

2023 年 ESG 報告書員工培育相關內容補充說明

具收入成長功能之主管性別比率

男性主管	女性主管
48.07%	51.93%

擔任 STEM 職位員工性別比率

男性員工	女性員工
61.14%	38.86%

註：STEM 係指與科學(Science)、科技(Technology)、工程(Engineering)、數學(Mathematics)相關職務。

集團全球主管統計

本集團全球管理階層共計 2,239 人，其中包含亞洲人 2,230 人(99.6%)、美洲人 4 人(0.2%)、英國人 2 人(0.1%)及澳洲人 3 人(0.1%)。

華南銀行員工薪資與獎金平均數與中位數性別差異

	薪資平均數	薪資中位數	獎金平均數	獎金中位數
男女薪酬比	108:100	107:100	109:100	107:100

人權相關議題風險評估

調查 範疇	調查 對象	依循 政策	潛在人權 議題	人權風險涵 蓋族群	調查 方式
自身營運	員工	華南金控 【人權政策】	- 強迫勞動 - 同工同酬 - 歧視 - 結社自由 - 集體談判權 - 性騷擾	- 自身員工 - 婦女 - 原住民	員工人權 盡職調查
新商業關係 *	商業夥伴	華南金控 【人權政策】	- 童工 - 強迫勞動 - 同工同酬 - 歧視 - 結社自由 - 集體談判權 - 性騷擾	- 兒童 - 婦女 - 原住民 - 移工 - 第三方簽約勞工	人權盡職 調查

註 1：本集團於 2023 年度未對供應商進行人權盡職調查。

註 2：本集團於 2023 年度未有新商業關係（如併購、合資等），故未對此進行人權盡職調查。

員工培訓計畫－華南銀行儲備幹部發展計畫

計畫	訓練內容說明	預計達成之目標	效益
培訓銀行襄理、副理、經理	安排「當責」、「團隊激勵」等未來主管職責相關領導統御、專業課程與測驗；另為加強參訓人員接受挑戰及應變能力，安排專題報告與個別面談。	厚植銀行儲備主管人才庫	截至 2023 年止，自計畫開辦以來參訓人員派任主管比率為 73.72%。
培訓儲備菁英人才 (MA)	1. 以培育為國內外分行或總行基層主管為目的，培育期滿視儲備菁英人才職涯發展規劃、培育期間綜合表現與整體業務需要，決定派任單位。 2. 入行後先至營業單位輪習授信/徵信/理財等部門學習分行業務至少 1 年，再依任務需要安排至總行各業務管理單位輪習，期間至多 1 年。 3. 培育期滿後，將視銀行任務需要及個人意願，經審查及面談合格，可派任至海外分行培育。	厚植銀行儲備主管人才庫	2023 年儲備菁英人才 (MA) 留任率為 91.23%。

員工績效評核與管理

績效評核機制	內容摘要
年度績效評核	本集團各子公司均將員工個人工作表現及應具備之職能，納入年度績效評核中，由直屬主管了解員工的工作表現情形及須協助之處，以隨時提供必要的協助及輔導。
團隊績效評核	華南永昌證券設有部門績效考核，針對利潤中心部門及成本中心部門進行績效考核，每年考核乙次，以提升整體團隊營運效能。
敏捷對話	華南金控與華南銀行為客觀評核員工年度服務貢獻及綜合行為表現，除每年辦理員工年度績效評核外，由主管評核員工之績效表現，以員工最能掌握之部分占最高評核比重，並對所屬員工年度努力方向、平時表現及績效貢獻情形，分別於年初規劃、年中討論及年度評核進行三階段正式晤談。平時亦得視需要隨時與員工晤談並留下書面記錄，以作為年度評核之參考依據。

