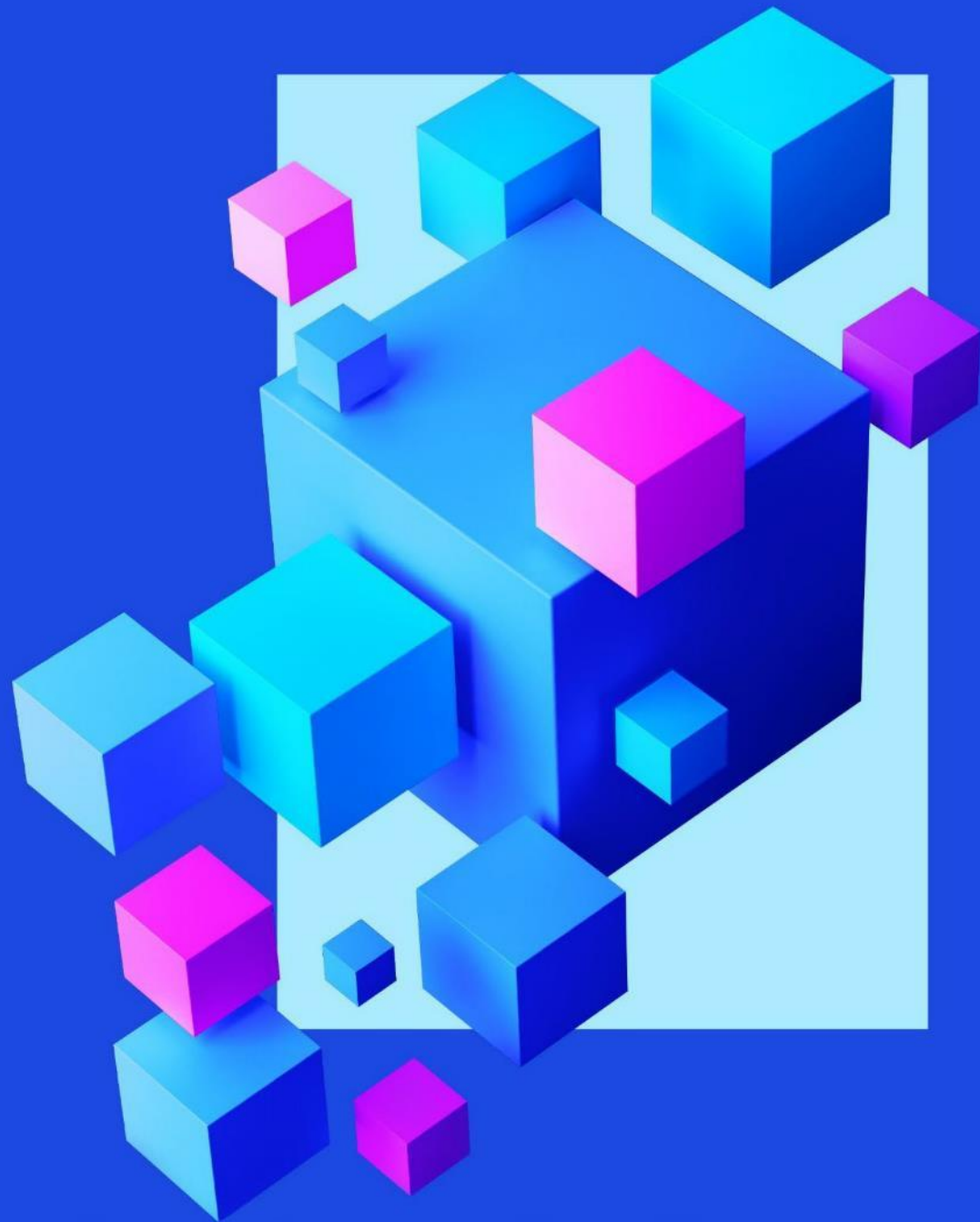




企業人權盡職調查 (HRDD) 實務與政策交流會

KPMG 安侯永續發展顧問股份有限公司

Oct 13, 2026





Contents

01 國際人權趨勢與實務

02 人權盡職調查 (HRDD) 框架概覽

03 重點法規觀察

04 HRDD 產業案例與重點產業現況

- 臺灣重點產業HRDD執行現況
- 國際HRDD企業案例解析

01

國際人權規範與議題

企業關注人權議題的驅動力

國際法規標準遵循壓力

- 歐盟《禁止強迫勞動產品上市規章》
- 歐盟CSDDD
- 美國《加州供應鏈透明度法案》、《1930年關稅法》、《防止強迫維吾爾人勞動法》

永續報告書揭露框架要求



媒體 & 勞權團體

勞工工會

顧客

員工

供應商

國內外評比

- DJBIC
- MSCI
- FTSE4Good
