



Episil-Precision Inc.

嘉晶電子股份有限公司

BUILDING BRIDGES TO A GREENER FUTURE.

2025年度

嘉晶人權盡職調查報告



1. 人權承諾 與相關政策

人權承諾

公司認同並遵循國際人權公約所揭載之原則，包括「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)、「聯合國企業和人權指導原則」(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)及「聯合國國際勞動組織」(International Labor Organization)等各項國際人權公約規範，並採取「責任商業聯盟行為準則」(Responsible Business Alliance)一致的行動，提供員工公平與安全的工作環境，有尊嚴地對待並尊重所有利害關係人，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並恪守當地政府勞動法令，善盡管理、宣導及降低風險之責。

適用範圍：

本政策適用於公司集團及其轉投資公司，透過人權管理的重視，致力使員工、供應商、合作夥伴及我們所處的環境，降低人權風險及影響。

人權政策

- (1) **無僱用歧視**：落實僱用、薪酬、福利、訓練、考評與晉升機會之公平性，並確保員工不因性別、種族、國籍、宗教信仰、年齡、婚姻、性傾向、政治立場等，受到差別待遇，建立免於歧視與騷擾之工作環境。
- (2) **不強迫勞動，不僱用童工**：符合國際人權與當地政府勞動法令要求，尊重員工有自由選擇職業的權利，不無理約束勞工在工作場所內的行動自由，不僱用童工，無苛刻和非人道對待。
- (3) **合法工作條件**：遵循公司所在地之勞動法規，恪守薪資及工時合法性，明訂工作時間與延長工時之規範，關心及管理員工出勤情形，致力協助員工維持工作與生活之平衡。
- (4) **確保結社自由**：尊重員工參與各種工會與社團組織及活動，遵守法律賦予的權利。
- (5) **重視勞資關係**：定期召開勞資會議，舉辦員關、座談活動，建立多元及良性溝通互動的管道，促進勞資關係和諧。
- (6) **設置申訴機制**：設有申訴及意見反應管理機制、辦法及保密專線，透過專人及申訴委員會處理相關案件，讓供應商、商業夥伴及其他等利益關係人，得以向公司回饋意見或舉報疑似違規行為。
- (7) **重視資安與隱私保護**：建置完善之資訊安全、智財與隱私保護管理機制，落實保障所有利害關係人之相關權益，嚴格執行管控與防護措施。
- (8) **遵循從業道德**：訂定及宣導員工從業道德準則，致力奉行商業道德、公平競爭、無不正當收益及誠信經營，防止產生利益衝突與圖私營利弊端，負責任地採購礦物，遵守法律、尊重社會文化。
- (9) **建立健康安全職場**：明訂環境管理作業相關辦法，提供健康、安全、衛生、環保、節能之工作環境及教育訓練，有效執行緊急應變演練，致力於降低職場環境之各種危害風險，維護所有利害關係人之身心健康。

勞工相關政策



道德相關政策

D1 誠信經營

Business Integrity

- 公司治理實務守則
- 公司誠信經營守則
- 永續發展實務守則
- 嘉晶人權政策
- 勞工與道德管理規範
- 員工從業道德準則

D2 無不正當收益

No Improper Advantage

- 公司治理實務守則
- 公司誠信經營守則
- 永續發展實務守則
- 嘉晶人權政策
- 勞工與道德管理規範
- 員工從業道德準則

D3 資料披露

Disclosure of Information

- 公司官網
- 財報/公開說明書
- 年報
- 公司內部Portal
- ESG報告書

D4 知識產權

Intellectual Property

- 文件管制相關辦法
- 嘉晶人權政策
- 勞工與道德管理規範
- 員工從業道德準則

D5 公平交易、廣告和競爭

Fair Business, Advertising and Competition

- 誠信經營守則
- 永續發展實務守則
- 嘉晶人權政策
- 勞工與道德管理規範
- 員工從業道德準則

D6 身份保護及防止報復

Protection of Identity and Non-Retaliation

- 嘉晶人權政策
- 勞工與道德管理規範
- 人事評議委員會組織章程
- 員工申訴辦法
- 違反從業道德與誠信行為之檢舉及處理要點
- 意見反應專線、專區及電子信箱，透過專人及申訴委員會處理相關案件

