

# 落實企業尊重人權之責任： 台灣現況與挑戰



WORK BETTER INNOVATIONS 政策系列

政策摘要編號 1 / 2024

2024年2月



國立陽明交通大學  
科技法律學院  
National Yang Ming Chiao Tung University  
School of Law



**workBetter**  
INNOVATIONS

## 作者

張文祈、凌怡華 博士

張文祈、凌怡華，落實企業尊重人權之責任：台灣現況與挑戰，*Work Better Innovations*，2024年2月，<https://www.wbi.org.uk/publications/policybrief-1-2024/>。

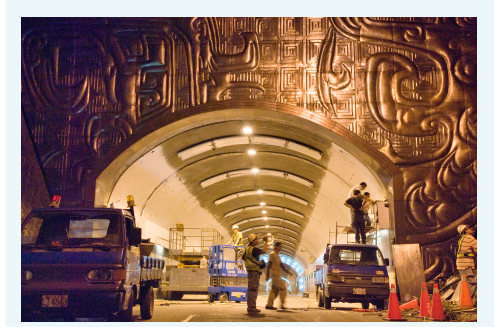
## 致謝

感謝國立陽明交通大學科技法律學院邱羽凡教授在《台灣企業人權方案》上的合作、Nicholas Haggerty、Michiel Hoornick、許琬翔的審查建議與編輯、林姝函的翻譯協助，以及傅崇益的版面設計。

© Work Better Innovations (WBI) 版權所有。

Work Better Innovations (WBI) 允許基於教育和推廣目的，在完整充分認可與引用的前提下自由轉載本出版品的摘錄內容。

您必須向 Work Better Innovations (WBI) 提出要求並獲得許可，才能轉載和翻譯本出版品。可以從 <https://www.wbi.org.uk/publications> 下載本政策摘要的完整 PDF 文檔。




封面圖片：DANIEL M. SHIH，整修趕工台北的自強隧道。

## Work Better Innovations

Innovation Space, Halpern House  
1-2 Hampshire Terrace,  
Portsmouth PO1 2QF  
England

T : +44 7984 222216  
hello@wbi.org.uk

 @workbetterinnov

Work Better Innovations (WBI) 是一間社會企業，我們的使命是支持包容和永續經濟。我們推動商業與人權議題的創新工作，並擁有國際法和國際標準的專業。

我們很榮幸能獲得英國樸茨茅斯的社區創新獎。我們的社區服務旨在從源頭開始建立更包容與永續的經濟。

台灣企業人權方案是 Work Better Innovations 與國立陽明交通大學科技法律學院正在合作進行的特別計畫。本計畫目標是提出有關商業與人權主題的精確、權威研究，並教育年輕學者、企業領導人和從業人員瞭解負責任經濟成長對台灣的重要性。藉此，台灣計畫希望能建立足以協助台灣工商企業進行人權與環境盡職調查的能力。

[www.wbi.org.uk](http://www.wbi.org.uk)





## 前言

圖片：NOVEMBER WONG ON UNSPLASH

2011年6月16日，聯合國人權理事會通過《聯合國工商企業與人權指導原則》（[UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)，下稱UNGPs），這是一項重要的人權發展。<sup>1</sup> 此指導原則是一套國際公認的標準，以預防與解決商業環境中的負面人權影響。更重要的是，指導原則列出政府和企業需要採取哪些措施，才能將人權保護及尊重內化在商業環境中。

UNGPs有三大支柱。第一支柱是國家保護人權的義務——國家肩負人權義務是國際人權體系的基本原則。第二支柱則是為人權問題開闢新的解決途徑，這些人權問題在2011年前，政府、企業和公民社會之間沒有達成共識。第三支柱是關於獲得救濟的機會。

UNGPs第二支柱揭示了「工商企業應尊重人權」的基本原則，意指企業應避免侵犯人權，並解決可能與其相關的負面影響；根據UNGP原則13（UNGP 13），即使企業自身並未造成或加劇負面人權影響，也應致力「預防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」。

UNGP 原則12（**UNGP 12**）規定了工商企業應尊重的人權範圍，在最低限度上可理解為以下國際文書中所表彰的人權：

1. 《國際人權憲章》，包括以下三者：
  - 《[世界人權宣言](#)》；
  - 《[公民與政治權利國際公約](#)》；
  - 《[經濟、社會、文化權利國際公約](#)》。

2. 國際勞工組織（International Labour Organization，下稱 ILO）《[工作中基本原則和權利宣言](#)》，載明對社會和經濟生活至關重要的五項基本原則，包括：

- 結社自由和集體談判權；
- 消除一切形式的強迫或強制勞動；
- 廢除童工；
- 消除就業和職業方面的歧視；
- 安全健康的工作環境。

<sup>1</sup> 英文原版請參閱：Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, [Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework](#), January 2012.



