

2025 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	20
4 實施與結果	23
5 未來規劃	25



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。我們在全球營運中積極遵循行業永續行為準則，以履行對人權保障的承諾。

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：**
 - ✧ 建立負責任的人權治理與管理體系，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：**身為雇主及全球企業公民，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。同時，我們積極倡導並實踐生活工資政策與評估架構，提供足以維持員工及其家庭基本生活尊嚴與核心需求的適當薪酬。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。
- **集會自由和集體談判：**我們充分尊重與支持員工自由結社、組織工會、團體協商、參加和平集會以及表達意見的權利，同時我們也同樣尊重員工迴避這類活動的自由。我們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，也不允許環旭電子產品用於侵犯人權之用途。

人權相關政策¹

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行業永續行為準則，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，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。

¹ 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>)

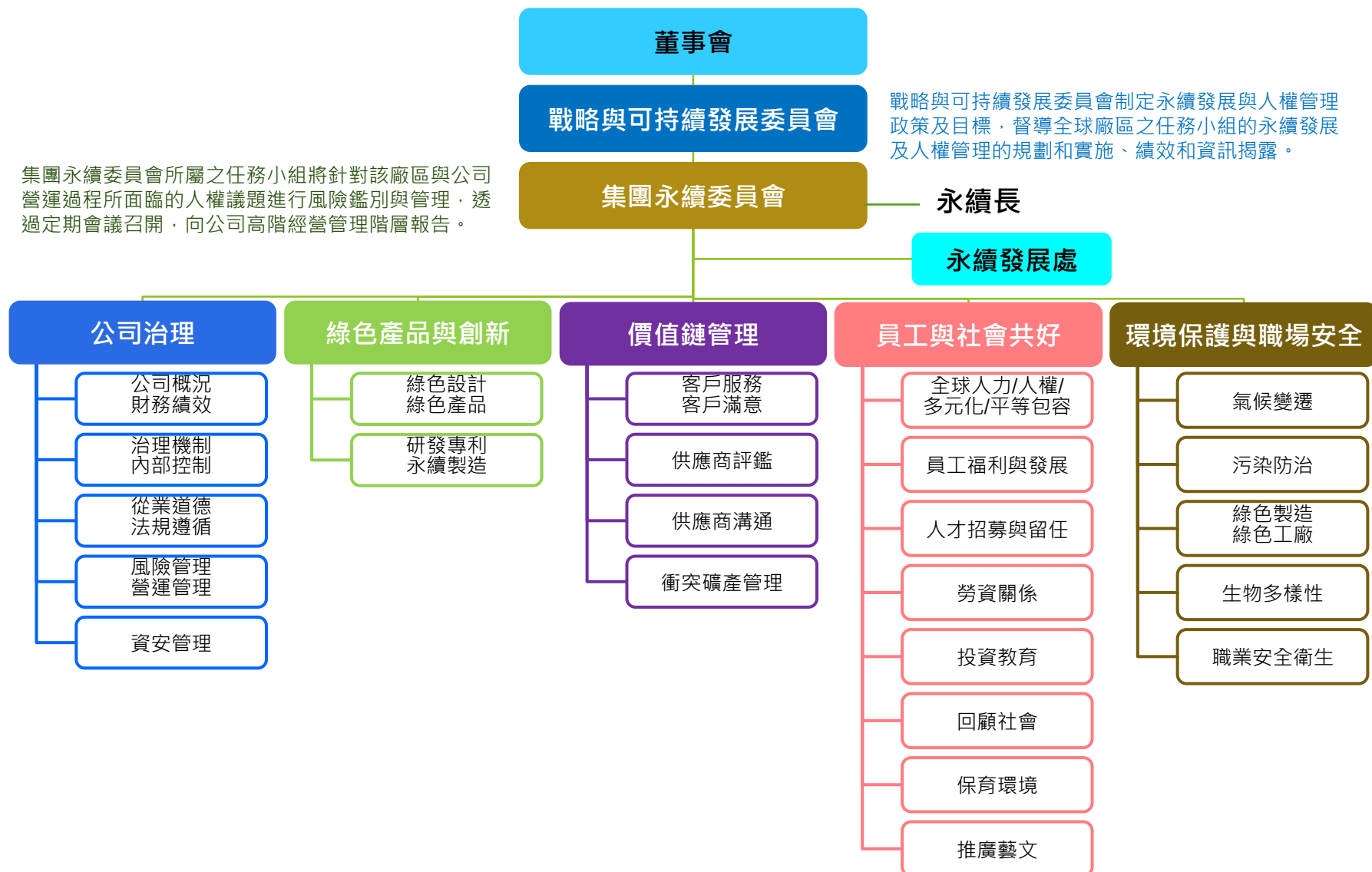
1.2 人權治理

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任（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



