

人權盡職調查

本公司參考經濟部投資促進司「臺灣企業與人權入口網」公告之「HRDD 操作手冊」，訂定人權盡職調查程序，透過人權議題風險辨識與評估，設計緩減及補救措施之管理機制，進行改善及後續追蹤，以有效降低人權風險之影響與衝擊。

人權盡職調查程序

一、目的

為確保有效管理員工、客戶及供應商(承攬商)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、客戶及供應商等之人權議題皆屬之。

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 人資：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、執行步驟

1. 識別與評估：辨識營運及供應鏈的負面人權影響
2. 終止、防免：對於負面人權影響採取風險減緩及補救措施
3. 追蹤：追蹤實施情況與效益
4. 溝通：資訊揭露

減緩與補救措施實施情形

為減緩人權風險並提供有效之補救機制，本公司於 2025 年度實施以下措施：

- **建立多元溝通與申訴管道：**內部設有員工申訴專線、電子信箱（hr@eyecenter.com.tw）、定期召開季勞資會議，並落實試用期滿新人面談及離職員工面談。外部則於公司官網設立「利害關係人專區」，提供投資人、客戶、供應商及社區等專屬聯絡平台。
- **透明公開之反饋機制：**公司網站「利害關係人專區」，建立各類利害關係人之溝通與申訴管道，落實對多元聲音之回應與重視。

（公司網站【利害關係人專區】https://www.uvb.com.tw/contact/contact_a04/）

五、人權盡職調查流程及其執行情形

人權關注對象	重大人權議題	辨識風險來源	緩減及補救措施之管理機制	稽核/監督頻率	2025 年度執行情形（調查完成）
員工	安全的工作環境	- 工作傷害 - 職業安全衛生	1. 權責單位定期自主檢查，維護工作環境安全衛生狀況；環安衛部門不定期抽檢各地區工作場所（門市/辦公室） 2. 全體員工 Email 進行職安宣導 3. 職安衛教育訓練	每月、每年不定期	1. 工作環境安檢：每年定期消防廠商、建築師進行消防檢修申報及建築物防火避難設施與設備安全檢查申報。 2. 職業安全宣導：2025 年度每月職業安全宣導資訊分享，共計 12 次。 3. 職安衛教育訓練：2025 年 3 月舉辦門市人員職業安全衛生教育訓練，共計訓練 40 人次；新進人員到職時，均依法實施職安衛教育訓練，2025 年度訓練 103 人次（每人 8.5 小時），合計 875.5 小時。
	禁止強迫勞動與雇用童工	- 超時工作 - 非法雇用	1. 公司網站公告人權政策，禁止強迫勞動與雇用童工 2. 透過考勤系統設定，避免違法排班及改善超時工作 3. 檢視受雇人之加保明細（出生年/月/日），確保未雇用童工	常態性 每月、每年	1. 每月自主檢查，無違法排班及改善超時工作 2. 盤查 2025 年度到職人數 122 筆，無非法雇用情事
	杜絕不法歧視及確保工作機會平等	招募與升遷過程未平等對待	1. 透過公司網站公告人權政策，確保機會平等 2. 訂定「工作規則」等相關管理政策與程序，包括提倡性別平等	常態性	1. 盤查 2025 年度女性職員占比為 54%，其中女性主管占比為 49%，性別無顯著差異 2. 盤查 2025 年度女性管理職平均月薪較全體平均月薪差距 4.57%，女性非管理職平均月薪較全體平均月薪差異 4.54%，在管理職與非管理職平均月薪，性別無顯著差異 3. 盤查 2025 年度平均訓練時數，女性員工為 21.02 小時，男性員工為 17.87 小時

人權關注對象	重大人權議題	辨識風險來源	緩減及補救措施之管理機制	稽核/監督頻率	2025 年度執行情形（調查完成）
員工	致力消除職場暴力、騷擾、恐嚇之行為，有尊嚴的對待員工	• 職場暴力 • 性騷擾	1. 依法訂定與執行「工作規則」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「性騷擾防治申訴及調查處理辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等管理政策與程序 2. 「禁止工作場所職場暴力聲明」宣導 3. 舉辦「職場性騷擾與其他不法侵害防治」在職訓練 4. 執行「職場不法侵害行為自主檢核表」	每月、每年	1. 2025 年度每季（2/5、5/5、8/5、11/5）進行「禁止工作場所職場暴力聲明」宣導 433 人次 2. 辦理「職場性騷擾與其他不法侵害防治」教育訓練 342 人次 3. 2025 年度執行「職場不法侵害行為自主檢核表」乙次
	促進同仁身心健康及工作生活平衡	員工身心健康狀況不佳	1. 舉辦員工健康檢查 2. 員工身心健康活動：舉辦慶生會、部門員工旅遊補助、年度旺年會等，關懷與舒展身心健康，凝聚員工團隊與歸屬感 3. 優惠員購保健品與眼鏡框片	每月、每季、每年、	1. 2025 年舉辦員工健康檢查，共 210 人次 2. 2025 年每月舉辦慶生會，共 12 次 3. 2025 年補助員工旅遊，符合資格共計 xx 人 4. 2025 年 4、8、11 月三次優惠員購品
	建立多元溝通管道、申訴機制，以確保利害關係人之權益	缺乏有效溝通與申訴管道	1. 定期召開勞資會議 2. 公司網站設置【利害關係人溝通】專區	1. 每季召開 2. ~3. 常態性	1. 2025 年每季（3/26、6/27、9/25、12/19）勞資會議，建立溝通管道與員工申訴機制，以促進勞資和諧關係 2. 2025 年度共 8 類利害關係人溝通情形與申訴管道，並已於公司網站【利害關係人溝通】專區揭露

