

國票金控的員工及客戶溝通管道

第二十二條 等級：初級

資料來源：2020 年國票金控企業社會責任報告書

發展永續人才是國票金控提供專業創新服務的根基，期望提供一個安心長遠發展的職涯環境給國票金控集團同仁，以完善照顧每個員工的家庭，從而讓社會更穩定

企業概述

國際票券金融股份有限公司為因應國內金融發展情勢與時代潮流，於民國 91 年 3 月 26 日正式與協和證券股份有限公司、大東綜合證券股份有限公司二家證券公司共同以股份轉換方式設立「國票金融控股股份有限公司」，為目前國內唯一由票券業者轉換設立成立的金融控股公司。國票金控定位以利基型投資銀行為發展型態，資源集中在票券、證券、投信、投顧、期貨與創投等相關事業之投資，朝向投資銀行發展，期在瞬息萬變之金融環境中創造利基，發揮最大之綜效，並為股東創造最高利潤。

案例描述

勞資溝通管道

國票金控深知傾聽員工心聲及維持雙向溝通，是企業成功經營的重要關鍵，因此建立工作職場無障之溝通機制是集團長期努力的目標。我們運用實體與數位工具打造一個開放溝通的管道，集團內各公司均設有各種與員工溝通的管道，說明如下：

1. 直接反映：

員工可直接向其直屬主管反映各種問題，同仁於職場中可隨時與經營管理階層溝通，充分溝通無障礙。

2. 勞資會議：

國票金控、國際票券、國票證券俊透過「勞資會議實施辦法」之施行，定期召開勞資會議，勞方及資方代表各半，相互溝通意見，共同協商及解決問題，促進和諧共榮之勞資關係。

3. 透過內部網站、員工討論區、員工意見信箱提出問題：

對於員工提出的建言或問題，我們會指派專責人員負責追蹤處理。另為確保工作環境中男女平等，國票金控及多數關係企業均已設置性騷擾防治專線，並訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，設置性騷擾申訴處理委員會，負責有關性騷擾申訴、調查及決議等相關事宜，不定期進行宣導溝通，以提升員工男女平權的意識。