

2024 年臻鼎人權盡職調查報告

1. 人權政策

臻鼎支持國際相關人權規範，在遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《責任商業聯盟行為準則》等基本人權原則以及全球各營運據點所在地之法令法規下，制定了《臻鼎科技集團人權政策聲明》，以保障員工權益。

適用範圍：

適用於所有臻鼎科技集團員工、子公司、商業夥伴、供應商，以及承攬商。

人權承諾：

- 一、我們堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。
- 二、我們在營運的各個環節上將人權議題列入考量。
- 三、我們提供利害關係人暢通的溝通管道。

管理原則：

臻鼎透過管理辦法的制定與內部稽核的執行，同時以責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則為管理框架，定期開展自評問卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) 與驗證稽核計畫 (Validated Audit Program, VAP)，針對全球所有廠區進行風險管理作業，辨別在生產營運過程中面臨之人權風險。

政策聲明：

• 安全健康的工作環境

各營運據點須遵守當地主管機關訂定之勞動及環境法律與相關規範，以確保員工享有合理的工作條件，以及安全健康的工作環境。

• 禁止強迫勞動、人口販運與童工

嚴格禁止強迫或強制勞動、人口販運與童工，如非自願、脅迫下所從事的各種工作，包涵恐嚇、處罰、暴力 (含保全人員)、限制行動、扣留薪資、扣留身份證、旅行許可證，或威脅施加不利處境等。

臻鼎及其價值鏈的所有僱傭關係均為自願參與，員工隨時得於合理的通知期間內任意終止勞動關係。

- **平等就業機會、反歧視、同工同酬**

臻鼎對於任何形式的歧視，均採零容忍政策。我們承諾創造並提供平等工作機會，強調同工同酬，絕不因國籍、種族、民族、膚色、年齡、性別、性別認同、殘疾、懷孕、婚姻狀況、宗教、政治傾向及工會會員身份而予以歧視。此外，我們亦實施性別平等薪酬政策，確保不同性別在同等價值工作下享有相同的薪酬待遇。

- **職場零暴力並貫徹人道待遇**

嚴格禁止任何形式的暴力或騷擾，包括性騷擾、性虐待、體罰、身體或精神脅迫、言語虐待及威脅。

- **結社自由與勞資集體協商**

我們提供理想的職場，確保員工於工作場所均能自由表達、分享疑慮或提出建議，所有同仁均有權利籌組並加入（或不加入）工會團體。我們同時也尊重員工集體協商以及依照相關法規參與和平集會的權利。若公司因經濟性原因裁員，或因員工身體或能力問題需要辭退員工，我們會依法提前三十天通知員工。

- **工時管理**

除非有緊急事件或特殊情況，工時不得超過當地法律所定上限，或超過每週 60 小時（含加班），員工每七日至少應享有一日休假。我們通過人事系統進行工時監測及工時上限管控，盡量減少加班，且加班或超時出勤，均必須出於自願。

- **生活工資與福利**

員工薪酬應符合當地薪資相關法律規定，並滿足各地區之生活工資水準，以支應員工生活基本所需。此外，公司依法保障員工權益，包括依法支付加班時數薪資、各類獎金、提供假期，如國家法定節假、有薪年假、婚假、喪假、產檢假/產假、陪產假、育嬰假等各類假別。

- **價值鏈責任**

我們期望各供應商能夠秉持相同的經營使命，並遵循臻鼎所訂之原則與要求（若有適用）經營事業（例如「供應商行為準則」）。

- **有效申訴機制與補救措施**

為了有效避免並修正各種負面人權影響，我們承諾確保所有人員與利害關係者，均有權使用申訴機制。

我們在多種溝通管道提供公開平臺，一旦接獲申訴將立即啟動調查流程，同時制定改善計畫並實施補救措施，藉此減少發生人權侵害的風險。我們將以保密方式，受理投訴者身份與投訴內容，禁止歧視、報復、威脅或騷擾投訴者。

內部溝通：員工服務中心、意見箱及關懷熱線

外部溝通：舉報電子郵件：zdt@zdtco.com；舉報網站 (www.zdtco.com/tw/contact/report)；以及舉報熱線：+886-3383-5678

