

宜特科技人權政策

目的與範疇

宜特秉持「以人為本」精神，深信尊重人權與打造有尊嚴之工作環境為企業永續經營的重要根基，我們承諾遵循以下國際人權公約及準則，平等對待並尊重所有人員，確保宜特科技之營運活動無任何侵害或違反人權之行為，以保障員工與價值鏈夥伴的權益。

適用範圍

宜特科技人權政策適用於全體經理人及員工、關係企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人，致力杜絕任何人權侵害。

遵循原則

- 聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)
- 聯合國企業和人權指導原則(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- 聯合國全球盟約十項原則 (United Nations Global Compact, UNGC)
- 國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- 負責任商業聯盟(Responsible Business Alliance，簡稱 RBA 行為準則)

人權承諾

宜特承諾遵守公司全球經營所在地的人權保護法律規範，恪盡職守避免與第三方或造成第三方侵害人權，並依循以下方針營造平權、尊重、關懷、安心安全的企業文化，同時監督價值鏈夥伴共同維護人權。

(一) 勞工權利

宜特致力提供公平、安全且尊重的勞動環境，保障所有員工之基本權益，包括：

- 1.禁止強迫勞動與童工：絕不使用任何形式的強迫勞動、抵債勞動或童工。
- 2.公平薪酬與合理工時：確保提供符合當地法規且足以維持基本生活水準的薪酬，並遵循合理的工作時間限制。
- 3.非歧視與平等機會：在招募、薪酬及獎懲等各環節，基於能力與經驗，提供平等待遇，我們保障國籍、宗教、性別、性取向、年齡、婚姻狀況、身心障礙或其他受法律保護特徵等群體平等的勞動權利，杜絕不法歧視且確保招募、晉升等工作機會均等，建立多元共融職場環境。
- 4.職業安全衛生：宜特視員工的職業健康與安全為首要之務。我們承諾提供安

全衛生的工作環境，並持續改進安全設施與程序以確保員工工作安全。

(二) 性別平等

宜特致力推動性別平等，確保職場中無性別歧視或性騷擾，並提供所有性別員工平等的發展機會，並支持員工平衡工作與家庭生活。

(三) 表達與參與

宜特尊重所有人員的表達與參與自由，我們承諾不以任何形式干擾或限制妨礙人員權利之合法行使，鼓勵員工參與公司治理及決策過程，並以隱私保障為基礎，提供內外部利害關係人多元、開放、雙向的溝通管道

(四) 集會結社

宜特提供員工自由表達意見之管道與環境，尊重員工集體協商與集會結社自由，在符合當地法規要求下，所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時尊重員工迴避這類活動的權利。

(五) 治理與安全

宜特提供獨立申訴機制並落實調查程序以維護員工權益，我們承諾並確保申訴機制有效運作。我們承諾在宜特的工作場域中設置足夠的防護裝備與安全設施，保障相關人員的作業安全且賦予員工在不確定安全的情況下，拒絕工作而無需擔心遭到不利的權利。

人權治理架構

宜特以董事會為人權管理之最高治理單位，董事會層級之 ESG 指導委員會為監督單位，由「ESG 委員會」及「ESG 分委會」負責公司治理、客戶服務、人力資源、資訊安全、法務及供應鏈管理等各功能組織，以推動人權管理作為；人權管理由員工關懷發展暨企業誠信經營分委會負責召集，以落實人權保障及人權盡職調查等職責以建立友善和諧職場，「ESG 指導委員會」主席定期向董事會報告人權管理作為與執行成果。

人權盡職調查

宜特科技依循《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》、《國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言》等倡議擬定盡職調查流程，並將負責任商業行為融入政策與管理體系，作為人權盡職調查作業之依據，定期辨識與評估風險、推動預防／減緩措施與追蹤機制。

教育訓練

宜特定期為所有員工提供人權政策及盡職調查流程相關的教育訓練，提升員工

的人權意識與辨識、應對負面影響的能力。

申訴管道

宜特建構完整的申訴管道與溝通架構，同時致力保護申訴者安全，若有人員發現可能侵害人權的事實，均可匿名舉報或透過其他多元的溝通機制，向宜特科技回饋意見或舉報疑似違規行為，啟動對應的處理程序。

補救機制

一旦確認由宜特所導致或促成的人權侵害事件，宜特將基於事件型態啟動補救機制，並於必要時與相關利害關係人合作，防止事件再次發生。

溝通與揭露

宜特依顯著人權議題逐項鑑別受影響對象，並以多元、開放、雙向之溝通管道，傾聽利害關係人意見，並定期於公司 ESG 網站及永續報告書中，揭露人權管理的目標、作為、績效與進展。

本政策經董事會通過後施行，修正時亦同。

本政策訂定於中華民國 113 年 06 月 01 日
115 年 3 月 6 日董事會通過修訂