

2025 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.....	20
4	实施与结果.....	23
5	未来规划.....	25



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。我们在全球营运中积极遵循行业永续行为准则，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：**
 - ✧ 建立负责任的人权治理与管理体系，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、承包商、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、身心残疾、怀孕、疾病或任何其他受法律保护的特征而产生的差别待遇，以确保招聘、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、贬低、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在自愿的基础上，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：**遵守运营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。同时，我们积极倡导并实践生活工资政策与评估架构，提供足以维持员工及其家庭基本生活尊严与核心需求的适当薪酬。工作时间符合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），且连续工作不超过六日；依法给予带薪年假或发放未休假补偿。
- **工作环境健康与安全：**我们致力于为员工提供安全、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。
- **结社自由和集体谈判：**我们充分尊重与支持员工自由结社、组织工会、集体谈判、参加和平集会以及表达意见的权利，同时我们也同样尊重员工回避这类活动的自由。我们承诺不进行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的担忧与建议，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数据隐私及确保数据安全。
- **产品责任与无冲突矿物承诺：**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。坚守环旭电子负责任矿产采购承诺，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行业永续行为准则，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，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“负责任采矿作业”。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。

¹ 第1至第8项得于USI可持续发展官网资源中心之可持续治理文件下载 (<https://www.usiglobal.com/cn/resources>)

1.2 人权治理

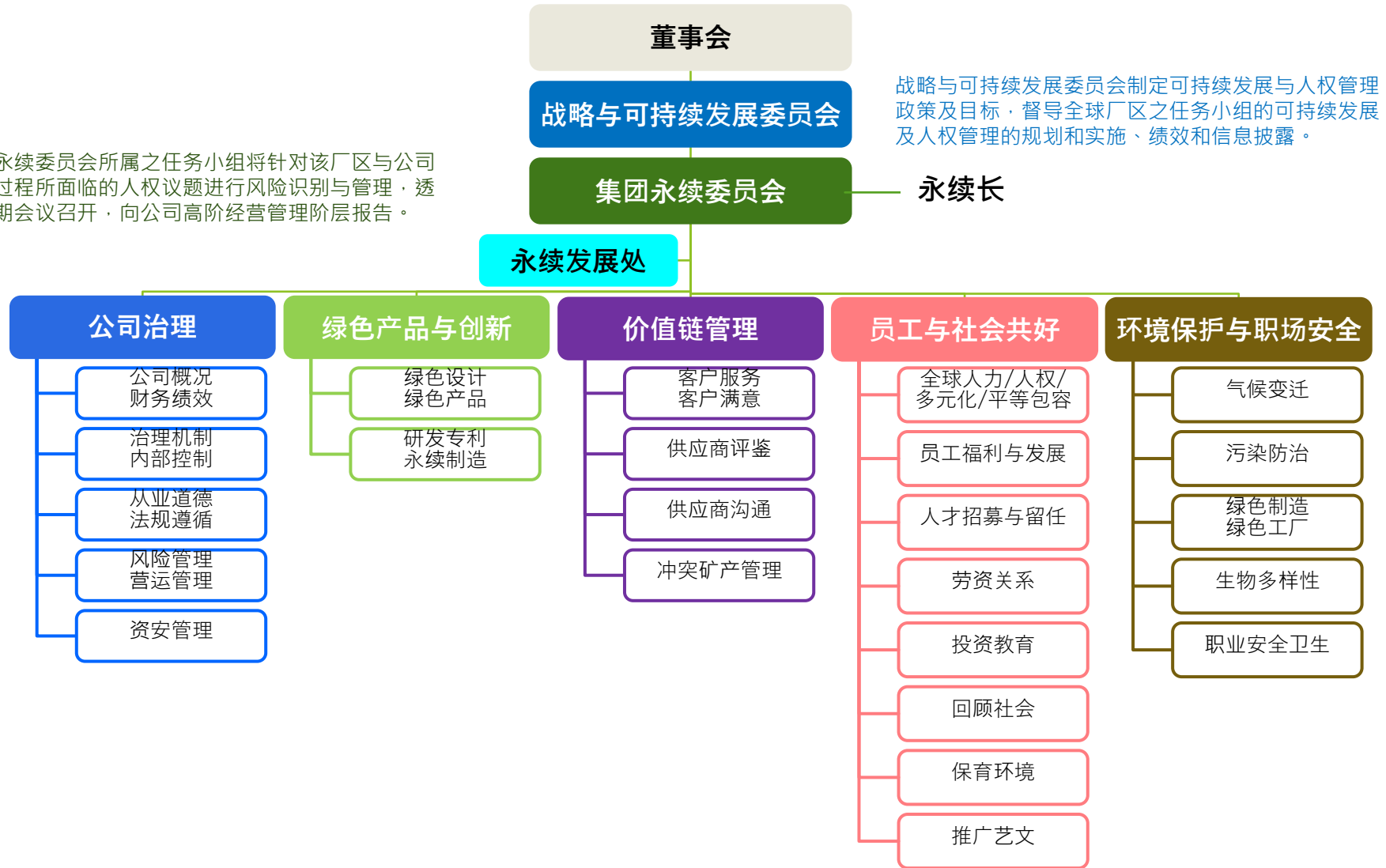
为增强公司核心竞争力，提高可持续发展的决策效益，完善公司治理结构，环旭电子在2024年透过扩增战略委员会之职能，设立“战略与可持续发展委员会”，为集团可持续管理的最高层级组织，对公司之可持续发展能力提出建议并督导。

