

2025年南茂人權盡職調查報告



ChipMOS 2025 Human Rights Due Diligence Report

2025

關於本報告

發行目的

本報告書為南茂科技發行之首期《人權盡職調查報告》。我們期盼藉由本報告的階段性發布與動態更新，達到以下核心目的：

實踐透明治理與利害關係人溝通

回應客戶、投資人、其他利害相關人對南茂人權治理的關注，以客觀、量化的數據，公開南茂在人權維護上的實質進展。

驗證人權承諾之落地成效

作為內部檢視人權政策落實程度的工具，透過常態性編撰，追蹤「內部雙軌評估與外部RBA驗證」的改善足跡。

驅動價值鏈的持續精進

藉由核心議題揭露，將人權風險管理內化為公司日常營運與供應鏈管理之核心決策，攜手價值鏈夥伴共同打造具備尊重、安全與包容性的永續職場。

揭露範疇與發行週期

本報告書揭露資料涵蓋南茂科技於2025年1月1日至2025年12月31日間之人權治理成果。揭露範疇包含南茂科技於台灣之所有營運據點。此外，本報告所依循之「南茂人權政策」，其適用於全體員工、客戶、供應商、承攬商等利害關係人，確保價值鏈整體的權益保障。

發行週期

每兩年定期發行

(本期為首期發行，下期發行預計於2028/8，將涵蓋2026-2027年度之績效)

前言

南茂科技依循《聯合國全球契約》(UNGC)、《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《國際勞工組織》(ILO)核心勞工標準、及經濟合作暨發展組織(OECD)跨國企業準則之精神，制定南茂人權政策與相關管理程序。我們恪守各項法規，相關文件中明確宣示保護員工人權，承諾保障就業自由、人道待遇、反歧視與反騷擾，並建立多元健全的員工意見溝通管道。除深耕內部包容性職場，我們亦積極將永續影響力延伸至價值鏈，攜手供應商共同確保供應鏈中所有人員的權益皆獲得妥善保障。

我們以內部評估與外部評鑑機制，全面深化人權維護與風險控管，內部評估採建立「人權盡職調查」與「內部人權風險評估」之雙軌驗證方式，動態掌握潛在人權風險並制定相關因應措施，落實對員工與非員工工作者之權益承諾。外部評鑑部分，則導入國際第三方標準進行客觀檢視，透過定期執行RBA責任商業聯盟行為準則自我評估問卷、及RBA驗證稽核計畫，全面精進廠區人權治理，以積極降低、消除各類勞工人權與道德風險，實現企業永續發展。

同時，南茂依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative，簡稱GRI)所發布之GRI永續性報導準則(GRI Standards)進行編撰，並於每年定期揭露人權治理成效。我們透過本報告書聚焦於南茂在人權管理上的具體實踐成果，以下將詳細揭露2025年度人權盡職調查中所識別的核心議題、各廠區的風險評估數據、RBA稽核成效及相應的改善行動方案，以公開、透明的資訊，展現南茂持續精進人權治理的決心。

關於南茂

南茂科技成立於1997年，在全球半導體封裝測試領域具備領先地位。我們專注於半導體後段製程，為全球客戶提供記憶體IC、平面顯示器驅動IC、邏輯與混合訊號產品的優質封裝測試，以及先進晶圓凸塊製造之一站式解決方案。截至2025年底，南茂台灣地區員工總數達5,770人。我們深知，企業卓越的營運績效與創新動能，皆源自於每一位員工的辛勤付出與專業貢獻。

面對全球產業環境的快速變動，南茂借鏡國際標竿企業的人權治理精神，將「以人為本」視為企業營運的核心。我們堅信，保障員工基本人權不僅是企業的責任，更是驅動南茂持續成長的基石。為此，南茂致力為全體同仁打造一個「互相尊重、公平共融且安全健康」的工作環境，並聚焦於以下三大員工面人權實踐願景：

