



友善職場

07

人權管理 91

人力資源概況 93

人才培育與發展 97

員工福祉與多元共榮 103

健康管理與照護 110

職場安全 113



人權管理

明基材料遵循聯合國世界人權宣言 (UDHR)、聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)、經濟合作與發展組織跨國企業原則等國際人權公約之原則，且採取責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance, RBA) 所規範之行動，以實現明基材料對人權的承諾，且將定期藉由人權盡職調查程序，進行人權議題風險辨識與評估，以有效控制人權風險之影響與衝擊，並動態進行調整。明基材料人權政策詳見 [ESG 官網](#)。

人權盡職調查

明基材料依照國際人權準則，包括責任商業聯盟 (RBA) 行為準則及各地人權相關法規，持續強化人權風險管理體系。2023 年已針對內部員工完成人權盡職調查，2024 年進一步將關鍵一階供應商 ESG 稽核納入人權議題範疇，全面擴大對供應鏈潛在人權風險的識別與管理。調查結果顯示，目前供應鏈尚未發現重大人權風險。未來，明基材料預計每 2 至 3 年定期針對營運據點、價值鏈及轉投資事業進行全面性人權盡職調查，依據風險發生機率與衝擊程度進行優先排序與管理。透過持續性的風險評估與動態管理，明基材料致力於降低人權議題對企業營運的潛在衝擊，更積極落實企業社會責任，強化利益關係人信任，並推動建立安心、尊重與具包容性的工作環境。



人權盡職調查步驟

風險評估與鑑別

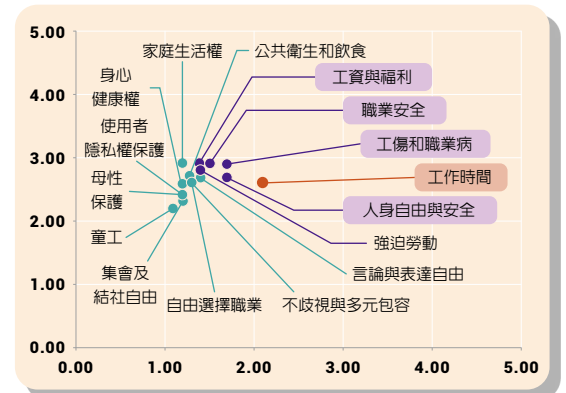
明基材料根據《聯合國人權指導原則》及 RBA 準則，選擇 16 項人權議題進行評估。同時參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準及 GRI 準則。明基材料關注的人權議題如下：

治理議題	使用者隱私權保護
勞工權益議題	人身自由與安全、工作時間、工資與福利、集會與結社自由、禁用童工、身心健康權、言論與表達自由、母性保護、不歧視與多元包容、自由選擇職業、強迫勞動、家庭生活權
健康與安全議題	職業安全、工傷和職業病、公共衛生和飲食

人權風險矩陣

明基材料於 2023 年針對內部員工進行人權風險議題評估，調查對象涵蓋台灣所有營運據點之正式員工 (桃園廠、龍科廠、雲科廠)，共回收 467 份問卷。經內部數據分析後結果顯示，整體並無重大人權風險議題，僅「工作時間」項目趨近於低中度風險；其餘如工資與福利、職業安全、工傷與職業病、人身自由與安全等議題，均評估為低風險。2024 年，明基材料除了持續針對上述五大議題進行管理之外，進一步自主納入禁用童工、母性保護及多元包容之管理議題。此外，若該議題無直接或間接參與對人權產生影響，可不採取相關補償措施。

2024 年供應商 ESG 稽核範疇亦納入人權議題調查，調查對象均符合規範，未發現人權風險。未來，明基材料將持續強化供應鏈盡職調查，擴大調查比例，進一步提升供應鏈治理效能。相關細節請參考 [6-3-4 既有供應鏈管理](#)。





