美好心生活



永豐金控鼓勵員工從「心」出發，相互激勵，並透過「心楷模」典範，創造職場正向氛圍，帶動員工成長能量，打造多元平等的友善職場氛圍，共創永續未來。

本章內容包含：

4.1 人才管理策略與人才結構：永豐金控的多元人才結構以及多元化情形。

4.2 人才吸引與賦能：透過完善的招募、培訓與職涯發展，結合多元績效評核與永續素養培育，打造具吸引力與競爭力的人才環境。

4.3 員工薪酬與福利：建立公平的薪酬與優於法規的福利，保障員工權益，推動同工同酬機制與完善退休關懷措施，打造幸福職場。

4.4 幸福職場環境：以多元溝通管道傾聽員工心聲與意見，重視職業安全衛生管理，並建立反歧視與性騷擾之申訴及揭露機制，打造安全健康且具包容力的職場環境。

2025年亮點作為

連續 6 年獲得
HR Asia
「亞洲最佳企業雇主獎」

連續 5 年獲得
AREA 亞洲企業社會責任獎
「人力投資獎」

臺北市政府勞動局
「中高齡者暨高齡者友善企業認證」

臺北市政府勞動局
「臺北市職場性別平等認證 - 金質獎」

中華民國國家企業競爭力發展協會
國家品牌玉山獎「最佳人氣品牌獎」

連續 2 年獲得
TCSA 臺灣企業永續獎
「職場福祉領袖獎」、並再次獲得「人權實踐與發展領袖獎」

連續 4 年
員工滿意度高於 90%

1111人力銀行
幸福企業「金獎」

衛福部國民健康署
「健康職場促進認證」

臺北市政府勞動局
「友善育兒事業獎 - 績優事業獎」

CTgoodjobs
「年度僱主」、「最佳企業社會責任大獎」、「最佳培育及發展實踐大獎」

【 GRI 重大主題 – 關鍵主題對應 】 201：經濟績效　202：市場地位　401：勞雇關係　403：職業安全衛生　404：訓練與教育　405：員工多元化與平等機會　406：不歧視　407：結社自由與團體協商



關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

4 美好心生活

永續承諾	對應 SDGs	行動方案	2030 年目標
Reduce Inequality 消弭不平等	5 性別平等	促進性別平等 （員工）	• 持續推動性別同工同酬機制優化行動。 • 開展多元共融影響力計畫，金控全體每年至少舉辦1~2場活動。
Mitigate and Adapt to Climate Change 減緩與調適氣候變遷	13 氣候行動	提升氣候意識 （員工）	• 持續推動「永續I DO承諾」金控全體員工簽署率100%。 • 永續金融基礎與進階相關證照取得累計1,700張。
Promote Inclusive Growth 促進共榮成長	3 健康與福祉 8 就業與經濟成長	重視員工權益， 促進員工身心健康	• 金控國內外自有大樓導入ISO 45001且通過認證。 • 人權風險盡職調查實施範疇涵蓋金控全體。 • 因應國內外人權議題趨勢及法規，評估推動及精進人權相關規範與措施。 • 每年至少執行兩場(含)以上健康促進活動或教育講座。 • 金控及國內子公司健檢員工BMI介於正常範圍比例達50%。



2025永豐金旺年會

2025 年六大資本成果彙整

INPUT

財務資本	• 員工福利與薪資總額242億元 • 人才培育與職能發展計畫投入費用9,137萬元
人力資本	• 期初正職員工人數9,776人，派遣員工人數149人 • 員工教育訓練總時數847,301小時，人均受訓天數9.2天

OUTPUT

人力資本	• 期末正職員工人數11,543人，增加1,767人；派遣員工人數203人，增加54人 • 策略人才（MA/PA/Turing Plan）招募達成率達55.6% • 「組織氣候調查」員工滿意度高達91.2%，較前次提升1%
智慧資本	• 員工持有之金融相關專業證照達40,173張

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

4 美好心生活

2025 年永續發展工作計畫成果彙整

策略	2025 年目標與執行成果	2025 年達成情形	2026 年目標（註一）
推動全員永續影響力	• 推動「永續 I DO 承諾」 • 永續趨勢主題課程納入新人訓及主管訓練 • 永續金融相關證照認證取得累計 500 張 • 推動永續 / 淨零相關獎勵活動	☑ 已達成	• 推動「永續 I DO 承諾」 • 永續金融基礎與進階相關證照取得累計 1,550 張 • 舉辦永續 (含淨零議題) 大會考
提升職場多元共融	• 性別同工同酬追蹤檢視機制 - 研擬促進同工同酬具體行動 • 開展 DEI 影響力專案，研擬具體行動 • 開展友善職場專案，金控及國內子公司身心障礙進用比例逾 1%	☑ 已達成	• 於金控審議委員會審查指引，納入性別同工同酬檢視要件 • 多元共融影響力計畫 - 提出友善職場方案
人才培育與留任	• 應用 People Analytics 工具 • 辦理永續學程，推動全員基礎核心課程必修 3 小時 • 研擬主要職系別之 ESG 學程藍圖 • 辦理全員數位學程，規劃試行數位力培力計畫 • 持續人才庫辨識與發展機制	☑ 已達成	• 推動全員基礎課程永續 3 小時達成 100% • 推動永續相關業務人員進階課程專班 • 辦理 AI 賦能培訓，培養員工 AI 應用能力 • 實施人才庫辨識涵蓋率＞85%
落實人權風險管理	• 將再評估是否另行訂定獨立人權盡職調查流程要點 • 完成公開揭露納入併購、新商業關係之調查	部分達成 (註二)	• 擴大人權風險盡職調查實施範疇涵蓋金控全體 • 精進人權相關規範內涵，增訂人權承諾書，對標國際趨勢
推動健康安全職場	• 金控七棟大樓導入 ISO 45001 且通過認證 • 評估員工健康風險並持續健康促進計畫，健檢員工 BMI 介於正常範圍比例達 50%	☑ 已達成	• 金控國內七棟自有大樓導入 ISO 45001 且通過認證 • 執行兩場 (含) 以上健康促進活動或教育講座，促進員工 BMI 介於正常範圍比例達 50%

