



企業誠信與產業轉型及升級

鍾元珽律師
普華商務法律事務所

2025年7月





鍾元瑀律師
Yuan-Yao Chung

合夥律師
普華商務法律事務所
PwC Legal, Taiwan

☎ (02) 2729 5200 分機 26256

✉ yuan-yao.chung@pwc.com

學歷

- 美國聖路易華盛頓大學法律博士(J.D.)
- 美國聖路易華盛頓大學法學碩士(LL.M.)
- 臺灣大學法律學系法學士(LL.B.)

經歷

現任：

- 臺北律師公會常務理事
- 臺灣誠正經營學會理事
- 金融研訓院2024菁英講座
- 教育部指派學校法人公益董事
- 民間公民與法治教育基金會執行委員
- 國家科學及技術委員會廉政委員
- 臺北市政府廉政透明委員會委員
- 律師懲戒覆審委員會委員
- 中華公司治理協會講師
- 證券期貨市場發展基金會人才培訓中心講師
- 臺大法律學院校友會理事

曾任：

- 清華大學科技管理學院兼任助理教授
- 律師懲戒再審議委員會委員
- 律師懲戒委員會委員
- 全國律師洗錢及資恐防制法委員會委員
- 律師公會全國聯合會財經法委員會委員
- 臺北律師公會環境法委員會委員

專業資格

- 中華民國律師
- 美國紐約州律師
- 中華民國專利代理人
- ISO 37001 主導稽核員

專長

- ESG永續經營管理
- 投資併購
- 公司證券
- 危機管理
- 舞弊調查
- 債務重組與清理
- 跨國交易與糾紛
- 智慧財產管理

代表案件

- 提供多家上市櫃公司ESG相關經營管理諮詢
- 代表多家上市櫃公司規畫、談判本國或跨國投資併購、策略合作等交易
- 協助多家上市櫃公司、跨國集團規劃、執行組織重組
- 協助多家企業調查內部舞弊
- 協助多家企業進行債務重組

