

人權盡職調查管理報告

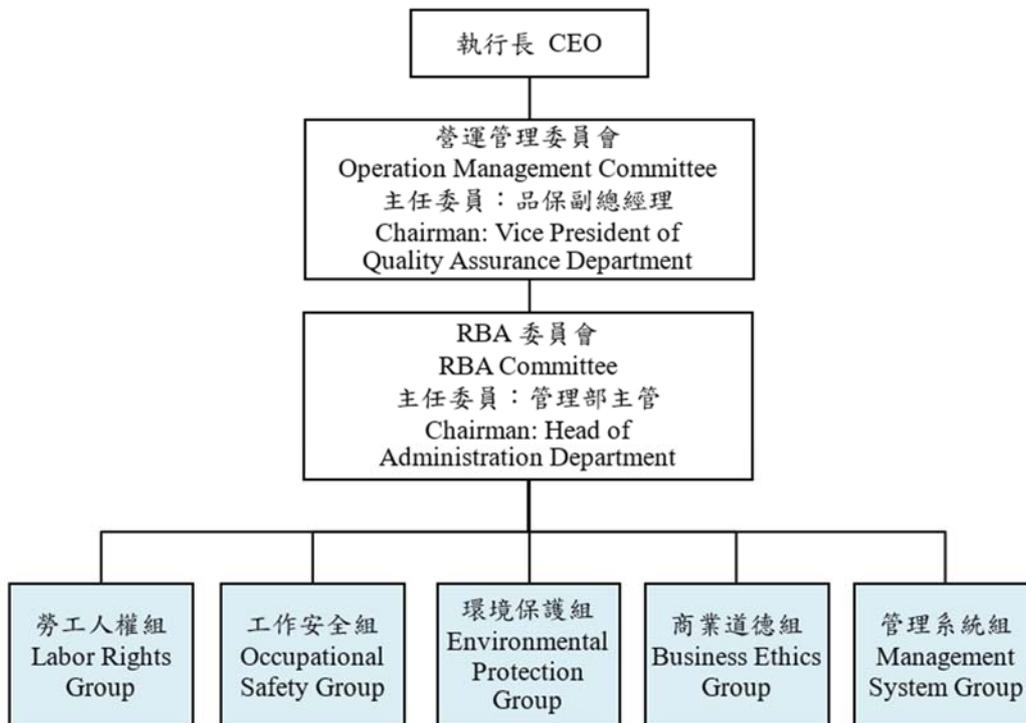
1. 尼得科超眾科技公司_人權治理
2. 人權政策與管理方案
3. 利害關係人溝通管道
4. 申訴管道與機制
5. 人權盡職調查
 - 遵循原則及調查時間
 - 人權議題鑑別及影響對象
 - 人權評估執行概要與風險議題
 - 2023 人權評估調查結果及採取措施_員工
6. 持續優化

1 尼得科超眾科技公司_人權治理

NCCI 將人權管理體現於日常營運過程中，以確保在業務運營的各個方面尊重人的尊嚴和保護人權。我們的人權治理由執行長、執行管理層和相關組織單位組成。執行長是有關人權的最高決策者，主要職責為制定企業社會責任、永續發展方向及目標，擬定相關管理方針及具體推動計畫，並追蹤及檢視執行情形與成效，宣導及落實公司誠信經營及風險管理等面向之相關工作。人權管理由 RBA 委員會負責，旗下分為 5 組，以協調各事業群及專業單位。

1.1 治理組織圖

尼得科超眾科技股份有限公司 RBA 組織架構表
RBA Task Force Organization Chart of Nidec CCI Crop.



2 人權政策與管理方案

尼得科超眾股份有限公司（以下稱 NCCI）遵守國際公認的人權標準做為最高指導原則，包括「聯合國企業和人權指導原則」、「國際勞工組織的（工作基本原則與權利宣言）」、「世界人權宣言」，落實「責任商業聯盟行為準則（RBA）」相關規範行動，支持與保障人權，提供安全及遵守道德操守的工作環境。

NCCI 公司重視以下人權政策並期許供應商以相同標準進行商業營運。

- 1、恪遵政府勞動法令，提供安全與合法合規的工作環境。
- 2、致力多元人才雇用與發展，杜絕不法歧視確保工作機會均等。
- 3、恪遵政府勞動法令，不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。
- 4、禁止各種形式之強迫勞動與禁用童工。

