



永續報告書指標與企業職場健康與安全 績效展現策略之探討

講者- SGS 謝禎濤 營運總監

 BE THE BENCHMARK

 SGS

聯合國17項永續發展目標 SDGs



每項目標都有詳細、定性、定量的指標，全部共列出一百六十九道課題。

什麼是ESG?

Environmental, Social and Governance Criteria

Pillars of ESG

	Environmental	Social	Governance
	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷 天然資源 污染與廢棄 環保契機 	<ul style="list-style-type: none"> 人權與健康安全 產品責任 利益相關者關注 社會公益 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 企業行為
	投資人信任		
	符合度		
	企業品牌價值		
Associated Risks	<ul style="list-style-type: none"> 環保法規的遵守及監管 商品及原材料取得管道 天然資源管理 污染防治：水、毒性化學廢棄物 碳排放/衡量及報告 氣候變遷的風險與機會 	<ul style="list-style-type: none"> 勞動人權，如：平均薪資水準、反歧視、童工及友善工作環境 員工及產品的健康與安全 勞顧關係多元性及包容性 	<ul style="list-style-type: none"> 利害關係人權益 董事會多元結構及獨立性 高階主管薪酬政策 財務透明；獨立稽核



ESG資訊揭露驅動力與挑戰

法規面

主管機關

營運面

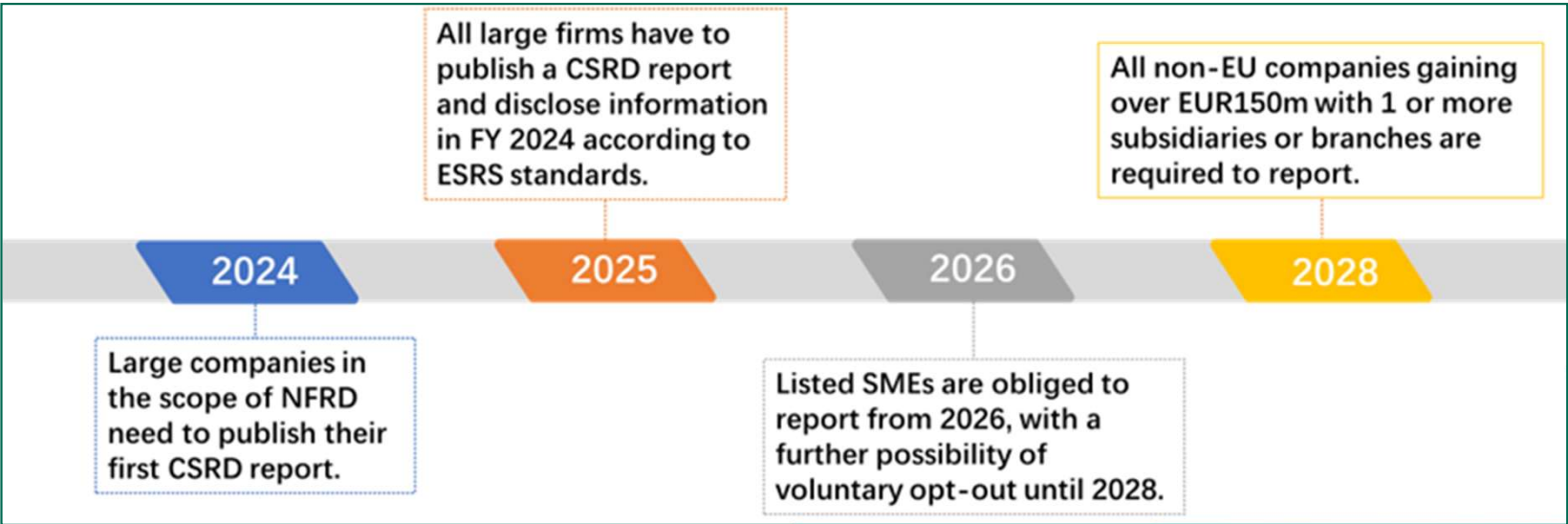
品牌客戶/供應鏈

市場面

投資/評比機構



歐盟CSRD指令



Current Requirements: Non-Financial Reporting Directive	NFRD
New Requirements: Corporate Sustainability Reporting Directive	CSRD
EU Common Framework: European Sustainability Reporting Standards	ESRS

