

2025

# 人權風險鑑別與管理報告



## 目錄

一、前言與承諾 .....	2
二、調查範疇與方法 .....	3
2.1 調查範疇與期間 .....	3
2.2 執行流程 .....	3
2.3 風險鑑別機制 .....	4
三、年度盡職調查結果 .....	6
四、員工人權風險評估 .....	7
五、供應商人權風險評估 .....	18
六、供應商人權風險管理措施 .....	22
七、結論與展望 .....	23



## 一、前言與承諾

建漢科技 ( 以下簡稱「本公司」) 深刻理解「尊重與保護人權」是企業永續治理與負責任營運的基礎。本公司以最高標準要求自身與供應鏈，承諾避免任何形式的人權侵害，並將人權保障納入公司治理、營運管理及供應鏈管理的核心政策之中。

本公司之人權承諾係建立於國際主流標準，包括《聯合國全球盟約》( UNGC )、《國際人權法案》( International Bill of Human Rights )、《聯合國工商企業與人權指導原則》( UNGPs )、國際勞工組織 ( ILO )《工作中基本原則和權利宣言》及《三方原則宣言》，並參照《OECD 負責任商業行為盡職調查指南》等國際規範。本公司亦全面遵守各營運地之勞動法令與人權相關規定，確保人權政策具備法律基礎與實質可執行性。

為實踐上述承諾，本公司已建立完整的人權管理制度與內控流程，並制定多項管理辦法，包括：

- 《禁用童工與誤用補救管理辦法》
- 《未成年工、學生實習工與工讀生管理辦法》
- 《反人口販賣勞工管理辦法》
- 《反懲戒、強迫勞動、囚工管理辦法》

上述制度明確界定公司各層級之責任、合規要求與稽核機制，確保所有員工、承攬商、臨時性人力及供應鏈勞工均受到尊嚴對待與適當保護。

本公司承諾每年定期執行一次全面性的人權盡職調查 ( Human Rights Due Diligence, HRDD )，並於重大營運變動時啟動即時評估，以系統性地識別、預防及減緩可能的人權負面影響。我們將透過跨部門合作落實改善行動，持續提升人權風險管理與供應鏈治理的成熟度。本公司亦承諾以透明原則面對所有利害關係人，將人權盡職調查結果、重大議題的處置程序與改善成果，於永續報告書中公開揭露，以展現企業對人權議題的重視、責任與信任。

建漢科技將持續以具體行動落實尊重人權的企業責任，並透過制度化管理、持續改善及公開揭露，朝向更具韌性與永續性的企業發展前進。

## 二、調查範疇與方法

### 2.1 調查範疇與期間

本年度人權盡職調查之時間範疇為問卷發放日往前推算完整一年度，即 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。本次調查範圍涵蓋建漢科技及其各營運據點為範疇與對供應商稽核，此範圍旨在確保本公司內部所有營運據點、部門職能、工廠端作業流程，以及延伸至關鍵供應商、承攬商及外部人力服務提供者等，均納入人權風險評估，以發現重大人權問題。

調查資料來源主要採用人權風險評估問卷，該問卷以發生頻率與衝擊程度二維量化風險值，並配合訪談作業或實際運作數據作為參考依據。

### 2.2 執行流程

本次人權盡職調查由永續辦公室統籌規劃，旨在將人權盡職調查制度化並納入本公司永續管理的重要治理工具。整體流程遵循國際人權標準與框架，並結合本公司風險管理與永續管理方法論，發展出兼具理論基礎與實務可信度之執行架構。

在確認調查方法後，本公司整合跨部門資源投入，包括人力資源、環境安全衛生、採購、工廠管理與法務等單位，透過資訊提供、文件檢視、流程說明與訪談等方式全力配合調查，使人權現況與營運風險均能被準確掌握。永續辦公室並依據國際標準、產業屬性與公司營運模式編製初步人權議題列表，提供各單位進行檢視與確認；各單位再依實際職能與作業情境延伸議題內涵，或補充其他相關議題，以確保人權議題鑑別具有完整性與適用性。

在人權議題確認後，調查進入資訊蒐集與評估階段，本公司採量化與質化並行的方式，量化部分透過人權風險評估問卷蒐集各單位對議題之發生頻率與衝擊程度的評分；質化部分則參考部門訪談、實際作業流程、制度文件與營運數據（如工時、申訴紀錄、勞安事件等），以交叉比對方式提高評估結果的客觀性與精準度。

依據風險評估結果，各權責單位需針對中高風險議題規劃並執行具體的風險減緩與補救措施。預防性減緩行動包括建立或修訂管理政策、員工守則及作業程序，強化流程監控、定期稽核、工時與勞動條件內控查核、監測工具導入、主管與員工教育訓練，並對弱勢族群提供額外保護措施，以降低風險發生機率。如人權事件仍不幸發生，本公司將依事件性質啟動補救程序，提供即時且具體的協助，包括金錢補償與非金錢補償，並由相關專責單位共同查核補償過程是否符合公正與人道原則。

