

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

4.1.3 建構多元包容職場，打造國泰共融小鎮

國泰金控秉持「Place for All」核心理念，打造尊重差異、友善共融的環境，透過多元資源讓每個國泰人找到歸屬，並以「擁抱多元、展現真我」兩大策略主軸，訂定「全人關懷、跨世代共融、壯世代賦能」三大行動計劃，打造國泰共融小鎮。

在以人為本的基礎下，聚焦員工職涯與生涯的永續發展並促進工作生活平衡，降低不同生涯階段的多重角色壓力，讓組織實踐全人關懷、留住優秀人才，讓同仁履行全人發展、擁有無限可能。

2024 年多元共融推動成果

- **96.7%** 多元包容職場線上課程集團完訓覆蓋率
- **89.1%** 育嬰留停留存率 • **47%** 女性 STEM 人才比例



2024 勞動部工作生活平衡獎



2024 《遠見》傑出方案 - 職場共融組

|| 提升多元包容認知—不看學歷、只看能力

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 年起集團將多元、公平、共融主題製作成一系列微課程，內容涵蓋觀念介紹、辨識無意識偏見、覺察在生活中的跨文化與跨世代，而 2024 年更傾聽同仁需求，舉辦 3 場內部講座，邀請外部專家分享親子教養、長者照護、職場人際與溝通等主題。

此外，深化多元共融永續文化，人才吸引與發展必要關鍵，2024 年國泰金控參與「問題解決人才媒合會」，打破傳統招募流程看求職者的學歷、職涯背景、性別等框架，聚焦「問題分析與解決問題」的能力，讓多元人才皆能在國泰發揮潛能。

|| 職場支持行動—減速不脫隊

國泰奠基於行動辦公的資源，提供彈性工作時間及地點等支持性措施，讓具有照護需求的同仁不用陷入工作與家庭間的拔河抉擇。未來更將擴展至長者照顧，全力支持同仁平衡工作與家庭生活。育嬰留停需求的同仁也可運用 EAP (Employee Assistance Programs, EAP) 專業諮詢及線上學習等資源，獲得日常親子教養、理財規劃、返職前的技能暖身等資訊，減少復職時的摸索期，幫助同仁順利回歸職場。此外，國泰依法設計並落實特休假 (有薪年假) 制度，將不同年資對應之特休天數訂於內部辦法中。透過制度、人事系統監控及定期追蹤等方式，確保員工依法享有特別休假權益。員工可於人事系統查詢個人特休假天數使用情況；若到期未休完，人員亦可彈性選擇遞延次年使用或折算現金發放。

註：關於國泰金控育嬰留停統計與家庭生育照護假統計請見附錄表 18、表 19。

員工支持計畫福利	
彈性假別	<ul style="list-style-type: none"> • 提供家庭照顧假 7 日及法定之陪產檢假及陪產假 • 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 ● 產檢假：10 天 ● 流產假：受雇未滿六個月者，工資照給
親子家庭	<ul style="list-style-type: none"> ● 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；育兒階段，則規劃不同主題媽媽教室，提供育兒知識 ● 設計產前產後問卷、寵愛媽咪禮、帥氣老爸禮
育兒福利	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 生育津貼：女性員工或員工配偶生育時，得申請生育津貼 ● 提供子女教育補助 ● 定期舉辦員工專屬親子活動與家庭日
醫療保健	<ul style="list-style-type: none"> ● 生理假/病假：全年 5 日全薪 ● 提供員工定期健檢並有員工健康補助專案 ● 企業團體保險包含員工及員工家庭 (父母、配偶、子女) ● 定期舉辦健康促進活動 ● 職場按摩

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

員工支持計畫福利

辦公型態	彈性辦公型態	<ul style="list-style-type: none"> 福 · 行動辦公：可依業務型態與同仁需求彈性調整為遠端辦公型態。 福 · 彈性辦公：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。 福 · 彈性班別：同仁可依需求與業務狀況，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。
理財置產	金融服務優惠與津貼補助	<ul style="list-style-type: none"> 福 · 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 福 · 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 優 · 婚喪津貼
休閒活動補助	鼓勵員工參與休閒社交活動	<ul style="list-style-type: none"> 福 · 旅遊補助、機場接送優惠 福 · 社團補助、電影欣賞、歌唱比賽、趣味競賽 優 · 志工假 優 · 學習假：於公司線上學習平台完成指定課程數可申請一天

優：為給假、津貼優於法規之項目

福：為公司提供之福利項目

|| 留才機制

國泰金控每年參考市場薪酬水準以維持薪資競爭力，並固定檢視國泰所有內勤正職人員的薪資，近五年平均調幅約 4%。於近四次（2016 年、2018 年、2019 年、2022 年）現金增資時，保留 10% 股數，依集團員工職等、績效、年資等考量因子，配置可認購股數，邀請員工參與公司經營，最近一次 2022 年員工認購比率達 9 成。此外，國泰金控自 2022 年起實施員工持股信託計畫，公司提撥獎勵金並透過信託方式，鼓勵員工每月定期投資，為退休多一分保障。

