



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」成分股；且因長期投入員工教育訓練，連續 21 年得到政府補助，累積獎勵金額逾千萬元；並以整體人力資源策略執行成效，除連三年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) 之殊榮外，2023 年更勇奪「最佳企業雇主關懷獎」(Most Caring Company Awards) 肯定，並再度榮獲《1111 人力銀行》「幸福企業」金融管顧業金獎；更因近年來營造健康職場有成，全行 56 處工作場所皆獲衛生福利部國民健康署「健康職場認證」，並再度獲教育部體育署「運動企業認證」。

76 無差別雇用

81 薪酬與福利

85 培訓計劃

87 職場環境

5-1 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。
- 2023 年底員工數為 2,583 人，其中 27 位服務於香港地區，1 位服務於越南，2 位服務於新加坡。員工中有原住民男、女各 1 名，進用率為 0.1%；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，每百名員工進用具有就業能力之身心障礙者人數為 0.813 人，且持續招募中。
- 年度新進員工總數為 256 人，以 2023 年底全行總人數計，占比為 9.9%；新進員工於當年離職之人數為 37 人，占新進人數比為 14.5%。
- 年度員工離職率為 9.3%，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。
- 2023 年經理人計 146 人，全數雇用臺灣當地居民，其中有 1 人服務於香港、1 位服務於越南、1 位服務於新加坡，餘 143 人服務於臺灣地區。非經理人計 2,437 人，其中 26 人服務於香港地區、1 位服務於新加坡，餘 2,410 人服務於臺灣地區。

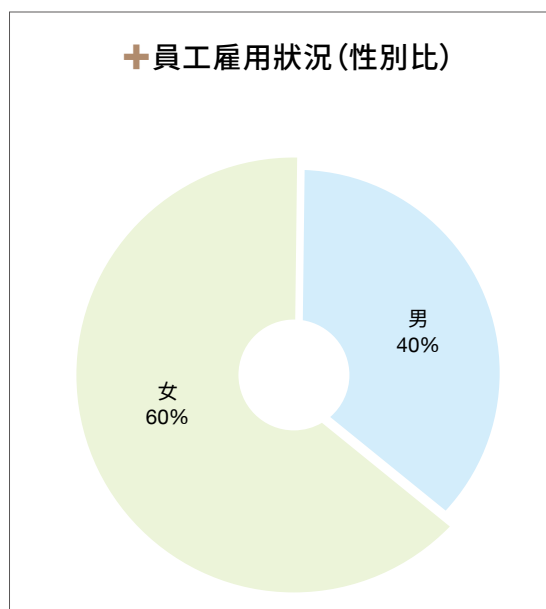
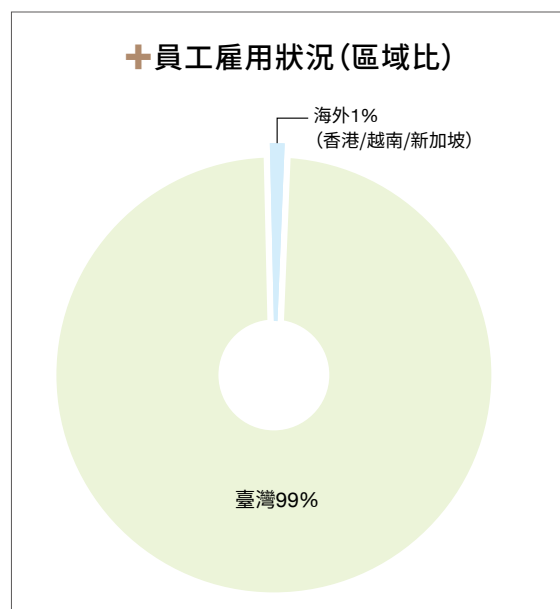
員工多元性統計

年度	2021 年			2022 年			2023 年		
	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	10	6	16	9	8	17	9	8	17