Corporate Sustainability Reporting Directive



金管會啟動 「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖」

法規面/
主管機關

■ 強化董事會運作及董事職能

- 2024 起設置獨立董事席次不得少於董事席次 1/3，半數以上獨立董事連續任期不得逾三屆
- 推動上市櫃公司導入企業風險管理機制
- 上市櫃公司自 2023 年起應設置公司治理主管

■ 強化資訊揭露

- 參考國際相關準則氣候相關財務揭露規範 (TCFD) 及美國永續會計準則委員會 (SASB) 發布之準則提供投資人有效的 ESG 資訊
- 要求實收資本額達 20 億元的上市櫃公司自 2023 年起應編製並申報永續報告書，及擴大現行永續報告書應取得第三方驗證的範圍

■ 強化利害關係人溝通

■ 引導盡職治理

- 參考國外相關規範，增訂相關盡職治理守則，並建立國際投資顧問機構與國內發行公司之議合機制，擴大我國盡職治理之產業鏈

■ 企業自發性落實治理及永續發展

- 將規劃建置永續板，推動可持續發展債券、社會責任債券及綠色債券等永續發展相關商品

資料來源：金管會與經濟日報

公司治理3.0重要措施及推動時程

措施	時程
提前公布年度財報及新增公告自結數	會計師簽證財報公告時間從現行年度終了90天內提前到75天內 增加公告自結數
	●2023年起資本額100億元以上的上市櫃公司適用 ●上路後進一步研議再從75天縮短到60天內公告可行性
	●2022年起資本額100億元以上的上市櫃公司適用 ●2023年起擴大為20億元以上適用 ●2024年起全體上市櫃公司適用
提高獨立董事席次	不得少於三分之一 半數以上獨立董事連任不得逾三屆
	2024年起資本額100億元以上及金融保險業的上市櫃公司適用(上路後可做到任期屆滿) 2024年起全體上市櫃公司適用
擴大揭露個別董監酬金	2022年將再度擴大必須揭露個別董監酬金的範圍
擴大企業社會責任報告書編制對象	2023年起，須編制報告書的對象從資本額50億以上的上市櫃公司，擴大為20億元以上
擴大設置公司治理主管	2023年起 全體上市櫃公司都須設置