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「三大永續承諾 _ 短中長期目標與行動方案」。

註二： 人權盡職調查已納入管理機制中，並持續優化擴大實施範疇至金控全體，未來將參酌國際趨勢及框架，評估是否另行建置獨立流程要點。

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

4.1人才管理策略與人才結構

★ 1111 人力銀行幸福企業「金獎」
★ 中華民國國家企業競爭力發展協會國家品牌玉山獎「最佳人氣品牌獎」

4.1.1 多元人才結構

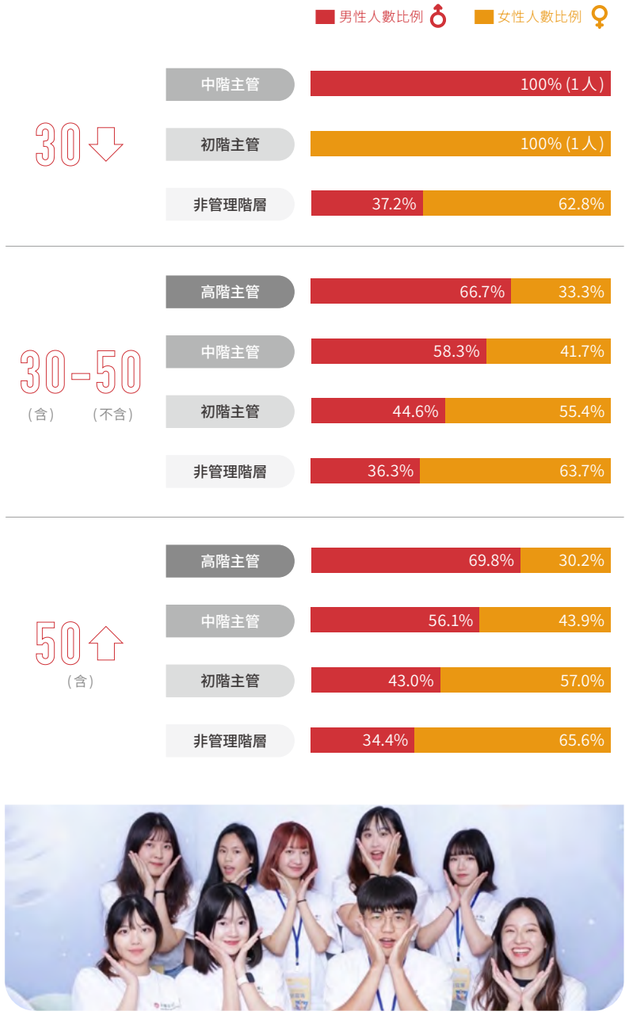
永豐金控人力資源團隊以「凝聚企業文化、變革穩定力量、驅動組織成長、成就員工發展」為己任，並以永續、創新、發展、友善四大策略推動各項人力資源措施。近年來持續精進，為員工打造良好的職涯體驗，2025年更獲國內外多項獎項肯定，體現永豐金控優化友善體驗的職場環境。

★ 連續 6 年獲得 HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」；
★ 連續 5 年獲得 AREA 亞洲企業社會責任獎「人力投資獎」；
★ 連續 2 年獲得 TCSA 臺灣企業永續獎「職場福祉領袖獎」、並再次獲得「人權實踐與發展領袖獎」

永豐金控承諾推動多元平等的友善職場環境，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。2025年底共計11,543位正職員工及9位工讀生，另雇用203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。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，2025年總計聘任129名身心障礙者，其中永豐銀行聘任80名（含26位重度身障），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，相關人力資源數據詳見附錄一人力資源管理指標。

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%，且積極推動多元共融的人才發展計畫，期可於2026年時各階層女性主管人數比例皆能成長5%，本項數據涵蓋金控及五家子公司（永豐銀行、永豐金證券、永豐金租賃、永豐投信、永豐創投），目前女性員工數高於男性，占比為61.0%，其中整體管理階層女性占49.3%，初階主管階層之女性占比為54.1%，中階主管階層之女性占比為43.5%，及高階主管層級之女性比例較前一年成長，展現具體成效。

員工結構



校園大使

員工資訊



多元化任職比例統計與目標（註一）

女性任職層級	比例	2026 年目標（註四）
永豐金控任職之全體女性員工	61.0%	>= 60%
在整體管理階層之女性主管比例	49.3%	>= 50%
在初階主管階層之女性主管比例	54.1%	>= 50%
在中階主管階層之女性主管比例	43.5%	成長 5%
在高階主管階層之女性主管比例	33.7%	成長 5%
業務主管（註二）之女性主管比例	48.8%	成長 5%
STEM 相關職務（註三）之女性員工比例	44.2%	>= 40%

註一： 為維持資料揭露範圍與目標設定之一致性，涵蓋金控及五家子公司（永豐銀行、永豐金證券、永豐金租賃、永豐投信、永豐創投）。
註二： 包含金控 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。
註三： 包含數位科技、數據分析、資訊安全及資訊相關等職務內容。
註四： 以 2022 年訂立之女性員工與主管占比的長期目標進行年度檢視。

多元化員工人數占比

多元聘僱類別	員工人數	占整體員工比例
身心障礙者	129	1.12%
原住民	27	0.23%

註：身心障礙者人數依據《身心障礙者權益保障法》核計。

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

4.2 人才吸引與賦能

永豐金控視人才為企業永續根本，以多元管道布局延攬人才，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畫，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。

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18,398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打造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。

校園徵才	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
產碩學程	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
企業實習	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
企業導師	預先引領同學認識金融業務、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
企業參訪	提供作業流程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

菁英人才招募計畫

永豐策略人才（MA/PA）計畫

永豐策略人才計畫以「養成專業能力、深耕實務學習、銜接定崗專業、凝聚組織向心力」為四大面向，規劃兼具深度及廣度的培訓機制，發展策略人才三部曲，由高層主管擔任Mentor親自指導，參與公司重點專案，從協作中學習，目標是培育開創金融服務生態圈推手及國際視野幕僚人才，打造屬於永豐的卓越人才梯隊。

成效
- 報到率：2025年整體達52.8%
- 留任率：2025年整體達93.0 %

註： 留任率：2025年底在職人數占當年度聘僱人數之比例。

Turing Plan 儲備 AI 專才計畫

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」、「專案管理」兩大領域展開為期二年的培訓，搭配專案OJT（On-Job Training），參與以AI 為核心的跨領域合作專案，快速累積金融實務能力；同時提供多軌職涯路徑規劃，設計頂尖人工智慧專家留任制度，實現永豐金控數位轉型的目標。

成效
- 留任率：自2020年第一屆辦理至今達81.8 %
- 服務升級：AI技術運用於營運活動，如iWish、投顧大腦等

青年人才培力

國立成功大學 職涯教練計畫

與成功大學的學務處生涯發展組合作，並邀請數位金融部門高階主管擔任教練，以數位金融及科技為主軸，課堂採雙方互動方式，使學員更加了解金融專業的實務與挑戰。

成效
- 共12位同學參與永豐小組
- 課程整體滿意度達9.0分(10分制)
- 8位學生爭取實習機會

國立政治大學 學分課程

由永豐金控旗下各子公司的高階主管擔任講師，透過一學期3學分的課程，分享新時代趨勢與各處室實務經驗，強化學生的金融視野。

成效
- 共33位參與學分課程
- 課程整體滿意度達9.2分(10分制)

國立清華大學 微學分課程

與清華大學職涯中心合作，由永豐銀行高階主管擔任企業講師，引導對金融業有熱忱的學生，從法人金融專業角度進行財報分析實作，協助學生認識產業與就業準備方向，協助提升就業力。

成效
- 共23位同學參與永豐小組
- 組員財經、人文社會科學及理工背景等同學選課
- 課程整體滿意度達4.6分 (5分制)


政治大學_金融講座


清華大學_微學分課程

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

青年人才培力

實習生計畫

提供學生多項實習機會，實習單位包含總行單位、分行作業人員及法金業務人員等；透過實習計畫，為學生未來職涯奠定專業職能基礎，培育學生的職場競爭力。

成效
- 共229位學生參與實習計畫
- 2025年共56位實習生晉升為正式員工

外籍生品牌推廣計畫

透過外籍生就業博覽會、企業參訪、校園講座等多元的品牌推廣活動，提升永豐於在台國際學生群體的好感與能見度，進一步打造永豐作為「國際友善、重視多元文化的人才首選企業」的雇主品牌形象，以利組織外籍同仁招募與長期發展。

成效
- 外籍生就業博覽會5場
- 校園講座1場
- 企業參訪1場

FUN 豐未來體驗營隊

透過一日營隊活動，翻轉學生對傳統銀行的既定印象，展現永豐銀行創新、數位化產品、多元與人本的企業文化，提升永豐在校園間的雇主品牌形象，吸引學生產生興趣與好感，並提前接觸具潛力之人才，以利組織招募與長期發展。

成效
- 共27位參與營隊
- 滿意度達4.7(5分制)



