



凱基人壽
KGI LIFE

凱基金控成員



凱基人壽「性別主流化」具體作為

- 以行動打造多元共融的永續職場 -

人力資源部

2026.07.22

以五大維度 實踐多元共融

- ☑ 推動性別平等治理機制
- ☑ 組織決策與薪酬平權
- ☑ 性平意識教育與訓練
- ☑ 友善育兒與工作生活平衡
- ☑ 打造安全與多元共融職場





**Equal Rights,
Strong Governance**

推動性別平等治理機制

- 人權政策與治理委員會 -



公司治理理念

- ★不允許任何形式的違法歧視或侵犯人權行為
- ★依同仁需求提供支持，照顧相對弱勢的員工



人權治理標準

- ✓ 凱基人壽致力於就業平等，認同並支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球契約十項原則」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「OECD 多國企業指導綱領」、「國際勞工組織三方原則宣言」及「消除對婦女一切形式歧視公約」等各項**國際人權公約**。
- ✓ 於**2015年**制定「**供應商永續管理要點**」，與合作供應商共同遵循勞工權益與人權、勞工健康與安全、環境保護、誠信經營道德規範等相關法令規定，以促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。
- ✓ 於**2018年**制定「**人權政策**」，不允許任何形式的違法歧視或侵犯人權之行為，使同仁均能獲得公平對等之待遇。



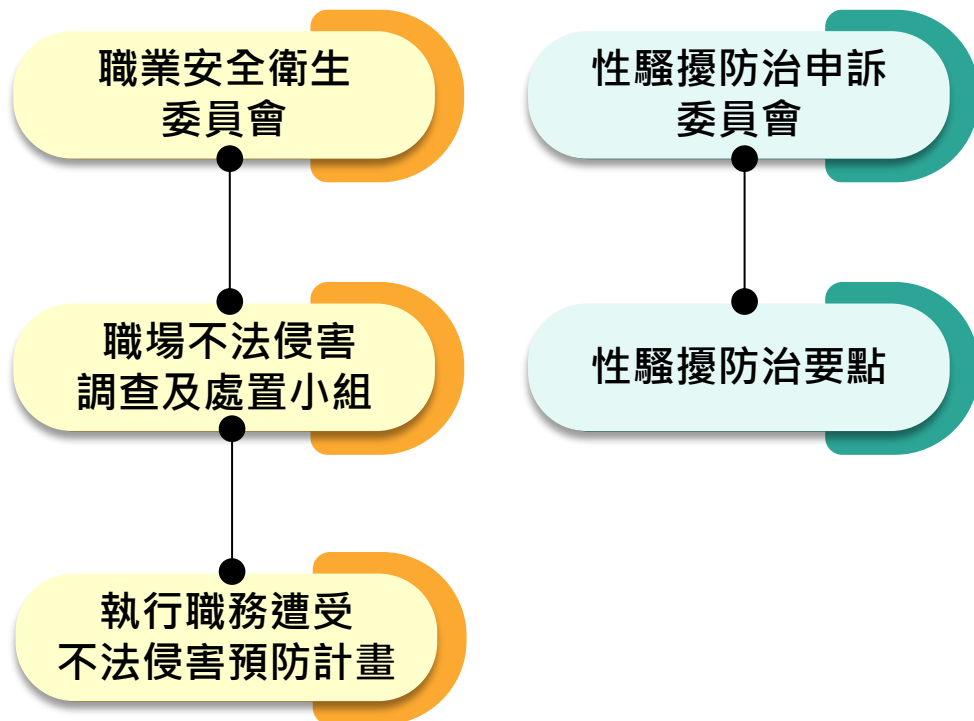
專責治理委員會

- ✓ 於董事會下設置**永續暨誠信經營委員會**。委員會成員由總經理擔任主任委員，另有4位獨董，每季報告達成情況，並讓董事即時追蹤督導。
- ✓ 委員會依據任務性質設置六個工作小組，其中之一為**員工照顧小組**。員工照顧小組致力於**成為人才永續的首選雇主**，並制定四大核心策略以實現此目標。其中，「**多元、公平與共融**」為重點策略之一，旨在透過具體措施打造多元化、包容性與公平性的職場環境，包含**性別平等**之推動。



執行運作委員會

- ✓ 設置「職業安全衛生委員會」，制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，依權責進行危害辨識、風險評估、制度規劃與督導執行。
- ✓ 成立「性騷擾防治申訴委員會」、訂定「性騷擾防治要點」，設有內外勤分流專責電話、傳真與電子信箱。



