

7 人盡其才



- 49 無差別雇用
- 54 產學無縫接軌
- 55 薪酬與福利
- 58 培訓計劃
- 63 職場環境



人才是企業成長與創新的引擎，為了在變化迅速的全球化商務環境中保持競爭優勢，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。由於對人才價值的充分認知，本行以極具競爭力的薪酬結構，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14年得到政府補助。這是一個能與公司共同成長，成就自己，並擁有安居樂業人生的幸福職場。

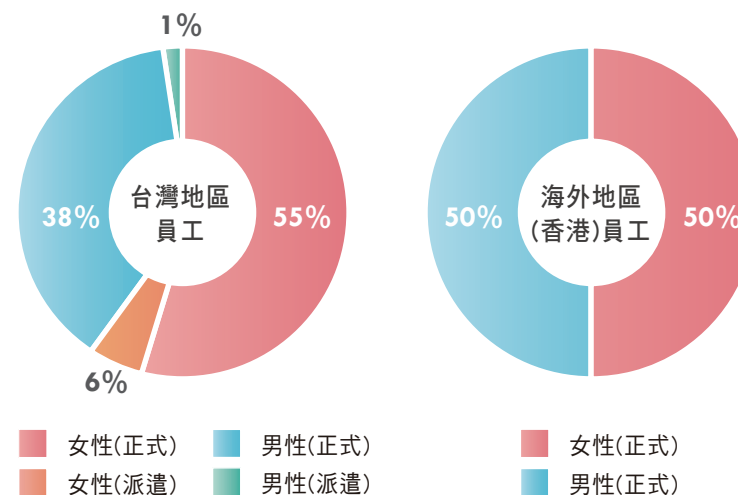
➤ 無差別雇用

2016年底本行正式員工人數為2,464人，其中經理級(含)以上同仁計245人，有5位服務於香港地區；而240位服務於臺灣地區的經理人，皆為本地居民，高階主管為當地居民比例為100%。非擔任主管職務之員工人數；2015年計2,261人；2016年計2,219人。

本行各項人事規章均遵循勞動法規制定，所有員工僱用皆簽訂勞動契約，並尊重國際人權公約的精神，以維護同仁相關權益。在招募與任用時，不因種族、宗教、黨派、性別、年齡、身心障礙等因素，而有差別對待。目前進用的同仁中含原住民4人，進用率為0.16%(4人/2,464人)；身心障礙者員工23人，進用率為0.9%(23人/2,464人)，且身心障礙者已有一名擔任主管職。

員工雇用狀況

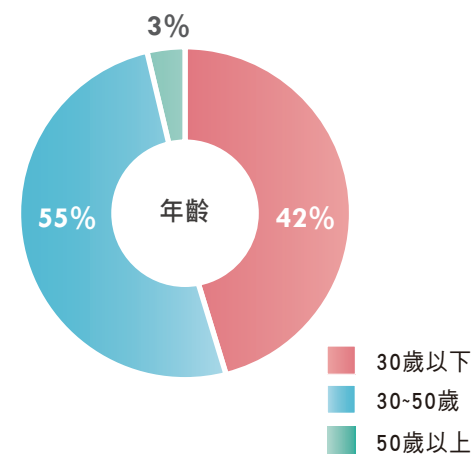
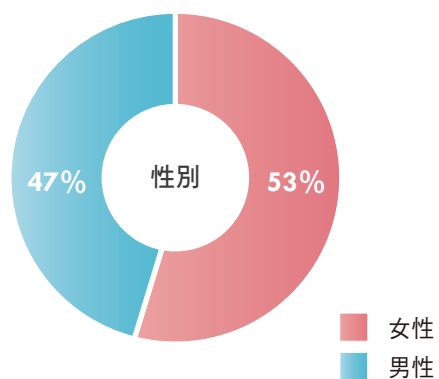
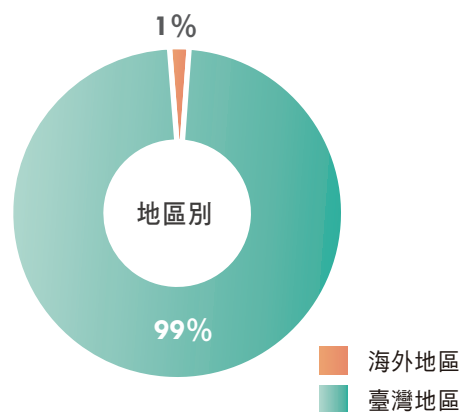
地區/性別	台灣地區		海外地區(香港)		合計
	男♂	女♀	男♂	女♀	
正式員工	999	1,439	13	13	2,464
派遣人員	38	143	0	0	181
合計	1,037	1,582	13	13	2,645



