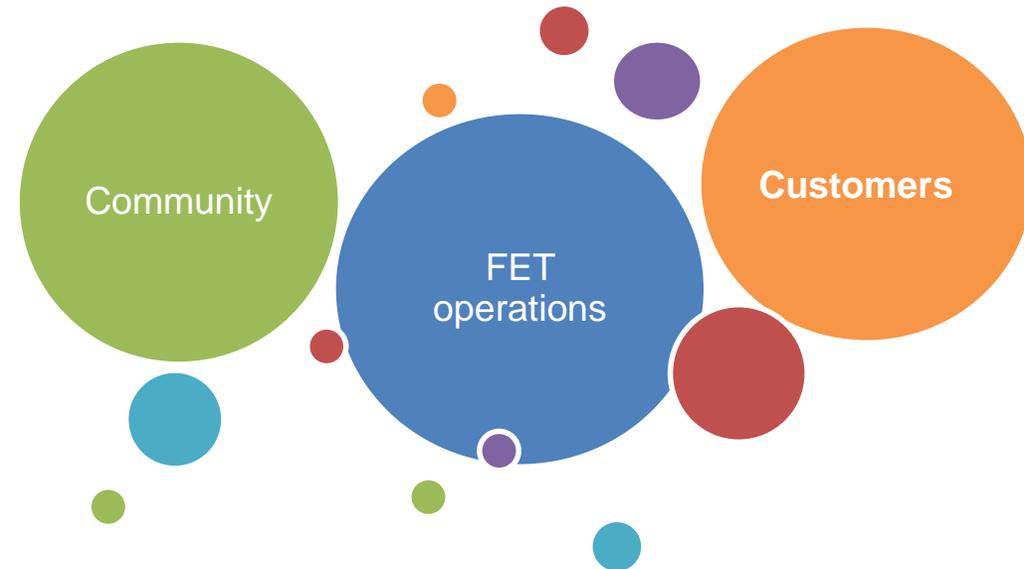




2021遠傳人權風險鑑別及盡職調查報告

2021.05

- 人權議題鑑別與承諾
- 遠傳人權盡職調查流程
- 遠傳人權盡職調查報告結果



人權議題鑑別與承諾

遠傳人權議題鑑別與承諾

◆ 背景

自2016年以來，遠傳已啟動了人權盡職調查流程，並將其納入推動永續管理的重要方法之一。

◆ 調查範圍

該調查流程包括遠傳自身的運營(包含併購對象與關聯企業)，供應商，社區居民和消費者。

◆ 調查頻率

遠傳遵循國際人權公約，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。遠傳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。

◆ 受評對象：

由於電信行業的本質，為服務導向，個人資料密集型及其延伸的價值鏈，因此除了全體員工之外，遠傳評估對象還包括兒童，原住民，移民勞工，第三者合同工和當地社區等群體等。這種評估方法使FET可以與利益相關者進行持續且定期的互動，並可以根據實際情況回饋FET的人權管理方法。

註解：遠傳於近一年度未有併購、收購之相關情況，亦未有持股10%以上之合資企業

風險定義- 人權議題列表

- 遠傳根據“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行業特定人權問題進一步加以補充。然後將最終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	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2-1

人權議題	人權事件發生情境說明	適用對象		
		員工/ 供應商	用戶	社區居民
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.自主權	因土地徵用、建設與營運等活動，對當地居民的自主性造成影響，例如安裝網路基礎設施時的徵地過程未與當地社區進行協商，導致補償不足或是地方文化活動無法進行等。			√
6.言論與表達自由	不設置安全、有效的管道讓員工、用戶或社區居民發表意見，或以高壓方式管制、抑制各方言論，如透過訴訟、恫嚇、威脅等方式，使發表言論對象受到生命、工作或生活上的脅迫。	√	√	√
7.集會與結社自由	工作者不具有參與工會的自由，或缺乏與雇主進行團體協商的機制；或是未合理、平等對待工會幹部、參與員工、以及合法罷工的參與同仁。	√		

