

群聯電子人權盡職調查程序

一、背景

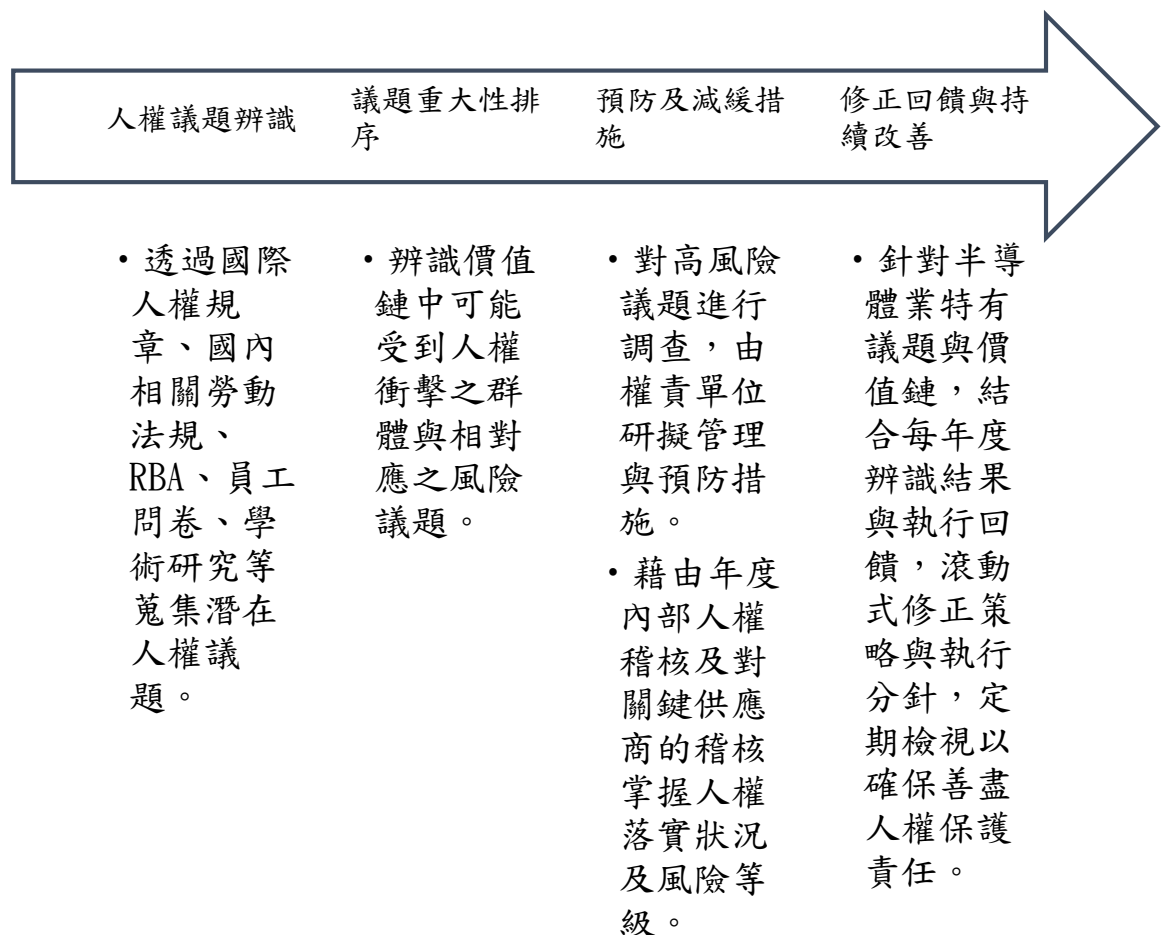
群聯電子定期審視、更新既有《人權政策》，目前最新版已於 2023 年 4 月更新完成。為落實人權政策，本公司運用人權盡職調查程序，依循蒐集相關人權議題，進行議題重大性篩選與評估，執行預防及減緩措施，到最後修正回饋與持續改善，善盡企業社會責任。

二、評估族群

群聯電子評估整體價值鏈，包括上游的原物料供應商、加工廠、協力廠、封測廠、系統廠及勞務承包商，中游為群聯電子自身之員工，下游為企業客戶及個人用戶，最後擴及到一般社會大眾。

除自身員工，在價值鏈各個階段，本公司又針對兒童、女性、外籍勞工、派遣工、身心障礙者、原住民等相對容易收到人權風險衝擊的子族群做風險辨識，期望透過對話及反饋機制，不斷修正群聯電子的人權策略與執行方針，降低價值鏈中的人權風險。

