

人权风险减缓措施

本公司依据 2024 年人权尽职调查结果，员工及关键供应商皆无重大人权风险，但针对个别值得关注意之人权议题，建立相对应之管理目标、减缓及补救措施，并定期追踪执行结果，检视及调整管理措施，确保符合利害关系人之期待与需求。

台橡员工人权议题与因应措施

关注人权 风险项目	1	2	3	4
	工时 (身心健康、家庭生活)	工作条件保障	职业安全卫生	言论与表达自由 _沟通管道
管理指标	- 工时相关申诉案件数 - 定期检视同仁出勤情况 (如缺勤率)	- 工作条件相关申诉案件数 - 员工敬业度调查同意率	全集团记录职业伤害事故率 (TRIR)	- 沟通管道不良相关申诉案件数 - 员工敬业度调查同意率
减缓措施	尊重和关心员工 - 按规定计算给付加班费 - 针对加班时数濒临每月上限的员工及其主管，主动关心工作情况，并提供合适资源减轻长时间工作的劳累 利用提醒，提高保健意识和合规性 - 提醒员工加班后休息，向所有员工分享良好做法 提供弹性工作选项 - 在工作条件支持的情况下，提供弹性工作选项以兼顾业务和个人需求	定期检视 - 每年参与外部薪酬调查并分析市场趋势报告 - 人力资源部门制定符合当地劳动条件和法规的工作规则 - 定期审查薪酬福利制度以确保市场竞争力 定期沟通 - 通过调查了解员工的想法，并做出合适的调整以提高员工敬业度 - 与工会合作，确保积极和公平的工作环境	提供安全工作环境 - 厂区通过 ISO 14001(环境管理系统)及 ISO 45001(职业安全卫生管理系统)验证 建立及落实职业安全 - 成立职业安全卫生专责单位与责任照顾委员 - 订定安全卫生工作守则、定期召开安全会 - 聘雇专业医师及护理人员，且定期办理安全卫生、消防等相关教育训练	建立沟通管道 - 公司内部建立多种申诉机制和沟通管道 加强管理 - 鼓励主管采用走动式管理 (Management by Walking Around, MBWA)，了解员工工作状态
补救措施	- 同仁因健康因素需长期休养，可依规定程序申请留职停薪 - 员工加班后提供给付加班费或加班补休的休假机制供同仁选择	定期调查、审查薪资及福利制度，确保公司提供工作条件于当地合法及合规	- 立即调离原工作 - 提供充分的医疗协助 - 依法给予假勤与薪资补偿 - 由职业安全卫生委员会进行调查审议，并透过驻厂医生评估或外部专科医师进行诊断后，了解事故或异常情况 - 针对申诉案件进行了解，积极改善并保持沟通管道畅通	针对申诉案件进行了解，积极改善并保持沟通管道畅通
申诉机制	- 内部申诉信箱 - 公司网页检举信箱	- 内部申诉信箱 - 公司网页检举信箱 - 劳资会议	- 直接向单位主管申诉 - 工厂专业护理师 - 内部申诉信箱 - 公司网页检举信箱	- 直接向单位主管申诉 - 劳资会议 - CEO 定期沟通会议 - 员工大会(Employee Town Hall Meeting)
寻求建议或提出疑虑的机制	- 向厂护或驻厂医生寻求医疗建议或身心评估 - 除台湾与美国同仁，中国大陆地区同仁自 2025 年起可拨打员工协助热线，寻求外部专业咨询，保障员工身心健康	向单位主管或人力资源部门提出	- 向厂护或驻厂医生寻求医疗建议或身心评估 - 亦可拨打员工协助热线，寻求外部专业咨询，保障员工身心健康	向单位主管或人力资源部门提出

台橡供应商人权议题与因应措施

关注人权 风险项目	1	2	3	4
	反歧视与平等	言论与表达自由	集会与结社自由	强迫劳动
管理指标	- 新供应商签署「台橡集团供应商对企业永续经营遵循声明书」比例 - 每两年关键供应商人权尽职调查完成率			
减缓措施	- 要求供应商依《台橡集团供应商永续经营评估表》进行自评并提供说明 - 定期进行供应商稽核评鉴，并就评鉴结果回馈及建议			
补救措施	如有人权相关违法事件，将要求限期改善			