

緯創資通股份有限公司

人權盡職調查管理報告

報告範疇	報告期間	更新日期
同緯創 2024 年度永續報告書	2024 年度	2025/6/24

1. 政策與治理

1.1 人權政策

緯創資通股份有限公司（以下簡稱「緯創」）致力於促進對人權的尊重，並努力為我們的員工和供應商打造一個良好的工作環境，讓他們更自由的生活和工作。我們遵守的國際規範包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商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」、「經濟合作暨發展組織跨國企業準則」、「責任商業聯盟行為準則」(Responsible Business Alliance, RBA) 等，並在以下的報告中揭露人權管理作為，以明確傳達緯創對於人權的承諾。在全球各個營運據點中，緯創持續推動 RBA 稽核認證，進一步確保公司在管理全球人權議題上，具備一致的工作架構及依循標準。

緯創人權政策適用於緯創集團所有企業及組織之直接營運活動、產品及服務，並期望帶動價值鏈中的利害關係人，包括員工、客戶、供應商、合作夥伴、合資公司等，一同致力於人權的保護工作。例如緯創以人權政策為基礎建立供應商行為準則，倡導並要求供應鏈夥伴共同遵循。

1.2 其他人權相關政策

政策	內容摘要	下載
人權政策	尊重人權是緯創的核心價值之一，緯創堅持在各項業務開展的過程中，依循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商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」、「經濟合作暨發展	政策連結

	組織跨國企業準則」，以及營運據點所在地之法令規範，制定及更新人權政策，在保障、尊重和補救原則上，採取與「責任商業聯盟」行為準則一致之行動，體現對於人權議題之重視。	
反歧視與反騷擾政策	緯創致力於維護職場環境的多元及安全性，對於任何形式的歧視與騷擾行為均採取「零容忍」政策，保障所有員工的公平、尊重及安全需求。	政策連結
多元、平等與共融 (DEI) 政策	緯創致力於打造多元共融職場，讓全球所有員工均能享有平等機會，並在各項營運活動的參與中獲得尊重與支持。我們相信，一個多元、平等及共融的工作環境，可以鼓勵員工發揮潛能、凝聚共識，協力實現創新而永續之公司願景。	政策連結
緯創對生活工資的承諾	緯創全力支持全球永續發展目標「8. 體面工作和經濟增長」，公司相信每個工作者都有權獲得滿足基本需求的生活工資，以及可供自由支配的收入。公司透過定期檢視員工薪資和獎勵等方式，為各地員工提供合理或符合當地基本需求的生活工資，並計畫在未來延伸到關鍵一階供應商及主要承包商之員工。	政策連結
隱私權政策	為落實個人資料保護及管理，緯創參照營運所在地之當地法規與歐盟「一般資料保護規範 (General Data Protection Regulation, GDPR)」之相關要求訂定隱私權政策，作為隱私保護之最高原則，確保個人資料當事人之權利，以降低個人資料事件所可能帶來的衝擊。	政策連結
行為準則	<ol style="list-style-type: none"> 1. 緯創定期進行人權風險評估/盡職調查，並採取適切之改善行動，減緩人權保障之負面衝擊。 2. 緯創不因地域、種族、民族或成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡或工會關係等而有歧視。此外，我們亦鼓勵僱用身心障礙人員。 3. 緯創禁止以不人道的方式對待員工，包括任何形式的暴力、騷擾、侵犯、體罰、精神或身體壓迫、欺凌、公開羞辱或是口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。嚴禁採取強制勞動、抵債勞動、監禁或暴力威脅等方式迫使勞工提供勞務。 	政策連結
供應商行為準則	緯創根據國際社會公認的原則制訂供應商行為準則，確保供應鏈 (供應商、承攬商及服務供應商) 職工工作環境的安全、職工受到尊重並具有尊嚴、在商業營運中確實承擔相關環保責任並恪遵道德操守。該準則適用於所有勞工，包括臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接僱員及任何其他類型的勞工。	政策連結
衝突礦產聲明	緯創的責任為確保我們供應商提供的產品中含有的錫 (Sn)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、金 (Au) 和鈷 (Co)，已根據「經合組織指南」提出的「受衝突影響及高風險地區負責任供應鏈之盡職調查指導方針」進行供應鏈盡職調查，確保供應商所提供的產品不直接或間接地使嚴重侵犯人權的武裝組織團體受益。	政策連結

<p>永續發展實務 守則</p>	<p>緯創應遵守相關法規，保障員工之合法權益，並遵循國際公認之勞動人權原則，確保人力資源運用無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。本公司並應建立適當之管理政策與程序以落實履行，包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提出企業之人權政策或聲明。 2. 評估公司營運活動及內部管理對人權之影響，並訂定相應之處理程序。 3. 定期檢討企業人權政策或聲明之實效。 4. 涉及人權侵害時，應揭露對所涉利害關係人之處理程序。 <p>對於危害勞工權益之情事，本公司應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適回應。</p>	<p>政策連結</p>
----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------

1.3 人權治理

緯創致力於人權管理，並將其體現在日常營運過程中，確保在各個面向尊重及保護人權。我們的人權治理由董事會、執行管理層和相關業務部門組成。董事會和隸屬於董事會的「永續發展暨資安委員會」是有關人權的最高決策機構，主要職責為制定企業社會責任、永續發展方向及目標，擬定相關管理方針，並追蹤及檢視執行情形與成效。

1.4 人權治理組織

「永續發展暨資安委員會」委員由董事會決議委任之，成員由公司高階經理人及獨立董事組成，其中至少有一名獨立董事，並由總經理擔任主席。委員會至少每年召開會議 2 次，並得視需要另行召開會議。

「永續執行委員會」隸屬於「永續發展暨資安委員會」，下轄「企業永續發展辦公室」及 6 個工作小組。「企業永續發展辦公室」負責協調各事業群及專業單位，包括製造、供應鏈、數位、財務、技術、法務、人力資源等，配合各小組執行相關永續發展計畫，確保各項短中長期目標及工作方向符合組織規劃。其中「幸福共融職場」小組主要職責為安排例行會議討論社會面重大議題之管理方針，推進及落實公司人權管理各面向之工作目標，並向「永續執行委員會」報告各項專案進程。



「幸福共融職場」小組運作機制說明如下：

1. 原則上每月召開例行會議，討論社會面如人權、職業安全、社會參與和關懷等面向重大議題之管理指標達成情況，並及時針對進度不理想或遭遇困難等情況提出改善對策，或調配資源協助各項專案之推展。
2. 遇有特定重要議題時，則視小組成員對該項議題之掌握程度調整會議頻率，從初期的每週一次會議溝通，隨著議題的發展進程，漸進將頻率調整為月會或雙月會等型式。
3. 每年期中 (8 月)、期末 (1 月) 安排定期會議向「永續發展暨資安委員會」報告各項重大議題之管理情形，討論、評估、裁示相關專案是否繼續推動，或是修訂其策略方向與管理方針。
4. 持續追蹤全球主要營運據點勞動、人權法規變動情形，如勞動合約終止預告期 (詳右表) 等重要勞工權益事項。

國家/地區	勞動合約終止預告期	
	至少 (日)	至多 (日)
台灣	10	30
中國大陸		30
越南		45
馬來西亞	28	56
捷克		60
墨西哥		30
美國		60

1.5 人權訓練

緯創所有營運據點之新進同仁，不論直接或間接員工，自入職第 1 天起，均按各廠既定之新人報到程序實施人權相關主題教育訓練，課程內容均以當地之官方語言製作，並考量員工之工作場域及活動時間等因素，彈性安排以實體或線上方式進行。我們除為所有員工提供有關工作場所性騷擾和不法侵害防制、公民權益、文化多樣性以及申訴管道等資訊外，也同樣重視與員工的充分溝通，藉以提高其人權意識。緯創之人權訓練對象與課程內容彙整如下表所示。

課程種類	課程對象		課程內容				實施廠區										
	間接人員	直接人員	法規	制度體系	通識概念	申訴管道	內湖總部 汐止辦公區	新竹廠	晶傑達	昆山廠	成都廠	重慶廠	中山廠	越南廠	馬來西亞廠	捷克廠	墨西哥廠
企業社會責任	●			●	●	●	●	●				●	●	●	●		
RBA 綜述	●	●		●	●	●	●	●			●		●	●	●		●
CSR + RBA + 商業道德	●	●		●	●	●			●						●	●	
NOM-035 (註 1：墨西哥廠限定)	●	●	●	●	●	●											●
一般行政	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
新人訓練	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

