

2025
合勤投控
人權盡職調查報告

Human Rights
Due Diligence Report



AGENDA

- **人權政策與承諾**

- 管理方針、目標
- 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

- **人權風險評估結果與風險減緩措施**

- 員工
- 供應商

- **建立尊重與信任的人權治理機制**

- 多元溝通管道
- 申訴機制與流程
- 人權訓練課程規劃

人權政策與承諾



人權政策與承諾

合勤投資控股股份有限公司（以下稱「合勤投控」）承諾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，致力實踐人權治理，落實人權保障，尊重內外部利害關係人人權。

人權政策與承諾

• 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、營運據點所在當地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。

人權政策與承諾

• 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。

• 人權政策管理目標

01

每年 0 件強迫
勞動申訴案件

02

無重大違法情事

03

每年新進人員人權
相關培訓率 100%

04

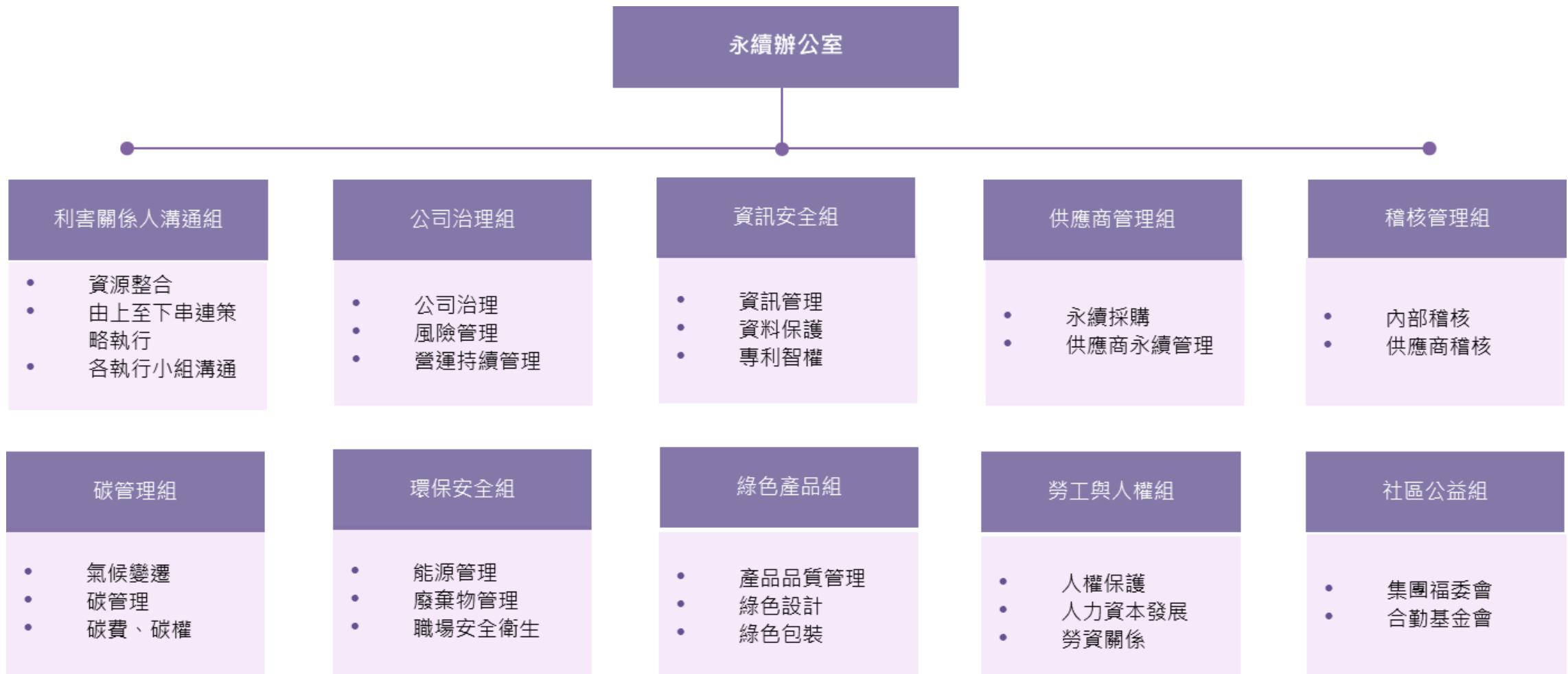
定期檢視薪酬制度

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



人權盡職調查-流程

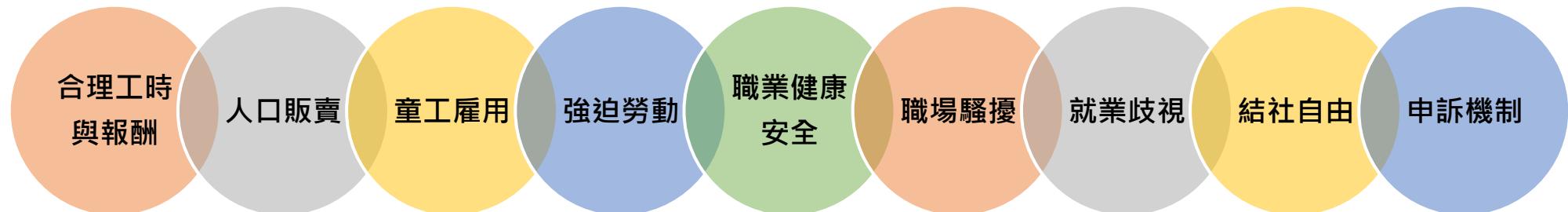
合勤投控為確保人權政策落實，針對原以「勞工風險因素識別評估表」的人權評估結果，進而接軌國際對人權盡職調查的規範，以及歐盟通過的《企業永續盡職調查指令》，擴大啟動人權盡職調查。

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與供應商，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」、「人口販賣」、「童工雇用」、「強迫勞動」、「職業健康安全」、「職場騷擾」、「就業歧視」、「結社自由」與「申訴機制」等 9 項人權主題，共計 25 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-人權相關議題

人權議題	議題描述
合理工時與報酬	合理的工時與公平的報酬是勞動者尊嚴與基本權利的核心保障。適當工時有助於員工維持工作與生活平衡，避免過度疲勞而影響身心健康和工作安全。公平報酬確保勞工生活品質及對工作付出的肯定，是企業社會責任與國際勞工標準的重要體現。
