

人權管理

人權政策

為創造以人為本之友善、健康職場環境，振曜科技遵守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，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示之人權保護精神與基本原則，充分展現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重所有現職同仁、契約人員、實習生等人員。



人權管理

振曜科技未來將規畫進行人權教育訓練與宣導，以強化尊重與包容之友善工作環境。

管理項目	作為
強迫勞動 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 持續優化假勤管理系統。 ■ 提倡合理工時文化。
性騷擾與不法侵害管理 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 已設立性騷擾事件申訴管道。 <ul style="list-style-type: none"> - 政策或辦法：「性騷擾事件申訴辦法」。 - 溝通／申訴管道：可撥打申訴電話至人事科課長（分機 6510）與行政支援部經理（分機 6100）。 - 處理程序：若有申訴事件，由性騷擾處理委員會實際調查與訪談。 - 2024 年無發生任何性騷擾申訴事件。
母性保護 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 依循「性別工作平等法」及「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」提供環境舒適、設備齊全的哺集乳室供員工使用，且於「工作規則」內明訂女性哺(集)乳時間相關規範。
童工 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 遵循各營運據點所在地之勞動相關法規之員工最低年齡規定，禁用童工。
同工同酬 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 不得因個人性別(含性傾向)、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、身高、身心障礙等因素，對員工進行任何差別待遇或任何形式之歧視。



振曜科技已通過企業社會責任準則 (BSCI) 認證

多元共榮

為保障就業機會與平等，臺灣企業於新人報到時未要求員工填寫其所屬之種族或民族，故永續會計揭露指標 (SASB) 所要求之人才多元化指標，有關種族／民族之揭露，暫以國籍區分，主要為臺灣、菲律賓與印尼。依據上表振曜科技現行人力結構國籍分佈情形，可判斷主要種族以亞裔為大宗。

揭露主題：員工多元化與包容性

指標編號	指標項目	說明
TC-HW-330a.1	性別、種族／民族的百分比 <ul style="list-style-type: none">■ 執行管理階層■ 非執行管理階層■ 技術人員■ 其他所有員工	<ul style="list-style-type: none">■ 為保障就業機會與平等，臺灣企業於新人報到時未要求員工填寫其所屬之種族或民族，故永續會計揭露指標 (SASB) 所要求之人才多元化指標，有關種族／民族之揭露，暫以國籍區分，主要為臺灣、菲律賓與印尼。依據振曜科技現行人力結構國籍分佈情形，可判斷主要種族以亞裔為大宗。■ 詳見附錄 7.5 人力多元化數據。

