TAIWAN CLIMATE ACTION NETWORK

TCAN

# 淨零同行：
# 台灣企業公正轉型義務檢視報告 發表會

楊沛為 | 台灣氣候行動網絡 研究員

2026/02/04

# 大綱

- 為什麼要談「企業」公正轉型？
- 台灣企業永續報告書公正轉型完備程度評比
- 企業公正轉型可以怎麼做？
- 打造企業公正轉型生態系

# 淨零「逆風」下，公正轉型沒有消失




European Parliament
2024-2029

TEXTS ADOPTED

P10_TA(2026)0003

**Just transition directive in the world of work: ensuring the creation of jobs and revitalising local economies**

**European Parliament resolution of 20 January 2026 with recommendations to the Commission on just transition directive in the world of work: ensuring the creation of jobs and revitalising local economies (2025/2131(INL))**

COP30 通過發展「**公正轉型機制**」（Just Transition Mechanism）之決議：

- 國際協作與知識交流
- 技術支援（technical assistance）
- 量能培力
- 公正轉型金融資源統籌協調

2026/01/20 歐洲議會通過決議，建議執委會提出

**《公正轉型指令》**，協助勞工與社區因應綠色及數位「雙軸轉型」：

- 提升工作條件、職安衛風險管理與因應
- 透過積極勞動市場與社會保護措施協助受轉型衝擊重返職場
- 強化勞資在資訊對等下的對話、企業轉型計畫的團體協商
- 雙軸轉型與連帶投資作為重振地方經濟、提供尊嚴勞動工作機會的關鍵力量

# 「真槍實彈」的公正轉型




> 勞工局指出，信昌公司於今年1月5日由總公司主管至林園廠向員工說明營運狀況，**並提出部分人力留任、轉調、優退、優離等方案**，截至1月23日止，尚未接獲相關勞工申請勞資爭議調解案件。
> 為防止勞權受損，勞工局將派員入廠勞動檢查，若查有事業單位非具法定事由片面終止勞動契約、違反勞基法調動五原則或損害勞工權益，將依法裁罰並要求改善；同時，勞檢處亦已入場檢視停工期間設備與管線安全，確保廠區場域安全無虞。
> 此外，**勞工局訓練就業中心將依離職勞工意願，提供就業媒合、職缺推介與職業訓練，協助勞工重返職場**，並呼籲勞工如察覺勞權或職安疑慮，應即通報，以利即時介入處理。
>
> (聯合報 2026/01/24 )

# 永續揭露標準中的公正轉型




## IFRS永續揭露準則

- 2026年起金管會直接採用
- 首波＝資本額≥100億元上市／櫃公司
- S1永續相關財務揭露、**S2氣候相關揭露**

- 治理、策略、風險管理、指標與目標
  - 為達策略目標的技能需求
  - 氣候轉型計畫成功與否的必要條件（含勞動力需求）

## GRI 新版氣候變遷揭露標準（GRI 102）

- 2027年1月起適用

- 102-3公正轉型揭露框架
  - 因轉型／調適計畫新增、流失的職位，按性別、聘僱形式分類
  - 接受技能提升／再造訓練的勞工人數
  - 薪資水準與生活成本對應情形
  - 受組織營運影響的在地／原住民族社區

# 我們在哪裡？永續報告書公正轉型完備程度評比

**世界基準聯盟**
***World Benchmarking Alliance***

- 2021 公正轉型先導評比
- 2024 重工業評比
- 2026 SDG2000永續績效評比

**氣候行動100+**
***Climate Action 100+***

- 2024、25企業淨零排放基準

**TCAN評比指標**

| 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 |
| 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 |

**7間能源、水泥、石化、鋼鐵業曾受國際公正轉型評比之台灣企業**

**最新年度（2024）永續報告書 + 其他公開揭露資訊**

# 台灣企業永續報告書公正轉型完備程度評比

| 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 | | V | X | X | X | X | V | V |
| A. 社會對話 | A1. 承諾進行勞、資、政等多方對話 | V | △ | △ | △ | △ | △ | △ |
| | A2. 揭露利害關係者類別與辨識方法 | V | V | V | V | V | V | V |
| | A3. 揭露議合步驟 | V | △ | △ | △ | △ | △ | △ |
| | A4. 揭露議合成果 | V | △ | △ | △ | △ | △ | △ |
| 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 | V | X | X | X | X | X | X |
| | 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 | V | X | X | X | X | X | X |
| | 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 | △ | X | X | X | X | X | X |
| | B4. 設定有時限、可衡量的公正轉型績效指標，追蹤進展 | X | X | X | X | X | X | X |
| 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 | △ | △ | △ | △ | △ | X | △ |
| | 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 | V | △ | X | X | △ | △ | X |
| | C3. 揭露轉型計畫對勞工及利害關係者的影響評估 | △ | X | X | X | X | X | X |
| | C4. 揭露辨別技能缺口的過程 | X | X | X | X | X | X | X |

