

評鑑指標 4.6		
(一) 公司是否參考國際人權公約，制訂保障人權政策與具體管理方案	V	<p>本公司訂有人權承諾：</p> <p>(1)目的:我們承諾尊重並維護勞工的人權，致力於打造一個多元、公平、共榮的工作環境，確保任何類型的勞工皆能獲得人道待遇及人權保障。</p> <p>適用範圍:本政策之適用範圍及於本公司之子公司暨合資公司及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。</p> <p>承諾:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 支持與尊重人權：我們承諾在所有營運過程中支持和尊重人權，確保集團營運及價值鏈上下游廠商皆遵守當地勞動法規，並持續進行改善。</li> <li>b. 禁用童工、受強迫勞動的人口：我們禁止僱用任何形式的童工、囚犯勞動、強迫勞動和人口販運行為。</li> <li>c. 工時：工作時數以及加班時數不應超過當地法律規定的最大限度。</li> <li>d. 工資與福利：支付給勞工的工資應當符合當地的薪酬法律，包括法定最低工資、加班費和其他薪酬規範，根據當地法律規定支付加班工資並禁止以扣工資作為紀律處分的手段。</li> <li>e. 反歧視：打造一個無歧視的工作環境，不因性別、膚色、種族、民族、國籍、宗教信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、性別認同、身心障礙、懷孕、兵役狀況或政治立場而歧視任何人。</li> <li>f. 反騷擾、反暴力：提供一個零騷擾、零暴力的工作環境，倡導以互相尊重的方式，人道地對待員工。嚴格禁止任何形式的騷擾、暴力、恐嚇、威脅、欺凌、口頭辱罵、公開羞辱。</li> <li>g. 性騷擾零容忍：我們堅決拒絕並不容忍任何形式的性騷擾，包括索取性利益或其他性暗示的言語及肢體行為。</li> <li>h. 同工同酬與公平機會：對於員工之雇用，不會因性別、年齡、種族、階級、語言、宗教、黨派、籍貫、婚姻、容貌、身心障礙、出生地而有差異，以保障平等的工作權；薪酬、獎金、福利、接受培訓的機會不因性別而有差別待遇；在晉升方面，應確保全</li> </ul>

體員工均享有公平的發展機會。若員工遭受不公平的待遇，得藉由申訴管道向公司反應。

- i. 自由結社：尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重員工迴避這類活動的權利。
- j. 本人權承諾與相關制度應對內部同仁公告且舉辦必要的教育訓練，使同仁了解公司的承諾以及對員工的保障。

(2)所有員工到職時，均需簽署「大亞員工行為規範」確保一切行為守法合規。

(3)為落實性別平等，公司訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」並定期進行相關宣導活動。

(4)人權保障訓練做法

**【公司內部溝通架構】**

於新進人員訓練中提供相關法規遵循宣導內容包含禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、工時管理、誠信道德宣導等。

**【提供完整的職業安全系列訓練】**

針對不同類別員工在工作場域會遇到的情況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、緊急應變訓練、各項職安在職訓練、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練、廠區安全訓練等

民國114年亦針對同仁實施的人權保障相關訓練，總時數為2,868小時，共計651人次完成訓練。

未來，將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

(5)人權關注事項與做法

	提供安全與健康的工作環境	杜絕不法歧視，確保工作機會均等	禁用童工	禁止強迫勞動	協助員工維持身心健康及工作生活平衡
目	1. 訂定職安衛政策，每年	1. 恪遵政府勞動	恪遵政府勞動	1. 恪遵政府勞動	1. 提供社團

				標與作為	<p>辦理勞工安全衛生教育訓練。</p> <p>2. 廠區內全面禁煙</p> <p>3. 辦公室的空調系統與冷卻水塔每年進行一次維護保養。</p> <p>4. 每年定期實施作業環境監測</p>	<p>法令、國際規範及公司人權政策聲明，落實相關法規，杜絕不法歧視</p> <p>2. 特別提醒面談者不應涉於面談中詢問與工作無關之應徵者的個人資訊</p>	<p>法令、國際規範及公司人權政策聲明並據以施行，公司僅接受年滿18歲之應徵者前來應徵，並對獲聘員工進行查驗，雙重把關以確保無所疏漏</p>	<p>法令、國際規範及公司人權政策聲明，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為</p> <p>2. 對於每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範</p>	<p>參與</p> <p>2. 運動推廣抽獎</p>
				風險評估	<p>確保人員於作業場所內之暴露濃度皆在法令規定標準內</p>	<p>招募流程開始，即依相關法令，杜絕不法歧視，在公司的履歷填寫上，亦不會請應徵者提供與工作無關之個人資訊</p>	<p>應徵者須提供相關身分證明文件（例如身分證、駕照等）予本公司以確認已年滿18歲</p>	<p>1. 面談諮詢應徵者其工作意願。</p> <p>2. 加班之需求應經工會及員工同意</p>	<p>檢視員工參與率</p>
				減緩措施	<p>每年一次健康檢查及後續追蹤管理</p>	<p>公司自招募開始，即依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題。</p>	<p>公司自招募開始，便依法進行聘僱流程，杜絕童工聘用問題。</p>	<p>於出勤系統及申報加班系統中設置查詢功能，逐月進行廠區工時檢視及控管。</p>	<p>1. 公司鼓勵員工參與</p> <p>2. 佈告欄宣導參與運動並抽獎</p>
				如	<p>視情況進行</p>	<p>無此疑慮</p>	<p>無此疑慮</p>	<p>無此疑慮</p>	<p>無此疑慮</p>

				何 補 救	工作區域調 整					
				申 訴 管 道	公司 提供 之 內 部 申 訴 管 道 予 員 工 進 行 舉 報 或 申 訴。	為 落 實 執 行 道 德 行 為 準 則、 誠 信 經 營 守 則， 公 司 官 網 的 「 申 訴 與 檢 舉 管 道 」 提 供 外 部 人 員 進 行 舉 報 或 申 訴。	為 落 實 執 行 道 德 行 為 準 則、 誠 信 經 營 守 則， 公 司 官 網 的 「 申 訴 與 檢 舉 管 道 」 提 供 外 部 人 員 進 行 舉 報 或 申 訴。	公 司 提 供 之 內 部 申 訴 管 道 予 員 工 進 行 舉 報 或 申 訴。	公 司 提 供 之 內 部 申 訴 管 道 予 員 工 進 行 舉 報 或 申 訴。	