

5.3 人權保障

為保障員工、供應商、商業合作夥伴及其他利害關係人之基本人權，兆豐證券訂有「人權政策」，政策參照「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國國際勞動組織」及「聯合國工商企業與人權指導原則」等相關規範訂立，致力打造多元及平等的友善職場，促進整體社會的永續發展。透過建立人權風險盡職調查流程，評估自身營運、價值鏈，調查是否具人權相關風險，以有效消弭潛在人權衝擊。為了讓人權維護的理念深植於日常作業中，兆豐證券每年均對所有正職員工進行人權教育訓練。

兆豐證券



推出自家首支性別平等影片

兆豐證券貫徹兆豐集團策略方向，長期重視員工福祉、關注性別平權，打造優質的職安環境，透過性別平等影片凸顯幸福企業形象，支持性別友善職場，持續獲得多項獎項肯定，於2023年度榮獲TCSA臺灣企業永續獎「性別平等領袖獎」，並三度蟬聯1111人力銀行幸福企業金獎。

案例

◆ 人權議題管理方針

持續關注國際人權趨勢，透過建立人權風險盡職調查流程，評估集團自身營運、價值鏈，以及新商業關係（如併購、合資等），調查是否具人權相關風險，以有效消弭潛在人權衝擊。



針對所辨識之重大人權風險，擬定減緩及改善措施，並對無法完全消除之風險給予補償。



持續推動員工人權教育訓練，深化員工人權認知，瞭解自身權利與申訴管道。



兆豐證券股份有限公司
人權政策



兆豐金融控股股份有限公司
反歧視與反騷擾準則



兆豐證券股份有限公司
工作場所性騷擾防治辦法

員工申訴專線電話

02-23278988 分機 7885

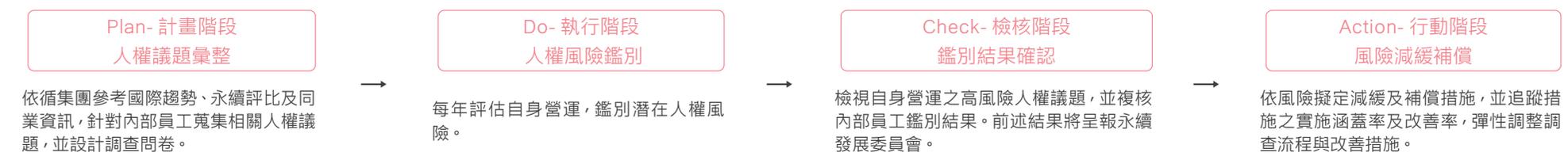
員工申訴 Email 信箱

HR7885@megasec.com.tw

5.3.1 人權盡職調查

為落實人權風險管理，兆豐證券依循集團人權盡職調查流程，定期檢視兆豐證券的人權風險，持續追蹤國際人權趨勢、分析永續評比機構關注之人權議題等，篩選重要之人權議題作為主要評估項目，並以員工及供應商作為主要調查對象，設計相對應的評估機制。針對調查所辨識出具高風險的人權議題，已擬定相關減緩與補償措施，並持續追蹤改善成效。