- 5、禁止各種形式之苛刻或非人道的對待，包含霸凌或性騷擾。
- 6、維持多元溝通管道，提供袖訴機制，並保護申訴者身份的機密性與匿名性。
- 7、禁止承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他形式的不正當收益。
- 8、承諾負責任的礦產採購。
- 9、定期進行人權盡職調查，檢視潛在風險，制定預防措施，降低人權風險衝擊。

2.1 人權政策適用範圍

本人權政策適用於 NCCI 企業組織的營運活動、產品及服務，並擴大影響力期望帶動價值鏈中的利害關係人，包括員工、客戶、供應商、合作夥伴。除此政策外，NCCI 以人權政策為基礎，建立供應鏈行為準則，要求供應夥伴共同遵循。

2.2 人權相關訓練

NCCI 所有營運據點之新進同仁，不論直接或間接員工，均按既定程序實施人權相關主題之教育訓練，課程內容均以當地之官方語言製作，並考量員工之工作場域及活動時間等因素，彈性安排以公告、實體之方式進行。我們為所有員工提供有關工作場所性騷擾和不法侵害、人權相關訓練旨在強化員工對人權議題的認識與應對能力。通過課程，員工瞭解了尊重多元文化與性別認同的重要性，並學習了如何避免歧視和不平等待遇。進一步鼓勵了團隊合作與尊重個體差異的文化氛圍，有助於促進公司的整體發展與社會責任感。

課程種類	教授對象		課程內容
	直接人員	間接人員	
新人訓練	✓	✓	到職時即要求應進行相關法遵宣導之新人教育訓練，內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇等
提供相關法規遵循宣導	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞工人權宣導訓練 ● 商業道德訓練課程 ● 書面社會合規政策訓練
性騷擾防治	✓	✓	RBA_工作場所騷擾和虐待防治措施、申訴及懲戒辦法訓練
實施預防職場霸凌宣導	✓	✓	職場不法侵害_危害預防及溝通技巧訓練 職場不法侵害_了解職場暴力行為相關法律知識訓練
職業安全系列訓練	✓	✓	消防訓練、緊急應變課程、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練

3 利害關係人溝通管道

3.1 多元化溝通管道

3.1.1 員工溝通

員工		供應商	
直接溝通	間接溝通	直接溝通	間接溝通
<ul style="list-style-type: none"> ■ 勞資溝通會議 ■ 外勞溝通會議 ■ 員工意見申訴信箱 ■ 單位溝通會議 ■ 主管會議 ■ 新人訓練 ■ 新人職前教育訓練 ■ 產線輔導與訪談關懷 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Email ■ 電子佈告欄 ■ 公司官網 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 廉潔承諾書 ■ 供應商社會責任承諾書 ■ RBA-責任商業聯盟行為準則(最新版) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Email ■ 公司官網

3.1.2 多元溝通主題

宣導主題	對象	管道
人事管理辦法及作業規範說明 安全衛生訓練 3Q6S 概念準則 內控制度介紹與誠信作業與行為指南說明 公司介紹總攬及主要營運業務 組織與部門介紹 RBA 政策與目標 公司系統 BPM/ ERP/會議室預約操作說明與資訊安全規範概要 品質管理系統觀念 產品限用物質規範介紹 請採購流程作業說明 會計作業說明(含 ERP)	報到新人	實體上課
RBA 法規遵循宣導 <ul style="list-style-type: none"> ● 勞工人權宣導訓練 ● 商業道德訓練課程 ● 書面社會合規政策訓練 	全體員工	EMAIL 公告宣導 公告員工系統首頁

宣導主題	對象	管道
RBA_工作場所騷擾和虐待防治措施、 申訴及懲戒辦法訓練	全體員工	實體上課
實施預防職場霸凌宣導 ● 職場不法侵害_危害預防及溝通技巧 訓練 ● 職場不法侵害_了解職場暴力行為相 關法律知識訓練	部門主管 全體員工	實體上課 公告員工系統首頁
職業安全系列訓練 ● 消防訓練 ● 緊急應變課程 ● 急救人員訓練 ● 一般安全衛生教育訓練	消防編組人員 全體員工	實體上課
職業安全衛生委員會	全體員工	網路公佈區
溫室氣體排放量資訊	全體員工	網路公告區
安全衛生工作守則	全體員工	網路公告區
環安衛政策	全體員工	EMAIL 公告宣導 網路公告區
健康資訊公告	全體員工	EMAIL 公告宣導 網路公告區
管理部報報	全體員工	EMAIL 公告宣導 網路公告區

