

## 人權政策

### 目的與範疇

本公司為保障並維護員工基本人權，塑造有尊嚴的工作環境，除謹守遵循營運所在地點當地法規，也承諾依循及支持以下國際人權準則及規範，平等對待並尊重所有人員。此人權政策適用於和大公司及分公司所有員工（受和大公司雇用從事工作獲取薪資或報酬者）、關係企業、關聯企業、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。

- 世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights, UDHR)
- 聯合國工商企業與人權指導原則 (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)
- 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)
- 負責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct)

### 人權承諾

以勞工權利、環境權利、表達與參與、性別平等、服務與產品責任、治理與安全六大面向，管理和大公司及關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等人權議題，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並使公司內、外部成員均能獲得合理、平等與有尊嚴的對待。

#### 勞工權利

不允許任何形式之強迫勞動，包括奴役勞動、人口販運、抵債勞動等，員工擁有自由離職或終止僱傭關係的權利，亦禁止限制任何人員的自由，例如扣押身分證明文件等。

禁止招募僱用未滿 16 歲、或未達該國家/地區最低就業年齡的人士。低於 18 歲的未成年工不得從事可能危及其健康或安全的工作，按照適用的法律法規要求保護學生工和學徒工。

禁止歧視與騷擾。承諾給予同仁免受騷擾以及非法歧視的工作環境，對所有同仁、不會因年齡、種族、社會階級、國籍、宗教、殘廢、性別、性別取向、工會會員資格或正派別，於招聘、升遷、考評等有歧視行為。應尊重不同種族和不同宗教信仰的同仁，並在習俗上提供必要的協助及適當的場所進行宗教活動；不得殘暴和不人道地對待同仁，包括任何形式的暴力、性別暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、生理或心理壓迫、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵。本公司會公平對待每位員工，並同工同酬，禁止一切形式歧視。

遵守適用法律、行業標準及客戶行為規範要求的有關工作時間的規定。工時符合法規要求並且不強迫同仁延時加班。

給予同仁的報酬符合法規基本要求並提供薪資單給同仁。且禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。

### 環境權利

全方位推展各項強化環保的永續行動，遵循國內外環境保護及能資源效率的相關法規與標準；同時積極保護水域與陸域生態系統，與利害關係人合作，承諾於自身營運與價值鏈中降低環境衝擊，維護生物多樣性。

遵守《經濟合作與發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）》「礦產相關管理」規定，避免採購衝突礦產，保護礦產生產地區的人權、健康與環境不受侵害。

尊重原住民族的多樣性，承認他們在土地、水域和環境以及歷史、文化和傳統生活方式的獨特和重要利益，避免在土地、森林和水資源的獲取、開發或其他用途中強制驅逐當地群體和剝奪其對土地、森林和水域的使用權利。

力求在對營運提供保全措施，符合相關國家法律和相關國際標準和指南，比如保全與人權的自願原則。我們將使我們的保全措施在尊重人權和安全需求之間達到平衡。

在尊重人權和支持環保政策的同時，力求理解並應用與不斷出現的國際做法相一致，健全的利用土地和水資源。

### 表達與參與

尊重所有人員的表達與參與自由，如自由結社、參與工會、尋求勞工代表、參加會議。承諾不以任何干擾或限制妨礙其權利合法行使，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。

### 性別平等

打造零騷擾、無歧視的工作環境，不因性別或性傾向而有差別待遇，杜絕同工不同酬之事情。

承諾女性同仁因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之間內工作者，不強制其工作。妊娠或哺乳期間不讓同仁於午後十時至翌晨六時之間內工作。

妊娠期間，若有較為輕易之工作，得申請改調，且不減少其工資。

### 服務與產品責任

建立完善的技術研發、齒輪製造及組裝流程，防止對人體健康與環境產生危害或風險；建立資訊安全與機密資訊保護機制，保障客戶商業及個人資訊。

## 治理與安全

承諾不自任何剝削人權的政策與作為中受益，並確保申訴機制有效運作。此外，在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。

## 管理方針

### 盡職調查

依循《經濟合作與發展組織— 責任商業行為盡職調查指南 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)》中盡職調查流程，將負責任商業行為融入政策與管理體系、定期辨識與評估風險、推動預防／減緩措施與追蹤機制。

### 申訴管道

和大公司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，均可以匿名舉報或其他多元的溝通機制，向和大公司回饋意見或舉報疑似違規行為，啟動對應的處理程序。

- 內部舉報申訴管道：包含但不限於電子郵件: [erm@hota.com.tw](mailto:erm@hota.com.tw)、員工申訴專線及各廠區申訴 QR Code。
- 外部利益相關人員舉報：可透過電話、郵寄地址和電子郵件: [erm@hota.com.tw](mailto:erm@hota.com.tw)。

### 補救機制

一旦確認由和大公司所導致或促成的人權侵害事件，和大公司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

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

2025 年度執行成效如下：

和大無違反強迫勞動事件之情事。

董事長：洪仁貴

中華民國 114 年 09 月 25 日