我們主動向全組織與供應商提供並分享有關既有申訴機制的利用資訊，確保我們的員工及其他利害關係人士均已瞭解如何提交申訴、投訴或建議。

• 公司治理

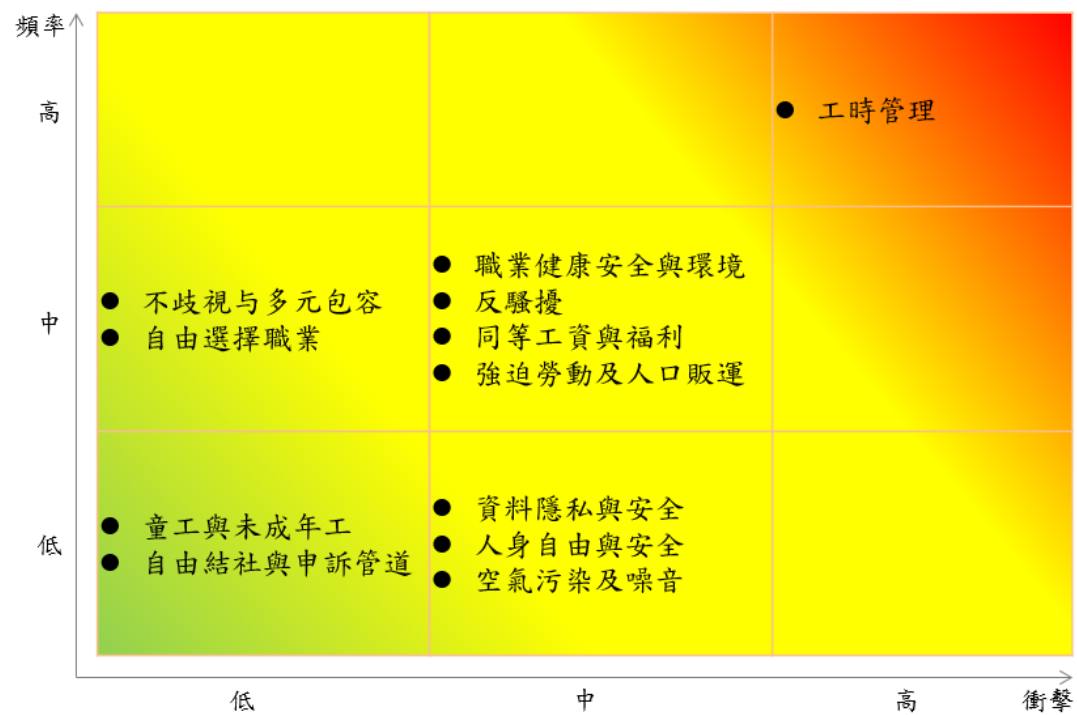
公司治理及永續暨提名委員會係由我們的董事會成員組成，承諾定期審查臻鼎的整體營運、社會責任以及環境、安全與健康績效，以持續強化並維護人權。

2. 盡職調查流程

臻鼎依據 PDCA 流程，定期進行人權盡職調查，以評估人權風險及潛在影響。針對員工及供應鏈都推出了 RBA 風險評鑑。對於員工開展了衝擊程度和發生頻率可量化的兩個風險矩陣進行風險評估。對於供應商，基於 RBA 建立人權領域的調查和評估的工具，以瞭解供應鏈的重要風險。若於人權盡職調查中發現任何人權風險、潛在影響或違反人權事宜，會積極採取相應減緩措施或補救措施。透過人權盡職調查所評估及鑑別出的人權風險、潛在影響或違反人權事件，以及人權治理工作的實施成效，並相應檢討《臻鼎科技集團人權政策聲明》、人權管理規章或程式，確保人權保障工作之執行更加完善。



