

附錄十三、人力資源管理指標

GRI: 2-7、2-8、401-1、401-3、403-9、403-10、405-1、406-1、412-3
SASB: FN-AC-330a.1

A-1、員工與非員工工作者人數

年度	員工	非員工工作者
2021	9,262	638
2022	9,109	694
2023	9,115	1,332

註：1. 員工總人數包含海外分行全體員工。
2. 全體員工皆為正職及全職員工，不含留停員工。
3. 非員工工作者為非玉山員工，包含派遣人員、委外人力等，提供如資訊、保全、清潔等服務。

A-3、全體員工分布（依年齡）

年度	項目	29 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	合計
2021	人數	3,291	5,540	431	9,262
	佔全體員工比例	35.53%	59.82%	4.65%	100.00%
2022	人數	2,995	5,592	522	9,109
	佔全體員工比例	32.88%	61.39%	5.73%	100.00%
2023	人數	2,869	5,667	579	9,115
	佔全體員工比例	31.48%	62.17%	6.35%	100.00%

註：1. 員工總人數包含海外分行全體員工。
2. 全體員工皆為正職及全職員工，不含留停員工。

A-5、全體員工分布（依身分別）

年度	項目	主管	非主管	合計
2021	人數	2,767	6,495	9,262
	佔全體員工比例	29.87%	70.13%	100.00%
2022	人數	2,906	6,203	9,109
	佔全體員工比例	31.90%	68.10%	100.00%
2023	人數	2,951	6,164	9,115
	佔全體員工比例	32.38%	67.62%	100.00%

註：1. 員工總人數包含海外分行全體員工。
2. 全體員工皆為正職及全職員工，不含留停員工。
3. 主管為「人力資源系統」中身分別為主管（含）以上之人員。

A-2、全體員工分布（依性別）

年度	項目	男	女	合計
2021	人數	4,152	5,110	9,262
	佔全體員工比例	44.83%	55.17%	100.00%
2022	人數	4,007	5,102	9,109
	佔全體員工比例	43.99%	56.01%	100.00%
2023	人數	3,968	5,147	9,115
	佔全體員工比例	43.53%	56.47%	100.00%

註：1. 員工總人數包含海外分行全體員工。
2. 全體員工皆為正職及全職員工，不含留停員工。

A-4、全體員工分布（依教育程度）

年度	項目	碩士	大學	專科	高中以下	合計
2021	人數	2503	6351	363	45	9,262
	佔全體員工比例	27.02%	68.57%	3.92%	0.49%	100.00%
2022	人數	2457	6249	362	41	9,109
	佔全體員工比例	26.97%	68.60%	3.97%	0.45%	100.00%
2023	人數	2539	6195	348	39	9,115
	佔全體員工比例	27.86%	67.90%	3.82%	0.43%	100.00%

註：1. 員工總人數包含海外分行全體員工。
2. 全體員工皆為正職及全職員工，不含留停員工。

A-6、全體員工分布（依地區）

年度	項目	臺灣	中國（含香港、澳門）	東南亞	其他	合計
2021	人數	8771	258	163	70	9,262
	佔全體員工比例	94.70%	2.79%	1.76%	0.75%	100.00%
2022	人數	8610	244	181	74	9,109
	佔全體員工比例	94.52%	2.68%	1.99%	0.81%	100.00%
2023	人數	8761	164	154	36	9,115
	佔全體員工比例	96.12%	1.80%	1.69%	0.39%	100.00%

註：1. 員工總人數包含海外分行全體員工。
2. 全體員工皆為正職及全職員工，不含留停員工。
3. 本表格係依員工所屬地區進行統計。
4. 東南亞地區包含新加坡、越南、柬埔寨、泰國、緬甸、汶萊；其他地區包含日本、美國、澳洲、韓國、捷克、法國。

A-7、全體員工分布（依多元指標）

年度	項目	身心障礙	LGBTQI+	原住民
2021	人數	47	3	39
	佔全體員工比例	0.51%	0.03%	0.42%
2022	人數	43	1	37
	佔全體員工比例	0.47%	0.01%	0.41%
2023	人數	41	3	37
	佔全體員工比例	0.45%	0.03%	0.41%

