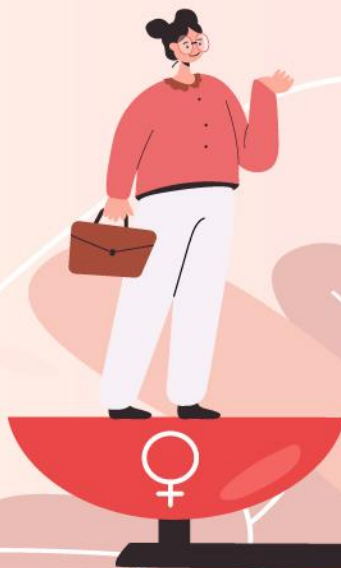
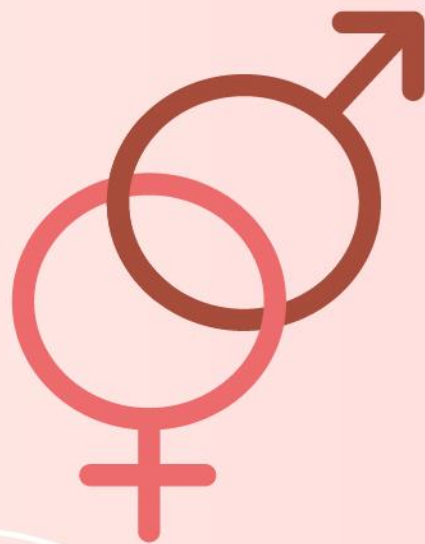




# 性別平權 落實之情形





簡報大綱

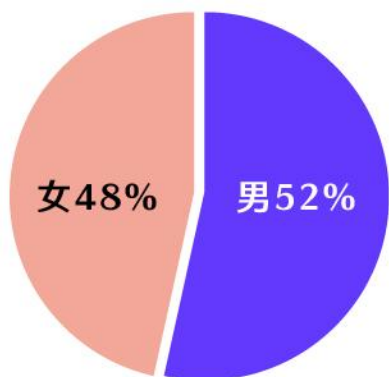
1. 兆豐期貨員工現況
2. 性平治理機制
3. 落實狀況
4. 未來努力方向

# 兆豐期貨 員工現況

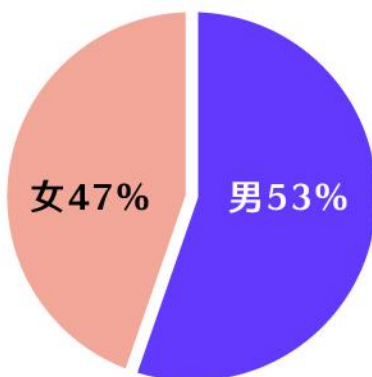




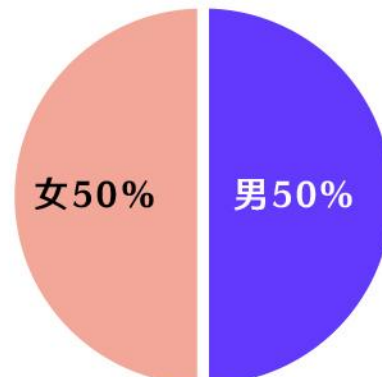
# 員工現況



全體員工男女比率



一般職員男女比率



管理職男女比率

## 員工人數(不含董總)

生理性別	男	女	合計
一般職員	28	25	53
管理職	5	5	10

\*資料基準日:2025.12.31

# 性平治理 機制





# 兆豐期貨組織架構



永續發展執行小組下設公司治理、永續金融、員工關懷、環境永續、社會共榮等工作分組。其中員工關懷小組主要負責推動員工薪資福利、職能管理、勞資關係、教育訓練、安全與衛生、人權維護等事項，每年推動計畫項目比重，佔本公司永續發展執行推動計畫32%。



