

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)
- 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。

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

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 確保不聘用童工及保障求職者就業自主權 • 保障不以工作表現無關之事實(如國籍、種族、性別、年齡、政治傾向、身體障礙等)給予求職者不公平的待遇 • 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"> • 落實「職務不法侵害/預防計畫」及工作場所性騷擾之預防

<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"> • 每年針對各單位進行職務不法侵害預防及禁止性騷擾教育訓練 • 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 • 針對各種歧視、騷擾或其他職場不法侵害，將視情節輕重，採取相應的矯正措施及紀律處份 • 每年舉辦「國際友好周」促進本地同仁與移工族群共融 • 舉辦女力講座，宣導性別平等意識
<p>正向勞資關係</p> <ul style="list-style-type: none"> • 自由結社 • 勞資爭議 • 溝通機制 	<ul style="list-style-type: none"> • 台灣廠區每季定期召開勞資會議、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
<p>健康保護</p> <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