

《臺灣供應鏈企業尊重人權指引》草案 利害關係社群公眾諮詢會議

指導單位：行政院
主辦單位：經濟部投資促進司
113.04.01



報告大綱

一 會議說明

- 會議議程
- 公眾諮詢進行方式
- 議事規則

二 「供應鏈企業尊重人權」國際發展趨勢

三 我國指引推動期程

- 產業調查及結果
- 跨部會會議意見

四 指引草案說明

- 行政指導
- 架構內容
- 企業尊重人權措施之定義及基本理念
- 企業政策
- 人權盡職調查
- 救濟

五 附件

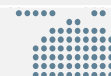
- 操作說明示意

一 會議說明

- 會議議程
- 公眾諮詢進行方式
- 議事規則

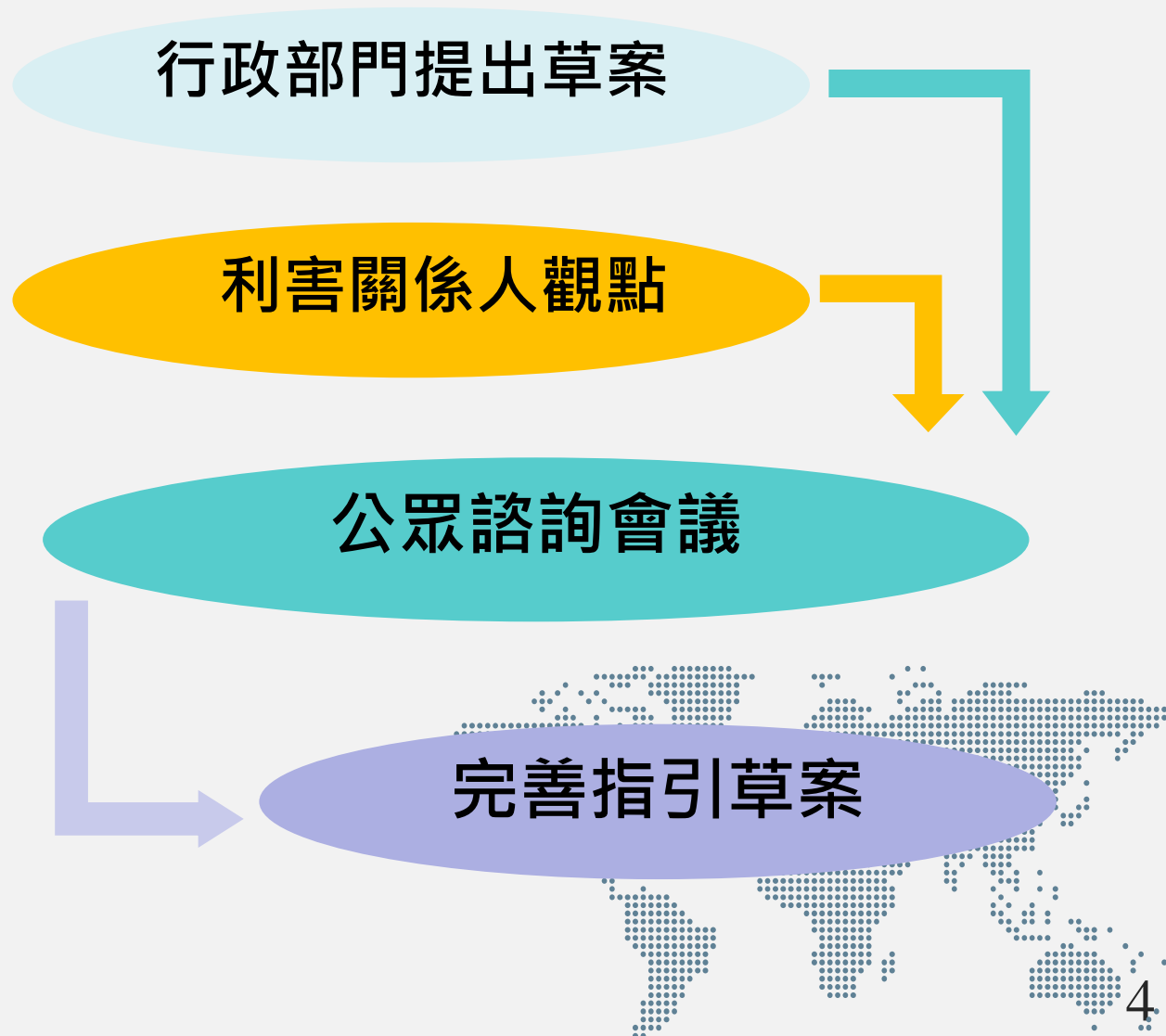
會議議程

時間	議程	說明
5分鐘	開場	主席致詞
20分鐘	簡報	「臺灣供應鏈企業尊重人權指引」發展背景及規劃內容
45分鐘	<ul style="list-style-type: none">• 主題一：• 「企業尊重人權」基本理念與定義• 企業政策與人權承諾	與會者意見提供與交流
45分鐘	<ul style="list-style-type: none">• 主題二：落實人權盡職調查	與會者意見提供與交流
40分鐘	<ul style="list-style-type: none">• 主題三：建立有效救濟制度	與會者意見提供與交流
10分鐘	結論	



《臺灣供應鏈企業尊重人權指引草案》利害關係社群公眾諮詢會議進行方式

- 目的：完善指引草案
- 模式：互動式探討
 1. 利害關係人：表達意見
 2. 權責機關：現場初步回應
 3. 各方交流後，收斂觀點



議事規則

1. 議事順序：會議共有三大主題討論，每人發言時間以**2分鐘**為限。
第1.5分鐘響鈴1聲提醒，發言時間結束時響鈴2聲。
1. 平等發言：因會議時間限制，**為確保發言機會平等**，由主持人邀請發言者，依序發言，發言請先說明您的服務單位、姓名及職稱。
2. 理性溝通：應尊重與會者的多元意見，可提出**具體且聚焦**的看法，相互交流，並**避免相同內容重複發言**。

二 「供應鏈企業尊重人權」 國際發展趨勢

各國企業永續盡職調查立法情形

國別	推出/公布時間	實施時間	內容	性質
歐盟	2022.3.23		「企業永續盡職調查義務 (Corporate Sustainability Due Diligence)」指令	立法(草案)
德國	2021.7	2022.1	《供應鏈企業責任法》	立法(已完成)
法國	2017.3	2017.7	《企業預警義務法》	立法(已完成)
挪威	2021.6	2022.7	《透明度法案》	立法(已完成)
英國	2015.10	2016.3	《現代奴役法》及《環境法草案》	立法(已完成)
澳洲	2018	2019.1.1	《現代奴役法》	立法(已完成)
日本	2022.9	2022.9	「供應鏈企業與人權指導方針」	行政指導方針(已完成)
韓國	2023.9.1		「永續企業管理之人權暨環境保護法」	立法(草案)

歐盟企業永續盡職調查指令 (CSDDD) (預期2024.4前獲歐洲議會批准)



□ 立法推動時間表：

歐洲議會通過決議案，要求歐盟執委會研擬規範歐盟企業盡職調查義務有關之立法

2021. 3

歐盟執委會向歐洲議會提出「歐盟企業永續盡職調查義務指令」提案

2022. 2.23

歐洲議會正式會議討論

2022.12

歐洲議會投票表決通過較歐盟執委會更嚴格之草案版本

2023. 6

• 歐洲議會、歐盟執委會及歐盟部長理事會三方談判

2023.12

• 歐盟部長理事會通過企業用續盡職調查指令折衷方案，待2024.4前獲歐洲議會批准

2024.3

• 歐盟各成員國應完成相關立法或修法

• 依企業員工數、營業額等規模條件，分不同過渡期後實施

2026.4

歐盟「禁止強迫勞動產品上市規章」 (2024.3.5已達成暫時性政治協議，最終文本待立法通過及公告)

為禁止以強迫勞動產製之產品在歐盟上市、流通或出口，歐盟於111年9月14日提出「禁止強迫勞動產品上市規章」提案，並於本年3月5日就該規章內容達成暫時性政治協議。(*最終文本尚待歐盟立法機構分別通過，並公告在歐盟公報。)

適用範圍

1. 該規章將適用於：
 - 進口產品
 - 在歐盟境內產製供國內消費或出口之產品
 - 各種強迫勞動態樣所製造之產品
 - 任何產業所製造之產品

調查權歸屬

1. 倘若強迫勞動風險發生於歐盟境外：
 - 將由歐盟執委會進行調查
 - 在第三國政府及業者同意之前提下，執委會亦可赴第三國實地調查
2. 若強迫勞動係發生在歐盟境內，則由會員主管機關為之

