

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	2025 年人權風險比例(%)
職場包容性	身心障礙員工	◆ 招募面試時	◆ 確實控管身心障礙員工進用人數與比例 ◆ 設置身心障礙員工友善空間	
職業安全衛生	所有員工	◆ 工作場所 ◆ 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 ◆ 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 ◆ 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 ◆ 舉辦員工體適能測驗與健康促進之活動 ◆ 定期邀請特約醫院醫師提供健康諮詢之服務	
歧視與性騷擾	所有員工	◆ 招募面試時（面試主管與求職者） ◆ 主管與員工或員工與員工間互動時	◆ 確實遵循不得歧視等法令規定 ◆ 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 ◆ 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 ◆ 提供相關申訴管道，使員工得即時表達意見 ◆ 成立性騷擾申訴處理委員會，公正處理相關案件	2.01%
工時	所有員工	◆ 人力不足或短期內業務量增加 ◆ 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 ◆ 持續宣導公司正常工作時間及延長工時之規定 ◆ 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 ◆ 定期辦理勞資會議，妥善與員工溝通，確保勞資對話暢通 ◆ 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