

人權盡職調查報告

2025/5/13

一、人權政策

飛捷科技股份有限公司(以下稱飛捷) 遵守聯合國工商企業與人權指導原則、聯合國世界人權宣言、聯合國「全球盟約」、國際勞工組織三方原則宣言、國際勞工組織工作基本原則及權利宣言、OECD 多國企業指導綱領、責任商業聯盟行為準則，並致力於促進人性尊嚴，為我們的員工和供應商營造一個良好的工作環境。我們為多元化的國際人權倡議者，據此執行人權管理且在本報告中揭露飛捷人權管理作為明確傳達人權承諾。飛捷參考責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 確保公司在管理人權議題，具備一致的工作架構及依循標準。

1. 人權政策適用所有利害關係人

飛捷人權政策已經董事會核可，此人權政策適用於飛捷公司所有的直接營運活動、產品及服務，並擴大影響力於供應鏈利害關係人。

2. 人權政策範圍

尊重人權是飛捷的核心價值之一，飛捷堅持在各項業務開展的過程中，依循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作基本原則及權利宣言》、《經濟合作暨發展組織跨國企業準則》以及營運據點所在地之法令規範，制定及更新人權政策，在保障、尊重和補救原則上，採取與《負責任商業聯盟》行為準則一致之行動，體現對於人權議題之重視。

2.1 人權管理政策

飛捷保障員工合法權益及遵循國際公認之勞動人權，確保人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。本公司建立適當之管理政策與程序以履行之，包括：

- 提出企業之人權政策或聲明。
- 評估公司營運活動及內部管理對人權之影響，並訂定相應之處理程序。
- 定期檢討企業人權政策或聲明之實效。
- 如涉及人權侵害時，應揭露對所涉利害關係人之處理程序，如有危害勞工權益之情事，本公司應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適之回應。

2.2 保密與確保個人資料

飛捷嚴守公司本身或相關進(銷)貨客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外負有保密義務。應保密的資訊包括所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對公司或客戶有損害之未公開資訊。如使用公司或進(銷)貨客戶之資訊時，不得違反法令及公司機密資訊保護政策及程序。為落實個人資料保護及管理，飛捷參照營運所在地之當地法規與歐盟《一般資料保護規範(General Data Protection Regulation, GDPR)》之相關要求，確保個人資料當事人之權利，以降低個人資料事件所可能帶來的衝擊。

2.3 供應商行為準則

為了確保供應鏈，包括供應商、承攬商及服務供應商所屬的職工工作環境的安全，並使其職工受到尊重並具有尊嚴，於商業營運中確實承擔相關環保責任並恪守道德操守。飛捷的供應鏈應根據國際社會公認的準則，承諾維護勞工的人權，並尊重他們。而勞工係指，包括臨時工、外籍移工、學生、合約勞工、直接僱員以及任何其他類型的勞工。

2.4 衝突礦產聲明

為避免飛捷使用的供應商零組件中含有違反人權保護的團體，飛捷根據聯合國的《經合組織指南》中“受衝突影響及高風險地區負責任供應鏈的盡職調查指導方針”，對於供應鏈進行盡職調查，以確保供應商提供的產品中含有的錫(Sn)、鉭(Ta)、鎢(W)、金(Au)、鈷(Co)和雲母(Mica)等材料來源符合人權保護，不直接或間接地使嚴重侵犯人權的武裝組織團體受益。

二、人權治理

飛捷於日常營運過程進行人權管理，確保在業務運營的各個方面尊重人的尊嚴和保護人權。我們的人權治理藉由制定人權治理組織、強化人權訓練、鑑別人權議題、盡職調查人權事件、檢討並執行改善措施，以確保人權治理的執行。我們並設立利害關係人，包括員工及供應商的溝通方式，以確保有效管理人權治理。

1. 人權治理組織

董事會是飛捷永續發展最高治理機構，督導『ESG 永續發展委員會』推動飛捷的永續任務。『ESG 永續發展委員會』由董事長擔任召集人，總經理為主任委員，推動辦公室負責依據核心願景『共進卓越，永續創新』，持續分析市場脈動、科技及法規的變遷、環境與社會人群的永續議題、蒐集利害關係人關注事項，以及結合本公司的營運模式，鑑別人權重大永續議題並訂定永續發展策略，透過持續的例行會議定期追蹤、溝通協調達成共識，確保永續策略得以落實與資源有效配置，讓全體同仁朝向一致的永續方向努力，確實將永續與營運核心結合為飛捷競爭力的一環。

