

# 7 人盡其才



- 72 無差別雇用
- 77 薪酬與福利
- 82 培訓計劃
- 85 職場環境
- 90 勞動人權維護

# 7 人盡其才

2012至2022連續  
11年入選「臺灣就  
業99指數」成份股

2014至2022連續9  
年入選「臺灣高薪  
100指數」成份股

2003至2022連續  
20年教育訓練獲  
政府補助金累積達  
1,257萬元



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20年得到政府補助，累積獎勵金額逾千萬，並於2022年再度榮獲勞動部人才發展品質（TTQS, Talent Quality-management System）金牌認證。2022年更推動「遠銀30永續閱讀」，透過APP任務包及永續知識傳承，由高階主管帶頭營造數位學習風氣，並達成捐贈偏鄉學校300本永續圖書之成果，並獲天下創新學院頒發「學習巨星」、「標竿學習」等殊榮。近年來更因營造健康職場有成，獲「臺北市績優健康職場」、教育部體育署「運動企業認證」及「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，獲亞洲標竿人力資源期刊《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。
- 2022年底員工數為2,573人，其中28位服務於香港地區，1位服務於越南，1位服務於新加坡。員工中有原住民男、女各1名，進用率為0.08%；身心障礙者有17名，其中男性9人、女性8人，依身障等級及工時之權數換算，視為進用21人，進用率為0.82%，並持續招募中。
- 年度新進員工總數為333人，以2022年底全行總人數計，占比為12.94%；新進員工於當年離職之人數為55人，占新進數比為16.52%。
- 年度員工離職率為12.7%，人力資源總處及所屬單位均經由懇談瞭解離職原因，以檢討改進。
- 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。
- 2022年之管理職員工計141人，全數雇用臺灣當地居民，其中有2人服務於香港、1位服務於越南、1位服務於新加坡，餘137人服務於臺灣地區。非擔任管理職務之員工計2,432人，其中26人服務於香港地區，餘2,406人服務於臺灣地區。

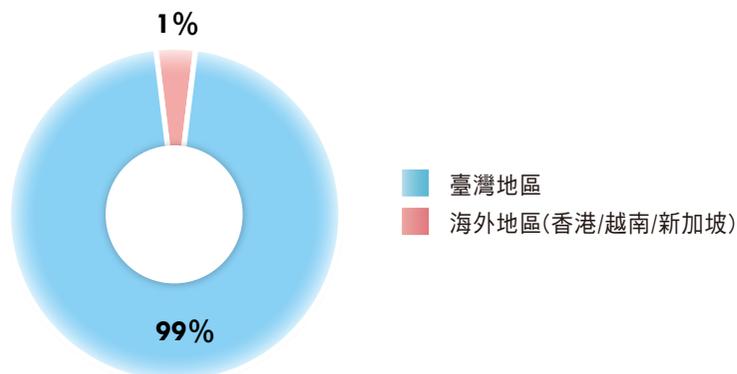
| 員工多元性統計 |       |    |    |       |    |    |       |    |    |
|---------|-------|----|----|-------|----|----|-------|----|----|
| 地區      | 2020年 |    |    | 2021年 |    |    | 2022年 |    |    |
| 性別      | 男♂    | 女♀ | 合計 | 男♂    | 女♀ | 合計 | 男♂    | 女♀ | 合計 |
| 原住民     | 1     | 1  | 2  | 1     | 1  | 2  | 1     | 1  | 2  |
| 身心障礙者   | 9     | 7  | 16 | 10    | 6  | 16 | 9     | 8  | 17 |

# 7 人盡其才

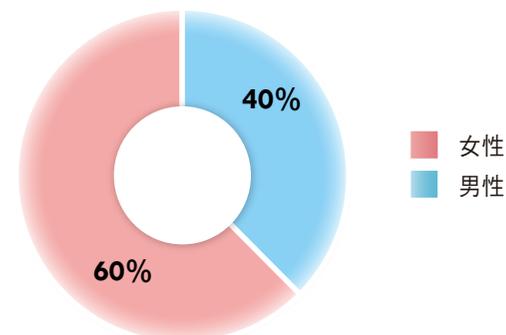
| 2022年員工雇用狀況 |       |       |       |       |          |       |       |
|-------------|-------|-------|-------|-------|----------|-------|-------|
| 地區/性別       |       |       | 臺灣地區  |       | 海外地區(香港) |       | 合計    |
|             |       |       | 男♂    | 女♀    | 男♂       | 女♀    |       |
| 正式員工        | 不定期契約 | 全職    | 991   | 1,513 | 14       | 16    | 2,534 |
|             |       | 部分工時  | 0     | 0     | 0        | 0     | 0     |
|             | 定期契約  | 全職    | 0     | 1     | 0        | 0     | 1     |
|             |       | 部分工時  | 21    | 17    | 0        | 0     | 38    |
|             |       | 臨時    | 0     | 0     | 0        | 0     | 0     |
| 小計          |       | 1,012 | 1,531 | 14    | 16       | 2,573 |       |
| 非正式員工       | 派遣人員  |       | 8     | 8     | 0        | 0     | 16    |
| 合計          |       |       | 1,020 | 1,539 | 14       | 16    | 2,589 |

