

6.1 人權維護

宏全視人才為企業最重要的資產，秉持共享利益理念，將「多元（Diverse）、平等（Equity）、共融（Inclusive）」之 DEI 精神全面融入管理政策。公司制訂《人權政策》，遵循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工組織核心公約》等國際準則，落實公平任用、職涯發展與多元溝通機制，建構具信任感與歸屬感的工作環境。

此外，我們將人權保障納入新進人員必修課程，以深化尊重與包容的企業文化。2025 年人權風險鑑別結果指出，宏全核心關注之人權議題為「工作環境安全」與「工時與休假」，公司將持續投入完善資源與系統化培訓，積極降低潛在風險，守護員工權益。

人權盡職調查流程

01 鑑別議題

列出利害關係人，確保涵蓋內部和外部的不同群體，按照風險的嚴重性和發生機率進行排序

02 建立風險減緩方針

定期發布人權評估結果，更新風險鑑別和管理的進展

03 改善與追蹤

根據利害關係人的反饋，不斷改進風險鑑別方法和措施。確保風險管理符合環境需求

04 定期檢視優化

每2年更新風險清單，確保風險的變化可全面被考量



2025年人權風險管理與成果

對象	項目	衝擊考量	風險減緩措施
員工	禁用童工	雇用童工行為，剝奪孩童受教育權利，並影響當地社區的長期發展	於招募面試時，即時確認應徵者實年齡，並於內部制度明文禁止童工
	禁止強迫勞動	員工不受限於扣押證件或限制人身自由，確保員工在尊重與對等環境中工作	加班須由員工主動申請，並經單位主管核准
	工時與休假	過度疲勞是職災的主因。合理工時與休假可降低過勞與職災風險	明訂工時與延長工時規範，並以系統管控排班，若遇異常情況將自動預警
	反歧視與實質平等	確保員工不因性別、種族、宗教或身心障礙而受差別待遇	任用與升等均依公司相關辦法執行
	薪酬福利	提供具競爭力的薪酬與完善福利，緩解員工的經濟壓力	每年定期辦理晉升與調薪，並提供員工餐廳與宿舍，保障員工基本生活需求
	工作環境安全	透過完善的職安衛管理制度與防護措施，確保員工安全作業	制定職安衛程序管理，通過ISO 45001 第三方驗證並定期檢討改善
	健康促進	推動健康檢查與健康管理方案，維持員工健康	依「一般員工」、「異常管理」及「疾病管理」等不同需求規劃，提升員工健康與工作效率
	職場不法侵害與性騷擾	受害者可能出現心理創傷與自信心受損，因情緒困擾影響專注力，進而降低工作效率並增加錯誤風險	公司訂有職場暴力與性騷擾申訴及處理機制，採取預防、調查與懲處措施，維護員工權益
	結社自由與溝通	暢通溝通管道有助於員工意見傳達至管理層，減少資訊落差造成的誤解與衝突，提升員工心理安全感	尊重員工結社自由，設置多元溝通與申訴管道，保障申訴者隱私與權益
	隱私權與個資保護	員工個資若外洩，可能遭受騷擾電話、垃圾郵件或詐騙風險，影響個人與家庭生活	全體員工簽署個資保護聲明，遵循相關法規管理個人資料，確保資訊安全與職場信任