

員工關懷

一、從業員工概況

致和證券人才招募政策以人權平等為基礎，無性別、種族、年齡、政治傾向、婚姻與家庭狀況等差別待遇，進而使員工組成更多元化。員工之雇用，皆由部門主管依各部門之職務需求，設定適當之資歷、條件，予以招募任用，人員任用並依勞動基準法、就業服務法、兩性工作平等法、身心障礙保護法等相關法令規定以符合公平正義與人權。

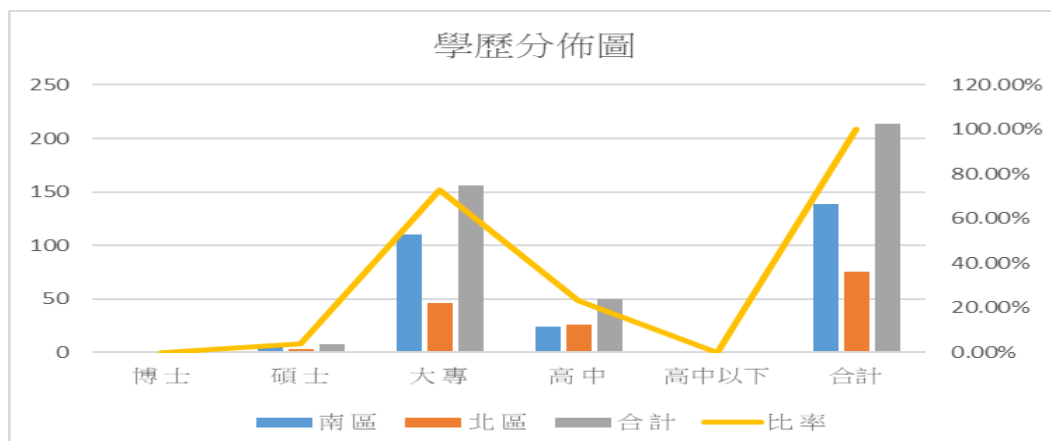
【109年員工總人數】

★依性別分布

性 別	人 數	比 率
女	155人	72.43%
男	59人	27.57%
合 計	214人	100.00%

★依學歷分佈

地 區 學 歷	南 區	北 區	合 計	比 率
博 士	0	0	0	0.00%
碩 士	5	3	8	3.74%
大 專	110	46	156	72.90%
高 中	24	26	50	23.36%
高中以下	0	0	0	0.00%
合 計	139	75	214	100.00%



★109年新進員工人數

地 區	性別	年 齡 分 布				
		29 歲以下	30~39 歲	40~49 歲	50 歲以上	合 計
北 區	女 性	0	0	0	0	0
	男 性	2	0	0	0	2
	合 計	2	0	0	0	2
南 區	女 性	1	0	2	2	5
	男 性	0	0	0	0	0
	合 計	1	0	2	2	5
總 計		3	0	2	2	7

★109年離職員工人數

地 區	性別	年 齡 分 布				
		29 歲以下	30~39 歲	40~49 歲	50 歲以上	合 計
北 區	女 性	0	0	0	1	1
	男 性	1	1	0	2	4
	合 計	1	1	0	3	5
南 區	女 性	1	0	2	1	4
	男 性	0	0	0	0	0
	合 計	1	0	2	1	4
總 計		2	1	2	4	9

★ 109年度全/兼職員工性別人數表

單 位	全職員工總人數		兼職員工總人數		合 計
	女性	男性	女性	男性	
總 公 司	33	15	0	0	48
總 管 理 處	12	4	0	0	16
台北分公司	9	8	0	0	17
佳里分公司	16	2	0	0	18
府前分公司	12	6	0	0	18
金華分公司	12	3	0	0	15
東門分公司	16	7	0	0	23
高雄分公司	13	5	0	0	18
南京分公司	14	5	0	0	19
崇德分公司	18	4	0	0	22
合 計	155	59	0	0	214

★擔任主管職務/非擔任主管職務(性別/年齡分布)

