

鼎固控股 人權政策

為維護鼎固控股之員工及合作夥伴（包含客戶、供應商/承攬商、代理商、合資企業及聯盟夥伴、地方社區）的基本人權，促進環境、社會、經濟之永續發展，鼎固投控支持並尊重「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」之保護、尊重及補救三原則、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」之國際人權規範。鼎固並定期檢視人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實。茲訂定以下原則作為人權治理之基礎，並持續強化人權保障措施。

■保護與尊重：鼎固投控為保護與尊重人權，形塑有益人權保障的良好環境，承諾以下事項，避免營業活動出現可能造成人權侵犯或負面影響的行為：

1. 禁止人口販運、禁止強迫勞動及禁用童工於營業活動

(1)禁止使用遭強逼、擔保（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願或剝削性的監獄勞工、奴役或販賣的人口。

(2)所有工作應當是自願的，勞工擁有隨時自由離職或終止僱傭關係的權利。

(3)除法律另有規定外，供應商或中介人不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕勞工取用勞工的身份證或出入境證件（如當地主管機關頒發的身份證明、護照或工作許可證）。

(4)禁止僱傭或使用未滿 16 歲、或未完成義務教育之年齡、或當地主管機關最低就業年齡的人士。符合法令規定的合法職場學習計劃則不在此列。未滿 18 歲的員工不得從事可能會危及他們健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。

2. 保障員工結社自由及集體協商權利

鼎固投控員工有依營業所在地國家之當地法令自由結社，並選擇參加或不參加工會或其所組成員工組織之自由。並尊重員工之集體協商權利，可在沒有恐懼、報復、威脅或騷擾的情況下，與雇主或管理階層就工作條件進行溝通。

3. 尊重多元化與禁止歧視行為

鼎固投控尊重多元共融之價值，嚴守平等對待，對於任何形式之歧視均採取零容忍政策。不得因出生地、人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族、階級、國籍、殘疾、疾病史、懷孕、語言、思想、宗教、信仰、黨派、政治立場、團體背景等身份、以往工會會員身分、受保護的基因資訊、婚姻狀況，或容貌、五官等個人特徵等，於招募、僱用、薪資、福利、獎勵、升遷、受訓機會及實際工作中歧視員工，其中包含同工同酬與同值同酬之平等保障。

4. 禁止騷擾行為

鼎固投控承諾提供員工免受騷擾的職場環境，對於任何形式的職場上騷擾行為均採取零容忍

政策。除禁止性騷擾外，亦禁止出於因出生地、人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族、階級、國籍、殘疾、疾病史)、懷孕、語言、思想、宗教、信仰、黨派、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、以往工會會員身分、受保護的基因資訊、婚姻狀況，或容貌、五官等個人特徵等的騷擾行為，或其他非法騷擾行為，並禁止於工作場所出現跟蹤騷擾行為。

5. 工作時間限制及最低工資保障

(1)鼎固員工之工作時數不應超過營業所在地主管機關法令規定的最大限度。(2)給付員工之工資應當符合所有相關的薪酬法令，包括有關最低工資、超時加班和法定福利的保障。

6. 提供安全健康工作環境

鼎固提供員工「零風險」之工作環境為目標。於營業活動中遵守在地主管機關法令，提供員工安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施。亦致力於建置及長期維護員工之安全健康管理系統，以確保安全健康管理工作得妥善執行，並消弭工作環境中可能影響員工安全健康之危害因子，以降低職業災害之風險。

7. 保障個人資料及資訊安全

鼎固著重個人隱私之保障，遵循個人資料保護法及營業所在地主管機關法令保護員工、客戶和供應商的個人資料。於營業活動所需之應用系統、資料庫、網路、個人電腦、電子儲存使用之媒體等均採取安全維護與管控措施，並妥善管理及使用個人資料，於蒐集、處理、儲存、取用或傳輸個人資料時注重個人隱私之保護。

