



遠傳電信人權政策與勞工實務承諾

本承諾經董事會通過

第一條:目的

遠傳電信致力維護員工基本人權，遵守相關勞動法規，支持並遵循國際人權公約，包括「聯合國世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights, UDHR)、「聯合國全球盟約」(United Nations Global Compact, UNGC)、「聯合國企業與人權指導原則」(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)、國際勞工組織之「工作基本原則與權利宣言」(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，透過盡職調查及溝通宣導，定期檢視人權議題於公司政策面與管理體系之落實情況，並公開揭露相關績效，據此提升及強化員工、合作夥伴、供應商和客戶等利害關係人之人權意識。

第二條:適用範疇

本公司人權政策與勞工實務承諾適用於遠傳電信本身。此外，亦訂定「供應商企業社會責任準則」並以相同標準期許並要求子公司、關係企業、供應商、承攬商、合作夥伴等利害關係人，符合人權承諾的精神與基本原則。

第三條:人權承諾事項

一、多元包容與平等機會

本公司將人權政策落實於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於職工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、星座、血型及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇，以保障員工均符合公平合理的薪資與勞動條件。

二、禁止強迫勞動：

本公司消除各種形式之強迫勞動，包括奴隸制作法、人口販運、抵押員工等，員工擁有自由離職或終止僱傭關係的權利。

三、禁止使用童工：

本公司不得使用童工，童工之定義依國際勞工公約規定。對於實習生，遵守當地法令，簽訂短期勞動契約，維護勞動權益。

四、避免或減少不必要的加班及設定最高工作時間

本公司遵守所有適用的薪資及工時法規，避免或減少不必要的加班，並確保所有加班均為自願且依法支付加班費。工作時間以當地法律規範的每日最長工時及每週不得超過 60 小時（緊急或特殊情況除外）。

五、支付生活工資



本公司承諾提供超過法定最低工資的薪資水準，確保所有員工能夠獲得符合當地生活成本的生活工資。

六、確保男女同酬

本公司致力營造多元、包容且男女平等的工作環境，提供男性及女性員工平等任用及職涯發展機會。

七、支付員工年假

本公司依據當地法規及公司政策，確保員工享有符合標準的帶薪年假權益，並鼓勵員工合理規劃與使用假期，以促進整體工作滿意度與生產力。

八、保障集合結社自由與集體協商權利

本公司尊重員工集會結社自由及參與集體協商權利，建立企業透明開放的溝通文化。

九、提供安全與健康的職場環境

本公司構建職業安全衛生管理系統，適用於企業整體營運，包括自身營運之所有員工、約聘員工或任何在企業監管下之工作者。透過宣導及教育訓練，持續推動性別平等政策及預防職場不法侵害，致力提供員工具尊嚴且友善的工作環境。

第四條：以企業核心能力促進社會福祉，積極落實資訊安全

一、本公司為優質電信服務業者，尊重相關業務來往者（包括合作夥伴、供應商、客戶、消費者和員工等）的個人隱私權，在「資訊暨科技安全」、「人員安全」、「實體環境安全」，以及「客戶個資保護」四大面向建立資訊安全監控體系，導入各項國際資訊安全管理驗證，並承諾合理保護其個人資料之自主權與生活私密領域免受干擾，落實隱私權保障與資料安全。

二、本公司為電信服務提供者，積極佈建基礎建設並推動特殊資費方案，確保偏鄉、山區、離島、低收入及弱勢民眾使用電信服務基本權利。同時運用核心技術提供高品質數位匯流服務，推動縮短數位落差，公平創造數位機會。關心社會民眾人身安全，透過手機防災訊息推播，協助民眾迅速掌握災害訊息；災害發生後盡力搶修，恢復通訊傳遞，並主動關懷受災民眾，提供相關通訊支援，以降低災害損失。

第五條、勞動實務管理

一、確保適當工資達到或超過生活成本估算或基準

本公司薪酬制度，所有職務薪資皆高於政府法定基本薪資，每年進行員工評估薪酬標準及調薪，確保符合實際生活成本。

二、監控工作時間，包括加班管理與確保員工獲得加班工資

本公司以考勤系統落實員工出勤提醒功能，包含正常工作時間及加班管理並確保於加班後提供加班費或補休，並有專人逐月進行工時檢視及控管。

三、定期與員工代表就工作條件進行交流



本公司設置多元溝通管道以維持與員工雙向互動並保障員工權益，員工或勞方代表能在不受報復、威脅或騷擾的情況下，公開地與管理層溝通，以營造勞資氛圍和諧之職場環境。每季召開勞資會議，與員工代表就工作條件相關議題討論，以保障員工勞資協商權利。

四、監控性別薪酬差距，以實現男女同酬

本公司每年進行監控各類型職務的女男平均薪資比差距，以確保男女同酬。

五、提供超出法定社會保障

本公司對所有員工提供優於法令規範的在職員工健檢項目與癌症預防篩檢與產假天數優於相關法令。

六、設定大規模裁員前最短諮詢或通知期

在進行大規模裁員之前，本公司遵守法令規定進行最短諮詢或通知期予員工。

七、減輕產業或氣候轉型變化帶來的負面影響教育訓練

本公司透過內部課程、外部資源合作與數位學習平台，協助員工提升綠色技能、人工智慧、數位能力與跨領域專業，降低轉本本公司型過程中對員工就業穩定性與職涯發展的潛在負面影響，實踐企業對人權與勞動保障的承諾。

第六條:核定與修正

本政策經董事會核定後公告施行，修正時亦同。