

元大金融控股股份有限公司  
2023 年人權風險評估管理表

評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例 (%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數 (人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果	
員工	100.00	職場包容性	自身員工 女性 原住民 移工 身心障礙員工	0.46	1.管理身心障礙員工法定進用人數與比例，各投保單位均應依法令規定足額進用身心障礙員工。 2.規劃身心障礙員工之任用與管理程序，並由專人定期關懷其工作情形。 3.建構友善身心障礙者之無障礙工作環境。	53	100.00	0.00	—	—	集團進用身心障礙員工總人數已逾法定進用人數總和。	
		強迫勞動	自身員工 女性 原住民 移工 身心障礙員工	0.00	1.確實遵循就業服務法相關規範，誠實揭示招募廣告，不留置員工或求職者之身分文件，亦不扣留財物或收取保證金。 2.提供正式任用通知，明確記載任用條件，由員工確認同意後任職；不使用任何非自願性勞動力。 3.確保員工之實際工作條件及工資給付，皆與勞動契約及工作規則一致，亦符合相關勞動法令規範。	—	—	—	—	—	本年度無違反強迫勞動之案件。	
		人口販運	自身員工 女性 原住民 移工 身心障礙員工	0.00	1.確保所有勞動力來源皆為直接聘僱或經合法人力派遣業者所提供，未涉有利用違反員工意願之方法，使其從事違反法令或勞動與報酬顯不相當之工作。 2.確保所有營業活動皆未涉有性交易或摘取人體器官等相關違法項目。	—	—	—	—	—	—	本年度無違反人口販運罪之案件。
		性騷擾	自身員工 女性	100.00 <small>[註 1]</small>	1.確實遵循性別平等工作法相關規範，並於工作規則及相關人事規章中明訂禁止性別歧視與性騷擾，提供平等之職場環境。 2.定期舉辦性騷擾防治宣導課程，提升主管與員工之性別平權觀念。 3.提供申訴管道（如員工申訴公告書、申訴專線電話及電子信箱等），員工得即時表達意見。 4.成立性騷擾申訴處理委員會，確保申訴發生時，可公正處理申訴案件，保護受害人權益。	11,463	100.00	0.00	—	—	—	1.本年度未發生性騷擾事件。 2.本公司 2020 年至 2023 年連續入選「彭博性別平等指數」，且性騷擾防治政策構面連四年皆獲滿分。

評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例 (%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數 (人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果	
員工	100.00	職場不法侵害	自身員工 女性 原住民 移工 身心障礙員工	100.00 [註1]	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.依法制定及落實執行職務遭受不法侵害預防計畫，並由公司負責人簽署預防職場暴力之聲明書，宣示對職場暴力行為零容忍。</li> <li>2.定期舉辦職場不法侵害預防宣導課程，提升主管與員工預防職場暴力之觀念。</li> <li>3.提供申訴管道（如員工申訴公告書、申訴專線電話及電子信箱等），員工得即時表達意見。</li> <li>4.制定職場不法侵害事件處理程序，確保申訴發生時，可公正處理申訴案件，保護受害人權益。</li> </ol>	11,463	100.00	0.00	—	—	本年度未發生員工執行職務遭受職場不法侵害事件。	
		超時工作	自身員工 女性 原住民 移工 身心障礙員工	100.00 [註1]	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.確實遵循勞動基準法相關規範，並將工時規定明定於工作規則及相關人事規章。</li> <li>2.定期檢視各部門之加班情形。</li> <li>3.透過資訊化管理，確實記載員工出勤時間及加班意思表示，並設定員工下班時間及延長工作時間之自動提醒。</li> <li>4.透過工時管理相關報表及每週發送加班確認通知，協助主管與員工掌握加班情形。</li> <li>5.持續宣導正常工作時間及延長工時之規定。</li> </ol>	11,463	100.00	0.41	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.補償員工應有之加班費或補休。</li> <li>2.協助了解員工工作負荷及超時原因，視情況適當調整員工業務或協助提升工作效率。</li> </ol>	100.00	對於實際發生之衝擊，已依補償措施核予應有之加班費或補休，及掌握超時原因。	
		童工	孩童	0.00	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.禁止僱用未滿 16 歲者。</li> <li>2.於招募及面試作業需填寫之文件，要求應徵者載明出生日期，並確保資料之正確性，另於報到時覆核身分證件。</li> </ol>	—	—	—	—	—	—	本年度無僱用童工之情事。
		個人資料保護	自身員工 女性 原住民 移工 身心障礙員工	100.00 [註1]	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.制定個人資料保護政策與個人資料管理辦法，並成立個人資料保護小組，落實個人資料保護措施。</li> <li>2.定期執行個人資料風險評估，並由各部門建立並維護個人資料清冊，完善個人資料管理。</li> <li>3.辦理業務如涉有個人資料保護事項，須執行隱私衝擊分析作業程序，確保業務辦理過程不致違反個人資料保護相關規定。</li> <li>4.定期舉辦個人資料保護法令宣導訓練課程。</li> </ol>	11,463	100.00	0.00	—	—	—	本年度無違反個人資料保護相關法令規範之情事。

