

元大金融控股股份有限公司
2021 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.各投保單位均應依法令規定足額進用身心障礙員工。 2.確實控管身心障礙員工進用人數與比例。 3.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。 4.建構友善身障者之無障礙工作環境。 | 51 | 100.00 | 0.00 | — | — | 集團整體進用身心障礙員工總人數，優於法定應進用人數總和。 | |
| | | 強迫勞動 | 自身員工 女性 原住民 移工 身心障礙員工 | 0.00 | 1.遵守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；不使用任何非自願的勞動力。 3.確保提供員工的實際工作條件及工資給付皆與勞動契約與工作規則一致，且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，未涉有利用違反工作者意願之方法使其從事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之相關違法項目。 | — | — | — | — | — | — | 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.確實遵循性別平等相關法令規定，並於工作規則及相關規章中明訂禁止歧視與性騷擾，提供平等之職場環境。 2.定期舉辦性騷擾防治宣導課程，提升主管與員工性別平權之觀念。 3.提供相關申訴管道(如員工申訴公告書、性騷擾申訴專線電話及電子信箱)，使員工得即時表達意見。 4.成立性騷擾申訴處理委員會，公正處理相關案件。 | 11,040 | 100.00 | 0.00 | — | — | — | 1.本年度未發生性騷擾事件。 2.本公司 2020 年至 2022 年連續入選「彭博性別平等指數」，且性騷擾政策構面連三年皆獲滿分。 |

| 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"> 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。 2.實施職場不法侵害預防宣導，提升員工預防職場暴力之觀念，提高工作效率，進而打造員工安全、幸福之工作職場。 3.設置常態性員工申訴信箱、員工內部溝通管道，使員工得即時表達意見。 | 11,040 | 100.00 | 0.00 | — | — | 本年度未發生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"> 1.確實遵循勞動法令規範，並明訂於工作規則及相關規章。 2.持續宣導公司正常工作時間及延長工時之規定。 3.透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間及加班意思表示，並提醒員工下班時間及延長工作時間之規定。 4.透過工時管理相關報表及每週發送加班確認通知，協助員工及主管掌握加班情形。 5.定期檢視各單位之加班情形。 | 11,040 | 100.00 | 0.09 | <ol style="list-style-type: none"> 1.補償同仁應有之加班費或補休。 2.協助了解同仁工作負荷及超時原因，視情況適當調整同仁業務或協助提升工作效率。 | 100.00 | <ol style="list-style-type: none"> 1.超時工作風險實際發生比例，較前一年度下降0.25百分點。 2.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"> 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日期，並確保資料之正確性，另於報到時覆核身分證件。 | — | — | — | — | — | 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"> 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，落實個人資料保護事宜。 2.建立並維護個人資料清冊。 3.辦理業務如涉有個人資料保護事項，須執行隱私權衝擊分析作業程序，確保業務辦理過程不致違反個人資料保護相關規定。 4.定期執行個人資料風險評估。 5.定期辦理個人資料保護之法令宣導訓練。 | 11,040 | 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] | 1. 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。 2. 定期進行工作場所飲用水、二氧化碳、照明、消防設備等品質檢測。 3. 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。 4. 定期透過內部文宣，加強職業安全知能宣導。 | 11,040 | 100.00 | 0.24 | 1. 啟動職災通報與處理程序。 2. 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。 3. 視員工身心恢復狀況，適時調整工作安排。 | 100.00 | 1. 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。 2. 本公司暨子公司證券、銀行、人壽、期貨、投信皆導入國際職業安全衛生管理系統「ISO45001」，並順利通過 BSI 第三方驗證。 3. 2021 年本公司暨子公司證券成為全國第一家導入 ISO45005(疫情期間職業安全衛生管理之工作指引)之金控集團。 |

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 9 項。