



7 人盡其才



- 75 無差別雇用
- 80 薪酬與福利
- 85 培訓計劃
- 88 職場環境



7 人盡其才



人才是企業成長與創新的引擎，本行從人力募集、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。由於對人才價值的重視，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19年得到政府補助，累積獎勵金額逾千萬，並為勞動部人才發展品質管理系統（TTQS, Talent Quality-management System）金牌認證之企業，更進一步於2021年榮獲勞動部「國家人才發展獎-大型企業獎」及天下創新學院「年度學習之星獎」等肯定。近年來更因營造健康職場有成，獲「臺北市績優健康職場」及教育部體育署「運動企業認證」，2021年進一步獲教育部體育署i sports全國運動年曆積分賽季軍，並以整體人力資源策略執行成效，獲亞洲權威人力資源刊物《HR Asia》頒發「亞洲最佳企業雇主獎」（Best Companies To Work For）之殊榮。

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，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。

2021年底員工數為2,577人，其中29位服務於香港地區，1位服務於越南，1位服務於新加坡。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10人、女性6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0.77%。

2021年新進員工總數為334人；以年底全行總人數計，占比為12.96%。新進員工於當年離職之人數為54人，占新進人數比為16.17%。2021年員工離職率為11.8%，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。

歷年員工多元性統計表

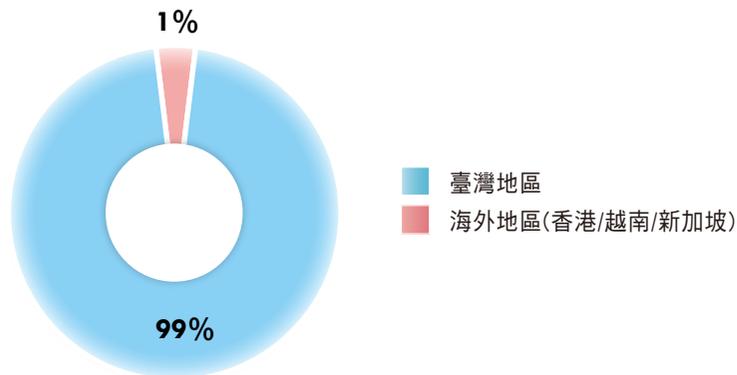
員工多元性統計									
地區	2019年			2020年			2021年		
性別	男♂	女♀	合計	男♂	女♀	合計	男♂	女♀	合計
原住民	1	2	3	1	1	2	1	1	2
身心障礙者	7	6	13	9	7	16	10	6	16



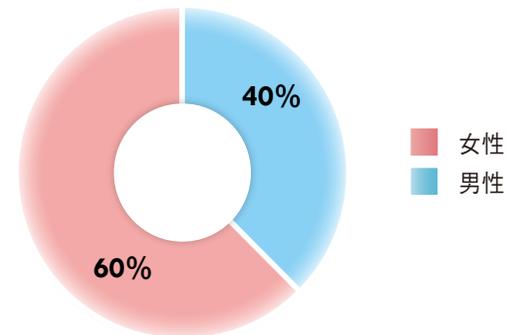
7 人盡其才

2021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	1,002	1,506	13	18	2,539
		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		1,024	1,522	13	18	2,577
非正式員工	派遣人員		8	18	0	0	26
合計			1,032	1,540	13	18	2,603

2021年員工雇用狀況
(依區域)



2021年員工雇用狀況
(依性別)



