

## 人權政策與多元化友善職場

### 人權政策

本公司恪守各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，支持並遵循「聯合國世界人權宣言(UN Universal Declaration of Human Rights)」、「聯合國工商業與人權指導原則(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」、「聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)」與聯合國國際勞動組織(UN International Labor Organization)「工作基本原則與權利宣言(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)」等國際人權公約，尊重國際公認之基本人權，公平、合理、友善地對待及尊重所有員工，杜絕侵犯人權之行為，並將此精神推展至合作夥伴。歐格不允許供應商雇用童工，如情節重大將停止交易關係，114年度並無供應商因聘用童工而導致中止合作關係。此外，不允許合作供應商有任何強迫或強制勞動事件，如有發生具強迫或強制勞動事件，將強力要求供應商限期改善，情節重大將停止交易關係，114年度並無供應商因強迫性勞動而導致中止合作關係。

根據本公司的營運項目及特性，我們按照以下的執行方針落實人權政策：

- 保障職場人權
- 多元包容性與平等機會
- 禁用童工
- 合理薪資及工作條件
- 提供安全與健康工作環境
- 和諧勞資關係

### ❖人權關注事項與具體管理方案

根據本公司人權政策，推動各項具體管理方案，以打造尊重與包容的友善職場環境。

項目	影響對象	具體管理方案
保障職場人權	全體員工、求職者	<ul style="list-style-type: none"> <li>■聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，不強迫勞動，員工擁有隨時自由離職或終止僱傭關係之權利。</li> <li>■不得苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的暴力、騷擾、虐待、體罰、精神或身體霸凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。</li> </ul> <p>截至 114 年 12 月止，未有接獲任何強迫勞動、侵犯員工權益或違反人權的申訴案件。</p>
多元包容性與平等機會	全體員工、求職者	<ul style="list-style-type: none"> <li>■積極建立多元、平等且友善的公司文化與工作環境，以提升企業形象及公司商譽。</li> <li>■公司不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表</li> </ul>

項目	影響對象	具體管理方案
		<p>達、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視與騷擾員工。</p> <p>■每年定期執行員工績效考核，並依考核結果連結至調薪、晉升、獎酬、調任等。</p> <p>截至 114 年 12 月止，未有接獲任何歧視或騷擾的申訴案件。</p>
禁用童工	新進員工、求職者	<p>■公司僅接受年滿 18 歲之應徵者，進行身份證明文件查驗，杜絕晉用童工。</p> <p>截至 114 年 12 月止，童工人數為 0。</p>
合理薪資及工作條件	全體/新進員工	<p>■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。</p> <p>■提供具市場競爭力的薪資，並依公司營運情形發放季度績效獎金、年度年終獎金；另外亦採行員工獎酬計畫，例如員工認股權憑證、庫藏股票等，與員工分享公司營運成果。</p> <p>114 年度執行 3 次庫藏股轉讓員工認股作業，與員工分享經營成果。</p>
提供安全與健康工作環境	全體/新進員工	<p>■設有安全衛生管理人員，負責督導辦理、推行職業安全衛生管理計畫事項。</p> <p>■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。</p> <p>■規劃訓練強化員工工作應具備之安全衛生知識技能，以提升安全意識與緊急應變處理能力，預防意外事故、確保員工安全健康。</p> <p>114 年度並無職災之情事發生。</p>
和諧勞資關係	全體/新進員工	<p>■建立積極正向的員工關係，重視雙向溝通，提供多元的內部溝通管道，包括勞資會議、公司內部網站訊息公告，以及其它不定期會議等，以聽取員工的意見與聲音，並適時給予回應和協助。</p> <p>■設立指導者制度協助新人適應與溝通，並舉辦新進員工到職教育訓練及相關座談，落實新人關懷。</p> <p>114 年度共召開 4 次勞資會議，並將會議紀錄公告，以確保意見充分溝通。</p>