除評估與執行外，各單位並須記錄風險減緩與補救措施的實施成效，成果類型包括數據改善、行為改變或制度完善，所有成果會回饋至 PDCA 管理循環中，作為次年度改善與追蹤的重要依據。

調查完成後，永續辦公室彙整各階段資料與風險分析結果，編制年度人權盡職調查報告，並適時納入永續報告書中公開揭露，以展現本公司在尊重人權議題上的透明度、問責性與持續改善承諾。

## 2.3 風險鑑別機制

本公司的人權風險評估採以系統化的分析方法，運用「風險矩陣」模型對所有人權議題進行量化評估與優先排序，以確保風險辨識具備客觀性與一致性。風險等級係由「發生機率」與「嚴重性」兩項指標所構成，其計算公式為：風險等級 = 發生機率 × 嚴重性

發生機率以 1 至 5 分進行評級，可依情況採用定性或定量方式進行判斷。

等級	程度	定性說明	定量說明
1	極低	正常情況下不發生	每年 1 次以下
2	低	極少情況下發生	每半年 1 次以上
3	中等	某些情況下發生	每季 1 次以上
4	高	較多情況下發生	每月 1 次以上
5	極高	時常發生	每週 1 次一上

嚴重性評級則考量事件對受影響者造成的影響程度、影響範圍以及是否具可補救性，同樣以 1 至 5 分進行判定。

等級	程度	定性說明	定量說明
1	極輕微	對身心健康及安全甚微	1 年內可復原或消除影響
2	輕微	對身心健康及安全有輕度影響(無工時損失)	1-3 年可復原或消除影響
3	中等	對身心健康及安全有中度影響(有工時損失)	3-5 年可復原或消除影響
4	重大	對身心健康及安全有高度影響(導致身心障礙)	5-10 年可復原或消除影響
5	極重大	對身心健康及安全有極高度影響(導致死亡)	無法復原或消除影響

為確保風險鑑別之完整性，本公司在評估嚴重性時同步納入脆弱族群之暴露程度，包括但不限於女性、兒童與未成年工、外籍移工、原住民族群、外包勞工、供應商工人、客戶及鄰近社區居民等，藉此強化判斷過程中對弱勢風險的敏感度。透過上述風險矩陣模型的分析，本公司得以客觀篩選出年度最需優先管理的 10 項重大人權風險議題，並將其作為後續制定風險減緩措施、啟動補救程序及推動 PDCA 管理循環的重要依據，使人權管理得以在制度化的基礎上持續深化與改善。

### 三、年度盡職調查結果

本年度人權盡職調查以國際標準為基礎，彙整 五大面向共 29 項人權議題，涵蓋基本勞工權益、工作環境與健康安全、資訊與隱私、脆弱族群與高風險議題、其他權利保障等範疇。為確保調查能反映實際營運狀況，公司同時採用線上問卷與實體問卷，以提升受訪者意見表達的便利性與完整性。

在員工端，共發放並回收 31 份員工代表問卷，調查範圍涵蓋全營運據點中階主管階層 ( 涵蓋率 100% )，使人權議題之風險評估能充分反映各部門實際運作情形。在供應鏈部分，共回收 76 份供應商問卷，調查覆蓋全體供應商的 27%，有助於掌握不同類型供應商的人權管理現況，並提供後續輔導與改善方向之參考。

此外，公司於年度內透過多元管道，含申訴機制、內部稽核、文件檢視、主管訪談及日常管理流程等持續追蹤人權議題之執行情形。經綜合檢視後，本年度 未發現重大人權侵害事件。所接獲之案件類型以一般勞資溝通或作業協調需求為主，皆已依相關程序妥善處理並回覆，亦未發現需啟動補救機制之情事。整體而言，本年度的人權風險管理流程運作順暢，各項制度持續落實並獲得員工與供應商之參與與回饋，為公司後續深化人權治理奠定良好基礎。

## 四、員工人權風險評估

本公司於 2025 年依據人權政策與相關法規，全面推動人權風險評估，評估面向涵蓋薪酬公平、工時管理、職場安全、心理健康、就業平等及勞資關係等議題。評估結果顯示，多數項目風險介於中至低，管理措施皆已明確建立，僅薪資合理性與工時議題列為較高關注層級。公司以制度化監控、透明溝通與不歧視原則為核心，確保員工於工作環境中獲得充分保障與尊重。

薪酬面，公司所有員工薪資均高於最低工資，並持續監測政府統計與市場薪資基準，以維持薪酬合理性與競爭力，同時評估導入「生活工資」理念，使薪資更貼近員工生活需求。薪酬決策遵守公平原則，不因性別、年齡、族群而差異化，並透過申訴管道維護員工權益。今年薪酬相關措施執行率達 100%，顯示管理機制運作穩定。

在工時與職場環境管理上，公司透過工時系統每日監控超時情況，並進行人力補強、流程優化及彈性工時政策，以降低工作過量風險。職安方面，依 ISO 45001 建置全面安全管理系統，包含環境監測、教育訓練與承攬商管理，使本年度零職災，同時，公司持續執行性騷擾防治制度與性別平等宣導，並保持多元申訴管道，確保職場安全與尊重文化得以落實。