2016年臺灣地區及海外地區新進同仁總人數達427人，以年底總人數計，占總人數比為17.3%。新進員工中，於當年離職之人數為68人，占總新進人數比為16%。

2016年新進員工人數占全行人數比例

地區	年齡層	30歲以下		30~50歲		50歲以上		合計
	性別	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	
台灣地區	人數	70	106	123	111	6	6	422
	占全行人數比	2.8%	4.3%	5.0%	4.5%	0.2%	0.2%	17.1%
海外地區 (香港)	人數	0	2	0	3	0	0	5
	占全行人數比	-	0.1%	-	0.1%	0	0	0.2%

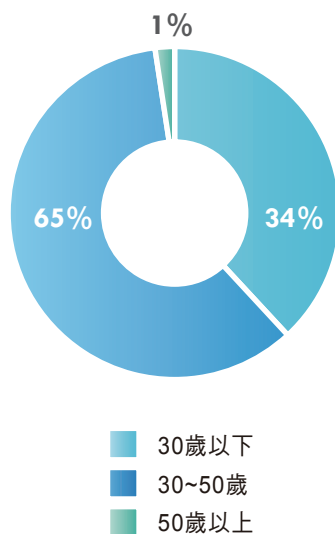


離職人員年齡/性別/地區

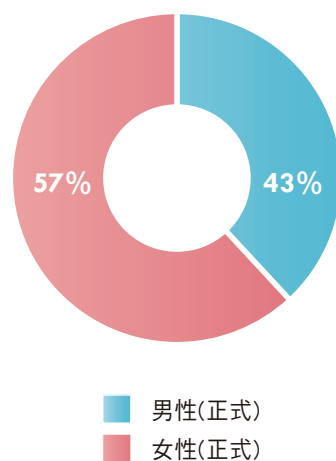
地區	台灣地區						海外地區						合計	2016 年平均 人數	2016 年離 職率
年齡	30歲以下		30~50歲		50歲以上		30歲以下		30~50歲		50歲以上				
性別	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀			
人數	55	80	115	146	3	3	0	1	0	2	0	0	405	2,453	16.5%

註：2016年平均人數=(期初2015年12月底人數+期末2016年12月底人數)/2

2016年離職員工年齡比



2016年離職員工性別比



育嬰留職停薪情形

項目	男♂	女♀
2016年復職率	12.50%	46.15%
2016年留存率	100%	92.00%
2015年復職率	33.30%	45%
2015年留存率	100%	76.20%

註：① 復職率=實際復職人數／當年度應復職人數

② 當年度留存率=復職後12個月仍在職員工總數／前一年度該性別實際復職人數

管理職與非管理職 年齡/職稱統計

地區	台灣地區						海外地區						合計
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 ♀	
管理職	0	0	76	67	63	34	0	0	2	0	2	1	
非管理職	127	217	687	1,077	46	44	1	5	4	6	4	1	2,219