建立保密、專業、公正及迴避原則之申訴處理機制，確保員工權益獲得充分保障。



Work Fair.
Work Equal



組織決策與薪酬平權

- 領導力多元化與公平敘薪 -



決策桌上的多元聲音

- ✓ 致力於推動性別平權，涵蓋員工人數、管理階層及各項決策組織。
- ✓ 組成符合多元化及平等原則。
- ✓ 女性主管佔全體主管比例達**48.3%**，
非主管職女性員工佔全體員工**63.8%**。

職級分佈	男(人數/占比)	女(人數/占比)
一級主管以上主管	5 (33.3%)	10 (66.7%)
處/部門主管	37 (66.1%)	19 (33.9%)
科主管	155 (49.8%)	156 (50.2%)
一般員工	725 (36.2%)	1,276 (63.8%)



落實同工同酬原則

- ✓ 不同層級男女平均每人每月(年平均)總薪資差距皆低於2025年度主計處公布之薪資差距比。
- ✓ 呼應聯合國永續發展目標，內外勤薪資標準考量個人學經歷、工作職責及績效表現敘薪，不因性別而有所差異，落實性別平等。
 - 起薪依員工專業能力及所擔任職務進行核敘
 - 調薪依市場薪資水準、經濟趨勢、物價指數及個人績效表現調整
 - 獎金依整體營運成果及個人績效表現發放，與績效高度連結

職位層級	2025年度性別薪資差距比* (男性-女性)/男性	
	凱基人壽	主計處
部門主管（含）以上	-1.93%	18.55%
科主管	1.41%	
一般員工	11.1%	

* 薪資差距比 = (男性全年平均總薪資-女性全年平均總薪資)/男性全年平均總薪資
**主計處2025年全年平均總薪資：男性新台幣69,397元，女性新台幣56,526元
***2025年度薪資以實領總報酬為計算基準，新進/留職停薪等人員薪資未以年化薪資估算



Equip
for Equality



性平意識教育與訓練

- 核心素養培力 -

DEI課程全員必修

- ✓ 致力於打造多元、公平與共融的友善職場，積極推動尊重與平等對待的企業文化。除開設**多元公平與共融課程**外，也規劃**性騷擾防治課程**，透過系統化的教育提升員工對性別平等的認識，並強化防範性騷擾的能力。

集團必修課程2堂 (共4小時)
調訓4,762人次，完訓率達100%

2025 數位課程

集團(台灣)必修

多元共融與健康職場
—不法侵害、霸凌與性騷擾防治



2025 數位課程

集團必修

人權政策 與 DEI友善職場



凱基金控
KGI FINANCIAL

本堂課包含

單元1
DEI
是什麼

單元2
DEI
的影響

單元3
無意識偏見

課後測驗達到80分以上，以完成課程

 **性別偏見** Gender Bias

對於不同的性別，持有特定的看法或期待



常見的無意識偏見

性別偏見

年齡偏見

外貌偏見

月暈效應

尖角效應

 凱基人壽
KGI LIFE

凱基金控成員

12

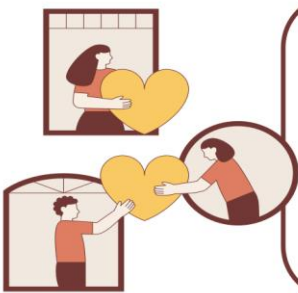
DEI課程全員必修

公司必修課程1堂 (1小時)
調訓2,381人次，完訓率達100%

114年度性騷擾防治教育訓練

人力資源部

公司申訴管道



受理窗口：人力資源部

性騷擾
申訴



ha_er@kgi.com



(02)2514-6233

職場不法
侵害申訴



anti-bullying@kgi.com



(02)6606-5669

詳見：企業內網>文件>員工手冊

職場不法侵害防治-職場霸凌

勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

職業安全衛生法
[修正草案]
§22-1



肢體暴力



恐嚇危害
言論



誹謗言論
(侵害隱私)



侮辱言論
(人身攻擊)



情緒性
動作



歧視針對性



冷落漠視



鼓動排擠
孤立



無端破壞
騷擾



不合理
工作要求

孕期友善職場

給予理解與關心

主動詢問是否需要協助尊重孕婦意願，
不過度關心或打探隱私

工作安排更有彈性

避免長時間站立或搬重物
協助調整出差
適度分配與調整工作量

支持產檢需求

全力配合產檢請假需求
避免讓孕婦擔心請假會影響考績

建立安全感

提早共同規劃工作交接
持續給予正向的言語支持



主管治理能力強化

- ✓ 2025年聚焦強化主管職場治理能力，人資長除於**高階管理會議**積極宣導外，更至**全台分公司授課**，藉由深入淺出的勞資議題解構，赋能各級主管更敏銳的法遵意識與溝通技巧，確保同仁權益能獲得妥善保障，展現對勞動關係高度重視。



