

人權風險減緩與補償措施

針對 2025 年鑑別之關鍵人權議題，環旭電子於七大廠區實施「不法侵害（含性騷擾）」^{註1}與「工時管理」減緩與補償措施，並對相應廠區進行強化管理，透過人權訓練提升同仁對職場與性別平等的意識、從招募充足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：

項目	對象	勞工
風險議題	不法侵害與工時管理	
減緩措施	不法侵害 ● 制度化建置與宣導：頒布「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」。於 SharePoint 上設置職場不法侵害預防專區，整合申訴管道、管理作業流程、法規防治措施及訓練教材 ● 教育訓練與溝通：每年辦理人權與職場人道待遇訓練。透過多元管道宣導申訴處理流程，並藉由強化勞資對話，落實企業人權文化 ● 受害者保護與輔導：建立嚴謹的保密調查程序與懲處機制。除落實個案救濟外，亦提供臨廠醫師諮詢服務，協助員工進行心理輔導與壓力管理，降低職場壓力及挫折感 工時管理 ● 人力與招募策略：因應產能需求招聘足額員工，並優化人力負載動態配置，從源頭避免人力缺口導致的超時加班風險 ● 數位化智慧管控：運用自動化工時管理系統落實即時預警，針對加班時數上限、連續出勤 7 日工作之員工及其直屬主管發送系統通知，協助管理階層精準控管人員出勤狀況 ● 管理成效與實績：2025 年工時符合率^{註2} 達 89%，較去年增加 1,666 人次每週最高工時與連續工作之規範，展現管理優化成果	
補償措施	● 不法侵害之救濟與轉化：針對人權／人道待遇相關議題，除透過舉報機制進行獨立調查外，我們執行懲戒與追蹤輔導，以確保處置措施有效落實。同時，公司亦對個案回溯調整內部相應之管理機制與補償方案，並透過訓練提升主管領導能力與人權意識 ● 工時管理機制與補償：嚴格遵循適用法規與行業永續標準，針對加班事實給予合法加班補償，並透過數位化監控確保勞務對價之公正性，保障同仁的經濟權益與休息權 ● 全方位身心支持體系：開設心理健康講座、舉辦紓壓活動、提供臨廠醫師諮詢服務等，加強宣導員工協助方案，由專業資源協助員工進行心理輔導與紓壓諮詢	
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、互聯網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%－（全年每週工作時間超過 60 小時的月人數總計 ÷ 全年每月月底人數總計）×100%