

經濟部「企業實施人權盡職調查(HRDD)宣導會」 第 1、2、3 場次¹ 意見回應表

114 年 11 月 經濟部投資促進司

一、實施時程、範圍	2
二、實施門檻、業別	5
三、揭露作法	6
四、強制性、責任	12
五、供應鏈規範對象	15
六、協助工具	16
操作手冊功能	17
七、勞動議題宣導(勞動部)	19
政策、層面、指標、風險	19

¹ 第 1 場次：114 年 10 月 13 日；第 2 場次：114 年 10 月 17 日；第 3 場次：114 年 10 月 28 日

一、實施時程、範圍

編號 2	議題	意見	回應	回應單位
1	時程	本次宣導的人權盡職調查 ³ (HRDD)，其實施時程是否比照歐盟 CSDDD ？	<p>歐盟《企業永續盡職調查指令》(CSDDD⁴) 於 2028 年 7 月實施，實施範圍僅針對直接供應商，調查頻率為每 5 年 1 次。</p> <p>依上所述，我國人權方案所提及的 HRDD 時程，如依規劃於明 (2026) 年實施，將早於歐盟的 CSDDD，主要係著眼予國內企業可提前因應準備。此外，歐盟係立法實施有罰則，與我國採鼓勵方式並不相同。</p>	經濟部 投資司
<u>2</u>	時程	請問「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」正	尚待行政院核定，經濟部持續關注行政院審核進展。	經濟部 投資司

² 題號畫底線者係第 2 場之提問；題號畫方框者係第 3 場之提問。

³ 人權盡職調查以下簡稱為 HRDD。

⁴ Corporate Sustainability Due Diligence Directive，以下簡稱為 CSDDD。

		式版本預計何時公佈？		
3	範圍	本次宣導的 HRDD，其範圍是否將比照歐盟 CSDDD？	CSDDD 仍未公告具體的操作指引，因此目前尚難確認 CSDDD 的具體要求。經濟部將密切注意國際規範，並因應調整。	經濟部 投資司
4	範圍	請問歐盟 CSDDD 和台灣 HRDD 有哪些實施步驟關鍵的差異？ 公司如果照著台灣草案執行，是否可直接滿足歐盟 CSDDD 要求？	歐盟 CSDDD 尚未公布操作指引，仍無法確認具體實施步驟要求。 但希望企業能先藉由我國 HRDD 的實施，掌握自身風險之相關資訊，以利即時因應國際趨勢變化。	經濟部 投資司
5	範圍	請問跟 GRI 準則 ⁵ 是否有對應？	基本上皆有對應。對不同企業而言，各個項目的重要性有所不同，各企業需針對對於自身重要性高、對於企業財務業務重大性高的項目及對象進行較詳細的風險評估。	經濟部 投資司

⁵ GRI Standards，為全球報告倡議組織(GRI，Global Reporting Initiative)於 2016 年推出的永續性報告全球標準

6	範圍	<p>歐盟永續綜合簡化套案 (EU Omnibus Simplification Package) 在議會沒有表決通過⁶，這會對我國企業執行要求產生哪些影響嗎？</p>	<p>雖然歐盟目前 CSDDD 相關修訂、時程仍具不確定性，惟經濟部協助我國企業預先準備國際即將到來、且影響我國產業發展的 HRDD 規範之立場明確；至於確切作法及實施時程，則依行政院核定方案辦理。</p>	<p>經濟部 投資司</p>
---	----	---	---	--------------------

⁶ 歐洲議會的法律事務委員會於 2025/10/13 通過綜合簡化套案內容，惟歐洲議會於 2025/10/22 則否決其法律事務委員會的立場，相關草案最終將於 11 月進行投票。

(資料來源：<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20251009IPR30836/sustainability-reporting-and-due-diligence-simpler-rules-for-fewer-companies> ;
<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20251016IPR30956/meps-to-vote-on-simplified-sustainability-and-due-diligence-rules-in-november>)

