

7 人盡其才



55 無差別雇用

60 薪酬與福利

65 培訓計劃

69 職場環境

7 人盡其才

2012至2018連續7
年入選「臺灣就業
99指數」成份股

2014至2018連續5
年入選「臺灣高薪
100指數」成份股

2003至2018連續
16年教育訓練獲
政府補助金累計達
840萬



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16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，未有就業服務法第5條第1項規定之各類因素而給予差別對待之情形，並杜絕童工之任用。

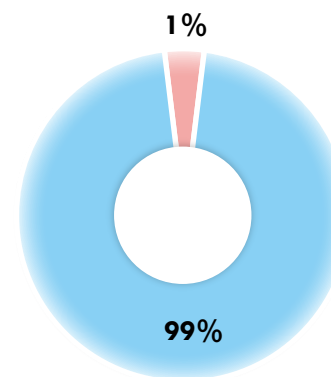
2018年底本行員工人數為2,476人，其中29位服務於香港地區。此外，目前進用的員工中含原住民4人，進用率為0.16%，其中男性1人，女性3人；並依「身心障礙者權益保護法」，進用身心障礙者員工21人，其中男性11人，女性10人，依身障等級及工作時數之權數（全職或部分工時）換算，視為進用23人，進用率為0.92%，其中已有3名身心障礙同仁擔任經理級以上職務。

2018年新進員工總人數達337人，其中含海外10人；以年底總人數計，占全行總人數比為13.6%。新進員工中，於當年離職之人數為50人，占總新進人數比為14.8%。2018年員工離職率為11.5%，較去年減少3.9%，人力資源處及所屬單位經由懇談了解離職原因，以檢討改進。

2018年員工雇用狀況

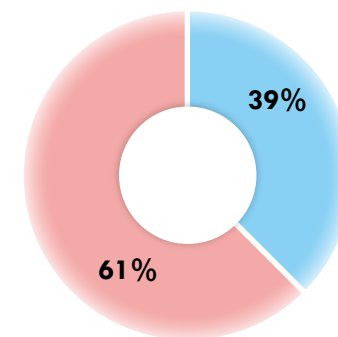
地區/性別			臺灣地區		海外地區(香港)		合計
			男♂	女♀	男♂	女♀	
正式員工	不定期契約	全職	946	1,438	13	16	2,431
		部分工時	0	0	0	0	0
	定期契約	全職	0	0	0	0	0
		部分工時	22	23	0	0	45
非正式員工	派遣人員		27	105	0	0	132
合計			1,013	1,566	13	16	2,608

2018年員工雇用狀況
(依區域)



■ 臺灣地區
■ 海外地區(香港)

2018年員工雇用狀況
(依區域)



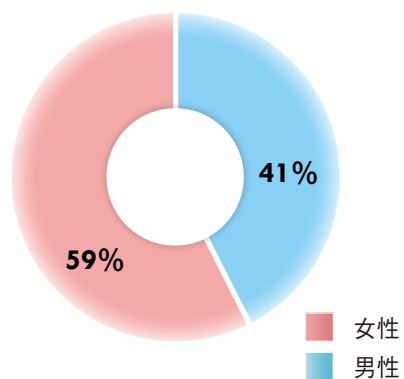
■ 女性
■ 男性

7 人盡其才

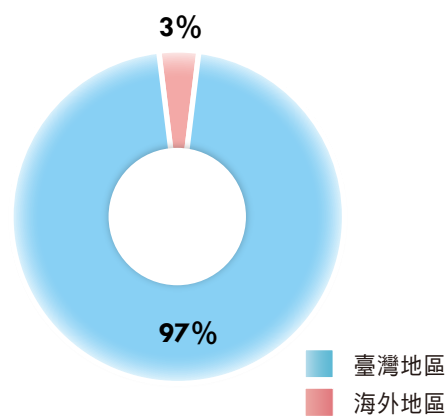
2018年新進員工占全行人數比例

地區	年齡層	30歲以下		30~50歲		50歲以上		整體人數		
	性別	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	男 ♂	女 ♀	合計
臺灣地區	人數	31	63	93	123	12	5	136	191	327
	占全行人數比例	1.25%	2.54%	3.76%	4.97%	0.49%	0.20%	5.50%	7.71%	13.21%
海外地區 (香港)	人數	0	3	1	4	1	1	2	8	10
	占全行人數比例	-	0.12%	0.04%	0.16%	0.04%	0.04%	0.08%	0.32%	0.4%
合計	人數	31	66	94	127	13	6	138	199	337
	占全行人數比例	1.25%	2.67%	3.80%	5.13%	0.53%	0.24%	5.58%	8.04%	13.62%