3.1.3 供應商議合

供應商管理：

宣導主題	對象	管道
廉潔承諾書	供應商	EMAIL 公告宣導供應 商簽回
供應商社會責任承諾書	供應商	EMAIL 公告宣導供應 商簽回
RBA-責任商業聯盟行為準則(最新版)	供應商	EMAIL 公告宣導

4 申訴管道與機制

4.1 申訴管道

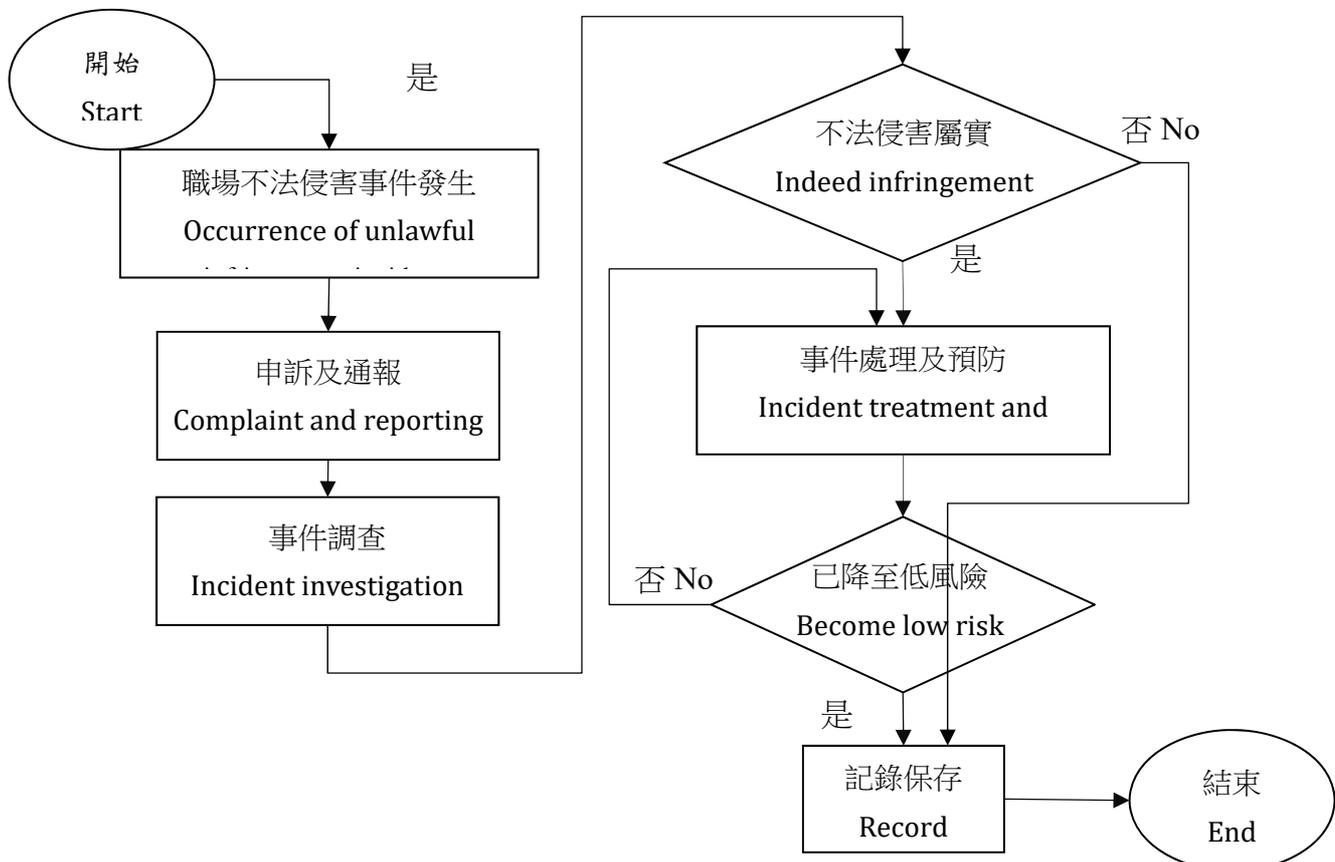
員工溝通及申訴管道彙整如下表所示

溝通管道	
1	本公司性騷擾、職場暴力諮詢、申訴管道： 申訴專線電話：02-2995-2666#1328、#1324
2	申訴專用信箱設置於 184 號 1 樓製造辦公室旁
3	申訴專用電子信箱：appeal@ccic.com.tw

4.2 申訴制度與作業流程

NCCI 員工遭遇性騷擾、霸凌等情況時，得在時限內自行或由代理人循正式管道進行反映，申訴窗口將於 7 日內派案啟動調查程序，視案件嚴重程度於 1~2 個月內提出初步調查報告，並交付責任單位進行裁量；必要時，公司將召開專案小組進行研議，以確保裁量之結果公平合理。在紀律措施執行之前，案件相對人亦得針對裁量結果提出異議，以避免因資訊不對稱而有誤判並損及其權益之情形。

● 申訴流程圖



5 人權風險管理系統

NCCI 在所有營運據點進行人權影響評估，以系統性的方式檢視我們有關人權問題的政策、程序和計劃，識別各個營運據點的潛在人權問題，並提出改進措施。

5.1 人權議題鑑別與盡職調查流程

5.1.1 人權議題鑑別流程



5.1.2 鑑別重大人權議題

重大人權議題	受影響對象	風險描述(危害產生)