聯合國人權風險鑑別清單2-2

人權議題	人權事件發生情境說明	適用對象		
		員工/ 供應商	用戶	社區居 民
8. 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。	√	√	
9. 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。	√	√	
10. 基礎生活水平	公司營運中發生不當開發建設、電子廢棄物的不當處置、資源的過度消耗（如服務器冷卻系統對水資源的消耗）、工廠有毒/汙染物質外漏等情事，影響居民取得乾淨自然資源（如水、空氣、土地）的權利，對其生活品質或生計造成負面衝擊。			√
11. 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。	√		
12. 科技包容性	未能提供具包容性且友善的產品/服務/建設策略，導致特定群體用戶（如偏鄉與弱勢族群、繳交較低資費的用戶等）無法享受到科技進步的效益，從而影響其接受線上服務及相關應用的基本權利。		√	
13. 環境與文化財產	公司因營運需要而進行涉及資源開採或新建工程的活動（如鋪設管線、安裝基礎設施網絡）時，可能將某群體與具有重要文化意義和知識的區域相隔離或損壞他們的居住環境與文化遺產，從而影響他們的權利。			√
14. 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。	√		

風險鑑別流程與受評對象

遠傳人權盡職調查流程



1

- 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

- 將遠傳價值鏈之上中下利害關係人皆納入鑑別(員工、供應商、顧客、社區)
- 以「發生機率」、「嚴重性」兩主軸進行風險議題鑑別

3

- 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

- 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

- 每三年重新檢視，並公開揭露盡職調查結果

■ 調查方法

- 首先，遠傳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) 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) 言論與表達自由, 6) 集會與結社自由, 7) 孩童保護, 8) 不歧視, 9) 強迫勞動, 10) 家庭生活權。
- 透過KPMG永續發展顧問團隊協助遠傳設計線上問卷，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10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(above 61%)), 嚴重程度等級分為(1= 不會影響、2 = 不嚴重、3 = 嚴重、4 = 非常嚴重)，遠傳執行人權風險評估，並辨識出高風險人權議題。

■ 受訪者/涵蓋率

- 問卷調查主要以遠傳10個部門一階主管作為全體員工代表接受問卷調查，依此定義篩選出62位主管代表，問卷總計回收62份，回收率達100%。
- 本次問卷涵蓋率達100%(62 位一階主管代表 5,694位員工)

■ 調查結果

- 前三名人權議題分別為：1) 使用者隱私保護, 2) 人身自由與安全, 3) 家庭生活權。
- 為達到減緩人權風險之目的，遠傳已建立完整政策與人權事件發生之處理流程，完整涵蓋遠傳價值鏈與所有營運據點。2020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。

- 使用eLearning 系統問卷功能進行一次性問卷發放及填答
- 發放對象以L1處級主管為部門代表填答人，共計62位，回覆有效問卷數 62，回覆率 100%
- 全公司人數為5694 (截至2020.12.31)，總填答代表人數為62人
 - 已回覆代表人數為: 62 人，代表部門人數: 5694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 $5694/5694*100%=100%$

■ 各事業群 問卷回覆涵蓋比例：

BU	應回覆	已回覆	涵蓋比例
CBU	5	5	100%
EBU	8	8	100%
MBU	10	10	100%
OCM	7	7	100%
PO&HR	7	7	100%
IT	6	6	100%
LR&P	3	3	100%
NT	6	6	100%
TO	2	2	100%
F&FS	8	8	100%

