

勞資關係

各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形

1.員工福利措施	<p>(1)設有職工福利委員會，辦理員工福利，並不定期舉行員工旅遊，舉辦各項團康活動比賽；另有個人國內或國外旅遊補助。</p> <p>(2)三節、生日、婚喪及勞動節之獎金發放。</p> <p>(3)依公司訓練體系及訓練藍圖，定期舉行各項員工訓練，以提升企業競爭力。</p> <p>(4)辦理員工定期健康體檢、勞工保險、全民健康保險及團體保險。</p> <p>(5)每年分上／下半年度部門聚餐補助，並舉辦年終尾牙摸彩活動。</p> <p>(6)員工酬勞制度，建立員工共同參與公司經營制度。</p>
2.公司進修及訓練制度	<p>本公司訓練課程區分為派外訓練與自辦訓練二種，結訓後需分別填寫心得報告。公司除充分落實各項訓練措施，並重視學員受訓期間的意見反映外，同時將訓練與晉升結合，並根據員工個人教育訓練資料，做為未來升遷、調職的參考。</p> <p>本公司113年度教育訓練費用\$1,333,351元，合計各項內、外部訓練共9,947小時，平均每位員工受訓9小時以上，以強化專業、提升人力素質。</p>
3.退休制度	<p>(1)依勞工退休金條例(新制)辦理:每月依投保等級提撥6%退休金至勞工保險局員工個人退休金專戶。</p> <p>(2) 依勞動基準法(舊制)辦理:公司目前有舊制年資的人員共189人，每季公司皆有召開勞工退休委員會議，確認公司提撥舊制年資退休金，並每年聘請精算師精算退休金提撥是否足夠。</p> <p>(3)113年度有4位員工辦理退休。</p>

各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形

4.勞資協議	<p>(1)目前定期每季召開勞資會議，做好勞資雙方溝通及意見傳達。</p> <p>(2)勞資雙方權利義務依本公司員工手冊各項規定辦理。本公司成立至今，勞資雙方均能維持和諧之勞資關係，故未有因勞資糾紛而造成損失。為能繼續維持勞資和諧關係，公司管理階層將更加重視勞資雙方溝通管道，並實施人性化管理制度，以共創美好將來。</p> <p>(3)公司未成立工會亦未與員工簽屬團體協約，但藉由每季召開之勞資會議與員工雙向互動。</p>																		
5.各項員工權益維護措施	<p>(1)本公司各部門訂有完善的作業流程，並依據相關法令及內部控制規範，落實各項員工應有權益及應盡責任；此外公司有良好的溝通機制，重視員工及主管間的意見交換，公司也能據此做出最適當的處理，以維護員工及公司的權益。</p> <p>(2)成立個人資料保護委員會及制訂相關程序，落實員工個人資料保護。</p>																		
6.員工滿意度調查	<p>定期進行員工滿意度調查以及員工提案改善獎勵方案</p> <table border="1"><thead><tr><th>114年度員工滿意度調查方案</th><th>職涯發展-在職進修</th><th>福利及環境(餐食及餐廳環境)</th></tr></thead><tbody><tr><td>調查單位</td><td>人資處</td><td>人資處</td></tr><tr><td>覆蓋率</td><td>68%</td><td>上半年57.3% / 下半年60%</td></tr><tr><td>調查頻率/期間</td><td>每月一次/每次課程結束後7天內</td><td>每半年一次(6月及12月)</td></tr><tr><td>滿意度</td><td>4.49分(滿分5分)</td><td>上半年3.43% / 下半年3.45(滿分5分)</td></tr><tr><td>提升改善方案</td><td>1.建議為論壇講師邀請外部講師及研發單位主管進行未來產業趨勢的分享。 2.持續進行內部講師培訓，調整講師教授技巧。</td><td>1.及時將員工對團膳伙食要求反映給予廠商，要求改善或配合提供 2.環境、餐具、及分配伙食須注意清潔及用具替換</td></tr></tbody></table>	114年度員工滿意度調查方案	職涯發展-在職進修	福利及環境(餐食及餐廳環境)	調查單位	人資處	人資處	覆蓋率	68%	上半年57.3% / 下半年60%	調查頻率/期間	每月一次/每次課程結束後7天內	每半年一次(6月及12月)	滿意度	4.49分(滿分5分)	上半年3.43% / 下半年3.45(滿分5分)	提升改善方案	1.建議為論壇講師邀請外部講師及研發單位主管進行未來產業趨勢的分享。 2.持續進行內部講師培訓，調整講師教授技巧。	1.及時將員工對團膳伙食要求反映給予廠商，要求改善或配合提供 2.環境、餐具、及分配伙食須注意清潔及用具替換
114年度員工滿意度調查方案	職涯發展-在職進修	福利及環境(餐食及餐廳環境)																	
調查單位	人資處	人資處																	
覆蓋率	68%	上半年57.3% / 下半年60%																	
調查頻率/期間	每月一次/每次課程結束後7天內	每半年一次(6月及12月)																	
滿意度	4.49分(滿分5分)	上半年3.43% / 下半年3.45(滿分5分)																	
提升改善方案	1.建議為論壇講師邀請外部講師及研發單位主管進行未來產業趨勢的分享。 2.持續進行內部講師培訓，調整講師教授技巧。	1.及時將員工對團膳伙食要求反映給予廠商，要求改善或配合提供 2.環境、餐具、及分配伙食須注意清潔及用具替換																	

