關於本報告書
董事長的話
永續榮譽榜
永續亮點實績
1 關於國泰投信
2 永續經營
3 永續金融
4 氣候
5 健康
6 培力
職場培力
社會培力
7 附錄

重點績效

01
2025 年將 AI LAB 數位種子培訓成果實際於部門內落地

02
2025 年同仁學習平均時數達 51 小時

03
2025 年國泰投信 448 名同仁（含約聘），相關金融證照共持有 1,125 張，平均每人持有 2.6 張證照。

04
2025 年員工平均產值達 14,146,541 元

05
2025 年員工敬業度調查，獲得每項 4.16 以上之回饋。

06
2025 年由主管副手晉升遞補主管職缺比例為 91%

07
榮獲台灣永續行動獎—台灣永續行動獎 企業組 SDG4: 銅級

一、 職場培力

職場培力策略

建構國泰跨界人才

國泰投信身為國內資產管理業龍頭，我們深信人才為最重要資本，視培育資產管理人才為己任，並實踐聯合國永續發展目標（UN Sustainable Development Goals, SDGs）之「目標 4：教育品質」，與「目標 8：就業與經濟成長」，提升職業訓練受教比率，增加擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人，並透過多元化、科技升級與創 新提高經濟體的產能，為所有的人提供更寬廣的銀行、保險與金融服務。國泰投信與美商韋萊韜悅企管顧問公司（Wills Towers Watson, WTW）合作辨別出人才發展三大重點（1）知：定義識別人才（2）育：加速培育人才（3）動：有效運用人才。以人力資本作為創新、永續、發展基石，期望在創新激流湧現的時代，寫出國泰人才複利論。

知

定義識別人才

建立系統性培育政策，全方位瞭解所需人才，建立人才分群制度，由主管副手、關鍵人才、潛力人才與 Young Talent 四類別為重點，積極優化同仁職涯規劃、人才多元發展，增加優秀人才質與量。

育

加速培育人才

因應趨勢發展創新培育計畫，提供同仁數位職能訓練，建置國泰數位人才庫，並以創新競賽激發同仁無限創意，在數位時代裡提升同仁數位三力；發展國泰地球村，培養同仁全球化視野。

動

有效運用人才

檢視培育成效，將人才落地投入國泰投信創新金融產品泰好投、阿發智慧客服、泰享退、各類 ETF 產品發想等數位專案，有效人才運用，落實人才跨界學習與能力培養。

Management Town Hall Meeting—有溫度的領導

高層重視支持

國泰投信每季皆會舉辦 Management Town Hall Meeting，並將領導力訓練結合在與每季主管會議中，實際以年度營運計畫為目標，探討數位三力：敏捷力、學習力及對話力如何運用在工作中，以帶領同仁達成公司年度目標。總經理不定期透過內部信件分享管理文章的讀後心談，以及在工作場合運用的成果，亦有主管在處級會議中帶領同仁分享企業個案研究或是任何有趣的議題發現，金融、資安等相關新聞更是組織中習慣性的分享內容，長久如此組織自然成為一個具學習力的文化。董事長及總經理無論在員工新人訓練，或是全公司團體訓練皆會親自參加課程，由高層帶領同仁同實踐培力文化。

Management Town Hall Meeting—預防職場不法侵害宣導

關於本報告書
董事長的話
永續榮譽榜
永續亮點實績
1 關於國泰投信
2 永續經營
3 永續金融
4 氣候
5 健康
6 培力
職場培力
社會培力
7 附錄

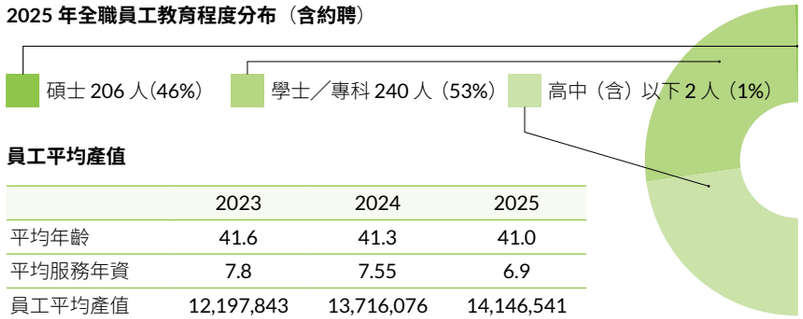
職場培力資源投入

知—定義識別人才

人才選任政策

國泰投信之人才選用，皆由各部門主管視其部門之職務需求，設定適當之學、經歷資格條件及相關證照。人員之雇聘係依據《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》、《身心障礙者保護法》、《國泰金融控股股份有限公司人權政策》等相關法規規定辦理，以符合公平正義與人權。2025 年度共有 438 名全職員工及 10 名約聘員工（195 名男性及 253 名女性），係視各部門業務需求所聘僱之人員；而總員工人數中共包含 3 名身心障礙者、原住民 6 名。

