

2024 人权尽职调查报告

环旭电子股份有限公司

目录

- 1 承诺保障人权2
- 2 人权尽职调查7
- 3 减缓与补偿措施.....19
- 4 实施与结果21
- 5 未来规划24



1 承诺保障人权

环旭电子股份有限公司及其子公司（以下简称“环旭电子、USI、公司、我们”）支持、尊重、并致力于遵守联合国“世界人权宣言”、“联合国全球契约”第一条与第二条原则、“联合国企业与人权指导原则”、国际劳工组织“工作基本原则与权利宣言”、其他适用的国际原则与当地法令规范。身为“责任商业联盟”的成员，我们在全球营运中采用其行为准则，以履行我们对保障人权的承诺。

环旭电子坚信企业有责任尊重人权，并致力于与员工、合资企业、承揽商、商业合作伙伴(供应商、客户)、政府、社区等利益相关方一起保护与促进人权。

管理原则

- **定期审查政策：**每年审查且根据需要更新本政策，以确保政策的有效性。
- **人权尽职调查：**
 - ✧ 将责任商业行为融入环旭电子人权管理体系，定期进行人权尽职调查以辨识与评估人权风险与潜在影响，制定相应预防减缓措施，并追踪实施结果。
 - ✧ 如发现有人权风险、潜在影响或违反人权事件，会分别对之采取减缓措施或补救措施。
 - ✧ 透过人权尽职调查所评估及识别出的人权风险、潜在影响或违反人权事件，以及人权治理工作的实施成效，将定期呈报高阶主管，并修订相应人权政策、人权管理规章或程序等，促进人权保障工作之执行更加完善，同时定期于公司可持续发展官网、可持续发展报告书与尽职调查报告等对外公开揭露人权管理目标、作为、绩效与进展。
- **培训与倡导：**对内、对外持续倡导人权政策，对公司员工及供应商进行人权培训，以提升对人权议题的关心及重视，并传达申诉渠道信息，以贯彻尊重人权的执行与文化。

1.1 人权政策

- **多元化与反歧视：**我们尊重员工、承揽商、商业合作伙伴、社区及所有利益相关方的多元化。我们严格禁止任何歧视基于种族、肤色、性别、性别认同、性倾向、婚姻状况、语言、年龄、国籍、宗教信仰、政治主张、血统、肢体或精神障碍、怀孕、疾病或任何其它受法律保护的特征之不同，而有差别待遇之情事以确保招募、晋升等工作机会均等。
- **尊重与人道待遇：**我们致力于以尊重和人道待人。在工作场所与工作相关的环境中，不容许任何形式的不尊重或不当行为，包括但不限于性骚扰、虐待、体罚、嘲弄、辱骂、歧视、仇恨、贬抑、威胁、敌对行为、干扰、跟踪、精神胁迫和侵犯行为等。
- **无强迫劳动及人口贩运：**身为雇主及全球企业公民，我们坚决禁止任何形式的强迫劳动，包括人口贩运与非法用工，并确保所有的雇佣关系都是建立于自愿的基础上，即所有的员工，在合法合理的通知期限内，皆有权选择或终止雇佣关系。
- **童工及青年劳工：**严禁任何形式的童工，绝不允许聘用未满16周岁的人员；且不会聘用年满16周岁、未满18周岁的青年劳工从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。
- **薪酬、福利与工时：**遵守营运地所在国家或司法管辖区之薪酬、社会保障、工时等所有相关法规。按时给付不低于当地法定最低工资之报酬并杜绝同工不同酬之情事；工作时间以当地法律规范的每日最长工时及每周不超过60小时(紧急或特殊情况除外)、且不连续工作超过七日之规定；依法给予特休假期或发给未休假补偿。
- **工作环境健康与安全：**我们致力于提供员工安全、健康的工作环境，并遵守所有适用的健康安全法规及确保所有程序正确到位，努力实现零伤害和零事故。
- **言论与结社自由：**我们充分尊重与支持员工自由结社和表达意见的权利，承诺不以任何干扰或限制妨碍其权利合法行使，致力于打造一个信任及正向的环境，提供多元、开放、双向的沟通渠道，让内外部利益相关方能够分享他们担忧与建议，无需担心受到干扰、恐吓、报复、歧视或骚扰。
- **隐私权保护：**我们认为隐私权为基本人权之一，需要受到保护。遵守环旭电子隐私权政策，我们致力于保护个人资料隐私及确保数据安全。
- **产品责任与无冲突矿产承诺：**我们认为企业对产品的责任涵盖了原材料使用、产品使用和后续产品回收的整个生命周期。坚守环旭电子无冲突矿产采购承诺，在环旭电子的制造和生产中不购买或使用来自冲突矿产或侵犯人权地区的金属或产品。也不允许将环旭电子产品用于侵犯人权之用途。

人权相关政策¹

No.	政策名称	内容说明
1	ESG实务守则	USI重视公司治理、环境保护、社会参与，并纳入公司经营策略及营运管理，在追求可持续经营与获利同时，兼顾利益相关方权益并推动可持续发展。依据重大性原则，进行运营相关之公司治理、环境及社会议题之风险评估，并制定相关风险管理政策或策略。
2	人权政策	USI支持、尊重、并致力于遵守联合国“世界人权宣言”、“联合国全球契约”第一条与第二条原则、“联合国企业与人权指导原则”、国际劳工组织“工作基本原则与权利宣言”、其他适用的国际原则与当地法令规范。我们在全球运营中采用“责任商业联盟”行为准则，并与员工、合资企业、承揽商、商业合作伙伴(供应商、客户)、政府、社区等利益关系人一起履行我们对人权保障的承诺。
3	反歧视反骚扰政策	USI成员于公司职场均能获得受尊重、公平、合理、专业的对待，免于遭受任何形式的歧视与骚扰，让所有成员都能安心发挥个人专长及其最大潜力，并维护其身心健康。
4	商业行为与道德准则	USI致力于寻求在生态面和道德面上对自然、人类与社会具有正面影响的经营之道，在企业经营过程中实践良好的企业公民与社会责任，同时确保与所受管控的众多法律、法规和政策要求保持一致。
5	环境&安全卫生及能资源政策	USI与价值链上的客户、供应商与承揽商等商业伙伴，对于自身运营与所提供之产品、活动或服务，共同维护员工安全卫生，减缓企业运营对环境产生之冲击。
6	隐私权及个人资料保护政策	USI高度重视隐私权及个人资料保护，依据台湾《个人资料保护法》及《个人资料保护法施行细则》、欧盟《一般数据保护规范》及USI运营据点之国家或地区所适用之隐私权及个人资料保护相关法规，制定本“隐私权及个人资料保护政策”，并要求USI之供应商、承揽商、外部顾问等第三方管理个人资料搜集、处理及利用等相关作业。
7	供应商行为准则	USI依据母公司“日月光投资控股股份有限公司”之供应商行为准则与RBA行为准则，并参考“联合国企业与人权指导原则”、国际劳工组织“工作基本原则与权利宣言”及“世界人权宣言”等国际规范，订定本供应商行为准则以确保供应链工作环境的安全、保障员工受到尊重并富有尊严、落实环保并遵守道德操守。
8	冲突矿产采购管理政策	USI承诺将根据责任矿产倡议组织规范只使用来源可靠的“非冲突矿产”，进行“有责采矿作业”。我们遵循经济合作暨发展组织(OECD)所制订“来自受冲突影响和高风险区域的矿石的责任供应链尽职调查指南”的尽职调查架构，对供应商执行尽责调查，以建立冲突矿产的管理机制。
9	其他内部规范	全球责任商业联盟管理程序。