人權盡職調查流程



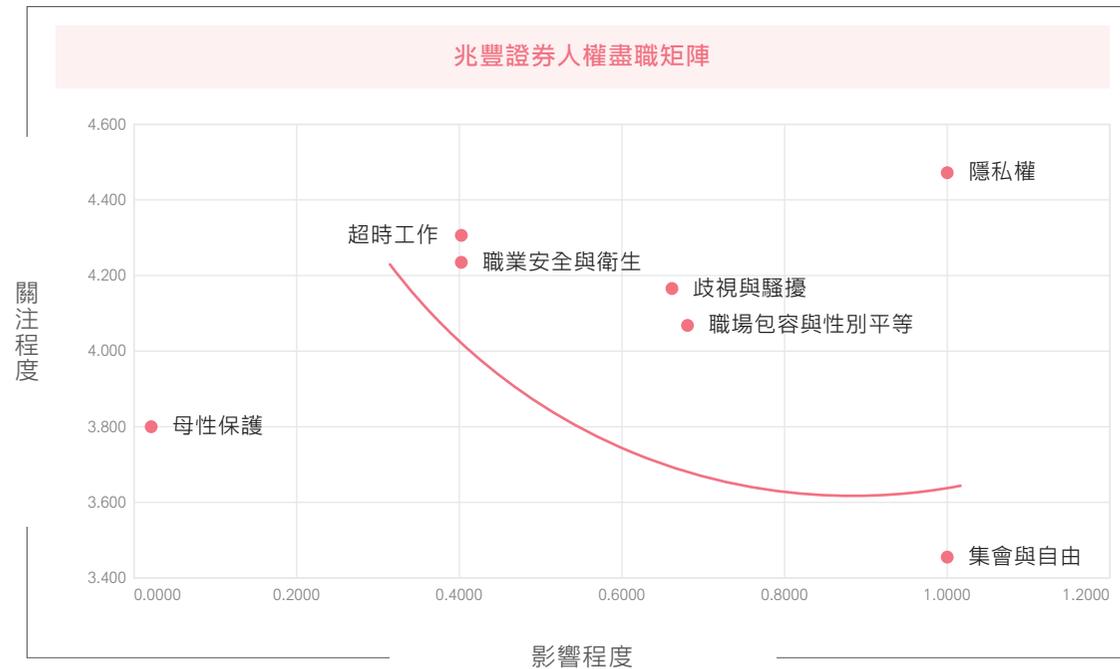
Plan | 人權議題彙整

調查範疇	調查對象	依循政策	潛在人權議題	人權風險涵蓋族群	調查方式
自身營運	員工	兆豐金控人權政策 兆豐證券人權政策 兆豐金控反歧視與反騷擾準則	母性保護、職場包容與性別平等(包含同工同酬)、職業安全衛生、超時工作、隱私權、集會自由與協商、歧視與性騷擾	<ul style="list-style-type: none"> ● 自身員工 	員工人權盡職調查
價值鏈	供應商	兆豐金控人權政策 兆豐證券人權政策 兆豐金控反歧視與反騷擾準則 兆豐證券供應商永續發展管理規範	童工、歧視、強迫勞動、人口販運、同工同酬、結社自由、團體協商權、職業安全與健康、個人資料保護及隱私	<ul style="list-style-type: none"> ● 兒童 ● 婦女 ● 原住民 ● 移工 ● 第三方簽約勞工 	供應商永續發展自評問卷調查

Do | 人權風險鑑別

員工人權風險評估

2023 年兆豐證券針對自身營運像員工進行人權盡職調查，依據各項人權議題之發生機率及發生嚴重程度，辨識出「職場包容與性別平等」、「職業安全與衛生」、「超時工作」、「隱私權」及「歧視與騷擾」為兆豐證券高人權風險因子，並繪製兆豐證券人權議題風險矩陣。



供應商人權評估

2023 年兆豐證券對所有關鍵供應商調查之主要人權風險因子包括供應商的勞工權益與人權、「職業安全與健康」，並透過勞動部違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統，比對供應商是否有違反「勞動基準法」、「性別平等工作法」、「就業服務法」、「中高齡者及高齡者就業促進法」、「職業安全衛生法」、「勞工退休金條例」、「勞工職業災害保險及保護法」等法規之情事。

+ 請參考 3.3.1 供應商管理

Check & Action | 鑑別結果確認與風險減緩補償

兆豐證券近年來均參與兆豐集團重大人權議題鑑別，審視自身營運活動，蒐集內部員工對人權風險的意見。2023 年度藉由問卷形式，邀請內部員工就「影響程度」與「關注程度」兩面向進行人權盡職調查，統計回收 39 份有效問卷繪製矩陣圖並進行分析，辨識出「職場包容與性別平等」、「職業安全與衛生」、「超時工作」、「隱私權」及「歧視與騷擾」對兆豐證券營運有重潛在風險之議題，同時提出對應之人權風險減緩措施。兆豐證券減緩與補償措施適用於國內共 43 個營運據點，如發生相關重大人權事件，後續依相關規範研擬補償措施。

