# 王道銀行性別平等相關舉措與成果

## 1. 女性領導力

### ● 董事成員多元化政策與落實情形

王道銀行重視董事會成員之性別平等，訂有董事會女性董事占比應達 1/3 以上之目標，目前第九屆董事會 12 位董事成員之中，共有 4 位女性董事(含董事長)，女性董事佔比 33.3%，達成目標。

**第九屆董事會成員與簡歷**

基準日:2024.4.16

| 職 稱 | 姓 名 | 性別 | 初次選任日期 | 主要經(學)歷 | 上市櫃公司兼任現職 | 其他兼任現職 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 董事長 | 駱怡君 | 女 | 2002.5.30 | 王道商業銀行副董事長<br>美國華信商業銀行副董事長<br>美國麻省理工學院亞洲執行委員會委員<br>中華民國工商協進會副理事長暨青年事務委員會召集人<br>中華民國銀行公會理事<br>王道商業銀行香港分行行長<br>台灣工銀科技顧問(股)公司總經理<br>美國麻省理工學院企管碩士 | - | 註 1 |
| 常務董事<br>(榮譽董事長) | 明山投資股份有限公司<br>代表人：駱錦明 | 男 | 1999.7.12 | 王道商業銀行董事長<br>美國華信商業銀行董事長<br>兩岸共同市場基金會董事<br>兩岸企業家峰會常務理事<br>中華民國工商協進會理事長、榮譽理事長<br>中國信託商業銀行總經理<br>美國阿拉巴馬大學商學碩士 | 台灣水泥(股)公司董事 | 註 2 |
| 常務董事 | 台軒投資股份有限公司<br>代表人：林坤正 | 男 | 2020.6.19 | 台灣工銀柒創業投資(股)公司董事長<br>果皮數位科技(股)公司董事長<br>悠遊卡投資控股(股)公司董事<br>悠遊卡(股)公司董事<br>點鑽整合行銷(股)公司董事<br>健康聯網資訊服務(股)公司董事<br>夠麻吉(股)公司獨立董事<br>台灣網路暨電子商務產業發展協會(TiEA)理事<br>17Life 康太數位整合(股)公司董事長<br>PayEasy.com 康迅旅行社董事長<br>康迅數位整合(股)公司創辦人、總經理<br>台新銀行網路銀行執行顧問<br>台新銀行信用卡業務主管<br>國立台灣大學企研所 EMBA 碩士<br>文化大學企研所碩士 | 夠麻吉(股)公司獨立董事 | 註 3 |
| 董事 | 艾貝投資股份有限公司<br>代表人：鄭誠禎 | 男 | 2015.11.11 | 艾貝企業(股)公司董事長<br>艾貝投資(股)公司董事長<br>三和開發建設(股)公司董事長<br>三和塑膠工業(股)公司董事、總經理<br>美國聖約翰大學企業管理碩士 | - | 註 4 |
| 董事 | 李榮慶 | 男 | 2011.6.13 | 松圓開發建設(股)公司董事長<br>百通投資(股)公司董事<br>亨吉利投資有限公司董事<br>亨通機械(股)公司總經理<br>亨國(股)公司總經理<br>逢甲大學會計系學士 | - | 註 5 |
| 董事 | 明山投資股份有限公司<br>代表人：簡志明 | 男 | 2022.11.2 | 日盛台駿國際租賃(股)公司董事長<br>台灣工銀租賃(股)公司董事<br>台駿國際租賃有限公司董事<br>中華票券金融(股)公司總經理<br>王道商業銀行風險管理部資深副總經理<br>國立中興大學合作經濟系學士 | 日盛台駿國際租賃(股)公司董事長 | 註 6 |

