

京城商業銀行 2023 年人權風險評估管理表

評估議題	評估對象	風險辨識	風險評級	總風險比例	總衝擊比例	風險減緩管理措施	衝擊補償措施/執行成果
職場平權	身心障礙員工/面聘應試者	<ul style="list-style-type: none"> ● 招聘面試 ● 工作場所 	低			<ul style="list-style-type: none"> ● 確實控管身心障礙員工進用人數與比例、任用及管理程序 ● 確實遵循性別平等工作法、就業服務法等相關法令規定 ● 定期舉辦人權教育訓練宣導 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年共進用 10 位身心障礙員工，逾法定人數要求 ● 2023 年未發生任用爭議及職場管理不當情事，亦未雇用未滿 16 歲之童工 ● 2023 年教育訓練完訓率 100%
職業安全衛生	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作場所 ● 執行職務期間 	低	5.68%	1.96%	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並取得第三方認證 ● 制定「職業安全衛生管理手冊」及「職業安全衛生工作手則」並確實遵循職業安全衛生相關法令規定，保障員工之健康與安全，持續改善工作環境之安全衛生條件，防止職業災害之發生，確保工作場所安全 ● 定期辦理員工職業安全衛生及急救人員教育訓練，提高員工危害風險意識 ● 推動健康管理與職業病預防計畫，包括「人因性危害防止計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「職場母性保護預防計畫」及「異常工作負荷預防計畫」，並定期執行檢測表及評估問卷，追蹤管理同仁健康狀況 ● 提供員工生活、飲食、衛教、運動、職場防疫與健康促進之相關資訊，安排講座說明會 ● 定期辦理員工健康檢查並邀請特約醫院醫師提供健康諮詢服務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年於工作場所未發生職業災害通報案件。僅發生 8 件通勤職災。發生地點為員工上、下班途中，後續予以電話關懷訪談並提供衛教諮詢、團保理賠、職工傷病補助等申請協助，並將交通安全宣導及應注意事項列入本年度安全衛生教育訓練課程，強化員工交通安全防護風險意識 ● 對於四大計畫評估結果列入異常負荷或達中、高度風險等級之員工，後續由本行特約服務醫師或本行健康管理師面談或電話訪談，提供健康諮詢及複診關懷指導 ● 辦理健康講座或健康促進活動課程

歧視與性騷擾	所有員工/面聘應試者	<ul style="list-style-type: none"> ● 招聘面試 ● 主管與員工或同儕間互動 	低		<ul style="list-style-type: none"> ● 訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」，禁止工作歧視與性騷擾，提供相關申訴管道，建構友善平等之職場環境 ● 成立「性騷擾申訴審議委員會」，公正處理申訴案件 ● 定期舉辦「性騷擾防治」及人權教育訓練宣導等相關課程，提升主管與員工性別平權之觀念 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年未發生就業歧視或職場性騷擾申訴案件 ● 2023 年教育訓練完訓率 100%
工時	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 人力不足或短期業務量增加 ● 配合特定活動需求 	低		<ul style="list-style-type: none"> ● 確實遵循勞動法令規範，明訂於工作規則及相關規章並加強宣導 ● 訂定出勤及加班管理規範，協助主管及員工控管工作時間及延長工時時數 ● 定期檢視各單位加班情形，並進行後續追蹤管理及人力調整 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年未發生違反勞動法令遭裁罰公告事件 ● 員工每日工時超過 8 小時者，提供員工申請加班費
勞資爭議	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞資雙方認知差異及溝通不良 	低		<ul style="list-style-type: none"> ● 確實遵循勞動法令規範，明訂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，確保勞資關係和諧 ● 定期辦理員工滿意度意見調查，反映員工關心之議題及意見回饋 ● 提供相關申訴管道 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年發生 1 案勞資爭議調解事件，協調結果無共識，調解不成立，後續持續追蹤處理

註：

1. 風險辨識比例=可能發生人數/員工總人數

2. 衝擊發生比例=實際發生人數/員工總人數