

■ 多元溝通管道

重視並傾聽同仁的聲音，是玉山長期堅持的信念，鼓勵員工加入工會，保障同仁結社自由，2025 年員工加入工會比例 14%。為營造良好勞資關係，每季固定召開勞資會議，2025 年共進行 4 場、討論 11 個議題，包含依主管機關公告辦公日曆表出勤、上班日與放假日、特別休假規定、加班程序、依業務營運需要施行變形工時等內容，上述勞資協議適用於 100% 全體員工，因工會未提出協商團體協約之要求，迄今並未簽訂團體協約。玉山內部系統設有「人資長信箱」、「同仁意見反映專區」、「玉山人園地留言版」等多元溝通管道，鼓勵同仁發聲，並由專人即時妥善處理，營造讓員工安心、放心且更具信心的心理安全感環境。

多元溝通管道成果

溝通管道	件數
人資長信箱	15 件
同仁意見反映專區 (含學長姊信箱、檢舉信箱、性別平等及職場霸凌申訴信箱)	20 件
玉山人園地留言版	228 則

2025 年員工敬業度

對象	全體員工
目標	瞭解同仁長期發展的多元聲音，針對重要建議或趨勢規劃後續精進措施。
題目	構面包含人才培育、職涯發展、獎酬激勵、績效管理、員工關懷與福利、員工幸福感、工作壓力適應等。
填答率	96.5%
敬業度	87.6%
調查結果	玉山透過知識分享研討會與同仁溝通組織發展策略，並於結束後寄發匿名意見回饋問卷，瞭解同仁的工作滿意度、組織認同度及建議持續精進考核與薪酬制度，並與主管同仁積極溝通，綜合反映於敬業度調查結果，制定精進方向並召開全公司意見交流視訊會議，直接回應同仁問題。
精進措施	- 績效考核是持續即時的溝通過程，主管應與同仁定期、不定期進行 One-on-One Meetings 面談交流並給予具體明確回饋，協助讓優秀同仁持續保持、落後同仁瞭解提升改善標準。 - 整體獎酬制度依照獲利情況、組織發展策略，個人職務職責、績效表現及外部市場對標等因素，綜合評估並持續精進。

歷年員工敬業度

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
主管	92.30%	94.00%	92.00%	93.40%
非主管	81.50%	87.00%	81.70%	85.00%
全體敬業度 ^註	85.00%	88.10%	84.90%	87.60%
問卷填答率	88.70%	89.00%	92.40%	96.50%

註：全體敬業度包含玉山金控之國內外分子行、證券、創投、投信員工。