



# 合勤投控人權盡職調查報告書

## Human Rights Due Diligence Report

2024.11

# AGENDA

- 人權政策與承諾

- 管理方針
- 人權管理組織架構

- 人權盡職調查

- 人權盡職調查流程
- 人權相關議題
- 調查方法
- 調查對象

- 人權風險評估結果

- 人權議題排序及管理與風險減緩措施
- 多元溝通管道、申訴機制與流程

# 人權政策與承諾-1

合勤投資控股股份有限公司（以下稱「合勤投控」）支持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」、「OECD 經濟合作暨發展組織跨國企業指導綱領」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，遵守公司所在地之法令規範，並依據「聯合國工商業與人權指導原則」、「RBA負責任商業聯盟行為準則」，制定人權政策，保障員工人權。

# 人權政策與承諾-2

## • 適用範圍

本政策適用於合勤投控所有企業、直接營運活動、產品或服務及其轉投資公司，包括員工及客戶、供應商、承攬商、社區等外部利害關係人，保障其不同國籍、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙等群體的人權議題。

## • 管理架構

合勤投控人權管理以董事會為最高層級的監督單位，由「合勤投控永續委員會」的「勞工與人權小組」進行人權管理的執行，「永續稽核小組」進行審查，並由永續委員會定期向董事會報告執行成果。

## • 規範辦法

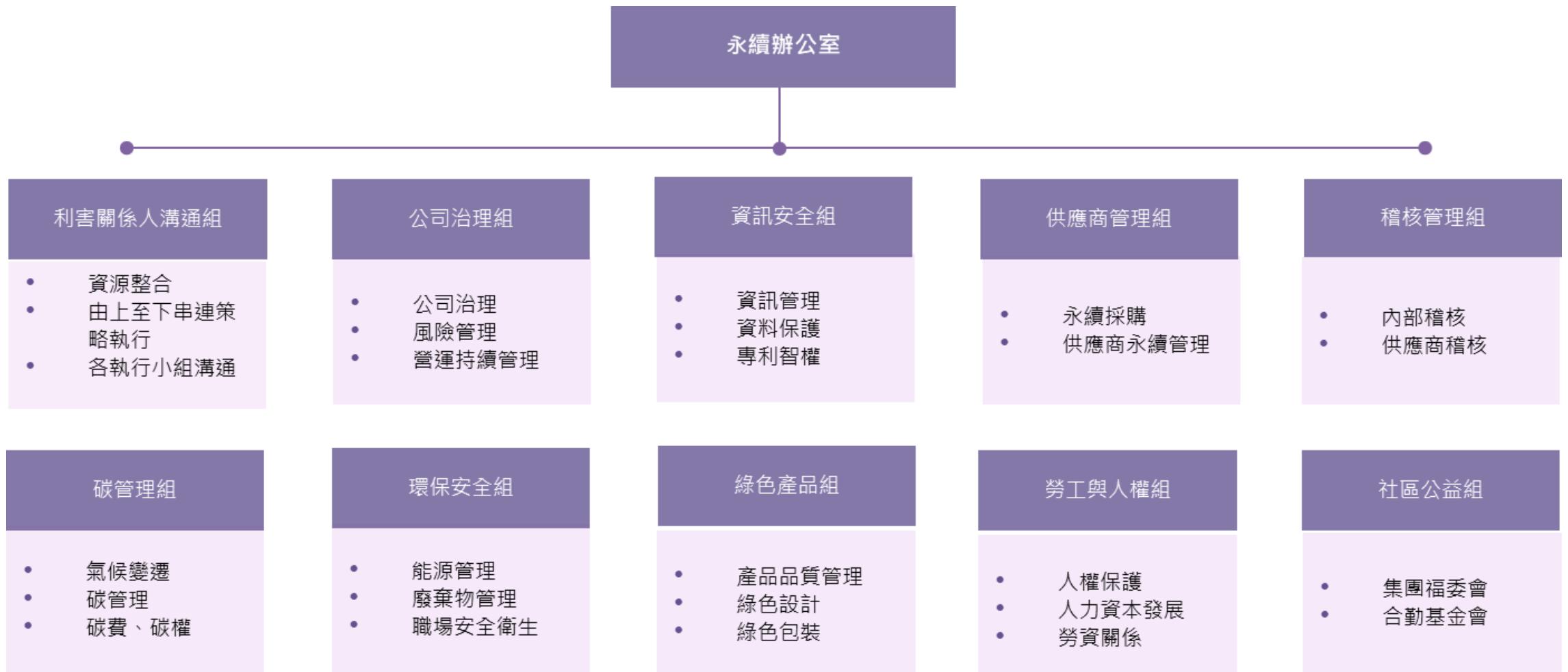
合勤投控明文制訂工作規則、性騷擾防治、反對職場霸凌等內部管理辦法，明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧。此外，為了提升供應鏈全體從業員工的人權，合勤投控亦制訂《供應商行為準則》，與供應商一同保障照顧其員工。