工作時間	直間接勞工	1、員工工作時間過長，會提高發生工傷甚至過勞的機率 2、違反勞基法，對於工作時間規範而有違法狀況 風險： (1). 員工生產力會隨著工時過度增加而降低。 (2). 可能發生員工公開投訴，遭受行政機關處罰，進而損害公司的聲譽。

重大人權議題	受影響對象	風險描述(危害產生)
強迫勞動	直間接勞工	1、強迫勞動涉及威脅、欺詐或強迫工人工作，或剝奪工人自由、長時間工作、低薪酬或無薪酬的情況。 2、勞工被迫簽訂不公平的勞動合同，或在合同中受到不合理的限制，無法自由選擇離職。 3、缺乏明確的勞工合同，勞工權益得不到保障 風險：可能導致勞工心理和身體健康受損，甚至引發社會的譴責與行政機關處罰，進而損害公司的聲譽。
工資和福利	所有員工	1、員工對公司工資和福利制度不認同，將導致工作滿意度降低，影響部門管理及激勵效果，進而提高員工流動率。 風險：可能發生被員工公開申訴、員工集體罷工等情，除可能導致工廠停工、客戶降評等經濟損失外，亦將連帶損及公司形象。
工傷和職業病處理	所有員工	1、不安全的工作環境會導致工傷和職業病的發生，影響工人的健康和工作能力。 2、上下班途中發生交通故。 3、粉塵作業時未穿戴足夠的防護裝備 風險：員工受傷、死亡或罹患職業病時，公司須承擔相關治療、照護及賠償費用外，亦可能遭受訴訟和行政處罰，進行損及公司形象和聲譽。
性騷擾	所有員工	1、對員工遭受騷擾或霸凌之事件無任何因應作為。或以消極、被動之態度回應員工所反應之問題或遭遇。 2、缺乏有效的問題反應管道，如專線電話、email 信箱、或相關之員工申訴管道運作成效不彰。 3、未提供足夠安全性，確保舉報人不受威脅、恐嚇或報復。 4、未經常針對相關議題及申訴管道進行宣導及教育訓練，彰顯公司之重視程度。 風險：本項缺失達一定嚴重程度時，可能進一步升級成爭議事件，使公司面臨主管機關調查、處罰、賠償、企業形象受損等風險