FUN豐未來體驗營隊

青年就業旗艦計畫

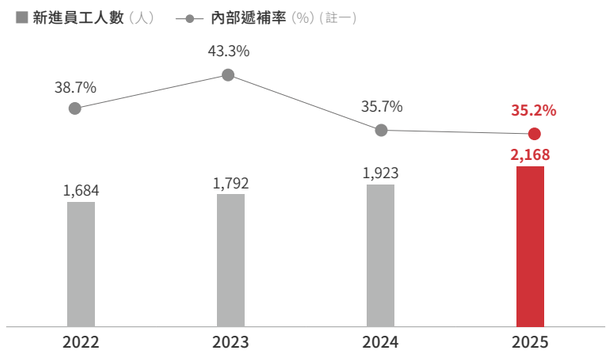
京城銀行響應勞動部「青年就業旗艦計畫」，不單提供青年就業機會，也提供務實致用的職業訓練，由資深同仁擔任職場訓練導師，一對一帶領學員熟悉職場技能，並定期追蹤、回饋，讓參與計畫的學員減少摸索期並習有一技之長。

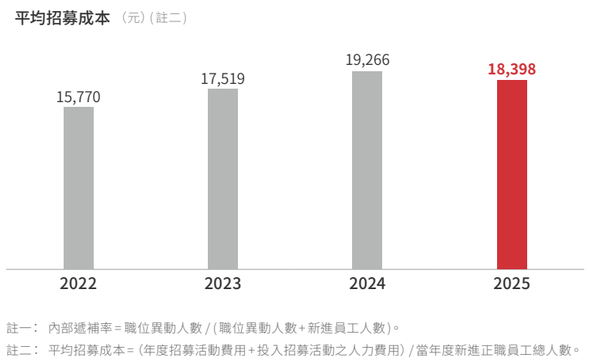
成效
- 2025年共進用50人適用青年就業旗艦計畫



外籍生就業博覽會

歷年招募情形





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）/ 當年度新進正職員工總人數。

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，公司亦打造完整的賦能培育計畫與優良的學習環境，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續優化與創新，培養永豐人職場實力，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。賦能培育計畫以「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。為了打造多元和諧的職場環境，促進文化多元與共融，以內部電子報（EDM）作為數位化學習與溝通平台，串聯各地區子公司，不定期分享不同國家與地區的文化特色、節慶活動與在地生活樣貌，內容涵蓋文化背景及社會意涵等，作為同仁持續學習多元文化的輔助資源。相關EDM 同步提供中、英文雙語版本，協助不同語言背景之員工均能取得學習內容，降低跨國溝通隔閡。透過可隨時閱覽的數位方式，永豐使同仁在日常工作中持續接觸多元文化議題，培養跨文化理解與溝通能力，支持跨國團隊協作，並促進包容共融的職場文化；並舉辦溝通課程，促進跨年齡世代之間的觀點分享，增進彼此認同與包容，持續營造具備創新力與凝聚力的工作環境。

永豐於2025年啟動「閃耀計劃」，並開放同仁報名參與，預計自2026年正式推動。本專案以萃取資深同仁的寶貴工作經驗為核心，培育其成為永豐的種子教師，協助把長年累積的專業知能轉化為可被傳承的組織智慧與實務經驗，成為內部的知識引路人，共同形塑具互動性與融合性的「跨世代學習環境」。透過種子教師制度，對內將支援新人訓練及相關教育課程，促進世代之間的知識交流與經驗傳承；對外則結合公司內外部的公益專案，與社區、身心障礙團體推廣金融知識，擴散友善金融的理念，進一步提升企業形象與品牌價值。此計劃不僅為資深同仁開拓職涯後期的新角色與發展方向，更協助延續其職涯價值，強化組織人才的永續性，並朝向企業與社會共好之長期目標邁進。



雙語EDM，促進多元共融職場文化

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

2025年度訓練實績

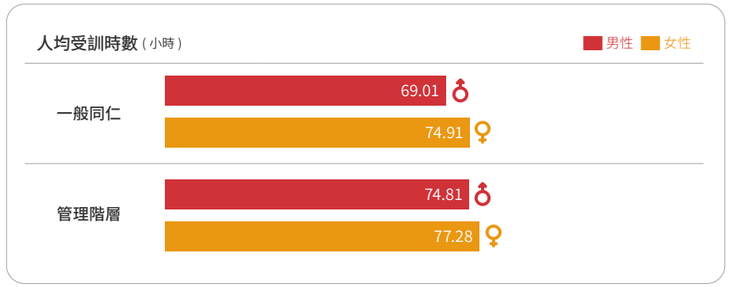
總訓練費用	人均訓練費用	總訓練時數	人均訓練時數
9,137 萬元	7,916 元	847,301 小時	73 小時

金融專業證照數	CFP 證照數	總訓練班次	總訓練人次
40,173 張	84 張	2,171 班	437,659 人

永續金融證照取得人數

	證照取得人數	占臺灣地區正職員工人數比率
基礎能力證照(註一)	1,551	13.99%
進階能力證照(註二)	104	0.94%

註一： 基礎能力證照涵蓋企業永續管理師、Sustainability and Climate Risk (SCR®)、永續發展基礎能力測驗、永續金融管理師。
註二： 進階能力證照涵蓋業務發展職能、風險管理職能、資訊揭露職能。



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。

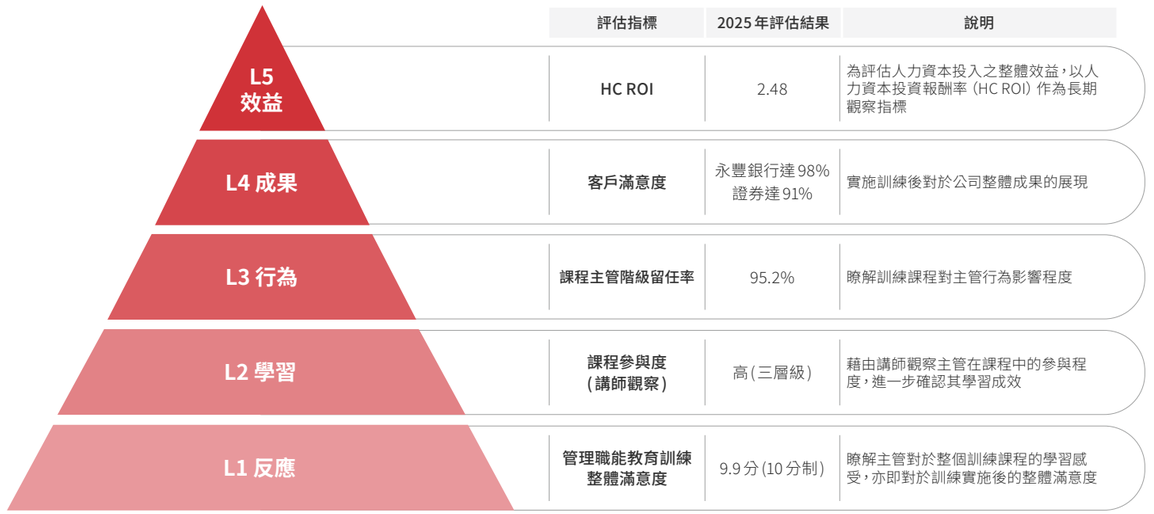
永豐金控發展企業大學學程制度，經由「學程藍圖」與「認證機制」提升職能；「管理訓練」則針對各階層主管分別提供在職及儲備等培育計畫；面對轉型發展，更推動「全員數位學程」將數位力納入全員基礎能力加速數位賦能，致力聚焦數位變革專案推動。

職能發展



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。

訓練成效評估模型



	評估指標	2025 年評估結果	說明
L5 效益	HC ROI	2.48	為評估人力資本投入之整體效益，以人力資本投資報酬率 (HC ROI) 作為長期觀察指標
L4 成果	客戶滿意度	永豐銀行達 98% 證券達 91%	實施訓練後對於公司整體成果的展現
L3 行為	課程主管階級留任率	95.2%	瞭解訓練課程對主管行為影響程度
L2 學習	課程參與度 (講師觀察)	高 (三層級)	藉由講師觀察主管在課程中的參與程度，進一步確認其學習成效
L1 反應	管理職能教育訓練整體滿意度	9.9 分 (10 分制)	瞭解主管對於整個訓練課程的學習感受，亦即對於訓練實施後的整體滿意度

