

2024敦陽人權風險鑑別及 盡職調查



敦陽人權議題鑑別與承諾

- **背景：**自2020年以來，敦陽已啟動了人權盡職調查流程，將其納入推動永續管理的重要方法之一，並每年執行一次。
- **調查頻率：**敦陽遵循國際人權公約，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並根據上述法規的指導原則定期審查人權管理狀況。敦陽至少每年進行一次盡職調查，以發現重大人權問題，檢視人權問題的管理績效，制定改進計畫，並公開披露盡職調查報告。
- **受評對象：**各事業群之部級以上主管。



風險定義－人權議題列表

- 敦陽根據“聯合國人權指導原則”，建立潛在人權議題的清單，然後將清單進一步提供給所有相關部門，進行人權盡職調查。

敦陽6項重大人權議題	
隱私保護	性別平等
落實職場多元性	職業安全衛生
勞動人權	母性健康保護



聯合國人權風險鑑別清單

人權議題	人權事件發生情境說明
1 隱私保護	未適當保護員工與客戶個資，導致個資外洩的風險。
2 性別平等	工作場域可能存在性別薪資差異或升遷機會不均等問題。
3 落實職場多元性	未充分推動多元與包容文化，可能導致特定族群或群體的職場歧視。
4 職業健康安全	未提供工作者足夠的操作訓練與安全知識，或因員工在高壓力環境下工時過長、且未提供法定健康措施，造成對員工身心的不良影響。
5 勞動人員	工作環境或勞動條件不符合法定要求，導致員工基本工作權利（如工時、薪資、健康安全、平等待遇等）無法被保障，或是透過不合理使用其他勞雇契約（如大量契約工、派遣工、外勞等）剝奪正當工作需求。
6 母性健康保護	未提供懷孕員工或育兒員工足夠的支持措施，可能影響員工權益。



敦陽人權盡職調查流程

1

- 人權議題風險鑑別
- 透過聯合國及國際相關文件、國內外產業人權風險趨勢研擬鑑別清單進行鑑別

2

- 人權議題風險排序
- 以「發生機率」、「嚴重性」兩主軸進行風險議題鑑別

3

- 管理與風險緩解措施
- 針對高風險議題發生處理或預防狀況進行調查與說明
- 將風險鑑別結果提交各負責單位進行相關減緩措施研擬，並減少衝擊

4

- 政策檢視與調整
- 視衝擊情況調整人權政策，針對高風險人權議題進行減緩及調適策略，以降低人權風險的衝擊

5

- 資訊公開揭露
- 每年重新檢視，並公開揭露盡職調查結果



人權盡職調查-員工

- **調查方法**

- 首先敦陽依據聯合國及國際相關人權議題為參考，鑑別出與利害關係人相關的人權風險議題清單，六個風險分別為：1.落實職場多元性, 2.性別平等, 3.母性健康保護, 4.勞動人權, 5.職業安全衛生, 6.隱私保護。
- 透過人力資源單位設計線上問卷，包括兩個部分：(1) 人權風險發生機率及嚴重程度：請各部門一階主管辨識以上六個人權議題發生機率高低以及衝擊的嚴重程度; (2) 盡職調查風險：了解每一個部門對於高風險議題的預防方法以及減緩措施。
- 發生機率等級分為(1= 極低、2 = 低(1% - 30%)、3=中等(31% - 60%)、4= 高(61%-80%)、5=極高(above 81%))；嚴重程度等級分為(1= 極輕微、2 = 不輕微、3 =中等、4 = 重大、5=極重大)，敦陽執行人權風險評估，並辨識出高風險人權議題。

- **受訪者/涵蓋率**

- 問卷調查主要以敦陽14個事業群之部級以上主管作為全體員工代表接受問卷調查，依此定義篩選出150位主管代表，問卷總計回收150份，回收率達100%。
- 本次問卷涵蓋率達100%(150位主管代表全體629位員工)



人權盡職調查風險情境分析與結果-員工

■ 因答題選項為類別變數，本次分析將會發生機率(即以2以上選項)，發生時嚴重程度為嚴重及非常嚴重(即3以上選項)，兩條件交集之風險情境定義為高風險情境，則認知比例排序如下：

人權議題	落實職場多元性	性別平等	母性健康保護	勞動人權	職業安全衛生	隱私保護
題組	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
機率(2以上次數比例)	16.0%	17.3%	4.7%	7.3%	38.7%	20.7%
嚴重程度(3以上次數比例)	16.7%	16.7%	11.3%	13.3%	16.7%	16.7%
高風險認知比例	2.7%	2.9%	0.5%	1.0%	6.4%	3.4%

■ 定義：
2%以下為低風險； 2% 以上為中風險； 6% 以上為高風險

■ 調查結果：
本次調查前三項風險之人權議題分別為： 1. 職業安全衛生、 2 隱私保護、 3. 性別平等、落實職場多元性。
為達到減緩人權風險之目的，敦陽已建立職業安全衛生相關之處理流程，完整涵蓋敦陽所有營運據點。
2024 年並無相關人權爭議或違反相關法規事件發生，故亦未進行任何補償行動。



