

# 百和兴业股份有限公司

## 人权政策

本公司及各子公司除依劳动法规定，与员工签订劳动合同，保障员工的合法利益外，并参考【世界人权宣言】等国际公认之人权标准，依据【联合国工商企业与人权指导原则】，制定尊重员工人权，免于歧视、霸凌与骚扰等之政策。

人权管理政策	具体方案
反对歧视、霸凌及骚扰	公司于【员工手册】、【厂规实施细则】、【反歧视管理规定】等管理规章实施反对歧视、霸凌及骚扰的倡导外，本公司订定【检举非法与不道德或不诚信行为案件之处理办法】，并于公司网站设有利害关系人专区，提供员工适当申诉管道，可以获得妥善处理。
禁用童工及无强迫劳动	公司遵循营运地劳动法规，不雇用童工及订定合理工时规范(工作时间及延长工时)，定期关心及管理员工的出勤状况及落实员工休假，维持员工工作与生活的平衡。
结社自由及集体协商	尊重全体员工的集会、结社自由和集体谈判的权利，以监督公司行为符合当地法规以及实践企业永续发展的决心。
实施完善员工福利措施	<p>对员工福利照护包括有：保险、退休、三节礼金或礼品、生日礼金或礼品、年假、丧假及婚育假、健康检查、结婚津贴、自主学习、员工餐厅等福利。此外，本公司致力打造友善职场，设有集乳室，提供产后女性集乳无压力。对于同仁遇有育婴、重大伤病、重大变故等情况，需要一段较长的时间休假时，也能申请留职停薪，以兼顾个人与家庭照顾的需要。另外，员工不分性别均享有同工同酬及晋升的机会。</p> <p>本公司章程第 12(D)条规定员工酬劳为自年度尚未扣除董事、员工酬劳之税前净利中提拨不低于百分之零点一(0.1%)之数额，以股票或现金发给符合一定条件之本公司及从属公司员工。</p> <p>整体薪酬政策：本公司每年参考当地暨同业薪资水平并结合员工绩效与公司政策，订定合理薪酬，以维持整体薪酬竞争力。</p> <p>本公司年终奖金系参考当年度营运绩效及未来规划综合考虑核算，并考虑员工年度绩效及贡献度，分配予全体同仁，以激励员工对公司目标努力。</p>

人权管理政策	具体方案
沟通管道	主要营运地设有工会，增加与员工的互动沟通。本公司并制定【检举非法与不道德或不诚信行为案件之处理办法】明定检举作业程序及申诉管道(设置意见箱等)，并采保密方式处理举报案件并客观查证，并让员工知悉公司将尽全力保护呈报者的安全，使其免遭报复。

## 一、员工福利措施、进修、训练、退休制度与其实施情形，以及劳资间之协议与各项员工权益维护措施情形

### (一)本公司的进修及训练制度及实施状况如下

本公司为提升员工专业技术能力暨加强工作效能，制订【人力资源管理程序】。本公司对于新进员工提供职前训练，帮助其了解公司沿革、目标与使命，并熟悉工作环境与相关规章制度。各单位依工作需求提出年度教育训练计划，并依年度教育训练计划执行员工进修训练外，不定期举办内部管理及专业训练课程，另视需要派员参加或邀请外部机构举办之课程与训练，以强化各机能别员工之专业能力。

### (二)退休制度与其实施情形

属台湾办事处或分公司适用【劳工退休金条例】之退休金制度，系属政府管理之确定提拨退休计划，依员工每月薪资 6%比率提拨退休金至劳工保险局之个人专户。

本公司位于中国之子公司，依据中国相关法令，按月提拨并向当地社会保障局为员工缴纳养老保险等五项基金。员工达到法定退休年龄，可向社保局申请退休金。各子公司并按地方政府相关规定，对于达到法定退休年龄的员工办理相关退休手续。

本公司位于越南之子公司已依越南相关法律，按月向当地社保局为员工缴纳社保、医保及失业保险。员工达到法定退休年龄，可向社保局申请退休金。

### (三)劳资间协议及各项员工权益维护措施

本公司及各子公司皆依主要营运地之劳动合同法及其它相关法规维护劳工的合法权益，且营造和谐之劳资关系。主要营运地依法设立工会。在工会的协调下，依法签订集体劳动合同。此外，公司提供员工座谈会及书面申请等申诉管道，并维持管道顺畅，以维护员工合法权益。自成立至今劳资关系和谐，无因劳资纠纷而需协调之情事。

#### (四)各项员工权益维护措施情形

本公司及各子公司依据各项管理办法内容制定员工权利义务及福利项目，以确保员工权益，且根据员工的合理要求，适时调整福利内容。各项员工福利措施情况如下

1. 依各地劳动管理主管机关的要求，办理各项社保业务（含养老、医疗、生育、工伤及失业等）外，并为员工办理住房公积金，以保障员工住房权利。
2. 全体员工除依法参加医疗等各项保险外，公司每年办理员工健康检查。
3. 为体恤员工，各营运据点依当地习俗发放员工三节(中秋节、端午节、农历年)礼品或礼金及提供部门聚餐经费补助外，每月为员工发放生日礼金或礼品，并组织员工舞蹈、歌唱、足球活动及电影欣赏等丰富员工生活的福利措施。
4. 每年举行消防演习及逃生演习、灾害防救训练，并于晨会上向员工倡导劳工安全卫生知识，以防止职业灾害，保障员工安全与健康。
5. 员工遇有婚、丧、喜、庆，除依营运地相关劳动法规之规范给予休假外，并享有结婚礼金以及祝福与慰问。
6. 员工加班费均依法给付，并视工作表现给予工作奖金或年度奖金。
7. 重视员工训练及未来发展，提供员工进修补助金。
8. 致力打造女性友善职场环境，设有舒适且隐私不受打扰的集乳室，提供女性员工产后集乳无压力。

