

勞工人權議題之風險識別、評估及改善

風險類別	風險評估	減緩措施	補救措施	年度目標
強迫勞動	檢視遭受迫害件數及宣導教育普及率	• 規範加班必須出於自願，且透過內部稽核針對超時加班，進行有效的管理。 • 員工每七天工作應有權至少休息一天，控制員工加班時數，避免過勞影響員工身心健康。 • 加強內部控管並檢視、評估各申訴管道是否健全。	• 加班時數即將超過法令上限者，系統提供警示，以提醒主管留意；若因突發狀況而違規時，主管須說明原因並提出防範對策。 • 針對曾發生強迫勞動，如強迫工作、強迫加班之單位，規劃列入未來優先稽查名單。 • 如員工申訴查有違規情事，派工主管給予懲戒，受害者予以補償。	新進人員「RBA 勞工與道德行為」訓練之年度完訓率達 100%
雇用童工	聘用前查驗相關證件(身分證、健保卡、駕照、學歷證明或相關證明文件)確認已年滿 16 歲	• 明訂不得雇用童工之規定。 • 面試時落實查驗身分證件。 • 現場實地稽核。	• 人事電腦系統之身分證號碼欄位增設偵錯功能，防止持偽證面試。 • 年齡小於 16 歲無法輸入人事資料之防範機制。 • 查有違法情事，要求立即改善	100%禁用童工

勞工人權議題之風險識別、評估及改善

風險類別	風險評估	減緩措施	補救措施	年度目標
薪資福利	檢視員工對公司之認同感及滿意度	• 每年透過業界薪資調查，參考業界的薪資水準及總體經濟指標，適當調整及提供具競爭力的起薪。 • 檢視支付給員工的薪資應符合所有相關的法律，包括有關最低工資、加班時間和法定福利，禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。	• 除適時參考業界水準調整起薪標準外，每年參考營運狀況及物價調漲幅度辦理調薪。 • 權益遭受侵害者，協調給予補償。	員工滿意度調查80分以上 獲選幸福企業
反歧視	檢視招募流程中有無涉及要求應徵者提供與工作無關之資訊。	• 留意招募進用之平等就業權利，給予公平就業機會。 • 教育面試主管不得提問違反「就業服務法」涉及隱私及歧視之問題。	• 如查有招募過程存在不平等或歧視，返還給予應徵者平等面試之權利。	年度違反「就業服務法」件數為0

勞工人權議題之風險識別、評估及改善

風險類別	風險評估	減緩措施	補救措施	年度目標
反騷擾	檢視評估教育訓練普及率，以及申訴管道是否完備	• 於新進人員教育訓練時，宣導正確觀念，以及遭遇騷擾時之因應措施。 • 檢視申訴反應管道是否暢通。	• 如有員工依「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」或「員工申訴作業要點」提出申請，將詳實調查並對違規人員給予適當懲戒。 • 受害人提請員工輔導專人協助輔導，嚴重者轉介諮商機構。	持續透過教育訓練加強員工法治觀念，完訓率100%
自由結社 (集體協商)	檢視是否依法定期召開勞資會議、職工福利委員會	• 透過勞資會議、公司座談會以及各申訴管道檢視評估，如有違反情事將立即改善。	• 對於企業工會或勞資會議提案，勞資雙方充分進行協商及溝通。	提案 100%處理及結案