圖片： DANIEL M. SHIH

## 前言：台灣與UNGPs

聯合國呼籲所有國家訂定商業與人權國家行動計畫。台灣政府已於 2020 年公布「企業與人權國家行動計畫」，表彰台灣落實《[聯合國工商企業與人權指導原則](#)》（UNGPs）的決心。

台灣的「企業與人權國家行動計畫」提供了UNGPs第二支柱下政府已採取的措施及未來欲推動的措施，展現政府對於人權的重視。

這份國家行動計劃闡明對企業人權責任的願景，無論在何處營運，尊重人權是台灣企業從事工商活動時不可或缺的一環。這個願景與UNGPs的原則一致，也與台灣努力成為全球貿易中負責任一員的決心相符。

## 研究方法

這份政策摘要聚焦UNGP第二支柱——企業尊重人權的責任，並分析台灣企業目前的落實狀況，這是評估UNGP第二支柱如何在台灣實際應用的第一步。

本摘要檢視台灣企業是否在內部政策和流程中廣泛納入企業尊重人權的責任。我們檢視《天下雜誌》2023年「[天下永續公民獎](#)」的獲獎企業，該獎項由《天下雜誌》獨立評比頒發，受到廣泛認可且享有盛譽。<sup>2</sup>

「天下永續公民獎」旨在表揚最具發展性、善盡社會責任的企業，鼓勵企業採納善盡社會責任的商業模式，並為融入全球經濟的台灣企業建立新的競爭標準。

我們造訪以下三大評選類別中排名前十名的企業網站，將這30間台灣企業作為本報告的研究樣本：<sup>3</sup>

- 年營收超過新台幣100億元（相當於3億美金）的「大型企業」；
- 年營收介於50至100億元的「中型企業」（天下永續公民獎「中堅企業」組）；
- 年營收50億元以下的「小型企業」（天下永續公民獎「小巨人」組）。

我們進一步在這些企業的網站上檢視獲獎企業是否公開揭露三項基本營運政策，以履行UNGP15尊重人權責任的原則：(1)人權政策、(2)人權盡職調查、(3)救濟政策。

在這些獲獎企業中，本摘要嘗試回答以下問題：

- 有多少企業制定了公司人權政策？
- 有多少企業制定人權盡職調查的政策？
- 有多少企業制定了救濟政策或支持企業救濟？

最後，本摘要提出初步建議，說明如何驅使知名台灣企業領袖在業務上推動有意義的作為，落實尊重人權的責任。

### UNGP 15說明企業如何履行尊重人權的責任：<sup>4</sup>

企業應制定與其規模和處境相應的政策和程序，包括：

- (1) 履行其尊重人權責任的**政策承諾**；
- (2) **人權盡責管理／注意義務程序**，<sup>5</sup>以辨識、防免和減緩人權影響，並對其處理自身人權影響的方式負責；
- (3) 為其所造成或加劇的任何負面人權影響提供**救濟**的程序。

<sup>2</sup> 有關研究方法和結果的有趣對比，請參見高宜凡，[獨家調查 | 沒人權就沒生意！9成永續百強聽過「企業人權」，製造業「最佛心」](#)，天下雜誌 790 期，2024年1月9日。

<sup>3</sup> 由於我們聚焦於在台灣註冊的企業，我們在研究中排除《天下雜誌》在編制每年度「天下永續公民獎」的第四種獎項類別—「外資企業」。請參見[網頁](#)，此為本研究檢視的所有企業報告。

<sup>4</sup> 本摘要使用的 UNGP 中文翻譯內容參照「人權公約施行監督聯盟」發布的[繁體中文版本](#)。[人權公約施行監督聯盟](#)（簡稱「人約盟」）是台灣在地的非政府組織，致力推動普世人權價值，確保人人皆享有平等之尊嚴與權利。

<sup>5</sup> 此即 UNGP 所稱之「human right due diligence」概念，目前中文的翻譯版本除「人權盡責管理／注意義務程序」，亦有譯為「人權盡職調查」。本摘要以下將統一以「人權盡職調查」稱之。



