

# 臺南企業股份有限公司

## 人權盡職調查流程與執行情形

114 年 12 月 20 日

### 一、文件目的

為強化本公司對利害關係人權益之重視，落實對人權之尊重與保障，本公司依循相關法令、國際人權準則及公司治理原則，建立人權盡職調查流程，並揭露其執行情形，以作為公司治理與永續管理之一環。

### 二、政策依循與準則

本公司人權盡職調查機制，主要參考並遵循以下原則與規範：

- 聯合國《工商企業與人權指導原則（UNGPs）》
- OECD 多國企業指導原則
- 上市上櫃公司永續發展實務守則
- 適用之勞動、人權及相關法令

### 三、適用範圍

本人權盡職調查流程適用於：

- 本公司所有營運據點及內部管理活動
- 與本公司具有商業關係之供應商及其他業務往來對象

### 四、人權盡職調查流程

本公司已建立並實施下列入權盡職調查流程：

#### （一）人權政策與承諾

本公司訂定並揭露人權政策，明確宣示尊重及保障人權之立場，適用於本公司營運活動及供應鏈，並要求相關單位及供應商共同遵循。

## (二) 人權風險識別與評估

本公司定期檢視營運活動、內部管理及供應鏈可能對人權造成之實際或潛在人權風險，重點關注議題包括但不限於：

- 童工及青年勞工
- 強迫勞動與人口販運
- 工時、工資及休假
- 職業安全與健康
- 結社自由與申訴機制
- 歧視、騷擾及不當待遇

人權風險評估結果，作為後續管理及改善措施之依據。

## (三) 預防與減緩措施

針對已識別之人權風險，本公司依實際情況採取相應之預防或減緩措施，包括：

- 建立或調整內部管理制度
- 進行教育訓練與內部宣導
- 要求供應商配合相關管理要求或改善措施
- 視需要進行追蹤與輔導

## (四) 追蹤、檢討與持續改善

本公司持續追蹤人權風險管理及改善措施之執行情形，並定期檢討人權政策及盡職調查流程之實效，視實務需求持續精進相關機制。

## (五) 申訴與補救機制

本公司設有申訴與通報管道，提供員工、供應商及其他利害關係人反映人權相關疑慮，並遵循不報復原則，於發生人權侵害事件時，採取適當之處理與補救措施。

## 五、供應商人權盡職調查

本公司將人權盡職調查流程納入供應商管理機制中，於供應商評估及合作期間，關注其於勞動條件、人權保障及相關法令遵循之情形，並視風險程度採取相應管理或改善措施。

## **六、執行情形說明**

本公司已依前述流程，於營運管理及供應鏈管理中實施人權盡職調查，並將人權風險評估及管理結果納入永續管理作業。

相關人權盡職調查之執行情形，至少每年定期彙整一次，併同永續管理相關事項，向董事會報告，作為公司治理與風險管理之一環。

## **七、治理與監督**

本文件經總經理核准後實施。

本公司將依營運實務、利害關係人關注議題及法規趨勢，持續檢討與精進人權盡職調查流程與執行機制。

## **八、文件修訂**

本文件得視法規變動、營運狀況或人權風險評估結果，適時修訂。