註 1：由墨西哥勞動和社會福利部發布，用於識別和預防工作場所心理社會風險因素的官方標準。

2. 人權風險管理系統

2.1 人權盡職調查

緯創人權盡職調查流程請參閱下圖及下方說明。



1. 人權政策制(修)訂：在人權政策首次制訂頒布後，每年持續依據管理循環運作情形評估是否修訂政策內容，以更符合經營環境變化與組織策略目標。
2. 人權風險分析：透過重大人權議題管理成果、人權稽核報告等資料進行分析，確認公司當前之人權風險焦點。
3. 重大人權議題鑑別：依據人權風險分析結果，將管理重點及資源聚焦於相對高風險之議題上，設定管理目標，並規劃相應之減緩與補救措施。
4. 補救措施展開，修訂管理程序及辦法：執行減緩及補救措施，並評估內部相關管理制度、程序、辦法之內涵是否與重大人權議題之管理目標一致，如有不合時宜之處，則同步進行修訂。
5. 人權風險稽核作業：以 RBA 管理架構稽核各項人權議題之管理及作業情形，並針對重大缺失項目要求立即改善。

6. 管理審查報告提出：彙整重大人權議題管理成果、人權稽核報告等資料，總結年度人權管理工作之成果與待改善之項目。
7. 缺失改善計畫執行與成效追蹤：依據管理審查報告之審議結果執行相關改善工作，並持續追蹤成效與達成情形。
8. 教育訓練 / 申訴管道宣導 / 公開揭露相關訊息：針對內部員工、供應商等利害關係人實施人權相關主題教育訓練，宣導申訴管道資訊，並公開揭露公司人權管理工作之執行情況，確保公司與各方之意見交流管道有效暢通。

2.2 人權風險評估

2.2.1 人權風險評估方法

透過 RBA 等外部及內部稽核程序，找出已存在或潛在之風險項目，並評估其可能造成之衝擊程度。

1. 議題範疇：包含勞工、職業安全、環境、道德、管理系統等 5 大類別。
2. 資料蒐集：採工作現場觀察、作業記錄審核等方式蒐集相關資料。
3. 評等方式：依據每個題項所規範之基本及額外要求條件，以及該題項所描述之情境，依實際之發生頻率及嚴重性給予不適用、輕微、主要、優先等評分等級。
4. 針對各個議題類別之評等結果，依其可能性 / 發生機率及嚴重性 / 程度，繪製人權風險矩陣圖。

2.2.2 風險定義

2.2.2.1 可能性 / 發生機率 (請參閱下表)：定性或定量之評級，均以所有廠區之平均值為計算基礎。

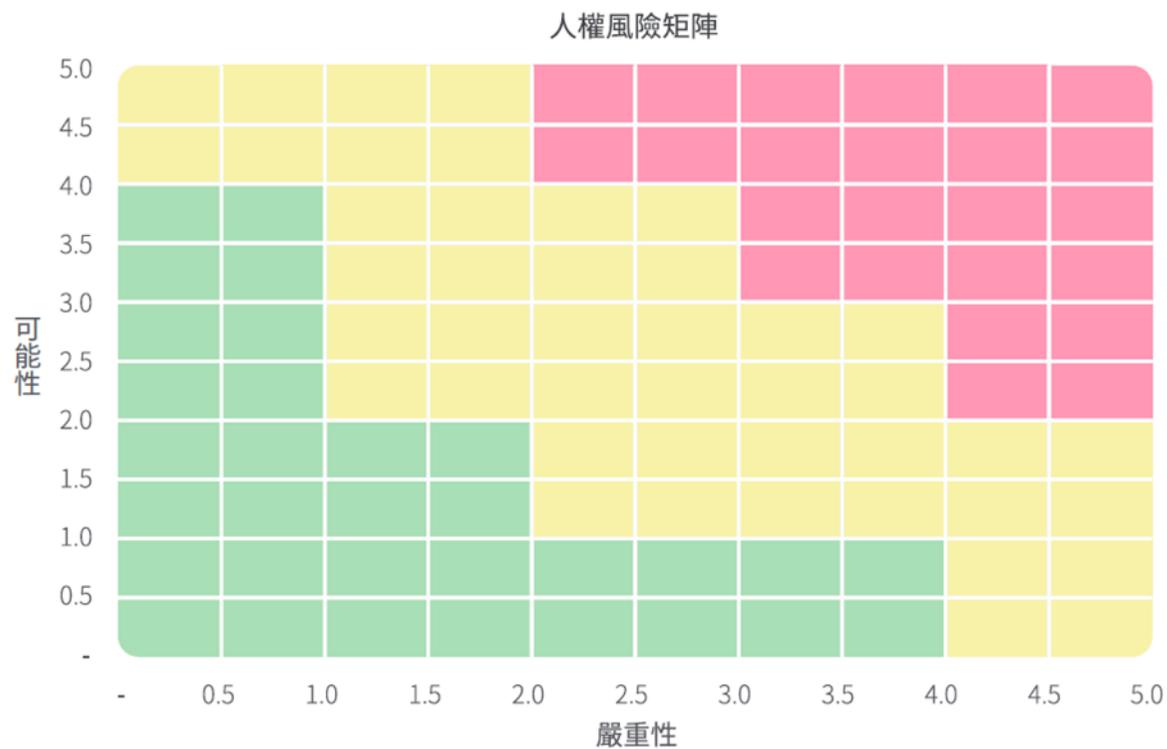
發生機率 (probability)				
等級	程度分類	定性說明	定量說明	定量說明
1	極低	一般情況下不會發生	< 10%	每年發生 1 次以下
2	低	極少情況下會發生	10% ~ 30%	每半年發生 1 次以上
3	中等	某些情況下會發生	30% ~ 70%	每季發生 1 次以上
4	高	多數情況下會發生	70% ~ 90%	每月發生 1 次以上

5	極高	經常發生	> 90%	每週發生 1 次以上
---	----	------	-------	------------

2.2.2.2 嚴重性 / 程度 (請參閱下表)：依議題之性質選擇量尺 (scale、scope、remediability)。

嚴重程度 (severity)				
等級	程度分類	等級 (scale)	範圍 (scope)	可補救性 (remediability)
1	極輕微	對身心健康及安全影響甚微	對利害關係人無負面影響	1 年內可以恢復原狀或消除其影響力
2	輕微	對身心健康及安全有輕度影響：輕微傷害或疾病 (無工時損失)	在特定利害關係人族群中，對某部份利害關係人造成影響	需 1 ~ 3 年恢復原狀或消除其影響力
3	中等	對身心健康及安全有中度影響：造成傷害需進行復健 (有工時損失)	在特定利害關係人族群中，對多數利害關係人造成影響	需 3 ~ 5 年恢復原狀或消除其影響力
4	重大	對身心健康及安全有嚴重影響：導致身心障礙	對多數利害關係人族群造成影響	需 5 ~ 10 年恢復原狀或消除其影響力
5	極重大	對身心健康及安全有重大影響：導致死亡	對所有利害關係人族群造成影響 (社區、員工、供應商...)	不太可能恢復原狀或消除其影響力

2.2.2.3 人權風險矩陣



2.2.3 人權風險評估 - 企業營運

2.2.3.1 數據來源

1. RBA VAP / Non-VAP：各廠區按營運及客戶需求，安排外部第三方公正單位進行 RBA 符合性評鑑。
2. RBA SAQ：各廠區每年定期進行自我評鑑，並將評估結果上傳 RBA 官網備查。
3. RBA 自查自檢：各廠區每月或定期進行自我評鑑，並將評估結果上傳公司內部資訊管理平台。

2.2.3.2 RBA 稽核結果分析

2022 至 2024 年間，緯創全球 25 個廠區均已完成至少 1 次以上的 RBA 稽核活動，總稽核活動次數達到 304 場。根據稽核結果，列入中高風險程度者共有 720 項次，比例為 2.07%。在所有中高風險程度項目中，以「勞工」範疇占絕大多數，比例為 73.47%。在「勞工」範疇中，以「工作時間」議題占大多數，比例為 52.93%。在「工作時間」範疇中，又以「週工時 < 60」議題占大多數，比例達 59.64%，相關資訊彙整如下表所示。

年度	廠區數	RBA 稽核次數	中高風險項目佔RBA稽核項目比例																
			中高風險項目-環境	中高風險項目-管理體系	中高風險項目-道德	中高風險項目-健康和安	中高風險項目-勞工												
			2.07%																
2022~2024	25	304	8.89%	5.83%	2.36%	9.44%	73.47%	勞工類-工資和福利	勞工類-未成年工人	勞工類-其他	勞工類-管理體系	勞工類-工作時間							
								13.42%	10.21%	2.46%	20.98%	52.93%							
												工作時間類-7休1	工作時間類-詳盡的工時記錄	工作時間類-週工時<60	工作時間類-員工享有法定休息、節假日和休假時間，包括病假或產假				
												20.71%	16.79%	59.64%	2.86%				

