

台積公司 113 年度

人權報告





目錄

ESG 委員會主席的話	3
關於本報告	4
關於台積公司	6
人權管理架構	7
關注對象：員工	14
關注對象：供應商／承攬商	27
關注對象：客戶	37
關注對象：社區	41
附錄：UNGP 報告框架對照表	48

ESG 委員會主席的話

在全球永續轉型與多元挑戰交錯的時代，聯合國《世界人權宣言》奠定全球人權保護的基石，並於「人權行動呼籲」中強調「權利是永續發展的核心 (Rights at the Core of Sustainable Development)」，揭示人權維護與保障對企業永續經營的重要性。身為負責任的企業公民，台積公司呼應聯合國對人權保護的期待，制訂《人權政策》，全面推動盡職調查，致力維護所有利害關係人的權益。

隨著台積公司全球布局的擴展，我們的員工來自各地多元背景。為深入瞭解海內外同仁對人權議題的感受與需求，民國 113 年「職場人權氛圍調查」融入不同地域特性的人權衝擊項目。調查結果顯示，同仁高度關注「隱私／個資保護、心理健康／心理安全感、薪資與工時、騷擾、表達與參與、職業健康與安全」等人權類別，台積公司的業務管理單位及人權工作小組將據此擬定精進行動，並透過季度追蹤進展，與時俱進地提升人權盡職調查成效。

為建立尊重人權的職場文化，台積公司不僅重視同仁，亦關注客戶、供應商／承攬商員工與社區的權益。關於客戶，我們專注於產品有害

物質管理、客戶機密資訊與個資保護二項顯著人權議題，以健全的人權管理體系建立客戶信任。供應鏈管理方面，民國 113 年起將人權管理績效納入民國 119 年長期永續目標，促進供應鏈落實盡職調查，預防與減輕潛在人權衝擊。對於與社區相關的环境權利，台積公司以民國 139 年達成淨零排放為目標，並依循國際標竿的可持續水管理標準 (Alliance for Water Stewardship, AWS)，於各廠區維持最高等級白金級績效，同時透過「Eco Plus! 一生態共融計畫」強化生物多樣性復育，減緩營運全生命週期對環境的衝擊。

台積公司以尊重人權與打造有尊嚴的工作場域為依歸，將重視人權管理的精神具體展現在每一項人權行動。透過發布《人權報告》，透明揭露顯著人權議題的管理方針與成果，期待與所有利害關係人攜手向前，建構全面保障人權的職場環境。



何麗梅

資深副總經理暨 ESG 委員會主席



關於本報告

發行報告目的

當責管理

秉持《人權政策》承諾，台積公司透過盡職調查流程識別顯著人權議題，並採取精進行動杜絕任何人權侵害

信任建立

提供減緩措施、補救流程、申訴處理與教育宣導，回應人權議題受影響對象的期待及需求



依循框架與標準

負責任商業聯盟行為準則

(Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA Code of Conduct)

經濟合作與發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 發布的《責任商業行為盡職調查指南 (Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) 》

聯合國工商企業與人權指導原則

(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)

揭露範疇

台積公司《人權政策》適用於全體經理人及員工 (受台積公司雇用從事工作獲取薪資或報酬者)、關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、夥伴 (客戶、社區) 等利害關係人

本報告資訊揭露範疇與合併財報邊界一致，包括台灣廠區 (總部、台灣地區所有晶圓廠、先進封測廠)、台積電 (中國)、台積電 (南京)、TSMC Washington, LLC、采鈺公司及其他子公司。若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明

報告發行

民國 114 年發布台積公司第二本人權報告，揭露台積公司顯著人權議題的實踐與進展

人權報告閱讀指引

請參考以下說明，做為本報告閱讀指引

- 點選灰色底線文字前往外部超連結／本報告對應章節
- 點選紅色底線文字後將可閱讀隱藏訊息
- 點選 ✉ 可將建議寄至台積公司 ESG 信箱
- 點選 ☰ 即可返回目錄頁
- 點選 ↻ 即可返回上一頁

台積公司 ESG 相關報告與人權的關聯



永續報告書

「商業與人權」為台積公司 14 個重大議題之一，台積公司以永續報告書為管理工具，制訂重大議題的策略、目標、行動方案與績效追蹤



氣候暨自然報告

環境權利是台積公司六大人權面向之一，透過氣候與自然前瞻策略，減緩自身營運與價值鏈對社區及環境的衝擊，創造生態正效益



重大性分析報告

台積公司採用「利害關係人關注度、組織營運衝擊與永續發展衝擊」3 重維度，每二年發布《重大性分析報告》，民國 113 年運用決策實驗室法分析工具，鑑別「商業與人權」為台積公司關鍵重大議題之一



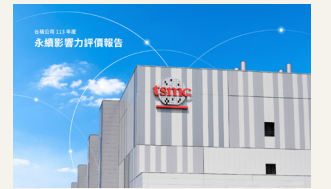
責任供應鏈報告

台積公司將尊重與保護人權視為負責任採購的核心任務之一，民國 114 年首度出版《責任供應鏈報告》，展現永續供應鏈管理實績



聯合國永續發展目標行動報告

台積公司秉持「驅動美好改變」精神，以 62 個長期目標及 22 個永續管理作為戮力實踐聯合國永續發展目標 (SDGs)



永續影響力評價報告

台積公司透過貨幣化衝擊評價方法，衡量人權議題於價值鏈上游採購、自身營運與客戶使用等階段衍生的人權風險與社會成本



關於台積公司

台積公司履踐《人權政策》承諾，致力為全球 8 萬 4,512 位同仁打造尊重人權的職場環境，並融合「以人為本」的營運軸心，攜手供應鏈夥伴落實工作者人權保障，杜絕任何形式的人權侵害。以全球企業公民自期，台積公司深耕本業競爭優勢，以豐沛的創新量能持續驅動科技躍升，民國 113 年領先業界試產最新世代的藉由台積公司同仁、供應商／承攬商、客戶的

通力合作，台積公司亦積極保障全球 31 座廠房所在地社區的環境權利，並優先聚焦水資源、化學品處理、氣候變遷、生物多樣性保護等議題，以提前預防衝擊為原則，實踐與社區共榮共存的願景。

員工

8 萬 4,512 位
全球員工



供應鏈

1,294 家
第一階供應商夥伴



客戶

522 家
客戶



社區

31 座
廠區



人權管理架構

台積公司依據 RBA、OECD 發布的《責任商業行為盡職調查指南》，以及聯合國人權理事會通過的 UNGPs，建立全面的盡職調查管理流程。除承諾遵循各項國際人權準則及規範、依此制訂《人權政策》，恪守全球各營運據點所在地法規，並於自身營運與供應鏈預防及消除包含強迫勞動、人口販運等現代奴隸事件。針對各項顯著人權議題，透過「建立政策與組織、採取調查與行動、強化議合與揭露」三大流程，系統性預防與減輕人權負面衝擊，以打造公平共融且尊重他人的職場環境。

人權盡職調查管理流程



人權管理的政策框架

台積公司參考聯合國開發計劃署（United Nations Development Programme, UNDP）提出的商業人權風險，以「勞工權利、環境權利、表達與參與、性別平等、服務與產品責任、治理與安全」六大面向，管理受影響者的人權議題，落實人權保障承諾。

政策名稱	人權面向	內容
<p><u>人權政策</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> 勞工權利 環境權利 表達與參與 性別平等 服務與產品責任 治理與安全 	<p>台積公司制訂並發布《人權政策》，適用於全體經理人及員工（受台積公司雇用從事工作獲取薪資或報酬者）、關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人，致力杜絕任何人權侵害</p>
<p><u>供應商行為準則</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> 勞工權利 環境權利 表達與參與 性別平等 服務與產品責任 治理與安全 	<p>為確保供應鏈工作環境安全、員工獲得尊重，同時促進商業營運的環保責任及道德遵循，台積公司以負責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）為基礎，並結合國際公認標準制訂《供應商行為準則》，亦鼓勵第一階供應商要求其上游供應商、承攬商與服務提供商共同採用</p>
<p><u>供應商永續標準</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> 勞工權利 環境權利 表達與參與 性別平等 服務與產品責任 治理與安全 	<p>為協助供應商符合《供應商行為準則》要求，台積公司制訂《供應商永續標準》，引導供應商建立安全工作場所、保護勞工健康與降低環境衝擊</p>
<p><u>永續原物料政策</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> 勞工權利 環境權利 	<p>台積公司以原物料生命週期思維為基礎，致力減緩開採、生產、運輸及使用各階段的環境與社會衝擊，打造具韌性的永續原物料價值鏈</p>
<p><u>安全衛生政策</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> 勞工權利 環境權利 治理與安全 	<p>台積公司積極推動以人為本的安全文化、促進同仁身心健康，並與利害關係人合作提升職場安全與健康管理水平，以期成為世界級安全衛生標竿企業</p>



環境保護政策

- 環境權利

台積公司持續推動綠色製造，鏈結環保理念與核心本業，追求能資源最佳使用效率，並與商業夥伴、產官學界及全體社會合作，應對氣候變遷挑戰



氣候變遷宣言

- 環境權利

台積公司積極推動各項節水、節能與環保專案，降低生產過程與電力使用的溫室氣體排放，並減少水資源耗用與廢棄物產生，同時要求供應商落實相同管控措施，一同實踐綠色行動



生物多樣性宣言

- 環境權利

台積公司支持聯合國《生物多樣性公約》與 SDGs，戮力保護水域及陸域生態系統，支持自然永續負碳技術，落實植樹造林與利害關係人合作，並持續推動生態保育，達成淨零毀林、自然與生物多樣性無淨損失與淨正向影響



水宣言

- 環境權利

台積公司考量價值鏈對水的依賴與影響，於產品生命週期各階段有效使用水資源，並強化水汙染防治與降低用水衝擊，使水資源得以永續利用，不僅維護生態平衡與生物多樣性，亦提升氣候韌性及調適能力



全球共融職場宣言

- 勞工權利
- 性別平等

台積公司致力為全球最具挑戰性的技術創新提供解決方案，加速全球科技進步，並鼓勵所有員工不分背景及身份，在各層級發揮所長。營造共融的工作環境呼應台積公司核心價值與經營理念，對公司未來成功至關重要



隱私權政策

- 表達與參與

《隱私權政策》適用範圍涵蓋客戶、供應商與台積公司事業夥伴的個人資料，台積公司承諾不主動蒐集或處理特種個人資料，若因合法需求必須處理，將嚴格遵循相關法律規範，並確保資訊僅用於政策所明訂的目的

