



人權

策略與民國 119 年目標

民國 108 年成果

民國 109 年目標

落實《台積公司人權政策》、《負責任商業聯盟行為準則》以及《聯合國工商企業與人權指導原則》

- 無任何重大（罰金超過新台幣 100 萬元）違法情事
- 並無任何重大（罰金超過新台幣 100 萬元）違法情事
目標：無任何重大違法情事
- 台灣廠區有一個事業場所進行勞資會議勞方代表改選，以電子投票方式完成
目標：一個事業場所改選勞方代表，以電子投票方式為之
- 無任何重大（罰金超過新台幣 100 萬元）違法情事
- 台灣廠區 100% 事業場所勞資會議勞方代表改選採以電子投票方式完成，並將電子投票機制列為台灣廠區所有事業場所勞資會議勞方代表改選之固定方式

● 超過目標 ● 達成目標 ● 未達成

民國 108 年，台積公司針對「包容職場」中的「人權」，提出了「民國 119 年長期目標」。在「承諾」的核心價值下，我們視同仁為最重要資產，提供有意義的工作內容、安全與健康的工作環境、優質的薪酬與福利；同時，鼓勵同仁平衡工作與生活，包括經營家庭、交友、發展個人興趣等。未來將持續依循《聯合國工商企業與人權指導原則》與《負責任商業聯盟行為準則》，進一步實踐台積公司「人權政策」。

人權風險減緩措施

做為全球最大的專業積體電路製造服務公司，台積公司承諾確保員工與供應鏈工作環境的安全、人員受到尊重並具有尊嚴、營運促進環保並遵守道德。為具體履踐此一承諾，台積公司取得全球最大的電子行業聯盟—「責任商業聯盟」「全會員」資格，並進行完整的盡職調查程序，確保自己的行為準則

與「責任商業聯盟行為準則」（RBA Code of Conduct）保持一致，甚至更為嚴格。

每一年，台積公司都會利用「責任商業聯盟」設計的標準化風險評估範本（簡稱 SAQ），自行鑑別業務中最高的社會、環境與道德風險。民國 108 年，總公司與全球各地廠區的 SAQ 評鑑分數平均高達 90 分以上，皆為低風險廠區。除了 SAQ 年度評估，民國 105 至

107 年間，台積公司更主動委託受過社會與環境稽核專門訓練的第三方機構，為所有晶圓廠同步執行「責任商業聯盟」的「驗證稽核流程」（VAP），在 16 個廠區中，取得 14 個滿分。民國 108 年，因應客戶需求，台積公司特別針對七個廠區進行 VAP 稽核，再次獲得六個廠區滿分的優異成績，並將完整的稽核報告透過 RBA-Online 平台透明地提供給台積公司客戶。

台灣廠區

風險評估

SAQ 評鑑分數 (民國 108 年)

- 低風險 (≥ 85)
- ▲ 中風險 (≥ 65 & <85)
- ▲ 高風險 (<65)

VAP 分數 (民國 108 年)

VAP 分數 (民國 105 至 107 年)
滿分 200

註：先進封測五廠及采鈺公司預計民國 109 年開始加入 SAQ 評鑑

	SAQ	VAP	VAP
總公司	● 95.6	-	-
晶圓二廠	● 93.6	-	200
晶圓三廠	● 93.6	200	200
晶圓五廠	● 93.4	200	200
晶圓六廠	● 93.1	200	200
晶圓八廠	● 92.9	-	200
晶圓十二 A 廠	● 93.3	200	193.3
晶圓十二 B 廠	● 93.1	-	200

	SAQ	VAP	VAP
晶圓十四 A 廠	● 92.6	-	182.4
晶圓十四 B 廠	● 92.4	200	200
晶圓十五 A 廠	● 93.0	200	200
晶圓十五 B 廠	● 93.4	-	200
先進封測一廠	● 94.7	-	200
先進封測二廠	● 94.5	-	200
先進封測三廠	● 94.7	-	200

海外廠區

	SAQ	VAP	VAP
台積電 (中國)	● 93.0	-	-
台積電 (南京)	● 91.6	196.5	-
WaferTech	● 90.5	-	200

人權關注事項與做法

提供安全與健康的工作環境

◎ 對象：全體員工
 高風險員工數：特別危害健康管理人數為 4,146 人（詳細內容請參考「職業安全衛生」）

- 目標與作為
 - 落實職業疾病預防，促進員工身心健康
- 風險評估
 - 記錄是否有因化學品暴露造成的職業疾病
 - 非法規強制之健康方案自主參與率呈現公司協助員工促進健康的成效
- 減緩措施
 - 由副總級高階主管主持員工健康管理專案季會，帶領企業環保安全衛生處、各廠廠長、工安環保部、法務及人力資源、員工健康促進管理等相關部門針對化學性、物理性、人因性、生物性、社會心理性等職業疾病五大危害因子進行管制
 - 配置優於法規的護理人員提供 24 小時包含特殊保護、健康照護、健康促進與員工協助等全方位管理方案
- 如何補救
 - 立即移離原工作
 - 提供充分的醫療協助
 - 依法給予假勤與薪資補償
 - 預防再發
- 申訴管道
 - 職業病調查委員會