| 職 稱 | 姓 名 | 性別 | 初次選任日期 | 主要經(學)歷 | 上市櫃公司兼任現職 | 其他兼任現職 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 董事 | 台雅投資股份有限公司<br>代表人：陳俊仁 | 男 | 2023.6.16 | 台灣工銀柒創業投資(股)公司副董事長<br>王道商業銀行專案顧問<br>網際威信(股)公司董事<br>拉卡拉金融科技集團董事長暨總裁顧問<br>衛盈聯金融科技集團中國區總裁<br>中國華潤銀行總行副行長<br>中國信託商業銀行資深副總經理<br>台新銀行資深副總經理<br>第一商業銀行經理<br>Visa 國際組織台灣總經理<br>國立台灣大學資訊工程研究所碩士<br>淡江大學電子計算機學系學士 | 虹堡科技股份有限公司獨立董事 | 註 7 |
| 董事 | 怡昌投資股份有限公司<br>代表人：湯維慎 | 女 | 2023.6.16 | 台灣工銀科技顧問(股)公司總經理<br>台灣工銀柒創業投資(股)公司董事<br>台灣工業銀行投資部副總經理<br>怡和財務顧問(股)公司資深副總經理<br>美國加州大學企管碩士<br>國立台灣大學圖書館學系學士 | - | 註 8 |
| 獨立常務董事 | 胡富雄 | 男 | 2020.6.19 | 華新麗華(股)公司獨立董事<br>合作金庫證券(股)公司董事長<br>財團法人金融聯合徵信中心董事長<br>中華信用評等公司董事<br>兆豐國際商業銀行董事<br>行政院金融重建基金管理委員會委員<br>財政部中央信託局常務董事<br>行政院農業委員會副主任委員<br>國立台灣大學商學碩士 | 華新麗華(股)公司獨立董事 | 註 9 |
| 獨立董事 | 林鴻光 | 男 | 2020.6.19 | 台北市安永文教基金會董事長<br>國合科技(股)公司監察人<br>聖安生醫(股)公司董事<br>成霖企業(股)公司董事<br>強茂(股)公司董事<br>順成控股有限公司獨立董事<br>安永聯合會計師事務所所長、執業會計師<br>紐約市立大學布魯克學院企管碩士 | 強茂(股)公司董事<br>成霖企業(股)公司董事<br>喬山健康科技(股)公司獨立董事 | 註 10 |
| 獨立董事 | 江威娜 | 女 | 2023.6.16 | 盛大資訊系統(股)公司董事長<br>臺北金融教育發展協會理事長<br>永豐金控資深執行副總經理兼數位科技長<br>永豐金控營運長<br>永豐銀行總經理、資深副總經理暨消費金融處處長、電子金融處處長、整合行銷處處長<br>萬事達卡國際組織資深副總裁暨中國區總經理、副總裁暨台灣區總經理<br>富邦銀行資深副總裁暨信用卡部經理<br>Aspen University, USA 企業管理碩士<br>東吳大學商用數學系學士 | - | 註 11 |
| 獨立董事 | 王傳芬 | 女 | 2023.6.16 | 宏鑑法律事務所合夥律師<br>台灣晶技(股)公司獨立董事、薪酬委員會、審計委員會暨投資審議委員會委員<br>美時化學製藥(股)公司獨立董事、薪酬委員會暨審計委員會委員<br>美國盛信律師事務所實習律師<br>美國哥倫比亞大學法學院法碩士<br>國立台灣大學法碩士 | 台灣晶技(股)公司獨立董事<br>美時化學製藥(股)公司獨立董事 | 註 12 |

- **功能性委員會**

為強化董事會之經營管理及制衡監督功能，王道銀行於董事會下設置各類功能性委員會，包括審計委員會、薪資報酬委員會、公司治理暨提名委員會及永續委員會，其中由駱怡君董事長擔任公司治理暨提名委員會以及永續委員會之主席，整體功能性委員會主席之女性占比為 50%。

- **職場性別平權**

本行策略發展處處長督導人力資源部，人力資源部之業務內容包括推動性別平權、性別平等以及多元共融等職場友善政策，涵蓋率先台灣金融業界給予擁有同性伴侶的員工同等之婚假、陪產檢假、陪產假、喪假以及福委會各項補助項目，全力

打造友善職場，落實職場多元與平等。此外，為提升員工的人權意識，王道銀行全球據點每位正職與兼職員工每年皆需接受至少 1 小時的人權教育訓練（包含防治性騷擾、平權、個資保護、拒絕職場暴力）。2023年，新進及在職員工之人權教育訓練完訓率達100%，全年訓練總時數達2,977.6小時。2023年發生一件性騷擾申訴案件，已依規定進行調查並結案。