人權盡職調查風險情境分析 - 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：

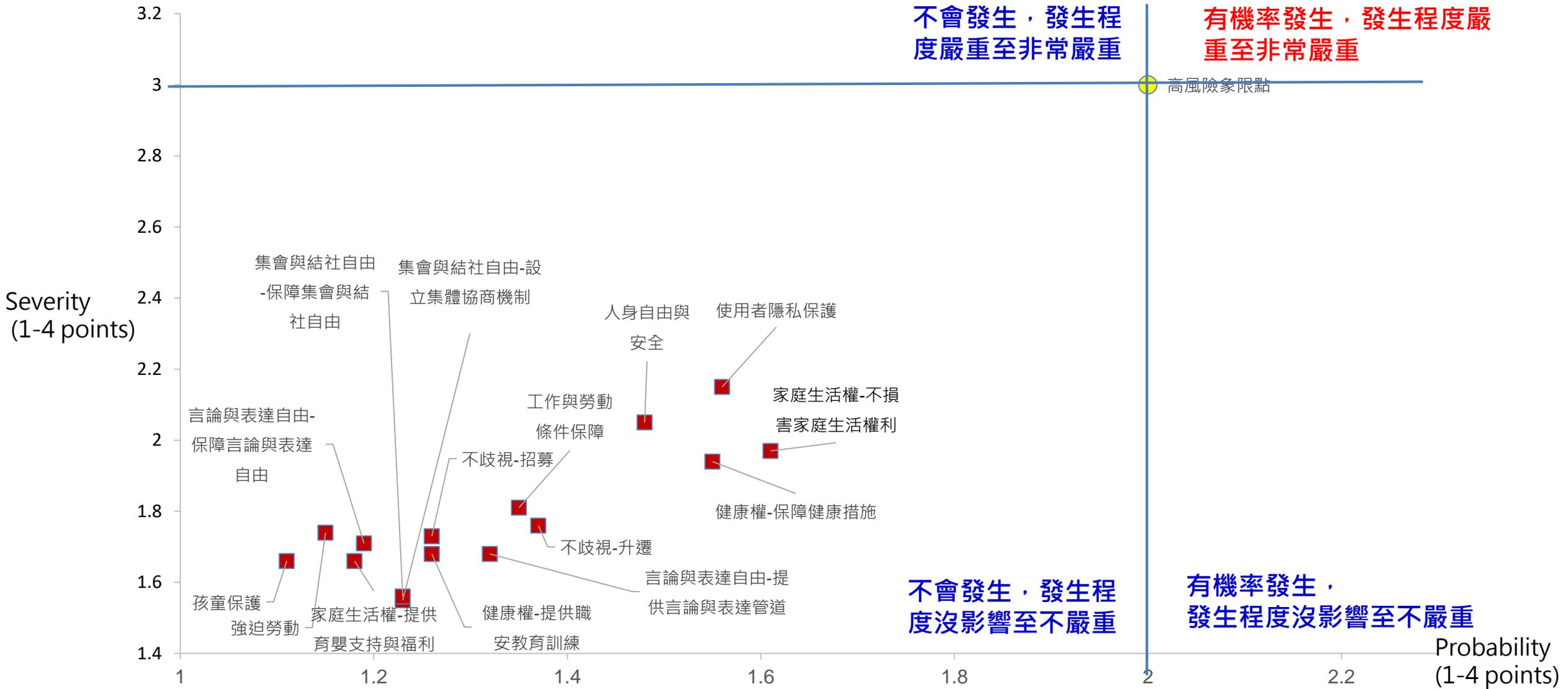
人權議題	使用者 隱私權 保護	人身自 由與安 全	工作與 勞動條 件保障	健康權		言論與表達自由		集會與結社自由		孩童保護	不歧視		強迫勞動	家庭生活權	
	Q1,2	Q3,4	Q5,6	Q7,8	Q9,10	Q11,12	Q13,14	Q15,16	Q17,18	Q19,20	Q21,22	Q23,24	Q25,26	Q27,28	Q29,30
機率 (2以上次數比例)	53%	45%	32%	20%	52%	29%	16%	19%	19%	8%	23%	32%	11%	15%	53%
嚴重程度 (3以上次數比例)	39%	32%	24%	19%	19%	16%	19%	15%	16%	24%	19%	21%	24%	21%	23%
高風險認知比例	21%	14%	8%	4%	10%	5%	3%	3%	3%	2%	4%	7%	3%	3%	12%

■ 高風險項目認知比例(前三高)情境:

- 1.因系統漏洞、安全疏失或未善盡告知之責而導致員工的個人資訊外流。(使用者隱私權保護之人權風險)
- 2.因發生威脅、人身攻擊與騷擾行為(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。(人身自由與安全所衍生的人權風險)
- 3.員工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。(家庭生活權)

人權盡職調查風險情境分析 - 員工

【註】高風險象限點: 機率2(含)以上(代表可能具有發生機率); 發生嚴重程度為3分(含)以上(代表具有一定嚴重程度)



Value Chain	Issues Identified	Human Rights Risk Assessment	Management and Mitigations & Precautions	風險等級	調查結果及改善		
					涵蓋率 (%)	風險鑑別 (%)	改善情況 (%)
全體員工	使用者隱私權保護	<ul style="list-style-type: none"> 因系統安全疏失導致員工個人資料外流 	<ul style="list-style-type: none"> 引進第三者檢視，如落實 ISO 27001(資安) 規範, 通過外部認證以檢視執行情形 公司資安政策宣導/資訊安全教育訓練 資料傳遞加密與警示措施 定期對電腦與部門相關存檔設備進行內部稽核/ 內部稽查sop 帳號/資料使用權限管控 	1	100%	21%	100%
	人身自由與安全	<ul style="list-style-type: none"> 員工受到威脅、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"> 安全保密申訴管道的建置/公司有設置員工溝通及申訴管道 專業申訴處理流程建立 受害人保護機制/ 員工安全保護機制，如門禁，電話過濾 公司平權及職場安全政策宣導/教育訓練 增加員工關懷措施 	2	100%	14%	100%
	家庭生活權-不損害家庭生活權利	<ul style="list-style-type: none"> 員工於職場環境中難以獲得照顧家庭或家人的機會 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦家庭日型態的活動 提供舒壓課程 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 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 導入智能排班降低加班情況,提供更多彈性休假讓同仁自行安排家庭生活 <ol style="list-style-type: none"> 確實按照勞工休假制度進行休假管理 按照勞動安全標準執行人員工作時數管理 定期檢視部門同仁工作時數是否超時超量 鼓勵員工家庭餐與公司各項福利活動 	3	100%	12%	100%

