

遠雄建設事業股份有限公司

人權政策

第一條 宗旨與承諾

遠雄建設事業股份有限公司（以下簡稱本公司）承諾尊重並促進所有受本公司營運活動影響之人權，並致力打造有尊嚴、平等、安全且具包容性的工作服務環境，本公司支持並遵循國際人權規範與原則，包含《聯合國世界人權宣言》（UDHR）、《聯合國全球盟約》（UNGC）、《聯合國工商企業與人權指導原則》（UNGPs）與《國際勞工組織公約》（ILO）等國際認可之人權標準及法規，本人權政策（以下簡稱本政策）為本公司公司治理與營運管理之上位規範，亦為人權盡職調查（Human Rights Due Diligence, HRDD）、供應鏈管理、教育訓練、申訴與救濟之最高指導原則，適用於本公司、承攬／分包商、供應商、人力仲介與其他商業夥伴，並致力確保均能獲得平等、尊嚴的對待。

第二條 目的

為維護及保障基本人權、杜絕任何侵犯人權之行為，確保全體員工、合作夥伴及相關利害關係人均能獲得公平且有尊嚴之對待，特訂定本政策。

第三條 適用範圍

1. 本政策適用於全體董事、經理人、員工（含派遣、約聘、學習型實習生、工讀生）、供應鏈管理及各利害關係人互動之過程。
2. 本公司要求承攬／分包商、供應商、人力仲介等商業夥伴遵守本政策或具同等標準之人權與勞動政策，並簽署《供應商行為準則》、《供應商社會責任承諾書》。
3. 本政策適用地區包含本公司所有營運與工地現場與臨時工作場所，以及公司掌控或可影響之活動鏈。

第四條 治理架構、職責與遵循調查流程

1. 董事會：為人權議題最高治理層級，審議政策、年度目標與重大人權風險處置。
2. 永續發展委員會：掌握永續策略方向與重大決策，監督本公司整體永續績效，強化董事會對 ESG 議題的參與與治理。
3. 永續策略發展室：統籌人權策略與跨部門協調，每年定期向永續發展委員會及董事會報告 HRDD 執行推動進展。
4. 人權工作小組（HRWG）：由人資營運室、採購室、永續策略發展室等部室組織功能小組，有系統且有效地推動人權管理、指標追蹤、教育訓練與對外揭露。

第五條 人權盡職調查流程：

本公司依 UNGPs 建立系統化 HRDD，涵蓋融入體系、識別和評估、終止、防範、追蹤及溝通五步驟，並納入供應鏈（包含但不限於承攬／分包商、供應商、人力仲介等）：

- (1) 融入體系：將負責任商業行為融入政策與管理體系。
- (2) 識別和評估：鑑別營運及供應鏈的不利影響。
- (3) 終止、防範：終止、防範或減輕不利影響。
- (4) 追蹤：追蹤實施情況。
- (5) 溝通：如何消除影響。

第六條 尊重職場多元、反歧視、反騷擾與人道待遇

落實職場多元性，打造多元、平等與共融（DEI）職場環境。不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等為由，於招募、任用、晉升或對現職員工有差別待遇或任何形式之歧視。避免

苛刻或非人道地對待員工，包括但不限於暴力、性騷擾、體罰、霸凌、精神或身體上的脅迫等任何類似行為。共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的職場環境。

第七條 杜絕強迫勞動

不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於抵債勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或人口販運，亦不可透過扣留證件、限制自由、收取不當招聘費用、離職限制等管理措施，直接或間接造成強迫勞動之情事。

第八條 適切的工作時間

符合相關法規工時標準，防止超時工作帶來的健康安全風險，並保障休息與休假權利。

第九條 落實同工同酬

對受僱者薪資之給付，不因性別或性傾向而有差別待遇，但基於年資、考核、績效、專業證照或其他與工作直接相關，非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

第十條 合宜的薪酬福利

對受僱者薪資之給付應當符合所有相關的薪酬與福利法規，同時應獲得平等工作與資格的同等薪酬。薪酬差異僅得基於專業經驗、年資、特殊技能、工作績效表現或市場供需等合理之因素。