1

建構多元與共融的平權職場

南茂堅守不歧視與零騷擾原則，致力消除任何形式的就業障礙。我們確保所有工作者在招募、薪酬、晉升及培訓上，皆享有公平公開的機會，不因國籍、性別、年齡或宗教信仰而有差別待遇，致力推動多元族群的共融文化，讓每位同仁都能在保有尊嚴的環境中發揮所長。

2

全方位守護身心健康與職場安全

員工的身心健康與安全是我們絕不妥協的首要任務。我們從源頭建構本質安全的工作場域，優化生產環境以降低職業與人因性危害。同時，南茂嚴格遵循法規管理合理工時，並將健康照護延伸至同仁的心理支持層面，全方位協助同仁實現工作與生活的良性平衡。

3

深化雙向溝通與勞資價值共創

我們傾聽員工與價值鏈聲音且視為優化人權管理的驅動力。南茂致力於建立管理階層與基層同仁間的互信橋樑，保障員工的集會結社自由，並承諾提供安全、保密且暢通的多元意見反映環境。期盼透過由下而上的雙向議合，將同仁與價值鏈的回饋轉化為具體行動，攜手共創充滿向心力與歸屬感的永續職場。

人權管理與維護

■ 人權盡職調查管理流程



永續治理組織

南茂永續發展委員會(以下簡稱ESG委員會)，為組織內部最高層級永續管理組織，由董事長暨總經理擔任主席及最高指揮主管，定期向董事會報告永續專案執行狀況與成果，並於每年第三季向董事會報告ESG之推動檢視及與利害關係人溝通情形，於社會面議題涵蓋人權管理之成效。同時，我們透過風險管理小組，定期針對氣候變遷風險、營運風險、永續風險等進行發生頻率與衝擊程度之量化評估，並制定相應之管控策略與措施，以確保風險之有效控制。

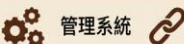
治理組織		主要範疇
董事會	最高決策單位	▪ 每季評估企業經營業績並討論ESG議題，議題涵蓋環境面、社會面與治理面 ▪ 定期於第三季監督永續落實情形與利害關係人溝通成果，包含人權議題
永續發展委員會	最高層級永續管理組織	▪ 負責制定永續策略、統籌公司永續經營管理之落實與推動 ▪ 依專業分為「公司治理」、「環境保護」、「社會與員工關懷」三大組 ▪ 由社會與員工關懷組負責人權議題之管理與執行
風險管理小組	由審計委員會監督風險管理	▪ 定期針對氣候變遷風險、營運風險、永續風險等進行鑑別

以人為本 落實人權承諾

我們視尊重與保障人權為營運的根本責任，並將此核心價值落實於日常管理與企業文化中，透過「南茂人權政策」，將人權保障落實為可執行的管理程序。南茂致力打造一個多元、包容、安全且尊嚴的工作環境，不論性別、國籍或職務，每位工作者的基本權益都受到同等且實質的保護。我們以零容忍的態度杜絕任何形式的歧視與騷擾，並透過具體行動，將人權政策轉化為對全體同仁最堅實的守護。

人權風險管理體系

南茂人權風險管理體系之建構，以「責任商業聯盟(RBA)行為準則」五大範疇為制度主軸作為管理框架，透過將國際供應鏈最高標準轉化為內部可落實的法制化規範，從而建立起結構嚴謹、具體可行的人權治理體系。

RBA行為準則範疇/面向	對應之「政策與規範/程序書」	管理核心焦點
 勞工	●人權政策 ●勞工人權、道德與管理系統風險評估和管理作業程序書 ●反強迫勞動與囚工使用管理程序書 ●反歧視反騷擾管理程序書 ●性騷擾防治措施、申訴與懲戒辦法	守護工作者核心權益，禁止強迫勞動與歧視，建立多元包容職場與健全申訴管道。
 健康與安全	●安全衛生政策	專注廠區職業安全與製程防護，提供健康、安全的作業環境。
 環境	●南茂環境政策 ●水管理政策 ●生物多樣性暨不毀林政策	降低營運環境衝擊，保障員工及周邊社區對乾淨環境與水資源的基本人權。
 道德	●隱私權保護政策 ●資安管理政策 ●負責任礦產採購聲明	恪守誠信經營，維護利害關係人隱私與資訊安全，落實負責任的價值鏈採購。
 管理系統	●南茂永續政策 ●風險管理政策與程序 ●廠商管理程序書	由最高治理層級引領，透過系統化的風險評估，以將人權管理延伸至常駐廠商與供應鏈。

