

## CH6、關懷員工 永續職場

### 6.1 公正多元的人才招募

員工是新光產險重要的人力資產公司依法令規定執行，透過公平公開的招募管道，以專業能力與適性特質為考量，不因種族、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向或婚姻狀況等因素影響用人唯才之遴選機制，並未曾發生違反人權等歧視事件，落實人人就業公正、平等機會。此外，為符合國際重視人權規範，我們在招募恪遵杜絕僱用童工並確切實施，招募政策除了可穩定滿足內部整體人力需求外，也可持續提供當地人才就業發展機會，善盡企業責任並回饋社會。

本公司秉持「人人均享有同等工作機會」理念。截至 2024 年底，新光產險合計員工總數為 1521 人，平均年齡 40 歲，平均工作年資 12 年，詳細統計資料請見下表。

此外，新光產險也積極聘用身心障礙員工與原住民，不僅在刊登求才廣告時，皆註明歡迎具身心障礙員工或原住民身分者加入，甚至會優先考量、予以錄取，並按月核發身心障礙與原住民津貼。截至 2024 年底，新光產險共進用具身心障礙員工 15 人（包含 6 名輕度、4 名中度及 5 名重度身心障礙人員），及原住民身分員工 13 人。



新光產險近 3 年員工統計資料

年份	2022	2023	2024
員工人數 (男)	898	861	848
員工人數 (女)	717	676	673
定期人員	2	4	4
新進員工總數	152	185	194
離職員工總數	233	276	208
整體離職率	14.43	17.96	13.68
不含非主動離職 (如退休、資遣) 之離職率	10.90	13.79	8.74

## 6.2 平等包容的工作環境

### ◆ 員工人權保障

新光產險依循聯合國《世界人權宣言》、《聯合國工商業與人權指導原則》以及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》，並恪遵政府勞動法令制定《職員工作規則》、《性騷擾防治處理要點》等保障人權的政策，營造一個性別平等、無差別對待的就業環境，並建立多元有效的溝通機制，保障員工人權、就業自由、人道待遇、健全薪資福利、訓練發展機會及平等的雇用機會

新光產險恪遵政府勞基法與人權相關法令，2024 年無發生有關歧視、迫害人權之申訴事件，亦無涉及歧視、使用童工、違反結社自由及團體協約、強迫或強制性勞動、侵犯原住民權利及經由正式機制申訴的人權相關個案發生。

### ◆ 人權教育訓練

為使員工瞭解自身權益，新光產險於新進人員教育訓練課程中，安排關於人權、自身權益、職業安全、資訊安全、勞動法令、個人資料保護等課程，合計約 5 小時。2024 年，合計 128 位新人完成訓練課程，總訓練時數達 2,174 小時。

### ◆ 溝通管道順暢

新光產險重視勞資關係與往來溝通，訂有員工申訴處理、人事評議相關辦法及處理作業流程，另為鼓勵同仁充分表達想法、溝通意見，發展良善的勞資關係，並持續改善內部制度，除了員工溝通用的電子信箱：[public@skinsurance.com.tw](mailto:public@skinsurance.com.tw)，也在台北總公司 10 樓設置實體信箱，收集同仁們的書面意見，讓勞資溝通管道更順暢。

### ◆ 勞資和諧

公司重視勞資關係和諧，除依《勞動基準法》第 83 條制定《勞資會議實施辦法》與《勞資會議勞工代表選舉實施計畫》，每季也定期召開勞資會議與職工福利委員會，必要時得召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙方討論。勞資會議由 5 位高階管理階層代表資方及 5 位勞方代表，勞方代表比例佔 50%。勞資雙方直接面對面進行雙向溝通，以開放的態度相互交流傳達意見，2024 年新光產險共召開 5 場勞資會議、4 次的職工福利委員會。另外，新光產險無籌組工會、無制定團體協約，仍秉持幸福職場的經營理念，提供全體員工符合當地勞動法規之薪資、福利與退休制度。



## 6.3 員工福祉權益

### ◆公平的薪酬制度

本公司薪酬制度是依據員工個別之專業職能、工作職掌與績效表現，結合營運目標達成情形來決定其總體薪酬，絕不因性別、種族、黨籍而有所差異。新進員工起薪也必符合當地政府法令要求之基本工資規定，敘薪時皆依專業能力與職位為依據，不因性別而有所差異，新進人員入職後可由單位主管依其工作表現給予調薪。此外，也會依績效管理作業時程，對於員工專業知能純熟度與工作績效評核表現來決定其獎金發放。

