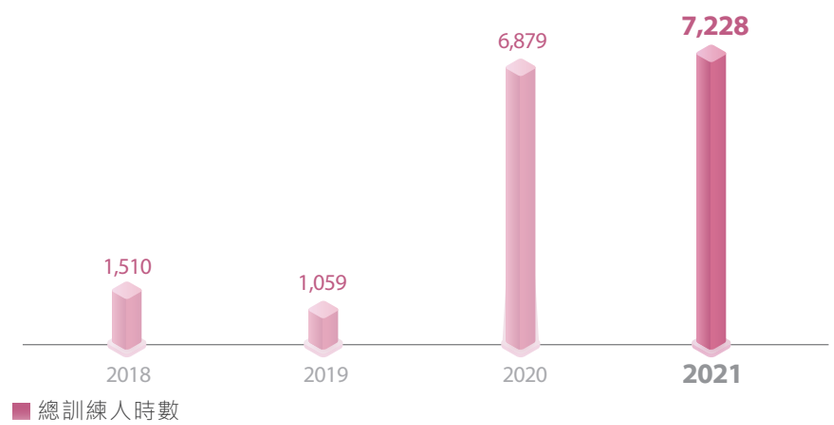
員工人權保障

南亞科技相當重視勞工權益，制定勞工與道德政策，遵循國際相關人權規範，包含負責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)行為準則、SA 8000社會責任標準、國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)、聯合國世界人權宣言(The Universal Declaration of Human Rights)、聯合國企業與人權指導原則(The UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、歐盟一般資料保護規範(General Data Protection Regulation, GDPR)，以及當地政府法令，推動人權風險評估與管理，建構包容性與多元友善之職場。

南亞科技人權政策

本公司承諾絕不僱用未滿十六歲之童工，也從未僱用童工從事工作。為維護勞資雙方聘僱權益，員工除了在正式報到日之前會收到錄取通知單，報到當日公司會另與新進人員簽訂書面的聘僱承諾書，承諾書簽署率達100%，本公司所有員工均受到聘僱合約之充分保障。所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下進行，沒有強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動，2021年未發生反歧視之事件。2021年人權政策或程序相關訓練課程包含「2021政策及行為準則宣導」、「2021職場危害行為與預防宣導」，上述課程皆為全員必修，員工受訓比例為100%，總訓練人時數7,228小時。

2018~2021年人權政策與程序教育訓練時數統計



註：人權政策與程序教育訓練包含公司勞工及道德規範、RBA行為準則、職場危害行為預防...等全員宣導課程。自2020年起，教育訓練範疇、授課方式重新定義，公司員工總數上升，連帶總訓練人時數增加

▸ 人權風險管理

南亞科技採用RBA及職場健康環境條件進行人權風險評估，透過內部稽核機制定期評估員工風險暴露情況，研擬風險減緩措施。我們定期辨識人權議題、易受影響對象與業務單位，執行人權風險評估，以暴露風險人數占全公司總人數之比例計算風險值，並依據評估結果擬定年度改善措施，以及未來人權風險減緩目標。

2021年風險發生機率為2.1%，相較2020年降低了1.5%。唯超時加班仍為中度風險議題，風險發生機率為1.8%，具有暴露風險，去年我們也針對人權風險因子，推動減緩與補償措施，相較2020年降低了風險發生機率1.6%。

南亞科技人權風險

人權議題	易受影響對象	評估工具	2020風險	2020風險發生機率	2021風險	2021風險發生機率
職業災害	製程/新進人員	職業傷害報告表	低	3.6%	低	2.1%
超時加班	製程工程師/技術員/研發人員	考勤系統	中		中	
勞資爭議	全體員工	政府機構勞資爭議函文	低		低	
職場不法侵害	全體員工	申訴調查	低		低	
童工	18歲以下之員工	身份證明	低		低	
強迫勞動	全體員工	RBA內稽	低		低	
個人資料保護	全體員工	違反個資保護案例	低		低	
母性保護	懷孕及分娩後1年內女性	作業環境對母體或胎兒造成危害懷孕及分娩後1年內女性列入追蹤	低		低	
職業健康保護	血壓>140/90mmHg、代謝症候群者	經過關懷、衛教及就醫治療後，指數未達控制	低		低	
工作異常負荷	連續加班六個月>37小時者	身心健康檢測量表	低		低	
人因工程	肌肉骨骼症狀調查肌肉痠痛指數大於4、反應工作場所有人因工程設計不良情形或因疼痛不適經常請假者	肌肉骨骼傷害、疾病危害檢測	低		低	
人口販運	製程/新進人員	申訴調查	低	2020年新增之評估項目，風險發生機率為低	低	五項人權風險評估項目風險發生機率為低
平等薪酬	製程工程師/技術員/研發人員	申訴調查	低		低	
不歧視	全體員工	申訴調查	低		低	
自由結社	全體員工	申訴調查	低		低	
團體協約	全體員工	申訴調查	低		低	