人口販賣	人口販賣嚴重侵犯個人自由與尊嚴，包含強迫勞動與性剝削等形式。受害者身處剝削環境，權利遭全面剝奪。防範人口販賣是國際人權體系核心任務，企業應嚴格防範此類行為，維護人類尊嚴與基本自由。
童工雇用	童工剝奪兒童受教育與健康成長的權利，對其身心與未來發展造成重大傷害。國際法明確禁止童工，企業需在供應鏈中積極防範，支持保護兒童權利，為健康社會培養未來基礎。
強迫勞動	強迫勞動剝奪勞工自由意志，違反基本人權，且擾亂公正勞動市場。杜絕強迫勞動是企業維護誠信與人權責任的必須，確保聘用皆為自願平等，建立公平且尊重的工作環境。
職業健康安全	職業健康安全保障員工安全且無害的工作環境，預防工傷及職業病，是維護員工身心健康與增進生產力的關鍵。落實該項議題是企業責任與國際標準的重要內容，促進企業永續經營與良好形象。

人權盡職調查-人權相關議題

人權議題	重要性描述
職業健康安全	職業健康安全保障員工安全且無害的工作環境，預防工傷及職業病，是維護員工身心健康與增進生產力的關鍵。落實該項議題是企業責任與國際標準的重要內容，促進企業永續經營與良好形象。
職場騷擾	職場騷擾破壞尊重與平等的工作環境，對員工身心造成傷害。企業應防範與嚴肅處理各類騷擾案件，建立零容忍政策與安全申訴管道，營造包容、公正的職場文化，保障員工基本權利。
就業歧視	就業歧視基於性別、種族、年齡等不當差別，阻礙平等機會與多元文化的實現。消除歧視是建立公平社會與激發創新活力的關鍵，企業須致力推動多元包容政策，保障員工平等發展權利。
結社自由	結社自由保障勞工組織訴求權利與集體談判，為民主勞動關係基石。尊重結社自由促進勞資雙向溝通與權益保障，企業須避免干預，助力建立公平公正的工作環境。
申訴機制	健全的申訴機制讓員工與利害關係人可安全反映問題，避免報復，促使企業及時解決潛在人權風險，是責任經營與持續改進不可或缺的工具，建立信任並強化企業透明度。

人權盡職調查-調查方法

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-問卷分級標準

(一) 可能性 / 發生頻率 (Frequency of Occurrence)		
等級 Level	程度分類 Category	等級說明 Level Description
1	極低 / Very Low	事件幾乎不可能發生 The event is almost impossible to occur.
2	低 / Low	事件很少發生 The event rarely occurs.
3	中 / Medium	事件偶爾發生 The event occurs occasionally.
4	高 / High	事件經常發生 The event occurs frequently.
5	極高 / Very High	事件幾乎定期發生，且非常普遍 The event almost always occurs regularly and is very common.

