

The logo for Powertech Technology Inc. features a green square with a white 'P' and 'T' inside, followed by the text 'Powertech Technology Inc.' in a bold, black, sans-serif font.

Powertech  
Technology Inc.



力成科技

The year '2023' is displayed in a large, bold, black, sans-serif font.

2023

The company name '力成科技股份有限公司' is written in a bold, black, sans-serif font.

力成科技股份有限公司

The title '人權盡職調查報告' is written in a bold, black, sans-serif font.

人權盡職調查報告

# Contents

## 目錄

---

力成科技為了善盡企業永續責任、實踐人權政策，訂定有人權盡職調查程序，透過人權議題風險辨識與評估，並設計風險減緩措施，以及進行改善及後續追蹤，有效降低人權風險的發生與衝擊影響，建構包容、平等與多元的友善職場環境。

”

1	人權承諾及法規遵循	<u>3</u>
2	人權治理組織	<u>7</u>
3	人權盡職調查流程	<u>9</u>
4	結語	<u>19</u>

## 1

# 人權承諾與 法規遵循

## 人權政策與承諾

力成科技承諾禁止奴役、童工、人口販運、強迫強制勞動及任何形式之不人道對待，支持且恪守國際公認之人權規範與原則，包括《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則(UNGPs)》、國際勞工組織之各號公約 ( ILO Conventions ) 及《多國籍企業指導綱領(OECD)》等，並遵循營運所在國的法規與制定人權相關政策。透過加入「責任商業聯盟 ( Responsible Business Alliance, RBA ) 」會員及取得「SA8000社會責任國際標準」之證書，定期檢視力成科技之人權政策、管理與實踐情況，以確保自身營運<sup>註1</sup>及價值鏈<sup>註2</sup>的人權受到保障。

註：

1. 自身營運：包括員工、直接活動、產品或服務。
2. 價值鏈：包括客戶、供應商 / 承攬商、合作夥伴及其他。

政策	影響對象	內容
 <p>企業永續發展政策</p>	<p>自身營運 價值鏈</p>	<p>承諾：承諾以對社會負責和環境永續的態度來執行業務</p> <p>技術：開發先進技術，以創造經濟、社會和環境的永續發展</p> <p>整合：整合所有利害關係人關注的議題，以確保永續及互惠互利的關係</p>
 <p>責任商業聯盟行為準則政策</p>	<p>自身營運 價值鏈</p>	<p>我們承諾：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>符合客戶及法令要求，維護員工人權</li> <li>採取最高廉潔道德標準，作為從事商業經營及員工操守準則</li> <li>確保工作環境及作業安全，以零災害為目標</li> <li>落實綠色環保政策，以達永續經營</li> <li>設計並執行符合法令及客戶要求之管理系統，減輕經營風險並持續改進</li> </ul>
 <p>勞工政策</p>	<p>自身營運</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不使用童工，不使用強迫、抵債或非自願的勞工</li> <li>工作及休息時間符合勞基法規定</li> <li>支付給員工的薪資福利符合所有適用的法令</li> <li>公平對待與尊重每位員工，不以體罰、威脅、侮辱、虐待等不人道方式對待員工</li> <li>提供平等的工作機會，不因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、殘疾、國籍、懷孕、宗教、政治背景、社團成員、婚姻或其他法律規範等有所歧視</li> <li>尊重員工言論自由及結社自由，保障員工不受報復及威脅</li> <li>遵守當地適用之相關勞動法令、客戶規範，以及國際準則</li> </ul>

政策	影響對象	內容
 <p>反賄賂政策</p>	<p>自身營運 價值鏈</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 恪守誠信道德並秉持公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動。</li> <li>• 禁止任何直接或間接提供、收受、承諾之不正當利益，或從事其他違反誠信、法令規定或受託義務之情事。</li> <li>• 符合反賄賂相關法令規章及客戶要求。</li> <li>• 鼓勵基於合乎情理的舉報，並保護舉報者免於遭受任何形式的報復或不公平對待。</li> <li>• 執行反賄賂管理系統並持續精進，提高賄賂防制目標與成效。</li> </ul>
 <p>負責任礦產採購政策</p>	<p>價值鏈</p>	<p>力成科技公司持續關注衝突礦物採購議題，避免直接或間接地資助受衝突影響地區的非法人團體，並致力要求上游原料及零組件供應商必須履行責任商業聯盟等規範。為確保金、鈹、錫、鎢及其他金屬來源非由剛果民主共和國(DRC)等受衝突影響和高風險地區(CAHRAs)之礦區開採，力成科技承諾如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 依據經濟合作暨發展組織(OECD)所發布的「受衝突影響地區和高風險地礦產供應鏈盡職調查指南」，展開盡職調查，並同等要求供應商與其上游供應商遵守</li> <li>• 採用責任礦產倡議組織之CMRT(Conflict Minerals Reporting Template)、EMRT(Extended Minerals Reporting Template)調查表，並同時要求供應商承諾禁用來自受衝突影響和高風險地區之金屬</li> <li>• 要求供應商須追蹤所供應產品的金屬來源，確認相關物料來自RMAP符合的冶煉與精煉廠，確保我們供應鏈之無衝突礦產</li> <li>• 停止與可能存在風險去資助非法團體的供應商交易</li> </ul>