以「風險」為基礎評估

1. 判斷標準，如右表
- 執委會將建立強迫勞動風險資料庫，臚列具受國家驅動強迫勞動情事之特定地區與產業，以利評估；執委會亦可指定進口商或出口商須向海關申報額外資訊之產品或產品類型(例如生產商及供應商資訊)。

違規後果

1. 倘產品被認定係以強迫勞動產製，執委會或會員國主管機關即可要求：
 - 涉案產品自歐盟市場(含線上市集)下架/在歐盟邊境沒收涉案產品；
 - 業者須將涉案產品捐贈、回收或銷毀
2. 倘產品僅有部分零件違反本規章，且前述零件係可更換，則僅有違規之零件須受處置。
3. 另倘涉案產品對歐盟具戰略重要性，得將產品暫時扣留至業者根除其供應鏈之強迫勞動情事為止。

資訊揭露及交流

1. 建立「強迫勞動單一入口網」內含指引、禁令、強迫風險料庫及吹哨者入口網等項目。
2. 執委會及會員國主管機關另將成立「打擊強迫勞動產品網絡」以強化交流。
3. 透過對話機制或執行FTA與第三國合作，包含交換具風險區域或產品資訊、分享最佳實踐等。

風險評估判斷標準

- ① 強迫勞動情事之規模與嚴重程度。
- ② 在歐盟市場上市或流通之產品量。
- ③ 以強迫勞動產製零件占最終產品之比例。
- ④ 業者在供應鏈所居位置與強迫勞動情事發生處之距離，及業者處理強迫勞動情事之能力。

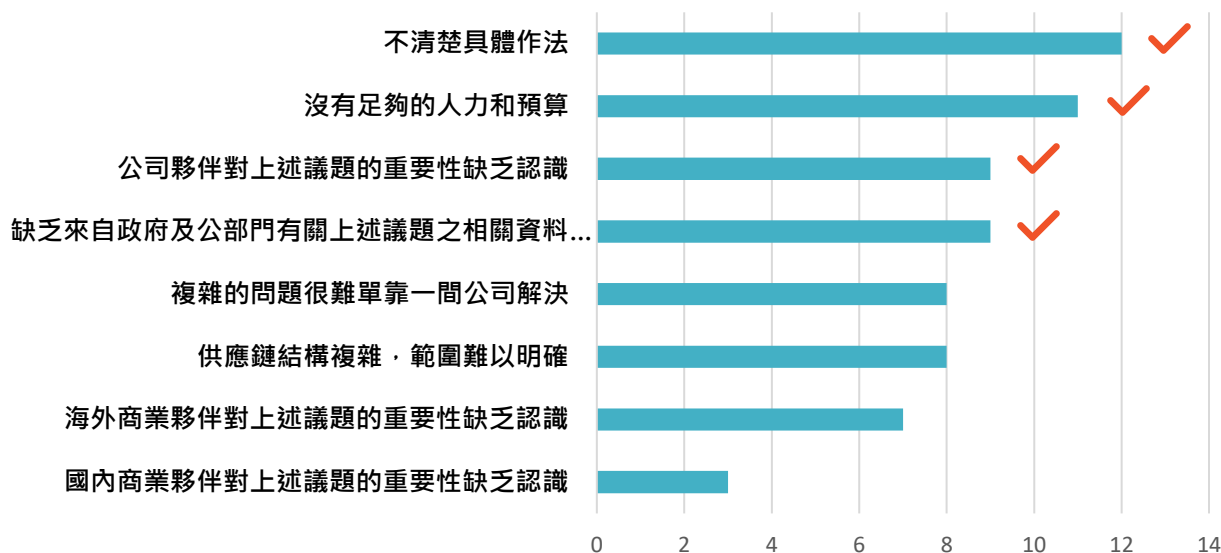
三 我國指引推動期程

- 產業調查及結果
- 跨部會會議意見

產業調查及結果

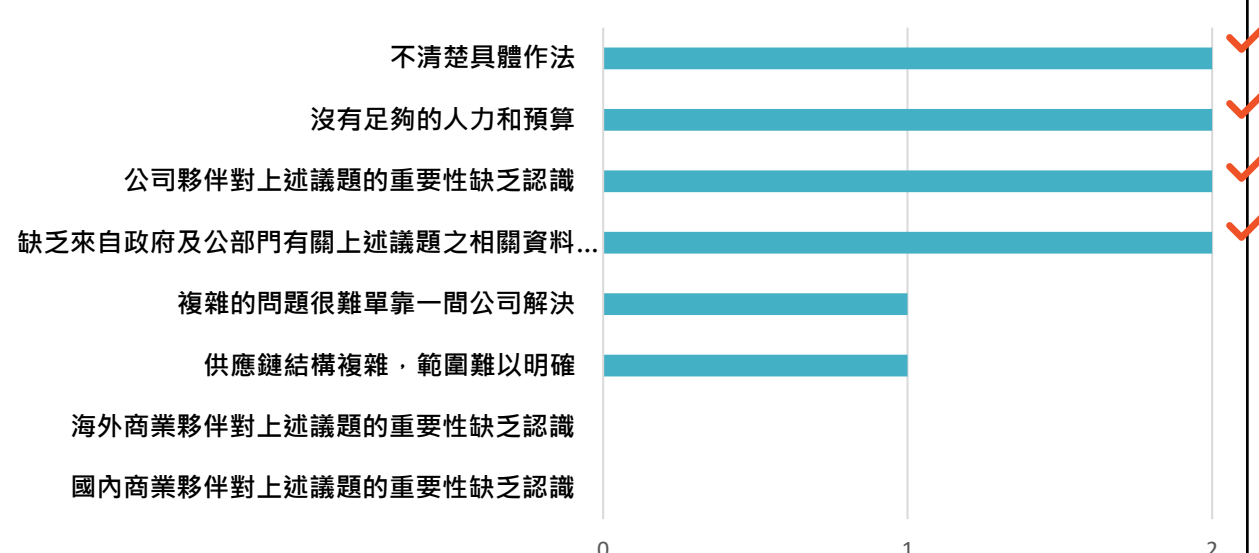
112年11月經濟部委託台灣綜合研究院實施「企業遵循UNGPs情況問卷調查」，對象為26個整體及個別性國內產業公協會、4家國營事業，以了解產業知悉UNGPs之情況，與企業未能制定尊重人權相關措施可能遭遇之難題。

企業制定人權政策、人權盡職調查等相關政策可能的難題



▲ 產公協會調查結果

企業制定人權政策、人權盡職調查等相關政策可能的難題



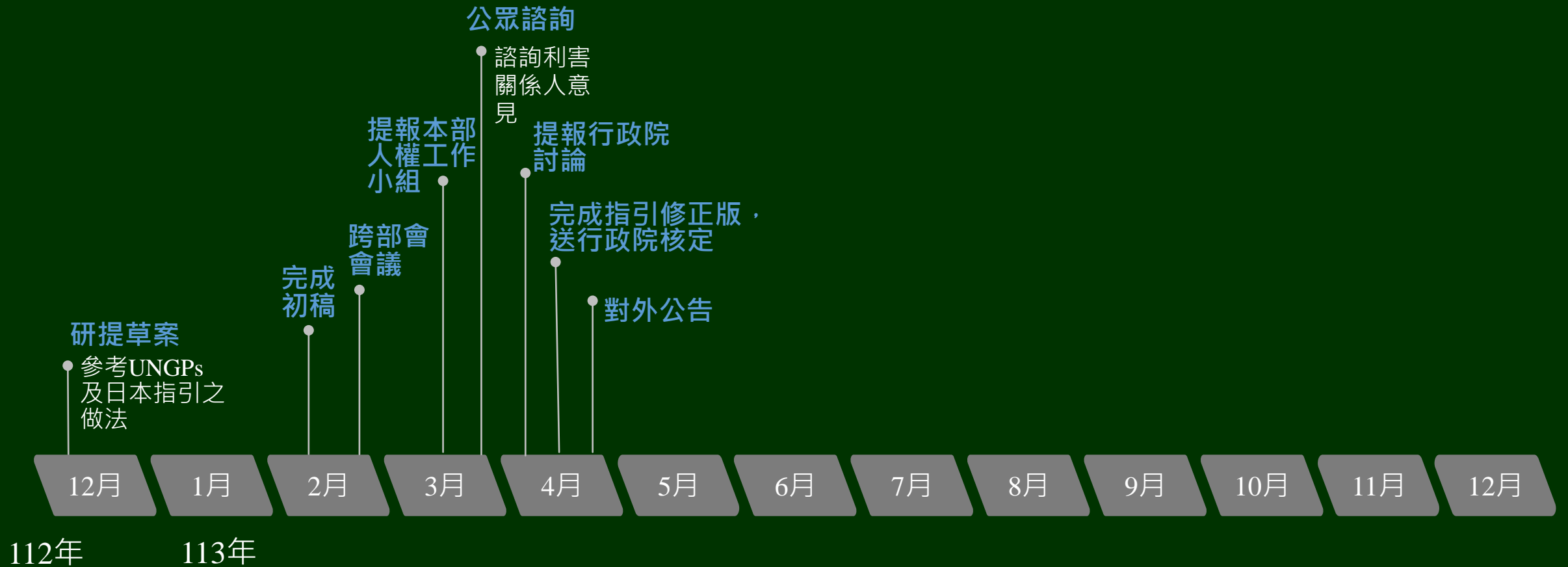
▲ 國營事業調查結果

研究結果

多數企業尚未制定、實施企業政策與人權盡職調查的最大難題在於「不清楚具體做法」，其次為「缺乏來自政府及公部門有關上述議題之相關資料的提供」、「沒有足夠的人力和預算」、「公司夥伴對上述議題的重要性缺乏認識」。

