

## 倚強科技人權政策

2026 版

倚強科技依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工組織—工作基本原則與權利宣言》等國際人權規範，制定「倚強科技人權政策」，建立適當之管理方法與程序，包含：不僱用童工及非自願勞工、禁止歧視脅迫及不人道待遇、杜絕任何侵犯及違反人權的行為等。

### 具體落實及管理情形

除擬定內部政策外，倚強科技亦透過《供應商行為準則》、《供應商永續責任承諾書》《供應商廉潔承諾書》等要求主要供應商配合並落實相關人權政策。倚強科技人力資源管理中心每年檢視員工可能面臨之人權風險，辨識各個議題發生的風險值，並依辨識結果建立減緩措施以及管理目標，以減少相關人權風險對員工造成的傷害與衝擊。

倚強科技擬自 2026 年起陸續針對本公司及集團子公司間全體員工進行人權相關政策宣導課程，內容包含：本公司秉持遵守之相關人權理念、各種有形及無形歧視、安全健康工作環境、員工自由結社之權利及申訴舉報制度之設置等，並提供相關實際案例供員工認識生活、工作中各種無意間形成的歧視及霸凌態樣，本公司並於宣導課程結束後將課程宣導內容置於內部教育訓練系統，持續推動全公司落實人權保障，另本公司內部備有工作規則、執行職務遭受不侵害預防計畫等，皆為本公司力求消彌一切形式之歧視之具體管理方案。

### 人權議題風險調查

倚強科技亦依據國際相關人權公約及人權政策，建立風險議題清單，共列出八項風險議題並依各風險議題之發生機率以及嚴重程度進行\*風險值評估。2025 年人權風險評估結果，所有議題均為低度風險。

鑑別議題	對象	代表指標	風險值	風險評估結果	減緩措施及執行成果
執行職務遭受不法侵害	應徵者及全體員工	當年度經主管機關認定構成歧視之案件人數/員工人數	0%	評估為低度風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「人權政策」明訂落實職場多元性，不因性別、性傾向、種族、膚色、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、政黨、籍貫、容貌或身心障礙等為由，而為差別待遇或任何形式歧視。</li> <li>➢ 訂有執行職務遭受不法侵害預防計畫及職場暴力書面聲明，鑑別各類不法侵害態樣，包含肢體、心理、語言暴力及性騷擾等，並揭示通報及申訴程序。</li> <li>➢ 經查2025年無雇用歧視案件。</li> </ul>
多元包容與平等	應徵者及身心障礙員工	身心障礙人員未足額進用人數(*以實際參加勞保的人數為準計算應進用人數)/員工人數	0%	評估為低度風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 設置身心障礙招募專區。</li> <li>➢ 2025年度進用身心障礙人員，符合進用身心障礙員工比例。</li> <li>➢ 經查2025年進用人數符合法令規定。</li> </ul>
性騷擾	全體員工	當年度公司內部受理之性騷擾申訴案件涉及人數/員工人數	0%	評估為低度風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 工作規則中訂有性騷擾申訴管道(電話及電子信箱)、懲戒方式及性騷擾防治措施申訴及懲戒規範。</li> <li>➢ 提供員工安全的工作環境，以杜絕職場性騷擾。</li> <li>➢ 經查2025年無申訴性騷擾案件。</li> </ul>
超時工作	全體員工	每月申請加班超過法定加班時數人數/員工人數	0%	評估為低度風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 訂有工作規則、出勤管理辦法及異常工作負荷促發疾病預防計畫等，亦加強宣導直屬主管對於員工加班情形負有督導責任，應合理調配員工工作，避免負荷集中情形。</li> <li>➢ 超過正常工時者，提供員工申請加班費或補休，以兼顧同仁工作與生活之平衡。</li> <li>➢ 經查2025年員工加班出勤符合法令規定。</li> </ul>

鑑別議題	對象	代表指標	風險值	風險評估結果	減緩措施及執行成果
超時工作	全體員工	每月申請加班超過法定加班時數人數/員工人數	0%	評估為低度風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 訂有工作規則、出勤管理辦法及異常工作負荷促發疾病預防計畫等，亦加強宣導直屬主管對於員工加班情形負有督導責任，應合理調配員工工作，避免負荷集中情形。</li> <li>➢ 超過正常工時者，提供員工申請加班費或補休，以兼顧同仁工作與生活之平衡。</li> <li>➢ 經查2025年員工加班出勤符合法令規定。</li> </ul>
職場健康與安全	全體員工	職業災害人數、普通傷病、住院及死亡人數/全體員工	0%	評估為低度風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 訂有「職業安全衛生工作守則」，明確規範工作場所應注意事項及衛生標準。</li> <li>➢ 定期舉辦職業安全衛生教育訓練。</li> <li>➢ 每年辦理員工健康檢查，提供優於法規要求的檢查項目，並依據員工檢查結果追蹤關懷。</li> <li>➢ 持續宣導防疫及健康資訊，關懷高風險同仁健康狀況並辨識評估工作場所環境、作業及組織內部影響勞工身心健康因子，提出改善建議。</li> <li>➢ 經查2025年無任何職業傷害及死亡案件。</li> </ul>
僱用童工	應徵者	僱用童工佔全體員工比例	0%	評估為低度風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 落實禁用童工，經查2025年無僱用童工之案件。</li> </ul>
勞資關係	全體員工	參加勞資爭議人數佔受僱者之比率	0%	評估為低度風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 依循勞動相關法令，定期召開勞資會議。</li> <li>➢ 為保障員工權利及確保溝通無礙，設有「員工申訴信箱」。</li> <li>➢ 經查2025年有 1 件勞資爭議案件</li> </ul>

\*風險值 % = 鑑別出具風險之因子 / 員工總人數

\*僅計算台灣地區

\*前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關(構)；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關(構)每月一日參加勞保、公保人數為準