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，範圍涵蓋公司的七個製造廠區²之員工、移工及青年勞工，以及合資企業與供應商等重要利害關係人。



² 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 人權盡職調查

2.2.1 人權盡職調查機制

公司建立負責任的人權治理與管理體系，聚焦營運過程中的員工、供應商與合資公司等利害關係人，秉持 PDCA 持續改善的理念，進行人權風險辨識、評估、監測、改善與追蹤之管理流程，以降低可能產生的人權衝擊。永續委員會轄下相關工作小組負責推動人權風險管理工作，透過每季召開的永續委員會會議審查勞工、道德、環境、安全與衛生等各項績效指標的執行狀況，並於年度會議將全年成果彙整，向經營管理階層報告。

- ◆ 員工：每年以發生頻率和衝擊程度兩項可量化指標執行風險矩陣評估，並結合年度自我評估與第三方驗證稽核，掌握潛在的人權風險議題。針對評核中發現的不符合事項，皆須於限期內提出並完成改善方案，持續完善人權管理並符合國際準則與法令要求。此外，我們推動跨廠區互相稽核機制，透過同儕審核強化人權管理監督力道。
- ◆ 合資公司：要求每年執行人權風險鑑別，並針對其永續報告書揭露之議題或自評結果擬定減緩及改善措施。
- ◆ 供應商：針對年度第一階供應商實施永續風險評估，透過書面審核、現場稽核及其他管理措施，鎖定潛在高風險供應商進行重點追蹤與輔導，攜手夥伴共同建構合規且具韌性的價值鏈。

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。

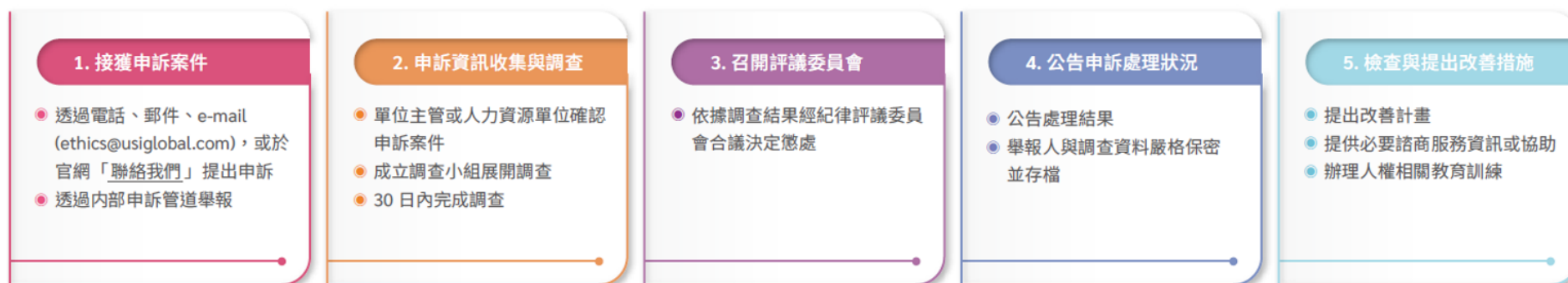


2.2.3 顯著人權議題與價值鏈影響

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	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 申訴流程與處理機制

環旭電子視申訴機制為防範人權侵害的關鍵防線，為此，我們建立標準化的員工舉報管道與零報復政策，並確保查證過程的公正性，所有調查均由獨立單位主導。公司恪守「保護申訴人」原則，不論何種舉報形式均嚴格執行保密協定，主要調查程序如下：