簡報大綱

01

誠信經營是永續經營的根本

02

產業轉型及升級的誠信經營議題

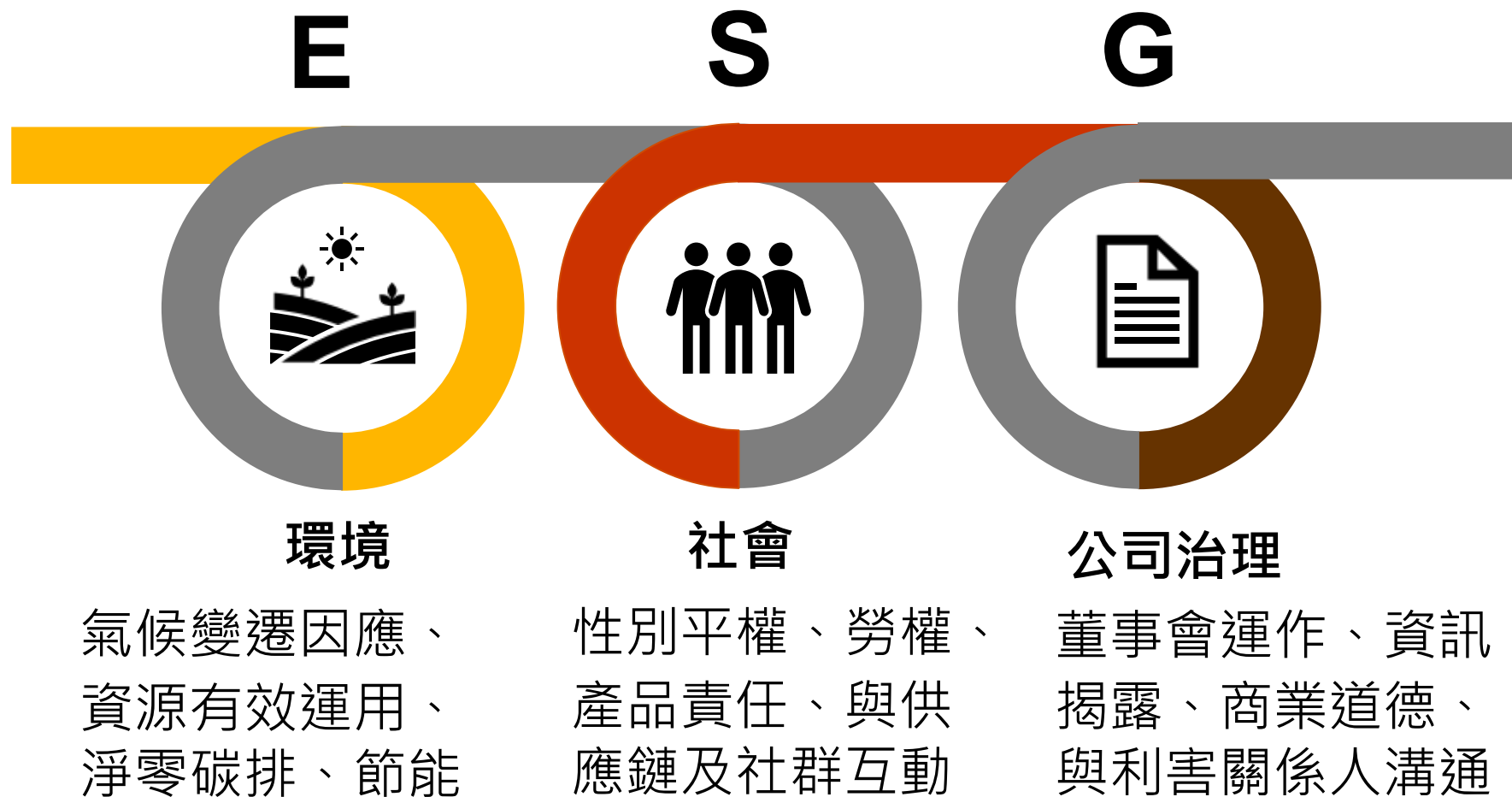
03

誠信經營管理



誠信經營是永續經營的根本

公司治理關注焦點的延伸—永續經營



從股東、債權人利益，延伸到員工、供應鏈，以及社群、全球的利益

永續議題是機會也是風險

爭取與大企業往來
強化業務體質

增加銀行貸款機會
取得優惠融資條件

責任
供應鏈

責任
消費

建立客戶忠誠度
提升品牌價值

責任
銀行

責任
投資

吸引機構投資人
取得低成本資金

綠色金融 行動方案1.0

- ◎ 著重環境(E)面向
- ◎ 鼓勵金融機構對綠能產業之投融資
- ◎ 發展綠色債券
- ◎ 鼓勵金融機構簽署遵循自願性綠色投融資準則

綠色金融 行動方案2.0

- ◎ 擴大涵蓋環境、社會、公司治理(ESG)三大面向
- ◎ 引導金融機構對綠色及永續發展產業(例如綠色運輸、綠色建築、綠色製造、符合社會效益等)之支援
- ◎ 強化ESG相關資訊揭露
- ◎ 推動ESG責任投資
- ◎ 發展可持續發展債券市場
- ◎ 引導金融業及企業重視氣候變遷風險管理

臺美21世紀貿易倡議

即時新聞

談判架構及內容

首批協定文本

▶ 前言

▶ 第一章 初始條款及一般定義

▶ 第二章 關務行政及貿易便捷化

▶ 第三章 良好法制作業

▶ 第四章 服務業國內規章

▶ 第五章 反貪腐

▶ 第六章 中小企業

▶ 第七章 例外及一般條款

▶ 第八章 最終條款

第 5.2 條：適用範圍與一般條款

1. 本章處理雙方代表領域當局之立法與其他措施，以預防及打擊任何影響國際貿易及投資之賄賂與貪腐。²

8. 各方透過其指定代表，認知到在勞動法規條文之執行和實施中預防及打擊賄賂與貪腐之重要性，且就勞工保護和國際認可的勞動權利而言，貪腐增加特定移工之脆弱性。為此，各方透過其指定代表，應對移工採行或維持免除移工招募相關費用之措施。