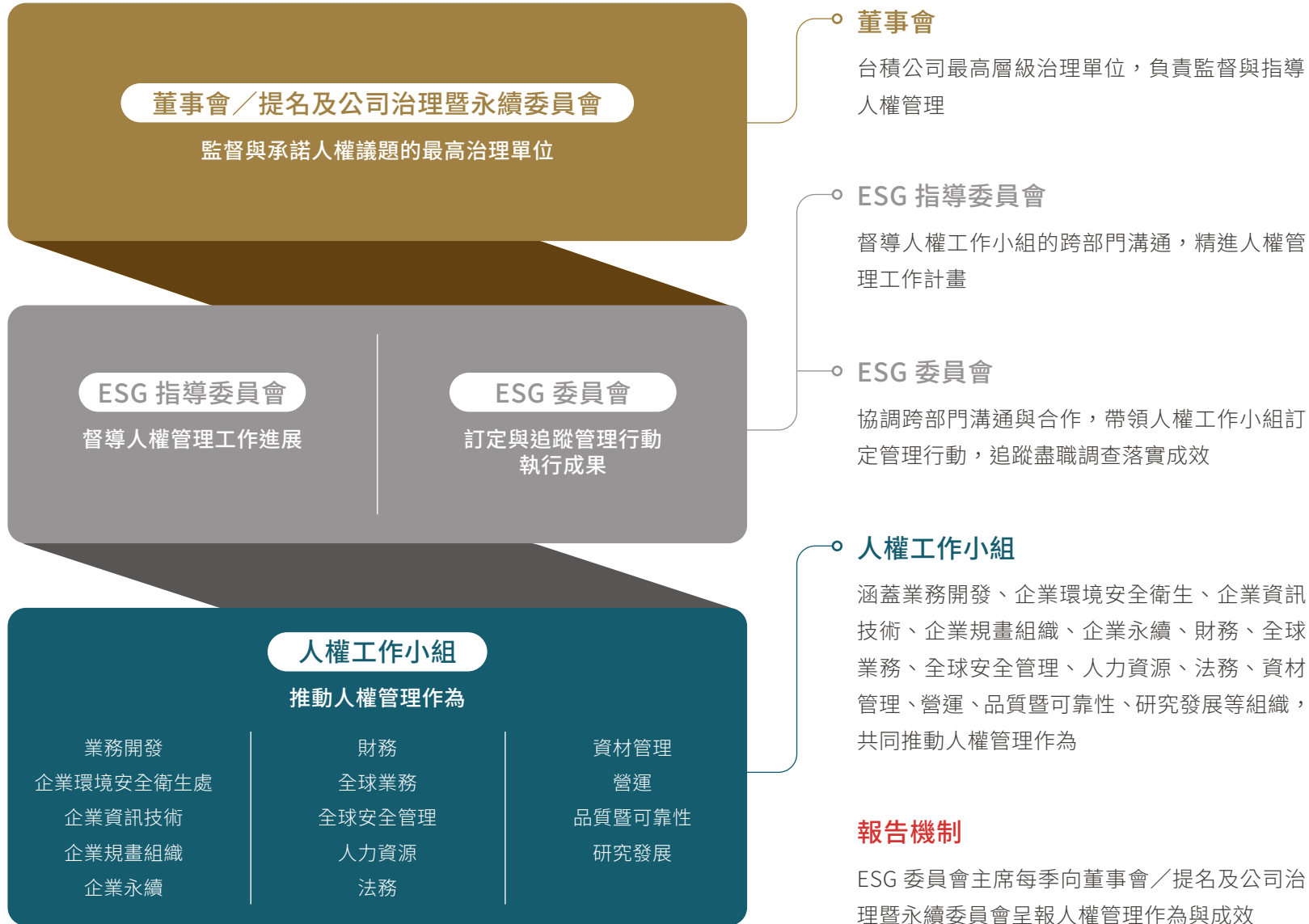


資訊安全宣言

- 服務與產品責任
- 治理與安全

為強化資訊安全與機密資訊保護機制，台積公司設立資訊安全長與資訊安全專責組織，配置專業人力與資源，並制訂管理程序及規範以降低機密資訊外洩風險

治理組織

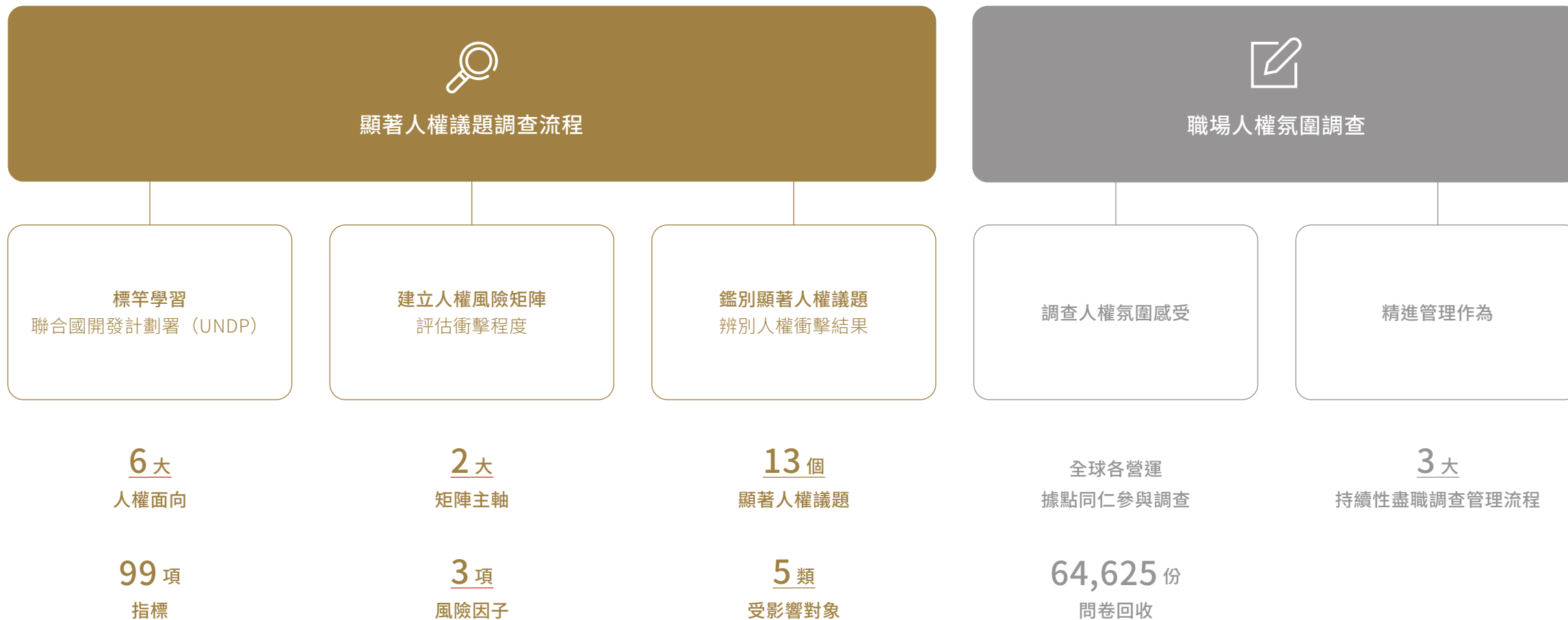


台積公司成立人權工作小組，將人權管理內化於日常營運

顯著人權議題

台積公司遵循 OECD 發布的《責任商業行為盡職調查指南》，並參考 UNDP 提出的六大人權面向、18 個議題、99 項指標，除參考 MVO Nederland CSR Risk Check 中不同地理特性的人權風險，亦考量歐盟《企業永續盡職調查義務指令》（Corporate Sustainability Due Diligence Directive）對環境權利的規範，透過人權風險矩陣嚴重度與發生機率分析，鑑別出

屬於台積公司的顯著人權議題及受影響對象，包含台積公司員工、供應商與承攬商員工、客戶及社區等。民國 113 年，台積公司進行職場人權氛圍調查，深入瞭解海內外同仁對人權相關議題的感受與需求，並由人權工作小組及業務管理單位推動盡職調查精進措施，將人權融入日常營運，體現台積公司對人權保障的承諾。



顯著人權議題與價值鏈影響

面向	人權議題	台積公司顯著人權議題	受影響對象				
			台積公司員工	供應商員工	承攬商員工	客戶	社區
勞工權利	薪資與工時、健康與安全、僱傭條款、工作歧視、強迫勞動與抵押勞工、青年工、童工、同工同酬、結社自由與集體談判	薪資與工時	✓	✓	✓		
		健康與安全	✓	✓	✓		
		僱傭條款	✓	✓	✓		
		工作歧視	✓	✓	✓		
環境權利	汙染、毒化物或有害化學物品、土地利用及財產所有權	汙染與化學品					✓
	減碳與氣候轉型	氣候與能源 New		✓			✓
	生態系統影響	生物多樣性 New		✓			✓
表達與參與	包容性與參與、社區影響、隱私	隱私	✓	✓	✓		
性別平等	性騷擾、性別歧視	性騷擾	✓	✓	✓		
		性別歧視	✓	✓	✓		
服務與產品責任	產品測試、廣告、行銷與智慧財產權、非法／有害或歧視性產品及服務	產品有害物質管理	✓	✓	✓	✓	
		客戶機密資訊與個資保護				✓	
治理與安全	濫用政府權力、安全	安全	✓	✓	✓		

人權風險調查

受影響對象	受影響的人權顯著議題	風險調查
<p>台積公司</p> <ul style="list-style-type: none"> 所有員工 女性員工 身心障礙／行動不便者 關聯企業員工 	<ul style="list-style-type: none"> 薪資與工時 健康與安全 僱傭條款 工作歧視 隱私 性騷擾 性別歧視 產品有害物質管理 安全 	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見反映管道 人力資源分析平台 內部健檢結果與外部健康資料比對分析 法規合規性審查 安全與衛生落實度查核 職業傷害／疾病申請系統 台灣廠區及與子公司 RBA 自評問卷與驗證稽核流程 職場人權氛圍調查 關聯企業盡職調查
<p>供應商／承攬商</p> <ul style="list-style-type: none"> 所有供應商／承攬商員工 移工 女性員工 童工 建教生 	<ul style="list-style-type: none"> 薪資與工時 健康與安全 歧視與騷擾 汙染與化學品 氣候與能源 生物多樣性 第二階供應鏈人權管理 	<ul style="list-style-type: none"> 第三方機構稽核 自我評估管理問卷 (SAQ) 供應商健檢精進計畫 (S.H.A.R.P.) 團隊稽核 承攬商在台積公司工作場域的失能傷害統計 訂定減碳目標 追蹤減碳、再生能源使用與工廠碳盤查與碳足跡查證執行進度 生物多樣性依賴與衝擊評估：LEAP 方法學
<p>客戶</p> <ul style="list-style-type: none"> 所有客戶 	<ul style="list-style-type: none"> 產品有害物質管理 客戶機密資訊與個資保護 	<ul style="list-style-type: none"> 每季召開有害物質管理審查會議 資訊保護與風險委員會每季檢視及決議資訊安全與保護方針 個人資料保護委員會監督隱私與個人資料保護準則落實程度 個人資料保護工作小組討論同仁提出的議題需求
<p>社區</p> <ul style="list-style-type: none"> 主要營運據點 	<ul style="list-style-type: none"> 汙染與化學品 氣候與能源 生物多樣性 	<ul style="list-style-type: none"> WRI 水風險評鑑工具 原水供應不足危機管理內控作業流程 水情應變措施 第三方認證實驗室採樣分析 台灣環境部健康風險評估技術規範 空汙檢查結果及排放量申報 勞工作業環境監測實施辦法 新機台及新化學品評估流程及變更管理系統 氣候風險及機會重大性評估 第三方查證單位執行溫室氣體盤查 每年向 ESG 委員會報告氣候相關風險與機會 依循 LEAP 方法學評估與自然環境相關的衝擊因子 導入 LCA 分析生物多樣性衝擊影響因子

關注對象：員工

員工是台積公司追求卓越與持續创新的核心動力，台積公司以《人權政策》為最高指導原則，全力保障同仁的權益與福祉，致力營造互相尊重、公平共融且安全健康的工作環境，協助同仁充分發揮潛能，與公司共創價值。

政策與組織

針對員工相關的顯著人權議題，台積公司優先關注「薪資與工時、健康與安全、僱傭條款、工作歧視、隱私、性騷擾、性別歧視、產品有害物質管理、安全」9個議題，依循《責任商業行為盡職調查指南》指引，由人力資源

組織、企業環境安全衛生處、公司法務與法規遵循處、全球安全管理、客戶服務等權責單位，分別以相應的政策將顯著人權議題納入管理體系，確保落實尊重與保障人權的作為。民國113年，台積公司制訂《反騷擾政策》，旨在提供員工一個無騷擾、無歧視、無威脅的工作環境，此政策適用所有同仁，無論在公司內外皆須遵循，共同營造尊重、共融且有尊嚴的工作文化與場域。此外，台積公司亦依循《性騷擾防治辦法》，杜絕性別歧視與騷擾事件，並透過舉辦一系列職場零騷擾課程與宣導活動，積極提升同仁在營造安全工作環境、尊重性別平等、促進有效溝通及避免不當行為等方面的能力。



顯著議題

- 薪資與工時
- 健康與安全
- 僱傭條款
- 工作歧視
- 隱私
- 性騷擾
- 性別歧視
- 產品有害物質管理
- 安全

政策

- 《安全衛生政策》
- 《全球共融職場宣言》
- 《隱私權政策》
- 《資訊安全宣言》
- 《反騷擾政策》 **New**
- 《性騷擾防治辦法》
- 《薪資福利政策》
- 《招募、聘僱與任用政策》

組織

- 人力資源組織
- 企業環境安全衛生處
- 公司法務與法規遵循處
- 全球安全管理組織
- 客戶關係服務處

調查與行動

台積公司藉由員工意見反映管道、人力資源分析平台、內部健檢結果與外部健康資料比對分析、勞資及隱私相關法規合規性審查、安全與衛生落實度查核、職業傷害／疾病申請系統，鑑別與員工相關的人權風險因子，包括工時與加班補償、職業疾病五大危害因子、身心健康、

騷擾與歧視、身心障礙員工晉用及員工個資保護等，透過對應的權責組織規畫並執行減緩措施，預防與降低潛在人權衝擊，並以追蹤機制與管理指標，掌握人權管理成效。

顯著人權議題	風險評估因子	會議／平台	系統／流程
薪資與工時	<ul style="list-style-type: none"> 工時與加班補償 	<ul style="list-style-type: none"> 員工申訴直通車 	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見反映管道 人力資源分析平台
健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 身心健康 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員會 	<ul style="list-style-type: none"> 內部健檢結果與外部健康資料比對分析
僱傭條款、工作歧視 性騷擾、性別歧視	<ul style="list-style-type: none"> 騷擾與歧視 身心障礙員工法定未足額 	<ul style="list-style-type: none"> 性騷擾申訴處理委員會 員工申訴直通車 違反從業道德行為舉報系統 	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見反映管道 法規合法性審查
隱私	<ul style="list-style-type: none"> 員工個資保護 	<ul style="list-style-type: none"> 員工申訴直通車 個人資料保護委員會 	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見反映管道
產品有害物質管理、安全	<ul style="list-style-type: none"> 人因性、化學性、物理性、生物性、社會／心理性 五大職業疾病危害因子 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員會 職業傷病調查委員會 	<ul style="list-style-type: none"> 安全與衛生落實度查核 職業傷害／疾病申請系統



管理指標

	民國 109 年	110 年	111 年	112 年	113 年
調查成立工時相關申訴案件數	6	5	4	3	6
員工自陳高壓力感受比率 (%) ^{註1}	-	-	8.1	6.4	6.3
女性主管占比 (%)	12.5	13.0	13.3	14.1	14.6
新聘技術職新鮮人女性占比 (%)	21.1	21.3	23.7	28.4	28.7
調查成立性騷擾申訴案件數	2	11	14	23	28
調查成立歧視申訴案件數	0	0	0	0	0
身心障礙員工聘用比率 (%)	1.1	1.1	1.0	1.0	1.0
調查成立違反從業道德案件數	6	4	4	5	1
調查成立員工個資洩漏申訴案件數	0	1	3	2	1
失能傷害頻率 (FR) ^{註2}	0.42	0.38	0.27	0.35	0.26
失能傷害嚴重率 (SR) ^{註2}	4	7	3	4	3
化學暴露造成的職業病件數 ^{註2}	0	0	0	0	0

註1：民國 110 年新增設定的管理指標，故未有民國 109 年至 110 年指標成果

註2：數據涵蓋範圍為台灣廠區、台積電（中國）、台積電（南京）、采鈺公司

台灣廠區及子公司 RBA 自評問卷與驗證稽核流程

台積公司為 RBA 全會員 (Full Member)，採用 RBA 設計的自評問卷 (SAQ) 檢視「勞工、健康與安全、環境、道德規範」四大面向的實質作為、風險及管理體系，亦委託第三方機構執

行 RBA 驗證稽核流程 (Validated Assessment Program, VAP)，民國 113 年受稽核的 3 個廠區皆獲得滿分，完整的稽核報告透過 RBA-Online 平台透明揭露予公司客戶等利害關係人。

SAQ 與 VAP 結果

廠區	SAQ 分數 ^{註1}		VAP 分數 ^{註2}			
	民國 113 年	民國 109 年	110 年	111 年	112 年	113 年
台灣廠區	總公司	96.2	-	-	-	-
	晶圓二廠	92.8	-	-	-	200
	晶圓三廠	82.3	-	-	-	-
	晶圓五廠	92.8	-	200	-	200
	晶圓六廠	82.6	-	-	-	-
	晶圓八廠	94.7	-	-	-	200
	晶圓十二 A 廠	89.4	-	200	-	-
	晶圓十二 B 廠	91.0	200	-	200	-
	晶圓十四 A 廠	89.5	-	-	200	-
	晶圓十四 B 廠	90.9	-	200	-	-
	晶圓十五 A 廠	90.9	-	200	-	200
	晶圓十五 B 廠	92.3	-	200	200	-
	晶圓十八 A 廠	90.9	-	200	-	200
	晶圓十八 B 廠	81.0	-	-	-	-
	先進封測一廠	82.7	-	-	-	-
	先進封測二廠	83.7	-	-	-	-
	先進封測三廠	93.7	-	200	-	200
	先進封測五廠	90.9	-	-	-	200
先進封測六廠	82.3	-	-	-	-	
子公司	采鈺	96.5	-	-	-	-
	台積電 (中國)	79.5	-	-	-	-
	台積電 (南京)	75.9	-	-	-	-
	TSMC Washington, LLC	81.1	-	-	-	-

