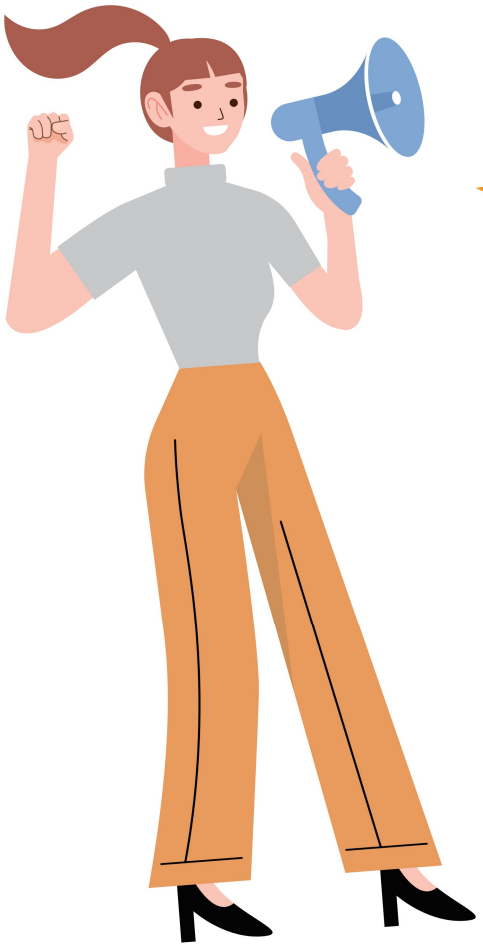
存保公司致力於打造多元、平等、包容且友善的工作環境，透過健全的獎酬制度、人權維護、人才培育、員工福利及工作環境等面向，落實對員工的照顧，確保員工權益，有效凝聚員工對存保公司的向心力及認同感。

5.1 落實職場平權

5.1.1 人力資源

存保公司致力為員工建立多元且包容的工作環境，不因種族、宗教、膚色、黨派、年齡、性別、婚姻或身心障礙等因素而有差別待遇，保障員工工作機會；正式員工須依「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」規定以公開甄試方式辦理進用。



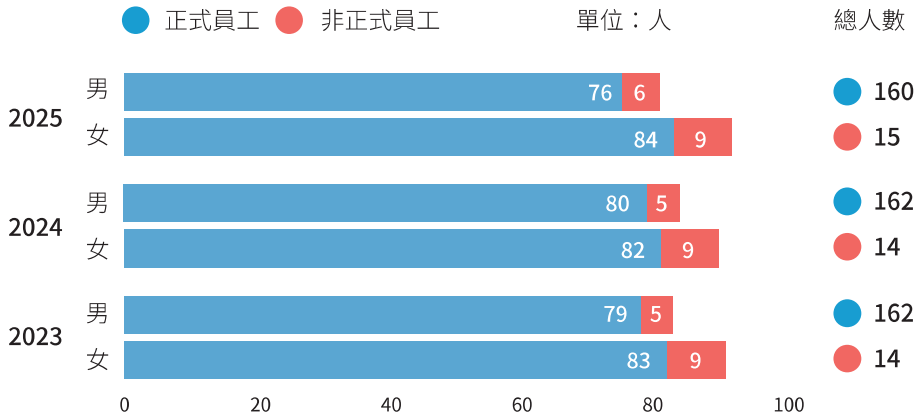
人權宣言

存保公司除恪遵勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法等勞動人權法令，亦認同「聯合國世界人權宣言」等國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，尊重與維護國際公認之基本人權，並反對任何歧視及侵犯人權之行為，積極保障員工合法權利，並訂定相關人力資源規章制度，確保職場多元性及公平性。2025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。

