

AUO 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)



適用範圍

AUO 人權政策適用於集團所有企業，包含全體員工和整體營運活動，並以相同標準要求供應商、外包商、承攬商、客戶等價值鏈夥伴共同遵循。



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
- 禁止雇用童工及非法走私之外籍勞工
- 建立多元包容、人道對待、零歧視、不法侵害零容忍、禁騷擾的工作環境
- 提供符合法規的薪資福利
- 確保工作和食宿場所的安全衛生
- 積極保護員工健康
- 保障同仁自由結社、員工籌組及加入各類社團組織的權利
- 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

管理循環

01 識別風險	02 預防措施
<ul style="list-style-type: none"> • 依聯合國人權指導原則的議題，擬定與利害關係人相關的人權管理議題。 • 建立人權風險矩陣圖，針對員工、供應商、承攬商，依人權管理議題調查發生機率和衝擊程度。 	<ul style="list-style-type: none"> • 針對人權管理議題建立招募、溝通、性騷擾防治及資訊保護等機制和辦法。 • 依人權風險矩陣圖擬定人權議題控制計畫。 • 針對供應商、承攬商宣導及簽署人權準則。 • 針對員工進行人權教育訓練。
03 監督偵測	04 減緩衝擊
<ul style="list-style-type: none"> • 針對各利害關係人建立申訴管道。 • 成立永續、資訊安全、安全衛生、紀律、合理工時等各委員會以監督各項人權議題的損害風險及立案改善。 • 依循 RBA 指引進行企業內部、供應鏈、承攬商稽核，針對缺失輔導改進。 	<ul style="list-style-type: none"> • 開發系統化報表(如：工時、健康等)、擬定管理措施，提升主管主動管理及危機處理能力。 • 針對鑑別受影響的族群擬定保護計畫，建立調查和追蹤表。 • 提供員工協助方案，由專業人員輔導遭受人權損害的個案。



關鍵人權議題管理作為

議題	管理作為
就業自由暨平等對待 <ul style="list-style-type: none">• 禁止聘用童工• 禁止就業歧視	<ul style="list-style-type: none">• 建立聘僱及報到 SOP 確保不聘用童工• 從招募面談到用人管理訓練主管建立不歧視的素養• 依法晉用超額的身障同仁• 協助身障同仁配工，建立無障礙工作環境
禁止強迫勞動 <ul style="list-style-type: none">• 異常工作負荷	<ul style="list-style-type: none">• 建立異常工作負荷指引• 宣導合理工時文化• 限制每月延長工時時數• 建立工時異常提醒系統• 實施彈性工作制度• 不定期抽查單位加班情形• 落實主管關懷制度
多元包容 <ul style="list-style-type: none">• 職場暴力預防• 性騷擾保護• 性別/族群平等	<ul style="list-style-type: none">• 落實「職務不法侵害預防計畫」• 每年針對各單位進行職務不法侵害預防的教育訓練• 要求主管自評管理方式涉及職務不法侵害的程度• 公告「禁止性騷擾」海報，擬定「性騷擾防治措施及調查處理辦法」，設置專責申訴信箱• 每年舉辦菲律賓文化節促進族群共融• 舉辦女力講座，宣導性別平等意識
正向勞資關係 <ul style="list-style-type: none">• 自由結社• 勞資爭議• 溝通機制	<ul style="list-style-type: none">• 定期召開勞資會議、福委月會討論勞資議題、福利措施等• 提供多元且保密的申訴管道，建立申訴不受打擊報復的機制• 提供多元活動，促進員工工作生活平衡• 建立社團管理辦法、舉辦社團成果展，鼓勵同仁加入社團
健康保護 <ul style="list-style-type: none">• 母性照護• 高風險族群	<ul style="list-style-type: none">• 落實母性保護計畫，由專任護理師及職醫協助從風險評估、工作環境危害評估到工作調整等措施• 母性照護設施：設置哺乳室、孕婦停車位、專用宿舍、無塵室識別徽章• 遵守法規進行定期體檢及健康問卷調查• 開發健康管理系統，提供員工健檢資訊、強化健康管理知識• 擬定摘星計畫，針對健康高風險族群提供監測、預防、補助等健康管理作為• 針對不同族群設計健促活動、衛教知識及關懷指導