(二) 影響性 (Impact)		
等級 Level	程度分類 Category	等級說明 Level Description
1	極輕微 / Very Minor	幾乎無影響 Almost no impact.
2	輕微 / Minor	有些不便但可接受 Some inconvenience but acceptable.
3	中等 / Moderate	影響情緒或身心 Affects emotions or mental and physical health.
4	重大 / Significant	明顯影響工作與健康 Significantly affects work and health.
5	極重大 / Very Significant	造成嚴重傷害、違法行為或導致離職/合作終止 Causes severe harm, legal violation, or leads to resignation/termination of cooperation.

人權盡職調查-問卷對象

1. 合勤集團 員工：

- ① 調查對象為**合勤集團全球員工**，包含子公司合勤科技、盟創科技、兆勤科技、與其海外子公司，涵蓋範圍含直接與間接員工。
- ② 合勤集團員工三千多人，調查問卷以線上問卷方式普發員工填寫，確保樣本足夠大且具代表性，並依適用語言提供**繁體中文/簡體中文/英文/越文問卷**，共計回收數量為**1464份**，回收率**50.01%**。

2. 合勤集團 供應商：

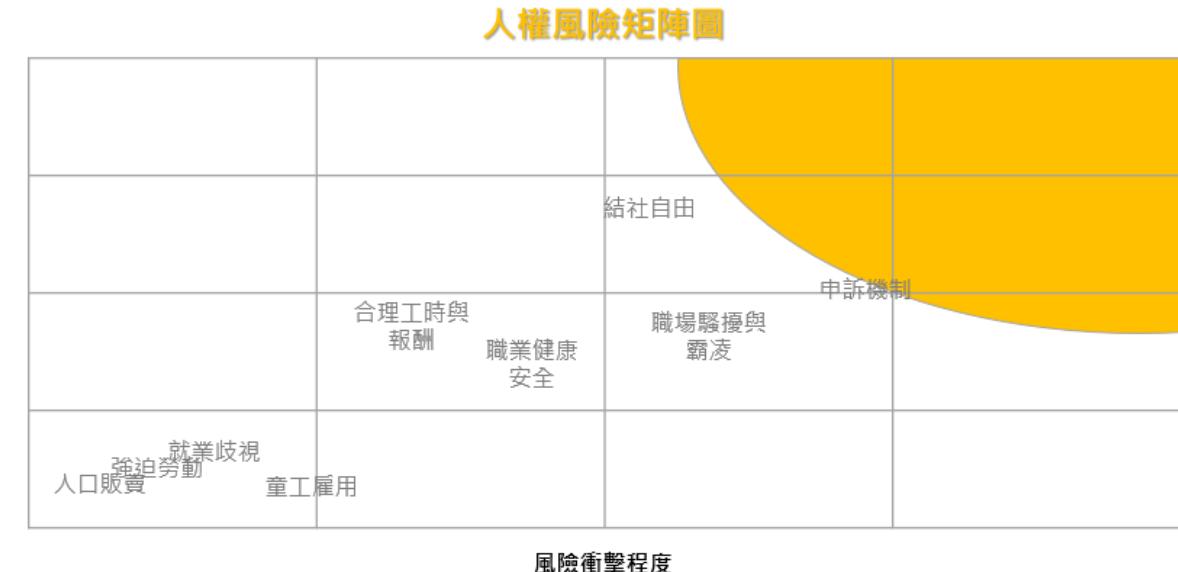
- ① 調查問卷以線上問卷方式普發合勤集團供應商，並依適用語言提供**中文/英文問卷**，共計回收數量為**532份**。

人權風險評估結果 與風險減緩措施



人權風險評估結果【員工】

- 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，進行減緩措斧行動，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。
- 員工調查分析結果以**「申訴機制」、「結社自由」、「職場騷擾與霸凌」**為前三高風險的議題，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-【員工】