2. 人權訓練

飛捷所有營運據點之新進同仁，不論直接或間接員工，自入職第一天起，均按既定之新人報到程序實施人權相關主題之教育訓練，課程內容考量員工之工作場域及活動時間等因素，彈性安排以實體或線上之方式進行。我們為所有員工提供有關工作場所性騷擾和不法侵害、公民權益，文化多樣性以及企業社會責任的教育，努力更好地預防人權問題和促進對員工人權的保護的延伸。我們還重視與員工的密切溝通，以提高他們的人權管理意識。

3. 利害關係人溝通

我們在人權方面的利益相關者包括我們的員工、供應商等。我們鼓勵他們通過多種渠道參與我們的人權活動，無論是在企業範圍內還是在單個組織單位層面。

3.1 員工溝通

飛捷人力資源處定期召開員工大會進行勞資溝通，由公司高階主管與所有員工針對公司營運狀況、員工意見等議題進行雙向溝通。飛捷並設置員工意見信箱、公司電子公告欄，並於各中心設有各中心專屬 Line 群組隨時與員工溝通。各項溝通管道整理如下表所示。

多元溝通主題		
宣導主題	宣導對象	管道
職業安全衛生	全體員工	全員培訓
		公司電視牆
		實體訓練
員工促進	全體員工	員工大會
禁止歧視、性騷擾	全體員工	公司員工專網
		公司電視牆
		新人培訓
		電子信箱
溝通技巧	基層管理幹部	實體上課
		線上課程
申訴機制	全體員工	公司電視牆
		公司員工專網
		新人培訓
ESG 管理系統	全體員工	實體上課
假勤管理	全體員工	公司員工專網

多元溝通管道		
溝通管道	內湖總部	林口廠區
總經理信箱	V	V
員工意見信箱	V	V
員工投訴專線	V	V
人資現場訪談關懷	V	V
Line 各中心平台	V	V

公司刊物	V	V
員工大會	V	V

註：表格中標示「V」表示已建立對應之溝通管道

3.2 供應商議合

- 供應商會議：飛捷不定期要求與供應商開會討論相關永續議題，並同時向供應商說明飛捷的企業永續與社會責任相關管理政策及提供申訴管道給供應商，期望達到友善、互惠、共同成長的永續經營願景。
- 供應商管理：飛捷的供應商管理策略除要求簽署各項社會責任承諾書外，並要求供應商落實執行，並輔導供應商持續精進 ESG 相關作為。
- 採購合約：飛捷的供應商管理及相關 ESG 要求均寫入飛捷的採購合約中，並要求所有合格的供應商簽署相關的採購合約以取得供應商正式的承諾並確保供應商落實。

4. 申訴管道及機制

如有飛捷員工存有勞資問題、任何侵害員工尊嚴、人權及任何形式的歧視、或遭遇性騷擾、霸凌等情況時，得在時限內自行或由代理人依下列正式的申訴管道進行反映，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 個月內完成初步調查，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。

4.1 申訴管道

- 一般勞資溝通管道：hr@flytech.com 向人資單位提出意見
- 任何侵害員工尊嚴、人權及任何形式的歧視申訴管道：whistleblower@flytech.com
- 性騷擾信箱諮詢及申請管道：Anti-sexhara@flytech.com
- 職場霸凌諮詢及申請管道：michaellee@flytech.com