“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责调查，范围涵盖公司七个制造厂区²的员工、外籍劳工及青年劳工，以及合资企业与供应商等重要利益相关方。



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

公司建立负责任的人权治理与管理体系，聚焦运营过程中的员工、供应商与合资公司等利益相关方，秉持 PDCA 持续改善的理念，进行人权风险识别、评估、监测、改善与追踪的管理流程，以降低可能产生的人权影响。可持续发展委员会辖下相关工作小组负责推动人权风险管理工作，通过每季度召开的可持续发展委员会会议审查劳工、道德、环境、安全与卫生等各项绩效指标的执行状况，并于年度会议将全年成果汇总，向经营管理层报告。

- **员工**：每年以发生频率和影响程度两项可量化指标执行风险矩阵评估，并结合年度自我评估与第三方验证审核，掌握潜在的人权风险议题。针对评估中发现的不符合项，皆须在限期内提出并完成改善方案，持续完善人权管理并符合国际准则与法令要求。此外，我们推动跨工厂互相审核机制，通过同级评审强化人权管理监督力度。
- **合资公司**：要求每年执行人权风险识别，并针对其可持续发展报告书披露之议题或自评结果拟定减缓及改善措施。
- **供应商**：针对年度第一阶供应商实施可持续发展风险评估，通过书面审核、现场审核及其他管理措施，锁定潜在高风险供应商进行重点追踪与辅导，携手伙伴共同构建合规且具韧性的价值链。

