

2025年人權風險評估管理表-亞聚

評估完成日期：2026年01月20日

評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題 ^(註1)	可能影響族群 ^(註2)	人權風險覆蓋比例 ^(註3) (%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數(人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
員工	100	職場包容性 ^(註4)	全體員工 女性 原住民 移工 身心障礙者	100.00%	1.依法令規定，足額聘用身心障礙者。 2.規劃移工之任用與管理程序，並由專人管理與關懷其工作及健康狀況。 3.建構友善身障者之無障礙工作環境。 4.台北辦公區設置哺乳室，供需要同仁使用。 5.已訂定並揭露職場多元化政策(不會因性別、年齡、種族、國籍等予以歧視)，於標準書「集團招募與任用管理辦法」明訂招募、甄試、進用、分發、配置均不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、星座、血型等為由予以歧視而有差別待遇。 5.集團自學校合作起，即積極錄用越南籍、馬來西亞籍及印尼籍實習生，展現多元文化包容性。	2	100.00%	0.00%	-	-	本公司進用身心障礙者人數符合法定應進用人數。
員工	100	強迫勞動	全體員工	100.00%	1.遵守就業服務法相關規範，招募廣告據實揭露各職缺內容，不留置員工或求職者之身分文件，亦不扣留財物或收取保證金。 2.正式任用前會詳細說明勞動條件，由員工確認同意後任職；不使用任何非自願的勞動力。 3.確保提供員工的實際工作條件及工資給付皆與勞動契約與工作規則一致，且符合相關勞動法令規範。	233	100.00%	0.00%	-	-	本年度無違反強迫勞動之案件。
員工	100	工時過長 ^(註5)	全體員工	100.00%	1.遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢視，並落實執行。 2.透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間。 3.系統每日發送上下班讀卡超時提醒，除提醒員工正常上下班時間及延長工作時間之規定，並確認延時下班是否加班，若加班則可選擇發給加班費或補休。 4.定期檢視各單位之加班情形。 5.推動集團電子化作業、智慧化生產，簡化行政流程。 6.持續開辦專業訓練課程及導入生成式AI工具訓練專案，精進員工技術及提升辦公室工作效率。	233	100.00%	0.75%	1.員工若發生加班事實，均依法發給加班費。 2.了解同仁工作負荷及超時原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。 3.工時過長者列入工作異常負荷辨識與風險調查名單，定期進行員工健康檢查，並酌量調整相關作業及人力狀況。 4.了解同仁工作負荷及工時過長原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。	100	由系統每日確認超時原因，若發生工時過長衝擊，將依補償措施發給應有之加班費或補休，並酌量調整相關作業及人力狀況。
員工	100	性騷擾	全體員工 承攬商	100.00%	1.遵循性別平等相關法令規定，除於工作規則規範外，並制定標準書「性騷擾防治措施 申訴及懲戒作業」，提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。 2.持續進行性騷擾防治宣導線上課程，並不定期進行相關實體課程，提升主管與員工性別平權之觀念，並宣導公司維持一個健康無侵擾職場的決心。 3.設置申訴管道，申訴得以言詞或書面提出（如員工申訴表、性騷擾申訴專線電話及專用信箱），使員工得即時表達意見。 4.就申訴之性騷擾事件，處理時以保密不公開、合理確保雙方當事人之隱私，並得組成申訴處理委員會處理之。	252	100.00%	0.00%	-	-	本年度未發生性騷擾事件。