註：臨時指定期契約間不滿6個月。

2022年員工雇用狀況  
(依區域)



2022年員工雇用狀況  
(依性別)



# 7 人盡其才

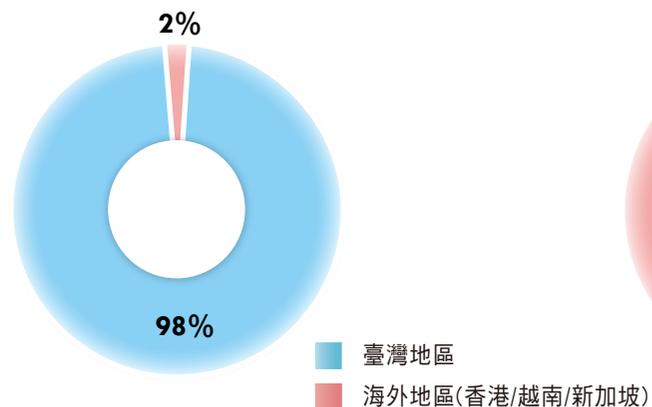
## 新進員工占全行同性質員工比

| 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       | 37    | 68    | 102    | 99    | 12    | 10   | 151   | 177   | 328   |
|                     | 同性質員工總人數   | 64    | 140   | 666    | 1,111 | 282   | 280  | 1,012 | 1,531 | 2,543 |
|                     | 占同性質員工比(%) | 57.81 | 48.57 | 15.32  | 8.91  | 4.26  | 3.57 | 14.92 | 11.56 | 12.90 |
| 海外地區<br>(香港/越南/新加坡) | 新進人數       | 1     | 1     | 1      | 1     | 1     | 0    | 3     | 2     | 5     |
|                     | 同性質員工總人數   | 1     | 2     | 6      | 10    | 7     | 4    | 14    | 16    | 30    |
|                     | 占同性質員工比(%) | 100   | 50    | 16.67  | 10.00 | 14.29 | -    | 21.43 | 12.50 | 16.67 |
| 合計                  | 新進人數       | 38    | 69    | 103    | 100   | 13    | 10   | 154   | 179   | 333   |
|                     | 同性質員工總人數   | 65    | 134   | 672    | 1,121 | 289   | 284  | 1,026 | 1,547 | 2,573 |
|                     | 占同性質員工比(%) | 58.46 | 48.59 | 15.33  | 8.92  | 4.50  | 3.52 | 15.01 | 11.57 | 12.94 |

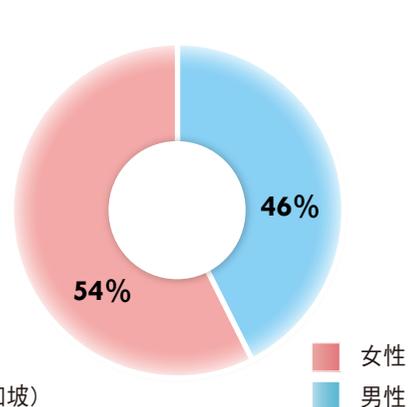
註: ① 臺灣地區30歲以下男性新進人數占同性質員工比(%)=臺灣地區30歲以下男性新進人數/臺灣地區30歲以下男性員工2022年12月底人數，其他以此類推計算。