新光產險配合證交所公告，以全時員工，不含部分工時員工及其實際薪酬所得，不含股份基礎給付的評價金額為申報範圍。

非擔任主管職務之全時員工平均福利費用( 仟元)		非擔任主管職務之全時員工人數	
2023	2024	2023	2024
1,246	1,263	1,309	1,303
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」( 仟元)		非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」( 仟元)	
2023	2024	2023	2024
1,216	1,234	973	985

### ◆員工福利制度

為增進員工福利，本公司特訂定「職工福利委員會福利補助辦法」，明定相關員工福利辦法以謀取員工最佳福利、促進員工身心健康與生活平衡。另亦提供公司團保，包含意外傷害死殘、傷害醫療、補助意外住院日額、住院慰問金、輔助器具等項目，全方位保障員工福利。

公司依據勞動相關法規，所有員工包括專職、兼職，在報到當天即為投保，並依法提供特別休假、婚假、喪假、生理假、產檢假、陪產檢及陪產假等，亦享有員工勞保、健保、勞退雇主提撥及補助員工父母、配偶、子女參加團體保險費用，並提供婚喪喜慶、子女教育、生育、住院醫療補助及年節禮券，如：端午、中秋，並於生日當月額外享有生日假。

### ◆保障員工退休生活

為照顧同仁退休生活，依法為每位員工提撥退休金，參與退休計畫比率 100%。依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，



凡在 2005 年 6 月 30 日（含）前入職的新光產險員工，皆享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。

另外，新光產險也委由精算師精算，定期提供退休金報告，以確認足額提撥，保障所有同仁未來請領退休金的權益

### ◆ 營運變化最短預告期

新光產險終止勞動契約的預告期間規定依照《勞動基準法》第 11 條或第 13 條但書規定，終止勞動契約者，其預告期間依規定辦理，若有重大變革，必透過既有的行政溝通管道即時告知全體員工。員工繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之；繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。2024 年，本公司未發生重大營運變化，也無營運變化最短預告期的行為。

### ◆ 友善育嬰關懷措施

依《性別平等工作法》第 16 條規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年，新光產險員工不分性別皆可依法提出育嬰留職停薪，2024 年育嬰留任率達 100%。為鼓勵員工申請育嬰留停，同時提升員工復職率與留任率，新光產險訂定《育兒同仁彈性上班實施要點》，並與公司鄰近幼稚園簽訂合約，方便同仁上下班接送，也能專心工作。此外，本公司另有子女教育補助、員工托兒津貼補助等相關福利，以協助員工安心照顧家庭，減輕學費的負擔。並設置溫馨舒適的哺集乳空間，讓女性同仁可於需要時安心使用，徹底落實員工母乳哺餵的友善環境。

2024 年新光產險育嬰假統計

項目	性別	男性	女性	總數
符合育嬰留停申請資格人數		22	21	43
實際申請育嬰留停人數		4	17	21
育嬰假後實際復職的員工總數(a)		2	8	10
育嬰假後應該復職的員工總數(b)		2	8	10
復職率 (%)=a÷b		100%	100%	100%
前年度育嬰留停復職總人數(c)		0	6	6
前年度申請復職後服務滿一年人數(d)		0	5	5
育嬰留停復職留任率 (%)=d÷c		0	83%	83%



## 6.4 培育人才 提升員工職能

### ◆人才開發與員工成長

考量公司營運策略與發展需要，訂定多面向人才培育計畫，重視員工多元職能發展，除專業知識訓練外，規劃工作效率、心態建設課程，培養當責、和諧的團隊價值觀，亦將外文與救護訓練安排於課程內，透過全方位課程促進員工整體發展。

新光產險全體員工每年須定期進修法令遵循課程，包括：主管機關規定應宣導之法令、產險公會訂定之自律規範、保險業務相關重要法令、重要法令異動等。為讓員工了解公司經營所面臨的風險，亦定期通知宣導個人資料保護、防制洗錢與反資恐及武力擴散、公平待客原則的落實、重要外部新聞等，並配合情境案例舉辦教育訓練，使同仁更新法規資訊、加深法遵與AML/CFT 意識。2024 年全公司同仁總受訓時數 16,577 小時。

除培訓課程，新光產險也協助同仁考取證照，舉辦內部訓練課程、設立讀書會以及歷年核保理賠考試題庫，蒐集考題、請合格同仁協助解答，並提供讀書餐費、考取獎金等補助與獎勵，鼓勵同仁積極報考。近 3 年總計協助 493 名同仁取得財產保險業務員證照，17 名同仁取得產險核保理賠人員證照。