人權風險鑒別結果：



重大人權議題評估機制：

對象	重大人權議題	衝擊評估機制	2024 實際運營狀況
員工	職業健康安全與環境	RBA SAQ	1.RBA 每兩年定期進行再認證審核 2.客戶每年會定期進行 CSR、各體系類、品質類年審，確保正常運行 3.每年開展員工滿意度調查以及時瞭解員工心聲並持續改善 4.建立多元溝通管道，深入瞭解基層員工的需求和傾聽員工內心的聲音，以維護員工權益 5.依相關法規動態定期更新對員工人權維護作法，以遵循合規 6.集團未使用童工與未成年工
	工時管理	RBA VAP	
	反騷擾	客戶 Audits	
	同等工資與福利	ISO45001	
	強迫勞動及人口販運	員工滿意度	
	不歧視與多包容	法令法規評估及遵循	
	自由選擇職業		
	人身自由與安全		
供應商/承攬商	自由結社與申訴管道		
	童工與未成年工		
	職業健康安全	供應商風險評估問卷	每年對有交易供應商進行 SER 風險評估，依據調查結果（高/中/低風險）進行分級分類管理，高風險廠商納入年度稽核；2024 年有稽核 53 家供應商，其中 24 家稽核結果為 Green，29 家為 Yellow，2024 年未發生供應商因稽核結果為紅燈（Red），改善未通過導致停止交易情形
	工時管理	RBA SAQ	
	自由選擇職業	RBA VAP	
	同等工資與福利	現場稽核	
客戶	資料隱私與安全	資安稽核	1.已成立資安委員會定期進行資安稽核排查 2.每年定期進行資訊安全管理系統 ISO 27001 內外部審核
		ISO27001 審核認證	
社區	空氣污染及噪音	園區監測	每年定期自主及委外進行檢測各項廢氣排放，以確保均符合法規

3. 人權風險減緩及補救措施

以下所有重大人權議題的減緩及補救措施適用於臻鼎所有園區：

對象	重大人權議題	減緩措施	補救措施
員工	職業健康安全與環境	1.各園區推行 ISO45001 職業健康安全管理体系，依據 RBA 及職業健康相關法律法規，建立了臻鼎的職業健康安全政策及體系 2.多種管道教育訓練 3.公司每月安全委員會對公司範圍內發生的工安異常事件進行檢討，各廠月會針對本廠當月發生的工安異常事件的原因及改善措施進行分析討論 4.對員工作業場所定期職業危害因素檢測	1.制定職業傷害通報及調查處理辦法 2.定期進行各類演習並對演習狀況進行總結和檢討 3.對各類作業環境的員工提供合適且符合法規要求的勞動防護用品 4.加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範、落實現場管理幹部對員工穿戴防護具之檢查 5.對有職業危害崗位員工定期職業健康體檢
	工時管理 反騷擾 同等工資與福利 強迫勞動及人口販運 不歧視與多元包容 自由選擇職業 人身自由與安全 自由結社與申訴管道 童工與未成年工	臻鼎遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商企業與人權指導原則」及「責任商業聯盟行為準則」等基本人權原則以及全球各營運據點所在地之法令法規，定期檢視臻鼎科技集團人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實 【工時管理】 依《工作時間與員工加班作業辦法》及 RBA 要求，嚴格管控工時制度及執行情況 【反騷擾】 制定《防治性騷擾與歧視管理作業辦法》，杜絕性騷擾行為。每年定期各層級培訓考核及每月現場稽核抽訪或電話訪談 【同等工資與福利】 提供具有外部競爭力與內部合理性的薪酬管理制度，除每月定期發放工資外，公司亦根據實際營運狀況，提供年終績效獎金、持續服務獎金、員工分紅、創新研發獎金、提案改善獎金等激勵性變動薪酬；	1.臻鼎訂立【人權政策聲明】 2.每年不定期審視與修訂各管理辦法，不斷完善制度及流程 3.每年進行內部審核及外部審核，包括客戶審核及 RBA VAP 審核，並依審核情況進行優化及改善 4.通過「應徵者招募作業身份查證」，並透過人事系統進行刷卡人臉識別確認員工身份，杜絕童工 5.公司透過電子卡鐘及人臉辨識系統記錄員工出勤，並以人事系統監控工時，實施工時上限控管，防範過度工時情形。公司遵循自願加班原則，並要求同意加班者簽署加班及夜間工作意願書 6.支付員工之工資符合所有相關的薪酬法令，包括有關最低工資、加班支付等。員工的工資滿足生活工資需要（包括飲食、衣服、居住、交通與教育等費用）。每年關注當地生活工資水準，及時調整員工工資狀況，積極促進公司之薪資條件達到各地區之生活工資水準。所有加班工資皆依法核算，並與當月薪資一併發放；

【強迫勞動及人口販運】

制定《人性化管理作業辦法》SOP,每年對招聘人員及員工開展針對禁止強迫勞動及人口販運的培訓。於考勤系統中設置工時預警提醒功能，每天進行員工工時檢視及管控。每年定期對各層級培訓考核及每月現場稽核抽訪或電話訪談