面對面



雙向交流



即時回饋



主管管理實務分享 3小時
共6場次，280人參與，課程滿意度達4.8分



Hahow for Business 員工線上自主學習課程

- ✓ 提供Hahow for Business 線上學習資源予員工自主學習，課程內容涵蓋ESG多元共融相關議題，強化員工在性別平等與多元共融之知能與實踐能力。

DEI議題自主參訓人次	739
DEI議題自助觀看時數	628



2025年統計數字

凱基人壽 x Hahow for Business

提升性平意識

- ✓ 每年舉辦**國際婦女節活動**，慶祝女性在職場及社會的重要貢獻，並提升員工對性別平等的認識與支持，並鼓勵員工共同推動職場的多元與包容文化。
- ✓ 持續透過完善的福利制度照顧同仁的健康、親職與職涯，以打造多元、公平、共融的職場為目標。

2022 首次舉辦

2023 擁抱公平

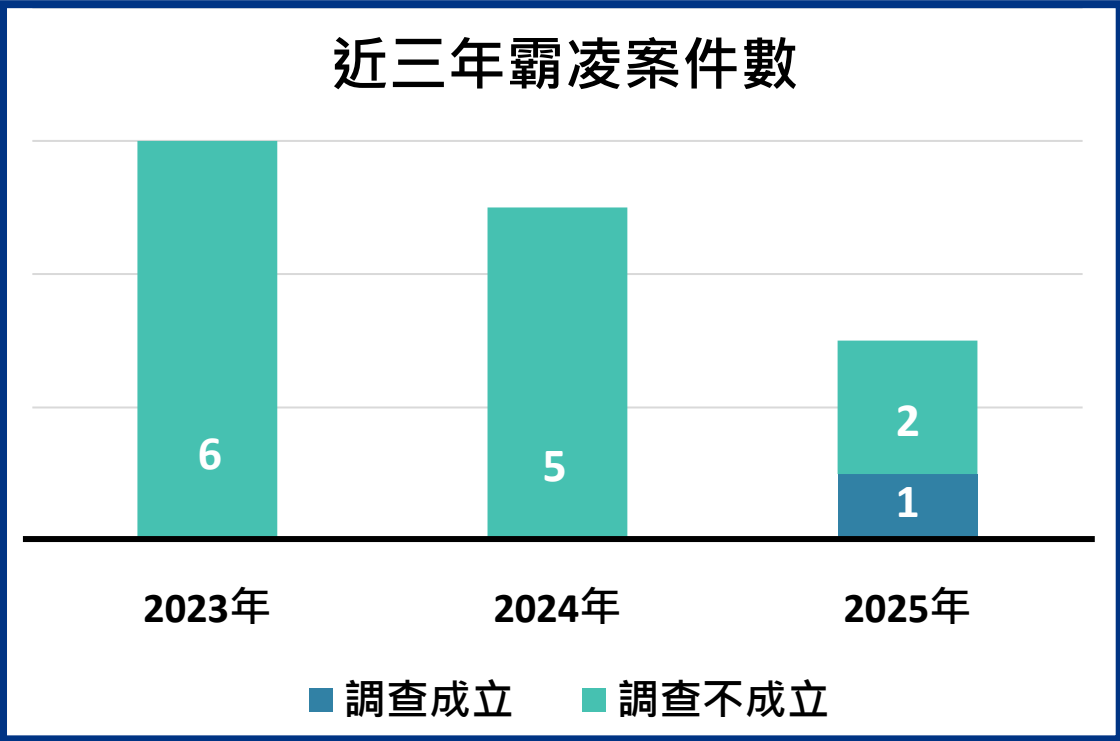
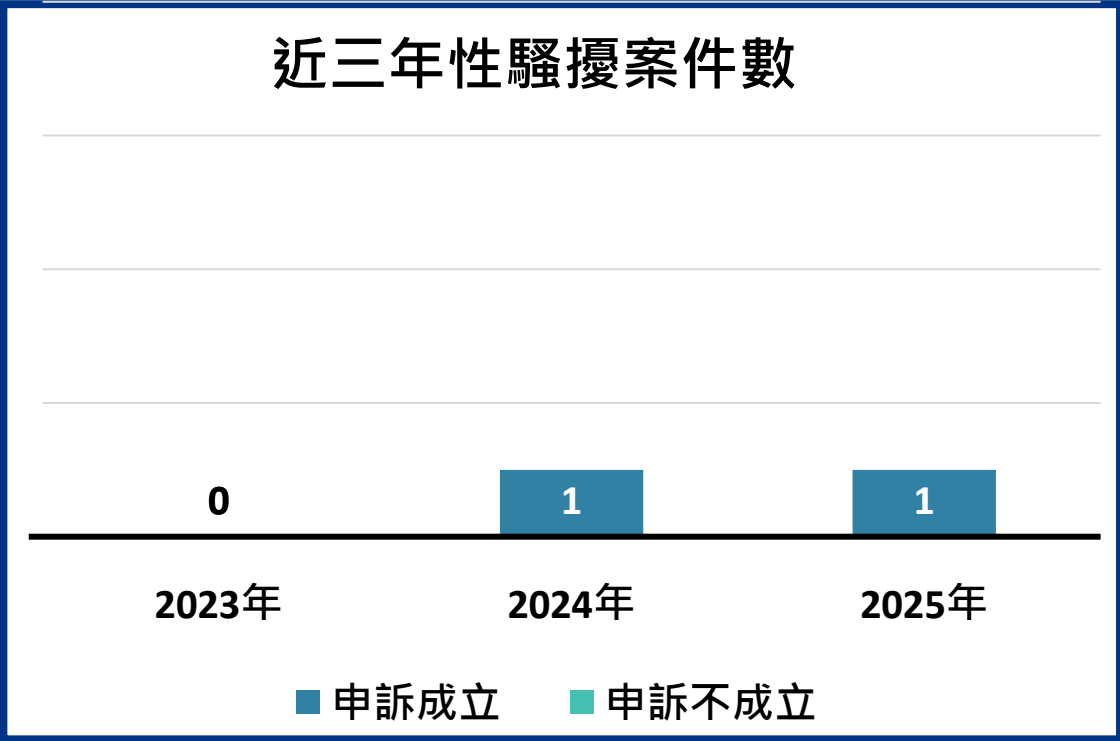
2024 鼓勵包容