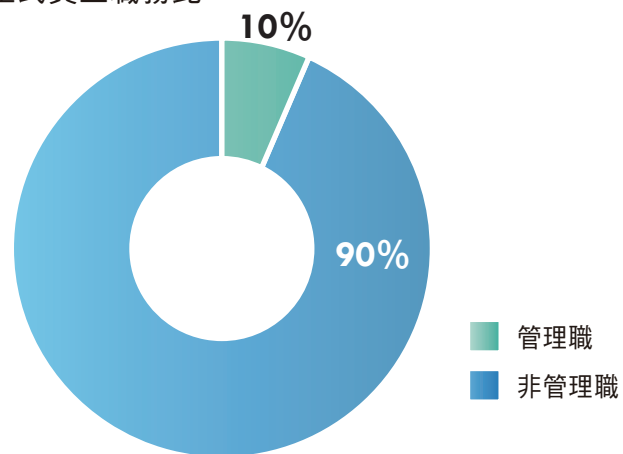
註：管理職為經理級以上人員

高階管理層 年齡/職稱統計

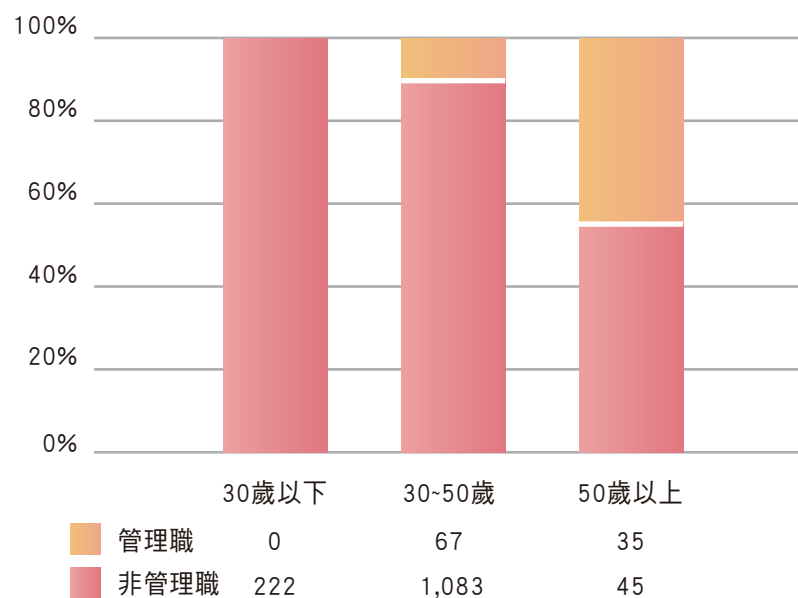
地區	台灣地區						海外地區						合計
年齡	30歲以下		30~50歲		50歲以上		30歲以下		30~50歲		50歲以上		
性別	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	
管理職	0	0	25	27	33	19	0	0	1	0	1	0	

註：高階管理層為本行之經理人

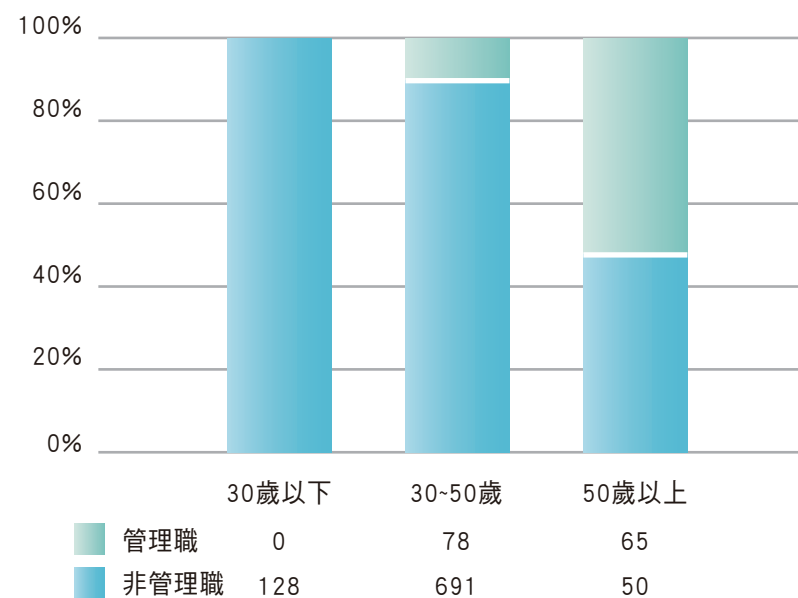
正式員工職務比



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



► 產學無縫接軌

本行開放工作機會給無經驗的大專院校應屆畢業生，提供學子邁入金融業的敲門磚。2016年共計參與臺灣大學、政治大學、元智大學、逢甲大學、靜宜大學、中山大學等6場大學校園徵才活動；並開辦「Early Bird就業計劃」，讓有志投身金融業的準畢業生，每年利用一月寒假和七月暑假實施半年至一年的職前訓練，每週彈性安排至少兩日至本行服務，以正職行員任用，使學業與職涯無縫接軌。此專案於2016年計招募6位準畢業生，而經由完善的教育訓練，開辦迄今透過此計劃任用的學子，於畢業後繼續留任本行服務的比率為73%。

另外，本行與元智大學、亞東技術學院合作推動產學實習暨儲備人才專案，專案內容分為儲備人才培訓(A計劃)及暑期實習(B計畫)。參與A計畫者，於升大四的暑假起，即入行培訓1年，於畢業後通過考核，發予獎學金並以正職行員任用；B計畫以暑期實習為主，提供學子進入業界體驗實務運作方式，企業亦可提前延攬人才，達成雙贏局面。