人權風險評估流程與多軌機制

為落實人權盡職管理，南茂參考台灣勞動基準法、責任商業聯盟(RBA)行為準則及國際人權公約，將人權政策化為實務評估指標如下；此外，公司定期實施RBA自我評估問卷(SAQ)與RBA驗證稽核計畫(VAP)，引進國際第三方標準進行客觀檢視，確保內部、外部及供應鏈之人權治理機制的完善性。

內部營運端

定期由內部稽核人員執行內部人權風險評估，同時，公司自2025年起首度發起「人權盡職調查問卷」，由全體同仁進行評估，全面盤點廠區同仁在日常營運中所感受到的實質保障程度。

供應商管理端

南茂每年依供應商管理辦法制訂稽核計畫，並對供應商發起人權盡職調查，依循RBA五大範疇，提供問卷以評估供應商之人權表現，全面掌握價值鏈之潛在人權衝擊。

核心人權議題與價值鏈衝擊範圍

南茂依人權風險管理架構，盤點與掌控潛在風險及評估價值鏈衝擊範圍。

RBA行為準則範疇/面向	管理項目	核心人權議題 (整合問卷、內稽與日常治理)	受影響對象			
			南茂本身	供應商/承攬商	客戶	社區
勞工	人權發展與平權環境	反歧視與職場平等	✓	✓		
		自由選擇職業與人身自由	✓	✓		
		工時、薪酬與福利	✓	✓		
	員工組織與對話機制	結社自由與集體談判權	✓	✓		
		健全的勞資溝通與協議	✓	✓		
		結社權益與勞動條件改善	✓	✓		
健康與安全	職業安全衛生管理	職安教育訓練與風險防護	✓	✓		
環境	職業安全衛生管理	職場環境安全與民生衛生品質	✓	✓		✓
	環境永續與生存權保障	水資源管理與社區用水權	✓	✓		✓
		溫室氣體減量與空污防制	✓	✓		✓
	生物多樣性與生態維護	生態系統保護與不毀林承諾	✓	✓		✓
道德	個人資料與隱私安全	隱私權	✓	✓		
管理系統	申訴管道與內部救援	多元且受保護的申訴機制	✓	✓		
	價值鏈風險治理	供應商與常駐廠商合規管理	✓	✓		

一、管理層層面：內部人權合規性風險評估

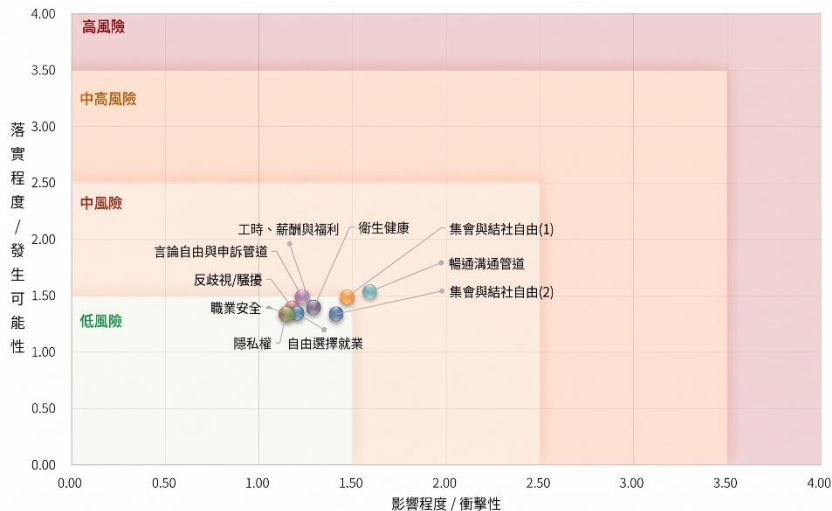
評估方式由公司內部稽核專責單位，依據相關單位的實際執行狀況、制度完備性及法規遵循度，針對可能發生性與影響程度進行相乘之風險矩陣判定(區分為低、中、高風險)。

