永續會計準則理事會（SASB）準則

正　體　中　文　版　草　案

專業與商業服務
永續會計準則

徵　求　意　見　函

（有意見者請於 115 年 10 月 22 日前，將意見以電子郵件方式寄至 tifrs@ardf.org.tw）

財團法人 中華民國會計研究發展基金會

永續準則委員會

關於永續會計準則理事會（SASB）準則

國際財務報導準則基金會之國際永續準則理事會（ISSB）於 2022 年 8 月承接對永續會計準則理事會（SASB）準則之責任。國際永續準則理事會（ISSB）承諾維護、強化及發展永續會計準則理事會（SASB）準則，並鼓勵編製者及投資者繼續使用永續會計準則理事會（SASB）準則。

國際財務報導準則第 S1 號「永續相關財務資訊揭露之一般規定」（以下簡稱國際財務報導準則第 S1 號）規定個體於辨認可合理預期將影響個體展望之永續相關風險與機會時，參考永續會計準則理事會（SASB）準則中之揭露主題並考量其適用性。同樣地，國際財務報導準則第 S1 號規定個體於決定揭露哪些與永續相關風險與機會有關之資訊時，參考永續會計準則理事會（SASB）準則中之指標並考量其適用性。

國際永續準則理事會（ISSB）於 2023 年 6 月修正永續會計準則理事會（SASB）準則中之氣候相關主題及指標，使其與隨附於國際財務報導準則第 S2 號「氣候相關揭露」之行業基礎指引一致。國際永續準則理事會（ISSB）於 2023 年 12 月修正與「永續會計準則理事會（SASB）準則之國際適用性」計畫有關之非氣候相關之主題及指標。

生效日

此 2023-12 版本之準則對所有個體於 2025 年 1 月 1 日以後開始之年度期間生效，並得提前適用。

目錄

簡介 **4**

永續會計準則理事會（SASB）準則之概述 4

準則之使用 5

行業描述 5

永續揭露主題及指標 **6**

資料安全 7

勞工多元與投入 11

專業誠信 15

財團法人 會計研究發展基金會 ACCOUNTING RESEARCH AND DEVELOPMENT FOUNDATION

簡介

永續會計準則理事會（SASB）準則之概述

永續會計準則理事會（SASB）準則係一組 77 項行業特定之永續會計準則（「永續會計準則理事會（SASB）準則」或「行業準則」），根據永續行業分類系統®（SICS®）分類。

永續會計準則理事會（SASB）準則包括：

1.**行業描述**：意圖透過描述參與該行業所特有之經營模式、相關活動及其他共同特性，以協助個體辨認適用之行業指引。

2.**揭露主題**：描述與特定行業中之個體所進行之活動相關之特定永續相關風險或機會。

3.**指標**：搭配揭露主題，旨在單獨（或作為一組指標之一部分）提供與特定揭露主題之個體績效有關之有用資訊。

4.**技術協定**：提供對相關指標之定義、範圍、施行及表達之指引。

5.**活動指標**：量化個體特定活動或營運之規模，且旨在與第 3 點提及之指標結合使用以將資料標準化並便於比較。

使用永續會計準則理事會（SASB）準則作為其國際永續準則理事會（ISSB）準則之施行之一部分之個體應考量攸關之國際永續準則理事會（ISSB）應用指引。

對未適用國際永續準則理事會（ISSB）準則而單獨使用永續會計準則理事會（SASB）準則之個體而言，「永續會計準則理事會（SASB）準則之應用指引」對所有行業準則之使用建立適用之指引，且被視為準則之一部分。除行業準則所包含之技術協定另有規定外，永續會計準則理事會（SASB）準則之應用指引中之指引適用於行業準則中之指標之定義、範圍、施行、編製及表達。

歷來，「永續會計準則理事會（SASB）之觀念架構」訂定指引永續會計準則理事會（SASB）制定永續會計準則之作法之基本觀念、原則、定義及目的。

準則之使用

永續會計準則理事會（SASB）準則意圖協助個體揭露可合理預期將於短期、中期或長期影響個體之現金流量、其對籌資之可得性或資金成本之永續相關風險與機會之資訊。個體決定哪一（哪些）行業準則及揭露主題與其業務攸關，以及報導哪些相關指標。一般而言，個體應使用特定於其主要行業（如永續行業分類系統®所辨認）之永續會計準則理事會（SASB）準則。惟重大業務分屬數個永續行業分類系統®行業之公司應參考額外永續會計準則理事會（SASB）準則中之揭露主題及相關指標並考量其適用性。