在員工發展與身心照護方面，公司推動心理健康講座、健檢後諮詢及健康資訊發布，以協助員工掌握自身狀況並提升自我照護能力。職涯發展則透過訓練制度、接班人計畫、內部輪調及學習平台推動，確保各類人才均具發展機會。此外，公司維持勞資會議及員工意見反映機制，強化溝通透明度。整體而言，本年度人權管理措施執行率高、風險控制成效良好，制度運作成熟完備。詳細請參閱下表：員工人權風險評估管理表。



員工人權風險評估管理表

制表日期：2025 年 12 月 1 日

評估對象	風險等級	關注議題	可能影響族群	風險減緩措施	風險減緩			衝擊補償措施	衝擊補償實施比例	成果
					實施人數 (人)	實施比例 (%)	發生機率 (%)			
員工	高	工資與報酬合理性	正職員工、新進人員	<p>一、掌握政府公告之薪資數據，持續監控員工月薪/年薪與基準之差異。</p> <p>1.民國 114 年最低月薪為 28,590 元，建漢員工經常性薪資不得低於此標準。</p> <p>2.勞動部最新統計顯示 112 年受僱員工全年總薪資中位數為 52.5 萬。建漢 113 年非主管全時員工中，未達此水準比例為 6.4%。除績效未達標者外，其名冊將於獎酬規劃時提供權責主管參考。</p> <p>二、為確保薪資具合理性與尊嚴性，公司將評估導入符合 ILO「生活工資」精神之調查或倡議，逐步強化薪酬管理，使薪資不僅符合法令，也能滿足員工基本生活需求，並促進良好勞資關係與永續競爭力。</p> <p>我們承諾，員工不應因性別、年齡、身分或族群而遭受差別待遇。公司以公平與透明為原則，持續檢視薪酬制度，確保工資、加班費與各項報酬符合法規與合理性期待。我們亦維持溝通與申訴管道，並透過內控機制防範不當待遇，關注薪酬差異與改善方向，確保人權承諾確實落實。</p>	267	100%	0%	NA	0.0%	本年度所有正職員工及新進人員之每月經常性薪資均高於法定最低工資，人力資源部亦已建立監控指標，持續追蹤薪資水準是否符合法令與公司標準，以確保薪酬具合理性與競爭力。

評估 對象	風險 等級	關注議題	可能影響 族群	風險減緩措施	風險減緩			衝擊補償 措施	衝擊補 償實施 比例 (%)	成果
					實施 人數 (人)	實施 比例 (%)	發生 機率 (%)			
員工	中高	超時工作	全體員工	<p>一、公司定期檢視產能與人力需求，必要時進行人力調整或招聘，以避免因人力不足造成員工超時工作。並依據勞動法令持續檢討公司相關規章之合規性，確保工時與加班制度符合法規要求。公司透過出勤與加班管理系統確實記錄員工工時，並由系統每日發送超時提醒，提示員工遵守上下班與加班規範。此外，公司定期分析工時數據，協助主管掌握相關議題並進行必要處置，同時定期檢視各單位加班情形，以確保工時安排合理。</p> <p>二、公司將持續善用工時管理系統與內部分析機制，透過制度化監控與主管管理強化，確保工時維持在健康與安全範圍內，並降低超時工作之風險。</p> <p>我們承諾，所有員工不應因身分類別或工作安排而承受不合理之工時負擔。公司透過合規的制度與申訴管道，致力防範不當加班或超時情形，並確保員工之勞動權益與身心健康獲得尊重與保障。</p>	267	100%	5%	<p>1.系統每日確認超時原因，依規定發給應有之加班費或補休</p> <p>2.了解同仁工作負荷及工時過長原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率</p>	100%	本年度公司推動彈性工時與居家上班政策，協助員工兼顧工作與生活平衡。同時新增約 5% 人力以降低工作負荷，使工時計畫更為合理。

評估 對象	風險 等級	關注議題	可能影響 族群	風險減緩措施	風險減緩			衝擊補償 措施	衝擊補 償實施 比例 (%)	成果
					實施 人數 (人)	實施 比例 (%)	發生 機率 (%)			
員工	中	職場騷擾與霸凌	全體員工	<p>一、公司遵循性別平等及性騷擾防治相關法令，制定《性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業》，以確保員工享有安全、無騷擾的工作環境。並採行預防、糾正與懲戒機制，兼顧當事人權益與隱私。公司亦舉辦性別平等與性騷擾防治宣導課程，以強化主管及員工之性別意識。同時設置書面、電話、信箱等多元申訴管道，使員工可即時反映疑慮；並透過教育訓練、公佈欄與海報等方式宣導政策，提升員工法遵意識。此外，公司建立完善申訴與追蹤處理機制，提供必要之救濟途徑，並保護申訴者免於報復。</p> <p>二、公司將持續透過教育訓練與申訴機制的執行，強化員工的防範意識與主管的處理能力，以維持尊重、安全且友善的工作環境。</p> <p>我們承諾，不論員工之性別、年齡、族群或身分，均不應受到任何形式的騷擾或霸凌。公司透過制度化防治措施與透明申訴程序，保障員工之工作尊嚴，並確保相關事件能被妥善處理與改善。</p>	267	100%	0%	NA	0.0%	本年度持續執行職場不法侵害事件處理規範，依程序提供保密處理、懲戒作業與心理輔導等支持措施。因預防與應對機制完善，本年度未發生任何職場騷擾或霸凌事件。

