

7 人盡其才



69 無差別雇用

74 薪酬與福利

79 培訓計劃

82 職場環境

2012至2020連續9
年入選「臺灣就業
99指數」成份股

2014至2020連續7
年入選「臺灣高薪
100指數」成份股

2003至2020連續
18年教育訓練獲
政府補助金累積達
1,030萬元



人才是企業成長與創新的引擎，為於變化迅速的全球化商務環境中保持競爭優勢，遠東商銀從人力募集、在職訓練到組織變革，一直是從目標與行動的角度出發，思考銀行未來的走向，由此建構完整、持續的人才運用與發展方案，提升人力資本效能。由於對人才價值的充分認知，本行以具競爭力的薪酬結構，年年獲選「臺灣高薪100指數」及「臺灣就業99指數」成份股；且因長期投入員工教育訓練，連續18年得到政府補助，累積獎勵金額突破千萬，並為勞動部人才發展品質管理系統(TTQS, Talent Quality-management System)企業機構之金牌獎得主，亦於2020年獲天下創新學院頒發「年度學習型組織獎」。

無差別雇用

本行透過公開招募、員工引薦等徵才管道，經面談或測驗等程序，遴選合格後予以雇用，其遴選及敘薪標準悉依規章辦理，不因種族、膚色、宗教、國籍、性別、性向、年齡、殘障等情況而有別，且一旦雇用，皆與員工簽訂勞動契約，以維護其勞動權益；自開行以來，即杜絕童工任用，亦未有發生就業服務法第5條第1項規定之各類因素而給予差別對待之情形。

（本行人權政策詳見本行官網<https://www.feib.com.tw/detail?id=436>）

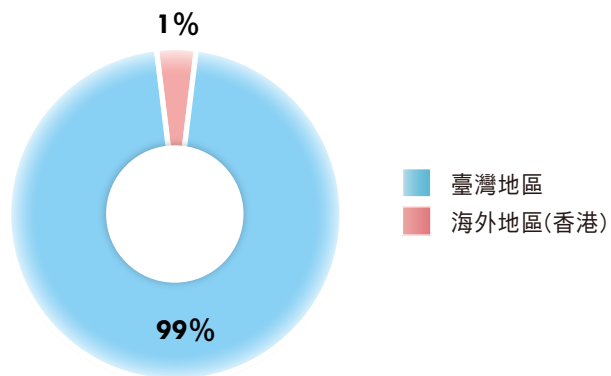
2020年底員工數為2,550人，其中29位服務於香港地區。目前員工中有原住民男、女各一名，進用率為0.07%；身心障礙者有16名，其中男性9人、女性7人，依身障等級及工作時數之權數換算，視為進用20人，進用率為0.78%。

2020年新進員工總數為307人；以年底全行總人數計，占比為12.04%。新進員工於當年離職之人數為31人，占新進人數比為10.1%。2020年員工離職率為10.4%，人力資源總處及所屬單位經由懇談瞭解離職原因，以檢討改進。此外，本行針對因資遣而終止勞雇關係之員工，皆向就業服務單位辦理通報，員工得視需要向就業服務單位申請職業訓練及失業補助，以利其促進繼續就業能力，或作為生涯規劃之過渡協助方案。

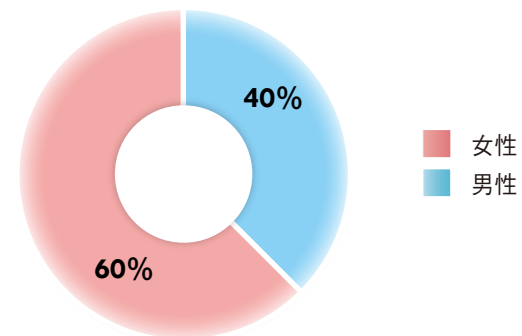
員工多元性統計									
年度晉升	2018年			2019年			2020年		
性別	男♂	女♀	合計	男♂	女♀	合計	男♂	女♀	合計
原住民	1	3	4	1	2	3	1	1	2
身心障礙者	11	10	21	7	6	13	9	7	16

2020年員工雇用狀況							
地區/性別			臺灣地區		海外地區(香港)		合計
			男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	
正式員工	不定期契約	全職	996	1,487	12	17	2,512
		部分工時	0	0	0	0	0
	定期契約	全職	0	0	0	0	0
		部分工時	22	16	0	0	38
	小計		1,018	1,503	12	17	2,550
非正式員工	派遣人員		14	49	0	0	63
合計			1,032	1,552	12	17	2,613