計數																			
年度	RBA稽核次數	廠區數	中高風險項目-重大	中高風險項目-優先	RBA稽核項目小計	中高風險項目-健康和安	中高風險項目-勞工	中高風險項目-環境	中高風險項目-管理體系	中高風險項目-道德	勞工類-工資和福利	勞工類-未成年工人	勞工類-其他	勞工類-管理體系	勞工類-工作時間	工作時間類-7休1	工作時間類-詳盡的工時記錄	工作時間類-週工時<60	工作時間類-員工享有法定休息、節假日和休假時間，包括病假或產假
2022	82	11	158	50	11,290	22	161	18	3	4	25	17	9	1	109	14	47	48	0
2023	76	14	146	40	10,908	11	141	17	12	5	20	19	2	35	65	17	0	44	4
2024	146	25	280	46	12,545	35	227	29	27	8	26	18	2	75	106	27	0	75	4
2022~2024	304	25	584	136	34,743	68	529	64	42	17	71	54	13	111	280	58	47	167	8

比例																			
年度	RBA稽核次數	廠區數	中高風險項目-重大	中高風險項目-優先	中高風險項目佔RBA稽核項目比例	中高風險項目-健康和安	中高風險項目-勞工	中高風險項目-環境	中高風險項目-管理體系	中高風險項目-道德	勞工類-工資和福利	勞工類-未成年工人	勞工類-其他	勞工類-管理體系	勞工類-工作時間	工作時間類-7休1	工作時間類-詳盡的工時記錄	工作時間類-週工時<60	工作時間類-員工享有法定休息、節假日和休假時間，包括病假或產假
2022	82	11	75.96%	24.04%	1.84%	10.58%	77.40%	8.65%	1.44%	1.92%	15.53%	10.56%	5.59%	0.62%	67.70%	12.84%	43.12%	44.04%	0.00%
2023	76	14	78.49%	21.51%	1.71%	5.91%	75.81%	9.14%	6.45%	2.69%	14.18%	13.48%	1.42%	24.82%	46.10%	26.15%	0.00%	67.69%	6.15%
2024	146	25	85.89%	14.11%	2.60%	10.74%	69.63%	8.90%	8.28%	2.45%	11.45%	7.93%	0.88%	33.04%	46.70%	25.47%	0.00%	70.75%	3.77%
2022~2024	304	25	81.11%	18.89%	2.07%	9.44%	73.47%	8.89%	5.83%	2.36%	13.42%	10.21%	2.46%	20.98%	52.93%	20.71%	16.79%	59.64%	2.86%

前述針對企業營運範疇之人權風險評估，如以全球所有營運據點之全職員工人數計算，覆蓋率為 100%，其中有 23.6%的比例被鑑別出有中高風險存在，惟均已實施相關風險減緩措施，相關資訊彙整如下表所示。

範疇	A (過去 3 年曾執行風險評鑑據點之員工人數) / 全球員工人數	B (A 範圍內被評等為中高風險據點之員工人數) / A	C (B 範圍內已實施減緩措施據點之員工人數) / B
企業營運據點 (單位：全時員工人數)	100%	23.6% (B：成都廠、重慶廠、馬來西亞廠)	100%

針對重大人權議題，緯創除檢討相關政策及內部規範，確保各項管理制度之連貫性外，並訂立年度績效及改善目標，定期追蹤相關工作計畫之執行情況，以確保人權風險得到有效管控及降低。

2.2.4 人權風險評估 - 供應鏈

為完整落實永續風險管理，緯創建立供應鏈永續稽核程序，定期查核、評估重要廠商之營運風險，範疇包含 5 大永續發展議題，即永續及營運風險管理、供應鏈永續管理、環境保護、人權及勞工保障以及職業健康安全。若稽核結果低於 80 分，緯創將要求廠商就不符合事項提出改善措施，廠商須於 2 個月內完成改善並提出複核申請，複核仍無法通過者，6 個月內不得再次提出複核申請，若稽核所發現之問題可能影響供應物料品質，則立即啟動更換物料 / 廠商之評估程序。

2024 年緯創對 Tier 1 供應商及承攬商 (合計 575 家) 進行稽核，共發現 548 件不符合事項，其中永續及營運風險管理類 96 件 (18%)、供應鏈永續管理類 21 件 (4%)、環境保護類 221 件 (40%)、人權及勞工保障類 45 件 (8%)、職業健康安全類 165 件 (30%)。前述之人權風險評估活動，如以廠商家數計算，覆蓋率為 100%，其中有 1.57%的比例被鑑別出有中高風險存在，惟均已實施相關風險減緩措施 (相關資訊彙整如下表所示)。

範疇	A (過去 3 年曾執行風險評鑑之廠商家數) / 廠商家數總計 (575 家)	B (A 範圍內被評等為中高風險之廠商家數) / A	C (B 範圍內已實施減緩措施之廠商家數) / B
tier 1 供應商及承攬商 (單位：廠商家數)	100%	1.57% (B：9 家)	100%

2.2.5 人權風險評估 - 合資企業

緯創人權政策宣示支持及遵守國際性勞工準則與重要全球標準，並明定適用於所有利害關係人，包括合資企業。緯創每年都會要求合資企業針對員工的人權風險進行盡職調查，並從問卷回覆或公開的永續報告書中，評估其在環境、健康、安全和勞工實務等方面之潛在議題。

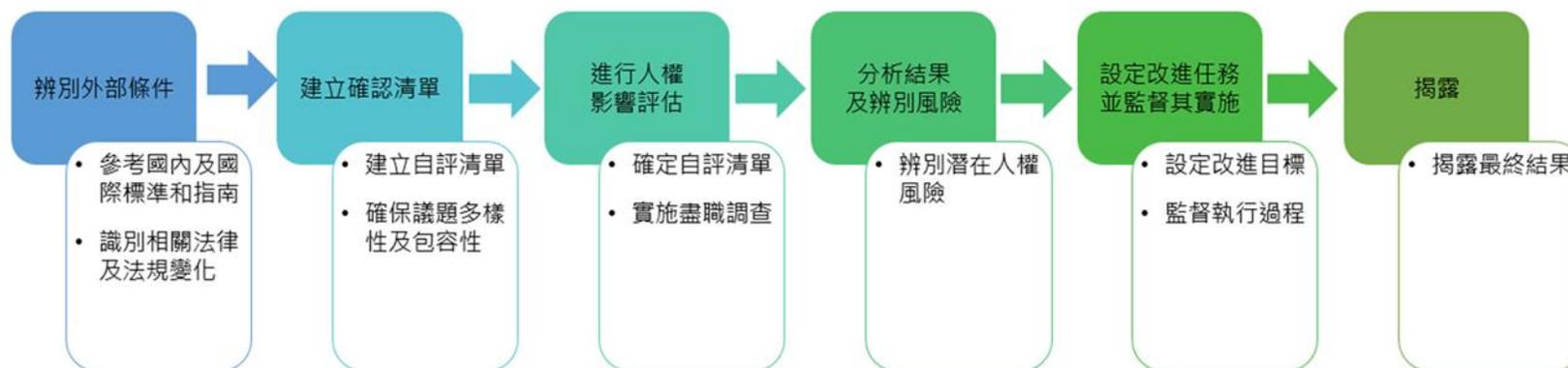
截至 2024 年底，緯創 8 家合資公司在過去 3 年內均已實施人權風險評估，其中的 25% 被鑑別出有中高風險存在，針對已鑑別出風險之合資夥伴，緯創均已完成相關風險減緩措施之輔導及推展活動 (相關資訊彙整如下表所示)。

範疇	A (過去 3 年曾執行風險評鑑之企業家數) / 廠商家數總計 (8 家)	B (A 範圍內被評等為中高風險之企業家數) / A	C (B 範圍內已實施減緩措施之企業家數) / B
合資企業 (單位：持股 > 10% 之廠商家數)	100%	25% (B : 2 家)	100%

