

fitipower

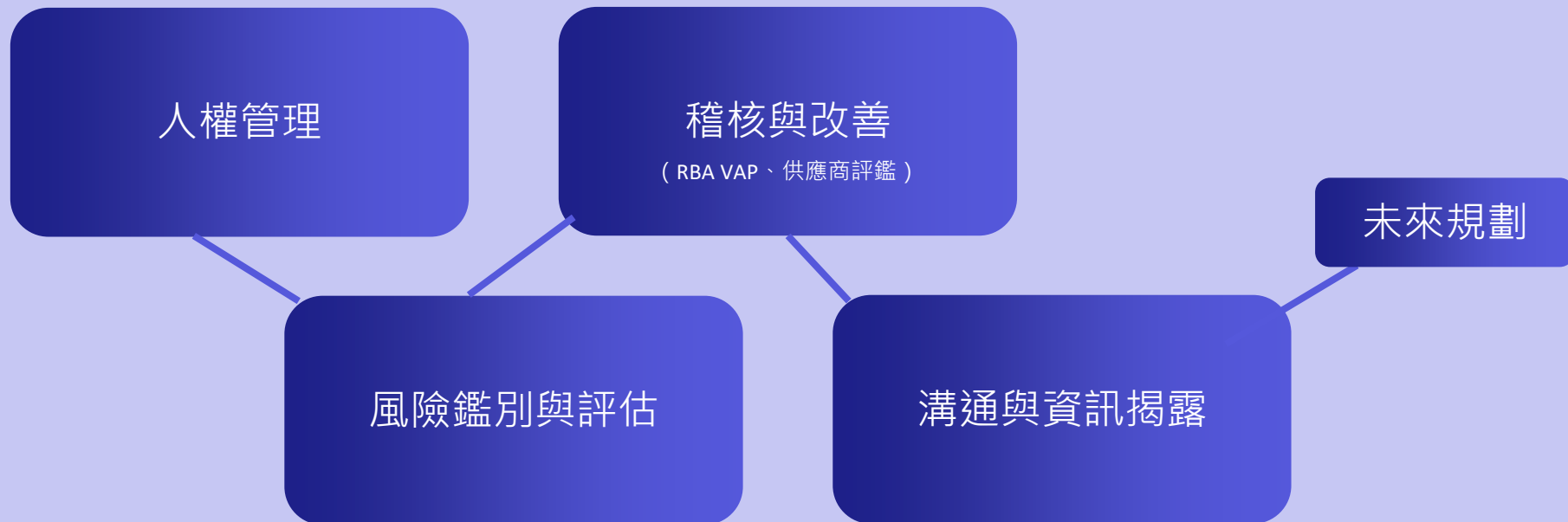
2025

TWSE:4961

天鈺科技人權盡調查報告



目錄



天鈺人權管理

持續改善



管理系統建置

- 政策與相關管理規章制修定 (視情況)
- 管理組織建置



盡職調查

- 員工 (內部管理)
 - 執行RBA SAQ (每年)
 - 人權盡職調查 (每兩年)
 - RBA內部稽核 (每年)
- 供應商 (外部管理)
 - 供應商永續評估調查 (每年)
 - 簽署供應永續承諾書
 - 人權盡職調查 (每兩年)



稽核與改善

- 執行RBA VAP (每兩年)
- 供應商稽核 (每年選定)



利害關係人溝通與資訊揭露

- 溝通與申訴管道 (即時)
- 員工滿意與敬業度調查 (每三年)
- 永續報告 (每年)
- 人權盡職調查報告 (每兩年)
- 官網更新推動情形 (每年)

人權政策與規章



人才，是技術研發、營運成長的動能，所以「人」的管理對企業永續發展至關重要。秉持「相互包容與尊重的態度，發揮多元職場的價值」是天鈺科技的理想與堅持。因此，我們恪遵全球各營運據點所在地的勞動法規，依循《[聯合國世界人權宣言](#)》、《[聯合國全球盟約](#)》及國際勞工組織的《[工作基本原則與權利宣言](#)》制定本政策。我們也響應[責任商業聯盟 \(Responsible Business Alliance\)](#)、[責任礦產倡議 \(Responsible Minerals Initiative\)](#) 精神，採取一致的行動，有尊嚴地對待我們員工及商業夥伴，並要求供應鏈夥伴共同遵循。