風險等級	風險議題	管理與減緩措施	補救措施
高風險	申訴機制	<p>1. 建立多元且暢通的申訴管道</p> <ul style="list-style-type: none">• 設立多種申訴管道，包括匿名專線、電子郵件、實體申訴意見箱，確保員工能依其方便及安全感選擇。• 確保申訴管道涵蓋不同語言和文化背景，提供本地化支持。• 定期員工溝通會，主動貼近員工心聲，了解需求。 <p>2. 申訴流程透明且明確</p> <ul style="list-style-type: none">• 制定明確的申訴受理流程，並公開告知所有員工，包括申訴受理、調查、處理時限及結果反饋的標準作業流程。• 確保申訴過程保密，保障申訴者免受報復或不利對待。 <p>3. 定期宣導與教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none">• 持續透過多元渠道宣導申訴機制的存在及操作方法，提升員工使用申訴管道的意識與信心。包含定期線上課程、產線定期會議宣導、趣味活動競賽等方式。• 對管理階層及關鍵職能人員（如人資、法務、工廠主管）進行相關申訴處理及調查技巧訓練，確保申訴事件能被妥善處理。	<p>1. 即時並公平的調查與處理</p> <ul style="list-style-type: none">• 對每起申訴迅速展開調查，避免拖延，確保調查過程客觀、公正。• 若調查結果確認違反人權或企業政策，立即採取合適的紀律處分或改進措施。 <p>2. 保障申訴者權益</p> <ul style="list-style-type: none">• 向申訴者提供心理支持或必要的法律援助，確保其權益不受侵害。 <p>3. 持續改進</p> <ul style="list-style-type: none">• 根據申訴案件反映的問題，分析根本原因，修訂相關政策與流程。• 分享教訓及成功案例，提升全體員工對申訴機制的信賴與使用率。 <p>4. 回饋機制</p> <ul style="list-style-type: none">• 向申訴者及相關利益相關方回饋申訴結果與後續處理狀況，強化透明度與信任。

人權議題排序及管理與風險減緩措施-【員工】

風險等級	風險議題	管理與減緩措施	補救措施
中風險	結社自由	<ol style="list-style-type: none">1. 制定明確支持結社自由的政策<ul style="list-style-type: none">明文保障員工有自由組織、加入工會或員工代表團體的權利。將結社自由納入企業人權政策及員工手冊，向全球各辦公地進行宣導。2. 推動透明且公平的勞資溝通渠道<ul style="list-style-type: none">建立多元的勞資溝通機制，支持員工透過合法途徑表達訴求。定期舉辦員工代表會議，聆聽員工意見，並依法尊重其組織活動。3. 培訓管理層及職責團隊<ul style="list-style-type: none">針對結社自由的法規與國際標準進行教育。強化管理人員尊重員工結社權利的意識，避免非法干預或歧視。4. 依地區特性調整實務作法<ul style="list-style-type: none">根據台灣、大陸無錫及海外子公司的法律環境與文化背景，設計符合當地規範且尊重結社自由的策略。主動與當地工會或職工組織建立良好合作關係。	<ol style="list-style-type: none">1. 公正調查與處理結社自由相關申訴<ul style="list-style-type: none">對涉及結社自由之申訴案件迅速展開獨立調查，保障調查過程的透明與公正。根據調查結果，合理採取措施糾正不當行為。2. 保障受損員工權益<ul style="list-style-type: none">向受到結社自由侵犯（如遭解雇、降職、歧視）的員工提供法律諮詢與心理支援。適用情況下，通過協商、賠償或恢復職務等方式恢復員工權益。3. 修訂政策與提升制度透明度<ul style="list-style-type: none">依對申訴案件的學習經驗，持續修訂人力政策與流程，避免類似事件再次發生。適時對內公告可學習案例，強化公信力及員工信任。

