

上緯投控人權盡職調查管理報告

上緯國際投資控股股份有限公司(以下簡稱上緯)，積極落實人權管理作為，我們制定並公告適用於整體營運價值鏈之人權政策，並以人權小組為主責推動政策落實的單位，定期執行人權風險評估，規律檢視公司營運價值鏈可能產生之人權影響，並辦理人權教育訓練，向員工、供應商及其他利害關係人溝通公司的人權政策和相關規範，確保所有利害關係人熟悉公司人權政策和規範，共同守護產業的人權價值。

上緯人權管理流程分成以下五大步驟：

步驟	人權管理流程步驟說明
一、建立與公開揭露人權相關政策	上緯依循 GRI 規範、國際人權公約及國內外人權趨勢定期修訂「人權政策」及申訴機制涵蓋之內涵，並規劃與利害關係人議合公司的人權政策與管理措施。
二、人權治理	將人權管理納入公司治理與營運，2023 年開始設立跨子公司、跨部門的人權工作小組推動人權管理業務。
三、評估價值鏈上的人權風險	上緯評估價值鏈上利害關係人之顯著(Salient)人權議題，本年度針對員工及供應商兩類利害關係人進行人權風險評估，未來擬逐步增加評估範疇。
四、執行風險減緩與補救措施	上緯針對顯著人權議題制定風險減緩與補救措施，並且設置獨立且保密的申訴制度。
五、持續追蹤並公開揭露人權管理成果	上緯持續瞭解風險減緩與補救措施的後續執行與改善風險的情形，並且透過本報告書及官網等管道，公開揭露我們管理人權風險所採取之行動。

一、建立與公開揭露人權相關政策

(一)人權政策

1. 人權政策主要遵循之國際人權公約：《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《國際人權法典》。
2. 適用對象：上緯及其具實質控制力之關係企業(包含上緯創新育成股份有限公司、上緯興業股份有限公司、上緯碳纖複合材料股份有限公司、磁震科技開發股份有限公司、旺來企業股份有限公司)，並期許與供應商及合作夥伴共同遵循。
3. 涵蓋之人權議題面向：共有五大面向，包含(1)提供安全與合法的工作環境、(2)多元包容性與平等的機會、(3)合法且保障的薪資福利、(4)建立多元的勞資協商平台，營造友善溝通的環境、(5)維護員工身心健康及協助員工工作生活取得平衡。

(二)申訴政策

1. 提供多元之溝通及申訴管道：提供員工依據申訴類型向特定之負責人提出申訴，並制定多項管理辦法及 24 小時之員工意見信箱及申訴專線。申訴管理不受時間、地區限制。
2. 受理申訴對象：內部申訴管道適用於全體在職員工，外部申訴管道適用於上緯投控其他利害關係人，包含但不限於前員工、客戶、政府機關、股東/投資人、供應商、承攬商、社區等。
3. 申訴後處理流程與原則：遵循保密、匿名性和不受報復等原則，公司在受理申訴後 5 日內安排合適之申訴調查團隊，60 日內完成裁決並產生調查報告。經調查若屬實，相關部門單位應立即啟動相對應之補救措施，並持續追蹤相關利害關係人接受補救之情形。



