



深耕台灣
聚焦亞太市場
We Know Asia

多元共融元動力

元大金融控股股份有限公司
推動職場性別平等實務分享

金管會銀行局 性別平等小組會議

2025.10

分享大綱

1

奠基性平沃土

2

落實性平措施

3

深植性平文化

4

推動成果實績





奠基性平沃土

政策與承諾 / 專責單位 / 制度與人才

意義

性別平等是元大推動多元共融友善職場的核心議題

多元

DIVERSITY

每位員工的
背景 · 特質 · 觀點等
皆能獲得
接納與重視

公平

EQUITY

每位員工皆能擁有
公平待遇及發展空間
有機會發揮
潛能與貢獻

共融

INCLUSION

每位員工皆能感受
尊重、支持
自我價值
及歸屬感

吸引多元性別、
性傾向人才
加入企業

提供多元性別、
性傾向人才
無歧視性制度措施

支持多元性別、
性傾向人才
實現自我

政策與承諾

透過內部訂定人權政策與外部參與行動聯盟，宣示促進性別平等

人權政策

- 禁止性騷擾行為
- 杜絕性別、性傾向之歧視
- 落實同工同酬

人權聲明（總經理簽署）

元大金融控股股份有限公司

人權聲明

本公司認同並支持《聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）》、《聯合國全球盟約（United Nations Global Compact）》與《國際勞工公約（International Labour Conventions）》等國際公約所擡舉之人權保護精神與基本原則，並據此併同參酌與本公司營運密切相關之人權議題，訂定《元大金融控股股份有限公司人權政策》（下稱人權政策），作為本公司實踐人權保障之最高指導原則，同時恪遵所在地相關人權、勞動法令（如：生活工資、超時工作限制、工時上限、特別休假、大量解僱勞工預告期間等），以確保企業營運符合本地規範。

本公司人權政策適用範圍及於子公司；除規範自身營運外，本公司亦期許供應商及合作夥伴齊心協力，共同實現人權政策之內涵。

本公司人權政策包含保障職場人權、落實同工同酬、提供健康安全職場、支持結社自由、促進勞資和諧、保護個人資料等規範，並禁止從事任何侵犯人權之行為（如：人口販運、強迫勞動、僱用童工等）。為落實勞資溝通，本公司亦得透過集體協商、勞資會議、提供員工申訴或建言管道等方式促進對話，進而提升員工權益。