2023 年員工雇用狀況

地區 / 性別			臺灣地區		海外地區 (香港 / 越南 / 新加坡)		合計
			男♂	女♀	男♂	女♀	
正式員工	不定期契約	全職	1,003	1,510	16	14	2,543
		部分工時	0	0	0	0	0
	定期契約	全職	2	1	0	0	3
		部分工時	19	18	0	0	37
		臨時	0	0	0	0	0
小計		1,024	1,529	16	14	2,583	
非正式員工	派遣人員		3	2	0	0	5
合計			1,027	1,531	16	14	2,588

註：臨時指定定期契約期間不滿 6 個月。

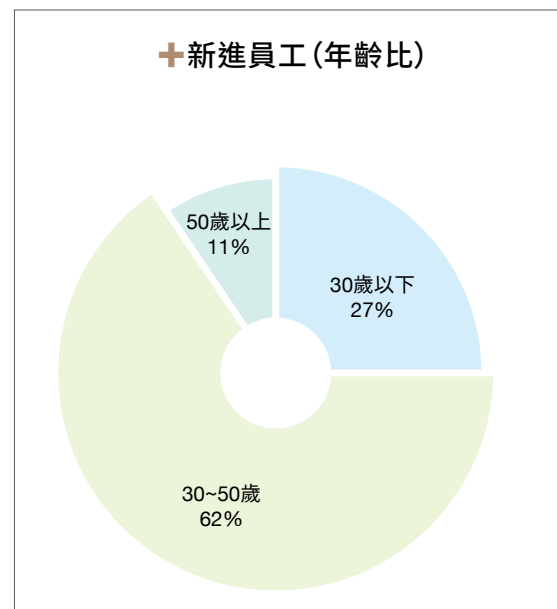
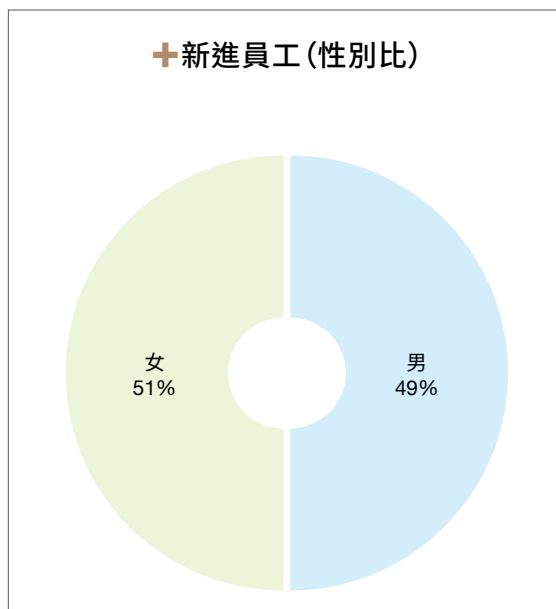
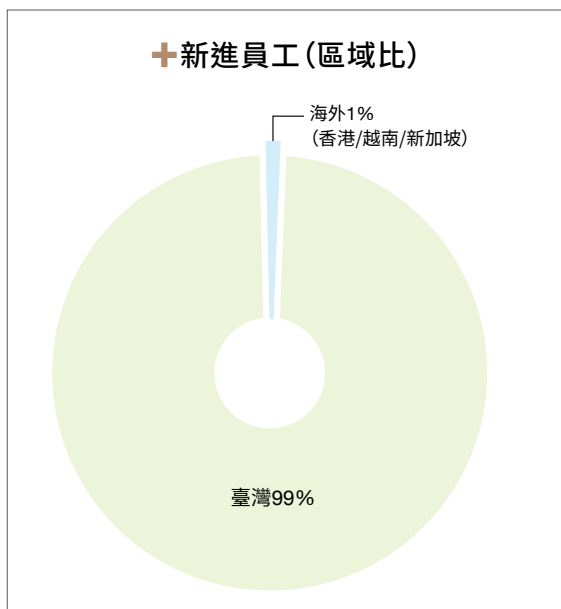


