

建大工業(股)公司

預防/減緩及補救措施

人權議題	預防減緩措施	追蹤補救機制
	內部宣導與教育訓練	
1.強迫勞動	<p>內部宣導與教育訓練 [企業]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.在勞動契約及KDS中，納入公司對禁止強迫勞動之承諾。 2.針對新進與在職員工，安排定期強迫勞動議題的宣導與訓練，強化相關認知與意識。 3.持續對全公司告知並宣導申訴管道，讓員工能及時反應強迫勞動之情形。 	<p>定期追蹤</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.定期檢視人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實。 2.定期進行內部稽核，確保所有業務都符合相關的法律和標準，特別是關於勞動權益的法規。 <p>申訴管道</p> <p>建立安全匿名的舉報機制，使員工能夠安心舉報任何涉及強迫勞動的情況。</p> <p>補救與處罰措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.若有相關情事，將落實內部調查與獎懲實施，並確保返還員工應得權利。 2.針對加害人，依程度給予各種處分的可能，包括警告、解雇、法律追訴。
2.童工	<ol style="list-style-type: none"> 1.在勞動契約及KDS中，納入公司對禁止非法僱傭童工的承諾。 2.企業每位新進與在職同仁，需定期完成人權相關主題課程。 3.透過公司內部溝通管道進行常態性宣導，讓同仁具備相關認知。 	<p>定期追蹤</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.定期檢視人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實。 2.定期進行內部稽核，確保所有業務都符合相關的法律和標準，特別是關於勞動權益的法規。 <p>申訴管道</p> <p>建立員工投訴專線、員工意見信箱等。</p> <p>補救與處罰措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.若發現供應商有雇用童工之情事，須立即將該名童工撤離工作崗位送回家庭。 2.依責任歸屬、情節輕重按公司相關規定處份事件責任人，並檢視內部規章制度，確保日後不再發生相關事件。
3.工時	<ol style="list-style-type: none"> 1.公司公開發布員工工作守則，且方便取用。 2.定期向員工宣導公司的工時規範，使員工本身明確理解自身權益，並防止發生違規情形。 	<p>定期追蹤</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.定期檢視人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實。 2.定期進行內部稽核，確保所有業務都符合相關的法律和標準，特別是關於勞動權益的法規。 <p>申訴管道</p> <p>建立任何正式與非正式的溝通申訴管道，如：員工關係促進委員會、員工投訴專線、員工意見信箱等。</p> <p>補救與處罰措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.檢視內部規章制度，並進行改善，確保日後不再發生相關事件。 2.若發生未獲得應有的加班補償時，須確保權益受侵害者，得以獲得應有的補償。 3.若發生超過法定工時，須即時瞭解同仁工作負荷及超時原因，並視情況適當調整同仁負責業務或協助提升工作效率，或者可根據業務情況招聘使用臨時工。

