

# 2024 人權盡職調查報告

環旭電子股份有限公司

# 目錄

1 承諾保障人權	2
2 人權盡職調查	7
3 減緩與補償措施	19
4 實施與結果	21
5 未來規劃	24



## 1 承諾保障人權

環旭電子股份有限公司及其子公司（以下簡稱「環旭電子」、「USI」、「公司」、「我們」）支持、尊重、並致力於遵守聯合國「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一條與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」、其他適用的國際原則與當地法令規範。身為「責任商業聯盟」的成員，我們在全球營運中採用其行為準則，以履行我們對保障人權的承諾。

環旭電子堅信企業有責任尊重人權，並致力於與員工、合資企業、承攬商、商業合作夥伴(供應商、客戶)、政府、社區等利益關係人一起保護與促進人權。

### 管理原則

- **定期審查政策：**每年審查且根據需要更新本政策，以確保政策的有效性。
- **人權盡職調查：**
  - ◇ 將責任商業行為融入環旭電子人權管理體系，定期進行人權盡職調查以辨識與評估人權風險與潛在影響，制定相應預防減緩措施，並追蹤實施結果。
  - ◇ 如發現有人權風險、潛在影響或違反人權事件，會分別對之採取減緩措施或補救措施。
  - ◇ 透過人權盡職調查所評估及鑑別出的人權風險、潛在影響或違反人權事件，以及人權治理工作的實施成效，將定期呈報高階主管，並修訂相應人權政策、人權管理規章或程序等，促進人權保障工作之執行更加完善，同時定期於公司永續發展官網、永續報告書與盡職調查報告等對外公開揭露人權管理目標、作為、績效與進展。
- **教育訓練與宣導：**對內、對外持續宣導人權政策，對公司員工及供應商進行人權教育訓練，以提升對人權議題的關心及重視，並傳達申訴管道資訊，以貫徹尊重人權的執行與文化。

## 1.1 人權政策

- **多元化與反歧視**：我們尊重員工、承攬商、商業合作夥伴、社區及所有利益關係人的多元化。我們嚴格禁止任何歧視基於種族、膚色、性別、性別認同、性傾向、婚姻狀況、語言、年齡、國籍、宗教信仰、政治主張、血統、肢體或精神障礙、懷孕、疾病或任何其它受法律保護的特徵之不同，而有差別待遇之情事以確保招募、晉升等工作機會均等。
- **尊重與人道待遇**：我們致力於以尊重和人道待人。在工作場所與工作相關的環境中，不容許任何形式的不尊重或不當行為，包括但不限於性騷擾、虐待、體罰、嘲弄、辱罵、歧視、仇恨、貶抑、威脅、敵對行為、干擾、跟蹤、精神脅迫和侵犯行為等。
- **無強迫勞動及人口販運**：身為僱主及全球企業公民，我們堅決禁止任何形式的強迫勞動，包括人口販運與非法用工，並確保所有的僱傭關係都是建立於自願的基礎上，即所有的員工，在合法合理的通知期限內，皆有權選擇或終止僱傭關係。
- **童工及青年勞工**：嚴禁任何形式的童工，絕不允許聘用未滿16周歲的人員；且不會聘用年滿16周歲、未滿18周歲的青年勞工從事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。
- **薪酬、福利與工時**：遵守營運地所在國家或司法管轄區之薪酬、社會保障、工時等所有相關法規。按時給付不低於當地法定最低工資之報酬並杜絕同工不同酬之情事；工作時間以當地法律規範的每日最長工時及每週不超過60小時(緊急或特殊情況除外)、且不連續工作超過七日之規定；依法給予特休假期或發給未休假補償。
- **工作環境健康與安全**：我們致力於提供員工安全、健康的工作環境，並遵守所有適用的健康安全法規及確保所有程序正確到位，努力實現零傷害和零事故。
- **言論與結社自由**：我們充分尊重與支持員工自由結社和表達意見的權利，承諾不以任何干擾或限制妨礙其權利合法行使，致力於打造一個信任及正向的環境，提供多元、開放、雙向的溝通管道，讓內外部利益關係人能夠分享他們擔憂與建議，無需擔心受到干擾、恐嚇、報復、歧視或騷擾。
- **隱私權保護**：我們認為隱私權為基本人權之一，需要受到保護。遵守環旭電子隱私權政策，我們致力於保護個人資料隱私及確保資料安全。
- **產品責任與無衝突礦產承諾**：我們認為企業對產品的責任涵蓋了原材料使用、產品使用和後續產品回收的整個生命週期。堅守環旭電子無衝突礦產採購承諾，在環旭電子的製造和生產中不購買或使用來自衝突礦產或侵犯人權地區的金屬或產品。也不允許將環旭電子產品用於侵犯人權之用途。

## 人權相關政策<sup>1</sup>

No.	政策名稱	內容說明
1	ESG實務守則	USI重視公司治理、環境保護、社會參與，並納入公司經營策略及營運管理，在追求永續經營與獲利同時，兼顧利害關係人權益並推動永續發展。依據重大性原則，進行營運相關之公司治理、環境及社會議題之風險評估，並制定相關風險管理政策或策略。
2	人權政策	USI支持、尊重、並致力於遵守聯合國「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一條與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」、「環旭電子商業行為與道德準則」、其他適用的國際原則與當地法令規範。我們在全球營運中採用「責任商業聯盟」行為準則，並與員工、合資企業、承攬商、商業合作夥伴(供應商、客戶)、政府、社區等利益關係人一起履行我們對人權保障的承諾。
3	反歧視反騷擾政策	USI成員於公司職場均能獲得受尊重、公平、合理、專業的對待，免於遭受任何形式的歧視與騷擾，讓所有成員都能安心發揮個人專長及其最大潛力，並維護其身心健康。
4	商業行為與道德準則	USI致力於尋求在生態面和道德面上對自然、人類與社會具有正面影響的經營之道，在企業經營過程中實踐良好的企業公民與社會責任，同時確保與所受管控的眾多法律、法規和政策要求保持一致。
5	環境&安全衛生及能資源政策	USI與價值鏈上的客戶、供應商與承攬商等商業夥伴，對於自身營運與所提供之產品、活動或服務，共同維護員工安全衛生，減緩企業營運對環境產生之衝擊。
6	隱私權及個人資料保護政策	USI高度重視隱私權及個人資料保護，依據台灣《個人資料保護法》及《個人資料保護法施行細則》、歐盟《一般資料保護規範》及USI營運據點之國家或地區所適用之隱私權及個人資料保護相關法規，制定本「隱私權及個人資料保護政策」，並要求USI之供應商、承攬商、外部顧問等協力廠商管理個人資料蒐集、處理及利用等相關作業。
7	供應商行為準則	USI依據母公司「日月光投資控股股份有限公司」之供應商行為準則與RBA行為準則，並參考「聯合國企業和人權指導原則」、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」及「世界人權宣言」等國際規範，訂定本供應商行為準則以確保供應鏈工作環境的安全、保障員工受到尊重並富有尊嚴、落實環保並遵守道德操守。
8	衝突礦產採購管理政策	USI承諾將根據責任礦產倡議組織規範只使用來源可靠的「非衝突礦產」，進行「有責採礦作業」。我們遵循經濟合作暨發展組織(OECD)所製訂「來自受衝突影響和高風險區域的礦石的責任供應鏈盡職調查指南」的盡職調查架構，對供應商執行盡責調查，以建立衝突礦產的管理機制。
9	其他內部規範	全球責任商業聯盟管理程序。

