

台新金融控股股份有限公司

性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則

第一條 為提供求職者、受僱者、派遣員工、實習生、技術生(以下統稱「前揭人員」)免於性騷擾之工作及服務環境，以維護當事人權益及隱私；並對性騷擾事件之預防、糾正及懲處措施等事宜有所依循，爰依性別工作平等法第十三條第一項及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」等相關規定，訂定「台新金融控股股份有限公司性騷擾防治措施、申訴及懲戒準則」(下稱：「本準則」)。

第二條 有關台新金融控股股份有限公司暨其轄下台灣境內各子公司(包含台新國際商業銀行股份有限公司、台新綜合證券股份有限公司、台新證券投資信託股份有限公司、台新證券投資顧問股份有限公司、台新人壽保險股份有限公司、台新資產管理股份有限公司、台新大安租賃股份有限公司等，以下統稱「本公司」)之性騷擾防治措施、申訴及懲戒等事項，除法令另有規定外，悉依本準則之規定辦理。

第三條 本準則所稱之性騷擾係依據性別工作平等法相關法令規定，凡在本公司工作之員工相互間(含同性或異性間)、員工與其業務往來對象相互間及員工與至本公司求職者相互間發生下列行為均屬之：

- 一、前揭人員於工作場所、工作時間或於執行職務時，任何人對其以性要求、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者。
- 二、各級主管或因工作而具有管理監督關係者，利用其工作上之權力、機會或方法對員工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、獎懲等之交換條件者。

第四條 有關性騷擾之認定，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。

第五條 為妥善處理前揭人員性騷擾申訴案件，並確實保障雙方當事人之隱私權，本公司特成立防治性騷擾申訴評議委員會(以下簡稱「申評會」)。申評會之組成人員如下：

- 一、申評會設置委員七人，其中一人為主任委員，由本公司人力資源處主管兼任；另設置委員六人，其中法制人員，員工關係處理人員各一名；另四人則視個案情況，由主任委員協調申訴人及被申訴人之處級(含)

以上主管於所屬事業處各指派適合員工一人，再由其他事業處指派適合員工二人共同組成。

二、主任委員應注意個案申訴人與被申訴人所涉層級，協調指派相當層級之員工組成申評會。

前項申評會之組成人員應注意主管及非主管之相當比例，其中女性委員比例應不低於二分之一。

第六條 為考量性騷擾案件情節輕重及其影響各有不同，申訴人得委託代理人提出申訴，代理人之資格須為本公司同仁、申訴人之配偶、父母親、已成年之子女及兄弟姊妹。

第七條 發生性騷擾事件時，被害人本人或其代理人應先向員工關係處理人員申訴，員工關係處理人員於接獲申訴案件時，應即依本準則之相關規定處理。性騷擾事件之申訴方式如下：

一、以言詞方式提出：

被害人本人或其代理人以言詞提出申訴者，員工關係處理人員應作成書面紀錄，經向申訴人本人或其代理人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由被害人本人或其代理人簽名或蓋章。

前項書面應載明下列事項：

1. 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
2. 有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
3. 申訴之事實及內容。

二、以書面方式提出：

被害人本人或其代理人以書面提出申訴者，應填具「性騷擾申訴單」，載明前項列舉書面應載明之相關事項，由被害人本人或其代理人簽名或蓋章後，以密封方式向員工關係處理人員提出。

前項申訴單或言詞申訴之書面記錄不合前項規定，而其情形可補正者，申訴人或其代理人應於受通知後十四日內補正；逾期不補正者，不予受理。

性騷擾行為人為本公司董事長時，除依事業單位內部管道申訴外，亦得向工作地所在地方主管機關提出申訴。

第八條 申訴事件有下列情形之一者，申評會或員工關係處理人員得不予受理：

- 一、申訴方式未依本準則所定程序辦理者。
- 二、同一事件業經申評會委員會決議確定，或被害人或代理人已撤回後再提出申訴者。

三、非屬第三條規定之行為者。

四、申訴人非性騷擾事件之被害人或依第六條規定受申訴人委任之代理人者。

第九條 性騷擾申訴案件處理程序如下：

一、第一層申訴處理程序：

(一) 員工關係處理人員接獲性騷擾申訴案件時，應於三個工作日內確認是否受理；對不受理之申訴案件應附具理由通知申訴人，經受理之申訴案件應依第二款規定辦理。

(二) 員工關係處理人員依前款規定處理完畢後，應將辦理情形做成書面記錄提報相關單位存參。

二、第二層申訴處理程序：

(一) 員工關係處理人員應將受理之申訴案移請人力資源處主管核示，擇期召開「防治性騷擾申訴評議委員會」，並依本準則第五條規定指定適當人員組成「防治性騷擾申訴評議委員會」。