**1. 女性人才**

- **多元雇用**

王道銀行重視性別平等，訂有 2025 年全體員工女性佔比達 50%之目標，以及全體管理階層之女性占比維持 45%以上之目標。截至 2023 年底，王道銀行正式員工共有 1,186 人，男女比例為 52.45%及 47.55% (男性員工 622 人，女性員工 564 人)，已連續九年全體員工男女比例近各半。此外，2023年度新進員工之女性佔比為 47.12% (新進總人數 399人，女性188 人)，離職員工之女性佔比為 53.77% (離職總人數 292 人，女性 157人)。

管理職部分，全體管理階層之女性佔比為 40.91%（管理職總人數 176 人，女性 72 人），其中，基層主管女性佔比為 45.38%（基層主管總人數 119人，女性有 54 人）、中階主管女性佔比為 29.17%（中階主管總人數48人，女性有14人）、高階經理人女性佔比為 44.44%（高階經理人總人數 9 人，女性有 4 人）；非管理職之女性員工占比為 48.71% (非管理職總人數 1,010 人，女性有 492 人)。2023 年，女性員工獲拔擢比例為 55.70%，彰顯王道銀行充分提供性別公平競爭及發展之機會。如以職能統計，業務單位主管之女性佔比為 31.82%，科技與工程（STEM）相關職位主管之女性佔比為 25.93%。詳細統計數據可參考下表。

註：基層主管為部門副主管、國內分行主管以及科/組級主管；中階主管為業務中心主管、部門主管以及區主管；高階經理人為總經理、處級單位主管、董事會主任秘書、總稽核以及香港分行行長。

## 2023 年王道銀行員工性別、年齡、職務及工作地區分布情形

| 地區/職務 | | 台灣 | | 海外 | | 合計 | 佔全體員工比例(%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 年齡 | 管理階層 | 一般人員 | 管理階層 | 一般人員 | | |
| 男性 | 50歲(含)以上 | 59 | 79 | 3 | 20 | 161 | 13.58% |
| | 31歲~49歲 | 41 | 290 | 1 | 29 | 361 | 30.44% |
| | 30歲(含)以下 | 0 | 98 | 0 | 2 | 100 | 8.43% |
| | 小計 | 100 | 467 | 4 | 51 | 622 | 52.45% |
| 女性 | 50歲(含)以上 | 35 | 64 | 2 | 14 | 115 | 9.70% |
| | 31歲~49歲 | 34 | 273 | 1 | 29 | 337 | 28.41% |
| | 30歲(含)以下 | 0 | 105 | 0 | 7 | 112 | 9.44% |
| | 小計 | 69 | 442 | 3 | 50 | 564 | 47.55% |
| 合計 | | 169 | 909 | 7 | 101 | 1,186 | 100% |
| 佔全體員工比例(%) | | 14.25% | 76.64% | 0.59% | 8.52% | | |

## 2023 年王道銀行員工新進情形

| 地區/職務 | | 台灣 | | 海外 | | 合計 | 佔全體員工比例(%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 年齡 | 管理階層 | 一般人員 | 管理階層 | 一般人員 | | |
| 男性 | 50歲(含)以上 | 6 | 13 | 0 | 9 | 28 | 2.36% |
| | 31歲~49歲 | 11 | 98 | 0 | 13 | 122 | 10.29% |
| | 30歲(含)以下 | 0 | 58 | 0 | 3 | 61 | 5.14% |
| | 小計 | 17 | 169 | 0 | 25 | 211 | 17.79% |
| 女性 | 50歲(含)以上 | 1 | 15 | 0 | 8 | 24 | 2.02% |
| | 31歲~49歲 | 4 | 90 | 0 | 11 | 105 | 8.85% |
| | 30歲(含)以下 | 0 | 57 | 0 | 2 | 59 | 4.97% |
| | 小計 | 5 | 162 | 0 | 21 | 188 | 15.85% |
| 合計 | | 22 | 331 | 0 | 46 | 399 | 33.64% |
| | | 353 | | 46 | | | |
| 佔新進員工比例(%) | | 88.47% | | 11.53% | | | |