D7 負責任地採購礦物

Responsible Sourcing of Minerals

- 供應商及外包商評等管理辦法(B71-100-004)
- 供應商及外包商品質稽核作業辦法(B71-100-005)
- 採購供應鏈管理 (Supply Chain Management)系統
- 供應商評選要求關鍵供應商配合簽署NDA(保密契約)、「從業道德規範」承諾供貨來源「不使用衝突礦產原物料」。
- 針對關鍵供應商必須取得國際驗證，例如：ISO 9001 或IATF 16949，如無法及時取得者，亦要求其訂定取得驗證之相關時程表。

D8 隱私

Privacy

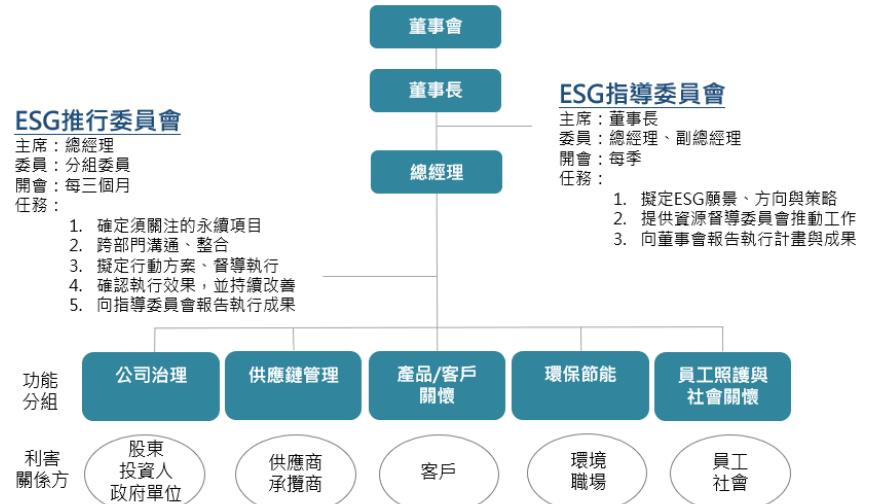
- 誠信經營守則
- 永續發展實務守則
- 嘉晶人權政策
- 勞工與道德管理規範
- 員工從業道德準則
- 個人資料保護管理要點
- 個人資料保護政策

人權治理與組織

因應營運過程中可能面臨的人權議題及風險，除組織架構中的人力資源處負責相關行政業務管理及執行，嘉晶於2022年成立永續發展專職單位「ESG指導委員會」及「ESG推行委員會」。遵循本公司ESG政策的願景與使命，「**ESG指導委員會**」為公司內部最高層級的ESG決策中心，結合多元部門專業，由董事長擔任主席，訂定中長期的永續發展計畫，分析治理、環境及社會等永續議題並定期召開會議，向董事會報告永續發展執行計畫與成果，董事會亦扮演督導與指導的角色，時時掌握發展脈動。

「**ESG指導委員會**」下轄「**ESG推行委員會**」，由總經理擔任執行負責人，透過上下整合、橫向串聯，創造跨部門溝通平台，定期召開會議，擬定對應策略與工作方針，並在需要時敦促經營團隊進行調整。

「**ESG推行委員會**」依ESG議題，下設「公司治理」、「供應鏈管理」、「產品/客戶關懷」、「環境節能」及「員工照護與社會關懷」五個推行小組，負責辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，編列策略所需相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中，並落實人權相關治理成效，達成公司永續發展目標，實現企業社會責任。



ESG方針.目標

- 綠色製造，節能減碳
 - Environment 環境保護
- 善盡社會責任
 - Social 社會責任
- 落實企業文化，核心價值的幸福職場
 - Governance 公司治理



人權盡職調查流程

參照國內、外相關法規及「責任商業聯盟行為準則」，定期進行人權盡職調查作業，透過議題鑑別、風險評估、改善行動、成效檢視、報告揭露之作業流程，落實人權風險管理及維護責任。



人權盡職調查作業

議題鑑別說明：

為實踐ESG企業永續發展社會責任，實踐人權政策，

符合負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，簡稱RBA)