評估 對象	風險 等級	關注議題	可能影響 族群	風險減緩措施	風險減緩			衝擊補償 措施	衝擊補 償實施 比例 (%)	成果
					實施 人數 (人)	實施 比例 (%)	發生 機率 (%)			
員工	中	合理調動與 解雇機制	全體員工	<p>一、公司於調動程序中，將清楚說明調動之合理性與考量因素，包括業務需求、個人發展與職位調整等，並於調動前辦理必要的溝通與協商，使員工充分了解調整內容並表達意見。若涉及解僱程序，公司將明確告知事由，例如績效不佳或違反公司規章，並說明在解僱前應採取之補救措施，如輔導、懲戒或改善計畫。</p> <p>二、公司將持續確保調動與解僱程序透明、合規，並透過明確的程序指引協助主管依程序執行，以保障員工於工作變動過程中的基本權益。</p> <p>我們承諾，員工不應因性別、年齡、身分或其他個人特質遭受不當調動或差別性解僱。公司將遵循程序正義原則，並提供必要的溝通與申訴機制，確保員工在職涯變動中受到公平與尊重的對待。</p>	267	100%	4.7%	<p>1.部門異動單須經員工本人同意後簽名</p> <p>2.實施 PIP 績效改善，且進行追蹤與輔導</p>	100%	<p>本年度部門間人員異動比例約 1.2%，調整過程依程序辦理並保持溝通透明。另有約 3.5% 員工依據績效改善計畫進行輔導，以確保人力管理流程之公平性與程序正義。</p>



評估 對象	風險 等級	關注議題	可能影響 族群	風險減緩措施	風險減緩			衝擊補償 措施	衝擊補 償實施 比例 (%)	成果
					實施 人數 (人)	實施 比例 (%)	發生 機率 (%)			
員工	中低	員工心理健康	全體員工	<p>一、公司重視員工身心健康，定期籌辦心靈講座、樂活講座等課程，提供相關資訊協助員工在工作與生活之間取得平衡。同時，每月發佈健康資訊月報，協助員工強化自我健康管理並獲取正確的健康知識。此外，公司針對健檢後屬高風險之員工提供諮詢服務，使員工更了解自身身體狀況，並能適時調整工作與休息，以維持健康並降低潛在風險。</p> <p>二、公司將持續透過教育講座、健康資訊及後續諮詢支持措施，強化員工對身心健康的重視與自我照護能力，並協助員工及早因應壓力與健康變化，維持良好工作狀態。</p> <p>我們承諾，員工的心理與身體健康同等重要，公司將持續提供必要的支持與管道，協助員工安心工作、維持健康，並在遇到健康或心理困擾時可獲得合理協助與尊重。</p>	267	100%	0%	NA	0.0%	本年度員工心理健康相關活動與講座參與人次達 100 人次，顯示員工持續投入並運用公司提供之身心支持資源。

評估對象	風險等級	關注議題	可能影響族群	風險減緩措施	風險減緩			衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
					實施人數 (人)	實施比例 (%)	發生機率 (%)			
員工	中低	就業歧視	全體員工	<p>一、公司嚴格遵守《就業服務法》及相關人權法規，禁止任何基於性別、年齡、身心障礙、原住民族身分等之差別待遇。並定期檢視公司規章與流程，排除可能造成不公平對待的條文或操作方式。公司亦制定人權政策並推行多元、平等與共融 (DEI) 相關教育與宣導，以提升主管與員工對就業平等之敏感度與尊重意識。在招募、升遷及待遇評估等程序中，公司始終以能力與表現作為唯一衡量標準，以確保所有員工均受到公平對待。</p> <p>二、公司將持續透過 DEI 教育推動、制度檢視及流程優化，建立不歧視的工作環境，使所有員工均能在公平基礎上獲得發展機會與合理待遇。</p> <p>我們承諾，每位員工均不應因性別、年齡、身心特質、族群或其他身分類別而遭受差別對待。公司將秉持公平、透明與尊重之原則，確保就業決策皆以專業與績效為依據，使人權平等價值得以落實。</p>	267	100%	0%	NA	0.0%	本年度未發生任何就業歧視事件，並持续提升多元共融之用才環境。50 歲以上員工聘僱比例較去年增加約 3%，展現企業對不同年齡族群之友善與接納。