註：紅色╳= 未揭露；橙色△= 部分揭露；綠色✓：已揭露。

# 一些趨勢（1/3）

- 利害關係人議合已有一定基礎，但仍少有針對氣候議題進行議合

| 指標 | | 台泥 | 亞泥 | 中鋼 | 中油 | 台電 | 台塑 | 台塑石化 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A. 社會對話 | A1. 承諾進行勞、資、政等多方對話 | V | △ | △ | △ | △ | △ | △ |
| | A2. 揭露利害關係者類別與辨識方法 | V | V | V | V | V | V | V |
| | A3. 揭露議合步驟 | V | △ | △ | △ | △ | △ | △ |
| | A4. 揭露議合成果 | V | △ | △ | △ | △ | △ | △ |

# 一些趨勢（2/3）

- 對話與規劃間存在落差；尚無企業訂定明確公正轉型指標

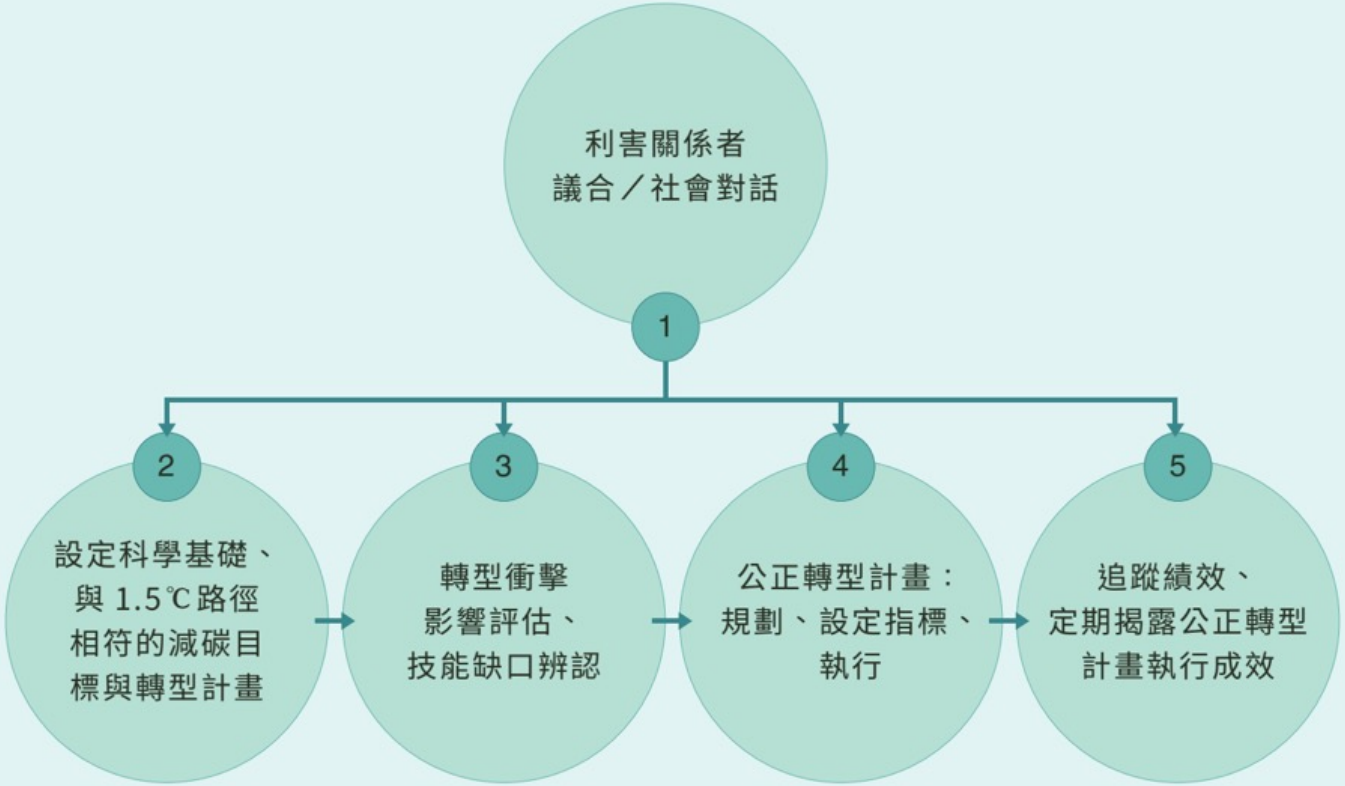
| 指標 | | 台泥 | 亞泥 | 中鋼 | 中油 | 台電 | 台塑 | 台塑石化 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| B. 公正轉型規劃 | B1. 承諾依據明確的公正轉型原則執行減碳措施 | V | X | X | X | X | X | X |
| | B2. 制定公正轉型計畫，說明如何支持受減碳措施影響的勞工與社區 | V | X | X | X | X | X | X |
| | B3. 說明社會對話和減碳措施的社會衝擊評估如何形塑公正轉型計畫 | △ | X | X | X | X | X | X |
| | B4. 設定有時限、可衡量的公正轉型績效指標，追蹤進展 | X | X | X | X | X | X | X |

