

CHAP 8

創造幸福職場

- 8.1 打造幸福友善的職場環境
- 8.2 員工多元性任用
- 8.3 落實員工人權保護
- 8.4 人才吸引與留任
- 8.5 員工教育訓練
- 8.6 績效管理制度
- 8.7 重視性別平等，員工安心就業
- 8.8 健康友善的幸福職場
- 8.9 開放暢通的溝通管道
- 8.10 健康促進與管理



重大主題	具體管制方針	2023年度目標	2023年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之SDGs
人才發展與培育	● 透過培育專業人才、改善人才素質、提昇公司競爭力 ● 致力於建立和諧的勞雇關係，以提升整體營運績效 ● 制定完善的教育訓練計畫與機制，提供訓練補助鼓勵員工積極進修 ● 打造主動關懷，同時能兼顧專注細節與品質的職業安全文化 ● 重視職場兩性平等，杜絕職場或職權騷擾，營造安心就業環境	● 新進人員訓練：由人資單位統籌規劃及辦理 ● 在職人員訓練：由人資單位發出年度教育需求調查，調查各單位訓練需求，並依公司營運策略、業務發展需要及員工訓練需求，規劃年度教育訓練計畫。若訓練需求具共通性及急迫性為優先列入公司年度訓練計劃 ● 管理訓練、自我發展訓練、共同訓練及跨單位訓練：由人資單位統籌規劃及辦理，專業訓練由各單位主辦，人資單位連結相關資源協助辦理。	● 年度總教育訓練共計1,411人次參與，總時數為15,785小時 ● 年度員工平均教育訓練時數為11.19小時	達成	● 培育專業人才、改善人力素質一直是本公司秉持的信念。公司透過系統化的訓練藍圖展開教育訓練計劃，以職能為培育核心，提昇管理及經營績效透過教育訓練達成公司經營策略目標，以提升管理及技術專業為訴求，有效發揮職能作為培育核心，並以改善工作成效為導向，進一步提升員工工作效率，使公司能因應環境的快速變化與不斷的挑戰。	● 人力資源單位	● SDG 4. 優質教育
勞資關係	● 協調勞資關係、促進勞資合作，藉以增進勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，共同為執行決議而努力 ● 重視員工公平待遇及福利，創造傑出的營運績效表現，秉持與員工利潤共享理念，提供具競爭性且以績效為導向的整體薪酬，吸引並留任優質人才 ● 落實法令規範，保障員工權益 ● 照顧員工及眷屬的安全及健康 ● 定期提供健康檢查、旅遊補助、社團活動等多元員工福利，提升員工在職幸福指數	● 訂定工作規則 ● 勞資會議每3個月至少舉行一次，計舉辦4場次 ● 員工意見2個工作天內回應，二週內提出改善對策 ● 定期舉辦勞動法令宣導會議場次 ● 舉辦各項員工福利活動 ● 完成每月新進同仁問卷調查與舉辦新進同仁座談會 ● 每季進行法規鑑別，確保符合法令要求100% ● 員工溝通會議每季舉辦 ● 員工特殊作業健康檢查受檢率100%	● 舉辦了共計1,243場次的溝通會議，共31,917人次參與 ● 員工意見與申訴管道之暢通，勞資會議共舉辦4場次 ● 勞資條款全面符合法令要求	達成	● 落實法令規範，保障員工權益 ● 落實執行照顧員工之福利措施 ● 暢通且有效之溝通機制	● 人力資源單位	● SDG 5. 性別平權 ● SDG 8. 體面工作及經濟成長

8.1 打造幸福友善的職場環境

精材公司深信，員工是企業發展的基石。因此，我們致力於打造一個幸福友善的職場環境，讓員工能夠安心工作、健康生活，建立一個幸福、安全和健康的友善職場文化，幫助員工在職場和家庭生活中找到良好的平衡點。