2020年員工雇用狀況
(依區域)



2020年員工雇用狀況
(依性別)

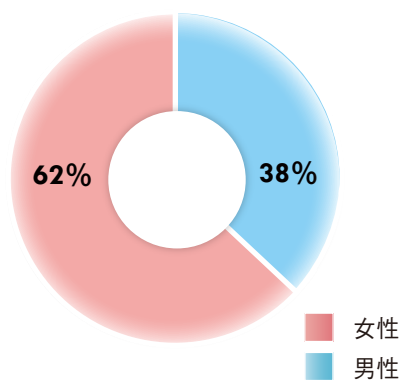


2020年新進員工占全行同類員工人數比

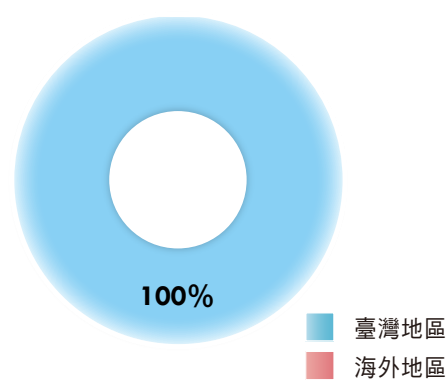
地區	年齡層	30歲以下		30~50歲		50歲以上		整體人數		
	性別	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	合計
臺灣地區	人數	26	49	87	123	5	17	118	189	307
	占同類員工比(%)	38.42	37.12	11.63	10.61	2.48	8.02	11.59	12.57	12.18
海外地區 (香港)	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	占全行員工比(%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	人數	26	49	87	123	5	17	118	189	307
	占同類員工比(%)	38.24	36.03	11.52	10.54	2.42	7.83	11.46	12.43	12.04

註:臺灣地區30歲以下男性新進人數占同類員工比(%) = 臺灣地區30歲以下男性新進人數 / 2020年12月底臺灣地區30歲以下男性員工人數, 其它以上類推計算

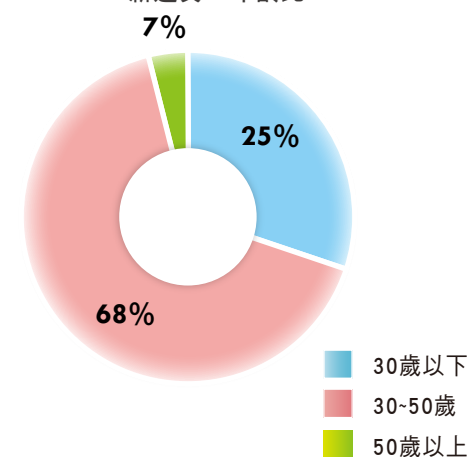
2020新進員工性別比



2020新進員工區域比



2020新進員工年齡比



離職員工占同類員工人數比

地區	臺灣地區						海外地區(香港)						合計	2020 平均 人數	2020 離職 率(%)
年齡	30歲以下		30~50歲		50歲以上		30歲以下		30~50歲		50歲以上				
性別	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀			
離職人數	16	30	81	108	10	15	0	1	0	0	0	0	261	2,502	10.4
占同類員工比(%)	23.9	22.9	11.1	9.4	5.1	7.2	-	25	-	-	-	-	10.4		

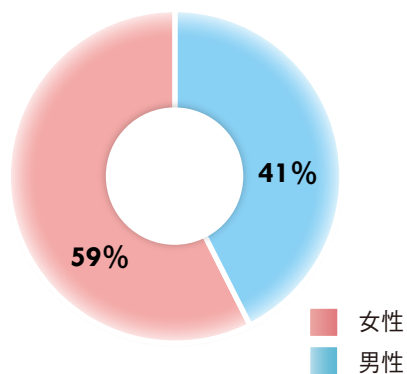
註：① 2020年離職率=2020年離職人數/2020年平均人數。

② 2020年平均人數=(期初2019年12月底人數+期末2020年12月底人數) / 2。

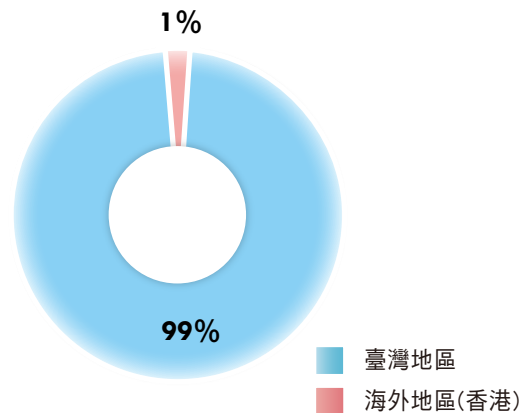
③ 臺灣地區30歲以下男性離職人數占同類員工比(%)=臺灣地區30歲以下男性離職人數/臺灣地區30歲以下男性員工2020年12月底人數，其他以此類推計算。

