

揚明光學 2025 年 人權盡職調查報告



目錄

關於本報告書	3
人權管理架構	4
人權盡職調查及議題管理	9

關於本報告書

發行目的

揚明光學股份有限公司（以下稱「揚明」或「本公司」）制定人權盡職調查流程，進行人權風險評估，以辨識本公司應優先關注之人權議題。

本公司期望藉由揭露人權盡職調查流程與結果、減緩措施、申訴機制和管道，提升揚明光學人權治理的資訊透明度，進而向關注本公司或受本公司影響的利害關係人，傳達揚明光學在人權治理的實踐與進展。透過人權盡職調查，致力維護自身營運及價值鏈之人權，以盡企業社會責任與永續發展之承諾。

調查範疇

員工：

- 台灣廠區共發出62份人權盡職調查問卷，依據性別、直間接人員及國籍平均分配，回收率100%。
- 昆山廠區共發出30份人權盡職調查問卷，因昆山廠區無外籍員工，故僅依照性別及直間接人員平均分配，回收率100%。

承攬商：共發出18份人權盡職調查問卷，包含仲介機構，回收率100%。

供應商：針對交易占比 85%供應商（含同集團公司、客戶、代理商及客戶指定供應商）發出120份永續自評問卷，回收率達 100%。

報告發行日期與頻率

揚明光學每兩年執行人權盡職調查並發布報告，於 2025 年 12 月發布第一本人權盡職調查報告，下次調查及發布時間預計於 2027 年。

人權管理架構

人權政策

揚明光學為具社會責任的企業，遵循「聯合國人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商企業與人權指導原則」等各項國際人權重要公約，揚明承諾遵守有關勞工、人權、環保和道德行為的最高標準。提供安全工作環境，嚴以尊嚴與尊重的態度對待勞工，反歧視、反騷擾與反虐待、預防雇用非自願勞工、行事公平且合乎道德標準，並徹底遵守勞基法、就業服務法、性別工作平等法、職業安全法令等相關法令制定管理政策與程序，包含招募任用管理辦法、職務遭受不法侵害預防管理辦法、員工申訴及意見溝通管理辦法、員工獎懲管理辦法、外籍勞工管理辦法等。

人權政策之落實方針

- **無僱用童工**：遵守符合當地的最低年齡的法律和規定，絕不僱用童工。
- **符合基本薪資**：提供員工符合甚至優於當地法令所要求之最低限度的工資與福利。
- **合理工時**：依據勞基法、就業服務法等相關法令制定合法且合理的工時管理計畫，並定期關心及管理員工出勤狀況。
- **結社自由**：尊重員工的權利，員工可依法自由結社，台灣廠區目前無工會，昆山廠區及孟加拉廠區均設有員工工會。
- **健康安全職場**：設置專任職業安全衛生人員與保健室，致力維護廠區作業環境安全，提供相關醫療協助，並依員工人數配置一定比例急救人員及每年度舉辦急救訓練課程。為落實員工健康照顧及健康自主管理，本公司聘任職業病醫學專科醫師於廠內提供員工相關健康問題諮詢服務。
- **勞資協商**：設置勞資會議、內部公告系統，定期或不定期與公司員工就重要議題進行溝通說明與宣導公司政策、制度、福利措施及各項活動，同時讓員工意見得以充分表達，並適時給予回應和協助。另外本公司設有員工意見箱、性騷擾申訴管道及評議機制，處理員工申訴事件。
- **多元包容性與平等機會**：提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因個人年齡、性別、身心障礙、種族、宗教、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，禁止騷擾、尊重隱私權，致力營造機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之工作環境。

人權相關管理辦法

揚明光學制定永續發展實務守則、職業安全衛生管理辦法、職務遭受不法侵害預防管理辦法及供應商管理作業程序等人權相關守則及管理辦法，保障全體員工、供應商、承攬商、客戶等價值鏈成員的人權。

官網公開政策

永續發展實務守則

隱私權政策

內部管理辦法

HR-02-004 性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法
 HR-02-033 個人資料保護辦法
 HR-02-038T 揚明光學工作規則
 HR-02-044T 招募任用管理辦法
 HR-02-045T 職務遭受不法侵害預防管理辦法
 HR-02-046T 員工申訴及意見溝通管理辦法
 HR-02-048T 外籍勞工管理辦法
 HR-02-050T 永續發展管理辦法
 HR-02-053 永續發展實務守則
 GP-03-002TL 客戶抱怨處理作業程序
 GP-03-006 客戶滿意度管理作業程序
 GP-06-002 供應商管理作業程序
 MIS-02-005 資訊安全管理辦法

ESH-02-001T 勞工安全自動檢查管理辦法
 ESH-02-003T 作業環境測定管理辦法
 ESH-02-004T 承攬商安全衛生環保管理辦法
 ESH-02-007T 6S活動推行管理辦法
 ESH-02-009T 員工健康管理辦法
 ESH-02-010T 職場母性健康管理辦法
 ESH-02-011T 預防異常工作負荷促發疾病管理辦法
 ESH-02-013T 人因性危害預防管理辦法
 ESH-02-014T 職業安全衛生管理辦法
 ESH-02-016T 勞工安全衛生守則
 ESH-02-017T 異常事故通報與處理管理辦法
 ESH-02-018T 個人防護用具管理辦法
 ESH-02-021T 噪音管制作業程序

教育訓練

本公司重視人權保障與職場平權，為深化公司人權保障之政策、提升同仁對人權保障之認知，於2025年9月完成新安廠、昆山廠及蘇州廠全體直接及間接人員之人權教育訓練課程，參加且通過課程評量共1,003人，完成率100%。

溝通管道

本公司建立多元溝通管道，確保發生潛在或實際人權風險事件時，受影響者能即時通報，協助公司及早發現並處理相關問題，同時強化員工溝通與參與，降低勞資糾紛與法律風險。

員工	客戶	供應商/承攬商
員工專屬意見信箱 employees@youngoptics.com	<u>聯絡支援中心</u>	<u>聯絡支援中心</u>
新進員工教育訓練	會議、訪問、電子溝通	會議、訪問、電子溝通
各式會議及座談會	展覽行銷	定期供應商稽核
利害關係人關注議題之問卷調查		