2025年人權風險評估管理表-亞聚

評估完成日期：2026年01月20日

評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題 ^(註1)	可能影響族群 ^(註2)	人權風險覆蓋比例 ^(註3) (%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數(人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果	
員工	100	職場不法侵害	全體員工 承攬商	100.00%	<p>為建立長效之預防體系，本公司從治理、辨識、教育、教育、處置及復原五大維度落實風險管理：</p> <p>一、完善治理與制度規範</p> <p>1. 高階宣示：由總經理於經營管理會議中明確將友善職場納入企業核心文化。</p> <p>2. 健全內規：修訂《工作規則》，明確定義職場暴力樣態與懲處標準，建立標準化處置 SOP。</p> <p>二、主動辨識與環境預防</p> <p>1. 風險評估：定期執行「人權風險評估作業」及「人員工滿意度調查」，針對高壓單位進行熱點分析，預防潛在危害。</p> <p>2. 環境升級：強化廠區照明、增設監視設備與緊急通報鈴，透過物理防護確保工作現場安全。</p> <p>三、深化教育與文化形塑</p> <p>1. 全員培訓：所有同仁推動「人權與友善職場」及「誠信經營與法遵」訓練講座，訓練覆蓋率達100%。</p> <p>2. 透明申訴與公正處置</p> <p>多元管道：建立 24 小時匿名申訴信箱與專線，保障舉報人之隱私與工作權，避免二次傷害。</p> <p>3. 獨立調查：案件調查委員會納入法律及心理專家等外部委員，確保調查程序之公正性與透明度。</p> <p>4. 員工關懷與復原支持</p> <p>協助方案 (EAPs)：提供受影響同仁免費且匿名之心理諮詢與法律支援。</p> <p>5. 持續追蹤：結案後進行為期 6 個月的返崗追蹤與適應評估，確保受害者能安心回歸職場工作。</p>	252	100.00%	0.00%	-	-	-	<p>1. 本公司致力於打造尊嚴勞動環境，對任何形式的職場不法侵害（含霸凌、騷擾及歧視）採取「零容忍」政策。</p> <p>2. 本年度未發生執行職務遭受職場不法侵害事件。</p>
員工	100	童工	未滿16歲之受僱從事工作者	0.00%	<p>1. 禁止僱用未滿 16 歲者。</p> <p>2. 於招募及面試作業需填寫之文件要求應徵者載明出生日期，並由人事同仁檢核相關資料合理確保資料之正確性，另於報到時複核身分證件。</p>	-	-	-	-	-	本公司無僱用童工之情事。	
員工	100	個資管理與隱私保護	全體員工	100.00%	<p>1. 辦理業務如涉有個人資料，均經當事人同意，並僅使用於人事作業，不另做他途，確保業務辦理過程不致違反個人資料保護相關規定。</p> <p>2. 不定期執行個人資料風險評估。</p> <p>3. 每年定期兩次辦理誠信課程包括個人資料保護之法令宣導訓練及測驗，滿分100才算通過。</p> <p>4. 新進人員報到均需簽署個人資料使用同意書、及承諾書，確保個資管理與隱私保護落實。</p>	233	100.00%	0.00%	-	-	無違反個人資料保護相關法令規範之情事。	

2025年人權風險評估管理表-亞聚

評估完成日期：2026年01月20日

評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題 ^(註1)	可能影響族群 ^(註2)	人權風險覆蓋比例 ^(註3) (%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數(人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
員工	100	職業安全管理	全體員工 承攬商	100.00%	1.為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境（如實施作業環境監測檢定），確保工作場所安全。 2.定期進行工作場所飲用水、二氧化碳、照明、消防設備等品質檢測。 3.定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識。 4.定期透過內部文宣，加強職業安全宣導。 5.本公司已通過ISO 14001(環境管理系統)及ISO 45001(職業安全衛生管理系統)，合理確保可提供安全之工作環境。 6.持續開辦職業安全衛生教育訓練課程，同時導入生成式AI工具輔助辦公室安全管理，提升整體工作場所效率與合規性。	252	100.00%	0.00%	-	-	零職災為集團政策，若發生實際衝擊，將依法規執行如下： 1.啟動職災通報與處理程序。 2.主動提供關懷與相關保險資訊，協助員工了解如何申請相關補償。 3.視員工身心恢復狀況，適時調整工作安排。
員工	100	就業與職場歧視	全體員工	100.00%	1.集團訂定職場多元化政策，遵循《就業服務法》，於「集團招募與任用辦法」中明訂，招募、甄試、進用、分發、配置等各環節不得基於性別、年齡、種族、國籍、婚姻等任何歧視因素進行差別待遇，以保障平等的職場環境。 2.為落實職場平權，集團設立檢舉管道，由專人負責接聽和處理相關舉報。當疑似歧視或不當行為發生時，受害人可透過職場相關申訴管道與處理程序，保障自身權益。 3.進行員工滿意度調查，調查內容包括主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等8個構面，持續優化公司政策。 4.導入 EAP 員工協助方案，提升同仁身心健康與工作品質。	233	100.00%	0.00%	-	-	本年度無違反就業與職業歧視相關法令及集團規範之情事。

註 1： 本年度納入本公司人權風險辨識程序之人權議題為：就業與職業歧視、職場包容性、強迫勞動、工時過長、性騷擾、職場不法侵害、公平報酬、禁用童工、職業安全管理、員工健康管理、母性保護、結社自由、個資管理與隱私保護等共 13 項；依據本公司人權政策執行方針進行風險辨識後確認重大關注議題為上述表列共 9 項。

註 2： 2025 年度之「可能影響族群」涵蓋台灣全體員工及承攬商。

註 3： 「人權風險覆蓋比例」係指人權風險議題評估之覆蓋對象，若評估對象為全體員工，覆蓋率即 100%；惟不代表該議題實際或極有可能發生人權風險。

註 4： 進用身心障礙者為《勞動基準法》明文保障，本年度優先針對該族群制定風險減緩措施。自明年起，計劃逐步擴展至其他可能影響的族群。

註 5： 工時過長指每月實際加班時數超過 40 小時。