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。

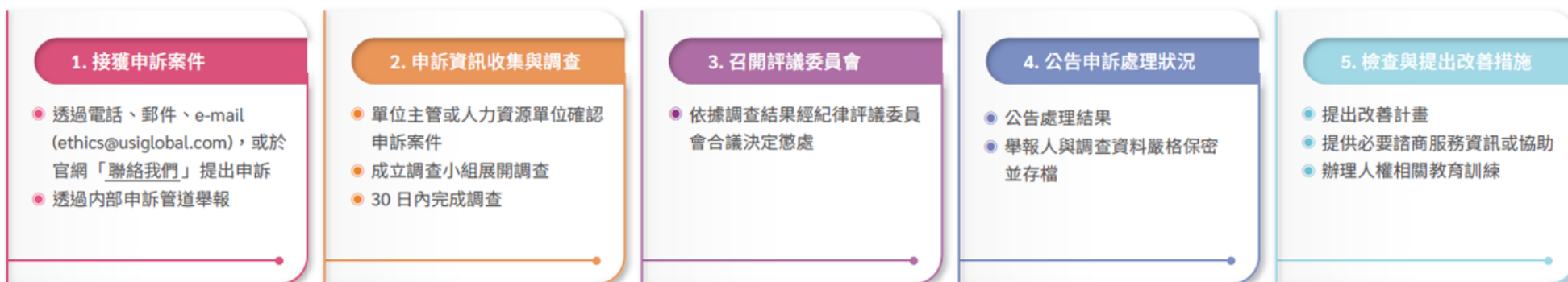


2.2.3 显著人权议题与价值链影响

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	人權風險評估、第三方驗證、內部稽核	● 內部舉報管道：各子公司內部舉報管道 ● 外部舉報管道：詳細內容請參閱「商業道德與法規遵循」章節
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	永續風險評估、書面審核、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 申诉流程与处理机制

环旭电子视申诉机制为防范人权侵害的关键防线，为此，我们建立标准化的员工举报渠道与零报复政策，并确保调查核实过程的公正性，所有调查均由独立单位主导。公司恪守“保护申诉人”原则，不论何种举报形式均严格执行保密协定，主要调查程序如下：



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。



2025年沟通实绩

员工：

1. 定期与职工代表/工会讨论劳动条件、制度及工作环境改善建议，内容涵盖员工薪酬调整及工作准则修改。
2. 召开“总经理座谈会”，由高级管理层亲自分享企业愿景并直接回应员工诉求；结合各部门内部沟通会议倾听员工心声，年度共举办员工沟通座谈会140场，确保诉求与建议得到有效传递与落实。
3. 通过公司内网“员工关系网”同步福利与活动信息，并设置数字化“员工意见箱”提供便捷的发声渠道。全球员工反馈总数共计6,516件，除6件仍在持续追踪办理外，6,510件已迅速处理完毕（结案率达99.9%）并完成双向沟通。
4. 通过发行usinsight与微信群组分享高级管理层经验，并实时提供行业动态、健康宣教知识、员工活动等丰富信息。
5. 定期开展匿名“员工可持续发展投入度调查”以确保员工真实发声，并将调查结果作为优化人才培育与留任政策的核心基准；2025年调查有效问卷回收率达96%，投入度评分达83分。
6. 举办371场员工健康宣教培训，各项活动紧密结合专业健宣与员工福祉，全方位守护员工身心健康。

供应商：

1. 与物料供应商共召开25次EBR（Executive Business Review）会议及25场新产品与新技术说明会。
2. 开展供应商问卷调查以了解469家供应商现状及行业趋势；选定特定供应商/承包商实施可持续发展实地与文件审核，共计审核110家供应商/承包商。

3. 开展供应商问卷调查以了解供应商现状及趋势，共计调查495家供应商；对39家新供应商进行资质评估，其中95%通过审核并成为合格供应商。
4. 举办大中华区可持续供应链线上分享会，宣贯公司理念及各项推行政策，明确环旭电子对供应商ESG的要求并分享未来目标，共计388位供应商伙伴参会；主动辅导1家供应商，助力其成功导入并取得温室气体与产品碳足迹（ISO 14064-1与ISO 14067）体系认证。

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，且建立沟通管道与小区居民维持良好的关系。
2. 强化信息透明度并力求降低空气污染排放源，确保营运合规，报告期内并无重大环境污染违规案件发生。
3. 积极参与社会/社区活动，营造良好邻里关系，共计参与/举办 100 项社会活动。
4. 透过环电大学与厂协会、公/协会及大学等机构合作，配合公司培养的内部讲师，分享企业自身经验、知识或产业新技术趋势等信息给相关人士及学生，共计分享 28 堂课。
5. 培养实务及理论兼具的学生，USI 提供产学实习机会，让学生们毕业后能顺利进入职场，共 129 位学生进厂实习，产学合作案总计 2 件。
6. 主动落实环境责任，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%。

2.2.6 人权培训

公司持续推动人权教育训练以降低风险。全球每位员工每年皆须完成人权课程与线上测验，以强化对行为准则的认知。此外，我们更推出“微学习”课程，协助同仁利用碎片时间自主学习，深化人权保障意识。