# 規章制度

兆豐期貨為落實性別平等，故訂定相關規章辦法，保護員工不受性騷擾之威脅，預防於執行職務過程中，因他人行為，遭受身體或精神不法侵害。

類別	規章名稱	核決層級
政策原則	人權政策、員工行為準則	董事會
	ESG推動計畫及目標暨中長期目標、員工績效評核規則	董事會
辦法制度	人員招募任用管理辦法、教育訓練辦法、員工考勤管理辦法、員工晉升管理辦法、訴訟案件處理辦法	董事長
	工作場所性騷擾防治辦法	董事長
預防/處理機制	執行職務遭受不法侵害預防計畫	董事長



## 兆豐期貨對性別平權之重視

兆豐期貨長期關注「性別平權」議題，致力建立多元平等友善職場，提供完善的性平制度與做法，營造無歧視、員工安心工作的環境。



# 落實狀況





## 近三年員工男女比率

		近三年員工男女比率		
年度		2023	2024	2025
員工人數	男	40	33	33
	女	35	30	30
比率	男	53%	52%	52%
	女	47%	48%	48%



# 人才培訓

兆豐期貨提供員工多元且專業的訓練課程與發展計劃，在提報培訓的人選男女皆採同樣標準。

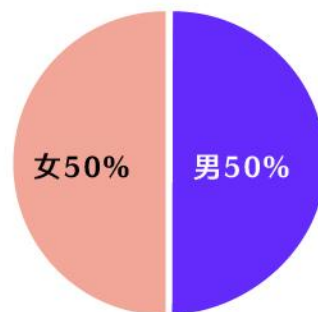
兆豐期貨近三年提報培訓人次：

一般職員(外訓)				
年度	2023	2024	2025	合計
男生	90	122	121	333
女生	89	122	120	331

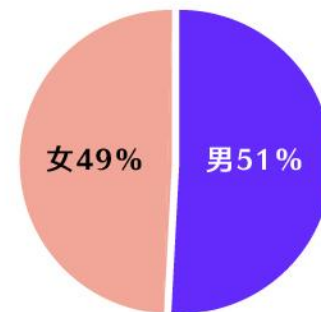
管理職(外訓及主管訓)				
年度	2023	2024	2025	合計
男生	61	80	51	192
女生	41	74	49	164

全體(外訓)				
年度	2023	2024	2025	合計
男生	151	202	172	525
女生	130	196	169	495

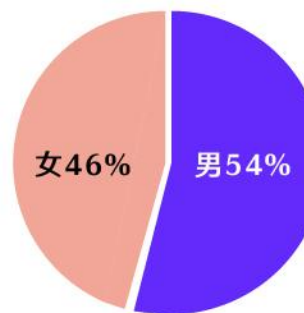
2023-2025年提報培訓比率：



一般職員男女比率



全體提報培訓員工  
男女比率



管理職男女比率



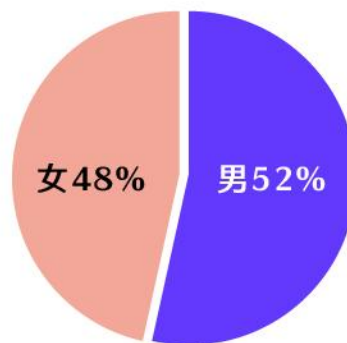
## 彈性工時

- 1.適用對象為全體員工。
- 2.於不影響公司及團隊作業之前提下，配合員工需求調整上下班時間，如 08:30~17:30、10:00~18:00等，或縮短工時。

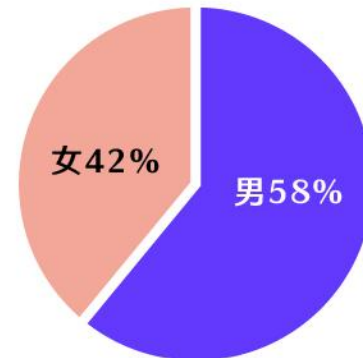
2023-2025年申請彈性工時人數：

近三年申請彈性工時人數				
年度	2023	2024	2025	合計
男生	3	2	2	7
女生	1	2	2	5

2023-2025年申請彈性工時人數比率：



全體員工男女比率



申請彈性工時人數比率



## 夜間工作

國、內外期貨經紀業務為本公司主要營運項目，因此本公司須配合安排人員輪值早(05:45~13:45)、中(16:00~24:00)、晚班(00:00~08:00)。

