

2023 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。



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。

人權議題	
使用者隱私保護/User Privacy Protection	孩童保護/Child Protection
人身自由與安全/Personal Freedom and Safety (including Human Trafficking)	不歧視/Non-discrimination
工作與勞動條件保障/Guarantee of Job and Labor Conditions	基礎生活水平/Basic Standard of Living
健康權/Health Right	強迫勞動/Forced or Compulsory Labor
自主權/Autonomy	科技包容性/Technology Inclusiveness
言論與表達自由/Freedom of Speech and Expression	環境與文化財產/Environmental and Cultural Property
集會與結社自由/Freedom of Assembly and Association	家庭生活權/Right to Family Life



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 使用者隱私保護	因系統漏洞、安全疏失或未善盡告知責任而導致用戶、員工的個人資訊外流；另外也包括為取得持有者個人資訊，企業針對設備、軟體內容提出不符合國際人權規範之加設或安裝要求。
2 人身自由與安全	發生威脅、人身攻擊、非法人口販運等事件，或者是騷擾行為（例如性騷擾），危及員工、用戶、周遭居民（如基地台所架設社區）之人身安全，或使其身心受到負面影響。
3 工作與勞動條件保障	工作環境或勞動條件不合法定要求，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。
4 健康權	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。另一方面也包括日常營運（如架設基地台）或對所出售設備、電子廢棄物的不當處理，對用戶或社區居民健康造成危害。
5 孩童保護	非法聘用、勞動未滿法定年齡之工作者，或要求未成年工作者參與危險/有危害之作業；令也包括電子/資通訊業者未能針對非兒童使用之網路內容或其個人資料建立適當的安全及保護措施，可能造成個資濫用、遭受騷擾或影響其身心靈健康。
6 不歧視	於員工招募、升遷以及給予待遇時，給予和其工作表現無關的不公平的待遇。或是提供用戶產品 / 服務時，遭受到國籍、種族、性別、年齡、政治傾向、身體障礙等標準衡量，給予不公平的待遇。
7 強迫勞動	透過不當要求或威脅（如扣留身分證件/工資、身心暴力等），迫使工作者遭受強迫勞動之情事，如強制性加班須少報工時等。
8 家庭生活權	於職場環境中難以獲得照顧家庭或家人的機會。例如因無法申請育嬰留停與產假，或者公司沒有提供哺乳室或育兒支持等措施，或過度加班使員工的家庭生活權利受到影響與損害。



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，8個風險分別為：1.使用者隱私保護, 2.人身自由與安全, 3.工作與勞動條件保障, 4.健康權, 5.孩童保護, 6.不歧視, 7.強迫勞動, 8.家庭生活權。
- 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8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= 不會發生、2 = 機率低(1% - 30%)、3=有一定機率(31% - 60%)、4= 機率高(61%-80%)、5=機率非常高(above 81%))，嚴重程度等級分為(1= 不會影響、2 = 不嚴重、3 = 有點嚴重、4 = 嚴重、5=非常嚴重)，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13個部門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137位主管代表，問卷總計回收137份，回收率達100%。
- 本次問卷涵蓋率達100%(137位主管代表全體731位員工)