詳細政策內容



於2021年經永續發展委員會與董事會決議發布本公司《人權及多元共融政策》，並展開全面向之管理，涵蓋「[勞動](#)」、「[環境](#)」、「[安全衛生](#)」、「[道德](#)」、「[供應商責任](#)」、「[資訊安全與隱私](#)」等，共制定48份相關管理規章。

RBA手冊	供應商管理程序 (含供應商行為準則)	誠信經營守則
禁止強迫勞動管理程序	承攬商管理程序	誠信經營作業程序及行為指南
獎懲管理辦法	承攬商永續承諾書	道德行為準則
招募任用管理辦法	天鈺科技母性健康保護計畫	內部重大資訊處理作業
青年工人管理程序	化學品管理程序	永續資訊管理作業程序
工作規則	緊急應變管理程序	專利提案獎勵辦法
性騷擾防治程序	事故調查管理程序	智慧財產管理計畫暨年度執行情形
勞資會議作業程序	健康管理程序	個人資料及隱私保護管理辦法
法規與其他要求鑑別管理程序	環境作業管理程序	申訴管理辦法
危害鑑別及風險機會評估管理程序	個人防護具管理辦法	禮品收受管理辦法
經營管理程序	化學品管理程序	環境考量面鑑別及風險機會評估管理程序
環安衛目標及方案管理程序	天鈺科技因人因性危害預防計畫	天鈺科技異常工作負荷促發疾病預防計畫
教育訓練管理程序	自動檢查管理程序	商業道德風險評估管理程序
溝通管理程序	有害物質管理程序	勞工實務風險評估管理辦法
內部稽核管理程序	廢棄物管理程序	執行職務遭受不法侵害預防計畫
環安衛不符合與矯正管理程序	溫室氣體盤查管理程序	文件管制程序

人權相關政策

永續發展政策

[點擊下載](#)



永續採購政策

[點擊下載](#)



隱私權政策

[點擊下載](#)

環境與安全衛生政策

[點擊下載](#)



生物多樣性及不毀林政策

[點擊下載](#)



資訊安全政策

[點擊下載](#)

人權治理架構

永續發展委員會

1. 審議集團永續與人權發展之願景、政策之擬訂與修定
2. 督導集團永續發展策略（含人權議題）的規劃與實施
3. 監督集團永續發展績效及資訊揭露（含人權議題，例如本報告）

總經理

1. 核定RBA管理手冊，提供推動計畫之必要資源
2. 確認RBA管理系統之適切性與有效性
3. 指派RBA管理代表，並賦予其必要權限

管理代表

1. 由總經理指派管理代表，負責統籌RBA管理系統之建置、運作與持續改善
2. 作為公司與RBA之相關利害關係人（客戶、第三方稽核單位等）之主要聯絡窗口
3. 定期彙整RBA推動成果、稽核結果與改善狀況，向總經理及永續發展委員會報告

勞工管理小組
人資

健康與安全管理小組
環安衛

環境管理小組
環安衛

道德管理小組
財務 / 品保 / 資訊 / 法務

供應商管理小組
品保、採購、生管

員工（內部管理）

1. 依職掌負責勞工、人權、健康安全、環境、商業道德管理系統之建置與執行
2. 辨識並評估所屬領域之風險機會，提出改善計畫及資源需求
3. 蒐集並彙整 RBA 相關績效指標與紀錄，提供管理審查與對外揭露之依據