2023 年王道銀行員工離職情形

| 地區/職務 | | 台灣 | | 海外 | | 合計 | 佔全體員工比例(%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 年齡 | 管理階層 | 一般人員 | 管理階層 | 一般人員 | | |
| 男性 | 50歲(含)以上 | 6 | 11 | 0 | 7 | 24 | 2.02% |
| | 31歲~49歲 | 2 | 64 | 0 | 5 | 71 | 5.99% |
| | 30歲(含)以下 | 0 | 34 | 0 | 6 | 40 | 3.37% |
| | 小計 | 8 | 109 | 0 | 18 | 135 | 11.38% |
| 女性 | 50歲(含)以上 | 7 | 11 | 0 | 2 | 20 | 1.69% |
| | 31歲~49歲 | 4 | 76 | 0 | 11 | 91 | 7.67% |
| | 30歲(含)以下 | 0 | 38 | 0 | 8 | 46 | 3.88% |
| | 小計 | 11 | 125 | 0 | 21 | 157 | 13.24% |
| 合計 | | 19 | 234 | 0 | 39 | 292 | 24.62% |
| | | 253 | | 39 | | | |
| 佔離職員工比例(%) | | 86.64% | | 13.36% | | | |

**性別薪酬平等**

- **公平薪酬**

王道銀行落實同工同酬原則，全球營運據點員工之各職等女男薪酬比例如下表所示，整體女男年薪平均差距為 0.753:1，比例差距係因不同職能與職級之女男人員分布結構不同所致；其中，高階經理人之女男人均年總薪酬比率約為 0.57:1，中階主管之女男人均年總薪酬比率約為 0.82:1，基層主管之女男人均年總薪酬比率約為 0.91:1，一般員工之女男人均年總薪酬比率約為 0.81:1。本行另計算考量全球各城市生活指數差異之女男薪酬比例如下表所示。

2023 年全球營運據點員工之各職等女男薪酬比例(女/男)

| 職等 | 年薪平均數差距 | | 年薪中位數差距 | | 獎金平均數差距 | | 獎金中位數差距 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 原始 | 調整後* | 原始 | 調整後* | 原始 | 調整後* | 原始 | 調整後* |
| 15(含)以上 | 75.6% | 77.2% | 130.4% | 130.4% | 72.4% | 74.1% | 160.6% | 160.6% |
| 14 | 76.0% | 84.0% | 94.8% | 96.7% | 72.9% | 78.2% | 74.5% | 76.8% |
| 13 | 77.5% | 85.2% | 88.1% | 88.2% | 84.2% | 91.4% | 70.7% | 82.0% |
| 12 | 96.6% | 97.0% | 98.6% | 98.6% | 95.2% | 95.0% | 109.3% | 101.3% |
| 11 | 99.6% | 99.3% | 100.2% | 100.1% | 96.5% | 96.9% | 100.3% | 100.1% |
| 10 | 103.2% | 101.3% | 99.4% | 98.0% | 107.1% | 105.1% | 101.7% | 100.9% |
| 9 | 103.2% | 100.7% | 100.3% | 102.3% | 103.9% | 102.2% | 104.6% | 102.7% |
| 8 | 97.7% | 95.7% | 93.9% | 94.0% | 85.2% | 84.2% | 88.9% | 87.8% |
| 7(含)以下 | 97.4% | 97.7% | 97.9% | 98.4% | 107.5% | 107.5% | 99.3% | 98.6% |
| 整體 | 75.3% | 76.3% | 85.2% | 83.9% | 69.2% | 70.1% | 87.0% | 85.4% |