2025 年全職員工教育程度分布（含約聘）



員工平均產值

	2023	2024	2025
平均年齡	41.6	41.3	41.0
平均服務年資	7.8	7.55	6.9
員工平均產值	12,197,843	13,716,076	14,146,541

單位：新台幣元　　員工平均產值 = 年度營收／年度員工人數

國泰人文化養成

為引導新進同仁熟悉國泰投信生態文化，我們設立層層的文化養成制度，帶領新進同仁在陌生環境中有效的了解公司文化、核心價值、人際互動、經驗傳承及解惑、適應環境以及一般事務性協助等。首先第一步由主管指派優秀或學有專精之同仁擔任導師任務，帶領新進同仁熟悉自身的工作職務外也協助同仁融入企業文化與部門的融洽。第二步透過人資主辦的迎新會，架起高階主管與新進人員交流的橋樑，藉以凝聚向心力，讓新進同仁更了解高階主管對於新進人員的期許外，也明白集團的核心價值及公司的目標與未來的方向。第三步，2023 年起定期舉辦實體新進人員核心價值共識建立營，藉由團隊合作闖關互動，讓新進同仁更快認識跨部門的同事，且建立起學習型團隊。第四步公司每年舉辦全員團訓，接續 2024 年以數位轉型為主軸成立 AI LAB 促進工作流程自動化，在 2025 年為第一屆數位種子學員新開設數位工具班外，也接著招募第二屆的種子成員透過團隊沉浸式學習及 workshop 方式來塑造未來的行為模式。第五步舉辦全員 Town Hall，透過政策活動宣導、頒獎儀式、講座及點心聚會等，讓同仁能互相了解更加融入國泰投信這個大家庭。

step.1

導師制度

高階領導人團隊教練培育

step.2

新進人員職安教育訓練

新進人員核心價值訓練

step.3

新進人員核心價值共識建立營

新進人員培訓營

step.4

全員團訓

AI LAB 數位工具課程

step.5

Town Hall

新任主管訓練職場法令宣導

關於本報告書
董事長的話
永續榮譽榜
永續亮點實績
1 關於國泰投信
2 永續經營
3 永續金融
4 氣候
5 健康
6 培力
職場培力
社會培力
7 附錄

升遷制度

國泰投信設置清晰及透明的「目標政策與績效評核」制度，在國泰投信扁平化的組織架構下，各部門功能健全及多元，人資單位每年協助公司訂定策略目標，並舉行目標設定 workshop，以期讓全體同仁明瞭公司目標政策，再以此訂定各部門及個人的年度目標與 KPI，並每年定期進行績效檢視與評核。每年度員工升遷依據績效考核結果、核心職能等評核之，透過人才發展委員會提供透明化的人才績效校準及優秀人才升遷討論，以落實「人才為公司資產」之目標。

年度的績效目標確認後，透過 360 度能力回饋的報告進而擬定出促進目標達成的個人職能發展計畫，並藉由各項學習資源提升職能缺口，完成一個績效與學習的正向循環。

多元人才績效與發展系統

	重點在哪	誰能幫我
PDM 目標設定	• 分派團隊目標 • 定期與員工面談 • 即時回饋	國泰學習網：PMD 技巧大公開 諮詢人資夥伴
個人 發展計畫	選定發展項目與員工開啟發展對談	國泰學習網：好讀秒懂的個人發展計劃、諮詢人資 IDP 專家
360 度 能力回饋	找出強項與待發展職能	國泰學習網：360 報告解讀技巧、諮詢人資 IDP 專家
多元 學習資源	運用內部學習資源做發展	國泰學習網：培育發展旅程、HaHow For Business 好學校、Hyread 國泰數位圖館

薪酬架構

本公司每年參酌專業機構的薪酬福利調查報告，調整員工薪資，確保公司在吸引和留住優秀人才方面具有競爭力。員工薪資結構分為固定薪及變動薪，固定薪包含：本薪、伙食津貼；變動薪包含：各項激勵獎金及年終獎金。

