



- 55 無差別雇用
- 60 薪酬與福利
- 64 培訓計劃
- 69 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，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，本行以極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15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

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。於雇用時，皆與同仁簽訂勞動契約，以維護其勞動權益；實施人才招募時，皆嚴謹審查應徵者的背景及任用條件，自開行以來未因種族、宗教、黨派、性別、年齡、身心障礙、工會身分等因素而給予差別對待，並杜絕童工之任用。

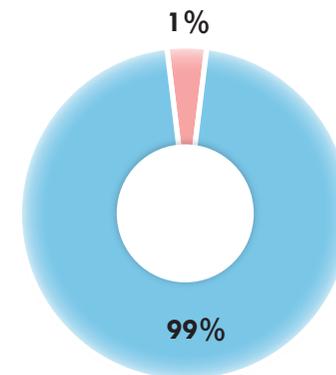
2017年底本行員工人數為2,473人，其中25位服務於香港地區。此外，目前進用的員工中含原住民3人，2人為男性，1人為女性，進用率為0.12%；並依「身心障礙者權益保護法」規定，進用身心障礙者員工20人，其中男性與女性分別為11人與9人，而依身障等級及工作時數（全職或部份工時）之權數計，則視為進用22人，進用率為0.9%，其中已有一名身心障礙者擔任經理級以上職務。

2017年新進員工總人數達433人，其中含海外2人；以年底總人數計，占全行總人數比為17.5%。新進員工中，於當年離職之人數為75人，占總新進人數比為17.3%。2017年員工離職率為15.4%，低於銀行同業平均，人力資源處及所屬單位經由懇談瞭解離職原因，據以檢討改進。本行預告員工終止勞動契約，為利雙向諮商並提供適當協助，對於持續工作3個月至1年者，於10日前預告；繼續工作1年至3年者，於20日前預告；繼續工作3年以上者，於30日前預告，並依相關勞動法規計算，給予資遣費。

### 2017年員工雇用狀況

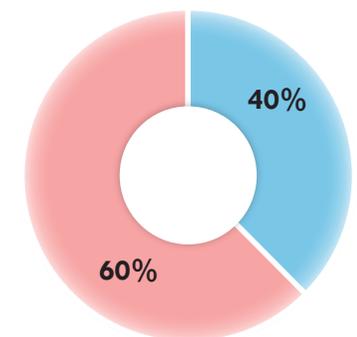
地區/性別			臺灣地區		海外地區(香港)		合計
			男♂	女♀	男♂	女♀	
正式員工	不定期契約	全職	981	1,419	13	12	2,425
		部分工時	0	0	0	0	0
	定期契約	全職	0	1	0	0	1
		部分工時	26	21	0	0	47
非正式員工	派遣人員		38	139	0	0	177
合計			1,045	1,580	13	12	2,650

2017年員工雇用狀況  
(依區域)



■ 臺灣地區  
■ 海外地區(香港)

2017年員工雇用狀況  
(依性別)

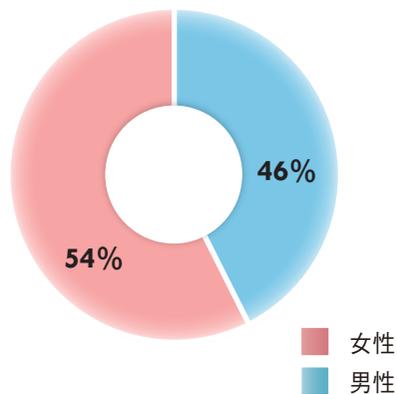


■ 女性  
■ 男性

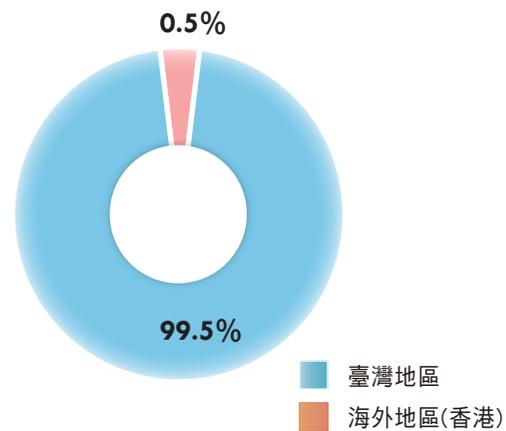
2017年新進員工占全行人數比例

地區	年齡層	30歲以下		30-50歲		50歲以上		合計
		男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	
臺灣地區	人數	55	61	134	163	8	10	431
	占全行人數比利	2.2%	2.5%	5.4%	6.6%	0.3%	0.4%	17.4%
海外地區 (香港)	人數	1	0	0	1	0	0	2
	占全行人數比利	0.04%	-	-	0.04%	-	-	0.08%

