

5

打造幸福職場

對應GRI 主題準則 | 201 經濟績效、202 市場地位、401 勞雇關係、403 職業安全與衛生、404 訓練與教育、405員工多元化與平等機會



2022亮點成果

- ▶ 連續兩年榮獲HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」
- ▶ 員工意見調查參與率達89%，較2020年增加12%，逾4,791名同仁留下開放題意見
- ▶ 全行共辦理約270場員工大會（Town Hall Meeting）
- ▶ 因應北富銀併購日盛銀，針對日盛銀員工辦理19場現職對接會議及45場團隊建立見面交流活動
- ▶ 「管理人才領導力計畫」完成約800位主管人才檢視
- ▶ 啟動「專業人才培育計畫」招募風險計量、金融安全、資訊、資安及數位數據人才共31人
- ▶ 「MA儲備幹部計畫」首次招募「企業永續經營」ESG領域人才
- ▶ 北富銀粗出生率^註25.2‰，為該年度台灣粗出生率之4倍，生育及育兒補助發放逾3,300萬元
- ▶ 連年獲衛生福利部「國民健康署健康職場」認證，並獲頒教育部「運動企業認證」榮譽
- ▶ 舉辦超過80場醫師、物理治療師、營養師諮詢服務及各式主題線上學習講座，逾1.3萬人次參與

2023目標

- ▶ 辦理4場次日盛銀留任北富銀員工說明會，確保同仁了解自身權益
- ▶ 針對約1,300多位各級主管與基層儲備主管召開Talent Inventory Review會議進行人才檢視，另規劃約20個主題之內部訓練課程
- ▶ 進行行內潛力人才盤點與遴選，預計增加約100人，充實領導團隊人才庫
- ▶ 推動人才養成，擬增加招募2-4名永續金融儲備幹部，透過系統性培訓架構與實作，提升綠色及永續金融專業，並以核心職能推動ESG
- ▶ 因應區域性物價水準差異，評估調增員工伙食津貼
- ▶ 持續推動以員工為需求之友善健康活動，預計舉辦120場醫師、物理治療師、營養師諮詢服務及各式主題講座，全方位照護，提升員工向心力

註：粗出生率 = (一年內之出生人口 ÷ 年終人口數) × 1,000‰

5.1 平等、包容的職場與人力結構

北富銀致力維護基本人權，打造平等、多元包容的職場環境，對於不同年齡層及族群，在任用及員工晉升、考核、調派、訓練、職涯發展及獎酬等方面，一律予以平等的機會。北富銀依循「富邦金控暨子公司人權政策」，支持「聯合國工商業與人權指導原則」、「世界人權宣言」、「全球盟約」、「國際勞動組織公約」及當地法令，禁止任何形式之歧視及騷擾、禁止強迫勞動與任用童工、妨礙員工結社自由，並要求合作廠商共同遵守，以期杜絕本行於營運活動中發生任何侵犯及違反人權的事件。

5.1.1 人力結構

截至2022年底，北富銀共有7,428名正職員工，28名約聘員工，無僱用無時數保證之員工。正職員工為適用不定期契約的全時員工，約聘員工為適用定期契約的部分工時勞工，主要為按摩人員。非員工的工作者，包含154名派遣人員，其工作性質視各單位而定。女性正職員工占比為62.4%，基層主管占比為47.7%，中高階主管占比為49.4%。北富銀以台灣為主要營運據點，聘僱台灣籍員工為主，副總級以上層級之高階主管100%為台灣籍。

正職員工人力結構

項目		非管理職		管理階層				合計	
				基層主管		中高階主管			
年齡	性別	人數	占此類別比例 (%)	人數	占此類別比例 (%)	人數	占此類別比例 (%)	人數	比例 (%)
<30歲	男	468	6.9	1	0.2	0	0.0	469	6.3
	女	734	10.9	1	0.2	0	0.0	735	9.9
	小計	1,202	17.8	2	0.4	0	0.0	1,204	16.2
30-50歲	男	1,426	21.1	165	28.6	6	7.1	1,597	21.5
	女	2,950	43.6	151	26.2	11	12.9	3,112	41.9
	小計	4,376	64.7	316	54.8	17	20.0	4,709	63.4
>50歲	男	556	8.2	136	23.6	37	43.5	729	9.8
	女	632	9.3	123	21.3	31	36.5	786	10.6
	小計	1,188	17.5	259	44.9	68	80.0	1,515	20.4
合計	男	2,450	36.2	302	52.3	43	50.6	2,795	37.6
	女	4,316	63.8	275	47.7	42	49.4	4,633	62.4
	小計	6,766	100.0	577	100.0	85	100.0	7,428	100.0
占總員工比例		91%		8%		1%		100%	

