關貿網路股份有限公司
人權政策與承諾

第一條、總論

人權係為全世界人類都應享有之基本權利，本公司為公股投資之民營公司，致力追求符合《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《OECD多國企業指導綱領》及《國際勞工組織三方原則宣言》等國際勞工與人權標準。遵循本國勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法、個人資料保護法及弱勢族群工作權保障等法規，訂定本公司人權政策，保障所有員工基本人權。

關貿網路亦承諾尊重與維護國際公認之基本人權外，亦反對任何歧視及侵犯人權的行為，恪遵相關勞動法令，保障全體員工合法權利，並將相關人權說明公開揭露於本公司網站，秉持持續提升及改善之精神，逐步完善人權政策及相關具體措施。

第二條、範疇

本政策所涵蓋的範疇包含所有關貿網路員工、商業夥伴、供應商，以及承攬商。

第三條、關貿原則

1. **多元共融與平等**

關貿網路鼓勵多元共融之企業文化，尊重個體差異與多元觀點。我們保障就業機會平等，在招募作業規範中，對求職者的種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心狀況、星座及血型皆等同視之，給予公平就業機會，並聘用一定比例之社會弱勢族群，保障弱勢就業權利，更明訂公司升遷資格與條件，不因同仁之個體差異與多元性而予以限制；為建立良善的職場環境與兩性的均衡發展，亦於管理職的兩性比例保持於平衡狀態。

2. **人權保護與反歧視**

關貿網路在招募作業規範及工作規則中明訂，決不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方式，強制員工從事勞動工作，基於保護兒童身心發展之責任，嚴禁聘用童工，如發現雇用童工，我們將提供協助與補救措施；我們尊重多元性，禁止因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心狀況、星座及血型等，所產生之任何形式之歧視行為。

3. **數位人權**

關貿網路為資訊服務業，為響應國家人權行動計畫，保障數位人權，特導入 ISO 27018 與 ISO 27001 標準，進行數位人權維護與管理，並恪遵個人資料保護相關法令，確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規定，維護及保障個人資料權益。

4. **工時、薪酬與福利**

我們遵循勞基法等相關法令，嚴格落實休假制度及延長工時上限，全面導入智慧行動打卡系統、數位化工時管理與人性化的彈性上下班，確實掌握同仁工時，避免超時工作。

我們明訂核薪規範，以求職者與職務適配性及自身技術與能力等作為核薪標準，調薪與獎金，皆依據公司經營績效及同仁個別績效考核結果進行調整和發放，用以達到獎酬發放公平性。業經錄取之員工，皆享有符合甚至優於法律規定的報酬與待遇，包含最低薪資、加班費、休假機制、志工假與相關福利，更不得以扣減工資作為紀律懲處的手段。

5. 職場環境健康與安全

我們致力於提供員工安全、健康與衛生的工作環境，並遵守職業安全衛生相關法令，設立「職業安全衛生管理委員會」，並訂定及報請勞動檢查主管機關核備「關貿網路股份有限公司安全衛生工作守則」，推動各單位衛生安全稽查及管理安全衛生事項，以降低健康與安全的風險。公司員工享有定期免費健康檢查，不定期舉辦健康講座，另備有按摩椅及其他簡易的按摩器和健康測量器材，提供同仁紓緩壓力及自我檢測。公司亦設有無障礙空間，提供身心障礙同仁安全與方便的辦公環境，並於辦公室設置 AED 及辦理相關課程，預防職場意外情事，追求職場零工傷與零事故。

6. 供應鏈責任

我們期許供應商秉持與關貿網路相同人權理念，並遵循我們對供應商要求，同意配合供應商企業社會責任行為準則，並要求供應商簽署「供應商個資保護事項、誠信經營及企業社會責任聲明」，減緩價值鏈中對任何人權侵害的衝擊。

第四條、溝通、舉報與矯正

關貿網路提供多元溝通管道，設立員工內部網路反應專區與董事長及總經理信箱，作為員工與高階管理層直接溝通的管道。內部不定期執行員工滿意度調查，針對工作滿意度、組織氣氛及管理溝通等進行滿意度回饋，落實員工改善建議之機制，並定期辦理勞資會議，會議記錄亦於會後公告。

我們重視員工意見反應，特設提案獎勵制度，鼓勵員工提供建設性建議，以收集思廣益之效，俾作興革之參考，提案者皆給予獎勵金。員工提出相關建議時，無須擔心遭到報復。

公司設有檢舉和申訴信箱，並訂有「從業人員獎懲辦法」，另設置人事評議委員會，由公司經營團隊審議員工之獎懲事宜，同時將獎懲內容公告全體員工周知；另設有性騷擾防治委員會，杜絕一切職場性騷擾與性別歧視。本公司經申訴機制或舉發，在進行人事評議委員會審議後，確認屬實之人權違規事件，視情節輕重依據本公司「從業人員獎懲辦法」進行懲處。

第五條、政策宣導

關貿網路定期進行相關教育訓練及座談會，布達及宣導公司人權政策，並透過文宣海報進行性別平權宣導，相關人權說明亦公開揭示於本公司網站。

第六條、版本修訂紀錄

本政策與承諾訂定後，經董事長通過後施行，修正時亦同，並定期向董事會報告。

本政策與承諾於民國 112 年 3 月 16 日經董事長核准訂定。