# 人權政策與承諾-管理方針

我們的關注焦點包含並不限於以下人權保障原則：

- 工作機會均等
- 多元共融及包容
- 保障同工同酬
- 基本薪資及公平的生活工資
- 零付費
- 禁用童工
- 禁止強迫勞動及人口販運
- 禁用衝突礦產
- 對非人道待遇零容忍
- 性別平等
- 資訊安全保護
- 安全、衛生與健康的工作環境
- 員工訓練與發展
- 表達意見的自由
- 自由結社與集體談判

# 人權政策與承諾-人權管理組織架構



# 人權盡職調查-流程

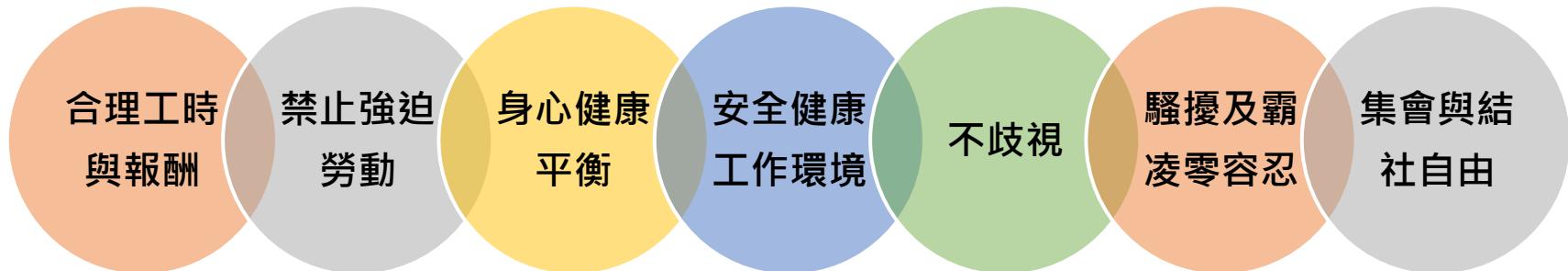
合勤投控為確保人權政策落實，針對原以「勞工風險因素識別評估表」的人權評估結果，進而接軌國際對人權盡職調查的規範，以及歐盟通過的《企業永續盡職調查指令》，擴大啟動人權盡職調查。

合勤集團永續委員會-勞工人權組依據「人權盡職調查流程」對潛在的人權議題進行鑑別、風險評估、進行減緩措施及持續改善等流程。透過發送人權相關議題的線上問卷給員工，再進一步更廣泛收集與分析了解公司人權議題的現況與員工的反饋，作為後續人權風險及管理的依循。



# 人權盡職調查-人權相關議題

合勤投控依據聯合國及國際相關人權議題、過去三年RBA稽核結果與內部《勞工風險因素識別評估表》以及參考 RBA 人權相關議題並蒐集辨識後，確認包含：**「合理工時與報酬」**、**「禁止強迫勞動」**、**「安全健康的工作環境」**、**「騷擾及霸凌零容忍」**、**「身心健康與平衡」**、**「不歧視」**及**「集會與結社自由」**等 7 項人權主題，包含人口販賣、集體談判權、同工同酬等，共計 31 項人權議題描述進行問卷調查，依議題的**發生頻率與風險性**，鑑別出低、中、高風險的議題。



