

人员权益风险减缓措施

我们的核心价值是「以人为本」，并且透过技术、安全卫生文化、责任、沟通的原则运作，追求零灾害、零伤害目标。

为了减缓人员权益保护风险，台橡公司积极进行具体规划，打造优质的工作环境，每年进行内部及外部稽核作业，杜绝人员权益保护风险发生。

执行方针如下：

执行方针	风险管理内容
1.提供安全与健康的工作环境	<p>本公司通过ISO 14001(环境管理系统)及ISO 45001(职业安全卫生管理系统)之验证，合理确保可提供安全之工作环境。</p> <p>本公司除依法令规范提供安全与健康之工作环境外，并成立职业安全卫生专责单位与委员会组织，聘有专业医师及护理人员，且定期办理安全卫生，消防等相关教育训练，采取必要之预防措施以防止职业灾害发生，进而降低工作</p>

	<p>环境之危险因素。为防止职业灾害，保障劳工安全与健康，并订定安全卫生工作守则，规范厂内各种安全卫生管理规定。</p>
<p>2.防治骚扰及提供申诉机制及管道</p>	<p>为提供全体员工及求职者免于性骚扰之工作环境，订定员工性骚扰防治措施、申诉及惩戒办法，除维护当事人隐私权及其他权益，并采取适当之预防、纠正、惩戒及处理措施。</p> <p>为协助员工如受到不当、不公平待遇或发现个人、公司权益受损等事项，能适时反应并获得妥善解决，订定员工申诉管理办法，提供员工申诉管道，以保障员工权益。申诉案调查过程中，采保密方式处理申诉案件，以维护当事人隐私权及其他权益，其内涵符合 SA8000 行为准则，同时督促我们的供货商也能达到相同的人员权益保护标准。</p> <p>为避免本公司员工因执行职务遭遇内部及外部职场暴力事件，订定执行职务遭受不法侵害的预防计划，以预防及处置职场暴力措施，并明确宣示零容忍各种肢体、言语、心理、暴力及性骚扰之职场暴力，以确保同仁身心健康之政策。</p>
<p>3.消除就业与雇佣歧视</p>	<p>不得以种族、阶级、语言、思想、宗教、党派、籍贯、出生地、性别、性倾向、年龄、婚姻、容貌、五官、身心障</p>

	<p>碍、星座、血型或以往工会会员身分为由，而有别待遇或任何形式之歧视对待，以落实就业、雇用条件、薪酬、福利、训练、考评与升迁机会之平等及公允。</p>
4.禁用童工	<p>本公司遵循政府劳动法规，符合当地聘雇最低年龄的法律和规定，确实地排除使用童工之可能性。员工任用暨异动管理办法明确宣示不得任用童工。</p>
5.不强迫劳动	<p>本公司遵循政府劳动法规，定期关心及管理员工出勤状况，不强迫劳动。</p> <p>员工到任后或职务异动，均依据工作职掌确定个人既定劳务，明订员工并可随时依个人意愿离职，从无强迫或强制提供劳务之事实发生。员工到任后或职务异动，均依据工作职掌确定个人既定劳务，明订员工并可随时依个人意愿离职，从无强迫或强制提供劳务之事实发生。</p> <p>公司对于员工之每日、每周正常工作时间及延长工作时间、休假、特别休假及其他各种假别之规定皆符合法令规范。不强迫或胁迫任何无意愿之人员进行劳务行为。</p> <p>本公司员工出勤请假及加班管理办法规范，不强迫员工加班或强制劳动。</p>

<p>6.协助员工维持身心健康及工作平衡。</p>	<p>为确保员工身心健康，强化劳工健康保护及服务，同时预防职业病及传染病等发生，订定员工健康管理办法。</p> <p>为关怀员工身心健康，除定期提供员工免费健康检查外，并积极举办健康管理讲座、员工亲子休闲旅游、舒压等多元化活动，丰富「工作生活平衡」理念，全面照顾员工身心健康。</p>
<p>7.员工集会结社自由</p>	<p>尊重员工的基本权益保障，加强劳动人权之照顾（如组织工会的权利），并提供多元化的沟通机制及平台确保和谐双赢的劳资关系。劳资双方定期举办劳资会议，透过正式会议进行协商，包含言论自由和集体谈判权之沟通协调。</p> <p>本公司设有工会组织，尊重员工选择、组建、加入或者拒绝加入工会或其他类型员工组织。</p>
<p>8.母性保护</p>	<p>落实母性健康保护政策，保护其生育机能及母体与胎（婴）儿之健康，订定母性健康保护计划。设置友善孕育环境，提供专属停车位及即将妊娠时之生产包。</p> <p>每年由工安护理师完成“母性健康保护执行纪录表”进行成效评估，于每年职业安全卫生委员会提出报告。若有建议追踪事项，列为年度目标，管理执行进度。</p>