追蹤與溝通

風險對象	人權議題	管理作為	風險評估	減緩措施	補償措施	補償類型	補償措施實施情形	溝通管道
員工 供應商	職業安全與 工傷職業病	- 訂定安全衛生工作守則 - 訂定職業安全衛生管理手冊 - 訂定二、三階安全衛生管理程序標準	- 一般與特別危害健康作業健檢結果 - 定期監測結果 - 年度定期危害鑑別與風險評估 - 供應商 ESG 稽核	- 成立職安委員會，定期檢視與改善風險， - 推動危害鑑別與風險評估 - 各營運廠區導入 ISO 45001 - 辦理安全教育訓練	- 緊急狀況下依法停工 - 事故調查與員工協助計畫 - 建立異常事件通報流程 - 依法提供工傷假與薪資補償	遵循內部 管理辦法	2024 年共計發生 16 件可記錄職業傷害事件，已提供人員工傷假 (138 天) 及薪資補償，並於人員返回工作場所前，完成配復工評估程序，同時亦細心照料因工作中不慎受傷同仁的身心狀況，協助其順利且安心地重返職場	- 安全月會 - 職安委員會 定期會議
	工作時間	建立工時管理辦法與出勤加班申請系統	- 監控加班時數 - 勞資會議招開 - 員工滿意度調查 - 供應商 ESG 稽核	- 嚴格加班審核 - 人力資源配置優化 - 定期提供出勤紀錄供主管管控	- 提供補休或加班費 - 要求單位主管改善 - 調整人力與排班制度	遵循內部 管理辦法	無發生人權影響	- 員工意見信箱 - 勞資會議
員工	工資與福利	制定具有兼顧外部競爭與內部公平性之薪酬福利政策	- 檢視外部市場薪酬水準，確保內部薪酬在一定水準之上 - 參考標竿企業與法令規範之福利制度，規劃相關福利制	定期檢討薪酬福利方案，確保競爭力與法遵規範	若查核薪資與福利違反法規要求，返還員工應有權利並告知後續補救措施	金錢補償	無發生人權影響	- 內部系統 - APP 查詢 - 福利異動公告
	人身自由與 安全	提供安全與健康且零騷擾的工作環境	- 申訴調查案件 - 溝通管道意見反映	- 制定『執行職務遭受不法侵害預防程序書』並公開揭示 - 員工定期教育訓練	- 加害人：依規懲處 - 被害人：提供心理支持或工作職務調整	非金錢補償	無發生人權影響	- 總經理信箱 - 員工意見信箱 - 不法侵害申訴信箱及電話
女性員工 供應商	母性保護	依法訂定母性健康保護計畫並進行風險分級	- 維力中心通報案件 - 供應商 ESG 稽核	優於法令之育嬰假、哺乳室、禁止晚班、懷孕員工保留車位等母性保護措施	告知人資單位可進行職務或工作時間調整	非金錢補償	無發生人權影響	母性保護專線
員工 兒童 供應商	禁用童工	- 依法禁用 15 歲以下童工 - 於招募過程審視個人資料，並於報到時再次審核，以保證所有雇用揭符合法律規範	- 審核招募流程，確保有身份證明文件查驗機制 - 供應商 ESG 稽核	- 於招募過程審視個人資料及工作經驗 - 報到時再次確實審核對同仁資料，確保符合法律規範	依照工作規則辦理	遵循內部 管理辦法	無發生人權影響	- 總經理信箱 - 員工意見信箱 - 勞資會議
外籍移工	多元包容	依循 RBA 勞工面相相關指標	- RBA 自評 - RBA 客戶稽核	- 禁止仲介扣押外籍員工護照、存摺、居留證件並防止額外收費 - 外籍員工基本工資、工時及休假等比照本籍員工給予進行外籍移工滿意度調查	若查核到違反 RBA 相關要求，則限期提出改善措施，並告知移工後續補償狀況	遵循內部 管理辦法	客戶 RBA 稽核共 6 項缺失，已於限期內完成改善措施	- 勞資會議 - RBA 客戶稽核 - 仲介公司



人力資源概況

聘僱政策

明基材料秉持公平、公正、公開的甄選原則，積極營造多元共融、友善且充滿活力的職場環境。我們全面遵循各營運據點所在地之勞動法規與國際人權公約，致力於保障員工的人權與基本勞動條件。在聘僱政策上，明基材料堅決杜絕任何基於性別、種族、社經地位、年齡、婚姻或家庭狀況等因素之差別待遇，並確保所有人才於招募、任用、薪酬、福利、訓練、績效評估及升遷等各階段皆享有平等與公正的機會。

相關原則與規範已明確納入公司之《企業商業責任行為準則管理辦法》及《直接／間接人員新進任用管理辦法》中，做為制度化落實人權保障與公平就業原則的重要依據。此外，公司亦定期檢視並更新相關管理辦法，以確保制度內容與國際趨勢及在地法規保持一致，持續強化人力資源政策的前瞻性與實效性。透過制度的深化與內化，明基材料致力於建立一個優質、開放、具凝聚力的工作氛圍，進而提升組織效率與整體永續競爭力。

多元招募策略

明基材料秉持多元與共融的招募理念，透過多元管道積極尋覓與吸引具潛力的人才。隨著內部團隊組成日益多樣化，我們依據不同職務類型與人才特質，設計差異化的招募策略，期望讓來自不同背景的應徵者皆能找到適合發展的舞台，進而提升團隊的多元性與創新動能。

我們的招募管道涵蓋線上平台、校園活動、國際徵才、內部推薦與產學合作等，持續拓展招募觸角並促進職場多元共融。

招募管道	招募職務類型
104 線上職缺平台	一般性職位
LinkedIn	技術專業人才、國際行銷業務人才
就業博覽會	生產技術人才、產品開發人才
校園實習計畫	一般性職位
外籍徵才博覽會	國際業務人才
員工內部推薦	一般性職位
產學合作計畫	生產線直接人員