# 人權盡職調查-調查方法-1

在進行人權盡職調查報告的調查方法部分，我們根據管理學中的**風險矩陣概念**，設計了涵蓋**發生頻率**與**影響程度**的雙面向問卷，以便全面評估人權風險。以下是詳細的調查方法與問卷結構說明。

- 數據分析：根據回收的問卷結果，依照風險等級進行分析，並將結果輸入風險矩陣模型中，對每項風險進行定量與定性分析。
- 結果評估：評估每項風險在頻率與影響程度上的整體得分，並據此制定風險管控措施。

# 人權盡職調查-調查方法-2

## 問卷分級標準

- 頻率程度分級

| 等級 | 頻率分類 | 說明                  |
|----|------|---------------------|
| 1  | 極低頻率 | 幾乎不會發生，僅有少數情況例外     |
| 2  | 低頻率  | 偶爾發生，通常在非常少的情況下才會發生 |
| 3  | 中等頻率 | 在特定情況下可能發生，有時會出現    |
| 4  | 高頻率  | 經常發生，發生的情況相對較多      |
| 5  | 極高頻率 | 頻繁發生，幾乎是常態          |

- 嚴重程度分級

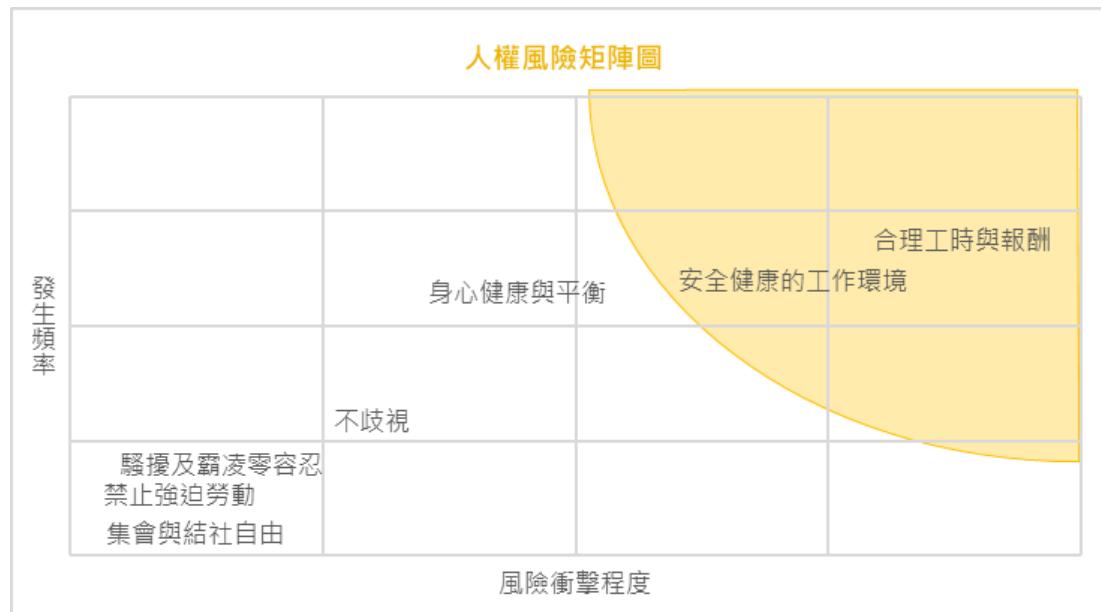
| 等級 | 影響分類  | 說明                    |
|----|-------|-----------------------|
| 1  | 極輕微影響 | 對健康和安全的影響輕微且可忽略       |
| 2  | 輕微影響  | 對健康和安全有輕微影響，但無嚴重後果    |
| 3  | 中等影響  | 對健康和安全有一定影響，需注意       |
| 4  | 嚴重影響  | 對健康和安全產生顯著損害，需採取措施    |
| 5  | 極嚴重影響 | 對健康和安全的損害非常大，可能導致嚴重後果 |

