

人權風險議題評估結果、減緩措施及補償措施

鑑別議題	對象	代表指標	2024年風險值	風險評估結果	減緩措施	補償措施
禁止就業歧視	應徵者及全體員工	當年度經主管機關認定構成歧視之案件人數/員工人數	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 《人權政策》明訂落實職場多元性，不因性別、性傾向、種族、膚色、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、政黨、國籍、容貌或身心障礙等為由，而為差別待遇或任何形式歧視。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對經調查成立之就業歧視申訴案件，協助維護受歧視者權益以及提供心理諮商資源，並依公司獎懲辦法懲處行使差別待遇者。 2024年無僱用歧視案件。
保障隱私權	全體員工	員工個資被不當利用之案件人數/員工人數	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 依《個人資料管理政策》主動告知蒐集目的與資料利用範圍，顧管理需求及保護員工隱私。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對經調查成立之個資不當利用申訴案件，協助維護隱私受侵害者之權益，並依公司獎懲辦法懲處不當利用個資者。 2024年無個資被不當利用案件。
禁用童工	應徵者	僱用童工佔全體員工比例	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 「人權政策」明訂禁止聘用未滿16歲的童工。 於新進人員招募及報到階段落實相關身分證件之核對。 	<ul style="list-style-type: none"> 若未滿16歲求職者對其年齡及身分有刻意隱瞞之情事，依勞動基準法解除聘用。 2024年無僱用童工之案件。
多元化雇用	應徵者及身心障礙員工	當年度未足額進用身心障礙人員之人數/勞保投保人數	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 設置身心障礙招募專區。 規範各單位需依法令標準進用足額身心障礙人員。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年進用15位身心障礙人員，符合進用身心障礙員工比例。 如有因故無法足額雇用身心障礙人員之情形，需繳納差額補助費予勞工主管機關。
性騷擾防治	全體員工	當年度公司內部受理之性騷擾申訴案件涉及人數/員工人數	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 依工作特性與員工需求提供安全的工作環境，以杜絕職場性騷擾。 將性騷擾防治課程納入新進員工必修課程。 	<ul style="list-style-type: none"> 訂有「性騷擾防治申訴及調查處理措施」以及「性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」；設有性騷擾申訴信箱以及獨立調查機制。 2024年無申訴性騷擾案件。
勞資關係	全體員工	參加勞資爭議人數佔受僱者之比率	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 依循勞動相關法令，定期召開勞資會議。 為保障員工權利及確保溝通無礙，設有「員工申訴信箱」。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對經評估適法合理之員工申訴案件，啟動內部調查程序研擬解決方案。 2024年勞資爭議涉及率為0%。