

策略 | 升級員工技能 (Upskill)：依照員工不同階段的发展需求，提供對應的培育資源，持續提升員工工作能力

行動方案	短期目標 2026	中期目標 2030	長期目標 2035
⊕ 依照各職類 / 職級投放學習資源，強化工作技能，並持續導入各項實體與數位學習資源，滿足多元的學習需求。 ⊕ 佈建不同層級培訓計劃，培育各角色人才。 ⊕ 打造完善的職涯發展體系，引領員工多元發展的關鍵建設。		● 年度員工投入度教育訓練滿意度達 4 分（滿分 5 分） ● 360 能力回饋調查，共通職能展現符合標準者（360 能力評比 4 分以上）人數比率達 85%	

策略 | 建構領導梯隊 (Leadership Pipeline)：強化不同層級管理人才庫，加深人才板凳深度，以確保組織永續發展

行動方案	短期目標 2026	中期目標 2030	長期目標 2035
⊕ 定期檢視各層級人才庫並實施各層級培育計劃，提供經營所需管理人才。		● 基中階人才庫（協理級 / 經理級）關鍵人才留置率 80% ● Young Talent 人才庫關鍵人才留置率 50%	

4.1.1 多元包容職場

國泰世華遵循當地勞動法規與參照國際框架，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」、「聯合國國際勞動組織」相關規範，依循「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、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之歧視行為，朝向職場零人權風險。本行 2025 年全職員工共計 12,197 人，非正式員工 104 人，關於本行員工人數、地區分布、以及性別及年齡統計請詳 [🔊 附錄表 7.1-2](#)。

母公司國泰金控亦定期針對關注對象進行人權風險調查，執行衝擊評估與高風險議題管理改善。風險議題鑑別與衡量係考量國際人權框架、公司發展策略及外部趨勢，並經 ESG 策略委員會討論，並諮詢員工、外部顧問等利害關係人，再逐項檢視對各人權議題進行風險評級、辨識高風險族群後進行管理。

為讓人才皆能在國泰發揮潛能，持續提供各項優於法規的措施及管理機制，亦遵循國泰金控「道德行為準則」制定「員工行為遵循要點」，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。

📌 國泰金控人權政策



4.1.1.1 打造多元共融職場

奠基多元包容文化

員工是我們最重要的資產，本行依循國泰金控「人權政策」及「勞動基準法」制訂工作規則，並經主管機關核定實施，全面保障同仁勞動權益。同時，為落實本行「多元共融職場」之核心理念，透過辦理多元包容教育訓練課程及社群活動，提供多元包容文化課程（線上）、共享學堂（實體）、登峰講堂（實體）等多元學習管道，以不同形式營造具包容性之職場環境，協助同仁提升對多元文化的認知並凝聚團隊力量，藉由公開倡議尊重每一位獨特的國泰人、傾聽不同族群的聲音，傳遞接納差異、彼此尊重的價值，協助同仁建立平權共融的職場文化。

減速不脫隊支持措施

本集團支持同仁平衡工作與家庭生活，設置工作彈性及減速不脫隊的支持資源，針對有育嬰留職停薪需求之同仁，提供心理與學習支持，可尋求員工協助方案 EAP(Employee Assistance Programs) 專業諮詢，亦可透過數位學習資源獲得日常親子教養資訊、理財規劃、返職前的技能暖身，讓同仁在任何職涯或生涯階段皆能感受支持，並在個人及專業生活獲得成就，關於國泰世華銀行育嬰留停統計請詳  附錄表 7.1-11。

職場不法侵害預防措施

為保護本行同仁健康安全及人權，訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並提供新進及在職員工教育訓練、設置申訴管道及建立事件處理程序，規定整體調查程序須於 2 個月內完成，且調查過程必須秉持客觀、公平及公正立場，同時妥善保護當事人權益及隱私，給予當事人必要的協助措施，亦提供協助方案及諮商服務，善盡關懷員工的企業社會責任。

4.1.1.2 人才吸引與留任

員工績效

本行提供具市場競爭力之薪酬與福利制度，以吸引、激勵及留任優秀人才，為連結員工年度績效目標與組織策略，制定「員工績效管理發展要點」，在職滿半年之正式員工，不分性別與職稱皆須參與年度績效評核，參與率為 100%，定期評量員工表現。此外，透過 360 度回饋機制支持員工個人發展計畫，強化人才培育與留任。

