

聯茂電子支持《聯合國世界人權宣言》且依循國際人權準則的理解，包含《國際人權法典》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》以及《聯合國全球盟約十項原則》等，並採取與負責任商業聯盟行為準則（RBA）一致的行動，有尊嚴地對待並尊重所有人員。公司按照以下執行方針，落實《聯茂電子人權政策》，並訂定《供應商承諾書》，要求供應鏈夥伴遵循同一標準。

## 執行方針

### 一、多元包容性與平等機會

- (一)本公司於人員招募上，除秉持公平客觀之精神，評估求職者之綜合表現外，並以聘用廠區所在地之求職者為優先考量。
- (二)本公司於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於員工及求職者不以人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、服役情況、受保護的遺傳資訊或婚姻狀況等在招聘及實際工作中或其他的歧視等因素為由而有不公平的對待。
- (三)公司致力營造公平任用、不歧視、不霸凌、不騷擾、多元及平等之工作環境。

### 二、人道待遇

- (一)本公司尊重、支持並確保不發生強迫勞動行為，如人口販運、濫用弱勢(如畢業生、實習生、童工等...)處境、扣發薪資、抵債勞務、欺騙等國際勞工組織訂定之《強迫勞動指標》。
- (二)本公司無聘用童工，且基於保護青年勞工發展之責任，對於未滿 18 歲的勞工，不會安排會危及健康或安全的工作，工時及工作內容等勞動條件亦皆符合法令規範。
- (三)本公司對於員工之勞務提供安排皆符合法令規範，並承諾不以苛刻的和非人道的方式對待員工，包括任何形式的性別暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體脅迫、霸凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。有關的紀律政策及程序必須有清晰的定義，並向員工清楚地傳達。

### 三、合理工時

本公司對於員工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間上限、例休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。

### 四、薪資福利

支付給員工的工資均符合工資相關的法律，包含基本工資、加班費之倍數發給等項目。公司嚴格禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。

### 五、勞資協商

本公司成立勞資會議組織定期召開會議，如遇有公司營運活動或內部管理變革對於勞動人權有重大影響時，亦透過勞資會議進行良性之雙向溝通。

### 六、隱私保護


本公司為充份保障員工與客戶之人權隱私，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。

### 七、定期宣導

本公司每年定期向員工宣導公司之 RBA 政策，提升對人權議題之關注及相關風險之辨識與管理。

### 八、違規處理

本公司經申訴機制或舉發後確認屬實之人權違規事件，應視情節輕重依據本公司《員工獎懲辦法》進行懲處。

  
執行長 蔡馨暉