

和益化學工業股份有限公司人權政策

本公司厲行法規規範，遵守相關勞動法令，支持並尊重《聯合國全球盟約》等國際相關人權規章，訂定各項管理辦法以保障從業同仁合法權益，並以合理報酬及升遷制度，建立優良職場環境，採開放、公正的溝通機制與管道，達到促進工作平權、歧視禁止之目的。

勞動權益

參酌薪資市況及依照法令規定，提供合理報酬、工時、培訓及升遷等制度，並尊重員工意願，禁止任何形式之強迫勞動。

禁用童工

雇用標準應符合法令規定之最低年齡限制。

反歧視

嚴禁任何形式之歧視及騷擾行為，明訂不以性別、種族、年齡、婚姻、宗教、政治立場與家庭狀況等有差別待遇，落實報酬、雇用條件、訓練及晉升機會之平等。

營造良好勞資關係

提供暢通溝通管道，致力促進勞資關係和諧。

健康安全之工作環境

執行各項防範措施及危害預防，提供員工安全及健康之工作環境。

【人權維護】

本公司依循勞動法令及相關國際人權標準，制定及實施「人權政策」及「工作規則」等內部人事規章，明確保障從業同仁其勞動權益包括晉用、報酬、工時、培訓及升遷等雇用條件，不以性別、種族、年齡、婚姻、宗教、政治立場與家庭狀況等有差別待遇，並禁止任何形式的強迫勞動及歧視行為，且全面禁止聘用童工，恪守勞動法令。

本公司重視職場各項災害防範措施及危害預防，提供員工安全及健康之工作環境。各項員工權益維護由總務部統籌，勞工安全衛生相關業務則由工安處辦理，提供開放、公正的溝通機制與管道，致力促進勞資關係和諧。

本公司 2010 年起通過經濟部標準檢驗局「OHSAS 18001 & TOSHMS 職業安全衛生管理系統」認證及勞委會「事業單位職業安全衛生管理系統績效認可」，以系統化的架構、PDCA 手法執行安衛管理工作，降低事故災害及營運風險，並以達成國際先進之安全衛生績效為目標。2019 年度因應 ISO 45001:2018 年版職業安全衛生管理系統之需求，本公司也於 2019 年度完成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統相關管理制度之建置，並於 2020 年度通過第三方驗證。

另一方面，亦參與中華民國化學工業責任照顧協會(TRCA)和林園工業區安全衛生促進會，在工安、衛生和環保等方面，藉由相互觀摩和學習，有效提升作業人員安全和健康的保障。

人權關注事項及管理措施

本公司支持並尊重《聯合國全球盟約》等國際相關人權規章，訂定各項管理辦法以保障從業同仁合法權益，並以合理報酬及升遷制度，建立優良職場環境，採開放、公正的溝通機制與管道，達到促進工作平權、歧視禁止之目的。每年依人權政策五項方針評估及檢視內部作業流程與管理措施之有效性，俾利減緩人權議題相關風險。

2024 年評估結果如下：

勞動權益

目標：

- 恪守公司所在地之勞動法令及相關國際人權規範，並遵循「人權政策」及內部人事規章，禁止任何形式之強迫勞動。

評估對象：

- 潛在受雇者、全體員工。

評估結果：

- 刊登之招募資訊，均依規定揭示明確的薪資區間及工作內容，確保勞雇雙方資訊對稱。
- 違反勞動基準法遭裁罰事項 0 件。

管理措施

- 依「就業服務法」等各項勞動法令規定，辦理招募、雇用員工之流程，確保平等就業。
- 制訂完整人事類規章並定期檢視及修正，將有關勞資雙方權利義務事項及管理事宜，予以明確規定。
- 透過內部系統控管工時，如有加班需求皆需事先經權責主管評估並取得員工同意。
- 各部門人事單位定期提供單位主管轄下員工休假報表，促請員工妥善安排休假。
- 定期辦理勞動法令教育訓練，協助主管及總務部門人員建立正確管理觀念。