¹ 第1至第8项得自USI永续发展官网资源中心之永续治理文件下载 (<https://www.usiglobal.com/tw/resources>)

1.2 人权治理

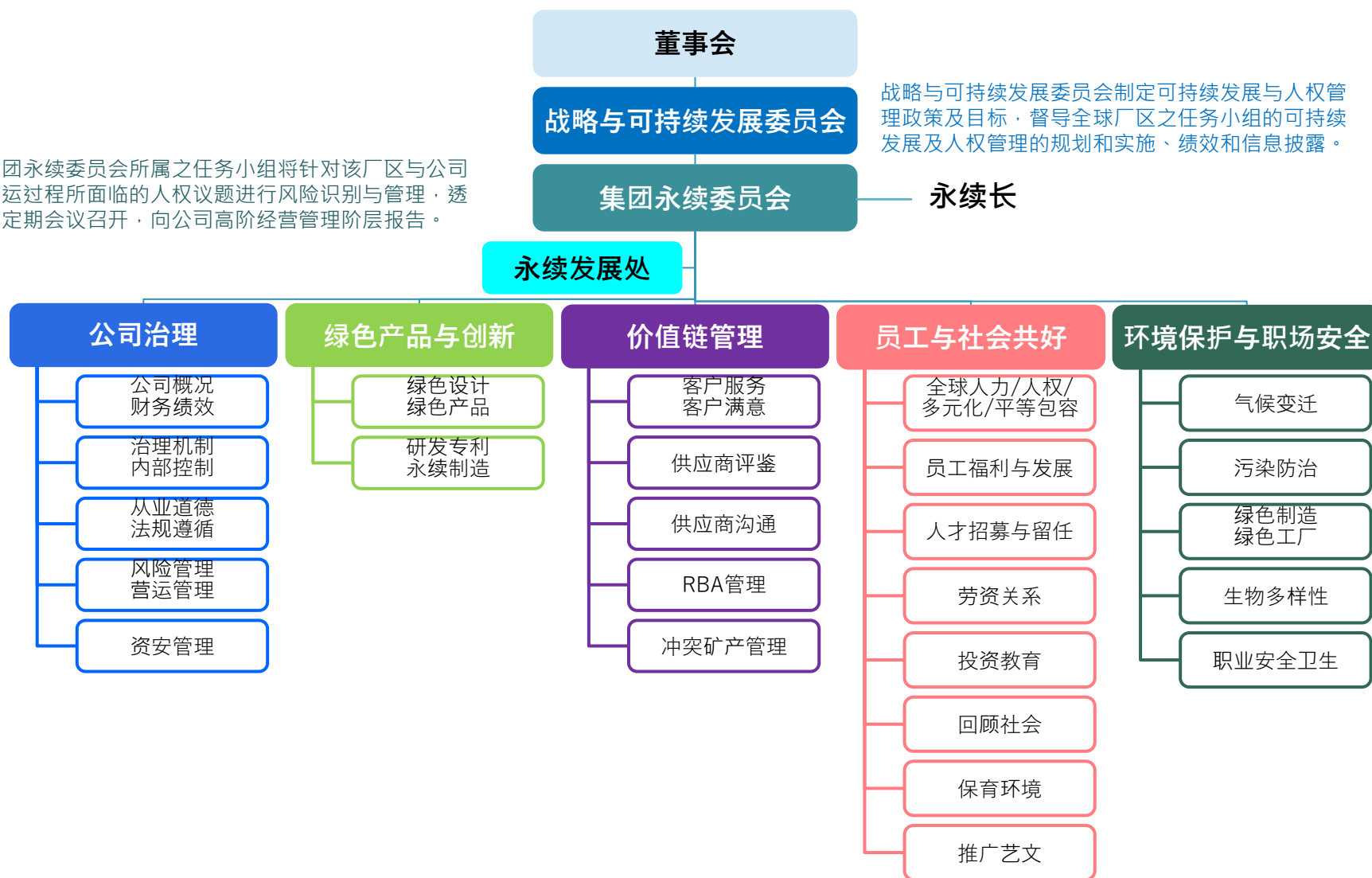
为增强公司核心竞争力，提高可持续发展的决策效益，完善公司治理结构，环旭电子在2024年透过扩增战略委员会之职能，设立“战略与可持续发展委员会”，为集团可持续管理的最高层级组织，对公司之可持续发展能力提出建议并督导。

“战略与可持续发展委员会”辖下设有“集团永续委员会”，永续委员会范畴涵盖公司全球制造厂区。由永续委员会主任委员指派一位高阶主管担任（兼）任永续长，各高阶主管分别担任总召集人及总干事。透过“公司治理、公司治理、绿色产品与创新、价值链管理、员工与社会共好、环境保护与职场安全”五大执行构面展开永续策略，成员包含各行政、事业单位，以确保可持续工作之推动。

集团永续委员会所属之任务小组将针对该厂区与公司运营过程所面临的人权议题进行风险识别与管理。委员会总干事每季召开任务小组会议，总召集人与任务小组成员共同拟定及追踪各任务小组可持续目标，并在永续委员会年度会议中向主任委员及委员会成员报告年度及中长期可持续目标的推动成果。