精材公司的員工照顧核心目標

關心員工身心健康

關心員工的身心健康，提供多元的員工福利和關懷措施，幫助員工在工作和生活中找到平衡。

培育多元專業人才

重視人才培育，透過多層次的人才培育和引進政策，幫助員工提升專業技能和創新研發能力。

促進勞資關係和諧

保持勞資雙方溝通的順暢，定期舉辦勞資會議，爰就本公司工時、加班程序、夜間工作保護措施等議題討論，員工座談會等活動，傾聽員工的心聲，促進勞資關係的穩定和諧。

尊重彼此並進行團隊合作

建立尊重彼此、合作共贏的職場文化，以激發員工的創造力和工作熱情。

面對未來挑戰

面對未來市場需求的不斷變化，加強儲備更多元專業的人力資本，鼓勵員工持續學習和突破，同時加強各級主管的管理能力，激發新的創造力。

打造幸福企業氛圍

提供良好福利制度，與同仁共同成長，創造幸福的企業氛圍。

引領員工追求卓越

提供多元包容、專業領導和自主方向的數位科技人才，提供良好的工作環境和員工福利，引領員工追求卓越成長。

精材公司相信，透過上述措施，可以有效提升公司的競爭力，實現公司的永續經營目標。

8.2 員工多元性任用

公司積極採用數位化和彈性化的招募政策作為人力資源永續發展的強力支持，以建立多元包容、共榮的優質職場環境。我們致力於提供員工具有永續發展目標、競爭報酬和多元平等的工作條件，並建立更緊密的員工關係，提升員工的滿意度和歸屬感。

此外，透過嚴格遵循台灣勞基法和其他相關法規，重視所有員工的人身保護，謹守勞動相關法令法規和RBA負責任商業聯盟行為準則等ESG規範之相關規定，絕不招聘童工或非法員工。

截至2023年，公司共有1,411名員工，其中148名為主管，1,263名為一般職員。男性員工總數為645人，女性員工總數為766人。按年齡分類，30歲以下員工佔總數的16.4%，31至50歲員工佔比為72.1%，51歲以上員工僅占比為11.5%。此外，擁有碩士以上學歷的員工佔總數的21.2%。目前，所有主管均為台灣籍，且公司近九成員工年齡在50歲以下，充滿工作熱情、活力和創新精神，對工作充滿熱忱，為公司帶來更強的競爭力和績效。

正式員工類別之比例

主要分類	次要分類	2023						2022						2021					
		男 性		女 性		小 計		男 性		女 性		小 計		男 性		女 性		小 計	
		人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
員工類別	本籍員工	586	41.5%	517	36.7%	1,103	78.2%	550	38.8%	542	35.7%	1,132	74.5%	596	94.3%	526	57.6%	1,112	72.6%
	外籍員工	59	4.2%	249	17.6%	308	21.8%	65	4.3%	322	21.2%	387	25.5%	36	5.7%	387	42.4%	423	27.4%
	小 計	645	45.7%	766	54.3%	1,411	100%	655	43.1%	864	56.9%	1,519	100%	632	40.9%	913	59.1%	1,545	100%

按員工勞雇類型分類比例

揭露項目	男 性	女 性	未揭露	總 數
員工人數（人數 / 全時等量法）	645	766	X	1,411
永久聘雇員工人數（人數 / 全時等量法）	X	X	X	X
臨時員工人數（人數 / 全時等量法）	X	X	X	X
無時數保證的員工人數（人數 / 全時等量法）	X	X	X	X
全職員工人數（人數 / 全時等量法）	642	766	X	1,408
兼職員工人數（人數 / 全時等量法）	3	0	X	3

員工按年齡區分

主要分類	次要分類	男 性		女 性		小 計	
		人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
年 齡	30歲以下	115	8.2%	115	8.2%	230	16.4%
	30~50歲	466	33.0%	552	39.1%	1,018	72.1%
	50歲以上	64	4.5%	99	7.0%	163	11.5%
	小 計	645	45.7%	766	54.3%	1,411	100%

員工管理職與非管理職之比例

主要分類	次要分類	男 性		女 性		小 計	
		人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
員工類別	管理職	123	8.7%	25	1.8%	148	10.5%
	非管理職	522	37.0%	741	52.5%	1,263	89.5%
	小 計	645	45.7%	766	54.3%	1,411	100%

註：管理職為副理級（含）以上人員

按員工學歷分類比例

主要分類	次要分類	男 性		女 性		小 計	
		人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
學 歷	博 士	17	1.2%	3	0.2%	20	1.4%
	碩 士	201	14.2%	78	5.6%	279	19.8%
	大 專	357	25.3%	383	27.1%	740	52.4%
	高中職 (含以下)	70	5.0%	302	21.4%	372	26.4%
	碩 士	645	45.7%	766	54.3%	1,411	100%

註：以上資訊統計至 2023 / 12 / 31止

非員工的工作者

2023年精材公司的主要非員工工作者是在廠內常駐之承包商，其工作類型涵蓋團膳、清潔、保全等工作服務。由於公司對承包商需求調整，進而調降2023年承包商人數。

主要分類	2023年			2022年		
	男	女	小 計	男	女	小 計
承包商	8	35	63	39	71	110

8.3 落實員工人權保護

精材公司重視人權，致力於保障所有員工的人權。我們在招募、雇用、薪酬福利、晉升、教育培訓和退休計劃等方面，遵循平等、反歧視和多元包容的準則，不因種族、階級、宗教、政黨、性別、年齡、婚姻、外貌、身體殘障等因素而對員工有任何差異對待。公司關於人權落實主要關注以下幾點：