註 1：根據 RBA 說明，民國 113 年 SAQ 除企業自評回覆內容，亦導入國家及產業類別風險評分進行整體考量。自評問卷：分為低風險 (≥ 80)、中風險 (≥ 60 & <80)、高風險 (<60)

註 2：驗證稽核流程：滿分為 200 分

註 3：台積公司透過 SAQ 完成全球所有營運據點的風險評估，結果顯示 0 個廠區自評分數為高風險，未來仍將持續精進風險管理，提升營運韌性

職場人權氛圍調查

台積公司於民國 112 年首次針對營運及研究發展二大組織執行職場人權氛圍抽樣調查，透過問卷調查將同仁反映的意見與回饋轉化為具體改善行動。民國 113 年，調查範圍進一步擴大至全球各營運據點，問卷內容採用 UNDP 的企業營運人權風險指標為評估基準，並參考 MVO Nederland CSR Risk 工具蒐集地域性的人權衝擊項目，強化調查內容效度；同時經由人權工作小組審核並確認調查問項，確保表面效度。根據調查結果，先由台積公司業務管理單位負

責檢視各項潛在人權衝擊相關政策與管理機制完備度，再由人權工作小組進行各組織的人權調查現況分析，針對同仁高度重視的「隱私／個資保護、心理健康／心理安全感、薪資與工時、騷擾、表達與參與、職業健康與安全」類別，由業務管理單位及人權工作小組分別訂定精進行動，每季至 ESG 委員會報告執行進度，完善盡職調查追蹤流程。

民國 113 年職場人權氛圍調查流程



職場人權氛圍調查問卷內容與統計結果

問卷結構	問卷類別	問卷回收數
11 個類別共 40 個問項 <ul style="list-style-type: none"> • 健康與安全 • 僱傭條款 • 薪資與工時 	<ul style="list-style-type: none"> • 騷擾 • 歧視 • 心理健康／心理安全感 • 隱私／個資保護 • 環境意識 • 土地利用及財產所有權 	<ul style="list-style-type: none"> • 強迫勞動與抵押勞工 • 表達與參與
		6 萬 4,625 份 有效問卷
		82% 問卷回收率

職場人權氛圍調查精進行動

人權類別	行動方案	推動措施
隱私／個資保護	提升隱私與個資保護意識	<ul style="list-style-type: none"> 流程建立 盤查相關個資系統，標準化個資存取流程並確立分級制度 權限管理 建立特殊權限人員名單管理與維護機制，確保符合個資保護規範 教育訓練 設計一般同仁與特殊權限人員教育訓練課程，培養正確認知 溝通計畫 建立個資與隱私保護溝通計畫，由專責人員向各組織說明宣導內容
心理健康／心理安全感	建立正向溝通環境	<ul style="list-style-type: none"> 友善環境 提供正向溝通技巧、同理心訓練、建設性回饋指引，強化雙向溝通與多元意見反映管道，營造開放的溝通環境 教育訓練 例如推行基層主管共融職場相關課程、安全感與容錯文化組織專班授課以及五大行為工作坊
	激發同仁創新思維	<ul style="list-style-type: none"> 創新容錯 支持同仁保有開創精神、勇於探索，培養團隊共同成長氛圍 獎勵機制 設立專案獎勵，激勵同仁提出具影響力或突破性的創意
	完善職務異動管理機制	<ul style="list-style-type: none"> 調動溝通 充分討論職務異動內容、同仁期望及可能挑戰，確保同仁知悉且同意轉職 派任支持 提供生活與心理等多元支持資源，協助同仁適應跨區域調派
薪資與工時	強化工時管理與預警制度	<ul style="list-style-type: none"> 流程優化 推動數位轉型，透過自動化作業流程協助提升人員效率 即時預警 藉由廠區停留時數儀表板，協助同仁與主管追蹤及改善工時
騷擾	建立零騷擾與友善職場	<ul style="list-style-type: none"> 專責小組 各組織零騷擾工作小組定期檢視相關風險，並依據風險項目訂定改善計畫 主題課程 每年開設性騷擾防治與反騷擾課程，培養同仁相互尊重的職場互動方式
表達與參與	提升員工意見反映管道使用度	<ul style="list-style-type: none"> 加強宣導 推廣員工意見反映管道使用流程及效益，並確保同仁反映的議題獲得妥善處理
職業健康與安全	精進本質安全與優化作業流程	<ul style="list-style-type: none"> 智慧管理 設置化學品中央供應系統，降低人員搬運及直接接觸風險 環境管理 採用優於法規原物料，維護工廠環境品質 提升防護 採用更人性化、更舒適且防護力更佳的防護具，確保同仁作業安全 機台升級 優化電鍍、回焊機台以及廠房抽風設備，降低化學品環境逸散，減少人員暴露風險

關聯企業的人權調查

台積公司依循 OECD 商業行為盡職調查指南，擴大人權盡職調查的範疇至關聯企業，評估其人權風險及管理成效，強化商業關係中的人權保障。台積公司除查閱合規性紀錄、永續報告書與公開資訊等多元管道，亦向 4 家關聯企業發放人權風險調查問卷，完成率 100%。根據調查結果，台積公司參考歐盟《企業永續盡職調查義務指令》對高衝擊人權事件的定義，確認關聯企業未存在重大人權風險。同時，關聯企業皆遵循 RBA 落實人權管理措施，包含制訂

人權政策、執行涵蓋價值鏈的盡職調查、提供申訴管道等；針對環保、薪酬法規符合性、職業安全、性騷擾等事件，關聯企業亦已採取相應的補救措施，以消除負面影響。未來，台積公司將與關聯企業持續交流人權管理議題，強化整體價值鏈的人權盡職調查，打造尊重人權的職場環境。

關聯企業人權管理制度

	建立政策與組織		採取調查與行動				強化議合與揭露	
	公開人權政策／承諾	建立人權專責單位	進行盡職調查	盡職調查涵蓋價值鏈	提供減緩與補救	舉辦人權教育訓練	揭露人權管理進展	提供申訴管道
關聯企業 A	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
關聯企業 B	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
關聯企業 C	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
關聯企業 D	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓

關聯企業人權風險調查

人權事件	說明	補救措施	人權事件	說明	補救措施
薪資與工時	2 家關聯企業於延長工時與全額給付工資方面違反勞動法規	<ul style="list-style-type: none"> 矯正 提供主管線上工時報表，落實工時管理 矯正 舉辦工時管理教育訓練與宣導 矯正 優化工資給付流程，並強化稽核與監控機制 	騷擾與歧視	1 家關聯企業發生性騷擾事件	<ul style="list-style-type: none"> 矯正 制定性騷擾防治管理辦法，並設立性騷擾申訴信箱 懲處 針對被申訴者實施懲處與矯正措施 補償 針對申訴者提供輔導協助
健康與安全	3 家關聯企業發生非重大職災的工傷事件	<ul style="list-style-type: none"> 矯正 落實工作場所職業危害風險鑑別 矯正 定期執行職業安全健康查核作業 矯正 提供健康與安全教育訓練與宣導 	環境保護	1 家關聯企業違反環境法規並遭受裁罰	<ul style="list-style-type: none"> 矯正 優化與改善稽核及環境數據管理

減緩措施

工時管理與健康支持

為協助同仁維持工作與生活平衡，台積公司在薪資與工時管理方面，嚴格遵循各地勞動法規，透過人力資源分析平台主動監控並預防超時工作，當系統偵測同仁於廠區停留超過 12 小時、每週超過 60 小時（緊急或特殊情況除外），或連續超過 7 日等異常情形時，透過系統自動標示工時高風險族群，並通知部級與課級主管適時提供關懷與協助，若確認有加班事實，則給予合理的加班補償；同時，員工可透過 Employee Experience Platform 查詢出入廠時間及上下班分流機制，自主管理並彈性調整工作時程。

此外，台積公司依據年度健檢結果，為中、高健康風險員工制訂差異化的工時上限，並由醫護人員提供主動關懷、醫師評估及健康指導等服務。針對員工身心健康管理，台積公司建立「健康促進、健康檢查、健康風險管理、職業疾病預防、照護與支持」為核心的全方位健康管理範疇，民國 113 年新增 6 位駐廠心理師，並針對不同族群開設心理健康講座、主管減壓工作坊等活動，同時提供

每人每年 5 小時免費諮詢服務的員工協助方案，打造兼具生理與心理健康、支持性且安全的工作環境。

營造共融職場

台積公司致力建構共融、友善的職場環境，減輕與騷擾、歧視議題相關的潛在衝擊。自招募流程開始，制訂「應徵人員面談內控作業流程」，明訂不歧視原則，並提供用人主管招募選才訓練課程及面談注意事項提醒。此外，民國 113 年持續推動「共融領導力工作坊」，針對不同層級的管理階層，介紹共融意涵、自我覺察無意識偏見，並藉由實際案例討論以制訂行動計畫，進而於團隊中展現共融領導力。

為強化職場行為準則，民國 113 年新推出「職場零騷擾 TSMC Caring」實體課程，協助營運組織主管職同仁瞭解職場暴力、職場霸凌及相關法令，並掌握正確的管理與溝通技巧，當年度共舉辦 181 堂、總計 5,268 名主管完訓，完訓率達 98%。同時，培育 207 名種子講師，並將 TSMC Caring 五大行動方針 融入新任主管必修課程，當

年度共舉辦 8 堂、共計 196 名主管完訓。為進一步擴展學習範疇，台積公司推出「建立友善職場，打造正向溝通力」主管篇及員工篇的互動式線上課程，透過實際案例剖析職場中常見的騷擾或歧視行為，並教授正確互動技巧，協助全體同仁瞭解如何避免不當行為發生。

台積公司積極建立同仁對商業與人權的基礎認知，並深化對《人權政策》的理解，民國 113 年分別開設「人權通識」與「認識台積人權政策 – 營造零騷擾工作環境，杜絕性騷擾」線上課程，總完訓人數分別為 6 萬 9,801 人及 6 萬 9,051 人，期許同仁將尊重人權的價值觀融入日常決策與行動，實踐台積公司的人權承諾。

針對身心障礙人才，台積公司與學校資源中心及政府就業服務中心合作，舉辦 4 場招募說明會，並引介職能治療師進行專業評估，為員工提供輔具支援與職務調整建議，確保工作環境的適切性。民國 113 年，台積公司與采鈺公司 身心障礙者雇用 人數分別為 607 位及 6 位，加權後占比分別為 1% 及 0.5%。

隱私保護與資安強化

台積公司遵循內部資訊保護及資訊安全政策，制訂隱私權資料的保留與管理規範，有效防範同仁個資遭受未經授權的查閱及處理；同時，為因應日益複雜的資安挑戰，台積公司積極提升資安團隊的專業實力，民國 113 年新增取得 38 張國際頂級資安證照，總計逾 200 張。此外，每年定期開設資安線上教育訓練課程，深化同仁對資訊安全保護認知，民國 113 年共 8 萬 921 名員工完訓，員工對資訊保護相關政策認同度高達 95 分。

職業安全保障

針對職業安全與衛生議題，民國 113 年台積公司更新《安全衛生政策》，每年落實職業危害辨識與風險評估流程，並應用 分級管控 將風險降至最低。為從源頭管理職業安全與衛生風險，民國 113 年企業環境安全衛生處與研發部門合作，建立化學品混酸資料危害辨識系統，鑑別高風險物質並評估化學品混合後的危害，降低作業人員暴露風險。

台積公司以「厚植員工日常安全意識、強化安全溝通、開發多樣性安全觀念訓練」三大重點形塑安全文化，並於各廠區推行「安全時刻 (Safety Moment)」課程，提升全員安全意識；同時與工研院合作於廠區建立 VR 訓練教室，透過沉浸式體驗精進工作者更換危害性氣體鋼瓶的技能與熟練度。此外，民國 113 年首次舉辦「環保安全衛生月」，藉由主題論壇、講座、宣導海報巡迴展覽，並展出多元尺寸個人防護具，增進的同仁安全衛生意識；活動亦邀請產官學界專家、供應商及承攬商參與，內外串聯共同推升環安衛品質與文化。



台積公司以安全文化為本，建構本質安全的工作環境

制度改善

- 移除加班單超時示警，鼓勵同仁依實際加班時數提出加班申請
- 實施上下班分流機制
- 根據健康風險分級訂定不同工時上限
- 6 位駐廠心理師諮詢服務
- 與學校資源中心及政府就業服務中心合作身心障礙人才招募說明會
- 建立化學品混酸資料危害辨識系統

政策／文件制定

- 薪資福利政策
- 薪資、津貼、獎金管理辦法
- 假勤管理辦法
- 腦心血管疾病預防健康管理內控作業流程
- 應徵人員面談內控作業流程
- 反騷擾政策
- 性騷擾防治辦法
- 定義隱私權資料的保留與管理規範
- 安全衛生政策

預警制度

- 「人力資源分析平台」主動監控並預防超時工作
- 「人力資源分析平台」預防中、高健康風險員工超時工作
- 職業危害辨識與風險評估流程

設施升級

- 提供身心障礙同仁輔具支援
- 設置 VR 訓練教室

教育宣導

- 新進員工職前訓練
- 技術員工時與假勤管理課程
- 心理健康講座
- 世界心理健康月系列活動
- 共融領導力工作坊
- 「職場零騷擾 TSMC Caring」實體課程
- 「建立友善職場，打造正向溝通力—主管篇／員工篇」線上課程
- 認識台積人權政策 – 營造零騷擾工作環境，杜絕性騷擾線上課程
- 人權通識線上課程
- 安全時刻課程
- 更換危害性氣體鋼瓶 VR 實境訓練
- 舉辦「環保安全衛生月」活動

民國 113 年教育訓練課程

薪資與工時

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長 (小時)
新進員工職前訓練	新進同仁	8,478	0.58
工時與假勤管理	新任組長職同仁	1,373	3

健康與安全

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長 (小時)
心理健康講座	非主管職同仁	3,107	0.5 ~ 1
	主管	402	1.5

