



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

臺灣金融研訓院  
主辦之菁業獎  
「最佳人力發展獎」  
特優

TCSA  
臺灣永續獎  
「性別平等  
領袖獎」

AREA 亞洲  
企業社會責任獎  
「人力投資獎」

HR Asia  
「亞洲最佳企  
業雇主獎」

# 04 美好心生活

員工滿意度  
高達 91%

新增家庭  
照顧假至多  
12 天

衛生福利部國  
民健康署「績優職  
場認證 - 母性健康  
友善獎」

GRI 重大主題 - 關鍵主題對應

GRI 201: 經濟績效

| 永續承諾   | 對應 SDGs               | 行動方案               | 2027 年目標  |
|--|-----------------------|--------------------|---|
| Reduce Inequality<br>消弭不平等                           | 5 性別平等                | 促進性別平等 (員工)        | <ul style="list-style-type: none"> <li>推動同工同酬追蹤檢視機制, 研擬促進同工同酬之具體行動。</li> <li>推動內部職場多元共融活動。</li> <li>各階管理層女性占比成長。</li> </ul>   |
| Mitigate and Adapt to<br>Climate Change<br>減緩與調適氣候變遷 | 13 氣候行動               | 提升氣候意識 (員工)        | <ul style="list-style-type: none"> <li>推動生活環保節能守則, 擴大對象範疇及人次。</li> <li>推動 ESG 認知檢測機制 1 項, 平均成績提升 20%。</li> <li>推動氣候主題微課程 2 場次, 點閱率成長 10%/ 年。</li> <li>研擬 ESG 學程, 鼓勵全員奠基。</li> <li>研擬遊戲化氣候主題課程 / 活動, 並擴大普及率。</li> <li>推動 ESG 種子培育及內部專家認證計畫。</li> </ul> |
| Promote Inclusive Growth<br>促進共榮成長                   | 3 良好工作<br>8 經濟體<br>強韌 | 重視員工權益<br>促進員工身心健康 | <ul style="list-style-type: none"> <li>導入 ISO 45001 的範疇比例達 100%。</li> <li>研擬擴大人權風險議題減緩措施適用範疇。</li> <li>優化特定風險議題 / 高風險族群盡職調查機制。</li> <li>優化友善職場方案, 落實反歧視 / 反騷擾承諾。</li> <li>提升敬業度調查員工參與率至少達 90%。</li> <li>研擬高階主管、各部門主管之績效與職安衛目標連結。</li> </ul>           |



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

## 2022 年六大資本成果彙整

INPUT

財務資本

- 員工福利與薪資總額 158 億元
- 人才培育與職能發展計畫投入費用 5,982 萬元

人力資本

- 期初正職員工人數 8,763 人·派遣員工人數 352 人
- 員工教育訓練總時數 531,736 小時·人均受訓天數 7.4 天

OUTPUT

人力資本

- 期末正職員工人數 9,027 人·增加 264 人；派遣員工人數 346 人·減少 6 人
- 策略人才(MA/PA/Turing Plan)招募達成率達 79.7%
- 「敬業度」員工滿意度高達 91.0% 較前年提升 2.6%

智慧資本

- 員工持有之金融相關專業證照達 31,497 張·較去年增加 749 張

## 2022 年永續發展工作計畫成果彙整

| 策略               | 2022 年目標與執行成果  | 2022 年達成情形 | 2023 年目標 (註一)   |
|------------------|--|------------|---|
| <b>強化全員永續影響力</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 環保節能守則簽署·達成率達 100%</li> <li>• 辦理環保活動日</li> <li>• 辦理 ESG 講座及辦理 ESG 線上課程</li> </ul> | 已達成        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 優化環保節能守則</li> <li>• 辦理環保主題活動</li> <li>• 辦理 ESG 主題微課程</li> <li>• 研擬 ESG 素養調查方案</li> </ul>             |
| <b>提升職場多元共融</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 檢視並優化彈性工時制度</li> <li>• 訂定並公告常態性反歧視 / 騷擾政策 / 聲明</li> </ul>                         | 已達成        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 推廣反歧視 / 反騷擾聲明活動</li> <li>• 研擬同工同酬追蹤檢視機制</li> <li>• 舉辦多元共融活動</li> <li>• 研擬女性管培力計畫</li> </ul>          |
| <b>人才培育與留任</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 完成高頻率員工敬業度調查機制研擬</li> <li>• 辦理員工意見調查</li> <li>• 舉辦員工關懷活動共 15 場·經營幸福職場</li> </ul>  | 已達成        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 推動高頻率員工敬業度調查機制</li> <li>• 辦理員工意見調查</li> <li>• 擴大教育訓練評估管理工具運用機制</li> <li>• 研擬企業永續管理師認證培育計畫</li> </ul> |
| <b>落實人權風險管理</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 修訂差異化人權風險調查問卷</li> <li>• 進行人權風險調查與盡職調查</li> </ul>                                 | 已達成        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 研擬特定高風險議題 / 族群盡職調查機制</li> <li>• 進行人權風險調查與盡職調查</li> <li>• 研擬關鍵人權風險議題減緩補救措施與追蹤機制</li> </ul>            |
| <b>推動健康安全職場</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 擴大導入 ISO 45001 範疇(城中、南京大樓)</li> <li>• 舉辦健康職場活動, 促進員工工作與生活平衡</li> </ul>            | 部分達成 (註二)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 擴大導入 ISO 45001 範疇(城中、南京大樓)</li> <li>• 舉辦健康職場活動, 促進員工工作與生活平衡</li> <li>• 優化並常態性公告職業安全衛生管理聲明</li> </ul> |

註一：永豐金控最新永續工作規劃與目標設定，請參考永豐金控官網之「永續發展目標與願景」

註二：ISO 45001 查證為配合驗證機構，驗證時間順延至 2023 年。



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

## 4.1 人才管理策略與人才結構

奠基於『翻轉金融共創美好生活Together, a better life』企業願景，並以永豐金控關注公司、社會與員工三者的良善循環，持續提升員工福祉，並透過多元溝通管道致力於打造友善職場。永豐金控人力資源團隊以「凝聚企業文化、變革穩定力量、驅動組織成長、成就員工發展」為己任，並以永續、創新、發展、友善四大策略推動各項人力資源措施。近年來持續優化，除陸續取得「運動企業認證」標章、「健康職場啟動認證」，2022年更獲國內外多項獎項肯定，體現永豐金控優化友善體驗的職場環境。

- 菁業獎「最佳人力發展獎」特優
- 連續 3 年獲得 HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」
- 連續 2 年獲得 AREA 亞洲企業社會責任獎「人力投資獎」
- TCSA 臺灣永續獎「性別平等領袖獎」
- 1111 人力銀行幸福企業「金獎」

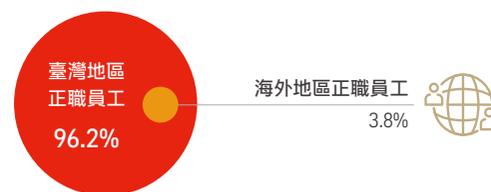
### 4.1.1 多元人才結構

永豐金控致力於推動多元包容與的友善職場環境，在員工任用、晉升、考核、調派、訓練、職涯發展及獎酬的機會一律平等，不因性別、宗教、種族等因素而有不同對待，冀使全體員工均能不受限制地發揮專業所長，為企業成長與永續發展貢獻心力。

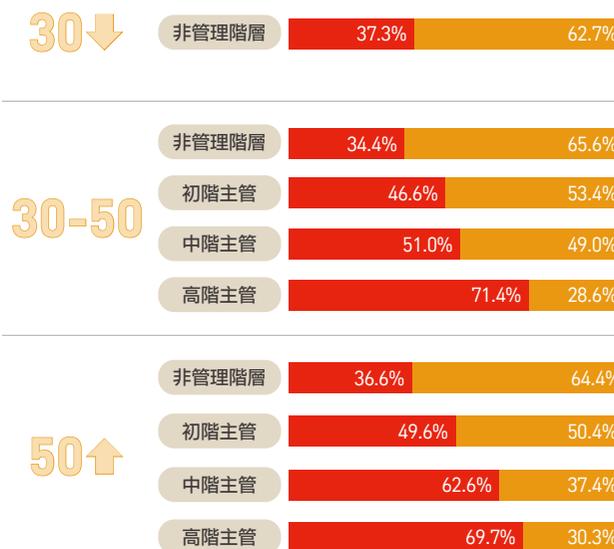
2022年底員工總數為9,027人，另雇用346名派遣員工，與正職員工共同享有平等之工作環境，於任職期間表現優異者，永豐提供優先甄選為正職員工機會。永豐歷經2020至2022年Covid-19疫情仍持續增加就業機會，過去未發生大規模裁員。同時，永豐金控訂定女性員工與主管占比的目標，2026年任職於永豐金控之女性員工占全體員工比例應不低於60%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數則不應低於50%，且積極推動平等的人才發展計畫，期可於2026年時各階層女性主管人數比例皆能成長5%。目前女性員工數高於男性，占比為61.4%，其中非管理階層女性占64.8%，初階主管階層之女性占比則為52.1%。

