

人權政策

為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，本公司遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約之原則，尊重國際公認之基本人權政策，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並恪守公司所在地之勞動相關法規。

人權管理

多元包容性與工作機會均等

1. 遵守國家勞動法令，禁用童工、禁止強迫勞動，無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。
2. 同仁不因個人性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，不允許任何差別待遇或任何形式之歧視。
3. 提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實雇用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平。

提供安全與健康的工作環境

1. 提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。
2. 主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施勞安相關教育訓練。

尊重員工集會結社自由

尊重員工的基本人權保障，尤應加強勞動人權之照顧（如組織工會的權利），並提供多元化的溝通機制及平台確保和諧雙贏的勞資關係。

人權風險減緩措施

人權盡職調查流程

依據行業特性與營運發展策略，本公司定期對人權議題進行風險評估，納入外部期待與利害關係人溝通，辨識重要人權議題與高風險族群，並建立風險盡職調查流程與推動減緩措施和管理目標。

人權保障訓練

提供相關法規遵循宣導於新人訓練、性騷擾防治宣導、實施預防職場霸凌宣導等，強化員工對法規與人權價值觀的認知。

人權政策管理指標

截至 112 年底，本公司並無歧視事件、無聘僱童工、無違反工時及休息勞動法令規範遭主管機關裁罰。

人權政策具體運作情形

人權管理政策	具體方案
禁用童工	為確保遵守企業社會責任及道德規範，本公司自招募開始即明定禁用童工，迄今未聘用任何童工。
禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令	落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。
杜絕不法歧視且確保工作機會均等	提供員工性別平等與多元化的工作環境，不因個人性別、性傾向、種族、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等因素，而為差別待遇或任何形式之歧視。

1. 設有兩性平等之職場不法侵害申訴管道。

2. 112 年舉辦職場不法侵害之內訓課程，受訓人數共 9 位，共計 13.5 小時。

內容為職場不法侵害申訴管道與臺北市勞動檢查處-終結職場暴力大作戰影片，職場不法侵害零容忍，營造美好、安全的工作環境。