

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

國泰永續影響力故事五：建構領導人才梯隊，打造「國泰領航艦隊」

面臨數位轉型、ESG 浪潮、全球人才短缺、少子化與高齡化等趨勢，帶給企業領導力變革與人才發展重大挑戰，包括人才跨業競爭、潛在退休潮及員工擔任主管職位意願度下降等問題。國泰金控相信人才是組織深化永續發展的關鍵因素，自 2022 年起透過職場培力策略藍圖確立四大主軸，其中「建構領導梯隊」目標是強化各領導管理層級人才庫，加深人才板凳深度，確保各項儲備人才培育計劃能夠達成公司目標。推動包含「明日之星」、「關鍵人才」及「策略人才」等集團性培育計劃，並以「集團儲備幹部計劃」與「退休人才庫」促進新世代人才培育及經驗傳承。同時加強人才跨領域的集團歷練，並協助主管轉型為教練角色以提升領導力。

以國泰金控 GMA(Group/Global Management Associate) 金融策略家儲備幹部計劃為例，人才庫中具有橫跨 3 間公司歷練的比例達到 100%，並已有 55% 的人才擔任基層主管以上職位。同時針對集團在雲端與新興人才需求，以「雲世代計畫」培育超過 80 位雲端專才，取得超過 150 張雲端及 AI 相關專業證照。

國泰金控除了厚實人才板凳深度外，更進一步以數據驅動人才決策，透過建置離職風險與高潛人才預測模型，實現對人才在選育用留動態的全面追蹤管理。此外，主管角色由傳統的管理者轉型為支持員工發展的教練與指導者，以有機的模組使整體人才管理機制更具韌性，讓「國泰領航艦隊」得以在數位轉型的浪潮中乘風破浪。

國泰領航艦隊培育重點

	數據驅動人才發展	重塑主管角色	提供跨部門與跨領域發展機會	動態管理人才庫
培育行動	- 運用客觀測評工具協助人才發展討論，透過建立模型預測，賦能主管在團隊管理與人才發展的數據洞察，並能支持員工實現個人化發展建議。 - 集團訂定組織人才風險衡量指標，透過定期追蹤與討論，提前因應潛在風險。	主管角色轉型為支持員工發展的教練與指導者，提升員工的投入度與滿意度。	- 人才培養皿：運用組織造血能力強，具有成熟組織運作架構、業務複雜性高等特性，能為人才提供關鍵經歷的養成歷練。如：國泰金控儲備幹部計劃。 - 人才中繼站：運用集團優勢，以組織關鍵節點培養複合型人才，培養橫向跨串整合能力，提升組織偕同效應，並培育人才具集團視野與策略高度。如：One IT 資訊主管培育計劃。	每年進行系統化的人才盤點與人才發展會議，將員工的績效、能力、潛力及發展意向與組織需求結合，確保人才庫不僅是靜態的名單，而是根據市場與組織業務發展需求動態調整的人才池。
成果	 基層主管 (含資深人員) 之領導潛質測驗覆蓋率達 84%  一般同仁性格與職能測驗覆蓋率達 96%	 員工完成個人發展計劃設定，並與該層級重要職能連結 90% 以上  員工投入度之「領導管理」整體構面 2024 年為 4.24 分 (5 點量表)，為近五年次高  基中階主管 360 能力評鑑達職位要求水準 99%	 國泰金控 GMA 儲備幹部計劃具有橫跨 3 間公司歷練的比例達到 100%  已有 55% 人才任基層主管以上職位	 關鍵職位之人才盤點執行率 100%  績優人才留置率達 95% 以上