➤ 薪酬與福利

本行基本薪資與薪酬係依個人學經歷、所擔任職務職責、績效表現及未來發展能力等綜合評量而給付，不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。同時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、發放獎金。

入選臺灣高薪100指數成份股

為在就業市場上展現具競爭力的薪酬，本行不定期委託外部顧問公司調查，以達同仁整體薪酬高於銀行同業平均數之目標，自2014年起連續3年與台積電、鴻海等100家企業共同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，其中2015年與2016年非管理職員工之年度平均福利費用分別為1,168萬元與1,171萬元，兼顧經營成果、照顧員工與善盡企業社會責任。

公平的晉升制度

本行針對所有正式員工實施績效考核，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與中長期制度的建立，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，及職涯發展檢視，主管均與同仁充分雙向溝通、討論，並回饋意見。

晉升為同仁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考核結果與發展潛能，由主管提報晉升名單，經過審查，並由候選人藉由簡報自我表現，讓每位同仁均能在一透明且公開公正的機制中得到應得的肯定，為自己爭取更寬廣的舞台。本行現任經理人中，高達**48.1%**為自基層行員做起，經由紮實的內、外部培訓與自我努力而得到晉升。

退休金按月提繳

在退休金給付方面，對於適用勞工退休金條例新制的同仁，本行每月提繳其薪資**6%**之金額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舊制或選擇新制但保留舊制工作年資者，每月提撥其薪資總額**2%**金之額至臺灣銀行專戶存儲；另海外地區分公司同仁之退休金悉依當地政府規定辦理。本行依勞基法成立勞工退休準備金監督委員會，每三個月舉行會議，確保同仁退休金的請領權益，該會於**2016**年完成第七屆委員改選，且經臺北市政府勞動局核備在案。

福利面面俱到

本行提供優於法令規定的多方位福利，使同仁得以照顧自己與家人，許多年輕同仁於任職本行期間幸福成家，並完成生兒育女等人生大事。**2016年成家者60人**，申請生育補助者**114人**，其中女性**83名**、男性**31名**。本行提供友善媽媽的職場環境，提供托兒措施，與**5家**托育機構合作，托兒相關特約門市約計**110間**，協助解決同仁子女托育問題。

在保險福利方面，本行為同仁規劃壽險、重大疾病險、住院醫療險、癌症險及意外險五大保障，任職期間保費由公司全額負擔，同仁的配偶及子女(未滿**23歲**且未婚)亦享有免費「住院醫療險」保障。

另為勞資利益共享，強化長期薪酬，本行辦理員工持股信託，由同仁自行提撥部份薪資，行方提供部分比例補助，交付信託購置本行股票，鼓勵同仁共享經營成果並達到長期儲蓄的目標。



► 培訓計畫

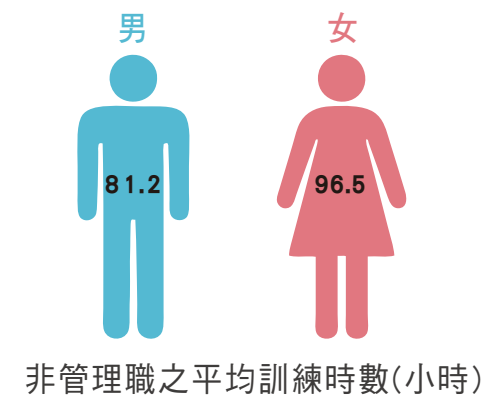
本行為促進同仁的職涯發展，重視人才培育，規劃不同核心職能的課程，協助同仁勝任工作並更上層樓。自政府2003年開辦獎勵訓練績優企業起，本行年年通過企業人力資源提升計畫補助金之審核，於2016年獲補助82.4萬元，14年來累計金額達659萬元，領先同業，並於2014、2015連續兩年獲得人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS) 企業機構版「銅牌獎」肯定。

除制定完整的晉升制度，本行依同仁所任職務，採取「專業職能」及「管理職能」二大主軸建構訓練體系，循序規劃不同層次的課程。其中專業職能培訓著重於增進專業知識技能，以執行並達成工作任務；管理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，並根植基層同仁之顧客服務、銷售技巧、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。而為提供便利學習的管道，開辦E-Learning線上課程，2016年計有275班次上線，受訓人次突破九萬。



