

存保公司致力於營造多元、平等、包容、友善的職場環境，透過合理的獎酬制度、包容的人權維護、多元的人才培育、完善的員工福利及健全的工作環境等面向，落實對員工的照顧，有效凝聚員工對存保公司的向心力及認同感。

人權宣言

存保公司認同並支持「聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)」等國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，除尊重與維護國際公認之基本人權外，亦反對任何歧視及侵犯人權的行為，恪遵勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法等勞動人權法令，保障員工合法權利，並配合法規訂定相關人力資源規章制度，落實無差別待遇及無任何形式之歧視，確保職場之多元性及公平性。2023 年無發生歧視、不法侵害、性騷擾、使用童工、侵害原住民權益、違反結社自由及任何強迫或強制性勞動等違規情事。



8-1 重視職場平權

1. 人力資源

(1) 正式員工組成

2023 年正式員工人數 162 人，均為本國國籍，其中男性員工人數 79 人，女性員工人數 83 人，員工性別男女比例相當，充分展現存保公司落實性別平等原則；多數員工年齡層分布於 30 歲至 59 歲之間，教育程度為大專以上，組織結構及人力素質穩健。

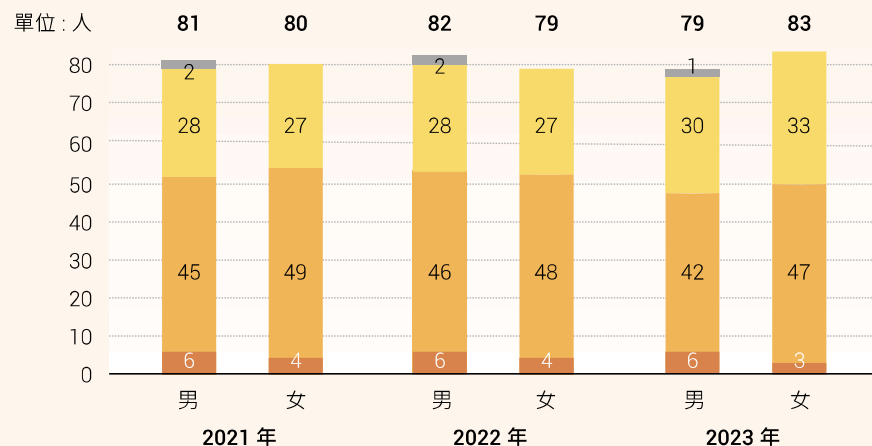
按職務統計

單位：人

職級	2021 年		2022 年		2023 年	
	男	女	男	女	男	女
副總級以上	2	2	2	2	2	3
正副主管級	11	12	12	11	12	11
科長級	23	16	22	15	18	17
職員	40	44	41	45	42	46
工員	5	6	5	6	5	6
合計	81	80	82	79	79	83

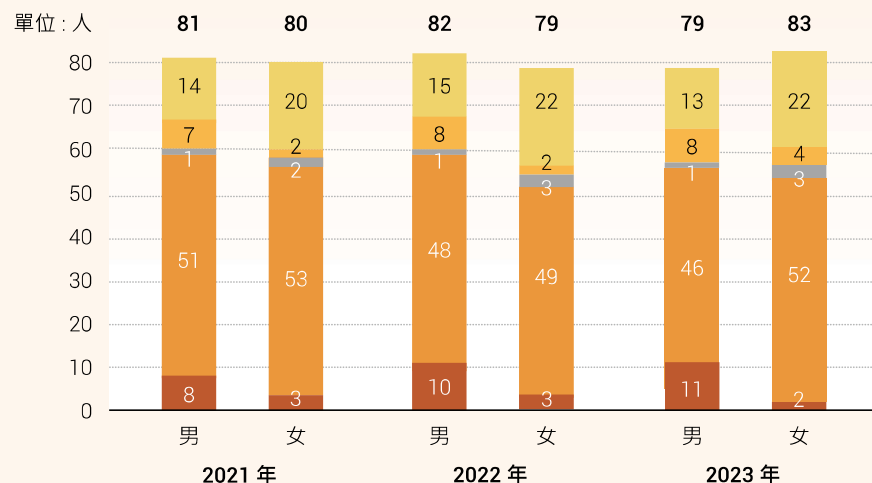
按教育程度統計

博士 碩士 大學 / 專科 高中職以下



按管理階層⁹及年齡統計

管理階層 30-59 歲 60 歲以上
非管理階層 30 歲以下 30-59 歲 60 歲以上



(2) 非員工工作者

存保公司配合政府推動業務委外、促進民間勞動力就業政策，就不涉及公權力之庶務事項與勞務承攬廠商簽約，依循法令規定與共同供應契約，辦理駕駛、保全、清潔人員及一般行政業務人員之勞務承攬契約，非員工工作者由勞務承攬廠商為實質監督管理，負僱主責任，對非員工工作者之福利、待遇等攸關勞動人權事項具管理權，存保公司僅依勞務承攬契約督導勞務承攬廠商之履約管理；上述人員編制歸屬勞務承攬廠商，工作內容與存保公司日常業務運作密切相關。截至 2023 年 12 月 31 日止，存保公司非員工工作者計 14 人，均為本國國籍，其中男性 5 人，女性 9 人。

