



供應鏈移工管理政策

目的與範疇

為落實供應鏈人權管理，台積公司依循《人權政策》及《供應商行為準則》制定本政策，致力保障供應鏈移工勞動權益，消弭因跨國流動、語言、文化或制度隔閡所導致的權益損害。

台積公司遵循國際人權與商業研究組織（Institute for Human Rights and Business, IHRB）提出的「雇主支付原則（Employer Pays Principle）」，對供應鏈移工為取得或維持工作而支付招募相關費用採取零容忍立場；嚴禁任何形式的強迫勞動、抵債勞動、契約束縛、人口販運及非自願拘禁等侵害人權的現代奴役行為，並要求合作夥伴共同遵守。

本政策適用於台積公司全體供應商、承攬商及其他第三方合作夥伴。凡於提供產品或服務過程中，涉及移工招募、聘用與管理，均須確保其工作及生活條件符合國際人權與勞動標準，皆須落實人權盡職調查，並依循本政策所列的國際人權與勞動準則。

- 世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）
- 聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）
- 國際勞工組織－基本公約（ILO Fundamental Conventions）
- 國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）
- 國際勞工組織第 182 號－最惡劣形態童工公約（ILO Convention No. 182 - Worst Forms of Child Labour Convention）
- 國際勞工組織第 29 號－禁止強迫勞動公約（ILO Convention No. 29 - Forced Labour Convention）
- 經濟合作與發展組織－跨國企業準則（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）
- 負責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct）
- 公民與政治權利國際公約（International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR）
- 經濟社會文化權利國際公約（International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR）
- 企業永續盡職調查義務指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）
- 經濟合作與發展組織－責任商業行為盡職調查指南（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）
- 保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約（The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICMW）
- 其他相關國際框架與標準

適用範疇

- **適用對象**
 - 供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴直接雇用的移工
 - 由第三方（例如人力仲介、派遣公司等）於提供產品或服務過程中所涉及的移工
- **涵蓋流程**

包括招募、到任、在職管理、住宿、離職／返國等各聘用階段
- **排除對象**

上述移工不包含專業人員

名詞定義

- **強迫勞動**

指在遭受處罰威脅下，非出於自願而被強迫提供的工作或服務
- **移工**

指由台積公司供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴於提供產品或服務過程中雇用的外籍與本籍移工

 - **外籍移工**

指為取得工作機會，跨越國境至其他國家的工作者
 - **本籍移工**

指為取得工作機會，被招募並自其慣常居住地至另一省份（或州）的工作者
- **專業人員**

指主要從事知識性、多樣化且非例行性業務的工作者，其工作需持續運用自主裁量與專業判斷，且工作成果或產出無法依特定期間（例如每日、每週或每月）進行標準化衡量
- **輸出國**

指移工的出生及居住國家或招募來源國度
- **接收國**

指移工實際受僱工作的國家
- **招募費用**

指與取得工作相關的任何費用或支出，但不包括依據負責任商業聯盟《行為準則》及《人口販運與強迫勞動－費用定義》指引中允許由移工負擔的費用
- **招募機構**

指於輸出國或接收國參與移工招募、仲介、甄選、聘僱、運輸或管理的第三方機構
- **母語**

指移工的原籍國語言，或其能理解與溝通的語言

供應鏈移工管理要求

- **招募仲介的使用**
 - 鼓勵供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴優先直接聘僱移工。若需委託招募仲介，應確保其為輸出國或接收國合法立案、核准或認證的機構
 - 供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴聘用直接或間接招募仲介前，應進行盡職調查
 - 供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴應直接與招募機構簽訂契約，內容應明確規範禁止向移工收取招募費用及相關支出
 - 供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴應定期稽核與培訓招募仲介，若發現未遵循本政策之情事，應立即採取矯正措施

- **招募費用**

移工無須為取得工作支付任何招募、安置、仲介、體檢費用或押金，惟負責任商業聯盟《行為準則》及《人口販運與強迫勞動－費用定義》指引中明文允許由移工負擔的項目除外。若發現移工已支付費用，應啟動退費與補償程序，並追溯原因以持續優化管理機制

- **勞動契約**

- 勞動契約應符合工作所在地及移工輸出國相關法令要求
- 鼓勵供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴直接與移工簽訂勞動契約
- 移工招募及到任前，應以其母語或可理解的語言提供清楚的僱用條件（包括薪資、工時、加班、扣款、住宿、申訴管道、離職及返國安排等），並由移工自願且直接簽署，禁止任何欺瞞或誤導的招募行為
- 契約簽署後，於聘僱期間內不得任意變更內容。若因適用當地法律而需修改契約，應於修訂前向移工清楚說明，並取得其書面同意。若移工不同意變更，應允許其自願終止契約且免受任何懲罰，並應負擔其返回輸出國的相關費用