3. 人權議題管理

3.1 人權議題鑑別流程

緯創在所有營運據點進行人權風險衝擊評估，以系統性的方式檢視人權議題相關之政策、程序和計畫，識別各個營運據點的潛在人權問題並提出改進措施。



3.2 重大人權議題

議題	受影響對象	地理區域 / 程度	風險描述
工作時間	直接員工	中山廠：重大 成都廠：優先 重慶廠：優先 新竹廠：重大	1. 部份廠區、部門仍有月加班超過 36 小時、週工時超過 60 小時、連續出勤超過 7 天、拖班、要求員工提前到達產線但不計薪等情形。 2. 相關稽核缺失除不符合 RBA 標準外，亦有可能被 NGO 揭露，或受到地方主管機關關切，除可能因此遭受罰款等懲處外，亦有可能損及公司商譽，進而影響人才招募活動及員工流動率。 3. 員工工作時間過長，會提高發生工傷甚至過勞死的機率。 4. 員工生產力會隨著工時過度增加而降低。
工資和福利	所有員工	成都廠：重大 重慶廠：重大	1. 部份廠區、部門過去有社保繳納基數未依據全薪計算、給付員工之薪資低於法定最低工資標準、加班費率低於法定最低標準、節假日加班未按法律要求之費率給付加班工資、

			<p>未按時足額支付工資、不當扣押員工工資等情形。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 針對相關稽核缺失，除不符合當地法規及 RBA 標準外，亦有可能遭受行政處罰。 3. 員工對公司工資和福利制度不認同，將導致工作滿意度降低，影響部門管理及激勵效果，進而提高員工流動率。 4. 更嚴重者，可能發生被員工公開申訴、員工集體罷工等情事，除可能導致工廠停工、客戶降評等經濟損失外，亦可能連帶損及公司形象。
工傷和 職業病處理	所有員工 第三方員工	成都廠：重大 重慶廠：重大 中山廠：重大	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部份廠區、部門之工傷及職業病隱患舉例如下： <ol style="list-style-type: none"> (1) 設備出現異常、故障時，員工處置方式不當。 (2) 上下班途中發生交通事故。 (3) 粉塵作業時未穿戴足夠之防護裝備。 (4) 員工發生輕度傷害時延誤治療導致病情加重。 (5) 廠區瞞報工傷事件，受傷、罹患職業病員工無法得到相應賠償。 2. 發生工傷事故時，會對員工身體造成傷害，嚴重者可能會導致死亡。 3. 長期忽略工作場所健康防護，員工可能會罹患職業病，嚴重者可能導致身體全部或部份永久失能。 4. 員工受傷、死亡或罹患職業病時，公司除需承擔相關治療、照護及賠償費用外，亦可能遭受行政處罰，進而損及公司形象。
性騷擾	所有員工	所有廠區：重大	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各廠區均可能存在與性騷擾議題有關之管理缺失，如： <ol style="list-style-type: none"> (1) 對員工遭受騷擾或霸凌之事件無任何因應作為，或以消極、被動之態度回應員工所反應之問題或遭遇。 (2) 缺乏有效的問題反映管道，如專線電話、email 信箱，或相關之員工申訴管道運作成效不彰。 (3) 未提供足夠的安全性，確保舉報人不受到威脅、恐嚇或報復。 (4) 未經常針對相關議題及申訴管道進行宣導及教育訓練，彰顯公司之重視程度。 2. 相關管理缺失可能衝擊員工對公司之信任程度，甚至影響其留任意願。 3. 本項缺失達一定嚴重程度時，可能進一步升級成爭議事件，使公司面臨主管機關調查、處罰、賠償、企業形象受損等風險。
未成年工人	直接員工	成都廠：優先 重慶廠：重大	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部份廠區、部門在產量高峰期有雇用未成年工，並安排其加班、上夜班，或是仲介公司提供之人力有夾帶、誤送（偽造證件）童工之情形。

			<ol style="list-style-type: none"> 2. 未成年工因心智尚未成熟，故依法規需予以特別保護，以免損及其身心健康，甚至導致工傷事件發生，連帶使公司面臨相關之治療、照護、賠償等費用支出。 3. 相關稽核缺失除不符合 RBA 標準外，亦可能因違反當地勞動法令而遭受行政處罰，面臨來自主管機關之整改要求。 4. 本項缺失達一定嚴重程度時，可能導致公司被要求停產、客戶取消訂單，以及面臨鉅額賠償等營運風險。
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3 人權議題管理 (2022 ~ 2024)

3.3.1 風險評估

議題類別	重大議題	廠區 / 風險程度										
		內湖總部 汐止辦公區	新竹廠	晶傑達	昆山廠	成都廠	重慶廠	中山廠	越南廠	馬來西亞廠	捷克廠	墨西哥廠
工作時間	7 休 1 達成率	低	低	低	低	高	高	低	低	低	低	低
	詳盡的工時記錄	低	低	低	低	低	低	低	低	低	低	低
	週工時小於 60 小時達成率	低	中	低	低	中	高	中	中	低	低	低
工資和福利	薪資核算準確率	低	低	低	低	中	中	中	低	低	低	低
未成年工人	未成年工人健康及安全保護	低	低	低	低	高	高	低	低	低	低	低

3.3.2 立即改善措施

重大議題	改善措施
7 休 1 達成率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 系統警示：每日自動用郵件發出前 1 日連續出勤達 6 天以上之員工名單。 2. 系統申報：在加班管理系統上進行管控，超出工作時間管控指標之申請案件將不予受理。 3. 限制通行：當月出勤時數達上限時，將暫時取消其門禁權限使其無法進入廠區。 4. HR 確認：發現異常時人資單位主動介入處理。 5. 電子看板：公示各部門連續出勤超過 6 天人數。

	<p>6. 主管會議：每週在廠區主管會議中報告連續出勤情形，並要求部門及時安排員工輪休。</p>
詳盡的工時記錄	<ol style="list-style-type: none"> 1. 系統優化：導入刷卡機或人臉辨識等自動化考勤系統，確保員工上下班時間即時且準確記錄，並定期備份工時資料，確保數據安全性，防止遺失或被惡意修改。 2. 流程規範：明確規範加班申請、核准和記錄流程，所有加班都必須經過主管核准，並有相應的記錄留存。員工休息時間(含用餐時間)亦需清楚定義，並確保這些時間能被有效執行和記錄。 3. 透明驗證：鼓勵或要求員工定期審閱並確認自己的工時記錄，並依照法規要求和 RBA 標準保存足夠年限的工時記錄。 4. 定期自檢：定期對工時記錄系統和流程進行內部稽核，檢查是否存在不合規或不完善之處。
週工時小於 60 小時達成率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 系統警示：每日自動用郵件發出前 1 日週工時達 60 小時以上之員工名單。 2. 系統申報：在加班管理系統上進行管控，超出工作時間管控指標的申請案件將不予受理。 3. 限制通行：當月出勤時數達上限時，將暫時取消門禁權限使其無法進入廠區。 4. HR 確認：發現異常時人資單位主動介入處理。 5. 電子看板：公示各部門週工時超過 60 小時人數。 6. 主管會議：每週在廠區主管會議中報告超時工作情形，並要求部門及時安排員工輪休。
薪資核算準確率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 確認清單：每月結薪作業按檢核表項目勾稽檢查。 2. 交叉查驗：初版薪資計算完成後，由薪酬管理團隊另一成員進行交叉檢查，再呈請主管複核。 3. 員工反饋：結薪作業結束後，對於員工反饋之薪資問題，需立即回應及解決。 4. 問題條列：每月結薪作業結束後，彙整員工、仲介、主管機關、薪轉銀行反映之薪資差異問題，並立即著手解決。 5. 留存紀錄：前述統計及處理結果需留下記錄，並每月向 HR 責任主管彙報。
未成年工人健康及安全保護	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政策承諾：制定及公開聲明「禁止使用童工」之零容忍政策，並納入員工手冊、供應商行為準則等文件中。 2. 驗證機制：招聘時要求所有應聘者提供政府核發之身分證明文件；對於負責招聘人員提供關於識別身分文件真偽之專業培訓；在可行範圍內，透過多方資訊(如學歷證明、過去工作經驗證明等)輔助驗證年齡資訊。 3. 系統防範：建立系統追蹤未滿 18 歲員工之崗位分配情況，確保不從事法律禁止之工作項目，並掌握其實際工時及班別，以符合工時與夜班限制等規定。 4. 安全防護：對所有工作崗位進行危害評估，明確標示哪些工作不適合未成年工人；對於工作場作可能存在風險之區域設置明確的警示牌，並實施物理防護(如安全門禁)，避免未成年工人誤入。 5. 訓練及關懷：對於未成年工人提供額外的安全培訓，強調工作環境中的潛在危險及應對措施，並定期關注其身心健康狀況，提供必要的心理輔導與支持。