重大人權議題	受影響對象	風險描述(危害產生)
未成年工	直接員工	1、在產量高峰期有雇用未成年工，並安排其加班、上夜班或是勞務公司提供之人力有夾帶、誤送(偽造證件)童工之情形 2、本項缺失除不符合 RBA 標準外，亦可能因違反當地勞動法令而遭受行政處罰。而本項缺失達一定嚴重程度時，可能導致公司被要求停產、客戶訂單取消、及面臨鉅額賠償等營運風險。
歧視	所有員工（特別是少數族裔、女性、殘障人士等）	工作場所中的歧視問題，包括招聘、薪酬、晉升、培訓等方面的歧視，會導致工作環境不公平，員工士氣低落。 風險：可能引發法律訴訟和損害公司聲譽。

5.2 人權風險評估

5.2.1 人權風險評估方法

透過 RBA 外部及內部稽核程序，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。

1. 範疇：包含勞工、職業安全、環境、道德、管理系統等 5 大類別。
2. 資料蒐集：採工作現場觀察、作業記錄審核等方式蒐集相關資料。
3. 評等方式：依據每項所規範之基本及額外要求條件，以及該項所描述之情境，依實際之發生頻率及嚴重性給予不適用、輕微、主要、優先等評分等級後，產出人權風險矩陣圖。

4. 風險定義可能性/發生機率(請參閱下表)：

< 發生風險的可能性 >						
評估等級	程度	發生的可能性	發生頻率	處理方式的合理性	發生頻率的預測或以往已發生過的實際情況(長期)	發生頻率的預測或以往已發生過的實際情況(短期)
5	極高	極有可能	經常	處理方式明顯不合理	1年1次以上	每天
4	高(大)	有可能	較為常見	一部分的處理方式不合理	3年1次以上	每周
3	中等	可能	偶爾	處理方式模糊不清(根據不同的理解也可認定其採用了不合理的處理方式)	5年1次以上	每月
2	低(小)	在某些條件下可能	很少	處理方式基本合理	7年1次以上	半年多次
1	極小	不可能	幾乎沒有	合理的處理方式	10年1次以上	1年1次

嚴重性/程度：依議題之性質選擇量尺(Scale、Scope、Remendability)。

< 結果的嚴重性 >								
評估等級	程度	法律訴訟	受影響的時間	損失金額 (JPY:NTD=0.279)	損失程度	交涉範圍	股價	對企業經營的影響
5	極大	絕對敗訴。要求賠償損失	1個月以上	1億日元以上 (NTD2,790萬↑)	大範圍內且不可控的人員傷亡、火災等事故	法律訴訟、必須與行政機關等外部機構進行交涉	跌幅超过50%以上	涉及企業生存的重大問題
4	大	絕對敗訴	7天以上~1個月以內	1億日元以下~5千萬日元以上 (NTD2,790萬-1,400萬)	大範圍內、但可控的人員傷亡、火災等事故	成為公司的問題，必須立即處理	跌幅在20%以上~50%以下	對企業的經營活動產生大範圍、長期影響
3	中等	有和解的餘地。僅限於警告、提醒處分程度	3天以上~7天以下	5千萬日元以下~1千萬日元以上 (NTD1,400萬-280萬)	屬於保險的賠償範圍，但問題的解決需要時間	該類問題隨處可見，如不及時處理將發展成公司內部問題	跌幅在20%以下	對企業的經營活動產生大範圍或長期影響
2	小	提交檢討書就可解決	1天以上~3天以下	1千萬日元以下~1百萬日元以上 (NTD280萬-30萬)	屬於保險的賠償範圍，並由雙方當事人自行解決	只需上司的單獨指導即可解決	對股價產生一小部分影響	對企業的經營活動產生小範圍且短期影響
1	極小(輕微)	只需善後處理即可解決(無需提交檢討書)	1天以下	1百萬日元以下 (NTD30萬↓)	只需道歉即可解決	只需日常教育、指導即可解決	不產生直接影響	對企業的經營活動幾乎沒有影響、或可當場解決

