

- 目錄
- 董事長的話
- 國泰永續影響力故事
- 關於國泰金控
- 永續獎項肯定
- 永續績效與突破
- 01 國泰永續策略與治理
- 02 氣候
- 03 健康
- 04 培力**
- 05 永續金融
- 06 永續治理
- 07 附錄

4.1 職場培力

GRI：2-27、401-2、401-3、404-2、404-3

重大議題：人才與技能發展、人才吸引與留任、職場多元包容

IFRS	治理	策略	風險管理	指標與目標
人才技能與發展	✓	✓	✓	✓
人才吸引與留任	✓	✓	✓	✓
職場多元與包容	✓	⚠	✓	✓

4.1.1 員工結構與組成

國泰金控暨子公司 2023 年正職員工共計 45,303 人，非正職員工 277 人，佔整體員工比例 0.61%。國泰集團以台灣為主要營運據點，以當地員工為優先聘僱對象，訂定當地雇用比例達 85% 之目標，聘僱率約 99%。遵循主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，若雇用外籍人士，依勞動法令《就業服務法》及《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》等規定辦理。國泰金控、國泰世華銀行、國泰產險、國泰證券、國泰投信與國泰期貨自願性揭露非二元性別員工人數，2023 年共計 90 位非二元性別員工。

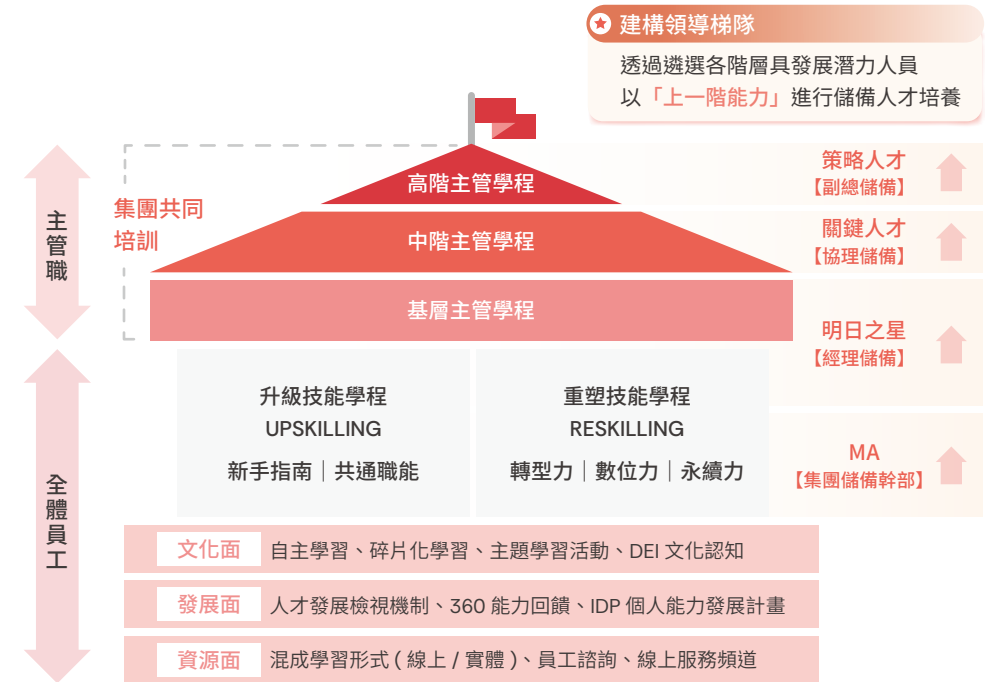
註：關於國泰金控正職員工統計請參考附錄表 14。

國泰支持原住民和身心障礙人士的就業權利，針對具原住民身分的員工，設有「原住民歲時祭儀假」，可在所屬族群的祭儀期間擇一日休假參與；辦公場域設有無障礙措施，並透過電子報、專題演講等方式推動職場包容及尊重多元文化。此外，國泰於海外營運地點延攬當地員工，員工國籍組成橫跨中國、東南亞、北美洲、歐洲，共計 14 國。

註：關於原住民員工和身心障礙之員工統計請參考附錄表 15-1；國泰外國籍員工統計請參考附錄表 15-2。

4.1.2 人才培育與發展

面對激烈的人才競爭以及內部育才的迫切需求。國泰集團深化 ESG 培力主軸，制定職場培力藍圖四大主軸。我們不僅提供員工多元且具啟發性的職涯發展機會，更運用科技賦能人才轉型，建構更個性化的學習歷程，精進學習遊戲化、學習共享化、發展個人化、學習體驗升級化等多元面向，以確保組織擁有足夠的人力資源與素質應對數位轉型及金融科技趨勢的挑戰。