人權關注對象	重大人權議題	辨識風險來源	緩減及補救措施之管理機制	稽核/監督頻率	2025 年度執行情形（調查完成）
供應商 承攬商	安全的工作環境	- 工作傷害 - 職業安全衛生	1. 訂定「供應商永續發展管理要點」，推動環境保護、職業安全衛生及勞動人權，落實供應鏈永續管理 2. 要求承攬商作業前中後實施工作環境的自主檢查。 3. 環安衛部門不定期抽查承包商之作業場所。	定期執行宣導或評鑑 作業檢查	1. 2025 年 1 月 3 日舉辦供應商會議，進行職業安全衛生教育訓練、供應商 ESG 永續宣導 2. 裝修承攬商，依照勞工安全、衛生、環保等法令規章訂定規範，列入在承攬合約中並在作業執行中採不定時檢查廠商是否有依規定進行，並列入工務會議記錄；2025 年無重大違規事件
	禁止強迫勞動與雇用童工	- 超時工作 - 非法雇用	1. 供應商遵循「供應商永續發展管理要點」，包含不得違反勞動法令（包含雇用童工、工作條件、薪酬、職業健康與安全等）且應保障勞工平等、不歧視的就業環境與基本人權等。 2. 供應商永續發展調查，納入未雇用童工、符合勞基法工時、最低工資標準等	定期執行宣導或評鑑 常態性	1. 備有「供應商永續聲明書」，向供應商宣導遵循永續規範，2025 年已完成 80 家國內外供應商，宣導率（宣導廠商進貨金額占總進貨金額）已達 97.3% 2. 2025 年無非法雇用之情事
	致力消除職場暴力、騷擾、恐嚇之行為，有尊嚴的對待員工	- 職場暴力 - 性騷擾	實施承攬商稽核，檢視作業現場安全狀態及警示職場暴力及騷擾發生風險	作業檢查	2025 年施工共 5 處，經現場觀察，無發生職場暴力及騷擾事件
	建立多元溝通管道、申訴機制，以確保利害關係人之權益	缺乏有效溝通與申訴管道	公司網站設置【利害關係人溝通】專區 於供應商大會中，提供承包商申訴管道	常態性	1. 2025 年度共 8 類利害關係人（包括供應商）之溝通情形與申訴管道，並已於公司網站【利害關係人溝通】專區揭露 2. 2025 無收到相關申訴事件

人權關注對象	重大人權議題	辨識風險來源	緩減及補救措施之管理機制	稽核/監督頻率	2025 年度執行情形（調查完成）
客戶	健康與安全	• 產品不良 • 缺乏申訴管道	1. 建置「產品安全監控」體系，對產品的開發、評估、考核與品質管理，制定「廠商管理作業辦法」、「商品請採驗作業辦法」、「藥耗不良反應通報作業辦法」、「召回機制及處理作業辦法」，以提升產品與服務之安全與品質 2. 制定「客服處理作業辦法」以有效處理顧客諮詢服務與申訴處理，公司網站建置客服專線及聯絡信箱	常態性	1. 訂定《消費者權益保護政策》，以落實產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷與標示管理，以及消費者申訴處理等事項之制度化管理與保障 2. 公司網站建立【顧客健康與安全】專區，以提供消費者洽詢或申訴管道與流程 3. 回覆時程：3 個工作日內提供受理與進度通知，10 日內以電子郵件或電話正式回覆處理結果與改善措施，所有案件均已妥善處理並建檔保存
	隱私權	• 個資外洩	1. 遵循《個人資料保護法》，建立《隱私權保護政策》，訂定「個人資料保護管理規範」與「個人資料檔案安全維護計畫及業務終止後個人資料處理方法」 2. 導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理國際標準，取得第三方驗證，強化資通安全事件之應變處理能力，維護資通之機密性、完整性、可用性與適法性，以及顧客之個人資料保護。	常態性 每年定期	1. 將「個人資料保護法」、「營業秘密法」與「資訊安全宣導」教育訓練課程納入新進人員到職訓練，截至2025年度完成訓練「個人資料保護法」103人次、「營業秘密法」92人次、「資訊安全宣導」91人次。 2. 設置管理人員負責規劃、訂定、修正與執行個資安全維護及業務終止後資料處理相關事宜，2025年編列約新台幣 20 萬元作為執行預算。 3. ISO/IEC 27001:2022 目前證書之有效期限為 2025 年 8 月 22 日至 2026 年 10 月 31 日。