本準則中所包含之揭露主題及相關指標，已被辨認為對投資者可能有用者。惟作出重大性判斷及決定之責任在於報導個體。

行業描述

專業與商業服務行業之個體依賴其員工之技能及知識為廣大之客戶提供服務。服務常以任務指派為基礎提供，由個人或團隊負責提供客戶服務。提供之服務可能包括管理與行政諮詢服務，諸如員工與高階主管人力仲介服務；法律、會計與稅務申報服務；及財務與非財務資訊服務。非財務資訊服務提供者可能專精於諸如能源、醫療保健、不動產、技術及科學等一系列領域。財務資訊服務個體包括信用評等機構以及資料與投資組合分析提供者。專業與商業服務提供者之客戶包括私人與公共之營利機構及非營利組織。

財團法人 會計研究發展基金會 ACCOUNTING RESEARCH AND DEVELOPMENT FOUNDATION

永續揭露主題及指標

表 1　永續揭露主題及指標

主題	指標	種類	衡量單位	代碼
資料安全	辨認及因應資料安全風險之作法之描述	討論及分析	不適用	SV-PS-230a.1
	與客戶資訊之蒐集、使用及保存有關之政策及實務之描述	討論及分析	不適用	SV-PS-230a.2
	(1)資料被侵害數量、(2)係屬(a)客戶機密商業資訊及(b)個人資料被侵害之百分比、(3)受影響之(a)客戶及(b)個人之數量[1]	量化	數量，百分比(%)	SV-PS-230a.3
勞工多元與投入	(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層及(c)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比[2]	量化	百分比(%)	SV-PS-330a.1
	員工之(1)自願及(2)非自願離職率	量化	百分比(%)	SV-PS-330a.2
	員工投入百分比[3]	量化	百分比(%)	SV-PS-330a.3
專業誠信	確保專業誠信之作法之描述	討論及分析	不適用	SV-PS-510a.1
	與專業誠信相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額[4]	量化	表達貨幣	SV-PS-510a.2

表 2　活動指標

活動指標	種類	衡量單位	代碼
按(1)全職與兼職、(2)臨時及(3)契約之員工數量	量化	數量	SV-PS-000.A
員工之工作時數、其中可計費之百分比。	量化	時數，百分比(%)	SV-PS-000.B

[1]**SV-PS-230a.3 之註**—該揭露應包括因應資料被侵害所實施之改正行動之描述。
[2]**SV-PS-330a.1 之註**—個體應描述其於全球營運中促進公平之員工代表性之政策及計畫。
[3]**SV-PS-330a.3 之註**—揭露應包括所使用方法之描述。
[4]**SV-PS-510a.2 之註**—個體應簡要描述貨幣性損失之性質、背景以及因而採取之任何改正行動。

資料安全

主題彙總

此行業各領域之個體皆被託付管理客戶資料。人力仲介公司與臨時人力派遣公司，以及資料提供者與顧問個體，皆會儲存、處理並傳輸數量日益龐大之員工、客戶及求職者之敏感個人資料。此外，財務及非財務服務之提供者之客戶亦可能處理敏感資訊，並將該等資訊分享予專業與商業服務個體。因網路安全漏洞、其他惡意行為或員工疏失所導致之敏感客戶資訊外洩，可能會產生重大風險，諸如身分詐欺及竊盜。資料被侵害可能會損害客戶對服務提供者資安措施有效性之觀感，進而導致聲譽受損，並對個體吸引及維繫客戶之能力產生不利影響。

指標

SV-PS-230a.1. 辨認及因應資料安全風險之作法之描述

1 個體應描述其辨認可能帶來資料安全風險之資訊系統漏洞之作法。

1.1 漏洞係定義為資訊系統、施行、系統安全程序或內部控制中之弱點，該弱點可能被利用。

1.2 資料安全風險係定義為透過資訊系統發生未經授權之存取、毀損、揭露、資訊修改或阻斷服務而可能影響組織營運（包括使命、功能、形象或聲譽）、資產、個人、其他組織或政府之任何情況或事件之風險。

