

人權政策與管理方案

◎保障人權政策

本公司為善盡企業社會責任並落實人權保障，茲參考國際人權法典(International Bill of Rights)與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，制定適用於本公司及長盛集團各關係企業之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司員工獲得合理與有尊嚴的對待。

◎具體管理方案

1.人權評估

依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，進行風險辨識將人權平等列為公司其他新興風險。

主要構面	風險來源與類別	負責單位	風險情境/風險事件	可能衝擊影響
其他新興風險	人權平等	管理處	未能保障員工人權、結社自由與協商、反歧視等權利，發生誤用童工或工時超時等情況。	違反法規，影響員工權益，人才流失，重挫企業形象。

2.人權風險減緩措施

本公司為體現提供員工安全與健康工作場所之承諾，指定本公司管理處為員工職業安全衛生作業之專責單位，建立職業安全衛生管理系統，除透過規劃、實施、評估及改善措施等管理功能，將人權政策落實到日常外，並建立合理申訴管道，實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準。

3.關注人權議題及落實之相關作業

(a)建立國際環境管理系統

本公司已建立符合 ISO-14001 之國際環境管理系統，提供本公司完善的環境及職業安全衛生管理架構。並於每年訂定環境管理目標、標的及方案，以達到落實污染預防及持續改善的目標，以追求永續經營。

(b)提供安全的工作環境

本公司為提供員工安全工作環境，設置有管理處統籌處理職業安全衛生管理及環保工作，除負責配合法令變更修訂職業安全衛生工作守則外，亦持續改善工作環境與衛生條件、訂定職業災害防止計畫及指導有關部門實施緊急應變演練等相關事宜。

(c)提供公平的工作環境

本公司提供平等與多元化工作環境，秉持開放公平的原則，不因個人性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等，有任何不公平及差別待遇。

(d)尊重職場人權

本公司遵循政府勞動法規，不雇用童工，定期關心及管理員工出勤狀況，禁止任何形式的強迫勞動。本公司亦提供員工暢通之勞資溝通管道，建構勞資關係和諧的職場環境。

(e)落實資訊安全

本公司為尊重各利害關係人之隱私權、保障個人資料蒐集及合法使用，建置有完善之資訊安全管理機制，以管控資料存取及防護資料外洩。

4.人權保障辦理相關教育訓練

本公司持續關注人權保障並落實進行相關訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性，辦理人權相關教育訓練如下：

(a)新人訓練

(b)預防職場暴力，誠信道德宣傳

(c)職場安全相關訓練

2023年舉辦促進人權保障相關訓練，參加總人次共31人，參與人次與訓練明細表列如下：

課程名稱	總人次
董監事進修課程：洗錢及內線交易態樣	2
董監事進修課程：上市櫃公司永續發展行動方案宣導會	1
企業「勞動法令遵循」實務與案例解析	1
新人入職訓練	1
公司道德行為準則	20
小型企業人力提升計畫：人際溝通與衝突管理	1
小型企業人力提升計畫：職場與職務之認知與溝通協調	1
小型企業人力提升計畫：工作團隊與團隊協作	1
小型企業人力提升計畫：職場夥伴關係與衝突管理	1
小型企業人力提升計畫：職場環境的學習與創新	1
小型企業人力提升計畫：問題反應與分析解決	1

5.申訴制度

本公司設有暢通之申訴管道，如下：

(a)內部檢舉管道：

親身舉報：面對面說明。

電話檢舉： 02-88091060

投函舉報：新北市淡水區中正東路二段 69 號 10 樓稽核室。

(b)受理專責人員：

審計委員會：受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。

稽核室：受理客戶、供應商、承攬商等之檢舉。

人資部門：受理內部員工之檢舉。

員工於公司內部遇有各種問題，可透過公司申訴管道向各級主管或人資單位提出申訴，申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。

6.2023 年人權管理成果

本年無重大違法情事。針對風險回應訂定相關處理計畫，以確保相關人員充分理解與執行，現有風險對策如下：

(a)訂定「人權政策與管理方案」，體現提供員工安全與健康工作場所之承諾。

(b)設立「不合法與不道德行為檢舉制度」，落實執行道德行為準則及誠信經營守則，並確保檢舉人及相對人合法權。

(c)建立多元及順暢的協商溝通機制管道，營造積極正向的勞雇關係，廣納員工建議並積極處理。

本公司期許所有合作夥伴包含客戶及供應商等，共同提升保障人權相關議題之管理及國際人權意識，符合本政策的精神與基本原則