



## 全力以赴 整合人力

人才吸引與留任管理方針

職業安全衛生管理方針

5.1 人才組成

5.2 員工權益與福利

5.3 安心職場

5.4 社會回饋

# 人才吸引與留任管理方針

## 人才吸引與留任

### 重大主題 | 人才吸引與留任、勞資管理、人權管理

<b>主題重要性與管理目的</b>	<p>上福全球認為員工是公司最重要的資產，為吸引、留任人才及兼顧同仁福利及權益，落實人權與性別平等之原則，重視員工各項福利，以維繫與員工良好和諧關係。公司依據勞動基準法及勞資會議實施辦法規定，定期召開勞資會議，並建立許多溝通管道，以促進勞資和諧，並創造企業與員工的雙贏。</p>
<b>承諾與政策</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ 遵循國內法規要求，以充分保障員工之合法權益。</li> <li>⦿ 培養員工的知識和專業技能，提高工作績效和品質。</li> <li>⦿ 制定相關政策，包含人權政策、員工福利政策、勞資溝通政策、薪資政策等。</li> </ul>
<b>目標與標的</b>	<p><b>【短期】</b> 有效紓解直工招聘，並符合勞基法規定。</p> <p><b>【中長期】</b> 人才的培育及年輕化，發掘全方位各領域專業人才。</p>
<b>責任</b>	<p>總管理處、人事室、職業安全衛生委員會、職工福利委員會。</p>
<b>特定行動與資源投入</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ 舉行定期溝通會議，包含部門會議、每季的勞資會議、福委會議等。</li> <li>⦿ 員工在職教育訓練 ( 至少一場消防演練及職業安全衛生教育訓練 )、良好升遷制度、免費提供員工午餐、員工旅遊補助、員工結婚補助、員工及眷屬喪葬補助、設置哺集乳室、員工停車場。</li> <li>⦿ 新進基層人員每月平均起薪優於台灣當地「勞動基準法」規定基本薪資。</li> <li>⦿ 優於「勞動基準法」之特休天數。</li> </ul>
<b>管理評量機制</b>	<p>每年辦理一次績效考核，並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準，作為年終獎金核發及薪資調整之參考依據。</p> <p>每半年檢視一次工作執行狀況，並每年檢討過去個人目標及工作執行成果，展望未來工作任務方向，訂出員工職能訓練發展之需要，找出有發展潛力之員工。</p>
<b>績效</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⦿ 2022 年無強迫或強制勞動風險、無違反人權或歧視之事件、未發生重大勞資糾紛。</li> <li>⦿ 2022 年勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表與資方代表各佔 50%，優於相關法規要求。</li> <li>⦿ 新進基層人員目前每月平均起薪皆優於台灣當地「勞動基準法」2022 年所規定基本薪資 (25,250 元) 之 1.16 倍。</li> <li>⦿ 2022 年教育訓練總時數 2,094 小時。</li> <li>⦿ 2022 年舉辦 1 場職業安全衛生教育 ( 正確火災逃生觀念宣導 + 過勞警訊與紓解 + 職場不法侵害預防宣導 ) 上課人數 452 人，共計 904 時。</li> </ul>

## 職業安全衛生管理方針

### 職業安全衛生

#### 重大主題 | 職業安全衛生

<b>主題重要性與管理目的</b>	本公司自創立以來深刻了解員工與供應商夥伴為企業永續發展中最重要資產，因此在公司產品之研發、製造、測試、銷售過程中，須符合安全衛生法規及其他相關要求外，並應持續改善安全衛生，以避免不安全的行為、環境及設備發生，預防職業災害，善盡保障員工的安全衛生責任。
<b>涉及負面衝擊方式及補救機制</b>	上福全球2022年無重大工安死亡事故，惟發生1起女性員工一般職業災害事件。該員下班時於廠內騎機車時因突然煞車滑倒，經休養後已復職。 <b>補救措施：</b> 公司內部宣導員工騎機車應減速慢行，廠內職災員工休養時間給予全額薪資補償。
<b>承諾與政策</b>	<p> <b>《消弭風險》：</b>需竭力防止與工作有關的傷害、疾病和事故；管制不安全行為及環境、落實虛驚調查與不符合事件矯正，提升職業安全衛生績效。  <b>《遵循法令》：</b>遵循職業安全衛生相關義務，並制定及遵守相關標準作業程序。  <b>《促進健康》：</b>提供員工健檢及身心健康評估，適時選工配工及安排健康促進活動。  <b>《全員參與》：</b>建立良好溝通管道並定期諮詢員工及利害相關者意見、提供充裕時間與訓練，鼓勵員工參與安全衛生活動，建構友善職場。  <b>《持續改善》：</b>定期監督量測安全衛生指標，改善及提升安全衛生績效。                 </p>
<b>目標與標的</b>	<p> <b>【短期】</b>                      ◎ 於2022年導入ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，預計2023年通過外部驗證。                      ◎ 可記錄之職業傷害件數10件內。  <b>【中長期】</b>                      ◎ 嚴重的職業傷害件數1件內。                 </p>
<b>責任</b>	總管理處、職安衛室、職業安全衛生委員會、各級主管。
<b>特定行動與資源投入</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 員工每月加班時數控管。</li> <li>◎ 每年進行員工健康檢查。</li> <li>◎ 每半年進行作業環境監測。</li> <li>◎ 藉由安全衛生的管理方案，進行危害鑑別與風險評估，將鑑別出危害風險並予以改善。</li> <li>◎ 為員工身體健康、遠離疾病，本公司特別舉辦減重比賽，激勵員工健康減重，並提供獎金給予成功減重人員。</li> <li>◎ 持續辦理消防演練(習)。</li> <li>◎ 持續辦理健康促進活動。</li> <li>◎ 持續辦理員工健康檢查，2022年員工身體健康檢查費用共231,800元。</li> </ul>



