

詠安辦公家具人權盡職調查

一、詠安辦公家具人權政策

詠安辦公家具深信，尊重人權和打造有尊嚴的工作環境，對我們及供應鏈夥伴至關重要。詠安家具公司恪守營運據點所在地法規，並維護包括正職員工、契約及臨時人員等所有人員的人權。人權問題是產業共同的責任，因此詠安家具支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約之原則與精神，以及營運據點所在地之法令規範，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並設有人權政策。

詠安辦公家具人權承諾包含：

- 執行「人權盡職調查」，透過問卷及評析鑑別人權風險與重大議題。
- 詠安辦公家具堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。
- 詠安辦公家具在營運的各個環節上將人權議題列入考量。
- 詠安辦公家具提供利害關係人暢通的溝通管道。

詠安辦公家具人權政策適用範圍：

詠安辦公家具人權政策適用於整體詠安辦公家具價值鏈，透過人權管理架構中「保障、尊重和補救」的面向，使員工、供應商、合作夥伴及我們所處的環境，都能透過詠安辦公家具的努力降低人權風險，或透過補救措施降低人權事件的影響。

二、人權盡職調查程序



詠安辦公家具 2023 年首度啟動人權盡職調查流程，未來也將其納入推動永續管理的重要方法之一。本公司評估價值鏈中各大利害關係人，顯示在所有利害關係人中，供應商人權管理應為首要管理項目，故本次調查範圍主要以供應商為調查目標，詠安辦公家具之關鍵一級供應商，共計 13 家列入本次調查之範圍。此外，本報告亦針對詠安辦公家具自身辨識之人權議題進行預防及改善規畫，透過以身作則的角色攜手供應商實施良好人權管理。

本公司人權盡職調查遵循多項國際人權及法規的原則，包含：《聯合國全球盟約》、《RBA（Responsible Business Alliance）責任商業聯盟行為準則》、《臺灣供應鏈企業尊重人權指引》等，不定期執行盡職調查，以發現重大人權問題，檢視人權問題的管理績效，制定改進計畫及補救與預防措施以審查人權管理狀況，並公開揭露盡職調查報告。未來除了供應商人權盡職調查，也計畫將擴大至其他類別利害關係人，完善詠安辦公家具之人權管理。

三、人權盡職調查結果

A. 供應商人權風險矩陣圖



依據問卷調查結果，本公司製作出人權風險矩陣。人權風險矩陣依據衝擊程度、發生頻率與國際準則認定之重要性的風險乘積，定義每個議題屬高、中、低風險。人權議題定義及涵蓋面向如「B. 人權議題與說明」所示：

B. 人權議題與說明

面向	議題	議題說明
勞工權利	薪酬與福利不合理	員工認為目前薪資低於市場行情或不符合工作量、員工認為公司福利種類或獎金劣於市場行情，並向公司提出異議。
	違反職場健康安全	<ul style="list-style-type: none"> ● 未提供保障工作者在工作場所免受傷害的措施，造成員工在執行職務時受傷，包含：員工下班途中發生事故，或因工作造成的疾病、傷害、殘廢或死亡等災害。 ● 長時間工作以致員工身體健康產生危害。
	工作時長不合理	企業內部是否有不符合工作時長規範之情事。工作時長規範：勞工正常工作時間每日不得超過 8 小時、每週不得超過 40 小時、每月不得超過 46 小時；每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。
	強迫勞動	係指員工在違背本人的意願下，公司以任何懲罰相威脅（例如：扣押身份證件、要求強制押金等脅迫行為），強迫員工從事非本人自願的一切勞動或服務。
	雇用歧視與職場歧視	職場包容與平等事件：不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、政治立場、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等有

		差別待遇。
	聘用童工	雇用 15 歲以上未滿 16 歲者。
表達與參與	侵害隱私權	企業發生下列事件，並遭員工反應：雇主要求員工提供與工作無關之資訊（如驗孕報告、政黨傾向）；未經同意在工作場域安裝監視器以監控員工；使用軟體監控員工的私人電子信箱、通訊等等
	限制結社自由	企業干預或歧視員工自由結社、組成公會或參與相應團體。
性別平等	職場性騷擾	受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現，而公司接獲申訴。

