

115 年度人權盡職調查報告

一、政策、流程與調查範圍

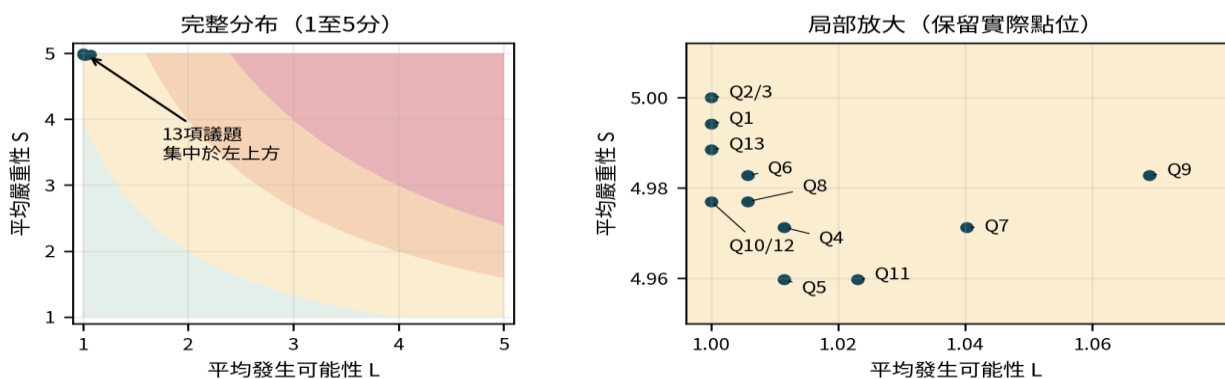
本公司重視禁止強迫勞動與童工、平等就業、安全健康、結社及隱私。人資與安衛辦理調查改善；採購統籌供應商管理。三個執行小組向永續經營暨風險管理委員會報告，再提報董事會。

115 年已完成人權盡職調查流程訂定：政策與責任整合 → 辨識人權風險 → 評估可能性與嚴重性 → 預防、減緩及必要補救 → 追蹤成效 → 溝通揭露。申訴與通報納入各階段；發現重大侵害時先保護受影響者，並停止造成侵害的行為。

115 年度人權盡職調查範圍為全體員工：總數 207 人，以問卷形式發放調查全體員工意向；9 月 17 日至 24 日回收 174 筆完整紀錄，回覆率 84.1% (174 / 207)，本公司參考人權相關國際準則、國內外同業標竿企業所關注之人權議題，共鑑別出 13 項重大人權議題，分別為強迫勞動、招募費用與抵債勞務、童工與未成年工、過長工時、同工同酬、危害作業環境、急救與緊急應變、就業歧視、職場不法侵害、結社與集體協商、食宿安全衛生、個資隱私與申訴保護以及社區環境與居民健康等 13 項。另納入 114 年度員工措施、供應商評核及 115 年度採購更新；供應商以原物料與半成品加工廠商為主。

二、員工人權風險分布與重大議題

可能性 (L) 及嚴重性 (S) 均採 1 至 5 分，1 最低、5 最高；各題風險值 $R = \text{平均 } L \times \text{平均 } S$ ，依未四捨五入數值排序。下圖呈現全部議題及集中區域，重合點合併標示。



管理分級：低風險 $R \leq 4$ ；中低 $4 < R \leq 8$ ；中高 $8 < R \leq 12$ ；高 $R > 12$ 。

圖例：Q1 強迫勞動；Q2 招募費用與抵債勞務；Q3 童工與未成年工；Q4 過長工時；Q5 同工同酬；Q6 危害作業環境；Q7 急救與緊急應變；Q8 就業歧視；Q9 職場不法侵害；Q10 結社與集體協商；Q11 食宿安全衛生；Q12 個資、隱私與申訴保護；Q13 社區環境與居民健康。

13 項平均 L 為 1.000–1.069、平均 S 為 4.960–5.000，皆落於中低風險，但嚴重性高。優先關注職場不法侵害、緊急應變、食宿安全、工時與同工同酬；強迫勞動、童工及重大職安危害仍應優先防範。