保障身心障礙者就業權益

保障身心障礙者公平多元的就業權利，根據適才所用的原則，每年招募一定比例的身心障礙人士。我們提供良好的求職途徑和工作機會，並根據每位身心障礙同仁的個別需求，提供適合的職務和必要的評估和協助。此外，我們在硬體和工作環境上，提供友善和平等的環境，使弱勢群體能夠適應工作，發揮自己的能力，打造公平與互相尊重的職場環境。

》落實人權政策

為落實人權政策，我們採取以下措施：

- 制定社會責任規範和承諾，包括自由結社、禁止強迫勞動和禁用童工等政策。
- 建立檢舉申訴作業規範、職場不法侵害管理辦法等制度。
- 每季進行法規鑑別與內部稽核，持續鑑別危害風險並進行改善。
- 透過全廠訓練讓員工了解公司最新政策，增進全體員工的工作福祉。

》補救措施

如發生人權侵害事件，我們將立即採取補救措施，包括：

〉緊急補救措施

如發現公司誤用童工，將考量其最大利益立即進行緊急補救措施，進行相關健康安全的適當行動，並協助其完成義務教育，維護童工的收入並與當地主管機關協作將員工送交回監護人。

〉後續改善措施

公司內部需進行誤用童工原因分析，並強化預防措施。

》積極處理與後續改善

如發生組織內部或外部供應商之人權負面衝擊，本公司將立即與內外部合作，執行補救措施，並予以最積極處理與後續改善，以避免類似事件再次發生。

8.4 人才吸引與留任

精材公司致力於建立完善的人才管理制度，重視員工背景的多樣性，並提供全面的工作職場福利和薪酬制度，打造多元共融、友善活潑的職場環境，改善工作與生活平衡，穩定職場文化優勢，提升員工穩定率。透過強化雇主形象，塑造正向的公司文化，期望吸引更多業界精英人才。

公司將持續推動員工績效管理，秉持機會平等原則，主動根據每位員工的專業和特質，規劃短期、中期和長期的個人職涯發展機會，同時推動內部透明且完善的績效管理制度，並結合差異化的獎金制度作為未來升遷和績效考核的依據，為全體員工提供公平、透明且具有願景的未來。

2023新進與離職人數統計，2023年離職人數總計73人，離職率為5.2%。男性員工離職人數為41人，女性員工離職人數為32人，離職主因為自願離職。而新進人員方面，2023年共有56人加入公司，新進率為4%。其中，男性新進人員為43人，女性新進人員為13人。目前公司員工平均年資，男性為8年，女性為9.9年，反映了公司得到了多數員工的信賴和認同。

新進率與離職率之統計資訊

	新進率	離職率
2021年	8.2%	8.4%
2022年	13.7%	7.9%
2023年	4.0%	5.2%

平均新進率 = $[(\text{新進人數} / (\text{正職員工期初人數} + \text{期末人數})) / 2]$

平均離職率 = $[(\text{離職人數} / (\text{正職員工期初人數} + \text{期末人數})) / 2]$

2023年度新進與離職員工統計

樣 態		新進員工		離職員工	
		人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
性別	男 性	43	6.7%	41	4.0%
	女 性	13	1.7%	32	4.2%
年齡	30歲以下	31	13.5%	27	11.7%
	31~50歲	25	2.5%	44	4.3%
	51歲以上	0	-	2	1.2%
全 體		56	4.0%	73	5.2%

性別新進比例 = $(\text{性別新進員工人數} / \text{組織中性別員工年底總人數}) * 100\%$

年齡新進比例 = $(\text{該年齡區間新進員工人數} / \text{組織中該年齡區間員工年底總人數}) * 100\%$

8.5 員工教育訓練

精材公司了解人才對於公司的重要性，視其為最寶貴的資產和永續經營的關鍵基礎。公司致力於提供各種機會和資源，幫助員工在專業上成長，並根據公司的營運政策和目標，建立系統性的員工訓練計畫，培育專業人才，提高人力素質，以實現企業的持續成長和競爭力。