禁用童工、反歧視

目標：

- 全面禁止聘用童工。
- 嚴禁任何形式之歧視及騷擾行為，不以性別、種族、年齡、婚姻、宗教、政治立場與家庭狀況等有差別待遇，落實報酬、雇用條件、訓練及晉升機會之平等。

評估對象：

- 潛在受雇者、全體員工。

評估結果：

- 員工皆年滿 18 歲，無聘用童工情事。
- 應徵者所需提交之各項資料及填寫之表單，皆為工作必要之資訊。
- 優於法令應進用至少 4 名身心障礙者之規定，雇用共 4 名身障同仁，並依其條件安排適合之職務。
- 2024 年無申請育嬰留職停薪員工。
- 無歧視案件之通報及申訴。

管理措施

- 員工招募流程依規定事先透過電訪了解應徵者之背景及學經歷，錄取後則須繳交相關證明文件(身分證明文件、學歷證明)，杜絕童工聘用問題。
- 依「就業服務法」等各項勞動法令規定，辦理招募、雇用員工之流程，確保平等就業，並積極促進就業機會。
- 依照「性別工作平等法」，辦理促進性別工作平等，包含生理假、產假、陪產假、育嬰留職停薪、設置哺(集)乳室、性騷擾之防治及性別歧視之禁止相關措施，並訂有「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「申訴公告書」，當員工合法權益遭受侵害或不當處置時得通報申訴。申訴案件經調查屬實，將依情節輕重對被申訴者給予適當之懲處。

營造良好勞資關係

目標：

- 提供暢通溝通管道，致力促進勞資關係和諧。
- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡。

評估結果：

- 年度福利支出超過 970 萬，其中婚喪病及教育補助佔 16.65%，休閒及文康活動佔 83.35%。
- 鼓勵員工組成社團。
- 年度召開 4 次勞資會議。

管理措施：

- 設立職工福利委員會，每月定額比例提撥福利金，提供婚喪賀奠金、子女教育獎學金、生育補助、員工及眷屬住院補助、急難給付、旅遊補助等。
- 每年辦理員工健康檢查及健康促進活動，並配合員工健康檢查結果，追蹤健康高風險的同仁，鼓勵員工多運動，協助員工做好健康管理。
- 設置申訴管道，落實員工反映機制與兩性平權觀念，定期宣導公司重要訊息及員工表達意見。

健康安全之工作環境

目標：

- 以「零職災」為管理目標，推動持續改善，鼓勵員工創新提案、發掘工作異常或費用節省，設想改善計畫。
- 執行各項防範措施及危害預防，提供員工安全及健康之工作環境。

評估結果：

- 鼓勵員工發掘工作異常，並舉辦 8 廠職業安全宣導。

管理措施：

- 導入 ISO45001 職業安全衛生管理系統。
- 定期檢查及維護工作場所之通道、照明、消防、建築等攸關勞工安全衛生之機械設備，確保工作環境與員工人身安全。
- 對各項作業、活動、設施及製程中所涉及之人員、機具設備、物料、作業方式所可能衍生之各類型之危害，進行鑑別與評估其風險，並利用目標與管理方案降低高風險危害，以達到零職災之目標。
- 每年針對員工及承攬商定期舉辦安全衛生教育訓練及廠內防災演練。
- 每季檢討職業災害及重大虛驚事件發生源，並針對根本原因做防止對策。

員工申訴溝通機制與管道

本公司訂定標準處理程序及通暢之申訴管道，確以保障從業同仁合法權益。員工可透過「申訴公告書」、「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」提起申訴，若有關勞動或職場安全，亦可直接向稽核室及工安處主管聯繫，落實員工反映機制與兩性平權觀念；另定期舉辦月會，宣導公司重要訊息及員工表達意見。

申訴管道

- 違反誠信行為檢舉信箱：fuccauditing@gmail.com
- 性騷擾申訴電話：(02)25071234