

兆豐證券股份有限公司 工作場所性騷擾防治準則

第一條 (訂定目的)

本公司為提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」及行政院所屬及地方各機關(構)性騷擾案件申訴處理作業流程指引之相關規定，訂定本準則。

第一條之一(權責部門)

本準則之權責部門為人力資源本部。

第二條 (行為態樣及範圍)

本準則所稱之性騷擾，係依性別平等工作法第十二條之定義，指前揭人員於執行職務時，任何人(含各級主管、員工、客戶等)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；或主管對前揭人員及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、獎懲之交換條件。

性騷擾行為之態樣包含如下：

- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視、歧視、敵意或騷擾之態度及行為。
- 二、違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體或性要求；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 三、以權勢、威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- 四、強制性交及性攻擊。
- 五、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，寄送、留置、展示或傳播具有性意涵、性別歧視或性誘惑之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 六、反覆或持續違反意願之跟蹤、觀察或追求行為。
- 七、偷窺、偷拍。
- 八、曝露身體隱私部位。

本準則所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

有下列情形之一者，適用本準則之規定：

第一項人員於非工作時間，遭受本公司之同一人，為持續性性騷擾。

第一項人員於非工作時間，遭受不同公司，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。

第一項人員於非工作時間，遭受代表人或主管為性騷擾。



前項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。

第一項至第三項性騷擾之認定，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、認知或其他具體事實為之。

第三條（防治措施）

為處理性騷擾申訴事件，本公司應設置「性騷擾申訴處理委員會」及「性騷擾申訴調查小組」，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。

本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施，倘若前揭人員於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

本公司各單位主管應善盡管理責任於知悉性騷擾之情形時立即通報人力資源本部，以利本公司採取下列立即有效之糾正及補救措施，處理過程應落實對被害人之關懷，並注意保密：

一、本公司因接獲申訴人申訴而知悉性騷擾之情形時：

- （一）考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
- （二）保全相關證據，並應啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
- （三）對申訴人提供或轉介法律或相關諮詢管道、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- （四）對行為人為適當之懲戒或處理。
- （五）持續強化後續防治措施。

二、本公司非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

- （一）訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
- （二）告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
- （三）對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
- （四）依被害人意願，提供或轉介法律或相關諮詢管道、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
- （五）持續強化後續防治措施。

本公司因前項第二款知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，本公司仍應依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。必要時，性騷擾申訴處理委員會得視性騷擾事件之情節，決議啟動調查程序。

本公司因申訴人或被害人之請求，應提供至少二次之心理諮商協助。

性騷擾之被申訴人如非為本公司員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本公司仍應依本準則相關規定辦理，並採取第三項所定立即有效之糾正及補救措施。



申訴人或被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本公司於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取補救措施：

- 一、應以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第四條（申訴管道）

本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

- 一、申訴專用電子信箱：HR7885@megasec.com.tw。
- 二、申訴專線電話：02-23278988 分機 7885。
- 三、受理單位：人力資源本部。

各部門及營業據點應將本準則及前項申訴管道於工作場所顯著之處或以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式公開揭示。

被申訴人如為本公司最高負責人、代表本公司行使管理權或處理有關受僱者事務之人時，受僱者、派遣勞工、技術生、實習生及求職者或其代理人，除可依本公司內部管道申訴外，亦得逕向地方主管機關提出申訴。

申訴人依前項及本準則第十一條第四項規定，向地方主管機關提出申訴之期限，應依下列規定辦理：

- 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
- 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。
- 三、被申訴人為最高負責人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。

被申訴人如為本公司最高負責人，於地方主管機關調查期間，申訴人得向本公司申請調整職務或工作型態至調查結果送達本公司之日起三十日內，本公司不得拒絕。

第五條（申訴程序）

性騷擾申訴人得以言詞、電子郵件或書面提出申訴。如以言詞或電子郵件申訴者，申訴處理委員會受理之人員應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、性別、出生年月日、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。
- 三、申訴之事實內容及相關證據。
- 四、性騷擾事件發生及知悉之時間。



五、申訴之年月日。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項範例，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正，逾期不補正者，將依現有資料進行調查。

本公司接獲申訴人申訴時，應依中央主管機關規定之內容及方式通知地方主管機關。

第六條（申訴撤回）

申訴人或其授權代理人於申訴處理委員會作成決議前，得以書面撤回其申訴，撤回申訴送達受理單位後，即予撤案結案備查。如性騷擾申訴處理委員會認有必要時，得視性騷擾事件之情節，決議續行調查程序。

申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第七條（申訴處理委員會及調查小組之組成）

性騷擾之申訴調查，以不公開方式為之。

性騷擾申訴處理委員會置委員七人，由總經理擔任主任委員，其餘委員由總經理就申訴個案指定本公司在職員工擔任，且至少應有一名具備性別意識之專業人士及一名兆證工會代表人員，申訴處理委員會中之女性委員不得少於二分之一。

