

人權政策與多元化友善職場

人權政策

本公司恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循「聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)」、「聯合國世界人權宣言(UN Universal Declaration of Human Rights)」及國際勞工組織(International Labor Organization)「工作基本原則與權利宣言(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)」等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重一切受薪員工，包括契約人員、實習生等。

本公司人權政策適用範圍包括本公司及國內外子公司、其他具有實質控制能力之集團關係企業組織，其政策方針說明如下：

- 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"> ■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。 ■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。 <p>截至 113 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"> ■公司不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、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。 |
| 禁用童工 | 新進員工、求職者 | <ul style="list-style-type: none"> ■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>截至 113 年 12 月止，童工人數為 0。</p> |

| 項目 | 影響對象 | 具體管理方案 |
|-------------|---------|--|
| 合理薪資及工作條件 | 全體/新進員工 | <ul style="list-style-type: none"> ■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。 ■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>113 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 | <ul style="list-style-type: none"> ■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。 ■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>113 年度並無職災之情事發生。</p> |
| 和諧勞資關係 | 全體/新進員工 | <ul style="list-style-type: none"> ■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。 ■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滿月及三個月座談，落實新人關懷。 <p>113 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。

在 113 年，本集團子公司參與總部設於英國的全球性責任商業組織【Suppliers Ethical Data Exchange(SEDEX) <https://www.sedex.com>】，並委託第三方驗證機構 SGS 進行 SEDEX 成員道德經營審查(Sedex Members Ethical Trade Audits, SMETA)，以確保本集團子公司在人權政策、勞工權利、健康與安全、環境保護和商業道德方面，均符合永續發展的要求。在 113 年 3 月取得 SGS 審查報告，並將報告與歐美客戶分享，說明本集團子公司在人權方面的成果，以建構起永續發展之供應鏈。

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、保障人道待遇並提供健康與安全工作環境。

(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。

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 113 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 | 37.84% | 未滿 3 年 | 24.32% |
| 行銷與業務 | 24.32% | 3~6 年 | 8.11% |
| 原物料採購 | 5.41% | 6~10 年 | 2.70% |
| 行政支援與管理 | 32.43% | 10 年以上 | 64.87% |

| 學歷占比 | | 年齡分佈占比 | |
|---------|--------|---------|--------|
| 碩士 | 37.84% | 30 歲以下 | 10.81% |
| 大學 | 35.13% | 31~40 歲 | 16.22% |
| 專科及技術學院 | 10.81% | 41~50 歲 | 27.03% |
| 高中職 | 16.22% | 51 歲以上 | 45.94% |

●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，113 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 62.2%與 37.8%，其中女性主管(經副理級以上)占全體主管比例為 52.9%。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。