

人權政策

人權政策

美律實業股份有限公司 (以下稱「美律」) 遵守「責任商業聯盟 (RBA) 行為準則」承諾，善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，支持並遵循「聯合國世界人權宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights)」、「聯合國全球盟約(The United Nations Global Compact)」、「聯合國企業與人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」、「國際勞工公約(International Labour Conventions)」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。美律人權政策與具體管理方案說明如下：

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。消除各種形式之歧視，禁止騷擾、尊重隱私權。

- 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。
- 藉由申訴專線及信箱、實體員工意見箱、勞資會議、福委會議等申訴管道，確保同仁能隨時反映問題。
- 於年度「企業永續報告書」揭露各盤點項目執行成果。

禁止強迫勞動與雇用童工

遵守國家一切勞動法令並尊重員工意願，杜絕童工及其他形式之強迫勞動，嚴格禁止人口販運。美律對於員工之勞務提供安排未有包括但不限於體罰、生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他的語言暴力、扣押身分證件或其他不合法的強迫勞動行為。

- 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。
- 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、學歷證明等)，確認已年滿十六歲方得僱用。

符合基本薪資

美律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。

- 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。
- 每月發放之薪資，均提供項目明細與計算方式，確保發放內容符合法令規範。
- 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，確保無論為新進或在職之員工均符合法令規範。

同工同酬

美律新進人員依據所應徵職位需求之能力、學歷、相關工作經歷及薪資市場概況等客觀因素，並參酌現有內部擔任相同職位同仁之薪資予以核敘，所有職務的起薪均優於勞動基準法所規定之基本工資，並且不因性別、年齡、種族、宗教、政治傾向或婚姻狀況而有差異。

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。

- 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。
- 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。

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，美律各廠區皆以建構安全健康的工作場所及零職災為目標。

- 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。
- 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。

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。

- 員工社團之成立與運作由福委會監督，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。
- 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，使員工社團得以順利運作。

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申訴員工意見箱及專線以期共創幸福企業。

- 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。
- 福委會議紀錄年度公告，確保資源公平運用，員工福祉確實促進。
- 員工意見管道提出之議題及處理結果，由人力資源總處存查，確保合理合規。

人權事件申訴管道

- 內部建有申訴專線及信箱、實體員工意見箱、勞資會議、福委會議等多元溝通管道，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。

本公司每年定期透過關注社會重大議題、數據監控、問卷調查等方式，檢視自身營運、價值鏈、新商業活動(如併購、合資)與其它相關活動，以辨識、評估潛在人權風險，依此擬定人權議題控管計畫，並持續監督、改善執行成果。

本政策經董事會通過後施行，修正時亦同。

本政策提報董事會討論時，應充分考量各獨立董事之意見，並將其反對或保留之意見，於董事會議事錄載明；如獨立董事不能親自出席董事會表達反對或保留意見者，除有正當理由外，應事先出具書面意見，並載明於董事會議事錄。

本政策訂於民國112年12月28日董事會審核通過，政策涵蓋範疇包含美律及各營運據點。