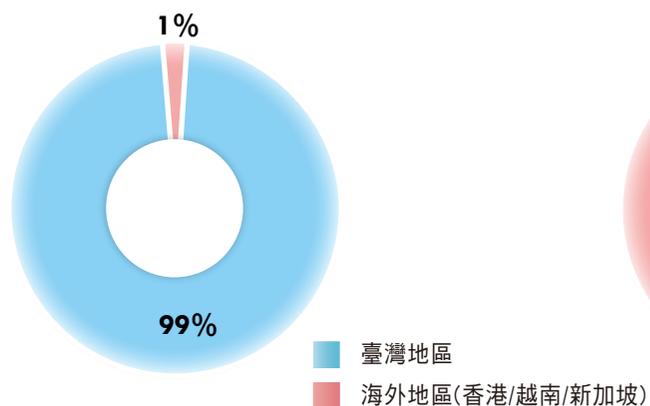
7 人盡其才

新進員工占全行同性質員工比

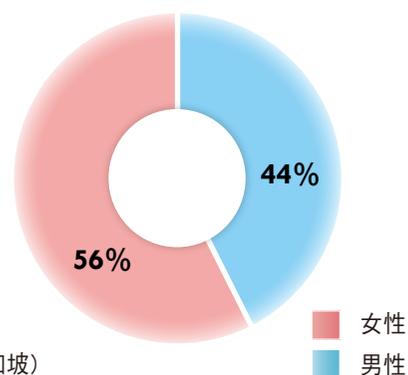
地區	年齡層	30歲以下		30~50歲		50歲以上		整體人數		
	性別	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	合計
臺灣地區	新進人數	40	57	96	111	10	17	156	185	331
	同性質員工總人數	65	131	764	1,182	195	209	1,024	1,522	2,546
	占同性質員工比(%)	61.54	43.51	12.57	9.39	5.13	8.13	14.26	12.16	13.00
海外地區 (香港/越南/新加坡)	新進人數	0	0	0	3	0	0	0	3	3
	同性質員工總人數	0	3	9	10	4	5	13	18	31
	占同性質員工比(%)	-	-	-	30.00	-	-	-	16.67	9.68
合計	新進人數	40	57	96	114	10	17	146	188	334
	同性質員工總人數	65	134	773	1,192	199	214	1,037	1,540	2,577
	占同性質員工比(%)	61.54	42.54	12.42	9.56	5.03	7.94	14.08	12.21	12.96

註:臺灣地區30歲以下男性新進人數占同性質員工比(%)=臺灣地區30歲以下男性新進人數/臺灣地區30歲以下男性員工2021年12月底人數，其他以此類推計算。

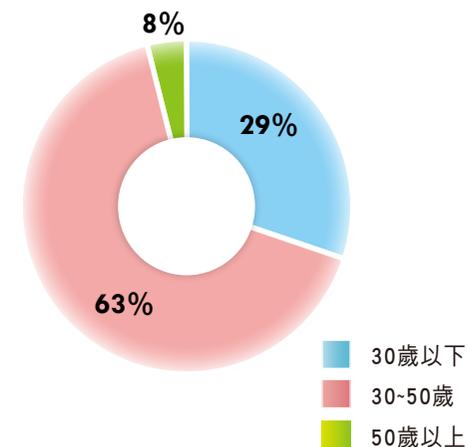
2021新進員工區域比



2021新進員工性別比



2021新進員工年齡比



7 人盡其才

離職員工占同性質員工比

地區	臺灣地區						海外地區(香港/越南/新加坡)						合計	2021 平均 人數	2021 離職 率 (%)
	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	22	31	100	121	7	12	0	0	1	1	1	1	297		
同性質員工總人數	65	131	764	1,182	195	209	0	3	9	10	4	5	2,577	2,525	11.8
占同性質員工比(%)	33.85	23.66	13.09	10.24	3.59	5.74	0	0	11.11	10.0	25.0	20.0	11.53		

