

人權政策

● 目的

為致力維護大井泵浦工業股份有限公司(以下簡稱「本公司」)員工之基本人權，塑造人權充分保障之環境，及認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》等各項國際人權公約，與要求合作廠商之營運活動應杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使本公司內外部成員均能獲得公平而有尊嚴的對待，杜絕任何人權侵害，特訂定本政策。

● 範圍

本政策適用範圍包括：本公司及國內外子公司全體員工(受本公司僱用從事工作獲取薪資或報酬者)、合資公司、其他具有實質控制能力之集團關係企業組織、供應商、承攬商及商業夥伴等利害關係人。

● 配合及支持國際人權公約

- 在人權部分：本公司支持聯合國《全球盟約》原則，支持並尊重國際人權、確保公司內部不違反人權、不與違反人權者同流合污。
- 在勞工部分：本公司配合聯合國《世界人權宣言》、《國際勞動組織公約》所揭露之目標，禁止任何形式之歧視、禁止強迫勞動與任用童工、不妨礙員工結社自由並提供平等、公平合理的薪資福利與工作條件。
- 在環境部分：本公司致力於提供員工安全健康的工作環境，遵循相關法規持續改善，預防意外事故發生、降低職災風險，保障員工安全並促進身心健康。本公司重視員工及所有利害關係人之基本人權，並依循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》及《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際標準，建置具體且可持續運作之人權管理架構。

● 尊重職場人權

本公司落實職場多元性及包容性，保障不同國籍、性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官身心障礙等群體之勞動權利，同時禁止工作職場中有形或無形的性騷擾、霸凌、差別待遇或歧視，致力營造有尊嚴、安全、平等且免於騷擾的工作環境。

● 健康安全職場

本公司積極推動平權行動，並恪遵營運所在地之勞動法令、性別工作平等法、職業安全衛生等相關法規，同時致力推廣健康促進計畫，提升員工身心健康、增進健康意識，並持續推展員工健康保護計畫，降低職災風險與預防事故發生，以提供安全、平等、健康的工作環境及零職災為目標。

- 多元溝通管道

本公司為提供正向的勞資關係和雙向溝通機會，設有完整的申訴管道及員工申訴、關懷專屬信箱，另定期召開勞資會議，保障勞工集體協商及勞動權益，建構勞資和諧的職場環境。

- 落實資訊安全

本公司為保障人權隱私，對於資料之存取、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有採取相關安全維護與管控措施。

- 本政策未盡事宜，悉依本公司相關管理規範及主管機關法令規定辦理，本公司之人權政策經董事長核准後實施，修正時亦同。

具體管理方案暨執行情形

本公司重視員工及所有利害關係人之基本人權，並依循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》及《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際標準，建置具體且可持續運作之人權管理架構。

本公司致力營造安全、尊重、平等與無歧視之職場環境，並規劃逐步將人權議題納入公司治理制度。

人權管理政策	具體方案	執行情形
杜絕不法歧視以確保工作機會均等	<ul style="list-style-type: none">● 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及本公司「人權政策」，落實內部相關法規。● 設置多元申訴管道並提供相關保護措施。	<ul style="list-style-type: none">● 本公司已推動多元包容職場、性別友善、反歧視制度，包含建立性別友善工作環境、多元化及包容性職場及保障員工歧視零容忍，並由專責單位（人資、管理部等）建立相關內部辦法推動人權議題。● 員工申訴管道： 管理部人資課（專線：(02) 2636-1123）
提供安全與健康、零騷擾、無霸凌的工作環境	<ul style="list-style-type: none">● 依職安法進行危害辨識、設備維護及現場安全稽核，降低職災風險。● 為確保非員工工作者（如：保全、清潔與室內裝修人員等定期契約人員）的職業安全，本公司制定《勞工進廠危害告知單》，以告知進廠承攬商可能遭遇之危險事件及應注意事項。● 公司設有職場性騷擾申訴與防治辦法及一對一面談溝通管道。	<ul style="list-style-type: none">● 已建立職安管理制度，職業安全委員會運作正常。● 定期安排廠內急救人員、職業安全衛生主管與特殊設備之操作人員，分別進行一般性與特定職業傷害預防的職安教育訓練。 2024 年共舉辦了 19 堂職安內外課程及演練，累計總時數為 322 小時、212 人次參與。● 本公司為保障所有員工的健康與安全，已辨識潛在的危害項目後採取相對的因應措施。● 本公司為維護廠內同仁安全，每年 2 次安排消防隊協

人權管理政策	具體方案	執行情形
	<ul style="list-style-type: none"> ● 基於職場安全管理與員工保護原則，訂定相關規範，載明預防機制、通報流程與應處方式，並採取必要措施。 	<p>助進行綜合消防演練。</p> <p>2024 年三芝廠於 6/11 及 12/16 各辦理一場，每場次 4 小時，參與人次各 50 人次；高雄正義廠於 6/19 及 11/20 各辦理一場，每場次 4 小時，參與人次分別為 83 人次及 90 人次。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 已設置專職勞工健康服務護理人員，推動疾病預防與健康促進，辦理健康檢查、健康講座，並提供職業病預防及職業災害專業知識等勞工健康服務計畫。 <p>2024 年辦理情形請詳下連結： https://esg.walruspump.com/esg/friendly-workplace/168/</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 執行妊娠員工作業場所危害評估及母性健康保護醫護面談，並設置優於法規之孕婦保留車位及提供好孕禮包給予懷孕同仁祝福。 ● 已訂定「性騷擾防制措施及懲戒管理辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防計劃」，明定預防機制、通報流程與應處方式，並採取必要措施，以降低職場風險並保障同仁身心安全。 <p>並建置職場不法侵害諮詢及申訴管道： 部門：管理部 申訴專線電話：(02)2636-1123 分機 224</p>