註

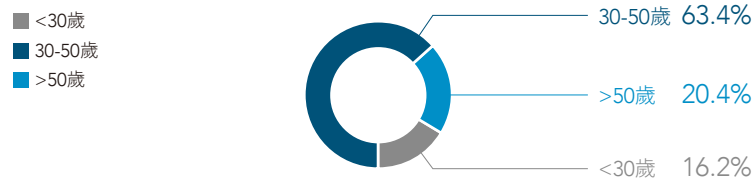
- 統計截至2022年12月31日。
- 以有職位主管計算，未有職位者歸為非管理職。
- 基層主管：科級主管；中高階主管：部級（含）以上~總經理（含）。

正職員工僱用當地居民為高階管理階層統計

	人數	比例
高階管理階層	31	100%
來自當地之高階管理階層	31	

註：高階主管指副總級以上(含)主管。

正職員工年齡分佈



正職員工結構

項目		非管理職	基層主管	中高階主管
年齡	性別	占該年齡層的比例 (%)	占該年齡層的比例 (%)	占該年齡層的比例 (%)
<30歲	男	38.9	50.0	0
	女	61.1	50.0	0
30-50歲	男	32.6	52.2	35.3
	女	67.4	47.8	64.7
>50歲	男	46.8	52.5	54.4
	女	53.2	47.5	45.6

註

1. 以有職位主管計算，未有職位者歸為非管理職。
2. 基層主管：科級主管；中高階主管：部級(含)以上~總經理(含)。

正職員工多元指標分布占比 (單位：%)

	2020	2021	2022
原住民	0.11	0.07	0.12
身心障礙人士	0.96	0.89	0.86
非本國籍	3.62	3.74	4.00

全體員工分布

(1) 正職員工

按性別	2020		2021		2022	
	總數	比例 (%)	總數	比例 (%)	總數	比例 (%)
男	2,618	37.0	2,729	37.4	2,795	37.6
女	4,458	63.0	4,563	62.6	4,633	62.4
合計	7,076	100	7,292	100	7,428	100

按地區	2020		2021		2022	
	總數	比例 (%)	總數	比例 (%)	總數	比例 (%)
台灣	6,726	95.1	6,935	95.1	7,052	94.9
海外	350	4.9	357	4.9	376	5.1
合計	7,076	100	7,292	100	7,428	100

註：海外員工包含海外當地僱用及外派員工。

(2) 約聘員工

按性別	2020		2021		2022	
	總數	比例 (%)	總數	比例 (%)	總數	比例 (%)
男	11	40.7	18	58.1	11	39.3
女	16	59.3	13	41.9	17	60.7
合計	27	100	31	100	28	100

註：所有約聘員工工作地區均為台灣。

其他工作者分布

派遣人員

按性別	2020		2021		2022	
	總數	比例 (%)	總數	比例 (%)	總數	比例 (%)
男	17	27.4	7	15.2	49	31.8
女	45	72.6	39	84.8	105	68.2
合計	62	100	46	100	154	100

註：所有派遣員工工作地區均為台灣。

5.1.2 平等、包容的職場

北富銀連續兩年榮獲HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」，彰顯北富銀積極優化職場環境、照護員工身心、培育專業人才，打造幸福文化和實踐企業永續願景目標，以具體行動呼應SDGs目標5「性別平等」及目標8「就業與經濟成長」，獲得國際專業機構認可。為促進職場和諧、保障所有同仁職場安全及工作權，北富銀由總經理簽署「預防職場不法侵害書面聲明」，建立申訴管道及處理機制，採取保密的方式進行調查，若調查屬實，將對相關人員進行懲處，並對申訴者、通報者或協助調查者盡力提供適切的協助與保護。同時，北富銀內部訂有「人員意見申訴及處理準則」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」及「性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法」，各規章辦法均定義申訴流程及處理程序，員工可透過相關申訴管道向人力資源單位提出申訴，人力資源單位依案件類型及等級分配予相應之人員在規定時限內處理。所有申訴事件均保密處理，並需確保申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

