

世堃塑膠股份有限公司

人權政策

世堃塑膠股份有限公司(以下簡稱本公司)支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)，以及國際勞工組織(International Labour Organization)《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)，並恪遵當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為。

本公司人權政策適用於所屬各級單位，有尊嚴地對待員工、客戶，並持續提升與改善人權相關議題之管理。

本公司特別重視以下人權議題：

禁用童工

禁止強迫勞動

員工集會結社自由

反對歧視、霸凌及騷擾

提供安全、衛生之工作環境

總經理：



民國 110 年 03 月 25 日

職場多元化、性別平等政策及其實施情形

世瑩依據中華民國政府制訂之勞動法令並遵循國際公認之人權規範與原則，實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能、聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》以及國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》的基本原則，訂定人權政策致力營造平等和公平、免於歧視與騷擾之工作環境，不因種族、國籍、年齡、性別、婚姻狀態、政治立場、宗教信仰等因素而給予人才聘用的差別待遇，並期所任用員工皆能適才適用有所發揮。

公司 2023 年員工總數為 99 人，男性占比為 79.8%，女性為 20.2%。由於本公司營運以生產製造業為主，屬於勞力密集產業，因此男女人力結構差異較大，以下為本公司多元化指標：

員工族裔指標

類別	國籍人數	占全體員工比例(%)
中華民國籍	68	68.70
外國籍	31	31.30
原住民	-	-

女性多元化指標

指標	人數	占總員工比例(%)
女性員工	20	20.2
女性主管	2	2

其他多元化指標

類別	占全體員工比例(%)	
身心障礙人士	3	
全體員工	30 歲以下	14.1
	31~50 歲	49.5
	50 歲以上	36.4
	總計	100

薪酬指標

本公司依據每位員工以往經驗、專業能力及應徵職位等客觀因素予以核薪，提供優於同業之薪資福利制度並建立公平公開之晉升制度，促進員工留任並貫徹兩性平等，薪資結構不因性別而有差異。依每年營運狀況、個人績效表現發放員工酬勞及年度薪資調整，112 及 113 年度平均調整為 2.5%~3.3%。2023 年度非擔任主管職務之全時員工相關資訊如下：

項目	2023 年	2022 年	增減率
非擔任主管職務之全時員工人數	89	89	-
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	737	691	+6.66%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	618	627	-1.44%

內部宣導政策紀錄

12 月安全衛生教育訓練會議

參加人數:40 人

1. 人權政策宣導。2. 安全及衛生工作環境宣導。