④ 上表不含派遣、定期契約、退休、資遣、死亡及免職人員。

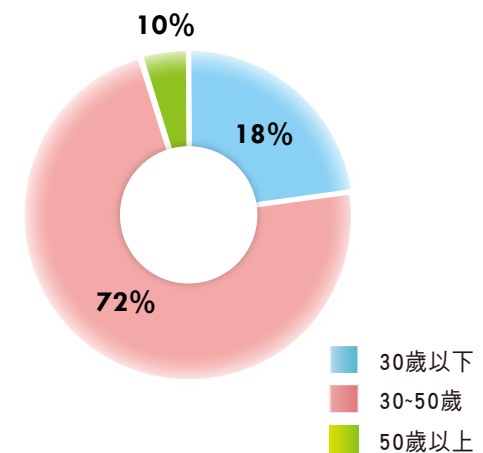
2020年離職員工性別比



2020年離職員工區域比



2020年離職員工年齡比



2020年管理職員工計125人，全數為臺灣當地居民，其中外派2人服務於香港地區，另123人服務於臺灣地區；非擔任管理職務之員工人數計2,425人，其中27人服務於香港地區，另2,398人服務於臺灣地區。

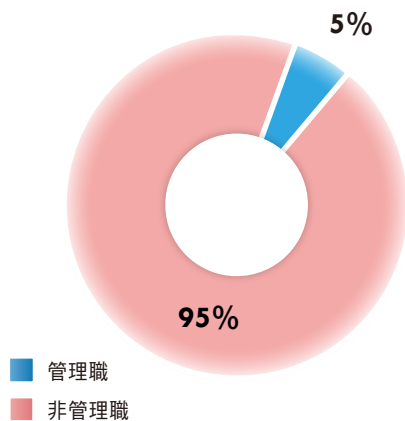
管理職與非管理職 年齡/職稱統計

地區	台灣地區							海外地區(香港)							合計
年齡	30歲以下		30~50歲		50歲以上		小計	30歲以下		30~50歲		50歲以上		小計	
性別	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀		男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀		
管理職	0	0	29	13	46	35		123	0	0	0	0	1		
非管理職	68	132	719	1,146	156	177	2,398	0	4	7	8	4	4	27	2,425