➡ 我國在落實企業尊重人權理念方面仍有進步的空間！

企業永續盡職調查指引推動期程(行政院及國安會核定)



跨部會會議意見

113.03.08投資促進司召開跨部會研商「臺灣供應鏈企業尊重人權指引(草案)」內容會議，並根據跨部會建議修訂草案內容，以充分落實我國「企業與人權國家行動計畫」。以下為會後臺灣供應鏈企業尊重人權指引(草案)修訂內容：

相關部會	參見指引	修改類別	修正之處
勞動部	p.7腳註6	修正文字	「ILO總會」更正為「國際勞工大會」。
	p.9腳註9	補充定義及現行法令條文	「...此外，兒童所從事特定形式之「工作」是否可被視為「童工」，應取決於其年齡、工作類型和工時、工作條件以及各國之規範。企業在衡量我國雇用童工之面向時應參酌並依據我國勞動基準法第44條至48條有關童工之特別保護規定」。
	p.8圖一第三點	相關規範	將ILO有關廢除童工之面向加入「奴隸與強迫勞動」面向。
	p.35案例1	修正文字	將原有之「當地派遣機構」修訂為「當地仲介機構」。
	p.40案例1	補充指明違反法令條文及後續裁處情形。	「...經地方政府查明後，以公司違反就業服務法第57條第9款規定處6萬元罰鍰，並由勞動部廢止雇主聘僱許可，管制後續2年申請案。」
	p.19	修正文字	雇傭修訂為僱傭、工人修訂為勞工。
法務部	p.7、8	相關規範	新增聯合國反貪腐公約施行法作為人權面向之依據，並將其加入「反貪腐」面向。
金管會	草案第8點	修正文字	「則應將本指引所揭示之人權盡職調查及資訊揭露作業予以納入」，修訂為「則建議可參考本指引所揭示之人權盡職調查及資訊揭露作業予以納入」

四 指引草案說明

- 行政指導
- 架構內容
- 企業尊重人權措施之定義及基本理念
- 企業政策
- 人權盡職調查
- 救濟

行政指導

係行政機關促使特定人為一定作為或不作為之行為，以不具法律強制力之手段，進而達成行政目的。

行政程序法第167條：

「行政機關對相對人為行政指導時，應明示行政指導之目的、內容及負責指導者等事項。前項明示，得以書面、言詞或其他方式為之。如相對人請求交付文書時，除行政上有特別困難外，應以書面為之」。

行政指導並無法定格式，惟根據行政程序法第167條之規定應明示其目的、內容及負責指導者。以下新增指引之目的、法源依據、負責指導者及其效果作為範例。

一. 目的

負責指導者

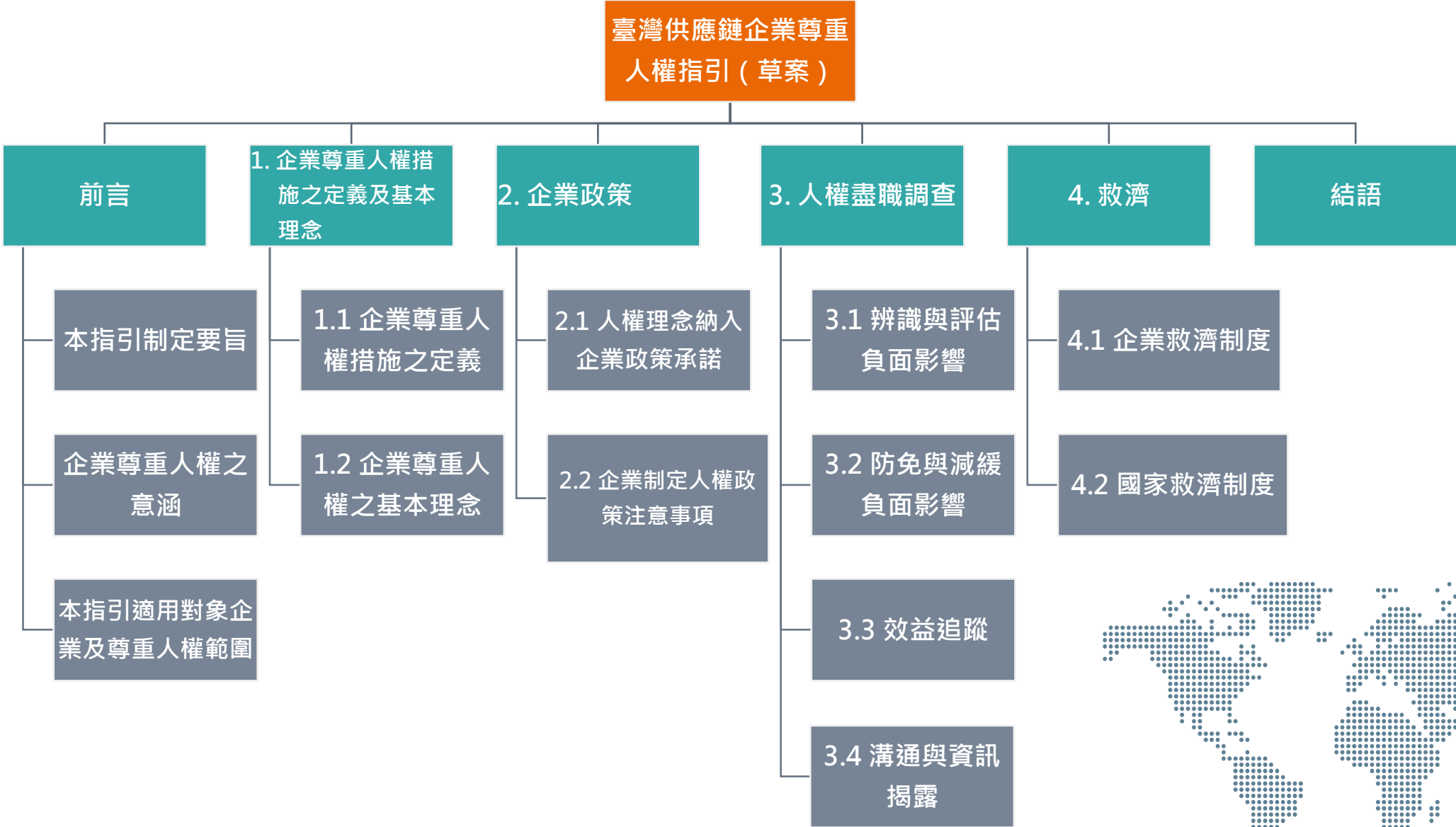
法源依據

依據行政程序法第65條，行政指導僅具建議、參考之效果

1. **經濟部** 為協助臺灣企業於全球市場中遵循符合國際標準之人權規範以防免及減緩負面人權影響並善盡社會責任，以確實符合 **兩公約施行法及公司法第一條第二項** 之相關規定，並強化臺灣企業於全球市場之競爭力，吸引更多國際合作夥伴及投資者及贏得消費者之信任，特訂定本指引。
2. 本指引提供各企業辦理人權盡職調查時，作為建立企業尊重人權制度與觀念之參考。