友善職場措施亦同時保障身心障礙及原住民身分就業權益，優先晉用合適人才，2022年總計聘任60名身心障礙者，其中永豐銀行聘任37名(含8位重度身障)，永豐金證券聘任20名(含2位重度身障)，永豐金租賃聘任3名，包含營業員、資訊人員、金融跨售專員、會計人員、主管階層等各項職位皆能見其身影，落實多元人才的友善職場。

#### 員工資訊



#### 員工結構



#### 多元化任職比例統計與目標

| 女性任職層級               | 比例    | 2026 年目標 |
|----------------------|-------|----------|
| 永豐金控任職之全體女性員工        | 61.4% | >= 60%   |
| 在整體管理階層之女性主管比例       | 46.9% | >= 50%   |
| 在初階主管階層之女性主管比例       | 52.1% | >= 50%   |
| 在中階主管階層之女性主管比例       | 41.8% | 成長 5%    |
| 在高階主管階層之女性主管比例       | 30.2% | 成長 5%    |
| 業務主管之女性主管比例(註一)      | 45.9% | 成長 5%    |
| STEM 相關職務(註二)之女性員工比例 | 43.3% | >= 40%   |

註一：業務主管：金控 7 職等以上且扣除業務支援部門如資訊、人力資源及法務等部門。  
 註二：包含數位科技、數據分析、資訊安全及資訊相關等職務內容。

#### 多元化員工人數占比

| 多元聘僱類別 | 員工人數(人) | 占整體員工比例(%) |
|--------|---------|------------|
| 身心障礙者  | 60      | 0.7%       |
| 原住民    | 11      | 0.1%       |

註：身心障礙者人數依據《身心障礙者權益保護法》核計。



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

## 4.2 人才吸引與賦能

永豐金控視人才為企業永續根本，以多元管道佈局延攬人才，並持續建構人才發展制度，為每個永豐人的專業規劃短中長期的職涯發展計劃，定期進行績效評核與追蹤，據以優化發展、強化賦能，並積極塑造正向氛圍，自2018年起每年舉辦「心楷模」選拔活動，秉持「從心出發」之核心理念，藉由讚揚及鼓勵，傳揚優良的公司文化。

### 4.2.1 人才吸引

為迎戰數位浪潮及中長期策略的推展，永豐金控積極布建數位金融科技團隊、策略人才、海外及風險管理人才，廣邀各路人才展開金融職涯的無限可能，同時持續透過與各級大專院校的產學合作及實習計畫，讓對金融領域有興趣的學生在學期間即得以與實務接軌，降低學用落差同時及早儲備成為永豐新鮮人的即戰力。整合線上線下各式招募活動，同時涵蓋校園計畫、招募通路及專業人力投入等項目，本年度平均招募成本達15,770元，積極延攬頂尖人才。此外，永豐金控更依照同仁專長、組織發展與個人生涯規劃規劃永續發展的職涯環境，藉此鼓勵同仁多元化的發展以及提升職務吸引力。

|  |                    |  |
|--|--------------------|--|
|  | <p><b>校園徵才</b></p> | <p>深入校園博覽會、說明會，期望能讓即將投入職場的莘莘學子在求職第一站能獲取充分且專業的資訊</p>                  |
|  | <p><b>產碩學程</b></p> | <p>以系統化、結構化的培育計畫，搭配獎助學金及高階主管擔任 Mentor 親自輔導關注，提升與校園學子連結度，並增進企業熟稔度</p> |
|  | <p><b>企業實習</b></p> | <p>提供實務機會進行就業前體驗學習，令表現優異並通過考核者能繼續於永豐服務，快速接軌職場</p>                    |
|  | <p><b>企業導師</b></p> | <p>預先引領同學認識銀行業務、更藉由案例分享與討論，讓同學更清楚在求學階段完備自身的能力與態度，以提升競爭力、替未來做好準備</p>  |
|  | <p><b>企業參訪</b></p> | <p>提供分行作業及辦公環境的實際體驗機會，感受在永豐工作的職場氛圍，亦協助職涯諮詢、指引求職方向</p>                |



#### 菁英人才招募計畫

##### ● 永豐策略人才 (MA/PA) 計畫 ●

| 說明  | 成效   |
|---|--|
| <p>永豐策略人才計畫以「專業能力養成、體驗學習深耕、鞏固組織向心力、定崗專才串接」為四大重點，孕育極具潛力的金融管理專才。此外，永豐領先同業推出業界首創專屬「學士」策略人才 (PA: Professional Associate) 計畫，為臺灣金融業培育更年輕更具有潛力的金融策略人才，專注於四大領域 (行銷企劃、數位規劃、資訊專才、數據分析)，規劃兼具深度及廣度的職涯發展加速人才的養成與歷練。</p> | <p>報到率<br/>整體達 81.5%。</p> <p>留任率：<br/>2022 年整體達 95%。</p> |

##### ● Turing Plan 儲備 AI 科學家計畫 ●

| 說明   | 成效   |
|--|--|
| <p>永豐金控為 AI 人才打造完整的職涯發展空間，以 AI 技術研發、AI 應用開發兩大領域展開為期二年的培訓，搭配專案 OJT(On-Job Training)，快速累積硬實力；同時打造工程師的職涯發展路徑，搭配管理職與專業職的雙軌制職涯規劃，設計留任頂尖人工智慧專家的制度，實現永豐金控數位轉型的目標。</p> | <p>留任率：<br/>自 2020 年第一屆辦理至今達 87.5%。</p> <p>服務升級：<br/>運用 AI 技術，成功推廣「票據辨識」、「信用卡盜刷偵測」、「帳戶風險偵測」、「精準行銷」、「不動產估價」等服務。</p> |

註：留任率：2022 年底在職人數占當年度聘僱人數之比例。



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

### 青年人才培力

#### ● 國立政治大學 - 學分課程 ●

##### 合作內容

由永豐金控旗下的銀行與證券高階主管擔任講師，透過一學期 2 學分的課程，分享新時代趨勢與各處室實務分享，強化學生的金融視野。



##### 成效

參與學分課程計畫共 34 位，相較前一年度增長 2 成，且課程整體滿意度達 9 分 (10 分制)；其中 8 位學生申請單位實習計畫；其餘非應屆學員未來實習意願高達 76.5%。

#### ● 國立成功大學 - 金融科技產碩專班 ●

##### 合作內容

與成功大學財務金融學系、資訊工程學系合作開辦，以財金及數位跨境整合為目的的 2 年期正式產業碩士專班計畫。

##### 成效

第一屆 (110 學年度) 報名人數共 165 位，錄取率 19.4%；第二屆 (111 學年度) 報名人數共 175 位，錄取率 10.9%，競爭激烈。

#### ● 國立清華大學 - 領航計畫 ●

##### 合作內容

與清華大學職涯中心首次進行產學合作，由高階主管提供在校生職涯指導，透過企業導師的帶領，引導科管院學碩士及對金融業有熱誠的學生及早認知產業與就業準備，協助提升就業力。



##### 成效

2022 年共有 14 位同學參與永豐小組，並觸及逾百位其他企業小組同學跨組選課。

#### ● 企業參訪與講座 ●

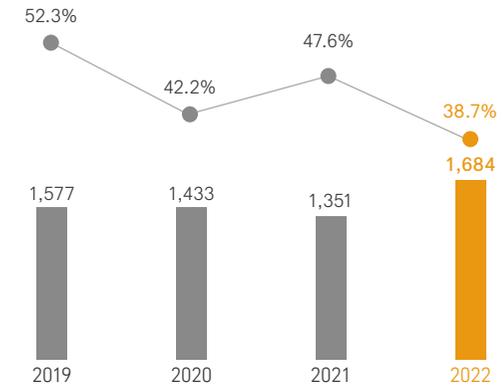
##### 合作內容

與多所大專院校合作，透過親身體驗金融實務、面對面與行員接觸互動，提升學子對金融產業環境熟稔度，以利未來就業的興趣發展，縮短學用若差。

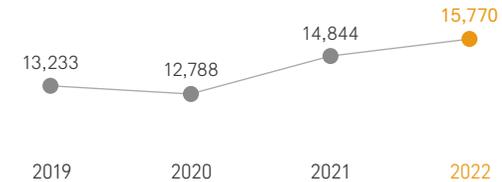
##### 成效

舉辦實體參訪及線上職涯講座，近 300 位學子參與；整體滿意度達 94.1%。  
銀行董事長親自至清華大學分享金融實務講座，約達 250 位同學受益。

歷年招募情形 ■ 新進員工人數(人) ● 內部遞補率(%) (註一)



