

人權策略政策聲明

我們的承諾

作為全球營運的集團，我們深知保護人權對實現包容和公平全球經濟的願景的重要性。在集團內，我們意識到自己的責任和企業盡職調查義務，並致力於在企業活動的各個層級以及整個供應鏈中尊重人權。作為全球營運子公司和生產站的集團，我們認為尊重人權是我們業務活動的基本先決條件之一。這符合我們為「永續」社會做出貢獻的企業目標。

我們根據以下國際公認的指導原則進行業務活動：

- 聯合國《世界人權宣言》，
- 《聯合國全球契約》十項原則，精巧
- 國際勞工組織 (ILO) 有關四項基本工作原則和權利的宣言，
- OECD 跨國企業 指導方針
- 《歐洲人權與基本自由保護公約》。

我們也致力於聯合國制定的「永續發展目標」(SDG)，使世界更具公平性、永續。我們從中得出了與我們相關的目標，並在永續發展策略的框架內追求這些目標。這些永續發展目標與我們的永續發展之路有所關聯，並融入我們的營運活動中。

我們行動的指導原則和規則，以及我們與業務合作夥伴和利益相關者打交道時所設定的標準，總結於我們長期建立的《行為準則》、《供應商行為準則》以及其他全球政策中。我們的行為準則包含負責任和道德行為的所有基本原則和規則，並要求全球所有員工以合理合法的方式對待同事、業務夥伴和社區。我們的關鍵方法是將人權相關的盡職調查義務整合到我們的業務實踐中。

無論我們在何處營運，我們都遵守適用的當地法律和法規。當國家法律的解釋比我們的標準更嚴格時，我們確保遵守國家法律。當地法律比我們的標準不嚴格時，我們將遵守政策中規定的承諾。

我們以高道德和誠信標準開展業務，因此，我們期望我們的業務合作夥伴也承諾尊重人權，建立適當的盡職調查（製程），並將此期望傳達給自己的「供應商」。

範疇

本政策聲明適用於集團在我們營運的所有國家 / 地區的所有員工，並涉及我們對公司內外人員的行為。我們期望我們的業務合作夥伴也承諾尊重人權，建立適當的謹慎稽核流程以保護人權，並將此期望轉發給他們自己的業務合作夥伴。

相關的人權主題

我們瞭解，如果不謹慎管理，我們複雜的全球供應鏈可能會對人權產生不利影響。我們透過內部管道和外部資訊來源，持續評估供應鏈中的潛在人權風險。根據我們的風險分析，我們專注於以下人權主題的盡職調查流程，這些主題我們認為是特別敏感的領域：

- **童工**

我們拒絕任何形式的童工。我們不雇用未滿法定年齡的兒童在任何國家或當地司法管轄區就業。

- **強迫勞動**

我們不容忍強迫勞動、義務勞動或非自願勞動、人口貿易和現代奴役，並強烈禁止在我們的全球營運和設施以及業務合作夥伴的營運和設施中使用強迫勞動。

- **多元化與包容性**

我們認可並尊重所有國家和社會的文化、社會、政治和法律多樣性，並促進工作場所的多樣性。我們致力於平等機會，拒絕任何形式的基於性別、原產地、國籍、社會出身的歧視或騷擾，宗教、年齡、殘疾、性取向，以及身分。

- **狀態 / 狀態**

我們遵守高標準的員工健康、安全，並促進他們的福祉。透過多種措施的結合，我們採取預防方法，以保護員工的健康、保護第三方，並防止事故、受傷和工作相關疾病。我們提供並改善安全的工作環境，並高度重視遵守我們的全球環境、健康、安全、法規和國際行業標準。

我們支援遵守所有適用的國家工作時間法規，包括加班、工作休息、帶薪假期和育兒假。

我們根據符合當地產業和勞工市場的合同，至少規定法律保證的最低工資，並根據適用的集體協議條款（如有）支付薪酬。

培訓、準備好透過持續發展來適應市場力量的變化，是所有員工保障工作和持續專業成功的最佳先決條件。因此，我們支持所有員工的持續培訓，無論他們的年齡、服務、應用、職業等級或所在地為何。

- **結社自由與集體談判自由**

我們承認在國家法規和現有協議的「範疇」內，擁有結社自由和集體協商的基本權利。

- **資料保護**

我們尊重所有個人的隱私，以及我們持有的任何個人資料的機密性。我們的全球資料保護政策為傳輸屬於我們員工和業務夥伴的個人資料提供適當的保障。

- **環境**

正如我們所理解的，供應鏈可能對我們認為最值得保護的兩個領域構成威脅：一方面是人權和勞工權利，另一方面是保護我們的環境及其生物多樣性。因此，我們特別關注這兩個方面。在整個價值鏈中謹慎使用自然資源並遵守環境標準是至關重要的。我們將對環境負責任的行動視為道德和企業責任 - 遠超出供應鏈：在我們自己的「製造」、「銷售」和「行政」製程，或在客戶場所的「產品」使用階段的後續階段。

