

人權政策及具體管理方案

一、人權政策

本公司依循現行勞動基準法、就業服務法及性別工作平等法等相關法規，及認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等公認之國際人權公約標準，制定人權政策及「工作規則」、「員工團體保險作業規範」、「教育訓練作業程序」等相關內部管理規章，保障員工之合法權益。

二、人權承諾

- (一) 我們堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。
- (二) 我們在營運的各個環節上將人權議題列入考量。
- (三) 我們遵守國家勞動法律法規、遵守國際公認的人權公約，持續改善工作條件和員工福利。
- (四) 我們提供利害關係人暢通的溝通管道。

三、管理原則

- (一) 提供公平合理的薪資與工作條件。
- (二) 建立安全、衛生與健康的工作環境。
- (三) 禁止雇用童工與強迫勞動。
- (四) 禁止任何形式的歧視、不平等及性騷擾行為。
- (五) 尊重員工集會結社自由。

四、政策聲明

- (一) 遵守經營所在地的勞工、健康安全、環保法律法規及相關國際標準。
- (二) 禁止使用童工、強迫勞動和囚工，不接受使用童工或強迫勞動的供應商。
- (三) 尊重員工自由，禁止任何形式的強迫勞動。
- (四) 提供安全衛生的工作環境，確保員工的安全和健康。
- (五) 推動勞資互益雙贏，尊重員工的結社自由、集體談判權和和平集會權。
- (六) 提供平等和公平的工作環境，禁止任何形式的歧視、不平等及性騷擾行為。
- (七) 尊重員工人權，禁止任何形式的侮辱人格的行為。
- (八) 合理安排員工的工作時間和休息時間，鼓勵員工休畢特別休假。
- (九) 提供合理的薪資福利及員工職涯發展升遷規劃。

五、保障人權具體管理方案

議題	內部規章	管理目標	管理方案及執行情形
僱用童工	● 工作規則	無僱用童工	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止僱用年齡未滿十六歲者。 ● 確實檢視應聘者身分證明文件。 ● 本公司未有僱用童工之情事。
反奴役	● 工作規則	嚴禁任何形式的現代奴役之行為	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司致力於遵守 2015 年現代反奴役法案之規定，防止並消除不道德之行為。 ● 本公司支持國際勞工組織所奉行之勞工標準，所有員工將在自由、平等、安全及有尊嚴的情況下進行正當及有收穫的工作。 ● 致力減低業務行為及供應鏈出現現代奴役的可能性，對於強迫、歧視、暴力、強制或勞役、人口販運等現代奴役行為，採取絕對零容忍態

