



李宜樺

資誠永續發展服務公司 董事長
資誠聯合會計師事務所 ESG 負責人
eliza.li@pwc.com



趙永潔

資誠永續發展服務公司 執行董事
資誠聯合會計師事務所 ESG 會計師
lauren.chao@pwc.com



蔡佳芬

資誠永續發展服務公司 副總經理
分機：23308
laura.tsai@pwc.com

將人權風險化作競爭力 掌握盡職調查的六大管理流程

在全球永續浪潮下，企業人權議題已成為企業經營韌性與供應鏈競爭力的關鍵。國際法規與準則如歐盟 CSDDD、CSRD/ESRS 與 GRI 準則，要求企業執行並揭露人權盡職調查 (HRDD) 結果，企業若未因應將面臨法律、財務與市場准入風險。臺灣亦研擬自 2026 年起要求大型製造業實施 HRDD 並揭露結果。資誠建議企業先盤點適用之法令規範與利害關係人期待，據此發布人權政策與承諾並進行風險評估。後續則可建立人權盡職調查程序並與供應鏈管理系統著手整合，建立持續運作的人權管理架構，將人權盡職調查轉化為提升韌性與強化國際競爭力的策略工具。

企業為何必須重視人權盡職調查 (HRDD) ？

近日企業人權議題爭議方興未艾，國際品牌如 Dior 與 Armani 皆因涉及供應鏈強迫勞動遭受司法監管，以及臺灣企業曾因強迫勞動疑慮遭美方發布暫扣令等案例，均顯示人權爭議會對品牌聲譽及市場准入造成直接衝擊。此外，方才完成簽署的「臺美對等貿易協定」，在勞動權益保障方面，雙方也達成合作共識，將透過接軌國際要求，進一步強化勞工權益¹。我們從以下四大風險因子，可以清楚看到人權議題已由傳統的

¹ <https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/88187/post>



莊瑋寧

資誠永續發展服務公司 協理
分機：21704
wendy.w.chuang@pwc.com



朱承平

資誠永續發展服務公司 協理
分機：21739
steven.chu@pwc.com

驅動企業人權風險的四大因子：

- 法令規範轉向強制要求
- 揭露準則強化資訊透明
- 供應鏈客戶期待日益增加
- 永續評比項目持續深化

道德訴求，轉變為核心的企業經營韌性指標，因此，必須將人權管理提升至企業整體策略布局：

- 一、國內外法規的強制性轉向：從早期聯合國提出的工商企業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）到近期歐盟的企業永續盡職調查指令（CSDDD）及臺灣經濟部所發布的「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」（草案），企業人權議題的管理正由不具法律效力的指引邁向嚴格的法規要求，例如，CSDDD 規範於歐盟開展重大活動的公司，必須要求其自身、子公司及活動鏈中的商業夥伴履行人權與環境責任。惟歐盟理事會於 2026 年 2 月投票通過了 Omnibus 簡化方案，大幅降低企業執行盡職調查的負擔。再者，《臺灣企業供應鏈尊重人權方案》（草案）²，初步規劃針對製造業前一年度營業額達新臺幣 500 億元以上之上市櫃公司，要求其自 2026 年起實施人權盡職調查，並於次年（2027 年）在永續報告書中正式揭露。受規範企業必須執行人權盡職調查，並揭露調查結果，企業若未能及時因應，將面臨巨大的法律與財務風險。
- 二、永續報導準則的揭露規定：永續報導準則推動了企業人權資訊透明化，包括 GRI 準則要求揭露企業活動與商業關係中，對經濟、環境及人權有真實或潛在負面影響的盡職調查過程。雖然，歐盟 ESRS 未要求企業該如何執行盡職調查程序，但透過揭露規定直接反映盡職調查的核心精神，促使企業對自身營運及價值鏈的真實或潛在負面影響進行盡職調查。此外，不平等和社會相關財務揭露工作小組（TISFD）預計於 2026 年推出 Beta 版 TISFD 框架並進行公開諮詢，此框架將比照 TCFD 與 TNFD 的四大支柱結構，並與 IFRS 永續揭露準則互補，透過衡量人權、福祉與社會資本等面向，將進一步協助企業揭露社會不平等對營運及財務產生的實質影響。
- 三、全球供應鏈客戶的嚴格要求：全球許多企業亦對供應商的人權議題有所期待。例如，擁有超過 600 家企業會員的責任商業聯盟（RBA），其所發布的行為準則要求企業促進供應鏈中的工作條件安全，並以負責任、合乎倫理且尊重人權與環境的方式開展業務。因此，不合規的供應商可能面臨失去關鍵訂單的危機。
- 四、永續評比持續關注：S&P Global CSA 評鑑、EcoVadis 供應鏈永續評鑑及 MSCI ESG 評鑑已將人權政策、盡職調查流程及減緩措施納入評鑑項目中；臺灣國內 ESG 評鑑（原公司治理評鑑），亦修正並增加社會面指標，以深化公司對人權保障之重視，並推動人權盡職調查等國際趨勢接軌。