② 上表含不定期契約及定期契約員工，不含派遣人員。

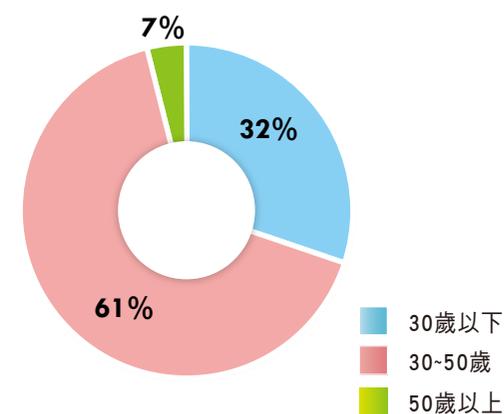
2022新進員工區域比



2022新進員工性別比



2022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    | 2022<br>平均<br>人數 | 2022<br>離職<br>率<br>(%) |
|------------|-------|-------|--------|-------|-------|------|-----------------|----|--------|----|-------|----|-------|------------------|------------------------|
|            | 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       | 28    | 34    | 106    | 119   | 13    | 16   | 0               | 1  | 3      | 2  | 0     | 0  | 322   |                  |                        |
| 同性質員工總人數   | 63    | 140   | 661    | 1,099 | 267   | 274  | 1               | 2  | 6      | 10 | 7     | 4  | 2,534 | 2,536            | 12.7                   |
| 占同性質員工比(%) | 44.44 | 24.04 | 16.04  | 10.83 | 4.87  | 5.84 | -               | 50 | 50     | 20 | -     | -  | 12.71 |                  |                        |

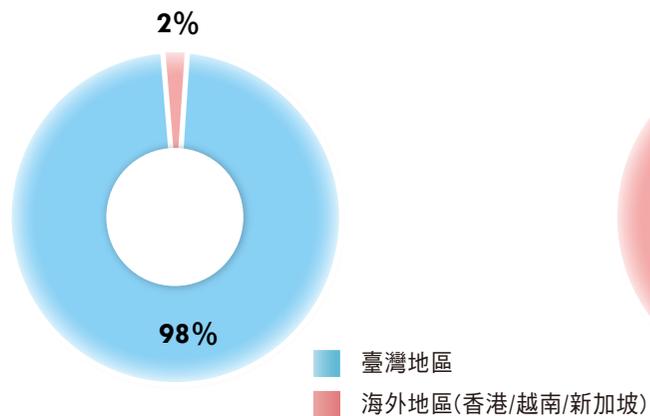
註：① 2022年離職率=2022年離職人數/2022年平均人數。

② 2022年平均人數=(期初2021年12月底人數+期末2022年12月底人數) / 2。

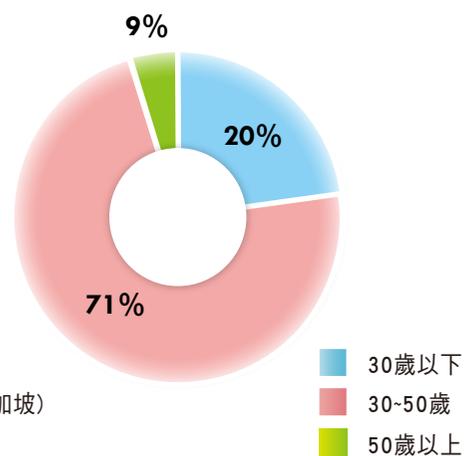
③ 臺灣地區30歲以下男性離職人數占同類員工比(%)=臺灣地區30歲以下男性離職人數/臺灣地區30歲以下男性員工2022年12月底人數，其他以此類推計算。

