

The logo for Linnococonn, featuring the word "Linnococonn" in a blue, sans-serif font. The letter "i" is stylized with a red square above it. The background of the slide is a night cityscape with a blue-tinted network overlay of nodes and lines.

樺漢科技

2025人權風險鑑別及盡職調查

2026年06月24日

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**每年執行一次**，下次調查時間預計**2027**年。
- 2. 調查範圍：**該調查流程包括樺漢自身的運營範疇。
- 3. 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UNGPs」、「國際勞工組織(ILO)「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**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，並公開揭露盡職調查報告。
- 4. 受評對象：****樺漢各功能別課級(含)以上主管為代表母體。**

10 大核心議題與管理重點



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，並根據樺漢關注的人權議題進一步加以補充後，進行人權盡職調查。

議題	說明	發生機率				
		極低 1分	低 2分	中等 3分	高 4分	極高 5分
強迫勞動	強迫勞動風險（如發生強迫、奴役或扣留證件等情事）：本公司在日常管理或招聘過程中，出現強迫勞動、債務束縛、扣押證件薪資或因離職管道不暢、刻意刁難等導致違背員工意願強迫留任等潛在違規行為的風險。					
工時	工時過長風險（如超時加班、未依法給予休息等情事）：本公司未遵守每日8~12小時及每月46~54小時之法定工時上限，未保證員工每六天享有至少一天之法定休息，未落實完全自願加班原則，未輔以考勤機制的超時提醒與管理控管。					
薪酬	薪酬爭議風險（如加班費計算基準不符法規、或未足額與按時發放薪資等情事）：本公司在薪資計算或發放作業中，出現實發工資與加班費不符法定標準、未按時發放、薪資單明細不夠透明，或出現不合法之懲罰性扣款等潛在異常風險。					
多元包容、反歧視、反騷擾	歧視與騷擾風險（如因性別/年齡不平等對待、職場騷擾或言語辱罵等情事）：本公司在招聘、薪酬及晉升上因性別、種族、宗教、年齡、懷孕或身心障礙等多元背景而有不平等對待，或發生職場騷擾、言語辱罵、體罰、心理壓迫...等不法侵害，導致同仁未能享有核心勞動條件保障的風險。					
人口販運	人口販運風險（如招募管道涉及非法拐賣、向勞工收取不當招聘費用等情事）：本公司在招募及雇用過程中涉及非法拐賣之行為，或向勞工收取不當招聘費用等涉及現代奴役行為的潛在漏洞風險。					

議題	說明	發生機率				
		極低 1分	低 2分	中等 3分	高 4分	極高 5分
童工保護	童工與青年工違規風險（如誤雇童工、青年工從事危險或夜間工作等情事）：本公司在身份審查或工作指派上，出現誤雇未滿法定工作年齡之童工，或針對16至18歲青年工未落實夜間工時限制、指派危險或繁重工作等侵害勞工權益的風險。					
申訴管道	申訴管道失效風險（如管道不通暢、未能保密、投訴者遭受報復或案件未妥善處理等情事）：本公司現行申訴機制中，出現管道不具備保密性/匿名性、投訴者遭受報復，或同仁及外部利害關係人之訴求未能獲得獨立妥善受理、客觀調查與適時回應等情事。					
隱私權與 個資保護	隱私與個資洩漏風險（如員工或客戶個人資料外洩、不當收集或利用等情事）：本公司在資訊安全或日常作業中，出現收集/處理/利用員工與客戶個資違反法令，或因防範機制不足導致資料外洩、侵害個人隱私權益等潛在風控漏洞。					
公正轉型與 就業保障權	轉型就業衝擊風險（如因自動化/AI轉型導致員工缺乏培訓、工作權受到衝擊等情事）：本公司在推動數位化或 AI 技術轉型的過程中，出現未能提供充足技能培訓，導致員工工作權與職涯永續發展受到新技術衝擊或缺乏就業保障的潛在風險。					
職業健康 與安全	職業安全衛生風險（如發生職災、環境不符法令標準、未落實健康檢查等情事）：本公司在辦公廠區，出現不合法令標準之安全衛生工作環境、職業災害防範未落實、未定期健檢，或危險作業風險評估不完善等危害全體同仁身心健康與生命安全的風險。					

