

2024 年

人權盡職調查報告

Human Rights Due Diligence Report



目錄

一、	摘要	P.2
二、	人權政策	P.3
三、	基本調查資訊	P.4
四、	風險議題調查	P.5
五、	風險矩陣	P.6
六、	人權風險減緩與補救措施	P.7



一、摘要

高力熱處理工業股份有限公司（以下高力）委請第三方執行首次人權盡職調查，本報告鑑別高力現存或潛在之人權風險，並依鑑別結果設計並發放評估問卷。評估期間為 2023 年 7 月至 2024 年 6 月，評估範圍涵蓋自有營運之臺灣全體員工，以調查對象在高力歷年來所發生之經驗為基準，填寫人權風險評估問卷，並由第三方進行核實調查。

本次盡職調查依循下述國際準則 / 指令、永續評比與標準研擬議題框架並執行調查，包含聯合國全球盟約（The UN Global Compact）、聯合國人權法典（The International Bill of Human Rights）、聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs on Business and Human Rights）、國際勞工組織工作中基本原則和權利宣言（ILO - Declaration of Fundamental Rights at Work）、國際勞工組織關於跨國企業與社會政策的三方原則宣言（ILO - Tripartite Declaration Of Principles Concerning Multinational Enterprises And Social Policy, MNE Declaration）及歐盟企業永續盡職調查指令（EU - Corporate Sustainability Due Diligence Directive，以下稱 CSDDD），以期能回應客戶對高力完善人權管理的期待，展現高力對營運可能產生或已發生的人權風險，所採取的積極管理作為。

報告範圍涵蓋完整面向之人權議題，包含但不限於 The Dow Jones Sustainability Indices（以下簡稱 DJSI）所強調之強迫勞動、人口販運、童工、結社自由、團體協商權、同工同酬與歧視等。調查顯示高力鑑別出之人權議題風險程度為中低，且已具備多數減緩與補救措施。

高力所進行之 2024 年度人權盡職調查，共評估 23 項人權議題，其中人權風險評估問卷結果計有 14 項（61%）人權議題落於中風險，其餘 9 項（39%）為低風險人權議題；而在書面審查與實地訪查亦針對前述 23 項人權議題審視規章制度及管理作為，其中 18 項（78%）的文件與紀錄皆符合審核要求；其餘 5 項（22%）為大致符合。整體而言，高力整體的人權風險偏低，且各類型議題多具一定程度之管理作為。

二、人權政策



高力熱處理工業股份有限公司

人權政策

為善盡企業社會責任，保障全體員工、客戶及利害關係人之基本人權，高力尊重並遵循國際公認人權規範原則，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《RBA責任商業聯盟行為準則》、《國際勞動組織》基本公約等的核心勞動標準與當地法令規範，特訂定本政策。

一、多元包容與平等機會

高力恪守勞動、性平等相關法規，打造性別平等與多元化的友善工作環境，不因個人性別、性傾向、年齡、語言、思想、宗教、黨派、身心障礙等而有差別待遇。並落實公平合理之僱用、薪酬福利、明訂工時規範、訓練、考評與升遷機會。

二、反對歧視、霸凌與騷擾

高力對於任何形式的職場歧視、騷擾或暴力行為均採取零容忍政策，制定公告規範並提供申訴管道、懲戒機制，以及定期教育訓練和日常宣導。

三、符合基本工資、合理工時

高力致力給予全體員工公平合理之薪資待遇與法定福利，並提供優於法定基本工資之薪酬水準。明定合法且合理的規章制度與工作計畫，並定期關心及管理員工出勤工時狀況。

四、禁止強迫勞動、不僱用童工

確保關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係及基於雙方合意之前提下所建立。不強迫勞動，及無非法販賣人口並反對奴役制度，亦不僱用童工。

五、健康安全職場環境

遵守職業安全衛生有關法令，定期實施勞安相關教育訓練、免費健檢、專案關懷及醫師臨場服務，並舉辦各項健康促進活動和醫療保健資訊，防範及降低職災風險。

六、落實資訊安全

落實、建置完善且嚴格之個人資料與資訊安全控管機制及防護措施，確保資料安全。

七、促進勞資和諧

高力尊重並確保員工集會結社與談判協商和表達意見的管道自由、暢通，定期召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異。

八、申訴舉報

若有違反法令、規章或意圖利用職務取得不當利益，致影響公司權益者，請遵循以下管道逕行舉報：

1. 實體信箱:32030 桃園市中壢區吉林北路 5-2 號
高力熱處理工業股份有限公司 特別助理室
2. 電子郵件信箱:csr@kaori.com.tw

董事長

吳誌雄

二〇二三年七月

三、基本調查資訊

一、調查範圍與對象

高力熱處理工業股份有限公司自有營運之臺灣所有廠區全體成員，包含總公司暨中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、中壢自強廠及高雄廠。

