

## 永豐金控人權風險減緩及補救措施一覽表

重大人權風險議題	主要影響之利害關係人	風險減緩措施	風險補救措施
勞動條件保障	員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>明訂人權政策並訂定相關準則載明薪資管理方針，並參與全球性市場薪酬調查，確保同仁薪酬水準具市場競爭力。</li> <li>勞資雙方簽訂團體協約，著重保障工作權，進一步說明請詳第4章「美好心生活」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設立多元申訴管道，人力資源單位於接獲員工勞動條件受損申訴，立即啟動相關部門訪查並釐清問題，確保員工於勞動受損時可即時妥善處理，進行必要之重申宣導或召開會議研議討論並追蹤執行情形。</li> </ul>
	供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定「供應商企業社會責任行為準則」，要求所有供應商皆須依循「勞工人權」的行為規範，落實員工薪資與福利條件之管理。</li> <li>供應商應遵守所有涉及員工與商業經營相關的在地勞工法規，包含工時、薪資及員工福利等法令，並以適當語言向員工明確傳達工作條件。</li> <li>供應商需準時支付工資，不得以懲戒目的扣除員工薪資。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>實行永續盡職調查，依永續風險鑑別結果，進行差異化管理，並針對永續高風險供應商進行溝通及輔導，以協助供應商降低相關風險。</li> </ul>
	客戶(法金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>於作業手冊及法金徵審系統「徵信風險訊息揭露檢核項目-ESG風險」中規範，除查詢客戶是否有勞工退休準備金欠繳、未依勞基法按月提撥至準備金專戶者外，關注客戶就員工勞動條件、隱私權、人格尊嚴、強迫勞動及健康權等人權風險議題是否有採取因應措施。此外，針對較高風險之專案融資要求客戶提供「PS2勞工和工作條件承諾書」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>將客戶於營運風險可能造成之影響預警註記，並啟動執行計畫或因應方案。作業手冊中定義營運風險預警樣態，包含授信戶大幅減產、全部或部分停工(關廠)、工安事件、勞資糾紛等。必要時協助客戶改善，並評估擬具減緩及補償措施以為因應，如客戶情況嚴重或長期無法改善，則審慎評估是否繼續業務往來。</li> <li>永豐銀行已簽署赤道原則，針對專案依循「聯合國企業與人權指導原則」(UNGPs)評估專案融資所面臨之人權風險，並做為「承諾條款」增補合約的一部分。</li> </ul>
隱私權	員工客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定「員工服務準則」，凡屬公司核心資訊及公司所擁有之智慧財產權，員工皆有保守秘密、妥善保管運用及適當維護之義務，內部相關單位經手員工個人資料及涉及個人隱私之資訊，亦須依相關準則確保員工隱私權。</li> <li>設立「個人資料保護管理執行小組」，負責推動、檢視與員工及客戶個資保護相關之各項任務與管理規劃，相關細節請詳2.4.4「客戶資料隱私」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期實施個資外洩演練緊急應變，強化通報應變能力。</li> <li>訂定「個人資料保護政策暨檔案安全維護辦法」，遇個資侵害事故，依「緊急事件因應要點」辦理，採取應變措施與補救事宜。</li> <li>遇個資侵害事故，相關權責單位應立即通報「個人資料保護管理執行小組」之召集人及執行秘書，並於二日內完成回報應變措施及處理方式，並提報「個人資料保護管理執行小組」審議。</li> <li>如屬重大個人資料安全事件受害者，應立即通報金融監督管理委員會，研議矯正預防之機制或措施，並取得相關專家之認證，進行整體診斷及檢視。</li> </ul>
	供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定「供應商企業社會責任行為準則」，要求所有供應商皆須依循「資訊隱私」的行為規範。</li> <li>供應商應合理保護業務往來的業務資訊及個人資料，以確保本公司及個人隱私不被洩漏而受到損害。</li> <li>在未經本公司有權人員之書面同意下，供應商不得以任何形式公開透露與本公司合作的供應關係。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>實行永續盡職調查，依永續風險鑑別結果，進行差異化管理，並針對永續高風險供應商進行溝通及輔導，以協助供應商降低相關風險。</li> </ul>
	客戶(法金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定「供應商企業社會責任行為準則」，要求所有供應商皆須依循「職業安全與健康」的行為規範。</li> <li>供應商應建立完善的安全工作制度及管理機制以降低勞工之職業安全風險，並提供適當的教育訓練，遵守有關勞工健康和安全生产工作環境之相關法律規範，並針對勞工事故建立回報與檢討機制。</li> <li>供應商應提供員工安全及衛生的工作環境與完善的保護設備，確保其營運活動不會導致員工或他人直接或間接之危害。此外，勞工有權拒絕在不安全的工作環境下工作直至供應商管理層消除他們的顧慮，而無需擔心受到任何懲處。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於作業手冊及法金徵審系統「徵信風險訊息揭露檢核項目-ESG風險」中規範，除查詢客戶是否有勞工退休準備金欠繳、未依勞基法按月提撥至準備金專戶者外，應關注客戶就員工勞動條件、隱私權、人格尊嚴、強迫勞動及健康權等人權風險議題是否有採取因應措施(包含但不限於：檢視客戶工廠工安環境及有無雇用童工、保護員工個資隱私、是否有職場霸凌、性別騷擾、積欠薪資、惡意解雇員工、以及是否有勞資爭議、罷工事件及工作環境長期危害員工健康之情形)，應盡職調查暨審慎評估。</li> <li>永豐銀行已簽署赤道原則，針對專案依循「聯合國企業與人權指導原則」(UNGPs)評估專案融資所面臨之人權風險，並做為「承諾條款」增補合約的一部分。</li> </ul>

