

提供 70 位學生實習工讀機會，較 2024 年

53 位成長 **32%**

員工教育訓練時數 87,849 小時，平均
受訓時數約 53.7 小時，達目標 42 小

時的 **1.28** 倍

辦理員工敬業度調查，填答率 100%，「積極參與

員工」(3 分以上) 占比 **95.0%**，較

2024 年 93.6% 成長

員工持股信託資產總額累計 98,768 仟元，較

2024 年成長 **99.39%**

兆豐證券總公司大樓

ISO 45001

職業安全衛生管理系統「續證通過

7.1 人才吸引與發展

兆豐證券暨子公司視員工為企業重要資產已訂定完善的人力資源管理相關規章，每年針對人才吸引(如控管離職率、具競爭力薪資、各項補助等)、人才發展(如教育訓練、證照補助)、職業安全與健康(如職安認證、員工協助、講座)及人權保障(人權政策及盡職調查)等不同層面訂定推動計畫及具體目標，並編列預算執行，定期於永續發展委員會、內部管理會議及董事會追蹤檢討，落實永續經營。

7.1.1 人才資源與結構

截至 2025 年底，兆豐證券暨子公司正職員工人數共 1,636 人，其中男性占 35.15%，女性占 64.85%；主管人員占員工總人數共 12.16%，其中女性主管比例為 52.26%。主要勞動人力為 50 歲以上，計有 759 人(占全體員工 46.39%)。

兆豐長期關注「性別平權」議題，檢視過去三年女性員工比例維持平穩，而女性主管比例則呈現上升趨勢(51.61%、51.78%、52.26%)，顯示兆豐證券暨子公司在性別平等上努力的成果，也呼應聯合國永續發展目標(SDGs)目標 5：性別平等(Gender Equality)，以實際行動支持性別平等並賦予婦女權力。

兆豐證券暨子公司人才結構(正職員工)

類型	類別	人數	比例
性別	女性	1,061	64.85%
	男性	575	35.15%
工作地	臺灣	1,636	100.00%
	海外	-	-
地區	北區	1,135	69.38%
	中區	191	11.67%
	南區	310	18.95%
職務	管理職	199	12.16%
	非管理職	1,437	87.84%
年齡	29 歲以下	189	11.55%
	30-50 歲	688	42.05%
	51 歲以上	759	46.39%
教育程度	博士	2	0.12%
	碩士	229	14.00%
	大專院校	1,231	75.24 %
	高中職	174	10.64%

註：以兆豐證券及子公司正職員工為基礎，詳細員工雇傭資訊請參考
附錄 9.1.2 社會指標數據。

7.1.2 員工多元化

兆豐證券暨子公司致力創造多元平等的就業環境，保障不同族群的工作權益並讓每位員工充分展現其獨特性與差異性。截至 2025 年底，兆豐證券暨子公司共聘用 10 名身心障礙員工(其中兆豐證券實際聘用身心障礙員工 10 名，高於法定聘用標準 5 名)，未來也將持續提供適當的職缺，建立友善包容的職場。詳細身心障礙員工資訊請參考 [附錄 9.1.2 社會指標數據](#)。

中高齡友善

兆豐證券為提升中高齡者勞動參與，積極打造青銀友善共融職場，除提供身心健康協助，建立數位學習平台縮短中高齡員工數位落差，更開辦「展翼計畫」，由資深員工為新進營業員授課，以推動中高齡人才技術及經驗的傳承，提供中高齡員工展現自我之機會；此外，於總公司設置血壓小站，以協助同仁健康管理，推動「健康防護兆」健康照護系列宣導。

兆豐證券中高齡友善專案

專案名稱	專案內容	2025 年成效
開辦展翼計畫	中高齡人才經驗傳承，由資深員工透過專業知識，輔以各項商品交易實務、系統功能與超業經驗分享等，為新進營業員授課。	受益新進營業員共 69 人
設置血壓小站	於總公司設置血壓小站，並宣導養成規律測量血壓的習慣，以利中高齡同仁達成健康管理之目的。	受益人數 514 人
健康防護兆	不定期進行中高齡相關健康宣導，分享肌肉骨骼保健、失眠等健康議題，並同步分享於公司內網健康園地專區。	受益人數 1,547 人

