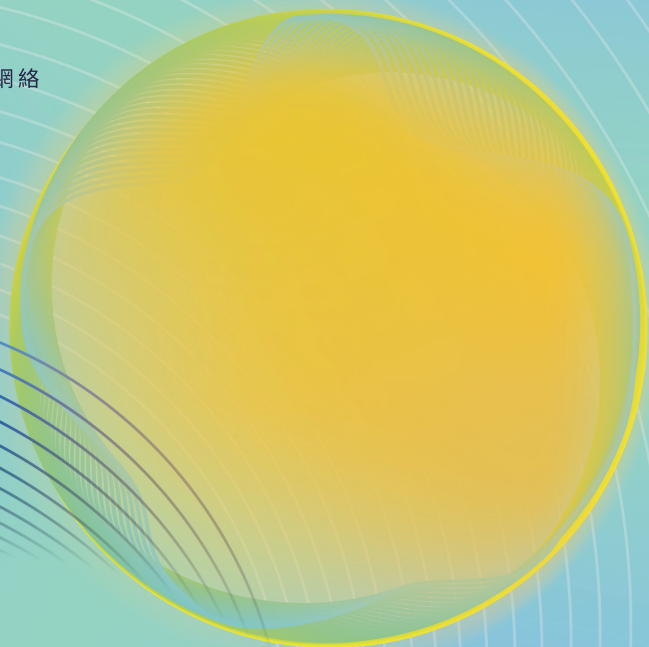


發行單位 |  **TCAN** TAIWAN CLIMATE ACTION NETWORK 台灣氣候行動網絡



淨零同行：

台灣企業公正轉型義務檢視報告

Taiwan Corporate Just Transition Assessment Report

發行單位

台灣氣候行動網絡研究中心

出刊日期

2026 年 2 月 4 日

作者團隊

楊沛為（台灣氣候行動網絡 研究員）

美術編輯

林俐

特此感謝

台灣民間公正轉型夥伴關係（Taiwan Just Transition Partnership，TWJTP）先進於報告撰寫及修改過程中所給予之指導與建議。

台灣民間公正轉型夥伴關係成立於 2025 年初，成員涵蓋台灣氣候、環境、勞工、能源等領域的學者、智庫、組織與公民團體，旨在透過規律性的交流，串連公正轉型研究者與民間行動者之間的互動，強化公正轉型議題的研究及政策倡議量能。

免責聲明

本報告旨在探討台灣企業公正轉型績效的重要性，並就相關議題展開討論。評比內容是立基於永續報告書、官網公開資料，與各大國際組織出版的研究報告與評比分析結果。因此本報告中呈現的資訊僅供一般參考用途，不應被解讀為投資建議。報告團隊盡力提供正確資訊，但無法保證所有資訊的完整性、準確性和即時性。本報告僅作為資訊分享的目的使用，不作為社會公眾或任何第三方投資或決策的參考。對於其他目的使用者，作者並不負有或承擔任何法律或其他責任。

目錄

第一章、前言：為何要談企業公正轉型？	1
第二章、2025 台灣企業永續報告書公正轉型完備度評比	9
第三章、企業公正轉型行動可以怎麼做？	16
第四章、打造企業公正轉型生態系	35
參考資料	49
附錄一、GRI 102-3 公正轉型議題揭露項目	53
附錄二、台灣企業 2024 年永續報告書公正轉型內容檢視結果	57
附錄三、低碳金融亞洲《燃煤電廠公正轉型銀行指引》銀行自我檢核表	71

第一章、前言：為何要談企業公正轉型？

台灣自 2022 年的「淨零十二項關鍵戰略」和 2023 年通過的《氣候變遷因應法》相繼建立起「公正轉型」的治理機制、法治架構和政策規劃後，已在淨零轉型的脈絡下一定程度地將其原則主流化，並透過社會對話過程串連各利害關係族群，蒐集各方意見作為政策規劃與修正之參據。行政院也預計將於今年（2026）年上半年核定發布由各部門「公正轉型行動方案」彙整而成的「國家公正轉型行動計畫」，在我國提升 2035 年中期減碳目標的同時，提出往後三年的公正轉型推動策略。

身處淨零轉型前線且作為許多減碳措施之決策與執行者的企業，在當前台灣的公正轉型推動機制中，卻仍未有扮演任何角色。更有甚者，有工商團體在美國川普政府關稅政策的潛在衝擊下，以成本過高、「影響勞工就業穩定」為由，主張限縮碳費徵收範疇，甚至緩徵碳費（全國工業總會，2025）。

然而，在氣候危機日益加劇的此刻，任何行動的延遲，都是在加深日後氣候變遷的實體、財務和社會風險。企業的氣候不作為，更會對各部門、各國、各地區最脆弱的族群帶來更加嚴峻而不可逆的衝擊；「不轉型」本身就是一種不公正。而氣候行動與勞動權益也絕非彼此競爭的零和關係，氣候行動不應淪為資方壓迫勞權的藉口，但勞動權益也不應構成企業拖延氣候行動的託辭。由全球 40 個組織的 90 位專家所組成的「轉型計畫評估小組」（Assessing Transition Plans Collective, ATP-Col）便強調，在討論企業轉型計畫如何落實公正轉型時，重要的前提是計畫必須依循可信、健全、與全球升溫 1.5°C 路徑相符的轉型路徑，並且對齊企業自定國際氣候目標和該國的國家自定貢獻（WBA, 2025）。

世界企業永續發展委員會（World Business Council for Sustainable Development, WBCSD）與環境管理顧問公司永灃（ERM）近期合作發布的報告更顯示，在包括人權、尊嚴勞動道德行為等社會面向的績效較佳的企業，五年內的總回報增長率（total return growth）較其他企業高出 3 至 7%。設有科學基礎減量目標（science-based targets）的企業則高出 2 至 7%（WBCSD, 2025）。此外，亦有 39% 的投資者表示人權風險會使其立即排除投資可能性（The B Team, 2018），再再顯示公正轉型規劃攸關企業低碳競爭力。

這些對於企業如何在佈局低碳轉型的同時扣合公正轉型議題的關注，也逐漸顯化於永續揭露的相關框架之中。自英國政府的氣候轉型計畫小組（Transition Plan Taskforce, TPT；現已整併由 IFRS 管理，作為企業實施 IFRS S2 標準之參考指引）於 2023 年完成其揭露框架（TPT, 2023），並於隔年公正轉型納入轉型計畫提出建議報告（TPT, 2024）以來，近一年多內亦有兩大關鍵發展正驅動企業公正轉型規劃。

首先是**國際永續準則理事會（International Sustainability Standards Board, ISSB）的轉型計畫揭露指引**。ISSB 雖不強制要求企業制定或公布轉型計畫，但指引中對於企業如何提升透明度、如何實現公正轉型的內容仍具高度參考性。在「治理」部分，該指引便鼓勵企業揭露其在員工技能提升上之作為，並建議油氣產業揭露在轉型過程中其員工組成上之變動。在「策略」部分，指引更建議企業揭露轉型計畫中的目標達成與否與包括勞動力供應等宏觀經濟因素之間的連動性。在 TPT 揭露框架的基礎上，ISSB 也建議企業在人權、勞動標準、促進社會公平（或減輕負面社會衝擊）等政策的脈絡下制定其轉型計畫，並「考慮納入與公正轉型相關的指標和目標」，如：為面臨風險的員工提供再訓練之比例等（IFRS, 2025）。這些動態皆與包括台灣在內共 30 多個正在或準備採用 IFRS S1 永續相關財務資訊揭露和 S2 氣候相關揭露標準的國家密切相關。

表一、TPT 揭露框架中與公正轉型相關之元素（譯自 TPT(2024)）

原則	野心	行動		問責	
揭露元素	一 基礎	二 實踐策略	三 議合策略	四 指標與目標	五 治理
子元素	1.1 戰略野心	2.1 商業運作	3.1 價值鏈議合	4.1 治理、議合、商業運作指標與目標	5.1 董事會監督與報告
	1.2 商業模式及價值鏈	2.2 產品與服務	3.2 產業議合	4.2 財務指標與目標	5.2 管理角色、責任與報告
	1.3 關鍵假設與外部因素	2.3 政策與條件	3.3 政府、公部門、社區及公民社會議合	4.3 溫室氣體指標與目標	5.3 文化
		2.4 財務規劃		4.4 碳權	5.4 誘因與薪酬
					5.5 技術能力與訓練

第二個則是全球自願性永續揭露標準先驅，**全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）** 所公告，將在 2027 年 1 月正式生效的新版「**GRI 102：氣候變遷 2025**」標準。其中在企業及其他組織所應揭露的淨零轉型計畫內容中，納入了兩項社會層面的要求，包括組織「應」描述「轉型計畫如何與公正轉型原則相符」、「與利害關係人的互動如何引導其制定及實施轉型計畫」，以及「實施轉型計畫對各勞工、當地社區和原住民等各族群和環境之影響，及相對應之管理措施」。類似的要求也適用於組織的氣候調適計畫（GRI, 2025）。

為了協助企業能夠將其公正轉型揭露內容量化，GRI 也特別在**公正轉型揭露框架（Disclosure 102-3）**中提出一整套指標（詳見**附錄一**），要求組織依據其氣候變遷減緩及調適作為，揭露相關資訊。其中包括因轉型計畫或調適措施而新增、解僱、重新部署的員工人數及性別與僱員類別比例，堪稱國際標準制定機構迄今最為詳細的公正轉型揭露建議。

儘管公正轉型在氣候轉型計畫的揭露指引和框架中已漸趨主流化，但指引和框架的具體成效仍取決於企業本身在其營運地區與勞工、社區、居民等利害關係人的議合，和相關措施實踐的狀況與回報。在永續報告不時會被視為企業負擔的此時，ISSB 與 GRI 之間的互補與整合，以及公正轉型議題與雙重重大性（double materiality）要求之間的連結，都將會是影響企業在公正轉型規劃與揭露上的關鍵因素。

近年來已多次進行企業公正轉型評比的世界基準聯盟（World Benchmarking Alliance, WBA）在聯合國 COP30 峰會前夕所釋出的全球 1260 間基石企業（keystone companies）之轉型計畫初步評比便指出，其中僅有 11% 的企業承諾進行社會對話、9% 承諾為勞工提供再訓練或技能提升、不到 4% 有依據其減碳策略之社會衝擊擬定因應計畫、僅 1.3% 設定有時限且可衡量的公

正轉型績效指標——顯示大多數企業腳步仍未跟上前述揭露要求演變的步伐（WBA, 2025a）。

而台灣企業過去也已多次受 WBA 和氣候行動 100+（Climate Action 100+）等單位之公正轉型評比，包括中油、台電、台塑石化、亞泥、台泥、中鋼、鴻海皆曾獲評。結果顯示台灣企業雖已有需要與利害關係者對話議合以及輔導受轉型衝擊勞工取得綠色工作機會的意識，卻尚缺較為系統性的轉型規劃與轉型對其價值鏈利害關係者和在地社區影響之通盤分析考量（詳見表二、三）。

表二、歷年 WBA 公正轉型評比台籍企業表現

	總分	對話	規劃	綠色尊嚴工作	再訓練	社會保護與社會衝擊管理	政策與法規倡議
2021 年「石油、天然氣、電力業與汽車製造業」先導評比							
中油	3/16	1/4	1/2	1/2	0/2	0/2	0/2
台塑石化	2/16	0/4	1/2	1/2	0/2	0/2	0/2
台電	1/16	1/4	0/2	0/2	0/2	0/2	0/2
2024 年「重工業」評比（公正轉型總分標準化為 20 分）							
亞泥	0/20	0/4	0/2	0/2	0/2	0/2	0/2
中鋼	2.5/20	1/4	0.5/2	0.5/2	0/2	0/2	0/2
台泥	0.6/20	0/4	0/2	0.5/2	0/2	0/2	0/2

表三、氣候行動 100+ 企業淨零排放基準公正轉型指標台籍企業表現

子指標與評估準則	中鋼		鴻海		台塑石化	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
子指標 9.1：遵守公正轉型原則	✗	✗	✗	✗	✗	△
評估準則 9.1.a 公司承諾根據明確的公正轉型原則進行減碳，並意識到其減碳措施的社會影響	✗	✗	✗	✗	✗	✓
評估準則 9.1.b 公司承諾保留、再培訓、重新部署或補償受其減碳措施衝擊的員工	✗	✗	✗	✗	✗	✗
評估準則 9.1.c 公司承諾在開發減碳措施相關專案時，會與受影響社區協商並徵求同意	✗	✗	✗	✗	✗	✗
子指標 2：揭露如何規劃與監測公正轉型進展	✗	✗	✗	✗	✗	✗
評估準則 9.2.a 公司已制定公正轉型計畫，說明如何支持受其減碳措施負面衝擊的勞工與社區	✗	✗	✗	✗	✗	✗
評估準則 9.2.b 公司制定公正轉型計畫時諮詢了受其減碳措施影響的員工、社區和其他主要利害關係者	✗	✗	✗	✗	✗	✗
評估準則 9.2.c 公司揭露量化關鍵績效指標，用於追蹤實踐公正轉型計畫目標之進展	✗	✗	✗	✗	✗	✗

註：紅色✗：未達標，橙色△：部分達標，綠色✓：達標。

WBA 在 2026 年的世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）期間發表其全球兩千大影響力企業（SDG2000）的氣候績效評估，以更新後的公正轉型評估方法學（詳見表四），檢視各企業當前的公正轉型表現。評估範疇則原則上為企業過去兩年內所發布的公開資訊，包括網站上的資訊、正式財務及非財務報告、行為準則、政策、指南等。台灣企業方面，共有宏碁、亞泥、華碩、正新橡膠、華航、中鋼、中華電信、中油、長榮海運、遠傳、豐群水產、台塑石化、台塑、鴻海、聯發科、南亞塑膠、廣達、台泥、台電、台積電、裕民航運、統一、萬海、陽明海運，共 24 間台灣企業受評

表四、WBA 新版公正轉型評比方法學內容

指標		
JT01：公正轉型社會對話與利害關係者議合之基本原則	JT02：公正轉型規劃之基本原則	JT03：公正轉型尊嚴勞動、勞工與技能之基本原則
要素		
A) 公司公開承諾與相關方進行社會對話與雙邊或三邊談判，包括勞工、工會（或在結社自由與集體談判權受法律限制情況下之同等勞工組織）	A) 公司展現如何透過社會對話與利害關係者議合制定公正轉型計畫或展現其公正轉型規劃與其減碳計畫或永續策略的社會衝擊有何相關	A) 公司承諾創造或支持體面的工作機會，作為其永續轉型的一部分
B) 公司揭露其公正轉型過程中所觸及的利害關係者類別及辨識方法（至少包括勞工、工會或同等勞工組織及其他受衝擊的利害關係者）	B) 公司設定有時限、可衡量的績效指標，以減緩轉型對勞工之社會衝擊	B) 公司公開承諾對因永續轉型而失業的勞工進行再訓練或提升其技能

