

2024 佳世達科技人權盡職調查報告



圖一:人權盡職調查流程

一、人權政策

「以人為本」是佳世達的價值觀，我們相信一個好的工作環境，能支持員工安心成長；完善的培訓制度與活動，能進一步凝聚員工的向心力，讓幸福的員工成為公司的火車頭，創造公司、員工、社會三贏的共享價值。佳世達支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約、聯合國企業與人權指導原則、國際勞工組織的工作基本原則與權利宣言及負責任商

業聯盟行為準則，並遵守公司所在地之法令規範來制定人權政策，透過保障、尊重和補救等人權原則來落實人權保障。

佳世達人權政策適用於佳世達科技及轉投資公司，對象包括員工、顧客、供應商/承攬商、合作夥伴及合資公司。同時我們也要求供應商/承攬商、合作夥伴及合資公司以符合本政策同等的標準維護人權。

佳世達針對重大人權議題，訂定下列執行方針：

- 提供安全與健康的工作環境
- 禁止童工及強迫勞動
- 確保工作機會均等
- 禁止任何形式的歧視與騷擾
- 安排合理的工作時間:嚴格遵守當地法令及每周不超過 60 小時
- 依法支付加班費及提供有薪年度特休
- 按時給付公平且足額的生活工資
- 提倡同工同酬，薪資不因性別而有差別待遇
- 保障員工權益: 依法令規範之天數通知員工重大變動事項
- 尊重員工集會結社自由
- 依循誠信價值觀、反貪腐、禁止收賄或行賄
- 提供利害關係人溝通及申訴管道
- 進行人權盡職調查，執行減緩與補救措施

(一) 教育訓練

由於勞動權益及人權問題一直是客戶關切重點，佳世達每年皆實施責任商業聯盟行為準則(RBA Code)進行教育訓練，2024 年全員人權議題受訓比率達 100% ；此外亦針對於公司廠區內執行職務之外包廠商如警衛、清潔人員等，實施責任商業聯盟行為準則(RBA Code)與人權相關之教育訓練，受訓率達 100%。針對每位入職新人，實施性騷擾防治課程，來傳達公司對騷擾零容忍的立場，確保同仁了解並實踐公司對人權重視的精神。

(二) 申訴管道

若發現公司有違反人權政策之作為時，內部同仁可依「檢舉暨申訴處理辦法」直接向公司人力資源單位反應，公司對於檢舉者之身份機密性予以保障。

外部利害相關者可透過公司官網公告之 CSR 信箱進行申訴，由公司 ESG 窗口負責回應。

二、人權風險評估

佳世達參考 RBA 標準及稽核結果，辨識出下列潛在人權風險，並於全球所有廠區實施內部管理政策及減緩與補償措施。

人權議題	減緩與補償措施	對象
工時	● 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 鼓勵同仁準時下班政策 ● 設定工時提醒機制 ● 依當地法令及內部規範限制加班時數，並給予加班補償	● 所有員工 ● 供應商/承攬商的員工
工資與福利	● 給付員工之工資符合當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code)，包括不低於最低工資、同等工作與資格的員工獲得同等薪酬(equal remuneration)等 ● 參與業界薪資調查，維持薪資市場競爭力	
資料隱私與安全	● 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 佳世達訂定「個人資料資料管理辦法」作為管理執行依據 ● 實施教育訓練與宣導	

人權議題	減緩與補償措施	對象
緊急準備	● 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 訂定「緊急應變管理摘要手冊」，依應變管理流程辦理 ● 定期舉辦應變演練與宣導	
職業安全	● 遵循當地法令、ISO 45001 及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 採取源頭管理、變更管理、作業危害辨識，消弭危險因子 ● 實施教育訓練與宣導，使同仁知悉工作場所之設備使用方式 ● 機器設備定期檢視並以同仁可瞭解之語言提供操作流程說明 ● 凡員工發生工傷、車禍、重大疾病等事故，公司會提供相關協助，如申請團體保險等	
集會自由	● 尊重員工集會結社自由，目前蘇州、越南廠區同仁自行組織、加入工會 ● 鼓勵同仁參與公司社團 ● 定期召開勞資會議	● 所有員工
工傷和職業病	● 遵循當地法令、ISO 45001 及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 事故調查水平展開改善	
公共衛生和食宿	● 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code)	
性騷擾及其他形式	● 遵循「性別平等工作法」及責任商業聯盟行為準則(RBA Code)	● 所有員工

