2025
尼得科超眾科技(股)公司
人權盡職調查報告

目錄

Agenda

尼得科超眾公司(簡稱 NCCI)為求善盡企業永續責任、實踐人權政策，透過人權議題風險辨識與評估，以有效降低人權風險的發生與衝擊影響；我們將致力於創造無強迫勞動、無僱用童工、每位員工都互相尊重對方的個性、尊重人權、無歧視的工作環境，建構具包容、平等與多元的友善職場環境。

1. 人權承諾與法規遵循
2. 人權治理組織
3. 人權盡職調查流程
4. 檢視成效

一、人權承諾與法規遵循

NCCI 為健全和完善公司責任商業管理體系，確保符合勞工、健康與安全、環境及道德規範相關要求，履行企業應盡的社會責任，樹立良好的企業形象。透過加入「責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）」會員，定期檢視公司內部之人權政策、管理與實踐情況，對內以確保公司各職能部門和全體員工必須認真學習，切實貫徹執行，保證責任商業管理體系的建立、實施和持續改進；對外則協助推行/宣導供應鏈相關的合作夥伴，持續共同進步。

政策	影響對象	內容
企業永續發展	自身營運價值	本公司的 CSR 管理體係是圍繞著《CSR 憲章》以及《尼得科集團 CSR 行動宣言》展開的。其中，《尼得科集團 CSR 行動宣言》總結了與不斷變化的社會責任相符的選擇與行動；我們也致力於透過國際認證機構的 CSR 外部審核，確保審核工作的透明與效能。
責任商業聯盟行為準則政策	自身營運價值	1. 積極參與 RBA 責任商業聯盟行為準則管理體系的各項活動，在工作中貫徹 RBA 社會責任、環境、健康與安全方針，為實現公司的責任商業管理目標，持續改進 RBA 管理體系的有效性以及過程能力而努力 2. 遵守相關勞工、道德、環境健康與安全法律法規，履行企業社會責任，樹立良好的企業形象 3. 不斷加強相關勞工、道德、環境、健康與安全政策的宣傳，不斷加強環境健康與安全的培訓，提高員工的環境健康安全意識，通過對社會責任風險的識別與評估，避免或減少社會責任違規事件的發生，預防環境健康安全事故，降低企業風險

