

# 人權政策

美律身為電子產業公民企業、遵守RBA承諾，善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。

美律人權政策適用於美律及各營運據點，遵守營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施。美律人權政策說明如下：

## ● 多元包容性與平等機會

美律提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因個人年齡、性別、身心障礙、種族、宗教、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，禁止騷擾、尊重隱私權，致力營造一個機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之工作環境。

目標	<ul style="list-style-type: none"><li>● 在人員的招募、晉用、獎酬方面，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、身心障礙或以往工會會員身分為由，而有差別待遇</li><li>● 在不影響營運效率與整體公平的前提，保障少數族群的發展機會</li><li>● 於「美律的商業行為與職業道德規範」中，揭示上述平等承諾</li></ul>
風險評估	<ul style="list-style-type: none"><li>● 除職務執行的必要，自招募流程開始，美律即依內控程序，杜絕不法歧視</li><li>● 在人員管理方面，重視「用人唯才，適才適所」，不因無關的個人特質作為管理指標</li></ul>
執行方法	<ul style="list-style-type: none"><li>● 定期盤點年齡、性別等群組比例，確保在客觀因素相等的情況下，多元與平等得以維持</li><li>● 藉由 118000 專線及信箱、實體員工意見箱、勞資會議、職福會議等申訴管道，確保同仁能隨時反映問題</li><li>● 於年度「企業社會責任報告書」揭露各盤點項目執行成果</li></ul>
改善措施	<ul style="list-style-type: none"><li>● 配合管理實務，檢視各領域的多元包容與機會平等程度；並依照政府法令、社會環境的變遷，隨時檢視工作環境與規章</li><li>● 若查有違反「美律人權政策」之實，則與主管進行必要之改善措施，並返還員工應有之權利</li></ul>
執行成效	<ul style="list-style-type: none"><li>● 尊重多元性，職務招募與任用升遷不以個人屬性為考量。截至 2020 年 12 月為止，未有接獲歧視的通報</li><li>● 以性別而論，在職員工人數男女比例約 1:0.78，係因職務屬性影響；相同職類職等與績效之薪資男女比例約 1:1，未因性別而有薪資差異</li></ul>

● 不僱用童工

符合當地的最低年齡的法律和規定，不僱用童工。

目標	為保障青少年之成長與發展機會，不接受未滿十六歲人員應徵公司職務，並於「任用管理辦法」及相關程序表單，揭示上述承諾
風險評估	於人員招募前置的資料表與程序表單，持續揭示前述禁用童工之原則
執行方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 應徵者應於招募表單提供年齡相關資訊，若為未滿十六歲者，不得安排面談</li> <li>● 獲聘員工於報到當日須提交相關身分證明文件(例如身分證、駕照、健保卡、學歷證明等)，確認已年滿十六歲方得晉用</li> </ul>
改善措施	依政府規定辦理之建教合作中，若有未滿十六歲之實習學生，不得從事繁重及危險之工作
執行成效	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 嚴守禁用童工之原則，截至 2020 年 12 月為止，正職職務聘用未滿十六歲人數為零</li> <li>● 外包人力所有單位均遵守不僱用童工之規範，包含寒、暑期實習之雇用員工無聘僱未滿十六歲人員</li> </ul>

● 符合基本薪資

提供員工符合甚至優於當地法令所要求之最低限度的工資與福利。

目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 為確保員工的經濟福祉，依營運場所所在地，所有員工的薪資均符合當地法令規定之基本工資水準，並依規定辦理社會保險</li> <li>● 以照顧員工為前提，並提供法令規範之外的保險與福利措施</li> <li>● 於「薪資管理辦法」，揭示上述承諾</li> </ul>
風險評估	新進人員敘薪依據「薪資管理辦法」，所有職務/職位之起薪皆優於當地法令所要求之最低限度
執行方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新進人員於報到當日需簽回錄用通知書，其中載明薪資，以確保雙方同意之勞雇條件符合法令規範</li> <li>● 每個月發放之薪資，均提供項目明細與計算方式，確保發放內容符合法令規範</li> <li>● 配合政府公告更新的基本工資，定期檢視內部人員的薪資水準，確保所有人員的薪資均符合法令規範</li> </ul>
改善措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 配合政府公告更新的基本工資，定期檢視內部人員的薪資水準，若既有人員薪資低於即將生效的基本薪資，則及時調整以符合法令規範</li> <li>● 參考市場薪資水準，定期檢視薪資核敘規範，確保薪資水準符合市場標準</li> </ul>
執行成效	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自 2020 年起，男性及女性基層人員(直接人員)起薪皆為新台幣 23,800 元，在職人員薪資亦配合政府法令調整至 23,800 以上，合乎台灣法定最低薪資標準。(2021 年 1 月 1 日起實施，每月基本工資調整為 24,000 元)</li> <li>● 至 2020 年 12 月為止，公司經常性薪資平均高於業界平均水準，確保團隊穩定營運(參考主計處受僱員工薪資月報)</li> <li>● 至 2020 年 12 月為止，薪資核敘規範符合市場薪資競爭水準</li> </ul>

