

人权政策/员工福利/退休制度

一、人权政策：

(一)为善尽企业社会责任，保障全体同仁、客户及利害关系人之基本人权，本公司支持并遵循联合国世界人权宣言，尊重国际公认之基本人权，订定本公司人权政策如下：

- 1、支持结社自由、关怀弱势族群、禁用童工、消除各种形式之强迫劳动、消除雇佣与就业歧视等，并恪守公司所在地之劳动相关法规。
- 2、不因个人性别、种族、社经地位、年龄、婚姻、家庭状况、语言、宗教、党派、国籍、容貌、五官、身心障碍等，有任何差别待遇之语言、态度及行为。
- 3、确保雇用政策无差别待遇，落实雇用、薪酬福利、训练、考评与升迁机会之公平与公允，且提供有效、适当之申诉机制，避免并响应危害员工权益之情事，致力营造平等任用、免于歧视与骚扰之工作环境。
- 4、注重合理工时，明订工作时间与延长工时之规范，并定期关心及管理员工出勤状况。
- 5、推动健康安全职场，定期检视员工健康安全风险，并依辨识结果进行改善计划。
- 6、良性劳资互动，建立畅通沟通管道，不定期召开劳资协商会议确保双方权益。
- 7、保护个人隐私，建置完善之信息安全管理机制并遵循严格的管控规范与防护措施。
- 8、禁止职场霸凌。

(二)人权评估及人权风险减缓措施：具体作为包含将保障人权相关政策与管理方案订定于本公司相关人事制度中，并透过教育训练加强员工对人权保障之认识。

- 1、依照政府劳动相关法令制订劳动条件。
- 2、依照就业服务法令提供平等的工作机会给所有求职者。
- 3、订定「申诉、检举作业要点」，设有申诉管道以保障员工人权，提供员工在合法权益遭受侵害或不当处置且无法合理解决时之用。
- 4、订定「人事评议委员会设置要点」，若员工受到公司重大奖惩时，送人事评议委员会办理评议以维护同仁权益。
- 5、订定「工作场所性骚扰防治要点」，提供员工及求职者免于性骚扰之工作环境，及禁绝工作场所性骚扰事件之发生。
- 6、相关人权政策公开揭露于本公司官网，并不定期办理人权相关训练。

二、员工福利及权益：

- (一) 办理伙食津贴、教育训练、劳健保、团保、员工持股信托、健康检查、员工制服、员购优惠…等，依公司盈余情形按单位及个人绩效给付奖金，依公司获利核发员工酬劳等。
- (二) 成立福利会，按月提拨职工福利金办理员工福利，如子女助学金、生日礼金、退休慰问金、特约厂商…等，另办理员工康乐旅游、年节礼品等活动。
- (三) 举办劳资沟通协商会议，促进劳资合作，改善劳动条件、劳工生活与工作环境，俾利劳资双方之互助与和谐。
- (四) 本公司属劳基法适用行业，一切运作均以劳基法为遵循基准。另设有申诉检举管道，受理员工意见之投诉、广征员工各项意见；或透过内部网络信箱向直属主管、行政处长、其他高阶主管，或工会管道提出申诉，有必要时公司将召开人事评议委员会处理。
- (五) 与本公司企业工会联合会签订团体协约，并定期协商，保障员工权益。
- (六) 本公司订有工作场所性骚扰防治要点，于工作场所发生性骚扰时，可向本公司行政处长提出申诉。

三、退休制度：

- (一) 台盐公司员工退休办法，适用于所有员工，选择退休金旧制之员工退休基金全数提存于台湾银行信托部之退休基金专户，并由本公司劳工退休准备金监督委员会负责管理，依劳动基准法规定，办理员工退休金支付。选择退休金新制及九十四年七月一日以后到职者，由本公司依劳工退休金条例之规定，每月负担提缴百分之六薪资之退休金至劳保局设立之劳工退休金个人专户，按劳工退休金条例之规定，于达退休年龄时领取。
- (二) 另为提升同仁对公司之向心力，养成员工是股东之经营伙伴意识，并期望同仁工作绩效与公司成长相结合，使退休后之生活获得较佳保障，特订定「台盐实业股份有限公司从业人员持股信托奖励办法」，提拨相对奖励金，鼓励员工长期持有公司股票并于退休时领回。