

7 人盡其才



63 無差別雇用

67 薪酬與福利

72 培訓計劃

76 職場環境

7 人盡其才

2012至2019連續7
年入選「臺灣就業
99指數」成份股

2014至2019連續5
年入選「臺灣高薪
100指數」成份股

2003至2019連續
17年教育訓練獲
政府補助金累計達
935萬元



人才是企業成長與創新的引擎，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17年得到政府補助，2019年更上層樓，取得勞動部人才發展品質管理系統(TTQS, Talent Quality-management System)企業機構版「金牌獎」！這是一個員工能與公司共同成長、成就自我並擁有安居樂業人生的幸福職場。

無差別雇用

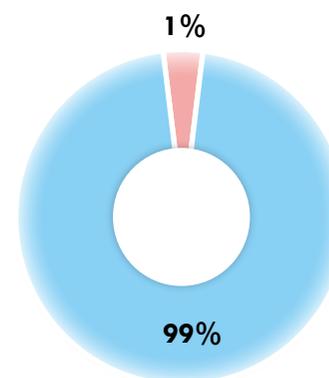
本行透過公開招募、員工引薦等徵才管道，經面談或測驗等程序，遴選合格後予以雇用，其遴選及敘薪標準悉依規章辦理；雇用時皆與員工簽訂勞動契約，以保障其勞動權益；自開行以來，未有發生就業服務法第5條第1項規定之各類因素而給予差別對待之情形，並杜絕童工之任用。

2019年底員工人數為2,535人，其中31位服務於香港地區；進用的員工中含原住民3人，其中1名為男性，2名為女性，進用率為0.11%；並雇用身心障礙者員工13人，其中7名為男性，6名為女性，依身障等級及工作時數之權數以全職或部分工時之公式換算後，等同為雇用16人，進用率為0.63%，且其中有1名擔任經理級以上職務。

2019年新進員工總人數達405人，含海外3人；以年底總人數計，占全行總人數比為15.98%。新進員工中，於當年離職之人數為56人，占總新進人數比為13.83%。2019年之員工離職率為12.8%，人力資源總處及所屬單位必經由懇談以瞭解同仁離職原因，以檢討改進；此外，針對遭資遣之員工，本行皆向就業服務單位辦理通報，以便終止雇用關係員工可視個人需要申請職業訓練或失業補助，利於其增進繼續就業之能力與機會，或取得職涯規劃之過渡協助方案。

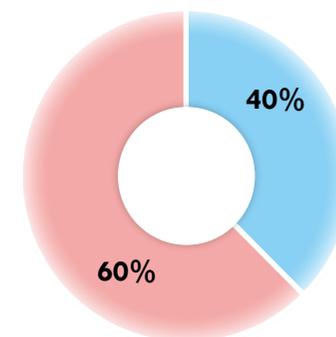
2019年員工雇用狀況							
地區/性別			臺灣地區		海外地區(香港)		合計
			男♂	女♀	男♂	女♀	
正式員工	不定期契約	全職	1001	1,460	13	18	2,492
		部分工時	0	0	0	0	0
	定期契約	全職	0	0	0	0	0
		部分工時	25	18	0	0	43
非正式員工	派遣人員		22	85	0	0	107
合計			1,048	1,563	13	18	2,642

2019年員工雇用狀況
(依區域)



■ 臺灣地區
■ 海外地區(香港)

2019年員工雇用狀況
(依區域)