調查對象	總風險比率 (%)	主要風險因子	風險比例 (%)	減緩措施	補償措施	減緩與補償措施實施比例 (%)
員工	0.87	超時工作	0.00	<ol style="list-style-type: none"> 以公告或電子郵件提醒同仁當月出勤相關注意事項。 以口頭、系統提醒下班時間，並叮囑延長工時必要時，需事先提出申請並休息 30 分鐘。 提醒主管應做好工作分配，如員工無加班需求滯留辦公處所，應予勸離。 	<ol style="list-style-type: none"> 依法提供加班補休或加班費。 每月檢視部門加班狀況。 針對常加班的員工主動關懷其工作狀況，必要時請主管適時調整作業內容。 	
		隱私權	0.07	<ol style="list-style-type: none"> 訂定有關員工及客戶隱私權保護之規範。 員工簽有保密切結書，清楚瞭解保密義務。 定期宣導個人資料保護之重要性並舉辦相關教育訓練。 	<ol style="list-style-type: none"> 依循個人資料保護法及相關內規，採取緊急通報及應變措施。 針對洩漏員工或客戶隱私權之事件，採取與薪酬連結之懲處，避免相關案件再次發生。 定期進行資訊安全稽核和內審作業，嚴格執行客戶隱私權與個資保護措施，確保公司商業機密及客戶資料不外洩。 	
		職業安全衛生	0.67	<ol style="list-style-type: none"> 設置急救箱、AED 體外除顫器等醫護設備，並提供健檢補助、臨場醫護/駐診醫師等方案。 定期舉辦職業健康與安全相關教育訓練 (如消防急救、健康促進等)。 定期檢測職場環境品質 (如消防安全、空氣品質、飲水品質等)。 	<ol style="list-style-type: none"> 提供員工定期健康檢查或健檢補助措施。 醫護及駐診人員追蹤健康狀況。 透過員工敬業度調查及心理諮商服務 (EAP) 專案，瞭解員工想法並適度調整。 	100
		歧視與性騷擾	0.13	<ol style="list-style-type: none"> 訂定歧視與性騷擾防治相關規範及申訴處理流程。 定期舉辦反歧視反騷擾相關教育訓練，或於公共區域 (如茶水間、布告欄等) 宣導。 	<ol style="list-style-type: none"> 依循歧視與性騷擾防治相關內規，採取緊急通報及應變措施。 針對涉嫌歧視與性騷擾之員工，採取與薪酬連結之懲處，避免相關案件再次發生。 	
		職場包容與性別平等	0.00	<ol style="list-style-type: none"> 訂定員工多元化與性別平等相關規範，包括不因個人國籍、種族、性別、性傾向、年齡、婚姻、身心障礙等，而有雇用、薪酬福利及升遷等差別待遇或不公平之對待。 定期舉辦職場包容與性別平等相關教育訓練，或於公共區域 (如茶水間、布告欄等) 宣導。 	<ol style="list-style-type: none"> 設置員工申訴管道，針對不公平之差別待遇提供相關檢舉機制。 依法規要求盡可能招募一定比例之弱勢族群 (包括身心障礙及原住民)。 	

調查對象	總風險比率 (%)	主要風險因子	風險比例 (%)	減緩措施	補償措施	減緩與補償措施實施比例 (%)
供應商	13.04	勞工權益與人權	8.70	1. 持續與供應商簽署「供應商永續發展聲明書」，並恪遵兆豐證券人權政策。 2. 追蹤供應商之勞動與環安相關法規裁罰狀況。	1. 要求供應商依自評結果改正缺失。 2. 年舉辦供應商會議、提供相關教育訓練，宣導企業永續觀念。	100
		職業安全與健康	4.35	透過實際互動調查(包括供應商訪視、溝通會議等)。		