富邦金控員工意見及性騷擾申訴管道

電話：02-6602-7597
傳真：02-6600-3808
電子信箱：022sug@fubon.com

北富銀職場霸凌諮詢、申訴管道

專線電話：02-6639-0088
專用信箱：hrbp.bank@fubon.com



富邦金控人員意見
申訴及處理準則



富邦金控暨子公司
性騷擾防治申訴調查
及懲戒處理辦法

北富銀致力打造安全友善之職場環境，將「性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法」列為新進人員必修之數位課程，2022年完訓率近100%。2022年共計1件員工申訴與意見反應案件，與個資不當使用相關，1件性騷擾申訴案件，均已於時限內妥善處理，無發生歧視申訴案件及職場霸凌申訴案件。依本行申訴辦法及「性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法」，申訴案件依內容分成三個級別，不同級別案件應分別於7至30個工作天處理完成；

性騷擾申訴案件則最遲應於2個月內處理完成，必要時得延長1個月。本行於接獲申訴案件後，依規積極與申訴人溝通說明，並就申訴內容與案關人員訪談及調查，釐清違失人員相關責任後，針對違失人員提報至本行人事評議委員會進行懲處，並向申訴人說明懲處結果。性騷擾申訴案則依規召開性騷擾調查委員會，並依照調查結果提報本行人事評議委員會進行懲處。

5.1.3 建立開放溝通文化

為促進員工多元參與及雙向溝通，北富銀自2019年開始每季舉辦員工大會（Town Hall Meeting），提供員工表達意見的機會，傾聽同仁心聲，2022年共辦理約270場，建立團隊共識，並鼓勵同仁分享及貢獻智慧與創意，形塑公司內部多元開放的企業文化。2022年5月上線「Fu Action（富行動）互動花園VOC提案線上平台」，特別於本行員工常用的EIP首頁設置入口，方便同仁多加利用此平台反映客戶聲音，提出產品或服務的優化建議；同時，本行也透過舉辦首屆提案王評選、填寫趣味問卷抽免費咖啡的活動，鼓勵同仁多回饋意見，發出獎品及獎金總額近6萬元，當年度VOC提案線上平台累積瀏覽人次近8,800人，計有194位員工提案420件。

北富銀對員工申請加入工會採自由開放之態度，截至2022年底共有5,113人加入，占整體員工69%。2021年，北富銀於前次團體協約屆滿前，展開工會團體協約協商，歷經討論後達成共識，提供多項優於法令之員工福利，北富銀全體員工均享有團體協約項目之福利。2022年北富銀共召開4次勞資會議與工會溝通。另外，因應北富銀併購日盛銀，北富銀以尊重態度與共好思維，辦理19場現職對接會議，系統性盤點與討論原日盛銀每位同仁工作內容，以對應所屬部門及對接職務。2022年共舉辦45場團隊建立見面交流活動，傾聽日盛銀員工意見，並協助其更了解合併後的職場環境與職務內容，為共榮共好暖身。

5.2 人才吸引與留任

北富銀深信「人才」是企業持續進步的關鍵，透過多元招募管道加上完善的培育計畫、薪酬結構及員工福利，打造健康安全的幸福職場，期與員工一同朝「亞洲一流銀行」的目標邁進。為強化人力資源策略，發展符合公司文化與願景的人力資源政策及制度，北富銀設有人資發展委員會，並訂有「人資發展委員會設置準則」，由董事長或董事長指派之主管擔任主任委員，並由主任委員選任具業務相關性的主管擔任其他委員，負責規劃本行人力資源發展策略，定期檢討本行績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，研擬並審議本行人才培育發展目標與計畫。

