



樺漢科技

2024人權風險鑑別及盡職調查報告

2024年07月16日

AGENDA

1. 人權議題鑑別與承諾
2. 風險鑑別流程與受評對象
3. 人權議題排序與管理措施

人權議題鑑別與承諾

- 1. 背景：**自2024年以來，樺漢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，並於每三年執行一次，下次調查時間預計2027年。
- 2. 調查時間：**該年度問卷發放日往前推算完整一年度。（本年度即：2023/7/11~2024/7/11）。
- 3. 調查範圍：**該調查流程包括樺漢個體的運營範疇。
- 4. 調查頻率：**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。樺漢至少每三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。
- 5. 受評對象：**各功能別之一級主管及協理級以上主管。

樺漢科技根據《聯合國人權指導原則》，建立潛在人權議題的清單，並根據相關部門關注的人權議題進一步加以補充後，進行人權盡職調查。

樺漢10大項重要人權議題	
就業歧視	強迫勞動
超時工作	職場騷擾
雇用童工	勞資溝通管道
隱私權與個資保護	職業健康安全
人口販運	工作權保障

人權議題風險鑑別清單總表(1/2)

議題	說明	發生機率					衝擊程度					
		極低 1分	低 2分	中等 3分	高 4分	極高 5分	極輕微 1分	輕微 2分	中等 3分	重大 4分	極重大 5分	
就業歧視	對求職人或所雇用員工，在種族、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、年齡、婚姻等，予以不平等的對待。											
超時工作	勞工違反正常工作時間：依勞基法定義每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。另雇主徵得勞工同意得延長工作時間，其連同正常工時每日不得超過12小時，每月延長工作時間總時數不得超過46小時。											
強迫勞動	雇用以下任何類型的勞工：受強迫、非自願或剝性質的強迫監禁、受契約約束或束縛（包括債務束縛）的勞工、被拐賣或受奴役之勞工。											
職場騷擾	職場環境允許任何形式之威脅、恐嚇、暴力、辱罵的人身攻擊、騷擾（如性騷擾），以維持勞工人性尊嚴。											
人口販運	以買賣或質押人口、性剝削、勞力剝削或摘取器官等為目的，而以強暴、脅迫、恐嚇、監控、藥劑、催眠術、詐術、不當債務約束或其他強制方法，組織、招募、運送、轉運、藏匿、媒介、收容國內外人口或使之隱蔽之行為。											

人權議題風險鑑別清單總表(2/2)

議題	說明	發生機率					衝擊程度					
		極低 1分	低 2分	中等 3分	高 4分	極高 5分	極輕微 1分	輕微 2分	中等 3分	重大 4分	極重大 5分	
雇用童工	非法僱用未達到法定年齡的勞動者，或要求未成年工參加危險 / 有害的活動。											
勞資溝通管道	公司未提供有效的勞資溝通管道，讓勞工表達意見，且不得以壓迫性的手段，打壓各方意表達，也不得因勞工透過正常管道表達意見而加以報復											
隱私權與個資保護	個人資料如：姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他未以直接或間接方式識別該個人之資料未被完善保存，而造成資料外流或遭第三方取得											
工作權保障	非法解雇、資遣員工，或任意改變職務內容，逼迫、威脅員工自願離職。											
職業健康安全	公司未提供生理假，對於懷孕、哺乳、分娩之女性同仁提供危害評估控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排、相關軟硬體設置及其他相關育嬰留停與家庭照護措施。											

風險鑑別流程與受評對象

● 程序



● 流程

<p>《樺漢科技人權政策》 制定參考以下： 《世界人權宣言》 《聯合國全球盟約》 《工作基本原則與權力宣言》 《責任商業聯盟行為準則》 《聯合國工商企業與人權指導原則》</p>	<p>各功能別之一級主管 及協理級以上主管</p>	<p>就業歧視 強迫勞動 超時工作 職場騷擾 雇用童工 勞資溝通管道 隱私權與個資保護 職業健康安全 人口販運 工作權保障</p>	<p>依調查對象評估風險議題與核算風險係數</p>	<p>減緩與補償措施實施結果</p>	<p>依對象設立定期調查時間點</p>
--	-------------------------------	---	---------------------------	--------------------	---------------------

