

人權風險議題評估結果、減緩措施及補償措施

鑑別議題	對象	代表指標	2022年風險值	風險評估結果	減緩措施	補償措施
就業歧視	應徵者及全體員工	當年度經主管機關認定構成歧視之案件人數/員工人數	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 《人權政策》明訂落實職場多元性，不因性別、性傾向、種族、膚色、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、政黨、國籍、容貌或身心障礙等為由，而為差別待遇或任何形式歧視。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對經調查成立之就業歧視申訴案件，協助維護受歧視者權益以及提供心理諮商資源，並依公司獎懲辦法懲處行使差別待遇者。 年無僱用歧視案件。
多元包容與平等	應徵者及身心障礙員工	當年度未足額進用身心障礙人員之人數/勞保投保人數	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 建構無障礙職場環境。 設置身心障礙招募專區。 規範各單位需依法令標準進用足額身心障礙人員。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年進用七位身心障礙人員，符合進用身心障礙員工比例。 如有因故無法足額僱用身心障礙人員之情形，需繳納差額補助費予勞工主管機關。
性騷擾	全體員工	當年度公司內部受理之性騷擾申訴案件涉及人數/員工人數	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 依工作特性與員工需求提供安全的工作環境，以杜絕職場性騷擾。 將性騷擾防治課程納入新進員工必修課程。 	<ul style="list-style-type: none"> 訂有「性騷擾防治申訴及調查處理措施」以及「性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」；設有性騷擾申訴信箱以及獨立調查機制。 2022年無申訴性騷擾案件。
超時工作	全體員工	每月申請加班時數超過40小時人數/員工人數	8.50%	高度風險	<ul style="list-style-type: none"> 訂有《員工加班管理要點》，直屬主管對於員工加班情形負有督導責任，應合理調配員工工作，避免負荷集中情形。 適時向員工宣導手邊工作告一段落，如無於當日須完成之急迫需求，應請其儘早離開工作場所，以兼顧同仁工作與生活之平衡。 	<ul style="list-style-type: none"> 超過正常工時者，提供員工申請加班費或補休。
職場健康	全體員工	調整工作案件數/職業災害人數、普通傷病住院人數	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 每年辦理員工健康檢查，提供優於法規要求的檢查項目，並依據員工檢查結果追蹤關懷。 建置線上健康資訊專區，持續宣導防疫及健康資訊。 	<ul style="list-style-type: none"> 透過問卷肌肉骨骼症狀調查表執行「人因工程危害預防計畫」，安排按摩師駐點(總部、客服中心、資訊中心)，提供肩頸背之按摩服務。
		問卷評估高風險人數/肌肉骨骼症狀調查問卷數	4%	低度風險		
	女性員工	調整工作案件數/女性妊娠員工人數	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 每月追蹤申請(陪)產檢假之女性員工，評估其妊娠中及分娩後一年內的身心狀況及工作負荷。 	<ul style="list-style-type: none"> 職場護理師及職業安全衛生人員透過「妊娠中或分娩一年內女性員工自評表」評估其風險等級，並由臨場醫師給予建議。 2022年無因女性妊娠而需調整工作之案件。
職場安全	全體員工	職業災害人數、死亡人數/員工人數	0.60%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 訂有「職業安全衛生工作守則」，明確規範工作場所應注意事項及衛生標準。 每年定期舉辦職業安全衛生教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> 王道銀行《工作規則》規範職業災害之處理程序及補償辦法，視員工傷病情形提供醫療費用、失能或死亡補償等。 2022年職場安全風險值較前一年下降0.2%，亦無任何嚴重的職業傷害及死亡案件。
	第三方之派遣員工	工傷人數/派遣員工人數	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 確保合作之派遣公司皆訂有職業安全工作守則。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年無派遣員工發生工傷案件。
僱用童工	應徵者	僱用童工佔全體員工比例	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 「人權政策」明訂禁止聘用未滿16歲的童工。 於新進人員招募及報到階段落實相關身分證件之核對。 	<ul style="list-style-type: none"> 若未滿16歲求職者對其年齡及身分有刻意隱瞞之情事，依勞動基準法解除聘用。 2022年無僱用童工之案件。
勞資關係	全體員工	參加勞資爭議人數佔受僱者之比率	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 依循勞動相關法令，定期召開勞資會議。 為保障員工權利及確保溝通無礙，設有「員工申訴信箱」，每年舉辦一次「員工滿意度調查」。 每月舉辦一次「WeCare 2.0」活動，增進員工與高階經理人直接互動機會。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對經評估適法合理之員工申訴案件，啟動內部調查程序研擬解決方案。 2022年勞資爭議涉及率為0%。
隱私權	全體員工	員工個資被不當利用之案件人數/員工人數	0%	低度風險	<ul style="list-style-type: none"> 每年度定期舉辦個資保護教育訓練課程。2022年，所有正職與兼職員工之人權教育訓練完訓率達100%。 依《個人資料管理政策》主動告知蒐集目的與資料利用範圍，兼顧管理需求及保護員工隱私。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對經調查成立之個資不當利用申訴案件，協助維護隱私受侵害者之權益，並依公司獎懲辦法懲處不當利用個資者。 2022年無個資被不當利用案件。