5.2.2 人權風險矩陣

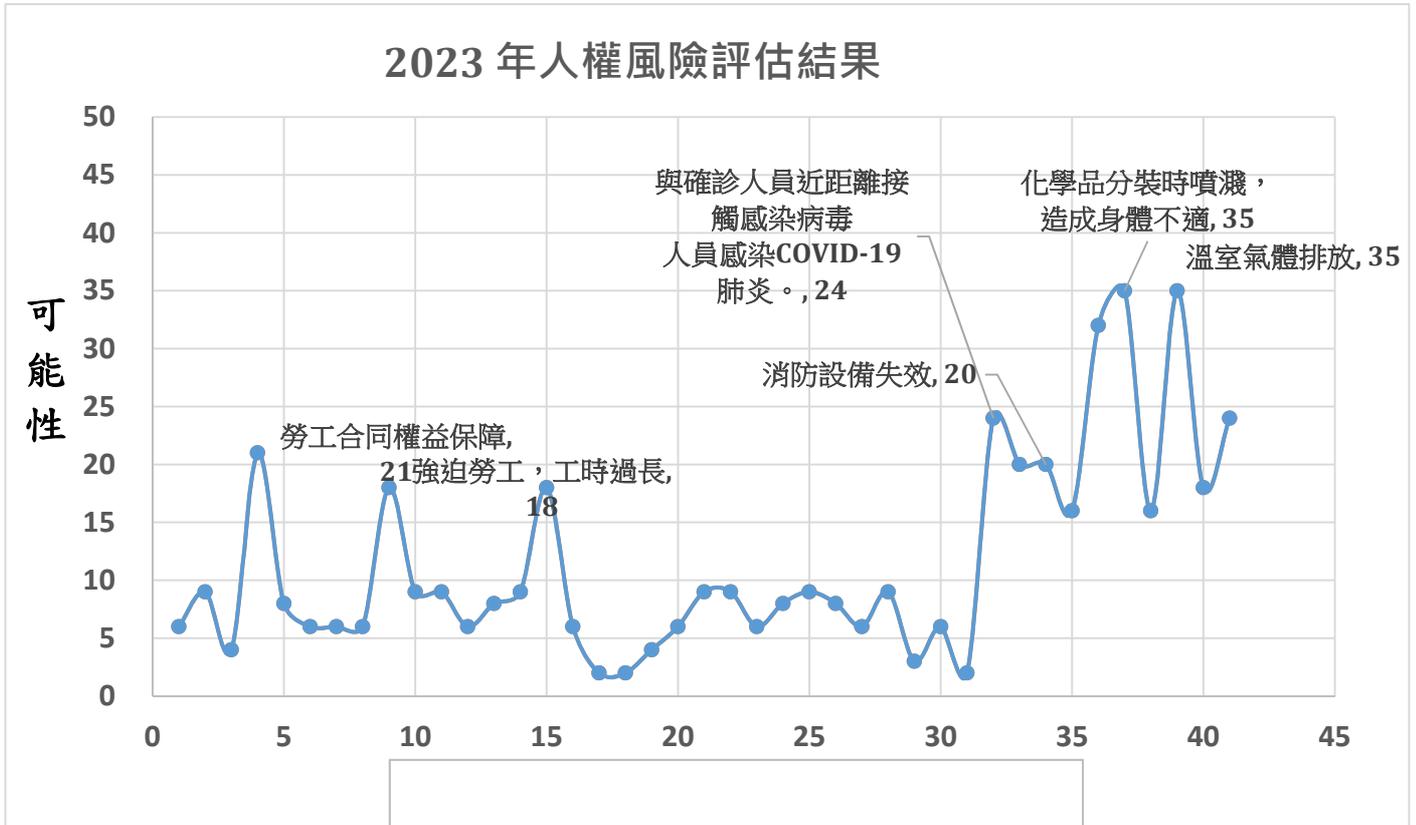
附錄二：環安衛風險分級及必要管控措施

Appendix 2: HSE Risk Classification and control measure required

風險等級 Risk Classification	第一級：高度風險 Level 1: High risks	第二級：中度風險 Level 2: Moderate risks	第三級：低度風險 level 3: Low risks
風險設定評分 Risk Criteria	風險分數≥30 或違反法律法規者 Risk score ≥ 30 or violation of legal regulation	15 < 風險分數 < 30 15 < Risk score < 30	風險分數≤15 Risk score ≤15
風險管控 Risk Control	必須採取控制措施；應作成管理方案管理風險改善進度。 Control measures are essential; management plan shall be developed for the control of the improving schedule of the risk	可不採取控制措施；但建議採取具成本效益的控制措施。 Control measures are not essential; cost effective measures are recommended.	可不採取控制措施；但若有充足資源者可增加控制措施。 Control measures are not essential; apply additional measures if resources are sufficient.

