

美利達-人權政策

1. 為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，本公司尊重並遵循國際公認人權規範/原則，制定本公司之人權政策，並寫進管理規定作為控管。
2. 本公司人權政策恪遵我國「**勞動基準法**」、「**性別工作平等法**」以及負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）行為準則，RBA行為準則符合《聯合國企業和人權指導原則》，其中的規條引申自不同的關鍵性國際人權標準，包括國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》和《世界人權宣言》。

執行方針：

「美利達工業股份有限公司人權政策」適用範圍涵蓋於公司所有員工，包含正式員工、派遣員工、外籍移工。

本政策分為以下四項主軸：

1. 維護勞動權益
2. 提供健康與安全的職場環境
3. 確保勞資和諧
4. 遵守道德規範

一、維護勞動權益：

1. 強迫勞動：遵循政府勞動法規，尊重勞工就業自由，嚴禁各種形式的強迫勞動，不得僱用或允許使用受脅迫或受約束的勞工或質押勞工，禁止對勞工進行無理之勞動約束或限制，以及非人道的方式對待。
2. 禁用童工：應遵循當地聘僱最低年齡的法律與規定，禁止非法僱用童工。雇主不得僱用任何未滿15歲。未滿18歲之年輕勞工也不得從事可能會危及其健康或安全的工作，包括加班及夜班。並採取正當合法的機制核實勞工年齡。

一、維護勞動權益：

3. 工時：遵守勞動法規，明訂工作時間與延長工時之規範，定期關注及管理員工出勤狀況，並尊重國家法定假日或宗教節日，所有員工之延長工時均出於自願，如有符合當地法律所認定之緊急或特殊情況需延長工時或假日工作，須符合當地法律程序要求，且員工每七天應當至少休息一天。
4. 薪酬與福利：應提供公平合理且符合薪酬法律規範的薪資與福利，加班和法定福利。所有勞工應獲得平等工作與同等薪酬，並依法定規定之加班費率支付勞工之加班費。

一、維護勞動權益：

5. 平等、反歧視、反騷擾：遵循就業機會及待遇平等原則，確保執行業務時尊重不同人口族群的權力，認同文化差異，不得以年齡、身心障礙、族群、性別、婚姻狀態、國籍、政治立場、種族、宗教、性別、性傾向、性別認同、團體背景等在招募雇用或實際工作中歧視或騷擾員工。
6. 人道待遇：員工免受苛刻及不人道之待遇，包含任何形式的性騷擾、體罰、精神、身體壓逼或是口頭辱罵。

二、提供健康與安全的職場環境

1. 危害預防風險管控：以「零事故」為管理目標，持續推動改善專案。
2. 遵守法令落實政策：符合環保法規，落實環境保護政策，善盡企業社會責任。
3. 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。
4. 支持協助員工維持身心健康及工作生活平衡，舉辦擴及眷屬的育樂活動規劃，能同時兼顧工作、家庭照顧與休閒生活，進一步成就同仁專心投入工作與自我實現的動力。

三、確保勞資和諧

1. 支持員工依法籌組及加入工會行使勞動權並促進勞資和諧：尊重員工的基本人權保障，維護員工享有組織工會與團體協商之權利，定期召開勞資會議，研議員工權益及福祉事項，以保障雙方權益、促進勞資和諧，提升勞資關係，營造友善職場環境。
2. 員工申訴管理：
申訴電子信箱：H220@merida.com.tw
56876@merida.com.tw

四、遵守道德規範

1. 誠信經營：禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為。
2. 無不正當收益：禁止員工提供或接受來自企業夥伴任何形式的不正當收益，不得參與任何與公司利益衝突的活動或擁有與公司利益相衝突的個人利益。
3. 資訊公開：依照適用法規和主要的行業慣例公開披露有關勞工、健康與安全、環保實踐、商業活動、組織結構、財務狀況及績效資訊。
4. 公平競爭：承諾公平交易，不以不實廣告等非法形式參與市場競爭。