



CH4 人才培育・幸福職場

3 健康與福祉



5 性別平等



8 就業與經濟成長



- 建置線上教育訓練平台，111 年華票員工派訓共計 2,779 人次，總計 5,600 小時，平均每人派訓約 18 次，每人派訓時數約 36 小時
- 建立全公司接班人計畫（successor plan），著重培養備位主管經營管理能力
- 訂定公平員工薪給標準，不因性別而有差異，相同職位、職等之男女員工之基本薪資比例為 1：1
- 與勞動部核可認證之三美健康事業有限公司合作，辦理員工特約醫護臨場服務，並推動「勞工健康保護四大計畫」

	109 年	110 年	111 年
員工數（人）	149	154	155
女性員工數（人）	52	51	51
員工訓練總時數（小時）	5,411	5,271.8	5,600
員工訓練總支出（仟元）	675	597	657
身心障礙人士雇用人數 / 雇用率	2/1.34%	2/1.29%	2/1.29%

4.1 人才發展

4.1.1 員工組成

華票完全遵守勞基法之規定，從未雇用童工從事工作。基於國民就業機會平等之基本人權，在僱用員工時完全以專業能力及經驗為依據，從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以不同考量。111 年聘用員工未曾發生違反人權或歧視事件。

華票人員一向精簡，為加強內部控制、降低營運風險、擴充業務量及平衡各地人力，增加業務人員，期未來能在達成內控原則下，每位員工能兼顧工作、家庭與休閒。

111 年底時，華票員工共 155 人¹，其中職員 153 人、工員 2 人，皆為正職，無約聘、兼職人員。均聘用自臺灣地區，未聘請外籍員工，平均年齡 45.88 歲，平均工作年資 15.13 年。

在進用身心障礙人士方面，華票員工總數為 100 人以上，依國家規定每滿 67 位需進用 1 位弱勢團體人員，華票均符合法規要求，101 年因足額進用身心障礙人士，而獲台北市頒獎。102 年至 111 年均符合法令規定進用身心障礙者，華票截至目前計有 2 名身心障礙員工。

¹ 下述員工性別分布、員工年齡分布及員工職別分布統計均為截至 111 年 12 月底之資料。

✿ 111 年員工性別分布

據點	性別	職員	工員	工讀生
總公司	男性	62	2	0
	女性	39	0	0
高雄分公司	男性	9	0	0
	女性	3	0	0
台南分公司	男性	6	0	0
	女性	3	0	0
台中分公司	男性	9	0	0
	女性	1	0	0
桃園分公司	男性	8	0	0
	女性	2	0	0
板橋分公司	男性	8	0	0
	女性	3	0	0
總人數		153	2	0

✿ 111 年員工年齡分布

據點	總數	男性 人數	女性 人數	29 歲 (含) 以下	30~39 歲	40~49 歲	50 歲 以上	包含身 心障礙 員工數
總公司	103	64	39	12	22	32	37	1
高雄分公司	12	9	3	1	2	4	5	0
台南分公司	9	6	3	0	2	3	4	0
台中分公司	10	9	1	0	3	1	6	1
桃園分公司	10	8	2	0	3	2	5	0
板橋分公司	11	8	3	0	2	5	4	0
合計	155	104	51	13	34	47	61	2
比例	1	0.67	0.33	0.08	0.22	0.30	0.40	0.01

✿ 111 年員工職別分布

據點	管理職人數	一般員工人數
總公司	11	92
高雄分公司	1	11
台南分公司	1	8
台中分公司	1	9
桃園分公司	1	9
板橋分公司	1	10
合計	16	139

註 1：管理職定義為單位主管以上的員工。

註 2：女性管理職人數共 3 人，女性比例為 18.75%。

為了提供員工安心工作環境，並促進員工的工作與家庭生活平衡，華票亦設有生理假、育嬰假、陪產假、家庭照顧假等機制，以確保員工權益；另外，華票提供所有員工申請育嬰假之權利，111 年未有員工申請育嬰假，因此無法計算留存率及回任率。

✿ 育嬰假申請情形

項目	男	女	總計
A：111 年度申請育嬰留停總人數	0	0	0
B：111 年度預計復職人數	0	0	0
C：111 年度實際復職人數	0	0	0
D：110 年該年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	0	0
E：110 年該年度育嬰留停復職人數	0	0	0
復職率 % = C / B	N/A	N/A	N/A
留存率 % = D / E	N/A	N/A	N/A

✿ 人員流動

華票 111 年新進人員共 16 名，新進比例為 10.32%；離職（含退休）人員共 15 名，離職比例為 9.68%。

▼ 111 年新進人數及新進比例

據點	男性	女性	29 歲以下	30~39 歲	40~49 歲	50 歲以上	新進人員總數
總公司	7	5	6	3	2	1	12
高雄分公司	1	0	1	0	0	0	1
台南分公司	1	0	0	0	1	0	1
台中分公司	1	0	0	1	0	0	1
桃園分公司	0	0	0	0	0	0	0
板橋分公司	1	0	0	0	1	0	1
合計	11	5	7	4	4	1	16
新進比例	0.69	0.31	0.44	0.25	0.25	0.06	1

▼ 111 年離職人數及離職比例

據點	男性	女性	29 歲以下	30~39 歲	40~49 歲	50 歲以上	離職人員總數
總公司	9	5	2	5	1	6	14
高雄分公司	0	0	0	0	0	0	1
台南分公司	0	0	0	0	0	0	0
台中分公司	1	0	0	0	1	0	1
桃園分公司	0	0	0	0	0	0	0
板橋分公司	0	0	0	0	0	0	0
合計	10	5	2	5	2	6	15
離職比例	0.67	0.33	0.13	0.34	0.13	0.4	1

