

2026年5月，全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）與國際財務報導準則基金會（IFRS Foundation）共同發布《Facilitating efficient reporting when using the GRI and ISSB Standards》聯合聲明，重申彼此並非競爭的揭露框架，而是從不同角度回應市場對永續資訊的需求。雙方並將持續推動兩套準則的銜接與互通性（Interoperability），建立全球一致且可順暢整合的永續報告體系。

隨著企業面臨越來越多元的揭露要求，市場對於「同一份資料如何滿足不同使用者需求」的期待也日益提高。GRI 與 IFRS Foundation 認為，透過強化兩套準則的協作與整合，不僅能降低企業重複揭露與報導複雜度，也有助於提升永續資訊的一致性與可比較性，根據該文件，雙方未來將聚焦於兩大方向：

- 共同揭露事項：兩大標準正積極調整共同資訊的一致性，以降低企業重複揭露的負擔。例如，企業依循溫室氣體盤查議定書《Greenhouse Gas Protocol》盤查其範疇一、二、三之溫室氣體排放量，該數據將可同時作為IFRS S2與GRI 102：氣候變遷的揭露基礎。
- 互補揭露事項：釐清如何透過兩者資訊的互補，以滿足投資人及利害關係人之決策需求。例如，透過GRI 102揭露氣候變遷轉型計畫與氣候調適之實質影響，能與IFRS S2中關於相同主題的風險和機會揭露達到相輔相成之效果。



本次聯合聲明也再次反映全球永續揭露發展的重要趨勢：企業不再需要在不同準則之間「二選一」，而是透過同一套永續管理與資料基礎，更有效地滿足投資人及利害關係人對於永續相關資訊之需求。

欲進一步了解永續資訊揭露諮詢服務，請聯繫安永氣候變遷、永續發展與ESG諮詢服務團隊。



## 安永洞悉 HRDD 到 TISFD：人權治理為何需要走向財務揭露

在ESG朝向制度化與財務導向發展的趨勢下，企業對社會面的管理已逐步從單純的法規遵循，轉向與風險管理及營運決策深度整合。人權盡職調查（Human Rights Due Diligence, HRDD）與不平等與社會相關財務揭露（Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures, TISFD），正是推動此一轉變的重要工具與關鍵框架。

HRDD奠基於《聯合國工商企業與人權指導原則》（UNGPs）與《經濟合作暨發展組織負責商業行為盡責管理指南》（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct），強調企業應透過系統性且持續性的流程，識別、預防、減緩並補救其對利害關係人造成的負面影響，本質上，HRDD是一套以影響管理為核心的風險管理機制，聚焦企業「由內而外」對人權與社會議題所造成的影響。

然而，現行HRDD指引主要著重於影響的辨識與管理，較少探討企業對人的影響及其對人力資本與社會系統的依賴關係，如何進一步轉化為企業自身的風險、機會及財務影響。TISFD的提出，正是為了補足此一缺口。焦點開始轉向「由外而內」，關注企業對人的影響（Impacts）及其對人與社會系統的依賴（Dependencies），如何將不平等、社會凝聚力下降、人力資本弱化或社會穩定性惡化等途徑，形成系統層級（System-Level）的風險與機會，進而轉化為企業層級的風險與機會。

因此，相較於HRDD聚焦於企業對人的影響，TISFD更強調社會與不平等議題如何透過系統性機制評估對企業的影響。例如薪資不均、勞動條件或社會分配失衡，皆可能影響成本結構、供應鏈穩定或市場需求等，衝擊企業長期價值。

兩者皆涵蓋企業價值鏈，並強調建立治理架構與資訊揭露，但核心關注點不同：HRDD關注的是企業「對人造成了什麼影響」，而TISFD進一步探討企業對人的影響及其對社會系統的依賴，如何轉化為企業面臨的風險與機會。

- TISFD框架已於2026年5月發布Beta版本，對外徵詢意見至2026年7月31日，預計2027年定稿，安永建議企業應及早導入HRDD，建立社會面議題的風險識別與管理能力，以利未來進一步銜接TISFD框架，並內嵌於企業財務分析與決策流程。欲進一步了解HRDD與TISFD，請聯繫安永氣候變遷、永續發展與ESG諮詢服務。