2025 加速行動

2026 落實平權



近年職場霸凌及性騷擾案件

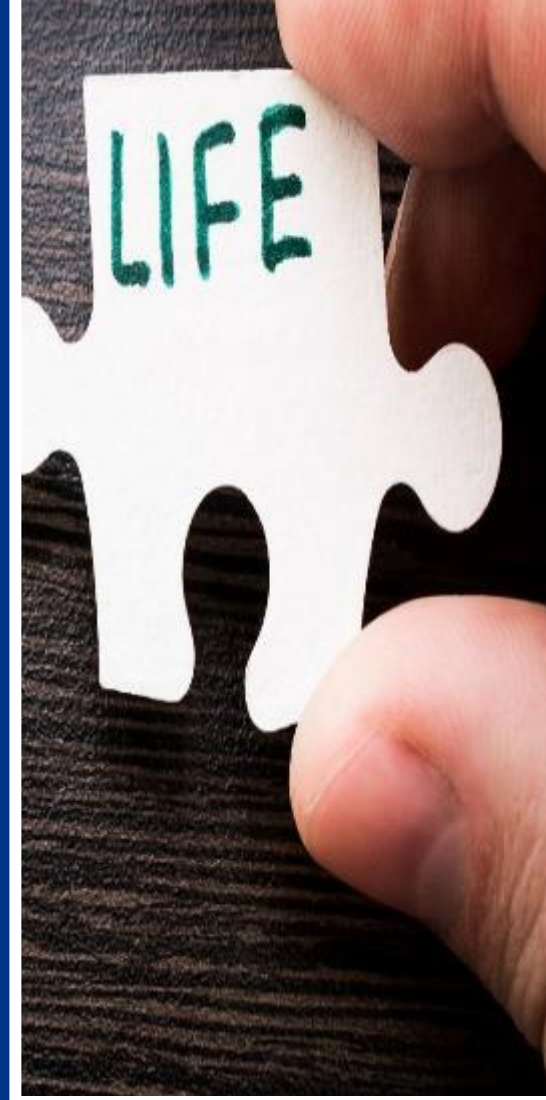


持續打造友善職場環境，落實霸凌與性騷擾零容忍。

友善育兒與工作生活平衡

- 優於法令的實質支持 -

Work Better
Live Better
Care Better



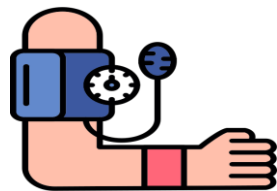
優於法令之友善假別

- ✓ 員工享有全薪生日假、健檢假、志工假，為第一個全面提供生日假福利的金控集團。
- ✓ 提供 10 週產假及 8 日陪產檢/陪產假，天數顯著優於法令標準



生日當月予假**半日**

生日假



健檢當日給予假**半日**

健檢假



每年**4日**為限(6小時認定1日)

