

3.1.3 人權政策

可成重視人權保障並積極避免人權侵害事件的發生，故謹遵責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)、聯合國全球盟約(UN Global Compact)以及國家相關勞動法規規範，員工皆有簽立《僱用同意書》，可成並制定相關之管理程序如：「工作規則」、「社會責任管理程序」、「員工意見申訴暨建議作業辦法」、「(性)騷擾、歧視及虐待防治暨申訴懲戒作業辦法」、「童工暨青少年保護作業辦法」、「員工社團成立與補助管理辦法」等相關規範，以保障同仁的基本勞動人權及工作權益不受侵犯，建構優質之職場環境。在上述的政策規範下，可成本年度在臺灣廠區並無侵犯當地人權之事件發生，亦無經由正式申訴機制與人權有關的申訴件數產生。



集團人權相關教育訓練成果

訓練總人次

30,937 人次

訓練總時數

15,958.7 小時



UN Global Compact聯合國全球盟約之對照索引表

分類	10大原則說明	頁碼或說明
人權	原則1：企業應支持並尊重國際公認的人權保護	
	原則2：保證不從事侵害人權的活動	
勞工	原則3：企業應維護結社自由及確實承認集體談判的權利	可成2024永續報告書P50~52
	原則4：消除一切形式的強迫和強制勞動	
環境	原則5：確實廢除童工	
	原則6：消除就業和職業方面的歧視	
環境	原則7：企業應支持採用預防性方法應付環境挑戰	• 環境管理系統運作 可成2024永續報告書P75
	原則8：採取主動行動促進在環境方面更負責任之做法	• 氣候變遷管理與對策 • 溫室氣體與能源管理 • 減緩環境衝擊 可成2024永續報告書P77~98
	原則9：鼓勵開發和推廣對環境友善的技術	
反貪腐	原則10：企業應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	• 2.5誠信經營 可成2024永續報告書P36~38

3.1.4 人權盡職調查

可定期進行人權盡職調查，對人權議題進行鑑別、風險評估、推動減緩措施及持續改善等流程，以減少人權風險發生的可能性，善盡人權維護之責任。本年度辨識出具有潛在風險的人權議題為：強迫勞動、合理工時、結社自由及人道待遇(不歧視)等。

人權盡職調查流程



鑑別議題

透過聯合國全球
盟約、國際人權
公約、國家相關
勞動法規、RBA
等，來蒐集人權
議題



評估人權議題
可能會遭受到
的風險與衝擊



減緩措施

對人權議題擬定減緩預防措施，並掌握落實程度



持續改善

每年定期檢視並
調整管理方針，
以確保善盡人權
保護責任



人權盡職調查項目與評估

項目	營運風險議題說明	調查/溝通機制	營運風險程度
強迫勞動	員工可能遭受強迫性勞動、暴力、威脅或非法限制人身自由等		低
合理工時	員工工作時間可能遭受不合理限制，或未享有休息休假權利	實體意見箱、 電子郵件、 電話/傳真、	中
結社自由	可能發生限制員工結社自由、集體談判和參與和平集會及集體協商之權利	員工意見建議平台	低
人道待遇 (不歧視)	員工可能遭受到不人道待遇，如暴力、虐待、騷擾、性騷擾、體罰、精神、身體壓迫及口頭辱罵等行為		中

3.1.5 人權政策推動措施

為加深同仁對人權政策的認知，可成自2014年底開始將RBA勞工相關準則納入新進人員教育訓練課程，針對在職同仁每年度亦有開授勞工人權宣導培訓課程，每年亦會定期向高階主管報告執行成效並持續展開各項人權保護作為。總計與員工權益相關的執行面向包含以下：

禁止強迫勞動

- 可成依法與員工簽訂《僱用同意書》，絕不使用強迫、抵押或抵帳、契約束縛或是非自願的監獄勞工，不奴役或販賣勞工，保障在可成的所有工作皆屬員工自願，員工有依法令規定預告期間離職或終止雇用關係的權利。同時，可成也對合作往來的人力仲介公司進行宣導及管控，確保人力仲介公司符合可成及當地法規之要求。

保障合理工時與報酬

- 在工時的部分，可成恪遵勞動基準法及客戶之要求，藉由工時管控系統及會議控管同仁合理工作時間。可成亦訂定具競爭力的薪資報酬及福利，已優於當前相關法規規定及產業標準，且不因懲戒目的而扣減工資。



保障結社自由

- 在符合當地法律法規的前提下，可成尊重同仁享有自由結社、集體談判和參與和平集會的權利，相對的，也尊重同仁迴避這類活動的權利，以避免廠區可能違反或嚴重危及員工結社及集體協商之權利。目前可成並無工會，員工仍可透過勞資會議的協商機制，在不受歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開公正就工作條件和管理方法與管理階層溝通，照顧雙方利益。

禁止不人道待遇及歧視

- 可成設有員工申訴管道，並保護申訴者防止不當報復，以致力締造一個摒除偏見、歧視和騷擾行為的工作環境，嚴禁任何形式之不人道待遇，包含暴力、虐待、騷擾、性騷擾、體罰、精神或身體壓迫及口頭辱罵等行為。亦遵循國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO)之公約有關禁止歧視之規定，不因種族階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、血統、性別、性傾向、膚色、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、國籍、性別認同或以往工會會員身分等在雇用及實際工作中歧視員工，並禁止強迫員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢查。於本年度可成並無發生歧視之相關情事。