■ 調查方法

- 首先，遠傳依據聯合國及國際相關人權議題為參考，鑑別出與社區居民及客戶相關的人權風險議題清單，1.社區居民風險分別為：1) 人身自由與安全,2) 健康權, 3) 自主權,4)言論表達與自由,5) 基礎生活水平,6)環境文化與財產；2. 客戶風險分別為：1) 使用者隱私權保護,2)人身自由與安全,3) 健康權,4)言論表達與自由,5) 孩童保護,6)不歧視,7)科技包容性。
- 遠傳設計線上問卷，包括兩個部分。(1) 人權風險發生機率及嚴重程度:請與客戶及社區居民相關部門主管辨識以上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(above 61%)),
- 嚴重程度等級分為(1= 不會影響、2 = 不嚴重、3 = 嚴重、4 = 非常嚴重)，遠傳執行人權風險評估，定辨識出高風險人權議題。

■ 受訪者/涵蓋率

- 問卷調查主要以遠傳負責客戶關係管理部門及網路暨技術事業群主管代表接受問卷調查，本次問卷涵蓋率達100%。

■ 調查結果

- 社區居民前三名人權議題分別為：1) 人身自由與安全, 2),健康權, 3)自主權。
- 客戶優先人權議題分別為: 1) 使用者隱私保護, 2) 不歧視。
- 為達到減緩人權風險之目的，遠傳已建立完整政策與人權事件發生之處理流程，完整涵蓋遠傳價值鏈與所有營運據點。2020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。

人權議題排序及緩解及預防措施-社區居民

價值鏈	人權議題	人權風險評估	緩解及預防措施管理	風險排序	調查結果及改善	
					涵蓋率(%)	改善情況 (%)
社區居民	人身自由與安全	<ul style="list-style-type: none"> 因基地台所架設，社區居民身心受到負面影響 	<ul style="list-style-type: none"> 根據國家通訊傳播委員會所訂定之「行動通信網路業務基地臺設置使用管理辦法」，進行基地台建設美化，與建築物融在一體，讓居民身心不會因為天線設備而產生負面觀感。 	1	100%	100%
	健康權	<ul style="list-style-type: none"> 社區居民因架設基地台，以致於健康造成危害 	<ul style="list-style-type: none"> 根據國家通訊傳播委員會所訂定之「行動通信網路業務基地臺設置使用管理辦法」，為了回應社區居民對基地台電磁波的擔憂，遠傳邀請經過NCC認證的供應商和工程師來測量該場所的電磁波。遠傳亦定期進行檢測。 	2		
	自主權	<ul style="list-style-type: none"> 安裝網路基礎設施時的徵地過程未與當地社區進行協商，補償不足或是地方文化活動無法進行等 	<ul style="list-style-type: none"> 所有社區的建設均以國家通訊傳播委員會所訂定之「建築物屋內外電信設備設置技術規範為基礎」，以便與當地社區成員進行討論和協商。 根據設備要求安裝降噪測量和消煙器，以避免在資料中心停電並打開發電機時給當地居民帶來不便。 	3		

人權議題排序及緩解及預防措施-客戶

價值鏈	人權議題	人權風險評估	緩解及預防措施管理	風險排序	調查結果及改善	
					涵蓋率(%)	改善情況(%)
客戶	使用者隱私保護	<ul style="list-style-type: none"> 因系統漏洞、安全疏忽或未善盡告知之責而導致客戶的個人資訊外流 	<ul style="list-style-type: none"> 定期規劃執行關鍵服務營運持續演練 強化緊急應變組織與機制運作、即時因應各種事件狀況、控管風險 持續強化政策規範與資安防護管理機制 加強全員資安教育訓練與宣導 持續通過資安與個資保護之國際標準驗證 	1	100%	100%
	不歧視	<ul style="list-style-type: none"> 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。” 	<ul style="list-style-type: none"> 提供銀髮高齡服務專案 提供移工服務專案 提供身障人士服務專案 	2		