④ 上表不含派遣、定期契約、退休、資遣、死亡及免職人員。

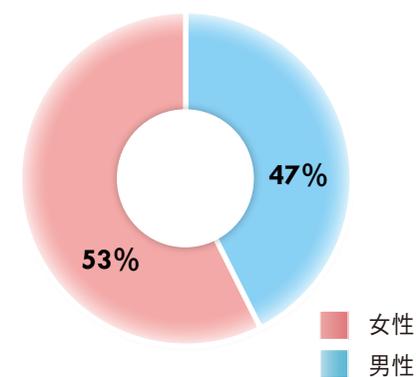
2022年離職員工區域比



2022年離職員工年齡比



2022年離職員工性別比



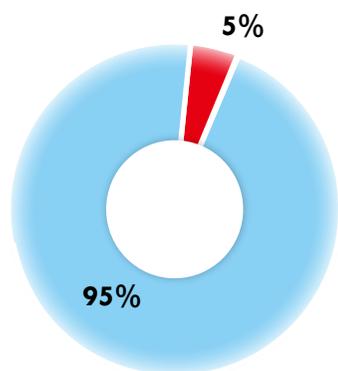
# 7 人盡其才

管理職與非管理職 年齡/職稱統計

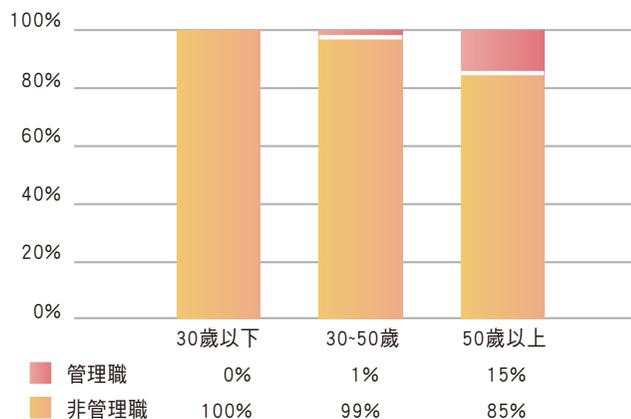
| 地區   | 台灣地區  |     |        |       |       |     |       | 海外地區(香港) |    |        |    |       |    |    | 合計    |
|------|-------|-----|--------|-------|-------|-----|-------|----------|----|--------|----|-------|----|----|-------|
|      | 30歲以下 |     | 30~50歲 |       | 50歲以上 |     | 小計    | 30歲以下    |    | 30~50歲 |    | 50歲以上 |    | 小計 |       |
| 年齡   | 性別    | 男♂  | 女♀     | 男♂    | 女♀    | 男♂  |       | 女♀       | 男♂ | 女♀     | 男♂ | 女♀    | 男♂ |    | 女♀    |
| 管理職  | 0     | 0   | 21     | 13    | 61    | 42  | 137   | 0        | 0  | 1      | 0  | 2     | 1  | 4  | 141   |
| 非管理職 | 64    | 140 | 645    | 1,098 | 221   | 238 | 2,406 | 1        | 2  | 5      | 10 | 5     | 3  | 26 | 2,432 |

註：非管理職務：指非擔任經理人職務者。

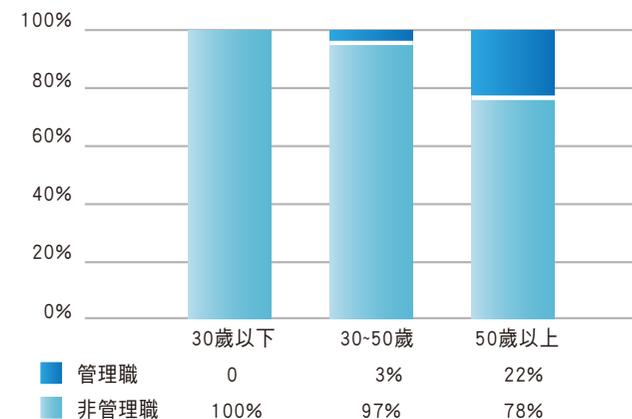
正式員工職務比



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

基本薪資與整體薪酬是依個人學經歷、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、年齡、種族而有差別待遇，所有層級薪資皆高於法定最低工資規定，基層員工年度平均薪資為2022年度基本工資（25,250元\*12個月）之2.4倍，其中男性為2.4倍，女性為2.3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    | 2021年 |      | 2022年 |      |
|       | 男♂    | 女♀   | 男♂    | 女♀   |
| 管理職   | 103%  | 100% | 108%  | 100% |
| 非管理職  | 116%  | 100% | 117%  | 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                     | 2021年 |      | 2022年 |      |
|                        | 男♂    | 女♀   | 男♂    | 女♀   |
| 基層員工                   | 2.6倍  | 2.5倍 | 2.4倍  | 2.3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9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 |         |         |           |
|----------------|---------|---------|-----------|
| 項目             | 2021年   | 2022年   | 增(減)比率(%) |
| 非擔任主管職務人數      | 2,213人  | 2,210人  | -0.1%     |
| 平均數            | 1,167仟元 | 1,199仟元 | +2.7%     |
| 中位數            | 1,037仟元 | 1,061仟元 | +2.3%     |