志工假

2025年鼓勵同仁考取永續金融基礎能力證照，並提供證照報名費補助、8小時志工時數。

補助經費102萬元

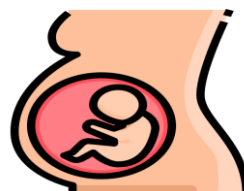
通過達1,274人

占內勤員工53%



分娩日起給予產假**10週**

產假



配偶產檢或分娩得請共計**8日**

陪產檢及陪產假



妊娠不足三個月流產者，
自流產日起給產假**1週**

流產假



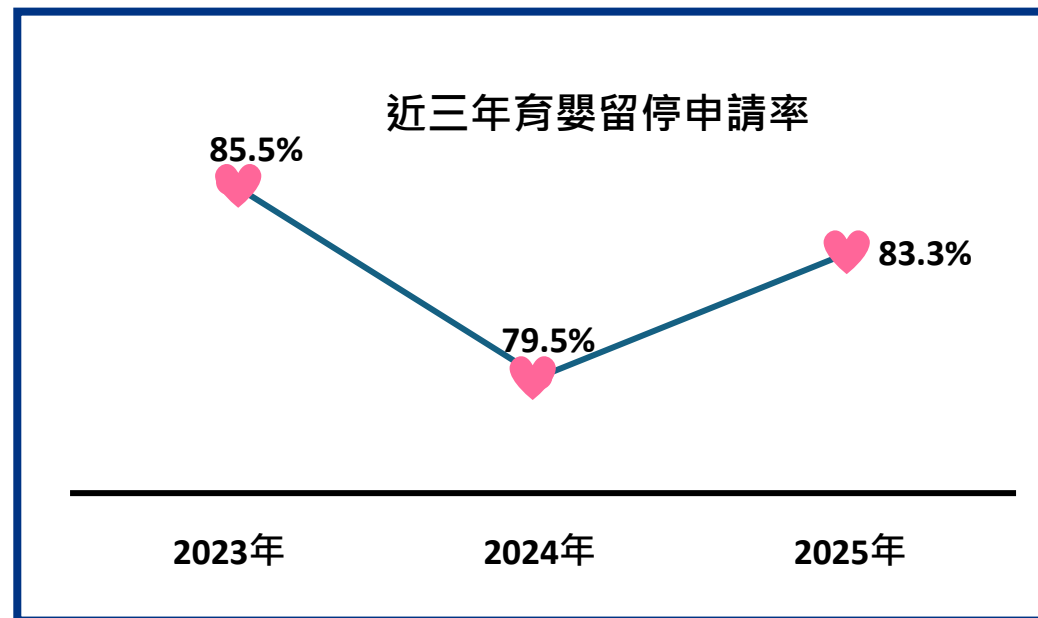
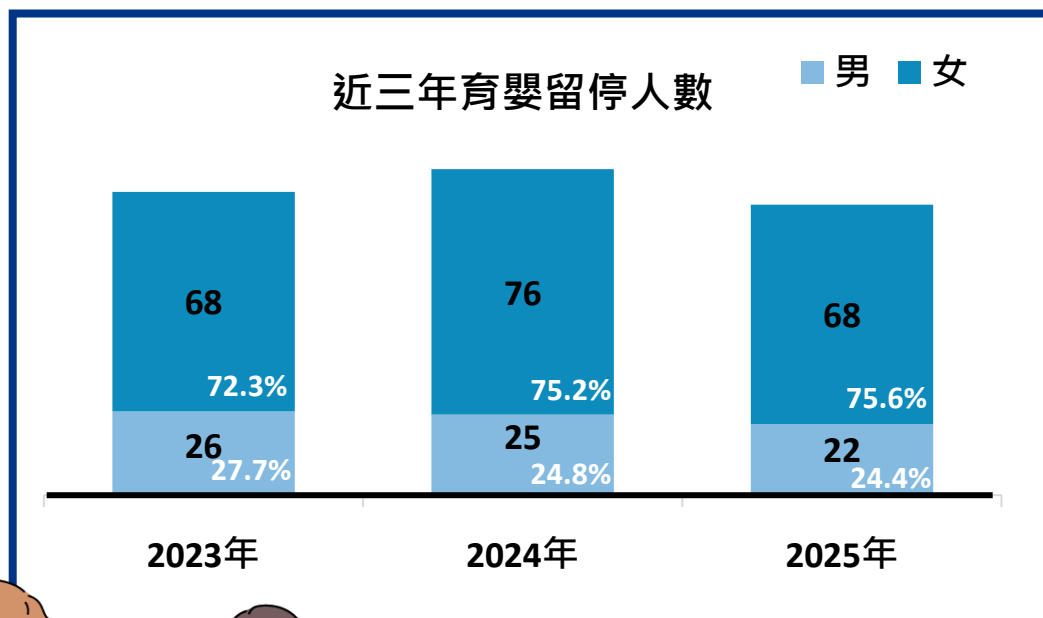
凱基人壽