二、實施門檻、業別

編號	議題	意見	回應	回應單位
1	門檻	本方案首波實施對象為前一年度營業額達新臺幣 500 億元之上市櫃公司。請問此門檻之決策？	比照歐盟以歐元 15 億元作為首波 CSDDD 實施標準，換算約為新臺幣（下同）500 億元。	經濟部 投資司
<u>2</u>	門檻	請問營業額 500 億是個體公司或合併財報？	合併財報，且不論合併個體是否為製造業。	經濟部 投資司
3	業別	本方案首波實施對象鎖定「製造業」上市櫃公司。請問為何初期僅聚焦於製造業？	因我國製造業在國際供應鏈上扮演重要角色，及達 500 億元以上營收門檻的產業也以製造業為大宗，故先以製造業作為示範，希望能以大帶小進一步帶動其他產業，並且降低因人權問題影響企業競爭力的負面風險。	經濟部 投資司
4	業別	製造業的定義為何？	製造業的定義，以主計處公布的中華民國行業標準分類為準。	經濟部 投資司

5	業別	請問製造業外的其他產業實施時程？	將視製造業實施情形，評估擴及其他產業之可行性及必要性，目前尚無確定時程。	經濟部 投資司
---	----	------------------	--------------------------------------	------------

三、揭露作法

編號	議題	意見	回應	回應單位
1	體系競合	請問因為永續報告書主要對象係市場大眾，而人權盡職調查反而係關係人或內部內控內稽，請問人權盡職調查揭露於永續報告書是否有體系競合？	股東、員工、社會大眾、供應商（商業夥伴）、政府等皆屬於利害關係人。	經濟部 投資司
2	部會協商	請問永續報告書畢竟是金管會管轄上市櫃公司（證交所、櫃買中心）細則所規定，請問經濟部是否已經會同金管會確定方案？	經濟部與金管會（證期局）已有共識，待行政院核定方案後，共同研議修改「上市（櫃）公司編製及申報永續報告書作業辦法」，規範首波營業額達新臺幣 500 億元之製造業上市櫃公司於 116 年永續報告書內揭露 HRDD 相關事	經濟部 投資司

			宜。	
3	高層承諾	請問 HRDD 是否會落實於董總層級高階主管，而非僅要求於報告書揭露，否則易淪為企業作文比賽？	HRDD 也涉及公司治理的一環，需要治理單位及高階管理人員的承諾與投入，才能有足夠資源支持相關機制的落實。	經濟部 投資司
4	揭露基準	請問經濟部或後續台灣法規要求企業揭露的基準是甚麼？是否只需有執行 HRDD 並且揭露於永續報告書即可？	目前是以「上市（櫃）公司編製及申報永續報告書作業辦法」作為要求上市櫃公司揭露 HRDD 執行情形的基礎。 我國 HRDD 操作手冊則係提供企業管理人權議題相關風險的框架，企業仍應視自身情況（例如市場、產品特性等）彈性調整調查以及揭露內容。	經濟部 投資司
5	利害關係人	請問我國規範是否有如歐盟 CSDDD 般要求需有利害關係人議合或參與？	是的，我國因應國際趨勢，強調利害關係人多元參與，透過溝通減少風險盲點，並將其意見納入企業政策考量，以提升企業社會責任與競爭力。 詳細說明請參考操作手冊詳版中「政策聲明制定的參與機制：內部與外部協	經濟部 投資司

			力」。	
6	利害關係人	請問以製造業來說，利害關係人除了客戶、勞工與供應鏈夥伴、地方社區以外，還會建議納入那些族群呢？	<p>企業可依自身情況將任何可能關注企業聲譽、責任、風險之利害關係人納入考量範圍。例如：</p> <p>(1) 政府機關與監管單位</p> <p>政府不僅是法規的制定者，也可能是企業的合作夥伴或資源提供者。例如，政府提供 HRDD 揭露方案、相關輔助工具等。</p> <p>(2) 金融機構</p> <p>金融機構日益重視投融資對象的 ESG 表現，企業若欲獲得機構投資人的支持，自應關注機構投資人的期待與要求。</p> <p>例如，企業與其機構投資人保持良好溝通，適當揭露企業的永續風險</p>	經濟部 投資司