## 職業安全衛生

## 重大主題 | 職業安全衛生

管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司依職業安全衛生管理系統進行內部稽核與管理審查，進行 PDCA 之有效性評量。</li> <li>每季定期召開職業安全衛生會議、各部門主管及安委會委員全程參與。</li> </ul>
績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022 年共辦理 2 場次的消防演練 ( 習 )，總計 640 人次參與。</li> <li>2022 年上福一般健康檢查共計 406 人、噪音特殊健康檢查 222 人、粉塵特殊健康檢查 223 人。</li> <li>2022 年減重比賽共 52 人參加，總減重 182.7 公斤。</li> <li>2022 年上福無職業病之案例發生。</li> </ul>

## 5.1 人才組成

上福 2022 年底在職員工人數共計 472 人 ( 男性員工為 112 人，女性員工為 360 人 )，因屬精密組裝之工作屬性，故男女性員工比例差距較大；其中外籍員工 99 名 ( 皆為女性，其中 1 位為新住民，占總員工人數 20.97%)，原住民 1 位 ( 女性，占總員工人數 0.21%)，並僱用身心障礙員工 6 位 ( 皆為女性，占總員工人數 1.27%)，優於政府「身心障礙者權益保障法」第 38 條定額進用比例 1% 之標準，以保障弱勢及相關族群平等就業機會。僱用台灣當地居民擔任管理階層總比率達 100%( 理級以上女性主管人員占 15.00%)。

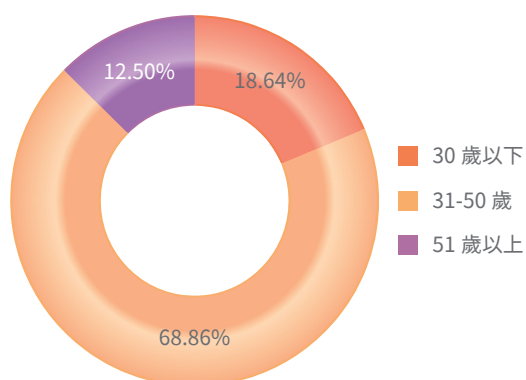
## 員工人力結構分布

年份	合約類型	正職						合計
	性別	男			女			
	年齡	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2021	全職	13	79	17	57	247	43	456
2022	全職	15	79	18	73	246	41	472

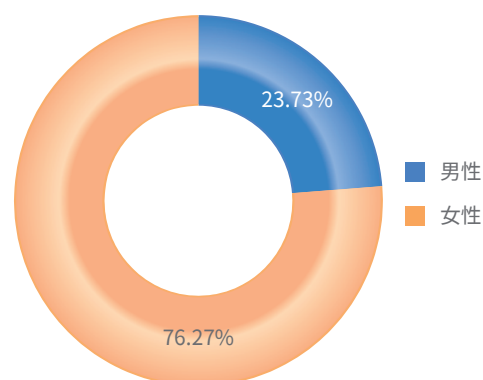
註：

- 與 2021 年報告年度相比，員工與非員工工作者人數並無重大變化；2022 年底員工人數共計 476 人 ( 包含在職員工 472 人及育嬰留職停員工 4 人 )。
- 上福 2022 年僱用員工皆為正職且全職、無聘僱臨時人員、兼職人員、無時數保證員工，亦無任何派遣人力；廠內非員工工作者人數 6 人，主要負責清潔 ( 2 名 )、警衛 ( 4 名保全 ) 的工作，廠內營運活動主要仍以本公司員工為主。
- 上述資料係由人資系統以 2022 年 12 月 31 日在職員工為計算基準 ( 不包含育嬰留職停員工 )，無任何數據之假設。

上福 2022 年員工年齡分布



上福 2022 年員工性別比例



2022 年上福全球多元化職場人員分布

項目	外籍員工						原住民員工						身心障礙員工					
	男性			女性			男性			女性			男性			女性		
年齡	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
人數	0	0	0	48	51	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5	1
合計	0			99			0			1			0			6		

上福全球管理職級結構分布

項目 / 性別		年齡	2020 年人數	2021 年人數	2022 年人數
理級以上 主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	12	10	10
		51 歲以上	6	6	7
	女性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	3	2	2
		51 歲以上	1	1	1
理級以上主管人員合計			22	19	20
非主管人員	男性	30 歲以下	14	13	15
		31-50 歲	74	69	69
		51 歲以上	7	11	11
	女性	30 歲以下	59	57	73
		31-50 歲	248	245	244
		51 歲以上	33	42	40
非主管人員合計			435	437	452
正職人員總計			457	456	472

註：理級以上主管人員：副理級以上。

## 人員招募與留用

### 新進、離職率

上福全球依人力規劃及各單位人力需求，100% 按照勞動基準法相關規定聘用員工，並依勞動相關法令訂定「員工工作規則」。2022 年新進員工人數為 84 人，總新進率為 17.80%；離職員工人數為 68 人，總離職率為 14.41%。

#### 上福全球近三年新進率

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
項目 / 年齡	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	10	71.43	12	20.34	8	61.54	14	24.56	5	33.33	39	53.42
31-50 歲	11	12.79	14	5.58	6	7.59	25	10.12	7	8.86	33	13.41
51 歲以上	0	0.00	0	0.00	1	5.88	1	2.33	0	0.00	0	0.00
合計人數	47				55				84			
員工總人數	457				456				472			
總新進率 (%)	10.28				12.06				17.80			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數 / 當年該年齡組年末男(女)性總人數。
3. 總新進率(%) = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

