論永續報告書為社會對話基礎

報告者:曾郁琇總幹事
(建漢科技法務副理暨永續委員會)



➢摘要:
資訊揭露是公正轉型的起點，缺乏透明資訊就無法形成社會對話。鑑於我國勞工知情權不足與勞資權力不對等，基於保護勞工義務，應制定企業強制資訊揭露法規，建立制度化揭露框架與監督制度，並配套相關政策。

➢逐字稿:
各位先進，大家好，不敢說指導就是想跟大家做一些交流。

我今天要報告的題目是公正轉型我國的企業資訊揭露。我自己本身是在電子業滿久時間。

淨零對於電子業也是一個滿大的衝擊，所以想跟大家討論一下然後對企業的影響這個議題是伴隨我成長。

等一下大家就知道我年紀大概多大了。

這個議題從1987年就開始了，所以公正轉型議題不是這二十幾年，三十幾年而已，但是這十年來到底這些議題到底有沒有被改變了?

終於立法了，但是立法落實了嗎?這是讓大家去想一下。我講一下這個歷史背景。

後勁煉油廠在2015年的時候關廠，這個在我家隔壁。2015年關廠，2016年1月開了兩場說明會，1月11號的說明會資方完全一張資料都沒有提供。

大家可以上網去搜一下。隔了一週。總共在這個廠區裡面有29個石油工廠，共有數十座的化學槽，中油帶了兩張資料跟勞工協商和當地的居民協商。

所以這十年來的資訊揭露進步了嗎?大家想一想今天這個地點變成台積電了。對，今年台積電蓋起來了，大家再想一想對周邊的影響，那到底資訊揭露，這件事情對於勞工有什麼樣的影響呢?

其實不只剛剛臺灣這個歷史，在國際上的歷史在資訊揭露上，發生的影響包含了逆選擇。例如說我們在高碳盤產業整個製程改變的時候，你今天是一個四十歲的勞工，你還想要再努力嗎。

另外也有所謂尋租問題。例如說我根本不知道資訊在哪裡，所以我不知道要往哪一個方向去努力。

然後也有可能會造成道德危機，就是漂綠的問題。甚至有可能會造成所謂的碳歧視的問題。

就是弱勢剝削，我今天這裡減不了碳。我就去另一個法治更寬鬆的國家減碳，所以我把碳放到了更弱勢的國家導致這些弱勢的族群更被剝削。

資訊揭露剛剛跟大家已經講很多了，而它是社會對話跟公正轉型的起點，所以有了資訊揭露之後才能進行社會對話。

有了社會對話之後才能落實執行這件事情，那執行完要有評估的機制，最後再回到資訊揭露。而資訊揭露有一個很重要的重點就是透明度。

透明度的內涵是什麼包含了什麼?準確性、可及性及可歸責性。

那我們的法制到底有沒有確保這三件事情的發生。我們等一下來看一下如何達成這個透明度。

最重要的一件事情就是要制度化的去做資訊揭露這件事情。

文獻上寫的需要達到這四件事情。 我先介紹一下我國的永續規範準則。

我國企業資訊揭露從2010年開始，它一開始是採一個自願性揭露，那慢慢的到了2014年開始有一個企業社會責任報告書的作業辦法。

我相信這裡的先進應該對於法律知道什麼叫作作業辦法。它到底有沒有法律強制力呢？

大家可以再思考一下，等一下會有答案。那另外在金管會這樣的機構下，對於永續治理的藍圖就是所謂剛剛我們講的這個資訊揭露框架， GRI、TCFD跟SASB,這三個框架那這三個框架是不是強制規範，也不是。到了2023年，開始有一些強制規範出現了。

目前停留在哪裡?停留在溫室氣體，這件事情還有IFRS接軌下，從2026年開始會計準則要推出。

那會計準則納入會是一個問題，但是今天不討論，因為我們討論的是企業端的揭露，IFRS這個東西它主要專注的在投資人的揭露。

所以我們在討論勞工問題的時候，你能用投資人「風險」的角度去看嗎？你應該是在勞工問題上是對勞工「影響」的角度去看這件事情。

所以IFRS真的對勞工有幫助嗎?