註：表中多項措施在強制上路前，多會先納入公司治理評鑑指標，鼓勵公司先採行
資料來源：金管會

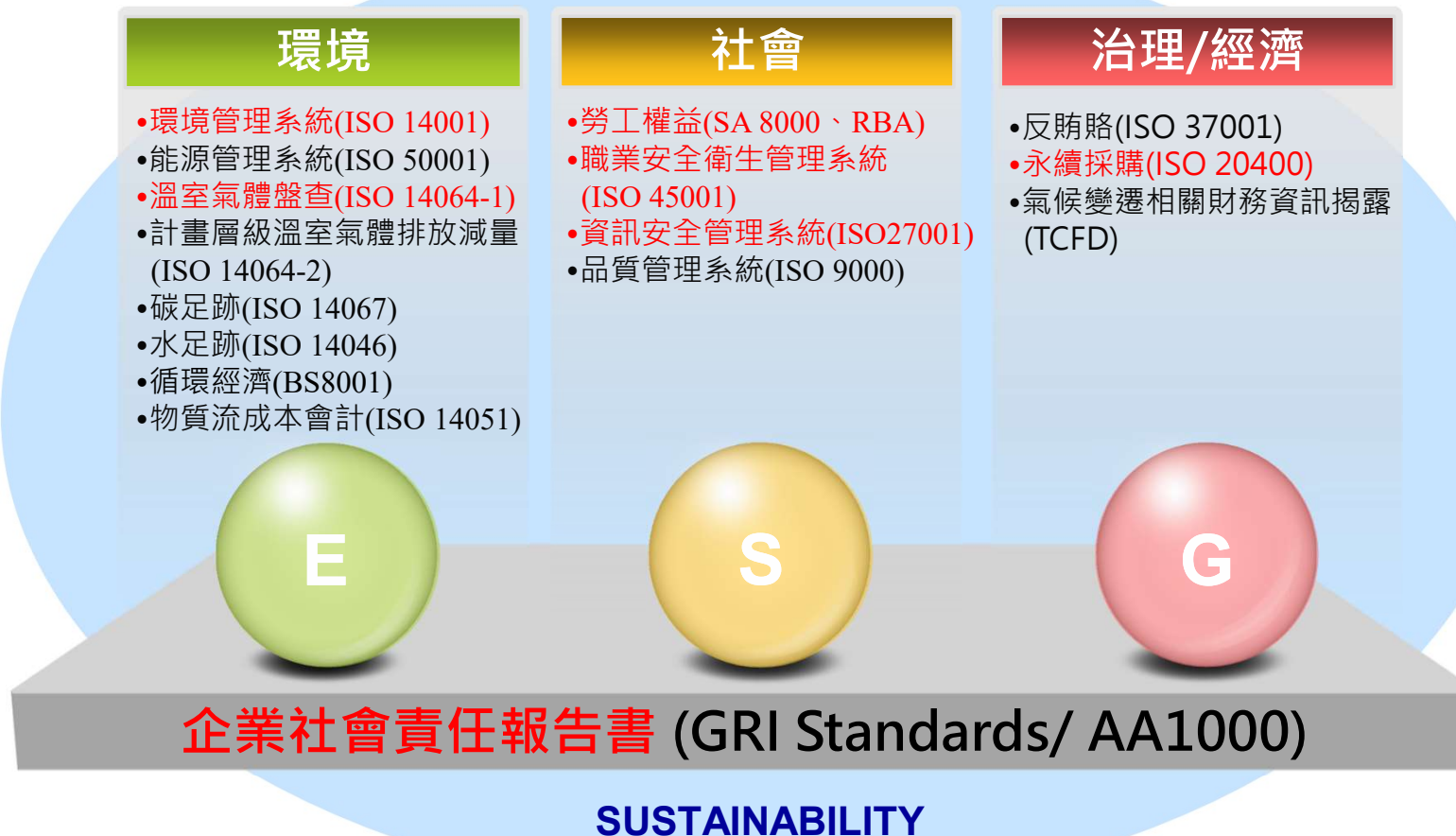
邱金蘭 / 製表

	2021	2022	2023
參考TCFD揭露	蒐集國外規範 研議	修訂相關規章 及訂定參考範例	編製2022年報告書 之上市櫃公司適用
參考SASB揭露	蒐集國外規範 研議	修訂相關規章 及訂定參考範例	編製2022年報告書 之上市櫃公司適用
擴大報告書編製範圍	修訂相關規章		擴大資本額20億元 以上之上市櫃公司適用
擴大第三方驗證範圍	修訂相關規章	金融保險、化工等 上市櫃公司適用	
報告書更名及發布英文版	修訂相關規章及 評鑑指標	上市櫃公司編製永續 報告書適用	

◎證券交易所/備查中心

供應鏈ESG管理與績效要求

營運面
品牌客戶
/供應鏈



ESG 綠色投資趨勢

市場面
投資/評比
機構



S&P Dow Jones Indices

A Division of **S&P Global**



GRI 準則：通用、行業及主題準則



GRI Standards 標準

經濟 Economy



GRI201 : 經濟表現
GRI202 : 市場形象
GRI203 : 間接經濟影響
GRI204 : 採購政策
GRI205 : 反腐敗
GRI206 : 反競爭行為



13項揭露指標

環境 Environmental



GRI301 : 材料
GRI302 : 能源
GRI303 : 水資源
GRI304 : 生物多樣性
GRI305 : 排放
GRI306 : 廢水廢料
GRI307 : 環保合規
GRI308 : 供應商環保評估