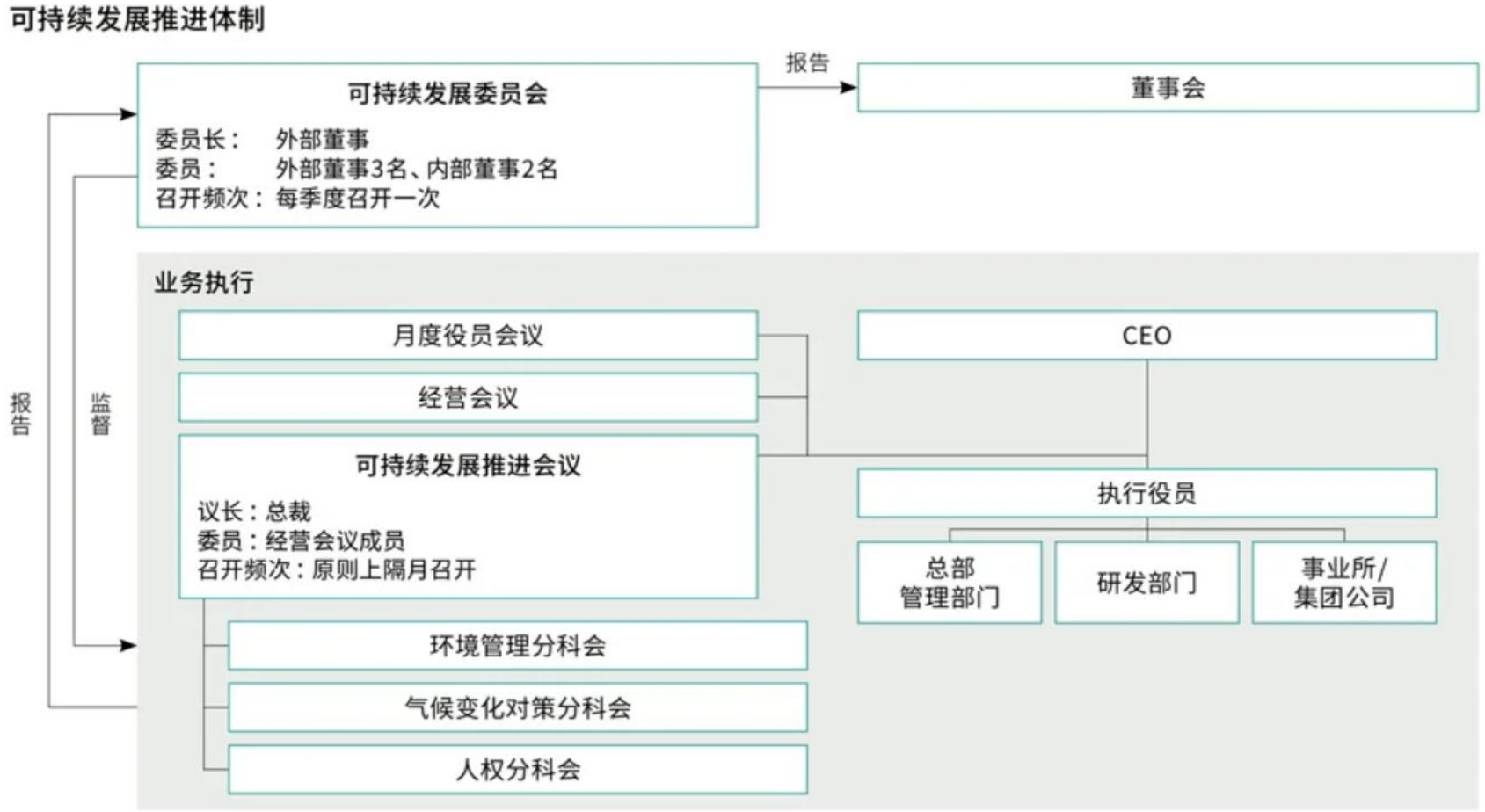
政策	影響對象	內容
勞工政策	自身營運	1. 遵守勞工法律法規 2. 禁止強迫勞動、禁止使用童工及囚工 3. 禁止歧視、禁止脅迫與騷擾 4. 尊重自由結社自 由結社的權力
商業道德及反賄賂	自身營運	我們承諾： 1. 誠信經營禁止任何及所有形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為。 2. 無不正當收益禁止收受賄賂、回扣或不正當收益。 3. 資訊公開依照適用法規揭露有關勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊。 4. 知識產權尊重知識產權；以保護知識產權的方法傳遞技術和知識，並保護客戶的資料。 5. 公平交易、廣告和競爭謹守公平交易、廣告和競爭標準，並制定保護客戶資料的恰當措施。 6. 身份保護及防止報復確保檢舉者身份的機密性和匿名性及防止報復。 7. 個人資料保護保護員工、客戶、供應商及相關利害關係人之個人資料，並於合法目的內進行個人資料蒐集、處理及利用。 8. 機密資訊保護公司及客戶業務、技術、財務等相關資訊，不得違反規定透露給任何第三方。

政策	影響對象	內容
負責任礦產採購	供應鏈	尼得科超眾科技在《經濟合作與發展組織受衝突影響和高風險區域礦石負責任的供應鏈盡職調查指南》（下文簡稱《OECD 礦物盡職調查指南》）和負責任礦物計劃（RMI）指引下，認識到在受衝突影響和高風險區域從事鉭、鎢、錫、金、鈷和雲母礦產開採、貿易、處理、出口存在可能形成重大負面影響的風險，並認識到企業有尊重人權、不助長衝突的義務，我們採納並廣泛推廣對於受衝突影響和高風險區域礦物負責任採購政策。我們承諾不從事任何會為衝突提供資助的活動，承諾遵守聯合國相關制裁決議，或者在適用情況下，遵守執行此類決議的國內法律。 1. 供應商應對供應鏈中的鎢、鉭、錫、金、鈷和雲母及其衍生物進行盡職調查 2. 供應商應制定盡職調查政策和管理制度，以識別相關的風險並採取適當的措施緩解此類風險 3. 優先選擇當年度交易量最高之 12 家供應商進行供應鏈盡職調查 4. 供應商應在規定期限內提交盡職調查報告（CMRT/EMRT） A. 新供應商應自盡職調查通知發送之日起 5 周內提交盡職調查報告 B. 供應商應依據供應鏈實際情況變化更新 CMRT/EMRT 5. 供應商盡職調查報告應 100%披露盡職調查結果，且內容完全真實、完整，絕無任何欺偽或遺漏 6. 供應商職調查報告範本版本應為 RMI 發佈最新版本