註： 人口販運、平等薪酬、不歧視、自由結社、團體協約等五項議題，為因應本公司之RBA準則及人權政策，遂納入人權風險分析類別

超時加班

2021風險： 中

減緩措施： 考勤系統提示與管制

補償措施： 依法給予加班費並適時休息、進行工作異常負荷評估與輔導、合理公平之任務分派、施以教育訓練提升工作效率、依組織需求，增補足額人力

職業災害

2021風險： 低

減緩措施： 定期風險鑑別、防禦性駕駛宣導、消除工作場所危害因素與增加防護設備

補償措施： 緊急醫療與急救處置、給予完善醫療協助、依法給予假勤與薪資補償

勞資爭議

2021風險： 低

減緩措施： 合理明確公司制度、多項員工申訴與溝通管道、主動蒐集勞動法令資訊及時修改相關管理制度

補償措施： 勞資雙方權利義務確立與履行

職場不法侵害

2021風險： 低

減緩措施： 完善性騷擾內部申訴處理機制、實施防治性騷擾之教育訓練、完善職場霸凌內部申訴處理機制、實施防治職場霸凌之教育訓練

補償措施： 立即有效之糾正及補救措施、必要時協助安排諮商輔導、引介專業輔導或醫療機構、採取適當之糾正、懲戒及處理措施

童工

2021風險： 低

減緩措施： 明文禁止製造工序中使用童工並有身份查驗措施

補償措施： 馬上停止童工工作、人員以資遣辦理，並通知童工之父母及合法監護人，公司負擔遣送之交通/住宿/其他費用

強迫勞動

2021風險： 低

減緩措施： 明文禁止製造工序中使用強迫勞動人力

補償措施： 馬上停止人員工作並以資遣辦理

個人資料保護

2021風險： 低

減緩措施： 個資風險盤點與評估、高度風險等級之項目擬定與執行改善措施

補償措施： 立即通知當事人並合適處置

母性保護

2021風險： 低

減緩措施： 執行健康管理計畫-女性勞工母性健康保護、工作場所危害評估及產前、產後相關衛教

補償措施： 臨場職醫與相關單位評估、安排醫師面談及健康指導

職業健康保護

2021風險： 低

減緩措施： 飲食衛教、健康促進活動(戒菸、減重)

補償措施： 安排醫師面談及健康指導

工作異常負荷

2021風險： 低

減緩措施： 進行危害評估及改善、提供衛教輔導建議

補償措施： 安排醫師面談及健康指導

人因工程

2021風險： 低

減緩措施： 執行異常工作負荷促發疾病預防計畫、辨識評估高風險族群、健康檢查、管理及促進

補償措施： 安排醫師面談及健康指導

人口販運

2021風險： 低

減緩措施： 明文禁止製造工序中使用強迫勞動人力

補償措施： 馬上停止人員工作並以資遣辦理、通知警政單位與相關主管機關

平等薪酬

2021風險： 低

減緩措施： 明文禁止招募或雇用員工有歧視情事

補償措施： 立即有效之糾正及補救措施重新檢視公司辦法並對管理階層進行觀念宣導

不歧視

2021風險： 低

減緩措施： 明文禁止招募或雇用員工有歧視情事

補償措施： 立即有效之糾正及補救措施、重新檢視公司辦法並對管理階層進行觀念宣導

自由結社

2021風險： 低

減緩措施： 新人訓練宣導、對管理階層進行觀念宣導

補償措施： 立即有效之糾正及補救措施、採取適當之糾正、懲戒及處理措施

團體協約

2021風險： 低

減緩措施： 合理明確公司制度、多項員工申訴與溝通管道、變更勞動條件與工作規則事先與工會協商

補償措施： 立即回應訴求並誠信協商