

龜甲萬集團

# 尊重人權指導方針

2025年9月制定

# 尊重人權指導方針

## 目錄

1	本指導方針目的	...	3
2	龜甲萬集團的人權方針	...	4
3	建置尊重人權架構	...	5
	(1) 人權治理體制	...	5
	(2) 支持並尊重國際人權原則	...	5
	(3) 人權盡職調查	...	5
	(4) 申訴諮詢窗口	...	6
	(5) 教育與培訓	...	6
	(6) 議合	...	6
4	尊重人權	...	7
	(1) 禁止現代奴役	...	7
	(2) 合規適切的僱用	...	8
	(3) 合理適當的薪酬	...	8
	(4) 工時、休假	...	8
	(5) 禁止騷擾 / 霸凌	...	8
	(6) 禁止歧視	...	8
	(7) 結社自由	...	8
5	職業健康安全	...	9
	(1) 緊急時的因應	...	9
	(2) 職場環境	...	9
	(3) 宿舍 / 員工住宅	...	9
	(4) 員工健康	...	9

# 本指導方針目的

龜甲萬集團透過組織內部及整體價值鏈善盡尊重人權之企業責任，進而實踐龜甲萬集團的經營理念。本指導方針係為加深本公司集團員工及商業夥伴對於尊重人權的共同理解，促進可行性措施落實之目的而制定。

近年來，對企業於原料採購、生產製造、物流、消費乃至價值鏈整體對尊重人權的要求相當重視。除公司自身的營運之外，價值鏈相關企業若發生侵犯人權，可能導致消費者的信用受損，甚至發生拒買運動或停止交易等嚴重影響。同時也必須認知到上述負面影響將波及價值鏈上所有企業的可能性。另一方面，實施重視人權的事業活動將穩固與顧客之間的信賴關係，並強化企業吸引人才的能力。上述措施並非僅止於善盡企業的社會責任，以長遠眼光來看，更將以提升企業價值的形式為企業帶來豐碩成果。

本指導方針彙整希望本公司集團員工及商業夥伴理解及付諸實踐的事項。敬請撥冗詳閱，對於本公司集團人權相關理念及尊重人權的措施有所理解並且給予支持。

萬一發生違反本指導方針之情事，請與相關人員配合，一同研擬解決方案，探究更為適當的解決方法。

## 【適用範圍】

本指導方針適用於本公司集團所有員工以及與本公司集團交易往來的所有商業夥伴。除此之外，也請本公司商業夥伴要求自身子公司及往來客戶遵守本指導方針。

## 龜甲萬集團的人權方針

龜甲萬集團認為為使本集團能與社會共同持續發展,通過本集團的事業活動為社會發展作貢獻是至關重要的,這個堅決的經營姿態也表明在本公司集團的經營理念中。

### 龜甲萬集團的經營理念

我們龜甲萬集團是

1. “以顧客為本” 為基本理念
2. 促進食文化的國際交流
3. 努力成為能為社會發展做出貢獻，有責任有擔當的企業

本公司集團理解我們有責任尊重所有在推展本公司事業活動中相關人士的人權，並履行企業所應負之責任，進而實踐龜甲萬集團的經營理念。

本公司集團基於聯合國的《工商業與人權指導原則（指導原則）》，支持並尊重《國際人權憲章》（世界人權宣言與國際人權公約）、國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》，履行尊重人權之責任。

本公司集團制定人權盡職調查的框架。透過實施人權盡職調查，確認本公司集團的事業活動中是否有對人權產生負面影響之處，執行防止或緩解之因應措施，並將其進度和結果等資訊予以公布。

如本公司集團的事業活動可能造成或助長負面人權影響時，將會建立能申述之管道。除此之外，當確認為造成負面影響時，本集團會遵循指導原則，透過適當的手段進行補救。

我們會遵守事業活動所在地之所有國家或地區的法律和規定。當國際認可的人權原則與各國國內法律發生抵觸時，則會盡最大限度地尊重國際公約之人權原則。

龜甲萬集團在實行人權方針的過程中，將與利益關係人和外部專業人士進行對談和協議。

本公司集團將會明確本方針的執行負責人，並監督實施狀況。除此之外，也會將本方針納入集團全體的事業活動中，並進行適當的培訓和教育。

#### 【適用範圍】

本方針適用於本公司集團所有員工。除此之外，也要求本公司集團的商業夥伴以及供應商支持本方針。

2020年12月24日制定

## 建置尊重人權架構 (1/2)

### 1. 人權治理體制

- 明確指派推廣尊重人權措施之負責人員

### 2. 支持並尊重國際人權原則

- 支持並尊重國際人權原則
  - 聯合國 ( UN ) 《國際人權憲章》
  - 國際勞工組織 ( ILO ) 《工作基本原則與權利宣言》、《多國籍企業宣言》
  - 聯合國 ( UN ) 《工商業與人權指導原則》
  - 經濟合作暨發展組織 ( OECD ) 《多國籍企業指導綱領》
- 於拓展事業活動的國家與地區內遵守該國與地區法令。當國際認可的人權規範與拓展事業的國家與地區之法令規範發生牴觸時，則會尋求手段盡最大限度地尊重國際公約人權規範中所認可的人權