圖片：freepik

## 人權政策承諾

公司履行尊重人權責任的重要第一步是在公開的政策聲明中表達對人權的承諾。人權承諾可能有多種形式，可以是一份獨立的公司政策文件，也可以是其他文件（例如行為準則或社會責任政策）的一部分，其中明確表達對人權的承諾。人權政策承諾至少應涵蓋《國際人權憲章》和ILO《[工作中基本原則和權利宣言](#)》所揭示的國際公認人權。

**UNGP 16** 闡明企業人權政策承諾的內容應：

- (A) 由企業最高管理層所核准；
- (B) 由相關內部和／或外部專家提供充分資訊；
- (C) 規定企業對個人、商業夥伴與其營運、產品或服務有直接關聯的其他方三者的人權期待；
- (D) 公開、且傳達給無論內、外部所有個人、商業夥伴和其他有關方；
- (E) 反映於為將其深植於企業所需之整體營運政策及和程序中。

### 人權政策承諾：台灣實施概況與挑戰

「天下永續公民獎」100強的大型企業組中，排名前十名的企業都已經在官網或年度永續報告書中公布人權政策。相較之下，中型企業組排名前十名的企業中，有 8 間公布人權政策，小型企業組排名前十名的企業則有 5 間已公布人權政策。

由此統計結果可知，企業制定且公布人權政策的可能性與企業規模呈現正相關。規模愈大的企業通常愈能遵循UNGP 16 的要求，揭露已由企業最高層級核准的人權政策。

在30家研究企業中，已公布人權政策的企業有23間。在這些政策中，企業最高層級至少承諾遵守UNGPs、《國際人權憲章》列出的原則，以及國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》載明的五項工作基本原則。

組別	公布人權政策	未公布人權政策
大型企業	10/10	0/10
中型企業	8/10	2/10
小型企業	5/10	5/10

## 人權盡職調查

人權盡職調查程序意指識別、預防、減輕和說明企業應如何解決負面人權影響的過程。這些負面人權影響包括已經發生與尚未發生的影響（實際影響和潛在影響）。

雖然多數企業可能比較熟悉財務上的盡職調查流程，但人權盡職調查也一樣重要。人權盡職調查使得公司的人權政策具有意義。除了人權承諾，企業必須整合人權盡職調查的結果，據此採取行動、追蹤成效，並傳達其如何解決這些負面影響。

許多國家正在推動強制性人權盡職調查的立法，例如法國的《[企業警戒義務法](#)》、德國的《[供應鏈盡職調查法](#)》、挪威的《[透明法](#)》

等。歐盟執委會於 2022 年通過的《[企業永續盡職調查指令草案](#)》是一項重要的區域發展，該草案預計在未來幾年成為法律，對歐盟 27 個成員國提出環境與人權盡職調查的強制性要求。

相較之下，在政治和經濟上與台灣往來密切的日本已於 2022 年 9 月對企業發布了《[負責任供應鏈尊重人權指引](#)》。南韓也正在研議人權盡職調查的立法草案。

面臨全球和區域強制性人權義務的趨勢，台灣也正在進行相關討論，這些討論聚焦台灣應針對強制性人權盡職調查立法、如日本採取指引的方式，或者二者結合實施。

UNGP 17 闡明人權盡職調查的過程：

- (a) 應涵蓋企業因自身營運，或因商業關係而與其營運、產品或服務有直接關連者所造成或加劇的負面人權影響；
- (b) 其複雜程度會因企業的規模、產生嚴重人權影響的風險高低、以及業務性質和背景而有所異；
- (c) 鑑於人權風險可能隨著企業之營運和經營背景的變化而改變，人權盡責調查／注意義務因時制宜。



圖片：DANIEL M. SHIH



圖片：STEVE LIU ON UNSPLASH

## 人權盡職調查：台灣做法

關於人權和勞動權利潛在或實際負面影響的管理流程或盡職調查，我們在研究中確立了台灣企業廣泛使用兩種方式：

- 1) 第一種做法是以商業環境中的負面人權影響風險為主，包含風險識別、評估、擬定減緩和預防措施，以及監督其有效性；
- 2) 第二種做法是以環境、社會和治理（ESG）風險為基礎的廣泛評估和管理，將人權侵害風險與其他ESG影響領域整合在一般利害關係人與重大議題評估中，如經濟、環境、公司治理、社會福利等。

