



安全職場

建構安全的職場環境，需要建構心理和生理相關的配套措施，來保障員工的工作權益。安泰銀行透過職業安全、員工權益、員工溝通管道等層面，來建構安全職場。

職業安全衛生

在推廣職業安全衛生意識方面，除臨場服務暨健康講座外，亦推動職場不法侵害預防暨通報機制之宣導課程，並將相關課程列為新進行員必修數位課程，以深化教育訓練推廣職安文化，促進員工身心健康並降低職場安全之風險。

安泰銀行為確保員工日常工作安全，每單位（部門）設置有職業安全業務主管、急救人員及防火管理人員等人員，並依「職業安全衛生教育訓練規則」定期派訓在職回訓課程。為維護職場安全，每年上/下半年度定期各舉辦一次「安全防護與災害應變」自衛編組演練及教育訓練，2017年及2018年近兩年全行（包含總處、各區域中心、各分行）共進行129人次自衛編組演練，各單位完訓回覆率100%。

2018年員工因公發生職業災害，由公司依實際受傷情形協助依勞工保險相關規定申請職業傷病住院、傷病給付並核予公傷假計有7人（女性佔3位，男性佔4位），2018年因公傷死亡人數為零。相較2017年職災受傷人次減少22%。

2018年員工職業災害概況統計表

| | 職災受傷人次 | 職災死亡人數 | 損失工作日數 | 公傷率 | 損失日數比例 | 缺勤率 |
|----|--------|--------|--------|-------|--------|-------|
| 女 | 3 | 0 | 100 | 0.23% | 7.77% | 0.04% |
| 男 | 4 | 0 | 66 | 0.31% | 5.13% | 0.03% |
| 合計 | 7 | 0 | 166 | 0.54% | 12.90% | 0.04% |

註：職業災害統計相關計算公式如下：

1. 公傷率 (IR) = (公傷假總件數 / 年度工作總時數) x 200,000，每件公傷人數皆為一位。
2. 損失日數比率 (LDR) = (失能傷害總損失日數 / 年度工作總時數) x 200,000。
3. 缺勤率 (AR) = 請假天數 / (人數*工作天數)。



員工權益保障措施

安泰銀行近年來推動組織變革，改造組織文化，更重視「員工溝通的落實」，藉由核心願景價值宣導及相關溝通活動與管道的設立，由主管傾聽部屬聲音、以身作則影響部屬，進而有效傳達公司理念及策略，凝聚全體員工共識。

勞資關係

為了合理爭取勞動權益，有效溝通雇主與勞工的需求，安泰銀行的員工自主性設有企業工會，作為員工的代表，並作為公司與員工之間的橋樑。安泰銀行也依法保障工會成員的權益，員工均有組織及加入工會的權利，以及工會幹部依法從事工會相關活動給予公假。

安泰銀行與企業工會持續進行團體協約之協商，促進勞資雙方和諧溝通的順暢。另外，為了全面照顧員工，安泰銀行努力預防員工職業病的發生，提升員工健康檢查之品質，更於團體協約協商時，納入工作環境安全之預防及措施，使員工免於職業災害的威脅。

強制與強迫勞動

安泰銀行遵循勞動基準法，已於人事規章明訂不得違反法令之強制及禁止之勞動規定，雇用政策無差別待遇，保障員工合法權益。2018年安泰銀行與供應商無強迫、強制員工或涉及侵犯員工利益等情事發生。

員工溝通管道

安泰銀行提供多種的員工溝通、意見及申訴管道，與員工維持良好互動關係，並保護申訴人不因檢舉而受不當處置，除主管與員工面對面溝通外，也設有員工意見反映與申訴相關信箱，並透過企業內部網站、內部會議傳達溝通訊息，以利員工及時瞭解公司動態。

此外亦設立董事長信箱、總經理信箱、員工申訴信箱等意見溝通及申訴管道。

性騷擾防治申訴管道

為建立安全職場，提供員工免於性騷擾之工作環境，公告性騷擾防治措施及申訴管道，於內/外網站公告相關資訊設置申訴電話、傳真、信箱由專人負責受理，並設置性騷擾申訴處理委員會等。

針對性別平權議題，安泰銀行訂定「工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒要點」，並設有性騷擾申訴及調查機制，由調查委員會審核申訴案件。