華票人員之職位異動及離退職均按法規規定辦理。一般員工自 88 年 7 月起至 93 年 12 月止，每月按給付薪資總額 7.52% 提撥退休準備金，自 94 年起，每月按給付薪資總額 7% 提撥退休準備金，交由勞工退休準備金監督委員會保管，並以該會名義存入臺灣銀行運用升息給付舊制之退休金；另自 94 年 7 月起，選用勞退新制者，由公司按月提撥每月薪資 6%，以個人名義存入勞工保險局。委任員工每月繼續按精算結果提撥退休基金並認列退休金費用，交由職工退休基金管理委員會運用。

4.1.2 人才培訓

✿ 人員發展之理念與政策

人才是華票最珍視的資產，也是追求卓越的關鍵。華票依各單位經營發展之需求及公司經營策略方向，建構以優勢為基礎之人才發展培育體系。在「因材施教」的訓練理念下，提供多樣化的訓練資源，以因應不同職位員工之需求。

A 透過員工教育訓練，提升員工競爭力

Ⓐ 每年針對員工業務需要，舉辦兩次全公司教育訓練。

Ⓑ 針對新進員工舉辦新進人員教育訓練。

Ⓒ 指派業務相關員工至國內、外金融相關專業訓練機構參訓。

Ⓓ 設有進修證照補助制度，鼓勵同仁取得相關金融證照。

B 建立全公司接班人計畫 (successor plan)

Ⓐ 各單位挑選 2-3 位備位主管人選。

Ⓑ 建立備位接班人培訓計畫，著重培養備位主管經營管理能力。

華票各單位主管備位人選係由人資組提出 1-2 位儲備人選供首長參酌，經長期觀察與考核，待職位出缺時，能有效迅速提供銜接人選，以達無縫接軌。華票每年辦理員工績效考核，111 年華票同仁接受績效考核比例為 100%，依員工之績效與發展潛能，由主管提報晉升名單，111 年晉升人數共計 16 人，比例為 10.3%，其中女性占 3.2%，男性占 7.1%。

✿ 教育訓練

華票多年來持續關注金融服務業的人才發展，將人才視為我們競爭的最大優勢，故建置專責單位負責人才的培訓，使華票的人員生產力與員工滿意度均位於台灣金融同業中的領先地位。

在華票的員工教育訓練方面，訓練規劃則是依所需之專業能力而非以性別劃分，切實落實女男平等之政策。

除定期邀請學者專家到公司進行專題演講外，亦聘請業界專業人士，為同仁講授洗錢防制法及 ESG 教育等相關課程。華票不僅在員工新進聘用後隨即進行相關的教育訓練，在人才發展過程中，亦不斷探求組織和個人需求，並隨時檢視、逐步開展各項必備訓練，以提升個人生涯發展所需之知識及技能。

111 年華票員工派訓共計 2,779 人次，總計 5,600 小時，平均每人派訓約 18 次，每人派訓時數約 36 小時。

▼ 教育訓練成果統計

年度	訓練人次	訓練時數 (小時)	訓練費用 (仟元)
109	2,716	5,411	675
110	2,538	5,272	597
111	2,799	5,600	657

▼ 教育訓練時數統計

		管理人員	非管理人員
女	人數	3	48
	總時數	195	1553
	每人平均時數	65	32.35
男	人數	13	91
	總時數	623	3228.5
	每人平均時數	47.92	35.48

註：管理人員定義為單位主管以上的員工。

✿ 員工訓練及線上學習平台

華票每年舉辦一次全體員工之大型教育訓練；另為整合公司訓練資源、改善傳統訓練模式、e 化人才培訓、提升訓練效果、增進作業效率，配合日益增加之法定訓練課程，108 年建置線上學習平台，並自 8 月起增加線上學習方式，同時不遺漏員工專業素質之養成，依職能派訓員工參加法令規定或多元專業課程，以增進員工職涯發展能力。

上課時間	課程名稱	上課時間	課程名稱
111 年 4 月	公平待客原則 - 金融服務業公平待客原則 (線上課程)	111 年 8 月	下半年法令遵循暨最新金融法規 (線上課程)
	公平待客原則 - 金融消費爭議案例 (銀行業) (線上課程)		洗錢防制宣導 (線上課程)
111 年 5 月	上半年聯徵中心信用資訊安全控管 (線上課程)	111 年 9 月	下半年資訊安全宣導 - 社交工程防治資安宣導 (線上課程)
	上半年資訊安全宣導 - 電子郵件社交工程防治 (線上課程)		公平待客原則 (線上課程)
	上半年法令遵循暨最新金融法規宣導 (線上課程)	111 年 10 月	誠信經營宣導 (線上課程)
111 年 6 月	一般安全衛生教育訓練 (線上課程)	111 年 11 月	性騷擾防治措施處理須知宣導 (線上課程)
	稽核室宣導 (線上課程)		衍生性商品教育訓練
	衍生性商品教育訓練	111 年 12 月	上半年聯徵中心信用資訊安全控管 (線上課程)

A ESG 相關訓練

全球對環境與氣候議題的重視，我國政府也提出 2050 年前達到淨零碳排，永續相關議題勢在必行，透過參與課程，進而了解最新的 ESG 永續實踐經驗和發展趨勢。

華票於 111 年 11 月份舉辦「綠能融資實務」課程，總分公司共有 66 位業務相關人員參加內部實體訓練，每人受訓時數為 2 小時。

另華票永續發展執行秘書於 111 年參與外部機構舉辦永續相關課程共計 10.5 小時。

上課時間	課程名稱	訓練人員	訓練人次	訓練時數 (小時)
111/03/30	催動 ESG 永續力	永續發展執行秘書	1	5.5
111/07/07	永續發展路徑圖產業主題宣導會 (線上課程)	永續發展執行秘書	1	2
111/09/06	溫室氣體盤查及查證宣導會 (線上課程)	永續發展執行秘書	1	3
111/11/30	綠能融資實務	業務相關人員及永續發展執行秘書	66	2

