

Version: Jun, 2023

Revised: Sep, 2023

《研華人權政策與承諾》

第一條 總論

研華股份有限公司(以下簡稱「研華」)尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「經濟合作暨發展組織跨國企業指導綱領」、「負責任商業聯盟(簡稱 RBA)」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，遵守公司所在地之法令規範，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策。

第二條 適用範疇

研華人權政策適用於研華集團及其轉投資公司，透過人權管理架構中「保障、尊重和補救」的面向，使員工、供應商、承攬商、合作夥伴及我們所處的環境，都能透過研華的努力降低人權風險，或透過補救措施降低人權事件的影響。

第三條 人權承諾原則

1. 我們堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。
2. 我們在營運的各個環節上將人權議題列入考量。
3. 我們提供利害關係人暢通的溝通管道。

第四條 人權承諾內容

1. 杜絕不法歧視且確保工作機會均等

我們的員工組成多元且龐大，我們尊重董事會、勞動者，以及經營流程之價值鏈的多樣性。員工皆平等任用及發展職業生涯之機會，禁止因個人性別、種族、膚色、宗教信仰、政治傾向、性取向、殘疾、職級、國籍及年齡等因素，而為差別待遇或任何形式之歧視。

2. 落實同工同酬

我們尊重人人有權享受平等保護，採取同工同酬的薪酬政策，不因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政見、年齡而有所差異。

3. 符合基本薪資並導入生活工資考量

提供員工符合甚至優於當地法令所要求之最低限度的工資與福利，並確認員工工資是否足以支撐當地生活水準，力求按時給付公平且足額的生活工資，並以薪資單說明合法扣除額。

4. 工作環境健康與安全

我們致力於提供所有員工安全、健康及清潔舒適的工作環境。為了提供更好的保護，我們建立職業健康與安全的管理系統、遵守相關法規要求以降低健康與安全的風險，定期舉辦教育訓練予所有員工，並且追求零工傷、零事故與採取合理措施。支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡，提供安全與健康、零歧視與零騷擾的工作環境。員工提出健康與安全的相關建議時，無需擔心遭到報復。

5. 無非人道的待遇

研華對任何形式之非人道待遇採取零容忍政策，禁止威脅或使員工遭受苛刻或非人道待遇，包括但不限於任何形式的性別暴力、性騷擾與其他類別之騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體脅迫、霸凌、公開羞辱或口頭辱罵等；也不得威脅進行任何此類行為。

6. 禁用童工

符合當地的最低年齡的法律和規定，不僱用童工。按照相關法律要求和道德規範作業，落實檢核新進人員年齡之措施。童工是指任何未滿 15 歲或未滿完成義務教育年齡或依各國家政府規定就業最低年齡的人，並以較大者為標準。如果發現僱用童工，我們將提供協助與補救措施。

7. 禁止強迫勞動及人口販運

我們要求自己、第三方人力仲介、供應商，以及商業夥伴確保就業自由，身為雇主及全球企業公民，我們不接受任何一種形式的強迫勞動、奴役，以及人口販運，包含運送、轉送、庇護、雇用，或以威脅、強迫、強制、詐騙，或以控制為目的付費給任何人等形式聘僱人。

8. 員工訓練與自我發展

提供設施、培訓計劃、時間和補助，支持員工的職業發展。營造開放經營的舞

台，讓人才盡情發揮，提供員工相互信任與尊重、健康與安全的工作環境。

9. 自由結社

我們尊重所有員工依法自由結社及組織(或不加入)工會團體、集體談判和參加和平集會的合法權利，並建立各式勞資溝通管道，創造一個員工可以自由表達、分享其疑慮或提出建議的環境。研華也依據法令設立員工溝通管道，提供申訴機制，使員工不用擔心受到歧視、報復、威脅或騷擾。

第五條 政策依循

(一) 公司依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序本公司遵守相關勞動法規及遵循國際勞動及人權公約，制定員工行為準則(Business Conduct)以及員工手冊，並刊登在員工網站，以便員工與管理者查詢。

