

人權政策與宣導

人權政策

佳格不僅以嚴謹的態度研發產品，並且致力投入企業永續發展，本公司以聯合國17項永續發展目標（SDGs）為ESG發展準則，倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，支持聯合國全球盟約（Global Compact），倡導從人權、勞工、環境、反貪腐關注組織發展，永續治理，與全球共同努力邁向永續。

我們也尊重人權和打造有尊嚴的工作環境，維護職員與職工在內所有夥伴的人權，支持《聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）》、《聯合國全球盟約（United Nations Global Compact）》與《國際勞工公約（International Labour Conventions）》等國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，且致力於依循國際人權準則的理解，包含《國際勞工組織（International Labour Organization）》，持續改善同仁的工作條件與生活條件，並保障其應有權利。

本公司亦依照我國《勞動基準法》訂定《工作規則》與《經濟、社會及文化權利國際公約》中包含集會結社的自由權、籌組工會的權利相符，並訂定女工相關權利義務，與《消除對婦女一切形式歧視公約》相符。

政策宣導

本公司推動性騷擾防治觀念宣導，於公司官網揭露相關政策，使員工瞭解如何防治及因應職場性騷擾，並納入人權及勞動權益相關議題宣導，提升員工對議題的認知與關注。

人權政策

具體方案落實情形

禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令

本公司禁止雇用年齡未滿16歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘僱歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。

保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等。

提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。

落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。

協助員工維持身心健康及工作生活平衡 （優於法規）

- ✓ 定期舉辦年度員工健康檢查
- ✓ 設有臨場/駐廠（專任）醫護人員，每月定期辦理健康諮詢服務、大園廠另辦理額外健康服務，含公費流感疫苗到廠施打、四癌篩檢服務。
- ✓ 辦理健康活動季，總步數113,459,944步、總消耗卡路里：3,042,929大卡，相當於79,420公里。
- ✓ 各工作場所定期依據員工健康狀況，評估辦理健康相關講座。
- ✓ 各工作場所另配置有特殊健康活動服務：
 - ▶ 台北辦公室：每月安排健康諮詢外，提供一次主題式的健康主題諮詢並每月發布健康文宣提升同仁康意識，並額外聘用物理治療師為同仁評估健康狀況。
 - ▶ 大園廠：健康週報二次/月、噪音防護教育訓練。

鼓勵員工參與社團運動，有羽球社、桌球社、籃球社、壘球社、路跑社等，帶動內部強身運動風氣及增進部門間感情。

人權政策 具體方案落實情形

提供安全與健康的工作環境 (優於法規)

- ✓ 成立職業安全衛生管理委員會，訂定「環境暨安全衛生管理手冊」與「職業安全衛生管理辦法」。
- ✓ 以PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式品質管理，持續進行職業危害風險評鑑與改善。
- ✓ 提供適當防護設備或作業管制以防止墜落、火災、感電、進入局限空間與捲入及化學品接觸等之災害事故發生。
- ✓ 依據法令規範操作各污染防治設備，持續開發使用低環境負荷原料，以降低環境污染等事故發生。
- ✓ 擬定安全衛生工作目標，並持續改善工作，以預防、降低傷害與疾病之發生。
- ✓ 每年會設定安全衛生工作管理計畫，針對辨認出來的風險事項提出改善方案和計劃時程，並每季進行執行成效追蹤，於會議上揭露。

設置哺乳室，保健箱，消防滅火器，依各工作場所分別設有以下額外健康相關設備：

- ▶ 大園廠配置 AED 自動體外心臟去顫器急救設備
- ▶ 台北辦公室：運動器材與淋浴間以及健康諮詢室
- ▶ 大園廠、中壢廠：安排孕婦優先車位

就業機會多元與工作機會均等 (優於法規)

佳格呼應 SDGs 目標 8 「合適的工作及經濟成長」及 SDGs 目標 10 「減少不平等」，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障其他少數族群的工作機會，以滿足就業員工的多元性。

依年度期末員工數據統計，女性員工比例為32.12%，副理級以上女性主管比例為42.22%；50 歲以上中高齡工作者比例為18.40%；並依循政府法規聘雇身心障礙者，共任用10 位身心障礙員工，占員工總數0.69%。

為了促進在地共榮，我們更於「重要營業據點」包含台北總公司、大園廠、中壢廠、湖口廠，積極雇用當地居民為「高階管理階層」，如副處長、處長等職位總人數 17 人，占有高階管理階層比例為68%。

本公司依法落實《性別工作平等法》，並倡議SDGs 目標5之性別平等，支持員工生養下一代的權益，並保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

多元培訓管道 (優於法規)

為員工提供系統性的學習發展計畫，涵蓋各事業處的訓練藍圖及訓練重點。透過這些計畫，員工可以參加多樣化的課程和培訓，並藉由各項教育訓練，不斷提升自己在專業技能、溝通、管理與領導力等方面的能力。

積極舉辦多元的員工講座，包含各種主題，如職場溝通技巧、情緒管理、健康生活等，涵蓋面相當廣泛。此舉不僅有助於員工們擴展知識面、增進專業技能，更能讓員工們在職場上發揮更大的影響力，並且更好地適應快速變化的工作環境。

為員工提供完善的學習環境，並透過系統性的通識課程、跨部門的在職訓練，能讓員工可以通過不斷的學習和成長，獲得更好的發展機會和職業生涯。

協助員工訂定年度目標並發展個人職能，依職務類別，分別有不同的重點評核項目，由主管擔任評核人員。產線上的職工同仁，將以其工作結果及行為展現做為主要的評核項目；主管及辦公室同仁，則須訂立個人年度目標設定，並融入核心職能、管理職能和專業技能的要求，協助同仁發展。

佳格 2024 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
職員	報告期間實際人數 (A1)	555	456	1,011
	報告期間受訓的時數 (B1)	12,842	9,051	21,893
	報告期間平均受訓的時數 (B1 / A1)	23	20	22
職工	報告期間實際人數 (A2)	596	106	702
	報告期間受訓的時數 (B2)	7,319	1,450	8,769
	報告期間平均受訓的時數 (B2 / A2)	12	14	12
合計	報告期間時數 (Q)	20,161	10,501	30,662
	報告期末員工總數 (R)	1,151	562	1,713
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q / R)	18	19	18



人權政策

具體方案落實情形

2024 年佳格在職訓練課程辦理與參與情形

課程類別	參與人次	學習時數	完訓率
新人課程	1,560	966	90.1%
通識課程	2,406	2,817	92.1%
職能課程	3,056	5,653	94.1%
專業課程	2,186	3,708	96.3%
管理課程	113	1,499	100.0%
產品課程	2,340	282	94.4%
資訊課程	744	134	96.4%
永續課程	597	1,639	95.1%

課程類別	參與人次	學習時數	完訓率
法遵課程	36	43	91.7%
資安課程	2,142	1,419	93.7%
職安衛課程	3,466	9,044	100.0%
食安衛課程	3,076	3,249	99.7%
公司治理	1,610	451	96.1%
人次	23,332	30,904	95.7%