員工統計

截至 2024 年 12 月，明基材料全球員工總數為 3,213 人，較 2023 年成長 362 人。

人數成長主因包含：

- 台灣雲林雲科廠因應生產規模擴張，增聘員工共計 231 人
- 子公司衛普實業（越南）正式納入統計，新增人力 89 人

若依據地域進行人力分布統計如下：

- 台灣地區：2,286 人
- 中國大陸地區（蘇州廠與蕪湖廠）：838 人
- 越南地區：89 人

明基材料全球員工中共有 2,054 人為永久聘僱員工，皆簽署不定期契約。臨時員工則計有 1,159 人，其中包含 1,066 名約聘人員與 93 名派遣人員。其中，約聘人員多採不定期契約形式，為因應各地營運需求所設之彈性用人安排。

臨時員工主要集中於中國大陸與越南地區。中國大陸蕪湖廠與蘇州廠，因應產能彈性及季節性用工需求，彈性運用約聘與派遣人力，協助執行產線作業，如品檢、包裝等職務。越南地區則依據當地勞動市場特性，全數採用定期契約方式進行聘僱，以符合法規要求，並建立穩定的勞雇關係。

截至 2024 年底，明基材料共計有 1,106 位非員工工作者，主要包含駐廠外包服務人員與工程承攬人員兩大類。其中，駐廠外包人員涵蓋團膳、保全及清潔等支援性服務，依實際提供勞務服務之人數統計，共有 152 人，其中保全總計 45 人。工程承攬人員則為配合各類生產設備、廠務設施或專案工程所進行之技術性或建設性作業，由外部承攬商派遣至廠區執行，總計 953 人。

依據契約類型統計，台灣各營運據點之兼職人員共計 6 人，占全體員工人數 0.2%，整體占比極低。其中，桃園廠 2 人、雲科廠 1 人、碩晨 3 人。依性別區分，女性 2 人、男性 4 人。中國大陸及越南營運據點目前則無聘用兼職人員。

依性別統計結果，男性占 61.9%，女性占 38.1%。依年齡結構分析，員工平均年齡為 32.7 歲，其中：30 歲以下員工占 27.0%，31 至 50 歲員工占 68.1%（為主要年齡群），51 歲以上員工占 5%。



資料類別	統計項目	員工總人數	永久聘雇員工人數	臨時員工人數	無時數保證的員工人數	全職員工人數	兼職員工人數
按性別呈現員工資訊	女性人數	1,224	815	409	0	1,222	2
	男性人數	1,989	1,239	750	0	1,985	4
	總人數	3,213	2,054	1,159	0	3,207	5
	女性占比	38.1%	39.7%	35.3%	-	38.1%	33.3%
	男性占比	61.9%	60.3%	64.7%	-	61.9%	66.7%
按區域呈現員工資訊	台灣人數	2,286	1,936	350	0	2,280	6
	中國大陸人數	782	118	720	0	838	0
	越南人數	89	0	89	0	89	0
	總人數	3,213	2,054	1,159	0	3,207	6
	台灣佔比	72.4%	94.3%	30.2%	-	71.1%	100.0%
	中國大陸占比	24.8%	5.7%	62.1%	-	26.1%	0.0%
	越南占比	2.8%	0.0%	7.7%	-	2.8%	0.0%

註 1：人力數據揭露範圍為台灣（含子公司）、中國大陸及越南；台灣員工統計包含總部、龍科廠、雲科廠、聯和醫材、勁捷、碩晨、衛普；中國大陸員工統計包含蘇州廠、蕪湖廠；越南員工統計為衛普。

註 2：人數計算方式 2024 年 12 月 31 日止之員工在職人數進行統計。

依職級與職能別進行性別比分析，女性行政人員占比為 58.4%，高於男性。女性工程師占比為 38.6%，略高於公司整體女性占比（38.1%）。女性中高階主管占比為 31.3%，女性基層主管占比為 36%，兩者皆略低於整體女性員工比例。

目前明基材料營運據點主要位於亞洲地區（台灣、中國大陸、越南），因此員工族群以亞洲人為主要，未有非洲裔、拉丁裔、白人或其他西方族群。截至 2024 年，明基材料整體員工組成展現出國際化與多元化特性。依員工國籍或族群區分，台灣地區員工占比為 58.9%，為最大宗；中國大陸地區員工占比 25.9%，其次為來自菲律賓的員工，占比 8.9%，以及越南籍員工，占比 5.9%。

在中高階主管之國籍構成方面，公司積極落實在地化用人策略。台灣聘用之中高階主管中，本國籍占比達 99.4%。中國大陸地區（蘇州廠與蕪湖廠）之中高階主管中，中國籍占比為 75.0%。