30項揭露指標

社會 Social



GRI401 : 員工
GRI402 : 勞資關係
GRI403 : 職業健康和安全
GRI404 : 培訓與教育
GRI405 : 多樣性與機會平等
GRI406 : 反歧視
GRI407 : 結社自由與集體談判
GRI408 : 童工問題
GRI409 : 強制勞動
GRI410 : 安全實踐
GRI411 : 原住民權力
GRI412 : 人權評估
GRI413 : 本地社區
GRI414 : 供應商社會評估
GRI415 : 公共政策
GRI416 : 消費者健康與安全
GRI417 : 行銷與標籤
GRI418 : 消費者隱私
GRI419 : 社會經濟學合規



37項揭露指標

GRI 主題準則

GRI 401 : 勞雇關係
GRI 402 : 勞資關係
GRI 403 : 職業安全衛生
GRI 404 : 訓練與教育
GRI 405 : 員工多元化與平等機會
GRI 406 : 不歧視
GRI 407 : 結社自由與團體協商
GRI 408 : 童工
GRI 409 : 強破或強制勞動
GRI 410 : 安全實務
GRI 411 : 原住民權利
GRI 412 : 人權評估
GRI 413 : 當地社區
GRI 414 : 供應商社會評估
GRI 415 : 公共政策
GRI 416 : 顧客健康與安全
GRI 417 : 行銷與標示
GRI 418 : 客戶隱私
GRI 419 : 社會經濟法規遵循

企業職場健康 與安全與勞動 條件績效之主 題準則



GRI 401 : 勞雇關係 2016

$$\text{復職率} = \frac{\text{育嬰假後實際復職的員工總數}}{\text{育嬰假後應該復職的員工總數}} \times 100$$

$$\text{留任率} = \frac{\text{休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數}}{\text{上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數}} \times 100$$

401

GRI 401 勞雇關係

GRI 401 勞雇關係

401-1 新進人員與離職員工

要求

- 在報導期間內，按年齡層、性別及地區劃分新進員工的總數及比例。
- 在報導期間內，按年齡層、性別及地區劃分離職員工的總數及比例。

指引

- 組織得用以下年齡層分組：
 - ✓ 30歲以下；
 - ✓ 30歲-50歲；
 - ✓ 50歲以上。

401-2 提供給全職員工的福利

要求

- 按重要營運據點劃分，說明提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的標準福利。這些福利至少應該包括：人壽保險；醫療保險；傷殘保險；育嬰假；退休制度；員工持股；其他。
- 說明「重要營運據點」的定義。

401-3 育嬰假

要求

- 按性別劃分，享有育嬰假的員工總數。
- 按性別劃分，實際使用育嬰假的員工總數。
- 按性別劃分，休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數。
- 按性別劃分，休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數。
- 按性別劃分，休完育嬰假後復職和留任的員工比例。



GRI 402 勞資關係

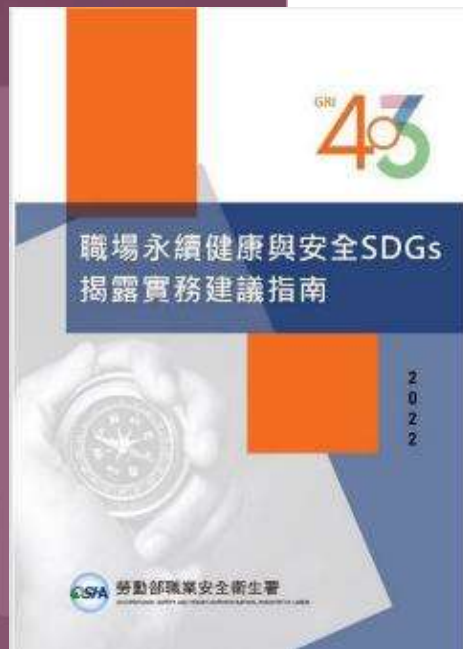


要求

- 在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，提前通知員工及其代表的最短週數。
- 對於有團體協約的組織，說明團體協約是否載明預告期以及諮詢和談判的相關條款。