# 一些趨勢（3/3）

- 內部培訓／教育訓練未依轉型技能需求與當前缺口規劃；尊嚴勞動少有著墨

| 指標 | | 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 | △ | △ | △ | △ | △ | X | △ |
| | 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 | V | △ | X | X | △ | △ | X |
| | C3. 揭露轉型計畫對勞工及利害關係者的影響評估 | △ | X | X | X | X | X | X |
| | C4. 揭露辨別技能缺口的過程 | X | X | X | X | X | X | X |

# 企業公正轉型可以怎麼做？



# 1. 利害關係者議合 / 社會對話

- 聚焦氣候 / 淨零轉型路徑、措施、相關衝擊與因應
- 持續性；貫徹計畫研擬、執行、追蹤等各階段
- 雙向；非單向、事後告知

**世界經濟論壇 *World Economic Forum*** (2025)：

- 為實現氣候目標，需諮詢哪些（內 / 外部）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？
- 氣候轉型計畫能夠如何強化在地經濟與產業生態系？

## 為何「沒有社會對話，沒有公正轉型」？



圖片來源： 公民行動影音紀錄資料庫

**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。

# 2. 設定科學基礎、與1.5°C路徑相符的減碳目標與轉型計畫




**轉型計畫評估小組 *Assessing Transition Plans Collective*** (2024)：

> 公正轉型的必要基礎是一個可信、健全、與全球升溫1.5°C路徑相符的轉型計畫，並且對齊企業自訂氣候目標與該國的國家自訂貢獻。

以石化業為例，面對
- 全球石化產能過剩、
- 減塑趨勢、
- 信評調降、
- 碳定價政策使營運成本上升

等挑戰，若未積極佈局長期低碳發展與綠色多角化策略，將增加資產貶值、股東獲利下修、融資壓力上升、衝擊勞工工作權等多重風險

**→ 不轉型≠公正**

# 3. 轉型衝擊、影響評估、辨認技能缺口

盤點：

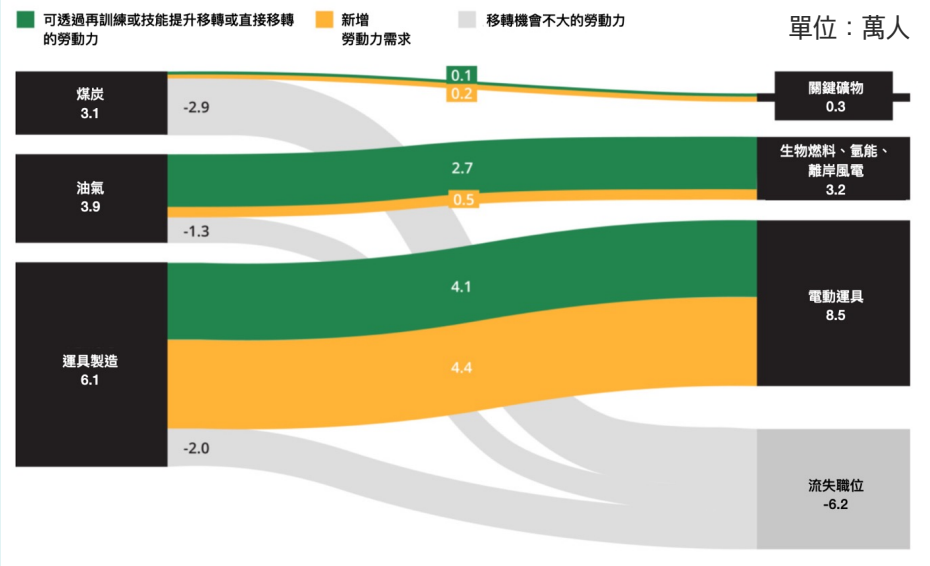
- 可能因關廠、製程轉變、新技術 / 商業模式導入而衍伸對自身員工和委外勞工的衝擊
- 轉型後的業務與營運之技能需求