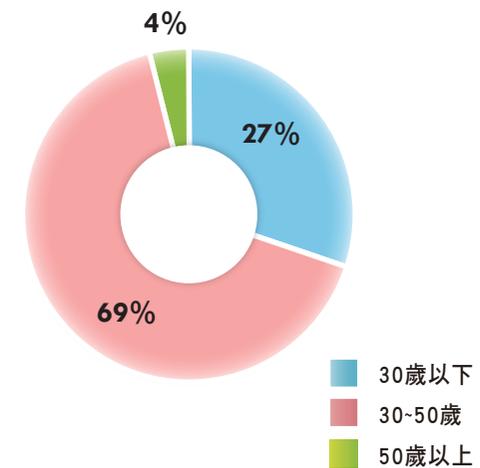
2017新進員工性別比



2017新進員工區域比



2017新進員工年齡比



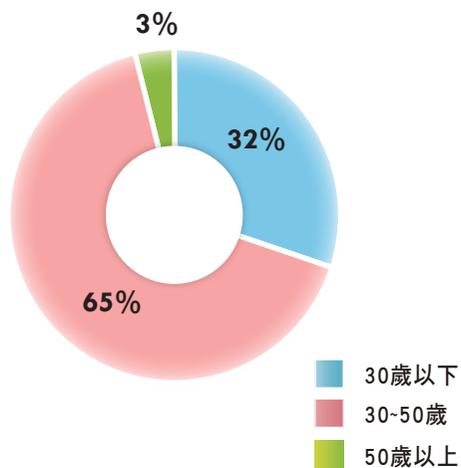
2017年離職員工 地區／年齡／性別統計

地區	臺灣地區						海外地區						合計	2017年 平均 人數	2017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				
年齡															
性別	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀			
人數	50	67	103	136	9	4	0	2	0	1	0	0	372	2,423	15.4%

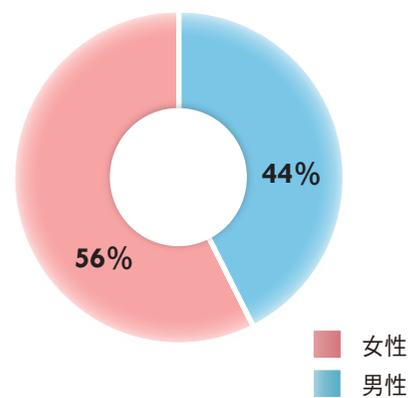
註：① 2017年平均人數=(期初2016年12月底人數+期末2017年12月底人數) / 2

② 上表不含定期契約人員。

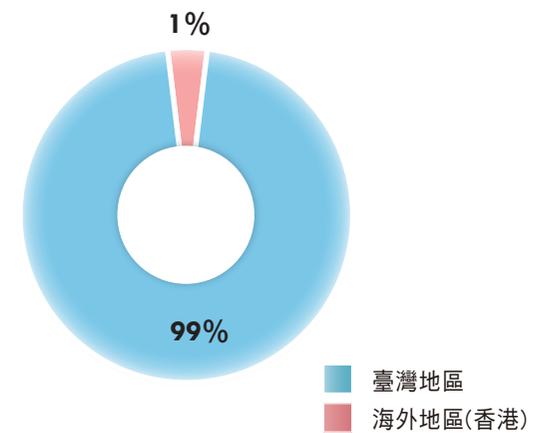
2017年離職員工年齡比



2017年離職員工性別比



2017年離職員工區域比



2017年本行管理職同仁計255人，有5人服務於香港地區，另250人服務於臺灣地區，皆為本地居民；非擔任管理職務之員工人數計2,218人，其中20人於香港地區，另2,198人服務於臺灣地區。

