

人權政策

一、宗旨與適用範圍

佳必琪國際股份有限公司(JPC connectivity) (以下簡稱本公司) 承諾尊重並保障所有工作者的人權，涵蓋正式員工、臨時與派遣人員、實習生，以及在本公司營運與價值鏈中的供應商、承包／轉包商與其他商業夥伴。本政策適用於本公司與本公司之各地子公司、關係企業及事業據點，並要求價值鏈夥伴比照遵循。

二、遵循標準

本公司依循並支持《聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)》《世界人權宣言》《國際勞工組織 (ILO) 基本原則與權利宣言》與各營運地相關法規，並採「保護、尊重、補救」的原則來落實人權。

三、核心承諾

禁止歧視與騷擾、促進多元共融：不因性別（含性傾向）、年齡、種族、宗教、國籍、身心障礙、婚育、身形容貌等因素差別待遇；營造免於騷擾與霸凌的職場。

自願就業與禁用童工：嚴禁人口販運、強迫或不自願勞動，嚴禁童工並建立年齡驗證與補救機制。

工時與報酬：遵循各地工時與加班規範，提供不低於法定或具競爭力的薪酬與福利，並至少每七日給予一日休息。

結社自由與勞資溝通：尊重集體談判之權利，提供暢通、安全且無報復之申訴與溝通管道。

職業安全與健康：依規提供安全、衛生的工作環境與必要之教育訓練與防護措施。

隱私與個資保護：蒐集、使用與保存個人資料均遵循相關法規並採取適當資訊安全控管。

四、盡職調查 (Due Diligence)

本公司依 UNGPs 建立人權盡職調查流程：

辨識與評估：定期盤點營運與供應鏈的人權風險與實質衝擊。

預防與緩解：將改善措施納入制度與流程並設定時程與責任。

追蹤與揭露：以績效指標追蹤成效，並透過永續報告或官網揭露。

補救機制：對已發生的負面衝擊啟動補救並記錄成效。

五、供應鏈與夥伴要求

將人權條款納入採購合約或供應商行為準則，對供應商進行風險評估、宣告遵循與必要之稽核與改善，針對重大不符合者，本公司得採停供或解約等處置，並要求供應商提出補救計畫。

六、申訴與補救

設置多元且保密之申訴通道（含匿名機制），明訂回應時程與處理流程，禁止對申訴者進行打擊報復；對確認之侵害個案提供適當補救與復原。

七、教育訓練與溝通

定期對員工與管理階層推動人權、DEI(多元、公平與共融)、反騷擾、職安衛與個資保護之教育訓練，並向利害關係人溝通本政策與執行情形。

八、治理與責任

董事會（或永續／提名相關委員會）對人權政策負最終監督責任，由永續單位統籌，各職能單位落實並每年至少檢討一次政策與執行成效。

聯絡窗口：若對本政策或人權議題有任何疑問或申訴，請聯絡：hr@jpcco.com、Audit@jpcco.com

張舒眉