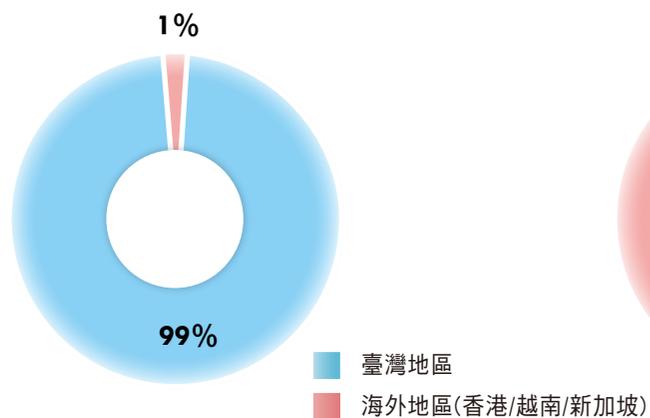
註：① 2021年離職率=2021年離職人數/2021年平均人數。

② 2021年平均人數=(期初2020年12月底人數+期末2021年12月底人數) / 2。

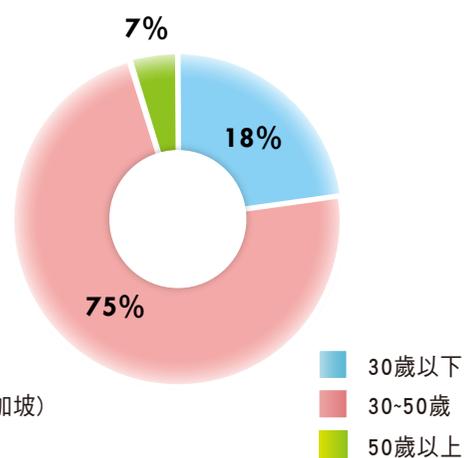
③ 臺灣地區30歲以下男性離職人數占同類員工比(%)=臺灣地區30歲以下男性離職人數/臺灣地區30歲以下男性員工2021年12月底人數，其他以此類推計算。

④ 上表不含派遣、定期契約、退休、資遣、死亡及免職人員。

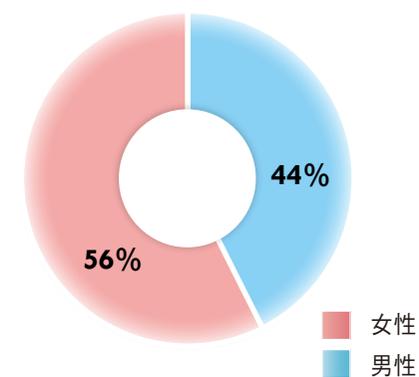
2021年離職員工區域比



2021年離職員工年齡比



2021年離職員工性別比



7 人盡其才

2021年本行管理職員工計142人（全數僱用台灣地區當地居民，未僱用台灣以外地區之居民），有2人服務於香港，1位服務於越南，1位服務於新加坡；另138人服務於臺灣地區。非擔任管理職務之員工人數計2,435人，其中27人服務於香港地區，另2,408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
	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♀		小計	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂		女♀
管理職	0	0	32	14	51	41	138	0	0	2	0	1	1	4	142
非管理職	65	131	732	1,168	144	168	2,408	0	3	7	10	3	4	27	2,435

註：① 非擔任主管職務：指非擔任經理人職務者。

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。

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2021年度基本工資（24,000元*12個月）之2.5倍，其中男性為2.6倍，女性為2.5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	2020年		2021年	
	男♂	女♀	男♂	女♀
管理職	111%	100%	103%	100%
非管理職	115%	100%	116%	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	2020年		2021年	
	男♂	女♀	男♂	女♀
基層員工	2.8倍	2.6倍	2.6倍	2.5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8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構面表現優異。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊			
項目	2020年	2021年	增(減)比率(%)
非擔任主管職務人數	2,219人	2,219人	0.3
平均數	1,200仟元	1,167仟元	-2.8
中位數	1,046仟元	1,037仟元	0.9

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。

育嬰留職停薪情形

育嬰留職停薪措施依勞動法令規範辦理，除於員工手冊明訂相關申請規則，並建置專屬申請系統以利員工線上辦理。

項目	2019年		2020年		2021年	
	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀
符合申請資格人數	71	108	78	96	64	79
實際申請人數	2	41	2	31	5	36
申請率(%)	2.82	37.96	2.56	32.29	7.81	45.57
當年度應復職人數	1	18	2	19	4	15
實際申請復職人數	1	13	0	11	2	8
復職率(%)	100.00	72.22	100.00	57.89	50	53.33
上一年度復職人數	1	22	1	13	0	11
上一年度復職在職滿一年人數	0	18	1	13	0	11
留任率(%)	0.00	81.82	100.00	100.00	0	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精進，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。

2021年正式員工接受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	56	85	1,400	896	0	1	84	55	2,577
比例(%)	2.2	3.3	54.3	34.8	0	0	3.3	2.1	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，爭取更上層樓的舞臺。2021年晉升人數比為17.7%，其中女性占10.9%，男性占6.8%。

