

元大期貨人權風險評估管理表

| 議題         | 評估對象       | 風險產生源  | 管理措施   | 2023 年<br>人權風險<br>比例(%) |
|------------|------------|--|--|-------------------------|
| 職場包容性      | 身心障礙<br>員工 | ◆ 招募面試時  | ◆ 確實控管身心障礙員工進用人數與比例<br>◆ 設置身心障礙員工友善空間  | 1.01%                   |
| 職業安全<br>衛生 | 所有員工       | ◆ 工作場所<br>◆ 執行職務期間                             | ◆ 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<br>◆ 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<br>◆ 定期向員工宣導生活、飲食、運動與健康促進之相關內容並辦理講座<br>◆ 舉辦員工體適能測驗與健康促進之活動<br>◆ 定期邀請特約醫院醫師提供健康諮詢之服務 |                         |
| 歧視與<br>性騷擾 | 所有員工       | ◆ 招募面試時（面試主<br>管與求職者）<br>◆ 主管與員工或員工與<br>員工間互動時 | ◆ 確實遵循不得歧視等法令規定<br>◆ 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<br>◆ 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<br>◆ 提供相關申訴管道，使員工得即時表達意見<br>◆ 成立性騷擾申訴處理委員會，公正處理相關案件                                     |                         |
| 工時         | 所有員工       | ◆ 人力不足或短期內業<br>務量增加<br>◆ 配合特定活動需求              | ◆ 確實遵循勞動法令規範，並明訂於工作規則及相關規章<br>◆ 持續宣導公司正常工作時間及延長工時之規定<br>◆ 已建立出勤及加班管理之機制，以協助員工及主管控管工作時間及延長工時時數  |                         |
| 勞資爭議       | 所有員工       | ◆ 勞資雙方認知差異及<br>溝通不良                            | ◆ 確實遵循勞動法令規範，並明定於工作規則及相關規章<br>◆ 定期辦理勞資會議，妥善與員工溝通，確保勞資對話暢通<br>◆ 定期舉辦勞動法令課程，使員工清楚自身勞動權益事項，並協助主管瞭解勞動法令規範，建立適切之管理觀念  |                         |

註： 人權風險比例(%)= 鑑別出具風險之員工人數 / 當年度員工總人數