

人權政策：

公司針對「包容職場」中的「人權」，在「誠信」的核心價值下，視同仁為最重要資產，提供有意義的工作內容、安全與健康的工作環境、健全的薪酬與福利；同時，鼓勵同仁平衡工作與生活，包括經營家庭、人際、發展個人興趣等。未來將持續依循《聯合國工商企業與人權指導原則》與《負責任商業聯盟行為準則》，進一步實踐公司「人權政策」。

人權風險減緩措施：公司承諾營運促進同時亦確保員工與供應鏈工作環境安全、人員受到尊重並遵守道德。為具體履踐此承諾，公司逐步規劃取得全球最大的電子行業聯盟「責任商業聯盟」會員資格；在此之前，我們嚴謹遵守、落實該準則-「責任商業聯盟行為準則」(RBA Code of Conduct)，並通過國際一級客戶以此標準對我們進行年度供應商查核；於國際一級客戶稽核前我們已自主落實利用「責任商業聯盟」所設計的標準化風險評估範本(簡稱 SAQ)，自行鑑別該規範中最高標準的社會、環境與道德風險。

人權關注事項與實際作為：

	提供安全與健康的工作環境	杜絕不法歧視以確保工作機會等	禁用童工	禁止強迫勞動	協助員工維持身心健康及工作生活平衡
目標與作為	落實職業病預防，促進員工身心健康	1. 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及公司人權政策，落實內部相關法規。 2. 推動並落實內控程序，於「RBA 手冊」、「勞工人權政策」、「人力資源管理辦法」中揭示不歧視的原則，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙於以歧視。 3. 依照內控規範及檢核機制，對各單位用人主管提供「選才基礎」訓練課程，內容亦涵蓋對求職者的不歧視，亦特別提醒與求職者面談時不應涉於與工作無關之個	依據公司「RBA 手冊」、「勞工人權政策」、「人力資源管理辦法」、「童工、青少年工、學生工任用管理辦法」，針對應聘及確認聘用員工進行雙重把關以確保無疏漏。	1. 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及公司人權政策，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。 2. 於工作規則內明訂，若有加班之需求需取得員工同意，並於事後提供加班費或補休。	提供多元化活動，並邀請同仁家庭參與及親子互動，豐富「工作生活平衡」理念。

		資。			
風險評估	1.紀錄是否有因化學品暴露造成之職業病。	自招募流程起始，公司即遵照內控程序，杜絕不法歧視，招募履歷資料填寫不會要求求職者填寫與工作無關之個人資訊。	應聘者須提供相關身分證明文件(如身分證、駕照、健保卡、學歷證明等)予本公司確認未涉及違反童工規範議題。	除了內部系統管控工時外，亦透過公司申訴管道、勞資會議等通暢管道提供雙向溝通管道。	檢視參與率
減緩措施	<p>1.由公司內部職業安全衛生相關部門、以及各部門主管共同投入健康促進管理等相關，並針對化學性、生物性、社會心理等職業病五大危害因子進行管制。</p> <p>2.依循法規落實廠醫、護理人員專業健康促進、健康照護、與員工協助等全方位管理方案。</p>	公司自招募流程開始，便依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視相關問題。	公司自招募開始，便依法進行聘僱流程，杜絕童工聘用相關問題。	提供各單位出勤管理報表，逐月檢視工時及管控。	與福委會委員及廠區各部門代表合作協助宣傳，鼓勵參與。
如何補救	<p>1.立即移離園工作崗位。</p> <p>2.充分給予醫療協助。</p> <p>3.依法給予假勤與金資補助。</p> <p>4.預防再發</p>	無此疑慮	無此疑慮	若查有強迫勞動之事實，則與主管進行必要之改善措施並返還員工應有之權利。	活動結束後發放滿意度調查，做為日後改善依據。
申訴管道	公司備有通暢的申訴管道(員工意見箱、申訴 mail)及定期溝通可讓員工隨時反映問題。	<p>公司提供通暢申訴管道，其管道公告於官網以及「道德行為準則」</p> <p>(http://www.chiachang.com/ChiaGroup/upload/05-c7.pdf)</p> <p>並提供外部人員進行舉報或申訴。</p> <p>(http://www.chiagr</p>	<p>公司提供通暢申訴管道，其管道公告於官網以及「道德行為準則」</p> <p>(http://www.chiachang.com/ChiaGroup/upload/05-c7.pdf)</p> <p>並提供外部人員進行舉報或申訴。</p> <p>(http://www.chiagr</p>	公司備有通暢的申訴管道(員工意見箱、申訴 mail)及定期溝通可讓員工隨時反映問題。	公司備有通暢的申訴管道(員工意見箱、申訴 mail)及定期溝通可讓員工隨時反映問題。

		oup.com/ChiaGrou p/profile_5d.aspx	oup.com/ChiaGrou p/profile_5d.aspx		
--	--	---------------------------------------	---------------------------------------	--	--

人權保障訓練實際作為：

1. 公司內部溝通架構：於新進人員職前訓練中提供相關法規遵循宣導內容包含禁止強迫勞動、禁用童工、反歧視、反騷擾、工時規範及管理、人道待遇等、性騷擾防治等。
2. 實施職場霸凌宣導：透過訓練協助員工了解職場霸凌，知道如何避免霸凌行為，共同營造一個樂於溝通、開放管理的友善工作環境。
3. 完整的職業安全系列訓練：針對不同類別員工在工廠場域會遇到的情況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、緊急應變訓練、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練、廠區安全訓練。

此外，民國 110 年亦針對同仁實施相關人權教育訓練，總時數為 492 小時，共計 148 位同仁完成訓練(佔總人數 60%，較前年度提升 39.8%)。未來我們將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

對象	受影響對象	人權議題	評估/溝通管道	減緩措施
員工	身心障礙	工作環境安全	員工意見箱/申訴信箱	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育訓練：於新進人員訓練課程即進行宣導，提高員工人權意識。 2. 員工意見箱/申訴信箱。 3. 聘請專業職業安全門診醫師及護理人員定期協助。
員工	孕、哺乳員工	健康照護(懷孕、哺乳)	孕期照護諮詢、哺乳衛教	母性保護計畫執行
員工	所有員工	健康	健康檢查結果異常	<ol style="list-style-type: none"> 1. 健檢結果提醒與宣導。 2. 健康促進活動辦理。
員工	所有員工	健康(職業病)	職業病或職業災害發生	執行過勞與人因性肌肉骨骼傷害預防計畫。
供應商/承攬商	外包員工	隱私權(供應鏈管理)	供應商會議、廠商自評、訪廠稽核	供應商、承攬商發包審核管理相關辦法。
客戶	商業往來客戶	隱私權	客戶會議	保密承諾書
社區	當地居民	水資源保護 居民投訴事件	里民拜訪 投訴專線	