2 個體應描述其管理已辨認資料安全風險及漏洞之作法，其可能包括操作程序、管理流程、產品結構、商業夥伴選擇、員工訓練及技術使用。

3 個體可就其資料安全及資訊系統受攻擊之類型、頻率及來源討論所觀察到之趨勢。

4 個體可描述其管理資料安全之作法與外部標準或架構，或適用之司法管轄區法令規範架構之一致程度，諸如：

4.1 ISO/IEC 27000 系列；及

4.2 美國國家標準暨技術研究院（NIST）之「改善關鍵基礎設施網路安全架構（2018年版）」；

5 所有揭露應充分，俾能具體針對個體所面臨之風險，但揭露本身不會損及個體維護資料隱私及安全之能力。

SV-PS-230a.2. 與客戶資訊之蒐集、使用及保存有關之政策及實務之描述

1 個體應描述其與客戶隱私有關之政策及實務之性質、範圍及施行，特別聚焦於其如何管理客戶資訊之蒐集、使用及保存，包括人口統計資料、機密商業資訊及個人資料。

1.1 客戶資訊包括涉及客戶之屬性或行為之資料，其可能包括溝通紀錄、溝通內容、人口統計資料、個人可識別資訊或機密商業資訊。

1.2 人口統計資料係定義為辨認及區分特定人口之資訊。人口統計資料之例包括性別、年齡、族裔、語言、身心障礙、遷徙、房屋所有權及就業狀況。

1.3 機密商業資訊係定義為涉及或有關商業秘密、流程、營運、客戶之辨認、存貨或其他具商業價值之資訊，其揭露可能對被取得該資訊之個人、合夥或個體之競爭地位造成重大損害。

1.4 個人資料係定義為與已辨認或可辨認在世之人有關之任何資訊。當各種資訊片段一起蒐集後可辨認出特定人士時，該等資訊片段亦構成個人資料。

1.4.1 個體可基於適用之司法管轄區法令規範定義個人資料。於此等情況下，個體應揭露所使用之適用之司法管轄區標準或定義。

2 個體應描述資訊之「生命週期」（即資訊之蒐集、使用、保存、處理、揭露及銷毀）以及每一階段之資訊處理實務可能如何影響個人隱私。

2.1 關於資料蒐集，個體可討論其所蒐集無須經個人同意之資料或資料類型、須個人選擇同意之資料及須個人選擇退出之資料。

2.2 關於資料使用，個體可討論其供內部使用之資料或資料類型，以及於何種情況下個體共享、銷售、出租或以其他方式傳遞資料或資訊予第三方。

2.3 關於資料保存，個體可討論其保存之資料或資料類型、保存之持續時間及哪些實務確保資料安全儲存。

3 個體應討論其對隱私影響評估（PIAs）或資料保護影響評估（DPIAs）之使用。

3.1 隱私影響評估或資料保護影響評估係分析如何處理資訊以確保該處理符合適用之法令規範及政策對隱私相關之規定；決定在電子資訊系統中以可辨認之形式蒐集、維護及傳播資訊之風險與影響；以及檢查並評估為降低潛在隱私風險對處理資訊所作之保護措施及替代流程。

SV-PS-230a.3. (1)資料被侵害數量、(2)係屬(a)客戶機密商業資訊及(b)個人資料被侵害之百分比、(3)受影響之(a)客戶及(b)個人之數量

1 個體應揭露(1)報導期間內所辨認之資料被侵害總數量。

1.1 資料被侵害係定義為在個體之資訊系統上，或透過個體之資訊系統進行之未獲授權之事件，該事件危及個體之資訊系統或其中所包含之任何資訊之機密性、完整性或可得性。

1.1.1 資訊系統係定義為個體所擁有或使用之資訊資源，包括由此等資訊資源所控

制之實體或虛擬基礎設施，或其組成部分，該等系統係用於蒐集、處理、維護、使用、共享、傳播或處置個體之資訊，以維持或支持營運。

1.2 揭露範圍排除個體具有合理且可佐證之信念認為該事件(i)不致帶來對個體之經營績效或展望造成損害之風險，(ii)不致帶來對其客戶之利益造成損害之風險，且(iii)不致帶來對個人造成經濟或社會之不利影響之風險。