圖 1 人權與申訴政策公開揭露於官方網站

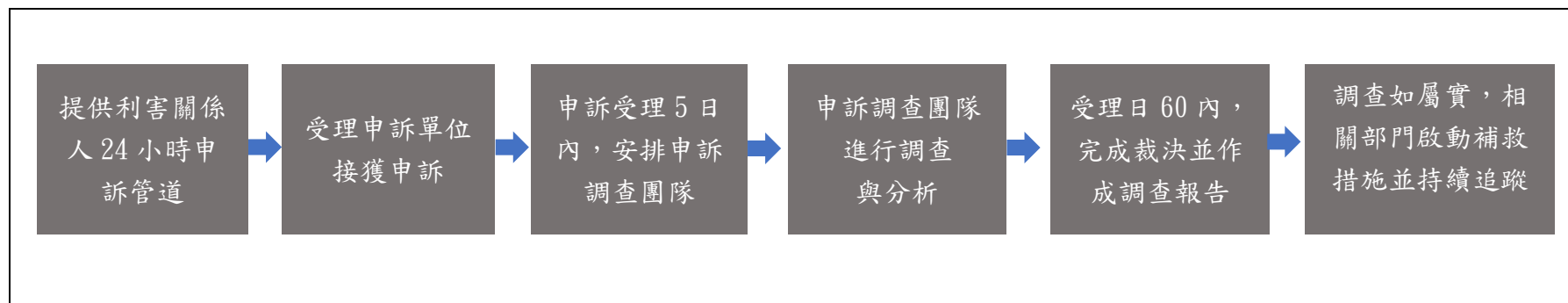


圖 2 申訴處理流程圖

二、人權治理

(一)設置人權治理單位

上緯自 2023 年度設置人權小組專責執行人權管理，人權小組由上緯投控、上緯育成、上緯興業、上偉碳纖、磁震科技股份有限公司共同組成。人權小組定期(每季一次)，向永續委員會呈報人權風險評估成果與執行進度。

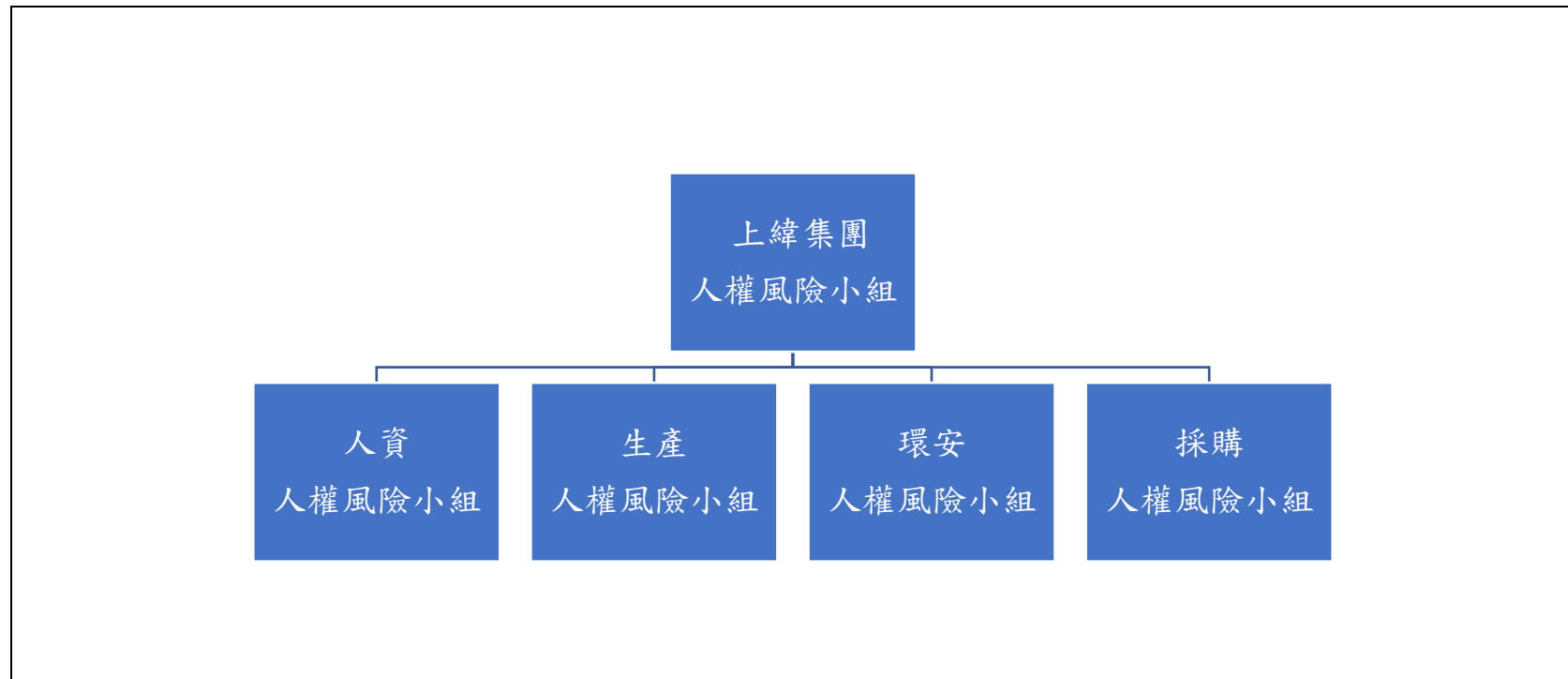


圖 3 上緯人權治理組織架構圖

(二)人權教育訓練

1. 2023 年 9 月上緯邀請外部專家舉行人權管理教育訓練
2. 參與人員：上緯人權工作小組（涵蓋上緯投控、上緯育成、上緯興業、上緯碳纖、磁震科技股份有限公司）人資、生產、環安、採購部門代表參與

