

# 2025 人權盡職調查報告

## Human Rights Due Diligence Report

# 大統人權政策

2

本公司支持並遵循『世界人權宣言』、『國際勞工組織國際公約』等之原則與精神，推展人權維護工作，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。據此提升員工與利害關係人的人權意識，從而持續改進。

- 員工工時、休息、休假、薪資、考勤、請假、績效考核、獎懲、解僱與福利等，依本公司『工作規則』相關規定辦理，提供員工符合法令所要求之工資與福利。
- 杜絕騷擾之工作環境，凡有騷擾情事依本公司『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法』相關規定辦理。

# 大統人權政策

3

- 杜絕不法歧視，確保員工於面試、任用、日常工作、升遷、績效考核、解僱時受公平對待，不因種族、國籍、年齡、性別、膚色、社會階級、身心障礙、懷孕、疾病、性傾向、婚姻狀態、政治立場、宗教信仰、言論立場、參加特定組織如工會等而有歧視對待。
- 禁用年齡未滿十六歲之童工，聘用未滿十八歲之員工僅限於與學校機構合作之短期實習。
- 杜絕強迫勞動、監獄勞動以及任何形式的奴役和人口販賣。

# 大統人權政策

4

- 尊重員工隱私權與自由結社之權利，並依『個人資料保護管理辦法』保護員工個資。
- 致力於提供員工安全健康的工作環境，遵循相關法規，持續改善工作環境的安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職災的風險，保障員工的安全並促進身心健康。
- 凡員工有任何權益受損疑慮，均可依『勞工權益諮詢辦法』向相關管道提出諮詢與申訴，本公司員工亦享有集體談判之權利，凡與資方達成之最終共識，公司必須遵守並執行。