1.2.1 人权管理组织

集团永续委员会所属之任务小组将针对该厂区与公司营运过程所面临的人权议题进行风险识别与管理，透过定期会议召开，向公司高阶经营管理阶层报告。



2 人权尽职调查

2.1 人权尽职调查范围

环旭电子每年进行人权尽职调查，其涵盖公司的七个制造厂区²、并购对象、合资企业与供应商。



² 环旭电子制造厂区为中国大陆的张江厂、金桥厂、惠州厂和昆山厂、台湾的南投厂、墨西哥厂以及越南厂。

2.2 人权尽职管理

2.2.1 人权尽职调查

公司负责任地了解与管理人权议题，聚焦在运营过程的员工与供应商对象上，秉持 PDCA 管理流程，持续改善的理念，永续委员会辖下相应工作小组依据尽职调查流程辨识、评估、监测、预防与降低人权相关之冲击，并以「尽职调查报告」将调查结果揭露于官网。透过永续委员会会议每季审查劳工、道德、环境、安全与卫生各项绩效指标的执行状况；每年汇整调查结果提报至永续委员会，向经营管理阶层报告。

RBA 管理机制

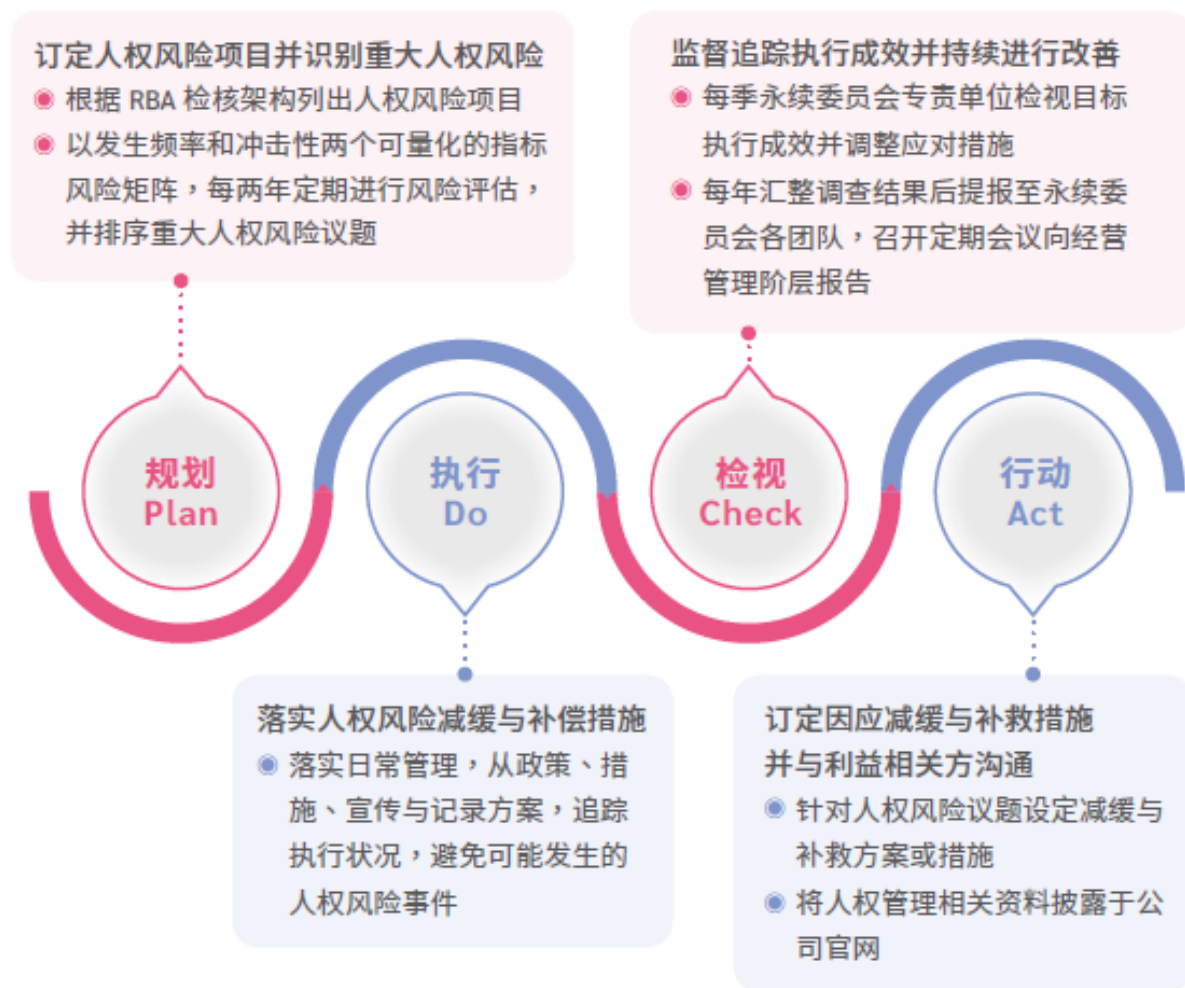
透过RBA行为准则之框架，审查劳工、道德、环境、安全与卫生等构面，以发生频率和冲击性两个可量化的指标风险矩阵定期进行风险评估，调查过去两年的人权风险评估结果，辨识容易遭受人权风险的议题与对象，制定执行计划，持续改善。

- ◆ 员工：每年以RBA可持续性自评问卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) 实施自我评估与委托外部受过社会与环境稽核专门训练的第三方机构，为所有厂区或新业务关系公司同步执行RBA验证稽核计划 (Validated Assessment Program, VAP)³ 进行风险管理。同时，每年安排跨厂区互相稽核以确保完全符合规范，若有不符合之项目，也会在限期内提出改善方案并改善之。
- ◆ 合资公司：要求每年进行人权风险识别，合资企业之可持续报告书中已提列之人权风险议题或SAQ人权风险识别结果，需拟定相对应改善计划，并追踪其减缓补偿措施状况。
- ◆ 供应商：针对年度第一阶供应商进行可持续风险评估并透过现场稽核与RBA VAP进一步识别，从中找出可能面临高度风险之供应商，对其不同风险状况持续追踪改善成效。

³ 验证稽核计划(Validated Assessment Program, VAP)，旨在为企业提供风险识别和推动改进的保证以及供应链中劳动力、道德、健康、安全和环境条件的强大管理系统来改善业务实践。由 RBA 认可的第三方验证机构，对公司自身厂区、供应商和潜在供应商进行现场稽核

2.2.2 人权尽职调查流程

USI 定期进行人权尽职调查，以评估人权风险及潜在影响。若发现任何人权风险、潜在影响或违反人权事宜，会积极采取相应减缓措施或补救措施，并相应检讨人权政策、相关管理规章或程序，以确保人权保障工作之执行更加完善。

