

樺漢科技人權政策

樺漢科技股份有限公司為善盡企業社會責任並落實人權保障，尊重並支持國際公認之人權規範與原則，本公司符合 RBA 責任商業聯盟行為準則之要求，依據《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織的《關於工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際公認之人權標準制定人權政策，以遵循營運所在地之相關勞動法規；主動與持續改善勞工權益；遵守性別平等工作等相關法規；讓同仁獲得公平、合理與尊嚴的對待。

《樺漢科技人權政策》適用範圍於樺漢科技總公司、子公司、合資公司、供應商、承攬商、外包商之全體員工、客戶與夥伴，杜絕一切侵犯及違反人權的不當行為，並符合以下原則：

一、遵循相關法令，提供安全與健康的工作場所。

說明	1. 恪遵法規：遵守國內相關職業安全衛生法令規章及國際標準相關規範要求，並定期審視合宜性。 2. 風險管理：落實危害鑑別及風險管理，達成預防事故發生及降低危害風險之目標。 3. 保障安全：全員參與，實施教育、訓練、諮詢、溝通與其他方式，提昇員工環安衛意識，並透過現場環境之安全設置，以達成保障工作者安全。 4. 健康促進：藉著訓練、宣導及溝通，提昇安全衛生意識，並主動關懷員工的身心健康，促進員工健康與福祉。 5. 持續改善：透過職安衛管理定期監控，持續改善職業安全衛生績效，將危害及風險的影響降至最低。
風險管控	1. 成立職安推行小組，並制訂 ISO 45001 職業安全衛生管理系統各項作業標準和處理程序並據以實施。 2. 訂定危害鑑別風險評估程序對工作環境安全可能造成衝擊與危害的項目，加以鑑別並針對重大議題加以進行改善宣導。 3. 定期實施工作區域內環境衛生的清潔消毒活動，以確保員工在工業場所內之衛生與健康。
執行方法	1. 為提供安全的工作環境，防止職業災害發生，保障勞工安全與健康，全體員工、非本公司員工及在本公司之工作場所從事工作者，均應遵守安全衛生工作守則及相關管理辦法之規定，並定期舉辦職業安全衛生暨消防安全教育訓練、健康促進宣導。 2. 提供員工培訓與再培訓計畫，適應產業轉型與氣候變遷衝擊的負面影響。

二、致力維持無暴力、恐嚇、脅迫、騷擾的工作場所，兼顧員工隱私及尊嚴。

說明	執行職務因他人行為遭受身體或精神之不法侵害，包括任何形式的性騷擾、性虐待、恐嚇、霸凌、威脅、歧視、肢體暴力等不當行為，對前述行為妥善規劃及採取必要之安全措施，以確保公司員工之身心健康，特訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫以防止發生職場暴力，達到預防與處置職場暴力事件。
風險管控	評估員工在與工作相關的環境中，遭受侮辱、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉、及或健康構成挑戰的事件。
執行方法	透過教育訓練宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助確保職場不法侵害之發生，並提供申訴專線與管道，打造友善工作環境。

三、不雇用童工

說明	為保障青少年之成長與發展機會，不接受未滿十六歲人員應徵公司職務。
風險評估	於人員招募前置的資料表與程序表單，持續揭示前述禁用童工之原則。
執行方法	應徵者應於招募表單提供年齡相關資訊，若為未滿十六歲者，不得安排面談。獲聘員工於報到當日須提交相關身分證明文件(例如身分證、駕照、健保卡、學歷證明等)，確認已年滿十六歲方得晉用