KGI LIFE

凱基金控成員

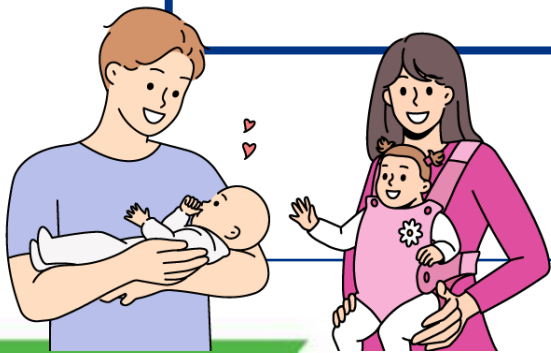
優於法令之友善假別

- ✓ 全力支持同仁申請育嬰留職停薪，為確保部門正常營運，針對短期人力缺口採取**派遣人力**支援機制；對於較長期的人力需求，則透過**增員招募**補強組織量能，不僅讓同仁能無後顧之憂地陪伴孩子成長，也能維持團隊穩定運作與服務品質，落實企業照顧員工、支持家庭及永續經營的核心價值。
- ✓ 2025年內外勤**共計90位**同仁提出申請，育嬰留停申請率均達一定水準。



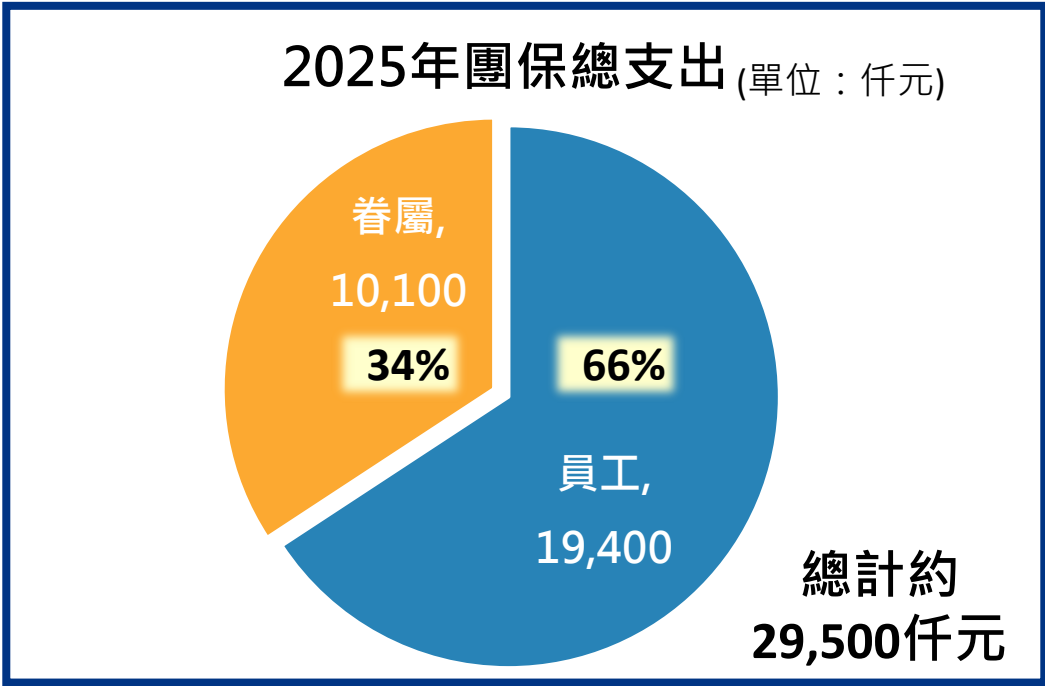
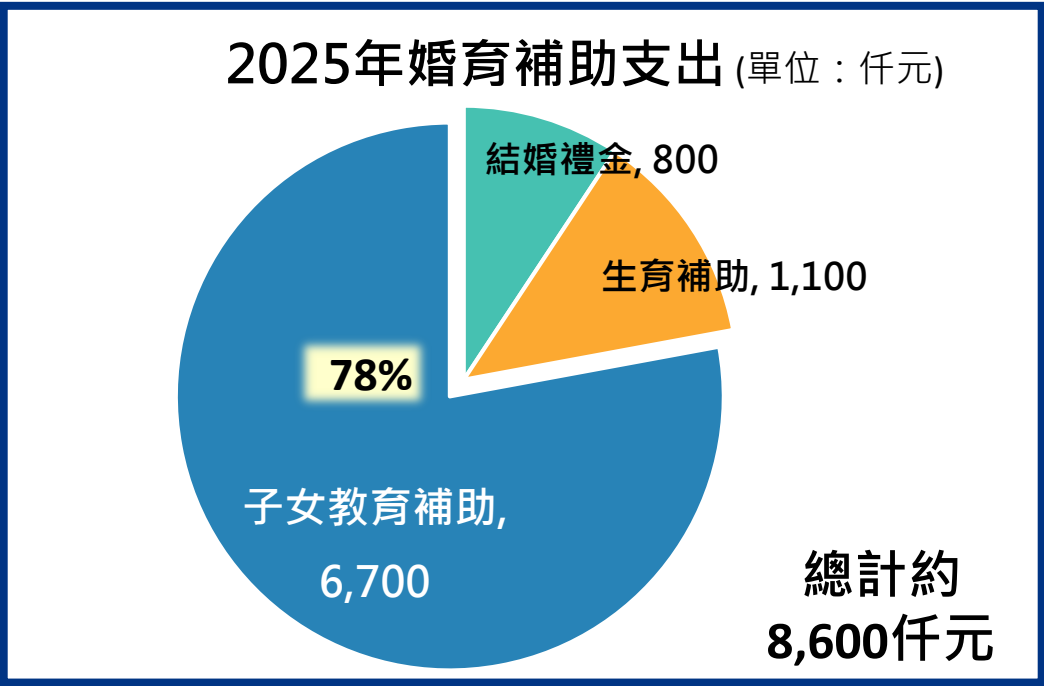
*育嬰留停申請率=育嬰留停人數/享有育嬰假的員工數