風險鑑別流程與受評對象

● 程序



● 流程

<p>《樺漢科技人權政策》</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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員則 	<p>各功能別之課級(含)以上主管</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.強迫勞動 2.工時 3.薪酬 4.多元包容、反歧視、反騷擾 5.人口販運 6.童工保護 7.申訴管道 8.隱私權與個資保護 9.公正轉型與就業保障權 10.職業健康與安全 	<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
樺漢個體	各功能別之課級(含)以上主管	HR	<p>建議以涵蓋率100%為目標，進行人權問卷調查，可評估：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 以各功能別之課級(含)以上主管作為代表填寫，藉此全面評估與檢視樺漢自身營運可能面臨的人權風險與衝擊。2. 以各功能別之課級(含)以上主管作為代表母體(如此涵蓋率可主張100%)，採問卷方式調查。

● 調查方法

1. 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) 強迫勞動, 2) 工時, 3) 薪酬, 4) 多元包容、反歧視、反騷擾, 5) 人口販運, 6) 童工保護, 7) 申訴管道, 8) 隱私權與個資保護, 9) 公正轉型與就業保障權, 10) 職業健康與安全。
2. 可能性 / 發生機率：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

3. 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

1. 問卷調查主要以樺漢各功能別之課級主管(含)以上作為全體員工代表接受問卷調查，依此定義篩選出50位主管代表。問卷總計回收50份，回收率達100%。
2. 本次問卷涵蓋率達100%
(50位各功能別之課級(含)以上主管，代表205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課級(含)以上主管代表填答，共計50位，回覆有效問卷數50位，回覆率 100%
 - 全公司人數為205人 (截至2025.12.31)，總填答代表人數為50人
 - 已回覆代表人數為：50人，代表部門人數：50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： $50/50*100%=100%$

● 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	5	5	100%
總經理室	2	2	100%
資訊	5	5	100%
運籌	11	11	100%
產品行銷	4	4	100%
研發	10	10	100%
業務	4	4	100%
財務	6	6	100%
經管	1	1	100%
管理	2	2	100%
合計	50	50	100%



● 受訪者/涵蓋率

1. 問卷調查主要以樺漢各功能別之課級主管(含)以上作為全體員工代表接受問卷調查，依此定義篩選出14位主管代表。問卷總計回收14份，回收率達100%。

2. 本次問卷涵蓋率達100%

(14位各功能別之課級(含)以上主管，代表85位女性員工)

- 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課級(含)以上主管代表填答，共計14位，回覆有效問卷數14位，回覆率 100%
- 全公司女性人數為85人 (截至2025.12.31)，總填答代表人數為14人
 - 已回覆代表人數為：14人，代表部門人數：14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： $50/50*100%=100%$