- ISS ESG Rating
- Sustainalytics
- 證交所ESG評鑑

歐盟「盡職調查」法規浪潮

歐盟近期多項永續法規具有程度不同之ESG盡職調查要求，依據各個法規規範不同，不合規結果最嚴重可能受到禁止銷售、進口、出口，產品銷毀之裁罰。

法規明確要求 (Explicit Requirement)

非直接要求，但實務上通常需要，或僅適用部分情境/產品

法規無要求

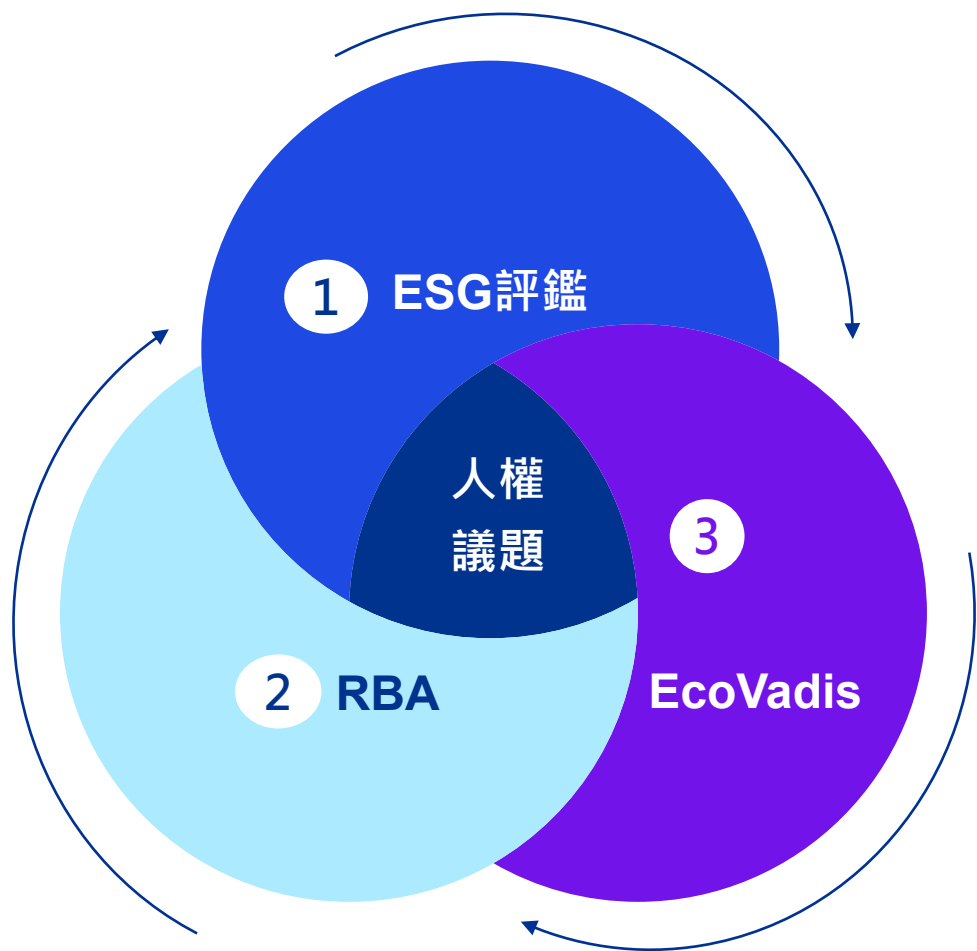
盡職調查項目	企業永續盡職調查指令 (CSDDD)	反毀林法規 (EUDR)	歐盟電池規章 (EUBR)	禁止強迫勞動產品上市法規 (FLR)	永續產品生態設計規範 (ESPR)	包裝及包裝廢棄物法規 (PPWR)
風險評估 ¹						
人權議題 ²						
環境議題						
價值鏈地圖						
可追蹤性 ³						
供應商管理						