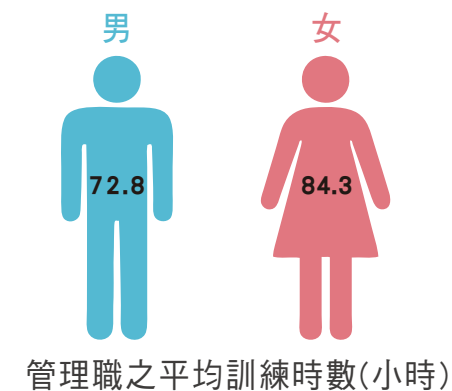
2016年訓練開課情形

課程類別		摘要說明	上課人次	總班次	總時數
實體課程	業務專業	執行各項業務所需之專業知識技能及法規	20,109	1,607	135,683
	新人訓練	加速新進人員熟悉文化及相關規範	307		
	基礎才能	協助工作效能與自我管理能力之提升	243		
	管理能力	強化各級主管領導統御及管理技巧	455		
	儲備主管	國際視野及經營管理能力之培養	352		
	語言學習	英語演講會(TMC)及英文簡報等課程	1,685		
	通識法令	職業安全衛生法等法令規範之內容	840		
線上課程		內部產品介紹及相關商品銷售話術等	96,499	275	84,212



近三年訓練計畫執行情形(單位：仟元)

項目	行內訓練			行外訓練			合計		
	金額	人次	班次	金額	人次	班次	金額	人次	班次
2014年度	10,727	26,365	1,295	2,039	1,161	451	12,766	27,526	1,746
2015年度	11,034	36,228	1,056	2,339	1,434	474	13,373	37,662	1,530
2016年度	10,414	22,810	1,108	1,937	1,181	499	12,351	23,991	1,607



增進外語演說能力

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的口說表達與領導技巧，加入中華民國國際英文演講協會，至今運作超過六年，擁有3個分會，目前成員有80人，分會數於國內企業中排名第一。其中成立於總行的FEIB分會，於2016年轉型為Senior Officer Club，邀請資深主管參與並藉此促進跨部門交流。而為鼓勵同仁參加，行方除全額補助費用，更透過認證獎勵與比賽獎金的设计，鼓舞同仁報名地區及區域性比賽，使同仁在公司多元支持下積極參與，取得優秀表現，並在活動中拓展人脈。



實質鼓勵在職進修

為培育經營發展所需的人才，同時協助同仁持續學習與自我成長，本行針對同仁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，至今有37人申請；專業證照獎勵方案自2009年實施，至今有65人次申請。受理補助的證照項目逐年擴充，亦透過每兩年一次的檢視調整，使補助證照的種類與時俱進。2016年延續贊助多益測驗費用，以獎助參與線上英語學習時數前20名同仁。



推動跨部門輪調

為鼓勵同仁開拓職涯廣度，本行訂有「員工調動注意事項」，任職單位滿一年即具申請輪調的資格。同仁可於內部網站查詢各部門主動發佈的最新職缺訊息，並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。另開辦「強本培元」訓練專案，透過職前集中訓練、回訓及證照輔導班等，增進同仁與時俱進的多元視野，為轉任不同職務做好準備，兼顧同仁發展轉型與人力有效運用。自2014年至2016年，已完成7梯次課程，共計198名同仁接受訓練，其中39位於課程結束後轉調不同職位，有效為同仁開啟職涯新的歷練。

培育新世代菁英

本行實施MA(Management Associate，儲備主管)培訓計畫，開放行內、行外具優異表現及企圖心的年輕朋友參與甄選，2016年經嚴謹程序篩選錄取22位優秀青年加入，展開為期兩年的訓練，藉由紮實且密集的課程與輪調見習及專案執行等，有系統培育新世代菁英中堅幹部；因應Fintech金融科技潮流，首次招募的數位金融事業群MA吸引跨產業菁英加入，其將培訓過程中發表之專題簡報聚焦於E化、M化及消費者體驗，鼓勵新世代創意發想，展現本行積極導入新世代創新力量的努力。



儲備主管培訓方案

階段	說明
集中培訓	為期二個月，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，進行讀書會及主管座談會等活動，以收標竿學習之效。
深耕培訓	於單一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MA的學習狀況，並進行深入的會談，以提升學習成效並育成正向積極的工作態度。