B 碳盤查訓練

本公司依照金融監督管理委員會 111 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」及相關規定，規劃於 112 年揭露總分公司溫室氣體盤查資訊，111 年第二季已委託財團法人綠色生產力基金會擔任顧問輔導溫室氣體盤查專案、完成溫室氣體盤查與查證之時程規劃，並於第三季成立溫室氣體盤查專案小組，亦對小組成員進行 4 次教育訓練 (9、10、12、112/1 月)，由外部顧問說明溫室氣體發展與淨零排放趨勢及編製報告書之作法和內部稽查方式。

✿ 專業證照

華票係票券業領導品牌，專業是我們的核心價值之一，長期以來，華票對提升員工的專業度不遺餘力，舉凡各類專業證照之輔導與培訓、客戶服務、專業銷售、風險管理等培訓，均全力以赴，期能為員工的職涯加值，生涯加分，並提高員工之專業素質及工作效率，以共創員工與華票雙贏之局面。

▼ 華票專業證照及專業資格人數

專業證照及資格	人數
票券商業務人員	148
證券商高級業務員	102
證券商業務員	77
證券投資分析人員	2
財務風險管理師 (FRM)	1
債券人員	45
初階授信人員	74
進階授信人員	5
資產證券化	6
銀行內部控制	89
企業內部控制	4
信託業業務人員	66
理財規劃人員	44
證券投信投顧業務員	42
期貨商業務員	54
人身保險業務員	20
產物保險業務員	9
個人風險管理師	2
初階外匯人員	15
外匯交易專業人員	5
股務人員	7

4.2 多元福利

4.2.1 人權保障

✿ 人權政策

中華票券金融公司本著感恩、惜福、精進的經營理念，支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》與《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭櫫之目標，致力落實人權保護精神，建構安全健康的職場，營造多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，禁止性別、年齡、婚姻、宗教、黨派、種族、社經地位等任何形式之歧視，規範合理工時，禁止強迫勞動及任用童工，並尊重員工結社自由，保護員工、客戶及利害關係人隱私，同時提供多元且安全之申訴管道，保障員工合法權益免受侵害。

✿ 人權保障措施

華票嚴格遵守國內外勞動及人權的規範，公平對待與尊重所有員工，主要落實方式包括：

- A** 依照政府勞動相關法令制訂勞動條件。
- B** 依照就業服務法令提供平等的工作機會給所有求職者。
- C** 新進人員於報到一個月內舉辦新人職前訓練，內容包含人事管理辦法、員工任用須知、員工服務須知、員工薪資給與須知、員工加班管理須知、員工請假須知、員工退休撫卹須知、工作規則、個人及客戶資料保密等勞動人權相關議題。
- D** 設有「員工建言信箱」，提供員工在合法權益遭受侵害或不當處置且無法合理解決時之用。
- E** 設有「性騷擾申訴處理委員會」，提供員工免於性騷擾之工作環境，禁絕工作場所性騷擾事件之發生。
- F** 華票依據「勞資會議實施辦法」於 104 年 9 月 17 日成立勞資會議，勞資雙方代表各五人，會議於每季召開一次，勞資雙方各推派一名代表輪流擔任會議主席，111 年共召開四次，於會議中加強勞雇關係、促進勞資合作，除報告營業概況、員工動態外，對於勞動條件、勞工福利、提高工作效率等事項進行討論。

4.2.2 薪資福利

華票提供台灣金融同業中具競爭力的整體薪酬制度，讓員工在努力認真工作之餘，也能夠擁有強大的經濟後盾支援，確保員工家庭的良好居住及生活品質。新進人員薪資均以優於法定最低基本工資為原則，並考慮擬予擔任之工作、學歷、相關工作年資、市場人力需求狀況訂定，亦具市場檢視功能，期能吸引優秀的專業人才，與華票一同起飛與成長。

華票員工薪酬組成為基本薪資、伙食津貼、年終獎金及紅利。年終獎金係依員工年度考勤、績效評核及公司當年度淨值報酬率為基準，再區分為考勤、考績及績效獎金。華票全體員工均須接受績效評核。

華票員工之薪酬給予，乃依薪資市況、公司財務狀況、組織結構，訂定員工薪給標準，不因性別而有差異，相同職位、職等之男女員工之基本薪資比例為 1：1。

✿ 福利措施

華票視員工為大家庭一份子，為員工設計每一項良好的福利制度，秉持著對家人的心來關心員工，對待每位員工就如同家人一般。員工享有公司及職工福利委員會提供的所有福利措施。

A 華票福利措施

公司提供 	◆ 保險：除依法令規定為員工投保勞、健保外，並照顧員工基本需求，提供員工團體保險，並為員工之父母、配偶及未成年子女投保團體定期壽險。 ◆ 伙食津貼。 ◆ 社團補助。 ◆ 每年辦理健康檢查，並落實於所有員工。 ◆ 每年依當年度自強活動計劃辦理國內、外旅遊。 ◆ 企業托育服務：與何嘉仁實業簽約，員工子女就讀何嘉仁幼兒學校可享註冊費及每月費用優惠。
職工福利委員會提供	67 年 12 月成立福委會，提供各項員工福利規劃與執行，包含三節節禮津貼，生日、結婚、生育、喪葬、藝文欣賞、重大傷病、退休補助金，並審酌社團經費概況進行補助。

B 華票非主管員工薪資情形

項目	111 年	110 年	差異
非擔任主管職務之全時員工人數	137	139	-2
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(仟元)	1,474	1,581	-107
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(仟元)	1,294	1,386	-92

