



# 富邦金融控股股份有限公司暨子公司 人權政策

文件編號：T1-6001-2-02-C

核准日期：2022/05/05

生效日期：2022/05/17

主辦單位：人力資源處

版 序：第 03 版

## 目錄

目錄	頁次
第一條 訂立目的	2
第二條 適用範圍	2
第三條 人權保護對象	2
第四條 盡職調查	2
第五條 員工、實習生相關人權承諾	2
第六條 供應商及其員工相關人權承諾	3
第七條 夥伴及其員工相關人權承諾	4
第八條 附則	4
第九條 施行及修訂	4
附表 改版紀錄	5

### **第一條 訂立目的**

為致力維護富邦金融控股股份有限公司（下稱「本公司」）及本公司營業執照所載之子公司（下稱「子公司」）基本人權，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，讓人均能獲得公平而有尊嚴的對待，參考《聯合國工商業與人權指導原則》，建立以保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，支持與遵循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》、《責任投資原則》、《赤道原則》及當地法令，特制定「富邦金融控股股份有限公司暨子公司人權政策」，（下稱「本政策」），俾利遵循。

### **第二條 適用範圍**

本政策適用於本公司、子公司及本公司或子公司之關係企業與組織（下合簡稱「本集團」）。

### **第三條 人權保護對象**

本政策人權保護對象如下：

- 一、員工、實習生。
- 二、供應商及其員工：直接有業務往來之第一階供應商、承攬商。
- 三、夥伴關係及其員工：一般客戶、企業客戶、投資對象、授信對象、當地社區。

### **第四條 盡職調查**

根據《聯合國工商業與人權指導原則》之報導框架，建立人權盡職調查流程，落實人權風險管理，包括：鑑別人權議題、辨識容易受人權議題的影響對象、定期風險評估、擬定減緩及補償措施、公開揭露與提供申訴機制。

### **第五條 員工、實習生相關人權承諾**

員工、實習生相關人權承諾說明如下：

- 一、禁止強迫勞動：消除各種形式之強迫勞動，包括奴隸制作法、人口販運、抵押員工等，員工擁有自由離職或終止僱傭關係的權利。
- 二、禁用童工：不得使用童工。對於實習生或產學合作生，遵守當地法令，簽訂短期勞動契約，維護勞動權益。
- 三、同工同酬：建立公平合理之薪酬制度，薪資給付不因性別或性傾向而有差異，對於工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，

不在此限

- 四、無歧視：落實職場多元性，不因個人性別、性傾向、國籍、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或曾任工會會員為由，而有差別待遇或任何形式之歧視，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。
- 五、集會與結社自由：支持依法籌組及加入工會行使勞動權，與工會維持暢通的溝通管道，致力建構勞資關係和諧之職場環境。
- 六、團體協約：為穩固和諧勞資關係，針對勞動條件及員工福利與工會進行協商並簽訂團體協約。
- 七、健康安全：致力於提供安全健康的工作環境，遵循相關法規持續改善工作環境的安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職災的風險，保障員工的安全並促進身心健康。

#### **第六條 供應商及其員工相關人權承諾**

供應商及其員工相關人權承諾說明如下：

- 一、反歧視：供應商於招聘和就業過程，不得基於人種、膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、宗教信仰、政治歸屬、工會成員、國籍或婚姻狀況，而在招聘、升遷、獎勵、培訓機會、工作安排、工資、福利、懲戒、解僱和退休時歧視員工。供應商不得要求婦女進行懷孕測試或歧視懷孕員工，除非當地法規對懷孕員工有所要求。另外，供應商不得要求員工或準員工接受帶有歧視傾向的藥物測試，除非係當地法規要求或為確保工作場所安全而為之。
- 二、禁止苛刻待遇和騷擾：供應商應承諾提供零騷擾行為的工作場所。供應商不得威脅員工或使員工受到苛刻或非人道的待遇，包括性騷擾、體罰、精神脅迫、身體脅迫或辱罵等不當或違法情事。
- 三、禁止強迫勞動：供應商保證所有員工皆係自願性工作，員工可自由離開崗位或通過預先申請終止僱傭關係，且供應商之僱傭條件中，不得要求員工以政府頒發的任何身分證明文件、護照或工作證作為抵押。
- 四、禁用童工：禁止使用童工。童工之定義依員工所在處所之法律規定為準。
- 五、工作時間：除非緊急或非政策情況，每周工作時數(包括加班時間)上限及員工休假(包含請假和節慶假日休假之權利)規定等，皆應符合員工所在處所之法律規定。

- 六、薪資福利：供應商支付員工之薪酬，應符合員工所在處所相關法規之最低工資標準，並提供法定福利。除正常工資外，員工加班時間應依法支付相對應之加班費。供應商不得以懲戒目的扣除員工工資。工資支付必須準時，有關工資明細應及時、清晰向員工解釋。
- 七、自由結社：供應商必須遵守員工所在處所之法律規定，尊重員工所享有的自由結社權、自由組建、加入勞工組織權、尋求代表權及集體談判權。供應商在招聘時不得基於工會成員歧視員工，特別是以放棄工會會員或同意不加入工會作為招聘條件，或以工會會員於工作時間外(或工作時間內，如果供應商同意或相關法律規定要求工會活動在工作時間進行)參與工會活動為由，解僱或歧視員工。

#### **第七條 夥伴關係及其員工相關人權承諾**

夥伴關係及其員工相關人權承諾說明如下：

- 一、隱私：為保障人權隱私，對於客戶資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已完整管控，對於相關應用系統開發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面均採取相關安全維護與管控措施，線上交易採用加密傳輸及認證機制，防止客戶資料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，以確保客戶資料之安全。
- 二、人權：依循責任投資原則辦理資金運用，建立ESG高風險國家清單，將員工權益與人權維護納入ESG風險評核項目，避免投資高風險國家所發行之公債。
- 三、環境：提供金融商品、服務與投資等相關過程，將環境影響納入評估與考量，減少對社區、環境與資源的污染與耗竭。
- 四、金融包容：運用核心職能推廣金融理財教育與推動普惠金融，建立正確理財觀念，改變階級循環；積極推動產學合作，為社會培養金融專業人才，共同為金融產業的整體發展而努力。

#### **第八條 附則**

其餘未盡事宜，悉依主管機關相關法令及本公司相關規範辦理。

#### **第九條 施行及修訂**

本政策經本公司董事會核定並依本公司「章則制定政策」公告施行，修訂時亦同。

附表：改版紀錄

版次	核准日期	生效日期	核定層級	備註
01	2016/08/25	2016/08/30	董事會	第 06 屆第 13 次定期
02	2019/11/15	2019/12/12	處級主管	依本公司章則制定作業辦法修訂
03	2022/05/05	2022/05/17	董事會	第 08 屆第 13 次定期 —修訂人權保護對象及承諾內容