#### 管理職與非管理職 年齡/職稱統計

地區	臺灣地區							海外地區							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	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀		男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀		男♂
管理職	0	0	73	73	67	37	250	0	0	3	1	0	1	5	255
非管理職	110	184	696	1,080	61	67	2,198	2	3	4	6	4	1	20	2,218

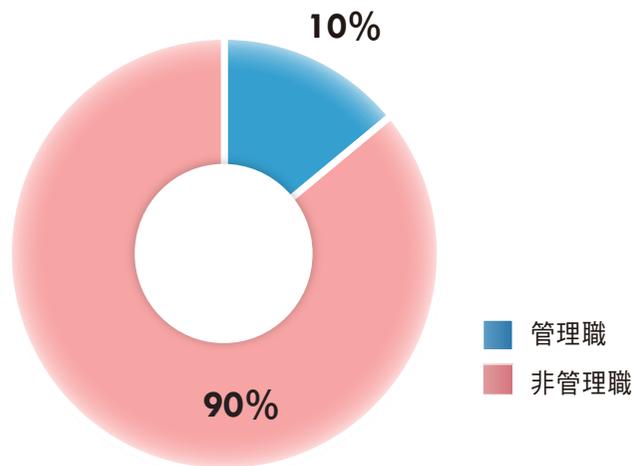
註：管理職為經理級以上人員

#### 高階管理職 年齡/職稱統計

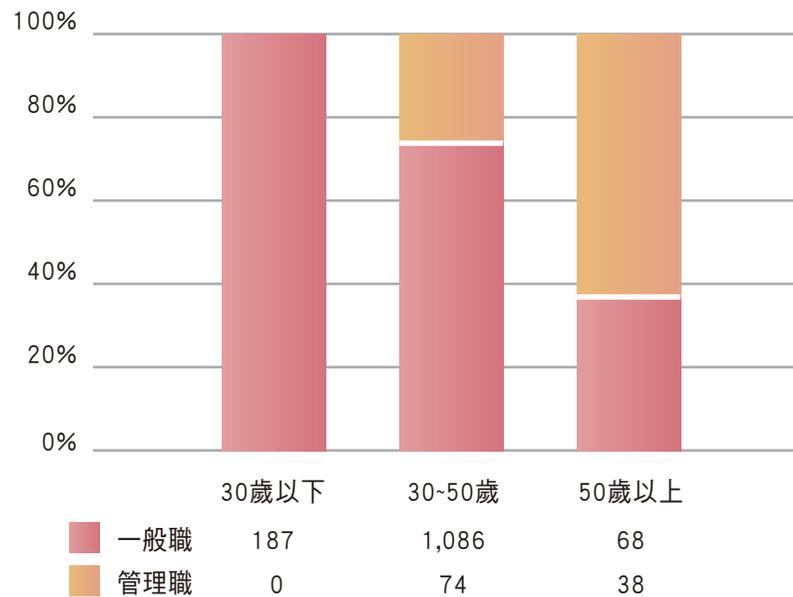
地區	臺灣地區						海外地區						合計
	30歲以下		30~50歲		50歲以上		30歲以下		30~50歲		50歲以上		
年齡	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	
人數	0	0	24	25	33	20	0	0	1	1	0	0	104

