

# 萬潤科技股份有限公司

## 人權政策

### 第一條 訂立目的

為致力維護員工基本人權，塑造人權充分保障環境，認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》各項國際人權公約，並要求合作廠商營運活動，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司內、外部的成員，均能獲得公平而有尊嚴的對待，特訂定本政策。

### 第二條 適用對象

本政策適用對象為本公司及子公司。

### 第三條 支持國際人權公約

在人權部分，本公司支持聯合國《全球盟約》原則，支持並尊重國際人權、確保公司內部不違反人權、不與違反人權者同流合污。在勞工部分，本公司配合聯合國《世界人權宣言》、《國際勞動組織公約》訂定之目標，禁止任何形式之歧視、禁止強迫勞動與任用童工、不妨礙員工結社自由。在環境部分，本公司致力於提供員工安全健康的工作環境，遵循相關法規持續改善工作環境的安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職災的風險，保障員工的安全並促進身心健康。

### 第四條 尊重職場人權

1. 不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。
2. 確保僱用政策無差別待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。
3. 定期追蹤多元包容性及平等機會落實情形。

### 第五條 落實資訊安全

本公司為保障人權隱私，對於客戶資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已完整管控，對於相關應用系統開發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面均有採取相關安全維護與管控措施，防止客戶料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，以確保客戶資料之安全。

## **第六條 合理工時與健康安全職場**

1. 為確保員工不陷於工時過長之風險中，訂工作時間與延時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況。
2. 為避免工作帶來的潛在健康安全風險，定期檢視員工健康安全風險，並依辨識結果進行改善計畫。

## **第七條 以核心職能回饋社會**

本公司整合資源，積極推動產學合作，為社會培養專業人才，共同為產業整體發展而努力，並積極履行企業社會責任，本著永續發展理念，落實社會關懷。

## **第八條 施行及修正**

本政策經董事會核定後公告施行，修正時亦同。

## 人權管理評估

為讓員工了解自身權益與公司在社會責任方面的推行政策及作法，皆明確宣示保護員工人權，包含從基本的遵守法規要求、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，並建立多元有效的溝通機制、健全薪資福利、提供多元的訓練發展機會與豐富的訓練課程選擇，所有的工作都是自願性的，無奴役和人口販賣情事。員工不會因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而被歧視，嚴禁有形或無形的性騷擾行為，除訂有相關規定外，並設有專線及 E-Mail 供員工投訴。

## 人權風險減緩措施、教育訓練與目標

為了減緩人權風險，公司積極進行具體改善規劃，打造優質的工作環境，並採取下列行動：

### 1. 人權盡職調查流程

依據公司未來發展策略，定期對人權議題進行風險評估，納入外部期待與利害關係人溝通，建立風險盡職調查流程與推動減緩措施和管理目標。

### 2. 人權保障訓練作法

- a. 新人訓練訓練時提供相關法令宣導
- b. 提供性騷擾防治課程
- c. 預防職場霸凌宣導
- d. 提供完整的職業安全系列訓練

### 3. 合法聘僱

根據聯合國國際勞工組織（International Labor Organization）規範，嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡之童工，公司於人力資源政策中，明訂禁止雇用童工。獲聘員工須提供身分證明予公司進行查驗，以確保無所疏漏。不論是內部或外部稽核，皆無發現僱用童工之情事。

### 4. 人權政策管理指標

- a. 無任何歧視事件
- b. 不聘用童工
- c. 無禁止自由結社
- d. 無強迫勞動

### 5. 提供安全健康的工作場所

員工的安全和健康是非常重要的。公司提供安全健康的工作場所，並遵守所有適用的安全和健康相關法律、命令和嚴格的內部規定；透過解決已識別的事故、人身傷害或健康風險，努力提供和維持安全、健康和具生產力的工作場所。

## 6. 多元與融入

公司致力於提供平等機會，不容忍歧視和騷擾，並致力於維持不因以下方面而有歧視或騷擾的工作場所：種族、性別、膚色、國籍或社會根源、族裔、宗教信仰、年齡、性別認同或言論、政治主張、受適用法律保護的任何狀況。公司絕不容許任何形式的不尊重或不當行為、不公待遇或報復。在工作場所及其他與工作相關的環境中，絕不容忍騷擾。