差距？

**世界經濟論壇 *WEF* (2025)：**

- 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？

全球能源部門2023-30技能移轉預估（IEA, 2025）



# 4+5. 公正轉型計畫＋執行成效追蹤

辨識出的社會經濟風險 / 衝擊需要……

- 預防（prevention）、
- 緩解（mitigation）、
- 補救（remediation）？

**投資人氣候變遷聯盟 *IGCC* (2024)：**

- 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經濟多元化；
- 貢獻於諸如健保、收如支持等社會安全措施（直接透過社區基金會捐款，或間接向政府遊說或參與地方規劃與投資）
- 針對挑戰更為艱鉅的社區（如原住民社區）提供特別援助等

***Shift Project*** (2025) 量化指標範例整理：

| 議題 | 指標 |
|---|---|
| 就業安全 | 因轉型計畫而**創造**的職位數量與地區分布（永久、臨時、全職、兼職） |
| | 因轉型計畫而**失去**的職位數量與地區分布（永久、臨時、全職、兼職） |
| | 受轉型計畫衝擊的員工與非員工中，接受**培訓、優退、重新部署至轉型計畫創造之新職位**之人數 |
| 薪資水準 | 在透過轉型計畫新創造的職位中：**薪資 ≥ 法定最低薪資**之比例（%） |
| | 在透過轉型計畫新創造的職位中：**薪資 ≥ 生活薪資**比例（%） |
| 團體協約 | 在透過轉型計畫新創造的職位中，受**團體協約**覆蓋的勞工比例（%） |
| 議合 | 在轉型計畫設計與實踐過程中，與勞工代表對話之次數 |
| | 是否與勞工代表針對轉型計畫實際或實踐達成任何協議 |
| | 受轉型計畫影響的在地 / 原住民族社區中，有針對計畫設計與實踐對其衝擊與效益有進行對話之比例（%） |
| | 受轉型計畫影響的非原住民族社區中，有針對潛在衝擊與效益簽訂協議之比例（%） |
| | 受轉型計畫影響的原住民族社區中，有達成FPIC且針對潛在衝擊與效益簽訂協議之比例（%） |
| | 受轉型計畫影響的社區中，設有**化解紛爭相關機制**之比例（%） |