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。

## 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，除公告相關申請規則，並建置專屬申請系統以利員工線上辦理。

| 項目            | 2020年  |        | 2021年 |        | 2022年  |       |
|---------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|
|               | 男♂     | 女♀     | 男♂    | 女♀     | 男♂     | 女♀    |
| 符合申請資格人數      | 78     | 96     | 64    | 79     | 57     | 85    |
| 實際申請人數        | 2      | 31     | 5     | 36     | 5      | 43    |
| 申請率(%)        | 2.56   | 32.29  | 7.81  | 45.57  | 8.77   | 50.59 |
| 當年度應復職人數      | 2      | 19     | 4     | 15     | 1      | 17    |
| 實際申請復職人數      | 0      | 11     | 2     | 8      | 1      | 12    |
| 復職率(%)        | 0      | 57.89  | 50.00 | 53.33  | 100.00 | 70.59 |
| 上一年度復職人數      | 1      | 13     | 0     | 11     | 2      | 8     |
| 上一年度復職在職滿一年人數 | 1      | 13     | 0     | 11     | 1      | 6     |
| 留任率(%)        | 100.00 | 100.00 | 0     | 100.00 | 50.00  | 75.00 |

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、年底表現評核或職涯發展評核，主管皆與員工充分雙向溝通、討論，並回饋意見。
- 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。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。2022年計2,490名正式員工實施績效考核及職涯發展評核，實施率100%。2022年晉升名單已於第三季發佈，晉升人數占員工總人數比為16.1%，其中女性占55.8%，男性占44.2%。

| 2022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            | 83  | 1,449 | 902  | 0              | 2   | 42   | 39  | 2,573 |
| 比例(%)                    | 2.2           | 3.2 | 56.3  | 35.1 | 0              | 0.1 | 1.6  | 1.5 | 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。

## 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，2022年所發給之相關補助，結婚41人(女性21名、男性20名)，生育55人(女性37名、男性18名)，另發放1,188名家有未滿20歲子女之養育補助，總補助之子女數為1,893人。
- 員工的配偶及未滿23歲之子女亦享有免費「住院醫療險」保障，2022年員工眷屬共3,481人加保。
- 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2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。
- 因應新冠疫情升級，由公司全額負擔保費，於2022年4月提前為員工續保「法定傳染病醫療健康險」，醫療保障再升級，並提供臺灣及海外同仁防疫物資。

### 福利優化

2022年7月起，正式員工伙食津貼調升25%，津貼金額優於「執行業務所得查核辦法」第20-1條之規定。

### 獎勵儲蓄

提供存款優惠利率，鼓勵員工積極儲備退休金，2022年平均利率為6.12%。

### 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，2022年員工參加人數1,922人，整體參加率82%。

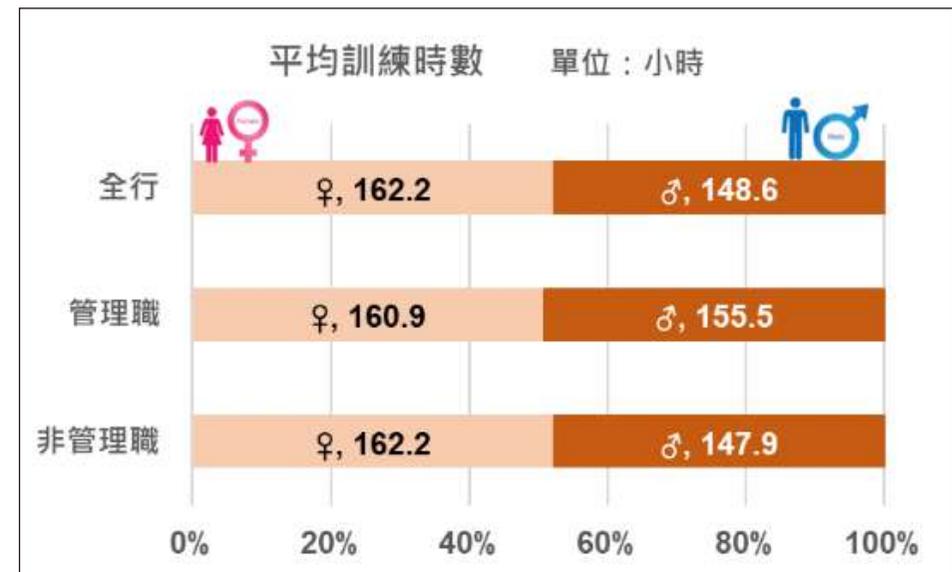
## 退休金給付

- 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。現任第九屆委員於2022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。2022年員工福利負債準備之確定福利計畫為53,200萬元。
- 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