课程名称	培训对象		厂区						
	直接员工 ³	间接员工 ⁴	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	●	●	●	●	●	●	●	●	●
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		●	●	●	●	●	●	●	●

³ 直接员工系指实际参与生产工作的技能职人员

⁴ 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	为残障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份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

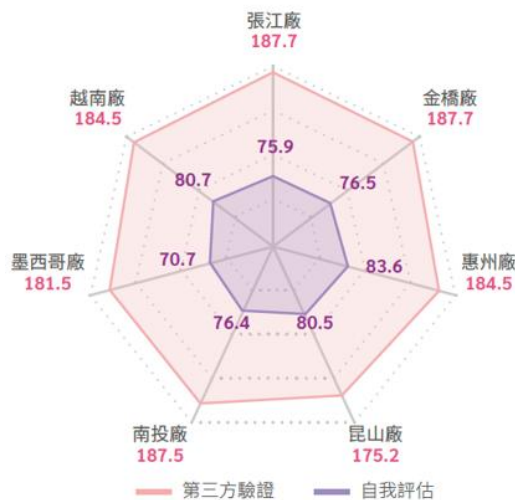
2.4.1 人权风险评估-制造厂区与合资企业(员工部分)

2.4.1.1 七大制造厂区

环旭电子全球制造厂区通过人权风险评估、自我评估与第三方验证结果，结合员工申诉个案统计，鉴别各厂区潜在风险，并据以提出相对应减缓计划。

- (1) 2025 年人权尽职调查结果显示，公司运营过程无雇用童工、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，亦无任何形态之歧视等事件发生。
- (2) 本年度全球各厂区人权风险自我评估结果皆落于低/中风险等级；各厂区第三方验证得分皆高于 175 分，且未发现重大缺失。依据风险评估及验证结果，我们将“工时管理”鉴别为需持续关注之劳工人权议题。

● 人权风险各厂区评鉴结果⁵



● 人权风险分析⁶



⁵ 人权风险评估结果：(1) 自我评估结果：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；(2) 第三方验证结果：180 分以上代表整体表现良好且风险较低，160 至 180 分代表符合基本要求但仍有改善空间

⁶ 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 15 件员工申诉案，经启动调查程序后，确认成案共 10 件。

- 外部申诉案件：无。
- 内部申诉案件：5 件涉及言词、肢体或交换式等性骚扰行为，公司已依工作规则之奖惩规定，视情节给予被申诉人申诫、小过或解雇处分；另 5 件涉及职场不法侵害（如言语暴力、威胁等），亦已依程序处以申诫、解雇。

(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 12 件物理性职业伤害事件。

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。

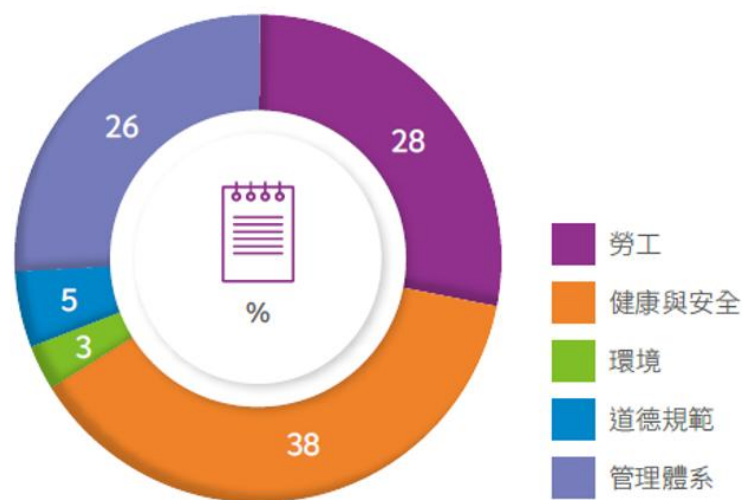
(2) 万德国际有限公司：依据 2025 年 MEMTECH 企业可持续报告书，未发现违反人权事件之陈述。

