

 聯策科技股份有限公司 SynPowerCo.,Ltd. 編號：GP-MP-057	人權政策	版本：A	頁序：1/8
		初訂日期：2026/08/13	
		最近修訂日期：	

第一條 訂定目的及遵循依據

聯策科技股份有限公司（以下簡稱「本公司」）深信尊重人權、維護勞動尊嚴、打造安全與包容的工作環境，為企業永續經營與負責任商業行為之重要基礎。本公司承諾於自身營運、價值鏈及商業關係中，尊重並支持國際公認之人權原則，遵循各營運據點所在地適用法令，並致力於辨識、預防、減緩及補救可能對人權造成之實際或潛在負面衝擊。

本公司參考並支持下列國際準則、倡議及揭露框架，作為本政策制定與推動人權管理之依據：

- 一、世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）。
- 二、聯合國工商企業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）。
- 三、聯合國全球盟約十項原則（United Nations Global Compact, UNGC）。
- 四、國際勞工組織工作基本原則與權利宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）。
- 五、經濟合作暨發展組織跨國企業準則（OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct）。
- 六、經濟合作暨發展組織責任商業行為盡職調查指南（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）。
- 七、負責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA Code of Conduct）。
- 八、全球永續性報告準則（GRI Standards）。
- 九、國際永續準則理事會永續揭露準則（ISSB / IFRS Sustainability Disclosure Standards）。
- 十、消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）。
- 十一、婦女賦權原則（Women's Empowerment Principles, WEPs）。
- 十二、兒童權利公約（Convention on the Rights of the Child, CRC）。
- 十三、兒童權利與商業原則（Children's Rights and Business Principles, CRBP）。
- 十四、保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約（ICMW）。

本公司將人權議題納入永續治理與風險管理架構，定期檢視人權風險及其對營運、員工、供應鏈、客戶、社區及其他利害關係人之影響，並持續改善管理作為。

第二條 適用範圍

本政策適用於本公司全體董事、經理人、正式員工、約聘人員、派遣人員、實習生及其他受本公司指揮監督之工作者。

管制文件嚴禁自行影印，如需影印請洽文件管制中心。

 聯策科技股份有限公司 SynPowerCo.,Ltd. 編號：GP-MP-057	人權政策	版本：A	頁序：2/8
		初訂日期：2026/08/13	
		最近修訂日期：	

本公司亦期許關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、外包服務商、顧問、代理商、商業夥伴及其他與本公司營運相關之利害關係人，理解並支持本政策精神，並於其營運活動中共同尊重人權。

第三條 人權承諾與管理原則

本公司承諾以「尊重人權、預防風險、降低衝擊、持續改善」為管理原則，將人權管理納入公司治理、營運決策、供應鏈管理、職業安全衛生、資訊安全、環境管理及利害關係人溝通等相關流程。

本公司之人權管理至少涵蓋下列面向：

- 一、勞工權利與工作條件。
- 二、職業安全衛生與健康促進。
- 三、平等任用、多元共融與反歧視。
- 四、禁止童工、強迫勞動與人口販運。
- 五、工時、薪酬福利與休息權利。
- 六、結社自由與勞資溝通。
- 七、性別平等與性騷擾防治。
- 八、外籍移工、身心障礙者、女性、青年、原住民族及其他可能受影響或較脆弱族群之權益。
- 九、個人資料、隱私權與資訊安全。
- 十、產品與服務責任。
- 十一、 供應鏈及商業夥伴人權管理。
- 十二、 環境權利、氣候變遷、水資源、污染防治、資源循環、生物多樣性及社區影響。
- 十三、 申訴、補救與禁止報復機制。

第四條 勞工權利與工作條件

本公司致力維護所有工作者之基本勞動權益，並遵守各營運據點所在地之勞動法令及相關國際準則。

一、禁止童工

本公司禁止雇用未滿當地法定最低工作年齡之人員，並不得雇用未滿 16 歲之人士從事工作。人力資源部門於招募、任用及入職程序中，應透過身分文件、學歷資料及其他適當方式確認應徵者年齡。如發現誤用童工情事，應立即停止其工作並啟動補救措施，以保障其身心健康及受教育權利。

