



太丞股份有限公司

人權政策

人權政策

為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，太丞公司尊重並遵循國際公認人權規範/原則，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織》基本公約的核心勞動標準與當地法令規範制訂人權政策，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並使公司全體員工、合作夥伴或是客戶均能獲得合理、平等與有尊嚴的對待，杜絕侵犯人權之行為。

人權宣言

- 一、多元包容與平等的機會
不因個人性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。
- 二、禁止強迫及強制勞動
尊重員工意願，禁止強迫勞動。
- 三、禁用童工
僱用標準符合當地法規最低年齡限制。
- 四、合理薪資及工作條件
依法令規範提供員工合理薪資及相關福利條件。
- 五、健康安全職場
建構安全衛生工作環境，共同降低職場安全衛生風險，促進員工身心健康，達成工作與生活平衡。
- 六、和諧勞資關係
提供多元、開放的溝通管道，定期召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異。
- 七、個資保護及資訊安全
嚴格遵守個人資料保護法之相關規定。



八、依據本公司人權政策，推動之各項具體管理方案如下：

項目	方案及實績
多元包容與平等的機會	1. 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及《太丞公司人權政策》，落實內部相關法規。 2. 提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因個人性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。 3. 截至 113 年 4 月底，未有接獲歧視之申訴。
禁止強迫及強制勞動	恪遵當地政府勞動法令、國際規範及《太丞公司人權政策》，尊重員工意願，禁止強迫勞動，並設置有申訴管道。
禁用童工	1. 太丞公司僅接受年滿 18 歲應徵者，並對獲聘員工進行查驗，雙重把關以確保無所疏漏。 2. 截至 113 年 4 月底，童工人數為 0。
合理薪資及工作條件	1. 依法令規範提供員工合理薪資，並依規定辦理社會保險。 2. 以安定員工生活，增進工作效能為前提，提供各項福利措施。
健康安全職場	1. 以「零事故」為管理目標。 2. 提供完整的職業安全系列訓練 3. 推動持續改善專案。 4. 以健康檢查結果及工作相關因素資料分析，對特定族群進行分級追蹤管理，預防潛在健康風險。
和諧勞資關係	1. 提供多元、開放的溝通管道，定期召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異。 2. 111 年底起召開首次會議，勞資雙方就勞動條件相關議題充分溝通並達成協議。



項目	方案及實績
個人資料保護及資訊安全	- 保障員工、客戶、供應商及其他利害關係人之隱私權，個人資料之蒐集、處理及利用均尊重當事人之權益，以誠實及信用方法為之 - 應聘者與員工因配合本公司蒐集個人資料時，其所提供之個人資料，嚴格遵守個人資料保護法之相關規定 - 建立從外部防火牆到內部防毒軟體、等防禦機制，提高入侵難度

多元包容與平等的機會

本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

員工族裔指標 (114/3/31)

類別	佔全體員工比例(%)
中華民國籍	100%
外國籍	0%
原住民	0%

女性多元化指標 (114/3/31)

指標	百分比(%)
女性員工比例	36.8%
女性主管比例	14.8%

年齡多元化指標 (114/3/31)

指標	百分比(%)
30歲以下	23.3%
31~50歲	62.9%
51歲以上	13.8%



人權政策宣導

本公司將持續推動人權政策宣導，納入人權及勞動權益相關議題宣導，提升人員對上開議題的認知及關注。

人權申訴管道

太丞公司建構完整的申訴管道與溝通架構，同時致力保護申訴者安全，若有人員發現可能侵害人權的事實，均可透過以下信箱舉報，向太丞公司回饋意見或舉報疑似違規行為，以啟動對應的處理程序。

申訴信箱：hr@techgo.com.tw