7.1.3 新進與離職員工

2025 年兆豐證券暨子公司新進員工人數與新進率分別為 193 人與 11.8%。除招募人才外，兆豐證券暨子公司也持續追蹤同仁離職狀況，透過離職率分析，擬定相關職場改善計畫。2025 年離職人數共 138 人，離職率(扣除退休及留職停薪)為 8.44%。詳細員工資訊請參考 [附錄 9.1.2 社會指標數據](#)。

兆豐證券新進員工招募成本

單位：元

年度	招募成本	平均招募成本
2023	187,750	857.91
2024	542,500	2,948.37
2025	593,000	3,072.54

註：新進員工平均招募成本 = 當年度新進人員總招募費用 / 總新進人數。



7.1.4 招募策略

少子化與金融業多元化的浪潮，正改變著人才市場的樣貌。兆豐證券暨子公司以數位、永續及多元金融為發展核心，持續尋找並培育優秀人才。透過人力銀行、企業官網及校園徵才活動吸引新血加入，並推動產學合作。2025 年兆豐證券暨子公司共 70 位大學生參與實習或工讀，與 11 所大學簽訂實習合作，參與 8 場「大專院校企業實習說明會」，並與銘傳大學共同推動就業學程，透過課程與職場訓練的結合，以前瞻布局的策略培育並引進新世代金融專業人才。

目標人才

人才布局

招募成果

數位金融人才	積極引進具備技術專業與資料分析能力的人才，提前布局數位金融領域，強化組織在產業轉型中的競爭力。	透過校園徵才、金融業相關從業人員引薦和外部甄選，挖掘潛在資訊、資安和數位人才，成功招募 26 位新同仁加入。
永續發展人才	因應全球社會、環境和經濟挑戰的需要，並配合政府政策響應對永續經營的重視。	面對永續金融業務之需求，積極招募永續發展專責人員，以有效整合資源，推展企業永續行動，成功招募 1 位新同仁加入。
多元金融人才	因應金融市場全球化，需要具備跨文化和國際化視野的人才，以應對全球性的金融挑戰。	為強化全球布局，順應新興金融議題，持續招聘新金融商品開發與交易人員及國際業務開發人員。

校園深耕

兆豐證券暨子公司為吸引優秀青年人才，積極與大專院校合作，包含與大專院校合作開立金融課程、提供實習及工讀機會及獎助學金予學生，辦理校園金融講座及職涯分享，以促進理論與實務的交流，培育與吸引潛在金融人才。

校園徵才



銘傳大學合作就業學程計畫



類別	說明	投入及成果
提供實習工讀機會	為協助在校生於暑期或學期間了解證券專業職能，並提前培育未來人才，兆豐證券積極與全國大專院校相關科系建立合作關係，提升學生畢業後加入公司的意願，落實人才永續布局。	兆豐證券暨子公司提供 70 位學生實習工讀機會。
提供獎助學金	兆豐證券透過與大專院校財經相關系所建立合作與互信的聯繫窗口，提供學子在畢業前與企業媒合的機會，促進人才培養並推動永續發展。	發放獎助學金人數共 45 人，獎學金共 1,103 仟元。
辦理學生企業參訪	兆豐證券於暑假期間與兆豐期貨及兆豐投顧共同舉辦「探索兆豐證券多重宇宙」系列活動，透過分眾規劃推動金融教育與人才培育。活動分為高中生與大學生兩大主軸：高中場次著重金融基礎、風險防詐及理財觀念，並結合互動遊戲提升學習效果；大學生場次則以六週課程深化產業認識，涵蓋交易實務、數位金融、承銷業務及職涯發展，並安排交流與求職準備。透過系統性課程設計，兆豐證券持續落實金融教育推廣，展現培育青年人才的永續承諾。	高中生「探索證券多重宇宙」活動：參與人數共 68 人，投入經費 283,058 元。 大學生「兆見未來！職擊證券多重宇宙」活動：參與人數共 230 人，投入經費 9,212 元。
辦理校園金融講座或職涯分享	兆豐證券講師透過實務教學與經驗分享，協助年輕世代建立正確理財觀念，並提升防範投資詐騙的意識，展現企業在金融教育與社會責任上的持續投入。透過多元活動與校企合作持續推動金融教育，培育青年人才，展現企業在永續發展上的承諾。	兆豐證券辦理 8 場「大專院校及高中金融知識講座」及參加 8 場「大專院校實習說明會」，分享證券實務與金融防詐知識，累計參與學生 750 人。另與銘傳大學合作推動就業學程，開設實務課程及工作崗位訓練，共有 30 位學生參與。

