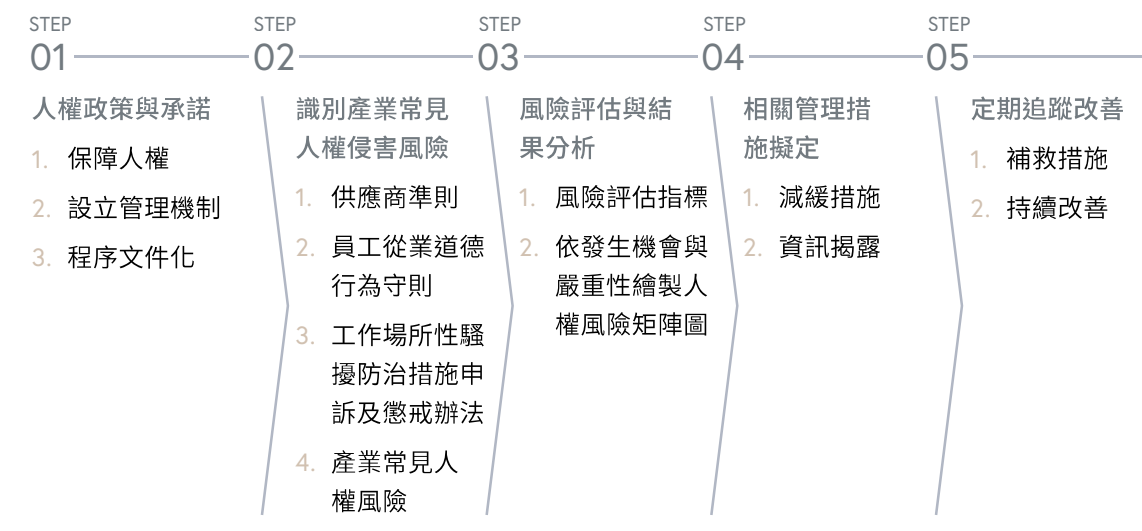


3.2 勞動人權保障

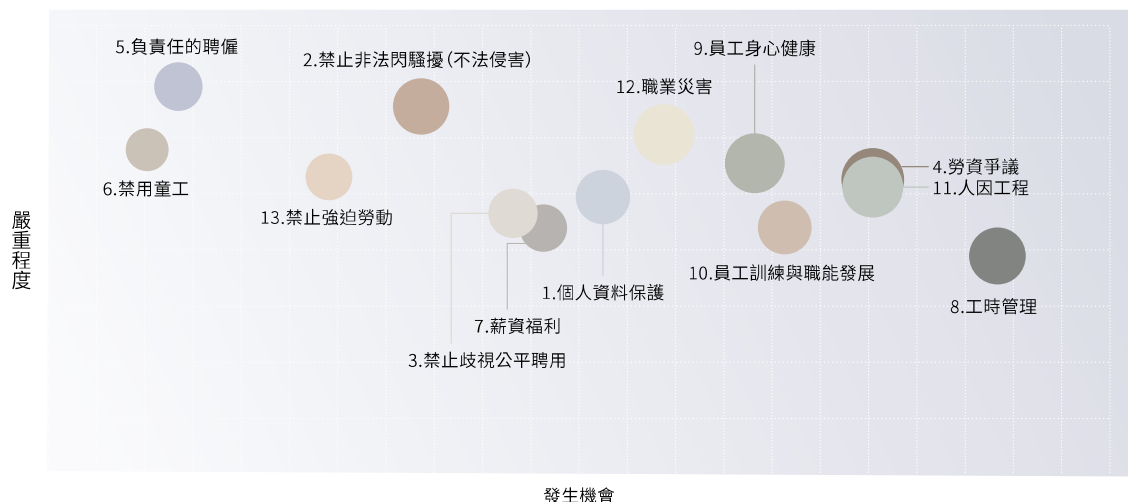
我們十分重視職場環境的多元包容性及安全，透過完善的職安衛管理機制保障勞工安全健康，儒鴻致力提供同仁良好的工作條件與環境，使同仁擁有熱忱、創新及負責任工作態度，與公司共同成長。

儒鴻於 2017 年正式訂定《儒鴻人權政策》，完善企業的人權管理標準，對工廠同仁亦給予最好的技能訓練及生活福利，盡可能確保同仁無後顧之憂，以平等的績效考核和升遷制度，確保每位同仁獲得符合其個人能力的待遇與發展機會，使所有同仁皆受到尊重、公平的對待。