人權管理政策	具體方案	執行情形
		<p>申訴專用信箱：eap@walrus.com.tw</p> <p>另於 2024 年已辦理 1 場職場不法侵害與性騷擾講座，一級幹部內訓共計 48 人次。</p>
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供定期健康檢查、身心健康活動及必要之輔導資源。 ● 新增優於勞基法之假別。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供定期健康檢查、心理諮詢、紓壓講座及多項運動系列課程，並安排親子家庭日、員工旅遊及年終尾牙等活動。建立健康識能宣導管道，利用郵件衛教提升同仁對健康的自我管理能力。 <p>2024 年度 1 月辦理集團尾牙活動；8 月辦理親子家庭日活動。</p> <p>2024 年度辦理 10 堂「肌」不可失健康課程、12 篇健康電子報、贈送好孕包、規畫孕婦及行動不便友善車位，辦理 3 場心理紓壓課程，共計 123 人次參加。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新增優於勞基法規定之假別，包含活力假、幸福時光假、志工假及返台假(提供外派同仁)。 <p>2024 年志工假，鼓勵同仁參與公益活動，累積請領 62 小時全薪假；返台假（實際使用 4 小時）。</p>
提供公平合理的薪資福利與工作條件	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪酬條件依實際狀況做滾動式調整，透過薪資校準維持新舊員工之薪資內部公平性及外部市場競爭力。 ● 建立留才與專業認同獎勵方案。 ● 建置多元獎金制度方案。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司提供多元獎金制度方案，包含產品創意發想、表單優化、流程改造或專案獎項等，經提案通過後給予相關獎金。 ● 優於業界的薪酬規劃：祝賀慰問金、三節獎金、專案獎金、績效獎金、年終獎金、團體保險。

人權管理政策	具體方案	執行情形
		<ul style="list-style-type: none"> ● 薪資對標同產業之上市櫃公司，每年進行薪資校準作業，使公司薪資水平保有市場競爭力。2024 年校準後起薪為新台幣 30,000 元，並依職等職級核薪，調整 212 位同仁薪水，調薪幅度 5.8%。 ● 設計員工持股信託制度及發行限制員工權利新股，透過公司經營績效提升，進而帶動公司股價上漲，讓員工分享經營成果的同時激發員工績效。 <p>2024 年上櫃前現金增資，新增 146 位員工身份的股東。</p>
禁止強迫勞動、禁用童工並恪遵當地政府勞動法令	<ul style="list-style-type: none"> ● 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及本公司「人權政策」，雇用員工前皆確保提供服務之人力及整體雇用條件皆屬自願性，並無強迫及強制勞動之情事。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司自員工招募程序開始，即依法進行相關聘僱流程，以杜絕童工聘用問題。 ● 透過每月職安會議進行追蹤員工考勤，避免違法排班及超時工作情形。
提供多元溝通管道，以確保利害關係人之權益	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供申訴信箱、性平申訴機制及匿名反應管道。 ● 建置內部及外部人員檢舉辦法及其管道。 ● 每季召開勞資會議，追蹤同仁意見與改善進度。 ● 於網站架設利害關係人專區，供各利害關係人進行溝通，確保相關權益。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 已建立多元溝通管道，員工除可向人資單位提出申訴外，亦可透過勞資會議、年度員工意見調查時發表意見。另有職場性騷擾申訴與防治辦法及一對一面談溝通管道。 <p>2024 年上下半年各施測一次員工滿意度調查，前後比較填答率提升 27%，滿意度由 3.5 提升至 3.6；2024 年度召開 8 次勞資會議（南、北各 4 次）。</p> <p>2024 年其他多元溝通方式及結果揭露如下連結：</p>

人權管理政策	具體方案	執行情形
		<p>https://esg.walruspump.com/esg/friendly-workplace/171/#content</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 已於公司官網利害關係人議和專區，提供利害關係人對應之溝通方式。其 2024 年利害關係人溝通情形如下連結後附之「永續發展執行情形暨利害關係人溝通情形(已提報 114 年 8 月 7 日董事會)」檔案： https://www.walruspump.com/investment/detail-431.html#csr ● 公司已訂定「內部及外部人員檢舉辦法」，建立公司內、外部檢舉管道及處理制度，並確保檢舉人及相關人之合法權益。檢舉專責單位為本公司稽核室，其檢舉方式說明如下連結： https://www.walruspump.com/investment/detail-431.html#trust
保護利益相關者個人資料與機密	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實資料分類、權限控管、加密及備援等資安措施。 ● 定期進行弱點掃描、社交工程演練及資安訓練。 ● 妥善保護員工與利害關係人之個人資料。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立資訊安全制度及保密契約。 ● 已訂定資訊安全政策，持續執行相關的防護演練(核心系統災難復原演練)、教育訓練(社交工程防範訓練)、測試(弱點掃描、SIG 資安評估專案、員工帳號連線管理)等。 ● 定期執行備援演練及帳號清查，確保資安防護機制有效運行。

人權管理政策	具體方案	執行情形
		<ul style="list-style-type: none"> ● 加強並完善帳號/ 郵件/ 防火牆等防護措施。 2024 年透過防毒端點防護機制，成功攔截超過 2,000 次惡意攻擊；透過郵件防護，成功攔截 5,000 封垃圾郵件。 2024 年內共執行 2 次災害演練，驗證備份與還原機制之適行性；透過弱點掃描、網站滲透測試與釣魚信件等方式進行年度資安健檢，共執行 1 次。 更多 2024 年執行情形請詳下連結後附之「113 年投入資通安全管理之資源」檔案： https://www.walruspump.com/investment/detail-431.html#security