# 產業趨勢 企業氣候轉型的公正轉型指標

國際非營利組織Shift Project攜手與多個國際機構，共同發布一套跨產業的「公正轉型（Just Transition）」指標，旨在協助企業以可量化方式評估其在公正轉型過程中對「人」的影響是否已納入轉型規劃，並指出企業應採用與氣候轉型計畫一致的揭露範疇，評估對象涵蓋企業內部員工、當地社區與其價值鏈勞工。

評估對象	建議指標
企業內部員工	<ul style="list-style-type: none"><li>工作保障：因轉型計畫而新進及離職的員工數量統計，以區域、性別、全職/兼職區分</li><li>技能轉型與人力配置：與轉型計畫相關之培訓成果</li><li>生活工資(Living Wage)：薪酬達到或高於生活工資之比例</li><li>結社自由與集體協商：受團體協約保障之員工比例</li><li>企業與員工議合之成果</li></ul>
當地社區 (包含原住民)	<ul style="list-style-type: none"><li>轉型計畫之潛在影響評估</li><li>受轉型計畫影響地區中，已完成利害關係人議合之比例</li><li>受轉型計畫影響之非原住民族社區中，已達成協議之比例</li><li>受轉型計畫影響之原住民族所在地中，取得自由、事先與知情同意（Free, Prior and Informed Consent, FPIC）且達成協議之比例</li><li>受轉型計畫影響地區中，已設置申訴與爭議處理機制之比例</li></ul>
價值鏈勞工	<ul style="list-style-type: none"><li>轉型計畫對價值鏈勞工影響之採購地點比例</li></ul>

考量各產業在消費者與最終使用者之潛在風險與影響差異，未來將發展各產業別的公正轉型指標，並納入對消費者與最終使用者之評估。

安永建議，企業推動氣候轉型計畫的同時，應關注對人與社會的影響，並導入公正轉型指標之衡量與管理機制。欲進一步了解企業公正轉型議題，請聯繫安永氣候變遷、永續發展與ESG諮詢服務。



## 國際觀點 SBTi 企業淨零標準V2.0 企業分類制度的關鍵轉變

延續前兩期內容，《Corporate Net Zero Standard V2.0》引入新的企業分類標準，並考量企業規模與國家收入，根據世界銀行經濟收入分類（World Bank economic income categories），將大型企業及高所得國家的中型企業劃分為A類；中、低所得國家的中型、小型及微型企業劃分為B類。在實施上後者較前者具有彈性，反映企業因不同資源、能力而展現的責任差異。大型、中型、小型及微型企業的判定標準除考量財務狀況與員工人數外，亦首次將排放量納入：

公司大小	門檻值			
	排放量	資產負債	全球營收	員工人數
大型*	不適用	不適用	> 4.5 億美元 或歐元	> 1,000 人
小型**	不適用	> 2,500 萬美元或歐元	0.5~4.5 億美元或 歐元	250~1,000 人
微型***	< 1 萬噸 CO2e (範疇1+2合計)	< 2,500 萬美元或歐元	< 5,000 萬美元 或歐元	< 250 人

\*至少符合一項

\*\*至少符合兩項

\*\*\*若符合排放門檻，且另外至少符合兩項其他門檻

在判定所屬類別後，企業應留意的關鍵差異如下：

	A類	B類
驗證時程	提交檢核（Entry Check）後12個月內完成初次確證（Initial Validation）	享有寬限期，提交檢核（Entry Check）後24個月內完成初次確證（Initial Validation）
轉型計畫	須在初次確證（Initial Validation）後 12 個月內發布轉型計畫，說明企業達成淨零目標之具體行動、時程與路徑，除了應通過董事會核准，且每五年應重新檢視並更新。計畫內容包含： a. 目標內容 b. 行動措施 c. 假設與依賴條件 d. 化石燃料退場 e. 成本與資金	雖非強制但強烈建議 (strongly encouraged)
2035年起的排放責任	2035年起應透過減緩措施，針對其部分持續排放承擔責任，並逐年採線性提高，直至2050年的100%。	維持自願性參與
第三方確信 (third-party assurance)	企業應就其目標設定所涵蓋之各項指標取得第三方確信，範圍應至少涵蓋範疇一、範疇二及範疇三之重大排放，且確信等級不得低於有限確信 (limited assurance)	雖非強制但強烈建議

