



# 福懋興業股份有限公司 人權政策

## CHÍNH SÁCH NHÂN QUYỀN CỦA CÔNG TY HH CỔ PHẦN FORMOSA

福懋興業股份有限公司支持並遵循中華民國各項勞動法令，包含「勞動基準法」、「勞動三法（「工會法」、「團體協約法」、「勞資爭議處理法」）」、「職業安全衛生法」及「性別平等工作法」等人權法令與全球各營運據點所在地法令規範，並支持國際勞工組織(ILO)、國際移民組織(IOM)之各式公約或議定書與客戶制定之供應商行為準則或管理準則。

Công ty HH cổ phần FORMOSA ủng hộ và tuân theo luật lao động và các quy định của Trung Hoa Dân Quốc, gồm các luật nhân quyền như “Luật tiêu chuẩn Lao động”, lao động 3 luật (“Luật công hội”, “Luật thỏa thuận đoàn thể”, “Luật giải quyết tranh chấp lao động”), “Luật an toàn sức khỏe lao động” và “Luật công việc bình đẳng giới tính” v.v.. và các quy định luật tại các địa điểm hoạt động kinh doanh trên toàn cầu, đồng thời ủng hộ các hình thức công ước hoặc thư nghị định của Tổ chức lao động quốc tế(ILO), Tổ chức Di dân quốc tế (IOM) và cùng khách hàng thiết lập nguyên tắc tiêu chuẩn quản lý hoặc nguyên tắc hành vi của nhà cung ứng.

福懋興業股份有限公司訂定各項管理規章，以保障現職員工(含契約工、國際移工及臨時人員)，亦期許我們的供應商及承攬商恪遵下列原則以維護人權：

Công ty HH cổ phần FORMOSA thiết lập các nội quy quản lý, nhằm đảm bảo cho quyền lợi của các lao động tại chức (gồm lao động theo hợp đồng, lao động quốc tế và lao động tạm thời), cũng mong rằng các nhà cung ứng và nhà thầu cùng tuân thủ các nguyên tắc dưới đây nhằm đảm bảo nhân quyền cho người lao động:

一、遵守營運地點當地勞動及環境之相關法規，以確保員工擁有合理的工作條件及安全健康的工作環境。

Tuân thủ các quy định về luật liên quan đến lao động và môi trường tại địa điểm kinh doanh để đảm bảo rằng nhân viên có điều kiện làm việc hợp lý và môi trường làm việc an toàn, lành mạnh.

二、致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境，不因種族、國籍、移工身份、膚色、階級、語言、思想、宗教、黨派、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、五官、身心障礙、星座、血型、社會出身、政治觀點、地位如何、退伍軍人身份、內隱偏見、有HIV/AIDS疾病、家庭照顧者、受保護的基因資料或因工會會員身分等，而有不平等之對待。

Chúng tôi cam kết tạo ra một môi trường làm việc với việc làm bình đẳng, không bị phân biệt đối xử và quấy rối, bất kể chủng tộc, quốc tịch, lao động nước ngoài, màu da, giai cấp, ngôn ngữ, tư tưởng, tôn giáo, đảng phái, nơi sinh, giới tính, khuynh hướng tình dục, tuổi tác, hôn nhân, mang thai, đặc điểm khuôn mặt, khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần, các cung hoàn đạo, nhóm máu, nguồn gốc xã hội, quan điểm chính trị, địa vị, quân đội xuất ngũ, thành kiến ngầm, bệnh HIV/AIDS, là người chăm sóc gia đình, tư liệu gen được bảo vệ hoặc là thành viên công đoàn v.v... mà có sự đối xử khác biệt.

三、不強迫勞動、禁用童工。

Không cưỡng bức lao động, và cấm lao động trẻ em.

四、尊重隱私權與員工自由結社之權利。

Nhấn mạnh quyền riêng tư và quyền tự do liên kết của nhân viên

五、建立暢通勞資溝通管道，提供申訴機制，如有違反人權或性平等事宜，即時進行調查程序並執行補救與改善措施。

Thiết lập một kênh liên lạc thông suốt cho lao động, cung cấp một cơ chế khiếu nại, nếu có vi phạm nhân quyền và bình đẳng giới tính, thì quá trình điều tra sẽ được tiến hành ngay lập tức và thực hiện các biện pháp khắc phục, cải thiện.

六、定期檢視及評估相關人權制度及作為。

Thường xuyên xem xét, thẩm định hệ thống và việc thực hiện liên quan đến nhân quyền.

總經理：

2025 年 4 月