

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

4.1.3.3 開創多樣化學習培訓豐富學習體驗

本行開創多樣化的培訓模式，以不同管道、型態及手法來滿足多元的培訓需求，運用內部社群平台邀請學員進行雙向交流回饋，透過競賽等機制的設計，創造共創共學的生態圈；同時培育內部講師，秉持人人都可以是專家的精神，協助有志者建立個人品牌，落實組織知識傳承，期待透過多元豐富的培訓資源，提升學習體驗，型塑學習文化。

員工培訓說明

面向	項目	描述	亮點
多樣內容的學習體驗	自製數位課程	本行為國內首家擁有數位課程製作團隊的銀行，涵蓋專業領域到軟性議題。	2023年產出118堂數位課程。
	商業評論文章	引進專業數位內容供應商，如哈佛商業評論、Master Cheers、天下雜誌等，提供豐富的學習資源。	提供超過100項數位多媒體學習資源。
推動共創共學生態圈	年度學習活動	透過競賽元素和遊戲化設計，與集團子公司聯合舉辦「萬哩遊很大」等學習活動，鼓勵員工學習競賽以獲得獎勵。	2023年度活動參與人數較去年同期成長3倍。
	社群學習圈	利用社群軟體建立學習社群，促進成員間的交流分享。	辦理「個金通路人才庫」活動透過積分機制鼓勵成員參與。
	內部講師制度	培養內部講師，促進知識傳承並幫助有志者建立個人品牌。	累計培育基礎講師637位及資深講師189位，平均授課滿意度達96.9分（滿分100分）。
學到飽的豐富平台資源	Hahow學習平台	與Hahow合作提供多元的專業課程。	累積580堂專業課程，完訓16.52萬堂次課程，累積時數超過24.54萬小時。
	數位圖書館	提供豐富的電子書及電子雜誌資源。	近代熱門典藏逾2,200本，今年度閱讀電子書達3.9萬次。

4.1.4 建構領導梯隊

本行建立不同層級與領域的管理人才庫，強化人才儲備的廣度和深度，透過設計多元培育發展資源和完善的配套機制，邀請各級主管共同參與領導力培育，針對不同的專業領域、語言能力和適任分析，結合個人意願和組織需求，量身打造個人發展計畫找尋發展方向。使人才能有彈性發揮潛力而組織能更靈活應對未來的挑戰，從而打造企業永續發展的基石。

人才庫	特色
總行人才庫	促進組織內部人才活絡與培養多元整合性人才，依個人特質、經驗歷練及組織發展進行輪調路徑規劃，每季透過人才發展會議，對焦當前發展現況並提出下一步建議，協助員工在思維廣度和決策判斷能力上都得到充分發展。目前總行人才庫中超過三成的人才具有跨領域經驗。
個金通路人才庫	個金通路人才庫著重於實踐，以總行區部共建、差異化培訓和結合實務場景為年度培訓重點，強化儲備期間的實務訓練。我們提供多種實戰場景，例如： <ul style="list-style-type: none"> 安排擔任隨隊稽核進行分行查核，訓練日常管理風控意識。 擔任休假分行協理的代理人，以協助人才提早了解分行日常。 設計分行管理情境研討，由通路高管擔任課程導師兼主考官，提升實務能力和管理技巧。
法金通路人才庫	面對近年策略發展重點及收益結構調整目標，本行聚焦於產品跨售和通路協銷能力的培養，梳理人才規格和職涯路徑，持續進行人才盤點並根據專業和管理能力分類，建立法金輪調制度和典範路徑，提供資深員工跨客群和跨產品的輪調歷練，發展換位思考思維，促進組織內部的溝通和協作。
Young Talent 人才庫 (CMA)	綜合考量勞動市場吸引力及組織策略需求，將人才劃分為個企劃與法金國際兩大類型，以終為始訂定培育發展路徑以養成未來銀行家，明確訂定各階段學習目標，落實追蹤並持續累積CMA培育成果，並透過建立各站點串連共養機制，促動主管人才發展意識。