申訴機制

本公司制定多方申訴管道，以確保勞工權益得到全面保障，並營造公平、合理且安全的工作環境。

✓ 不法侵害處理程序

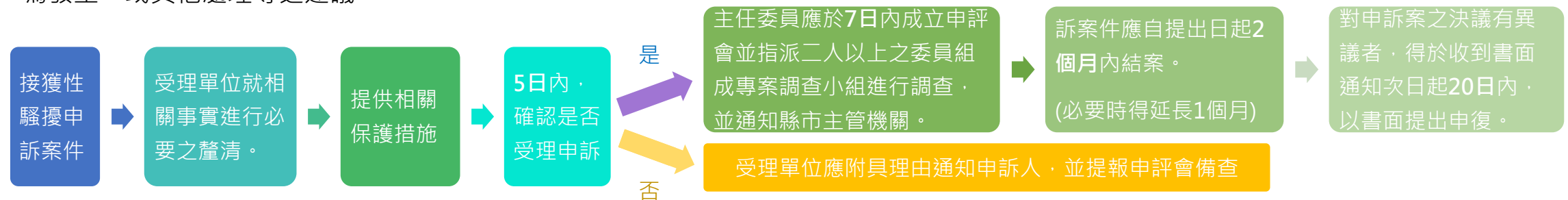
當遇到不法侵害時，可透過電話、郵件、意見信箱等方式向人力資源單位提出申訴，由人力資源最高主管依其危害內容指派適當權責單位調查或處理，並對事件做出回應。調查或處理過程確保客觀、公平及公正，公司對受害人及申訴人或通報者之權益及隱私完全保密，確保申訴或通報者不會受到報復。調查過程中，如有必要應由廠護、臨場醫師評估，並給予受害者相關健康指導，輔導受害者心理健康並給予輔導，協助工作調整或更換等身心健康保護措施。

如為性騷擾案件，則依性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（HR-02-004）辦理。

✓ 性騷擾處理程序

發生性騷擾事件時，被害人本人或其代理人得以言詞、書面或電子郵件方式向人力資源單位提出申訴書。

受理單位接獲性騷擾申訴案件，應就相關事實進行必要之釐清。依個案設置性騷擾依個案設置申評會處理性騷擾申訴案件，申評會會議以不公開為原則，並應對申訴案件做出成立或不成立之決議，評議成立後，並得作成懲處、命被申訴人以書面保證不得再有類似行為發生、或其他處理等之建議。



✓ 其他員工申訴管道

包含：

員工專屬意見信箱employees@youngoptics.com

職工福利委員會

公司內部網頁：福委專區

外籍勞工座談會

新進員工教育訓練

勞資會議

員工意見箱，放置地點：

- B1餐廳衛生紙旁
- 1F入廠無塵室外走廊（廁所旁）
- 2F近洗手間的員工休息與用餐區旁

當員工遇到以下情況可以進行申訴：

- 發現遭受不當或不公平對待（包含歧視、騷擾、虐待或對獎懲結果有疑慮）。
- 發現其他員工有違法或不當行為，致影響個人權益或公司權益。
- 發現其他員工意圖利用職務取得不當利益，致影響公司權益。
- 在工作上有其他意見或建議。

員工可自由提出申訴案件，申訴案件處理需符合公平、反歧視精神，不因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、族群、身心障礙、宗教、政治立場、工會會員身分、國籍、婚姻狀態、性別認同等狀況予以歧視而遭限制，且不會因善意投訴時遭到任何形式之報仇、解僱、騷擾、列入黑名單、恐嚇、報復或任何其他懲罰。

人權盡職調查

人權盡職調查管理流程

為確保企業運營符合國際人權標準，揚明光學針對企業本身之營運範疇（包含台灣廠區員工、昆山廠區員工及承攬商），每兩年進行一次人權盡職調查，並針對供應商每年進行永續自評問卷調查，內容包含人權構面，以鑑別潛在或已發生之顯著人權議題，制定相關改進計畫，並公開揭露盡職調查內容，以減少管理及人權風險，確保價值鏈之永續發展。



鑑別對象及與人權議題

為保障人權與落實企業責任，揚明光學人權風險評估範疇涵蓋台灣及昆山廠區之員工及承攬商（含仲介機構）。

因2025年度已針對供應商進行永續自評問卷調查，此調查此包含人權相關議題，故不另發放人權盡職調查問卷。供應商永續自評之調查結果將於後方章節進行說明。

本公司參考責任商業聯盟（RBA）行為準則、國內外人權趨勢、同業與標竿企業關注之人權議題，建立潛在人權風險議題清單，並製作人權盡職調查問卷，發放給員工及承攬商進行填寫。

2025 年度本公司潛在人權風險議題清單及影響之對象如右表所示。

類型	人權議題	受影響對象		
		員工 (台灣廠區)	員工 (昆山廠區)	承攬商
勞工人權	強迫勞動			○
	行動自由			○
	聘僱合約A（以可理解語言提供完整聘僱合約）			○
	聘僱合約B（外籍員工抵達工作地後不當變更聘僱合約）			○
	聘僱合約C（員工離職權利）			○
	沒收證件			○
	收取費用			○
	學生工管理A（審核合作夥伴，按適用法規保障學生權利）			○
	學生工管理B（建立機制確認員工年齡）			○
	學生工之工作內容			○
	學生工之薪資			○
	童工			○
	未滿18歲之員工			○
	超時工作A（每週工時不超過 60 小時）	○	○	○
	超時工作B（每工作七天，至少休假一天）	○	○	○
	同工同酬			○
	薪資	○	○	○
	薪資單據	○	○	○
	歧視及騷擾	○	○	○
	勞資溝通	○	○	○
職業健康與安全	身份保護	○	○	○
	醫學檢查	○	○	○
	母性保護	○	○	○
	工傷和職業病	○	○	○
	體力勞動工作	○	○	○
	公共衛生和食宿			○
	應急準備	○	○	○
	工業衛生A（提供防護用具）	○	○	○
	工業衛生B（健康檢查）	○	○	○
	機器防護	○	○	○
	健康與安全溝通A（能理解的語言的職業安全教育訓練）	○	○	○
	健康與安全溝通B（明顯張貼安全資訊）	○	○	○
隱私	健康與安全溝通C（安心提出職場安全疑慮）	○	○	○
	資料安全	○	○	○