5.2.1 人才吸引

北富銀為實踐人才永續發展目標，積極招募暨培育本行發展所需的人才，並規劃職涯途徑。除開放儲備幹部(MA)徵選及校園徵才，每年也固定開放暑期實習機會，讓學生能提前進入職場，提升未來就業競爭力。在北富銀，每位MA均享有量身打造的專屬培育計畫，蓄積未來擔任團隊領導者的必備資歷與經驗，2022年首度招募永續金融MA，希望透過不同領域人才聚合，增進本行永續發展。此外，2022年北富銀啟動「專業人才培育計畫」，招募風險計量、金融安全、資訊、資安及數位數據等人才，以系統化的培訓方式，安排專業課程、實務演練等一系列完整教育訓練，儲備專業人才。2022年共計吸引1,312名新進人才加入北富銀，占整體員工17.7%。

人才吸引與留任計畫	內容(目的、執行方式)
儲備幹部(MA)計畫	每年透過公開徵選方式招募儲備幹部，結合人才培育方向與銀行策略發展重點，經由系統性及多元化的培訓制度，建立廣度與深度的專業知識，瞭解金融業務與作業流程；藉由專案參與，推動變革、累積個人成就；透過階段性專案報告，聽取高階主管回饋，吸收其思維與格局，以加速金融專業經理人的養成
專業人才培育計畫	每年透過公開徵選方式進行招募及遴選，針對有志從事銀行業務者，以系統化的培訓方式，從專業課程到實務演練等一系列教育訓練儲備專業人才；除定期專業業務人才招募培訓外，2022年首度新增招募風險計量、金融安全、資訊、資安、數位及數據等人才共31位

新進員工分布

項目	2020		2021		2022		
	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	
性別	男	408	5.8	462	6.3	599	8.1
	女	505	7.1	615	8.4	713	9.6
年齡	<30歲	467	6.6	528	7.2	608	8.2
	30-50歲	404	5.7	519	7.1	637	8.6
	>50歲	42	0.6	30	0.4	67	0.9
地區	台灣	861	12.2	1,004	13.8	1,177	15.8
	海外	52	0.7	73	1.0	135	1.8
職位	非管理職	896	12.7	1,067	14.6	1,291	17.4
	基層主管	11	0.2	8	0.1	19	0.3
	中高階主管	6	0.1	2	0.0	2	0.0
合計	913	12.9	1,077	14.8	1,312	17.7	

註

1. 管理職以有職位主管計算，未有職位者歸為非管理職。
2. 基層主管：科級主管；中高階主管：部級(含)以上~總經理(含)。
3. 新進率 = 新進正職員工 ÷ 正職員工總人數。

5.2.2 薪資與競爭力

北富銀提供具市場競爭力的薪資和獎酬，薪資結構分為固定薪酬與變動薪酬（含獎金），每年參考市場薪酬水準辦理調薪，年度再依公司整體經營績效及個人考核結果核定獎金數額。北富銀依循富邦金控「績效評核政策」，每年對全體員工進行績效考核，並作為薪資調整、獎金發放、人事升遷及教育訓練之參考依據。台灣地區正職同仁無論性別適用相同之基本起薪標準，起薪標準超過基本工資逾40%。

男女薪酬比

項目		2020		2021		2022		
		男	女	男	女	男	女	
基本薪資	管理職	副總級（含）以上	100	95	100	97	100	101
		副總級（不含）以下	100	87	100	91	100	93
	非管理職	100	91	100	93	100	93	
總薪酬	管理職	副總級（含）以上	100	86	100	87	100	101
		副總級（不含）以下	100	91	100	95	100	96
	非管理職	100	94	100	95	100	95	

註：考量各地區薪酬之差異，上述表單統計不含海外分行當地聘僱之員工，以台灣營運據點的正式員工為主要統計之範疇。

北富銀提供員工完善安心的退休制度，遵循「勞動基準法」的確定給付計畫、「勞工退休金條例」的確定提撥計畫，展現對員工的責任和承諾。另外，每年透過專業顧問公司進行退休準備金精算評估，以確保足夠的金額提撥，保障員工退休權益。另符合特定條件的員工，退休福利包含儲蓄存款優惠利息以及最高享有限額600萬的退休存款優惠利息。截至2022年底，北富銀勞工退休準備金專戶餘額為1,668,841千元，2022年北富銀確定提撥金額為349,540千元。

