

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。
		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。
		公平報酬	自身員工 女性	63.40	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。
		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。