註：1. 員工總人數包含海外分行全體員工。
 2. 全體員工皆為正職及全職員工，不含留停員工。
 3. LGBTQI+ 為同性戀、雙性戀、跨性別者、酷兒、雙性者等，計算方式為同性婚姻人數 / 已婚總人數。

B、主管分布（依地區）

項目	2020	2021	2022	2023
臺灣	91.59%	91.72%	92.43%	97.49%
中國（含香港）	4.81%	4.74%	3.99%	1.19%
東南亞	2.57%	2.42%	2.48%	0.85%
其他	1.03%	1.12%	1.10%	0.47%
合計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

註：1. 員工總人數包含海外分行全體員工。
 2. 全體員工皆為正職及全職員工，不含留停員工。
 3. 本表格係依員工所屬地區進行統計。
 4. 東南亞地區包含新加坡、越南、柬埔寨、泰國、緬甸；其他地區包含日本、美國、澳洲。

C、女性員工分布（依主管 / 業務）

項目	2020	2021	2022	2023
整體女性主管	38.45%	39.39%	40.85%	41.48%
初階主管	42.04%	43.20%	45.03%	45.49%
中高階主管	20.61%	21.56%	22.08%	24.14%
行銷職主管	35.64%	40.72%	41.20%	42.41%
科技聯隊	31.43%	30.67%	31.49%	33.01%

註：1. 初階主管為「人力資源系統」身分別主管（不含經理人）之人員。
 2. 中高階主管為「人力資源系統」身分別為主管（經理人以上）之人員。
 3. 行銷職主管擔任各產品線行銷職系為身分別主管（含）以上之人員。
 4. 科技聯隊為金融科技相關單位之人員。
 5. 2025 年提升女性主管比例之具體目標：女性員工比例維持 55% 以上、女性主管比例提升至 43%、女性初階主管比例提升至 47%、女性中高階主管比例提升至 25%。

D-1、新進人員分布（依性別）

年度	項目	男	女	合計
2020	人數	469	709	1,178
	新進率	11.10%	13.44%	-
2021	人數	339	377	716
	新進率	8.16%	7.38%	-
2022	人數	377	585	962
	新進率	9.41%	11.47%	-
2023	人數	400	582	982
	新進率	10.08%	11.31%	-

註：1. 新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度依照各類別之員工年底總人數）〕*100%
 2. 各年度平均招募成本：2020 年 NTD\$23,873、2021 年 NTD\$31,978、2022 年 NTD\$26,395、2023 年 NTD\$17,727。

D-2、新進人員分布（依年齡）

年度	項目	29 歲以下	30-50 歲	51 歲以上
2020	人數	1103	73	2
	新進率	29.98%	1.34%	0.53%
2021	人數	646	70	0
	新進率	19.63%	1.26%	0.00%
2022	人數	863	98	1
	新進率	28.81%	1.75%	0.19%
2023	人數	861	118	3
	新進率	29.95%	2.08%	0.52%

註：新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度依照各類別之員工年底總人數）〕*100%

以玉山為名

邁向淨零排放

發揮金融影響力

打造韌性組織

成為員工的最愛

成為這片土地的最愛

D-3、新進人員分布（依身分別）

年度	項目	主管	非主管
2020	人數	31	1,147
	新進率	1.14%	16.92%
2021	人數	17	699
	新進率	0.61%	10.76%
2022	人數	32	930
	新進率	1.10%	14.95%
2023	人數	41	941
	新進率	1.39%	15.27%

註：1. 新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度依照各類別之員工年底總人數）〕*100%
2. 主管為「人力資源系統」中身分別為主管（含）以上之人員。

E、流動率

項目	2020	2021	2022	2023
流動率	6.45%	8.67%	10.33%	10.61%
自願流動率	6.16%	8.11%	9.28%	9.34%
資料涵蓋率（員工）	100%	100%	100%	100%

註：1. 流動率應包含自願離職、不適任辭退（含資遣）、退休、死亡。
2. 2023 年自願流動率扣除 1 位死亡、80 位不適任辭退（含資遣）、35 位退休。

F-1、流動率分布（依性別）

年度	項目	男	女
2020	人數	281	332
	流動率	6.65%	6.29%
2021	人數	370	433
	流動率	8.91%	8.47%
2022	人數	450	491
	流動率	11.23%	9.62%
2023	人數	431	536
	流動率	11.65%	10.41%