**享有育嬰假的員工數=以當年度女性請產假人數+男性申請公司生育補助人數



實質經濟補助

- ✓ 提供結婚禮金1萬元，每胎新生兒補助 2 萬元，並與指標托育中心合作，提供具競爭力的優惠專案。
- ✓ 為鼓勵員工子女努力向學，減輕其學費之負擔，提供子女教育補助金。
- ✓ 享有團體保險福利，更擴及眷屬：
 - 提供多項團體保險保障，包括壽險、重大疾病、傷害、傷害醫療、住院醫療及癌症險，保費由公司全額負擔。
 - 配偶及子女同樣可享有傷害醫療、住院醫療及癌症健康險，保費由公司全額負擔。
 - 可以優惠價格自費為父母購買住院醫療險，進一步提供長輩保障。



彈性工作方案

- ✓ 於2023年7月起推出【彈性工作方案】，以照顧員工個別需求，提升工作與生活平衡。
- ✓ 此方案提供多元選擇，包括彈性工作班表、縮減工時、(非法定)留職停薪以及居家辦公，協助同仁靈活安排工作時間，創造更友善的職場環境。

彈性工作班表

- ✓ 除法令規定或各公司因應營業需要而需在特定時間上班之單位外，將提供彈性的工作班表供同仁選擇。
- ✓ 適用彈性工作班表的單位，主管仍須確保單位正常運作。
- ✓ 同仁的申請，須經過權責主管評估單位人力調度後予以准駁，且同仁須遵守相關規定。

縮減工時

- ✓ 除法令規定為撫育未滿三歲子女之縮減工時外，同仁因特殊狀況，經與權責主管討論且獲同意後，得申請縮減工時。
- ✓ 縮減工時期間，薪酬及相關福利將同步調整。



留職停薪

- ✓ 除了法令規定之育嬰留停及因病留停外，同仁因特殊狀況，經與權責主管討論且獲同意後，得申請留職停薪。



異地/居家辦公

- ✓ 同仁因特殊狀況，經與權責主管討論且獲同意後，得申請異地/居家辦公。



守護身心健康

- ✓ 定期提供**職場醫護健康諮詢服務**、**職場健康促進宣導**，幫助同仁解答健檢報告、運動及健康保健等問題。
- ✓ 企業內網刊登「**EAP員工協助方案**」資訊，也會透過課程/活動的公告，不定期傳達相關資訊。

職場健康促進/親職講座



凱基人壽
KGI LIFE

We Share We Link



**夏季運動
營養策略**

總部大樓
115年度6月份醫護臨場服務暨健康講座



**台灣心血管疾病
概況**

總部大樓
114年度9月份醫護臨場服務暨健康講座



凱基金控
KGI FINANCIAL

OUR WELLBEING
我們的福祉

凱基金控 x 村苗教育發展協會

親子線上講座：
情緒連結的魔法 從SEL出發的親子關係

各位同仁：

你是否因忙碌的生活，錯過與孩子交流的最佳時機？又或者無法真正了解孩子的內心世界，感到挫折無力？邀請您與親子溝通專家-扣扣老師一起運用SEL（社會情緒學習）解鎖親子間的情緒對話，拉近與孩子的距離！讓順暢的親子溝通，成為建立信任與情感的橋樑。同仁們除了可以掃描附檔優惠碼購買增進親子關係的親子桌遊外，參與講座並確實完成做到的同仁還有機會透過抽獎獲得親子桌遊(共20組)，歡迎同仁踴躍參加！

