

人權盡職調查報告

仁寶電腦人權盡職調查報告

1. 人權政策

仁寶承諾打造尊重人權、有尊嚴的工作環境，並將之納為核心價值觀之一，仁寶堅持於開展所有業務的過程中，恪遵營運所在地之勞動相關法規，依循「國際人權法典」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「國際勞工組織(ILO)工作基本原則與權利宣言」、「經濟合作與發展組織跨國企業準則」以及「聯合國全球盟約十項原則 (UNGC)」等，並採取與負責任商業聯盟行為準則 (RBA) 一致的行動，有尊嚴地對待並尊重所有人員。

1.1 適用範圍

- 1.集團辦公室與廠區所有員工，包含正職員工、兼職人員、實習生、契約人員等
- 2.並擴及子公司、供應商、客戶、合作夥伴、合資公司
- 3.及其他具有實質控制能力之機構或法人

仁寶同時訂定《供應鏈行為準則》，要求供應鏈夥伴遵循同一標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。

1.2 政策方針

- 禁止任何形式之強迫勞動、人口販運之行為，員工依法規預告後，可自由離職或終止僱傭關係。
- 禁止雇用童工。
- 尊重員工自由結社及集體談判權，提供自由表達意見之管道。
- 遵守適用的薪資及工時法規，提供公平、合理之薪酬與工作條件。
- 杜絕一切形式之歧視、非人道待遇，確保所有人員享有均等的工作機會。
- 提供安全、健康的工作環境，協助維持員工之身心健康。
- 承諾負責任的礦產採購。
- 遵循營運所在地之法規及公認之國際標準。
- 提供獨立之申訴機制，讓所有內外部利害關係人得以即時回饋意見。
- 定期檢視、評估人權風險，並採取有效的補救與減緩措施，同時定期對外溝通成果。

1.3 人權保障議題訓練

仁寶之同仁，不論直接或間接員工，均實施人權相關主題之教育訓練，以預防人權問題和強化員工對人權意識，考量員工工作場域時間等因素，以較彈性的線上課程方式進行。

人權教育訓練內容包含：

- 1、人權相關法規介紹：「國際人權法典」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「國際勞工組織(ILO)工作基本原則與權利宣言」、「經濟合作與發展組織跨國企業準則」以及「聯合國全球盟約十項原則 (UNGC)」、「負責任商業聯盟行為準則 (RBA)」。
- 2、政策宣導：仁寶人權政策、內外部溝通及申訴管道、未來策略、發展目標。

1.4 實施對象

| 課程 | 對象 | 課程內容 | 廠區 |
|----|-------|------|--------------------------|
| | 新人 全員 | | TPE PCP KS KSD CQ CD CQA |

| | | | | | | | | | |
|---------------|---|--------|--------------------|---|---|---|---|---|---|
| 仁寶永續發展 | v | 永續發展目標 | v | | | | | | |
| RBA 商業責任聯盟員工 | | | | | | | | | v |
| 宣導課程 | v | v | 協助同仁了解商業責任聯盟準則 | | | | | | |
| | | | 對人的價值的關注，強調對環境、消 | | | | | v | v |
| CSR 總則培訓 | v | v | 費者、對社會的貢獻，保護員工合法 | | | | | | |
| | | | 權益 | | | | | | |
| Compal 企業社會責任 | | | | | | | | v | v |
| 知識講解 | v | v | 加強同仁對企業社會責任知識的了解 | | | | | v | v |
| 勞工權益 | v | v | 保護工人的合法權益 | | | | | | v |
| 人權訓練 | v | v | 國際人權、RBA 等的相關人權介紹及 | v | v | v | v | v | v |
| | | | 人權政策介紹 | | | | | | |