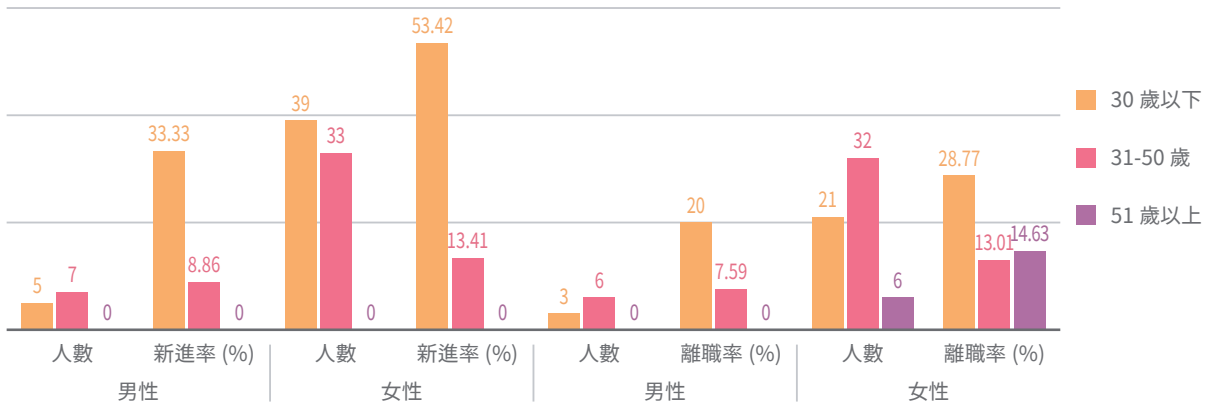
#### 上福全球近三年離職率

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
項目 / 年齡	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	2	14.29	15	25.42	7	53.85	6	10.53	3	20.00	21	28.77
31-50 歲	10	11.63	19	7.57	10	12.66	27	10.93	6	7.59	32	13.01
51 歲以上	0	0.00	6	17.65	2	11.76	4	9.30	0	0.00	6	14.63
合計人數	52				56				68			
員工總人數	457				456				472			
總離職率 (%)	11.38				12.28				14.41			

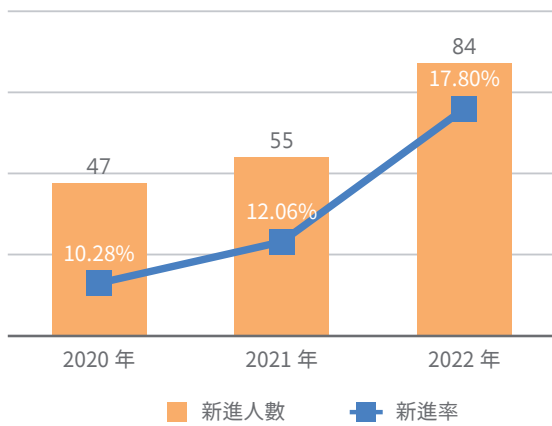
註：

1. 離職員工人數包含自願或被解僱、退休之員工。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數 / 當年該年齡組年末男(女)性總人數。
3. 總離職率(%) = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

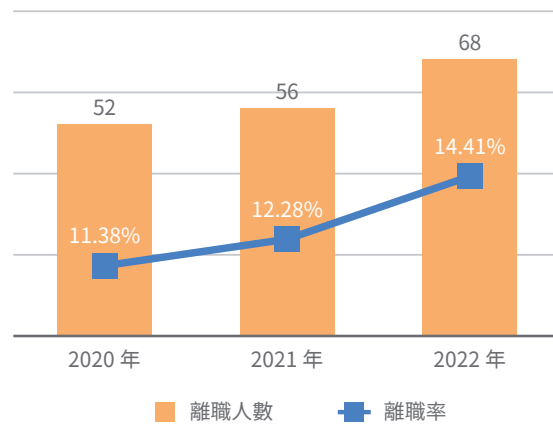
### 2022 年新進、離職員工 - 依性別、年齡分布



### 近三年新進人數



### 近三年離職人數



### 營運變更之最短預告期

上福全球依據勞動基準法標準，於員工工作規則中明訂勞務變更的資遣預告，若發生有重大變革或組織調整時，也會透過緊急說明會之召開，向員工進行說明。以下預告準則勞資雙方均需遵守之，若未經預告即終止契約，發給預告期間之工資。

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

員工於接到解僱通知後，為謀工作得於工作時間請假外出，其請假時數每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。員工在產假期間或職業災害醫療期間，本公司不得終止契約。但若本公司遭天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續者，得報主管機關核定後終止勞動契約。

### 完備的退休制度

上福全球依據勞動基準法及勞工退休金條例訂定員工工作規則及退休管理辦法，在員工退休制度實施上，公司給與勞工資格及退休金之標準如下：

### 退休資格

1. 員工有下列情形者，得自請退休：
  - ⊕ 工作十五年以上，年滿五十五歲者。
  - ⊕ 工作二十五年以上者。
  - ⊕ 工作十年以上年滿六十歲者。
2. 員工非有下列情形者，本公司不得強制退休：
  - ⊕ 年滿六十五歲者。
  - ⊕ 心智喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，得由其服務單位主管呈請董事長核准予以命令退休。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險性、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關核准調整，但不得少於五十五歲。

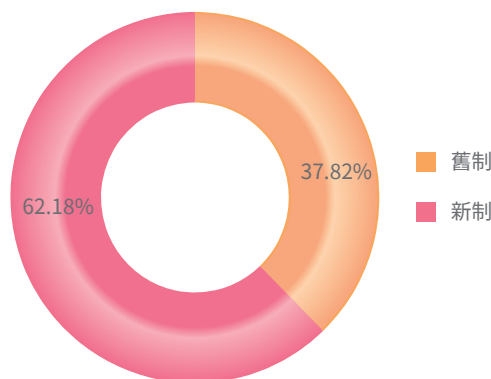
前項第二款所稱心智喪失或身體殘廢者，以勞工保險第一級至第十等級之殘廢為標準。

### 退休金給付標準

1. 適用勞動基準法前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。
2. 適用勞動基準法後之工作年資，每滿 1 年給與 2 個基數，但超過 15 年之工作年資 (30 個基數)，每滿 1 年，給與 1 個基數，最高總數以 45 個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年者以 1 年計。依第 5 條第 2 款規定命令退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，則依前款規定，再加給 20%。退休金基數之標準，係指核准退休時 1 個月平均工資。

本公司針對 2005 年 6 月 30 日 (含) 前到職員工，依其意願選擇，舊制退休金者由公司按月提撥退休準備金，即按每位具舊制退休金年資者至少 2% 月薪資到勞工退休準備金專戶，以保障員工權益；2005 年 7 月 1 日起到職員工，則依照政府法令規定公司按月提繳不低於其每月投保薪資 6% 勞工退休金，提存至個人退休金專戶中。2022 年已完成退休金足額提撥，目前有 180 人 (37.82%) 員工 (含外勞) 適用舊制勞退制度；另有 296 人 (62.18%) 員工適用新制勞退制度，共計提撥新台幣 19,463,216 元 (新制：11,786,647 元 + 舊制：7,676,569 元)。