9. 各方透過其指定代表，認知到藉由促進透明化及強化環境治理和執行，以預防及打擊賄賂與貪腐之重要性，期能提升打擊環境退化之努力。

2

產業轉型及升級的誠 信經營議題

誠信經營至少可以包括哪些議題？

利益衝突

賄賂或不合理
餽贈招待

智慧財產
營業秘密

個資隱私

公平競爭

保密

企業資源濫用

詐欺、操縱

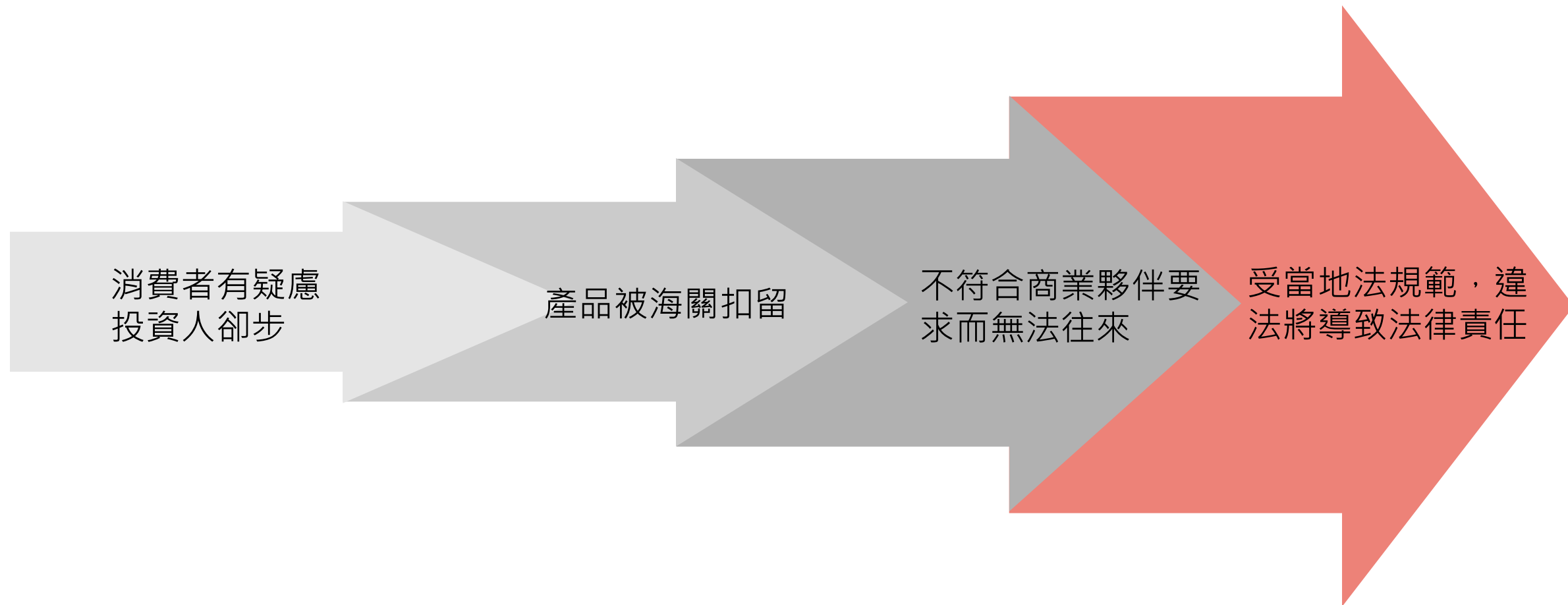
職場環境

社群軟體使用

洗產地

漂綠

不符合要求或期待所帶來的風險



誤用「反強迫」勞動中國零件？逾千輛保時捷、賓利、奧迪卡美國海關

Newtalk新聞 / 國際 / 吳錫山綜合報導
發布 2024.02.15 19:35



分享



按讚



字級



收藏



留言1



德國汽車製造商「福斯汽車」傳數千輛車遭美國海關扣留，原因是可能使用到違反美國的「反強迫」勞動法規中規定的中國製造零件。圖為2022年福斯汽車集團任命保時捷新首席執行長。圖：翻攝「微博」@攝攝會

英國《[金融時報](#)》(Financial Times, FT)報導，[美國](#)海關以「零件涉嫌違反對華制裁」為由扣押超過1000輛德國汽車製造商「[福斯汽車](#)」(Volkswagen, VW)車輛，目前被迫緊急替換相關零件，延遲入關交車時間。

《[金融時報](#)》引述2名未具名知情人士消息，指VW在1月中旬時發現相關問題，為了替換有問題的零件，已將汽車交付時間推遲至3月底。福斯汽車聲稱，部份零件因轉經數層供應商組裝與整合，並不清楚涉嫌違反對華制裁零件來源，經某供應商反應檢舉，經查證後立即通報美國政府。

根據了解，目前不被美國海關放行的車款，包括約1000輛「[保時捷](#)」(Porsche)、數百輛「[賓利](#)」(Bentley)和數千輛「[奧迪](#)」(Audi)，都是VW集團下的品牌車款。據稱美國海關係以「使用的中國製零件違反美國的『反強迫』勞動法規」為由扣留這批車輛；目前已獲許可更換有問題的電子零件。