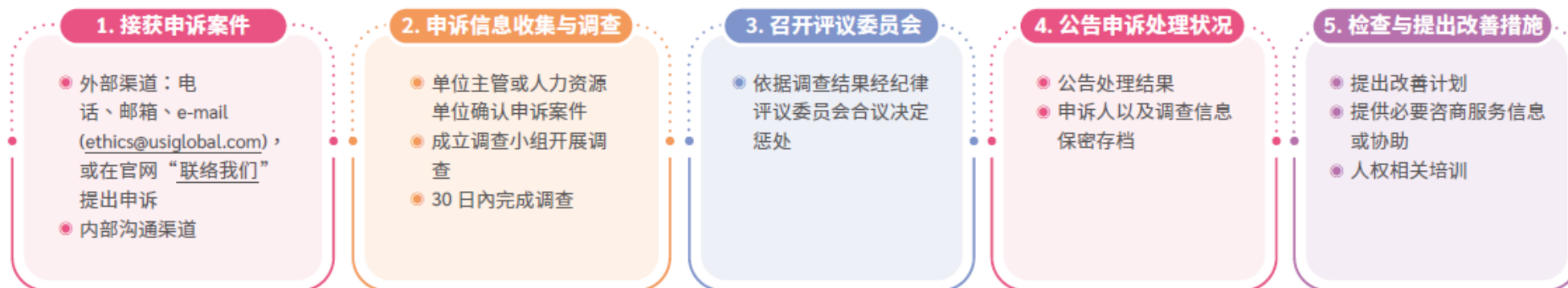


2.2.3 显著人权议题与价值链影响

环旭电子之角色	对象	人权议题	主要政策	尽职调查	申诉机制
雇主 供应链伙伴 (含并购、合资企业)	员工 移工 青年劳工 派遣工 女性员工	禁止强迫劳动、工时、工资与福利、反歧视 / 反骚扰 / 人道待遇、同工同酬、性别平权、年轻劳工、集结自由和集体谈判、宗教自由、职业健康与安全、紧急准备、工伤与职业病、资料隐私与安全、职场不法侵害、公共卫生和食宿	人权政策、反歧视反骚扰政策、环境&安全卫生及能资源政策、隐私权及个人资料保护政策	RBA SAQ、RBA VAP、内部稽核	- 内部举报渠道：各子公司内部举报渠道 - 外部举报渠道：透过会议沟通、e-mail 举报信箱，或官网「联络我们」进行意见反馈与申诉。
采购者	供应商 承揽商	禁止强迫劳动、工时、工资与福利、反歧视 / 反骚扰 / 人道待遇、年轻劳工、职业健康与安全、紧急准备、工伤与职业病、数据隐私与安全、禁止使用冲突矿产	供应商行为准则、冲突矿产采购管理政策、隐私权及个人资料保护政策	SSAQ、现场稽核	
提供产品服务者	客户	数据隐私与安全	隐私权及个人资料保护政策	风险评估、内 / 外部稽核	

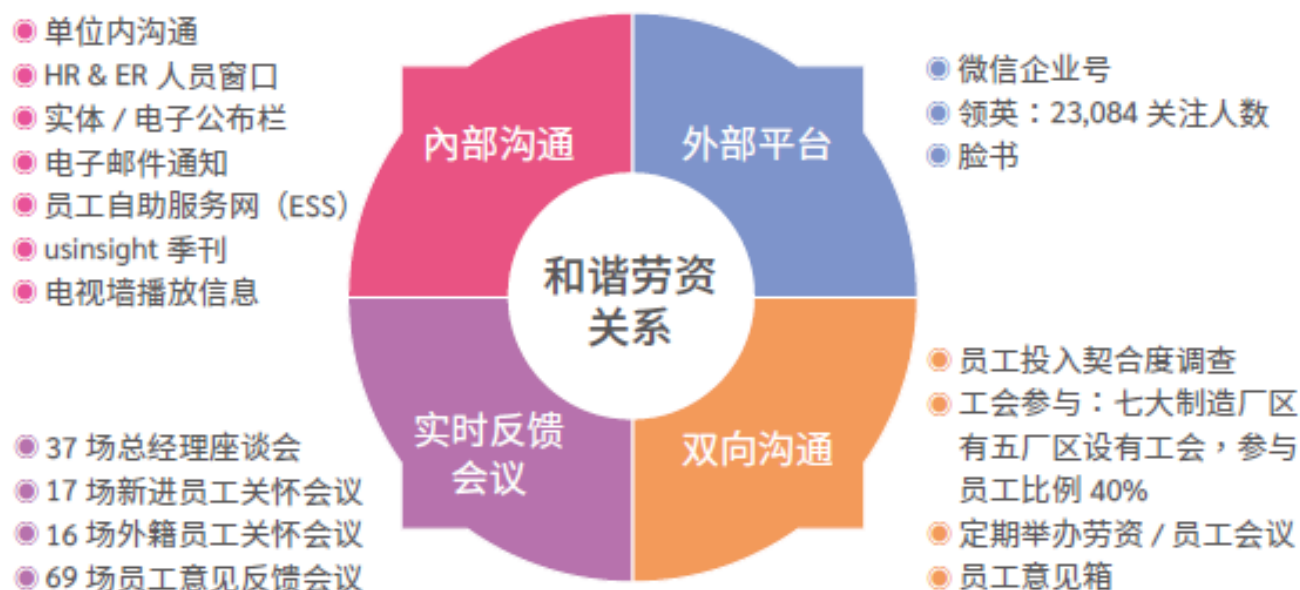
2.2.4 申诉流程与处理机制

公司建立调查机制与申诉渠道，以确保人权政策之执行，避免发生危害人权之事件，并设立员工举报机制，以下列调查程序进行处理：



2.2.5 沟通与申诉渠道

利益相关方可透过相关电话、会议、邮箱、e-mail (ethics@usiglobal.com)，或于官网「[联络我们](#)」页面进行意见反馈与申诉。检举人可具名或匿名举报。公司对举报内容进行调查，并对举报者的身份保密，依法确保举报者的安全，不使举报者受到威胁或权益损害。



2024年沟通实绩

员工：

1. 举办139场员工沟通座谈会。
2. 定期与劳工代表/工会讨论劳动条件、制度或工作环境改善建议，包含员工薪资、给薪生日假、延长产假 / 陪产假天数。

3. 全球厂区员工意见反应总件数共139件，全数已处理完毕并给予反馈。
4. 透过发行usinsight 与微信群组分享高阶主管经验，并提供产业动态、卫教知识、员工活动等信息。
5. 举办190 场员工卫教训练。

供应商：

1. 与物料供应商共召开25 次EBR (Executive Business Review) 会议，辅导82 家供应商缺失改善及13 场新产品与新技术说明会。
2. 实施供应商问卷调查，以了解469 家供应商现状及趋势。
3. 选定供应商/ 承揽商实施RBA 实地/ 文件稽核，共稽核108 家供应商/ 承揽商。
4. 举办大中华区可持续供应链在线分享会，宣达公司理念及各项推行政策，说明环旭电子对供应商ESG 的要求及未来目标分享，共529 位供应商伙伴与会辅导2 家供应商，导入并取得温室气体或产品碳足迹 (ISO 14064-1 或ISO 14067) 认证。