（1）員工多元化組成概況

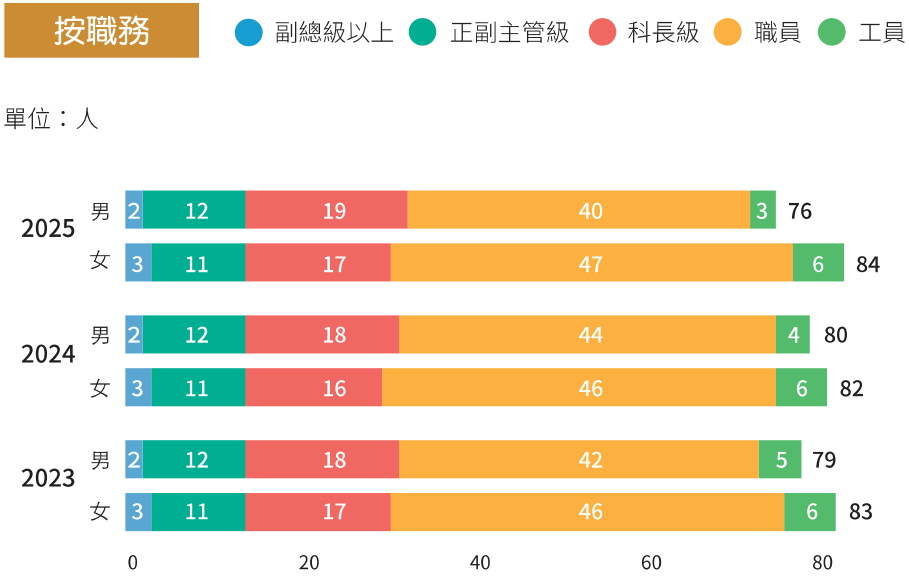
2025年存保公司共計175人，其中正式員工160人，非員工工作者15人(包含駕駛、保全、清潔人員及一般行政業務人員)，均為本國國籍，近三年整體員工人數無顯著波動。

男性76人，女性84人，男女性別比例相當(男性47.5%、女性52.5%)，落實性別平等原則，員工平均年齡為49歲，多數員工年齡介於30歲至59歲間，約占整體員工75.6%，學歷方面，多數員工教育程度為大學以上，占比95.6%，組織結構及人力素質穩健。