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」，依不同年資門檻核發久任獎金。此外，針對駐外同仁及其眷屬給予機票、住宿及符合實務需求之福利照顧（如：子女教育補助、國際 SOS 醫療安全服務）。

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。

員工福利支持

本行為照顧員工，除依法令提供勞健保外，亦提供全面福利措施支持員工共創更好，包含：支持員工學習、補助員工專業證照、英語檢定考試、及專業相關學習課程，並提供線上學習平台及電子圖書館等資源，及規劃「1 日有薪學習假」、「外語學習補助」措施，鼓勵同仁自主學習，以提升專業技能及語言能力；我們也重視員工工作與生活平衡及身心健康，設置職場按摩服務、定期健康檢查、五天全薪病假；提供旅遊費用補助、安排軟性活動如路跑、桌羽球賽、線上健走活動、減重計畫等，及其他社團活動；另外，除提供三節禮金、生日禮金、子女獎助學金、婚喪生育贈助金外，亦提供定期壽險、意外險、防癌險、眷屬醫療保險等各項保險；為凝聚員工對公司認同感，設立員工持股信託，讓員工以股東身分參與公司長期經營，強化員工對公司認同度，提升長期留任效果。最後，本行亦重視友善職場環境，積極規劃母性員工保護計畫，包含：持續提供留停員工學習資源及員工協助計畫 (EAP) 資源；亦提供員工衛教關懷服務及員工心理諮商服務、設計更具彈性的混合辦公環境等，透過上述福利措施，本行持續營造健康和諧的組織環境，期待與員工共同創造更長久、穩定的就業職場。

目錄

關於本報告書

01 永續策略藍圖

02 氣候

03 健康

04 培力

- 4.1 職場培力
- 4.2 社會影響力

05 永續金融

06 永續治理與風險管理

07 附錄

員工福利



辦公型態

- 實施彈性班別
- 混合辦公室試行



學習發展

- 數位學習資源（如線上學習平台及電子圖書館等）
- 學習 / 證照 / 檢定 / 進修補助等學習發展資源
- 學習假



保險保障

- 員工定期壽險
- 員工意外險
- 員工防癌險
- 眷屬醫療保險



親子家庭

- 員工專屬親子活動
- 婚喪生育贈助金
- 子女教育獎助金
- 優於法令之產檢假日數
- 優於法令之產假日數
- 育兒好禮
- 母性員工支持計畫



健康休閒

- 旅遊補助金
- 節慶禮金
- 職場按摩
- 紓壓活動
- 駐診醫生諮詢服務
- 健康促進活動（如路跑、桌球賽、線上健走活動、減重計畫等）
- 定期健檢
- EAP 員工協助方案
- 生日禮金



社交活動

- 社團補助
- 家庭日
- 志工假



理財置產

- 跨行提款／轉帳次數優惠
- 國泰建設購屋優惠
- 員工持股信託

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，並搭配產前 / 後媽媽及新手爸爸問卷，提供「寵愛媽咪禮、寶貝呵護禮、親子祝福禮」等生育贈禮、合宜的工作調整、LV 級哺集乳室、育嬰假復職回原崗位及各式親子講座等活動，針對懷孕至產後不同階段的需求，提供從身心、環境到工作的全面支持照顧，並由護理師主動關懷追蹤媽媽的身心狀況，深獲員工好評。

國泰準爸爸手冊

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，內容包含「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。

退休制度規劃

為能與員工共享經營成果並強化退休保障，2022 年制定員工持股信託計畫，由員工自願提撥固定金額薪資，公司也會對應提撥金額，共同於公開市場購買公司股票，鼓勵員工參與經營績效成果，以協助累積長期資產，截至 2025 年參與率近八成。同時依勞動法令為新制員工按月提撥 6% 退休金至個人專戶，並為舊制員工提存足額退休準備金，以確保退休給付來源多元且充足。