註：高階管理層為本行公司章程所定義之經理人

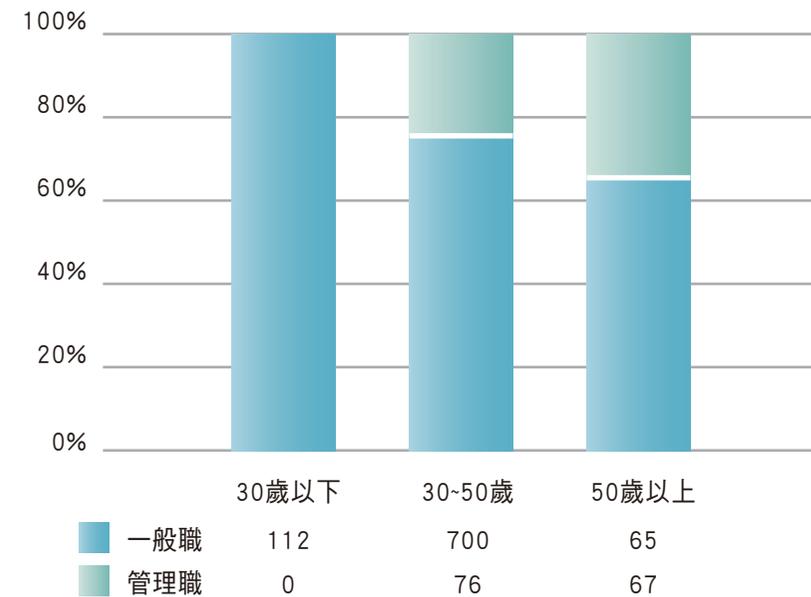
正式員工職務比



女性正式員工職務/年齡人數分配



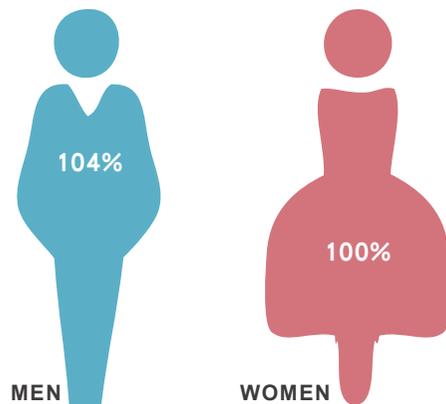
男性正式員工職務/年齡人數分配



## 薪酬與福利

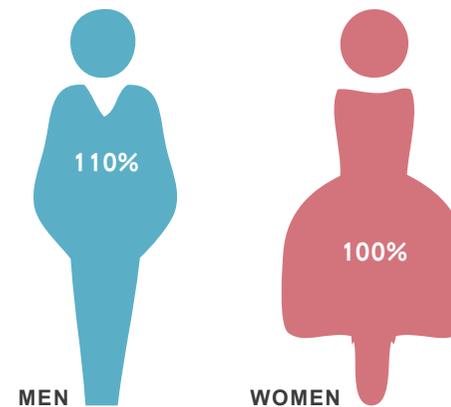
本行基本薪資與薪酬係依個人學經歷、所擔任職務職責、績效表現及未來發展能力等綜合評量而給付，並無因性別而有差別待遇，所有層級薪資皆高於法定最低工資規定。同時秉持人才是公司最重要資產與利潤共享理念，近年來持續每年為同仁加薪、發放獎金。

非管理職之男女平均薪酬比



註：非管理職為副理級以下人員

管理職之男女平均薪酬比



註：管理職為經理級以上人員

### 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4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，其中2016年與2017年非管理職員工之年度平均福利費用分別為1,171,000元與1,186,000元，兼顧經營成果、照顧員工與善盡企業社會責任。

## 育嬰留職停薪概況

本行育嬰留職停薪措施依勞法規範辦理，除於員工手冊載明相關申請規則，並建置申請系統，便利同仁於線上完成申請程序。

本行育嬰留停措施依照勞動法規範辦理，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同仁進行線上申請。

項目	男♂	女♀	合計
享有育嬰假的員工總數	104	149	253
2017年申請育嬰留停人數	12	69	81
2017年育嬰留停應復職人數	11	39	50
2017年育嬰留停實際復職人數	4	21	25
<b>復職率</b>	<b>36.36%</b>	<b>53.85%</b>	<b>50%</b>
2016年育嬰留停復職人數	1	12	13
2016年育嬰留停復職且於2017年在職滿一年人數	0	9	9
<b>留存率</b>	<b>0%</b>	<b>75%</b>	<b>69.23%</b>

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

## 績效考核與晉升制度

本行針對所有員工實施績效考核及職涯發展檢視，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。2017年晉升人數比率為21%，給予績優者及潛力人才實質之肯定與鼓勵。

## 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：

### 幸福成家

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，其中2017年成家者64人，申請生育補助者116人，分別女性76名、男性40名。

