

公司重要事項宣導：

重大資訊處理、防範內線交易、性騷擾防治、職務不法侵害預防、法令規章遵循、個人資料保護、企業社會責任政策

稽核室主管 林宣甫

August 17, 2020

- 一、內部重大資訊處理
- 二、防範內線交易避免觸法
- 三、性騷擾防治規定及注意要點
- 四、職務不法侵害預防之範圍及措施
- 五、法令規章遵循要點
- 六、個人資料保護之範圍
- 七、企業社會責任之核心價值



- ◆ 目的：避免資訊不當洩漏，並確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性。
- ◆ 重大資訊之範圍，由本公司處理內部重大資訊專責單位（執行長辦公室）擬訂並經董事會決議通過。
- ◆ 範圍：
 1. 證券交易所對上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序之相關規定。
 2. 證券交易所對上市公司重大訊息說明記者會之相關規定。

- 目的：為建立本公司良好之防範內線交易管理機制，避免重大影響股票價格及支付本息能力之消息不當洩漏，並確保本公司對外界發表重大消息之一致性與正確性
- 範圍：
 1. 實際知悉本公司有重大影響股票價格之消息時，在該消息明確後，本公開前或公開後十八小時內。
 2. 實際知悉本公司有重大影響其支付本息能力之消息時。



□ 適用對象：

1. 本公司之董事、監察人、經理人及依公司法第二十七條第一項規定受指定代表行使職務之自然人
2. 持有本公司之股份超過百分之十之股東
3. 基於職業或控制關係獲悉消息之人
4. 喪失前三款身分後，未滿六個月者
5. 從前四款所列之人獲悉消息者
6. 以上第一款及第二款之配偶、未成年子女及利用他人名義持有者

依性別工作平等法第十二條：

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

依性騷擾防治法第二條：

本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

- 申訴期限：自發生日起一年內皆可向公司人資或直屬主管提出申訴。
- 申訴方式：Notes → 電子表單 → 公共服務 → 員工申訴信箱
- 公司於受理申訴後需於7日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- 當事人不服調查結果者，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向新竹縣政府 主管機關提出再申訴。

● 訂單管理 -DCW

進出口

- 出口通知單
- 出廠放行單

生產製造

- 量產品光罩對照表*
- Product Design*

公共服務

- 固定資產管理
- 員工申訴信箱

Mi

- WebSite

DCC作業

- 新中鍊->治具租
- 新中鍊->組裝區

- 二項法律規定公司應制定相關規定，未執行或未遵守會遭受重金罰緩。
- 受僱者或求職者因性別工作平等法第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。
- 雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。



禁止性騷擾
Anti-sexual Harassment

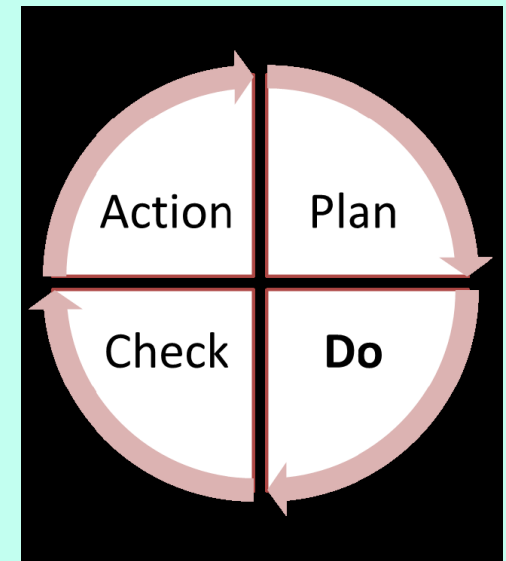
職場暴力

- 職場暴力指的是工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。按傷害性質分類，包括**肢體暴力**、**心理暴力**、**語言暴力**、**性騷擾**四種類型。按暴力來源分類，則有內部暴力（即員工間含雇主及監督與管理者發生）及外部暴力（即員工與其他人間發生）。



職場暴力預防措施事項

- 建立危害辨識及評估機制
- 夜間工作及單獨作業管理
- 作業場所配置規劃
- 檢討組織及職務設計
- 人際關係及溝通技巧教育訓練
- 職場倫理及行為規範建構與宣導
- 建立應變處理程序
- 評估成效並持續改善



防範職場暴力計畫

一、作業調查

- 參考「工作相關心理壓力事件引起精神疾病」及「職業促發腦血管及心臟疾病」認定參考指引調查高風險族群
- 類似工作場所，服務型態之際有案例調查
- 員工意見反應整理

二、危害辨識

- 肢體暴力案件發生原因及場所
- 心理暴力案件發生原因及場所
- 語言暴力案例發生原因及場所
- 性騷擾案例發生原因及場所

防範職場暴力計畫

三、風險評估

- 找出不法侵害發生機率
- 找出不法侵害事件的影響
- 判定風險等級並選定改善順序

四、控制措施

- 工程控制
- 管理控制
- 訂定預防方案

職場暴力法規

職業安全衛生法第6條第2項規定雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。

違者如經通知限期改善者，屆期未改善，可依第45條處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。若致勞工發生職業病，可直接依該法第43條處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。

- ✓ 範圍：包含：公司法、證券交易法、證券、發行人財務報告編製準則、國際財務報導準則(IFRS)、勞動基準法、公開發行公司建立內部控制制度處理準則...等
- ✓ 本公司(廠)營運相關之環保及安全衛生所需依循的法令規章
- ✓ 本公司所屬產業所需依循的法令規章，包含：RoHs(電氣、電子設備中限制使用某些有害物質指令)、歐盟 REACH法規...等

- 指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。
- 簡言之，和個人所有有關連的資料，幾乎都屬個資保護範圍。

- 個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，不得逾越特定目的之必要範圍。
- 無論您如何取得其他人之個資，絕對應謹守以上原則。

- 企業社會責任是指公司在追求成長的同時，亦能善盡社會責任。
- 社會責任政策主要應具備四個方面的核心價值，包含人權、勞工標準、環境、經濟方面。