人權議題排序及管理與風險減緩措施-【員工】

風險等級	風險議題	管理與減緩措施	補救措施
中風險	職場騷擾與霸凌	<ol style="list-style-type: none">建立並落實零容忍政策 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。提供騷擾與霸凌預防培訓<ul style="list-style-type: none">針對全體員工及管理階層定期舉辦職場騷擾與霸凌防治培訓，提升認知與應對能力。透過內部宣導活動、海報、電子郵件等持續強化反騷擾文化。利用案例分享和情境模擬，加深印象與實務操作能力。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。提供多元溝通管道與培養關鍵人員敏感度及調查能力 對人資、管理層及申訴處理專員提供專門訓練，強化識別、調查與處理能力，強調調查過程中的保密及公正性。營造尊重與包容的職場文化<ul style="list-style-type: none">推動領導者承諾及示範，建立零容忍態度。定期進行職場氣氛調查，主動掌握可能的風險熱點。	<ol style="list-style-type: none">迅速且公正的調查處理<ul style="list-style-type: none">接獲申訴後，立即展開獨立且保密的調查，遵循標準操作程序。根據調查結果，依法依規予以糾正與懲處，包括警告、調職、訓誡甚至解聘。支持受害者<ul style="list-style-type: none">提供心理諮詢、法律協助或醫療支援，幫助受害者恢復身心健康。若需，可安排調整工作環境，如調職或彈性工時以保障受害者安全。防止報復行為<ul style="list-style-type: none">強化反報復政策，設置監督與舉報機制。發現報復行為即刻介入處理，確保申訴機制的有效運作。政策與流程持續改進<ul style="list-style-type: none">依據申訴及調查結果，檢討並修訂相關政策，避免類似事件再發。分享改進案例及教訓，提升整體組織的防治能力。定期追蹤與回饋<ul style="list-style-type: none">對申訴及補救案件進行後續追蹤確保問題徹底解決。向員工反饋處理進度及結果，增強企業誠信與信任。

人權議題排序及管理與風險減緩措施-【員工】

風險等級	風險議題	管理與減緩措施	補救措施
低風險	合理工時與報酬	<p>1. 制定並執行工時限制政策 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>2. 資源與流程優化 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>3. 教育與提升 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>4. 制定透明化政策 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>5. 設立反饋與申訴機制 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>1. 加班補償：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>2. 健康支持：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>3. 申訴機制與溝通改善：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>4. 管理與員工教育：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-【員工】

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>1.建立並推廣反強迫勞動政策</p> <p>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>2.定期審查招聘與勞動合同</p> <p>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>3.提供多元的溝通管道，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。公司主管或人資單位不定期地與同仁做面對面溝通。</p>	<p>1.建立匿名申訴渠道</p> <p>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>2.人權保護教育訓練</p> <p>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	就業歧視	<p>1.制定並執行反歧視政策</p> <p>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>2.建立匿名申訴機制</p> <p>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>3.定期舉辦多元與包容性培訓</p> <p>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>1.調查並適當保護當事人</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>2.提供心理支持與法律諮詢</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>3.組織和諧關係重建活動</p> <p>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-【員工】

風險等級	風險議題	管理與減緩措施	補救措施
低風險	人口販賣與童工雇用	<ol style="list-style-type: none">1. 制定明確禁止人口販賣與童工雇用的人權政策。2. 嚴格審核與監控招聘流程，杜絕強迫勞動及童工雇用現象，確保所有員工均為合法年齡，並保障員工知情權與同意權。3. 建立安全、匿名與多元的申訴及舉報管道，鼓勵員工與供應商相關人員反映疑似違規情形。	<ol style="list-style-type: none">1. 發現或接獲疑似人口販賣或童工案件時，立即啟動詳細調查程序，結合內部及外部專業人士共同進行。2. 提供受害員工及兒童必要的醫療、心理及法律支援，保障其安全與權益，並協助其回歸正常生活與教育。3. 對涉案相關責任方依法依規嚴格處分，並即時展開制度及程序的修正與強化，防止類似事件再發。4. 透明向內外部利害關係人報告調查結果與後續改進措施，建立公司良好的誠信及社會責任形象。5. 持續評估並更新人權風險管理體系，並融入企業永續策略，確保長期有效防範人口販賣與童工風險。