政策	影響對象	內容
環境安全衛生政策	自身營運	尼得科超眾科技為了善盡企業對社會之責任及保護所有員工，所以全力推行符合 ISO 14001 及 ISO 45001 標準的環安衛管理系統，並承諾如下： 1. 定期評量環安衛風險與衝擊，進行污染預防 2. 關懷同仁身心狀況，預防職災發生 3. 持續推動節能減碳，降低環境污染 4. 持續推動安全衛生管理，提供優質作業環境 5. 響應全球推動綠色產品及節能減碳 6. 遵守環安衛法規及公司承諾，落實環安衛管理工作

二、人權治理組織

尼得科集團透過由發揮監督功能的可持續發展委員會和發揮執行功能的可持續發展推進會議以及分科會構成的監督和執行體系，推動可持續發展的經營管理。



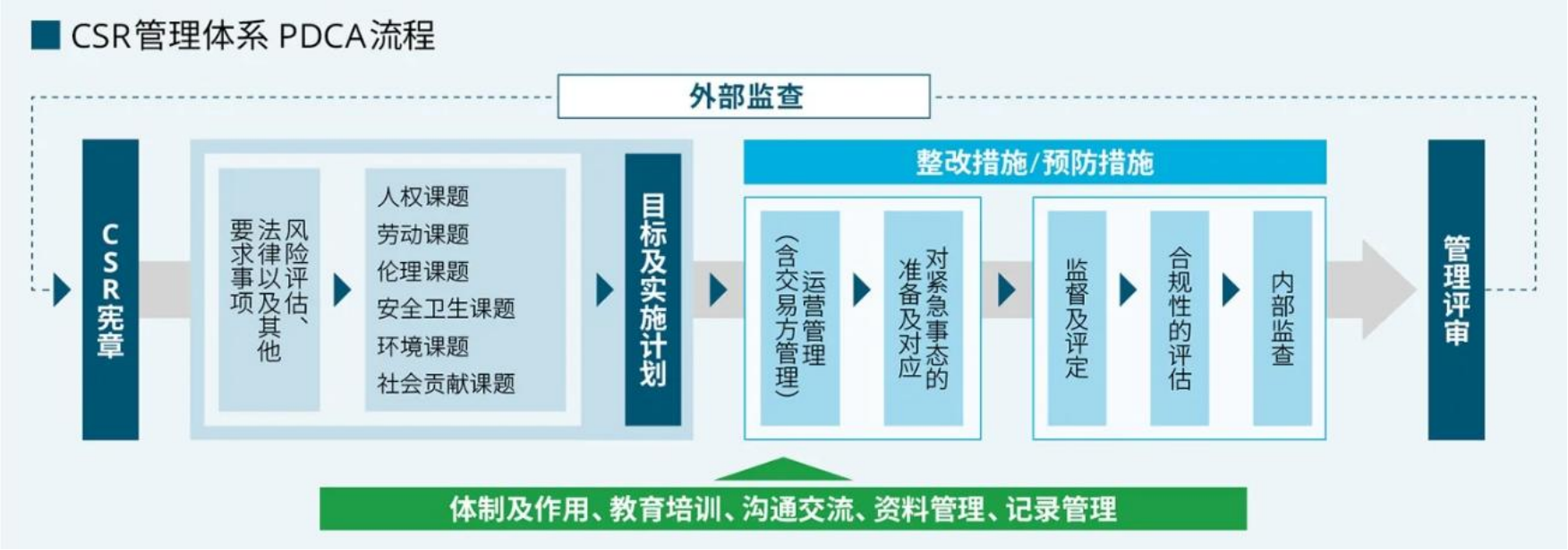
永續發展委員會

尼得科超眾科技將推進 ESG 經營工作作為中期策略目標之一。為了更好地進行永續發展經營工作，實現將來與我們的業務基礎——環境與社會共存、繁榮的目標，2022 年 8 月，我們在董事會內部新成立了可持續發展委員會。