政策	影響對象	內容
 <p>道德政策</p>	<p>自身營運 價值鏈</p>	<p><b>誠信經營</b> 禁止任何及所有形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為。</p> <p><b>無不正當收益</b> 禁止收受賄賂、回扣或不正當收益。</p> <p><b>資訊公開</b> 依照適用法規揭露有關勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊。</p> <p><b>知識產權</b> 尊重知識產權；以保護知識產權的方法傳遞技術和知識，並保護客戶的資料。</p> <p><b>公平交易、廣告和競爭</b> 謹守公平交易、廣告和競爭標準，並制定保護客戶資料的恰當措施。</p> <p><b>身份保護及防止報復</b> 確保檢舉者身份的機密性和匿名性及防止報復。</p> <p><b>個人資料保護</b> 保護員工、客戶、供應商及相關利害關係人之個人資料，並於合法目的內進行個人資料蒐集、處理及利用。</p> <p><b>機密資訊</b> 保護公司及客戶業務、技術、財務等相關資訊，不得違反規定透露給任何第三方。</p>
 <p>環境安全衛生政策</p>	<p>自身營運</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 將環境、安全衛生政策傳達予員工、客戶及相關團體。</li> <li>• 符合環境保護、安全衛生相關法令規章及客戶之要求。</li> <li>• 工作者及其代表諮商及參與防止傷害、疾病、事故預防及損失控制。</li> <li>• 順應國際環境保護趨勢及組織處境，積極推動節能減廢活動。</li> <li>• 持續檢討與改進，提高安全衛生、環境管理目標及整體績效。</li> </ul>