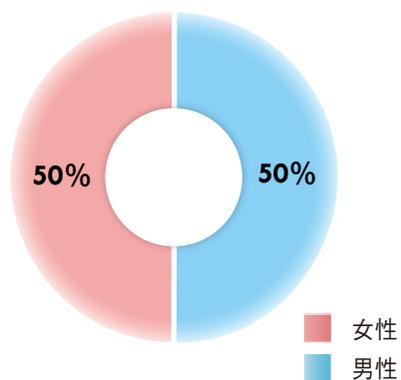
■ 女性
■ 男性

7 人盡其才

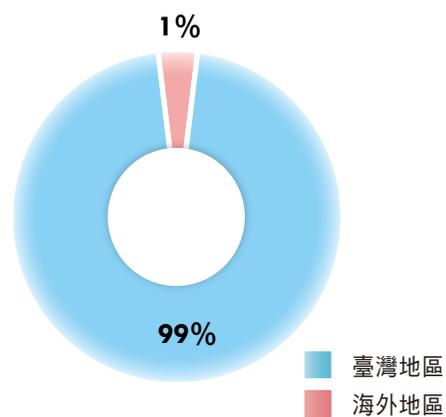
2019年新進員工占全行人數比例

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	60	48	133	134	11	16	204	198	402
	占全行人數比例	2.37%	1.89%	5.25%	5.29%	0.43%	0.63%	8.05%	7.81%	15.86%
海外地區 (香港)	人數	0	2	0	0	0	1	0	3	3
	占全行人數比例	-	0.08%	-	-	-	0.04%	-	0.12%	0.12%
合計	人數	60	50	133	134	11	17	204	201	405
	占全行人數比例	2.37%	1.97%	5.25%	5.29%	0.43%	0.67%	8.05%	7.93%	15.98%

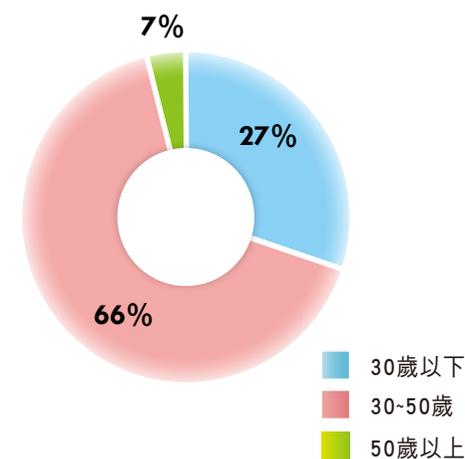
2018新進員工性別比



2018新進員工區域比



2018新進員工年齡比



7 人盡其才

2019年離職員工占全行人數比例

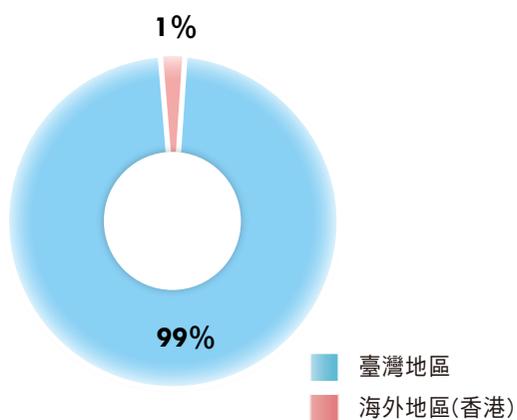
地區	臺灣地區						海外地區						合計	2019 平均 人數	2019 離職 率
	30歲以下		30-50歲		50歲以上		30歲以下		30-50歲		50歲以上				
年齡															
性別	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀	男♂	女♀			
人數	23	38	115	116	10	9	0	0	1	1	2	0	315		
占年底員工總比數	0.91%	1.5%	4.54%	4.58%	0.39%	0.36%	-	-	0.04%	0.04%	0.08%	-	12.43%	2461.5	12.8%

註：① 2019年離職率=2019年離職人數/2019年平均人數。

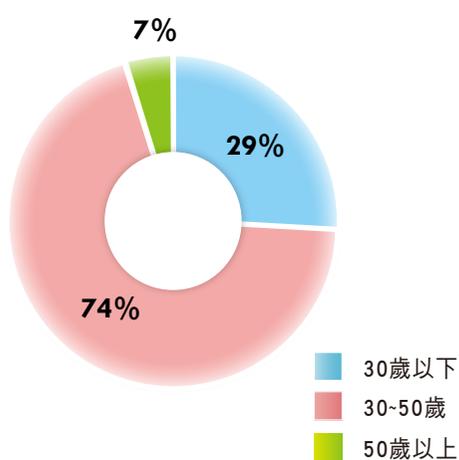
② 2019年平均人數=(期初2018年12月底人數+期末2019年12月底人數) / 2。