確定給付計畫	依照「勞動基準法」規定，公司按月為員工提撥退休準備金，並將退休準備金存入臺灣銀行信託部之本行勞工退休準備金監督委員會專戶，並由勞工退休準備金監督委員會負責監督該準備金之提撥與運用
確定提撥計畫	根據「勞工退休金條例」規定，公司每月依法為員工提撥6%的工資至勞工保險局的個人退休金專戶。員工可選擇自願提繳退休金，公司將依照其自願提繳率，每月從員工工資中代為扣繳至勞工保險局的個人退休金專戶

5.2.3 員工意見調查與離職率

北富銀依循富邦金控每兩年進行員工意見調查之措施，了解內部重要議題，以及同仁對公司的敬業度（即認同度與投入程度）。2022年逾5,668同仁參與調查，參與率達89%，較2020年增加12%。調查結果顯示，高達76%同仁對於公司在ESG上所付出的努力與改變表示認同，並更加認同公司支持多元化的工作環境，以及擔任不同角色均能被尊重以待。從整體獎酬的角度，更多同仁表示相信在公司有成長與發展的機會，並且了解自己可能的職涯發展路徑。2022年離職率較2021年高，主要因為Covid-19疫情解封後經濟開始復甦，外部就業機會及選擇變多。

正職員工離職率統計

項目		2020		2021		2022	
		人數	離職率（%）	人數	離職率（%）	人數	離職率（%）
性別	男	396	5.6	344	4.7	518	7.0
	女	531	7.5	495	6.8	630	8.5
年齡	<30歲	283	4.0	254	3.5	394	5.3
	30-50歲	554	7.8	488	6.7	657	8.8
	>50歲	90	1.3	97	1.3	97	1.3
地區	台灣	896	12.7	772	10.6	1,037	14.0
	海外	31	0.4	67	0.9	110	1.5
職位	非管理職	871	12.3	782	10.7	1,086	14.6
	基層主管	50	0.7	53	0.7	49	0.7
	中高階主管	6	0.1	4	0.1	13	0.2
合計		927	13.1	839	11.5	1,148	15.5

註

1. 管理職以有職位主管計算，未有職位者歸為非管理職。
2. 基層主管：科級主管；中高階主管：部級（含）以上~總經理（含）。
3. 離職員工以「離職生效日」進行計算；定義為「自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工」，轉任調出、留職停薪不包含在內。

5.3 人才發展

打造完善的人才培訓與成長計劃，是保持員工高度競爭優勢的關鍵，北富銀十分重視內部人才培育，依據職務、業務與職涯發展需要，規劃人才發展計劃，從基層同仁職涯發展路徑規劃專業培訓計畫、新進人員訓練、內部講師之遴選與養成，至儲備主管培訓、成為管理者後持續精鍊管理能力、國際人才培育等，使員工能隨時因應經營環境、業務變化，提升專業能力，提供優質的金融服務。

依循「富邦金控暨子公司人員證照管理暨獎勵辦法」、「富邦金控暨子公司人員輪調及調動管理準則」等規範，北富銀提供員工計畫性跨部門輪調機會、學位進修、外語補助及輔導員工考取證照，另外在金融專業、外國語言、管理知識等多元職能提升上，員工亦可透過Fubon Academy線上學習平台自主學習。2022年度員工平均訓練時數37小時，平均每人訓練費用4,411元。

2022年各類別訓練課程以強化同仁執業所需之「工作專業」與「法令遵循」為訓練重點，分別占總訓練時數53%及36%。在年齡層方面，低於30歲的同仁平均訓練時數最高，主因為新進人員大部分位於此年齡段。為確保新進人員快速掌握工作所需專業，北富銀針對新人規劃完整培訓課程，包括金融專業、法遵課程及工作所需訓練。職位分類方面，基層主管的平均訓練時數較高，主要因基層主管除需參與工作專業及法遵課程，另有領導力暨組織經營發展趨勢等訓練。

2022年辦理45堂ESG內外部員工訓練課程，總受訓時數72,565小時。其中，因應國內外永續金融趨勢，為提升內部同仁永續專業能力，北富銀鼓勵員工參與綠色及永續金融趨勢外部課程，包含「碳中和時代的綠色商機與挑戰」、「企業氣候變遷調適策略及作法」及「綠能專案融資運作模式與風險評估」等多元課程主題，2022年度受訓總時數552小時，共184人次參訓，課後滿意度平均為4.58分（總分5分）。

