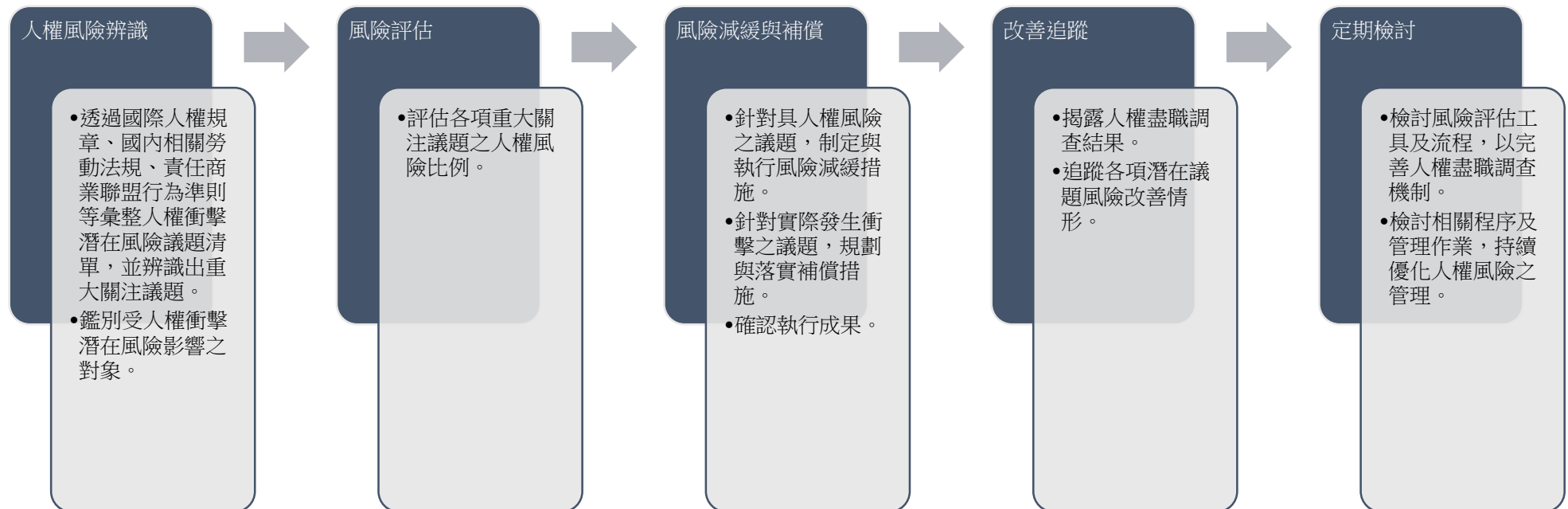


群聯電子人權盡職調查程序

為落實「人權政策」，本公司訂有人權盡職調查程序，每年透過檢視國內外人權議題相關資訊、我國相關勞動法規及責任商業聯盟行為準則，辨識人權風險潛在議題，鑑別受影響之對象及風險產生源，並透過風險評估之結果，檢視對應之管理，據以訂定或調整風險減緩措施，以進行相關措施之改善及後續追蹤作業，俾利有效控制與降低人權風險之影響與衝擊及管理目標之達成。

人權盡職調查程序



群聯電子人權風險評估管理表

評估對象	風險評估比例(%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例(%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數(人)	風險減緩實施比例(%)	風險實際發生比例(%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例(%)	成果
員工	100%	強迫勞動	自身勞工 移工 女性 原住民 身心障礙員工	0%	1. 制定充分且有效的政策和程序，確保不僱用被強迫、被抵押（包括被抵債）或被契約束縛的員工；非自願或被剝削的獄中員工；被奴役或被販賣的人口。 2. 禁止對進出工作場所進行不合理限制，此外，也不會對員工在工作場所中的行動自由設置不合理限制。員工在合理通知下，能自願離職且不受其他方式的處罰。 3. 禁止採用任何限制勞動自由之行為，如扣押身份證件、收取押金或抵押物、扣押員工薪資、不正當搜身、限制員工出入公司及強迫加班等。 4. 根據法律規定，在聘僱之前（如果是外籍移工，則在他們離開原國籍/地區之前，並且在移工到達目的地國家後，除了為符合當地法律和提供同等或更好的條件而作出的變更外，不得改換或變更聘僱協議/合約），通過聘僱函/協議/合約，以書面方式並且用員工母語向員工傳達主要的聘僱條款與條件，並進行口頭解釋，使其理解合約的內容。	-	-	-	-	-	本年度無違反強迫勞動之案件。

