

北基國際股份有限公司

保障人權政策

保障人權政策為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，本公司參考國際人權公約，遵循《聯合國國際世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》、等國際人權公約所揭櫫之原則，尊重國際公認之基本人權，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並恪守公司所在地之勞動相關法規。依據本公司行業特性與營運發展策略，定期針對人權議題進行風險評估，納入外部期待與利害關係人溝通，辨識重要人權議題與高風險族群，並建立風險盡職調查流程對推動減緩措施和管理目標；風險評估結果並定期對外公司揭露。

相關風險議題闡述如下

一、多元包容性與平等機會：

- 1、不因個人性別、種族、社會地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。
- 2、確保僱用政策無差別待遇，落實僱用、薪資福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。
- 3、定期追蹤多元包容性及平等機會落實情形。

二、合理工時：

為確保員工陷於工時過長之風險中，明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況。

三、健康安全職場：

為避免工作型態帶來的潛在健康安全風險，定期檢視員工健康安全，

並依辨識結果進行改善計畫。

四、結社自由：

尊重員工擁有結社自由，提供多元化活動，拓展同仁的人際互動。

五、勞資協商：

建立暢通溝通管道，並定期召開勞資會議確保雙方權益。

六、隱私保護：

充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，本公司建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施。

本公司邀請所有商業合作夥伴，一同提升對人權議題的關注，並重視相關風險的管理。

管理方案

一、人權評估

本公司在追求企業永續經營之際，注重提升對人與環境的關注，承擔並促進對員工、消費者、整體環境的社會責任。提供安全與健康的工作場所，除指派專人依法令管理員工職業安全衛生作業，並每年定期委託專業機構，定期到廠檢測，鑑定業務中之環境風險。

二、人權風險減緩措施

社絕不法歧視及確保工作機會均等依據本公司人事招募任用規定，本公司於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於職工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、政治背景、國籍、性別、性取向、年齡、婚姻、身心障礙、星座、血型或其他等任何因素為由而有不公平的對待。

三、薪資福利

支付員工之薪酬，應符合員工所在處所相關法規之最低工資標準，並提供法定福利。除正常工資外，員工加班時間應依法支付相對應之加班費。不得以懲戒目的扣除員工工資。工資支付必須準時，有關工資明細應及時、清晰向員工解釋。

四、員工、實習生相關人權承諾

1. 禁止強迫勞動：消除各種形式之強迫勞動，包括奴隸制作法、人口販運、抵押員工等，員工擁有自由離職或終止僱傭關係的權利。
2. 禁用童工：不得使用童工。對於實習生或產學合作生，遵守政府法令，簽訂短期勞動契約，明訂禁止聘用未滿 15 歲的童工，維護勞動權益。
3. 同工同酬：建立公平合理之薪酬制度，薪資給付不因性別或性傾向而有差異，對於工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者。

五、夥伴關係及其員工相關人權承諾：

1. 隱私：為保障人權隱私，對於客戶資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已完整管控，對於相關應用系統開發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面均採取相關安全維護與管控措施，防止客戶資料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，以確保客戶資料之安全。
2. 人權：依循責任投資原則辦理資金運用，將員工權益與人權維護納入 ESG 風險評核項目，避免投資高風險國家所發行之公債。

六、禁止強迫勞動

本公司對於員工之每日、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符合法令規範。不強迫或脅迫使員工進行非自願性勞動。

七、身心健康與工作平衡

為鼓勵員工參與健康活動，本公司提供適當補助以協助順利運作，透過社團活動凝聚同仁的情感。本公司得舉辦尾牙及員工年度旅遊等活動調劑員工身心與凝聚向心力外。

八、教育訓練

1. 新人訓練：禁止強迫勞動、性騷擾防治、反歧視、推動工時管理、

保障人道待遇及健康與安全工作環境、禁止內線交易、風險管理概論。

2. 預防職場暴力:透過宣導及公告聲明,使員工瞭解於執行職務過程中有責任協助確保職場不法侵害之發生,並提供申訴專線,以打造友善之工作環境。
3. 職業安全系列訓練:安全衛生教育訓練、消防安全訓練、急救人員訓練等。
4. 誠信道德宣導:誠信經營守則、資訊安全趨勢、個資法、智產權等,從日常行為與道德標準進行教育與宣導,以提供一個健康正面的職場文化。

九、申訴制度

本公司設有暢通之申訴管道,同仁於公司內部遇有各種問題,可透過公司之申訴管道向各級主管、行政管理處提出申訴。另為維護性別工作平等及提供員工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境,設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵箱。於申訴調查期間皆保密方式處理,不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料,以保障申訴人。

- 十、本公司應於永續報告書、股東會年報及公司網站等管道,揭露人權保進相關作為,以利重要利益相關者知悉。

本政策經董事長通過後施行,修訂時亦同。

本政策訂於中華民國 111 年 12 月 13 日