人權議題	減緩與補償措施	對象
之騷擾	● 佳世達訂定「執行職務遭受不法侵害預防作業管理辦法」作為管理執行依據 ● 實施教育訓練與宣導，傳達公司對性騷擾零容忍之立場 ● 若同仁發現相關情事，可依「檢舉暨申訴管理辦法」提出，依調查結果公司將依「懲戒管理辦法」處理之	● 女性員工
不歧視	● 遵循責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 佳世達訂定「工作規則」承諾不因人種、民族、種族(含原住民)、階級、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、國籍或地域、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治立場、團體背景、家庭責任、退伍軍人身分、基因信息或婚姻狀況及其他法律明文規定者等因素而影響員工招募、薪資福利、晉升、獎勵、受訓機會、解聘或退休，對所有員工一視同仁。 ● 2024 年公司內未發生任何歧視事件 ● 實施教育訓練與宣導	● 所有員工 ● 外籍員工
自由選擇職業	● 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 禁止強迫勞動(No forced labor)：公司工作規則明訂，不得強迫勞動、奴役及販賣人口(human trafficking)。所有員工均簽署聘僱合約書，確認其就職意願，杜絕強迫勞動人力來源	● 所有員工 ● 外籍員工 ● 供應商/承攬商的員工

人權議題	減緩與補償措施	對象
	● 同仁可依自由意願提出終止勞動契約 ● 與員工所共同簽署之聘僱合約中，清楚說明雙方終止合約所需最短通知時間 ● 若公司營運遇需大量解雇之情況，公司將依當地法令給予預告期。 例如：依據台灣的大量解僱勞工保護法，事業單位大量解僱勞工時，應於六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。 但因天災、事變或突發事件，不受六十日之限制 ● 佳世達內部有 121 位外籍移工，其入職公司的相關費用與手續費，全額由公司負擔	
青少年工	● 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 佳世達訂定「童工及青年勞工管理辦法」，於招募時審核聘雇員工之身分，未成年之建教生，公司亦依上述程序確保不使其從事危害其安全健康之作業 ● 禁止雇用童工(No child labor): 公司工作規則明訂，不得雇用童工	● 青少年工 ● 供應商/承攬商的員工
負責任地採購礦物	● 遵循責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 佳世達訂定「衝突金屬管理指導書」作為管理執行依據 ● 若確認供應商採用非「責任礦產保證程序」(Responsible Minerals	● 供應商/承攬商的員工

人權議題	減緩與補償措施	對象
	Assurance Process, RMAP) 清單之冶煉廠，則要求填寫導入計畫，並告知供應商相關之風險	
申訴機制: 佳世達 CSR 信箱： csr@Qisda.com		

三、人權盡職調查

佳世達訂定人權盡職調查機制，公司內部每年執行一次完整的人權盡職調查管理循環，識別公司自營範疇潛在人權議題之衝擊及頻率，找出重大人權風險議題，並對其實施風險減緩與補救措施，定期追蹤達成情形。2023 年起並開始針對合資企業(JV)以問卷方式進行人權盡職調查，以此機制提升集團公司之人權意識及權益，確保重大的人權風險被偵測並獲得改善。

2024 年，佳世達依據 2022 至 2024 年期間所完成之 RBA VAP 稽核報告進行分析，識別潛在人權議題之衝擊及頻率，找出重大人權風險議題。如:工時、緊急準備等。然 2024 年「緊急準備」項目均完善且未發生稽核缺失。

- 佳世達人權風險矩陣



四、責任商業聯盟（RBA）行為準則評估結果

2022 年至 2024 年間，佳世達各廠 RBA 外部稽核共 17 場，根據稽核結果，列入風險項目共有 46 項次，比例為 3.1 %。其中，「勞工」分類佔 60.9%及「職業安全」分類佔 23.9%為最高，其餘項目則共佔 15.2%。「勞工」分類中，又以「工時」風險居首，部分廠區勞工管理體系落實為次高風險；「職業安全」分類中，則以「緊急準備」風險較高，然 2024 年「緊急準備」項目均完善且未發生稽核缺失。其餘相關勞工人權議題，包括避免使用童工、人道待遇、不歧視、結社自由等，均符合 RBA 要求。

勞工		職業安全		環境.道德.供應鏈
自由選擇就業	6.5%	職業安全	8.7%	15.2%
避免使用童工	0.0%	緊急準備	10.9%	
工時	34.8%	工傷和職業病	2.2%	
工資和福利	6.5%	工業衛生	0.0%	

人道待遇	0.0%	勞力工作	0.0%	
不歧視	0.0%	公共衛生和食宿	0.0%	
結社自由	0.0%	健康和安全管理	2.2%	
管理體系	13.0%	管理體系	0.0%	
TTL	60.9%	TTL	23.9%	