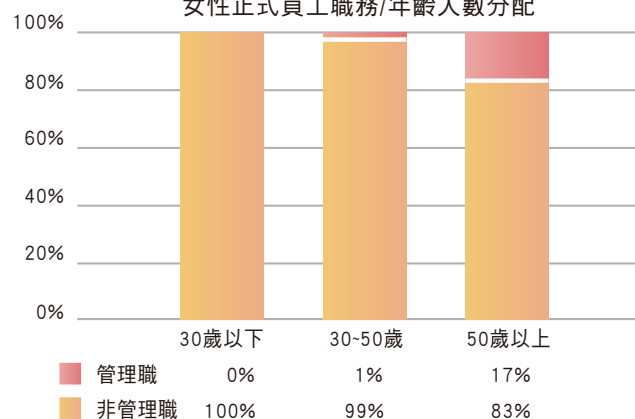
註：① 管理職為經理人；非管理職為非經理人。

② 統計原則依臺灣證券交易所上市公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊相關申報規定。

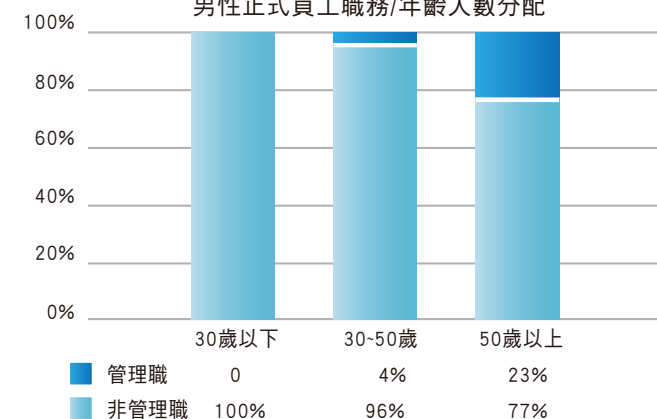
正式員工職務比



女性正式員工職務/年齡人數分配



男性正式員工職務/年齡人數分配



薪酬與福利

本行基本薪資與整體薪酬不分性別、年齡、種族，而是依個人學經歷、工作能力、所擔任職務職責、績效表現及專長技能等條件核定，並無因性別而有差別待遇，所有層級薪資皆高於法定最低工資規定，其中基層員工年度平均薪資為2020年度基本工資（23,800元月*12個月）之2.7倍，其中男性為2.8倍，女性為2.6倍。為秉持人才是公司最重要資產與利潤共享理念，近年來持續每年為同仁加薪及發放獎金。

平均薪酬比				
地區	2019年		2020年	
性別	男♂	女♀	男♂	女♀
管理職	119%	100%	111%	100%
非管理職	113%	100%	115%	100%

註：管理職為經理人；非管理職為非經理人

基層員工年度平均薪資標準高於國家基本工資倍數				
地區	2019年		2020年	
性別	男♂	女♀	男♂	女♀
基層員工	2.8倍	2.7倍	2.8倍	2.6倍

註：計算公式：平均薪資÷國家基本工資(依勞動部公告)。

入選高薪100指數成份股

本行定期委託外部顧問公司辦理薪酬調查，以參酌擬訂在就業市場上具競爭力的薪酬政策，自2014年起連續7年入選為臺灣證券交易所「高薪100指數」成份股，在「員工平均薪酬」、「淨利」、「每股淨值」及「員工總薪酬」等層面表現優異

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊			
項目	2019年	2020年	增(減)比率(%)
非擔任主管職務人數	2,156人	2,219人	2.9
平均數	1,205仟元	1,200仟元	-0.41
中位數	1,040仟元	1,046仟元	0.58

註：① 非擔任主管職務：指非擔任高階主管職務者。

② 統計原則依臺灣證券交易所上市公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊相關申報規定。

歷年育嬰留職停薪資訊

本行育嬰留職停薪措施依照勞動法令規範辦理，除於員工手冊明確訂定相關申請規則外，並建置專屬申請系統以利員工進行線上申請。

項目	2018年		2019年		2020年	
	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀
符合申請資格人數	75	145	71	108	78	96
實際申請人數	2	69	2	41	2	31
申請率(%)	2.67	47.59	2.82	37.96	2.56	32.29
當年度應復職人數	1	47	1	18	2	19
實際申請復職人數	1	22	1	13	0	11
復職率(%)	100.00	46.81	100.00	72.22	0	57.89
上一年度復職人數	3	24	1	22	1	13
上一年度復職在職滿一年人數	3	19	0	18	1	13
留任率(%)	100.00	79.17	0.00	81.82	100.00	100.00

註：① 申請率=實際申請人數／符合申請資格人數

② 復職率=實際復職人數／當年度應復職人數

③ 留任率=上一年度復職在職滿一年人數／上一年度復職人數

績效考核與晉升制度

本行對員工實施績效考核及職涯發展評核，年度績效考核連結年度目標，目標依平衡計分卡的四大構面擬定，不僅重視財務績效達成與顧客滿意，亦不忽視內部流程的改進，個人與組織的學習成長也設定目標並列入評量。不論年初目標制定、年底表現評核，及職涯發展評核，主管皆與員工充分雙向溝通、討論，並回饋意見。

2020年正式員工接受年度績效考核及職涯發展評核情形									
人數/比例	實施績效考核及職涯發展評核				未實施績效考核及職涯發展評核				合計
	管理職		非管理職		管理職		非管理職		
	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	
人數	49	73	1,399	903	0	4	72	50	2,550
比例(%)	1.9	2.9	54.8	35.4	0	0.2	2.8	2.0	100

註：未執行年度績效考核及職涯發展檢核之對象，主要包括：

- ① 當年度新進初階儲備主管及服務未滿三個月者，以實施試用期考核替代年度績效考核。
- ② 部份工時員工及當年度留停復職未滿三個月者，未施予年度績效考核及職涯發展評核，惟所屬單位仍檢視其績效表現並給予指導。
- ③ 非管理職：指非擔任經理人職務者。