2 個體應揭露(2)資料被侵害係屬(a)涉及客戶機密商業資訊及(b)個人資料被侵害之百分比。

2.1 機密商業資訊係定義為涉及或有關商業秘密、流程、營運、客戶之辨認、存貨或其他具商業價值之資訊，其揭露可能對被取得該資訊之個人、合夥或個體之競爭地位造成重大損害。

2.1.1 機密商業資訊包括由個體與其客戶間之合約協議（諸如保密協議）所定義為機密之資訊。

2.2 個人資料被侵害係定義為已傳輸、儲存或以其他方式處理之個人資料因意外或未經授權之毀損、遺失、修改、揭露或存取所導致之資料被侵害。

2.3 個人資料係定義為與已辨認或可辨認在世之人有關之任何資訊。當各種資訊片段一起蒐集後可辨認出特定人士時，該等資訊片段亦構成個人資料。

2.3.1 個體可基於適用之司法管轄區定義來定義個人資料。於此等情況下，個體應揭露所使用之適用之司法管轄區標準或定義。

2.4 揭露範圍應包括加密資料被取得且加密金鑰亦被取得之事件，以及是否合理認為加密資料可被輕易轉換為明文。

2.4.1 加密係定義為將明文轉換為密文之過程。

3 個體應揭露(3)受資料被侵害影響之獨立(a)客戶及(b)個人之總數量，其包括該等受個人資料被侵害影響之所有個人。

3.1 對於個體無法驗證屬於同一客戶之帳戶，應分別揭露。

4 若執法機關判定通知會妨礙刑事調查，個體可延遲揭露，直至執法機關判定此通知不會危及調查。

SV-PS-230a.3 之註

1 個體應描述為因應資料被侵害所採取之任何改正行動，例如於營運、管理、流程、產品、商業夥伴、訓練或技術方面之變動。

2 所有揭露應充分，俾能具體針對個體所面臨之風險，但揭露本身不會損及個體維護資料隱私及安全之能力。

財團法人 會計研究發展基金會 ACCOUNTING RESEARCH AND DEVELOPMENT FOUNDATION

3　個體可揭露其以及時之方式向受影響之客戶揭露資料被侵害之政策。

勞工多元與投入

主題彙總

在整個組織內培養一群受重視、尊重及支持之廣大員工，對於專業與商業服務個體之長期成長前景至關重要。人力資本係產生收入之主要來源，其貢獻知識、才能、建議及各種技術技能。儘管財務與非財務服務之提供者可能聘用多元化之基層員工，但其高階管理階層可能缺乏多元性。提升勞工多元性，特別是管理職位，可能有助於個體吸引並培育最優秀之人才。高度員工參與、公平對待，以及所有勞工皆享有公平之薪資與升遷機會，皆可能有助於提升個體各層級之生產力及績效。

指標

SV-PS-330a.1. (a)高階管理階層、(b)非高階管理階層及(c)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比

1 個體應揭露其員工中(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層及(c)所有其他員工之性別代表性之百分比。

1.1 個體應將其員工之性別分類為女性、男性或不揭露。

1.1.1 個體可揭露額外之性別認同或表現之類別。

1.2 個體應使用下列員工類別：(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層及(c)所有其他員工。

1.3 高階管理階層係定義為制定及審查個體之政策，並在其他經理之支持下規劃、指導、協調及評估個體整體活動之執行長及高階主管

1.3.1 個體可參考國際職業標準分類（ISCO）之次主要群組 11 或適用之司法管轄區職業分類系統對高階管理階層之定義。於此情況下，個體應揭露用以分類高階管理階層之職業分類標準

1.4 非高階管理階層係定義為除高階管理階層外，規劃、指導、協調及評估個體或個體內部組織單位之活動，並制定及審查其政策、規則與規定者

1.4.1 個體可參考國際職業標準分類（ISCO）之主要群組 1（排除次主要群組 11）或適用之司法管轄區職業分類系統對非高階管理階層之定義。於此情況下，個體應揭露用以分類非高階管理階層之職業分類標準