供應商（外部管理）

1. 依職掌負責供應商有關RBA與RMI管理要求之傳遞與供應商評鑑及符合性稽核。

風險鑑別與評估



本年度人權風險評估涵蓋全體員工及一階供應商（生產相關*），透過問卷辨識風險。

- 員工發送528份，回收527份（1名待離職同仁未參與調查），回收率達99.8%。
- 供應商33份。

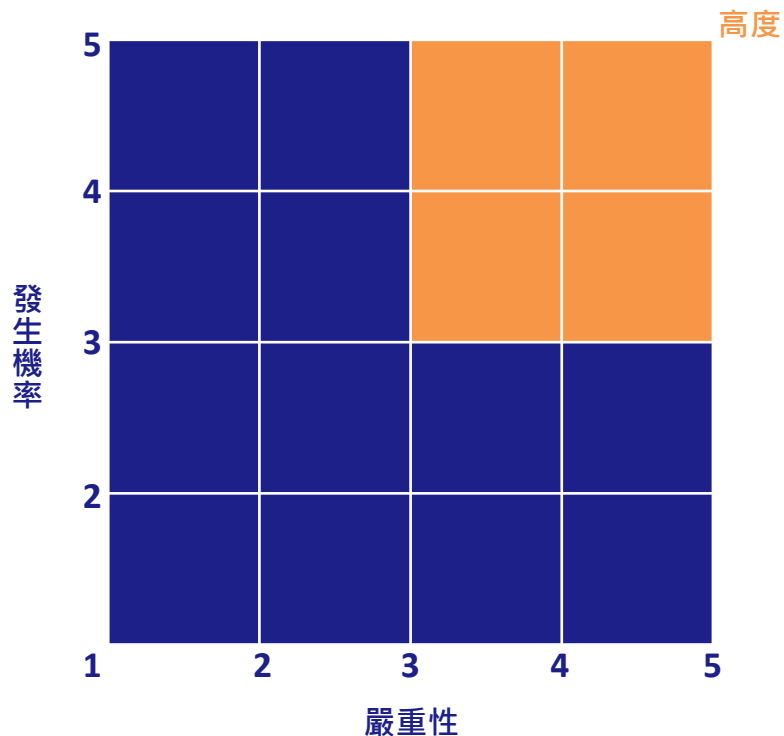
議題依國際人權原則、法規及營運風險，同時考量與員工、供應商之相關性，最終鑑別出11項相關議題進行後續調查，詳右表。

註：生產相關供應商指晶圓製造、IC封裝與測試、軟性捲帶製造

人權議題	議題說明	員工	供應商
禁止強迫勞動	不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於公司為了得到勞力或服務而使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段來運送、窩藏、招募、調配或接收員工。禁止對員工出入工作場所或宿舍作出不合理限制。此外，必須為員工提供其母語或可以理解的語言之僱傭協議（載明僱傭條款及條件，並包含員工有權終止僱傭關係）。且不得扣留相關證件或要求員工繳付招聘相關的費用。	V	V
童工及年輕勞工	公司應於招募時進行身份核實，確保在任何營運業務或製造工序中不使用童工（未滿15歲）若發現童工，應提供補救措施。且年輕勞工（未滿18歲）不得從事可能會危及其健康或安全之工作，包含夜班或加班。	V	V
工時	工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。此外，每週的工作時數不應超過 60 小時。	V	V
工資與福利	公司支付給員工的工資應當符合所有相關的法令，包括法定最低工資、加班費、禁止以工資作為紀律處分之手段。在每個支薪週期，應及時為員工提供工資單據（內容能證實支付給員工的新酬與明細準確無誤）。此外，所有員工應獲得平等工作與資格的同等新酬。	V	V
多元共融與反歧視	公司保障員工不因個人特質或背景，而遭受較差的對待，例如不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等因而影響招募、工資、晉升、獎勵和接受培訓的機會等。此外，不得讓員工接受帶有歧視性的醫學檢查（包括驗孕或處女檢驗）。	V	V
職場不法侵害 / 性騷擾	公司避免苛刻或非人道地對待員工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓逼、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵。	V	V
集結自由和集體談判	公司應當尊重所有員工組織和相團結社與談判權利。員工應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法。	V	V
職業健康與安全	公司應妥善職場的健康與安全管理，包括但不限於管理系統建置、教育訓練與溝通、員工健康檢查、提供個人防護具、危害化學品管理、作業環境監測、工傷處理等。	V	V
負責任地採購礦物	公司應就其產品成份中之爭議礦產（包含金、錫、鉍、鎢、鈷、雲母）來源進行盡職調查，以避免來自於高風險區域之礦石，並符合RMI（負責任礦產倡議）之要求。	V	V
知識產權	公司應尊重知識產權，關於技術和專有技術的轉移應以保護知識產權的方式進行，並應保護客戶和供應商的資料。	V	V
隱私	公司應當保護任何與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資料和隱私。於收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全法律及監管要求。	V	V