年度晉升	2020年			2021年		
	男♂	女♀	合計	男♂	女♀	合計
人數	257	165	422	282	174	456
占員工總數比	10.1%	6.5%	16.6%	10.9%	6.8%	17.7%

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、生女育兒，2021年所發給之相關補助，結婚29人(女性25名、男性4名)，生育37人(女性24名、男性13名)，另發放1,204名家有未滿20歲子女之養育補助，總補助之子女數為1,930人。
- 婚假之請假期限優於勞動法令，讓員工在婚事安排有更大的運用空間。

友善親職

- 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，全臺特約托兒門市約共計107間，協助父母職員工解決子女托育問題。

安心守護

- 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，2021年員工眷屬共3,497人加保。
- 因應新冠疫情升級，2021年6月為員工加保「法定傳染病醫療健康保險」，醫療保障再升級。
- 2021年發給每位同仁3,000元樂活補助金，以補助員工購買防疫、健康及生活相關用品。

獎勵儲蓄

提供存款優惠利率，鼓勵員工積極儲備退休金，2021年平均利率為5.84%。

員工持股信託

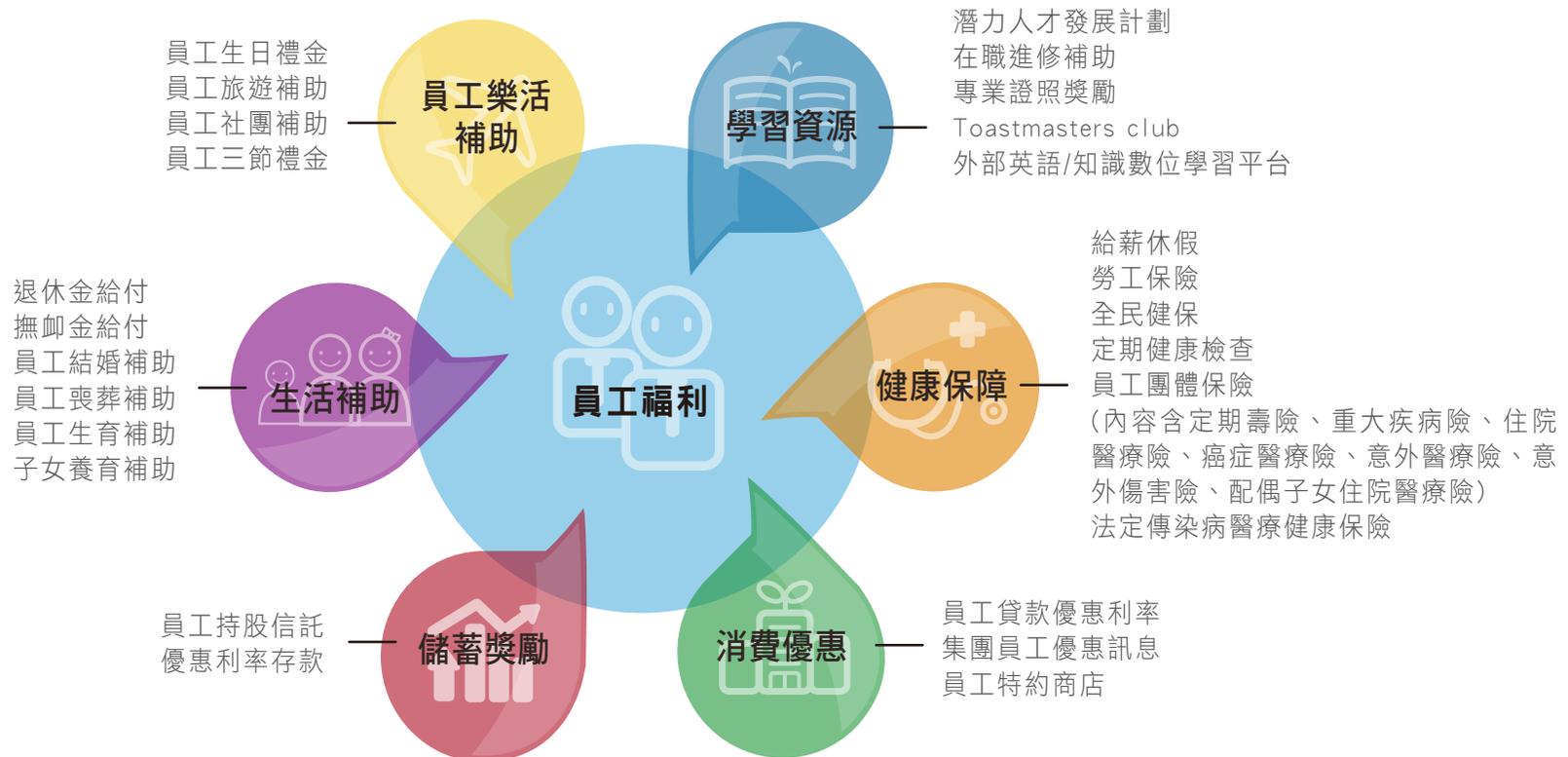
為勞資共享利益，強化長期薪酬，辦理員工持股信託，由員工自願提撥部份薪資，行方提供部分比例補助，交付信託購置本行股票，鼓勵員工共享經營成果並達到長期儲蓄的目標，2021年員工參加人數1,864人，整體參加率78%。