人權風險分析

本公司依據各類受影響對象設計問卷，其中員工之問卷以匿名方式邀請其填答，具有高保密程度。

由各對象評估各項人權議題之「發生頻率」及「嚴重度」，評分方式如下說明：

議題「發生頻率」	
分數	意義說明
1	未曾發生，且幾乎不會發生
2	未曾發生，但有機會發生；每（數）年可能發生一次
3	每（數）月可能發生一次
4	每（數）週可能發生一次
5	每日（隨時）可能發生

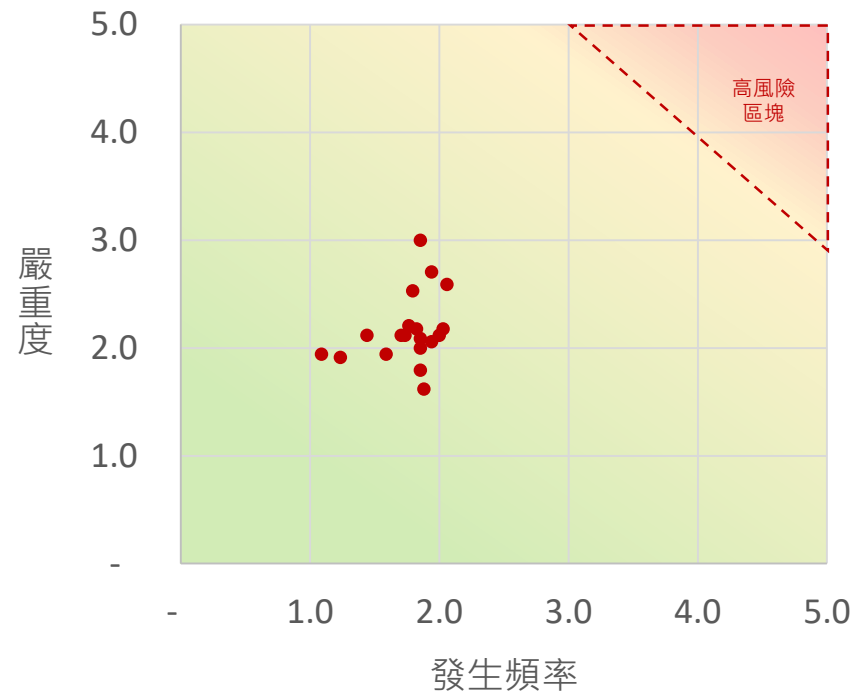
議題「嚴重度」	
分數	意義說明
1	影響極低
2	輕度（如：輕微傷害或疾病、無工時損失）
3	中度（如：造成傷害需進行復健 / 有工時損失）
4	嚴重（如：導致身心障礙）
5	極嚴重（如：導致死亡）

「風險程度」為本公司評估人權議題關注程度之指標，其計算方式為「發生頻率」乘以「嚴重度」。本公司依風險程度進行分級與排序，以辨識高風險人權議題。其中，風險程度1~5分定義為低風險，6~14分為中風險，15~25分為高風險。

