

## 6.1.2 人權風險減緩與補償措施

我們於七大廠區實施「不法侵害<sup>註1</sup>」、「工時」與「工資與福利」人權風險議題之減緩與補償措施，並對相應廠區特別進行強化管理，透過人權訓練提升人權意識、從招募足夠的人力與工時管理著手，以及加強宣導使同仁從法令規定面瞭解公司制度。減緩與補償措施詳細說明如下：

對象	勞工	
風險議題	不法侵害（騷擾、性騷擾、職場霸凌）、工時、工資與福利	
減緩措施	<p><b>不法侵害</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 重申公司不容忍任何人有違反人道待遇之行為。任何人發現他人或自身遭受不法侵害，都應立即依規定與程序進行通報。公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會依工作規則進行懲處</li> <li>● 每年進行人權（涵蓋不歧視、性騷擾、隱私權等，但不限於此）與職場人道待遇教育訓練與宣導，並重申相關人權申訴與處理流程。訓練課程包括 RBA、職場人道待遇辦法、兩性平等及性騷擾法令等</li> <li>● 訓練與宣導內容、申訴與懲處等文件公布，以助促進公司與員工溝通；提供臨廠醫師諮詢服務，協助員工進行心理輔導與紓壓諮詢，減緩員工壓力及挫折感</li> <li>● 發行「禁止工作場所職場不法侵害之書面聲明」與「不法侵害預防管理辦法」，SharePoint 上設置職場不法侵害預防專區（瀏覽人次：383），提供不法侵害申訴管道與管理作業流程、相關法令與防治措施教育訓練、宣導教材與醫療諮詢服務資訊</li> </ul> <p><b>工時</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 因應產能需求招聘足額員工，縮短人力調配計畫檢視頻率，避免人力不足造成超時加班的情況</li> <li>● 建立工時管理機制系統，進行加班工時管控，系統自動發送預警通知加班時數限制、超時加班員工及其直屬主管，協助主管管理同仁加班狀況。並執行七休一工時管理與追蹤機制嚴格執行工時管理機制。2024 年工時符合率<sup>註2</sup> 達 86%，較去年增加 1,707 人次符合 RBA 工作時間之規範</li> </ul> <p><b>工資與福利</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期檢視相關法令以正確計算加班費、社會保險之投保金額與離職補償</li> <li>● 因應工資與福利法令修改更新 SOP，並提供薪酬管理教育訓練</li> <li>● 宣導薪資計算 / 社會保險投保與費用規則</li> </ul>	
補償措施	<p><b>不法侵害</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 針對人權 / 人道待遇相關議題提供教育訓練，提升主管領導能力，以舉報機制完成調查，並追蹤懲戒與輔導措施有效執行，同時調整內部相應之管理機制與補償</li> <li>● 提供臨廠醫師諮詢服務，協助員工進行心理輔導與紓壓諮詢</li> </ul> <p><b>工資與福利</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 補發短發之加班費金額，並更正社會保險之投保金額</li> </ul>	
申訴機制	公司內部舉報管道：包含人力資源信箱、員工申訴專線及各廠區舉報信箱	

註：  
 1. 不法侵害：指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害  
 2. 工時符合率 = 100% - (全年每周工作時間超過 60 小時的月人數總計 ÷ 全年每月月底人數總計) × 100%