平均招募成本 (註二) 單位:元



註一：內部遞補率 = 職位異動人數 / (職位異動人數 + 新進員工人數)

註二：平均招募成本 = (年度招募活動費用 + 投入招募活動之人力費用) / 當年度新進職員員總人數

註三：自 2022 年起，內部遞補率計算方式統一如註一，原 2019 年為 43.9%，調整為 52.3%；原 2020 年為 45.02%，調整為 42.2%；原 2021 年為 57.95%，調整為 47.6%

## 4.2.2 人才賦能

永豐金控五大核心價值之一「持續學習」，鼓勵同仁不侷限於自身專業領域，持續精進全方位知識技能，常保與時俱進，公司亦打造完整的賦能培育計劃與優良的學習環境，期培養永豐人職場實力及無限潛能，引領同仁與組織共同成長。依據職位學能提供學程藍圖培育、結合實務工作指導，完善職涯發展；各項訓練因應金融發展趨勢、企業願景策略、顧客體驗需求及職位職涯發展等面向持



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

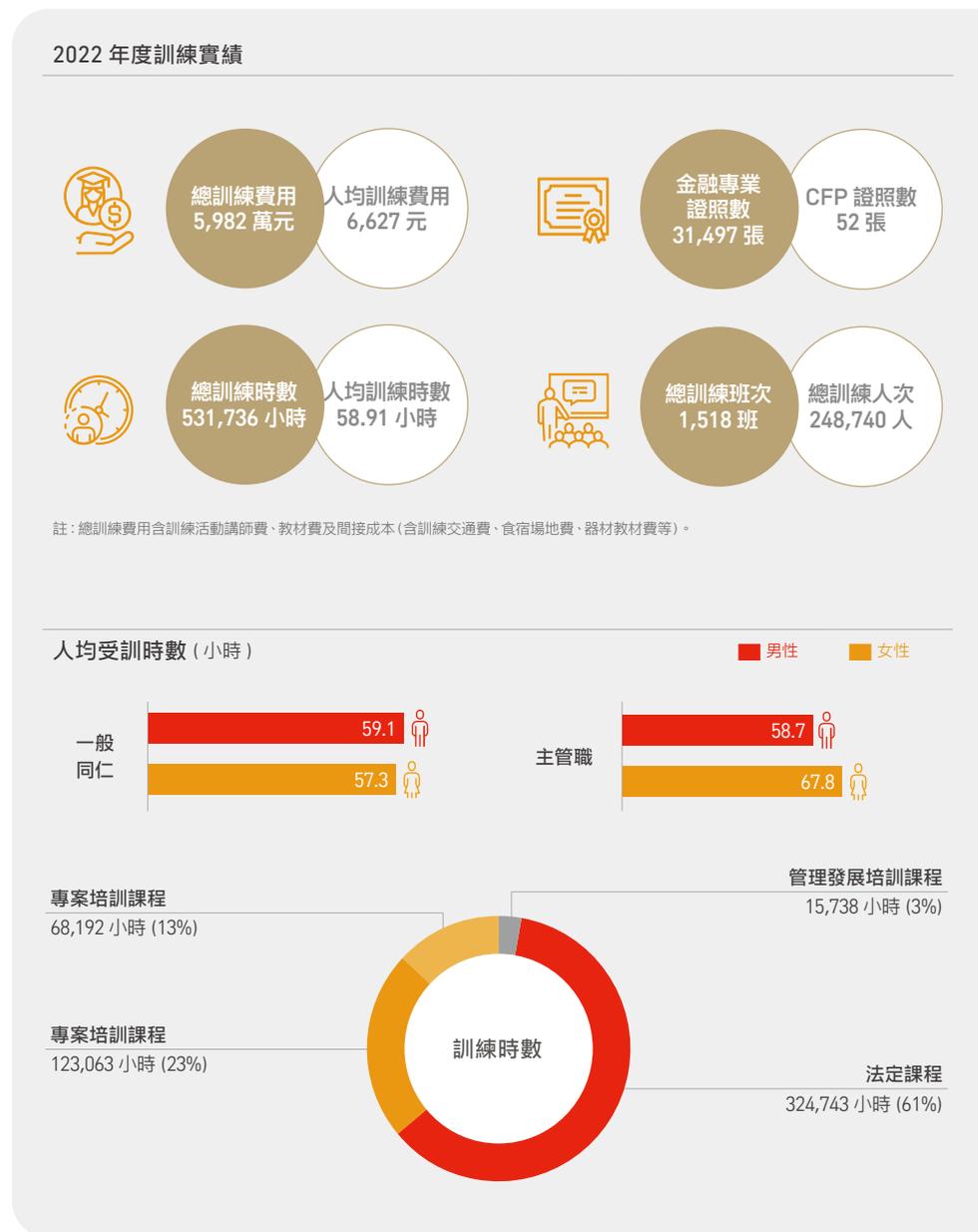
4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

續優化與創新。賦能培育計劃以「專業知能深化、專案能力培育及管理技能養成」三大主軸展開各類訓練課程，並適時追蹤訓練成效，充沛永豐人才競爭力。2022年員工持有之金融相關專業證照較2021年增加749張。

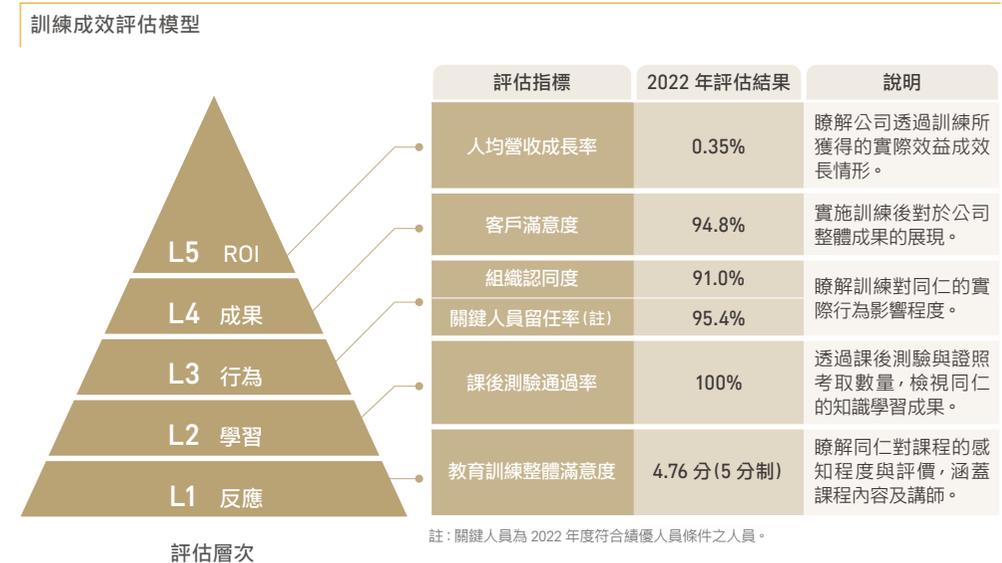


永豐金控規劃完善職能發展藍圖，為使員工職涯成長與企業發展相結合，依據不同的職涯發展階段，提供各項強化職能之培訓及多元學習管道。職能發展以新員訓練、專業培育、歷練養成及自主發展四大類型為主軸，搭配集中訓練、工作崗位訓練及進修發展三種培訓方案。

永豐金控發展企業大學學程制度，「專業職能」已建置18類共53個學程，經由「學程藍圖」與「認證機制」提升職能；「管理訓練」則針對各階層主管分別提供在職及儲備等培育計畫；面對轉型發展，更推動「全員數位學程」將數位力納入全員基礎能力加速數位賦能，致力聚焦數位變革專案推動。



永豐金控每年依據經營策略、學程進展及人才能力落差盤點培育需求，展開人員培訓，致力於提升全體人員專業、掌握趨勢與持續學習的能力，帶動永豐金控整體財務及非財務之成長。為掌握訓練成效，永豐金控參考柯氏 (Donald L. Kirkpatrick, 簡稱柯氏) 培訓評估模式，進一步掌握人才培訓方案所產生之具體效益及相關量化數據。



為了打造長期穩健的發展基礎，永豐金控將全員思維力養成作為轉型的根本。自2022年起，我們正式宣布願景文化，為實踐公司的企業願景「翻轉金融，共創美好生活」，我們以「TURN翻轉」為基礎，建立了全員永續素養培育架構。我們期待永豐每位員工都能在四大主軸「Train建立認知、Upgrade專業能力、Raise人才機制、Native實踐行動」中不斷成長，培養永續素養，透過多元化的訓練和活動建立全體員工共同價值觀，讓思維轉變成為日常營運的一部分，使永續素養成為公司DNA，進而帶動金融永續影響力。