然而，若企業僅採取第二種聚焦ESG的作法，並不能等同已經實施人權盡職調查。雖然ESG

報告中也可能指出侵犯人權和勞動權利的情況，但人權盡職調查的範圍比ESG報告的範圍更廣，要求負面人權影響的預防、減輕和說明。

儘管ESG風險管理與人權盡職調查不同，但開始正視尊重人權責任的企業可以從ESG風險管理開始。在這份摘要的分析中，我們根據企業是否公開人權盡職調查政策，將獲獎企業的人權盡職調查實施現況進行分類。

我們體認到 ESG 對企業社會化有益，可以協助企業滿足各界對於負責任企業的期望。因此，如果企業沒有公布人權盡職調查政策，我們會進一步檢視企業是否有 ESG 風險管理政策。我們只會在缺乏人權盡職調查政策的情況下，才去檢視其 ESG 風險管理政策，這意味著以下資料無法說明企業是否同時擁有人權盡職調查和 ESG 風險管理政策。

## 人權盡職調查： 台灣企業實施概況與挑戰

「天下永續公民獎」100強的大型企業組前十名中，有7間公布人權盡職調查政策，另外3間有明確的 ESG 風險管理政策，但沒有公布人權盡職調查政策。

中、小型企業組的前十名中，分別有2間公布人權盡職調查政策，有8間公布ESG風險管理政策。整體來說，本研究發現在30間研究企業中，共有11間企業已公布人權盡職調查政策。

2024年1月，《天下雜誌》針對2023年天下永續公民獎100強企業，進行全台首次「供應鏈人權議題問卷調查」，其結果顯示，已有55.6%的永續百強企業內部開始進行盡職調查。<sup>6</sup>這項調查結果高於我們的研究結論，此可能源於各自的研究方法有所差異。儘管如此，二項結果均顯示人權盡職調查已普遍成為台灣領導企業間的熱門議題。

雖然一半以上的大型企業提供了明確的人權盡職調查政策，但中小企業的比例明顯下降。在所有類別中，只有三分之一的企業公布人權盡職調查政策，但幾乎所有企業都有ESG管理政策，顯示台灣的ESG比人權盡職調查議題更加在地化，至少在中小企業的研究樣本中是如此。



圖片：KEVIN WANG ON UNSPLASH

組別	公布人權盡職調查政策	有ESG風險管理政策，但未公布人權盡職調查政策	人權盡職調查政策及ESG風險管理政策均未公布
大型企業	7/10	3/10	0/10
中型企業	2/10	8/10	0/10
小型企業	2/10	8/10	0/10

<sup>6</sup> 高宜凡，[獨家調查](#)，天下雜誌 790 期，2024年1月9日。



圖片：WEIWEI ON UNSPLASH

根據企業官網已揭露的報告和資料，企業識別負面人權影響的方法相當多元，包括：

- 線上問卷、供應商自評；
- 數據監測；
- 時事和新聞；
- 跨部門內部討論；
- 檢視新的商業活動（如合資、併購）與其他CSR活動；
- 內部及外部稽核；
- 員工申訴及其他申訴機制；
- 供應商實地審查；
- 供應商裁罰紀錄；
- 內部人權工作小組。

## 識別負面人權影響

在 11 間已提出人權盡職調查政策的企業中，有 10 間進一步公布企業內部如何識別營運與商業活動中的負面人權影響。

向員工、供應商、客戶和非營利組織等不同利害關係人發放線上問卷和自我評估表，是最常被使用的負面人權風險辨識方法。

雖然問卷和自我評估表是一種常見方法，但如果這是識別人權風險的唯一方法並不足夠，調查範圍、受訪者偏誤和潛在的自我審查可能會影響資料的蒐集和分析。因此，企業必須使用各種方法來識別人權風險，作為盡職調查流程的一部分。

## 人權盡職調查的範圍

本研究發現有 19 間企業尚未公布人權盡職調查政策，但已制定 ESG 風險管理政策，其中有 17 間企業公布供應商管理政策。

雖然這些企業聚焦於供應鏈管理，通常是用以納入環境永續或公司治理政策之下，而非專門用於人權盡職調查，不過供應鏈風險管理與更廣泛的企業人權責任之間可能有重疊之處。

根據本研究的企業樣本所揭露的供應商管理資訊，在環境治理方面，企業普遍擁有完善的供應鏈管理機制，包括要求供應商簽署人權和環境永續承諾書，或定期評估供應商和供應鏈風險管理。