人權議題排序及管理與風險減緩措施-【員工】

風險等級	風險議題	管理與減緩措施	補救措施
低風險	職業健康 安全	<p>1. 強化安全政策：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>2. 教育與培訓：定期提供健康與安全操作培訓，涵蓋急救、避險技巧及應急流程，提高應對突發事件及工作風險的能力。</p> <p>3. 環境監控：建立風險監控機制，定期檢測空氣質量、噪音、照明等指標，確保工作環境符合健康標準並排除隱患。</p> <p>4. 健康管理：推動年度健康檢查，特別針對高風險職位進行專項監測，設立健康支持計劃（如健康諮詢、疫苗接種）。</p> <p>5. 匿名反饋機制：設立多元且匿名的意見收集管道，保障員工能安全反映健康與安全相關問題，避免報復風險。</p> <p>6. 員工座談及溝通：定期舉辦跨層級座談會，營造正向氛圍，鼓勵員工提出建議並由管理層主動回應。</p> <p>7. 心理健康支持：設立員工心理健康支持計劃（EAP）、提供心理諮詢與專業輔導服務，推廣健康生活理念及運動活動。</p> <p>8. 定期健康評估：涵蓋身心健康檢查，及早識別與處理員工身體與心理問題，提升整體健康水準。</p>	<p>1. 事故補償與復健支持：為受傷或患病員工提供醫療補助及必要的額外假期，保障基本生活。</p> <p>2. 心理支持與諮詢：針對工作壓力或事故受害員工提供心理輔導，並設置匿名諮詢管道，協助恢復心理健康。</p> <p>3. 申訴與快速處理：建立匿名申訴機制，鼓勵反映職業健康安全相關問題，並迅速調查與優化防護措施。</p> <p>4. 關係修復與再培訓：持續與受影響員工溝通，提供復工方案與再培訓，促進職場信任與和諧。</p> <p>5. 專項調查與持續改善：針對員工反饋進行專項調查，明確改善方向並公開透明處理，定期跟進並反饋改進成效。</p> <p>6. 個別化支持方案：根據員工健康狀況調整工作安排或休假，提供復健及支持資源，促進員工逐步恢復。</p>

人權風險評估結果【供應商】

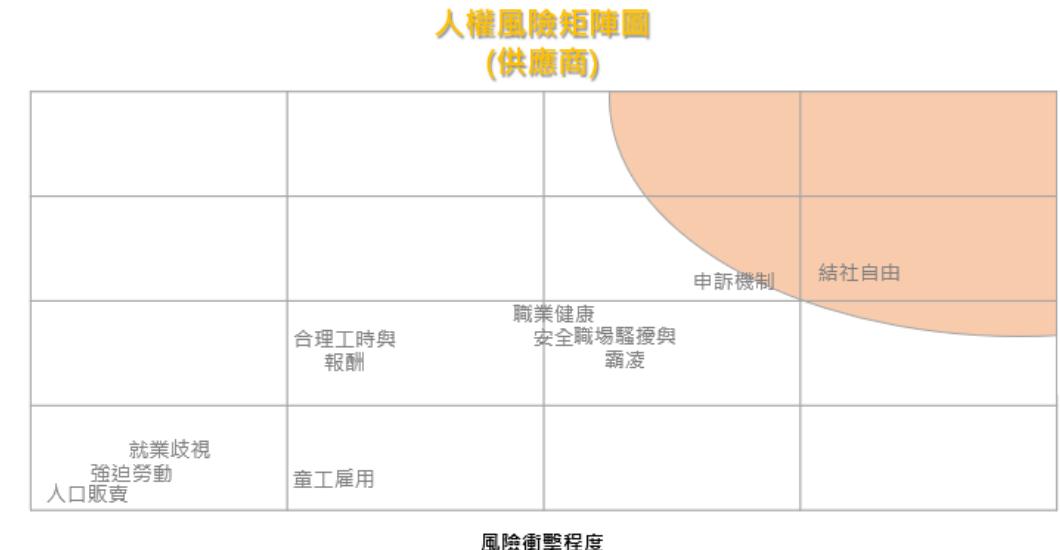
1. 供應商問卷分析結果以「**結社自由**」、「**申訴機制**」為前二高風險議題，合勤集團將持續致力於負責任供應鏈管理及人權風險防控。

2. 主要發現

- 多數供應商已意識到結社自由的重要性，但執行及保障措施仍有不足。
- 申訴機制未具足夠的透明度與保密性。

3. 風險影響

- 供應商人權問題可能導致企業品牌形象受損、法律風險增加。
- 影響產業供應鏈穩定及長期可持續發展。



人權議題排序及管理與風險減緩措施-【供應商】

風險等級	風險議題	管理與減緩措施	補救措施
偏高風險	申訴機制	<ol style="list-style-type: none">促進獨立第三方調查，支持公正透明的申訴處理。共同舉辦申訴機制宣導及培訓活動，提升供應商及其員工對申訴渠道的認識與信任。開展風險評估與監督，使用評鑑工具追蹤申訴機制的運行情況。建議供應商建立反報復政策，並協助監督其實施。	<ol style="list-style-type: none">協助受影響供應商員工尋求第三方支援（如工會、專業組織）。組織協調會議，促使供應商正視問題並制定具體改善計劃。依情況調整合作條件，對拒絕改善者採取限制或終止合作。
偏高風險	結社自由	<ol style="list-style-type: none">在供應商評選與續約過程中，明確要求符合結社自由相關標準。提供結社自由相關的培訓資源與案例分享，協助供應商理解國際標準與最佳實踐。鼓勵供應商與在地工會或員工代表保持良好互動，促進開放透明的勞資對話。	<ol style="list-style-type: none">促進獨立第三方調查，支持公正透明的申訴處理。支援受害員工獲得必要的法律、心理援助。根據調查結果與供應商協商改進措施，必要時調整供應商合作關係。

