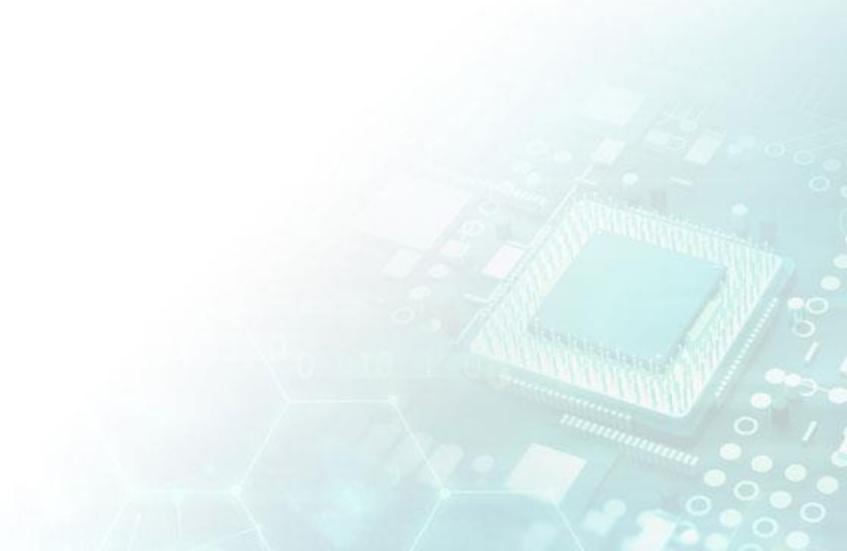


创意电子人权尽职调查报告



/ Agenda

- ◆ 创意电子人权政策与承诺 [\(P4\)](#)
- ◆ 创意电子人权管理及相关政策 [\(P5\)](#)
- ◆ 人权尽职调查：
 - 遵循原则及调查时间 [\(P6\)](#)
 - 调查范畴及涵盖率 [\(P7\)](#)
 - 调查流程 [\(P8\)](#)
 - 人权议题鉴别及影响对象 [\(P9\)](#)
 - 人权议题风险评估 [\(P10\)](#)
 - 调查结果及采取措施 [\(P11~14\)](#)
- ◆ 监测追踪及总结 [\(P15\)](#)
- ◆ 附件：相关认证 [\(P17\)](#)

创意电子人权政策与承诺

创意电子承诺、支持并致力于追求符合「联合国世界人权宣言」、「联合国全球盟约」、「联合国企业和人权指导原则」、「经济合作暨发展组织跨国企业指导纲领」、「社会责任国际组织 (SAI)」等国际劳工及人权标准以及营运所在国的法规，并采取与负责任商业联盟行为准则 (RBA) 一致的行动，有尊严地对待并尊重所有人员。

创意电子重视以下人权政策并全面落实，以维护包括正职员工、契约及临时人员、实习生在内的所有人员的人权，同时要求供应链伙伴亦需遵循同一标准。

人权政策：

- 在我们的营运中融入对经济、社会、文化、公民、政治权利以及发展的尊重。
- 杜绝不法歧视、确保工作机会均等，并提供安全与健康且零骚扰、无霸凌的工作环境。
- 禁止强迫劳动，禁用童工并保障年轻劳工的权利，及保障员工就业及结社自由。
- 保障原住民、妇女、移工、契约人员与残疾人士等弱势或边缘化团体的劳动权利。
- 恪守所有适用的薪资、福利及工时法规。
- 按时给付公平且适法的生活工资，并以薪资单说明合法扣除额。
- 营造乐于沟通的环境，并建立开放型管理模式。
- 支持并协助员工维持身心健康及工作生活平衡。
- 提供多元沟通管道及申诉机制，并保护申诉者身分。
- 承诺负责任的矿产采购。
- 定期进行人权尽职调查，检视潜在风险、制定相矣措施并定期追踪执行状况。

创意电子人权管理及相关政策

创意电子为所有营运据点之员工及新进人员提供人权相关课程以提升人权意识，并提供多元且顺畅的沟通管道与员工进行沟通，并制定员工、供货商、外包商、承揽商等人权相关管理办法。

