



人權保護

目標與成果

2024 年人權目標與成果

目標項目	目標		執行成果				
	區域	台灣總部	北美業務區	拉美業務區	中國業務區	歐洲業務區	亞太業務區
1.零違反人權管理方針事件發生(件)	0	1 (註 1)	0	0	0	0	0
2.人權政策教育訓練課程完訓率	100%	99.6% (註 2)	100%	100%	100%	100%	66%

註 1：本案業已妥善處理，未來將繼續強化人員教育訓練

註 2：未完訓者為產假及外派同仁



管理措施與落實

2024 年人權管理措施與落實

管理措施項目	說明內容	台灣總部	北美業務區	拉美業務區	中國業務區	歐洲業務區	亞太業務區
建立健康安全的工作環境	取得 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，提供良好的工作環境。	未有重大情事發生，並依循管理系統持續優化工作環境。(註1)					
不歧視	選用育留以適才適用為原則，不因種族、性別、婚姻狀態、年齡、政治立場或宗教信仰等因素而有歧視發生。	0 申訴					
騷擾零容忍	對於新進人員，入職時即實施性騷擾防治課程，來傳達公司對騷擾零容忍的立場。	總部申訴 1 件(註 2)，其他區域 0 申訴。					
提供公平合理的薪資與工作條件	工時規範遵守當地勞動法令規定。 薪資及福利均遵守當地法令規定與產業標準，且不因懲戒目的而扣減工資。	依循當地勞動法令辦理。					
禁止童工	符合當地的最低年齡的法律和規定，禁止僱用童工。	未發生使用童工情事。					
禁止強迫勞動	尊重員工意願，禁止任何型式之強迫性勞動行為。 所有員工均簽署聘僱合約，保障員工權益，依其意願達成與公司約定之工作。 加班皆為自願性，絕無強迫性勞動，不受生理或心理之脅迫。	未發生強迫勞動情事。					
尊重員工集會結社自由	建立多元開放之溝通體系，員工可自行成立社團，講求勞資和諧。	未有發生阻止或妨礙員工結社之自由之情事。					

註 1：唯總部與中國區獲 ISO14001 及 ISO45001

註 2：本案業已妥善處理，未來將繼續強化人員教育訓練



人力結構

2024 年人力結構

	類別	台灣總部	北美業務區	拉美業務區	中國業務區	歐洲業務區	亞太業務區
性別	男	325	94	42	226	104	252
	女	264	44	29	177	89	121
年齡	未滿 30 歲	123	21	19	210	17	48
	30-50 歲	392	76	40	188	122	292
	50 歲以上	74	41	12	5	54	33
員工類型	直接員工	0	0	0	0	0	0
	間接員工	589	137	71	403	193	373
職級	管理職	94	36	11	17	24	90
	非管理職	495	102	60	386	169	283



溝通機制

2024 年溝通機制項目與內容

台灣總部

項目	說明內容
溝通機制	1.公司基於鼓勵態度，保持暢通申訴管道，可由直屬主管協助處理，亦可直接向人力資源單位表達。 2.可就作業方式及各項措施提出改善建議、遭受不平待遇、發現不法情事、性騷擾，或生活與工作疑義其他權益維護。
HR 信箱	收集員工意見與相關建議，使同仁意見盡速獲得處理，提升全體同仁勞動權益。
2885 線上反應系統	員工反映各項生活事項問題的管道，例如：協助餐點、環境整潔等的改進、設備故障的通報維修，以利公司立即採取相關因應及防範措施，降低嚴重故障的風險。
職工福利委員會	定期及不定期召開福利委員會議，會議時就年度規劃之福利活動進行討論與決議，透過各項福利活動舉辦鼓舞員工工作士氣，強化勞資關係。
勞資會議	1.每季透過勞資會議，協調勞資關係、提高工作效率，及促進勞資雙方合作關係與溝通橋樑。 2.會議中報告勞工動態，討論勞動條件、勞工福利籌劃、工作規則修訂、工作環境與員工意見說明等事宜。
其餘途徑	員工意見調查、伙食委員會、秘書／助理座談會、定期勞工關懷等。



北美業務區

項目	說明內容
溝通機制	1.公司基於鼓勵態度，保持暢通申訴管道，可由直屬主管協處理，亦可直接向人力資源單位表達。 2.可就作業方式及各項措施提出改善建議、遭受不平待遇、發現不法情事、性騷擾，或生活與工作疑義其他權益維護。
Community Caring and Outreach CCO 委員會	固定會議討論及規劃當年活動。
年度員工意見調查	年度員工意見調查，結果分享及改善。
全員會議	每月的業務狀況及活動分享，含問與答。

拉美業務區

項目	說明內容
溝通機制	通知直屬主管或人力資源單位。
HR 信箱	收集員工意見與相關建議，使同仁意見盡速獲得處理，提升全體同仁勞動權益。
勞資會議	工作環境狀況及員工意見反映討論。
其餘途徑	意見調查。



中國業務區

項目	說明內容
溝通機制	1.公司基於鼓勵態度，保持暢通申訴管道，可由直屬主管協助處理，亦可直接向人力資源單位表達。 2.可就作業方式及各項措施提出改善建議、遭受不平待遇、發現不法情事、性騷擾，或生活與工作疑義其他權益維護。
線上反應系統	員工反映各項事項問題的管道，例如：環境整潔等的改進、設備故障的通報維修，以利公司立即採取相關因應及防範措施，降低嚴重故障的風險。
職工代表大會	定期及不定期召開福利委員會議，會議時就年度規劃之福利活動進行討論與決議，透過各項福利活動舉辦鼓舞員工工作士氣，強化勞資關係。
其餘途徑	員工意見調查、滿意度調查、同仁座談會、定期勞工關懷等。

歐洲業務區

項目	說明內容
溝通機制	1.公司基於鼓勵態度，保持暢通申訴管道，可由直屬主管協助處理，亦可直接向人力資源單位表達。 2.可就作業方式及各項措施提出改善建議、遭受不平待遇、發現不法情事、性騷擾，或生活與工作疑義其他權益維護。
HR 信箱	收集員工意見與相關建議，使同仁意見盡速獲得處理，提升全體同仁勞動權益。
其餘途徑	年度員工意見調查，結果分享及改善。



亞太業務區

項目	說明內容
溝通機制	1.公司基於鼓勵態度，保持暢通申訴管道，可由直屬主管協助處理，亦可直接向人力資源單位表達。 2.可就作業方式及各項措施提出改善建議、遭受不平待遇、發現不法情事、性騷擾，或生活與工作疑義其他權益維護。
HR 信箱	收集員工意見與相關建議，使同仁意見盡速獲得處理，提升全體同仁勞動權益。
職工福利委員會	不定期討論員工相關福利。
其餘途徑	舉辦年度開年會議結合戶外活動增進團隊合作。