社区：

1. 制定并执行环安卫相关的标准作业程序，以降低对当地环境的负面影响，且建立沟通渠道与社区居民维持良好的关系。
2. 力求降低空气污染排放源，并无重大环境污染违规案件发生。
3. 致力提高制程水回收率，以减少厂区用水需求，并降低水资源风险，制程水回收率达 65%。
4. 积极参与社会/ 社区活动，营造良好邻里关系，共计参与/ 举办 102 项社会活动。

2.2.6 人权培训

公司持续关注人权保障议题并推展相关培训，以提高人权保障意识，降低相关风险发生的可能性。全球厂区的每位员工每年都必须接受“员工行为准则、职场人道待遇”等课程培训，以加强同仁对于员工行为定义与要求，并藉由在线测验的方式，确保员工对相关规定的了解。为加强同仁对人权议题的了解，我们制作许多“微学习”课程让同仁利用碎片时间自主学习。

课程名称	培训对象		厂区						
	直接员工 ⁴	间接员工 ⁵	张江厂	金桥厂	惠州厂	昆山厂	南投厂	墨西哥厂	越南厂
员工行为准则	●	●	●	●	●	●	●	●	●
职场人道待遇	●	●	●	●	●	●	●	●	●
RBA Code of Conduct	●	●	●	●	●	●	●	●	●
新人训-商业行为与道德准则	●	●	●	●	●	●	●	●	●
新人训-工作规则	●	●	●	●	●	●	●	●	●
可持续发展课程		●	●	●	●	●	●	●	●

⁴ 直接员工系指实际参与生产工作的技能职人员

⁵ 间接员工包含管理职、技术职及事务职人员

2.3 人权风险项目

人权议题	影响对象	内容说明	管理做法	发生 机率	冲击 程度
强迫劳动 工时管理	员工 合资企业 供应商	- 所有员工的雇佣关系都是自愿的 - 任何加班必须是自愿的 - 工作时数不应超过当地法律规定的最大限度，每周的工作时数不应超过 60 小时（包括加班），紧急或特殊情况除外 - 每七天应当允许劳工至少休息一天	- 以不违反劳动法规为前提，依其自由意志签订劳动合同 - 员工可自行决定终止劳动契约，停止提供劳务 - 加班须事先排定，直接同仁之加班须获其同意始得加班 - 因应产能招募足额人力以符合实际需求 - 实施工时管控、预警超时等改善措施 - 要求供应商签署「供应商行为准则」	高	中
童工		禁止使用童工	检核及保留新进员工年龄副本文件	低	低
青年劳工		不聘用青年劳工从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班	不聘用年满 16 周岁、未满 18 周岁的青年劳工从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班	低	低
工资与福利		- 符合当地政府法令规定的最低工资支付标准，加班费计算与薪资代扣等 - 让员工知晓工资项目和金额的正确性 - 符合当地区域相关法定福利规定	- 支付的工资符合当地最低工资标准，加班费计算与薪资代扣等规定 - 禁止以扣工资作为纪律处分的手段 - 提供简明的工资单据，以证实支付给劳工的薪酬准确无误 - 依当地社会福利规定提拨缴纳保险费用	中	低
人道待遇		制定政策和申诉渠道，避免苛刻或非人道对待员工，包括暴力、性暴力、性骚扰、性侵犯、体罚、心理或生理压逼、欺凌、公开羞辱或口头辱骂；也不得威胁进行任何此类行为	- 设置禁止对员工进行不人道待遇的 SOP - 对于不人道待遇或受到歧视，提供举报渠道或投诉处理的文件并传达员工知悉 - 每年定期调训同仁接受相关培训	中	低
歧视		制定政策和申诉渠道，避免任何歧视/骚扰行为发生	- 工作规则明文规定保障员工免受歧视与骚扰，制定反歧视反骚扰政策和申诉渠道，避免任何歧视/骚扰行为发生 - 禁止因任何因素于招聘或实际工作中歧视员工，或藉此影响其工资、晋升、奖励和受训机会等 - 禁止任何形式的职场上骚扰行为	低	低
骚扰				中	低
自由结社		- 根据当地法律，尊重所有员工组织和参与或回避所选工会、集体谈判和参加和平集会的权利 - 鼓励员工参与社团活动，达到强身健体，职家平衡的生活模式	- 员工和 / 或他们的代表应当能够在不用担心歧视、报复、威胁或骚扰的情况下，公开地就工作条件和管理方法与管理层沟通以及分享其想法和忧虑 - 持续补助社团运作经费，营建工作与家庭生活平衡 - 定时召开劳资 / 员工会议，以会议记录、追踪相关员工反应事项，保持各沟通渠道之通畅，建立和谐幸福的职场	低	低

人权议题	影响对象	内容说明	管理做法	发生机率	冲击程度
性别平等	员工 合资企业 供应商	- 保障不同性别之工作权利 - 营建多元融合职场	- 刊登招募广告性别不得为筛选指标 - 工作规则明文规定保障性别平等 - 设定短中长期女性占比年度目标、女性任高阶主管占比年度目标	低	低
母性保护		依各地职安相关法令，提供保护母体措施	- 怀孕员工不安排夜班或需大量耗费体力的工作 - 员工得享有产假、产检假、哺乳假与育婴 / 儿假 - 提供怀孕员工便利车位，与加量用餐福利	低	低
身心障碍		营建多元融合职场	为残疾者量身订做工作以增加工作者之工作成就感	低	低
原住民		- 原住民族有权在行使其权利时不受任何形式的歧视 - 营建多元融合职场	具有原住民身分者，可以从自己、或父母、或配偶之族群别的岁时祭仪期间，一年选一天放假。	低	低
宗教自由		- 保障不同宗教信仰的权利 - 营建多元融合职场	- 提供员工宗教礼拜之区域 - 不妨碍/限制员工礼拜之时间	低	低
外籍移工		- 禁止移工在招聘过程中被收取不合理费用 - 禁止限制移工就业自由 - 禁止强迫/抵债劳动	- 禁止于招聘过程中收费，或以缴纳押金或扣押身分证件等作为雇用条件 - 提供外籍移工语言制成的劳动合同或文件以协助外籍工了解文件内容	低	低
员工健康		依各地职安相关法令维护员工健康	依各地职安相关法令订定职业安全与健康的管理办法，规划与执行员工健检、健康促进等事宜	低	低
职业安全		确保同仁作业安全	依 ISO 45001 系统验证，订定与执行相关作业办法与程序，以确保同仁作业安全，提供安全的职场环境	中	低
公共卫生和食宿		为员工提供干净食宿环境	公司或移工中介人提供的员工宿舍应当保持干净、安全，并提供适当的紧急出口、洗浴热水、充足的照明供暖和通风设备、独立安全的场所以供储存个人和贵重物品，以及适当且出入方便的私人空间	低	低