### 友善母職

與5家托育機構合作，托兒相關特約門市約計110間，協助同仁解決子女托育問題。

### 人身保險

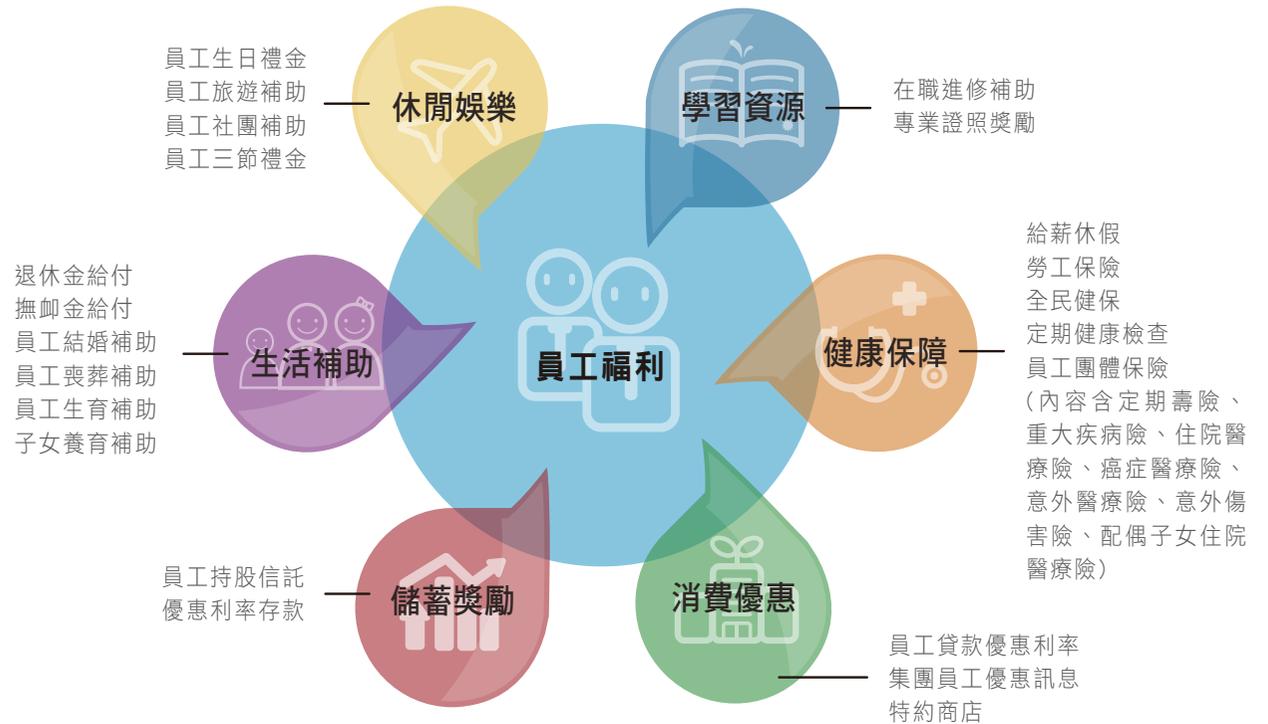
為同仁規劃壽險、重大疾病險、住院醫療險、癌症險及意外險等5大保障，任職期間保費由公司全額負擔，同仁的配偶及未滿23歲且未婚之子女亦享有免費「住院醫療險」保障。

### 員工持股信託

為勞資利益共享，強化長期薪酬，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。

### 退休金給付

- 對適用勞工退休金條例新制的同仁，每月提繳其薪資6%之金額至勞保局個人退休金專戶。
- 對於選擇繼續適用舊制或選擇新制但保留舊制工作年資的同仁，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，估算次一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。
- 海外地區分公司同仁之退休金悉依當地政府規定辦理。
- 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2016年完成第七屆委員改選，經臺北市政府勞動局核備在案

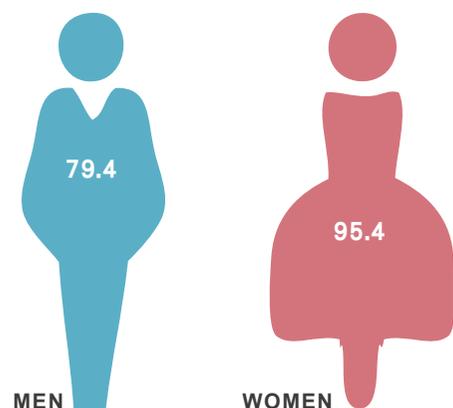


## 培訓計畫

本行為促進同仁的職涯發展，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2017年獲補助86.4萬元，15年來累計金額達745萬元，領先同業。本行除曾獲全國商業總會評等為「金級」優質訓練品質之企業單位外，並於2014、2015連續兩年獲得勞動部人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS) 企業機構版「銅牌獎」，2017年更上層樓，取得「銀牌獎」之肯定。