明基材料持續關注身心障礙者的就業權益，致力於提供多元包容的工作機會。2024 年台灣地區實際聘用身心障礙者人數為 21 位，占台灣全體員工人數的 0.9%，較 2023 年增加 3 位。依據《身心障礙者權益保障法》之規定，台灣應聘用人數為 20 位，實際聘用人數達 21 位，足額比例為 105%，顯示公司在符合法規要求之上，更進一步落實職場共融。

依不同廠區個別計算，桃園廠與雲科廠合計應聘用 17 位身心障礙員工，實際亦足額聘用 17 位，2024 年足額比例為 100%。碩晨雖無法定聘用名額，但實際聘用 2 位，優於法規要求。衛普應聘用 2 位，實際聘用 1 位，針對尚未足額部分，將啟動內部盤點作業，持續評估業務支援與員工服務相關職務內容，進行合適職位設計與安排，以便招募與任用身心障礙人才。

明基材料關注台灣原住民工作機會，於 2024 年公司應聘用 17 位原住民員工，實際聘用 27 位，佔台灣全體員工人數 1.2%，2024 年足額比例為 158.8%，可見明基材料致力於創造多元共融的職場環境，積極聘用原住民員工，並提供平等的就業機會。





資料類別	統計項目	中高階主管	基層主管	工程人員	行政人員	基層人員	總計
職級 / 性別	女性人數	55	71	153	239	706	1,224
	男性人數	121	126	243	170	1,329	1,989
	總人數	176	197	396	409	2,035	3,213
	女性占比	31.3%	36.0%	38.6%	58.4%	34.7%	38.1%
	男性占比	68.8%	64.0%	61.4%	41.6%	65.3%	61.9%
職級 / 年齡層	30歲以下人數	-	5	72	97	692	866
	31-50歲人數	129	184	302	288	1,284	2,187
	51歲以上人數	47	8	22	24	59	160
	總人數	176	197	396	409	2,035	3,213
	30歲以下占比	0.0%	2.5%	18.2%	23.7%	34.0%	27.0%
	31-50歲占比	73.3%	93.4%	76.3%	70.4%	63.1%	68.1%
	51歲以上占比	26.7%	4.1%	5.6%	5.9%	2.9%	5.0%

註 1：中高階主管：經理級以上；基層主管：副理級主管；工程人員：工程師與研究員職級者；行政人員：專員職級與事務員者；基層人員：工廠內非屬前述職類者。

註 2：明基材料無時數保證員工。明基材料中國大陸無兼職人員。

人員流動

2024 年明基材料新進員工人數為 1,522 人，新進員工率為 47.4%，每招募一名員工的平均成本為新台幣 8,339 元。

台灣地區整體年新進率為 43.92%，其中女性新進率為 50.12%，男性為 40.14%，顯示女性新進人員占比略高於男性。依年齡層分析，30 歲以下人員之年新進率為 72.69%，明顯高於其他年齡層；31 至 50 歲為 37.32%，51 歲以上則為 9.52%。此現象主要反映營運規模持續擴大，帶動基層職缺增加，使得青年族群成為主要新進來源。

台灣地區整體年離職率為 34%，自願離職率為 33.3%。依性別分析，男性年離職率為 29.6%，女性為 41.3%，顯示女性離職比例相對較高。以年齡層分析，30 歲以下員工的年離職率為 47.2%，31 至 50 歲為 31.8%，51 歲以上為 9.5%。將離職比例與在職員工年齡結構進行對照，以 30 歲以下族群為離職主力群體。整體而言，2024 年台灣地區之離職率略低於新進率，顯示組織人力結構仍維持在成長階段。

中國大陸地區（包含蘇州廠與蕪湖廠）整體新進率為 60.0%，年離職率為 141.5%。主要因為當地勞動市場人力供應緊張，加上為配合產線彈性調整需求，廠區普遍採用短期派遣與定期契約人力，導致整體離職率顯著偏高。從性別分析來看，男性新進率為 67.1%，離職率為 154.3%；女性新進率為 49.35%，離職率為 122.2%。年齡結構部分，30 歲以下員工的新進率為 93.9%，離職率則高達 166.6%，為流動性最高之族群；31 至 50 歲新進率為 41.9%，離職率為 127.2%；51 歲以上新進率為 37.5%，離職率為 187.5%。

註 1：年新進率 = (當年新進總人數 / 當年底在職總人數)

註 2：年離職率 = (當年離職總人數 / 當年底在職總人數)