2.4 人权风险分析

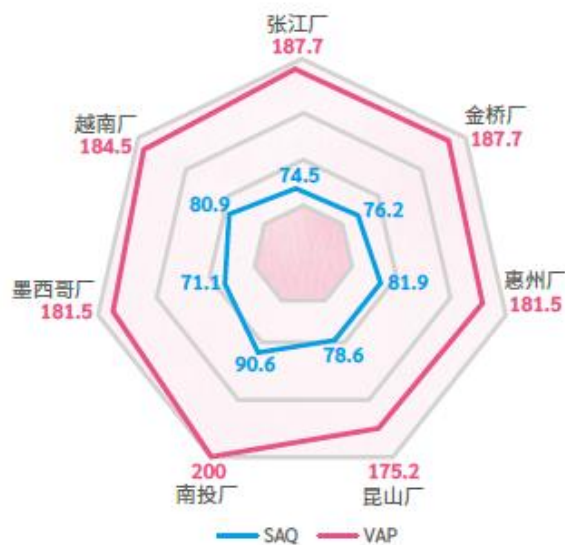
2.4.1 人权风险评估-制造厂区与合资企业(员工部分)

2.4.1.1 七大制造厂区

环旭电子全球制造厂区执行的 RBA SAQ 与 VAP 人权风险评估结果以及员工申诉个案统计，识别各厂区风险性提出相对应减缓计划。

- (1) 2024 年公司无雇用童工、使年轻劳工从事危及其健康或安全的工作、强迫或强制劳动、侵害原住民权利的事件与任何形态之歧视等违反事件发生，亦未发生人员伤亡或设备损害而导致停止生产的安全生产事故。
- (2) 各厂区于 RBA SAQ 评估结果皆为低/中风险厂区，以及 VAP 验证评估的分数皆高于 175 分，且无发现重大缺失。我们依据问卷及验证内容，将“工时”与“工资与福利”识别为公司劳工人权易暴露风险的议题。

● 人权风险各厂区评鉴结果⁶



● 人权风险分析⁷



⁶SAQ 评估结果：风险评鉴分数在 80 分以上为低风险；60~80 分为中风险；60 分以下为高风险

⁷主要风险为该事件发生频率与冲击度皆高者；轻度风险为该事件发生频率与冲击度皆低者；其余事件列为次要风险

(3) 接获 6 件员工申诉案件，经调查后实际成案 3 件。

- 外部申诉案件：1 件为外部厂商反应会议当中同仁应对不当提出性骚扰申诉，虽被申诉人提出异议，但公司仍以谨慎态度处理该案件将其调离该岗位结案。
- 内部申诉案件：共 2 件。1 件为主管不当管理行为造成部属感觉私人生活受到骚扰，以解除被申诉人主管职结案；1 件为同事间长期语言暴力申诉人，以被申诉人小过处分结案。

(4) 职业灾害管理：

- 未发生人员伤亡或设备损害而导致停止生产的安全生产事故。
- 共发生 6 件物理性及 1 件化学性职业伤害事件。

2.4.1.2 合资公司：USI 持有股权 10%以上之合资公司有美鸿电子股份有限公司与万德国际有限公司。

(1) 美鸿电子股份有限公司：目前无正式运营活动，故未进行尽职调查作业。

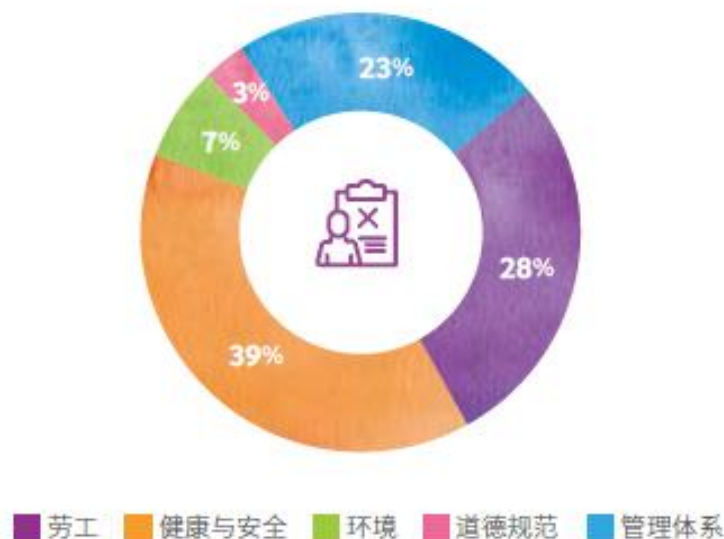
(2) 万德国际有限公司：依据 2024 年 MEMTECH 企业可持续报告书，未发现违反人权事件之陈述。

2.4.2 人权风险评估-供应链

为提升整体供应链的竞争性，确保供应商能善尽企业社会责任，每年由人资及企业社会责任部门组成稽核小组，或委由第三方独立验证机构，对供应商进行书面评估及实地稽核/ 访查，其评估范围包含劳工、健康与安全、环境、道德规范及管理体系等五大面向。

- 2024 年进行 469 家第一阶供应商进行 SSAQ⁸调查，回收率达 76%。
对于未回复问卷之供应商，采取透过供应商公开揭露信息，进行可持续风险调查。2024 年未有终止合作关系之供应商。
- 对于在可持续性风险稽核过程中发现的缺失事项，我们透过现场说明或在线讨论方式辅导其缺失改善，要求供应商提出改善计划，且须于一个月内完成改善并进行复审，经复审后其结案率为 100%，稽核结果为低风险等级。对于尚未结案的供应商，公司将其列为年度优先实地稽核对象，并提供改善措施的辅导。
- 我们进一步分析供应商稽核缺失项目，发现五大面向中，健康与安全面向占比 39%，详细结果如图所示。公司持续协助与辅导供应商以符合 RBA 行为准则，与供应商一起为供应链经营环境的进步与提升作出贡献。
- 我们透过供应商回复之 SSAQ 与供应商的可持续报告书或公开信息等，USI 进行供应商人权风险评估。2024 年供应商人权评估结果发现：“人权政策与承诺、反歧视/ 反骚扰/ 人道待遇、职业健康与安全”及“工业卫生”为主要的人权风险议题，我们找出可能面临高风险之供应商采取相应措施，对其不同风险状况持续追踪改善成效。对于未回复及未揭露信息之供应商，未来将持续协助与辅导供应商重视人权议题。