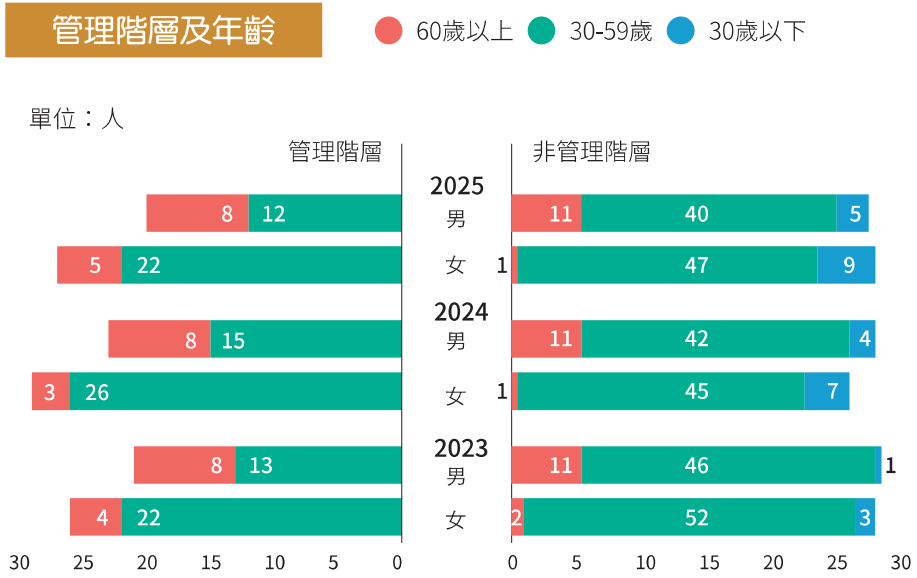


A. 正式員工 160 人

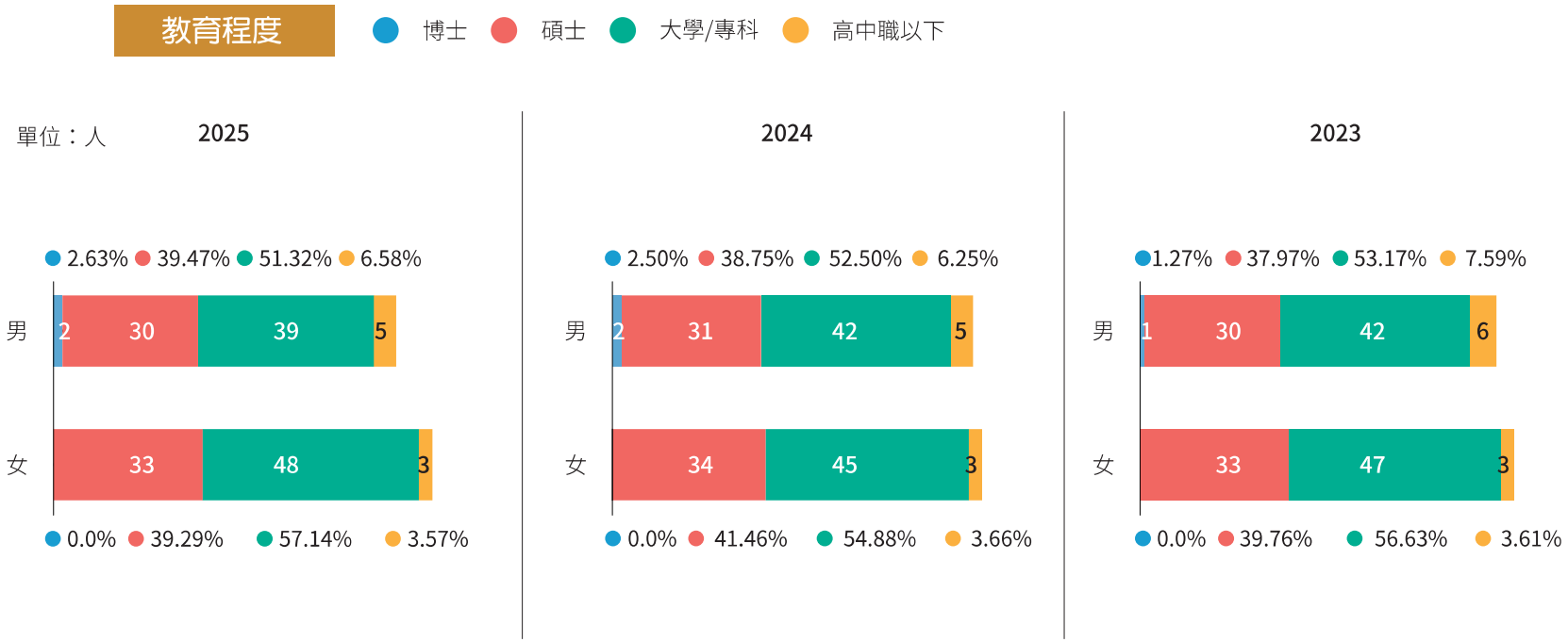
按職務



管理階層及年齡



管理階層係指科長級以上具實質考核權者。



B. 非員工工作者 15 人

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。

2025 年底，存保公司非員工工作者計 15 人，其中男性 6 人，女性 9 人，由勞務承攬廠商實質監督管理及負僱主責任，存保公司則依勞務承攬契約督導勞務承攬廠商之履約管理。