評估 對象	風險 等級	關注議題	可能影響 族群	風險減緩措施	風險減緩			衝擊補償 措施	衝擊補 償實施 比例 (%)	成果
					實施 人數 (人)	實施 比例 (%)	發生 機率 (%)			
員工	低	職涯發展與 教育訓練機會	全體員工	<p>一、公司依據整體成長策略與部門培訓需求，規劃完整之訓練與人才發展方案，協助員工提升能力與職涯競爭力。公司亦不定期公告內部輪調與徵才機會，提供員工申請轉調的管道，以支持多元職涯路徑。此外，公司針對重要管理階層展開接班人計畫，持續培養關鍵人才；並推動制度化與數位化並行的學習架構，打造學習型企業文化。</p> <p>二、公司將持續完善訓練制度、強化學習平台與職涯發展管道，提供員工多元發展機會，並支持其依能力與志向規劃未來方向。</p> <p>我們承諾不因員工身分、性別或其他個人條件影響其受訓、升遷或職涯發展機會。公司將維持公平與透明的發展制度，確保每位員工均能獲得適切的培訓資源與成長支持。</p>	267	100%	0%	NA	0.0%	<p>本年度持續推動人才培育制度，包括：總經理輪值制以強化高階領導視野；「百萬接班人大課」到課率達約 88%，提升中長期接班人才能力；主管培訓計畫新進主管使用率達 90%；並建置知識管理平台，累積 740 份 SOP，強化組織知識傳承與學習文化。</p>

評估對象	風險等級	關注議題	可能影響族群	風險減緩措施	風險減緩			衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
					實施人數 (人)	實施比例 (%)	發生機率 (%)			
員工	低	員工監控與監視	全體員工	<p>一、公司在進行任何涉及員工監控或蒐集資訊之作業時，均審慎評估可能對員工隱私權造成之影響，並確保相關措施符合法律規範，例如《個人資料保護法》。公司明確說明個人資料蒐集、處理與利用之合規性，並依法規要求進行告知與管理。同時，公司特別注意蒐集內容是否涉及「特種個資」，如健康或病歷等敏感資訊，以避免不當使用或侵害隱私。</p> <p>二、公司將持續透過制度檢視與法遵管理，確保所有監控措施均有必要性與正當性，並在保護公司營運安全與員工隱私權之間取得適當平衡。</p> <p>我們承諾，員工隱私權應受到尊重與保護，公司在蒐集與處理員工資訊時，均以合法、必要與透明為原則，避免任何可能造成不當監控或資訊濫用之情形，確保人權與隱私保障得以落實。</p>	267	100%	0%	NA	0.0%	本年度公司持續依相關規範強化資訊安全管理，並已設置完善之機密文件管理辦法，以落實資料保護與降低資訊外洩風險。



評估 對象	風險 等級	關注議題	可能影響 族群	風險減緩措施	風險減緩			衝擊補償 措施	衝擊補 償實施 比例 (%)	成果
					實施 人數 (人)	實施 比例 (%)	發生 機率 (%)			
員工	低	職業健康與安全	全體員工暨 承攬商	<p>一、為保障員工職業安全並防止職業災害發生，公司定期實施工作環境監測，包括二氧化碳濃度、照明等項目，以確保工作場所之安全性。公司亦制定安全衛生工作守則，建置職業安全衛生管理手冊，並推動人因性危害預防與母性健康保護計畫，形成完整之職業安全衛生管理制度與系統。為提升員工對潛在危害的辨識能力，公司提供新人職業安全衛生及危害通識教育訓練，並定期於公司內部網站宣導相關資訊，以增強職安意識。此外，台灣廠區今年導入國際職業安全衛生管理系統 ISO 45001 並通過第三方驗證。公司亦建立承攬商程序書與表單，以管制入廠施工人員，確保其作業過程符合安全規範。</p> <p>二、公司將持續依據國際標準與內部管理制度強化職安系統之執行，以降低事故風險並確保所有在廠工作人員均能於安全無虞之環境中作業。</p> <p>我們承諾，員工不應面臨任何可避免之職業危害，公司將持續完善制度、教育訓練與安全文化，確保每位員工在安全的環境中工作並受到充分保障。</p>	267	100%	0%	NA	0.0%	<p>本年度依制度啟動職災通報與處理程序，確保事件能即時回報並迅速應對。同時，主動關懷職災員工並協助申請公傷假，使其在意外發生時獲得必要支持。對承攬商，要求其施工期間遵循安全衛生法規與管理制度，以確保作業人員符合安全規範。本年度未發生職業災害，顯示職安管理制度與預防措施有效落實。</p>

