廣明光電
Quanta Storage

人權盡職調查程序

一、目的

為確保有效管理員工及供應商(承攬商)、客戶等利害關係人人權風險，透過風險鑑別、處理及監督機制以落實人權政策。

二、範圍

凡本公司全體員工及供應商、客戶之人權議題皆屬之。

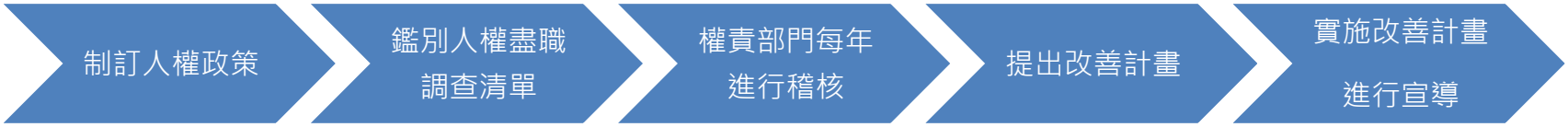
三、權責

3.1 環安：負責安全工作環境、職場暴力、工作負荷及身心健康相關人權議題之風險管理及監督。

3.2 人事：負責強迫勞動、童工、歧視、平等及溝通管道相關人權議題之風險管理及監督調查。

四、作業內容

4.1盡職調查流程



4.2人權議題之風險調查與管理機制

關注對象	關注議題	辨識風險來源	監督調查及管理機制	稽核/監督頻率
員工	友善安全的工作環境	工作傷害 職業安全衛生	1.定期或不定期實施危害辨識、評估及控制。 2.有害作業環境之採樣策略規劃及監測。 3.實施機械設備定期自動檢查表。 4.進行不定期安全衛生巡檢。 5.實施新進人員及在職人員安全衛生教育訓練。 6.職業災害調查處理及統計分析。 7.定期每年實施緊急應變演練。 8.定期每季召開職業安全衛生委員會。 9.中央管理空調設備建築物室內作業場所CO_2濃度監測。	1.至少每年一次 2.每半年一次 3.依照不同的機械設備，檢查 4.週期不同 5.每月至少一次 6.不定期 7.每半年一次 8.每季一次 9.每半年一次
員工	禁止強迫勞動	超時工作	1.確定組織內部的禁止強迫勞動政策，並定期依法更新辦法、規定及流程。 2.透過內部定期勞資會議進行常態性宣導，禁止強迫勞動。 3.透過考勤系統，避免違法排班及改善超時工作。	1.每年不定期 2.每季一次 3.每月不定期
員工	禁用童工	非法雇用	1.確定組織內部的禁用童工政策，並定期依法更新辦法、規定、流程和責任分配。	1.每年不定期 2.每月不定期

關注對象	關注議題	辨識風險來源	監督調查及管理機制	稽核/監督頻率
			2.檢視受雇人之加保明細，確保未雇用童工。	
員工	杜絕不法歧視且確保工作機會平等	招募與升遷過程未平等對待	1.定期依法更新辦法，重視平等機會原則和反歧視政策。 2.確定組織內部的平等招募和升遷政策，評估人員的程序和標準公平、透明和客觀，避免偏見和歧視。	1.每年不定期 2.每月不定期
員工	避免職場暴力、騷擾、恐嚇之行為，有尊嚴的對待員工	職場暴力 性騷擾	1.於新進員工，建置教育訓練課程表，其人權宣導 2.舉辦課程包含性別平等、性騷擾防治、職場不法侵害等。 3.落實全體員工人權意識，舉辦【跟蹤騷擾防制法】宣導。	1.常態性 2.每年一次 3.每年不定期
員工	促進同仁身心健康及工作生活平衡	員工健康狀況不佳	1.推動「健康管理計畫」，特約駐廠護理師與特約駐廠醫師隨時提供健康諮詢與照護等全方位管理計畫。 2.建立員工專屬的健康護照，並提供衛教宣傳，鼓勵員工做好自我健康管理。 3.提供多元化活動，推動「過負荷預防計畫」、「人	特約駐廠護理師每月4次；特約駐廠醫師每季1次 115/8/07辦理員工健康檢查

關注對象	關注議題	辨識風險來源	監督調查及管理機制	稽核/監督頻率
			因性危害計畫」、提倡家庭日，落實工作與生活平衡。 4.每2年舉辦一般身體健康檢查，每年舉辦特殊作業人員健康檢查，並不定期舉辦健康講座、及成立慢跑社、羽球社等社團，確保員工在專注工作之餘，能夠掌握自身的身心健康平衡，滿足員工的健康需求。	
員工	建立多元溝通管道、申訴機制，以確保利害關係人之權益	缺乏有效申訴管道	1.定期召開勞資會議，開放直接對話，進行各項福利與制度、工作環境改善及促進勞資合作等議案溝通。 2.於公司網站中載明意見溝通管道資訊，並公開於內部網站。 3.公司官網設利害關係人溝通專區。	1.每季一次 2.常態性
承攬商	友善安全的工作環境	工作傷害 職業安全衛生	1.依特殊作業許可辦法，承攬商施工前需提出施工申請或高風險作業許可，並了解廠內危害告知、及完成承攬商教育訓練。 2.不定期抽查承攬商之作業場所。	1.作業前檢查 2.不定期

關注對象	關注議題	辨識風險來源	監督調查及管理機制	稽核/監督頻率
承攬商	建立多元溝通管道、申訴機制 ,以確保利害關係人之權益	未建立申訴管道	官網設有檢舉制度及申訴管道，提供承包商申訴。	3.不定期

4.3人權盡職調查之成果：

●工時：2026年工時符合率達100%。

●不法侵害：訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」與「性騷擾防治申訴及調查處理準則」，於公告欄與內部網路公告，並提供申訴管道與管理作業流程、相關法令與防治措施教育訓練、宣導教材與醫療諮詢服務資訊，本公司受理申訴之管道如下：

（一）專線電話：03-3288090#11500、11503

（二）專用電子信箱：QSI_HR_Legal@qsitw.com

2026年未接獲相關案件。

●職業災害管理：訂有「安全衛生工作守則」、「職業安全衛生法相關預防計劃及指引」; 2026年未發生人員傷亡或設備損害而導致停止生產的安全生產事故。

五、參考文件：

職場性騷擾防治宣導	跟蹤騷擾防制宣導
	

人權政策宣導	員工關懷宣導
	