### 3. 人權盡職調查

- 制定人權方針，對員工進行宣導
- 基於聯合國《工商業與人權指導原則》，對事業活動是否存有侵犯人權的狀況進行定期性調查，並依調查結果執行防止或緩解之因應措施
- 事業活動中如發生侵犯人權情事時應儘速對受害者採取適當措施
- 定期確認尊重人權有關措施之進展狀況並且公開相關資訊

## 建置尊重人權架構 (2/2)

### 4. 申訴諮詢窗口

- 員工及商業夥伴的人權遭受侵犯時，為避免當事人受到不利益對待而設置可安心通報的諮詢窗口，保障通報者的匿名性，給予保護

### 5. 教育與培訓

- 定期對全體員工實施尊重人權的重要性、強制勞動、童工、歧視、騷擾 / 霸凌等基本問題的人權教育

### 6. 議合

- 確保與事業有關之所有利益關係人（員工、商業夥伴、消費者、地區社會等）的對話機會，掌握人權相關憂慮事項與期待事項
- 致力於與NGO非政府組織等公司內外專家攜手合作

## 尊重人權 (1/2)

### 1. 禁止現代奴役

禁止強制勞動、童工、人口販運等所有形式的現代奴役

<p>禁止強制勞動</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 禁止強制勞動、奴役勞動、長期勞動合約下剝奪個人自由的契約工作者、使用受刑人所進行的勞動、人口販運所衍生的勞動等不當勞動</li> <li>● 禁止對員工進行違反本人意願的強制勞動</li> <li>● 禁止扣留身分證件、護照、身分證、工作許可證、銀行存摺以及其他個人文件</li> <li>● 禁止為控制員工而侵害人權（暴力、恐嚇、不當處罰、監禁等）之行為</li> <li>● 禁止強制加班與過長工時</li> <li>● 禁止因設定不適當目標所造成的過度勞動</li> <li>● 即使員工積欠公司債款亦不得以償還債務為由限制其人身自由</li> <li>● 保障事先進行適當通知的情況下可自由離職的權利</li> </ul>
<p>禁止童工</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 絕不僱用未滿各國法律所定最低僱用年齡者及尚未完成義務教育者</li> <li>● 即使是家族經營形式的農場或事業亦不得妨礙兒童接受教育的機會</li> <li>● 聘僱年少員工時應依據各國勞動法規，採取避免使其從事深夜時段工作、可能妨礙身心成長的工作等相關保護措施</li> </ul>

## 2. 合規適切的僱用

- 擬定涵蓋各國法令規定應記載條款的聘僱契約書
- 以求職者可理解的語言擬訂聘僱契約書，依所需於簽約前進行說明
- 求職者應於自由意願下簽署聘僱契約書
- 要求人材介紹公司、派遣公司承擔維護勞工權利之義務

## 3. 合理適當的薪酬

- 支付各國法律規定最低工資以上之薪酬
- 不得進行各國法令未允許之薪資扣除
- 薪資須於所定支薪日支付，不得拖延積欠
- 應以透明、客觀方式計算薪資

## 4. 工時、休假

- 工時及工作天數不可超出各國法令所定標準
- 確保各國法令所定之休息時間

## 5. 禁止騷擾 / 霸凌

- 於職場及所有相關設施禁止含肢體、心理、言語方面的虐待或性騷擾等在內的一切騷擾 / 霸凌行為
- 建置騷擾 / 霸凌申訴者免於遭受不利益對待之體制
- 不容許騷擾 / 霸凌申訴者遭受報復行為
- 制定對騷擾 / 霸凌行為之因應對策、預防措施相關標準流程

## 6. 禁止歧視

- 於任用、薪資、升遷、懲處、解僱、離退等所有聘僱條件中，不得因種族、性別、膚色、國籍、宗教、年齡、懷孕、婚姻狀況、社會或族裔背景、性傾向、性別認同、性表現、政治理念、殘疾、是否參加工會、是否感染HIV病毒等一切特徵及背景為由而對其有所歧視

## 7. 結社自由

- 承認並尊重員工的組織工會以及集體協商之權利
- 不以加入工會或參與工會活動為由而給予不利益對待

# 職業健康安全

## 1. 緊急時的因應

- 製作緊急狀況時的指南手冊並對員工進行宣導
- 擬定職業傷病之因應對策
- 公司應負擔職業傷病相關醫療費及保險費
- 應經常保持逃生門暢通無阻，製造設備應設置安全機能並定期維修保養
- 定期實施逃生訓練

## 2. 職場環境

- 製造設備及機器類應進行日常保養維修，維持正常運作狀態
- 確保充分的照明光線、溫度、濕度，提供所需安全裝備
- 對全體員工定期實施勞動安全衛生教育。特別是對於新進員工及調職員工，在執行業務前務必使其接受安全教育訓練

## 3. 宿舍 / 員工住宅

- 不得限制居住員工的出入自由
- 提供安全且衛生的建築環境並定期維修保養
- 備有生活所需的水電、衛浴盥洗等設備

## 4. 員工健康

- 依各國法令規定，定期實施健康檢查及心理健康檢查