評估對象	風險等級	關注議題	可能影響族群	風險減緩措施	風險減緩			衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
					實施人數 (人)	實施比例 (%)	發生機率 (%)			
員工	低	勞資溝通機制	全體員工	<p>一、公司嚴格遵循勞動法令，並將相關規範明訂於工作規則及內部規章，以建立清楚的勞資關係運作基礎。為促進雙方溝通並形成共識，公司定期召開勞資會議，作為意見交流與問題解決的平台。同時透過活動票選機制，使員工能直接參與公司決策相關事項並反映意見。此外，公司亦辦理勞動法令與員工權益課程，以提升員工法遵意識與主管管理知能。</p> <p>二、公司將持續透過正式會議、參與式機制與教育宣導強化勞資溝通，使雙方能在互信與透明的環境中協調合作。</p> <p>我們承諾，員工均應擁有表達意見與參與溝通的權利，公司將維持暢通管道與公平程序，確保勞資議題能被充分討論並得到合理回應。</p>	267	100%	2%	<p>1.依法令每季召開勞資會議</p> <p>2.公司設置執行長信箱，員工心聲直達上層</p>	100%	<p>本年度公司透過福委會與總務單位受理並回應員工對活動規劃及廠區建設之相關建議，持續強化員工參與與廠區改善之透明度。此外，人力資源單位亦受理員工與主管間之勞資溝通案件，並順利完成協調與調解，確保雙方意見獲得適當處理，展現公司在維護勞資和諧方面之積極作為。</p>

## 五、供應商人權風險評估

本公司於 2025 年依循人權政策、RBA 準則及國際規範，全面推動供應商人權風險評估，以掌握供應鏈可能面臨之人權議題。本次評估涵蓋工時管理、薪資合理性、職安衛生、心理健康、就業歧視、強迫勞動及勞資溝通等面向。整體而言，多數供應商風險屬中低等級，且已具備一定管理成熟度；其中超時工時與員工心理健康為本年度較高關注領域，反映供應商在人力配置與支持措施方面仍具強化空間。

在工時管理部分，供應商普遍導入電子工時管理系統、加班審批流程及排班優化機制，並以增補人力、流程改善與自動化設備等方式降低旺季加班壓力。部分供應商亦落實工時預警及七休一規定，以減少違法風險。心理健康方面，多透過心理諮詢服務、壓力管理課程、主管關懷與團隊活動來支持員工身心福祉，使心理健康治理逐步制度化。

在薪資與報酬管理上，多數供應商已建立透明薪資制度並依法給付工資，並透過申訴管道維護員工權益。職業安全方面，多家供應商取得 ISO 45001 或等同管理系統，具備風險辨識、巡檢、教育訓練與承攬商控管措施，能有效降低職災可能。職涯發展亦透過年度訓練計畫、內外訓課程及晉升制度提升人才穩定性，強化整體供應鏈營運韌性。

就業歧視與強迫勞動方面，供應商多已制定明確政策，並在招募、身分驗證、文件管理、申訴與訪談等環節落實控管。勞資關係則透過意見箱、座談會、勞資會議與反饋機制維持良好互動，促進溝通透明與職場和諧。整體而言，本年度供應商人權管理成效穩定，風險控制良好。公司將持續強化供應鏈人權盡職調查、稽核與改善追蹤，並推動更完善的人權治理。

詳細請參閱下表：供應商人權風險評估管理表。

## 供應商人權風險評估管理表

制表日期：2025 年 12 月 1 日

議題	風險等級	風險描述	供應商既有管理措施
超時工作	中高	部分供應商在旺季或人力不足時，仍存在加班時數偏高、工時管理不足之風險。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 多數供應商已導入電子考勤或工時管理系統，定期統計每月工時與加班情形，並進行異常預警與管控。</li> <li>2. 要求加班必須事前申請並經主管核准，且明訂不得超過國家法規或 RBA 相關工時上限，如：每週工時不得超過 60 小時、落實七休一。</li> <li>3. 透過產銷會議、人力規劃與排班優化，於訂單高峰期提前增補人力、改善工藝流程或導入自動化設備，以減少必要加班。</li> <li>4. 提倡準時下班文化，透過關燈、強制關閉辦公室電器等方式，避免員工無意識延長工時。</li> <li>5. 對超時加班情況，要求依法足額支付加班費，或提供補休機制，並透過稽核及內部稽查確認執行情況。</li> </ol>
員工心理健康	中高	員工可能因工作壓力、長工時或家庭負擔而產生心理健康風險。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 若干供應商已設置心理諮詢熱線或駐點心理諮商服務，提供員工匿名或預約諮詢的管道。</li> <li>2. 定期辦理壓力管理、心理健康講座與問卷評估，協助員工覺察壓力來源並學習調適方法。</li> <li>3. 對孕婦、年長員工或特殊身心理需求者，提供工作調整、彈性工時或休假安排，協助平衡工作與家庭。</li> <li>4. 由直屬主管或人資單位定期與員工面談與關懷，透過團建、旅遊、餐敘等活動，增進團隊互動與支持系統。</li> <li>5. 部分供應商將心理健康納入企業發展與人資策略，規劃長期推動員工身心健康和幸福感。</li> </ol>
工資與報酬合理性	中	若薪資結構不透明或與市場偏離，可能導致員工不滿與爭議。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 多數供應商已建立薪資管理制度與透明薪資政策，依職務內容、工作年資與績效表現來決定薪資與獎酬。</li> <li>2. 定期參考同業或市場薪資水準，檢視現行薪資是否具競爭力，必要時進行調整，以降低人才流失風險。</li> <li>3. 設置薪資與獎酬申訴或反映管道，由專責部門受理並在合理期限內回應，確保員工意見獲得處理。</li> <li>4. 依法給付加班費與各項法定給付，明確禁止以扣發薪資、降低工資或威脅解雇等方式施壓員工。</li> </ol>