### 2022 年退休金提撥方式分佈





## 5.2 員工權益與福利

### 人權管理

#### 人權政策與管理

為營造以人為本的健康職場環境，上福全球恪守全球營運據點所在地法規，認同並支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」與「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，為落實以上宣示並充分體現尊重與保護人權之責任，特訂定人權政策，並經董事會通過，適用範圍擴及子公司及集團企業。

#### 人權政策

##### 職場人權保障

本公司致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為，如雇用童工、強迫勞動等，亦絕對禁止因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員為由，而為差別待遇或任何形式之歧視。此外，本公司亦提供多元且安全之申訴管道，保障員工合法權益免受侵害。

##### 健康安全職場

本公司於職場安全與健康促進方面，除恪遵各項勞動法令規範外，並致力於建構健康、安全與舒適之職場環境：

- 一、提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救設施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。
- 二、主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施勞安相關教育訓練及免費健康檢查，並持續舉辦各項健康促進活動，全面照顧員工身心靈健康。
- 三、定期設有配合醫師臨廠服務，提供相關醫療建議。

##### 支持結社自由

本公司尊重員工籌組及加入各類社團組織之權利，勞資溝通方面，除定期辦理勞資會議代表選舉，召開勞資會議外，並提供多元化的溝通機制及平台，確保和諧雙贏的勞資關係。

##### 個資與資安保護

本公司為落實保護所有客戶、員工及利害關係人之個人隱私權，已訂立「個人資料保護管理辦法」，並建置完善且嚴格之個人資料、資訊安全控管機制及防護措施，確保資料安全。

##### 人權政策宣導

本公司除自身積極實踐企業社會責任及人權保護政策外，並以相同標準期許，要求包含供應商在內之所有業務合作夥伴，共同致力於提升對人權相關議題之關注及可能風險之辨識與管理，以提供員工更公平與安全的工作環境，增進人權保護意識。



為協助員工維持身心健康及工作平衡，全面照顧員工身心靈健康，員工權益悉依勞動基準法等相關法令規定辦理，並訂有「員工工作規則」、「員工退休辦法」及相關人事規章，作為員工行為之依據，內部並設置意見箱，提供員工意見反應，以維護員工權益。

另為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

同時，公司依據性別工作平等法相關法令規定，訂有「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」，以總管理處為當責單位。若有申訴案件成立時，依法組織性騷擾申訴處理委員會進行調查與處置，調查過程以保護當事人之隱私權為最高原則，藉以提供員工免於性騷擾之工作環境。

上福全球合法、適量僱用外籍勞工，並聘任舍監、翻譯等專人照料外勞的生活及雙向溝通等。提供相對穩定薪資、食宿、教育訓練及改善安全衛生等，以保障員工權益與發展多能工專業能力的工作環境。

2022 年無強迫或強制勞動風險、無發生違反人權、歧視或性騷擾之事件，亦無主管機關、客戶至廠內進行人權相關檢視之情事，廠內也無接獲任何相關申訴案件，亦未發生任何社會衝擊事件，堅持給予員工平等、安全的工作環境，故無相關損失之虞。



### 職場暴力、性別平等、制度工時與員工關懷等諮詢與申訴，皆由專人保密處理，給予同仁最安心的防護。

#### 受理窗口

- ▶ 職安衛室 陳朝佳 專員
- ▶ 總管理處 (人資) / 蔡幸芬

#### 申訴專線

04-26393103

#### 申訴信箱

- ▶ andychen@gpi.com.tw 或 andychen@gpitaiwan.com
- ▶ hr.help@gpi.com.tw 及 hr@gpi.com.tw

## 人權政策宣導與訓練

於新進職員報到時說明性騷擾防治相關規範與申訴機制，確保同仁對於人權與安全的認知，落實性別工作平等及人格尊嚴，維護平權且健康的工作環境。2022 年共舉辦 2 場人權政策相關訓練，課程名稱為過勞警訊與職場不法侵害預防宣導，共 452 人完成訓練 (占員工總人數 95.76%)，訓練人時為 904 小時；新人 100% 已接受人權相關宣導。

過勞警訊與職場不法侵害預防宣導



## 公平的績效管理制度

上福全球遵守相關勞動法規，以充分保障員工之合法權益，所制定之人事規章皆符合勞基法規定，並依「員工工作規則」之規範執行及保障員工權益，並宣導相關企業倫理，要求員工恪守相關規定及道德規範，由專人處理員工之工作事宜。另依「公司章程」訂定合理薪資報酬政策，公司年度如有獲利應提撥至少百分之 0.1 為員工酬勞，並配合績效考核制度以明確有效落實獎勵及懲戒制度。

公司每年定期辦理績效考核，並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準，作為年終獎金核發及薪資調整之參考依據，除未滿一個月之員工及外籍員工（不含新住民之外籍員工）不予辦理績效考核外，其餘員工均依規定辦理，提供員工一個公平的晉升發展機會。

## 員工薪酬

上福全球員工薪酬標準皆依公司「薪資管理辦法」辦理薪資職等職級計酬，不分性別，係以同工同酬為核發原則，並依其學經歷、工作與能力表現、所任職務及專長技能等因素核給金額。公司的各業務性質雖不盡相同，但所有同仁的薪資皆優於法定最低基本薪資，若為新進基層人員目前每月平均起薪皆優於台灣當地「勞動基準法」2022 年所規定基本薪資 (25,250 元) 之 1.16 倍。本公司除了固定薪資外，亦依據營運狀況與員工個人績效表現，發放業績獎金 / 績效獎金、主管加給、員工酬勞及年終獎金。

### 2022 年各職別性別薪酬比率

性別 / 各職別		主管職	間接人員	直接人員
基本薪資比率	女	1	1	1
	男	1.013	1.395	1
薪酬比率 ( 年薪 )	女	1	1	1
	男	0.945	1.254	1