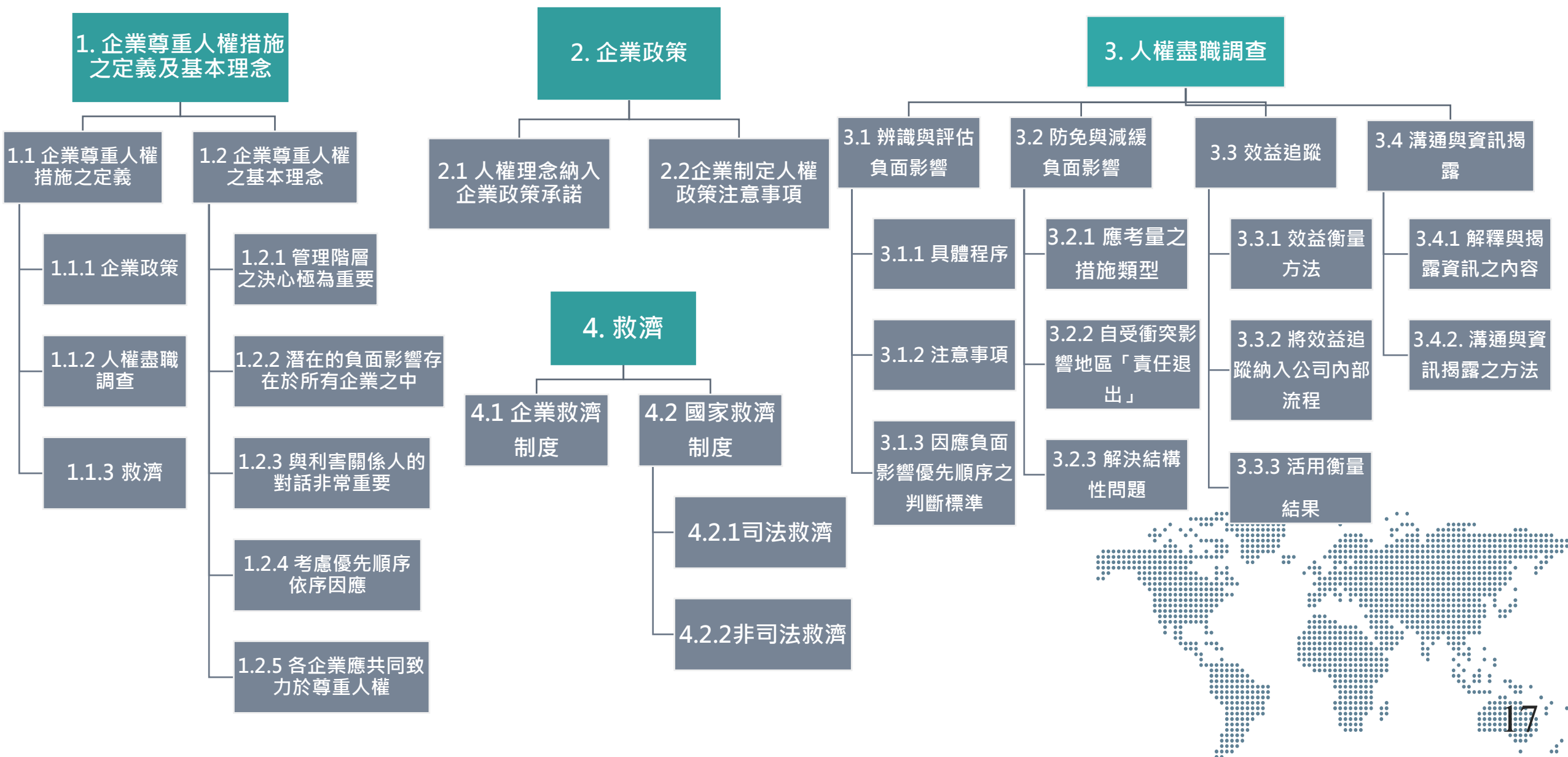
指引架構內容

本指引包含前言、企業尊重人權措施之定義及基本理念、企業政策、人權盡職調查、救濟與結語6部分



指引架構內容

本指引包含前言、企業尊重人權措施之定義及基本理念、企業政策、人權盡職調查、救濟與結語6部分



前言

指引前言包含制定要旨、企業尊重人權之意涵、指引適用對象及尊重人權範圍。

制定要旨

- 臺灣企業與人權行動：臺灣2018年完成「公司法」修法，導入企業應善盡社會責任之理念，並於2020年12月10日(世界人權日)由行政院通過及對外公布臺灣首部之「企業與人權國家行動計畫(2020-2024)」。
- 國際主要國家紛完成立法或法制：許多國家參考國際準則，分別透過立法、修法或頒布行政指導方針等方式，將國際企業與人權標準法制化，如歐盟即將完成企業永續盡職調查義務指令之立法程序，歐洲國家(如德、法、英、荷、挪威等)已訂定國內法，強制性規範企業應採取人權盡職調查，韓國已推出民間版永續企業管理之人權暨環境保護法草案，日本已頒布供應鏈企業尊重人權指導方針。
- 確保我國國際供應鏈競爭力：為彰顯臺灣全體社會對於人權保障的支持，同時確保臺灣企業在國際供應鏈中不落人後，因此應積極提出「臺灣供應鏈企業尊重人權指引」。
- 指引提出之必要性：指引提供一個明確的框架及相關說明，協助臺灣企業在全球市場中符合國際標準的人權規範，防免及減緩負面人權影響，強化臺灣企業在全球市場中的競爭力，吸引更多的國際合作夥伴及投資者，並贏得消費者的信任。

企業尊重人權之意涵

- 適用企業類型：無論企業的規模、行業別、營運環境、所有權與結構為何，所有企業都有責任尊重人權。
- 企業尊重人權責任之意義：意味企業投資營運的同時，要同等重視對環境、勞動、社會及公司治理等與人權有關面向之保護，致力防免其自身活動造成或加劇負面人權影響，並解決已產生的人權負面影響，同時也要致力防免或減緩因商業關係而與其營運、產品或服務有直接關係之負面人權影響，即使企業自身並未造成或加劇其發生。
- 企業尊重人權之措施之目的：應以防免、減緩與救濟企業活動中對人權之負面影響為目的。
- 企業尊重人權的好處：對企業而言，有助於降低營運衝突相關之衍生性風險(如產品或服務因侵犯人權而遭受抵制、投資評價遭降級、遭剔除國際產業供應鏈參與資格、遭中斷交易等)、維護及擴大顧客群體、吸引及留住優秀員工、保護及提升企業聲譽及品牌價值、吸引更多永續投資者，及提升臺灣整體外貿品牌形象等；對勞工而言，有助於勞動條件獲得有效提升、確保能在安全衛生的環境下工作、促進勞動福利的提升與保障、享有更公平、多元及包容的就業機會、勞動權益可自由地反映與表達，並有助員工、企業及外部環境社會三者間建立及維持良善關係。

適用對象及尊重人權範圍

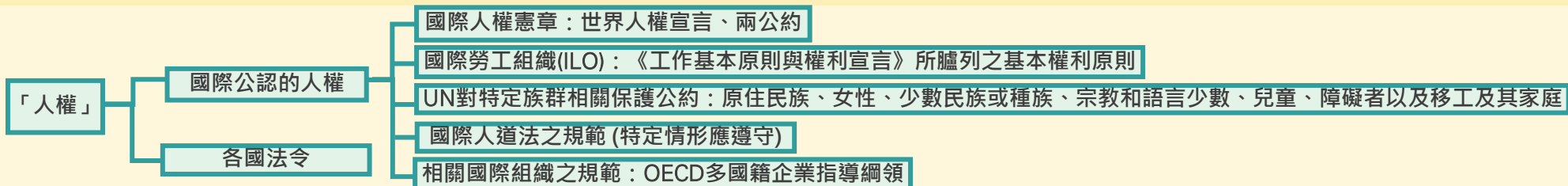
- 臺灣進行營運活動的所有企業(包括獨資企業)都應遵守依據國際標準制定的本指引，為在國內外的自身公司、集團公司、供應鏈其他業務相關對象等盡可能充分地尊重人權，並為促進人權做最大的努力。
- 「供應鏈」係指與自身公司產品與服務之原材料、資源、設備、軟體的採購與來源等相關之「上游」，及與自身公司產品與服務之銷售、消費、廢棄、回收等相關之「下游」。
- 「其他業務相關對象」係指對供應鏈中之企業而言，與其業務、產品與服務相關之其他企業。具體而言，如投資與借貸銀行、合資企業之合作夥伴、提供設備維修與檢測之經營者、提供安全服務之經營者等。

