

台新新光金融控股股份有限公司

性騷擾防治準則

第一條 為防治性騷擾及維護當事人之權益，依性騷擾防治法第七條第一項至第三項及性騷擾防治準則第三條規定，特訂定性騷擾防治準則（以下簡稱「本準則」）。

第二條 本準則所稱性騷擾，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。
- 二、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。

所稱權勢性騷擾，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。

第一項所稱性騷擾之態樣，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

- 一、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
- 二、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
- 三、偷窺、偷拍。
- 四、曝露身體隱私部位。
- 五、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
- 六、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
- 七、其他與前六款相類之行為。

第三條 本準則所稱性侵害犯罪，係指性侵害犯罪防治法第二條第一款所定之犯罪，即刑法第二百二十一條至第二百二十九條、第三百三十二條第二項第二款、第三百三十四條第二項第二款、第三百四十八條第二項第一款及其特別法之罪。

第四條 台新新光金融控股股份有限公司暨其轄下臺灣境內各子公司（包含台新國際商業銀行股份有限公司、新光人壽保險股份有限公司、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、台新資產管理股份有限公司、台新建築經理股份有限公司、台新創業投資股份有限公司、台新證創業投資股份有限公司、台新資本管理顧問股份有限公司、台新大安租賃股份有限公司、台新期貨股份有限公司及台新育樂股份有限公司等，以下統稱「本

公司」)所屬公共場所及公眾得出入之場所發生之性騷擾事件，應依本準則之規定辦理。

本公司所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性侵害犯罪之事件，準用本準則之規定。

第五條 本準則所稱之性騷擾，係指適用性騷擾防治法之性騷擾事件，但不包括：

- 一、應適用性別平等工作法或性別平等教育法處理之性騷擾事件；
- 二、應依本公司「工作場所性騷擾防治措施準則」處理之本公司所屬人員間之性騷擾事件。

第六條 本公司應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，防治性騷擾事件之發生，建立友善的工作或營業環境，以保護本公司所屬人員或接受本公司提供服務之人員不受到性騷擾之威脅。

第七條 本公司應每年定期舉辦或鼓勵員工參與防治性騷擾之相關教育訓練。

前項教育訓練之內容，依性騷擾防治準則第八條規定辦理。

第八條 本公司受理性騷擾申訴之管道如下：

- 一、申訴專線電話：(02)5576-3567；
- 二、申訴專用電子信箱：er@tsholdings.com.tw；
- 三、申訴專用信箱：請郵寄或傳送至本公司人力資源處員工關係信箱。

本公司於受理性騷擾申訴後，將指定專責人員協調處理。

第九條 本公司於所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生之當時知悉者，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、協助被害人向性騷擾事件發生地之警察機關提出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、檢討所屬場域空間安全。

本公司於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。

第十條 本公司知悉前項場所發生性騷擾事件後，得採取下列處置：

- 一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
- 二、避免報復情事。
- 三、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
- 四、其他認為必要之處置。

本公司知悉員工間或員工與他人間於非本公司所屬場所有性騷擾事件發生後，得比照前項規定處置。

- 第十條之一 適用性騷擾防治法案件，由被害人視行為人身分，依下列規定向權責單位提出申訴：
- 一、申訴時行為人有所屬政府機關（構）、部隊、學校：向該所屬單位提出。
 - 二、申訴時行為人為政府機關（構）首長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、學校校長、機構之最高負責人或僱用人：向該單位所在地之直轄市、縣（市）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。
- 第十一條 本公司協助性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他權益。
- 第十二條 本公司任何人員因職務或業務知悉或持有足資識別性騷擾事件被害人身分之資訊者，除法律另有規定外，應予保密，不得以媒體或其他方法公開或揭露被害人之姓名及其他足資識別被害人身分之資訊。
- 前項所定其他足資識別被害人身分之資訊，包括被害人照片、影像、圖畫、聲音、住址、親屬姓名或其關係、就讀學校、班級、工作場所與名稱或其他得以直接或間接方式識別該被害人個人之資料。
- 違反第一項規定者，除應自負相關法律責任外，本公司得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。
- 第十三條 本公司所屬員工因涉犯本準則所稱性騷擾行為，並經權責機關調查認定屬實者，本公司將視情節輕重，依本公司相關規定對性騷擾行為人為適當之懲處。
- 第十四條 本公司員工、負責人有利用執行職務之便而對他人為性騷擾者，依法應對被害人為回復名譽之適當處分時，本公司應提供適當之協助。
- 第十五條 本公司對於在性騷擾事件中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。
- 前項不當之差別待遇指解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- 第十六條 本準則由總經理核定後公布實施，修訂時亦同。