<sup>1</sup> 第 1 至第 8 項得於 USI 永續發展官網資源中心之永續治理文件下載 (<https://www.usiglobal.com/tw/resources>)

## 1.2 人權治理

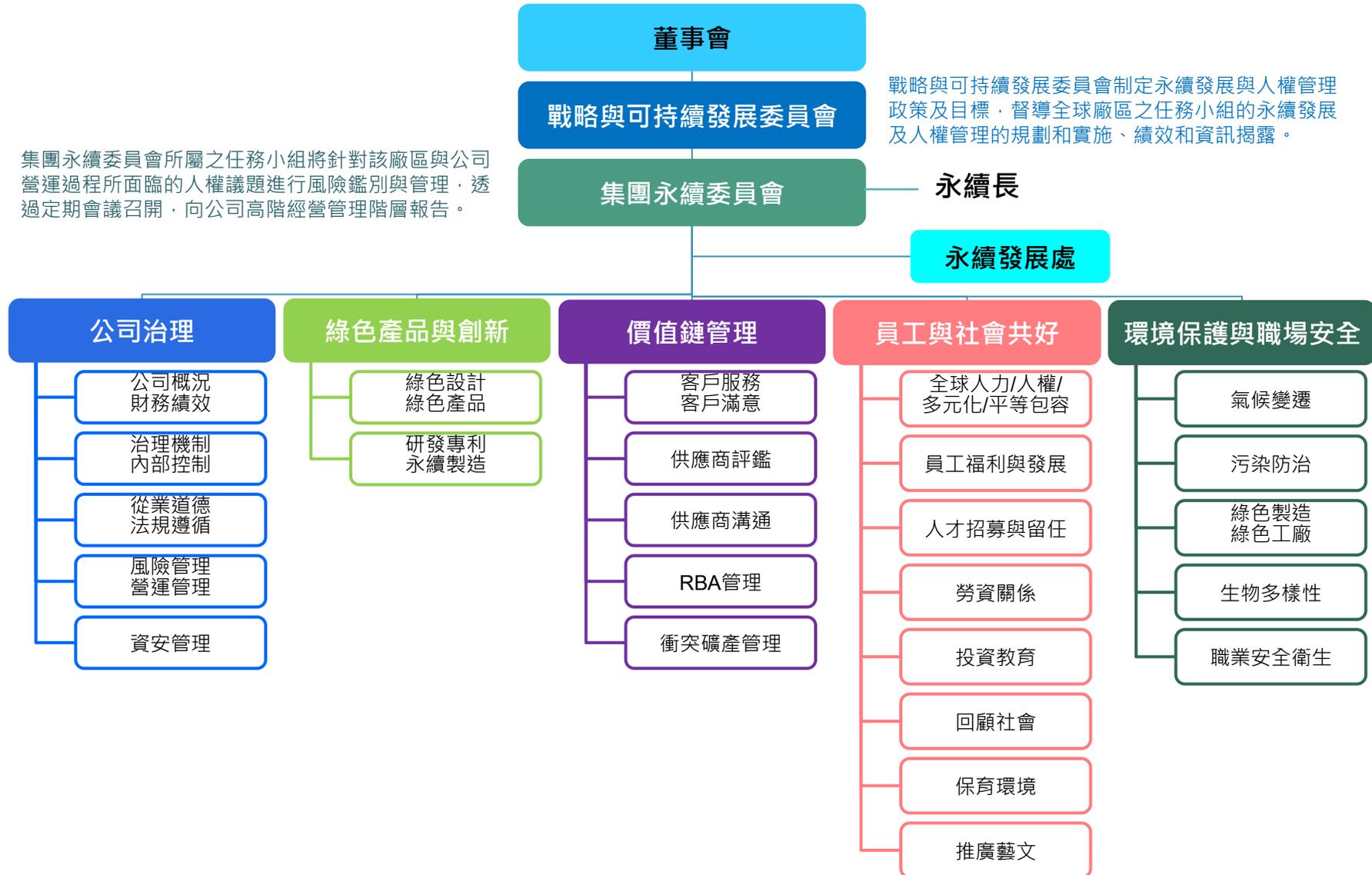
為增強公司核心競爭力，提高永續發展的決策效益，完善公司治理結構，環旭電子在2024年透過擴增戰略委員會之職能，設立「戰略與可持續發展委員會」，為集團永續管理的最高層級組織，對公司之永續發展能力提出建議並督導。

「戰略與可持續發展委員會」轄下設有「集團永續委員會」，永續委員會範疇涵蓋公司全球製造廠區。由永續委員會主任委員指派一位高階主管擔（兼）任永續長，各高階主管分別擔任總召集人及總幹事。透過「公司治理」、「綠1.2 永續委員會組織色產品與創新」、「價值鏈管理」、「員工與社會共好」、「環境保護與職場安全」五大執行構面展開永續策略，成員包含各行政、事業單位，以確保永續工作之推動。

集團永續委員會所屬之任務小組將針對該廠區與公司營運過程所面臨的人權議題進行風險鑑別與管理。委員會總幹事每季召開任務小組會議，總召集人與任務小組成員共同擬定及追蹤各任務小組永續目標，並在永續委員會年度會議中向主任委員及委員會成員報告年度及中長期永續目標的推動成果。