 人權風險評估與減緩措施

主要議題	影響對象	減緩措施	補償措施
職場霸凌	全體員工	■確實執行勞動部公告之「執行職務遭受不法侵害預防指引」。 ■落實預防性之危害辨識、評估、作業場所配置及工作適性安排。 ■舉辦職場霸凌教育訓練。	■職場霸凌申訴案件均已妥適處理並予結案。
勞資爭議		■確實遵循勞動法令規範，並明定於員工工作規則及相關規章。 ■宣導多方之溝通管道，請同仁善加利用表達意見。	■已定期召開勞資會議促進各項福利制度、工作環境及勞資合作等溝通。
性騷擾		■於公佈欄、員工網站等管道公告性騷擾防治規章，加強員工意識及宣導防治觀念。 ■舉辦性騷擾防治教育訓練。	■性騷擾申訴案件均已妥適處理並予結案。
異常工作負荷		■加班需事先提出申請，並提醒主管應妥善進行工作分配，如員工無加班需求滯留辦公處所，應勸導盡速離開。	■加班均依法提供延長工時工資或補休。 ■由主管與同仁定期晤談有關工作分配之妥適性。

 請假制度

假別	請假制度	勞動基準法
婚假	14 日	8 日
喪假 (父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者)	21 日	8 日
安胎病假	30 日內全薪；逾 30 日且在 3 個月內員工可領 3 成薪	30 日內半薪，之後無薪
產假	56 日	56 日
產檢假	7 日	7 日
陪產檢及陪產假	7 日	7 日
事假	14 日全薪	14 日

病假	30 日全薪	30 日
----	--------	------

離職率

本集團自願離職率為 5.34%；非自願離職率為 0.2%；總離職率為 5.52%

員工滿意度調查

華南銀行為本集團內員工人數最多之子公司，為有效了解各分行之情形及員工對於公司核心價值、整體制度、工作環境、組織文化及主管領導統御等相關關鍵因素之認同感，華南銀行於每年 12 月辦理員工滿意度調查，據以彙編《員工滿意度調查報告書》並陳報高階管理層作為次年度營運計劃改善及持續精進之參考。2023 年員工平均滿意度為 93%，調查問卷構面說明如下：

員工滿意度調查項目

- 公司政策與核心價值
- 工作滿意
- 歸屬感
- 工作要求
- 加班意願
- 工作目標與勝任感
- 工作投入與幸福感
- 同儕關係
- 經驗傳承與成長機會
- 福利制度

職業健康與安全(OHS)政策與規範

1. 為遵循法令規範並致力提升職場安全文化，提供良好工作環境，華南銀行依據我國「職業安全衛生法」等相關規範制定《職業安全衛生政策》，並承諾訂定職業安全衛生目標，持續提升管理績效，以維護員工安全健康，強化職業傷病預防，共同促進公司發展及發揮企業社會責任，並每年配合辦理職業安全衛生外部稽核。
2. 華南銀行總行大樓已於 2023 年 5 月 11 日通過「ISO45001 職業安全衛生管理系統」BSI 英國標準協會年度審查，該職業安全衛生管理系統涵蓋範圍以華南銀行員工為主，約占全集團 75.25%。
3. 另為有效控管職業安全與健康風險，華南銀行訂有「異常工作負荷促發促發疾病預防計畫」及「人因性危害預防保護計畫」，訂定相關危害評估程序及後續改善追蹤機制，以確保員工身心健康。

職業安全衛生管理架構

華南銀行職業安全衛生委員會，由總經理擔任主席及勞工代表、資方代表等共 9 名委員組成，負責審議及監督員工健康與安全相關規劃(包含但不限於安全衛生教育相關訓練、工作環境監測、全行職業災害統計、安全衛生管理計畫等)。該委員會原則上每季召開一次，並得視情況另行召開。2023 年共召開 5 場會議。

華南金控高階主管薪酬

總經理及副總經理之報酬，係參考本公司標竿同業之市場薪酬水準擬訂，並依本公司「經理人薪酬結構標準」等相關規定辦理，實際發放獎金時除依本公司「員工獎金管理要點」所訂績效指標(詳下表)計算，再依個人績效評等、風險管理、內部稽核與法令遵循執行情形等因素調整，由薪資報酬委員會提出建議後，提報董事會核定。

指標項目	指標內容
盈餘指標	合併稅前盈餘達成率
策略性績效指標	1.資產報酬率 ROA 2.股東權益報酬率 ROE 3.共同行銷貢獻度 4.個人金融活躍客戶平均每人購買產品數 5.成本率 6.手續費及佣金收入佔營業收入比重
外部績效比較指標	1.員工稅前盈餘貢獻度 2.資產報酬率 ROA 3.股東權益報酬率 ROE 4.成本率 5.手續費及佣金收入佔營業收入比重