指引

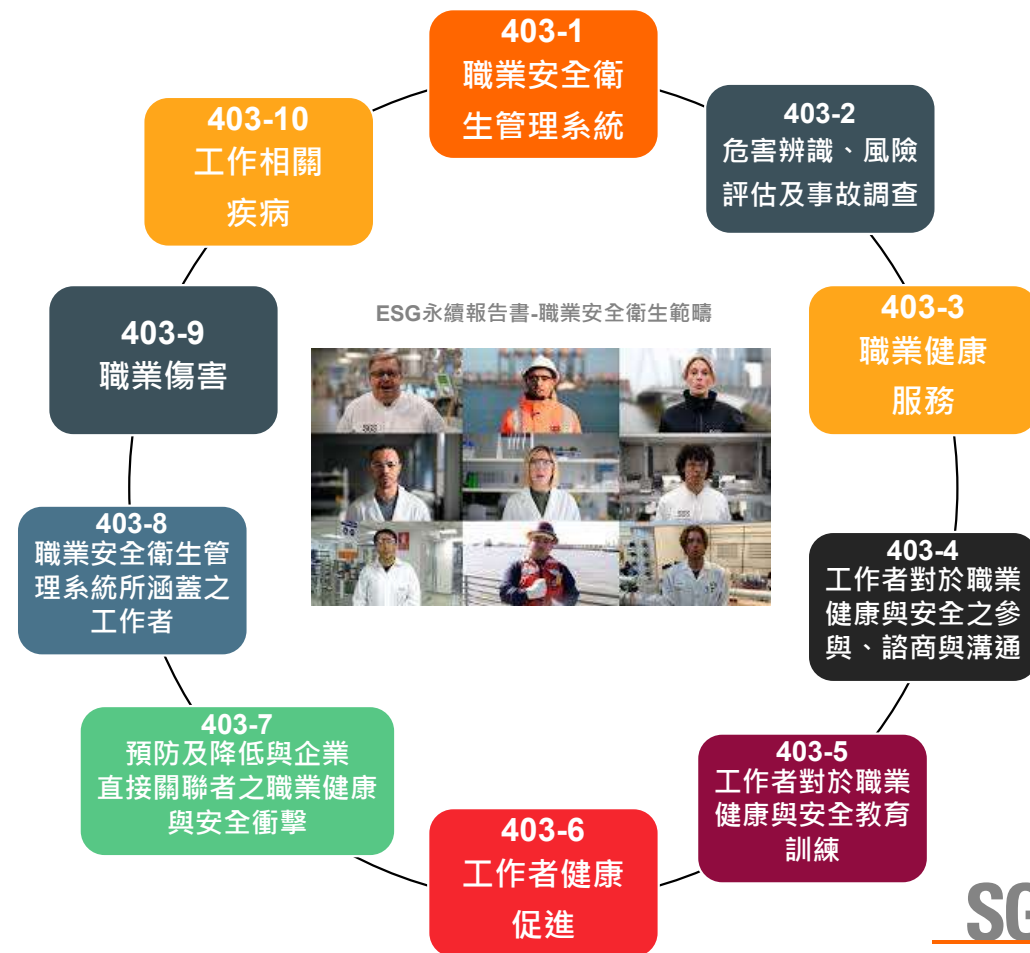
- 最短預告期得訂於公司政策與標準勞雇合約，不同的政策陳述得存在於區域層級。



403

GRI 403 職業安全衛生

403-1~403-10項職業安全衛生指標



職安署訂定“ 職場永續健康與安全SDGs揭露實務建議指南” (包含指標與案例)

403-1

403-1

準則 403-1 職業安全衛生管理系統

企業應就所屬員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者，揭露以下資訊：

1. 陳述是否已建立並實施職業安全衛生管理系統，包含是否：
 - (1) 因法令要求而實施此系統。若如此，條列此項要求；
 - (2) 根據公認的風險管理及/或管理系統標準/指引來實施此系統。若如此，條列該標準/指引。
2. 描述此職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、活動及工作場所的範圍。若有任何工作者、活動或工作場所未涵蓋在內，解釋其原因。