勞工與道德相關法規，有效提升及持續改善管理制度與系統，

降低人權管理的風險及影響，進行勞工與道德風險評估。

風險評估作業：

■ 調查期間：2025/7/1~2025/7/31。

■ 調查對象：嘉晶全體在職員工

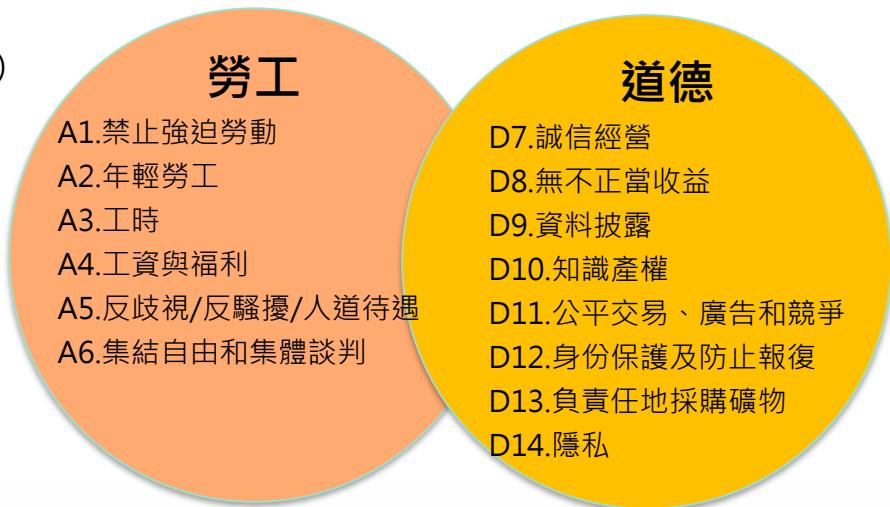
■ 調查方式：

➤ 於線上系統填寫『勞工與道德風險評估表』。

➤ 採1至5分，五點量表方式給分。

➤ 參見「風險等級定義」，就勞工與道德相關風險項描述的可能性及嚴重度，點選符合公司執行現況進行風險評分。

■ 回收情況：問卷回收714份，回收率100%。



■ 風險等級定義：

風險發生之可能性

可能性等級		預期事件發生之頻率
5分	經常可能發生	每月1次
4分	較有可能發生	每年1次
3分	有可能發生	5年以上1次
2分	不太可能發生	10年以上1次
1分	不可能發生	20年以上1次

風險發生之嚴重度

嚴重度等級		預期事件發生之程度
5分	重度	>50%的人受危害，或違反法規規定
4分	高度	21%~50%的人受危害，或違反法規規定
3分	中度	1%~20%的人受危害，或有違法疑慮
2分	低度	<1%的人受危害，或無違法程度
1分	輕度	無明顯人員受危害，或無違法程度