四、自由選擇職業，禁止強迫勞動與人口販運。

說明	- 不得採用任何形式之奴役或脅迫使員工進行非自願性勞動，包括剝削、威脅、強迫、壓制、誘拐、詐欺的手段來運輸、窩藏、招聘、轉讓或接收非自願人士。 - 為保障員工的身心健康與生活安排，依營運場所所在地，設定合於當地法規規範之工時制度與管理計畫。 - 周工作時間不應超過當地法規最大限度，得配合營運需求與員工同意之下，以合於法令規範進行加班的安排，並給予加班費或補休作為補償。 - 所有工作必須是自願的，並且員工擁有隨時離職或終止其勞雇合約的權利。若公司出現大量勞雇合約終止情形，須設定終止前之最短諮詢與通知期。
風險管控	單位主管有權責，並確實管控員工出勤與加班狀況，避免或減少超時工作的狀況，遵守加班法令上限的規定以兼顧員工身心工作平衡。
執行方法	若員工累計之出勤或加班紀錄即將趨近法規管控之上限時，由人力資源課控管提醒加班管理作業，並依紀錄給予加班費。

五、杜絕不法歧視，合理確保聘用、升遷之職場機會平等。

說明	提供平等與公平的工作環境，於招募、聘用、升遷時禁止各項因素如：種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何形式的歧視行為影響其過程與決定。
風險管控	1. 除職務執行的必要，自招募流程開始，杜絕不法歧視。 2. 人員管理方面，不因無關的個人特質作為管理指標。
執行方法	1. 定期盤點年齡、性別等群組比例，確保在客觀因素相等的情況下，多元與平等得以維持。 2. 藉由設置專線及信箱、實體員工意見箱、勞資會議等申訴管道，確保同仁能隨時反映問題。 3. 官網年度《永續報告書》揭露各盤點項目執行成果。

六、尊重員工結社自由及集體協商權。

說明	1. 本公司尊重員工的權利，員工可依法自由結社，設立多元社團，並積極宣導同仁加入社團。 2. 為保障員工福祉，成立職工福利委員會(簡稱福委會)，並依法遴選員工代表委員，確保員工之權益。
風險管控	1. 勞資會議依法每季進行，議題與會議紀錄並留存以備主管機關查核，確保勞資間溝通如期進行。 2. 福委會議定期進行，確保員工福祉之執行。 3. 由員工意見管道提出之員工議題，由管理部接收並保密處理，並視議題內容與相關單位或員工進行溝通協調。
執行方法	為保障員工權利、創造雙贏勞資制度、建立勞資雙向溝通管道、提供員工健全的勞資關係，依據《勞基法》與《勞資會議實施辦法》，定期舉辦勞資會議，並由員工遴選之勞方代表，就公司營運與工作條件等議題進行勞資協商。

七、致力員工同工同酬與提升員工福利

說明	1. 指員工因工作而獲得之報酬，必須符合當地法規支付薪資，包括：最低工資、加班費等法定福利。且不因員工之國籍、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、身心障礙、懷孕、信仰、政治派別、社團成員、婚姻狀況而有所不同酬的狀況。 2. 依據當地適用法律並即時發給員工薪資。 3. 核薪作業依年度新進人員起薪標準與同業比較，符合適用法律並高於規定之最低工資。 4. 完善與提供多項員工福利，如：獎金、津貼、有薪假(年假、家庭照顧假)、訓練與健康檢查補助等。
風險管控	1. 薪資計算錯誤，影響員工信任度、商譽與訴訟問題。 2. 未依相關法規支付薪資或依據最新法規調整薪資。 3. 薪資資訊等各項福利政策不透明，影響員工滿意度。
執行方法	1. 制訂薪酬管理制度並定期依法規修正，監測男女工資差距，實現男女

	同酬。 2. 依據生活工資的意涵制訂薪酬，並優於法定最低工資：員工薪資由本薪、伙食費、績效獎金、津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，確保足夠的工資達到員工維持食、衣、住、行、育、樂之生活費用預算及品質。 3. 年度《永續報告書》揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。 4. 系統紀錄確保員工使用福利，如：有薪年假、有薪家庭照顧假、志工假等。 5. 年度薪資調整係依據產業薪資水準及相關市場資訊作為參考依據。
--	--

樺漢科技股份有限公司 董事長