為確保安全，本公司已採取下列措施：

- 1.早、中、晚班均安排至少二人以上值班。
- 2.提供同仁搭乘計程車(目前規劃簽訂特約計程車行)。
- 3.設定門禁管控，且均安裝有監視器。
- 4.每二年安排員工健康檢查。

近三年夜間工作員工男女比率

年度		2023			2024			2025		
班別		早班	中班	晚班	早班	中班	晚班	早班	中班	晚班
人次	男	73	450	532	74	647	519	94	523	642
	女	16	0	0	13	0	0	0	0	0
	總計(A)	89	450	532	87	647	519	94	523	642
比率	男(B)	82%	100%	100%	85%	100%	100%	100%	100%	100%
	女(C)	18%	0%	0%	15%	0%	0%	0%	0%	0%

註1：本公司招募廣告已明定中、晚班職務之工作時間，目前尚未招募到有意願輪值中、晚班之女性員工。

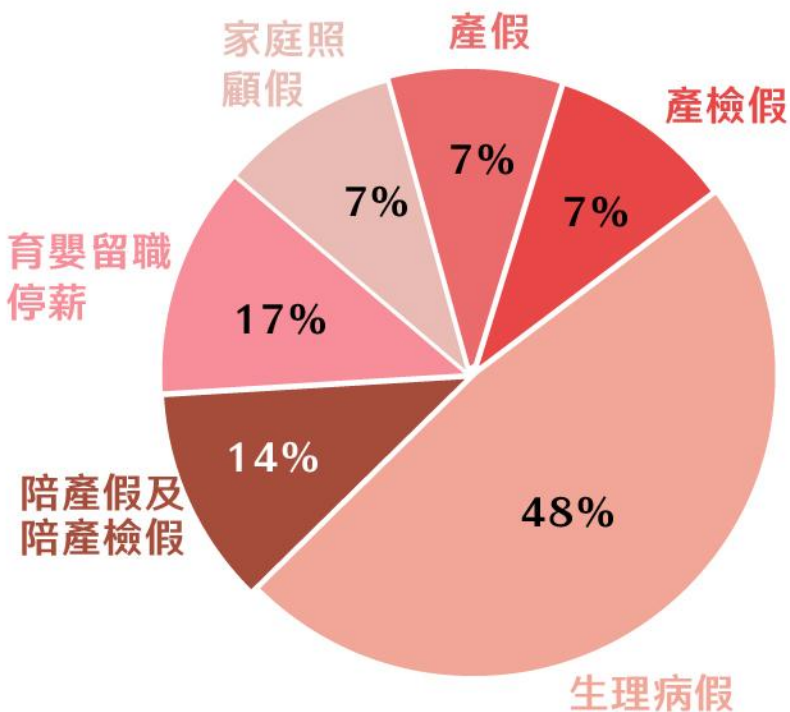
註2：2025年因人員異動，致早班無適任之女性員工，2026年因完成培訓，將持續安排女性員工輪值早班。

註3：為鼓勵男性員工分擔家庭責任之措施，自2026年1月1日起，增加「陪產檢及陪產假」天數，以落實工作與家庭平衡。



## 友善假別-近三年友善假別申請人數

兆豐期貨提供各種友善假別，不分性別皆可申請，2024年有一位男性同仁申請育嬰留職停薪。



近三年友善假別申請人數

年度	2023	2024	2025	合計
產假	1	1	0	2
產檢假	1	1	0	2
生理病假	4	6	4	14
陪產假及陪產檢假	2	1	1	4
家庭照顧假	0	0	2 (1男)	2
育嬰留職停薪	1	3 (1男)	1	5