探索兆豐證券多重宇宙



大專院校及高中學校金融知識講座



7.1.5 人才培訓

兆豐證券暨子公司重視人才培育，依兆豐金控「永續發展實務守則」將永續發展納入營運方向，並訂定推動計畫，定期舉辦永續教育訓練或安排外部課程。依集團年度 ESG 課程進修規範，董事、監察人、經理級以上及一般員工分別需完成年度進修時數，以確保永續知識普及與深化。兆豐證券暨子公司每年編列教育訓練預算並經董事會核定，2025 年度編列預算數分別為兆豐證券 13,882 仟元、兆豐期貨 511 仟元、兆豐投顧 120 仟元。

2025 年度兆豐證券暨子公司辦理教育訓練課程，涵括環境(E)、社會(S)、治理(G)三大面向，有助促進實現聯合國 SDGs 目標，2025 年度共辦理 1,141 場次教育訓練課程，員工總受訓時數為 87,849 小時，員工平均受訓時數約 53.7 小時（其中兆豐證券共辦理 859 場，員工總受訓時數 83,046 小時，員工平均受訓時數約 53.68 小時）。詳細員工教育訓練時數資訊請參考 [附錄 9.1.2 社會指標數據](#)。

面向	對聯合國 SDGs 之效益	課程內容
環境面 (E) 課程	促進集團所聚焦 SDGs 7、13 目標之實現	碳定價方法、氣候變遷教育、ISO14064 溫室氣體盤查、淨零轉型趨勢與策略等
社會面 (S) 課程	促進集團所聚焦 SDGs 1、3、5、8、9、 12 目標之實現	性別平等、防治性騷擾、職場心理健康、普惠金融、防詐保護、中高階主管研習營客訴管理暨健身課程、Mentor 成長營等
治理面 (G) 課程	促進集團所聚焦 SDGs 1、5、8 目標之實現	防制洗錢與打擊資恐、重大資訊管理、防範內線交易等

證照補助

兆豐證券暨子公司鼓勵員工參加專業證照或資格考試，並提供報名費及證照費補助，2025 年並因應永續人才需求及高齡社會趨勢增列永續金融及高齡金融規劃顧問師補助。2025 年兆豐證券暨子公司專業證照補助共 161 人次，提供補助費用 221 仟元。詳細專業證照補助資訊請參考 [附錄 9.1.2 社會指標數據](#)。

專業人才培訓計畫

為提供員工適才適所的發展環境與資源，兆豐證券暨子公司依照業務需求及金融情勢變化，不定期開辦講習課程（勞動法令推播、健康照護宣導、性別平等宣導及職場性騷擾之防治機制教育訓練等），亦指派同仁參加外部機構所開設之專業訓練課程及宣導說明會。



中高階主管 研習營

受訓人數 **97**
每位受訓時數 **9**
投入經費(元)
1,522,394



MEGA 兆你計畫 - Mentor 成長營

受訓人數 **39**
每位受訓時數 **6**
投入經費(元)
110,000

計畫說明

培訓對象

培訓效益

		2025 年度 培訓人數	派任單位主管 人數	占比 (%)	學員 滿意度 (滿分 5 分)
【中高階主管研習營】 使公司各級主管凝聚向心力，共同為 2025 年的目標而努力，期待各級主管在參與活動後，在未來的工作中能更有效率溝通形成共識，加速團隊運作效率，發揮團隊力量。	中高階 主管	97	95	97.9%	4.8
【MEGA 兆你計畫 -Mentor 成長營】 為強化人才發展，規劃導師制度「MEGA 兆你計畫」，期透過培育具潛力之儲備主管同仁，以達組織人才永續發展。	由部門主管 推薦現職主 管職或具潛 力之儲備 主管同仁	39	25	64.1%	4.72

7.1.6 輪調與考核

績效考核

為達成組織績效目標及發掘員工潛能，兆豐證券暨子公司訂有「員工績效評核規則」及「員工晉升管理辦法」，建立公平公正的績效考核制度及晉升作業。績效考核採以「目標導向管理考核」、「部門及團隊之績效評估」、「敏捷對話」及「排名考核」擇要執行，兆豐證券暨子公司 2025 年進行績效考核為 1,597 人，占在職員工 97.6%。