(二) 申評會收到員工關係處理人員移轉之申訴案件後，應指派專人於十日內展開調查，並於調查前知會申訴人與被申訴人全案調查進行方式。如被申訴人為本公司員工者，並得視需要知會其主管。調查過程中應保護申訴者及被申訴者之隱私權及其他人格法益，調查結束後，由調查小組成員將調查結果作成調查報告書。

(三) 申評會應依調查報告書之內容，作出附理由之決議或處理建議，提交人評會依本公司工作規則、獎懲辦法作出懲戒或其他處理。前述決議，應以書面方式通知申訴人、被申訴人及員工關係處理人員。

(四) 性騷擾申訴案件應自員工關係處理人員受理申訴日起二個月內結案，如有必要得延長一個月，但以一次為限，並通知當事人。

(五) 性騷擾申訴案件經結案後，不得就同一事件再提出申訴。

第十條 本公司派遣員工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將調查結果通知派遣事業單位及當事人。

第十一條 申評會召開會議時，應遵守下列規定：

一、申評會委員應親自出席，若因故無法出席亦不得委任其他人代理。

二、開會時應有全體委員三分之二以上出席，出席委員二分之一以上之同意作成決議，可否同數時，取決於主席。

三、申評會會議應以不公開方式為之。

四、 申評會開會時，應通知申訴人、被申訴人及其他關係人列席到場說明；必要時得邀請具相關學識經驗者協助。

五、 申評會委員若有具體事由足認其執行職務有偏頗之虞者，該委員應自行迴避，當事人亦得請求其迴避。惟迴避與否由申評會決定。

第十二條 申訴人及被申訴人如對申訴案之決議有異議者，得於收受決議書次日起二十日內提出申復，並應具書面理由，由申評會另行召開會議決議處理之。

第十三條 申訴人於申訴案件調查或申評會評議期間，得撤回申訴，其撤回方式應以書面為之，該書面於員工關係處理人員受理期間應向員工關係處理人員送達，於申評會調查或評議期間應向申評會送達。申訴案件經撤回後，不得就同一事件再行提出申訴。

第十四條 參與性騷擾事件之處理、調查、評議人員，對於知悉之申訴案件內容應秉持保密與公平原則，如違背此原則或發現有不適任之人員，主任委員應立即終止其參與，並視其情節依相關規定簽陳辦理懲處及追究相關責任。

第十五條 申評會應採取事後之追蹤考核監督，確保所作決議確實有效執行，避免相同事件或有報復情事之發生。

第十六條 申評會如認為當事人有輔導或醫療需要時，得轉介專業輔導或醫療機構。

第十七條 若於非本公司所能支配、管理之工作場所執行職務者，本公司應為工作環境之性騷擾風險類型辨識及提供必要防護措施，並於事前詳為告知。

第十八條 本公司為防治性騷擾事件之發生，設有申訴專線電話、專用信箱及電子信箱等，並公開揭示於本公司網站或工作場所顯著之處。

一、 申訴專線電話：(02)5576-3567；

二、 申訴專用信箱：請郵寄或傳送至人力資源處員工關係信箱；

三、 申訴專用電子信箱：er@taishinholdings.com.tw。

第十九條 前揭人員遭受性騷擾時，本公司將提供必要之協助與保護；如被申訴人非本公司員工者，本公司得通知其服務機關（構）或依相關法令規定辦理。

第二十條 性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對被申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理，就被申訴人應負之民事賠償責任，如本公司業已賠償時，對於違反行為之行為人有求償權。

第二十一條 申訴案件若經調查結果，並無相關證據得以證明被申訴人確有涉及性騷擾之不當言行，亦無法認定申訴人有誣告事實者，申評會應向申訴人及被申訴人重申本公司對於防治性騷擾絕不妥協之立場。其後若經證實被申訴人確有性騷擾言行或申訴人確有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人或被申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理，並得追究相關法律

責任。

第二十二條 申訴案件經調查確定屬實且經懲處後，相關調查資料及決議理由書，應永久留存於被申訴人人事資料中；如調查小組無法認定申訴案件是否成立時，相關調查資料應視個案情形妥善保存或銷毀。

第二十三條 本準則經核定後，應公告於本公司網站或工作場所顯著之處或印發予各同仁。

第二十四條 本準則經金控總經理核定後公佈施行，修訂時亦同。