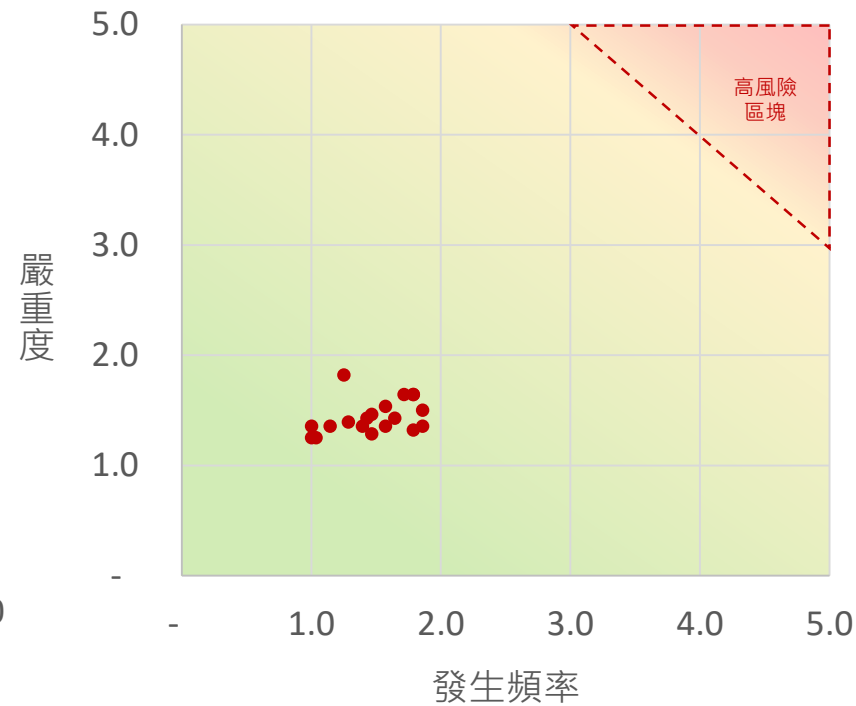
人權風險分析

本次人權調查期間未發生實際人權事件，調查結果顯示，各受影響對象對各項人權議題之評估結果皆落於低風險範圍。

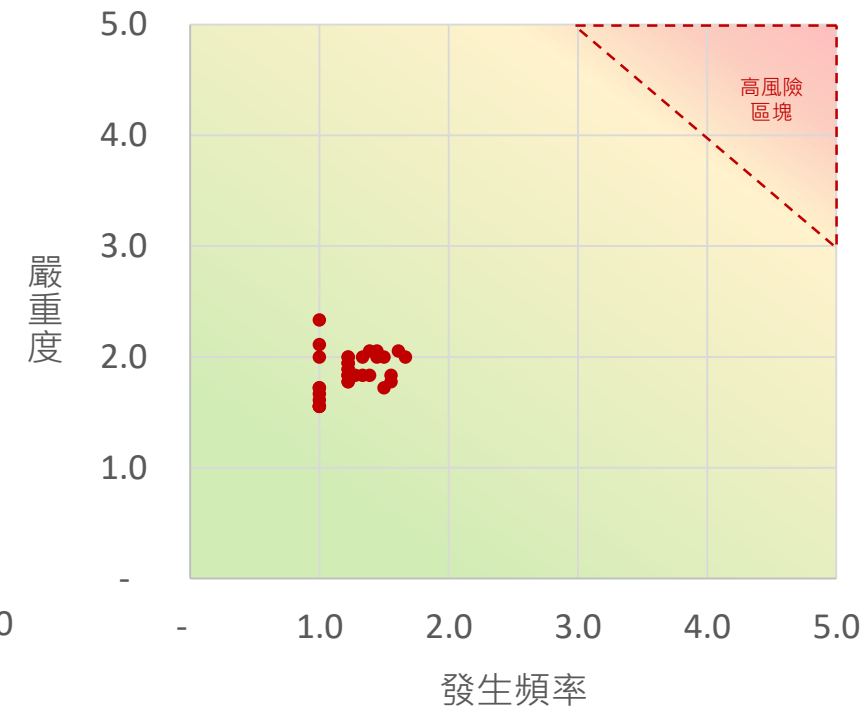
✓ 調查結果：員工（台灣廠區）



✓ 調查結果：員工（昆山廠區）

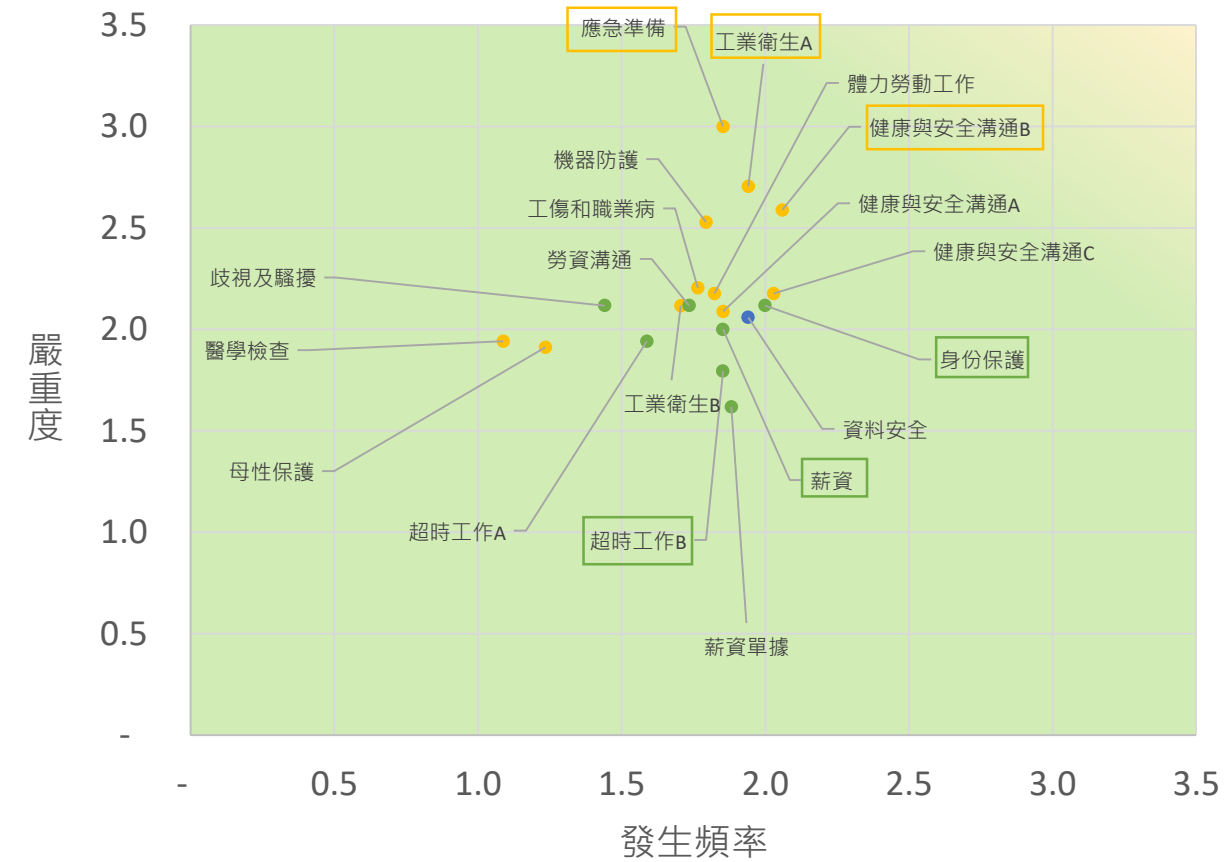
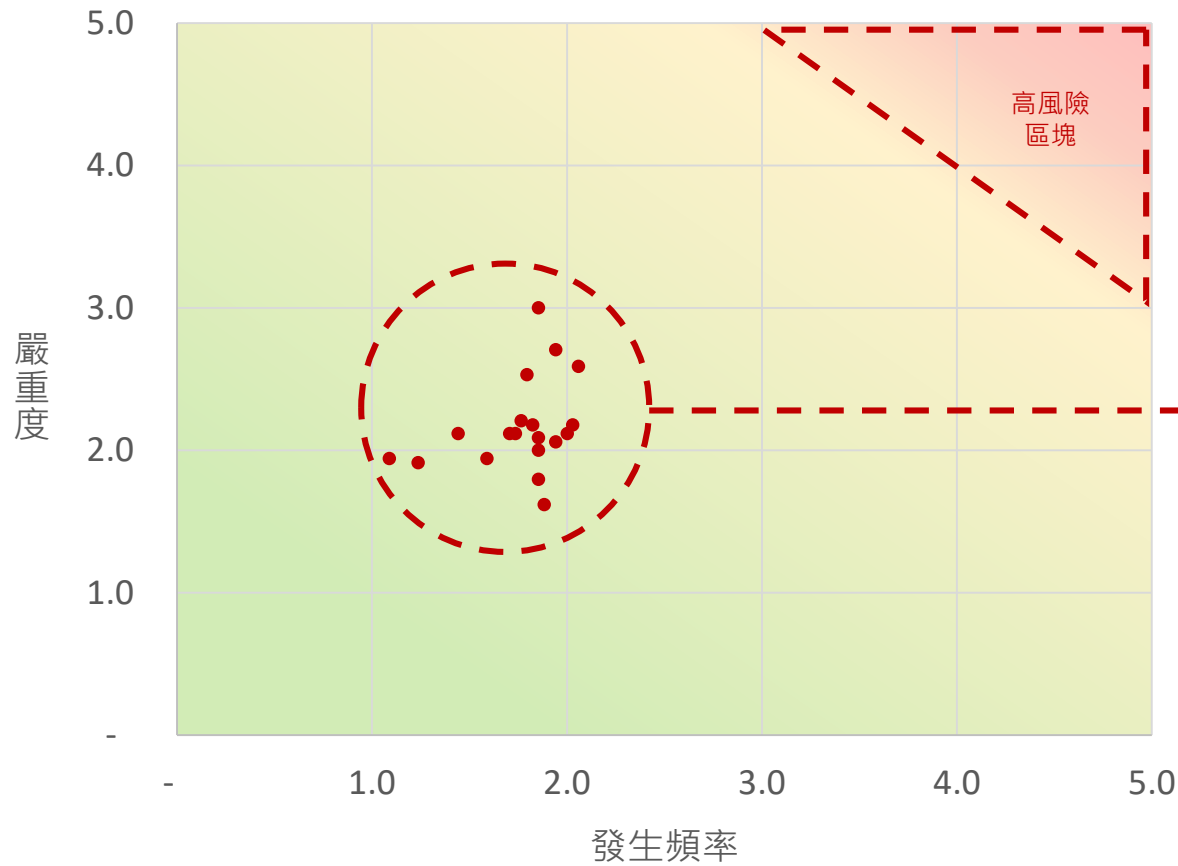


