

永豐金融控股股份有限公司

非因應外規訂定

人權政策

因應外規訂定

制定單位：人力資源處

核定層級：董事會

第一章 總則

第一條 依據

為履行企業保障人權之責任，依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」第十八條及永豐金融控股股份有限公司「永續發展守則」第六條，訂定本政策，作為本公司保障員工、合作夥伴、供應商、客戶及新商業活動（併購、合資）企業人權之依據。本政策所規範之事項，如因外部有關法令新增或修正者，應依外部新增或修正後之規定辦理。

第二章 規範本公司之事項

第二條 政策宗旨

本公司遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」與「國際勞工組織公約」等各項國際人權公約揭禁之原則，並恪遵公司所在地之勞動相關法規。

第三條 範圍

本政策適用於本公司及本公司直接或間接持股超過百分之五十或有實質控制力之公司，且適用於企業集團之合併、分割、收購、受讓或轉讓股份之公司。

本公司應遴選符合本政策精神與基本原則之商家作為商業合作之夥伴及供應商。

本公司應在客戶審查，確認客戶符合本政策精神與基本原則，並在後續客戶管理上，定期檢視客戶相關作為。

第三章 承諾與執行

第四條 尊重職場人權

禁止且不允許任何形式之強迫勞動、雇用未滿十六歲之童工、人口販運等違反人權之行為，且不因個人性別、種族、社經階級、年齡、婚姻、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、家庭狀況、性傾向、身心障礙或以往工會會員身分等為由，有不當待遇或歧視，致力營造多元、平等且免遭歧視與騷擾的職場環境。

第五條 安全健康工作場域

保障員工安全及身體健康，提供安全工作場域，工時合理合法，定期檢視員工健康安全風險，並依據辨識結果進行改善計劃。在遴選供應商與進行客戶審查與管理時，應確認其適當保障員工勞動條件、未有強迫勞動、雇用童工、人口販運與違法工作權之情事。

第 六 條 維護待遇公平

建立公平合理的薪酬政策，落實雇用、薪酬福利、訓練發展、績效考核與升遷機會等管理機制的公平性與公允性，並提供適當的申訴機制，減緩與回應危害員工權益之情事。

第 七 條 尊重結社自由及集體協商

尊重員工籌組及加入各類社團組織、參與集體協商之權利，並提供多元化的溝通機制及平台，確保和諧雙贏的勞資關係。

第 八 條 關懷弱勢族群權利

妥善維護及保障身心障礙者、移工、原住民、兒童及青少年、婦女或高齡者等弱勢或邊緣化團體之人權，避免發生損害之可能。

第 九 條 隱私權

妥善管理員工個人資訊與供應商商業資訊，避免發生資料被盜取、外洩、濫用或相關資訊無法依當事人之意見刪除或調整之情事。

第 十 條 人格尊嚴

確保員工所在工作場域避免發生損害人權，如職場霸凌、騷擾之情事。在遴選供應商時，確認其有相關措施避免發生相關事件。

第 十 一 條 生命權及人身安全

在進行客戶及供應商審查與管理時，應確認其保障員工於工作場域避免發生危害人員生命安全之情事。

第 十 二 條 定期檢視及評估人權相關制度及作為

本公司公開展現遵循人權政策、恪遵公司所在地之勞動法令，建立人權盡職調查方法與程序，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，將定期實施潛在風險議題及族群鑑別、評估風險衝擊、研擬推動人權風險減緩與補救措施，以監督並管理人權相關議題與衝擊。此外，並提供安全暢通的申訴管道與相應的矯正措施，確保員工權益免受侵害。

第四章 附則

第十三條 檢視

應注意國內外企業之人權政策發展及經營環境之變遷，據以檢討並改進本政策。

第十四條 訂定及修正

本政策經董事會決議通過後實施，修改時亦同。

中華民國一〇七年十二月二十一日第六屆董事會一〇七年第十二次會議通過

中華民國一一〇年六月二十五日第七屆董事會一一〇年第六次會議修正通過

中華民國一一一年十二月二十三日第七屆董事會一一一年第十三次會議修正通過

中華民國一一三年五月二十四日第八屆董事會一一三年第六次會議修正通過