

人權風險減緩措施

本公司依據 2024 年人權盡職調查結果，員工及關鍵供應商皆無重大人權風險，但針對個別值得關注之人權議題，建立相對應之管理目標、減緩及補救措施，並定期追蹤執行結果，檢視及調整管理措施，確保符合利害關係人之期待與需求。

台橡員工人權議題與因應措施

關注人權項目	1	2	3	4
	工時 (身心健康及家庭生活)	工作條件保障	職業安全衛生	言論與表達自由 _溝通管道
管理指標	- 工時相關申訴案件數 - 定期檢視同仁出勤情況 (如缺勤率)	- 工作條件相關申訴案件數 - 員工敬業度調查同意率	全集團記錄職業傷害事故率 (TRIR)	- 溝通管道不良相關申訴案件數 - 員工敬業度調查同意率
減緩措施	尊重和關心員工 - 按規定計算給付加班費 - 針對加班時數瀕臨每月上限的員工及其主管，主動關心工作情況，並提供合適資源減輕長時間工作的勞累 利用提醒，提高保健意識和合規性 - 提醒員工加班後休息，向所有員工分享良好做法 提供彈性工作選項 - 在工作條件支持的情況下，提供彈性工作選項以兼顧業務和個人需求	定期檢視 - 每年參與外部薪酬調查並分析市場趨勢報告 - 人力資源部門制定符合當地勞動條件和法規的工作規則 - 定期審查薪酬福利制度以確保市場競爭力 定期溝通 - 通過調查了解員工的想法，並做出合適的調整以提高員工敬業度 - 與工會合作，確保積極和公平的工作環境	提供安全工作環境 - 廠區通過 ISO 14001(環境管理系統)及 ISO 45001(職業安全衛生管理系統)驗證 建立及落實職業安全 - 成立職業安全衛生專責單位與責任照顧委員 - 訂定安全衛生工作守則、定期召開安全會 - 聘僱專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練	建立溝通管道 - 公司內部建立多種申訴機制和溝通管道 加強管理 - 鼓勵主管採用走動式管理 (Management by Walking Around, MBWA)，了解員工工作狀態
補救措施	- 同仁因健康因素需長期休養，可依規定程序申請留職停薪 - 員工加班後提供給付加班費或加班補休的休假機制供同仁選擇	定期調查、審查薪資及福利制度，確保公司提供工作條件於當地合法及合規	- 立即調離原工作 - 提供充分的醫療協助 - 依法給予假勤與薪資補償 - 由職業安全衛生委員會進行調查審議，並透過駐廠醫生評估或外部專科醫師進行診斷後，了解事故或異常情況 - 針對申訴案件進行了解，積極改善並保持溝通管道暢通	針對申訴案件進行了解，積極改善並保持溝通管道暢通
申訴機制	- 內部申訴信箱 - 公司網頁檢舉信箱	- 內部申訴信箱 - 公司網頁檢舉信箱 - 勞資會議	- 直接向單位主管申訴 - 工廠專業護理師 - 內部申訴信箱 - 公司網頁檢舉信箱	- 直接向單位主管申訴 - 勞資會議 - CEO 定期溝通會議 - 員工大會 (Employee Town Hall Meeting)
尋求建議或提出疑慮的機制	- 向廠護或駐廠醫生尋求醫療建議或身心評估 - 除台灣與美國同仁，中國大陸地區同仁自 2025 年起可撥打員工協助熱線，尋求外部專業諮詢，保障員工身心健康	向單位主管或人力資源部門提出	- 向廠護或駐廠醫生尋求醫療建議或身心評估 - 亦可撥打員工協助熱線，尋求外部專業諮詢，保障員工身心健康	向單位主管或人力資源部門提出

台橡供應商人權議題與因應措施

關注人權 風險項目	1	2	3	4
	反歧視與平等	言論與表達自由	集會與結社自由	強迫勞動
管理指標	- 新供應商簽署「台橡集團供應商對企業永續經營遵循聲明書」比例 - 每兩年關鍵供應商人權盡職調查完成率			
減緩措施	- 要求供應商依《台橡集團供應商永續經營評估表》進行自評並提供說明 - 定期進行供應商稽核評鑑，並就評鑑結果回饋及建議			
補救措施	如有人權相關違法事件，將要求限期改善			