

本公司於民國 108 年參考國際人權公約制訂並揭露保障人權政策與具體管理方案。

聚隆纖維股份有限公司

人權政策

聚隆公司人權政策適用於聚隆公司及所屬子公司，本公司人權政策 為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，聚隆公司 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《聯合國國際勞工組織》等國際人權公約所揭露之原則，尊重國際公認之 基本人權，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、 消除僱傭與就業歧視等，並遵守公司所在地之勞動法規。相關人權闡述如下：

1. 多元包容性與平等機會：不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨 派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。確保僱用政策無差別待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之 公平及公允，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。定期追蹤多元包容性及平等機會落實情形。
2. 合理工時：為確保員工不陷於工時過長之風險中，聚隆公司明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況。
3. 健康安全職場：聚隆公司重視職業災害的預防，並避免工作帶來潛在健康安全風險，我們定期辦理員工健康檢查，並依檢查結果進行改善。
4. 結社自由：聚隆公司尊重員工結社自由，尊重多元社團，鼓勵同仁加入社團。
5. 勞資協商：建立公司與工會暢通之溝通管道，定期召開勞資會議確保雙方權益。
6. 隱私保護：為充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，聚隆公司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。聚隆公司邀請所有合作企業夥伴，包含供應商、客戶等，一同提升對人權議題的關注與管理。

董事長：

周文東

二、聚隆纖維(股)公司一人權政策具體施行政策要點

項目	具體做法	影響對象
提供安全與健康的工作環境	以「零工安」為管理目標 推動嚴謹的硬體設施標準與安全衛生作業程序 推動持續改善專案 以健檢結果及工作相關因素資料分析，對特定族群進行分級追蹤管理，預防潛在健康風險 以員工需求為導向，推動健康促進活動與員工協助方案，鼓勵員工自主參與，落實健康生活。 記錄是否有因化學品暴露或工作環境所造成的職業疾病。 民國 114 年/10 月進行集團員工體檢 一般體檢：242 人，特殊健檢(噪音)：245 人 全集團推動 ISO 45001 預防職業事故和疾病，並提供全體員工安全和健康的工作環境	全體員工
落實職業疾病預防，促進員工身體健康	消防訓練/宣導 (1 年定期 2 次) 職場健康促進講座(每廠區定期每年 2 次，人次：330 人)	全體員工 全體員工
杜絕不法歧視以確保工作機會均等	恪遵當地政府勞動法令、國際規範及《聚隆公司一人權政策》，落實內部相關法規 推動並落實內控程序，於「聚隆公司薪資人事作業程序」中揭示不歧視的原則，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙予以歧視 依照內控檢核發現，進行必要調整。 於內部面談通知中，提醒面談者不應涉於面談中詢問與工作無關之應徵者之個人資訊。 新進員工於任用時，即宣導此人權政策，並提供順暢之升遷管道及訓練機制。 消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，順暢的升遷管道，提升女性主管比率，民國 114 年女性主管佔比為 34.8%，114 全體女性員工晉升 9 名。	聚隆公司自招募開始，便依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題

禁止強迫勞工	恪遵當地政府勞動法令、國際規範及《聚隆公司人權政策》，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。除內部系統控管工時外，亦透過公司之申訴管道及廠區溝通會宣導與檢視，並逐月進行廠區工時檢視及控管，如查有強迫勞動之實，則與主管進行必要之改善措施，並返還員工應有之權利。	無
人權保障訓練	提供相關法規遵循宣導於新人訓練、性騷擾防治宣導、實施預防職場霸凌宣導等(於民國 114 年度 6 月份於集團廠區進行視訊與實地宣導，合計 330 人次/時)，強化員工對法規與人權價值觀的認知。	全體員工
兩性平等	設有兩性平等之職場不法侵害申訴管道。	全體員工
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	<p>提供多元化活動，如：年度員工旅遊、健行活動、親子互動，亦鼓勵員工透過社團參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念，落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。</p> <p>公司備有申訴管道及定期溝通，可讓員工隨時反饋，本公司 114 年未發生人權相關申訴，各生產據點皆通過客戶對於人權與勞動條件的相關審查。</p> <p>每季定期寄發環安衛、勞工權益新知相關信件，及安排職工教育訓練。</p>	全體員工