管 理 職	女 性	男 性	總 計
擔任主管職務	12	13	25
非擔任主管職務	143	46	189
總 計	155	59	214

★ 依性別分析如下：

女 性					
管理職	29歲以下	30-39歲	40-49歲	50 歲以上	合計
擔任主管職務	0	1	3	8	12
非擔任主管職務	2	7	66	68	143
總計	2	8	69	76	155

男 性					
管理職	29 歲以下	30-39 歲	40-49 歲	50 歲以上	合計
擔任主管職務	0	0	3	10	13
非擔任主管職務	3	6	12	25	46
總計	3	6	15	35	59

★按性別統計傷害類別，傷害、職業病、損工日數等比率，以及因公死亡件數

性 別	工傷人數	工傷假天數	工傷率	職業病率	損失天數比率
女	0	0	0	0	0
男	0	0	0	0	0
總 計	0	0	0	0	0

本公司為證券業，並無與職業有關之高發生率與高風險疾病，公司非常重視員工的人身安全及身心健康，致力於提供並維護良好之工作環境。

二、員工福利

休假制度

本公司符合【勞動基準法】配合政府實施一例一休制度，若遇政府機關調整休假，得依政府機關公告辦理，其他依內政部及行政院金融監督管理委員會證券期貨局指定休假之日。本公司重視同仁身心健康、工作效率及重視家庭生活不提倡加班文化，逾時工作以補休假為主，例外狀況再以發放加班費為輔。

育嬰留職停薪

依據性別工作平等法之規定，只要申請當時夫妻均為在職中，想要申請的爸爸或媽媽在公司任職滿6個月，且小孩滿3歲前，就可以申請育嬰留職停薪。

育嬰留職停薪情形

2020 年總計 0 位同仁申請育嬰留停，復職狀況如下表：

2020 總申請育嬰留停人數：0 人

實際於 2020 年復職人數：0 人

自強活動

每年舉辦一次自強活動及尾牙（春酒）活動，以利員工紓壓及增進同仁情感，凝聚公司優良文化及向心力。

員工福儲會

97年1月成立員工福儲會，參加員工每月提撥之金額，公司亦相對提撥補助。

職工福利委員會

- 100年9月23日召開成立會議，100年10月1日正式成立職工福利委員會。
- 發放三節禮品（或禮金）。
- 提供會員結婚、死亡、重大傷病、生育補助及生日禮金等各項補助。
- 提供員工本人免費團體意外險。
- 提供員工本人年節禮品或禮金。

健康關懷

本公司重視員工健康，聘請專任醫療團隊不定期舉辦員工健康檢查，除了提供

基本的健康檢查外，還提供腹部超音波、乳癌檢查、癌症篩檢及腰圍測量等，讓同仁可提早預防心血管、糖尿病等疾病，為員工提供個人健檢報告並提供私人醫療諮詢，讓員工瞭解自身健康狀況，進而愛護與強化自己的身體健康

保 險

- 提供員工誠實保險，免除同仁尋找人保或鋪保之繁瑣程序。
- 同仁依法加入勞工保險、全民健保。

109 年員工福利費用分析

★109年員工職級類別/性別薪資比率表

項目	管理級		一般職員	
	男	女	男	女
薪資&獎金	1.16	1	0.92	1

比例公式：(男性年薪資平均數/女性年薪資平均數)

管理級主管：經理級以上主管

★109年員工福利費用分析

單位：新台幣仟元

項目	管理級（25人）	一般職員（189人）
員工福利費用	37,781	125,852
薪資費用	32,457	97,434
勞健保費用	2,380	10,211
退休金費用	1,235	6,403
伙食費	741	5,098
其他員工福利費用	968	6,706

1. 本年度及前一年度之員工人數分別為 214 人及 220 人，其中未兼任員工之董事人數分別為 11 人及 10 人
2. (1) 本年度及前一年度之平均員工福利費用分別為 802 仟元及 615 仟元。
- (2) 本年度及前一年度之平均員工薪資費用分別為 665 仟元及 491 仟元。
- (3) 平均員工薪資費用調整變動情形(35.16%)。
- (4) 本公司已設立審計委員會，獨立董事之報酬已併入董事酬金中揭露。
- (5) 薪資報酬政策(包括董事、監察人、經理人及員工)。