供應商永續管理

打造具韌性的供應鏈，並提升永續能力



建立尊重與信任的 人權治理機制



多元溝通管道

- 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。

多元溝通管道內容



申訴管道

1. 本集團企業與組織員工申訴(檢舉)

可經由公司設置申訴專用信箱、專線電話或電子信箱提出檢舉內容，由稽核室與人力資源專責同仁收集及處理會辦相關單位。

內部
利害關係人

- 各廠區意見箱
- 申訴專線電話: (03)5783942 轉51140
- 申訴專用電子信箱: Care@zyxelgroup.com

2. 外部利害關係人申訴(檢舉)

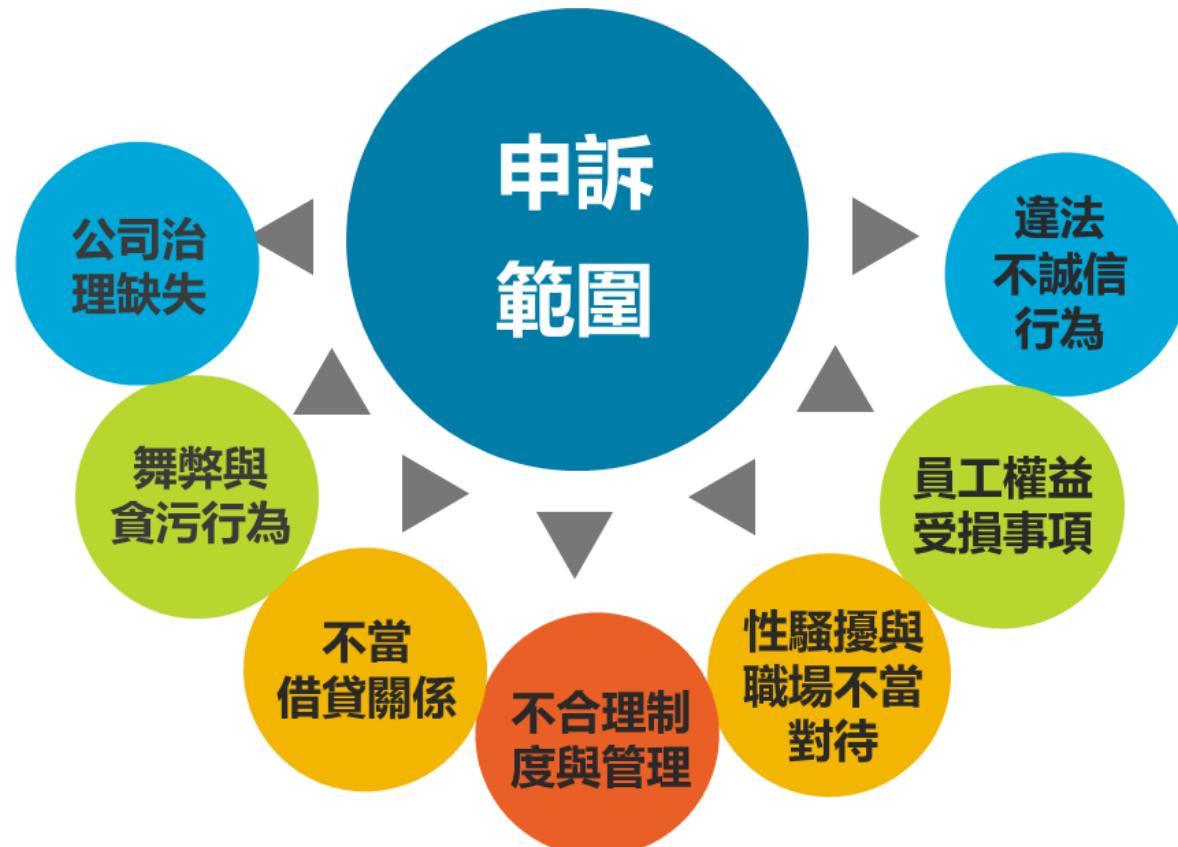
可透過本公司官網，進入治理責任\誠信經營網頁下違反誠信經營檢舉管道所列電子信箱進行申訴(檢舉)事實陳述。

