

# 大華建設股份有限公司

## 人權政策及執行情形

善盡企業社會責任、保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權議題，乃目前國際趨勢，本公司將遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約揭櫫之普世價值，尊重國際公認之基本人權政策，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等訂定本政策，說明如下：

### 一、反貪腐

本公司內、外部人員對於不合法(包括貪行)與不道德行為設有相關檢舉信箱及辦法。

### 二、合理休假及工時

本公司依照勞基法工時規定，定期給予員工給薪休假的權利，員工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。另雇主徵得勞工同意得延長工作時間，其連同正常工時每日不得超過12小時，每月延長工作時間總時數不得超過46小時，但如遇天災、事變或突發事件依當地主管機關規定作業。

### 三、健康安全職場

本公司重視職場安全與衛生，以建構安全健康的工作場所及零職災為目標，並每年定期舉辦健康檢查，藉此檢視員工健康安全風險，並依辨識結果進行改善計畫。

### 四、多元包容性與平等機會

本公司提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因種族、階段、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分等，有任何差別待遇之語言、態度與行為。確保僱用政策無差別待遇，薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允，避免危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。

### 五、合法的聘僱

本公司亦嚴格遵守各項勞動法令的規定，拒絕雇用未滿16歲童工及所有18歲以下的員工不得執行危險性或有害性之工作。對於各項勞務條件的變更，悉照主管機關法令規定程序作業。

### 六、符合基本薪資

本公司提供員工符合並優於當地法令所要求之最低限度的工資與福利。

### 七、結社自由

本公司尊重員工的權利，員工可依法自由結社，設立多元社團積極宣導同仁加入，

培養正當興趣，從事健康休閒活動。

#### 八、勞資協商

本公司不定期召開勞資會議，由勞資雙方代表出席，宣導公司政策、制度、福利措施及各項活動，同時讓員工意見得以充分表達，並適時給予回應和協助，為達到充分溝通及有效解決問題之目的。

#### 九、公平績效考核訓練制度

本公司績效管理與發展系統的目的在于整合、提升個人及組織整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，作為職位晉升、薪資調整、紅利發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任狀況，本公司優先考量適當諮詢輔導並協助轉調較合適單位或轉任關係企業就職，對於其勞動條件，不做不利之變更，調動後工作為勞工體能及技術可勝任，如工作地點過遠得予以必要之協助，並考量其生活利益。若仍未能滿足企業與員工的合作關係，應予以符合相關法令規定之下，給予預告資遣和相關費用，依法提供相關證明文件，以協助申請就業保險相關失業給付或職業訓練補助等，確保其工作權益不受影響。

### 人權政策執行情形

重大議題	策略
性別平等與多元包容性	一、本公司尊重多元文化及性向，不因個人性別、性傾向、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。 二、本公司為確保僱用政策公平待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允，設立性別平等意見箱、勞資溝通意見箱，提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。
合理之工作條件	為明確工時計算標準及方法，本公司明訂合法且合理的工時管理計畫，並設有電子讀卡機，每日關心及管理員工出勤狀況，並提供符合我國法令之薪資、休假及福利規定。
職業安全與健康	為提供安全及健康的工作環境，本公司每年定期舉辦健康檢查，關心員工健康安全風險，並遵守勞工安全及健康法律規定。
結社自由	本公司為促進員工身心健康，目前設有高爾夫球社及瑜珈社等多元社團，並積極宣導同仁加入，培養正當興趣，從事健康休閒活動。
勞資協商	本公司注重勞資雙方溝通，定期舉辦勞資會議，透過充分的

	溝通，有效解決勞資問題。
隱私保護	為保障客戶及所有利害關係人之隱私權，本公司個人資料蒐集、處理及利用，符合我國法規要求，並建置適當管控規範與防護措施。