

## 5.1 職場培力

企業組織的表現實為所有員工個體職能的堆疊，國泰透過豐富且充足的培育管道為員工賦能，同時提供多元兼容的職場，在平等的基礎上培育各項新興技能，確保國泰的核心職能與數位浪潮並進，並透過雙向的回饋機制，確保職場管理兼顧員工及管理層的期望。

註：本章節所揭露的數據涵蓋範圍為國泰金控台灣員工與外派至海外營業據點之員工，海外當地僱用之員工因不適用臺灣薪酬、福利、培訓之人力資源相關制度，故排除計算於統計邊界。

### 5.1.1 員工組成及多元包容

國泰重視並珍惜員工的獨特價值，同時堅信尊重個體員工的差異是企業競爭力的基礎。國泰參考聯合國《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。此外，國泰也重視各項性別友善機制，透過各項優於法規的措施及管理機制，創造性別友善職場。

#### ● 員工組成及多元性

國泰金控暨旗下子公司 2021 年正職員工共計 46,626 人，非正職員工 293 人，佔整體員工比例 0.6%。國泰於營業據點所在地，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，集團營運地點多設於臺灣，聘僱率約 99%。國泰確實遵循主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依勞動法令《就業服務法》及《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》等相關規定辦理。本公司員工人數、地區分布、以及性別及年齡統計請詳見附錄表 12 及 15。國泰金控、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，2021 年共計 19 位非二元性別員工。

國泰重視多元文化及職場包容，2021 年共有 279 位具原住民身分的員工，而持有原住民身分的員工國泰設有「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。國泰有 450 位身心障礙員工，佔全體員工 1%，國泰的辦公場域設有無障礙措施，為全體同仁提供平等一致的職場體驗。此外，國泰員工的國籍數達 16 國，透過電子報、專題演講等多元方式推動職場包容及尊重文化多元性，多元包容相關數據請詳見附錄表 24。

#### ● 性別友善機制及措施

《國泰金控人權政策》，明訂不因個人性別、性傾向、婚姻、家庭狀況而對雇用、薪酬福利、考評與升遷機會有任何差別待遇、態度及行為，且提供有效、允當的申訴機制，能有效避免危害及回應員工權益，為員工營造一個平等任用及消弭歧視的職場，更於 2021 年入選彭博性別平等指數，國泰在包容性企業文化以及性騷擾政策均有傑出表現，在薪資平等及性別評價方面更接近滿分。國泰女性主管統計及男女薪酬比例請詳見附錄表 16 及 17；性別友善措施之執行情形請詳見附錄表 21。

#### 國泰優於法令的性別友善措施



生理假/病假  
全年 5 日全薪

(註：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：台灣法令規定為半薪)



陪產假  
7 天

(註：自 111 年 1 月起，陪產假由法定之 5 天增加為 7 天)

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，加害人將提報「人評會」進行相關懲處，而被害人則給予心理諮詢等相關必要關懷，而對其他同仁則加強性騷擾相關教育訓練，以強化整體性騷擾相關認知，杜絕性騷擾事件。2021 年國泰受理之性騷擾或違反性別平等案件共計 3 件，均已依相關規定妥善處理並結案。

此外，國泰金控 2019 年起連續三年舉辦女子力活動，透過知性的靜態講座課程結合動感的健康運動課程，為女性打造自信發聲舞台。2021 年我們與高雄市政府、策略夥伴合作舉辦「2021 高雄女子力女麗 Women's Day」，邀請優秀女性職業運動員以及各領域之代表性人物共同參與，尋找更美好的自我。



「2021 高雄女子力女麗 Women's Day」活動吸引超過數百位女性共襄盛舉。

#### 性別友善職場



國泰 2021 年入選  
彭博性別平等指數