4.2 申訴制度溝通宣導

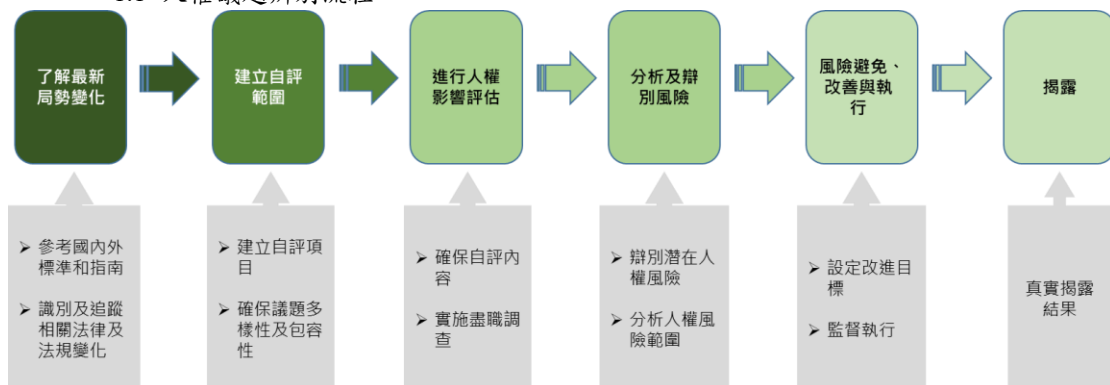
申訴溝通宣導步驟	對象	宣導方法	宣導頻率
申訴溝通管道介紹	全體員工	公司內部網站	不定期宣導課程
申訴流程宣導	全體員工	新人職訓及公司內部網站	日常宣導

三、人權風險管理系統

飛捷進行人權影響評估，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。

1. 人權議題鑑別

1.1 人權議題辨別流程



1.2 鑑別重大人權議題

根據聯合國指導原則或其他國際公認標準在飛捷的業務關係檢視進行下列各項人權事項影響評估，鑑別出可能發生或潛在風險可能發生的人權議題，以避免透過自身活動造成或促成不利的人權影響，並在發生此類影響時予以解決，以尋求預防或減輕與其運營、產品或服務直接相關的不利人權影響透過他們的業務關係：

- 強迫勞動之行為或活動
- 超時勞動行為
- 人口販賣之行為或活動
- 雇用童工
- 限制員工結社自由
- 限制員工集體談判權力
- 分類員工為同工不同酬
- 存有霸凌等暴力環境
- 短發薪資或不公平福利行為
- 性別歧視及性騷擾行為或環境
- 違反或影響員工身心的不安全工作環境、勞動條件及衛生

依以上述影響人權事項，飛捷鑑別本公司主要存有重大人權疑慮項目、受影響對象並描述風險的原因如下：

重大人權議題	受影響對象	風險描述(危害產生)
勞動 7 休 1 達成率	所有員工	員工工作時間過長，會提高發生工傷甚至過勞死的機率
		針對相關稽核缺失，有可能損及公司商譽，進而影響人才招募活動及員工流動率
		員工生產力會隨著工時過度增加而降低
短發薪資或不公平福利	所有員工	部份部門過去有加班時數大於法令規定等情形
		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。
		更嚴重者，可能發生被員工公開申訴、員工集體罷工等情事，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	所有員工	部份部門之工傷及職業病隱患舉例如下：
		• 設備出現異常、故障時，員工處置方式不當 • 上下班途中發生交通事故 • 員工發生輕度傷害時延誤治療導致病情加重
		發生工傷事故時，會對員工身體造成傷害，嚴重者可能會導致死亡
		長期忽略工作場所健康防護，可能會罹患職業病，嚴重者可能導致身體全部或部份永久失能
性別歧視及性騷擾	所有員工	員工受傷、死亡或罹患職業病時，公司除需承擔相關治療、照護及賠償費用外，亦可能遭受行政處罰，進而損及公司形象
		可能存在與性騷擾議題有關之管理缺失，如：
		• 對員工遭受騷擾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 • 缺乏有效的問題反映管道，如專線電話、email 信箱，或相關之員工申訴管道運作成效不彰 • 未提供足夠的安全性，確保舉報人不受到威脅、恐嚇或報復 • 未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
		相關管理缺失可能衝擊員工對公司之信任程度，甚至影響其留任意願
霸凌暴力環境	所有員工	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
		指個人或小部分團體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作活動之進行
		相關稽核缺失，可能因違反當地勞動法令而遭受行政處罰

		本項缺失達一定嚴重程度時，可能進一步升級成爭議事件員工受傷、死亡或被員工公開申訴、員工集體罷工等情事，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，公司除需承擔相關治療、照護及賠償費用外，亦可能遭受行政處罰，進而損及公司形象
--	--	---

