

企業人權盡職調查操作手冊(草案)

主辦單位：經濟部

執行單位：普華商務法律事務所

日期：2025 年 12 月

目錄

前言	1
第一章 制定企業人權政策	4
本章摘要	4
第一節 基本認知	4
一、自我檢視範圍	5
二、自我檢視方式	5
第二節 理解價值鏈	8
一、什麼是企業的價值鏈？	8
二、企業如何釐清自身的價值鏈	9
第三節 管理階層承諾與政策制定	11
一、提升管理階層意識：從策略高度理解重要性	11
二、具體且直接的支持：資源的承諾與流程的嵌入	12
三、啟動內部交流與文化建立：共識建立與協同合作	12
第四節 運用既有規則循序推進	14
一、盤點與辨識公司現有原則	14
二、分析現有原則與負面人權影響的關聯性	14
三、強化政策聲明與未來行動	15
第五節 政策聲明	16
一、核心意義與功能	16
二、政策聲明的制定流程	16
三、政策聲明制定的參與機制：內部與外部協力	18
四、政策聲明的呈現形式	18
五、溝通與推廣	19
第二章 落實人權盡職調查	21
本章摘要	21

第一節 識別與評估負面人權影響	23
一、識別潛在負面人權影響	23
二、識別實際負面人權影響	25
三、負面人權影響成因	27
四、與直接供應商聯繫	28
五、持續評估與優先排序負面影響	29
第二節 建立因應措施	37
一、比對現有流程與措施	37
二、將因應措施植入公司運作	39
三、確認與負面影響的關聯	42
四、擬訂並執行行動計畫	45
五、供應商檢視與能力建構	50
第三節 效益追蹤	55
一、記錄措施執行及成效	55
二、界定衡量措施成效之指標	55
三、調整措施與持續改進	56
第四節 溝通與資訊揭露	58
一、對內溝通	58
二、對外揭露	60
第三章 救濟與申訴管理	66
本章摘要	66
第一節 識別目標群體	67
一、申訴與補救機制	67
二、識別可能的申訴者	69
三、識別需要特別保護的弱勢群體	70
四、務實及負責任地排序特定優先群體	71
五、預見與全面評估可能的申訴事項	72

第二節 精進申訴機制	74
一、推動申訴機制的比較與精進	75
二、具體的申訴機制精進措施	78
第三節 將結果反映至流程中	80
一、透過教育訓練提升申訴處理能力	80
二、制定衡量實施狀況的量化與質化指標	80
三、持續精進盡職調查流程	82
第四節 製造業常見重大人權負面風險議題與相關救濟措施	84
一、強迫勞動與雇主支付原則	84
二、人權盡職調查對於強迫勞動可能採取的實際行動	88
附錄	91
附錄一：重要負面人權影響的永續報告揭露範例	91
一、人權政策聲明	91
二、人權盡職調查範圍及方法	91
三、減緩及補救措施	94
附錄二：企業人權政策範例	96
一、目的與範疇	96
二、人權承諾	96
三、管理方針	98
四、施行與修正	100
附錄三：負面影響評估表範例	101
附錄四：供應商自評問卷示例	104
I. 供應商/商業夥伴基本資料	104
II. 廢除童工	104
III. 終結強迫勞動	105
IV. 結社自由與團體協商	110

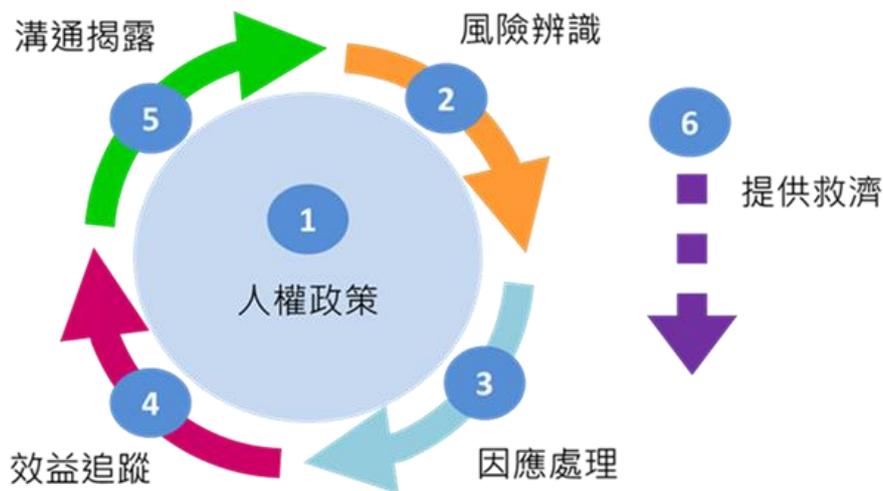
V. 消除就業歧視	111
VI. 職業安全與健康	112
VII. 產品責任	113
VIII. 其他	115
附錄五：產業重大人權議題示例	117
附錄六：ILO 強迫勞動指標說明	122
附錄七：企業人權議題相關規範	123
一、歐盟企業永續盡職調查指令簡介	123
二、挪威透明度法案	129
三、法國企業警戒法	130
四、歐盟「禁止強迫勞動產品上市」規章	133
五、美國 1930 年關稅法第 307 條與防止維吾爾人強迫勞動法	138

前言

企業尊重人權此議題經過聯合國、歐美先進國家十餘年來的倡議，已是國際趨勢，人權議題已成為企業經營管理不可忽視的重要環節。因此企業如何管理人權議題相關負面影響，就成為企業營運的重要課題。

聯合國於《工商企業與人權指導原則》（UNGPs），揭示企業在其營運過程中應藉由人權盡職調查（Human Rights Due Diligence, HRDD）等機制，以預防、識別、評估及減緩企業營運對於人權可能造成的負面影響。企業實施人權盡職調查，將可具體提升企業對於負面人權影響的管理能力，而帶來降低人權風險、提升企業聲譽、穩定供應鏈、強化營運韌性、吸引大型跨國企業商業機會等效益。

企業為履行尊重人權責任，必須制定尊重人權之企業人權政策、實施人權盡職調查，並於造成或助長對人權的負面影響時提供或配合有效救濟，詳下圖表：



尊重人權措施	說明
企業人權政策	1. 將尊重人權理念納入企業政策並表明及承諾
人權盡職調查	2. 辨識與評估負面人權影響
	3. 防免、減緩及終止負面人權影響
	4. 效益追蹤
	5. 溝通與資訊揭露
救濟	6. 因應負面人權影響提供或配合救濟

為協助企業接軌國際人權標準、降低負面人權事件風險，以維持臺灣企業國際信譽及競爭力，114年1月20日行政院人權保障推動小組第49次委員會議決議由經濟部研擬「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」，該方案規劃由具規模企業一年營業額達新臺幣500億元（以合併報表之數額為依據）之製造業上市櫃公司率先實施人權盡職調查(HRDD)。

為配合前述方案，本手冊參考前述 UNGPs、國際勞工組織 (ILO) 及經濟合作暨發展組織(OECD)《多國籍企業責任企業行為指導綱領》等國際指引及人權盡職調查實務做法，針對企業推動人權盡職調查的流程，提供系統化架構，並於各章節說明上開尊重人權措施之具體操作方法；另附永續報告 GRI 重大人權議題揭露範例、企業人權政策範例、負面影響評估工具表單、供應商自評問卷等，企業可依據自身需求彈性運用。

本手冊目的係因應前述符合門檻之製造業上市櫃公司實施人權盡職調查，為使業界知悉人權相關趨勢，並提早為後續其他國家或組織更嚴格的標準先行準備，提供企業框架性的說明與指引俾利做為基本依循。然本手冊做成之時，歐盟尚未正式公告企業永續盡職調查指令(CSDDD)指引，故尚無法完全依照 CSDDD 法規內容加以編著，我國後續受

CSDDD 規範之企業仍可能需要依照 CSDDD 指引及預計 2029 年正式施行後的法案，調整其人權盡職調查實施，併此說明。

第一章 制定企業人權政策

本章摘要

政策規劃作業

於規劃人權政策時，企業應盤點自身所處的產業特性、營運模式及價值鏈狀況，以充分彙整可能涉及的負面人權影響議題。

人權政策並應由最高管理階層正式採納並公布相關政策，藉以展現高層對人權議題的承諾。

政策應記載內容

於政策中建議具體指明以下事項：

1. 國際人權標準，作為政策基礎；
2. 企業所涉及的負面人權影響議題；
3. 執行人權盡職調查的具體流程，包括負面人權影響的風險辨識、因應處理、效益追蹤、溝通揭露等措施；
4. 對於特定負面人權影響所採取的具體措施、預計執行時程及各項措施的責任歸屬。

政策揭露方式

可將人權政策整合至現有制度文件，或另行發布獨立文件，重點在於確保所有文件在內容與目標上保持一致，避免出現矛盾或衝突。

第一節 基本認知

企業在制定人權政策並落實人權盡職調查之前，首要

任務應先全面了解自身營運現況。進行前置自我檢視，猶如一次全面健康檢查，透過精準識別潛在的負面人權影響熱點，避免資源錯置，使人權盡職調查流程更具效率。

一、自我檢視範圍

自我檢視的範圍可包括對企業的核心業務、產品與服務的生命週期、供應鏈的複雜性與區域分布，以及客戶來源等進行梳理。企業應深入檢視其營運現況，例如，企業採購最大宗的原物料、產品服務的銷售足跡，乃至於供應商與客戶的選擇標準等關鍵議題。尤其需盤點在內部、供應商端，或因產品使用、服務提供而曾經發生的人權侵害事件、受影響的群體為何，以及供應商迄今如何被要求遵守企業規範。同時，評估現有的內部管理措施、負面人權影響應對流程及申訴管道是否完善。

自我檢視需要跨部門協作，從管理階層到採購、銷售、人資、法務等部門，必須共同刻畫出全面的企業負面人權影響圖像。藉此確立盡職調查的優先次序，制定針對性且有效的策略，以確保盡職調查流程能夠切實觸及核心問題。

二、自我檢視方式

企業可透過下列例示問題進行自我檢視，以了解現況，作為啟動盡職調查的背景知識：

類型	具體問題
供應商盤點	最大宗的採購，或是對營運最為關鍵的原物料、產品或服務有哪些？
	直、間接供應商位於哪些國家或地區？
	企業自身所產出的產品，銷售、分銷，或提供服務於哪些國家或地區？
	選擇供應商與客戶的標準為何？
人權議題檢視	供應商目前是否被要求遵守企業所制定的相關規範（如：行為準則等）？
	企業本身、供應商、產品使用或服務提供過程中是否發生人權侵害事件？該事件受影響的群體為何？
	目前已採取哪些措施預防與減少負面人權影響，以及補救已發生的人權事件？
	內部是否已有因應負面人權影響的流程？
	客戶、投資人或其他利害關係人是否對企業有具體人權或其他永續要求？
申訴救濟	目前是否已有申訴管道可供受人權侵害者利用？

除了前述對自身營運現況的全面檢視，更應充分利用企業內部現有的資源。透過跨部門的合作，可透過舉辦簡短會議，迅速釐清並匯整各方對企業負面人權影響的觀察與現行措施的認知。透過會議與內部盤點所匯集的資源，將成為規劃後續盡職調查各階段的重要基礎。

此外，管理階層應預先向企業內部闡明執行人權盡職調查的重要性，並從整體供應鏈的高度來關注此議題，及溝通人權盡職調查所帶來的效益，例如：如何提升產品品質、確保交貨穩定性，甚至強化品牌聲譽等，藉此凝聚內部共識，確保所有參與者理解其策略

意義與落實效益，成為推動整個人權盡職調查流程奠定堅實的基礎。

第二節 理解價值鏈

在企業執行人權盡職調查的過程中，除了對內部營運現況進行全面的自我檢視外，更關鍵且具挑戰性的一步，便是對企業「價值鏈」的完整理解。這不僅是對國內外法規遵循的要求，更是企業識別、預防與應對潛在人權及環境負面影響的核心基礎。

一、什麼是企業的價值鏈？

廣義而言，價值鏈涵蓋所有透過價值創造，將投入（Input）轉化為產出（Output）的活動。這不僅限於企業自身直接僱用的員工與所使用的廠房，更延伸至所有與自身存有直接或間接商業關係的企業，而負面人權影響往往潛藏在企業直接控制範圍之外的這些環節中。這些企業包括：

1. 供應方（上游）：

提供對最終產品或服務有貢獻的產品、原料或服務的實體。

2. 接收方（下游）：

從企業取得產品或服務的實體，可能是客戶、經銷商或終端消費者及使用者。

我們可以將價值鏈分為三個階段：

階段	說明
1. 上游階段 (Upstream Stages)	這通常指的是從最基礎的原物料採集、生產到半成品製造的整個過程。以製造業為例，上游供應鏈包含農產品或礦產等原物料的開採、其運輸過程、初期加

階段	說明
	工、再製成初級與半成品，以及第一階供應商（Tier 1 suppliers）的工作狀況。
2. 自身的價值創造 (Own Value Creation)	此階段指的是企業內部的營運活動，包括產品設計、生產製造、服務提供、銷售、行銷、物流、行政管理等。
3. 下游階段 (Downstream Stages)	這包含了產品或服務被分銷、使用，乃至於廢棄或回收的過程。以製造業而言，下游階段可能包含消費者或企業實際使用產品，以及產品壽命結束後的廢棄與回收等情形，需考量產品安全、回收系統、廢棄物管理及相關環境保護等議題。

二、企業如何釐清自身的價值鏈

企業可參考以下問題示例，逐步釐清其價值鏈輪廓：

1. 價值鏈主要包含哪些階段？核心的產品或服務涉及哪些關鍵供應商（直接與間接供應商）？
2. 在整個供應鏈或價值鏈中，發生了哪些活動或流程？
3. 這些活動或流程主要在哪些國家或地區進行？這些國家或地區是否屬於高風險地區？

對企業而言，重要的不是立即得到所有答案，而是務實地從現有認知出發，則缺失將會隨著盡職調查的推進而逐漸補足。

此外，亦可透過下列方式了解企業的價值鏈：

1. 內部蒐集：召集來自不同部門人員，共同盤點公

司內部現狀。許多部門可能掌握著關於供應商結構、產品組件來源、客戶分布等超出直接供應商層級的資訊。透過定期的跨部門會議，可有效地收集這些分散各處的資訊。

2. 詢問直接供應商：直接供應商是獲取更進一步供應鏈資訊的重要橋樑。詢問是否能提供其供應鏈的相關資訊。例如，自我評估報告、第三方稽核報告、各類驗證資料等。同時也可以與供應商共同探討如何提升人權關注，設立共同的實施標準，從而建構更具韌性的負責任供應鏈。

蒐集到足夠資訊後，下一步便是將價值鏈進行整理並呈現。例如，透過矩陣建立，清楚標示主要供應鏈層級、各層級供應商、關鍵流程，以及相關生產地點。這張圖譜將成為後續階段進行負面影響分析的基礎，特別是與內部員工溝通、確認負面影響時，能提供清晰的參考依據。

若價值鏈極其複雜，或產品線非常龐大，初期可將重心放在特定、具有高風險或高影響力的領域。例如：依據採購成本最高的物料（因為這通常代表交易量大，風險暴露高），或最關鍵的產品群組（如高階產品、核心組件，或涉及高關注產業的產品），作為優先聚焦的對象。

第三節 管理階層承諾與政策制定

在人權盡職調查的進程中，管理階層的堅定支持與積極參與，是確保其有效實施、深度融入企業運作並最終取得成功的關鍵。這不僅是策略方向的指引，更是為公司提供推動盡職調查所需的決心與必要資源的根本保障。

一、提升管理階層意識：從策略高度理解重要性

為確保管理階層的支持，首要任務是「提升管理階層意識」。企業應優先並積極向管理層、董事會乃至股東，清楚闡釋在整體價值鏈中推動人權盡職調查的重要性。這不應僅止於道德層面的訴求，更應「說明管理層關切的多元議題」。例如，全球日益嚴格的法遵要求（如歐盟企業永續盡職調查指令等）正將企業的合規風險提升至新的高度；同時，客戶與消費者對企業社會責任、勞動實踐與產品透明度的期望不斷提升，這直接影響著企業的市場競爭力、品牌聲譽乃至於是否能進入特定市場。

此外，從業務效益角度切入，透過建立更具韌性與透明度的價值鏈，反而能有效提升產品品質、確保交貨可靠度，從根本上降低營運風險並創造長期價值。例如，減少供應鏈中的勞資糾紛，可避免生產中斷、延遲交貨或因負面新聞造成的巨大損失。當企業意識到人權盡職調查不再是單純的成本或合規負擔，而是提升企業競爭力、降低風險並確保永續發展的策略性投資時，其支持的意願與深度將會顯著增加。

二、具體且直接的支持：資源的承諾與流程的嵌入

一旦管理層意識到其策略價值，接下來便是確保管理層支持盡職調查流程的執行。這種支持非僅限於口頭承諾或修訂公司政策文件，而必須具體且直接。尤其體現在企業是否提供足夠的資源上。人權盡職調查是一個系統性且持續的過程，需要人員投入，更另可能涉及供應商培訓以及潛在的補救成本費用等。如果沒有來自企業高層的預算與人員配置承諾，這些工作將難以有效展開。

此外，管理層的支持應貫穿盡職調查的所有流程：從最初的策略納入、人權政策聲明的制定、負面影響識別與評估、緩解措施的實施，乃至於後續的申訴管理與補救機制，管理層的決策與資源投入都將決定盡職調查的深度與廣度。只有當高層展現出對人權議題的堅定承諾，並將其融入企業的治理框架與決策流程中，相關部門與員工才會認真對待並投入執行。

三、啟動內部交流與文化建立：共識建立與協同合作

最後，管理層的支持也是企業建立人權盡職調查的基礎。為使尊重人權的理念，能夠更深度融入企業文化並貫穿整個價值鏈，管理層的推動是不可或缺的。即便許多細節議題會在後續階段才深入處理，企業仍應在早期階段就討論如何設計盡職調查的「監督與協調」（縱向植入，確保高層定期審視進度與成效），以及「營運執行」（橫向植入，確保各業務部門在日常營運中落實人權原則）。

這包括決定是否成立一個「跨部門團隊」來協調此議題，確保各部門之間的資訊共享與合作。同時，也可思考由單一負責人，抑或由不同部門的數人共同推動。最重要的是，明確指出企業內應負責推動的部門，以便將上位原則轉化為具體措施。

第四節 運用既有規則循序推進

在推展人權盡職調查的初期，許多企業可能會感到無從下手，誤以為這是一項全新的、需要從零開始建構的複雜工程。然而，企業通常不必「從零開始」著手，最有效且務實的方式，是善用與發展企業內現有的各項原則、規範與程序。這些既有框架，往往已間接包含了對人權的關注，為人權盡職調查提供了堅實的基礎。

一、盤點與辨識公司現有原則

啟動人權盡職調查的首要之務，便是盤點與辨識現存的各項原則與規範，包含：

（一）普遍性原則：

例如公司的成立宗旨、核心價值觀、行為準則等。

（二）特定主題文件：

安全衛生工作守則、誠信經營作業程序及行為指南等。

二、分析現有原則與負面人權影響的關聯性

在盤點企業現有原則後，下一步便是分析這些原則與負面人權影響的內在關聯性。許多現有原則雖未直接標明「人權」，但其內容已觸及人權保障的核心。例如，安全衛生工作守則旨在保障員工的生命安全與健康權；而誠信經營作業程序及行為指南，則反映對反貪腐及公平交易的承諾，間接影響人權治理環境。