議題	風險等級	風險描述	供應商既有管理措施
			5. 對離職員工薪資結清訂有明確流程與時限，部分供應商會在離職當日與員工書面確認發薪日期，以符合當地法規要求。
職業健康與安全	中低	若安全管理不足、作業風險未控管，可能導致職業災害或健康損害。	1. 多數供應商已導入或取得 ISO 45001 等職安衛管理系統認證，依 PDCA 架構持續精進職安管理。 2. 針對一般員工與特殊危險作業崗位，提供入職及定期安全教育訓練，並辦理職業安全宣導會與演練。 3. 依工作性質提供適當個人防護具，並要求員工正確佩戴與使用，對外包及承攬商人員亦納入管理範圍。 4. 定期進行作業場所風險評估、安全巡檢與隱患排除，並建立通報與立即改善機制。 5. 提供員工定期健康檢查，有些供應商設有駐廠職醫或護理人員，協助健康管理與職業病預防。
職涯發展與教育訓練機會	中低	若缺乏培訓及晉升機制，可能影響員工成長與留任。	1. 多數供應商每年訂定年度教育訓練計畫，涵蓋新進訓練、在職訓練、專業技能、資訊安全與管理課程。 2. 透過內部訓練與外部進修課程，鼓勵員工持續精進專業能力，並要求受訓員工回訓分享，擴大學習效益。 3. 建立職涯發展制度與內部晉升管道，對表現優良或具潛力員工提供升遷機會與職務輪調。 4. 人資或主管定期與員工進行職涯面談，協助員工釐清職業發展方向，並與公司長期目標連結。 5. 部分供應商導入職能評估與學分制學習架構，使訓練成果可量化並作為升遷及調薪參考。
勞資溝通機制	低	溝通不良易導致誤解與勞資衝突，影響營運穩定。	1. 多數供應商已設置員工意見箱、線上問卷、e-mail 申訴等多元反映管道，並承諾保密與禁止報復。 2. 定期召開勞資會議、員工座談會或員工大會，由員工代表或工會與管理階層進行議題討論與協商。 3. 建立員工代表或工會制度，讓員工可以透過正式機制參與公司政策、重大調整與切身利益事項之討論。 4. 主管透過日常面談、不定期座談與部門會議，主動了解員工需求與意見，強調「溝通再溝通」。 5. 部分供應商將重大反映事項彙整報告給高階管理團隊，藉以提升決策過程之透明度與回應速度。
職場騷擾與霸凌	低	若缺乏預防與申訴機制，可能發生性騷擾、霸凌等不當對待。	1. 供應商多數訂有職場性騷擾與反霸凌相關規章，並納入員工手冊或工作守則中明確規範。 2. 定期辦理（至少每半年一次）與性別平等、職場騷擾防治相關之教育訓練與宣導。 3. 提供多元且保密的申訴管道，如：申訴信箱、專線、專責窗口等，確保受害者或目擊者可放心通報。 4. 設計明確的調查與懲戒流程，一旦查證屬實，即依公司規章予以懲處，並保護申訴人免受報復。

議題	風險等級	風險描述	供應商既有管理措施
			5. 透過不定期宣導案例與相關法規，提升全體員工對職場騷擾與霸凌零容忍之意識。
合理調動與解雇機制	低	若調動與解雇程序不透明，可能侵害員工工作穩定與權益。	1. 部分供應商建立績效管理與年度重點工作檢視制度，透過目標管理來支持人員調整與職務規劃。 2. 在涉及員工重大切身權益，如：調動、降職、解雇等，會徵詢員工意見或由工會代表參與，並要求雙方簽署確認。 3. 對離職流程有書面化規範，包括離職申請、交接、人資面談及薪資結清時間表，以降低爭議。 4. 強調不得以解雇或不續約之威脅，強迫員工加班或接受不合理的工作安排。 5. 對外包或派遣員工，部分供應商會透過契約約定基本勞動條件及解約程序，以維護派遣人員權益。
就業歧視	低	在招募、晉升與薪酬上，可能出現性別、年齡、懷孕等不當差別待遇。	1. 多數供應商已制定《反歧視管理程序》或等同政策，明文禁止基於人種、膚色、年齡、性別、性傾向、懷孕、宗教、政治等之歧視行為。 2. 招募過程中嚴格核實身分證件真偽與年齡，同時禁止採取帶有歧視性的醫學檢查作為錄用條件。 3. 推行男女同工同酬政策，並保證女性員工在懷孕、分娩、哺乳期間受到依法保護，不得任意調職或解雇。 4. 透過內部宣導、教育訓練與管理者意識提升，強調性別平權與多元包容之職場文化。 5. 部分供應商將當地居民優先錄用納入人力策略，以強化與社區之良好互動與就業機會。
強迫勞動	低	若存在扣押證件、威脅或人口販運等情事，將構成嚴重人權侵害。	1. 多數供應商明確宣示禁止使用強迫勞動、人口販運，並訂有相關管理程序及政策。 2. 招募與用工過程中，明確禁止扣押員工身分證件、存摺或其他個人重要文件，不得以扣薪或解雇威脅員工。 3. 定期透過員工訪談、問卷或申訴機制，確認員工未遭受強迫勞動，並鼓勵員工反映異常情況。 4. 對關鍵原物料與供應商，部分企業已推動 CMRT/EMRT 等衝突礦產及人權風險調查，要求上游供應鏈承諾不涉及強迫勞動。 5. 透過教育訓練與法規宣導，提高員工與社區對強迫勞動與人口販運風險的認識。