管制文件嚴禁自行影印，如需影印請洽文件管制中心。

 聯策科技股份有限公司 SynPowerCo.,Ltd. 編號：GP-MP-057	人權政策	版本：A	頁序：3/8
		初訂日期：2026/08/13	
		最近修訂日期：	

二、禁止強迫勞動與人口販運

本公司禁止任何形式之強迫勞動、債務勞動、抵債勞動、奴役、人口販運或其他違反自由意願之勞動安排。不得以暴力、威脅、限制人身自由、扣留身分證件、扣押薪資、收取不當費用或其他不當方式迫使人員工作。

三、工時與休息

本公司遵守適用之工時、加班、休假及休息相關法令，並參考 RBA 行為準則相關要求，持續管理工時風險。除法令允許之緊急或特殊情況外，工作時間應符合法令及公司規範，並避免過度工時對員工健康、安全與生活平衡造成負面影響。

四、薪酬與福利

本公司依據法令及公司制度給付薪資、加班費及相關福利，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻、身心障礙、性傾向、性別認同、政治立場、工會參與或其他受法令保護之身分而有不當差別待遇。本公司持續關注薪酬公平、性別薪酬差距及福利制度之合理性。

五、人道待遇

本公司禁止職場霸凌、肢體懲罰、精神或身體脅迫、言語侮辱、性騷擾、歧視性言行、不當懲戒或其他不人道待遇，並建立相關預防、申訴、調查及處理機制。

第五條 平等任用、多元共融與性別平等

本公司秉持機會平等與多元共融原則，於招募、任用、薪酬、考核、升遷、訓練、職務調動、獎懲及離職等人力資源管理流程中，禁止任何形式之不法歧視。

本公司尊重不同國籍、種族、膚色、性別、性傾向、性別認同、年齡、語言、宗教、政治立場、階級、籍貫、出生地、婚姻、家庭狀況、懷孕、生育、身心障礙、容貌、工會參與或其他受法令保障身分之差異，並致力打造多元、包容、安全且友善之工作環境。

本公司承諾防治性騷擾與性別歧視，建立申訴、調查、保密、禁止報復及矯正措施，並透過教育訓練與宣導提升性別平等意識。

第六條 外籍移工及弱勢族群權益保障

本公司重視外籍移工、派遣人員、承攬人員、身心障礙者、青年工作者、女性及其他可能受影響或較脆弱族群之權益保障。

本公司不得向外籍移工或其他工作者收取不當招聘費用或要求其負擔不合理費用；不得扣留管制文件嚴禁自行影印，如需影印請洽文件管制中心。

 聯策科技股份有限公司 SynPowerCo.,Ltd. 編號：GP-MP-057	人權政策	版本：A	頁序：4/8
		初訂日期：2026/08/13	
		最近修訂日期：	

護照、居留證、身分證明文件或其他個人重要文件；不得以任何方式限制其合法離職、遷徙或申訴權利。

本公司應提供適當且可近用之溝通及申訴管道，必要時以工作者可理解之語言或方式進行說明，確保其能理解自身權利、工作條件、安全規範及申訴程序。

第七條 職業安全衛生與健康促進

本公司致力提供安全、健康且符合法令之工作環境，持續辨識、評估及控制工作場所之安全衛生風險，預防職業傷害與職業病。

本公司應依工作性質提供必要之防護設備、安全設施、教育訓練、緊急應變程序及健康管理措施，並持續改善機械設備、化學品、作業環境、消防安全、承攬作業及高風險作業之管理。

本公司鼓勵員工及相關工作者主動通報安全疑慮、未遂事件或危害情形，並承諾不得因其善意通報而予以不利處分。

第八條 結社自由、表達權與勞資溝通

本公司尊重員工依法享有結社自由、集體協商、意見表達及參與溝通之權利。本公司不得以威脅、歧視、報復、干擾或其他不當方式妨礙員工合法行使相關權利。

本公司提供多元且暢通之勞資溝通管道，定期召開勞資會議，討論員工權益、工作環境、福利制度及其他勞資相關事項，促進勞資和諧與職場信任。

第九條 環境權利與社區影響

本公司認知環境品質、氣候變遷、水資源、污染防治、廢棄物管理、資源循環及生物多樣性等議題，可能影響員工、社區及其他利害關係人之健康與生活環境。

本公司承諾遵守環境保護、能源管理、職業安全衛生及其他相關法令，並持續推動節能減碳、水資源管理、污染預防、廢棄物減量、資源循環及環境風險控管，以降低營運及價值鏈對環境與人權之潛在負面影響。