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

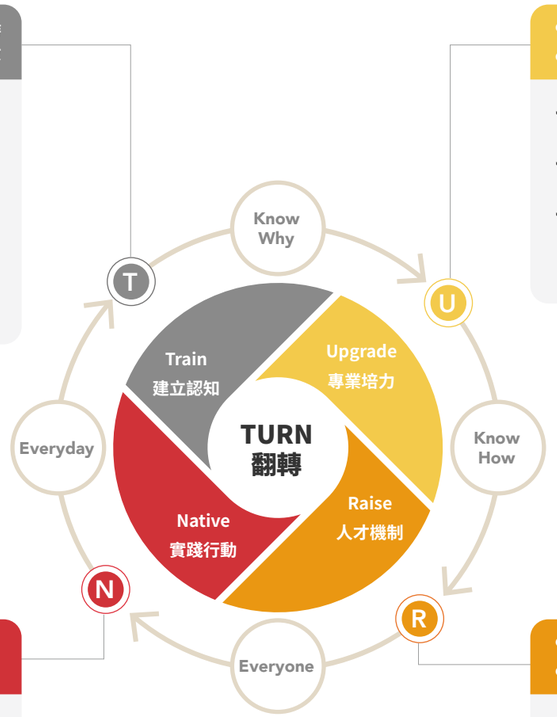
永續素養培育

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。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專業培力、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，進而帶動金融永續影響力。此外，持續辦理全員永續 3 小時課程，並規劃於 2026 年結合永續大會考及「永續I Do承諾」機制，透過外部專業系統性的永續課程內容，以「認知建立、成效測驗及行動承諾」三階段設計，強化同仁對永續議題之理解與實踐意識。

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
● 永續新知與利害關係人共享
● 永續趨勢即時多元宣傳擴散

- 永續知能、氣候意識及淨零承諾納入新員訓
- 永續學程提供10門永續課程，供同仁學習
- 全員EDM持續性宣導永續
- 推動12輪脈動調查，參與人次達24,703，實施範疇達100%
- 「永續ING」行動學習專區，定期發布最新永續動態，讓同仁隨時掌握市場趨勢發展，點閱率近7,000人次
- 推動「豐影城」SDGs電影介紹與有獎徵答，共計7,872人次參與



● 外部機構合辦專家論壇
● 培育內部永續進階團隊
● 擴及外部專業認證取得

- 與管顧公司合作「DEI工作坊」，強化DEI認知及無意識偏見議題之探討，推動多元共融友善職場
- 舉辦「永續金融進階能力證照培訓專班」，計有94名學員參與
- 持續強化永續專業能力建構，累計取得永續基礎相關證照共計1,551張；永續進階能力證照共計104張

● 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

- 「永續I DO承諾」員工簽署率達100%
- 每月17永豐環保日 【永豐生活 百萬綠行動】推動響應，涵蓋率100%
- 上架兩門ESG主題微課程：「永續EASY TALK-與董事長有約」、「永續EASY TALK-與總經理有約」

● 連結績效獎酬機制
● 永續專業進修補助
● 人才培訓獎勵表揚

- 金控及第一層子公司總經理永續目標達成情形連結年度考核及中長期變動獎酬
- 於主管培訓班課程中納入《永續金融力實踐指南》內容，強化主管對永續實務理解與應用
- 舉辦「永豐好開新-流程改善提案活動」，以獎勵機制鼓勵投稿
- 全額補助永續進階專業課程、ISO14001、ISO50001及ISO14064認證之人才



永續金融進階能力證照培訓專班

全員願景文化

金控願景與文化凝聚

計畫目標 / 目標對象	商業效益
目標對象： 永豐金控暨子公司全體同仁 **計畫目標：** 自2022年起，透過多項推廣活動與企業文化的層層鏈結，目標使同仁身體力行企業願景「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」。營造友善職場氛圍之餘，共同實踐永豐願景。	以三大支柱「深化願景文化、優化數位人力資本、強化友善職場」支撐永豐願景，予以員工賦能及良好職場體驗，延伸至顧客服務強化，並展現於業務成果。

訓練成果

- 2025年員工整體滿意度達91.2%，並連續四年維持九成以上
- 連續6年榮獲HR Asia「亞洲最佳企業雇主」

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

ESG永續培力

永續力培訓計畫

計畫目標 / 目標對象	商業效益
目標對象： 永豐金控暨子公司全體同仁 **計畫目標：** 透過完善有層次的ESG學程導入員工培訓，以提升同仁永續知能為始，引導其對ESG的思維養成及共識凝聚，進而嵌入思考業務推展，終而密切接軌公司的永續營運策略，化永續為日常。	呼應公司五大策略主軸之一－「深耕永續金融 開創永續新商機」，期能串聯全金控發揮金融影響力，將其導引到綠色、永續的經濟活動上，攜手利害關係人打造永續金融生態圈。

訓練成果

- 綠能融資餘額於2025年12月已達1,653億
- 為國內唯一連續10年榮獲經濟部能源署頒發「光鐸獎 - 優良金融服務獎」的金融業者
- 自有行舍已建置22.5 KW（Kilowatt；瓩）屋頂型太陽光電系統、年發電量約2.1萬度
- 持續獲得ESG相關獎項、評比肯定（如：道瓊永續世界指數成分股）

永續金融進階能力證照培訓專班

計畫目標 / 目標對象	商業效益
目標對象： 永豐金控暨子公司永續推動之各工作小組人員、相關業務人員 **計畫目標：** 與金融研訓院合作，透過系統性課程培訓，打造具備永續視野的金融人才，課程內容涵蓋「永續發展監理與治理、溫室氣體管理、永續揭露」三大核心模組，兼具理論深度與實務導向，聚焦國際政策趨勢與主要永續揭露準則，將永續思維融入企業整體營運與決策脈絡中。	以模組課程培育內部永續金融人才，提升同仁永續金融專業知能，同時促進子公司間人才交流，共同探索綠色商機。結業除取得認證外，將成為內部永續種子師資，協助素養推展。

訓練成果

- 培訓人數：94人
- 培訓時數：總共45小時
- 通過測驗並取得91張進階證照

永豐說永續

計畫目標 / 目標對象	商業效益
目標對象： 永豐金控暨子公司同仁 **計畫目標：** 透過推動必修三小時之永續學程，協助同仁循序深化永續知能，並輔助同仁報考「永續發展基礎能力測驗」，進一步強化學習成效與外部專業認證連結。	響應金管會「綠色及轉型金融行動方案3.0」，全力推動永續證照普及化，將永續理念深植於日常業務運作中，實現永續金融力的全面升級。

訓練成果

- 金控及國內子公司同仁達成率100%
- 永續發展基礎能力測驗取得累計1,472張
- 由內部永續種子師資，製作永續專業數位教材，共計四大主題、十五項單元

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：

雙語種子培訓班

計畫目標 / 目標對象	商業效益
目標對象： 永豐銀行具外語基礎之分行同仁 **計畫目標：** 開設「雙語種子培訓班」培養分行種子人員英文溝通服務能力，並持續布建每間分行駐有通過認證之雙語服務人員，共同打造雙語服務的友善金融環境。	• 提供雙語友善金融服務，提升服務品質、國外客戶數及其忠誠度。 • 增強企業社會責任(CSR)，展現永豐對多元客群的重視，建立正向的品牌形象。 • 強化人才競爭力及職涯發展可能性，提升員工工作滿意度與留任率。