三、 評估價值鏈上的人權風險

(一)人權風險評估範疇

2023 年度上緯進行人權風險評估的對象分別為員工與供應商，100%評估上緯投控、創新育成、興業、碳纖、磁震之國內員工，以及 100%評估上緯投控、創新育成、興業、碳纖、磁震之國內既有供應商與採購部門。

(二)人權風險評估流程

針對利害關係人員工與供應商個別製作與抽樣人權風險問卷，於統計有效問卷中每項議題的發生可能性與影響嚴重程度後，將問卷分析結果與人權議題內外部相關負面紀錄同時納入考量，綜合辨識上緯的顯著人權議題。內外部人權議題相關紀錄包含「外部公開紀錄」（如，勞動部違反勞動法性事業單位(雇主)查詢系統）及「公司內部申訴紀錄」兩種類型。

1. 評估利害關係人「員工」

- (1). 問卷：統計結果之顯著人權議題有工作場所健康與安全、過長工時、歧視與騷擾、同工不同酬、體罰與處罰、不合理的薪資待遇
- (2). 外部公開紀錄：從勞動部系統查詢上緯近五年有相關裁罰與訴訟紀錄，以及公司近五年職災案件判斷，工作場所健康與安全為顯著人權議題
- (3). 內部申訴紀錄：近五年未有內部申訴紀錄

2. 評估利害關係人「供應商」

- (1). 問卷：統計得知的顯著人權議題有工作場所健康與安全、過長工時、歧視與騷擾、同工不同酬、體罰與處罰、不合理的生活環境與條件、強迫勞動、童工與未成年工
- (2). 內部申訴紀錄：近五年未有內部申訴紀錄