註 1:「總薪酬」係以 2023 年 12 月 31 日在職人員之年化總薪酬計算，計算項目包含年固定薪資、三節獎金、績效獎金、業務獎金、員工酬勞等。

註 2：調整後係指加計全球各城市生活指數之比例。

- **性別薪酬平等計畫**

為實踐性別薪酬平等，王道銀行董事會訂有各職等之本薪級距標準，再依據不同職位之職責範圍、市場競爭性以及應徵者經歷與條件等，核給新進人員薪資，不因性別而有任何差異。此外，王道銀行於2023年9月訂定並實施《性別薪酬平等計畫》，依據「同值同酬」原則，比較不同職位的工作內容和要求，評定各個職位價值，並分類條件相近的職務，同類別人員之女男固定薪資比例應相當，為達此目標，王道銀行人力資源部於每年度調薪作業時，依照國家地區、工作性質以及職務職責等因素，檢視全球營運據點之女男固定薪資差異，若同類別之性別薪酬比例差異超過10%，需呈報總經理與董事長，並於未來五年內逐年檢視將該類別中較低薪之性別族群者，就其中低於該性別族群平均月薪一定比例之同仁，逐年調高其月薪，以縮小性別薪酬差異，2024年初，共調整八位同仁之薪酬，包含五位男性及三位女性，薪酬調幅約介於0.5%至5.4%。

- **薪酬制度**

王道銀行高階經理人之變動獎金依個人績效表現而訂，個人績效表現包含財務性指標以及非財務性指標，其中非財務性指標包括永續發展目標，例如氣候風險目標、人權與性別平等目標等，且非財務指標之佔比不低於百分之三十。

## 2. 包容性文化

- **女力社團**

王道銀行重視性別平等，於 2022 年起成立「女力社團」，舉辦一系列體驗活動，包括邀請同仁觀賞多元共融影片、辦理黑暗對話社企體驗、電影賞析及舉辦跨世代職場溝通講座，協助同仁發掘自身優勢、確定自我定位，建立多元發展與發聲的機會。

- **員工福利與保障**

王道銀行提供之福利適用於台灣所有正職員工，為促進員工工作與生活的平衡，王道銀行設置優於法令規範之多項給薪休假，包括：付薪產假週數 9.3 週(產假 57 天+產檢假 8天)；員工陪同配偶分娩之付薪陪產假 2.3 週(陪產假 8 天+陪產檢假 8天); 因應員工家庭照顧需求之半天感心假等等。王道銀行各項家庭關懷

