

6.1.2 人权风险减缓与补偿措施

我们于七大厂区实施“不法侵害^{注1}、工时”与“工资与福利”人权风险议题之减缓与补偿措施，并对相应厂区特别进行强化管理，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。减缓与补偿措施详细说明如下：

对象	劳工	
风险议题	不法侵害（骚扰、性骚扰、职场霸凌）、工时、工资与福利	
减缓措施	不法侵害 - 重申公司不容忍任何人有违反人道待遇之行为。任何人发现他人或自身遭受不法侵害，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 - 每年进行人权（涵盖不歧视、性骚扰、隐私权等，但不限于此）与职场人道待遇培训与倡导，并重申相关人权申诉与处理流程。培训课程包括 RBA、职场人道待遇办法、两性平等及性骚扰法令等 - 培训与倡导内容、申诉与惩处等文件公布，以助促进公司与员工沟通；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”，SharePoint 上设置职场不法侵害预防专区（浏览人次：383），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、倡导教材与医疗咨询服务信息 工时 - 因应产能需求招聘足额员工，缩短人力调配计划检视频率，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，系统自动发送预警通知加班时数限制、超时加班员工及其直属主管，协助主管管理同仁加班状况。并执行七休一工时管理与追踪机制严格执行工时管理机制。2024 年工时符合率^{注2}达 86%，较去年增加 1,707 人次符合 RBA 工作时间之规范 工资与福利 - 定期检视相关法令以正确计算加班费、社会保险之投保金额与离职补偿 - 因应工资与福利法令修改更新 SOP，并提供薪酬管理培训 - 倡导薪资计算 / 社会保险投保与费用规则	
补偿措施	不法侵害 - 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 工资与福利 - 补发短发之加班费金额，并更正社会保险之投保金额	
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. 不法侵害：指劳工因执行职务，于劳动场所遭受雇主、主管、同事或其他第三方，以言语、文字、肢体动作、电子通讯、互联网或其他方式所为之不当言行，例如职场暴力、职场霸凌、性骚扰或就业歧视等，造成其身体或精神之不法侵害

2. 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%