1. ESPR、PPWR主要還是產品要求(Product Requirements)，未必要求企業建立完整DD程序

2. EUDR主要關注森林砍伐，但其中涵蓋原住民土地權、自由事前知情同意 (FPIC) 等法律合規要求，因此具有部分人權性質。

3. FLR 並未要求可驗證之追溯性，而是需要提出能夠說明證據不存在強迫勞動風險，實務上需確認可追溯性。

國內外評鑑與供應商稽核所關注的人權議題



人權盡職調查流程

- 政策承諾、治理與責任、風險鑑別與盡職調查
- 行動與改善、績效與揭露、申訴與補救機制



共同關注人權議題

- 強迫勞動、童工、未成年勞工、工時、工資與福利
- 反歧視/反騷擾/人道待遇、集社自由和集體談判、職業健康與安全

其他人權議題 (ESG評鑑指標額外訂定)

- 員工權益及福利措施、友善婚育及家庭照顧
- 職場多元化及性平政策、職涯發展與訓練

參考資料: [TWSE 公司治理中心](#)、[RBACodeofConduct8.0 Chinese\(Traditional\).pdf](#)、[orennow.com/blog/mastering-ecovadis-labour-human-rights-strategies-to-improve](#)

TISFD 不平等與社會相關財務揭露



2027年底

發布最終版揭露架構

TISFD不平等與社會相關財務揭露制定以證據為基礎的全球揭露架構，建立一個讓企業和投資人皆能有效地解決「不平等」和「社會相關風險、機會和影響」的經濟和財務的系統。

企業及金融機構須揭露組織不平等及與社會相關的影響、依賴、機會及風險：



資料來源：[People in Scope, TISFD](#)

02 人權盡職調查 (HRDD) 框架概覽

什麼是人權盡職調查?

人權盡職調查 (Human Rights Due Diligence, HRDD) 用來識別、預防、減輕及追蹤企業對人權可能造成的負面影響所建立的一套**持續性管理流程**，完整的HRDD應涵蓋以下六大步驟。

01

人權政策

- 建立人權政策、治理架構及權責分工，將人權要求融入公司營運流程

02

識別與評估實際或潛在人權風險

- 找出企業自身營運、供應鏈及商業合作關係中的人權風險

03

停止、預防或減輕負面影響

- 針對已鑑別的風險制定改善計畫與預防措施

04

追蹤執行情形與績效

- 持續監控改善措施是否有效落實

05

溝通與揭露處理情況

- 向利害關係人說明企業如何管理及改善人權風險

06

提供或配合補救機制

- 當企業造成或促成負面人權影響時，需建立救濟與申訴機制

資料來源：[聯合國《工商企業與人權指導原則》\(UNGPs \)](#)、[OECD「責任企業行為盡職調查指南」](#)