註：

1. 上福全球主管職之定義為理級以上主管人員；直接人員之定義為現場作業人員。
2. 因 2022 年男性間接人員多為具備專業技能之專業人士，故男性間接人員基本薪資比率與薪酬比率較女性高。

### 2022 年薪酬與調薪比率

年份	2022 年
薪資最高個人與其他員工中位數之收入比率 ( 最高個人：員工 )	15.1 : 1
薪資最高個人與其他員工中位數之調薪比率 ( 最高個人：員工 )	8.1 : 1

註：

1. 依全年度之薪酬總額計算，包含基本薪資、主管加給、職務津貼、加油補助、伙食津貼、其他津貼、工作獎金或銷售獎金、盈餘獎金、年終獎金及員工酬勞等項目。
2. 計算公式：2022 年度薪酬 = 2022 年度扣繳所得 + 2022 年免稅所得。

## 勞資溝通

上福全球為重視員工各項福利，勞資關係和諧，雖目前尚無設立工會且無簽訂團體協約，但藉由舉行定期溝通會議，包含部門會議、每季的勞資會議、福委會會議等，針對公司概況與促進勞資和諧等事項進行溝通與協調；同時，員工平時在工作上有任何意見均得主動呈報主管，亦得透過電話、信函或電子郵件反應，以有效地解決員工的問題，並維持勞資雙方良好之互動。2022 年未發生重大勞資糾紛，故無相關損失之虞。

## 員工福利

本公司並無任何限制員工結社或集體協商之自由，各項福利之擬訂及推展主要為維護員工之福利及建立健全之組織。藉由員工組成職工福利委員會，使同仁更樂於參與實際活動規劃與執行。除職工福利委員會之組織運作外，另有相關福利如下，惟 2022 年因新冠肺炎疫情，本公司取消尾牙餐會，另給予餐費。



### 上福全球員工福利

- ◉ 勞保、健保、雇主意外責任險、勞退提撥金、加班費、週休二日、男性員工陪產假及陪產檢假、育嬰假、生理假、年假等。
- ◉ 員工生日禮金、禮品、業績獎金 / 績效獎金、主管加給、員工酬勞、年終獎金。
- ◉ 誤餐費、伙食津貼。
- ◉ 公司備有員工餐廳，免費提供員工午餐，若不在公司用餐則額外給予午餐津貼，亦對加班員工提供晚餐或用餐津貼。
- ◉ 提供免費宿舍，供遠途同仁住宿。
- ◉ 書報室、哺集乳室、員工停車場。
- ◉ 每年舉辦 1 次員工旅遊。
- ◉ 每年年終舉辦尾牙餐會。
- ◉ 員工旅遊補助、員工結婚補助、員工及眷屬喪葬補助。
- ◉ 提供每年 2~3 件員工制服、員工在職教育訓練、良好升遷制度。
- ◉ 每年提供一次免費員工身體健康檢查。
- ◉ 優於勞基法之員工特休假。
- ◉ 不定期公司年度調薪。
- ◉ 外籍員工之留任獎金。
- ◉ 員工介紹獎金。
- ◉ 上福無提供原住民員工相關福利；但依法原住民族歲時祭儀時，該原住民族放假 1 日。



員工宿舍



員工汽機車停車場

## 育嬰留職停薪執行情形

上福全球為讓員工可以安心生育，依勞基法法令規定實施育嬰留職停薪制度。女性員工於妊娠期間及分娩時，提供 56 天的產假，並享有懷孕留職停薪、產檢假、產假；男性員工陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，給予陪產檢及陪產假 7 日，於其配偶分娩之當日及其前後合計 15 日期間內享有陪產假，陪產檢及陪產假期間工資照常給付；對於有育嬰需求之員工，可辦理員工育嬰留職停薪作業，受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾 2 年，並於員工留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，積極協助員工重新融入職場。

此外，亦於辦公場所設置哺集乳室，方便女性同仁使用，以使女性員工能兼顧工作與家庭照顧，建立友善職場環境，自 2012 年起至 2022 年累計共使用 5,716 次 (2022 年共使用 0 次)。本公司 2022 年申請育嬰留職停薪員工人數計 4 人 (男性 1 名、女性 3 名)；期滿應復職員工人數計 3 人 (男性 1 名、女性 2 名)，實際復職員工人數 3 人 (男性 1 名、女性 2 名)，復職率達 100.00%，總留任率 100.00%。

### 上福育嬰留停統計表

項目 / 年度	2020 年			2021 年			2022 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	12	20	32	10	21	31	4	15	19
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	3	3	0	3	3	1	3	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	3	3	0	1	1	1	2	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	3	3	0	1	1	1	2	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	5	5	0	3	3	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	5	5	0	2	2	0	1	1
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	N/A	100.00	100.00	N/A	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	N/A	100.00	100.00	N/A	66.67	66.67	N/A	100.00	100.00

註：符合育嬰留停申請資格員工人數係以該年度往前計算三年內有請過陪產假與產假的員工人數為計算基準。(2022 年申請資格計算區間為 2019 年 1 月 1 日 ~ 2022 年 12 月 31 日，以此類推)

## 人才培育

### 員工教育訓練

上福全球為培養員工的知識和專業技能，提高工作績效和品質，鼓勵員工進修，以符合公司經營績效目標。所有員工皆可參與教育訓練課程，每年不定期安排內、外部教育訓練課程，包含新人教育訓練 (品質、防火及逃生要領)、健康衛教、事業廢棄物、粉塵作業環境、固定式起重機、堆高機操作人員、醫材 (口罩) 及環境管理、資訊安全、會計主管持續進修等訓練課程。2022 年上福教育訓練受訓總時數達 2,094 小時，平均每位員工受訓時數為 4.4 小時。