另外也可參考《聯合國企業與人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 簡稱 UN Guiding Principles 或 UNGPs): UNGPs 為企業人權盡職調查提供了明確的框架, 特別是在政策聲明的制定上, 提供了具體的要求與指導。企業可以將現有原則與 UNGPs 的核心理念進行對照, 檢視是否已涵蓋所有關鍵的人權議題, 並據此進行調整或補充。例如, UNGPs 強調企業應承諾尊重國際公認的人權, 這可以成為企業現有行為準則中「尊重」概念的具體化。

三、強化政策聲明與未來行動

透過對現有原則的梳理與分析, 企業可以進一步強化其政策聲明, 使其不僅僅是「高層原則」, 而是真正能指導企業在人權領域的具體行動。這份強化後的政策聲明, 應明確表達企業對人權與環境保護的承諾、實施盡職調查的決心、以及如何處理潛在或已發生影響的方針。它將成為對內凝聚員工共識、對外向利害關係人展現企業社會責任的重要溝通工具。

第五節 政策聲明

一、核心意義與功能

政策聲明首先是對尊重人權的公開承諾。企業藉由這份聲明，向內部員工與外部所有利害關係人溝通，表明其認知並承擔起尊重人權的責任。這是一個強而有力的宣示，確立了企業在人權議題上的立場。

除了作為公開承諾，政策聲明也是將人權盡職調查深度融入於企業的重要工具，具有「內部指引」以及「外部溝通」雙重關鍵功能：

二、政策聲明的制定流程

制定有效且具公信力的政策聲明，是一個持續演進的過程，應保持調整的可能性，如當負面影響評估結果或企業產品服務組合發生重大變化時，政策聲明也應隨之修正與精進。

流程要項	說明
1. 管理層採納與公開	政策聲明必須由企業最高管理層（如董事會、總經理等）正式採納並公開發布。這代表了企業高層的承諾，賦予聲明權威性與正當性，也向所有利害關係人宣示其重要性。
2. 指派負責人員	企業應指派人員負責政策聲明的概念設計並將其融入企業的整體策略。若有必要，可設立跨部門團隊，監督政策聲明在日常營運中的執行。
3. 引用國際人權標準	政策聲明應明確引用國際公認的人權標準，例如先前提及到的 UNGPs、國際勞工組織

流程要項	說明
	<p>(ILO) 的國際勞工公約、《世界人權宣言》等。除提供聲明的合法性與通用性基礎，也能確保企業與全球最佳實踐對齊。</p>
4. 指明特有的負面人權影響	<p>政策聲明不應空泛，而應結合企業所處產業的特性、自身的營運模式及價值鏈狀況，具體指明可能涉及的負面人權影響。具體的聲明除了有助於內部人員識別負面影響，也讓外部利害關係人了解企業對自身負面影響的認知。</p>
5. 說明人權盡職調查流程	<p>政策聲明應概述企業執行人權盡職調查的具體流程，包括負面人權影響的識別、評估、緩解、補救、監控與報告等環節，以顯示企業對人權管理係採取系統性方法，而非被動應對。</p>
6. 因應措施內容、期限與問責	<p>更進一步地，聲明應包含為應對特定負面影響將採取的具體措施、預計的執行時程，以及各項措施的責任歸屬。這將承諾轉化為可執行、可衡量的行動計畫，並確保問責機制。</p>
7. 規劃持續改進	<p>政策聲明應體現持續改進的精神。負面人權影響是動態變化，企業的產品、服務組合或營運地區若有變動，可能導致新的負面影響。因此，聲明應預留未來審查、評估與更新的機制，確保其始終符合企業實際情況與不斷發展的人權標準。例如：若企業的產品或服務組合發生變化，應擴充負面影響的分析範圍。</p>
8. 利害關係人期望	<p>企業的人權責任延伸至其整個價值鏈。因此，政策聲明應明確表達企業對內部員工，以及其供應商、商業夥伴與客戶在人權方面的期望。這將作為篩選、合作與評估的依據，並推動價值鏈上的所有參與者共同提升人權標準。</p>

三、政策聲明制定的參與機制：內部與外部協力

(一) 內部協力

由於人權盡職調查的最終政策執行仰賴企業內部的配合，內部參與至關重要。內部關鍵參與者包含了被指派負起公司原則實施責任的人員以及勞工。透過廣泛的內部參與，能加強內部人員對人權議題的理解與承諾，促進政策的順利推動。

(二) 外部協力

適時納入外部利害關係人，能為企業政策聲明帶來外部視角，提升其公信力與完善度。尤其當修訂的公司原則直接針對某些外部群體（如供應商工人、在地社區）或對其有直接影響時，他們的參與更顯關鍵。可能的參與者包括工會、非政府團體、當地社區代表等。外部參與有助於企業識別自身可能存在的「盲點」，獲取寶貴的外部見解，建立與利害關係人的互信關係，並確保政策聲明能夠有效解決真實世界的人權挑戰。

四、政策聲明的呈現形式

撰寫政策聲明時，會面臨選擇其呈現形式的問題：是將其作為獨立文件發布，還是整合到既有文件中？兩者均無不可，不同形式的優點分別如下：

(一) 整合現有文件

對於規模較小的企業而言，將人權原則整合至現有文件可能更為實用且資源有效。這能避免重複，並確保人權議題與企業既有的管理體系緊密連結。

(二) 獨立文件

對於規模較大的企業而言，一份獨立的政策聲明能產生額外的強調效果，向內部與外部傳達，管理層對此議題的嚴正態度與高度重視。

無論選擇何種形式，最重要的是確保不同文件之間在內容與目標上保持一致性。企業應避免出現相互矛盾或目標衝突的聲明。

五、溝通與推廣

政策聲明一旦制定完成，有效的溝通與推廣是確保其影響力的最終步驟。溝通策略必須具有針對性：企業需要清晰界定政策聲明的目標受眾，因為不同的群體對聲明內容的理解需求與接收方式都不相同。

(一) 內部溝通

應確保政策聲明能夠觸及執行人權盡職調查的人員，且能讓他們知悉與理解，這可能包括公司內的所有同仁，從管理層到基層員工。可以透過內部教育訓練、員工手冊、內部公告等方式，確保他們了解政策內容及其與自身工作的關聯，而將政策轉化為日常行為。

(二) 外部溝通

政策聲明也應傳達給企業的直接與間接供應商、商業夥伴與客戶。這份聲明將成為企業與他們合作的基礎，並促使共同遵守人權標準。溝通方式可包括在合約中納入相關條款、舉辦說明會、提供教育訓練素材等。

(三) 廣泛利害關係人溝通

政策聲明原則上應公開予所有利害關係人。這包括潛在受影響的社區、投資人、消費者以及民間社會人士。透過公司官網專區、年度永續報告、新聞稿、社群媒體、參與行業論壇等管道，讓更廣泛的公眾了解企業的承諾與行動。

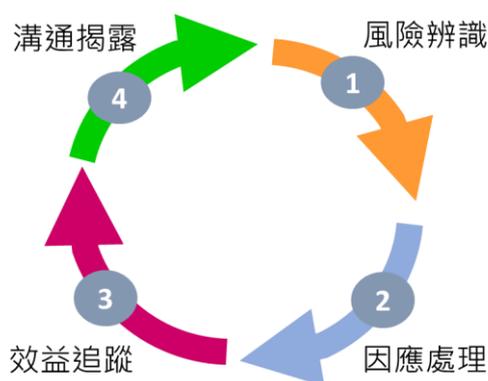
溝通的目的不只在於使相關人員知悉，更在於推動所有相關方積極遵循這些原則。這可能需要持續的教育、監控、獎勵機制，以及對不符合行為的處理。

企業人權盡職調查中的政策聲明，不僅僅是一份應付法規要求的文件，而應是企業所真實認同的承諾。透過高層的背書、國際標準的引導、具體負面影響的識別、清晰流程的闡述、內外部的廣泛參與以及持續有效的溝通，將尊重人權的理念從抽象的道德願景轉化為企業文化的一部分，並融入企業日常運營的每一個環節，最終為企業的永續發展與社會責任的履行奠定堅實的基礎。本手冊於附錄一及附錄二提供永續報告揭露及人權政策相關範例供企業參考。

第二章 落實人權盡職調查

本章摘要

人權盡職調查（Human Rights Due Diligence，HRDD）是一個持續性的管理過程，目的在於幫助企業辨識、防免及減緩其營運活動對人權可能造成之實際或潛在負面影響。是企業履行人權重要措施的核心機制，包含以下四個主要步驟：識別與評估負面人權影響、建立因應措施（防免、減緩及終止負面人權影響）、效益追蹤、溝通與資訊揭露。



風險辨識

首先，針對識別與評估負面人權影響，企業需要從各類可能受影響群體的不同角度出發，尤其是來自價值鏈上游的負面影響，企業應聚焦於嚴重性較強與發生可能性較高者，評估標準主要包括影響範圍、程度、不可補救性，以及發生的可能性。即使某些負面影響發生機率低，但若一旦發生將造成重大傷害，仍應列為高優先處理事項。

因應處理

其次，在完成識別與評估之後，企業應以現有流程為基

礎，建立有效的因應措施，為此，可先透過盤點現有流程，以釐清那些負面影響已經被管理，哪些仍有待建立對應措施。於梳理現況後，企業應採取實際行動措施納入日常營運與供應鏈管理，例如，人員培訓、將人權指標納入激勵機制、建立供應商人權議題檢視、供應商違反人權要求處理機制等措施，以補足相關管理缺口。此外，可採取跨部門討論機制，處理商業目標與人權目標可能發生的衝突，並透過釐清企業造成負面人權影響的三大成因(造成、助長、直接相關)，建立適當的因應優先順序與行動措施。

效益追蹤

再者，當企業制定並落實人權盡職調查的相關因應措施後，企業應持續追蹤執行效益，以評估所採取的措施是否確實產生預期的正面影響，並依據評估結果陸續調整，企業可透過對於執行進度是否按時完成、資源投入的分配合理性與效率、違規事件數量是否減少、原物料來源是否透明等指標加以衡量。

溝通揭露

最後，在檢視因應措施的執行成效之後，對於這些施行結果，除了向內部員工進行溝通，以凝聚員工共識，以利金推進相關措施之外，更應向外部進行揭露，強化人權措施透明度，回應對於利害關係人的期待，企業可透過永續報告、官網及新聞稿等不同方式進行揭露。目前實務上常見的主要作法是包含將人權議題整併於永續報告書，而以獨立篇章揭露，或是發布獨立的人權報告，凸顯企業在人權盡職調查所採取的各項措施。

第一節 識別與評估負面人權影響

在人權盡職調查的流程中，「識別負面人權影響」是至關重要的一步。不僅是為了遵循法規要求，更是為了讓企業能系統性地理解其營運對人權可能造成的負面影響，從而採取預防及緩解措施。

一、 識別潛在負面人權影響

所謂潛在負面人權影響，係指可能發生但尚未發生的不利影響。本階段透過轉換視角、界定範圍、系統性蒐集資訊並最終繪製負面影響總覽等段落，說明企業應如何識別潛在負面人權影響。

（一）視角轉換：從受影響者角度出發

企業過去可能更習慣從自身利益出發來評估負面影響，例如聲譽風險、生產損失或法律制裁等。然而，人權盡職調查強調的是視角轉換：企業必須從受影響者（或潛在受影響者）的角度來分析負面人權影響。

視角的轉換意味著企業需要跳脫傳統的商業思維，進而關注企業營運活動對個人、群體及環境造成的實際或潛在衝擊。以製造業舉例來說，潛在的受影響者可能包含：

1. 工廠裡的員工（強迫勞動、勞動條件、健康及安全）；
2. 礦場的工人（土地等財產權、生存權、童工問題）。

從受影響者的視角辨識負面人權影響的重要性在於，現實中許多負面人權影響並非發生在企業能直接控制的能力範圍內，而是集中於企業未能直接接觸的價值鏈階段。即便企業無法直接解決所有負面影響，這種以受影響者為中心的負面影響分析方法能幫助企業更全面地理解其責任範圍。

(二) 界定受影響者與負面影響範圍

在負面人權影響分析中，除了公司內部員工外，應將所有潛在受影響者納入考量，常見對象如下：

1. 內外部人員：
外國籍員工、派遣至企業的員工等。
2. 價值鏈上的商業夥伴員工：
直接與間接供應商、分包商、物流合作夥伴等企業員工。
3. 與原料開採相關者：
參與原物料開採、加工的工人或在地居民。
4. 生產基地所在社區：
企業設廠或供應商設廠地點的周邊社區居民。
5. 最終使用者：
使用企業產品或服務的終端消費者。

在界定負面影響範圍時，原則上企業應涵蓋價值

鏈的所有階段，以及所有（潛在）受影響群體，並關注所有影響。初期建議採取寬泛的負面影響分析策略，以獲得環境與負面人權影響的全貌，後續再逐步深入。

二、 識別實際負面人權影響

在完成了企業潛在負面人權影響的初步理解後，下一步則是將這些普遍的負面影響資訊與自身公司的具體營運活動結合並進行比對，從而識別出企業的實際負面人權影響（也就是已經發生或正在發生的負面影響）。每家企業都具有其獨特性，無論是在營運據點、供應商，抑或產品與服務所觸及的各項議題。因此，並非所有潛在負面影響，都會直接轉化為企業所面臨的實際負面影響。

識別實際負面人權影響的關鍵，在於將先前的識別結果與公司自身業務進行深度比對，以確認哪些負面影響真正適用於企業之中，並在此過程中識別出可能遺漏的額外負面影響領域。

（一） 內部人員交流

獲取負面影響相關資訊可以從企業自身出發，尤其是直接參與各式營運活動的人員。與內部人員進行交流，是識別實際負面影響最有效且不可或缺的方法之一。透過內部交流，企業能夠從不同業務功能與層級的人員獲取第一手資訊與觀察，有助於更全面地繪製企業的負面人權影響圖像，將人權議題內化為企業文化的一

部分。相關資訊來源可能包含：檢舉專線（或信箱）的紀錄與分析、歷年內外部調查的結果、勞資會議紀錄，以及特定事件（如勞資糾紛）的內部報告與處理紀錄等。

企業另可透過以下的方式，促進有效的交流：形式上，可採取直接交流的方式，例如舉辦跨部門工作坊，讓不同部門的代表共同識別與討論負面人權影響。此外，對關鍵人員進行一對一訪談，亦可以作為工作坊的補充；另外在用語上可嘗試將艱澀的用詞調整為參與者所屬領域可理解的語言。這有助於促進人員對這些議題的理解，特別是對部分此前較少接觸這些議題的部門。

（二）外部資源

在永續供應鏈管理初期，企業通常難以直接接觸到那些可能受到負面影響的群體。此時，藉助非政府組織或公民團體等外部專業力量，能提供不同視角。外部單位通常在特定人權議題上擁有豐富的知識與經驗，能從受影響群體的角度，幫助企業理解其行為可能對人權造成的潛在損害或威脅。在負面影響分析的過程中，持續與（潛在）受影響者、非政府組織及其他專家保持交流，除了能充實負面影響分析的內容，也能為後續的負面影響評估、優先順序排列及緩解措施提供寶貴的回饋意見。

三、 負面人權影響成因

在完成了公司特有的負面人權影響識別後，企業應釐清該等負面人權影響的成因。這涉及負面人權影響排序及擬定因應措施的基礎。企業負面人權影響的成因，包含有以下三種態樣：

(一) 造成 (Cause)：

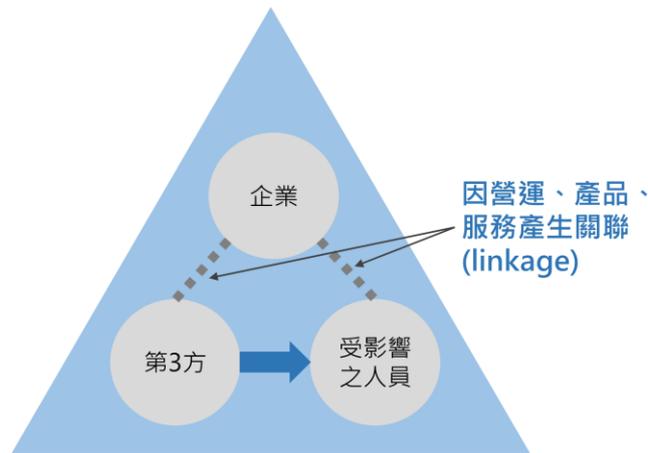
企業透過其營運造成人權負面影響。例如，自家公司海外工廠人力擴張速度過快，且未建立相應的人力控管措施，導致雇主未能全額給付工資，影響員工權益。

(二) 助長 (Contribution)：

企業透過其營運或透過外部機關（政府、其他企業等）助長人權負面影響。例如，企業為其工廠招募移工，明知某仲介機構收取高額仲介費，可能導致移工有抵債勞務的情形發生，卻仍持續與該機構合作。

(三) 直接相關 (Directly Linkage)：

企業並未直接造成或直接助長負面人權影響，但因交易、投資、合作等關係導致其營運、產品、服務對人權的負面影響有直接相關。例如，企業投資或合作之另一企業違反了與其之協議，以強迫當地居民搬遷的方式進行用地設置工廠，或是間接供應商使用童工等。圖示如下：



透過明確瞭解負面影響的成因，企業將能更清晰地判斷其對各類負面影響的責任，以作為下一階段執行負面影響評估與排序的基礎。

四、與直接供應商聯繫

鑑於許多負面人權影響發生在供應鏈上游，且供應商是深入了解供應鏈實際運作狀況的關鍵，能提供第一手的資訊。善用現有資訊與供應商的配合，有助於控制負面影響分析的時間成本。

聯繫時，企業應向直接供應商詢問其供應鏈的人權與環境管理資訊。這些資訊可能包括：

(一) 供應商自身的策略或指引：

使企業能了解該供應商內部的人權政策。

(二) 可信賴的證書：

如負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）等，或第三方機構出具的稽核或驗證報告。

(三) 供應商自評報告：

了解供應商對自身負面影響的認知及管理措施。

(四) 實地訪查：

若條件允許，透過實地考察供應商的生產基地，直接觀察其運作情況。

五、持續評估與優先排序負面影響

(一) 考量整體價值鏈

在進行負面影響評估與排序時，企業除必須關注自身營運活動外，也應涵蓋先前所提及的辨識價值鏈議題。事實上，在許多產業中，對受影響者可能造成的負面影響，其發生機率及嚴重程度往往在供應鏈的上游或下游階段，遠高於企業自身的活動。例如，強迫勞動、環境污染或土地財產徵用等問題，更容易發生在遙遠的原料開採地或製造代工廠，而非企業的總部辦公室。

因此，企業不能僅將焦點放在內部營運，而必須將評估範圍擴展至整個價值鏈。此外，即使企業對某個特定供應商的影響力較弱，但若該供應商處於高風險區域且涉及嚴重負面人權影響，企業仍應將其負面影響納入考量，並進行相應排序，而非僅因「難以施加影響力」而輕忽或排除。

(二) 務實聚焦

雖然理想狀況是評估整個價值鏈中的所有負面

影響，但對於大多數企業，尤其是在推動人權盡職調查的初期，要一次性評估與排序所有識別出的負面人權影響，可能會顯得過於龐大與複雜。因此，企業應採取務實的策略，降低評估的複雜性。在保持對整體價值鏈概覽的同時，可以選擇性地將評估重點放在特定的領域。這些聚焦的依據可以包括：

1. 特定產品：例如，對企業營收貢獻最大或形象最為關鍵的產品線。
2. 特定人權議題：例如，根據過往的申訴、稽核或裁罰紀錄，企業在勞動權益方面所面臨的最主要議題。
3. 特定價值創造階段：例如，集中評估上游的原料採購。
4. 特定商業關係：例如，高風險國家或地區的關鍵供應商。

這些聚焦點可以基於先前對產業與國家特定風險的分析結果來選擇。藉此幫助企業在資源有限的情況下，優先處理最可能導致負面影響的環節，從而逐步建立起全面的負面人權影響管理體系。

