

冠德建設股份有限公司

人權政策執行情形

冠德建設支持並為維護基本人權，認同並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與聯合國國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際公認之人權保護精神與基本原則，並恪守營運所在地之勞動相關法規，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，確保公司內外的每一個人，均能獲得公平而有尊嚴的對待。

● 勞資關係

冠德建設致力促進勞資雙方良性和諧的互動關係，於EIP員工入口網站設置員工協助專區，提供多元暢通管道，傾聽各方的建議，確保勞資雙方能有效溝通協調，透過每季勞資會議、福委會、各種管理會議、意見箱等管道搜集員工的心聲與建議，員工提出的任何建議與討論，皆與公司管理階層達成充分溝通並取得共識，公司也確保同仁之申訴與意見都能獲得公正、保密處理，絕不會因為意見反應而遭受不公平對待或報復。

為促進勞資和諧關係，冠德建設做了以下努力：

- ✓ 簽訂書面勞動契約，落實勞動相關法令規範，以保障員工之工作權益。
- ✓ 2025年共開4次勞資會議，每季舉辦一次，出席率90%。
- ✓ 2025年無任何員工申訴及糾紛案件發生。
- ✓ 依據勞動基準法，公司於工作規則明訂勞務變更之最短通知期：(1)服務滿3個月未滿1年者，提前10天預告。(2)服務滿1年未滿3年者，提前20日預告。(3)公司內服務滿3年以上者，提前30日預告。以此為基礎，如計畫對公司型態或員工職務內容進行任何重大調整，至少於事前二週與員工進行妥善溝通，嚴格杜絕任何強迫勞動、歧視或虐待之情事發生。

● 人權表現

冠德建設尊重多元文化，堅守公平、公正及誠信原則，提供平等待遇，並提供員工安心工作的職場環境，杜絕、預防職場暴力及性騷擾行為。

- ✓ 依循法令保障員工人權、隱私，對於員工招聘、任用、培育、核薪、績效評等，無因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以工會會員身分為由，予以歧視或差別待遇。
- ✓ 於EIP員工入口網站宣導「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，並提供完善且保護隱私的申訴管道，包含申訴專用電子信箱、專線電話及傳真。本公司接獲事件通報或申訴後，由人資單位成立職場不法侵害專案小組，視事件樣態邀請相關人員加入，依相關程序啟動調查，並採取立即有效之糾正及補救措施，若通報或申訴事件屬實，將視情節輕重，依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理，後續亦會採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生。
- ✓ 本公司於新人訓練及年度訓練，宣導人權政策、誠信經營及資訊安全等課程，透過教育訓練強化

員工法遵、人權觀念，2025年受訓人次及時數如下：

課程宣導或討論議題	受訓人次	總計受訓時數
人權政策與個資保護法宣導課程	26	39
職場不法侵害的法律議題講座	38	76
性騷擾防治課程	72	42.5
新人訓練-預防職場暴力申訴措施/人權政策宣導/誠信經營守則重點	14	84
人權相關課程	150	241.5
公司治理與誠信經營-反貪腐反賄賂及不誠信行為風險之探討	26	39
新人訓練-誠信廉潔宣導	14	7
誠信經營相關課程	40	46
資安宣導-社交工程威脅與 AI 引誘手法防護，從識別到應對的實務技巧	25	25
資安宣導-真假難辨：現代社交工程攻擊防護全景觀	19	19
新人訓練-資安政策與規範	14	7
資訊安全相關課程	58	51
合計	248	339

- ✓ 冠德重視人權平等，2025 年未發生任何歧視、強迫勞動、妨礙或限制人員結社活動與團體協商、僱用童工、侵害少數民族權益、侵害隱私等事件。
- ✓ 新人到職時需簽署「員工保密切結書」，其中包含同意遵守「公司誠信經營守則」相關規定，簽署率 100%。

● 商業道德

- ✓ 2025 年未發生反競爭行為、反托拉斯和壟斷等行為，謹守最高的商業道德標準。