本公司並致力為本公司全體人員及求職者提供免遭歧視、性騷擾與非性別騷擾（如：職場霸凌等）之工作環境，並對於前述行為採取零容忍之態度。

本公司承諾：以實際行動體現本公司尊重與保護人權之責任，致力將人權之原則與精神融入企業之價值及文化。

總經理

人才永續宣言

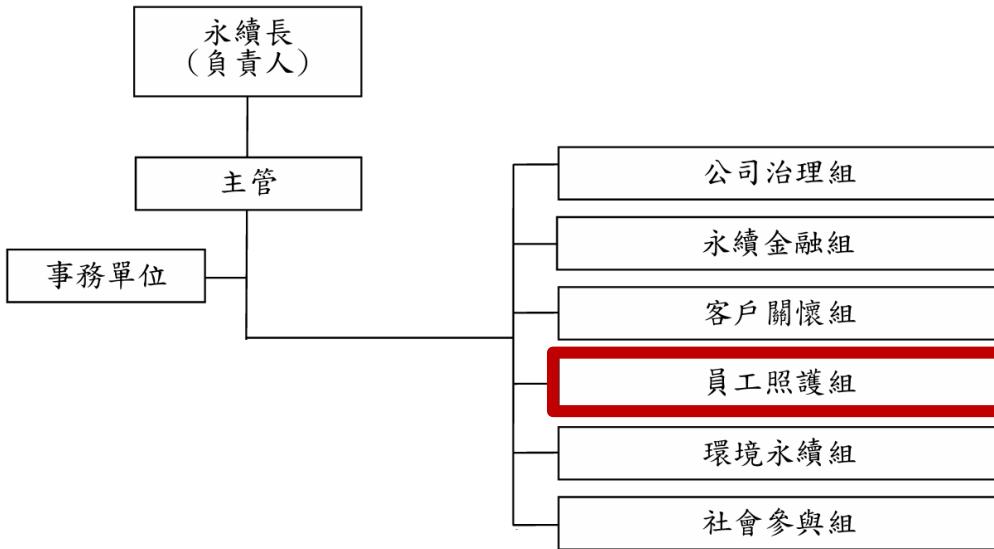
TALENT, in Taiwan · 台灣人才永續行動聯盟



- 落實多元與包容
- 維護身心與健康
- 重視溝通與體驗

集團層級專責單位

於企業永續辦公室納入推動性別平等職掌，成為永續發展政策一環

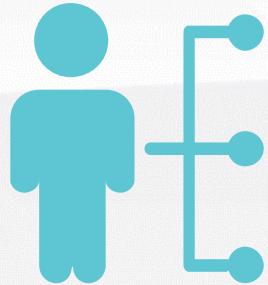


職掌事項

- 辦理企業社會責任相關之教育訓練
- 建立適當之人力資源管理方法與程序
- 維護員工權益並提供相關資訊
- 建立有效之職涯能力發展培訓計畫
- 建立員工之溝通管道
- 維護員工之工作安全
- 推動職場之性別平等**

制度公平性

確保各項管理制度措施不因性別或性傾向而有歧視性差異



連結



連結



職涯管理
-透明升遷-

績效管理
-公平考核-

薪酬管理
-合理報酬-

內部轉調或晉升性別比 ▼

性別	內部轉調或晉升比例
男性	38.19 %
女性	61.81 %

- 資料日期：2024年12月31日。
- 2024年獲得內部轉調或晉升之員工性別比例，與本集團員男女數性別比(約4:6)相當。

薪酬性別比 ▼

員工類別	固定薪	年薪酬
經營層級	105:100	109:100
管理層級	112:100	117:100
非管理層級	114:100	108:100

- 資料日期：2024年12月31日。
- 2024年本集團各層級之性別薪酬比皆小於全國平均(約118:100)。

人才多元化

以用唯才為中心思想，無論性別皆能在元大揮灑精彩職涯

女性領導力



女性擔任企業領導者

- 胡睿涵 元大投顧董事長
- 林佩宸 元大創投董事長
- 周筱玲 元大銀行副董事長
- 翁素卿 元大銀行總經理
- 楊聖慧 元大證金總經理



女性擔任重要經營主管

8

17位金控功能長中的女性功能長人數

各階層性別比管理



董事性別比

元大金控第十屆董事會
已達女性董事席次**三分之一**之目標



員工性別比

類別	占比 (%)
女性員工	63.40
女性管理階層	54.39
女性高階管理階層	39.49
女性初階管理階層	60.24
女性營收單位主管	49.10
女性擔任科學、資訊工程、數理相關職位	37.18