● 供应商 / 承揽商稽核缺失项目分布



⁸ SSAQ, Supplier Sustainability Assessment Questionnaire 供应商永续性风险评估问卷

3 减缓与补偿措施

3.1 减缓与补偿措施-制造厂区与合资企业(员工部分)

我们于七大大厂区实施“不法侵害⁹、工时、工资与福利”与“职业灾害管理”人权风险议题之减缓与补偿措施，并对相应厂区特别进行强化管理，透过人权培训提升人权意识、从招募足够的人力与工时管理着手，以及加强倡导使同仁从法令规定面了解公司制度。减缓与补偿措施详细说明如下：

对象	劳工
风险议题	不法侵害（骚扰、性骚扰、职场霸凌）、工时、工资与福利
减缓措施	不法侵害 ● 重申公司不容忍任何人有违反人道待遇之行为。任何人发现他人或自身遭受不法侵害，都应立即依规定与程序进行通报。公司接获申诉后会采取保密的方式进行调查，若被调查属实者，将会依工作规则进行惩处 ● 每年进行人权（涵盖不歧视、性骚扰、隐私权等，但不限于此）与职场人道待遇培训与倡导，并重申相关人权申诉与处理流程。培训课程包括 RBA、职场人道待遇办法、两性平等及性骚扰法令等 ● 培训与倡导内容、申诉与惩处等文件公布，以助促进公司与员工沟通；提供临厂医师咨询服务，协助员工进行心理辅导与纾压咨询，减缓员工压力及挫折感 工时 ● 因应产能需求招聘足额员工，缩短人力调配计划检视频率，避免人力不足造成超时加班的情况 ● 建立工时管理机制系统，进行加班工时管控，系统自动发送预警通知加班时数限制、超时加班员工及其直属主管，协助主管管理同仁加班状况。并执行七休一工时管理与追踪机制严格执行工时管理机制。 工资与福利 ● 定期检视相关法令以正确计算加班费、社会保险之投保金额与离职补偿 ● 因应工资与福利法令修改更新 SOP，并提供薪酬管理培训 ● 倡导薪资计算 / 社会保险投保与费用规则



⁹ 不法侵害：指劳工因执行职务，于劳动场所遭受雇主、主管、同事或其他第三方，以言语、文字、肢体动作、电子通讯、互联网或其他方式所为之不当言行，例如职场暴力、职场霸凌、性骚扰或就业歧视等，造成其身体或精神之不法侵害

减缓措施	职业灾害管理 ● 重新检视人员操作机台的动作、流程，进行程序修改、增加防护装置、张贴警示标语等，以防止再次发生 ● 加强人员培训、发放个人防护用具等，以保护人员安全 ● 增加管理人员查核、制定严谨 SOP、加强安全作业倡导，持续精进作业流程，减少事故发生
补偿措施	不法侵害 ● 针对人权 / 人道待遇相关议题提供培训，提升主管领导能力，以举报机制完成调查，并追踪惩戒与辅导措施有效执行，同时调整内部相应之管理机制与补偿 ● 提供临厂医师咨询服务，协助员工进行心理辅导与纾压咨询 工资与福利 ● 补发短发之加班费金额，并更正社会保险之投保金额
申诉机制	公司内部举报渠道：包含人力资源信箱、员工申诉专线及各厂区举报信箱

3.2 人权风险评估与减缓与补偿措施-供应商

在 2024 年供应商人权评估结果发现：“人权政策与承诺、反歧视/ 反骚扰/ 人道待遇、职业健康与安全”及“工业卫生”为主要的人权风险议题，我们找出可能面临高风险之供应商采取相应措施，对其不同风险状况持续追踪改善成效。对于未回复及未揭露信息之供应商，未来将持续协助与辅导供应商重视人权议题。对于稽核发现之缺失事项，要求供应商提出改善计划，且须于一个月内完成改善并进行复审，经复审后其结案率为 100%。

对象	劳工	健康与安全
风险议题	● 人权政策与承诺 ● 反歧视 / 反骚扰 / 人道待遇	● 职业健康与安全 ● 工业卫生
减缓措施	● 针对供应商人权风险，我们透过各厂区对供应商进行年度稽核与 RBA VAP 机制，避免风险的发生 ● 要求供应商针对人权风险进行改善措施，并持续追踪改善程度 ● 藉由可持续供应链培训，倡导灌输供应商劳动人权的重要性及教导实务执行方式，事先降低风险	

补偿措施	- 有人权公开承诺的供应商，给予正向评分提高供应商整体表现，未公开人权承诺的供应商会列入风险供应商加强倡导与稽核 - 要求供应商须针对人权遭受权益损害的员工，提供辅导、补偿或管理方针修改等措施 - 如发现高风险供应商，将进行实地审查及提供改善建议，并要求供应商如期提交改善成效报告，定期追踪持续改善绩效
外部申诉机制与举报信箱	- 透过会议沟通、e-mail 信箱，或在官网「联络我们」页面进行意见反馈与申诉 - 公司设有举报信箱，提供员工或外部人士举报任何与诚信相关之不正当或不法的从业行为，检举人可具名或匿名举报

