

富爾特科技股份有限公司 人權政策

2023年12月30日核定

第一條、目的

富爾特科技股份有限公司（下稱富爾特科技）支持並自願遵循國際認可的人權公約，包含《聯合國世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)、《聯合國企業和人權指導原則》(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)及國際勞工組織(International Labour Organization)公約的各項人權框架與精神，絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為，並依據上述文件的指導原則，推展人權維護等內部工作，加強提昇公司同仁與利害關係人的人權意識。

第二條、適用範圍

富爾特科技人權政策適用於富爾特科技總公司，並用同樣的標準要求富爾特科技子公司，符合本政策的精神與基本原則；並同時與轉投資公司、合作夥伴與供應商，相互溝通，使其符合富爾特科技的人權政策之精神與基本原則。

第三條、承諾與執行

富爾特科技依營運項目與特性，關注以下人權事項，融入於企業文化與價值鏈之中：

1. 富爾特科技推動職場多元化、性別平等與共融，致力於提供同仁一個有尊嚴及安全的工作環境，落實僱用多樣性、薪酬平等與升遷機會的公平性，並確保同仁不因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇，尊重個體差異性，維持和諧共融職場氣氛。
2. 富爾特科技遵循相關法規、透過各種預防措施及防護設備，絕不涉及人口販運及非法奴役，持續改善工作環境的安全與衛生條件，致力於降低職業災害的風險，並禁止任何形式之強迫勞動與使用童工，以保障同仁的身心健康。
3. 富爾特科技保障同仁結社自由的權利，尊重同仁加入受法律認可的工會以維護自身工作權益，持續維持同仁意見表達管道的暢通，藉此保障及提昇同仁的權益，並努力推動勞資關係的和諧。
4. 富爾特科技是電子資訊服務提供者，為保障消費者與客戶生活私密領域免於他人侵擾及個人資料自主控制，富爾特科技建立完善的個人資料保護管理制度，維護客戶的隱私與權益。
5. 富爾特科技關注自身服務能否促進人們生活福祉，致力於縮短數位落差，讓更多人可以透過行動通信網絡，獲得便捷、快速的娛樂體驗及通信服務，提升生活品質；富爾特科技重視資訊安全，致力於會員資料的防護工作，保障消費者的個人隱私。