評估原則與定義

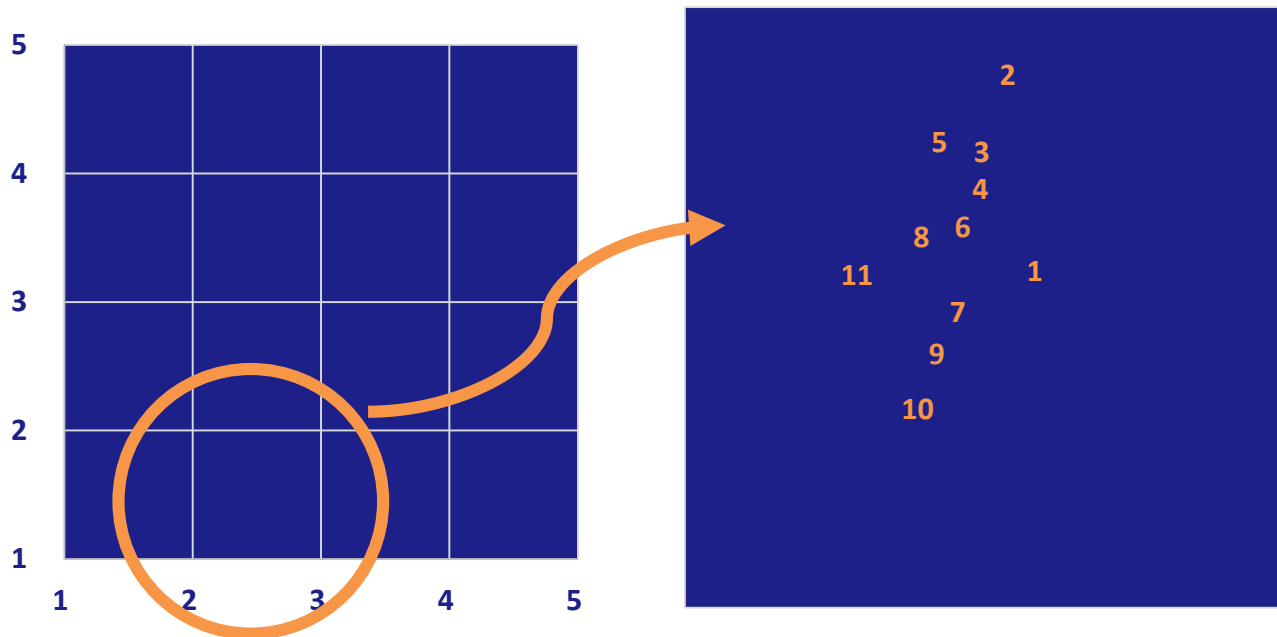
針對所鑑別出之議題進行問卷評估，最終「發生機率」與「嚴重性」 ≥ 3 為「高度風險議題」



