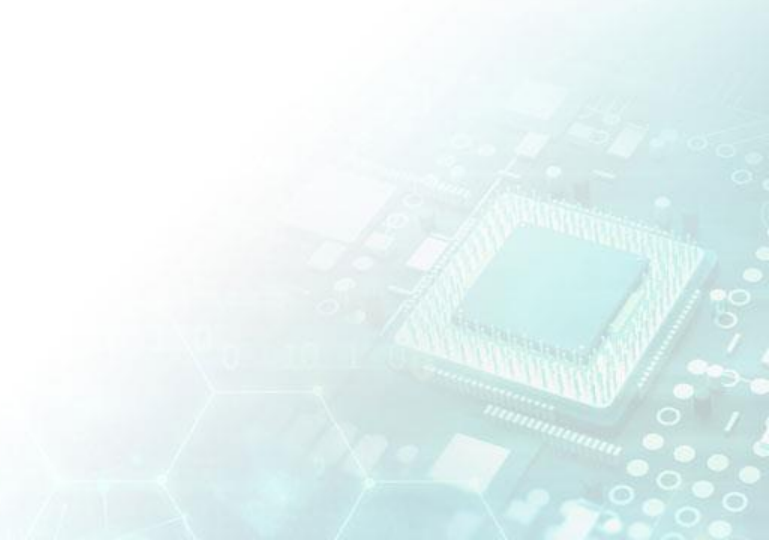


# 創意電子人權盡職調查報告



# / Agenda

- ◆ 創意電子人權政策與承諾(P4)
- ◆ 創意電子人權管理及相關政策(P5)
- ◆ 人權盡職調查：
  - 遵循原則及調查時間(P6)
  - 調查範疇及涵蓋率(P7)
  - 調查流程(P8)
  - 人權議題鑑別及影響對象(P9)
  - 人權議題風險評估(P10)
  - 調查結果及採取措施(P11~14)
- ◆ 監測追蹤及總結(P15)
- ◆ 附件：相關認證(P17)

# 創意電子人權政策與承諾

創意電子承諾、支持並致力於追求符合「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業和人權指導原則」、「經濟合作暨發展組織跨國企業指導綱領」、「社會責任國際組織 (SAI)」等國際勞工及人權標準以及營運所在國的法規，並採取與負責任商業聯盟行為準則 (RBA) 一致的行動，有尊嚴地對待並尊重所有人員。

創意電子重視以下人權政策並全面落實，以維護包括正職員工、契約及臨時人員、實習生在內的所有人員的人權，同時要求供應鏈夥伴亦需遵循同一標準。

## 人權政策：

- 在我們的營運中融入對經濟、社會、文化、公民、政治權利以及發展的尊重。
- 杜絕不法歧視、確保工作機會均等，並提供安全與健康且零騷擾、無霸凌的工作環境。
- 禁止強迫勞動，禁用童工並保障年輕勞工的權利，及保障員工就業及結社自由。
- 保障原住民、婦女、移工、契約人員與殘疾人士等弱勢或邊緣化團體的勞動權利。
- 恪守所有適用的薪資、福利及工時法規。
- 按時給付公平且適法的生活工資，並以薪資單說明合法扣除額。
- 營造樂於溝通的環境，並建立開放型管理模式。
- 支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
- 提供多元溝通管道及申訴機制，並保護申訴者身分。
- 承諾負責任的礦產採購。
- 定期進行人權盡職調查，檢視潛在風險、制定相關措施並定期追蹤執行狀況。

# 創意電子人權管理及相關政策

創意電子為所有營運據點之員工及新進人員提供人權相關課程以提升人權意識，並提供多元且順暢的溝通管道與員工進行溝通，並制定員工、供應商、外包商、承攬商等人權相關管理辦法。

## ▲ 溝通管道

員工	供應商
<ul style="list-style-type: none"> <li>員工溝通大會(每季)</li> <li>勞資會議(每季)</li> <li>員工申訴信箱(不定期)</li> <li>單位溝通會議(不定期)</li> <li>生活服務信箱(不定期)</li> <li>員工敬業度調查(每年)</li> <li>檢舉信箱(不定期)</li> <li>審計委員會主席信箱(不定期)</li> <li>電子公佈欄(不定期)</li> <li>公司官網(不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商資訊平台</li> <li>定期問卷調查</li> <li>供應商稽核</li> <li>供應商大會</li> <li>面訪與會議</li> </ul>

