

**元大金融控股股份有限公司**  
**2024 年人權風險評估管理表**

評估完成日期：2025年2月19日

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	0.48	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。 4.實施多元、平等、共融(DEI)教育訓練。			57	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。
				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之勞動，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。
				1.確實遵循勞動基準法、性別平等工作法及就業服務法相關規範，對員工薪資之給付，不因性別或性傾向而有差別待遇。 2.定期檢視本公司有關進用、考評、升遷及獎酬等規範，確保制度公平性。 3.定期檢視本公司各層級性別薪酬比，並公開揭示於永續報告書，持續關注性別薪酬差距相關議題。			7,543	100.00	0.00	—	本年度無違反同工同酬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	性騷擾	自身員工 女性	100.00 [註1]	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.利用各種傳遞訊息的機會或方式，加強有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。 3.每年舉辦性騷擾防治教育訓練課程，提升全體主管與員工之性別平權觀念。 4.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。 5.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。	11,898	100.00	0.02	1.採取立即有效的糾正及補救措施，包含啟動調查程序、適當的隔離措施或工作調整、提供或轉介必要的服務等。 2.迅速並保密處理申訴案件，並根據調查結果實施懲戒處置。 3.安置受影響的員工，提供心理諮商資源、調整職務或各項所需協助。	100.00	1.對於實際發生之衝擊，已依補償措施辦理，後續未發生爭議情事。 2.2024年因應法令變動，迅速修正本公司工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點，依最新法令重編並擴充教育訓練內容，規定全體人員每年皆須完成2門安心職場必修課程。
		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]	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.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。 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.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。	11,898	100.00	0.03	1.啟動職場不法侵害事件處理程序，迅速並保密處理申訴案件。 2.根據調查結果實施懲戒處置。 3.安置受影響之員工，提供心理諮商資源、調整職務或各項所需協助。	100.00	對於實際發生之衝擊，已依補償措施辦理。

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	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]	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。 2.定期檢視各部門之加班情形。 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。 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。 5.持續宣導正常工作時間及延長工時之規定。	11,898	100.00	0.13	1.補償員工應有之加班費或補休。 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。	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	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。
	100.00	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]	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。 2.定期執行個人資料風險評估，並由各部門建立及維護個人資料清冊，完善個人資料管理。 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.定期舉辦個人資料保護法令宣導訓練課程。	11,898	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。
		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]	1.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。 2.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。 3.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(DEI)之觀念。 4.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。	11,898	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。

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.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。 2.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。 3.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。 4.透過內部文宣加強職業安全衛生宣導。	11,898	100.00	0.40	1.啟動職業災害通報與處理程序。 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 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。

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 11 項。