二、調查步驟

人權盡職調查廣納國際準則涵蓋之人權議題，係根據國際人權標準與框架、結合風險管理與永續管理方法論，所發展出具有完整理論基礎與實務驗證之執行方法。人權盡職調查各階段工作之執行方式，係按調查標的之營運範疇、產業型態、組織結構與管理模式調整，調查過程嚴謹以確保成果符合事實，提前評估人權風險之現況。

調查五階段



三、問卷發放回收狀況

人權風險評估問卷以線上問卷形式，發放予高力臺灣廠區全體員工填寫，包含總公司暨中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠、中壢自強廠及高雄廠，問卷調查涵蓋比例達100%。全公司問卷總計發放 631 份，回收 531 份有效問卷，有效回覆率為 84%。

廠區	問卷發放	問卷回覆	涵蓋比例
總公司暨中壢三廠	V	V	100%
中壢一廠	V	V	100%
中壢二廠	V	V	100%
中壢自強廠	V	V	100%
高雄廠	V	V	100%

四、風險議題調查

為有效評估高力人權風險，本次人權盡職調查首先透過「關鍵訪談」與「資料研析」，鑑別高力自有營運所涉及之人權風險議題，據此透過後續的問卷調查、同仁訪談、書面審查與實地訪查，深入調查各項人權議題的風險程度，以作為高力擬定預防與改善相關政策與計畫的重要依據。

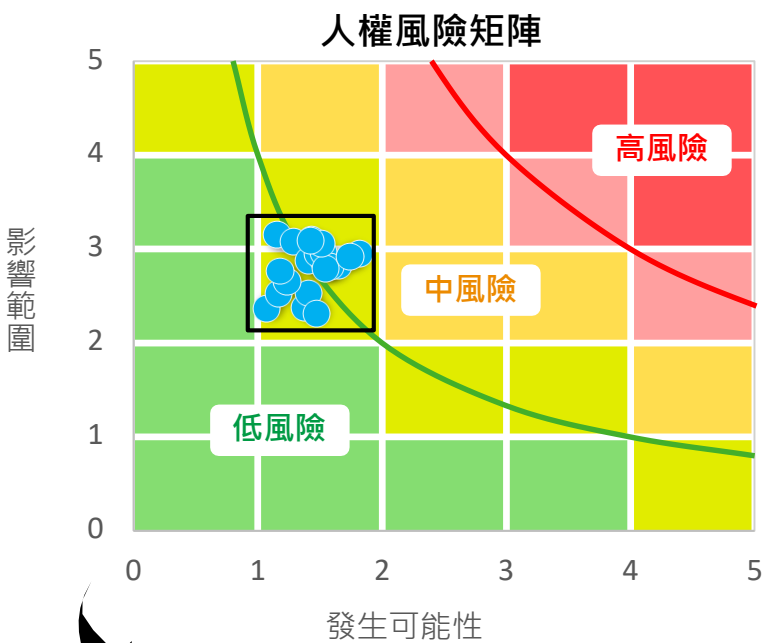
關鍵訪談

- 訪談對象：高力高階管理團隊
- 訪談內容：透過訪談鑑別高力營運過程中可能面臨的人權風險。高力在勞動條件、身心健康、多元共融及道德治理四大類別的人權議題中，共存有 23 項相關的人權風險議題。