## ▲ 人權相關政策

官網公開政策	內部政策
人權政策	創意電子股份有限公司申訴辦法(11-00-95-000)
多元、公平與共融宣言	創意電子股份有限公司檢舉辦法(11-05-15-000)
永續發展實務守則	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法(11-00-22-000)
RBA行為準則	機密資訊保護政策(11-00-74-000)
供應商行為準則	誠信經營作業程序暨從業道德規範(11-00-90-000)
衝突礦產之聲明與承諾	安全衛生管理規章(19-00-27-000)
隱私權政策	員工健康服務計畫作業標準(19-00-14-000)
	職安四法(包括執行職務遭受不法侵害預防計畫、人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、母性健康保護計畫)(19-00-32~35-000)
	供應商行為守則風險評估程序(10-06-13-000)
	承攬商安全衛生管理作業標準(19-00-23-000)
	外包及供應商安全衛生管理作業標準(19-00-24-000)

## 人權盡職調查遵循原則及調查時間

創意電子於2023年啟動人權盡職調查流程，並將其納入企業永續經營的重要項目之一。人權盡職調查遵循「世界人權宣言」、「全球盟約」、「聯合國企業和人權指導原則」、「國際勞工組織中工作基本原則與權利宣言」原則，並根據上述指導原則定期審視人權管理狀況。人力資源單位至少每三年進行一次盡職調查以發現重大人權議題，並予以檢視及追蹤執行狀況。

### 調查時間

2023年11月

# 人權盡職調查範疇及涵蓋率

## 調查範疇及涵蓋率

- 員工採抽樣調查，抽樣信心水準90%、誤差率5%，並依員工男女比例進行分配，共發出200份問卷，回收數量為189份，問卷回收率為94.5%。  
問卷對象包含：
  - 創意電子全球員工，包含台灣(新竹、台北、台南)、中國、日本、韓國、越南、美國、歐洲，若以營運據點而言涵蓋比率為100%
  - 各部門人員涵蓋比率100%
  - 正職/非正職員工、男/女性、本國/外國籍員工、身心障礙者、管理職/非管理職、妊娠/哺育中女性員工
- 供應商：調查第一階關鍵供應商  
(第一階關鍵供應商定義：加工付款金額佔比前 80% 或季出貨數量達一百萬顆)
- 客戶：由公司內部自行評估



# 人權盡職調查流程

## 1. 人權承諾及修/擬訂人權相關辦法

承諾支持並遵循國際人權規範、制訂人權政策及相關辦法並適時修訂

## 2. 風險辨識

- 檢視國內/外人權相關公約與法規，彙整人權衝擊潛在風險議題清單，並辨識出重大關注議題
- 確認組織屬性與營運型態的重大人權議題與受影響對象

## 3. 風險評估

針對員工、供應商、客戶定期評估人權衝擊，了解風險暴露程度

## 4. 風險減緩與補救措施

- 針對具人權風險之議題，制定與執行風險減緩措施
- 針對實際發生衝擊之議題，規劃與落實補償措施

## 5. 改善追蹤

- 揭露人權盡職調查結果
- 追蹤各項風險減緩措施執行狀況
- 追蹤各項潛在議題風險改善情形

## 6. 定期檢討

- 檢討風險評估工具及流程，以完善人權盡職調查機制
- 檢討相關程序及管理作業，持續優化人權風險之管理



# 人權議題鑑別及影響對象

本次人權風險鑑別流程共識別勞工權利、健康與安全、公司治理三大面向計16項風險議題；另經評估有4項議題可透過實證資料確認本公司無違反可能。

類型	人權議題	受影響對象		
		自身營運員工	供應商員工	客戶
勞工權利	強迫勞動	○	○	
	集會或結社自由	○	○	
	多元公平共融以及不歧視	○	○	
	勞資溝通順暢	○	○	
	工資和工時	○	○	
	僱傭協議	○	○	
	職場不法侵害/性騷擾	○	○	
	工作與生活平衡	○	○	
	同工同酬	○	○	
	團體協商(*註)	○	○	
	人口販賣(*註)	○	○	
	童工與年輕勞工(*註)	○	○	
	母性保護(*註)	○	○	
健康與安全	職場健康與安全	○	○	
公司治理	資訊安全與隱私權保護	○	○	○
	知識產權	○	○	○