(續) 表四、WBA 新版公正轉型評比方法學內容

指標		
JT01：公正轉型社會對話與利害關係者議合之基本原則	JT02：公正轉型規劃之基本原則	JT03：公正轉型尊嚴勞動、勞工與技能之基本原則
要素		
C) 公司揭露與利害關係者議合所採取的步驟	C) 公司設定有時限、可衡量的績效指標，以減緩轉型對受衝擊的利害關係者（包含脆弱族群）之社會衝擊	C) 公司在減碳計畫或永續發展策略的背景下揭露其辨別受衝擊勞工和利害關係者技能缺口的過程
D) 公司展現與利害關係者的多方對話及有意義之議合	D) 公司設定有時限、可衡量的績效指標，以減緩轉型對其商業夥伴之社會衝擊	D) 公司評估並揭露其永續轉型計畫對勞工和受衝擊之利害關係者的影響
		E) 公司揭露每年被裁員的員工比例
對應 SDGs		
10.2, 16.7	8.8, 13.2	4.4, 8.3, 8.5, 8.8

為檢視台灣企業因應上述國際趨勢之完備程度，並提出後續公正轉型規劃上的具體建議，本報告於第二章參考 WBA 和 CA100+ 的評估方法學，以「社會對話」、「公正轉型規劃」和「尊嚴勞動及技能培育」等三大面向共 13 項指標，分析橫跨能源、水泥、鋼鐵、石化、電力業的七間重點企業於最新年度（2024）永續報告書中，公正轉型相關內容的完整度。第三章將探討企業在公正轉型議題辨認、建立指標等面向有何具體做法；第四章則將以「企業公正轉型生態系」的視角，討論投資人、金融業和政府各部會在不同的政策脈絡下，驅動企業履行公正轉型責任的潛在角色。

第二章、2025 台灣企業永續報告書公正轉型完備度評比

本報告參考 WBA 和 CA100+ 所使用的企業公正轉型績效評估框架，在考量與台灣脈絡之關聯性後，將最為關鍵的企業公正轉型要素歸納為三大面向共 13 項指標，並依此檢視台泥、亞泥、中鋼、中油、台電、台塑和台塑石化的公正轉型相關內容的完備程度。在各項指標上，我們以「有明確揭露」（綠標）、「有部分揭露或有揭露相關內容但與企業淨零政策或氣候轉型計畫並無連結」（黃標）以及「未揭露」（紅標）三種分類，呈現報告書所揭露之資訊與該指標的對應情形。

「社會對話」是不論在國家、地方或企業層級，辨識利害關係者的挑戰與需求，進而研擬有效的公正轉型因應措施的關鍵基礎。因此，我們在「**A. 社會對話**」面向的四項指標，關注企業**在編撰永續報告書、設定氣候目標、擘畫淨零轉型路徑和實踐減碳措施的過程中**，是否與勞工、工會、社區等利害關係者進行有意義的社會對話，並揭露其如何在氣候與淨零議題上與各利害關係群體議合，以及議合過程所蒐集到的意見與回饋（即「議合成果」）又是如何反映在該企業的轉型規劃之中。由於此評比所關注的是企業在規劃和執行氣候轉型計畫的各階段是否有明確承諾或揭露其社會對話的具體做法，僅有在永續報告書中明確承諾或揭露針對淨零政策和轉型計畫內容所進行的社會對話之企業，方能獲得「有明確揭露」的綠標；若僅有廣泛的社會對話和利害關係者議合，則以黃標呈現。

經過社會對話過程所蒐集到的意見和辨識出的需求，**如何發展為具體的因應對策和資源投注**，左右著對話的有效性和利害關係者對企業的信任，以及對其淨零目標的支持。於是，「**B. 公正轉型規劃**」面向的四項指標，旨在檢視企業減碳措施的規劃和執行過程，是否透過明確且具體的作為，減緩其轉型計畫對

各利害關係族群的潛在衝擊，並透過量化、有時限的追蹤和衡量機制，確保公正轉型措施的有效性。

企業轉型所帶來的新興綠色就業機會，固然為推動減碳措施和氣候行動的一大社會經濟效益。「**C. 尊嚴勞動與技能培育**」面向的四項指標所關注的是，**企業透過轉型而新增的綠色就業究竟由誰獲得？又是否符合尊嚴勞動（decent work）的基本原則？**惟有透過有效的社會對話、精確的衝擊評估，和因地、因人制宜的再訓練、技能提升、重新部署和補償措施，才能確保企業轉型本身不會構成對既有勞工、在地社區、價值鏈商業夥伴等各方的負面衝擊乃至壓迫。尊嚴勞動的要素則旨在確保新興工作能夠保障勞工的身心健康、職業安全與衛生、就業安全和生計。

本評比的範疇為各企業最新（2025 年出版 2024 年度）的永續報告書，以及其他公開揭露之相關資訊，如：公正轉型報告、官網利害關係人專區等。在依據前述三大面向的 13 項指標完成評比後，我們也將評比說明、初步結果連同參考資料提供給各間受評企業的永續報告書聯絡對象（多為永續部門、環境保護處、企劃處或總經理辦公室），並提供約兩週的窗口指出任何評比過程可能有遺漏之資訊及欲補充的額外資訊。最終成果如以下**表五**，個別企業於各指標的對應情形及參考資料請參閱**附錄二**。

表五、台灣企業 2024 年永續報告書公正轉型內容檢視表（本報告整理）

公司名稱		台泥	亞泥	中鋼	中油	台電	台塑	台塑石化
明確提及公正轉型		✓	✗	✗	✗	✗	✓	✓
A. 社會對話	A1. 承諾進行勞、資、政等多方對話	✓	△	△	△	△	△	△
	A2. 揭露利害關係者類別與辨識方法	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	A3. 揭露議合步驟	✓	△	△	△	△	△	△
	A4. 揭露議合成果	✓	△	△	△	△	△	△
B. 公正轉型規劃	B1. 承諾依據明確的公正轉型原則執行減碳措施	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
	B2. 制定公正轉型計畫，說明如何支持受減碳措施影響的勞工與社區	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
	B3. 說明社會對話和減碳措施的社會衝擊評估如何形塑公正轉型計畫	△	✗	✗	✗	✗	✗	✗
	B4. 設定有時限、可衡量的公正轉型績效指標，追蹤進展	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

註：紅色✗：未揭露，橙色△：部分揭露，綠色✓：已揭露。

(續) 表五、台灣企業 2024 年永續報告書公正轉型內容檢視表 (本報告整理)

公司名稱		台泥	亞泥	中鋼	中油	台電	台塑	台塑石化
C. 尊嚴勞動與技能培育	C1. 承諾創造或協助提供符合尊嚴勞動的工作機會	△	△	△	△	△	×	△
	C2. 承諾保留、再訓練、重新部署或補償受減碳措施影響的勞工	✓	△	×	×	△	△	×
	C3. 揭露轉型計畫對勞工及利害關係者的影響評估	△	×	×	×	×	×	×
	C4. 揭露辨別技能缺口的過程	×	×	×	×	×	×	×

註：紅色×：未揭露，橙色△：部分揭露，綠色✓：已揭露。

綜觀以上，在「A. 社會對話」面向，隨著重大性議題分析 (materiality assessment) 近年來的普及化，大部分的台灣企業在利害關係人的辨別和議合方面的內容也漸趨完整。此分析所關注的七間企業皆有敘明其辨識關鍵利害關係人的方法，也多有承諾與利害關係人針對不同議題進行一定程度的對話與議合，並揭露的議合成果。然而，現階段多數企業與利害關係者間的議合主題與內容，仍未有針對企業「氣候轉型計畫」與減碳措施對利害關係者衝擊，以及議合成果如何影響轉型計畫內容的相關因應對策之說明。

也因此，在「B. 公正轉型規劃」面向上，B3 這項指標在檢視社會對話與轉型計畫或公正轉型措施之間的連結時，絕大多數的企業皆未達標。至於檢視減碳措施與公正轉型原則是否扣連的 B1 和 B2 指標，七間企業中目前僅有台泥有明確承諾會依據公正轉型原則執行減碳措施，並提出公正轉型計畫。但在訂定具體指標，以定期追蹤、監測企業公正轉型推動成效方面（B4），**此次評估的台灣企業中，尚未見任何有訂定具體與推動公正轉型相關評估與測量指標之案例**；若再擴大檢視範圍至金融業，也僅國泰金控有建立 20 項外部永續發展衝擊指標，其中包括人力資本面向的衝擊評估最為接近（國泰金控，2024），但仍不及國際上企業訂定公正轉型相關量化績效指標的程度。

在「C. 尊嚴勞動與技能培育」面向上，**儘管自身員工及供應商的內部培訓或教育訓練幾乎已成永續報告書的標配，但內容多側重廣義淨零、ESG 與數位轉型的推廣，而未針對受淨零轉型措施或企業轉型計畫衝擊的勞工和社區研擬的再訓練或技能提升措施**。意即，企業當前的教育訓練與技能提升方案，並非依循轉型所需技能與現有勞動力之間的缺口分析，和轉型計畫對勞工和供應商、承包商等利害關係者的衝擊形塑而成。以台泥為例，其明文說明其淨零轉型過程中所將創造的綠色就業機會，以及為降低「提升效率、優化製程及減少能耗，持續導入無人化、自動化及智慧化設備」等措施對相關員工衝擊的再培訓與內部轉調計畫，最為符合該指標在技能提升面向的意涵；但如何辨別技能缺口、減緩轉型對勞工的具體衝擊、確保新增就業機會皆符尊嚴勞動的條件，皆為尚需加強揭露、說明之處。

對照前述 WBA 於 2026 年世界經濟論壇發表的 SDG2000 評比中，同樣七間企業在公正轉型指標上的表現（**表六**），可發現獲分多集中於未納入本報告評比的「揭露每年裁員員工比例」指標（共有台泥、亞泥、中鋼三間企業達標）。在 WBA 判定企業是否履行公正轉型下的社會對話與利害關係者議合更為嚴謹

的方法學（未如本報告評比提供部分達標的黃標）下，既有的議合策略及揭露情形幾乎完全不符合社會對話指標的要求，即便台電與台塑有公開承諾進行雙邊或三邊談判亦然。

沒有明確針對氣候與淨零政策潛在影響而發起的社會對話基礎，「公正轉型規劃基本原則」面向的四項指標更是全數未達標。在衝擊影響評估及技能缺口辨識上的普遍缺乏，也與本報告的評比結果一致。

表六、WBA SDG2000 評比公正轉型指標台籍企業表現（WBA, 2026）

公司名稱	台泥	亞泥	中鋼	中油	台電	台塑	台塑石化
JT01：社會對話與利害關係者議合基本原則							
A) 公司公開承諾與相關方進行社會對話與雙邊或三邊談判，包括勞工、工會（或在結社自由與集體談判權受法律限制情況下之同等勞工組織）	×	×	×	×	✓	✓	×
B) 公司揭露其公正轉型過程中所觸及的利害關係者類別及辨識方法（至少包括勞工、工會或同等勞工組織及其他受衝擊的利害關係者）	✓	×	×	×	×	×	×
C) 公司揭露與利害關係者所採取的議合步驟	✓	×	×	×	×	×	×
D) 公司展現與利害關係者的多方對話及有意義之議合	×	×	×	×	×	×	×

註：紅色×：未達標，綠色✓：達標。

(續) 表六、WBA SDG2000 評比公正轉型指標台籍企業表現 (WBA, 2026)

公司名稱	台泥	亞泥	中鋼	中油	台電	台塑	台塑石化
JT02：公正轉型規劃基本原則							
A) 公司展現如何透過社會對話與利害關係者議合制定公正轉型計畫 或 展現其公正轉型規劃與其減碳計畫或永續策略的社會衝擊有何相關	×	×	×	×	×	×	×
B) 公司設定有時限、可衡量的績效指標，以減緩轉型對勞工之社會衝擊	×	×	×	×	×	×	×
C) 公司設定有時限、可衡量的績效指標，以減緩轉型對受衝擊的利害關係者（包含脆弱族群）之社會衝擊	×	×	×	×	×	×	×
D) 公司設定有時限、可衡量的績效指標，以減緩轉型對其商業夥伴之社會衝擊	×	×	×	×	×	×	×
JT03：公正轉型中尊嚴勞動、勞工與技能之基本原則							
A) 公司承諾創造或支持符合尊嚴勞動的工作機會，作為其永續轉型的一部分	✓	×	×	×	×	×	×
B) 公司公開承諾對因永續轉型而失業的勞工進行再訓練或提升其技能	✓	✓	×	×	×	×	×
C) 公司在減碳計畫或永續發展策略的背景下揭露其辨別受衝擊勞工和利害關係者技能缺口的過程	×	×	×	×	×	×	×
D) 公司評估並揭露其永續轉型計畫對勞工和受衝擊之利害關係者的影響	×	×	×	×	×	×	×
E) 公司揭露每年被裁員的員工比例	✓	✓	✓	×	×	×	×
總分（／100）	36.7	13.3	6.7	0	8.3	8.3	0

註：紅色×：未達標，綠色✓：達標。

第三章、企業公正轉型行動可以怎麼做？

隨著企業將高層的氣候承諾轉化為可執行、可信賴的轉型計畫，全公司的參與和跨部門的協調是不可或缺的關鍵因子。WBCSD 的《公正氣候轉型商業領袖指引》便指出，要成功將氣候行動的社會層面考量貫徹企業治理、策略、風險管理、財務、人力資源等各環節，需要董事會與高階主管的支持以及完善的問責與監督機制，確保永續、風險、財務、營運、採購和人力資源等部門的步調一致，並將社會風險管理與投資決策、供應鏈韌性和勞動力規劃相互協調。惟有透過有意識地將跨職能協作制度化，使其成為轉型規劃週期、績效指標和問責框架的核心要素，方能避免各單位各自為政，甚至相互衝突的情況（WBCSD, 2025）。以下**表七**為該指引對企業內部各單位在推動公正轉型上的角色建議。

表七、高階管理職位之公正轉型角色與建議關注議題（整理自 WBCSD (2025)）

職位	角色	建議關注重點
董事會	負責氣候與自然相關的社會衝擊、風險、和機會之治理與監督，確保與企業宗旨、價值、策略和股東利益保持一致。	<p>治理與問責</p> <ul style="list-style-type: none">將氣候與自然相關的社會衝擊、風險和機會的辨識與管理納入永續發展委員會或審計委員會之職責範疇，並定期審查以確定關鍵議題的優先順序。將高階主管薪酬與氣候和自然相關的社會績效掛鉤，並設定目標以衡量社會影響、風險與機會相關進展。監測有關系統性社會風險因素（如不平等、社會零碎化）和公正轉型的新興趨勢與預測，並將相關洞見納入情境分析，據此制定氣候行動（包含轉型計畫）與商業策略。確保財務與非財務性報告涵蓋氣候和自然相關的社會衝擊、風險與機會，並以可靠的數據和證據相佐。與股東就公正轉型議題議合，說明其對保護長期股東價值之重要性。
執行長與執行團隊	確保企業在氣候策略與人權承諾中，辨識、優先考慮、管理並揭露與氣候和自然相關的社會影響、風險與機會。	<p>溝通與外部議合</p> <ul style="list-style-type: none">與關鍵利害關係者就公正轉型優先議題進行議合（包括業務夥伴、政府、勞工組織與受影響社區）。支持提升勞工與社區韌性之公共政策。

(續) 表七、高階管理職位之公正轉型角色與建議關注議題 (整理自 WBCSD (2025))

