**2023年崇越科技人權盡職調查**

**一、人權與職安衛政策**

崇越科技支持並遵循《聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)》、《國際勞工公約(International Labor Conventions)》與《聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs》等國際標準所揭露之人權保護精神，訂定「崇越科技股份有限公司人權政策」，適用範圍包括本公司及關係企業全體員工。

崇越科技以積極的態度檢視與推動社會企業責任，我們在挑選供應商時，納入「人權準則評估作業」，參考並遵循《聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)》、《國際社會責任(Social Accountability International)》、《道德貿易行動(Ethical Trading Initiative)》等國際標準所揭露之人權保護精神。

此外，制定公司管理規章，遵循我國勞動相關法令，包含：勞動基準法、性別平等工作法、就業服務法等相關法令，並訂定管理規章。依法規辦理員工勞工保險、全民健康保險及退休金提撥，建立員工退休制度，並將相關人事規章公布於企業內部網站，讓員工能在友善的工作環境下安心工作。

**二、人權盡職調查程序**

**三、人權議題之風險評估與減緩措施**

| **人權關注對象** | **人權關注議題** | **辨識風險來源** | **管理及減緩風險** | **稽核/監督頻率** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| A.員工 | 1.友善安全的工作環境，有尊嚴的對待員工 | ✓工作傷害 ✓職業安全衛生 | 1. 權責單位定期自主檢查，維護工作環境安全衛生狀況。 2. 職安室每年不定期抽檢各區工作場所（辦公室/倉庫）。 | 1. 每年一次 2. 每年不定期 |
| 2. 禁止任何不法歧視、騷擾/性騷擾、職場暴力、恐嚇之行為，提供申訴機制並妥適處理各項人權侵害 | ✓職場暴力 ✓騷擾 ✓性騷擾 ✓歧視 ✓人權申訴機制 | 1.公開揭露「檢舉辦法」，鼓勵員工呈報任何違反之情事，公司以密件方式處理呈報案件，並盡全力保護呈報者資訊及安全。 2. 訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及設置申訴管道，相關資訊包含管理辦法、申訴電話、申訴專用電子信箱，皆於工作場所公開揭示，保護員工不受性騷擾之威脅，並設有性騷擾申訴專用信箱，以提供免於性騷擾之工作環境，採取適當之防預、糾正及懲處措施。3.員工可以透過工作日週報系統，隨時與管理層反應與溝通各項意見與問題，作為公司與員工溝通之多元管道。 | 常態性 |
| 3.落實職場多元雇用，確保工作機會平等 | ✓招募與升遷過程未平等對待 ✓平等報酬 | 1. 透過內部網站進行常態性宣導，禁止就業歧視。 2. 不分性別、年齡、種族，同工同酬。  | 常態性 |
| 4.促進聘用身心障 礙者與原住民 | ✓拒絕聘用 | 1. 職缺為公開招聘，不因種族、國籍、年齡、身心障 礙而在薪酬、福利、升遷、調薪等工作條件及就業 權益等予以差別待遇。 2. 與外部進用身障人員機構合作，提供工作機會。 | 常態性 |
| 5.促進同仁身心健 康及工作生活平 衡 | ✓員工健康狀況不佳 | 1.大樓設有緊急救護設備，醫務室提供醫藥箱、血壓計、健康雜誌；哺乳室除法規要求設備，另提供及哺乳器及母乳儲存袋供哺乳媽媽做使用。2.配合各地知名且符合勞動認可健檢機構，提供全體員工每兩年健康檢查補助及四十歲以上每年健檢補助，對於中高齡層工作者照護更是優於法令。3.健康管理分級二級者進行個別健康指導與關懷辨識高風險族群，提供關懷與衛教。並依四大計畫及健康促進方案，進行疾病防治、溝通技巧訓練、衛生指導等健康課程。4.公司員工運動中心增設各式有氧、伸展、減脂雕塑等課程供同仁參與，並開放健身房器材、全天候免費使用外，並辦理臨場服務協助高風險同仁健康諮詢與衛教。5.舉辦員工家庭日活動，藉由此活動提升同仁向心力與運動家精神。 6.設有「員工協助方案Employee Assistance Program，EAP」並成立關懷小組，針對同仁求助、需求提供相關資訊，或尊重個人意願與方案相關內部資源聯繫，安排諮詢(商)服務，EAP員工協助方案的服務範圍包括心理、法律、健康醫療及理財諮詢之多元服務項目。7.每一位新進員工成為崇越人的第一天，皆有一位部門資深人員成為員工的生活輔導員(mentor)，由同樓層資深員工協助新人在工作指導或生活輔導，以期順利度過適應期。 | 1.常態性2.每年一次3.不定期 4.常態性 5.每年一次6~7.常態性 |