### 近三年員工教育訓練統計資訊

項目 / 性別	2020 年			2021 年			2022 年			
	總人數 (人)	總受訓 時數 (時)	平均受 訓時數 (時/人)	總人數 (人)	總受訓 時數 (時)	平均受 訓時數 (時/人)	總人數 (人)	總受訓 時數 (時)	平均受 訓時數 (時/人)	
管理職	男	18	438	24.3	16	88	5.5	17	175	10.3
	女	4	101	25.3	3	14	4.7	3	67	22.2 <sup>註3</sup>
非管理職	男	95	832.5	8.8	93	697	7.5	95	721	7.6
	女	340	4,902.5	14.4	344	3,245	9.4	357	1,132	3.2 <sup>註4</sup>
合計		457	6,274	13.7	456	4,044	8.9	472	2,094	4.4

註：

1. 平均受訓時數 = 總受訓時數 / 總人數；各類別平均受訓時數 = 各類別總受訓時數 / 各類別總人數。
2. 管理職：副理級以上。
3. 2022 年女性管理職因職務法令要求及業務需求，故受訓時數較男性管理職高。
4. 2021 年前教育訓練時數統計包含產線例行性宣導（政策宣導、內部溝通等）及課程訓練，2022 年後則以課程訓練為主，產線例行性宣導照常舉行，但不列入教育訓練時數統計中。因非管理職產線以女性員工居多，故 2022 年平均時數與男性相較略低。

### 保全人員教育訓練

上福全球僱用之保全交由國雲保全公司負責，該公司員工全數受過專業訓練。國雲保全依據保全業法規規定實施「保全護照」登錄制，新進人員辦理職前訓練 40 小時，在職訓練每月 4 小時並按時登錄；且保全人員於職前訓練 100% 接受人權政策訓練，受訓時數為 1 小時。

職前訓練課程	時數 (H)	保全人數 (人)
保全業理論	2	4
保全業經營管理及危機處理	2	4
刑事法概要及犯罪預防	2	4
犯罪偵查及交通指揮疏導事故協助	2	4
保全執勤之原則與救災防護	4	4
防盜防搶實務及擒拿術	4	4
勞工安全衛生教育	3	4
人權政策訓練	1	4
現場見習	20	4

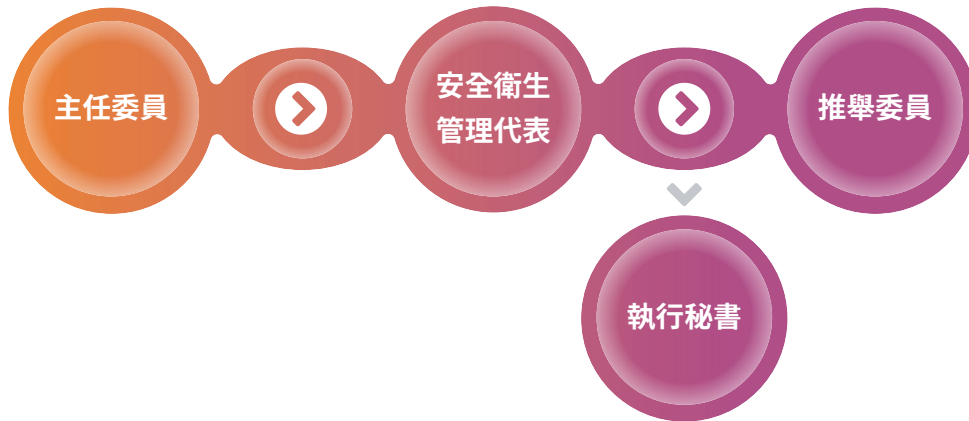
## 5.3 安心職場

### 職業安全衛生管理

上福全球已於 2022 年 10 月導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，職安衛管理制度依管理系統標準要求以規劃 PLAN、實施 DO、檢核 CHECK、行動 ACT 的動態循環模式而制定，建構並維持文件化安全衛生管理系統，以強化自主管理，適用範圍為本公司所有人員（包含組織管制下工作的所有人員如員工、承攬商、訪客）、生產及作業活動等，持續改善職業安全衛生績效，降低職業災害發生，保護勞工安全與健康；於此管理系統下，受內外部稽核之員工人數為 470 人（98.7%），非員工工作者為 6 人（1.3%）。

本公司依職業安全衛生管理辦法成立職業安全衛生委員會，委員會組成成員有職業安全衛生管理人員、主管、從事勞工健康服務之醫護人員、勞工代表、員工代表等，共有 15 名委員，其中勞工代表有 7 人、員工代表 1 人（占委員會人數 53%），非員工之工作者所占比例為 0%。職業安全衛生委員會由總經理主持並擔任主任委員，每季定期召開各部門主管及安委會委員全程參與職業安全衛生會議，進行審議、協調及建議職業安全衛生事宜，包含安全衛生管理計畫，教育訓練、作業環境之改善、作業危害之預防、工安事故探討與對策、承攬商管理、健康促進等相關議題，並指派總管理處副總擔任管理代表，對於職業安全衛生相關議題給予裁決與指示，使得工廠職業安全衛生管理得以有效執行。

#### 職業安全衛生委員會組織圖



### 教育訓練與緊急應變

#### 廠區內部管理

上福依員工從事工作提供必要之安全衛生教育及預防災變訓練措施，並固定每年進行全廠防災演練及全員疏散演練，演練課程包括滅火訓練、通報訓練、避難訓練、綜合訓練。同時於每年擬訂計畫，採定期（年）稽核廠內安全、衛生、環保及消防作業，對員工實施安全與健康教育宣導及資訊發佈，職安衛與職護人員不定期參加政府機關舉辦之職安衛相關課程，增進本職學能，以確保工作環境與員工人身安全的保護措施，提供同仁安全工作環境。

2022 年舉辦 1 場職業安全衛生教育（正確火災逃生觀念宣導 + 過勞警訊與紓解 + 職場不法侵害預防宣導，時數 2 小時），上課人數 452 人，共 904 人時，並辦理 2 場次的消防演練（習），共計 640 人次參與。

職業安全衛生教育



消防演練



## 廠區外部管理

本公司位於台中港關連工業區內，為確實掌握及充分利用救災資源，加強工業區事業單位間之協調，並強化與相關救災單位之橫向聯繫，以建構迅速有效之救災相互支援機制，共同防止災害發生及降低災害之嚴重性，以保障事業單位財產及勞工安全與健康促進勞資和諧，使企業永續發展。