單位：人

職務類型	男性	女性	合計
駕駛	1	0	1
行政	3	7	10
保全	2	0	2
清潔	0	2	2
合計	6	9	15

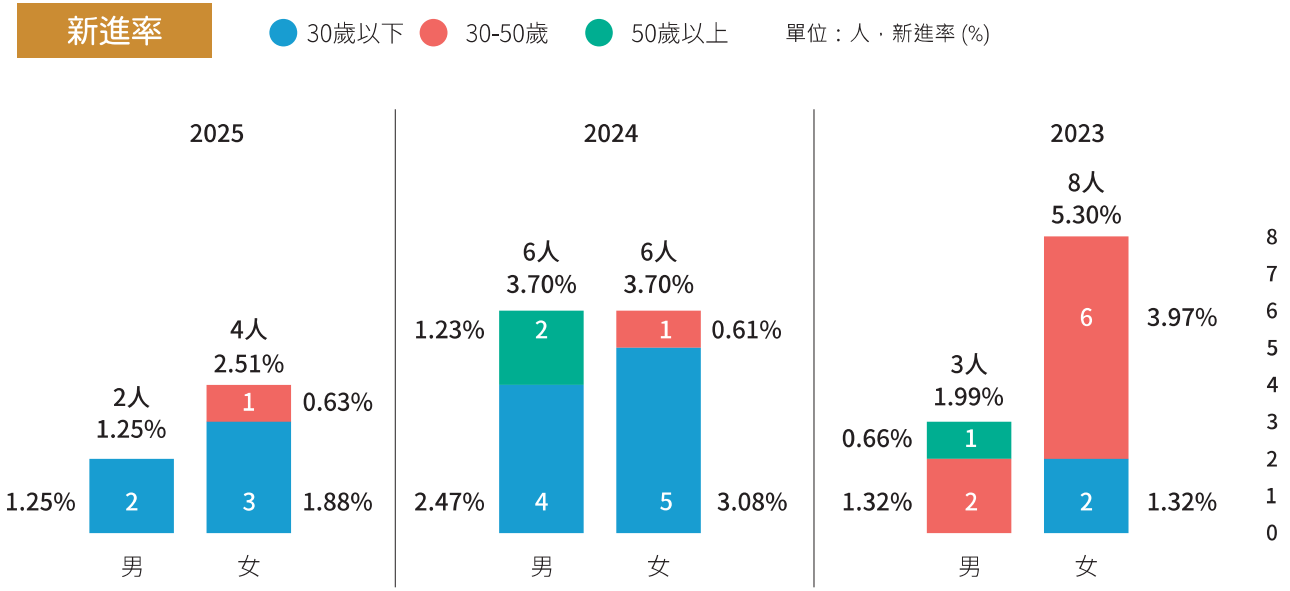
(2) 人才招募及留任

員工為公司運作重要基石，存保公司重視人才招募、培育及留任，為員工打造安心工作環境，降低人才流動率、有效留住優秀人才。存保公司近三年人員流動率低，留任情形穩定。

2025年存保公司續精進人力資源規劃。為延攬人才，修訂「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」，增列曾任政府機關(構)業務性質相關之職務亦為進用條件之一，廣徵延攬具業務歷練之優質人力，加速提升人力素質。

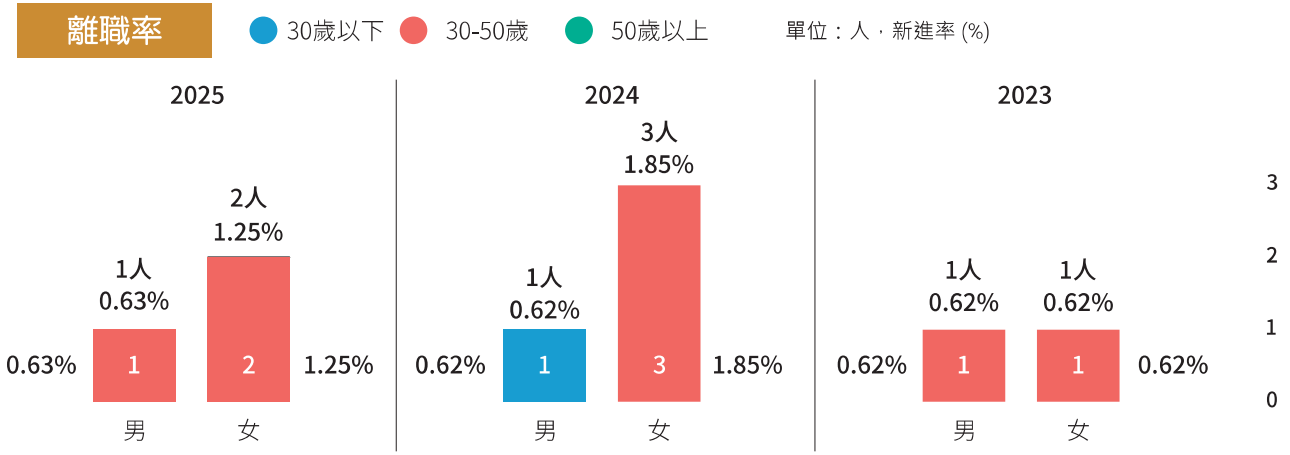


新進率



新進率：當年度新進員工人數 / 當年度年底員工人數

離職率



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)