| 6.提供多元溝通管 道與結社自由， 以確保員工權益 | ✓缺乏多元溝通 管道 ✓有無結社自由 ✓無法參與勞資會議或其他依法由勞工選派之會議 | 1.定期召開勞資會議。由員工選任代表與公司指派代表，協商討論勞資關係及促進勞資合作議題2.定期舉辦員工意見調查，透過第三方公正單位顧問公司，依顧問公司所累積之常模數據庫，可以與相似產業公司做比較分析，了解員工對組織之認同等議題。 | 1.每季一次2.每年一次  |
| B. 供應商 | 友善安全的工作環境  | ✓工作傷害✓職業安全衛生 | 1. 供應商定期稽核納入「職業安全衛生管理」、「消防安全」及「環境與永續」指標，檢視相關合法性。  | 依風險評比，定期執行稽核  |
| 禁止強迫勞動 | ✓超時工作  | 1. 供應商需簽署並遵循「企業社會責任共同宣言」。
2. 檢視供應商是否有管控與管理員工工時，並不得強迫勞動，須符合勞動法令（包含不得雇用童工、工作條件、薪酬等）且應保障勞工平等、不歧視的就業環境與基本人權等。
 | 依風險評比，定期執行稽核  |
| 禁用童工  | ✓非法雇用 | 1. 供應商需簽署並遵循「企業社會責任共同宣言」。
2. 檢視供應商是否有非法雇用童工之情況，須符合勞動法令（包含不得強迫勞動、工作條件、薪酬等）且應保障勞工平等、不歧視的就業環境與基本人權等。
 | 依風險評比，定期執行稽核  |
| 杜絕不法歧視且確保工作機會平等  | ✓招募與升遷過程未平等對待 | 供應商需簽署並遵循「企業社會責任共同宣言」，包含不得違反勞動法令（包含雇用童工、工作條件、薪酬、不得強迫勞動等）且應保障勞工平等、不歧視的就業環境與基本人權等。 | 依風險評比，定期執行評鑑  |
| 建立多元溝通管道、申訴機制， 以確保利害關係人之權益 | ✓未建立申訴管道  | 要求供應商建立與勞工的溝通或匿名申訴管道， 如意見箱、申訴電話……等。 | 依風險評比，定期執行評鑑 |
| C. 承包商 | 1.友善安全的工作環境 | ✓工作環境 | 1. 巡檢承包商在崇越工作的場域環境的安全維護2.建立通報機制,同仁遇到環境不友善之事項,皆可撥打專線申告。一旦接獲申告將立即啟動調查流程，先辨識後提出改善建議,有需要時會先進行警告標示張貼明顯處,並盡快進行修復。 | 每周 \*一旦接獲申告將立即啟動調查及排解流程。 |
| 2.致力消除職場暴力、騷擾、恐嚇之行為,有尊嚴地對待承包商之員工 | ✓職場暴力✓性騷擾 | 1.建立職場暴力性騷擾申訴專線及專用信箱，申訴相關訊息皆符合保密原則，以保障申訴人權益。2.對於在場域內協作之承包商員工,若遇有溝通不良時,將再向上層承包商的主管反映，管理單位可以要求更換承包商(員工)。 | \*一旦接獲申訴將立即啟動調查流程。\*每月現場稽核抽訪或電話訪談。 |
| 建立多元溝通管道、申訴機制，以確保利害關係人之權益 | ✓未建立申訴管道 | 職安室召開承包商協議組織會議，供廠商進行職安相關議題之申訴，並提供安全標準訓練、以促進雙方溝通順暢。 | 每年一次 |

**四、追蹤與溝通**

1.2023年實施人權保障訓練課程共2,573.4小時，參加人次為1,430人。執行「人權與職安衛政策」宣導，涵蓋率100%。2023年無相關申訴情事發生。

2.崇越科技訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法及設置申訴管道，相關資訊包含管理辦法、申訴電話、申訴專用電子信箱，皆於工作場所公開揭示，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，2023年無申訴性騷擾案件。

3. 2023年共完成25場次環境安全訪視督導行程，每場次完成後提供訪視督導報告，說明優良及建議改善事項，且持續追蹤改善情形。

4. 自主推行零災害運動參加無災害工時紀錄網登錄活動，於2023年2 月起累積至該年度12月底，共經歷無災害工時906,976小時，邁向百萬無災害工時目標前進。

5. 供應商均須簽立崇越「企業社會責任宣言｣2023年回簽率達100% (含已導入企業社會責任供應商)。

6. 2023年度實施現場稽核者共6家供應商，稽核內容包含有危害物質流程管理系統、衝突礦產、職業安全衛生管理(OSH)、永續經營指標ESG，稽核結果6家供應商全數合格通過。