\*註：經評估後對自身營運員工確認無發生風險之可能性



# 人權議題風險評估

創意電子依調查對象建立人權風險評估調查問卷，問卷調查評分方式如下說明：

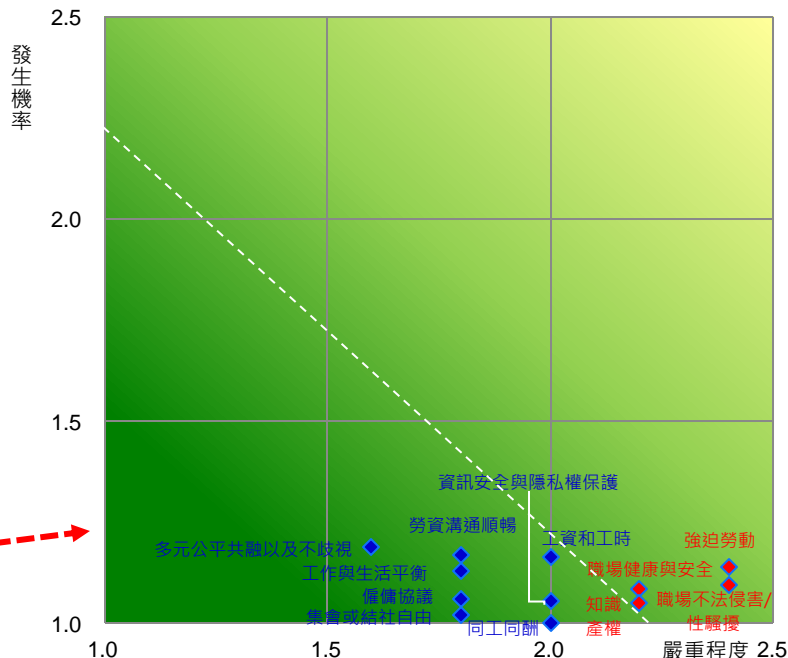
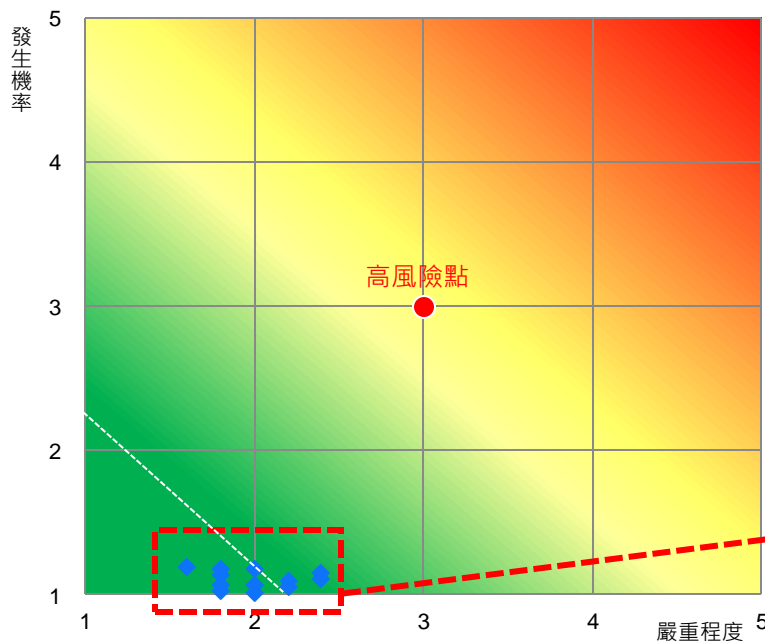
議題發生機率			
分數	程度分類	定性說明	定量說明
1	極低	一般情況下不會發生	每年發生1次以下
2	低	極少情況下會發生	每半年發生1次以上
3	中等	某些情況下會發生	每季發生1次以上
4	高	較多情況下會發生	每月發生1次以上
5	極高	常常會發生	每周發生1次以上

議題嚴重性			
分數	規模	範圍	可補救性
1	對身心健康及安全影響甚微	對利害關係人無負面影響	1年內可以恢復原狀或消除其影響力
2	對身心健康及安全有輕度影響：輕微傷害或疾病(無工時損失)	在特定利害關係人族群中，對某部分利害關係人造成影響	需1~3年恢復原狀或消除其影響力
3	對身心健康及安全有中度影響：造成傷害需進行復健(有工時損失)	在特定利害關係人族群中，對多數利害關係人造成影響	需3~5年恢復原狀或消除其影響力
4	對身心健康及安全有嚴重影響：導致身心障礙	對多數利害關係人族群造成影響	需5~10年恢復原狀或消除其影響力
5	對身心健康及安全有重大影響：導致死亡	對所有利害關係人族群造成影響(社區、員工、供應商)	不太可能恢復原狀或消除其影響力