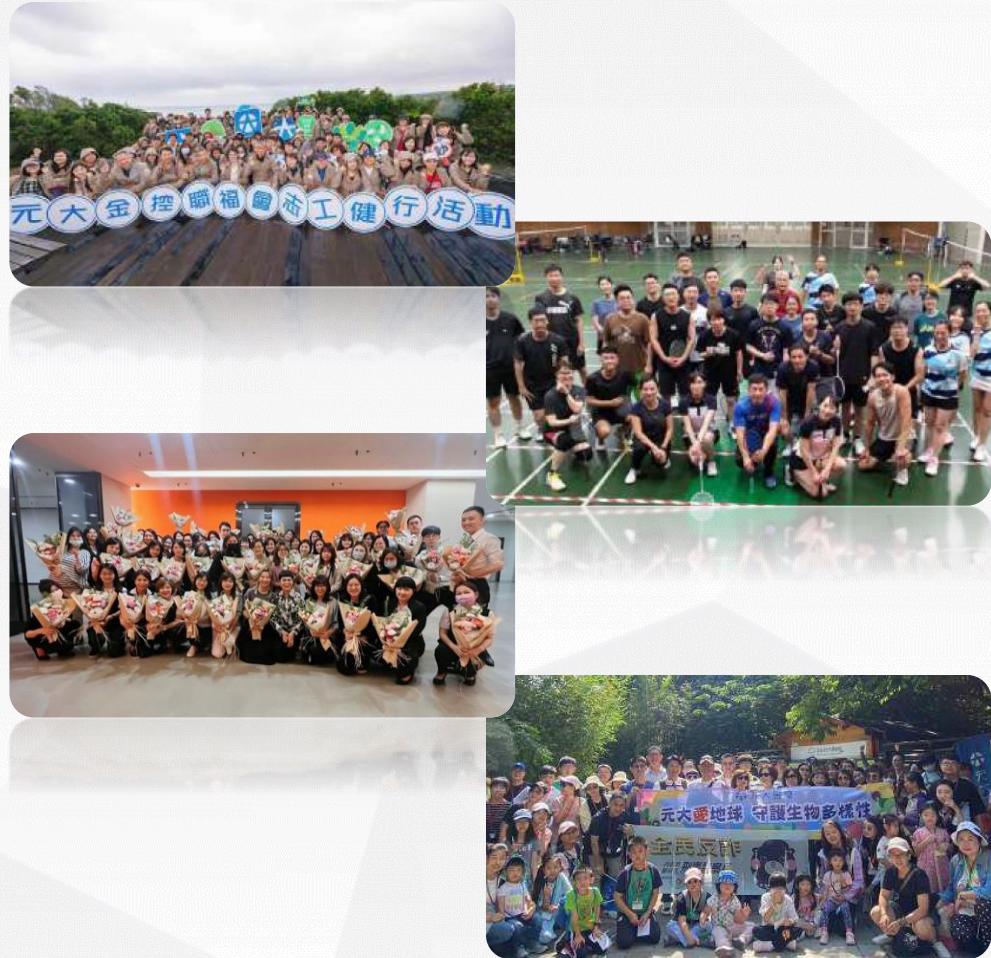


落實性平措施

工作生活平衡 / 友善孕育 / 員工協助

工作生活平衡

透過生活與職工福利措施，滿足多元人才照顧自己與家庭的差異化需求



- 三節禮金
- 生日禮金
- 結婚補助
- 子女教育獎學金
- 員工團體保險
- 住院醫療補助
- 急難救助
- 喪葬補助

全週期的友善孕育制度

從懷孕、生產到育兒，透過各項制度提供人才最安心的孕育環境

同仁本人妊娠

- 安胎休養請假
- 流產之產假
- 有薪產檢假
- 生育補助
- 產假
- 育嬰留職停薪
- 彈性調整工時
- 哺（集）乳時間
- 家庭照顧假
- 復職協助措施

懷孕期間

生產

育兒

同仁配偶妊娠

- 有薪陪產檢及陪產假
- 生育補助

- 育嬰留職停薪
- 彈性調整工時
- 哺（集）乳時間
- 家庭照顧假

優於法令的友善假別與措施

幫助人才在生命的各階段歷程自我照顧、安心成家、實現自我



產假

懷孕2個月以上
未滿3個月流產

9日
工資照給

產假

懷孕未滿
2個月流產

7日
工資照給

陪產檢及 陪產假

10日
工資照給

陪產請假區間自15日增加為**20日**

家庭照顧假
不併入員工之
事假日數

7日
分別計算

生育補助

加計生育保險金
(員工配偶生育可申請 1.5 萬元)