人權盡職調查的實務策略與六大管理流程

落實人權盡職調查並非單次性的稽核作業，而是一個持續循環的風險管理過程。企業在實務執行上應遵循經濟合作暨發展組織（OECD）的盡職調查框架，並和聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）相互補充，分為以下六大管理流程：

- 一、制定企業人權政策：首先必須將國際人權標準嵌入政策與管理系統，由董事會層級推動並成立跨部門的工作小組，確保人權承諾不僅停留在文件層次，而是能轉化為具體的管理程序。

² https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/taiwan_supplychain

人權盡職調查六大管理流程：

- 制定人權政策與承諾
- 辨識與評估人權風險
- 採取預防、終止及減緩措施
- 設定目標與追蹤成效
- 與利害關係人溝通
- 提供申訴及補濟機制

- 二、風險評估：接著是識別與評估不利衝擊，企業可透過風險矩陣分析，針對員工、周邊社區居民、原住民、客戶、供應商等不同利害關係人進行風險盤點，並針對可能性高或影響性顯著之議題，例如，薪資工時、職業安全、歧視與強迫勞動，進行評估。
- 三、因應處理：在辨識出實際或潛在風險後，企業應進一步建立預防、終止與減緩措施，例如透過自動化監測系統控管超時工作，或與供應商簽署人權行為準則承諾書。
- 四、效益追蹤：企業必須追蹤實施狀況與成效，設定關鍵績效指標 (KPI)，如申訴案件處理率或受訓參與率。
- 五、溝通揭露：定期進行對外溝通與透明揭露，以真實反映調查結果。
- 六、提供救濟：最後，完善的補救機制亦是不可或缺的一環，企業應提供多語言的匿名申訴管道，針對已發生的負面衝擊採取矯正行動或補償措施，確保受影響者的權益能獲得實質的回覆，從而建立起一個透明且負責的企業文化。

將人權風險轉化為競爭力的行動方案

面對日益嚴峻的全球供應鏈審查與人權管理法規的壓力，臺灣企業應將人權管理視為強化營運韌性與品牌競爭力的策略工具。建議企業可採取以下行動方案將人權風險轉化為企業競爭力：

化人權風險為競爭力的行動方案：

- 盤點營運環境的規範與期待
- 發布企業人權政策與承諾
- 辨識與分析人權風險
- 建立人權盡職調查作業辦法
- 與供應鏈管理系統整合

- 一、盤點適用之法規、報導準則、永續評比及客戶期待：企業規模大小、營運據點及產業性質等因素將對企業產生不同程度的人權風險，因此，建議企業先考量營運環境的要求，包含法令規範、報導準則、永續評比及客戶要求，減少因違反法令或喪失訂單所產生的財務損失及對品牌聲譽的負面影響。
- 二、發布人權政策承諾書：由企業高層簽署人權政策承諾書，對內可提升員工意識並作為擬定各類人權行動之依據，對外則宣示企業決心，有助於建立品牌形象。
- 三、分析人權議題相關風險：企業可透過問卷的方式，了解各項人權議題發生的可能性及影響範圍並予排序，作為進行人權盡職調查之依據。
- 四、建立人權盡職調查標準程序：企業應制定人權盡職調查程序及手冊，使執行單位能一致地編製相關工作底稿、執行現場稽核工作並出具調查報告。
- 五、整合至供應鏈管理程序：人權風險也經常發生在供應商，因此，企業必須規劃年度供應鏈盡職調查制度，包含制定供應商行為準則並將其納入現有的供應商管理程序。

落實人權管理雖面臨挑戰，但及早布局將能協助企業在多變的環境中，實踐企業永續發展的長遠價值。以歐盟《禁止強迫勞動產品上市》規章為例，該規章禁止企業在歐盟市場販售或出口以強迫勞動產製之產品，違者可能面臨扣留、召回、下架或丟棄等處置；歐盟執委會亦將建置強迫勞動風險區域或產品資料庫，以防止涉案產品進入歐盟市場。在此監管趨勢下，於歐盟有重大營運活動的臺灣企業，若未建立嚴謹的人權管理與供應鏈盡職調查機制，恐面臨產品受阻、供應鏈中斷、合規成本上升與品牌聲譽受損等風險，進而影響營運績效。因此，資誠將結合人權管理與供應鏈盡職調查專業，協助臺灣企業強化治理與合規韌性，與您攜手把握永續商機。



如您對企業永續發展有任何問題，竭誠歡迎您與資誠永續聯繫：
朱承平 協理 steven.chu@pwc.com (02) 2729-6666 #21739