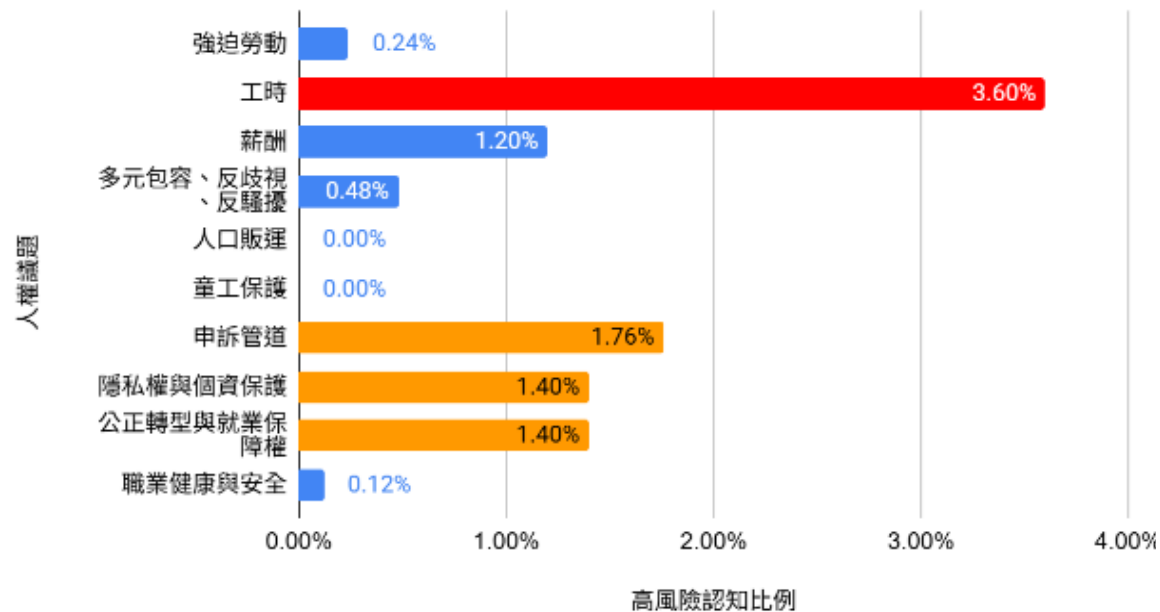
● 各功能別問卷回覆涵蓋比例

功能別	應回覆	已回覆	涵蓋比例
董事長室	1	1	100%
總經理室	1	1	100%
資訊	1	1	100%
運籌	6	6	100%
產品行銷	2	2	100%
研發	1	1	100%
業務	0	0	100%
財務	1	1	100%
經管	0	0	100%
管理	1	1	100%
合計	14	14	100%

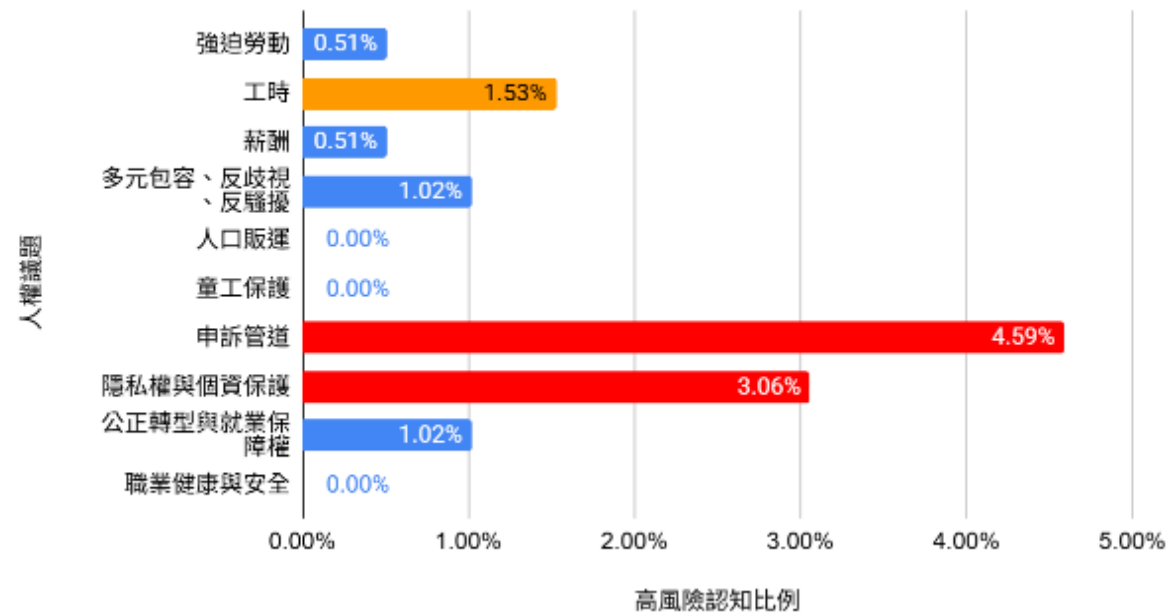


人權風險事件鑑別與分析

高風險認知度(全體)



高風險認知度(女性)