訓練成果

- 新增總培訓員工數：111人，累積培訓301人，累積通路員工占比12.4%
- 以「國際共同語言能力CEF分級標準」分級開課，通過檢測取得認證同仁達87.4%
- 新設「快速通關」培訓管道，針對多益≧600分英語程度優異同仁，縮短其參訓時程，共35位參加，通過檢測取得認證同仁達23人
- 投入7,450萬「外語進修補助」與「雙語種子獎勵金」
- 新增37間雙語分行，分行覆蓋家數達91.2%
- 2025年客戶臨櫃滿意度調查 - 外籍客戶獲9.55分(10分制)

高齡金融友善課程

計畫目標 / 目標對象	商業效益
目標對象： 永豐銀行服務客戶之分行同仁與總行業務相關人員 **計畫目標：** 為促進「公平待客」文化，建立「友善樂齡服務大使」培養本行友善金融種子，提升服務同理心，以及對於高齡族群與各障別的服務細緻度。	透過體驗式課程建立同理心服務，提升整體服務順暢度與溫度。同時創造無障礙的一線服務環境，以滿足高齡者及身心障別族群的需求，擴大服務群體。

訓練成果

- 全台125家分行皆設有「友善樂齡服務大使」種子服務人員，分行覆蓋家數達100%
- 「初訓」新增培訓員工數：140人，累積全行431人、全行員工占比5.84%
- 新增「回訓」培訓：以「志工體驗」為核心，與心智障礙團體合作，新增培訓99人，累積共227人參與、全行員工占比3.07%
- 引進「認識身心障礙特質與需求」數位微課，增加同仁理解各障別特質與需求

高齡金融規劃顧問師

計畫目標 / 目標對象	商業效益
目標對象： 永豐銀行財富金融輔銷、私人銀行管理、分行經理、理財主管、理財顧問等 **計畫目標：** 積極回應金管會所推動之信託2.0「全方位信託」協助同仁取得「高齡金融規劃顧問師」專業證照。	廣推信託實務增加觸及：臺灣北、中、南等地舉辦24場「安養信託」推廣，總計逾835人次參與，協助銀髮族客戶瞭解信託架構及實務運用、確保財產安全及妥善運用。

訓練成果

- 累計參與員工數：697人
- 取得證照人數209人，錄取率優於該證照總體平均比例
- 教育訓練整體滿意度4.5分(5分制)
- 連續二屆榮獲信託公會頒發「高齡金融規劃顧問師信託業團體獎－臥虎藏龍獎」
- 安養信託受益人數298人，新增信託資產1億元，累計信託資產本金4.81億元，成長近26%

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

策略性專業能力養成

系統化主管培訓

計畫目標/目標對象

目標對象：

永豐金控暨子公司具潛力人才、基、中、高及決策階層主管

計畫目標：

為建立敏捷韌性的領導管理梯隊，永豐金控對焦策略轉型，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，提升新任主管到資深管理者的管理職能，厚實管理底蘊。
- 為強化策略人才之團隊凝聚力，促進跨屆別的橫向交流與縱向溝通，並進一步激發跨域合作與新商機探索，特規劃「策略人才共識營」。活動設計結合多元戶外團隊挑戰、AI 個案研討與創意提案競賽，透過情境式學習與協作實作，深化策略人才的創新思維、策略洞察力與跨部門整合能力。

商業效益

- 管理職能提升2.0精進;建立共同的管理語言與企業文化，進而能高效帶領團隊，協助公司達成策略目標。
- 人才供應鏈串接：永豐銀行自2019年啟動通路主管儲訓計畫，對象為業務主管及分行經理，串接通路管理梯隊供應鏈，豐沛主管人才庫。
- 以策略團隊推動創新提案，厚植營運成長動能：從策略議題中共識出 12 項具潛力之創新提案，提升協作默契與溝通效率，強化團隊穩定與向心力，進而促進策略人才之持續投入與留任，為企業培育永續的人才動能。

訓練成果

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 9.9分(10分制)
2. 參與管理職能課程主管階級留任率達 95.2%

新任主管儲訓班：

1. 整體儲訓課程滿意度達 9.7分(10分制)
2. 新任主管班課程學員留任率達91.3%

永豐策略人才共識營：

1. 共計 122 名海內外策略人才參與
2. 促成「跨部門 × 海內外 × 不同職能」的混成團隊協作
3. 從策略議題中共識出 12 項具潛力之創新提案，形成團隊後續追蹤與內部創新專案孵化的基礎



策略人才共識營



MBA



數位幕僚

高管 AI 實作班 -M365 Copilot 實作

計畫目標/目標對象

目標對象：

金控暨各子公司董總及處部（組）級主管以上

計畫目標：

- 由上而下引領AI學習，以身作則力行「持續學習」核心價值。
- 高階管理人員了解AI發展進程有助於策略思考。
- 往下調訓扎根部（組）級主管，思考單位業務及特定人員工具需求，加速 AI 滲透及提升效率。

商業效益

- 協助高階管理人員跟上AI學習腳步，由內到外擴散組織學習文化，帶動企業學習成長動能。
- 調訓部（組）級主管先學習新知，讓主管們思考讓AI真正應用在工作場景，進一步做到 AI 落地。

訓練成果

- 舉辦 6 場實體課程共 138 人，出席率超過 9 成，課程時數達 373 小時。顯示主管重視 AI 學習並以身作則帶動單位學習風氣

數位幕僚計畫

計畫目標/目標對象

目標對象：

金控暨各子公司處級推舉人選

計畫目標：

- 培育單位數位幕僚種子，加速單位 AI 推動。
- 加速單位 AI 專案落地。

商業效益

- 持續強化單位數位培力，成功複製單位更多數位幕僚。
- 持續擴散各處級單位 AI 提案落地，加速單位數位轉型。
- 該專案依循永豐金控三年策略藍圖，納入「科技」策略主軸，強化金控推動科技動能。

訓練成果

- 數位幕僚人數(含高價值)共59人，三年累計共127人
- 訓練時數達2,126小時，全員100%結訓
- 提案數共31個，三年累計已提出共87個提案

新進人員指導夥伴 (Buddy)

計畫目標/目標對象

目標對象：

- 永豐銀行通路中法金、作業及理財專員等非主管職同仁
- 永豐銀行訓練規劃科、人才召募科、員工服務科同仁

計畫目標：

- 經由系統化培育通路非主管職同仁擔任「指導夥伴（Buddy）」，邁向「育才、留才」重雙目標。
- 專班輔助「指導員 (Buddy)」以適宜、有效的方式傳承職位知識，並帶領新員融入團隊及達成目標。

商業效益

- 透過制度化培育指導夥伴，將經驗與關鍵知識以架構進行傳遞，協助新進人員快速熟悉工作流程。提升作業熟稔度與服務穩定性，降低因經驗不足所衍生之作業錯誤與服務落差，進而強化通路整體服務品質與營運風險控管。

訓練成果

- 2025年舉辦「新進人員指導夥伴(Buddy)培訓」3場次，共128人；專案迄今累積培育 252 人
- 2025 年舉辦 3 梯次「通路新進人員指導夥伴(Buddy)制度工作坊」

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

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。2025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，員工可提出績效考核申覆，由人資單位彙整提報審查，2025年永豐銀行經申覆機制接獲46件，經審查及評估後通過9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。



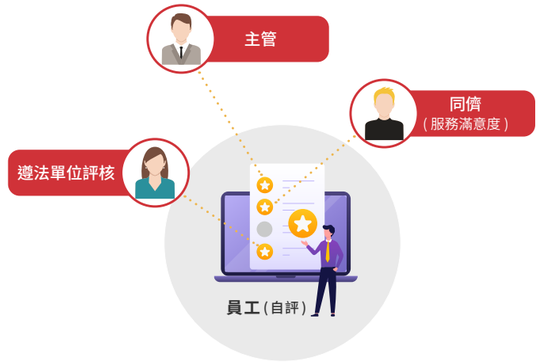
永豐金控績效評核工具

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	正職員工	• 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 • 期中進行考核，確認工作目標及執行進度 • 期末由員工自評，呈送各階主管進行考核評分	每年一次
多維度績效評核		• 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	二年一次
		• 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%	每年一次
		• 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	每年一次
		• 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	每年一次
績效評核等第		• 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	每年一次
團隊績效評估	金控子公司 金控處級單位 銀行 / 證券 / 租賃處級單位	• 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考評規定及年度加強關注重點，經簽准後確立年度目標	每年一次
		• 每季定期檢視確認工作目標及執行進度及評分	
		• 期末按執行成果進行團隊績效考評	
敏捷式溝通	正職員工	• 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	持續進行