③ 上表不含派遣、定期契約、退休、資遣、死亡及免職人員。

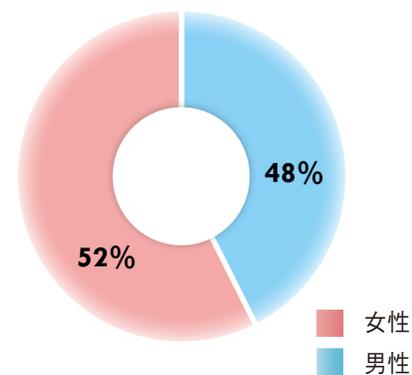
2019年離職員工區域比



2019年離職員工年齡比



2019年離職員工性別比



7 人盡其才

2019年管理職員工計112人，全數為臺灣地區公民，其中2人服務於香港地區，另110人服務於臺灣地區；非擔任管理職務之員工人數計2,423人，其中29人服務於香港地區，另2,394人服務於臺灣地區。

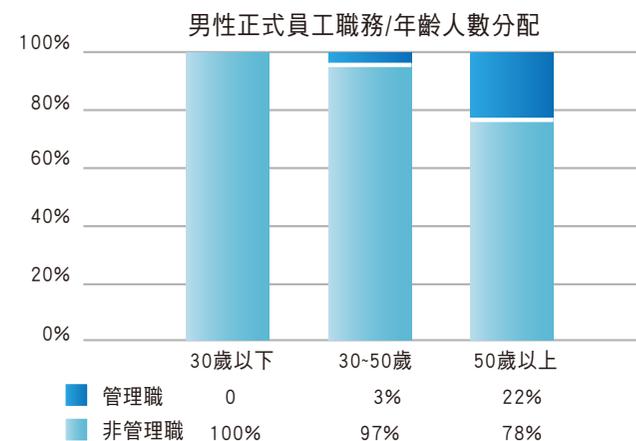
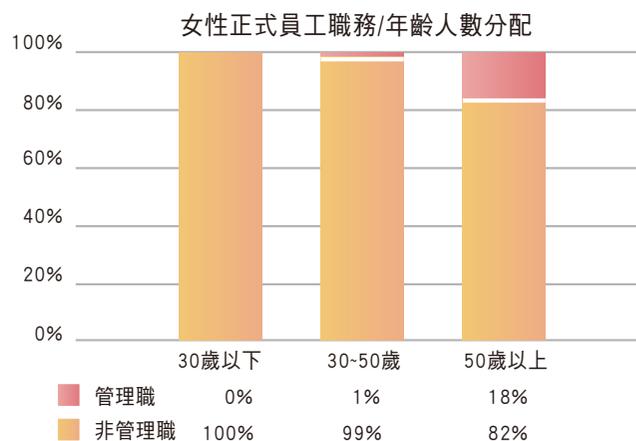
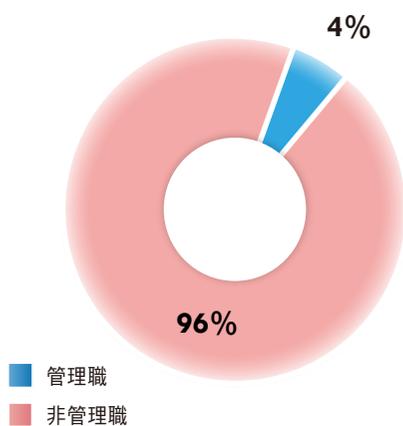
管理職與非管理職 年齡/職稱統計

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	27	13	39	31	110	0	0	0	0	1	1	2	112
非管理職	83	150	743	1,140	134	144	2,394	0	5	8	7	4	5	29	2,423

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。

正式員工職務比



薪酬與福利

本行基本薪資與整體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。其中非管理職之基層員工年度平均薪資數約為1,205,000元，為2019年度基本工資（23,100元x12個月）之4.4倍，其中男性為4.6倍，女性為4倍。秉持人才是公司最重要資產與利潤共享理念，近年來持續每年為員工加薪並發放獎金。