育嬰留職停薪5人中，有2人復職



## 近三年晉升情形

兆豐期貨秉持性別平等與職涯發展公平原則，員工晉升評估均以工作表現、專業能力與職務需求為主要依據，不因性別而有所差異。

近三年提報晉升名單中，男女平均比率大致相當，顯示兆豐期貨在晉升機會之提供上，確實落實平等對待原則。

### 近三年員工男女比率

年度		2023	2024	2025	平均
總人數	男	40	33	33	35
	女	35	30	30	32
	總計(A)	75	63	63	67
晉升人數	男(B)	4	1	1	2
	女(C)	2	5	0	2
	總計	6	6	1	4
晉升比率	男(B/A)	10%	3%	3%	6%
	女(C/A)	6%	17%	0%	7%



## 薪酬與福利

兆豐期貨之敘薪原則係依據職務等級、工作內容、個人資歷、學經背景及績效表現等客觀條件核定，秉持同工同酬之原則，確保薪資結構之公平性與合理性。

2025年兆豐期貨男女薪資比結果如下：

- 全體女性員工平均薪資相當於全公司平均薪資。
- 全體女性員工平均薪資較男性員工平均薪資高約0.2%。
- 全體女性管理職平均薪資較男性管理職平均薪資高約2%。





## 員工敬業度調查

為瞭解員工對工作之投入與感受，包括對工作內容滿意度、主管領導方式、職涯發展、成就感及歸屬感等面向，集團每年進行員工敬業度調查。

自 2021 年以來，同仁在工作要求、有所貢獻、歸屬感及成長機會上的敬業度分數都有實際提升。

1. 依據敬業度調查，分數較低之項目為有所貢獻(有機會發揮、主管同事關心、被鼓勵職涯發展)與歸屬感(意見受重視、工作上有好朋友、同事致力於提高工作品質)。
2. 針對偏低項目規劃實施之因應措施為每年至少實施二次主管對員工的關懷訪談及新進人員導師制度。

### 近三年員工敬業度調查結果

性別	2023	2024	2025
	分數	分數	分數
男	3.96	3.95	4.01
女	3.85	3.76	3.90

註：滿分為五分



## 員工協助方案

(Employee Assistance Programs, EAPs)

兆豐證券集團辦理員工協助方案(Employee Assistance Programs, EAPs)，提供員工免費之心理與管理層面諮商，適用對象全體集團員工，方案內容如下：

1. 心理諮商服務：包括工作壓力、人際互動關係、情緒管理(如：失眠、焦慮、憂鬱)、夫妻或親子溝通相處。
2. 管理諮詢服務：包括工作績效改善協助、管理議題處理諮詢等。

兆豐證券集團近三年申請EAPs人數

年度	2023	2024	2025	合計
人數	4	4	5	13





## 健康照護措施

本公司為照護員工健康，提供下列健康照護措施，適用於全體員工。

- 依據團保理賠申請比率較高之疾病類型(如男性申請理賠比率較高之大腸癌、女性申請理賠比率較高之乳癌等)，舉辦健康講座，如大腸直腸癌健康講座、乳癌健康講座、女性癌症危機與預防等。
- 臨場健康服務：
  - 1.公司特約職護主動個別關懷妊娠中女性員工及男性員工之配偶，並提供有關衛教資訊。
  - 2.公司特約職護依據員工健康檢查結果，提供健康指導。
- 考量員工年齡偏高，特別規劃如「豐盈人生 - 迎接更年期美麗新旅程」、「原地踏步健康講座」、「心靈與身體的對話」、「辦公室隱形殺手 - 姿勢保健與運動」等健康講座，協助同仁認識身心變化，提升自我照護能力，共創健康職場。
- 為關懷員工身心健康，公司定期辦理健康照護宣導活動，分享實用健康資訊與心靈雞湯文章，協助同仁提升自我照護意識，營造溫暖職場氛圍。





