人權政策

一、政策宗旨

本公司深信尊重人權是企業應盡的基本責任，也是實現永續發展的核心要素。本政策適用於所有直接或間接受本公司經營行為影響之利害關係人，包括但不限於員工、外包與派遣人員、供應鏈合作夥伴及客戶，並致力於在各環節落實人權保障。

本政策依循下列國際標準與準則制定：

- 《聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）》
- 《國際勞工組織（ILO）公約》
- 《責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）》

二、適用範圍

本政策適用於：

- 所有本公司之全職與兼職員工
- 所有派遣、外包及臨時人員
- 所有供應商、承攬商、服務提供商及與立積合作的商業夥伴

三、人權核心承諾

3.1 平等機會與不歧視

公司致力於提供公平的就業機會，嚴禁任何基於個人特質或信仰之歧視與騷擾行為，包含但不限於：
種族、膚色、階級、民族、國籍、出生地、語言、宗教、信仰、政治立場、性別、性取向、性別認同與表達、年齡、婚姻或家庭狀況、懷孕、身心障礙、健康狀況、外貌、面部特徵、血型、星座或工會會員身分等。

公司致力打造多元、包容、尊重的職場環境，促進每位員工的尊嚴與潛能發揮。

3.2 自由選擇與禁止強迫勞動

公司嚴禁任何形式之強迫、契約束縛、抵債、囚工或人口販運行為，確保所有勞動行為皆為自願。公司不得：

- 扣留身分證件或護照
- 強制收取任何形式之押金
- 將招聘費用轉嫁予勞工

所有聘用契約皆須以書面形式訂立，內容清晰明確，並提供員工可理解的語言版本。員工有依法律規定合理辭職之自由。

3.3 童工禁止與青年勞工保護

公司嚴格禁止僱用童工，僅聘用年滿 18 歲之人員。招聘時進行年齡驗證，以杜絕非法用工。若不慎發現僱用未滿法定年齡者，將立即啟動補救計畫，保障其身心安全與教育權益。

3.4 工作環境與職業安全

公司提供符合法令與國際標準之健康、安全工作環境，並透過以下措施持續改善：

- 定期進行職安風險評估
- 實施員工職安教育訓練
- 建立緊急應變機制與事故通報系統

公司重視員工之工作與生活平衡，遵守法定工時與休假規範，並推廣身心健康與正向文化。

3.5 工資與福利

公司遵守所有適用之薪資法規，包括最低工資、加班費與法定福利等。薪資發放準時透明，並提供清楚的薪資明細，保障員工合理報酬。

3.6 結社自由與集體協商

公司尊重員工依法組織、加入或不加入工會之自由，並支持集體協商之權利。在尊重當地法令下，公司鼓勵勞資溝通與協商。

3.7 申訴機制與補救措施

公司設立多元且保密之申訴管道，包括：

- 員工內部申訴/性騷擾防治信箱 hr@richwave.com.tw
- 員工內部性騷擾防治專線 (03) 6008999 轉 529

- 保障申訴者之隱私與匿名性
- 嚴禁任何形式之報復行為
- 依公平程序進行調查與處置，並採取必要之補救與改進行動

四、政策宣導與落實

為確保本政策有效執行，本公司將採取以下措施：

- 定期對員工與主管進行人權相關教育訓練
- 將人權政策納入新進人員之入職課程
- 將人權條款納入與供應商簽訂之契約中
- 定期實施人權稽核與自我評估，確保持續改善

本政策每年至少檢討一次，並視法令、業務或社會環境變化進行更新。

附錄 A：供應商人權要求

為落實本政策之目標，所有供應商與商業合作夥伴必須遵守以下原則：

A.1 合規責任

- 遵守其營運所在地之所有勞工與人權相關法規
- 全面遵循《責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）》
- 建立並執行人權盡職調查與風險管理制度

A.2 勞動標準

- 禁止強迫、契約束縛或人口販運等非自願勞動
- 禁止僱用童工
- 提供安全工作環境與公平薪資
- 尊重員工結社與集體協商之權利

A.3 稽核與監督

- 配合之供應商評估與稽核，包括自評與實地查核
- 建立透明紀錄制度，以供查核及驗證
- 若發現違規事項，應即時提出糾正計畫並積極改善

A.4 舉報機制與保護

供應商須建立申訴與舉報管道，保障勞工可匿名、安全地反映問題，並不得對舉報者進行打擊或報復。
有權對違反人權政策且未改進之供應商中止合作關係。

五、聯絡資訊

若有任何人權相關問題或舉報需求，請聯繫：

人權合規小組
電子郵件：[hr@richwave.com.tw]
申訴專線：[(03) 6008999 轉 529]