單位：人

項目	男性	女性	合計
駕駛	1	0	1
行政	2	7	9
保全	2	0	2
清潔	0	2	2
合計	5	9	14

⁹ 管理階層係指科長級以上具實質考核權者。

(3) 人才招募及留任

正式員工進用須依「金融監督管理委員會所屬中央存款保險股份有限公司人員進用辦法」規定，於預算員額及用人費用限額內，依業務需要以公開甄試方式辦理，不因個人之種族、宗教、膚色、黨派、年齡、性別、婚姻或身心障礙等有差別待遇，近三年人員流動率低，正式員工留任情形穩定。

另外，對非員工工作者與廠商簽訂之勞務採購契約皆依據行政院公共工程委員會之採購契約範本，遵守勞動基準法相關規定辦理。

▼ 新進正式員工統計

單位：人，%

年度	2021 年				2022 年				2023 年			
性別	男		女		男		女		男		女	
人數 / 新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
30 歲以下	0	0.00%	1	0.62%	0	0.00%	2	1.24%	0	0.00%	2	1.32%
30-50 歲	2	1.24%	3	1.86%	4	2.48%	3	1.86%	2	1.32%	6	3.97%
50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	1	0.65%	1	0.65%	1	0.66%	0	0.00%
合計	2	1.24%	4	2.48%	5	3.11%	6	3.73%	3	1.99%	8	5.30%

新進率：當年度新進員工人數 / 當年度年底員工人數

▼ 離職正式員工統計

單位：人，%

年度	2021 年				2022 年				2023 年			
性別	男		女		男		女		男		女	
人數 / 離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
30-50 歲	0	0.00%	1	0.62%	2	1.24%	3	1.86%	1	0.62%	1	0.62%
50 歲以上	1	0.62%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計	1	0.62%	1	0.62%	2	1.24%	3	1.86%	1	0.62%	1	0.62%

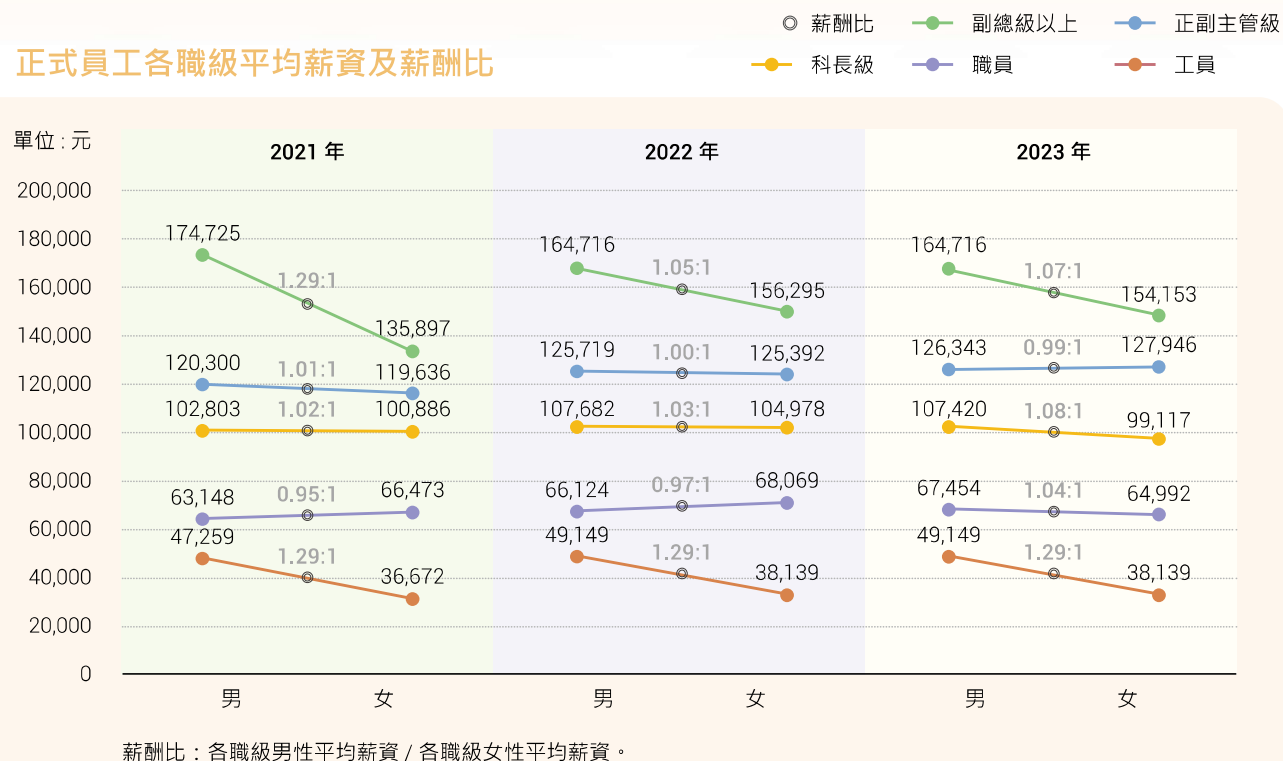
離職率：當年度離職員工人數 / 當年度年底員工人數 (離職員工不含退休及死亡人員)