工業區定期規劃辦理年度區域聯防實兵演練，期能提升區域聯防對於應變事故時之能量，達到降低風險及消滅影響範圍與嚴重程度之目的，並冀望建立與專業訓練之實施，達到提升廠商認知工業危害、控制危害風險、規劃安置作業程序之能力，並提升其應變能量、強化應變系統，以達降低災害程度及消弭意外之終極目標。

## 承攬商管理

承攬商依「承攬商安全衛生管理程序」進行危害告知與管理。承攬商施工前，工程承辦單位應填寫「承攬商入廠工作申請書」向單位主管、施工現場主管及工安單位提出申請；申請時應檢附「承攬安全衛生管理承諾書」，核准後，影印一份交工安單位作為檢查依據。2022 年承攬商無工傷事件發生。

## 危害鑑別與事故調查

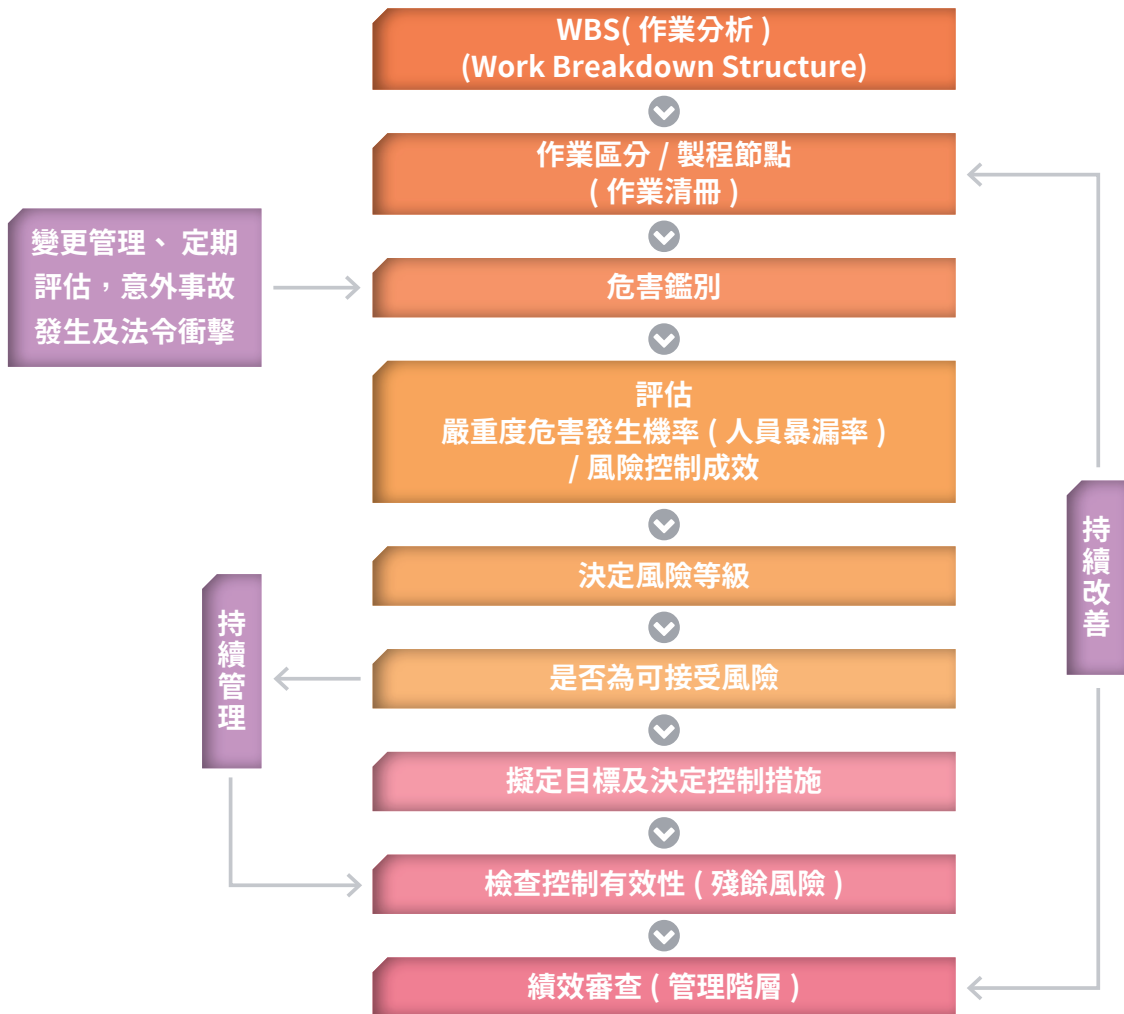
上福全球每年依據公司訂定之職業安全衛生管理系統進行安全衛生內部稽核，如有不符合事項則進行改善與檢討。每年年底由各單位依據其作業狀況建立危害鑑別與風險評估表，藉由風險評估與危害鑑別手法，鑑別出不可接受風險與高風險項目，列入隔年度安全衛生目標標的方案進行改善，並藉由持續性的安全衛生



危害鑑別、風險評估，採取適當預防措施或執行必要之控制方法，進而將風險控制在可接受的程度之下。2022 年共鑑別出 3 項高度風險項目，透過工程改善與購買專用拆箱刀等方式，降低風險發生機率。

針對與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故等展開起因及潛在原因調查，以辨識出安全衛生管理系統失誤之處，並採取有效矯正預防措施，以免重複發生；若發生符合職業安全衛生法規定之職業災害時，於八小時內通報勞動檢查機構，並检查工作場所安全衛生風險管理程序是否適當，且變更風險等級與控制措施，以落實改善職災事故發生，保障員工職場安全。

### 危害鑑別、風險評估及決定控制措施之流程



本公司事故調查管理程序中針對員工若有發生危險情況時，可以在不造成其他工作者危險情形下，自己決定停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告；公司不會對該員工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