入選高薪100指數成份股

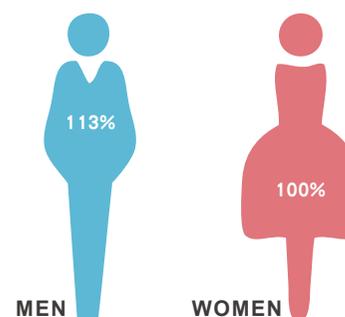
本行定期委託外部顧問公司辦理薪酬調查，以參酌擬訂在就業市場上具競爭力的薪酬政策，自2014年起連續6年入選為臺灣證券交易所「高薪100指數」成份股，在「員工平均薪酬」、「淨利」、「每股淨值」及「員工總薪酬」等層面表現優異，其中2018年與2019年非管理職員工之年度平均福利費用分別為1,327仟元與1,345仟元，兼顧經營成果、照顧員工與善盡企業社會責任。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊			
項目	2018年	2019年	差異
非擔任主管職務人數	2,138人	2,156人	+18
平均數	1,168,000元	1,205,000元	+37,000
中位數	1,014,000元	1,040,000元	-64,000

註：① 非擔任主管職務：指非擔任高階主管職務者。

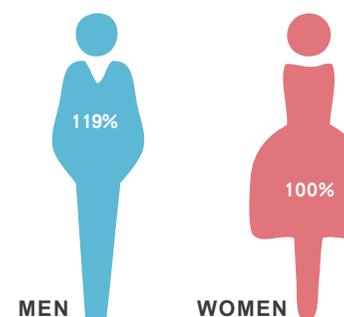
② 統計原則依臺灣證券交易所上市公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊相關申報規定。

非管理職之男女平均薪酬比



註：非管理職為非經理人

管理職之男女平均薪酬比



註：管理職為經理人

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員工進行線上申請。

項目	男♂	女♀	合計
符合育嬰留職停薪申請資格總數	71	108	179
2019年申請育嬰留停人數	2	41	43
2019年育嬰留停應復職人數	1	18	19
2019年育嬰留停實際復職人數	1	13	14
復職率	100%	72%	74%
2018年育嬰留停復職人數	1	22	23
2018年育嬰留停復職且於2019年在職滿一年人數	0	18	18
留存率	0%	82%	78%

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，及職涯發展評核，主管均與員工充分雙向溝通、討論，並回饋意見。

2019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	45	65	1,395	908	0	2	56	64	2,535
比例	1.78%	2.56%	55.03%	35.82%	0%	0.08%	2.21%	2.52%	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MA(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評核，惟所屬單位仍檢視其績效表現並給予指導。
- ③ 非擔任主管職務：指非擔任經理人職務者。

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。本行每年依員工之績效成果與發展潛能，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，每位員工均能在透明且公開公正的機制中，得到應有之評量，為自己爭取更寬廣的舞台。為給予績優及潛力人才實質之肯定與鼓勵，2019年晉升人數比率為15.1%。

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

鼓勵並祝福員工結婚成家、生兒育女，2019年結婚同仁54人（女性32名、男性22名）、生育同仁72人（女性44名、男性28名）皆獲相關補助。

友善母職

- 協助員工因應照顧家庭之需求，在每日正常工作時數不變下，員工可在2小時的範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。
- 協助員工處理學齡前子女之托育問題，與4家連鎖性托育機構合作，提供全臺特約托兒門市約計107所。

人身保險

- 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。
- 員工之配偶及未滿23歲且未婚之子女亦享有免費住院醫療險之保障。

退休金給付

- 所有員工之退休金給付標準一致，為適用勞工退休金條例（以下稱新制）者，依其薪資之6%金額，每月提繳至勞保局個人退休金專戶；選擇繼續適用勞基法退休金給付標準（以下稱舊制）者及選擇適用新制但留有舊制工作年資者，其舊制退休金給付標準悉依本行「員工退休準則」辦理。
- 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員工，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。
- 海外地區分公司員工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，確保員工退休金之請領權益。該會2019年完成第八屆委員改選，經台北市政府勞動局核備在案。