### 1.2.1 人權管理組織

集團永續委員會所屬之任務小組將針對該廠區與公司營運過程所面臨的人權議題進行風險鑑別與管理，透過定期會議召開，向公司高階經營管理階層報告。



## 2 人權盡職調查

### 2.1 人權盡職調查範圍

環旭電子每年進行人權盡職調查，其涵蓋公司的七個製造廠區<sup>2</sup>、併購對象、合資企業與供應商。



<sup>2</sup> 環旭電子製造廠區為中國大陸的張江廠、金橋廠、惠州廠和昆山廠、臺灣的南投廠、墨西哥廠以及越南廠。

## 2.2 人權盡職管理

### 2.2.1 人權盡職調查

公司負責任地瞭解與管理人權議題，聚焦在營運過程的員工與供應商對象上，秉持 PDCA 管理流程，持續改善的理念，永續委員會轄下相應工作小組依據盡職調查流程辨識、評估、監測、預防與降低人權相關之衝擊，並以「盡職調查報告」將調查結果揭露於官網。透過永續委員會會議每季審查勞工、道德、環境、安全與衛生各項績效指標的執行狀況；每年彙整調查結果提報至永續委員會，向經營管理階層報告。

#### RBA 管理機制

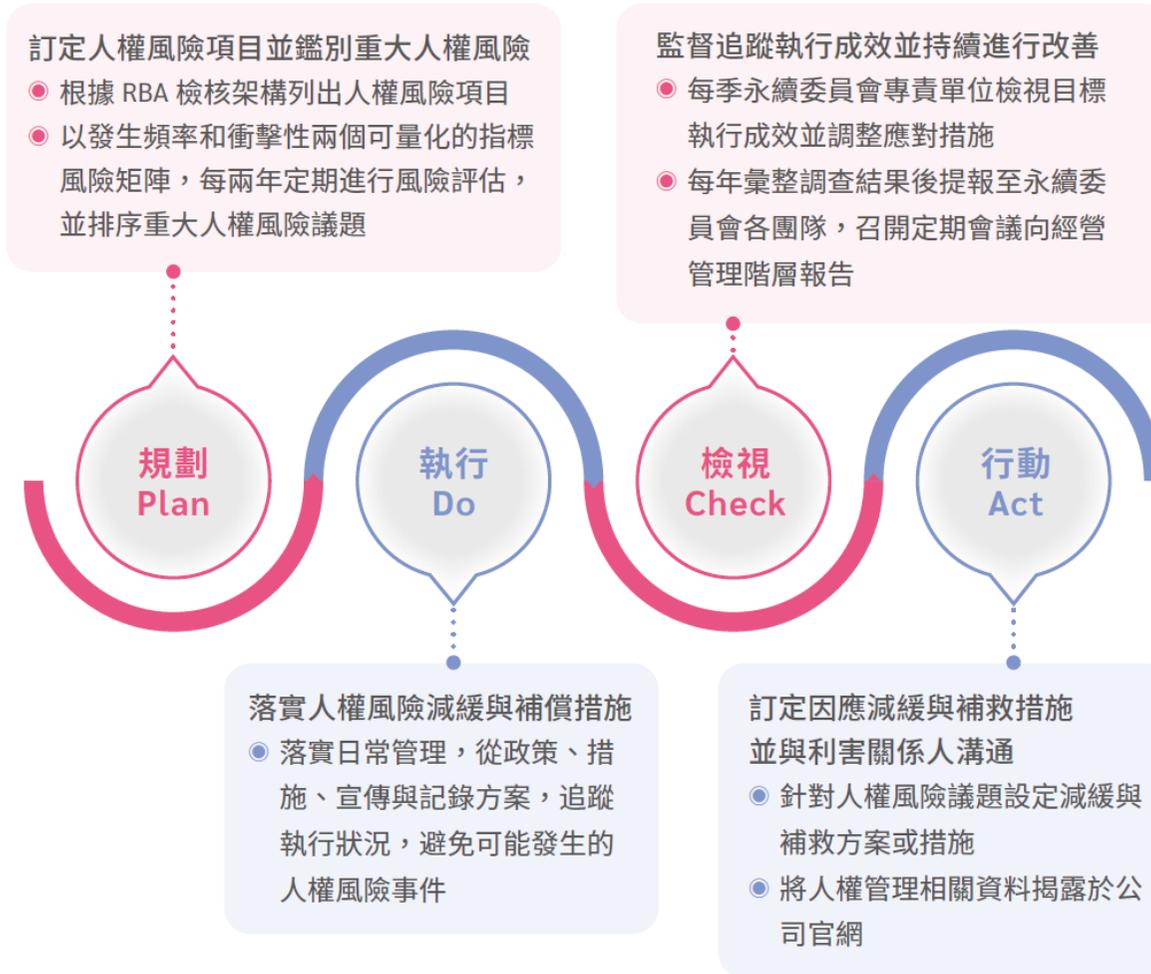
透過RBA行為準則之框架，審查勞工、道德、環境、安全與衛生等構面，以發生頻率和衝擊性兩個可量化的指標風險矩陣定期進行風險評估，調查過去兩年的人權風險評估結果，辨識容易遭受人權風險的議題與對象，制定執行計畫，持續改善。

- ◆ 員工：每年以RBA永續性自評問卷 ( Self-Assessment Questionnaire, SAQ ) 實施自我評估與委託外部受過社會與環境稽核專門訓練的第三方機構，為所有廠區或新業務關係公司同步執行RBA驗證稽核計畫 ( Validated Assessment Program, VAP )<sup>3</sup> 進行風險管理。同時，每年安排跨廠區互相稽核以確保完全符合規範，若有不符合之項目，也會在限期內提出改善方案並改善之。
- ◆ 合資公司：要求每年進行人權風險鑑別，合資企業之永續報告書中已提列之人權風險議題或SAQ人權風險鑑別結果，需擬定相對應改善計畫，並追蹤其減緩補償措施狀況。
- ◆ 供應商：針對年度第一階供應商進行永續風險評估並透過現場稽核與RBA VAP進一步鑑別，從中找出可能面臨高度風險之供應商，對其不同風險狀況持續追蹤改善成效。

<sup>3</sup> 驗證稽核計畫(Validated Assessment Program, VAP)·旨在為企業提供風險鑑別和推動改進的保證以及供應鏈中勞動力、道德、健康、安全和環境條件的強大管理系統來改善業務實踐。由 RBA 認可的第三方驗證機構·對公司自身廠區、供應商和潛在供應商進行現場稽核

## 2.2.2 人權盡職調查流程

USI 定期進行人權盡職調查，以評估人權風險及潛在影響。若發現任何人權風險、潛在影響或違反人權事宜，會積極採取相應減緩措施或補救措施，並相應檢討人權政策、相關管理規章或程序，以確保人權保障工作之執行更加完善。