根據《[維吾爾族強迫勞動預防法](#)》，美國禁止進口在新疆西部和中國其它地區使用強迫勞動製造的產品。目前並沒有證實相關零件是否在新疆生產製造。福斯汽車發表聲明表示，「非常嚴肅地對待公司內部和供應鏈中有關侵犯人權的指控」，包括「任何有關強迫勞動的指控」；並稱調查最終若證實供應鏈存在嚴重違規行為，將終止供應商關係。

資料來源：<https://newtalk.tw/news/view/2024-02-15/908792>

供應鏈盡職調查


德國Volkswagen集團成立人權辦公室，負責人權相關事務，包含內外部的報告義務、與利益相關人的對話、管理等工作。

The Human Rights Officer

As the very first company listed in the German stock index, Volkswagen AG created the independent function of a Human Rights Officer in August 2022. This position serves as the first point of contact for all human rights-related issues from authorities, NGO's and the public.

One of the substantial tasks of the Human Rights Officer is to monitor the adequacy and effectiveness of risk management under the obligations of the German Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains (known as the Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, abbreviated as LkSG), carrying out the function provided by § 4 (3) LkSG, by exercising risk-based controls.

資料來源：<https://www.volkswagen-group.com/en/human-rights-16108#>



“Our stakeholders have the right to expect Volkswagen to play a leading role when it comes to Human Rights. The appointment of a Human Rights Officer with competencies well beyond our legal obligations is setting a clear signal that Human Rights are of paramount importance to Volkswagen.”