# 重點企業代辦事項

## 台泥


台美關稅 即時 政治 國際 兩岸

**台泥：考量燃煤機組設計年限 和平電廠2040年退場**

2024/11/22 19:18（11/29 15:21 更新）

**和平電廠燃煤機組**

- 最晚2040年除役

## 中鋼


財訊 WEALTH MAGAZINE 訂閱財訊

鋼鐵產能過剩！中鋼壹號高爐將除役　11月稅前淨損50億元

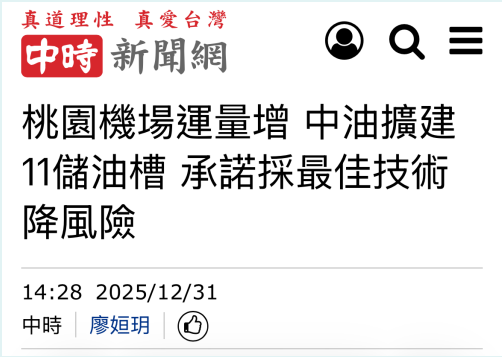
2025/12/29　10:00　文｜NOWnews今日新聞

**壹號高爐**

- 最晚2029年Q1除役
- 轉電爐？

**經濟部：中鋼減碳旗艦計畫**

## 中油


真道理性 真愛台灣 中時 新聞網

桃園機場運量增 中油擴建11儲油槽 承諾採最佳技術降風險

14:28 2025/12/31

中時｜廖姮玥

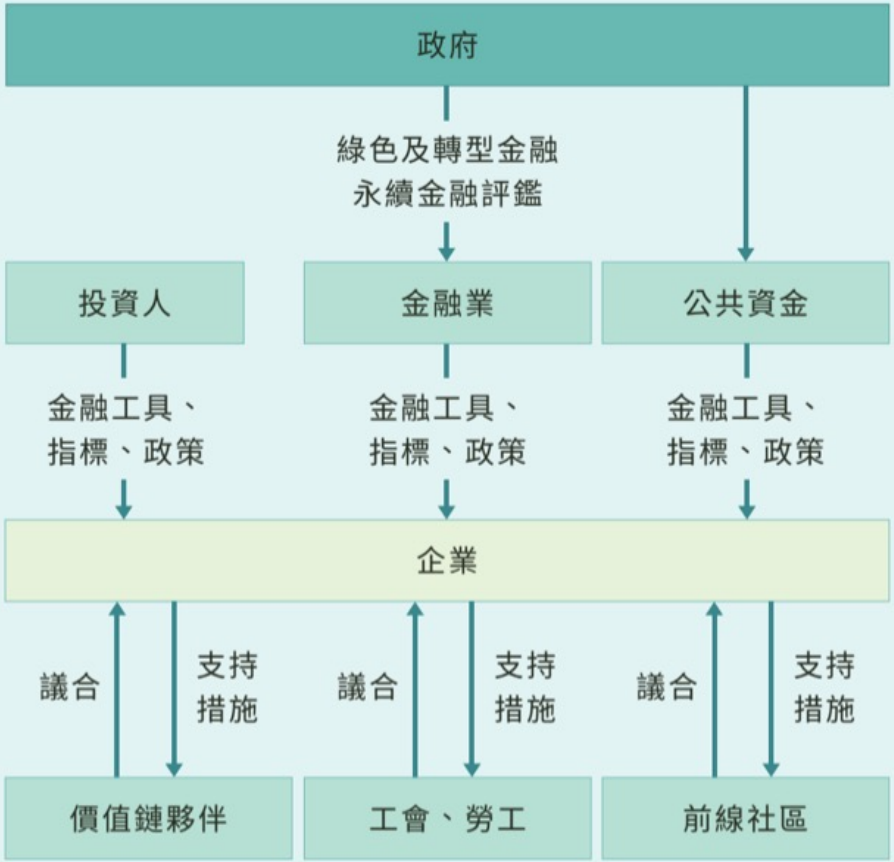
**桃園煉油廠**

- 遷廠？轉型？

**經濟部：中油減碳旗艦計畫**

**交通部：永續航空燃料SAF旗艦計畫**

# 打造企業公正轉型生態系



# 投資人

**投資人氣候變遷聯盟 *IGCC* (2024)：**

> 投資人對客戶、受益人、股東負有「受託義務」(fiduciary duty)；根本性地將公正轉型原則融入於投資策略，有助強化財務報酬

**LSE 公正轉型金融研究室（2026）：**

- 私募信貸—永續連結貸款（Sustainability-linked Loans，SLL）職安衛、性別、勞權相關績效指標
- 私募股權—投資前後議合、社會與環境行動計畫