1.5 人權管理組織架構

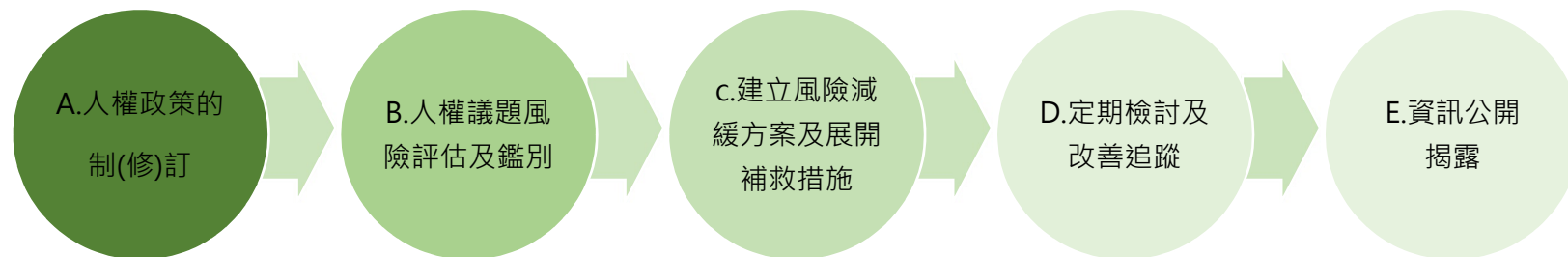
仁寶為落實企業社會責任(CSR)、建立良好治理制度、並接軌國際趨勢，朝永續經營目標邁進，由高階主管帶領永續發展委員會擬定永續發展及人權相關政策、年度計畫、策略方向、方針以及執行方案，並設立專責單位：永續發展辦公室以及永續發展執行小組，由上至下共同落實仁寶企業社會責任。永續發展辦公室，以經濟、環境、社會、治理(簡稱 EESG)四構面，設立十大功能小組，並指派相關業務主管，針對永續發展及人權相關議題進行管理及落實各項永續發展及人權相關計劃。



2. 盡職調查流程

仁寶依循RBA行為準則，在所有廠區進行人權影響評估，檢視並制訂有關人權議題的政策、程序和計劃，鑑別各個廠區的人權議題風險程度，定期檢討及改善追蹤，透過人權盡職調查確保人權保障工作之執行更加完善，至少每三年進行一次調查。

本次調查時間為2022。



| 項次 | 項目 | 說明 |
|----|------------|--|
| A | 人權政策的制(修)訂 | 依循「國際人權法典」、「聯合國工商企業與人權指導原則」等國際公認的人權公約，制定人權承諾及執行方針。依照執行狀況，評估是否需修訂政策，以符合年度策略及目標。 |

| | | |
|---|--------------------|--|
| B | 人權議題風險評估及鑑別 | 營運過程中潛在的人權風險，評估其風險程度，以找出待管理的重大風險議題。並透過相關資料進行分析，確認公司人權議題之風險分布情形。 |
| C | 建立風險減緩方案 展開補救措施 | 針對重大風險議題及可能影響族群，實施風險減緩措施，致力消弭風險。 依據定期評估的人權風險程度，擬定不同行動方案與減緩措施。 |
| D | 定期檢討及改善追蹤 | 實施風險管理措施後，持續追蹤成效與達成情形，確保相關補救措施的有效性。採取適當改善行動，以降低人權的風險。 |
| E | 資訊公開揭露 | 公開揭露人權盡職調查結果，作為與利害關係人溝通的依據。 |

人權盡職調查權責單位

| 項次 | 項目 | 權責單位 | 依照永續發展執行小組現行工作範疇劃分 |
|----|------------|---------|--------------------|
| A | 人權政策的制(修)訂 | 社會面工作小組 | 制訂人權承諾及執行方針 |

| | | | |
|---|-----------------|--------------------|--|
| B | 人權議題風險評估及鑑別 | | 人權政策制訂後， |
| C | 建立風險減緩方案及展開補救措施 | 社會面工作小組 | 社會面工作小組: 針對社會面議題，進行風險評估及鑑別、建立減緩及補救措施並定期檢討追蹤。 |
| D | 定期檢討及改善追蹤 | 環境面工作小組 經濟面工作小組 | 環境面工作小組: 針對環境面議題，進行風險評估及鑑別、建立減緩及補救措施並定期檢討追蹤。 經濟面工作小組: 針對經濟面議題，進行風險評估及鑑別、建立減緩及補救措施並定期檢討追蹤。 |
| E | 資訊公開揭露 | 社會面工作小組 | 公開揭露人權盡職調查結果 |

3. 人權議題鑑別結果風險矩陣

為了辨識、評估和減少人權對仁寶及其供應鏈的衝擊，依照 RBA 行為準則建立風險評鑑的框架。仁寶對於廠區基於發生機率和嚴重程度可量化的兩個風險矩陣定期進行風險評估，以了解哪些可能會導致的人權議題風險。