風險矩陣

低度風險：1~4 分

中度風險：5~12 分

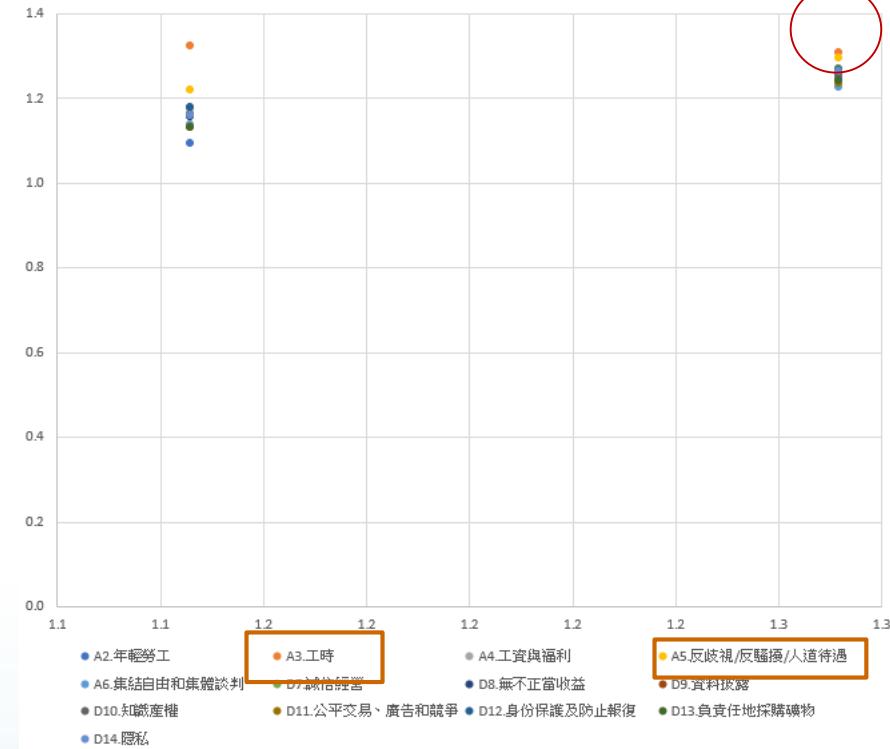
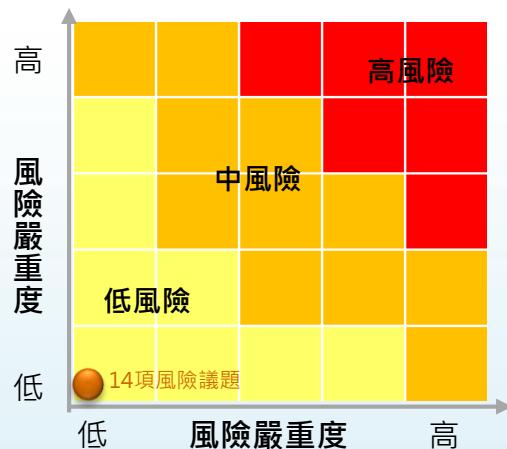
高度風險：13~25 分

		風險發生之可能性				
風險等級		1分	2分	3分	4分	5分
風險發生之嚴重度	5分	中度(5分)	中度(10分)	高度(15分)	高度(20分)	高度(25分)
	4分	低度(4分)	中度(8分)	中度(12分)	高度(16分)	高度(20分)
	3分	低度(3分)	中度(6分)	中度(9分)	中度(12分)	高度(15分)
	2分	低度(2分)	低度(4分)	中度(6分)	中度(8分)	中度(10分)
	1分	低度(1分)	低度(2分)	低度(3分)	低度(4分)	中度(5分)

勞工與道德風險評估結果

依據問卷調查結果，14項風險議題於風險發生之可能性平均分數介於1.1~1.3分之間，皆為「低度風險」(<5分)；於風險發生之嚴重性平均分數介於1.2~1.3分之間，皆為「低度風險」(<5分)；風險乘積介於1.4~1.7分之間，皆為「低度風險」(<5分)。顯示，嘉晶無任何高風險議題須立即處理，員工普遍認為公司發生危害人權事件的可能性較低，且可能損及個人權益的嚴重程度不高。

本次調查結果雖無高風險議題，但嘉晶仍秉持人權維護與永續發展的精神，持續進行自主改善及管理優化，降低人權議題風險的發生與衝擊，將針對風險乘積前二高分之議題：工時、反歧視/反騷擾/人道待遇，加強督導及訂定改善計劃。



人權議題減緩及補救措施

本次調查結果雖無高風險議題，但秉持人權維護與永續發展的精神，持續進行自主改善及管理優化，針對風險乘積前二高分之議題：**工時、反歧視/反騷擾/人道待遇**，研擬風險減緩及補救措施，加強督導及訂定改善計劃，提升管理成效。