建大工業(股)公司

預防/減緩及補救措施

人權議題	預防減緩措施	追蹤補救機制
	內部宣導與教育訓練	
4.薪酬與福利	公司公開發布員工工作守則，讓勞工得方便取用。	<p>定期追蹤</p> <p>1.定期進行內部稽核，確保所有業務都符合相關的法律和標準，特別是關於勞動權益的法規。</p> <p>申訴管道</p> <p>員工若發生薪酬福利問題，可直接透過電子郵箱、電話專線與人資部門聯繫。</p> <p>補救與處罰措施</p> <p>1.公司應於每月發薪作業結束後，彙整員工、銀行端反應之薪資問題，立即調查並即時補發。</p> <p>2.若有相關情事，將落實內部調查，並確保返還員工應得權利。</p> <p>3.檢視事件發生原因，並進行改善，確保日後不再發生相關事件。</p>
5.平等、反歧視、反騷擾	<p>1.定期安排研討會、專家講座、教育訓練，宣導平等、反霸凌與騷擾議題，提高員工對不同文化和背景的尊重和理解，並解答同仁自我保護及權益維護相關問題。</p> <p>2.設置醫護室或安排醫師定期駐點，提供心理諮商相關服務。</p> <p>3.定期透過內部網站、電子信箱、公佈欄或海報張貼等管道宣導禁止工作場所職場不法侵害，確保同仁了解公司規範。</p> <p>4.持續向主管與招募人員宣導，在面試時獲錄取後，向求職者要求提供資料時，不得要求非與職務相關之資料，以避免侵犯員工隱私，並構成就業歧視。</p>	<p>定期追蹤</p> <p>1.定期檢視、修訂各廠區之平等、反歧視、反騷擾措施，以及相關之申訴、懲戒及檢舉人保護辦法。</p> <p>2.定期評核性別薪資數字差異，並積極培訓女性擔任主管職位潛在能力。</p> <p>3.定期進行性別、年齡、學歷等背景分析，確保公司內部的多元化組成。</p> <p>申訴管道</p> <p>1.設置處理申訴專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道，且申訴管道於工作場所顯著之處公開揭示。</p> <p>2.考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受侵害情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。</p> <p>補救與處罰措施</p> <p>1.若發生歧視與騷擾事件，進行調查並召開職場不法侵害申訴處理會議，依規定懲處與通報。依責任歸屬、情節輕重按公司相關規定處份事件責任人或部門。其所衍生的罰則包括紀律處分、甚至終止雇傭關係等。</p> <p>2.立即啟動受害者協助方案，提供受害者保護、安置與協助措施，如認為當事人有輔導或醫療需要時，得依申請協助轉介至專業輔導或醫療機構。</p>

建大工業(股)公司

預防/減緩及補救措施

人權議題	預防減緩措施	追蹤補救機制
	內部宣導與教育訓練	
6. 集結自由與集體談判權	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於員工工作規則中載明意見溝通管道資訊，並公開於內部網站、工作場所之佈告欄。 2. 管理階層與人資部門定期進修員工關係管理的新知與最新的法規異動。 	<p>定期追蹤</p> <p>定期進行內部稽核，確保所有業務都符合相關的法律和標準，特別是關於勞動權益的法規。</p> <p>申訴管道</p> <p>員工集會結社自由遭受侵害時，確保員工能在沒有暴力、壓力、恐懼、恐嚇和威脅的環境下，依據公司相關申訴辦法進行申訴。</p> <p>補救與處罰措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 若發生違規事件，檢視事件發生原因，並進行改善，確保日後不再發生相關事件。 2. 須即時建立勞資溝通與對話機制。
7. 職業健康與安全	<ol style="list-style-type: none"> 1. 安排健康講座，邀請專家演講、解答同仁健康保健相關問題。 2. 於新進人員教育訓練時，宣導安全衛生相關注意事項。 3. 定期舉行消防演練，增進員工防災概念，並配合法令修訂，調整消防設備。 4. 落實母性關懷制度：提供友善專屬停車位及專屬如廁空間使用並設置哺乳室供員工使用。 	<p>定期追蹤</p> <p>定期進行內部稽核，確保所有業務都符合相關的法律和標準，特別是職業安全衛生相關法規。</p> <p>申訴管道</p> <p>於各廠區設置勞工安全委員會，有任何緊急、不符規定或虛驚等工安事件時，員工可以隨時報告、解決及追蹤相關案件之處理結果。</p> <p>補救與處罰措施</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 對各類作業環境的員工提供合適且符合法規要求的勞動防護用品，提供危險性作業操作人員作業所需的合格防護具，人員須確實佩戴，並有職業訓練合格證，方能進行作業。 2. 針對健康檢查結果，進行高風險人員相應工作調整與安排。 3. 若員工遭遇職業傷害或罹患職業病時，須立即提供員工即時醫療協助。 4. 若發生違規事件，檢視事件發生原因，並進行改善，確保日後不再發生相關事件。依責任歸屬、情節輕重按公司相關規定處份事件責任人或部門。