4 实施与结果

4.1 2024 年实绩

4.1.1 减缓措施成效

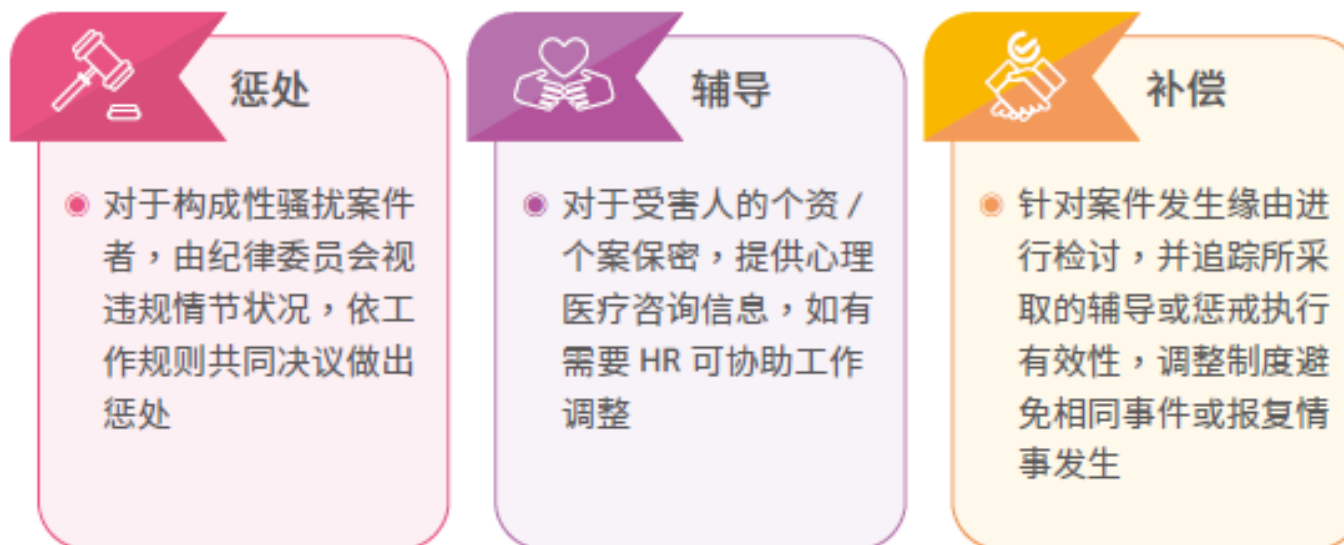
- ◆ **工时**：2024年工时符合率¹⁰达86%，较去年增加1,707人次符合RBA工作时间之规范。
- ◆ **不法侵害**：发布“禁止工作场所职场不法侵害之书面声明”与“不法侵害预防管理办法”，SharePoint 上设置职场不法侵害预防专区（浏览人次：383），提供不法侵害申诉渠道与管理作业流程、相关法令与防治措施培训、倡导教材与医疗咨询服务信息
- ◆ **骚扰**：于各处布告栏与内部网络公告“反歧视反骚扰政策”及“职场人道待遇办法”，除了定期的人权相关培训，加强主管领导、沟通能力的培训。
- ◆ **职业灾害管理**：未发生人员伤亡或设备损害而导致停止生产的安全生产事故。

¹⁰ 工时符合率 = 100% - (全年每周工作时间超过 60 小时的月人数总计 ÷ 全年每月月底人数总计) × 100%

4.1.2 制定性骚扰案件处理与补偿原则

依据公司职场人道待遇办法，我们贯彻保护当事人原则，申诉案件皆在采取保密的方式确认调查，并访谈双方当事人；双方当事人陈诉意见后，确认被申诉人的不当行为，召开纪律委员会，由委员共同决议，依员工行为规则做出惩处并进行公告；对于当事人进行沟通协调，并作出响应和改善，同时为员工提供心理、工作压力、生涯等驻厂医师的咨询服务。为避免员工对相关法令不了解，对公司营建性别平等且幸福健康的工作职场造成负面影响，我们订定保护受害人隐私的制度、规划完善的申诉及处理流程，并对各厂区加强倡导与培训，包括RBA行为准则、职场人道待遇办法、两性平等及性骚扰法令等。

● 性骚扰案件处理与补偿原则



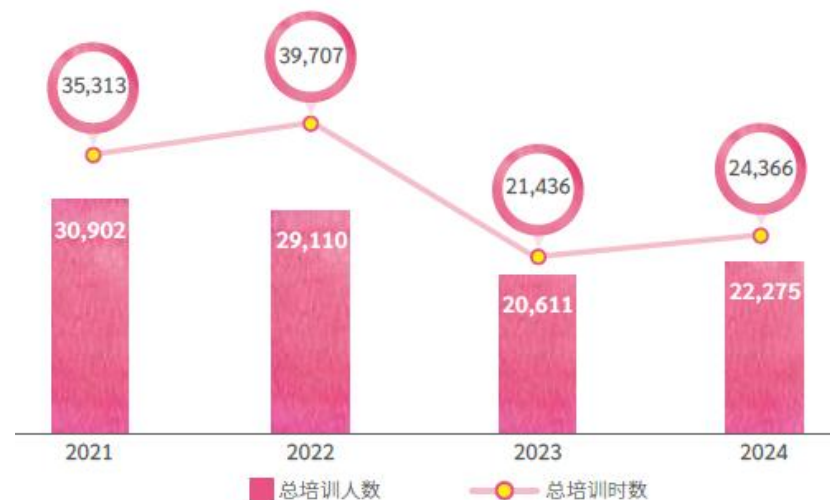
4.1.3 员工工会

公司尊重同仁的结社自由，员工得与志同道合或兴趣相符的伙伴自主成立社团，亦可依据相关法律规定自由组织与参加工会及行使集体协商权力。公司不会以任何方式干涉其工会的建立、运作或管理，并定期举办沟通会议保持与员工及工会间沟通渠道畅通，执行团体协约协议之任用、薪资、离职等劳动条件及对安全卫生、企业福利及其他劳资双方间共同遵守之事项，发展稳定和谐劳资关系。目前除了南投厂与新成立的越南厂未成立工会，其余张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂与墨西哥厂皆已成立工会。公司与工会签订团体协约，参与工会之员工享有团体协约之保障，其团体协约涵盖率约58%¹¹。未成立工会与团体协约中未涵盖的员工之工作条件和雇用条款，根据该厂区已签订之团体协约或根据厂区当地法令规定之劳动条件施行。在公司积极与工会和员工沟通下，2024年并未发生任何重大劳资争议或罢工所导致的停工事件。

4.1.4 人权保障培训

公司持续关注人权保障议题并推展相关培训，以提高人权保障意识，降低相关风险发生的可能性。全球厂区的每位员工每年都必须接受“员工行为准则、职场人道待遇”课程培训，以加强同仁对于员工行为定义与要求，并藉由在线测验的方式，确保员工对相关规定的了解。2024年，人权相关议题每人平均受训时数为1.1小时；总培训时数共计24,366小时；总培训人数达22,275人（其中包含离职员工之培训），故在职员工100%依调训时程完成人权议题之培训。

• 人权保障训练参与人数与时数



¹¹ 团体协约涵盖率 = 团体协约涵盖的员工人数 ÷ 期末在职人数 × 100%

5 未来规划

- ◆ 持续关注全球人权趋势、国内外企业人权政策发展与经营环境变迁，据以检讨并改进，与利益相关方持续保持良性沟通与互动。
- ◆ 定期审查并更新人权政策、行为准则与教材，并接受人权相关议题培训。
- ◆ 透过年度定期人权尽职调查，致力消除任何侵犯及违反人权的行为以担负起人权保障之责任。
- ◆ 定期举办沟通会议，藉由多元沟通渠道与员工契合度调查倾听员工声音，研拟行动方案。

- ◆ 行动计划：
 - 定期审查及更新有关人权的政策、行为准则和培训教材。员工应每年接受一次人权培训。
 - 确实执行员工/供应商人权风险评估流程，强化RBA VAP管理机制，定期审核追踪改善方案执行结果。
 - 于公司官网发布人权尽职调查报告。

