

- 關於本報告
- 永續發展歷程
- 永續獎項肯定
- 董事長的話
- 1 永續策略藍圖
- 2 氣候策略
- 3 健康策略
- 4 培力策略**
- 5 永續治理與風險管理
- 6 附錄

4.1.1 多元包容職場

本行遵循國泰金控道德行為準則，制定「國泰世華商業銀行員工行為遵循要點」，落實銀行「誠信、當責、創新」之核心價值與經營理念，所有同仁均應認同且承諾，遵守職場倫理與道德，合法合理地執行各項公司業務。

4.1.1.1 打造多元共融職場

員工是我們最重要的資產，本行依循「國泰金控人權政策」，保障員工人權，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。本行 2023 年度全職員工共計 11,076 人，非正式員工 594 人。本行依勞基法制訂工作規則，並經主管機關核定實施，保障同仁勞動權益。關於本行員工人數、地區分布、以及性別及年齡統計請詳見附錄。

為回應本行 DEI 理念，透過辦理多元包容教育訓練課程及社群活動以建立文化認知並凝聚團隊力量，藉由公開呼籲尊重每一位獨特的國泰人，傳遞接納不同差異個體的理念來幫助同仁建立平權觀念；同時強調傾聽不同族群的聲音，特別推動「減速不脫隊」專案，我們看見育嬰留停員工不同生涯階段之需求，開放學習資源不中斷以幫助員工於減速（留停）期間不因停職而停學，持續保有對工作的連結及學習熱忱。舉凡內部學習平台、電子書籍及 EAP 員工協助方案皆能持續於留停期間使用，搭配彈性辦公措施的輔助，為同仁減緩復職焦慮，重拾回歸職場自信，並提供穩定的力量。

DEI 落實行動	
 認識 - 文化認知打底	從覺察並消除無意識偏見開始，校正並建立正確認知，持續蒐集回饋、溝通、宣導
 體驗 - 講座活動鋪排	辦理 DEI 主題系列活動實體講座，傳遞接納不同差異個體的理念幫助同仁建立平權觀
 佈建 - 女性學習資源	佈建女性生涯階段所面臨不同議題之相關學習資源，累計引進相關電子書 434 本 / 數位課程 51 堂
 落實 - 制度檢視與優化	實施育嬰留停資源不中斷計畫，舉凡內部學習平台、電子書籍及 EAP 員工協助方案皆能持續使用

4.1.1.2 人才吸引與留任

本行提供具市場競爭力之薪酬制度與福利制度，以吸引、激勵及留任優秀人才，並定期舉辦活動及提供員工免費且保密的全方位外部專業諮詢，重視員工心聲，透過意見調查機制，建立順暢溝通管道。

國泰世華遵循當地勞動法規與國際框架，如聯合國「世界人權宣言」、「聯合國商業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」、「聯合國永續發展目標 SDGs」與「聯合國國際勞動組織」相關規範；亦在「員工行為遵循要點」中，明確進一步訂出同仁行為的重要指導原則，保障員工重要權利如結社自由。每一位同仁自加入本行的第一天起，即應了解、認同並承諾遵守本要點。

本行建立人權風險盡職調查流程，定期針對關注對象進行衝擊評估與管理改善。「人權風險評估及管理表」考量國際人權框架與公司發展策略，經母公司國泰金控 CS 委員會各小組討論，並諮詢員工、外部顧問、學者專家等利害關係人後選定議題。依議題屬性選定健康風險評估、勞資會議等資料來源，並定期檢視各議題風險評級、辨識高風險族群進行管理。

本行每季召開勞資會議，勞資雙方藉此平台溝通與同仁相關之福利措施或管理制度，促進勞資雙方之互動與溝通，平衡同仁勞動權益及本行經營需求。本行建立各種溝通管道，如區部溝通會議、即時反饋系統等，蒐集員工建議、傳達核心價值，提供員工表達意見之機會。有關員工權益維護措施，本行依勞基法制訂工作規則，並經主管機關核定實施，保障同仁勞動權益；亦依「員工關懷專線設置要點」，設有員工關懷專線（02-87226666 #8885）與電子信箱（8885@cathaybk.com.tw），前述管道嚴遵保密及保護原則，舉凡領導與管理、職場人際關係、職場不法侵害及性騷擾申訴等相關問題，都有專人協助處理，作為員工與公司主管、同儕間之溝通緩衝橋樑。綜上，本行遵循我國勞動法令，並重視員工意見反映權利，依此制訂相關管理規章制度，亦將資訊透過公開管道，讓員工充分了解，保障其之合法權益。