4.2.3 溝通參與

✿員工溝通

- A** 總經理採 Open Door 政策，任何華票同仁有任何想法皆可直接與總經理溝通。
- B** 員工若有工作調整或輪調需求，可於每年績效考核時，透過工作 / 輪調意見調查表表達意願。
- C** 員工申訴可透過內部網站的專用信箱 (含性騷擾)，或透過書面資料告知管理部。

✿員工建言信箱

華票設置「員工建言信箱」，提供員工直接之交流管道，期望每位員工皆可以透過信箱表達自己的意見，建立一個順暢的溝通管道。102 年至 109 年員工建言信箱未收到任何建言。

✿層峰與員工之溝通

層峰與一般員工溝通管道暢通，每年定期由總經理召開各部門績效評核會，達到即時檢討及溝通效果；另分公司部分除透過視訊召開評核會議外，並安排首長與同仁溝通會面，以及當地業務視察拜訪客戶行程，不因距離產生層峰與員工間之疏離感；充分利用 E-mail 或電子公告系統，隨時宣達全體同仁知悉事項，讓訊息傳遞零時差。

4.3 健康樂活

4.3.1 多元活動

華票像個溫馨的大家庭，同仁彼此相處融洽，透過社團活動、海內外旅遊、部門聚餐以及年度各種活動，建立起工作以外如家人般的感情。

✿社團活動

華票除提供優渥勞動條件，致力照顧員工福利需求外，也鼓勵員工自發性籌組社團，每一社團公司每月補助 1,500 元，福委會每月補助 2,500 元，合計每月 4,000 元，支持員工相關社團之發展。

成立社團需具備組織計畫、定期活動和最低人數 (例如：總公司 10 人或分公司 6 人)。111 年員工社團有 10 個，包括單車社等運動類型社團，以及音樂欣賞社、志工社等不同類型社團。社團活動為員工在工作閒暇之餘，提供陶冶身心之管道，也提供關懷人文與自然生態、從事公益服務之機會。

桌球社



999+ likes

桌球對於視力有極大的好處，也可訓練神經、感官、骨骼肌肉系統等反應。
桌球社每週二晚上定期活動，並不定期舉辦社長挑戰賽及單打、雙打比賽；為了感謝社員，每年年中及年底皆舉辦社團聚餐，讓社員享用美食同樂。

單車社



999+ likes

單車社以騎乘自行車達到健身減肥及同事聯誼為目的，每月一次單車活動，活動地點以輪流挑戰大台北郊山自行車朝聖路線為主，偶爾舉辦老少咸宜的河濱車道輕鬆騎乘活動，也歡迎單車同好共襄盛舉。每年元旦舉辦的巴拉卡公路單車勵志行，是單車社最經典的年度盛會，在刺骨寒風中騎車，考驗著社團成員耐力及磨練刻苦精神。

保齡球社



999+ likes

保齡球社每月舉辦一次週六活動，每年六月和十二月會舉辦社長、副社長挑戰賽，同仁也會邀約家人一起參與，讓社團的氣氛更加溫馨和樂。

加入保齡球社好處多多，除了可以領到挑戰賽紅包獎勵、享用豐富餐點、活絡筋骨外，更寶貴的是藉由大小活動凝聚社員向心力，增進彼此感情，是老少咸宜的休閒活動。

北區高爾夫球社



999+ likes

北區高爾夫球社以推廣高爾夫球運動為目的，社團固定每個月舉辦無限暢打及擊球訓練。每年和南區高爾夫球社合作，固定舉辦 2 次高爾夫球社之南北聯誼賽。除彼此切磋球技外、並藉此聯繫總分公司同仁之情誼，現已成為高爾夫球社之重大盛事。南北區高球社社員更陸續代表公司參加大慶盃聯誼賽等各項賽事，與票券及金融業界同仁聯誼、並為公司爭取榮譽。

運動有氧社



999+ likes

運動有氧社於 104 年創社，每星期二晚上利用下班後的一小時由專業老師進行有氧課程。

社團成立以來，社員利用下班時間的有氧運動活絡筋骨並釋放壓力，運動過程中不僅同仁彼此更加熟悉，更透過有氧運動增加自己的耐力並達到身心健康，讓每一天都能充滿活力迎接新的工作挑戰！

南區高爾夫球社



999+ likes

南區高爾夫球社每月舉行一次活動，社員進行球賽聯誼，並進行排名賽，以增加趣味，讓同仁輕鬆互動交流。

每年上半年與下半年各與北區高爾夫球社進行聯誼賽一次。輪流在北部和南部球場舉行。社員藉此體驗國內各高級球場之設施及環境，會後進行聚餐及頒獎，增進彼此情誼。

高雄分公司運動休閒社



999+ likes

運動休閒社成立目的係為紓緩平日上班壓力、健全同仁身體機能及推廣健走、路跑及單車等休閒活動，藉由活動讓同仁互動聯誼。

每兩週之假日或每月最少一次之假日舉辦活動，參與人員以高雄分公司社員及家眷為主，除增進同仁情誼，亦可由活動中了解更多運動常識，藉此養成運動規律習性。

志工社



999+ likes

志工社成立於 105 年，以生態環保、公益服務與人文關懷三大面向為主軸，藉此拓展同仁視野，以行動實踐感恩與付出，追求心靈富足，增進同仁情誼。

原則上每月舉辦活動，有室內型態的講座交流，也有戶外公益服務活動，相當多元化，如利用週末假日赴安得烈食物銀行進行志工服務、淨灘活動、人文導覽，參觀公益展覽及舉辦生態講座等。

音樂欣賞社



999+ likes

每年定期舉辦多場音樂欣賞活動，若辦理講座即聘請老師解說導聆，或選擇國家音樂廳、國家劇院舉辦之表演活動，集體購票參加。

棒壘球打擊練習社



999+ likes

棒 / 壘球為公認之國球，為響應國球發展，並促進同仁情誼與強健體魄，華票總公司與分公司同仁於 110 年共同成立「棒壘球打擊練習社」，除能共同運動、尋求同好，亦為增進總、分公司交流之絕佳管道。