2.4.2 人权风险评估-供应链

为提升整体供应链韧性，每年由人力资源与企业社会责任部门组成审核小组，或委托第三方独立验证机构，针对供应商展开“劳动实践、职业健康与安全、环境绩效、商业道德及管理体系”五大核心维度的书面与现场审核。若可持续发展风险审核中发现不符合项，我们通过现场说明或线上讨论方式进行辅导，并要求供应商提出纠正措施计划且于一个月内完成复审；未完结者则纳入重点管理并持续追踪，以确保相关风险获得有效控管。

- 2025 年进行 495 家独立供应商可持续发展风险评估调查，问卷回收率达 76%。
- 针对 69 家原物料供应商及 41 家服务与人力承包商进行可持续发展审核，复审结案率达 87%且整体风险评估为低风险等级。
- 供应商及承包商审核缺失项目中，职业健康与安全维度占比 38%，详细结果如图所示。
- 全面人权风险评估结果显示：“人权政策与承诺、反歧视与人道待遇、职业健康与安全”及“工业卫生”为主要的人权风险议题。

● 供应商 / 承揽商稽核缺失项目分布



3 减缓与补偿措施

3.1 制造厂区与合资企业(员工部分)

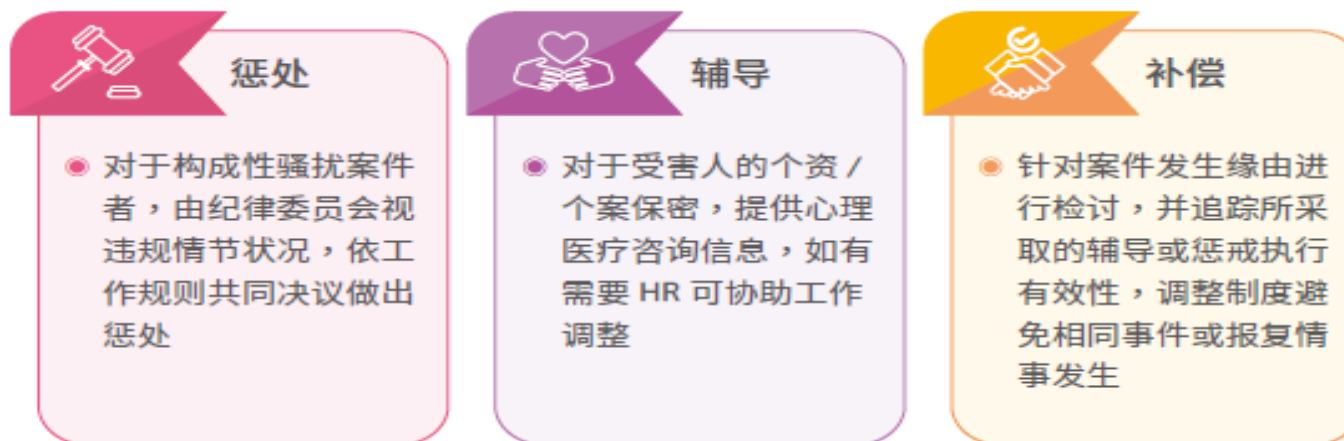
2025 年鉴别之关键人权议题，环旭电子于七大厂区实施“不法侵害（含性骚扰）”与“工时管理”减缓与补偿措施，并对相应厂区进行强化管理，通过人权训练提升同仁对职场与性别平等的意识、从招募充足人力与工时管理着手，以及加强宣导使同仁从法令规定面了解公司制度。减缓与补偿措施详细说明如下：