績效考核機制	執行單位	機制摘要	執行頻率
目標導向管理	兆豐證券暨子公司	每年辦理員工績效考核，由各級主管就所屬員工平時工作表現，檢視目標與關鍵績效指標達成狀況進行考核。除試用人員及當年度復職人員外，全體員工均納入考核，考核結果作為員工獎酬及晉升之依據。	一年一次
部門及團隊之績效評估		部門及團隊定期辦理績效評估，檢視管理職能與經營績效表現，透過制度化流程提升組織管理效能，並確保績效結果作持續改善與人才發展之依據。	一年一次
敏捷對話		主管與員工透過敏捷對話共同制定工作目標，並針對業績達成率偏低、工作績效不佳或不適任人員，要求填列專案考核表，持續透過對話追蹤與改善，以提升績效表現。	一年四次以上
排名考核	兆豐證券	係於特定業務（如財富管理業務、信用卡推廣等）採行排名考核制度，依照參與員工於特定業務中的表現進行排名，並依照排名發放獎金，以激勵員工持續提升績效，創造更佳成果。	一年一次

內部輪調

為培養金融業務之全才，提升員工工作興趣與激發工作潛能，達到適才適所之目標，兆豐證券暨子公司依據「員工職務異動管理辦法」推動人員輪調，分為自請調職及指派調職。內部輪調機制除有助於適才適所與留任優秀人才外，亦能於業務繁忙或人手緊湊時發揮互相支援功能。相關調動作業均符合法令規範之「調動五原則」辦理。2025 年度內部職缺遞補率為 43.4%。

內部晉升與轉調機制

年度內部晉升人數		77
2025 年度由兆豐證券暨子公司內部員工遞補的職缺數	管理職 (A)	31
	非管理職 (B)	117
	合計 (C=A+B)	148
當年度所有職缺數 (D) ^註		341
內部職缺遞補率 (C/D × 100%)		43.4%
管理職內部職缺遞補率 (A/D × 100%)		9.1%
非管理職內部職缺遞補率 (B/D × 100%)		34.3%

註：當年度所有職缺數包含自願請調人數及當年度新進員工數。

7.1.7 員工敬業度暨滿意度

兆豐集團每年委託外部機構進行員工敬業度暨滿意度調查，2025 年透過敬業度調查以了解員工最需要什麼才能發揮最佳表現，透過調查對薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營等層面的意見以了解員工對工作的滿意度，調查完畢並召開專案會議討論調查結果，提出改善計畫並具體執行。



員工敬業度暨滿意度調查情形



註 1：2023 年調查數據為兆豐證券；2024 年起涵蓋兆豐證券暨子公司（兆豐期貨、兆豐投顧）。

註 2：涵蓋率係以進行調查時之在職員工人數計算。

調查結果

調查結果顯示 2025 年兆豐證券暨子公司員工敬業度暨滿意度分數分別為 3.94 分及 3.90 分，均較 2024 年成長；積極參與員工比例（問卷結果 3 分以上）為 95.0%，亦較 2024 年 93.6% 成長。另就性別而言，男性同仁員工敬業度及滿意度分數均持續高於女性同仁，公司已持續優化福利措施（詳細資訊請參考 [7.1.8 薪酬與福利](#)），2025 年女性同仁分數已有所提升；就職級而言，管理職分數持續優於非管理職同仁，公司已持續辦理人才培訓及輪調考核機制（詳細資訊請參考 [7.1.5 人才培訓](#) 及 [7.1.6 輪調與考核](#)），2025 年非管理職同仁分數已有所提升。未來將持續推動員工關懷相關措施，以助於提升同仁敬業度及滿意度。

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
敬業度	3.89	3.83	3.94
滿意度	3.88	3.84	3.90
積極參與員工比例	95.4%	93.6%	95.0%

註：問卷調查以五點量表方式進行，分數為 1~5 分，5 分為滿分。



7.1.8 薪酬與福利

員工薪酬

兆豐證券暨子公司對於新進員工，依其職等之不同，核予不同之基本薪資，不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、參與團體等因素而有所差異。公司內新進正職員工之基本薪資皆符合高於國內最低工資標準，爾後逐年依表現發放各項獎金及辦理考績晉薪，差異化各員工之報酬。