對象	鑑別之利害關係人群體	負責單位	發放問卷 / 訪談
樺漢 個體	各功能別之協理級以上主管	HR	建議以涵蓋率 100% 為目標計算需回收問卷數，可評估： <ol style="list-style-type: none">1. 以各功能別之一級主管及協理級以上主管為代表填寫，思考對樺漢自身營運而言，可能有哪些人權風險衝擊。2. 以各功能別之一級主管及協理級以上主管為代表母體，採問卷方式調查。

■ 調查方法

1. 首先，樺漢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，10 個風險分別為：
 1. 就業歧視、
 2. 強迫勞動、
 3. 超時工作、
 4. 職場騷擾、
 5. 雇用童工、
 6. 勞資溝通管道、
 7. 隱私權與各資保護、
 8. 職業健康安全、
 9. 人口販運、
 10. 工作權保障。
2. 可能性 / 發生機率（請參閱下表）：定性或定量之評級 1-5分

發生機率				
等級	程度分類	定性說明	定量說明	定量說明
1	極低	一般情況下不會發生	<10%	每年發生 1 次以下
2	低	極少情況下會發生	10%~30%	每半年發生 1 次以上
3	中等	某些情況下會發生	30%~70%	每季發生 1 次以上
4	高	較多情況下會發生	70%~90%	每月發生 1 次以上
5	極高	常常發生	>90%	每週發生 1 次以上

- 嚴重性 / 程度：依議題之性質選擇量尺 (影響、範圍、可補救性) 1-5 分。

嚴重程度				
等級	程度分類	影響說明	範圍說明	可補救性
1	極輕微	對身心健康及安全影響甚微	對利害關係人無負面影響	1年內可以恢復原狀或消除其影響力
2	輕微	對身心健康及安全有輕度影響：輕微影響或疾病 (無工時損失)	在特定利害關係族群中，對某部分利害關係人造成影響	需 1~3 年恢復原狀或消除其影響力
3	中等	對身心健康及安全有中度影響：輕微影響或疾病 (有工時損失)	在特定利害關係族群中，對多數利害關係人造成影響	需 3~5 年恢復原狀或消除其影響力
4	重大	對身心健康及安全有嚴重影響：導致身心障礙	對多數利害關係人造成影響	需 5~10 年恢復原狀或消除其影響力
5	極重大	對身心健康及安全有嚴重影響：導致死亡	對所有利害關係人族群造成影響(社區、員工、供應商...)	不太可能恢復原狀或消除其影響力

■ 受訪者/涵蓋率

- 問卷調查主要以樺漢各功能別之一級主管及協理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15位主管代表，問卷總計回收15份，回收率達100%。
- 本次問卷涵蓋率達100% (15 位各功能別之一級主管及協理級以上主管代表190位員工)

- 使用google表單系統問卷功能進行一次性問卷發放及填答
- 發放對象以各功能別之一級主管及協理級以上主管代表填答人，共計15位，回覆有效問卷數 15，回覆率 100%
- 全公司人數為 190 (截至2024.07.16)，總填答代表人數為 15人
 - 已回覆代表人數為：15 人，代表部門人數: 15人
 - 未回覆代表人數為：0人，代表部門人數: 0人
 - 故調查代表比例為： $15/15*100%=100%$

■ 各功能別問卷回覆涵蓋比例

功能別	應回覆	已回覆	涵蓋比例
董事長室	3	3	100%
總經理室	1	1	100%
資訊	1	1	100%
運籌	3	3	100%
產品行銷	1	1	100%
研發	2	2	100%
業務	1	1	100%
財務	1	1	100%
經管	1	1	100%
管理	1	1	100%
合計	15	15	100%