# 人權盡職調查-問卷對象

- 調查對象為合勤投控子公司盟創科技、合勤科技、兆勤科技、無錫盟創科技及無錫研勤科技，包含台灣及無錫地區，直接與間接員工，包含外籍移工。
- 合勤集團員工三千多人，員工使用隨機抽樣來確保數據的代表性，包括**年紀、部門、性別、職稱、工種**(直接人員/間接人員)等因素進行分配，確保這些群體在樣本中的代表性是非常重要的。在抽樣信心水準90%、誤差率5%的預設下，並依國籍提供母語如**繁體中文/簡體中文/英文/越文問卷**，共計發出556份問卷，回收數量為453份，問卷回收率為**81%**。

# 人權風險評估結果

- 合勤投控依 4 大步驟的人權管理流程，除了鑑別出來的高風險人權議題，也將其訂定目標與策略，進行減緩措施行動，並制定持續追蹤改善機制，監控執行成效。合勤投控以**多元溝通管道、宣導活動、教育訓練**三大方式，進行人權議題衝擊的減緩措施，藉以達到合勤投控人權政策執行方針所訂定的目標。
- 分析結果以「**合理工時與報酬**」、「**安全健康的工作環境**」為較高風險的議題，公司將進行多項因應措施，並持續進行追蹤改善。



# 人權議題排序及管理與風險減緩措施-1

| 風險等級 | 風險議題    | 調查顯示之高風險因子                 | 管理與減緩措施   | 補救措施   |
|------|---------|----------------------------|---|--|
| 中高風險 | 合理工時與報酬 | 1. 加班超時<br>2. 建立公平、公開的獎懲制度 | <p><b>1. 制定並執行工時限制政策</b><br/>設定每日及每週工時上限，並定期監控員工的工時數據，確保符合勞動法規與企業標準。設置工時預警機制，超時即提醒，避免超工時問題惡化。</p> <p><b>2. 資源與流程優化</b><br/>分析加班原因，優化流程，分散工作負載，引入自動化技術與輪班制度，避免過度依賴核心人力。</p> <p><b>3. 教育與提升</b><br/>進行工時管理培訓，強化員工與管理層對工時政策與權益的理解，鼓勵員工主動反映不合理工時安排。</p> <p><b>4. 制定透明化政策</b><br/>建立公開的績效考核標準及獎懲程序，確保員工理解並同意。定期檢討制度，員工訪談確認理解。</p> <p><b>5. 設立反饋與申訴機制</b><br/>提供匿名反饋管道及爭議申訴機制，設立獨立調查團隊處理糾紛，避免偏見影響公正性。</p> | <p><b>1.加班補償：</b>提供符合法令的加班費或補休假，針對健康受損員工提供醫療補助，減輕因加班造成的負面影響。</p> <p><b>2.健康支持：</b>提供心理諮詢與壓力管理課程，定期健康檢查對高壓部門員工進行健康監控，保障身心健康。</p> <p><b>3.申訴機制與溝通改善：</b>建立匿名申訴渠道，定期與受影響員工溝通，修復關係，制定改善計畫，承諾預防未來類似情況，增強補救透明度與信任感。</p> <p><b>4.管理與員工教育：</b>提供公平管理培訓，與員工定期座談，提升對制度的了解及信任，避免未來重複發生類似問題。</p> |