職位	角色	建議關注重點
執行長與執行團隊	確保企業在氣候策略與人權承諾中，辨識、優先考慮、管理並揭露與氣候和自然相關的社會影響、風險與機會。	績效與決策 <ul style="list-style-type: none"> · 設立負責辨識、管理與氣候和自然相關之社會衝擊、風險和機會的單一問責窗口，作為企業氣候策略與轉型計畫的一部分。 · 促進跨部門（包括風險管理、人資、氣候、環境、職安衛、人權、採購等）協作，避免各自為政。 · 確保制定明確、有時限的行動計畫，並分配資源實踐公正轉型。 · 透過量化、可衡量的公正轉型目標監測進度並向董事會回報。 · 在公司內部持續地傳達公正轉型優先議題。
財務長	將與氣候和自然相關的社會衝擊、風險和機會納入財務規劃、資本配置和資訊揭露，確保公司保持財務穩定，並保有充足資源因應各種短期與長期風險。	企業重大性 <ul style="list-style-type: none"> · 確保分配充足預算至為因應氣候相關社會衝擊、風險和機會的優先措施。 · 尋求透過獎勵正向環境與社會成果的機制來獲取資金的機會。 · 監督併購活動中與氣候與自然相關、可能影響交易的社會衝擊、風險與機會。 報告／揭露 <ul style="list-style-type: none"> · 以至少每年一次的頻率揭露與氣候相關的重大社會衝擊、風險與機會。

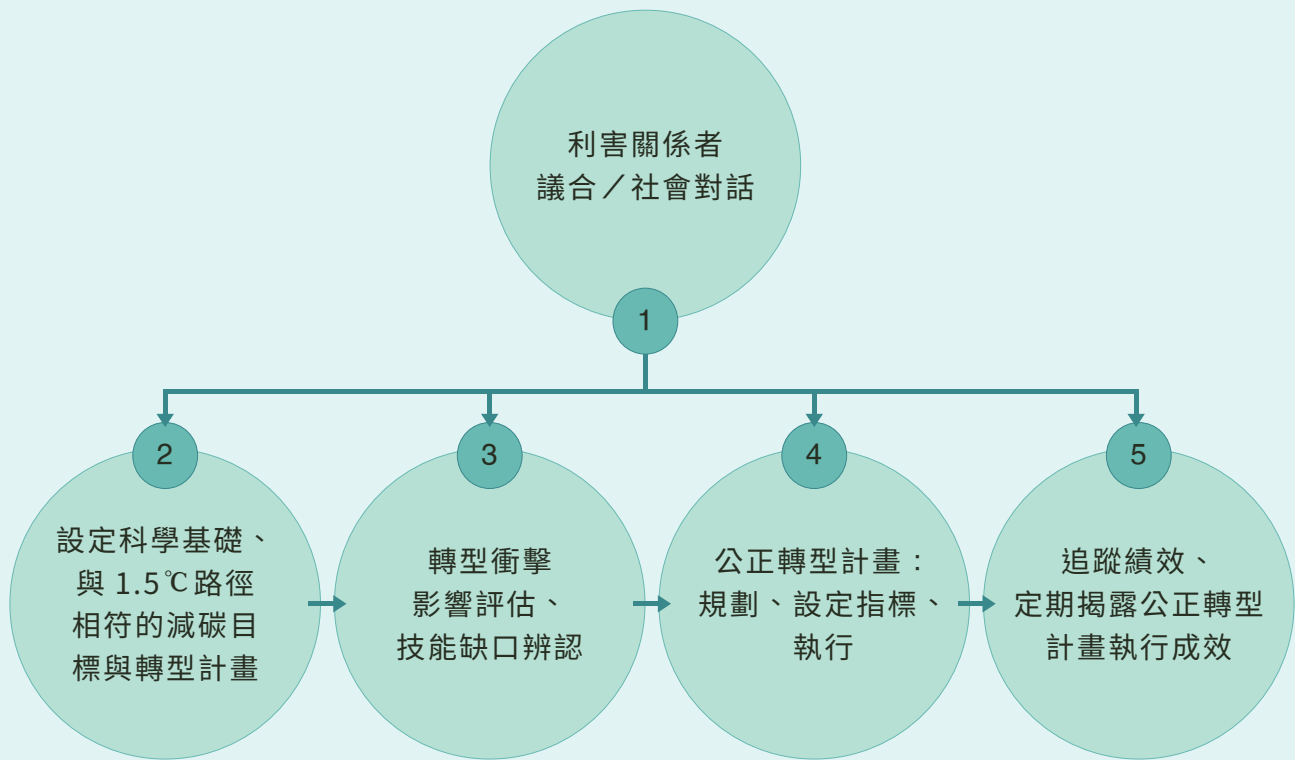
(續) 表七、高階管理職位之公正轉型角色與建議關注議題 (整理自 WBCSD (2025))

職位	角色	建議關注重點
永續長	作為負責辨識、優先考慮、管理氣候和自然相關社會衝擊、風險與機會的單一問責窗口，確保企業內部氣候、自然和民眾相關的綜合性策略一致。	<p>行動規劃與執行</p> <ul style="list-style-type: none">制定辨識、管理氣候與自然相關社會衝擊、風險和機會的行動計畫。動員各部門力量支持行動計畫的跨職能行動，並將社會因素納入氣候轉型和自然友善規劃之中。確保行動計畫轉化為具體、以地方為本的措施與行動，並由不同業務、資產部門與區域團體負責執行。設定目標、指標和資料蒐集流程，以支援內部與外部報告及進度追蹤。在重點地區推廣外部溝通與倡議工作。
風控長	將氣候與自然相關的社會衝擊、風險與機會納入企業風險管理框架，並將其反映於公司與資產層級的風險登錄表中。	<p>風險控管</p> <ul style="list-style-type: none">與永續長合作辨識、排列、管理與氣候和自然相關的社會風險。將重大的氣候與自然相關社會風險上報至企業風險委員會或相關部門，並定期向董事會報告。確保向股東精確揭露重大風險。確保對重大事項的管理進行審計，包括作為公司第三道防線監督計畫的一部分。

(續) 表七、高階管理職位之公正轉型角色與建議關注議題（整理自 WBCSD (2025)）

職位	角色	建議關注重點
人資長	確保勞動力為氣候轉型與自然友善計畫做好準備，並具備充分利用轉型連帶機會之能力，實踐公正轉型。	風險控管 <ul style="list-style-type: none"> 將氣候與自然相關社會衝擊、風險 和機會納入人力資源和績效管理體系。 建立預測與管理氣候轉型和自然友善計畫對勞工影響之流程。 修訂招募流程，制定技能提升計畫，以彌補轉型與自然相關的技能缺口。 更新職業安全衛生與健康的政策與程序，以反映氣候轉型和自然友善計畫相關的營運變化。

至於企業推動公正轉型的具體步驟，本報告參考國際非營利組織 The B Team (2018)、投資人氣候變遷聯盟 (Investor Group on Climate Change ; IGCC, 2024) 等既有指引之建議，並依據第二章針對台灣企業的公正轉型完備程度的分析，整理出「利害關係者議合與社會對話」、「設定科學基礎、與 1.5°C 路徑相符的減碳目標與轉型計畫」、「轉型衝擊影響評估、技能缺口辨認」、「公正轉型計畫之規劃、指標設定與執行」和「追蹤績效、定期揭露公正轉型計畫執行成效」五大部分（圖一）。



圖一、企業公正轉型行動具體步驟（本報告整理）

「**利害關係者議合與社會對話**」是任何公正轉型行動不可或缺的基礎，不僅是規劃公正轉型計畫的第一步，更是需貫徹各個階段、確保公正轉型措施確實回應利害關係者族群的挑戰與需求的關鍵。然而，國發會先前委外研究報告曾針對國內各層級之產業、職業與企業工會，進行淨零公正轉型認知的問卷調查，當時 340 家受訪工會中便有 264 家（77.6%）表示過去三年內未曾與資方針對淨零排放的影響與因應進行互動（國發會，2025a）。本報告第二章檢視台灣企業永續報告書的結果，亦顯示企業當前與勞工、工會和其他利害關係族群的議合內容鮮少涵蓋淨零路徑與減碳措施的潛在衝擊與效益。

要落實公正轉型所需的社會對話，絕非資方在相關目標與轉型措施訂定後的單方面告知尋求勞工與相關利害關係者接受，或是流於形式而對決策毫無影響力的諮詢會議，**而是透過包括勞資共同組成的轉型委員會等頻繁、定期的對話機**

制，在資訊對等、透明的前提下，與勞方、工會和其他利害關係者共同擬定符合其脈絡的轉型計畫與公正轉型措施，並適時檢視措施執行進展與成效。

世界經濟論壇（WEF）在 2025 年 11 月所發表探討企業綠色轉型之社會經濟面向的報告中，便提出企業在利害關係人議合的過程中，應考量的問題包括：

- 為實現氣候目標，需諮詢組織外的哪些利害關係人？
- 組織能與外部利害關係人透過哪些監測、揭露和查核的機制，持續完善並精進各種解方？
- 組織與外部利害關係人間有哪些明顯能夠製造雙贏的機會？如何有效溝通並將這些機會轉化為實績？
- 是否辨識氣候轉型計畫能夠如何強化在地經濟與產業生態系？（WEF, 2025）

BOX 1：為何「沒有對話，沒有公正轉型」？

「公正轉型不僅僅是制定針對性補償措施與政策，還應透過公平、包容性和尊重人權的社會對話以權衡各方利益，確保淨零轉型政策納入多方建議，確實符合集體利益。例如：國道收費員案例，政府當時透過「線上說明會」，告知收費員即將遭解僱。單方面提出職能職訓課程、輔導就業措施、轉職補助，看似提供相關補償措施支援勞工順利轉換到新工作。但後續卻出現媒合單位未有職缺、薪資無保障、到職後差別待遇。收費員組成自救會，提出遠通集團應給予對應的年資做補償、工作確實轉置的訴求。上訴顯示未透過社會對話，理解勞工真實需求所作出不符合勞工期待的措施，實質無助於公正轉型。」

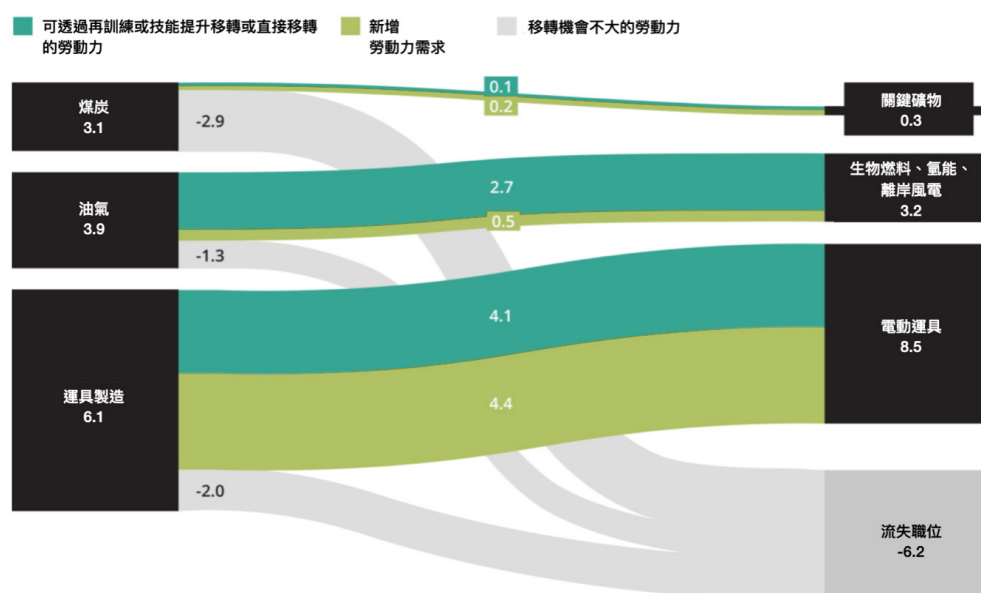
——《公正轉型與工會策略 勞工教育教材資料庫》「3-3 公正轉型與社會對話」（邱羽凡、蘇珊霽，2025）

透過完善的社會對話機制，與各利害關係族群共同「**設定科學基礎、與 1.5°C 路徑相符的減碳目標與轉型計畫**」，是企業在氣候危機下的社會責任。如本報告前言所述，企業的不作為或減碳成效不彰，都是在加劇氣候變遷對其勞工、資產、商業模式和脆弱族群的衝擊風險；為了要「公正」而拖慢乃至「不轉型」的論點並不成立。

以石化業為例，除了其本身排放對全球暖化和空氣污染的貢獻外，在全球石化產能過剩（Fagg, 2025）、減塑趨勢（CIEL, 2024）、多間石化業信評已被調降（Banegas, 2025；S&P Global, 2023）、碳費政策將持續使營運成本上升等挑戰下，若未有積極的長期低碳發展佈局和綠色多角化（green diversification）策略，將增加資產貶值、股東獲利下修、增加融資壓力、衝擊勞工工作權等多重風險。像是台塑石化目前採用 2007 年作為減碳目標基準年，就不符目前「科學基礎減碳目標倡議」（Science Based Targets initiative, SBTi）方法學中，企業訂定減碳基準年不應早於 2015 年的要求。作為台塑集團產業鏈上游之原料供應者，若基準年與目標年的設定與集團關係企業不一致、目標設定不符合 SBTi 的方法學，恐將影響台塑石化對於相關排放數據的判斷，不利達成下游關係企業減量目標（台灣氣候行動網絡，2025）。

在確立減碳目標、路徑及措施後，便應進行「**轉型衝擊影響評估、技能缺口辨認**」：盤點減碳措施將具體影響公司內部的員工和業務委外的勞工、轉型後的業務將有何些技能需求、這些所需技能與既有人力資源又有何落差。這裡所指的衝擊可能包括潛在的關廠、製程轉變、新技術或商業模式的導入等（IGCC, 2024）。

BOX 2：全球能源部門 2023 至 2030 年的技能移轉預估（百萬人）



國際能源署預估全球約七百萬目前受僱於煤炭、油氣、運具製造等高碳排能源產業的勞工將可直接或經由再訓練和技能提升移轉至綠能、關鍵礦物和電動運具產業。油氣和運具製造的技術移轉率皆超過五成，但仍有約 6.2 萬個職位預計將流失，尤以煤炭相關職位為主，為一大隱憂（Steer et al., 2025）。

要建立企業氣候轉型計畫的社會經濟基礎，除了瞭解自身脈絡、確立野心、建立治理機制外，WEF 也將「風險與機會的評估」視為任何因應措施的必要基礎。而在評估過程中所應直面的關鍵問題就包括：

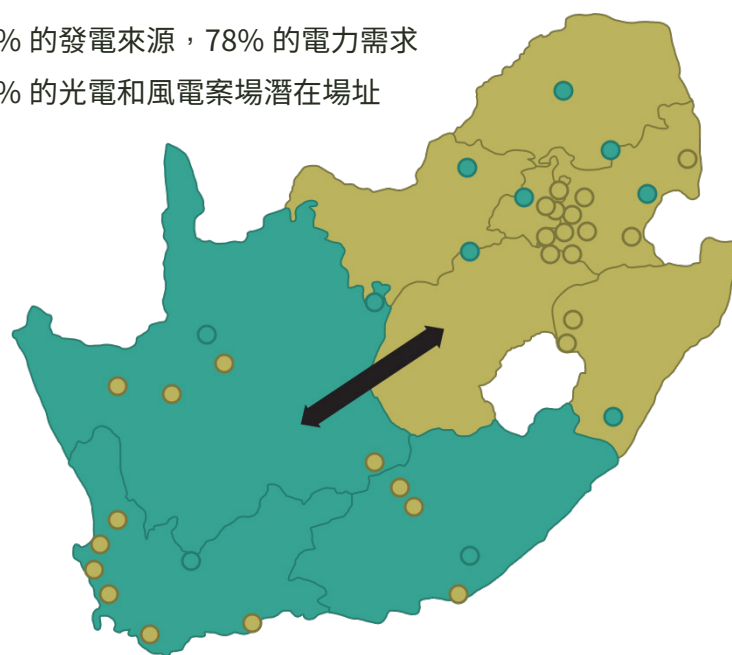
- 在實踐轉型計畫的過程中，各群體在各社會經濟層面上受到衝擊的可能性為何？這些衝擊是否會因地域而異？

