

人權保障

為保障所有利害關係人的權益，尤其在人權方面，台名支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織基本公約的勞動標準》等人權倡議，並針對各項人權議題進行實際管理作為，訂定相關員工守則及辦法。除國際人權公約外，亦依循國內《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《職場安全衛生法》等相關法規，以保障員工、非員工之工作者與客戶的權益，而台名之供應商屬各保險公司皆有公告人權相關政策。

台名因無成立工會組織，故無集體協商所訂定之團體協約，但依據《勞動基準法》成立勞資委員會，勞工代表由台名內勤員工全體選舉產生，每季定期召開 1 次勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商，並設有員工意見回饋信箱：Labor@tabc.com.tw，討論並積極回應員工所關注議題。另亦遵守《勞動基準法》第 16 條之規定，若將發生重大營運變化，將依法行使終止勞動契約的最短預告期間，以保障員工就業權利與各項勞務條件。

2023 年，台名無發生任何歧視事件及相關投訴、無雇用童工或強迫勞動、無延遲或積累員工意見及申訴、無個資洩洩、無違反結社自由及團體協商權利，亦無重大勞資糾紛、營運重大變動等情事。相關維護人權具體措施如下表。

台名保經保障人權具體執行情形

人權議題	政策	執行方法
不歧視	1. 杜絕不法歧視，保障工作機會平等 2. 遵循取締教育歧視公約，鼓勵多元學習 3. 遵循消除對婦女一切形式歧視公約，保障女性工作權	1. 於「員工工作規則」第一章第四條進用程序中說明不歧視原則。不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、出生地、婚姻、年齡、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分，而予以歧視。 2. 每年提供訓練補助金，鼓勵及推薦員工多元學習。 3. 提供女性員工有給薪生理假、家庭照顧假、產假、陪產假、育嬰假及設有「留職停薪辦法」。
童工	遵循兒童權利公約，禁用童工	僅招聘及錄取年滿 18 歲以上之員工及承攬夥伴，並於招聘流程落實查驗。
強迫及強制勞動	遵循經濟社會文化權利公約	1. 為能維護員工生活品質，以不加班為工作原則，並確認員工提供服務皆屬自願性，無強迫勞動或出勤之情事。 2. 定期提供內勤員工健康檢查。 3. 提供內勤員工多樣福利，含節慶獎金、生日禮金、部門餐敘津貼、員工旅遊、生孕津貼、傷病及喪葬慰問金等福利。
職場安全	遵循政府勞動法令，提供安全的工作環境	1. 定期執行消防安檢及設備查驗，以維持辦公職場設施完善及安全。 2. 辦公區配有空氣清淨機及酒精乾洗手，以維護工作環境與員工健康。
性別平等	遵循性別工作平等法	於 2013 年訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，明定受理申訴管道及申訴委員會，以保護申訴者及維護職場性別平等。
隱私權	訂定隱私權保護、個資管理政策聲明及資訊安全政策	導入個人資料管理系統及資訊安全管理系統，並取得 ISO 27001 及 BS 10012 國際標準驗證，並透過教育訓練及風險評鑑降低相關風險。
自由結社	遵循勞資會議實施辦法，與員工妥善溝通	定期召開勞資會議並留存會議紀錄、追蹤相關議題，有增設勞資委員會專用信箱，確保勞資溝通無時差、改善勞資關係。