人才發展計畫 / 辦法	內容
人員證照管理暨獎勵辦法	員工於在職期間取得規範內之專業證照，並依規完成證照登記後，即可至訓練管理系統進行證照獎勵金申請（包含各項補助費用及獎勵金），經權責主管核准並檢附補助費用收據後，將由人力資源單位辦理獎勵金核發
人員輪調及調動管理準則	為增加同仁不同面向的工作歷練與專業成長，富邦金控訂有「人員輪調及調動管理準則」，主管可依員工業務歷練、工作績效、發展潛能及業務需要等，提報辦理員工輪調，員工亦可自行透過內部徵才管道爭取調動機會。另為符合金融業內部控制規範，職務內容涉及財務、出納、採購等人員，連續擔任同一職務滿五年者應予輪調
管理人才領導力計畫	2022年完成約800位主管人才檢視，透過個人發展計畫持續提升領導 / 專業能力。並與台大及麻省理工學院（MIT）等國內外教育 / 訓練機構合作，推出管理實務及數據分析研習班，以及超過25個當代管理 / 科技議題的線上學習課程，供主管參加。2023年將持續推動各級主管人才檢視及培訓，適才適所發展並拓展領導力
基層儲備主管人才池	2022年共15位基層儲備主管晉升為主管，占內部晉升主管31%。另持續執行基層儲備主管培訓班3年15堂之培訓課程。2023年將持續進行行內潛力人才盤點、遴選及訓練，以協助行內潛力人才提升領導力，充實基層主管人才庫

2022年員工教育訓練課程

訓練類別	時數	占比 (%)
工作專業	165,233.9	53.0
組織經營與管理	11,316.2	3.6
法令遵循	113,278.9	36.4
數位資訊	9,092.7	2.9
其他	12,678.0	4.1

2022年員工教育訓練統計

項目	人數	總時數 (小時)	平均時數 (小時)	
性別	男性	3,222	122,796	38.11
	女性	5,194	188,804	36.35
年齡	<30歲	1,508	73,951	49.04
	30-50歲	5,543	192,842	34.79
	>50歲	1,365	44,807	32.83
職位	中高階主管	99	4,124	41.66
	基層主管	829	53,437	64.46
	非管理職	7,488	254,038	33.93

註
 1. 管理職以有職位主管計算，未有職位者歸為非管理職。
 2. 基層主管：科級主管；中高階主管：部級（含）以上~總經理（含）。
 3. 教育訓練統計包含2022年在職及離職員工。

5.4 促進健康安全

北富銀致力為員工提供全方位的照護，連年獲「衛生福利部國民健康署健康職場」認證。為鼓勵員工健康生活，2022年舉辦超過80場醫師、物理治療師、營養師諮詢服務及各式主題線上學習講座，逾1.3萬人次參與。每年亦規劃多元的運動課程並設置專業教練，輔助員工鍛鍊體能，促進員工運動風氣，2022年獲頒教育部「運動企業認證」榮譽。

- ▶ 按摩小站服務：18,008人次
- ▶ 醫護諮詢服務：5,847人次
- ▶ 有薪防疫假：3,976人次申請
- ▶ 心理諮詢服務：296人次
- ▶ 法律諮詢服務：57人次
- ▶ 確診慰問補助：發放共2,144.5萬元
- ▶ 一般員工巡迴健檢：4,666人，受檢率94%
- ▶ 高階主管到院健檢：268人，受檢率89%

- ▶ 全行每半年定期實施作業環境監測（二氧化碳濃度、照明度及反偷拍偵測）
- ▶ 安排238人外訓課程（含職安衛業務主管、防火管理人員、急救人員新訓及複訓）
- ▶ 處理職業災害22件，含18件交通意外及4件其他類型為跌倒



- ▶ 運動中心使用及團課：10,052人次
- ▶ 各式主題講座：7,628人次
- ▶ 社團活動參與：15,673人次
- ▶ 自行車與健走活動：2,063人次
- ▶ 公益假申請：共432小時