參與棒壘強打擊練習需要使用大量肌力與協調性，可有以下好處：1. 訓練神經系統反應 2. 訓練感官系統反應 3. 訓練骨骼肌肉系統功能 4. 增強循環系統功能 5. 增強呼吸系統功能 6. 調整內分泌系統的平衡。棒壘社社員利用週末假日練球，落實健康管理又能建立情誼，一舉兩得。

✿ 休閒旅遊

111 年與 110 年因 Covid 19 疫情影響，並無舉辦員工休閒旅遊活動。109 年下半年則在疫情趨緩之際，為響應防疫新生活，鼓勵全體同仁從事促進身心健康與家庭和樂之活動，並協助振興國內經濟，華票舉辦「華票人幸福の旅」活動，同仁凡於收件期間繳交符合要求之家庭旅遊照片，就可參加抽獎，另由全體同仁透過線上票選，從繳件照片中選出 5 張最具幸福形象的美照，獲選同仁可獲獎勵。本活動受到同仁熱烈響應，超過 95% 的同仁都繳交照片參賽，共有 36 人抽中獎品，總分公司共 5 位同仁分別以溫馨或富創意的家庭旅遊照片脫穎而出 107 年為慶祝公司成立四十周年，華票特別舉辦宜蘭綠舞兩天一夜旅遊活動，超過 240 位同仁與家屬參與，大家在宜蘭的好山好水中，留下快樂的回憶。

✿ 旺年晚會

旺年晚會往年舉辦員工才藝競賽，徵召公司男女同仁組隊參賽，每年均使出渾身解數全力以赴，同仁在競賽合作之中，增進了彼此的感情與默契。華票同仁由 20 位男女同仁組成的混聲合唱團，曾榮獲 108 年關係企業合唱比賽冠軍。109 年及 110 年因 Covid 19 疫情影響，暫停舉辦旺年晚會才藝競賽活動。111 年下半年由於新冠肺炎疫情尚有影響，集團大型旺年餐敘活動仍暫停舉辦，本公司為凝聚同仁向心力，規劃以 50 人左右為一籌辦場次分三組辦理，董事長和總經理藉由此餐會感謝全體同仁一起度過了一波又一波的疫情挑戰，並勉勵所有同仁一整年辛勤的努力與貢獻。

✿ 員工退休歡送會

資深主管退休時，公司貼心舉辦盛大歡送會，由同仁當面向屆退主管獻上祝福，公司並準備禮物送給退休人員，場面溫馨，人情味十足。



✿ 藝文活動

A 音樂會與藝術展

華票過去曾贊助亞洲青年管弦樂團、國家交響樂團等藝文團體，均有特定場次開放同仁索票欣賞音樂會。華票總部位於王道銀行大樓，大樓中設有音樂廳與藝廊，王道銀行教育基金會經常舉辦藝廊展覽、音樂會、藝文講座等藝文活動，這些活動均免費開放員工與親友參加。



B 電影欣賞與藝文票券團購

華票每年發給每位員工 4 張電影票，鼓勵同仁欣賞電影紓壓，並貼心地提供美麗華與華納威秀等不同電影院的電影票，供員工選擇，也為同仁提供團購電影票、藝文表演票券的服務，鼓勵同仁以藝文活動調劑身心。

✿ 其他貼心服務

A 洗車服務

每隔週的週二於華票所在辦公大樓地下室洗車區為同仁提供全天候洗車服務，包括手工洗車與車內清潔服務，同仁於預約時間將愛車開至總部大樓 B4 洗車區使用服務，現場付款。此舉讓同仁們的愛車光潔如新，貼心服務甚受好評。

B 洗衣服務

每週一、四專業洗衣公司派員至公司收取衣服清洗，並將洗燙過的衣服送回，員工如有洗衣需求，不必等到下班後趕著送洗或領回衣物，利用上班之便，在公司大樓內就可以完成。

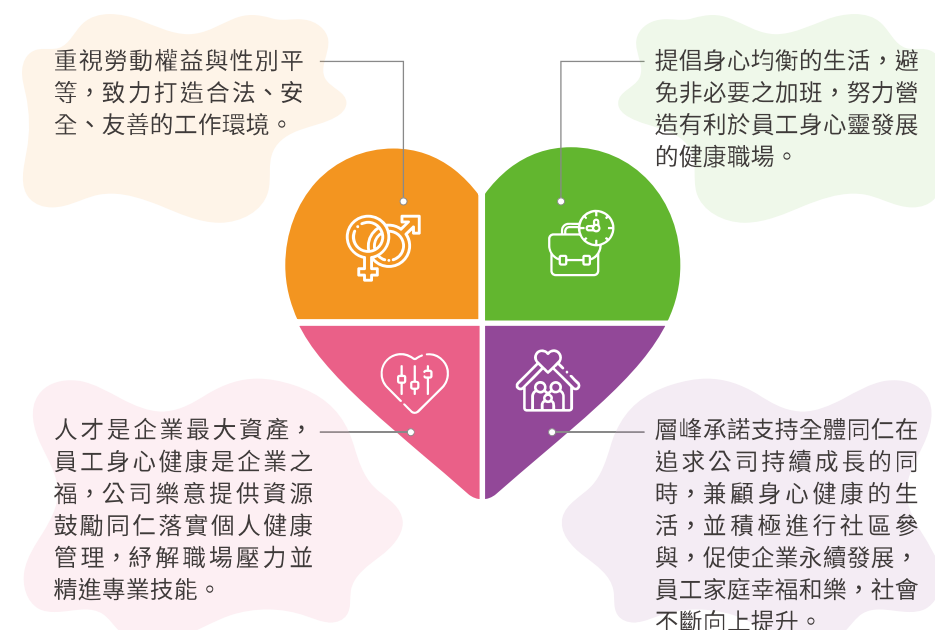
4.3.2 健康促進

華票視員工為最重要的資產，長期致力打造健康職場，從硬體與軟體層面，提供同仁安全、舒適的環境，舉辦健康檢查、防癌篩檢、體適能檢測、體適能訓練、減重比賽、健康講座、紓壓講座、健康派對、健康餐推廣等活動，讓同仁在日常生活中建立健康飲食與運動的知識與習慣，不但形成公司的健康文化，落實健康管理，並且透過同仁把健康觀念導入家庭，讓幸福職場成為社會的重要基石。