項目	對象	勞工
風險議題	不法侵害與工時管理	
減緩措施	不法侵害 ● 制度化建置與宣導：頒布「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」。於 SharePoint 上設置職場不法侵害預防專區，整合申訴管道、管理作業流程、法規防治措施及訓練教材 ● 教育訓練與溝通：每年辦理人權與職場人道待遇訓練。透過多元管道宣導申訴處理流程，並藉由強化勞資對話，落實企業人權文化 ● 受害者保護與輔導：建立嚴謹的保密調查程序與懲處機制。除落實個案救濟外，亦提供臨廠醫師諮詢服務，協助員工進行心理輔導與壓力管理，降低職場壓力及挫折感 工時管理 ● 人力與招募策略：因應產能需求招聘足額員工，並優化人力負載動態配置，從源頭避免人力缺口導致的超時加班風險 ● 數位化智慧管控：運用自動化工時管理系統落實即時預警，針對加班時數上限、連續出勤 7 日工作之員工及其直屬主管發送系統通知，協助管理階層精準控管人員出勤狀況 ● 管理成效與實績：2025 年工時符合率^{註2} 達 89%，較去年增加 1,666 人次每週最高工時與連續工作之規範，展現管理優化成果	
補償措施	● 不法侵害之救濟與轉化：針對人權／人道待遇相關議題，除透過舉報機制進行獨立調查外，我們執行懲戒與追蹤輔導，以確保處置措施有效落實。同時，公司亦對個案回溯調整內部相應之管理機制與補償方案，並透過訓練提升主管領導能力與人權意識 ● 工時管理機制與補償：嚴格遵循適用法規與行業永續標準，針對加班事實給予合法加班補償，並透過數位化監控確保勞務對價之公正性，保障同仁的經濟權益與休息權 ● 全方位身心支持體系：開設心理健康講座、舉辦紓壓活動、提供臨廠醫師諮詢服務等，加強宣導員工協助方案，由專業資源協助員工進行心理輔導與紓壓諮詢	
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	

3.1.1 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



3.2 供应商

2025 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。

面向	風險議題	減緩措施	補償措施
勞工	人權政策與承諾	1. 供應鏈風險評估與分級管理 - 定期對所有供應商進行人權風險評估，將高風險供應商納入重點管理清單 - 針對高風險供應商設定強化稽核頻率與改善追蹤機制 2. 制度導入與文件化管理 - 要求供應商建立並公告人權政策、反歧視與反騷擾制度，確保內容符合供應商行為準則及當地法規	1. 缺失改善與時程控管 - 經發現人權違規或高風險事件，要求供應商於期限內提出具體改善計畫（Corrective Action Plan, CAP），包含根本原因分析與預防措施 - 由 USI 持續追蹤改善進度，直至缺失完全改善 2. 受影響勞工補救措施 - 要求供應商對受影響勞工提供適當補償、復職、修正工作條件或其他合理補救措施 - 確保補償過程不造成二次傷害或報復行為
	反歧視 / 反騷擾 / 人道待遇	3. 教育訓練與能力提升 透過說明會、線上課程或指引文件，提升供應商對人權風險的辨識與管理能力	3. 升級與處置機制 若供應商改善成效不彰，採取加嚴稽核、暫停訂單或中止合作等升級管理措施
健康與安全	職業健康與安全	1. 職業安全衛生管理系統要求 - 供應商建立職業健康與安全管理制度，包含風險辨識、危害評估與控制措施 2. 預防性管理與查核 - 不定期檢視供應商職業安全衛生管理的績效指標 - 透過文件審查與實地稽核，確認作業環境及防護措施符合要求	1. 事件調查與立即改善 - 發生職業安全事故時，要求供應商即刻進行事故調查，採取緊急改善措施以防止再次發生 2. 醫療與合理補償 - 確保受傷或受影響勞工獲得必要的醫療照護、工傷補償及相關法定給付
	工業衛生	3. 勞工保護與溝通機制 - 要求供應商提供適當的個人防護裝備（Personal Protective Equipment, PPE）並落實使用管理 - 建立勞工回饋與通報管道，確保健康與安全疑慮可即時反映	3. 持續改善與成效驗證 - 要求供應商提交改善後的佐證文件與成效報告，並於後續稽核中驗證其有效性 - 將同類事件列為重點風險，納入後續風險評估與預防機制