7 人盡其才

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無虞。現任第八屆委員於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。2021年員工福利負債準備之確定福利計畫為724百萬元。
- 海外分公司員工之退休金悉依當地政府規定辦理。

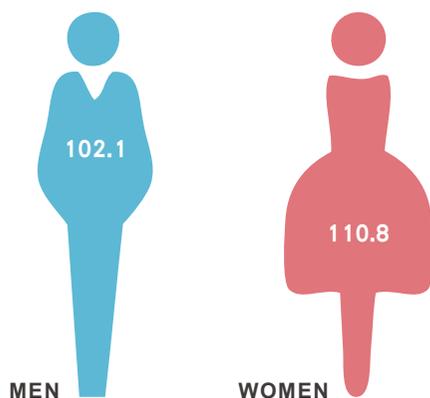


培訓計畫

本行為勞動部人才發展品質管理系統(TTQS, Talent Quality-management System) 金牌認證之企業，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之審核，於2021年續獲最高獎勵95萬元，蟬聯同業中唯一連續19年獲得獎勵之紀錄，累計獎勵金額達1,125萬元，領先同業，並於2021年底獲勞動部頒發「國家人才發展獎之大型企業獎」。

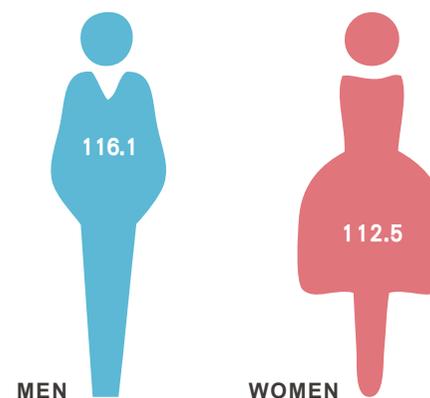
本行依員工所任職務，採專業能及核心兩大方向建構訓練體系，循序規劃不同層次的課程。專業職能培著重於增進知識技以達成工作任務目標；核心職能培訓則著重於激發各階層人員的潛，如強化主管之策略規劃、創新領導及理才並深植基顧客服執行與團隊合作能力，兼顧企業營運人員發展雙重需求。2021年度本行訓練總時數288,001小時，總訓練人次168,042人次，平均每受訓時數約112小時。為提供多元學習管道，除原有eHRD訓練平台外，另導入「空中英語教室」、「天下創新學院」等外部數位學習平臺。空中英語教室提供英語時事聽力、閱讀等內容；天下創新學院涵蓋數位科技趨勢、創新轉型、管理領導等課程，因鼓勵員工行動學習及微學習有成，榮獲天下創新學院頒發「2021年度學習之星獎」殊榮。

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FEIB、Young-Banker及Ferina三個分會，分會數於國內企業中排名第一。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，2021年底會員人數60人，共558人次參與活動，Young-Banker及Ferina分會獲選「總會長傑出分會」，FEIB分會亦獲「精選傑出分會」殊榮。