僱傭條款、工作歧視、性別歧視、性騷擾

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長 (小時)
共融領導力工作坊	主管	3,490	2 ~ 4 ^註
「職場零騷擾 TSMC Caring」實體課程	營運組織主管職同仁	5,268	2
「建立友善職場，打造正向溝通力—主管篇／員工篇」線上課程	非主管職同仁、主管	48,491	主管篇 0.33 / 員工篇 0.25
認識台積人權政策 - 營造零騷擾工作環境，杜絕性騷擾」線上課程	非主管職同仁、主管	69,051	0.5
人權通識線上課程	所有員工	69,801	0.16

註：高階主管 2 小時、中階主管 3.5 小時、初階與新任主管 4 小時、新任主管進階課程 3 小時

安全

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長 (小時)
安全時刻課程	所有員工	19,099	0.08
更換危害性氣體鋼瓶 VR 實境訓練	廠務駐廠廠商	43	1
環保安全衛生月	所有員工	3,300	1

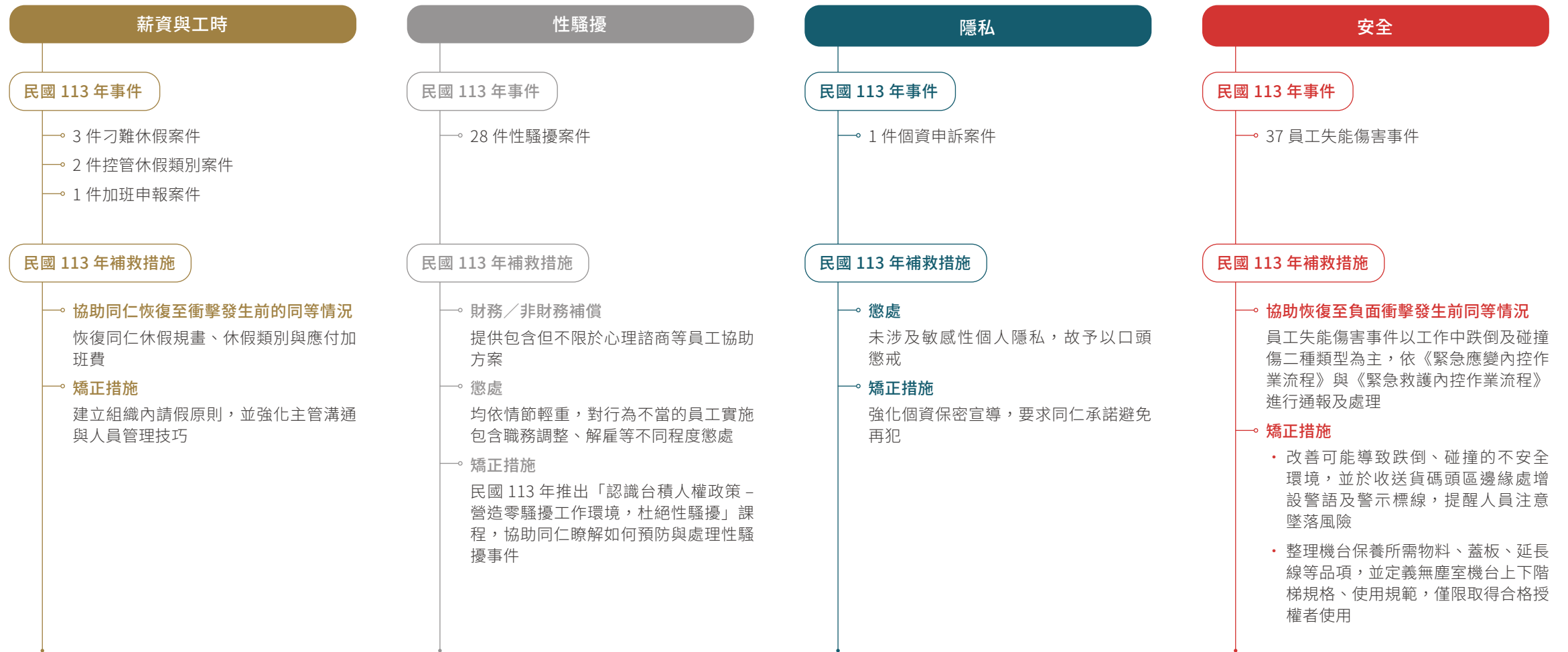


台積公司藉由導入 VR 科技，協助廠務駐廠廠商提升危害性氣體鋼瓶更換熟練度

補救流程

補救流程是盡職調查中獨立且至關重要的過程，當涉及同仁的人權負面衝擊事件發生時，台積公司除遵循相關法規規範外，亦考量《工作規則》、過往案例的處理經驗、受影響對象權益，依衝擊的性質與程度，採取「協助同仁恢復至衝擊發生前的同等情況、提供財務或非財

務補償、執行必要懲處、採取預防性矯正措施」四大補救流程，期能消弭已造成的負面影響，並確保同仁權益受到應有的重視與保護。



議合與申訴

台積公司重視同仁的意見與權益，建立多元的員工溝通管道，針對同仁反映的議題，依其性質交由權責單位以保密程序進行處理與回應，並透過訪談與深入調查，適時提供補救流程，做為優化減緩措施的執行方向。藉由雙向的溝通管道，致力建立公司與員工之間互信的橋樑，進而強化內部凝聚力，形塑人權管理正向影響。

申訴處理流程



員工意見反映管道

管道名稱	受理議題	負責人
員工申訴直通車	重大管理缺失、職場暴力及財務稽核問題	副總經理
員工意見箱	工作及工作環境的問題與建議	員工溝通暨關係處處長
吹哨者舉報程序	重大管理、財務、稽核及從業道德等問題	審計暨風險委員會
各廠區「馬上辦中心」	個人工作與生活相關議題，主要服務對象為直接人員	各廠廠長
違反從業道德行為舉報系統	重大管理、財務、稽核及從業道德等問題	從業道德委員會
性騷擾申訴處理委員會	性騷擾有關的申訴案件	人力資源、法務及其他組織共 3 名主管組成
晶園會議（勞資會議）	攸關同仁權益與其關切議題	各晶園會議主席
職業傷病調查委員會與安全衛生反映管道	疑似職業疾病案件調查，與經廠區工安環保單位處理後仍需反映的安全衛生問題	企業環境安全衛生處

註 1：各廠區馬上辦中心、員工意見箱、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的涵蓋範圍為台積公司各廠區與海內外子公司

註 2：「違反從業道德舉報系統」舉報數包含外部舉報及內部員工舉報

員工意見反映管道申報件數

員工意見反映管道	民國 109 年	110 年	111 年	112 年	113 年
員工申訴直通車	171	231	251	252	257
員工意見箱	906	1,297	1,565	1,604	1,861
吹哨者舉報程序	5	4	1	8	12
各廠區馬上辦中心	3,192	2,831	2,899	2,924	2,994
性騷擾申訴處理委員會	4	14	19	35	50
違反從業道德行為舉報系統	70	92	83	88	89
職業病傷調查委員會與安全衛生反映管道	6	5	1	7	1

註 1：各廠區馬上辦中心、員工意見箱、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的涵蓋範圍為台積公司各廠區與海內外子公司

註 2：「違反從業道德舉報系統」舉報數包含外部舉報及內部員工舉報

員工意見反映管道調查後屬實件數

受理議題分類	民國 109 年	110 年	111 年	112 年	113 年
出勤或控管休假	2	3	1	1	5
控管加班申報	4	2	3	2	1
歧視	0	0	0	0	0
性騷擾	2	11	14	23	28
違反法令—個人資料保護法	0	1	3	2	1
違反從業道德	6	4	4	5	1
職業病與安全衛生	0	2	0	1	1



台積公司重視員工的意見與權益，建構完整多元的員工溝通架構

關注對象：供應商／承攬商

身為全球半導體產業的領導者，台積公司深知自身於供應鏈中的關鍵角色，致力保護各營運據點所在地的供應鏈人權，杜絕強迫勞動與人口販運等現代奴隸不法情事，並將第一階供應商 SAQ 的人權評級（分數）納入永續管理指標，強化供應鏈人權治理與管理能力。同時，於環保、安全及衛生方面與供應商密切合作，透過制訂政策、定期稽核、教育訓練與論壇宣導等措施，攜手供應鏈夥伴共創永續未來。

政策與組織

台積公司資材管理組織－責任供應鏈 ESG 管理團隊以負責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）8.0 新版為基礎，民國 113 年更新《供應商行為準則》，納入減碳目標、現代奴隸、僱傭協議等新規範，要求供應商

確實遵循「勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理系統」五大範疇的規範，並制訂《供應商永續標準》協助供應商落實《供應商行為準則》要求。此外，為最小化原物料對環境、社會及生物多樣性的影響，民國 113 年發布《永續原物料政策》，詳實追溯與管理金屬、氣體、化學品及其他原物料來源，以生命週期思維減緩原物料取得、運輸、生產各階段對生態與人權的衝擊，建構具韌性的永續原物料價值鏈。

為提升供應商自主管理意識與能力，台積公司推動「供應商健檢精進計畫（S.H.A.R.P.）」，由資材管理組織－供應鏈永續專案團隊及企業環境安全衛生處－供應鏈環安衛管理團隊共同組成，每年定期稽核關鍵供應商，提供輔導資源、追蹤改善進度，並以《承攬商環安衛藍皮書》及《新建廠工程承攬商環安衛藍皮書》，協助承攬商掌握安全衛生守則，打造供應鏈安全衛生職場。



顯著議題

- 薪資與工時
- 健康與安全
- 歧視與騷擾
- 汙染與化學品
- 氣候與能源
- 生物多樣性
- 第二階供應鏈人權管理

政策

- 《供應商行為準則》
- 《供應商永續標準》
- 《永續原物料政策》
- 《承攬商環安衛藍皮書》
- 《新建廠工程承攬商環安衛藍皮書》

組織

- 資材管理組織－責任供應鏈 ESG 管理團隊
- 資材管理組織－供應鏈永續專案團隊
- 企業環境安全衛生處－供應鏈環安衛管理團隊

調查與行動

台積公司建立供應商 3 階段風險評估與篩選機制，以業務關係為基礎，盤查供應商產品與服務類別及所在地後，篩選出第一階供應商，要求填寫 SAQ，並以 SAQ 調查結果、營運特性及風險評估表，鑑別關鍵高風險供應商，做為現場、遠端或文件稽核對象，民國 113 年台積公司共執行 150 場 S.H.A.R.P. 團隊與 70 場第三方機構稽核。針對承攬商安全衛生管理，台積公司每年持續分析與追蹤承攬商在台積公司工作場域的失能傷害嚴重率與頻率，執行改善措

施並追蹤管理成效，並要求高風險作業承攬商導入 ISO 45001 職業健康安全管理系統，民國 113 年驗證通過率達 100%。此外，為因應氣候變遷與環境生態的挑戰，台積公司藉由供應商減碳會議要求供應商訂定減碳目標，持續追蹤減碳成效、再生能源使用與工廠碳盤查與碳足跡查證執行進度，並以自然相關財務揭露建議書（TNFD Recommendations）的 LEAP 方法學，協助供應商衡量自然相關風險因子。

顯著人權議題	風險評估因子	會議／平台	系統／流程
薪資與工時	<ul style="list-style-type: none"> 工作超時、扣罰薪資 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商人權管理評估提升工作坊 	<ul style="list-style-type: none"> 第三方機構稽核 SAQ
歧視與騷擾	<ul style="list-style-type: none"> 共融職場相關政策公開揭露透明度 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商共融職場工作坊 	<ul style="list-style-type: none"> 第三方機構稽核
健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 職場環境安全、職業健康保障或政策落實度、事故調查流程與矯正措施 火災事故、化學品洩漏、機台安全性疑慮、承攬商失能傷害 	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈環安衛技術論壇 永續供應鏈環安衛論壇 供應商高階主管環安衛精進計畫工作坊 新進承攬商安全衛生訓練 	<ul style="list-style-type: none"> S.H.A.R.P. 團隊稽核 第三方機構稽核 承攬商在台積公司工作場域的失能傷害統計
汙染與化學品	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質減免計畫完備度 	<ul style="list-style-type: none"> 永續供應鏈環安衛論壇 	<ul style="list-style-type: none"> S.H.A.R.P. 團隊稽核 第三方機構稽核
氣候與能源	<ul style="list-style-type: none"> 淨零排放目標訂定狀態 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商減碳會議 永續供應鏈環安衛論壇 	<ul style="list-style-type: none"> 訂定減碳目標 追蹤減碳成效、再生能源使用與工廠碳盤查與碳足跡查證執行進度

顯著人權議題	風險評估因子	會議／平台	系統／流程
生物多样性	<ul style="list-style-type: none"> 生物多样性政策及風險評估完備度與落實度 	<ul style="list-style-type: none"> 自然碳權與生物多样性論壇 	<ul style="list-style-type: none"> 生物多样性依賴與衝擊評估：LEAP 方法學
第二階供應鏈人權管理	<ul style="list-style-type: none"> 第二階供應商人權評估落實度 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商人權管理評估提升工作坊 	<ul style="list-style-type: none"> 第三方機構稽核

管理指標

	民國 109 年	110 年	111 年	112 年	113 年
第一階供應商 SAQ 人權評級 (分數) 平均成績達 B 級 (85 分) ^{註1}	-	-	-	-	C 級 (77 分)
每年要求第一階供應商以 SAQ 自評風險完成率 (%)	100	100	100	100	100
每年完成要求關鍵供應商接受由 RBA 認證之第三方機構進行行為準則稽核的比例 (%) ^{註2}	60	60	100	100	100
每年要求關鍵高風險供應商接受 S.H.A.R.P. 稽核的累計場數 ^{註3}	-	86	100	148	150
供應商參與環保安全衛生訓練計畫累計家數 (民國 105 年為基準年)	558	759	960	1,154	1,879
關鍵高風險供應商安全衛生輔導完成率 (%)	100	100	100	100	100
承攬商在台積公司工作場域的失能傷害嚴重率 ^{註4}	5	9	11	82	72
承攬商在台積公司工作場域的失能傷害頻率 ^{註4}	0.07	0.19	0.37	0.18	0.30
輔導高風險作業承攬商導入 ISO 45001 職業健康安全管理系統驗證比率	60	65	65	80	100
要求供應商執行負責任礦產盡職調查, 合規礦產使用率 (%)	100	100	100	100	100
每年稽核供應商負責任礦產盡職調查家數 ^{註3}	-	3	5	3	3
要求第一階供應商訂定共融職場相關政策或聲明完成率 (%) ^{註5}	-	-	-	40	100