永續發展委員會由 5 位委員（皆為董事，其中 3 位為外部董事）組成，負責監督後文中提到永續發展推廣會議，並將社會各界利害關係人的意見反映在我們的經營工作當中。這些委員在人力資源發展、法律/合規、財務/會計、國際性/全球經驗、環境/社會、企業治理/風險管理等方面具有豐富經驗和專業知識，因此有望從更加多遠化的角度討論相關工作。

CSR 管理體系

尼得科集團一直以來的 CSR 管理體係是圍繞著《CSR 憲章》以及《尼得科集團 CSR 行動宣言》展開的。其中，《尼得科集團 CSR 行動宣言》總結了與不斷變化的社會責任相符的選擇與行動。



三、人權盡職調查流程

尼得科超眾科技依循 RBA 行為準則，定期執行人權盡職調查，透過對潛在的人權議題進行鑑別、風險評估、採取行動、成效檢視及對外溝通等流程，以善盡人權維護之承諾與責任。

	鑑別議題	評估風險	採取行動	檢視成效	對外溝通
作業內容	蒐集、辨識及確認基本人權、工作環境健康與安全等人權相關議題	針對各項人權議題，透過風險評估工具，對實際和潛在人權衝擊進行識別，並評估風險等級	盤點價值鏈的相關人權補救措施	評估矯正的有效性並追蹤結果	讓受到影響的利害關係人知道所採取的措施和政策
依據標準	● 參考國內法規及國際標準 ● 鑑別與確定相關人權議題	● 確定自評清單 ● 實施盡職調查與評估潛在人權風險	採取適當的因應措施	--	公開揭露結果 意見與回饋