(三) 負面影響評估核心：嚴重性與發生可能性

在對負面影響進行評估與優先排序時，有兩個關鍵必須考量：

1. (潛在) 負面影響的嚴重性：一旦負面影

響發生，對受影響者（個人或群體）造成的傷害程度有多大。

2. 發生可能性：該負面影響在企業本身營運或價值鏈中發生的可能性有多高。

在負面影響優先排序中，（潛在）負面影響的嚴重性權重應高於發生可能性：即使某項負面影響發生的機率被評估為極低，但如果一旦發生將造成生命威脅或不可逆轉的傷害，企業仍必須將其置於高優先級。

例如：若因缺乏基本的消防安全措施，導致工作場所存在威脅生命安全的負面影響，即使發生火災的機率被評估為低，企業也必須立即對此資訊進行追蹤並採取行動。這是基於人權的固有價值及對生命健康的最高保障原則。

執行評估與排序

由於「嚴重性」並沒有統一的量化門檻，其判斷往往需要內部對話與專業判斷，這種跨部門的協作能夠匯集不同的專業知識與視角，確保評估結果的全面性及準確性。例如：人力資源部門可以提供勞動條件的內部數據，採購部門可以提供供應商的初步評估資料，而法務部門可以分析潛在的法律責任。在初期內部評估階段之後，後續應將供應商、非政府組織、商業夥伴以及（潛在）受影響的在地社區等外部利害關係人納入評估過程，做為長期目標。

利用現有風險管理系統

如果企業已經為其他領域（如品質管理、環境管理或營運風險管理）建立了現有的風險管理系統，應評估是否可以將負面人權影響的評估與排序整合到這些既有系統中（例如，整合到 ISO 14001 環境管理系統或 ISO 9001 品質管理系統等）。

這種整合有諸多好處：一來企業可以借鑒現有風險管理系統中成熟的方法論與流程，且由於負責風險管理的員工已經具有相關經驗，這有助於簡化評估與排序的過程，提高效率。同時也能避免重複建置類似管理系統，耗費內部資源配置。利用目前既有系統更有助於將人權盡職調查更自然地融入企業的日常營運與管理體系中，使其成為日常工作的一部分。

評估標準的細化：嚴重性與發生可能性

在實際操作中，對嚴重性與發生可能性的評估，可以參考以下方法，本手冊附錄三並提供負面影響評估表之範例供參考：

1. 嚴重性：

評估負面影響的嚴重性，主要從三個方面考量：

(1) 範圍：影響的廣泛程度，例如受影響人數的多少。

(2) 程度：影響的深度或強度，例如對人權的

侵犯程度（輕微不適或生命威脅）。

- (3) 不可補救性：在多大程度上可以讓受影響的人恢復到至少與負面影響之前的情況相對應的狀態，例如：生命損失是不可逆的，而輕微的人身傷害可能是可修復的。

判斷：如果上述三個方面中的任何一個被評估為「嚴重」，那麼該（潛在）負面影響就應被歸類為「嚴重」。這體現了人權保護的最高標準，即任何單一方面的極端負面影響都應受到高度關注。

2. 發生可能性 (Likelihood)：

評估負面影響在貴公司發生的可能性有多高，應考量以下因素：

(1) 自身的商業活動：

企業的經營模式、產品特性、地理位置等，是否增加了某些負面影響發生的可能性。

(2) 供應商的管理能力：

在可能的情況下，評估供應商管理負面人權影響的能力。管理能力較弱的供應商，其發生負面負面人權影響實現的可能性更高。

(3) 背景因素：

利用先前負面影響識別階段的研究結果，特別是國家與產業特定的背景因素，來評

估發生可能性。例如：

a. 國家及治理背景：

危險與衝突地區、脆弱群體（如原住民、少數民族、移民工人）的存在及可能遭受的國家壓迫，以及貧困等因素，都顯著增加了負面人權影響的可能性。

b. 貪腐與賄賂風險：

若公司營運地或供應商所在地存在高度貪汙或賄賂風險，則人權被忽視或侵犯的可能性會顯著增加。

c. 特定工作場所：

偏遠或難以到達的工作場所（如礦坑），往往伴隨著更高的職業事故風險。

d. 複雜供應鏈：

在高度複雜且廣泛的供應鏈中（如電子產業），其上游階段發生違反人權事件的可能性通常更高。

e. 資訊可得性與可靠性：

缺乏透明度、資訊存在矛盾或難以獲取可靠資訊的價值鏈環節，應被視為存在更高風險。企業應假設此處發生負面影響的可能性較高，並考慮進行更深入的調查以精確評估風險。

(4) 現有措施與流程：

評估企業內部或價值鏈中已有的管理措施及流程，在多大程度上能夠降低負面影響發生的可能性。

執行評估時與排序可以採用簡單量化的評估方式，例如，透過描述嚴重性，並以 1 至 5 的等級進行評分。例如，「1」代表低嚴重性/可能性，「5」代表極高嚴重性/可能性。這種方式既能達到區分負面影響的目的，又能保持流程的簡便。

(四) 持續調整

負面影響分析與評估是一個動態且持續的過程，而非一次性任務。企業應將其視為一個循環系統，定期重啟盡職調查流程，以因應內外部的變化。原則上，至少每年應重啟一次負面人權影響分析。這有助於納入新的內部營運變化，例如推出新業務領域、從其他國家採購新的原物料等。同時，也能將外部因素納入考量，例如國家與治理背景的變化（如新興法規、政治不穩定、社會動盪等）。除了定期檢視外，也需考量不定期的應變機制：當有重大變化發生時（如新的供應商、新的產品線、新的市場進入），應立即重新進行風險分析。這確保企業的負面人權影響管理始終與其業務發展保持同步，並能及時應對潛在的挑戰。

負面人權影響的評估與優先排序，是一個將概覽性質的潛在負面影響轉化為具體行動導向的

關鍵環節。透過以受影響者為中心的視角、務實的評估策略、結合嚴重性與發生可能性的雙重維度、充分的內部協作與外部洞察，以及將風險管理嵌入系統，企業將能夠有效識別並管理其在價值鏈中所面臨的實際負面人權影響，從而履行其企業責任，並建構更具韌性與永續性的商業模式。

第二節 建立因應措施

一、比對現有流程與措施

在完成了負面人權影響的識別與評估後，企業所面臨的下一個核心挑戰是如何根據這些負面影響，建立起有效的因應措施。這並非要求企業從零開始搭建一套全新的體系，而是應以務實的態度，從比較企業現有的措施與流程開始，辨識目前企業不足之處，並在此基礎上進行補強及完善。這是一個透過內部協作、系統性分析並持續改進的過程。

(一) 盤點現有能力和需求

要判斷企業是否已具備足夠的因應流程與措施可避免或降低已識別的負面影響，應持續與先前參與負面影響分析的人員進行交流，該等人員對於企業內部運作及潛在負面影響有著較為深刻的理解。在此過程中，可以參考以下問題：

1. 應採取哪些措施來管理已辨識的負面影響？
2. 哪些部門已有流程與措施可記錄並應對先前識別的負面人權影響？
3. 是否有資料或數據顯示目前流程及措施的成效及其問題點？
4. 哪些負面影響尚未有對應的管理流程或措施？

(二) 識別現有措施的缺口

在掌握了各部門的現有流程與措施後，下一步便是與其他部門共同評估現行作法，目的在識別現有措施與人權盡職調查要求之間的「缺口」。評估時應從現有的文件與政策入手，例如：公司成立宗旨、員工行為準則、道德行為規範、誠信經營守則、供應商行為準則、內部或外部稽核結果（如環境管理系統稽核、社會責任稽核）、各類證書（如 ISO 認證），以及各類管理系統文件（如環境管理系統、品質管理系統）等。

應盡可能系統化地進行這個分析過程，以確保能全面識別出當前現狀與理想狀態之間的差距。可行方法之一是與各部門同事合作，釐清人權議題與各部門職能之間的關聯性。這不僅能幫助企業理解現有流程與措施如何被用於（或可以被用於）應對負面人權影響，更重要的是，能夠清晰地識別出已被處理的負面影響、部分處理或有待精進的負面影響，以及未被處理的負面影響（缺口）。

這些系統性分析所顯示出的「缺口」，將轉化為企業在人權盡職調查方面的「實際行動需求」，這些行動可能包括內部措施的強化與外部供應鏈的干預。

1. 內部措施的需求：

如果發現內部營運存在未被處理的負面影

響（如員工過勞、內部申訴管道不暢等），企業可能需要建立新的內部政策、強化培訓、改善工作條件、或完善內部治理結構。

2. 外部供應鏈措施的需求：

如果負面影響存在於供應鏈中（如供應商使用強迫勞動、環境排污超標等），企業可能需要修訂供應商行為準則、加強供應商稽核、提供供應商能力建設培訓、或建立供應商申訴機制。

有時，即使經過初步分析，企業仍可能發現對某些負面影響的「當前情況」了解不足。在這種情況下，就可能需要獲取進一步資訊（例如，採取內部員工調查、供應商問卷或實地訪查等方式），以更全面地理解問題的根源與複雜性。

二、將因應措施植入公司運作

在完成對現有措施的盤點後的下一步，是將這些人權議題，特別是針對已識別而需優先處理的負面影響所制定的因應措施，融入公司日常運作。有效的人權盡職調查實施，必須在垂直層面與橫向層面同步進行。

（一） 垂直層面（監督與協調）

從企業最高管理層到各級負責人，明確人權盡職調查的責任歸屬與監督機制。管理階層應直

接監督人權盡職調查的執行，同時也肩負著為盡職調查提供方向與資源支持的責任，這不僅是為了確保人權盡職調查具有足夠的權威性，也向全體員工傳達了管理層對此議題的重視。管理層的身體力行，能有效激發員工的積極性，並將人權原則轉化為企業文化的一部分。

協調人權盡職調查工作的執行在初期推展時，可設置一個中央協調單位，避免企業內部人員無所適從，並確保通過中央管理明確傳達任務及目標；或者，可以由跨部門團隊來負責協調，確保不同職能部門的視角與資源都被納入考量。

（二）橫向層面（營運執行）

將人權盡職調查的原則與要求融入企業各個相關部門的日常營運活動中。為了確保人權盡職調查的有效執行，企業各相關業務單位都必須被納入執行體系中，尤其是在負面影響分析與具體措施的落實方面。執行責任應下放給相關部門。例如：採購部門通常負責選擇與評估供應商，因此這是人權盡職調查在營運層面實施的起點。將人權要求納入其現有的供應商選擇、評估與管理流程中，可以確保人權盡職調查能夠在最直接、最相關的環節發揮作用。同時，企業應設置溝通管道，讓人員能夠反映他們在執行人權盡職調查過程中遇到的挑戰與問題，確保實施的難題能被及時解決，也能讓管

理階層了解政策落實的實際情況。

資源：

企業也應確保有足夠的資源用於人權盡職調查的協調及執行，所需要的資源不僅包括財務預算，也包含人力、時間、技術及專業知識等。企業應避免讓人員在缺乏必要資源的情況下負責永續供應鏈管理，否則將導致執行困難，進而影響整個盡職調查的進展。

薪酬獎勵：

現有的薪酬與獎勵制度，也可將人權面向納入考核，同時也不應獎勵不當行為，例如：如果供應商為了趕上緊迫的交期而導致其員工過度加班或無薪加班，採購人員就不應因此獲得額外獎金。錯誤的激勵機制可能間接助長人權侵犯，與人權盡職調查的目標背道而馳。

培訓：

內部人員也需要持續接受培訓，以獲取與深化關於供應鏈人權議題的知識。如果企業內部已經具備相關資源與知識，可以透過內部教育訓練的方式進行；而對於高度專業化的議題，如人權盡職調查的具體操作細節，外部資源與專家可以提供有益的幫助。

(三) 處理目標衝突

將人權盡職調查整合到企業的整體目標中時，可能會與既定的商業目標產生衝突，這是一個

常見的挑戰。尤其在採購部門，傳統上以「價格」、「交貨時間」與「品質」為核心的標準，可能與人權標準產生衝突。例如：選擇符合人權要求生產的原料可能面臨數量或品質不足的問題，或者更高採購價格；或是若企業臨時提出變更請求，可能導致供應商為滿足調整需求而延長工時，甚至違反勞動法規，從而對人權造成負面影響。

對於此類或其他目標衝突及兩難情況，沒有預設的解決方案。企業需要探索適合自身情況的方法。其中一種尋求解決方案的途徑是建立程序，例如：成立跨部門小組，由該小組負責組織與公開討論這些目標衝突，讓不同利害關係人能夠共同審視問題，尋求平衡點。該小組另可將衝突情境與可能的解決方案進行記錄，並透過內部網路等管道向企業內部人員公開，以作為指導原則與範本，供企業內部人員在未來遇到類似情況時參考。

另外，聯合國全球契約（United Nations Global Compact）的「人權與商業兩難論壇」網站（網址：<https://hrbdf.org/>）也有提供關於潛在衝突目標、兩難情境與可能解決方案概覽，可供企業參考。

三、 確認與負面影響的關聯

前開說明識別實際負面人權影響時，我們曾初步說明

負面人權影響與企業之間的三種具體關聯類型，可藉此作為排定風險排序以制定因應措施的基礎，本章節將更進一步說明這三種具體關聯類型的範例，並提供相對應的必要措施示例。

根據《聯合國企業與人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights），企業負面人權影響的成因可以分為三種類型：「造成」（Cause）、「助長」（Contribution）或「直接相關」（Linkage），這三種態樣決定了企業在應對這些影響時的行動範圍及能施加的影響力。

負面影響 成因類型	具體樣態 舉例說明	應對措施 舉例說明
1. 造成： 企業營運直接造成人權負面影響	1. 工廠安全： 企業在自有工廠中未遵守安全規範，導致工人操作機器時嚴重受傷。 2. 歧視政策： 企業在人力資源政策中，在招聘、晉升或薪資方面對特定性別實行不公平待遇。	1. 立即停止或阻止那些直接造成人權不利影響的活動。 2. 對所造成的實際影響提供補救。這可能包括賠償、醫療協助或其他形式的彌補。
2. 助長： 企業透過其營運直接或透過外部機關（政府、企業等）	供應商壓力： 企業頻繁更改對供應商的產品要求，卻不調整交貨期程與報酬。供應商在巨大的成本與時間壓力下，為了滿足公司的要求，不得不違反勞	1. 運用企業其對第三方的影響力，盡力限制或避免負面影響的持續發生。 2. 採取行動，確保對實際發生的負

負面影響 成因類型	具體樣態 舉例說明	應對措施 舉例說明
間接助長 人權負面 影響	雇合約或標準，強迫員工加班、不給付工資或採用不安全的生產方式。	面影響提供補救。
3. 直接相關： 企業並未造成或助長人權負面影響，但因交易關係導致其營運、產品、服務對人權的負面影響有直接相關時 ¹	<p>1. 融資與基礎建設： 企業提供貸款給另一家企業，而該企業在進行基礎建設時，驅逐了當地原住民社區，侵犯了原住民的土地權與傳統生活方式。此時，提供貸款的公司並未直接驅逐原住民，但其資金支持與該行為存在連結。</p> <p>2. 產品最終用途： 企業出口的農業機械，在某些地區被兒童操作，從而導致兒童遭受嚴重的人身傷害或失去受教育的權利。公司生產機械本身可能合規，但其產品的最終用途與人權侵犯連結。</p> <p>3. 深層供應鏈勞動問題： 企業生產電子產品，但其供應鏈上游（例</p>	<p>1. 嘗試運用影響力阻止負面人權影響的持續或重複發生。</p> <p>2. 根據《聯合國企業與人權指導原則》，在這種情況下，企業通常沒有「修復」損害的責任。然而，企業可以出於其他原因（例如：維護聲譽、履行社會責任或回應利害關係人期望）選擇提供補救或參與補救機制</p>

¹ 這種連結通常發生在供應鏈更深層的環節，企業與該實體沒有直接的契約關係。

負面影響 成因類型	具體樣態 舉例說明	應對措施 舉例說明
	如礦物採購環節)的採礦工人，其健康與安全保障不足，存在嚴重的負面人權影響。公司與該採礦實體沒有直接契約，但礦物最終成為其產品的一部分，形成了連結。	

企業在人權盡職調查中確認自身與負面人權影響的關聯，是從負面影響識別走向行動的關鍵連結。透過判斷企業是自行造成、直接助長還是直接相關到某項負面人權影響，可以更清晰地界定自身的行動與能力範圍，並在此基礎上，排定處理順序，且制定有效的預防、緩解及補救措施。

四、擬訂並執行行動計畫

通常而言，企業應長期併用多項措施才能達到較顯著的效果。在制定計畫時，企業應考量哪些環節或參與者應優先被納入，以及哪些措施能最有效地應對潛在的負面人權影響。

行動計畫的範疇可以非常廣泛，其措施的影響層面可能包括：

1. 內部政策及組織權責調整。
2. 重新設計產品及調整服務模式。

3. 為避免投資於高負面人權影響的實體，評估並調整投資組合。
4. 影響供應商的行為，推動其改善人權表現。

(一) 因應措施類型

可能的措施類型也很多樣，例如：調整內部流程、賦能與資訊傳遞予員工、與（潛在）受影響者對話、與其他企業合作，或推動價值鏈的結構性變革。企業在眾多潛在解決方案中做出抉擇時，可以從以下三個方向來思考，並決定從何處著手：

1. 內部推動知識深化：

(1) 深入負面影響分析：

這不僅是識別負面影響，更是透過系統性的方法（如人權影響評估）來全面了解負面影響的根源、影響範圍與嚴重程度。這有助於為後續更精準的措施制定提供堅實的數據與觀察。

(2) 尋求外部專業支援：

在制定措施時，透過與其他企業、公會代表及民間社會團體的交流，獲取實務行動建議。

2. 培養同仁意識與賦能措施：

(1) 挑戰既有慣例：

檢視並挑戰那些阻礙保護人權的既有慣例，例如「我們向來都是這樣做的」這

種思維模式。

(2) 教育訓練：

檢查現有的教育訓練課程，是否可以納入人權議題，並提升員工對這些問題的意識。培訓內容可以涵蓋人權的基本概念、企業在人權方面的責任、如何識別與應對負面影響，以及公司相關的政策與程序。

(3) 改善資訊與溝通：

首先可以改善與人權議題相關的資訊狀況，並建立監測機制，以及時掌握相關資訊。在此基礎上，可以判斷哪些資訊對公司最為重要，以及如何以最佳方式向員工傳達這些議題或對他們進行培訓。

(4) 參考既有評估結果：

在制定這些內部措施時，應參考前階段對現有措施與流程的比較結果，以確保措施的針對性與有效性。

3. 與其他行動者合作，強化影響力：

對於資源相對有限或在供應鏈中話語權較小的企業，其獨立施加影響力的能力可能有限。此時，與公司外部的其他行動者合作，可以有效強化企業的影響力。

(二) 擬訂行動計畫的具體要素

一旦決定了起步方向與主要措施類型，企業便可著手擬定具體的行動計畫。一個完善的行動計畫應包含以下要素：

行動計畫要素	說明
措施類型	明確指出所採取的行動屬於哪一類，例如是政策調整、人員培訓、稽核、供應商培訓等
目標群體	指明該措施所針對的對象是內部員工、特定部門、供應商、客戶，還是潛在受影響社區等。
預估時間	對於每項措施，應預估其所需的總體時間。
措施說明	詳細描述該措施的具體內容、實施步驟及預期產出。
負責部門	明確執行該措施的主要負責部門或人員，確保權責清晰。
預算（如有）	列出實施該措施所需的財務預算。
執行期限	設定每項措施的開始與完成日期，以便追蹤進度。