外部申訴機制與舉報信箱：詳細內容請參閱「商業道德與法規遵循」章節

4 实施与结果

4.1 2025 年实绩

4.1.1 减缓措施成效

- ◆ **工时**：2025年工时符合率⁷达89%，较去年增加1,666人次符合每周最高工时与连续工作之规范，展现管理优化成果。
- ◆ **不法侵害**：在人权保障与职场环境维护方面，公司全面推动系统化的防治机制。不仅颁布《禁止职场不法侵害声明》与相关管理办法，并于SharePoint设立专区，整合申诉管道、法令规范与教育训练。同时，每年定期举办人权与人道对待训练，涵盖劳动基准、性别平等及反骚扰法令，藉由多元沟通深化企业人权文化。针对受害者保护，公司除了建立严格的保密调查与惩戒机制外，更提供驻厂医师咨询，协助员工进行心理咨商与压力管理，全方位缓解职场压力并提供实时协助。
- ◆ **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。

⁷ 工时符合率 = $100\% - (\text{全年每周工作时间超过 60 小时的月人数总计} \div \text{全年每月月底人数总计}) \times 100\%$

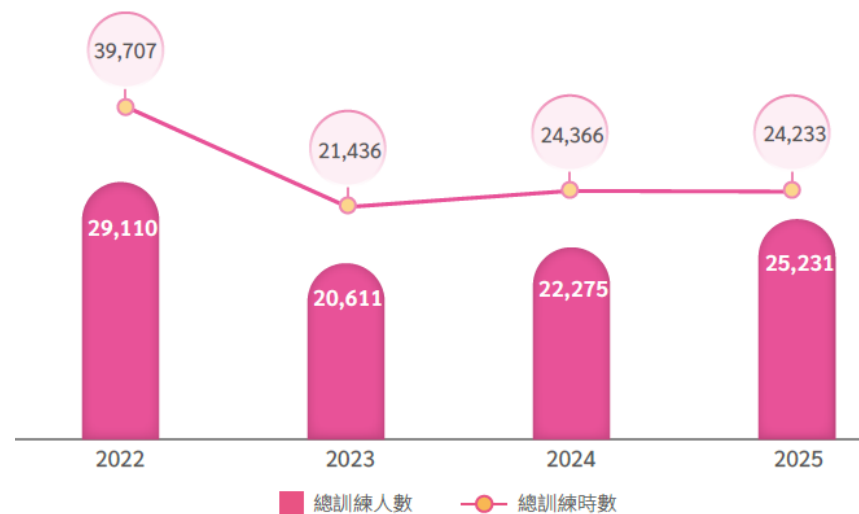
4.1.2 员工工会

环旭电子严格遵循国际人权原则与营运所在地法令规范，将集会结社自由、申诉机制与匿名保障纳入人权政策并公告周知。全体同仁得依其意愿自主成立、参加组织或行使集体协商权，我们承诺确保同仁不因行使或回避上述权利而遭受歧视、报复或骚扰。公司不干涉工会的建立、运作或管理，并提供工会运作所需之必要支持。目前除了南投厂外，其他六大厂区（张江厂、金桥厂、惠州厂、昆山厂、墨西哥厂及越南厂）均已成立工会；南投厂虽尚未成立，亦会秉持相同原则，透过现有之多元沟通渠道与定期劳动会议，落实劳动对话并保障员工权益。2025年全球员工之集体合同涵盖率约为41.2%⁸，各项协约均依法定期重新协商与修订，针对未签署协约之同仁，其劳动条件均严格遵循当地法令或比照既有协约之优于法令条件办理。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。

4.1.3 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，并借由在线测验的方式，确保同仁对员工行为定义、要求与相关规定充分了解。2025年，人权相关议题每人平均受训时数约1.0小时，总培训时数共计24,233小时，总培训人数达25,231人（其中包含流失员工之培训），全体在职员工均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



⁸ 集体合同涵盖率 = 集体合同涵盖的员工人数 ÷ 期末在职人数 × 100%；2025 年，本数据系排除惠州厂未签订集体合同之厂区员工人数后之统计结果

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HRDD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。