### 緊急應變事故通報程序



## 工安績效

上福全球積極推動職業安全衛生工作並強化管理機制，提升企業體質，為落實職業災害統計與原因分析調查，依據職業安全衛生法按月填載職業災害統計，報請檢查機構備查。2022 年上福員工及非員工之工作者（外包商或承攬商）均無發生重大工傷事件，顯示我們在員工職業安全的努力；惟有 1 起女性員工下班時於公司廠區內騎乘機車時，為閃避行走人員，緊急煞車滑倒，導致左小腿與右膝擦傷，補救措施為提供醫療諮詢服務與進行工作內容調整，減少走動，改善預防對策為宣導廠內騎乘機車時應注意人車，減速慢行，並於路口裝設警示燈與凸透鏡提醒注意人員出入。

### 上福全球員工職業安全績效統計表

類別	項目	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	680,608	698,888
	男性總經歷工時	217,160	219,096
	總經歷工時	897,768	917,984
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	女性職業傷害所造成的死亡比率	0.00	0.00
	男性職業傷害所造成的死亡比率	0.00	0.00
	總計職業傷害所造成的死亡比率	0.00	0.00
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	2	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	2	0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害比率	2.93	0.00
	男性總計嚴重職業傷害比率	0.00	0.00
	總計嚴重職業傷害比率	2.22	0.00
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	2	1
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0
	總計職業傷害人(次)數	2	1
可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率	2.93	1.43
	男性總計職業傷害比率	0.00	0.00
	總計職業傷害比率	2.22	1.08

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 × 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) / 工作小時 × 1,000,000 (嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害)。
3. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時 × 1,000,000。
4. 此表格之數據為上福全球「勞動部職業安全衛生署職業災害統計填報系統」統計資料，不包含員工的上下班交通事故。
5. 2022 年上福非員工工作者總工時為 21,504 小時(女性 3,984 小時、男性 17,520 小時)，皆無發生工傷事件。

## 健康促進

### 健康檢查

上福全球為員工安全與健康之工作環境把關，公司設有專職之職安衛室，負責「安全衛生工作守則」之執行及更新，同時依據作業現場特性，進行工作環境之改善，更針對危害作業場所，教導及要求員工必須使用個人防護具，以期將暴露的危害減低至可接受的範圍，亦提供安全舒適的工作環境。

本公司每年針對年資滿一年以上在職員工實施一般健康檢查與管理，並依職安法施行細則所稱特別危害健康作業鑑別出主要健康危害作業為噪音與粉塵。針對從事噪音、粉塵作業員工進行特殊健康檢查；並於每半年進行一次噪音、粉塵、有機溶劑作業環境監測，依監測結果評估控制方法之有效性，對於輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷可能促發疾病之工作者，提供健康管理措施，以防止工作者因過度勞累而罹患腦、心血管疾病。發現健康檢查檢測值異常或十年內腦心血管疾病風險大於 20% 人員之同仁則安排與職業醫學科醫師進行面談，提供健康諮詢指導、追蹤管理與配工建議。

2022 年無職業病例發生，惟特殊健康檢查噪音項目判定為第四級管理共計 1 人，已持續加強健康追蹤與管理，並要求員工確實配戴個人防護具。此外，公司僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員，辦理臨廠健康服務，使同仁掌握自身之健康狀況。

### 上福全球 2022 年員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查	
檢查項目	X 光、抽血、視力、血壓、身高、體重、驗尿等
檢查人數 (人)	406
檢查費用 (仟元)	213.8
特殊健康檢查	
檢查項目	噪音 (聽力)、粉塵 (肺功能)
檢查人數 (人次)	噪音特殊健康檢查 222 人次、粉塵特殊健康檢查 223 人次
檢查費用 (仟元)	勞保局支付

註：員工進行特殊健康檢查無需支付費用，因依據「勞工健康保護規則」所列 31 類特別危害健康作業之被保險人最近加保年資至勞動部受理申請日止，連續滿 1 年者，每年度得申請本項檢查 1 次。





## 健康關懷

本公司致力推行勞工健康保護四大計畫：執行職務遭受不法侵害、異常工作促發疾病預防、工作場所母性健康保護、人因性危害預防，積極透過推動健康服務及預防性措施健康促進工作，以期協助增進同仁在工作上的發揮。

### 上福全球員工健康保護做法

#### 健康維護

僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員，辦理臨廠健康服務，進行勞工體格、健康檢查、特殊健檢紀錄之分析、評估、管理與保存及職業傷病及一般傷病之防治、健康諮詢與急救及緊急處置。

#### 疫苗施打

配合政府補助措施，與梧棲衛生所配合，不定期針對 50 歲以上成人、高風險慢性病患及家中有 6 個月內新生兒之父母施打公費流感疫苗。

#### 減重比賽

2022 年健康檢查結果顯示員工身體質量指數異常比率高達 61.3%，為員工身體健康，激勵員工健康甩肉，遠離疾病，有效控制與降低體重，每年定期舉辦減重競賽，並隨時提供員工正確的飲食觀念。減重比賽活動期間 3 個月，並依減重成效給予獎金。

2022 年減重比賽共 52 人參加，總減重 182.7 公斤；減重超過 5 公斤同仁，於減重活動後 3 個月後若能維持活動後體重再額外提供 1000 元獎金獎勵。

#### 定期健康衛生教育

- ▷ 設置足夠合格之急救人員。
- ▷ 為落實職業安全衛生在職教育訓練，公司不定期舉辦安全衛生教育在職訓練。

#### 健康風險管理

定期針對輪班、長時間、中高齡員工進行健康風險管理及工作適性評估。

#### 防癌篩檢

視需求針對符合資格之女性員工於廠內舉辦乳房攝影與子宮頸抹片。



健康減重比賽表揚

## 員工 減重 活動



本公司於各年度體檢中，發現員工身體質量指數異常居高不下，故發起每年辦理健康促進 - 員工減重活動，依減重公斤數獲得獎金，鼓勵同仁參與。

以 2018 年~2022 年活動效益而言，5 年內實際參加人數為 190 人 ( 報名人數為 230 人 )，共減重 657.9 公斤，減重獎金共頒發 107,200 元；為鼓勵大家持續減重，於 2018 年增加獎項 - 持續減重獎金，共 27 位達標 ( 持續減重 41.8 公斤 )，獲得持續減重獎金 27,000 元。