(一) 各廠區人權重大議題風險

依據各廠在 2022-2024 年間，於 RBA 外部稽核紀錄中所評估出的人權重大議題缺失次數，定義各廠的風險指標。

重大議題\廠區	QTY	QCS	QVH
工時	低風險	高風險	低風險
緊急準備	低風險	低風險	低風險
重大議題風險=重大議題缺失/該廠稽核次數 高風險：重大議題缺失/該廠稽核次數 $\geq 50\%$ 中風險：50%>重大議題缺失/該廠稽核次數 $\geq 30\%$ 低風險：重大議題缺失/該廠稽核次數 $< 30\%$			

2024 年重大人權風險之減緩及補救措施

2024 年，佳世達評估內部中高風險之人權議題為「工時」及「緊急準備」，相應之改善措施如下，並已於 2024 年實施。

人權議題	廠區	年度減緩與補救措施	檢核成果
工時	台灣桃園廠 中國蘇州廠 越南廠	● 教育訓練: 全員訓練，瞭解工時管控要求 ● 系統管理: 建立智慧系統管控工時 1. 管控連續工作時間&工作時數，接近預定目標會自動發送預警通知給主管，提醒適時調整人員工作 2. 考勤刷卡機增設提醒及限制 ● 設備優化及制度調整: 1. 導入自動化設施，降低人員需求數量 2. 優化產能規劃，合理排程 ● 合理安排人員工作，增加產線輪休 2024 年 RBA VAP 台灣桃園廠及越南廠無「工時」稽核缺失。	相關對策已落實
緊急準備	台灣桃園廠 中國蘇州廠 越南廠	● 完善系統: 確保消防系統完善，定期實施消防系統檢修。 ● 應變流程與通報: 訂定「緊急應變管理摘要手冊」，備妥緊急應變管理流程，依循緊急事件通報標準作業程序，進行回報訓練及演練。 ● 定期舉辦各項應急演練、消防演習與宣導。 ● 事故改善: 依意外事故管理流程，進行事故調查並探討事故原因，施行有效的改善措施及作為。 2024 年 RBA VAP 各廠無「緊急準備」稽核缺失。	相關對策已落實

合資企業(JV)之人權管理

佳世達每年以問卷形式進行 JV 合資公司之人權管理狀況調查。由各公司人權管理負責單位，依據佳世達內部人權盡職調查項目，評估自身公司狀況進行回覆。

■ **調查對象:** 佳世達投資超過 10%之公司，排除公司人數<30 人、投資控股公司，共 12 家。

■ **回收率:** 回收 12 家，回收率 100%

■ **調查結果:**

(一)人權政策與實務

1. 部分合資公司已獲得 SA8000 或 RBA 等第三方稽核，並已制定人權政策，以宣示對於人權的重視。
2. 所有參與調查之合資公司均提供勞工溝通或匿名申訴管道，並提供勞工安全的工作環境，涵蓋率 100%。
3. 2024 年無發生違反勞動條件受政府罰鍰事項。
4. 2024 年職場不法侵害事件，總計 2 件，佳世達會持續追蹤與協助改善。

(二)風險評估

1. 合資公司均針對自身公司人權風險進行評估，識別出潛在風險項目。涵蓋率 100%。
2. 總計合資公司所評估之人權風險，計有 1 項高風險、2 項中風險，其餘為低風險議題。

表: 合資公司潛在人權風險

高風險	工時
中風險	緊急準備、職業安全
低風險	工資與福利、資料隱私與安全、集會自由、工傷和職業病、公共衛生和食宿、性騷擾、不歧視、自由選擇職業、青少年工、強迫勞動、公平的機會、職場霸凌、人身自由安全

(三)減緩補救措施

1. 合資公司針對自身公司人權潛在風險項目，均已實施減緩與補救措施。涵蓋率 100%。
2. 佳世達以內部管理稽核機制，持續追蹤與協助改善。

人權管理統計

2024 年佳世達針對公司業務活動(含公司本身、供應商/承攬商和合資公司)的潛在人權問題進行評估，相關人權風險統計如下，並皆已完成人權風險之緩解及補救措施。

類別	評估範圍	人權風險之比例 (評估範圍內被定義為人權 風險之比例)	實施人權風險緩解補救行 動之比例
佳世達 (台灣桃園廠、中國蘇州廠、 越南廠)	100%	3.1%	100%
供應商/承攬商 (Tier 1 suppliers)	100%	3.49%	100%
合資公司 (佳世達投資超過 10%之公司)	100%	9.4%	100%