儒鴻利用《國際人權法典》、《國際勞工組織基本公約的核心勞動標準》與《儒鴻人權政策》，同時參考紡織產業常見人權風險，提出 14 項人權議題，對議題設立人權目標、建立評估指標進行風險評估，並推動預防性的減緩措施與事件發生補救措施，人權盡職調查流程及執行情形如下：



本年度我們從上述人權議題中，依據儒鴻內部的實際情況，辨識出屬於儒鴻需要關注的轄下 13 項人權議題，據此啟動儒鴻人權議題調查，邀請 ESG 委員會委員、永續報告書各組別成員、以及內部人權專員填寫問卷，並回收 18 份有效問卷，依據議題的「發生機率」（包含發生機率與頻率）與未落實的「嚴重程度」（包含影響範圍、可補救性與量化影響金額），繪製人權議題風險矩陣圖，藉經手相關人權議題業務的同仁觀點進行重大性排序，我們將依此排序優先對重大程度較高之議題面向進行管理與改善。



■ 儒鴻重大人權議題及減緩、補救措施

勞資爭議		
重大性	目標	風險評估指標
✓	合乎各國法規、盡力協調勞資權益	申訴案件、勞資調解案件
減緩措施		
1. 根據當地勞動、衛生安全等法規，以及相關國際勞工法規及標準，訂定相應政策及程序。 2. 透過業務會議、產銷會議等進行雙向溝通，每年進行全體員工滿意度調查。 3. 訂立「申訴處理辦法」，透過申訴電話或信箱接收申訴及反饋，由專責人員協助處理。 4. 針對勞資爭議議題，儒鴻依據當地勞動相關法規與國際標準，訂定申訴處理機制並透過會議與調查等方式與員工溝通，詳細措施與執行情形請參見本報告書 2.3.3「同仁意見溝通」。		
補救措施		
1. 依法定程序進行勞資協商。 2. 提供法定資遣費。		

工作環境安全（人因工程 / 職業災害）		
重大性	目標	風險評估指標
✓	1. 降低職業災害與職業病發生風險 2. 事故發生時將事故傷害降到最低	1. 職業危害風險評估 2. 健康檢查報告
減緩措施		
1. 投資設備汰舊換新，導入自動化設備，改善工作環境，減少職業災害與職業病發生機率。 2. 確保維持良好舒適的工作環境，定期進行環境監測。 3. 進行個人防護具使用、化學品危害及管理、機械安全、消防、緊急應變等職業衛生安全教育訓練。 4. 對入廠承攬商進行訓練與考核，保護承攬商人員廠內作業安全。 5. 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過設備更新、自動化導入與環境監測優化工作條件，並針對員工及承攬商定期實施職安衛相關教育訓練與化學品管理，相關內容詳見 3.1「勞工安全與健康」、3.1.2「職安衛教育訓練」及 3.1.4「化學品管理」。		
補救措施		
依據事故通報處理程序，進行事故調查並訂立改善措施。		

員工身心健康

重大性	目標	風險評估指標
✓	提升員工身心健康，減少流動率	員工滿意度調查
減緩措施		
1. 依法規提供生理假、產檢假、家庭照顧假等健康管理假別，提供完善的孕期、育兒福利制度。 2. 執行年度健康計劃、舉辦健康相關講座與活動。 3. 設置瑜珈教室、羽球場及健身房，提供員工多元化健身器材。 4. 幸福日提早 1 個小時下班。 5. 補班日不補班。 6. 提供多元健康假別與孕期福利，設置護理與哺乳設施並執行年度健康計畫，同時設有運動設施與彈性福利措施以提升員工福祉，相關作法詳見 2.3「薪酬福利與關懷」及重大議題矩陣與邊界。		
補救措施		
審核員工健康檢查結果、提供健檢報告諮詢及異常追蹤。		

工時管理

重大性	目標	風險評估指標
✓	工時符合當地法規要求	出勤系統
減緩措施		
1. 遵守當地加班法規，絕不強迫無意願之員工進行勞務行為。 2. 追蹤打卡系統紀錄出勤統計，若有異常，即時提醒主管關心員工加班情況。 3. 以電腦程式管控，提醒後，強制關閉未申請加班同仁之電腦。		
補救措施		
制定合理生產計劃、適度調整工作事項與增加人力。		