本公司於重大營運、建廠、擴廠或供應鏈活動中，應視實際情形評估對當地社區、環境及利害關係人之影響，並透過適當溝通機制蒐集意見，作為改善與決策參考。

管制文件嚴禁自行影印，如需影印請洽文件管制中心。

 聯策科技股份有限公司 SynPowerCo.,Ltd. 編號：GP-MP-057	人權政策	版本：A	頁序：5/8
		初訂日期：2026/08/13	
		最近修訂日期：	

第十條 產品與服務責任

本公司於產品設計、研發、製造、測試、交付與服務過程中，應重視產品安全、品質、環境影響、客戶權益及相關使用者健康與安全，並遵守適用法令、客戶要求及公司內部管理規範。

本公司應持續強化品質管理、製程安全、產品可靠度、危害物質管理及客戶服務機制，降低產品或服務對人員健康、安全、環境及利害關係人權益造成之潛在風險。

第十一條 資訊安全、個人資料與隱私保護

本公司尊重員工、客戶、供應商、商業夥伴及其他利害關係人之個人資料與隱私權，並依相關法令及公司資訊安全管理制度，保護個人資料、商業機密、客戶資訊及其他機密資訊。

本公司應採取合理之技術及管理措施，降低未經授權存取、資料外洩、濫用、竄改、遺失或其他資訊安全事件之風險，並依事件性質啟動通報、調查、補救及改善程序。

第十二條 供應鏈與商業夥伴人權管理

本公司將人權管理逐步納入供應鏈及商業夥伴管理流程，期許供應商、承攬商、外包服務商、代理商及其他商業夥伴遵守適用法令，並支持本政策所揭示之人權、勞動、環境、健康安全及商業道德原則。

本公司得依供應商風險程度，採如下列管理措施：

- 一、要求供應商承諾遵循本公司供應商行為準則、採購規範或相關 ESG 要求。
- 二、於合約、採購文件或交易條件中納入人權、勞動、環境、安全衛生、資訊安全及商業道德相關要求。
- 三、依供應商所在地區、產業特性、交易規模、作業風險及過往紀錄，進行人權與 ESG 風險評估。
- 四、必要時透過問卷、文件審查、現場稽核、訪談或第三方查核等方式，確認供應商執行情形。
- 五、對於發現之重大缺失，要求供應商提出改善計畫並追蹤改善進度。
- 六、若供應商發生重大人權侵害、拒絕改善或持續未能符合本公司要求，本公司得視情節採取暫停交易、降低採購比重、終止合作或其他適當措施。

管制文件嚴禁自行影印，如需影印請洽文件管制中心。

 聯策科技股份有限公司 SynPowerCo.,Ltd. 編號：GP-MP-057	人權政策	版本：A	頁序：6/8
		初訂日期：2026/08/13	
		最近修訂日期：	

第十三條 人權治理架構

本公司建立以董事會為最高監督層級之人權治理架構，由董事會監督人權政策、人權風險管理及相關執行成果。

本公司由永續經營推動小組或相關權責單位統籌人權管理工作，並整合人力資源、職業安全衛生、法務、資訊安全、供應鏈管理、營運、品質、研發、客服、財務及其他相關單位，共同推動人權風險辨識、管理措施、教育訓練、申訴處理、供應鏈管理及資訊揭露。

永續經營推動小組或相關權責單位應定期向高階管理階層報告人權管理推動進展，並視重大性及實際需要向董事會報告重要人權議題、風險評估結果、重大事件、改善進度及管理績效。

第十四條 人權盡職調查

本公司依據 UNGPs 及 OECD 責任商業行為盡職調查精神，建立並持續精進人權盡職調查流程，以辨識、預防、減緩及補救本公司於自身營運、供應鏈及商業關係中可能造成、促成或直接相關之人權負面衝擊。