- 氣候轉型計畫中是否存在可促進正向社會經濟成果的契機？
- 氣候轉型計畫對各利害關係族群可能產生哪些跨世代的衝擊？
- 不同轉型情境下的社會經濟衝擊有何差異？
- 哪些社區利害關係人（包含弱勢和低收入群體）可以參與共同制定促進社會經濟發展的策略？他們如何、在哪些方面可以參與決策？
- 是否考量轉型相關風險與機會如何因地區而異？
- 組織在永續議題上的外部定位與溝通是否與核心業務活動一致，進而確保為員工和脆弱利害關係者帶來積極的社會經濟成果？（WEF, 2025）

其中就原有業務、製程和資產與轉型所將帶來的新工作機會之間是否有空間和區域上的差距，更是需重點關注的面向。台灣過去就曾有的煤礦業於 1980 年代退場後導致原以該產業為經濟核心的城鎮面臨人口衰退、經濟蕭條的經驗（吳奕辰，2023）。在公正轉型已逐漸成為各方在淨零轉型和氣候行動下所關注的議題的情況下，如何避免重蹈覆轍，防止生計與在地就業長期仰賴高碳排經濟活動的勞工因轉型需求而失業、被迫搬遷，社區隨之沒落，是政府和企業在規劃和執行各項減碳措施時必須面對的課題。

BOX 3：南非脫煤的區域衡平挑戰

- 75% 的發電來源，78% 的電力需求
- 89% 的光電和風電案場潛在場址



南非多數的化石燃料基礎建設皆與煤炭相關，且聚集於同時也是電力需求最高的東北部地區。該國 2019 年煤礦開採業的雇用人數約落在 7 萬 5 千至 11 萬人之間，其中八成皆位於姆馬蘭加省（Mpumalanga）。然而，有高達近九成的再生能源案場皆聚集於西南部地區，形成能源轉型所刺激的光電、風電和輸電產業即便能夠帶來超過 17 萬份就業機會，原先煤炭相關產業的勞工卻可能因缺乏足夠的地域流動性而難在潔淨能源產業取得同等職位的風險（Steer et al., 2025）。

惟有在轉型的潛在衝擊、技能缺口和區域性影響等相關資訊成為企業與各方利害關係者共同的對話基礎後，「**公正轉型計畫之規劃、指標設定與執行**」才有真正回應勞工、社區、其他利害關係者所需的可能。首先要評估已辨識出的社會經濟衝擊需要的是預防（prevention）、緩解（mitigation）、補救（remediation）還是其他形式的公正轉型措施，再從而發展出以企業角度出發所能夠採取的各種行動、盤點各項行動所需的資源與培力、辨識出可將氣候轉型計畫的社會經濟協同效益最大化的互補策略，且透過持續性的議合確保各項措施足以支持不同地區的利害關係人，才能制定出有效的公正轉型計畫（WEF, 2025）。

計畫內容與公正轉型措施固然會因各企業、各地、各族群的挑戰、需求和願景不同而有所差異，但通常會至少涵蓋：

- 為受衝擊的員工和承包商提供再訓練、技能提升和重新部署的機會；
- 積極參與並投資於社區的經濟多元化；
- 貢獻於諸如健保、收入支持等社會安全措施（包括直接透過向合適的社區基金會捐款，或間接透過向政府遊說或參與地方規劃和投資）；
- 針對挑戰更為艱鉅的社區（例如原住民社區）提供特別援助等（IGCC, 2024）。

企業的公正轉型計畫除了提出具體措施外，亦應建立公開透明、可追蹤監測的相關指標，以利「**追蹤績效、定期揭露執行成效**」。企業在與利害關係者共同商議合適的公正轉型指標時，除了前述**附錄一** GRI 102-3 公正轉型議題揭露項目之外，以下**表八**為美國非營利組織，以聯合國工商企業與人權指導原則（UN

Guiding Principles on Business and Human Rights) 實踐為核心工作議題的 Shift Project，所草擬出一系列不分產業別的基礎性公正轉型量化指標，用以衡量企業氣候轉型計畫與措施之公正性，亦可作為初步參考依據。

表八、企業公正轉型量化指標範例列表（譯自 Shift Project (2025)）

職位	建議指標	附加質性內容	提議說明
勞工／自身員工	就業安全（員工）		
	報告年度內，因組織轉型計畫而創造的員工職位數量，並按地區和職位性質佔比（%）細分：		以了解因轉型計畫而新增和流失的職位，以及各職位所提供的財務安全。
	<ul style="list-style-type: none"> · 永久性工作、 · 臨時性工作、 · 全職工作、 · 兼職工作。 		
	報告年度內，因組織轉型計畫而失去的員工職位數量，並按地區和職位性質佔比（%）細分：	若因公司實施轉型計畫而導致員工大規模解僱，則組織應提供有關其管理方法的質性資訊：解僱程序與勞工代標諮詢模式、上訴機制、預告期長度、資遣費與解僱補償等。組織亦應提供受衝擊員工所能獲取的公共社會保護措施等背景資訊。	以了解職位之區域性分佈，及總體流動方向（流向或流出發展中或新興市場經濟）。
	<ul style="list-style-type: none"> · 永久性工作、 · 臨時性工作、 · 全職工作、 · 兼職工作。 		

(續) 表八、企業公正轉型量化指標範例列表 (譯自 Shift Project (2025))

職位	建議指標	附加質性內容	提議說明
勞工／自身員工	再訓練、技能提升和重新部署 (員工)		
	<p>報告年度內，受組織轉型計畫衝擊員工：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 已提供培訓機會、 · 已接受培訓、 · 已接受優退協議、 · 已獲重新部署機會、 · 已被重新部署至轉型計畫所創造的新職位、 · 已被重新部署至轉型計畫所創造的非員工職位之人數。 	<p>組織應說明其如何使用優退協議，以及為何將部分員工重新部署至非員工職位。</p>	<p>以了解組織是否提供再訓練和重新部署機會，以及員工實際接受培訓之比例。</p> <p>以了解接受重新部署的員工被轉調至較不穩定職位之比例。</p>
	就業安全 (非員工)		
	<p>報告年度內，因組織轉型計畫而創造的非員工職位數量，並按地區和職位性質佔比 (%) 細分：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 全職工作、 · 兼職工作。 		<p>以了解因轉型計畫而新增與流失的非員工職位及各職位所提供的財務安全。</p>
	<p>報告年度內，因組織轉型計畫而創造的非員工職位數量，並按地區和職位性質佔比 (%) 細分：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 全職工作、 · 兼職工作。 	<p>組織應提供受衝擊之非自家員工所能獲取的公共社會保護措施等背景資訊。</p>	<p>以了解職位之區域性分佈，及總體流動方向 (流向或流出發展中或新興市場經濟)。</p>

(續) 表八、企業公正轉型量化指標範例列表 (譯自 Shift Project (2025))

職位	建議指標	附加質性內容	提議說明
勞工／自身員工	重新部署 (非員工)		
	報告年度內，受組織轉型計畫衝擊的非員工： a) 已被重新部署至轉型計畫所創造的員工職位、 b) 已被重新部署至轉型計畫所創造的非員工職位之人數。		以了解非員工受重新部署之比例，以及新職位所提供的財務安全。
	薪資水準與生活薪資		
	報告年度內，在組織透過轉型計畫新創造的員工職位中： · 薪資水準等於或高於法定最低薪資 · 薪資水準等於或高於生活薪資之比例 (%)		以了解轉型計畫所創造的新職位是否為能夠讓員工及其家庭維持基本生活水準的體面工作。
	薪資低於生活薪資的員工中，薪資為該組織所營運的國家或地區生活薪資估算之： · 90-99%、 · 75-89%、 · 50-74%、 · < 50% 之比例 (%)。		以了解隨時間推移，轉型計畫創造的就業機會有多大程度地朝生活薪資邁進。有別於「是否高於生活薪資」的二分法，此指標的設計肯認確保所有人皆能獲得生活薪資可能並非一蹴可及；但整體薪資走向仍因朝此方向前進。

(續) 表八、企業公正轉型量化指標範例列表 (譯自 Shift Project (2025))

職位	建議指標	附加質性內容	提議說明
勞工／自身員工	薪資水準與生活薪資		
	報告年度內，在組織透過轉型計畫新創造的非員工職位中： <ul style="list-style-type: none"> 薪資水準等於或高於法定最低薪資 薪資水準等於或高於生活薪資之比例 (%)。 	除薪資資訊外，組織亦應提供非員工可及的社會保護措施相關背景資訊，包括健保、疾病津貼、產假與陪產假、工傷福利、失業就業金、傷殘補貼、遺屬撫恤金、退休金等。	以了解轉型計畫所創造的新職位是否為能夠讓非員工及其家庭維持基本生活水準的體面工作。
	結社自由／團體協約		
	報告年度內，在組織透過轉型新創造的職位中，受團體協約覆蓋的員工比例 (%)。		以了解受雇於轉型計畫所創造的新職位之勞工在何種程度上受到保護其權利之團體協議的覆蓋，確保公平薪資、福利與工作條件。
	利害關係者議合		
	在 (a) 組織轉型計畫設計和 (b) 轉型計畫實踐過程中與勞工代表進行對話之次數。	組織應提供額外質性資訊，包括接觸勞工之方法、在轉型計畫過程中進行對話之節點、勞工參與對話之情況、收到之反饋如何影響轉型計畫之設計和實踐、三方對話機制、勞工如何參與轉型計畫之治理與監測等。	以了解勞工（員工與非員工）在轉型計畫及其潛在衝擊應對上的發聲程度。

(續) 表八、企業公正轉型量化指標範例列表 (譯自 Shift Project (2025))

職位	建議指標	附加質性內容	提議說明
勞工／自身員工	利害關係者議合		
	組織是否與勞工代表針對 (a) 組織轉型計畫的設計與 (b) 轉型計畫之實踐有達成任何協議 (是／否)	組織應說明協議性質、勞工覆蓋率，以及協議如何影響轉型計畫規劃和實踐的決策過程。	以了解組織是否主動在轉型計畫的設計和實踐階段向勞工代表徵求同意，即組織和勞方雙方是否有轉型計畫可能帶來衝擊之意識。
社區	利害關係者議合		
	受組織轉型計畫影響，且有針對轉型計畫 (a) 設計和 (b) 實踐及其衝擊和效益有進行對話的在地社區或原住民族比例 (%)。	組織應說明其如何辨識受衝擊社區、如何確保議合對象具社區或原住民族代表性、議合方法、在轉型計畫過程中進行對話之節點、對話品質與有效性、收到之反饋如何影響轉型計畫之設計和實踐等。	以了解受影響的社區和原住民族社區在轉型計畫的設計和實踐過程中之發聲程度。
	合意		
	排除原住民族地區，受組織轉型計畫衝擊且有針對潛在衝擊和效益簽訂協議之社區比例 (%)。	組織應說明其如何辨認受衝擊社區，以及如何確保協議對象具代表性。	以了解對話過程之成果。

(續) 表八、企業公正轉型量化指標範例列表 (譯自 Shift Project (2025))

職位	建議指標	附加質性內容	提議說明
社區	自由、事前、知情同意原則 (FPIC)		
	受組織轉型計畫衝擊的原住民族社區中，有 (a) 達成 FPIC 且 (b) 針對潛在衝擊和效益簽訂協議之社區比例 (%)。	組織應說明其如何辨認受衝擊之原住民族社區，以及如何確保協議對象具代表性。	以了解對話過程之成果，並特別關注 FPIC 原則之實踐。
	反饋機制		
	受組織轉型計畫衝擊的社區中，設有化解紛爭相關機制之社區比例 (%)。	組織應說明這些機制是否僅在有簽訂協議之社區有效，或在未簽訂協議之地區亦適用。	以了解在已簽訂協議的社區中有多少比例已有納入回饋機制，以追蹤社區對於協議執行的監督與回饋。
價值鏈勞工	衝擊評估		
	已針對組織轉型計畫可能如何影響價值鏈勞工進行評估的採購地比例 (%)	組織應說明評估成果如何影響轉型計畫之規劃。	納入供應鏈相關資訊可凸顯組織已考量轉型計畫在不同採購地所可能帶來的衝擊。
消費者／終端使用者	(目前尚無相關指標)		

在此需特別強調，企業應採取公正轉型行動、研擬公正轉型計畫並訂定相關指標的用意，不僅是為了滿足愈加重視氣候轉型社會經濟層面的揭露要求。以本報告第二章所檢視的台灣企業來說，在既有規劃下便不乏未經妥善對話與部署可能將引發負面社會經濟衝擊、擴大轉型風險的具體個案：

台泥旗下花蓮和平電廠的燃煤機組將於 2040 年達設計年限後除役，屆時對員工及周邊社區的潛在衝擊已是其永續報告書公正轉型專章與 2025 年公正轉型計畫中，透過碳管理課程、內部轉調機制、強化在地社會安全網等措施主要因應的重點項目（台泥，2025）；後續如表五檢視結果所示，應透過衝擊評估與技能缺口分析，提供更為精準的再訓練與技能培力措施，並設定明確指標以利追蹤。

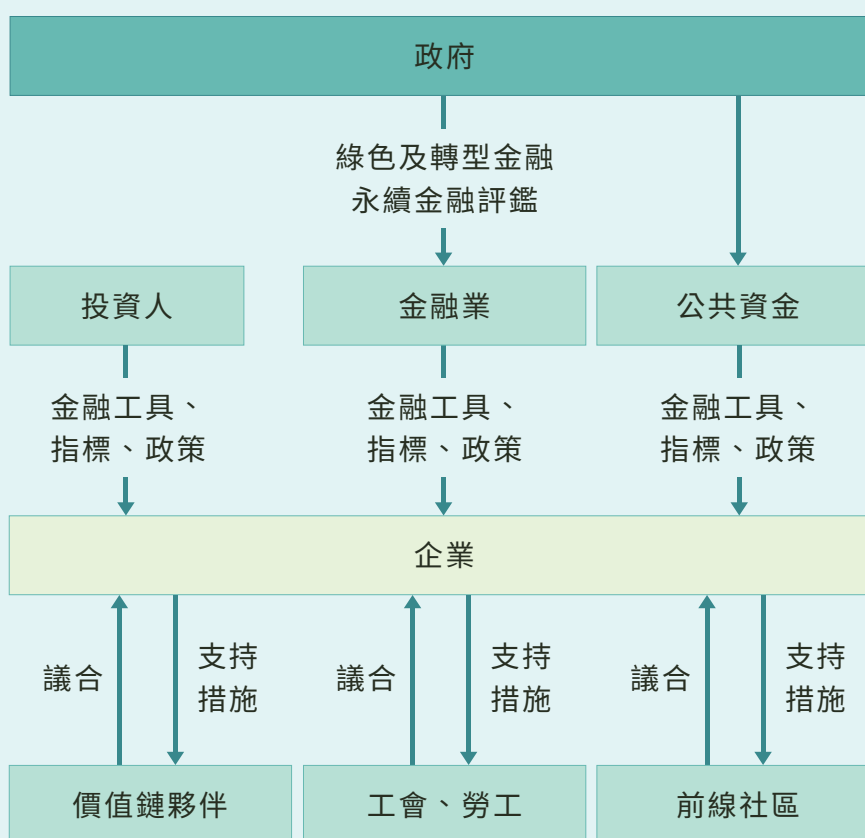
中鋼同樣也有全台最早啟用的壹號高爐將於 2029 年第一季前除役的規劃，面對產能調整和後續可能改設電爐的各種情境，以及中鋼減碳旗艦計畫中「高爐使用低碳原料、高爐噴吹富氫氣體、工業爐使用無碳燃料、鋼化聯產、增用廢鋼減用鐵水、用用再生能源、能效提升、鍋爐停用燃煤、碳捕捉封存」等減碳措施，亦應掌握政府將於今年年中核定製造部門公正轉型行動方案的政策時程，啟動與工會和勞方的議合、盤點未來技能需求，而非以廣泛的永續培訓與環境教育活動作為公正轉型對策與績效指標。