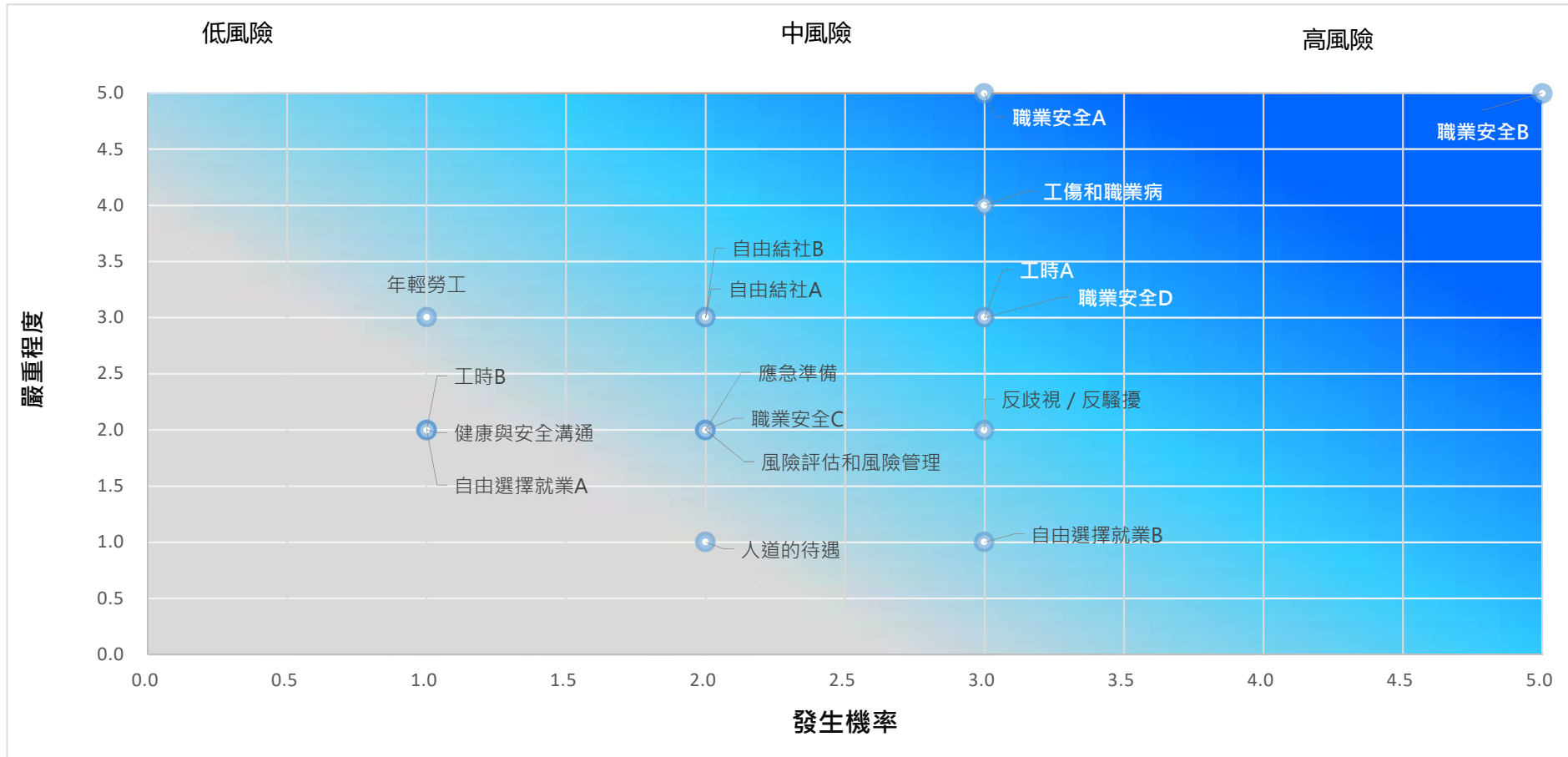
3.1 風險定義

可能性/發生機率：定性或定量之評級，以每週、月、季、半年、年作評估。

| 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 | 較多情況下會發生 | 70%~90% | 每月發生 1 次以上 |
| 5 | 極高 | 常常會發生 | >90% | 每週發生 1 次以上 |