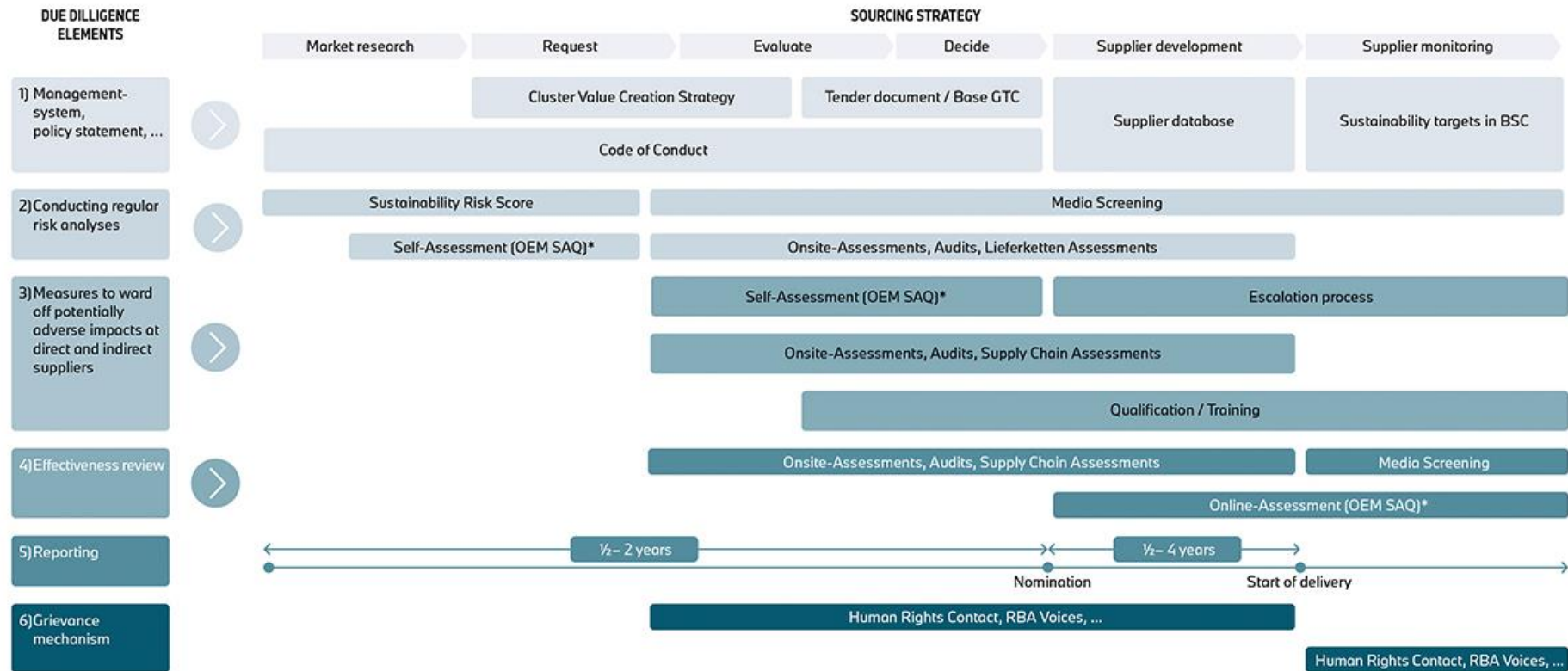
Kerstin Waltenberg
Human Rights Officer

Share

供應鏈盡職調查

德國BMW集團將其供應商納入人權盡職調查範圍。

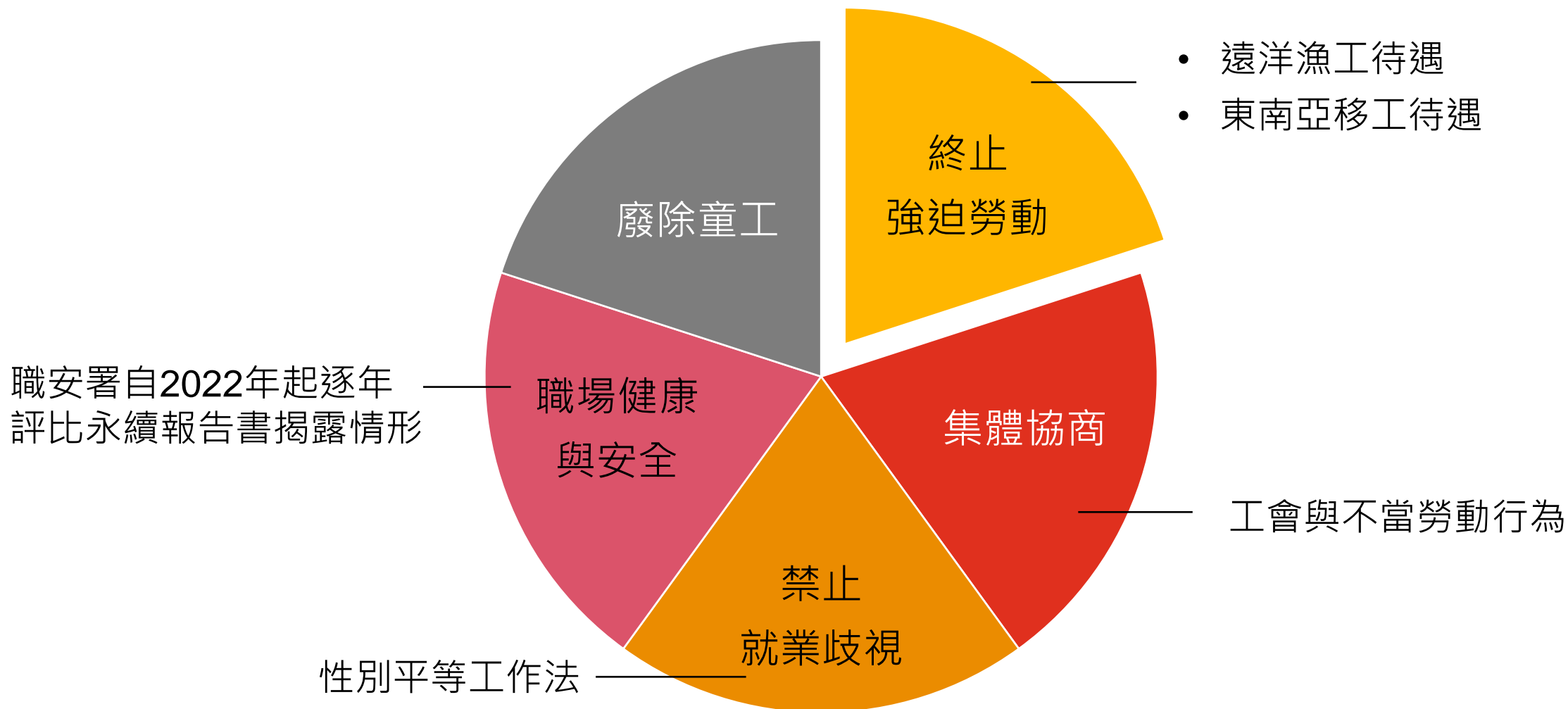
INCORPORATING DUE DILLIGENCE OBLIGATIONS INTO BUSINESS PROCESSES THROUGH VARIOUS MEASURES AND PROCEDURES.



