# 保障人權政策及方案

一、本公司人權政策與執行情形：

本公司遵守全球各營運據點所在地法規，支持並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」以及國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等國際人權公約之原則與精神，為體現此一承諾，定期鑑別員工職安衛風險及重大環境考量面，並持續改善全體員工之工作環境條件暨員工福祉；本公司亦辦理各項有關講座及訓練，並於公司內部網站宣導勞動法規修訂或權益等相關事項。

二、本公司 113 年有關人權具體執行作為如下：

| 項目 | 具體作為 |
| --- | --- |
| 職場健康與安全 | 1. 已通過 ISO 14001（環境管理系統）、ISO45001（職安衛管理標準）系統之審核及驗證，提供員工安全、健康之工作環境。<br>2. 本公司積極推動運動職場並建立優良職場環境，舉行多場次健促活動及運動課程；屏南廠於 113 年申請健康職場啟動標章。<br>3. 為鼓勵員工積極參與各項活動，已規劃一系列運動健促活動並舉行運動集點、減重競賽，鼓勵同仁培養運動習慣。公司內部設有多項運動社團，包含壘球、保齡球、籃球、高爾夫、登山社等，並於當年度將同仁成果參與評比。113 年榮獲教育部體育署頒發運動企業獎。<br>4. 職業安全施行概況<br>(1) 職業安全衛生委員會運作：委員會由總經理定期召集相關主管、工會及員工代表，與員工面對面研議有關安全衛生議題與建議；113 年共召開 4 次會議。<br>(2) 教育訓練與宣導：持續對員工進行教育訓練，能有效提升整體營運績效，因此對員工教育訓練持續不遺餘力進行；113 年度共舉辦 8 場次職安訓練課程，共計 532 人次參加。<br>(3) 環境檢測與防災演練：113 年小港廠及屏南廠共施行 8 項 32 梯次緊急應變防災演習。<br>(4) 113 年員工及承攬商未發生重大職災事故。<br>5. 提供優於法規項目與頻率之年度健康檢查，全體同仁每年均執行健康檢查，並針對健檢結果施行健康管理 |

| 項目 | 具體作為 |
| --- | --- |
| | 措施，安排醫師每月進行臨廠諮詢服務，並不定期舉行健康講座課程以強化健康職場，粉塵及苯作業人員另均按計畫進行特殊健康檢查。113 年全體員工經一般健康檢查或特殊健康檢查後，均無因職業原因造成健康異常需追蹤管理或治療之情事發生。<br>6. 為照顧員工健康，針對醫療服務、健康檢查、健康關懷、健康管理以及健康促進講座進行辦理，另以優於法規要求之標準於小港廠及屏南廠各設置一位專業護理人員執行健康促進工作，且於兩廠區皆聘請職業專科醫師定期進場提供同仁健康諮詢及職場健康風險評估。113 年度分別辦理 3 場次運動課程、3 場次健康講座、5 次急救課程及 4 場次心理健康課程，並辦理健康集點及減重活動供同仁參與，參加人數合計 750 人次。 |
| 杜絕不法歧視以確保工作機會均等 | 1. 持續優化具競爭力的薪酬制度以吸引優秀人才加入；113 年共進用 34 位員工。<br>2. 員工薪資取決於學經歷、職位、市場行情及個人的工作績效表現，未因性別、種族、宗教、政治立場、出生地籍貫、身心障礙、外貌及婚姻狀況之差異有所不同，條件相同之男女新進員工起薪比例皆一致，本公司自成立以來未曾發生勞資糾紛及歧視等案件；113 年調增副總經理以下從業人員基本薪給平均 4.0%。<br>3. 員工聘僱與晉升沒有性別或年齡的限制，也不分出生地、籍貫、婚姻狀況、外貌條件、政治傾向及宗教信仰，只要能力和資格符合職位要求，均有平等的聘僱與晉升機會。 |
| 禁用童工 | 人員招募皆符合法定之年齡限制，未曾有僱用童工之情事發生。 |
| 禁止強迫勞動 | 恪遵當地政府勞動法令、國際規範，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。 |
| 身心健康與工作平衡 | 1. 為增進員工身心健康，每年不定期舉辦健康促進活動/講座，提供員工養生以及醫藥新知；113 年共舉辦 4 場次心理健康講座及 1 場次四癌篩檢健康講座。<br>2. 113 年中階主管共識營訓練於 09/04 及 09/05 分兩梯次辦理，主辦師級人員（含研究員）以上之人員（含一、二級主管）為主要受訓對象，共計 83 位（不含外派人員）人員參訓，完訓率 100%。 |

| 項目 | 具體作為 |
| --- | --- |
| | 3. 成立多種社團並提供適當補助以協助順利運作，鼓勵員工參與社團活動，透過社團活動連結同仁之間的情感交流並達工作生活平衡之理念。<br>4. 遇有個人或單位欲表達意見，均循行政系統向直屬主管反映，各級主管應協助其洽詢有關單位處理；倘認為未獲得適當處理，可另提管道申訴如職工福利委員會、企業工會、勞資會議等尋求解決。 |
| 禁止雇用員工交付非法費用或押金 | 員工錄取晉用後，未曾有向員工收取非法費用或押金等情事發生。 |
| 性騷擾防治 | 1. 已制定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，申訴專責單位為管理處。<br>2. 113 年已於公司 EIP 宣導性騷擾防治相關法規及申訴管道。 |