

人權政策宣言

明坤公司遵從責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA)、聯合國全球盟約 (UN Global Compact)、國際勞工組織三方原則宣言 (International Labor Office Tripartite Declaration of Principles)、OECD 多國企業指導綱領 (The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)、聯合國世界人權宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights) 以及聯合國商業人權規範 (The UN Human Rights Norms For Business) 等國際規範 / 標準的核心精神與當地法規，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 制定人權政策。

適用範圍

明坤人權政策適用於明坤公司以及其轉投資事業，明坤致力於保障人權，確保在日常營運及一切商業活動皆符合要求，並期許供應商、商業合作夥伴、客戶及其他與明坤有營運發展關係之個體亦能同步遵守。

我們承諾

明坤在營運的各環節中，均將人權議題納入考量，對象包括員工、顧客、供應商、商業合作夥伴以及明坤營運據點所在的社會環境。明坤將持續提供利害關係人多元的溝通平台與管道，以確保利害關係人能夠自由且安全的表達意見，並針對利害關係人的建議進行回應。明坤公司將遵從以下管理原則，以確保落實人權政策。

管理原則

- 遵守營運據點當地的法規，提供安全的工作環境。
- 禁止強迫勞動、雇用童工及人口販運之情事。
- 提供平等的工作機會與薪酬，不因種族、性別、性傾向、年齡、國籍、政治傾向、宗教、婚姻、身體殘疾等因素而有差異。
- 尊重員工自由結社、執行和平集會與集體協商之權利。
- 提供安全、衛生、健康的工作環境。
- 尊重隱私、確保個人資料的蒐集以及使用符合法規要求。
- 反對各種歧視、霸凌與騷擾。
- 責任採購與責任生產，確保供應鏈中無衝突礦產之情形。
- 定期進行人權風險評估，檢視營運活動中的潛在風險。
- 制定緩解及補救措施，降低人權風險衝擊。
- 定期公開揭露人權議題治理狀況，保持資訊透明。

反歧視與反騷擾政策

明坤明確宣示對各種職場不法侵害採取「零容忍」原則，禁止工作場任何有形或無形的歧視騷擾行為，並期望子公司、合資企業、供應商、合作夥伴皆能一同遵守。

歧視零容忍

明坤禁止工作場所有基於種族、膚色、國籍、性別、性取向、年齡、婚姻狀態、政治立場、宗教信仰(或其他任何非工作績效的個人特徵)所展現的歧視行為，包含但不限於言語歧視、或將上述特徵作為員工任用、考核及升職的標準。

禁止騷擾

明坤禁止工作場所有任何蓄意冒犯、有敵意或具傷害性的騷擾行為，包含但不限於性騷擾、霸凌、威脅、恐嚇等。

落實教育訓練與宣導

明坤針對所有員工落實反歧視、反騷擾之教育訓練，每年定期對全體同仁進行法治觀念宣傳與測驗，以建立安全、有尊嚴、零歧視、零騷擾、互相尊重及包容且機會均等之職場文化。

舉報與調查程序

針對各種歧視、騷擾或其他職場不法侵害，本公司於人力資源處處長室設立下列申訴管道：

- 職場不法侵害申訴專線電話分機：14
- 職場不法侵害申訴電子信箱：ivy_tien@mingkun.com.tw

所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人經歷、目睹及聽聞職場歧視或騷擾等不法侵害事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線。本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，經調查屬實者，將會進行懲處。

處分機制

針對各種歧視、騷擾或其他職場不法侵害，本公司將視情節輕重，採取相應的矯正措施及紀律處分，情節重大者將予以解雇。本公司禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有發現相關情事，將會進行懲處。

多元與共融宣言

明坤鼓勵多元開放的職場文化，尊重每一位員工的獨特性。在招募員工時，以每個職位所需的專業能力作為選才的優先考量，保障工作權的平等，不因種族、膚色、國籍、族裔或民族血統、性別、婚姻狀況、年齡、殘疾、家庭狀況、性取向、政治信仰等因素而有差別待遇。

明坤致力於打造多元共融的工作環境，重視工作權之平等，透過多元的溝通管道，維持良好勞資溝通，並透過教育訓練機制，強化員工對多元共融概念的認知。

明坤相信，多元的員工組成將帶來不同的觀點及進步的契機，透過建立多元及包容的職場文化，有助於員工在工作上發揮所長，提出不同的思維，將成為企業成長的關鍵。

尊重勞動人權

兩性平等

明坤對於員工之招募、任用、考核、升遷完全以工作能力為依歸，不因性別差異而有不同，並且訂定明確規範確保符合性別工作平等法相關規定。

落實公平政策、保障人權

明坤支持並尊重國際勞工組織三方原則宣言 (International Labor Office Tripartite Declaration of Principles)、OECD 多國企業指導綱領 (The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)、聯合國世界人權宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights) 及聯合國「全球盟約」(The UN Global Compact) 之原則與精神，並遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則 (舊名 EICC) 等相關國際倡議原則，及營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規，制定有關人權保障及勞動政策及執行相關措施。

明坤強調之核心勞動權益

勞工：不得強迫勞動、禁用童工、工時、薪資福利、人權保障、不歧視與自由結社。

商業道德：廉潔經營、無不正當收益、公開訊息、知識產權、公平交易，廣告，競爭、身分保密、衝突礦產、隱私與杜絕報復。

童工：明坤於政策中明確宣示不得任用未滿 16 歲之童工，任何可能造成僱用童工的行為皆不被允許。

勞資關係：每位明坤員工與公司之勞動契約訂定皆符合當地相關法規。

強迫勞動：聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，不得強迫勞動，及無非法販賣人口並反對奴役制度。

工時：員工加班皆屬自願性質，且公司規範中明訂不得超時工作，於考勤系統中主動設置提醒功能，並定時進行檢視與控管，並定期至各廠區勞資會議中，對主管與同仁進行宣導。

公平：明坤禁止工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，明訂不會以種族、性別、年齡、婚姻狀態、政治立場或宗教信仰作為員工任用、考核及升職的標準，並同樣與遵從前述原則的廠商合作。

保障弱勢族群

明坤台灣總公司支持身心障礙人士就業，建立管道雇用身心障礙朋友，藉由校園大使專案，晉用肢體障礙、視障、聽語障、重器障、染色體異常等身心障礙人士。針對台灣地區法令規範之晉用規定，仍將持續積極於內部展開工作職務之評估，朝晉用身心障礙人士之方向不斷努力。

- 人權申訴：基於維護員工人權立場，對申訴或事件同仁，公司也設有保密機制，確保同仁可以安心進行意見反映。

和諧的勞資溝通

明坤與員工之間為達到充分溝通及有效解決問題之目的，設有勞資會議、部門會議、座談會及意見箱及下列各類員工申訴機制管道；也依據法令所賦予員工之權利，由員工自行決定結社意願，對於結社自由，公司不干預、亦不介入。申訴機制管道有：

- 各層級員工及個案申訴管道
- 性騷擾及性別議題申訴專線：14；信箱：ivy_tien@mingkun.com.tw