議題	內部規章	管理目標	管理方案及執行情形												
			<p>度。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本公司不支持任何涉及現代奴役或與現代奴役有任何關連之機構，亦不會在知情的情況下與其維持業務關係。 ● 本公司承諾持續宣導，強化員工辨識現代奴役行為之認知，維護員工工作權。 ● 112年1月發布本公司「反奴役聲明」，並於112年7月實施三梯次「反奴役教育訓練」，共144位員工參與。 												
母性保護	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作規則 ● 安全衛生工作守則 ● 工作場所母性健康保護計畫 ● 勞工健康服務計畫 	使女性員工能安心妊娠、分娩及哺(集)乳	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對育齡期、妊娠期、分娩後及哺育期女性同仁制定健康保護措施。 ● 設置哺(集)乳室，供哺育期員工舒適哺(集)乳環境。 ● 依法令相關規定給予哺(集)乳時間，視為工作時間。 ● 本公司已設置一間哺(集)乳室，提供集乳需求之女性同仁使用。 												
職場多元化與平等	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作規則 ● 勞工健康服務計畫 ● 執行職務遭受不法侵害預防計畫 ● 性騷擾防制措施及懲戒作業標準 	<ul style="list-style-type: none"> ● 聘用身心障礙員工 ● 無歧視與性騷擾案件 	<p>● 職場多元化政策</p> <p>本公司雇用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、或以往工會會員身份而予以歧視，提供平等之職場環境。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 依據身心障礙者權益保障法，聘用身心障礙員工。 ● 本公司有4位外籍員工在職，分屬不同國籍。 ● 制定執行職務遭受不法侵害預防計畫，辨識及評估危害因子，予以改善控制，並定期檢討其適用性及有效性。 ● 如遇性騷擾或疑似性騷擾事件時，應向本公司所設置之申訴管道進行申訴。 ● 為保護同仁不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升員工性別平權之觀念，如有性騷擾或疑似性騷擾情事發生時，將成立「性騷擾事件申訴處理委員會」，立即進行調查、檢討、懲處、改善及採取適當防制措施。 ● 112年度未有歧視與性騷擾案件情事。 ● 過去兩年度統計數據。 <p style="text-align: right;">單位：%</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>112年度</th> <th>111年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性員工比例</td> <td style="text-align: center;">34.53</td> <td style="text-align: center;">34.59</td> </tr> <tr> <td>女性主管比例</td> <td style="text-align: center;">25.00</td> <td style="text-align: center;">23.64</td> </tr> <tr> <td>女性高階主管比例</td> <td style="text-align: center;">10.34</td> <td style="text-align: center;">7.14</td> </tr> </tbody> </table>	指標	112年度	111年度	女性員工比例	34.53	34.59	女性主管比例	25.00	23.64	女性高階主管比例	10.34	7.14
指標	112年度	111年度													
女性員工比例	34.53	34.59													
女性主管比例	25.00	23.64													
女性高階主管比例	10.34	7.14													
職業安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作規則 ● 勞工健康服務計畫 ● 安全衛生工作守則 ● 職業安全衛生管理計畫 	建構安全之工作環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司依職業安全衛生法，辦理勞工安全衛生工作，防止職業災害發生，保障員工安全與健康。 ● 設置職業安全衛生委員會，制定本公司職業安全衛生管理計畫，並於每三個月召開「職業安全衛生委員會乙次」議，諮詢、審議、協調及建議安全衛生管理事項。 												

議題	內部規章	管理目標	管理方案及執行情形
			<ul style="list-style-type: none"> ● 工作場所提供之機械、設備及器具定期檢查維護，確保工作場所安全。 ● 針對全體員工每三年實施「職業安全衛生在職教育訓練三小時」，前次教育訓練時間為 109 年 7 月，於 112 年 7 月實施三梯次職業安全衛生在職教育訓練，共 145 位員工參與。 ● 針對新進人員施以職業安全衛生教育訓練三小時，112 年共 6 人次參與。
員工健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全衛生工作守則 ● 勞工健康服務計畫 	無身心健康狀態之高風險個案	<ul style="list-style-type: none"> ● 促進全體同仁在生理、心理及社會等方面均能維持良好的健康狀態。 ● 本公司與職安署核定之職業安全衛生顧問服務機構合作，提供臨場健康服務，關懷員工身心健康。護理人員臨場健康服務每月四次，醫師臨場健康服務每年四次，112 年臨場健康服務計 100 人次。 ● 定期辦理員工健康檢查，最近一次係於 112/3/1 辦理，共 156 人次參與。
合理工時	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作規則 	無超時工作之情形	<ul style="list-style-type: none"> ● 確實遵循勞動相關法令規定訂定員工正常工時。 ● 設置出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間及加班情形。 ● 依工作需要，實施彈性工時。 ● 落實特別休假精神，公司鼓勵員工休畢特別休假，定期提醒員工安排休假。 ● 111 年度特別休假已休比率為 95.8%，112 年度特別休假已休比率為 80.5%。
勞資溝通	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作規則 	無勞資爭議事件	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期召開勞資會議，提供勞資溝通管道，妥善與員工溝通。 ● 辦理員工滿意度調查，反映員工關心之議題。 ● 於 112 年 2 月進行員工滿意度調查，以做為工作改善之參考。 ● 112 年勞資爭議案共 1 件，尚在協調中。