



# AUO人權盡職報告

# AUO人權政策

## 人 權 管 理

AUO深信人權保護是企業永續經營的重要根基，為使每位員工受到公平的對待與尊重，我們遵循國際公認的人權公約，制定人權承諾及執行方針，並透過四階段的管理循環，確保AUO集團公司的營運活動無任何侵害或違反人權之行為，以保障員工和價值鏈夥伴的權益。

## 遵 循 原 則

- 聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)
- 聯合國工商企業和人權指導原則(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- 全球蘇利文原則(Global Sullivan Principles)
- 負責任商業聯盟(Responsible Business Alliance，簡稱RBA)行為準則
- 社會責任國際標準(Social Accountability 8000 International standard)
- 企業永續盡職調查指令 (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD)

## 適 用 範 圍

AUO人權政策適用於集團所有企業，包含全球員工和整體營運活動，並以相同標準要求集團子公司、供應商、外包商、承攬商、客戶、合資企業等價值鏈夥伴共同遵循。

# AUO人權政策

## » 承諾與方針

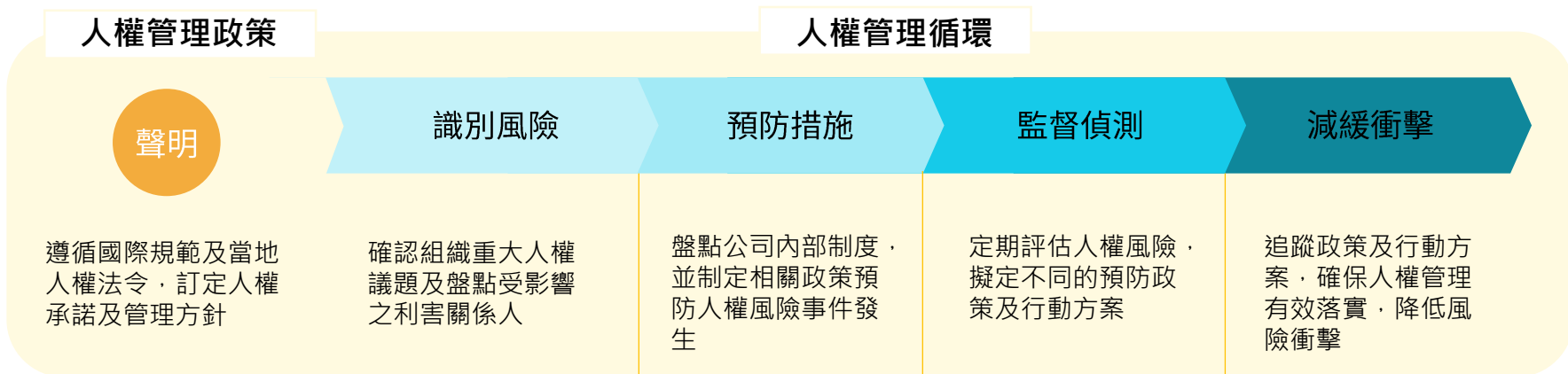
AUO承諾遵守公司全球經營所在地的人權保護法律規範，恪盡職守避免與第三方或造成第三方侵害人權，並依循以下方針營造平權、尊重、關懷、安心安全的企業文化，同時監督價值鏈夥伴共同維護人權。

- 落實就業自由暨平等對待
- 禁止強迫勞動、人口販賣等違反人權之行為
- 禁止雇用童工
- 建立多元包容、歧視零容忍、禁止騷擾、人道對待的工作環境
- 提供符合法規且能體面生活的整體薪酬福利
- 恪守所有適用的薪資及工時法規，注重工資平等
- 確保工作和食宿場所的安全衛生
- 透過人權制度建立及教育訓練與宣導活動以加強原住民、身心障礙者、性別多元、移工、婦女、契約人員、少數民族、弱勢或邊緣化團體等少數族群之勞動權利及人權保護
- 落實申訴管道與調查程序以維護員工權益，禁止報復行為
- 積極保護員工健康
- 尊重個人隱私，確保個人資料蒐集以及使用符合法規要求
- 保障所有同仁皆有自由結社、加入各類社團組織、籌組及參加工會之權利，並可透過工會代表會員與公司進行團體協商（注：「未參加工會或未涵蓋於團體協議」與「未成立工會之營業據點」之員工，均依當地勞動法規要求、勞動契約、工作規則或透過法定之勞資協商管道等方式確定其工作條件和僱傭條款）
- 維護正向勞資關係，提供多元的溝通平台營造開放溝通文化

