

禾昌興業股份有限公司

人權政策

一、目的

本公司認為「人權」為人類享有之基本權利與自由，並承諾支持《聯合國世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）、聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）、國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）等國際人權宣言，恪守其他國際和地方法律，確保本公司所有營運活動皆保障所有利害關係人之基本人權，營造安全、友善及尊重之工作環境。

二、適用範圍

本政策涵蓋範圍包含全體禾昌之經理人、受聘員工（包含正職人員、臨時員工、約聘人員等），並於合理可行之範圍內，推展至與本公司直接營運活動相關之關係企業、供應商等利害關係人。

三、基本原則與承諾

多元化、反歧視與（性）騷擾

本公司承諾提供所有員工平等的工作環境，確保無差別待遇或歧視。

本公司保障不同國籍、種族、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、外貌、身心障礙等群體之勞動權利，落實僱傭、勞動、薪酬福利、訓練與考核、升遷機會之平等，且嚴格禁止於工作環境中有任何歧視或（性）騷擾行為。

本公司定期召開多元化、平等、反歧視與（性）騷擾之宣導事項，且定期追蹤多元及平等之落實情形，包含工作場所、聘僱、考核等過程。同時，本公司提供適當且有效之申訴機制，若有任何歧視或（性）騷擾事件發生，即刻依處理辦法採取行動、並對當事人加以安撫與補救。

安全與健康之工作環境

本公司致力於落實職場健康與安全，包含員工之身心健康。

除制定職業衛生管理計畫等規範，本公司提供員工健康、安全之工作環境所需之相關急救措施與規範，並且定期舉辦員工健康檢查、檢視職場健康安全風險，包含健康教育、衛生指導、身心健康保護等。

自由勞動權益，禁止強迫勞動與僱傭童工

本公司尊重所有員工之人權，絕不強迫非自願之勞動或僱傭童工。

於所有僱傭程序中，均將取得相關文件核實員工之年齡，確保已超過當地法律規定之最低工作年齡（且須年滿 15 歲）；提供員工有能力識讀之語言撰寫之合約，且員工在合理通知或依法告知的情況下擁有自由離職之權利。如有僱傭年輕員工、不同國籍或其他弱勢族群，該管轄部門應給予適當關懷與協助，告知其所擁有之員工利益。

本公司亦對各管理階層與人資室宣導與內部培訓，使其了解對於潛在童工僱傭或強迫勞動之影響，包含違反此人權政策、當地法規或其他道德規範，確實監管各營運活動地區是否有強迫勞動或僱傭童工之情形，年度呈報總公司，並應由總公司稽核視情況執行現場或資料審查，預防所有違反政策之可能性。

若各營運據點發現或申訴有任何違反此政策之情況，將立即上報總公司，由總公司指派權責主管或專人採取行動，確保受害員工可以得到適當之補救措施，包含法律協助、醫療援助、社會服務等。

言論自由與開放溝通之管道

本公司注重勞資雙方及利害關係人之言論自由，提供適當之溝通管道。

本公司尊重每位員工之表達與參與自由，不干預員工享有組織或團體協議之權利，並設有員工意見信箱、定期召開工會會議，由勞資雙方代表共同討論相關議題，藉此保障及提升全體員工之利益，推動勞資關係和諧。針對歧視或（性）騷擾事件，設置專線電話，並提出檢討及改善防治措施；另設立外部檢舉或申訴信箱，提供利害關係人多元且有效之溝通管道。

四、宣導與申訴管道

利用電子郵件、電子佈告欄或海報等各種傳遞方式，加強所有員工有關人權政策與理念之宣導。

設置專線電話（03-376-9999 公司分機 2011）或電子信箱

personnel@p-two.com.tw（台灣廠人資室）接受員工申訴及廣納建言。

五、實施與公告

本規定經總經理核准後公佈實施，修改時亦同。

本公司應於永續報告書或其他公開等管道，揭露人權保護相關作為，以利重要利害關係人知悉。