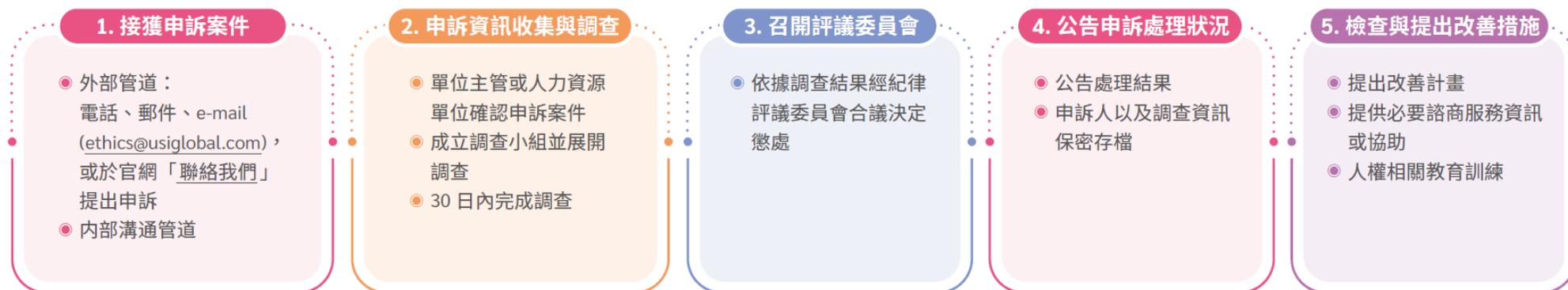


### 2.2.3 顯著人權議題與價值鏈影響

環旭電子之角色	對象	人權議題	主要政策	盡職調查	申訴機制
雇主 供應鏈夥伴 (含併購、合資企業)	員工 移工 青年勞工 派遣工 女性員工	禁止強迫勞動、工時、工資與福利、反歧視 / 反騷擾 / 人道待遇、同工同酬、性別平權、年輕勞工、集結自由和集體談判、宗教自由、職業健康與安全、緊急準備、工傷與職業病、資料隱私與安全、職場不法侵害、公共衛生和食宿	人權政策、反歧視反騷擾政策、環境&安全衛生及能資源政策、隱私權及個人資料保護政策	RBA SAQ、RBA VAP、內部稽核	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 內部舉報管道：各子公司內部舉報管道</li> <li>● 外部舉報管道：透過會議溝通、e-mail 舉報信箱，或官網「<a href="#">聯絡我們</a>」進行意見回饋與申訴。</li> </ul>
採購者	供應商 承攬商	禁止強迫勞動、工時、工資與福利、反歧視 / 反騷擾 / 人道待遇、年輕勞工、職業健康與安全、緊急準備、工傷與職業病、資料隱私與安全、禁止使用衝突礦產	供應商行為準則、衝突礦產採購管理政策、隱私權及個人資料保護政策	SSAQ、現場稽核	
提供產品服務者	客戶	資料隱私與安全	隱私權及個人資料保護政策	風險評估、內 / 外部稽核	

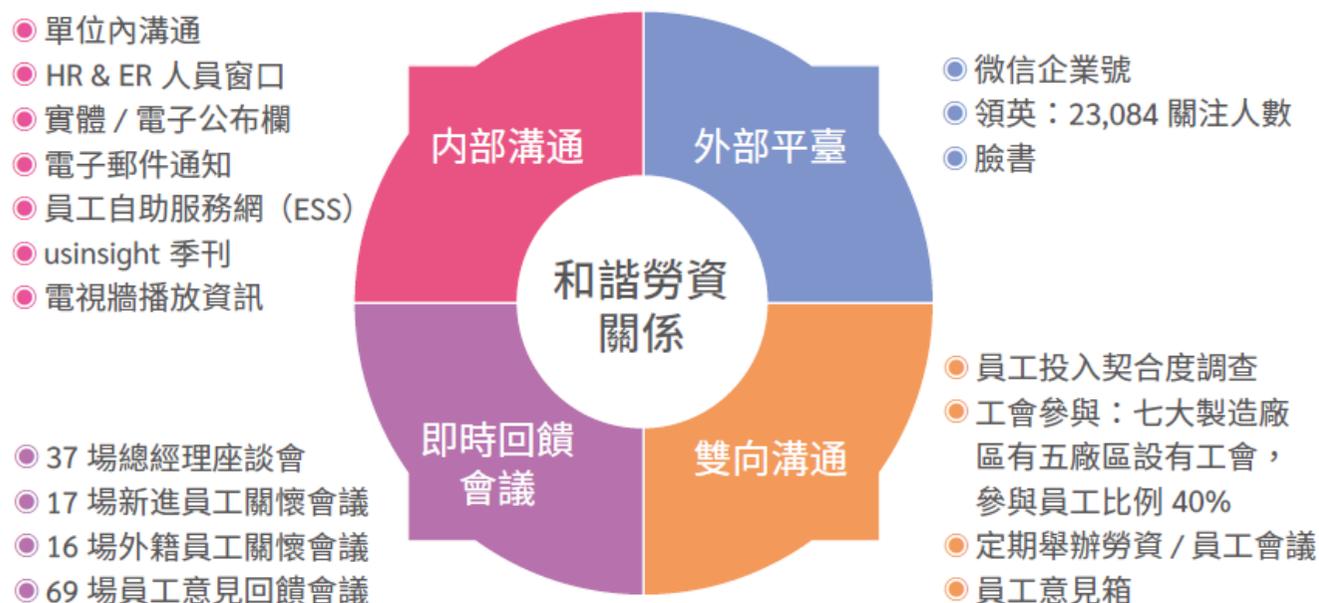
### 2.2.4 申訴流程與處理機制

公司建立調查機制與申訴管道，以確保人權政策之執行，避免發生危害人權之事件，並設立員工舉報機制，以下列調查程序進行處理：



## 2.2.5 溝通與申訴管道

利害關係人可透過相關電話、會議、郵箱、e-mail (ethics@usiglobal.com)，或於官網「[聯絡我們](#)」頁面進行意見回饋與申訴。檢舉人可具名或匿名舉報。公司對舉報內容進行調查，並對舉報者的身份保密，依法確保舉報者的安全，不使舉報者受到威脅或權益損害。



### 2024年溝通實績

#### 員工：

1. 舉辦139場員工溝通座談會。
2. 定期與勞工代表/工會討論勞動條件、制度或工作環境改善建議，包含員工薪資、給薪生日假、延長產假 / 陪產假天數。
3. 全球廠區員工意見反應總件數共139件，全數已處理完畢並給予回饋。