## 成家育兒的支持

### 給予成家的祝福

- 兆豐期貨提供提供優於法規之結婚補助每人新臺幣 1.2 萬元

兆豐期貨 2025 年  
共有 0 位員工申請結婚補助

### 提供生育上的支持

- 提供優於法規之生育補助
- 提供懷孕員工相關健康指導及諮詢服務
- 主動評估孕婦工作環境，並適時調整工作內容
- 對每位寶寶亦提供新臺幣 8,000 元的生育補助
- 增加產假、產檢假、陪產檢及陪產假天數

兆豐期貨 2025 年  
共有 1 人次申請生育補助

### 平衡生活與工作

- 設有彈性上下班制度，當員工有育兒或照顧長輩需求時，可以透過彈性調整上下班時間進行因應
- 提供家庭照顧假，讓有家庭照顧需求之員工得兼顧工作與家庭
- 設有友善育兒之「減少工時」申請機制

兆豐期貨 2025 年  
共有 4 位員工申請彈性工時

### 成為育兒的後盾

- 可申請育嬰留職停薪 2 年
- 享有家庭照顧假 7 日
- 制定母性健康保護計畫，確保懷孕、產後及哺乳女性同仁身心健康
- 設置哺集乳室

歡迎新生命的到來！

提供好孕待產包  
提供新生兒禮盒





## 性別平等推動與維護

兆豐期貨制定性別平等相關規範，並採取下列作法，藉此維護職場安全環境、保障員工身心健康。

設置申訴管道  
專用電子信箱  
及電話

每年舉辦性平  
相關教育訓練

提供心理  
諮商服務

每月宣導  
相關規定

設置「性騷擾申訴處  
理委員會」及「性騷  
擾申訴調查小組

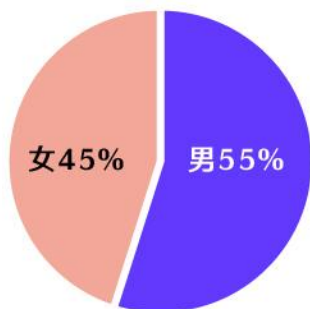




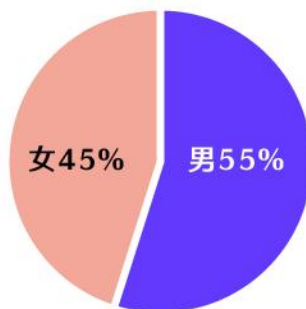
## 法定訓練課程

期貨業屬特許行業，本公司均依法並恪守性別平等原則辦理從業人員之職前與在職訓練，以維護專業服務品質及確保全體同仁享有無差別待遇之專業成長機會。

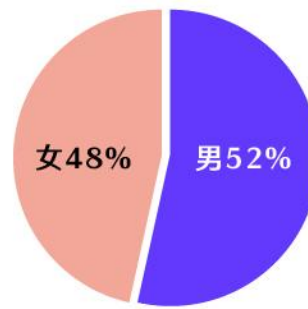
年度	人次			年度	時數		
	2023	2024	2025		2023	2024	2025
男生	68	44	66	男生	594	391	500
女生	56	36	62	女生	522	348	481
合計	124	80	128	合計	1116	739	981



2023年男女比率



2024年男女比率



2025年男女比率



## 性別平等相關教育訓練

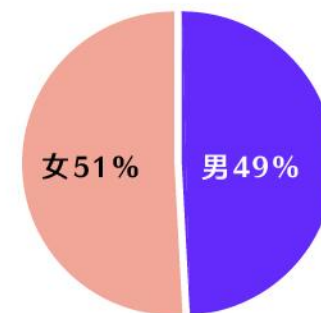
兆豐期貨定期派員參加集團舉辦性別平等相關講座，2025年共參加12場講座，共計573小時，參加人數144人次，**不因性別而有所差異**。