禁止暴力及騷擾（不法侵害）

重大性	目標	風險評估指標
✓	避免職場不法侵害之情況	申訴案件

減緩措施

1. 訂定「性騷擾防治措施及懲戒辦法」。
2. 禁止任何形式之暴力、騷擾、虐待，無論是口頭、精神上、肢體上或是職場霸凌。
3. 禁止任何形式之暴力與騷擾，訂有性騷擾防治及申訴辦法，並定期對全體員工與主管實施相關教育訓練，強化識別與處理能力，相關作法詳見 2.3.3「同仁意見溝通」、3.2.1「人權議題倡導與管理」及 3.3「社區與社會共榮」。

補救措施

立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。

員工訓練與職能發展

重大性	目標	風險評估指標
✓	提升員工職涯發展	1. 年度教育訓練計畫 2. 培訓後滿意度調查 3. 績效考核

減緩措施

1. 提供員工各種職能相關之教育訓練。
2. 導入線上教學平台，每年新增各式課程，上課時地不受限。

補救措施

1. 訓後測驗未及格之同仁需重新考試。
2. 根據滿意度調查調整訓練計畫內容。
3. 進行績效考核改善計畫。

個人資料保護

重大性	目標	風險評估指標
✓	建立存儲與監管機制，防止員工個人資訊遭洩漏	申訴案件
減緩措施		
- 全體員工進行年度資訊安全教育訓練與考核，不定期資訊安全知識宣導。 - 增訂「資訊安全政策」，設置專責人員負責個資保護與資安管理，並辦理年度教育訓練與宣導，以強化全體員工資安意識，相關措施詳第 1.2.2「永續風險與機會」。		
補救措施		
- 通知當事人。 - 啟動調查程序防止洩漏擴大或再次發生。		

禁止歧視公平聘用

重大性	目標	風險評估指標
✓	確保整個聘雇流程皆公平公正	- 申訴案件 - 績效考核
減緩措施		
- 遵循《性別平等工作法》，及各品牌之道德行為準則，將相關道德規範公布於各廠區，我們確保同仁不會因為性別、性別認同、種族、宗教、年齡、殘疾、疾病、婚姻狀況、懷孕、性取向、國籍、政見、社會或種族出身，或其他方面而在聘用、薪酬、福利、晉升、獎懲、離職或者退休等方面受到歧視或是不平等待遇。 - 制定性騷擾防治辦法，設置申訴管道。		
補救措施		
立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。		

薪資福利

重大性	目標	風險評估指標
✓	以薪資福利激勵員工，提升員工生活品質，並減少流動率	1. 留任率 2. 薪資調查 3. 員工滿意度調查
減緩措施		
建構具市場競爭力的薪資福利制度，依據營運績效與員工表現核定獎酬，並設立托嬰中心與提供相關補助，協助同仁平衡工作與家庭需求，詳見 2.3「薪酬福利與關懷」。		
補救措施		
根據滿意度調查進行員工福利項目調整。		

負責任聘僱

重大性	目標	風險評估指標
	確保移工聘僱沒有因為異地工作而遭到剝削	1. 招聘程序 2. 仲介公司盡職調查
減緩措施		
實施「零付費」聘用政策，保障外籍移工免於招募過程的經濟負擔，並確保其人身自由與資訊透明，同時對配合仲介進行盡職調查，詳見 3.2.1「人權議題倡導與管理」。		
補救措施		
立即補還誤收之費用。		

禁止強迫勞動

重大性	目標	風險評估指標
	無強迫勞動之情況	申訴案件
減緩措施		
遵守政府勞動法令及國際規範，不強制或脅迫任何無意願人員進行勞務行為，並且禁止限制任何人員的行動自由，包含禁止扣押任何個人的證件。		
補救措施		
立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。		

禁用童工

重大性	目標	風險評估指標
	確保沒有雇用童工	招聘程序
減緩措施		
- 儒鴻禁止在任何營運據點與供應鏈中，雇用未滿當地就業年齡之童工，並且確保孩童不會進入工作場所。 - 制定招募及面試程序，以身分文件、訪談等方式，核實應聘者年齡。		
補救措施		
- 馬上停止工作並依法資遣。 - 通知其監護人。		

