

## ■ 多元人才培育活動

「傳遞知識就是傳遞幸福」。因此，不僅提供培訓課程，玉山更致力打造多元的學習環境，藉由創新競賽、國際大師論壇、知識分享研討會、學長姊制等，全面激發玉山人的內在學習動機與創新潛能。



### 創新競賽

玉山金控每年舉辦「創新競賽」，鼓勵年輕世代激發創新思維，並從工作中發掘創新機會。2024年聚焦「創新創業」與「流程創新」，透過跨部門合作，將同仁創意轉化為貼近市場、具高度可行性的創新產品與服務，藉此提升玉山的整體競爭力。



### 國際大師論壇

玉山金控與《天下雜誌》合作舉辦「國際大師論壇」，作為學習平台，每年邀全球管理專家分享智慧。2024年特邀實踐 SDGs 的 Paul Polman，闡述如何將企業轉型為「正效益企業」，應對氣候變遷與社會不平等。玉山專場由三代玉山人交流，展現玉山持續學習、保持彈性並靈活調整的企業文化。



### 知識分享研討會

玉山金控重視內部知識交流，每年農曆年前舉辦「知識分享研討會」，促進同仁跨部門學習與成長。會中由董事長、總經理闡述年度策略與目標，並深入解析金融環境、未來發展及永續趨勢。透過多元互動，有效提振士氣、強化團隊凝聚力，共同迎接年度挑戰。

## ■ 多元文化培育交流

實現「亞洲的玉山」願景，多元共融是重要的基石。為此，玉山積極打造跨區域的交流與合作平台，藉由促進人才的雙向流動，包含外派培育及海外在地人才的來台交流與培訓，藉由深化總部與各地據點的連結，推動多元文化的交流與共榮，共同成就「亞洲的玉山」。



### 海外人才培育計劃

為因應海外業務發展及文化多元共融，玉山金控積極推動海外人才培育計劃。透過嚴謹的遴選與系統化培訓，持續培養具金融領域專業、海外發展企圖心及國際視野的人才。通過計劃者將納入海外人才庫，成為連結全球、落實在地多元共融的核心驅動力。



### Local Talent 業務交流

為持續建立跨區域的交流合作平台，玉山金控積極舉辦定期業務交流活動與不定期專案交流會議，旨在深化總部與海外單位的合作關係，同時也讓各地 Local Talent 深刻感受母公司的重視與關懷，進而促使其體驗玉山文化、凝聚海外向心力，全面展現玉山邁向國際的堅定決心。



### 多國語言學習

語言是文化的載體，更是連結世界的橋樑。針對預備派駐海外的玉山人，玉山提供語言學習補助，包含日語、泰語、越南語等，協助主管同仁在外派前掌握基礎駐地語言，有效強化與當地夥伴的溝通交流，使其成為總部與海外單位間的重要橋樑，加速在地融合，共同推動海外業務，實踐多元共融。

## ■ 學長姊制

玉山會安排具備相當經驗的「希望工程師」擔任「學長」或「學姊」，主動關懷與引導。學長姊的角色是協助新人（學弟妹）快速熟悉環境、認識夥伴、掌握部門運作，並深入了解玉山的企業文化與核心價值。

### 一、全方位支持，加速適應

學長姊不僅針對工作內容、內部流程及系統操作提供耐心指導與實務經驗分享，即時解答疑問以縮短學習曲線；更將關懷延伸至工作場域之外，從公司環境、內部資源運用到在地生活建議等，讓學弟妹充分感受到團隊的溫暖與支持。

### 二、言傳身教，傳承文化

透過學長姊的悉心引導與言傳身教，學弟妹不僅能高效學習實務知識與技能，更能潛移默化地體悟並內化玉山所重視的誠信、專業、團隊合作等核心價值。此制度亦幫助新人快速建立內部人際網絡、減少陌生感、提升歸屬感，是玉山傳承經驗、凝聚團隊精神的重要實踐。



## ■ 輪調歷練

玉山透過輪調培育，將人才放到最適合的職位，並提供多元發展的機會，透過輪調可以累積同仁專業技能、拓展視野，親手打造自己的職涯路徑，成為玉山未來需要的重要人才。

### 1. 輪調培育與內部徵才

項目	2024 年	2023 年	2022 年
職缺內部員工填補率	90.37%	85.53%	70.25%

2024 年 職缺內部 員工填補	依性別		依年齡			依身分別		合計
	男	女	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	主管	非主管	
人數	351	334	167	461	57	288	397	685

### 2. 妥善安排職務異動

為了保障員工的勞動權益，因應同仁職涯發展或組織需要之職務調動，將依法令規範之「調動 5 原則」辦理，並提供員工約 2 週的時間進行業務交接和新環境的工作準備。此外，如果發生勞動基準法第 11、13、16 條所規定的情事，預告期間如下：

- 繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。
- 繼續工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。
- 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