（三）執行計畫的總體考量

1. 多項措施結合：

單一措施通常難以直接產生顯著效果，通常需要多種措施的相互配合，並且在一段時間內持續實施後，才能解決複雜的負面人權影響問題。

2. 優先順序：

根據負面影響分析的結果，優先處理那些嚴重性高且迫切性強的負面影響。但同時

也要注意平衡，考慮一些能較快取得成效的措施，以激發動力。

3. 調整與彈性：

計畫並非一成不變，隨著負面影響情況的變化、新資訊的出現或執行中遇到的挑戰，行動計畫應保持靈活性，並進行適時的調整與精進。

4. 溝通與透明：

在執行過程中，應保持與內部與外部利害關係人的溝通，定期分享進展、挑戰及成果，以建立信任並獲得持續支持。

五、 供應商檢視與能力建構

在人權盡職調查的進程中，當企業確認負面人權影響的成因，並制定了初步行動計畫後，一個關鍵且應該常態性執行的環節便是對供應商進行檢視，惟考量到企業對於供應商進行檢視所需的成本與資源投入，以及負面影響程度，企業於現階段可先針對直接供應商進行檢視，而其定期檢視的頻率，則可以至少每 5 年一次的方式加以執行，除非有實際跡象顯現負面影響程度顯著提升。

（一）行為準則與溝通期望

有效的供應商管理，通常以行為準則為基礎。該份準則應明確記載企業對供應商在永續方面的期望。企業可以將相關要求納入其總體行為準則，或另外制定一份供應商行為守則。修訂行為守則後，企業還應清楚溝通如何進行後續合作，以及對供應商的具體期望，包括期望供應商在人權方面的表現、回報機制，以及如何應對潛在問題。企業也應明確告知若供應商未遵守守則將採取的措施及後果，以及表明企業如何支持供應商在永續發展方面的努力，以及供應商積極承諾遵守這些原則所能獲得的優勢（例如長期合作、技術支援、市場競爭力提升等），以促進雙方理解並建立信任。

（二）影響程度導向原則：優先審視重要供應商

在資源有限的情況下，對所有供應商進行同等程度的檢視是不切實際的。企業應運用影響程

度導向原則，依據先前負面影響分析的結果，對個別供應商進行深入審核，在負面影響評估中被標記為高度優先的供應商，應被賦予更高程度的檢視。在篩選優先供應商時，應綜合考量：

1. 國家或產業：

該供應商所在的國家或所屬的產業是否本身就存在較高的負面人權影響。

2. 業務活動：

供應商自身的業務活動是否容易引發人權問題（例如大型勞力密集型產業）。

3. 企業影響力：

企業對供應商的影響力大小，例如採購量佔其總銷售額的比例。影響力越大的供應商，企業越有能力推動其改進。

（三）供應商審查與評估

供應商審查的目的在於獲取供應商實際表現相關資訊，以評估其是否符合企業的人權要求。可採用的工具與方法如下：

1. 供應商自評：

設計一份問卷，向各優先供應商蒐集資訊。問卷旨在評估供應商對於企業行為守則的遵循情形，另外也可對供應商自評的項目進行隨機抽查驗證。本手冊附錄四提供有供應商自評問卷之示例供參考。

2. 現場稽核：

對於被識別為潛在負面影響較高的特定供應商，除了供應商自評外，也可能有必要進行現場檢查或要求其採取獨立第三方稽核，透過現場稽核提供最直接、最真實的資訊。如果企業自身不具備進行現場訪查或稽核的能力（例如缺乏專業人員、成本過高），可以要求供應商委託獨立的第三方審核機構進行稽核，並提供稽核報告或相關驗證。然而，由於此類稽核耗時且費用昂貴，企業應謹慎考量其適用範圍與必要性。在要求供應商進行這些額外審核時，企業應嘗試向供應商解釋這些措施的附加價值（例如提升其自身管理水準、符合國際標準、獲得更多合作機會），並解答其可能的疑慮，以獲得其配合。

3. 評估結果與矯正措施：

自評或稽核的結果應被納入企業的供應商評估體系中，並及時地反映給供應商。如果供應商的表現與企業行為守則的要求出現落差，企業必須採取行動，這通常涉及矯正改善計畫的制定；必要時矯正改善計畫應與供應商共同擬定，並提供必要的支持。計畫中必須設定明確的內容與時間目標，並包含清晰的指標以便於檢核。這不僅有助於監控改進進度，也能確保供應商了解改進的具體要求，這點在供應商出現

違規行為時尤為重要。

(四) 供應商能力建構：長期永續發展的關鍵

許多供應商願意應對負面人權影響並遵守行為準則，但往往缺乏如何操作的知識，或不知如何協調品質、價格與交期等傳統採購標準與新的永續要求。因此，僅依賴自評與單方面稽核是不夠的。長期而言，提升供應商自身的能力，是改善整個供應鏈的最有效途徑。

對於如何提高供應商能力的問題，可參考以下方式：

1. 內部資料分享：

即使企業不具備大規模供應商培訓的能力，也可以透過分享企業內部關於永續發展的訓練素材來支持供應商。

2. 持續交流與建議：

鼓勵企業員工（特別是採購或永續部門）與供應商保持持續交流，提供關於永續發展各方面的建議與指導。

3. 轉介外部資源：

引導供應商參與線上研討會、線上培訓機會，或轉介他們接觸當地倡議、協會、專家及非政府組織，以獲取專業支援。

(五) 應對嚴重違規與不配合的升級程序

即便經過努力，仍可能出現供應商嚴重違規或拒絕採取有效矯正措施的情況。在這種情況

下，企業必須迅速且果斷地啟動升級程序。升級措施可能包括：與供應商進行更高級別的溝通與談判、暫停部分或全部採購訂單、依合約約定施加罰款或扣除款項；在最嚴重的情況下，應考慮終止供應商關係。

除了對外實施外，確保公司內部所有相關部門與人員都了解並支持這一升級程序。同時，應至少讓供應商了解企業的升級程序的基本原則，包括可能導致合作終止的嚴重違規行為。而企業也可以其現有的品質管理流程（例如處理產品缺陷或服務不符合項的流程）為基礎，來建立或完善其負面人權影響升級處理機制，確保一致性與效率。

第三節 效益追蹤

在企業制定並執行了人權盡職調查的各項因應措施後，持續的檢視執行情形（或衡量其成效）是確保盡職調查有效性、實現持續改進的核心環節。這不僅僅是為了書面報告所需，更是為了評估所採取的措施是否真正產生了預期的正面影響，並據此調整策略。整體而言，衡量成效可透過以下三個主要步驟來進行：

一、記錄措施執行及成效

（一）措施的執行情況：

每一項行動計畫中措施的執行進度，是否按時完成，是否有延遲或阻礙。

（二）時間與資源投入：

評估實施這些措施的實際時間投入、人力成本及財務開支（有助於未來進行資源分配與效率評估）。

（三）負責人員：

記錄負責執行與監督措施的具體人員或部門（確保責任歸屬清晰，便於未來追溯與問責）。

二、界定衡量措施成效之指標

除了記錄措施是否執行外，更重要的是評估這些措施是否達成預期效果。這需要界定有效的指標，並運用多樣化的資訊來源來檢驗措施的成效。衡量指標應同時包含質性與量化數據，以提供更全面的視角。數據的來源可能有以下幾種管道：

- (一) 申訴與補救機制（申訴管道）的運作情況。
- (二) 對員工、商業夥伴及其他潛在受影響對象的調查。
- (三) 內部稽核程序。
- (四) 國別報告（若企業涉及跨國營運）。
- (五) 其他內部營運數據如：職業安全事故率、員工流失率、供應商違規事件數量、產品相關的人權申訴數量、原物料來源的透明度等。

通常衡量成效所需的相關數據，如內部教育訓練的完成率、供應商稽核發現的改善情況、申訴案件的處理報告等，在企業日常營運中就已經在收集，企業應將這些數據系統化，並與人權盡職調查的衡量指標連結。對於欠缺的數據，應規劃新的資料收集方式，例如定期發放員工滿意度問卷、供應商人權自評問卷等。

三、調整措施與持續改進

衡量成效的最終目的，是為持續改進提供依據。根據衡量所得的結果，企業應調整現有措施，並將這些經驗反映到人權盡職調查的整個流程中。如果評估結果顯示某些措施效果不佳，企業需要審視其原因，並進行調整。例如：

- (一) 如果員工或供應商教育訓練效果不佳，可能需要調整培訓內容、方式或頻率。
- (二) 如果某些採購策略導致供應商面臨過大人權壓力，則需要重新審視並調整採購策略。

(三) 如果在措施執行過程中發現了新的負面影響或原先的負面影響分析存在偏差，則需要重新審視與調整負面影響分析的過程與結果。

效果評估不是一次性的活動，而是一個持續的監測過程。透過系統性地檢視執行情形，衡量措施的成效，並基於這些評估結果進行調整，企業才能確保其人權盡職調查不僅停留在政策層面，而是能夠真正深入到營運實踐中。如接下來所述，企業應定期發布內部報告或對外報告，透明地溝通其人權盡職調查的進展、挑戰及所取得的成果。這不僅有助於內部問責，也能提升企業在外部利害關係人中的信譽。

第四節 溝通與資訊揭露

一、對內溝通

在檢視完各項措施的施行成效後，將這些結果有效地在企業內部進行溝通，是確保人權盡職調查持續推進、獲得內部支持並形成企業文化的關鍵步驟。內部溝通不僅能讓員工了解盡職調查的進展與成果，更能凝聚共識，鼓勵他們積極參與，並為未來的行動提供依據。

(一) 收集資訊，掌握行動全貌

相關資訊包括：

1. 人權盡職調查所有前期階段（如負面影響識別、評估、措施制定）所獲得的資訊。
2. 措施影響分析結果（如前開章節所述檢視執行情形的成果：各項措施是否按計劃執行、所產生的實際效果：正面影響、負面影響、未預期影響等）。
3. 供應商評估結果。

收集這些資訊後，應與同仁們討論這些結果與發現，此乃集思廣益的過程，旨在釐清：

1. 哪些已執行的措施成效良好？找出成功的經驗與模式，以便在未來進行推廣或優化。
2. 哪些措施未如預期？分析失效的原因，是

執行層面的問題？措施本身設計不合理？
還是負面影響判斷有誤？

3. 應調整哪些目標與流程？根據評估結果，重新審視與調整原有的目標設定、行動計畫及相關流程。

(二) 溝通的目的與形式

有效的溝通需要根據目的區分溝通形式。企業應明確區分單向溝通（純粹的資訊傳達）與雙向溝通（鼓勵互動與交流）：

1. 單向溝通形式：

主要用於傳遞資訊、提供指導或標準。

(1) 適用場景：

傳達政策聲明、工作指南、教育訓練教材、最新進展報告、成功案例分享等。

(2) 常見管道：

內部電子報、企業內網上的資訊頁面、事先錄製的資訊或影片、公司公告等。

2. 雙向溝通形式：

主要用於促進交流、討論、收集回饋及解決問題。

(1) 適用場景：

討論負面影響分析結果、探討措施有效性、解決執行中困境、收集內部同仁建議、培養共同理解及責任感等。

(2) 常見管道：

團隊會議、員工會議、內部論壇、座談會及工作坊等。

除了正式管道外，為了加速將人權盡職調查的進展回饋到永續供應鏈管理流程中，運用簡易且非正式的溝通管道通常更為有效，這能促進資訊的快速流動與及時解決問題。

而除了資訊佈達之外，也可思考如何凝聚內部同仁共識，激勵員工參與，讓他們感受到人權盡職調查與自身工作的關聯性，溝通時可強調人權盡職調查對企業長期發展、聲譽與競爭力的重要性、分享同仁在盡職調查中的貢獻與成功故事，或是請同仁說明的日常工作如何影響人權表現。

二、對外揭露

在企業完成人權盡職調查的內部評估與溝通後，將相關進展對外揭露，是建立信任、提升企業聲譽、回應利害關係人期望，並履行透明度責任的關鍵步驟。對外揭露的策略應根據企業規模、溝通目的及目標受眾進行調整。

(一) 界定目標群體與揭露內容

企業在對外揭露前，首先應明確揭露的目標群體以及希望傳達的內容：是採取廣泛而正式的報告方式？還是針對特定對象進行更具目的性的溝通？如果企業選擇正式報告，目標群體與

溝通內容會更廣泛，可能涵蓋投資人、客戶、員工、政府、非政府組織、媒體及一般大眾，內容也會相對較為全面，包括企業的人權政策、負面影響識別與評估結果、所採取的因應措施、執行成效等；針對特定對象的溝通、採取目標導向的溝通方式，則溝通內容會更具體，例如：針對（潛在）受影響者，溝通的重點應放在預防措施、申訴管道以及與公司取得聯繫的方式上。但無論企業選擇哪種方式，溝通內容都應真實、準確、透明，且能夠回應利害關係人的主要關切。

（二）選擇揭露管道

選擇合適的揭露管道，能確保資訊有效傳達給目標受眾。企業可以根據溝通的目的與目標群體，靈活運用多種管道：

1. 主要正式報告：

(1) 永續報告或年報：

企業對外溝通永續績效與財務狀況的標準管道，如將人權盡職調查的進展整合其中，可以提供全面性的資訊。

(2) 企業官網：

官網是企業對外資訊發布的重要窗口，可設有專區公布人權政策、指導原則、盡職調查流程、申訴機制以及相關進展報告。

(3) 公司原則、指南：

企業可將人權相關的原則與指南（如供應商行為準則）公開發布，作為對外承諾的依據。

2. 直接溝通與利害關係人參與：

(1) 與客戶、供應商的直接討論：

透過會議、研討會等形式，直接與關鍵客戶與供應商溝通人權盡職調查的期望、進展及挑戰。

(2) 利害關係人參與：

透過教育訓練課程等形式，與居民、員工等潛在受影響群體溝通企業的人權期望，並收集他們的回應。這種雙向互動有助於建立信任。

(3) 外部申訴機制：

將外部申訴機制作為受影響者與公司溝通的正式管道，這不僅是履行補救責任的一部分，也是一種重要的雙向溝通機制。

3. 其他揭露形式：

(1) 新聞稿、社群媒體發布（用於廣泛傳播與品牌形象建設）。

(2) 參與產業會議、論壇及多方利害關係人倡議（展示承諾，與同行交流）。

（三）正式報告格式的規劃

如企業選擇進行正式報告時，應考慮其報告格式。這包括是否將人權盡職調查績效列為獨立的一份報告，或整合到現有報告中。將人權議題整合到現有的永續報告書中，是常見的做法。許多現行的報告標準，如全球報告倡議（Global Reporting Initiative, GRI）指南也已經包含了環境與人權議題的報告要求。然而，若是企業認為人權議題在其業務中特別突出或受到高度關注時，也可考量發布獨立的人權報告，這更能凸顯企業在人權盡職調查所採取的各項措施。

（四）擬定報告內容

無論選擇何種報告格式，報告內容都應遵循以下原則：

1. 全面性與重點性兼顧：

應揭露價值鏈中的核心階段，並指出在各階段中主要的負面人權影響，以表明企業對其負面影響分布有清晰的認知。另外，為維護透明度，建議揭露企業已識別的價值鏈負面影響範圍與程度，即使這些負面影響尚未能完全解決。

2. 措施與行動：

說明企業已推動或計畫推動的負面影響因應措施，包含預防性措施、緩解措施以及補救措施。

3. 進度與挑戰：

誠實地報告人權盡職調查的進展，包括已取得的成就、目前面臨的挑戰以及未來的改進目標。透明地揭露挑戰與目前不足之處，反而能提升報告的公信力。

4. 佐證資料：

運用量化指標與質性案例來佐證說明。

5. 接收與回饋：

報告應反映企業在盡職調查過程中的接收與回饋機制。例如，如何根據評估結果調整策略，以及如何將利害關係人的意見納入改進方案。

6. 補救機制：

明確說明企業針對已發生負面人權影響所建立的申訴與補救機制（參見第五章的內容），以及其運作情況。

對外揭露人權盡職調查的進展，是企業履行透明度原則與問責制的展現。透過策略性地選擇溝通對象、管道及內容，並採取誠實、透明、積極的態度，企業不僅能有效管理外部期望，更能提升其作為負責任企業的聲譽。

第三章救濟與申訴管理

本章摘要

企業在完成人權盡職調查後，需建立有效的申訴與補救機制，作為負面人權影響管理的最後防線，並展現人權承諾與問責精神。

關注目標群體

申訴機制應涵蓋所有可能受企業業務影響的群體，包括員工、供應商員工、社區居民及消費者等。

企業並應盡力識別所有潛在申訴者，尤其是移工、婦女、兒童、身心障礙者等弱勢群體，並根據負面影響分析結果，優先聚焦於最需採取因應措施的群體，並針對不同群體，盡可能預見並記錄可能的申訴事項，如勞動權益、環境影響、土地權益等，以利於後續檢視與改進。

申訴、補救機制

申訴機制應提供暢通管道讓受影響者表達不滿與尋求解決。企業並應盤點現有申訴機制，並可參考聯合國指導原則的八項標準檢視申訴機制的效能，再針對較嚴重的情形引入第三方單位，強化人權因應措施的落實。

補救措施則需以受害者需求為中心，並依負面影響的嚴重性與企業關聯性，採取如道歉、賠償、回復原狀或預防性措施等多元方式。

第一節 識別目標群體

在完成人權盡職調查的各項環節，特別是內部與外部溝通報告之後，企業需建立一套有效的申訴與補救機制，以因應可能出現的負面人權影響。這不僅是風險管理的最後一道防線，更是企業展現其人權承諾與問責精神的展現。

一、申訴與補救機制

申訴與補救機制對於企業有效運作的人權盡職調查流程而言至關重要。它們確保了在人權受到侵犯時，受影響者能夠發聲，並獲得適當的救濟。

（一）申訴（Grievance）

1. 定義：

當公司內部發生不當狀況或管理不善，導致他人（無論是員工、客戶或價值鏈上的其他利害關係人）受到負面影響時，必須提供暢通的管道讓他們表達不滿、提出問題或尋求解決。

2. 現有基礎：

許多公司已經建立了申訴機制，通常針對內部員工（例如申訴專線、現有基礎：許多公司已經建立了申訴機制，通常針對內部員工（例如申訴信箱、性平專線）或客戶（例如客服專線、舉報專線）。

3. 擴大範疇：

在人權盡職調查中，申訴的概念必須擴大，涵蓋所有因貴公司業務活動或商業關係而承受（或潛在承受）負面影響的人群，無論他們是否與公司有直接契約關係。這包括供應商員工、工廠或生產基地鄰近居民、受產品影響的終端用戶及消費者等。

（二）補救（Remediation）

1. 定義：

若企業已造成或助長負面人權影響，則必須著手處理補救事宜。

2. 補救並沒有標準、制式的解決方案，可能有多元的形式，包含：道歉、金錢賠（補）償、回復原狀、提供服務（如醫療、教育）、採取預防性措施以避免未來再次發生等。而合適的補救方式符合兩項核心標準：

(1) 補救措施應以受害者的需求與期望為中心，真正解決他們所遭受的傷害。

(2) 補救措施的程度應與負面影響的嚴重性、規模與不可挽回性相稱，同時考量企業在其中所扮演的角色與成因關聯。

建立申訴與補救機制，對企業而言具備顯著的附加價值。企業應向內部同仁明確強調這些價值，避免將其視為指責企業的工具，而是將其看作收集資訊與推動

持續改進的重要機制。申訴與補救機制有下列的功能：

1. 及早發現並且避免進一步衝突：
使企業能夠在負面人權影響初期就偵測到問題，避免小問題演變為成本高昂且損害企業聲譽的重大負面事件。
2. 改善利害關係人關係：
透過願意展開公開、誠實的對話，企業可以改善與生產據點鄰近居民、供應商員工及其他利害關係人的關係，提升其作為負責任企業的形象。
3. 強化持續學習文化：
建設性地處理申訴，能促使企業反思自身的營運模式與管理實踐，從中學習並不斷改進，從而強化企業的持續學習文化。