風險分數	議題發生機率	議題嚴重性
1 (極低)	<ul style="list-style-type: none"> 一般情況下不會發生 每年發生1次以下 	<ul style="list-style-type: none"> 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 (低)	<ul style="list-style-type: none"> 極少情況下會發生 每半年發生1次以上 	<ul style="list-style-type: none"> 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群中，對某部分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)	<ul style="list-style-type: none"> 某些情況下會發生 每季發生1次以上 	<ul style="list-style-type: none"> 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群中，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 (高)	<ul style="list-style-type: none"> 較多情況下會發生 每月發生1次以上 	<ul style="list-style-type: none"> 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群造成影響 需5~10年恢復原狀或消除其影響力
5 (極高)	<ul style="list-style-type: none"> 常常會發生 每周發生1次以上 	<ul style="list-style-type: none"> 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群造成影響(社區、員工、供應商) 不太可能恢復原狀或消除其影響力

評估結果 - 員工

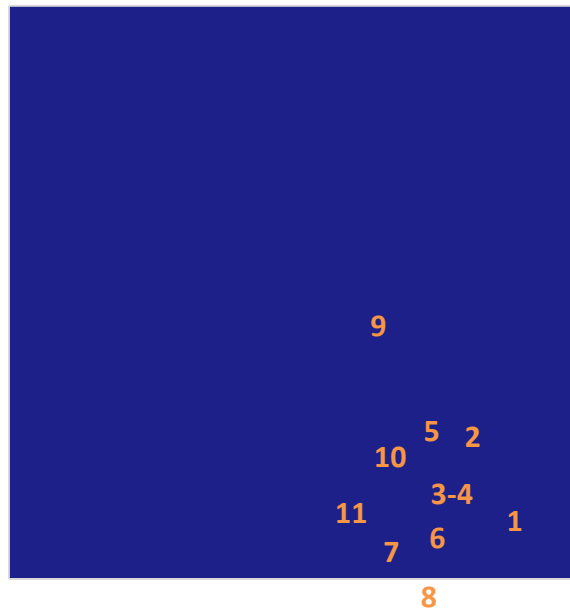
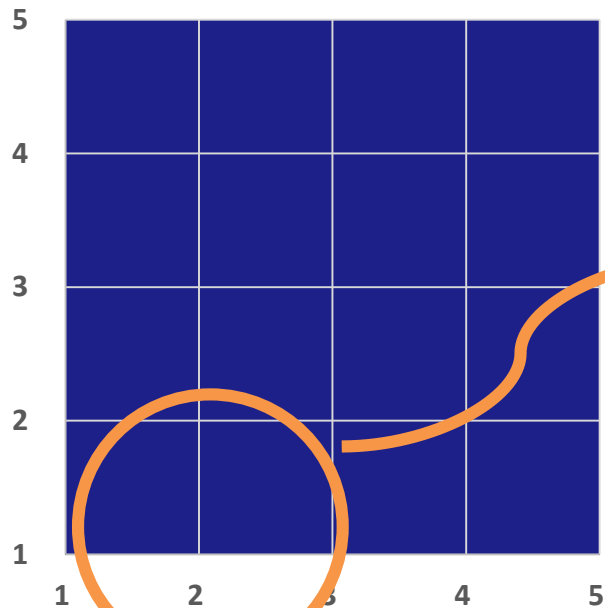
本次調查結果顯示**無任何高風險議題**需立即處理，且均落在低風險範圍內。天鈺科技仍將針對「**工時**」、「**知識產權**」兩項議題，持續精進管理措施，詳後續「預防、終止、減緩與補救措施」內容。



1	職場不法侵害 / 性騷擾
2	工時
3	隱私
4	知識產權
5	工資與福利
6	集結自由與集體談判
7	多元共融與反歧視
8	職業健康與安全
9	禁止強迫勞動
10	童工及年輕勞工
11	負責任地採購礦物

評估結果 - 供應商

本次調查結果顯示無任何高風險議題需立即處理，且均落在低風險範圍內。天鈺科技仍將針對「職業健康與安全」、「負責任地採購礦物」與「職場不法侵害 / 性騷擾」三項議題，持續精進管理措施，詳後續「預防、終止、減緩與補救措施」內容。



1	職業健康與安全
2	知識產權
3-4	負責任地採購礦物
	職場不法侵害 / 性騷擾
5	隱私
6	多元共融與反歧視
7	禁止強迫勞動
8	童工及年輕勞工
9	工時
10	集結自由和集體談判
11	工資與福利

