人權政策

第一條　宗旨與依據

本公司恪守全球營運據點所在地法規，認同並支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」與「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等各項國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則。

第二條　適用範疇

本政策適用於本公司及海內外各合併財務報表編製主體之子公司。同時，本公司積極宣導並鼓勵本公司之價值鏈合作夥伴（包括供應商、承攬商、外包倉儲及報關車隊等商業夥伴）共同遵循本政策之核心精神，落實人權保障。

第三條　核心人權承諾與原則

一、 多元共融與杜絕不法歧視

本公司保障不同國籍、種族、膚色、語言、思想、宗教、政治傾向、籍貫、性別、性傾向、性別認同、年齡、婚姻狀況、容貌、身心障礙等群體平等的就業與勞動權利。

於招募甄選、聘用、薪酬福利、培訓發展、考績考核與晉升等各項管理措施中，恪守公平原則，確保工作機會均等，打造友善包容之職場環境。

二、 禁止強迫勞動與聘僱童工

禁用童工：恪守營運所在地之勞動法令，絕不聘僱亦不容許供應鏈聘僱未滿法定最低工作年齡之人員。

消除強迫勞動：禁止以暴力、威脅、詐欺、債務束縛或任何非法扣留身分證件、收取押金等手段迫使他人提供勞動。同仁於法定合理預告後享有自由離職之權利。

三、 反歧視、反騷擾與尊嚴對待

本公司對任何形式之職場霸凌、性騷擾、言語辱罵、肢體威脅或非人道對待採取「零容忍」立場。

明確規範任何同仁不得利用職權或職務之便，強迫他人接受特定政治、宗教或個人意識形態，嚴禁施加任何形式之威脅或職場冷暴力，確保每位員工之個人尊嚴受充分尊重。

四、 合理工時、薪酬與家庭友善

工時安排恪守各地勞動法規，合理管控加班時數並保障員工休假權益，確保身心健康與生活平衡。

提供具市場競爭力且符合甚至優於法定標準之薪酬與福利制度，貫徹同工同酬原則。

建立健全之家庭照顧與育嬰留職停薪制度，提供彈性工作調整選項、復職支援及親職友善空間，不因育兒申請而受不利對待。

五、 結社自由與多元溝通

充分尊重員工依法組織及加入工會、自由集會結社與進行勞資集體協商之權利。

建立勞資會議及內部即時對話信箱等多軌雙向溝通機制，促進實質交流與意見回饋。

六、 隱私與機密資訊保護

恪守個人資料保護及資訊安全相關法令，尊重同仁、客戶、供應商及利害關係人之隱私權。建立嚴密之權限管制與個資防護措施，非經授權或依法規定，絕不任意蒐集、處理或外洩個人資料。

第四條　人權盡職調查與管理機制（HRDD）

本公司建立「鑑別、評估、緩解、追蹤與溝通」之系統化人權管理循環：

一、 風險鑑別與評估

由權責單位定期盤點營運據點、人員作業及業務承攬中之人權潛在風險議題，評估其影響程度與發生頻率。

二、 減緩措施與改善

針對中、高風險議題制定預防或補救行動方案，列入年度管理目標並編列相應資源。

三、 教育訓練

將人權保障、反職場霸凌、性騷擾防治及職業安全等課程納入新進人員與主管在職培訓，強化全員人權意識。

第五條　供應鏈與價值鏈責任

一、 本公司逐步將人權與勞動標準納入供應商、外包承攬商之遴選、評鑑與合約規範中

二、 要求合作夥伴不得使用童工、強迫勞工，並遵循職安衛標準。若發現有侵害人權之重大情事，本公司得要求限期改善，逾期未改善者，本公司保留終止商業合作之權利。

第六條　申訴管道、調查與吹哨者保護

一、 獨立申訴管道

本公司設立專屬之內部與外部申訴管道，受理人權侵害、不法歧視、霸凌或騷擾案件。

二、 公正調查程序

接獲申訴後，由獨立調查小組（必要時引進外部公正人士或法遵顧問）依保密原則展開調查，於法定期限或合理期限內完成調查報告並作成處置建議。

三、 嚴格保密與免受報復

本公司對申訴人、檢舉人及協同調查人員之身分及調查內容負嚴格保密之責，並明定禁止任何形式之報復行為。若有對吹哨者施加報復情事，依法及公司工作規則嚴懲。

第七條　治理、檢討與揭露

本政策經董事會核准後實施，修正時亦同。本政策公開揭露於公司官方網站，並定期於年度永續報告書（或年報）中揭露人權管理目標、落實措施及推動成效。