1. 企業尊重人權措施之定義及基本理念

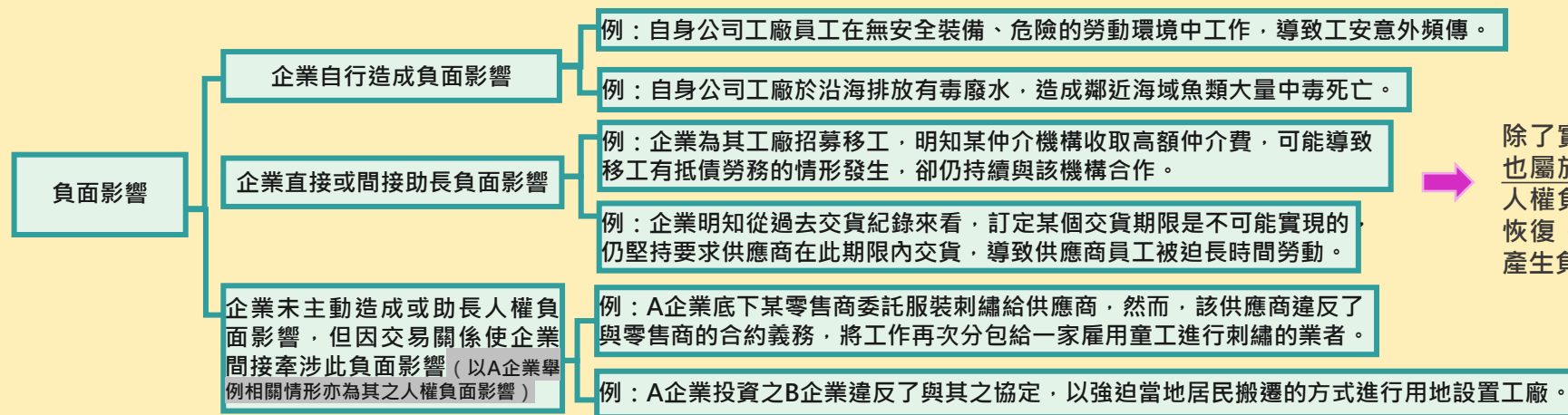


企業政策

- 企業將**尊重人權理念納入其企業政策**中，並向企業內、外之利害關係人明確表明及承諾履行尊重人權責任的決心。
- 人權盡職調查是指企業**辨識、防免及減緩**自身公司、集團公司及供應鏈中其他業務相關對象等對人權之負面影響後，進行**效益追蹤**，並為與利害關係人**溝通與資訊揭露**而實施的一系列行動。



人權盡職調查



除了實際產生的負面影響，潛在的負面影響也屬於人權盡職調查的對象。一旦實際發生人權負面影響，就很難甚至不可能從損害中恢復，因此事先預防負面影響，並且在實際產生負面影響後預防其復發非常重要。



如：自身公司與集團公司、客戶、客戶員工、工會與工會代表、消費者、及民間團體、非政府組織(NGOs)、產業團體、人權維護者、當地居民、原住民族、投資者、股東、國家及地方自治團體等。



救濟

- 減少與恢復人權負面影響及其過程所造成之損害**。當自身家公司造成或助長負面影響時，要求企業應採取救濟措施，但即便企業的營運、產品、服務與人權負面影響並非直接相關，企業也必須努力向造成或助長負面影響的其他企業行使影響力。

1. 企業尊重人權措施之定義及基本理念

條文 公民與政治權利國際公約		條文 經濟社會文化權利國際公約	
1	人民自決權	1	人民自決權
2-5	整體原則（締約國之義務、男女平等、權利之限制、超越權利限制範圍之限制）	2-5	整體原則（締約國之義務、男女平等、權利之限制、超越權利限制範圍之限制）
6	生命權	6	工作權
7	禁止酷刑或不人道刑罰	7	工作條件
8	奴隸與強迫勞動	8	勞動基本權
9	人身自由及逮捕程序	9	社會保障
10	被剝奪自由者及被告知待遇	10	對家庭之保護
11	無力履行約定義務之監禁	11	相當生活水準
12	遷徙自由和住所選擇自由	12	身體和心理健康之權利
13	外國人之驅逐	13	教育之權利
14	接受公正裁判之權利	14	初等教育免費
15	禁止溯及既往之刑罰	15	參加文化生活之權利
16	法律前人格之承認	面向 國際勞工組織之「工作基本原則與權利宣言」	
17	對干涉及攻擊之保護(隱私權)	1	消除一切形式之強迫或強制勞動
18	思想、良心和宗教自由	2	結社自由及有效認可之集體協商權
19	表現自由	3	消除關於就業及職業之歧視
20	禁止宣傳戰爭及煽動歧視	4	有效廢除童工、禁止最惡劣形式之童工，及其他對兒童及未成年勞工之保障
21	集會之權利	5	最低工資、工時及職業安全衛生相關之可接受之工作條件
22	結社之自由	面向 OECD多國籍企業指導綱領	
23	對家庭之保護	1	一般原則
24	兒童之權利	2	資訊揭露
25	參政權	3	重視人權
26	法律前之平等	4	提升就業及勞資關係
27	少數人之權利	5	保護環境
條約 UN對特定族群相關人權保護公約		6	反貪腐
1	消除一切形式種族歧視國際公約	7	保障消費者利益
2	消除對婦女一切形式歧視國際公約	8	科學、技術和創新
3	兒童權利公約	9	公平競爭
4	身心障礙者權利公約	10	誠實納稅
5	保護難民和無國籍者權利的國際公約		
6	保護所有移工及其家庭成員權利國際公約		
7	原住民權利公約		

具體而言，企業必須考慮到其營運不應對以下20項國際公認的基本自由權利造成負面影響。

(1) 以下面向係以兩公約為基礎進行大項分類，並將ILO與OECD之規範吸收進入各分類之中。(2) 有關面向「特定少數族群之權利」，除納入公政公約外，亦納入具備我國國內法效力之「消除對婦女一切形式歧視公約」、「兒童權利公約」、「身心障礙者權利公約」及「消除一切形式種族歧視國際公約」。

人權面向	相關規範	人權面向	相關規範
1. 生命權	公政公約第6條	11. 工作及勞動基本權	工作權/工作基本條件/勞動基本權(經社文公約第6-8條)、ILO消除就業和職業方面的歧視/創造安全健康的工作環境、OECD提升就業及勞資關係
2. 平等權	男女平等(公政、經社文公約第3條)、法律前之平等(公政公約第26條)	12. 社會保障	經社文公約第9條、ILO廢除童工
3. 奴隸與強迫勞動	公政公約第8條、ILO消除一切形式之強迫或強制勞動/廢除童工*依照勞動部之建議加入	13. 滿足基本生活需求之權利	經社文公約第11條
4. 隱私權	公政公約第17條	14. 健康權	經社文公約12條、OECD保障消費者利益
5. 思想、良心和宗教自由	公政公約第18條	15. 參加文化生活之權利	經社文公約第15條
6. 表現自由	公政公約第19條	16. 環境權	OECD、聯合國人權理事會肯認「享有乾淨、健康、永續的環境」是一項基本人權
7. 禁止宣傳戰爭及煽動歧視	公政公約20條	17. 反貪腐	OECD、聯合國反貪腐公約施行法*依照法務部之建議加入*我國於2015年正式施行
8. 集會權利與結社自由	集會之權利(公政公約第21條)、結社之自由(公政公約第22條)、ILO承認結社自由和團體協商權	18. 科學、技術和創新	OECD
9. 對家庭之保護	公政公約第23條、經社文公約第10條	19. 公平競爭	OECD
10. 特定少數族群之權利	公政公約第27條、「消除對婦女一切形式歧視公約」、「兒童權利公約」、「身心障礙者權利公約」、「消除一切形式種族歧視國際公約」	20. 誠實納稅	OECD

各人權面向涉及之權責機關

初步盤點

金管會

平等權	參加文化生活之權利
社會保障	環境權
工作及勞動基本權	誠實納稅
集會權利與結社自由	公平競爭
奴隸與強迫勞動	反貪腐
特定少數族群之權利	

勞動部

生命權	社會保障
平等權	工作及勞動基本權
奴隸與強迫勞動	滿足基本生活之需求
集會權利與結社自由	

環境部

生命權	環境權
平等權	滿足基本生活之需求

內政部

平等權	社會保障
禁止宣傳戰爭及煽動歧視	特定少數族群之權利
滿足基本生活之需求	

法務部

生命權	健康
隱私權	對家庭之保護
思想、良心和宗教自由	反貪腐
表現自由	公平競爭
科學、技術與創新	

經濟部

科學、技術與創新	環境權
工作及勞動基本權	集會權利與結社自由

衛福部

健康權	特定少數族群之權利
-----	-----------

本指引共同推動之權責機關

為利本指引落實於產業界之宣導與執行，考量指引內容涵蓋環保、勞動、反貪腐及公司治理等面向，以及涉及跨部會合作及協調時，尚須提報行政院層級予以推動，爰設定以下機關共同推動執行：