基本指標

1. 依法令規定實施管理系統者，揭露職業安全衛生管理系統所涵蓋工作者、活動及工作場所範疇¹⁻¹：
 - 揭露該系統涵蓋之工作者、活動及工作場所的數量。
 - 負責管理系統的專業人員類別及管理運作方式。
 - 通過 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統驗證。

進階指標

1. 優於法規規定，自發性導入管理系統。
2. 建立符合組織特性之職業安全衛生政策與其一致的量化目標，並揭露各活動目標達成進度¹⁻²。
3. 其他進階指標，如：提高管理層對工作場所安全巡檢次數、提高虛驚事故提報率等。

企業案例

鋼鐵公司針對其重大主題:職業安全衛生所訂定之管理方針，以職安衛管理系統為主 (ISO45001& CNS45001)，藉由 PDCA 循環持續改善，並定期於公司職業安全衛生委員會及環安衛管理審查會議檢討各單位績效指標，提升同仁工作上及環境上的安全、促進健康照護。其 2020 年所訂之員工失能傷害頻率、員工通勤交通失能件數、協力失能傷害頻率及零重大職災等項目目標，除員工通勤交通失能件數、協力失能傷害頻率未達外，另兩項皆有達成，因此於 2021 年透過安衛績效指標持續追蹤改善，分為主動式 (虛驚事故、安全衛生類提案) 及被動式 (事故經驗、主管機關處、稽核結果) 兩種指標類型，並規劃「加強巡查稽查有效性專案」提高稽查強度，專案總計發現 3,648 項不符合事項，每項不符合事項均由安全衛生處督導工程師追蹤至改善完畢為止。比較 2020 年度及 2021 年度各類傷害事故數量可發現均有下降之效果。

金屬加工公司秉持「尊重生命，安全職場，追求零災害」職業安全衛生政策，2020 年經公司「永續委員會」提案通過由「職業安全衛生委員會」統籌辦理，依職業安全衛生法規建立推動實施職業安全衛生管理系統，提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。本年度並通過 TOSHMS 及 ISO 45001 第三方獨立驗證機構驗證。本公司管理系統涵蓋適用本公司新北市總公司及位於桃園共四條生產線管制下執行工作活動之相關同仁，包含員工 (占比 99.7%) 及非員工 (占比 0.3%)，設計、開發、採購、施工、生產、維護、與承攬，涵蓋本公司百分之百的營業銷售範圍。

備註：職安署網頁 <https://www.osha.gov.tw/48110/48207/134603/134615/134674/>

GRI 404 : 訓練與教育 2016

$$\text{每名員工接受訓練的平均時數} = \frac{\text{員工接受訓練的總時數}}{\text{員工總數}}$$

$$\text{每名女性員工接受訓練的平均時數} = \frac{\text{女性員工接受訓練的總時數}}{\text{女性員工總數}}$$

$$\text{每名男性員工接受訓練的平均時數} = \frac{\text{男性員工接受訓練的總時數}}{\text{男性員工總數}}$$

$$\text{每個類別的員工接受訓練的平均時數} = \frac{\text{每個類別的員工接受訓練的總時數}}{\text{該類別的員工總數}}$$

404

生效日期: 7/1/2018
主題準則

GRI 404 訓練與教育

GRI 404 訓練與教育

404-1 每名員工每年接受 訓練的平均時數

要求

- 組織員工在報導期間內接受訓練的平均時數：
 - ✓ 性別
 - ✓ 員工類別

指引

- 所有類型的職業培訓和教導；
- 組織提供給員工的帶薪教育假；
- 由組織全部或部分支付費用進行的外部訓練或教育；
- 特定主題的訓練。

404-2 提供給全職員工的福利

要求

- 按重要營運據點劃分，說明提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的標準福利。這些福利，至少應該包括：人壽保險；醫療保險；傷殘保險；育嬰假；退休制度；員工持股；其他。
- 說明「重要營運據點」的定義。