本公司之董事報酬係每月支付固定金額，年度加發之報酬視營運狀況，授權董事長在額度內決定，無董事酬勞。

經理人之薪酬依公司相關規定辦理。

員工薪資報酬除本薪外，享有年終獎金、績效獎金及員工酬勞...等。

三、薪資措施及績效管理

本公司薪資措施依職務標準訂有薪資級距，且符合勞動基準法最低薪資標準，員工依職務等級、工作資歷及學歷等之劃分核薪。

績效管理政策不分性別，全體員工皆依員工年度績效表現，作為薪資調整、職務晉升、績效獎金發放、員工紅利發放及年終獎金發放之依據，並評估員工工作態度及能力作為訓練發展之參考。

公司依據單位績效，並參考個人出勤與職等發放團體盈餘獎金，公司營業員與交易員訂有獎金辦法，依照參考公司未來風險調整之績效給予獎金。

公司經營績效與員工薪酬之關聯性與合理性說明：

所屬年度：109 年度

非擔任主管職務之全時員工資訊					同業公司資訊		薪資統計情形		
員工薪資 總額 (仟元)	員工人數 加權平均 (人)	員工薪資 -平均數 (仟元/人)	員工薪資- 中位數 (仟元/人)	每股 盈餘 (元)	員工薪資 -平均數 (仟元)	平均每 股盈餘 (元)	非經理 人之全 時員工 薪資平 均數未 達50萬 元	公 司 EPS 獲 利表現 較同業 為佳惟 非經理 人之全 時員工 薪資平 均數低 於同業 水準	公 司 EPS 較 前一年 度成長 惟非經 理人之 全時員 工薪資 平均數 較前 一年度 減少
106040	182	583	442	1.98	987	1.11		V	

公司經營績效與員工薪酬之關聯性與合理性說明

本公司EPS高於同業平均數，係因自營部的營業證券操作利益，與一般非經理人全時員工較無關聯性，業務績效較上期成長故非經理人全時員工薪酬也較上期增加。(平均數較上期增加174仟元)

- 1、非擔任主管職務之全時員工人數-加權平均 (A) 182 (人)
- 2、非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (B) 106,040 (新台幣仟元)
- 3、非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(系統計算： $C=B/A$) 583(新台幣仟元)
- 4、非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」442(新台幣仟元，四捨五入至個位數)

四、進修與訓練

訓練課程依訓練主辦單位可分為內部訓練與外部訓練，內部訓練包括安排高階主管教育訓練、學者專家講座及其他各項專業訓練課程，外部訓練主要為依金融及勞安主管

機關頒布之法令規定，派員參加證券職前與在職訓練、期貨職前與在職訓練及財富管理、內部稽核、融資融券、公司治理、防制洗錢、勞工安全衛生、急救人員等相關訓練。

109年員工參加各類訓練課程人次時數統計表

A、外部課程

課 程 類 別	受訓員工人次	訓 練 時 數
證券相關法規課程	44	177.5
證券職前訓練	3	69
證券在職訓練	102	1,472
期貨相關法規課程	17	66
期貨職前訓練	0	0
期貨在職訓練	69	456
財會人員訓練	8	24
內稽內控課程	15	81
管理實務課程	21	112
防制洗錢與打擊資恐訓練	34	176
金融消費者保護法 暨評議案例介紹	203	609
合 計	516	3,242

