

7.5 人權保障與多元共融的勞資關係

7.5.1 重視人權

高力重視人權的落實，秉持公平、尊重的態度實踐勞工政策及其精神，建立平等、包容、開放溝通的文化，塑造保障人權的工作環境，確保將相關精神落實內化至員工工作和企業文化中。除了遵守國家法令規定保護勞工以外，也尊重員工人權，包括兩性平權、禁止任何形式的歧視、強迫勞動、使用童工、避免高工時等。我們絕不容忍任何騷擾、歧視或其他違反僱傭法例的行為。2023 年無違反任何人權議題等情事，2024 年預計啟動強化人權保障體制，進行人權盡職調查，依循國際人權公約規範，打造多元平等與共融文化。右圖為全員會議人權宣導。



我們遵守勞動法規及訂定外籍移工管理辦法，保障員工的勞動人權與權益，並承諾 100% 符合相關勞動法規要求，並依 RBA 準則，公開揭示我們的勞工政策，且我們同樣約束我們的供應商須簽署企業社會責任責任行為準則聲明書，不得聘僱童工、使用年少工作者從事危險工作及禁止強迫勞動。而我們同時定期評估強制勞工風險。

本公司「人事管理細則」明確揭示絕不使用任何形式的強迫、監禁、契約束縛、監獄勞工、抵押（包括抵債）、反販賣及奴隸勞工，受雇必出於員工自願；針對外籍移工部分，除遵守勞動法規之外，特訂外籍移工管理辦法，使其勞動權益獲得保障。

管理部門定期評估違反勞動人權的風險，如不歧視、強迫勞動及禁用童工，若有違反情況，其風險與管控措施如下表，揭露資訊給主管，確保未來不會發生類似情況。

禁止強迫勞動	禁用童工
風險評估	風險評估
內部控管工時	依身分證核實面試者年齡是否年滿 16 歲
實行原則	實行原則
不強制或脅迫無意願人員進行勞務或加班行為	不雇用未滿 16 歲之童工人員
管控措施	管控措施
<ul style="list-style-type: none"> 工時控管 連續出勤、例假日出勤追蹤 提供意見反應管道 	<ul style="list-style-type: none"> 人資部門於面試依身分證核實 收受履歷時加以控管出生年月日

杜絕不法歧視

風險評估

依台灣勞動法令，新人於面試作業，在職員工訓練、薪酬與晉升等，揭示不歧視原則

實行原則

新人面談不詢問與工作無關的個人資訊，在職者同事與主管間、或同事間禁止言語歧視

管控措施

定期檢視法規與內部管理制度是否符合法律規定

安全衛生環境

風險評估

- 做好危害識別與風險評估→高風險工作崗位應列管

- 落實職業疾病預防，促進員工身心健康

實行原則

建立公司安全文化與打造友善工作環境

管控措施

- 訂立人身安全與工作環境保護措施
- 提供醫療協助、醫生臨廠服務
- 人員教育訓練及宣導

工作生活平衡

風險評估

藉由休閒活動的參與來拓展同事間的人際互動，並致力維持員工之工作生活平衡與身心健康

實行原則

福委會辦理旅遊、手做、運動相關活動

管控措施

加強廠內的宣傳管道，鼓勵員工參與，並於活動結束後發放參與者問卷，優化日後舉辦增加

高力致力遵守台灣勞動相關法律，制定內容包含工時工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌且自由結社等勞工人權保護管理的守則：防止非志願勞工、性騷擾防治、職場母性保護、執行職務遭受不法侵害預防辦法。

最近二年各項人權指標落實情形

2022 年

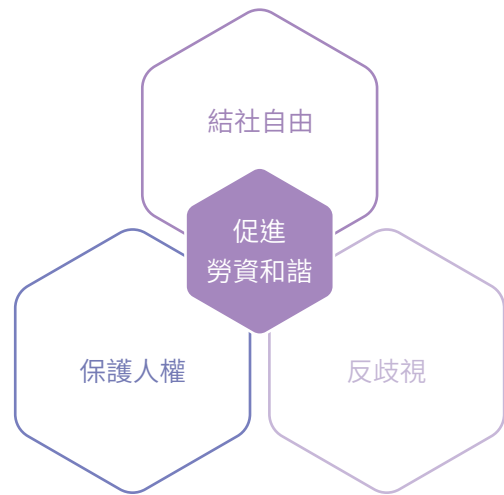
- 無發生歧視事件
- 無禁止自由結社
- 未發生聘用童工事件
- 無發生重大強迫及強制勞動事件