# 人權盡職調查結果-員工

## 創意電子員工

依據問卷調查結果製作人權風險矩陣。人權風險矩陣依發生機率及嚴重程度的風險乘積，定義每個議題的風險程度，創意電子定義高風險為發生機率及嚴重程度在3分以上，**本次調查結果顯示創意電子無任何高風險議題需立即處理，且均落在低風險範圍內。**



# 人權盡職調查結果及採取措施-員工

本次調查皆無高風險議題，但會針對四項議題持續進行優化以降低其風險衝擊，採取的措施如下：

議題	預防措施	發生後補救措施	目標設定	措施涵蓋率
強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●依據各據點法規訂定合規的管理辦法               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 明訂工作時間及符合法規規定</li> <li>➢ 加班時數符合法規上限且提出申請需經主管同意</li> </ul> </li> <li>●每月檢視出勤報表是否合規</li> <li>●系統管理               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 超出加班時數者系統自動發出信件通知給主管</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●若有強迫勞動或工時過長將進行調查並要求單位主管改善</li> <li>●員工加班可自行選擇申請補休或是加班費，由個人安排適當的休假</li> </ul>	強迫勞動申訴：0件	100%
職場不法侵害/性騷擾	<ul style="list-style-type: none"> <li>●訂定職場不法侵害預防計畫               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 員工教育訓練、危害辨識、風險評估、防治措施、申訴管道宣導等</li> <li>➢ 定期執行場所檢點紀錄、查核及評估</li> <li>➢ 偵測員工遭受內外部侵害風險</li> </ul> </li> <li>●訂定職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●設有通報/申訴管道及事件處理程序               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 由專人進行調查並追蹤處理進度</li> <li>➢ 不公開方式處理並保護申訴人及處理人</li> <li>➢ 經調查屬實者或經證實有誣告之事實者，將視情節輕重依工作規則懲戒或處理</li> </ul> </li> </ul>	職場不法侵害/性騷擾申訴：0件	100%
職場健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>●設置環境暨職業安全委員會，並取得ISO45001               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 定期教育訓練及執行風險辨識和評估</li> <li>➢ 定期辦理作業環境監測</li> <li>➢ 疏散演練</li> </ul> </li> <li>●制定『員工健康服務計畫作業標準』維護員工健康</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●提出矯正預防措施並於環境暨安全衛生委員會進行報告說明</li> <li>●改善工作環境</li> <li>●尋求外部醫療協助及醫師評估建議協助員工</li> </ul>	因公產生的職業災害事件：0件	100%
知識產權	<ul style="list-style-type: none"> <li>●聘僱合約書明文約定受僱期間所產出之智慧財產權歸屬</li> <li>●訂定專利提案申請程序</li> <li>●提供課程強化RD對於專利權的認知，並於交接清單增加專利提案相關文件資料</li> <li>●對不能公開且具技術價值之提案改以營業秘密保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●若智慧財產權之歸屬產生爭議，將根據專利法相關規定予以釐清並採取對應措施。</li> <li>●若經查發現確有涉入違反或洩漏知識產權/營業秘密或相關情事，將由機密資訊安全委員會立即進行調查</li> <li>●根據調查後結果，立即檢討改善措施，並依照內部相關管理辦法進行相關懲戒措施</li> </ul>	知識產權糾紛：0件	100%