人才培育的具體措施

》管理訓練

公司針對不同層級的管理人員，實施了各層級的管理訓練，幫助管理層和主管提升其領導和管理能力。

》新進員工訓練

對於新進員工，公司制定了完善的教育訓練計畫，幫助他們快速融入公司，了解公司文化和業務。

》在職培訓

公司重視在職培訓，推動OJT (On Job Training) 訓練，以加速新進人員的瞭解和提升在職人員的專業知識和技能。

》專業證照

公司鼓勵員工積極參與培訓課程，取得相關業務所需的證照，將專業證照列為年度考核的加分項目。

》工作創新提案

公司鼓勵員工提出工作創新提案，以提升專業能力。

》員工個人發展計畫

建立了員工個人發展計畫，幫助員工規劃職涯發展。

》外部專業機構訓練

各部門可以根據職務特殊性需求和專業技能需求，安排員工參加外部專業機構的相關訓練課程。

》持續進修課程

對於影響生產品質管理系統績效、產品要求、公司經營理念、法定教育訓練和人權相關規範等相關人員，公司持續提供各類型和不同形式的持續進修課程。

》中高階主管訓練

強化高階主管對內部變革的溝通有效性，提高同仁向心力，具體了解工程師主要職責與態度基準，使組織內成員依專業能力，發揮其所長，促進組織運作的效率。

》第一線主管訓練

提升第一線主管溝通協調能力，瞭解有效傾聽的重要性，建立職場的正向溝通循環，調整回應風格，建立信任關係，達到最佳溝通成效。

人才培育的未來展望

精材公司將繼續完善人才培育計畫，以健全公司經營體質為目標，以專業職能為核心培育重點，增進員工的管理和專業職

能，透過扎實完善的教育訓練系統計畫，儲備公司人才戰鬥力，提升團隊績效並發揮綜效，實現經營策略目標，提升管理和技術專業水準，改善工作效能，提升員工的工作效率。未來將執行之具體措施包括：

》加強管理訓練

公司將進一步加強管理訓練，幫助管理層和主管提升其領導和管理能力，以帶領團隊達成目標。

》強化專業培訓

公司將根據公司的發展需求，強化專業培訓，幫助員工提升專業知識和技能。

》建立人才梯隊

公司將建立人才梯隊，培養高潛力人才，為公司的未來發展做好準備。

》打造學習文化

公司將打造學習型組織之企業文化，鼓勵員工不斷學習和成長。

精材公司相信，透過完善的人才培育計畫，可以為公司培養更多優秀人才，為公司的永續發展提供堅強的人才保障。

公司教育訓練架構

根據所屬單位和職務內容的需求，各單位安排了訓練課程，重點在工程品質和環安證照類課程。由於從事相關工作的職員以男性為主（例如設備、製程、廠務工程師），因此公司專注於這些領域的培訓。在2023年度，公司舉辦了眾多實體訓練課程，總共培訓時間達到15,785小時，共有1,411人次參與了各類型訓練課程。

- 主要訓練類別與內容 -

教育訓練類別	教育訓練內容	參與對象	
		管理階層	一般同仁
新進人員訓練	由人資單位安排新進人員訓練活動，內容包含公司簡介、環安衛介紹、品質與環境限用物質管理系統、機密資訊保護意識介紹。		V
個人效能訓練	為強化研發能力與改善產品技術以增加公司競爭力，提供技術類專業訓練課程，以強化工程與研發人員之專業技術能力。		V
OJT訓練	為使工程技術得以傳承，透過工作中學習，以培養技術人才，確保產品品質。		V
技術訓練	為強化研發能力與改善產品技術以增加公司競爭力，提供技術類專業訓練課程，以強化工程與研發人員之專業技術能力。		V
管理學習	根據不同階層的管理職能，系統化的規劃管理人員學習計劃，並依此展開相關的管理課程。	V	V
特定資格人員訓練	依相關法令規定或工作需求辦理特定資格人員訓練，並定期檢定，以增進工作技能，進而提升產品之品質。	V	V
公司經營理念與人權相關規範	公司之經營理念與願景/核心工作職能/人事規章/工作人權。	V	V
法定教育訓練	政府或客戶單位規範之教育訓練。	V	V
職業安全衛生教育訓練	環安衛教育訓練:職安、環保、衛生、消防、意外處理等。	V	V
專業課程	各部門之專業職能訓練。		V
管理課程	管理階層之訓練。	V	
其他訓練	軟性課程或通識課程。	V	V

- 年度教育訓練平均時數統計 -

本公司2023年度教育訓練時數統計表：

	類 別	管理階層	非主管	合 計
男	人數 (人)	123	522	645
	訓練時數 (hrs)	1,444.72	6,101.41	7,546.13
	平均時數 (hrs)	11.75	11.69	11.70
女	人數 (人)	25	741	766
	訓練時數 (hrs)	286.42	7,952.45	8,238.87
	平均時數 (hrs)	11.46	10.73	10.76
小 計	人數 (人)	148	1263	1411
	訓練時數 (hrs)	1,731.14	14,053.86	15,785.00
	平均時數 (hrs)	11.70	11.13	11.19