性騷擾申訴調查小組應置成員五人，除人力資源本部部門主管為督導主管且為會議當然主席外，其餘成員自性騷擾申訴處理委員會中推派委員二名擔任，且應有一名具備性別意識之外部專業人士及一名兆證工會代表人員，調查小組中之女性成員不得少於二分之一。外部專業人士應經性騷擾申訴處理委員會評估其具備性別意識並作成建議，由受理單位簽請總經理核准後選聘之。

前二項之具備性別意識係指個人認同性別平等之價值，瞭解性別不平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願。具備性別意識之專業人士，本公司得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之。

派遣勞工如於執行職務期間遭受性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

第八條（保密責任及迴避原則）

參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應依下列規定辦理：

一、保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

二、不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

三、本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避，並將迴避情形載明於性騷擾申訴處理委員會及性騷擾申訴調查小組會議記錄中。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書



面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由受理單位簽請總經理核准後或由總經理命其迴避。

違反第一項規定者，申訴處理委員會主任委員或調查小組督導主管應終止其參與，本公司並得視其情節予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第九條（申訴處理委員會及調查小組召開及決議方式）

申訴處理委員會及調查小組應有委(成)員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委(成)員之同意始得作成決議。

申訴處理委員會及調查小組對於性騷擾事件之查證，應秉持客觀、公正、專業原則，並給予當事人充分陳述意見及答辯機會，有詢問當事人之必要時，應避免重複詢問，且應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大者，應視為重大情事提報董事會。如於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，申訴處理委員會得作成暫時停止或調整被申訴人之職務之決議；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

第十條（調查結果）

申訴調查小組就性騷擾事件調查之結果，其內容應包括下列事項：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

申訴調查小組調查完成後，應將前項調查結果移送性騷擾申訴處理委員會審議處理。

申訴處理委員會應參考申訴調查小組之調查結果，作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。申訴處理委員會作成決議時，應以書面通知申訴人及被申訴人。

申訴調查小組調查或申訴處理委員會審議申訴事件過程中，發現有單位主管知悉該事件發生，而隱匿、包庇或怠於通報者，應敘明於第一項及第三項處理建議，並依員工獎懲辦法提報人事評議委員會議處。

第十條之一（影音紀錄）

受理單位、申訴處理委員及申訴調查小組於受理及調查性騷擾申訴事件時，得就申訴專線、訪談過程及相關調查必要程序進行錄音或錄影，但相關資料應限於處理性騷擾事件所用。



第十一條（處理結案期限）

本公司應自接獲性騷擾申訴之翌日起二個月內結案；必要時，簽請總經理核准後得延長一個月，並通知當事人。

本公司因第三條第三項第二款知悉性騷擾事件，經申訴處理委員會決議啟動調查程序者，應自決議啟動調查程序之翌日起二個月內結案；必要時，簽請總經理核准後得延長一個月。

申訴人及被申訴人對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復。

申訴人如認本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提起申訴。

受僱者或求職者如因本公司於知悉性騷擾之情形，而未採取立即有效之糾正及補救措施時，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

性騷擾申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受第一項規定之限制。

性騷擾申訴事件結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第十二條（調查屬實處置方式）

性騷擾行為經調查並經性騷擾申訴處理委員會審議屬實者，本公司得視情節輕重，對被申訴人或行為人予以懲戒或處理，並應依中央主管機關規定之內容及方式，將處理結果通知地方主管機關。

性騷擾事件經性騷擾申訴處理委員會或地方主管機關調查後，認定為性騷擾，且情節重大者，本公司得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

性騷擾行為經證實有誣陷之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人予以懲戒或處理。

本公司依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本公司賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第十三條（後續追蹤處理措施）

本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

本公司認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

第十四條（性騷擾防治之教育訓練）

本公司應責各部門主管妥適利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

本公司應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

一、員工應接受每年至少 2 小時之工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員及依本公司員工職等薪資規則



附表一職等職稱對照表之擔任管理職人員，每年應定期接受 6 小時以上之進階課程訓練，其中應包含 2 小時以上之性騷擾防治課程。

前項教育訓練，應對下列對象優先實施：

一、本公司依第七條第二項及第三項指定之人員。

二、本公司之董事、經理人。

依本公司員工職等薪資規則附表一職等職稱對照表之擔任管理職人員。

第十五條（簽署聲明書）

為強化管理層級對於職場不法侵害暨性騷擾之防治意識，本公司經理級以上(含代理分公司經理人)之管理職人員，皆應簽署「經理人遵循性別平等工作暨預防職場不法侵害聲明書」，以建構性別平等且安全友善之職場工作環境。

