

成霖企業股份有限公司(以下簡稱「成霖企業」)支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《國際人權兩公約》、《聯合國全球聯盟》、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等基本人權原則與全球各營運據點所在地法令規範，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策，以充分體現尊重與保護人權之責任。

成霖企業人權政策適用成霖集團母公司及國內外子公司、合資公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業組織，及外部供應商。成霖企業人權宣言如下：

1.多元共融與工作機會均等

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多元、開放、尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。

2.禁止強迫勞動與僱用童工

尊重員工意願，禁止強迫勞動、僱用標準符合當地法規最低年齡限制並禁用童工，禁止人口販運、無就業歧視，絕不允許任何違反人權之行為。

3.提供合理薪資及工作條件

依法令規範落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平性。

4.提供安全、衛生與健康的工作環境

建構安全衛生工作環境，共同降低職場安全衛生風險，並定期實施勞工安全相關教育訓練；主動關懷員工身心健康，以豐富「工作生活平衡」理念。

5.維護正向勞資關係，提供多元溝通管道

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。



6.落實資訊安全及個資保護法


本公司為保障人權隱私，對於員工、客戶、供應商/承攬商，均有採取相關安全維護與嚴格管控措施，以確保個資所有人權益。

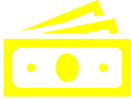


董事長



人權議題管理方案

政策	議題	管理作為&實績	
 <p>多元共融 與工作機會均等</p>	<p>◇ 遵循當地政府勞動法令、國際規範及《成霖人權政策》，落實內部相關法規。</p> <p>◇ 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多元、開放、尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行人權保障相關教育訓練 ● 落實職場不法侵害預防，進行相關教育訓練 ● 宣導「禁止性騷擾」，擬定「性騷擾防治措施及調查處理辦法」，設置專責申訴信箱並公告 ● 進行性騷擾防治教育訓練 ● 從招聘面談至用人管理面向建立主管不歧視素養 ● 依法進用身心障礙員工，並協助適應工作及環境 	<ul style="list-style-type: none"> ● 截至 112 年 12 月底，未有接獲歧視之申訴 ● 依法進用身心障礙員工 1%
 <p>禁止強迫勞動 與雇用童工</p>	<p>◇ 遵循當地政府勞動法令、國際規範及《成霖人權政策》，尊重員工意願，禁止強迫勞動、禁止進用童工，禁止人口販運，絕不允許任何違反人權之行為。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 實施彈性工時制度 ● 每月檢視單位加班情形，提醒並預防異常工作負荷 ● 工作規則明定不聘用童工 	<ul style="list-style-type: none"> ● 截至 112 年 12 月底，超時加班人數 0 位；聘僱童工人數 0 位

政策	議題	管理作為&實績
 <p>提供安全、衛生 與健康的工作環境</p>	<p>◇ 建構安全衛生工作環境，共同降低職場安全衛生風險，並定期實施勞工安全相關教育訓練；主動關懷員工身心健康，以豐富「工作生活平衡」為理念。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職場健康及安全衛生 ● 母性照護 ● 高風險族群關懷 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期進行勞工安全相關教育訓練，如：每半年舉行消防安全演練、持照上崗專業人員進行教育訓練 ● 定期提供員工免費健康檢查 ● 不定期舉辦健康、心靈管理講座 ● 舉辦健康促進活動 ● 設置康樂中心，如：羽球、撞球、桌球、瑜珈等設備，及室內籃球場 ● 設置咖啡吧供員工使用 ● 導入臨場服務，定期由專業廠醫護人員入場協助，進行風險評估、工作環境危害評估及工作調整建議等措施 ● 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 ● 落實母性保護，設置哺(集)乳室、孕婦停車位...等母性照護設施 ● 遵循法規進行定期健檢及健康問卷調查 ● 不定期提供健康管理新知，以強化健康管理意識 ● 針對健康高風險族群提供監測、預防、補助等健康管理作為 ● 針對不同族群進行衛教知識及關懷指導