4. 透過發行usinsight 與微信群組分享高階主管經驗，並提供產業動態、衛教知識、員工活動等資訊。
5. 舉辦190 場員工衛教訓練。

#### 供應商：

1. 與物料供應商共召開25 次EBR ( Executive Business Review ) 會議，輔導82 家供應商缺失改善及13 場新產品與新技術說明會。
2. 實施供應商問卷調查，以瞭解469 家供應商現狀及趨勢。
3. 選定供應商/ 承攬商實施RBA 實地/ 文件稽核，共稽核108 家供應商/ 承攬商。
4. 舉辦大中華區永續供應鏈線上分享會，宣達公司理念及各項推行政策，說明環旭電子對供應商ESG 的要求及未來目標分享，共529 位供應商夥伴與會輔導2 家供應商，導入並取得溫室氣體或產品碳足跡 ( ISO 14064-1 或ISO 14067 ) 認證。

#### 社區：

1. 制定並執行環安衛相關的標準作業程序，以降低對當地環境的負面影響，且建立溝通管道與社區居民維持良好的關係。
2. 力求降低空氣污染排放源，並無重大環境污染違規案件發生。
3. 致力提高製程水回收率，以減少廠區用水需求，並降低水資源風險，製程水回收率達 65%。
4. 積極參與社會/ 社區活動，營造良好鄰里關係，共計參與/ 舉辦 102 項社會活動。

## 2.2.6 人權訓練

公司持續關注人權保障議題並推展相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。全球廠區的每位員工每年都必須接受「員工行為準則」、「職場人道待遇」等課程訓練，以加強同仁對於員工行為定義與要求，並藉由在線測驗的方式，確保員工對相關規定的瞭解。為加強同仁對人權議題的瞭解，我們製作許多「微學習」課程讓同仁利用碎片時間自主學習。

課程名稱	訓練對象		廠區						
	直接員工 <sup>4</sup>	間接員工 <sup>5</sup>	張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	越南廠
員工行為準則	●	●	●	●	●	●	●	●	●
職場人道待遇	●	●	●	●	●	●	●	●	●
RBA Code of Conduct	●	●	●	●	●	●	●	●	●
新人訓-商業行為與道德準則	●	●	●	●	●	●	●	●	●
新人訓-工作規則	●	●	●	●	●	●	●	●	●
永續發展課程		●	●	●	●	●	●	●	●

<sup>4</sup> 直接員工係指實際參與生產工作的技能職人員

<sup>5</sup> 間接員工包含管理職、技術職及事務職人員

## 2.3 人權風險項目

人權議題	影響對象	內容說明	管理做法	發生機率	衝擊程度
強迫勞動 工時管理	員工 合資企業 供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>所有員工的僱傭關係都是自願的</li> <li>任何加班必須是自願的</li> <li>工作時數不應超過當地法律規定的最大限度，每週的工作時數不應超過 60 小時（包括加班），緊急或特殊情況除外</li> <li>每七天應當允許勞工至少休息一天</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以不違反勞動法規為前提，依其自由意志簽訂聘僱合約</li> <li>員工可自行決定終止勞動契約，停止提供勞務</li> <li>加班須事先排定，直接同仁之加班須獲其同意始得加班</li> <li>因應產能招募足額人力以符合實際需求</li> <li>實施工時管控、預警超時等改善措施</li> <li>要求供應商簽署「供應商行為準則」</li> </ul>	高	中
童工		<ul style="list-style-type: none"> <li>禁止使用童工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>檢核及保留新進員工年齡副本文件</li> </ul>	低	低
青年勞工		<ul style="list-style-type: none"> <li>不聘用青年勞工從事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不聘用年滿 16 周歲、未滿 18 周歲的青年勞工從事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班</li> </ul>	低	低
工資與 福利		<ul style="list-style-type: none"> <li>符合當地政府法令規定的最低工資支付標準，加班費計算與薪資代扣等</li> <li>讓員工知曉工資項目和金額的正確性</li> <li>符合當地區域相關法定福利規定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支付的工資符合當地最低工資標準，加班費計算與薪資代扣等規定</li> <li>禁止以扣工資作為紀律處分的手段</li> <li>提供簡明的工資單據，以證實支付給勞工的薪酬準確無誤</li> <li>依當地社會福利規定提撥繳納保險費用</li> </ul>	中	低
人道待遇		<ul style="list-style-type: none"> <li>制定政策和申訴管道，避免苛刻或非人道地對待員工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓逼、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設置禁止對員工進行不人道待遇的 SOP</li> <li>對於不人道待遇或受到歧視，提供舉報管道或投訴處理的文件並傳達員工知悉</li> <li>每年定期調訓同仁接受相關訓練</li> </ul>	中	低
歧視		<ul style="list-style-type: none"> <li>制定政策和申訴管道，避免任何歧視/騷擾行為發生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工作規則明文規定保障員工免受歧視與騷擾，制定反歧視反騷擾政策和申訴管道，避免任何歧視/騷擾行為發生</li> <li>禁止因任何因素於招聘或實際工作中歧視員工，或藉此影響其工資、晉升、獎勵和受訓機會等</li> <li>禁止任何形式的職場上騷擾行為</li> </ul>	低	低
騷擾				中	低
自由結社		<ul style="list-style-type: none"> <li>根據當地法律，尊重所有員工組織和參與或迴避所選工會、集體談判和參加和平集會的權利</li> <li>鼓勵員工參與社團活動，達到強身健體、職家平衡的生活模式</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工和 / 或他們的代表應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮</li> <li>持續補助社團運作經費，營建工作與家庭生活平衡</li> <li>定時召開勞資 / 員工會議，以會議記錄、追蹤相關員工反應事項，保持各溝通管道之通暢，建立和諧幸福的職場</li> </ul>	低	低