			<p>評估與管理情況，以及相關永續政策制度落實情況。</p> <p>(3) 消費者</p> <p>現代消費者對產品的社會責任表現越趨重視。</p> <p>以食品製造業為例，企業關注消費者對食品安全和公平貿易的期許，並透過消費者調查與意見回饋，調整生產流程及供應鏈管理。</p>	
7	企業實施單位	請問企業實施 HRDD 的單位一般建議是什麼部門？	<p>依照企業情況可能涉及不同部門，舉例說明如下：</p> <p>(1) 考量 HRDD 涉及 ESG 議題，因此，企業的永續發展部門，即可能做為草擬 HRDD 政策目標、規劃相關作業流程，並推動制度落實的權責單位。</p>	經濟部投資司

			<p>(2) 考量 HRDD 涉及供應鏈管理，因此企業的供應鏈管理部門或是採購部門，即可能作為對於對於供應商執行 HRDD 與追蹤後續改善的權責單位。</p> <p>(3) 考量 HRDD 涉及人權風險評估，因此風險管理部門即可能作為識別並評估人權風險的權責單位。</p> <p>(4) 考量 HRDD 涉及勞動條件的監督，因此，企業的人力資源部門，即可能負責聘僱、勞動條件監督及員工權益保障相關事宜的權責單位。</p> <p>(5) 考量 HRDD 涉及供應鏈契約相關條款，以確保納入人權保障條款、查核條款，或其他風險因應措施相關條款（例如終止契約等）。因此，企業的法務部門，即可能作為</p>	
--	--	--	--	--

			<p>強化人權風險因應措施的權責單位。</p> <p>(6) 考量 HRDD 涉及工作場所的安全與健康等環安衛議題，因此，企業的環安衛部門即可能作為強化職場安全管理的權責單位。</p> <p>此外，成立跨部門小組能促進部門間溝通與協調，納入利害關係人需求與重大人權議題。</p> <p>企業亦需建立與治理單位（如董事會或永續委員會）間的溝通管道，定期彙報 HRDD 進展與風險狀況，以利治理層能適時提供資源與方針支持，促進政策有效推行。</p>	
--	--	--	--	--

四、強制性、責任

編號	議題	意見	回應	回應單位
1	措施	請問人權盡職調查 (HRDD) 與其揭露若為鼓勵性質，公司未執行會有什麼影響嗎？ 是否會有相關的罰則或強制措施？	部分國家採取立法方式，要求企業採取人權盡職調查，並制定罰則。 目前台灣並未採取此種立法的方式，而是以人權方案 ⁷ 結合永續報告書揭露的方式 ⁸ ，希望促使國內企業及早開始因應，有時間做好準備。	經濟部 投資司
2	法源	請問 HRDD 之法規強制性及法源為何？	目前是將 HRDD 的實施與揭露，透過臺灣證券交易所及櫃買中心的「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」加以規範，要求具規模的製造業	經濟部 投資司

⁷ 經濟部於 114 年 5 月 5 日提報行政院「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」草案，規劃推動具規模企業 - 營業額達新臺幣 500 億元之製造業上市櫃公司(預估約 80 家) - 於 115 年率先實施「人權盡職調查」，並於 116 年永續報告書內揭露成效。

⁸ 前述方案待行政院核定後，將與金管會(證期局)研議修改「上市/櫃公司編製及申報永續報告書作業辦法」，規範首波營業額達新臺幣 500 億元之製造業上市櫃公司於 116 年永續報告書內揭露。