員工年所得除包含月薪及年終獎金外，另依當年度績效表現核發績效獎金及員工酬勞，績效優良之員工得以調薪，留住優秀人才。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

單位：元

員工類別	基本薪資		性別薪資比(女:男)
	女性	男性	
管理職	1,317,677	1,466,614	0.90
非管理職	556,494	589,888	0.94

員工類別	總薪酬		性別薪資比(女:男)
	女性	男性	
管理職	2,709,295	3,123,814	0.87
非管理職	1,278,060	1,226,259	1.04

註1：以兆豐證券暨子公司2025年12月31日在職員工計算，並年化相關薪酬數據。

註2：薪酬數據依證交所對非主管職之全時員工薪資計算規範，採權責發生之應計基礎計算。基本薪酬資訊係以平均數計算，總薪酬包含員工薪資、獎金(年終獎金、績效獎金、員工酬勞)及加班費(含未休假加班費)。

非擔任主管職務全時員工薪資平均數及中位數

項目	2023 年	2024 年	2025 年
非擔任主管職務之全時員工人數	1,420	1,450	1,563
非擔任主管職務之全時員工年度薪資平均數(元)	1,094,442	1,379,605	1,407,684
非擔任主管職務之全時員工年度薪資中位數(元)	918,024	1,176,860	1,020,458

員工薪酬及獎金平均數及中位數之性別差異

性別薪酬平均值之差異	7.44%
性別薪酬中位數之差異	7.55%
性別獎金平均值之差異	12.08%
性別獎金中位數之差異	12.47%

註1：(男性數據 - 女性數據) / 男性數據之比例。

註2：以兆豐證券暨子公司2025年12月31日在職滿6個月之正職員工計算，並年化相關薪酬數據。

註3：薪酬數據依證交所對非主管職之全時員工薪資計算規範，採權責發生之應計基礎計算，且薪酬包含員工薪資、獎金(年終獎金、績效獎金、員工酬勞)及加班費(含未休假加班費)。

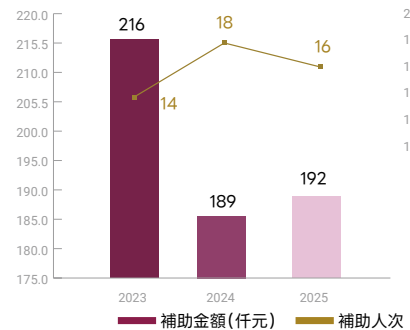
員工福利

兆豐證券暨子公司除提供具競爭力的薪資、年節獎金、績效獎金及員工酬勞外，另提供良好的員工福利，包括團體保險（人壽／醫療／傷殘）、產假／陪產檢及陪產假／家庭照顧等休假、退休人員慰勞及關懷等退休方案及持股信託、婚喪喜慶／生育／傷病／旅遊／社團補助等措施，給予員工完善的照護。

給予成家的祝福

響應政府鼓勵適婚年齡者結婚政策，兆豐證券暨子公司提供優於法規之婚姻補助，每位員工可獲得 12,000 元，另由職工福利委員會加碼補助 6,000 元，協助減輕成家負擔。除經濟支持外，公司亦提供婚假八日，營造友善職場環境。2025 年共有 16 人次申請結婚補助，補助金額 192 仟元，與 2024 年共有 18 人次申請結婚補助及補助金額 189 仟元相當；右圖為兆豐證券結婚補助統計圖，2025 年共有 16 人次申請結婚補助，補助金額 192 仟元。

兆豐證券結婚補助統計



成為育兒的後盾

兆豐證券暨子公司依據「性別平等工作法」等相關規定，並訂定「員工考勤管理辦法」及「員工留職停薪管理辦法」，提供育嬰假制度及友善環境，以滿足員工多元需求：

- 育嬰留停：提供彈性育嬰假設計，讓員工可依家庭狀況調整申請期間。
- 育嬰照顧：提供短期、日為單位的申請方式，合併以三十日為限。2025 年計有 8 人次申請育嬰假，整體復職率 60%，留任率 80%。
- 兆豐證券總公司大樓設置哺乳室，提供獨立且舒適的哺乳空間，減輕母性員工的不便。