第十六條（性騷擾防治法事項）

本準則第二條第一項前段所定情形，如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

依性騷擾防治法所稱性騷擾，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：

一、以明示或暗示之方式，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。

二、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

三、權勢性騷擾：指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件者，依下列管道提出申訴：

一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校，向該政府機關（構）、部隊、學校提出。

二、申訴時行為人為本公司最高負責人，向本公司所在地之地方主管機關提出；如行為人為其他機關(構)等單位之最高負責人或僱用人，則向其所在地之地方主管機關提出。

三、申訴時行為人不明或為前二款以外之人：向性騷擾事件發生地之警察機關提出。

前項性騷擾防治法規範之性騷擾事件，依下列規定之期限提出申訴：

一、屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。

二、但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

如屬性騷擾防治法規範之性騷擾事件，申訴人及行為人對於地方主管機關所為之調查結果決定不服者，得依法提起訴願。

第十七條（跟蹤騷擾防制法事項）

依跟蹤騷擾防制法所稱跟蹤騷擾行為，指員工遭受其他員工或他人，或對其他員工或他人為該法第三條所訂之跟蹤騷擾行為。

前項所定情形適用跟蹤騷擾防制法之規定。

第十八條（其他預防及協助措施）

本公司於所屬且負管理權責之公共場所及公眾得出入之場所有第十六條所定性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

- 一、協助被害人申訴及保全相關證據。
- 二、必要時協助通知警察機關到場處理。
- 三、檢討所屬場所安全。

本公司於前項性騷擾事件發生後知悉者，應採取前項第三款之糾正及補救措施。

第十九條（未盡事宜）

本準則未盡事宜，悉依性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法等有關法令及本公司相關規定辦理。

第二十條（核定層級）

本準則經董事會通過後實施，修正或廢止時亦同。

本準則之附件如有修正，授權總經理核定。

第二十一條（歷程）

本準則訂定於 95 年 7 月 5 日；98 年 02 月 02 日第一次修正；99 年 12 月 10 日第二次修正；101 年 8 月 30 日第三次修正；103 年 06 月 04 日第四次修正；105 年 04 月 21 日第五次修正；106 年 03 月 23 日第六次修正；109 年 12 月 31 日第七次修正；111 年 05 月 19 日第八次修正；112 年 11 月 28 日第九次修正；113 年 04 月 19 日第十次修正；114 年 04 月 25 日第十一次修正；115 年 03 月 31 日第十二次修正；115 年 08 月 14 日第十三次修正。

兆豐證券股份有限公司 經理人遵循性別平等工作暨預防職場不法侵害聲明書

本人身為公司經理人，茲聲明恪守相關法令及公司內部規範，對於任何形式之性騷擾、性侵害及職場不法侵害行為，均採取「零容忍」立場，將以身作則善盡管理監督責任，積極推動並落實公司相關防治政策，致力於建構性別平等、相互尊重且安全友善之職場工作環境，並承諾如下：

一、制度落實與管理責任

督導所轄單位建立性別平等及職場友善文化，並確實落實預防、通報、申訴及調查制度，確保案件處理具即時性、公正性、專業性及保密性，並貫徹嚴禁任何人對舉報人之報復、孤立或排擠行為。

二、通報義務與責任禁止規避

如所轄單位發生疑似或已發生之性騷擾、性侵害或職場不法侵害事件，無論涉及人員職務高低、資歷長短或績效表現，均應本於管理職責，依規即時啟動處理機制，不得有隱匿、延宕、壓制申訴或不當干預調查之情事。

三、教育訓練與風險預防

持續推動教育訓練與宣導，並針對高風險單位或職務進行強化管理措施，以提升辨識、預防及應對能力。

四、被害人關懷保護

確保被害人獲得必要之支持與保護措施，包括但不限於告知並協助其獲得公司提供之心理諮商、醫療協助、法令諮詢及工作場域調整，以維護其身心安全及工作權益。

五、違規處理與法律責任

對於經查證屬實之不法行為，依法令及公司規章從嚴究責，必要時移送司法機關處理，絕不寬貸。

六、績效評核與責任追究

本人確認，上開事項均屬公司對本人及所轄單位管理責任之績效評核範疇。如有下列情形之一者，願負相應之管理責任：

- (一)未落實防治制度或管理措施。
- (二)知情未通報或延誤通報。
- (三)對申訴案件有隱匿、壓制或不當干預情形。
- (四)未善盡督導責任致事件擴大或重複發生。

本人深知，建立安全、尊重與平等之工作環境，為企業永續經營之重要基石，並將持續以具體行動守護員工之尊嚴與權益，營造公平、安心且值得信賴之職場。

經理人：_____

職 稱：_____