- ▶ 結婚補助：127人次，發放共76.2萬元
- ▶ 生產補助：179位同仁申請，發放共1,713萬元
- ▶ 育兒補助：1,078位子女，發放共1,614.6萬元
- ▶ 10周有薪產假（優於法定日數）

員工關懷

北富銀十分重視員工的身心健康平衡，積極營造讓員工有感的幸福職場，聘有專業護理師與職安管理師，並提供同仁醫師臨場服務諮詢、心理諮商及法律諮詢服務，關心每位同仁的潛在需求。在健康照護方面，提供緊急救護、健康諮詢、推動母性保護、人因工程、預防過負荷等計劃，並不定期舉辦實體或線上健康促進相關課程。在心理諮商方面，提供每位員工一年八次，每次50分鐘的心理諮商服務，完善心理問題保護機制，防範員工心理危機擴大。在法律諮詢方面，提供每位員工一年一次的法律諮詢服務，協助員工於面對法律問題時，獲得妥適協助，降低涉及法律風險。過去幾年面對Covid-19疫情的挑戰，北富銀設立高於政府規範的防疫標準，透過多階段的備援辦公方案、動態調整防疫措施，以及持續舉辦各式線上舒壓課程，守護同仁的身心健康。

職業安全衛生管理系統

為防止職業災害、保障員工安全與衛生，北富銀依職業安全衛生法訂定「安全衛生工作守則」及「職業安全衛生管理規範」，設置「職業安全衛生委員會」，每季定期召開會議，職業安全保護對象包含全體員工及其他工作者。「職業安全衛生委員會」由總經理或總經理指派之主管擔任主任委員，成員包含部門高階主管、職業安全衛生專責人員、從事勞工健康服務之醫護人員、勞工代表等，委員會負責制定職業安全衛生管理措施。其中勞工占參加成員三分之一以上，可對擬訂之安全衛生政策提出建議，參與審議、協調及建議安全衛生相關議題，促進各項職業安全衛生計畫的落實。為強化員工健康及安全保護等意識，北富銀亦為正職員工提供多元訓練課程，並定期針對四大職業安全衛生計畫進行職場危害風險因子鑑別，促進職場健康與安全。

職業安全衛生訓練類別

- 新進人員職安衛教育訓練
- 在職人員職安衛教育訓練—全民學急救
- 職業安全衛生業務主管訓練（新訓 / 複訓）
- 急救人員訓練（新訓 / 複訓）
- 防火管理人員訓練（新訓 / 複訓）
- 健康講座（含人因危害預防、用藥判斷、健檢報告判讀、腦血管疾病等內容）

職業危害辨識與風險評估

議題	範圍	管理方式
人因性危害預防	長時間工作之員工且有「自覺肌肉骨骼不適症狀」者	人因性危害自評問卷調查，並進行分級管理，後續安排衛教或醫師諮詢
母性健康保護	妊娠中與分娩後未滿1年之女性勞工	<ul style="list-style-type: none"> • 每月定期檢視母性健康保護對象加班狀況 • 危害辨識與風險評估，並進行分級管理及工作適性評估
異常工作負荷預防	正職員工	<ul style="list-style-type: none"> • 每月定期檢視各部門加班狀況，並提醒主管應協助工時較長之同仁適度調配工作 • 執行十年心血管疾病風險評估，對分級列為「中高度風險」之員工，由本行護理人員會同本行特約勞工健康服務醫師進行健康指導及面談
職場不法侵害	各單位	每年進行單位危害辨識及風險評估，並進行分級管理

2022年職災相關事件之主因為交通意外事故，北富銀加強交通安全宣導，並對同仁提供職業災害補強以及復工評估及復職關懷等減緩措施。另依北富銀「安全衛生工作守則」，當員工發現工作場所所有危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業、退避至安全場所，並向直屬主管報告，事後將不會遭受不利處分。

職業災害統計

項目	單位	2020		2021		2022	
		男	女	男	女	男	女
職災死亡人數	人	0	0	0	0	1	0
職災死亡比率	-	0		0		0.07	
職災受傷人數	人	7	11	8	14	5	16
職災受傷比率	-	1.33		1.58		1.49	
損失日數	天	65	90	806	475	6,013	306
失能傷害頻率	-	1.40	1.29	1.53	1.61	1.13	1.82
失能傷害嚴重率	-	12.96	10.56	154.55	54.70	1,128.35	34.79