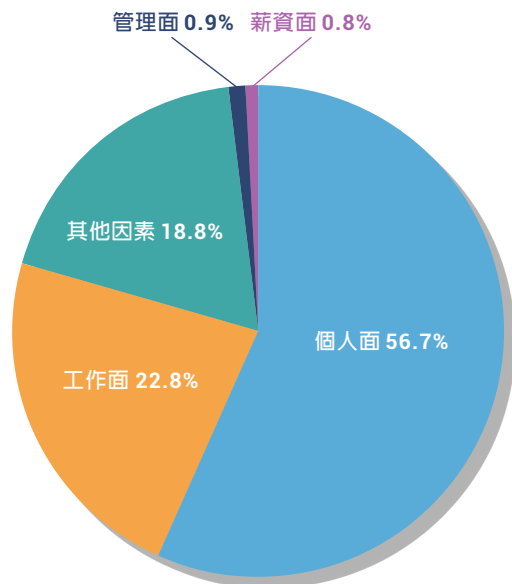




離職管理

• 整體離職原因分析

依員工離職原因統計結果顯示，約有 56.7% 的離職人員屬於個人因素所致，其中除了尋找其他工作機會外，亦涵蓋家庭照顧、健康考量及個人生涯規劃等多元原因。透過此類數據分析，公司得以更深入了解員工流動趨勢與潛在需求，作為後續在人才留任策略與員工關懷機制上的重要依據。



• 直接人力離職原因分析與管理

為更有效掌握生產線直接人員的離職趨勢與原因，明基材料自 2024 年 10 月起實施離職問卷調查制度，進行制度化的人力流動資料收集與分析。至 12 月底，共回收有效問卷 34 份。分析結果顯示，前三大離職原因依序為：工作環境不適應 (45%)、接獲其他工作機會 (21%)、及工作內容與預期有落差 (15%)。

本公司依據問卷回饋，已即時啟動相關改善措施，包括優化入職前工作說明，使應徵者更清楚了解工作內容與實際作業環境。同時針對「工作環境不適應」的相關建議與回饋，整理提供予各主管單位，作為職場環境優化與管理方式調整之參考依據，進一步提升直接人員之工作適配度與留任意願，以穩定基層人力結構。

• 定期舉辦移工座談會

明基材料關注外籍移工的生活福祉與工作適應情況，為促進勞資雙方的溝通與共識，於 2024 年定期舉辦移工座談會，共計辦理 7 場次。會議邀請公司主管、人資代表以及合作仲介公司共同參與，針對移工關切議題進行深入交流與回饋。

會議討論重點涵蓋宿舍環境之優化、工作管理制度與溝通方式、現場工作內容與學習安排等的意見反映與交流。透過定期召開座談會，提升外籍移工對公司政策的理解與認同，也強化彼此間的信任與合作。此舉不僅有助於營造更具包容性與支持性的職場環境，也提升了外籍同仁對於工作與生活的整體滿意度與向心力。



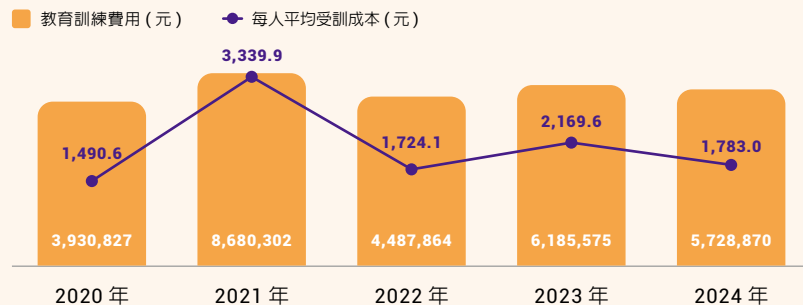


人才培育與發展

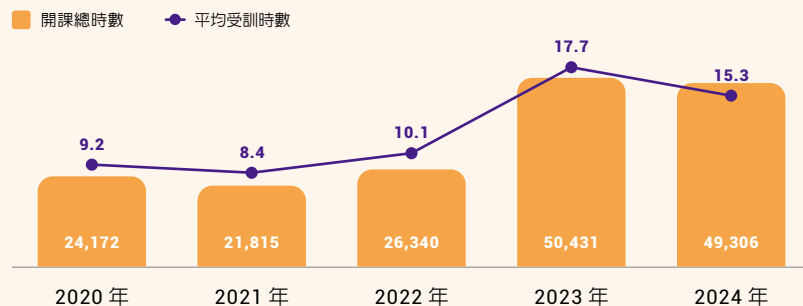
訓練架構

面臨高度競爭環境，讓員工能不斷地與時俱進、抱持學習熱忱是明基材料的承諾。打造體制完善且優質的教育訓練系統，設置人才發展藍圖，運用豐富內外部資源，鼓勵員工持續進修，並更加完整訓練體系，依職能需求發展學院別，包含管理學院、商學院、理工學院、生醫學院、永續學院、品質學院以及通識學院，依此人才發展學習地圖，提供符合公司和員工個人未來發展需要的訓練資源，並提升組織競爭力。