● **合理工時**

美律明訂合法且合理的工時管理計畫，並定期關心及管理員工出勤狀況。

目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 為保障員工的身心健康與生活安排，依營運場所所在地，設定合於當地法規規範之工時制度與管理計畫</li> <li>● 配合營運需求，在員工同意之下，以合於法令規範進行加班的安排，並給予加班費或補休作為補償</li> <li>● 於「薪資管理辦法」、「出勤管理辦法」及相關程序表單，揭示上述承諾</li> </ul>
風險評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依據前述工時承諾，設定出勤管理系統，及加班計畫與管理系統</li> <li>● 若有不符規範的加班計畫，資訊系統將即時禁止相關加班安排</li> <li>● 單位主管並有權責確實管控出勤與加班狀況，以兼顧員工身心健康與遵守法令規定</li> </ul>
執行方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出勤系統在檢出不符合規範之出勤活動時，會發出「出勤異常通知」予本人與直屬主管，及時控制可能的風險</li> <li>● 員工提出加班計畫時，若加班系統檢出不符合規範的加班安排時，將提出警示訊息，並不允許繼續進行加班計畫</li> <li>● 若員工累計之出勤或加班紀錄即將趨近法規管控之上限時，會發出「出勤異常提醒」予本人與直屬主管</li> </ul>
改善措施	定時提交整體出勤報告予主管，並提示具有工時風險的項目，以便主管進行人力與工作之安排
執行成效	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司實施特別休假、彈性工時、志工假等，以確保同仁安心休假</li> <li>● 進行「出勤工時異常」管控通知，將出勤狀況即時提醒同仁及直屬主管，避免超時工作，保障工作與生活平衡</li> </ul>

● **健康安全職場**

美律非常重視職場安全與衛生，期望員工能在健康、安全及充滿人性關懷的環境下工作，同時能擁有健康的身心，台灣各廠區皆以建構安全健康的工作場所及零職災為目標。

目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續照護員工健康是公司對員工應盡義務，為促進同仁健康，積極推動各項健康促進活動，並於活動結束後進行成效評估及研擬改善策略，以期全體同仁都能獲得完善照顧，致力營造健康有感、安全又舒適的友善職場</li> <li>● 本公司針對各項環保措施如廢棄物存放管理、職業安全衛生及職業災害防止與處理等，訂有相關管理辦法，以維護員工人身安全及避免造成環境污染。</li> </ul>
風險評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 訂定重大災害緊急狀況之準備與應變措施管理程序： 凡對環境與安全可能造成衝擊與危害的項目，皆應於日常加以準備，並於災害發生時得以立即應變。亦成立緊急應變小組，並制訂組織及各員之職掌及作業標準和處理程序。</li> <li>● 定期實施廠內環境衛生的清潔消毒活動，以確保員工在工業場所內之衛生與健康。</li> </ul>