議題	風險描述	減緩措施	補救措施
工時	工作時數超過法規最大限度、每週的工作時數超過 60 小時（緊急或特殊情況除外）、不符合每七天至少休息一天的風險。	<ul style="list-style-type: none"> 公司訂定並公告「人權政策」、「員工工作規則」、「加班管理辦法」、「排班及加班管理辦法」、「請假管理辦法」，加強宣導並鼓勵員工依法規規定休假。 設置加班、請假、出勤及出勤刷卡機相關管理系統，輔助主管及同仁注意工時管控及調配。 定期於高階主管會議檢視工時統計/報表、產能與人力需求，機動調整人力招募政策。 每年全員定期完成ESG、RBA相關教育訓練課程，強化人權及工時管理意識。 	<ul style="list-style-type: none"> 藉由工時報表及系統統計資料，產生預警機制，並完善公司政策及制度。 落實生產排程規劃，進行合理任務及人力安排。 依法給予加班費及假勤，讓員工得到充足的休息。 若有違反規定情事，將落實內部調查與獎懲作業，返還員工應得權益。
反歧視/ 反騷擾/ 人道待遇	發生暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓逼、欺凌...等，苛刻或非人道對待的風險，或因人種、膚色、年齡、性別、性傾向...等在招聘及實際工作中歧視或騷擾員工的風險。	<ul style="list-style-type: none"> 公司訂定並公告「人權政策」、「員工工作規則」、「勞工與道德管理規範」、「執行職務遭受不法侵害之預防計劃」、「預防職場不法侵害書面聲明」、「性騷擾防治處理辦法」、「禁止工作場性騷擾聲明」相關辦法。 提供多元溝通管道，員工可透過勞資會議、職工福利委員會會議、職業安全衛生委員會會議、伙食委員會議、工作及管理會議、員工關係活動、座談會、訓練課程.....等，參與討論及表達意見；也可利用員工意見反應專線、專區及電子信箱，及績效管理系統等，提出建議、申訴，透過專人及申訴委員會處理相關案件，達到充份溝通及解決問題的目標，並保護相關人員的安全及權益。 每年進行『RBA勞工與道德風險評估作業』、『職場不法侵害預防作業』，透過風險評估作業，辨識潛在風險議題、區域，並提出項應的措施，加強預防、檢測和應對，確保職場環境安全。 每年全員定期完成ESG、RBA、職場不法侵害防治相關教育訓練課程，強化人權意識。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢視、修訂人權相關辦法、措施，及相關申訴、意見反應管道的暢通性。 若有相關情事發生，將對案件受害者或申訴者，提供適當的保護與安置，避免遭到報復或不公平的對待。 若有違反規定情事，落實內部調查與獎懲作業，返還員工應得權益。

改善行動與成效

工時：

透過日常及定期管理相關機制，嚴格監督及管控工時的合法、合理性。本年度未有工時申訴相關爭議訴訟案件產生。



- 設置加班、請假、出勤及出勤刷卡機相關管理系統，輔助管理員工工時記錄。
- 每日及每週發出出勤刷卡記錄異常通知信給同仁及所屬主管，輔助主管及同仁注意工時管控及調配。
- 每週提供各單位主管「各單位人員休假統計表」、「人力預算及召募管理統計表」、「turnover analysis」，輔助主管了解同仁休假、及單位人力水位情況，有利人力規劃及安排。
- 除於人力資源處月會、專案會議定期報告及檢視工時管控現況及成效外，並於每週的高階主管會議報告「每月加班時數及原因分析」、「歷年產能/加班時數分析」．．．等工時相關管控成果，展現公司監督及管理的承諾。

改善行動與成效

反歧視/反騷擾/人道待遇：

提供多元溝通管道，每年進行『RBA勞工與道德風險評估作業』『職場不法侵害預防作業』，並定期舉辦ESG、RBA、職場不法侵害防治等相關教育訓練課程，強化人權意識，降低風險發生機率，確保職場環境安全。本年度未有相關爭議訴訟案件產生。

■ 多元溝通管道

- 公司官網：
<https://www.epi.episil.com/>
聯絡我們
- 公司年報
- 公司財報
- 永續報告書：
永續重大議題 - 利害關係人關心程度調查
ESG專用信箱：epi.esg@epi.episil.com
- 供應鏈管理：
電話：+886-3-5632255 #2300 洪處長
E-mail：procurement@epi.episil.com
- 從業道德/個人資料保護 專線
電話：+886-3-5632255 #2226 陳小姐
E-mail：2226@epi.episil.com