員工福利津貼涵蓋：員工持股信託公提金、彈性福利津貼、生日津貼、結婚津貼、喪葬津貼、生育津貼、災害急難救助津貼、專業證照獎勵津貼、久任獎金、員工社團補助、部門聚餐補助、家庭日活動、員工旅遊、特約商店優惠、團體保險（涵蓋親屬）、飯店住宿優惠、醫院門診優惠、員工體檢補助、育子好禮包、遠距辦公、彈性班別等。

人才分群行動方案

國泰投信執行「人才分群」政策，將內部人才分為「主管副手」、「關鍵人才」、「潛力人才」、「Young Talent」四大類別，針對每一類別訂定培育方針，給予最合適之訓練與機會，此政策也讓員工更加認同公司，提供員工順暢的職涯升遷管道。

關鍵人才

本公司謹慎檢視每位同仁過往績效表現及未來成長性，篩選出組織中非主管職但卻關乎公司競爭力的高潛力專業人才，由主管直接帶領訓練，每年定期檢視該族群之薪酬福利並配合人才雙軌制等面向，給予人才發展上的協助，以留任該類人才。並與國際顧問公司合作，由顧問公司協助推薦並量身訂做課程活動設計及執行，以強化同仁的教育訓練活動之廣度、深度、強度，有效養成人才關鍵能力。

潛力人才

潛力人才為公司辨識具備跳躍性、快速成長能力的同仁，並具有全球思維、靈活思考、數位營運、關係深化四大關鍵條件，高機率能培養進入主管副手與關鍵人才類別的高潛力人才。為訂定最適培育計畫，公司與 WTW 合作，使用人才評鑑 LIFO 行為風格報告與 Saville 領導力評測結果來規劃個人發展計畫（IDP）。

人才雙軌制

主管副手 接班人計劃

資產管理業發展首重人才專業知能，為培養專業且具備管理職能的人才，由主管直接帶領訓練，透過實務操作、off training 及自讀部分累積經驗，並配合人資單位規劃之管理／專業職能訓練。此外，人才會與主管一同參與人才能力評鑑系統，客觀遴選出人才之性格、價值觀、溝通習慣、管理能力及潛力，提出快速有效的接班人才發展計畫，避免專業職務上管理人才的斷層問題。

在以數位領導力提升跨世代對話力、以團隊共好為目的創造跨領域合作契機、以核心職能為基礎擬定個人發展計畫（IDP）三大方向為培育目標，定義人才樣貌，規劃小群團隊教練，透過 5 場教練的引導，進而了解自己的管理風格並提升自身的關鍵管理職能；設計符合關鍵管理人才職能發展（IDP）的職能課程共 4 場、職能團隊討論配合教練領導、IDP 設定工作坊 2 場，最後利用成果發表會了解學員們在這兩類型的培訓旅程中職能提升狀況與最有幫助的收穫，不僅在工作上有運用場景外，更能落實在生活當中。繼 2024 年第一屆後，在 2025 年續辦第二屆團隊教練培訓，兩屆參與學員共計 15 位，持續為高階副手人才庫做準備。

Young Talent

為達到實質「人才永續」，針對 35 歲以下高潛力之年輕同仁組成 Young Talent 類別，由人資部門負責規劃培育計畫，並搭配主管帶領，實際參與公司專案及連結數位轉型，賦權年輕人才，累積相關經驗。

AI Lab 專注於推動公司數位轉型，透過培訓課程與實驗專案提升員工 AI 技能。我們開設 生成式 AI、M365、RPA 等課程，並協助各部門優化流程，發掘 AI 應用機會。

關於本報告書
董事長的話
永續榮譽榜
永續亮點實績
1 關於國泰投信
2 永續經營
3 永續金融
4 氣候
5 健康
6 培力
職場培力
社會培力
7 附錄

育—加速培育人才

國泰投信以提升人才之質與量為首要目標。在近年數位浪潮與需求下，本公司跟進集團的數位轉型政策，以數位轉型三力「學習力、敏捷力、對話力」作為跨界人才培育核心，並於 2020 年設立數位發展部，由上而下建構同仁數位知能。而永續更是國泰投信結合核心業務職能，以及掌握增強營運韌性的重要範疇，因此無論在設立專職永續辦公室，及培植全體同仁永續文化知識上皆投注大量心力。