杜絕不法歧視以確保工作機會均等

◎ 對象：新進員工
 高風險員工數：0 人

- 目標與作為
 - 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及「台積電人權政策」，落實內部相關法規
 - 推動並落實內控程序，於「台積電應徵人員面試內控作業流程」中揭示不歧視的原則，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙予以歧視
 - 依照內控檢核發現，進行必要調整
 - 台積電對用人主管提供的「選才基礎」訓練課程中，包含對應徵者不歧視
 - 台積電在內部的面試通知中，會特別提醒面談者不應涉於面談中詢問與工作無關之應徵者的個人資訊
- 風險評估
 - 自招募流程開始，台積電即會依內控程序，杜絕不法歧視，在台積電的履歷填寫系統上，亦不會請應徵者提供與工作無關之個人資訊
- 減緩措施
 - 台積電自招募開始，便依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題
- 如何補救
 - 台積電無此疑慮
- 申訴管道
 - 台積電官網的「違反從業道德行為舉報系統」提供外部人員進行舉報或申訴

禁用童工

◎ 對象：新進員工
 高風險員工數：0 人

- 目標與作為
 - 特依據「台積電人權政策」修訂「台積電應徵人員面試內控作業流程」並據以施行，台積電公司僅接受年滿 18 歲之應徵者前來應徵，並對獲聘員工進行查驗，雙重把關以確保無所疏漏
- 風險評估
 - 應徵者須提供相關身分證文件（例如身分證、駕照、健保卡、學歷證明等）予本公司以確認已年滿 18 歲
- 減緩措施
 - 台積電公司自招募開始，便依法進行聘僱流程，杜絕童工聘用問題
- 如何補救
 - 台積電無此疑慮
- 申訴管道
 - 台積電官網的「違反從業道德行為舉報系統」提供外部人員進行舉報或申訴

禁止強迫勞動

◎ 對象：全體員工
 高風險員工數：0 人

- 目標與作為
 - 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及「台積電人權政策」，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為
 - 於工作規則內明定，若有加班之需求需取得員工同意，並於事後提供加班費或補休
- 風險評估
 - 除了內部系統控管工時外，亦透過公司廣設之申訴管道及廠區溝通會宣導與檢視
- 減緩措施
 - 於出勤系統及申報加班系統中設置提醒功能，逐月進行廠區工時檢視及控管
- 如何補救
 - 若查有強迫勞動之實，則與主管進行必要之改善措施，並返還員工應有之權利
- 申訴管道
 - 公司備有員工意見箱、申訴直通車等暢通的申訴管道及定期溝通會議員工可隨時反映問題

協助員工維持身心健康及工作生活平衡

◎ 對象：全體員工、有需求之員工
 高風險員工數：0 人、0 人

- 目標與作為
 - 提供多元化活動，如：藝文類、運動類、家庭參與及親子互動，亦透過社團參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念
 - 辦理托兒設施及托兒措施，協助同仁解決子女托育問題、提供同仁子女教育諮詢及服務，讓同仁安心工作無後顧之憂
- 風險評估
 - 檢視參與率
 - 托兒設施中籤率
- 減緩措施
 - 與福委會委員及廠區組織活動窗口合作協助宣傳、鼓勵參與
- 如何補救
 - 活動結束發放問卷，做為日後改善依據
 - 提前抽籤作業，讓同仁有足夠時間找尋適合的優良幼兒園
- 申訴管道
 - 公司備有員工意見箱、申訴直通車等暢通的申訴管道及定期溝通會議員工可隨時反映問題