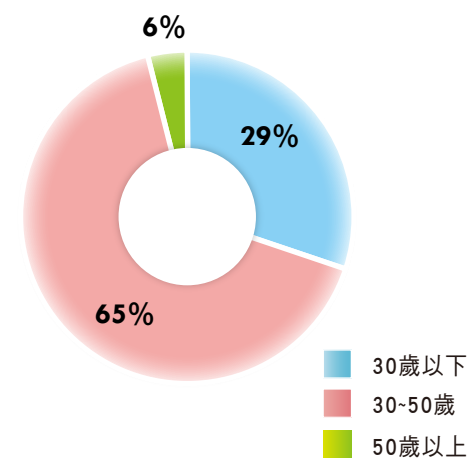
2018新進員工性別比



2018新進員工區域比



2018新進員工年齡比



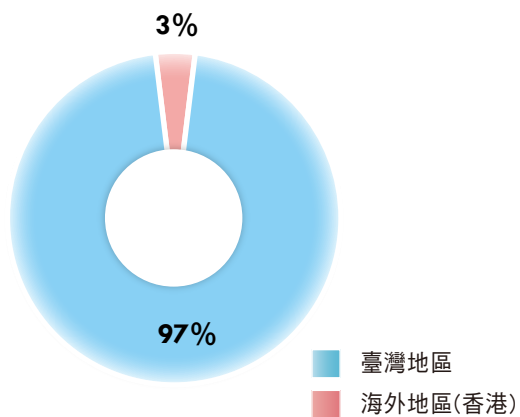
2018年離職員工 地區／年齡／性別統計

地區	臺灣地區						海外地區						合計	2018 平均 人數	2018 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	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上	合計	2018 平均 人數	2018 離職 率
性別	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	合計	2018 平均 人數	2018 離職 率
人數	25	34	100	106	3	2	0	3	2	3	1	0	279	2,428	11.5%

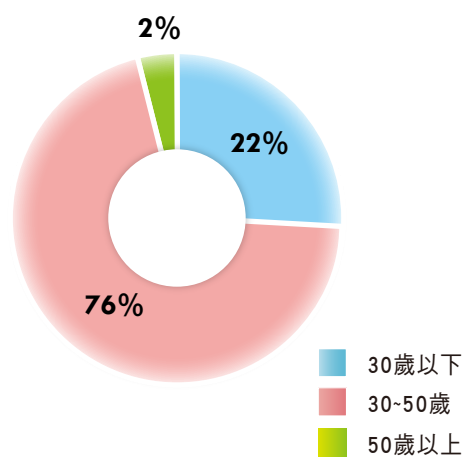
註：① 2018年平均人數=(期初2017年12月底人數+期末2018年12月底人數) / 2。

② 上表不含派遣、定期契約、退休、資遣、死亡及免職人員。

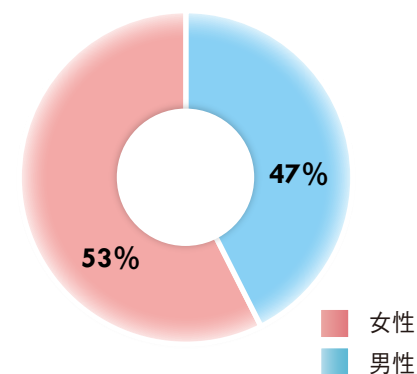
2018年離職員工區域比



2018年離職員工年齡比



2018年離職員工性別比



7 人盡其才

2018年本行管理職同仁計271人，有6人服務於香港地區，另265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2,205人，其中23人服務於香港地區，另2,182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							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	67	78	47	265	0	0	1	2	1	2	6	271
非管理職	74	172	696	1,092	73	82	2,182	0	4	7	6	4	2	23	2,205