評估對象	風險評估比例 (%)	關注議題	可能影響族群	人權風險比例 (%)	風險減緩措施	風險減緩實施人數 (人)	風險減緩實施比例 (%)	風險實際發生比例 (%)	衝擊補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
員工	100.00	職業安全管理	自身員工 女性 原住民 移工 身心障礙員工	100.00 [註1]	<ol style="list-style-type: none"> <li>經由制定安全衛生工作守則、職業安全衛生管理手冊，以及人因性危害預防、母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防等工作計畫，建立完整之職業安全衛生管理制度。</li> <li>定期檢查職場環境(如實施作業環境監測，以及工作場所飲用水、二氧化碳、照明、消防設備等品質檢測)，確保工作場所符合法令規範。</li> <li>定期舉辦在職員工職業安全衛生教育訓練課程，提高員工危害辨識意識與職業災害預防知能。</li> <li>透過內部文宣加強職業安全衛生宣導。</li> </ol>	11,463	100.00	0.36	<ol style="list-style-type: none"> <li>啟動職業災害通報與處理程序。</li> <li>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。</li> <li>視員工身心恢復狀況，適時調整工作安排。</li> </ol>	100.00	<ol style="list-style-type: none"> <li>職業安全管理風險實際發生比例，較前一年度下降 0.02%。</li> <li>對於實際發生之衝擊，已依補償措施辦理相關職災通報處理程序，並同意員工請假休養。</li> <li>本公司暨子公司證券、銀行、人壽、期貨、投信皆導入 ISO45001 國際職業安全衛生管理系統，並通過英國標準協會第三方驗證。</li> </ol>
		就業與職業歧視	自身員工 女性 原住民 移工 身心障礙員工	100.00 [註1]	<ol style="list-style-type: none"> <li>確實遵循就業服務法及有關性別、高齡、身心障礙、原住民權利等法令規範，禁止對員工予以歧視性差別待遇。</li> <li>定期檢視本公司內部規章辦法與作業流程，確保其中皆無潛在之歧視性規範。</li> <li>透過訂定人權政策、實施教育訓練與內部宣導，提升主管與員工「多元、平等、共融」之觀念。</li> <li>當疑似歧視事件發生時，受害人可依事件性質，透過職場不法侵害或性騷擾之申訴管道與處理程序，保障自身權益。</li> </ol>	11,463	100.00	0.00	—	—	本年度無違反就業與職業歧視相關法令規範之情事。

註1：部分議題可能因涉及全體評估對象，故受評為 100%，惟不代表該議題實際或極有可能發生人權風險。

註2：本年度納入本公司人權風險辨識程序之人權議題為：強迫勞動、人口販運、童工、就業與職業歧視、職場包容性、性騷擾、職場不法侵害、超時工作、公平報酬、職業安全管理、員工健康管理、母性保護、結社自由、意見表達、個人資料保護等共 15 項；經風險辨識後確認重大關注議題為表列 10 項。