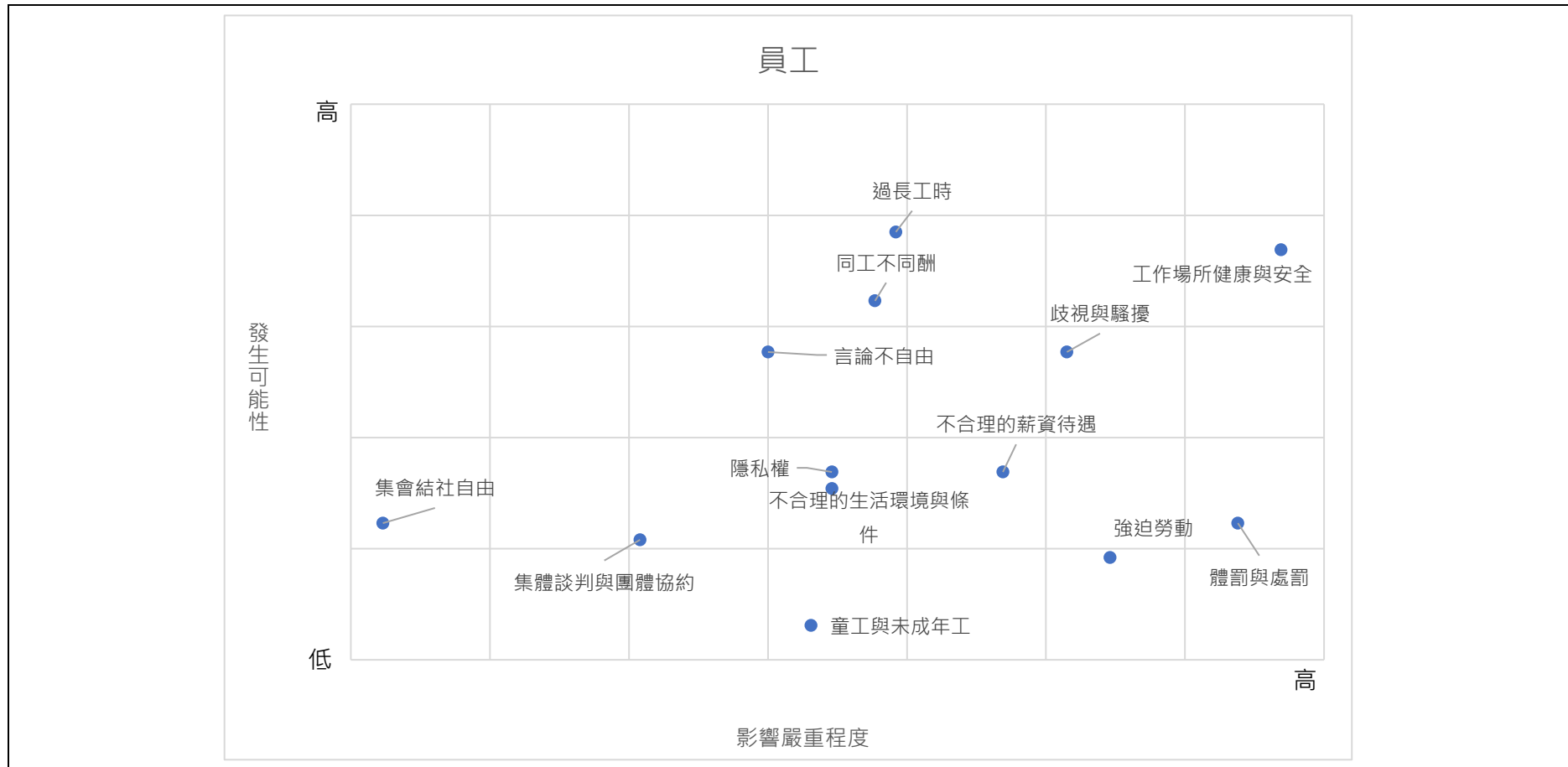
(三)人權風險評估結果

1. 顯著人權議題清單

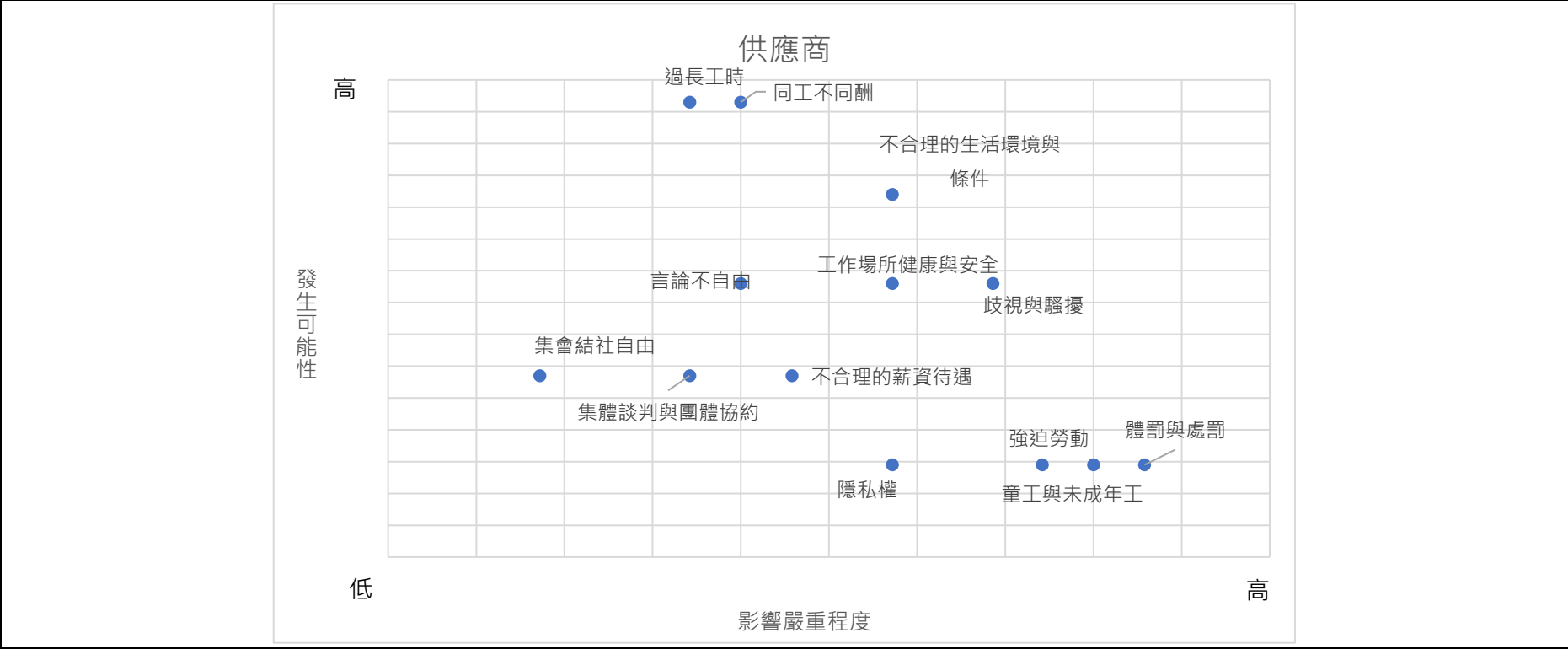
員工顯著人權議題共有 7 項；供應商之顯著人權議題共有 8 項。

員工顯著人權議題		供應商顯著人權議題	
1	工作場所健康與安全	1	歧視與騷擾
2	過長工時	2	體罰與處罰
3	歧視與騷擾	3	不合理的生活環境與條件
4	同工不同酬	4	強迫勞動
5	體罰與處罰	5	工作場所健康與安全
6	不合理的薪資待遇	6	同工不同酬
7	言論不自由	7	童工與未成年工
		8	過長工時

2. 員工顯著人權議題矩陣圖



3. 供應商顯著人權議題矩陣圖



四、 風險減緩與補救措施

上緯依照人權風險評估流程所評估出之顯著人權議題，彙整各子公司針對各項議題建立的衝擊評估機制、風險減緩與補救措施。以下內容適用於上緯的國內營運據點，並全面落實相關措施。

顯著人權風險議題	價值鏈上受影響之對象	風險議題衝擊說明	上緯的角色	價值鏈節點	衝擊評估機制	減緩措施	補救措施
過長工時	員工	員工的工作時數嚴重超出台灣以下法定規範：每工作七天應獲得一天例假日、一天休息日；加班時間一日不得超過 4 小時、一個月不得超過 46 小時	雇主	營運過程	1. 員工工作規則 2. 考勤系統 3. 工時提醒 4. 異常工作負荷管理辦法 5. 內部申訴管道	● 投控/育成： 設置工時提醒，每個月加班上限 46 小時 ● 碳纖： 1. 使用考勤系統管理 2. 信件提醒主管，員工異常加班/上班情況 3. 「異常工作負荷管理辦法」預防過勞消耗影響身體或心理的健康狀態，以維護同仁的工作健康。	● 興業： 針對工時過高人員進行訪談及關懷 ● 上緯申訴政策： 1. 申訴方式包含口頭、書面、24 小時員工意見箱、申訴專線或電子郵件。 2. 遵循保密與隱私原則，安排合適之申訴調查團隊。 3. 經調查確認屬實，相關部門單位立即啟動相對應之補救措施，保障利害關係人申訴權益。