新進員工占全行同性質員工比

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	28	39	78	82	19	8	125	129	254
	同性質員工總人數	64	110	640	1,108	320	311	1,024	1,529	2,553
	占同性質員工比 (%)	43.8	35.5	12.2	7.4	5.9	2.6	12.2	8.4	9.9
海外地區 (香港/越南/新加坡)	新進人數	0	1	0	0	1	0	1	1	2
	同性質員工總人數	1	2	7	8	8	4	16	14	30
	占同性質員工比 (%)	0	50.0	0	0	12.5	0	6.3	7.1	6.7
合計	新進人數	28	40	78	82	20	8	126	130	256
	同性質員工總人數	65	112	647	1,116	328	315	1,040	1,543	2,583
	占同性質員工比 (%)	43.1	35.7	12.1	7.3	6.1	2.5	12.1	8.4	9.9

註：①上表人數統計含不定期契約及定期契約員工，不含派遣人員。

②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 2023 年 12 月底人數，其他以此類推計算。



離職員工占同性質員工比

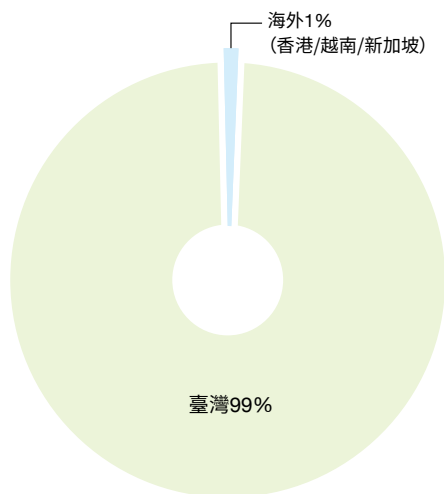
地區	臺灣地區						海外地區 (香港 / 越南 / 新加坡)						合計	2023 年平均人數	2023 年離職率 (%)
	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上				
性別	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀			
離職人數	16	36	72	85	13	12	0	1	0	1	0	0	236	2,539	9.3
同性質員工總人數	64	108	633	1,096	306	306	1	2	7	8	8	4	2,543		
占同性質員工比 (%)	25	33.3	11.4	7.8	4.2	3.9	0	50	0	12.5	0	0	9.3		

註：①上表人數統計不含派遣、定期契約、退休、資遣、死亡及免職人員。② 2023 年離職率 = 2023 年離職人數 / 2023 年平均人數。

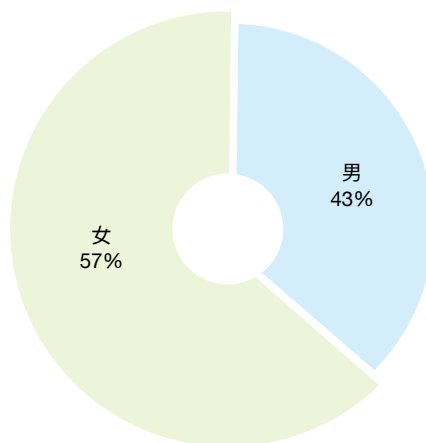
③ 2023 年平均人數 = (期初 2022 年 12 月底人數 + 期末 2023 年 12 月底人數) / 2。

④ 臺灣地區 30 歲以下男性離職人數占同性質員工比 (%) = 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 2023 年 12 月底人數，其他以此類推計算。

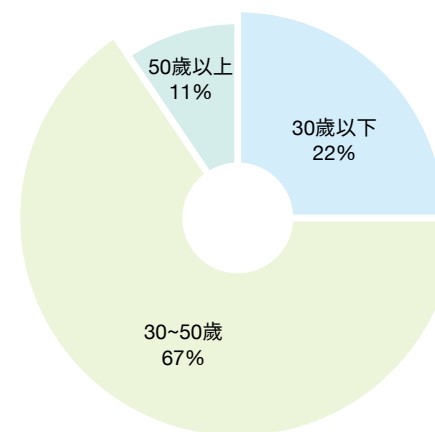
+ 2023 年離職員工 (區域比)