8. 環境保護

鼎固著重保護營業所在地之當地環境生態，為減少對周遭社區造成不良影響，並保障公眾的安全與健康，於環境保護工作之執行，嚴格遵循營業所在地主管機關法令，以確保日常營業活動與物質資源的處置，符合環境永續發展之方向，降低環境衝擊。

9. 反貪腐與防免利益衝突

鼎固投控秉持誠信與公正原則實踐商業行為，並遵守營業所在地主管機關之反貪腐法令、避免利益衝突之發生，以排除對人權保障工作可能造成之不利影響。

(1)鼎固人員不得直接或間接向客戶、供應商、公職人員、外國官員或其他利害關係人提供、要求、收受或承諾不正當利益，或有任何貪腐、賄賂、敲詐或挪用公款行為。在接受因職務而產生之餽贈或招待時，應以符合一般商業禮節和常規為原則，不應接受超過名目之金額或價值不對等的餽贈或招待，或涉入任何可能有貪腐疑慮的活動。

(2)鼎固人員應盡力避免自己與公司利益存在可能或實際的衝突，利益衝突可能發生於私人利益以任何形式利益或對公司利益可能造成影響之情形，或是鼎固投控人員（包含其家庭成員）因其在鼎固投控職位收受不當利益。鼎固投控人員一旦知悉有利益衝突之情形應即自行迴避，並應於從事可能構成利益衝突之業務或活動之前，向主管報告詳情。

■ 申訴與補救：

為保護鼎固員工人權免受侵犯或負面影響，本公司確保其有權就所認為可能侵犯人權之行為進行申訴、通報或投訴，並要求對任何侵犯人權或產生負面影響之行為給予補救。

1. 向鼎固投控提起申訴、通報或投訴的管道包含員工申訴專線、性騷擾防治專線、人力資源信箱、總經理信箱、商業行為與道德遵循舉報系統。
2. 鼎固之申訴、通報或投訴處理，著重於建立有鼎固員工及其合法代表、第三方公正人事或單位參與，以確保公平、公正受理申訴事件、可受信任之機制，並隨時保持暢通，適時與申訴、通報或投訴者進行溝通及對話。
3. 鼎固就侵犯人權之申訴、通報或投訴事件將依程序規定展開調查，如調查結果顯示確實有違反人權保障情形，本公司將採取包含對加害人懲處、對被害人進行輔導、並在政策及程序上採取必要改善措施以防範未來發生同樣情形，並使權利受侵害者可獲得相應有效之救濟或補償。
4. 鼎固確保個人隱私前提下，將定期揭露申訴、通報或投訴事件的數量、內容及處理結果。
5. 鼎固將保護提出申訴、通報或投訴者之個人資料或隱私，避免其遭受報復或不公平之對待。

■管理原則

鼎固投控為持續實踐及優化人權治理，協助營業過程之人權維護工作可隨著營運發展趨勢持續進步，對於管理面產生正面循環及回饋，本公司採取以下管理原則：

1. 宣導與教育訓練：

本公司對內、對外持續宣導鼎固投控的人權政策，並對公司內部決策者與管理者、員工，及供應商/承攬商進行人權教育訓練，以帶動並提升對人權議題的關心及重視。

2. 人權盡職調查與回饋機制：

本公司將定期進行人權盡職調查，以評估人權風險及潛在影響。如於人權盡職調查發現有人權風險、潛在影響或違反人權事宜，會分別對之採取減緩措施或補救措施。

鼎固投控透過人權盡職調查所評估及鑑別出的人權風險、潛在影響或違反人權事件，以及人權治理工作的實施成效，將定期討論與人權政策、人權管理規章或程序，促進人權保障工作之執行更加完善。

■鼎固投控為保障員工及合作夥伴（包含客戶、供應商/承攬商、代理商、合資企業及聯盟夥伴、地方社區）之人權，承諾將就上述人權政策體現於所有鼎固的商業或非商業活動及任何對外合作關係中