未來亦會持續結合集團及外部資源推動相關教育，以及透過內部公告或線上訓練系統，加強宣導並提升受訓人次。

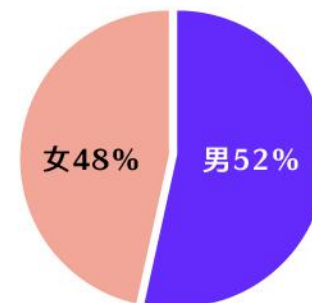
### 2025年性別平等講座

2025年性別平等講座	合計		男		女	
	人次	小時	人次	小時	人次	小時
114-職場不法侵害預防暨職場創傷	64	64	34	34	30	30
久坐久站就腰痛_我的腰怎麼了	21	21	11	11	10	10
不法侵害預防宣導&心血管疾病防治宣導	18	18	8	8	10	10
他不是難搞只是跟你不同號-從靈數理解彼此差異	2	3	2	3	0	0
兩性性別平等課程	3	9	0	0	3	9
居家開運-讓空間成為支持你的力量	2	3	0	0	2	3
金融友善及身心障礙者權利公約之介紹	3	9	2	6	1	3
穿出信任感-讓形象為你說話	2	4	1	2	1	2
新進人員教育訓練-專業課	7	337	3	216	4	121
新進人員教育訓練-通識課	18	99	9	51	9	48
辦公室隱形殺手-姿勢保健與運動	2	4	1	2	1	2
豐盈人生-迎接更年期美麗新旅程	2	2	0	0	2	2
<b>合計</b>	<b>144</b>	<b>573</b>	<b>71</b>	<b>333</b>	<b>73</b>	<b>240</b>

2025年參與性平講座比率：



全體參與性平講座員工男女比率



全體員工男女比率



# 員工遭受不法侵害處置執行流程

預防措施:

1. 公司出具聲明書
2. 辦理教育訓練
3. 危害辨識及風險評估

員工遭遇疑似職場不法侵害行為

向行政管理部通報、申訴

總經理指派代表調查

事件屬實

否

是

受害者安置及醫護人員後續追蹤

協調處理

公部門介入處理

(勞檢、警政、法律機關)