第四條、施行與修正

本人權政策經董事長核定後公告施行，修正時亦同。

~~~~~

## 富爾特科技股份有限公司 人權管理方案 2023 年 12 月 30 日核定

### 第一條、依照國內勞動法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序

1. 富爾特科技遵守國內勞動法規及遵循國際勞動及人權公約，制定工作規則、績效考核辦法等，並刊登在公司內部網站，以便同仁查詢。
2. 富爾特科技尊重同仁平等任用及發展職業生涯之機會，關於招募、任用與績效考核等管理措施不會因個人性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、職級、國籍及年齡等因素，而為差別待遇、或任何形式之歧視。
3. 富爾特科技致力提供同仁一個安全且高品質的工作環境，執行上，公司落實遵守各類僱用及勞動法規；嚴禁僱用童工或非法勞工；嚴禁性騷擾行為；富爾特科技日常管理上符合各種環保法規，並經由適當的科學技術應用以減少環境污染。

### 第二條、建置同仁申訴機制及管道，並妥適處理

1. 公司內部網站設有同仁關懷專區/關懷專線/關懷電子信箱，鼓勵同仁以正面思考的方式提出意見，包括工作流程改善、環境改善、產品建議或跨部門之運作，以建立參與經營公司的文化，及鼓勵同仁隨時提出建言。
2. 富爾特科技收到同仁意見後將由專人處理，相關同仁將同步收到處理進度訊息。

### 第三條、提供同仁安全與健康之工作環境，對同仁定期實施安全與健康教育

1. 富爾特科技關心同仁身心健康，提供安全的工作環境；遵照勞基法規定提供健康檢查，並不定期於全員會議中，進行工作環境安全事項及健康相關的宣導。
2. 定期舉辦勞工安全、消防安全之防災演練，確保工作環境符合安全防災標準。
3. 富爾特科技訂有「工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法」，不定期舉行性別工作平等宣導及防治性騷擾教育，並設有同仁申訴管道，以保障同仁人身安全。
4. 富爾特科技落實休假制度，提供同仁公餘社團活動補助。

### 第四條、建立與同仁定期溝通之機制，即時通知同仁公司重大營運政策

1. 富爾特科技透過定期與不定期的公司全員會議、主管會議、部門會議，佈達公司之經營現況，未來策略發展方向、重大營運變動，及日常提醒事項，並輔以公司期刊，及公司內部網站，即時分享公司之經營理念，最新營運資訊與變動。

#### **第五條、就產品服務制定消費者保護權益辦法及客戶申訴程序**

1. 富爾特科技設有保護消費者權益政策及客訴申訴程序，客戶服務專線等，以確保妥適保護消費者權益。

#### **第六條、與主要合作夥伴與供應商之契約，包含企業社會責任相關條款**

1. 富爾特科技與其主要合作夥伴或供應商契約，適時包含違反企業社會責任政策，當有顯著影響時，得隨時終止或解除契約之條款。
2. 上述條款為富爾特科技與主要合作夥伴或供應商之間，締結契約之考量條件。

富爾特科技股份有限公司 2025 年 舉辦與人權政策有關之訓練宣導，參加人次共 248 人次，總時數為 964 小時，參與人次與訓練明細表如下：

| 課程名稱          | 課程時數   | 總人次   | 訓練總時數 |
|---------------|--------|-------|-------|
| 新人安全衛生教育訓練宣導  | 0.5 小時 | 8 人次  | 4     |
| 工作規則、行政規章介紹宣導 | 4 小時   | 8 人次  | 32    |
| 性騷擾防治宣導       | 0 小時   | 0 人次  | 0     |
| 全體安全衛生教育訓練宣導  | 1 小時   | 58 人次 | 58    |
| 防災緊急應變演練      | 8 小時   | 58 人次 | 464   |
| 自衛消防編組訓練      | 4 小時   | 58 人次 | 232   |
| 個人資料保護法宣導講座   | 3 小時   | 58 人次 | 174   |

## 富爾特科技股份有限公司 2025 年 人權風險評估管理表

| 評估對象 | 關注議題 | 影響族群                  | 風險因應措施                                                                                                                                                                                               | 因應措施<br>實施人數 | 因應措施<br>實施比例 | 風險實際<br>發生比例 | 風險發生<br>補償措施 | 說明                          |
|------|------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------------------|
| 全體同仁 | 職場包容 | 自身同仁、女性、原住民、移工、身心障礙同仁 | <ol style="list-style-type: none"> <li>依身心障礙同仁法定進用人數比例，依法令規定，足額進用身心障礙同仁。</li> <li>建構身心障礙者之友善工作環境。</li> </ol>                                                                                         | 58 (人)       | 100.00%      | 0.00%        | 違法風險<br>未有發生 | 本公司整體進用身心障礙同仁總人數，優於法定應進用人數。 |
| 全體同仁 | 強迫勞動 | 自身同仁、女性、原住民、移工、身心障礙同仁 | <ol style="list-style-type: none"> <li>依就業服務法相關規定，誠實揭示招募條件，不留置求職者之身分文件，不扣留財物或收取保證金。</li> <li>提供正式任用通知，明確記載任用條件，由求職者確認同意後任職；不使用任何非自願性勞動力。</li> <li>確保同仁之實際工作條件及工資給付，皆與勞動契約及工作規則一致，亦符合勞動法令。</li> </ol> | 58 (人)       | 100.00%      | 0.00%        | 違法風險<br>未有發生 | 本年度無違反強迫勞動之案件。              |
| 全體同仁 | 性騷擾  | 自身同仁、女性、原住民、移工、身心障礙同仁 | <ol style="list-style-type: none"> <li>依性別工作平等法相關規定，於相關人事規章與公告中明訂禁止歧視與性騷擾，提供平等之職場環境。</li> <li>申訴管道暢通（同仁申訴專線及電子信箱），同仁即時通報性騷擾案件。</li> <li>申訴發生時，成立性騷擾申訴處理委員會，以公正處理申訴案件，保護受害人權益。</li> </ol>             | 58 (人)       | 100.00%      | 0.00%        | 風險未有<br>發生   | 本年度未發生性騷擾事件。                |

|      |        |                       |                                                                                                                                                                                                                                                  |       |         |        |          |                                |
|------|--------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|--------|----------|--------------------------------|
| 全體同仁 | 職場不法侵害 | 自身同仁、女性、原住民、移工、身心障礙同仁 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不定期進行職場暴力侵害預防宣導，提升主管與同仁預防職場暴力之觀念。</li> <li>2. 申訴管道暢通（同仁申訴專線及電子信箱等），同仁得即時申訴案件。</li> <li>3. 申訴發生時，成立職場暴力申訴處理委員會，以公正處理申訴案件，保護受害人權益。</li> </ol>                                                            | 58（人） | 100.00% | 0.00%  | 違法風險未有發生 | 本年度未發生職場不法侵害事件。                |
| 全體同仁 | 超時工作   | 自身同仁、女性、原住民、移工、身心障礙同仁 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依勞動基準法相關規定，並將工時規定明定於工作規則及人事規章。</li> <li>2. 定期檢視各部門之加班情形。</li> <li>3. 透過資訊化管理，確實記載同仁出勤時間及加班意思表示，設定同仁下班時間及延長工作時間之自動提醒。</li> <li>4. 透過工時管理報表及發送加班確認通知，使主管與同仁掌握加班情形。</li> <li>5. 持續宣導正常工時及相關規定。</li> </ol> | 58（人） | 100.00% | 70.68% | 如右欄之說明   | 實際發生之超時工作，已給予應有之加班費或補休及掌握超時原因。 |

|      |        |                       |                                                                                                                                                                              |       |         |       |        |                    |
|------|--------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-------|--------|--------------------|
| 全體同仁 | 個資保護   | 自身同仁、女性、原住民、移工、身心障礙同仁 | <p>1. 制定個人資料保護政策與個人資料管理辦法，並成立個人資料保護小組，落實個人資料保護措施。</p> <p>2. 辦理業務如涉有個人資料保護事項，執行個資保護作業分析程序，確保業務進行不違反個資保護規定。</p> <p>3. 定期舉辦個資保護法宣導訓練課程(2025年舉辦三次(約每季一次)各部門個別宣導，以及一次全體同仁宣導)。</p> | 58(人) | 100.00% | 0.00% | 風險未有發生 | 本年度無違反個資保護相關法令之情事。 |
| 全體同仁 | 職業安全管理 | 自身同仁、女性、原住民、移工、身心障礙同仁 | <p>1. 依法辦理全體同仁健康檢查、辦公室防疫控管、職場衛生管理措施，建立完整職業安全衛生管理制度。2. 依法舉辦職場防災演練，提高同仁之危害辨識意識與職業災害預防知能。(2025年舉辦兩次全體同仁防災演練)。</p> <p>3. 定期加強職場安全衛生宣導。</p>                                       | 58(人) | 100.00% | 0.00% | 風險未有發生 | 本年度無違反職業安全管理案件之情事。 |