1.3 供應鏈人權鑑別

飛捷參考「責任商業聯盟（RBA）行為準則 8.0」，制定「企業社會責任暨誠信經營承諾書/供應商行為準則」及「不使用衝突礦物聲明書」要求供應商簽署遵守，並共同落實環境永續發展，善盡企業社會責任，遵守 RBA 行為準則及遵循國際人權規範，保護勞動者的合法權益、不歧視勞動者、不使用童工等承諾。在必要時，我們會對供應商進行風險評估和稽核。此行為準則適用範圍包括飛捷的供應商及其合作夥伴。

- 「不使用衝突礦物聲明書」：聲明責任礦產，要求供應商衝突礦產與擴展礦產之管理，並承諾進行合理調查以避免供應鏈所提供之物料或產品包含武裝衝突和侵犯人權之情況下所開採的礦物。
- 「企業社會責任暨誠信經營承諾書」：制定道德行為標準，包含防止利益衝突、保密責任及公平交易等，要求供應商遵循。
- 「供應商行為準則」：要求供應商建立完成管理體系，對於其為勞工、健康安全、環境、商業道德及管理體系五大面向，遵循其經營所在國與地區的法律和法規，並鼓勵供應鏈要求其上游供應商、承包商和服務提供商採用本準則。

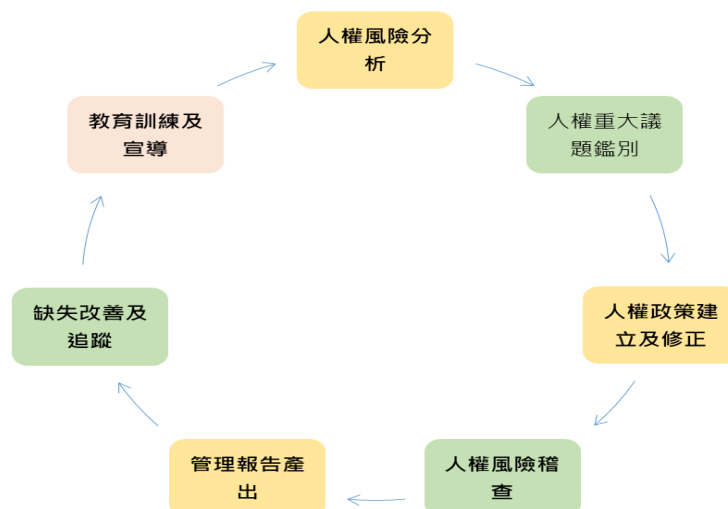
飛捷針對既有供應商，透過季度業務審查（Quarterly Business Review, QBR），將評分項目增加 10% 評分永續考量因子，且其中關於 ESG 永續活動審查占 3%（包括且不限於勞工安全、環境安全與衛生）。根據本公司的【供應商品質調查表】標準如審查評分未達 70 分；QBR 審查標準未達 C 級(含)以上，我們提供輔導或協助，安排複查確認改善達標。若供應商無法在期限內達標，飛捷保留降低交易量或終止交易的可能性。我們鑑別出供應商主要的人權重大議題如下：

- 人權與勞動保障
- 職業安全衛生

2. 盡職調查

2.1 盡職調查流程

飛捷人權盡職調查流程請參閱下方說明及下圖內容：



- 人權風險分析：透過重大人權議題管理、人權稽核報告等資料進行分析，確認公司當前各項人權議題之風險分布情形。

- 人權重大議題鑑別：依據人權議題之風險分布情形，將管理重點及資源聚焦於相對高風險之議題上，設定管理目標，並規劃相應之減緩與補救措施。
- 人權政策建立及修正：在人權政策首次建立後，持續依據管理循環運作情形，評估是否修訂政策內容，以更符合經營環境變化與組織之策略及目標。
- 人權風險稽查：稽查各項人權議題之管理及作業情形，並針對重大缺失項目要求立即改善。
- 管理報告產出：彙整重大人權議題管理成果、人權稽核報告等資料，總結年度人權管理工作之成果與待改善之項目。
- 缺失改善及追蹤：依據管理報告之審議結果執行相關改善工作，並持續追蹤成效與達成情形。
- 教育訓練及宣導：針對內部員工、供應商等利害關係人實施人權相關主題之教育訓練，宣導申訴管道資訊，並公開揭露公司人權管理工作之執行情況，確保公司與各方之意見交流管道有效暢通。