中油的桃園煉油廠不論是面對在地居民提出的搬遷要求，或是煉油廠作為中油主要的排放源之一，政府在中油減碳旗艦計畫中確立「使用低碳燃料」、「煉製模式調整」等推動策略和並於運輸部門規劃發展永續航空燃料，都將迎來各種轉型路徑與情境的選擇。在這樣的挑戰與轉型契機下，應如何透過更民主的對話及決策機制與勞方、地方政府、在地居民等關鍵利害關係人協作，釐清各情境的風險、機會、潛在就業衝擊、技能需求，以及所需的職能轉換支持和職安衛保障。

第四章、打造企業公正轉型生態系

要驅動企業積極採取前章所討論的公正轉型行動，除了企業本身在永續治理、經營和風險管理上的判斷與決策外，也需要利用各種外部槓桿，促使企業在擘畫轉型路徑時，一併啟動公正轉型相關的有效對話與準備。本報告試以「企業公正轉型生態系」（見以下圖二）的圖像，整理出這些潛在的外部關鍵力量，以及可能影響評比企業的相關政策與主要股東（表九）。本章聚焦討論企業公正轉型與「政府」、「投資人」、「金融業」和「工會與勞工」的關聯性及其各自能夠發揮的影響力，盼能促進台灣社會各方的共同關注與推進。

其中，「金融業」的業種包括銀行業、保險業與證券期貨業，依我國主計總處定義係指「從事金融中介、保險、證券期貨及金融輔助活動」之行業；「投資人」則指透過購買股票、證券、資產等方式將資金投入某個實體（如企業）以獲取財務回報的個人或組織。雖然金融業中的保險業和證券期貨業時常扮演代表其成員、客戶或受益人集中管理大量資金的「機構投資人」之角色，但透過提供金融服務和投資企業這兩個管道影響企業決策的途徑和形式有所不同，固在本報告中將投資人與金融業的角色分開討論。



圖二、企業公正轉型生態系（本報告整理）

表九、本報告評比企業對應之潛在政策槓桿與主要股東（本報告整理）

企業	潛在政策槓桿	主要股東
台泥	金管會 · 2026 年起適用 IFRS 永續準則 經濟部 · 製造部門公正轉型行動方案	1. 中信投資股份有限公司 2. 嘉新水泥股份有限公司 3. 中國人壽保險股份有限公司 4. 新光人壽保險股份有限公司 5. 台灣人壽保險股份有限公司

(續) 表九、本報告評比企業對應之潛在政策槓桿與主要股東（本報告整理）

企業	潛在政策槓桿	主要股東
亞泥	金管會 <ul style="list-style-type: none"> 2026 年起適用 IFRS 永續準則 經濟部 <ul style="list-style-type: none"> 製造部門公正轉型行動方案 	<ol style="list-style-type: none"> 遠東新世紀股份有限公司 醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會 國泰世華商業銀行受託保管元大寶來台灣高股息證券投資信託基金專戶
中鋼	經濟部 <ul style="list-style-type: none"> 製造部門減碳旗艦計畫－中鋼 製造部門公正轉型行動方案 	<ol style="list-style-type: none"> 經濟部 兆豐商銀託管中國鋼鐵從業人員持股信託專戶 運鴻投資股份有限公司 中華郵政股份有限公司 運盈投資股份有限公司 (…) 新制勞動退休基金
中油	經濟部 <ul style="list-style-type: none"> 製造部門減碳旗艦計畫－中油 製造部門公正轉型行動方案 能源部門公正轉型行動方案 運輸部門公正轉型行動方案 	<ol style="list-style-type: none"> 經濟部
台電	經濟部 <ul style="list-style-type: none"> 能源部門公正轉型行動方案 	<ol style="list-style-type: none"> 經濟部 臺灣銀行股份有限公司 第一商業銀行 彰化商業銀行 華南商業銀行

(續) 表九、本報告評比企業對應之潛在政策槓桿與主要股東 (本報告整理)

企業	潛在政策槓桿	主要股東
台塑	金管會 · 2026 年起適用 IFRS 永續準則 經濟部 · 製造部門公正轉型行動方案	1. 長庚醫療財團法人 2. 台灣化學纖維股份有限公司 3. 渣打商銀託管瑞士信貸新加坡分行 4. 南亞塑膠工業股份有限公司 5. 賴比瑞亞商秦氏國際投資公司 (...) 10. 中華郵政股份有限公司
台塑石化	金管會 · 2026 年起適用 IFRS 永續準則 經濟部 · 製造部門公正轉型行動方案 · 運輸部門公正轉型行動方案	1. 台灣塑膠工業股份有限公司 2. 台灣化學纖維股份有限公司 3. 南亞塑膠工業股份有限公司 4. 長庚醫療財團法人 5. 福懋興業股份有限公司

首先，**投資人**在金融市場中扮演著舉足輕重的角色，透過引導包括股票、債券、基礎設施、房地產和私募股權等各類資產的投資，影響全球資本配置。不同的資本配置，可以促進或抑制特定商業行為、產業或地區的發展。作為巨額資本的管理者，投資人對其客戶、受益人、股東等資金提供者負有「受託義務」(fiduciary duty)，管理長期財務風險與機會，達成具競爭力的風險調整後報酬。

這樣的義務，在氣候危機和減碳行動的系統性風險下，需立基於長期的社會和經濟穩定。意即，投資者要履行受託義務，就必須保護現有投資，將資本配置

於未來的機會中，並保持流動性、管理市場波動性。對於初期的資本配置和後續的持續管理和倡議中，健全的盡職調查流程就變得至關重要。

IGCC 指出，隨著資產所有者、基金經理和其他利害關係者試圖辨認各種投資機會並管理風險，公正轉型已成為投資人的重要考量之一。機構投資人，尤其是國際資產擁有者，已理解到淨零轉型應對整體經濟有利，但若未經妥閃管理可能對其投資組合的不同資產造成意料之外的衝擊。部分投資人可能會以道德責任作為行動的初衷，但根本性地將公正轉型原則融入於投資策略之中，有助於永續發展和強化投資人的財務報酬（詳見表十）。倫敦政經學院格蘭瑟姆氣候變遷與環境研究所（LSE Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment）的公正轉型金融研究室檢視全球 23 隻擁有專門永續投資策略的私募信貸和股權基金的責任投資政策也發現，即便只有少數基金有明確在政策中使用公正轉型一詞，許多包括勞工權益、職安衛、人權保障、性別平等、社區及利害關係人議合等公正轉型相關的要素已成主流，顯示公正轉型是一項重要的風險管理策略，對於履行商業責任和受託義務，並降低營運、訴訟和聲譽風險，增添商業價值有重要作用（Chanda and Tyson, 2026）。

表十、投資人支持公正轉型之益處（譯自 IGCC (2024)）

主題	說明	與投資人之關聯
風險管理	<p>財務風險</p> <p>未經妥適管理的轉型可能導致資產擱淺、監管罰款、社會及環境面向相關成本增加。未能管理這些風險的企業可能承受獲利能力下降、法律及監管行動相關成本上升、股東價值下探等。另外亦有勞工行動可能導致生產力流失的風險。</p> <p>聲譽風險</p> <p>忽視轉型的社會面向之企業可能面對負面的公眾觀感、損害品牌、影響顧客忠誠度、市場價值下降等衝擊。</p>	<p>投資人需評估企業如何管理轉型風險，並保護其投資。</p> <p>正視公正轉型相關疑慮可減緩潛在的財務和聲譽衝擊。</p>
長期價值創造	<p>永續成長</p> <p>整合公正轉型原則有助於企業實踐永續成長，保障其長期營運並貢獻於更廣泛的社會發展目標及政策進程。</p> <p>韌性</p> <p>關注於公平勞動、社區支持和環境永續的企業在面對經濟衝擊、勞動市場變遷和政策演進時更具韌性。</p>	<p>投資於具完善的公正轉型計畫之企業可確保長期報酬。這些企業在因應監管變革和市場對永續實踐之需求皆具優勢。</p>

(續) 表十、投資人支持公正轉型之益處 (譯自 IGCC (2024))

主題	說明	與投資人之關聯
對齊 ESG 目標	<p>ESG 整合</p> <p>公正轉型強調社會公正、公平勞動實踐和強健的治理架構，是 ESG 中社會和治理面向的關鍵要素。</p> <p>影響力投資</p> <p>投資市場漸趨關注在財務報酬以外的正面社會及環境影響。支持公正轉型與影響力投資的目標是相符的。</p>	<p>關注 ESG 指標的投資人可透過公正轉型相關原則更為精準地評估並提升其投資組合的社會及治理績效，更為有效地減緩其投資風險。</p> <p>將 ESG 目標對齊公正轉型可協助投資人達成責任及永續投資的承諾。</p>
法遵及政策對應	<p>法規要求</p> <p>各國政府和國際組織漸趨要求企業揭露其社會及環境衝擊相關的資訊及行動。主動進行相關規劃的企業在面對新興法規要求具有優勢。</p> <p>政策對應</p> <p>支持公正轉型與許多全球性的政策目標，如巴黎協定和聯合國永續發展目標相符。</p>	<p>投資人具有確保其投資組合中的企業遵循最新法規與政策要求的責任，以避免法律及財務上的懲罰。</p> <p>對應全球性的政策目標有助於展示企業對永續目標的承諾，並提升投資人聲譽及利害關係者之信任。</p>

(續) 表十、投資人支持公正轉型之益處 (譯自 IGCC (2024))

主題	說明	與投資人之關聯
社會經營許可	社區支持 投資於所在社區並支持勞動力轉型的企業較可能獲得對企業營運極為關鍵的社會接受與信任。	支持維繫良好社區與勞動關係的企業可降低營運上的衝擊，有利於投資人。
	勞動力穩定 在轉型過程中確保公平勞動實踐與就業安全有助於勞動力和生產力的穩定。	正向的社會經營許可可提升企業績效與投資人報酬。
競爭力優勢	法規要求 公正轉型績效突出的企業可在市場、吸引客戶、投資人和人才上和其他企業做出區別。	永續和社會責任面向的領導企業所帶來的競爭優勢有利於其投資人。
	政策對應 擁抱公正轉型的企業可驅動在永續措施、產品和服務上的創新。	支持透過公正轉型措施驅動的創新可打開新的市場機會和收入來源。

同樣在轉型過程中扮演引導資本流向永續經濟活動角色的**金融業**，在綠色及轉型金融的脈絡下，除了指引產業轉型以外，亦能在提供貸款、融資等過程中，透過債務契約和貸款協定加入公正轉型特別條款，以公正轉型相關的績效指標、收益用途規範等方式，提升客戶在實踐排放減量目標的同時對於其社會經濟影響的關注（台灣氣候行動網絡，2024）。

WBA 在去年年初亦曾在其針對全球 400 大最具影響力金融業者的金融系統評比（Financial Benchmark）中「普惠金融」（inclusive finance）的面向納入五項公正轉型指標，檢視金融業者在公正轉型風險減緩和管理的表現。這些指標分別為：建立辨識與其產品、服務和資本相關的淨零轉型社會風險之流程；此流程對勞工和其他利害關係者的相關考量；針對淨零相關社會風險的因應措施；如何實現有關實現其產品、服務與資本相關的社會機會；金融業者在其盡職治理活動中是否納入公正轉型。台灣共有國泰金控、富邦金控、中信金控和勞動部的勞動基金運用局受評，評比結果在五項指標上皆未達標（見表十一）。

再近一步檢視四者今年度的永續報告書，也僅有國泰金控在其參與亞洲投資人氣候變遷聯盟（AIGCC）的說明文字中提及公正轉型，並在外部永續發展衝擊指標中納入人力資本面向的衝擊評估（國泰金控，2024），顯示國內金融業者尚未真正發揮其促進公正轉型之影響力。

表十一、2024 WBA 金融系統評比公正轉型指標台籍金融業者表現（WBA, 2024）

公正轉型子指標	國泰金控	富邦金控	中信金控	勞動基金運用局
22a. 已制定鑑別與其產品、服務和資本相關的淨零轉型社會風險之流程	✗	✗	✗	✗
22b. 此鑑別流程已考量勞工與其他利害關係者	✗	✗	✗	✗
22c. 已制定減緩淨零社會風險之流程	✗	✗	✗	✗
22d. 已制定有關實現其產品、服務與資本相關的轉型社會機會之流程	✗	✗	✗	✗
22e. 已將公正轉型納入其盡職治理活動之中	✗	✗	✗	✗

註：紅色✗：未達標，綠色✓：達標。

以銀行業而言，聯合國環境規劃署金融倡議計畫（UNEP Financial Initiative）建議先行評估客戶對公正轉型相關風險和機會的暴露程度，依據其客戶組成、產業曝險型態、特定地區的轉型衝擊、轉型對銀行營運所在地區受衝擊群體和弱勢族群的影響，開發產品、提供公正轉型融資，並將社會與環境相關考量納入銀行的盡職調查、風險控管和決策過程中（ILO and UNEP-FI, 2023）。

低碳金融亞洲（Climate Finance Asia）去年與包括新加坡華僑銀行（OCBC）、泰國盤谷銀行（Bangkok Bank）、澳洲國民銀行（NAB）等亞鄰國家銀行和國家勞工組織共同發布了一份《燃煤電廠公正轉型銀行指引》（Facility-level Just Transition Guidelines for Banks），提供銀行在能源轉型、資助燃煤電廠除役的過程中，導入公正轉型原則的具體作法。指引包括銀行的「公正轉型自我評估工具」，用以檢視自身營運與政策是否與公正轉型原則一致（完整內容可參見附錄三）和「燃煤電廠公正轉型計畫評估工具」，用以協助借款方制定公正轉型計畫並協助銀行針對計畫進行盡職調查。關注面向包括治理、勞工、生計、性別、能源安全與能源貧窮以及環境，強調金融業應清楚界定自身責任與角色，在提供資金促使燃煤電廠提前除役的同時協助強化在地社會經濟韌性，有效管理系統性風險並創造長期價值（Climate Finance Asia, 2025）。