註：管理職為經理級以上人員

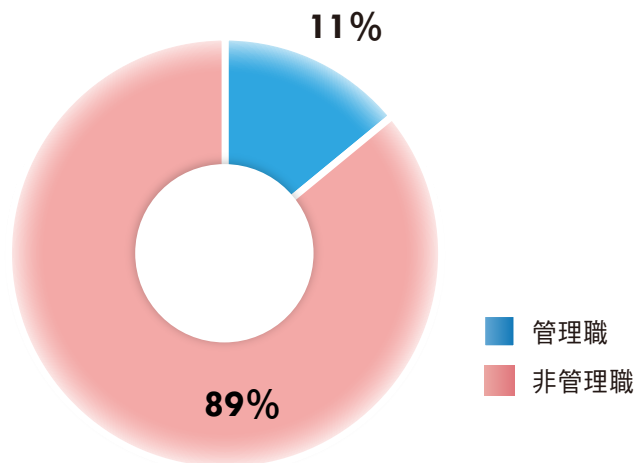
高階主管職 年齡/職稱統計

地區	台灣地區						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		
性別	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	
人數	0	0	26	18	35	25	0	0	0	1	1	0	106

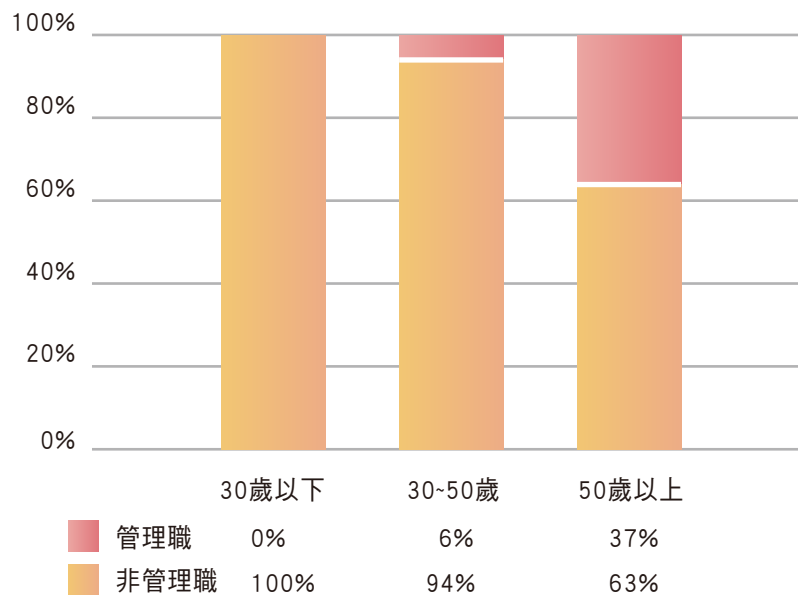
註：高階管理職為本行公司章程所定義之經理人

7 人盡其才

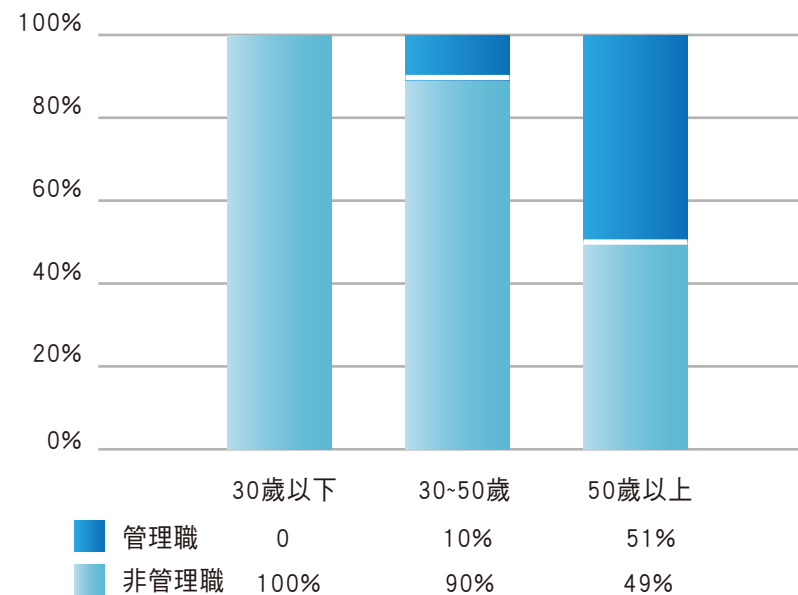
正式員工職務比



女性正式員工各年齡層職務比



男性正式員工各年齡層職務比

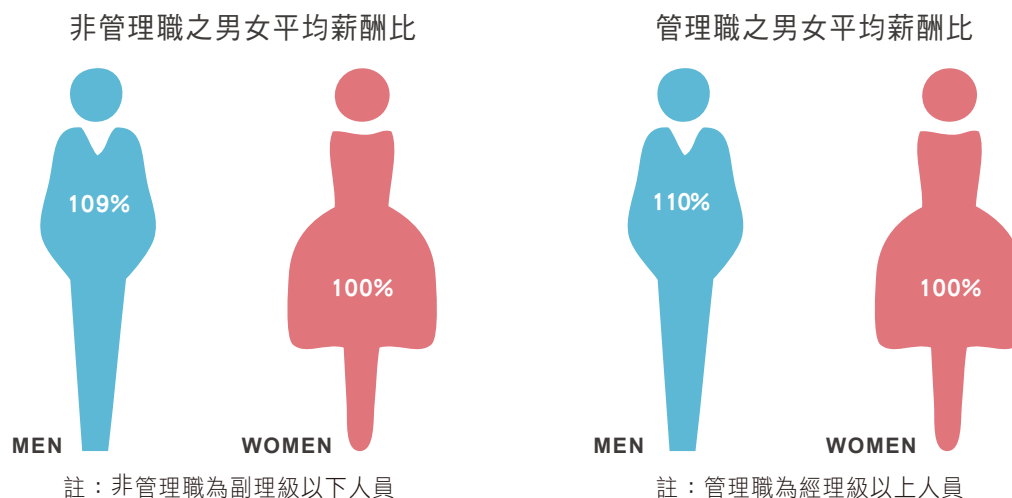


薪酬與福利

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。

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5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2017年與2018年非管理職員工之年度平均福利費用分別為1,186仟元與1,234仟元，兼顧經營成果、照顧員工與善盡企業社會責任。



非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2017年	2018年	差異
非擔任主管職務人數	2,114人	2,138人	+1.12%
平均數	1,148,000元	1,168,000元	+1.71%
中位數	989,000元	1,014,000元	+2.47%

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。

育嬰留職停薪概況

本行育嬰留職停薪措施依照勞動法令規範辦理，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
符合育嬰留職停薪申請資格總數	75	145	220
2018年申請育嬰留停人數	2	69	71
2018年育嬰留停應復職人數	1	47	48
2018年育嬰留停實際復職人數	1	22	23
復職率	100.00%	46.81%	47.92%
2017年育嬰留停復職人數	3	24	27
2017年育嬰留停復職且於2017年在職滿一年人數	3	19	22
留存率	100.00%	79.17%	81.48%

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，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。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，並逐一經過審查，一定位階以上之候選人，另需透過簡報展現自我績效，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。2018年晉升人數比率為18.6%，給予績優者及潛力人才實質之肯定與鼓勵。

2018年正式員工接受年度績效及職涯發展檢核情形

人數/比例	實施考核績效及職涯發展檢核				未實施考核績效及職涯發展檢核				總計
	高階管理層		非高階管理層		高階管理層		非高階管理層		
	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	
人數	44	60	1,356	875	0	2	76	63	2,476
比例	1.78%	2.42%	54.77%	35.34%	0.00%	0.08%	3.07%	2.54%	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之新進員工，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檢核，惟所屬單位仍檢視其績表現並給予指導。

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2018年成家申請結婚補助者30人；申請生育補助者76人，分別為女性49名、男性27名。