▲ 沟通管道

员工	供货商
<ul style="list-style-type: none"> • 员工沟通大会(每季) • 劳资会议(每季) • 员工申诉信箱(不定期) • 单位沟通会议(不定期) • 生活服务信箱(不定期) • 员工敬业度调查(每年) • 检举信箱(不定期) • 审计委员会主席信箱(不定期) • 电子公布栏(不定期) • 公司官网(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> • 供货商信息平台 • 定期问卷调查 • 供货商稽核 • 供货商大会 • 面访与会议

▲ 人权相关政策

官网公开政策	内部政策
人权政策	创意电子股份有限公司申诉办法(11-00-95-000)
多元、公平与共融宣言	创意电子股份有限公司检举办法(11-05-15-000)
永续发展实务守则	工作场所性骚扰防治措施申诉及惩戒办法(11-00-22-000)
RBA行为准则	机密信息保护政策(11-00-74-000)
供货商行为准则	诚信经营作业程序暨从业道德规范(11-00-90-000)
冲突矿产之声明与承诺	安全卫生管理规章(19-00-27-000)
隐私权政策	员工健康服务计划作业标准(19-00-14-000)
	职安四法(包括执行职务遭受不法侵害预防计划、人因性危害预防计划、异常工作负荷促发疾病预防计划、母性健康保护计划)(19-00-32~35-000)
	供货商行为守则风险评估程序(10-06-13-000)
	承揽商安全卫生管理作业标准(19-00-23-000)
	外包及供货商安全卫生管理作业标准(19-00-24-000)

人权尽职调查遵循原则及调查时间

创意电子于2023年启动人权尽职调查流程，并将其纳入企业永续经营的重要项目之一。人权尽职调查遵循「世界人权宣言」、「全球盟约」、「联合国企业和人权指导原则」、「国际劳工组织中工作基本原则与权利宣言」原则，并根据上述指导原则定期审视人权管理状况。人力资源单位至少每三年进行一次尽职调查以发现重大人权议题，并予以检视及追踪执行状况。

调查时间

2023年11月

人权尽职调查范畴及涵盖率

调查范畴及涵盖率

- 员工采抽样调查，抽样信心水平90%、误差率5%，并依员工男女比例进行分配，共发出200份问卷，回收数量为189份，问卷回收率为94.5%。
问卷对象包含：
 - 创意电子全球员工，包含台湾(新竹、台北、台南)、中国、日本、韩国、越南、美国、欧洲，若以营运据点而言涵盖比率为100%
 - 各部门人员涵盖比率100%
 - 正职/非正职员工、男/女性、本国/外国籍员工、身心障碍者、管理职/非管理职、妊娠/哺育中女性员工
- 供货商：调查第一阶关键供货商
(第一阶关键供货商定义：加工付款金额占比前 80% 或季出货数量达一百万颗)
- 客户：由公司内部自行评估



人权尽职调查流程



人权议题鉴别及影响对象

本次人权风险鉴别流程共识别劳工权利、健康与安全、公司治理三大面向计16项风险议题；另经评估有4项议题可透过实证数据确认本公司无违反可能。

类型	人权议题	受影响对象		
		自身营运员工	供货商员工	客户
劳工权利	强迫劳动	○	○	
	集会或结社自由	○	○	
	多元公平共融以及不歧视	○	○	
	劳资沟通顺畅	○	○	
	工资和工时	○	○	
	雇佣协议	○	○	
	职场不法侵害/性骚扰	○	○	
	工作与生活平衡	○	○	
	同工同酬	○	○	
	团体协商(*注)	○	○	
	人口贩卖(*注)	○	○	
	童工与年轻劳工(*注)	○	○	
	母性保护(*注)	○	○	
	健康与安全	职场健康与安全	○	○
公司治理	信息安全与隐私权保护	○	○	○
	知识产权	○	○	○