## ❖人權風險減緩措施

為了減緩人權風險，本公司積極進行具體改善規劃，打造優質的工作環境，並採取下列行動：

### 1.人權評估

做為消費性電子與工業用產品之專業廠商，秉持高品質產品理念，在追求企業永續經營的同時，提升對人與環境的關注，承擔並促進對於員工、消費者、社區和環境的社會責任。為體現此一承諾，定期鑑別員工職安衛風險、重大環境考量面，並定期委託第三方驗證機構進行現場稽核，並將稽核報告透明地提供給公司客戶。

### 2.人權保障訓練作法

#### (1)新人訓練

內容包含：禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇等，並提供一般職業安全衛生訓練。

#### (2)預防職場暴力

透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助確保職場不法侵害之發生，並揭露申訴管道，以打造友善之工作環境。

#### (3)職業安全系列訓練

內容包含：健康促進宣導、勞工安全衛生暨消防安全訓練、急救人員訓練。

### 3.申訴制度

本公司設有暢通之申訴管道，同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向管理部提出申訴。另為維護性別平等工作及提供職工、求職者免受性騷擾以及預防不法侵害之職場環境，設有性騷擾防治及預防不法侵害之專屬申訴電話與電子郵件。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保護申訴人。

## 多元化友善職場

為促進職場多元化及工作平等，歐格長期積極推動職場性別平等，包括：無性別差異敘薪制、公平公正的績效考核與晉用制度、支持女性擔任管理職、重視女性家庭照顧等。我們確保聘僱時不因性別、種族、宗教、國籍、政治立場、婚姻狀況等因素，而影響其聘僱條件，或有敘薪上之差別待遇；歐格訂立明確招聘政策以強化員工多樣性，並以內部多元培訓與人才發展管道，逐步消弭員工因生理或心理條件影響，所產生之基礎差異點，並定期檢視各類工種與職級間之薪酬相關指標，以確保落實並創造多元平等之職場環境。

## ❖職場多元化

本公司提倡、尊重職場多元化政策，為強化公司治理並促進員工成員組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助於提升公司整體表現，於員工徵選之時即以具有職務相關技能、知識及用人為才為準則。

本公司職場多元化方針，包括但不限於性別、年齡、專業知識與技能等，截至 114 年 12 月止，人力結構情形說明如下，顯見本公司一直朝向多元化職場邁進。

職務占比		專業年資占比	
研究開發	42.5%	未滿 3 年	32.5%
行銷與業務	20.0%	3~6 年	12.5%
原物料採購	7.5%	6~10 年	2.5%
行政支援與管理	30.0%	10 年以上	52.5%

學歷占比		年齡分佈占比	
碩士	40.0%	30 歲以下	12.5%
大學	37.5%	31~40 歲	20.0%
專科及技術學院	10.0%	41~50 歲	30.0%
高中職	12.5%	51 歲以上	37.5%

#### ❖推動性別平等政策

歐格致力營造多元、包容且男女平等的工作環境，提供男性及女性員工平等任用及職涯發展機會，並達成女性主管占有所有主管的人數比例不低於 30%之目標。員工的薪資獎勵和晉升調整，完全依據個人能力和績效，不受國籍、種族、年齡、性別、婚姻狀況、性別認同、信仰、政治立場等影響。本公司亦已制訂「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，建立性騷擾申訴事件處理流程，並設立員工申訴信箱，114 年度未接獲任何性騷擾事件之申訴。

歐格員工結構女性員工占比高於男性，分別為 55%與 45%，其中女性主管(經副理級以上)占全體主管比例為 50%。歐格 100%員工皆為以永久合約聘僱之本國員工。另外，為推動職場母性友善環境，公司依法設有流產假、陪產檢假及陪產假、家庭照顧假等，以及設置哺乳室，讓女性員工從懷孕、生產到育兒，各階段都能夠安心，員工維持工作與家庭平衡，配合政府性別平等推動政策，促進社會與經濟健全發展。