註 1：民國 113 年新增的管理指標，故未有民國 109 年至 112 年指標成果

註 2：因應新型冠狀病毒 (COVID-19) 疫情防疫措施、避免群聚，民國 109 年與 110 年下修現場稽核家數以利防疫管理

註 3：民國 110 年新增的管理指標，故未有民國 109 年指標成果

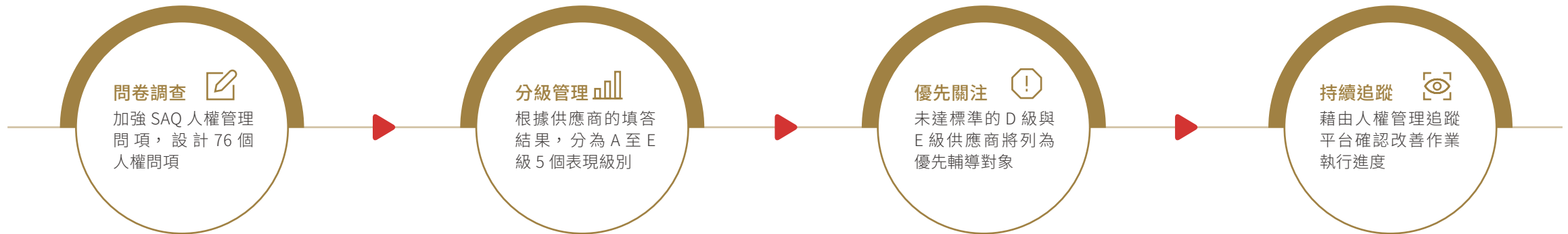
註 4：數據涵蓋範圍為台灣廠區、台積電 (中國)、台積電 (南京)、采鈺公司

註 5：民國 112 年新增的管理指標，故未有民國 109 年至 111 年指標成果

第一階供應商人權議題調查

為強化對第一階供應商的人權管理，台積公司參照聯合國開發計劃署「企業營運人權風險」指標，設計 76 題涵蓋「治理與安全、勞工權利、服務與產品責任、環境權利、表達與參與及性別平等」六大面向的人權問項於 SAQ 問卷中，深入瞭解供應商人權風險。根據調查結果，台積公司已完成 100% 的第一階供應商人權風險調查，並將供應商的人權表現區分為 A 至 E

共 5 個級別，其中 D 級與 E 級供應商被視為未達標準，占比 29% 的供應商落於此風險等級，列為優先輔導對象。為提升供應鏈人權管理成效，台積公司建置「供應商人權管理追蹤平台」、人權相關各類線上課程及實體工作坊，提供業界範例、學習教材與線上諮詢等多元資源，並持續追蹤供應商改善進度，已有 100% 的具風險供應商接受台積公司減緩措施的輔導。

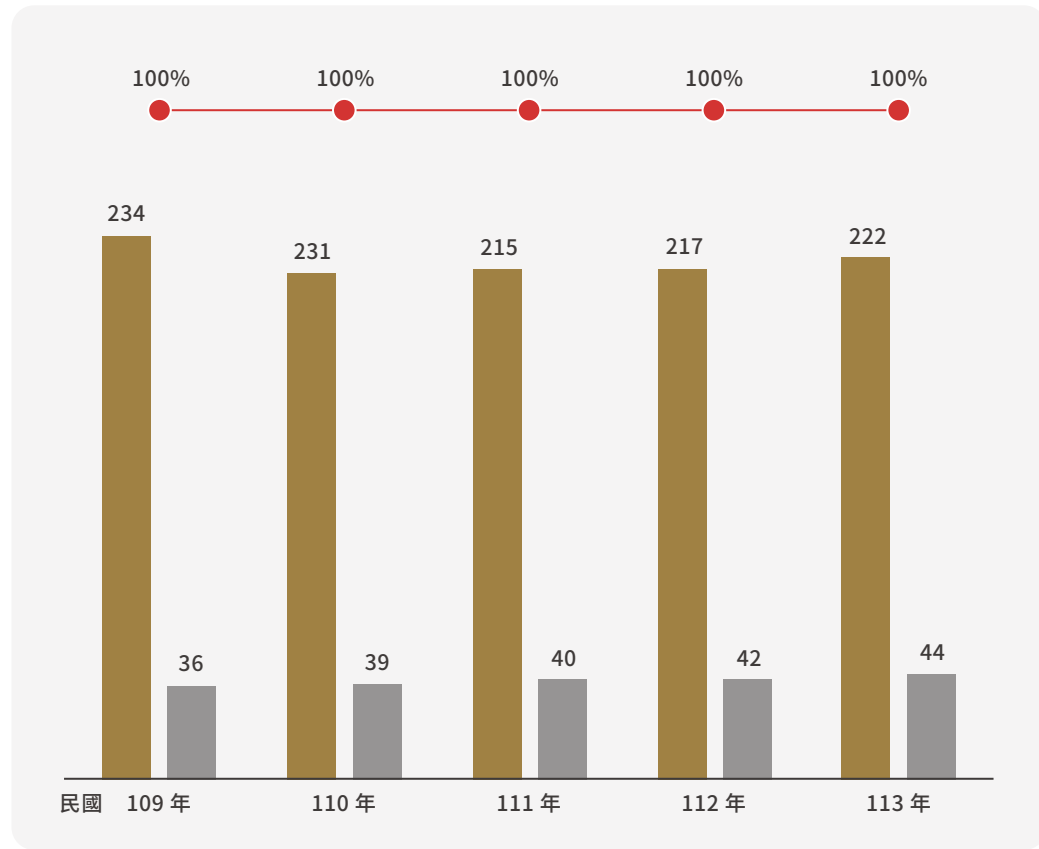


民國 113 年 SAQ 人權問項分析結果

六大構面	調查主軸	分析結果概要	
治理與安全	人權治理、供應商責任、工作環境安全	• 98% 供應商提供員工安全的工作環境	• 43% 供應商進行第二階供應商人權評估
勞工權利	工作時間、工資與福利、不歧視、自由選擇職業、健康與安全、現代奴隸風險	• 99% 供應商制訂每周固定休假日	• 43% 供應商進行現代奴隸風險評估
服務與產品責任	衝突礦產調查、智慧財產權、有害物質管理	• 99% 供應商制定危險化學物質鑑別評估流程	• 94% 供應商具備衝突礦產調查、智慧財產權與有害物質管理
環境權利	生物多樣性、法規、廢棄物排放、環境管理與責任、空氣汙染排放、水管理、碳排放	• 98% 供應商具備廢棄物與空氣汙染排放管理計畫	• 27% 供應商制訂生物多樣性政策
表達與參與	員工反饋、參與及申訴、匿名舉報、隱私個資	• 88% 供應商設立員工申訴管道	• 84% 供應商建立匿名舉報機制
性別平等	母性保護、多元政策、性騷擾	• 97% 供應商制訂母性保護政策	• 96% 供應商制訂不歧視聲明

衝突礦產盡職調查

錫、鉍、鎢、金為半導體產業高度依賴的金屬礦產，為保證原物料採購來自責任礦產區域，台積公司依循經濟合作與發展組織（OECD）《「[受衝突影響與高風險地區之全球責任礦物供應鏈模範政策](#)》及負責任礦產計畫盡職調查架構，每年至少稽核 3 家使用錫、鉍、鎢、金的供應商，並依美國證券交易委員會《[衝突礦物來源揭露規定](#)》，於每年定期申報的[年度報告（Form SD）](#)中揭露盡職調查結果，確保使用合規礦產。



■ 合規冶煉廠家數 ■ 供應商家數 ● 合規礦產使用比例

減緩措施

台積公司致力打造對環境及社會負責的營運模式，所有供應商皆須簽署並遵循《供應商行為準則》，亦鼓勵第一階供應商要求其上游供應商、承攬商與服務提供商共同採用，並於全球責任供應鏈管理平台「Supply Online 360」開設《供應商行為準則》與《供應商永續標準》課程，強化溝通宣導。民國 113 年，台積公司進一步將供應商人權管理績效納入民國 119 年長期永續目標，並依據 SAQ 人權問項調查結果建立供應商分級管理制度，並提供教育訓練輔導資源，協助供應商建立商業與人權管理概念，接軌國際趨勢。

為確保供應鏈工作者享有環保、安全與衛生福祉，台積公司舉辦永續供應鏈環安衛論壇與供應鏈環安衛技術論壇，並根據「供應商高階主管環安衛精進計畫」預警制度，針對經 S.H.A.R.P. 團隊及負責任商業聯盟（RBA）認證的第三方機構稽核後，前一年度稽核分數介於 70 至 80 分的 9 家供應商規畫精進行動，包括偕同第三方單位到廠輔導、強化供應商高階主管對環安衛的投入、要求訂定主動式安全衛生績效，其中各供應商需自十大績效指標選出 5 項做為隔年度精進計畫目標，再由台積公司企業環保安全衛生處稽核團隊到場查核；民國 113 年供應商廠區複核成績平均提升 11.7%，重大缺失（Priority）率降低 69%。

針對消防安全與緊急應變等稽核常見缺失，台積公司舉辦「供應商公危場所合規輔導」、「供應商火災應變工作坊」及線上互動課程，強化供應商公共危險物品合規及火災應變能力。此外，為協助承攬商掌握安全衛生守則，保障其安全與健康，台積公司制訂並實施《承攬商環安衛藍皮書》及《新建廠工程承攬商環安衛藍皮書》，除要求所有新進承攬商須完成安全衛生基礎訓練，並根據《環保安衛生訓練內控作業流程》針對駐廠且接觸化學品的承攬商亦安排個人防護具訓練及年度緊急應變演練，強化其風險應對能力。民國 113 年導入 VR（Virtual Reality）實境技術，用於駐廠廠商氣體鋼瓶更換作業訓練，透過實境互動課程，提升操作人員對危害性氣體鋼瓶更換的熟練度，確保作業安全。

為協助供應商延伸人權管理範疇至環境議題，民國 113 年於 SAQ 中新增生物多樣性題組，盤點供應商政策與風險評估機制完備度；同時，台積公司首度舉辦「自然碳權與生物多樣性」論壇，邀請產官學研專家與供應商分享推動自然碳權與生物多樣性的做法，增進其環境保護意識。

制度改善

- 落實 RBA 稽核
- 每年舉辦永續供應鏈環安衛論壇
- 執行「供應商高階主管環安衛精進計畫」
- SAQ 新增生物多樣性題組

教育宣導

- 《供應商行為準則》宣導
- 《供應商行為準則》與《供應商永續標準》課程
- 供應鏈人權政策與管理方案
- 台灣企業與供應鏈尊重人權相關準則
- 供應商共融職場工作坊
- 供應商人權管理評估提升工作坊
- 永續供應鏈環安衛論壇
- 供應鏈環安衛技術論壇
- 供應商高階主管環安衛精進計畫工作坊
- 供應商公危場所合規輔導
- SO360 供應商訓練互動課程
- 供應商火災應變工作坊
- 新進承攬商安全衛生訓練
- 承攬商個人防護具訓練
- 承攬商年度緊急應變演練
- 自然碳權與生物多樣性論壇

政策／文件制訂

- 《供應商行為準則》
- 《供應商永續標準》
- 《永續原物料政策》
- 《承攬商環安衛藍皮書》
- 《新建廠工程承攬商環安衛藍皮書》

預警制度

- 供應商高階主管環安衛精進計畫
- AI 危害辨識技術系統開發

設施升級

- 設置 VR 實境技術訓練教室



台積公司持續深化供應商環安衛自主管理能力

民國 113 年人權教育訓練課程

薪資與工時 | 健康與安全 | 歧視與騷擾 | 汙染與化學品 | 第二階供應鏈人權管理

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長 (小時)
《供應商行為準則》宣導	第一階供應商	1,294	1.5
《供應商行為準則》與《供應商永續標準》課程	全體供應商	204	4

適用所有議題

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長 (小時)
供應鏈人權政策與管理方案	第一階供應商	401	2
台灣企業與供應鏈尊重人權相關準則	第一階供應商	404	1.5
供應商共融職場工作坊	第一階供應商	191	2.5
供應商人權管理評估提升工作坊	人權評級落在 D 或 E 級的供應商	161	3.5

健康與安全 | 歧視與騷擾 | 汙染與化學品 | 氣候與能源 | 第二階供應鏈人權管理

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長 (小時)
永續供應鏈環安衛論壇	第一階供應商	360	4

生物多樣性

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長 (小時)
自然碳權與生物多樣性論壇	原物料及再生能源供應商	90	6

健康與安全

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長 (小時)
供應鏈環安衛技術論壇	第一階供應商	199	3
供應商高階主管環安衛精進計畫工作坊	第一階供應商 (前一年度稽核分數介於 70 至 80 分)	60	6.5
供應商公危場所合規輔導	供應商 ^{註 1}	10	6
SO360 供應商訓練互動課程	全體供應商	211	0.5
供應商火災應變工作坊	供應商 ^{註 2}	62	6
新進承攬商安全衛生訓練	新進承攬商	29,097	1
承攬商個人防護具訓練	既有承攬商	3,813	0.5
承攬商年度緊急應變演練	既有承攬商	1,618	0.5

註 1：生產或使用公共危險物品超過法規規定管制倍數的台灣廠區供應商

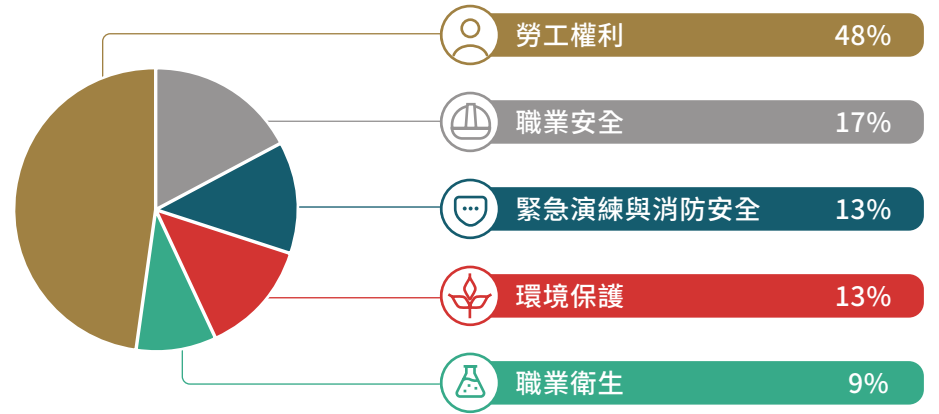
註 2：廠域存放物含可燃物而具火災高風險的台灣廠區供應商

補救流程

當供應商及承攬商涉及人權衝擊事件時，即須立刻啟動適當的補救流程，包含恢復至負面衝擊發生前的狀態、立即矯正及採取懲處措施。針對供應商，若未遵守台積公司《供應商行為準則》、拒絕配合台積公司及第三方稽核、或未於限期完成改善，經溝通後仍未遵循要求者，將終止業務合作關係。民國 113 年，前五大稽核常見缺失分別為「勞工人權、職業安全、緊急演練與消防安全、環境保護、職業衛生」，稽核缺失改善率為 97%。