集會結社自由

重大性	目標	風險評估指標
	員工可自由參加社團	1. 申訴案件 2. 員工滿意度調查
減緩措施		
尊重員工集會結社自由，依法保障工會參與權，並鼓勵成立社團、提供補助以促進同仁交流，詳見 2.3「薪酬福利與關懷」及 2.3.3「同仁意見溝通」。		
補救措施		
立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。		

供應商人權議合

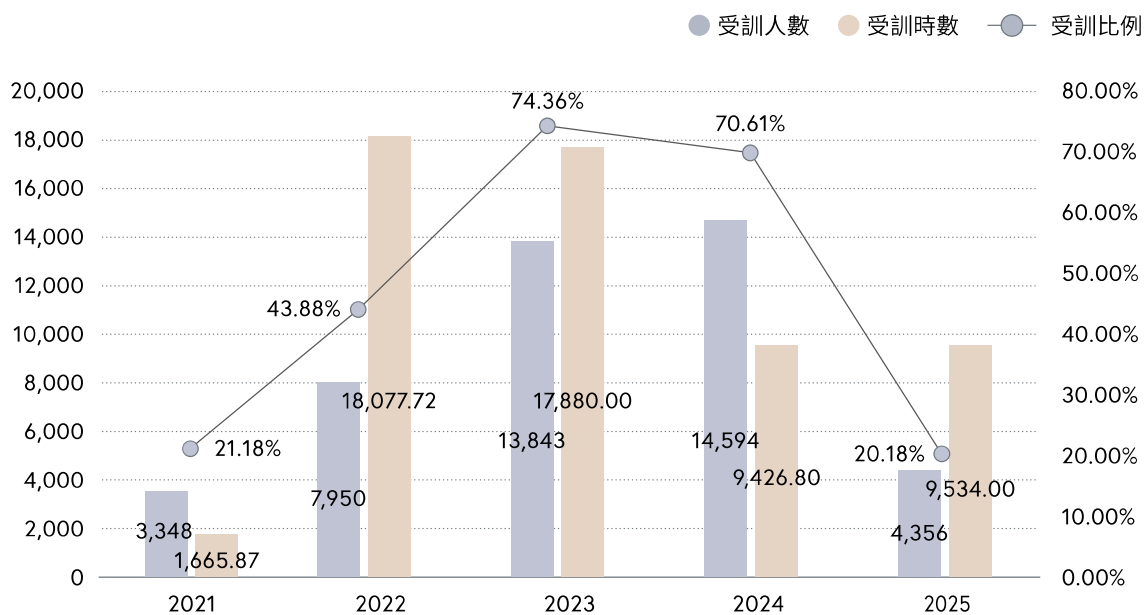
重大性	目標	風險評估指標
	符合當地法規及儒鴻行為準則	1. 行為準則簽署情形 2. 當地政府裁罰紀錄 3. 內部查核報告 4. 外部第三方查核報告
減緩措施		
透過簽署行為準則、教育訓練、稽核與評核機制，強化供應商人權、健康安全及環境管理要求，確保其遵循相關法規與永續責任，詳見 1.3.2「誠信經營理念」與 3.2「勞動人權保障」。		
補救措施		
1. 依據內外部稽核報告追蹤缺失進行改善。 2. 針對重要違反人權之供應商實行罰則，或是除名淘汰。		

3.2.1 人權議題倡導與管理

響應國際對人權議題越發重視，儒鴻期望透過強化同仁對自身權益的理解，以建立平等、平權的工作環境。定期辦理人權相關教育訓練，鼓勵每一個職位同仁都參與，內容包含勞工就業自由、工時、薪資、童工等議題。