經系統化盤點與客觀判定，各項核心人權項目之規章辦法與回應措施皆建構完善。除「合理工時」判定為「中風險」並持續實施系統控管外，其餘項目在健全的內部規章防禦下，均維持穩健之「低風險」狀態：

人權風險議題	風險項目說明	規章辦法	風險評估結果	因應措施
反強迫勞動	雇用非自願勞工	反強迫勞動與囚工使用管理程序書	低風險	• 零收費政策，員工不因取得工作需支付費用。 • 為所有員工提供其母語書寫的僱傭協議，並於協議中描述僱傭條款及條件。 • 海外移工離開原本國家前，提供僱傭協議，並不任意更改。 • 員工的身分證和個人證件正本沒有被公司及仲介扣留。 • 員工可以在發出合理通知後離職，沒有任何處分。
禁用童工及保護青年勞工	僱用未滿16歲童工或未滿18歲青年勞工	童工與青年勞工管理程序書	低風險	• 制定政策、程序以有效地保護青年勞工、學生工、實習工、學徒工。 • 嚴格執行不聘用未滿16歲的童工及制定童工保護措施以補救誤用童工。 • 年滿16歲至未滿18歲的青年勞工，不得從事可能會危及健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。
合理工時	未遵守工時的相關規定	同仁加班管理辦法	中風險	• 預先排定班表，並有效控管排班狀況，且確保同仁工時符合法規七休一要求。
人道待遇	員工遭受性騷擾、體罰、精神或口頭辱罵	• 反歧視與反騷擾管理程序書 • 防止懲戒性管理程序書 • 意見箱作業管理辦法 • 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 • 執行職務遭受不法侵害預防計畫	低風險	• 制定政策和程序並傳達予全體員工和其他利害關係人，禁止從事對員工有不人道之管理行為 • 依據人事規章辦法，不得有懲戒性扣除工資的情事 • 公司不得因各種理由強迫勞動、懲罰員工及剝奪員工應得之基本權益 • 員工於工作場所中遭受性騷擾，可以投訴。公司於接獲投訴後立即組成委員會並採保密方式調查處理。
反歧視/反騷擾	公司在招聘及實際工作中(例如：工資、晉升、獎勵或培訓機會等)歧視或騷擾員工	• 反歧視與反騷擾管理程序書 • 意見箱作業管理辦法 • 工作設施/輔具申請辦法	低風險	• 尊重每位員工，招募過程禁止歧視行為，同時杜絕任何騷擾之行為發生 • 落實同工同酬與性別平等的薪資政策 • 執行職場不法侵害之危害辨識及風險評估調查，教育員工防範歧視、騷擾事件發生
自由結社	禁止員工自由結社，且限制勞工與管理階層間公開的溝通	• 職工福利委員會組織規定 • 勞資會議作業辦法	低風險	• 公司定期舉辦勞資會議，由員工推選的勞工代表代為參與及反饋訊息。

二、員工層面：同仁人權盡職調查問卷結果

2025年首次發起人權盡職調查，以線上問卷方式由全體同仁參與評估，本次問卷調查共計獲得3,179名同仁響應填答，整體覆蓋率達55%，充分顯示同仁對自身權益及公司人權治理之高度重視。問卷涵蓋5大管理面向、10項核心人權議題(包含反歧視與職場平等、自由選擇職業、多元申訴機制、結社自由、個人資料保護、職業安全培訓及職場環境衛生等)，由落實程度(發生可能性)與影響程度(衝擊性)進行矩陣分析，最終收斂並判定出2025年公司內部之顯著人權風險議題。