人權議題	影響對象	內容說明	管理做法	發生機率	衝擊程度
性別平等	員工 合資企業 供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>保障不同性別之工作權利</li> <li>營建多元融合職場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>刊登招募廣告性別不得為篩選指標</li> <li>工作規則明文規定保障性別平等</li> <li>設定短中長期女性占比年度目標、女性任高階主管占比年度目標</li> </ul>	低	低
母性保護		<ul style="list-style-type: none"> <li>依各地職安相關法令，提供保護母體措施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>懷孕員工不安排夜班或需大量耗費體力的工作</li> <li>員工得享有產假、產檢假、哺乳假與育嬰 / 兒假</li> <li>提供懷孕員工便利車位，與加量用餐福利</li> </ul>	低	低
身心障礙		<ul style="list-style-type: none"> <li>營建多元融合職場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>為身心障礙者量身訂做工作以增加工作者之工作成就感</li> </ul>	低	低
原住民		<ul style="list-style-type: none"> <li>原住民族有權在行使其權利時不受任何形式的歧視</li> <li>營建多元融合職場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>具有原住民身分者，可以從自己、或父母、或配偶之族群別的歲時祭儀期間，一年選一天放假。</li> </ul>	低	低
宗教自由		<ul style="list-style-type: none"> <li>保障不同宗教信仰的權利</li> <li>營建多元融合職場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供員工宗教禮拜之區域</li> <li>不妨礙/限制員工禮拜之時間</li> </ul>	低	低
外籍移工		<ul style="list-style-type: none"> <li>禁止移工在招聘過程中被收取不合理費用</li> <li>禁止限制移工就業自由</li> <li>禁止強迫/抵債勞動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>禁止於招聘過程中收費，或以繳納押金或扣押身分證等作為雇用條件</li> <li>提供外籍移工語言製成的聘僱合約或文件以協助外籍工了解文件內容</li> </ul>	低	低
員工健康		<ul style="list-style-type: none"> <li>依各地職安相關法令維護員工健康</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依各地職安相關法令訂定職業安全與健康的管理辦法，規劃與執行員工健檢、健康促進等事宜</li> </ul>	低	低
職業安全		<ul style="list-style-type: none"> <li>確保同仁作業安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依 ISO 45001 系統驗證，訂定與執行相關作業辦法與程序，以確保同仁作業安全，提供安全的職場環境</li> </ul>	中	低
公共衛生和食宿		<ul style="list-style-type: none"> <li>為員工提供乾淨食宿環境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司或移工中介人提供的員工宿舍應當保持乾淨、安全，並提供適當的緊急出口、洗浴熱水、充足的照明供暖和通風設備、獨立安全的場所以供儲存個人和貴重物品，以及適當且出入方便的私人空間</li> </ul>	低	低

## 2.4 人權風險分析

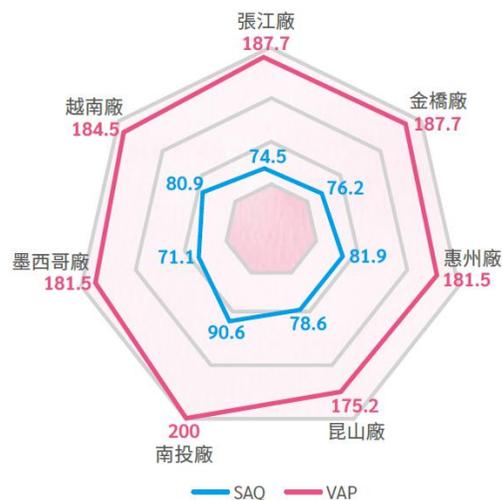
### 2.4.1 人權風險評估-製造廠區與合資企業(員工部分)

#### 2.4.1.1 七大製造廠區

環旭電子全球製造廠區執行的 RBA SAQ 與 VAP 人權風險評估結果以及員工申訴個案統計，鑑別各廠區風險性提出相對應減緩計畫。

- (1) 2024 年公司無雇用童工、使年輕勞工從事危及其健康或安全的工作、強迫或強制勞動、侵害原住民權利的事件與任何形態之歧視等違反事件發生，亦未發生人員傷亡或設備損害而導致停止生產的安全生產事故。
- (2) 各廠區於 RBA SAQ 評估結果皆為低/中風險廠區，以及 VAP 驗證評估的分數皆高於 175 分，且無發現重大缺失。我們依據問卷及驗證內容，將「工時」與「工資與福利」鑑別為公司勞工人權易暴露風險的議題。

#### ● 人權風險各廠區評鑑結果<sup>6</sup>



#### ● 人權風險分析<sup>7</sup>



<sup>6</sup>SAQ 評估結果：風險評鑑分數在 80 分以上為低風險；60~80 分為中風險；60 分以下為高風險

<sup>7</sup>主要風險為該事件發生頻率與衝擊度皆高者；輕度風險為該事件發生頻率與衝擊度皆低者；其餘事件列為次要風險

(3) 接獲 6 件員工申訴案件，經調查後實際成案 3 件。

- 外部申訴案件：1 件為外部廠商反應會議當中同仁應對不當提出性騷擾申訴，雖被申訴人提出異議，但公司仍以謹慎態度處理該案件將其調離該崗位結案。
- 內部申訴案件：共 2 件。1 件為主管不當管理行為造成部屬感覺私人生活受到騷擾，以解除被申訴人主管職結案；1 件為同事間長期語言暴力申訴人，以被申訴人小過處分結案。

(4) 職業災害管理：

- 未發生人員傷亡或設備損害而導致停止生產的安全生產事故。
- 共發生 6 件物理性及 1 件化學性職業傷害事件。

**2.4.1.2 合資公司：USI 持有股權 10%以上之合資公司有美鴻電子股份有限公司與萬德國際有限公司。**

(1) 美鴻電子股份有限公司：目前無正式營運活動，故未進行盡職調查作業。

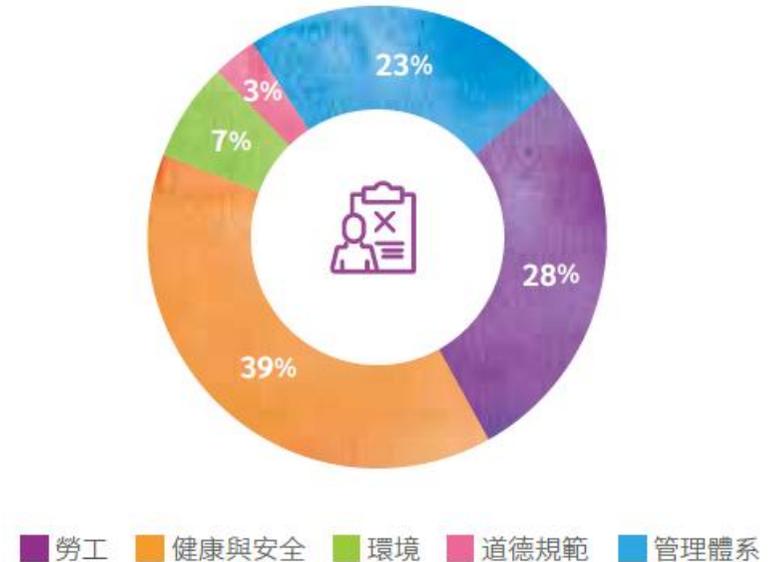
(2) 萬德國際有限公司：依據 2024 年 MEMTECH 企業永續報告書，未發現有違反人權事件之陳述。