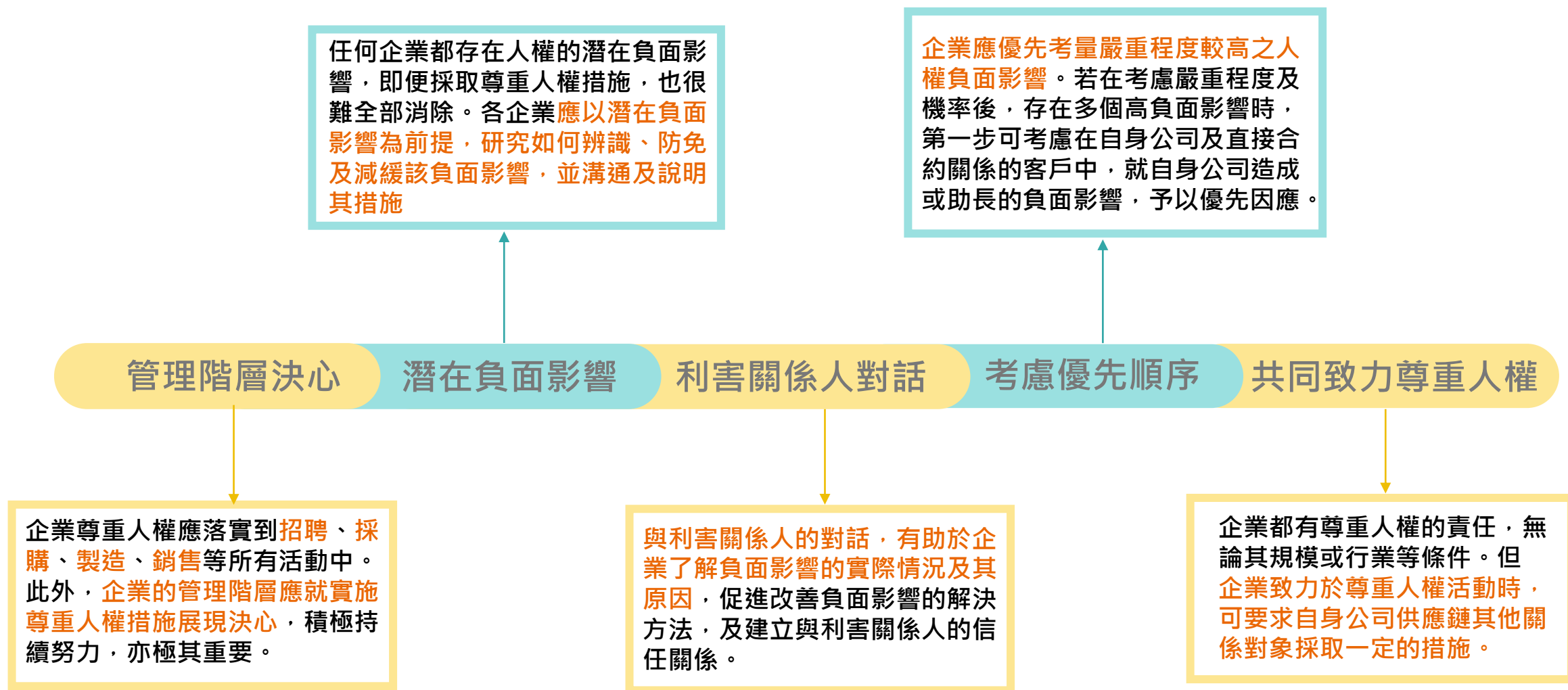
指導機關：行政院

主政機關：經濟部

執行機關：經濟部、環境部、勞動部

協辦機關：金管會、法務部、內政部、衛福部等

1. 企業尊重人權措施之定義及基本理念



2. 企業政策

企業應透過政策聲明，承諾履行其尊重人權的責任，以做為將該責任深植企業的基礎。該聲明應滿足下列**五項要件**：

- 1 獲得包括**企業高層**在內之管理階級**批准**。
- 2 參考**企業內、外專業資訊與見解**所作成。
- 3 **明確記載企業**對於員工、往來客戶及企業營運、產品或服務之其他直接相關者對**尊重人權之期待**。
- 4 **向公眾公開**，並於公司內、外周知所有員工、往來客戶及其他利益相關者。
- 5 **人權政策反映在企業整體落實尊重人權必要之營運策略及程序中**。

制定時之注意事項

- 企業在制定人權政策時，首先必須掌握**自身公司可能對何種人權項目產生影響**。
- ➔ **公司內部各部門**（例如銷售、人力資源、法律事務、採購、製造、經營企劃與研究發展等）搜集資訊外，另可藉由**與熟悉自身公司行業、原材料採購情況、營運所在地區等之利害關係人**（例如工會、工會代表、NGO、產業團體等）進行對話與協商，以利制定更能反映實際情況的人權政策。
- 藉由讓各企業**依據自身公司的經營理念制定獨有的企業人權政策**，有助於**確保企業人權政策與經營理念的一致性**，並於公司內部落實該企業政策。

制定後之注意事項

- 制定與公布納入尊重人權理念之企業政策，並非表示此程序結束。企業必須將其**企業人權政策貫徹於整個企業**，並具體落實於該公司營運中。

2. 人權盡職調查

本章節包含企業進行盡職調查之4個步驟（在實際執行中，盡職調查為一持續、迭代進行之過程，可能並非連貫進行，且因多個步驟可能同時進行，故各步驟的結果亦可能相互影響。）

辨識與評估 負面影響

1. 具體程序：辨識具有重大風險之營運領域→辨識發生負面影響之過程→評估企業參與人權負面影響→決定優先順序（依據如第3點）
2. 注意事項：應持續評估負面影響、特別關注弱勢利害關係人、持續蒐集相關資訊（持續與工會、NGO等協商、透過企業申訴機制等管道蒐集）、特別考量並謹慎處理受衝突影響地區之人權負面影響
3. 因應負面影響優先順序之判斷標準：優先順序判斷標準（考量嚴重程度與發生機率為依據）、嚴重性判斷標準（依規模、範圍、救濟困難程度為指標）

防免與減緩 負面影響

1. 應考量之措施類型：依不同情境採取不同處理方式，當自身公司對人權造成或助長負面影響時應確保停止相關活動，或訂定時間表說明如何停止造成或助長負面影響，並分階段停止該活動；當自身公司營運等與人權負面影響直接相關時應確保行使其影響力；停止交易則應被視為最後手段，僅在適切時點才能實施。
2. 自受衝突等影響地區「責任退出」：在考慮終止或暫停特定地區之營運時，企業應實施強化人權盡職調查，並在退出計畫中謹慎評估可能對利害關係人造成的人權負面影響，必要時提前制定減緩措施以最大程度降低潛在風險。
3. 解決結構性問題：結構性問題指在特定環境中普遍存在、超出企業可控範圍的社會問題，儘管企業無責任解決，但積極參與跨產業聯合倡議和相關國際組織與NGO等支援行動可有效減緩人權負面影響風險。

效益追蹤

- 企業必須評估自身公司是否在識別與評估，及防免與減緩人權負面影響等方面作出了有效因應，並根據其結果進行持續改善。
- 1. 效益衡量方法：企業在衡量前應廣搜內外部資訊，包括公司內部資料和各利害關係人的觀點，方法可依營運環境、規模和影響程度選擇，如訪談員工、供應商、進行現場訪問、稽核及第三方調查等。
- 2. 將效益追蹤納入公司內部程序：公司內部流程如從環境和安全衛生部門或是觀點出發，有助於企業實踐尊重人權的措施，例如導入人權觀點進行稽核和現場訪問。
- 3. 活用衡量結果：企業應評估其採取的對策是否有效，若結果顯示無效或效果不足，透過分析評估過程獲得的資訊，了解原因並改善尊重人權的措施。

溝通與資訊 揭露

- 各企業實際資訊揭露內容與範圍由各公司依自身狀況判斷。
- 1. 上述3步驟之辦理成效為基本資訊應予以公開說明，當存在造成人權負面影響的重大風險時，企業應說明將如何應對該負面影響。
- 2. 再者，企業應以容易被目標接收者取得的方式提供資訊。在與公眾溝通時，可以透過企業網站、綜合報告、永續發展報告、CSR報告、人權報告等方式進行揭露。這些資訊可以是定期或非定期的，但每年至少應提供1次。此外，在向已受到或可能受到人權負面影響的利害關係人提供資訊時，可考慮使用線上訪談等方式。

3 人權盡職調查

如何進行溝通與資訊揭露？



如何進行溝通
與資訊揭露？

溝通與資訊揭露
之內容應包含

基本資訊揭露

公開企業致力於人權盡職調查的基本資訊，包括：

- 人權政策的實施措施
- 經判別之重大風險領域
- 判別後之**優先**重大負面影響或風險
- 決定優先順序的標準
- 防免與減緩風險的因應資訊
- 效益追蹤資訊