# 人權治理架構

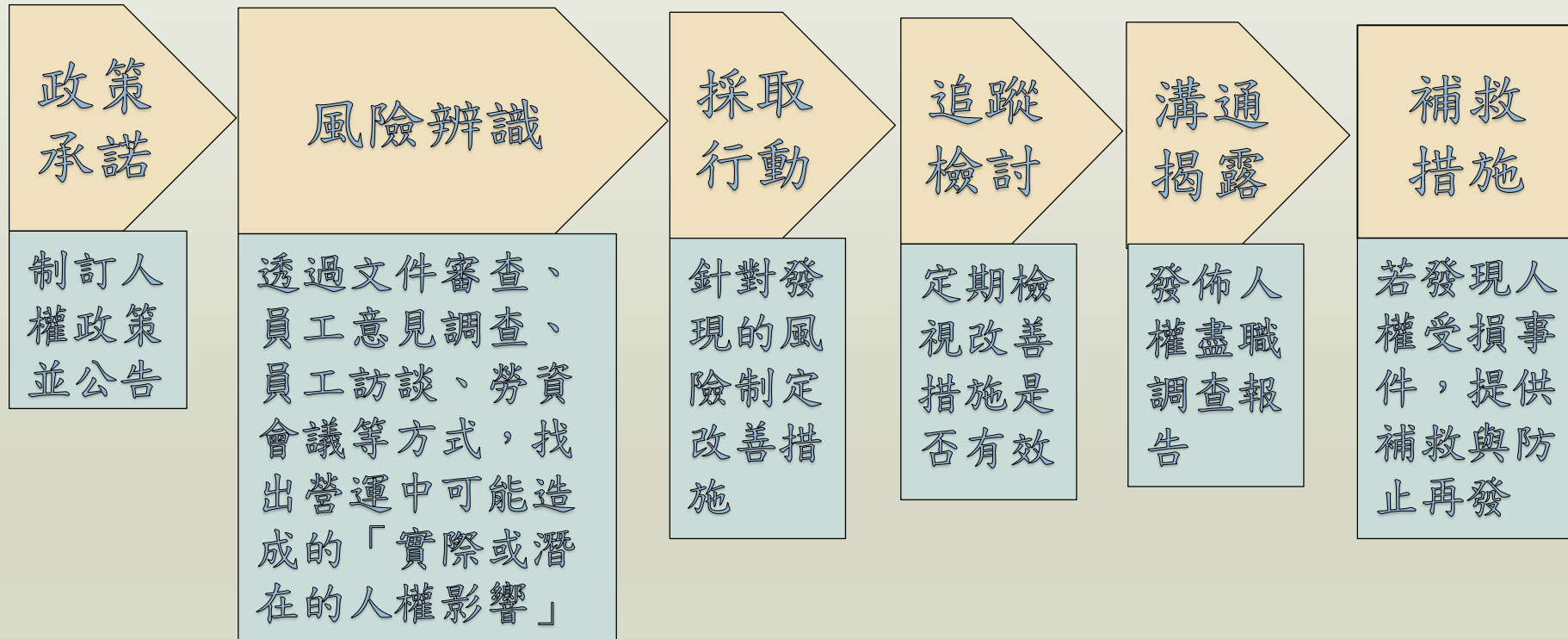
5

- 本公司以董事會為最高層級單位，對於重大風險進行督導；總經理室為決策單位，做資源方面配置，並對董事會報告；總管理處擔任統籌暨執行單位，負責人權管理及盡職調查，依本公司「社會責任管理手冊」，持續維護勞工權益、職業健康與安全及職業道德方面符合社會責任標準。
- 手冊亦涵蓋人權、反歧視、非報復、平等與保密原則，確保所有勞工不論性別、年齡、國籍、宗教或其他身分特徵，皆享有平等的尊重與機會。
- 人權政策承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。

# 盡職調查流程

6

目前調查範圍為全體員工



# 風險辨識

7

- 文件審查：審閱公司政策、勞動條件、有符合本國法規及國際人權標準。
- 勞資會議：每季召開勞資會議，分別是2/7、6/27、9/26、12/26(預計) 主要重點：
  - 114年下半年新增三個國定假日，若適逢週六日需補假規定。
  - 《育嬰留停照顧彈性化》新制明(115)年1月1日上路，育嬰以【日】計，家庭照顧假以【時】計。
- 員工訪談：對於今年7~9月新進的菲律賓移工共19名詢問工作與生活適應問題。

# 風險辨識

8

- 員工意見調查：人資單位今年進行員工意見線上問卷調查，共有208人完成問卷(覆蓋率約85%)，平均分數彙整如下(滿分5分，分數越高表示高度同意或滿意)：

題目	分數
1.工作環境的舒適度和伙食	4.02
2.工作環境是安全、友善，且沒有不當對待（如不尊重言語或行為騷擾、或不合理的工作要求）	4.00
3.工作內容明確，並能發揮所長	4.21
4.主管關心工作狀況	4.23
5.領導風格和管理方式滿意	4.09
6.職務符合長期職業目標	3.88
7.願嘗試不同性質或新領域的工作	4.00
8.同儕工作的配合度	4.13
9.工作與生活平衡的滿意度	4.07
10.教育訓練、健康安全講座是有幫助的	4.16