目標對象：永豐金控暨子公司全體同仁

- 永續培訓融入內部訓練體系
- 永續趨勢即時多元文宣傳播
- 永續新知與利害關係人共享

- ✓ 永續知能、氣候意識及淨零承諾納入銀行新人訓練課程，課前課後認知成長 50%
- ✓ 內部永續相關課程培訓總時數達 10,043 人次
- ✓ 對社會大眾永續相關推廣講座多場，與 Discovery 頻道合作推出《未來製造大揭密：綠色行動力》特輯影片
- ✓ 內部刊物專欄「永續金探號」介紹永續 / 氣候趨勢新知共 6 期
- ✓ 全員 eDM 持續性宣導永續資訊

- 邀認同 永續承諾簽署
- 微教育 虛實環境打造
- 環保日 促進行動共識

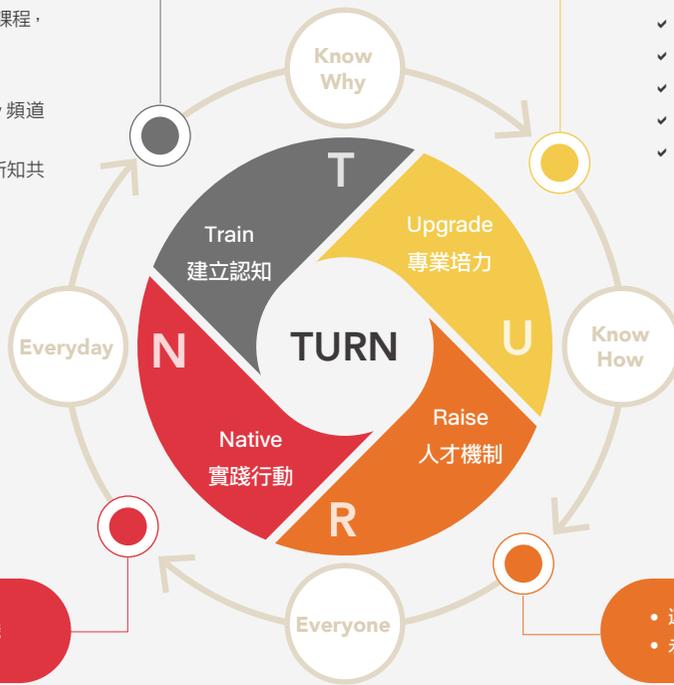
- ✓ 「辦公室節能守則」簽署全員 100%
- ✓ 永續生態活動紀錄片賞析全台 7 場次 310 人次參與
- ✓ 每月 17 永豐環保日【永豐生活 百萬綠行動】121,608 人次響應
- ✓ 【豐循環 愛降落】推廣源頭減碳與分享公益結合行動，涵蓋率 100%，9,708 件好物循環再利用
- ✓ 公益行動融入員工必修課程共 184 人

- 外部機構合辦專家論壇
- 培訓內部專家種子團隊
- 企業參訪交流標竿學習

- ✓ 合作論壇【BCSD 永續未來學院】
- ✓ 2022 年培育首批碳淨零種子專家團隊 11 員
- ✓ 碳淨零趨勢專班 636 人次，1,461 小時
- ✓ 永續專業課程納入種子團隊必修 330 人次
- ✓ 金控董事長領隊參訪標竿企業

- 連結績效獎勵機制
- 永續專業進修補助
- 人才培育獎勵表揚
- 成立環保企劃志工

- ✓ 金控及子公司總經理永續達成情形連結年度考核及中長期變動獎勵
- ✓ 全額補助永續管理師、專業課程、ISO14001 及 ISO50001、ISO 14064 認證之人才
- ✓ 因永續相關業務推動入選典範員工 10 名
- ✓ 環保企劃志工 18 名



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境



### 全員願景文化

#### 金控願景與文化凝聚

##### 計畫目標 / 目標對象

###### 目標對象：

永豐金控暨子公司全體同仁

###### 計畫目標：

使同仁理解新願景「翻轉金融 共創美好生活」與核心價值觀「快樂熱情、持續學習、當責共好、開放思考、創新多元」之意涵，使永豐願景文化可以落實在永豐日常業務之中，營造永豐新文化。

##### 商業效益

強化同仁對願景與文化的理解與支持，使業務及行為展現與價值觀結合，創造新的價值，以利實現永豐願景。

##### 訓練成果

- 99% 同仁正確回答金控願景與核心價值觀
- 96% 同仁肯定永豐的願景目標與所推動的願景文化工程
- 98% 同仁於團隊中具有責任認知與承擔的行為展現，並拓展至客戶的感受，符合「當責共好」之行為指標



### 策略性專業能力養成

因應組織發展需求，永豐金控及子公司提供各職位系統化培育訓練年度重點訓練說明如下：

#### PM 學程即戰力培訓班

##### 計畫目標 / 目標對象

###### 目標對象：

總行商品單位的專案經理

###### 計畫目標：

推動 PM 當責制度與文化，強化本職學能，建立共同語言，以 PM 所需職能為核心，設計課程，為 PM 打造完整學習發展藍圖。

##### 商業效益

培訓內容經盤點萃取內部商品單位「核心職能」項目，期間特設「導師（部級主管）機制」，指導各組完成「商品企劃結案報告」確保報告質量以落地可行性。

##### 訓練成果

- 參與員工比率：0.76%
- 教育訓練整體滿意度 9.16(10 分制)
- 以跨部門成員組成模式，運用核心職能產出「商品企劃結案報告」
- 商品企劃架構包含目標客群、行銷策略及成本評估等；邀請 5 位商品單位處級主管及 3 位外部講師擔任評審進行落地總評，整體 82.24(100 分制)
- 排定於 2023 年 3 月呈報 19 份商品，企劃擇優 7 份以市場性與商品審查角度評估資源投注程度

#### 「高齡金融規劃顧問師」培訓計畫

##### 計畫目標 / 目標對象

###### 目標對象：

總行財富金融 FA·IC·FC 等輔銷團隊與通路端分行經理、理財主管、尊榮理財顧問、高級理財專員等

###### 計畫目標：

永豐銀行以「公平待客」與「扶老照顧」概念推動長者友善金融，並積極回應 2021 年金管會所推廣之信託 2.0「全方位信託」評鑑計畫，於 2022 年起開設「高齡金融規劃顧問師」證照培訓班，經由完整培訓提升高齡客戶所需金融服務觀念。

##### 商業效益

課程內容包括認識高齡者心理、行為及醫學照護等相關知識，首重保障高齡者及身心障礙者的經濟安全，以「同理」角度服務不同的客戶族群，落實「友善金融公平待客」目標與延伸「普惠金融」於社會各觸角。

##### 訓練成果

- 參與員工比率：1.98%
- 教育訓練整體滿意度 4.32(5 分制)
- 課程完訓率 100%
- 高齡客戶客訴件數，2022 下半年較上半年減少 17%
- 持照人數達 55 人，證照考取率優於總平均
- 安養信託種子分行設置率 98.4%



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

系統化主管培訓

計畫目標 / 目標對象

目標對象：

永豐金控暨子公司基、中、高及決策階層主管

計畫目標：

為打造人才永續，建立完整領導管理梯隊，永豐金控依據未來策略發展，定錨重要管理階層人才規格架構。

- 在職訓以「策略變革、培育發展、溝通協同、目標驅動、決策分析及價值觀影響」六大職能出發，全面提升新任主管到資深管理者的管理職能，培育卓越管理才能。
- 為加速人才培養及有效運用，針對關鍵儲備人才推動個人發展計畫 (Individual Development Program, IDP)，透過職能要務及挑戰，結合公司與部門任務目標，強化現職的優勢能力，銜接未來更高職位之領導思維與格局。
- 為持續培養領導接班梯隊，每年針對高階處級以上高潛人才舉辦「永豐卓越領導學院」，係以永豐四大策略貫穿課程主軸，輔以永豐領導職能模型，課堂以個案研討方式進行，搭配個人自我發展與團隊行動學習，建立管理共同語言、策略格局思維，打造以終為始的專案培育計畫，進而帶領永豐變革轉型。

商業效益

永豐金控完善的培訓架構提供積極進取的員工職涯發展管道，因應人才跨界移動，課程設計以永豐四大策略為主軸結合創新與領導力，強化管理者對於管理職能的理解與應用，協助管理者持續學習與成長，以提升永豐金控的管理效能。

此外，培訓對焦永豐成長轉型策略，協助管理人才擴大業務熟識度、提高決策視角，注入來自各子公司與事業體的多元思維，課程與輔導投入商業模式創新觀念，以共同產出永豐策略的實踐方法，成就組織未來。

訓練成果

參與員工比率：29.85%

管理職能培訓計畫：

1. 各層級管理職能培訓平均課程滿意度 4.8(5 分制)

永豐金控 EMBA+ 高階主管培育計畫：

1. 學員課程滿意度 4.85(5 分制)
2. 開辦至今三屆累計 79 位學員

高階領導人才發展計畫：

1. 學員課程滿意度 4.76(5 分制)
2. 課後作業完成度 100%
3. 課程內容教導以邏輯工具拆解策略 (例如：MECE、SCQ、客戶旅程等)，學員採用此三項工具進行專案產出與部屬管理，各小組團隊採用率 100%

