



新至陞科技股份有限公司

集團人權及員工政策

修訂日期：2024/04/26

1. 目的：為規範公司對員工與勞雇關係的管理政策，明確勞資雙方權益、維繫良好互動關係，依標準、客戶要求及政府法律、法規規範制定本政策，以為依循。同時保障員工之合法權益，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任。
2. 範圍：本政策適用於新至陞科技集團內所有企業營運活動之利害關係人，包括集團內員工、顧客、供應商與商業夥伴。
3. 權責單位：
 - 3.1 管理階層
制訂各項勞動關係之政策，並監督執行與檢討成效。
 - 3.2 人資行政單位
 - 3.2.1 員工的招募、面試、培訓及招募途徑的合法評估。
 - 3.2.2 員工聘僱契約的簽訂、勞資爭議的協調及處理。
 - 3.2.3 員工考勤、福利與保險、安全與衛生等的執行及監督。
 - 3.2.4 各部門有關勞動法規執行狀況的監督及糾正處理。
 - 3.2.5 勞動法規的解釋說明、內部管理規定的制定、內外部信息交流溝通。
4. 人權政策執行方針及管理規定：
 - 4.1 標準
 - 4.1.1 集團承諾遵守以下人權政策執行方針：
禁止強迫勞動之行為；
遵守法律規定不雇用童工；
採取「以人為本」的管理理念，禁止就業歧視，給予員工人道的待遇；
提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救設施；
提供利害關係人溝通管道；
尊重員工個人權利，給予員工自由結社權利；
依循誠信價值觀，嚴禁非法或不當行為。
 - 4.1.2 禁止強迫勞動之行為
 - 4.1.2.1 公司禁止使用任何形式的強迫、抵債或用契約束縛員工。
 - 4.1.2.2 公司不得扣壓員工的身份證、畢業證書、護照等做為僱用的條件，當員工在聘僱契約終止時，擁有自由離職的權利。
 - 4.1.2.3 員工在下班離開工作場所後，公司禁止採取任何形式限制員工人身自由。
 - 4.1.2.4 由人資行政單位負責通過人才市場、仲介公司、網絡進行招募，並於仲介公司



新至陞科技股份有限公司 集團人權及員工政策

招募時對其合法性進行調查評估，以確保招募途徑的合法、真實性，保障公司和求職者的合法利益不受損害。

- 4.1.2.5 勞資雙方對工作確認無異議後，公司與員工建立勞資關係，雙方應當按照「勞動基準法」及相關法規簽訂聘僱契約，並在契約生效期間內依照約定履行各自權利和義務。

4.1.3 童工及青少年工

- 4.1.3.1 不得招募及使用童工(十五歲以上未滿十六歲)。
- 4.1.3.2 如僱用青少年工(滿十六歲至未滿十八歲)，應不得使其於夜間工作。夜間之定義依勞動基準法規定辦理。
- 4.1.3.3 人資行政部門須在僱用前對其身份、年齡進行驗證，以確保符合要求。

4.1.4 人道的待遇

- 4.1.4.1 公司致力於努力為所有員工營造一個相互尊重、信任、公正的工作環境，堅持以人為本的原則，尊重和善待每位員工。禁止對員工進行任何形式的體罰、虐待、騷擾、身體壓迫、精神或口頭辱罵之行為。

4.1.5 禁止就業歧視

- 4.1.5.1 公司對求職者或員工之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷等，不會因為員工的種族、區域、性別、宗教信仰等，而有差別待遇。
- 4.1.5.2 公司為員工舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因員工的種族、區域、性別、宗教信仰等，而有差別待遇。
- 4.1.5.3 公司對員工薪資之給付，不得因員工的種族、區域、性別、宗教信仰等，而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。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。
- 4.1.5.4 公司對員工之退休、資遣、離職及解僱，不得因員工的種族、區域、性別、宗教信仰等，而有差別待遇。
- 4.1.5.5 公司堅持「以人為本」的原則，尊重和善待每位員工，公司不以種族、年齡、性別、宗教信仰、殘疾、懷孕、政治派別或婚姻狀況等在僱用、實際工作中歧視員工，不得強迫員工接受帶有歧視性的醫學檢查。

4.1.6 職業健康及安全

- 4.1.6.1 所有員工在報到前必須進行體格檢查，任職期間則依勞工健康保護法規進行健康檢查，並進行職業傷病防治。

4.1.7 溝通

- 4.1.7.1 重視員工，公司視員工為公司的擁有者，並實施公平和公正的評估和獎勵機制，



新至陞科技股份有限公司 集團人權及員工政策

以期保持一個長期的、高效的工作環境。

4.1.7.2 公司與員工之間建立公平、公正的內部溝通機制，任何人對於不公正行為均有權透過舉報制度向公司高層管理者反映，公司則秉開誠佈公的原則處理。

4.1.7.3 意見箱／網路信箱

公司設有意見箱及網路信箱，接受員工等的書面投訴及情況反映。投訴得用真實姓名、聯絡方式及相關確實之證據線索，並由副總經理級以上人員親自處理並絕對保密投訴者的個人信息。

4.1.8 自由結社

4.1.8.1 公司尊重員工的個人權力，員工依法得自由結社、參加或不參加工會。

4.1.8.2 當員工對公司相關管理有意見時，員工可以通過與公司人資行政單位會談或將意見透過意見信箱的形式與公司進行溝通。

4.1.9 非法或不當行為

4.1.9.1 禁止員工從事非法或不當行為，這些行為包括但不限於：任何違反國家法律法規的行為，任何涉及違反公德的行為，或任何涉及不誠實或故意瀆職行為從而構成違反法律的行為。

4.1.9.2 禁止員工從事與公司利益衝突之活動，公司任何員工不得提供或接受賄賂或其它形式的不正當收益。

4.1.10 其他如工時與休息、工資與保險福利、性騷擾，另訂於「廠規及工作守則」、「薪資管理辦法」，並依本政策精神制定。

4.2 教育訓練

4.1.4.3 公司必須對公司各部門管理人員進行教育培訓，使管理人員能充分了解公司在「人道待遇」及集團人權政策各方面的基本要求。

4.3 內部監督

4.3.1 人資行政部門與管理階層必須定期對執行狀況做調查和評估，並就相關違規行為做出調查處理。

4.3.2 本規定應以書面、郵件、通告等方式告知所有員工，並放置於公司內部網路，供公司員工瀏覽。