# 風險辨識與行動

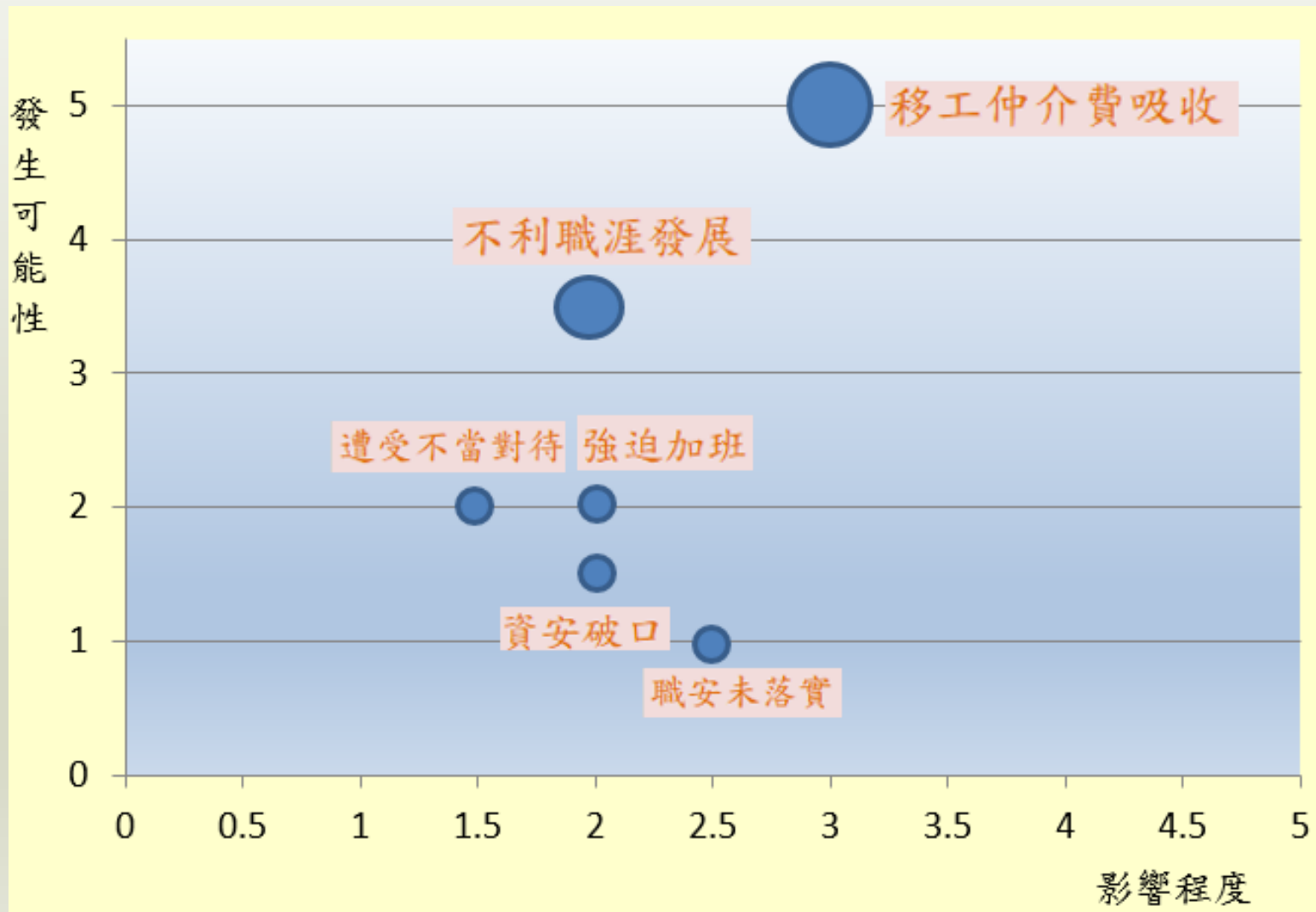
9

- 另外參考公司“風險管理之運作情形”，涉及與人權議題相關的風險事件擷取出來進行探討：

風險類別	風險事件	風險情境	現有風險對策	現有風險等級		現有風險值(R)=(L)x(I)	新增風險回應 (現有風險值超過5分儘量回應)	殘餘風險等級		殘餘風險值(R)=(L)x(I)	風控單位	風險等級
				可能性(L)	影響程度(I)			可能性(L)	影響程度(I)			
營運風險	強迫員工加班	員工工作加班超時	持續宣導公司正常及延長工時之規定；向人資課申訴或透過員工意見箱	2.5	2	5	-	2	2	4	總管理處	低
營運風險	員工遭受不當對待	歧視、騷擾與暴力脅迫及虐待	宣導性騷擾及職場霸凌防治；向人資課申訴或透過員工意見箱	1.5	2	3	-	1.5	2	3	總管理處	低
營運風險	人才發展管理(招募/留才)	1. 少子化的影響、零工經濟等因素衝擊傳統就業市場，招聘困難。 2. 產線工作過於單調，不利職涯發展	1. 提升薪資水準及員工福利 2. 擬購置自動化設備以減少人力	4	2	8	進行職務輪調	3.5	2	7	總管理處	中
營運風險	外籍移工仲介費的吸收	依ILO(國際勞工組織) 招聘原則：明定「招聘成本應由雇主承擔，不由移工支付」。國際品牌亦逐漸要求	新增	5	3	15	嘗試與客戶在價格談判中反映這項新增成本	5	3	15	總管理處、營業處	高
營運風險	職業安全	保障勞工健康與工作安全，使企業得以永續經營為企業應盡之責任	訂有「職場安全衛生工作守則」，並設立職業安全衛生委員會，分區進行工廠內外之安全衛生、消防等巡檢，達到監督效果	1	2.5	2.5	-	1	2.5	2.5	職安課	低
資訊風險	資安防護	隨著科技日新月異，網路攻擊事件層出不窮，企業必須強化資安防護	設立資安專責單位、訂有資安政策、會計師每年資訊查核、實施資安宣導教育訓練	2.5	1.5	3.75	-	2.5	1.5	3.75	總管理處(資訊室)	低