5.1.2 薪酬制度

存保公司正式員工薪給待遇為依行政院「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」及金管會「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；2025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1.81：1。

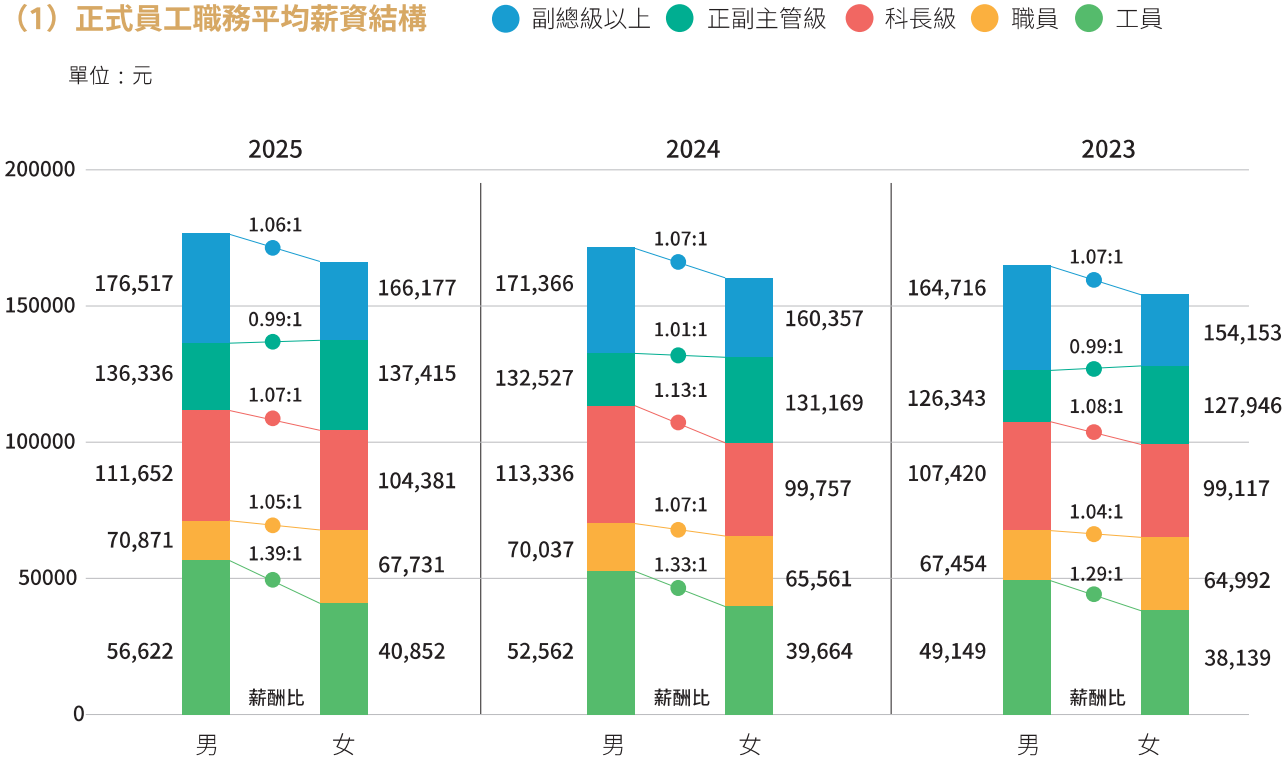
為激勵員工士氣並肯定員工貢獻，存保公司每年辦理模範員工選拔、業務興革績優及執行專案任務有功等多項獎勵，就員工品德、服務精神、業務績效等面向訂定獎勵要點，公開表揚獲獎員工。其中業務興革績優獎勵之對象包含：