# 人權議題排序及管理與風險減緩措施-2

| 風險等級 | 風險議題      | 調查顯示之高風險因子        | 管理與減緩措施   | 補救措施   |
|------|-----------|-------------------|---|--|
| 中高風險 | 安全健康的工作環境 | 設置安全及有效的管道讓同仁發表意見 | <p><b>1. 強化安全政策</b>：制定並執行工作環境安全標準，包含設備檢查、危險物品管理及應急預案，定期審核合規性。</p> <p><b>2. 教育與培訓</b>：定期為員工提供健康與安全操作培訓，涵蓋急救、避險技巧及應急流程，提高應對突發事件的能力。</p> <p><b>3. 環境監控</b>：建立環境風險監控機制，定期檢測空氣質量、噪音及照明等，確保工作環境符合健康標準，並即時排除隱患。</p> <p><b>4. 健康管理</b>：推動年度健康檢查，特別針對高危職位進行專項監測，並設立健康支持計畫（如健康諮詢、疫苗接種等）。</p> <p><b>針對高風險因子：</b></p> <p><b>1. 建立匿名反饋機制</b>：設立多元化的意見收集管道（如線上平台、意見箱），確保員工可匿名反映問題，避免報復風險。</p> <p><b>2. 定期員工座談</b>：舉辦跨層級座談會，營造安全表達氛圍，鼓勵員工提出建議，並由管理層主動回應反饋以增強信任感。</p> | <p><b>1. 事故補償</b>：提供受害者醫療補助、薪資補償，必要時提供額外假期以協助其康復，確保基本生活保障。</p> <p><b>2. 心理支持</b>：為事故受影響者提供心理輔導，設置匿名諮詢管道，協助員工恢復心理健康並降低恐懼感。</p> <p><b>3. 申訴與處理</b>：設立匿名申訴機制，鼓勵員工反映潛在健康與安全問題，並快速處理申訴，優化現有防護措施。</p> <p><b>4. 關係修復</b>：定期與受影響員工溝通，提供恢復方案及再培訓計畫，幫助其重返工作崗位並增強職場信任感。</p> <p><b>針對高風險因子：</b></p> <p><b>1. 啟動員工關係調查</b>：針對員工提出的問題或意見進行專項調查，明確具體改善方向，並公開透明化處理結果。</p> <p><b>2. 提供意見反饋跟進</b>：設置專責小組處理意見並制定改進計畫，持續追蹤進度，定期向員工更新改善成果與後續行動。</p> |

# 人權議題排序及管理與風險減緩措施-3

| 風險等級 | 風險議題   | 管理與減緩措施   | 補救措施   |
|------|--------|---|--|
| 低風險  | 禁止強迫勞動 | <p><b>1.建立並推廣反強迫勞動政策</b><br/>制定明確的反強迫勞動政策，確保所有員工、供應商和業務夥伴了解並遵守此政策，並將該政策納入公司文化和行為守則。</p> <p><b>2.定期審查招聘與勞動合同</b><br/>檢查所有招聘流程、聘用條款和合同，以確保不含任何強迫勞動或扣押證件、限制人身自由等不合理條款。設立監管機制，嚴防非自願性工作。</p> <p><b>3.提供多元的溝通管道</b>，主要溝通諮詢管道，如內部各個會議、意見箱、公佈欄，內部傳閱文件、電子郵件等。公司主管或人資單位不定期地與同仁做面對面溝通。</p> | <p><b>1.建立匿名申訴渠道</b><br/>設置安全、保密的投訴和舉報渠道，讓員工能在不受報復的情況下，匿名報告任何疑似強迫勞動的問題，並承諾快速調查和解決。</p> <p><b>2.人權保護教育訓練</b><br/>針對新進同仁與在職員工定期進行人權保報教育訓練，確保同仁對於禁止強迫勞動的意識。</p> |
| 低風險  | 身心健康平衡 | <p><b>1.設立員工心理健康支持計劃</b><br/>提供心理諮詢服務和員工協助計劃 (Employee Assistance Program, EAP)，為員工提供心理健康支持和專業諮詢，促進情緒管理與壓力緩解。</p> <p><b>2.推行健康生活倡議</b><br/>推廣健康生活方式，提供健康講座、運動活動或健身設施補助，鼓勵員工保持良好的生活習慣，以提升身心健康。</p> <p><b>3.定期進行健康檢查</b><br/>提供年度健康檢查服務，包含心理健康評估，及早識別並處理員工的身體或心理健康問題，減少健康風險。</p>  | <p><b>1.提供心理與醫療支援</b><br/>為壓力過大或健康受影響的員工提供心理諮詢及醫療協助，幫助員工恢復健康並重建正向工作狀態。</p> <p><b>2.建立個別協助計劃</b><br/>針對健康受影響的員工調整工作負荷或安排休假，並提供支持性資源（如復健方案），幫助員工逐步復原。</p>      |