*注：经评估后对自身营运员工确认无发生风险之可能性

人权议题风险评估

创意电子依调查对象建立人权风险评估调查问卷，问卷调查评分方式如下说明：

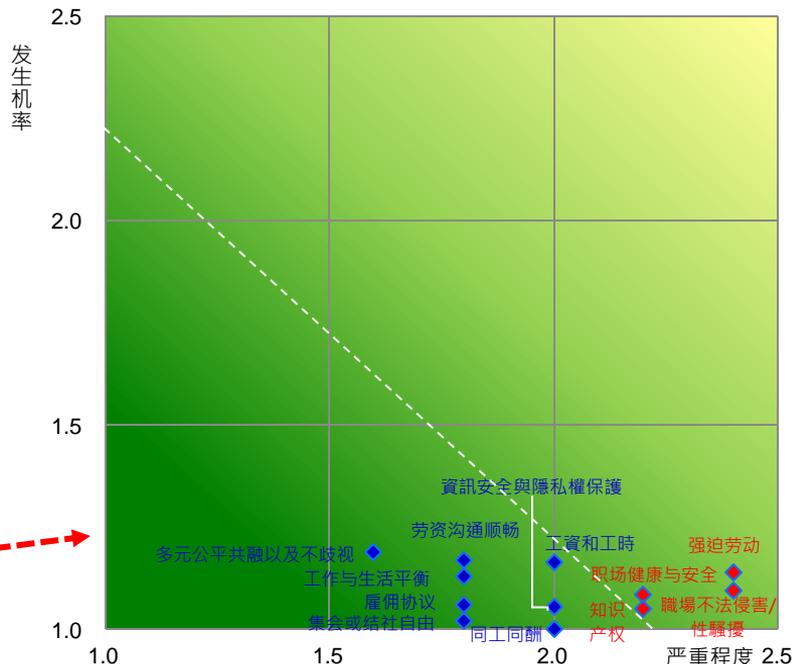
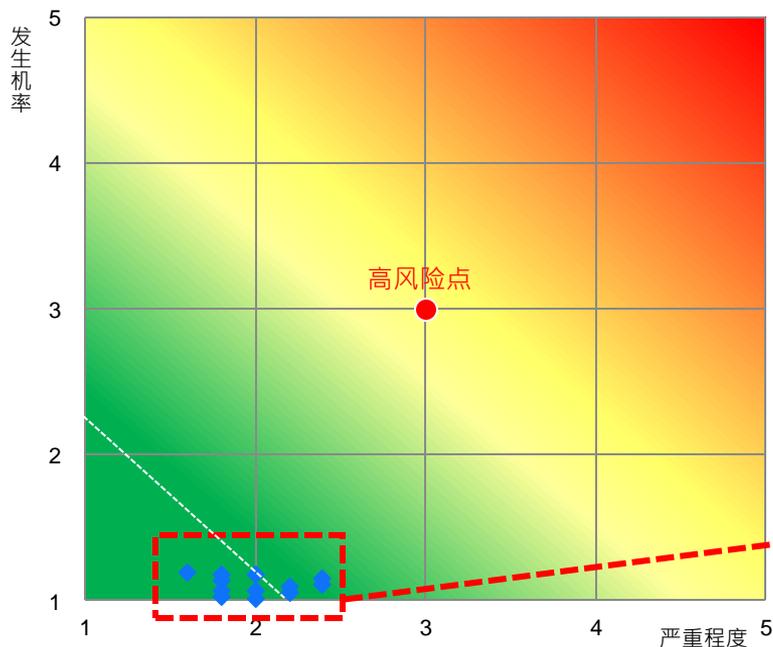
议题发生机率			
分数	程度分类	定性说明	定量说明
1	极低	一般情况下不会发生	每年发生1次以下
2	低	极少情况下会发生	每半年发生1次以上
3	中等	某些情况下会发生	每季发生1次以上
4	高	较多情况下会发生	每月发生1次以上
5	极高	常常会发生	每周发生1次以上

