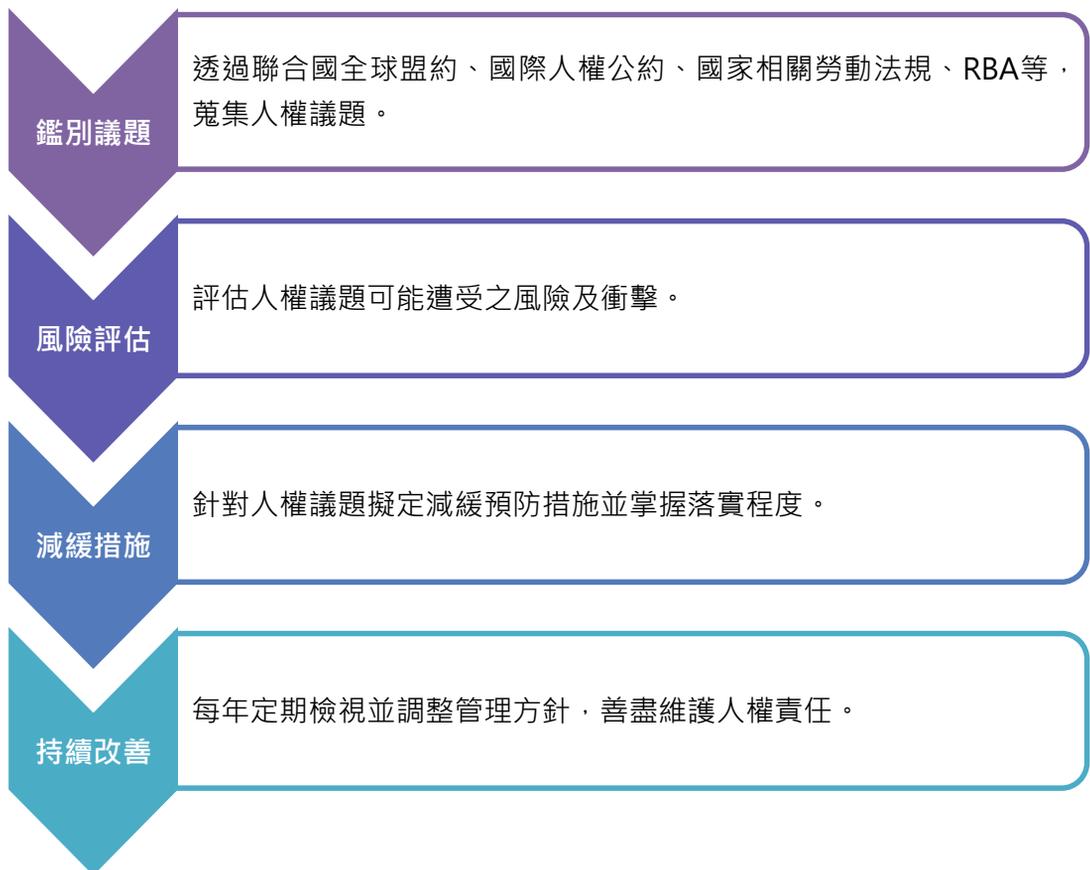


可成人權政策及落實情況

可成重視人權保障，積極避免人權侵害事件發生，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之規範。員工簽立《僱用同意書》之外，公司並制定相關管理程序，包含「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」，規範保障同仁基本勞動人權及工作權益，建構優良職場環境。2023年可成台灣廠區並無侵犯人權事件發生，亦無透過正式申訴機制與人權有關之申訴事件發生。

➤ 人權盡職調查

可成定期對各項人權議題進行鑑別、風險評估、推動減緩措施以及持續改善等流程，以善盡維護人權責任，降低人權風險發生之可能性。2023年鑑別具潛在風險之人權議題包含：強迫勞動、合理工時、結社自由以及人道待遇等。



2023年可成人權盡職調查

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，或未享有休息休假之權利		中
結社自由	可能發生限制員工結社自由、集體談判，以及參與和平集會、集體協商之權利	實體意見箱、 電子郵件、 電話/傳真、 員工意見建議平台	低
人道待遇	員工可能遭受不人道待遇，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

➤ 減緩與持續改善措施

為加深同仁對人權政策認知，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，對在職同仁每年亦開授勞工人權宣導培訓課程，同時定期向高階主管年度報告執行成效並持續展開各項人權保護作為。與員工權益相關之執行面說明如下：

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，絕不奴役或販賣勞工，確保可成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之權利。可成亦對合作往來之人力仲介公司進行宣導及管控，確保其符合可成及當地法規要求。

保障合理工時與報酬

- 可成恪遵勞動基準法及客戶要求，藉由工時管控系統及會議控管同仁合理工作時間。可成亦制定具競爭力之薪資報酬及福利，優於相關法令規範及產業標準，且不因懲戒目的而扣減工資。





保障結社自由

- 為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，在符合當地法規前提下，可成尊重同仁享有自由結社、集體談判以及參與和平集會之權利，亦尊重同仁具有迴避這類活動之權利。
- 目前可成並無工會，員工可透過勞資會議協商機制，在不受歧視、報復、威脅或騷擾情況下，公開公正就工作條件及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

- 可成致力於締造摒除偏見、歧視以及騷擾行為之工作環境，設置員工申訴管道，並保護申訴者避免不當報復，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。
- 可成遵循國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)公約有關禁止歧視規定，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，或過去具備工會會員身分等，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。2023年可成並無發生歧視相關情事。



▲ 2023年台灣廠區人權教育訓練

▼ 2023年台灣廠區人權相關教育訓練

課程名稱

- (1)新進員工企業社會責任
- (2)外籍員工管理與關懷
- (3)職場人際溝通
- (4)勞務管理實務
- (5)員工關懷指引
- (6)勞工人權系列教育訓練