			上市櫃公司應將 HRDD 納入永續報告書揭露。目前並未直接以法律規定之。	
3	更新頻率	請問 HRDD 是否有規範多久需更新一次？	HRDD 可分成定期性及不定期性的風險評估。定期性的部分，比照歐盟 CSDDD，對於直接供應商，於每五年重新評估一次；不定期性的部分，則視各企業是否有影響原先風險控管的狀況變動（例如加入新市場、推出新產品等），隨時進行全面或部分的風險評估。	經濟部 投資司
4	強制性	請問 HRDD 是否於 2027 年永續報告書即須強制揭露？若未揭露是否有罰鍰？	人權議題本屬於應揭露於永續報告書之項目，HRDD 之實施係協助企業強化對於人權風險的管理以及揭露強度，並不因此導致罰鍰。	經濟部 投資司
5	強制性	請問若企業已有執行相關調查，待 HRDD 正式實施後，是否須完全依照操作手冊執行？	HRDD 應採取 PDCA ⁹ 的管理循環加以落實，操作手冊則是提供具體而可操作的 HRDD 執行建議，企業應視自身營	經濟部 投資司

⁹ PDCA：Plan (計畫)、Do (執行)、Check (查核)、Act (行動)四個階段

			運及所面臨的風險情境進行調整。如企業已評估自身風險，採取符合 PDCA 管理循環的 HRDD 機制，自屬可行。	
6	稽核	請問是否需要找第三方稽核？	並無強制規定須找第三方稽核，企業可視風險高低，自行決定是否有此需求。	經濟部 投資司
7	供應商	請問如果供應商不配合，公司是否會有責任？	並未有處罰機制，實施 HRDD 的核心目的在於促進企業自我檢視風險程度，以辨識所合作的供應商或其他商業夥伴是否存有危害人權的風險，企業進而可透過商業手段以減緩或排除風險，避免影響企業競爭力。	經濟部 投資司
8	供應商	請問如果供應商提供的資料不實或不完整，企業是否需要負責任？企業應該如何進行查核呢？	<p>供應商提供的資料不實或不完整，未必當然導致企業責任，惟建議企業應採取適當的契約約定等等方式，減緩此等風險。</p> <p>例如，企業可在契約中明訂查核權，依其重要性適時採取實地查核，以及可依據風險情形，要求供應商提供補充說</p>	經濟部 投資司

			明，或暫停合作，甚或終止契約等風險因應措施。	
--	--	--	------------------------	--

五、供應鏈規範對象

編號	議題	意見	回應	回應單位
<u>1</u>	直接供應商定義	目前方案係要求企業對其自身業務及供應鏈中的直接供應商或商業夥伴實施人權盡職調查。 請問對於「直接供應商」的定義標準為何？	直接供應商係指企業直接接觸或往來的商業夥伴。 惟若有顯著證據顯示間接商業夥伴涉及較大風險，企業仍需設法採取補救措施。	經濟部 投資司
<u>2</u>	供應商所在地	請問 KY 公司所做 HRDD 是以台灣供應商為主嗎？	以直接供應商作為規範對象，而不論供應商所在地點是否在台灣。	經濟部 投資司
<u>3</u>	採購代理商	請問如果是透過代理商採購，代理商是否也是納入範疇內？	是的，以是否對企業財務業務造成重大影響作為判斷。	經濟部 投資司
<u>4</u>	旗下法人	請問跨國集團企業的 HRDD 必須	以是否對企業財務業務造成重大影	經濟部

		比照財報包含所有旗下法人嗎？	響作為判斷。	投資司
5	轉投資公司	請問所有轉投資公司（如營業額未達 500 億、未上市櫃）均需納入調查及揭露嗎？	以是否對企業財務業務造成重大影響作為判斷。	經濟部 投資司

