勞工與人權政策

2025 年 7 月 15 日董事長核定通過

訂定目的

中磊電子作為世界公民的一員，除在研發及營運面積極創新突破，亦承諾支持及落實聯合國永續發展之目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，善盡企業社會責任。為確保與公司運作相關之內部員工與外部利益相關者之妥善照護及相關權益，特定此政策。本政策適用於中磊電子及其集團子公司與相關企業，作為集團最高層次規範原則，執行細節由集團各公司所制定之相應辦法和作業程序補足。本勞工與人權政策中提及之原則亦一併適用於中磊電子的供應商與承攬商夥伴。中磊電子將持續依循全球永續發展共識以及營運活動所涉及國家、產業之相關規範修訂此政策。

尊重人權

中磊電子響應《聯合國全球盟約》(The United Nations Global Compact)，承諾支持《聯合國世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國工商業與人權指導原則》(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)、《國際勞工公約》(International Labour Organization Conventions)與責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)等國際人權公約之原則精神和永續發展倡議，並遵循集團各據點所在地之當地法令以及各國法規，如英國《現代奴役法》(Modern Slavery Act 2015)、澳洲《現代反奴役法》(Modern Slavery Act 2018)與美國《防止強迫維吾爾人勞動法》(Uyghur Forced Labor Prevention Act)等。在所有公司相關活動中，禁止運用童工及各類形式的強迫勞動等違反人權之行為。此外，中磊電子亦支持員工意見表達之自由，並樂於採取開放態度與員工建立高效透明之溝通對話管道。

禁用童工與未成年工保障

- 禁用童工，不為了公司或個人利益對兒童進行剝削。童工之定義依國際勞工公約規定。
- 合理安排未成年工之工時和任務，協助其獲得相關技能，並有安全之工作環境，確保其身心發展及勞動權益。

禁止強迫勞動

- 尊重個人自由選擇職業之權利，禁止違背意願或者以懲罰威脅，強迫相關人員從事非自願的工作或提供服務。
- 消除各種形式之強迫勞動，致力確保所有業務和營運活動無涉及奴隸制作法、人口販賣、抵押員工等。包含禁止使用暴力或威脅的手段來運輸、窩藏人口，以對其進行奴役、剝削與獲取商業利益。員工擁有自由離職或終止僱傭關係的權利。

- 不得違法扣留任何由政府單位簽發之身分文件，亦禁止要求受雇者於到職時繳納押金或負擔其他費用。
- 如採用人力仲介公司向中磊電子推薦人選(包括派遣、外包等相關形式)，必須不定期針對該人力仲介公司進行稽核，以確保人選為自願到公司任職，預防人口販賣等違法事宜。

集會與結社自由

應尊重自由結社權、自由組建、加入勞工組織權、尋求代表權及集體談判權。支持依法籌組及加入工會行使勞動權，與工會維持暢通的溝通管道，致力建構勞資關係和諧之職場環境。

維護開放溝通的勞雇關係

- 中磊電子致力於打造一個開放和透明的工作溝通氛圍。我們尊重所有員工和相關人員的言論自由，確保他們不因表達意見而受任何形式的恐嚇、歧視或報復。
- 秉持多元溝通策略，如公佈欄、員工滿意度調查、海報、內部文件、培訓課程等，以與員工建立深入的對話，使員工得以充分瞭解公司的經營理念、策略、重大決策和業務狀況，從而加強勞雇之間的信任，增進合作，並提升工作效能。我們強調勞雇雙方都應本於和諧與誠信的原則，共同協商，解決各類問題。

隱私保護

- 中磊電子重視所有利害關係人（包含員工、供應商、客戶與消費者）之個人隱私與資料保護。為保障人權隱私，對於個資蒐集、儲存、處理、傳輸與共享過程中，均採取合規措施，並透過電子或實體作業系統確保資料使用之目的正當、必要且適切。
- 各單位應進行資訊安全與隱私保護訓練，並保留相關教材與紀錄，確保人員熟悉資料保護流程，落實企業對隱私與誠信的承諾。

多元、平等與共融政策

中磊電子承諾杜絕工作及所有相關場域中的任何歧視、騷擾及暴力，並遵循各地主管機關有關平權之法令，致力建構多元平等的友善職場。中磊電子承諾公平對待所有人員，不因個人背景的不同而有差別待遇。中磊電子理解並尊重個體差異性，擁抱多元群體共同於集團內相互合作與適性發展，中磊電子承諾提供多元人才能安心成長之環境、資源和相關機會，以提升其專業知識、態度以及技術水準，增進工作效率。

平等、反歧視與騷擾防治

- 在員工招募、任用、訓練、薪酬、績效管理、晉升以及員工服務等各項作業上，均秉持公平原則辦理。如遇需對個人能力進行評估之情況，皆忠實依照職務所需之能力項目進行評鑑，不因個人之不同人種、民族、膚色、血統、容貌、語言、年齡、性別、

