

人權政策

第一條 訂立目的

為維護及保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，邁科集團認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞動組織公約》等各項國際人權公約規範，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使集團內部、外部利害關係人均能獲得公平而有尊嚴的對待，特訂定本政策。

第二條 支持國際人權公約

- (一) 人權部分：支持聯合國《全球盟約》原則，尊重國際人權、確保集團內部不違反人權、不與違反人權者同流合污。
- (二) 員工部分：配合聯合國《世界人權宣言》、《國際勞動組織公約》所示之目標，集團內禁止任何形式之歧視、禁止強迫勞動與任用童工、不妨礙員工結社自由。
- (三) 環境部分：致力於提供員工安全健康的工作環境，遵循相關法規持續改善工作環境的安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職災的風險，保障員工的安全並促進身心健康。

第三條 尊重職場人權

- (一) 落實職場多元性，不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等為由，而於招募、任用或對現職員工有差別待遇或任何形式之歧視，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的職場環境。
- (二) 尊重員工意願，禁止強迫勞動。
- (三) 員工僱用標準符合當地法規最低年齡限制。

第四條 落實同工同酬

對受僱者薪資之給付，不因性別、年齡、民族、區域等而有差別待遇，但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

第五條 健康安全職場

遵守職業安全衛生有關法令，透過辦理安全衛生工作、教育訓練、員工健康檢查或舉辦各項健康促進活動等方式，照護員工之身心健康，改善及提升工作環境之安全衛生條件，降低職業災害發生之風險，提供員工安全、健康、衛生之職場環境。

第六條 支持結社自由

尊重和支持員工籌組及加入各類社團、組織之權利，並提供正當多元化活動，以協助員工維持身心健康及工作生活平衡。

第七條 促進勞資和諧

成立勞資會議定期召開會議，如遇有公司營運活動或內部管理變革對於勞動人權有重大影響時，亦透過勞資會議進行良性之雙向溝通，落實勞資雙方溝通，保障及提升員工的權益。

第八條 暢通申訴制度

- (一) 員工於集團內部遇有各種問題，可透過集團之申訴管道向部級主管、行政管理單位或稽核室提出申訴，集團設有機制進行處理。
- (二) 為維護性別工作平等及提供員工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴電話、傳真與電子信箱。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，以保障申訴人。對於申訴調查之決議內容，亦以書面通知申訴人、被申訴人，如申訴人、被申訴人對申訴案之決議有異議者，亦可向集團內提出申覆。

第九條 個人資料保護

遵守個人資料保護有關法令，確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規定，並維護及保障個人資料權益。

第十條 資訊安全保護

為充份保障員工與客戶之人權隱私，建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施。

第十一條 回饋貢獻社會

- (一) 關懷弱勢團體、積極推動企業志工服務、公益捐贈並重視教育與體育健康活動，加強藝術及文化活動之贊助為社會傳遞更多溫情。
- (二) 促進媒合學生實習計畫及產學合作，為社會及企業培養多元專業人才，共同為產業的整體發展而努力。

第十二條 夥伴協作

致力於與符合公司永續經營理念之供應商、承攬商與商業夥伴共同合作，共同致力於對人權議題之關注及重視相關風險之管理。

第十三條 定期宣導通知

每年定期向員工宣導本政策，提升對人權議題之關注及相關風險之辨識與管理。

第十四條 違規處理機制

經申訴機制或舉發後確認屬實之人權違規事件，應視情節輕重依據『獎懲管理辦法』進行懲處。

第十五條 實施及修訂

本政策經總經理決議通過後施行，修正時亦同。