4.2.3 多元績效評核

為持續促進全員發展及成長賦能，永豐金控運用多元績效評核，以日常績效管理、典範行為獎勵及數據化人才管理三面向展開發展式績效管理。

永豐金控每年依據「員工考核準則」進行績效檢視評估，同時評量職場及管理行為，協助員工檢視本職學能與表現，做為未來職涯發展之依據。為聚焦人員與組織長期共榮發展，永豐金控績效評核採取單位評核及人員評核雙軸併進，運用團隊績效評估、目標管理、多維度績效評核、績效評核等第多元機制運行，在發展式績效管理體系中，永豐除設有定期檢視回饋機制，為加強及時回饋，永豐亦採用敏捷管理精神，透過常態性及時的溝通，引導單位及員工掌握進程並採取因應行動促進目標實現。2022年通過試用期之正職員工，100%皆需接受定期績效評核。如對於年度考核結果有異議，永豐銀行員工可提出績效考核申覆，由人資單位彙整提報審查。2022年經申覆機制接獲35件，經審查及評估後通過7件，後續亦增加單位主管與員工溝通及面談機會，讓員工瞭解可再精進之處，降低認知落差。

永豐金控績效評核工具

| 績效評核機制  | 實施對象                                | 進行方式與結果   | 執行頻率                         |
|---------|-------------------------------------|---|------------------------------|
| 目標管理    |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 年初由員工設定年度工作目標，評核指標及權重，與直屬主管討論後確立年度目標。</li> <li>• 期中進行考核，確認工作目標及執行進度。</li> <li>• 期末由員工自評，呈送各階主管進行考核評分。</li> </ul>   | 每年一次                         |
| 多維度績效評核 | 100% 全體正職員工                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 實施主管人員 360 度意見回饋機制，提升管理人才之發展與培育。</li> <li>• 永豐金控及各子公司分別由稽核、風險管理及法令遵循單位評核年度績效，該績效占比為 30%。</li> <li>• 永豐金控各處級單位納入 10% 協同問卷，就平行單位及子公司互動進行多角度協同合作評核。</li> <li>• 永豐銀行非業務單位納入 10% 跨部門同儕及主管服務滿意度調查之評核。</li> </ul> | 二年一次<br>每年一次<br>每年一次<br>每年一次 |
| 績效評核等第  |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工進行自評，經主管考核後進行排序，並依排序結果給予考核等第。</li> </ul>   | 每年一次                         |
| 團隊績效評估  | 金控子公司<br>金控處級單位<br>銀行/證券/<br>租賃處級單位 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 按董事會核定之年度預算，經營及永續策略訂定目標、內控單位提供內部控制項目評規定及年度加強關注重點，經簽准後確立年度目標。</li> <li>• 每季定期檢視確認工作目標及執行進度及評分。</li> <li>• 期末按執行成果進行團隊績效考評。</li> </ul>   | 每年一次                         |
| 敏捷式溝通   | 100% 全體正職員工                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 按職務屬性定期如每日/週/月/季或不定期(專案排程)進行回饋與調整，即時互動溝通掌握方向修正落差，以持續引導員工能力培養及共同目標實現。</li> </ul>  | 持續進行                         |



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

員工績效評核流程



員工績效評核方式



選拔年度楷模員工 帶動永豐正向「心」文化

為鼓勵永豐同仁於工作上，積極展現「創新」及「感心」精神，永豐金控連續五年舉辦「心楷模」選拔，選拔鼓勵同仁於工作中，以「創新、感心」精神，打造高品質及有溫度的服務。2022年第五屆「心楷模」選拔，於海內外9,000位員工中選出19位心楷模，由金控各子公司董事長、總經理共同出席頒獎盛宴，代表永豐金控高度重視人才，更別出心裁，邀請五屆心楷模代表，合唱「感恩的心」，唱出對永豐的感恩之情及對家人的感謝之意，心楷模的選拔與精神將引領永豐人實踐翻轉金融，共創美好生活的願景。



數據化人才管理

為掌握人才發展，永豐運用測評工具、問卷、調查等數據資料進行人員分析 (people analytic)，建立人才資料庫 (talent profile)，為充實永豐人才庫及精進人力資源發展機制提供數據化之管理依據。

| 工具                    | 適用對象 | 涵蓋比例  | 應用領域  |
|-----------------------|------|-------|---|
| 領導潛力測評工具              | 管理人員 | 18.3% | 提供管理人員了解個人領導能力之優勢及待發展項目，並由公司提供適才適性發展資源。   |
| 人力數據 Dashboard        | 正職員工 | 100%  | 分析同業財務、非財務及人力結構數據，作為人力配置及規劃之參考。   |
| 員工意見調查 (組織氣候調查、敬業度調查) | 正職員工 | 100%  | 蒐集員工對公司內政策、環境、流程及管理面向之意見及感受，作為推動制度優化的依據。  |
| 離職分析、離職人員調查           | 離職人員 | 65.9% | 以職位、年資、部門等因素進行離職風險分析，並以匿名調查蒐集離職人員離職主因及改善建議，作為人資推動政策參考。永豐銀行於 2022 年度分別就新進人員、特定職位及全體員工進行離職分析。 |



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

**4.3 員工薪酬與福利**

4.4 幸福職場環境

## 4.3 員工薪酬與福利

### 4.3.1 薪酬制度

永豐金控落實人權政策、保障員工合法權益，並致力於打造幸福企業，設有「薪資報酬委員會」，由三名獨立董事組成，以專業客觀的角度定期檢視「薪資報酬管理政策」，並評估董事及經理人之薪資報酬與相關制度，向董事會提出建議後由董事會審定，期提供完善且具競爭力的薪酬福利制度。永豐金控自2014年起連續八年入選「臺灣高薪100指數」成分股，為國內薪酬規模前百大之領導企業，2022年員工薪資福利總額158億元。永豐金控保障員工獎酬的機會一律平等，不因性別等因素而有不同對待，並於「工作規則」及「員工薪資暨各項津貼等發給準則」中載明薪資管理相關管理方針，男女起薪比例為1:1，同工同酬。另為吸引、留任人才並支援企業之高績效文化，每年參與全球性之市場薪酬調查，參考獨立於本公司的外部顧問薪資調查資料，將公司營運績效、個人績效及外部市場薪酬綜合考量後進行薪資調整規劃，確保薪酬水準具市場競爭力，亦於法人說明會提供投資人表達薪酬有關意見或與公司雙向交流的機會。永豐金控基層員工(金控4職等以下)的平均薪資，女性為法定基本工資之151%，男性為法定基本工資之158%。派遣員工之薪資係依據「員工任用準則」規範核給，符合且優於法令規範。

