

中鼎人權政策

2025.06.20

中鼎公司為尊重及保障基本人權，認同及承諾以下國際人權準則及規範，並恪守全球各營運所在地法規，平等對待並尊重所有人員。中鼎公司人權政策適用範圍包括本公司及國內外子公司、合資公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業，並同時延伸至供應鏈、客戶與承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人，共同遵循，致力杜絕任何人權侵害。

- 世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）
- 聯合國全球盟約（The United Nations Global Compact, UNGC）
- 聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）
- 國際勞工組織-工作基本原則與權利宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at work）
- 經濟合作與發展組織 - 跨國企業準則（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）
- 經濟合作與發展組織 - 責任商業行為盡職調查指南（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）
- 負責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct）
- 同工同酬公約（Equal Remuneration Convention）

人權承諾

中鼎公司參考聯合國開發計劃署（The United Nations Development Programme, UNDP）提出的商業人權風險（Human Rights Risks in Business Operations）六大面向--勞工權利、環境權利、表達與參與、性別平等、產品與服務責任、治理與安全，管理中鼎公司及國內外子公司、合資公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業，並延伸至供應鏈、客戶與承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人之人權議題。

● 勞工權利

- 中鼎公司禁止任何形式之人口販運、強迫勞動、違反自由選擇職業及進用童工。
- 中鼎公司遵守所有適用的薪資及工時法規，針對工作時間、休息、休假提供符合勞動基準法如下規範：
 - ✓ 正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。
 - ✓ 如有延長工作時間，連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時；若經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月延長之工作時間不得超過一百三十八小時；如遇天災、事變或突發事件有例外規定。
 - ✓ 按時給付公平的生活工資，休假依到職年資的累積，給予如下不同天數的特別休假：
 - 六個月以上一年未滿者，三日
 - 一年以上二年未滿者，七日
 - 二年以上三年未滿者，十日
 - 三年以上五年未滿者，每年十四日
 - 五年以上十年未滿者，每年十五日
 - 十年以上者-每一年加給一日，加至三十日為止

工作地點在海外其他國家者，依當地法律規範的每日最長工時及每月延長工作時間總上限時數，進行工作安排。

- 無歧視 / 同工同酬：
中鼎公司明確聲明不因性別、年齡、階級、宗教、種族、國籍、語言、思想、政治傾向、黨派、籍貫、出生地、性傾向、容貌、五官、身心障礙、婚姻與家庭狀況而有差別待遇，落實公平薪資/同工同酬、雇用條件、訓練與升遷機會等工作機會均等。

■ 僱傭條款：

若因歇業、停業、轉讓、虧損、業務變更、併購改組，需大量解僱勞工前，應依大量解僱勞工保護法及勞動基準法(第 11 及 16 條)規定設定最低通知期限，應於 60 日前通知勞動主管機關，善盡雇主通報責任。
工作地點在海外其他國家者依當地法律規範的最低通知期限。

● **環境權利**

中鼎公司將創新技術應用至氣候與能源、水管理、資源循環及汙染防制等營運與專案服務範疇，全方位推展各項強化環保的永續行動，遵循國內外環境保護及能資源效率的相關法規與標準；積極保護水域與陸域生態系統，與利害關係人合作，於自身營運與價值鏈中降低環境衝擊，維護生物多樣性。

● **表達與參與**

中鼎公司尊重所有人員的表達與參與自由，不限制結社自由，尊重員工執行和平集會之權利；為提升勞動人權，促進公司和員工彼此充分溝通，設置「同仁意見信箱」、「同仁申訴專線」及過第三方公正單位建置舉報平台，提供內外部利害關係人多元、開放、雙向的溝通管道；並嚴格保護個人資料，確保同仁投書權益；定期召開勞資會議及福利委員會議，保障勞工集體協商的權力，促進健康正向的勞資關係。

● **性別平等**

中鼎公司打造零騷擾、無歧視的工作環境，落實職場多元性，不因性別或性傾向而有差別待遇，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於職場不法侵害的工作環境。

● **產品與服務責任**

中鼎公司建立完善的創新研發及專案管理作業流程，防止對人體健康與環境產生之危害或風險；建立資訊安全與機密資訊保護機制，保障客戶之商業及個人資訊。

● **治理與安全**

- 中鼎公司承諾不會自任何剝削人權的政策或作為中受益，確保申訴機制有效運作。
- 中鼎公司遵循營運據點與專案工地所在地點之基本勞動人權保障原則及相關法規，建立適當管理方法與程序，透過各種預防措施及防護設備，持續改善工作環境的安全與衛生條件，致力於降低職業災害的風險。提供安全與健康的工作環境，確保所有於中鼎公司工作的人員均能取得適當的安全衛生訓練，維持身心健康及工作生活平衡
- 中鼎公司在營運與專案工程執行過程嚴格執行環境污染預防，同時進行專案評估，避免侵害當地社區、環境與文化資產。

人權治理架構

中鼎公司建立以董事會為最高層級的人權治理架構，由「永續淨零暨資安委員會」下之永續與淨零推行小組進行跨部門人權工作，有系統且有效地推動人權相關管理作為；由「永續淨零暨資安委員會」定期向董事會報告管理作為與執行成果

人權盡職調查

中鼎公司依循「經濟合作與發展組織 - 責任商業行為盡職調查指南 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)」中盡職調查流程，定期執行人權盡職調查，辨識重大人權議題與受影響對象、風險調查與評估、推動減緩措施、針對遭受侵害對象給予補救措施與追蹤機制。

教育訓練與宣導

中鼎公司規劃人權保障訓練課程，傳達人權概念及其重要性、可觸及的申訴管道及公司於管理、預防、補救人權侵害相關措施，建立尊重人權的意識與文化。

申訴管道

中鼎公司建構完整的申訴管道與溝通架構，保護申訴者安全，若有發現可能侵害人權的事實，均可以匿名舉報或其他多元的溝通機制，向中鼎公司回饋意見或舉報疑似違規行為，中鼎公司將啟動對應的處理程序。

補救機制

一旦確認由中鼎公司所導致或促成的人權侵害事件，中鼎公司將基於事件型態啟動補救措施，並於必要時與相關利害關係人合作，防止事件再次發生。

溝通與揭露

中鼎公司依重大的人權議題逐項鑑別受影響對象，以多元、開放、雙向的溝通管道，傾聽利害關係人意見，並期於公司 ESG 網站、永續報告書，揭露人權管理的目標、作為、績效與進展。