我們致力於提供員工一個安全且高品質的工作環境，政策上，公司落實遵守各類僱用及勞動法規；嚴禁僱用童工或非法勞工；嚴禁性騷擾行為；並且公司承諾提供員工一個安全且健康的工作環境以符合各種環保法規，並經由適當的管理及技術上的應用避免環境污染。

(二) 公司建置員工申訴機制及管道，並妥適處理

公司在員工網站設有 Suggestion Box，鼓勵員工以正面思考的方式提出意見，包括工作流程改善、環境改善、產品建議或跨部門之運作，以建立參與經營公司的文化，及鼓勵員工隨時提出建言。人力資源處收到員工提案後會轉交相關部門主管評估提案內容及需要改善之處，提案內容經審慎評估並結案後，提案同仁將同步收到結案相關訊息。

(三) 公司提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育，並通過職業安全衛生管理系統認證；提供員工優於勞基法之每年健康檢查；將安全與健康教育內容納入兩個月舉行一次之新進人員訓練。

(四) 公司建立員工定期溝通之機制，並以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動。透過定期的公司全員會議、主管會議、部門會議、小組會議來佈達公司經營成果，未來策略發展方向以及重大營運變動，並輔以公司期刊，內部員工網站，「Advantech Executive Talks」之影片平台，即時分享公司之經營理念，最新營運資訊與變動。

(五) 公司為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫，透過「研華學院」規畫多元課程，並將公司經營績效與成果，適當反映在員工薪酬政策中，以確保人力資源之招募、留任和激勵，達成永續經營之目標。

(六) 公司與供應商來往前，應評估供應商過去有無影響環境與社會之紀錄，本公司所有供應商於簽約前均須簽署「供應商行為準則」，避免與公司社會責任政策抵觸者進行交易；同意書要求供應商遵守 SA8000 社會責任標準、RBA 責任商業聯盟行為準則、ISO 14001 環境管理標準、ISO 45001 職安衛管理標準，及當地主管機關對勞工權益、健康與安全、環境保護及商業道德等規定。供應商需要採取行動以鑑別、監測、並減緩價值鏈中的任何環境、社會、治理面等負面衝擊。

(七) 公司同時擁有 RBA (Responsible Business Alliance) 責任商業聯盟 (VAP) 稽核、參與 EcoVadis 評比及永續供應鏈稽核機制，將根據稽核結果持續精進。

(八) 考量國際人權發展、公司發展策略及外部趨勢，以研華為主體適用的政策：包含「加州供應鏈透明度法案 (California Transparency In Supply Chains Act)」、「荷蘭童工盡職調查 (Dutch Child Labor Due Diligence Act)」，公司對供應商將依供應商自評內容、廠址所在地的風險程度、勞動條件標準與適用的準則，進行風險評估，評估內容包含不涉及違反國際標準的奴役、人口販賣、強迫勞動或使用童工之行為，確保與管理供應鏈中沒有違反人權要求。同時設有人權盡職調查流程，定期針對關注對象進行衝擊評估與管理改善。有關研華人權盡職調查的流程、關鍵績效指標等內容請參考[研華「永續報告書」人權章節](#)。未來也將持續關注及遵守各國及國際非營利組織相關最新人權相關規範、政策或法律，並視最新發展精進人權承諾並公開揭露。

(九) 公司與其主要供應商之契約包含供應商如涉及違反其供應商行為準則，且對環境與社會有顯著影響時，得隨時終止或解除契約之條款。而簽署該同意書為本公司與所有供應商往來前之必要條件。

(十) 公司每年定期對內部員工及管理階層進行《研華人權政策與承諾》教育訓練，未來也將針對直接負責供應鏈管理、人口販運和奴役問題的單位提供培訓，特別是在降低產品供應鏈內的風險方面。培訓內容涵蓋：人口販運和強迫

勞動的定義、公司為禁止強迫勞動而採取的措施、員工可以採取的措施來打擊強迫勞動。研華也將持續與時俱並進，精進人權相關的教育訓練。