#### 兩性同工同酬分析

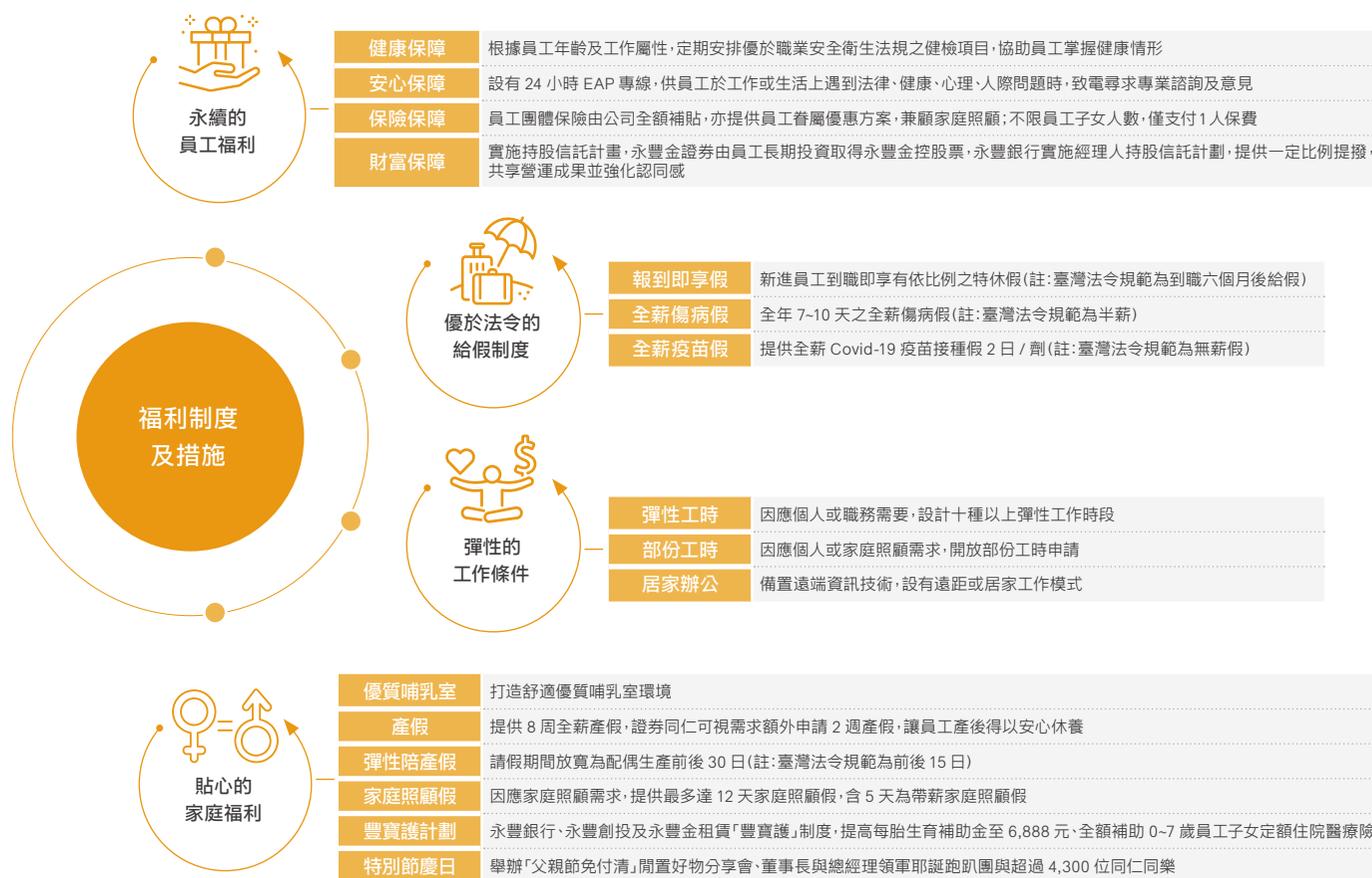
| 員工職級                        | 女男平均比例<br>(女性為100) |
|-----------------------------|--------------------|
| 高階主管層級(金控 10 職等以上)本薪        | 100:111            |
| 高階主管層級(金控 10 職等以上)本薪 + 現金獎金 | 100:119            |
| 管理層級(金控 7-9 職等)本薪           | 100:105            |
| 管理層級(金控 7-9 職等)本薪 + 現金獎金    | 100:98             |
| 一般同仁(金控 6 職等以下)本薪           | 100:108            |
| 一般同仁(金控 6 職等以下)本薪 + 現金獎金    | 100:112            |

1. 本薪計算以 2022 年底正職員工 12 月之月薪乘 12 計算
2. 計算範圍為臺灣地區員工
3. 現行獎勵制度無發放股票形式之獎金制度

### 4.3.2 福利制度

永豐金控深信人才為永續企業的核心資產，除提供透明且公平的薪酬制度、多元包容而友善的職場環境，更提供員工有感之福利措施，並以「照顧一個人，保護一家人」之精神，將照顧員工家庭與生活列為重要理念，提高員工向心力與留任率。永豐金控提供員工各類保險、健康檢查、節慶補助、優惠貸款及優於勞基法的休假制度等福利與保障，全面照護員工的身心靈健康。永豐金控之福利制度及措施請參閱官網。

#### 優於法令的福利制度及措施



### 4.3.3 資深榮耀與退休制度

永豐金控為獎勵員工對永豐的貢獻，凡服務年資達5年以上即會頒發資深紀念徽章以表彰員工。此外為提供員工完善安心的退休制度，依臺灣勞動基準法及勞工退休金條例相關法令，定期提撥法定退休金以確保員工退休金給付，採用勞退新制之員工之自願提繳亦扣繳至勞保局個人退休金專戶，海外分支機構及海外子公司則按所在國法令規定辦理。詳細提撥數據請參閱2022年永豐金控財務報表第49頁。



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

## 4.4 幸福職場環境

### 4.4.1 勞資關係共好

永豐金控鼓勵員工與公司進行多元溝通，設有各種內部溝通及申訴管道，並定期進行員工意見調查、離職員工調查等，傾聽在職/離職員工心聲，共同塑造和諧的工作環境。為達公司與員工溝通順暢及有效性，永豐金控及子公司依工會法成立永豐金控企業工會、永豐銀行企業工會、永豐金證券企業工會，自2011年起，公司與工會簽訂團體協約，每期團體協約效期三年、期滿後啟動簽約協商流程，並定期或不定期針對勞資議題進行溝通與協商。永豐金控勞資代表則於2019年12月19日首次簽訂團體協約，保障範圍包含永豐金控、永豐銀行、永豐金證券、永豐期貨、永豐投顧、永豐證創投、永豐創投、永豐金租賃、永豐投信等子公司加入工會之會員。2022年永豐銀行、永豐金證券勞資代表分別召開團體協約續約會議，為營造友善職場環境，共同決議符合相關資格的員工，得申請有新家庭照顧假，永豐金控勞資代表將於2023年進行團體協約續約作業，針對有新家庭照顧假進一步擴及所有子公司進行評估與討論。

永豐金控及其子公司工會保障及參與比例 (註一)

| 工會                    | 團體協約重點內容  | 團體協約涵蓋員工占比 (註二) |
|-----------------------|---|-----------------|
| 永豐銀行企業工會              | <ul style="list-style-type: none"> <li>由永豐銀行同意出借工會為辦理工會會務之場所及必要軟硬體，工會理事長全日駐會，工會理監事於法令規範下處理工會會務得申請公假，並於每月發薪日自員工薪資中代扣工會會費</li> <li>非有正當理由，不得對應加入而未加入工會之員工，就本約所定之勞動條件進行調整</li> </ul>       | 95.72%          |
| 永豐金證券企業工會             | <ul style="list-style-type: none"> <li>工會理事長、理監事及會員於法令規範下為工會處理會務得申請公假，並於每月發薪日自員工薪資中代扣工會會費</li> <li>若牽涉因歇業、轉讓、虧損、業務緊縮或員工所擔任工作確定無法勝任時，將根據「勞動基準法」，依據員工年資提前至少 10~30 日告知後，方終止勞動契約</li> </ul> | 86.86%          |
| 永豐金融控股公司暨子公司企業工會 (註三) | <ul style="list-style-type: none"> <li>萬一發生併購時保障工會會員權益，包含會員全數留用、合併後工作條件變更及裁員時均須經工會同意，並提供合併後不留用或不同意留用之會員優惠離職退休專案</li> </ul>  | 93.32%          |

註一：針對團體協約中未涵蓋的員工，其工作條件與僱用條款皆按照其職位、職責內部規範辦理核定，不受其他團體協約影響或決定。

註二：2022 年底有繳交會費估具入會資格之員工比例 (不含尚在試用期間之員工、海外員工、派遣員工、經理人)。

註三：永豐金控企業工會會員包含永豐金控、永豐銀行、永豐金證券、永豐期貨、永豐投顧、永豐證創投、永豐創投、永豐金租賃、永豐投信。

### 4.4.2 意見溝通平台

永豐金控每年皆持續透過不同管道了解員工關心的議題，鑑別與預防可能產生的負面衝擊，並以此研擬有關的行動方案。

2022 年員工盡職調查結果

| 盡職調查管道              | 主要關注議題 / 調查結果   |
|---------------------|---|
| 企業工會勞資會議            | <ul style="list-style-type: none"> <li>銀行：產假及育嬰留停制度、專業進修與費用補助、職場不法侵害事件的防治措施與教育訓練。</li> <li>證券：薪酬與福利(包含薪資調漲、員工健康檢查等)。</li> </ul>   |
| 教育訓練交流與課程滿意度問卷、意見調查 | <ul style="list-style-type: none"> <li>銀行：教育訓練問卷針對課程內容、講師教學方式、整體活動的滿意度進行調查。學員認為課程可增加專業知識，在調查面向中講師的專業知識與能力、教學態度獲得最高分。</li> <li>證券：教育訓練問卷針對課程內容、講師教學方式、整體活動的滿意度進行調查。學員認為所學內容可運用在工作上，提升邏輯思考方式與溝通協調技巧。</li> </ul> |
| 內部意見回饋平台            | 員工福利(彈性休假機制)、更清楚的內部行政作業流程。  |
| 人權風險盡職調查            | 請見 2.3.6 人權風險鑑別與管理。   |

永豐金控自2015年起進行員工意見調查，分別以「敬業度」或「組織氣候」兩種調查主題，每二年輪流進行，掌握不同世代員工的心聲與想法，據以採取對應之政策及修訂管理制度，提供員工友善職場，創造組織長期績效。2022年敬業度調查結果整體員工滿意度高達91%，創下歷史新高，顯示永豐金控在制度規範、環境氛圍上均讓員工在工作中有更多的發揮空間。