課程類別	課程名稱	課程說明	時數 (hrs)	參與人次
管理類	變革溝通	1. 化被動為主動，分析員工面對變革的四個反應階段與變革曲線，擬定對策預做準備。 2. 增進主管對如何著手訂定變革計劃的認識，不僅要注意權益關係人的利益均衡，更要爭取支持，強化共識。	1堂次 / 6H	28
管理類	簡報溝通力說明會	講師帶領主管進行意見交流與回饋。培養同仁評析一份簡報的能力，並點出如何找出一份簡報的價值。	1堂次 / 1.5H	20
管理類	向下溝通	1. 面對溝通常見的語意、情緒、環境等，及不同風格員工的說服技巧以及和諧溝通的方法。 2. 了解溝通回應常用的方式優劣點，適當調整回應風格，建立信任關係，達到最佳溝通成效。	2堂次 / 6H	52
管理類	快樂領導、幸福精材	透過領導力，打造出高效率的團隊與樂在工作的環境。	3堂次 / 4H	78
管理類	領班 / 組長現場管理訓練 (JR工作關係)	透過講授及案例討論，使學員學習如何與部屬建立良好工作關係的基本技巧，以改善與部屬的工作關係。	2堂 / 4H	81

- 相關課程統計表 -

8.6 績效管理制度

公司制定績效管理制度以鼓勵員工追求卓越的績效表現、達成意見溝通、工作改善、調薪晉升、培訓發展等目的為核心，設有完整的績效評核制度，並訂定績效考核辦法，由主管與同仁共同檢視年度的工作績效，設定適切的工作目標，發掘有潛力的發展方向與尋找最適合人才，給予多元的發展舞台。

績效考核的具體內容

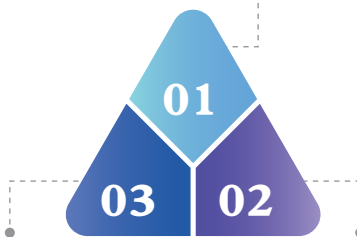


績效管理制度的效果

精材公司績效管理制度取得了良好的效果，體現在以下幾個方面：

員工績效提升

透過績效考核，員工能夠了解自己的工作績效，並找到改進的方向，從而提升工作績效。



員工績效提升

績效考核有助於建立主管與員工之間的溝通機制，提高員工滿意度。

員工績效提升

績效考核有助於促進工作效率的提升。

精材公司未來將繼續完善績效管理制度，以提高績效考核的效度和公平性，為員工提供更加公正、公開、透明的考核環境，激發員工的工作潛能，提升整體團隊的績效。

8.7 重視性別平等，員工安心就業

我們重視性別平等，並確保員工能夠安心就業，內部積極推動員工工作與生活的平衡，特別關注需要照顧幼兒的員工，讓他們能夠同時關注職業發展和家庭照顧，打造一個溫馨和諧的工作環境。

根據《性別平等工作法》和《育嬰留職停薪實施辦法》，公司提供了育嬰留職停薪政策，讓員工在子女滿3歲前能夠申請這項待遇。此外，我們也設置了家庭照顧、陪產假和其他相關的休假政策，女性員工還可享有生理假和懷孕安胎休養假等。

當員工育嬰留職期滿後申請復職時，公司將優先考慮將其安排回原部門和職位，以照顧他們的需求。

- 2023 育嬰留停與復職統計 -

	男 性	女 性	合 計
2023年度符合申請育嬰留職停薪人數	53	33	86
2023年育嬰留停人數	6	7	13
2023年育嬰留停原應復職人數 (A)	4	6	10
2023年育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	3	5	8
2022年育嬰留停復職人數且在職滿一年 (C)	2	12	14
2022年育嬰留停復職人數 (D)	1	10	11
復職率 = (B) / (A)	75%	83.3%	80.0%
留任率 = (C) / (D)	50%	83.3%	78.6%

復職率 = (2023 年實際復職的人數 / 2022年應復職的人數) x 100
留任率 = (2022 年復職後十二個月仍在職的員工總數 / 2022年實際復職人數) x 100

8.8 健康友善的幸福職場

精材公司非常注重員工的身心健康和家庭幸福，提供全方位的照顧和福利，旨在促進員工的健康福祉，並營造良好的工作環境。公司建立了多元化的員工健康管理機制和福利措施，以全方位的員工關懷為核心目標，讓員工在工作中感受到關愛和支持，同時兼顧家庭生活，培養員工對公司的歸屬感。