# 人權盡職調查

友達致力促進與保護人人與生俱來的基本權利，並恪守全球各營運據點所在地法規，為能更深入了解及管理人權議題並降低人權風險發生的可能，建置四階段人權管理循環，降低人權衝擊對企業營運的影響，及杜絕侵犯及違反人權之行為。

## 人權盡職調查流程



### 識別風險

友達根據國際人權法規及RBA準則，針對人權議題進行評估及關注，並與員工、子公司、供應商、承商、鄰里社區等利害關係人共同促進保護人權，同時透過訪談、人權風險評估問卷調查、RBA稽核等管道，掌握利害關係人重大人權風險議題的關注和應變程度，以利在人權治理議題上提供宣導、教育訓練、研討會等面向的資源協助。

友達關注的12項人權議題	
隱私保護	勞動條件保障
健康安全與人身自由權	雇用童工/青少年
職業安全	強迫勞動
就業自主權	不歧視及多元包容
言論與表達自由	家庭生活權
集會與結社自由	職場不法侵害及性騷擾



## 利害關係人風險評估

友達為能全面了解並管理人權議題，針對利害關係人進行人權風險議題評估，為了辨識、預防和減少人權風險對友達、供應鏈等利害關係人之衝擊的衝擊，根據 RBA 商業行為準則指引訂定「風險評鑑框架」，要求供應商簽署書面承諾書及管理保證，將嚴格遵守並共同承擔社會責任，也對供應商制定了 RBA 的管理規範。

2023年友達針對利害關係人進行人權風險議題評估，調查對象除了全體員工外，新增新業務關係的風險識別，將集團子公司納入風險評估範圍，亦參酌友達RBA稽核涵蓋範疇，納入一級供應商、外包商、承商，並考量廠商在社區生產運作直接影響之對象，納入鄰里社區民眾，除了產業重點關注12項人權議題，友達也期望全盤考量可能衍生的議題。

透過邀請各利害關係人填寫人權風險評估問卷，2023年共回收591份，除問卷結果外亦參考RBA內部與外部稽核結果、勞動法令遵循及內部申訴機制等管道進行全面性風險評估分析，並參考友達重大議題風險計算，依據「發生可能性」及「影響規模/範圍」兩個維度，識別不同人權議題的風險程度，所有關注議題皆無重大風險，後續針對次要風險進行預防措施規畫，以減緩或避免在營運中所產生的人權風險與危害。

### 人權風險分析依據



- ✓ 人權風險評估問卷結果
- ✓ 勞動法令遵循
- ✓ 定期利害關係人訪談
- ✓ RBA稽核管理規範及內部外部稽核結果
- ✓ 內部申訴機制



以人權議題情境的「發生可能性」與「影響規模/範圍」進行個別評估

## 發生可能性

- 發生可能性高:1年發生一次以上(3分)
- 發生可能性中:3年發生一次以上(2分)
- 發生可能性低: 10年發生一次以上(1分)

## 影響規模/範圍

- 規模：以該議題對利害關係人效益持續時間與強度判斷
- 範圍：以影響區域大小及影響人數多寡判斷

### 全體員工



### 一級供應商



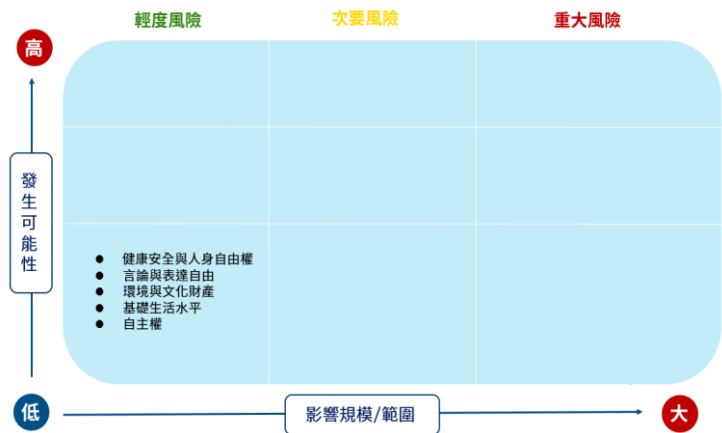
## ➤ 集團子公司



## ➤ 承商\外包商



## ➤ 鄰里社區





## 預防措施

### 人權訓練課程及宣導

根據利害關係人風險矩陣結果，友達於2023年針對全體員工3項次要風險「職場不法侵害及性騷擾」、「強迫勞動-工時」、「職業安全」進行危害控制、風險溝通及教育訓練等預防措施。在公司內部，透過相關政策的指引辦法，及明確定義申訴流程及處理程序，預防人權風險事件發生；對供應鏈則強化供應鏈人權保護作為，並以RBA規範為基礎，加強宣導、訓練和稽核等措施。