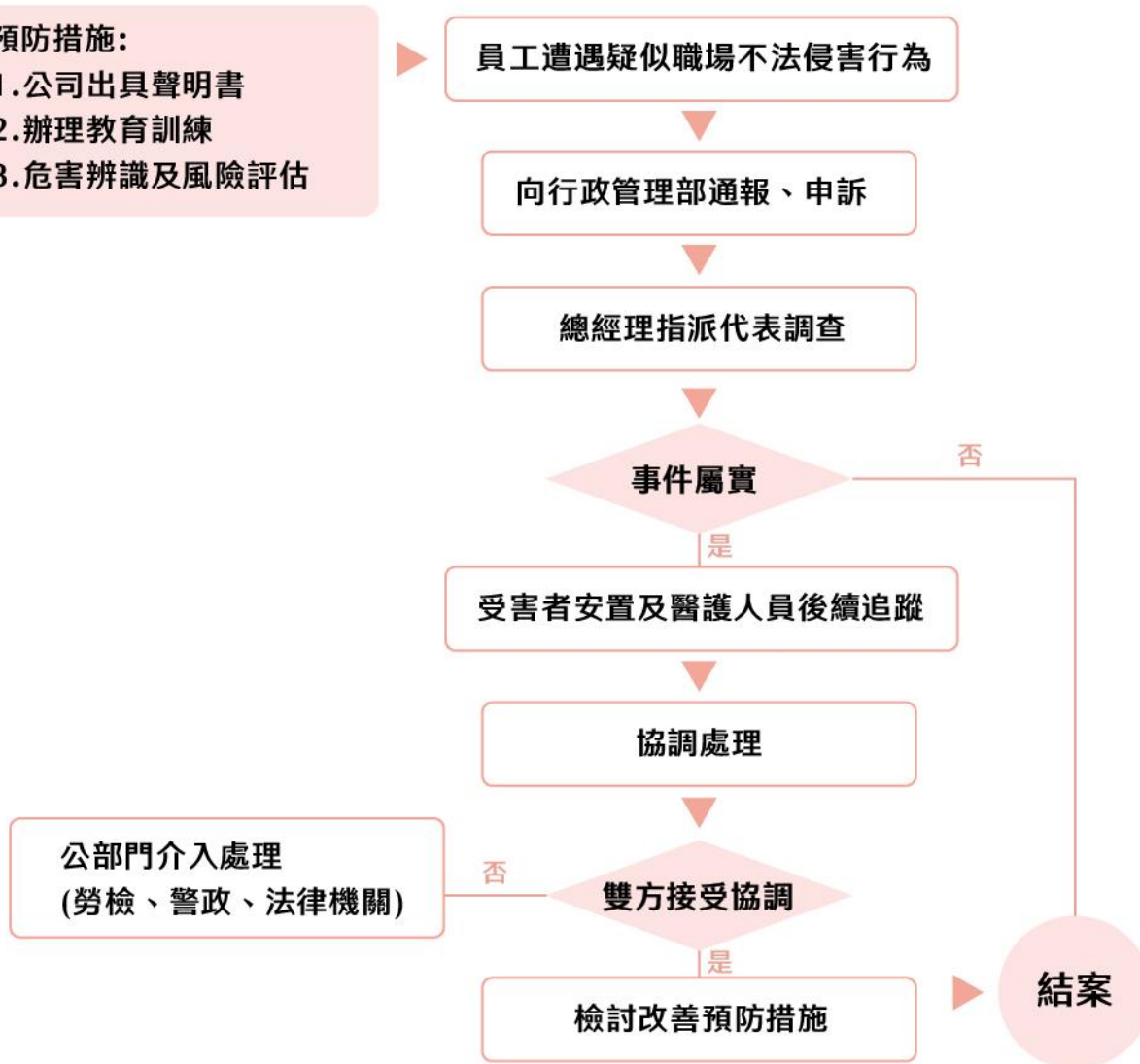
否

雙方接受協調

是

檢討改善預防措施

結案





## 性騷案件處理程序

### 申訴管道:

1. 專用電子信箱：  
personnel@megasec.com.tw
2. 申訴電話：  
02-2327-8895分機502
3. 受理單位：  
行政管理部

由行政管理部主管擔任督導  
主管，其餘成員自性騷擾申  
訴處理委員會推派。



1. 總經理指派或選聘委員
2. 委員共七人
3. 總經理為當然委員，一名具備性別意識之專業人士，其餘委員由本公司在職員工擔任。
4. 女性委員不得少於二分之一。

# 未來努力 方向





## 朝向DEI永續金融邁進

2025年

### 增加創新措施

2026年

- 1.主動個別關懷追蹤同仁複診及用藥情形。
- 2.辦理員工關懷訪談。
- 3.規劃新人導師制度。

- 1.調整產假、陪產檢及陪產假、產檢假天數優於法令規定。
- 2.員工團保保額自本薪24倍提高為200萬元。
- 3.提供暖心小物暖暖包，以緩解生理期不適感。

兆豐期貨深知性別平權不僅是企業社會責任，更是邁向永續發展與提升競爭力的關鍵。為落實性別平權，我們制定了各項規章，避免員工遭受不法侵害，更提供了各項措施，使員工工作的同時能兼顧家庭。

本公司對「不利處境員工」的支持措施包含無障礙設施、身障招募媒合努力等，後續亦將定期盤點不利處境同仁需求（如高齡或長照需求員工），並研議納入年度關懷計畫。

未來，我們將以具體行動支持性別平權，朝向「DEI多元、平等、共融」的金融生態邁進。