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。
- 2019年之參加員工數達1,716人，較前一年度增加189人，參加率為67.7%。

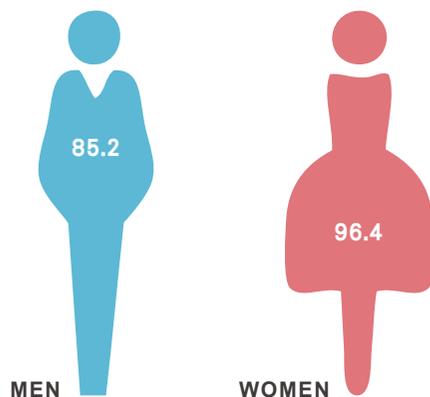


培訓計畫

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，更於2019年續獲補助最高上限95萬元，蟬聯金融同業中唯一連續17年獲得獎勵補助之紀錄，累計補助金額達935萬元。本行於2014年至2018年獲勞動部人才發展品質管理系統 (TTQS, Talent Quality-management System) 企業機構版銅牌獎及銀牌獎，於2019年更上層樓，取得金牌獎之認證，為當年度唯一取得此殊榮認證的金融業。

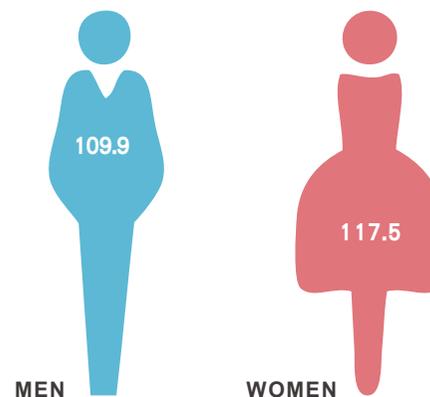
本行依員工所擔任職務，採專業職能及核心職能等兩大方向建構訓練體系，循序規劃不同層次的課程。專業職能培訓著重於增進專業知識技能，以達成工作任務目標；核心職能培訓則著重於激發各階層人員的潛能，如強化主管之策略規劃、創新領導及管理才能，並深植基層員工之顧客服務、銷售技巧、工作執行與團隊合作能力，兼顧企業營運與人員發展雙重需求。此外更提供便利學習的管道，2019年開設e-Learning線上課程計415班次，超過10萬人次上線學習，並導入「緯育TibaMe」、「天下創新學院」等數位學習平臺，以鼓勵行動閱讀及微學習，課程內容涵蓋金融科技知識力與技術力等，平均每位同仁閱讀時數達6.5小時，總閱讀時數計16,212小時。

非管理職之平均訓練時數(小時)



註：非管理職為非經理人；不計入數位學習平臺時數

管理職之平均薪訓練時數(小時)



註：管理職為經理人；不計入數位學習平臺時數

7 人盡其才

2019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	17,703	1,506	117,096
	新人訓練	加速新進人員熟悉文化及相關權利與義務	300		
	基礎才能	協助工作效能與自我管理能力的提升	86		
	管理能力	強化各級主管領導統御及管理技巧	494		
	儲備主管	儲備主管、潛力人才之經營管理能力培養	202		
	語言學習	英語演講會(TMC)及英語學習課程	1,625		
	通識法令	資安、防洗錢、職業安全等法令規範內容	2,646		
線上課程	內部產品介紹、銷售話術、法令知識等	108,735	415	128,779	



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	
2017	10,284,000	19,506	941	4,707,000	1,454	474	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
2019	13,151,000	21,658	895	5,198,000	1,398	611	18,349,000	23,056	1,506	7,200

註：本表班次及人次統計不含線上課程。

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，至今運作超過九年，擁有3個分會。為鼓勵員工參加，行方每年全額補助參加者每人最高約5,000元之費用，更透過認證獎勵與比賽金的設計，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。2019年底會員有60人，參加人次共1,541人，分會數於國內企業中排名第一。2019年更獲國際演講協會世界總會長親自來臺頒發「最佳企業貢獻獎」(Corporate Recognition Award)，為臺灣區唯一獲獎企業。