員工績效評核流程



員工績效評核方法



關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄



心楷模頒獎典禮

年度楷模員工選拔 傳承永豐「心」文化

永豐金控自2018年推動「心楷模」，採內部推薦、外部專家評選與金控遴選會三階段流程，從海內外逾萬名同仁中遴選19位具代表性的優秀員工，並包含南京子行、胡志明市分行同仁返台參與；制度以「樂學好開新」五大核心價值作為一致遴選指標，建立跨地域一致的行為標準。

2025年典禮以「文化傳承」為主軸，並以「從臺灣到世界」主題串聯海內外服務足跡，由歷屆心楷模共同登台合唱，象徵典範延續。金控透過對外新聞稿及對內《豐悅刊》將心楷模事例案例化，轉化為可觀察、可學習、可複製的行為指引，促進價值觀內化，強化人力資本治理並支持長期永續發展。

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 analytics），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	2025 年涵蓋比例	應用領域
領導潛力測評工具	管理人員	19.9%	採分批、跨年度推動方式，依人才類型規劃不同施測時程，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、脈動調查）	正職員工	100%	蒐集員工對公司內政策、環境、流程及管理等面向之意見及感受，作為推動制度優化的依據。

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年起持續入選「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，2025年員工薪資福利總額242億元。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。此外，為打造友善多元包容職場，實踐同工同酬目標，已於晉升調薪審查機制中納入性別因子進行檢視，未來將研擬及持續優化檢視機制。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。2025年永豐金控基層員工（金控2至4職等）的平均薪資，女性為法定基本工資之153%，男性為法定基本工資之160%。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（女性為 100）
高階主管層級（金控 10 職等以上）本薪	100 :106
高階主管層級（金控 10 職等以上）本薪＋現金獎金	100 :114
管理層級（金控 7-9 職等）本薪	100 :110
管理層級（金控 7-9 職等）本薪＋現金獎金	100 :107
一般同仁（金控 6 職等以下）本薪	100 :107
一般同仁（金控 6 職等以下）本薪＋現金獎金	100 :110

註：
1. 本薪計算以 2025 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，不包含京城國際租賃、京城國際建經。
3. 前列獎酬無股票發放形式之獎金。

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

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。此外，對於具原住民身分的員工，除了提供與其他員工相同的薪資福利，為鼓勵其文化傳承與風俗習慣，維護其權益，設有「原住民歲時祭儀假」得於其本人、其父母或配偶之所屬民族歲時祭儀放假日期中，於該年度擇3日放假；對於同性婚姻同仁給予結婚、生育祝賀金等福利措施，呼應並支持臺灣性別平權之政策。多元共融相關推動措施為永豐金控的永續目標之一，由人資處每季彙報推動作為，定期提報至永續委員會進行檢視與督導，確保 DEI 議題納入公司永續治理與管理運作中。永豐金控致力保障員工權益，2025年度未曾發生任何侵害其權利的相關事件，充分展現對多元文化的支持與尊重。永豐金控之福利制度及措施請參閱官網。

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2025年永豐金控財務報表第53頁。

此外，為延續關鍵人力之專業經驗與組織知識，永豐金證券建立續優業務員命退後重聘機制，採定期契約方式續予聘任，聘任期間的獎酬制度比照當時公司相關辦法辦理。透過制度化之重聘機制，兼顧組織傳承、營運穩定與人才永續運用。

優於法令的福利制度及措施

永續的員工福利	健康保障	• 根據員工年齡及工作屬性，定期安排優於職業安全衛生法規之健檢項目，協助員工掌握健康情形
	安心保障	• 永豐金證券設有24小時EAP專線，供員工於工作或生活上遇到法律、健康、心理、人際問題時，致電尋求專業諮詢及意見
	保險保障	• 員工團體保險由公司全額補貼保費；為兼顧員工家庭照顧，亦提供員工眷屬加保優惠方案，包含不限員工子女人數，僅需支付1人保費
	財富保障	• 實施持股信託計畫，永豐金證券由員工長期投資取得永豐金控股票，永豐銀行全體實施持股信託計畫，由公司每月提撥定額獎勵金至員工信託專戶，以及提供經理人一定比例提撥，共享營運成果並強化認同感
	優惠貸款	• 配合員工個人資金需求提供房屋、汽車及信用等優惠貸款，讓員工能靈活運用資金
	社團資源	• 支持員工自發性社團運作，類型涵蓋運動、休閒及學習導向等，透過活動促進員工身心健康、跨部門互動與工作生活平衡
彈性的工作條件	彈性工時	• 因應個人或職務需要，設計十種以上彈性工作時段
	部份工時	• 因應個人或家庭照顧需求，開放部份工時申請
	多元辦公	• 備置遠端資訊技術，設有遠距或居家工作模式
貼心的家庭福利	優質哺乳室	• 打造舒適優質哺乳室環境
	產假	• 為關懷女性同仁母性需求，提供合計 32 週生育兒保障措施，包含 8 週全薪產假，若符合勞保請領條件者，父母各自皆可請領6個月育嬰留職停薪津貼，以及優於法令之流產假給薪，證券同仁可視需求額外申請2週產假，讓員工產後得以安心休養
	彈性陪產假	• 提供有薪陪產檢及陪產假共計7日，陪產假請假期間放寬為配偶生產前後30日(註：臺灣法令規範為前後15日)
	家庭照顧假	• 因應家庭照顧需求，提供最多達12天家庭照顧假，含5天為有薪家庭照顧假
	豐寶護計畫	• 「豐寶護」制度，提高每胎生育補助金至6,888元、全額補助0~7歲員工子女定額住院醫療險
	京寶貝計畫	• 京城銀行設計0-6歲階梯式育兒津貼，第一位京寶貝每月2,000元、第二位京寶貝每月5,000元、第三位京寶貝每月8,000元
	喪假	• 提供優於法令之喪假，其中(外)曾祖父母、配偶之(外)祖父母給予喪假6天(註：臺灣法令規範為3天)、媳/婿過世給予喪假3天(註：臺灣法令規範未給假)
	特別節慶日	• 於婦女節、母親節及父親節等重要節慶日，由總經理親自致贈祝賀卡片，向同仁表達感謝與關懷，肯定同仁在職場與家庭中的多重角色與付出，傳遞企業溫度，關懷家庭的職場文化
優於法令的給假制度	報到即享假	• 新進員工到職即享有依比例之特休假（註：臺灣法令規範為到職六個月後給假）
	全薪傷病假	• 全年7~10天之全薪傷病假（註：臺灣法令規範為半薪），傷病假總天數最高40天(註：臺灣法令規範為30天)

註：各項福利制度及措施之適用公司別，依各子公司營運性質及相關規章制度辦理。

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

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。永豐金控勞資代表於2019年12月19日首次簽訂團體協約，保障範圍包含金控暨旗下所有國內子公司(不含京城銀行)加入工會之會員。2025年透過勞資雙方溝通會議，討論多項議題，包含員工團體保險、獎勵辦法、重大傷病關懷假等。此外，永豐金控於合併子公司時，以「員工是企業最重要的資產」為核心，秉持「全體員工皆留任、客戶權益不影響、專業服務不中斷」三大原則，確保員工權益與客戶服務不受影響。相關合併方案係為量身訂做且優於同業，包含開放申請優退、保障工作權等，並經京城工會會員逾95%表決通過。永豐金控高度重視員工權益與職場穩定，期盼未來團隊攜手努力，共同打造更具成長性的職場環境與業務平台。

