

天弘化學股份有限公司

人權政策

天弘謹守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)、聯合國原住民族權利宣言(UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)等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，闡述如下：

1. 多元包容性與平等機會；確保避免對員工和工作環境中一切形式的歧視、恐嚇、騷擾或無端不利。不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表現、種族或民族(包含原住民或少數民族)、殘疾、懷孕、信仰、階級、語言、思想、籍貫、出生地、容貌、五官、星座、血型、以往工會會員身分、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視、虐待或騷擾員工。亦不得讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢查(包括驗孕或處女檢驗)或身體檢查。
 - 1.1 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。如有違反人權事宜，即時進行調查程序並執行補救與改善措施。
 - 1.2 尊重少數群體、弱勢群體和當地社區維持基本合宜生活條件的權利、尊重多元、多樣化差異，致力創造使多元人才得以發揮最大潛能的環境。
 - 1.3 定期追蹤多元包容性及平等機會落實情形。
 - 1.4 不僱用未滿十六歲之童工、任何可能造成僱用童工的行為皆不被允許。符合所有法律法規的合法職場學習計劃則不在此列。未滿 18 歲的勞工（青年勞工）不得從事可能會危及他們健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。
2. 合理工時
為確保員工不落於工時過長之風險中，遵守勞動法規明訂工作時間與延長工時之規範，於考勤系統中主動設置提醒功能，並定時進行檢視與控管，關心及管理員工出勤狀況，並不定期對主管與員工進行宣導。
3. 工資與福利
支付給勞工的工資應當符合所有相關的薪酬法律，包括有關最低工資、加班和法定福利的法律。根據當地法律的規例，勞工的加班工資應高於常規時薪水平。禁止以扣工資或體罰方式作為紀律處分的手段。在每個支薪週期，應及時為勞工提供簡明的工資單據，內含充足的資料證實支付給勞工的薪酬準確無誤。
4. 不強迫勞動
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。不使用強逼、擔保（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或

販賣的人口，並為所有勞工提供用他們母語書寫的僱傭協議，並且在協議中描述僱傭條款及條件。所有工作均是自願的，勞工擁有隨時自由離職的權利，且如果勞工按照勞工協議給予合理的通知，則有權終止僱傭關係而不受懲罰。僱主、中介人及二級中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收僱員的身份證或出入境證件。

5. 健康安全職場

為避免工作型態帶來的潛在健康安全風險，遵守國內及國際有關勞工安全、衛生的相關法令，定期檢視員工健康安全風險，並依辨識結果進行改善計畫。

6. 結社自由

尊重所有員工在遵守法律之情況下組織和參與他們所選擇的工會、社團、集體談判和參加和平集會的權利，同時也尊重員工迴避這類活動的權利。承諾保持中立，但排除了任何形式基於工會活動的歧視或報復措施。員工和/或他們的代表應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。

7. 勞資協商

建立暢通溝通管道，並定期召開勞資會議確保雙方權益。

8. 隱私、個人資料及智慧財產保護

8.1 為充分、合理地保障客戶及所有利害關係人之個人資料和隱私，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。在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全相關法律及監管要求。

8.2 邀請所有商業合作夥伴包含供應商、客戶等，一同提升對人權議題的關注，並重視相關風險的管理。

8.3 尊重智慧財產權禁止使用仿冒品及盜版軟體。

9. 商業道德

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。