三、人權盡職調查流程



四、人權風險議題之辨識與評估

價值鏈	種類	評估族群	人權議題	管理措施
上游	原物料供應商 加工廠 封測廠 系統廠 勞務承包商	1. 兒童 2. 女性 3. 本國勞工 4. 外籍勞工 5. 派遣工	1. 不聘用童工 2. 人口販運 3. 不歧視 4. 同工同酬 5. 禁止強迫勞動 6. 依法給付加班費 7. 職業安全衛生 8. 結社自由 9. 自由選擇職業	1. 供應商均須簽屬 RBA 供應商行為準則，旨為確保供應鏈提供安全的工作環境、員工受到尊重並賦有尊嚴，且在經營中亦須承擔環保責任並遵守道德規範。 2. 訂定永續採購政策，同時要求下一階供應商認同並落實執行本規範。 3. 每年度舉辦供應商教育訓練，避免供應商誤觸產業內常見人權議題。 4. 每年度皆執行關鍵供應商的 RBA 稽核，稽核面向包括勞

價值鏈	種類	評估族群	人權議題	管理措施
				工、健康與安全、環境、道德與管理系統。 5. 稽核不合格者須於 1 周內提交改善方案 6. 新增供應鏈員工申訴管道，提高供應鏈人權管理的即時性。
中游	自身員工	1. 兒童 2. 身心障礙者 3. 本國勞工 4. 外籍勞工 5. 派遣工 6. 女性 7. 原住民	1. 不聘用童工 2. 不歧視 3. 過負荷(工時) 4. 免於不法侵害(含性騷擾) 5. 同工同酬 6. 職業安全衛生 7. 負責任的採購礦物 8. 人口販運 9. 禁止強迫勞動 10. 結社自由 11. 集體協商	1. 訂定《人權政策》，明定禁止使用童工及青年工、禁止人口販運與強迫勞動、禁止源於各種原因之歧視、確保僱用政策與薪酬無差別待遇、確保員工免於歧視與騷擾，營造健康安全職場、確保員工結社自由及勞資協商權益、保護員工隱私及遵守商業道德。 2. 每年透過內部人權稽核檢視人權政策落實情況。稽核若有缺失權責單位須於 1 周內提出改善方案。 3. 運用工作負荷評估量表加上員工每年健檢數值評估員工的 10 年心血管風險，綜合以上 2 部分來算整體的過負荷風險。同時每個月會請人資提供加班工時超過 46 小時的名單進行健康提醒，並依照員工需求來推動的健康活動。 4. 每年在員工體檢後發放不法侵害調查問卷，偵測員工遭

價值鏈	種類	評估族群	人權議題	管理措施
				受內外部侵害(肢體暴力、心理暴力、言語暴力、性騷擾、歧視)的風險，透過醫護室同仁後續的追蹤，確認當事人狀況是否已有申訴並獲得改善，必要時引介其他資源協助當事人。 5. 針對懷孕女性員工進行妊娠評估及產後評估，追蹤健康狀況。 6. 針對工作環境進行母性危害分級管理，分別為綠色(保護對象從事作業，不會產生健康危害，仍應留意工作中之潛在危害)、黃色(可能會影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及嬰兒健康)、紅色(禁止保護對象從事作業)，我們在各個區域的入口張貼母性危害分級標示，讓育齡女性、懷孕或產後一年內的同仁及承攬商可清楚知道哪些區域不適合進入，為女性提供更全面的保護。
下游	企業客戶 個人客戶	1. 兒童 2. 一般消費者 3. 企業客戶	1. 資訊安全 2. 客戶隱私 3. 個資保護	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。 2. 在消費性商品的行銷與標示上做清楚標示，以免兒童誤食或不當使用。

價值鏈	種類	評估族群	人權議題	管理措施
其他	社會大眾	1. 鄰近社區 2. 非營利組織	1. 環保法規遵循 2. 社會公益	1. 本公司位於工業園區內，周遭並無一般社區，本公司對排放、噪音、廢水、廢棄物均訂定相關作業規範，並訂定具體量化目標，確保最小化營運對環境之衝擊。 2. 本公司長期與非營利組織及大專院校合作，為其提供需要的資金、人力及專案，透過直接或間接的協助，扶助社會上的弱勢族群。