

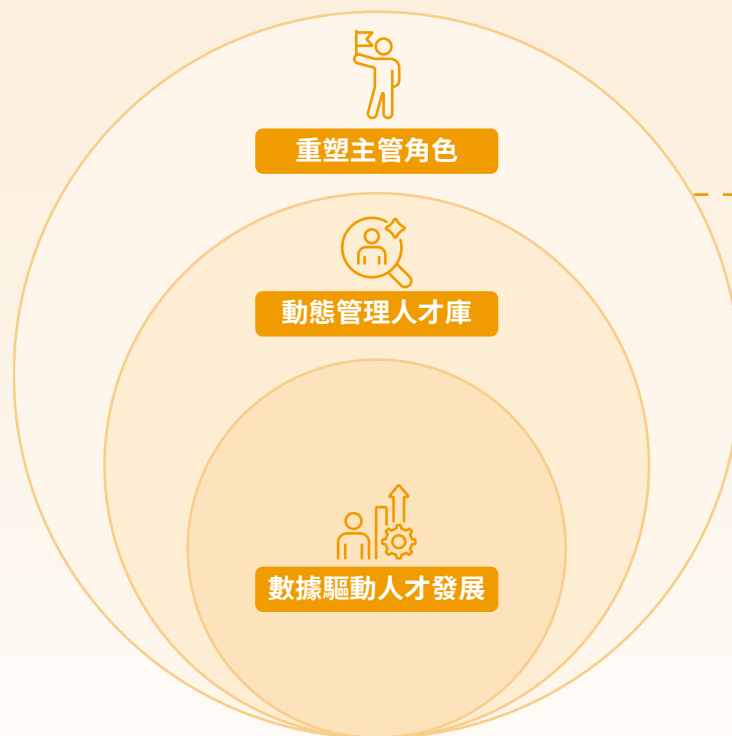
■ 建構領導梯隊 Leadership Pipeline

「建構領導梯隊」為確保集團領導管理人才板凳深度之重要策略。隨著新世代人才加入，員工對主管的期待已不再僅止於任務分派與績效檢核，而更重視主管能否理解其發展需求。近年起國泰積極以「主管即教練」，推動主管角色轉型，使主管由傳統管理者逐步成為員工發展引導與指導者。同時，整合「明日之星」、「關鍵人才」及「策略人才」等培育計畫，並結合「集團儲備幹部計劃」與「退休人才庫」，強化跨領域歷練與經驗傳承機制，逐步深化教練文化於組織中的實踐。

此外，透過科技賦能人力資源部門，以數據驅動人才決策，建置離職風險與高潛人才預測模型；以板凳深度觀測指標，有效識別各層級的人才缺口，強化對人才選、育、用、留之整體掌握，形成人才發展的正向循環，提升組織韌性與長期發展基礎。

■ 國泰集團人才庫





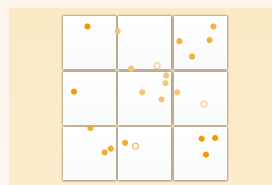
導入兩大核心教練方法：GROW Model 協助對話聚焦於目標 (Goal)、現況 (Reality)、選項 (Options) 與行動 (Will)，提供清晰邏輯架構；SBI 回饋技巧 (Situation-Behavior-Impact) 則引導主管聚焦於具體行為與影響，提升回饋具體性與同理性

- ✓ 與外部顧問共同合作，設計教練工作坊與教練工具包（輔導單、引導手冊等）
- ✓ 教練文化 AI 助手「1 on 1 Partner」，支援主管一對一對談前後的重點聚焦與行動追蹤
- ✓ 發展對談 / 教練對話示範：發展對談執行率 **100%**

定期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

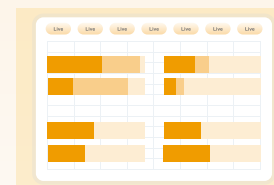
- ✓ 績優板凳人才庫留置率 **99%**
- ✓ 績優高潛力人才庫留置率 **97.4%**

人才九宮格



統整績效表現與個人潛能，協助主管辨識人才，精確規劃人力

視覺化人才儀表板



即時整合並視覺化人資數據，全面支援招募、調度、培訓與留任決策

- ✓ 基層主管之領導潛質測驗覆蓋率達 **95%**
- ✓ 一般同仁性格與職能測驗覆蓋率達 **96%**

4.1.3 營造多元包容職場，打造國泰共融小鎮

國泰金控秉持「Place for All」的核心理念，展開「擁抱多元，展現真我」的策略主軸，致力打造尊重差異、友善共融的職場環境。從同仁的實際需求出發，落實以人為本的承諾——不論在職涯發展、家庭照護，或人生不同階段的角色轉換，公司都透過完善的制度與資源佈建，陪伴同仁減輕多重角色的壓力，持續發展職涯的同時，也完善人生。

「國泰共融小鎮」作為「全人關懷」的實踐，小鎮圖樣上的各類設施，象徵組織投入的各項支持資源與制度，從職涯發展、身心健康、彈性工作到家庭照護，形成一個完整的支持網絡，不僅讓「多元共融」成為有形可感的日常，也確保「友善包容」不只停留在理念層次，能進一步落實到專案工作的共創場景中，成為國泰長期的職場 DNA，攜手同仁成就小鎮精彩，共創更好。

2025 年多元共融推動成果

- ✓ HR Asia 亞洲最佳雇主獎 **七度獲獎**
- ✓ TCSA 台灣企業永續獎 職場福祉領袖獎
- ✓ 《親子天下》主辦 友善家庭職場獎 **連續兩屆獲獎**
- ✓ 公司共發放婚育津貼約 1.69 億元，支持員工婚育需求
- ✓ 《天下雜誌》主辦 天下人才永續獎 金融組第二名
- ✓ 育嬰留停復職後一年留任率 **88%**
- ✓ 集團員工生育率 **16.3‰** (台灣粗出生率 4.62‰)