人權風險議題清單

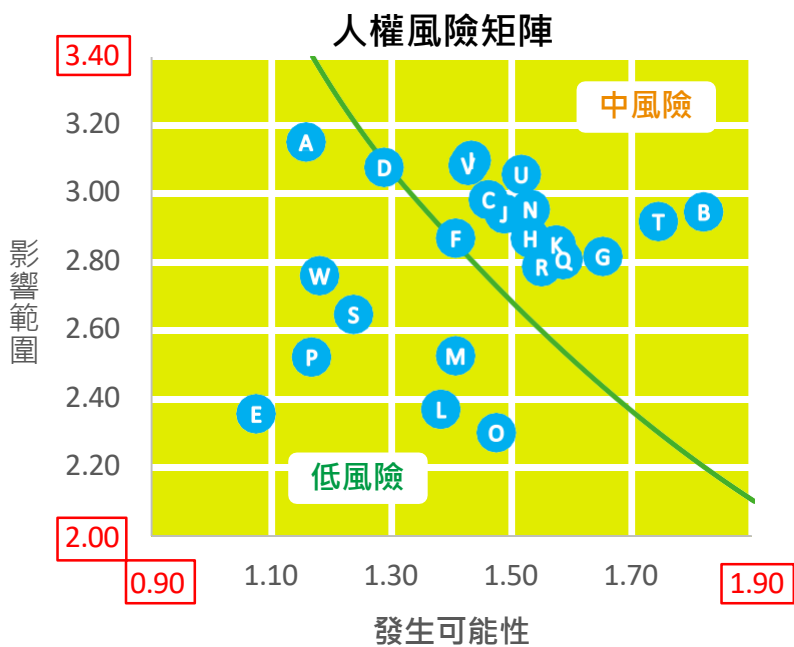
勞動條件		多元共融	
A	強迫勞動	L	母性保護
B	人才培訓與發展	M	多元共融
C	工時	N	言論與表達自由
D	工資與福利	O	身心障礙自由
E	童工與未成年保護	P	宗教自由
身心健康		道德治理	
F	身心健康	I	公共衛生和食宿
G	工作與生活平衡	J	安全操作指引
H	工傷與職業病	K	職業安全
		Q	性別歧視
		R	職業歧視
		S	結社自由
		T	霸凌與騷擾
		U	團體協商
		V	個資和隱私保護
		W	人口販運

五、風險矩陣



人權風險矩陣（整體）

根據人權風險評估問卷的調查結果顯示，23 項人權議題評估結果整體位於低風險至中風險區域，顯示員工普遍認為高力發生危害人權事件的可能性較低，且可能受影響的範圍不大。



人權風險矩陣（特定範圍）

根據人權風險評估問卷的調查結果，23 項人權風險議題全體的發生可能性分數落在 0.9 至 1.9 之間，影響範圍分數落在 2 至 3.4 之間，風險乘積則在 2.54 至 5.36 之間。23 項議題中有 9 項議題屬低風險、14 項議題屬中風險。

人權議題風險等級

中風險議題

B	人才培訓與發展	I	公共衛生和食宿
T	霸凌與騷擾	V	個資和隱私保護
G	工作與生活平衡	H	工傷和職業病
U	團體協商	J	安全操作資訊
N	言論與表達自由	C	工時
K	職業安全	R	職業歧視
Q	性別歧視	F	身心健康

低風險議題

D	工資與福利	P	宗教自由
A	強迫勞動	E	童工與未成年保護
M	多元共融		
O	身心障礙保護		
L	母性保護		
S	結社自由		
W	人口販運		

六、人權風險減緩與補救措施

人權議題的管理為長期、持續性，並動態調整的發展，評估各種議題可能造成的風險影響後，提前佈局對策與處理計畫，確保企業營運的穩定與永續。

風險乘積排序前五之議題風險議題減緩補救措施

人權議題分析(一)：人才培訓與發展

人才培訓與發展

人權風險問卷評估

乘積排序

風險評估情境說明

1

公司未提供適當的工作訓練或內部輪調機會，限制員工職涯發展，如：訓練內容不足、沒有明確的職涯發展方向或管道，或員工申請內部轉調時受到阻攔等。

風險減緩與補救措施

利害關係人

已採取風險減緩措施

- 每年第四季度提出下一年度的教育訓練計畫，並依計畫落實內外部訓練，提升員工技能。
- 為新進員工指定輔導員，強化在職訓練。
- 根據公司業務需求、員工職能特質及個人意願，提供輪調機會。
- 在績效面談中納入訓練發展及部屬培育，各部門主管於考核作業中需自評，並檢視部門成員的職能培訓與發展成果。
- 建構鼓勵員工學習新技術和新方法、提升個人工作效率的企業文化。

全體員工

已採取風險補救措施

- 人資單位會向各部門提供年度計畫的執行成果，作為次年度人才培訓計畫改善調整依據。
- 根據績效考核結果，識別各部門需要強化的專業或管理職能，並據此開辦相關培訓課程。

