

**YY'S 有益鋼鐵股份有限公司**  
**YEOU YIH STEEL CO., LTD.**

## 人權政策與具體管理方案

中華民國 111 年 03 月 15 日

發行日期	110/11/11	人權政策與具體管理方案	規章編號	A033
修改日期	111/03/15		頁 次	1

## 第一條：人權政策

本公司支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《國際人權兩公約》、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等基本人權原則。本公司訂定人權政策以保障現職員工，恪遵下列原則以維護人權：

### 1. 多元包容性及平等工作機會

在員工招募、任用與發展時，不因性別、種族、年齡、婚姻、家庭狀況、宗教、黨派、國籍、外貌、身心障礙等而有差別待遇。致力塑造平等及多元包容的工作環境，秉持開放、公平的原則。

### 2. 建構合理的勞動條件

對於勞動條件皆符合法令規範，包括工作時數、加班時數、薪資給付、加班費，並提供其他優於法令的福利措施。

### 3. 反對強迫勞動

不以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制員工從事勞動。

### 4. 反對僱用童工

為保障青少年身心發展，依勞動基準法規定，不僱用未滿十五歲之人從事工作；僱用未滿十八歲之人，皆依勞動基準法之規定辦理。

### 5. 人道待遇

我們承諾人道地對待員工，並不容許在工作場所有任何形式的暴力或騷擾，包括性騷擾、體罰、身心強迫、言語辱罵，或任何形式之威脅恐嚇。

### 6. 工作環境健康與安全

我們致力提升員工對安全衛生的知識、態度與素養，除落實法令規定及持續優化管理系統外，亦推動安全文化與實施多元健康照護，建立安全無虞的作業環境，預防職業災害與疾病發生。

### 7. 隱私保護

為尊重各利害關係人之隱私權，保障個人資料的蒐集及合法使用，本公司制定並嚴格落實資訊安全政策，以確保所有利害關係人的隱私受到適當的保護。

### 8. 良性之勞資溝通

提供員工多元的溝通管道，舉凡勞資會議、部門會議、經營管理會議等，透過多方管道聽取員工心聲，促進勞資和諧。

### 9. 價值鏈責任

發行日期	110/11/11	人權政策與具體管理方案	規章編號	A033
修改日期	111/03/15		頁 次	2

公司期許供應商能夠秉持有益鋼鐵相同經營使命，依循國際公認之人權標準，所有供應商需提供安全與健康的工作環境，禁用童工與禁止強迫勞動，協助員工維持工作及身心健康生活平衡，遵循以上要求並有效的方式執行。

## 第二條：具體管理方案

### 1. 性別平等及多元化的招募策略

為貫徹憲法保障人民，及落實性別平等法的精神，本公司透過公平、公開的招募管道，不論性別、宗教、種族、國籍或政黨均一視同仁，並尊重各樣的專業人才，給予人員的薪資與各種福利亦一體適用。

### 2. 通暢的意見反映管道

本公司重視員工的意見與權益，設置員工意見反映箱，讓員工反映之事項可直接傳達至總經理、並交辦管理部主管進行處理與追蹤，以落實快速、公正、保密的處理流程。視申訴內容召集相關高階主管組成臨時專案小組，進行案件調查與訪談，使員工的意見能更客觀且完善的處理，反映事項均能獲得圓滿解決。

## 第三條：人權風險減緩措施

為了減緩人權風險，有益鋼鐵積極進行具體改善規劃，打造優質的工作環境，並採取下列行動：

### 1. 人權評估調查流程

依據行業特性與營運發展策略，本公司定期對人權議題進行風險評估，納入外部期待與利害關係人溝通，辨識重要人權議題與高風險族群，並建立風險盡職調查流程與推動減緩措施和管理目標。

### 2. 人權保障訓練作法

項目	內容
提供相關法規遵循宣導於新人訓練	禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、保障人道待遇並提供健康與安全的環境
提供性騷擾防治課程	了解性騷擾的概念、性騷擾預防、及性騷擾事件處理辦法
實施預防職場霸凌宣導	透過協助員工了解什麼是職場霸凌，知道如何避免霸凌行為，以共同營造一個零職場霸凌的友善工作環境
提供完整的職業安全系列訓練	消防訓練、緊急應變課程、急救人員訓練、安全衛生教育訓練

發行日期	110/11/11	人權政策與具體管理方案	規章編號	A033
修改日期	111/03/15		頁 次	3

### 3. 合法聘僱

根據聯合國國際勞工組織（International Labor Organization）規範，嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡之童工，獲聘員工須提供身分證明予公司進行查驗，以確保無所疏漏。除了政策的宣導外，在公司內部管理辦法中也訂有明確條款說明。綜合歷年稽核統計，不論是內部或外部稽核，皆無發現僱用童工之情事。

### 4. 人權政策管理指標

項目	內容	目標
不歧視	歧視糾紛之總數	無歧視事件
童工	經鑑別出對引發童工糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除童工之作為	不聘用童工
強迫勞動	經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作為	無強迫、強制勞動
工作時間、休息、休假	經鑑別出對勞工工作時間、休息、休假有重大風險之作業，以及有助於確保遵循勞動法令之作為	無違反工時及休息勞動法令

第四條：本政策經總經理通過後施行，修正時亦同。

第五條：本政策訂立於民國 110 年 11 月 11 日。

第一次修訂：民國 111 年 03 月 15 日。