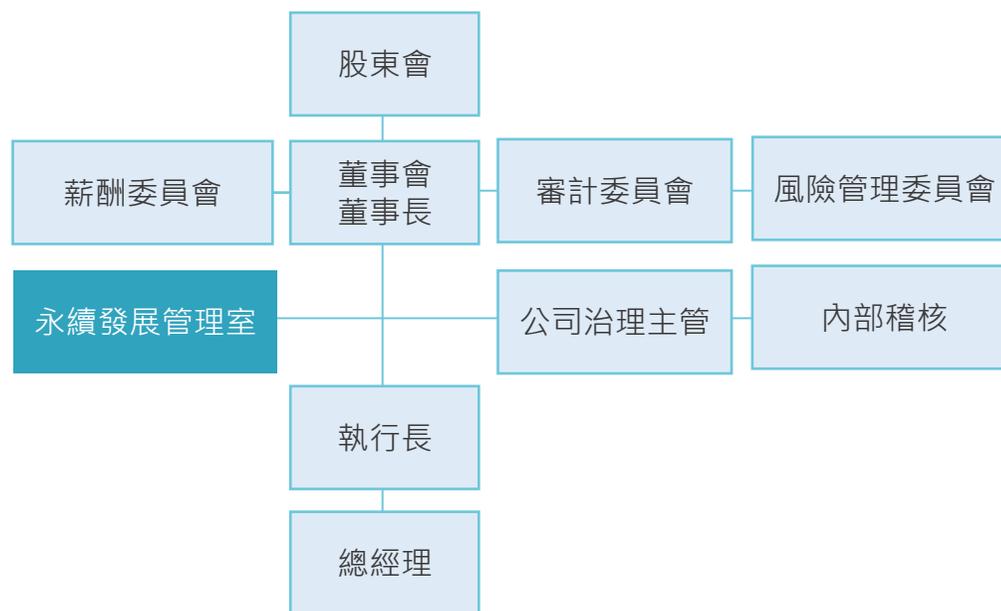
## 2

人權治理  
組織

## | 人權治理組織

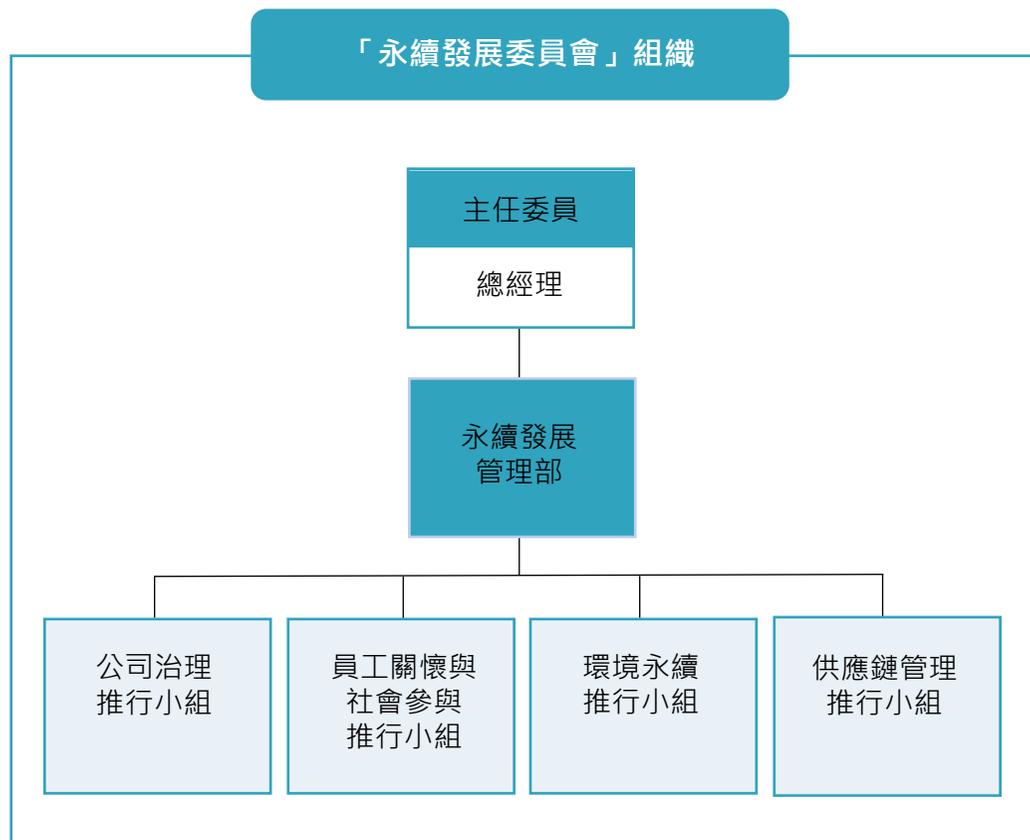
## ■ 設置「永續發展管理室」為專職單位

因應營運過程中可能面臨的人權議題，力成科技設置「永續發展管理室」為專職單位，隸屬於董事會，負責企業永續發展與人權政策、制度研議或提出、執行相關管理方針及推動具體專案，並每年向董事會報告永續發展及人權策略與執行成效。



## ■ 成立「永續發展委員會」

力成科技設立「永續發展委員會」下轄有「公司治理」、「員工關懷與社會參與」、「環境永續」及「供應鏈管理」四個推行小組，由相關管理代表擔任召集人，永續發展管理部專責協調、分配、執行及運作工作，協助企業永續發展政策與目標相關業務推動，並協調執行各項永續發展計畫及人權管理與實踐。每季定期召開會議，檢視各類永續發展、社會責任人權管理等系統之執行落實度。