	供應商		責任採購者	上游	1. 供應商自我評核 2. 供應商評鑑 3. 外部申訴管道	● 投控： 1. 上緯投控定期請供應商針對品質管理、職業安全衛生、環境保護、勞動人權、供應商管理等構面執行自我評核。 2. 透過每2年供應商定期性書面或實地稽核的評鑑，強化供應商夥伴的篩選機制，以確保供應商勞動人權等議題。	● 投控： 兩階段評估供應商永續風險等級。高度風險的供應商，規劃在未來2年內，列入為書面或實地稽核的對象並藉由實地訪查，要求限期改善並追蹤成效。 ● 上緯申訴政策： 1. 申訴方式包含口頭、書面、24 小時員工意見箱、申訴專線或電子郵件。 2. 遵循保密與隱私原則，安排申訴調查團隊。如經調查確認屬實，相關部門單位立即啟動相對應之補救措施，保障利害關係人申訴權益。
歧視與騷擾	員工	有員工因為個人的特質或背景，而受到公司、或者是其他員工較差的對待。包含：性別歧視、不合理的對待、	雇主	營運過程	1. 性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法 2. 預防職場不法侵害辦法與管理程序 3. 禁止職場暴力聲明	● 投控/育成： 「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，保障員工之工作及服務環境免於歧視與騷擾，並採取適當之預防、糾	● 投控/育成： 1. 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應予保密。 2. 申訴處理委員會應對性騷擾行為採取事後之追蹤、考核