公司以打造一個健康職場為藍圖，設立了休閒、醫療、健康等設施和服務，鼓勵員工追求健康和快樂，並安心、安全地工作。除此之外，我們提供各項福利補助，包括婚喪生育、生日禮金、旅遊補助、年度健康檢查等，並定期舉辦社團活動和旅遊，以增進員工之間的情誼。

為了確保員工的福利需求得到滿足，公司由職工福利委員會規劃和執行各項福利專案，以提供更優渥的勞動條件。希望透過這些福利措施和活動，提高員工的工作熱情和凝聚力，讓他們在公司中有更美好的工作體驗。

精材公司提供的多元化員工健康管理機制和福利措施的彙整：

保險規劃與健康檢查

- 〉為每位員工依法投保勞工保險及全民健康保險，符合相關法令以保障員工權益。
- 〉提供團體綜合保險，保險涵蓋範圍包括壽險、意外險、職災險、醫療險、癌症險、海外差旅險等保障，且同仁之配偶與子女也涵蓋於團體綜合保險範圍內。
- 〉定期健康檢查、健康講座與心理諮詢。

設置職工福利委員會

- 〉為員工提供多元化的福利措施，讓他們感受到公司的關懷。該委員會負責規劃和執行各項貼近同仁需求的福利項目。員工只需任職滿90天，即可在春節、端午節、中秋節、五一勞動節以及個人生日等節日獲得福利，包括節日禮金、婚喪喜慶禮金 / 慰問金、旅遊補助、賣場禮卷、聚餐聯誼等多樣化選擇。
- 〉為了照顧員工並加強彼此之間的情感聯繫，該委員會每年舉辦社團活動、尾牙、員工旅遊、電影欣賞以及節慶活動等。截至2023年，共計補助經費新台幣11,274,952元，以支持這些活動和福利項目的實施。

公平合理的新資政策

- 〉精材公司制定公平合理且具有市場競爭力的薪資政策，以工作職務、年度績效、能力等指標作為評估依據，表現績優的員工將得到適當的肯定和獎勵。本公司每年均依公司營運需要，參考外部經營環境及同業水準，擬訂年度調薪計劃，依員工績效表現，工作職務等因素給予員工調薪，並於每年四月份進行薪資調整。

》整體薪酬政策

● 固定薪資

固定薪資十二個月及保障兩個月年終獎金。

● 津貼

依公司業務、職務需要，針對特殊工作，因職務性質不同設置各類津貼，例如：主管職務津貼、班次津貼、特殊站別津貼...等。

● 獎金

鼓勵員工改善生產力、提昇工作效率、達成品質目標、進行持續改進，進而吸引及留任優秀人才，設置各類獎金。如：獎勵獎金、特別激勵獎金、績優留任獎金、提案改善獎金、專利獎金、月績效獎金、介紹獎金...等。

● 員工分紅酬勞

依據公司章程提撥員工酬勞，與員工共享公司營運成果。

》男女薪酬比例比較

主要分類	職 務	男	女
薪 酬 (總薪酬)	主管人員	1.11	1
	專業人員 (間接人員)	1.11	1
	技術人員 (直接人員)	1.05	1

》非擔任主管職務之全時員工平均薪資

年 度	2023年	2022年	2021年
人 數	1,413	1,435	1,542
薪資平均數 (萬元)	92.3	103.0	93.4
薪資中位數 (萬元)	69.4	73.6	67.9
平均員工福利費用 (萬元)	111.5	117.0	109.0

非擔任主管職務之全時員工人數是依據「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」申報作業計算而得。依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司及境外指數股票型基金上市之境外基金機構資訊申報作業辦法，以上資料由勤業眾信聯合會計師事務所於2024年04月03日查核通過。

2023年度總經理之總薪酬與本公司其他員工總薪酬中位數之比率為12比1，而總經理年度總薪酬增加之百分比與本公司其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為-6比1。