# 3 人權盡職調查流程

力成科技依循RBA行為準則，定期執行人權盡職調查，透過對潛在的人權議題進行鑑別、風險評估、採取行動、成效檢視及對外溝通等流程，以善盡人權維護之承諾與責任。



## 鑑別議題

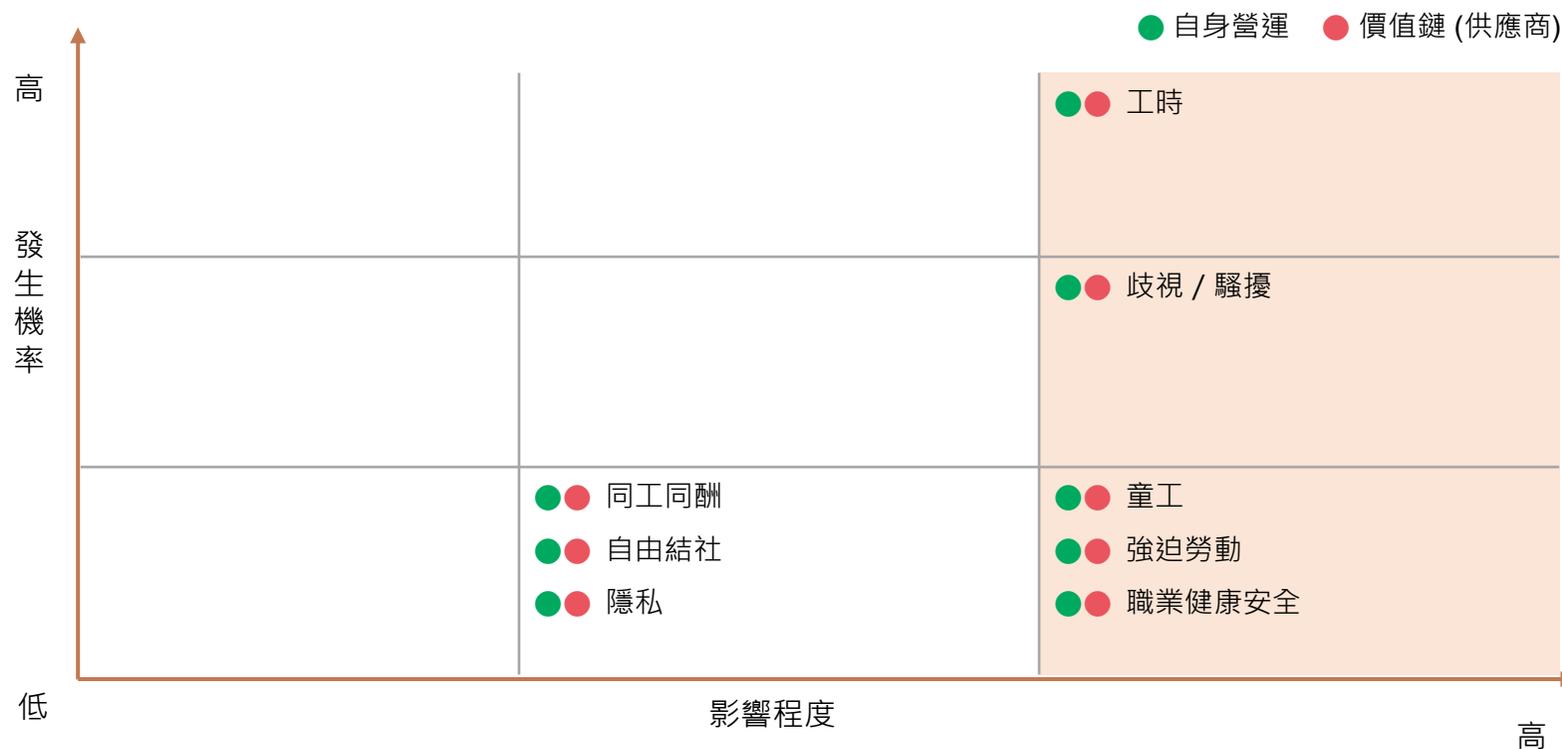
力成科技參考國內、外法規及國際標準要求蒐集人權相關議題，相關衝擊辨識情況如下。

項目	自身營運	價值鏈
		供應商、合作夥伴及其他
面臨人權風險之群體	員工、女性、原住民、移工、身障者、第三方員工（註）	女性、兒童、原住民、移工、身障者、第三方員工、社區居民
潛在人權議題	童工、工時、歧視 / 騷擾、強迫勞動、職業健康安全、同工同酬、自由結社、隱私	童工、工時、歧視 / 騷擾、強迫勞動、職業健康安全、同工同酬、自由結社、隱私

註：第三方員工係指非力成員工，包括派遣人力或委外人力等，例如：清潔、保全、團膳等。

## 評估風險

力成科技採用「責任商業聯盟行為準則」為架構，針對自身營運及價值鏈等面向的人權潛在風險議題，並依據風險議題的發生機率及影響程度高低，建立人權議題風險矩陣圖如下，最終鑑別出五項主要人權風險議題，包括「童工」、「工時」、「歧視 / 騷擾」、「強迫勞動」及「職業健康安全」。