目前我國的企業資訊機構採雙軌制右邊這邊是年報的永續專章，專注的就是所謂剛剛講的投資人。

這一塊他是用財務預測的方式去看財務對於公司的經營的影響，所以他主要監督的是公司財務面的影響，那右邊這一段就是所謂的永續報告書，那剛剛有講的它是作業辦法的方式，但是它真正關注的這個議題包含了所有的利害關係人就是我們今天討論的勞工這個議題。
所以在這個框架下，其實會有一個很不一樣的東西。就是我們在看IFRS的時候，它都是一些財務數字，是一些風險預測。

但是在看GRI的時候，它會有很多是質性描述，就是「影響面」包含了一些數字或是一些質性的說法。
這樣就會很難去控管這個資訊的品質。這個品質在這個作業辦法底下還有訂一個確信作業辦法。

這個確信作業辦法到底怎麼去確信?目前也是一個法律空白，非常不確定而且也沒有強制要去做確信這件事情。

所以現行的狀況，其實大家可以看到勞工其實是沒有什麼資訊上的保障，就是我不一定拿得到資訊。

第二個，是我拿到資訊，它未必是正確的，那我先舉一個比較實際的例子，為什麼這裡要來講這個GRI的框架。

其實目前國際上所有的揭露框架都向GRI收攏，像歐盟資訊揭露的永續資訊揭露的法規CSRD。

它也是用這個GRI的框架下去制定的那為什麼要做這件事情?因為GRI它其實有一套完整的流程跟主題的準則。

那這個主題的準則會由全世界不同的專家組成，針對不同的議題。大家應該知道永續資訊非常的複雜，所以他們有不同的專家委員會，針對不同的議題，每一年都會去做討論，然後有一個正當的制定程序。第一個是它比法律更快可以制定出一個符合現在社會大家關注的議題，那第二個的話就是它會與時俱進，像今年度的六月它已經發布了公正轉型的指標。

所以這個部分為什麼我們會特別提出來?就是因為我們剛剛有提到臺灣，沒有這樣的框架，像歐盟，這樣的資訊揭露法案。

那也沒有所謂的像剛剛說的，強制用GRI。這樣子那臺灣需要去自己立一個法嗎？立法的時間，大家應該知道非常的耗時，那我們還要自己費時去建立一個標準嗎？未必。

我們可以去參考國際標準，再來適用臺灣的情況。那在GRI這邊舉一個實際的例子，就是我們在公正轉型裡面有談到四大支柱就是促進就業、勞動權利、社會保護跟社會對話。那以下就是目前GRI針對這四個部分裡面有的標準，

其實每一項標準底下指標，它會像一個KPI的形式。大家，如果有在工作，應該知道什麼叫KPI.

裡面會訂定每一個我要達成的數值指標或者是我要揭露什麼樣的內容，例如說我需要去揭露的是我們公司有沒有工會，我們工會有多少人參加工會的比例是多少，組成是什麼人。

這才會是真正有用的資訊。這裡舉一個比較實際的例子來讓大家了解這一套GRI怎麼去運作。以一個轉型高碳排火力發電廠，淨零轉型來做舉例。第一個部分就是我們知道達到公正轉型最重要的一件事情叫識別誰受到最嚴重的影響，最嚴重的影響在這個裡面GRI 1基礎，裡面就會講說你怎麼去做一個識別利害關係人的程序。

之後就會到這個GRI 3重大主題去挑選，像剛剛的指標。企業就會針對這個指標去做揭露，那你怎麼去寫這個指標它也有清楚八大準則規範，例如說我在接露這個指標的時候，我需要做三年的資料揭露，或者是我跟業界有什麼樣的重大差異。