#### 新光產險 2024 年度教育訓練重點課程

課程類別	課程名稱	課程內容
新人訓練課程	113年度新進人員教育訓練	公司各相關業務及各險種專業知識介紹。
	113年度第1期新進營業人員教育訓練	各險種招攬技巧及案例分享。
公平待客課程	公平待客原則與評議處理流程	立法緣由及重要概念與內涵、爭議處理機制、公平合理原則
主管管理課程	招募面試注意事項	履歷系統操作及應用、面試技巧
專業類別課程	消費爭議案件解析暨理賠作業事項說明	消費爭議案件處理、個人資料保護及特殊案件說明
	火險查勘及使用性質判斷	廠勘實務說明及正確性質判斷、系統操作及注意事項
其他課程	AED+CPR教育訓練	正確執行AED+CPR急救流程，進而達到自救救人的目的。
	健康促進講座	高血壓介紹及預防、得舒飲食好處及特色

#### 新光產險 2024 年男性 / 女性員工教育訓練總時數與總人數統計

職務類別	男性		女性	
	受訓總時數	總人數	該受訓總時數	總人數
管理職	5,271	147	2,074	65
非管理職	24,681	699	21,571	607
小計	29,952	846	23,645	672



▲「新進營業人員教育訓練」課程



▲「公平待客原則與金融消費爭議處理制度」課程



▲「AED+CPR教育訓練」課程



### ◆「新進營業新人教育訓練」榮獲職能導向課程品質 (iCAP) 認證

本課程係針對新進營業人員，培養基礎專業知能、提升市場作戰與銷售實戰能力。本公司新人訓練課程已舉辦 18 年有餘，而營業人員佔全體員工比例近五成，故自 101 年起將新進營業人員獨立出來開立課程，至 2022 年底已舉辦 43 期課程。於 2023 年進行課程內容更新，針對新進人員職能落差、課程內容、評量方式等進行多次專家會議研討，並於當年 11 月經勞動部勞動力發展署認證取得職能導向課程品質 (iCAP) 標章。2024 年也持續依照課程規劃辦理訓練並頒發 iCAP 證書給通過之同仁。



### ◆獎金激勵進修外語

配合政府 2030 雙語國家政策，與國際接軌、營造雙語環境，本公司櫃台提供雙語文字與諮詢服務，險部亦推動要保書雙語化，填寫欄位搭配英語標示，另開辦英語課程，鼓勵員工進修外語，凡通過英語認證者依不同級別給予獎勵金，範圍包含多益、雅思及全民英檢等，加強同仁語言能力，期可透過規劃多元化課程、認證獎勵，激勵員工全方位發展，提升金融專業及相關職能，有利員工個人職涯發展。

### ◆績效考核

新光產險每年進行一次員工績效考核，2024 年績效評核參與比例為 99%，評核的條件對象為 11 月 30 日到職且未留職停薪的同仁，並以多重的激勵方案、各式獎金及分紅來肯定獎勵績效傑出的員工，不因員工性別有任何差異。此外，訂定《職務輪調辦法》，以建置個人職涯發展、培育組織高潛力人才為目標，藉由跨領域與職務的經驗累積，強化員工的專業能力，進而提升組織營運績效。

近 3 年定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

年份	職務類別	男性			女性		
		報告期末 員工總數	接受定期績效及職涯 發展檢視的員工人數	接受定期績效及職涯 發展檢視的員工比例	報告期末 員工總數	接受定期績效及職涯 發展檢視的員工人數	接受定期績效及職涯 發展檢視的員工比例
2022	管理職	174	174	100%	78	78	100%
	非管理職	724	720	99%	639	634	99%
	小計	898	894	99%	717	712	99%
2023	管理職	157	157	100%	68	68	100%
	非管理職	700	693	99%	607	607	100%
	小計	857	850	99%	675	675	100%
2024	管理職	139	139	100%	64	64	100%
	非管理職	704	699	99%	609	605	99%
	小計	843	838	99%	673	669	99%

### ◆ 關懷員工健康

新光產險為保障員工安全健康，持續以失能傷害頻率降低至零為目標。依職災事故管理運作機制，各件工傷事故均會落實通報、調查及改善程序，未來也將會持續加強安全衛生管理工作，逐步降低員工傷害頻率。職災發生後，除了對事故單位進行改善外，也會一併檢視各單位是否有相同作業並要求其改善，將常發生事故案例進行教育訓練或宣導，致力提供員工更友善的工作環境。