+ 2023 年離職員工 (性別比)



+ 2023 年離職員工 (年齡比)

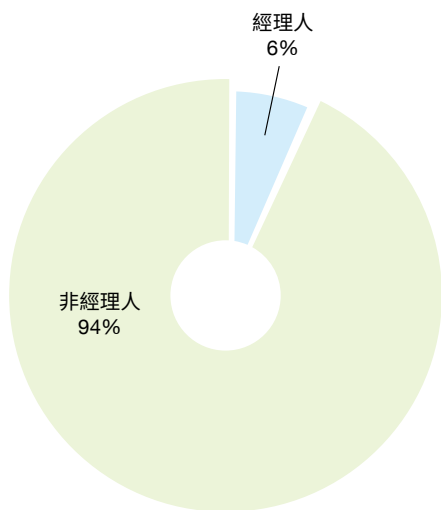


經理人與非經理人年齡 / 職稱統計

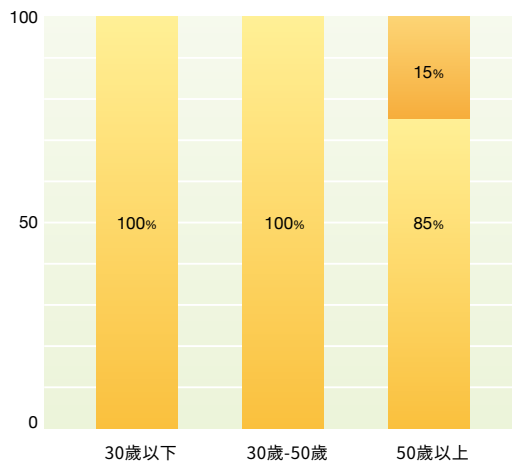
地區	臺灣地區							海外地區 (香港 / 越南 / 新加坡)							合計
	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		小計	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		小計	
	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀		男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀		
經理人	0	0	18	10	69	46	143	0	0	0	0	3	0	3	146
非經理人	64	110	622	1,098	251	265	2,410	1	2	7	8	5	4	27	2,437
合計	64	110	640	1,108	320	311	2,553	1	2	7	8	8	4	30	2,583

註：經理人指總經理、副總經理、事業群主管、協理、單位主管（處長、部主管）、分行主管，以下圖表亦同。

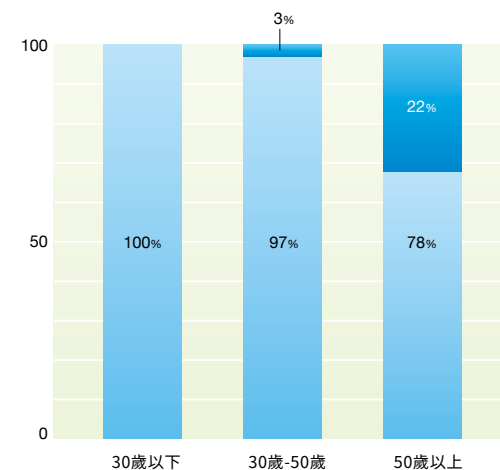
正式員工 (職務比)



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)



5-2 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 2023 年度基本工資 (26,400 元* 12 個月) 之 2.4 倍，其中男性為 2.5 倍，女性為 2.4 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				
年度	2022 年		2023 年	
性別	男♂	女♀	男♂	女♀
經理人 (%)	108	100%	115%	100%
非經理人 (%)	117	100%	117%	100%

基層員工年度平均薪資標準高於國家基本工資倍數				
年度	2022 年		2023 年	
性別	男♂	女♀	男♂	女♀
基層員工	2.4 倍	2.3 倍	2.5 倍	2.4 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