## 2.4.2 人權風險評估-供應鏈

為提升整體供應鏈的競爭性，確保供應商能善盡企業社會責任，每年由人資及企業社會責任部門組成稽核小組，或委由第三方獨立驗證機構，對供應商進行書面評估及實地稽核/訪查，其評估範圍包含勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系等五大面向。

- 2024 年進行 469 家第一階供應商進行 SSAQ<sup>8</sup>調查，回收率達 76%。對於未回覆問卷之供應商，採取透過供應商公開揭露資訊，進行永續風險調查。2024 年未有終止合作關係之供應商。
- 對於在永續性風險稽核過程中發現的缺失事項，我們透過現場說明或線上討論方式輔導其缺失改善，要求供應商提出改善計畫，且須於一個月內完成改善並進行複審，經複審後其結案率為 100%，稽核結果為低風險等級。對於尚未結案的供應商，公司將其列為年度優先實地稽核對象，並提供改善措施的輔導。
- 我們進一步分析供應商稽核缺失項目，發現五大面向中，健康與安全面向占比 39%，詳細結果如圖所示。公司持續協助與輔導供應商以符合 RBA 行為準則，與供應商一起為供應鏈經營環境的進步與提升作出貢獻。
- 我們透過供應商回覆之 SSAQ 與供應商的永續報告書或公開資訊等，USI 進行供應商人權風險評估。2024 年供應商人權評估結果發現：「人權政策與承諾」、「反歧視/反騷擾/人道待遇」、「職業健康與安全」及「工業衛生」為主要的人權風險議題，我們找出可能面臨高風險之供應商採取相應措施，對其不同風險狀況持續追蹤改善成效。對於未回覆及未揭露資訊之供應商，未來將持續協助與輔導供應商重視人權議題。

### ● 供應商 / 承攬商稽核缺失項目分佈



<sup>8</sup> SSAQ, Supplier Sustainability Assessment Questionnaire 供應商永續性風險評估問卷

### 3 減緩與補償措施

#### 3.1 減緩與補償措施-製造廠區與合資企業(員工部分)

我們於七大廠區實施「不法侵害<sup>9</sup>」、「工時」、「工資與福利」、「工資與福利」與「職業災害管理」人權風險議題之減緩與補償措施，並對相應廠區特別進行強化管理，透過人權訓練提升人權意識、從招募足夠的人力與工時管理著手，以及加強宣導使同仁從法令規定面瞭解公司制度。減緩與補償措施詳細說明如下：

<b>對象</b>	勞工
<b>風險議題</b>	不法侵害 (騷擾、性騷擾、職場霸凌)、工時、工資與福利
<b>減緩措施</b>	<p><b>不法侵害</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 重申公司不容忍任何人有違反人道待遇之行為。任何人發現他人或自身遭受不法侵害，都應立即依規定與程序進行通報。公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會依工作規則進行懲處</li> <li>● 每年進行人權 (涵蓋不歧視、性騷擾、隱私權等，但不限於此) 與職場人道待遇教育訓練與宣導，並重申相關人權申訴與處理流程。訓練課程包括 RBA、職場人道待遇辦法、兩性平等及性騷擾法令等</li> <li>● 訓練與宣導內容、申訴與懲處等文件公布，以助促進公司與員工溝通；提供臨廠醫師諮詢服務，協助員工進行心理輔導與紓壓諮詢，減緩員工壓力及挫折感</li> </ul> <p><b>工時</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 因應產能需求招聘足額員工，縮短人力調配計畫檢視頻率，避免人力不足造成超時加班的情況</li> <li>● 建立工時管理機制系統，進行加班工時管控，系統自動發送預警通知加班時數限制、超時加班員工及其直屬主管，協助主管管理同仁加班狀況。並執行七休一工時管理與追蹤機制嚴格執行工時管理機制。</li> </ul> <p><b>工資與福利</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期檢視相關法令以正確計算加班費、社會保險之投保金額與離職補償</li> <li>● 因應工資與福利法令修改更新 SOP，並提供薪酬管理教育訓練</li> <li>● 宣導薪資計算 / 社會保險投保與費用規則</li> </ul>



<sup>9</sup> 不法侵害：指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害

減緩措施	<b>職業災害管理</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 重新檢視人員操作機台的動作、流程，進程式修改、增加防護裝置、張貼警示標語等，以防止再次發生</li> <li>● 加強人員教育訓練、發放個人防護用具等，以保護人員安全</li> <li>● 增加管理人員查核、制定嚴謹 SOP、加強安全作業宣導，持續精進作業流程，減少事故發生</li> </ul>
補償措施	<b>不法侵害</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 針對人權 / 人道待遇相關議題提供教育訓練，提升主管領導能力，以舉報機制完成調查，並追蹤懲戒與輔導措施有效執行，同時調整內部相應之管理機制與補償</li> <li>● 提供臨廠醫師諮詢服務，協助員工進行心理輔導與紓壓諮詢</li> </ul> <b>工資與福利</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 補發短發之加班費金額，並更正社會保險之投保金額</li> </ul>
申訴機制	公司內部舉報管道：包含人力資源信箱、員工申訴專線及各廠區舉報信箱

### 3.2 人權風險評估與減緩與補償措施-供應商

在 2024 年供應商人權評估結果發現：「人權政策與承諾」、「反歧視/ 反騷擾/ 人道待遇」、「職業健康與安全」及「工業衛生」為主要的人權風險議題，我們找出可能面臨高風險之供應商採取相應措施，對其不同風險狀況持續追蹤改善成效。對於未回覆及未揭露資訊之供應商，未來將持續協助與輔導供應商重視人權議題。對於稽核發現之缺失事項，要求供應商提出改善計畫，且須於一個月內完成改善並進行複審，經複審後其結案率為 100%。

對象	勞工	健康與安全
風險議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人權政策與承諾</li> <li>● 反歧視 / 反騷擾 / 人道待遇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業健康與安全</li> <li>● 工業衛生</li> </ul>
減緩措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 針對供應商人權風險，我們透過各廠區對供應商進行年度稽核與 RBA VAP 機制，避免風險的發生</li> <li>● 要求供應商針對人權風險進行改善措施，並持續追蹤改善程度</li> <li>● 藉由永續供應鏈教育訓練，宣導灌輸供應商勞動人權的重要性及教導實務執行方式，事先降低風險</li> </ul>	
補償措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 有人權公開承諾的供應商，給予正向評分提高供應商整體表現，未公開人權承諾的供應商會列入風險供應商加強宣導與稽核</li> <li>● 要求供應商須針對人權遭受權益損害的員工，提供輔導、補償或管理方針修改等措施</li> <li>● 如發現高風險供應商，將進行實地審查及提供改善建議，並要求供應商如期提交改善成效報告，定期追蹤持續改善績效</li> </ul>	

