

人權政策

群聯電子謹守公司所在地相關勞動法規，支持以下國際公認之人權標準，並採取與負責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance）一致的行動，制定有關人權保障及勞動政策，公平對待及尊重所有利害關係人，內容闡述如下：

- 國際勞工組織三方原則宣言（International Labor Office Tripartite Declaration of Principles）
- OECD 多國企業指導綱領（The OECD Guidelines for Multinational Enterprises）
- 聯合國世界人權宣言（UN Universal Declaration of Human Rights）
- 聯合國工商業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）
- 聯合國全球盟約（The United Nations Global Compact）
- 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）
- 經濟合作與發展組織－跨國企業準則（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）
- 經濟合作與發展組織－責任商業行為盡職調查指南（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）
- 負責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct）
- 消除對婦女歧視公約（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW）
- 婦女賦權原則（Women's Empowerment Principles, WEPs）
- 兒童權利公約（Convention on the Rights of the Child, CRC）
- 兒童權利和商業原則（UN Children's Rights and Business Principles, CRBP）
- 保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約（The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICMW）

適用範疇：包含群聯電子全體員工、供應商，以及承攬商，並期許商業合作夥伴、客戶及其他與群聯電子有營運發展關係之個體亦能同步遵守。

1. 多元包容性與平等機會：

- 1-1. 尊重多元共融之價值，嚴守平等對待，對於任何形式之歧視均採取零容忍政策，不因國籍、人種、膚色、年齡、階級、語言、性別、思想、出生地、外觀、婚姻、星座、血型、性取向、性別認同及表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、工會會員身份、被給予保障的退伍軍人身份、受保護的遺傳信息等，在包括但不限於在招募、任用、培訓、獎懲、考核、升遷、離退及其他就業條件相關措施中有任何形式之歧視行為。
- 1-2. 承諾提供員工免受騷擾的職場環境，對於任何形式的職場上騷擾行為均為零容忍，並禁止於工作場所出現跟蹤騷擾行為。
- 1-3. 確保僱用政策完全符合相關法律，達到無差別待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考

評與升遷機會之公平及公允，其中包含同工同酬與同值同酬之平等保障，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。

1-4.定期追蹤多元包容性及平等機會落實情形。

1-5.不僱用兒童工、且任何可能造成僱用兒童工的行為皆不被允許，並按照相關法律要求和道德規範作業，落實檢核新進人員年齡之措施。兒童工是指任何未滿 15 歲或未滿完成義務教育年齡或依各國家政府規定就業最低年齡的人，並以較大者為標準。未滿 18 歲未成年工則不得從事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。如果發現僱用兒童工，公司將提供協助與補救措施。

2. 強迫勞動：

聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，不強迫勞動、及無非法販賣人口並反對奴役制度。

員工如已依照法令合理通知公司，則擁有自由離職或終止僱傭關係的權利，不因此受無端責罰。禁止對員工進出工作場所及其行動自由，進行不合理的限制。除法律另有規定外，公司及供應商或中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕勞工取用其個人身份證或出入境證件。

3. 最低工資保障：

給付員工之工資應符合所有相關的薪酬法令，包括有關最低工資、超時加班和法定福利的保障，並且定時檢視工資規範符合所在地之生活工資水準，嚴格禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。

員工之工作時數不應超過所在國家之當地法令規定的最大限度。每週 7 天應當允許員工至少休息 1 天

4. 健康安全職場：

依公司所在地國家之職業安全衛生法令，及責任商業聯盟行為準則之標準，提供員工安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施。為避免工作型態帶來的潛在健康安全風險，定期檢視員工健康安全風險，依辨識結果進行改善計畫，並建置及長期維護員工之安全健康管理系統，以確保安全健康管理工作得妥善執行，消弭工作環境中可能影響員工安全健康之危害因子，以降低職業災害之風險。

5. 結社自由：

尊重員工擁有結社自由，及組織(或不加入)工會團體、集體談判和參加和平集會的合法權利，保障其能在沒有恐懼、報復、威脅或騷擾的情況下，與雇主或管理階層就工作條件進行溝通。另外設立多元社團，並積極宣導員工加入社團活動，增進員工交流。

6. 勞資協商：

建立全球員工均適用之內、外部多元暢通溝通管道，並定期召開勞資會議，研議員工權益及福祉事項，確保雙方權益。

7. 舉報及補救：

7-1.設置正式的舉報管道供員工、供應商，以及其他外部利害關係人舉報非法、違反人權、行為準則或誠信經營守則之行為。依內、外部溝通和申訴檢舉管理辦法作業，承諾盡速調查違反狀況，且為了減少負面人權衝擊而採取行動。不允許報復任何善意舉報違反法律、行為準則、或其他公司政策的人。

7-2.制定緩解及補救措施，降低人權風險衝擊。

8. 隱私保護：

8-1.為充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，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。

8-2.尊重智慧財產權禁止使用仿冒品及盜版軟體。

9. 教育訓練：

全體員工每人每年均需完成人權教育訓練(包括勞動法令、不法侵害、職業安全等課程)，宣導人權政策、職場平等與禁止任何不法侵害行為。各級主管需完成防止職場不法侵害之訓練，以營造包容和諧的工作環境。

11. 商業道德：

群聯電子恪遵誠信與公正原則，遵守所在國家之反貪腐法令，並訂定廉潔經營、無不正當收益、公開訊息、知識產權、僅守公平交易/廣告和競爭標準、身分保密及杜絕報復、負責任地採購礦物、隱私等行為準則，排除對人權保障工作可能造成之不利影響。

為保護環境生態，保障公眾的安全與健康，環境保護工作除了嚴格遵循所在地國家之當地法令、遵守責任商業聯盟行為準則之標準外，亦將致力於節能減碳、綠色採購等永續發展行為，為保護地球盡一份心力。

群聯電子股份有限公司

董事長 顏暉駿