為促進員工身心健康與跨部門交流，永豐鼓勵員工自發成立多元社團，涵蓋運動、休閒與學習導向等類型，提供員工於工作之餘建立正向社交互動與生活平衡之平台。現行社團包括羽球社、籃球社、桌球社、登山社等運動型社團，以及影音讀書社等學習型社團，其中，影音讀書社除透過書籍進行知識交流外，亦不定期舉辦主題式演講與分享活動，邀請講者就職場經驗、職涯發展、工作心態與專業成長等議題進行交流，提供員工跨部門學習與職場技能對話之平台。各社團透過定期活動與參與，強化員工凝聚力、促進健康生活型態，並打造友善且具歸屬感之職場環境。



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	• 永豐銀行同意出借為辦理工會會務之場所及必要軟硬體，並同意工會理事長全日駐會，協助於每月發薪日自員工薪資中代扣工會會費 • 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	82.62%
永豐金證券企業工會	• 工會理事長、理監事及會員於法令規範下為工會處理會務、參與特定訓練得申請公假，永豐金證券於每月發薪日自員工薪資中代扣工會會費並轉交予工會 • 如發生改組、轉讓、合併等情事致實質經營權發生變動，員工應全數留用，工作條件不變	73.81%
永豐金融控股公司暨子公司企業工會（註三）	• 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	70.11%

註一：針對團體協約中未涵蓋的員工，其工作條件與雇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。
註二：2025年底團體協約涵蓋員工數占總員工數之比例。
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。

勞資共融措施

工時與特別休假管理	• 依規定員工每週總工時（含延長工時）及休假權益，應符合所在地法律規定辦理，員工延長工作時間應給付延時工資（加班費）或予補休假，且不得超出法定每日與每月工作時間上限，如依據《勞動基準法》規定，員工延長工作時間，其連同正常工時每日不得超過12小時，每月延長工作時間總時數不得超過46小時。 • 依規定提供員工應享之有薪特別休假，確保休假期間工資照常給付，未休畢之特別休假依法發給工資。公司將依相關法律與法規規定，提供員工有薪年假，並於休假期間照常發放薪資。 • 為鼓勵員工維持身心健康並達成工作與生活平衡，定期透過內部管道提醒員工妥善規劃與使用休假，確保其休假權益獲得充分保障。
同工同酬與薪酬保障	• 永豐金控保障員工獎酬的機會一律平等，男女起薪比例為1:1，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。並將性別因子納入晉升調薪審查機制中，每年定期進行檢視，持續擴大優化相關機制，打造多元且平等的職場環境。 • 永豐金控提供員工之薪酬符合所在地相關法規規定之基本工資標準，每年參採國家經濟情形、國民所得、民生物價，確保整體薪酬具備市場競爭力，致力提供員工足以負擔所在地生活水準之薪酬。
因應轉型培訓	因應永續策略主軸及國際淨零發展趨勢，如永豐銀行已建立涵蓋全員、管理階層及專業職系之系統化永續人才培育制度，並持續透過多層次訓練機制，強化同仁之永續金融與淨零相關知能。如全員永續素養培育制度、主管永續培育機制、新人訓練之淨零知能建構、永續金融專業人才培育與證照制度等。

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

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。

2025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	回應行動
企業工會勞資會議	員工團體保險權益提升	持續觀察同仁需求與近年理賠狀況，每三年進行權益調整，2026 年起全面調升傷害醫療保險理賠額度，為同仁提供更完善的安全守護。
內部意見回饋平台	跨通路協作、服務品質一致性與多元客群需求提升之管理	透過召開業務促進座談會，強化跨單位的橫向溝通與協作，系統性檢視並優化作業流程，推進內外部資源整合。
人權風險盡職調查	請見 2.3.8 人權風險鑑別與管理	如遇有發生相關重大人權事件，後續依相關措施規範或運作準則研擬補救措施。
職業安全健康風險評估	透過人因預防、中高齡保護、過負荷等面向評估自身狀況，並於健康講座回饋問卷說明關注健康議題（如眼睛保健、慢性病預防等資訊）	醫師臨場諮詢（人因預防、過負荷預防、中高齡保護）；透過每月分享一篇文章，提供同仁健康新知。

永豐金控自2015年起進行員工意見調查，分別以「員工敬業度」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。2025年員工組織氣候調查結果整體員工滿意度高達91.2%，員工淨推薦值（eNPS）為22.81，整體滿意度連續四年維持九成以上，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

		2022	2023	2024	2025
員工滿意度（註一）		91.0%	90.2%	92.1%	91.2%
調查類型（註二）	**員工敬業度調查**	✔	–	✔	–
	組織氣候調查	–	✔	–	✔
涵蓋率 (%)（註三）		100%	100%	100%	100%
回覆率 (%)（註四）		82.9%	85.7%	85.8%	84.7%

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 / 金控與百分百持股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%。

註四： 回覆率為回覆調查之員工人數 / 發送調查之正職員工人數，不包含派遣員工。

2025組織氣候調查結果

調查成果	提升改善項目
• 整體滿意度連續四年維持九成以上，2025 年達 91.2%，反映組織氛圍普遍正向，同仁對公司具穩定信任基礎。 • 「願景文化」、「工作要求」與「人際和睦」為得分前三高之構面，同仁普遍認同永豐「翻轉金融 共創美好生活」之願景，且在追求績效的同時，仍能維持良好的人際互動與合作。 • 各子公司差距小，顯示集團文化具有一致性與可延展性，包含 2025 年 10 月併入永豐金控之京城銀行同仁，亦高度認同永豐願景與核心價值觀。 • 2025 年共有43.7%同仁主動留下文字回饋，為歷年新高，顯示員工願意參與組織對話，並期待公司持續改善。	• 持續推動流程優化與跨部門協作 針對員工回饋中最受關注的議題，集團已將「流程再造、跨單位協作效率」列為 2026 關鍵行動，並由各子公司依業務特性規劃具體改善方案。 • 加速系統優化與數位工具導入 回應同仁對系統整合與自動化的期待，持續投入資源更新系統、優化操作介面，以降低重複性作業。同步提供永豐雲 Chat!、M365 Copilot、達哥等多項 GAI 工具，賦能同仁善用 AI Agent 提升日常工作效率。 • 強化員工對薪酬機制的理解與公平感 薪酬相關議題得分逐年提升，各子公司持續透過制度檢視與溝通，朝向更透明、更具市場競爭力的方向精進。 • 深化溝通文化與主管管理力 透過多元溝通管道（如友善職場信箱）及主管溝通力訓練，強化傾聽與同理，營造更具心理安全感的環境。

註一： 調查期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

註二： 調查執行單位為人力資源處委由外部公正第三方調查機構執行。

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（VOE）專案並實施脈動調查（Pulse survey）。



組織氣候調查



《豐悅刊》第40期



「彩豐Me」文宣

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

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，展開「人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行職務遭受不法侵害預防、工作場所母性健康保護、中高齡健康保護」五大保護計畫，以系統性推動員工健康管理。為提供所有員工（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，2025年完成全金控七棟工作大樓認證，自有大樓完成率達100%，涵蓋臺灣地區37%的員工，為提升整體職場安全與健康意識，永豐定期辦理職業安全衛生教育訓練，訓練對象涵蓋正職員工及派遣人員，透過系統性教育訓練，強化全體工作人員對職業安全衛生風險之認知與預防能力，確保不同聘僱型態人員均能在安全、健康之工作環境中執行業務，提升員工對職業安全衛生的認知，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。