友善母職

於不變更每日正常工作時數下，有家庭照護需求的員工得在2小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。與5家托育機構合作，托兒相關特約門市約計115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

為勞資共享利益，強化長期薪酬，辦理員工持股信託，由同仁自願提撥部份薪資，行方提供部分比例補助，交付信託購置本行股票，鼓勵同仁共享經營成果並達到長期儲蓄的目標，2018年參加員工數為1,527人。

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。該會第七屆委員於2016年由全體同仁選出，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，依各類核心職能規劃課程，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2018年獲補助最高上限95萬元，創歷年新高，蟬聯金融同業中唯一連續16年獲得獎勵補助之紀錄，累計補助金額達840萬元，並於2017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「銀牌獎」之肯定。

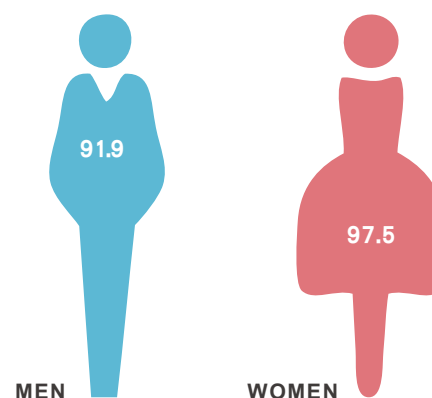
依同仁所任職務，採「專業職能」及「核心管理職能」二大方向建構訓練體系，循序規劃不同層次的課程。其中專業職能培訓著重於增進專業知識技能，以達成工作任務目標，核心管理職能培訓則著重於激發各階層人員的潛能，如強化主管之策略規劃、創新領導及管理才能，並根植基層同仁之顧客服務、銷售技巧、工作執行與團隊合作能力，兼顧企業營運與人員發展雙重需求。而為提供便利學習的管道，2018年共開設e-Learning線上課程442班次，訓練人次突破11萬。

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

管理職之平均薪訓練時數(小時)



註：管理職為經理級以上人員

7 人盡其才

2018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	執行各業務所需專業知識及數位金融能力	17,988	1,728	103,527
	新人訓練	加速新進人員熟悉文化及相關權利與義務	264		
	基礎才能	協助工作效能與自我管理能力之提升	178		
	管理能力	強化各級主管領導統御及管理技巧	640		
	儲備主管	儲備主管、潛力人才之經營管理能力培養	295		
	語言學習	英語演講會(TMC)及英語學習課程	1,594		
	通識法令	資安、防洗錢、職業安全等法令規範內容	3,287		
線上課程	內部產品介紹、銷售話術、法令知識等	103,082	442	114,036	



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	
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
2018	17,180,000	22,723	1,024	3,828,000	1,523	704	21,008,000	24,246	1,728	8,500

註：本表班次及人次統計不含線上課程。

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年在美国創立。本行為協助員工提升英語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，至今運作超過八年，擁有3個分會，為鼓勵同仁參加，行方每年補助參加者最高約5,000元之相關費用，並提供每次會議的輕食。2018年底會員有61人，參加人次共1,356人，分會數於國內企業中排名第一。

此外，亦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，針對同仁修習碩士學位或取得專業證照，提供補助與獎勵。碩士以上學位任職進修補助自2006年開始實施，至2018年底有40人申請；專業證照獎勵方案自2009年開始實施，至2018年底有92人次申請。2018年除延續贊助多益測驗費用，獎勵前100名英語成績達標及線上英語學習時數前10名之同仁。亦推出國際反洗錢師(CAMS)證照加碼獎勵金專案，鼓勵前100名考取者，以呼應政府及監管單位對防制洗錢的高度重視。

推動跨部門調動制度

為鼓勵同仁開拓職涯廣度，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

為厚植永續發展所需之人力資本，實施MA(Management Associate, 儲備主管)培訓計畫，亦開放行內表現優秀且具企圖心的年輕同仁參與甄選。2018年經嚴謹程序篩選24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、輪調見習及專案執行等方式，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。

