

K、人權議題控制計畫及執行成果

利害關係人	關注議題	風險辨識比例	總風險比例	風險減緩措施	衝擊發生比例	總衝擊比例	衝擊補償措施	補償措施實施比例
	性別平等	3.98%		<ol style="list-style-type: none"> 訂定「玉山金控及子公司性別工作平等委員會設置要點」、「玉山金控及子公司性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。 將SDGs中「性別平等」列入具體目標。 將「性別平等暨友善職場宣導」列入教育訓練必修課程 不定期舉辦全行性別平等及職場性騷擾防治講座，及各單位於主管訓練課程中，加強性別平等及霸凌的案例研討。 	0.00%		<ol style="list-style-type: none"> 設置性騷擾專用申訴管道，包含專線電話、專線傳真、性別平等及職場霸凌申訴信箱。 性騷擾申訴評議委員會秉持客觀、公正、專業原則進行調查，並視評議結果給予適當懲處。 員工協助方案提供諮商服務。 	
員工	超時工作	9.02%	14.76%	<ol style="list-style-type: none"> 依據勞基法制定休假與加班相關規範。 實施多重工時之制度。 差勤系統設置提醒功能。 實施「年度排休」方案，鼓勵同仁規劃較充裕的休假期間以調劑身心健康，促進職家平衡。 	0.00%	0.24%	<ol style="list-style-type: none"> 補償同仁應有之加班費。 單位主管移送人評會議處、單位經營績效當年度不得為優等。 	
	職業安全	1.76%		<ol style="list-style-type: none"> 設有職安專責單位，聘用專任護理師及職安人員，負責擬定及規劃安全衛生事宜。 實施四大防護計畫，並將計畫內容納入教育訓練課程。 將「交通安全宣導」列入教育訓練必修課程 每半年執行二氧化碳及照度之作業環境監測。 於停車場、出入口等特定區域提供明亮照明設備、增設提醒標語、加裝電子監視設備或提供24小時保全。 	0.24%		<ol style="list-style-type: none"> 落實行內職災通報流程，設立專責單位進行關懷與追蹤。 主動提供團保、勞保等資訊，協助申請相關補助。 專業職醫進行復工評估，給予合宜的工作調整與安排。 員工協助方案提供諮商服務。 	100%
供應商	勞動人權	3.22%	3.22%	<ol style="list-style-type: none"> 要求供應商簽署「人權及環境永續條款承諾書」，定期檢視人權及環境永續條款與裁罰公告。 推動「供應商企業社會責任自評表」，判斷供應商於勞動人權、職業安全、環境保護之風險指數，於採購流程中加入職業安全衛生相關規範，並依據「供應商訪視問卷」不定期針對供應商進行訪視。 參酌永續採購指南（ISO 20400）制定「玉山金控永續採購政策」，考量採購行為所造成社會、經濟和環境的衝擊，要求供應商共同遵守國際人權政策。 執行供應商評核會議，對於有風險的廠商進行管控。 	3.00%	3.00%	<ol style="list-style-type: none"> 舉辦供應商溝通會議，宣導企業社會責任。 定期訪視可能有風險的供應商，審核供應商改善狀況。 依供應商裁罰狀況調整對供應商採購金額，甚至中止雙方合約關係。 	
	職業安全	0.00%			0.00%			