工作環境與員工人身安全保護措施

1.工作環境與員工人身安全保護措施：	本公司鑑於工作環境與員工人身安全保護措施之重要性。以 ISO 14001 及ISO 45001之管理系統展開重大環境考量面/職業安全衛生風險控制，利用目標及方案管理，進行優先改善；而較低之風險則運用作業管制方式予以控管，經由良好運作改善之後，均獲得明顯的成效與控管。
2.安全教育：	<p>(1)安全教育訓練:新進人員報到當日；直接人員(調換工作之人員、特殊機械與設備操作人員及特殊作業人員、主管每半年舉辦或依實際需求辦理安全教育訓練；間接人員每年至少一次。 113年度安全教育訓練人次共計686人次，平均受訓5小時/人。 113年度新進人員安全衛生教育訓練共計185人次，總時數174小時。</p> <p>(2)公共安全與消防：依法定期實施建築物公共安全檢查、消防系統及設備檢查與申報，員工每半年實施消防訓練及緊急應變演練。 113年度安全教育訓練人次共計350人次，平均受訓3小時/人。</p> <p>(3)工作守則：依法修訂職業安全衛生工作守則及相關程序規定，供員工遵循。</p> <p>(4)當年度重大職災之件數、人數及占員工總人數比率，及相關改善措施: 113年度無重大職災情事。 防範職災措施:搭配風險鑑別推動災害防阻專案，消弭潛在危害因子，避免災害事故發生。</p>
3.健康教育：	<p>(1)依法規配置廠護及特約從事勞工健康服務醫師定期駐診。</p> <p>(2)每年進行全場員工身體健康檢查，針對員工健檢結果進行分級及追蹤並採行改善措施。</p> <p>(3)進行分級健康管理，醫師綜合判定級數，提供個人健康指導或是由醫師註明臨床診斷，請職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，113年進行分級檢查人數共計763人。</p> <p>(4)員工人身健康保護措施實施情形: 113年度員工健檢前三大異常指數分別為:BMI、三酸甘油脂、總膽固醇等。 安排3堂營養師講座，指導三高及尿酸高的飲食注意事項! 舉辦減重班，3/11~6/21共15週，78人參賽，減體重223kg(平均2.85kg) 減體脂108%(平均1.38%)減腰圍446cm(平均5.7cm)。 持續高風險勞工健康管控與保護，新增血壓測量宣導及健康守護相關海報張貼。</p>

工作環境與員工人身安全保護措施

4. 對環境及職業安全衛生促進活動

(1) 推行清潔生產技術

本公司積極將資源充分有效利用，以減少廢棄物及降低生產成本，除改善製程及操作管理以增加回收再利用，減少廢棄物之產生。另一方面開發及選用無污染及低污染製程，並取得清潔生產的認證。

(2) 職業安全衛生管理計劃

為達成零災害目標，本公司每年底擬定年度職業安全衛生管理計劃，再依據管理計畫內容，制訂詳細之執行計畫，如：職業災害防止計畫、危害性化學品評估及分級管理計畫、聽力保護計畫...等，並由事業單位依計畫時程和內容確實執行，再透過稽核制度發掘執行缺失，於每月之安全衛生委員會議，修正職業安全衛生管理計畫。年度時再依安全衛生委員會決議事項，訂定明年度之職業安全衛生管理計畫，再執行，再稽核、檢討、再修正計畫等，不斷透過PDCA手段，逐年降低危害風險，達成零災害最終目標。

(3) 實施自動檢查

員工在面對不同的作業環境、製程、操作與作業時，可能會因為不安全的作業、設備或管理等風險因素，而造成身體的傷害。為改善此情形，特別積極推動自動檢查，期藉此措施的推動，發現潛在之危害因素並改善，有效控制。

本公司自動檢查的項目，包括設備、原物料使用、作業環境、作業機械與機動車輛等。其中，設備方面包括鍋爐、升降機、局部排氣、高低壓電器設備、烤箱等，機械則包括堆高機、升降機、砂輪機、一般車輛、車床、鑽孔機、銑床等。

(4) 現場作業環境測定

本公司定期實施作業環境測定時，均擬定含採樣策略之作業環境測定計劃，從基本資料蒐集、原物料、製程流程、危害物清查開始進行，並透過觀察、訪談記錄、調查的方式，規劃相似暴露群、化學品分級管理，然後，再針對最大可能暴露者實施採樣；測定之項目，包含二氧化碳(CO₂)、噪音、有機溶劑、粉塵、.....等。

(5) 健康檢查

新進人員實施體格檢查及特殊作業檢查，做為選工與派工之依據；在職員工每年實施定期健康檢查，如為特殊作業工作者，增加特殊作業項目檢查，藉以了解員工健康情形並作為員工工作調換分派及作業環境改善之依據。

(6) 實施教育訓練

新進人員、調換工作之人員、特殊機械與設備操作人員及特殊作業人員、主管、安全衛生委員，依法實施必要之教育訓練。

(7) 公共安全與消防

依法定期實施建築物公共安全檢查、消防系統及設備檢查與申報，員工每半年實施消防訓練及緊急應變演練。

(8) 工作守則

依法修訂員工安全衛生工作守則及相關程序規定，供員工遵循。

勞資糾紛：

1.本集團無勞資糾紛。	
2.本集團無違反勞動法規事項。	公司成立至今，深切體認勞資雙方合諧之重要，故除致力於提升員工待遇、福利、能力及改善工作環境外，並定期召開勞資會議、部門會議、維持溝通管道之暢通，瞭解員工之各項困難及需求，針對各項問題亦均能獲得各級主管之重視及協助解決。