



## 人權政策

(發布時間：2025年11月12日)

麗明營造股份有限公司（以下簡稱「本公司」）以尊重與保障人權為企業永續經營的基石，承諾在所有營運及業務活動中，全面維護相關利害關係人之基本人權。

本公司依循《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織公約》、《聯合國全球盟約》、《世界人權宣言》等國際準則，並遵循勞動基準法、性別平等工作法、職業安全衛生法等相關法規，以制定本人權政策，作為企業營運之核心指導原則。

本公司秉持「以人為本、尊嚴至上」之精神，致力於打造一個尊重多元、平等包容的工作環境與營運生態，與所有利害關係人攜手共創永續未來。

### 一、適用範圍

本政策適用範圍涵蓋本公司及其所有供應商（包含承攬商）、客戶與商業合作夥伴，確保所有營運活動均符合當地法規要求及國際人權標準，實踐企業社會責任。

### 二、人權承諾

#### 【勞動權益保障】

##### ■ 禁用童工與保護青少年勞工

嚴禁僱用未滿法定工作年齡之勞工，對未成年勞工提供特別保護，確保其工作條件不影響教育、健康及身心發展。

##### ■ 禁止強迫勞動與人口販運

嚴禁任何形式的強迫勞動或人口販運行為，不得扣押員工證件或要求支付保證金，確保員工享有自由離職的權利。

### ■ 合法僱用與外籍勞工保障

建立嚴謹的工作許可查核機制，確保外籍移工具備合法工作資格，並提供語言協助、文化適應支持及必要的生活保障，促進其融入與權益保障。

### ■ 公平薪酬與勞動條件

提供不低於法定最低工資且符合市場標準的薪資與福利，確保同工同酬，並透過透明的薪酬制度、專業訓練、公平考評與升遷機制，全面保障員工勞動權益。

### ■ 合理工時與休息權

工時符合當地法規上限，除緊急或特殊情況外，加班須基於員工自願，並依法支付加班費，確保薪酬不低於法定最低工資及相關福利。

## 【平等尊嚴保障】

### ■ 消除歧視與促進多元包容

禁止因種族、性別、年齡、宗教、性傾向、身心障礙或其他特徵導致的任何歧視行為。招聘、薪酬、升遷等流程遵循公平公正原則，積極推動職場多元性與包容性，打造尊重差異的工作環境。

### ■ 防治性騷擾與保障職場安全

嚴禁任何形式的性騷擾行為，建立完善的防治機制與匿名申訴管道，確保申訴過程公平透明，並對違規者採取適當紀律處分，保障職場安全與尊嚴。

## 【安全健康保障】

### ■ 杜絕職場暴力

嚴禁任何形式的體罰、威脅、言語辱罵或其他暴力行為，建立安全的申訴與檢舉管道，保護檢舉人免受報復，確保員工身心安全。

- 安全與健康的工作環境

提供安全的工作場所，消除潛在危害因子。提供健康檢查、心理諮詢及急救設施，關注員工身心健康，確保工作環境符合職業安全衛生標準。

#### 【基本權利保障】

- 言論自由與意見表達

保障員工自由表達意見的權利，提供多元申訴管道，並確保申訴人免受任何報復行為。

- 結社自由與集體談判

尊重員工組織工會及參與集體談判的權利，促進勞資雙方平等協商，維護員工權益。

- 隱私權保護

嚴格保護員工及利害關係人的個人資料，僅在必要範圍內蒐集、處理及使用資料，建立完善資訊安全管理制度，確保監控措施符合比例原則，保障資料當事人權利。

#### 【社區人權保障】

- 環境保護

在營運與工程施工中，妥善管理土地利用與化學物質，避免汙染並尊重社區居民之財產與生活權利，並以公開溝通降低對環境與社區的不利影響。

### 三、申訴與補救機制

本公司設立透明、便捷的申訴管道，確保員工及利害關係人能安全表達意見或提出申訴，並保護申訴人免受報復，並提供適切的補救措施，確保問題得到妥善解決。

#### **四、供應鏈人權管理**

本公司致力於攜手供應商（含承攬商）落實人權保障，並依據本政策持續推動相關管理措施。若供應鏈夥伴出現違反人權之情形，本公司將視情況進行溝通與追蹤，並依後續改善情形檢討合作關係。

#### **五、教育訓練與持續改善**

本公司致力於提升全體員工及管理階層之人權意識，持續監督改善人權保障措施，確保政策落實與持續精進。

#### **六、監督與公開承諾**

本公司承諾公開人權政策的執行成果，接受利害關係人及社會公眾的監督，並積極回應相關意見，持續提升人權保障的實踐成效。



李春山

董事長