我們的方法

我們集團的人權方法已經很好地融入其現有的業務實踐中，並且其保護是一個持續的製程。我們對尊重人權的承諾反映在我們的全球政策和內部程序中。人權盡職調查的實施，會根據不斷變化的框架條件和我們的業務活動，進行 恒定 審查和 進一步 發展。我們透過持續的人權盡職調查製程，識別、評估和監控業務活動中對人權的遵守情況，其中包括跨職能組織和供應商組合的定期 風險評估。我們定義並依賴不同的措施來保護人權，並在適當的情況下預防和糾正侵犯人權的行為。我們的全球 CSR 委員會在所有「永續發展」主題「製程」支座。它定義了「永續」策略，確定了實施目標和措施的路線圖，並討論了與永續行動相關的所有主要問題。我們主要生產站處的環境主題持續改進，以 ISO 14001 環境管理標準證明為支座。為全面滿足我們產品的法律和技术要求，我們引入了全球產品合規管理 (PCM)。這包括遵守並確保我們在各自銷售市場產品的基本健康與安全要求。根據我們的道德標準，我們也設立了「製程」，以確保我們的「產品」不含任何衝突礦物。

作為一個擁有高道德和誠信標準的集團，我們對業務合作夥伴也有相同的期望。我們從許多供應商採購原材料和預製品，並以供應商行為準則作為傳達期望的基礎。透過簽署本文件，我們的直接供應商（選擇時的現有「供應商」或「潛在」供應商）必須確認其遵守有關環境保護、尊重人權、遵守其他永續發展要求的法律義務，並適當處理其業務夥伴的人權相關風險。如果我們懷疑向我們提供的產品或服務直接與侵犯人權有關，我們會向我們的供應商提出這些問題，並在適當的情況下提供支援，與他們合作以減輕這些影響。

利益相關者對話

我們與利益相關者保持定期透明的對話。我們的相關利益相關者包括我們透過業務活動直接或間接關聯的群組和機構，因此對我們的社會責任和「永續」行動有興趣。其中包括我們的客戶和員工、供應商、業務夥伴、科學機構、調研、協會代表、公共機構和非政府組織、股東。我們以合作和相互信任的精神與上述所有利益相關者進行對話，以便向他們告知我們公司的當前發展。對我們來說，瞭解和討論利益相關者對我們公司的各種觀點和期望，包括人權主題，也很重要。

投訴機制

我們鼓勵員工透過既定的可訪問管道（包括當地管理層、人力資源部門或我們的合規部門）處理有關疑似侵犯人權的投訴和資訊。此外，我們為所有利害關係人提供一個網際網路檢舉系

統，以報告和表達他們關於我們活動或我們 供應商 的活動以及疑似侵犯人權的疑慮。這些渠道在公司內部和外部均可使用，全球。舉報系統已通過資料保護指導方針認證，可以完全匿名使用。所有傳入的訊息都會受到保密處理，並由公司內的負責部門進行適當處理。

補救措施

我們努力避免在自身活動和供應鏈中造成或促成對人權的不利影響，並在發生此類影響時以適當的方式及時處理。我們的目標是預防或減輕與我們的營運、產品、服務、業務關係直接相關的任何不利人權影響。如果懷疑我們的業務活動造成或有助於侵犯人權，我們將調查、解決並回應提出的疑慮，並針對任何違反行為採取適當的「修正措施」。如果我們的上游供應鏈受到影響，我們要求我們的「供應商」合作調查事實，並根據違規的嚴重程度，在合理的時間範圍內糾正或緩解違規的影響。如果我們擔心供應給我們的「產品」或「服務」可能直接與侵犯人權有關，但無法透過供應商的積極參與來解決，我們將準備好離開「供應商」。

此外，我們尋求在營運和影響範圍內支持人權的途徑。

報告與監控

我們根據本政策聲明，在公司網站的相應頁面上提供與人權盡職調查義務相關的資訊，作為年度報告的一部分。

我們將繼續定期審查我們保護人權的措施的有效性，以及與場合相關的情況。在集團內，我們將透過定期調查積極參與我們的員工。在我們的供應鏈中，我們透過「供應商評估」檢查措施的有效性，必要時還會進行額外的「供應商審核」。

治理

我們透過明確的結構和責任，確保內部遵守人權策略。集團執行董事會負責在戰略層面上遵守人權策略。負責的相關全球職能部門受委託透過標準化流程實施各自必要的步驟，以便將我們的員工和「供應商」納入「人權合規」製程。任命的人權官員監督並監督所有實施人權策略的營運流程和措施，並至少每年通知管理層有關其工作的情況。

培訓

我們應確保本政策在整個集團內得到傳達，提高員工和業務合作夥伴的意識和知識，並為員工提供有關人權主題的培訓。

採用

本《人權策略政策聲明》於 2024 年 3 月 1 日由集團董事會採用