

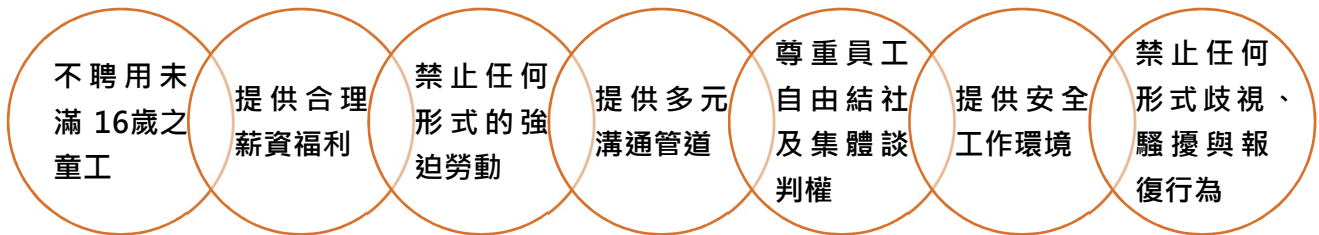
易華電子股份有限公司

人權政策

◆ 人權承諾

易華電子在營運過程中絕不僱用童工，亦不會強制、脅迫或其他不法之方法強制勞工從事勞動；尊重員工依據法律和慣例組織工會、集體參加勞資談判的權利，確保員工的合法權益，並參照國際勞動人權標準，包括「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際倡議，承諾維護勞工權益，確保所有員工均享有公平對待與尊重。

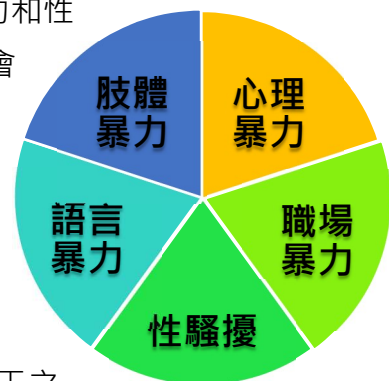
◆ 人權政策



◆ 勞工權益

為了讓員工充分了解公司對人權保障以及職場暴力和性騷擾防治的重視，特別將「人權政策」、「企業社會責任政策」和「禁止工作場所職場暴力的書面聲明」列為新員工和年度教育訓練的必修課程，並立申訴管道，由專人保密處理各種職場問題，包括職場安全衛生、性別平等和職場暴力等，以確保員工的工作環境安全 and 健康。

易華電子依法成立勞資會議致力於促進公司與員工之間充分溝通，以建立良好的勞資關係，至少每季定期舉行勞資會議，除了各部門依法提交的勞資事項外，該會議還委由雙方代表徵詢員工提案，以確保員工的意見和需求得到充分考慮。2024 年未曾發生勞資糾紛之情形。



◆ 人權管理政策及具體方案

人權管理政策	具體方案
杜絕不法歧視 以確保工作機會均等	<ul style="list-style-type: none">● 本公司恪遵當地政府勞動法令。包含「中華民國勞動基準法」與「性別工作平等法」等，建立適當之管理方法與程序，於內部宣達與推廣。● 提供公平的工作環境，不因個人性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等，有任何不公平及差別待遇。● 本公司致力維護員工基本人權，遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益。
禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none">● 恪遵政府勞動法令、國際規範及公司人權政策，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。
禁止性騷擾	<ul style="list-style-type: none">● 訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」及設立性騷擾申報管道。
保護員工隱私	<ul style="list-style-type: none">● 員工各項資料均採取保密措施，採專人專責管理。跨單位申請調閱時，須依權限經同意。

本公司民國 113 年度對同仁實施人權保障相關訓練，總時數為 421 小時

◆ 職場不法侵害事件通報流程

權責部門 /人員	內容說明	管理流程
員工 各部門	<ul style="list-style-type: none"> 員工主動告知。 經由他人檢舉、申訴或反映。 	<pre> graph TD A[員工遭受疑似職場暴力行為] --> B[員工可向安全單位或人資單位申訴或通報] B --> C{是否內部暴力} C -- 是 --> D[公司調查小組參與調查] C -- 否 --> E[委任調查人員] D --> E E --> F{事件屬實} F -- 否 --> G[結案] F -- 是 --> H[受害者安置及護理人員後續追蹤] H --> I[協助處理] I --> J{雙方接受協調} J -- 否 --> K[公部門勞檢、警政、法律機關介入處理] K --> L[檢討及改善預防措施] J -- 是 --> L L --> G </pre>
管理部	<ul style="list-style-type: none"> 由職安人員、人資單位或員工本人(及相關適當之人員)進行訪談做危害鑑別與風險評估。 如為內部事件,應有勞工代表介入參與調查。 如為外部事件,需與所在地警政機構或相關主管機關聯繫。 	
員工 管理部 人資單位 部門主管	<ul style="list-style-type: none"> 雇主可適時轉介或安排諮商、輔導、休假或彈性調整工作職務。 可由適當人員做後續追蹤或轉介所在地職業傷病防治中心等醫療資源介入。 必要時進行內部懲處程序 協助必要時之法律協助。 必要時兩方得以適時工作調整。 	
管理部 部門主管 人資單位	<ul style="list-style-type: none"> 權責部門分別妥存備查各所屬相關紀錄。 	