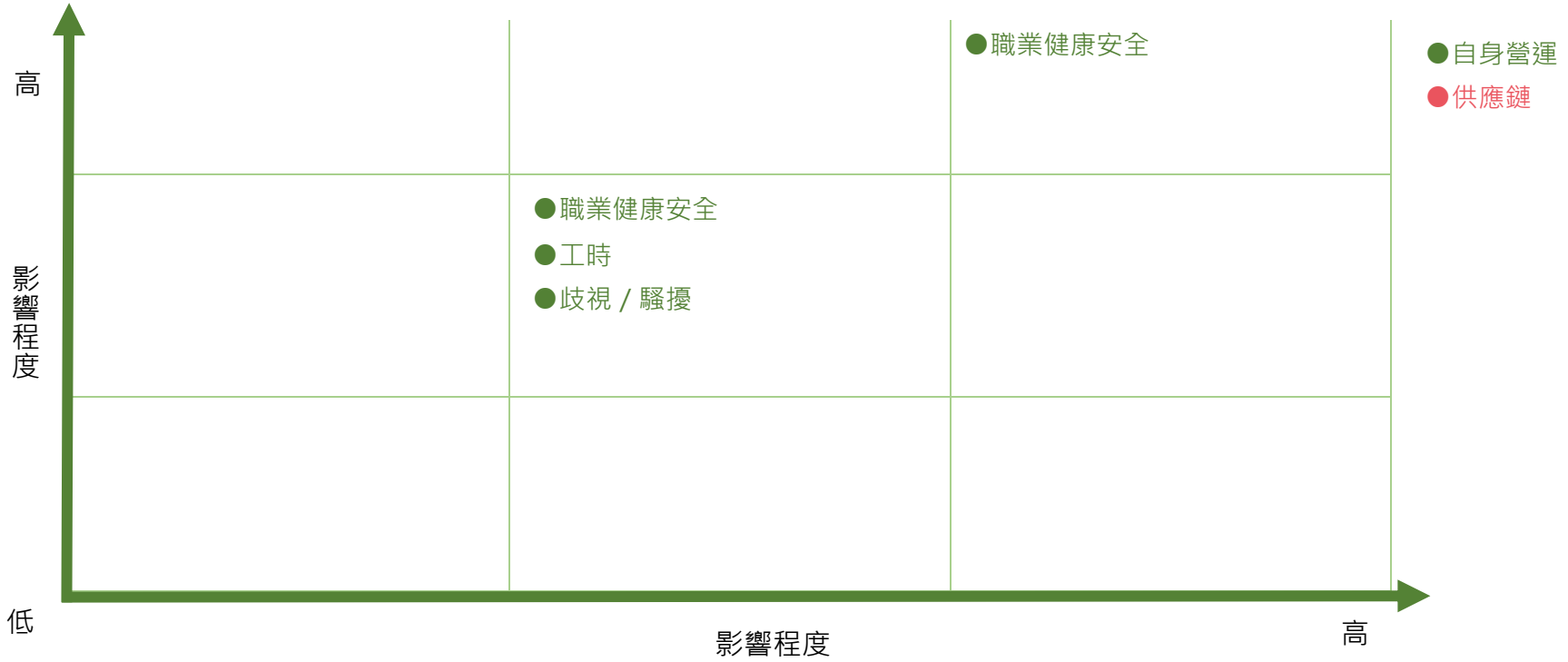
本公司參考國內、外法規及國際標準要求蒐集人權相關議題，相關衝擊辨識情況如下~

項目	自身營運	價值鏈 供應商、合作夥伴及其他
面臨人權風險之群體	員工、移工、女性、原住民、身障者、第三方員工 (註)	移工、女性、兒童、原住民、身障者、第三方員工、社區居民
潛在人權議題	工時、歧視 / 騷擾、童工、強迫勞動、職業健康安全、同工同酬、自由結社、隱私	工時、歧視 / 騷擾、童工、強迫勞動、職業健康安全、同工同酬、自由結社、隱私

註：第三方員工係指非 NCCI 員工，包括派遣人力或委外人力等。

風險評估

尼得科超眾科技採用「責任商業聯盟行為準則」為架構，針對自身營運及價值鏈等面向的人權潛在風險議題，並依據風險議題的發生機率及影響程度高低，建立人權議題風險矩陣圖如下，最終鑑別出四項主要人權風險議題，包括「工時」、「強迫勞動」、「歧視 / 騷擾」及「職業健康安全」。



人權風險議題	風險議題說明	風險評估工具
工時	同仁工作間超過法定工時上限，並使連續工作天數超出規範。依人資系統資料彙整同仁異常延長工時狀況，通知單位主管，在符合廠能需求下管控人員延長加班時間。	•RBA 行為準則自我評估問卷 •RBA 行為準則內部及外部稽核 (RA0A003 反懲戒、強迫勞動、囚工管理程序) •年度職場不法侵害風險評估
強迫勞動」	員工加班需自願且應於加班時發生前向主管提出申請。員工有自由決定是否加班、請假、離職之權利，並遵照法令規章與公司人事管理規章制度規定提出申請及完成手續。	•RBA 行為準則自我評估問卷 •RBA 行為準則內部及外部稽核 (RA0A003 反懲戒、強迫勞動、囚工管理程序) •年度職場不法侵害風險評估
歧視 / 騷擾	包括霸凌、言語攻擊、貶低、排擠等行為，對勞工的心理健康和工作表現造成負面影響。 包括上級對下屬的職權濫用，如無理的工作要求、報復行為、職業發展上的打壓等。	•RBA 行為準則自我評估問卷 •RBA 行為準則內部及外部稽核 (RA0A005 反歧視、反騷擾、人道待遇管理程序) (PA02227 執行職務遭受不法侵害預防計畫) (BA00407 工作場所性騷擾防治措施,申訴及懲戒規範) •年度職場不法侵害風險評估
職業健康安全	員工於工作場所發生對健康的危害，使人員需要透過治療才得以完全或部分恢復健康。如：工傷、職業病、使用危害物質、在危險工作環境工作等。	•ISO 45001、ISO14001 稽核 •RBA 行為準則自我評估問卷 •RBA 行為準則內部及外部稽核 •年度職場不法侵害風險評估 •員工健康檢查