## 六、供應商人權風險管理措施

本公司依據人權政策、OECD 盡職調查指引與 RBA 行為準則，將保障勞工權益視為供應鏈治理之核心要求。所有新供應商須 100% 簽署《供應商行為準則》及《社會責任與環保承諾書》，明確承諾禁止使用童工與強迫勞動、不得採取歧視或騷擾行為，並確保工時、薪資、安全衛生及申訴制度均符合法規與國際標準。

在人權盡職調查方面，公司每年針對關鍵原物料與中高風險供應商執行風險評估，審查其工時是否合規、加班是否自願且具對價報酬、薪資是否足額給付、是否存在扣押證件或限制自由、是否提供平等就業與無騷擾職場等指標。此外，透過 CMRT/EMRT 與第三方驗證程序，確認礦產來源不涉及武裝衝突或人權侵害，確保上游採購符合負責任原物料要求。

為強化供應鏈人權治理，建置有 ESG 績效評價標準與管理儀表板，除實地稽核外，亦將供應商在社會指標資料納入量化指標與質化描述，以統計方式呈現風險熱點與改善趨勢，儀表板可即時彙整供應商自評與稽核結果，使公司得以快速辨識人權風險並進行精準管理。為提升供應商對人權議題的理解與執行能力，公司於 2024 年舉辦 3 場線上教育訓練，共 443 人次參與，課程內容涵蓋 RBA 勞工條款、工作時間管理、反歧視與申訴制度、心理健康支持及礦產盡職調查要求等。藉由持續性能力建構，公司協助供應商提升制度成熟度，並確保人權管理能在各層級有效落實。

本公司透過承諾簽署、風險評估、ESG 管理儀表板、改善追蹤及教育訓練，建立從揭露到改善的完整人權治理流程，持續提升供應鏈在人權保護、工作尊嚴與公平待遇上的表現。

## 七、結論與展望

2025 年度的人權風險鑑別與管理工作，使本公司得以更全面地檢視內部與供應鏈在人權議題上的整體現況，從本年度的評估結果觀察，多數議題風險落於中低等級，顯示既有制度與管理措施大致能發揮穩定作用，包括工時管理、薪酬制度、職場安全、反歧視與申訴機制等面向皆有持續推動與具體執行成效。同時，我們也注意到薪資合理性與工時負荷仍為需持續關注的面向，對此公司已逐步以制度化監控、人力補強與流程優化等方式進行改善，希望能在兼顧營運需求與員工福祉之間取得更佳平衡。

在供應鏈部分，本年度評估結果亦顯示整體風險大多屬中低程度，惟部分供應商仍面臨旺季工時較高與心理健康支持不足等挑戰。本公司將此視為後續合作的重要方向，並透過行為準則、稽核、自評、教育訓練及 ESG 管理工具的運用，逐步建立與供應商共同提升人權治理品質的合作模式，透過更積極的交流與輔導，我們期望能協助供應鏈逐步提升制度成熟度，並在長期合作中持續改善相關議題。

展望未來，公司將以本年度的成果作為強化管理的基礎，持續以循序漸進的方式推動人權治理的深化。首先，我們將關注年長員工、孕期與育兒員工、承攬商人員等較具脆弱性的族群，評估是否有必要補強既有制度或提供更多協助措施；其次，也將持續檢視工時與薪酬制度的運作情形，並參考外部環境及員工需求，研議更能兼顧競爭力與公平性的管理方式。

在供應鏈方面，公司將逐步提升盡職調查的深度，包括必要時增加高風險供應商的稽核頻率、善用第三方資源協助驗證，以及持續優化 ESG 儀表板的分析功能，以便更及時掌握可能的風險。本公司亦將研議供應商管理的分級制度，以利在不同合作階段提供更適切的支持。此外，也期待透過數位工具與新技術的導入，使人權管理流程更即時與有效。未來也將持續推動教育訓練與利害關係人溝通，協助員工與供應商對人權議題有更一致的理解，並共同打造尊重與包容的工作文化。

綜上，本公司將以謹慎、務實且持續改善的精神推動人權管理，期望在穩固現有基礎的前提下，逐步提升企業對人權議題的敏感度與因應能力。透過持續性的努力與合作，我們希望能在未來朝向更健全、負責與永續的人權治理方向前進。





## 建漢科技股份有限公司

308新竹科學工業園區園區三路99號

官網：<https://esg.cybertan.com.tw/>

電話：+886-3-577-7777