評估對象	風險評估比例(%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例(%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數(人)	風險減緩實施比例(%)	風險實際發生比例(%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例(%)	成果
員工	100%	人口販運	自身勞工 移工 女性 原住民 身心障礙 員工	0%	1. 確保所有勞動力來源皆為直接聘僱或經合法人力派遣業者所提供，未涉有利用違反員工意願之方法，使其從事違反法令或勞動與報酬顯不相當之工作。	-	-	-	-	-	本年度無違反人口販運罪之案件。
		職場不法侵害	自身勞工 移工 女性 原住民 身心障礙 員工	100%	1. 每年要求新進及在職員工完成人權要求、不法侵害相關訓練。 2. 開設「不法侵害主管專班」，持續邀請主管參與「職場不法侵害預防」課程。 3. 規劃完整的不法侵害申訴及處理流程。 4. 提供員工匿名意見箱進行意見蒐集，及早識別潛在風險。 5. 發放不法侵害調查問卷，匡列出有遭不法侵害風險的員工，進行後續追蹤處理。	3,763	100%	0%	-	-	本年度未發生員工執行職務遭受職場不法侵害事件。
		性騷擾	自身勞工 女性	100%	1. 每年要求員工完成跟蹤騷擾、性騷擾預防宣導。 2. 制定性騷擾防治措施申訴及懲戒管理辦法。規劃完整的性騷擾申訴及處理流程。 3. 發放不法侵害調查問卷，匡列出有遭性騷擾風險的員工，進行後續追蹤處理。	3,763	100%	0%	-	-	本年度未發生性騷擾事件。

評估對象	風險評估比例(%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例(%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數(人)	風險減緩實施比例(%)	風險實際發生比例(%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例(%)	成果
員工	100%	超時工作	自身勞工 移工 女性 原住民 身心障礙 員工	100%	1. 因應專案與業務需求，定期檢視並增加人力，以避免人力不足造成超時加班的情況。 2. 人資部門每月提供處級主管各部門平均工時報表，並標註人平均工時大於 10 小時的部門，請主管瞭解情況適時調整。	3,763	100%	0.11%	1. 補償員工應有之加班費或補休。 2. 協助了解員工工作負荷及超時原因，視情況適當調整員工業務或協助提升工作效率。	100%	對於實際發生之衝擊，已依補償措施核予應有之加班費或補休，及掌握超時原因。
		就業與職業歧視	自身勞工 移工 女性 原住民 身心障礙 員工	100%	1. 確實遵循就業服務法及有關性別、高齡、身心障礙、原住民權利等法令規範，禁止對員工予以歧視性差別待遇。 2. 定期檢視本公司內部規章辦法與作業流程，確保其中皆無潛在之歧視性規範。 3. 透過訂定人權政策、實施教育訓練與內部宣導，提升主管與員工「多元、平等、共融」之觀念。 4. 醫護室發放不法侵害調查問卷，匡列出自覺有歧視風險的員工，進行後續追蹤處理。 5. 當疑似歧視事件發生時，受害人可依事件性質，透過職場不法侵害之申訴管道與處理程序，保障自身權益。	3,763	100%	0%	-	-	本年度無違反就業與職業歧視相關法令規範之情事。

