

人權政策說明

身為全球企業公民，台光電子支持責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)、社會責任標準(Social Accountability 8000, SA 8000)及國際公認人權規範，包含「聯合國世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights)、「國際勞動組織」(International Labour Organization)、「聯合國工商企業與人權指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)，並參考上述規範指導原則及營運所在地之當地法令規範，制定勞動標準基礎並建立「勞工及道德管理行為準則」、「公司社會及環境責任政策聲明」、「企業社會責任實務守則」，以作為實踐企業社會責任之準則。

本公司每年定期透過關注社會重大議題、數據監控、問卷調查等方式，檢視自身營運與其他相關活動，以辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權風險，根據潛在風險擬定人權議題控制計畫，並持續監督、改善計畫執行成果。

人權管理政策	具體方案
提供安全與健康的工作環境	<ul style="list-style-type: none">● 請參閱台光電子永續報告書內「建構安全衛生職場」之相關說明。
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	<ul style="list-style-type: none">● 健康營養美味的免費中餐與晚餐。● 辦理員工定期健康體檢● 提供勞工保險、全民健保、員工團險(定期、意外、醫療職業災害險)
提供具競爭力的薪資及良好的職涯發展	<ul style="list-style-type: none">● 提供優於同業之薪酬制度。● 依照年度經營目標達成率及績效表現核發員工酬勞及各項獎金。● 提供在職訓練及海內外輪調機會。
禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令	<ul style="list-style-type: none">● 明定禁止使用童工，確保絕無雇用未滿法定最低就業年齡之童工，並確保未成年員工之身心健康與安全，禁止安排危險性之工作。● 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。
要求供應商確保人權條款並予以稽核	<ul style="list-style-type: none">● 要求每家供應商填寫永續發展自評表並不定期稽核。

113 年人權保障相關訓練 4584 小時，計 2389 人次受訓。未來，將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。相關風險發生的可能性。

性別平等及多元化

本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

員工族裔指標

類別	占全體員工比例(%)
中華民國籍	82.7%
外國籍	17.0%
原住民	0.4%

女性多元化指標

指標	百分比(%)
女性佔總員工(%)	17.0%
女性佔所有主管(%)	10.9%
女性佔高階主管(%)	18.4%

其它多元化指標

類別		占全職員工比例(%)
身心障礙人士		0.6%
全體員工	按年齡分群：<30 歲	17.6%
	按年齡分群：30~50 歲	70.7%
	按年齡分群：>50 歲	11.7%
	總計	100%

薪酬平等

員工薪資由人資部門參照薪資市場概況、公司財務狀況、組織結構，訂定薪給標準。並依據員工個別專業職能、工作職掌、績效表現及公司營運目標達成狀況，決定總體薪酬。

新進同仁薪資不因性別、種族、黨籍、思想、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異。起薪高於政府基本工資規定，敘薪標準皆綜合考量其專業能力與所任職位為核心依據。

薪酬平等指標	差距(%)
男女薪資「平均數」的差距	3.1
男女薪資「中位數」的差距	5.9
男女「變動獎金平均數」的差距	4.3
男女「變動獎金中位數」的差距	12.3