

人權 HUMAN RIGHTS

人權政策

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、SA8000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。

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，2020年未發生反歧視之事件。2020年人權政策或程序相關訓練課程包含「2020年政策及行準則宣導」、「2020年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%，總訓練人時數為6,879小時。

2017~2020年人權政策與程序教育訓練時數統計

	2017	2018	2019	2020
總訓練人時數	685	1,510	1,059	6,897

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。因應教育訓練範疇重新定義，同步調整前三年總訓練人時數。

人權風險調查

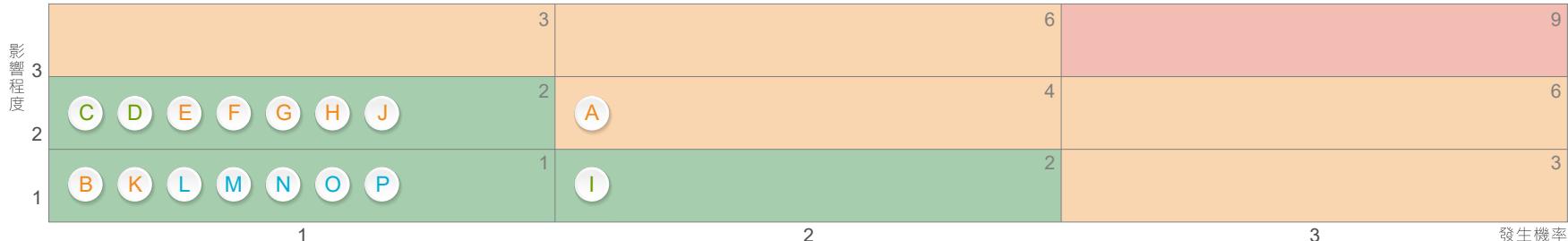
南亞科技採用RBA及職場健康環境條件進行人權風險評估，透過內部稽核機制定期評估員工風險暴露情況，研擬風險減緩措施。我們定期辨識人權議題、易受影響對象與業務單位，執行人權風險評估，以暴露風險人數占全公司總人數之比例計算風險值，並依據評估結果擬定年度改善措施，以及未來人權風險減緩目標。

2020年人權風險評估架構再新增「人口販運、平等薪酬、不歧視、自由結社、團體協約」等議題，並設定高風險評估方式，以高風險人次占比計算風險值。2020年風險值為3.6%，相較2019年降低了6.8%，唯超時加班仍為中度風險議題，具有暴露風險，我們也針對人權風險因子，推動減緩與補償措施。

南亞科技人權風險

人權議題	易受影響對象	評估工具	2019風險	2019風險值	2020風險	2020風險值
► 職業災害	製程/新進人員	職業傷害報告表	低	10.4%	低	3.6%
► 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	所有員工	政府機構勞資爭議函文	中		低	
► 職場不法侵害	所有員工	申訴調查	中		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	中		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	人因工程檢核風險等級>2分者	肌肉骨骼傷害、疾病危害檢測	低		低	
► 人口販運	全體員工	申訴調查	低	2020年新增之評估	低	
► 平等薪酬	全體員工	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	

人權風險矩陣圖



人權議題	2020 風險	減緩措施	補償措施
A. 超時加班	中	考勤系統提示與管制	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
B. 職業災害	低	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	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
C. 勞資爭議	低	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	勞資雙方權利義務確立與履行
D. 職場不法侵害	低	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	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
E. 童工	低	明文禁止製造工序中使用童工並有身份查驗措施	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
F. 強迫勞動	低	明文禁止製造工序中使用強迫勞動人力	馬上停止人員工作並以資遣辦理
G. 個個人資料保護	低	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	立即通知當事人並合適處置
H. 母性保護	低	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	臨場職醫與相關單位評估、安排醫師面談及健康指導
I. 職業健康保護	低	飲食衛教、健康促進活動(戒菸、減重)	安排醫師面談及健康指導
J. 工作異常負荷	低	進行危害評估及改善、提供衛教輔導建議	安排醫師面談及健康指導
K. 人因工程	低	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	安排醫師面談及健康指導
L. 人口販運	低	明文禁止製造工序中使用強迫勞動人力	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
M. 平等薪酬	低	明文禁止招募或雇用員工有歧視情事	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
N. 不歧視	低	明文禁止招募或雇用員工有歧視情事	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
O. 自由結社	低	新人訓練宣導、對管理階層進行觀念宣導	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
P. 團體協約	低	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	立即回應訴求並誠信協商

