

人權政策及職場多元化

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，本公司認同並支持《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》等國際人權公約之人權保護精神與基本原則，並遵守公司所在地相關勞動法規：

1. 遵守國家勞動法律法規、遵守國際公認的勞工標準以及其他適用的行業和國際公約，持續改善員工工作條件和福利。
2. 為員工提供平等、公平的工作環境和合理的薪資福利待遇，亦持續關注性別薪酬差距相關議題，善盡企業社會責任。
3. 尊重員工的自由和集體談判權。
員工與管理層之間公開、直接的溝通是解決工作場所問題和薪酬問題的最有效方法，能夠在不用擔心報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理問題與管理層溝通。
4. 合理安排員工的工作時間和休息、休假時間。
5. 禁止使用童工和強迫性勞動。
不得在製造的任何階段使用童工。“兒童”指未滿 15 歲（或在該國家/地區法律許可的情況下可為 14 歲）、或未滿完成義務教育年齡；或未滿該國家/地區最低就業年齡而被僱傭的人士（滿足任何一項即屬兒童）。符合所有法律法規的合法工作場所實習計畫則不在此列。
所有 18 歲以下的員工不得從事有可能危及到未成年人身體健康或安全的工作。
6. 人道待遇
不得殘暴和不人道地對待工人，包括任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體壓迫或口頭辱罵；也包括威脅要進行任何此類行為。應明確定義公司的獎懲制度及措施，並將其傳達給員工。
7. 不歧視
承諾員工免受騷擾以及非法歧視。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用及雇用實際工作（例如，晉升、獎勵和培訓機會等）中歧視員工。另外，不得強迫員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢查。
8. 本公司遵守職業安全衛生有關法令，透過辦理各項安全衛生教育訓練、員工健康檢查、及員工協助方案等方式，確保員工的健康成長，滿足員工的基本需要，降低職業災害發生風險、提供員工安全、衛生、健康的職場環境。

職場多元化與平等

本公司致力於晉用、薪酬、與升遷機會的公平性，係依據其職務類別、學經

歷、專業知識及技術、專業年資經驗及個人績效表現而定，確保員工不因年齡、性別、種族及其他等因素而有所不平等的差異。本公司將性別平衡融入所有人力資源實踐，111 年女性員工平均占全體員工比為 38.3%，女性主管平均占全體主管比 21.1%。公司確信藉由更多女性擔任主管將會更強化公司的包容性文化，更可促進性別的平衡，做出更好決策與創新，並提升員工滿意度。