

## 裕隆汽車製造股份有限公司人權政策

裕隆汽車製造股份有限公司認同並依循《國際人權法典》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織(ILO)工作基本原則與權利宣言》、《經濟合作暨發展組織責任(OECD)跨國企業指導綱領》、《經濟合作暨發展組織責任(OECD)商業行為盡職調查指南》等各項國際人權公約，且恪遵公司所在地相關勞動法規，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，尊嚴對待全體同仁、客戶及利害關係人。

執行方針：

「裕隆汽車製造股份有限公司人權政策」適用範圍涵蓋於公司所有員工，包含所有正職員工、工時人員、實習生、契約人員，以及子公司及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。本政策分為以下六項主軸：

### 一、提供安全與健康的工作環境

本公司遵守職業安全衛生相關法令，定期辦理教育訓練、員工健康檢查或推動各項健康促進活動等方式，照護員工身心健康，提供員工安全、衛生、健康的工作環境。

### 二、杜絕不法歧視以確保工作機會均等

本公司恪遵相關勞動法令、國際規範，推動並落實內控程序。自聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，不因種族、膚色、性別、宗教、語言、政治傾向、弱勢族群等予以歧視。

### 三、禁用童工

基於保護兒童身心發展，本公司禁止使用童工，堅決不違反國際標準及相關國內法規所禁止的使用童工行為，在各營業活動的任何階段均不得使用童工；在聘用任何員工之前採取有效程序核實其年齡，排除聘用 15 歲以下童工，以確保遵守企業社會責任及道德規範。

### 四、禁止強迫勞動

對於職工之勞務提供安排皆符合法令規範，非但包括且不限於體罰、生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他語言暴力，扣押證件或其他不合法的強迫勞動行為，消除各種形式之強迫勞動，創造「安全勞動」的職場環境。

#### 五、協助員工維持身心健康及工作生活平衡

支持協助員工維持身心健康及工作生活平衡，提供同仁適度休憩空間及器材、提供社團經費補助、舉辦擴及眷屬的育樂活動規劃等，而能同時兼顧工作、家庭照顧與休閒生活，進一步成就同仁專心投入工作與自我實現的動力。

#### 六、支持員工依法籌組及加入工會行使勞動權並促進勞資和諧

尊重員工的基本人權保障，維護員工享有組織工會與團體協商之權利，定期召開勞資會議，研議員工權益及福祉事項，以保障雙方權益、促進勞資和諧，提升勞資關係，營造友善職場環境。

- 裕隆辨識公司潛在人權風險，透過減緩或補救措施，降低人權風險並落實人權管理。
- 裕隆建置職場不法侵害、性騷擾申訴管道及不限問題種類之申訴平台，若有知悉同仁或往來廠商有不當行為者，不限以匿名或具名之方式申訴，公司收到申訴後將依照流程進行調查與處理措施，對於申訴人及申訴資料將予以保密與保護。

透過人權教育訓練等相關培訓課程，強化公司同仁的人權意識，並規劃與供應商、商業夥伴及所有內、外部利害關係人進行人權政策溝通與資訊共享，持續提升尊重人權的職場與商業環境。

「裕隆汽車製造股份有限公司人權政策」於本公司網站、永續報告書公開揭露。

總經理