*詳細細節與案例將於後續HRDD研習會進行交流，預計於11月底或12月初辦理

03

重點法規觀察

國際主要與人權盡職調查有關之法規概覽

國家	名稱	規範 狀態	實施時間	涵蓋範疇			裁罰機制				
				自身	供應商	下游	聲譽 制裁	貿易 制裁	行政 罰鍰	刑事 罰鍰	個人 管理 責任
歐盟	企業永續盡職調查指令 (CSDDD Omnibus I)	現行指令	企業自 2029/7/26 適用 (會員國2028/7/26 前須轉化 成國內法)	✓	✓	✓	✓		✓		
歐盟	歐盟「禁止強迫勞動產品上市」 規章	現行規章	2024/12/13 生效 (2027/12/14 起適用)	✓	✓		✓	✓	✓		
法國	企業警戒法	現行法	2017/3/27 生效	✓	✓		✓				
英國	2015年現代奴役法 第54條	現行法	2015/10/29 生效	✓	✓		✓				
美國	1930年關稅法 第307條	現行法	1930/6/17 制定	✓	✓		✓	✓			
美國	維吾爾強迫勞動預防法 (UFLPA)	現行法	2021/12/23 制定 (可反駁推定自 2022/6/21 生 效)	✓	✓		✓	✓			
加拿大	打擊供應鏈強迫勞動及童工法	現行法	2024/1/1 生效	✓	✓					✓	✓
澳洲	2018年 現代奴役法	現行法	2018年制定 (最新修正案2024/11/7 生效)	✓	✓		✓				

國際人權盡職相關規範聚焦三大重點

01 多元化治理義務

- 聚焦治理、資訊揭露義務及貿易管制：企業須強化內部治理、資訊揭露及供應鏈溯源能力

02 監管範疇擴大

- 監管範圍擴大，由企業自身營運擴大至供應商、承包商及下游商業夥伴
- 涵蓋人權、環境及土地權利議題

03 強化法律責任與執法機制

- 強化行政裁罰、民事責任、進出口限制及管理階層責任，提高違規成本

04

HRDD 產業案例與 重點產業現況

國際產業人權盡職調查案例

UNIQLO 新疆棉爭議凸顯供應 鏈強迫勞動風險

- 棉質襯衫因未能提出完整供應鏈追溯證據，遭美國海關認定無法排除強迫勞動疑慮，在舉證不足之情況下，最終遭限期退運出口或放棄貨物。
- 2020發布暫扣令，2021駁回進一步審查申請

Top Glove 強迫勞動爭議 凸顯改善與救濟責任

- 美國CBP認定馬來西亞橡膠手套製造商Top Glove Corporation Bhd. 產品涉及強迫勞動風險，因此禁止其產品進口美國。
- Top Glove推動多項勞動改革，包含但不限於3,000萬美元補償金，以及2.2億馬來西亞令吉用以改善工作條件。
- CBP於2021年9月(同年)解除相關限制，允許產品重新進入美國市場。

企業行動：建立明確的HRDD監督與權責機制

例如：明確區分董事會、各委員會以及CXO在人權管理上的職責、彙報與監督機制，並由相關業管單位匯報人權盡職調查推動情形，確認相關政策、減緩與補救計劃、重大議題、績效、申訴機制實質具管理效能。