		權利和升遷機會的因為身分被限制等。另外在職場工作環境中，遭受來自同事、主管的騷擾或相關不舒服的舉動。常見的行為包含：性騷擾、霸凌、言語上的騷擾、跟蹤騷擾等。			4. 申訴處理委員會 5. 內部申訴管道	正、懲戒及處理措施 ● 碳纖： 建立「預防職場不法侵害管理程序」，對於員工因執行職務，造成身體或精神之傷害，建立相關申訴管道 ● 上緯人權政策： 保障員工無任何形式之歧視與騷擾，且提供有效、適當之溝通機制。	及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。 3. 申訴處理委員會如認為當事人有輔導或醫療需要時，得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。 4. 派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將啟動申訴調查。 ● 碳纖： 建立「預防職場不法侵害管理程序」，對於員工因執行職務，造成身體或精神之傷害，建立相關申訴管道。 上緯申訴政策： 1. 申訴方式包含口頭、書面、24 小時員工意見箱、申訴專線或電子郵件。 2. 遵循保密與隱私原則。本公司於受理申訴後於 5 日內，安排合適之申訴調查團隊。
--	--	--	--	--	------------------------------------	---	---

							3.經調查確認屬實，相關部門單位應立即啟動相對應之補救措施，保障利害關係人申訴權益。
	供應商		責任採購者	上游	1. 外部申訴管道	● 興業： 供應商自評表評鑑項目納入勞動人權，審核議題包含杜絕歧視	依循上緯申訴政策，提供 24 小時員工申訴管道。並遵循保密與隱私原則進行申訴調查及對應之補救措施。
工作場所健康與安全	員工	員工在工作任務過程中發生意外受傷、生病的情形，可能的原因包含：未進行或難以落實職業安全衛生之教育訓練、相關安全衛生設備不足或無法發揮應有之功能、員工身心疲憊導致健康與安全風險增加。	雇主	營運過程	1. 員工工作規則 2. 品質、環安衛與能源溝通參與與諮詢管理程序 3. 環安衛委員會 4. 職業安全衛生管理系統(ISO 45001) 5. 作業場所危害鑑別及風險評估 6. 作業環境監測 7. 健康檢查 8. 內部申訴管道	● 投控： 1. 依循員工工作原則，員工享有相關保險給付權利。 ● 破織： 1. 環安衛委員會每季開會討論與溝通環安衛管理事項。 2. 辦理安全衛生教育訓練，宣導安全衛生議題 3. 以 ISO 45001 管理系統，提升職業衛生安全績效。	投控： 1. 員工遭遇職業傷害或罹患職業病時，公司補償其必需之醫療費用。 2. 本公司依法提供員工保險給付。 3. 上緯申訴政策，提供 24 小時員工申訴管道。並遵循保密與隱私原則。進行申訴調查及對應之補救措施。

						4. 執行作業場所危害鑑別及風險評估，提升員工對現有危害之辨識。 5. 定期實施作業環境監測及健康檢查，確保有害物濃度於容許值內。 ● 興業： 1. 通過職業安全衛生管理系統（ISO 45001），訂定相關作業程序 2. 依組織環境與相關方要求管制程序（BUQA2015），請公司各單位填寫組織環境因素識別表。	
	供應商		責任採購者	上游	1. 安全衛生委員會 2. 環安衛風險評估作業程序（NTES2001）	● 投控/育成： 1. 上緯投控定期請供應商針對品質管理、職業安全衛生、環境保	投控/育成： 兩階段評估供應商永續風險等級。高度風險的供應商，未來2年內列入為書面或實

				3. 供應商自評 4. 供應商管理辦法 5. 供應商承攬商安全衛生承諾書 6. 外部申訴管道	護、勞動人權、供應商管理等構面執行自我評核。 2. 每兩年供應商定期性書面或實地稽核的評鑑，確保供應商符合勞動人權議題。 ● 碳纖： 1. 要求供應商及承攬商簽屬安全衛生承諾書。 2. 推派勞工代表參與安全衛生委員會，共同審議供應商承攬商安全衛生承諾書。 3. 供應商管理辦法將安全衛生品質列入評選條件，並提升加權分數、增加安全衛生教育訓練次數。 ● 興業： 辦理新人職業安全衛生教育訓練，及在職員	地稽核的對象要求限期改善並追蹤成效。 依循上緯申訴政策，提供 24 小時員工申訴管道，並遵循保密與隱私原則進行申訴調查及對應之補救措施。
--	--	--	--	---	--	--