註：流動率為〔（該年度依照各類別之整體離職員工人數）/（該年度依照各類別之員工年底總人數）〕*100%

F-3、流動率分布（依身分別）

年度	項目	主管	非主管
2020	人數	91	522
	流動率	3.34%	7.70%
2021	人數	128	675
	流動率	4.63%	10.39%
2022	人數	176	765
	流動率	6.06%	12.33%
2023	人數	150	817
	流動率	5.08%	13.25%

註：1. 流動率為〔（該年度依照各類別之整體離職員工人數）/（該年度依照各類別之員工年底總人數）〕*100%
2. 主管為「人力資源系統」中身分別為主管（含）以上之人員。

D-4、新進人員分布（依地區）

年度	項目	臺灣	中國（含香港、澳門）	東南亞	其他
2020	人數	1082	49	34	13
	新進率	12.03%	18.35%	19.54%	20.00%
2021	人數	643	38	21	14
	新進率	7.33%	14.73%	12.88%	20.00%
2022	人數	825	76	46	15
	新進率	9.58%	31.15%	25.41%	20.27%
2023	人數	883	46	43	10
	新進率	10.08%	28.05%	27.92%	27.78%

註：1. 新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度依照各類別之員工年底總人數）〕*100%
2. 本表格係依員工所屬地區進行統計。
3. 東南亞地區包含新加坡、越南、柬埔寨、泰國、緬甸、汶萊；其他地區包含日本、美國、澳洲、韓國、捷克、法國。

F-2、流動率分布（依年齡）

年度	項目	29 歲以下	30-50 歲	51 歲以上
2020	人數	332	258	23
	流動率	9.02%	4.73%	6.15%
2021	人數	439	332	32
	流動率	13.34%	5.99%	7.42%
2022	人數	499	404	38
	流動率	16.66%	7.22%	7.28%
2023	人數	483	434	50
	流動率	16.77%	7.67%	8.73%

註：流動率為〔（該年度依照各類別之整體離職員工人數）/（該年度依照各類別之員工年底總人數）〕*100%

F-4、流動率分布（依地區）

年度	項目	臺灣	中國（含香港、澳門）	東南亞	其他
2020	人數	553	34	18	8
	流動率	6.15%	12.73%	10.34%	12.31%
2021	人數	739	29	26	9
	流動率	8.43%	11.24%	15.95%	12.86%
2022	人數	842	68	22	9
	流動率	9.78%	27.87%	12.15%	12.16%
2023	人數	913	32	17	5
	流動率	10.42%	19.51%	11.04%	13.95%

註：1. 流動率為〔（該年度依照各類別之整體離職員工人數）/（該年度依照各類別之員工年底總人數）〕*100%
2. 本表格係依員工所屬地區進行統計。
3. 東南亞地區包含馬來西亞、新加坡、越南、緬甸、柬埔寨；其他地區包含美國、澳洲。

G、管理階層及非管理層分布（年齡／性別）

項目	29 歲以下	比例	30-50 歲	比例	51 歲以上	比例	總數	比例
管理層								
男	0	0.00%	237	56.29%	184	43.71%	421	75.86%
女	0	0.00%	83	61.94%	51	38.06%	134	24.14%
合計	0	0.00%	320	57.66%	235	42.34%	555	100%
非管理層								
男	1,045	29.46%	2,348	66.20%	154	4.34%	3,547	41.44%
女	1,824	36.39%	2,999	59.82%	190	3.79%	5,013	58.56%
合計	2,869	33.52%	5,347	62.46%	344	4.02%	8,560	100.00%

註：管理階層為「人力資源系統」中身分別經理人（含）以上之人員。

H、育嬰留停情形

項目	男	女	合計
(1) 2023 年申請育嬰留職停薪人數	23	207	230
(2) 2023 年享有育嬰留停人數	424	611	1035
(3) 2023 年育嬰留職停薪應復職人數（A）	16	153	169
(4) 2023 年育嬰留職停薪實際復職人數（B）	13	139	152
(5) 回任率（B/A）	81.25%	90.85%	89.94%
(6) 2022 年育嬰留停復職人數（C）	11	173	184
(7) 2022 年育嬰留停復職且持續在職滿一年之人數（D）	8	157	165
(8) 留存率（D/C）	72.73%	90.75%	89.67%

