

- 人權管理

為保護與促進人權，本公司支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」與當地法令規範，依循「責任商業聯盟」，落實人權保障。同時也期許本公司的供應商與合作夥伴符合本政策之標準。

<p>遵循國際勞動標準</p>	<p>本公司以《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》、國際勞動組織工作基本原則與權利宣言、《責任商業聯盟 (RBA, Responsible Business Alliance)》之勞工人權標準與當地勞動法令為基礎，建立其標準。</p>
<p>平等就業機會及無歧視</p>	<p>兼顧多元化與機會之平等，不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等，在聘用上有任何歧視狀況發生。</p>
<p>反不人道對待與騷擾</p>	<p>禁止苛刻和不人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體壓迫或口頭辱罵，也不得威脅將進行任何此類行為。並提供內部申訴管道供員工反應人權、勞資、性騷擾等議題，若為性騷擾案件，則透過性騷擾申訴處理委員會評議案件是否成立，並按情節輕重對相關人員決議懲處。</p>

➢ 勞工人權政策四大原則



● 本公司人權管理方案：

對象	管理作法	關注議題	案理方案
員工	<ul style="list-style-type: none"> 定期勞工人權法規鑑別，評估法規適用性及符合性，確保公司作業符合法令規範 定期勞動人權風險評估，鑑別各項風險影響，並提出因應方案 	工時	建立工時管理機制
		強迫勞動	每位員工必須簽立聘僱合約
		勞資爭議	提供申訴管道，供同仁反應人權、勞資、性騷擾等議題。人資單位受理並督導權責單位如期處理及提出改善方案
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 每年進行重點供應商勞工人權查核 依循 RBA 6.0 版，進行廠商若有人力仲介和常駐廠商 RBA 行為準則遵循現場審核作業 	1.工時 2.青年勞工夜班及加班 3.員工回饋、參與和申訴	現場稽核高風險之供應商，如有發現超工時、未成年工夜班或加班及員工申訴問題，須提交相關改善方案

本公司也參考負責任商業聯盟 RBA(Responsible Business Alliance)所訂定之行為準則，做為內部管理的標準，並且每年對全公司員工進行 RBA 教育訓練。本公司 112 年度具體運作情形：

- 1.至 112 年 12 月 31 日止，未有聘僱童工之情事。
- 2.公司內部權責單位進行自主稽核流程。
- 3.完成多次供應商 RBA 自主稽核流程。
- 4.RBA 相關課程年度訓練實績：

訓練課程	項目	參與人數比例	完成率
RBA 年度宣導課程(含商業道德、人權、環境安全等議題)	新人訓練	100%	100%
	年度定期訓練	100%	100%

- 5.重要供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，簽署比例 100%。
- 6.112 年度共計 4 場次勞資會議及福委會議。