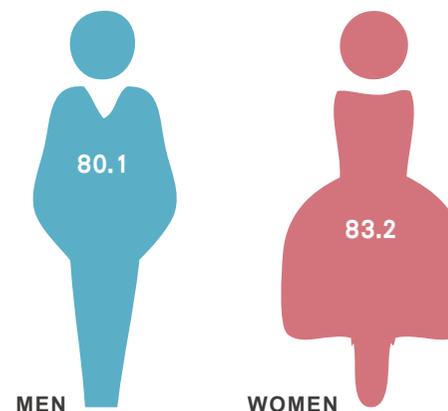
本行依同仁所任職務，採「專業職能」及「核心管理職能」二大方向建構訓練體系，循序規劃不同層次的課程。其中專業職能培訓著重於增進專業知識技能，以達成工作任務目標，核心管理職能培訓則著重於激發各階層人員的潛能，如強化主管之策略規劃、創新領導及管理才能，並根植基層同仁之顧客服務、銷售技巧、工作執行與團隊合作能力，兼顧企業營運與人員發展雙重需求。而為提供便利學習的管道，開辦E-Learning線上課程，2017年共開設264班次，訓練人次突破10萬。

非管理職之平均訓練時數(小時)



註：非管理職為副理級以下人員

管理職之平均訓練時數(小時)



註：管理職為經理級以上人員

## 2017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	16,173	1,415	91,161
	新人訓練	加速新進人員熟悉文化及相關規範	377		
	基礎才能	協助工作效能與自我管理能力之提升	151		
	管理能力	強化各級主管領導統御及管理技巧	417		
	儲備主管	國際視野及經營管理能力之培養	350		
	語言學習	英語演講會(TMC)及英文簡報等課程	1,453		
	通識法令	職業安全衛生法等法令規範之內容	2,038		
線上課程		內部產品介紹及相關商品銷售話術等	108,315	264	127,099



## 近三年訓練計畫執行情形

年度	行內訓練			行外訓練			合計			平均每人 訓練經費(元)
	金額(元)	人次	班次	金額(元)	人次	班次	金額(元)	人次	班次	
2015	11,034,000	36,228	1,056	2,339,000	1,434	474	13,373,000	37,662	1,530	5,400
2016	10,414,000	22,810	1,108	1,937,000	1,181	499	12,351,000	23,991	1,607	5,000
2017	10,284,000	19,506	941	4,707,000	1,451	473	14,991,000	20,957	1,414	6,100

## 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的口說表達與領導技巧，自2010年加入中華民國國際英文演講協會，至今運作超過七年，擁有3個分會，為鼓勵同仁參加，行方全額補助費用，至2017年底成員為67人，參加人次共1,281人，分會數於國內企業中排名第一。

為鼓勵同仁參加，行方除全額補助費用及提供輕食，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。碩士以上學位任職進修補助自2006年開始實施，至2017年底有40人申請；專業證照獎勵方案自2009年開始實施，至2017年底有74人次申請。2017年延續贊助多益測驗費用，以獎勵前100名英語成績達標之同仁及線上英語學習時數前10名同仁。



### 推動跨部門調動制度

為鼓勵同仁開拓職涯廣度，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。同仁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。

## 培育新世代菁英

本行考量永續發展，自2008年起實施MA(Management Associate，儲備主管)培訓計畫。本培訓計畫亦開放行內具優秀表現且具企圖心的年輕同仁參與甄選，2017年經嚴謹程序篩選13名優秀青年加入，展開為期二年的訓練，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。

除了培訓儲備主管，本行為儲備潛力接班團隊，自2013年起推動HPT (High Potential Talent, 高階潛力人才) 發展計劃，至2017年底計有37名高階人才參與培訓；另自2016年起推動Mid-level HPT (中階潛力人才) 發展計劃，2017年計有37名中階人才參加培訓。



### 儲備主管培訓方案

階段	內容
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

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。

### 首重環境安全

為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」、「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」、「職場母性健康保護計畫」及「性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理程序」等相關規定，以系統化推動職業安全衛生業務，並聲明本行嚴禁任何性騷擾、歧視或暴力威脅及恐嚇行為。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員，並定期施予相關訓練，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。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2017年起，規劃在職同仁每年接受1小時職業安全衛生教育訓練線上訓練，2017年共2,535人完訓。依職業安全衛生管理辦法，金融業屬低度風險產業，2017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之職務，亦發生因公死亡及職業病之事件。