# 與人權相關之風險矩陣

10



# 中高程度風險分析

11

## 移工自行負擔仲介費問題(風險程度—高)

- 聯合國商業與人權指導原則 (UNGPs) 的認定：  
過度收費→造成負債→降低移工自由→有強迫勞動風險
- 國際勞工組織 (ILO) 的標準：  
移工不應負擔任何與招聘相關的費用 (包含仲介費、介紹費、服務費、文件費、健康檢查費等)
- 國際品牌如Apple、Nike、Adidas、H&M、Patagonia 等皆採用「Zero Recruitment Fee」政策 (移工不得負擔仲介費)

# 中高程度風險分析

12

## 人才發展管理問題(風險程度一中)

- 在員工意見調查中，其中「職務符合長期職業目標」，分數為最低分(3.88)，據詢問填寫問卷的部分同仁表示：生產工作大多為技術含量低且重複性質的工作，不利長期職涯發展。

# 人權風險減緩與補救措施

13

## 風險排序（由高至低）

風險排序	人權風險議題	預防及減緩措施	114年調查成果與補救措施
1	外籍移工自行負擔仲介費	原本由公司需負擔的仲介等費用擬改由雇主承擔。	已自今年起每月的仲介服務費，新進移工來台前的一次性費用皆由公司負擔。
2	人才發展管理	為避免部份工作皆為重覆性質而限制員工職涯發展，因此針對員工所屬部門與個人意願進行職務輪調，提供跨部門第二專長培訓機會，完成相關訓練並通過資格認定者，給予相應獎勵	漂染課、整理暨特殊加工課的本籍員工2名轉調至織造課，學習針織機台的操作
3	禁止強迫勞動	社會責任管理手冊中訂有「禁止強迫性勞動管理辦法」； 持續宣導公司正常及延長工時之規定； 鼓勵同仁利用生產淡季安排休假，以調劑身心； 12月將進行社會責任系統教育訓練，內容包括禁止強迫勞動之說明，且無約束勞工進出宿舍的行動自由。	員工申訴管道：csr@evertex.tw，若相關風險事件發生，員工可即時溝通及反應； 未發生政府裁罰事件； 若有內、外部申訴或政府裁罰發生，將於公司內部重申相關勞動法規，俾使員工能了解自身權益、主管能了解法令規範。
4	資料安全與隱私保護	已訂有「個人資料保護管理辦法」，規範個人資料之蒐集、處理及利用，以避免人格權受侵害； 訂有「資安政策」，防範因系統漏洞、安全疏失導致個人資訊外流； 11/20進行資安宣導教育訓練共19人次、計28小時。	如有發現個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏之情況，應立即向單位所屬主管及人資單位反應，人資單位應召開臨時會議進行內部調查； 如係電腦駭客入侵或為離職員工惡意所為，由資訊課啟動資安事件通報與相關應變程序。

# 人權風險減緩與補救措施

14

風險排序	人權風險議題	預防及減緩措施	114年調查成果與補救措施
5	職業安全	<p>已訂有「職場安全衛生工作守則」，並設立職業安全衛生委員會，分區進行工廠內外之安全衛生、消防等巡檢，達到監督效果；</p> <p>每年進行員工健檢，對於健康指數不佳之同仁由特約臨場健康服務人員進行訪談，並提供改善建議；</p> <p>內部安全衛生教育訓練共699人次，總時數1,289小時；參與安全衛生相關之外訓課程共12人次，總時數83小時。</p>	<p>員工申訴管道：pasun.lin@evertex.tw，若相關風險事件發生，員工可即時溝通及反應；</p> <p>未發生重大職災或政府裁罰事件；</p> <p>若事故發生，將立即急救與轉診、並安排專人協助復健及重返工作；且將提供醫療補助。</p>
6	反歧視、騷擾或霸凌	<p>社會責任管理手冊中訂有「反歧視、騷擾與暴力脅迫及虐待管理辦法」；</p> <p>已訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，提供員工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。</p> <p>12月將進行社會責任系統教育訓練，內容包括反騷擾與虐待、反歧視之說明。</p>	<p>已設置員工意見箱等安全申訴機制，確保所有案件均經保密處理，並禁止任何形式之報復，情節嚴重者則設立獨立審查委員會，確保公正與可追蹤結果；</p> <p>若事故發生，將提供受害者心理諮商、工作調動選擇權等支持。</p>

# 其他對人權的補充

15

本年度通過 Higg FSLM (Facility Social & Labor Module) ，表示在檢驗勞動條件（工時、薪資、契約）、健康與安全、管理制度、員工參與與溝通、社會管理成效等項目均達國際水準。



報告完畢