

人權保護管理執行情形



推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
四、社會議題 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	V		合併公司依據勞動基準法及性別平等工作法等相關法令，另本公司訂有「員工工作規則」，以平等的聘用原則及相互尊重的工作態度，提供員工更加良善之工作環境。本公司於 112 年度依循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」與「國際勞工公約」制定本公司人權政策，落實員工權益保障。	符合
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		本公司已訂定各項員工福利措施並施行之，請參閱本年報「肆、營運概況/五、勞資關係」之說明。亦於本公司章程第 25 條規定本公司年度如有獲利，應提撥不低於 1% 為員工酬勞，113 年度員工酬勞分派金額為 47,984,547 元。 本公司於 114 年 3 月 7 日董事會通過修訂公司章程，明定本公司年度如有獲利，應提撥不低於 1% 為員工酬勞(其中至少 30% 為基層員工調整薪資或分派酬勞)。 本公司女性員工占整體員工比例為 50%，且女性主管的比例為 44%，本公司持續推動職場多元化與性別平等。	符合
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		本公司非常重視員工工作環境之安全，每年舉行兩次有關消防演習之宣導作業，本年度並無發生職災情事。另職工福利委員會每年會辦理一次公司在職員工健康檢查等各項福利措施，並依法辦理勞工保險、全民健康保險及團體保險，藉以保障員工權益。	符合

人權保護管理執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		合併公司定期舉辦經驗傳承教育訓練，藉以有效提升員工之職涯能力，培養員工之專業技能。	符合
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		本公司已制定「公司檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，以落實企業社會責任並保護客戶隱私及權益，包含銷售後之客戶服務及維修保固，並於公司網站設置產品註冊與維修進度查詢專區，並設置 0800 免費專線，由專業客服人員回答任何疑問。另合併公司非製造業，故無研發及生產之作業流程。	符合
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V		本公司主要供應商多為歐美日地區之醫療產業相關原廠，故於採購前本公司均審慎評估該產品是否符合國內外之法規要求，並依據「公司誠信經營守則」之規定於簽訂契約時，合約書應明訂遵守誠信經營政策，共同致力提升企業社會責任。本公司 112 年度制定「供應商永續發展管理程序」，協助供應商推動環境、社會及治理永續發展。本公司與供應商簽訂書面合約前，要求供應商填具「供應商承諾書」方可進行實質交易。113 年度金額達一千萬元之重大合約，100%取得供應商簽署承諾書，89%取得供應商自評表。	符合

人權保護管理執行情形

執行方針	執行情形及實績
安全與健康且零騷擾的工作環境	<p>114年度舉辦性騷擾防治講座，打造性別友善職場，本年度性騷擾申訴案件為0。</p> <p>114年度舉行兩次有關消防演習之宣導作業，本年度職災事件為0。</p>
禁用童工	佳醫公司對於應徵者進行年齡查驗，確保無招募任用童工情形，本年度童工任用人數為0。
禁止強迫勞動 恪守所有適用的薪資及工時法規	提供員工合理薪資，並依規定辦理保險，以安定員工生活，增進工作效能為前提，提供各項福利措施，本年度接獲歧視申訴案件為0。
杜絕不法歧視且確保工作機會均等	提供員工性別平等與多元化的工作環境，不因個人性別、性傾向、種族、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等因素，而為差別待遇或任何形式之歧視。本年度接獲歧視申訴案件為0。
支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡	114年度辦理一次公司在職員工健康檢查，並邀請護理師與營養師進行四場職業健康宣導講座。
宣導人權保障與勞工權益	設有專線及郵件帳號供員工申訴，避免並回應危害員工權益之事情，本年度關於勞工權益申訴案件為0。