► 職場不法侵害預防措施

南亞科技訂有「禁止工作場所職場暴力書面聲明」，並經最高領導者簽署聲明，展現對職場暴力為「零容忍」之決心。於職場不法侵害指引發佈前，本公司即已訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」與「南亞科技員工申訴作業要點」，對勞工於職場遭遇不當對待，已規劃相關預防與後續調查處理措施，於2019年將此兩項辦法整合為「南亞科技員工保護暨申訴辦法」，使管理更完整。2020年開始，針對各部門進行員工保護暨預防危害辨識及風險評估，對於潛在風險族群者列為管理對象，以達提前預防及降低風險之效果，並規劃對處、部、課級主管進行政策宣導並作出承諾，透過主管行為自我檢視清單，確保杜絕職場不法侵害行為。2020年8月更強化申訴調查機制，成立常設性申訴評議委員會，秉持公平、公正之精神，針對申訴成立案件依比例原則與情節輕重予以適當處分。南亞科技於2020年無發生任何性騷擾案件。

2017 | 2018 | 2019 | 2020

性騷擾案件				
0	0	1	0	0

本公司亦設有心理諮詢室並與張老師基金會合作，提供心理諮詢師駐廠服務，提供同仁傾訴與諮詢的管道，另定期辦理職場心理健康促進相關講座，提供同仁紓壓管道。

勞資關係與溝通

► 申訴管道

依據「南亞科技員工保護暨申訴辦法」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「南亞科技檢舉辦法」設置各項申訴管道：若有管教不當、不公平、職場騷擾或其他工作建議問題，人力資源部門為申訴專責之管理單位；與本公司有關之各項違法、違規或不當行為，可透過舉報信箱、舉報專線向總經理室進行申訴。

為建立和諧勞資關係，促進勞資合作，改善勞工福利事項，公司建立多元暢通的透明溝通管道，對健康安全、勞工福利等基本勞動條件議題表達意見，積極主動了解員工之心聲並適時處理反應問題，達到勞資正向溝通。若有不法情事投訴，亦設有申訴信箱、舉報專線及性騷擾防治專線等申訴管道，員工對於企業規章制度之意見，則可透過「管理制度改善意見反應單」提出。員工可公開地就各項公、私領域、工作條件、薪資福利或個人意見與管理階層充分溝通，各項溝通途徑如下：

- | | | |
|---|---|---|
| 
溝通會議 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期召開全員會議 ▶ 行政窗口座談會 ▶ 線上工作人員季會 ▶ 不定期部門會議 | 
雙向溝通平台 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 生活園地 ▶ 意見反應 ▶ 防疫信箱 | 
電子問卷調查 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 餐飲滿意度 ▶ 活動滿意度 ▶ 員工意見調查 |
|---|---|---|



定期每年兩次召開全員會議



雙向互動的意見反應區



南亞科技自2012年4月起由員工設立工會組織，公司與工會雖未簽署團體協約，仍積極維持溝通管道與和諧，**雖因新冠疫情暫停每月舉辦雙方之常務會議**，但仍藉由多種溝通管道交換資訊，讓工會充分發揮及表達意見，提升勞資和諧關係與福利。

台灣地區近三年參加工會人數

	2018	2019	2020
參加工會人數			
71人	81人	82人	
參加工會員工比率			
2.27%	2.53%	2.39%	