■ 調查方法

- 首先，遠傳採購部門依據聯合國及國際相關人權議題為參考，鑑別出與供應鏈相關的人權風險議題清單1) 工作與勞動條件保障, 2) 健康權, 3) 強迫勞動, 4) 不歧視, 5) 言論與表達自由。
- 前五大潛在的人權議題風險已整合在遠傳供應商的CSR自我評鑑表單中，已更進一步的掌握供應商對人權議題採取管理方式及改善行動。
- 遠傳設計線上問卷，包括兩個部分。(1) 人權風險發生機率及嚴重程度:請與供應商辨識以上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: 了解一階供應商對於高風險議題的預防方法以及減緩措施。

■ 受訪者/涵蓋率

- 2020年, 303 加一階供應商接受評鑑, 占比為2020年供應商數量的95.5%。

■ 調查結果及改善

- 一家供應商被評鑑為高人權風險廠商，在調查佔的**0.655%**。主要的原因為違反勞動基準法。
- 第三方顧問於2021年1月提供了糾正措施計劃，但這一家高風險供應商無法提供補救計劃。結果，遠傳取消了供應商的資格。
- 遠傳未來將持續針對高風險供應商進行現場審核，以廠商採取人權風險改善行動。

價值鏈	人權議題	人權風險評估	緩解及預防措施管理	風險等級	調查結果及改善		
					涵蓋率(%)	風險鑑別(%)	改善情況(%)
供應商	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。	要求供應商建立內部政策以保障員工的勞工權利	1	95.5%	0.655%	100%
	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。	要求供應商建立環境，健康與安全管理機制	2			
	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。	要求供應商制定人權政策以確保勞工基本權利	3			

	政策檢視與調整	公開揭露
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 訂立《遠傳電信供應鏈管理政策》做為供應商管理之依據 ▪ 訂立「供應商企業社會責任準則」，將環境、社會及公司治理（ESG）相關要求納入供應商規範。 	<ul style="list-style-type: none"> • https://corporate.fetnet.net/content/corp/tw/CSR/ValueSharing/SupplyPolicy.html
全體員工	<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.fetnet.net/corporate/en/Engagement.html • https://www.fetnet.net/corporate/en/Growthanddevelopment.html • https://www.fetnet.net/corporate/en/Wellbeingandachievement.html • https://www.fetnet.net/corporate/en/Healthandsafety.html • https://www.fetnet.net/corporate/en/Diversity.html • https://www.fetnet.net/corporate/en/Humanrights.html
客戶/社區居民	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 建立客訴管理流程 ▪ 隱私權政策 	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.fetnet.net/corporate/en/Privacy.html • https://www.fetnet.net/corporate/eform/onlineCustomerCare.jsp • https://www.fetnet.net/information/privacy.html

遠傳 FET

只有遠傳 沒有距離
靠得更近 想得更遠

Thank You

附件

人權風險鑑別題組-員工相關2-1

人權議題	人權事件發生情境說明	題號	人權風險鑑別題目 (修正對照)
1.使用者隱私保護	因系統漏洞、安全疏失或未善盡告知之責而導致用戶、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。	Q1,2	貴部門因系統漏洞、安全疏失或未善盡告知之責而導致同仁的個人資訊外流，請評估此議題發生的可能性與影響程度？
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。	Q3,4	貴部門發生威脅、人身攻擊與騷擾行為(例如性騷擾)，請評估此議題發生的可能性與影響程度？
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	Q5,6	貴部門在工作環境或勞動條件方面未遵循法定要求，以致同仁基本工作權利（如工時、薪資、健康安全、平等待遇等）無法被充份保障，請評估此議題發生的可能性與影響程度？
4-1.健康權-提供職安教育訓練	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。 (註：概念過多拆解成兩題組)	Q7,8	貴部門未能提供同仁足夠的操作訓練與安全知識，進而引發工安事件，請評估此議題發生的機率與影響程度？
4-2.健康權-保障健康措施		Q9,10	貴部門未能提供法定健康措施(如休息時間、合理排班....等)，讓同仁在高壓環境下工時過長，進而造成同仁身心的影響，請評估此議題發生的可能性與影響程度？
5-1.言論與表達自由-提供言論與表達管道	不設置安全、有效的管道讓員工、供應商、客戶發表意見，或以高壓方式抑制各方言論，如透過訴訟、恫嚇、威脅等方式，使發表言論對象受到工作或生活上的脅迫。 (註：概念過多拆解成兩題組)	Q11,12	貴部門未能設置安全及有效的管道讓同仁發表意見，請評估此議題發生的可能性與影響程度？
5-2.言論與表達自由-保障言論與表達自由		Q13,14	貴部門以高壓方式抑制言論(如訴訟、恫嚇、威脅等)，使發表言論同仁受到工作或生活上的脅迫，請評估此議題在貴部門發生的可能性與影響程度？