✓ 調查結果：承攬商



人權盡職調查結果：員工（台灣廠區）

依問卷調查結果，台灣廠區員工可能受影響之各項人權議題皆評估為低風險，且無高風險議題。台灣廠區員工相關之議題風險分布，如下圖所示。



- 「勞工人權」相關議題
- 「職業健康與安全」相關議題
- 「隱私」相關議題

註：框出之議題為該類別前三高分之項目

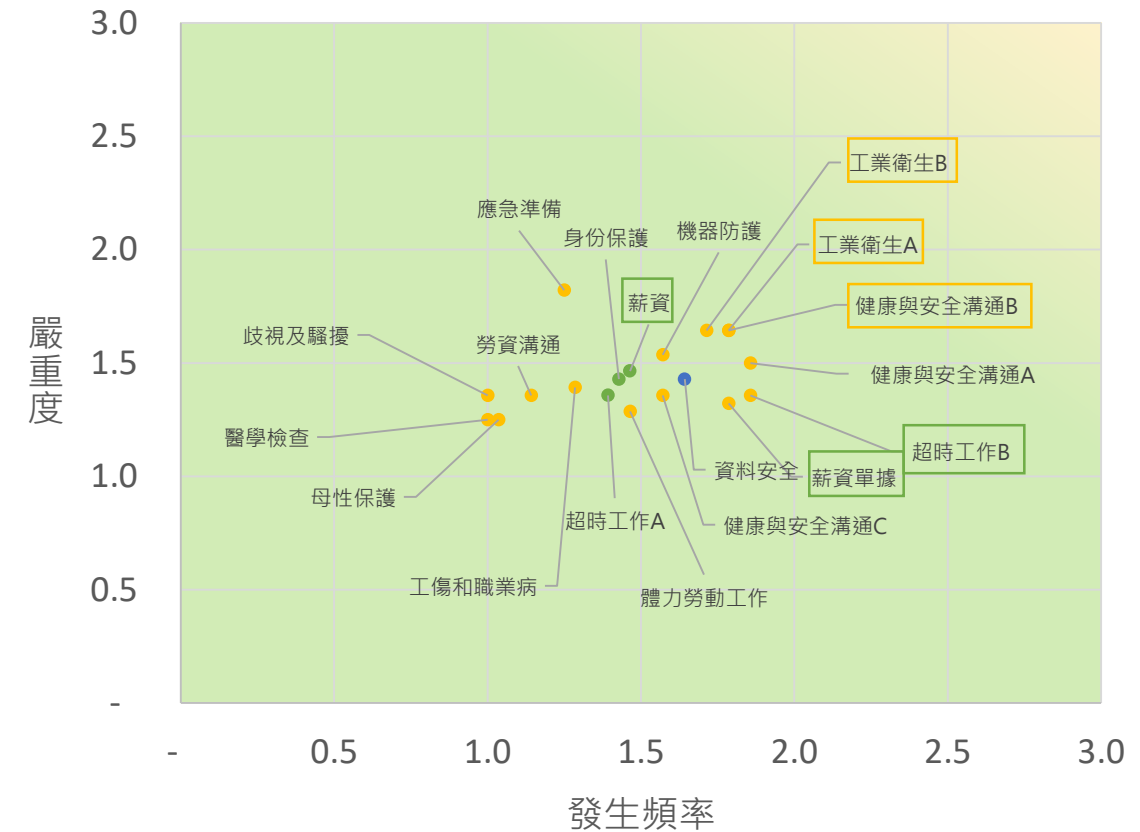
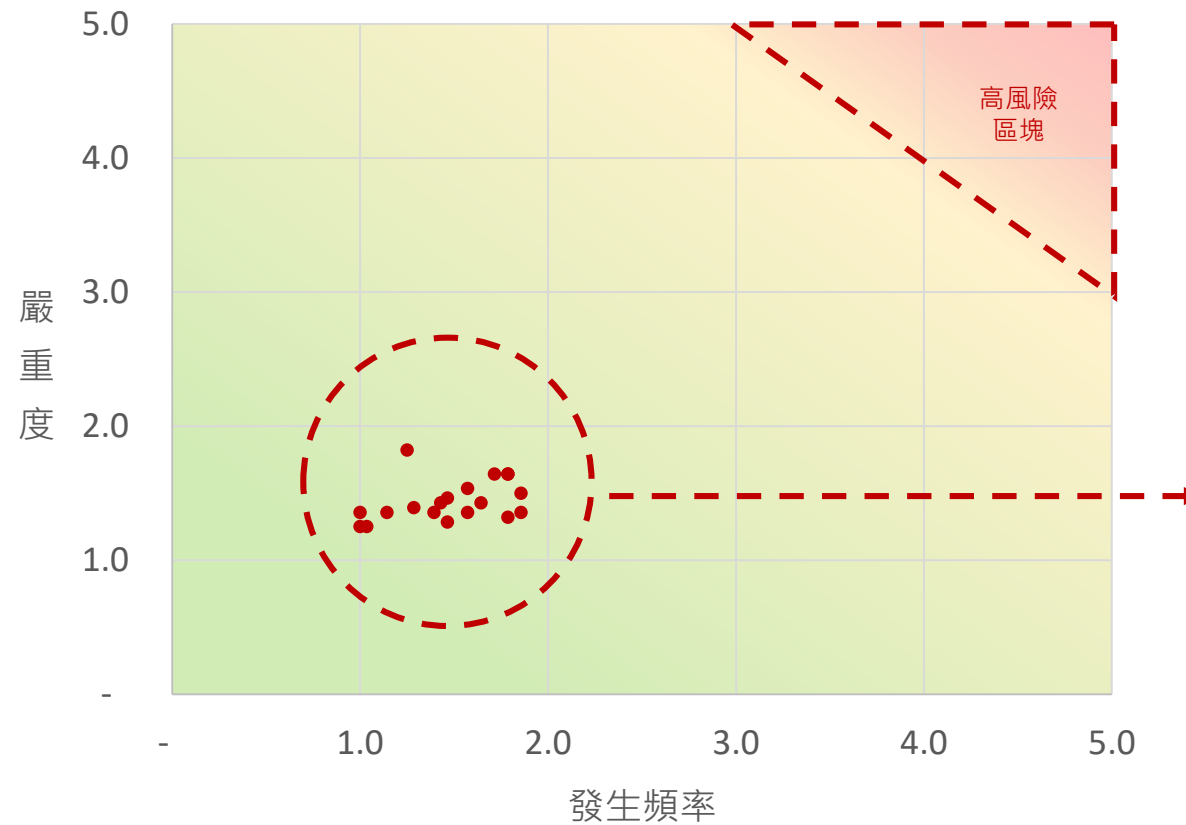
03人權盡職調查結果及採取措施：員工（台灣廠區）