註 1：員工人權風險比例 (%)= 受風險事件影響之員工人數 / 總員工人數 X100%。

註 2：供應商風險比例 (%)= 遭受勞動或環安相關法規裁罰之關鍵供應商數 / 總關鍵供應商數 X100%。

註 3：兆豐證券所採之員工人權風險減緩及補償措施，涵蓋國內 43 個營運據點，涵蓋率 100%。

註 4：兆豐證券關鍵供應商定義為前一年度單筆或累積交易金額達 150 萬元以上之供應商。

5.3.2 人權風險管理

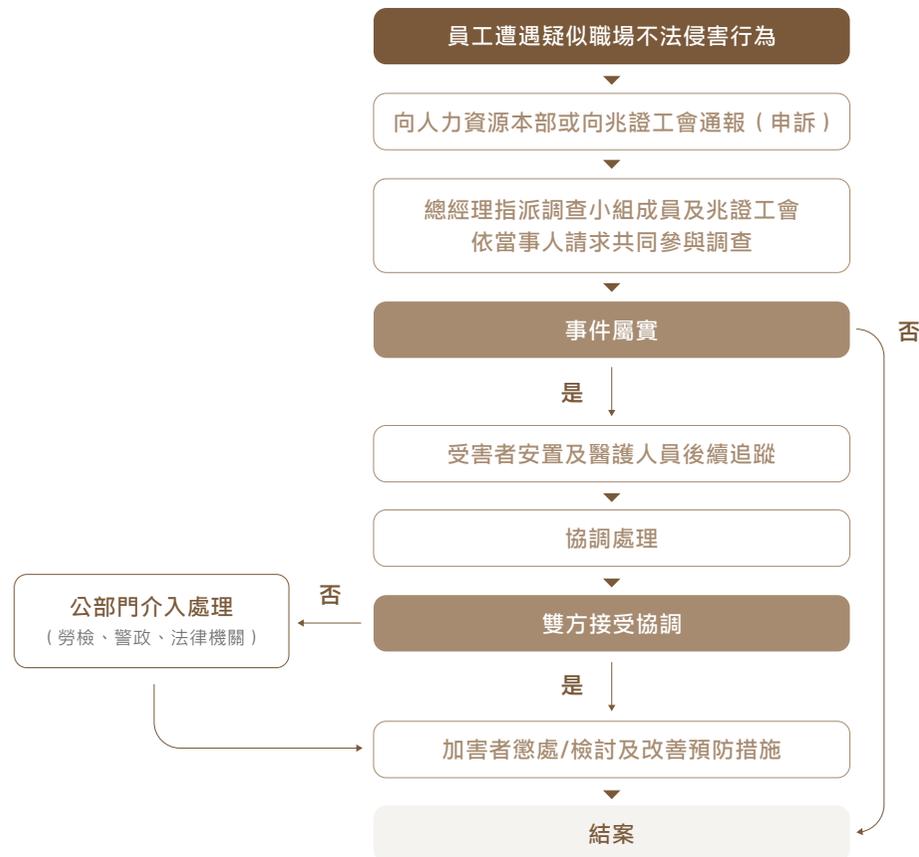
人權與教育訓練

為讓人權維護的理念深植於日常作業中，兆豐證券持續對員工進行人權教育訓練，人權課程內容包括不法侵害、個人資料保護法、誠信經營教育訓練、員工保密教育訓練、金融業公平待客原則理論與實務、一般員工安全衛生教育訓練、性別平等工作法等，致力打造多元及平等的友善職場，促進整體社會的永續發展。2023 年兆豐證券共計有 11,793 人次接受人權相關課程，訓練總時數達 27,456 小時。

人權推動與維護

為宣導及落實性別平等，兆豐證券參照「國際勞工組織公約 (ILO)」精神並遵循母公司兆豐金控所訂之「人權政策」及「反歧視及反騷擾準則」(各子公司適用)，訂有「人權政策」及「工作場所性騷擾防治辦法」。兆豐證券 2023 年接獲一例職場不法侵害案件通報，經由專案小組及工會偕同調查，並妥善處理業已結案。此外，兆豐證券為加強宣導將相關計畫及申訴管道資訊公布於公司內部網站，若員工遭遇不法侵害，得透過內部員工申訴管道執行事件申訴，確保員工更瞭解職場不法侵害之防治及因應之道。

◆ 不法侵害通報流程



勞資關係

為促進勞資和諧，增進事業發展及保障員工勞動權益，106年8月由同仁組成「兆豐證券股份有限公司企業工會」，設有理(監)事會及會員(代表)大會。兆豐證券與兆豐證券企業工會定期召開勞資會議，由勞資雙方代表各6人組成，就各項議題交換意見，充分進行溝通，並透過其他溝通平台，如公司內部網站設置工會專區、與工會理監事不定期座談等，強化勞資關係之穩定性。兆豐證券目前積極與兆豐證券企業工會進行團體協約協商，約定待遇、工時、休假、受僱、調動與解僱、退休與撫卹、健康與安全等相關議題之勞動條件，確保同仁權益均受勞動相關法令保障，以期促進勞資關係和諧，共創勞資雙贏。另，為貫徹對員工工作權之承諾，舉凡因組織調整而有增設、遷移或裁併單位時，均於事前告知員工異動情形；如因業務性質變更無適當工作可供安置員工時，或員工對所擔任工作確不能勝任時，依「勞動基準法」所訂期限，至少於10至30天前預告終止勞動契約。