職能培育

深度專業職能培育

專業職能為企業發展根本，為讓員工更能注重自身職務的能力發展，透過集團整合的線上學習資源及實體課程主題的規劃，協助員工對職能的定義與行為展現有更深入的了解，進而發展成職涯上的具體計畫，2025 年投入同仁教育訓練總費用近 614 萬元。近年在訓練課程的資源上不斷加速數位進程，建置多樣化數位學習平台，同時也整合各類課程，提升培訓效益以及學習質量，2025 年同仁學習平均時數達 51 小時。

深耕各類專業職能議題

法遵議題

法遵議題在資產管理業為重大議題與風險，國泰投信每年均辦理金融法定課程，包含投信投顧法規、期貨選擇權法規、金融道德與自律、洗錢防制、個資保護法及資訊安全、個人交易規範等。

公平待客議題

為加強同仁應對客戶時所需高階專業素養，亦辦理高資產人士資產規劃的法律及稅務知識研習班，提升服務品質。

永續議題

- **永續發展人才培育計畫**

我們相信人才是組織深化永續發展的關鍵因素，因此長期致力於人才永續培育發展，視同仁為重要客戶的視角出發，並將人才”培力”納入國泰永續發展的三大主軸之一，推出一系列培育計畫，並且定期向董事、高階主管及員工進行教育訓練，由上而下落實永續發展。

- **培育計畫內容**

員工

- 各式企業永續及 ESG 人才養成計劃，並將氣候變遷、淨零轉型納入員工線上課程必修科目如「淨零轉型與永續金融」線上教育訓練課程。
- 2025 年並主辦「碳價啟航：打造企業減碳競爭力」減碳講座，邀請全集團員公共同參與該課程。
- 2025 年推出「永續發展基礎能力測驗」鼓勵考照方案，鼓勵同仁積極參與永續證照測驗認證。

高階主管

- 除了需參加上述全體員工之永續發展相關教育訓練之外，亦定期於本公司企業永續委員會會議以及國泰金控 ESG 策略委員會上聽取最新永續趨勢講座等。
- 2025 年舉辦「應用永續資訊完善責任投資與盡職治理議題」、「防詐前線與經驗分享」、「政府關鍵戰略產業—台灣地熱開發發展趨勢」講座等。

董監事

- 本公司為董事會成員舉辦線上課程主題包含永續發展推動之「金融服務業公平待客原則—身心障礙者權利公約 CRPD」、「員工誠信及道德行為」、「資訊安全」及「洗錢防制打擊資訊」等四場。

- **訓練成果**

員工

- 各式企業永續及 ESG 人才養成計劃為員工必修課程，完成率為 100%。
- 「碳價啟航：打造企業減碳競爭力」減碳講座，178 位同仁同時在線參與。
- 累計至 2025 年底共有 112 位同仁獲得永續證照初階測驗認證。

高階主管

2025 年永續委員會會議年度參與率達 80%，充分參與永續發展相關教育訓練。

董監事

2025 年每位董事平均受訓時數 21 小時，高於法規建議 6 小時。

關於本報告書
董事長的話
永續榮譽榜
永續亮點實績
1 關於國泰投信
2 永續經營
3 永續金融
4 氣候
5 健康
6 培力
職場培力
社會培力
7 附錄

創新職能培育

因應數位轉型及企業永續發展趨勢，除過往傳統的專業職能人才培育，國泰投信更規劃「數位知能培育」、「企業永續專案」及「國際地球村」，鼓勵同仁多元能力提升，以建立組織的數位轉型文化及責任投資運作。