四、檢視成效

人權議題執行狀況

人權風險議題	影響族群	風險減緩措施說明	衝擊補償措施	成果
工時	**全體員工** **承攬商**	**系統-** 1. 遵循勞動法令有關工作時間的相關規定。 2.透過人資出勤及加班系統記錄員工出勤時間及加班時數。 **訓練-**每月提醒員工正常上下班時間及延長工作時間的規定。並確認延時下班是否加班,若加班可選擇申請加班費。 **溝通-**定期與部門主管檢視各單位之加班情況。	1.了解同仁工作負荷及超時原因，並積極進行流程改善及優化作業以提升作業效率 2.工時過長者列入工作異常負荷辨識與風險調查名單,酌量調整相關作業及人力狀況	2025 年度無超時加班之案件
強迫勞動」	**全體員工** **承攬商**	**系統-**導入出勤管理系統，定期監控工時及加班異常情形；不定期進行工時稽核與抽查，確認符合勞動法令及 RBA 規範。 **訓練-**定期辦理勞動法令、RBA 及禁止強迫勞動教育訓練 **溝通-**透過公告、電子郵件或宣導文件提醒員工相關權益。	員工若發生加班事實，均依法發給加班費	2025 年度無強迫員工加班之案件

人權風險議題	影響族群	風險減緩措施說明	衝擊補償措施	成果
歧視 / 騷擾 (職場不法侵害)	**全體員工 承攬商 女性員工 原住民 移工 身心障礙員工**	**系統**-明確的職場不法侵害防治制度及修正書面政策，明確定義霸凌、騷擾、歧視、排擠等不當行為。公開向全體員工宣示公司零容忍原則。 **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。 **溝通**-提供多元管道（HR、主管、意見信箱、匿名通報）。	1.發生職場不法侵害申訴案件時，立即啟動調查及保護機制，避免員工遭受報復或二次傷害。 2.視事件狀況提供工作調整、部門調動或必要之安全保護措施。 3.對涉及不當管理或違反規定之人員，依公司制度進行懲處、輔導及改善追蹤。 4.案件處理過程遵守保密原則，保障申訴人及相關人員權益。 5.定期檢討管理制度、主管督導方式及工作環境，持續改善預防措施，降低再次發生風險。	2025 年度無違反職場不法侵害之案件
歧視 / 騷擾 (騷擾)	**全體員工 承攬商 女性員工 原住民 移工 身心障礙員工**	**系統**-建立明確之職場性騷擾防治制度，訂定相關書面政策，清楚定義性騷擾、職權濫用及報復行為，辨識與環境預防，並公開宣示公司零容忍原則 **訓練**-對全體員工及主管定期實施性騷擾防治、人權等...訓練 **溝通**-提供多元且安全之申訴與溝通管道（如 HR 窗口、專線、意見信箱及匿名通報機制），並加強宣導申訴流程與保密原則，確保員工能安心反映問題且無後顧之憂。	1.針對申訴案件立即啟動調查與保護機制，避免當事人遭受二次傷害或報復行為。 2.視案件情況提供工作調整、部門調動或必要之安全保護措施。 3.案件處理過程嚴格遵守保密原則，保障申訴人及相關人員隱私權益。 4.針對事件發生原因檢討管理制度與工作環境，持續改善預防措施，避免類似事件再次發生。	2025 年度無違反性騷擾之案件

人權風險議題	影響族群	風險減緩措施說明	衝擊補償措施	成果
反歧視、反騷擾、人道待遇 **職場多元包容性**	**全體員工**	**系統**：將身心障礙者就業納入招募規劃及人力需求評估 **訓練**：宣導合理便利措施及友善職場觀念。 **溝通**：與政府就業服務單位、學校或相關機構合作，增加招募管道	持續透過多元招募管道及就業服務機構尋求適合之身心障礙人才，並評估合理便利措施、職務調整及友善工作環境，以降低就業障礙及不平等待遇風險	截至 2025 年度已聘用 1 位身心障礙者，後續仍積極招募中

2025 年執行 RBA 行為準則稽核執行狀況

為了落實供應鏈管理，2025 年尼得科超眾科技安排供應商稽核/評估，包含 12 家主要原料供應商，以及服務型供應商 7 家，執行責任商業聯盟行為準則與營運持續管理系統等稽核。在稽核後，我們要求供應商限期改善稽核不符合事項，經持續追蹤與確認，不符合事項已全數關閉。根據稽核結果，本公司之主要供應商並無具強迫、強制勞動事件或使用童工之重大風險。

2025 年 RBA SAQ、與 RBA VAP 稽核執行狀況 — 自身營運

項目	中興廠	分數	控制分數
VAP 2022	-	180.2	-
SAQ 2024	Law	86.0	95.5
VAP 2024	-	175.4	-
SAQ 2025	Law	78.1	88.1