三、評估結果、已實施措施與後續管理

優先議題 / 風險值	已實施措施 (標示年度)	115 年度後續補救與風險減緩措施
Q9 職場不法侵害 L 1.069 / S 4.983 R 5.326	114 年：建立性騷擾防治、申訴及懲戒規範與不法侵害預防聲明；人權訓練 12 梯次、147 人次、約 255 小時。	加強不法侵害辨識及主管處理訓練，宣導申訴管道、保密及禁止報復；以去識別方式追蹤處理時效。
Q7 急救 / 緊急應變 L 1.040 / S 4.971 R 5.171	114 年：維持 ISO 45001 管理，辦理健康檢查及護理師 / 特約醫師服務；職業醫師赴產線提供工作姿勢指導。	複核急救設備、應變分工及危害辨識，透過演練與教育確認人員熟悉程度，並追蹤缺失改善。
Q11 食宿安全衛生 L 1.023 / S 4.960 R 5.074	114 年：透過職安衛及健康促進管理，維護工作者安全與健康。	查核實際提供的餐飲、住宿或休息設施；依適用範圍訂定衛生檢查與改善紀錄。
Q4 工時 / Q5 同工同酬 R 5.028 / 5.017	114 年：同職位、職等男女基本薪資比 1:1；滿意度調查 164 份、平均 3.69 分，薪資福利 3.38 分，規劃薪酬精進。	複核工時、加班與休息紀錄及薪資公平性，說明制度調整，追蹤員工回饋與改善效果。
Q6 作業危害及其他議題	114 年辦理健檢及成立工會；115/5/29 完成個資教材、7/31 完成全公司宣導；政策範圍與負責部門已於辦法及網頁揭露。	維持危害控制、自由結社及隱私保護；檢視高嚴重性議題，避免因平均可能性低而忽略個別訊號。

個別訊號：19 筆回覆至少一項 $L \times S > 8$ ，共 28 筆議題觀察，集中於 Q9 (12 筆)、Q7 (7 筆)、Q11 (4 筆)、Q4 (2 筆) 及 Q5、Q6、Q8 (各 1 筆)。此為風險感知，不能解讀為侵害案件或受害人數；應作為查核與溝通的優先線索。

四、申訴、補救與成效追蹤

員工依申訴與性騷擾防治程序反映，供應商透過採購窗口反映。權責單位保密受理、禁止不利對待；遇人身或健康風險先保護，再調查改善。確認侵害時依規定回復權益、提供照護或補償，並追蹤受影響者回饋。

115 年 1 至 9 月內外訓 (不含董事) 共 1,201 人次、2,851 人時，平均每人 13.77 小時，涵蓋資安保密、法令、工作規則、職安等。同期記載無違反人權案件；持續追蹤訓練、申訴及改善成效。

統計說明：回覆率為 174 筆 / 207 人。無違反人權案件紀錄不等同無風險。

五、採購與供應商人權盡職管理

採購管理將環安衛、勞工與道德、員工權益及隱私納入永續供應鏈政策，並透過遴選、自評、跨部門評鑑、定期考核與輔導改善，降低供應鏈對工作者及其他利害關係人的負面影響。關注議題包括職業安全健康、勞動人權、衝突礦產來源及個資隱私；資通訊安全亦為隱私保護的管理條件。

管理環節	管理作法與執行狀態
範圍與辨識	原物料及半成品加工供應商為主要管理範圍。季評以原料供應商為主；年度評核依程序所列交易門檻（年度達 6 筆且 20 萬元以上）辦理，部分純服務及雜項耗材有免評 / 不考核規定。
自評與審查	採購彙整跨部門評估。115 年 1 至 9 月議案資料記載：3/24 已更新網站政策；新供應商、年度評核與年度稽核表設有環保評分，由供應商自評、安衛複評。
114 年度實施結果	採購已辦理季評與年評，各季均分 87.9 分、年評均分 85.7 分，無不合格情形。
分級與改善	90 分以上優先採購；71–89 分正常採購；61–70 分訪廠輔導、降低採購配比；60 分以下終止詢價採購。低於 70 分者依季 / 年考核安排後續輔導；年度管理審查前，依績效、稽核與風險分析規劃訪廠（含遠距）輔導。
承諾與來源管理	依永續宣告要求配合查驗、稽核及期限內矯正，溝通安全工作環境，並調查衝突礦產來源、要求採購合格冶煉來源。現有資料未列 114 / 115 年度簽署家數及人權缺失結案家數。

六、115 年度制度精進與揭露

供應商評鑑擬強化六構面評核（採購、品質、製程、環安衛、資通安、人權與發展），其中年度評核人權與發展及資通安各占 3%。新供應商不合格者擬於 14 個工作天內提改善計畫、60 天內完成改善驗證，再評仍不合格取消資格；新增稽核 / 評鑑紀錄表，以追蹤改善。以上尚不列為已實施成效。

永續宣告修訂及新增資料保護暨保密承諾書。115 年永續經營暨風險管理委員會小組議案將供應商職安、勞動人權、資安及隱私規範與實施揭露列為 116 年度精進項目。