台灣企業推動HRDD主要落差與挑戰

台灣法規與國際具結構性落差

- 國際對強迫勞動判斷採實值判斷，而非僅以契約型式管理，強調是否存在債務束縛及無法自由離職等依附關係。
- 供應鏈移工經層層轉包、風險在供應鏈中



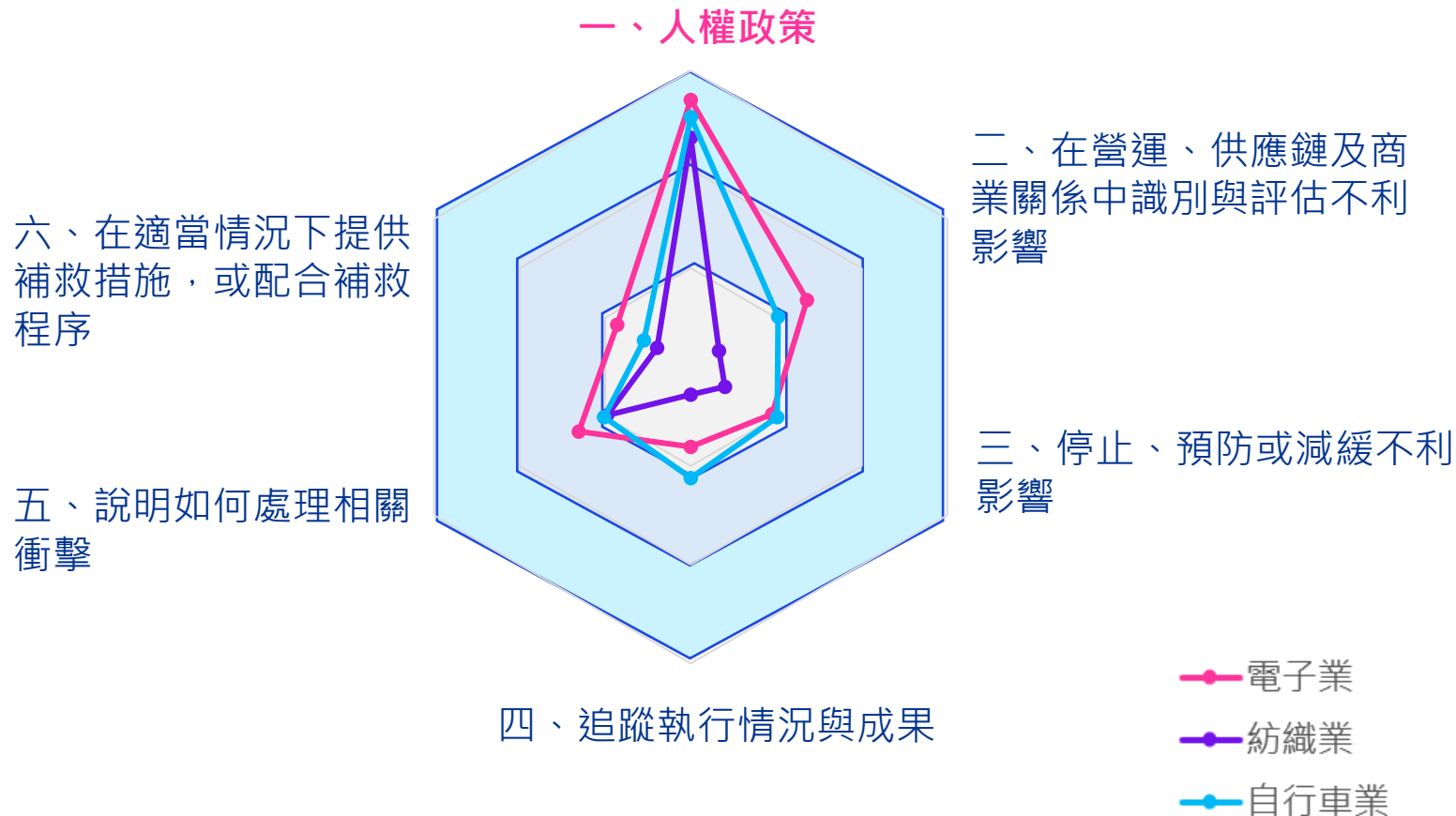
缺乏外部稽核機制 數據無法變成證據

- 企業在資源、時間、人力有限下，難以系統性驅動供應鏈推動HRDD
- 缺乏平台、工具、稽核等機制，在數據品質與資料透明度落差較大

人權治理成熟度不一 可追溯機制較弱

- 企業多以「合約式管理」，尚未建立「風險辨識—優先排序—減緩、補救—追蹤—揭露」完整管理機制
- 歐盟與美國海關要求佐證資料延伸至供應商，企業較缺乏定期、有效的追溯機制

國內三大重點產業 HRDD 表現(1/2)