- **出境前與到職後訓練**

供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴應於輸出國提供出境前訓練，並於接收國提供到職後訓練，確保移工於簽約前充分理解勞工權益及工作條件

- **文件保管**

- 供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴不得扣留移工的身分證、護照、旅行文件、工作許可或其他個人法律文件，若雇主或仲介為協助辦理居留證更新、保險或稅務等需暫時持有文件則不在此限。若因法定要求由雇主保管相關文件，移工應可於雙方合意或合理時段自由取回
- 供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴應於辦理簽證、工作許可等法定程序時，提供移工相關申請文件副本
- 供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴應免費提供移工安全且可上鎖的個人儲物空間，並保障其隱私
- 若發現任何不當扣留文件情形時，應立即歸還移工並採取改善措施

- **平等待遇**

供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴應致力打造共融職場文化、尊重差異，無論聘僱或晉升流程，皆不因性別、宗教、種族、年齡、國籍或政治傾向等因素而有不平等待遇

- **薪資**

- 支付予移工的薪資應符合最低工資、加班費及法定福利等所有適用法令。供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴應提供移工合宜的生活工資，落實同工同酬、同值同酬，且加班工資應高於常規時薪水準，並禁止以扣除工資做為紀律處分的手段
- 每個支薪週期應提供以移工母語或可理解語言撰寫的薪資單，內容應包含充足資訊以證實薪酬的準確性；所有臨時工、派遣及外包人員聘僱均應完全符合當地法規

- **保證金**

除當地法規另有規定外，不得設立移工薪資保證金或儲蓄計畫。若依法必須設立，移工應保有帳戶完整所有權。供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴不得直接控制移工銀行帳戶存取權限

- **健康與安全**

- 供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴應以移工母語或可理解語言提供職業健康與安全培訓，協助其識別工作場所可能的安全危害（例如機械、電力、化學、火災與物理危害等）。健康安全資訊應張貼於易見且便於取用之處，培訓應涵蓋特定群體（例如性別及年齡等）的風險防範，並於上崗前及在職期間定期舉辦。此外，應鼓勵移工提出安全疑慮，並確保其免於遭受報復

- 應提供清潔飲用水、衛生盥洗及烹飪儲食設備。所提供的宿舍應保持乾淨安全，配備適當的緊急出口、洗浴熱水、充足照明、良好通風與個人鎖櫃，並保障出入便利的私人空間。針對傳染病防範，應擬定並實施應變計畫，採取合理措施以預防移工間的疫情傳播
- **行動自由**
禁止限制移工於工作場所及宿舍的行動自由
- **申訴機制**
應與移工及相關利益關係人建立雙向溝通程序以促進持續改進，並應制定或參與符合《聯合國工商企業與人權指導原則》的申訴機制，提供移工免於遭受報復的安全申訴與回饋管道，以及爭議解決機制的資訊
- **結社自由**
應尊重移工自主參與或不參與各類組織及活動的權利，並確保其得在免於歧視、報復、恐嚇或騷擾的安全環境下，公開與管理階層就工作條件及管理實務進行溝通、分享想法並表達關切
- **歸返**
移工於合約期滿或依法提前通知終止合約時，其返國費用應由供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴負擔，相關作業應符合負責任商業聯盟《行為準則》及《人口販運與強迫勞動－費用定義》要求
- **離職**
所有工作必須是自願的。移工在遵守當地法規前提下，凡依勞動契約給予合理預告，即有權終止僱傭關係且免受懲罰，此條款應於勞動契約中明確載明。供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴應保存離職移工相關文件至少五年

補救措施

若發生移工收費、扣證或脅迫等情事，應立即停止侵害、退還費用並予以補償，必要時協助法律救濟並要求供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴進行矯正。若供應商、承攬商或其他第三方合作夥伴違反本政策且逾期未改善，台積公司將採取漸進式管理措施（包括但不限於要求限期提交矯正預防計畫、暫停分配新專案、減少訂單等）；若情節重大且拒不改善者，保留暫停或終止商務合作的權利。

持續改善

台積公司將依據法規趨勢、國際倡議與利害關係人溝通結果，定期檢視及更新本政策與管理做法，本政策與台積公司《人權政策》及《供應商行為準則》具一致性，構成對供應鏈移工管理的共同方針。



魏哲家
董事長暨總裁
2026 年 7 月