二、 識別可能的申訴者

建立有效申訴機制的首要步驟是識別申訴機制的可能使用者。企業可利用先前負面影響分析的結果，列出可能受貴公司業務活動影響的人群，而為了理解不同群體的特徵與需求，企業可將這些人群區分為企業內部與外部群體並明確瞭解這些不同群體的所在位置，有助於後續修訂或建置適合該等團體的申訴管道。

1. 企業內部群體：
 - (1) 內部員工：
正職員工、長期約聘員工等。

(2) 外聘員工：

清潔、保全、餐飲、臨時工、派遣工等外包服務供應商的人員。

(3) 鄰近企業生產區域的居民：

受到企業營運活動（如噪音、排放、污染）影響的周邊社區居民。

2. 企業外部群體（價值鏈上）：

(1) 直接及上游供應商員工：

與企業沒有直接僱傭或其他契約關係，但其人權可能受企業採購等行為影響的員工。

(2) 鄰近企業生產區域的居民：

供應商工廠或設施附近的社區居民。

(3) 顧客：

購買或使用企業產品或服務的消費者。

(4) 廣義受影響個人：

例如因企業或其價值鏈活動，而間接或廣泛受到負面影響的個人或社群。

三、 識別需要特別保護的弱勢群體

在受影響者或潛在的受影響者當中，企業應特別檢視是否有需要特殊保護的弱勢群體。這些群體由於其社經法律地位或其他因素，在遭受人權侵害時更容易受到傷害，也更難以尋求救濟。

常見弱勢群體範例：

1. 移工、（勞動）移民、難民（逃亡者）
2. 臨時工、季節工及非典型勞工
3. 婦女、兒童及青少年（童工問題）
4. 身心障礙者
5. 少數性傾向者
6. 族群或宗教少數群體
7. 原住民族群
8. 不識字者
9. 極度貧窮人士

四、務實及負責任地排序特定優先群體

與負面影響分析一樣，初期優先聚焦於特定群體是務實且合理的做法。然而，這種優先排序必須在全面識別所有可能受企業業務活動影響的群體之後才能進行。企業應將下列兩個因素作為主要考量事項：

1. 針對那些受負面負面人權影響最嚴重、最迫切需要解決的群體。
2. 與企業關係越密切的群體（例如：公司內部員工、直接供應商員工）

在企業盡職調查持續改善的過程中，應逐步擴大申訴機制所涵蓋的目標群體範圍，以體現企業對人權責任的逐步深化與擴展。

五、預見與全面評估可能的申訴事項

針對已識別各類群體，企業應記錄這些群體可能向企業提出的申訴事項。這需要具備一定的預見性，除了已知的申訴外，務必同時記錄潛在的申訴，以便建立一個能夠主動涵蓋廣泛議題與群體，並提供合適申訴管道的機制。這有助於企業在問題發生前就提前準備。

申訴議題範例：

1. 勞動權益：

工作時數過長、未支付加班費、薪資不公、歧視、強迫勞動、結社自由受限、職業健康安全隱患等，可能來自內部員工或供應商員工。

2. 環境影響：

未經授權的化學品處置、地下水或空氣污染、廢棄物處理不當等，可能影響生產據點周邊居民或廣義受影響者。

3. 土地權益：

企業生產可能導致土地徵收、生計喪失等，影響當地社區或原住民族群。

4. 隱私與資訊安全：

企業處理資訊或數據的行為可能侵犯用戶隱私權。

5. 產品安全：

產品設計或使用可能對終端用戶的人身安全或健康造成負面影響。

企業應將前述的研究結果（包括已識別的申訴者群

體、其所在位置、以及可能提出的申訴事項) 予以詳細記錄，並選擇適合自身企業的視覺化方式來呈現這些結果，例如矩陣圖、流程圖或表格，使得企業在下一階段工作中，將現有的申訴管道與不同的群體與申訴類型進行對應。這將使企業更容易識別現有申訴機制存在的缺口，並確定需要精進的領域，從而為建立一個真正有效、可及且以受影響者為中心的申訴與補救機制提供清晰的藍圖。

第二節 精進申訴機制

在建立了申訴與補救機制的概念，並識別了潛在的申訴者之後，企業的下一個關鍵步驟是檢視現有機制並持續精進，以確保其能夠有效運作，真正發揮其在人權盡職調查中的作用。這是一個不斷比較、評估、識別缺口並加以改善的迭代過程。

常見的情況是，公司雖然有相關系統及功能，但卻未曾收到過關於人權侵犯的申訴。這不一定代表公司做得好，很可能是因為員工或外部利害關係人缺乏相關意識，不知道如何申訴，或不信任現有管道，建議企業可逐步建立系統性的方法，依據明確的標準來檢視既有機制的效能。

從零開始建立一套全新的申訴系統既耗費資源，也可能錯失利用現有良好運作流程的機會。因此，企業應盡量建立在現有機制的基礎之上，並僅在必要時才設置新的機制，這能有效節省資源，並利用已經建立的流程與員工的熟悉度。舉例而言，我國上市櫃企業依據誠信經營守則，應均已建立獨立檢舉信箱或專線，已供企業內外部人員使用；依據性平相關法令，員工達十人以上之企業，也應建立申訴管道；抑或企業現有的顧客申訴專線或員工意見信箱，都可能在企業經過適當調整後，處理部分人權相關申訴。企業也應檢視是否有協會層級或多方利害關係人倡議中已存在的機制可供利用，這有助於共享資源，並在更廣泛的範圍內推動解決方案。

一、推動申訴機制的比較與精進

首先，企業應對其目前正在使用的所有申訴機制進行全面盤點：詳細記錄公司內現行使用的所有正式與非正式申訴機制、檢視現有管道是否已涵蓋所有重要的申訴群體、最後將盤點結果呈現（熱線、電子郵件、員工調查、申訴專員、稽核流程、利害關係人對話等管道是否正常運作，以及各管道所對應的使用群體）。後續，企業應根據聯合國企業與人權指導原則定義申訴機制應具備的八項有效性標準來檢視既有機制的效能，以識別缺口與行動需求。

（一）對話為本 (Dialogue-based)：

申訴機制應鼓勵與利害關係人進行建設性對話，以了解申訴、解決問題並提供補救。企業應營造一種信任的氛圍，讓利害關係人能夠公開、誠實地提出問題。

企業可以進行哪些檢視：

1. 現有機制是否鼓勵申訴人與企業對話？
2. 企業是否積極與申訴人溝通？

（二）合法性 (Legitimate)：

申訴機制的流程應設計得能夠在所有相關方之間建立信任，並被其廣泛認可。核心在於確保申訴程序會被公平地處理，這也包括選擇合適的申訴渠道。

企業可以進行哪些檢視：

1. 申訴程序是否清晰易懂？

2. 申訴處理的權責是否公開透明？
3. 處理申訴的人員是否經過適當培訓？
4. 匿名性及保密性是否得到保障？

(三) 可及性 (Accessible) :

申訴機制應對所有利害關係人開放，並提供適當的支援，特別是對於那些面臨特殊障礙的群體。障礙可能包括語言不通、需要特定技術條件（如網路、複雜的介面）、文化差異或偏遠地區。

企業可以進行哪些檢視：

1. 所有利害關係人是否知悉申訴機制？
2. 利害關係人是否具備足夠的知識來使用？
3. 是否存在技術障礙？
4. 申訴機制是否提供適當的多元語言版本？
5. 申訴管道是否能觸及位於偏遠地區的受影響者？

(四) 可預期性 (Predictable) :

申訴機制應遵循清晰界定並透明溝通的程序。申訴人應清楚了解提交申訴後的事項，包括處理步驟、預計時程、涉及人員與可能的結果。

企業可以進行哪些檢視：

1. 公司是否將申訴程序及步驟公開？
2. 申訴人是否有被告知進度？
3. 程序如有變化時是否會通知申訴人？

(五) 公正性 (Equitable) :

申訴機制應確保所有參與方在申訴過程中都能獲得充足的資源與支援，以公平、知情地參與。受影響者應獲得合理的建議與專業知識，以強化程序公正性並達成持久的解決方案。

企業可以進行哪些檢視：

1. 申訴人是否獲得必要的支援來使用機制？
2. 企業是否支持申訴人提交申訴（如透過培訓等方式）？

(六) 透明性 (Transparent)：

申訴機制應定期報告其進展，並公開申訴的接收與處理情況。這有助於建立對機制有效性的信任。

企業可以進行哪些檢視：

1. 申訴人是否定期被告知進度？
2. 公司是否定期報告收到的申訴類型與處理結果（主題、狀態）？
3. 申訴程序與責任是否透明？

(七) 權利相容性 (Rights-compatible)：

申訴機制的結果必須符合國家法律與國際公認的人權標準（包括《世界人權宣言》與國際勞工組織核心勞動標準）。

企業可以進行哪些檢視：

1. 申訴人的基本權利是否得到保障？
2. 匿名性或保密性是否得到保證？
3. 程序是否符合國內外法律與標準？

4. 是否有識別與優先處理嚴重申訴的機制？
5. 解決方案是否符合受影響者的需求？

(八) 持續學習來源 (Source of continuous learning) :

申訴機制所累積的經驗與知識應持續反映到企業的流程精進中，成為企業持續改進的重要工具。

企業可以進行哪些檢視：

1. 公司是否定期評估收到的申訴？
2. 評估結果是否用於改進措施？
3. 申訴機制本身的效能是否被定期檢視？

二、具體的申訴機制精進措施

根據上述效能檢視的結果，企業將能識別出申訴機制的缺口與需要改進的領域。這些行動需求可能來自於：並非所有相關群體都能透過現有管道獲得申訴服務，或企業內部的人權議題尚未得到充分處理。企業可從以下方向著手：

(一) 擴展並將非正式管道正式化：

為擴大申訴機制的覆蓋範圍，設立專門的電子郵件、電話號碼或在公司官網上建立溝通管道，可以有效彌補這部分不足。實務經驗顯示，對申訴機制進行廣泛宣傳並不會導致申訴量的大幅增加，反而可能提升信任度。

(二) 檢視產業解決方案：

在開發新的解決方案之前，企業可先諮詢其產業公會或相關行業組織，了解產業層級是否已有成熟的人權申訴機制可供參考或利用。這可以作為企業的中央機制或是補充方案。

(三) 制定補救措施：

當企業造成或助長負面人權影響時，必須制定或參與補救行動。補救措施的選擇應以負面影響分析結果為基礎，核心在於彌補對受影響者的負面影響。同時，補救措施也須著重預防重複發生，而不單純僅是事後的賠償。

(四) 嚴重情勢的第三方介入：

對於特別嚴重的申訴（如童工或強迫勞動），建議邀請第三方介入，如行業公會、非政府組織或專業顧問機構，以確保公正性、有效性與受影響者的最佳利益。

第三節 將結果反映至流程中

在建立申訴與補救機制，並檢視其初步效能之後，企業應將從申訴機制中獲得的發現，有效地反映到整個盡職調查流程中，確保企業的管理體系能夠不斷適應、改進並提升其對負面人權影響的應對能力。

一、透過教育訓練提升申訴處理能力

申訴機制的效能，很大程度上取決於處理申訴人員的能力。因此，系統化的教育訓練至關重要。必須訓練人員以受影響者（或潛在受影響者）的觀點來審視申訴案件。也就是處理任何申訴案件時，首要關注的仍是如何有效地幫助受影響者。這種「同理心」的培養，是確保申訴機制能夠提供真正補救的基礎。另外，建議訓練人員從收到的申訴中找出模式與規律，例如，特定國家、產業或供應商是否出現重複性問題，這將有助於企業及早發現負面發展的趨勢，而可及時採取因應措施，防止小問題演變成大規模危機。最後，申訴案件本身就是寶貴的實質資訊來源，如果企業收到越來越多來自特定國家或關於特定人權議題的申訴，這可能就直接指向了該區域或議題的負面影響有被低估的疑慮，需要將這些發現直接反映到負面影響分析階段，進行重新評估與調整。

二、制定衡量實施狀況的量化與質化指標

為了衡量申訴機制的有效性以及其對公司整體人權盡職調查流程的影響，企業需要制定清晰的指標衡量實

施狀況的有效性。企業通常會優先聚焦於產外型指標，因為這些指標較容易收集，且能直接衡量申訴機制的效能：

1. 申訴數量：

在一定期間內公司收到的申訴總數。此外，申訴數量增加不一定意味著情況惡化，反而可能代表申訴機制的知悉程度以及可信度提高。

2. 補救措施數量：

企業採取補救措施的方式與數量，以及這些措施的執行情況。

3. 正面回饋比例：

透過對於利害關係人（如員工、供應商員工、社區居民）進行隨機抽樣調查或透過類似第三方回饋系統，獲得的正面回饋比例，例如申訴人對解決方案的滿意度。

最終，可衡量這些申訴機制能為公司帶來實質益處：

1. 重複申訴減少：

例如，同一議題的申訴不再反覆發生，可能表示問題已得到根本性的解決。

2. 缺勤工作日數下降：

例如，因健康問題導致的缺勤工作日數下降，可能間接反映了工作條件的改善。

3. 交流改善：

例如，部門與利害關係人之間的交流是否持續改善，促進了彼此之間的溝通與信任。

若是企業提供多種申訴管道，務必將來自不同管道的資訊進行彙整，這樣才能識別出更全面的模式，並針對受影響者提供更具針對性的改進措施。例如，從員工內部申訴中發現的問題，其解決方案也可以逐步推廣到供應鏈中，幫助供應商改進管理。

三、持續精進盡職調查流程

將申訴機制的發現反映到整個盡職調查流程中，是建立一個強健管理系統的持續性任務。企業不必期待在短時間內就能有效建立所有流程，但重要的是要盡早著手，並逐步改善盡職調查流程。精進措施例示如下：

1. 發起內外部對話：

透過對話不僅能收集回饋，也能建立合作關係。

2. 建立同行交流網絡：

與企業相關人權倡議中的其他企業與行動者建立聯繫，交流經驗，從同業實踐中學習最佳方法，共同推動價值鏈的改進。

3. 跨階段回饋：

確保稽核報告或收受申訴等發現，也能被應用於人權盡職調查的其他階段。例如：

(1) 精進負面影響分析：

運用申訴管理發現來制定新措施，並精進管理系統。如果申訴揭示了原先未被識別的負面影響，就應回過頭來重新分析。

(2) 精進申訴機制可及性：

以重新分析的負面影響結果為基礎，檢查現有的申訴機制是否對所有相關利害關係人（特別是那些被識別為負面影響更高的群體）仍然可及。如果負面影響評估發現新的弱勢群體，就應檢視申訴機制是否能有效觸及他們。

(3) 指導能力建構：

在為員工或供應商進行教育訓練時，運用從申訴中學到的經驗，釐清未來與供應商持續改善的具體議題。這使得訓練內容更具針對性、更有效。

人權盡職調查是一個不斷學習與適應的循環。當企業學會如何讓盡職調查的各個階段相互銜接，以及如何最大程度地利用公司內外部的現有知識時，就能實現持續的改善。申訴機制的運作，將不再僅僅是被動地處理問題，而是成為企業洞察負面人權影響、驅動內部變革、提升管理效能、並最終建立更強大、更具韌性的負責任商業模式的關鍵。

第四節 製造業常見重大人權負面風險議題與相關救濟措施

一、強迫勞動與雇主支付原則

企業因所屬產業之不同可能涉及不同之重大人權議題，相關國際組織曾發布相關研究針對各類產業所識別之重大人權議題，本手冊附錄五彙整有相關重大人權議題示例。於該等重大議題當中，目前最為嚴重之人權議題主要出現在強迫勞動議題。強迫勞動係指在未獲自由且真意同意之情況下，透過威脅、暴力、欺罔、濫用權力或弱勢處境之不當利用，迫使或限制個人從事勞動，且通常伴隨「難以自由離職」之要素。為能有效辨認強迫勞動的狀態，國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）提出 11 項強迫勞動指標（參考本手冊附錄六之內容）以利評估。在某些情境下，單一指標即可能意味強迫勞動的存在。然而，於其他情境下，可能需要同時出現多項指標，才能辨識強迫勞動之情形。

目前實務上，勞務仲介商經常向外籍工人收取招聘和安置費用，安置費用可能包括差旅費、簽證費、管理費，以及其他各種未具體說明且項目亦不透明的「費用」與「服務費」。這些費用有時被包裝成貸款的形式，並透過對借款者不利的約款（如：利率、還款條件等），導致許多外籍工人實際透過勞務獲取薪資報酬前，就先背負了鉅額債務，然後在還債跟利息的壓力下工作，如此一來可能增加這些外籍工人遭受剝

削、強迫勞動和人口販運的風險。

外籍工人抵達目的國後，可能會遇到目的國企業巧立名目或是不透明的扣留工資，或是對生活必需項目（例如：食衣住行、水電、電信、網路費用等）索取高額收費。在這些情況下，將使外籍工人處境變得更為毫無選擇，同時加劇其負債壓力使得外籍工人只能接受任何的工作和生活條件（即便內容跟他們原先被承諾的內容有不同）。從性別角度觀之，女性方面因為實際收入較低、擁有的資產也往往較男性少，且在部分國家或地區實際上社會地位明顯低於男性，更容易受到這些費用所帶來的負面影響。

這種招聘制度不但衝擊阻礙落實聯合國永續發展目標，沉重的債務負擔也會嚴重削弱外籍工人勞動所實際帶來的價值，給留在來源國的家庭和來源國的經濟帶來負面影響。同時這也代表著外籍工人更有可能離開原本合法的工作崗位，去尋找在就業目的國中違法但能實際能獲得更高工資的工作，然而，缺乏國家法律保障（例如：勞動條件、職業衛生與安全等）的現實狀態實則將進一步惡化這些外籍工人的處境。

因應日益嚴峻的抵債勞動所帶來的強迫勞動議題，國際勞工組織在西元2017年所頒布的《[關於公平招募的一般性原則和實施指南](#)》，在一般性原則中即提出了不得向勞動者或求職者收取或承擔招聘費用或相關費用²。其中招聘費用或相關費用同時包含了勞工來源國

² 依照本原則與指南的用詞定義，招聘費用或相關費用是指在聘雇流程中為確保勞工就業或安置而產生的任何成本費用，無論其行事、收取方式或是繳納的時間或地點。

與目的國所收取的費用。這些費用大致可分為三類：

1. 招聘費用（recruitment fees）：媒合勞工就業的費用；
2. 招聘相關費用（recruitment-related costs）：媒合勞工至海外就業的間接費用，可能亦以附加費用的形式收取，例如體檢、訓練、交通等；
3. 其他非法的費用。

由國際人權和商業學會（Institute for Human Rights and Business，IHRB）所提出的《[達卡原則](#)》，其中更是把「不向移工收取任何費用」列為第一原則，要求雇主應負擔招聘及安置的所有費用，而移工則不須支付任何招聘及安置的費用。IHRB 在實施達卡原則的[指引](#)中，亦提出了下列的實施措施與步驟：

1. 企業應該制定明確政策，禁止向移工人收取招聘費和安置費，不論其招聘地點或方式如何。
2. 不得要求工人支付押金或保證金以獲得工作，也不得向任何工人收取或接受報銷招聘費和相關費用。
3. 使用仲介的企業，應僅聘用合法註冊的移工仲介業者。與仲介簽訂的所有合約都應明確約定不得向工人收取任何費用。
4. 仲介業者應向用人企業透明揭露所使用的任何代理人或複代理人的詳細資料，包括其收費標準和合作條款。