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。



2025年溝通實績

員工：

1. 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，包含員工薪資調整及工作規則修改。
2. 召開「總經理座談會」，由高階主管親自宣達願景並直接回應同仁訴求；結合各單位內部溝通會議聆聽心聲，年度共舉辦員工溝通座談會140場，確保意見有效傳遞與落實。
3. 透過公司內網「員工關係網」同步福利與活動資訊，並設置數位「員工意見箱」提供便捷的發聲管道。全球員工反應總件數共6,516件，除了6件仍持續追蹤辦理中，6,510件已迅速處理完畢（結案率達99.9%）並完成雙向溝通。
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. 定期辦理匿名「員工永續投入度調查」以確保同仁真實發聲，並將結果視為優化人才培育與留任政策之核心基準；2025年調查有效問卷回饋率為96%，投入度分數達83%。
6. 舉辦371場員工衛教訓練，各類活動結合專業衛教與同仁福祉，全方位照護同仁身心健康。

供應商：

1. 與物料供應商共召開25次EBR (Executive Business Review) 會議及25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；選定供應商/承攬商實施永續性實地/文件稽核，共稽核110家供應商/承攬商。
3. 實施供應商問卷調查，以瞭解供應商現狀及趨勢，共調查495家供應商；評鑑39家新供應商，95%通過審核，成為合格供應商。

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388位供應商夥伴與會；輔導1家供應商，導入並取得溫室氣體與產品碳足跡（ISO 14064-1與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. 強化資訊透明度並力求降低空氣污染排放源，確保營運合規，報告期內並無重大環境污染違規案件發生。
3. 積極參與社會/社區活動，營造良好鄰里關係，共計參與/舉辦 100 項社會活動。
4. 透過環電大學與廠協會、公/協會及大學等機構合作，配合公司培養的內部講師，分享企業自身經驗、知識或產業新技術趨勢等資訊給相關人士及學生，共計分享 28 堂課。
5. 培養實務及理論兼具的學生，USI 提供產學實習機會，讓學生們畢業後能順利進入職場，共 129 位學生進廠實習，產學合作案總計 2 件。
6. 主動落實環境責任，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%。

2.2.6 人權訓練

公司持續推動人權教育訓練以降低風險。全球每位員工每年皆須完成人權課程與線上測驗，以強化對行為準則的認知。此外，我們更推出「微學習」課程，協助同仁利用碎片時間自主學習，深化人權保障意識。

課程名稱	訓練對象		廠區						
	直接員工 ³	間接員工 ⁴	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	●	●	●	●	●	●	●	●	●
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		●	●	●	●	●	●	●	●

³ 直接員工係指實際參與生產工作的技能職人員

⁴ 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	- 所有員工的僱傭關係都是自願的 - 任何加班必須是自願的 - 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 - 每七天應當允許勞工至少休息一天	- 以不違反勞動法規為前提，依其自由意志簽訂聘僱合約 - 員工可自行決定終止勞動契約，停止提供勞務 - 加班須事先排定，直接同仁之加班須獲其同意始得加班 - 因應產能招募足額人力以符合實際需求 - 實施工時管控、預警超時等改善措施 - 要求供應商簽署「供應商行為準則」	高	中
童工		禁止使用童工	檢核及保留新進員工年齡副本文件	低	低
青年勞工		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	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	低	低
工資與福利		- 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 - 讓員工知曉工資項目和金額的正確性 - 符合當地區域相關法定福利規定	- 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 - 禁止以扣工資作為紀律處分的手段 - 提供簡明的工資單據，以證實支付給勞工的薪酬準確無誤 - 依當地社會福利規定提撥繳納保險費用	中	低
人道待遇		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	- 設置禁止對員工進行不人道待遇的 SOP - 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 - 每年定期調訓同仁接受相關訓練	中	低
歧視		制定政策和申訴管道，避免任何歧視/騷擾行為發生	- 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 - 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 - 禁止任何形式的職場上騷擾行為	低	低
騷擾				中	低
自由結社		- 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 - 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	- 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 - 持續補助社團運作經費，營建工作與家庭生活平衡 - 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	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	- 保障不同性別之工作權利 - 營建多元融合職場	- 刊登招募廣告性別不得為篩選指標 - 工作規則明文規定保障性別平等 - 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	低	低
母性保護		依各地職安相關法令，提供保護母體措施	- 懷孕員工不安排夜班或需大量耗費體力的工作 - 員工得享有產假、產檢假、哺乳假與育嬰 / 兒假 - 提供懷孕員工便利車位，與加量用餐福利	低	低
身心障礙		營建多元融合職場	為身心障礙者量身訂做工作以增加工作者之工作成就感	低	低
原住民		- 原住民族有權在行使其權利時不受任何形式的歧視 - 營建多元融合職場	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。	低	低
宗教自由		- 保障不同宗教信仰的權利 - 營建多元融合職場	- 提供員工宗教禮拜之區域 - 不妨礙/限制員工禮拜之時間	低	低
外籍移工		- 禁止移工在招聘過程中被收取不合理費用 - 禁止限制移工就業自由 - 禁止強迫/抵償勞動	- 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 - 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	低	低
員工健康		依各地職安相關法令維護員工健康	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	低	低
職業安全		確保同仁作業安全	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	中	低
公共衛生和 食宿		為員工提供乾淨食宿環境	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、獨立安全的場所供儲存個人和貴重物品，以及適當且出入方便的私人空間	低	低