	10	10	20	30	40	50	60
	9	9	18	27	36	45	54
	8	8	16	24	32	40	48
	7	7	14	21	28	35	42
	6	6	12	18	24	30	36
	5	5	10	15	20	25	30
	4	4	8	12	16	20	24
	3	3	6	9	12	15	18
	2	2	4	6	8	10	12
	1	1	2	3	4	5	6
可能性		1	2	3	4	5	6

5.2.3 人權盡職調查結果及採取措施_員工、環安衛



5.2.4 數據來源

- (1) RBA VAP：按營運及客戶需求，安排外部第三方公正單位進行 RBA 符合性評鑑。
(參考上次稽核結果)
- (2) RBA SAQ：每年定期進行自我評鑑，並將評估結果上傳 RBA 官網備查。
- (3) RBA 自查自檢：年度定期進行自我評鑑。

5.3 追蹤績效

1.1.1 人權重大議題追蹤績效

議題領域	重大議題	風險等級
A1.自由選擇職業	勞工合同權益保障	中風險
A5.人道待遇	工時過長	低風險
A5.人道待遇	工作場所性騷擾防治	低風險
環安衛	化學品洩漏演練落實度不足	高風險
	未實施溫室氣體盤查盤查	高風險
	人員感染 COVID-19 肺炎	高風險

■ 改善措施

重大議題	措施
勞工合同權益保障	制定並發行勞動契約。不僅有助於保障勞工的合同權益，還有助於建立一個負責任和透明的運作環境。
工時過長	1、導入104HR系統，針對員工班別出勤與連續工作日數參數設定限制或提醒。 2、112/5/17、5/19、5/25訓練全員，人事管理規章（修正版）。 3、「勞工政策人權說明」公佈於104ePortal首頁，提醒同仁務必遵守。
工作場所性騷擾防治	1、111.09月制定PA02227-1.1執行職務遭受不法侵害預防計畫及BA00407--3.0工作場所騷擾和虐待防治措施、申訴及懲戒辦法。 2、112/5/17、5/19、5/25實施RBA_工作場所騷擾和虐待防治措施、申訴及懲戒辦法訓練。 3、宣導112.12.27_職場不法侵害預防與申訴教育訓練。及112.06.01及112.12.04_不法侵害預防訓練。
溫室氣體盤查未盤查	計畫於每年6月前完成前一年度溫室氣體盤查並建立溫室氣體排放數據
人員感染 COVID-19 肺炎	1.鼓勵員工接種流感疫苗 2.連絡醫療院所到廠服務，提供員工流感疫苗接種

■ RBA 評估結果

「風險評核」結果說明：

針對廠內送交 112 年「勞工道德人權風險與環安衛風險調查評估表」，經風險計算與分級後，各級風險統計如下表：

分數	第一級 (高度風險)	第二級 (中度風險)	第三級 (低度風險)	合計
風險分數	風險分數 ≥ 30	15 < 風險分數 < 30	風險分數 ≤ 15	
勞工風險	0	1	18	19
道德風險 (含供應商)	0	0	12	12
環境件數	1	3	46	50
安衛件數	2	6	152	160
件數合計	3	9	198	210

