

百和興業股份有限公司

人權政策

本公司及各子公司除依勞動法規定，與員工簽訂勞動合同，保障員工的合法利益外，並參考【世界人權宣言】等國際公認之人權標準，依據【聯合國工商企業與人權指導原則】，制定尊重員工人權，免於歧視、霸凌與騷擾等之政策。

人權管理政策	具體方案
反對歧視、霸凌及騷擾	公司於【員工手冊】、【廠規實施細則】、【反歧視管理規定】等管理規章實施反對歧視、霸凌及騷擾的宣導外，本公司訂定【檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法】，並於公司網站設有利害關係人專區，提供員工適當申訴管道，可以獲得妥善處理。
禁用童工及無強迫勞動	公司遵循營運地勞動法規，不雇用童工及訂定合理工時規範(工作時間及延長工時)，定期關心及管理員工的出勤狀況及落實員工休假，維持員工工作與生活的平衡。
結社自由及集體協商	尊重全體員工的集會、結社自由和集體談判的權利，以監督公司行為符合當地法規以及實踐企業永續發展的決心。
實施完善員工福利措施	<p>對員工福利照護包括有：保險、退休、三節禮金或禮品、生日禮金或禮品、年假、喪假及婚育假、健康檢查、結婚津貼、自主學習、員工餐廳等福利。此外，本公司致力打造友善職場，設有集乳室，提供產後女性集乳無壓力。對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。另外，員工不分性別均享有同工同酬及晉升的機會。</p> <p>本公司章程第 12(D)條規定員工酬勞為自年度尚未扣除董事、員工酬勞之稅前淨利中提撥不低於百分之零點一(0.1%)之數額，以股票或現金發給符合一定條件之本公司及從屬公司員工。</p> <p>整體薪酬政策：本公司每年參考當地暨同業薪資水準並結合員工績效與公司政策，訂定合理薪酬，以維持整體薪酬競爭力。</p> <p>本公司年終獎金係參考當年度營運績效及未來規劃綜合考量核算，並考量員工年度績效及貢獻度，分配予全體同仁，以激勵員工對公司目標努力。</p>

人權管理政策	具體方案
溝通管道	<p>主要營運地設有工會，增加與員工的互動溝通。本公司並制定【檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法】明定檢舉作業程序及申訴管道(設置意見箱等)，並採保密方式處理舉報案件並客觀查證，並讓員工知悉公司將盡全力保護呈報者的安全，使其免遭報復。</p>

一、員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形

(一)本公司的進修及訓練制度及實施狀況如下

本公司為提昇員工專業技術能力暨加強工作效能，制訂【人力資源管理程序】。本公司對於新進員工提供職前訓練，幫助其瞭解公司沿革、目標與使命，並熟悉工作環境與相關規章制度。各單位依工作需求提出年度教育訓練計畫，並依年度教育訓練計畫執行員工進修訓練外，不定期舉辦內部管理及專業訓練課程，另視需要派員參加或邀請外部機構舉辦之課程與訓練，以強化各機能別員工之專業能力。

(二)退休制度與其實施情形

屬台灣辦事處或分公司適用【勞工退休金條例】之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資 6%比率提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

本公司位於中國之子公司，依據中國相關法令，按月提撥並向當地社會保障局為員工繳納養老保險等五項基金。員工達到法定退休年齡，可向社保局申請退休金。各子公司並按地方政府相關規定，對於達到法定退休年齡的員工辦理相關退休手續。

本公司位於越南之子公司已依越南相關法律，按月向當地社保局為員工繳納社保、醫保及失業保險。員工達到法定退休年齡，可向社保局申請退休金。

(三)勞資間協議及各項員工權益維護措施

本公司及各子公司皆依主要營運地之勞動合同法及其它相關法規維護勞工的合法權益，且營造和諧之勞資關係。主要營運地依法設立工會。在工會的協調下，依法簽訂集體勞動合同。此外，公司提供員工座談會及書面申請等申訴管道，並維持管道順暢，以維護員工合法權益。自成立至今勞資關係和諧，無因勞資糾紛而需協調之情事。

(四)各項員工權益維護措施情形

本公司及各子公司依據各項管理辦法內容制定員工權利義務及福利專案，以確保員工權益，且根據員工的合理要求，適時調整福利內容。各項員工福利措施情況如下

1. 依各地勞動管理主管機關的要求，辦理各項社保業務（含養老、醫療、生育、工傷及失業等）外，並為員工辦理住房公積金，以保障員工住房權利。
2. 全體員工除依法參加醫療等各項保險外，公司每年辦理員工健康檢查。
3. 為體恤員工，各營運據點依當地習俗發放員工三節（中秋節、端午節、農曆年）禮品或禮金及提供部門聚餐經費補助外，每月為員工發放生日禮金或禮品，並組織員工舞蹈、歌唱、足球活動及電影欣賞等豐富員工生活的福利措施。
4. 每年舉行消防演習及逃生演習、災害防救訓練，並於晨會上向員工宣導勞工安全衛生知識，以防止職業災害，保障員工安全與健康。
5. 員工遇有婚、喪、喜、慶，除依營運地相關勞動法規之規範給予休假外，並享有結婚禮金以及祝福與慰問。
6. 員工加班費均依法給付，並視工作表現給予工作獎金或年度獎金。
7. 重視員工訓練及未來發展，提供員工進修補助金。
8. 致力打造女性友善職場環境，設有舒適且隱私不受打擾的集乳室，提供女性員工產後集乳無壓力。

