4.8 人權維護機制

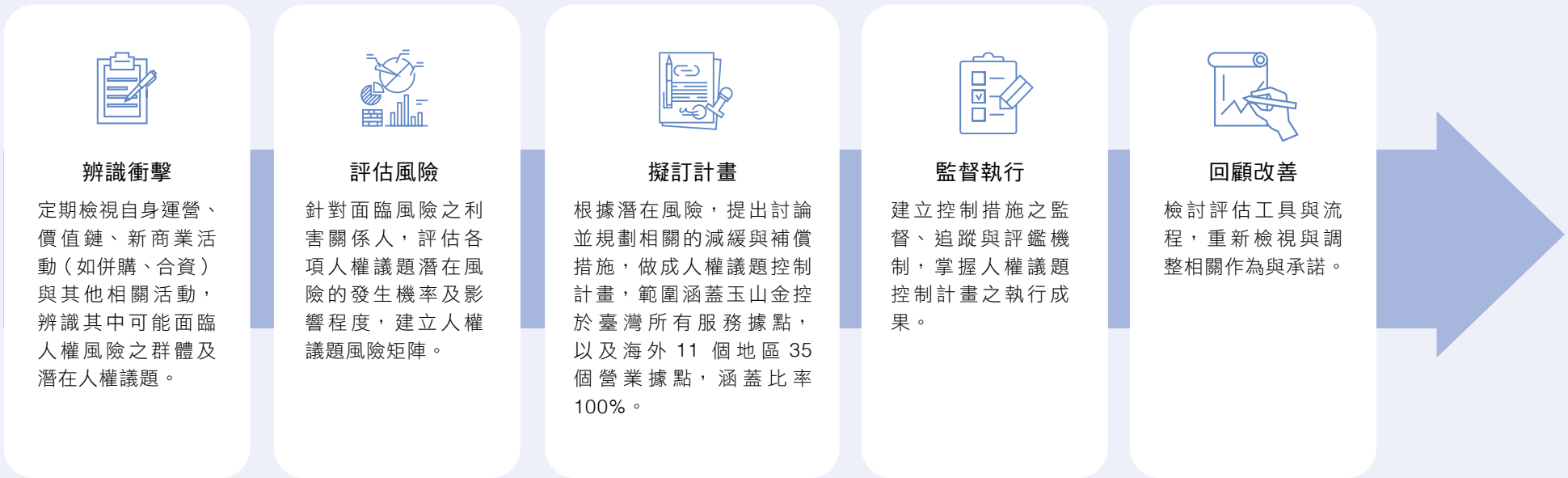
GRI：2-8、2-23、2-24、2-25、406-1、408-1、409-1、411-1

玉山金控為打造友善職場環境，參照相關法規及人權發展趨勢，訂定玉山人權政策。依據國際人權公約的框架與架構，定期檢視「玉山金控人權承諾」、「人權盡職調查流程」，與所有合作夥伴持續提升人權相關議題之管理，履行對人權維護的承諾與責任。玉山在人才培育、薪酬平等及性別同工同酬、包容性文化、性騷擾防治政策、品牌形象 5 大關鍵面向深獲國際肯定。玉山以實際行動響應聯合國永續發展目標，長期致力於建立幸福友善職場、保障勞動人權，實踐成為世界一等的企業公民的願景。

■ 人權盡職調查流程

玉山制定人權盡職調查流程，每年定期透過關注社會脈動、數據監控、問卷調查等方式，檢視自身運營、價值鏈、新商業活動（如併購、合資）與其他相關活動，辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權議題，建立人權議題風險矩陣，根據潛在風險擬定人權議題控制計畫，並持續監督、改善計畫執行成果，以善盡人權政策之落實。

人權盡職調查流程



■ 辨識衝擊

玉山嚴格審視各面向的人權潛在風險，並由各專責單位依照相關要點規範作業，實踐對人權的承諾與責任。對於自身員工確認人力資源政策無危害勞工權益之情事；對於供應商或合作夥伴透過公開資訊與自評表評估是否落實永續發展與人權議題，避免與高風險對象往來；對於顧客則提升對權益與個人隱私的保護，並審慎挑選授信或投資對象。相關衝擊辨識情形如下：

	自身運營	價值鏈		新事業群（合併、收購、合資）
		供應商 / 合作夥伴 / 其他	顧客	
面臨人權風險之群體	員工、女性、原住民、身障者、派遣員工、外籍員工、非員工工作者	女性、孩童、原住民、身障者、派遣勞工、外籍員工、非員工工作者、社區民眾	弱勢客群	女性、孩童、原住民、身障者、派遣勞工、外籍員工、非員工工作者
潛在人權議題	多元包容、性別平等、超時工作、歧視、職業安全、職場暴力與霸凌、隱私權、集會結社自由、集體談判權、同工同酬	勞動人權、職業安全、雇用童工	服務品質與顧客權益、個人資料保護、責任授信與放貸、責任投資	超時工作、性別平等、職業安全、雇用童工、集會結社自由、集體談判權、人口販運、同工同酬、歧視

註：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。

■ 評估風險

針對員工、供應商、顧客 (含投資及授信對象) 等面向的人權潛在風險，建立人權議題風險矩陣圖如下，並根據潛在風險，規劃及執行相關減緩與補償措施，詳見附錄十五、人力資源管理指標。