外部
利害關係人

- 公司官網
https://www.zyxelgroup.com/ESG/business_ethics
- 申訴專用電子信箱: audit@zyxelgroup.com

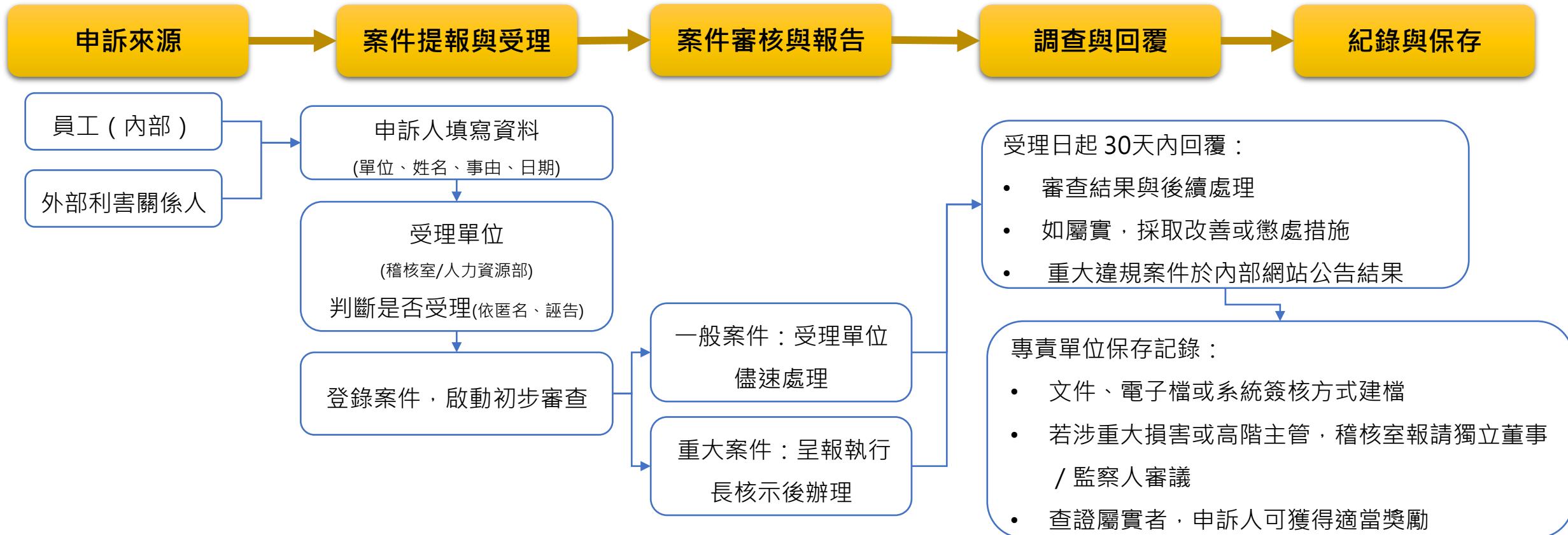
申訴範圍

合勤集團秉持**誠信、公正、保密原則**辦理所有申訴與檢舉案件，確保申訴人身分安全，防止報復行為。所有案件均依規定時程處理及回覆，重大違規事件將透明揭露，以落實公司治理與人權保障。



申訴流程

- 公司接獲申訴後會採取**保密的方式**進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。**禁止**對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，也有將會進行懲處。
- 對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後**絕不會對其處以不利之處分**。



人權保護教育訓練

合勤投控提供了線上學習課程，每位**新進員工**在到職後，皆須接受人權保護法規遵循、性騷擾防治和全面的職業安全培訓，而**每年全體員工**必修的企業社會責任課程，亦包含以下內容：

01

全體同仁

- 企業社會責任課程
- 職場不法侵害與性別平等教育訓練

02

新進同仁

- 人權保護法規遵循
- 性騷擾防治
- 全面的職業安全培訓

03

一般主管

- 企業社會責任課程
- 職場不法侵害與性別平等教育訓練
- 職場性騷擾防治課程

04

需處理霸凌或騷擾舉報事件的人資主管及負責同仁

- 企業社會責任課程
- 職場不法侵害與性別平等教育訓練
- 防治職場性騷擾工作坊

ZYXEL
G R O U P