急難救助與幼老眷顧

公司關懷員工，對於家庭經濟陷入困境或天然災害遭致財產受損的同仁，會主動訪查並進行了解，再依個案情形提供實質援助，協助同仁渡過難關。

員工活動與旅遊，多元化文康活動

職工福利委員會於2023年舉辦了多項活動，旨在讓員工達到身心平衡，增進團隊合作，並提供身心健康的抒發途徑，從而創造良好的工作環境。包含：

● 員工旅遊

提供員工與家人共度愉快時光的機會，增進家庭和同事之間的關係，促進身心放鬆。

● 工程師節慶祝活動

表彰和感謝工程師們的辛勤工作，提升員工的專業自豪感，鞏固團隊凝聚力。

● 球類競賽活動

通過體育競賽促進員工間的合作與競爭精神，同時促進健康生活方式。

● 愛心義賣活動

透過義賣活動支持社區或慈善組織，培養員工的公益意識和團隊合作精神。

● 家庭親子日

讓員工的家人參與公司活動，加強家庭聯繫，促進家庭和睦 (採年度輪流舉辦)。

● 同仁慶生會

慶祝員工生日，增加員工的幸福感和歸屬感。

● 尾牙聯歡晚會

提供員工歡聚一堂的機會，增進同事間的情誼。

● 員工健身活動

提供各種健身活動，幫助員工保持身體健康，減壓鬆弛。

● 廠區健身房

提供員工方便的健身設施，鼓勵他們養成健康的生活習慣。

● 社團活動

積極扶植社團成立與休閒活動的舉辦，鼓勵員工踴躍參與與創立相關社團或舉辦活動，培養正向健康的興趣。公司內已建立多樣化之各項休閒社團，如公益環保相關之愛心志工社、環境志工社；運動相關之籃球社、羽毛球社與路跑社；休閒相關保齡球社、鐵馬社與重機社團，遊憩類之桌遊社等，期望員工於工作外閒暇時刻能確實放鬆身心。

設置「FUN鬆小站」，提供員工免費按摩服務

精材公司為體恤員工工作辛勞，於廠區內與弱勢視障團體合作，設置了「FUN鬆小站」，聘僱桃園地區的視障按摩師，每週提供員工利用忙碌閒暇之餘，享受免費舒壓按摩服務。於2023年，共有達2,612人次之員工享受了舒適的按摩服務。

8.9 開放暢通的溝通管道

精材公司重視員工溝通，建立多元化溝通平台，促進勞資雙方有效溝通，架構出暢通且落實保密原則的溝通管道，直接有效了解每位員工的聲音。員工溝通管道如下：

01 電子郵件

- 》同仁可將建言或申訴之事項以電子郵件傳達總經理與各部門主管。
- 》公司將妥善處理員工回饋之意見與申訴。

02 勞資會議

- 》公司每季定期召開勞資會議，建立勞資溝通機制。
- 》同仁可於勞資會議上對公司政策提出建議及改善方針。

03 管理會議

- 》管理階層定期舉行管理會議，討論公司營運及員工相關事項。

04 員工溝通大會

- 》公司每季舉辦員工溝通大會，向員工說明公司營運狀況及政策。

05 員工意見與申訴信箱

- 》同仁可透過員工意見與申訴信箱管道表達意見。

06 外部檢舉管道

- 》外部人士可透過官方網站匿名或署名檢舉。

在報告期間內，精材公司無發生任何重大影響員工權利的重大營運變化，亦無發生任何重大員工申訴及糾紛案件，表明公司在員工權益保護方面取得了良好的成績。





- 員工意見統計 -

勞資溝通討論議題	課程說明
勞資會議	● 透過資方與勞方於勞資會議之密切溝通，能夠與員工充分溝通與商討，促進良好的勞資關係，助於提供良好的工作環境並降低員工離職率，以維持員工滿意度和積極性。 ● 勞資會議代表由勞資雙方同數組成，設委員共計10人，勞資方代表各5名。 ● 2023年共計舉辦4次勞資會議，共計76人次參與，必要時得召開臨時會議。
性騷擾防治	● 遵循主管機關修訂的《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，並制定並公告了職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業辦法，為員工提供了申訴管道。 ● 當員工因執行職務而受到性騷擾時，他們可以提出申訴。申訴受理單位將會妥善處理申訴案件，並給予受害員工保障和協助，確保他們的權益得到有效的保護。
職業安全衛生管理委員會	● 依據《職業安全衛生管理辦法》，設有職業安全衛生管理委員會，委員數共26人，勞方代表共9人，2023年總計召開11次會議。
重大營運變化預告期	● 公司如將發生重大營運變化時，將遵循《勞動基準法》第16條的規定，向主管機關和勞資會議的勞方代表發出解僱計畫書，並公告揭示相關內容。公司承諾全力遵守法令，確保員工權益不受損害。在2023年度的報告期間內，並未發生任何重大營運變化。
員工溝通會議	● 精材公司建立了開放的溝通文化，對於組織調整或營運變動，公司會立即在內部網站上公告相關訊息，確保所有員工都能及時獲得資訊。在2023年，公司舉辦了共計1,243場次的溝通會議，包括主管溝通會、新人座談會、勞資會議、安委會等活動，共有31,917人次參與。這些溝通會議讓公司能夠全面了解員工的需求，並能夠及時回應和處理各種問題，從而促進組織內部的和諧與發展。