永豐金控員工意見調查

|             | 2019    | 2020   | 2021   | 2022   |
|-------------|---------|--------|--------|--------|
| 員工滿意度(註一)   | 71.4%   | 88.4%  | 87.8%  | 91.0%  |
| 調查類型(註二)    | 員工敬業度調查 |        | ✓      | ✓      |
|             | 組織氣候調查  | ✓      |        | ✓      |
| 涵蓋率(%) (註三) | 70.5%   | 100%   | 100%   | 100%   |
| 回覆率(%) (註四) | 75.11%  | 80.13% | 83.31% | 82.85% |

註一：員工滿意度調查題項滿分為 7 分 (非常同意)，取大於或等於 4 分 (普通) 以上者計入員工滿意度之比例。

註二：員工敬業度調查題組包含對於公司的滿意度、認同度、忠誠度、工作貢獻連結公司目標與工作安全感；另透過工作本質構面了解同仁是否了解其工作價值、能否在工作與生活間取得平衡，並獲得工作成就感。組織氣候調查中工作要求構面則包含組織重視個人工作表現程度 (工作品質、高度期許)，以及同仁對於壓力的感受。

註三：涵蓋率係以調查範圍涵蓋之員工人數 / 金控與第一層子公司之正職員工人數，不包含派遣員工。自 2020 年起皆以全體同仁為調查涵蓋範圍，不分族群涵蓋率皆為 100.0%。

註四：回覆率為回覆調查之員工人數 / 金控與第一層子公司之正職員工人數，不包含派遣員工。



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

## 公司內部溝通管道

永豐金控除每年進行員工意見調查，亦設置多元內部溝通管道，讓員工及時發聲，及讓管理者更加瞭解員工心聲，提升員工向心力，朝永續經營攜手共進。內部溝通管道除設置專責服務諮詢窗口及文化大使，同步也建置同仁交流園地、友善職場專欄及永豐學堂，並發行內部刊物《豐悅刊》、「彩豐 Me」電子報，永豐銀行亦定期舉辦「與CEO有約」座談會，啟動員工關懷專案及人事管理員制度。



▶ 人事管理員暨企業文化大使培訓

| 溝通管道  | 頻率   | 內容  |
|---|--|---|
| <br>文宣   | <br>雙月         | 定期發行《豐悅刊》內部刊物，報導高階主管的期勉、宣傳組織內部活動、表揚傑出員工、分享員工生活與工作點滴等，傳遞組織溫度的內部文宣。   |
|   | <br>每週         | 傳遞與組織有關的重要訊息或是理念宣達，提供內部即時性的資訊，強化員工溝通與組織向心力。   |
| <br>信箱   | <br>常態設置       | 為建立暢通的雙向溝通管道，讓員工意見能充分表達與有效處理，落實友善職場之宗旨，由總經理直轄單位設立友善職場信箱。  |
|   | <br>常態設置       | 不定期提供健康管理相關資訊，結合員工健康照護專員，建立身心靈諮詢管道，促進職場健康循環。  |
| <br>平台   | <br>常態設置       | 提供員工生活、公益、社團、福利、商機及意見蒐集等多元化主題，讓員工在工作之餘產生更多的交流及互動。   |
|   | <br>常態設置       | 永豐學堂為永豐金證券作為員工表達建議及交流平台，由相關權責單位回應員工以活化溝通。   |
|   | <br>常態設置     | 架設公開平台，公告團體協約條文及勞資會議紀錄，促進同仁參與勞資議題，提升勞資溝通透明度。  |
| <br>會議 | <br>年度<br>季度 | 永豐銀行總經理帶領經營團隊，與員工面對面說明公司營運策略及展望未來發展或新進人員溝通，2022年共舉辦1場次座談會，強化多元管理意識並凝聚員工共識，協助員工職涯發展。<br>永豐投信總經理每季召開 Town hall、每月辦理總經理餐敘會，打造全員普及溝通管道。 |
|   | <br>常態設置     | 全台 203 位人事管理員，主動協助關懷員工身心靈健康，多方傾聽同仁的需求、適時給予協助；並不定期透過團隊建立活動，傳遞企業文化價值。   |
| <br>訪視 | <br>常態設置     | 由永豐銀行總經理特派專員走訪各單位，將員工心聲彙整反應予銀行總經理，維持良好的雙向溝通機制。2022年進行15場總/分行關懷行動，訪談395位員工，啟動至2022年底已訪談66%的員工。                                       |
|   | <br>常態設置     | 設置員工服務專員及健康照護專員，提供每位員工專屬的溝通窗口，保障員工在任職期間的工作權益與身心靈助益。   |

## 4.4.3 職場安全與健康

永豐金控致力於保障員工健康與安全，秉持『照顧一個人，保護一家人』精神，以「職場安全、全人照護、母性保護、健康促進」四大面向出發，推動系統性的員工健康管理計畫，並強化以數據為基礎的職業安全衛生管理推動措施。為提供於本金控任職之所有員工(含正職員工、約聘員工等)健康職場，永豐金控訂有職業安全管理系統政策，並遵循國際職業安全衛生管理系統，設立專責人員，持續關注職業安全之改善。永豐銀行於2020年通過「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」驗證，並規劃逐年擴大認證導入範疇，截至2022年底完成自有大樓二棟認證，適用於33.3%工作場所，涵蓋13.7%員工，截至2023年第一季止完成自有大樓四棟認證，適用於66.7%工作場所，涵蓋31.9%員工，預計2026年達銀行自有大樓100%涵蓋率。



▶ ISO 45001證書



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

### 4.4.3.1 職業安全衛生管理系統

依職業安全衛生法規定，永豐銀行建置職業安全衛生系統，並設立職業安全衛生委員會，組成人員共8位，每季辦理職業安全衛生委員會議，由總經理指派最高管理權責副總經理代理雇主綜理安全衛生管理，各級主管依職權指揮、監督所屬人員執行。除職業安全衛生相關業務部門外，人力資源處、企業工會與通路管理權責單位皆推派代表共同與會，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃。

依職業安全衛生管理程序，不定期針對職業安全衛生相關議題研擬、更新健康照護推展計畫、執行照護措施、作業程序手冊等，透過信件向員工宣達職業安全衛生相關事項並放置於內部平台供員工查閱，執行過程中定期追蹤成效，持續推廣健康新知及優化相關措施，以達成健康職場的目標。



### 4.4.3.2 健康風險地圖及員工健康管理

永豐金控致力打造安心、安全的健康職場，工作環境皆符合法規要求並經主管機關檢查通過，每年舉行辦公作業環境及二氧化碳濃度檢測，並定期舉辦消防逃生演練、編製緊急應變手冊等，各大樓亦裝置AED(自動體外心臟電擊去顫器)，以強化保障員工、客戶、社區居民的生命安全，持續增進各單位對於職業安全的關注與重視。

永豐銀行為強化員工健康及安全保護，藉由風險辨識、風險評估、風險回應三大程序執行員工健康風險評估，依據風險等級繪製風險落點地圖，針對中等風險以上、風險衝擊高的事件制定相應的減緩預防措施與行動量化目標，以持續優化職場健康與安全。此外設立人事管理員，若遇職業災害事件立即通報人力資源處，由護理人員負責後續職業災害事故調查、通報、分析紀錄及傷後關懷；若遇有疑似設備或場域不安全導致之傷害事件，則立即通報相關單位檢視改善。為落實各營業單位場所安全，本公司依規設置職業安全衛生業務主管、急救人員及防火管理人，並依法定頻率指派具相關證照人員參加在職教育訓練，持續維護工作場所安全，以打造令人安心、安全的健康職場。



**員工健康風險評估地圖**

| 風險發生可能 | 風險衝擊程度 | 風險等級 | 相關議題                |
|--------|--------|------|---------------------|
| 高      | 低      | 高    | ● 傳染性疾病<br>● 職場意外事故 |
| 中      | 中      | 中    | ● 代謝症候群             |
| 低      | 低      | 低    | ● 重複性作業促發肌肉骨骼疾病     |
| 低      | 中      | 中    | ● 不法侵害<br>● 異常工作負荷  |
| 低      | 高      | 高    | ● 母性健康保護<br>● 心理健康  |