國泰健康促進活動



案例分享

組隊路跑，邀員工健康共贏

行內員工表示，一直以來都很喜歡公司舉辦的大型路跑活動，今年更榮幸能親身參與十周年的里程碑。多年來，大家透過 Cathay Run 進行同部門及跨部門的組隊交流，除了正式比賽外，也在下班後相約練跑，創造了許多自然且溫暖的互動時刻，進一步拉近同事間的距離。感謝公司每年持續舉辦路跑活動，讓同仁在忙碌工作之餘，也能一同培養良好的運動習慣，與國泰一起邁向健康共贏。



案例分享

國泰新生嘉年華，寓教於樂的親子時光，帶來滿滿感動

本行員工回饋：公司每年精心規劃的親子活動內容豐富又充滿笑聲，從 baby 到小學六年級皆能參與，每場活動都在開放報名後瞬間秒殺。每當年度行事曆公布，總會立刻對照孩子的假期計畫，甚至設定鬧鐘搶名額，只為讓孩子不錯過這些寓教於樂的體驗。活動主題多元，包括寶寶爬行、滑步車競賽、小小足球員、烘焙手作、職人體驗等，孩子玩得不亦樂乎，爸媽也能在陪伴中感受到滿滿的幸福與熱情。從靜態的手作課程到戶外親子活動，都能看見公司投入的用心與創意；孩子們除了玩得開心，也在過程中學習新知，理解如何從自身做起守護生活環境。更貼心的是，主辦單位連午餐也安排得美味又周到，讓孩子吃得滿足、玩得盡興，全家都能度過充實又難忘的一天。我感受到公司在友善職場與家庭支持上的用心，能在這樣的幸福企業工作，真的感到非常幸福。



4.1.1.3 員工溝通

工會參與

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。國泰世華於 2024 年成立工會，對員工申請加入工會採自由開放之態度，截至 2025 年底，共有 240 人加入工會，占整體員工 1.97%，目前尚未簽訂首次團體協約。本行亦建立各種溝通管道，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。2025 年無涉及歧視之申訴案件，職場不法侵害及性騷擾成立案件共計 1 件，各案件均依流程完成結案。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。

勞資重大議題

行動方案

2025 年實績



強迫勞動、工時

- 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。

- 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 99%
- 紓壓活動總參加人數共 220 人，整體滿意度 100%



多元包容性 與平等機會

- 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。
- 制定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」。
- 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」，並設置職場不法侵害調查委員會，且提供全行及新進同仁職場不法侵害預防教育訓練宣導。

- 召開 4 場勞資會議
- 性騷擾防治課程教育訓練派訓率 100%
- 職場不法侵害預防教育訓練派訓率達 100%

目錄

關於本報告書

01 永續策略藍圖

02 氣候

03 健康

04 培力

● 4.1 職場培力

4.2 社會影響力

05 永續金融

06 永續治理與風險管理

07 附錄

員工投入暨滿意度調查

國泰世華商業銀行依循國泰金控相關政策，透過質化回饋、抽樣訪談及主題式問卷等多元方式，系統性剖析員工期望，並每年定期辦理「員工投入度調查」，以分析員工對「企業永續、員工幸福、組織承諾、領導管理及工作認同」五大面向，以及「整體滿意度」之回饋。調查範圍涵蓋本行海內外全體員工，2025年填答率為 86.1%，整體員工滿意度達 4.37 分（滿分 5 分），並連續三年達成滿意度 4 分以上之目標。為持續提升員工整體投入度與滿意度，本行根據問卷結果，與各部門主管及同仁保持密切溝通，共同擬定精進計畫與行動方案；除持續對標外部市場的員工福利、考核與薪酬制度外，亦針對近年 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，提供支持員工成長與職涯發展的多元資源。



企業永續

調查項目

集團推行企業永續能增加對公司的認同。

4.42 分



組織承諾

調查項目

以身為國泰的一份子為榮、願意付出額外努力讓國泰更好。

4.40 分



工作認同

調查項目

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。

4.38 分



員工幸福

調查項目

認同公司推行的員工福利與活動、培訓發展、健康促進及家庭友善措施。

4.40 分



領導管理

調查項目

認同主管在績效目標設定、環境及資源協調、回饋引導及部屬能力發展上的支持程度。

4.41 分



員工滿意度

調查項目

整體而言，在公司工作感到滿意。

4.37 分