註

1. 職災死亡比率、職災受傷比率使用1,000,000工作小時計算。
2. 失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害人次x1,000,000) ÷ 總經歷工時；失能傷害嚴重率 (SR) = (失能傷害損失日數x1,000,000) ÷ 總經歷工時。
3. 總經歷工時 = 在職總人數x總工作天數x8小時。2020年總經歷工時為13,534,000小時，2021年總經歷工時為13,898,184小時，2022年總經歷工時為14,125,272小時。

友善照護

北富銀積極推動整合醫療服務，提供醫師、物理治療師、營養師等多元諮詢服務，提供優於法令檢查頻率之全體員工健康檢查；同時辦理健康講座，強化同仁健康觀念，增強同仁身體機能。為鼓勵員工養成運動習慣並倡導工作與生活平衡，北富銀大力推動運動團體課程、按摩小站、社團活動，定期舉辦自行車及登山健行活動，積極培養員工規律運動習慣。

北富銀致力提供員工全方位的照護，依照同仁各階段的人生需求，給予資源與支持，提供優於法規之各項福利措施。包含年節獎金、各項福利補助（如：婚喪生育、休閒育樂、子女教育、生日禮金、社團活動等補助）、勞/健/團保、退休金、職災補償、一般災害死亡撫卹、其他員工優惠等多元福利，海外地區依當地水準另訂有其他相關福利制度。北富銀重視員工的身心健康，2022年Covid-19疫情期間，北富銀確診慰問補助金額共發放2,144.5萬元，申請有薪防疫假3,976人次，使員工無後顧之憂安心調養身體，且有專業護理師關懷與協助疫後復原。2022年生育補助發放逾1,700萬元，育兒補助發放逾1,600萬元，護理師依北富銀「女性員工母性健康保護計畫」提供相關諮詢與照護，母性健康保護關懷共230人，並可領取好孕祝福禮，體貼女性員工產子育兒的辛勞，亦通過臺北市衛生局優良哺乳室認證。另外，2023年3月起提供優於法規8天有薪產檢假、陪產檢假及陪產假。2021年因Covid-19疫情延後辦理一般巡迴健康檢查，至2022年總計4,666人受檢，受檢率達94%，高階主管到院健檢共268人，受檢率達89%。

員工支持計畫及福利

彈性出勤 / 居家辦公	1. 彈性出勤：提供5種彈性班表（8:00-17:00、8:30-17:30、9:00-18:00、9:30-18:30及10:00-19:00） 2. 居家辦公：設有遠距居家辦公，各單位考量業務特性後，得提報可以遠距居家辦公之員工
結婚	提供8日婚假，可自結婚登記日起一年內彈性安排
懷孕	1. 懷孕可領取好孕祝福禮（新生兒所需之生活必需品），並由護理人員進行母性健康保護計畫及相關保護措施 2. 提供7日產檢假、7日陪產檢及陪產假（自2023年3月1日起均改為8日，並可以小時為單位申請，優於勞基法規範）
生育	1. 提供10周優於法令（8周）的全薪產假 2. 每胎生育補助10萬元福利津貼
育兒	為照顧家有學齡前兒童之員工經濟負擔，6歲以下子女每年補助育兒津貼15,000元
家庭照護	提供7日家庭照顧假，併入至事假計算
健康檢查	1. 每兩年辦理一次一般員工巡迴健康檢查 2. 每年辦理高階主管到院健康檢查，優於法規頻率 3. 每年符合到院健檢資格之員工，特別核給1日特殊假進行健康檢查
其他有薪友善假別	1. 為鼓勵員工積極參與社會公益活動，提供每人每年16小時之公益假 2. 為獎勵資深員工對公司之長期貢獻，於年資屆滿10周年或10周年之倍數時核予服務假

育嬰假及留停統計

項目	男		女	
	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
申請	2022年符合育嬰假申請資格	93	13	187
	2022年實際育嬰假申請	12		69
復職	預計於2022年育嬰留停復職	3	100	25
	實際於2022年育嬰留停復職	3		18
留任	2021年育嬰留停復職	0	-	15
	2021年育嬰留停復職後工作滿一年	0		15