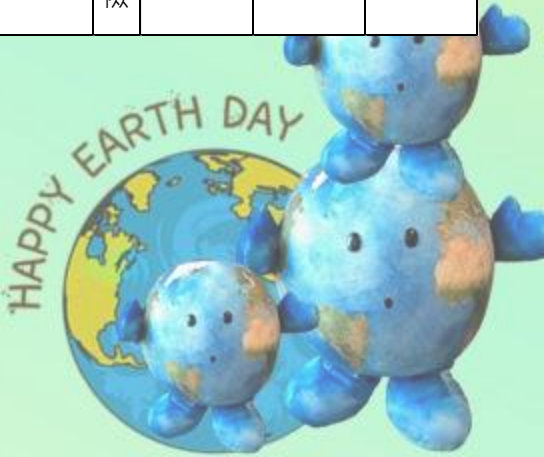
人權議題排序及管理與風險緩解措施- 員工

對象	人權議題	人權風險評估	現行做法與政策	事件說明	補救與風險降低措施	風險等	調查結果及改善		
							涵蓋率 (%)	風險鑑別 (%)	改善情況 (%)
全體員工	職業健康安全	未提供工作者足夠的操作訓練與安全知識，或因員工在高壓力環境下工時過長、且未提供法定健康措施，造成對員工身心的不良影響。	●為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境(如實施作業環境監測檢定)，確保工作場所安全。 ●落實專職職安臨場職護。 ●舉辦職安課程及消防 防災演練。	除上下班交通事故外，部分員工因工時過長或壓力過大影響身心健康，公司已針對此問題加強關懷機制。	1.確實遵循職業安全衛生相關法令規定。 2.為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境，確保工作場所安全。 3.定期進行工作場所飲用水、照明、消防設備等品質檢測。 4.定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識。 5.員工發生工傷、重大疾病等事故，公司提供相關協助。 6.設置職醫護人員對必要之員工協助進行關懷。	高風險	100%	6.4%	100%
	隱私保護	未適當保護員工與客戶個資，導致個資外洩的風險。	●制定員工與客戶個資保護政策，確保個資處理符合法規(如個資法)。 ●定期進行資訊安全演練，提升員工數據保護意識。	無重大事件記錄	1.落實 ISO 27001(資安) / ISO27701(個資)規範，經由第三方檢視，持續通過外部認證以檢視執行情形。 2.訂定相關「資訊安全政策」及「個人資料保護辦法」，以管理及保障資訊資產之安全與隱私。 3.針對員工進行資訊安全訓練，提高保密意識。 4.定期對電腦與部門相關存檔設備進行內部稽核/內部稽查 5.強化 IT 安全監測，防止未授權存取個資。	中風險	100%	3.4%	100%
	性別平等	工作場域可能存在性別薪資差異或升遷機會不均等問題。	●建立透明的薪酬制度，確保相同職位無性別薪資差異。 ●推動性別友善的職場環境，並設立申訴機制。	內部調查顯示，部分員工對於薪資透明度與升遷機會存有疑慮，公司已進行薪資公平性審查並適當調整薪資結構。	1.建立內部性騷擾與歧視申訴機制。 2.確實按照勞工休假制度進行休假管理。 3.按照勞動安全標準執行人員工作時數管理。 4.進行修正薪資管理辦法及晉升管理辦法。 5.減少員工無法照顧家庭的權利，充分溝通了解員工家疼痛點，主動關心及討論解決方案	中風險	100%	2.9%	100%



人權議題排序及管理與風險緩解措施- 員工

對象	人權議題	人權風險評估	現行做法與政策	事件說明	補救與風險降低措施	風險等	調查結果及改善		
							涵蓋率 (%)	風險鑑別 (%)	改善情況 (%)
全體員工	落實職場多元性	未充分推動多元與包容文化，可能導致特定族群或群體的職場歧視。	●透過培訓與內部宣導推動多元文化與包容政策。 ●在招募與晉升制度中確保公平性，避免偏見。	無重大事件記錄	1.制定多元招聘政策，確保不同背景人才的公平競爭機會，並積極招募身心障礙人士與不同文化背景人才。 2.保障員工基本權利，根據任用辦法，招募時應執行多元包容與平等機會。 3.透過內部網站進行宣導，禁止就業歧視。	中風險	100%	2.7%	100%
	勞動人權	工作環境或勞動條件不符合法定要求，導致員工基本工作權利（如工時、薪資、健康安全、平等待遇等）無法被保障，或是透過不合理使用其他勞雇契約（如大量契約工、派遣工、外勞等）剝奪正當工作需求。	●遵守勞動法規，確保工時合規，並提供適當的休假制度。 ●建立員工申訴管道，確保員工權益不受侵害。	部分工程維護單位因專案需求偶有加班情況，但公司嚴格管理每月加班總時數，並提供補休及加班費。	1.依法給予補休及加班費並適時休息。 2.請單位主管了解同仁工作負荷及工時過長原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。	低風險	100%	1.0%	100%
	母性健康保護	未提供懷孕員工或育兒員工足夠的支持措施，可能影響員工權益。	●提供產假與育嬰假支持措施，確保員工權益。 ●設置哺乳室，並提供彈性工時制度，以支持育兒需求。	無重大事件記錄	增加育兒支援措施，包括優化哺（集）乳室設備、提供彈性哺（集）乳措施，簽訂特約幼兒園等以提升職場友善度。	低風險	100%	0.5%	100%



政策檢視與調整& 公開揭露

對象	政策檢視與調整	公開揭露
員工	<ul style="list-style-type: none">■建立透明公開之員工申訴機制及處理方法■訂立反歧視及騷擾聲明，並提供訓練課程■訂立人權政策，並定期檢視調整■建立透明公開升遷及考評機制■訂立職業安全與健康政策	<ul style="list-style-type: none">■https://www.sti.com.tw/web/official/whistleblowing■https://www.sti.com.tw/web/official/labor-rights■https://www.sti.com.tw/web/official/social-responsibility■https://www.sti.com.tw/web/official/governance-regulations

