

# Primax 人權管理

致伸深信人權保護是企業永續經營的重要根基，為使每位員工受到公平的對待與尊重，我們遵循國際公認的人權公約，制定人權承諾及執行方針，並透過人權評估及管理，確保致伸集團公司的營運活動無任何侵害或違反人權之行為，以保障員工和價值鏈夥伴權益。

## 遵循原則

- 聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)
- 聯合國企業和人權指導原則(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- 國際勞工組織公約(ILO Convention)
- 負責任商業聯盟(Responsible Business Alliance，簡稱 RBA)行為準則
- 社會責任國際標準(Social Accountability 8000 International standard)
- 現代奴隸法治(Modern slavery Statement)

## 適用範圍

Primax 人權政策適用於集團所有企業，含全體員工和整體營運活動，並同等標準要求供應商、外包商、承攬商、客戶等價值鏈夥伴共同遵循。

## 承諾與方針

我們承諾透過【人才培育】和打造【健康安全職場】兩大主軸建立多元、平等、共融及歸屬感的組織文化。人才培育方面，透過人才宣言、領導傳承以及人才發展機制達到多元發展、共融成長的目標；在健康安全職場部分，則透過不斷優化員工體驗、推廣健康意識及活動，提供友善家庭的機制，讓員工感受平等及有歸屬感的工作職場。Primax 承諾遵守公司全球經營所在地的人權保護法律規範，恪盡職守避免與第三方或造成第三方侵害人權，並依循以下方針營造平權、尊重、關懷、安心安全的企業文化，同時監督價值鏈夥伴共同維護人權。

- 落實就業自由暨平等對待
- 禁止強迫勞動
- 禁止雇用童工
- 建立多元包容、不歧視、禁騷擾、人道對待的工作環境
- 提供符合法規的薪資福利
- 確保工作和食宿場所的安全衛生
- 透過人權制度建立及內部活動以加強少數民族人權保護
- 積極保護員工健康
- 保障同仁自由結社、員工籌組及加入各類社團組織的權利
- 維護正向勞資關係，提供多元的溝通平台營造開放溝通文化

## 人權衝擊與風險評估

### 涵蓋範疇

致伸集團(包括所有正職、派遣、駐點工作者)、關鍵供應商、新進供應商。

### 評估風險項目

強迫勞動、童工、自由結社及團體協商、平等、不歧視。

### 風險調查方式

總經理辦公室轄下社會責任管理團隊，聯合人力資源處、中央廠務處組成調查小組，每年定期審核及判斷是否有違反的事件及風險，針對風險再進行評分，並劃分等級。

### 風險追蹤與改善措施

中度以上風險需另外列表通知各相關部分，要求其需提出減緩或補救措施，並且每季確認風險程度是否降低。



## 關鍵人權議題管理作為

議題	管理作為
<b>就業自由暨平等對待</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 禁止聘用童工</li> <li>• 禁止就業歧視</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 嚴格遵守國家法律、行業標準、客戶要求等禁用童工的規範</li> <li>• 使用身分識別設備確實查核真偽</li> <li>• 從招募面談到用人管理訓練主管建立不歧視的素養</li> <li>• 禁止任何形式的歧視</li> <li>• 協助身障同仁配工，建立無障礙工作環境</li> </ul>
<b>禁止強迫勞動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 異常工作負荷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不使用任何形式的強迫、抵押、契約束縛或非自願的監獄勞工</li> <li>• 禁止以剝削為目的奴役或販賣勞工</li> <li>• 招募時進行溝通，確認自願勞工之意願</li> <li>• 建立工時異常提醒系統</li> <li>• 實施彈性工作制度</li> <li>• 宣導合理工時文化</li> <li>• 限制每月延長工時時數</li> </ul>
<b>多元包容</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 職場暴力預防</li> <li>• 性騷擾保護</li> <li>• 性別/族群平等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每年針對各單位進行職務不法侵害預防的教育訓練</li> <li>• 依照政府相關規定，規劃對女性、身心障礙等友善職場環境</li> <li>• 公告「禁止性騷擾」海報，擬定「工作場所性騷擾處理程序」，設置專門申訴管道，保密舉報員工身份，防止報復</li> <li>• 舉辦EAP講座及各項活動，宣導性別平等意識</li> </ul>
<b>正向勞資關係</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 自由結社</li> <li>• 勞資爭議</li> <li>• 溝通機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期召開勞資會議、福委會議討論勞資議題、福利措施等</li> <li>• 暢通的員工溝通及申訴管道，定期收集員工意見並妥善回應</li> <li>• 提供多元活動，促進員工工作生活平衡</li> <li>• 建立社團管理辦法，鼓勵同仁加入社團</li> </ul>
<b>健康保護</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 母性照護</li> <li>• 未成年工保護</li> <li>• 高風險族群</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 母性照護設施：設置哺乳室</li> <li>• 多元家庭友善措施：生育補助、托育補助及企托特約機構</li> <li>• 遵守法規進行定期體檢及健康問卷調查</li> <li>• 健康管理追蹤，提供員工健檢資訊、強化健康管理知識</li> <li>• 針對健康高風險族群提供監測、預防、補助等健康管理作為</li> <li>• 針對不同族群設計健促活動、衛教知識及關懷指導</li> <li>• 工作時間和體驗頻率和項目</li> </ul>