

2025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及國際勞工組織的工作基本原則與權利宣言，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，2025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，2025年人權議題訓練完訓率達100%(註)。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。

註：自2025年起納入美國與日本營運據點，2026年4月兩據點完成 RBA 認知教育訓練，佳世達科技整體完訓率為100%。

（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，並依據當地法給予加班費或補償	● 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	
緊急準備	● 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code)	

人權議題	減緩與補償措施	對象
	● 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)	
性騷擾及其他形式之騷擾	● 遵循「性別平等工作法」及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 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	● 所有員工 ● 女性員工

人權議題	減緩與補償措施	對象
	● 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	
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。 ● 2025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 ● 佳世達內部有164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 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	● 供應商/承攬商的員工

人權議題	減緩與補償措施	對象
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。

2025年，佳世達依據 2023至 2025 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、職業安全、工資與福利等。

● 佳世達人權風險矩陣

頻率	高			工時
			職業安全 工資與福利	
	中			
	低	公共衛生和食宿 青少年工 集會自由	緊急準備 自由選擇職業 工傷和職業病 不歧視 性騷擾及其他形式之騷擾 資料隱私與安全	
		低	中	高
		衝擊		

四、責任商業聯盟（RBA）行為準則評估結果

2023 年至 2025 年間，佳世達各廠 RBA 外部稽核共13場，根據稽核結果，列入風險項目共有29項次，比例為2.5%。其中，「勞工」分類佔58.6%及「職業安全」分類佔13.8%為最高，其餘項目則共佔27.6%。統計中高風險項目中，以「工時」風險居首，佔24.1%。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	6.9%	職業安全	10.3%	27.6%
避免使用童工	0.0%	緊急準備	0.0%	
工時	24.1%	工傷和職業病	3.4%	
工資和福利	10.3%	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	0.0%	
管理體系	17.2%	管理體系	3.4%	

TTL	58.6%	TTL	13.8%	
-----	-------	-----	-------	--

(一) 各廠區人權重大議題風險

依據各廠在2023-2025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
薪資和福利	低風險	中風險	低風險
職業安全	中風險	低風險	中風險
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 $\geq 70\%$ 中風險：70%>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 $< 30\%$			

重大人權風險之減緩及補救措施

人權議題	廠區	年度減緩與補救措施	檢核成果
工時- 周工時小時60小時	台灣桃園廠 中國蘇州廠* 越南廠	為有效管理工作時間，中國蘇州廠落實了多項精進措施: ● 制度管理:將周工時不超60小時納入公司的管理要求。 ● 系統管控:出勤刷卡系統設置了預提醒及周工時不超60小時之系統智慧管控的方法。 ● 教育訓練: 公司已將上述要求100%傳達給管理幹部及所有員工。 2025年第四季:中國蘇州廠已100%符合周工時不超過60小時。	相關對策已落實
薪資和福利	台灣桃園廠 中國蘇州廠* 越南廠	● 溝通訓練:中國蘇州廠區在薪資核算模組，針對派遣員工薪資中的政府繳納項目扣除項，公司與派遣員工進行多次積極溝通，鼓勵派遣員工參與社保繳納。 2025年中國蘇州廠區派遣員工已落實100%社保繳交。	相關對策已落實
職業安全	台灣桃園廠* 中國蘇州廠 越南廠*	● 教育訓練: 新人以及在職的職業安全衛生教育訓練新增用電安全及其他與廠區相關高風險的內容 ● 系統管理 1. 不定期改善 ISO 45001危害分析評估表內容 2. 定期會同現場負責人巡視現場，降低與職業安全衛生相關的高風險的項目 ● 制度優化: 張貼警示及告示均使用本地語言以及外國籍員工懂的語言，使所有同仁均能快速接收相關訊息 ● 日常管理: 日常巡檢確實反映所觀察之風險項目，並回饋給現場主管	相關對策已落實

*依近3年數據該廠區為中高風險

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. 部分合資公司有制定人權政策，並公開揭露，以傳達對於人權的重視。
2. 所有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. 2025年違反勞動條件受政府罰鍰事項總計3件。
4. 2025年職場不法侵害事件，總計2件(截稿前仍在調查中)，佳世達會持續追蹤與協助改善。

(二)風險評估與減緩補救措施

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，並均已實施減緩與補救措施。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、言論與表達自由、宗教自由

人權管理統計

2025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 (主要據點: 台灣桃園廠、中國蘇州廠、越南廠)	100%	2.5%	100%
供應商/承攬商 (Tier 1 suppliers)	100%	7.4%	100%
合資公司 (佳世達投資超過10%之公司)	100%	10.1%	100%