*The evaluation result is relevant for nomination of supplier sites for production-related material with an nomination volume of more than 2 million € and supplier sites for non-production-related material risk-based.

國際勞工組織五大工作基本原則與權利

台灣企業刻正面臨的重要議題



RBA全球供應鏈稽核評估

VAP ASSESSMENTS: BY THE NUMBERS

Top VAP Findings by Location

	CODE SECTION	% OF PRIORITY FINDINGS
CHINA	Working Hours	38.97%
	Emergency Preparedness	22.56%
	Control Processes	7.18%
	Communications	4.10%
CHINESE TAIPEI	Freely Chosen Employment	80.00%
	Emergency Preparedness	20.00%
JAPAN	Freely Chosen Employment	83.33%
	Emergency Preparedness	16.67%
MALAYSIA	Freely Chosen Employment	48.84%
	Emergency Preparedness	18.60%
	Working Hours	11.63%
	Occupational Safety	6.98%

臺灣企業主要二大缺失

■ 自由選擇職業

強迫勞動

■ 應急準備

確認和評估潛在的緊急情況和事件，並透過實施應急方案和應變程序來將其影響降到最低。

資料來源：RBA Annual Report 2023

歐盟AI監管法將侵犯人權列最高風險 可能帶來2大衝擊



歐盟通過全球首部AI監管法案，未來在歐盟進行相關產品開發、應用都有法律義務規範，觸法可能限制進入歐盟市場，並面臨巨額罰款。路透

歐盟AI法案於2025年2月4日首波禁令已正式生效，其中以「不可接受風險」之人工智慧應用為首要管制目標。此次法案明確禁止包括可能導致不公平待遇的社會評分系統，以及利用潛意識技術進行有害操縱等應用。歐盟執委會隨即在2月4日發布相關合規指南，為開發者提供明確的法規遵循方向。

值得注意的是，違反這些禁止性規定的企業將面臨嚴厲處罰，最高可達全球年度營業額的7%或3500萬歐元（取其高者）。這項具有里程碑意義的法案展現了歐盟在人工智慧發展上的強硬立場，同時也為全球AI監管樹立了重要典範。

在具體的禁止項目中，法案特別關注可能危害個人權益的AI應用。例如，禁止使用潛意識技術進行有害操縱，包括在影片中置入肉眼無法察覺但能影響行為的文字或圖像；禁止利用年齡、殘疾或社會經濟狀況等弱勢族群特徵進行不當剝削；更禁止建立可能導致歧視的社會信用評分系統。

在執法和安全領域，法案對AI的應用也設下嚴格界限。禁止單純基於個人特徵進行犯罪風險評估，除非當事人已有確切的犯罪關聯；禁止通過網路或監視錄影無差別蒐集人臉圖像建立資料庫；在公共場所的即時生物特徵識別系統也受到嚴格限制，僅在特定情況下允許執法單位使用。

在職場和教育環境中，法案特別針對情緒辨識技術作出規範。除了醫療或安全相關用途外，禁止使用AI系統推斷個人情緒狀態。這項規定不僅涵蓋表情識別，還包括透過生物特徵數據推斷情緒的各種技術，展現了對職場隱私的高度重視。

資料來源：<https://technews.tw/2018/10/15/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women/>

資料來源：<https://iknow.stpi.narl.org.tw/post/Read.aspx?PostID=21482>

違反資訊揭露控制及評估義務，以及吹哨者保護規則

電子遊戲開發與發行公司
動視暴雪公司
(Activision Blizzard Inc.)
2023年與美國證券交易
委員會 (SEC) 和解，同
意支付三千五百萬美元。

SEC指控其未能維護揭露
控制與程序，以及違反
SEC吹哨人保護規則。

違反資訊揭露控制及評估義務

根據SEC的命令，2018年至2021年間，
動視暴雪意識到吸引、留住及激勵員工對
其業務而言是一項特別重要的風險，但其
各個業務單位之間缺乏收集並分析員工職
場不當行為投訴的控制與程序。

此導致公司管理層缺乏足夠資訊來了解員
工對職場不當行為投訴的數量及內容，並
未評估是否存在需要公開揭露的重大問題。

違反吹哨者保護規則

SEC發現，2016年至2021年間，動
視暴雪在其正常業務過程中簽訂的
離職協議違反了委員會的吹哨人保
護規則，要求前員工在收到委員會
工作人員的信息請求時必須通知公
司。

