

人權政策

一. 政策目的

本公司為維護及保障基本人權，認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則，體現尊重與保護人權之責任，特訂定本政策。

二. 政策實施要領

第一條 保障工作權之平等

- (一). 公司僱用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、星座、血型、身心障礙或以往工會會員身分而有歧視之行為；其他法律有明文規定者，從其規定。
- (二). 公司對受僱者薪資之給付，不因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- (三). 公司對受僱者舉辦或提供教育訓練及各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
- (四). 公司對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則及勞動契約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

第二條 提供友善、健康安全的職場環境

- (一). 公司遵守職業安全衛生有關法令，透過辦理安全衛生工作、教育訓練、員工健康檢查等方式，照護員工之身心健康，改善及提升工作環境之安全衛生條件。
- (二). 公司應確保員工不陷於工時過長之風險中，訂工作時間與延時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況。
- (三). 公司應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預

防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人及隱私。

第三條 促進勞資和諧

公司關心及管理與員工勞動權益有關之議題，並得透過集體協商、定期召開勞資會議、提供員工申訴或建言管道等方式，落實勞資雙方溝通，保障及提升員工權益。

第四條 避免人格權受侵害

公司應遵守個人資料保護有關法令，確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規定，並維護及保障個人資料權益。

三. 實施與修訂

本辦法經審計委員會同意並提報董事會決議通過後，或是未經審計委員會同意由全體董事三分之二以上同意通過後，發佈實施，其修正時亦同。

制定日期：2021年10月05日，經2021年11月05日董事會通過。於次一工作日公告，並於2021年11月08日實施。