1.5 所有其他員工係定義為未分類為高階管理階層或非高階管理階層之員工。

1.5.1 對於人力派遣公司，揭露應額外按(i)非派遣員工及(ii)派遣員工（即被派駐至客戶地點，但仍屬於人力派遣公司員工之勞工）細分。

1.6 個體應以每一員工類別中每一性別類別之員工人數除以相應員工類別中之員工總人數計算每一員工類別之性別代表性百分比。

財團法人 會計研究發展基金會 ACCOUNTING RESEARCH AND DEVELOPMENT FOUNDATION

2 個體應揭露其員工中(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層及(c)所有其他員工之(2)多元群體代表性之百分比。

2.1 個體應辨認其勞工中之多元群體。

2.1.1 多元係定義為在某一特定領域代表性不足或在某一特定社會歷史上被邊緣化之人群之存在。

2.1.2 多元群體可依諸如種族、民族、身心障礙狀態、原籍地、移民身分、原住民背景、年齡、社經背景、宗教信仰、性取向或性別認同等方面定義。

2.1.3 多元群體可依適用之司法管轄區之法令規範或第三方架構定義。

2.1.4 個體可省略多元群體，若蒐集該群體之資料被適用之司法管轄區之法令規範所禁止，或可能帶來傷害該群體成員之風險。

2.2 個體應以每一員工類別中每一多元群體之員工人數除以相應員工類別中之員工總人數計算每一員工類別中之每一多元群體代表性百分比。

3 個體可提供依司法管轄區細分之性別或多元群體代表性之揭露。

4 個體可提供對重大影響性別或多元群體之代表性之因素之補充性背景揭露，諸如員工所在之司法管轄區。

5 個體可於下列表格格式中按員工類別揭露性別或多元群體之代表性：

表 3. 全球員工之性別代表性（%）

	女性	男性	…	N/D*
高階管理階層				
非高階管理階層				
所有其他員工（非派遣）				
所有其他員工（派遣）				

*N/D=不揭露

表 4. 全球員工之多元群體代表性（%）

	群體 A	群體 B	群體 C	…	N/A*
高階管理階層					
非高階管理階層					
所有其他員工（非派遣）					
所有其他員工					

（派遣）					

*N/A=不可得或不揭露

SV-PS-330a.1 之註

1 個體應描述其於全球營運中促進公平之員工代表性之政策及計畫。

1.1 攸關政策可能包括維持招聘、升遷及工資實務之透明度、確保就業機會平等、制定及傳播多元政策，以及確保對公平代表性之管理階層課責性。

1.2 攸關計畫可能包括多元培訓、指導及贊助計畫、與員工資源及諮詢小組之合作，以及提供彈性之工作時間表以配合員工不同需求。

SV-PS-330a.2.員工之(1)自願及(2)非自願離職率

1 個體應揭露所有員工之員工離職率（以百分比表示）

1.1 離職率應按(1)自願離職及(2)非自願離職分別揭露。

2 個體應以報導期間內員工主動自願離職（例如，辭職或退休）之人數除以報導期間內受僱勞工之平均人數計算(1)自願離職率。

3 個體應以報導期間內個體發起之離職（例如，解任、裁減、解僱或不續簽合約）人數除以報導期間內受僱勞工之平均人數計算(2)非自願離職率。

4 對於人力派遣公司，揭露範圍排除派遣勞工（即被派駐至客戶地點，但仍屬於人力派遣公司員工之勞工）。

SV-PS-330a.3. 員工投入百分比

1 個體應揭露員工投入之百分比。

1.1 員工投入程度之類型可能包括：

1.1.1 主動投入；

1.1.2 不投入；

1.1.3 被動；及

1.1.4 主動疏離。

1.2 若將員工投入作為一衡量指標（例如，員工同意調查陳述之程度），則個體應就此揭露將該指標轉換為百分比。

2 該百分比應以由個體、與個體簽約執行之外部方，或獨立第三方所執行對員工投入之調查或研究結果為基礎計算。