行政院通過《職安法》修法草案！勞動部明增職場霸凌專章、明確定義霸凌行為



賴慧津

2025年5月2日 週五 上午6:12

行政院會今（1）日通過由勞動部提出的「職業安全衛生法修正草案」，包括強化源頭防災、加強承攬管理、完善職場霸凌防治、提高罰鍰上限額度等，其中針對近期職場霸凌事件，此次修法增訂職場霸凌防治專章，明確定義職場霸凌，若持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱或其他不當之言詞或行為，至其身心健康遭受危害，情節重大者，不以持續發生為必要，並要求事業單位訂定防治措施。

另外，近期社會關注職場霸凌議題，經參考各國法制並綜合各界多數專家及團體代表意見，勞動部於本次修法特別增訂職場霸凌防治專章，明確職場霸凌定義，「事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱或其他不當之言詞或行為，至其身心健康遭受危害；情節重大者，不以持續發生為必要」，並要求事業單位訂定防治措施，當雇主知悉勞工遭受職場霸凌時，則須立即採取有效適當措施外，並規範明確之通報、內外部申訴、調查、協調、申復處理及申訴人保護等規定，並與考試院公務人員保障暨培訓委員會就政府機關公務人員部分調和相關程序規範，確保每一位工作者都能有所保障。

3

誠信經營管理

從組織內部控制與外部課責落實

外部課責



社會責任



法律責任

一個自然人



內部控制

一個法人



企業勞工申訴與舉報

勞動基準法第74條

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主（內部）、主管機關或檢查機構（外部）申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

性別平等工作法

- 性別歧視申訴
 - ✓ 同工同酬（§§7-11）
 - ✓ 生理與家庭照顧（§21）
- 性騷擾申訴（§13）

雇主應採取適當之措施防治性騷擾，並在工作場所公開揭示：

 - ✓ 受僱者10人以上未達30人者，應有申訴管道。
 - ✓ 受僱者30人以上者，應有性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範。

職場安全與衛生法草案

- 職場霸凌申訴
- 雇主應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生：
- ✓ 勞工人數在10人以上者，應有申訴管道，並在工作場所公開揭示。
 - ✓ 勞工人數在30人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範，並在工作場所公開揭示。
- （§22-1）

揭弊者保護法草案

私部門揭弊之受理單位

- 第一層：私部門之法人團體、雇主或其關係企業之主管負責人或其指定人員（內部）、檢察機關、司法警察機關、目的事業主管機關（外部）
- 第二層：中央或地方民意代表、具公司登記之媒體業者、具法人登記之民間公益團體

從資訊揭露到盡職調查 以歐盟CSRD與CSDDD為例

	CSRD 企業永續報導指令	CSDDD 企業永續性盡職調查指令
內容	<p>CSRD是一項歐盟（EU）頒布之指令，於2023年1月生效，旨在協調及擴大、強化對於在歐盟內營運之公司之永續報告要求。成員國必須在18個月內將其轉化為國家法律。CSRD在現有的非財務報告指令（NFRD）基礎上，旨在提升公司提供永續資訊之透明度和可比較性。</p>	<p>CSDDD（又稱CS3D）是一項歐盟（EU）頒布之指令，由歐洲議會於2024年正式通過，並於2027年分階段生效。</p> <p>本指令旨在應對公司價值鏈對於環境及人權之影響，並建立強制性之盡職調查框架，要求公司識別、預防、減輕和記錄其日常運營帶來之不利影響。</p>
適用範圍	<p>CSRD將適用於超過50,000家「大型」公開發行公司，包括上市公司、銀行、保險公司，以及其他被視為對公共利益重要的實體。</p>	<p>CSDDD適用於在歐盟境內營運之大型公司，包括其子公司及<u>與其供應鏈有關之主體，以及向歐盟市場提供商品和服務之非歐盟公司。</u></p>
Focus on ESG factors 關注ESG面向	<p>提升永續報告之品質與一致性</p>	<p>確保公司對其經營活動及供應鏈活動進行ESG盡職調查</p>