承攬商管理方面，台積公司每日執行廠區工程安全稽核抽查，確保落實承攬商危害告知，若發生承攬商安全事件，將由事故發生廠區召開相關會議討論因應措施或輔導承攬商改善。民國 113 年發生一起承攬商人員死亡事件，主因為承攬商進行廠務冰水管擴充工程時，管路傾倒導致人員受傷，經送醫後不治死亡，工時損失 6,000 天。有鑑於此，台積公司重新檢視相關流程，修正安裝冰水閥件時的捲揚機吊裝工法，並新增作業安全注意事項，包含確認固定捲揚設備的建物結構、荷重強度及過載保護機制，並確保固定點荷重強度大於過載保護規格，避免未來類似工安事故發生。

民國 113 年供應商前五大稽核常見缺失



稽核常見缺失採取行動

細項分類	稽核常見缺失議題	採取行動	缺失改善率
不歧視	未確保身心障礙者獲得足夠且合理的設施／場所	及時補救 提供適當的無障礙設施 後續減緩 建立保護身心障礙者的相關政策及程序	100%
	無性騷擾防治與申訴機制	及時補救 建立性騷擾溝通與申訴管道 後續減緩 建立性別平等會檢討相關議題	100%
自由選擇職業	未退回仲介費／體檢費	及時補救 要求企業負擔相關費用 後續減緩 供應商修訂僱傭條款或提出配套措施	92%
未成年勞工	未建立青年勞工（如實習生、學徒等）僱傭政策與程序	及時補救 修改工作規則手冊 後續減緩 制訂建教合作與產學合作管理辦法	100%

職業安全	細項分類	稽核常見缺失議題	採取行動	缺失改善率
	機器安全防護	遭受機台轉動與捲夾的職業傷害	及時補救 設置安全護罩、護圍 後續減緩 設置具有連鎖性能的安全門或光閘感應裝置	100%
	母性保護	缺乏職場女性保護	及時補救 實施母性健康保護，禁止妊娠及分娩未滿 1 年的女性勞工從事危險有害工作 後續減緩 制定母性職場保護規範	98%

緊急演練與消防安全	細項分類	稽核常見缺失議題	採取行動	缺失改善率
	消防安全	消防設備維護保養不佳	及時補救 更換維修消防系統設備 後續減緩 進行定期保養及例行性測試	98%
	緊急演練	未規畫緊急應變演練	及時補救 設置室內演練集合地點以因應極端天氣就地避難 後續減緩 定義緊急事件 4 小時內通知台積公司並規畫定期演練	99%

環境保護	細項分類	稽核常見缺失議題	採取行動	缺失改善率
	有害物質	未妥善管理廢棄物	及時補救 分類擺放與標示廢棄物，貯存地點容器應保持清潔完整 後續減緩 實施清運商查核，並落實定期檢查	98%
	水資源管理	未制訂水管理措施	及時補救 設置雨水擋板避免雨水溝內遭受汙染 後續減緩 設置廢水放流前監測系統	93%

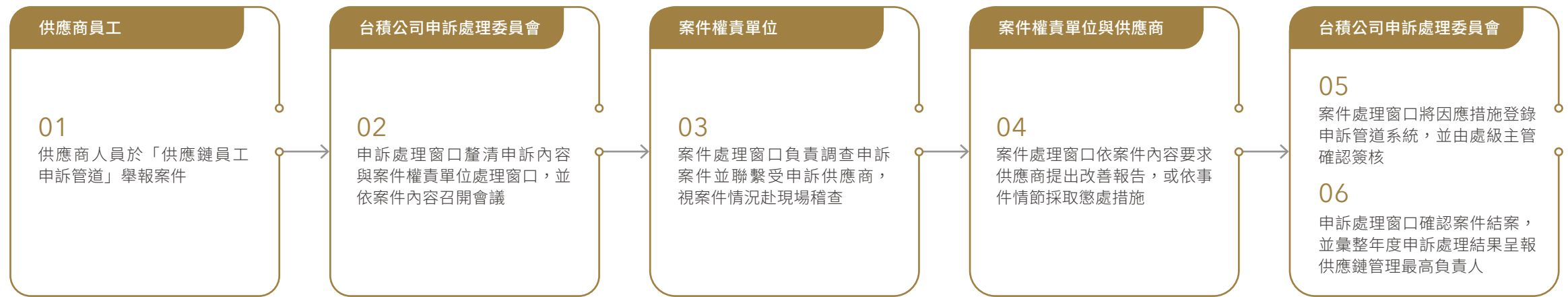
職業衛生	細項分類	稽核常見缺失議題	採取行動	缺失改善率
	工業衛生	未妥善管理化學品	及時補救 張貼化學品安全資料表危害標示與設置承漏裝置 後續減緩 強化現場管理與建立化學品洩漏預防及處理程序	98%
	公共衛生與住宿	移工宿舍環境不佳	及時補救 改善宿舍環境與衛生 後續減緩 制訂宿舍管理標準	100%

議合與申訴

台積公司於「Supply Online 360 全球責任供應鏈管理平台」設立所有供應商人員皆可使用的「供應鏈員工申訴管道」，促進與供應鏈夥伴的互動與溝通。民國 113 年共接獲並完整受理調查 7 件申訴案件，所有案件均於接獲後立即與舉報者核實事況及指派相關權責單位處理，

並透過台積公司申訴處理委員會監督調查進展，由台積公司供應鏈管理最高負責人確認調查結果與處理作為後，要求供應商依循《供應商行為準則》進行改善，確保案件得到妥善解決，提升供應鏈人權管理的透明度與責任性。

申訴處理流程



🗨️ 供應商意見反映管道申訴件數

申訴事件細節說明	民國 110 年	111 年	112 年	113 年
薪資發放爭議、未明確定義加班工時且未支付加班費	0	2	1	3
現場作業疑問	0	0	3	0
業務糾紛與不平等待遇相關、勞工保險等	4	0	3	4
機密資訊保護	0	1	1	0

註：「Supply Online 360」於民國 109 年上線，故無當年度資料

關注對象：客戶

深耕「客戶信任」的競爭優勢，台積公司建構人權管理體系，聚焦「產品有害物質管理」及「客戶機密資訊與個資保護」二大顯著人權議題，嚴格監控產品生命週期的品質與可靠性，確保符合法規及客戶對有害物質的管制要求。同時，透過嚴謹的資訊安全及機密資訊保護機制，保護客戶的商業機密與個人資料，協助客戶成功並與台積公司建立深遠的夥伴關係，釋放源源不絕的創新。

政策與組織

針對產品有害物質管理，台積公司以《無有害物質政策》為管理標準，秉持「能不用就不用、能少用就少用」原則，由客戶關係服務處溝通客戶需求後，經企業環境安全衛

生處審查並更新「有害物質清單」，再由品質暨可靠性組織、資材管理組織、營運組織及企業環境安全衛生處共同建立並執行有害物質流程管理系統，確保產品無有害物質殘留，提供客戶值得信賴的產品。

客戶機密資訊與個資保護方面，因應全球製造足跡拓展及歐盟《一般資料保護規定（General Data Protection Regulation）》修訂，台積公司更新《隱私權政策》，明確化個資處理目的及法律基礎，以合法蒐集並妥善處理客戶、供應商、訪客等利害關係人的隱私與資料。此外，依循《資訊安全宣言》精神，由全球安全管理組織統籌制訂與執行資安保護規範、風險管理並查核遵循度，公司法務與法規遵循處則密切關注國內外法規最新進展，確保隱私權保護及資訊安全機制符合各地規範。

顯著議題

- 產品有害物質管理
- 客戶機密資訊與個資保護

政策

- 《無有害物質政策》
- 《隱私權政策》
- 《資訊安全宣言》

組織

- 客戶關係服務處
- 企業環境安全衛生處
- 品質暨可靠性組織
- 資材管理組織
- 營運組織
- 全球安全管理組織
- 公司法務與法規遵循處



調查與行動

為鑑別有害物質殘留對人體健康的風險，台積公司依據產品有害物質清單與風險評估作業流程進行風險識別，並每季召開有害物質管理審查會議。自原物料採購階段即嚴格控管化學品來源，如有新原物料引入或既有原物料變更，皆須通過綠色採購程序，避免使用法規或客戶禁止、限用的有害物質。研發階段亦設有嚴謹的化學品審核程序，除非必要且無替代品，否則一律禁止使用有害物質；若必須使用，則需確保符合國內外法規及台積公司與客戶要求。

為妥善保護客戶機密資訊，台積公司遵循國際資安標準與框架，明訂資訊安全程序及規範，並成立資訊保護與風險委員會與資訊安全委員會，由資安長擔任委員會主席、副總級主管參與，定期召開會議檢視及決議重要資安政策與計畫；全球安全管理組織主管每半年向審計暨風險委員會彙報資安管理與風險趨勢，再由審計暨風險委員會主席向董事

會報告資安控管與風險管控措施執行成效。此外，台積公司亦訂定《隱私與個人資料保護準則》，做為個人資料處理及工作場所隱私權保護的遵循標準，並由個人資料保護委員會執行與監督遵循情形，透過年度會議建立跨組織個資法遵循溝通平台，會中討論歐盟《人工智慧法案（EU AI Act）》對個資保護的影響，並確立除在法令允許範圍內，原則

上不得蒐集與利用特種個資。民國 113 年，台積公司修訂《隱私與個人資料保護準則》，於個人資料保護委員會下設個人資料保護工作小組，依同仁提出的議題需求召開會議，協助各組織業務執行均能確實遵守《隱私與個人資料保護準則》，並在合法目的下處理個資；當年度討論議題包括跨組織問卷調查的個資蒐集，及保護告知事項。

顯著人權議題	風險評估因子	會議／平台	系統／流程
產品有害物質管理	<ul style="list-style-type: none"> 產品殘留有害物質使客戶接觸時面臨健康風險 	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質管理審查會議 	<ul style="list-style-type: none"> 每季召開有害物質管理審查會議，建立管制計畫
客戶機密資訊與個資保護	<ul style="list-style-type: none"> 因駭客入侵或資料保護不當，導致客戶產品機密外洩 歐盟《人工智慧法案》對個資保護的影響 特種個資的保護法令遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 資訊保護與風險委員會 資訊安全委員會 個人資料保護委員會 個人資料保護工作小組 	<ul style="list-style-type: none"> 資訊保護與風險委員會每季檢視及決議資訊安全與保護方針 個人資料保護委員會監督隱私與個人資料保護準則落實程度 個人資料保護工作小組討論同仁提出的議題需求

管理指標

	民國 109 年	110 年	111 年	112 年	113 年
客戶信任及滿意度 (%)	93	88	92	94	96
產品符合客戶／法規有害物質要求比率 (%)	100	100	100	100	100
資安體檢第三方評核結果 (分)	99	99	99	98	99
客戶資安審查／稽核 (次)	2	4	4	6	9

減緩措施

針對產品有害物質管理，台積公司建立源頭控管與產業合作的雙軌策略。源頭控管方面，透過先進材料分析中心建立致癌、致生殖突變、致畸胎物質（Carcinogenic, Mutagenic and Reprotoxic, CMR）檢測能力，民國 113 年主動升級 CMR 物質頻譜資料庫，篩檢項目由 178 項增至 273 項，並持續完成 100% 有疑慮材料的 CMR 物質檢測。產業合作方面，台積公司要求供應商依循《供應商永續標準》訂定有害物質管理規範，並提供教育訓練與稽核輔導，協助供應商發展 CMR 物質檢測能力；供應商同時需提供原物料不使用有害物質聲明，確保符合環保與安全標準。為完善產品有害物質管理，台積公司每年抽樣各廠區主要產品，送至具 ISO 17025 實驗室品質管理系統驗證的第三方實驗室檢測，民國 113 年共抽測 21 項產品，全數通過有害物質檢測。

為有效保護與管理客戶個資，台積公司客戶訪問管理系統採用多重資安保障措施，並規範唯有具權限的客戶服務人員方可查閱其負責的客戶資訊，

且每季檢視授權範圍正確性。民國 113 年，台積公司新增及修訂 25 個資安規範，並持續維持 ISO/IEC 27001 國際資訊安全管理認證，同年，晶圓十二 A 廠、晶圓十二 B 廠、晶圓十四 A 廠、晶圓十五 A 廠、晶圓十五 B 廠及先進封測六 B、六 C 廠通過德國聯邦資訊安全局（Germany Federal Office for Information Security, BSI）ISO/IEC 15408 廠區安全認證 EAL6 等級，提升終端產品應用安全性。日常作業環境中，台積公司於硬軟體設施、人員作業各方面落實嚴謹的資安措施，除持續強化資安事件演練，亦依各組織業務內容導入文件預設機密等級管控機制，並於年度從業道德與法規遵循課程中，加強個人資料保護法規遵循的教育宣導。同時，TSMC-Online™ 民國 113 年推出檔案傳輸協定（File Transfer Protocol, FTP）帳戶服務功能，提供客戶更安全便捷的資料傳輸功能，並導入自動 IP 位址檢查機制，有效防範潛在資安威脅。此外，客戶關係服務處透過定期的資安訓練課程，持續強化同仁的資安意識，構築全方位的資安防護體系。

制度改善

- 要求供應商遵循《供應商永續標準》訂定有害物質管理規範
- 強化資安事件演練
- 導入文件預設機密等級管控機制

設施升級

- 設立先進材料分析中心
- 升級 CMR 物質頻譜資料庫，檢測項目由 178 項擴大至 273 項
- TSMC-Online™ 全新 FTP 服務

政策／文件制定

- 新增及修訂 25 個資安規範

教育宣導

- 有害物質流程管理系統簡介
- 從業道德與法規遵循年度課程宣導個人資料保護法規
- 資訊安全線上課程
- 資安訓練課程

預警制度

- 抽樣主要產品交付 ISO 17025 認證的實驗室檢測
- 檢視客戶訪問管理系統權限



民國 113 年教育訓練課程

產品有害物質管理

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長 (小時)
有害物質流程管理系統簡介	營運組織、品質暨可靠性組織、研究發展組織新進同仁	3,243	0.5