(1)對存保公司經營管理、業務拓展、作業方法、章則修訂、上級或存保公司選定專題研修提供興革意見並經核定採行或具參考價值者。

(2)對權責業務推動流程精進及提升工作效率之研究且具有具體成效者。

（1）正式員工職務平均薪資結構

單位：元



（2）正式員工人數及薪資中位數

單位：人、元

年度	2025		2024		2023	
	人數	薪資中位數	人數	薪資中位數	人數	薪資中位數
主管職務	28	138,510	28	134,475	28	129,309
非主管職務	132	79,937	134	76,016	134	72,535

5.1.3 結社自由及勞資溝通

存保公司工會自1998年成立，秉持保障員工結社自由，尊重員工自由選擇組建、加入或拒絕加入工會，截至2025年底員工參與工會比率為80%。存保公司與工會採互信互惠，工會可推派代表擔任勞工董事及參與人事評議委員會(於人事評議委員會18人中推派1人)、職工福利委員會(於職工福利委員會11人中推派8人)及退休基金監督委員會(於退休基金監督委員會12人中推派9人)等攸關員工權益之重要職務。

為增進勞資溝通並凝聚雙方共識，存保公司按季舉辦勞資會議，溝通包含勞動條件或員工福利等議題，亦每年舉辦員工座談會，透過首長與員工面對面交流，深入瞭解員工日常所需、適時提供必要協助及交流對業務和工作之建言；2025年勞資關係和諧，未發生勞資重大議題。

5.1.4 性別平權及性騷擾防治

（1）性別平權

存保公司董事會、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，並將持續朝任一性別達40%或均衡(任一性別比例各50%)目標邁進；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，落實不同性別員工平等參與重要業務。

為推動及落實性別平權政策，存保公司設有性別平等工作小組，每半年召開會議，專責性別平等業務之規劃、宣導、預算評估審議等性別平等促進事宜，另購置性別平等相關書刊、雜誌於圖書室供員工借閱，每年亦舉辦性別平等議題電影欣賞及講座，透過寓教於樂深化員工性別平權意識。

（2）性騷擾防治

為防治及處理職場性騷擾事件，存保公司致力打造免受性騷擾的職場環境，公開聲明「禁止性騷擾」立場及公告揭示相關法規及資訊，並為維護當事者權益及隱私，訂有性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點，明確規範申訴管道、申訴方式、調查評議原則與懲處措施，並配合2024年新修訂施行之性平三法(性別平等工作法、性騷擾防治法及性別平等教育法)，滾動式調整存保公司性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點。為處理性騷擾申訴案件，存保公司設置性騷擾申訴評議委員會，專責處理性騷擾申訴案件，秉持客觀、公正、保密原則處理申訴案件，並視評議結果作適當處置，員工如有諮商需要，亦可透過員工協助方案獲得協助。

為加強宣導性騷擾防治觀念，2025年舉辦性騷擾防治實體講座，協助員工更瞭解性騷擾防治及因應之道，員工參訓比率達89.33%，雖部分同仁因公務無法參與，其餘員工仍熱烈響應；2025年未發生或疑似性騷擾事件。

性騷擾申訴評議委員會

組成	委員計 7 人，其中 1 位為主任委員並由副總經理擔任，其中女性委員不得少於 1/2、男性委員不得少於 1/3。
決議程序	委員會自申訴提出或移送案件到達之日起 7 日內應組成專案小組進行調查，至遲於 2 個月內完成評議。



5.2 完善人才培育

5.2.1 員工專業知能培力

為提升員工專業職能，存保公司每年依業務需求編列員工訓練預算，2025年為1,553千元，員工參與之課程包括金融實務、管理職能、採購實務、公共安全、氣候變遷、溫室氣體盤查、永續責任等議題，以及永續金融證照培育課程。

截至2025年底，共32人取得永續發展基礎能力測驗成績合格證明、4人取得永續發展進階能力認證；1人取得永續發展碳管理師、規劃師及分析師認證及1人取得AI應用規劃師；另積極舉辦英、日語研習課程，鼓勵員工提升外語能力。

年度	員工訓練經費(千元)	平均每人訓練經費(千元)	平均每人訓練次數
2023	1,044	6.5	14
2024	938	5.8	12
2025	1,553	9.7	12.6

註：員工包括職員 (含主管) 及工員。