執行方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 為確保員工在工作場所之安全，本公司落實自動檢查並實施走動管理，以確保設備或儀器之使用安全；定期施行「作業環境監測」、「健康檢查」及「特殊體檢」以維護員工健康；加強辦理員工安全衛生教育訓練以提升安全意識，定期舉辦防災演練，期能做好事先防範措施及萬一事件發生時能採取正確之安全保護措施。</li> <li>● 本公司為提供安全的工作環境，防止職業災害發生，保障勞工安全與健康，特依職業安全衛生法及其施行細則規定及 ISO45001 之管理要求訂定安全衛生工作守則及管理辦法，全體員工及非本公司人員在本公司之工作場所從事工作者，均應遵守安全衛生工作守則及管理辦法之規定。</li> </ul>
改善措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 舉辦消防、職業安全及衛生講習，增強員工消防、職業安全與衛生意識</li> <li>● 雇用職護人員與約聘醫師，提供員工醫療上的健康諮詢、指導與照護。每年辦理優於法規的一年一次健康檢查，並針對結果進行分析，除了提供個別的健康指導外，也辦理健康促進講座與活動，讓員工從生活到工作、從飲食到運動都能落實健康生活。此外，在緊急救護、傳染病防治與職業傷病預防上，也藉由定期寄發電子信件與公告於員工網站中，讓員工能隨時閱讀健康新知。2020 年因新興傳染病 COVID-19 疫情，啟動公司門禁之體溫監測、「每日員工行程/動態自主申報表」電子化填寫，及員工網站疫情專區與相關因應政策，以預防及控制公司遭疫情影響員工健康與企業營運。</li> </ul>
執行成效	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 辦理健康促進課程，舒緩工作壓力，提升職場健康，鼓勵運動並促進健康保養</li> <li>● 因應 COVID-19 疫情防治，施行以下措施，確保同仁健康以及職場安全環境： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每日量測體溫並登錄建檔，確保健康狀態</li> <li>2. 每週調查健康狀況與接觸歷程，確保風險管控</li> <li>3. 對於有疑似症狀之同仁，全數採取居家隔離辦公之模式，並持續追蹤直至症狀解除返回工作崗位為止</li> </ol> </li> </ul>

### ● 結社自由

本公司尊重員工的權利，員工可依法自由結社，設立多元社團，並積極宣導同仁加入社團。

目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 為保障員工福祉，成立職工福利委員會(簡稱福委會)，並依法遴選員工代表委員，確保員工之權益</li> <li>● 為增進同仁身心健康，提高工作與生活品質，鼓勵同仁參與正當休閒及福利活動；並依據「福委會社團活動管理及補助辦法」，保障員工成立社團之權利</li> </ul>
風險評估	社團取得必要人數之員工連署，核備福委會後即可成立

執行方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工社團之成立與運作係由福委會監督，俾使其宗旨為符合員工利益，不違反社會善良風俗，且不侵犯其餘員工之權益</li> <li>● 福委會針對合規成立的社團以及合法舉辦的活動提供補助經費，俾使員工社團得以順利運作</li> </ul>
改善措施	員工社團之成立與活動舉辦，由福委會定期監督；如有違反員工權益或其他違法事宜，亦由福委會進行糾正
執行成效	現成立 4 個社團，包含：羽球社、韻律社、有氧瑜珈及籃球社，各社團並依章程舉辦活動，促進員工身心健康

### ● 勞資協商

制定員工與管理階層間公開直接之溝通作業程序及提供員工多元溝通管道，宣導公司政策、制度、福利措施及各項活動，同時讓員工意見得以充分表達，並適時給予回應和協助。為達到充分溝通及有效解決問題之目的，定期召開勞資會議並設有 118000 員工意見箱及專線以期共創幸福企業。

目標	為保障員工權利、創造雙贏勞資制度、建立勞資雙向溝通管道、提供員工健全的勞資關係，依據「勞基法」與「勞資會議實施辦法」，定期舉辦勞資會議，並由員工遴選之勞方代表，就公司營運與員工議題進行勞資協商
風險評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資會議依法每季進行，議題與會議紀錄並留存以備主管機關查核，確保勞資間溝通如期進行</li> <li>● 福委會定期進行，確保員工福祉之執行</li> <li>● 由員工意見管道提出之員工議題，由受理單位轉呈議題權責單位，並視議題內容與員工進行溝通</li> </ul>
執行方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資會議紀錄依法留存以備主管機關查核，確保勞資溝通議題如實處理</li> <li>● 福委會定期公告，確保資源公平運用，員工福祉確實促進</li> <li>● 員工意見管道提出之議題及處理結果，由人資處存查，確保合理合規</li> </ul>
改善措施	以勞資會議、福委會為基礎，並以多元意見回饋管道為應用，二者互為補充，確保勞資協商機制暢通，並保障員工權益不至受損
執行成效	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每季舉行勞資會議</li> <li>● 2021/03 進行新一屆勞資會議推選勞方代表</li> <li>● 本年度至 2020 年 12 月為止，福委會、勞資會議共舉行 8 場，並將會議紀錄公告於內部網站，確保意見充分溝通</li> </ul>

### ● 人權事件申訴管道

- 內部建有 118000 專線及信箱、實體員工意見箱、勞資會議、福委會等多元溝通管道，提供員工反映問題。
- 官網設置「利害關係人溝通管道及舉發管道」提供外部人員進行舉報或申訴。
- 各項申訴案件，由受理單位轉呈議題權責單位，並視議題內容與員工進行溝通。