此外本行亦重視中高階經理人之育成，其中至2018年底，HPT(High Potential Talent, 高階潛力人才)發展計畫已培育53名高階人才；Mid-level HPT(Mid-level High Potential Talent, 中階潛力人才)發展計畫已培育20名中階人才，儲備潛力接班梯隊。



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、管理技巧等課程，並於戶外舉辦團隊活力營，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，新進同仁報到後須接受3小時訓練，在職同仁每3年須接受3小時訓練，並規劃同仁每年須接受1小時職業安全衛生教育訓練線上訓練，2018年計2,510人完訓。職業安全衛生管理辦法將金融服務業歸類於低度風險產業，本行2018年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，亦無發生因公死亡及職業病之事件。



促進員工健康

本行為同仁規劃多元化的健康促進活動，於2018年經衛生福利部國民健康署健康職場認證，位於臺北市敦化南路的總行獲頒健康促進標章，位於新北市板橋區消費金融部獲頒健康啟動標章。

- ♥ 每三年辦理員工健康檢查，年滿65歲同仁每年一次，並規劃多種健檢方案供同仁選擇。2018年符合受檢資格者，皆已完成健檢。
- ♥ 舉辦多元化的健康促進活動，2018年共2,753人次參與，參與率111.2%。內容如下：
 - ✓ 舉辦「遠離負擔、健康就贏」體重管理競賽，並配合線上健康講堂，共1,259人次參與。
 - ✓ 配合衛生福利部辦理「戒菸就贏比賽」活動，共13人報名；數位學習平台開設「菸害防制小學堂」，共178人完訓；並針對往來客戶及廠商發送菸害防制宣導L型夾及戒菸手冊。
 - ✓ 配合集團關係企業運動會，鼓勵同仁參與馬拉松路跑，全行計5組14人報名。
 - ✓ 舉辦健康講座，於數位學習平臺開設「防癌講座」，共317人完訓；開設「10分鐘上班族健康操」，計252人次點閱。同時於全國北中南共辦理16場實體健康講座，主題分別為「電腦工作者之正確作業姿勢」、「心理紓壓」及「減重小學堂」等，計720人參與。
- ♥ 每季安排一次職業醫學專科醫師來行，除提供同仁諮詢健康問題，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」，2018年計辦理8場次，82人接受諮詢。
- ♥ 數位學習平臺討論版建立「健康easy go」專區，2018年計發表15項議題，提供同仁實用的健康資訊，點閱人次達3,392筆。
- ♥ 與伊甸社會福利基金會合作，2018年進用視障按摩師共3人，提供同仁免費按摩服務，使用數約3,500人次。
- ♥ 禁止強制勞動情事，依出勤管理相關辦法，加班得由同仁自由提出申請。



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同仁，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

同仁透過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。每年除總部舉辦大型春酒，以犒賞同仁的辛勞，各部門亦經常性舉辦員工家庭日或郊遊踏青等各式聯歡活動。職工福利委員會訂有社團活動管理辦法，補助社團運作經費，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。2018年運作中的社團計有8個，分別為有氧舞蹈社、臺北羽球社、臺中羽球社、臺中高爾夫球社、自行車社、瑜珈社、棒壘社及品酒社。



多元溝通管道

- 🌐 本行雖尚無團體協約，然各項人事規章均遵循勞動法規制訂，且尊重國際人權公約之精神，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；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。
- 🌐 為使同仁即時知悉行方的重大營運方向，以減少同仁因營運策略調整遭受衝擊之程度，各項營運策略與計劃，皆透過內部網路系統約 2 至 8 日公告周知，例如：每週行務會議以及每季風險管理委員會、資產負債管理委員會及勞資會議等議事錄佈達。
- 🌐 每三個月召開勞資會議，透過直接雙向的溝通方式，傳達、討論本行重要政策；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。
- 🌐 發行「人資季刊」，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。
- 🌐 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。2018年內外部申訴共計 6 案，分別為內部申訴 2 案及外部申訴 4 案，已透過內外部溝通程序順利解決爭端。以上申訴案件並無涉及歧視、性騷擾、原住民權利或人權問題等性質之申訴。
- 🌐 2018年勞動檢查，無違反勞動法令事項遭裁罰案件。

人資季刊