註：

- 集會與結社自由(1)：員工可透過會議(或勞方代表搜集問題)獲得公司制度資訊，並藉此提升對公司的認同度
- 集會與結社自由(2)：員工可以自由選擇參與任何組織或各類社團，並藉此提升對公司的認同度

□ 人權議題風險辨識

經矩陣量化評估，本次調查涵蓋之10項人權議題全數落於「低風險」區域(分數均低於2.0臨界點)。此結果具體量化顯示，南茂現行人權管理政策、程序書與日常營運運作良好，在法規合規與同仁日常權益保障上，已建立起穩健的防護機制。

□ 接續管理之焦點議題識別

秉持聯合國人權盡職調查(HRDD)「持續精進與動態管理」之精神，我們進一步針對低風險區中，相對位置稍高、亦即同仁關注度與潛在影響性相對顯著的2項焦點議題進行檢視，主動擬定監測、減緩與補救措施。

RBA範疇	焦點議題項目	持續監測、減緩與補救措施之實質行動
勞工	工時、薪酬與福利	■ 健全整體獎酬：持續提供具競爭力的整體獎酬，透過推行「員工持股信託」及「庫藏股認購計畫」協同同仁建構長期資產，實現價值共創。 ■ 系統控管時間：遵循工時的相關法規，並透過系統性的機制進行工作時間管控，保障同仁身心健康
管理系統/ 勞工	集會與結社自由(1) 與暢通溝通管道	■ 多元透明制度：尊重同仁參與各類組織及社團，確保同仁可透過溝通會議(或由勞方代表主動蒐集意見)充分獲得公司制度資訊，提升對公司的凝聚力與認同度。 ■ 落實多元溝通：定期召開勞資會議以深化雙向對話，同時建構多樣化申訴機制與意見箱，確保由下而上的意見反映與溝通管道皆能即時且暢通。

聚焦 7 項人權風險議題， 2025年共65家主要供應商 完成人權盡職調查

三、供應商人權盡職調查流程與執行情形

南茂依循RBA五大範疇推動供應商人權治理，2025年共針對65家主要材料供應商發起人權盡職調查。本調查聚焦於7項人權風險議題(例如：工作時間、薪資福利、自由結社、不歧視等)。

依據問卷與稽核評估結果，高風險人權議題依序為「薪資與工時」與「健康與安全」，針對此兩項具潛在風險之議題，南茂已採取積極追蹤管理，要求相關供應商提出具體之減緩與補救措施，以實質降低價值鏈夥伴之非預期人權風險。

 高風險議題	 補救措施	 風險減緩 (常態稽核與預防)
薪資與工時	若有供應商未建立健全之工時管理制度，將要求供應商依照法律規範，限期制定相關管理細則並落實改善。	定期抽檢與審查： 主動抽檢供應商之員工出勤紀錄，確保全符合法律規範。
健康與安全	要求供應商應管控與評估潛在的緊急狀況，並制訂緊急應變措施及計畫，潛在安全衝擊降到最低。	合規查核： 於RBA稽核時，確認供應商是否定期完成緊急應變演練，並檢核相關演練過程與紀錄。

溝通管道與多元申訴回應機制

「暢通的意見反饋」是南茂人權治理的核心樞紐。為保障同仁與外部利害關係人皆能在無後顧之憂的前提下表達訴求，公司依循RBA準則之管理系統規範，建構「內外兼具、多元多語、安全保密」的溝通與申訴管道。我們不僅在內部深耕員工、外籍同仁的多元溝通管道，對外亦於官方網站建立公開透明的專責聯繫窗口（涵蓋企業永續、員工關係、業務服務及投資人關係等），確保所有潛在人權疑慮與社區關切議題皆能獲得即時、保密的雙向回應，讓利害關係人的聲音成為推動南茂成長與人權優化的持續動力。