3.3.3 減緩與補救措施

利害關係人	議題	風險減緩措施	補救措施
員工、派遣人員、移工 (企業營運範疇)	工作時間	<ol style="list-style-type: none"> 訓練：緯創全球所有營運據點皆需遵守「人權政策」，每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任 CSR」(包含人權主題) 課程，相關制度並需公告於公司內部網站供同仁隨時查閱，確保全體員工知悉及瞭解。 溝通：緯創尊重所有員工之自由與權利，並於全球所有營運據點普遍建置開放的意見表達平台，以充分掌握員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待。員工可以在保密、不用擔心受到報復之情況下，充份表達對於公司的建議或是提出問題。 系統： <ol style="list-style-type: none"> 開發工時監測系統，定期產出報表並自動警示高風險部門，HR 亦需同步主動介入協調開展相關改善措施。 於全球據點建置薪資管理系統，系統內設定薪資及加班費等符合當地法令之發放規則，確保按時發放薪資及加班費。總部並透過遠端薪資查核機制定期檢查，確保海外廠區薪資給付作業正確無誤。 	<ol style="list-style-type: none"> 制度調整：每日發送出勤報表確認是否有異常情況發生。 補償：每日發送出勤報表，有異常情況時，HR 主動與用人單位確認，並協助員工解決問題。 處罰：每日電子看板公告出勤時間超過法規之部門名稱。
員工、派遣人員、移工 (企業營運範疇)	工資和福利	<ol style="list-style-type: none"> 訓練：緯創全球所有營運據點皆需遵守「人權政策」，每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任 CSR」(包含人權主題) 課程，相關制度並需公告於公司內部網站供同仁隨時查閱，確保全體員工知悉及瞭解。 溝通：緯創尊重所有員工之自由與權利，並於全球所有營運據點普遍建置開放的意見表達平台，以充分掌握員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待。員工可以在保密、不用擔心受到報復之情況下，充份表達對於公司的建議或是提出問題。 系統： <ol style="list-style-type: none"> 社會責任管理系統 (SA8000 / RBA)：緯創遵守 RBA 準則與社會責任標準 (SA8000)，持續提昇員工權益及福利，並於全球各個營運據點持續推動 RBA 稽核認證，確保公司在全球人權議題的管理上，具備一致的工作架構及依循標準。 開發工資稽核系統，每月定期產出報表並自動警示異常案例，再由 HR 依據系統查核結果主動展開相關溝通或改善措施。 	<ol style="list-style-type: none"> 制度調整：核查人力仲介之發薪金額是否與公司內部計算結果一致，若有異常則要求財務部門暫緩付款予仲介公司。 補償： <ol style="list-style-type: none"> 每月結薪作業結束後，彙整員工、仲介、主管機關、薪轉銀行反映之薪資問題，並立即著手解決以避免再發。 員工可透過員工關係促進委員會、員工投訴專線、員工意見信箱等管道，反映及解決工資與福利相關問題。 處罰：依責任歸屬、情節輕重

			按公司相關規定處分違規事件責任人。
員工、派遣人員、移工 (企業營運範疇)	未成年工人	<ol style="list-style-type: none"> 訓練：緯創人權政策明訂禁止雇用童工，並要求全球所有營運據點遵守「人權政策」，每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任 CSR」(包含人權主題) 課程，相關制度並需公告於公司內部網站供同仁隨時查閱，確保全體員工知悉及瞭解。 溝通：緯創尊重所有員工之自由與權利，並於全球所有營運據點普遍建置開放的意見表達平台，以充分掌握員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待。員工可以在保密、不用擔心受到報復之情況下，充份表達對於公司的建議或是提出問題。 系統： <ol style="list-style-type: none"> 與當地政府主管機關合作，透過官方資料庫平台進行新進員工身分資料核對，避免不慎僱用童工或有員工年齡資訊錯誤之情形發生；要求仲介公司落實應徵者身分資格確認工作；定期向所有用人部門主管宣導人才招募最低年齡限制，以及禁止未成年工人加班及夜間工作等法律規範。 導入職業安全衛生管理系統 ISO 45001：緯創充分瞭解工作場域的危險源與風險，會對公司管制範圍內的所有工作人員造成影響，特別是未成年員工。為防止工傷事件影響其身心發展，緯創透過職安衛管理系統的導入，確保員工工作環境的健康及安全性。 	<ol style="list-style-type: none"> 制度調整：將本項議題之管理品質納為仲介公司服務評鑑之必要項目，做為解約、續約與否之關鍵指標。 補償： <ol style="list-style-type: none"> 員工可透過員工關係促進委員會、員工投訴專線、員工意見信箱等管道反映及解決相關權益問題。 於各廠區設置勞工安全委員會，有任何緊急、不符規定或虛驚等工安事件時，員工可以隨時報告、解決及追蹤相關案件之處理結果。 處罰：依責任歸屬、情節輕重按公司相關規定處份違規事件責任人。
員工、派遣人員、移工 (企業營運範疇)	工傷和職業病	<ol style="list-style-type: none"> 訓練：緯創全球所有營運據點皆需遵守「人權政策」，每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任 CSR」(包含人權主題) 課程，相關制度並需公告於公司內部網站供同仁隨時查閱，確保全體員工知悉及瞭解。 溝通：緯創尊重所有員工之自由與權利，並於全球所有營運據點普遍建置開放的意見表達平台，以充分掌握員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待。員工可以在保密、不用擔心受到報復之情況下，充份表達對於公司的建議或是提出問題。 系統： <ol style="list-style-type: none"> 社會責任管理系統 (SA8000 / RBA)：緯創遵守 RBA 準則與社會責任標準 (SA8000)，持續提昇員工權益及福利，並於全球各個營運據 	<ol style="list-style-type: none"> 制度調整： <ol style="list-style-type: none"> 擴大員工健康檢查計畫適用對象。 確立作業環境檢測之範疇、頻率及標準。 補償： <ol style="list-style-type: none"> 設置醫護室或安排醫師定期駐點，並提供心理諮商服務。 安排健康講座，邀請專家

		<p>點持續推動 RBA 稽核認證，確保公司在全球工傷和職業病議題的管理上，具備一致的工作架構及依循標準。</p> <p>(2) 導入職業安全衛生管理系統 ISO 45001：緯創充分瞭解工作場域的危險源與風險，會對公司管制範圍內的所有工作人員造成影響，透過職安衛管理系統的導入，確保員工工作環境的健康及安全性。</p>	<p>演講、解答同仁健康保健相關問題。</p> <p>(3) 於各廠區設置勞工安全委員會，有任何緊急、不符規定或虛驚等工安事件時，員工可以隨時報告、解決及追蹤相關案件之處理結果。</p> <p>3. 處罰：依責任歸屬、情節輕重按公司相關規定處分違規事件責任人或部門。</p>
<p>員工、派遣人員、移工 (企業營運範疇)</p>	<p>反歧視</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政策與宣傳：緯創制訂「反歧視與反騷擾政策」，聲明對於任何形式的歧視與騷擾行為均採取「零容忍」政策，並透過員工手冊、內部公告、新人訓練、企業網站等管道，確保所有員工、承包商、供應商都能理解及遵守。 2. 流程與檢視：建立公平透明的招聘流程及多樣化的人才管道，並實施標準化的面試程序以減少個人偏見存在；定期審視薪資結構，確保相同職位、相同表現的員工無明顯薪酬差異。 3. 申訴機制：提供多元、便利的申訴管道，並明確承諾對舉報人提供保護。 4. 監督與績效：定期監測反歧視政策之執行情況，並將多元化和包容性目標納為管理層之績效評核項目，鼓勵積極落實反歧視政策。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 回應與處理：接到歧視申訴後立即啟動調查程序，調查期間需採取積極措施保護舉報人免受傷害或報復。 2. 紀律處分：根據調查結果，對歧視行為人採取適當紀律處分，並確保處分原則之一致性。 3. 支持與補償：為受害者提供心理諮詢或其他必要的支持資源；如經確認造成實質損害，應依據法律和 company 政策提供合理之賠償。 4. 政策流程檢視：針對已發生之歧視事件深入分析，找出系統性或流程上的漏洞，並更新相關政策及管理機制。

