



樂事綠能科技股份有限公司

114 年度保障人權政策及執行情形

| 推動項目 | 運作情形 | | | 與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因 | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|---|---|------------------------|------|--------------|----------------------------|-------------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------|--------|
| | 是 | 否 | 摘要說明 | | | | | | | | | |
| 四、社會議題 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？ | ✓ | | <p>本公司除遵循我國《勞動基準法》相關法規訂定工作規則及管理辦法外，更參酌《國際人權法典》、《國際勞工組織—工作基本原則與權利宣言》等國際公認的人權標準，以保障員工合法權益，並不因種族、階級、國籍、宗教、年齡、性別、殘疾、婚姻、懷孕、性傾向、社團傾向有所差別待遇或歧視，尊重所有正職員工、約聘員工。</p> <p>本公司每年定期透過關注社會重大議題、檢視自身營運、價值鏈與其他相關活動，以辨識、評估可能面臨風險之群體及潛在人權風險。根據潛在風險擬定人權議題控制計畫，並持續監督與改善。</p> <table border="1"><thead><tr><th>人權管理政策</th><th>具體方案</th></tr></thead><tbody><tr><td>提供安全與健康的工作環境</td><td>詳見年報勞資關係之「員工安全衛生工作守則」相關說明。</td></tr><tr><td>協助員工維持身心健康及工作生活平衡</td><td>不定期提倡人權、性別平等意識。 主管主動關懷下屬身心靈狀況。</td></tr><tr><td>禁止強迫勞動、恪遵政府勞動法令</td><td>落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。</td></tr></tbody></table> <p>本公司亦積極鼓勵客戶及廠商一同遵循人權政策，未來將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權意識，降低相關風險發生的可能性。</p> | 人權管理政策 | 具體方案 | 提供安全與健康的工作環境 | 詳見年報勞資關係之「員工安全衛生工作守則」相關說明。 | 協助員工維持身心健康及工作生活平衡 | 不定期提倡人權、性別平等意識。 主管主動關懷下屬身心靈狀況。 | 禁止強迫勞動、恪遵政府勞動法令 | 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。 | 無重大差異。 |
| 人權管理政策 | 具體方案 | | | | | | | | | | | |
| 提供安全與健康的工作環境 | 詳見年報勞資關係之「員工安全衛生工作守則」相關說明。 | | | | | | | | | | | |
| 協助員工維持身心健康及工作生活平衡 | 不定期提倡人權、性別平等意識。 主管主動關懷下屬身心靈狀況。 | | | | | | | | | | | |
| 禁止強迫勞動、恪遵政府勞動法令 | 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。 | | | | | | | | | | | |