# 人權盡職調查結果及採取措施-供應商

## 創意電子供應商

本次問卷內容僅調查風險發生機率，依據問卷結果發生機率前三項之風險議題分別為『強迫勞動』、『勞資溝通順暢』、『職場健康與安全』，將採取以下措施降低風險衝擊：

議題	預防措施	發生後補救措施	目標設定	措施涵蓋率
強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●要求供應商簽署供應商行為準則及聲明書，並確保供應商落實ESG永續方針及RBA 相關規範</li> <li>●透過外部稽核程序和ESG風險評估問卷年度調查(其中亦包含人權議題，例如強迫勞動、職安、勞資溝通...等)，找出已存在或潛在之風險項目，並評估其可能造成之衝擊程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●要求供應商限期改善並進行追蹤</li> <li>●未遵守供應商行為準則或不配合改善之供應商，依規範將導致雙方業務關係的終止</li> </ul>	無不合規案件發生	100%
勞資溝通順暢	<ul style="list-style-type: none"> <li>●制定承攬商管理程序管理承攬商之作業安全，由職業安全人員主動實施巡檢任務，並提出改善預防措施，以確保入廠作業之承攬商人員之安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●要求供應商強化內部各項溝通管道之運作效率，確保員工溝通機制的活化與有效性</li> <li>●未遵守供應商行為準則或不配合改善之供應商，依規範將導致雙方業務關係的終止</li> </ul>	無不合規案件發生	100%
職場健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>●根據人權議題適時調整供應商管理制度並要求供應商落實各項人權管理措施</li> <li>●鼓勵供應商規劃員工健康促進活動以維護員工健康</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●若發生關鍵供應商於職業安全健康有高風險情事除年度稽核進行實地審查，並要求限期改善及追蹤</li> <li>●未遵守供應商行為準則或不配合改善之供應商，依規範將導致雙方業務關係的終止</li> </ul>	無不合規案件發生	100%

# 人權盡職調查結果及採取措施-客戶

## 創意電子客戶

經內部自行評估對本公司客戶有影響之風險議題為『資訊安全與隱私權保護』、『知識產權』，將採取以下措施降低風險衝擊：

議題	預防措施	發生後補救措施	目標設定	措施涵蓋率
資訊安全與隱私權保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公司成立機密資訊安全委員會及訂定資訊安全政策，具體規範員工在作業程序時需遵守相關規則持續宣導並執行資訊安全政策與客戶隱私保護措施，以保護公司商業機密及客戶資料不外洩</li> <li>●持續取得ISO27001驗證，確保資訊的機密性、完整性及可用性</li> <li>●每年進行2次全體員工的機密資訊與隱私權保護教育訓練與考試，提升資安與隱私保護意識</li> <li>●每年進行2次社交工程演練，強化同仁警覺性及防護能力，以降低資訊外洩之風險</li> <li>●每季對全公司進行資訊安全及隱私權保護教育訓練宣導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●若經查發現員工、供應商確有涉入違反隱私權及個資保護政策或相關情事，由機密資訊安全委員會立即進行調查</li> <li>●根據調查後結果，立即檢討改善措施，並依照內部相關管理辦法進行相關懲戒措施</li> </ul>	資訊安全事件發生率 <1件	100%
知識產權	<ul style="list-style-type: none"> <li>●專案過程中就可能產出之智慧財產權，與客戶事先於合約中約定其所有權歸屬</li> <li>●就侵害智慧財產權之處理方式，與客戶事先於合約中約定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●若與客戶就研發過程、交付產品產生智慧財產權之糾紛，首先將審視合約條款，釐清權益歸屬；若無明文規範，則透過協商方式處理</li> </ul>	知識產權糾紛案件： 0件	100%

## ／ 監測追蹤及總結

對於盡職調查實施之追蹤，創意電子將透過人力資源部門及ESG委員會，每年對於緩解及預防管理措施的有效性進行檢查及審核，並於ESG委員會中呈報結果。

創意電子未來除了職場不法侵害、歧視、性騷擾零容忍之外，仍會持續及定期對內部員工進行人權教育，適時調整人權相關辦法及管理制度，將人權議題列入公司風險評估項目，並影響供應商共同維護及保障其員工人權。

創意電子將定期評估人權風險、政策、執行成效，持續打造及提供員工更優質的工作環境，並將執行成果公開揭露於企業永續報告書及官網，讓所有利害關係人皆能公開檢視，以實現持續改善並邁向公司企業永續目標。

The logo for GUC, consisting of the letters 'GUC' in a bold, green, sans-serif font.

The Advanced ASIC Leader

# 附件

## 相關認證

# 相關認證

## ◆ ISO 45001 職業安全衛生認證



## ◆ ISO 27001 資訊安全認證







# Presentation Disclaimer

The content may only represent current status and are subject to change without prior notice.



The logo for GUC, consisting of the letters 'GUC' in a bold, white, sans-serif font. The background of the entire slide is a teal-tinted image of a modern building's glass and steel facade, with a prominent green line graphic that forms a stylized 'L' shape or a corner bracket, extending from the top right towards the bottom left.

**GUC**

The Advanced ASIC Leader

**Thank You**  
for your attention