- 本行為建構系統化的員工培訓發展制度，長年以來，導入勞動部人才發展品質管理系統(TTQS, Talent Quality-management System)，精進員工發展政策，2022再度獲TTQS金牌認證。亦年年通過企業人力資源提升計畫之審核，於2022年續獲最高獎勵132萬元，蟬聯同業中唯一連續20年獲得獎勵之紀錄，累計金額達1,257萬元。近年更獲勞動部頒發「國家人才發展獎之大型企業獎」肯定。
- 依員工所任職務，採核心、管理及專業職能建構訓練體系與架構，循序規劃不同層次的課程，協助員工勝任工作並更上層樓。專業職能培訓著重於增進知識技能，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。
- 提供同仁多樣化的發展機會與制度配套，首先每年定期辦理全行基層、中階課程，依所需職能為主軸規劃，搭配英語學習方案、數位能力提升計畫等，培育專業人力。其次，為培育各階層新任管理人才，每年辦理各階「初任主管養成訓練」，並持續辦理高階、中階潛力人才及基層儲備幹部訓練發展計畫，依事業群及部門目標，結合個人目標、職涯發展及多面向回饋，提供三階人才發展計畫成員指導、輪調及培訓。
- 提供多元學習管道，除設置eHRD訓練平臺，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。此外，辦理ESG小學堂線上學習活動，計2,525位員工完訓。因鼓勵員工行動學習及微學習有成，獲天下創新學院頒發2022年度「學習巨星獎」、「標竿學習獎」殊榮。
- 年度訓練總時數410,129小時，平均每人受訓達159小時，約20天工作時間。



# 7 人盡其才

## 👥 Toastermasters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，2022年底會員人數60人，共383人次參與活動。
- 三分會FEIB、Young-Banker及Ferina分會均獲選年度「總會長傑出分會」殊榮。
- 呼應「2030雙語國家政策發展藍圖」及「建構2030年無障礙金融雙語服務環境」政策，本行積極督促員工提升英能力，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。2022年員工持有英語證照率為91.3%，平均每人英文學習時數54.8小時。



## 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，本行針對修習碩士學位或取得專業證照提供優渥補助與獎勵。專業證照獎勵方案自2009年開始實施，至2022年底計128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，2022年跨部門調動人數260人，其中男性114人，女性146人。

## 培育新世代菁英

- 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。每年招募行內外菁英，注入外部新血，對內由各事業群/總處舉薦優秀人才，做為未來儲備主管，並獎勵績優人才留任。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。
- 持續辦理各階潛力人才發展計畫，「高階潛力人才發展計畫」以培育銀行關鍵職位的高階經理人為目標，由事業群/總處推薦具未來發展潛力接任人選。「中階潛力人才發展計畫」透過事業群/總處推薦及績優同仁自薦，甄選學習動機強、樂於跨足數位專案及願意持續組織內發展之優秀中階人才。2022年包含培育中之高階、潛力人才及儲備幹部，本行人才庫累積達187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。

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         | 2020年             |     | 2021年 |      | 2022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 | 3                 | 77  | 118   | 1074 | 8     | 244 |
| 急救人員訓練       | 20                | 285 | 6     | 38   | 141   | 618 |
| 防火管理人訓練      | 138               | 805 | 7     | 112  | 11    | 132 |
| 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，2022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，發生職業傷害1件及職業病0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「2022樂騎年」健康促進活動，鼓勵同仁騎自行車運動健身，促進康並節能減碳做環保。同仁於四個月的活動期間，只要騎乘戶外自行車、室內健身腳踏或飛輪等相關設備，單月累積達17或30公里，即獲獎勵金。活動成果計478人達到「17樂騎」、1,981人達到「遠贏30」之目標。

# 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，2022共74人接受特約醫師諮詢服務、289人接受特約護理師諮詢服務。
- + 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，每月設計菜單並標示餐飲熱量供員工選擇，推出多樣化的配餐組合及風味餐，每餐含一主食、三配餐加水果及湯品。
- + 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，2022年計發表12項議題，4,133人次點閱。
- + 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。