風險乘積排序前五之議題風險議題減緩補救措施

人權議題分析(二)：霸凌與騷擾

霸凌與騷擾	
人權風險問卷評估	
乘積排序	風險評估情境說明
2	工作環境中存在主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當對待，或有發生肢體言語暴力、恐嚇、威脅等霸凌或騷擾（包含性騷擾）。
風險減緩與補救措施	
利害關係人	已採取風險減緩措施
全體員工	■ 制定員工行為準則，明確禁止任何形式的霸凌、騷擾行為，並定期宣導。 ■ 定期舉辦反霸凌、反騷擾教育訓練，提升員工對相關議題的認識。讓員工了解如何識別、預防和應對霸凌行為。
	已採取風險補救措施
	■ 組織內部設有多元申訴管道，並保障申訴者參份隱私，提供員工充分且可信任的救濟管道。 ■ 接獲申訴後應立即啟動調查程序。在調查期間，應採取暫時性的保護措施，如對加害者與受害者採取適當之隔離措施。 ■ 針對遭遇霸凌與騷擾之受害者，提供必要的支持與保護，包括法律服務協助、心理諮商及工作轉調等。並定期進行員工關懷。 ■ 對肇事者進行懲戒處分，並追究其法律責任。

風險乘積排序前五之議題風險議題減緩補救措施

人權議題分析(三)：工作與生活平衡

工作與生活平衡	
人權風險問卷評估	
乘積排序	風險評估情境說明
3	公司對員工的支持有限，導致員工無法顧及個人或家庭生活，難以在工作與生活中取得平衡。
風險減緩與補救措施	
利害關係人	已採取風險減緩措施
全體員工	■ 依據勞基法的規範，提供彈性工作時間選項，讓有需求的員工能夠平衡工作與家庭生活。 ■ 設置職業安全衛生專責人員，提供健康及心理諮詢服務，幫助員工解決個人和家庭問題。 ■ 每年定期評估員工的工作負荷情形，以防範工作過度負荷，並適當調整員工工作任務。 ■ 舉辦時間管理和壓力管理的健康講座，幫助員工提高工作效率和應對壓力的能力。
	已採取風險補救措施
	■ 與受影響員工進行溝通協調，了解他們的需求和困難，並根據回饋調整工時或工作內容。



風險乘積排序前五之議題風險議題減緩補救措施

人權議題分析(四)：團體協商

團體協商

人權風險問卷評估

乘積排序	風險評估情境說明
4	公司缺乏勞方與資方協商機制，或者勞資雙方已充分溝通且達成協議後，資方卻不遵守勞資協商的結果。如：未定期舉辦勞資會議，或未執行勞資會議之決議事項。

風險減緩與補救措施

利害關係人	已採取風險減緩措施
全體員工	■ 定期舉辦勞資會議，明確規範勞資會議的議題範圍、召開頻率及決議方式，保障勞方代表的參與權。 ■ 定期追蹤勞資會議決議執行情況，確保決議事項落實。 ■ 每年度進行員工滿意度調查，了解員工的需求並持續精進。 ■ 舉辦勞動法規相關教育訓練，讓員工了解自身的權益，並提升勞資互信關係。 ■ 透過勞資會議及福委會作為內部的監督機制，定期檢視勞資協議執行成效。
	已採取風險補救措施
	■ 建立實體意見箱及線上申訴信箱，並積極宣導溝通管道，鼓勵員工表達意見。 ■ 遵守及實施已達成的勞資協議，確保資方履行承諾，並公開承認過去的錯誤，並承諾改進協商機制和執行流程。 ■ 定期評估並調整公司內部的相關政策，確保所有政策都符合勞資協商的結果和員工的需求。

風險乘積排序前五之議題風險議題減緩補救措施

人權議題分析(五)：言論與表達自由

言論與表達自由

人權風險問卷評估

乘積排序	風險評估情境說明
5	公司管制、抑制各方言論，使員工無法申訴或自由發表意見。

風險減緩與補救措施

利害關係人	已採取風險減緩措施
全體員工	■ 設置匿名意見箱或線上意見信箱，讓員工週知公司具有多元且安全的意見表達管道。確保員工反映的問題能獲得公正、迅速的處理，且提出意見者的身分會受到充分保護。 ■ 定期舉行勞資會議、全員月會或部門會議，鼓勵員工提出問題與建議，並確保管理層積極聆聽與回應，營造開放透明的公司文化，尊重並重視員工意見。
	已採取風險補救措施 ■ 如發生侵害員工意見表達自由之事，公司管理層應公開道歉，並承諾改進公司內部的溝通和申訴機制。 ■ 鼓勵員工在勞資會議或全體月會中提出改善建議，並針對成效顯著的建議提供獎金或表揚。 ■ 每年進行員工滿意度調查，收集對公司政策與環境的意見，並根據結果持續改進。

高力熱處理工業股份有限公司

ESG 推動委員會 陳經理

地址：桃園市中壢區吉林北路 5-2 號

電話：03-4527005 分機 213

信箱：pr@kaori.com.tw

網站：<https://www.kaori.com.tw>