2.4 人權風險分析

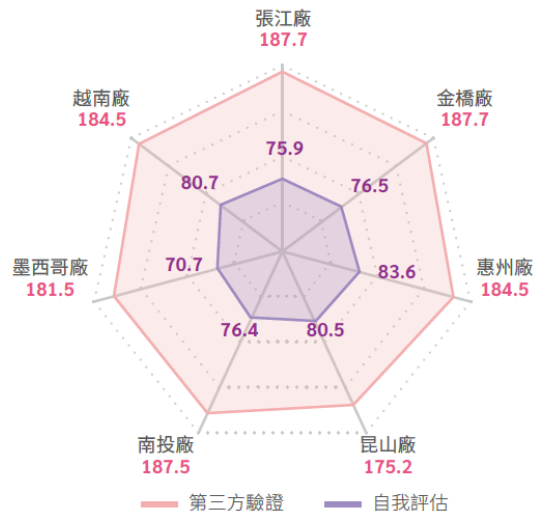
2.4.1 人權風險評估-製造廠區與合資企業(員工部分)

2.4.1.1 七大製造廠區

環旭電子全球製造廠區透過人權風險評估、自我評估與第三方驗證結果，結合員工申訴個案統計，鑑別各廠區潛在風險，並據以提出相對應減緩計畫。

- (1) 2025 年人權盡職調查結果顯示，公司營運過程無雇用童工、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，亦無任何形態之歧視等事件發生。
- (2) 本年度全球各廠區人權風險自我評估結果皆落於低/中風險等級；各廠區第三方驗證得分皆高於 175 分，且未發現重大缺失。依據風險評估及驗證結果，我們將「工時管理」鑑別為需持續關注之勞工人權議題。

● 人權風險各廠區評鑑結果⁵



● 人權風險分析⁶



⁵人權風險評鑑結果：(1) 自我評估結果：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；(2) 第三方驗證結果：180 分以上代表整體表現良好且風險較低，160 至 180 分代表符合基本要求但仍有改善空間

⁶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 15 件員工申訴案，經啟動調查程序後，確認成案共 10 件。

- 外部申訴案件：無。
- 內部申訴案件：5 件涉及言詞、肢體或交換式等性騷擾行為，公司已依工作規則之獎懲規定，視情節給予被申訴人申誡、小過或解雇處分；另 5 件涉及職場不法侵害（如言語暴力、威脅等），亦已依程序處以申誡、解雇。