<p>員工、派遣人員、移工 (企業營運範疇)</p>	<p>反騷擾</p>	<ol style="list-style-type: none"> 政策與宣傳：緯創制訂「反歧視與反騷擾政策」，聲明對於任何形式的歧視與騷擾行為均採取「零容忍」政策，並透過員工手冊、內部公告、新人訓練、企業網站等管道，確保所有員工、承包商、供應商都能理解及遵守。 制度與流程：針對反騷擾議題訂頒獨立之管理辦法及事件處理流程，設置專屬之申訴專線、信箱等問題反映管道，並透過明確的責任規範確保舉報人之隱私及人身安全。 訓練及宣導：定期為所有員工（包含管理層）提供強制性的反騷擾培訓；不定期安排講座邀請專家分享、宣導自我保護及權益維護等相關議題。 監控與評估：定期進行員工意見調查，了解工作場所是否存在潛在的騷擾問題，並鼓勵主管主動觀察團隊互動，及早發現並介入潛在問題。 	<ol style="list-style-type: none"> 回應與處理：接到騷擾申訴後立即啟動調查程序，調查期間需採取積極措施保護舉報人免受傷害或報復。 紀律處分：根據調查結果，對騷擾行為人採取適當紀律處分，並確保處分原則之一致性。 支持與補償：為受害者提供心理諮詢或其他必要的支持資源；如經確認造成實質損害，應依據法律和 Company 政策提供合理之賠償。 政策流程檢視：針對已發生之騷擾事件深入分析，找出系統性或流程上的漏洞，並更新相關政策及管理機制。
<p>員工、派遣人員、移工 (企業營運範疇)</p>	<p>強迫勞動</p>	<ol style="list-style-type: none"> 政策與宣傳：緯創人權政策禁止任何形式之強迫勞動行為，全球所有營運據點每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任 CSR」(包含人權主題) 課程，相關制度並需公告於公司內部網站供同仁隨時查閱，確保全體員工知悉及瞭解。 制度與流程：明確招聘作業流程，禁止任何員工或仲介向求職者收取任何形式的招聘費、仲介費、服務費或保證金；提供以員工能閱讀的語言書寫、容易理解且清晰的書面勞動合約，並確保合約在自由意志下簽署。 行動及就業自由：員工享有自由出入工作和住宿場所的權利；員工在提出合理的通知後有權自願離職，且不會面臨懲罰或扣押薪資等處分。 透明薪酬：提供員工詳細的工資單，確保薪資按時足額支付，且員工不會因為表現不佳或其他不當行為，而面臨懲罰性的工資扣減或罰款。 申訴與舉報機制：提供多元 (含支持多種語言，如移工的母語)、便利 	<ol style="list-style-type: none"> 介入與保護：一旦發現任何強迫勞動跡象，需立即停止所有相關不法行為，確保受害者之人身安全，並獲得食物、住所、醫療照護等基本生活所需。 調查行動：立即啟動調查，蒐集證據並識別加害者 (如內部員工、主管、仲介等)。 補償與支持：全額退還受害者因強迫勞動而支付之所有不當費用，支付員工所有被拖欠或不當扣除的工資及福利，並根

		<p>的申訴管道，並接受匿名舉報強迫勞動或其他勞工權益問題，且員工不需擔心因此遭到報復。</p>	<p>據受害者遭受的損失和當地法規，提供適當的額外經濟補償，以及相關的遣返、醫療、心理、法律等方面的協助。</p> <p>4. 紀律處分：對實施強迫勞動行為人採取嚴格的紀律處分，若涉及外部仲介或供應商，應立即終止合作關係，並將其列入黑名單；若發現涉及犯罪行為，應立即向執法機構舉報，並積極配合調查行動。</p> <p>5. 政策流程檢視：針對已發生之事件深入分析，找出系統性或流程上的漏洞，並更新相關政策及管理機制。</p>
<p>員工、派遣人員、移工 (企業營運範疇)</p>	<p>人口販運</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政策與宣傳：締創人權政策禁止任何形式的強迫勞動行為，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動情形；公司另訂有「反奴隸勞動與人口販賣管理辦法」，在人力的引進、招聘、工作任務分派、公司管理等活動上，提供明確之指導原則，確保不使用任何形式的囚犯、抵債勞工和其他受強制約束的勞工，並以所有員工能理解的語言傳達此政策，確保員工了解其權利。 2. 制度與流程：將禁止人口販運的要求明確納入所有與仲介、供應商、承包商簽訂之合約中，包含禁止收取招聘費用和債務勞役、零費用原則、退款機制等；提供以員工能閱讀的語言書寫、容易理解且清晰的書面勞動合約，並確保合約在自由意志下簽署。 3. 盡職調查：針對勞務仲介進行徹底的盡職調查和定期稽核，並與其簽訂明確的合作協議，禁止收取任何非法費用。 4. 行動及就業自由：嚴禁以任何理由扣押或限制勞工取得其身分證明文件，且員工享有自由出入工作和住宿場所的權利。員工在提出合理的通 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介入與保護：一旦發現任何強迫勞動跡象，需立即停止所有相關不法行為，確保受害者之人身安全，並獲得食物、住所、醫療照護等基本生活所需。 2. 調查行動：立即啟動調查，蒐集證據並識別加害者(如內部員工、主管、仲介等)。 3. 補償與支持：全額退還受害者因強迫勞動而支付之所有不當費用，支付員工所有被拖欠或不當扣除的工資及福利，並根據受害者遭受的損失和當地法

		<p>知後有權自願離職，且不會面臨懲罰或扣押薪資等處分。</p> <p>5. 透明薪酬：提供詳細的工資單，確保薪資按時足額支付，且員工不會因為表現不佳或其他不當行為而面臨懲罰性的工資扣減或罰款。</p> <p>6. 申訴與舉報機制：提供多元（含支持多種語言，如移工的母語）、便利的申訴管道，並接受匿名舉報人口販運或其他勞工權益問題，且員工不需擔心因此遭到報復。</p>	<p>規，提供適當的額外經濟補償，以及相關的遣返、醫療、心理、法律等方面的協助。</p> <p>4. 紀律處分：對實施強迫勞動行為人採取嚴格的紀律處分，若涉及外部仲介或供應商，應立即終止合作關係，並將其列入黑名單；若發現涉及犯罪行為，應立即向執法機構舉報，並積極配合調查行動。</p> <p>5. 政策流程檢視：針對已發生之事件深入分析，找出系統性或流程上的漏洞，並更新相關政策及管理機制。</p>
<p>員工、派遣人員、移工 (企業營運範疇)</p>	<p>自由結社</p>	<p>1. 政策與宣傳：緯創人權政策尊重員工自由結社之權利，承諾提供員工充分表達意見之管道及環境，全球所有營運據點每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任 CSR」(包含人權主題) 課程，相關制度並需公告於公司內部網站供同仁隨時查閱，確保全體員工知悉及瞭解。</p> <p>2. 訓練與權益：對所有管理層定期進行培訓，使其深入了解自由結社之原則、相關法律法規，以及如何正確應對員工之結社需求，避免無意中做出干預或歧視的行為；針對選擇不加入工會的員工，也應確保其獲得與工會成員同等的待遇。</p> <p>3. 暢通溝通管道：除了工會外，也應積極建立其他正式且暢通的溝通管道，如團體協約、勞資會議、員工關係促進委員會、員工意見箱、員工座談會等，讓員工在無需組織工會的情況下也能表達意見和關切，且不必擔心遭到報復。</p>	<p>1. 介入與調查：發現任何干預或阻礙員工結社權利之行為，需立即介入阻止，撤銷相關不當處分，並積極澄清公司立場，以修復勞資關係，同時立即啟動獨立且公正的調查程序並蒐集相關證據。</p> <p>2. 紀律處分：對證實有干預或阻礙自由結社行為的個人或部門採取適當的紀律處分，並確保處分原則之一致性。</p> <p>3. 支持與補償：為受影響員工提供法律諮詢及心理支持，若干預行為導致員工遭受經濟損失，應提供其合理的賠償。</p> <p>4. 政策流程檢視：針對已發生之</p>