人權風險鑑別題組-員工相關2-2

人權議題	人權事件發生情境說明	題號	人權風險鑑別題目 (修正對照)
6-1.集會與結社自由-設立集體協商機制	工作者不具有參與工會的自由，或缺乏與雇主進行團體協商的機制；或是未合理、平等對待工會幹部、參與員工、以及合法罷工的參與同仁。 (註：概念過多拆解成兩題組)	Q15,16	同仁不被允許參與外部工會資格及合法活動，或缺乏與雇主進行團體協商的機制，請評估此議題在貴部門發生的可能性與影響程度？
6-2.集會與結社自由-保障集會與結社自由		Q17,18	貴部門未能合理、公平對待參與外部工會資格及合法活動的同仁，請評估此議題發生的可能性與影響程度？
7.孩童保護	企業非法聘用、勞動未滿法定年齡之工作者，或要求未成年員工參與危險/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。	Q19,20	貴部門非法聘用、勞動未滿法定年齡之工作者，或要求未成年員工參與危險/有危害之作業，請評估此議題在發生的可能性與影響程度？
8-1.不歧視-招募	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。 (註：概念過多拆解成兩題組)	Q21,22	貴部門於員工招募時，給予和其工作表現不公平的待遇？請評估此議題在貴部門發生的可能性與影響程度？
8-2.不歧視-升遷		Q23,24	貴部門於員工升遷時，給予和其工作表現不公平的待遇？請評估此議題在貴部門發生的可能性與影響程度？
9.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。	Q25,26	貴部門同仁受到不當要求或威脅（如扣留身分證/工資、身心暴力等），造成強迫勞動之情事，請評估此議題在貴部門發生的可能性與影響程度？
10-1.家庭生活權-提供育嬰支持與福利	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。 (註：概念過多拆解成兩題組)	Q27,28	貴部門同仁於職場環境中不能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，請評估此議題在貴部門發生的可能性與影響程度？
10-2.家庭生活權-不損害家庭生活權利		Q29,30	貴部門過度加班使員工的家庭生活權利受到影響與損害，請評估此議題在貴部門發生的可能性與影響程度？

人權盡職調查列表及選項範例

Human Rights Issues	Scenario Description of Human Rights Incidents	The level of severity and likelihood of occurrence of issue in your department	
		Level of Severity	Level of Likelihood
User Privacy Protection	The leakage of personal information of users and employees due to system flaws, security negligence, or failures to give due notification; also, including requests proposed by the competent authority regarding the establishment or installment of equipment and content of software which are not in accordance with international human right norms, in order to obtain personal information.	 <p>Level of Severity 0 = no influence; 1 = not severe; 2 = severe; 3 = very severe</p>	 <p>N = not clear; 0 = no occurrence; 1 = low probability; 2 = certain level of probability; 3 = high probability</p>
Personal Freedom and Safety	Occurrences of threat, personal attack and harassment (such as sexual harassment), which lead to physically and mentally negative impacts on employees.		
Guarantee of Job and Labor Conditions	The working environment or labor conditions do not meet the regulation, which lead to the basic working rights of employees (such as working hour, wages, health and safety, equal treatment, etc.) are not guaranteed; or, deprivation of legitimate work needs through unreasonable use of other types of employment contracts (such as a large number of contracted employees, dispatchers, foreign workers, etc.)		
Health Right	Workers are not provided with sufficient operation training and safety education, or are working overtime in high-pressured environment without providing legal health measures, leading to negative impacts on the mental and physical health of employees. On the other hand, it also includes the pollution of natural resources (such as land and water resources) caused by daily operation or improper disposal of electronic waste which may endanger the health of local citizens.		

2020盡職調查結果- 供應商

Breach of labor-related human rights laws/regulation related risks