1.2 行動、減緩與補救措施

利害關係人種類	議題	風險減緩措施	補救措施
全體員工	A1.自由選擇職業 勞工合同權益保障	1. 系統-重新整合與擬定勞動契約包含：聘僱條件、工資、工時、休假和保密、智慧財產權、軟體使用規範與個資等行為準則之契約。 2. 訓練-X 3. 溝通-確保所有合同條款和政策都以清晰、易懂的方式公開和溝通	內部相關文件均分開使用未有整合，故於 113.04.16 重新發行勞動契約。不僅有助於保障勞工的合同權益，還有助於建立一個負責任和透明的運作環境。
全體員工	A5.人道待遇 工時過長	1. 系統-透過電子出勤管理系統，實時記錄和掌握員工工作時間。並實施工作與生活平衡的宣導，鼓勵合理安排工時，減少過度工作。及提供職醫進行廠診，提供個別化諮商與專業建議，協助同仁打造健康生活模式。 2. 訓練-培訓管理層和員工，強調工作與生活平衡的重要性，促進健康的工作文化。 3. 溝通-定期向員工傳達工時管理的規範和政策，確保大家了解並遵守。	已導入 104HR 系統，針對員工班別出勤與連續工作日數參數設定限制或提醒。 112/5/17、5/19、5/25 訓練全員，人事管理規章（修正版）。 「勞工政策人權說明」公佈於 104ePortal 首頁，提醒同仁務必遵守。 本年度無強迫勞工加班及因工時過長諮商職醫事件發生。
全體員工	A5.人道待遇 工作場所性騷擾防治	1. 系統- 制定並公布明確的職場行為準則、反歧視政策、性騷擾政策等，確保所有員工了解並遵守這些規範。 2. 訓練-定期對所有員工進行人權、反歧視和反騷擾等方面的培訓，確保員工了解自己的權利和義務。 3. 溝通-保持開放和透明的溝通，定期向員工更新有關政策、程序和舉報機	111.09 月制定 PA02227-1.1 執行職務遭受不法侵害預防計畫及 BA00407--3.0 工作場所騷擾和虐待防治措施、申訴及懲戒辦法。 112/5/17、5/19、5/25 實施 RBA_工作場所騷擾和虐待防治措施、申訴及懲戒辦法訓練。 宣導 112.12.27_職場不法侵害預防與申訴教育訓練。及 112.06.01 及 112.12.04_

		制的信息，確保所有人都了解可用的資源和支持。	不法侵害預防訓練。 本年度無工作場所性騷擾防治事件發生
全體員工	化學品洩漏演練落實度不足	分裝化學液體，應使用漏斗或吸管等輔助工具。分裝時需配戴護目鏡及橡膠手套 2.噴濺到臉部/身體時使用洗眼器緊急沖淋	每年2次化學品洩漏演練
客戶要求	溫室氣體盤查實施未盤查	計畫於每年6月前完成前一年度溫室氣體盤查並建立溫室氣體排放數據	進行溫室氣體盤查，並建立溫室氣體排放數據
全體員工	人員感染 COVID-19 肺炎	鼓勵員工接種流感疫苗	連絡醫療院所到廠服務，提供員工流感疫苗接種

2 持續優化

依據風險報告進行可持續優化的過程中，本公司應可以採取以下優化項目：

項目	方法	優化
鑑別與評估風險	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期審核：定期進行內部和外部審核，以鑑別供應鏈中的風險。 ■ 利益相關者參與：與工人、非政府組織、當地社區等利益相關者進行交流，了解實際情況和潛在風險。 ■ 數據分析：利用數據分析工具，通過數據挖掘和分析，識別出高風險的領域 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 強化風險鑑別能力：定期更新風險鑑別工具和方法，確保風險鑑別的準確性和及時性。 ■ 擴大風險評估範圍：包括更多的供應商和子供應商，確保風險評估覆蓋整個供應鏈。
建立和實施改善計劃	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定制化改善計劃：根據風險報告中的發現，為不同的供應商和生產地區制定針對性的改善計劃。 ■ 設定目標和指標：設定具體的可衡量的目標和指標，跟踪改善進程。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 動態調整改善計劃：根據實施過程中的反饋和新發現的風險，動態調整改善計劃。 ■ 建立績效評估機制：定期評估改善計劃的效果，確保持續優化。
能力建設和培訓	<ul style="list-style-type: none"> ■ 員工培訓：為工人提供必要的培訓，提高他們對於安全、健康、權利等方面的認識。 ■ 供應商培訓：對供應商進行培訓，提升他們的管理能力和合規意識 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 強化培訓效果評估：通過調查和訪談評估培訓效果，確保培訓內容實際有效。 ■ 擴大培訓覆蓋面：落實對供應商的訓練，更甚至對第二層、第三層供應商進行培訓。
增強透明度和報告	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公開報告：定期發布 CSR（企業社會責任）報告，披露供應鏈中的風險管理和改善情況。 ■ 數據透明：向公眾和利益相關者提供透明的數據和信息 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提高報告質量：提供更加詳細和具體的數據和案例，提高報告的可信度。 ■ 擴大報告範圍：涵蓋更多的環境和社會責任指標，提供更全面的供應鏈狀況。