人權政策

修訂時間: 2024.12.05

本公司重視勞工與商業道德政策的推動，除採行全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)2021 年發布之「GRI Standards」全球永續性報告書之準則與精神，訂定與執行人權相關政策外，並遵照主關機關頒布之「勞動基準法」「就業服務法」、「性別工作平等法」等相關法令，訂定「工作規則」以規範公司與員工相關之權利與義務，保障員工基本人權與相關權益，確信每位員工都應該受到公平的人道對待與尊重，暨訂定「性騷擾防制措施、申訴及懲治辦法」及提供申訴管道，以維護性別工作平等及人格尊嚴。

人權評估

公司致力於企業的永續發展與經營，亦注重提升對人與環境的關注，承擔並促進對於員工、消費者、整體環境的社會責任。為體現提供安全與健康工作場所的承諾，設置環工衛管理單位配置職業安全衛生人員管理員工職安衛作業，定期舉辦在職員工一般健康檢查。並與合作夥伴攜手共進，另訂定「供應商社會責任守則」，簽訂企業社會責任承諾書以擴大影響。

人權關注事項與做法

- **遵循當地相關政府法規及國際之準則規範**
  本公司有超然之道德標準，須遵循當地相關政府法規及國際之準則規範，且於執行業務活動時，應採用能提供員工最大保證的標準。
- **杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等**
  本公司於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上確保平等對待，不以年齡、性別、身心障礙、種族、人種、國別、宗教或其他身分地位的歧視等因素為由而有不公平的對待。
- **禁用童工**
  本公司與供應商如有雇用童工(依據勞基法規定 15 歲以上未滿 16 歲)之情形，皆必須依照勞基法相關規定辦理，且絕對禁止童工於午後八時至翌晨六時之時間內工作或從事繁重、危險性的工作，以符合國際勞工組織公約第 138 號和聯合國兒童權利公約的規範內容。於 2024 年度內，公司並未有僱用童工的情形。
- **禁止不人道待遇**
  本公司禁止人身傷害、不當體罰、威脅將進行身體、性和其他騷擾、語言暴力或其他任何形式的恐嚇等。
- **禁止強迫勞動**
  本公司規定工作時間(包括加班)不應超過當地法令規定且工作七日中應休息一日，設定考勤系統列出異常出勤情形，並設定專人檢閱異常紀錄，通知相關單位主管了解同仁工作狀況，並做適當工作安排，以照顧同仁身體健康及兼顧家庭生活品質。
- **尊重員工集會結社自由和集體談判權**
  本公司尊重員工集會結社自由和集體談判權，依我國工會法規定，員工有組織與加入工會的權利，現行公司之員工組成職工福利委員會，關懷、促進員工福利各項措施。
- **提供安全與健康的工作環境**
  員工的健康是企業最大的財富！推動職場健康促進，對公司而言，可提供完善的健康與安全計畫，提升企業榮譽感與責任心，建立企業形象，落實企業社會責任；對員工而言，不僅提供一個安全健康的工作環境，更可提升士氣、改善健康、增加工作滿意度，將其

效益擴大至家庭與社區，創造雙贏局面。本公司依照職業安全衛生法規定，推動職業安全衛生管理計劃，職業安全衛生人員不定期地對工作場所進行勞工安全評估、作業檢查，擬定並規劃安全作業流程，目的在於消除危害源、預防工作傷害、降低工作傷害之風險與發生。

- **身心健康與工作平衡**

  本公司廠區設有健身房、盥洗室，以提供同仁閒暇時強健體魄之用。此外，所有在職同仁每三年提供一般健康檢查，前述檢查之費用均由本公司負擔。在安全方面，本公司每半年舉辦一次勞工安全衛生暨消防安全訓練。為監督辦公環境品質，我們依年度計畫實施辦公區域清潔維護、環境消毒作業，並定期委請專業機構進行飲水機飲用水水質檢測。綜上所述，我們致力於提供員工健康、安全及衛生的工作環境。

人權風險減緩措施

- **人權保障訓練作法**

- 提供相關法規於新人訓練

  公司對新進人員安排訓練，涵蓋公司簡介、經營理念、品質政策、工作規則、員工行為守則、個人資料保護、環境安全與衛生介紹、誠信經營、企業社會責任、供應商社會責任、人權政策、內部資訊處理及內線交易管理辦法、產品介紹、資訊安全風險管理、智慧財產權、福利等課程。藉此了解公司文化、願景及工作環境，並將相關辦法置於公司網站及內部員工系統供全體同仁遵循。
- 提供員工意見或申訴管道

  本公司禁止人身傷害、不當體罰、威脅、騷擾、語言暴力或其他任何形式的恐嚇等行為。設置內外部意見回饋與申訴管道。
- 職業安全系列訓練

  本公司每年舉辦勞工安全衛生暨消防安全訓練，增強環工衛觀念意識。職業安全衛生人員依主管機關規定回訓，確保持續精進。並依工作需要參加外部專業訓練，充實知識和技能，提升工作效率與品質，學習成長連結公司的發展目標。

- **促進人權保障相關訓練的參與人次**

- 2024 年度員工教育訓練計 49 人次總時數達 58.5 小時。

本公司每年定期透過關注社會重大議題、問卷調查等方式，檢視自身營運、供應鏈與其他相關活動，以辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權風險，根據潛在風險擬定人權議題控制計畫，並持續監督、改善計畫執行成果。

合併公司人權管理政策及具體方案摘要如下：

人權管理政策	具體方案
提供安全與健康的工作環境 協助員工維持身心健康及工作生活平衡 落實高薪資、高發展、高關懷的「三高」政策	● 每三年為全體員工辦理健康檢查，並進行過負荷問卷調查以關懷員工身心健康。並與醫院合作，提供醫護入廠健康服務，宣導員工健康及環境安全教育，並對健康高風險個案安排健康諮詢。 ● 廠區內設有健身中心，供員工在工作閒暇時鍛鍊身體和放鬆心情，提升工作士氣和健康指標。 ● 依照職業安全衛生法規，推動職業安全衛生管理計劃，每年定期舉辦教育訓練、防災演練及勞工安全衛生宣導，培養員工正確的職業安全觀念。 ● 完整及暢通之升遷管道。
禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令	本公司規定工作時間（包括加班）不應超過當地法令規定，且工作七日中應休息一日。公司設有考勤系統，列出異常出勤情形，並由專人檢閱異常紀錄，通知相關單位主管了解同仁工作狀況，並做適當工作安排，以照顧同仁身體健康及兼顧家庭生活品質。
與供應商合約訂有人權條款，並落實實地稽核	邀請每家供應商填寫永續發展自評表，截至 2024 年 11 月底止公司持續交易往來之供應商共簽訂 614 份社會責任承諾書。

此外，2024 度內部員工教育訓練計 49 人次總時數達 58.5 小時，宣導人權政策之關注事項與做法。未來，將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練,以提高人權保障意識,降低相關風險發生的可能性。