晉升為員工職涯發展的重要進程，也是其人生成就感的主要基石之一。本行每年依員工之績效與發展潛能，由主管提報晉升名單，並逐一審查；一定位階以上之候選人，另需透過簡報展現自我成績，每位員工均能在公開公正的機制中，得到應有的評量，為自己爭取更上層樓的舞臺。2020年晉升人數比為16.6%，其中女性占10.1%，男性占6.5%。

年度晉升	2019年			2020年		
	男♂	女♀	合計	男♂	女♀	合計
人數	237	149	386	257	165	422
占員工總數比	9.2%	5.9%	15.1%	10.1%	6.5%	16.6%

福利面面俱到

本行規劃優於法令規定的多方位福利，協助員工更全方位照顧自己與家人。

幸福成家

為協助年輕員工幸福成家、生兒育女，2020年發給相關補助，其中結婚31人(女性20名、男性11名)、生育63人(女性39名、男性24名)，另發放1,228名家有未滿20歲子女之養育補助，總補助之子女人數為1,963人。

友善母職

- 於每日正常工作時數不變下，員工得在2小時範圍內，彈性調整工作起迄時間，以配合其臨時照顧家庭之需求。
- 透過與4家連鎖性托育機構合作，全臺共特約托兒門市約計107間，協助父母職員工解決子女托育問題。

人身保險

- 為員工規劃壽險、重大疾病險、住院醫療險、癌症險及意外險等5大保障，任職期間保費由公司全額負擔。
- 員工的配偶及未滿23歲且未婚之子女亦享有免費「住院醫療險」保障，2020年員工眷屬共3,513人加保。

員工持股信託

為勞資共享利益，強化長期薪酬，辦理員工持股信託，由員工自願提撥部份薪資，行方提供部分比例補助，交付信託購置本行股票，鼓勵員工共享經營成果並達到長期儲蓄的目標，2020年員工參加人數1,868人，較去年增加154人，整體參加率80%。

退休金給付

- 成立勞工退休準備金監督委員會，每三個月舉行會議，確保員工退休金的請領權益。現行之第八屆委員於2019年選任，經臺北市政府勞動局核備在案。
- 全體員工之退休金給付標準一致，適用勞工退休金條例之新制員工，依其工資之6%金額，每月提繳退休金至勞保局個人退休金專戶；對於選擇繼續適用勞基法退休金給付標準之舊制員工及選擇適用新制但保有舊制工作年資之員工，其舊制退休金給與標準依本行「員工退休準則」辦理；其中選擇繼續適用舊制或選擇新制但保留舊制工作年資的員工，每月提撥其薪資2%之金額至臺灣銀行專戶存儲，並於每年年度終了前，估算次年度符合退休條件者所需之退休金數額，以足額提撥勞工退休準備金。2020年員工福利負債準備之確定福利計畫為701佰萬元。
- 海外分公司員工之退休金悉依當地政府規定辦理。

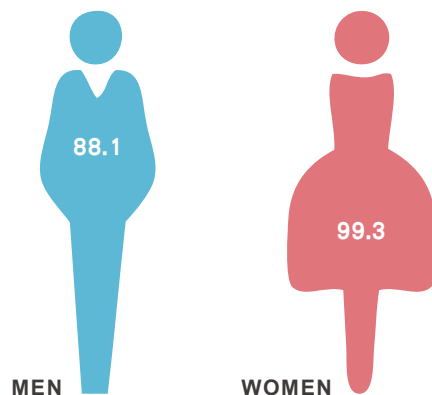


培訓計畫

本行為促進員工的職涯發展，依各類核心職能規劃課程，協助員工勝任工作並更上層樓。自政府開辦獎勵訓練績優企業起，本行年年通過企業人力資源提升計畫補助金之審核，於2020年續獲補助最高上限95萬元，蟬聯同業中唯一連續18年獲得獎勵補助之紀錄，累計獎勵金額達1,030萬元，領先同業，並保有勞動部人才發展品質管理系統(TTQS, Talent Quality-management System)企業機構版之金牌認證。