人權風險議題	風險議題說明	風險評估工具
童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>於錄用新進人員時未查核人員年紀是否有謊報而造成聘用到童工。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RBA 行為準則自我評估問卷</li> <li>RBA 行為準則、SA8000 內部及外部稽核</li> <li>年度不法侵害風險評估 (註)</li> <li>年度勞工與道德風險評估</li> </ul>
工時	<ul style="list-style-type: none"> <li>未遵守有關工時的相關法令規定，如：員工每連續工作六天未讓其休息一天、加班超過工時規定。</li> </ul>	
歧視/騷擾	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工遭受到任何威脅、虐待、剝削、歧視或性騷擾等行為。</li> </ul>	
強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工遭受強迫勞動之情事，如：受到強迫工作、限制行動、限制員工請假、強迫加班等要求。</li> <li>暴力、恐嚇、威脅或者以非法限制人身自由的手段強迫員工勞動，如：受雇時繳納押金、扣留證件等。</li> <li>負責任採購礦產議題。</li> </ul>	
職業健康安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工於工作場所發生對健康的危害，使人員需要透過治療才得以完全或部分恢復健康。如：工傷、職業病、使用危害物質、在危險工作環境工作等。</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO 45001 稽核</li> <li>RBA 行為準則自我評估問卷</li> <li>RBA 行為準則、SA8000 內部及外部稽核</li> <li>年度職場不法侵害風險評估</li> <li>員工健康檢查</li> </ul>

註：「職場不法侵害風險評估」為避免公司員工因執行職務所遭遇的內部及外部職場暴力事件，訂定執行職務遭受不法侵害預防，以達防治及處置職場暴力措施，並明確宣示不容許各種肢體、言語、心理及性騷擾之職場暴力零容忍，以確保同仁身心健康之措施。

## 採取行動

### ■ 減緩與補救措施

針對鑑別出的主要人權風險議題，研擬風險減緩及補救措施，並定期審視人權管控機制，評估相關措施改善的有效性，將人權盡職調查結果向管理階層報告，以有效管控。每年執行人權盡職調查作業，藉以鑑別潛在的風險及實質影響，作為人權議題持續改善的參考，並評估矯正後的影響，以確保落實保障人權。

影響對象	人權風險議題	減緩措施	補救措施
自身營運	工時	<ul style="list-style-type: none"> <li>啟動工時管控機制，並定期發出工時預警通知。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定完善的公司政策及制度並落實遵循。</li> <li>做好生產排程規劃，合理任務安排；避免人力短缺情事發生，並增補足額人力。</li> <li>依法給予加班費及提供假勤以適時休息。</li> </ul>
	童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定作業規範，並落實遵循；制定招聘過程中的年齡核實程序，避免誤用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>啟動童工誤用補救程序。</li> </ul>
	歧視及騷擾	<ul style="list-style-type: none"> <li>完善內部申訴溝通管道，並施行相關教育訓練。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>違反者採取適當的立即糾正，及給予合理的懲戒措施。</li> <li>對於申訴者給予適切的保護措施，避免申訴者遭受到報復或不公平的對待。</li> </ul>
	強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定禁止強迫強制勞動作業規範，並落實遵循。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>違反者採取適當的立即糾正。</li> <li>施行相關的觀念宣導與訓練。</li> </ul>
	職業健康安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期執行風險鑑別、實施母性關懷、員工協助方案提供在職員工定期的健康檢查、實施作業環境監測及消除工作場所的危害因子等。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供即時的醫療與健康照護。</li> <li>提供必要的健康指導。</li> <li>提供必要的薪酬補償。</li> </ul>

影響對象	人權風險議題	減緩措施	補救措施
價值鏈 ( 供應商 )	工時 童工 歧視及騷擾 強迫勞動 職業健康安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商年度宣導會議。</li> <li>• 要求供應商簽署行為準則聲明書，確保符合相關法令及 RBA 行為準則。</li> <li>• 確認供應商使用衝突礦產的風險。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 要求供應商建置人權相關制度政策、定期執行內部稽核，並對稽核發現完成改善。</li> <li>• 稽核如有發現不符合事項，要求供應商限期改善；情節嚴重者將予以停止合作。</li> </ul>

## 檢視成效

### ■ 2023年人權指標落實情形 — 自身營運

項目	內容	目標	2023年達成狀況
不歧視	歧視糾紛之總數	無歧視、騷擾事件	未達成 ( 註 )
自由結社	經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險之作業	無禁止自由結社	達成
童工	經鑑別出對引發童工糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除童工之作為	不聘用童工	達成
強迫勞動	經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作為	無強迫、強制勞動	達成