六、協助工具

編號	議題	意見	回應	回應單位
1	操作工具	是否會提供資訊揭露的範例或統一格式？	研擬中之操作手冊將提供參考的範例及格式。 惟個別企業會面臨不同的風險情境，而可能有不同的揭露需求，因此企業在選用時，仍須以自身實際狀況進行調整。	經濟部 投資司
2	操作工具	操作手冊提供的揭露範例如何界定各個向度低中高，以及何謂發生可能	關於程度與範圍之建議低中高向度認定方式，請參考操作手冊中「負面影響評估表範例」之評估規則。 至於發生可能性可參考過去的歷史紀錄、目前控	經濟部 投資司

		性？	制手段，以及對於未來一定合理期間的界定進行綜合判斷。	
3	宣導活動	請問之後是否還會安排其他宣導活動？	已舉辦的 3 場 HRDD 宣導會相關資料與影片皆會公告於「臺灣企業與人權入口網」，後續視需要規劃辦理，並亦將於「臺灣企業與人權入口網」公告，請持續關注。	經濟部 投資司

操作手冊功能

編號	議題	意見	回應	回應單位
1	操作手冊範例 ¹⁰	使用供應商自評問卷範例是否就能完全避免強迫勞動等人權風險？	經濟部目前製作 HRDD 手冊的目的，首先是在於提供企業關於實際操作的引導與參考，協助企業在永續報告的揭露可以更具實質，而非只有形式；其次是宣導 HRDD，讓公司執行人權風險評估，達成人權風險體健的預防效果。 由於個別企業所面臨的人權風險情境與程度都有	經濟部 投資司

¹⁰ 會外意見

		<p>不同，企業對於風險的因應管控要到達什麼程度，將依據企業自身對於風險容忍仍度的判斷而定。因此，個別企業的 HRDD 要執行到什麼程度，會依據企業自身治理單位對於風險評估的決策而定，也就是公司要容忍多少的剩餘風險存在。</p> <p>從而，企業要使用經濟部 HRDD 手冊所提供的範例時，應評估自身的風險情境，決定如何運用，經濟部 HRDD 手冊的內容並無法直接讓企業完全避免任何風險。</p>	
--	--	--	--

七、勞動議題宣導(勞動部)¹¹

政策、層面、指標、風險

編號	議題	內容	回應單位
1	政策	<p><u>政策推動方向</u></p> <p>勞動部預計於 114 年底前擬定「避免強迫勞動指引」，協助企業了解並遵循國際規範（如 ILO 標準）及我國現行勞動法令，以協助業者接軌國際要求。</p>	<p>勞動部 勞發署</p>
2	層面	<p><u>建議企業自我檢視的三個層面</u></p> <p>(1) 流程面： 自勞工（含移工）招募、僱用至聘僱管理各階段，應逐一辨識潛在強迫勞動風險。</p> <p>(2) 內部治理面： 公司治理政策、工作規則及宿舍管理等，是否具體落實防止強迫勞動之要求。</p>	<p>勞動部 勞發署</p>

¹¹ 勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組蘇裕國組長於第 1 場次宣導會之說明

		<p>(3) 外部供應鏈面： 企業應檢視人資部門與人力仲介公司合作過程。 例如，公司所委任的國內仲介與越南、印尼、菲律賓等外國仲介公司之簽約、收費及招募程序，是否符合「公平招募」原則。</p>	
3	指標	<p><u>國際指標與參考原則</u></p> <p>ILO 強迫勞動 11 項指標，勞動部已公布於網站，供企業自我檢視與內部教育使用。</p> <p>另 ILO 公平招募原則 (Fair Recruitment Principles)，強調「不由勞工負擔招募費用 (Recruitment Fee-Free)」原則。招募引進移工過程應確認各項費用項目，並由雇主承擔相關支出。</p>	<p>勞動部 勞發署</p>
4	風險	<p><u>常見風險項目 5 大項</u></p> <p>(1) 扣留護照或證件 (防止移工外出或失聯)； (2) 扣發工資或延遲薪資； (3) 超時加班； (4) 限制宿舍外出或請假； (5) 債務束縛，如移工自行負擔高額仲介費用。</p>	<p>勞動部 勞發署</p>