四、風險減緩與管理措施

A. 供應商人權風險與詠安辦公家具因應

針對供應商可能發生的人權風險，詠安辦公家具建立相關風險減緩與衝擊補償措施如下：

面向	風險	可能影響族群	風險減緩措施	衝擊補償措施
勞工權利	薪酬與福利不合理	供應商之員工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不定期針對供應商發放供應商問卷，了解供應商人權政策及管理情形。 2. 鼓勵供應商建立內部政策以保障員工的勞工權利，包含員工工時管理、工作環境安全衛生管理、並制定相關人權政策，保障員工基本權利。 3. 委託外部顧問團隊，擬定相關供應商管理政策建議。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 若供應商發生侵害人權事件，本公司將委派人員了解供應商人權事件發生原因，並追蹤供應商針對該事件後續處理情形。 2. 針對發生人權事件之供應商進行勸誡，定期監督人權政策執行情形。 3. 與供應商管理階層協商人權事件發生與後續因應流程。 4. 擬定與供應商共同設立改善目標，並確保情形已改善。
	違反職場健康安全			
	強迫勞動			
	雇用歧視與職場歧視			

B. 詠安辦公家具人權風險與因應

詠安辦公家具要求供應商針對人權議題設立人權風險管理措施，並在風險發生時及時啟動補救措施。本公司除了審視供應商是否有發生人權議題風險的可能性，對於自身營運是否有人權議題風險也相當重視，故針對詠安內部亦進行初步的人權議題風險調查辨別出下列四項人權議題，並針對議題提出風險減緩與管理措施。

面向	風險	可能影響族群	風險減緩措施	管理措施
勞工權利	違反職場健康安全	詠安辦公家具全體員工	對於員工發生職場健康安全相關事件，詠安辦公家具將建立標準作業流程，並委派同仁進行後續追蹤，掌握員工後續復原情形。	<ol style="list-style-type: none"> 未來將定期舉行各項健康講座，提供正確的保健資訊，強化員工掌控自我健康管理及改善的能力。 提供員工年資達兩年以上員工健康檢查，並針對數值評估員工之健康風險，及提供專業醫療建議。
	強迫勞動		每年對於管理職員工，將安排強迫勞動議題的宣導與訓練，強化管理意	建立勞工申訴機制，針對員工強迫勞動情形得以申訴，若經查核屬實，詠

			識。	安辦公家具得以依內部規定進行懲處。
	薪酬與福利不合理		<ol style="list-style-type: none"> 1. 結薪作業完成後，詠安辦公家具彙整員工薪資問題，並立即著手解決，以避免再次發生。 2. 針對福利部分，員工可反映於員工投訴專線、員工意見信箱等管道解決福利相關問題。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵守勞動部所訂定之薪資規範，並優於同業之薪資。 2. 詠安辦公家具訂定完善薪資計算及員工福利規範，並提供三節獎金、生日假、尾牙、員工旅遊等福利。 3. 針對薪資核算方面，員工得以清楚了解薪資計算、發放流程。
	雇用歧視與職場歧視		發生歧視事件後，本公司將查明事實，於時限內處理並結案，所有案件均由專人負責處理且依循相	建立內部安全、保密申訴管道，公司亦定期與員工進行溝通，確保員工意見得以如實傳達。

			關內部規範，並行使保密之義務，以確保管道之可信度。	
--	--	--	---------------------------	--

五、未來規劃

在人權盡職調查方法部分，詠安辦公家具未來將不定期執行人權盡職調查，並持續優化調查方法。在調查對象方面，本公司期待未來得以涵蓋更多價值鏈之成員，包含：下游之客戶與廠商等，傾聽更多弱勢利害關係人及員工的聲音。此外，在人權議題方面，將評估增加議題涵蓋之面向與議題數量，包含環境權、家庭生活權等議題，同時也將持續優化人權管理作為，對於供應商發生人權侵害事件的風險以及詠安辦公家具本身發生之人權侵害事件之風險兩方面著手進行。

在供應商管理方面，本公司將持續藉由供應商評鑑掌握供應商在人權管理上的狀況，未來針對評鑑結果，本公司擬定對於內部規範或人權管理較需改善之供應商進行勸誡、教育訓練等措施，共同提升供應商之人權意識。詠安辦公家具亦考量是否建立供應商懲罰機制，若於簽約期間供應商發生重大人權事件，詠安辦公家具得以解約，並要求後續相關賠償等條款。

在內部政策方面，詠安辦公家具將持續完善既有的人權政策，定期追蹤員工權利是否遭受侵害，當人權事件發生時，可以第一時間執行減緩措施。此外，本公司也將不定期辦理員工教育訓練與人權講座，提升員工人權意識。