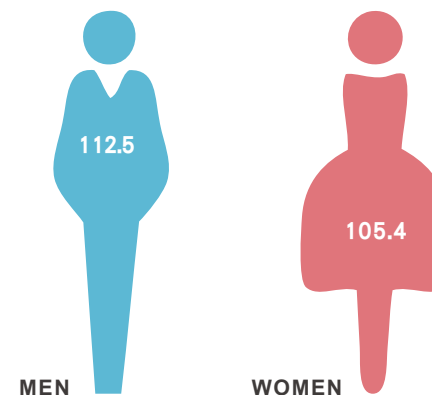
本行依員工所任職務，採「專業職能」及「核心職能」兩大方向建構訓練體系，循序規劃不同層次的課程。專業職能培訓著重於增進專業知識技能，以達成工作任務目標；核心職能培訓則著重於激發各階層人員的潛能，如強化主管之策略規劃、創新領導及管理才能，並深植基層員工之顧客服務、工作執行與團隊合作能力，兼顧企業營運與人員發展雙重需求。為提供便利學習的管道，2020年共開設e-Learning線上課程525班次，訓練人次突破12萬。此外，導入「緯育TibaMe」、「天下創新學院」兩個外部數位學習平臺，課程涵蓋金融科技知識力與技術力等，鼓勵員工行動學習及微學習，平均每人閱讀時數約15小時，總閱讀時數達37,270小時。

非管理職之平均訓練時數(小時)



註：非管理職為非經理人

管理職之平均訓練時數(小時)



註：管理職為經理人

7 人盡其才

Toastmasters分會得第一

國際演講協會（Toastmasters International）為非營利的教育組織，於1958年在美國創立。本行為協助員工提升英語口說能力與領導技巧，自2010年加入中華民國國際英文演講協會，至今運作超過十年，擁有3個分會。為鼓勵員工參加，行方每年全額補助參加者，更透過認證獎勵與比賽獎金的设计，鼓舞員工報名地區及區域性比賽，除能取得優秀表現，並在活動中拓展人脈。2020年底有會員60人，共910人次參與活動，分會數於國內企業中排名第一。2020年本行三個分會分別獲得「總會長傑出分會」與二個「精選傑出分會」，其中本行FEIB分會，今年更獲協會頒發「傑出成就獎」。

呼應「2030雙語國家政策發展藍圖」，本行積極督促員工提升英語能力，提供免費線上英語課程並與知名外部專業學習機構簽約，提供員工優惠的學習管道。2020年更提供線上英語App及線上真人口說課程，課程費用與英語測驗費用皆可申請補助。



成立時間：2010.06



成立時間：2011.06



成立時間：2012.11

實質鼓勵在職進修

為培育經營發展所需的人才，同時協助員工持續學習與自我成長，本行針對員工修習碩士學位或取得專業證照，提供優渥的補助與獎勵。碩士以上學位在職進修補助自2006年開始實施，至2020年底計42人申請；專業證照獎勵方案自2009年開始實施，至2020年底計110人次申請。

推動跨部門調動制度

為鼓勵員工開拓職涯廣度，本行訂有「員工調動注意事項」，於原單位任職滿半年即具申請調動的資格。員工可於內部網站查詢各部門主動發佈的最新職缺訊息，依個人興趣專長或職涯規劃提出申請，經調入單位同意，會辦調出單位後3個月內生效，2020年跨部門調動人數152人，其中男性60人，女性92人。

培育新世代菁英

本行為厚植永續發展所需之人力資本，實施儲備主管(MA, Management Associate)培訓計畫。本培訓計畫亦開放行內表現優秀且具企圖心的年輕員工參與甄選，2020年經嚴謹程序篩選15名優秀青年加入，展開為期約三年的訓練，藉由紮實且密集的課程、輪調見習及專案執行等方式，有系統培育新一代菁英中堅幹部，展現積極運用新世代力量的企圖心。

除了儲備主管培訓計畫外，本行推動高階潛力人才(HPT, High Potential Talent)發展計畫及中階潛力人才(Mid-level HPT, Mid-level High Potential Talent)發展計畫。2020年持續培養中階潛力人才及儲備幹部共計54位，其中女性31人、男性23人。

儲備主管培訓方案

階段	內 容
集中培訓	為期一個月，開辦金融產品、作業流程、一般法令、管理技巧等專業課程，並於戶外舉辦團隊建立活力營，進行主管座談會、關係企業參訪等活動，以收標竿學習之效。
深耕培訓	於事業群實施深耕培訓，並輪調至不同單位見習。
在職回訓	安排專題簡報、管理課程、商用英語課程（採分級授課），並安排加入國際英語演講協會，提升簡報及演講能力。
Mentor制度	每位MA均安排經理人擔任Mentor，定期檢視其學習狀況並進行深入會談，以提升其學習成效並育成正向的工作態度。

職場環境

員工從踏入本行服務的第一天，即可收到新人導覽手冊，並有專人導覽工作環境，降低對陌生環境的不適應感；單位另為每位新人安排專屬的輔導員，引導他們快速融入組織文化，建立歸屬感與連結感，並指引工作上的任何問題。