人權議題排序及管理與風險緩解措施- 員工

評估對象 Value Chain	人權關注議題 Issue Identified	人權風險議題說明 Human Rights Risk Assessment	事件	人權風險減緩及補償措施 Management and mitigations & Precautions	風險等級	目標
全體員工	使用者隱私保護	因系統漏洞、安全疏失或未善盡告知責任而導致客戶、員工的個人資訊外流；另外也包括為取得持有者個人資訊，企業針對設備、軟體內容提出不符合國際人權規範之加設或安裝要求。	0	<ol style="list-style-type: none"> 1.落實 ISO 27001(資安) 規範，經由第三方檢視，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.公司資安政策宣導/資訊安全教育訓練 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.帳號/資料使用權限管控 	2	ISO 270001 持續獲得續證通過
	工作與勞動條件保障	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。	0	<ol style="list-style-type: none"> 1.確實控管身心障礙員工進用人數與比例、任用及管理程序。 2.確實遵循勞動法令、性別工作平等、女性勞工母性健康保護等法令規定。 3.公告禁止工作場所職場暴力聲明並要求員工簽署文件。 4.執行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估和監測。 5.提供彈性哺（集）乳措施，並設置哺（集）乳室。 6.提供懷孕及產後衛生教育資訊。 	1	100%簽訂勞動契約
	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。	0	<ol style="list-style-type: none"> 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.推動母性關懷。 	1	每年健檢率達80%
	人身自由與安全	發生威脅、人身攻擊等事件，或者是騷擾行為(例如性騷擾)，危及員工之人身安全，或使其身心受到負面影響。	0	<ol style="list-style-type: none"> 1.公告禁止工作場所職場暴力聲明。 2.執行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估和監測。 3.訂定執行職務遭受不法侵害事故處理與調查程序。 4.公司有設置員工溝通及申訴管道 5.公司平權及職場安全政策宣導/教育訓練。 6.定期辦理員工健康檢查，並安排醫護人員對員工直接進行諮詢。 7.推行各項健康促進活動、講座。 	1	持續教育訓練與宣導

人權議題排序及管理與風險緩解措施- 員工

評估對象 Value Chain	人權關注議題 Issue Identified	人權風險議題說明 Human Rights Risk Assessment	事件	人權風險減緩及補償措施 Management and mitigations & Precautions	風險等級	目標
全體員工	家庭生活權	於職場環境中難以獲得照顧家庭或家人的機會。例如因無法申請育嬰留停與產假，或者公司沒有提供哺乳室或育兒支持等措施，或過度加班使員工的家庭生活權利受到影響與損害。	0	1.舉辦家庭日型態的活動 2.鼓勵員工依規定休假，尊重與鼓勵同仁工作與生活均衡的發展 3.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(如：提供彈性哺(集)乳措施，並設置哺(集)乳室或育嬰留停。) 4.確實按照勞工休假制度進行休假管理 5.按照勞動安全標準執行人員工作時數管理	1	宣導工作與家庭生活平衡
	不歧視	於員工招募、升遷以及給予待遇時，給予和其工作表現無關的不公平的待遇。	0	1.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。 2.透過內部網站進行宣導，禁止就業歧視。 3.核定薪資時應同工同酬	1	持續教育訓練與宣導
	強迫勞動	透過不當要求或威脅(如扣留身分證/工資、身心暴力等)，迫使工作者遭受強迫勞動之情事，如強制性加班、須少報工時等。	0	1.透過薪資調查及規劃薪酬作業流程，使員工薪資優於當地最低工資的給付，同時衡量市場水準及經濟指標，對員工薪資做出適當調整，以確保能留住優秀人才，同時保障所有同仁的薪酬在市場上的水平。 2.主管要求員工延長工時需經員工同意，且員工於事後可選擇申請補休或加班費。	1	100%每月工時不逾法定延長工時
	保護孩童	非法聘用、勞動未滿法定年齡之工作者，或要求未成年工作者參與危險/有危害之作業；另也包括電子/資通訊業者未能針對非兒童使用之網路內容或其個人資料建立適當的安全及保護措施，可能造成個資濫用、遭受騷擾或影響其身心靈健康。	0	1.禁止僱用未滿16歲者。 2.於招募及面試作業需填寫之文件要求應徵者載明出生年月日，並確保資料之正確性，另於報到當日，需繳驗個人身份證，查驗資料是否屬實。	1	100%無使用童工

調查結果

- 前三名人權議題分別為：1.隱私權保護, 2.工作與勞動條件合險, 3.職業健康安全。
- 為達到減緩人權風險之目的，敦陽已建立完整政策與人權事件發生之處理流程。
- 2023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。



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

