

4.1.3 建構多元包容 (DEI) 職場

國泰尊重並珍惜個體員工的獨特價值，致力打造多元共融且平等職場環境，參考聯合國《世界人權公約》以及相關最佳實務倡議，訂定《國泰金控人權政策》，確保不因個人性別、性傾向、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭、語言、信仰、黨派、國籍、容貌、身心障礙或其他因素而有任何差別待遇之歧視行為，朝向職場零人權風險。為讓人才皆能在國泰發揮潛能，持續提供各項優於法規的措施及管理機制，亦向外拓展凝聚資源網絡建立女力共學圈，2023 年我們獲得親子天下「友善家庭職場獎」，以及國內最大女力社群女人迷「DEI 多元共融願景獎」企業大獎金獎等肯定，激勵我們優化制度，建立多元包容的職場氛圍。

■ 建構彈性職場

國泰金控升級資訊科技、導入數位化作業流程、重塑管理制度與組織文化，建立更具彈性且協作更緊密的行動辦公。新型態職場環境轉變職場溝通與協作模式，國泰鼓勵主管增加與員工對話並搭建多元溝通管道、擬定明確目標，了解員工的能力發展、職涯想像，藉由正式或非正式聚會增進員工之間的連結。此外，持續優化「國泰工具吧」數位工具，提升行動辦公作業效率與資訊安全。國泰相信行動辦公使同仁成長不受限，彈性的工作型態留置優秀人才，更提升員工對企業的認同度與滿意度。

混合式辦公	彈性班別	彈性辦公
目前國泰金控落實 2 週於公司、1 週遠端的混合工作模式，各部門可依據業務型態與同仁需求彈性調整。	同仁可依自身需求與業務狀況，彈性選擇上下班時段（2-4 個彈性班別）；亦可在行動辦公基礎下，與單位主管進一步協調其他彈性安排。	同仁除遠端工作亦能在開放辦公室中各個角落尋找理想的作業位置；另提供「個人專注空間」，使喜歡獨立工作的同仁能有不被打擾的安心環境作業。

■ 奠基多元包容文化

國泰員工組成多元，從建立多元包容文化認知開始，持續避免因無意識偏見所帶來的不平等行為。此外，國泰落實員工的人權與性別平等，國泰金控參考聯合國《世界人權公約》及相關倡議行動，制定《國泰金控人權政策》，定期評估所有營運據點的人權風險程度，並依據評估結果擬定減緩措施與強化補償措施，朝向職場零人權風險的目標努力，人權管理相關內容請參照 6.2.4 人權風險管理。國泰支持平等包容的職場環境，打造免於歧視與騷擾的職場環境，針對違反性別平等以及性騷擾之事件，國泰已制定《國泰金融控股股份有限公司工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，並專設電子郵件信箱與性騷擾申訴調查委員會，專門受理調查性騷擾相關案件。如性騷擾案件成立，被申訴人將依公司規定進行懲處程序，而申訴人則給予心理諮詢等相關必要關懷，其他員工則加強性騷擾相關教育訓練，以杜絕性騷擾事件。2023 年國泰受理之性騷擾或違反性別平等案件共計 7 件，各案件均依流程完成結案。此外，國泰金控於薪酬部分支持性別平等，遵守勞動法令，敘薪標準不因性別有所差異，致力落實性別薪平等、同工同酬，縮短男女薪酬差距。關於國泰女性主管和員工統計及男女薪酬比例請詳見附錄表 18 及 19。

國泰金控以覺察並消除無意識偏見為起點，強化蒐集回饋、溝通、宣導，建立同仁多元包容的認知，進而尊重個體獨特價值。2023 年起集團將 DEI 主題結合至數位與實體的內部講堂，內容涵蓋認識 DEI、辨識無意識偏見、覺察在生活中的跨文化與跨世代，並邀請三位外部專家分享經驗；此外，同仁自主擔任講師，分享抗憂鬱經驗、DISC 人格溝通、運動與生理健康等議題，平均每堂課約 900 人參與、滿意度約 9 分（滿分為 10 分），引導同仁理解無意識偏見與多元共融核心思維。2023 年 DEI 主題課程共有超過 14,000 位同仁參與，約為內勤人員 80% 人數，滿意度約 4.51 分（滿分為 5 分）。

