

人權政策

=====

文 件 編 號：FG-2-20

修 訂 紀 錄

DCC填寫		擬 案 部 門 填 寫						DCC填寫
DCN NO.	制 修 訂 日 期	修 訂 內 容 摘 要	修 訂 頁 次	版 次	總 頁 數	擬 案	審 查	核 准
110-11-17	110/11/17	依金管會要求修訂。	-	A	2	韓 元 翔	董 事 會	總 經 理

斐成開發科技股份有限公司	文件名稱： 人權政策	文件編號	FG-2-20
		版次	A
		頁次	1/2

斐成開發科技股份有限公司(以下簡稱本公司)支持並為維護員工基本人權，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」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及尊重所有同仁。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。人權政策說明如下：

一、反貪腐

本公司內、外部人員對於不合法(包括貪汙)與不道德行為設有相關檢舉信箱及辦法。

二、合理休假及工時

本公司依照勞基法工時規定，定期給予員工給薪休假的權利，員工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。另雇主徵得勞工同意得延長工作時間，其連同正常工時每日不得超過 12 小時，每月延長工作時間總時數不得超過 46 小時，但如遇天災、事變或突發事件依當地主管機關規定作業。

三、健康安全職場

本公司重視職場安全與衛生，以建構安全健康的工作場所及零職災為目標，並定期檢視員工健康安全風險，並依辨識結果進行改善計畫。

四、多元包容性與平等機會

本公司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等，有任何差別待遇之語言、態度與行為。確保僱用政策無差別待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允，避免危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。

五、合法的聘僱

本公司亦嚴格遵守各項勞動法令的規定，拒絕雇用未滿 16 歲童工及所有 18 歲以下的員工不得執行危險性或有害性之工作。對於各項勞務條件的變更，悉照主管機關法令規定程序作業。

六、符合基本薪資

本公司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。

七、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，不迫使員工隸屬某一團體。

斐成開發科技股份有限公司	文件名稱： 人權政策	文件編號	FG-2-20
		版次	A
		頁次	2/2

八、勞資協商

本公司不定期召開勞資會議，由勞資雙方代表出席，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。

九、公平的績效考核及訓練制度

本公司績效管理與發展系統的目的在整合、提升個人及組織整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，作為職位晉升、薪資調整、紅利發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任狀況，本公司優先考量適當諮詢輔導並協助轉調較合適單位或轉任關係企業就職，對於其勞動條件，不做不利之變更，調動後工作為勞工體能及技術可勝任，如工作地點過遠得予以必要之協助，並考量其生活利益。若仍未能滿足企業與員工的合作關係，應予以符合相關法令規定之下，給予預告資遣和相關費用，依法提供相關證明文件，以協助申請就業保險相關失業給付或職業訓練補助等，確保其工作權益不受影響。

十、施行及修正

本政策經總經理核定後公告施行，修正時亦同。

初版核定於中華民國 110 年 11 月 17 日。