



# 友達光電人權政策

友達遵守聯合國世界人權宣言、國際勞動公約、國際勞工認證、全球蘇利文原則、聯合國工商企業與人權指導原則、責任商業聯盟( RBA )，以及營運所在地相關法規，訂定人權政策並定期評估人權風險。友達人權政策已涵蓋 AUO 全體員工，關係企業，供應商/外包商/經銷商/代理商/承攬商及其他有契約關係之合作夥伴，客戶與社區。

在政策面，友達在「員工手冊」、「工作規則」、「性騷擾防治」、「招募任用管理」等內部辦法，針對年齡、工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧。並透過人權風險架構表於各個評估面向設立減緩措施及監督機制以保障員工人權。

在執行面，友達透過以下措施落實就業自由、人道待遇、禁止不當歧視、不聘用童工等規定，營造尊重、關懷、保護人權的企業環境。

## 1. 落實就業自由

- 不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。
- 不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。
- 員工可依勞基法規定行使終止契約之權益。

## 2. 人道待遇

- 提供安全且健康的工作環境，建立防範措施，避免員工在工作中發生事故或影響健康。
- 定期提供員工有效的健康和安全教育訓練。
- 提供身心障礙者工作機會，建立友善且符合需求的工作環境及配套措施。
- 提供多元的溝通管道，鼓勵員工與管理者對話溝通，維持勞資和諧。

## 3. 禁止不當歧視

- 不得基於種族、國籍、宗教、性別、年齡、社會等級、身體殘疾、家庭及婚姻狀況、工會成員、政治歸屬，在聘用、報酬、升遷、培訓、退休、終止聘僱等事項上予以歧視而有差別待遇。



- 不得干涉員工信仰和遵奉各種風俗的權利。
- 不允許在工作場所、宿舍或公司其他場所內有任何威脅、虐待、剝削及性騷擾之行為。

#### 4. 不聘用童工

- 恪守勞動基準法，不聘用未滿十六歲童工。

為提升勞動人權，促進公司和員工之間達到充分溝通，友達也依循各服務項目明確揭示公司內部各項員工可反應/申訴或投書的系統，設置「我有話要說信箱」、「總經理信箱」、「審計委員會信箱」、「性騷擾申訴信箱」、「請幫幫我意見反應專線」，以最嚴格的個人資料保護規範，確保同仁投書的自由性和保密性，並定期召開月會、季會、勞資會議、福利委員會會議，確保溝通管道暢通，保障勞工組織與集體談判的權力，促進健康正向的勞資關係。

## 友達光电人权政策

友達遵守联合国世界人权宣言、国际劳动公约、国际劳工认证、全球苏利文原则、联合国工商企业与人权指导原则、责任商业联盟( RBA )，以及营运所在地相关法规，订定人权政策并定期评估人权风险。友達人权政策已涵盖AUO全体员工，关系企业，供货商/外包商/经销商/代理商/承揽商及其他有契约关系之合作伙伴，客户与小区。

在政策面，友達在「员工手册」、「工作规则」、「性骚扰防治」、「招募任用管理」等内部办法，针对年龄、工时、假勤、性别等明确宣示保护员工权利，确保同仁获得妥善照顾。并透过人权风险架构表于各个评估面向设立减缓措施及监督机制以保障员工人权。

在执行面，友達透过以下措施落实就业自由、人道待遇、禁止不当歧视、不聘用童工等规定，营造尊重、关怀、保护人权的企业环境。

### 1. 落实就业自由

- 不得以强暴、胁迫、拘禁或其他非法之方法，强制劳工从事劳动。
- 不得预扣劳工工资作为违约金或赔偿费用。
- 员工可依劳基法规定行使终止契约之权益。

### 2. 人道待遇



- 提供安全且健康的工作环境，建立防范措施，避免员工在工作中发生事故或影响健康。
- 定期提供员工有效的健康和安全教育。
- 提供身心障碍者工作机会，建立友善且符合需求的工作环境及配套措施。
- 提供多元的沟通管道，鼓励员工与管理者对话沟通，维持劳资和谐。

### 3. 禁止不当歧视

- 不得基于种族、国籍、宗教、性别、年龄、社会等级、身体残疾、家庭及婚姻状况、工会成员、政治归属，在聘用、报酬、升迁、培训、退休、终止聘雇等事项上予以歧视而有差别待遇。
- 不得干涉员工信仰和遵奉各种风俗的权利。
- 不允许在工作场所、宿舍或公司其他场所内有任何威胁、虐待、剥削及性骚扰之行为。

### 4. 不聘用童工

- 恪守劳动基准法，不聘用未满十六岁童工。

为提升劳动人权，促进公司和员工之间达到充分沟通，友达也依循各服务项目明确揭示公司内部各项员工可反应/申诉或投书的系统，设置「我有话要说信箱」、「总经理信箱」、「审计委员会信箱」、「性骚扰申诉信箱」、「请帮帮我意见反应专线」，以最严格的个人资料保护规范，确保同仁投书的自由性和保密性，并定期召开月会、季会、劳资会议、福利委员会会议，确保沟通管道畅通，保障劳工组织与集体谈判的权力，促进健康正向的劳资关系。

## AUO Human Rights Policy

In order to establish the corporate social responsibility meeting the expectation of stakeholders, domestic labor laws and regulations, and the corporate spirit of AUO, in 2006 relevant policy was formulated based on the considerations of international standards including Social Accountability 8000, Global Sullivan Principles, Ruggie Framework and Responsible Business Alliance (RBA) to guarantee the safety of working environment, the protection and respect of employees' rights and interests, the implementation of pollution prevention of process and product, and the fulfillment of social responsibility. The content of such policy was published on AUO's corporate website.

This policy ensures that the whole AUO employees, AUO's affiliates, business partners : including suppliers, outsources and contractors and other business partners



with contractual relationship, customers and community could be treated and respected with justice, and follows such principles in their job duties.

AUO has clearly declared the protection of our employees' human rights via internal documents and rules such as "Employee Manual", "Work Rules", and "Operating Rules of Sexual Harassment Prevention", which include basic regulatory requirements, freedom of employment, humane treatment, and prohibition of improper discrimination and sexual harassment. Furthermore, diversified and effective communication mechanisms have been established together with the improvement of salary benefits, training and development opportunities, and courses selection. The use of child labor is absolutely prohibited in AUO's corporate social responsibility policy. Without hiring any child labor under the statutory minimum age of employment, AUO will also protect the physical and mental health and safety of employees under age 18 by preventing them from being assigned with dangerous tasks.

To enhance the labor rights and accelerate the communication between the labor and the company, AUO has clearly disclosed multiple channels for employees to reflect their voices, feedback and complaint, such as the mailbox systems like "Internal Communication", "General Manager mailbox", "Audit Committee mailbox", "Sexual harassment complaints mailbox", and "Help me advice line"- all mailboxes with the most stringent regulations to protect employees' privacy and confidentiality. Furthermore, AUO implements Labor-Management meetings and Welfare Committee meetings periodically to ensure an open communication and negotiation authority to employees, achieving the positive labor-capital relations ultimately.

Follows are the major principles of our corporate social responsibility policy :

Law Compliance, Freely Chosen Employment, Prohibits the employment of child labor, Humane Treatment, Non-Discrimination, Employee Communication, Compensation and Benefits, Training Opportunity, Business Integrity, Intellectual Property, Disclosure of Information, Culture Advance, Promotion of the Policy.