



亮雲科技股份有限公司

HUMAN RIGHTS POLICY

人權政策

本文件為亮雲科技股份有限公司正式人權政策，作為公司營運、用人管理、供應鏈合作與利害關係人互動之基本依循。

一、目的與範疇

亮雲科技股份有限公司深信，尊重人權並打造有尊嚴、安全、平等及包容的工作環境，係企業永續經營與健全治理之重要基礎。本公司承諾於各項營運活動中尊重國際公認人權標準，並遵循營運所在地之相關法令規範，致力於預防、辨識、降低及補救任何可能涉及人權侵害之風險。

本政策適用於亮雲科技股份有限公司全體董事、經理人、員工，以及派遣、約聘與實習人員，並延伸至供應商、承攬商、合作夥伴、服務提供者及其他與本公司有業務往來或受本公司營運影響之利害關係人。本公司期望所有合作對象共同遵循人權保障精神，於合作關係中落實合法、正當與尊重個人尊嚴之原則。

本公司支持並參考下列國際人權準則與倡議，作為政策建立、管理執行及持續改善之依據：

- 世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights, UDHR)
- 聯合國工商企業與人權指導原則 (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)
- 聯合國全球盟約十項原則 (United Nations Global Compact, UNGC)
- 國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- 經濟合作與發展組織跨國企業準則 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- 經濟合作與發展組織責任商業行為盡職調查指南 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)
- 負責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA)
- 消除對婦女一切形式歧視公約 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)

- 婦女賦權原則 (Women's Empowerment Principles, WEPS)
- 兒童權利公約 (Convention on the Rights of the Child, CRC)
- 兒童權利與商業原則 (Children's Rights and Business Principles, CRBP)
- 保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICMW)

二、人權承諾

本公司參考國際人權原則及科技產業營運特性，從勞工權利、環境權利、表達與參與、性別平等、服務與產品責任、治理與安全等六大面向，落實人權管理要求。

（一）勞工權利

本公司禁止任何形式之童工、強迫勞動、債役勞動、人口販運及其他違反人身自由之行為，並遵守適用之勞動法令、工資、工時、休假及加班規範。公司依法給付薪資與報酬，維持合理工時安排，並提供符合法規之休息與請假制度。

本公司重視職業安全衛生與員工身心健康，依工作性質提供必要之工作環境管理、設備安全措施、衛生教育與風險預防機制，並鼓勵兼顧工作效率與生活平衡。對於員工任用、調動、升遷、考核、訓練及離職程序，均應秉持公平、透明與尊重人格之原則。

（二）環境權利

本公司認知良好環境係人權保障的重要一環，承諾於營運過程中遵循適用環境法令，推動節能減碳、資源節約、廢棄物管理及污染預防等措施，降低營運對環境與社區之不利影響。

作為科技公司，本公司將持續評估辦公、資訊設備、採購與外包流程之環境影響，鼓勵使用合宜、節能與合規之產品與服務，並在能力所及範圍內與供應商合作推動負責任採購與環境管理。

（三）表達與參與

本公司尊重員工及其他利害關係人之表達、溝通與參與權利，保障其於合法範圍內就工作條件、管理措施、風險疑慮及人權議題提出意見、建議或反映事項，不因善意表達而遭受不利對待。

本公司建立內部溝通與回饋機制，鼓勵部門主管與同仁進行誠信、尊重且具建設性之對話，並以保密與適當保護為前提，受理相關申訴、檢舉與改善建議。

（四）性別平等

本公司致力打造零騷擾、零歧視之工作環境，不因性別、性別特質、性傾向、性別認同、婚姻、懷孕、年齡、種族、宗教、語言、國籍、身心狀況或其他受法律保護之身分而有差別待遇。

本公司重視同工同酬與平等發展機會，並透過招募、任用、教育訓練、績效管理及升遷制度，持續提升職場平等與多元包容文化。對於性騷擾、霸凌或歧視行為，將依規定嚴正處理。

（五）服務與產品責任

本公司於產品、系統、服務與技術開發過程中，重視使用者權益、資訊安全、隱私保護、資料處理正當性及產品品質，避免因設計、交付或維運不當而對客戶、使用者或第三人之權益造成侵害。

本公司將依業務性質建立必要之品質管理、資安控管、權限管理及機密資訊保護措施，並要求相關人員遵循保密義務與職業倫理，以維護客戶、合作夥伴及公司之合法利益。

(六) 治理與安全

本公司承諾以誠信經營、合法合規及風險管理為基礎推動人權保障，不容許任何透過不法、剝削或侵害基本權利所獲致之利益。公司並透過內部管理制度、權責分工及申訴處理程序，降低營運活動中發生人權風險之可能性。

針對員工、合作人員及來訪者之安全，本公司將視營運場所與作業需求，建立門禁、安全管理、資訊與設備保護、緊急應變及事故通報等措施，以維持工作環境與營運秩序之安全性。

三、管理方針

（一）人權治理架構

本公司由總經理督導人權政策之推動與執行，並由人力資源、行政管理、法務或稽核、資訊安全、採購及營運等相關單位依其職掌共同落實人權管理工作。各單位應就業務範圍內可能涉及之勞動、人身安全、資料保護、採購管理及合作關係風險進行辨識與處理，必要時向董事或董事會報告重大事項及改善進度。

- 人力資源單位負責勞動條件、平等任用、職場行為及教育訓練事項。
- 行政管理與營運單位負責工作環境安全、設施管理及日常作業秩序維護。
- 法務或稽核職能負責法令遵循、申訴調查協助及制度檢視。
- 資訊安全職能負責資訊保護、隱私維護及相關安全控管。
- 採購與合作管理職能負責供應商與承攬商之基本遵循要求與風險溝通。

（二）盡職調查

本公司將依營運規模與業務性質，定期或於重大變動時進行人權風險辨識與評估，包含就業關係、工作環境、外部採購、資訊安全、客戶服務及合作模式等面向，檢視可能造成或促成不利人權影響之因素。

對於已識別之風險，本公司將依其嚴重性、發生可能性及可控制程度，採取預防、減輕、追蹤與改善措施，並於必要時要求相關單位、供應商或合作對象提出改善方案。

（三）教育訓練與宣導

本公司將視職務與管理需求，辦理人權、職場尊重、性騷擾防治、勞動法令、資訊安全、個資保護及誠信經營等相關教育訓練或宣導，以提升員工對人權保障議題之認識與敏感度，建立尊重、包容與守法之企業文化。

（四）申訴管道

本公司建置適當之申訴、檢舉與反映機制，員工或其他利害關係人得透過主管反映、人力資源窗口、公司公告之申訴信箱或其他內部通報管道提出意見、申訴或檢舉。公司對善意申訴者之身分與內容將儘可能保密，並禁止任何形式之報復或不利對待。

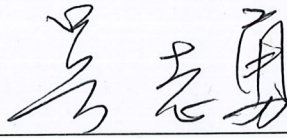
（五）補救機制

如經查證確認有侵害人權或違反本政策之情事，本公司將依事件性質、影響程度及法令要求，採取適當之糾正、補救、保護及預防再發措施，必要時並進行內部調查、管理處分、制度修正或協助受影響人員獲得支持與救濟。

（六）溝通與揭露

本公司將依實際營運需要，透過公司網站、內部公告、員工手冊、供應商溝通文件、合約條款、客戶或合作夥伴往來機制等方式，傳達本政策與相關管理要求。對於重大或必要之人權

議題，公司得依內部管理程序向相關利害關係人進行說明、溝通或揭露，以促進理解與持續改善。



總經理 吳志勇