

人員權益風險減緩措施

我們的核心價值是「以人為本」，並且透過技術、安全衛生文化、責任、溝通的原則運作，追求零災害、零傷害目標。

為了減緩人員權益保護風險，台橡公司積極進行具體規劃，打造優質的工作環境，每年進行內部及外部稽核作業，杜絕人員權益保護風險發生。

執行方針如下：

執行方針	風險管理內容
1.提供安全與健康的工作環境	本公司通過ISO 14001(環境管理系統)及ISO 45001(職業安全衛生管理系統)之驗證，合理確保可提供安全之工作環境。本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。為防止職業災害，保障勞工安全與健康，並訂定安全衛生工作守則，規範廠內各種安全衛生管理規定。

<p>2.防治騷擾及提供申訴機制及管道</p>	<p>為提供全體員工及求職者免於性騷擾之工作環境，訂定員工性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，除維護當事人隱私權及其他權益，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施。</p> <p>為協助員工如受到不當、不公平待遇或發現個人、公司權益受損等事項，能適時反應並獲得妥善解決，訂定員工申訴管理辦法，提供員工申訴管道，以保障員工權益。申訴案調查過程中，採保密方式處理申訴案件，以維護當事人隱私權及其他權益，其內涵符合 SA8000 行為準則，同時督促我們的供應商也能達到相同的人員權益保護標準。</p> <p>為避免本公司員工因執行職務遭遇內部及外部職場暴力事件，訂定執行職務遭受不法侵害的預防計劃，以預防及處置職場暴力措施，並明確宣示零容忍各種肢體、言語、心理、暴力及性騷擾之職場暴力，以確保同仁身心健康之政策。</p>
<p>3.消除就業與僱傭歧視</p>	<p>不得以種族、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、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，而有別待遇或任何形式之歧視對待，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。</p>
<p>4.禁用童工</p>	<p>本公司遵循政府勞動法規，符合當地聘僱最低年齡的法律和規定，確實地排除使用童工之可能性。員工任用暨異動管理辦法明確宣示不得任用童工。</p>
<p>5.不強迫勞動</p>	<p>本公司遵循政府勞動法規，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動。</p> <p>員工到任後或職務異動，均依據工作職掌確定個人既定勞務，明訂員工並可隨時依個人意願離職，從無強迫或強制提供勞務之事實發生。員工到任後或職務異動，均依據工</p>

	<p>作職掌確定個人既定勞務，明訂員工並可隨時依個人意願離職，從無強迫或強制提供勞務之事實發生。</p> <p>公司對於員工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。</p> <p>本公司員工出勤請假及加班管理辦法規範，不強迫員工加班或強制勞動。</p>
<p>6.協助員工維持身心健康及工作平衡。</p>	<p>為確保員工身心健康，強化勞工健康保護及服務，同時預防職業病及傳染病等發生，訂定員工健康管理辦法。</p> <p>為關懷員工身心健康，除定期提供員工免費健康檢查外，並積極舉辦健康管理講座、員工親子休閒旅遊、舒壓等多元化活動，豐富「工作生活平衡」理念，全面照顧員工身心靈健康。</p>
<p>7.員工集會結社自由</p>	<p>尊重員工的基本權益保障，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。勞資雙方定期舉辦勞資會議，透過正式會議進行協商，包含言論自由和集體談判權之溝通協調。</p> <p>本公司設有工會組織，尊重員工選擇、組建、加入或者拒絕加入工會或其他類型員工組織。</p>
<p>8.母性保護</p>	<p>落實母性健康保護政策，保護其生育機能及母體與胎（嬰）兒之健康，訂定母性健康保護計畫。設置友善孕育環境，提供專屬停車位及即將妊娠時之生產包。</p> <p>每年由工安護理師完成“母性健康保護執行紀錄表”進行成效評估，於每年職業安全衛生委員會提出報告。若有建議追蹤事項，列為年度目標，管理執行進度。</p>