升級員工技能 UPSKILL

集團培訓資源

為激勵同仁自主學習並塑造集團以學習者為中心的文化，國泰金控整合集團內外資源，設計符合個人與企業需求的學習內容與方式，搭配混成學習模式，並融入遊戲化與競賽元素提升樂趣。透過學習遊戲化、學習共享化、發展個人化、學習體驗升級化等四大多元面向，推進全方位的人才培育發展體系。2023 年我們以「萬哩遊很大」為集團年度主題鼓勵共學，並以「ESG 永續 X DEI 多元共融」為主軸舉辦系列講座，提供多樣資源讓不同角色皆能持續挑戰自我、提升自我價值。



1 數位圖書館

- 每月精選推薦 3 本職能 / 多元跨領域主題書籍供同仁閱讀，共推薦 24 本書籍。
- 舉辦心得投稿分享活動。

- 投稿篇數：2,440 篇
- 電子書借閱數：55,120 次 (相較 2022 年度提升 17.9%)
- 不重複使用人次：11,415 人 (相較 2022 年度提升 10.1%)

4 個人化推播

運用數據分析「個人技能缺口與能力發展」和「學習行為」，搭配 Hahow for Business，精準推薦個人化線上學習資源。

- 每月推薦 1 堂職能課程，共推薦 8 堂課 / 人；另每月精選其他 5 堂多元主題課程，共精選 40 堂課
- 集團參與活動推薦課程的完課率皆大於非活動課程
- Hahow 平台使用率達 92.5%
- 金控 Hahow 總學習時數為 9,763 小時 (相較 2022 年度成長約 40%)

2 萬哩遊很大

為集團年度學習活動，融合多元培訓領域、主題講座、不同程度的課程內容以及混成學習模式；並納入團體組隊賽制，激勵同仁共學相長。

- 共觸及 20,004 人，活動滿意度為 9.1 分
- 超過 8 成同仁認為主題學習活動具幫助並提升學習動力

3 登峰講堂

以「ESG 永續 X DEI 多元共融」為年度主軸舉辦系列講座，邀請外界講者分享經驗，凝聚同仁對議題的認識。

- 舉辦 5 場，主題為 ESG 概念、跨文化、理財、跨世代、覺察力
- 平均滿意度：9.1 分
- 平均參與人數：762 人

5 共享學堂

- 由同仁擔任講師，分享專業知識、擅長技能或經歷等，提供展現才華的舞台，創造開放交流互動圈。
- 「泰享獎」最佳講師的選拔制度肯定學習模範同仁，提升自我認同與成就感。

- 舉辦 12 場，主題為心理、運動、生活、技能等
- 平均滿意度：9.1 分
- 平均參與人數：800 人

■ 評估訓練總效益

除了為不同員工角色制定完整的通識知識庫、專業職能課程外，更因應科技未來而量身訂作的數位素養課程，同時，也針對不同職涯階段的同仁，規劃一系列的學習藍圖、培育發展指南、個人發展計畫等，使全體同仁皆能透過不中斷的學習持續成長精進。此外，定期透過柯氏學習評估模式 (Kirkpatrick Model, 簡稱柯氏) 與人力資本投資報酬率 (Human Capital ROI) 指標，追蹤檢視員工培訓的效益，並且進一步優化教育訓練內容。

註：關於國泰員工教育訓練統計請參考附錄表 21。

項目	評估指標	2020	2021	2022	2023
L5 投資回報	整體人力資本投資報酬率 ^(註 1)	11.39	11.06	5.68	4.33
	顧客滿意度達標程度	100%	100%	100%	100%
L4 成果評估	關鍵人才留任率 ^(註 2)	99%	98%	99%	98%
	內部職缺滿足率	80%	82%	73%	69%
L3 行為評估	CFP® 認證取得數	555	690	702	775
	L2 學習評估	員工行為守則、資訊安全、法令遵循、風險管理教育訓練測驗通過率	100%	100%	100%
L1 反應評估	員工教育訓練整體滿意度 (滿分 5 分制)	4.15	4.10	4.10	4.18

註 1：人力資本投資報酬率 = (收益 - (營運支出 - (薪資成本 + 福利成本))) ÷ (薪資成本 + 福利成本)。

註 2：關鍵人才：2023 年末為內動科主管以上 (含)，且 2022 年績效 4 以上 (含) 之人員。