歷年投入教育訓練經費概況



歷年教育訓練開課總時數

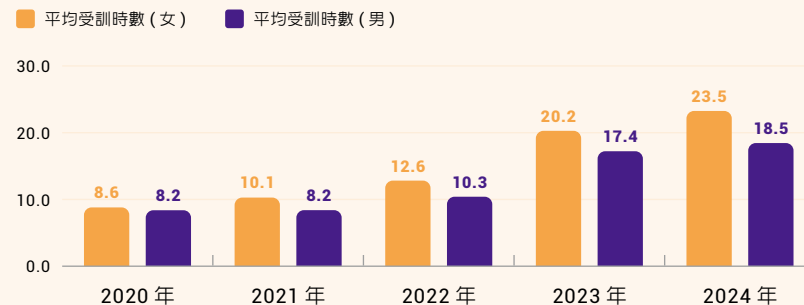


訓練成果

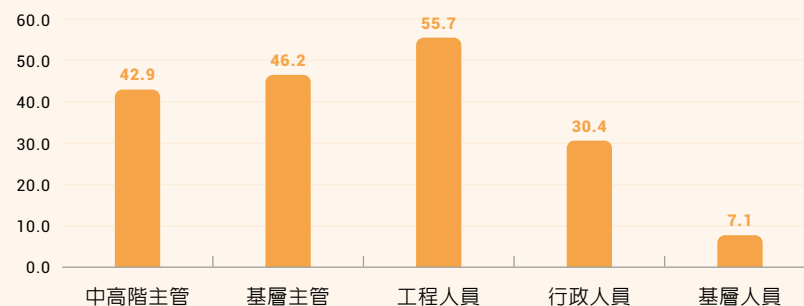
2024 年開設 239 堂實體課程，投入訓練費用共計 5,728,870 元、開課總時數 49,306 小時，間接員工平均訓練時數為 46.1 小時。學習成果提升的主要原因為導入學分制度後，加速同仁自主學習氛圍，人員從被動指派調訓，到主動尋求學習資源，增加學習時間。

依職級與職務類別區分員工平均訓練時數，分別為中高階主管 42.9 小時、基層主管 46.2 小時、工程人員 55.7 小時、行政人員 30.4 小時、基層人員 7.1 小時。依性別區分全體員工平均訓練時數，女性 23.5 小時、男性 18.5 小時。

全體員工性別平均受訓時數



各職級平均受訓時數





全方位員工訓練計劃

專案計畫	專案內容說明	商業效益	商業效益的定量衝擊	涵蓋員工占比 (以間接員工為主)
AI 培訓計畫	明基材料自 2023 年正式成立 AI 及數位轉型委員會，致力於公司 AI 與數位轉型發展，其中教育訓練平台目標透過課程、活動等形式，普及提升同仁 AI 素養，並能應用落地。2024 年累積總受訓 1,754 人次、累積訓練時數 3,310 小時。	強化數位轉型與 AI 應用能力，導入部門專案，涵括流程自動化或資料分析應用，提升良率與降低成本。	累積效益約 1 億元 新台幣	94%
學分制學習	2024 年依據 2023 執行成果推動學分制度 2.0，推動組織文化求新求變共創價值，藉由自主學習，提升專業與管理能力，並結合人才績效管理作業，將學分達標結果與人才績效晉升條件掛勾，促使主管更加重視、同仁更加積極學習，範圍涵蓋至蘇州廠、蕪湖廠，透過訓練提升整體能力。	透過持續學習外部趨勢新知，深化專業與管理職能，在各自負責之專業領域能創造更多價值與提升效益。	營收成長 8.5%	100%
管理人才培育	公司設有人才發展委員會，定期討論組織人才相關議題；透過各項計畫培育主管，以促進公司長期策略的實現。明基材料在 2022 年啟動了「A+ 培育計畫」，為高潛力人才提供廣度和深度的學習課程，以預先培訓擔任管理職的能力，並納入外部管理潛力的測評工具，了解其管理特質與能力落差，結合 IDP 人才發展與安排系列課程，協助學員管理能力的理論和實踐兼顧成長。	培養高績效管理人才，提升部門營運穩定性與員工滿意度，降低主管斷層風險。 提升績優人才留任率，規劃職涯發展 穩定管理職梯隊，提升內部晉升比例，減少外部招募與適應成本。	2024 年關鍵管理人才 留任率達 98% 管理職晉升率：36%； 職等晉升率：63%	7%
CIP	明基材料力行推動持續改善文化，CIP(Continuous Improvement Program) 持續改善活動專案規畫與執行，並透過品質學院課程包含 QC Story、品管七大工具 (QC 7 Tools)、SPC 統計製程管制、DOE 實驗設計等課程，協助員工將課堂中所學知識與技能轉換至實際工作流程，由各部門組成專案小組，針對特定議題進行持續改善計畫，運用 QC Story 品質改善手法，進行分析與發想解決方案。	運用 QC Story 手法發想持續改善專案，提升效率、降低成本，創造有形與無形之效益。	持續改善活動 2024 年 創造新台幣 2.67 億元 新台幣之財務效益	40.3%