5. 雇主和仲介應在招聘廣告及面試過程中告知應聘者，應聘者不應承擔任何招聘和安置費用。
6. 雇主應在簽署勞動合約前，向成功應聘者提供由雇主承擔的合法招聘費用明細。
7. 雇主應在移工抵達時，查核仲介業者是否有向工人收取任何招聘或安置費用；若發現收費，應採取補救措施。企業應為移工提供保密的申訴管道，用於舉報收費問題。凡發現移工為獲取工作所支付的費用，應全額退還該移工。
8. 若聘用合約延長，雇主應承擔工作簽證延長及其全數相關費用的支出。
9. 雇主應實施簡化招聘流程的措施，簡便的招聘流程可以降低移工被剝削或敲詐的風險。企業應邀請移工（包括女性移工）參與招聘經驗的諮詢，以此作為精進招聘政策之基礎。
10. 雇主應主動監督供應鏈中費用支付情況。如發現移工支付招聘費用，應及時全額退還。

落實 IHRB 達卡原則所倡議之移工零付費政策雖能有效降低強迫勞動風險，但同時也會實際提升企業聘雇勞動力所需付出的成本費用。不過相較於個別工人，企業對於仲介費用在與仲介業者談判時，具有較優勢的交易地位及議價能力，也可能透過一次性較大數量的人力需求，藉以取得更為優勢的商業條件（如仲介費用等）；同時企業也可藉此要求仲介業者實施更為公開透明的跨國招募作業流程，以避免外籍工人暗地

裡遭受剝削及強迫勞動等人權負面風險實現。

二、人權盡職調查對於強迫勞動可能採取的實際行動

在人權政策建立的層面，企業可在人權政策與供應商行為準則中明確納入「零強迫勞動」「雇主支付」之承諾，定義禁止採取的行為（例如，禁止押存證件、費用轉嫁、限制離職、債役性條款等），並設置跨部門工作機制與內控流程。

在負面影響識別的層面，可嘗試辨識「招聘鏈」與「供應鏈」的潛在脆弱節點。聚焦於附錄六所提及之證件扣留、債務束縛、以扣薪或罰款等方式強迫加班、住宿與行動限制、以及資訊不對稱導致之難以自由離職等因素進行調查。其次，基於「雇主支付」原則，可考量建立「費用鏈」地圖，包含但不限於招募服務費、文件與簽證費、體檢費、背景查核費、翻譯與認證費、跨境交通與住宿費、入境行政費、保險與中介費等各類不同費用項目，以評估是否存在任何直接或間接轉嫁給勞工的風險。再以嚴重性（包含不可補救性與受影響人數）搭配發生可能性此雙軸進行負面影響識別，優先鎖定跨境移工密集、加工裝配、原物料提供等高風險區段，並納入國別法規環境與中介市場結構之評估，進行負面風險程度判斷。此外，在人權負面風險的嚴重性判斷上，強迫勞動之負面影響通常具高度不可補救性與深度傷害，故即便事件的發生可能性經評估偏低，亦宜考量列為高風險優先議題。

在建立因應措施的層面，可考量納入對於企業自身使用的招聘仲介或派遣供應商之查核，例如，要求派遣供應商提供完整費用明細、過往違規紀錄與補救案例；於招募與簽約階段，使用標準化且移工可充分理解之聘僱契約，明列零費用與自由離職條款，並禁止證件扣留與扣薪抵付；入職與報到時，進行費用核驗、護照與工卡自我保管確認、工作與住宿條件比對並收集書面同意；另透過以例行匿名申訴、焦點訪談與資料分析等方式，降低強迫勞動負面影響之發生，並對於季節性大量招募、突發訂單、外包轉包等情境啟動加強審核；並保留對於派遣供應商之即時查核與資訊取得權，對屢犯或拒不改善者啟動暫停合作或終止合作之機制。

在救濟與申訴機制的層面，可建立專責窗口與保密通報機制，確保弱勢勞工（含跨境移工、派遣工、未直接雇用之外包人員）以有效接取資訊並提供申訴支援。而當發現有涉及強迫勞動或違反「雇主支付」原則等情事，應立即啟動以受影響者為中心的補救路徑。對不當收取的招聘費與相關成本予以全額返還；糾正工資、加班費與休息休假權益並補發差額。此外，對於相關員工提供法律、翻譯、心理或醫療支援，以及遷徙與文件協助，以利其負面影響確實獲得補救。另本手冊於附錄七檢附目前其他國家主要的強迫勞動相關規範，以利企業評估可能涉及的海外法遵風險。

附錄

附錄一：重要負面人權影響的永續報告揭露範例

註：以下內容以電子業為例進行範例草擬

一、人權政策聲明

於[日期]，本公司配合《聯合國企業與人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）、《世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）以及國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）之核心勞動標準，制定「人權政策與管理守則」。本公司「人權政策與管理守則」涵蓋維護員工及商業夥伴等公司利害關係人之人權指引，包含防止強迫勞動、禁止非法聘用未成年勞工、尊重結社自由、重視工作環境健康與安全，反歧視、遵守工時、工資與福利等議題。

本公司所制定之「人權政策與管理守則」，內容詳如本公司官網連結[可參考附錄二內容]。

二、人權盡職調查範圍及方法

以本公司及本公司直接供應商作為人權盡職調查之範疇。

本公司於人權議題面向，參考國際標準及電子業同業相關揭露情形，就本公司員工及本公司直接供應商所辨識出之重大人權議題如下：

就本公司員工部分，本公司於本年度鑑別出[五]項人權議題如下：

1. 強迫勞動
2. 薪酬與福利
3. 集會與結社自由
4. 職場上不法侵害
5. 隱私權

[可參考附錄五之重大人權議題範例]

就本公司商業夥伴部分，本公司於本年度鑑別出[四]項人權議題如下：

1. 強迫勞動
2. 職場安全與健康
3. 童工
4. 薪酬與福利

[可參考附錄五之重大人權議題範例]

為評估負面人權影響，本公司製作自評問卷分別發給予本公司員工及直接供應商等利害關係人進行填答，以瞭解員工及直接供應商所判斷各項人權議題之負面影響嚴重性與發生可能性，藉以評估須優先處理之人權議題為何。

本公司採取以下方法決定自評問卷之發放對象：

直接供應商自評問卷發放給本公司前五大供應商。

員工自評問卷發放給與本公司[部門]之員工。

本公司依據所回收之問卷內容，分別產出員工及直接供應商之負面人權影響評估結果，藉此評估衝擊程度，並辨識出須優先處理之之人權議題，決定對應之防免或減緩措施。

員工調查評估說明：

議題	負面影響評估				
	嚴重性			發生可能性	評估結果
	評估標準	程度、範圍或不可補救性評估	嚴重性評估		
強迫勞動	程度	中	高	中	高
	範圍	高			
	不可補救性	中			
薪酬與福利	程度	低	低	低	低
	範圍	中			
	不可補救性	低			
集會與結社自由	程度	低	低	低	低
	範圍	低			
	不可補救性	中			
職場上不法侵害	程度	低	中	中	中
	範圍	中			
	不可補救性	中			
隱私權	程度	低	中	中	中
	範圍	中			
	不可補救性	中			

直接供應商調查評估說明：

議題	負面影響評估				
	嚴重性			發生可能性	評估結果
	評估標準	程度、範圍或不可補救性評估	嚴重性評估		
強迫勞動	程度	中	高	中	高
	範圍	高			
	不可補救性	中			
薪酬與福利	程度	中	中	中	中
	範圍	中			
	不可補救性	中			
童工	程度	低	低	低	低
	範圍	低			
	不可補救性	中			
職場安全與健康	程度	低	中	中	中
	範圍	中			
	不可補救性	中			

[可參考附錄三之負面影響評估表範例]

三、減緩及補救措施

就上開人權議題之衝擊程度排序，本公司評估出以下四項中高度負面人權影響議題，將就該等議題提出對應之減緩及補救措施。

1. 強迫勞動
2. 職場安全與健康
3. 職場上不法侵害
4. 隱私權

人權議題	減緩措施	補救措施
強迫勞動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立工時管理系統及設定超時警示。 2. 新進同仁於到職當天進行教育訓練，確保員工了解公司出勤管理相關規定。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重大會議上宣導並要求主管留意工時過長問題 2. 落實工時追蹤
職場安全與健康	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期對員工舉行安全衛生教育訓練，新進員工為每半年至少一次，在職員工為每年一次。 2. 設置護理師，於緊急狀況發生時，即時提供必要急救措施。 3. 每兩年舉辦員工健康檢查活動。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對員工健檢異常情形提供衛教建議 2. 針對健康檢查結果高風險人員進行工作安排，避免過度加班
職場上不法侵害	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定性騷擾處理辦法，並提供申訴管道。 2. 每年辦理反職場霸凌及反性騷擾等防治宣導。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對申訴人提供身心健康協助
隱私權	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定隱私權政策 2. 對於新進同仁進行教育訓練，確保員工了解公司隱私保護規定。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 個資外洩時採取緊急應變措施

附錄二：企業人權政策範例

A 股份有限公司人權政策

115 年 03 月 12 日第六屆第六次董事會通過

115 年 06 月 20 日第六屆第七次董事會通過修正

一、目的與範疇

本政策旨在明確闡述[公司名稱]（以下簡稱「本公司」）對尊重與促進人權的堅定承諾。本公司深知自身營運活動對社會與環境的廣泛影響，並體認到企業在全球價值鏈中應承擔尊重人權的責任。此政策為本公司人權盡職調查之最高指導原則，引導所有業務決策與日常營運。

本政策適用於本公司所有部門、子公司及各級員工，無論其職位或地點。同時，我們將本政策的原則延伸至我們的所有商業夥伴，包括直接與間接供應商、客戶及其他往來實體，期待共同遵循國際公認的人權標準，與本公司攜手共創負責任之價值鏈。

二、人權承諾

本公司承諾遵守國際公認之人權標準，包括但不限於《聯合國企業與人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）、《世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）以及國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）之核心勞動標準。我們將特別關注以下人權領

域：

(一) 勞工權利

本公司致力於提供公平、安全且尊重的勞動環境，保障所有員工之基本權益，包括：

1. 禁止強迫勞動與童工：絕不使用任何形式的強迫勞動、抵債勞動或童工。
2. 公平薪酬與合理工時：確保提供符合當地法規且足以維持基本生活水準的薪酬，並遵循合理的工作時間限制。
3. 非歧視與平等機會：在招募、薪酬及獎懲等各環節，基於能力與經驗，提供平等待遇，不因種族、國籍、宗教、性別、性取向、年齡、婚姻狀況、身心障礙或其他受法律保護的特徵而有所歧視。

(二) 性別平等

本公司堅決推動性別平等，確保職場中無性別歧視或性騷擾，並提供所有性別員工平等的發展機會，並支持員工平衡工作與家庭生活。

(三) 職業健康與安全

本公司視員工的職業健康與安全為首要之務。我們承諾提供安全衛生的工作環境，並持續改進安全設施與程序。且賦予員工在不確定安全的情況下，拒絕工作而無需擔心遭到報復的權利。

(四) 集會結社

本公司尊重員工自由選擇是否加入或組織工會的權利，以及從事集體談判的權利。我們承諾不對參與合法集會結社活動的員工進行歧視或報復。

(五) 表達與參與

本公司鼓勵並尊重所有員工以開放、透明且無懼報復的方式，表達其對公司事務的意見與建議，特別是涉及自身權益或潛在人權影響的議題。我們將建立並維護多樣化的溝通管道，促進員工參與公司治理及決策過程。

三、管理方針

(一) 人權治理架構

本公司董事會應對本政策的實施負最終責任，並應定期審查人權盡職調查的進展與成效。人資、採購、法務、ESG、公關等各部門負責人權盡職調查各項的實施，確保各部門在日常營運中落實人權原則，並定期向董事會報告。

(二) 負面影響辨識與評估

本公司將持續透過系統性流程，辨識並評估自身營運及全球價值鏈（包括上游供應鏈、自身營運及下游產品或服務使用）中實際與潛在的人權及環境風險，並根據風險的潛在負面影響的「嚴重性」及「發生可能性」進行優先排

序。負面影響評估結果將受定期審查，並依據內外部環境變化進行調整，以確保負面影響管理的時效性與全面性。

(三) 供應商評估

本公司應將人權標準整合至供應商選擇、評估與管理流程中，確保所有供應商遵循本公司的《供應商行為準則》以避免負面人權影響的實現。

(四) 教育訓練

本公司應定期為所有員工提供人權政策及盡職調查流程相關的教育訓練，提升員工的人權意識與辨識、應對負面影響的能力。

(五) 申訴管道

本公司應建立並維護有效且可及的申訴管道，確保所有因本公司活動或商業關係而遭受負面人權影響的個人或群體，能夠安全、保密且無懼報復地提出申訴，並獲得即時的處理及回覆。

(六) 補救機制

若本公司經確認造成或助長了負面人權影響，本公司應及時啟動補救機制，提供或配合相關利害關係人提供適當的補救措施。

(七) 溝通與揭露

本公司將保持高度透明，定期透過永續報告

書、年度報告、公司官方網站及其他相關平台，向所有利害關係人公開揭露人權盡職調查的進展與績效。本公司鼓勵與利害關係人進行建設性對話，以持續改進人權實踐。

四、施行與修正

本政策經董事會通過後施行，修正時亦同。

附錄三：負面影響評估表範例

(一) 評估規則

負面影響評估規則				
		高度	中度	低度
嚴重性	程度： 對人權有何 負面影響	負面影響會導致死亡或不良健康影響，從而導致受影響者的生活品質或壽命大幅下降	負面影響的發生會導致： 對獲取基本生活必需品等(教育或生存)具體人權侵犯 對文化、經濟、自然與社會基礎設施的影響，被專業人士評為高度影響對生計、健康、安全或文化優先事項的生態系統服務的影響	其他未被評為高或中的影響
	範圍： 有多少人受到影響	受影響地區總人口的超過20% 或特定可識別群體的超過50%	受影響地區總人口的10%~20% 或特定可識別群體的10%~50%	受影響區域總人口或特定可識別群體的未滿10%

負面影響評估規則				
		高度	中度	低度
	不可補救性： 在多大程度上可以讓受影響的人恢復到至少與負面影響之前的情況相對應的狀態	修復難度： 技術要求複雜； 補救措施接受度低； 無法補救損失	-較簡單的技術要求； -補救措施可被接受 -損失可部分補救	易於修復： 簡單的技術要求； 補救措施已被接受； 損失可完全補救
	發生可能性 負面影響發生的可能性有多大？	經常 此類負面影響每年發生數次	可能 此類負面影響過去已經發生數次	偶爾 此類負面影響在本行業中通常很少發生，但仍可能發生； 此類負面影響在本行業中已發生過幾次，但發生的可能性較小

議題	負面影響評估				
	嚴重性			發生可能性	評估結果
	評估標準	程度、範圍、 不可補救性評估	嚴重性 評估		
	程度				
	範圍				
	不可補救性				
	程度				
	範圍				
	不可補救性				
	程度				
	範圍				
	不可補救性				
	程度				
	範圍				
	不可補救性				

附錄四：供應商自評問卷示例

[*]股份有限公司 供應商人權問卷自評表

I. 供應商/商業夥伴基本資料

1. 自評問卷填寫時間：
2. 自評問卷評估期間：
3. 公司名稱：
4. 公司統一編號（註冊/登記編號）：
5. 供應商類別：原物料 初級產品 外包服務 勞務
運輸 其他_____
6. 公司總部地址：
7. 是否設有分公司或工廠？
是，分公司或工廠設址於_____
- 否
8. 僱用員工人數：
9. 是否雇用非本國籍員工？
是
- 否
10. 填寫人姓名：
11. 填寫人聯繫方式：

II. 廢除童工

1. 評估期間內貴公司是否有雇用或使用童工？（備註：童工意指所有 15 歲以下或處於義務教育年齡的兒童。）
是

否

補充說明：_____

III. 終結強迫勞動

1. 貴公司如何招募、甄選及聘用員工？

直接招募、甄選及聘用所有工人（全職、兼職、臨時及季節工）

使用合法登記的外部勞務仲介招募及聘用工人（如仲介、代理、承包商等）

部分由本公司直接聘用，部分由勞務仲介聘用

補充說明：_____（外部勞務仲介相關資訊）

2. 貴公司如何招募及聘用外籍移工？

直接於本國招募

於原屬國使用勞務供應商

於目的地國使用勞務供應商

本公司於評估期間並未招募或聘用外籍移工 [可略過以下第 3 題至第 15 題]

補充說明：_____

3. 貴公司是否業已落實雇主支付原則（The Employer Pays Principle，意即勞工不應支付任何就業費用、招募費用由雇主而非勞工負擔）？若否，請說明外籍移工需向貴

公司或勞務仲介（無論在目的地國、原屬國或本國）支付多少費用以獲得工作？（可複選）

- 工人無需支付任何費用(包含但不限於仲介費、服務費或押金等)
- 工人僅支付本國法律規定的費用
- 工人僅支付目的地國法律規定的費用
- 工人支付原屬國或目的地國法律允許的費用
- 補充說明：_____

4. 外籍工人需支付哪些費用及支出？（可複選）

- 工人無需支付任何招募費用或其他支出
- 前往目的地國的交通
- 合約結束後返國交通
- 自願提前終止合約返國交通
- 文件處理（如工作許可、簽證）
- 求職申請費（如登記費、介紹費等）
- 體檢費用
- 職前訓練費用
- 勞務供應商服務費用
- 延長居留或延長勞動契約相關費用
- 其他費用，請補充說明：_____

5. 貴公司是否以實際向外籍移工訪談或其他方式，核實確認本問卷前述第3題與第4題之付費情況？

- 是，請說明核實方式：_____

否

補充說明：_____

6. 貴公司與外籍移工之間簽署聘用合約所使用語言？

以外籍移工母語或其理解的語言書寫

以本國語言書寫，同時提供其母語或理解語言書寫的副本

僅以本國語言書寫

補充說明：_____

7. 外籍移工是否可於提前終止聘用合約？

可以，且無需支付任何罰款或費用

可以，但需支付罰款及費用，罰款及費用包含：

不可以，必須完整履行合約

補充說明：_____

8. 貴公司及/或勞務供應商如何管理外籍移工的身分證件（護照、簽證、工作許可等）？（可複選）

本公司及勞務供應商僅保留證件影本，正本由工人自行保管

本公司為工人提供個人鎖櫃以存放證件

工人必須將證件交由公司或勞務供應商保管

工人可自願將證件交由公司或勞務供應商保管

公司或勞務供應商保管證件，但工人可隨時取回

工人僅能在返國或合約期滿時取回證件

補充說明：_____

9. 誰負責支付外籍移工住宿費？

本公司全額自行負擔

勞務供應商全額自行負擔

外籍移工自行負擔全額住宿費用

外籍移工負擔部分住宿費用，部分由本公司/勞務供應商負擔

未提供或安排住宿

補充說明：_____

10. 貴公司為外籍移工提供哪些社會保險及福利？（可複選）

與本國工人相同的社會保險及福利

職災保險

政府規定的社會保險

病假

年假

產假

補充說明：_____

11. 外籍移工工資扣除項目？（可複選）

餐食

住宿

通訊（電話、郵件、網路等）

上下班交通

- 招募費用
- 簽證處理費
- 違規罰款
- 貸款償還
- 制服
- 工具
- 法定保險
- 稅捐
- 補充說明：_____

12. 外籍移工每週平均加班時數？

- 少於 12 小時
- 12 至 20 小時之間
- 超過 20 小時
- 補充說明：_____

13. 外籍移工是否有權拒絕加班而不受處罰？

- 是，所有加班皆為自願
- 否，移工合約規定必須加班
- 否，團體協約約定加班時數
- 補充說明：_____

14. 外籍移工每週是否至少有一天（連續 24 小時）休息？

- 是
- 否，說明：_____

15. 貴公司是否有移工申訴機制？

有，請說明申訴機制：_____

無

補充說明：_____

IV. 結社自由與團體協商

1. 貴公司是否至少每三個月召開勞資會議乙次？

是，前次會議時間：_____

無，本公司未召開勞資會議

不適用

補充說明：_____

2. 貴公司是否有成立工會？

有，企業工會名稱：_____

無，但有關係企業工會，工會名稱：

無，但本公司有員工參與職業工會，職業工會名稱：

無，本公司無員工參與任何形式的工會

補充說明：_____

3. 貴公司在評估期間是否曾與工會簽署團體協約？

有，團體協約相對人工會名稱：_____

- 無，但報告期間有合法有效的團體協約
- 無，但報告期間曾與工會協商團體協約內容
- 無，本公司未與工會簽訂團體協約，目前亦無有效的團體協約或是團體協約協商
- 補充說明：_____