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

永豐金控職場安全與健康措施

| 風險等級  | 健康風險議題 | 減緩 / 預防措施   | 成效   |
|-------|--------|---|--|
| 高風險   | 傳染性疾病  | <ul style="list-style-type: none"> <li>實行場所保護措施，提供員工防護物資</li> <li>建立疫情通報機制，即時掌握疫情變化並制定相應政策</li> <li>優於法規提供防疫相關支薪假別，並由護理人員個別關懷照護染疫員工</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>優於法規提供全新防疫隔離假，2022 年員工請休天數共 26,787 天 (註一)</li> <li>優於法規提供全新新冠疫苗接種假，2022 年員工請休天數共 14,200 天 (註一)</li> <li>為強化照護確診員工，提供人蔘精或雞精等營養品專送到府，2022 年總花費達 4,635,600 元</li> <li>提供員工疫苗險保障，費用由公司全額給付，2022 年員工施打三劑新冠疫苗之覆蓋率達 94.2%</li> <li>於場所內架設透明隔板，並提供員工面罩、口罩、居家快篩劑及酒精等防疫物資</li> <li>提供各大樓及工作場所額溫槍、大樓增設紅外線體溫偵測設備</li> <li>提供員工眷屬疫苗照顧假，員工父母、配偶之父母、配偶、子女接種疫苗，員工皆可因應需求提出申請</li> <li>建立疫情通報機制，並使用各通訊軟體建置即時通報網，以利護理人員掌握人員健康狀況，提供個別化照護建議、電話關懷與後續追蹤</li> </ul> |
| 高風險   | 職場意外事故 | <ul style="list-style-type: none"> <li>優於法規配置職業安全衛生主管</li> <li>透過信件宣導工作環境及交通安全保護</li> <li>強化職業災害通報流程及應變措施，針對受傷人員由護理人員協助傷後衛教</li> <li>建置職場安全維護檢視機制，定期由護理人員協同醫師至各工作場所評估環境設備安全</li> <li>提供大樓間定時定點接駁車服務，並與計程車隊簽約提供員工多元叫車服務，減少員工自行騎車或開車風險</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>提供 3 條路線，共 15 班定時定點接駁車服務</li> <li>2022 年職業災害死亡人數共 0 人，職業災害受傷人數共 22 人 (註二)</li> <li>2022 年共訪視 62 處工作場所，其中 2 處工作場所環境需修繕，已洽請相關管理單位協助改善，修繕後複檢合格，改善率達 100%</li> <li>設置 AED (自動體外心臟電擊去顫器)、血壓計、額溫槍及急救箱，並每六個月進行盤點</li> <li>透過內部文宣「彩豐 Me」不定期宣導，以提升安全環境，建構優質健康的工作環境</li> <li>2022 年安全衛生業務主管、職業災害急救人員、防火管理人員訓練人數共 811 人，上課時數共 2,615 小時</li> </ul>  |
| 中高風險  | 代謝症候群  | <ul style="list-style-type: none"> <li>推動員工參與各項運動社團</li> <li>提供醫師定期駐點諮詢服務</li> <li>提供優於法令的員工身體健康檢查項目</li> <li>每月發送健康新知電子報，並辦理健康促進講座</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>提供優於法規的年度健康檢查項目，並增加重點指標檢測項，員工整體滿意度達 94%</li> <li>2022 年醫師臨場健康諮詢服務共 72 場次，針對體檢報告高風險員工，提供 339 人次員工健教諮詢，提供健康維持建議並予以紀錄</li> <li>每月發送健康新知宣導電子報，並放置於內部討論版供員工閱讀，2022 年發布健康管理及飲食衛教相關文章共 7 篇，累計共 1,375 人次瀏覽</li> <li>同仁自主響應小規模健康體重管理活動，參與者於三個月內人均減重 6.4 公斤</li> <li>福委會補助社團活動費用，員工可自行報名參加，如籃球社、瑜珈社、戰鬥有氧社等</li> </ul>   |
| 風險衝擊高 | 母性健康保護 | <ul style="list-style-type: none"> <li>提供孕婦裝</li> <li>提供優於法令陪產假</li> <li>訂有工作場所母性健康保護計畫，落實妊娠及分娩後未滿 1 年之女性同仁健康追蹤及照護諮詢服務</li> <li>設置溫暖、舒適哺乳室，配置奶瓶消毒鍋、母乳冰箱等</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期評估哺乳室使用者需求，為增加隱私性，於 2022 年加裝隔簾</li> <li>公司發起「暖寶包」專案，贈送妊娠員工禮包，內含益生菌、孕婦綜合維他命，2022 年共發放 85 份</li> <li>針對妊娠及分娩後未滿 1 年之女性同仁填寫自評問卷，並安排與臨場醫師進行健康諮詢指導，參與人數共 160 人，參與率達 100%</li> <li>辦理員工適當托兒及子女安親措施，提供 9 家特約托嬰托育機構</li> <li>疫情嚴峻期間，為保護妊娠員工及永豐寶寶，優先提供防疫物資，並加強宣導疫情防護措施、啟動居家上班模式</li> </ul>   |
| 風險衝擊高 | 心理健康   | <ul style="list-style-type: none"> <li>身心靈健康促進文章分享</li> <li>提倡工作生活平衡，推廣員工假日休閒活動</li> <li>永豐銀行推行人事管理員機制並制定通報流程</li> <li>設置護理人員並協助關懷員工生、心理健康狀況，提供就醫諮詢服務</li> <li>設置多元內部溝通管道，讓員工的意見能充分表達</li> <li>訂有「不法侵害預防計畫」並制定通報機制</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期以信件發送鼓勵排定休假通知，並提供旅遊補助金</li> <li>針對傷病假請休達特定標準者、重大傷病及病後休養者等健康潛在風險之員工，2022 年提供健康照護管理、電話關懷與個別追蹤共 409 人次</li> <li>於內部討論版不定期推廣心理健康相關文章，如「好心情可以自我培養 - 透過洞察練習快樂」、「認識多元性別 打造友善職場」等，2022 年瀏覽相關文章共 2,776 人次</li> <li>永豐金證券與專業機構簽署 EAP 服務，為其員工提供每年 5 次的免費諮詢機會，專家涵蓋法律、健康、醫療、職場和財務等多個領域，提供個人化的支援</li> </ul>   |

註一：2022 年員工在職期間申請之防疫相關假別總天數。

註二：根據職業安全衛生法第 2 條第 5 項說明，職業災害係指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。



關於本報告書

董事長的話

利害關係人與重大主題鑑別

4.1 人才管理策略與人才結構

4.2 人才吸引與賦能

4.3 員工薪酬與福利

4.4 幸福職場環境

永豐金控旗下子公司永豐銀行於2022年取得臺北市衛生局「優良哺育乳室認證」、衛生福利部國民健康署「績優健康職場認證-母性健康友善獎」、永豐金證券於2022年取得臺北市衛生局「優良哺育乳室認證」、衛生福利部國民健康署「健康職場啟動認證」、教育部體育署「運動企業認證」、新北市政府「友善家庭暨工作平等措施獎」，顯示永豐金控促進員工健康與運動之投入，備受外部肯定。永豐銀行於2022年辦理4梯次職業安全衛生教育訓練，以提升員工對職業安全衛生的認知及技能，並持續分享與時事相關的健康資訊於內部溝通平台，從各層面維護全體員工的健康與安全。



▶ 羽球社合影



▶ 心肺復甦術宣導



▶ 瑜珈社合影

### 4.4.3.3 職場平權與友善反歧視

永豐金控為強化員工對於反歧視與性騷擾防治的認知，實施相關教育訓練課程，並針對全體員工發送電子文宣宣導、建立性平討論專區，2022年結合線上與線下訓練方式，舉辦「職場不法侵害預防與性騷擾防治」及「(專案)性別平等與職場不法侵害實務」共2場次教育訓練，共5,868人參與，從推廣申訴管道至相關法條、案例解析，讓員工了解如何發聲、發聲後的過程及可能會面臨的狀況。永豐金控積極塑造職場友善環境，於2022年榮獲TCSA性別平等領袖獎。

#### 反歧視與性騷擾防治教育訓練課程

| 課程                | 對象     | 人數(人) | 時數(小時) |
|-------------------|--------|-------|--------|
| 職場不法侵害預防與性騷擾防治    | 非管理職員工 | 4,587 | 3,807  |
|                   | 主管職    | 1,193 | 990    |
|                   | 高階主管   | 61    | 51     |
| (專案)性別平等與職場不法侵害實務 | 全體員工   | 27    | 108    |

#### 反歧視與性騷擾申訴機制

| 申訴管道        | 機制說明  | 2022年申訴案件數及改善措施 |                           |   |
|-------------|---|-----------------|---------------------------|---|
|             |   | 申訴類別            | 2022申訴案件數(註)              | 改善措施  |
| 反歧視與性騷擾防治專線 | 永豐金控及各子公司依循法規，訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」、「性騷擾防治申訴及調查處理要點」，並設置專責單位、申訴專線及專用電子信箱公告員工周知，亦定期進行宣導或教育訓練 | 反歧視             | 2022年經調查成立之職場反歧視相關申訴案件為3件 | 於接獲申訴時即啟動有效糾正及補救措施，並由專責單位調查後移送申訴處理委員會決議，如有不法情形續移送人事評議委員會議處    |
|             |   | 性騷擾             | 2022年經調查成立之性騷擾相關申訴案件為1件   | 後續加強反歧視、性騷擾防治之教育訓練，並對員工再次宣導若遇有相關情事，可透過多重管道提出申訴，為員工建構安全友善的工作環境 |

註：申訴案件以成立案件數為認列標準，經調查後未成案或撤案者不列入計算。



▶ 職場安全與健康相關宣導文宣