2023 年

- 無發生歧視事件
- 無禁止自由結社
- 未發生聘用童工事件
- 無發生重大強迫及強制勞動事件

7.5.2 人權與反歧視

高力禁止任何形式之性騷擾、性虐待、體罰、精神脅迫或身體脅迫或口頭辱罵員工之不人道的待遇行為。若員工對公司制度或幹部的管理有所疑慮，可以用書面方式投出申訴，由行政管理處依「員工檢舉及申訴處理程序」之規定負責處理員工受歧視事件。秉持獨立、客觀態度，在第一時間進行瞭解，若經調查結果屬實，公司會對歧視者進行懲處，並將處理結果告訴申訴員工。



在有效機制控管下，2023 年並無發生相關歧視個案。此外，我們也進行人權溝通與訓練，如：透過新人訓練課程讓新進員工簽署文件、E 化電子公文提醒、要求現場人員簽署、要求供應商簽署道德承諾書、客戶稽核時進行確認。

7.5.3 勞資溝通

良好的勞資溝通，有助於公司改善問題，扎穩根基，提升競爭力。本公司提供各種多元溝通管道，讓員工可以表達心聲，高力相信勞資雙方有效的雙向溝通互動，可以凝聚員工對公司的認同感與向心力。身心障礙患病期間公司均提供各方協助，以及適度了解及調整其可擔負之工作，並同時給予關懷、支持與協助。

同仁可以透過福委會、勞資會議、申訴信箱、申訴專線來反映意見。為打造勞資和諧之職場環境，高力定有「勞資會議實施辦法」，並每 3 個月舉辦一次勞資會議，以增進勞資友善溝通、促進勞資合作、共創雙贏。公司也確保員工反映的所有意見、建議及回饋都有專人處理回應，並設有完善保護機制，員工無須擔心遭受任何形式的報復或威脅。公司雖未成立工會，無團體協約，但定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道。

勞資會議討論事項

- 定期公告並提醒各類獎金發放事宜
- 員工年度體檢及員工健康諮詢服務事宜
- 員工酬勞發放事宜
- 員工各式活動推廣及辦理宣傳，包括年度尾牙等
- 年度行事曆發布
- 建置線上員工溝通管道，如各式社群網站，增加與員工無時差雙向溝通

2023 年高力共舉辦 4 次，每一場會議人數 20 名，共計 0 件申訴案件，經由外部申訴舉報 0 件申訴案件，以依公司相關辦法處理，後續會持續追蹤，且加強預防對策等。

申訴管道



申訴信箱：jocelyn@kaori.com.tw



申訴專線：03-4527005 #236

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

勞資溝通管道多元化

本公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利。依法設置勞資會議、職業安全衛生委員會、職工福利委員會等，如下表：

會議名稱	會議主席	開會頻率	2023 年回饋議題
勞資會議	勞方資方輪替	每季 1 次	無重大議題
職業安全衛生委員會	勞方資方輪替	每季 1 次	無重大議題
職工福利委員會等	主委	每季 1 次	無重大議題
申訴 / 舉報評議委員會	委員輪替	依實際需要辦理	無重大議題
性騷擾評議委員會	委員輪替	依實際需要辦理	無重大議題

我們秉持資訊保密原則，員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。

7.5.4 結社自由

高力尊重並保護員工所組建或參加組織的合法權利，以及其集體談判、和平集會之權利。並承諾對參與上述結社活動之員工不得有任何不平等之待遇，也不得以任何獎勵或恐嚇控制或企圖控制員工。公司不得干預員工制定其章程和規則、自由選擇代表、組織管理和活動以及制定計劃。開放的結社制度下，員工不會受到報復、威脅及騷擾，可與公司公開溝通工作、管理等議題，高力員工並未成立員工工會，但本公司仍提供公開溝通管道。

7.5.5 營運變化最短預告期

當公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更，對此本公司遵守《勞動基準法》，終止勞動契約的最短預告期間，依以下規定辦理：

- 於公司服務滿三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。
- 於公司服務滿一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。
- 於公司服務滿三年以上者，於三十日前預告之。