	<b>人權政策與管理方案</b>	版次	頁次
		1	1/4

## 一、目的與範疇

本政策旨在明確闡述 胡連精密股份有限公司（以下稱「本公司」）於營運及人員管理過程中，對於尊重與保障人權之基本立場與原則。透過本政策之制定，本公司期以善盡企業社會責任，落實人權保障，並預防任何侵害或違反人權之行為。本公司建立以董事會為最高層級之人權治理架構，統籌督導公司人權政策與相關治理事項，並由永續發展處等相關單位負責規劃、推動及執行人權相關作業，以引導本公司各項業務決策與日常營運活動，確保人權政策之有效落實。本政策適用於全體經理人及員工（受胡連公司雇用從事工作獲取薪資或報酬者）、關係企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人，致力堵絕任何人權侵害。

### (一) 人權承諾

為善盡企業社會責任並落實人權保障，實現人權普世價值，本公司參考【國際人權法典】(International Bill of Rights)與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)《原住民權利公約》、《保護所有移工及其家庭成員權利國際公約》及《身心障礙者權利公約》等國際公認之人權標準，於 2026 年制定該人權政策。

本公司承諾確保員工與工作環境的安全、人員受到尊重並具有尊嚴、營運遵循 ESG 精神並遵守法規及道德。為體現此一承諾，除以誠信、團結、永續、敏捷、創新、卓越六大 HULANE 精神，在合法基礎上尊重員工，並指派專人依法落實員工職安衛作業，持續宣導輔以教育將人權政策落實到日常營運環節，並建立有效之申訴管道。


## 二、基本人權原則與關注事項（固定政策要求）

本公司依循相關法令規定及國際人權標準，將下列人權議題視為營運過程中應持續關注與管理之基本人權事項，並作為本公司人權管理之最低遵循標準。

### (一) 提供安全與健康的工作環境

為落實職業安全、環境保護、品質管理與資訊安全，本公司導入 ISO 45001、ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO/IEC 17025、IATF 16949、VDA 6.1 及 ISO 27001 等管理與查證制度，並進行產品碳足跡與溫室氣體盤查，落實衝突礦產管理機制，持續依循國際準則與技術發展推動改善措施，全面提升企業治理與永續競爭力。另依循胡連公司所訂定之減碳目標，規



	<b>人權政策與管理方案</b>	版次	頁次
		1	2/4

劃以 2030 年為中期里程碑，達成集團及實質控制公司溫室氣體排放碳中和，並以碳排放密度每年 (YoY) 下降 8% 為管理目標；同時展望 2050 年，邁向集團溫室氣體排放淨零排放之長期目標。公司依實際營運需求，持續執行設備汰舊換新、提升能源使用效率、綠電建置與採購等具體行動，持續推動減碳路徑，實踐永續發展承諾。

本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，每年定期實施員工健康檢查與衛教管道，並依法實施勞安衛教育訓練，對於作業現場每年實施兩次作業環境監測，確保同仁工作場所安全無虞，檢測結果皆符合國家標準，每年分析員工健檢報告，並由廠內護理人員安排健康諮詢，有效管理員工身體健康狀況。

## (二) 友善職場及職場多元化


胡連集團秉持以人為本之管理原則，遵循各地勞動法規，重視員工照護與社會責任，致力於提供員工尊嚴、尊重與安全之工作環境。本公司訂定職場多元化與性別平等政策，於徵才、聘用、培訓、薪資報酬、晉升、解聘及退休等人力資源管理過程中，皆以公平、公正、公開及客觀原則辦理，落實僱用、薪酬及升遷機會之公平性，不因種族、國籍、性別、性傾向、年齡、宗教、政治立場、出生地、身心障礙、婚姻狀況或其他依法受保護之身分而有差別待遇，並禁止任何形式之歧視、騷擾或不當對待。集團秉持「適才適性、人盡其才」原則，支持並遵循國際人權相關理念，落實唯才是用之用人政策。

針對身心障礙、原住民之進用，依照法定進用比例進用。並多元晉用不同國籍之外籍移工。

## (三) 杜絕職場不法侵害並推動性別平等政策

本公司推動性別友善與職場安全措施，訂定「QP-BS-060-A1 執行職務遭受不法侵害預防辦法」及「QP-BS-051-A2 性騷擾防治措施管理辦法」，防止不法侵害事件及性騷擾之發生，並建立預防、申訴及處理機制。同時，為響應「我國少子女化對策計畫 2.0 (115 年—118 年)」，本公司推動友善婚育及家庭照顧之職場環境，依法提供育嬰留職停薪、產假、陪產假及家庭照顧假等制度，支持員工於婚育、育兒及家庭照顧期間兼顧工作與生活平衡。



	<b>人權政策與管理方案</b>	版次	頁次
		1	3/4

#### (四) 禁用童工

為確保遵守企業社會責任及道德規範，本公司自招募開始即明定禁用童工。

#### (五) 禁止強迫勞動

本公司不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。對於員工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆恪遵法令規範。

#### (六) 協助員工維持身心健康與工作生活平衡

本公司重視員工身心健康，透過健康檢查、健康促進活動、社團參與及員工關懷措施，協助員工維持良好身心狀態，並營造有助於工作與生活平衡之職場環境。相關活動及措施將依年度規劃持續推動。

### 三、人權盡職調查與管理

本公司訂定人權盡職調查程序辦法，透過人權議題風險辨識與評估，設計風險管理及減緩措施，進行改善及後續追蹤，以利有效降低人權風險之影響與衝擊。調查範圍為公司自身營運及供應商。

#### 人權盡職調查執行步驟說明如下：

階段	步驟	說明
階段一: 風險辨識	鑑別	鑑別本公司於營運活動及供應鏈中，可能對人權造成之實際或潜在不利影響，包含對員工、供應商、承攬商及其他利害關係人之影響。
階段二: 因應處理	預防與改善	針對已鑑別之人權風險，規劃並採取相應之預防與改善措施，包括:
		1. 要求供應商填寫自評問卷
		2. 落實人權相關教育訓練
		3. 建立申訴管道
階段三: 效益追蹤	追蹤與檢視	制定減緩措施及補救機，並視需要持續調整與精進。
階段四: 溝通揭露	資訊揭露	於公司網站、永續報告書或其他公開管道揭露人權盡職調查之作法

針對員工及供應商，本公司每年透過人權盡職調查與重大性評估程序，鑑別可能涉及之重大人權議題，並依鑑別結果訂定相應之管理及因應措施。相關鑑別成果、重點人權議題及其風險評估與減緩



	人權政策與管理方案	版次	頁次
		1	4/4

措施，將依年度實際盤點情形，另行彙整於人權盡職調查報告及相關風險評估與管理文件中予以揭露。

**四、施行與修正**

本政策經董事會通過後施行。