數位知能培育	AI Lab	企業永續專案	國際地球村
為因應未來 AI 與 Fintech 的科技化世界，國泰投信與美商韋萊韜悅企管顧問公司（Willis Towers Watson）合作，規劃與執行國泰投信數位轉型專案，塑造公司各階層對數位轉型的知能與共識、擬定數位轉型策略與目標。並利用公司內的 Management Town Hall Training，包含與 Z 世代對話、跨領域及行動辦公形式領導等主題的實體課程，加速同仁對數位轉型的適應。為養成數位能量，我們建立橫向數位人才庫，由所有部門中挑選，聚集願意多參與數位專案，工作常思考將流程改成電子化，並以電子、數位工具來處理及解決問題的同仁約 39 位，已落地與進行中的專案數 60 餘件，作為公司成為數位轉型文化改變時的專案人才。	本公司為推動數位轉型並培育內部數位人才，自 2024 年起開辦 AI Lab 計畫，由各部門主管推派具潛力之實驗生參與，透過結構化數位課程與實務講座，引導同仁運用 AI 與數據技術解決日常業務問題。 自 2024 年起已培育兩屆實驗生，每屆實驗生皆需歷經兩個年級之培訓歷程，一年級以流程自動化為核心，協助優化高重複性與高耗時作業流程；二年級則聚焦數據分析應用，培養資料清理、數據分析與決策支援能力。 每年度須進行成果發表，將部門痛點之改善成果具體落地，並促進跨部門經驗交流，持續強化公司數位韌性與永續發展基礎。	國泰金控多年來致力推動企業永續及 ESG，各子公司依循建立永續委員會及永續辦公室，並於委員會下設有六小組及三大構面 ESG 策略藍圖，國泰投信 CS 六小組分別為責任投資、永續治理暨反貪腐反賄賂、責任商品、員工幸福、綠色營運、社會共榮，三大構面為氣候、健康、培力，所有委員及小組成員皆由公司投資部門、業務行銷及營運管理主管與同仁組成。在 CS 及 ESG 人才養成計劃中，公司除提供相關課程學習外，亦會邀請專家學者分享，以及提供足夠的人才配置及系統資源，讓企業永續人才持續發揮效能。	國泰投信立足臺灣，放眼國際，希望能藉由國際人才培育建立公司擴大的基石。近年積極發展「國泰地球村」計畫，鼓勵同仁參與投研及數位發展海外論壇，吸取國際化經驗，提升公司人才全球化視野。 1. 海外論壇參與：為加強同仁國際競爭力，投研單位同仁定期參與海外論壇研習，獲取新海外趨勢新知。 2. 國際與創新模組課程：每年派同仁參與證券暨期貨市場發展基金會舉辦的資產管理資產管理 ALPHA+ 培訓計畫中 3 模組課程之一的「國際與創新模組」，計畫涵蓋語言、投資、資產管理及服務等技能，強化專業能力，並與國際接軌。透過實踐與理論相結合，提升參與者的綜合素質，促進跨文化交流與合作。

多元學習網絡

國泰學習網

配合集團共同使用的線上學習系統。舉凡法令規範宣導、金融知識及洗錢防制觀念建立、集團推廣管理職能線上課程、全員職能資源等，皆可透過此系統進行線上學習及測驗評分，破除訓練時空限制。自 2023 年起響應集團提倡多元包容文化，由金控統整集團各公司需求，與外部機構合作，利用 DEI（Diversity, Equity and Inclusion）元素在學習網上架多元的課程提供同仁閱讀，更進一步了解多元、公平與共融的概念。

目前同仁使用國泰金融集團專屬線上學習平台的涵蓋率達 100%。

Hahow 好學校學習資源平台

集團與外部線上學習平台合作，建立 Hahow 好學校學習資源平台，至今在架上已有超過 200 堂與經營管理、AI 工具教學、數位行銷、數據分析、程式語言、職場技能、視覺設計、商用外語及多元生活系列相關的課程，讓員工能選擇自己有興趣的課程，提升自主學習的意願。

2025 年同仁閱讀時數達 3,887 小時的線上閱讀時數，人均為 8.9 小時。

雲端圖書館

公司從內部的實體圖書館進階升級到與集團共享的雲端圖書館，讓同仁可以直接透過線上借閱書籍的方式用更彈性更便利的方式進行數位化的學習。

線下訓練專案

除落實數位學習外，我們透過實體委託各大專業訓練顧問夥伴，為國泰投信客製專屬課程，執行如人才評鑑與 IDP、數位人才辨識及培育等各式訓練專案，藉此提升同仁的業務相關職能。