重大議題	行動方案	2023 年實績
強迫勞動、 工時	<ul style="list-style-type: none"> 本行制定異常工作負荷促發疾病預防計畫，定期針對輪班工作、夜間工作及長時間工作者實行異常工作負荷（過勞）問卷評估，透過個人風險因子及工作型態風險因子二大面向辨識高風險群 宣導並施行每日 / 每月加班工時限制 建立變形工時 / 彈性工時制度 	<ul style="list-style-type: none"> 依員工需求提供彈性工時制度 異常工作負荷促發疾病預防自我評估表回覆率 96% 紓壓活動總參加人數共 171 人，整體滿意度 100%
多元包容性 與平等機會	<ul style="list-style-type: none"> 保障所有員工參與社團、協會 舉辦勞資會議，並針對各項勞資重大議題充分溝通，並依會議共識採取行動 母性勞工健康保護計畫 制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，提供職場不法侵害行為檢核表予主管進行自我檢核，並透過教育訓練宣導 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年共召開 4 場勞資會議 性騷擾防治課程教育訓練完訓率 100%

本行依循國泰金控政策，每年定期辦理員工敬業度調查，根據質化回饋、抽樣訪談、主題問卷等措施剖析員工期望，敬業度調查五大面向包含企業永續（CS）、組織承諾、員工幸福、領導管理及工作認同，2023 年員工敬業度調查回覆率達 83.3%，且整體滿意度為 4.35 分（滿分 5 分）。

本行為使員工年度績效目標與策略連結並持續發展能力，以確保員工及整體組織能力成長及目標達成，制定「國泰世華商業銀行員工績效管理發展要點」，定期評量員工表現。本行提供多元獎勵機制，除核給具市場競爭力之薪資外，對於資深員工的長期貢獻，訂有「資深員工獎勵要點」，於不同年資門檻核發久任獎金。為能與員工共享經營成果，2022 年制定員工持股信託計畫，員工自願提撥固定金額薪資，公司也會對應提撥金額，一起在公開市場購買公司股票，鼓勵員工參與經營績效成果。本行建立專業表現與管理職能並重的晉升機制，積極拔擢績優，同時給予更高的工作職責與職能發展目標，推動組織與人才梯隊發展。同時，定期舉辦人才發展委員會推廣內部輪調，確實討論人才能力缺口並規劃輪調路徑，每年輪調率皆達 20% 以上。

目錄

關於本報告

永續發展歷程

永續獎項肯定

董事長的話

1 永續策略藍圖

2 氣候策略

3 健康策略

4 培力策略

5 永續治理與風險管理

6 附錄

員工福利

 辦公型態	實施彈性班別	 健康休閒	旅遊補助金	
	混合辦公試行		節慶禮金	
 學習發展	數位學習資源		職場按摩	
	學習 / 證照 / 檢定 / 進修補助等學習發展資源		健康促進活動	
	學習假		定期健檢	
 親子家庭	提供家庭照顧假 7 日		 社交活動	EAP 員工協助方案
	員工專屬親子活動			社團補助
	子女教育補助			家庭日
	優於法令之產檢假日數		 理財置產	志工假
	生育津貼			跨行提款 / 轉帳優惠
	提供托嬰托育措施	國泰建設購屋優惠		
	母性計畫	員工優惠存款利率		
	員工持股信託			
	股票認購			

國泰世華母性計畫

國泰好孕俱樂部	針對懷孕之女性員工設計工作風險評估機制，制定母性健康保護計畫、搭配產前 / 後媽媽及新手爸爸問卷，提供「親子祝福禮」等生育贈禮，從懷孕至產後針對不同階段的需求，提供從身心、環境到工作的全面支持照顧、孕期產後身心檢測、合宜的工作調整、LV 級哺集乳室、育嬰假復職回原崗位、各式親子講座等活動，主動關懷追蹤，引起員工廣大好評，更獲得 2018 遠見雜誌 CSR 幸福企業組首獎肯定。
國泰準爸爸手冊	2019 年國泰世華銀行將「國泰好孕俱樂部」的關懷對象，從女性員工擴大至社會上的父親們，推出「國泰準爸爸手冊」，並與國泰綜合醫院、國泰健康管理共同合作編輯，綜合專業衛教及生活經驗，幫助新手爸爸了解孕媽咪懷孕期間的身心變化，進而付諸行動支持另一半，讓爸爸們成為神隊友。「國泰準爸爸手冊」領先同業並響應政府與醫事機構推行孕期平等親職，為企業社會責任的一大突破。包含「爸爸陪伴孕媽媽的 280 天」、「了解孕媽媽各階段身心心理小劇場」以及「迎接小寶貝誕生」等內容。