3. 人權風險評估

3.1 人權風險評估方法

透過內部稽核程序，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。

- 範疇：包含勞工、職業安全、環境、道德、管理系統等 5 大類別。
- 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。
- 評等方式：依據每個議題所規範之基本及額外要求條件，以及該議題所描述之情境，依實際之發生可能性與嚴重性給予不同評分等級。

3.2 風險定義

- 可能性/發生機率(請參閱下表)：定性或定量之評級，均以平均值為計算基礎

發生機率				
等級	程度分類	定性說明	定量說明	
1	極低	一般情況下不會發生	<10%	每年發生 1 次以下
2	低	極少情況下會發生	10%~30%	每半年發生 1 次以上
3	中等	某些情況下會發生	30%~70%	每季發生 1 次以上
4	高	較多情況下會發生	70%~90%	每月發生 1 次以上
5	極高	常常會發生	>90%	每週發生 1 次以上

- 嚴重性/程度：依議題之性質選擇量尺。

嚴重程度				
等級	程度分類	等級	範圍	可補救性
1	極輕微	對身心健康及安全影響甚微	對利害關係人無負面影響	1 年內可以恢復原狀或消除其影響力
2	輕微	對身心健康及安全有輕度影響：輕微傷害或疾病(無工時損失)	在特定利害關係人族羣中，對某部份利害關係人造成影響	需 1~3 年恢復原狀或消除其影響力
3	中等	對身心健康及安全有中度影響：造成傷害需進行復健(有工時損失)	在特定利害關係人族羣中，對多數利害關係人造成影響	需 3~5 年恢復原狀或消除其影響力
4	重大	對身心健康及安全有嚴重影響：導致身心障礙	對多數利害關係人族羣造成影響	需 5~10 年恢復原狀或消除其影響力
5	極重大	對身心健康及安全有重大影響：導致死亡	對所有利害關係人族羣造成影響(社 區、員工、供應商...)	不太可能恢復原狀或消除其影響力

3.3 追蹤績效

人權重大議題績效追蹤：依議題領域界定可能發生之重大議題，並依人權風險評分等級評定重大議題的風險程度、嚴重性及可能性。

- 重大議題評定

重大議題績效		
議題領域	重大議題	風險程度

		嚴重性	可能性
超時勞動	未達成工作天數 7 休 1	重大	極低
短發薪資	薪資核算誤差大於 1%	中等	極低
工傷和職業病處理	工傷發生千人率大於 1%	重大	中等
性騷擾及性平等	發生性騷擾或違反性平等工作法事件	中等	極低
霸凌事件	發生霸凌事件	重大	極低

• 重大議題追蹤措施

重大議題	追蹤措施
工作時間：工作 7 休 1 達成率	系統管控：在加班管理系統上管控超出工作時間管控指標
	HR 確認：發現異常時人資單位主動勸告
	主管會議：在主管會議中報告連續出勤名單，要求部門及時安排員工輪休
工資與福利：薪資核算誤差大於 1%	確認清單：每月結薪作業時按作業程序檢查
	員工反饋：結薪作業結束後，對於員工反饋之薪資問題，會立即回應並予以解決
	問題條列：彙整員工、銀行反映之薪資差異問題，並立即著手解決以避免再發生
工傷與職業病處理：工傷發生千人率	定期訓練：每年辦理職安衛訓練
	新人訓練：於新進同仁安全衛生教育訓練課程講授，提升新進員工安全意識
	發生上下班途中交通事故，工傷員工於事發後七日提出行車路線與撞擊位置圖
	風險評估：相關單位進行 ISO 45001 風險評估時應確實評估單位內所有活動
	定期巡檢：定期巡檢車間設備/人員/環境，遇安全隱患問題立即著手處置
	設備改善：設備管理人員提高機器防呆等安全設施的配置
性騷擾及性平等：發生性騷擾或違反性平等工作法事件	教育訓練：辦理性平等及防止性騷擾之相關訓練
	建立有效流程及辦法：建立性騷擾防治及發生性騷擾之處理辦法，並公告於公司網頁
	宣導：於公司公開處所宣導防止性騷擾措施
霸凌事件：發生霸凌事件影響工作	教育訓練：辦理反霸凌之相關訓練
	建立有效流程及辦法：建立反霸凌之處理辦法，並公告於公司網頁
	宣導：於公司公開處所宣導防止霸凌事件的相關措施