與職場照顧措施如下表。

王道銀行家庭關懷與職場照顧措施及2023年執行成果

| 項目 | 說明 | 2023年執行成果 |
|---|---|---|
| 貼心的家庭福利 | 優於法令規範之家庭照顧假別(給薪假) | |
| | 產假：女性員工分娩，提供產假57天，且不限任職年資，薪資照給。(勞基法規定為56天，且受僱工作未滿六個月者減半發給。) | 共十人申請 |
| | 陪產假：因配偶分娩者，提供陪產假八天。(勞基法規定為陪產假及陪產檢假合計七天。) | 共八人申請 |
| | 產檢假：女性員工妊娠期間，提供八天產檢假。(勞基法規定產檢假為七天。) | 共14人申請 |
| | 陪產檢假：於配偶妊娠期間，提供八天陪產檢假。(勞基法規定為陪產假及陪產檢假合計七天。) | 共四人申請 |
| | 寶寶照顧假：育有未滿一歲之子女者，檢附子女出生證明或戶籍相關文件，於每名子女滿一歲前，得申請三日照顧假(依子女出生日期至滿一歲期間佔當年度員工任職日曆天數比例核給)，薪資照給。 | 共20人申請 |
| | 感心假：員工陪同父母、配偶、子女就醫，享有兩日感心假。陪同家中子女國小一年級入學，亦享半日陪伴假。 | 共270人申請 |
| | 收養假：向法院申請收養並完成收養戶籍登記，享兩日領養假。 | - |
| | 親子家庭日 | |
| | 母親節暖心彩繪活動：與王道銀行教育基金會合作，於母親節前夕邀請藝術家至王道總行帶領同仁進行植物彩繪，並贈予母親。 | 舉辦兩場次活動，共13位員工攜眷參與。 |
| | 與地球共好家庭日：與社會企業合作辦理「與地球共好x親子共廚活動」，透過親子共同做料理，拯救NG蔬果，同時減少地球資源浪費。 | 舉辦三場次活動，共90位員工攜眷參與。 |
| | 家庭照顧相關福利舉措 | |
| | 托育優惠：與特定機構簽訂企業托育服務合約，提供員工子女托育服務優惠方案。 | - |
| | 彈性上下班時間制度：王道銀行實施彈性上下班制度，同仁可自由選擇三個不同時段的上下班時間；如有重大需求者，亦可申請改為兼職工作型態。此外，為滿足員工照顧家庭之需要，王道銀行擴大依法享有減少工時保障之適用對象，除撫育未滿三歲子女者外，提供有照顧家人(父母、配偶)需求之同仁，皆可依需求彈性調整上下班時間或縮短工時。 | 共計三名員工申請縮短工時 |
| 豐富多元的休假制度 | 優於法令規範之個人假別(給薪假) | |
| | 特別休假：提供優於勞動基準法之特別休假制度。 | 共1,371人申請 |
| | 公益假：員工參與志工活動，享有公益假。 | 共37人申請 |
| | 久任員工假：服務滿五年享有三日，服務滿十年、十五年、二十年及二十五年各享有五日之久任員工假。 | 共64人申請 |
| | 榮譽假：年度考績達甲以上者，享半天榮譽假。 | 共565人申請 |
| | 器官捐贈休養假：因捐贈骨髓或器官而有休養需求，享五日器官捐贈休養假。 | - |
| 彈性的工作制度 | 混合辦公：公司為嘉獎同仁績優表現，提供前一年度績效等級為甲上(含)以上的同仁，每季可申請三日遠距辦公，申請的日期須事先取得主管核可。 | 共一人申請 |
| | 留職停薪制度：訂有員工留職停薪辦法，若員工因進修、傷病治療或育嬰需求等，得申請留職停薪。 | 共九人申請 |

| | | |
|---|---|---|
| 舒適工作環境 | 交誼廳及咖啡吧：提供咖啡茶飲及舒適環境，讓員工交流或小憩。 | - |
| | 圖書室：提供多元的書籍、期刊及雜誌，讓員工能隨時借閱，充實新知與調劑身心。 | - |
| | 展覽藝廊：於總部大樓設有藝術展覽藝廊，不定期提供各類文化藝術活動，例如：音樂會、藝文講座、藝術展覽等。 | - |
| 性別平等暨多元友善措施 | 同性伴侶友善措施：核給擁有同性伴侶的員工同等之婚假、陪產檢假、陪產假、喪假以及福委會各項補助項目。 | - |
| | 性別友善廁所：設置性別友善廁所，讓職場環境更加友善。 | - |
| | 服裝友善措施：服裝穿著規定去除性別化之限制，讓員工自主穿著。 | - |

2023 年，王道銀行育嬰留職停薪應復職人員共計16人，其中有七人如期復職，復職率為 44%，詳如下表。

2023 年王道銀行育嬰留職停薪情形

| 項目 | 性別 | | 合計 |
|---|---|---|---|
| | 男 | 女 | |
| 2023年申請育嬰留職停薪人數 | 2 | 7 | 9 |
| 2023年育嬰留職停薪應復職人數(A) | 1 | 15 | 16 |
| 2023年育嬰留職停薪應復職且復職人數(B) | 1 | 6 | 7 |
| 回任率(B/A) | 100% | 40% | 44% |
| 2022年育嬰留職停薪復職人數(C) | - | 4 | 4 |
| 2022年育嬰留職停薪復職且於2023年在職滿一年之人數(D) | - | 4 | 4 |
| 留任率(D/C) | - | 100% | 100% |

王道銀行實施彈性上下班制度，同仁可自由選擇三個不同時段的上下班時間；此外，為滿足員工照顧家庭之需要，王道銀行擴大依法享有減少工時保障之適用對象，除撫育未滿三歲子女者外，提供有照顧家人(父母、配偶)需求之同仁，皆可依需求彈性調整上下班時間或縮短工時；同時，推動混合辦公模式，前一年度績效考核達甲上員工可選擇每季三日遠距上班。