议题严重性			
分数	规模	范围	可补救性
1	对身心健康及安全影响甚微	对利害关系人无负面影响	1年内可以恢复原状或消除其影响力
2	对身心健康及安全有轻度影响：轻微伤害或疾病(无工时损失)	在特定利害关系人族群中，对某部分利害关系人造成影响	需1~3年恢复原状或消除其影响力
3	对身心健康及安全有中度影响：造成伤害需进行复健(有工时损失)	在特定利害关系人族群中，对多数利害关系人造成影响	需3~5年恢复原状或消除其影响力
4	对身心健康及安全有严重影响：导致身心障碍	对多数利害关系人族群造成影响	需5~10年恢复原状或消除其影响力
5	对身心健康及安全有重大影响：导致死亡	对所有利害关系人族群造成影响(小区、员工、供货商)	不太可能恢复原状或消除其影响力

人权尽职调查结果-员工

创意电子员工

依据问卷调查结果制作人权风险矩阵。人权风险矩阵依发生机率及严重程度的风险乘积，定义每个议题的风险程度，创意电子定义高风险为发生机率及严重程度在3分以上，**本次调查结果显示创意电子无任何高风险议题需立即处理，且均落在低风险范围内。**



人权尽职调查结果及采取措施-员工

本次调查皆无高风险议题，但会针对四项议题持续进行优化以降低其风险冲击，采取的措施如下：

议题	预防措施	发生后补救措施	目标设定	措施涵盖率
强迫劳动	<ul style="list-style-type: none"> ●依据各据点法规订定合规的管理办法 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 明订工作时间及符合法规规定 ➢ 加班时数符合法规上限且提出申请需经主管同意 ●每月检视出勤报表是否合规 ●系统管理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 超出加班时数者系统自动发出信件通知给主管 	<ul style="list-style-type: none"> ●若有强迫劳动或工时过长将进行调查并要求单位主管改善 ●员工加班可自行选择申请补休或是加班费，由个人安排适当的休假 	强迫劳动申诉：0件	100%
职场不法侵害/性骚扰	<ul style="list-style-type: none"> ●订定职场不法侵害预防计划 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 员工教育训练、危害辨识、风险评估、防治措施、申诉管道倡导等 ➢ 定期执行场所检点纪录、查核及评估 ➢ 侦测员工遭受内外部侵害风险 ●订定职场性骚扰防治措施、申诉及惩戒办法 	<ul style="list-style-type: none"> ●设有通报/申诉管道及事件处理程序 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 由专人进行调查并追踪处理进度 ➢ 不公开方式处理并保护申诉人及处理人 ➢ 经调查属实者或经证实有诬告之事实者，将视情节轻重依工作规则惩戒或处理 	职场不法侵害/性骚扰申诉：0件	100%
职场健康与安全	<ul style="list-style-type: none"> ●设置环境暨职业安全委员会，并取得ISO45001 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 定期教育训练及执行风险辨识和评估 ➢ 定期办理作业环境监测 ➢ 疏散演练 ●制定『员工健康服务计划作业标准』维护员工健康 	<ul style="list-style-type: none"> ●提出矫正预防措施并于环境暨安全卫生委员会进行报告说明 ●改善工作环境 ●寻求外部医疗协助及医师评估建议协助员工 	因公产生的职业灾害事件：0件	100%
知识产权	<ul style="list-style-type: none"> ●聘用合约书明文约定受雇期间所产出之知识产权归属 ●订定专利提案申请程序 ●提供课程强化RD对于专利权的认知，并于交接清单增加专利提案相关文件数据 ●对不能公开且具技术价值之提案改以营业秘密保护 	<ul style="list-style-type: none"> ●若知识产权之归属产生争议，将根据专利法相关规定予以厘清并采取对应措施。 ●若经发现确有涉入违反或泄漏知识产权/营业秘密或相关情事，将由机密信息安全委员会立即进行调查 ●根据调查后结果，立即检讨改善措施，并依照内部相关管理办法进行相关惩戒措施 	知识产权纠纷：0件	100%

