

亞東預拌混凝土股份有限公司

人權政策

制定日期：112 年 11 月 14 日

本公司為保障並維護員工基本人權，塑造有尊嚴的工作環境，除謹守遵循營運所在地點當地法規，也依循及支持國際人權法典、聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約、公民權利和政治權利國際公約、經濟、社會、文化權利國際公約、國際勞工組織工作中基本原則和權利宣言、聯合國工商企業與人權指導原則之精神，制定並落實執行人權相關政策。

一、適用範疇

此人權政策適用於本公司及子公司所有員工，人權政策由本公司企業永續推行小組及管理階層負責監督與實施，並確保調查任何違反人權原則行為。本公司透過盡職調查來識別和預防公司業務和價值鏈中人員的人權風險，並定期溝通宣導檢視人權議題於公司管理體系落實情況，以提升及強化人權意識。本公司致力落實承諾人權保護與尊重：

(一)多元平等與不歧視

尊重每個人的人權與多元共融，不因任何族群、種族、出生地、國籍、階級、膚色、思想、語言、宗教、信仰、黨派、性別、性傾向、年齡、婚姻、社會地位、五官、容貌、星座、血型、身體或精神殘疾而有所歧視。在招聘、薪酬獎勵福利、培訓、晉升、調動和解僱等聘用方面，本公司會公平對待每位員工，禁止一切形式歧視。

(二)禁用童工

禁止招募僱用未滿 16 歲、或未達該國家/地區最低就業年齡的人士。

(三)禁止騷擾

員工應受到有尊嚴的對待，本公司承諾並確保工作場所沒有性騷擾、身體騷擾、語言騷擾、精神騷擾、虐待或恐嚇，致力提供一個沒有任何形式騷擾的安全工作環境。

(四)人身自由和安全與禁止人口販運

杜絕威脅、人身攻擊、騷擾或任何形式的非法待遇狀況（如人口販運）發生，禁止任用遭強制脅迫、擔保（包括抵債）或用不平等契約束縛的勞工、非自願或剝削性的監獄勞工。

(五)雇傭關係

穩定就業對個人和社會非常重要，本公司保障所有員工的工作權利，不受到強制裁員的威脅，也不會過度聘用臨時工來逃避雇主對受雇員

工的義務。

(六)公平的工資/補償

承諾提供法規所要求公平且足額之最低生活保障工資，所提供生活條件滿足所有人員的基本生活需求，薪資制度透明，不以工資扣減作為懲處方式，並提供符合法規要求的相關福利。

(七)禁止強迫勞動

遵守勞動法令與國際規範，禁止以不當要求、暴力或威脅、扣發薪資、抵債勞務等強制任何無意願人員進行勞務行為，亦禁止限制任何人員的自由，例如扣押身分證明文件等。

(八)健康與安全

制定職業安全與健康之政策及管理機制，形塑安全健康企業文化。恪遵職業安全衛生相關法令，提供安全健康工作環境及必要之健康與急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險，邁向零災害目標。

(九)工作條件與時間

公平對待所有員工，確保所有員工都有權在工作場所享有合理的休息時間、使用廁所、休息設施、飲用水以及休假。依據當地法律支付不低於法規要求的加班報酬。

(十)言論與表達自由

保障員工的言論自由，為員工、供應商、客戶建立安全多元開放式的表達意見管道，不以強制手段壓制各方表達權利，例如通過訴訟、恐嚇、威脅等方式要脅表達意見者的人身、工作或生活。

(十一)家庭生活權

支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡，如申請育嬰留職停薪。

(十二)隱私權

遵循法規保護員工的個人資料和隱私。在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時，應妥善管理並遵守隱私保護等法律要求。

(十三)母性保護

為懷孕、分娩、哺乳期的女性員工提供適當且合理的設施及產假。並遵守當地國家法律關於孕期員工的任何工作及時間限制，以及採取合理措施來保護孕期員工免於從事危險工作，建構對兩性友善的工作制度與環境。

(十四)原住民權利

尊重原住民族的多樣性，承認他們在土地、水域和環境以及歷史、文化和傳統生活方式的獨特和重要利益。

二、申訴與補救

為保護員工之人權免受侵犯或負面影響，本公司確保其有權就所認為可能侵犯人權之行為進行申訴、通報或投訴，並要求對任何侵犯人權或產生負面影響之行為給予補救。

(一)向本公司提起申訴、通報或投訴的管道包含：

員工申訴信箱：barnett@yatung.com.tw

性騷擾防治信箱：barnett@yatung.com.tw

(二)本公司申訴、通報或投訴處理，著重於有員工及其合法代表、第三方公正人或單位參與，以確保公平，公正受理申訴事件，使其成為可受信任之機制，並隨時保持暢通管道，適時與申訴通報或投訴者進行溝通及對話，以尋求適當之解決方案。

(三)本公司就侵犯人權之申訴、通報或投訴事件，將依程序規定展開調查，如調查結果顯示確實有違反人權保障情形，本公司將採取對加害人懲處、對被害人進行輔導等作法，並在政策及程序上採取必要改善措施，以防範未來發生同樣情形，並使權利受侵害者可獲得相應有效之救濟或補償。

(四)本公司將保護提出申訴、通報或投訴者之個人資料或隱私，避免其遭受報復或不公平之對待。

三、員工指引和報告

本公司努力營造重視和尊重所有員工坦誠交流的工作場所，無論所在國家及地區，本公司皆承諾遵守適用的勞動和就業法律。

任何認為本政策與其工作地點的法律、習俗和慣例有衝突的員工，或者對本政策有疑問或想秘密報告可能違反本政策，應向上述申訴、通報或投訴管道提出。

四、公開報導

做為人權報告和年度永續報告的一部分，本公司根據本政策公開報導人權相關的承諾、努力和聲明。

本報告將交叉引用了聯合國指導原則報告框架。

五、管理原則

本公司為持續實踐及優化人權治理，協助營業過程之人權維護工作可隨著營運發展趨勢持續進步，對於管理面產生正面循環及回饋，本公司採取以下管理原則。

(一)宣導與教育訓練：

本公司對內及對外持續宣導人權政策，並對公司內部決策者、管理者及員工進行人權教育訓練，以帶動並提升對人權議題的關心及重視。

(二)人權盡職調查與回饋機制：

本公司將定期進行人權盡職調查，以評估人權風險及潛在影響。如於人權盡職調查發現有人權風險、潛在影響或違反人權事宜，本公司將採取減緩措施或補救措施。本公司透過人權盡職調查所評估及鑑別出的人權風險、潛在影響或違反人權事件，以及人權治理工作的實施成效，並據以檢討修訂人權政策，促進人權保障工作之執行更加完善。

(三)本公司為保障員工之人權，承諾將就上述人權政策體現於所有本公司的商業或非商業活動中。