

人权政策说明

身为全球企业公民，台光电子支持责任商业联盟(Responsible Business Alliance, RBA)、社会责任标准(Social Accountability 8000, SA 8000)及国际公认人权规范，包含「联合国世界人权宣言」(Universal Declaration of Human Rights)、「国际劳动组织」(International Labour Organization)、「联合国工商企业与人权指导原则」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)，并参考上述规范指导原则及营运所在地之当地法令规范，制定劳动标准基础并建立「劳工及道德管理行为准则」、「公司社会及环境责任政策声明」、「企业社会责任实务守则」，以作为实践企业社会责任之准则。

本公司每年定期透过关注社会重大议题、数据监控、问卷调查等方式，检视自身营运与其他相关活动，以辨识、评估其中面临风险之群体及潜在人权风险，根据潜在风险拟定人权议题控制计划，并持续监督、改善计划执行成果。

人权管理政策	具体方案
提供安全与健康的工作环境	● 请参阅台光电子永续报告书内「建构安全卫生职场」之相关说明。
协助员工维持身心健康及工作生活平衡	● 健康营养美味的免费中餐与晚餐。 ● 办理员工定期健康体检 ● 提供劳工保险、全民健保、员工团险(定期、意外、医疗职业灾害险)
提供具竞争力的薪资及良好的职涯发展	● 提供优于同业之薪酬制度。 ● 依照年度经营目标达标率及绩效表现核发员工酬劳及各项奖金。 ● 提供在职训练及海内外轮调机会。
禁止强迫劳动、恪遵当地政府劳动法令	● 明定禁止使用童工，确保绝无雇用未满法定最低就业年龄之童工，并确保未成年员工之身心健康与安全，禁止安排危险性之工作。 ● 落实休假制度，鼓励同仁注重工作与生活平衡。
要求供货商确保人权条款并予以稽核	● 要求每家供货商填写永续发展自评表并不定期稽核。

113 年人权保障相关训练 4584 小时，计 2389 人次受训。未来，将持续关注人权保障议题、推动相关教育训练，以提高人权保障意识，降低推动相关教育训练，以提高人权保障意识，降低相关风险发生的可能性。相关风险发生的可能性。

性别平等及多元化

本公司致力于提供员工具尊严、安全的工作环境，我们落实雇用多样性、薪酬与升迁机会的公平性，确保员工不会因种族、性别、宗教信仰、年龄、政治倾向及其他受适用法规保护的任何其他状况而遭受歧视、骚扰或不平等的待遇。

员工族裔指标

类别	占全体员工比例(%)
中华民国籍	82.7%
外国籍	17.0%
原住民	0.4%

女性多元化指标

指标	百分比(%)
女性占总员工(%)	17.0%
女性占所有主管(%)	10.9%
女性占高阶主管(%)	18.4%

其它多元化指标

类别		占全职员工比例(%)
身心障碍人士		0.6%
全体员工	按年龄分群： <30 岁	17.6%
	按年龄分群： 30 ~ 50 岁	70.7%
	按年龄分群： >50 岁	11.7%
	总计	100%

薪酬平等

员工薪资由人资部门参照薪资市场概况、公司财务状况、组织结构，订定薪给标准。并依据员工个别专业职能、工作职掌、绩效表现及公司营运目标达成状况，决定总体薪酬。新进同仁薪资不因性别、种族、党籍、思想、宗教、性别倾向或婚姻状况而有所差异。起薪高于政府基本工资规定，叙薪标准皆综合考虑其专业能力与所任职位为核心依据。

薪酬平等指标	差距(%)
男女薪资「平均数」的差距	3.1
男女薪资「中位数」的差距	5.9
男女「变动奖金平均数」的差距	4.3
男女「变动奖金中位数」的差距	12.3