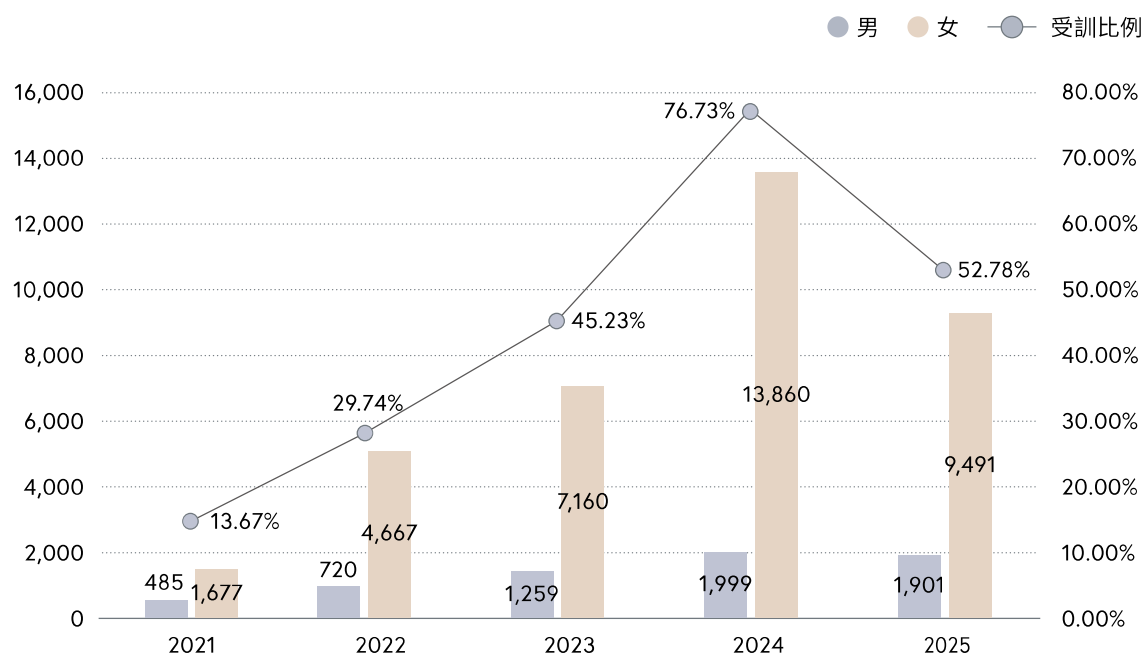
本年度總部參加並通過「人權與社會政策」訓練之比例達 91.5%。

■ 人權議題訓練狀況



■ 性騷擾防治教育講習

本年度總部參加並通過「性騷擾防治」訓練之比例達 91.6%。越南、柬埔寨及印尼地區，因公司鼓勵所有職位同仁參加訓練，因此受訓比例也逐步提升。



移工 " 零費用 "

為改善外籍同仁來臺工作條件並避免移工與仲介間的不平等關係，儒鴻自 2017 年起響應品牌客戶 Patagonia 與 lululemon 「移工無需自行負擔費用 (No fees)」行動，透過完善工作計畫與文件管理系統，持續與品牌合作，致力消除供應鏈中人口販運、強迫勞動及各類剝削。

「零費用」專案於 2020 年 1 月 1 日正式實施，適用於儒鴻臺灣各廠新聘移工，所有在臺移工均無須負擔招募、簽證、居留證及體檢等費用。同時，儒鴻保障移工自行保管個人證件並享有遷徙自由，且於離境前以母語充分告知聘用條件，以確保其權益。

社會勞工整合計畫

隨著全球供應鏈擴大，勞動條件管理面臨挑戰，各界合作推動社會勞工整合計畫 (SLCP)，期望整合性工具提升對供應鏈勞動狀況之掌握。SLCP 的查驗項目分為九大類，分別為工廠概況、工作時間、招聘與雇用、工資和福利、員工待遇、員工參與、健康和安全、終止僱傭關係及管理系統，並透過融合評估框架減少重複稽核，讓更多資源可以挹注在改善工作條件的環節之中。

儒鴻於 2019 年導入 SLCP，並透過可持續服裝聯盟 (Sustainable Apparel Coalition, SAC) 所設立的 Higg 平台上進行工廠社會勞工模塊 (Facility Social & Labor Module, FSLM) 的填寫及驗證。儒鴻因此可以向品牌商公開透明地分享工廠的社會和勞動條件，減少了工廠在社會層面的驗廠疲勞及客戶的重複查驗作業。



移工的意見很重要－移工意見收集專案

儒鴻與各品牌夥伴合作，舉辦了多次移工意見收集專案，積極參與並致力於降低強迫勞動風險的實踐，遵照國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 所提供之十一項強迫勞動指標，共同與品牌夥伴了解並鑑別在供應鏈中，強迫勞動的風險，履行負責任招聘之目標。在專案進行的過程中，儒鴻藉由多元開放式的對話管道，積極蒐集移工們的回饋並持續進行改善，營造讓所有工人都能獲得免於危害、安全公平的工作環境與生活條件。