➤ 職場環境

引導新人融入環境

同仁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，協助他們在各自職位上展現信心與發揮能力。

首重環境安全

為營造健康安全之工作環境，本行訂有「勞工安全衛生管理規章」、「安全衛生工作守則」、「員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「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」等相關規定，以系統化有效推動職業安全衛生業務。此外，亦規劃職業安全衛生任務編組，設置職業安全衛生業務主管、現場急救人員及防火管理人，並依法定期施予相關訓練，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。

為保護同仁執行職務之安全，本行針對全臺110個工作場域進行暴力危害因子評估調查，確認危害因子及改善方案等，以預防或減少同仁因執行職務而遭受不法侵害之風險。

在增進同仁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，一般在職同仁每3年須接受3小時訓練。自2016年起，為提供員工更便利的受訓方式，特於e-HRD系統開辦預防暴力、性騷擾、過勞及認識人因性危害之數位宣導課程，受訓人次如下表：

課程	預防職場暴力	預防職場性騷擾	預防工作過勞	認識職場人因性危害
正職人員	2,360	2,363	2,341	2,341
派遣人員	169	269	165	165
合計	2,529	2,532	2,506	2,506

促進員工健康

- ❶ 定期補助同仁健康檢查，除年滿**65**歲同仁每年受檢外，其餘同仁優於法令每兩年受檢一次，為貼近同仁需求，規劃多種健檢方案供同仁選擇，另為避免同仁舟車勞頓，特選全臺共**13**家醫院與健檢中心供同仁就近受檢，**2016**年受檢人數合計**2,228**人。
- ❷ **2016**年於北、中、南辦理九場健康講座，主題分別為「肌肉骨骼疾病預防」、「運動減重」、「健康飲食及遠離代謝症候群」等，總計**404**人次參與，較**2015**年成長**322**人次。
- ❸ 安排職業醫學專科醫師辦理臨場健康服務，並協助執行「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」之同仁健康評估與諮詢服務，**2016**年共辦理**4**場次，協助**92**位同仁健康接受諮詢。
- ❹ 與伊甸社會福利基金會合作，**2016**年共進用視障按摩師**5**人，安排其於每月週二至週五下午於板橋辦公室大樓提供員工免費按摩服務，以抒解員工壓力並增進身障同仁之就業，使用數約計**4,800**人次。

異常工作負荷促發疾病預防計畫	人因性危害預防計畫	職場母性健康保護計畫
針對長時間、輪班及夜間工作等潛在高風險族群，進行過負荷問卷調查及健康風險評估，並依據評估結果，實施健康管理措施以減少員工過勞情形。	為預防同仁因重複性作業不良作業姿勢或長期處於設計不理想之工作環境等因素，引起工作相關肌肉骨骼傷害／疾病，針對全體同仁進行問卷調查，並為疑似有危害的同仁進行健康管理措施，以預防或改善人因性危害發生。	針對妊娠中及分娩後未滿一年之女性工作者，安排臨場醫師諮詢，以提供母性工作者健康保護。

打造樂活職場

在遠東商銀的大家庭裡，透過內部e化平台，同仁可交流工作心得與生活實用訊息，部門亦經常性各自舉辦郊遊踏青或聯歡活動。職工福利委員會訂有社團活動管理辦法，以補助社團經費，鼓勵同仁在工作之餘組織休閒性或學習性社團，豐富生活並適度抒解壓力；社團數逐年增加，至2016年已輔導成立9個社團，包括有氧舞蹈社、臺北羽球社、臺中羽球社、自行車社、瑜珈社、皮拉提斯社、棒壘社、時尚運動社、品酒社。職工福利委員會每年舉辦社團評鑑，評選表現績優社團於翌年提高經費補助額度，協助其運作與發展。

此外，2016年人力資源處與羽球社團共同舉辦全行羽球大賽，並全額贊助比賽成績優異的同仁組成代表隊，遠征臺南市參與第48屆金融盃羽球錦標賽，鼓勵同仁在工作餘暇樂在運動，強健體魄。



傾聽同仁心聲

本行每三個月定期召開勞資會議，並設有員工建議暨申訴機制，即時處理同仁意見並適當回饋。同仁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、人力資源處所設之員工建議及申訴信箱，針對各類議題溝通或提出改革想法。2016年度經調查且完成處理之同仁申訴案件為一件，並無涉及性騷擾、歧視、原住民權利或人權問題等性質之申訴。