註：2023年共有7件騷擾案件，經內部調查及處置後結案，後續將持續加強宣導。

### ■ 2023年執行 RBA 行為準則稽核執行狀況 — 價值鏈 ( 供應商 )

為了落實供應鏈管理，2023年力成科技安排供應商稽核，包含主要供應商、高風險供應商選定24家，以及勞務供應商2家，執行責任商業聯盟行為準則與營運持續管理系統等稽核共26次，以便透過稽核管控，避免或降低負面的社會衝擊。在稽核後，我們要求供應商限期改善稽核不符合事項，經持續追蹤與確認，不符合事項已全數關閉。根據稽核結果，力成科技供應商並無具強迫、強制勞動事件或使用童工之重大風險供應商。

■ 2023年 RBA SAQ、RBA VAP及SA8000稽核執行狀況 — 自身營運

• 力成科技各廠區 RBA 行為準則評估狀況

項目	新埔廠 (1廠)	湖口廠 (2廠)	大同廠 (3A廠)	大同廠 (3C廠)	大同廠 (3D廠)	竹科一廠 (8廠)	文化一廠 (9廠)	新興廠 (10廠)	竹科二廠 (11廠A)
SAQ (2023)	●	●	●	●	●	●	●	●	●
VAP (2022)	-	200	200	200	200	-	-	-	196.5
VAP (2023)	200	-	-	-	-	200	200	200	-

註：• SAQ: Self Assessment Questionnaire VAP: Validated Assessment Program

• SAQ 評鑑分數：滿分 100 ● 低風險 (≥85) ● 中風險 (≥65 and <85) ● 高風險 (<65)

• VAP 分數：滿分 200 ● 2022 執行 ● 2023 執行

• 力成科技通過 SA8000 驗證廠區

項目	新埔廠 (1廠)	湖口廠 (2廠)	大同廠 (3A廠)	大同廠 (3C廠)	大同廠 (3D廠)	竹科一廠 (8廠)	文化一廠 (9廠)	新興廠 (10廠)	竹科二廠 (11廠A)
SA8000	●	●	●	●	●	●	●	●	●

註：每半年執行一次 SA8000 追蹤稽核；每三年執行換證稽核

### ■ 2023年人權訓練執行狀況 — 自身營運、價值鏈

為了提升員工及供應商對於法令政策的認知，力成科技針對全體員工（含契約工）定期實施人權教育訓練，藉此持續強化員工對法令與人權政策的認知；針對合作夥伴（含承攬商）亦透過郵件、年度供應商宣導會、入廠前承攬商須知等管道宣導，持續建構尊重人權的職場文化。2023年「供應商社會責任宣導」共有156家廠商、184人數來自化學品、直接材料及人力仲介等供應商代表完成參與；2023年力成科技人權訓練執行狀況如下：

訓練課程名稱	時數	人次	總時數
RBA與SA8000系列訓練課程	1.00	20,127	20,127.0
人員管理法令介紹（線上課程）	1.00	1,515	1,515.0
主管面談需知線上課程	1.00	539	539.0
主管管理與關懷技巧提升	3.00	125	375.0
新人關懷計畫—Mentor培育線上課程（基礎）	0.50	152	76.0
新人關懷計畫—Mentor培育課程（進階）	4.50	169	378.5
新進員工一般教育訓練（RBA行為準則、員工從業道德規範、SA8000）	0.65	543	353.0
職場不法侵害介紹與風險評估	1.00	75	75.0
外籍勞工在台須知	0.50	2,469	1,234.5
合計	-	25,714	24,673.0

## 對外溝通

力成科技建立公開、透明的意見反映管道，讓內部 / 外部利害關係人可針對人權議題提供回饋意見或進行申訴，且可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，表達對於力成的建議或是提出問題。並且將有關人權盡職調查政策、流程與活動的相關資訊，以及包括中、英文版之人權盡職調查報告書及永續報告書，對外公開揭露於官網上，以期滿足利害關係人對於人權議題之需求與期待。

### ■ 多元溝通管道



# 4

## 結語

企業被賦予人權保障的責任，力成科技透過每年定期人權風險盡職調查，致力於消弭任何侵犯及違反人權的行為。我們仍持續關注全球人權趨勢、國內外企業人權政策發展與經營環境變遷，據以檢討並改進，與利害關係人持續保持良性溝通與互動。



© 2024力成科技股份有限公司 版權所有