為強化預防管理，本公司依台灣廠區員工之評估結果，針對「勞工人權」及「職業健康與安全」類型題目中，風險分數相對較高之前三項議題，制定相應之風險減緩措施。

類型	人權議題	預防減緩措施	補救措施	管理指標	監控方式
勞工人權	超時工作B (每工作七天，至少休假一天)	系統管控第七天無法刷卡進入公司及加班時數控管。	系統卡控。	不符合件數。	系統紀錄監控。
	薪資	加班費的計算符合法規，同仁均可查詢個人薪資明細及考勤紀錄。	無（實際符合法規）。	不符合件數。	是否有薪資申訴案件。
	身份保護	訂定辦法並建立實體、線上溝通管道。	無（實際有執行）。	達成率100%。	意見箱確實彙整、座談會依規定舉辦。
職業健康與安全	應急準備	1. 定期舉辦全廠疏散演練。 2. 實施緊急事故宣導。	現場事故後檢討流程，修正逃生動線或公告方式。	1. 緊急疏散演練參與率。 2. 演練測驗合格率。	於內稽時抽查人員詢問。
	工業衛生A (提供防護用具)	1. 制定防護用具相關管理辦法，於作業環境選用適當防護用具，並定期檢點。 2. 每年針對所需防護用具實施呼吸防護用具配戴測試。 3. 依噪音管制作業程序，定期作業環境監測實施噪音區域管理。	立即為相關作業人員補齊所需的個人防護具，並執行穿戴教育訓練。	1. 防護用具定期點檢完成率。 2. 呼吸防護具適配測試結果。 3. 高噪音/粉塵作業環境監測結果。	1. 防護用具定期實施點檢確保有效性。 2. 6S巡檢時查核。 3. 呼吸防護用具檢測。 4. 噪音場所標示與檢測。
	健康與安全溝通B (明顯張貼安全資訊)	1. 制定化學品相關管理辦法，程序執行化學品危害標示。 2. 制定消防防護相關管理辦法，執行日常檢查。	若查核發現缺少標示，立即補貼或更新相關警示與逃生資訊。	6S查核不符合項改善完成率。	1. 消防巡查。 2. 6S巡檢時查核。