然而，用供應鏈風險管理取代人權盡職調查並不足夠，如此會將企業全球價值鏈中的所有利

害關係人排除在外，而這些利害關係人均涵蓋在人權盡職調查的範圍內。

ESG 風險管理也是如此。ESG 的重要性與國際人權不同，許多企業不了解國際人權標準與 ESG 標準之間的關係，並誤解 ESG 中的 S (Social; 社會) 即已涵蓋企業尊重人權的所有責任。

近年來，各界對於企業實施人權盡職調查的期望，已逐漸融入國際化的大型台灣企業的活動中。本研究發現台灣的中小企業實施人權盡職調查的挑戰尤其顯著，他們必須積極學習識別、預防、減輕和說明負面人權影響，而不只有供應鏈管理和 ESG 重要性評估。

## 招聘移工來台的人權盡職調查

台灣企業聘僱移工時必須在跨國招聘過程中識別和預防移工人權遭受侵害。

勞工在台灣遭受勞動剝削的風險提高有多項因素，其中包括 ILO 11 項**強迫勞動指標**：濫用弱勢處境、欺騙、行動限制、孤立、人身暴力及性暴力、恐嚇及威脅、扣留身分文件、扣發薪資、抵債勞務、苛刻的工作及生活條件、超時加班。

舉例來說，人權盡職調查可用於識別身陷債務奴役的移工，他們支付**招聘和相關費用**，以及其他非法和未被揭露的費用。

企業也應與勞工原籍國及台灣的公民社會、工會或勞工代表合作。這種與利害關係人合作的方式對於企業理解、識別和預防負面人權影響非常重要，也有助企業減輕和說明移工因招聘流程的缺陷而造成的危害。

為了履行尊重人權的責任，企業應先確認是否有下列情況：

- 原籍國和台灣的人力仲介已向勞工收取**招聘和其他費用**。
- 勞工每月持續支付台灣人力仲介服務費。
- 勞工正在償還在台就業的正式或非正式債務。
- 勞工的家人以其名義申請貸款，勞工將工資匯給家人，以償還家庭積欠的債務。

## 提供救濟

救濟的本質是「改正錯誤」的過程。這是為了讓人權受到侵害的受害者在受到傷害後得以復原，是國際人權法的核心支柱。如果沒有提供救濟，我們訴諸司法的基本權利也將毫無意義。救濟在人權上的重要性體現在 UNGPs 第三支柱中，第三支柱聚焦被害人取得救濟。

### UNGP 22 闡明企業有提供救濟的責任：

當企業發現其造成或加劇了負面影響，應透過適當程序提供或配合救濟。

評注：當已發生的負面人權影響並非企業所造成或加劇，但藉由其商業關係與其營運、產品或服務有直接關聯時，企業尊重人權的責任並不要求其本身提供救濟，但仍可能參與救濟過程。

## 提供救濟：台灣企業實施概況與挑戰

大型企業組的前十名企業都在其官網上提供所有議題的一般申訴管道，所有利害關係人都可以在官網上公開搜尋不同負責部門的聯絡方式。在我們檢視的大型企業中有 3 間特別針對人權主題設立申訴機制。

中型企業組的前十名中，有 9 間在企業官網上提供所有議題的一般申訴管道。小型企業組的前十名中，有 7 間在企業官網上提供所有議題的一般申訴管道。但我們企圖搜尋具體的人權申訴機制時，這個數字便顯著減少，只有 2 間中型企業和 1 間小型企業有特別針對人權主題設立申訴管道。

在 30 間企業中，有 3 間小型企業和 1 間中型企業沒有為利害關係人提供公開的溝通或申訴管道，約佔獲獎企業的 13 %。

另外 6 間有特別針對人權主題設立申訴管道的企業中，申訴管道只有企業「員工」可以使用，並非所有利害關係人或公眾皆可使用。因此，供應商的員工、受影響的當地居民可能無法使用這些人權申訴機制尋求救濟。

組別	已提供一般申訴管道	已提供人權問題申訴管道	無任何溝通管道
大型企業	10/10	3/10	0/10
中型企業	9/10	2/10	1/10
小型企業	7/10	1/10	3/10