(五)对员工福利照护包括有：保险、退休、三节礼金或礼品、生日礼金或礼品、年假、丧假及婚育假、健康检查、结婚津贴、自主学习、员工餐厅等福利。此外，本公司致力打造友善职场，设有集乳室，提供产后女性集乳无压力。对于同仁遇有育婴、重大伤病、重大变故等情况，需要一段较长的时间休假时，也能申请留职停薪，以兼顾个人与家庭照顾的需要。另外，员工不分性别均享有同工同酬及晋升的机会。**2024** 年女性职员平均占比为 **52.6%**，女性主管平均占比为 **43.6%**。

整体薪酬政策：本公司每年参考当地暨同业薪资水平并结合员工绩效与公司政策，订定合理薪酬，以维持整体薪酬竞争力。

本公司年终奖金系参考当年度营运绩效及未来规划综合考虑核算，并考虑员工年度绩效及贡献度，分配予全体同仁，以激励员工对公司目标努力。

## 二、工作环境与员工人身安全的保护措施

本公司及各子公司除各项设施设备均定期保养与检修外，每年定期对员工实施工业安全与卫生教育倡导，并定期办理员工健康检查等活动。再者，子公司于营运地均取得ISO 45001职业健康安全管理体系认证，有效期分别为：

公司名称	最新有效期限
江苏百宏复合材料科技 (股)公司	2021.05.17. ~ 2024.05.16.
	2024.05.28. ~ 2027.05.16.
东莞百宏实业有限公司	2021.08.13. ~ 2024.08.09.
	2024.08.08. ~ 2027.08.09.
越南百宏责任有限公司	2022.03.19. ~ 2025.03.18.
	2024.10.23. ~ 2027.10.22.

2024年未有重大工安事故以及火灾伤亡事件。惟一般职灾人数共计11件，人数11人(占2024年底员工人数约0.30%)。本公司检讨及提出各项改善对策，例如增加设置安全警示标识、加强机台安全操作之教育训练、强化员工行车安全与防御驾驶观念等。除持续检讨改善外，并重视关怀员工身心状态，确保员工工作期间之安全。

具体执行内容有：

1. 本公司之子公司订定有关机械安全、电气安全、厂房安全、防火训练及紧急状况处理等规则除张贴于各工作场所外，权责主管负责向员工倡导及教育，供员工遵守操作规范。
2. 设置灭火器、消防栓、应急灯及烟雾侦测器等消防设备于各工作或活动场所，每年并定期测试及保养。
3. 本公司之子公司订定【危险化学品应急预案】，并于每年举办消防及逃生演习、灾害防救训练与卫生教育倡导，使员工熟悉避难逃生路线、各项设备与设施之操作使用，提高员工灾变时之救灾能力及应变能力，并记录演习及训练结果，进而检讨缺失及改善，

降低灾害事故、财产之损失，并减轻对环境冲击程度。

4. 每年定期保养电梯、货梯、机械及运输设备等及实施电气安全检查。
5. 本公司依工作性质及需要，配置安全防护器具，并于操作前接受特殊的安全与卫生训练，如从事粉尘或有机溶剂作业需配戴口罩，于噪音环境中需佩戴耳塞等，以降低作业环境对员工健康危害。
6. 化学品管理人员及安全生产管理人员，依营运地规定定期参加外部教育训练并取得合格证件。由专人使用、管理及处置化学品并订定符合营运地法规的化学品管理规定并确实遵循。
7. 与所在地医疗院所合作，提供员工每年年度健康检查及预防职业病健康检查，以及紧急医疗处置。本公司并配置急救设备、药箱及护理人员。
8. 本公司设置保安人员加强门禁管制，强化工作环境的安全。
9. 每年持续推行 7S 整理、整顿、清洁、清扫、素养、安全、节约活动，强化员工健康、安全知识。

### 三、本公司员工酬劳分配政策及实际分派之情形

1. 依本公司章程第 12(D)及 80(C)条规定，于保留弥补累积亏损数额(如有)后，自尚未扣除员工及董事酬劳之年度税前净利中，提拨员工酬劳不低 0.1%。
2. 上述提拨之员工酬劳金额，其中分配予本公司基层员工之数额，不得低于 10%。
3. 有关本公司基层员工之定义，系指非属本公司之经理人员，且薪资水平在一定金额以下者。有关一定金额系不低于经济部【中小企业员工加薪薪资费用加成减除办法】每年公告之金额。
4. 考虑本公司营运状况及产业特性，2025 年度基层员工为薪资水平（为月平均经常性薪资)在新台币 70,000 元以下之员工。
5. 上述经理人员系包括「总经理及相当等级者」、「副总经理及相当等级者」、「协理及相当等级者」、「财务部门主管」、「会计部门主管」及「其他有为公司管理事务及签名权利之人」，暨本公司之

重要子公司协理级（及相当等级）以上主管。

6.本公司已于 2025 年 3 月 11 日董事会决议提拨 2024 年度员工酬劳美金 13,000 元，其中并以不得低于 10%之数额分派予本公司之基层员工，已于 2026 年 1 月底发放。