- 人權政策為各產業皆相對發展的較為成熟的HRDD面向
- 其他面向發展仍偏向中、低面向

- 相對於紡織業以及自行車產業，電子業於風險鑑別、溝通、以及補救措施較為成熟。

- 紡織業相對自行車業、電子業，在人權盡職調查的成熟度，具有較大成長空間

國內三大重點產業 HRDD 表現(2/2)



三大產業皆以人權政策訂定得分最高，其餘構面整體得分偏低，顯示企業逐步針對人權議題建立相關政策與管理制度，惟不同產業、企業規模及HRDD管理面向之成熟程度仍存在差異。

1

電子業

- 多數已建立人權政策、承諾或相關治理制度，然而從**風險辨識延伸至持續管理與補救之完整執行，尚存在落差**。
- 根據規模別分析，**企業規模與HRDD成熟度呈現正向關聯**。
- 綜合實務觀察，企業仍需於人權盡職調查投入持續、穩定之資源(人力、資金等)。

2

紡織業

- 多數已建立人權政策或相關承諾，然而在人權風險識別、預防與減緩措施，以及成效追蹤與補救機制之落實，相對不足。
- **成熟度與企業規模未呈現明顯的正向關聯**，部分小型企業相較中型企業，具備較完整人權政策與治理承諾，但其餘面向發展仍相對有限。

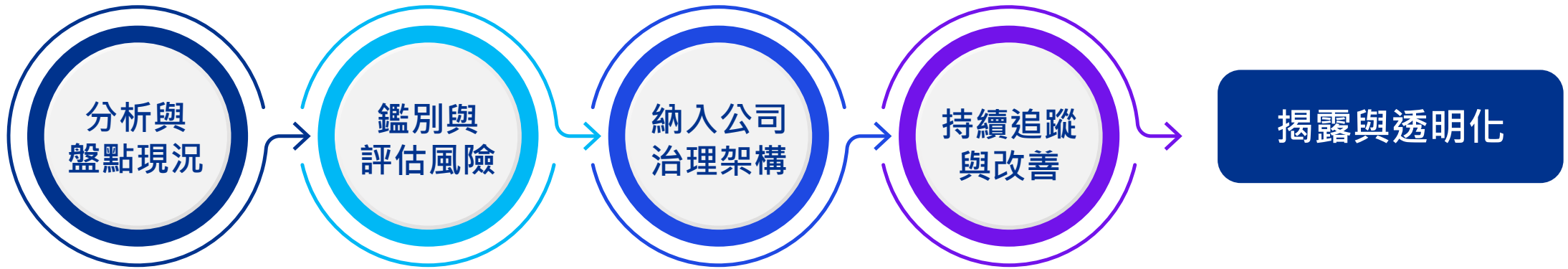
3

自行車產業

- 在負責任的商業行為納入政策與管理制度表現最佳，於**預防減緩措施訂定面向及追蹤機制面向之表現優於其他兩項產業**，反映企業已逐步完備預防與減緩措施訂定、追蹤機制建立等。
- 本產業最主要缺口：**補救機制建置與揭露**。

總結：企業應系統化管理人權與社會風險

企業宜系統化鑑別價值鏈人權與社會風險，評估自身營運與價值鏈應對風險的成熟度，針對脆弱度高的議題進行風險減緩行動、建立管理機制 (人權政策、風險鑑別與流程、盡職調查等)



- 依據國際準則 (UNGPs、OECD、ILO) 及相關法令，檢視企業與供應鏈人權管理現況

- 辨識潛在及實質人權風險

- 分層分級評估、稽核供應商

- 納入客戶、商業夥伴、金融機構等多元利害關係人

- 建立跨部門工作小組

- 建立回報機制，落實由上而下的治理

- 高風險及低成熟度低之議題，設計預防/改善計畫

- 設定PDCA年度檢討管理機制

- 針對高風險供應商採取調整或終止合作等行動



Q&A