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 10 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			
年度	2022 年	2023 年	增 (減) 比率
非擔任主管職務人數	2,210 人	2,262 人	2.4%
平均數	1,199 千元	1,271 千元	6.0%
中位數	1,061 千元	1,136 千元	7.0%

註：本表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	2021 年		2022 年		2023 年	
	男	女	男	女	男	女
符合申請資格人數	64	79	57	85	56	68
實際申請人數	5	36	5	43	6	32
申請率 (%)	7.8	45.6	8.8	50.6	10.7	47.1
當年度應復職人數	4	15	1	17	3	15
實際申請復職人數	2	8	1	12	2	14
復職率 (%)	50	53.3	100	70.6	66.7	93.3
上一年度復職人數	0	11	2	8	1	12
上一年度復職在職滿一年人數	0	11	1	6	1	11
留任率 (%)	0	100	50	75	100	91.7

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。2023 年計 2,492 名正式員工實施績效考核及職涯發展評核，實施率 100%。
- 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。2023 年晉升人數占員工總人數比為 14.3%，其中女性占 59.5%，男性占 40.5%。

2023 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
	經理人		非經理人		經理人		非經理人		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
人數	89	56	904	1,443	1	0	46	44	2,583
比例 (%)	3.4	2.2	35.0	55.9	0	0	1.8	1.7	100%

註：施予年度績效考核及職涯發展評核之對象主要包括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。

正式員工獲晉升情形

年度	2022 年			2023 年		
性別	女性	男性	合計	女性	男性	合計
占員工總數比 (%)	9.0	7.1	16.1	8.5	5.8	14.3

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。

福利構面	說明
幸福成家	<ul style="list-style-type: none"> 為協助年輕員工幸福成家、生女育兒，2023 年所發給之相關補助，結婚 46 人（女性 22 名、男性 24 名），生育 36 人（女性 19 名、男性 17 名），另發放 1,195 名家有未滿 20 歲子女之養育補助，總補助之子女數為 1,891 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，2023 年員工眷屬共 3,795 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	<ul style="list-style-type: none"> 透過居家辦公，或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，以滿足其照顧家庭之需求 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
獎勵儲蓄	<ul style="list-style-type: none"> 提供存款優惠利率，鼓勵員工積極儲備退休金，2023 年平均利率為 6.6%
員工持股信託	<ul style="list-style-type: none"> 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，2023 年員工參加人數 1,968 人，整體參加率 83%
退休金給付	<ul style="list-style-type: none"> 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。2023 年員工福利負債準備之確定福利計畫為 51,100 萬元 海外分公司員工之退休金悉依當地政府規定辦理



5-3 培訓計劃

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，年年通過企業人力資源提升計畫之審核，於 2023 年續獲獎勵金 197 萬元，蟬聯同業中唯一連續 21 年獲得獎勵之紀錄，累計獎勵金額達 1,455 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 2,576 位員工完訓。

年度訓練總時數 499,015 小時，平均每人受訓達 174 小時，約 22 天工作時間。

因應永續發展之大勢所趨，內外部之教育訓練課程成為必要的安排，2023 年實際訓練成果為受訓總人次達 15,680 人次。

員工平均訓練時數		
類別	女	男
全行	179.3	155.9
經理人	171.0	173.1
非經理人	179.6	154.3

永續課程類別		受訓人次
E 環境永續	國際碳邊境調整機制及碳權交易走向、企業低碳轉型對策等氣候及淨零相關課程	2,542
S 社會責任	駭客攻擊與數位鑑識、金融上雲轉型與資安威脅、認識金融消費者保護法、公平待客案例研討、金融友善服務 / 個資保密 / 洗錢防制等宣導課程	12,706
G 公司治理	綠色永續金融風險管理、主管機關裁罰案例解析研習、產業 AI 化的今日與明日、授信案之利害關係人條件比較等治理相關課程	45
ESG 綜合	永續金融論壇等認識 ESG 及相關趨勢課程	387
總人次		15,680