預防、終止、減緩與補救措施



員工



供應商

議題	預防措施	發生後補救措施
工時	本公司依勞動法令及內部規範管理出勤、加班及休假，並透過差勤系統、主管審核及異常工時檢視機制，預防超時工作風險。另藉由彈性工時及多元假別設計，協助員工平衡工作與生活、維護身心健康；2026年並新增志工假，以持續優化友善職場措施。	針對異常工時個案立即查明原因並進行調整，必要時採取人力調度、工作重分配或管理改善措施；如涉及違反規定，依內部程序檢討並持續追蹤改善。
知識產權	設置專責人員，制定訂定智慧財產權、營業秘密及資訊使用相關規範，並透過教育訓練、權限管理及文件控管，提升員工遵循意識並降低侵權風險。每年於 公司官網 揭露相關管理情形，此外，設有激勵機制與公司目標，鼓勵員工專利提案，給予相關獎勵金；公司目標為每年12件新專利申請。	發生疑似侵權或不當使用情事時，立即啟動調查、停止相關行為並採取必要管制措施；視情節進行矯正處置、法律風險評估及權利回復作業，避免影響擴大。
職業健康與安全	透過供應商行為準則（承諾書簽署）、評估問卷、稽核機制及溝通宣導，要求供應商建立職安衛管理制度，辨識並管控作業風險。	發現缺失或事故風險，要求供應商限期提出改善計畫並追蹤辦理情形；對重大或持續未改善者，視情況進行複查、列管或調整合作安排。
負責任地採購礦物	要求供應商配合衝突礦產 / 責任礦產調查（承諾書簽署），提供相關聲明或調查資料，並持續宣導負責任採購要求。	如發現來源不明、資料不實或高風險情形，要求供應商進一步說明並限期改善；必要時要求提出替代來源、強化盡職調查，或重新評估合作關係。
職場不法侵害 / 性騷擾	要求供應商遵循人權及勞動相關規範，建立申訴、調查及處理機制，並加強管理制度與教育宣導。	如發生相關事件，要求供應商立即調查並採取保護當事人、停止侵害及改善管理措施；對處理不當或屢未改善者，納入風險管理及後續合作評估。

RBA VAP



Audit Information

Audit Date: 02/03-02/04 (2026)

Audit Type: Initial Audit

Audit Firm: UL Responsible Sourcing

VAP Version: RBA Protocol 8.0.2 – January 2025

Conformance Results



Overall Score	Conformance	Minor of NC	Major NC	Priority NC	Opportunity for Improvement	Total Scored Questions	Not Applicable Questions
156.9	83	0	0	7	0	93	3

VAP-A.M.1.1

VAP-B1.2

VAP-B2.1

VAP-B2.2

VAP-B2.3

VAP-B.M.2.1

VAP-D.M.1.1

2026年，天鈺首次執行 RBA VAP，以檢視內部管理制度之完整性與落實情形。儘管已建置48份相關管理規章，部分管理細節仍有精進空間，同時，應即時因應 RBA 最新規範調整作業要求。例如，煙霧感測器檢測頻率，最新版要求至少每半年一次，本公司原依台灣消防法規每年執行一次。針對本次所有不符合項目，改善行動計畫 (CAP) 均已提交 RBA，預計於2026年5月底前完成改善。

供應商永續評鑑



因應國際趨勢與社會關注，天鈺科技滾動式調整政策以強化供應商之永續管理。近年我們持續修訂《供應商管理程序》完善品質項目外之評估與管理，於2023年我們制訂「天鈺科技永續供應商承諾書」、「天鈺科技永續供應商行為準則」以及「天鈺科技供應商永續風險評估表」，並於2024年初發布執行，要求供應商確實瞭解本公司的供應商行為準則內容，並簽署承諾書，我們亦定期透過永續評估問卷，完善展開供應商經濟、社會與環境面的風險調查，以持續追蹤供應商的永續發展情形，並作為供應商採購之評估考量。供應商評鑑項目中，將供應商之ESG相關認證以及責任商業聯盟（RBA）之要求列入。透過積極的溝通與管理，2025年供應商取得ESG相關認證的情況，各面向均較去年提升（環境面提升3%；社會面提升9%；經濟維持100%）。