BOX 4：三井住友集團（SMBC Group）《轉型融資手冊》

三井住友集團在說明其辨識並評估轉型融資相關交易之內部程序之《轉型融資手冊》（Transition Finance Playbook）中的四大原則，就包含「不造成重大損害」、「不造成碳鎖定」、「採用最佳可行技術」和「公正轉型」。其中公正轉型面向除了指出投資應透過與受影響群體議合，盡可能地創造社會和經濟機會，也會特別評估專案實施過程相關的就業問題在多大程度上已獲解方，並將包括《燃煤電廠公正轉型銀行指引》等第三方工具納入考量（ILO and UNEP-FI, 2023；SMBC, 2025）。

在**政府**方面，除了其所控制或經營的基金同樣適用上述投資人和金融業應關注公正轉型的原因和可扮演的角色外，不同部會在其職權範圍內亦有許多可促使國內企業啟動公正轉型規劃的槓桿。特別是在《氣候變遷因應法》法定要求的「國家公正轉型行動計畫」以及能源、製造、住商、運輸、農業、環境等六大部門和綠色金融及原住民族淨零的公正轉型行動方案即將出爐的此刻，公正轉型政策的影響力更應突破政府治理架構的範疇，擴及各產業。

台灣氣候行動網絡去年度出版的《台灣公正轉型政策展望》報告便曾建議**金管會**在永續經濟活動參考指引、上市／櫃公司編制永續報告書作業辦法等綠色金融標準與指標中，納入社會經濟面向之要素（台灣氣候行動網絡，2024）。而金管會也在第二屆淨零公正轉型委員會的首次會議中，針對 GRI 102 的公正轉型揭露要求，指出目前評估可將公正轉型列為永續金融評鑑的「加分項目」之一（國發會，2025b）。

但在國內企業與金融業者的公正轉型意識和相關規劃仍普遍低落的情況下，面對國際上接踵而來的企業公正轉型評比和投資人對此議題的日益重視，金管會仍應把握其主掌的「綠色金融公正轉型行動方案」的政策機會，通盤檢視當前推動綠色及轉型金融支持綠色產業、將氣候與永續因素納入投融資決策與風險管理策略、促進資金流向低碳經濟活動，以及即將直接採用 IFRS 揭露標準的同時，強化社會面向對勞工、社區、脆弱群體等利害關係者的影響評估與因應。

經濟部作為能源與製造部門減碳旗艦計畫和公正轉型行動方案的主責部會，應協同國營企業台電、中油與中鋼，針對與其相關的減碳旗艦計畫內容，進行完整的公正轉型規劃：確保與利害關係者長期、持續性的對話，依據減碳旗艦計畫的各項措施盤點未來所需的具體技能與可能受轉型影響需有所調整的職能，提供相對應的再訓練與技能培訓資源，並設定利於追蹤的公正轉型指標。這些本報告第三章所建議的環節缺一不可，廣泛的氣候變遷教育訓練或人才培育

若未依精確的衝擊熱點與技能缺口分析設計，在衝擊來臨之時將無助於減緩影響，枉費推動公正轉型政策的初衷。

同時亦應思考企業公正轉型相關的討論與規劃，和同屬經濟部主責的《企業與人權國家計畫》及《台灣供應鏈企業尊重人權指引》之間的關聯與互補性。WBA（2025b）指出人權及環境盡職調查（Human Rights and Environmental Due Diligence, HREDD）可作為轉型規劃與公正轉型之間的重要連結：透過 HREDD 辨識並評估人權和環境風險與衝擊，企業可以更加了解其氣候轉型計畫對於員工、承攬勞工、供應鏈夥伴、在地社區等各利害關係者的挑戰，並據此研擬適當的公正轉型對策（WBA, 2025b）。

勞動部在職業安全衛生方面的規範也需隨著經濟活動、技能和工作內容的轉變與時俱進，方能確保企業因應轉型所新增的就業機會符合尊嚴勞動原則，避免對勞工構成新型態的健康與職安風險。在治理面，勞動部已有發表《淨零排放公正轉型勞動議題框架性指引》供各部會於推動各項淨零措施時檢視潛在勞工與公正轉型相關議題（勞動部，2025），後續應持續據此檢視、追蹤各部會運用情形，並考量延伸應用，協助企業檢視影響評估、利害關係人辨識、政策規劃、溝通、政策執行與資訊公開等各階段所應注意的事項。此外，其與**環境部**在和產業協力推動綠領就業時，除了關注淨零轉型連帶的新興綠領工作數量多寡、有哪些技能需求外，可能應轉型而喪失需求的技能有哪些、當中又有多少技能是經過再訓練後可轉換至綠領職位，也亟需分析；否則即便轉型新增綠領就業的數量多於因轉型流失之職位，在新舊職位技能與地域性若未盡相同，政府和企業又未能提供真正受影響的勞工及時且有效的技能提升資源，這場轉型也無法視作公正。

最後，**工會與勞工**一向是落實公正轉型最為關鍵的利害關係群體之一，台灣的五一勞動節遊行也已連續兩年將公正轉型列入主訴求。不僅是企業設定減碳目

標、擬定轉型計畫、撰寫永續報告書和公正轉型計畫應立基於與勞方的議合，面對企業在氣候行動和公正轉型上的不作為或延遲作為衝擊長期發展前景、福利與低碳競爭力時，亦能主動將其納入規律性勞資議合的內容。以國立陽明交通大學科技法律研究所為首的團隊所製作的「公正轉型：《勞工觀點與工會策略》 勞工教育教材資料庫」，便包含社會對話、團體協約等工會公正轉型策略之行動案例，並提出「綠色團體協約」的可能性。期盼勞方在氣候議題上不斷強化的量能，能夠將轉型的衝擊轉化為促進綠色尊嚴勞動的契機，驅動企業與政府更為積極且完善的公正轉型規劃，實踐真正的「淨零同行」。

小結

在全球氣候行動必須加速的此刻，公正轉型不再僅是政府層級的政策用語，而是企業在面對永續揭露、投資人審查、市場競爭與社會期待時，必須同步啟動的重要工程。企業的減碳路徑若未充分納入勞工、社區、供應鏈與其他利害關係者的需求，不僅增加營運與財務風險，也將削弱其聲譽、永續策略的可信度與市場競爭力。

本報告檢視七家台灣企業的永續報告書，揭示台灣企業雖在重大性分析與利害關係人議合等制度性程序上已有一定基礎，但真正將「社會對話」與「減碳措施」連結，並形成具體公正轉型計畫的企業仍屬極少數。多數企業尚未充分評估其減碳措施對勞工與供應鏈的衝擊，也鮮少辨識技能缺口或設定具體的追蹤指標，導致教育訓練、人才發展與社會投資多仍停留在廣義 ESG 項目，未能反映轉型帶來的實際挑戰。這些不足意味著，若未及早補強，人力資源斷層、社區反彈、供應鏈風險與國際市場信任等問題，都可能將加劇企業的轉型成本。

因此，企業、投資人、金融業與政府更需要共同打造支持企業公正轉型的生態系。企業應透過資訊透明、跨部門協作與長期議合，將公正轉型制度化於治理與策略核心；投資人與金融業可透過盡職調查、議合、金融工具設計等方式，引導資本流向兼顧減碳與社會韌性的企業；政府亦需將相關要求納入綠色金融、國營企業減碳旗艦計畫、綠領就業等政策脈絡之中，並提供適當的資源與制度環境。惟有在多方協力之下，台灣企業方能在全球淨零浪潮中，以更具包容性、公正性與社會支持度的方式成功轉型，維繫在低碳市場中的競爭力。

參考資料

- Banegas, S. (2025). [Propping Up a Failing Industry: How Overcapacity, Tariffs, and Subsidies Are Masking the Plastics and Petrochemical Crisis](#). Center for International Environmental Law.
- Center for International Environmental Law (2024). [Exiting Petrochemicals: A Policy Guide for Financial Institutions](#).
- Chanda, A. and Tyson, J. (2026). [Mapping the scale and scope of just transition finance in private credit and equity funds](#).
- Fagg, L.A. (2025). [Petrochemicals in peril: oversupply crisis and energy transition threaten industry survival](#). Wood Mackenzie.
- Global Reporting Initiative (2025). [GRI 102: Climate Change 2025](#).
- International Financial Reporting Standards (2025). [Disclosing information about an entity's climate-related transition, including information about transition plans, in accordance with IFRS S2: Guidance document](#).
- International Labour Organisation and United Nations Environment Programme Finance Initiative (2023). [Just Transition Finance: Pathways for Banking and Insurance](#).

- Investor Group on Climate Change (2024). [Investor Expectations for Corporate Just Transition Planning.](#)
- S&P Global (2023). [Formosa Plastics Companies Outlook Revised To Negative From Stable On Weak Profitability; 'BBB+' Ratings Affirmed.](#)
- Shift Project (2025). [Building Consensus Around Just Transition metrics.](#)
- SMBC Group (2025). [Transition Finance Playbook 3.0.](#)
- Steer, L., R. Samans, T. Labonia, M. Steventon, C. Haddaoui, I. Sanan, E. Jobim, A. Harsono, K. Connolly, E. Metzger. (2025). [Jobs and skills for the new economy. An Action Agenda for a people-centered climate transition.](#) Systemiq and World Resources Institute.
- The B Team (2018). [Just Transition: A Business Guide.](#)
- Transition Plan Taskforce (2023). [Disclosure Framework.](#)
- Transition Plan Taskforce (2024). [Putting People at the Heart of Transition Plans: key steps and metrics for issuers.](#)
- World Benchmarking Alliance (2024). [Methodology for the 2024 Financial System Benchmark.](#)

- World Benchmarking Alliance (2025a). [From targets to transformation: Transition planning as core economic strategy.](#)
- World Benchmarking Alliance (2025b). [Assessing the 'just' in corporate transition plans: framework and guidance.](#)
- World Business Council for Sustainable Development (2025). [Business Leaders' Guide to a Just Climate Transition.](#)
- World Economic Forum (2025). [Making the Green Transition Work for People and the Economy.](#)
- 台灣氣候行動網絡（2024）。[《台灣公正轉型政策展望：治理創新建立支持體系》](#)。
- 台灣氣候行動網絡（2025）。[《2025 台塑石化氣候績效評估》](#)。
- 全國工業總會（2025）。[《2025 全國工業總會白皮書：對政府政策的建言》](#)。
- 吳奕辰（2023）。[《我們如何應對產業結構長期變遷的衝擊——臺灣煤礦業退場的經驗》](#)。
- 邱羽凡、蘇珊霏（2025）。[《公正轉型與工會策略勞工教育教材資料庫：公正轉型與社會對話》](#)。
- 勞動部（2025）。[《淨零排放公正轉型勞動議題框架性指引辦理情形》](#)。
- 國泰金控（2025）。[《2024 永續報告書》](#)。

- 國發會（2025a）。《我國工會對淨零公正轉型的認知與回應》。
- 國發會（2025b）。《淨零公正轉型委員會第 6 次會議逐字稿》。

附錄一、GRI 102-3 公正轉型議題揭露項目

指標編號	指標	說明
102-3-a	因轉型計畫或調適措施新增的員工人數（並按性別及僱員類別分類）	組織可能因轉型或調適措施開發新的低碳產品、服務或場址，進而招募新的勞工。這包括在再生能源、能源效率、調適專案中所招聘的員工，如：具氣候韌性之基礎建設、農林業專案、生態系統恢復等。
102-3-b	因轉型計畫或調適措施而解僱的員工人數（並按性別及僱員類別分類）	即因組織轉型或調適措施，大規模或逐步裁員而流失的工作，如：排放密集度高的經濟活動減少或淘汰而導致工作終止。
102-3-c	因轉型計畫或調適措施而重新部署的員工人數（並按性別及僱員類別分類）	從事高排放經濟活動的員工，經過再訓練在同一組織內轉而從事低排放活動，即構成「重新部署」，有助於減少解聘。如：汽車製造業的既有員工重新部署至電動車生產線。
102-3-d	接受技能提升或技能再造等訓練的員工人數（並按性別及僱員類別分類）	說明為員工所提供的技能提升和再訓練所產生之影響，如提高工作保障或基本工資。

指標編號	指標	說明
102-3-e	因轉型計畫或調適措施新增的非員工人數（並按性別分類）	<p>組織可能因轉型或調適措施開發新的低碳產品、服務或場址，進而招募新的勞工。這包括在再生能源、能源效率、調適專案中所招聘的員工，如：具氣候韌性之基礎建設、農林業專案、生態系統恢復等。</p> <p>「非員工」工作者係指為組織工作，且組織主導或對其工作方法具有控制力，但與組織並無僱傭關係者。更多關於非員工工作者的資訊，可參閱 GRI2：一般揭露 2021 中，2-8-a 之說明。</p>
102-3-f	因轉型計畫或調適措施而解僱的非員工人數（並按性別分類）	<p>即因組織轉型或調適措施，大規模或逐步裁員而流失的工作，如：排放密集度高的經濟活動減少或淘汰而導致工作終止。</p> <p>「非員工」工作者係指為組織工作，且組織主導或對其工作方法具有控制力，但與組織並無僱傭關係者。更多關於非員工工作者的資訊，可參閱 GRI2：一般揭露 2021 中，2-8-a 之說明。</p>
102-3-g	新增員工基本薪資水準達到或超過生活成本之人數與佔比；並說明為彌補 102-3-a 和 102-3-e 指標下所揭露之工作者基本工資與生活成本之間的差距的措施或承諾	<p>生活成本係指確保個人及其家庭在特定地點可支付食品、住房和醫療健保等基本支出所需的金額估算，目的為確保勞工及其家庭能維持體面的生活水準。宜說明 102-3-a 新增員工及 102-3-e 新增非員工的基本工資與生活成本之間的差距，及彌補此差距所採取的行動或作出的承諾。</p> <p>「非員工」工作者係指為組織工作，且組織主導或對其工作方法具有控制力，但與組織並無僱傭關係者。更多關於非員工工作者的資訊，可參閱 GRI2：一般揭露 2021 中，2-8-a 之說明。</p>

指標編號	指標	說明
102-3-h	受組織營運衝擊的在地社區與原住民族地區列表	揭露組織在各國境內的具體地點（如州或城市），以說明其轉型或調適措施對當地社區和原住民的影響，包括對《聯合國原住民族權利宣言》所保障之權利的衝擊。亦可列出其轉型或調適措施對包括其他脆弱族群等利害關係者所產生影響的營運地點。
102-3-i	前項清單列出之地區中，已就相關影響或潛在影響與在地社區或原住民族部落簽訂協議，以確保保障其權益之比例	<p>應與在地社區和原住民溝通，預防或減緩潛在的負面衝擊，並採取包括補救措施在內等具體行動解決負面衝擊。這適用於轉型及調適措施。這項指標旨在理解組織與在地社區和原住民溝通之有效性。</p> <p>以自由、事前、知情同意（FPIC）原則所達成的協議，可維護並保障原住民族的權益，作為明確、永續且可問責的議合成果。《聯合國原住民族權利宣言》中除了 FPIC 之外，原住民還享有其他權利是組織在實踐轉型或調適措施時應避免侵犯的。更多資訊可參考 GRI 411：原住民權利 2016。</p> <p>組織的轉型或調適措施可能會對在地社區產生經濟、社會、文化和環境面向的影響。建立及時、有效的溝通程序可協助組織了解在地社區的脆弱性，以及其轉型或調適措施會如何影響這些社區。更多資訊可參考 GRI 413：在地社區 2016。</p> <p>組織應以 102-3-h 所揭露的營運地點清單，計算此項指標的百分比。針對已簽訂協議的每個營運地點，應揭露這些協議是與所有受影響或可能受影響的當地社區或原住民族簽訂的，還是僅與部分成員達成協議。</p>