提供生育支持措施

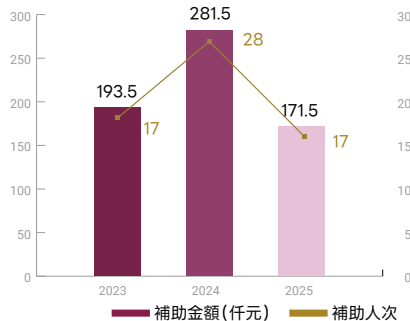
兆豐證券暨子公司積極推動友善職場，鼓勵員工安心生育並減輕懷孕期間負擔。除依法提供產假、產檢假、陪產檢及陪產假外，並於 2026 年陸續調整生育相關假期，以更符合員工需求。公司亦提供每胎 8,000 元之生育補助，並由職工福利委員會加碼補助 5,000 元，協助減輕家庭經濟壓力。此外，公司提供妊娠滿六個月之女性同仁及男性同仁配偶「好孕待產包」，並於新生兒出生後致贈「新生兒禮盒」，展現企業對員工家庭幸福的重視與關懷。

2025 年共有 17 人次申請生育補助，補助金額 171.5 仟元，較 2024 年共 28 人次申請生育補助及補助金額 281.5 仟元減少，已自 2026 年起陸續調高生育相關假期天數；下圖為兆豐證券生育補助統計圖。

2026 年起陸續調整生育相關假期，以強化企業社會責任與員工關懷：

- 產假調整為 42 個工作日。（優於法規 8 週日曆天）
- 產檢假調整為 8 日。（優於法規 7 日）
- 陪產檢及陪產假調整為 8 日。（優於法規 7 日）

兆豐證券生育補助統計



平衡工作與生活

兆豐證券暨子公司提供伙食費及優於法規之休假制度，並推動多元福利措施，包含旅遊休閒補助、員工社團補助、志工活動與志工假，營造友善、正向且具支持性的職場環境。

彈性工作

兆豐證券暨子公司設有彈性上下班制度，並訂定「業務人員兼任或兼辦職務管理規則」，提供業務人員兼任與兼辦職務之選擇，提升工作彈性。員工因家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故須親自照顧時，得申請家庭照顧假並依事假規定計算薪資，兼顧員工工作與家庭責任，展現公司對員工生活平衡的支持。

退休生活保障

兆豐證券暨子公司依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」等相關規定，制定「員工退休辦法」，確保員工退休權益。除符合法規要求外，公司亦提供優惠退休安排，適用於年資加計實際年齡達六十五歲之員工，以協助員工規劃退休生活。此外，員工退休後可選擇是否繼續參加公司團體保險，並由員工自行負擔保費，提供持續保障的彈性選項，展現公司對員工長期福祉的重視。



公司員工退休金提撥

除委任經理人及適用勞退條例者外，員工退休金依精算之當年度淨退休金成本，在不超過薪資總額 15% 範圍內，決定當年度之提撥率，並按月提撥，存儲勞工退休準備金專戶，並由勞工退休準備金監督委員會監督之。



勞動基準法退休制度

依精算報告估算之提撥率，按月提撥勞工退休準備存儲，且依法令規定設立勞工退休準備金監督委員會，負責監督該準備金之提撥與運用。



勞工退休金條例退休制度

由公司每月按個人薪資提撥 6%，存入於勞保局開立之個人退休金專戶。

員工持股信託

為提高員工對公司的向心力、提升工作績效並促進勞資關係和諧，兆豐證券暨子公司於 2023 年成立「兆豐證券股份有限公司聯合員工持股信託委員會」，推動員工持股信託福利政策(所有員工適用)，協助員工長期儲蓄與累積財富，保障退休後生活品質。透過持股信託，員工不僅分享公司經營成果，也提升了對組織的認同感與凝聚力。截至 2025 年 12 月，員工持股信託計畫成果如下：

參與率 **93.22%**

受益人數：共有 1,525 位員工參與，涵蓋兆豐證券暨子公司各部門，參與率達 93.22%

成長率 **99.39%**

信託資產總額：累計金額達 98,768 仟元 (較前一年成長 99.39%)

64.77 仟元

平均受益金額：每位員工平均持有信託資產約 64.77 仟元

