保障人權政策

人權政策

富喬工業遵循「聯合國世界人權宣言」，落實人權保障，除提供合理安全之工作場所，使員工獲得合理與有尊嚴的對待，並制定本公司人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為：

一、提供安全健康零騷擾的工作環境。

二、遵守薪資與工時相關法令。

三、保障身障人士的勞動權利。

四、禁止強迫勞動。

五、禁用童工。

六、協助員工維持身心健康及工作生活平衡。

七、提供檢舉與溝通管道，讓員工、供應商及其他利害關係人反映意見或舉報違規行為。

本公司人權管理方案：

每年定期透過關注社會重大議題、問卷調查等方式，檢視自身營運，辨識評估面臨之人權風險，制定人權管理具體方案：

一、訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等）：

本公司定期舉辦會議充分討論溝通，以確保本公司同仁之福利措施皆符合規定以及合理性。招募新進人員時按各工作所需條件與求職者之能力進行招募，不因性別而影響錄取與否。本公司女性職員佔總員工人數之百分比為 30 %，女性高階主管占比 18 %。113 年僱用之身心障礙員工共計 11 人，除符合法令進用標準外，身心障礙員工平均工作年資達 11.65 年。在員工訓練課程中，除了依職等規劃各類別課程外，亦針對人權/反歧視/反貪腐之相關議題進行訓練，113 年員工訓練人數為 273 人。

其他員工福利措施、退休制度與其實施情形，請參閱公司網站專區。

二、提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育，請參閱公司網站專區。

三、為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫：

每年定期進行員工績效評估，包含每半年對直接人員及中階課級主管一次考核，每年對全公司員工進行年度考核，確保員工擁有

明確的職涯發展方向。積極培育員工取得相關證照，直接員工在廠內則會進行技能訓練，更有技術士之培訓考核系統，暢通的晉升管道，激勵表現卓越員工，逐步取得工作所需技術能力。公司為全體同仁規劃符合個人職責之各階層訓練體系，針對核心職能、管理職能、專業職能及自我發展的領域設定不同的訓練課程與發展方式。113 年外訓人數達 1,020 人，總訓練時數 3,570 小時。

四、公平薪酬：

本公司章程第 32 條明訂當年度如有獲利，應先提撥百分之一至百分之十為員工酬勞、最高百分之五為董事酬勞，但如有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

本公司致力於落實平等的友善職場，員工的薪酬係根據員工的學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來核定其薪資水準，基層人員每月平均收入為臺灣最低基本工資之 1.23 倍，其中男性為 1.23 倍，女性為 1.22 倍，整體薪酬優於同業，且不因性別、年齡、種族、國籍等因素而有所差異，使員工能在平等的職場環境中發揮個人價值並貢獻所長。

113 年本公司臺灣地區的男女薪資報酬比率，不論主管職或一般人員，女性和男性員工的全年薪資報酬比率無顯著差異。

各職別薪酬比例	人數		總年薪(新臺幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	10	46	10,879,569	77,365,705	1	1.5
非管理職	72	228	42,689,749	141,326,203	1	1.
直接人員	216	448	86,874,959	181,388,080	1	1.
間接人員	18	6	6,284,943	2,546,179	1	1.2

註:1.男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率)：為"該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪"。

2.資料為 113 年 12 月 31 日在職員工(1044 人)之總年薪。

3.在職人員人之總年薪並非 1 至 12 月份薪水總額，因為有中途到職、離職、調整單位、調整職位之情形。

五、訂定供應商管理政策，每年定期執行供應商評鑑，要求落實環保、人權相關規範，並簽署供應商企業社會責任行為準則訂定供應商管理政策。