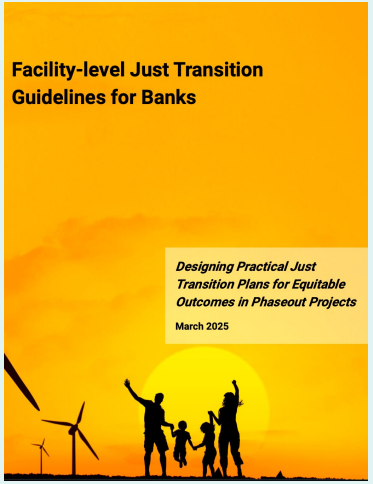


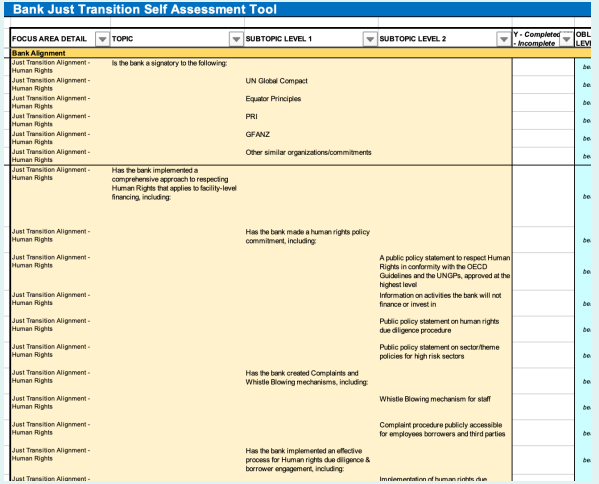
# 金融業

## 低碳金融亞洲 *Climate Finance Asia*《燃煤電廠公正轉型指引》(2025)：

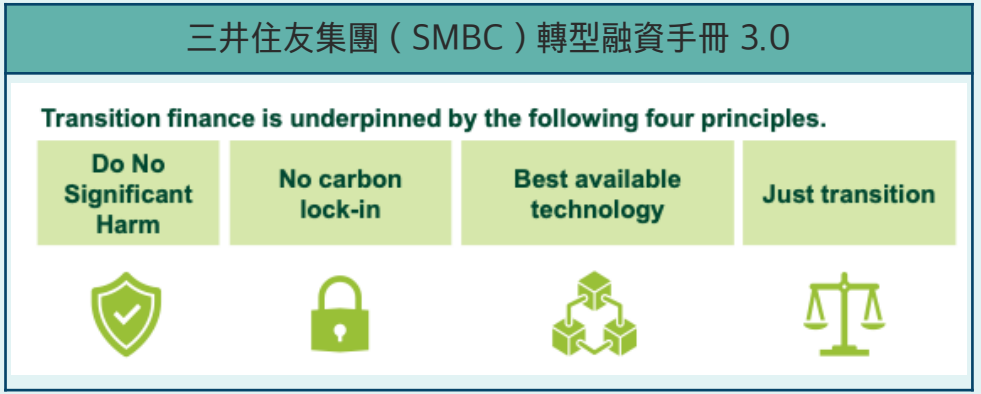
銀行「公正轉型自我評估工具」

- 融資工具層面的人權政策
- 盡職調查與借款人議合流程
- IFRS SASB商業銀行揭露準則（是否將ESG納入信用分析方法）
- 資助脫煤轉型是否對齊世界銀行公正轉型分類標準與相關原則？
- 是否訂定公正轉型行動計畫、建立環境與社會管理系統（ESMS）？
- 是否在融資文件中包含公正轉型計畫相關KPI？
- 燃煤電廠除役融資專案審查、信用分析是否考量社會因素？




### 三井住友集團（SMBC）轉型融資手冊 3.0



# 政府

| 部會 | 政策槓桿 | 說明 |
|---|---|---|
| **金管會** | 綠色及轉型金融 /<br>綠色金融公正轉型行動方案 | 接軌IFRS永續揭露準則 → 強調IFRS S2與GRI 102<br>公正轉型面向揭露要求 / 建議間的相容性 |
| | 永續金融評鑑 | 公正轉型指標納入評鑑項目 |
| **經濟部** | 能源、製造部門公正轉型行動方案 | 針對國營企業減碳旗艦計畫內容進行社會對話、辨識技能缺口、提出相對應之公正轉型措施 |
| | 企業與人權國家計畫 /<br>台灣供應鏈企業尊重人權指引 | 強化人權及環境盡職調查（HREDD）與公正轉型行動之間的連結，以前者作為研擬公正轉型對策之依據 |
| **勞動部** | 淨零排放公正轉型勞動議題框架性指引 | 檢視、追蹤各部會行動方案執行情形；<br>延伸應用協助企業檢視淨零行動勞動議題？ |
| **環境部** | 綠領就業推廣、培力 | 加強綠領技能需求盤點、既有技能移轉分析 |

# 工會與勞工







> 如果是為了因淨零減碳措施而改變製程，也會發生「工作程序或方法有重大變革」時，工會可以要求「雇主 (…)應事先為工會會員作適當之訓練，並由甲方負擔費用且核以公假，使勞工能順利接軌新工作流程，維持服務品質。」這就是一種綠色團體協約。

（公正轉型勞工教育教材資料庫）

# 完整報告下載連結



# Thank you!

楊沛為 | 台灣氣候行動網絡 研究員

benjaminpeiwei@gmail.com