圖片：VERNON RAINEIL CENZON ON UNSPLASH

## 結論：台灣企業在國際人權上響應 Taiwan Can Help

UNGPs第二支柱由三個部分組成：人權政策承諾、人權盡職調查和救濟程序。整體而言，每個部分對於企業尊重人權的責任皆不可或缺。

我們在這份政策摘要的研究發現，台灣對UNGPs 第二支柱的遵循狀況目前呈現振奮人心的初步結果。

在我們研究的30間企業中，有23間企業公開揭露人權承諾，其中近半數已發布人權盡職調查政策。所有沒有專門且公開揭露人權盡職調查政策的企業（30間裡有19間）都有某種形式的 ESG 風險管理或與人權與勞動權利問題相關的報告。

除了人權政策承諾和人權盡職調查流程外，我們也發現台灣工商企業的救濟過程與國際標準的差距最大。這也反映了國外的發展情況——相較於企業人權政策和盡職調查的發展，補救和取得救濟（UNGPs第三支柱）的意識依然有待加強。

本研究也發現在台灣企業的研究樣本中，企業

尊重人權的責任往往隨著企業規模縮減而降低，大型企業比中小企業更加符合 UNGP 框架下的國際期待。

儘管所有企業無論規模大小皆有尊重人權的責任（UNGP 14），但中小企業面臨特殊的商業及人權挑戰，可能包括：資源缺乏、法律責任的不確定、國家法律執行不力，以及將政策承諾轉化為實際運作的困難。<sup>7</sup>

中小企業需要商業與人權的專門援助，這對中小企業在私部門占有主導地位台灣來說尤其如此。台灣近99%的民間企業均屬中小企業，政府將中小企業定義為「實收資本額在新臺幣一億元以下，或經常僱用員工數未滿二百人」之事業。政府和大型企業可以透過專門培訓和資金協助來支持中小企業制定人權政策、實施人權盡職調查和救濟程序。

本研究顯示引領社會的台灣企業在此時所扮演的獨特和重要角色，發揮國內企業的領導力來支持UNGPs的落實，企業領袖應支持2024年「企業與人權國家行動計畫」的修訂和公民社會所倡議的人權盡職調查國內立法及指引。

<sup>7</sup> United Nations General Assembly, Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises ([A/HRC/35/32](#)), Human Rights Council (Thirty-fifth session), 24 April 2017.



圖片：VERNON RAINEIL CENZON ON UNSPLASH

## 給台灣企業的政策建議

無論台灣企業的規模、所屬行業、營運範圍、所有權和結構為何，均應採取以下行動，履行尊重人權的責任：

### 1. 制定人權政策

這是重要的第一步，展現企業高階主管將尊重人權納入其營運政策和程序的承諾。台灣企業應將此核心承諾傳達給內部和外部的所有利害關係人。

### 2. 實施人權盡職調查流程

人權盡職調查不能只是一份正式文件，而是一個動態的過程，旨在識別和預防潛在的負面人權影響，並防止或減輕整個企業價值鏈中的不利影響。

台灣企業開始進行人權盡職調查時應優先預防和減輕最嚴重的負面人權影響，或若延誤反應將造成不可挽回後果的情形，例如使人喪命（UNGP 24）。

### 3. 對於負面人權影響的救濟

當台灣企業發現自己造成或加劇了負面人權影響，應透過適當程序提供或配合救濟（UNGP 22）。申訴機制可以以國家為基礎（例如訴訟、調解或勞動法庭），也可以非以國家為基礎，例如公司獨立的申訴管道或與他人合作建立的機制。

沒有一體適用的救濟措施，台灣企業需體認到，根據負面人權影響的性質、範圍，以及權利人尋求改正錯誤的目的不同，申訴機制所提供的救濟措施將有所不同。

國際商業局勢快速發展，各界對工商企業的社會影響力寄予厚望，跨國商業活動的全球化推升對人權和勞動權利的倡議浪潮。企業領導階層在人權和勞動權利上可以且應該超越國內法所要求的最低標準，符合更高的國際標準。




這是商業與人權旅程的挑戰，是不斷學習和進步的過程，如此台灣企業才能如同這座島嶼在國際間所提出的「Taiwan Can Help」標語一般，有意義的參與國際社會、嶄露頭角。



## Work Better Innovations

Innovation Space, Halpern House  
1-2 Hampshire Terrace,  
Portsmouth PO1 2QF  
England

T: +44 7984 222216  
hello@wbi.org.uk

   @workbetterinnov



[www.wbi.org.uk](http://www.wbi.org.uk)