V. 消除就業歧視

1. 貴公司於評估期間內是否有歧視或性騷擾事件？

- 是
- 否
- 補充說明：_____

2. 貴公司於問卷填寫日時是否已有下列措施？（可複選）

- 已訂定性騷擾申訴管道，並於工作場所公開揭示。
- 已訂有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所公開揭示。
- 生理假
- 產假
- 安胎休養假
- 陪產檢假
- 陪產假
- 申請育嬰留職停薪
- 哺乳時間

- 同意受僱者為撫撫育未滿三歲子女，得每天減少工作時間一小時或調整工作時間
- 設置員工專用哺(集)乳室。
- 設置托兒服務機構，或提供托兒措施
- 補充說明：_____

VI. 職業安全與健康

1. 貴公司是否有職業安全與衛生相關管理辦法？
 - 是
 - 否
 - 不適用
 - 補充說明：_____

2. 危險性機械設備、重型機具及電工相關施作人員是否已具備合格操作資格證明？
 - 是
 - 否
 - 不適用
 - 補充說明：_____

3. 若存在有危害風險的操作，是否向員工提供適當的個人防護裝備，以及潛在風險的相關資訊？
 - 是
 - 否

不適用

補充說明：_____

4. 是否規劃應急方案，以及在相關程序（包括緊急情況回報、員工通知及疏散、演習、火警偵測及滅火設備、逃生設備以及復原計劃）中為員工提供確切指示。

是

否

不適用

補充說明：_____

5. 是否為員工提供乾淨的洗手間設施、飲用水、衛生的食物準備、儲存及食用設施。住宿設施則保持乾淨、安全，並設置私人空間、緊急出口、並供應冷暖氣與通風設備，以及盥洗用水。

是

否

不適用

補充說明：_____

VII. 產品責任

1. 評估期間內貴公司提供給本公司的產品（或服務）是否有進行健康安全之評估？

是

- 否
- 不適用
- 補充說明：_____

2. 評估期間內貴公司是否有發生產品（或服務）資訊或標示違規之事件？

- 是
- 否
- 不適用
- 補充說明：_____

3. 評估期間內公司是否有發生產品（或服務）違反法律被處罰款之事件？

- 是
- 否
- 不適用
- 補充說明：_____

4. 評估期間內貴公司的產品（或服務）是否有違反行銷推廣相關法規（包括廣告、宣傳、贊助）之事件？

- 是
- 否
- 不適用
- 補充說明：_____

5. 評估期間內貴公司是否曾被禁止銷售或依法下架產品（或服務）？

是

否

不適用

補充說明：_____

VIII. 其他

1. 評估期間內貴公司是否提供員工對於重大疾病的協助計畫，包括教育訓練、諮詢預防與風險控制措施或治療方案？

是

否

不適用

補充說明：_____

2. 評估期間內貴公司是否發生過員工因工作受傷或死亡的事件？

是

否

補充說明：_____

3. 評估期間內貴公司是否安排員工參與人權政策相關之教育訓練課程？

- 是
- 否
- 補充說明：_____

4. 評估期間內貴公司是否發生過勞動相關申訴或抗議案件？

- 是
- 否
- 補充說明：_____

5. 貴公司是否將人權條款納入採購或投資合約中？

- 是
- 否
- 補充說明：_____

6. 評估期間內貴公司是否發生過任何與人權相關的申訴或抗議案件？

- 是
- 否
- 補充說明：_____

附錄五：產業重大人權議題示例

企業應整理上游價值鏈的狀況，了解供應商所在地以及原物料的來源地，有助於初步判斷潛在的地理風險，隨後深入了解產業內相關的人權問題。不同產業會因為其特性、生產模式及地區分布的差異，而面臨不同的負面人權影響。

企業應根據自身產業特性，判斷負面影響主要發生在上游、自身營運過程或下游：以製造業為例，其大多數的負面人權影響主要發生在上游價值鏈。例如：電子產業在製造產品所需的關鍵原物料採購環節，可能涉及童工、衝突礦產或危險化學品處理等重大負面影響。

如果企業不清楚自身產業可能涉及的重大人權議題，則可以透過不同國際組織已經識別的人權議題出發：

以經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）為例，該組織識別出的製造業重大人權議題如下表格：

	人權議題	製造業	電子業	鞋服產業	採礦業
1	童工	√	√	√	√
2	強迫勞動	√	√	√	√
3	工會與集體談判	√	√	√	
4	職業健康與安全	√	√	√	
5	工資		√	√	
6	安全事件				√
7	供應鏈				√
8	性暴力/性騷擾			√	√

商務企業社會責任國際協會（Business for Social Responsibility，BSR）所識別出的不同產業人權議題則如下：

	人權議題	製造業	飲食及 農業產業	奢侈品 產業	採礦業
1	供應鏈及原材料 採購	√		√	√
2	商業關係及承包 商	√			
3	職業健康及安全/ 勞工風險	√	√	√	√
4	工作條件（工 資、工時、福 利、住宿）	√	√	√	
5	工作場所多樣 性、公平及包容		√	√	
6	社區環境及安全	√			
7	弱勢群體的權利	√			
8	童工		√	√	
9	強迫勞動		√		
10	土地權利及原住 民	√			√
11	土地徵收及重新 安置		√		√
12	當地社區生計		√		
13	聯合自由及集體 談判	√	√		
14	申訴、救濟途徑	√	√	√	
15	最終用途影響	√			
16	消費者健康風險		√		
17	累積影響				√

在臺灣的具規模之製造業，依據其不同類型，可能涉及的負面人權影響議題，參考上開國際組織已識別之各產業人權議題彙總，示例如下，企業可由該等負面影響議題進行考量：

	大型製造業 主要類型	強迫勞動	工作條件	職業健康 與安全	工會與集 體談判	社區環境 與安全	供應鏈	土地	原住民	消費者 健康
1	半導體		√	√	√					
2	電子產品	√	√	√	√					
3	電子零組件	√	√	√	√					
4	紡織製鞋	√	√	√	√					
5	電器電纜	√	√	√	√	√				
6	石化塑橡膠	√	√	√		√	√	√	√	
7	水泥鋼鐵			√		√		√	√	
8	食品	√	√	√	√					√

此外，除了個別產業特定負面影響，企業還需掌握跨產業議題的人權問題。價值鏈中的某些流程，無論產業別，對企業盡職調查與永續供應鏈管理都具有重要性。例如原物料作為工業生產的基礎，其開採（特別是礦產或金屬等）、加工過程往往涉及勞工權益等議題；而貨物運輸也可能涉及卡車司機、船員或碼頭工人的工作條件等勞動人權議題。其他常見的跨產業採購服務，如清潔、保全、餐飲及建築維護等，也應納入考慮範圍，盡可能記錄其潛在的負面人權影響。

附錄六：ILO 強迫勞動指標說明

ILO 之 11 項強迫勞動指標的內涵如下。

強迫勞動指標	情境舉例說明
1. 濫用弱勢處境	勞工對當地語言或法令不熟悉、缺乏生計選擇、隸屬少數宗教或族裔、失能，或具有不同於多數人的其他特性
2. 欺騙	雇主未履行原先對於勞工之口頭或書面承諾
3. 行動限制	對於勞工拘禁或看守，避免其於工作或交通期間脫逃
4. 孤立	勞工身處偏遠地區，無法與外地接觸，或無通訊工具而無法向外聯繫
5. 人身暴力及性暴力	勞工或其家庭成員或密切友人遭受實際暴力行為，包含強迫服藥或酒精，以嚴厲掌控，或誘拐或綁架等方式
6. 恐嚇及威脅	人身暴力威脅，或心理脅迫，包含向主管機關告發、持續羞辱及貶低勞工
7. 扣留身分文件	勞工欠缺管道取回雇主扣留的身分文件或個人財產
8. 扣發薪資	有系統且蓄意的延遲或扣發薪資，迫使勞工繼續工作，並剝奪勞工轉換雇主的機會
9. 抵債勞務	勞工為了清償既有債務而須持續工作，債務發生原因包含預借薪資以支付招募或交通費用、生活支出或緊急開銷等
10. 苛刻的工作及生活條件	在惡劣（受辱或骯髒）或危險（處境困難或危險，缺乏適當保護措施）的環境下工作，且該工作條件嚴重違反勞工法規
11. 超時加班	被強迫違法超時工作，而無法休息或休假

資料來源：勞動部禁止強迫勞動參考手冊

附錄七：企業人權議題相關規範

一、歐盟企業永續盡職調查指令簡介³

歐盟執委會前於 2022 年 2 月 23 日提出「企業永續盡職調查」指令 (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) 提案，透過要求企業在其事業、子公司及價值鏈(value chain) 中辨識、預防、終結或減緩經濟活動對人權(例如勞力剝削) 及環境(例如造成汙染或威脅生物多樣性)之負面影響，俾提升歐企及在歐盟市場營運之外國企業對其價值鏈實踐永續及負責任商業行為之風氣。

前述指令在立法過程中，曾因多數會員國認為其內容將對企業(尤其是中小企業)造成過度負擔且威脅將反對該指令通過，而調升其納管企業之門檻，並自納管範圍中移除高風險產業。其折衷內容最終於 2024 年 4 月 24 日獲歐洲議會採認，及續於同年 5 月 24 日獲歐盟部長理事會通過，並於同年 7 月 5 日正式公告在歐盟公報。

另鑒於歐盟就該法案係採取「指令」之立法型式，故後續尚須由歐盟會員國在 2 年內將相關內容訂入其國內法，以利執行。

歐盟企業永續盡職調查指令內容重點

³ 本部分係參考經濟部國際貿易局駐歐盟經濟組 2024 年 7 月 5 日所著《歐盟企業永續盡職調查指令簡介》，參考網址：

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=9e45fc1f7f255d0e6b646af6a2490ca99a64b3b7ae99e9b5f7ae82d29b7aa2c2JmltdHM9MTc2NDYzMzYwMA&pnt=3&ver=2&hsh=4&fclid=157d66d6-1111-6f75-0968-705d102a6e96&psq=%e6%ad%90%e7%9b%9f%e4%bc%81%e6%a5%ad%e6%b0%b8%e7%ba%8c%e8%aa%bf%e6%9f%a5%e6%8c%87%e4%bb%a4%e7%b0%a1%e4%bb%8b&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cudHJhZGUuZ292LnR3L0FwcF9Bc2h4L0ZpbGUuYXNoeD9GaWxlSUQ9M0QzNjFDN0NCNTkzMjgyQw>

依據該指令，受規範之企業須實踐「與人權與環境相關之盡職調查 (due diligence)」，包含須辨識、預防、減緩或終結其事業、子公司及其商業活動鏈(chain of activities)之直接與間接商業夥伴⁴，對人權及環境造成(潛在)負面影響之情事；將盡職調查納入企業政策及風險管理制度中；建立可供被害人申訴之管道；定期檢討實踐盡調查之成效及逐年發布執行盡職調查之聲明等，違者將受會員國主管機關之裁罰。

一、規範對象及適用時程：

1. 在歐盟境內設立企業(第 2.1 條)：

- (1) 員工數 1,000 名以上且全球年淨營業額達 4.5 億歐元；或
- (2) 簽訂特定特許經營(franchising)或授權(licensing)協議，其特許使用費(royalties)超過 2,250 萬歐元，且其全球年淨營業額達 8,000 萬歐元；或
- (3) 其企業本身雖未達到前述兩門檻，惟其係屬集團之最終母公司(ultimate parent company of a group)，且其集團所屬事業之彙總表現達到上述任一條件。

2. 海外企業(第 2.2 條)：

- (1) 在歐盟境內之年淨營業額達 4.5 億歐元；或
- (2) 在歐盟境內簽訂特定特許經營或授權協議，其在歐盟境內之特許使用費超過 2,250 萬歐元，且在歐盟境內年淨營業額達 8,000 萬歐元；或
- (3) 其企業本身雖未達到前述兩門檻，惟其係屬集團之最終母公司，且其集團所屬事業之彙總表現達到上述任一條件。

⁴ 依據指令第 3 條第 1 項(f)款，商業夥伴分為直接與間接。前者係指與企業就其事業運作、產品、服務訂有商業契約之對象，或向該企業提供服務者；後者則指非企業之直接商業夥伴，惟其所執行之事業係與該企業運作、產品或服務具關連者。

3. 依據該指令第 2.5 條，僅有於前兩會計年度連續達到第 2.1 或第 2.2 條所示門檻之企業須適用該指令相關規範。
4. 另依該指令第 37 條，歐盟會員國應在 2026 年 7 月 26 日前通過並公告其執行本指令之國內法，並依據企業規模，分別賦予須適用該指令之企業過渡期：
 - (1) 員工數 5,000 名以上，且全球年淨營業額達 15 億歐元之歐企，或其係屬集團之最終母公司，且其集團所屬事業彙總表現符合前述條件，須自 2027 年 7 月 26 日起實行本指令相關義務。在歐盟境內年淨營業額達 15 億歐元之海外企業亦然。
 - (2) 員工數 3,000 名以上，且全球年淨營業額達 9 億歐元之歐企，或其係屬集團之最終母公司，且其集團所屬事業彙總表現符合前述條件，須自 2028 年 7 月 26 日起實行本指令相關義務。在歐盟境內年淨營業額達 9 億歐元之海外企業亦然。
 - (3) 自 2029 年 7 月 26 日起，所有受該指令規範之企業均應踐行相關義務。

二、義務內容：

1. 「企業」應實踐人權與環境相關之盡職調查及其他義務：
 - (1) 辨識及評估存在其事業本身、子公司及商業活動鏈中(包含其上游及下游經濟活動；倘係屬金融機構，則不包含其下游經濟活動對人權及環境造成(潛在)負面影響之情事；預防或減緩前述潛在影響；終結前述實際情事；並將盡職調查納入企業政策及風險管理制度中。
 - (2) 在執行盡職調查之程序中，應與利害關係人進行有效互動與溝通。

- (3) 應提供受害者救濟與賠償；並提供利害關係人及受害者申訴管道。
 - (4) 監督及定期檢討前述辨識、預防、減緩、終結對人權及環境造成(潛在)負面影響之情事成效。
 - (5) 每年發布執行盡職調查情形聲明在企業官網，並同步提交聲明至「歐洲單一入口點」(European Single Access Point, ESAP)。
 - (6) 採行減緩氣候變遷之轉型計畫，該計畫旨係確保企業盡最大努力，使其商業模式與策略符合永續經濟轉型、在 2050 年前達成碳中和，及巴黎協議將氣溫增幅壓在攝氏 1.5 度內等。
 - (7) 另受本指令規範之海外企業，應指定一名在其從事經濟活動會員國居住或設立之自然人或法人擔任其授權代理人 (authorised representative)，並應將該授權代理人之姓名、地址與聯繫方式通知會員國主管機關。
2. 前述企業應避免「對人權及環境造成負面(潛在)影響」之情事，規定於該指令附錄：
- (1) 有關人權部分：例如違反《公民與政治權利公約》第 6.1 條對生命權之保障、違反《公民與政治權利公約》第 7 條禁止施加酷刑或殘忍不人道之待遇、違反《公民與政治權利公約》第 9.1 條對自由權與人身安全之保障、違反《經濟社會文化權利國際公約》第 7 及第 11 條未提供衛生工作環境與良好工作條件、違反《公民與政治權利公約》及《國際勞工組織強迫勞動公約》使人為奴隸及從事人口販運之規範、侵害多項國際人權公約中揭示之組織工會權利、違反禁止使用仍應受義務教育之童工之規範等。

(2) 有關環境部分：例如違反《生物多樣性公約》有關使用生物資源時應避免對生物多樣性造成衝擊之規定、違反《瀕臨絕種野生動植物國際貿易公約》(CITES)特定物種之進/出口規定、違反《水俣公約》關於製造、進/出口水銀產品與處理其廢棄物之規定、違反《保護臭氧層維也納公約》關於禁止製造消耗臭氧層之物質、違反《巴塞爾公約》關於禁止有害廢棄物進出口之規定等。

三、 歐盟執行機制之規範：該指令規定會員國主管機關之職責與機關間之資訊交換內容如下：

1. 歐盟會員國應指定一個或多個主管機關，監督企業實踐前述盡職調查之情形，該機關可依職權主動或在接獲申訴後啟動調查，並在發現違規情事時，先賦予企業適當期限彌補(惟有彌補機會並不代表不須受罰)，並得對企業祭出裁罰，會員國可採取之裁罰形式至少應包含金錢及公告其企業名稱與違規事由等。另會員國須確保違反義務之企業對受害者負起民事賠償責任。
2. 歐盟會員國應確保對違規事件具合理懷疑之自然人或法人，具向主管機關提出關切之管道。
3. 執委會將建立「監管機關歐洲網絡」(European Network of Supervisory Authorities)，促進各會員國主管機關之資訊交換及調和執法模式。

四、 相關輔導/協助措施：

1. 為協助企業執行預防及減緩其商業夥伴對人權與環境造成侵害之情事，歐盟執委會應徵詢會員國及利害關係人意見，並在 2027 年 1 月 26 日前採認自願性契約條款範本相關指引。

2. 為協助會員國主管機關及產業瞭解業者應如何實際執行其盡職調查義務，歐盟執委會將發布相關指引，包含最佳實踐、氣候轉型計畫、特定產業別、評估風險等。
 3. 執委會應設立單一服務櫃台(single helpdesk)，供企業尋求踐行該指令相關義務之協助(第 21 條)。
 4. 會員國應架設專屬網站、平臺、入口網，俾提供企業及其商業夥伴可用資源相關資訊；在不違反歐盟關於國家補助之規範下，會員國得提供中小企業財務支援。
- 五、歐盟執委會於 2025 年 2 月 26 日推出簡化永續及投資規範綜合套案(Omnibus)，其中涉及簡化企業永續盡職調查指令(CSDDD)規範部分如下⁵：
1. 將 CSDDD 實施時間延後 1 年：首批須履行相關義務之最大型企業，可自 2028 年 7 月 26 日起執行(原為 2027 年)。另執委會發布指引之時限提前至 2026 年 7 月，以利企業因應。
 2. 簡化盡職調查要求，俾降低企業成本：例如將須系統性深入調查對象聚焦在「直接」商業夥伴，僅有在企業接獲合理資訊指出其間接供應商(可能)有侵害人權或破壞環境之情事，方須查核間接供應商；將評估商業夥伴是否具侵害人權或破壞環境情事之頻率自每年一次降低至每 5 年一次。
 3. 限制 CSDDD 納管企業請求其中小企業及中型資本企業 (small midcap，指員工數在 250 至 500 名間之企業)商業夥伴提供之資訊範疇，僅限於 CSRD 自願永續報告標準所規範者(執委會後續將以授權規章型式採認前述自願性標準)。除非大型企業需掌握(mapping)其供應鏈非前述標準所涵蓋之永續影響資訊，且無法以其他合理方式取

⁵ 資料來源：<https://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeID=45&pid=798290>

