

本公司人權關注事項與做法

| 標的 | 目標與作為 | 風險評估 | 減緩措施 | 如何補救 | 申訴管道 |
|-----------------|---|---|--|--|---------------------------|
| 提供安全與健康的工作環境 | 依公司 HMP-131 社會責任行為準則管理辦法，承諾建立一個職業安全衛生管理系統，並定義安全與衛生管控的作業程序、監督執行及持續改善健康與安全的績效。 | 評估機台動線以及人員工作裝備是否能預防職業災害。 | 提供員工在工作場所所遇之相對應的安全衛生教育訓練、消防訓練、緊急應變訓練等課程。並於工作場域提供員工適當的個人防護裝備。遇突發狀況具緊急應變方案及回報程序將其影響降至最低。 | 提供充分的醫療資源和各項補助申請，並協助員工職場適性復工及配工讓其盡早返回工作崗位。 | 公司設有意見箱及暢通的申訴管道隨時能溝通協調。 |
| 杜絕不法歧視以確保工作機會均等 | 遵循政府勞動法令、國際規範及公司 HMP-131 社會責任行為準則管理辦法，落實內部相關法規推動，承諾於招募、僱用、培訓、獎勵、升遷、終止、退休及其他就業條件，不因種族、膚色、宗教、國籍、性別、性向、年齡、殘障等其他法律保障的情況，而對員工產生歧視。 | 自招募流程開始，公司即會依內控程序，杜絕不法歧視，在公司的履歷填寫亦不會請應徵者提供與工作無關之個人資訊。 | 自招募開始，便依 HMP-129 員工任用管理辦法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題。 | 無此疑慮。 | 公司官網的「聯絡我們」提供外部人員進行舉報或申訴。 |
| 不僱用童工及保護年輕工作者 | 依據公司 HMP-131 社會責任行為準則管理辦法，公司禁用童工，且未滿 18 歲以下員工不得從事具危險性之工作，及禁止可能影響其教育需求的夜間工作。 | 員工聘用前依 HMP-129 員工任用管理辦法需提供身份證或相關證明文件予本公司確認已年滿 16 歲。 | 公司自招募開始，便依 HMP-129 員工任用管理辦法進行聘僱流程，杜絕童工聘用問題。 | 無此疑慮。 | 公司官網的「聯絡我們」提供外部人員進行舉報或申訴。 |

| | | | | | |
|---------------------------------|---|--|---|--|--------------------------------|
| <p>禁止強迫勞動</p> | <p>遵循政府勞動法令、國際規範及公司 HMP-131 社會責任行為準則管理辦法，不強制或脅迫任何無意願之人進行勞動行為。</p> | <p>除依考勤系統控管人員出勤外，及時與同仁溝通並宣導，亦設立申訴管道。</p> | <p>依出勤系統及加班系統逐月檢視廠區工時。並依公司 HMP-101 員工出勤辦法若有工作需求需加班者，經權責主管同意得申請加班補休或加班費。</p> | <p>若有強迫勞動事實，則與主管及相關人員進行溝通協調，避免再發生。</p> | <p>公司設有意見箱及暢通的申訴管道隨時能溝通協調。</p> |
| <p>協助員工維持身心健康及工作生活平衡</p> | <p>籌劃員工多元化活動，如：集團影片摸彩、節慶活動、社團活動等，熱絡同仁間人際互動。 與鄰近幼兒園簽訂托兒措施，協助同仁解決子女托育問題、提供同仁子女教育諮詢及服務，讓同仁安心工作無後顧之憂。</p> | <p>活動參與率。</p> | <p>落實活動公告宣傳，鼓勵同仁多參與公司活動。</p> | <p>檢討活動不足之處，並尋求改善方法。</p> | <p>公司設有意見箱及暢通的申訴管道隨時能溝通協調。</p> |