#### 友達人權 政策宣導

全球逾35,000名員工進行教育訓練，課後測驗及格率100%。

#### 職場不法侵害 性騷擾宣導

不法侵害預防計畫及監督政策，宣導講座157場次，984位主管完成自主檢核。

#### 供應鏈 人權管理

供應商聲明符合環境及社會相關標準並承諾人權保護，CSR供應商內外部稽核75場次。

人權預防措施請參考

2023 永續報告書AUO Sustainability Report: Chapter 4, 人權保護

## 監督偵測及減緩衝擊

友達重視員工意見與權益，在公司內部透過多元溝通管道，提升勞動人權，如反映申訴或投書系統、審計委員會信箱，並依最嚴格的個人資料保護規範及《友達個人資料保護管理辦法》，確保員工投書的自由性和保密性，以及透過定期召開勞資會議，保障員工擁有組織與集體談判的權力，提倡健康正向的勞資關係。為減少人權風險對友達、供應鏈及合作夥伴的營運衝擊，友達依據人權風險評估結果建立對應的緩解補償措施，並將12項關注議題依其風險等級分別擬定預防措施及改善方案，並定期追蹤執行結果。若違反人權議題個案發生，公司員工將依內部程序進行調解與協商並按工作規則進行處置；針對，供應商、承商及外包商，得終止或解除契約或合作並請求懲罰性違約金。未來友達將與利害關係人保持暢通的溝通管道，要求供應鏈及合作夥伴遵守規範，共創高標準的人權治理模範。

人權議題	特別關注對象	風險程度	減緩措施	補償措施	2023年管理目標	2023年執行情形	2024年管理目標
職業安全	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	次要	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年定期實施一般勞工衛生教育訓練、定期舉辦逃生演練；每半年定期委外進行作業環境監測</li> <li>推動勞工健康保護四大計劃</li> <li>制定矯正及預防措施處理程序，針對巡檢缺失、員工反映問題及主管機關稽核缺失等可立即處理並改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依工段需求增加硬體保護設備，並訂定管理方案加強人員之安全衛生宣導</li> <li>加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範、落實現場管理幹部對員工穿戴防護具之檢查</li> <li>公傷假的發生主要來自交通意外，故加強宣導交通安全注意事項，以減緩上下班、因公出差公路交通事故</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>跨廠區RBA稽核完成率100%</li> <li>每年失能傷害頻率皆&lt;0.2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年內部稽核9場次皆已完成</li> <li>2023年失能傷害頻率0.49 <i>改善方針請見 2023 永續報告書 4.4.2 安全職場</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>跨廠區RBA稽核完成率100%</li> <li>每年失能傷害頻率皆&lt;0.2</li> </ul>

(接續下頁)

人權議題	特別關注對象	風險程度	減緩措施	補償措施	2023年管理目標	2023年執行情形	2024年管理目標
強迫勞動	員工 集團子公司 供應商 承包\外包商	次要	<ul style="list-style-type: none"> <li>禁止不當要求或威脅(如扣留身分證件/薪資、身心暴力等)，造成強迫勞動之事實</li> <li>透過定期工時檢視及各申訴管道避免非自願加班之事實</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據內部規範給予加班補償，並立即停止非自願加班返還同仁權利</li> <li>進行RBA稽核調查，如有違反輕視則要求限期改善並給予補償</li> </ul>	超時連七件數:0件	2023共計3件超時工作暨造成勞資糾紛的案件，皆已結案	超時連七件數:0件
職場不法侵害及性騷擾	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	次要	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供有效之申訴管道(如性騷擾申訴信箱、專人處理)，避免員工於工作中受到侵害，且建立保護機制預防員工提出後，不會被報復</li> <li>保障員工在工作中不受到肢體、言語、心理等不法侵害及性騷擾等迫害之保護措施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>《性騷擾防治辦法》及《執行職務遭受不法侵害防治辦法》進行處理</li> </ul>	相關案件結案率100%	性騷擾案件共4件不法侵害案件共2件，皆已全數結案	相關案件結案率100%
隱私保護	員工 供應商	輕度	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據個人資料保護自我評估之運行機制，針對弱點及可能遭受的威脅進行評估，並依量化評估結果，擬定改善方案</li> <li>資安委員會訂定資料維運計畫，並依規劃時程進行相關工作事項，確保機制正常運作及有效性，工作項目包含個人資料清冊盤點、個資侵害事故演練、內控自行查核、內部稽核定期查核、及個資衝擊分析及個人資料管理系統之驗證等相關作業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強教育宣導提醒同仁注意個人資料保護事宜</li> <li>若洩漏隱私資訊則依保密合約條款進行改善與補償</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦資安形塑教育訓練</li> <li>資安類投書0件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資安教育訓練32班次</li> <li>無資安類投書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦資安形塑教育訓練</li> <li>資安類投書0件</li> </ul>
健康安全與人身自由權	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供兩年一次全員健檢，特殊站點則依法規規範類及項目率進行健檢</li> <li>每年規畫執行健康促進活動與教育訓練講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據健檢狀況做後續相應的追蹤與輔導措施</li> <li>廠區中安排醫師駐點供員工預約諮詢</li> <li>由維力中心收治身心高風險個案持續追蹤掌握員工狀況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各廠區舉辦健康促進活動</li> <li>全體員工健康檢查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣場區舉辦52場健檢場次共17,542名員工受檢，受檢率97.6%</li> </ul>	各廠區舉辦健康促進活動