永豐金控於2025年榮獲臺北市政府勞動局頒發「臺北市職場性別平等認證-金質獎」、「友善育兒事業獎-績優事業獎」、「中高齡者暨高齡者友善企業認證」、衛福部國民健康署「健康職場促進認證」，顯示永豐金控促進員工健康與運動之投入，備受外部肯定。



永豐金控職業安全衛生承諾

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，其中勞工代表占委員總數的三分之一以上。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，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，根據政府政策及內部需求研擬職業安全衛生議題、即時更新健康照護推展計畫，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。

職業安全衛生管理

評估擬定推展計畫

- 定期檢視職業安全衛生管理政策
- 設置職業安全衛生管理委員會
- 擬定年度健康照護推展計畫

執行照護措施

- 規劃及執行年度健康檢查
- 巡迴檢視辦公場所安全與健康關懷
- 進行五大計畫問卷調查與預防宣導(人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行職務遭受不法侵害預防、工作場所母性健康保護、中高齡健康保護)
- 定期辦理職業安全衛生管理教育訓練



- 設置專責護理師進行分級追蹤員工病況及衛教輔導
- 安排醫師與中高健康風險員工訪談，規劃長期健康恢復計畫
- 安排健康檢查重要關注議題之健康促進講座
- 每月發送健康新知宣導電子報
- 推動職業災害事故資訊宣導

健康推廣措施優化

- 健康檢查異常重點分析
- 身心健康通報紀錄與病況分級
- 綜合評估健康檢查、通路紀錄及問卷調查之健康風險分級
- 追蹤職業安全衛生教育訓練紀錄

成效追蹤

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

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，每年辦理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，並針對中等風險以上、風險衝擊及頻率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。此外設立單位文化大使，全台共264人，若遭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；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，依規設置職業安全衛生業務主管、急救人員及防火管理人，依法定頻率指派具相關證照人員參加在職教育訓練，並設置健康照護專員，提供每位員工專屬諮詢窗口，持續維護工作場所安全，以打造令人安心、安全的健康職場。

職業安全健康風險評估流程

風險辨識
依據勞工健康保護五大計畫執行情形、團體保險理賠申請資料、員工健檢資料、職業災害資料以及近一年涉及影響員工健康風險重大議題，辨識出8項員工健康風險議題。

↓

風險評估
依據風險對員工及公司營運的衝擊程度及風險發生可能（包含頻率及風險範圍），對各項員工健康風險議題進行風險等級分類，並繪製風險評估地圖。

↓

風險回應
依據風險評估地圖，針對中等風險以上、風險衝擊及頻率高的議題優先制定對策以保障員工健康。2025年針對職場意外事故、不法侵害、代謝症候群、心理健康等4項健康議題，訂定各項預防計畫及減緩措施。

職業安全健康風險評估地圖

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	行動量化目標與達成情形
中高風險	職場意外事故	• 開立交通及工作環境安全課程 • 護理人員追蹤同仁傷病狀況並給予關懷 • 建置職場安全維護檢視機制 • 提供員工多元叫車服務	• 職業災害受傷人數共138人（註） • 辦理安全衛生教育宣導課程，共1,431人
中高風險	心理健康	• 辦理心理健康促進講座及工作坊 • 不定期調查同仁壓力概況 • 提供各式社團補助 • 建置多元紓壓設施	• 舉辦壓力調適健康講座，共計有2場次，總參與人次為202人次 • 提供健康促進及紓壓相關活動包含提供按摩服務課程，陸續設置15個服務據點及配置18名按摩師，迄今總參與人次達12,058人
中高風險	不法侵害	• 辦理友善職場講座 • 執行職場不法侵害講座 • 訂定並優化不法侵害通報機制	• 透過電子郵件發送5篇多元共融相關文宣 • 舉辦DEI工作坊，共計68人參與 • 辦理性平教育講座暨職場不法侵害與性騷擾防治課程，與課對象包含高階主管及一般同仁等，共計14,349人次
中風險	代謝症候群	• 籌辦各式運動競賽、活動 • 醫師定期駐點諮詢服務 • 自選健康檢查套餐 • 辦理健康促進講座	• 舉辦預防醫學與疾病防治健康講座，共計有10場次，總參與人次為8,683人次 • 護理師健康指導/關懷，約1,509人次 • 提供醫師臨場健康諮詢服務72場次，共計379人次 • 透過電子郵件發送8篇健康新知(iSHARE)，員工覆蓋率100% • 舉辦減重減脂競賽，參與人數共300人，完成測量人數共228人，合計減少769.2公斤

註：根據職業安全衛生法第2條第5項定義計算；其中，於辦公場所發生之職業災害受傷人數為18人。

關於本報告書
董事長的話
永豐金控重大性分析
2025 年永續亮點績效
獲獎殊榮
關於永豐金控
美好誠生活
美好富生活
美好心生活
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
美好綠生活
美好共生活
附錄

永豐金控

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，實施職場不法侵害預防相關教育訓練課程，並針對全體員工發送電子文宣宣導、建立性平討論專區，2025年結合線上與線下訓練方式，舉辦「性平教育講座暨職場不法侵害與性騷擾防治」及「職場不法侵害案例分析專題講座」共2種類型教育訓練，內容從推廣申訴管道至相關法規、案例解析及申訴程序；除推動全體同仁參與，更設立主管專場教育訓練，讓主管在第一時間能發揮專業協助同仁。此外，為深化員工溝通與關懷，本公司持續推動員工關懷（VOE）專案，透過多元管道強化管理階層與員工之間的雙向交流。銀行總經理以「特派專員走訪」模式，深入各單位蒐集員工意見，讓同仁的心聲能被即時聽見並回饋決策階層。同時，為進一步提升員工的認同感與歸屬感，董事長亦親自前往單位巡訪，直接面對面與同仁交流，展現高度重視與支持。2025年共執行43場關懷活動，累計與1,458位同仁互動，透過不同層次的關懷機制，全面強化員工體驗，打造更具凝聚力的職場環境。永豐金控積極塑造職場友善環境，由金控總經理簽署「反歧視與騷擾承諾」，展現維護職場平權的決心，連續二年榮獲TCSA臺灣企業永續獎「職場福祉領袖獎」、並再次獲得「人權實踐與發展領袖獎」。



連續6年獲得HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」

反歧視與性騷擾防治教育訓練課程

課程	對象	人數	時數
性平教育講座暨職場不法侵害與性騷擾防治	全體同仁（含各層級主管）	14,349	8,013
職場不法侵害案例分析專題講座	專責小組及審議人員	139	209

反歧視與性騷擾申訴機制

申訴管道	機制說明	2025年申訴案件數及改善措施		
		申訴類別	2025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「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點」、「性騷擾防治措施及申訴調查處理要點」，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	2025年經調查成立之職場反歧視相關申訴案件為9件，已全部結案	• 本公司持續落實反歧視與性騷擾防治政策，遵守「反歧視與騷擾承諾」及「預防職場不法侵害書面聲明」，並定期檢視相關制度與流程，依法規及實務需求適時進行滾動式調整，以確保內部管理機制的完備性與時效性。 • 持續推動友善職場與性騷擾防治相關宣導，強化同仁自我保護意識及尊重多元之職場文化。同時，定期安排申訴案件處理人員參與專業課程，以提升其調查與處理能力，精進本公司申訴受理與調查程序之專業度，並進一步建構安全、尊重且友善的工作環境。 • 本公司於接獲申訴時即啟動必要之糾正與補救措施，由專責單位邀集外部專家進行調查後提報評議會審議。經評議確立違規事實者，將依規移送人事評議委員會議處，以確保處置之客觀、公正與透明。
友善職場信箱	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	性騷擾	2025年經調查成立之性騷擾相關申訴案件為4件，已全部結案	

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。

工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點
性騷擾防治措施及申訴調查處理要點