客戶機密資訊與個資保護

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長 (小時)
資訊安全線上課程	所有員工	80,921	0.2
從業道德與法規遵循年度課程－ 遵循個人資料保護法規章節	所有員工	87,320	0.2
資安訓練課程	客戶關係服務處同仁	110	0.5

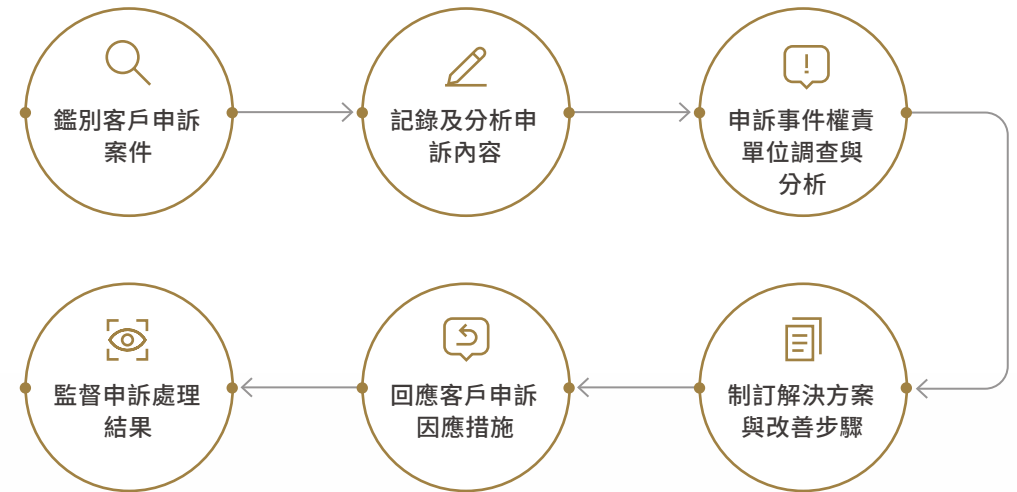
補救措施

民國 113 年，台積公司未發生因產品導致人體危害的負面衝擊，若出現有害物質相關事件，台積公司將與客戶合作立即終止負面影響並及時採取矯正措施。此外，台積公司民國 113 年通過 9 家客戶資安評估審查、完成 32 家客戶資安相關問卷調查評核，資安相關稽核無重大缺失，亦無違反資訊安全、造成客戶資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生；若出現機密資訊與個資保護的不利影響，台積公司將視事件性質與嚴重度尋求法律救濟、執行懲處措施及改善行動，預防負面衝擊再次發生。

議合與申訴

為深入瞭解客戶需求並提升信任，台積公司透過年度客戶滿意度調查、季度評核會議及不定期會面等溝通管道，蒐集客戶意見並即時回應，同時審慎檢視回饋內容，將客戶關注議題納入日常作業流程，提前防範潛在人權風險。藉由多元溝通管道與交流，民國 113 年未發生有害物質及客戶機密保護相關申訴事件。

申訴處理流程



關注對象：社區

台積公司秉持企業公民責任，在推動技術創新與經濟發展的同時，亦正視其對社區與環境的影響，聚焦汙染與化學品、氣候與能源、生物多樣性等顯著人權議題，致力削減化學品使用產生的空氣與水汙染，並以民國 139 年達成淨零排放目標為依歸，持續深化綠色管理與創新作為，並依循《生物多樣性宣言》的指引，平衡科技發展與生態永續，為人類及地球的共同未來奠定堅實基礎。

政策與組織

隨著都市化與工業發展持續加速，台積公司深刻理解社區環境權利與企業共榮的重要性，透過《環境保護政策》建立全面性的環境管理架構與跨組織合作機制，整合企業環境安全衛生處、資材管理處、廠務處、新廠工程處、綠色製造部、廠區工安環保部及新機台／化學品使用單位等跨部門資源與關鍵專業能力，預防並減緩環境潛在衝擊。此外，藉由《氣候變遷宣言》、《生物多樣性宣言》、《水宣言》等政策承諾，積極

深耕創新技術、實踐低碳環保的綠色製造，加速邁向環境永續目標。

調查與行動

台積公司「水資源及水汙染防治技術委員會」每月召開會議，聚焦「水資源風險管理、多元水資源開發、水汙防治技術創新」三大策略，並檢視各廠區的用水狀態。為有效掌握水風險，每年定期以世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）的水風險評鑑工具，鑑別全球各廠區水風險等級。以台灣廠區為例，評鑑結果顯示為中低風險，台積公司依據水利署即時水情燈號及《原水供應不足危機管理內控作業流程》制訂應變措施，並每年依廠區所在地的科學園區管理局用水核配量檢視用水計畫；自設廠以來，台灣廠區皆遵循核配量運轉，未對社區造成水資源壓力。此外，針對評鑑結果屬高風險的 TSMC Arizona，台積公司已於民國 113 年啟動再生水廠專案並完成設計、民國 114 年開始動工興建，以減少對天然水源依賴，並提升廠區面對乾旱氣候的韌性。

汙染與化學品方面，台積公司台灣廠區新廠設立前須向所在地的科學園區申請空氣汙染物核配量，取得管理局或地方環保局核發的操作許可後始得營運，每年定期申報空汙檢查結果及排放量，確保廠區營運對環境無重大影響。除每年依法規委託第三方認證實驗室進行採樣分析外，台積公司亦設有環境檢測中心，利用內控基線管理強化排放管道的汙染物監測、改善排放濃度，提升防制設備效能並減少源頭汙染；同時，在建廠前，依據台灣環境部「健康風險評估技術規範」，於環境影響評估階段對新廠周圍 10 公里範圍內的社區居民進行健康風險評估，確保營運不對社區健康造成衝擊。此外，依據「勞工作業環境監測實施辦法」，每半年執行作業環境測定，監測化學性與物理性危害因子。針對酸鹼性氣體及揮發性有機氣體，台積公司要求新機台入廠或新化學品使用前，須經「新機台及新化學品審核委員會」審查，確認環安衛風險在可接受範圍內；既有機台若因材料、元件、化學品供應與使用、操作程序變更等引發安全疑慮，亦須透過「變更管理程序」審核後方可進行調整。

顯著議題

- 汙染與化學品
- 氣候與能源
- 生物多樣性

政策

- 《環境保護政策》
- 《氣候變遷宣言》
- 《生物多樣性宣言》
- 《水宣言》

組織

- 企業環境安全衛生處
- 資材管理處
- 廠務處
- 新廠工程處
- 綠色製造部
- 廠區工安環保部
- 新機台／化學品使用單位

氣候與能源方面，台積公司企業環境安全衛生處每年向 ESG 委員會報告氣候風險與機會評估結果、氣候情境模擬分析、財務影響及因應對策，為有效掌握其對人權議題的潛在影響，台積公司採用「氣候相關財務揭露建議書 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」架構，鑑別價值鏈中的氣候風險與機會。民國 113 年，企業環境安全衛生處舉辦「氣候變遷風險與機會工作坊」，邀集 23 位跨單位主管及同仁，

運用「氣候風險及機會重大性評估表」識別潛在影響，並應用企業風險管理衝擊評估架構，依衝擊程度與發生機率進行排序。鑑別結果顯示，前二大氣候轉型風險為「淨零排放」與「環評承諾」，前二大實體風險為「自身營運的旱災」及「氣溫上升」。此外，台積公司每年委託第三方查證機構執行溫室氣體盤查，確保排放數據準確性與可靠性，並藉由盤查結果檢視整體減碳成效，持續落實相應行動。

生物多樣性方面，台積公司深刻體認維護自然環境是保障社區環境權利的關鍵，依循自然相關財務揭露小組 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議的 LEAP 方法學，運用「資料收集與篩選、生態敏感廠址篩選、復育潛力評估」三步驟評估流程，辨識生態敏感廠址。鑑別結果顯示，台灣各廠區未涉及國際與國家保護區或法定生態敏感區，但中部及南部科學園區廠址具潛在生態敏感性，經進一步檢視廠區對生態環境及關注物種棲地

影響，結果顯示干擾程度低，藉此綜合評估台灣廠區整體生物多樣性風險屬低度。針對海外廠址，經地理疊圖分析，並評估營運型態與周遭自然生態的關聯性及潛在影響後，海外營運據點未具高度生物多樣性風險。此外，為因應營運可能產生的生物多樣性衝擊，台積公司導入生命週期衝擊評估 (Life Cycle Assessment, LCA)，深入分析溫室氣體、水資源耗用、廢水汙染、廢棄物、空氣汙染等影響因子，並據此擬定相關行動方案以降低環境影響。

顯著人權議題	風險評估因子	會議／平台	系統／流程
汙染與化學品	<ul style="list-style-type: none"> 水風險指數 化學品使用造成環境與健康影響 	<ul style="list-style-type: none"> 水資源及水汙染防治技術委員會 水利署即時水情燈號 新機台及新化學品審查委員會 	<ul style="list-style-type: none"> WRI 水風險評鑑工具 《原水供應不足危機管理內控作業流程》 水情應變措施 第三方認證實驗室採樣分析 台灣環境部健康風險評估技術規範 空汙檢查結果及排放量申報 勞工作業環境監測實施辦法 新機台及新化學品評估流程及變更管理系統
氣候與能源	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷對員工健康、安全與福祉產生的影響 	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷風險與機會工作坊 ESG 委員會 	<ul style="list-style-type: none"> 氣候風險及機會重大性評估 第三方查證單位執行溫室氣體盤查 每年向 ESG 委員會報告氣候相關風險與機會
生物多樣性	<ul style="list-style-type: none"> 生態敏感廠址 生物多樣性衝擊影響因子 	<ul style="list-style-type: none"> LEAP 專案成果會議 	<ul style="list-style-type: none"> 依循 LEAP 方法學評估與自然環境相關的衝擊因子 導入 LCA 分析生物多樣性衝擊影響因子

管理指標

	民國 109 年	110 年	111 年	112 年	113 年
單位產品用水量 (公升／十二吋晶圓當量－光罩數) 降低比率 (以民國 99 年為基準) (%)	降低 8.9	降低 14.9	降低 2.6	上升 25.2	上升 14.3 ^{註 1}
再生水替代率 (%) ^{註 2}	—	—	—	12	17
水汙綜合指標削減率 (%) ^{註 3}	42.4	42.5	54.3	63.4	63
單位產品空氣汙染物排放量降低比率 (%)	46	54	59	50	47
揮發性有機物削減率 (%)	>98.3	>98.4	>98.9	>99.0	>99.0
空汙防制設備異常事件	0	0	0	0	0
範疇一溫室氣體排放量 (公噸—二氧化碳當量) ^{註 4}	2,004,841	2,151,937	2,018,789	1,596,031	1,825,872
範疇二溫室氣體排放量 (公噸—二氧化碳當量) (市場係數法)	7,459,856	8,152,497	9,539,765	10,187,387	10,957,397
範疇二溫室氣體排放量 (公噸—二氧化碳當量) (區域係數法)	8,282,509	9,196,964	10,887,145	11,466,118	12,674,921
範疇三溫室氣體排放量 (公噸—二氧化碳當量) ^{註 5}	5,511,486	6,049,256	7,429,158	7,616,655	8,223,173

註 1：民國 113 年台積公司增加晶圓二十廠第 1 期廠區、晶圓二十二廠第 1 期廠區、TSMC Arizona 第 1 期廠區、JASM 第 1 期廠區及先進封測六 B 廠，雖尚未正式生（量）產，仍有固定用水量，故單位產品用水量較基準年上升

註 2：再生水替代率＝再生水用量／（再生水用量＋自來水用量）

註 3：包括化學需氧量、氟鹽、懸浮固體、氨氮、硝酸鹽氮、砷、硼、銅及鈷 9 項主要汙染物，做為檢視整體汙染濃度削減與防治的指標

註 4：範疇一與範疇二的溫室氣體排放數據涵蓋範疇為台積公司母公司及子公司

註 5：範疇三的溫室氣體排放數據範疇涵蓋台灣廠區（包含研發中心及零廢製造中心）、台積電（中國）、台積電（南京）、TSMC Washington, LLC、JASM、台積電日本筑波 3DIC 研發中心及采鈺公司



減緩措施

水是珍貴資源，亦是半導體製程不可或缺的要害。台積公司持續落實節水與預防缺水的調適行動，透過內部建置的水資源平台（Water Map），定期依水情資訊調整用水策略，並推動「降低系統排水損失、廠務系統用水減量、增加廠務廢水回收、提升系統產水率」四大節水措施，精進水資源使用效率；民國 113 年回收水量達 2 億 8,460 萬立方公尺，較民國 112 年增長 32%。

為強化各廠區水資源管理，台積公司依循可持續水管理標準（Alliance for Water Stewardship, AWS），民國 113 年台中廠區、台南廠區進行年度驗證，新竹廠區則為 3 年一次的年度換證，皆維持白金級績效。為實踐民國 119 年再生水替代率 60% 以上的目標，致力投入再生水技術發展以精進用水效率，除已完工通水的台積電南科再生水廠與安平再生水廠，民國 113 年台積公司亦與台南市政府合作「以水換水」營運模式，台南仁德再生水廠預計民國 114 年完工啟用，為區域水資源發展做出貢獻；同時將再生水發展經驗推廣至海外廠區 TSMC Arizona，減緩當地水資源

壓力。此外，為傳達水資源永續的重要性，台積公司啟動環境教育推廣工作，設立「台積電南科再生水廠環境教育學習園區」提供一般民眾參訪，民國 113 年共觸及 1,930 人次。

化學品管理方面，台積公司落實源頭管控，致力減少汙染與化學品對社區的影響，所有用於研發、生產及廠務系統的化學品均透過化學品安全資料庫（Safety Data Sheet, SDS）系統管理，供應商須登錄系統並完成安全資料表審查後方可入廠使用。因應製程研發混合使用的化學品，民國 113 年成功導入 i-SDS 化學品安全資料庫系統，完成 254 項混合化學品數位危害辨識，有效管理健康及環境風險。

針對末端空汙防制，台積公司持續降低空汙排放，研發「空汙快篩即時感測儀」將檢測時間由 1 週縮短為 1 分鐘，並透過「空汙／水汙數據 e 化與異常追蹤平台」實現自動化分析，提升監測效率。民國 113 年，環境檢測中心依廠內需求及法規建立多種採樣分析技術，包括煙道 PM_{2.5} 檢測、新流水總磷及硝

