



## 人權政策

### 一、維護人權

本公司為達成永續發展，保障基本人權，尊重並遵循國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》、《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》、《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際公認之人權標準，恪遵當地政府勞動法令，公平對待及尊重所有利害關係人，提供員工公平與安全的工作環境，以降低潛在危險與衝擊，制定人權政策與具體管理措施：

- 1、禁止強迫勞動與禁用童工
- 2、確保工作機會均等以杜絕不法歧視
- 3、禁止職場歧視或差別待遇，促進職場性別工作平等
- 4、建構安全與健康的工作環境，防止職場性騷擾
- 5、落實隱私保護及資訊安全
- 6、營造樂於溝通的工作環境，鼓勵同仁透過勞資會議與公司溝通
- 7、協助員工維持身心健康與工作生活平衡
- 8、建立申訴制度及提供申通之申訴管道

### 二、人權管理措施

本公司參照相關國標準及實務做法，透過辨識潛在人權風險及議題，並依照政府勞動法令及本公司所訂定的政策執行人權管理：

- 1、禁用童工：禁用不符合法定最低年齡的童工，公司內部亦無使用童工之情事。
- 2、提倡性別平等：不因性別而有差別對待及歧視。
- 3、禁止性騷擾及職場霸凌：訂有「性騷擾防治管理辦法」，設立申訴管道。
- 4、保護員工隱私權：公司採密薪制外，員工各項資料均採保密措施。
- 5、教育訓練與宣導：每透過每年一次之績效面談與評核作業外，每月例會宣導人權政策、職場平等與禁止任何霸凌行為，以營造友善與和諧工作環境。
- 6、職業健康與安全：每年對新進員工與在職同仁進行「職業安全衛生教育」之訓練，致力提升員工安全、衛生的健康環境，以確實保障員工的安全，有效降低職災風險。
- 7、協助員工維持身心健康及工作生活平衡：重視員工健康，每二年執行員工健康檢查，預防潛在健康風險。
- 8、多元活動：公司除了擁有和諧團結的工作環境外，更著重在豐富多元的活動，除了年度尾牙、聚餐外，安排國內旅遊，與同仁之間一起出遊玩

樂的樂趣，體驗生命中的美好。

### 三、溝通反饋與申訴管道

本公司重視各方的意見與想法，並提供開放且透明的溝通管道，本公司內部設有申訴電話、信箱及每月召開勞資會議，或於員工試用期滿、提出離職時，安排適當人員與同仁對談，同仁可透過多元管道，反應組織制度與工作中的各項問題，2025 年未收到任何投訴案件

另外，本公司官網亦會針對投資人、客戶、員工、供應商、社區、新聞媒體提供意見表達的聯絡平台，落實對多元聲音的回應與重視，內部與外部利害關係人對於本公司的建議或疑慮，都可以透過溝通及申訴管道向本公司反應。

員工溝通與申訴電子信箱：service@geherbs.com.tw

### 四、員工滿意度

本公司於 114 年 11 月月會時進行員工滿意度問卷調查，透過記名問卷對於作業流程及整體制度提出改善建議，提供相關單位進行工作流程及管理制度的持續改善。

### 五、實施成果

本公司不定期辦理營運相關人權政策之訓練包含職場性別工作平等、禁止工作場所性騷擾、職場霸凌及申訴制度之說明，2024 年度人權政策之教育訓練覆蓋率為 99%，

2025 年無職場性騷擾、霸凌情事、無員工個資外洩情事、無雇用童工等事件，也無相關侵害勞工權益或違反法令之申訴案件。