必須說明清楚。最後的部分要有第三方稽核或者是盡職調查或者確信。

那真正經過這個GRI的整個流程之後，我們可以看到就是包含了績效的指標選定，然後到社會對話，到揭露，然後再回去檢討這個指標才能真正達到所謂的公正轉型：公平、透明還有問責。

其實我們真正想要做的事情叫做保障勞工資訊權，那保障了勞工資訊權剛剛有舉例工會臺灣目前的組成率或者是以目前勞工可以主動取得企業的這個法規其實是滿薄弱的，大家可以去參考我的文章，裡面有針對現在勞資會議的效率或工會的效率去分析。

剛剛有講到國家其實對於勞工是有保護義務的，所以國家應該課予企業加重揭露義務。

所以在這整個我們的法規之下，這些我就不再贅述，目前勞工的實際拿到這個困境還有一些企業規避的心態，例如企業

因為剛剛講的法規這個部分都沒有強制以及沒有強制框架下。大家應該有聽過，報告書是企業行銷的手法，各公司做僱主品牌的目的。

所以在這樣子的情況下，應該要去做兩件事情。第一件事情就是臺灣的立法上，應該要針對這個強制揭露的法律，然後整個法律的框架還有品質的制度去把它完整的建起來。那另外一個部分在實施這個法律之下就應該要有一些配套的政策，那這個在我的文章裡面都仔細寫。

歡迎大家再去看我的文章，那今天就再recap一下，目前我國法律強制資訊揭露的狀況它的定位是一個司法契約，所以只有罰違約金。

這件事情大家也知道企業賺了這麼多錢，罰個三五萬，根本不會痛對。

另外揭露框架，雖然在永續作業辦法裡面有寫說可以參考GRI，但是就是參考。

另外整個資訊品質的監督制度之下並沒有說一定要去強制確信這些資訊。所以現在說我看有去報告書，但是我不確定這些資訊是不是正確的，是不是可用。

所以我的結論就是針對這三個部分，一定要去做一些強制的法律框架。公正轉型不遺落任何一個人的部分，

所以就應該要讓工會實質的去參與，做一些實質參與的監督制度，那最後的話還是再強調一下就是社會對話。

這件事情很重要，所以第三方的溝通也很重要。那要納入所有的利害關係人就是從內部、從工會開始做之外，由社會

整個影響力去影響讓企業把ESG這件事情做得更好。那今天的報告就到這裡。謝謝大家。

所以在這整個我們的法規之下，這些我就不再贅述，目前勞工的實際拿到這個困境還有一些企業規避的心態，例如企業

因為剛剛講的法規這個部分都沒有強制以及沒有強制框架下。大家應該有聽過，報告書是企業行銷的手法，各公司做僱主品牌的目的。

所以在這樣子的情況下，應該要去做兩件事情。第一件事情就是臺灣的立法上，應該要針對這個強制揭露的法律，然後整個法律的框架還有品質的制度去把它完整的建起來。那另外一個部分在實施這個法律之下就應該要有一些配套的政策，那這個在我的文章裡面都仔細寫。

歡迎大家再去看我的文章，那今天就再recap一下，目前我國法律強制資訊揭露的狀況它的定位是一個司法契約，所以只有罰違約金。

這件事情大家也知道企業賺了這麼多錢，罰個三五萬，根本不會痛對。

另外揭露框架，雖然在永續作業辦法裡面有寫說可以參考GRI，但是就是參考。

另外整個資訊品質的監督制度之下並沒有說一定要去強制確信這些資訊。所以現在說我看有去報告書，但是我不確定這些資訊是不是正確的，是不是可用。

所以我的結論就是針對這三個部分，一定要去做一些強制的法律框架。公正轉型不遺落任何一個人的部分，

所以就應該要讓工會實質的去參與，做一些實質參與的監督制度，那最後的話還是再強調一下就是社會對話。

這件事情很重要，所以第三方的溝通也很重要。那要納入所有的利害關係人就是從內部、從工會開始做之外，由社會

整個影響力去影響讓企業把ESG這件事情做得更好。那今天的報告就到這裡。謝謝大家。