政策	議題	管理作為&實績	
 <p>提供合理薪資及工作條件</p>	<p>◇ 依法令規範落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平性</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 合理薪資及工作條件 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供員工合理薪資，並依規定辦理社會保險，另投保團險 ● 以安定員工生活，增進工作效能為前提，提供各項福利措施 ● 具有完善的升遷管道 	
 <p>維護正向勞資關係，提供多元溝通管道</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 勞資溝通 ● 自由結社 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期舉辦 Townhall 由董事長或總經理說明公司營運發展及目標 ● 定期召開勞資會議、福委會會議討論勞資議題、福利措施等 ● 提供多元申訴管道，建立申訴不受打擊報復機制 ● 建立社團管理辦法，成立多元社團活動並鼓勵同仁參加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 截至 112 年 12 月底，舉辦 勞資會議 4 場；Townhall 3 場 ● 建置 <ul style="list-style-type: none"> a. GU.Careyou 關懷信箱，提供同仁反映各項問題 b. 全球員工通報信箱
 <p>落實資訊安全及個資保護法</p>	<p>本公司為保障人權隱私，對於員工、客戶、供應商/承攬商，均有採取相關安全維護與嚴格管控措施，以確保個資保護</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全保護 ● 個資保護 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年定期舉辦資訊安全教育訓練 ● 對於員工、外部人員簽署資訊安全及個資保護 	

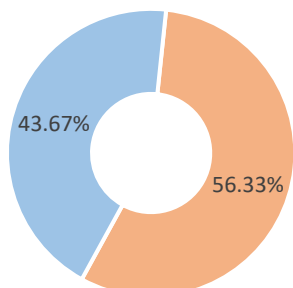
多元共融與工作機會均等

◆ 性別友善職場

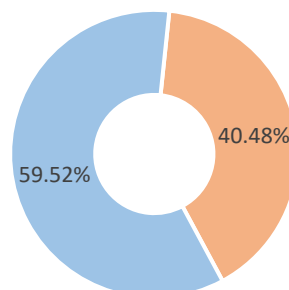
女性員工占比：56.33%

女性主管占比：40.48%

■ 女性員工 ■ 男性員工

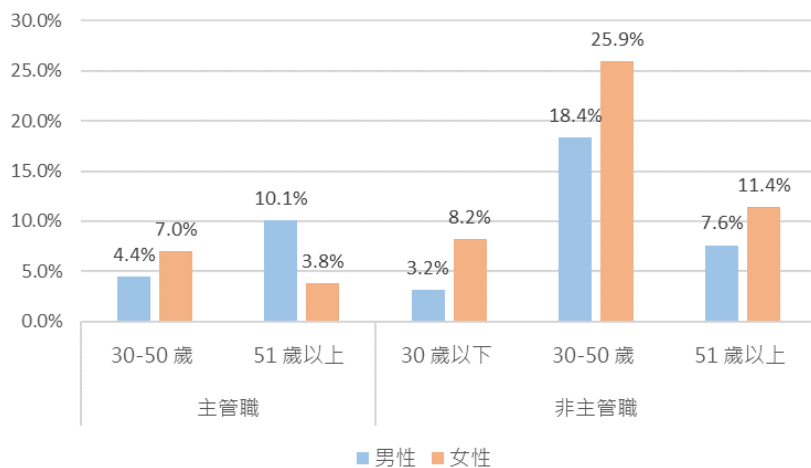


■ 女性主管 ■ 男性主管



註：2023 年 12 月底統計女性員工及女性主管占比(台灣)

◆ 年齡多元化



註：2023 年 12 月底統計各年齡層主管職與非主管職占比(台灣)

2023 年促進人權保障相關訓練

◆ 參加總人次共 1442 人，總訓練時數為 2655.25 小時

課程名稱	課程人次	總課程時數
不法侵害-職場暴力與預防	131	131
2023 年資訊安全教育訓練	107	214
新進人員教育訓練-資訊安全概論	23	11.5
誠信經營-內線交易	118	59
誠信經營-公司治理與法令遵循之實務與發展	15	45
防火管理人講習訓練(複訓)	1	6
操作人員輻射防護訓練班	1	18
急救人員安全衛生教育訓練	1	16
自衛消防編組 (通報班/避難指引班/滅火班/救護班) 訓練	16	16
職場健康促進講座	369	658
2023 年上半年消防演練	144	144
2023 年下半年消防演練	15	15