2. 員工薪酬及獎勵

存保公司正式員工薪給待遇均依行政院訂頒「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」及金管會訂定「金融監督管理委員會所屬中央存款保險股份有限公司用人費薪給管理要點」規定辦理，不因年齡、性別及種族等因素有任何歧視及差別待遇，2023年新進職員起薪高於法令規定基本工資，新進職員起薪與基本工資比例為1.89:1。

存保公司為提振員工士氣，針對員工品德、服務精神、業務績效等面向訂有相關獎勵要點，每年辦理模範員工選拔、業務興革績優及執行專案任務有功等獎勵，並公開表揚獲獎員工。

正式員工各職級平均薪資及薪酬比



近三年擔任主管職務¹⁰之正式員工人數及薪資中位數

2021 年		2022 年		2023 年	
人數	薪資中位數	人數	薪資中位數	人數	薪資中位數
27	124,339	27	129,309	28	129,309

近三年非擔任主管職務之正式員工人數及薪資中位數

2021 年		2022 年		2023 年	
人數	薪資中位數	人數	薪資中位數	人數	薪資中位數
134	70,283	134	72,814	134	72,535

¹⁰ 此處所指之主管職務為指擔任副處長以上之主管職務。

3. 性別平權

董事會、內部委員會或任務編組成員，均符合任一性別達 1/3 比例原則，未來將持續朝向任一性別比例達 40% 或均衡（任一性別比例各 50%）目標邁進；另主管人員男性人數 14 人，女性人數 14 人，主管人員男女性別比例相當，落實不同性別平等員工參與重要業務。

為推動及落實性別平權政策，設有性別平等工作小組，每半年召開一次會議，專責性別平等業務之規劃、性別平等觀念之宣導、性別預算評估審議等性別平等促進事宜。此外，圖書室購置性別平等相關書刊、雜誌供員工借閱，每年亦舉辦性別平等議題電影欣賞，透過寓教於樂方式深化員工性別平權意識。

4. 不法侵害預防

為預防職場暴力之發生，確保所有正式員工及非員工工作者之工作安全及身心健康，針對上述所有工作者訂有執行職務遭受不法侵害預防計畫，並由總經理簽署預防職場不法侵害書面聲明，公開宣示存保公司絕不容忍任何管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍員工、非員工工作者間或承攬商、訪客、民眾及服務對象等第三方人士對所有工作者有職場不法侵害之行為。



預防計畫內容包括各權責人員之職責、辨識風險及評估危害程序、教育訓練、依工作適性調整人力或提供必要保護措施、職場暴力事件之處理流程、事件追蹤機制、執行成效評估及改善等，存保公司配合計畫成立職場不法侵害預防工作小組，以落實各項防範措施，並每年定期進行職場不法侵害風險評估和監測，確認採取各項控制措施之適用性及有效性。

2023 年針對預防職場不法侵害，存保公司辦理措施如下：

- 提供職場不法侵害行為自主檢核項目，由各單位主管自主檢視，2023 年無發生任何不法侵害之行為。
- 辦理職場不法侵害危害辨識及風險評估，評估結果有部分潛在風險，以現有措施尚能控制。
- 檢點辦公場所環境與適性配工、工作設計，檢視結果現有措施尚能有效控制風險，無應修正或改善措施。
- 辦理教育訓練，員工參訓比率 96%。
- 公告勞動部職業安全衛生署「職場不法侵害預防」摺頁及臺北市勞動檢查處「職場不法侵害預防」海報，以加強宣導。
- 評估職場不法侵害預防措施之有效性，評估結果除有 1 項建議已改善完成外，現行預防措施尚屬有效。



完整摺頁內容



詳細預防指引