(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 12 件物理性職業傷害事件。

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。

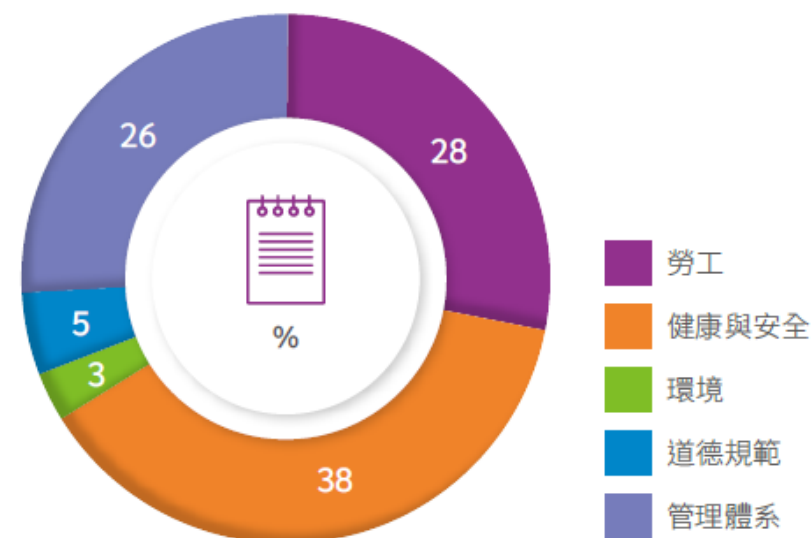
- (1) 美鴻電子股份有限公司：目前無正式營運活動，故未進行盡職調查作業。
- (2) 萬德國際有限公司：依據 2025 年 MEMTECH 企業永續報告書，未發現有違反人權事件之陳述。

2.4.2 人權風險評估-供應鏈

為提升整體供應鏈的競爭性，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，針對供應商展開「勞工、健康安全、環境、道德及管理體系」五大面向的書面與實地稽核。若永續性風險稽核中發現缺失事項，我們透過現場說明或線上討論方式輔導並要求供應商提出改善計畫，於一個月內進行複審；未完結者則納入重點管理持續追蹤，以確保相關風險獲得有效控管。

- 2025 年進行 495 家供應商永續性風險評估調查，回收率達 76%。
- 針對 69 家原物料供應商及 41 家服務與人力承攬商進行永續性稽核，複審結案率達 87%且整體風險評估為低風險等級。
- 供應商/承攬商稽核缺失項目，健康與安全面向占比 38%，詳細結果如圖所示。
- 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

● 供應商 / 承攬商稽核缺失項目分佈



3 減緩與補償措施

3.1 製造廠區與合資企業(員工部分)

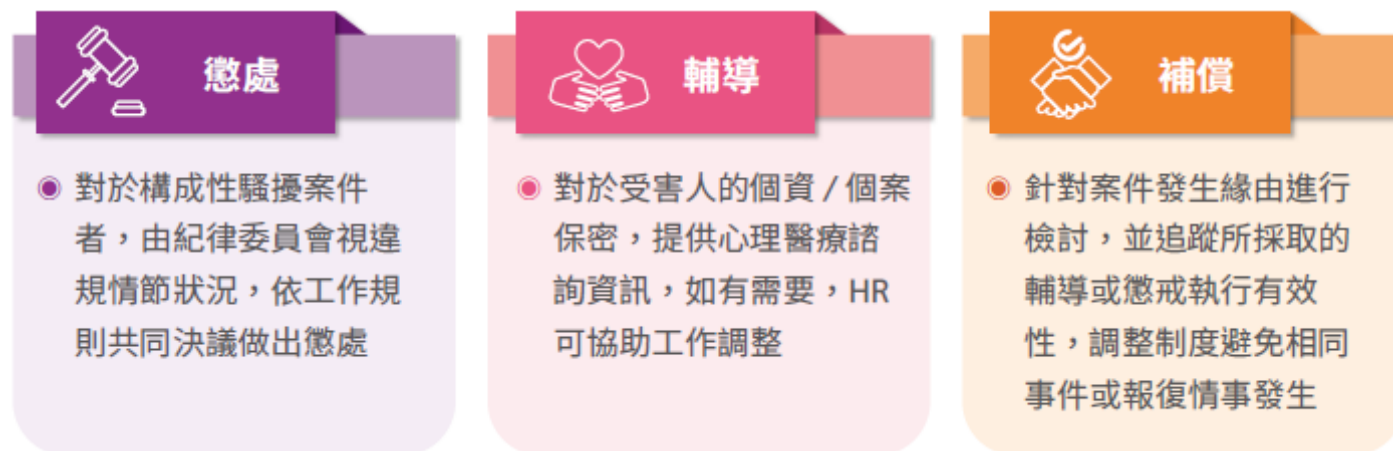
2025 年鑑別之關鍵人權議題，環旭電子於七大廠區實施「不法侵害（含性騷擾）」與「工時管理」減緩與補償措施，並對相應廠區進行強化管理，透過人權訓練提升同仁對職場與性別平等的意識、從招募充足人力與工時管理著手，以及加強宣導使同仁從法令規定面瞭解公司制度。減緩與補償措施詳細說明如下：