AI 培訓計畫

自 2024 年正式成立 AI 學院，展開全員 AI-Man 培訓計畫：透過 AI-Man 培訓計畫全面提升同仁的數位能力，強化組織韌性，以培養未來發展所需的 π 型人才。AI-Man 培訓計畫以 AI 學院為主要平台，輔以多元化的培訓形式，以滿足不同同仁的學習需求：

類別	型式	說明
AI 知識普及與應用	AI 基礎線上課程 生成式 AI 實作課程	使學員對人工智慧的基本概念及應用有初步了解，建立 AI 時代的共通語言，掌握與 AI 協作的基礎能力
	AI 實務工作坊	透過內部種子教練團規劃課程內容，並與時俱進調整最新資訊，調訓全體間接同仁學習生成式 AI 工具概念與操作，激發 AI 應用的各種可能
	數位轉型電子報 AI 應用發佈會	透過每月數位轉型電子報的發放與不定期召開實體 AI 應用發佈會，讓所有同仁都能掌握 AI 最新資訊
	FUN 心玩數位活動	2023 年開始之 FUN 心玩數位活動，鼓勵同仁將 AI 及數位工具應用於工作中，並藉由活動參與、分享應用，以加速開展 AI 及數位工具的各個應用場景，激發跨領域的創新思維。累積迄今有 128 人次參加，78 件提案
	Power BI 資料分析工具 RPA 機器人流程自動化 Python 程式語言 Auto ML 自動化機器學習 AI 圖片生成工具	AI 學院針對不同專業職能工作上所需，舉辦實用工具與實體工作坊，使其能夠將掌握工具使用，並實際應用於工作場景，解決問題並提升工作效率。同時透過內外部顧問及專家的一對一輔導、帶題開發，培養一批具備 AI 及數位應用開發與問題解決能力的數位人才，目前已培育超過百位種子人員，持續將工具結合應用在組織內遍地開花
培養 AI 應用人才， 深化專業技能	AI 技術分享	AI 學院定期舉辦 AI 技術與內部分享會，由公司內各單位對 AI 新技術有極高興趣的同仁組成團隊，積極接觸、尋找、評估市面上的 AI 工具，並於分享會分享最新的 AI 工具與應用案例，促進知識交流與學習
強化數位管理力， 引領數位轉型	AI 領導力講座	AI 學院邀請外部專家及顧問，針對中高階主管，深入探討生成式 AI 對個人、產業、社會的衝擊，以及在企業數位轉型中的角色、落地應用案例，幫助管理階層掌握 AI 驅動業務創新、提升營運效率的心法及方法，確保組織在科技變革中保持競爭優勢，實現可持續成長

學分制學習

【學分制度推行搭配勤學獎勵，讓組織自主學習更有動力】

為了系統化地推進員工的學習與職涯發展，明基材料從 2023 年開始啟動學分制度，為公司每位員工制定個人年度學習計畫，依據年度組織營業目標與職務需求，安排相應的課程訓練。

2024 年依據 2023 執行成果推動學分制度 2.0，結合人才績效管理作業，將學分達標結果與人才績效晉升條件掛勾，促使主管更加重視、同仁更加積極學習，更涵蓋至蘇州廠、蕪湖廠。2024 年人均訓練上升，顯示推行學分制度確實有效提升學習參與度。

為進一步激發員工自主學習的動力，配合學分制度導入勤學獎勵。在每年第四季，依據同仁當年度所累積獲得的必選修學分數，確認是否已達成門檻；若有達成，則可以使用個人年度訓練時數以 10 小時轉換勤學點數 1 點方式，提供相對應獎勵對點項目。並且對於當年度積極學習、累積訓練總時數排行前三名的同仁提供學習禮物卡面額 \$5000、\$3000、\$2000 元，作為對同仁「勤學上進」的肯定。兩年參與人數達 321 人次，發放 8 萬勤學獎勵金。

這種階段性激勵措施有效營造出比學趕超的良性競爭氛圍，鼓勵員工善用零散時間持續學習。勤學獎勵機制與學分制度相輔相成：學分記錄了同仁的學習量與成果，而獎勵機制則提供了及時回饋，強化員工的學習意願，讓同仁從「要我學」轉變為「我要學」，主動累積學分來獲得認同，形成良性循環的人才成長生態。