			事件深入分析，找出系統性或流程上的漏洞，並更新相關政策及管理機制。
員工 (企業營運範疇)	性別薪資 差距	<ol style="list-style-type: none"> 招聘：實施標準化招聘流程，使用結構化面試題庫，並由多元化的面試團隊進行任用評估。 薪酬：針對招聘流程建立透明的薪酬區間資訊；禁止詢問應聘者過往薪資歷史，而是依據職位的價值和應聘者的能力來核定薪資。 工時與工作模式：提供彈性工時、遠距工作或混合工作模式等選項，幫助員工更有效地平衡工作與家庭責任。 假勤：提供充足且具支持性的育兒假政策（包括男性員工育兒假），並確保員工在休假後能順利返回工作崗位，且不因此受到職涯發展或薪資上的不利影響。 績效評估：建立客觀、量化的績效評估標準，避免主觀判斷對晉升和薪資調整產生影響。 培訓與發展：確保所有員工不分性別都能獲得平等的培訓、專業發展和技能提升機會。 	<ol style="list-style-type: none"> 定期檢視：透過內部數據收集分析及差異識別、外部第三方獨立機構審計等監測機制，持續朝縮小性別薪資差異的目標前進。 糾正性措施：如調整薪資、追溯性補償等，並針對薪酬決策相關人員進行主題培訓，加強對薪酬公平性的意識。 申訴機制：暢通申訴管道，對所有薪資差異的申訴進行徹底、公正的調查；在內部申訴制度無法解決的情況下，可考慮外部仲裁或調解等選項 透明溝通：定期向員工溝通公司在解決性別薪資差異方面的進展和努力，在永續發展報告中，公開性別薪資差異的數據和改進目標，並根據利害關係人的反饋不斷優化薪酬政策和作業流程。
員工、派遣人員、移工 (企業營運範疇)	生活工資	<ol style="list-style-type: none"> 政策及預算：訂頒「緯創對生活工資的承諾」，並將實現生活工資的成本納入年度預算和長期財務規劃中。 資訊蒐集與評估：定期參考 Anker Living Wage Benchmarks、Global Living Wage Coalition (GLWC)、Fair Labor Association (FLA) 等第三 	<ol style="list-style-type: none"> 差距識別：定期分析實際薪資與當地生活工資數據，確認普遍未達標準之群體或職位。 薪資調整與補償：制定薪資調

<p>供應商</p>		<p>方生活工資報告，評估各營運據點符合情形。2024 年度共計完成了 37 個緯創營運據點、239 家一階關鍵供應商，以及 14 家承包商的生活工資調查活動。</p> <p>3. 基本工資與福利制度：確保基本工資佔總薪資的比重合理；逐步優化員工福利，間接提升其實際購買力。</p> <p>4. 價值鏈合作：與客戶或品牌商溝通合作，共同分擔實現生活工資的成本，並積極鼓勵供應商、承包商之薪資條件達到各地區之生活工資水準。</p> <p>5. 生活工資資料庫 包含以下來源：</p> <ul style="list-style-type: none"> • Living Wage Foundation • Wage Indicator Foundation • Value Balancing Alliance (VBA) • MIT Living Wage Calculator • Living Wage for US 	<p>整機制和時間表，優先針對差距最大的族群進行調整；在達到全面生活工資目標之前，考慮發放一次性生活補貼或提供額外福利。</p> <p>3. 工時制度及薪資結構檢視：調整班制和工資結構，確保員工在正常工時內也能獲得合理收入。</p> <p>4. 供應鏈倡議：將支付生活工資的要求逐步納入與供應商的合約和行為準則中，提供其更穩定的訂單或優先合作機會，並協助提升其生產效率，以有效因應增加勞動成本的挑戰。</p>
<p>供應商 (價值鏈)</p>	<p>人權與勞動保障、職業安全衛生、氣候與環境</p>	<p>1. 訓練：</p> <p>(1) 每年於團隊協力夥伴會議 (Wistron Group Partner Conference) 對供應商進行教育訓練。</p> <p>(2) 將自製的供應商行為準則影片置於供應商管理系統平台，要求供應商完成線上教育訓練課程並追蹤其學習情形。</p> <p>2. 溝通：於每年團隊協力夥伴會議中表揚在企業永續與社會責任面向有傑出表現的廠商，同時向供應商說明緯創企業永續與社會責任相關管理政策，並提供申訴管道資訊，期望達到友善、互惠、共同成長的永續願景。</p> <p>3. 系統：</p> <p>(1) 緯創自 2010 年成為 RBA 會員後，即全力支持 RBA 的願景與目標，確保供應鏈商業活動中的工作條件及安全無虞，勞工得到尊重及安全保障，營運活動符合環保規範，供應商遵循商業道德準則。</p> <p>(2) 緯創要求供應商簽署行為準則聲明書，確保落實全球永續政策及 RBA 相關規範。</p>	<p>1. 範疇調整：根據人權議題趨勢適時調整供應商管理範疇。</p> <p>2. 補償：依據 RBA 管理架構實地至供應商營運據點進行現場稽核與評鑑，若稽核結果不理想，將要求供應商提出改善對策，供應商需在 2 個月內回覆改善情形並申請複查，如複查結果仍不符合標準，則 6 個月內不得再提出複查申請。</p> <p>3. 處罰：若稽核發現的問題可能影響供應物料品質，則立即啟動更換物料 / 廠商之評估程序</p> <p>4. 成果：在 2024 年度供應商永續性稽核活動中，「人權與勞</p>

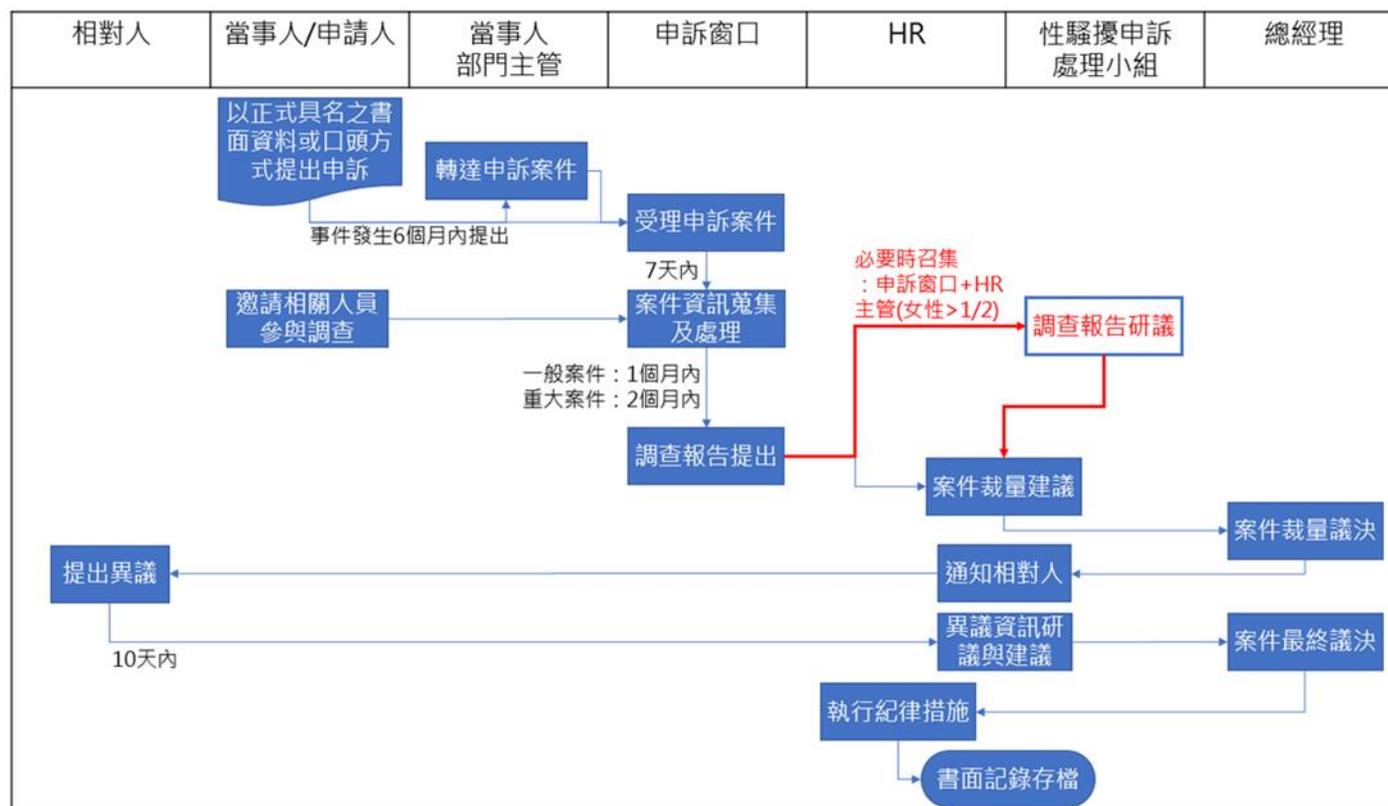
		<p>4. 緯創建構了完整的供應鏈永續管理流程，以永續規範遵循、永續性風險調查、永續性稽核、輔導改善與能力建置以及獎勵與汰除機制等 5 大步驟，確保供應商符合行為準則要求。</p>	<p>動保障」類的缺失項目占比為 8%，主要議題與「工時管理 / 反歧視」有關，相應之改善方向摘要說明如下：</p> <p>(1) 建立多元監測機制，對員工和管理人員進行工時制度培訓，確保工時安排符合法規要求。</p> <p>(2) 定期組織反歧視教育訓練並納入年度培訓計畫中；系統化保存培訓記錄。</p>
<p>客戶 (價值鏈)</p>	<p>公司治 理、 誠信經營</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政策與承諾：制定並實施全面的誠信經營守則、道德行為準則、行為準則等政策聲明，並透過員工手冊、入職培訓、內部公告、企業網站、合約條款等多元管道，確保所有員工、供應商、承包商、客戶及其他業務夥伴了解並承諾遵守。 2. 管理體系建構：關鍵業務流程中的權責分離制度；嚴格的授權和審核流程；明確的禮品、招待、餐飲及差旅報銷原則；健全的利益衝突申報和管理機制；嚴格的資訊安全管理制度。 3. 培訓與演練：定期為所有員工（特別是高風險部門的員工、管理層和高階主管）提供誠信經營、反貪腐、反賄賂、資料保護等方面的培訓，並透過情境演練，幫助識別和應對潛在的不誠信行為。 4. 舉報與調查機制：提供多元、便利且被信任的舉報管道，接受匿名舉報，並嚴格落實舉報人保護及訊息保密措施。 5. 供應鏈盡職調查：對新供應商、承包商、代理商和合資夥伴進行嚴格的誠信盡職調查，並將誠信經營條款納入合約中，要求簽署誠信承諾書，提供其培訓資源，並定期對高風險供應商和業務夥伴進行誠信經營稽核。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 快速及公正的調查：接獲舉報或發現可疑跡象時，立即啟動獨立、公正、保密的調查活動，調查過程中需確保對相關人員的隱私保護。 2. 紀律與補償：對證實有不誠信行為的個人或部門採取嚴格的紀律處分；若涉及外部業務夥伴，則立即終止合作關係，並將其列入黑名單；若發現涉及犯罪行為，則立即向相關執法機構舉報，並積極配合調查；評估損失、追討不法所得，並協助受損的第三方獲得合理的賠償或補償。 3. 持續改進：針對不誠信事件進行根本原因分析，找出系統性的漏洞、政策缺陷、管理盲點或文化問題，修訂或加強現有