從資訊揭露到盡職調查 以歐盟CSRD與CSDDD為例

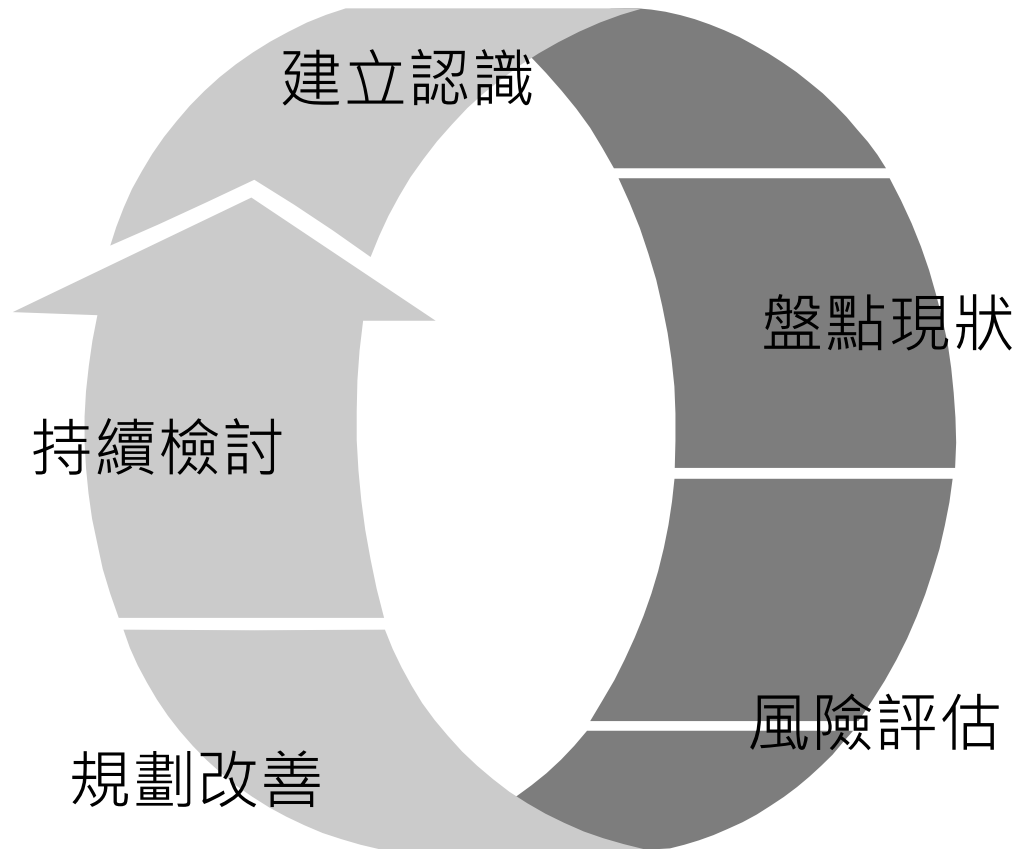
	CSRD 企業永續報導指令	CSDDD 企業永續性盡職調查指令
Integration of ESG into business practices 將ESG融入業務實踐	制定強制揭露義務，要求公司評估及報導對於環境及社會之影響，包括氣候變化、生物多樣性、人權和多樣性，制定強制揭露義務。	強調對經營活動及供應鏈活動進行盡職調查，以識別、預防、減輕、記錄其中ESG風險。
Supply Chain Transparency 供應鏈透明度	要求公司報導其價值鏈，包括供應商、分包商有關資訊。 著重在資訊揭露	要求公司應建立盡職調查機制並落實。 著重在公司應建立盡職調查機制並落實
Risk Management 風險管理	要求公司評估及揭露重大ESG風險。	識別風險、評估風險、實施風險應對措施與監測。
Reporting and Disclosure 報導與揭露	標準化永續報告形式，並強化對永續報導之要求，可能要求永續報告內容需經合格之獨立第三方背書，以提高報告可信度及可靠性。	強調對於盡職調查過程及結果之揭露。

從資訊揭露到盡職調查 以歐盟CSRD與CSDDD為例

	CSRD 企業永續報導指令	CSDDD 企業永續性盡職調查指令
Legal Compliance 法律遵循	正確呈現有關資訊	
不同規模企業之實行標準	略	<ul style="list-style-type: none"> 就不同資產及人數的企業，CSDDD僅規範適用時程；所有公司均適用相同CSDDD標準。 然因CSDDD要求各國應自行頒布符合CSDDD的立法，各國於立法符合CSDDD之範圍內，應可以針對不同規模之公司，訂立不同標準。 至於中小型企業（SME），除因為基於供應鏈的需求，而須配合受CSDDD規範的大型企業要求外，尚無CSDDD之適用。

資料來源：EU Commission 官網

結語—企業因應之道



延伸的盡職調查

合規風險充分辨識與評估

與商業夥伴協力

負責任的資訊揭露

持續性的系統監測

Thank you

pwc.tw

© 2025 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. “PwC” refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm’s professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way.