

人權政策

亞昕國際開發股份有限公司(以下簡稱「亞昕」)尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，遵守公司所在地之法令規範，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策。

適用範圍：亞昕人權政策適用於亞昕集團及其轉投資公司，透過人權管理架構中「保障、尊重和補救」的面向，使員工、供應商、合作夥伴及我們所處的環境，都能透過亞昕的努力降低人權風險，或透過補救措施降低人權事件的影響。

人權承諾原則

1. 我們堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。
2. 我們在營運的各個環節上將人權議題列入考量。
3. 我們提供利害關係人暢通的溝通管道。

人權承諾

- 提供安全與健康、零歧視與零騷擾的工作環境。
- 所提供工作環境符合環保法規，並經由適當的管理及技術上的應用避免環境污染。
- 禁用童工：符合當地的最低年齡的法律和規定，不僱用童工。
- 杜絕不法歧視且確保工作機會均等：禁止基於種族、膚色、年齡、性別、性取向、宗教、殘疾、工會員或政治傾向的歧視。人人有權享受平等保護，不受任何歧視。
- 無非人道的待遇：禁止騷擾、身體虐待或其威脅。
- 禁止強迫勞動：確保無強迫、非自願之勞工，確保整體的僱用條件都是自願的。
- 符合基本薪資並導入生活工資考量：提供員工符合甚至優於當地法令所要求之最低限度的工資與福利，並確認員工工資是否足以支撐當地生活水準，力求按時給付公平且足額的生活工資，並以薪資單說明合法扣除額。
- 營造開放經營的舞台，讓人才盡情發揮，提供所有員工相互信任與尊重、健康與安全的工作環境。
- 員工訓練與自我發展：提供設施、培訓計劃、時間和補助，支持員工的職業發展。
- 支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
- 我們尊重結社自由和有效承認集體談判權，並建立各式勞資溝通管道及提供申訴機制。

依據本公司人權政策，推動之各項具體管理方案如下：

項目	方案及實績
多元包容與平等的機會	<p>1. 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及《亞昕國際人權政策》，落實內部相關法規。</p> <p>2. 提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因個人性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。截至 113 年 12 月底，未有接獲歧視之申訴。</p>
禁止強迫及強制勞動	<p>恪遵當地政府勞動法令、國際規範及《亞昕國際人權政策》，尊重員工意願，禁止強迫勞動，並設置有申訴管道。</p>
禁用童工	<p>亞昕國際僅招募年滿 18 歲的求職者，並對獲聘員工進行資格查驗，採取雙重把關機制，以確保全面遵循相關法規。截至 113 年 12 月底，公司內無童工。</p>
合理薪資及工作條件	<p>1. 依法令規範提供員工合理薪資，並依規定辦理社會保險。</p> <p>2. 以安定員工生活，增進工作效能為前提，提供各項福利措施。</p>
健康安全職場	<p>1. 以「零事故」為管理目標。</p> <p>2. 推動持續改善專案。</p> <p>3. 依據健康檢查結果與工作相關風險因素進行數據分析，並依《職業安全衛生法》及相關規範，對特定族群實施分級追蹤管理，以有效預防與控制潛在健康風險。</p>
和諧勞資關係	<p>1. 提供多元、開放的溝通管道，定期召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異。</p> <p>2. 113 年共召開四次會議，並將會議記錄公告於佈告欄，確保意見充分溝通。</p>
教育訓練	<p>1. 勞動即時充-新修正性別平等工作法簡介、近年職災爭議問題探討、淺談勞工主張受公司詐欺、脅迫等撤銷合意終止契約之實務案例。進修人數 1 人，總訓練時數 2 小時。</p>

項目	方案及實績
	<p>2. 企業 ESG 實務專題-「性平人權」之法律責任案例，進修人數 1 人，總訓練時數 3 小時</p> <p>3. 本公司自 113 年起積極推動性騷擾防治教育訓練，旨在提升員工對職場性騷擾的認識與應對能力。課程內容同時涵蓋人權與勞動權益等議題，藉此加強員工對相關議題的了解與重視。截至 113 年，參與課程人數累計達 91 人，總訓練時數達 182 小時。</p>