- 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2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	強迫勞動	工時	薪酬	多元包容、反歧視、反騷擾	人口販運	童工保護	申訴管道	隱私權與個資保護	公正轉型與就業保障權	職業健康與安全
題組	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
發生機率 (2以上次數比例)	0.06	0.18	0.12	0.08	0	0	0.22	0.14	0.14	0.02
嚴重程度 (2以上次數比例)	0.04	0.2	0.1	0.06	0	0	0.08	0.1	0.1	0.06
高風險認知比例	0.24%	3.60%	1.20%	0.48%	0.00%	0.00%	1.76%	1.40%	1.40%	0.12%

- 定義：

2%以下為低風險；2~5%為中風險；5%以上為高風險

- 調查結果

1. 前三名人權議題分別為：1)工時、2)申訴管道、3)隱私權與個資保護、公正轉型與就業保障權。
2. 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。
2025年無相關人權爭議或違反相關法規事件發生，樺漢持續進行預防性補償與管理行動。

- 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2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	強迫勞動	工時	薪酬	多元包容、反歧視、反騷擾	人口販運	童工保護	申訴管道	隱私權與個資保護	公正轉型與就業保障權	職業健康與安全
題組	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
發生機率 (2以上次數比例)	0.07	0.07	0.07	0.07	0.00	0.00	0.21	0.21	0.14	0.00
嚴重程度 (2以上次數比例)	0.07	0.21	0.07	0.14	0.00	0.00	0.21	0.14	0.07	0.07
高風險認知比例	0.51%	1.53%	0.51%	1.02%	0.00%	0.00%	4.59%	3.06%	1.02%	0.00%

- 定義：

2%以下為低風險；2~5%為中風險；5%以上為高風險

- 調查結果

1. 女性前三名人權議題分別為：1) 申訴管道、2) 隱私權與個資保護、3) 工時。
2. 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。
2025年無相關人權爭議或違反相關法規事件發生，樺漢持續進行預防性補償與管理行動。

對象	人權議題	人權風險評估	現行做法/政策	事件	補救措施	風險等級	調查結果及改善		
							涵蓋率(%)	風險鑑別(%)	改善情況(%)
員工	工時	工時過長風險（如超時加班、未依法給予休息等情事）：本公司未遵守每日8~12小時及每月46~54小時之法定工時上限，未保證員工每六天享有至少一天之法定休息，未落實完全自願加班原則，未輔以考勤機制的超時提醒與管理控管。	<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。 	專案時程壓力導致單日工時超過8小時，可能壓縮員工照顧家庭時間影響工作與生活平衡。	<p>合理補償：依法給予加班費並鼓勵員工適時休息。</p> <p>負荷評估：定期檢視部門成員工作負荷度，針對異常工時進行輔導關懷。公平合理任務分派、依組織需求，增補足額人力，從源頭解決工時問題。</p> <p>工時監控：遵循勞動法規，透過出勤系統控管，確保每月加班時數合規，同時積極數位轉型進行流程改善及優化作業，提升整體工作效率。</p>	中風險(全)	100%	3.60% (全)	100%
						低風險(女)		1.53% (女)	

對象	人權議題	人權風險評估	現行做法/政策	事件 (潛在/模擬風險情境)	補救措施	風險等級	調查結果及改善		
							涵蓋率(%)	風險鑑別(%)	改善情況(%)
員工	申訴管道	申訴管道失效風險 (如管道不通暢、未能保密、投訴者遭受報復或案件未妥善處理等情事)：本公司現行申訴機制中出現管道不具備保密性/匿名性、投訴者遭受報復，或同仁及外部利害關係人之訴求未能獲得獨立妥善受理、客觀調查與適時回應等情事。	<ul style="list-style-type: none"> 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、職場暴力申訴電話及信箱)，使員工得即時表達意見。 建置了跨部門、多層次的發聲管道。員工可透過員工月會、日常主管會議、福委會會議表達意見，亦可利用電子信箱或官網專區進行申訴或建議。所有反饋均由管理部代表蒐集與辦理，確保意見都能獲得重視與回應。 	<p>情境：員工不清楚現有的多元申訴管道、且普遍擔憂身分曝光後會遭到主管刁難、排擠，或被給予不佳的績效考核，落入「有管道卻不敢申訴」的困境。</p>	<p>強化推廣與教育訓練：於新人訓練及公司內網增加申訴管道的曝光度，確保同仁知悉。</p> <p>落實客觀救濟：由跨部門、多層次發聲管道 (如月會、福委會)。管理部受理並客觀調查，有效糾正缺失、落實關懷與回應。</p> <p>落實免受報復的承諾：落實申訴人、被申訴人及其他通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者絕對不會受到任何形式之報復。</p>	低風險 (全)	100%	1.76% (全)	100%
						中風險 (女)		4.59% (女)	