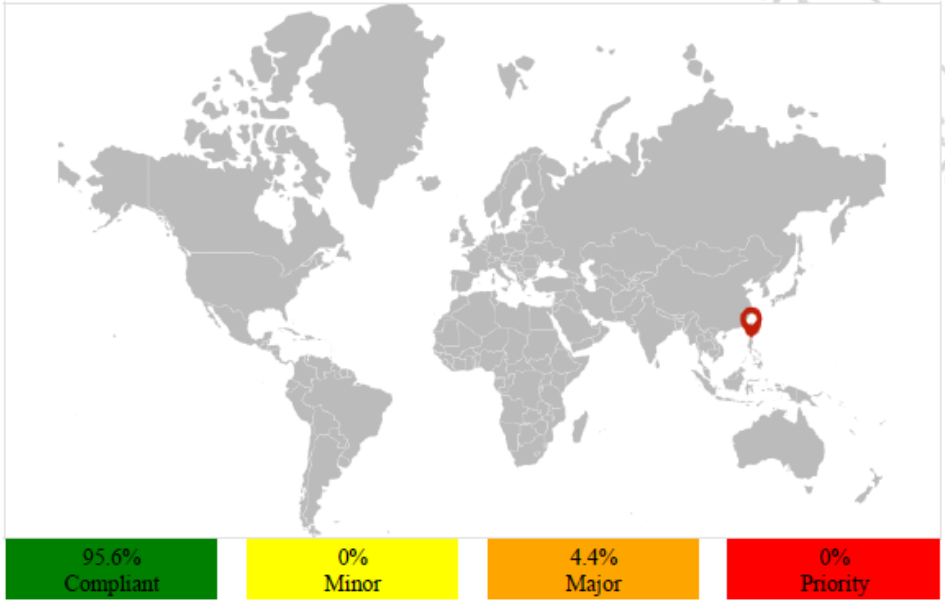
註：
- SAQ: Self-Assessment Questionnaire　VAP: Validated Assessment Program
- SAQ 評鑑分數:滿分 100 低風險 (≧85) 中風險 (≧ 65 and <85) 高風險 (<65)
- VAP 分數:滿分 200

RBA VAP 2024

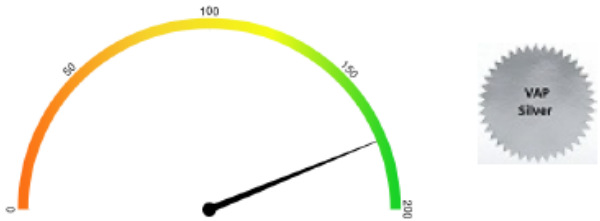
Audit Information	
Audit ID	G-AU-10012357
QC Completed Date	07/29/2024
Audit Start Date	07/18/2024
Closing Meeting Date	07/19/2024
Audit Type	Initial Audit
Audit Firm	UL Responsible Sourcing
Audit Category	VAP
VAP Version	RBA Protocol 8.0 - Jan 2024
Auditor Information	Auditor-497, Auditor-1408

Facility Information	
Company Name	Nidec Chaun Choung Technology Corporation
Facility Name	Nidec Chaun-Choung Technology Corporation
RBA Facility ID	G-FA-10007159
Facility Address	No. 184 & 186, Zhongxing North St., Sanchong Dist. New Taipei, Taiwan 24158
Facility Country	Chinese Taipei
Facility Point Of Contact	messiah_wang@cqcsi.com.cn
Total Number Of Workers	397

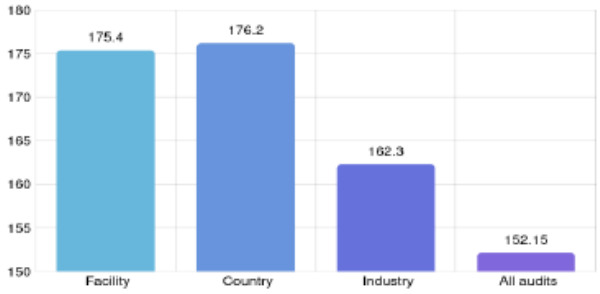
Nidec Chaun-Choung Technology Corporation - New Taipei, Chinese Taipei