人權議題	特別關注對象	風險程度	減緩措施	補償措施	2023年管理目標	2023年執行情形	2024年管理目標
就業自主權	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	招募員工時，求職者有自由選擇職缺的權利	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定員工溝通政策，使溝通管道暢通，員工可經由投訴專線、員工意見信箱等管道反映相關問題</li> </ul>	相關投訴0件	相關投訴0件	相關投訴0件
言論與表達自由	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	設置安全且暢通的管道讓員工發表意見，如申訴信箱、勞資會議、廠區服務專線	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定員工溝通政策使溝通管道暢通</li> <li>持續導入全公司認同度調查收集同仁之心聲</li> </ul>	認同度調查涵蓋全球各廠區 認同度達80%	<ul style="list-style-type: none"> <li>全球覆蓋率達80%以上</li> <li>85%員工認同公司</li> <li>舉辦47場直接員工座談會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>認同度調查涵蓋全球各廠區</li> <li>認同度達84%</li> </ul>
集會與結社自由	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定社團管理辦法，開放社團籌組及經營</li> <li>定期召開勞資會議</li> </ul>	依工作規則及社團管理辦法辦理	每季召開勞資會議	共辦理4次勞資會議	每季召開勞資會議
勞動條件保障	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商	輕度	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立風險評估程序，識別所有的勞工、道德和環安風險</li> <li>建立員工溝通程序及渠道，即時瞭解員工問題</li> <li>建立RBA管理體系，透過內外稽覈察潛在風險</li> <li>依法調動班別，避免員工加班時數過高，或休息時間過短等問題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期審視規章制度並配合法規更新管控風險</li> <li>定期執行員工訪談，了解員工心聲及關注議題</li> <li>依RBA查核發現，擬定期改善措施</li> <li>制定工時管理政策和制度，管理和控制工作時間(包括加班時間)，並由系統發出工時預警，適時提醒單位主管進行工作調配</li> </ul>	因勞資糾紛所遭受之損失0件	2023共計4件因勞動條件申訴造成勞損失案件	因勞資糾紛所遭受之損失0件

(接續下頁)

人權議題	特別關注對象	風險程度	減緩措施	補償措施	2023年管理目標	2023年執行情形	2024年管理目標
雇用童工/青少年	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商 兒童\青少年	輕度	<ul style="list-style-type: none"> <li>招募及新人報到時審核應試者資料確認其年齡及工作內容</li> <li>承商及外包商合約進行規範並定期審核</li> </ul>	進行RBA稽核調查，如有違反輕視則要求限期改善並給予補償	無相關投訴	0件投訴	無相關投訴
不歧視及多元包容	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商 身心障礙員工	輕度	<ul style="list-style-type: none"> <li>不以與專業技能無關之條件(如國籍、種族、性別、年齡、政治傾向、身體障礙等)限制招募、任用及晉升</li> <li>保障身心障礙之工作名額</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強宣導教育同仁多元包容及平等</li> <li>強化公司內部軟硬體設施達到保護身心障礙員工之權利</li> </ul>	舉辦1場以上平等倡議活動	舉辦DEI共融講座4場次	舉辦1場以上平等倡議活動
家庭生活權	員工 集團子公司 供應商 承商\外包商 孕期、哺乳之女性員工	輕度	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供哺乳室及時間使女性員工得以進行哺乳</li> <li>員工得應照顧家庭或家人的需求申請育嬰留停、產假等假勤</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>哺乳期員工不得加班及從事夜班工作，根據孕期，產假期，哺乳期之名單，提醒單位主管調配工作</li> <li>根據RBA規範設置哺乳室及相關設施</li> </ul>	跨廠區RBA稽核完成率100%	稽核完成率100%且無相關缺失	跨廠區RBA稽核完成率100%

註: 人權減緩措施適用於友達各廠區及集團子公司。



Tap Into The Possibilities



**AUO**