- 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	就業歧視	超時工作	強迫勞動	職場騷擾	人口販運	雇用童工	勞資溝通管道	隱私權與個資保護	工作權保障	職業健康安全
題組	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
機率(2以上次數比例)	12.5%	31.3%	0.0%	25.1%	0.0%	0.0%	18.8%	6.3%	12.6%	12.5%
嚴重程度(3以上次數比例)	12.6%	31.4%	12.6%	31.3%	6.3%	0.0%	12.6%	12.6%	18.8%	18.8%
高風險認知比例	1.58%	9.83%	0.00%	7.86%	0.00%	0.00%	0.02%	0.79%	0.02%	2.35%

- 定義：
2%以下為低風險；2%以上為中風險；9%以上為高風險
- 調查結果
 - 前三名中高風險之人權議題分別為：1.超時工作、2.職場騷擾、3.職業健康安全。
 - 為達到減緩人權風險之目的，樺漢已建立完整政策與人權事件發生之處理流程，完整涵蓋樺漢價值鏈與所有營運據點。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。

人權議題排序與管理措施

對象	人權議題	人權風險評估	現行做法/政策	事件說明	補救/減緩措施	風險等級	調查結果及改善		
							涵蓋率 (%)	風險鑑別 (%)	改善情況 (%)
員工	超時工作	員工於職場環境中難以取得工作生活平衡，照顧家庭或家人的機會	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢視，並落實執行。 • 透過出勤系統，確實記載員工出勤時間。 • 定期工作負荷調查。 • 每年度工作目標設定跟調整。 • 提供加班補休。 	<ul style="list-style-type: none"> • 執行專案及跟催出貨，因而導致超過一天的工作時數8小時，但卡控每月加班不得超過46小時。 	<ul style="list-style-type: none"> • 依法給予補休及加班費並適時休息。 • 進行工作異常負荷評估與輔導、合理公平之任務分派、依組織需求，增補足額人力。 • 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。 	高風險	100%	9.83%	100%

對象	人權議題	人權風險評估	現行做法/政策	事件說明	補救/減緩措施	風險等級	調查結果及改善		
							涵蓋率 (%)	風險鑑別 (%)	改善情況 (%)
員工	職場騷擾	員工受到歧視、威脅、人身攻擊與騷擾行為，例如性騷擾，使員工身心受到負面影響。	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循性別平等相關法令規定，除於工作規則規範外，並制定標準書「性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業」，提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。 • 持續進行性騷擾防治宣導線上課程，並不定期進行相關實體課程，提升主管與員工性別平等之觀念，並宣導公司維持一個健康無侵擾職場的決心。 • 設置申訴管道，申訴得以言詞或書面提出（如員工申訴表、性騷擾申訴專線電話及專用信箱），使員工得即時表達意見。 	<ul style="list-style-type: none"> • 主管可能於工作要求上會有較嚴厲的語氣與態度 • 可能於溝通時會不經意地的因性別而有所差異。 	<ul style="list-style-type: none"> • 提供反映管道，如專線電話、email 信箱，或相關之員工申訴管道，立即有效之糾正及補救措施、安排諮商輔導、引介專業輔導或醫療機構、採取適當之糾正、懲戒及處理措施。 • 就申訴之性騷擾事件，處理時以保密不公開、合理確保雙方當事人之隱私，並得組成申訴處理委員會處理之。 	中風險	100%	7.86%	100%

對象	人權議題	人權風險評估	現行做法/政策	事件說明	補救/減緩措施	風險等級	調查結果及改善		
							涵蓋率 (%)	風險鑑別 (%)	改善情況 (%)
員工	職業健康安全	員工在工作環境遇到的危險與風險，會造成員工工傷事件並影響身心健康。	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 員工上下班交通事故。 工程新進人員因操作機器而導致傷害。 	<ul style="list-style-type: none"> 請單位提出改善報告及加強訓練。 主動提供關懷與相關保險資訊，協助員工了解如何申請相關補償。 視員工身心恢復狀況，適時調整工作安排。 緊急醫療與急救處置、給予完善醫療協助、依法給予公傷假勤。 安排護理師面談及健康指導。 	中風險	100%	2.35%	100%