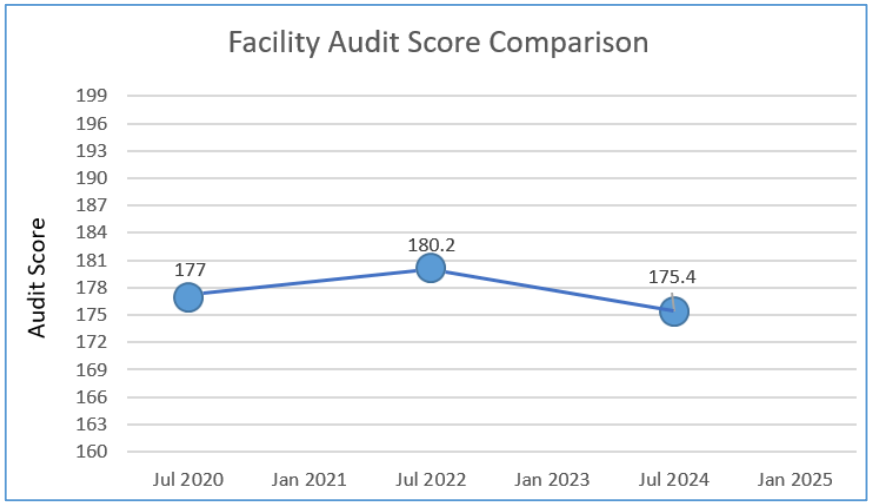
Audit Score



Audit Score Comparison (avg last 2 years)



RBA VAP SCORES



#	Audit Code	Start Date	Audit Type	Category	Score
1	G-AU-10005363	07/16/2020	Initial Audit	VAP	177.0
2	G-AU-10008481	07/18/2022	Initial Audit	VAP	180.2
3	G-AU-10012357	07/18/2024	Initial Audit	VAP	175.4

註：

- SAQ: Self-Assessment Questionnaire　VAP: Validated Assessment Program
- SAQ 評鑑分數:滿分 100 低風險 (≧85) 中風險 (≧ 65 and <85) 高風險 (<65)
- VAP 分數:滿分 200

2025 年人權訓練執行狀況 — 自身營運

為提升員工及供應商對於法令政策的認知，尼得科超眾科技針對全體員工定期實施人權教育訓練，藉此持續強化員工對法令與人權政策的認知；針對合作夥伴（含承攬商）亦透過郵件...等管道宣導，持續建構尊重人權的職場文化。2025 年本公司落實人權訓練執行狀況如下：

課程	開課原因	人數
(宣導)_RBA_工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範訓練	"每年必要訓練 1.定期利用公告傳遞訊息方式，實施騷擾和虐待防制之教育訓練； 2.加強同仁有關騷擾和虐待防治措施及申訴管道之宣導"	350
(宣導)_RBA- 1.勞工人權宣導訓練 2.商業道德訓練課程 3.書面社會合規政策訓練"	"符合 RBA 要求 使員工充分了解人權、商業道德與誠信之重要性"	350

課程	開課原因	人數
(宣導)_職場不法侵害_危害預防及溝通技巧訓練	RBA_每年必要演練	50
(宣導)_職場不法侵害_了解職場暴力行為相關法律知識訓練	RBA_每年必要演練	500

對外溝通

尼得科超眾科技建立公開、透明的意見反映管道，讓內外部之利害關係人可針對人權議題提供回饋意見或進行申訴，且可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，表達對於本公司的建議或是提出問題。並且將有關人權盡職調查政策、流程與活動的相關資訊，以及包括中、英文版之人權盡職調查報告書及永續報告書，對外公開揭露於官網上，以期滿足利害關係人對於人權議題之需求與期待。

多元溝通管道

結語

綜上所述，人權盡職調查（HRDD）已非單純的企業社會責任宣示，而是深化企業永續治理與落實風險管理不可或缺的核心機制。面對全球法規趨嚴與供應鏈合規架構的加速演進，尼得科超眾科技將持續秉持嚴謹之態度，滾動式修正人權風險鑑別機制。我們堅信，保障基本人權、建構多元共融（DEI）之工作環境，是企業行穩致遠的基石。本公司將持續落實人權盡職調查，以具體行動回應社會期待，實踐兼顧經濟成長與社會共融之永續經營願景。