首重環境安全

依職業安全衛生管理辦法規定，本行屬第三類事業為低度風險產業且員工人數未達三千人，雖免設置管理單位及建置職業安全衛生管理系統，但為積極營造健康安全之工作環境，本行訂有「安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理規章」、「性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理程序」等相關規定，作為職業安全衛生業務之執行方針。此外，為確保員工安全執行公務，亦訂定「員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以降低職場可能之危害因子風險，推動情形如下：

- 訂定公告「禁止職場暴力聲明書」，依「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」規定，修訂公佈「性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理程序」，每年定期辦理教育訓練宣導，使員工及主管皆能知悉並遵循。
- 定期評估工作場所之職場危害因子辨識及風險控制措施，檢核作業場所環境、工作適性及人力配置之妥適性，並依評估結果改善作業場所環境及作業流程。
- 有關職安議題之溝通、問題或改善建議，同仁得向各單位主管或各作業場所設置之職業安全衛生業務主管反應；總行另設置諮詢申訴專用管道，包含專用電話、傳真及電子信箱，指定專責人員受理有關職場暴力、性騷擾或遭受其他不當對待之申訴，並以保密方式處理。

此外，規劃職業安全衛生任務編組，設置職業安全衛生業務主管、職業安全衛生管理員、現場急救人員及防火管理人員，定期委託外部訓練機構辦理相關訓練，並給予公假，使權責人員具備充足專業知識，以規劃及執行職業安全衛生業務。在增進員工職業安全衛生知識上，編制完整職業安全衛生教育訓練課程，新進員工報到後須接受3小時訓練，一般在職員工每3年須接受3小時訓練。

歷年職業安全衛生相關訓練統計表

課程項目	2018年		2019年		2020年	
	人數	時數	人數	時數	人數	時數
職業安全衛生業務主管訓練	2	63	107	917	3	77
急救人員訓練	10	165	98	414	20	285
防火管理人訓練	6	66	14	156	138	805
一般員工(含非正式員工)	3年3小時職業安全衛生在職教育訓練					

促進員工健康

本行約聘職業醫學專科醫師及聘任專責之護理師，負責執行多項員工健康服務措施，透過以下種種努力，2020年本行並無員工及工作者從事高風險或高特定疾病發生率的職務，亦無發生職業傷害及職業病之事件。

✚ 每三年辦理員工健康檢查，年滿65歲員工每年一次，並規劃多種健檢方案供員工選擇。2020年另針對夜間工作者，進行「長期夜間工作勞工特定項目健檢」。檢查結果由護理師進行健康風險分級，針對中高風險個案則進行衛教並安排醫師諮詢。

✚ 擬訂執行各項員工健康保護計畫：

計畫	說明
異常工作負荷促發疾病預防計畫	對員工進行工作負荷問卷調查，每季統計員工加班時數，同時分析員工健康檢查數據，從中篩選罹患腦心血管疾病中高風險個案，安排臨場職業醫學科醫師諮詢及給予健康指導。
職場母性健康保護計畫	由妊娠中及分娩後未滿一年之女性員工填寫「母性工作者健康情形自我評估表」，直屬主管會同職業安全衛生業務主管填寫「工作環境及作業危害評估表」，交醫護人員評估員工健康風險及進行分級管理，安排醫師諮詢，視需要安排工作適性調整或執行健康保護措施。
人因性危害預防計畫	每三年對全體員工進行肌肉骨骼傷病症狀調查，針對疑似有危害個案進行健康指導等措施，必要時進行工作環境調查以力求改善。

✚ 舉辦「2020遠銀登山年」之健康促進活動

登山知識王」數位課程	聘請專家錄製「登山安全」課程，共2,073人完成課程及測驗，達成率80.5%。
登山補助獎勵	規劃台灣百岳分級獎勵活動，共519人次申請。
創意照片票選	錄製登山創意照片影片並規劃交叉投票，健康結合數位及創意，共605人參加票選活動