✓
2023 年 DEI 微課程推動成果

- **92.7%** 平均完訓率
- **4.54 分** 集團觀念推廣滿意度
- **4.48 分** 金控觀念推廣滿意度



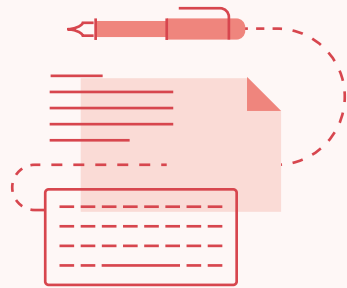
串聯內外部連結網路

國泰金控 2023 年推出 DEI 小鎮，以「Place for all」為核心概念支持同仁不論任何背景、經歷、資歷，皆能在透明、平等、友善的職場環境裡發光發熱。整合集團資源建置 20 人「減速不脫隊」專案小組，藉由內部深度訪談與定期月會交流，蒐集集團內部 35 個育嬰留停案例，從而設計出以員工需求為核心的制度，提升同仁意識與參與意願。

支援職場女性及建立女力共學圈亦為國泰長期重視發展，國泰與女科技人學會合作，邀請專家分享以增進專案團隊的知識，2023 年副總經理擔任女科技人大會講者，分享國泰以人為本的人才永續機制，支持和重視女性 STEM 人才之培育與養成，國泰金控 2023 年女性員工為 31,303 人、女性 STEM 員工為 1,614 人。

註：關於國泰 DEI 小鎮故事請見國泰永續影響力故事三、女性主管和員工統計請見附錄表 18。

2023 年內外部連結網絡成果



- **DEI 小鎮** 以「Place for all」為概念首次推出
- **連續 3 年** 支持女性科技人學會

減速不脫隊支持措施

國泰支持同仁平衡工作與家庭生活，提供工作彈性及減速不脫隊的支持資源，不僅應用於育兒，未來亦適用於長者的照顧。提供育嬰留停需求的同仁心理與學習支持，可尋求員工協助方案 EAP (Employee Assistance Programs, EAP) 專業諮詢，亦可透過數位學習資源獲得日常親子教養資訊、理財規劃、返職前的技能暖身，讓同仁在任何職涯或生涯階段皆能感受支持，並在個人及專業生活獲得成就。

註：關於國泰金控育嬰留停統計與家庭生育照護統計請見附錄表 22、23。

員工支持計畫福利

親子家庭	<ul style="list-style-type: none"> 提供家庭照顧假 7 日、婚喪津貼、員工專屬親子活動、子女教育補助 提供 8 小時有薪彈性假：員工彈性照顧家庭、病出就診 提供有薪育兒假：國泰提供 6 個月有薪育兒假，且主要照顧者和次要照顧者皆可申請 生育津貼：女性員工或員工配偶生育時，得申請生育津貼 提供托嬰托育措施：國泰與在地托育中心簽署合作契約，提供員工方便友善的托嬰托育服務 母性計畫：成立好孕俱樂部、針對懷孕員工提供全方位的協助，包含工作風險評估機制、開設媽媽教室、設計產前產後問卷、寵愛媽咪禮、帥氣老爸禮、職場建置哺集乳室 生理假 / 病假：全年 5 日全薪（註：優於台灣法令規定為半薪） 流產假：受雇未滿六個月者，工資照給（註：優於台灣法令，受雇未滿六個月者為半薪） 產檢假：10 天（註：優於台灣法令規定為 7 天） 陪產檢假及陪產假：自民國 111 年 1 月起，陪產假由法定之 5 天增加為 7 天
學習發展	提供員工學習網、雲端圖書館、進 / 研修補助、專業資格證照補助、輪調制度、數位課程等。關於詳細學習資源請見 4.1.2 人才培育與發展
辦公型態	彈性居家辦公、居家班別、多元聘僱形式。關於詳細辦公型態請見 4.1.3 建構彈性職場
理財置產	<ul style="list-style-type: none"> 基金申購優惠、保費折減、跨行提款 / 轉帳優惠、薪轉戶存款利率優惠、國泰建設購屋優惠 薪資、退休與持股之福利措施：定期調薪、持股信託計畫、現金增資時依法保留 10% 股數予員工認購
健康休閒	旅遊補助、國泰福利網、機場接送優惠、職場按摩、健康促進活動、定期健檢、健康補助專案、企業團體保險
社交活動	社團補助、電影欣賞、歌唱比賽、趣味競賽、家庭日