第十一條 禁用童工與保護措施

不得在任何工作階段中使用未滿 16 歲之童工，如果發現誤用童工，應提供必要協助與補救措施。如使用合於法規之建教生與實習生，亦須具備完整的職場學習計畫與保障其健康安全規劃。

第十二條 健康安全職場

遵守職業安全衛生有關法令，透過辦理安全衛生工作、教育訓練、員工健康檢查或舉辦各項健康促進活動等方式，照護員工之身心健康，改善及提升工作環境之安全衛生條件，降低職業災害發生之風險，提供員工安全、健康、衛生之職場環境。

第十三條 支持結社自由

尊重和支持員工籌組工會及加入各類社團、組織、和平集會與集體談判之權利，並提供正當多元化活動，以協助員工維持身心健康及工作生活平衡。

第十四條 促進勞資和諧

成立勞資會議定期於每季召開會議，如遇有公司營運活動或內部管理變革對於勞動人權有重大影響時，亦透過勞資會議進行良性之雙向溝通，落實勞資雙方溝通，保障及提升員工的權益、溝通功能，包括：

1. 知的功能：勞方了解資方的經營政策、計畫、方針及目標，資方獲得勞方的建議。
2. 提昇勞工參與感：員工可提出意見，激發對公司的向心力與參與感。
3. 增進和諧的基礎：報告事項使員工了解公司未來的方向及發展。
4. 勞工期望的達成：建議權的行使，符合勞資雙方利益者可實現。
5. 資方期望的達成：建議和充分的意見疏通，員工配合公司發展。

第十五條 暢通申訴制度

1. 員工與各利害關係人對於公司有任何問題、建議及回饋事項，皆可透過公司之申訴管道向各級主管、人資營運室或稽核單位進行具名或匿名申訴，公司設有機制進行處理。

2. 為維護性別平等工作及提供員工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴電話、電子信箱。於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。對於申訴調查之決議內容，亦以書面通知申訴人、被申訴人，申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

第十六條 個人資料保護

遵循個人資料保護與資訊安全相關法令，建立個人資料之蒐集、處理及利用之管理機制並強化存取控管、稽核追蹤及資安事件通報與應變等措施；對客戶、員工與供應鏈相關資料提供適當保護，並落實第三方保密義務。

第十七條 資訊安全保護

為充份保障客戶、員工與供應鏈之人權隱私，建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施。

第十八條 回饋貢獻社會

1. 持續關懷弱勢團體、積極推動企業志工服務、公益捐贈並重視教育與體育健康活動，加強藝術及文化活動之贊助為社會傳遞更多溫情。
2. 促進媒合學生實習計畫及產學合作，為社會及企業培養多元專業人才，共同為產業的整體發展而努力。

第十九條 價值鏈管理與夥伴協作

將人權保障之承諾延伸至整體價值鏈，致力於與認同本公司永續發展理念之供應商、承攬商及各項商業夥伴建立長期合作關係。透過溝通宣導與推動人權盡職調查，期許並要求合作夥伴共同關注人權議題，落實潛在人權風險之辨識、預防與管理，以減緩營運過程中的人權衝擊。

第二十條 人權意識溝通宣導

定期規劃人權相關之培訓課程與宣導活動，以強化員工對人權議題之認知，同時，亦透過適當之溝通管道，向供應商、承攬商及各利害關係人宣導本政策，確保內外部夥伴充分理解、認同並共同落實人權保障之承諾。

第二十一條 違規處理機制

經申訴機制或舉發後確認屬實之人權違規事件，應視情節輕重依據本公司《工作規則》進行懲處。

第二十二條 落實運作、監控與持續改善

透過專責小組各項措施推動與績效監控、定期執行內部稽核與審查檢討，以達持續改善之目標。

第二十三條 政策生效與修訂

本政策訂定於民國 115 年 3 月 31 日，經董事長核定後施行，修改時亦同。