

日勝生活科技股份有限公司

人權政策與承諾

第一條：總論

- 一、人權係為全世界人類都應享有之基本權利，本公司致力追求符合《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《OECD 多國企業指導綱領》及《國際勞工組織三方原則宣言》等國際勞工與人權標準，善盡企業社會責任，體現尊重、維護及保障人權之責任，並依循本公司『永續發展實務守則』第十八條，訂定本公司人權政策，保障所有員工與利害關係人基本人權。
- 二、本公司承諾尊重與維護國際公認之基本人權外，亦反對任何歧視及侵犯人權的行為，恪遵相關勞動法令，保障全體員工合法權利，並將相關人權說明公開揭露於本公司網站，秉持持續提升及改善之精神，逐步完善人權政策及相關具體措施。

第二條：適用範圍

本政策適用範圍及於本公司、子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。

第三條：人權保護與反歧視

- 一、本公司遵循營運所在地之勞動相關法令、就業服務法、性別工作平等法及弱勢族群工作權保障等法規，決不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方式，強制員工從事勞動工作，及限制員工結社自由。
- 二、基於保護兒童身心發展之責任，本公司嚴禁聘用童工，如發現雇用童工，我們將提供協助與補救措施。
- 三、本公司尊重多元性，禁止因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心狀況、星座及血型等，所產生之任何形式之歧視行為。

第四條：多元共融與平等

- 一、本公司鼓勵多元共融之企業文化，尊重個體差異與多元觀點。我們保障就業機會平等，對求職者的種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心狀況、星座及血型等皆等同視之，給予公平就業機會。
- 二、本公司依法聘用一定比例之社會弱勢族群，保障弱勢就業權利，不因員工之個體差異與多元性而予以限制，建立良善的職場環境與兩性的均衡發展。

第五條：工時、薪酬與福利

- 一、本公司遵循勞基法等相關法令，落實休假制度及延長工時上限，數位化工時管理與人性化的彈性上下班，確實掌握員工工時，避免超時工作。
- 二、本公司所有聘僱均符合或優於法令相關規定，包括最低工資、加班費、休假機制與相關福利，並明訂薪資作業規範，核薪以求職者與職務適配性及自身技術與能力等作為標準，調薪與獎金，皆依據公司經營績效及員工個別績效考核結果進行調整和發放，用以達到獎勵發放公平性。

第六條：健康與安全職場

- 一、本公司致力於提供員工安全、健康與衛生的工作環境，依遵守職業安全衛生相關法

令，並訂定及報請勞動檢查主管機關核備『日勝生活科技股份有限公司安全衛生工作守則』，透過危害辨識與風險評估機制，持續改善工作場所安全與健康管理，預防職業災害的發生。

- 二、本公司員工每年享有健康檢查補助，不定期舉辦健康講座與健康促進活動及臨場醫護健康諮詢，亦設有哺乳室與 AED 等設施，並提供 EAP 員工協助方案服務，完整提供員工友善的身、心理環境。
- 三、本公司每年依規定辦理消防設備檢修與避難逃生演練，並依法實施安全衛生教育訓練與定期宣導新知，以提升員工面對火災、地震等災害的應變能力及安全衛生意識。
- 四、本公司訂有『執行職務遭受不法侵害預防計畫』，對於職場經評估可能或已經出現之職場暴力或跟蹤騷擾行為，啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫，以維護職場安全環境、免於受到跟蹤騷擾行為侵擾，保障員工身心健康。另就職場暴力之性騷擾行為訂有『工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲處規範』，使員工免於性騷擾之職場環境，並採取適當之預防、糾正、懲處及處理措施，以維護其權益及隱私。

第七條：數位人權與隱私保護

本公司為響應國家人權行動計畫，保障數位人權，特依循 ISO 27001 標準，進行數位人權維護與管理，恪遵個人資料保護相關法令，並訂有『個人資料保護政策』確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規定，維護及保障員工、客戶及其他利害關係人之隱私權與個人資料權益。

第八條：供應鏈責任

本公司期許與供應商秉持相同的人權理念，並輔導供應商遵循本公司之誠信經營與企業社會責任條款，以減緩價值鏈中對任何人權侵害的衝擊。

第九條：勞資溝通與申訴管道

為保障員工表達意見之權利並落實人權保護承諾，本公司建構以下溝通、申訴與矯正機制，以確保各類人權議題能妥善處理與改善：

- 一、多元溝通管道：設置「員工關懷信箱」，員工可與高階管理層就工作環境、權益保障等議題提出建議或反映問題，並承諾員工於善意提出建議或申訴時不受任何形式之報復。
- 二、勞資溝通與政策宣導：定期召開「勞資會議」，說明公司政策、管理制度、福利措施及重大活動等事項，同時蒐集員工意見，作為改善管理與營運之參考。所有會議紀錄均於會後公開上傳至內部網路，供全體員工查閱。
- 三、員工意見回饋機制：為持續優化工作環境與員工關係，定期執行員工滿意度調查，涵蓋工作滿意度、管理溝通、薪酬福利、職涯發展等面向，並建立追蹤與改善機制，確保員工意見獲得有效回應與落實。
- 四、申訴與矯正機制：對於員工違反公司規章制度、法令，或有其他不當行為時，得依『獎懲管理辦法』懲處，針對大過之獎懲案件，須召開「人事評議委員會」審議。另訂『檢舉作業管理辦法』，對於違反本公司誠信經營守則及規章制度、法令，或有其他不當行為致影響公司權益者，檢舉人得透過在集團網站上所公告之檢舉信箱或電話專線進行檢舉。

第十條：政策宣導

- 一、為提升員工對人權議題之認知及重視，本公司對新進人員及在職員工安排人權保障相關教育訓練課程，內容包含人權保護、性別平權、勞動權益、性騷擾防治及職業安全衛生等，相關人權說明亦公開揭示於本公司網站。

二、本公司除實踐企業社會責任及人權保護政策外，並以相同標準期許包含供應商在內之合作對象，共同致力於提升對人權相關議題之關注及重視相關風險之管理。

第十一條：實施及修正

本政策與承諾由人資部負責增、修訂，經董事會核准後公告實施。

一、A 版核准日期為民國一一四年八月八日。