- 定期提供職業醫學專科醫師臨場健康諮詢服務，除了提供員工健康諮詢服務，同時協助執行員工異常工作負荷促發疾病預防計畫、人因性危害預防計畫及職場母性健康保護計畫，2020年共辦理15場次，145人接受諮詢。
- 位於臺北遠企大樓之總行設員工餐廳，提供乾淨的用餐環境及健康的團膳，每月設計菜單供員工選擇，推出多樣化的配餐組合及每月一日風味餐，每餐含主餐、水果及湯品，並標示餐飲熱量。
- 於數位學習平臺e-Learning討論區之「健康easy go」專區，提供員工實用的健康服務資訊，2020年共發表18項議題，6,059人次點閱。
- 與伊甸社會福利基金會合作，2020年聘用視障按摩師3人，為板橋辦公大樓員工提供按摩服務，以抒解其壓力並增進身心障礙者就業，2020年使用數約3,436人次，使用率年增35%。
- 營造健康職場，除參與由康健雜誌主辦之「健康企業公民（CHR, Corporate Health Responsibility）」許諾活動，獲得《康健》CHR健康企業公民許諾標章，2020年更通過教育部體育署運動企業認證，並獲得臺北市政府績優健康職場佳獎殊榮。

歷年取得衛生福利部國民健康署之健康職場認證

2017

- 健康職場啟動標章：
總行

2018

- 健康職場啟動標章：
消金事業群消費金融部
- 健康職場啟動標章：
總行

2019

- 健康職場啟動標章：
作業資訊服務中心
保險代理事業群
桃園分行
台中自由分行
高雄中正分行
- 健康職場啟動標章：
消金事業群消費金融部

2020

- 健康職場啟動標章：
台北重慶分行
台北忠孝分行
竹北分行
台中公益分行
台南分行
新竹經國分行
新竹巨城分行
- 健康職場啟動標章：
作業集資訊服務中心

打造樂活職場

員工透過e化內部平臺，可交流工作心得與商品資訊等實用生活訊息。每年除春酒、尾牙活動，各部門亦經常性舉辦郊遊踏青或聯歡活動。職工福利委員會更訂定社團活動管理辦法，補助社團經費，以鼓勵員工在工作之餘，組織休閒性或學習性社團，強健體魄、豐富生活並適度抒解壓力。2020年日常運作的社團計9個，分別為登山社、有氧舞蹈社、自行車社、瑜珈社、棒壘社、品酒社及臺北羽球社、臺中羽球社、臺中高爾夫球社。



多元溝通管道

各項人事規章均遵循勞動法規制訂，並尊重國際人權公約之精神，保障員工結社自由，未因是否具備勞方代表身分給予差別待遇，惟目前本行無團體協約。員工申訴、檢舉處理辦法明訂保護提出者之條款，如有侵害人權之情事，員工可透過各項申訴及溝通管道反應，不會遭受不利之對待。

- ❶ 禁止各單位強制員工勞動，依出勤管理相關辦法，得由員工自由提出加班申請，從無要求抵債脅迫、扣押證件等方式強迫勞動情事。
- ❷ 為使員工快速有效知悉行方的重大營運方向，以減少員工因營運策略調整遭受衝擊之程度，營造良好勞資關係，本行各項營運策略與重大計劃，皆透過內部網路系統於2至8日公告員工周知，內部網路系統如每週行務會議、每季風險管理委員會、資產負債管理委員會及勞資會議等議事錄佈達。
- ❸ 為建立行方與員工之溝通對話平臺，至少每三個月召開勞資會議，透過直接雙向的溝通，傳達、討論重要政策；勞資會議之勞方代表由各事業群或單位全體員工分別選舉產生，會議所決議之勞工權益或相關事項適用每一位員工，勞資會議代表占正式員工的0.63%。
- ❹ 發行「人資季刊」，為員工得知行方重要資訊，並持續學習新知的管道之一，內容包含人資及各事業群重要議題，發放管道包括e-mail、數位學習發展系統、電子公佈欄等。此外，設立「與你有約」互動討論區，讓員工有更多元的交流及提問管道。2020年「人資季刊」發佈59篇主題，3,300人次點閱；「與你有約」互動討論區發佈14篇主題，2,549人次點閱。
- ❺ 設有員工建議、申訴、檢舉機制，即時處理員工意見並適當回饋。員工除可向各級主管提出意見，亦可藉由總經理室所設之總經理信箱、人力資源總處所設之員工建議及申訴信箱，針對各類議題溝通、檢舉、反應問題或提出改革想法。2020年透過內部管道申訴計2案，檢舉計3案；透過外部管道申訴計3案，檢舉計2案。前述申訴或檢舉案件並無涉及歧視、性騷擾、原住民權利或人權問題等性質。
- ❻ 檢視2020年勞動檢查結果，無違反勞動法令遭裁罰案件。