人權保障訓練做法



於新進人員職前訓練中提供相關法規遵循宣導

內容包含禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、工時管理，以及保障人道待遇等



提供性騷擾防治線上課程

了解性騷擾的概念、性騷擾預防，以及公司對性騷擾事件的處理辦法



實施預防職場霸凌宣導

協助員工了解職場霸凌，知道如何避免霸凌行為，共同營造一個樂於溝通、開放管理的友善工作環境



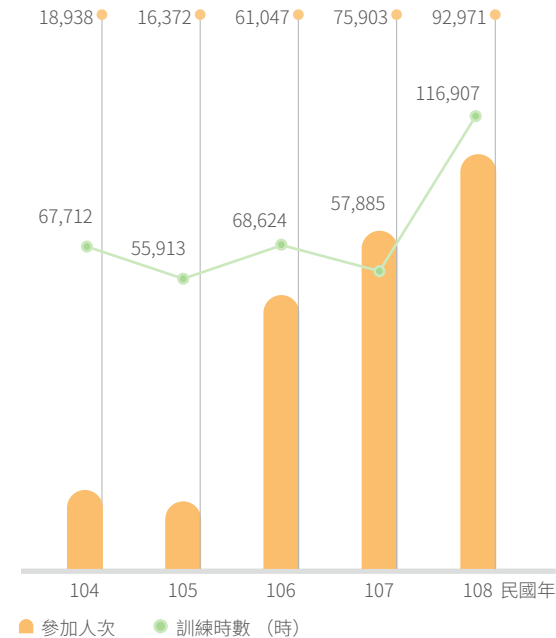
提供完整的職業安全系列訓練

針對不同類別員工在工作場域會遇到的情況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、緊急應變訓練、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練、廠區安全訓練、新晉升主管安全訓練等

此外，民國 108 年亦針對同仁實施的人權保障相關訓練，總時數為 116,907 小時，共計 48,763 位同仁 (92,971 人次) 完成訓練，佔全體同仁總人數的 95%。未來，我們將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

人權保障訓練參與人次與時數

單位：人次



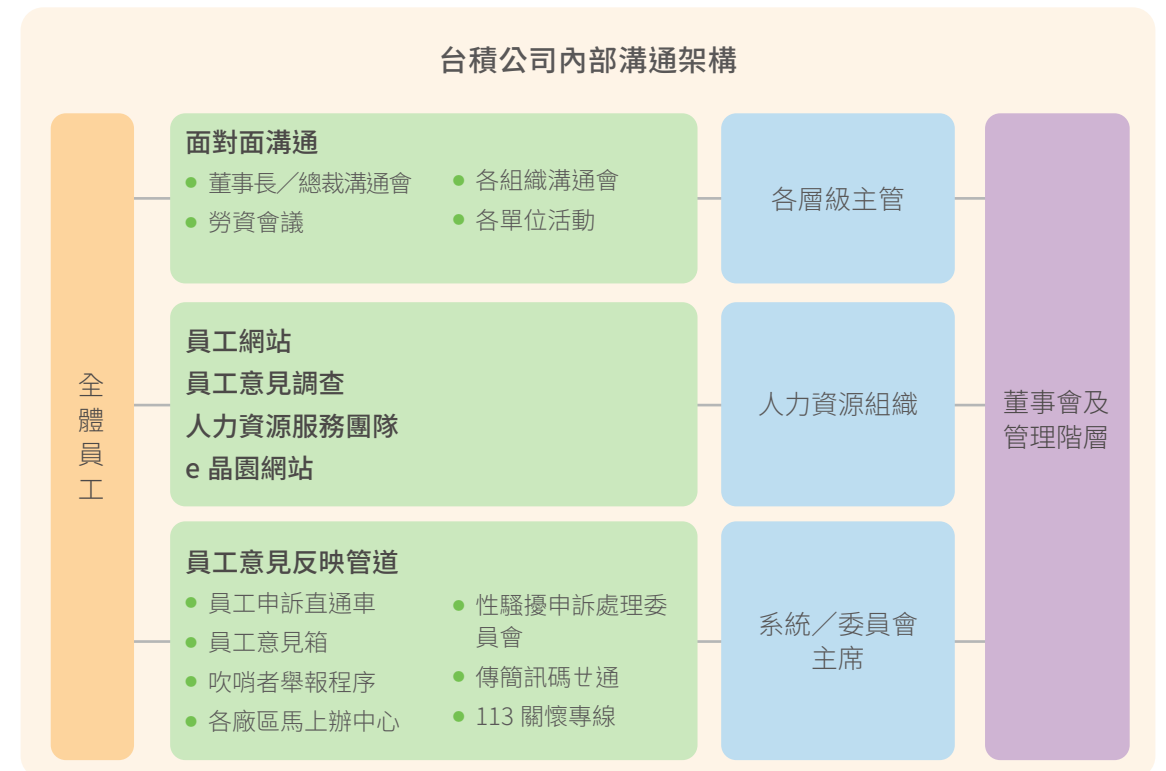
註：民國 103 至民國 105 年數據不含台積電（南京）、采鈺公司

員工溝通

台積公司重視員工的意見與權益，建構多項員工意見反映管道，其中許多管道由人力資源組織最高主管負責把關，以快速且保密的方式進行處理，致力提供主管與同仁以及同儕間開放透明的溝通環境。同時，台積公司