指標編號	指標	說明
102-3-j	提供理解以上任何揭露資訊所需之背景資訊，並說明彙編資料所使用之方法學及假設。	若組織無法直接計算 102-3-a 至 102-3-f 指標所應揭露的數字，則可提供預估值並於 102-3-j 提供相關說明。

附錄二、台灣企業 2024 年永續報告書公正轉型內容檢視結果

台泥

公司名稱	台泥	說明及參考資料
明確提及公正轉型	✓	永續報告書公正轉型專章 (p. 30-33) ，另發布獨立公正轉型報告。
A. 社會對話		
A1. 承諾進行勞、資、政等多方對話	✓	「面對轉型帶來的營運結構改變，台泥承諾將尊重員工的基本人權保障，維護員工享有組織工會與團體協議的權利，並提供多元化的溝通機制及平台確保和諧雙贏的勞資關係」（公正轉型報告 p. 4）
A2. 揭露利害關係者類別與辨識方法	✓	「經內部工作坊初步辨識，並透過影響力、受衝擊程度及依賴度等因子評估優先性，盤點淨零轉型下受影響之利害關係人，鑑別目前主要受影響的為員工、當地社區、供應商及消費者」（p. 30）。
A3. 揭露議合步驟	✓	「議題識別與鑑別、影響評估、專案計畫、參與協商、回饋追蹤」（p. 30）。
A4. 揭露議合成果	✓	「公正轉型議合及重點成果」（p. 33）。
B. 公正轉型規劃		
B1. 承諾依據明確的公正轉型原則執行減碳措施	✓	「台泥對公正轉型的承諾」（公正轉型報告 p. 2）。
B2. 制定公正轉型計畫，說明如何支持受減碳措施影響的勞工與社區	✓	針對員工、社區、供應商和消費者提出公正轉型計畫（公正轉型報告 p. 4-13）。

公司名稱	台泥	說明及參考資料
B. 公正轉型規劃		
B3. 說明社會對話和減碳措施的社會衝擊評估如何形塑公正轉型計畫	△	針對各利害關係族群提供「可能遭受之衝擊」之文字說明 (p. 31-32)，惟部分文字敘述（如「供應商」）未明確指出潛在衝擊具體為何，潛在衝擊與行動策略間的連結仍有強化空間。
B4. 設定有時限、可衡量的公正轉型績效指標，追蹤進展	×	未設定公正轉型相關具體量化指標。
C. 尊嚴勞動與技能培育		
C1. 承諾創造或協助提供符合尊嚴勞動的工作機會	△	僅提及「2018 年以來已創造 1433 個綠色就業機會」（公正轉型報告 p. 6），且未有尊嚴勞動相關內容。
C2. 承諾保留、再訓練、重新部署或補償受減碳措施影響的勞工	✓	「綠領技能培育」、「再培訓與轉調計畫」（p. 31）；「為轉型前線同仁賦能」、「以內部轉調機制創造綠色工作機會」（公正轉型報告 p. 5-6）。
C3. 揭露轉型計畫對勞工及利害關係者的影響評估	△	針對各利害關係族群提供「可能遭受之衝擊」之文字說明 (p. 31-32)，惟部分文字敘述（如「供應商」）未明確指出潛在衝擊具體為何，潛在衝擊與行動策略間的連結仍有強化空間。
C4. 揭露辨別技能缺口的過程	×	未說明如何辨別轉型所需技能與現有人力資源間之缺口。

註：紅色×：未達標，橙色△：部分達標，綠色✓：達標。

參考資料：[2024 台灣水泥永續報告書](#)、[2025 台泥公正轉型報告](#)

亞泥

公司名稱	亞泥	說明及參考資料
明確提及公正轉型	✗	未明確提及公正轉型。
A. 社會對話		
A1. 承諾進行勞、資、政等多方對話	△	提及「正常工會運作，定期團體協約簽訂，100% 適用全體員工」(p. 103)，但未特別承諾將針對轉型計畫或減碳措施與勞工和工會對話。
A2. 揭露利害關係者類別與辨識方法	✓	「參考 AA 1000 Stakeholder Engagement Standard(AA1000 SES-2015) 五大面向」，「經評估後利害關係人權重前五大分別為：員工、投資人股東、客戶、社區或地方團體原住民、合作夥伴，且額外納入礦區周遭利害關係人。」(p. 13)
A3. 揭露議合步驟	△	「鑑別 ESG 議題→利害關係人→組織營運衝擊鑑別／永續發展衝擊鑑別→確認重大主題→回應利害關係人關注」(p. 13)，但並非針對減碳措施對利害關係人之衝擊等公正轉型議題。
A4. 揭露議合成果	△	「利害關係人溝通情形議合機制」列舉各利害關係人關注議題、溝通頻率及平台、2024 執行情形 (p. 16-17)，但未有公正轉型議題相關具體內容。
B. 公正轉型規劃		
B1. 承諾依據明確的公正轉型原則執行減碳措施	✗	第一章「加速推動低碳解決方案」、第三章「穩健轉型驅動永續治理」與第四章「實踐多元共融及健康職場」中提到「提供員工成長的完整訓練體制及過渡協助方案」(p. 92；p. 108) 之間未有明確連結。
B2. 制定公正轉型計畫，說明如何支持受減碳措施影響的勞工與社區	✗	未制定公正轉型計畫。

公司名稱	亞泥	說明及參考資料
B. 公正轉型規劃		
B3. 說明社會對話和減碳措施的社會衝擊評估如何形塑公正轉型計畫	✗	未制定公正轉型計畫；未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
B4. 設定有時限、可衡量的公正轉型績效指標，追蹤進展	✗	未設定公正轉型相關具體量化指標。
C. 尊嚴勞動與技能培育		
C1. 承諾創造或協助提供符合尊嚴勞動的工作機會	△	「循環經濟資源管理」的「風險機會及效益」中，將「增加就業機會」列為社會面向的機會項目之一（p. 41），但未提供量化目標或尊嚴勞動相關承諾。
C2. 承諾保留、再訓練、重新部署或補償受減碳措施影響的勞工	△	承諾「提供員工成長的完整訓練體制及過渡協助方案」、「未來 1 年內無資遣裁員計畫」（p. 92），但未有針對因應「減碳措施」對勞工就業的潛在衝擊有具體承諾。
C3. 揭露轉型計畫對勞工及利害關係者的影響評估	✗	未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
C4. 揭露辨別技能缺口的過程	✗	未說明如何辨別轉型所需技能與現有人力資源間之缺口。

註：紅色✗：未達標，橙色△：部分達標，綠色✓：達標。

參考資料：[2024 亞洲水泥永續報告書](#)

中鋼

公司名稱	中鋼	說明及參考資料
明確提及公正轉型	✗	未明確提及公正轉型。
A. 社會對話		
A1. 承諾進行勞、資、政等多方對話	△	提及「與企業工會簽訂團體協約，條文內容與時俱進」(p. 82 ; p. 87)，但未特別承諾將針對轉型計畫或減碳措施與勞工和工會對話。
A2. 揭露利害關係者類別與辨識方法	✓	「參考 GRI 準則中常見利害關係人、同業或國內企業永續報告等利害關係人類別，彙整利害關係人列表，包括：員工、協力廠商 / 人員、客戶、政府機關、股東 / 投資人、供應商、學術研究人員、社會 (社區 / 地方團體、媒體記者及非政府組織 / 永續公協會)」(p. 25)
A3. 揭露議合步驟	△	揭露各利害關係人溝通管道、關注內容和「重大性分析流程」(p.26-30)，但並非針對減碳措施對利害關係人之衝擊等公正轉型議題。
A4. 揭露議合成果	△	揭露各利害關係人溝通管道、關注內容和中鋼對重大主題的衝擊管理措施，但未有公正轉型議題相關具體內容。
B. 公正轉型規劃		
B1. 承諾依據明確的公正轉型原則執行減碳措施	✗	未有公正轉型相關承諾；「2.3 氣候變遷因應行動」、「3.2 綠色製程」與 4.1 之「人才終身學習發展架構」和 4.3「員工權益」之間未有明確連結。
B2. 制定公正轉型計畫，說明如何支持受減碳措施影響的勞工與社區	✗	未制定公正轉型計畫。

公司名稱	中鋼	說明及參考資料
B. 公正轉型規劃		
B3. 說明社會對話和減碳措施的社會衝擊評估如何形塑公正轉型計畫	×	未制定公正轉型計畫；未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
B4. 設定有時限、可衡量的公正轉型績效指標，追蹤進展	×	未設定公正轉型相關具體量化指標。
C. 尊嚴勞動與技能培育		
C1. 承諾創造或協助提供符合尊嚴勞動的工作機會	△	僅在重大主題與衝擊因應中，在循環經濟主題下提及「副產物應用推動、廢棄物資源再利用及跨業能資源整合」可「帶動上下游與相關產業發展，在整體產業鍊創造就業機會」（p. 32），但未提供量化目標或尊嚴勞動相關承諾。
C2. 承諾保留、再訓練、重新部署或補償受減碳措施影響的勞工	×	「4.1 人才招聘與留才」中，教育訓練及人才培育發展架構內容皆未有針對因應「減碳措施」對勞工就業的潛在衝擊有具體承諾。
C3. 揭露轉型計畫對勞工及利害關係者的影響評估	×	未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
C4. 揭露辨別技能缺口的過程	×	未說明如何辨別轉型所需技能與現有人力資源間之缺口。

註：紅色×：未達標，橙色△：部分達標，綠色✓：達標。

參考資料：[2024 中鋼公司永續報告書](#)

中油

公司名稱	中油	說明及參考資料
明確提及公正轉型	✗	未明確提及公正轉型。
A. 社會對話		
A1. 承諾進行勞、資、政等多方對話	△	揭露與工會溝通機制及團體協商主題 (p. 138)，但未特別承諾將針對轉型計畫或減碳措施與勞工和工會對話。
A2. 揭露利害關係者類別與辨識方法	✓	「採用 AA1000 SES:2015 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards) 的五大原則：依賴性、責任、張力、影響力與多元觀點，鑑別出台灣中油的九大類利害關係人：股東 (經濟部)、政府機關、民意代表、員工、客戶、合作夥伴、社區、非營利及非政府組織、媒體」 (p. 11)。
A3. 揭露議合步驟	△	揭露重大主題鑑別程序 (p. 11) 與各利害關係人溝通管道及頻率 (16-18)，但並非針對減碳措施對利害關係人之衝擊等公正轉型議題。
A4. 揭露議合成果	△	揭露各利害關係人重點關注議題、議合績效及亮點成果，但未有公正轉型議題相關具體內容。
B. 公正轉型規劃		
B1. 承諾依據明確的公正轉型原則執行減碳措施	✗	未有公正轉型相關承諾；「2.1 氣候變遷減緩與調適」措施與「3.1 人權維護與多元共融」、「3.2.3 人才培育」、「3.4.2 團體協商」等之間未有明確連結。
B2. 制定公正轉型計畫，說明如何支持受減碳措施影響的勞工與社區	✗	未制定公正轉型計畫。

公司名稱	中油	說明及參考資料
B. 公正轉型規劃		
B3. 說明社會對話和減碳措施的社會衝擊評估如何形塑公正轉型計畫	✗	未制定公正轉型計畫；未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
B4. 設定有時限、可衡量的公正轉型績效指標，追蹤進展	✗	未設定公正轉型相關具體量化指標。
C. 尊嚴勞動與技能培育		
C1. 承諾創造或協助提供符合尊嚴勞動的工作機會	△	提及「透過在地採購策略創造就業機會，推動國內經濟發展與企業競爭力」（p. 42）、「於各加油站招募身心障礙工讀生，保障弱勢族群就業權益」（p. 122），並將「社會共榮」措施對應 SDG 8 的體面工作，但未提供量化目標或尊嚴勞動相關承諾。
C2. 承諾保留、再訓練、重新部署或補償受減碳措施影響的勞工	✗	「3.2.3 人才培育」內容未有針對因應「減碳措施」對勞工就業的潛在衝擊有具體承諾。
C3. 揭露轉型計畫對勞工及利害關係者的影響評估	✗	未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
C4. 揭露辨別技能缺口的過程	✗	未說明如何辨別轉型所需技能與現有人力資源間之缺口。

註：紅色✗：未達標，橙色△：部分達標，綠色✓：達標。

參考資料：[2024 永續報告書（2025 年出版）](#)

台電

公司名稱	台電	說明及參考資料
明確提及公正轉型	✗	未明確提及公正轉型。
A. 社會對話		
A1. 承諾進行勞、資、政等多方對話	△	「6.3.2 勞資溝通與團體協商」未特別承諾將針對轉型計畫或減碳措施與勞工和工會對話。
A2. 揭露利害關係者類別與辨識方法	✓	「依據『AA1000 SES (2015) 利害關係人議合標準』之五大原則調查公司各單位，彙整出台電十大類重大關係人類別，確保涵蓋不同業務面接觸之對象，並每年回顧及進行調整」(p. 13)。
A3. 揭露議合步驟	△	揭露「重大主題分析流程」(p. 13) 及各利害關係人議合頻率及方式 (p.19-20)，但並非針對減碳措施對利害關係人之衝擊等公正轉型議題。
A4. 揭露議合成果	△	揭露各利害關係人主要關注議題、議合實績及相關作為，但未有公正轉型議題相關具體內容。
B. 公正轉型規劃		
B1. 承諾依據明確的公正轉型原則執行減碳措施	✗	未有公正轉型相關承諾；「1.3 永續策略」、「1.4 氣候變遷行動」措施與「6.1.1 人權政策」、「6.2.1 人才管理與發展」、「6.2.2 員工權利及福利」、「6.3.2 勞資溝通與團體協商」等之間未有明確連結。
B2. 制定公正轉型計畫，說明如何支持受減碳措施影響的勞工與社區	✗	未制定公正轉型計畫。

公司名稱	台電	說明及參考資料
B. 公正轉型規劃		
B3. 說明社會對話和減碳措施的社會衝擊評估如何形塑公正轉型計畫	✗	未制定公正轉型計畫；未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
B4. 設定有時限、可衡量的公正轉型績效指標，追蹤進展	✗	未設定公正轉型相關具體量化指標。
C. 尊嚴勞動與技能培育		
C1. 承諾創造或協助提供符合尊嚴勞動的工作機會	△	於「再生及低碳能源發展」的重大主題中，將「帶動技術創新與就業機會」列入正面衝擊 (p. 16)，但未提供量化目標或尊嚴勞動相關承諾。
C2. 承諾保留、再訓練、重新部署或補償受減碳措施影響的勞工	△	「人力資源策略」中提及「透過核心技術盤點，台電掌握人才缺口，並推動多元人才招聘策略，吸引專業電力人才。此外，透過完善的培訓制度與技術傳承機制，提升員工專業與跨領域技能，以應對綠色經濟與數位時代的變革」，並「培育符合業務發展需求的專業人才，確保企業人資管理能夠達成選、育、用、留之目標」 (p. 106)，但未有針對因應減碳措施對勞工就業潛在衝擊的具體承諾。
C3. 揭露轉型計畫對勞工及利害關係者的影響評估	✗	未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
C4. 揭露辨別技能缺口的過程	✗	未說明如何辨別轉型所需技能與現有人力資源間之缺口。