【不歧視與多元包容】

公司尊重多元共融，嚴守平等對待，致力營造並提供平等工作機會，不因國籍、種族、民族、膚色、年齡、性別、性別認同、身心障礙、懷孕、婚姻狀態、宗教、政治立場、工會身份等因素而有差別待遇。制定《特殊群體保護作業辦法》公平對待不歧視女工，提供女性人權、健康、福利等依法保護女職工權益。員工如有受到歧視或騷擾傷害，針對行為人，將依『員工手冊』相關懲處規定辦理；部門及員工關愛團隊應對員工提供及時的心理幫扶和安慰

【自由選擇職業】

制定《人性化管理作業辦法》SOP,僱用原則必須確保所有員工工作自願

【人身自由與安全】

制定《人性化管理作業辦法》《員工安全管理作業辦法》規定不得設置行動限制及保障員工安全作業

【自由結社與申訴管道】

公司制定《自由加入工會及集體談判的權利管理作業辦法》，以及建立多元溝通管道，保障員工權益

【童工與未成年工】

公司制定《新員工身份驗證作業辦法》識別新進員工的類別，杜絕童工，並保障未成年工權益

人事系統亦同步控管，以確保加班費用正確給付。為體現公司對幹部及家屬健康的關愛和照顧，提升就醫體驗，拓展重大疾病、意外傷害醫療救治的綠色通道，與專業的保險經紀公司合作，針對員工設計了專屬商業保險方案，為員工健康保駕護航

7.為維持公司整體薪酬競爭力，視外部經濟環境變化，統籌各園區年度薪酬政策規劃與檢討，藉由專業顧問公司提供之薪資調查報告，衡量各園區之當地市場薪酬水準，透過人事系統每年定期分析各職級與部門的性別薪資差異，若發現不合理差異，將啟動檢討與調整機制，以確保女性與男性在同等工作價值下獲得公平薪酬待遇

8.臻鼎重視多元與包容，關注女性員工議題，尊重員工自我追求，也歡迎更多女性加入。關愛處於懷孕、產假、哺乳期的女性員工，設置孕期媽媽營養餐，發放孕期愛心證提供貼心服務；各園區生產廠房均設置哺乳室，哺乳期間每日可提前1小時下班，以同時兼顧工作與家庭；提供多胎生育補貼獎勵；在法定產假外，額外提供1天全薪假，以表達新生兒祝賀之意；女性員工生育返回工作後，可獲得公司贈送的關懷禮品一份

9.公司訂立《員工手冊》，明確保障員工結社自由及團體協商權等相關公司規範，公司日常營運依法進行處理。公司依法規提供員工有薪年假，並透過人事系統定期追蹤假期使用情況，提醒員工如期休假，避免長期積假，促進身心健康與工作生活平衡

10.每季度舉行勞資座談會議，討論溝通工作生活相關及福利等；公司建立多元溝通管道，員工隨時通過各管道進行諮詢/投訴，根據回饋情況及時進行調查處理。2024年騷擾及歧視相關申訴案件0件