制度改善

- 導入化學品安全資料庫系統，完善化學品管理的安全履歷
- 導入 i-SDS 化學品安全資料庫系統，鑑別化學品混合使用風險
- 每 3 年執行一次產品碳足跡評估調查並取得 ISO 14067 第三方認證
- 氣候轉型投資

設施升級

- 興建再生水廠
- 研發空汙快篩即時感測儀
- 建立空汙／水汙數據 e 化與異常追蹤平台
- 環境檢測中心多種採樣分析技術
- 開發並引進高效率製程工具與低碳製造技術
- 建立「零廢製造中心」

政策／文件制定

- 《環境保護政策》
- 《水宣言》
- 《氣候變遷宣言》
- 《生物多樣性宣言》

教育宣導

- 台積公司南科再生水廠環境教育
- 廠務學院課程
- 空汙汙染防制技術工作坊
- 空汙論壇
- 內部同仁節能減碳教育
- 台積電中科技生態園區環境教育
- eBird Taiwan 鳥類資料庫、iNaturalist 愛自然公民科學家培育
- 「保育數鳥趣」認識臺灣鳥類公民科學線上講座

預警制度

- 水資源平台（Water Map）即時調整用水策略
- 空汙快篩即時感測儀提升檢測處理效率
- 空汙／水汙數據 e 化與異常追蹤平台監測數據與異常值

酸鹽氮檢測，並於廠區周界環境新增有機光化前驅物檢測，全面掌握空汙及汙水排放狀況，確保防制措施即時調整，保障周邊社區與環境安全。此外，為精進同仁的空汙管理能力，台積公司於廠務學院課程外，民國 113 年增設 4 場空氣汙染防制技術工作坊、1 場空汙論壇，並邀請主管機關及學界專家分享法規趨勢、創新技術與防制經驗，促進內部知識深化及交流。

在全球氣候變遷與環境挑戰下，台積公司積極落實減緩與調適措施，不僅優化能源使用與製程技術，更重視社區人權與環境影響。台積公司每 3 年進行 1 次產品碳足跡評估，涵蓋原物料製造、運輸、產品製造、測試及封裝等階段，並通過第三方驗證，藉此掌握生產活動對環境的影響，亦提供利害關係人清晰可靠的評估數據。為降低營運過程產生的衝擊，台積公司研發及引進高效率製程工具與低碳製造技術，並以資本支出投入氣候轉型行動，興建「零廢製造中心」，致力將廢棄物產生量降至最低。同時，執行「低全球暖化潛勢氣體替代計畫」，預計民國 114 年減少氫氟碳化物使用量約 16%。此外，台積公司亦注重社區環保與氣候教育，透過節能減碳工作坊提升同仁的環境意識，促進同仁參與氣候行動，以期達到經濟發展與社會責任間的平衡。

台積公司關注生態保護，秉持《生物多樣性宣言》承諾，參考自然相關財務揭露（Taskforce

on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）指引建議的方法學，依定位（Locate）、評估（Evaluate）、評量（Assess）及準備（Prepare）四大步驟（簡稱 LEAP），深入瞭解台積公司廠區與周邊生態系統的相互依存關係以及對自然的依賴與影響，並規畫、執行生態措施，包含定期執行廠內生態調查、於廠區設置生態池與生態河道、推行螢火蟲復育計畫及近自然林與稀有物種保育等專案。此外，台積公司延伸廠內的生態維護措施至廠外復育行動，除民國 110 年啟動植樹薪傳計畫外，亦透過獲得環境教育設施場所認證的「台積電中科生態園區」分享綠建築及生態教育，培養大眾環境意識並與社區交流，民國 113 年共 3,056 人次參訪。民國 113 年，為凝聚更大範圍的生態保育量能，台積公司深化與政府單位、非營利／非政府組織、學術／研究機構及業界夥伴合作，攜手推動「Eco Plus! 生態共融計畫」，聚焦「棲地、物種、知識培力」三大主軸，致力強化生物棲地連結、提升物種保育能力、發起獎勵制度支持生物多樣性潛力人才與研究，同時透過 eBird Taiwan 鳥類資料庫、iNaturalist 愛自然二大平台培育鳥類志工與生態種子，積極擴大公民科學參與，進一步促進生物多樣性主流化。此外，呼應「Eco Plus! 生態共融計畫」的推廣，台積公司於內部舉辦「保育數鳥趣—認識臺灣鳥類公民科學」線上講座，增進同仁對生物多樣性的認知。



台積公司秉持與社區共榮願景，建立綠色營運韌性

民國 113 年教育訓練課程

汙染與化學品

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長
台積公司南科再生水廠環境教育	一般民眾	1,930	2 小時
廠務學院－新人水處理系統課程	廠務同仁	49	78 天
廠務學院－中階水處理系統課程	廠務同仁	40	3 天
廠務學院－高階水處理系統課程	廠務同仁	69	16 天
廠務學院－新人空汙處理系統課程	廠務同仁	61	82 天
廠務學院－中階空汙處理系統課程	廠務同仁	1,144	45 天
廠務學院－高階空汙處理系統課程	廠務同仁	236	40 天
空氣汙染防制技術工作坊	所有員工	280	4 小時
空汙論壇	政府機關、學界、所有員工	208	4.5 小時

氣候與能源

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長
內部同仁節能減碳教育	所有員工	837	3 小時

生物多樣性

訓練主題	受訓群體	民國 113 年	
		參與人數	訓練時長
台積電中科生態園區環境教育	一般民眾	3,056	2 小時
eBird Taiwan 鳥類資料庫	一般民眾	277	2.7 小時
iNaturalist 愛自然公民科學家培育	一般民眾、學生	1,153	3.4 小時
「保育數鳥趣」認識臺灣鳥類公民科學線上講座	所有員工	303	1 小時

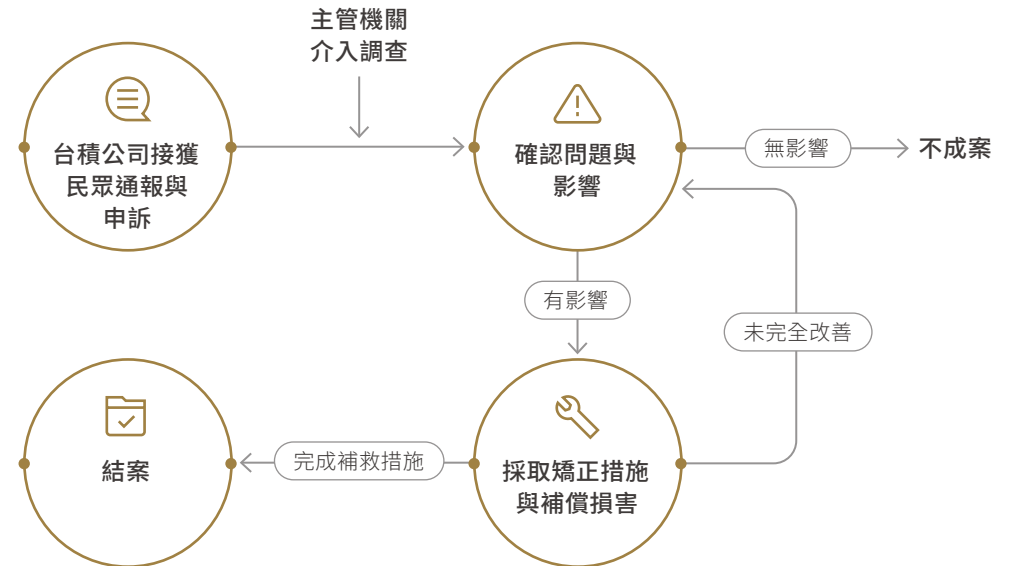
補救流程

民國 113 年，台積公司未發生環境權利相關負面衝擊。若有人權衝擊事件發生，台積公司將依其性質與程度，優先協助受影響對象恢復至衝擊發生前同等狀態，並依事件內容責成權責單位採取矯正措施，或提供適當補償，及時減緩負面衝擊，保障受影響對象的人權。

議合申訴

台積公司透過 ESG 信箱、違反從業道德舉報系統汲取大眾意見回饋，並藉由環境教育深化人權管理效益。民國 113 年，新竹、台中及台南廠區各發生 1 件民眾向主管機關通報廠區出現白煙事件，經確認為冷卻水塔水蒸氣凝結的自然現象，未對水資源或環境造成負面影響。

申訴處理流程



合作案例

台積公司攜手公民科學家，深化生物多樣性保育

台積公司深刻體認企業營運與環境生態共榮的重要性，早在晶圓十五廠於台灣中部大肚山麓規畫之初，即率先導入綠建築、生態保護與水資源循環三大環保主軸，積極復育在地原生種、營造近自然林，並扎根環境教育，推出綠色製造技術主題課程及廠區 12 大特色生態導覽，民國 107 年成為台灣首家通過「環境教育設施場所」認證的半導體企業，迄今已有 7,914 位民眾參與相關活動。

民國 113 年，台積公司擔任中區環境教育場所聯盟盟主，聯合 21 個獲環教認證的場域夥伴共同推動環境教

育活動，並結合「Eco Plus! 生態共融計畫」，鼓勵民眾使用「iNaturalist 愛自然 APP」記錄生活周遭的生物多樣性，化身公民科學家為地球貢獻一己之力；此外，與在地蜂農及東海大學合作，建立友善環境的養蜂模式並成功復育蜜蜂，進一步促進生態永續發展。展望未來，台積公司除持續於廠區廣植昆蟲食草與蜜源植物，拓展友善昆蟲的棲地，亦將投入瀕危物種巴氏銀胸復育行動，攜手產官學研合作夥伴，以階段性保育措施，協助其存續並回歸自然棲地。



晶圓十五廠興建採行綠建築工法，並深植生物多樣性概念及做法

晶圓十五廠首獲環境部「環境教育設施場所」認證

晶圓十五廠獲「環境教育場域評鑑優異」遴選

- 啟動廠區蜜蜂復育「積蜜計畫」
- 擔任中區環教聯盟盟主，舉辦環境教育活動，推廣「iNaturalist 愛自然 APP」



民國年 102

106

107

109

110

111

113

晶圓十五廠第 5 期廠區營造首座近自然林

晶圓十五廠第 1 期廠區啟動復育螢火蟲

啟動廠區獨角仙棲地營造

附錄：UNGP's 報告框架對照表

A 部分：尊重人權的治理

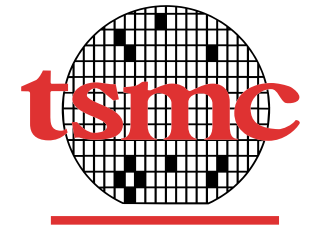
		頁碼
A 1. 政策承諾	A1.1 公司如何制定公開政策與承諾	<u>8-9</u>
	A1.2 公開的公開政策與承諾保護哪些對象的人權	<u>8-9</u>
	A1.3 公司如何傳達公開政策與承諾	<u>7-9</u>
A 2. 將尊重人權付諸實踐	A2.1 公司內部如何訂定人權議題管理成效的職責，以及為何如此訂定	<u>10</u>
	A2.2 高階管理層與董事會討論哪些類型的人權議題，討論的原因為何	<u>10、38</u>
	A2.3 公司如何協助員工與承攬商工作者了解尊重人權對其決策與行動的影響	<u>23、33</u>
	A2.4 公司如何在其商業關係中展現對尊重人權的重視	<u>20、22、32、39、44</u>
	A2.5 報告期間內公司在尊重人權方面汲取哪些經驗，並促成哪些改變	<u>18-19</u>

B 部分：定義報告重點

		頁碼
B1. 顯著議題的聲明	- 說明在報告期間公司營運活動與商業關係中的顯著人權議題	<u>12</u>
B2. 確認顯著議題	- 說明公司如何決定顯著人權議題，包括來自利害關係人的觀點	<u>11</u>
B3. 選擇聚焦的地理區域	- 如果顯著人權議題著重揭露某些特定營運據點或地區，說明選擇這些地區的原因	<u>4</u>
B4. 其他重大影響	說明報告期間內非顯著議題所產生的任何重大衝擊，並說明公司如何因應這些重大衝擊	目前台積公司並無因非顯著議題而引起的重大衝擊

C 部分：顯著人權議題管理

			頁碼
C1. 具體政策	C1.1	公司如何向政策執行者明確傳達政策的關聯性與意義	8-9、22、32、39、44
	C2.1	公司如何鑑別各個顯著議題應議合的利害關係人，並說明何時以及如何溝通	13、18-19、25、30、36、40、46
C2. 利害關係人議合	C2.2	報告期間內公司有哪些利害關係人參與討論各個顯著議題，以及參與的原因為何	10、13、18-19、20、30、47
	C2.3	說明報告期間內利害關係人的觀點如何影響公司對各個顯著議題的理解和／或關注顯著議題的方式	10、18-19、20、30、47
C3. 評估影響	C3.1	說明報告期間顯著議題是否出現值得關注的趨勢，如有，該趨勢是什麼	17、18-19、20、30
	C3.2	報告期間內是否有與顯著議題相關的重大衝擊，如有，該衝擊是什麼	24、34-35
C4. 整合發現與採取行動	C4.1	如何使決策和行動能對顯著議題管理產生影響的部門，參與至尋求及落實因應措施的流程中	10
	C4.2	當顯著議題的預防或減緩措施與公司內部其他商業目標產生矛盾時，公司如何解決	目前台積公司預防或減緩措施並無與商業目標矛盾
	C4.3	報告期間內公司針對各個顯著議題採取了哪些預防或減緩措施	21-23、31-33、39-40、44-46
C5. 追蹤績效	C5.1	報告期間內哪些具體案例可顯示各個顯著議題皆得到有效管理	16、29、38、43
	C6.1	公司透過什麼方式獲得各個顯著議題相關的申訴或疑慮	18-19、25-26、30、36、40、46
C6. 補救	C6.2	公司如何確保受影響者有能力且賦有權利提出申訴或疑慮	18-19、25-26、30、36、40、46
	C6.3	公司如何處理申訴並評估處理結果的有效性	25-26、36、40、46
	C6.4	報告期間內與各個顯著議題相關的申訴或疑慮，及其結果的趨勢與共通性為何；公司從中汲取哪些經驗	18-19、26、30、36
	C6.5	報告期間內公司是否針對顯著議題相關的實際衝擊提供或使之得到補救，如是，說明具代表性或重大的案例	24、34、40、46



本報告書著作人為台灣積體電路製造股份有限公司，並保留所有著作權法上之權利。