呼應「2030雙語國家政策發展藍圖」，本行實行英語力提升發展計畫，長期提供免費線上英語課程並與多家知名專業學習機構簽約，提供員工優惠的學習管道。2019年增辦英語能力提升專班，專班課程費用與多益測驗費用皆接受補助申請，以鼓勵員工提升英語力。



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。碩士以上學位任職進修補助自2006年開始實施，至2019年底有42人申請；專業證照獎勵方案自2009年開始實施，至2019年底有101人次申請。

推動跨部門調動制度

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。

培育新世代菁英

本行為厚植永續發展所需之人力資本，自2008年起實施儲備主管(MA, Management Associate) 培訓計畫。本培訓計畫亦開放行內表現優秀且具企圖心的年輕員工參與甄選，2019年經嚴謹程序篩選16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。

除了MA培訓外，本行自2013年起推動高階潛力人才(HPT, High Potential Talent) 發展計畫，至2019年底已培育53名高階人才，目前各事業群／中心／總處主管經理人超越半數由行內培養拔擢；自2016年起，再進一步推動中階潛力人才(Mid-level HPT, Mid-level High Potential Talent) 發展計畫，於2019年培育出17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

依「職業安全衛生管理辦法」，本行屬第三類事業，為低度風險產業且員工數未達三千人，雖免建置職業安全衛生管理系統，然為打造健康安全之工作環境，本行仍訂有「安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理規章」，作為執行方針。此外，亦訂定「員工執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以消除職場可能之危害因子並降低風險。相關推動情形如下：

- 訂定「禁止職場暴力聲明書」並公告，依循「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」，修訂「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，使主管及一般員工均能知悉並遵循。
- 定期辨識、檢視辦公場所的職場危害因子，評估風險控制措施，檢核作業環境、工作適性及人力配置之妥適性，並依評估結果改善工作環境及作業流程。
- 有關職場安全之相關問題、溝通或建議，包括職場暴力、性騷擾或遭受其他不當對待等，員工得向單位主管反應，另可透過諮詢申訴管道，包括專用電話及電子信箱等反應，由公司指定專責人員受理，並以保密方式進行。
- 規劃職業安全衛生任務編組，設置組長、職業安全衛生管理員、現場急救人員及防火管理人員，並定期委託外部專業訓練機構辦理相關課程，使權責人員充實專業知識，以規劃及執行相關業務。
- 為促進員工職業安全衛生知識，編制完整的訓練課程，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，採每年1小時線上訓練的方式執行，2019年計2,515人完訓。



促進員工健康

本行聘任護理師，另約聘職業醫學專科醫師，擬訂及執行各項員工健康保護計畫：

員工健康檢查 每3年辦理1次，年滿65歲可享每年一次。2019年規劃「到院健檢」與「巡迴施檢」等二種方案，便於同仁依自身情況擇一方案受檢。另外，針對夜間工作者，每年進行「長期夜間工作勞工特定項目健康檢查」。健康檢查結果交由護理師進行健康風險分級，針對中高風險個案進行衛教，並安排醫師諮詢。

員工異常工作負荷促發疾病預防計畫 對員工展開工作負荷問卷調查，每季統計加班時數，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，安排臨場職業醫學醫師諮詢及給予保健指導。

職場母性健康保護計畫 由懷孕及分娩後未滿一年之同仁填寫「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，並進行分級管理，安排醫師諮詢，視需要調整工作適性或執行保健措施。

人因性危害預防計畫 每3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衛教及健康指導等相關措施，必要時介入調查工作環境及改善之。2019年無員工及工作者從事高風險或高特定疾病發生率的職務，亦無發生職業傷害及職業病之事件。