近三年訓練成效統計

本表數據包含董事長

	2023 年	2024 年	2025 年
員工人數	354	394	439
訓練總時數	17,122	14,680	22,681
訓練人均時數	48	37	51

近三年訓練人力運用統計

	2023 年	2024 年	2025 年
內部人力（人數）	99	96	120
外部人力（人數）	37	42	43

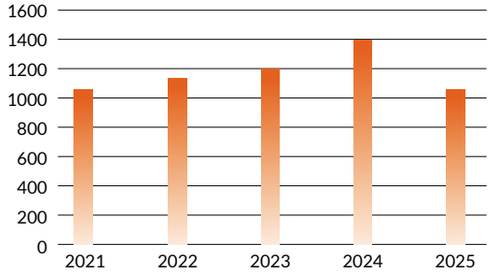
人才獎勵機制

專業證照補助

為鼓勵同仁積極取得國內外各項相關專業證照，提升金融從業人員素質及反應專業知識，國泰投信制定「員工專業證照獎勵辦法」，訂定共計 31 項專業證照獎勵至今仍增加中，證照含蓋國內外各項專業證照包括 CFA、AML、投信產業相關證照等，及電腦資訊專業證照包括資安相關證照、永續領域相關證照，且凡於在職期間通過專業證照考試者，該報名費及相關課程費用由公司全額補助，同仁取得各項專業證照後，還可享有專業資格證照獎勵津貼，藉此激勵同仁取得證照的制度。截至 2025 年底國泰投信 439 名同仁，證券投資信託事業業務員、證券商業務員、證券分析人員、期貨交易分析人員等相關金融證照共持有 1,125 張，平均每人持有 2.6 張證照。

註：以上數據包含董事長

歷年證照獲取資訊



鼓勵專利研發

為鼓勵本公司員工將其職務上所完成之成果，以本公司名義於國內、外取得專利權，提升公司競爭力，制定「國泰投信專利獎勵試行要點」，並成立審查委員會原則每半年召開一次，但仍視獎勵案件之申請情況適時調整召開期間。依取得之專利類型發放發明型專利 1-5 萬元、新型及設計型專利 5 千至 1 萬五千元之專利獎勵金。

年度	新型	設計型
2023	-	1
2024	4	-
2025	2	-

數位學習獎勵

為激勵同仁自主性學習，我們自 2020 年起推廣 Hahow 線上學習資源平台，期望能被同仁們更廣泛的應用，推出多項活動如鼓勵同仁推薦平台上的課程並分享閱讀後的心得即可獲得超商禮券，同仁在指定期間內課程完成達到一定的堂數則可獲得給薪的學習假，配合集團推出線上學習獎勵加碼抽獎活動，同仁完成公司推廣課程，並連線成功，即可獲得集團獎勵，透過有形及無形的獎勵來激起同仁自主學習的意願。透過多元的學習獎勵活動，藉此活動強化同仁學習驅動力，2025 年同仁學習平均時數達 8.9 小時／人。

學習獎勵活動

學習假

集團學習獎勵抽獎活動

各式福利

國泰投信秉持「用心」照護同仁，除遵守法令規範外更提供多樣福利政策，在年度的假別給予同仁更彈性的使用空間外，在節慶禮金也讓同仁很有感，為能凝聚同仁的向心力，編列年度用餐費用增進同仁交流的機會，讓同仁能夠感受到公司的溫暖與體貼。

福利	內容
生日禮金	正式員工於生日時，即贈送國泰小樹點為生日禮物；董事長與總經理親筆生日賀卡及小禮物
優於勞基法給假	**有薪病假 5 日：**全員每年度皆有不扣薪病假 5 日特休假：認列相關年資優給特休假 **學習假：**當年度符合學習獎勵條件即可申請給薪學習假 **志工假：**全員每年度可申請給薪志工假，以利同仁參與外部或內部舉辦的志工活動 **產檢假：**員工妊娠期間，可請給薪產檢假 10 日
端午、中秋福利金	正式員工於端午及中秋節時，可獲節慶禮金。
員工及眷屬福利團體保險	正式員工於報到日均加保團險，投保對象除本人外，父母、配偶、子女均列入，保費由公司全額負擔。
結婚、生育及喪葬津貼	提供各式不同對象之補助金額
部門餐敘	為促進部門同仁和諧及增進跨部門之交誼，每人每年度享有餐敘費。
個人旅遊補助津貼	每年享有彈性核銷個人旅遊津貼，維持工作與生活平衡。
子女教育補助費及生育津貼	為回應少子化及家庭照護議題，全方面支持同仁的需求，包含子女教育補助費、子女教育獎助金、生育津貼
員工持股信託	員工享有提繳持股信託的權利，在自願提繳的狀況下，公司也提撥相對金額，藉以提升同仁的向心力達成長期激勵的效果。

近三年員工福利資訊

年度	2023 年	2024 年	2025
員工福利金額	1,110,169	1,278,060	1,477,017

員工福利包含：薪資費用、保險費、退休金、職工福利等

單位：仟元

員工敬業度調查

員工敬業度調查包含企業永續、員工幸福、組織承諾、領導管理、工作認同、整體感受五項維度，近五年來員工給予本公司各維度之分數始終高於 4 分，2025 調查中，各項指標更來到每項 4.16 以上之回饋。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
敬業度分數	4.31	4.27	4.16
填答率	85.6%	83.4%	91.8%

