

112 年人權政策具體管理方案

一、尊重自由勞動權益，禁止強迫勞動

本公司秉持多元與包容的人才策略，恪遵全球各營運據點所在地法規，認同並支持國際人權公約（如聯合國世界人權宣言）所揭櫫之原則，有尊嚴地對待並尊重所有員工，杜絕侵犯及違反人權之行為。在雇用方面禁止任何歧視行為，不得因員工之種族、年齡、性別、性傾向、殘疾、懷孕、政治、宗教而有所歧視；規範所有員工需接受職場不法侵害防治課程，並持續提升多元共融意識，關懷相對少數族群員工，建立平等友善職場。所有員工皆依法簽定合意勞動契約，在工作規則中明訂不強迫勞動之規範，並依據勞動法規規定工作時數。

二、建立開放溝通管道

透過經營多元溝通管道、協助主管有效溝通，與溝通成效評估的循環，依據瞭解公司營運、改善工作環境、共識凝聚、意見收集等不同的目的，配合不同層級的溝通主管，以矩陣式的溝通架構，有效率地協助員工瞭解公司、佈達公司政策及解決與工作環境相關的問題，具體措施包含：

1. 本公司內部鼓勵員工分享意見和想法，並對任何關注或建議迅速回應。同時設有「員工內部申訴信箱」及「公司意見箱」機制，提供安全保密的平台，協助員工處理與工作或管理相關的議題。
2. 每周舉辦全臺主管溝通會，由高階主管與全臺主管分享公司重要訊息；每雙周於總部舉辦員工溝通會，由高階主管與員工分享公司重要訊息，凝聚共識。

三、建立平等工作職場

本公司支持「多元平等共融(Diversity, Equity and Inclusion)」的價值，並以此為基礎打造正向的職場環境，致力提供由多元員工組成、實踐共融文化、提供平等機會的頂尖職場環境。

本公司尊重所有員工的差異，在與員工相關的聘用、升遷與任何決策上，皆不會因員工的性別、性傾向、容貌、年齡、婚姻狀態、身心障礙、種族、宗教信仰、國籍、政治立場傾向等而有影響，亦致力消除職場中任何歧視與騷擾行為。

1. 人權保障：

本公司認同並支持國際人權公約(如聯合國世界人權宣言)所揭櫫之人權保護精神與原則，杜絕侵犯及違反人權之行為，並承諾落實保護人權的責任，秉持多元與包容的人才策略，恪遵全球各營運據點所在地法規，有尊嚴地對待並尊重所有員工。

2. 薪酬制度：

本公司致力於創造對女性同仁友善且公平的職場，本公司新進人員薪資核敘依據所應徵職位所需能力、學歷、相關工作經歷及薪資市場概況等客觀因素並參酌現有內部擔任相同職位同仁之薪資予以核敘，所有職務的起薪均優於勞動基準法所規定之基本工資，並確保員工的薪資不因性別、種族、年齡、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異。

本公司已訂定合理薪資報酬政策，以確保整體薪酬競爭力。同時，透過定期績效評核與發展作業機制，提供雙向溝通互動平台，以成就組織與個人發展，並依績效表現結果給予相對應獎勵，藉以激勵員工與企業共同成長。另公司章程第 22 條規定，本公司如有獲利應提撥不低於百分之三為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞得以股票或現金發放之，發給之對象得包括符合一定條件之從屬公司員工。

3. 女性就業：

本公司確保在不同性別員工雇用上不歧視。在民國 112 年全體員工總數中，女性員工人數為 85 位，占全體員工比例約為 65.4%。細節如下表：

	男性		女性	
	人數	占比	人數	占比
高階主管(協理以上)	3	37.5%	5	62.5%
全體員工	42	34.4%	80	65.6%

4. 多元共融暨平等職場宣言：

民國 112 年發表多元共融暨平等宣言，強調落實多元共融精神，為員工建立歸屬感，確保員工享有平等的機會與公司共同成長，取得成功。

四、提供安全與健康的工作環境

環安衛政策為公司環安衛管理之最高指導原則。公司依「教育訓練管理程序」，教育公司內各級員工，使內外成員都能充分了解環安衛政策，確保環安衛管理系統持續運作之適切性與有效性。本公司深信「健康的員工才能創造高績效的產出」，在生理預防層面，除每 2 年定期提供 1 次全體員工的到院健檢與檢後諮詢服務；以提早預防，在任何病症前期即可進行有效的處理與追蹤。公司設有專業人士諮詢服務，可提供員工可靠的醫療資訊。

另每年辦理 1 次(健康保健講座及職場不法侵害宣導講座)及每日 1 次各項工作環境消毒，以維護員工安全及健康工作環境。

五、資訊安全

尊重員工與客戶的資料隱私，資料的蒐集與使用符合法規要求。

六、落實利害關係人議合

透過企業網站定期培力利害關係人理解人權與公司人權政策，攜手履行維護人權。