處理負面影響
之方法揭露

- 詳細說明企業將如何應對可能產生的負面影響，其內容應足以評估企業回應特定人權影響案例是否洽檔。
- **惟應保護受影響利害關係人個人資訊及供應商機密資訊。**



溝通與資訊揭
露之方法

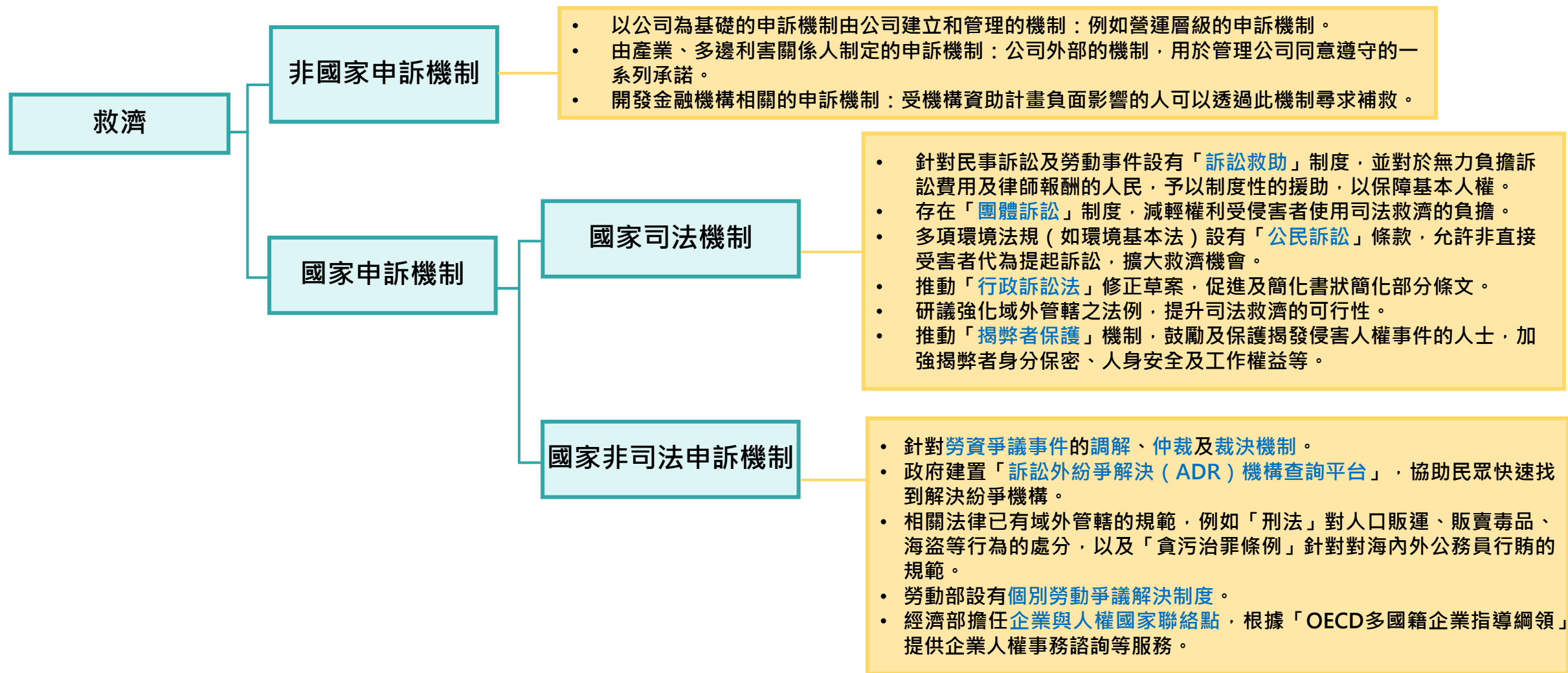
向公眾溝通資訊時，應以**目標接收者易存取之方式**提供資訊，可透過以下方式進行揭露：

- 在企業網站上發布訊息，並視情形提供不同語言之版本。
- 製作綜合報告、永續發展報告、CSR報告、人權報告等，**可以是定時或非定時的提供，但每年至少應提供1次。**
- 考慮使用線上方式進行訪談，特別是針對受到或已受到人權負面影響的利害關係人。

各企業實際資訊揭露內容與範圍由各公司依自身狀況判斷

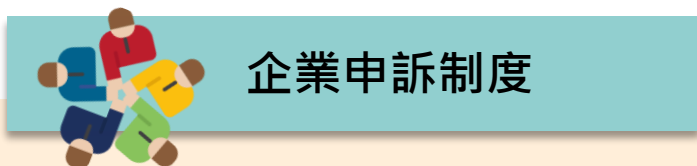
4. 救濟

救濟機制大致分為非國家實體（包括企業）提供之救濟措施與國家提供之救濟措施，考量各機制之特點，企業及利害關係人根據個別具體情況，選擇適當之機制進行使用，救濟的措施可以分為以下幾種：



4. 救濟

申訴處理機制應滿足以下要件：合法性、可及性、可預測性、平等性、透明性、權力兼容性、存在持續學習的來源、基於參與和對話上。



申訴處理機制應滿足以下要件

合法	建立公平運作的申訴處理機制，得到預計使用該機制之利害關係人之信任。
可及	讓所有可能使用申訴機制之利害關係人了解其用途，並向因語言、識字能力或擔心遭受報復等原因，而無法使用該機制的人提供適當的支援。
可預測	提供清楚明瞭且眾所周知之程序，明確顯示申訴處理各階段預計所需的時間，包括明確的程序類型、結果和監控實施方法。
平等	積極確保申訴人能夠合理地獲得所需的資訊、建議和專業知識來源，以確保在公平、充分了解的情況下參與申訴處理機制。
透明	詳細向申訴人解釋進展情況，並提供有關該機制績效的充分資訊，以建立對其有效性的信心，並滿足任何涉及公共利益的相關需求。
權利兼容	確保申訴處理機制的結果與救濟雙方均符合國際公認的人權理念。
存在持續學習的來源	利用相關措施不斷改進申訴處理機制，以預防未來再次發生申訴和侵犯人權的行為。
莫基於參與和對話上	應與可能使用申訴處理機制的利害關係人進行協商，針對該機制的制度設計和成果展開對話，強調以對話為解決申訴問題的主要手段。



例：

A企業設置**多國語言的舉報系統**，處理有關洗錢、貪腐、濫用權力、內部或外部詐欺、任何嚴重違反人權或基本自由的行為（包括但不限於童工、強迫勞動例如現代奴役、性騷擾、欺凌、歧視、暴力等等），或任何可能嚴重影響A公司聲譽的指控。



例：

A企業定期向各方更新申訴之進展，透過數據、案例研究或更多有關特定案件處理方式的詳細資訊，**提供給更廣泛的利害關係人該機制運作成效的透明資訊**。



例：

企業設立供國內外供應商員工使用的**員工信箱**和**關懷熱線**，然而，在接到特定海外供應商有關職場上具體侵犯人權的大量諮詢後，公司呼籲該供應商的管理團隊予以關注。同時，建議該供應商成立專門的**申訴處理委員會**，以有效應對並解決相關問題。

結語

企業尊重人權 的責任義務

- 企業與人權議題之發展趨勢，反映全新之世界觀，即全球社會要求企業在其營運活動中扮演更積極的責任義務角色，此一趨勢正在全球迅速擴展。
- 企業不再僅為追求經濟利益而存在，亦須承擔更大的責任義務，確保其業務活動不僅符合法律法規，亦應尊重與保護人權，成為永續發展之倡導者。

全球趨勢動態

- 2011年聯合國人權理事會通過了《聯合國工商企業與人權指導原則》（**UNGPs**），其核心理念為「保護、尊重、救濟」，強調企業在其經營活動中不僅要避免侵犯人權，還要積極採取措施以紓解和修復人權損害。
- 經濟合作暨發展組織（**OECD**）修訂了《**OECD多國籍企業指導綱領**》，鼓勵跨國企業採取符合人權標準的行動。
- 國際勞工組織（**ILO**）也於2017年修訂《關於多國企業和社會政策的三方原則宣言》，將國家保護人權義務和企業尊重人權責任納入其中。
- 以歐洲為例，2023年6月，歐盟通過了「企業永續盡職調查義務」指令修正草案，旨在強制企業在其供應鏈中進行更全面的人權監測和風險評估。
- 德國和法國等歐盟成員國已提前完成相關立法，其他成員國和泛歐洲若干國家也積極研擬相關法律或修法，以配合歐盟的要求。
- 日、韓也分別提出指引及立法草案，確保企業於供應鏈中尊重人權。

我國未來展望

- 國際產業供應鏈尊重人權，已為必然趨勢，並豎立嶄新標準。
- 企業必須積極參與，確保其業務活動不僅致力於經濟永續，還要符合國際人權標準，以達到企業尊重人權的目標。
- 我國產業結構除大型企業外，係以中小企業為大宗，在國際產業鏈中，應保持靈活領先，儘早實施人權盡職調查，方能確保不遭遇「掉鏈」，維持國際競爭力。
- 我國亦應與國際社會共同努力，確保這一趨勢繼續前進，為全球人權議題作出積極的貢獻。