- 申訴專用電話：分機2226
- 申訴專用信箱：2226@epi.episil.com
- 申訴專區：公司portal『有話溫柔說』
- 溝通會議：勞資會議、職工福利委員會議、職業安全衛生委員會議、伙食委員會議、員工座談會...。
- 意見調查：透過每年一次的「嘉晶幸福溫度計」員工滿意度調查作業，了解同仁對於薪資、福利、訓練、員關、工作環境、主管管理、公司治理.....等各項政策的滿意程度。



2025年度員工滿意度調查結果：

調查含蓋期間：2024/1/1-2024/12/31

調查對象：全體員工，問卷回收率達81%。

調查方式：線上問卷填寫

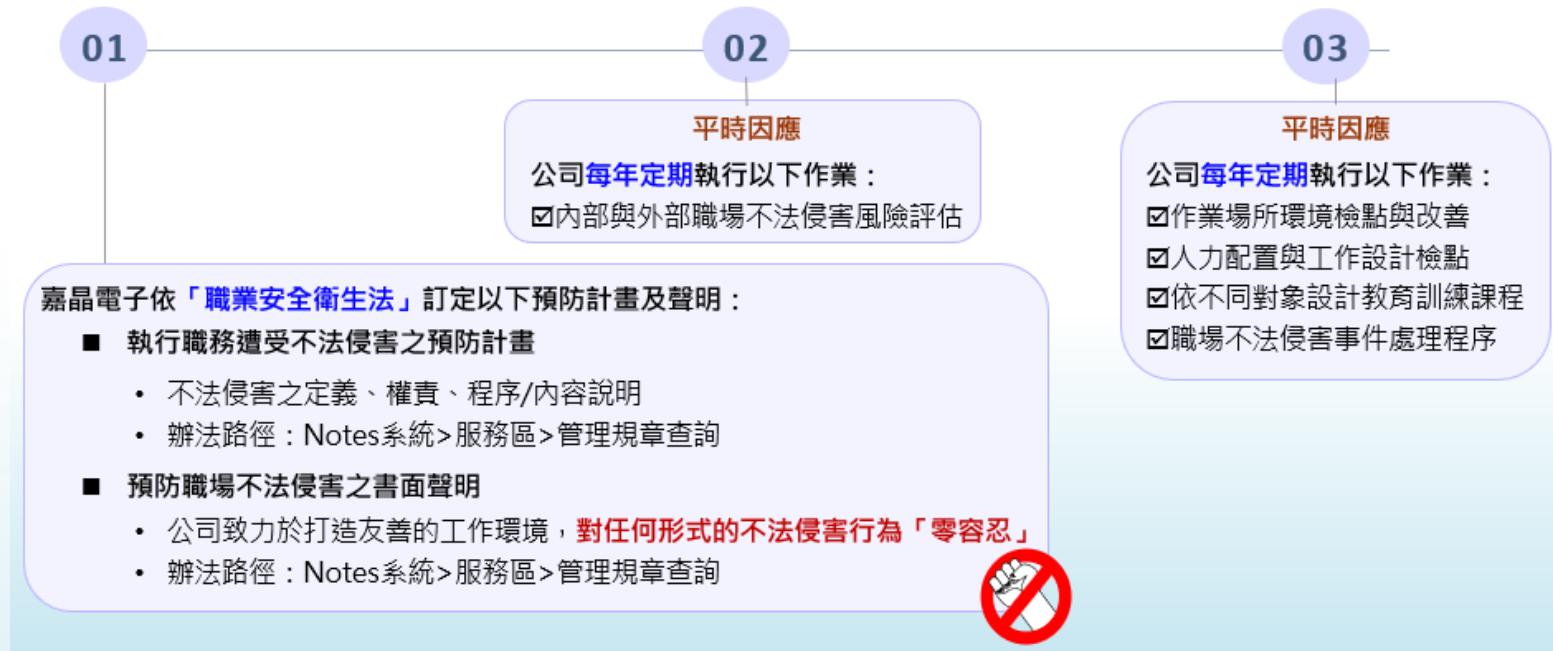
調查結果：問卷採五等量表，各項平均滿意度皆有3.6分以上，對公司整體的滿意程度平均3.9分。其中對執行現況的最滿意前三項為：(1)提供健康促進方案；(2)提供舒適、安全的工作環境，及給予相關訓練、設備與措施；(3)提供法定保險、團保服務，及眷屬團保加保。較不滿意的前三項為：(1)員工餐廳/團膳、用餐補助的提供；(2)合理的獎酬制度；(3)合理的績效管理考評與升遷制度。針對問卷調查結果及同仁建議，擬定改善計劃包括：(1)優化團膳品質；(2)強化獎酬、升遷與績效管理考核制度；(3)資源多元分配；(4)籌辦同仁較期待的活動。以持續提升同仁滿意度，實現幸福企業的使命！