						每月安全培訓。 ● 上緯人權政策： 關懷員工身心健康，定期提供員工免費健康檢查，不定期舉辦健康管理講座	
同工不同酬	員工	員工從事同樣的工作，具備相同的技術和熟練程度，卻會因性別、年齡等個人條件，而有不同的薪資報酬。	雇主	營運過程	1. 內部申訴管道	● 上緯人權政策： 所有員工無論個人特質一律平等，尊重隱私權且消除各式差別待遇，落實雇用、薪酬福利、訓練、考評與公平升遷機會。	依循上緯申訴政策，提供 24 小時員工申訴管道，並遵循保密與隱私原則進行申訴調查及對應之補救措施。
	供應商		責任採購者	上游	1. 外部申訴管道		依循上緯申訴政策，提供 24 小時員工申訴管道，並遵循保密與隱私原則進行申訴調查及對應之補救措施。
不合理的薪資待遇	員工	員工取得的薪資未達所屬國家最低的法定標準，不足以員工支應當地最基本的生活條件，或	雇主	營運過程	1. 員工工作規則 2. 人員出勤暨薪資作業規定 3. 內部申訴管道	● 投控／育成： 1. 員工工作規則明訂，員工之工資由本公司與員工議定之。但員工在正常工作時間內所	依循上緯申訴政策，提供 24 小時員工申訴管道，並遵循保密與隱私原則進行申訴調查及對應之補救措施。

		公司提供之薪資遠低於該工作項目預期之報酬。				得之報酬，不得低於基本工資。 2. 人員出勤暨薪資作業規定，公司之薪資管理標準按學歷、職等及專業技術核訂之，病依薪酬管理辦法辦理。 ● 上緯人權政策：保障所有員工的薪資均符合營運場所之所在地當地法令規定之基本工資水準且在以照顧員工的前提之上，額外提供優於法令規範的薪酬。	
言論不自由	員工	員工提出訴求、主張或者是其他言論，公司發現後可能會對員工造成不利的處置（例如懲處），而導致員工不敢自由表達言論。	雇主	營運過程	1. 內部申訴管道	● 上緯人權政策：依據國際人權法規等，保障員工言論自由。	依循上緯申訴政策，提供 24 小時員工申訴管道，並遵循保密與隱私原則進行申訴調查及對應之補救措施。

不合理的生活環境與條件	供應商	員工因公司提供的住宿場所、飲食起居等生活狀況不佳，影響長期的身心健康。	責任採購者	上游	1. 宿舍環境場勘 2. 外部申訴管道	興業： 針對員工宿舍有與仲介合作相關管理措施。	依循上緯申訴政策，提供 24 小時員工申訴管道，並遵循保密與隱私原則進行申訴調查及對應之補救措施。
強迫勞動	供應商	員工在沒有經過正式、自由、知情的同意下，面臨以下構成強迫勞動的處境，包含：超時加班、限制行動自由、扣發薪資、抵債勞務、扣留身分文件、恐嚇威脅、施暴等。	責任採購者	上游	1. 供應商自評表 2. 外部申訴管道	● 興業： 供應商自評表項目納入勞動人權，審核議題包含強迫勞動。	依循上緯申訴政策，提供 24 小時員工申訴管道，並遵循保密與隱私原則進行申訴調查及對應之補救措施。
童工與未成年工	供應商	有未滿 18 歲的青少年、兒童，在公司從事工作，或者是其他協助公司事務的相關工作。	責任採購者	上游	1. 供應商自評表 2. 供應商審核 3. 外部申訴管道	● 興業： 供應商自評表審核內容包含禁用童工。 ● 磁震： 依照客戶要求請供應商遵守禁用童工、衝突礦產等，並將禁用童工納入審核條件。	依循上緯申訴政策，提供 24 小時員工申訴管道，並遵循保密與隱私原則進行申訴調查及對應之補救措施。