2萬元

婚假

放寬得請休之
期間計算方式

志願服務假

參與元大基金
會志工服務得
申請公假

優良哺（集）乳室

臺北市自有大樓哺（集）乳室皆取得特優級認證



駐廠醫護健康諮詢

設備完善的哺集乳室



元媽咪樂哺包



▲ 準媽咪工具書



▲ 特優哺集乳室認證

員工協助方案

建構雙軌制EAPs，與專業心理諮詢機構合作，並於內部網站建構一站式平台

心理諮詢服務

免付費諮詢專線與信箱

每人每年最高 6 次
免付費心理師面對面諮詢

諮詢內容依法保密



員工協助平臺

元大金控
員工協助平臺

員工協助平臺
全新改版上線！

快來看看裡面有什麼內容



匯聚社會資源
一站式整合查詢

員工意見表達

提供公開透明的意見表達管道，悉心聆聽人才意見並積極回應



員工專線

勞資會議



員工敬業度調查

申訴管道

多元性別平等

各項政策不因性別或性傾向而有所改變；更提供多元人才所需軟硬體設備

與法務部合作辦理性別平權講座



▲ 2023年與中華民國法務部合作辦理「落實性別平權 建構友善職場」講座，內容包括消除性別歧視與無意識偏見、多元性別及家庭的尊重與認識等。

設置性別友善廁所



▲ 於自有大樓設置性別友善廁所，提供安全且具隱私保障的空間。



深植性平文化

教育訓練 / 觀念宣導 / 歧視零容忍

推動教育訓練

透過充分與豐富的培訓課程，為全體人員建立對性別平等與 DEI 的知能

案例式、問答式教學

常見問題：全體人員篇

● 國際永續標竿企業 積極推動更好的未來 | ESG

- Q: 要如何自我預防，降低工作場所性騷擾或性侵害發生的可能？
A: 在任何場合都應提高警覺，避免落入孤立無援或讓他人有機可乘的處境：

工作場所 / 職場人際

- ◆ 避免出入孤立偏僻或沒有監控設備的地點；也避免單獨與他人處在隔絕場所。
- ◆ 清楚表達自己的意思，不要擔心他人覺得自己無禮，必須讓他了解自己的界線。

公務交際場合

- ◆ 親手打開飲料包裝，不經手他人服務。
- ◆ 不讓飲料離開視線，也不請他人幫忙照看飲料。
- ◆ 節制飲酒，以免失去判斷力和反應力。
- ◆ 保持適當肢體距離。

出差 / 拜訪 / 通勤

- ◆ 會面地點或通勤路徑選擇容易獲得支援的公共場所。
- ◆ 停車避開偏僻或照明不足的車位；取車前留意四周狀況。
- ◆ 發現被跟蹤，立即走入店裏或人群，設法引起他人注意。

元大金控 Yuanta Financial Holdings

僅供元大集團內部使用，嚴禁以任何形式重製或傳送

26

消除無意識偏見 (2/2)

● 國際永續標竿企業 積極推動更好的未來 | ESG

看完故事，浮現在您腦海的第一個念頭是什麼？是「奇怪，傷者的父親不是已經傷重不治了嗎？」還是「這位外科醫師可能是傷者的母親！」

想一想，您對於「外科醫師」這項職業，是否不自覺產生了先入為主的性別印象？

無意識偏見

當我們**不自覺**將自己的價值觀強加在他人身上時，這些偏好影響我們的行為模式（如人際互動、資源分配等），可能導致不公平的結果。

【常見的偏見類型】

- 性別偏見
- 年齡偏見
- 容貌偏見
- 相似性偏見（物以類聚）
- 月亮效應 / 尖角效應（以偏概全）



消除職場上的偏見

- 認識偏見有哪些種類。
- 避免對他人有先入為主的印象。
- 多與同事接觸、對話，從相處中了解每個人不同的背景與觀點。
- 涉及到與人有關的工作或決策，過程中應保持客觀、實事求是的精神，避免缺乏根據的主見。
- 經常自我回顧，在職場上是否產生帶有偏見的想法或言行？如果有，原因是什麼？要如何改善？