關於本報告書
董事長的話
永續榮譽榜
永續亮點實績
1 關於國泰投信
2 永續經營
3 永續金融
4 氣候
5 健康
6 培力
職場培力
社會培力
7 附錄

動—有效運用人才

人才留置績效

國泰投信落實「人才分群」政策，針對每一類別訂定培育方針，給予最合適之訓練與機會，建構完善系統化的培育架構，以豐富公司人才資源，有效運用、儲備人才，期能增加同仁面對創新與挑戰的應變性。

2025 年人才分群專案績效

主管副手（接班人計劃）
2025 年主管副手
共計 53 位，留任率 91 %

潛力人才
2025 年潛力人才
共計 40 位，留任率 91 %

打造順暢的升遷管道—而非由外部招募主管，2025 年由主管副手晉升遞補主管職缺比例為 91 %

我們感謝同仁長久的服務貢獻，對服務資深同仁表示褒獎勉勵之意，制訂定「國泰投信資深同仁獎勵辦法」，對於不同服務年資的同仁提供不同金額之紀念獎牌及久任獎金。且針對屆退同仁提出優退方案，並訂定「國泰投信資深退休同仁獎勵辦法」，分別對各職級別退休同仁致贈黃金打鑄之匾額或相對價值之紀念品等。

2025 年度	符合同仁人數
10 年	13
15 年	10
20 年	1
25 年	10
30 年	2
35 年	1

集團徵調

為使集團人才極大化，並鼓勵同仁培養第二專長，透過各子公司透過職缺交流的機制下，提供員工在集團內不同公司的職缺進行職涯發展，提供員工更寬廣的職涯舞台，以促進職能成長與晉升的機會，進而提高員工對於集團的滿意度與忠誠度。

人才留任率

國泰投信一向秉持著員工即是公司的重要資產之一，不論是在選、用、育、留上都有完善的機制，更能提供一個友善且自主性的工作場所與發展空間。近三年的平均離職率為 10.31%，比業界平均離職率 11.32% 低了 1.01%，顯示員工仍對公司未來在市場上的發展及所提供的整體薪資福利與升遷都抱持著正向與肯定的態度。且會將離職員工也納入人才庫中，若將來有人才需求，離職同仁仍會是我們最具潛力之人才選項。

離職申請與預告期皆比照勞基法外，人員在提出離職申請時一併了解同仁離職的原因外，也詢問同仁未來是否有回任的意願，人資單位也會進一步進行離職面談，以了解人才流失的主因進而加強員工關係的建立。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
本公司離職率	12.98%	10.34%	7.60%
市場離職率	12.67%	8.00%	13.28%

培力肯定與榮耀

法令遵循訓練成果

國泰投信一向秉持誠信、當責、創新發展為宗旨，並且國泰投信的核心價值深入每一個員工的內心。

工作與生活平衡獎

為持續營照友善職場，善盡企業社會責任，國泰投信參與勞動部舉辦的「工作生活平衡獎」優良企業選拔，獲得「彈性工作獎」，在提供員工優化的給假及疫情關懷措施上獲得肯定。

國泰投信於 113 年初盛大啟用全新落成的板橋辦公室，以環保素材打造「有溫度的未來辦公室」，提供員工依工作性質及通勤距離等，任選辦公地點，除了法規限制必須有固定地點執勤的投研單位，其他部門已經全面 100% 落實行動辦公，不只上班地點有彈性，更設置有不同出勤，甚至是中午的用餐時段都可自由選。

此外我們亦額外設置有學習假、志工假等優於勞基法的特殊假別，針對有家庭照顧需求，或有健康因素考量的同仁們，制定居家辦公機制，公司有彈性的辦公模式，讓必須顧老扶幼的同仁們可以更安心工作，創造高效工作，鼓勵員工追求生活工作平衡，讓每一位同仁就愛待在大樹下。

台灣永續行動獎—台灣永續行動獎 企業組 SDG4：銅級

國泰投信秉持「教育即永續」理念，推動終身學習、教育平權與知識普及，建構涵蓋內部學習、校園推廣、產學合作與弱勢支持的多元教育生態圈。內部整合「國泰學習網」、「Hahow 好學校」與「HyRead 電子書」打造數位學習系統，年均超過 7,000 人次參與，強化員工 ESG 素養、數位能力與職場軟實力。