註：2024 年本公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊詳見附錄表 16。

為支援員工職涯發展與心理健康，公司鼓勵員工於在職期間多加使用員工協助方案(EAP)，服務範圍包含心理、法律、理財、健康及管理諮詢等項目，協助員工紓解壓力、規劃未來，穩健因應生活或職涯上各類轉變。對於確定退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，國泰將與員工進行離職面談，包含了解員工退休（離職）原因與退休（離職）後的規劃，藉以評估其在本公司職涯延續可能性，亦透過面談過程蒐集對公司制度與管理的回饋，以作為未來優化的參考。此外，針對不同離退情形，公司提供謀職假、預告期間工資、退休金等必要協助，並主動徵詢其是否需要就業輔導，適時通報政府單位，協助員工銜接再就業資源，強化其持續就業的能力。

壯世代人才職涯永續

國泰集團有超過 3 成的員工超過 50 歲，因應即將到來的超高齡化社會，國泰超前部署，協助已接近退休年齡的員工思考後續職涯規劃，除透過依循職場培力藍圖的訓練資源外（可詳 4.1.2 人才培育與發展），也透過退休人才管理機制及提供理財規劃諮詢等措施，強化組織的人才延續與永續發展能力。

退休人才管理機制：

- 依據個人經歷與意願，邀請屆齡退休員工擔任組織教練、導師等角色，促進組織經驗傳承與永續發展。
- 建立退休人員交流平台，維繫經驗交流與聯繫情誼。如子公司國泰人壽設有「萬壽會」，為表公司對退休員工的關懷，提供專屬退休人員網路登入平台、退休人員可參與家庭日、登山健行等公司活動，並於節慶時發放年節禮金維繫情誼。

為員工提供理財諮詢並與公司共享經營績效成果：

- 感謝員工多年對公司的深耕與付出，公司定期頒發久任獎金。
- 員工持股信託計畫，同仁依標準每月提撥固定金額，同時公司將 100% 相對提撥，邀請同仁加入計劃共享公司經營績效與成果。
- 員工協助方案 (EAP) 提供理財規劃諮詢，無論在職期間或面對退休轉換，皆能協助員工妥善管理個人財務。
- 公司每月為員工提撥不低於月投保薪資 6% 的退休金至勞工保險局的個人退休金帳戶。

註：上述制度為集團性資源供正職員工使用（部分資源亦涵蓋約聘人員、實習生等工作者）。

|| 員工投入度調查

國泰金控透過質化回饋、抽樣訪談、主題問卷了解員工想法，以每年員工投入度調查結果，分析員工「企業永續、組織承諾、員工幸福、領導管理及工作認同」共五大面向回饋，調查範圍涵蓋國泰金控暨子公司，2024 年填答率為 87.4%，整體員工投入度達 4.20(滿分 5 分)為近五年最高，且達成連續三年滿意度 4 分以上目標。為提升員工整體投入度與幸福感，因應投入度調查結果與近年 AI 浪潮帶來的企業變革，公司將持續提升主管領導力、推動多元共融的職場文化，並提供支持員工成長與發展的相關資源。

關於歷年員工投入度調查請詳見附錄表 21。

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

員工調查指標	員工投入題組	員工投入度調查題目	員工投入度分數
 工作滿意度	組織承諾	以身為國泰的一份子為榮、願意付出額外努力讓國泰更好	4.31
	領導管理	擁有完成工作所需的工具與資源	4.24
 工作動機與目的	工作認同	認為工作是有意義的、能在目前的工作中獲得學習與成長的機會	4.31
	企業永續	集團推行企業永續能增加對公司的認同	4.35
 工作幸福感	員工幸福	認同公司目前的福利措施及各項員工活動	4.30
		 工作壓力程度	

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

2024 年員工投入度調查分布

2024 年員工投入度調查分布		
性別	男	4.28
	女	4.16
職級	經理級（不含）以下	4.16
	經理級（含）以上	4.41
年齡	未滿 30 歲	4.24
	30-39 歲	4.14
	40-49 歲	4.15
	50-59 歲	4.22
	60 歲以上	4.34
地區	台灣地區	4.20
	海外地區	4.17

|| 員工溝通管道

為促進平等、透明且友善的互動，實現國泰的多元溝通文化，我們依互動對象的不同，將溝通機制分為「組織、部門、個人及其他」四種層次。設置溝通機制如組織層次的里民大會、部門層次的 1 對 1 對話等，皆期望縮短權力距離，讓對話不因階級、年資、專業而有所差異。2024 年一共舉辦 25 場勞資會議，透過勞資會議與工會，討論多項議題，包含《工作規則》修訂、津貼調整、輪班機制、延長工時管理、獎懲規範等。2024 年勞動裁罰共計 5 件，總裁罰金額為 32 萬元，均依法改善作業流程妥善處理並結案。

為打造免於歧視與騷擾的職場環境，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》，設立專屬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，2024 年國泰受理之性騷擾或違反性別平等案件共計 9 件。當性騷擾案件成立，被申訴人將依公司規定進行懲處程序，並給予申訴人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，以杜絕違反性別平等與性騷擾事件。

溝通層次	機制	預期效益
組織	里民大會（員工大會）、主管／員工溝通會	縮短對話距離，同仁可直接向高層提問
部門	主管與同仁的 1 對 1 對話	凝聚與連結部門及個人目標共識，並幫助每位同仁達成個人發展現況與職涯成長目標
個人	強化跨部門互動的主題回饋活動	去除組織階級／部門框架間的溝通限制
其他	內部即時訊息頻道	雙向的即時訊息頻道，每位同仁都可以傳送訊息提問或反映意見