元大金控 Yuanta Financial Holdings

僅供元大集團內部使用，嚴禁以任何形式重製或傳送

44

2

每年 2 門必修課程，參訓對象包括董事、經理人及全體員工，皆須具備DEI知能

4

課程囊括 4 大主題，包括性別平等與性騷擾防治（包含禁止就業歧視）、人權、勞動權益、DEI（包含破除無意識偏見）等內容

24,327

2024 年共計 24,327 人次通過課程，時數合計 19,605 小時

落實觀念宣導

藉由常態性的宣導並搭配具有特殊意涵的節日教育，潛移默化性平觀念

重要性平節日推廣文宣

友善五月

Gender-Friendly Month: May, 2025
正義永續厚公司員工關懷組、環境社群平等推動員

母 親 節 05.11

國 際 家 庭 日 05.15

國 際 不 再 恐 同 日 05.17

◆ 現代母親節的起源是由安那·賈維斯(Anna Jarvis)發起的紀念活動，後來美國於1914年正式將5月第2個星期日訂為母親節。

◆ 由她社會與家庭提倡委員會，更多女性選擇參與家庭家庭，因此，家庭成員不分性別都應該共同分擔家務，也別忘了在這特別的日子向辛苦的母親表達感謝。

◆ 1993 年聯合國決議將每年 5 月 15 日訂為國際家庭日。期待人們學習仁愛和愛心建立家庭，人人都能擁有溫馨、關懷、安全、包容與接納的家庭。

◆ 為達永續發展目標，家庭在社會發展與消除貧窮上扮演重要角色，聯合國透過推動家庭政策，為永續發展創造正面影響。

元大響應五月節日所表達的家庭生活與性別平等意識，以實際行動支持員工工作與家庭平衡，並邀請全體主管及同仁攜手營造友善職場！

● 增(集)乳室
● 性別友善廁所
● 性別健康保護計畫
● 各項員工福利

● 生育假
● 家庭照顧假
● 審查、臺檢假
● 哺乳禮及照護假

● 妊娠前营养
● 家庭照護假
● 工作場所性別選擇防治
● 婚姻不法侵害撲滅計畫

於供應商大會分享推動 DEI 成果



員工協助平臺 DEI 宣導專區

Diversity, Equity & Inclusion.

多元、平等、共融

集團致力於塑造 DEI 職場文化，使來自各地、多元特質的同仁皆可在集團安心工作，獲得尊重與歸屬，在充滿機會的職涯道路上盡情發揮自身專業長才，達到自我實現。

工作與家庭生活平衡

點閱文宣

友善孕媽工作調整與假別

點閱文宣

友善孕媽母性保護與福利

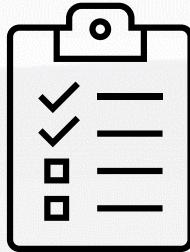
點閱文宣

夜間安全工作友善措施

點閱文宣

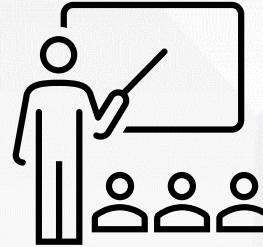
性騷擾零容忍

透過完整的性騷擾預防、申訴及懲戒處理制度，落實性騷擾防治



規章修訂

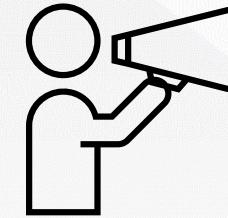
因應新修正性平三法，迅速修訂集團《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點》，以最新規範落實性騷擾零容忍政策。



專業提升

即時因應外部法規變動，辦理集團人資充電講座，提昇人資人員處理相關事宜的專業知能：

- 2024年-性別平等工作法影響及因應
- 2025年-職場不法侵害申訴案件的因應與處理



公開宣示

於年度安心職場教育訓練課程中，向全體人員宣示「職場性騷擾及性侵害零容忍」之政策，確保全體人員知悉集團對性別平權的立場。

推動成果實績



國內外獎項榮譽

元大金控及集團各家公司推動性平與 DEI 的表現，榮獲國內外各大獎項肯定

- 🏆 HR Asia - 亞洲最佳企業雇主獎
- 🏆 現代保險雜誌 - 保險龍鳳獎「最嚮往的金控公司」
- 🏆 臺灣永續能源研究基金會 - 人才發展領袖獎
- 🏆 勞動部 - 國家人才發展獎「大型企業獎」
- 🏆 勞動部 - 工作生活平衡獎「員工關懷獎」
- 🏆 衛生福利部 - 健康促進標章
- 🏆 衛生福利部 - 安心職場認證
- 🏆 臺北市政府 - 職場性別平等認證「金質獎」
- 🏆 臺北市政府 - 友善育兒事業獎
- 🏆 臺北市政府 - 「特優級」優良哺（集）乳室認證
- 🏆 臺北市政府 - 中高齡者暨高齡者友善企業認證
- 🏆 新北市政府 - 失智友善守護站標章
- 🏆 新北市政府 - 友善家庭暨工作平等獎



推動職場性別平等，落實元大核心價值

專注績效・增進員工福祉

恭請指導