# 人權議題排序及管理與風險減緩措施-4

| 風險等級 | 風險議題             | 管理與減緩措施  | 補救措施   |
|------|------------------|--|--|
| 低風險  | 集體談判權<br>集會與結社自由 | <p><b>1.建立支持集體談判和結社自由的政策</b><br/>明確保障員工行使此權利的自由。</p> <p><b>2.定期勞資會議</b><br/>確保雙方溝通順暢，增進合作。</p> <p><b>3.提供教育和培訓</b><br/>增進管理層對集會與結社權利的理解，防止歧視或報復行為。</p>   | <p><b>1.糾正權利限制行為</b><br/>若發現對集會或結社自由的限制，立即停止相關行為，並與員工或工會合作，恢復其正當權利與活動空間。</p> <p><b>2.提供申訴管道</b><br/>設立匿名且安全的投訴機制，處理員工對集會或結社自由受阻的反映，並迅速調查與採取適當補救措施。</p>   |
| 低風險  | 不歧視              | <p><b>1.制定並執行反歧視政策</b><br/>制定清晰的反歧視政策，明確禁止基於性別、年齡、種族、宗教、國籍、性取向、殘疾等特徵的歧視行為，並將該政策傳達給所有員工。</p> <p><b>2.建立匿名申訴機制</b><br/>設立安全的匿名申訴管道，讓員工在遇到歧視問題時能夠放心反映，避免因舉報而遭遇報復，並確保所有投訴都能得到公平處理。</p> <p><b>3.定期舉辦多元與包容性培訓</b><br/>每年提供多元文化與包容性培訓，幫助員工理解並尊重不同背景的同事，增進對多元文化的理解，預防無意識偏見的出現。</p> | <p><b>1.調查並適當保護當事人</b><br/>當收到歧視相關投訴後，立即進行公正的調查，確保對涉事雙方公平處理，並以確保當事人身心安全為優先，依調查結果實施相應的糾正措施。</p> <p><b>2.提供心理支持與法律諮詢</b><br/>為受歧視的員工提供心理諮詢和法律支援，幫助其應對心理壓力並理解其法律權利，促進受害者恢復信心並重建安全感。</p> <p><b>3.組織和諧關係重建活動</b><br/>若有因歧視事件導致人際緊張，可透過團隊活動或溝通工作坊重建信任，並加強同事間的理解與合作，營造更包容的工作環境。</p> |

# 人權議題排序及管理與風險減緩措施-5

| 風險等級 | 風險議題     | 管理與減緩措施  | 補救措施  |
|------|----------|--|---|
| 低風險  | 騷擾及霸凌零容忍 | <p><b>1.每年制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，建立並落實零容忍政策</b></p> <p>制定騷擾與霸凌零容忍政策，明確定義不容忍的行為類型，如性騷擾、言語辱罵、欺凌等，並將該政策廣泛宣傳至所有員工，確保全體員工知悉。</p> <p><b>2.提供騷擾與霸凌預防培訓</b></p> <p>定期進行培訓課程，幫助員工了解騷擾與霸凌行為的形式、影響及報告途徑，提升員工的辨識和應對能力，促進尊重與包容的工作文化。</p> <p><b>3.設立匿名申訴和調查機制</b></p> <p>設立安全、保密的匿名投訴機制，讓員工可以無懼報復地舉報任何騷擾或霸凌行為，並安排公正的調查流程，以確保問題得到適當處理。</p> <p><b>4.提供多元溝通管道</b></p> | <p><b>1.調查並適當保護當事人</b></p> <p>當收到歧視相關投訴後，立即進行公正的調查，確保對涉事雙方公平處理，並以確保當事人身心安全為優先，依調查結果實施相應的糾正措施。</p> <p><b>2.提供心理支持與法律諮詢</b></p> <p>為受歧視的員工提供心理諮詢和法律支援，幫助其應對心理壓力並理解其法律權利，促進受害者恢復信心並重建安全感。</p> <p><b>3.人權保護教育訓練落實</b></p> |

# 多元溝通管道、申訴機制與流程

- 合勤集團重視員工與主管間開放多元的溝通管道，主要溝通諮詢管道，如內部各個會議、意見箱、公佈欄，內部傳閱文件、電子郵件等。
- 公司主管不定期地與同仁做面對面溝通，如「我有話要說」、「Town Meeting」等，讓員工坦然地說出對公司政策、公司營運、員工福利措施的疑惑、提議或是期望，溝通之後也會做成會議紀錄，讓該次溝通會議完整地完成，並由主管追蹤後續處理進度，致力於及時回應並解決員工意見。



**ZYXEL**  
G R O U P