財團法人 會計研究發展基金會 ACCOUNTING RESEARCH AND DEVELOPMENT FOUNDATION

2.1 該百分比應以自我描述為主動投入之員工人數除以完成調查之員工總人數計算。

SV-PS-330a.3 之註

1 個體應簡要描述：

1.1 調查來源（例如，第三方調查或個體自行調查）；

1.2 用以計算百分比之方法；及

1.3 調查或研究中所包含問題或陳述（例如，與目標設定、達成目標之支持、訓練與發展、工作流程及對組織之承諾有關者）之摘要。

2 當調查方法相較於先前報導年度有變動時，個體應提供該變動發生年度在新舊兩方法下之結果。

3 當結果僅限於部分員工，個體應提供納入研究或調查中之員工百分比及樣本之代表性。

4 個體可揭露其他調查發現之結果，諸如對其工作/其所任職之公司引以為傲、受到其工作/同事啟發，以及與公司策略及目標一致之員工之百分比。

專業誠信

主題彙總

專業與商業服務個體之經營模式係依賴客戶之信任與忠誠。為確保長期且互利之關係，個體必須提供符合該行業最高專業標準之服務。專業誠信係一重要之行業治理議題，因單一組織內部專業人員之集體行為，可能使利益衝突、偏見或疏失之察覺與防範更具挑戰性。充分訓練員工、提供無偏見且無錯誤之建議及資料，以及採取其他措施以確保專業誠信，對於強化個體之營運許可及吸引與維繫客戶而言係屬重要。

指標

SV-PS-510a.1.確保專業誠信之作法之描述

1 個體應描述其確保專業誠信之政策。

1.1 揭露範圍包括與利益衝突、資料正確性及貪瀆有關之專業誠信之層面。

2 確保專業誠信之範圍可能包括與下列事項有關之政策、倫理規範之訓練及施行，以及調查、執行及懲戒程序：

2.1 利益衝突之避免，包括潛在或所認知衝突之降低及透明度；

2.2 諮詢服務與建議之監督；

2.3 正確資料之維護及報導；

2.4 機密商業資訊之保護，包括商業紀錄及文件之正確性、保存及銷毀；

2.5 帳單舞弊之防範；

2.6 貪瀆之避免，包括可疑活動之辨認及吹哨者保護計畫；

2.7 對敏感及機密資料存取之隱私指引及安全許可；

2.8 攸關法規之員工訓練；

2.9 有關商業倫理或遵循之違反或疑慮之內部報導機制；

2.10 對失職行為或疏忽之內部調查流程；及

2.11 對專業誠信政策之違反之懲戒行動。

3 個體可討論行業最佳實務（包括行為守則及倫理規範）之遵循，作為其確保工作品質及專業誠信之管理作法之措施。

SV-PS-510a.2. 與專業誠信相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額

1 個體應揭露報導期間內所發生與專業誠信（包括疏忽、失職行為、違約、舞弊、貪瀆及賄賂）相關之法律程序所導致之貨幣性損失總額。

財團法人 會計研究發展基金會 ACCOUNTING RESEARCH AND DEVELOPMENT FOUNDATION

2 法律程序應包括個體涉及之任何裁決程序，無論是經由法院、主管機關、仲裁人或其他程序。

3 損失應包括對相對人或其他人之所有貨幣性負債（無論係因和解或審理後之判決或其他方式之結果），包括報導期間內因任何個體（政府、企業或個人）提起之民事訴訟（例如，民事判決或和解）、監理程序（例如，處罰、追繳或返還）及刑事訴訟（例如，刑事判決、處罰或返還）所發生之罰款及其他貨幣性負債。

4 貨幣性損失之範圍應排除個體於其辯護過程中所發生之法律與其他費用及支出。

5 揭露範圍應包括與適用之司法管轄區法令規範之執行相關之法律程序。

SV-PS-510a.2 之註

1 個體應簡要描述法律程序所導致之所有貨幣性損失之性質（例如，審理後發布之判決或命令、和解、認罪答辯、緩起訴協議或不起訴協議）及背景（例如，疏忽）。

2 個體應描述其為回應法律程序所實施之任何改正行動。此等改正行動可能包括營運、管理、流程、產品、商業夥伴、訓練或技術上之具體改變。