供應商/ 承攬商	職業健康安全	1. 建立《供應商社會責任管理作業辦法》識別出供應商的風險等級，並按照風險等級進行稽核及實施管控，從而規避供應商的 SER 風險 2. 與供應商簽訂《安全衛生承諾書》，告知公司職業健康管理要求	1. 每年對對供應商進行稽核並追蹤改善 2. 對供應商進行相關教育訓練
	工時管理 自由選擇職業 同等工資與福利	1. 針對供應鏈人權風險，通過公司對供應商進行年度稽核，避免風險發生 2. 藉由對供應商教育訓練，倡導供應商勞動人權重要性及教導實務執行方式，事先降低人權風險	1. 對供應商採取不定期抽查稽核及進行 RBA SAQ 評估 2. 要求供應商針對人權風險進行改善措施，並且持續追蹤改善程度 3. 要求供應商須針對有遭受人權損害權益的員工，提供「輔導」或「政策修改」等補償措施
客戶	資料隱私與安全	1. 遵循台灣個人資料保護法及位於其他營運地區所適用之個資保護相關法規，確保臻鼎員工及其協力廠商合規作業並共同致力於維護個資安全，以保障客戶與其他個資所有人之權益 2. 為保護客戶等業務往來對象及營運相關資訊資產之安全，訂立「資訊安全管理政策」作為管理依據 3. 針對與客戶往來的臻鼎員工、供應商，藉由隱私權、個資保護與資安管理相關法規及合規管理作業指引與宣導，強化其相關法規意識	1. 臻鼎每年進行資通安全稽核和內審作業，以確定資訊系統及網路環境符合安全實施標準，嚴格執行資訊安全政策與客戶隱私保護措施，保護公司商業機密及客戶資料不外洩 2. 若經調查發現臻鼎員工、供應商確有涉入違反隱私權及個資保護政策或隱私權及個資保護相關適用法規之情事，將立即檢討改善管理措施。同時，與客戶溝通，依個案評估補償措施 3. 依照適用紀律規範懲戒涉入違反行為之人員
社區	空氣污染及噪音	【空氣污染】 臻鼎透過裝設廢氣洗滌塔、集塵機及使用活性炭吸附與創新技術引進，降低空氣污染物的排放。同時每年定期自主及委外進行檢測，並持續追蹤各項污染物質檢測數據，以確保各項廢氣排放均符合法規，甚至遠低於排放管控標準 【噪音】 臻鼎依各廠區所在地法令法規進行園區邊界噪聲監控	【空氣污染】 臻鼎通過製造端、防制端、檢測端等三方面進行大氣污染減量及防制。在製造端採用清潔原料、密集式污染源收集、優化工藝等減少空氣污染物的產生，在防制端使用洗滌塔、集塵機、活性炭吸附以及不斷開發/引進其它技術用於末端污染物處理，最後在檢測端定期委外檢測，保證大氣污染物合規排放 【噪音】 臻鼎透過識別各種噪聲產生源，對於特定噪音產生源進行改善，加裝隔音設施，以達到降噪

4.實施和結果

臻鼎在人權盡職調查報告中向大眾揭露實施狀態和結果，追蹤分析價值鏈盡職調查作為，包含人權風險識別、減緩措施和補救措施的執行度和有效性。

- 內部實施檢核情況

公司「社會與環境責任（Social and Environmental Responsibility，以下簡稱 SER）委員會」通過定期的內部和協力廠商審查來檢核內部實施情況，內部稽查中的盡職調查報告，包括內部承諾、人權專案、改善目標等。我們遵循 RBA 自評問卷(SAQ)與驗證稽核計劃(VAP)審核程式，並在各園區進行定期的內部和外部審核，目的是確保永續作為、人權管理的完整性和適當性。稽核程式清楚地概述了每次稽核過程、原則、週期以及改善措施。RBA 行為準則提供了勞工、健康和安全、環境保護、商業道德的標準。公司遵循這些指導方針，每年安排各部門進行互相稽核。如有不符合項目時，也會於限期內提出解決方案並改善。每年管理審查會議中勞工、道德、環境、安全與衛生各績效指標的達成與改善，以確保本公司履行各項社會責任。對外部價值鏈夥伴（客戶、供應商、承攬、地方社區等），亦執行定期人權問卷調查。

- 外部實施檢核情況

對於供應商，臻鼎根據 RBA 商業行為準則適用於供應的一個基本指引，要求供應商簽署書面承諾管理保證。我們也對制定了 RBA 的管理規範。基於 RBA 建立人權領域的調查和評估工具，主要內容包括：禁止使用童工、保障人權、禁止歧視、待遇平等、法定工作時間、薪酬福利、道德規範與環境管理，以瞭解哪些可能會導致供應鏈的重要風險。我們至少每三年執行一次調查。客戶滿意度是臻鼎持續改善產品與服務的重要依據，為持續監測、分析並瞭解客戶，公司每年至少進行 1 次客戶滿意度調查，並透過分析客戶不滿意項目，實施矯正及採取預防行動，以達成客戶最大滿意。公司也積極鼓勵企業所屬的相關多方利益者和行業倡議進行定期檢核，以幫助識別、預防或減輕與業務相關的不利影響。

- 公開揭露狀況

臻鼎公開有關盡職調查政策、流程等相關資訊，包括官網上提供的人權盡職調查報告或永續報告書，這些報告結果以讓價值鏈識別和解決實際或潛在的不利影響。所有資訊都公佈於官網，有中文和英文版本易於訪問。對於我們造成或促成的人權影響，我們有管道與受影響或可能受影響的權利持有人及時且可訪問的方式進行溝通。