### ◆ 妥善保障員工工作環境

我們提供員工人身安全的保護措施，如下說明：

- 1. 門禁安全：**辦公室裝設門禁監視系統，並聘請保全人員管控進出人員，夜間及假日均有保全公司維護人員及設施安全。
- 2. 設備之維護及檢查：**公司依據建築物公共安全檢查等相關規定，定期委託專業公司進行建築物公共安全檢查，並每兩年一次以紅外線掃瞄儀檢測總部大樓配電盤溫度狀態，以維護員工生命安全。亦依據消防法規等相關規定，每年3月前定期實施及申報消防器具等各項設備進行維護及檢查，保障辦公環境安全。每兩年一次定期實施空調保養及清洗，確保辦公室內空氣品質。
- 3. 生理 / 心理衛生：**配合政府法令政策之宣導，本公司辦公場所全面禁煙，以維護工作環境之空氣品質。本公司以優於法規規定的檢查項目，每兩年辦理員工健康檢查，遴選具 TAF 認證證書的醫院承辦員工健檢。不定期舉辦員工健康促進活動及健康講座，以保持員工身心靈健康。

#### 2024 年新光產險全體員工傷害類別說明與件數

類別(範例)	割傷/切傷	拉傷/扭傷	墜落	其它
件數	0	0	0	0
備註：2024年公司未發生員工職場受傷事件數(0件)				

2024 年新光產險全部員工之傷害率、職業病率、損工日數率、缺勤率、因公死亡數統計如下表：

項目	全體員工總人數	工作總天數	工作總時數	傷害率(%)	職業病率(%)	損工日數率(%)	缺勤率(%)	因公死亡人數/件數
統計結果	1521	250	2000	0	0	0	0.4	0

備註：

- 依據職業安全衛生法，統計政府職災通報件數。
- 工作總時數 = 8 小時 / 天 × 當年度工作天數 (365 - 政府公布國定假日數)。
- 傷害率 (IR) = (失能傷害事件件數統計 / 工作總時數) × 200,000。
- 損工率 (LDR) = (失能傷害之總損失日數 / 工作總時數) × 200,000。
- 職業病率 (ODR) = 職業病事件件數總計 / 工作總天數 × 100%。
- 缺勤率計算基準 (AR) = 缺勤日數 / 工作總天數 × 100% 【缺勤定義：工傷假 + 普通傷病假 + 病假 (含女性生理假)】。

### ◆員工健康促進

為了讓員工能健康、安心地投入工作，新光產險每 2 年安排員工健康檢查、醫生原是每 3 個月到公司進行醫療諮詢，於 2023 年 6 月開始為每 2 個月到公司進行醫療諮詢，包括勞工之健康教育、身心健康保護等措施、工作相關傷病之預防、健康諮詢及急救及緊急處置；針對請假孕 / 產假同仁、(懷孕至產後一年)、健康檢查指數異常者，護理師也會進行追蹤管理，給予必要的個別健康諮詢關懷與指導，讓同仁們都能明確掌握自身的健康狀況。

新光產險 2024 年依法安排勞工健康服務醫師定期至台北總公司進行諮詢會談服務，參與會談總人數 53 人、列入追蹤關懷人數 5 人；另 2024 年母性健康保護對象共計 25 人，每月由勞工健康服務護理師持續追蹤妊娠及產後之母體健康情況，並持續進行醫療關懷與諮詢服務至產後一年及停止哺乳為止。

新光產險每 2 年一次的健康檢查之補助員工人數與費用

單位：新台幣

年度	2019	2021	2023
員工人數	1,591	1,441	1190
費用	476萬	452萬	408萬



新光產險積極推動各項健康衛生宣導與動靜態活動，如 AED 與 CPR 訓練課程、公費流感疫苗接種、大型健康公益講座等實體課程，並錄製人因性危害概論與預防、異常工作負荷促發腦與心血管及疾病預防、視力保健、消化性潰瘍、腎臟功能、肝功能異常等衛教數位課程，以達到保護員工、促進健康的目標。2024 年無任何員工罹患職業病，職場發生員工職傷 0 件。





### ◆提升員工體能

新光產險提供員工多元豐富的福利項目，為員工營造一個具幸福感的友善職場環境，提供的福利項目皆符合或優於當地法令規定。新光產險亦提倡員工的運動風氣，主張「健康就要動」，要享受生活就要有好的健康體能，而好的健康體能則來自於規律的運動習慣。

### ◆社團活動

我們鼓勵員工參加各項運動活動如：桌球、羽球、高爾夫球、登山、健行、保齡球等多元活動，透過多元活動於員工在工作之餘還能養成運動的習慣，保健身體，達到身心靈的平衡，此外為能更進一步照顧與關心員工身心，雖曾於疫情之下減緩各項活動，本公司仍舉辦每月一蔬食，提供員工素食料理，使員工皆能兼具內外健康及活力。



▲ 桌球活動



▲ TRX



▲ 瑜珈