重大人權風險議題	主要影響之利害關係人	風險減緩措施	風險補救措施
人格尊嚴	員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>設置「性騷擾防治委員會」與訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」，強化性騷擾防治作為。</li> <li>定期舉辦「職場不法侵害與職場性騷擾防治」教育訓練課程，提升主管及員工性別平等之觀念。</li> <li>訂定「職工獎懲辦法」，針對職場暴力或霸凌設有積極處理機制。</li> <li>設置性騷擾申訴專責單位、申訴專線及專用電子信箱，提供同仁即時的幫助。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定「性騷擾防治申訴及調查處理要點」，知悉有性侵害或性騷擾之情形時，採取立即且有效之糾正及補救措施。</li> <li>設置性騷擾申訴專責單位、申訴專線及專用電子信箱，即時協助員工取得妥善處理。</li> </ul>
強迫勞動	客戶(法金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>已於作業手冊及法金徵審系統「徵信風險訊息揭露檢核項目-ESG風險」中規範，除查詢客戶是否有勞工退休準備金欠繳、未依勞基法按月提撥至準備金專戶者外，應關注客戶就員工勞動條件、隱私權、人格尊嚴、強迫勞動及健康權等人權風險議題是否有採取因應措施(包含但不限於：檢視客戶工廠工安環境及有無雇用童工、保護員工個資隱私、是否有職場霸凌、性別騷擾、積欠薪資、惡意解雇員工、以及是否有勞資爭議、罷工事件及工作環境長期危害員工健康之情形)，應盡職調查暨審慎評估。</li> <li>永豐銀行已簽署赤道原則，針對專案依循「聯合國企業與人權指導原則」(UNGPs)評估專案融資所面臨之人權風險，做為環境與社會評估文件的一部分，並請客戶提供「PS2勞工和工作條件承諾書」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>掌握客戶日常營運可能產生之風險，主動關心及了解。</li> <li>將客戶於營運風險可能造成之影響預警註記，並啟動執行計畫或因應方案。作業手冊中定義營運風險的預警樣態，包含工安事件、勞資糾紛等。已於作業手冊規範業務人員在辦理企業授信審核時，需審酌客戶是否善盡環境保護、企業誠信經營及社會責任。針對徵信報告已勾選「徵信風險訊息揭露檢核項目-ESG風險」者，要求營業單位應深入了解情況，必要時協助客戶改善，並評估擬具減緩及補救措施以為因應，如客戶情況嚴重或長期無法改善，應審慎評估是否繼續業務往來。</li> <li>永豐銀行已簽署赤道原則，針對專案依循「聯合國企業與人權指導原則」(UNGPs)評估專案融資所面臨之人權風險，並做為「承諾條款」增補合約的一部分。</li> </ul>
健康權	供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定「供應商企業社會責任行為準則」，要求所有供應商皆須依循「職業安全與健康」的行為規範。</li> <li>供應商應建立完善的安全工作制度及管理機制以降低勞工之職業安全風險，並提供適當的教育訓練，遵守有關勞工健康和安全生产工作環境之相關法律規範，並針對勞工事故建立回報與檢討機制。</li> <li>供應商應提供員工安全及衛生的工作環境與完善的保護設備，確保其營運活動不會導致員工或他人直接或間接之危害。此外，勞工有權拒絕在不安全的工作環境下工作直至供應商管理層消除他們的顧慮，而無需擔心受到任何懲處。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>實行永續盡職調查，依永續風險鑑別結果，進行差異化管理，並針對永續高風險供應商進行溝通及輔導，以協助供應商降低相關風險。</li> </ul>
健康權	客戶(法金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>於作業手冊及法金徵審系統「徵信風險訊息揭露檢核項目-ESG風險」中規範，除查詢客戶是否有勞工退休準備金欠繳、未依勞基法按月提撥至準備金專戶者外，應關注客戶就員工勞動條件、隱私權、人格尊嚴、強迫勞動及健康權等人權風險議題是否有採取因應措施(包含但不限於：檢視客戶工廠工安環境及有無雇用童工、保護員工個資隱私、是否有職場霸凌、性別騷擾、積欠薪資、惡意解雇員工、以及是否有勞資爭議、罷工事件及工作環境長期危害員工健康之情形)，應盡職調查暨審慎評估。</li> <li>永豐銀行已簽署赤道原則，針對專案依循「聯合國企業與人權指導原則」(UNGPs)評估專案融資所面臨之人權風險，並做為「承諾條款」增補合約的一部分。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>掌握客戶日常營運可能產生之風險，主動關心及了解。</li> <li>已於作業手冊規範，辦理企業授信審核時，審酌客戶是否善盡環境保護、企業誠信經營及社會責任，針對徵信報告已勾選「徵信風險訊息揭露檢核項目-ESG風險」者，要求營業單位應深入了解情況，必要時協助客戶改善，並評估擬具減緩及補救措施以為因應，如客戶情況嚴重或長期無法改善，應審慎評估是否繼續業務往來。</li> <li>永豐銀行已簽署赤道原則，針對專案依循「聯合國企業與人權指導原則」(UNGPs)評估專案融資所面臨之人權風險，並做為「承諾條款」增補合約的一部分。</li> </ul>