對象	人權議題	人權風險評估	現行做法/政策	事件	補救措施	風險等級	調查結果及改善		
							涵蓋率(%)	風險鑑別(%)	改善情況(%)
員工	隱私權與個資保護	隱私與個資洩漏風險 (如員工或客戶個人資料外洩、不當收集或利用等情事)：本公司在資訊安全或日常作業中出現收集/處理/利用員工與客戶個資違反法令或因防範機制不足導致資料外洩、侵害個人隱私權益等潛在風控漏洞。	<ul style="list-style-type: none"> 嚴格遵循台灣《個人資料保護法》並導入國際標準 ISO 27001 資訊安全管理體系。 訂定「隱私權保護政策」及「個人資料保護之管理辦法」 	外部不法份子假冒公司高階主管或特定公部門名義，利用正在開會、業務緊急或假冒公文欠費等名義，發送「針對性社交工程釣魚郵件與簡訊」，試圖對同仁製造時間壓力，誘騙同仁匯款、提供敏感個資或點擊惡意縮網址。	<p>落實防護原則與即時停損：推動資安「三不」原則 (不點擊陌生連結、不填寫敏感資料、不輕信金錢要求) 與即時通報機制。</p> <p>導入AI釣魚防護與外部標籤：透過AI模型每日攔截 99.9%惡意威脅，預防零日釣魚郵件；針對可疑郵件實施延遲交付與深度掃描，並於系統觸發醒目警示標籤。若點擊高風險連結，即時連動「安全瀏覽」資料庫阻斷頁面。</p> <p>推動資安意識培訓與情境演練：定期實施防釣魚演練，強化同仁警覺心。</p>	低風險 (全)	100%	1.40% (全)	100%
						中風險 (女)		3.06% (女)	

對象	人權議題	人權風險評估	現行做法/政策	事件 (潛在/模擬風險情境)	補救措施	風險等級	調查結果及改善		
							涵蓋率(%)	風險鑑別(%)	改善情況(%)
員工	公正轉型與就業保障權	轉型就業衝擊風險 (如因自動化/AI轉型導致員工缺乏培訓、工作權受到衝擊等情事)：本公司在推動數位化或 AI 技術轉型的過程中，出現未能提供充足技能培訓，導致員工工作權與職涯永續發展受到新技術衝擊或缺乏就業保障的潛在風險。	<p>落實永續轉型承諾：企業數位轉型 (如 AI 導入)，樺漢科技承諾在技術與營運模式升級的過程中，將「員工就業權益與技能提升」置於核心，不因追求科技效率而任意轉嫁風險於基層勞工。</p> <p>依法保障勞動權益：嚴格遵守《勞動基準法》及相關勞動法令，維護勞動契約之穩定性。</p>	<p>情境：因應公司導入 AI 化工具與推動數位轉型，導致部份人員職能未能即時跟上技術變革，引發員工對「科技取代人工」的焦慮感，職涯永續發展受阻的潛在風險。</p>	<p>推動數位轉型專案培訓：啟動「AI 數位轉型專案」，落實全員完成 Google AI 課程與 Google Skills 課程，確保同仁掌握最新科技工具應用。</p> <p>推動進階種子培育計畫：針對核心或潛力種子成員，持續規劃並進行 A2 等進階課程，深化內部技術升級與轉型能量。</p>	低風險 (全)	100%	1.40% (全)	100%