SBTi V2.0引入差異化的分類機制，依企業能力對應相應責任，兼顧公平與可行性。企業在評估自身適用類別之際，亦需同步檢視其內部治理、資源配置與長期轉型能力，以確保符合未來逐步強化的減碳與揭露要求。

本次 SBTi V2.0 更新內容較多且涉及面向廣泛，安永將持續以分期形式為大家逐步說明各項重點與影響，誠摯邀請您持續關注我們的電子報。欲進一步了解氣候變遷轉型計畫，請聯繫安永氣候變遷、永續發展與 ESG 諮詢服務。

## 氣候變遷與永續發展服務團隊 (Climate Change and Sustainability Service)



**曾于哲**  
執業會計師

電話：+886 2 2728 8852  
電子郵件：Roger.Tseng@tw.ey.com



**林孟賢**  
執業會計師

電話：+886 2 2728 8825  
電子郵件：Menghsien.Lin@tw.ey.com



**胡佑寧**  
協理

電話：+886 2 7756-5518  
電子郵件：Amy.YN.Hu@tw.ey.com



**郭天傑**  
協理

電話：+886 2 7756-5725  
電子郵件：TJ.Kuo@tw.ey.com



**高于翔**  
經理

電話：+886 2 7756-5532  
電子郵件：Vincent.YH.Kao@tw.ey.com



**高昱澤**  
經理

電話：+886 2 7756-5503  
電子郵件：Bryant.Kao@tw.ey.com



**林玳怡**  
經理

電話：+886 2 7756-5791  
電子郵件：Demi.TY.Lin@tw.ey.com



**楊秉勳**  
經理

電話：+886 2 7756-6802  
電子郵件：Travis.PH.Yang@tw.ey.com

### 安永 | 建設更美好的商業世界

安永致力於建設更美好的商業世界，為客戶、員工、社會各界及地球創造新價值，同時建立資本市場的信任。

在數據、人工智慧及先進科技的賦能下，安永團隊幫助客戶凝聚信心、形塑未來，並為當下和未來最迫切的挑戰提供解決方案。

安永團隊提供全方位的專業服務，涵蓋審計、諮詢、稅務、策略與交易。憑藉我們對產業的深入洞察、全球互聯的跨領域網絡及多元的業務生態合作夥伴，安永團隊能夠在150多個國家和地區提供服務。

All in to shape the future with confidence.

加入安永LINE@好友  
掃描QR CODE，獲取最新資訊。



安永是指 Ernst & Young Global Limited 的全球組織，加盟該全球組織的各成員機構都是獨立的法律實體，各成員機構可單獨簡稱為「安永」。Ernst & Young Global Limited 是註冊於英國的一家保證（責任）有限公司，不對外提供任何服務，不擁有其成員機構的任何股權或控制權，亦不作為任何成員機構的總部。請登錄 [ey.com/privacy](https://ey.com/privacy)，了解安永如何收集及使用個人資料，以及個人資料法律保護下個人所擁有權利的描述。安永成員機構不從事當地法律禁止的法律業務。如欲進一步了解安永，請瀏覽 [ey.com](https://ey.com)。

安永台灣是指按中華民國法律登記成立的機構，包括：安永聯合會計師事務所、安永管理顧問股份有限公司、安永諮詢服務股份有限公司、安永企業管理諮詢服務股份有限公司、安永財務管理諮詢服務股份有限公司、安永圓方國際法律事務所及財團法人台北市安永文教基金會。如要進一步了解，請參考安永台灣網站 [ey.com/zh\\_tw](https://ey.com/zh_tw)。

© 2026 安永聯合會計師事務所。  
版權所有。

APAC NO. 14009374  
ED None

本資料是為提供一般資訊的用途編製，並非旨在成為可依賴的會計、稅務、法律或其他專業意見。請向您的顧問獲取具體意見。

[ey.com/zh\\_tw](https://ey.com/zh_tw)