註：1. 未回任同仁皆因家庭因素，自行選擇不回任。

2. 依性別工作平等法第 16 條第一項及玉山工作規則第卅六條規定，員工任職滿半年，需照顧三歲以下之子女，得申請育嬰留職停薪。所有員工依法皆享有育嬰假之權利。

I、傷病情形

項目	公傷假人數	公傷假天數	公傷率	病假人數	病假天數	事假人數	事假天數	總工作天數	缺勤率	損失天數
男	39	133.5	2.16	596	2,118.1	179	429.5	984,064	0.27%	7.38
女	95	572.6	5.25	1,115	6,874.6	307	808.4	1,276,456	0.65%	31.66
合計	134	706.1	7.41	1,711	8,992.7	486	1,237.9	2,260,520	-	39.05

註：1. 總工作時數 = 18,084,160（總人數 * 每日工作時數 * 年工作天數）。9115 人 * 8 小時 * 248 天 = 18,084,160 小時

2. 總工作天數 = 2,260,520（總人數 * 年工作天數）。9115 人 * 248 天 = 2,260,520 天

3. 損失天數率依 GRI 標準 100 萬小時為基礎計算。（損失天數比率 = 公傷假天數 / 總工作時數 * 1,000,000）

4. 職業疾病發生率及因公死亡事故總人數皆為 0 人。

5. 海外地區員工無請公傷假。

6. 公傷率 =（公傷假人數 / 總工作時數）* 1,000,000。

7. 男性缺勤率 =（男公傷假天數 + 男病假天數 + 男事假天數）/ 男性總工作天數。

8. 女性缺勤率 =（女公傷假天數 + 女病假天數 + 女事假天數）/ 女性總工作天數。

J、缺勤率

項目	2020	2021	2022	2023
缺勤率（%）	0.31	0.29	0.37	0.48
資料涵蓋率（員工）	100%	100%	100%	100%

註：1. 缺勤率 = (公傷假天數 + 病假天數 + 事假天數) / 總工作天數。不包含年底已離職及留停員工。
2. 缺勤率目標：2023 年低於 0.7%、2024 年低於 0.7%。

K、防疫措施

項目	人數	總天數
防疫隔離假	1,024	4,187.8
疫苗接種假	73	110.7
防疫照顧假	27	70.1

L、非擔任主管職務^{*1} 全時員工薪資福利情形

項目	2021	2022	2023	與前一年度成長率
人數	8,135	7,775	7,667	-1.39%
薪資平均數（萬元） ^{*2}	116.8	121.0	128.3	6.03%
薪資中位數（萬元） ^{*2}	106.9	111.3	115.6	3.86%
平均員工福利費用（萬元） ^{*3}	140.5	135.6	160.2	18.15%

註：1. 非擔任主管職務係指排除依台財證三字第 920001301 號函規定之經理人者。
2. 薪資平均數與薪資中位數：非擔任主管職務全時員工人數與平均薪資之統計標準，係依循臺灣證券交易所股份有限公司「對有價證券上市公司及境外指數股票型基金上市之境外基金機構資訊申報作業辦法」第 3 條第 31 款之規範。
3. 平均員工福利費用：非擔任主管職務平均福利費用之統計標準，係依財務報告人數與員工福利費用為基準，排除主管職務者後計算之。

M、2023 年臺灣地區女性 / 男性薪酬比率（女：男）

員工類別	固定薪	年薪酬
管理階層	97:100	100:100
中階管理階層	97:100	99:100
一般人員	97:100	97:100

註：1. 男女薪酬比率可能因人數結構、個人績效等因素略有差異。
2. 薪資統計對象為在職滿一年以上的臺灣地區正式員工（含外籍同仁）。

N、優於法令的福利總覽

項目	2021		2022		2023	
	人次	總金額（單位：新臺幣）	人次	總金額（單位：新臺幣）	人次	總金額（單位：新臺幣）
傑出子女賞	136	\$1,261,200	148	\$1,571,800	173	\$1,549,000
家庭關懷	7	-	7	-	9	-
結婚補助	276	\$2,537,000	322	\$3,035,000	310	\$2,938,000
生育補助	345	\$1,041,000	334	\$1,032,000	359	\$1,092,000
玉山寶貝成長基金	354（359 胎）	\$35,900,000	318（328 胎）	\$32,800,000	331（338 胎）	\$33,800,000
子女教育補助	3,018	\$6,774,000	3,420	\$7,685,000	3,683	\$8,271,000
員工、配偶及子女醫療補助	1,379	\$21,458,388	1,760	\$33,325,158	1,871	\$37,843,781

