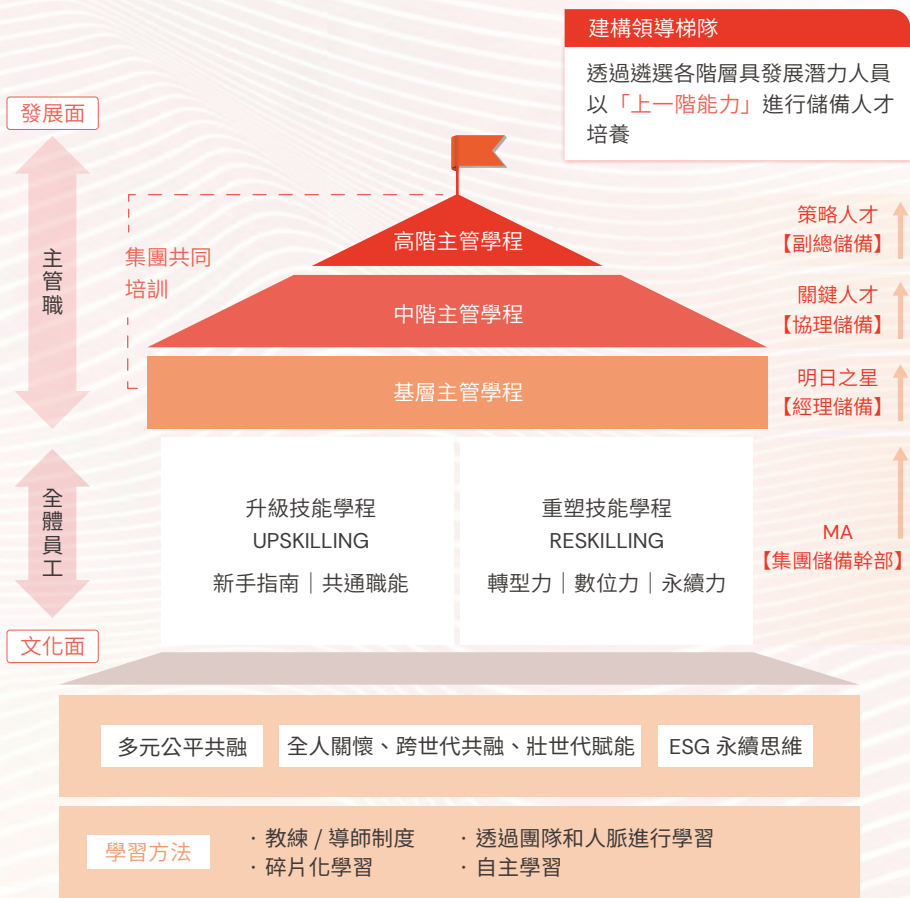


目錄

- 董事長的話
- 國泰永續影響力故事
- 關於國泰金控
- 永續評比與獎項肯定
- 01 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



|| 升級員工技能 UPSKILL

國泰金控依照同仁不同階段的發展需求，提供對應的培育資源，規劃一系列的學習藍圖、培育發展指南、個人發展計畫等，使全體員工不分層級、年資，皆能透過不中斷的學習持續成長精進。透過集團整合內外資源，設置通識知識庫、專業課程、數位素養課程等，也鼓勵同仁跨界學習與交流，提供分享舞台，營造共學共榮的組織文化。每年更會打造年度學習主題，以遊戲化與競賽元素提升學習體驗。

• 各職級個人化職能培訓計畫

國泰金控建構「各層級共通職能培訓」，定義出各職級同仁需具備之職能，同時將「轉型動能」與「數位素養」設定為集團數位轉型下需掌握之能力，發展個人化系統性的學習藍圖。每位同仁每年初更可以收到量身打造的「年度個人綠皮書」報告，結合自己的性格特質、年度目標設定及 360 能力回饋。在新人培訓方面，將數據分析、永續、多元包容等列為必修課程，課程完訓率 100%；而針對新任主管推出「新任經理培訓計畫」，結合實戰與跨部門交流，強化管理與決策能力，幫助同仁快速銜接主管職級轉換，課程完訓率 89%、平均滿意度為 9.48 分（滿分 10 分）。

	專業人員 ▶	基層主管 ▶	中階主管 ▶	高階主管 ▶
共通職能	- 促進團隊成功 - 問題分析與解決 - 工作管理	- 建立夥伴關係 - 指導與發展人才 - 建立成功團隊 - 計畫與組織能力	- 建立夥伴關係 - 指導與發展人才 - 促進變革與創新 - 營運決策能力	- 影響力 - 領導變革與創新 - 制定策略方向 - 培養人際網絡
轉型動能	 學習力、敏捷力、對話力			
數位素養	 數位技術、數據應用、數位溝通			

目錄

董事長的話

國泰永續影響力故事

關於國泰金控

永續評比與獎項肯定

01 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

• 結合培訓發展之績效評核機制

國泰金控依《員工績效管理發展要點》每年進行一次考核，以確保工作目標與職涯發展規劃得以溝通，2024 年國泰正職員工 100% 接受績效考核。為幫助績效表現欠佳的員工制定《員工績效改善輔導計畫》，若員工對績效結果有疑義，可提出申訴，由行政管理部召開「績效評核申訴討論會」，申訴者及其部級或處級覆核主管與會進行審議，2024 年金控共 1 件績效評核申訴案，已與申訴者、單位處級主管、人資處級主管與會審議。此外，所有正職員工均接受「360 度能力回饋機制」，透過回饋了解自身能力狀況，並制定未來發展目標，提升工作績效。



國泰績效評核機制	
目標管理、制訂個人發展計劃	各單位依國泰年度發展策略依循制定具體行動方案及目標，主管與同仁再依據單位目標設定明確且可衡量的個人工作目標，及個人發展計劃，並進行面談
期中績效管理與發展、即時回饋	利用期中績效管理檢視個人及單位年度目標執行狀況，幫助員工了解工作執行情形，亦可即時對焦獲得工作調整修正。除期中績效管理檢視外，主管亦會利用定期對話和即時回饋，隨時了解員工狀況並動態檢視目標執行進度
期末年度成果檢視	依年度目標檢視個人及單位目標達成狀況，進行績效面談、年終評核，及檢視個人發展計劃執行狀況
多維度回饋機制	以「學習力、敏捷力、對話力、促進團隊成功、問題分析與解決、工作管理」之六大面向進行不同維度的意見回饋，透過主管、同儕、部屬 360 度能力回饋機制幫助員工了解自我能力展現，以擬定未來職涯上發展的能力項目和學習目標，進而與 IDP 個人發展計畫結合，協助員工補足能力缺口，提升工作績效

- 01

培育發展指南
了解各層級員工應具備之能力規格、關鍵行為與相應的學習資源
- 02

能力辨識
透過自我檢視、工作輔助及 360 度能力回饋，知道自己的能力表現
- 03

個人發展計畫
結合職位與個人需求決定發展項目，有計畫地實踐個人學習發展目標
- 04

學習與發展
選擇最合適的學習資源與發展方法
- 05

成果檢視
確認學習成果，持續調整發展計畫