性傾向、性別認同及表現、身心障礙、婚姻、懷孕、階級、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身分或曾任工會會員等，而有差別對待或歧視。

- 落實職場多元性，不得因上述背景之差異，而對其他同事、供應商或客戶有任何形式之歧視對待，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。
- 為凸顯人權保障議題的關注和重視，中磊電子承諾定期推動相關教育訓練，以提高全體主管及同仁的多元、平等與共融意識，降低相關風險發生的可能性。
- 中磊電子承諾尊重、平等對待每一位員工，對於他人身體、口語、心理及其他任何形式的騷擾、暴力及威脅恐嚇之行為(如職權霸凌、性騷擾等)採取零容忍態度。
- 各公司、據點應依循各地主管機關相關法令，訂有騷擾與霸凌防治相關辦法並公告周知。該辦法內需含預防、申訴、調查追蹤、當事人保護、違反規範者之懲處等具體作法。
- 員工若受不平等之處置、騷擾或歧視，皆有權利透過申訴管道提出申訴或向人力資源相關人員反應。公司應確保申訴機制之有效性，申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥善回應。

職場安全、員工健康及環境保護

中磊電子承諾提供安全衛生的工作環境，並提供必要之防護與急救設施。員工與相關工作者亦應遵循各據點工作場所之安全指引執行相關任務，共同打造健康安全的職場。中磊電子承諾將環境保護列為所有公司營運活動的重要考量因素，將依循國際趨勢設定與達成節能減排之相關目標。

- 建立與維持環境、安全及衛生體系。
- 遵循國際與國家環境、安全與衛生之相關法令與要求，制訂相應辦法，其應含括但不限於下列主題：職場不法侵害、母性健康保護(懷孕期或哺乳期之女性員工)、人因危害預防、預防工作負荷危害等。
- 各級管理人員依據公司環安衛政策及辦法，擔負職場安全之責任。應持續落實職場健康管理制度，妥善執行職業傷害預防及定期教育訓練，以保障員工身心健康和職業安全。
- 應採取必要的環安衛風險鑑別、評估和控制措施，並定期審查環安衛活動目標以持續改善。
- 我們視環境保護為所有業務營運活動的重要前提。中磊電子承諾致力於依循永續發展原則，負責任地使用自然資源、投入綠色產品之設計以及持續尋找方法以提升能源運用效能，減少污染。中磊電子力求盡量減少產品對環境之衝擊，並在客戶需求及環境保護考量間取得平衡。
- 應強化全體員工對環安衛國際趨勢、國家規範及實務做法之認知與意識，並建立暢通之意見交換機制，以求全體員工的共識並確保環安衛系統能有效運作。

工作條件

中磊電子承諾設計合理、公平、具競爭力且符合生活水平的薪酬福利、休假和保險相關制度，以吸引與留任人才。集團各公司或據點皆應依循各地主管機關勞動相關法規訂定工作規則並公告周知，其需包括但不限於以下主題：工資與獎金、工作時間、請休假、員工保險與福利、退休與留職停薪、獎懲規定等相關辦法，使員工得以了解其於所在地國家享有之勞動權利及保障。

工資、福利與工作時間

- 落實同工同酬，建立公平合理之薪酬制度，薪資給付不因性別、性傾向、種族、年齡、宗教信仰、或政治立場而有差異，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，不在此限。
- 給予員工符合或高於當地勞動法規之基本薪資和福利。並禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。
- 遵守各地所適用的薪資及工時法規，合理安排員工出勤。公司應明定每周或每月的最高工時，確保任何加班為自願性，並有符合規範且足夠的休息時間和休假日。
- 對於臨時工、派遣或外包人員之運用，其工資、福利與工作時間亦應符合當地法令，或確實要求合作之人力承包商遵守相關法令規範。

通報機制

所有違反中磊電子勞工與人權政策相關原則之情事，得透過下列方式進行報告，相關資訊將傳送至人力資源最高主管，並依循《中磊電子股份有限公司集團檢舉制度管理辦法》，指派相應人力資源、法務或稽核專員立案處理，提供相關必要協助並主動回覆調查進度及結果。

全球通報信箱：HR_help@sercomm.com

政策相關文件

本政策與下列本公司相關文件相輔相成，共同作為推動人權管理之依據：

- 《永續發展實務守則》
- 《供應商行為準則》
- 《供應商企業社會責任準則同意書》
- 《供應商管理辦法》
- 《永續採購政策》
- 《責任礦產管控辦法》

政策修訂與公告

本政策經董事長核定後公告實施，並定期檢討與更新，以因應國際趨勢與企業需求。