			的誠信經營政策、內部控制流程，並加強對高風險領域的內部稽核和監控措施。
社區	社會參與	<ol style="list-style-type: none"> 1. 健全管理體系與行為準則：對整體供應鏈的行為負責，積極與供應商合作，提供培訓資源並定期執行稽核活動。 2. 供應鏈風險管理與韌性建構：包含積極主動的風險識別、全面的風險管理計畫、持續的監測和報告，以及透過企業社會責任的落實來增強韌性。 3. 強化利害關係人溝通與透明度：採用積極主動的參與策略，賦權員工領導和參與企業社會責任工作；與關鍵的非營利組織建立持續、長期的合作夥伴關係。 4. 內部政策與實踐：制訂慈善捐贈及贊助管理辦法，將各營運據點的社會資源投資與永續發展政策連結，妥善規劃各項社會投資與捐贈行動。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有效的申訴機制：需包含下列元素，如可及性、可預測性、公平性、透明度、對報復行為零容忍等。 2. 矯正行動計畫與持續改進：建立由矯正行動和持續改進程序所組成的循環機制。 3. 修復性正義原則：讓受衝突影響的利害關係人參與，一同尋求促進相互理解的解決方案，同時修復傷害與重建關係。 4. 建置資訊彙整系統：定期檢視並彙報社會投資相關資訊於永續報告書中。

4. 申訴管道機制

4.1 申訴制度及作業流程

緯創員工遭遇違反人權政策或相關規範之情況時，得在時限內自行或由代理人循正式管道進行反映，受理窗口將於 7 日內派案啟動調查程序，視案件嚴重程度於 1~2 個月內提出初步調查報告，並交付責任單位進行裁量；必要時，公司將召開專案小組進行研議，以確保裁量之結果公平合理。在紀律措施執行前，案件相對人亦得針對裁量結果提出異議，以避免因資訊不對稱而有誤判並損及其權益之情形（以下方性騷擾案件之申訴處理流程圖示說明）。



4.2 申訴制度溝通宣導

項目	對象	宣導途徑		宣導頻率
申訴管道介紹	全體員工	新人入職訓練	公司內部網站、電子郵件	新人入職、不定期訊息發布
申訴流程宣導	全體員工	年度定期訓練	資訊 / 電視牆、公佈欄	每年定期、不定期日常宣導

4.3 申訴管道

緯創全球各營運據點員工溝通及申訴管道彙整如下表所示。

溝通管道	台灣總部	製造廠區 台灣	製造廠區 大陸	製造廠區 亞太歐美	服務據點 大陸	服務據點 亞太歐美
員工關係促進委員會	●	●	●	●	●	●
總經理信箱	●		●	●	●	●
員工意見信箱	●	●	●	●	●	●
員工投訴專線	●	●	●	●	●	●
員工座談會	●	●	●	●	●	●
產線輔導員現場訪談關懷		●	●	●	●	●
社群媒體	●	●	●	●	●	
公司刊物	●	●	●	●	●	●
策略暨營運交流會議 (主管級)	●	●	●	●	●	●

註：表格中標示「●」表示已建立對應之溝通管道

5. 利害關係人溝通

5.1 多元溝通管道

我們在人權議題上的利害關係人包括我們的員工、供應商等，我們鼓勵他們透過多種管道參與我們的人權活動，無論是在企業營運層次或是在個別部門活動層次上。

員工		供應商	
直接溝通	間接溝通	直接溝通	間接溝通
<ul style="list-style-type: none"> • 員工關係促進委員會 • 總經理信箱 • 員工意見信箱 • 員工投訴專線 • 員工座談會 • 產線輔導員現場訪談關懷 • 新人訓練 • 社群媒體 • 策略暨營運交流會議 (主管級) 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司刊物 • 公司公告欄 • 公司官網 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商大會 • 供應商管理平台 • 供應商舉報信箱 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司官網

5.2 員工溝通

緯創於全球各營運據點成立「員工關係促進委員會」，定期召開勞資溝通會議，由各據點最高主管暨各部門員工代表出席，針對公司營運狀況、員工意見等議題進行雙向溝通。「員工關係促進委員會」並設置有專屬網站，每次會議的議題與記錄會在 7 天內完成公佈程序。各據點之溝通主題及對應之管道整理如下表所示。

宣導主題	宣導對象	管道	廠區										
			內湖 / 汐止辦公區	新竹廠	晶傑達	昆山廠	成都廠	重慶廠	中山廠	越南廠	馬來西亞廠	捷克廠	墨西哥廠
公民權益	全體員工	新人訓練		●			●					●	
誠信經營	全體員工	新人訓練	●		●		●					●	
工作時間	全體員工	新人訓練	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
假勤管理	全體員工	新人訓練	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
職業安全衛生	全體員工	IDL 全員調訓 DL 崗前培訓 訓練教室 資訊牆 (QR code) 內部網站	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
禁止歧視 / 性騷擾	全體員工	新人訓練 資訊牆 (QR code) 內部網站 電子郵件	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
申訴機制	全體員工	新人訓練 資訊牆 (QR code) 內部網站	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
文化多樣性	全體員工	線上訓練 訓練教室			●						●		●
員工關係促進	全體員工	員工關係促進委員會	●							●	●	●	
RBA 課程	新入職 IDL	IDL 全員調訓	●			●				●	●		
ESG 管理系統	新入職 IDL	IDL 全員調訓	●			●				●	●		
溝通技巧	基層管理幹部	訓練教室										●	

5.3 供應商議合

1. **供應商大會**：在每年的團隊協力夥伴會議 (Wistron Group Partner Conference) 中，緯創表揚在企業永續與社會責任方面有傑出表現的廠商，同時對供應商實施教育訓練，說明緯創的企業永續、社會責任相關管理政策，並提供申訴管道資訊，期望達到友善、互惠、共同成長的永續經營願景。
2. **供應鏈永續管理**：緯創構建了一套全面性的供應鏈永續管理流程，涵蓋五大核心步驟：永續規範遵循、永續風險調查、永續性稽核、輔導改善與能力建置，以及獎勵與汰除機制。此流程旨在確保供應商全面符合緯創供應商行為準則的要求，並有效避免潛在的永續議題衝突。透過系統性的風險調查與稽核，緯創與供應商逐一確認落實情況，對改善項目提供指導並協助制定行動方案。此外，我們積極推動供應商經濟包容性的實踐與永續韌性的能力建置，透過長期合作，提升供應商在永續發展方面的表現，進一步鞏固緯創在供應鏈中的關鍵角色與影響力。

供應商議合	
供應商大會	供應鏈永續管理
	<ul style="list-style-type: none">• 永續規範遵循• 永續性風險調查• 永續性稽核• 輔導改善與能力建置• 獎勵與汰除機制