評估對象	風險評估比例(%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例(%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數(人)	風險減緩實施比例(%)	風險實際發生比例(%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例(%)	成果
員工	100%	公平報酬	自身勞工 移工 女性 原住民 身心障礙 員工	100%	1. 訂定人權政策及內部作業規範，當招募、甄試、進用、分發、配置、薪資、晉升、獎勵和培訓機會時，不因種族或民族、殘疾、性別、性取向、性別認同和性別表達、懷孕等因素而有差別待遇。 2. 禁止對於婦女孕期和產後的任何形式歧視，包含由法規規定的僱傭保護、福利和薪資。	3,763	100%	0%	-	-	本年度無接獲同工不同酬之申訴。
		童工	孩童	0%	1. 招募時須採取有效的核查以鑑別員工真實年齡，確保員工到職時至少年滿 15 歲，以防止員工因提供虛假年齡資料而誤聘僱兒童工。 2. 本公司未來將遵循 RBA 準則規定，進行相關聘僱作業。	-	-	-	-	-	本年度無僱用童工之情事。
		職業安全衛生	自身勞工 移工 女性 原住民 身心障礙 員工	100%	1. 持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。 2. 定期鑑別所有營運廠區適用的職安衛法規，進行標準化管理程序及進行教育訓練，依循制定安全規範、定期進行風險評估、稽核確認執行成效與持續改善之原則，以強化現有職業安全衛生管理系統。 3. 醫護室根據員工體檢報告、人資工時報表及過勞評估量表結果，匡列具有健康風險的員工，告知單位主管做後續的調整。	3,763	100%	0%	-	-	本年度無發生職業傷害及工傷死亡事件。

註 1：部分議題可能因涉及全體評估對象，故受評為 100%，惟不代表該議題實際或極有可能發生人權風險。

註 2：本年度納入本公司人權風險辨識程序之人權議題為：強迫勞動、人口販運、就業與職業歧視、職場不法侵害、性騷擾、超時工作、公平報酬、童工、職業安全衛生、員工健康管理、母性保護、結社自由、意見表達、個人資料保護等共 14 項；經風險辨識後確認重大關注議題為表列 9 項。

價值鏈人權風險評估管理表

評估對象	關注議題	可能影響族群	風險減緩措施	衝擊補償措施	成果
價值鏈上游-供應商員工	1. 童工 2. 人口販運 3. 歧視 4. 公平報酬 5. 強迫勞動 6. 職業安全衛生 7. 結社自由	供應鏈勞工 移工 女性 原住民 身心障礙員工	1. 針對供應鏈人權風險，透過供應商永續風險評估、年度責任商業聯盟(RBA)稽核或 RBA VAP 進行管理，避免風險發生。 2. 每年舉辦訓練課程，加強供應商對責任商業聯盟(RBA)行為準則及群聯供應商行為準則的理解，並檢視自身符合度。 3. 供應鏈管理平台中設有供應鏈員工申訴管道，提供即時回饋機制。	要求供應商針對人權風險進行改善措施，並且持續追蹤改善程度。	關鍵供應商 RBA 稽核後的改善比率為 82%。
價值鏈下游-企業客戶	1. 資訊安全 2. 客戶隱私 3. 個資保護	企業客戶	1. 訂定資訊安全政策，並具體規範員工在作業程序時需遵守相關規則，嚴格執行資訊安全政策與客戶隱私保護措施，以保護公司商業機密及客戶資料不外洩，並持續取得 ISO27001 驗證，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性。	若經調查發現本公司確有涉入違反「個人資料保護管理政策」或「資訊安全政策」或隱私權及個資保護相關適用法規之情事，本公司將立即檢討改善管理措施。	本年度無發生洩漏或侵害客戶隱私之情事，亦無接獲相關之申訴。
當地社區	1. 水資源管理 2. 噪音 3. 空污	社區居民	1. 本公司位於工業園區內，周遭並無一般社區，且本公司專注於 IC 設計，無製程導致之廢污水、空氣污染及噪音問題，此外，本公司對排放、噪音、廢水、廢棄物均訂定相關作業規範，確保最小化營運對環境之衝擊。	支持「自然為本」解方 (NBS)，持續植樹行動。	1. 無因違反環境法規而被主管機關裁處之情事。 2. 累積種植樹木達 8,745 棵。