本公司人權盡職調查流程包括：

- 一、將人權承諾納入政策、制度及管理流程。
- 二、定期辨識並評估實際或潛在人權風險。
- 三、依風險發生可能性、影響程度、受影響對象脆弱性及可補救性，進行風險排序。
- 四、針對重大風險制定預防、減緩及改善措施。
- 五、追蹤改善行動之執行與成效。
- 六、透過適當管道與利害關係人溝通人權管理作為與進展。
- 七、於發生實際人權負面衝擊時，提供或配合提供適當補救。

本公司得視營運規模、風險程度、客戶要求、法規變化及利害關係人關注議題，調整人權盡職調查之範圍、頻率及方法。

第十五條 教育訓練與宣導

本公司規劃並推動人權相關教育訓練與宣導，以提升董事、經理人、員工及相關工作者對人權議題之認知，內容得包括人權政策、反歧視、性騷擾防治、職業安全衛生、資訊安全、申訴機制、供應鏈責任及其他與職務相關之人權風險。

管制文件嚴禁自行影印，如需影印請洽文件管制中心。

 聯策科技股份有限公司 SynPowerCo.,Ltd. 編號：GP-MP-057	人權政策	版本：A	頁序：7/8
		初訂日期：2026/08/13	
		最近修訂日期：	

本公司亦得視供應鏈風險及合作性質，向供應商、承攬商或商業夥伴宣導本公司人權及 ESG 要求，促進價值鏈共同落實尊重人權之責任。

第十六條 申訴管道與禁止報復

本公司建立多元、可近用且適當保密之申訴與溝通管道，供員工、供應商、承攬商、客戶、社區及其他利害關係人，就疑似違反人權、勞動、職業安全衛生、性騷擾、歧視、資訊安全、商業道德或其他不當行為提出意見、申訴或舉報。

本公司受理申訴後，應依案件性質啟動適當之審查、調查、處理、改善及回覆程序，並保護申訴人、證人及相關人員之個人資料與隱私。

本公司禁止任何形式之報復行為。任何人不得因他人善意提出申訴、舉報、協助調查或拒絕參與不當行為，而對其為解僱、降職、減薪、調職、歧視、威脅、騷擾或其他不利處分。

第十七條 補救機制與持續改善

如確認本公司造成或促成人權負面衝擊，本公司應依事件性質、影響程度及受影響對象需求，提供或配合提供適當補救措施。補救措施得包括道歉、恢復權益、改善工作條件、醫療或心理支持、經濟補償、紀律處分、制度修正、教育訓練、供應商改善要求或其他適當措施。

如本公司之產品、服務或商業關係與人權負面衝擊直接相關，本公司應運用其影響力，促請相關商業夥伴採取預防、減緩或補救措施。

本公司應追蹤重大人權事件之改善成效，檢討事件原因，並持續修正管理制度，以降低類似事件再次發生之風險。

第十八條 指標、目標與資訊揭露

本公司依永續治理、重大性分析、法規要求、客戶需求及利害關係人關注議題，逐步建立人權管理相關指標與目標，作為追蹤改善成效及對外溝通之依據。

本公司得視實際營運情形，於公司官網、永續報告書、年報或其他適當管道揭露下列資訊：

一、人權政策及管理架構。

管制文件嚴禁自行影印，如需影印請洽文件管制中心。

 聯策科技股份有限公司 SynPowerCo.,Ltd. 編號：GP-MP-057	人權政策	版本：A	頁序：8/8
		初訂日期：2026/08/13	
		最近修訂日期：	

- 二、人權風險辨識與盡職調查執行情形。
- 三、人權教育訓練參與人次或完成率。
- 四、申訴案件類型、處理情形及改善措施。
- 五、供應商人權或 ESG 評估比例、稽核結果及改善追蹤情形。
- 六、職業安全衛生相關指標。
- 七、員工多元平等、性別平等及薪酬公平相關指標。
- 八、重大人權風險、改善計畫及執行進展。
- 九、其他與人權管理相關之重要資訊。

本公司揭露相關資訊時，應兼顧透明度、個人資料保護、商業機密及法令要求。

第十九條 實施與修訂

本政策經董事會核准後實施，修正時亦同。

本公司得依國內外法令、國際準則、營運環境、利害關係人期待及人權風險變化，定期檢視並適時修訂本政策。