得，方得向前述商業夥伴請求。據歐方評估，此將減少受影響之企業 80%。

4. 刪除歐盟層級要求企業負民事責任之規範，留予會員國決定其民事責任規範是否可凌駕傷害發生地之法規。

二、挪威透明度法案⁶

為促進企業尊重基本人權及體面工作條件，特別是在商品生產及服務提供時，並確保公眾能取得有關企業如何應對對基本人權及體面工作條件不利影響的資訊，挪威目前業已制定關於企業透明度及基本人權與體面工作條件的法案（透明度法案，Transparency Act）。

本法案適用於在挪威境內或境外提供商品與服務的大型企業，亦適用於在挪威提供商品與服務，且依挪威國內法規需向挪威繳稅的大型外國企業。所謂大型企業的門檻，係符合以下三項條件之中兩項：

- (1) 銷售收入：7,000 萬挪威克朗
- (2) 資產負債表總額：3500 萬挪威克朗
- (3) 財政年度平均員工數：50 名全職人員。

透明法要求企業依照 OECD 指導方針進行盡職調查，包含了：(a) 將負責任的商業行為納入企業政策；(b) 識別並評估企業所造成或促成，或透過供應鏈或商業夥伴直接關聯的，對基本人權及工作條件的實際及潛在不利影響；(c) 根據企業根據(b)的優先順序與評估，實施適當措施以停止、預防或減輕不利影響；(d) 追蹤根據(c)所執行的措施與其成

⁶ 資料來源：

<https://www.regjeringen.no/contentassets/c33c3faf340441faa7388331a735f9d9/transparency-act-english-translation.pdf>

效；(e) 與受影響的利害關係人及權利持有人溝通，說明如何依據(c)及(d)處理不利影響，以及(f) 在需要時提供或合作進行修復與賠償。

而企業應公布盡職調查報告，盡職調查報告內容應包含：
(a) 對企業結構、營運領域、處理對基本人權及工作條件實際及潛在不利影響的指導方針與程序的一般描述；(b) 企業透過盡職調查識別的實際不利影響及重大不利影響風險資訊，以及(c)企業已實施或計劃實施的措施資訊，以終止實際不利影響或降低重大不利影響風險，以及這些措施的結果或預期結果。

透明法另給予任何人以書面形式，向企業索取關於其如何處理實際或潛在人權負面風險的資訊（包含一般資訊以及企業所提供的特定產品或服務相關資訊），但不包含根據《安全法》被列為機密或根據《智慧財產權法》受保護的資訊。若企業拒絕資訊請求，應告知拒絕的法律依據、要求更詳細理由的權利及時限，以及監管機關為消費者管理局等資訊。

如有違反，監管機關可能會發布禁止令及命令或裁處罰鍰。

三、法國企業警戒法⁷

1. 立法背景

2013年4月，位於孟加拉的 Rana Plaza 大樓發生倒塌，造成超過千人死亡的慘劇，主因係大樓內製衣廠機械的沉重

⁷ 引用及參考自投資台灣入口網《法國「企業警戒法」研究》，參考網址：
<https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr//system/storage/download/32FN0TwQ1v1704874399.pdf>

重量以及運作中產生的振動使樑柱不堪重負。由於這些製衣廠主要是為眾多國際品牌生產服裝，使得此次事件引發各界強烈關切全球供應鏈中複雜且不受監管的外包模式及所造成的風險。

於此背景下，法國於 2017 年通過遭暱稱為「Rana Plaza 法」的「企業警戒法」（Corporate Duty of Vigilance law），突破公司獨立法人格，完成對於跨國企業集團母公司進行咎責的立法。除此之外，該法律要求法國的大型公司對其營運行為可能引發的人權或環境影響進行盡職調查及防範，並制定公開的預警方案。這樣的強制責任也及於其海內外之供應商、子公司及分公司，使得它們不再被視為獨立於母公司的法人實體。

2. 適用對象

(1) 規範主體

依據法國「企業警戒法」第 1 條規定，該法的規範主體為：至少連續兩個財務年度（1）母公司本身與受其直接、間接控制的子公司合計擁有超過 5,000 名員工，且均設立於法國，或是（2）母公司本身與受其直接、間接控制的子公司合計擁有超過 10,000 名員工，而僅有母公司設立於法國。

(2) 適用範圍

法國「企業警戒法」適用於公司的營運活動以及法律所定義的商業關係。包括：1. 母公司本身的營運活動；2. 依據法國商法典第 L.233-16 II 條規定，直接或間接受母公司所控制的子公司（例如：直接或間接握有多數的投票權利；連續兩個財政年度指定多數的管理層級成員、管理或是監督團隊，或是透過契約或是法律明文條文對該公司具有支配

的影響力），其營運活動；3.母公司的承包商或是供應商，且兩者之間的關係該當法國法上所謂的「商業關係」

（established business relationship），包括在有契約或是無契約之下建立穩定且常態化的商業關係，擁有一定程度的交易數量，從而能夠合理預期這種商業關係之持續。

3. 法定義務

法國「企業警戒法」是法國第一部要求法國企業必須針對商業行為進行人權盡職調查（human rights due diligence）的法律，而這項法定義務不僅擴及至子公司和供應鏈，同時亦與「聯合國工商企業與人權指導原則」（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）之精神相符。符合條件的公司必須每年公開其「警戒計畫」（Vigilance Plan）及計畫執行報告，且該計畫之草擬需經利害關係人或子公司參與。「警戒計畫」的內容包括：(1)風險地圖（A risk mapping）；(2)評估程序（Assessment procedures）；(3)減低風險行動計畫（Risk mitigation actions）；(4)警戒或陳報機制（An alert or reporting mechanism）；(5)評估警戒計畫中所採取措施有效性之監督機制（A monitoring mechanism to evaluate the effectiveness of measure taken under the plan）。

4. 救濟途徑

受法國「企業警戒法」規範的公司若未履行制定、執行或公布其警戒計畫之法定義務，經正式通知履行三個月後仍未履行時，任何利害關係人得向法院提出訴訟，請求法院命公司必須遵守法律，必要時得處以罰金。此外，若公司未依法提出警戒計畫，則公司營運發生損害時，需要承擔若提出警戒計畫即能避免之損害賠償責任。

四、歐盟「禁止強迫勞動產品上市」規章⁸

為有效打擊強迫勞動及提倡負責任商業行為，歐盟執委會 (EU Commission) 前於 2022 年 9 月 14 日提出一項禁止以強迫勞動製成之產品在歐盟市場上市、流通或自歐盟進出口之規章提案。歐盟嗣於 2024 年 12 月 12 日完成該規章之立法程序，並以 Regulation (EU) 2024/3015 將其內容正式公告在歐盟公報。該規章業於同年 12 月 13 日生效，而其適用於業者之規範則將自 2027 年 12 月 14 日起實施。

規章內容重點：

一、強迫勞動之定義

採用國際勞工組織(ILO)第 29 號公約第 2 條「以懲罰作為威脅，強迫任何人從事非本人自願之一切勞動或服務」之定義，且包含剝削童工。

二、適用範疇

其規範適用任何產業或型態之歐盟業者及任何類型或來源之產品(含零組件，然相關規範不適用於召回最終消費者已購買或取得商品之情形)。不論產品在供應鏈中之任一完整或部分階段，包含擷取、收成、生產或製造、加工或處理等使用強迫勞動，均適用。

⁸ 本部分係引用及參考經濟部國際貿易局駐歐盟經濟組 2025 年 1 月 8 日所著《歐盟「禁止強迫勞動產品上市」規章內容摘要》，參考網址：

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=676d93972671d28d1304f2cef17be7f9f79a410f8923d6863b8aa8f53acc0e03JmltdHM9MTc2NDYzMzYwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=157d66d6-1111-6f75-0968-705d102a6e96&psq=%e6%ad%90%e7%9b%9f%e8%b7%9f%e7%be%8e%e5%9c%8b%e7%9a%84%e5%bc%b7%e8%bf%ab%e5%8b%9e%e5%8b%95%e9%80%b2%e5%8f%a3%e7%ae%a1%e5%88%b6%e7%9b%b8%e9%97%9c%e8%a6%8f%e7%af%84&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cudHJhZGUuZ292LnR3L0FwcF9Bc2h4L0ZpbGUuYXNoeD9GaWxlSUQ9NkU1Q0QwNDdBOEE1QjI4Ng>

另倘產品係以線上或遠距方式銷售，且係以位於歐盟境內之最終使用者作為銷售目標，亦適用本規章之規範。

三、調查程序及決定之作成

(一) 歐盟執委會及會員國主管機關均具調查權。倘疑似強迫勞動情事發生在歐盟境外，由執委會擔任調查主導機關；倘疑似強迫勞動情事發生在某一歐盟會員國境內，則由該會員國主管機關擔任調查主導機關。

(二) 執委會及會員國主管機關應以「風險」為基礎，評估業者有無違反禁止在歐盟市場上市、流通或進出口強迫勞動產品相關規範之情事：

1. 可供評估之資訊來源包含個人、公民團體等提出之申訴、歐盟執委會依 ILO 或公民團體等可信資料所發布之風險指標(risk indicators)、執委會依地理區域、產品別及由國家所驅動之強迫勞動情形所建立之資料庫、業者昔日違反本規章之紀錄等。另執委會將建立資訊提交單一窗口，以利任何自然人、法人或不具法人格之協會提出違反本規章情事之申訴。

2. 評估業者違反本規章之可能性時，亦應將疑似強迫勞動情事之規模與嚴重性(包括是否涉及受國家驅動之強迫勞動)、在歐盟市場上市或流通之涉案產品量、使用強迫勞動之部分占最終產品之比例、業者之營業規模與經濟資源、供應鏈之複雜程度等層面納入考量。

(三) 調查主導機關在決定啟動正式調查前，應要求受評估業者提供該公司就涉案產品所採取之辨識、預防、減緩、根除其事業或供應鏈中強迫勞動之行動資訊，且業者應於接獲前述請求之 30 個工作日內回復。

(四) 調查主導機關應於接獲業者提供資料之 30 個工作日內完成初步調查階段(preliminary phase of investigation)，俾認定業者是否具備經證實之違規疑慮(substantiated concern of violation)：

1. 倘是，調查主導機關即應進一步對涉案產品及業者展開正式調查，並應於 3 個工作日內通知業者。
2. 倘否，則應將初步調查結果通知業者。

(五) 調查主導機關啟動正式調查：

1. 業者應於調查主導機關所訂期限內提交調查所需資料(前述期限至少須為 30 個工作日，最長不得超過 60 個工作日)，包含有利辨識涉案產品、產品製造商、供應商與進出口商等資訊。
2. 調查主導機關得進行必要之實地查驗，包含倘強迫勞動風險係位於歐盟境外時，執委會得在業者同意及第三國政府接獲通知且未表反對之情況下赴外實地調查。

(六) 調查主導機關在檢視相關事證後，應於合理時間內作成決定，事實上，其應致力於正式啟動調查後 9 個月內作成決定或完成調查程序。

(七) 倘業者具違反本規章規範之情事，調查主導機關應立即採認決定，俾禁止涉案產品在歐盟市場上市、流通及自歐盟進出口，並要求業者召回產品、自網路商城下架或丟棄產品(倘產品零件係可替換，則應要求業者丟棄使用強迫勞動之零件)。另為避免歐盟戰略或關鍵供應鏈受干擾，調查主導機關得先扣留產品，直至與涉案產品相關之強迫勞動情事已獲根除。

(八) 前述調查主導機關所作成之決定內容應包含：

1. 調查結果及相關事證。
2. 供業者改正之合理期限：不應少於 30 個工作天，且不應多於撤回產品所需之必要時間，並應考量企業規模及經濟資源。
3. 判斷適用該決定之產品所需資訊，包含產品製造商及供應商、製造地點等。
4. 關務法規所要求資訊(僅於相關關務法規存在且適用時)。
5. 就該決定可採取之司法救濟途徑。

(九) 一個歐盟會員國調查主導機關就特定產品及特定供應鏈所作成之決定，應獲其他 26 個會員國所承認及執行。

(十) 申請複查：受前述調查主導機關決定影響之業者，得隨時向該機關提出未經考量之新事證，以利複查；調查主導機關則應在接獲業者請求之 30 個工作日內作出最終認定。

(十一) 另倘經認定具違反本規章情事之業者已依調查主導機關決定內容所訂定之合理時限改正，且去除其事業或供應鏈之強迫勞動情事，主管機關即應廢止其決定，且須自強迫勞動單一入口網(Forced Labour Single Portal)移除該項決定，並通知該業者。

四、執行決定及罰則

(一) 倘業者未於調查主導機關所訂之合理期限完成改正，各會員國即應執行調查主導機關所作成之決定，包含禁止涉案產品在會員國上市、流通或進出口；在市場上召回涉案產品；將涉案產品丟棄、回收或捐贈等。另會員國主管機關應依會員國國內法對前述業者祭出裁罰。

(二) 調查主導機關應將所作成禁止涉案產品上市、流通或進出口之決定立即通知各會員國海關，會員國海關應依前述決定在邊境辨識可能違規之產品。

(三) 當海關依據其風險管理系統發現疑似違反本規章之產品時，應暫停該產品之進出口，並立即將相關資訊通知會員國主管機關，俾判斷該產品是否屬任何調查主導機關之決定所涵蓋者。

(四) 倘會員國主管機關在產品遭暫停進出口之 4 個工作日內未要求海關延長(倘係易腐或動植物產品則為 2 個工作日內)，或主管機關業通知海關放行，海關即應恢復產品之進出口活動。

(五) 倘遭暫停進出口之產品係屬前已獲調查主導機關認定違反本規章之產品，會員國主管機關即應通知海關，海關應將「以強迫勞動製成之產品—未獲核准在市場流通/出口—Regulation (EU) 2024/3015」之告示輸入海關資料處理系統，並可行之情況下，在產品檢附之商業發票或附隨文件上作前述告示之註記。此外，會員國海關應將前述遭拒絕在市場流通或未獲允許出口之產品丟棄。

五、其他規範：

(一) 執委會應於 2026 年 6 月 14 日前，以歐盟所有官方語言建置強迫勞動風險區域或產品公開資料庫，俾提供特定地理區域、產品及受國家驅動之強迫勞動情形等風險資訊該資料庫並應優先辨識範圍廣闊與情勢嚴重之強迫勞動風險(第 8 條)。

(二) 執委會應建立強迫勞動單一入口網(Forced Labour Single Portal)，俾提供相關資訊與實用工具，包含供提交申

訴之單一窗口、資料庫、指引及方便查找會員國主管機關所作成決定之管道(第 12 條)。

(三) 為利企業依循，執委會應在 2026 年 6 月 14 日前發布如何符合強迫勞動盡職調查(due diligence)要求、終結與補救強迫勞動之最佳實踐、強迫勞動風險指標資訊、業者應如何配合調查等指引(第 11 條)。

五、美國 1930 年關稅法第 307 條與防止維吾爾人強迫勞動法

1930 年關稅法第 307 條

美國法典第 19 編第 1307 條⁹（1930 年關稅法第 307 條），定義「強迫勞動」（"forced labor"）為在受到任何處罰威脅下的非自願工作或服務。條文禁止進口強迫勞動下的貨品或產品，並授權財政部長訂定規則來執行此條文。

美國聯邦規則 19 CFR § 12.42 中第(e)項規定¹⁰，不需要有明確的證據、而只要有「合理可獲得的資訊」（"information available reasonably"）指控貨品疑似涉及強迫勞動，美國海關及邊境保衛局（CBP）就可以暫時扣留（withhold

⁹ 原文：All goods, wares, articles, and merchandise mined, produced, or manufactured wholly or in part in any foreign country by convict labor or/and forced labor or/and indentured labor under penal sanctions shall not be entitled to entry at any of the ports of the United States, and the importation thereof is hereby prohibited, and the Secretary of the Treasury is authorized and directed to prescribe such regulations as may be necessary for the enforcement of this provision.

“Forced labor”, as herein used, shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty for its nonperformance and for which the worker does not offer himself voluntarily. For purposes of this section, the term “forced labor or/and indentured labor” includes forced or indentured child labor. 參考資料：<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/19/1307#>

¹⁰ If the Commissioner of CBP finds at any time that information available reasonably but not conclusively indicates that merchandise within the purview of section 307 is being, or is likely to be, imported, he will promptly advise all port directors accordingly and the port directors shall thereupon withhold release of any such merchandise pending instructions from the Commissioner as to whether the merchandise may be released otherwise than for exportation.

release) 貨品，等待 CBP 進一步指示。第(f)項則規定¹¹，如果上述貨品確認來自強迫勞動，CBP 需將調查結果 ("finding") 公布在聯邦公報與海關公報。

現行實務上，CBP 會依據第(e)項，發出「暫扣令」(WRO, withhold release order)，暫扣有強迫勞動疑慮的進口貨品。若確認確實為強迫勞動貨品，CBP 才會依第(f)項公告「調查結果」(finding)。

暫扣之後，進口商會有說明貨品「沒有涉及強迫勞動」的義務¹²。依據，在進口日的3個月內，進口商可以提出「沒有涉及強迫勞動」的證明，或可以將貨品轉出口至其他國家。但即使 CBP 沒有作出調查結果，如果進口商沒有在時限內提交證明、或證明不被接受，貨品將在通知後的60天後被視為被遺棄、並被銷毀。

防止維吾爾人強迫勞動法¹³

2021年12月23日生效的「防止維吾爾人強迫勞動法」(Uyghur Forced Labor Prevention Act, 或稱UFLPA)，其目標係阻止強迫勞動貨品進口，包括貨品開採、生產或製造全部或一部在中國大陸新疆維吾爾自治區(XUAR，下稱新疆)進行者。「防止維吾爾人強迫勞動法」(UFLPA)在多處引述美國關稅法第307條款，違反時可能導致相關民、刑事責任，例如詐欺、重大過失或過失之處罰(19 U.S.C. §

¹¹ If it is determined on the basis of the foregoing that the merchandise is subject to the provisions of the said section 307, the Commissioner of CBP, with the approval of the Secretary of the Treasury, will publish a finding to that effect in a weekly issue of the Customs Bulletin and in the Federal Register.

¹² 19 CFR 12.43、12.44

¹³ 行政院經貿談判辦公室 111 年 4 月 22 日《美國「防止維吾爾人強迫勞動法」參考資料》

1592)、違反法律之進口(19 U.S.C. § 1595a)、走私產品至美國(18 U.S.C. § 545)等。

本法案要求建立涉及強迫勞動之實體及產品清單，以及有關強迫勞動盡職調查(due diligence)之進口商指引。且法案要求美國海關自 2022 年 6 月 21 日起對涉及新疆的產品採取「可推翻推定」(rebuttable presumption)，即只要貨品的開採、生產或製造全部或一部分在新疆者，或被列入清單之實體(包括企業、機構、團體)所生產之貨品，即推定涉及強迫勞動，將禁止進口美國，除非進口商能舉證推翻。美國海關推定以下 2 類貨品違反美國關稅法第 307 條款而禁止進口美國：

1. 貨品開採、生產或製造全部或一部分在新疆者。(註：即使相關產品之後於中國大陸其他地區或其他國家進行實質轉型，仍禁止輸入美國。)
2. 前述清單所列實體生產之貨品。

美國海關依據本法案推定上述產品違反 307 條款而禁止進口美國，不須另外發布暫扣令(Withhold Release Order, WRO)或認定(Finding)。除非進口商符合以下要件能成功推翻該推定：

1. 證明完全遵守「強迫勞動執行工作小組」(FLETF)發布之「進口商指引」(guidance to importers)及相關規定；
2. 完全及充分回應美國海關(CBP)有關強迫勞動之詢問；
3. 以「清楚及有說服力證據」向美國海關(CBP)證明該產品開採、生產或製造之全部或一部並非使用強迫勞動。

若美國海關(CBP)認定進口商成功推翻該推定時，必須於 30 日內向國會提出報告。