人權盡職調查結果：員工（昆山廠區）

依問卷調查結果，昆山廠區員工可能受影響之各項人權議題皆評估為低風險，且無高風險議題。昆山廠區員工相關之議題風險分布，如下圖所示。



- 「勞工人權」相關議題
- 「職業健康與安全」相關議題
- 「隱私」相關議題

註：框出之議題為該類別前三高分之項目

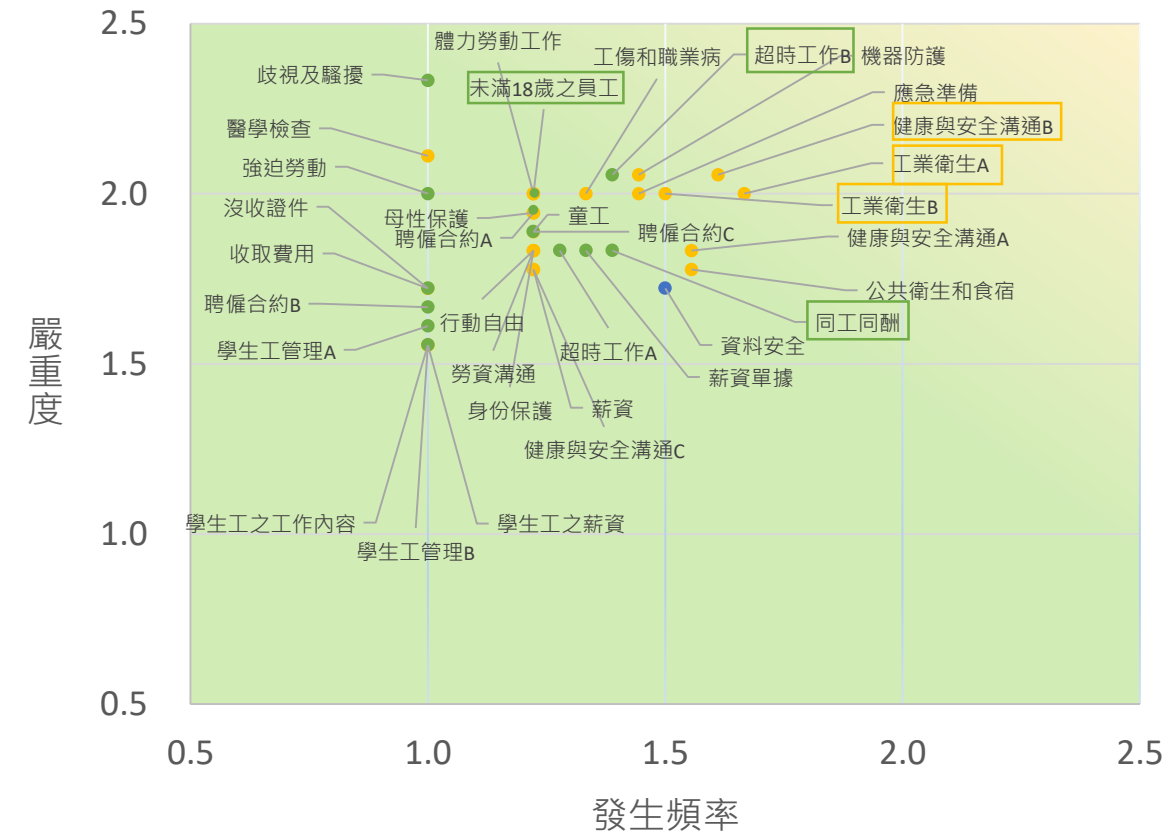
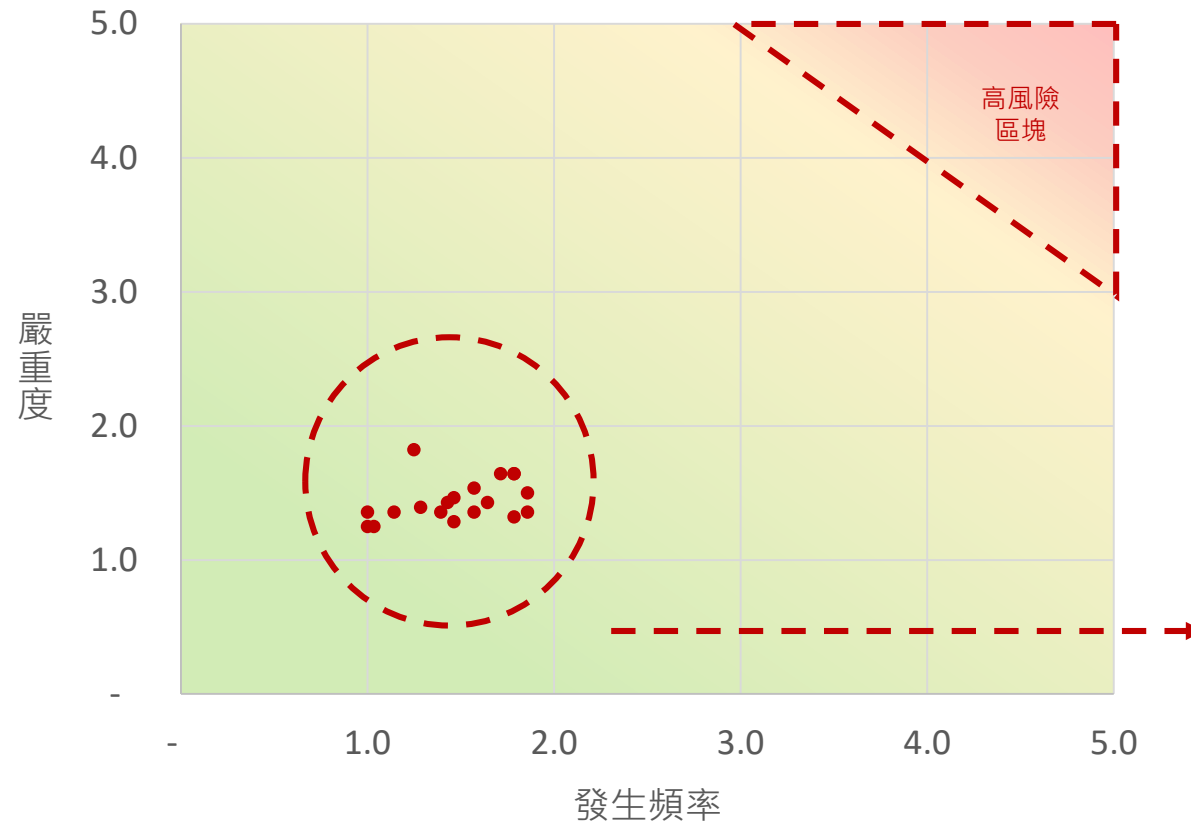
人權盡職調查結果及採取措施：員工（昆山廠區）