## 取得衛生福利部國民健康署之健康職場認證

| 年度   | 健康職場啟動標章   | 健康職場促進標章   |
|------|--|------------|
| 2017 | 總行   |            |
| 2018 | 消金事業群消費金融部   | 總行         |
| 2019 | 作業及資訊服務中心、保險代理事業群<br>桃園分行、臺中自由分行、高雄中正分行  | 消金事業群消費金融部 |
| 2020 | 臺北重慶分行、臺北忠孝分行、竹北分行、新竹經國分行、新竹巨城分行、臺中公益分行、臺南分行   | 作業及資訊服務中心  |
| 2021 | 臺北逸仙分行、臺北南門分行、臺北松山分行、臺北南京東路分行、臺北石牌分行、新莊分行、永和分行、新店分行、蘆州分行、板橋南雅分行、桃園大興分行、新竹科園分行、臺中朝富分行、永康分行、高雄文化中心分行   | 總行（展延）     |
| 2022 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 臺北古亭分行、臺北城中分行、臺北東門分行、臺北大稻埕分行、臺北信義分行、板橋大遠百分行、三重分行、雙和分行、新莊富國分行、中壢分行、臺中文心分行、南投分行、高雄博愛分行、高雄五福分行</li> <li>● 展延：桃園分行、臺中自由分行、高雄中正分行</li> </ul> | 板橋江子翠辦公室   |

## iii 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。2022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

- 為使員工快速有效知悉行方的重大營運動向，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、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，勞資會議代表占正式員工0.62%。
- 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。2022年「人資季刊」發佈43篇主題，2,209人次點閱；「與你有約」互動討論區發佈9篇主題，2,684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。2022年透過內部管道申訴計5案，檢舉計6案；透過外部管道申案計2案，檢舉計0案。前述申訴或檢舉案件涉及性騷擾1案；歧視、原住民權利或人權等性質0案。

## 勞動人權維護

本行遵循聯合國國際人權宣言（UDHR）、國際勞工組織（ILO）工作基本原則與權利宣言等人權保護精神與基本原則，並遵循各營運據點所在地之法令規範，制訂各項人事規章，落實各項保障人權政策，善待及重視所有受雇人員。為提升員工對人權議題的認識，落實尊重人權與性別平等，辦理數位宣導課程，其中「預防職場不法侵害」年度完訓計2,511人、「勞動人權宣導」完訓計2,511人、「禁止職場性騷擾」完訓計2,500人及「認識身心障礙者權利公約，促進金融友善服務」完訓計2,505人；針對主管層級所開辦之「認識勞動法令」，計491人完訓。

人權風險評估與管理措施

| 鑑別議題   | 對象   | 定義                              | 風險值 | 風險程度 | 預防、減緩措施   | 補救措施  |
|--------|------|---------------------------------|-----|------|---|---|
| 自由結社   | 全體員工 | 發生率=當年度經主管機關受理妨礙自由結社申訴案件人數/員工總數 | 0%  | 低    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 職工福利委員會鼓勵同仁參與正當休閒及福利活動，訂定「社團活動管理辦法」，2022年有9個社團。</li> <li>▶ 無企業工會</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 每年提供申請社團經費補助。</li> <li>▶ 2022年無團體協約</li> </ul> |
| 禁止聘用童工 | 新進員工 | 零童工聘用                           | 0%  | 低    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 「工作規則」規定不得進用未滿十六歲者。</li> <li>▶ 應徵者於履歷表中載明出生日，並簽名保證資料無誤。</li> <li>▶ 於員工報到當天繳驗身分證件。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 報到查驗身分證件時發現應聘者個人資料隱匿不實，則拒進用。</li> </ul>        |
| 禁止就業歧視 | 全體員工 | 發生率=當年度經主管機關認定構成就業歧視案件人數/員工總數   | 0%  | 低    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 「工作規則」與各項人事規章皆遵守勞動法令及國際規範，全體員工一體適用，無論在人員招募、分發、勞動條件、陞遷、調職、獎懲、訓練、福利、解僱、退休、資遣、考績等相關規定及作業上，皆未因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、血型及星座或以往工會會員身為由，而予以差別待遇。</li> <li>▶ 定期辦理相關課程，杜絕就業歧視確保工作機會均等。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 設置申訴管道，如有申訴立即啟動調查程序並為有效處置。</li> </ul>          |