項 目	類 別	2023年總計次數
員工意見	薪資福利	1
	管理溝通	10
	環境溝通	7
	團膳溝通	1
	鼓勵同仁	1
	員工申訴	0
	性 騷 擾	0
	小 計	20

勞動工時管理與人資類法規遵循

精材公司重視員工勞動權益，積極進行工時管理，確保員工符合台灣勞動基準法與RBA責任商業聯盟行為準則規範。工時管理措施如下：

》制訂例假符合率與每週總工時符合率之目標值，並積極進行相關工時管理。

》於近三年度，例假符合率與每週總工時符合率皆達標。

精材公司亦定期進行人力資源法規查核與日常作業抽查，確保公司遵循相關法規，保障員工勞動權益。2023年人力資源法規查核與日常作業抽查結果如下：

01 人力資源法規查核

- 》鑑別 32 條更新法規
- 》列管遵循法規共 111條

02 人力資源日常作業抽查

- 》無不符合事項
- 》勞動人權亦無重大違規事件

公司相信，透過完善的工時管理與法規遵循，可以保障員工勞動權益，提升員工滿意度與歸屬感，促進公司的永續發展。

8.10 健康促進與管理

精材公司重視員工健康，提供完善的員工健康管理措施，包括：

》團體保險

提供壽險、意外險、醫療險及癌症險等團體保險，以保障員工安全。

》健康促進

- 透過專業醫療人員及健康管理，進行健康促進與管理員工的健康。
- 公司設置專責單位負責管理員工健康相關事務，各廠區皆有專業醫護人員，進行追蹤員工的健康狀況。
- 積極參與政府單位健康職場活動，榮獲衛生福利部國民健康署推動之「健康職場認證—健康促進標章」。
- 規劃「2023健康減重我最型」活動，享瘦組122人參加，總減重240.4公斤；腳勤組（每月健走20萬步）160人參加，90天共完成82,275,251步，187人次達標，活動包含拳擊有氧 / 腰瘦健康班體能課程，共計12場次，184人參加及線上健康講座共計10場次，受益達508人次。

- 每年定期舉辦捐血活動2場次，共計234袋 / 250CC。

》員工健康專案計畫

- 與外部專業醫療機構合作，全面執行員工健康專案計畫。
- 建置完善的員工健康管理系統，定期固定委託專業醫療檢驗團隊直接於公司內執行優於法規要求項目之員工健康檢查，2023年度，依法規辦理員工優於法令的健康檢查與特殊健檢，受檢人數分別為1,105人與433人。
- 對於健檢項目重大異常者，公司會進行分級管理，由醫護人員定期以關懷的角度提醒返診追蹤，並協助工作重新評估及安排或提供照護、自我保健衛教或轉介醫療等服務，強化員工身心健康。

健康檢查分級管理機制

- 對於廠區員工因異常工作負荷之情況，設有「異常工作負荷促發疾病預防計畫」來管理及評估本公司內有壓力工作者之健康狀態，預防同仁因輪班工作、夜班作業、長時間作業等而產生之異常工作狀況。
- 由外部醫療團隊提供個人心理諮商管道及醫療諮詢服務。
- 對於精材駐廠承攬商（如：團膳、清潔、保全人員）的健康管理，除日常醫護服務之外，鼓勵參加廠內健康促進活動（如：捐血活動），並依法規定期檢視健檢報告及雇主執行健康管理之成效。

》設置專職護理師

- 公司僱用專職護理師 3 位，執行員工健康保護及促進。
- 依時程分批約洽輪班同仁、中高齡員工、受孕及產後一年以內女性同仁，作為優先諮詢對象。

- 鼓勵同仁報名參加，充分利用公司提供之資源，諮詢健康及身心理面對面諮詢。

精材公司相信，透過完善的員工健康管理，可以提升員工工作效率，降低職業災害發生率，促進公司的永續發展。此外，內部亦透過發布各項健康衛教資訊，期望傳達宣導員工，提升其正確疾病預防概念。

健康檢查分級管理		特殊健檢分級管理
一 級	自主健康管理	正常
二 級	依據健檢報告醫師總評及建議事項管理	異常項目由醫師綜合判定為個人疾病與工作無關，雇主應提供勞工個人健康指導
三 級	建議廠醫諮詢衛教	由醫師初判異常，需再確認與工作之相關性
四 級	1. 建議廠醫諮詢衛教 2. 協助員工回診複檢 3. 視狀況提供就醫紀錄	醫師判定其異常與工作相關