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,2023 年底會員人數 60 人,共 404 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。2023 年更針對潛力人才同仁、雙語分行同仁、英語業務同仁提供商務英語會話課程,提升同仁之英語實力。根據統計,2023 年員工持有英語證照率為 93.2%,平均每人英文學習時數 57.8 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。專業證照獎勵方案自 2009 年開始實施,至 2023 年底計 175 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,2023 年跨部門調動人數 282 人,其中男性 119 人,女性 163 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。
- 「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於組織內發展之優秀中階人才。截至 2023 年底,包含培育中之高階、中階潛力人才及儲備幹部,本行人才庫累積達 178 人。

儲備主管培訓方案	
階段	內容
集中培訓	為期兩週,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 皆安排經理級主管擔任 Mentor,透過定期會談提升學習成效並育成正向的工作態度

5-4 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「性別平等工作法」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，同仁均可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。
- 建立火災或地震之緊急應變能力，每年安排防災避難逃生演練，其中總行大樓於 2023 年下半年度演練增設地震車與 AED&CPR 體驗區，以增進同仁對災害發生時之預備心理。
- 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。

課程項目	2021 年		2022 年		2023 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	118	1,074	8	224	128	1,013
急救人員訓練	6	38	141	618	15	225
防火管理人訓練	7	112	11	132	140	1,127
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

本行特約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，2023 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，且無員工罹患職業傷害或職業病之案例。

- 定期辦理員工健康檢查，年滿 65 歲員工每年 1 次，其他員工自 2024 年起調整為每兩年辦理 1 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」，交由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「2023 全方位健康年」健康促進活動，計辦理 2 場體適能檢測計 165 人參加；11 場健康講座計 1,642 人次參加；樂跑 / 樂騎獎勵活動計 2,175 人次參加。
- 提供職業醫學專科醫師及護理師臨場健康諮詢服務，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，2023 年共 128 人接受特約醫師諮詢服務、333 人接受特約護理師諮詢服務。
- 定期針對飲用水設備及飲用水水質進行檢測。
- 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資訊，2023 年計發表 13 項議題，2,925 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《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、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、新北新莊分行、新北永和分行、新北新店分行、新北蘆州分行、新北板橋南雅分行、桃園大興分行、新竹科園分行、臺中朝富分行、臺南永康分行、高雄文化中心分行	總行 (展延)
2022	新增：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、新北板橋大遠百分行、新北三重分行、新北雙和分行、新北新莊富國分行、桃園中壢分行、臺中文心分行、南投分行、高雄博愛分行、高雄五福分行、臺南崇德分行 展延：桃園分行、臺中自由分行、高雄中正分行	板橋江子翠辦公室
2023	新增：臺北松江分行、臺北永吉分行、臺北金湖分行、臺北承德分行、臺北復興簡易型分行、臺北敦南分行、新北板橋文化分行、新北板橋中正分行、新北中和分行、新北林口分行、桃園大有分行、臺中大雅分行、臺中大里分行、嘉義分行 展延：臺北忠孝分行、臺北重慶分行、竹北分行、新竹巨城分行、新竹經國分行、臺中公益分行、臺南分行	—

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、員工家庭日或聯歡活動。
- 職工福利委員會訂有社團活動管理辦法，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。2023 年運作中的社團計 5 個，分別為有氧舞蹈社、自行車社、棒壘社、臺北羽球社及臺中羽球社。



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。
- 於每年全行春酒活動安排大事記回顧與新年策略展望，由總經理親自向全體員工宣達。
- 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 0.7%。
- 編製發行《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。2023 年《人資季刊》計發佈 49 篇主題、2,648 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。2023 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 2 案，檢舉計 0 案。前述申訴或檢舉案件無涉及性騷擾事，亦無涉及歧視、原住民權利或人權等情事。