註：紅色✗：未達標，橙色△：部分達標，綠色✓：達標。

參考資料：[台灣電力公司 2024 永續報告書](#)

台塑

公司名稱	台塑	說明及參考資料
明確提及公正轉型	✓	2024 年人權相關教育課程：仁武廠—AI 發展、淨零碳排與公正轉型（p.124）
A. 社會對話		
A1. 承諾進行勞、資、政等多方對話	△	「4.2.3 員工溝通與關懷」中的勞資會議與團體協約說明中，未特別承諾將針對轉型計畫或減碳措施與勞工和工會對話。
A2. 揭露利害關係者類別與辨識方法	✓	「參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 5 大原則（依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注力）。台塑公司於 2023 年重新鑑別利害關係人，透過核心小組進行工作坊的討論，鑑別出共 9 類主要利害關係人」（p.17）
A3. 揭露議合步驟	△	揭露「重大主題鑑別流程」（p.21）及各利害關係人溝通管道、回應方式及頻率（p. 18-20），但並非針對減碳措施對利害關係人之衝擊等公正轉型議題。
A4. 揭露議合成果	△	揭露各利害關係人關注之重大主題，但未有公正轉型議題相關具體內容
B. 公正轉型規劃		
B1. 承諾依據明確的公正轉型原則執行減碳措施	✗	未有公正轉型相關承諾；「3.2 氣候變遷因應」措施與「4.2 薪酬福利及人才培訓」等之間未有明確連結。
B2. 制定公正轉型計畫，說明如何支持受減碳措施影響的勞工與社區	✗	未制定公正轉型計畫。

公司名稱	台塑	說明及參考資料
B. 公正轉型規劃		
B3. 說明社會對話和減碳措施的社會衝擊評估如何形塑公正轉型計畫	✗	未制定公正轉型計畫；未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
B4. 設定有時限、可衡量的公正轉型績效指標，追蹤進展	✗	未設定公正轉型相關具體量化指標。
C. 尊嚴勞動與技能培育		
C1. 承諾創造或協助提供符合尊嚴勞動的工作機會	✗	未提出轉型將新增之工作機會相關量化目標或尊嚴勞動相關承諾。
C2. 承諾保留、再訓練、重新部署或補償受減碳措施影響的勞工	△	針對「人才招募與發展」之重大主題，提及「提供持續培訓與職涯發展機會，能提升員工滿意度與留任率，進一步強化企業文化、推動業務成長，並確保組織具備因應未來挑戰的能力」（p. 26-27），但未有針對因應減碳措施對勞工就業潛在衝擊的具體承諾。
C3. 揭露轉型計畫對勞工及利害關係者的影響評估	✗	未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
C4. 揭露辨別技能缺口的過程	✗	未說明如何辨別轉型所需技能與現有人力資源間之缺口。

註：紅色✗：未達標，橙色△：部分達標，綠色✓：達標。

參考資料：[2024 台灣塑膠工業股份有限公司永續報告書](#)

台塑石化

公司名稱	台塑石化	說明及參考資料
明確提及公正轉型	✓	為重大主題分析中的議題之一，但列為對組織財務衝擊與外部環境衝擊影響程度皆「低」的議題（p. 12），非重大主題之一。
A. 社會對話		
A1. 承諾進行勞、資、政等多方對話	△	「3.3.3 工作者參與、諮詢與溝通」（p. 77-78）未特別承諾將針對轉型計畫或減碳措施與勞工和工會對話。
A2. 揭露利害關係者類別與辨識方法	✓	「參考 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, SES) 共同鑑別出 8 個主要利害關係人」（p. 8）。
A3. 揭露議合步驟	△	揭露「重大主題鑑別流程」（p.8）及各利害關係人溝通方式及頻率（p. 9-11），但並非針對減碳措施對利害關係人之衝擊等公正轉型議題。
A4. 揭露議合成果	△	揭露各利害關係人之關注主題，但未有公正轉型議題相關具體內容。
B. 公正轉型規劃		
B1. 承諾依據明確的公正轉型原則執行減碳措施	✗	未有公正轉型相關承諾；「3.2 氣候變遷因應」措施與「4.2 薪酬福利及人才培訓」等之間未有明確連結。
B2. 制定公正轉型計畫，說明如何支持受減碳措施影響的勞工與社區	✗	未制定公正轉型計畫。

公司名稱	台塑石化	說明及參考資料
B. 公正轉型規劃		
B3. 說明社會對話和減碳措施的社會衝擊評估如何形塑公正轉型計畫	✗	未制定公正轉型計畫；未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
B4. 設定有時限、可衡量的公正轉型績效指標，追蹤進展	✗	未設定公正轉型相關具體量化指標。
C. 尊嚴勞動與技能培育		
C1. 承諾創造或協助提供符合尊嚴勞動的工作機會	△	永續發展目標包括「促進地方就業發展，並提升工作環境安全」（p. 15），但未提出轉型將新增之工作機會相關量化目標或尊嚴勞動相關承諾。
C2. 承諾保留、再訓練、重新部署或補償受減碳措施影響的勞工	✗	「3.2 員工職涯發展」的學習架構與訓練成果及「3.3 員工福利與關懷」章節中，皆未有針對因應轉型所需技能及「減碳措施」對勞工就業的潛在衝擊有具體評估或承諾。
C3. 揭露轉型計畫對勞工及利害關係者的影響評估	✗	未揭露減碳措施對各利害關係族群的衝擊影響評估。
C4. 揭露辨別技能缺口的過程	✗	未說明如何辨別轉型所需技能與現有人力資源間之缺口。

註：紅色✗：未達標，橙色△：部分達標，綠色✓：達標。

參考資料：[2024 台塑石化股份有限公司永續報告書](#)

附錄三、低碳金融亞洲《燃煤電廠公正轉型銀行指引》銀行自我檢核表

		是 / 否	義務層級
關注領域	人權		
主題	該銀行是否簽署或加入以下倡議：		
子主題	聯合國全球契約 UN Global Compact		最佳實踐
	赤道原則		最佳實踐
	責任投資原則組織 PRI		最佳實踐
	格拉斯哥淨零金融聯盟 GFANZ		最佳實踐
	其他組織或承諾		最佳實踐
主題	該銀行是否已實施一套適用於融資工具層面的全面性尊重人權辦法，包括：		
子主題 -1	是否已作出人權政策相關承諾，包括：		
子主題 -2	符合 OECD 指引和 UNGPs，並經最高層級批准的尊重人權公共政策聲明		最佳實踐
	關於銀行不予提供融資或投資的經濟活動之資訊		最佳實踐
	關於人權盡職調查程序的公共政策聲明		最佳實踐
	關於高風險產業的公共政策聲明		最佳實踐
子主題 -1	是否已建立申訴和吹哨機制，包括：		
子主題 -2	員工吹哨機制		最佳實踐
	員工、借款人、第三方皆可使用的投訴程序		最佳實踐

		是／否	義務層級
關注領域	人權		
主題	該銀行是否已實施一套適用於融資工具層面的全面性尊重人權辦法，包括：		
子主題 -1	是否已實施有效的人權盡職調查和借款人議合流程，包括：		
子主題 -2	在銀行營運中落實人權盡職調查		最佳實踐
	辨識並評估人權風險及影響之程序		最佳實踐
	追蹤和評估借款人回應之流程		最佳實踐
	將影響評估結果整合到相關內部職能和流程中並採取適當行動的流程		最佳實踐
子主題 -1	是否實施下列其他活動／職能：		
子主題 -2	設立觀察監測委員會		最佳實踐
	透明度與績效回報		最佳實踐
	鼓勵客戶使用申訴機制以獲取補救或補償		最佳實踐
關注領域	ESG 指標揭露		
主題	該銀行是否依照 IFRS SASB 商業銀行永續發展會計準則（或類似的重大性標準）揭露重大性議題？		
子主題 -1	是否揭露 SASB 關於商業銀行金融普惠和能力建構主題下的所有指標，包括：		
子主題 -2	是否揭露符合促進小型企業和社區發展計畫資格的未償還貸款之數量與金額？		最佳實踐
	是否揭露符合促進小型企業和社區發展計畫資格的未償還貸款之數量與金額？		最佳實踐

		是／否	義務層級
關注領域	ESG 指標揭露		
主題	該銀行是否依照 IFRS SASB 商業銀行永續發展會計準則（或類似的重大性標準）揭露重大性議題？		
子主題 -1	是否揭露 SASB 關於商業銀行金融普惠和能力建構主題下的所有指標，包括：		
子主題 -2	是否揭露向先前未享有銀行服務或銀行服務不足的客户提供的免費零售支票帳戶數量？		最佳實踐
	是否揭露未享有銀行服務、銀行服務不足或服務欠缺客户參與金融知識普及計畫的人數？		最佳實踐
子主題	是否揭露了其依照 SASB 規定將 ESG 因素納入信用分析的方法說明？		最佳實踐
關注領域	公正轉型		
主題	在脫煤轉型的脈絡下，該銀行內部運作是否與世界銀行的公正轉型原則保持一致？		
子主題	是否承諾建立透明、包容和可問責的轉型治理機制？		必須要素
	是否承諾在轉型過程中建立有意義且包容的利害關係人對話和溝通機制？		必須要素
	是否承諾支持勞動力公正地轉型至其他生計方式？		必須要素
	是否承諾將確保弱勢群體面臨的既有社會不公不會因轉型而加劇，並將賦予弱勢群體從轉型機會中受益的能力？		必須要素
	是否承諾促進經濟多元化和當地就業成長，以推動經濟轉型，擺脫高排放經濟模式？		必須要素
	是否承諾將優先進行環境修復和土地再利用，以吸引新的發展機會、降低安全和健康風險，並造福當地社區？		必須要素

		是／否	義務層級
關注領域	公正轉型流程		
主題	該銀行的業務活動是否符合公正轉型原則？		
子主題	是否已承諾依照公正轉型原則減碳？		必須要素
	是否已將公正轉型行動納入其氣候策略？		必須要素
	是否識公正轉型為重大性風險？		最佳實踐
	是否已將公正轉型風險納入其整體框架？		最佳實踐
	是否已說明公正轉型風險可能對其業務產生的影響？		最佳實踐
	是否已說明其如何因應這些風險？		最佳實踐
主題	是否已檢視並更新既有政策，以確保「組織內部流程和政策的一致性和互通性，例如被動和主動投資策略、環境和社會風險及衝擊管理與報告等領域」？		最佳實踐
	是否已制定行動計畫，明確說明其如何落實公正轉型？		最佳實踐
	是否已根據國際金融公司（IFC）的《環境與社會風險與影響的評估與管理》（PS1；或類似框架）建立環境與社會管理體系（ESMS）？		必須要素
	該 ESMS 是否納入與公正轉型相關的原則、標準和措施？		最佳實踐

		是 / 否	義務層級
關注領域	性別		
主題	該銀行是否已實施全面性的性別平等措施，包括內部 DEI 工作，以及根據聯合國開發計劃署性別金融指南或 IIX 橙色債券原則 (OBP) 等框架發展女性金融普惠融資活動？		
子主題 -1	是否具備「將性別觀點納入投資決策過程，並履行對多元化和包容性的承諾」的內部能力？		
子主題 -2	銀行領導團隊中女性或性別少數成員佔比是否超過 30% ？		最佳實踐
	負責借款人融資核心職能的團隊成員中女性或性別少數成員佔比是否超過 30% ？		最佳實踐
	負責借款人融資核心職能的銀行團隊成員中，是否包含與融資資金目標族群屬於同一族裔的女性和 / 或性別少數群體成員？		最佳實踐
子主題	是否已實施全面性的女性普惠金融策略？		最佳實踐
	若以實施，前項女性普惠金融策略是否適用於貸款機構層級的融資？		最佳實踐
關注領域	客戶議合		
主題	該銀行是否在其脫煤專案融資交易文件中納入與公正轉型相關的 ESG 條款？		最佳實踐
	該銀行是否在融資文件中列出對借款人應執行公正轉型計畫的期望？		
子主題	是否在融資文件中包含「資金用途」說明，概述對借款人公正轉型計畫內容的期待？		最佳實踐
	是否在融資文件中包含公正轉型計畫的關鍵績效指標 (KPI) 和永續發展績效目標 (SPT) 的說明？		最佳實踐
	是否以其他形式（例如承銷、債務契約和通報要求）將公正轉型相關目標和指標納入融資條款？		最佳實踐

		是／否	義務層級
關注領域	客戶議合		
主題	該銀行是否已擬定清楚的議合框架，明確列出機構對借款人的期望和上報機制？		最佳實踐
	該銀行是否衡量並記錄借款人公正轉型相關活動所產生的正面影響，包括利用環境和社會、風險和影響管理系統收集相關重大風險和機會的數據？		最佳實踐
關注領域	專案審查		
主題	該銀行針對燃煤電廠除役的融資專案的信用分析是否考量社會因素？		最佳實踐
	該銀行是否有相關政策來決定其在燃煤電廠除役專案進行信用分析時如何納入社會因素？		最佳實踐
	該銀行的業務活動是否符合公正轉型原則？		
子主題	人權		最佳實踐
	供應鏈勞動標準		最佳實踐
	童工、奴隸勞動和契約勞工		最佳實踐
	職業安全衛生與健康		最佳實踐
	結社自由與言論自由		最佳實踐
	人力資本管理與員工關係		最佳實踐
	多元性		最佳實踐
	在地社區關係		最佳實踐
	借款方遵循聯合國全球契約原則相關規範之情況		最佳實踐
	借款方遵循《世界人權宣言》相關規範之情況		最佳實踐

		是／否	義務層級
關注領域	專案審查		
主題	該銀行的業務活動是否符合公正轉型原則？		
子主題	借款方遵循《聯合國反貪腐公約》相關規範之情況		最佳實踐
	借款方遵循 OECD《跨國企業準則》相關規範之情況		最佳實踐
主題	該銀行在篩選專案時是否遵循赤道原則社會影響評估指引？		最佳實踐
	該銀行在為脫煤計畫提供融資時，是否套用 IFC PS1（或類似框架）來辨識、評估和管理對受影響社區的環境和社會責任和風險？		最佳實踐
	該銀行在為脫煤計畫提供融資時，是否套用 IFC PS4《社區健康、安全和保障》（或類似框架）來辨識、評估和管理對受影響社區的生計相關風險？		最佳實踐
	該銀行在為脫煤計畫提供融資時，是否套用 IFC PS6《生物多樣性保護和生物自然資源永續管理》（或類似框架）來辨識、評估和管理廠址修復相關風險？		最佳實踐
關注領域	銀行治理		
主題	該銀行內部是否已做好監測公正轉型計畫之準備？		
子主題	是否已建立公正轉型計畫的監督治理架構？		必須要素
	是否已設立專門團隊或辦公室來監督公正轉型計畫的實踐？		必須要素
	銀行內部由誰負責監督借款人的公正轉型計畫？		必須要素

		是／否	義務層級
關注領域	揭露		
主題	該銀行如何管理公正轉型計劃的資訊揭露？		
子主題	是否公開發佈公正轉型計畫？		最佳實踐
	是否向所有利害關係人揭露公正轉型計畫？		必須要素
	是否揭露公正轉型計畫的資金來源？		最佳實踐
	是否揭露公正轉型計畫的資金是否足夠？		最佳實踐
	是否揭露其他資訊？		最佳實踐