為強化預防管理，本公司依昆山廠區員工之評估結果，針對「勞工人權」及「職業健康與安全」類型題目中，風險分數相對較高之前三項議題，制定相應之風險減緩措施。

編號	項目	預防減緩措施	補救措施	管理指標	監控方式
勞工人權	超時工作B (每工作七天，至少 休息一天)	訂定加班時數上限。	系統卡控。	不符合件數。	系統紀錄監控。
	薪資	加班費的計算符合法規，同仁均可查詢個人薪資明細及考勤紀錄。	無（實際符合法規）	不符合件數。	是否有薪資申訴案件。
	薪資單據	公開同仁詢問查詢薪資明細。	無（實際有執行）。	不符合件數。	是否有薪資申訴案件。
職業健康 與安全	工業衛生A (提供防護用具)	1. 制定防護用具相關管理辦法，於作業環境選用適當防護用具，並定期檢點。 2. 每年針對所需防護用具實施呼吸防護用具配戴測試。 3. 依噪音管制作業程序，定期作業環境監測實施噪音區域管理。 4. 每3年職業衛生現況評估報告，評估工作場所職缺（防護用品配置需求）。 5. 每年一次作業場所危害偵測（偵測崗位危害）。 6. 職業危害職務工程進行製程改善（如：涉及化學品職位增加排風設施等）。	立即為相關作業人員補齊所需的個人防護具，並執行穿戴教育訓練。	1. 防護用具定期點檢完成率。 2. 呼吸防護具適配測試結果。 3. 高噪音/粉塵作業環境監測結果。 4. 人員防護已列入SOP文件管控，如Disco清洗機操作說明書等。	1. 防護用具定期實施點檢確保有效性。 2. 6S巡檢時查核。 3. 呼吸防護用具檢測。 4. 噪音場所標示與檢測。 5. 每日各班組點名宣導前需對員工配戴防護用品確認。
	工業衛生B (健康檢查)	依職業衛生管理辦法執行以下： 1. 上崗前對涉及職業危害職位進行身體檢查。 2. 每年進行一次職業職缺體檢。 3. 涉及作業職位人員離職前進行體檢。	立即對涉及職業危害崗位人員進行體檢。	依照職業衛生現況評估報告要求。	1. 定期安排專業人員進行自查。 2. 6S巡檢時查核。
	健康與安全溝通B (明顯張貼安全資訊)	1. 依化學品儲存使用管理作業程序執行化學品危害標示。 2. 依消防制度及其他安全管理制度管理辦法每日巡查。 3. 依職業衛生管理辦法執行對現場區域危害標示進行檢查	若查核發現缺少標示立即補貼或更新相關警示與逃生資訊。	6S查核不符合項改善完成率。	1. 消防巡查。 2. 6S巡檢時查核。

人權盡職調查結果：承攬商

依問卷調查結果，承攬商可能受影響之各項人權議題皆評估為低風險，且無高風險議題。承攬商相關之議題風險分布，如下圖所示。



註：框出之議題為該類別前三高分之項目

人權盡職調查結果及採取措施：承攬商

為強化預防管理，本公司依承攬商員工之評估結果，針對「勞工人權」及「職業健康與安全」類型題目中，風險分數相對較高之前三項議題，制定相應之風險減緩措施。

編號	項目	預防減緩措施	補救措施	管理指標	監控方式
勞工人權	未滿18歲之員工	1. 入廠承攬商需簽訂安全衛生環保規章的簽訂及完成入廠安全衛生講習。 2. 每年進行供應商永續自評（含人權構面）。	無（實際有執行）。	不符合件數。	1. 本公司人員將巡視各廠商作業狀況。 2. 簽屬並承諾遵守承攬商安全衛生環保規章保證書。
	超時工作B （每工作七天，至少 休假一天）	1. 教育訓練宣導（單張/郵件宣導）。 2. 每年進行供應商永續自評（含人權構面）。	無。	不符合件數。	進行教育訓練宣導以及人權自評。
	同工同酬	1. 教育訓練宣導（單張/郵件宣導）。 2. 每年進行供應商永續自評（含人權構面）。	無。	不符合件數。	進行教育訓練宣導以及人權自評。
職業健康 與安全	工業衛生A （提供防護用具）	入廠承攬商需簽訂安全衛生環保規章的簽訂及完成入廠安全衛生講習。	無，承攬商入廠前須備妥必要之防護用具，始得進行施作。	違規次數。	如承攬商未符合相關規範，將依規定開立罰單並予以警誡。
	工業衛生B （健康檢查）	入廠承攬商需簽訂安全衛生環保規章的簽訂及完成入廠安全衛生講習。	無（實際有執行）。	不符合件數。	要求駐場人員提供健康檢查報告。
	健康與安全溝通B （明顯張貼安全資訊）	入廠承攬商需簽訂安全衛生環保規章的簽訂及完成入廠安全衛生講習。	無（實際有執行）。	不符合件數。	1. 本公司人員將巡視各廠商作業狀況。 2. 要求本公司承辦人員說明各項安全設施的位置及使用方法。

永續自評問卷：供應商

因本公司於2025年度已針對交易占比 85%之供應商（共計120家，含同集團公司、客戶、代理商及客戶指定供應商）進行永續自評問卷調查，問卷調查構面包含人權，故不另進行人權盡職調查。

問卷內容係參考責任商業聯盟（RBA）行為準則架構，針對四大永續發展面向進行提問，本公司透過問卷評估供應商是否遵守基本人權標準，保障員工的基本權益。2025年度永續自評問卷共收到120份問卷回覆，回覆率為100%。

供應商永續自評問卷各面向整體表現良好，平均得分率皆達 85%以上。其中，以「人權」面向之得分率最高，平均得分率高達 96%。多數供應商在人權、勞動相關管理等面向具有完整的制度與落實情形。

本公司將「僱用童工」及「製造產品中含衝突礦產」設為零容忍項目，本次調查結果無違反零容忍項目之供應商。整體供應商在勞動人權相關之重大風險項目上具良好控管及遵循法規。然而，調查亦發現，在過去一年內有3家供應商違反勞動相關法規，本公司將持續關注其改善進度。

定期追蹤與公開揭露

本公司規劃每兩年執行人權盡職調查，並對外公開相關揭露資訊。2025年為本公司首次正式實施人權盡職調查，以建立人權盡職調查流程、識別人權相關風險、執行風險評估及規劃相關減緩與補救措施為重點。針對各項人權議題之追蹤結果，將於後續一個調查週期進行彙整評估，並於2027年對外揭露，以確保資訊之完整性與可比較性。



YOUNGOptics

THANK YOU