【線上講座】

主 題：情緒連結的魔法 從SEL出發的親子關係

主講人：村苗教育發展協會 扣扣老師

內 容：• 解密SEL與親子關係
• 親子關係中的情緒對話
• 親子關係小練習

日 期：2025年9月4日 星期四

時 間：14:00 - 15:00

報 名：線上講座，自由參加，無須報名

參 加：請於講座開始5分鐘前 (13:55) 點擊[此連結](#)，參加講座
(網路研討會號碼：2519 864 3222，密碼：0904)



【2025年「地方創生行動家+」合作團隊-村苗教育發展協會介紹】

村苗教育發展協會長期致力於優質教育、性別平權與永續鄉鎮。2018年進入南澳推動偏鄉教育，更設立「小人1號」圖書遊樂場，提供課後陪伴與多元學習機會，強化兒少自我價值，並推動「GFF女孩聯盟」與「婦女培力計畫」，透過教育實現地方創生的最後一哩路，打造支持兒少、青少年與在地

2025年EAP服務統計

法律諮詢	30.1%
婚姻/親密關係	25.2%
家庭關係	12.2%
職場關係	10.6%
職場壓力與調適	9.8%
生涯規劃與發展	6.5%
親職/親子關係	5.7%





凱基人壽
KGI LIFE

凱基金控成員

23

守護身心健康

✓ 設有專屬健身房、多樣性運動社團，並舉辦家庭日活動，推廣運動習慣，2025年獲「運動企業認證」。

家庭日



運動企業認證





We Share We Link

我願意+1



打造安全與多元共融職場
- 安全防護與少數族群保障 -

工作安全措施

- ✓ 總公司入口**門禁設施**，
員工出入皆須使用門禁卡感應
- ✓ 24小時駐警輪值
- ✓ 公共區域電子監視設備



持續優化工作環境

- ✓ 設置溫馨、安全、舒適且配備齊全的**專屬哺(集)乳室**，提供員工安心的集乳環境，並定期維護及保養，維持優質的空間。
- ✓ 設有**性別友善廁所**、敦北大樓健身房附設**盥洗室**，男女皆可使用。



性別友善廁所



盥洗空間



專屬哺(集)乳室

其他促進多元性別友善職場環境之具體措施

✓ 凱基金控集團線上履歷表之性別欄位屬自願披露，無填寫也可順利提交履歷，不影響後續求職程序。

凱基金控
KGI FINANCIAL

人才招聘

自願披露

個人資訊

出生日期
無回答

婚姻狀況
無回答

種族/族裔
無回答

公民身分
無回答

主要國籍
無回答

其他國籍
無回答

身心障礙
無回答

兵役
無回答

性別
無回答

條款與條件

經凱基金金融控股股份有限公司及其子公司告知，本人已明確瞭解【蒐集、處理及利用應徵暨新進人員個人資料告知書】(URL連結) 所載告知事項之內容，並同意凱基金金融控股股份有限公司及其子公司於上開告知書所載特定目的必要範圍內蒐集、處理、利用及/或國際傳輸本人之個人資料。
是

上一步 提交

← 返回職缺刊登

【凱基人壽】 2026儲備幹部(MA)

我的資訊

我的經歷

應徵問題 (1/2)

應徵問題 (2/2)

自願披露

檢閱

性別

選取一項

條款與條件

基於尊重求職者的隱私權及個人資料保護法之規範，此告知事項說明我們將如何蒐集、處理、利用，您通過本網站申請職位時提供的資料。如果您不同意本告知事項 ([詳連結](#)) 的條款，請勿傳送您的個人申請。

經凱基金金融控股股份有限公司及其子公司告知，本人已明確瞭解【蒐集、處理及利用應徵暨新進人員個人資料告知書】(URL連結) 所載告知事項之內容，並同意凱基金金融控股股份有限公司及其子公司於上開告知書所載特定目的必要範圍內蒐集、處理、利用及/或國際傳輸本人之個人資料。*

☐

上一步 儲存並繼續

獎項肯定



2025
婚育表彰

1111人力銀行

2025
幸福企業
金獎

1111人力銀行

2026
台灣幸福企業
評鑑優獎

工商時報





凱基人壽
KGI LIFE

凱基金控成員

THANK YOU