(五)對員工福利照護包括有：保險、退休、三節禮金或禮品、生日禮金或禮品、年假、喪假及婚育假、健康檢查、結婚津貼、自主學習、員工餐廳等福利。此外，本公司致力打造友善職場，設有集乳室，提供產後女性集乳無壓力。對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。另外，員工不分性別均享有同工同酬及晉升的機會。2024 年女性職員平均占比為 52.6%，女性主管平均占比為 43.6%。

整體薪酬政策：本公司每年參考當地暨同業薪資水準並結合員工績效與公司政策，訂定合理薪酬，以維持整體薪酬競爭力。

本公司年終獎金係參考當年度營運績效及未來規劃綜合考量核算，並考量員工年度績效及貢獻度，分配予全體同仁，以激勵員工對公司目標努力。

二、工作環境與員工人身安全的保護措施

本公司及各子公司除各項設施設備均定期保養與檢修外，每年定期對員工實施工業安全與衛生教育宣導，並定期辦理員工健康檢查等活動。再者，子公司於營運地均取得ISO 45001職業健康安全管理体系認證，有效期分別為：

公 司 名 稱	最新有效期限
江蘇百宏複合材料科技(股)公司	2021.05.17. ~ 2024.05.16.
	2024.05.28. ~ 2027.05.16.
東莞百宏實業有限公司	2021.08.13. ~ 2024.08.09.
	2024.08.08. ~ 2027.08.09.
越南百宏責任有限公司	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災傷亡事件。惟一般職災人數共計11件，人數11人(占2024年底員工人數約0.30%)。本公司檢討及提出各項改善對策，例如增加設置安全警示標識、加強機台安全操作之教育訓練、強化員工行車安全與防禦駕駛觀念等。除持續檢討改善外，並重視關懷員工身心狀態，確保員工工作期間之安全。具體執行內容有：

1. 本公司之子公司訂定有關機械安全、電氣安全、廠房安全、防火訓練及緊急狀況處理等規則除張貼於各工作場所外，權責主管負責向員工宣導及教育，供員工遵守操作規範。
2. 設置滅火器、消防栓、應急燈及煙霧偵測器等消防設備於各工作或活動場所，每年並定期測試及保養。
3. 本公司之子公司訂定【危險化學品應急預案】，並於每年舉辦消防及逃生演習、災害防救訓練與衛生教育宣導，使員工熟悉避難逃生路線、各項設備與設施之操作使用，提高員工災變時之救災能力及應變能力，並記錄演習及訓練結果，進而檢討缺失及改善，

降低災害事故、財產之損失，並減輕對環境衝擊程度。

4. 每年定期保養電梯、貨梯、機械及運輸設備等及實施電氣安全檢查。
5. 本公司依工作性質及需要，配置安全防護器具，並於操作前接受特殊的安全與衛生訓練，如從事粉塵或有機溶劑作業需配戴口罩，於噪音環境中需佩戴耳塞等，以降低作業環境對員工健康危害。
6. 化學品管理人員及安全生產管理人員，依營運地規定定期參加外部教育訓練並取得合格證件。由專人使用、管理及處置化學品並訂定符合營運地法規的化學品管理規定並確實遵循。
7. 與所在地醫療院所合作，提供員工每年年度健康檢查及預防職業病健康檢查，以及緊急醫療處置。本公司並配置急救設備、藥箱及護理人員。
8. 本公司設置保安人員加強門禁管制，強化工作環境的安全。
9. 每年持續推行 7S 整理、整頓、清潔、清掃、素養、安全、節約活動，強化員工健康、安全知識。

三、本公司員工酬勞分配政策及實際分派之情形

1. 依本公司章程第 12(D)及 80(C)條規定，於保留彌補累積虧損數額(如有)後，自尚未扣除員工及董事酬勞之年度稅前淨利中，提撥員工酬勞不低 0.1%。
2. 上述提撥之員工酬勞金額，其中分配予本公司基層員工之數額，不得低於 10%。
3. 有關本公司基層員工之定義，係指非屬本公司之經理人員，且薪資水準在一定金額以下者。有關一定金額係不低於經濟部【中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法】每年公告之金額。
4. 考量本公司營運狀況及產業特性，2025 年度基層員工為薪資水準（為月平均經常性薪資）在新台幣 70,000 元以下之員工。
5. 上述經理人員係包括「總經理及相當等級者」、「副總經理及相當等級者」、「協理及相當等級者」、「財務部門主管」、「會計部門主管」及「其他有為公司管理事務及簽名權利之人」，暨本公司之

重要子公司協理級（及相當等級）以上主管。

- 6.本公司已於 2025 年 3 月 11 日董事會決議提撥 2024 年度員工酬勞美金 13,000 元，其中並以不得低於 10%之數額分派予本公司之基層員工，已於 2026 年 1 月底發放。