



人权风险减缓与补偿措施

“工时、工资与福利、不法侵害与性骚扰”为 2023 年识别出的人权议题，我们研拟减缓措施与补偿内容，透过人权培训提升人权意识、从招募足够的人力与工时管理着手，以及加强倡导使同仁从法令规定面了解公司制度。减缓与补救措施详细说明如下：

对象	劳工	
风险议题	工时、工资与福利、不法侵害、性骚扰	
减缓措施	<p>工时：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 因应产能需求招聘足额员工，避免人力不足造成超时加班的情况 ● 建立工时管理机制系统，进行加班工时管控，预警通知超时加班员工及其直属主管，并执行七休一工时管理与追踪机制 ● 更新 / 升级考勤系统以严格执行工时管理机制，2023 年工时符合率^{注1} 达 75%，较去年增加 1,333 人次符合 RBA 工作时间之规范 <p>工资与福利：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 强化员工沟通，规划转职辅导计划 <p>人道待遇（包含性骚扰与不法侵害）：重申公司不容忍任何人性骚扰与不法侵害之行为</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 任何人发现性骚扰或不法侵害之事件，或自身遭受性骚扰或不法侵害之事件，都应立即依规定与程序进行通报。公司接获申诉后会采取保密的方式进行调查，若被调查属实者，将会依工作规则进行惩处 ● 加强进行人权（涵盖不歧视、性骚扰、隐私权等，但不限于此）培训与倡导，重申相关人权申诉与处理流程 ● 加强职场人道待遇培训课程包含（但不限于）：人际关系及沟通技巧、职场不法侵害预防政策、安全设备及资源体系、工作环境潜在风险认知、认识可能遇到的攻击性行为及应对方法、心理咨商及情绪管理、事件调查与访谈技巧等课程 ● 培训内容及不法侵害预防行为、申诉与惩处等文件公布，以助于促进公司员工沟通；提供临厂医师咨询服务，协助员工进行心理辅导与纾压咨询，减缓员工压力及挫折感 ● 发布“禁止工作场所职场不法侵害之书面声明与不法侵害预防管理办法”，将人权议题相关课程列为必修课程，SharePoint 上设置职场不法侵害预防专区（浏览人次：217），提供不法侵害申诉渠道与管理作业流程、相关法令与防治措施培训与倡导教材与医疗咨询服务信息 	
补偿措施	<p>人道待遇（包含性骚扰与不法侵害）：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 针对人权 / 人道待遇相关议题，提供培训，提升主管领导能力，以举报机制完成调查，并追踪惩戒与辅导措施有效执行，同时调整内部相应之管理机制与补偿 ● 提供临厂医师咨询服务，协助员工进行心理辅导与纾压咨询 	
申诉机制	公司内部举报渠道：包含人力资源信箱、员工申诉专线及各厂区举报信箱	



注：

1. 工时符合率 = 100% - (全年每周工作时间超过 60 小时的月人数总计 ÷ 全年每月月底人数总计) × 100%