以玉山為名

邁向淨零排放

發揮金融影響力

打造韌性組織

成為員工的最愛

成為這片土地的最愛

O、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
員工	性別平等及多元包容	2.81%		1. 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」。 2. 將 SDGs 中「性別平等」列入具體目標。 3. 將「性別平等暨友善職場宣導」列入教育訓練必修課程。 4. 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。 6. 人才甄選政策以人權平等為基礎，遵守政府勞動法令，且面談委員安排考量多元觀點。 7. 2023 年延長女性產假及原住民歲時祭儀假給薪假天數。 8. 提供多元溝通及意見反映管道，鼓勵同仁充分表達觀點及意見。	0.03%		1. 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。 2. 2023 年玉山金控未發生歧視案件，性騷擾成案數 3 件，其中兩起與外部顧客相關，一起發生於公司內部，性騷擾申訴評議委員會秉持客觀、公正、專業原則進行調查，視評議結果給予適當懲處，並給予受害人必要的協助措施。 3. 員工協助方案提供諮商服務。	
	強迫勞動及超時工作	9.48%	14.14%	1. 依據勞基法制定休假與加班相關規範。 2. 實施多重工時之制度。 3. 差勤系統設置提醒功能。 4. 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%	0.39%	1. 補償同仁應有之加班費。 2. 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	1.85%		1. 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。 2. 實施四大防護計畫，並將計畫內容納入教育訓練課程。 3. 將「交通安全宣導」列入教育訓練必修課程。 4. 每半年執行二氧化碳及照度之作業環境監測。 5. 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。	0.36%		1 落實行內職災通報流程，設立專責單位進行關懷與追蹤。 2. 主動提供團保、勞保等資訊，協助申請相關補助。 3. 專業職醫進行復工評估，給予合宜的工作調整與安排。 4. 員工協助方案提供諮商服務。	100%
供應商	勞動人權	0.00%	0.00%	1. 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。 2. 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，並依據「供應商訪視問卷」不定期針對供應商進行訪視。 3. 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。 4. 執行供應商評核會議，對於有風險的廠商進行管控。	11%	12%	1. 舉辦供應商溝通會議，宣導企業社會責任。 2. 定期訪視可能有風險的供應商，審核供應商改善狀況。 3. 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%			1%			