3.4 人權風險評估結果

就人權重大議題調查結果(調查期間自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)如下：

重大議題	調查結果
工作時間：工作 7 休 1 達成率	100%；無違反 7 休 1 之事件
工資與福利：薪資核算誤差大於 1%	無誤差值
工傷與職業病處理：工傷發生千人率	0 【註】
性騷擾及性平等：發生性騷擾或違反性平等工作法事件	無相關事件發生【註】
反霸凌：發生霸凌事件影響工作	無相關事件發生【註】

註：詳見飛捷 2024 年永續報告書第 4 章

4. 相關行動、減緩與補救措施

利害關係人	議題	風險減緩措施	補救措施
員工 (自營業務範疇)	工作時間	訓練：飛捷營運據點需遵守「飛捷人權政策」，每位新進同仁需完成人權相關主題課程，相關制度公告於公司內部網站供同仁隨時查閱	- 制度調整：系統主動收集相關資料，主管得隨時查看並隨時調整管理措施 - 負責單位：各處級主管及人力資源處 - 改善檢討頻率：每月 - 補償：如有任何異常情況時，HR 主動與用人單位確認，並協助員工解決問題
		溝通：飛捷尊重所有員工之自由與權利，並於所有營運據點建置開放的意見表達平台，員工可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，充份表達對於公司的建議或是提出問題	
		系統：使用工時監測系統，主管得隨時查看所屬員工工時狀況，如有高警示高風險人員，HR 同步主動介入協調展開相關改善措施	
員工 (自營業務範疇)	工資和福利	訓練：飛捷已建立完整的薪資管理、福利管理制度及相關辦法的公告。於員工入職時應完成新人入職訓練	- 負責單位：各處級主管及人力資源處 - 改善檢討頻率：每月

		溝通：相關制度並公告於公司內部網站供同仁隨時查閱。並設立員工申訴管道，以充分掌握員工對於工資及福利等議題之需求與期待，員工可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，充份表達建議或是提出問題 系統： - 飛捷遵守責任商業聯盟(RBA)準則以持續提昇員工權益及福利，並確保公司在管理全球人權議題上，具備一致的工作架構及依循標準 - 工資稽核系統，定期產出報表並自動警示異常案例，HR 依據系統查核結果展開相關溝通或改善措施	- 每月結薪作業結彙整員工、銀行反映之薪資問題，並立即著手解決以避免再發 - 員工可透過員工投訴專線、員工意見信箱等管道反映及解決工資及福利相關問題 - 處罰：依責任歸屬、情節輕重按公司相關規定處分事件責任人
員工 (自營業務範疇)	工傷和職業病	訓練：飛捷已建立職業衛生安全管理系統並取得第三方查證。飛捷依此系統定期進行訓練課程，相關制度公告於公司內部網站供同仁隨時查閱，確保全體員工知悉及瞭解 溝通：飛捷建置開放的意見表達平台，以充分掌握員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待，員工可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，充份表達對於公司的建議或是提出問題 系統： - 參考社會責任管理系統及遵守責任商業聯盟(RBA)準則，持續提昇員工權益及福利，並確保公司在管理全球人權議題上，具備一致的工作架構及依循標準 - 建立職業安全衛生管理系統(ISO 45001)，盤查及瞭解工作場域的危險源與風險。基於防止人員的傷害與影響健康及安全，飛捷透過職安衛管理系統確保員工處於一個健康且無傷害的工作環境	- 制度調整：落實員工健康檢查計畫與定期辦理作業環境檢測 - 負責單位：廠務處及人力資源處 - 改善檢討頻率：每月 - 補償： - 設置醫護室或安排醫師定期駐點，並提供心理諮商服務。 - 安排健康講座，邀請專家演講、解答同仁健康保健相關問題。 - 有任何緊急、不符規定或虛驚等工安事件可以隨時向廠務報告、解決及追蹤相關案件之處理結果。 - 處罰：依責任歸屬、情節輕重按公司相關規定處分責任人或部門。
員工 (自營業務範疇)	霸凌事件	訓練：飛捷每位新進同仁需完成相關人權主題課程，相關制度並公告於公司內部網站供同仁隨時查閱 溝通：飛捷建置開放的意見表達平台，以充分掌握員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待，員工可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，充份表達對於公司的建議或是提出問題 系統： - 參考社會責任管理系統及遵守責任商業聯盟(RBA)準則，持續提昇員工權益及福利，並確保公司在管理全球人權議題上，具備一致的工作架構及依循標準 - 建立職業安全衛生管理系統(ISO 45001)，盤查及瞭解工作場域的危險源與風險。基於防止人員的傷害與影響健康及安全，飛捷透過職安衛管理系統確保員工處於一個健康且無傷害的工作環境	- 制度調整：定期檢視、修訂霸凌防治措施，以及相關之申訴、懲戒或檢舉人保護辦法 - 負責單位：各處級主管、總務處及人力資源處 - 改善檢討頻率：每月 - 補償： - 可透過員工投訴專線、意見信箱等管道反映及解決相關問題 - 安排醫師提供心理諮商相關服務 - 安排專家演講，宣導、解答同仁自我保護及權益維護相關問題 - 處罰：依責任歸屬、情節輕重按公司相關規定處分
員工 (自營業務範疇)	性騷擾防治及性平等	訓練：建立性騷擾防治管理辦法進行相關訓練課程，公告相關制度於公司內部網站供同仁隨時查閱，確保全體員工知悉及瞭解 溝通：建置性騷擾專用申訴管道，以掌握員工對於性騷擾等議題之需求與期待，在保	- 制度調整：定期檢視、修訂性騷擾防治措施及申訴、懲戒或檢舉人保護辦法 - 負責單位：各處級主管及人力資源處