五 附件

- 操作說明示意

附件一 人權盡職調查 - 操作說明示意

在實際執行中，盡職調查為一持續、迭代進行之過程，可能不是連貫進行，且因多個步驟可能同時進行，故各步驟的結果亦可能相互影響。

1 辨識與評估負面影響

- 調查包括總公司、集團公司和客戶在內的供應鏈，判別侵犯人權等行為，並評估嚴重程度。
- 若無法立即處理所有侵犯人權等行為時，將根據嚴重程度確定應對措施的優先順序。

調查侵犯人權行為的方法範例

- 根據國際機構等公開資訊進行調查（指引表格中的參考資料）
- 向客戶等發送提問表
- 現場訪問
- 與相關利害關係人進行對話

評估持續影響

定期對自家公司工廠的員工進行問卷調查與訪談等，以確認是否發生任何侵犯人權等行為（例如：在危險的工作環境下工作）。此時，應為員工考慮能夠在不讓雇主看到回答的情況下進行提交。

蒐集相關資訊

根據侵犯人權案例資料庫，提取一般容易發生侵犯人權等行為（例如：強迫勞動、雇用童工）的行業和地區，確認自家公司供應商等情況。

2 防免與減緩負面影響

當自身公司對人權造成或助長負面影響時

應確保停止相關活動，並防止未來出現此類活動。若由於事業、合約或法律上的原因，難以立即停止該活動時，應製作停止該活動的進度或時間表說明如何停止造成或助長負面影響，並分階段停止該活動。

參考作法：

當企業發現其內部有扣留移工護照之不法行為時，應立即停止該行為，並向其他部門及其供應商進行宣導。

當自身公司營運等與人權負面影響直接相關

企業努力對造成或助長侵犯人權等行為的企業行使影響力。在無影響力的情況下，將通過確保與強化影響力或提供支援，來努力防止與減少侵犯人權等行為。

參考作法：

當企業發現其供應商有雇用童工之情形，應向其確認、協助分析原因，並行使其影響力，要求建立適當之管理机制並改善相關行為。

4 溝通與資訊揭露

- 企業應能夠清楚說明其履行尊重人權的責任。當企業面臨侵犯人權的指控，尤其是當利害關係人對這類行為表示擔憂時，企業應能夠清楚解釋所採取的相關應對措施。
- 企業應認知公開尊重人權措施的資訊，即使出現判別為侵犯人權的情形，也不會損害企業價值。相反，這樣的透明度有助於外界認同企業具有改善意願和高度透明性，進而提升其企業價值。
- 此外，在此環節還應該得到利害關係人之評價，以期企業持續對人權做出努力。

參考作法：

- 揭露有關盡職調查政策、流程、活動的相關訊息，於官網上提供人權盡職調查報告或企業社會責任報告書；
- 揭露人權負面影響及預估之改善進度表和基準及其結果等訊息；
- 揭露相關資訊於官網，並提供中文和英文版本；
- 對於造成或促成的人權負面影響，建立渠道與受影響或可能受影響之利害關係人進行及時之溝通。

揭露內容

揭露方式

3 效益追蹤

- 探討企業實施的對策是否有效防止、減少侵犯人權等行為，以及是否有更有效的對策。
- 評估的前提是需要廣泛收集資訊。例如，除了總公司內的資料（包括通過投訴處理機制獲得的資訊）之外，還能夠從企業內外的利害相關人收集資訊。

具體的評估方法

對總公司員工和供應商等進行訪談、活用提問表、包括總公司與供應商等工廠等在內的實地訪問、稽核和第三方調查等。

參考作法：

由負責單位對供應商等(1)實施定期調查，調查內容除了環境和勞動安全衛生之外，還包括人權項目在內。(2)將調查結果與過去的結果進行比較與分析，由其負責單位討論侵犯人權等行為是否得到有效解決，同時(3)將重要事項向董事會提出討論與報告等。

附件二 人權盡職調查 - 操作說明示意

企業實踐案例：光寶科技 人權盡職調查報告

1 辨識與評估負面影響

- 光寶根據供應商風險評估、供應商現場稽核、員工滿意度/敬業度調查、員工申訴機制、衝突礦產盡職調查與管理等衝擊評估機制進行辨識調查。
- 將人權風險評估重點分為「員工」和「供應商」，並以負責任商業聯盟(RBA) 行為準則訂定「風險評鑑框架」，針對各風險細項評估「發生機率」和「嚴重性」，並根據評鑑結果，將公司的人權風險分類為「主要風險」（如勞動條件保障、強迫勞動）、「次要風險」（如工會與協商權）及「輕度風險」（如勞動自主權、童工）。

衝擊程度	光寶人權議題	嚴重程度	發生機率	2020 衝擊程度排序
主要風險	勞動條件保障	1.23	0.80	1
	健康權	1.27	0.75	2
	範圍：11.41~14.53 強迫勞動	1.23	0.76	3
	隱私權	1.24	0.74	4
	工作權	1.18	0.77	5
次要風險	家庭生活權	1.09	0.71	6
	範圍：8.28~11.40 不歧視及多元包容	1.10	0.70	7
	工會與協商權	1.07	0.70	8
	言論自由權	1.06	0.69	9
	勞動自主權	1.12	0.60	10
輕度風險	範圍：2.72~8.27 人身自由與安全	1.15	0.56	11
	生命權	1.15	0.55	12
	童工	1.08	0.46	13

2 防免與減緩負面影響

- 光寶針對各風險類別說明其欲改善達成之目標，以及所採取之「減緩措施」以及「補救措施」。**舉例而言：**
 - 針對職業健康安全領域之負面影響
 - 加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範。
 - 落實現場管理幹部對員工穿戴防護具之檢查
 - 針對童工風險領域之負面影響
 - 面試時，對人員身份證進行鑑別。
 - 於人事(HRMS)系統設定「年齡小於16歲無法輸入」之防範童工機制。
 - 通過社保系統對身份證號碼進行再次驗證。

價值鏈節點	減緩措施 mitigation plans	補救措施 Remediation actions
職業健康安全	<ul style="list-style-type: none">各廠設有「工作環境及安全衛生推廣小組」結合內部及外部稽核，督導全公司之環境安全衛生及改善作業，輔導基地由各廠區最高主管設立 EHS 組織及職業安全衛生委員會，並由各廠區之職業安全衛生人員，負責推行並取得 ISO 45001 或 OHSAS 18001 等國際標準認證公安人員安全稽核於新進人員教育訓練時，除宣導員工於安全衛生上有應盡之義務外，並強調員工自我保護之重要性針對「特別危害健康作業」實施作業環境監測針對「特別危害健康作業」之員工，辦理特殊健康檢查各廠區設置護理師及急救等專責人員，於緊急狀況發生時，即時提供必要之急救措施每半年舉行相關之消防演練，使員工增進必要之防災概念，職安人員不定期巡檢防火措施，提升防火安全年度 SGS 飲用水水質檢測、作業環境檢定 CO₂ 濃度檢測針對在職員工實施定期健康檢查	<ul style="list-style-type: none">如遇職業傷害案件發生，在工程控制部分會增加硬體保護設備，在管理控制部分會加強人員之安全衛生宣導凡員工發生工傷、車禍、重大疾病等事故，公司會提供相關協助，如申請團體保險、住院補助等，台灣地區另設有相關辦法提供員工 3 萬~10 萬元急難救助金加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範，落實現場管理幹部對員工穿戴防護具之檢查提高員工體檢頻率，並安排現場員工及基層主管輪崗，減少換班之風險DL 因性危害；異常工作負荷(工時)；符合法規，結合體檢報告、壓力量表(問卷)高風險評估 衛教諮詢、與主管協調工作調度、員工調適

4 溝通與資訊揭露

- 光寶公開有關盡職調查政策、流程、活動的相關訊息，包括預估之改善進度表和基準及其結果等訊息；
- 光寶透過提供中英文版本的人權盡職調查報告和企業社會責任報告書，將所有相關資訊公開於官網上。同時，為了應對或預防可能的人權負面影響，建立了與受影響或可能受影響的利害關係人之間及時且可訪問的溝通渠道。

人權盡職調查報告

Human Rights Due Diligence Report

Download English version

揭露內容

揭露方式

3 效益追蹤

- 光寶各廠區皆成立CSER專案組織，依據RBA稽核程序，定期實施內部與外部稽核，並於每年管理審查會議中，審查勞工、道德、環境、安全與衛生各項績效指標的達成與改善，以確保本公司履行各項社會責任。
- 光寶依循RBA管理框架每月各廠區進行自檢，並且於廣州、東莞華東三區域成立RBA Committee組織，每年安排跨廠區互相稽核以確保其完全符合規範的標準，若有不符合項時，也會於限期內提出改善方案並改善之。



**簡報結束，
敬請指教！**