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
	服務品質與顧客權益	7.70%		1. 設置「全面品質管理委員會」及「公平待客原則推動委員會」，綜理玉山服務品質管理及公平待客原則規劃與推動。 2. 訂有「玉山銀行辦理新商品（服務）法令遵循暨風險評估作業要點」，確保玉山推出各項商品及服務等業務符合法令及內部規範，審慎控管可能產生之風險。 3. 訂有「玉山金控子公司從事廣告、業務招攬及營業行銷活動行銷製作物管理要點」，確保各項行銷製作物之妥適性及適法性。 4. 服務品質、客訴管理、神秘客現場查核列入營業單位年度考核，與績效高度連結，提升單位整體服務意識。 5. 重視顧客回饋，定期舉辦「VOC 提案會議」，針對常見顧客反映進行顧客體驗精進。 6. 全體行員參與公平待客、顧客服務、詐騙防範與資安保護之相關訓練。	0.00%		1. 於官網設置公平待客專區，完整揭露多元申訴管道供顧客利用。 2. 訂有「玉山銀行消費爭議處理辦法」，明訂處理時效及權責劃分，客訴管理通過 ISO 10002 客訴品質管理系統認證。 3. 新增訂定「玉山銀行國內分行消費爭議處理要點」，提升一線對於防範客訴、妥適處理顧客意見反映之重視。 4. 跨部門針對客訴案件進行根因分析、共商精進方案並追蹤改善成效，定期彙整客訴案件提報董事會。 5. 多面向進行反詐騙因應，例如：線上平台宣導、舉辦訪詐說明會，並與警政署合作合作，首創三方通話、即刻阻詐平台，協助爭取詐騙攔阻時效。另於常見詐騙情境強化交易驗證強度，守護顧客資產。 6. 進行異常交易把關，於玉山行動銀行 APP 提供行動推播功能。	
顧客	個人資料保護	2.73%	11.47%	1. 由全行各單位組成「個資管理推動小組」負責建立個資保護規範，包含個人資料蒐集、處理及利用等管理措施，並訂定「玉山金控及子公司個人資料蒐集、處理及利用管理要點」。 2. 於官網公告「顧客資料保密措施聲明」、「玉山金控公司及子公司個人資料管理政策」。 3. 設有「玉山金控資訊安全管理委員會」，督導全金控資安管理運作情形及審議資訊安全相關重大議題。 4. 資訊安全管理系統（ISMS）ISO 27001：2013」、「個人資料管理系統（PIMS）BS10012：2017」驗證及信用卡收單系統之 PCI DSS 認證持續有效，並於 2023 年取得「隱私資訊管理系統 ISO 27701：2019」驗證，延伸個資保護政策，整合資訊安全及隱私保護管理制度要求。 5. 2021 年建置「SOC 主動式資安監測中心」，並持續對標主管機關建議之監控組態規則以擴大異常行為偵測範圍。2023 年完成串聯資安防禦設備、情資自動收容、實現事件關聯情資，進一步降低人工處理成本及增加風險識別性，同時透過資安教育訓練及線上模擬資安攻防演練平台培育 SOC 團隊人員事件應變調查技能，全方位提升資安事件處理時效及資安威脅管理能力，達成金融領域資安監控聯防之目標。 6. 針對潛在外洩途徑（郵件、上網、USB）建有 DLP 防個資外洩系統，有效防堵個資外洩。	0.00%	0.24%	1. 訂定「玉山金控及子公司個人資料侵害事故緊急應變作業細則」。 2. 若個人資料侵害事故發生且屬重大者，成立「緊急應變及危機處理小組」處理相關補救事宜。 3. 定期舉辦相關教育訓練與宣導，並進行資訊系統災害備援演練。 4. 2023 年持續完成資安險投保，以降低業務中斷導致的損失與衝擊。	100%
	責任授信與放貸、責任投資	1.04%		【責任授信與放貸】 1. 每筆授信案件皆須進行授信對象 ESG 審核與洗錢防制調查。 2. 依循第四版赤道原則（EP IV）框架逐案評估專案融資案件於氣候變遷、人權、生物多樣性相關風險，提升環境及社會風險管理能力。 【責任投資】 1. 將國內外公正機構之 ESG 指標納入投資檢核標準，以玉山 ESG 永續投資模型辨識投資 ESG 風險，優先選擇中低 ESG 風險企業做為投資標的。 2. 制定「有價證券永續投資管理要點」，針對 ESG 高風險企業建立管理機制，其中對環境及社會有直接衝擊之企業，皆避免往來；而對環境及社會有潛在衝擊之企業，於提出投資申請時需盡責調查並審慎評估，經評估對於 ESG 永續發展無重大不利影響始可承作。	0.24%		【責任授信與放貸】 1. 針對因人權議題受重大裁罰之授信對象，透過直 / 間接徵信了解通報事項對企業營運的影響及要求進行改善。 2. 將依影響情形調整受裁罰授信對象之授信部位，嚴重者將提前清償借款並拒絕往來。 【責任投資】 1. 依據「有價證券永續投資管理要點」，被投資公司若發生重大經營方針改變，有違反治理、環境、社會具負面影響之重大議案之虞，應與公司查證或與經營團隊互動及議合，以決議因應方式。 2. 依據「永續金融政策」、「有價證券永續投資管理要點」定期檢視上市櫃股權及固定收益投資部位，如有發生違反 ESG 風險情事使投資部位不符相關投資規範且無明顯改善計畫者，將逐步減少投資部位。 3. 定期覆審具潛在爭議性議題之投資案件，若發現有重大異常議題者將檢視並與被投資公司互動及議合，審慎評估投資部位並定期追蹤。	