尊重同仁集體協商與參加和平集會的權利，依照台灣地區法令定期舉辦「勞資會議」，向員工報告企業營運概況，並邀請員工參與勞動條件與勞工福利等議題討論。為使勞資雙方溝通更為順暢。因應廠區勞方代表四年任期期滿改選需求，繼民國 107 年首次於中科廠區採電子投票方式選舉勞方代表，民國

台積公司內部溝通架構



108 年於龍潭廠區亦以電子投票方式選出五名勞方代表，擴大員工參與。

民國 108 年，台積公司內部溝通管道共收到 3,998 件員工意見與申訴案，包括性騷擾申訴

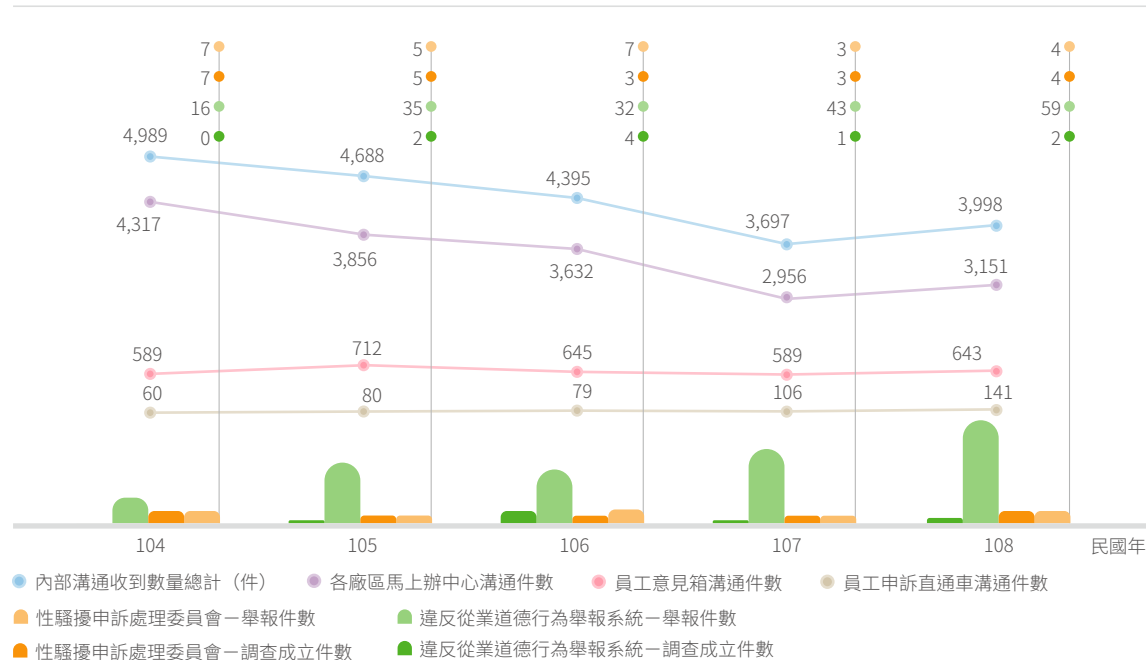
處理委員會 4 件、員工申訴直通車 141 件、員工意見箱 643 件，以及各廠區馬上辦中心 3,151 件，違反從業道德行為舉報系統 59 件，所有申報案件皆已由執掌單位進一步處理。其中，性騷擾申訴及員工申訴直通車，有專責的小組

與委員進行案件調查與審理；員工意見箱則依照問題內容交由負責單位協助處理，並與同仁溝通對應之做法與結果，以上溝通管道皆公開於公司內網首頁供員工查詢使用，同時亦針對新進人員安排課程介紹說明，確保同仁知悉。

台積公司多年來內部溝通順暢，員工關係向來和諧，因此雖然公司一直尊重員工擁有自由結社權利，截至目前並無員工出面組織工會。

歷年內部溝通管道申報件數

單位：件



註 1：員工申訴直通車、性騷擾申訴處理委員會、違反從業道德行為舉報系統、員工意見箱涵蓋範圍為台積公司；各廠區馬上辦中心則僅包含台灣廠區
 註 2：民國 108 年首次加入違反從業道德行為舉報系統的舉報件數，總件數因此較前一年增加

員工意見反映管道



註：「113 關懷專線」和「傳簡訊 碼世通」的申訴意見，將會由專人接洽並轉入合適的意見反應管道