# 7 人盡其才

人權風險評估與管理措施

| 鑑別議題   | 對象   | 定義   | 風險值                | 風險程度 | 預防、減緩措施   | 補救措施  |
|--------|------|--|--------------------|------|---|---|
| 禁止強迫勞動 | 全體員工 | 發生率=當年度經主管機關受理強迫勞動申訴案件人數/員工總數                            | 0%                 | 低    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 加班經員工及主管事前合意，且員工因健康或其他正當理由而不能接受正常工時以外之工作者，主管不得強制，並不得有抵債脅迫、扣押證件等各強迫勞動情事。</li> <li>▶ 對主管層級辦理勞動法令宣導課程，以建立不得強迫勞動之意識。</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 接獲申訴立即對案件進行有效之處置。</li> <li>▶ 辦理宣導課程重申禁止強迫勞動。</li> </ul>                                    |
| 良好勞資關係 | 全體員工 | 涉及率=當年度經主管機關受理勞資爭議案件涉議人數/員工總數(主計總處2022年12月全國勞資爭議涉及率2.6%) | 0.78%<br>(2/2,573) | 低    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 依循勞動相關法令規定，建立各項人事管理制度，確保勞工權益。</li> <li>▶ 定期辦理勞資會議，討論及宣導勞工權益相關議題。</li> <li>▶ 於數位平臺設立「與你有約」互動討論區，讓員工有即時多元的交流及提問管道。</li> </ul>        | 受理調解申請，評估其主張是否適法合理，針對請求有理由者，研擬和解方案。   |
| 禁止性騷擾  | 全體員工 | 發生率=當年度公司內部受理之性騷擾申訴案件涉及人數/員工總數                           | 0.39%<br>(1/2,573) | 低    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理程序」，並設立性騷擾申訴專責單位、申訴專線與專用電子信箱，依法處理相關案件。</li> <li>▶ 設「性騷擾申訴處理委員會」負責調查、處理申訴案件。</li> <li>▶ 定期舉辦性騷擾防治宣導課程。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 接獲申訴立即對案件進行有效之處置。</li> <li>▶ 辦理宣導課程重申禁止性騷擾。</li> <li>▶ 組調查委員會，經查屬實依工作規則及獎懲辦法懲處。</li> </ul> |
| 安全工作環境 | 全體員工 | 發生率=當年度公司內部發生職災受傷或死亡人數/員工總數                              | 0.39%<br>(1/2,573) | 低    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 設置職業安全衛生組織及人員，執行相關業務。</li> <li>▶ 實施「職場不法侵害預防計畫」，對潛在危害因子等級進行評估及控管。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 對職場不法侵害高風險因子實施改善措施。</li> <li>▶ 實施職災通報與處置。提供職災補償與撫卹。</li> </ul>                             |

人權風險評估與管理措施

| 鑑別議題   | 對象   | 定義   | 風險值 | 風險程度 | 預防、減緩措施  | 補救措施   |
|--------|------|--|-----|------|--|--|
| 安全工作環境 | 全體員工 | 異常工作負荷促發疾病風險指標=醫師判斷因異常工作負荷具促發疾病風險人數/工作負荷問卷調查人數 | 0%  | 低    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 實施「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「人因性危害預防計畫」及「母性保護計畫」，分級管理並安排醫護諮詢。</li> <li>▶ 定期員工健檢：提供優於法規之健康檢查（65歲以上每年1次、以下每三年1次），分級管理並安排醫護諮詢。</li> <li>▶ 舉辦全行健康促進活動並規劃獎勵經費。</li> <li>▶ 提供動靜態社團補助、身心健康講座等。</li> <li>▶ 因應新冠肺炎疫情，提供員工分流上班、居家辦公及防疫物資等，落實防疫措施，掌握疫情動態並追蹤員工健康。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 定期追蹤高風險者給予醫護協助。</li> <li>▶ 勞健保、團保及防疫險理賠。</li> <li>▶ 提供職災通報、補償與撫卹。</li> </ul>              |
|        |      | 人因性危害風險指標=醫師判定因工作引起人因危害人數/肌肉骨骼症狀調查人數           | 0%  | 低    |  |  |
|        | 女性員工 | 職場母性風險指標=醫師判定母性工作者因工作引起健康危害/母性工作者人數            | 0%  | 低    |  |  |
| 個人資料保護 | 全體員工 | 發生率=當年度公司發生個資侵害案件/員工總數                         | 0%  | 低    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 「員工行為守則」明訂，規範員工應妥適保管經管之文件，個人資料除合法特定目的外，不得隨意蒐集、處理、利用亦遵循個人資料保護法之規定與限制。</li> <li>▶ 「個人資料保護管理小組」每年辦理宣導課程，以督促員工落實遵循。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 擬定事件應變策略與計畫。</li> <li>▶ 統籌調查評估及應變處理協助，執行應變處理計畫。</li> <li>▶ 召開事件檢討會，陳報個資保護管理小組。</li> </ul> |