**外部申訴機制**

• 透過會議溝通、e-mail 信箱，或在官網「[聯絡我們](#)」頁面進行意見回饋與申訴

**與舉報信箱**

• 公司設有[舉報信箱](#)，提供員工或外部人士舉報任何與誠信相關之不正當或不法的從業行為，檢舉人可具名或匿名舉報

## 4 實施與結果

### 4.1 2024 年實績

#### 4.1.1 減緩措施成效

- ◆ **工時**：2024年工時符合率<sup>10</sup>達86%，較去年增加1,707人次符合RBA工作時間之規範。
- ◆ **不法侵害**：發行「禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明」與「不法侵害預防管理辦法」，SharePoint上設置職場不法侵害預防專區（瀏覽人次：383），提供不法侵害申訴管道與管理作業流程、相關法令與防治措施教育訓練、宣導教材與醫療諮詢服務資訊
- ◆ **騷擾**：於各處布告欄與內部網路公告「反歧視反騷擾政策」及「職場人道待遇辦法」，除了定期的人權相關訓練，加強主管領導、溝通能力的教育訓練。
- ◆ **職業災害管理**：未發生人員傷亡或設備損害而導致停止生產的安全生產事故。

<sup>10</sup> 工時符合率 = 100% - ( 全年每周工作時間超過 60 小時的月人數總計 ÷ 全年每月月底人數總計 ) × 100%

### 4.1.2 制定性騷擾案件處理與補償原則

依據公司職場人道待遇辦法，我們貫徹保護當事人原則，申訴案件皆在採取保密的方式確認調查，並訪談雙方當事人；雙方當事人陳訴意見後，確認被申訴人的不當行為，召開紀律委員會，由委員共同決議，依員工行為準則做出懲處並進行公告；對於當事人進行溝通協調，並作出回應和改善，同時為員工提供心理、工作壓力、職涯等駐廠醫師的諮詢服務。為避免員工對相關法令不瞭解，對公司營建性別平等且幸福健康的工作職場造成負面影響，我們訂定保護受害人隱私的制度、劃完善的申訴及處理流程，並對各廠區加強宣導與教育訓練，包括 RBA 行為準則、職場人道待遇辦法、兩性平等及性騷擾法令等。

- 性騷擾案件處理與補償原則



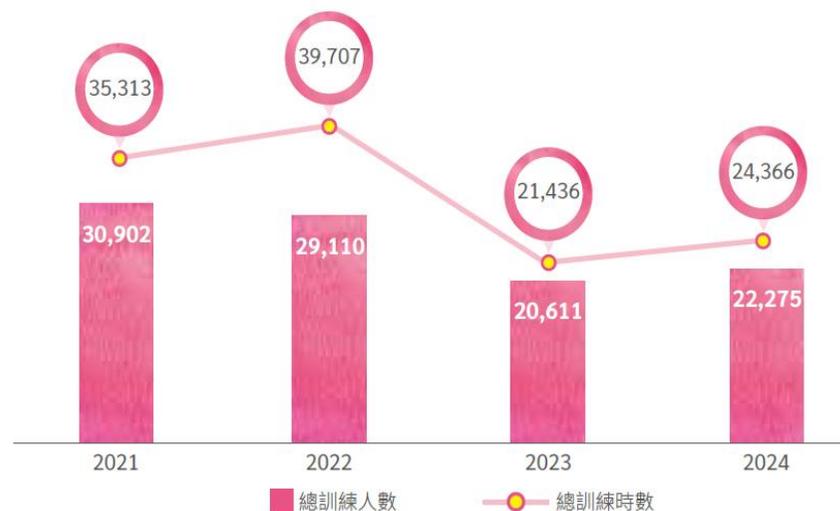
### 4.1.3 員工工會

公司尊重同仁的結社自由，員工得與志同道合或興趣相符的夥伴自主成立社團，亦可依據相關法律規定自由組織與參加工會及行使集體協商權力。公司不會以任何方式干涉其工會的建立、運作或管理，並定期舉辦溝通會議保持與員工及工會間溝通管道暢通，執行團體協約協議之任用、薪資、離職等勞動條件及對安全衛生、企業福利及其他勞資雙方間共同遵守之事項，發展穩定和諧勞資關係。目前除了南投廠與新成立的越南廠未成立工會，其餘張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠與墨西哥廠皆已成立工會。公司與工會簽訂團體協約，參與工會之員工享有團體協約之保障，其團體協約涵蓋率約58%<sup>11</sup>。未成立工會與團體協約中未涵蓋的員工之工作條件和雇用條款，根據該廠區已簽訂之團體協約或根據廠區當地法令規定之勞動條件施行。在公司積極與工會和員工溝通下，2024年並未發生任何重大勞資爭議或罷工所導致的停工事件。

### 4.1.4 人權保障訓練

公司持續關注人權保障議題並推展相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。全球廠區的每位員工每年都必須接受「員工行為準則」、「職場人道待遇」課程訓練，以加強同仁對於員工行為定義與要求，並藉由線上測驗的方式，確保員工對相關規定的瞭解。2024年，人權相關議題每人平均受訓時數為1.1小時；總訓練時數共計24,366小時；總訓練人數達22,275人（其中包含離職員工之訓練），故在職員工100%依調訓時程完成人權議題之訓練。

#### ● 人權保障訓練參與人數與時數



<sup>11</sup> 團體協約涵蓋率 = 團體協約涵蓋的員工人數 ÷ 期末在職人數 × 100%

## 未來規劃

- ◆ 持續關注全球人權趨勢、國內外企業人權政策發展與經營環境變遷，據以檢討並改進，與利害關係人持續保持良性溝通與互動。
- ◆ 定期審查並更新人權政策、行為準則與教材，並接受人權相關議題訓練。
- ◆ 透過年度定期人權盡職調查，致力消除任何侵犯及違反人權的行為以擔負起人權保障之責任。
- ◆ 定期舉辦溝通會議，藉由多元溝通管道與員工契合度調查傾聽員工聲音，研擬行動方案。
  
- ◆ 行動計畫：
  - 定期審查及更新有關人權的政策、行為準則和訓練教材。員工應每年接受一次人權訓練。
  - 確實執行員工/供應商人權風險評估流程，強化RBA VAP管理機制，定期審核追蹤改善方案執行結果。
  - 於公司官網發佈人權盡職調查報告。