## 促進員工健康

- ✚ 每三年辦理員工健康檢查，年滿65歲同仁每年一次。為提升健檢品質，自2017年起調升同仁健檢補助額度，且為貼近同仁需求，規劃愛心、腸胃等不同健檢重點方案，供同仁選擇。2017年所有年滿65歲同仁皆已完成健檢。
- ✚ 2017年於全國北中南共辦理11場次健康講座，主題分別為「心血管疾病預防」、「心理紓壓」及「防癌講座」等，共434人參與，參與率16.5%。
- ✚ 2017年第三季舉辦「健康護照集點Let's go活動」，與行內運動性社團結合，同仁也自主成立23個臨時性運動團隊，配合2堂線上健康講座課程，共1,426人參與，參與率54.2%。
- ✚ 提供職業醫學專科醫師臨場健康諮詢服務，主要服務地點為敦化南路總行辦公室及板橋泛消金總部，每季各安排一次，除了提供同仁健康諮詢服務，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」，2017年共辦理8場次，計107人接受諮詢。
- ✚ 2017年於eHRD數位學習系統之討論版建立「健康easy go」專區，全年共發表14項議題，提供同仁實用的健康服務資訊，點閱人次達3,147筆。
- ✚ 2017年取得衛生福利部國民健康署健康職場啟動標章認證。
- ✚ 與伊甸社會福利基金會合作，2017年進用視障按摩師共3人，安排其於每月週二至週五共8天下午，於板橋辦公室大樓提供同仁免費按摩服務，以抒解同仁壓力並增進身障同仁之就業，使用數約4,400人次。



### 員工保健預防專案計畫

#### 異常工作負荷促發疾病預防計畫

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。

#### 人因性危害預防計畫

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。

#### 職場母性健康保護計畫

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

本行同仁透過e化內部平臺，可交流工作心得與優惠商品資訊等實用生活訊息。每年除了總部舉辦的春酒活動，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，並補助社團經費，以鼓勵同仁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。2017年更透過修訂社團辦法，增進社團補助金的運用彈性，並簡化社團營運的相關作業，協助社團發展。2017年日常運作的社團計有8個，分別為有氧舞蹈社、臺北羽球社、臺中羽球社、自行車社、瑜珈社、棒壘社、時尚運動社及品酒社。



## 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的精神，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，同仁申訴、檢舉處理辦法明訂對提出者保護之條款，如有侵害人權之情事，同仁可透過各項申訴及溝通管道反應，不會遭受不利之對待。
-  禁止各單位實施強制勞動，依出勤管理相關辦法，加班之實施得由同仁自由提出申請，從無抵債脅迫、扣押證件等強迫勞動情事。
-  每三個月定期召開勞資會議，有效建立行方與員工之溝通對話平臺；勞資會議之勞方代表由各事業群或單位全體同仁分別選舉產生，會議決議之勞工權益或相關事項適用每一位同仁。
-  自2017年起發行「人資季刊」，內容包括行方政策、新種業務、焦點活動、獲獎資訊、人資訊息、健康保健訊息、同仁活動等主題，傳遞行方的訊息。
-  設有同仁建議、申訴、檢舉機制，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、檢舉、反應問題或提出改革想法。2017年內外部申訴共計7案，外部申訴有2案，其中1案涉及懷孕歧視，經完成內部調查，確認係屬溝通及認知誤解，已委託專業人員調解處理；內部申訴有5案，皆屬管理議題，已由內部溝通程序順利解決爭端。以上申訴案件並無涉及性騷擾、原住民權利或人權問題等性質之申訴。
-  2017年臺北市政府勞動檢查本行勞動條件，以未經同仁同意修改業務獎金規定，致所雇勞工領取的工資減少，認定本行違反勞動基準法第22條第2項規定，裁罰新臺幣2萬元罰鍰；本行基於業務獎金屬激勵性、競賽性及嘉惠性給與，認為其欠缺「勞務對價性」而非屬工資，故並無違反該項法令，故進行行政訴訟中，尚待進一步判決。

自2017年起  
發行人資季刊