★ 2025 年溝通與回應摘要



✓ **內部溝通高效回應**：包含單向與雙向溝通管道，2025年共接獲99件，結案與回覆完成率達100%



✓ **深耕勞資雙向議合**：全年度共召開11場次員工座談會、2025年更推動董事長、高階主管與直接人員下午茶餐敘



✓ **母性健康關懷落地**：透過母性健康保護系統，2025年共計關懷與協助46位孕產婦同仁



✓ **中高齡關懷溝通成果**：高齡同仁職場工作適應制度成效顯著，中高齡者工作適應滿意度達96%以上



✓ **社區鄰里關係維護與溝通**：持續12年投入廠區周邊道路與綠地認養，累計投入經費達1,123,842元；並持續11年深耕偏鄉學校，挹注教育資源與弱勢關懷。



2025年基層人員獎勵茶會



2025年基層人員獎勵茶會



2025年國隊競賽花絮



2025年兒童節暨環境教育

一、健全申訴與雙向議合管道

南茂建立多元開放的溝通管道，設有完善的內外部申訴機制，包含勞資會議、員工意見箱、董事長信箱、審計委員會信箱、資安意見箱、親洽或電洽、員工訪談、EAP專線和特殊溝通管道等，權責單位全程保密和匿名方式進行處理，並以事件完成率做為追蹤指標，達充分溝通與有效解決問題之目的，致力推展勞資溝通與人權友善管理。

雙向溝通

2025 年

- 總件數：96 件
- 完成率 100%
- 員工座談會：共 11 場次



- 員工意見箱(電子/實體)
- 資安意見箱
- 勞資會議/產線會議/福委會議
- 員工訪談/專案訪談/新人訪談
- 溝通專線(HR專線/EAP專線)
- 員工座談會
- 同仁、主管餐敘會議

※ 員工與主管(/事件處理者)能有較多訊息交流之回饋機會

單向溝通

2025 年

- 總件數：3 件
- 完成率 100%

- 董事長信箱
- 審計委員會信箱

※ 依反映事件性質，由負責單位處理

二、特定對象之權益保障與主動關懷

針對多元與特定同仁群體，南茂推動因地制宜的關懷與溝通方案：

特定對象

- 視障按摩師溝通(每週至少2次)
- 孕產婦關懷與溝通(每月)
- 中高齡健康關懷
- 菲籍員工(每月)



- 母性健康保護系統進行孕產婦關懷，2025年共協助46位孕產婦
- 外籍員工權益與共融
 - 每月公開舉行菲籍員工會議，建立雙向溝通管道
 - 聘僱專責菲籍人資，提供母語諮詢服務與心理支持，建立無障礙溝通管道
 - 2025年起每季舉辦直接人員表揚暨下午茶餐會，提升工作效率與雙向溝通
- 中高齡健康關懷與多元溝通，中高齡者96%以上工作適能指數佳



三、深耕社區與環境共好

南茂積極將影響力擴及外部利害關係人，將社會參與制度化：

社區 溝通

■ 建立在地溝通管道，降低營運環境衝擊：

恪守法令規範運作，官網設有專責窗口與鄰里保持良好互動，即時回應關切議題。

■ 深耕在地多元合作，共創社會正向價值：

長期與社福機構、偏鄉學校及在地小農合作，建立雙向互信的共好關係，積極發揮企業影響力。

■ 主動進行環境認養，營造優質鄰里生活：

長期認養周邊道路、綠地、公園、公廁與海岸淨灘，主動維護社區環境，建構友善的利害關係人溝通環境。



✓ 持續12年投入道路/綠地認養等環境行動，累積投入經費達1,123,842元

✓ 持續11年投入偏鄉學校經營，支持學童教育設備、及於兒童節/聖誕節送愛，陪伴學童快樂成長

✓ 2025年持續與在地小農合作，支持地方農業發展與產銷循環，促進在地農產經濟

※更多活動內容，請參考 2025 年永續報告書