■ 職場不法侵害預防作業

鑑別說明：

依據最新職場不法侵害指引(2025/2發佈)，透過評估「適性配工」、「工作設計」、「物理環境」、工作場所設計」及「行政管制措施」等面向進行評估，以識別潛在的傷害、法律後果及職場環境的風險程度。透過風險評估作業，能夠辨識潛在風險區域，並提出項應的措施，加強預防、檢測和應對職場不法侵害行為，確保職場環境安全。

職場不法侵害預防流程



風險評估作業：

■ 作業頻率：每年進行一次評估作業

■ 作業說明：

表單名稱	職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表	場不法侵害預防之作業場所適性配工與工作設計檢點紀錄表_「適性配工」及「工作設計」方面	職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表_「物理環境」、「工作場所設計」及「行政管制措施」方面
調查期間	2025/03/25~2025/04/30	2025/03/25~2025/04/30	2025/4/11~2025/5/09
調查重點	針對內、外部潛在不法侵害風險類型(肢體/語言/心理/性騷擾/跟蹤騷擾)，進行風險發生的可能性及嚴重性評估。	依據環境職場不法侵害指引，制定環境檢點表。檢點表涵蓋「適性配工」和「工作設計」面向。	針對「物理環境」、「工作場所設計」及「行政管制措施」等方面，進行場所現況描述(含現有措施)及應增加或改善之措施填寫。
填寫對象	各部門主管	各部門主管	各廠區工安、總務、廠務主管
進行方式	<ul style="list-style-type: none"> 各部門主管依評估表中的項目，評估所屬單位之不法侵害風險狀況。 檢核單位檢視評估結果，依據職場不法侵害指引辦法，提出改善建議。 	<ul style="list-style-type: none"> 主管依檢點表的內容項目，進行所屬部門實地檢查。 將檢點結果、發現的問題、風險程度紀錄。 依檢點結果提出改善建議及計畫。 	<ul style="list-style-type: none"> 主管依檢點表的內容項目，進行公司實地檢點。 將檢點結果、發現的問題、風險程度紀錄。 依檢點結果提出改善建議及計畫

■ 調查結果：各單位檢點回覆結果顯示「適性配工」、「工作設計」、「物理環境」、「工作場所設計」及「行政管制措施」等面向為低度風險，並有做好相對應的管理措施。

目錄 1. 人權承諾與相關政策 2. 人權治理與組織 3. 人權盡職調查作業與結果 4. 人權議題減緩及補救措施

■ 宣導與教育訓練

除相關規章辦法公告於公司內部Portal首頁，方便同仁查詢外，另針對ESG、RBA、職場不法侵害防治.....等相關議題，每年進行新人到職訓練及全員在職教育訓練，完訓率達100%，以強化反歧視/反騷擾/人道待遇等人權意識。



相關規章辦法：

- 人權政策
- 員員工工作規則
- 勞工與道德管理規範
- 執行職務遭受不法侵害之預防計劃
- 預防職場不法侵害書面聲明
- 性騷擾防治處理辦法
- 禁止工作場性騷擾聲明
- 員工申訴辦法

相關訓練課程：

- 內線交易一點通
- 誠信經營守則宣導
- 友善職場宣導
- 責任商業聯盟行為準則(RBA) 宣導
- 員工從業道德準則 宣導
- 資訊安全守則宣導
- 機密文件資訊保護課程
- 個人資料保護介紹
- 預防職場不法侵害課程
- 預防職場性騷擾課程

結語

嘉晶電子將持續關注國內、外人權相關政策的發展及需求，與利害關係人保持良性溝通，透過每年定期的人權風險盡職調查作業，預防及降低人權違害風險，提供安全的職場環境，實現永續發展目標。