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，並與外部專業學習機構合作，提供員工多元的學習管道，課程費用與英語測驗費用皆可申請獎助。2021年更針對潛力人才同仁提供商務英語課程，強化人才庫之英語實力。根據統計，2021年員工持有英語證照率為91%，平均每人英文學習時數36小時。



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。碩士以上學位任職進修補助自2006年開始實施，至2021年底計55人申請；專業證照獎勵方案自2009年開始實施，至2021年底計115人次申請。

推動員工輪調制度

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，2021年跨部門調動人數229人，其中男性83人，女性146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，2021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，系統化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。2021年持續培養中階潛力人才及儲備幹部共計48位，其中女性24人、男性24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，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。
- 每年執行「員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」之作業場所配置及工作適性等構面之檢核，落實職場暴力之預防，確保勞工身心健康、建立友善職場文化。
- 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	2019年		2020年		2021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	107	917	3	77	118	1074
急救人員訓練	98	414	20	285	6	38
防火管理人訓練	14	156	138	805	7	112
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，2021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。

定期辦理員工健康檢查，年滿65歲員工每年一次，其他員工每三年辦理一次，並規劃多種健檢方案供員工選擇。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。
中高齡及高齡工作者身心健康保護計畫	針對中高齡及高齡工作者，檢視工作場所與個人健康之風險，必要時進行健康保護、作業環境改善或職務再設計，以強化中高齡及高齡工作者身心健康，防止職業災害之發生。

舉辦「天天健康日」健康促進活動

8/2-10/1「天天健康日」活動	規劃週一蔬食日、週二減糖日、週三動一動、週四甩油日及週五水水日之健康主題，建立員工健康飲食及規律運動習慣。共計有674位同仁完成1至3週，獲得健康體驗獎；809人完成4-9週，獲得健康永續獎。
10/12-11/5創意照片競賽	共有97件作品，將「天天健康日創意照片」作品製作影片檔置於eHRD開放全行同仁投票，共2,249人投票，參與率87%。

7 人盡其才

- 定期提供職業醫學專科醫師臨場健康諮詢服務，新冠疫情期間另安排專業醫師線上諮詢，除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，2021年共辦理16場次，121人接受諮詢。
- 位於臺北遠企大樓之總行設有員工餐廳，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，2021年共發表15項議題，7,720人次點閱。
- 與伊甸社會福利基金會合作，2021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，2021年使用數約2,572人次，使用率比往年減25%，原因為新冠疫情三級警戒期間暫時停辦。
- 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，2021年更因帶動員工養成運動習慣，獲教育部體育署i sports全國運動年曆積分賽季軍。

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

2021

- 健康職場啟動標章：
台北逸仙分行
台北南門分行
台北松山分行
台北南京東路分行
石牌分行
高雄文化中心分行
新竹科學園區分行
- 健康職場啟動標章：
永康分行
- 健康職場啟動標章：
台北新莊分行
永和分行
新店分行
蘆州分行
桃園大興分行
台中朝富分行
板橋南雅分行

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。2021年運作中的社團計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，本行目前雖無團體協約，然遵從聯合國《世界人權公約》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。員工申訴、檢舉之處理辦法均訂有保護提出者之條款，如有侵害人權或違反性別平權之情事，員工可透過各項申訴及溝通管道反應，使其均能得到公平的對待及保障。

- 禁止各部門強制員工勞動，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。
- 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，各項營運策略與重大計劃皆透過內部網路系統公告員工周知。內部網路系統如每週行務會議及每季風險管理委員會、資產負債管理委員會、勞資會議等議事錄佈達。
- 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，勞資會議代表佔正式員工0.63%。
- 發行「人資季刊」，為員工得知行方動態之重要資訊，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。2021年「人資季刊」發佈45篇主題，1,825人次點閱；「與你有約」互動討論區發佈14篇主題，2,046人次點閱。
- 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。2021年透過內部管道申訴計6案，檢舉計4案；透過外部管道申訴計5案，檢舉計2案。前述申訴或檢舉案件涉及歧視0案、性騷擾2案、原住民權利或人權問題等性質0案。
- 2021年無政府勞動檢查之裁罰案件。