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、規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



3.2 供應商

2025 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。

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系統，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 實施與結果

4.1 2025 年實績

4.1.1 減緩措施成效

- ◆ **工時**：2025年工時符合率⁷達89%，較去年增加1,666人次符合每週最高工時與連續工作之規範，展現管理優化成果。
- ◆ **不法侵害**：在人權保障與職場環境維護方面，公司全面推動系統化的防治機制。不僅頒布《禁止職場不法侵害聲明》與相關管理辦法，並於SharePoint設立專區，整合申訴管道、法令規範與教育訓練。同時，每年定期舉辦人權與人道對待訓練，涵蓋勞動基準、性別平等及反騷擾法令，藉由多元溝通深化企業人權文化。針對受害者保護，公司除了建立嚴格的保密調查與懲戒機制外，更提供駐廠醫師諮詢，協助員工進行心理諮商與壓力管理，全方位緩解職場壓力並提供即時協助。
- ◆ **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。

⁷ 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%

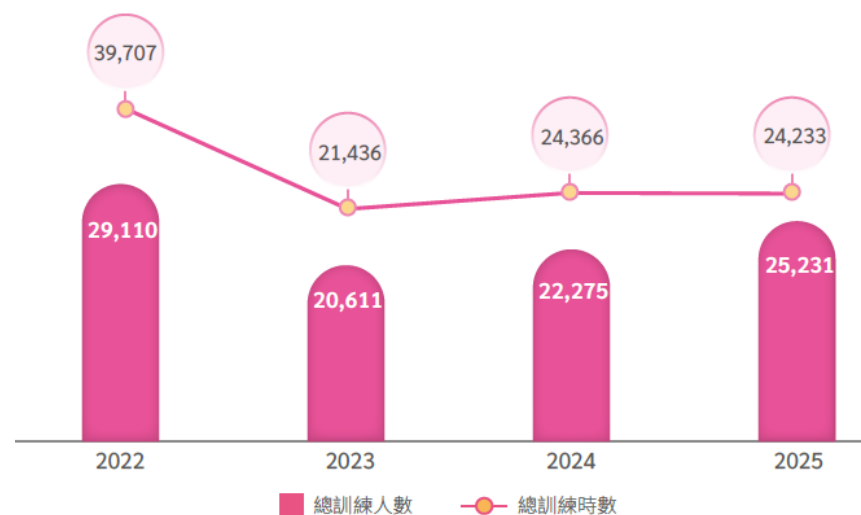
4.1.2 員工工會

環旭電子嚴格遵循國際人權原則與營運所在地法令規範，將集會結社自由、申訴機制與匿名保障納入人權政策並公告周知。全體同仁得依其意願自主成立、參加組織或行使集體協商權，我們承諾確保同仁不因行使或迴避上述權利而遭受歧視、報復或騷擾。公司不干涉工會的建立、運作或管理，並提供工會運作所需之必要支持。目前除了南投廠外，其他六大廠區（張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、墨西哥廠及越南廠）均已成立工會；南投廠雖尚未成立，亦會秉持相同原則，透過現有之多元溝通管道與定期勞資會議，落實勞資對話並保障員工權益。2025年全球員工之團體協約涵蓋率約為41.2%⁸，各項協約均依法定期重新協商與修訂，針對未簽署協約之同仁，其勞動條件均嚴格遵循當地法令或比照既有協約之優於法令條件辦理。在公司積極與工會和員工溝通下，2025年並未發生任何重大勞資爭議或罷工所導致的停工事件。

4.1.3 人權保障訓練

公司持續關注人權保障議題並推展相關訓練，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，並藉由線上測驗的方式，確保同仁對員工行為定義、要求與相關規定充分瞭解。2025年，人權相關議題每人平均受訓時數約1.0小時，總訓練時數共計24,233小時，總訓練人數達25,231人（其中包含離職員工之訓練），全體在職員工均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



⁸ 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%；2025 年，本數據係排除惠州廠未簽訂團體協約之廠區員工人數後之統計結果

5 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HRDD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。