嚴重性/程度：依議題之性質選擇量尺(Scale、Scope、Remendability)，對身心健康及安全影響、可以恢復原狀或消除其影響力時間

| 等級 | 程度分類 | Scale 等級 | Remendability 可補救性 |
|----|------|--------------------------------|---------------------|
| 1 | 極輕微 | 對身心健康及安全影響甚微 | 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) | 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) | 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 | 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 | 不太可能恢復原狀或消除其影響力 |



3.2 人權風險議題說明

| 風險程度 | 人權風險領域 | 人權風險議題說明 |
|------|--------|---------------------------------------|
| 高風險 | 工時 A | 週工時不超過 60 小時 |
| | 職業安全 A | 有害溶劑的危害 |
| | 職業安全 B | 危險性機械的危害 |
| | 職業安全 D | 高空作業的危害 |
| | 工傷和職業病 | 工傷和職業病 |
| 中風險 | 自由結社 A | 目前是否有任何此類勞工組織：獨立工會、政府工會、其他外部員工代表制組織 |
| | 自由結社 B | 是否有集體談判協定 |
| | 職業安全 C | 是否可能進入密閉空間 (其封閉條件和有限進出通道使得緊急出口難以設置) |

| | | |
|-----|-----------|---|
| | 風險評估和風險管理 | 是否已實施了一項計畫，用以評估與供應商（包括任何承包商或勞工代理）勞動實踐有關的風險並管理已發現的此類風險 |
| | 反歧視 / 反騷擾 | 是否為殘疾人士配備了方便設施（如進入工作場所、使用廁所、電梯、食堂等） |
| | 應急準備 | 是否有訓練有素且配有充足裝備的醫療急救員 |
| 低風險 | 自由選擇就業 B | 雇用的工人中，合同工或派遣工占多大比例 |
| | 自由選擇就業 A | 雇用的工人中，以他們自己的語言簽署書面就業協定或合同的工人占多少比例 |
| | 人道的待遇 | 在試圖調查員工不當行為之前將降職或降級、暫時停職或解雇等用作紀律處罰方法，並運用討論、解釋、培訓、漸進性懲處等補救措施 |
| | 健康與安全溝通 | 工人是否可能暴露在極端噪音下 |
| | 年輕勞工 | 不滿 18 歲的員工在員工總人數中占多大比例 |
| | 工時 B | 是否對工人每天/週/月可以工作的小時數設定限制 |

4. 人權風險減緩及補救

針對低風險、中風險人權議題，將持續追蹤並積極以預防風險提高的可能性，而高風險重大人權議題，則制訂相應減緩措施及補救措施降低人權的風險。

| 人權風險領域 | 人權風險議題 | 減緩措施 mitigation plans |
|--------|------------------|--|
| 工時 | 週工時 不超過 60 小時 | 1. 和客戶充分溝通協商，預先給予適當的交貨週期 |
| | | 2. 進行定期員工崗前技能培訓，提高員工生產效率和工作技能，減少加班產生。 |
| | | 3. 集合產線幹部宣導週工作時間不可超過 60 小時，安排部門助理同步做內部稽核動作 |
| | | 4. 使用工時管控系統，每日郵件提醒各部門超工時狀況 |
| | | 補救措施 Remediation actions |
| | | 1. 根據業務經營情況，做員工儲備或招聘使用臨時工。 |

| | | |
|--|--|---|
| | | 2. 根據現有訂單與人力，進行生產排程優化，盡最大限度安排最短出勤時間，以達成法規加班時間 |
| | | 3. 工時管控系統超過週工時 60 小時，系統將無法填寫加班單。 |

| 人權風險領域 | 人權風險議題 | 減緩措施 mitigation plans |
|--------|--------------------|--|
| 職業安全 | 有害溶劑、危險性機械、高空作業的危害 | 1. 參照《危險性作業管理細則》進行相關作業 |
| | | 2. 提供危險性作業操作人員作業所需的合格防護具，人員須確實佩戴，並有職業訓練合格證，方能進行作業 |
| | | 3. 廠內進行高空作業，需經 EHS 審核及廠區廠長審核後才能進行高空作業。 |
| | | 4. 根據實際情況；最大可能使用其他物質或其他加工製程替代；若不能替代將以工程控制為主，輔以個人防護設備、行政措施以降低傷害 |
| | | 5. 廠內、供應商定期檢查機械設備的運作狀態 |

