

## 雷科人權政策

### 目的與範疇

雷科股份有限公司深信尊重人權與打造有尊嚴的工作環境至關重要，承諾支持以下國際人權準則及規範，同時恪守全球各營運據點所在地法規，平等對待並尊重所有人員。雷科股份有限公司人權政策適用於全體經理人及員工（受雷科股份有限公司雇用從事工作獲取薪資或報酬者）、關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人，致力杜絕任何人權侵害。

世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）

聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）

聯合國全球盟約十項原則（United Nations Global Compact, UNGC）

國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）

經濟合作與發展組織－跨國企業準則（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）

經濟合作與發展組織－責任商業行為盡職調查指南（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）

負責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct）

消除對婦女歧視公約（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW）

婦女賦權原則（Women's Empowerment Principles, WEPs）

兒童權利公約（Convention on the Rights of the Child, CRC）

兒童權利和商業原則（UN Children's Rights and Business Principles, CRBP）

保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約（The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICMW）

### 人權承諾

雷科股份有限公司參考聯合國開發計劃署（United Nations Development Programme, UNDP）提出的商業人權風險，管理雷科股份有限公司及關係企業、關聯企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等人權議題。

### 勞工權利

雷科股份有限公司禁止任何形式的童工、人口販運與強迫勞動，遵守所有適用的薪資及工時法規，工作時間以當地法律規範的每日最長工時及每週不得超過 60

小時（緊急或特殊情況除外）、且不得連續工作超過七日；按時給付公平的生活工資，提供符合法規的假勤管理制度，以及安全與健康的工作環境，確保所有於雷科股份有限公司場域工作的人員均能取得適當的安全衛生訓練，支持並協助維持身心健康及工作生活平衡。

### **反奴役聲明**

現代奴役是一種犯罪，嚴重侵犯基本人權。其形式多樣，其共同點是剝奪別人的自由並進行剝削，以獲得個人利益或商業利益。雷科股份有限公司反對任何形式的人口販賣和奴役制度，並採取一切必要的措施確保在其所有業務中良好的倫理道德實踐。我們對現代奴役制度採取零容忍方式，並全力避免在公司經營活動中發生任何奴役和人口販賣。為確保充分了解現代奴役制度和人口販賣的風險，必須向公司員工提供培訓和入職培訓課程。本聲明經由公司批准，根據 2015 年《現代奴役法》第 54（1）條編制，並構成雷科股份有限公司奴役制度和人口販賣聲明。

### **不歧視／不騷擾／人道待遇**

雷科股份有限公司承諾工作場所不存在騷擾和非法歧視。不得對勞工實施嚴厲應避免苛刻或非人道地對待勞員工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓迫、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。有關的紀律政策及程序必須有清晰的定義，並向員工清楚地傳達。承諾提供一個無騷擾以及無非法歧視的工作場所。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況或家庭責任等在招募及實際工作中歧視或騷擾員工，例如因此而影響工資、晉升、獎勵和受訓機會等。應明確規定並向勞工傳達支持這些要求的紀律政策和程序。應為員工提供適當的場所進行宗教活動、殘疾和家庭責任（例如工作護理人員）。此外，不得讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢驗（包括驗孕或處女檢驗）或身體檢查。本準則根據《國際勞工組織（就業和職業）歧視公約》（111 號）草擬。

### **宗教自由**

我們尊重員工宗教信仰，給予包容與鼓勵，在宗教活動期間適時給予彈性的工作安排，並確保員工不因參加宗教活動而受到請假刁難及工作上的歧視。

雷科股份有限公司遵守《經濟合作與發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）「礦產相關管理」規定，避免採購衝突礦產，保護礦產生產地區的人權、健康與環境不受侵害。

### **自由結社和集體談判**

勞工和管理層之間的開放溝通和直接接觸是解決工作場所和薪酬問題的最有效方法。勞工和/ 或他們的代表應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。根據這些原則，供應商應尊重所有勞工自行選擇組建和加入工會、集體談判、和平集會的權利，並尊重勞工不參加此類活動的權利。若結社自由和集體談判的權利受到適用法律和法規的限制，則應允許勞工選舉和加入其他合法形式的勞工代表。

### **表達與參與**

雷科股份有限公司尊重所有人員的表達與參與自由，承諾不以任何干擾或限制妨礙其權利合法行使，並以隱私保障為基礎，提供內外部利害關係人多元、開放、

雙向的溝通管道。

### 治理與安全

雷科股份有限公司承諾不自任何剝削人權的政策與作為中受益，並確保申訴機制有效運作。此外，在雷科股份有限公司的工作場域中設置足夠的防護裝備與安全設施，保障相關人員的作業安全。

## 管理方針

### 教育訓練與宣導

雷科股份有限公司規畫人權保障訓練課程，傳達人權概念及其重要性、可觸及的申訴管道，以及雷科股份有限公司於管理、預防、補救人權侵害相關措施，建立尊重人權的意識與文化。

### 申訴管道

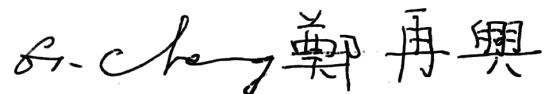
雷科股份有限公司建構完整的申訴管道與溝通架構，同時致力保護申訴者安全，若有人員發現可能侵害人權的事實，均可以匿名舉報或其他多元的溝通機制，向雷科股份有限公司回饋意見或舉報疑似違規行為，啟動對應的處理程序。

### 補救機制

一旦確認由雷科股份有限公司所導致或促成的人權侵害事件，雷科股份有限公司將基於事件型態啟動補救機制，並於必要時與相關利害關係人合作，防止事件再次發生。

### 溝通與揭露

雷科股份有限公司依顯著人權議題逐項鑑別受影響對象，建立堅實信任關係，並以多元、開放、雙向的溝通管道，傾聽利害關係人意見，並定期於公司 ESG 網站、永續報告書，揭露人權管理的目標、作為、績效與進展。



鄭再興

雷科股份有限公司董事長

2026年6月2日