✿ 華票健康職場理念

華票相當重視同仁工作與生活的均衡發展，認為同仁彼此在職場相處的時間遠超過家人，因此企業應善盡照顧員工之責任，致力打造健康職場，讓同仁維持身心均衡的生活，進而發揮穩定社會的力量，更促使國家朝向身心靈健康富足的社會邁進。

✿ 中華票券健康職場宣言



✿ 健康職場政策

為加強對員工之照顧，打造幸福職場，中華票券 105 年即訂定「健康職場宣言」，作為推動健康職場之政策方針，並透過社團、運動課程、運動會、公司建置智慧運動設施、舉辦健康月系列活動、體位控制班等方式，建立公司健康飲食與運動的風氣，幫助員工防治肥胖與慢性病，實踐工作與生活均衡的健康職場理念。

✿ 健康職場成果

華票目前員工約 155 人，每年皆補助全體員工進行健康檢查（110 年因疫情健康檢查暫停），近年多次舉行體適能檢測，藉此讓員工重視自身健康狀況，並激發改善身體健康與體能的動機。華票透過前述檢測與問卷調查、面訪等方式，發現員工之需求並精心規劃健康促進活動。近年來每年舉辦減重相關活動，並邀請營養師、運動教練與專家學者進行健康料理派對、體能訓練班、講座等，因此公司與員工對於健康管理的知識與觀念都持續提升，健康促進活動也不斷改良與創新。

華票 104 年通過衛福部健康職場認證，取得「健康啟動標章」，105 年取得更進階的「健康促進標章」，並榮獲「台北市績優健康職場第二名」及「全國績優健康職場健康樂群獎」。106 年舉辦中醫減重班、等，因推動健康職場績效優異，106 年獲台北市衛生局之邀，公開分享推動成果，獲自由時報等媒體報導。106 年 8 月獲選為衛生福利部國民健康署「智慧健康職場計畫」全國三家示範企業之一。107 年獲教育部體育署頒發運動企業標章。在持續精進努力下，華票 10 年繼續取得「健康促進標章」，並榮獲「台北市績優健康職場第一名」及衛生福利部國民健康署全國績優健康職場最高榮譽「永續卓越獎」。109 年再度獲頒獲「運動企業標章」。

✿ 健康職場執行情形

A 健康檢查與防癌篩檢

① 健康檢查

鑒於現代文明病的好發，華票了解預防勝於治療的重要，自 99 年起制定每年度健康檢查計劃，評估員工年齡情形規劃三種健檢額度，落實每位員工均可受檢。近年施行計畫後，部分同仁參與公司規劃之健檢計劃受檢出健康異常，因早期發現經接受醫療後，目前皆恢復良好；公司於同仁治療期間，落實職務代理人制度，讓同仁能於治療之餘無後顧之憂。110 年受疫情影響未辦理員工健檢事項，111 年下半年因疫情趨緩恢復辦理健康檢查，重點放在考量員工健康促進及疾病預防外，更關注後疫情時代下員工的身體健康，截止 111 年統計員工參與健檢計劃受檢人數共 138 人，受檢率近乎達 9 成，該計劃屬有效執行。

108 年 11 月搭配捐血活動，與內湖健康服務中心合作舉辦口腔癌和大腸癌（糞便潛血）免費篩檢，邀請醫療院所於活動現場舉辦口腔癌與大腸癌篩檢，有四十多位同仁或民眾參加。



② 醫護臨場服務

108 年 12 月與勞動部核可認證之三美健康事業有限公司簽約，辦理員工特約醫護臨場服務，每月 2 次由醫護人員到公司駐點，為同仁提供一對一健康諮詢服務，主要服務內容包含一般健康疾病諮詢、健康檢查異常之健康管理與指導、工作相關疾病預防及諮詢、肌肉骨骼疾病預防、母性健康保護、職場健康風險評估、職業災害後復工評估及工作環境改善等健康服務。109 年 2 月以線上問卷方式進行肌肉骨骼症狀、過負荷量表之調查。110 年進行高血壓衛教防治宣導、協助本公司規劃異常工作負荷促發疾病預防計畫、母性健康保護計畫、人因性危害預防計畫等。

111 年是「後疫情時代」的一年，健康意識抬頭，透過專業醫護臨場一對一服務的協助，同仁提升了對健康檢查結果的重視並逐漸開始注重養生之道，建立良好的健康觀念。同時，華票亦在特約醫護機構的協助下，持續推動職場勞工健康保護四大計畫，落實執業遭不法侵害及關心追蹤主管同仁不法侵害事件，並提供諮詢管道。



B 健康職場活動

① 疫情下的突破

109 年至 110 年，新冠肺炎 Covid 19 疫情蔓延全球，台灣也在這段期間進入疫情二級警戒甚至三級警戒。疫情阻礙群聚使各種活動不易舉辦，華票暫停舉辦體適能訓練班和健康料理派對等實體活動，但仍藉由線上飲食講座與線上健行等活動鼓勵同仁注重健康並維持運動習慣。