| | | |
|--|--|--|
| | | 6.有害溶液存放集中管理，存放於管制區，專人管理 |
| | | 補救措施 Remediation actions |
| | | 1.定期對員工展開職業安全演練及《叉車安全培訓》和《機械安全培訓》，並召開主管安全生產會議，對安全事故典型案例進行分享、總結 |
| | | 2. 強化現場員工防護具穿戴之宣導與規範，並落實現場幹部對員工穿戴防護具之檢查 |
| | | 3. 依照安全衛生守則，確實於作業進行前、中、後做細節確認 |
| | | 4. 減少員工的危險作業，將危險作業委外廠商作業 |
| | | 5. 廠區設置護理師及急救等專責人員，於緊急狀況發生時，即時提供必要之急救措施 |

| 人權風險領域 | 人權風險議題 | 減緩措施 mitigation plans |
|--------|--------|--|
| 工傷和職業病 | 工傷和職業病 | 1. 合理佈置作業場所，將有職業危害的作業盡量集中佈置，以利監測或減少可能危害的範圍 |

| | |
|--|--|
| | <p>2. 對職業危害崗位員工定期進行崗前、崗中、離崗體檢監測</p> |
| | <p>3. 依照工作發生工作傷害事件，按“四不放過”，同步公司已將作業場所崗位分類風險等級，按風險等級管控。針對存在風險設備設施，已安裝防呆措施，降低工作傷害事件發生率</p> |
| | <p style="text-align: center;">補救措施 Remediation actions</p> |
| | <p>1. 人為工傷事件加強安全知識的教育培訓，能發現行為異常時及時制止，針對設備工傷事件將增加設備紅外線感應以降低事件發生</p> |
| | <p>2. 對發生的工傷事故及時進行部門檢討、回顧及總結教訓，避免類似狀況發生</p> |
| | <p>3. 利用員工定期健康檢查的相關項目結果，及早發現、及早治療，改善工作場所對健康危害的因素</p> |
| | <p>4. 當員工發生工傷、車禍意外、重大疾病等事故，公司提供必要的協助</p> |

5. 實施和結果

5.1 內部實施檢核情況

公司「永續發展功能小組SG Function team」通過定期的內部和第三方審查來檢核內部實施情況，內部稽查中的盡職調查報告，包括內部承諾、人權專案、改善目標等。我們遵循RBA、自評問卷(SAQ)，在廠區進行定期的內部和外部審核，目的是確保永續作為、人權管理的完整性和適當性。依據調查人權風險評估結果，辨識易涉及人權風險的議題與對象，擬訂對應人權減緩措施與補償內容。根據評估結果，「工時」、「職業安全」、「工傷與職業病」為高風險的人權議題，我們擬訂減緩措施、補救措施，並透過人權教育訓練強化人權意識。仁寶致力於維護勞工權益、恪守誠信經營與致力於執行供應鏈管理、保護環境永續、落實職業安全衛生打造安全職場並建立有效率的管理系統。對外部價值鏈夥伴（客戶、供應等），亦執行定期人權問卷調查。

5.2 外部實施檢核情況

仁寶作為責任商業聯盟(RBA)的所屬成員，在與供應商的合作中，要求供應商夥伴盡到對環境、勞工、管理體系、道德規範上的責任，並且要求供應商簽署仁寶《供應鏈行為準則》，並遵守 RBA 規範的標準承諾書，以求供應商了解並且追尋仁寶的腳步與理念，共同關心環境、勞

工、健康與安全的社會議題。評鑑內容包含環境、安全、產品責任、人權、社會等面向。

5.3 公開揭露狀況

仁寶公開有關盡職調查政策、流程、活動的相關信息，於官網上提供中、英文版，人權盡職調查報告及企業社會責任報告書，以上報告結果以讓價值鏈識別和解決實際或潛在的不利因素。所有資訊皆公佈於官網，包括為預防或減緩風險而採取的行動，包括在可能的情況下估計的改進時間表和基準的結果、追蹤實施結果。