B、公司舉辦內部宣導暨教育訓練情形

109 年度法令宣導教育訓練共 3,431 人次，計 1,715.5 小時。

109 年度資訊安全宣導教育訓練共 397 人次，計 198.5 小時。

109 年度防制洗錢與打擊資恐教育訓練共 1,805 人次，計 902.5 小時。

109 年度會計主管專業訓練共 8 人次，計 902.5 小時。

109 年度稽核人員專業訓練共 50 人次，計 179 小時。

五、職場環境安全

本公司注重員工作業環境之安全，除加強辦公環境有害因子改善外，總分公司皆遴選派訓員工取得「防火管理人」及「急救人員」合格證照，並遴選派訓員工取得「乙(丙)種勞工安全衛生」業務主管資格，且依法制定各上班場所之「消防防護計畫書」，藉此維護辦公環境安全及保障同仁生命安全。

本公司總分公司上班場所，皆投保公共意外責任險以維護客戶權益，並投保雇主意外責任保險以維護員工權益。

六、勞資互動與員工權益維護措施

(一) 勞資互動

本公司建立通暢的溝通機制，100年9月成立勞資會議，設有勞方及資方代表，目前勞資會議勞工代表及資方代表各6人，比例為1:1，且定期召開勞資會議，達勞資充份溝通，進而保障員工享有平等之優質工作環境。鼓勵同仁發言且激勵同仁運用智慧發揮才能，鼓勵參與公司改善營運流程。

公司也設置專屬申訴管道，讓本公司員工得就勞動基準法、勞工安全衛生法、職工福利金條例、勞工保險條例、勞動檢查法、就業福利法等法令內容相關事項提出申訴，避免勞資問題發生。

本公司舉凡政策之宣導、員工意見了解皆採開放雙向溝通方式進行，以使勞資雙方關係維持和諧。另各項員工權益維護措施情形依照各項相關法令規定遵行。

(二) 勞資間之協議與各項員工權益維護情形

員工權益

本公司遵守政府相關勞動法令，如勞動基準法、性別工作平等法及勞工退休金條例等，訂定本公司工作規則，保障全體同仁的工作合法權益。另每季固定舉辦勞資會議，向勞資雙方委員報告公司人力結構及變動之勞動法規，並重新檢視公司制度是否符合勞動法規，建立一個勞資和諧、保障員工權益的工作環境。

退休制度

1. 本公司訂有職工退休辦法，涵蓋所有正式任用員工。依辦法規定，員工退

休之支付自適用勞動基準法後係依據服務年資獲得二個基數，自第十六年起，每服務滿一年可獲得一個基數。

2. 「勞工退休金條例」自民國九十四年七月一日起施行，勞工得選擇繼續適用「勞動基準法」有關退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條前之工作年資，依該條例規定，雇主每月負擔之勞工退休金提撥率不得低於勞工每月工資百分之六。
3. 公司依據勞動基準法之規定，成立勞工退休準備金監督委員會，每月提撥退休金，並送存中央信託局專戶儲存；並依勞工退休金條例之規定，針對適用勞工退休金條例之員工，按月提撥法定金額至勞工保險局個人退休金帳戶。

兩性平等

本公司之管理制度，不因性別在員工招募、升遷、薪資及解僱而有所差異，並提倡性別平等觀念，保障員工享有性別平等及優質工作環境。

本公司依法給予男性員工陪產假，女性員工產假、安胎假及育嬰假之申請，員工申請育嬰留職停薪可順利復職。

訂定性騷擾申訴專線，以防制性騷擾及保護被害人權益，提供免於性騷擾之工作環境。

申訴專線電話：(06)2219777#316 (02)27485556#369

申訴專用傳真：(06)2286201 (02)27644581

人權政策

1. 多元包容性與平等機會:不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。
確保僱用政策無差別待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。
2. 合理工時:為確保員工不陷於工時過長之風險中，本公司明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況，提供公平合理的薪資及工作條件。
3. 健康安全職場：為避免金融業之工作型態帶來的潛在健康安全風險，本公司定期檢視員工健康安全風險，並依辨識結果進行改善計畫。
4. 勞資協商：提供能安全與自由表達意見的管道，建立暢通溝通管道，並定期召開勞資會議確保雙方權益。
5. 隱私保護：為充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，本公司建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施，確保個人資料的蒐集與使用符合法規要求。
6. 提供安全、衛生、健康的工作與環境。

勞資關係和諧 保障勞工權益