109 年 9 月鼓勵同仁揪團運用手機與 app 參與台北市衛生局主辦之企業團隊「健康走百萬」線上健走競賽。該活動共 154 隊 701 人報名，華票 45 位同仁組成 9 隊參加，在一個月內，這 9 隊皆累積步數皆達百萬步門檻，且其中一隊更從 154 隊中脫穎而出，榮獲第四名，成績斐然。

109 年下半年疫情紓緩後，舉辦幸福之旅員工攝影比賽，鼓勵同仁與家人從事健康休閒活動。

110 年 9 月辦理健康食療 e 學堂，公司有 4 成同仁利用中午時間一起上線學習防治心血管疾病飲食與知識，營養師並且在線上親自示範健康料理製作，同仁收穫滿滿，反應甚佳。此外，110 年 10 月與台灣癌症基金會合作為同仁舉辦華票版粉紅健走活動，總公司與分公司共 106 人參加，全部的參與者都在一個月內達成健走目標並獲得獎勵。

111 年下半年後疫情整備時代，為使工作與生活均衡的發展，透過職場健康促進服務把關員工身、心、社會健康，給予員工一個健康、友善、安全的職場環境，於 10 月 11 日的周五利用中午休息時段，提供健康餐盒同時透過線上視訊平台 (Google Meet) 讓總分公司同仁共計 94 人共同參與健康講座，藉由營養師傳達正確的營養觀點與保健知識，建立員工自我健康管理同時預防疾病，達到身體力行的氛圍且同仁間相互鼓勵，一齊健康。

⑤ 運動文化之形成

華票是一家具有運動文化的公司，在公司長期用心推動下，逐漸形成運動風氣。106 年至 108 年，華票每年均與台北市立大學合作，在專業運動團隊協助下，為同仁提供免費體適能檢測與諮詢，並連續三年均與台北市立大學合作開辦體能訓練班。依主題之不同，每月安排二到四次課程，每期課程一到三個月不等。於傍晚下班時間邀請專業運動教練到公司開課，讓同仁免費參加，課程內容涵蓋上肢、下肢與全身循環運動、筋骨伸展等，使用器材包括啞鈴、彈力帶、滾筒、瑜珈墊、高低階梯等。長期持續進行的體適能課程，加上公司內部多元的運動社團，讓華票運動風氣興盛，體適能訓練班也深受同仁喜愛。

108 年運用設置於公司內部的智慧健康設施如健康小站 (可量血壓、體重、體脂、心情壓力指數等)、搭配平板電腦具遊戲功能的藍芽腳踏車等，舉辦健康月活動，內容涵蓋：健康小站持續量測 15 天挑戰賽、健康料理派對、運動課、體適能檢測等，最後由總經理親自頒獎表揚達成 15 天健康量測或減脂達標的同仁。108 年 8-10 月舉辦「健康體位控制班」，揪團參加台北市健康體位大作戰，並搭配每月健康料理派對、運動課程，提高同仁持續進行健康管理的動力。

經過長期持續努力，華票透過檢測、問卷調查與訪談發現：員工血壓高於標準值的比例過去一年來由 70% 降為 58%，蔬果攝取量、喝水量皆提升，建立運動習慣的人數增加 (上健身房、健走運動等)，自己烹煮準備午餐便當的同仁達 5 成，員工本身健康意識顯著提升。員工近三年全年請傷病假人次與時數分別為：107 年 41 人次 744 小時，108 年 16 人次 347 小時，109 年 17 人次 499 小時，110 年 17 人次 574 小時，111 年 23 人次 560 小時，三年來請傷病假人次較 107 年減少 44%，總時數也較 107 年降低了 25%。華票推動健康幸福職場有成，有助於公司穩定營運。華票未來將持續努力，讓同仁成為有知識也有行動力的健康達人，在照顧好自己之餘，也能把健康的理念散播到家庭和社區。

⑥ 健康紓壓環境

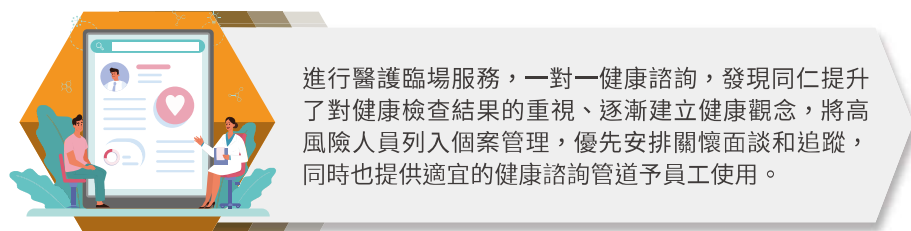
華票辦公大樓硬體設施明亮溫馨，是令人紓壓的幸福空間，在穩定、舒適、健康、充滿友善氛圍的幸福職場工作，華票員工更能兼顧身心均衡的生活。大樓內部設有音樂廳、藝廊和交誼廳，充滿藝術氣息。辦公空間設有圖書區，員工隨時可自由借閱圖書，藉由閱讀沉澱心靈。辦公大樓設有用餐空間，中午用餐有電視可收看新聞節目。餐廳角落有大型冰箱、飲水機、自動販賣機和蒸飯箱，辦公樓層茶水間有微波爐、電鍋、飲水機，鼓勵員工自備便當，落實健康飲食。

4.3.3 安全衛生

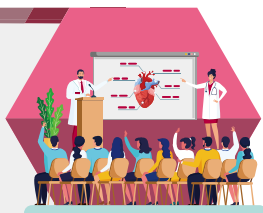
本公司為確保工作安全，經勞工代表訂定安全衛生工作守則，華票重視安全衛生，持續對全體同仁傳達「尊重生命及健康的理念」及「確認事故可以防止的理念」。

