

## 5.8.2 人權政策

亞洲光學認同並支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)》與《國際勞工公約 (International Labour Conventions)》等國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，並遵守公司所在地相關人權、勞動法令，以確保公司營運符合本地規範。

本公司訂定「亞洲光學股份有限公司人權政策」（下稱『人權政策』），適用範圍及於子公司外，亦期許供應商及合作夥伴齊心協力，共同實現人權政策之內涵。本公司以人權政策作為人權保障的最高指導原則，並依其內容及配合法令規範訂定相關人力資源規章制度。如：訂定「工作規則」以維護員工權益；訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」與「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、設置檢舉專用電話及電子郵件信箱，以提供員工免遭歧視與騷擾之工作環境；相關章則公告於公司內部網站。2022 年未收到任何人權相關舉報案件。

亞洲光學2022年人權教育訓練統計表

年度	2022年						
	人次		訓練總人時		平均時數		
	男	女	男	女	男	女	
職能	行政職	103	416	106.5	439	1.0	1.1
	技術職	3,465	3,042	4,299	3,393	1.2	1.1
	管理職	414	56	452.5	58	1.1	1.0
總計	3,982	3,514	4,858	3,944	3.3	3.2	

註：1. 管理職為課級以上 (含)  
2. 不含駐外

### 人權政策執行成果

項目	2022目標	2022 年度執行成果
提供安全與健康的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 異常負荷及高風險人員追蹤管理4名/年</li> <li>② 執行職務遭受不法侵害預防計畫教育訓練1場/年及評估2單位/年</li> <li>③ 人因危害預防計畫評估危害風險及評估3個單位/年</li> <li>④ 工作場所母性健康保護計畫衛教8人次</li> <li>⑤ 年度特殊危害勞工體檢</li> <li>⑥ PASESA量測及衛教服務執行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 公司已通過 ISO 14001 (環境管理系統)、ISO 45001(職業安全衛生管理系統)及積極推動節約能源、防止災害、預防污染等改善活動，合理確保可提供安全之工作環境。</li> <li>② 異常工作負荷預防計畫，高風險人員衛教4名及配工1名。</li> <li>③ 執行職務遭受不法侵害預防計畫，員工及主管溝通技巧相關教育訓練3場(137人次)及異常措施改善及評估2單位。</li> <li>④ 人因危害預防計畫，評估危害風險及評估、選定改善方法與執行3個單位。</li> <li>⑤ 工作場所母性健康保護計畫，共衛教13人次。</li> <li>⑥ 公司提供特殊危害勞工體檢共計100人次。</li> <li>⑦ 職業傷害死亡人數、嚴重職業傷害人數、職業疾病造成死亡人數及可記錄職業疾病數均為0。非員工、承攬商人員職業傷害數均為0。</li> <li>⑧ PASESA量測及衛教服務總人數763人次。</li> </ul>

項目	2022目標	2022 年度執行成果	
杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等	<ul style="list-style-type: none"> <li>①維持僱用法定身心障礙員工10名</li> <li>②維持僱用原住民員工8名</li> <li>③增加工作機會予當地居民(潭子區)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①公司將人權政策落實於內控程序，於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於職工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等因素為由而有不公平的對待。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>②公司用實際行動支持身心障礙之弱勢族群工作機會，僱用之身心障礙員工實際僱用11名(法定應僱用10名/2022年新增1人)；原住民員工僱用13名(2022年新增5人)。</li> <li>③提供工作機會予當地居民(潭子區)，共僱用331人(2022年新增91人)。</li> </ul>
禁用童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>①依法禁僱用童工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①為確保遵守企業社會責任及道德規範，本公司自招募開始即明定禁用童工，迄今未聘用任何童工。亞光供應商皆要求簽定責任商業聯盟行為準則遵守承諾書，鼓勵供應商共同遵循與實踐。每年定立6家重要供應商進行實地稽核，查證供應商對於使用童工及強迫勞動實屬低風險，並100%落實人權承諾。</li> </ul>	
禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>①符合法令規範</li> <li>②每月檢視及控管工時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①公司不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。對於職工之每日、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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>②考勤有專人逐月進行廠區工時檢視及控管，員工若申請加班，會提供加班費或補休。</li> </ul>
協助員工維持身心健康與工作生活平衡	<ul style="list-style-type: none"> <li>①醫師及護理人員定期醫療諮詢與衛教關懷102人次</li> <li>②員工關懷訪談355人次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①為鼓勵員工自主運動及健康管理，不定期舉辦衛教、健康促進活動及提供有關身心健康的資訊。</li> <li>②定期由醫師及護理人員親至各作業場所進行現場訪視，及針對健康檢查結果異常、需復工評估、母性健康保護等同仁進行醫療諮詢與衛教關懷共164人次。</li> <li>③員工關懷訪談355人次(新人關懷累計187人次；國內員工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>關懷累計120人次；海外員工關懷累計12人次；移工關懷累計36人次)。</li> <li>④舉辦公司家庭日讓員工在工作之餘，同時兼顧健康及生活之平衡。</li> <li>⑤公司福委會鼓勵鼓勵員工參加戶外休閒活動、調劑身心，提供旅遊相關補助。</li> </ul>
法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>①遵守勞動法令，不違規</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①確保所有勞動力來源皆為直接聘僱或經合法人力派遣業者所提供，未涉有利用違反員工意願之方法，使其從事勞動與報酬顯不相當之工作。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>②遵守勞動法令。</li> </ul>
教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>①職業安全衛生教育訓練執行</li> <li>②相關人權宣導執行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①職業安全衛生教育訓練達3911人次(課程包含新人職前訓練、職安在職訓練、職安證照訓練與消防、環保等訓練)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>②相關人權之宣導達7,496人次(公司規章、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒與企業社會責任等)。</li> </ul>