舉辦多元化的健康促進活動

活動項目	說明
健康講座	於北中南計舉辦12場健康講座，計518人次參與。
健康齊步走活動	以「日走5千步」為基礎並挑戰「日走1萬步」，全行計1,801人參與，日走5千步之達標數1,009人，日走1萬步之達標數384人。
遠東商銀、戒菸就贏活動	於「世界無菸日」及「禁菸節」，在保險代理事業群、臺北襄陽分行、桃園分行、台中自由分行及高雄中正分行，發送菸害防制宣導品。
經典馬拉松路跑活動	鼓勵員工參加遠東新世紀公司舉辦之第11屆「經典馬拉松」路跑以促進健康，計34人報名。
遠東HAPPY GO健走活動	響應遠東集團慶祝70週年所舉辦「70有愛 遠東HAPPY GO」活動，鼓勵員工每天走7千步，並加碼舉辦部門競賽，達成率為63.7%。

7 人盡其才

- + 每季安排職業醫學醫師提供臨場健康諮詢服務，同時協助執行「員工異常工作負荷促發疾病預防」、「人因性危害預防」及「職場母性健康保護」等計畫，諮詢服務以總行及新北板橋泛消金總部為主要面談地點，2019年計辦理8場次，有73名員工接受服務。
- + 於數位學習平臺e-Learning討論版之「健康easy go」專區提供實用的健康資訊，2019年共發佈21項議題。
- + 經衛生福利部國民健康署評定，2019年計有消金事業群取得健康職場促進標章；作業及資訊服務中心、保險代理事業群、桃園分行、臺中自由分行及高雄中正分行等五處取得健康職場啟動標章。
- + 參與康健雜誌主辦之「健康企業公民（CHR, Corporate Health Responsibility）」許諾活動，取得CHR許諾標章。
- + 雇用兩名視障按摩師於新北市板橋區之辦公室提供免費按摩服務，以抒解員工壓力，2019年使用超過2,500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	人因性危害預防計畫	職場母性健康保護計畫
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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，以提供母性工作健康保護。</p>

打造樂活職場

- 打造行內e化平臺，同仁可交流工作心得與商品資訊等實用生活訊息。
- 除總部舉辦的大型春酒活動，各部門亦經常性舉辦員工日、郊遊踏青或聚餐等聯歡活動。
- 職工福利委員會訂定社團活動管理辦法，補助社團經費，鼓勵員工在工作之餘，組織休閒性或學習性社團，強健體魄、豐富生活並抒解壓力。2019年運作中的社團有氧舞蹈社、臺北羽球社、臺中羽球社、臺中高爾夫球社、自行車社、瑜珈社、棒壘社及品酒社等。



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精神，保障員工結社自由，並禁止各單位強制員工勞動，依出勤管理相關辦法，得由員工自由提出加班申請，且從無要求抵債脅迫、扣押證件等方式強迫勞動情事。目前雖無團體協約，然針對員工申訴、檢舉處理於辦法中明訂對提出者保護之條款，員工可放心透過各項申訴及溝通管道反應，不會遭受人權侵害或其他不利之對待。
- 為使員工即時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，營造互信的勞資關係，各項營運策略與計劃皆透過內部網路系統於事件發生2至8日內公告員工周知，包括每週行務會議、每季風險管理委員會、資產負債管理委員會及勞資會議等重要議事錄之佈達。
- 每3個月召開之勞資會議為行方與員工之溝通平臺，透過直接雙向的對話，傳達、討論本行重要政策；會議的勞方代表由全體員工依部門分別選舉產生，會中決議的勞工權益或相關事項適用每一位員工。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》，內容包含人資及全行重要議題，經電子信箱、數位學習發展系統、電子公佈欄等 e 化管道發佈，並於2019年新設「與你有約」互動討論區，提供同仁更多元的交流及提問管道。
- 設同仁建議、申訴、檢舉機制，即時處理員工意見並回饋。員工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。2019年無內部申訴案，僅外部申訴1件，進入訴訟程序處理，一審判決由本行勝訴，該申訴案並無涉及歧視、性騷擾、原住民權利或人權問題等議題。
- 檢視2019年勞動檢查結果，無違反勞動法令事項遭裁罰案件。

人資季刊