人权尽职调查结果及采取措施-供货商

创意电子供货商

本次问卷内容仅调查风险发生机率，依据问卷结果发生机率前三项之风险议题分别为『强迫劳动』、『劳资沟通顺畅』、『职场健康与安全』，将采取以下措施降低风险冲击：

议题	预防措施	发生后补救措施	目标设定	措施涵盖率
强迫劳动	<ul style="list-style-type: none"> ●要求供货商签署供货商行为准则及声明书，并确保供货商落实ESG永续方针及RBA 相关规范 ●透过外部稽核程序和ESG风险评估问卷年度调查(其中亦包含人权议题，例如强迫劳动、职安、劳资沟通...等)，找出已存在或潜在之风险项目，并评估其可能造成之冲击程度 	<ul style="list-style-type: none"> ●要求供货商限期改善并进行追踪 ●未遵守供货商行为准则或不配合改善之供货商，依规范将导致双方业务关系的终止 	无不合规案件发生	100%
劳资沟通顺畅	<ul style="list-style-type: none"> ●制定承揽商管理程序管理承揽商之作业安全，由职业安全人员主动实施巡检任务，并提出改善预防措施，以确保入厂作业之承揽商人员之安全 	<ul style="list-style-type: none"> ●要求供货商强化内部各项沟通管道之运作效率，确保员工沟通机制的活化与有效性 ●未遵守供货商行为准则或不配合改善之供货商，依规范将导致双方业务关系的终止 	无不合规案件发生	100%
职场健康与安全	<ul style="list-style-type: none"> ●根据人权议题适时调整供货商管理制度并要求供货商落实各项人权管理措施 ●鼓励供货商规划员工健康促进活动以维护员工健康 	<ul style="list-style-type: none"> ●若发生关键供货商于职业安全健康有高风险情事除年度稽核进行实地审查，并要求限期改善及追踪 ●未遵守供货商行为准则或不配合改善之供货商，依规范将导致双方业务关系的终止 	无不合规案件发生	100%

人权尽职调查结果及采取措施-客户

创意电子客户

经内部自行评估对本公司客户有影响之风险议题为『信息安全与隐私权保护』、『知识产权』，将采取以下措施降低风险冲击：

议题	预防措施	发生后补救措施	目标设定	措施涵盖率
信息安全与隐私权保护	<ul style="list-style-type: none"> ●公司成立机密信息安全委员会及订定信息安全政策，具体规范员工在作业程序时需遵守相关规则持续倡导并执行信息安全政策与客户隐私保护措施，以保护公司商业机密及客户数据不外泄 ●持续取得ISO27001验证，确保信息的机密性、完整性及可用性 ●每年进行2次全体员工的机密信息与隐私权保护教育训练与考试，提升资安与隐私保护意识 ●每年进行2次社交工程演练，强化同仁警觉性及防护能力，以降低信息外泄之风险 ●每季对全公司进行信息安全及隐私权保护教育训练倡导 	<ul style="list-style-type: none"> ●若经调查发现员工、供货商确有涉入违反隐私权及个资保护政策或相关情事，由机密信息安全委员会立即进行调查 ●根据调查后结果，立即检讨改善措施，并依照内部相关管理办法进行相关惩戒措施 	信息安全事件发生率 <1件	100%
知识产权	<ul style="list-style-type: none"> ●项目过程中就可能产出之知识产权，与客户事先于合约中约定其所有权归属 ●就侵害知识产权之处理方式，与客户事先于合约中约定 	<ul style="list-style-type: none"> ●若与客户就研发过程、交付产品产生知识产权之纠纷，首先将审视合约条款，厘清权益归属；若无明文规范，则透过协商方式处理 	知识产权纠纷案件： 0件	100%

监测追踪及总结

对于尽职调查实施之追踪，创意电子将透过人力资源部门及ESG委员会，每年对于缓解及预防管理措施的有效性进行检查及审核，并于ESG委员会中呈报结果。

创意电子未来除了职场不法侵害、歧视、性骚扰零容忍之外，仍会持续及定期对内部员工进行人权教育，适时调整人权相关办法及管理制度，将人权议题列入公司风险评估项目，并影响供货商共同维护及保障其员工人权。

创意电子将定期评估人权风险、政策、执行成效，持续打造及提供员工更优质的工作环境，并将执行成果公开揭露于企业永续报告书及官网，让所有利害关系人皆能公开检视，以实现持续改善并迈向公司企业永续目标。

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

The Advanced ASIC Leader

附件 相关认证

相关认证

◆ ISO 45001 职业安全卫生认证



◆ ISO 27001 信息安全认证





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