404-3 定期接受績效及職業 發展檢核的員工百分比

要求

- 按員工性別和員工類別，接受定期績效及職業發展檢視佔總員工的百分比。

GRI 405 員工多元化與平等機會

GRI 405 員工多元化 與平等機會

405-1 治理單位與 員工的多元化

要求

- 以下多元化類別，組織治理單位的成員百分比：
 - ✓ 性別；
 - ✓ 年齡層：30歲以下、30-50歲、50歲以上；
 - ✓ 其它相關的多元化指標 (例如：少數或弱勢群體)。
- 以下多元化類別，各項員工類別的員工百分比：
 - ✓ 性別；
 - ✓ 年齡層：30歲以下、30-50歲、50歲以上；
 - ✓ 其它相關的多元化指標 (例如：少數或弱勢群體)。

405-2 女性對男性基本薪資 與薪酬的比率

要求

- 按重要營運據點劃分，在各項員工類別中女性對男性的基本薪資與薪酬的比率。
- 「重要營運據點」的定義。

GRI 406 不歧視

GRI 406 不歧視

406-1 歧視事件以及組織採取 的改善行動



報導組織應於報導期間內包括國際勞工組織所定義對種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身、以及涉及組織內/外部利害關係人的相關歧視事件。

要求

- 報導期間內歧視事件的總數。
- 就以下各項，說明事件的狀態和所採取的行動：
 - ✓ 已由組織調查之事件；
 - ✓ 已實施之改善計畫；
 - ✓ 已執行並經內部例行管理審查流程完成結果審核之改善計畫；
 - ✓ 無需採取行動的事件。

GRI 407 結社自由與團體協商

GRI 407 結社自由 與團體協商

407-1
可能面臨結社自由及團體協
商風險的營運據點或供應商

要求

- 就以下方式之一，說明可能違反或具有重大風險之工作者 **結社自由** 或 **團體協商** 權利的營運據點和供應商：
 - ✓ 營運據點（例如：製造工廠）和供應商之類型；
 - ✓ 具風險的營運據點和供應商所在之國家或地區。
- 在報導期間內，組織為保障員工結社自由及團體協商權而採取的行動。

揭露項目編號	揭露項目標題	報告內容或說明
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	<p>實踐永續管理 - 員工引以為傲的公司 - 人權： 台積公司尊重員工自由結社及團體協商的權力，並定期舉辦勞資會議，促進和諧的員工關係。</p> <p>實踐永續管理 - 負責任的採購者 - 提升永續風險控管： 台積公司透過《供應商行為準則》要求供應商符合永續標準，其中包含工作者結社自由或團體協商權利，要求第一階供應商執行永續自評問卷，民國110年度共回收1,065家問卷，若供應商具潛在風險將持續要求改善。</p>

備註：例子引用台積公司 2021永續報告書 page 146 GRI-407

GRI 408 童工

GRI 408 童工

408-1
營運據點和供應商使用
童工之重大風險



要求

- 具有以下重大風險的營運據點和供應商：
 - ✓ 使用童工；
 - ✓ 使用年輕工作者從事危險工作。
- 就以下方式之一，說明具有使用童工重大風險的營運據點和供應商
 - ✓ 營運據點 (例如：製造工廠) 和供應商之類型；
 - ✓ 具風險的營運據點和供應商所在之國家或地區。
- 在報導期間內，組織為有效杜絕使用童工情況而採取的行動。



GRI 409 強迫或強制勞動



要求

- 就以下方式之一，說明具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商：
 - ✓ 營運據點 (例如：製造工廠) 和供應商之類型；
 - ✓ 具風險的營運據點和供應商所在之國家或地區。
- 報導期間內，組織為了消除所有形式的強迫或強制勞動而採取的行動。



感謝 您的聆聽與關注!

© SGS Société Générale de Surveillance SA – 2021 – All rights reserved -
SGS is a registered trademark of SGS Société Générale de Surveillance SA

SGS