

## 4.1.1 多元包容職場

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，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、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，朝向職場零人權風險。本行 2024 年度全職員工共計 11,537 人，非正式員工 64 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 6.1-2。

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。

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「商業銀行員工行為遵循要點」，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，保障同仁勞動權益。同時，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傾聽不同族群的聲音，傳遞接納不同差異個體的理念來幫助同仁建立平權觀念。



#### 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。

#### DEI 落實行動



#### 佈建 — 多元學習資源

佈建員工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 1,267 本 / 數位課程 794 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。

#### 減速不脫隊支持措施

國泰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，提供育嬰留停需求的同仁心理與學習支持，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 6.1-10。

### 4.1.1.2 人才吸引與留任

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](mailto: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。2024 年無涉及歧視之申訴案件，受理職場不法侵害及性騷擾案件共計 5 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



#### 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。

#### 行動方案

#### 2024 年實績



#### 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。
- 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。
- 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%
- 召開 4 場勞資會議
- 性騷擾防治課程教育訓練完訓率 100%

### 員工投入度

本行依循國泰金控政策，每年定期辦理員工投入度調查，根據質化回饋、抽樣訪談、主題問卷等措施剖析員工期望，員工投入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，2024 年員工投入度調查回覆率達 85.5%，且整體滿意度為 4.40 分（滿分 5 分），同時亦透過不定期之節點調查，因應不同政策推展評估及檢核傾聽員工聲音，以此建立順暢溝通管道。

### 員工績效

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，為使員工年度績效目標與策略連結並持續發展能力，以確保全體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。

## 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；提供旅遊費用補助、安排軟性活動如路跑、桌球賽、線上健走活動、社團活動、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

永續發展歷程

永續獎項肯定

董事長的話

CHAPTER 1  
永續策略藍圖

CHAPTER 2  
氣候策略

CHAPTER 3  
健康策略

**CHAPTER 4**  
培力策略

CHAPTER 5  
永續治理與風險管理

CHAPTER 6  
附錄

### 辦公型態

- 實施彈性班別
- 混合辦公試行

### 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

- 提供家庭照顧假 7 日
- 員工專屬親子活動
- 婚喪生育贈助金
- 子女教育補助
- 優於法令之產檢假日數
- 提供托嬰托育措施
- 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
- 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 / 轉帳優惠
- 國泰建設購屋優惠
- 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。

案例分享

組隊路跑，邀員工健康共贏

行內員工表示因應公司舉辦大型路跑活動，大家紛紛與同部門、甚至跨部門的夥伴組隊、共同參賽，促使同事們不僅在公事上共同進步，同時亦透過組隊互動增加軟性互動場景，增進同事情誼，感謝公司每年舉辦路跑活動，讓生活不止是工作、也能同步建立健康運動的好習慣，達到工作與生活平衡。



案例分享

國泰新生嘉年華，邀員工共享親子時光

本行一名員工連續兩年參加國泰新生嘉年華親子活動，帶著3歲的孩子參加公司舉辦的滑步車比賽，現場準備了滑步車、安全帽及護具相當專業，該名員工表示孩子最終獲得2~3歲組的前三名，且獲得一面獎牌讓孩子愛不釋手，除此之外新生嘉年華活動還有寶寶爬行比賽、搬尿布比賽...等活動，滿足各年齡層嬰幼兒體驗，公司還貼心準備小點心及氣球，讓職場爸媽與孩子們度過一個非常充實的下午時光。



案例分享

國泰親子活動 - 小小職人夢，親子同樂齊感動

本行員工回饋：去年首次參加國泰集團親子活動，原本只知道公司有提供生育補助、新生兒好禮等福利，在成為新手爸媽後發現公司有舉辦一系列親子活動，去年是報名到非常熱門的小小職人體驗趣系列活動，其中的小小消防員體驗讓小朋友穿上消防裝備，親身成為心目中的打火英雄，實際參與逃生體驗、滅火課程及防災知識教育，過程中學習新知識，感謝公司安排各項親子活動，讓我們在工作之餘也能與孩子共同成長。