華票認為安全的意義，即追求的就是無論在工作、生活、甚至旅遊度假等過程中生命都能平安無事，免於遭受危險，導致傷亡。在辦公室職場裡及裝修工程時，仍應堅持健康及人命為最優先之原則。就勞工而言，生命權遠比工作權來的重要，而勞工安全更是所有雇主與全體員工必須共同全力去維護的最重要的勞動條件。另外，華票也相信職業災害有別於天災，是絕對可以預防的，最重要是遵守各項作業的安全衛生工作方法，確實依規定配戴安全衛生防護器具，以落實職業安全衛生管理措施。

111 年華票在特約醫護機構三美健康事業有限公司協助進行如下：



持續推動職場勞工健康保護四大計畫，落實執業遭不法侵害計畫，持續關心追蹤主管同仁不法侵害事件，並提供諮詢管道，若有需要，可協助提供心理師相關資源、臨場服務，以及協助辦理人際溝通傾聽技巧等相關專業課程。



✿ 安全衛生管理

管理議題	推動措施
 健康安全管理	◆ 新進員工需辦理體格檢查，每年並舉辦全公司員工健康檢查。 ◆ 大樓保全統一由大樓管理負責管理，公共空間皆設有 CCTV。 ◆ 工作場所出入口、樓梯、通道、安全門等需設置適當之採光、照明以及平常照明系統失效時使用之緊急照明系統。 ◆ 工作場所之通道、地板、階梯、應採取必要之預防措施以保持不致使勞工跌倒、滑倒、踩傷等之安全狀態。 ◆ 設有勞安作業之承辦人員，作為提供勞安報表至勞動局的窗口。 ◆ 因行業特性，未曾有直接的職業傷害案例，但對於上班途中發生交通意外者，均有留存紀錄。 ◆ 關於重大疾病緊急應變，防疫期間，準備酒精消毒器、口罩及耳溫槍供同仁使用，並宣導同仁儘量勿至該區旅遊，若有類似症狀應進行通報。 ◆ 每年定期委由專業清潔公司進行工作場所之環境清潔及消毒作業。 ◆ 配合健康職場活動，部份同仁使用升降電腦桌，減少長期坐椅子時間。 ◆ 每年內部教育訓練安排身心靈之軟性課程。
 緊急災害預防	◆ 安全門及安全梯不得上鎖，其通道不得堆置物品且有關安全門、安全梯應有明顯標示。 ◆ 每年定期舉辦消防演習，並定期檢測消防設備；各樓層皆編制自衛消防編組，由樓管負責每年舉辦 2 次消防演習。 ◆ 由大樓管理委員會負責大樓保全人員管理事宜，定期提供大樓疏散、保安全工作要求和進出人員登記的相關訓練。 ◆ 滅火器固定擺設並標示出來，以防錯放位置，以備緊急之需。 ◆ 風災水災來臨前，樓管負責於主要進出口架設防水閘門。

管理議題	推動措施
 承攬管理	◆ 門禁管制：對承攬人勞工及所攜入之機械設備須經確實查證無誤後，始得同意進入公司作業。 ◆ 教育訓練：要求承攬人均須接受法令規定之安全衛生教育訓練，及該作業相關教育訓練後，方能同意承攬人從事該項作業。 ◆ 危害告知：於承攬人作業前須明確告知該作業所存在之危險因素，並納入承攬契約書中，要求承攬人做好防範措施，並且將該危險因素明白告知承攬人之作業勞工。 ◆ 協議組織：與多個承攬人共同作業時，應有協議組織指揮協調共同作業各包商執行職業災害防止事項，工作場所標示，有害物容器放置場所，電動機械、器具及施工架等使用上之安全措施等，避免因工作干擾釀成災害。
 無菸環境	◆ 辦公大樓室內依法全面禁菸，室外除特定吸菸區外全面禁菸。
 人性化空間	◆ 打造符合生理健康的工作場域，考量物理性、化學性、人因、過勞等危害，包含辦公室照明、採光、視野、綠化、辦公桌椅、飲水、健康設施、餐飲空間、資源回收、安全逃生等面向，皆為員工提供良好的設備與貼心的規劃。

管理議題	推動措施
 母性健康保護	◆ 設置哺集乳室，供媽媽員工使用，落實母性健康保護，並定期由專人清掃與管理。
 異常狀況管控與預防	◆ 因應勞基法規定，為顧及員工健康，員工延長之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時，延長之工作時間，每月不得超過 46 小時。 ◆ 訂定員工加班管理須知，明定每週工作時數為 40 小時，每月加班不得超過 46 小時，每日加班以 4 小時為限。目前全公司加班狀況並不常見，且未有強迫勞動的案例發生。 ◆ 員工每天上下班應辦理線上簽到和簽退；員工出缺勤如逾下班時間未辦理簽退，系統自動發送提醒通知簽退，並控管如未提出加班申請者，公司相關業務系統於指定時間將人員登出；另為免員工超時工作，大樓保全人員定時巡邏（電話通知）提醒閉門時間。
 職業災害	◆ 近三年來，華票均未有員工發生失能傷害，故失能傷害頻率（Disabling Frequency Rate, F.R.）及失能傷害嚴重率（Disabling Severity Rate, S.R.）均為零。

✿ 疫情下的作為

110 年配合疫情嚴峻情勢，為維持營運不中斷，啟動上下班分流、異地備援及居家辦公等機制，以降低疫情影響。隨著疫情起伏，居家辦公工作型態時間拉長，心理健康受影響，為了表達公司對員工的關心，不定期透過視訊或電話關懷同仁。

基於照顧全體員工健康，本公司已為員工辦理團體保險加保，保險內容含概門診、住院醫療、手術費、病房費及急診費用等；110 年因應疫情全台第三級警戒，增加投保員工防疫險，以補強法定傳染疫病相關之理賠給付。111 年為讓員工於疫情中安心工作，仍為全體同仁續保防疫險，並提供每位員工家用快篩試劑，實施快篩健康回報機制，嚴防假期期間人員出遊，以及活動頻繁所可能產生的群聚感染風險。