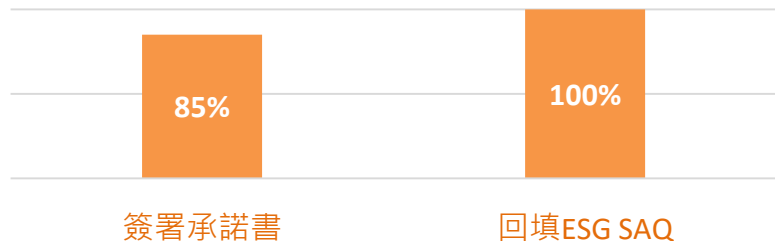


天鈺科技永續供應商行為準則

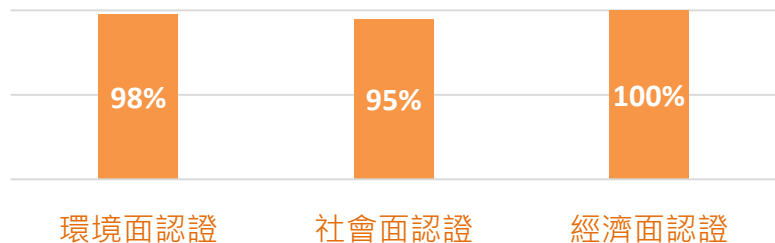


負責任礦產報告

2025年供應商簽署承諾書與回填永續評鑑問卷情形



2025年供應商取得ESG認證情形



溝通與資訊揭露



與「員工」及「供應商」之溝通方式如左表，更多利害關係人溝通請於[公司官網](#)瀏覽。此外，天鈺科技亦於官網設立【[聯絡人專區](#)】，提供內外部利害關係人關注業務之聯絡管道。

2025年度各利害關係人溝通情形已於2025年7月30日董事會中報告。於2025年，未接獲及發生違反人權相關之申訴與舉報之情事。



員工

- CEO Talk / 不定期
- 經理人會議 / 每半年
- 勞資會議 / 每季
- 職工福利委員會議 / 每季
- 職業安全衛生委員會 / 每季
- 新人座談 (New Fiti Talk) / 每梯次
- iHOME、電子公告 / 即時
- 人權申訴信箱 (fitivoice@fitipower.com) / 即時
- 膳食滿意調查 / 每月
- 志工活動調查 / 不定期
- 績效面談 / 每半年
- 離職面談 / 離職申請時



供應商

- 品質會議 / 每年
- 供應商稽核 / 不定期
- 日常會議 / 不定期
- 吹哨人信箱 (wb@fitipower.com) / 即時

未來規劃

1. 每兩年定期實施人權盡職調查，調查範疇將逐步擴大至相關具實質經營控制之實體（子公司），以提升人權風險辨識之完整性。
2. 持續關注國際人權趨勢與相關準則、法規與揭露要求，並即時內化管理與制度更新，如RBA CoC、CSDDD、ESRS。
3. 定期審查及更新有關人權的政策、行為準則和培訓內容；員工應至少每兩年接受一次人權相關教育訓練。
4. 持續打造多元、平等與共融之職場環境，對歧視、騷擾及各類職場不法侵害行為採零容忍原則，並透過吹哨者制度、檢舉申訴機制及相關管理辦法，提供員工適切保護與支持。
5. 持續定期識別高風險供應商，識別價值鏈的潛在人權問題，採取減緩與矯正措施並持續改善；對於未能符合要求之供應夥伴採取對應措施，以降低公司永續經營風險。
6. 持續提供利害關係人多元且安全之溝通管道與吹哨機制，並定期透過員工滿意與敬業度調查傾聽員工需求。

Sustainability is our lifestyle.