		密、不用擔心受到報復的情況下，充份表達對於公司的建議或是提出問題	- 改善檢討頻率：每月 - 補償： - 透過員工投訴專線、員工意見信箱等管道反映及解決相關問題 - 提供心理諮商相關服務。 - 安排專家演講，宣導、解答同仁自我保護及權益維護相關問題 - 處罰：依責任歸屬、情節輕重按公司相關規定處分
供應商 (價值鏈)	人權與勞動保障 職業安全衛生氣候與環境	訓練： - 飛捷團隊利用供應商會議中對供應商進行教育訓練 - 依供應商行為準則，要求供應商了解並遵守 溝通：利用供應商會議說明飛捷的企業永續與社會責任相關管理政策，並提供申訴管道給供應商，期望達到友善、互惠、共同成長的永續願景 系統： - 飛捷確保工作條件及供應鏈安全無虞，勞工得到尊重，且商業活動符合環保規範，以及遵守商業道德操守。飛捷承諾適切地運用 RBA 的方法與工具，支持與鼓勵所屬的第一層供應商遵循相同的準則 - 飛捷要求供應商簽署行為準則及聲明書，確保落實全球永續趨勢及相關規範	- 制度調整：根據人權議題適時調整供應商管理制度 - 負責單位：採購處 - 改善檢討頻率：每季 - 補償：依據 RBA 的五大面向管理規範對供應商進行評鑑，對供應商提出稽核缺點改善對策，供應商應在 2 個月內將缺點改善回覆 - 處罰：供應商稽核所發現的問題點會影響供應材料品質時，將以其他材料/供應商進行替換

四、實施和結果

通過定期的內部檢核內部實施情況，本查報告參考 RBA 在公司內部進行內部審核，目的是確保公司的永續作為與人權管理的完整性和合適性。並依據本人權風險之評估結果，辨識公司易涉及人權疑慮的議題，並據以規劃人權減緩措施。根據評估結果，「工時」、「工資與福利」、「工傷與職業病」、「霸凌」、「性騷擾與性平事件」為高風險的人權疑慮議題，故擬訂減緩措施及人權教育訓練強化人權意識，以維護勞工權益並落實職業安全衛生打造安全職場。

本公司在與供應商的合作中，要求供應商夥伴除了對於產品規格、品質、價格、交期及技術達到本公司客戶要求的水準外，並要求供應商夥伴善盡對環境、勞工、管理體系、道德規範上的責任。我們已參考 RBA 規範訂定相關企業道德承諾書及不使用爭議的衝突礦產來源的零件，以使供應商了解並且追尋本公司的腳步與理念，共同追求更友善環境的產品，更關注人權及健康與安全的供應鏈體系。