

可成人權政策及落實情況

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2022年在台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。

➤ 人權盡職調查

可成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。



項目	風險議題說明	調查結果
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。	未發生強迫勞動之情事
禁用童工	聘僱新進人員未核實員工身分證件，可能發生誤用童工之情事。	未發生誤用童工之案例
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。	控管員工合理工作時間
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。	無禁止自由結社之情事
人道待遇	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。	未發生不人道待遇&歧視

➤ 減緩措施與持續改善

根據盡職調查項目與結果，可成定期審視人權控管機制與減緩措施有效性。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，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：

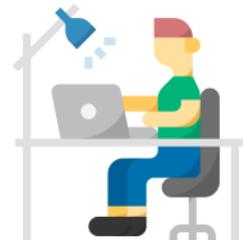
禁止強迫勞動

- 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。

禁止使用童工並保護青少年

- 可成設有最低任用年齡限制(16歲)，在招聘員工時將確實核實員工身分證件，儘量避免發生誤用童工之情事，也訂有誤用童工之補救措施。而對於未滿18歲之青少年工，可成設有工作性質與工作時間之合理限制，承諾不使其從事可能危害健康安全的工作。在2022年可成台灣廠區並無發生誤用童工之紀錄。





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，兼顧雙方利益。

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2022年可成並無發生歧視之相關情事。

▼2022年台灣廠區人權相關教育訓練成果

課程列表

- (1) 勞工人權教育訓練
- (2) RBA教育訓練