對外深耕校園，透過金融講座、企業參訪與實習計畫，協助青年探索職涯並培養實務技能；與政治大學合作授課逾 30 堂，CIP 暑期實習以系統化培訓培育新世代金融人才，pre-offer 人員留任率達 100%，深化產學連結。

同時推動特定族群教育，包括與國軍合作理財講座 22 場、2,640 人次，與中華電信共同辦理退休理財課程 11 場、3,300 人次，並與弱勢團體製作近 2,300 本《幸福有聲書》，提升弱勢族群的學習可及性與社會包容。

整體策略具模組化與可複製性，無論在企業內部教育、校園合作或社會關懷面向，皆展現清晰目標與持續行動力，為推動教育永續與知識共融奠定堅實基礎。

關於本報告書
董事長的話
永續榮譽榜
永續亮點實績
1 關於國泰投信
2 永續經營
3 永續金融
4 氣候
5 健康
6 培力
職場培力
社會培力
7 附錄

多元包容職場

國泰投信致力打造多元且包容的企業文化，重視並尊重所有同仁的價值特色。我們相信每一位成員都可以被公平與尊重的對待，同時每一位成員也都可以有相同的機會和資源對組織做出最大貢獻。

人權政策

本公司為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，並遵循母公司爰參酌《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》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約所揭櫫之原則，所制定之「國泰金控人權政策」。於員工任用上遵循國際公認之基本人權政策如 ILO 核心勞動基準（包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之人口販運、強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等），平等任用多元族群，且無童工任用、歧視弱勢等情事發生。

2025 年身心障礙人員任用（人）

輕度	中度	重度	極重度	總計
1	1	1	0	3

原住民人員任用（人）

2023 年	2024 年	2025 年
6	7	6

員工加班補償與工時管理政策

本公司重視員工工時管理與加班補償，致力於在營運績效與員工健康之間取得平衡。凡因業務需要而產生之加班，皆依《勞動基準法》規定之計算方式給付加班費，以確保薪酬制度之公平與透明；同時，對於延時工作情形，提供加班誤餐費補助，並於必要時安排返家計程車，降低員工因疲勞或夜間返家所衍生之風險。在工時與健康管理方面，公司推動「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，每年定期辦理員工自我評估，由專責人員辨識高風險族群，並視個案情形轉介醫師，提出工時調整或工作變更之專業建議。此外，持續透過問卷調查與內部管理機制，強化工時控管與身心健康管理，營造安全、健康且永續的職場環境。

保障核心勞動政策關鍵指標

- 依《勞動基準法》給付加班費
- 延時工作提供加班誤餐費補助
- 延時工作必要時安排返家計程車
- 每年定期辦理員工自我評估，由專責人員辨識高風險族群
- 透過問卷調查與內部管理機制，強化工時控管與身心健康管理

性平政策

• 女力發展—女性員工選任

國泰投信於人才任用採取升遷、職務派任等遵循性別平等政策，不存在任何性別歧視、升遷天花板之狀況，男女皆具同工同酬之權利。

近三年女性員工／主管任用統計（女性比率）

年度	2023 年	2024 年	2025 年
董事	16.6%	16.6%	16.6%
主管	31%	32%	33%
員工	55%	55%	56%

• 防制性騷擾政策

國泰投信為打造一個兩性平等之健康職場，為防制性騷擾及保護被害人之權益，並提供免受性騷擾之工作及服務環境、消除性別歧視及保障性別工作權平等，特依性別平等工作法、工作場所性騷擾防治措施準則訂定「工作場所性騷擾防制措施、申訴、調查處理及懲戒辦法」以資遵循，並置至申訴專線／窗口，以供同仁於工作場受到性騷擾不法侵害時，有明確的申訴管道。

• 尊重女性文化

女性工作同仁於職場上，較易發生家庭照護之需求，國泰投信採取尊重體諒支持，落實性別平等，致力照顧女性員工之工作權益，對於女性同仁任何生理假、家庭照顧假、育嬰留停等申請，都設有順暢且公開之申請管道，主管皆能夠體諒與包容。並且舉辦多場多元包容系列的線上課程如女力正夯、性別平等之主題，並且將 DEI 列入同仁必修之課程，以塑造多元包容職場文化。

近三年家庭照顧假／育嬰留停統計表

年度	2025 年		2024 年		2023 年	
	男	女	男	女	男	女
家庭照顧假 (天)	14	16	6	7	31	16
育嬰留停 (人)	-	-	-	1	-	1