

114 年度人權政策執行情形

人權政策與國際公約遵循

本公司已通過「振宇五金人權管理政策」，尊重並保障人權公約所訂定之各項權利，並已將該政策公布於公司網站，確保所有員工與利害關係人皆可查閱。

人權風險評估與盡職調查

為主動進行管理風險，本公司每年定期透過多種方式，檢視自身營運、供應鏈可能面臨的潛在人權風險：

- 辨識評估：透過持續關注社會重大議題，辨識、評估公司內部可能面臨風險之群體及潛在人權風險，確保風險得到有效控制。

具體管理方案之實施

本公司人權管理政策及具體方案摘要如下，致力於提供一個尊重人權、安全健康且平等的工作環境：

- 工作環境與人身安全-詳見年報中勞資關係之「工作環境與員工人身安全的保護措施」相關說明，確保同仁有安全與健康的工作環境。
- 保障勞動條件-落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。
- 禁止強迫勞動-恪遵當地政府勞動法令，禁止強迫勞動及僱用童工，確保員工權益。
- 供應商人權管理-落實供應鏈盡職調查：邀請每家供應商填寫「供應商實施社會責任的自我評估及評鑑表」、「供應商實施社會責任承諾書」，累積完成超過 50 家。

人權政策推動績效

- 特殊族群保障：原住民族歲時祭儀假宣導及鼓勵登記，公告閱讀 426 人次，實際登記 25 名。
- 公平升遷制度：升遷制度未納入性別考量，114 年度升遷考通過人數 193 名，其中 113 名為女性、80 名為男性。傳統刻板印象中，五金產業多以男性為主，本公司從招募到考核、留任相關制度，落實性別平等。
- 教育訓練：月報人資專欄主題-「建立開放的溝通環境與相互協助的職場」，累積閱讀 159 人次。
- 鼓勵員工參與關懷弱勢公益活動，114 年度參與累積 72 人次。
- 未來將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。