管理人才培育

我們在 2022 年啟動了「A+ 培育計畫」，為高潛力人才提供廣度和深度的學習課程，以預先培訓擔任管理職的能力，並納入外部管理潛力的測評工具，了解其管理特質與能力落差，並結合 IDP 人才發展與安排系列課程，協助學員管理能力的理論和實踐兼顧成長。該專案每兩年啟動一次，目前已有兩梯隊，於 2024 年成果如下：實際參訓 56 位，IDP 人才發展 26 位，晉升管理職 20 人，管理職晉升比率為 36%；職等晉升 35 人，晉升比率為 63%。針對管理職能發展方式，除了一般管理課程之外，每兩年進行一次管理職多元回饋，由部屬、直屬主管、同儕、自評等多維度，針對受評者本人的管理職能行為展現給予回饋，使主管能夠自我覺察在管理職能上的強弱項，並且分析各階層主管共同弱項，以規劃管理課程或其他發展計畫。

線上學習課程

【年度識在必得數位學習專案，推動組織多元學習習給力】

識在必得課程使用多元數位學習資源，包括影片課程、互動練習與學習回饋分享。更有部門主管結合部門讀書會方式，鼓勵同仁依據個人職能需求學習相關課程，以線上課程結合線下組織讀書會分享，來擴散組織學習效果。

截至 2024 年底，「識在必得」課程總提供近 40 堂數位學習，參與人次超過 2,600 人，平均每位同仁修習至少 2 堂課程以上，並透過課程學習滿意度回饋顯示，許多同仁反映透過 LMS 課程快速獲取新知，確實有效運用到實際工作上。

轉調與發展機制

明基材料致力於打造具彈性與發展性的職涯環境，積極鼓勵員工進行職務調動，以培養多元能力並提升整體組織敏捷度。為提升內部流動效率，明基材料建置了透明化的內部職位轉調平台，並搭配完善的申請及媒合機制，協助員工依個人志向與職能潛力進行跨單位歷練。

2024 年，明基材料台灣地區共有 73 位員工完成職務轉調，內部轉調率為 8.6%，相較 2023 年稍微下降，主要反映公司因應生產規模擴張與急需補充一線產線人力的營運需求，策略性地加大了外部招募力度。該年度新進人數大幅上升，代表公司積極回應業務成長與訂單需求，透過快速引進新血，強化基層人力結構。

註 1：內部輪調率 = 當年度內轉人數 / (當年度內轉人數 + 當年度新進人數)

註 2：2024 年因組織擴張導致新進人數上升，進而影響轉調率。

2024 LMS識在必得7月號

專案管理

成功經理人
必學管理工具

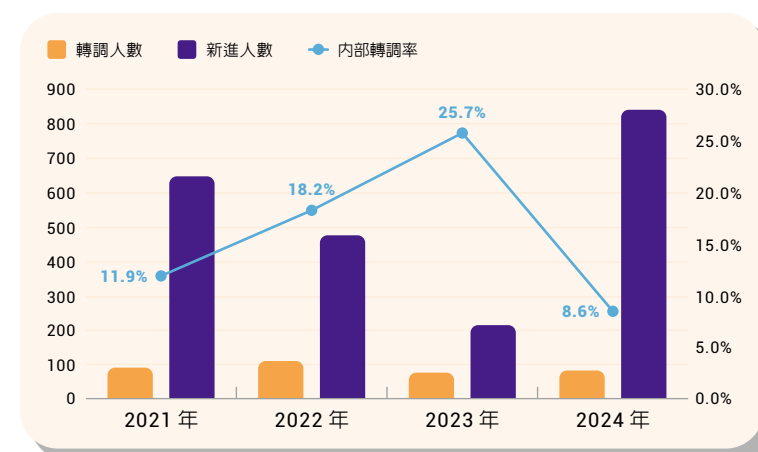
英特亞科技公司 總經理
李思恩

AI簡報
3項思考力

講師 林稚蓉

2024 LMS識在必得8月號

目標思考 / 換位思考 / 邏輯思考



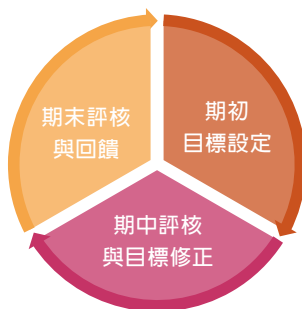


績效管理

為有效達成公司營運計畫、部門及個人目標達成之環境與誘因，訂有績效管理制度，作為人才晉升與發展、薪酬發放與調薪之關鍵依據。運用目標管理 (Management By Objective, MBO) 為基礎，考核重點包日常行為表現以及關鍵任務達成率，目的期望員工除有效達成任務，且要求其工作行為展現須符合明基材料之文化特質，每年定期進行 2 次績效考核作業。

績效管理制度為協助主管與部屬進行雙向溝通，激發個人與團隊的潛力，依據營運策略訂定未來聚焦項目與個人目標；績效不彰者設有績效改善計畫 (Performance Improvement Plan, PIP) 的輔導改善機制，協助員工提升自身效能、達到任務目標。

明基材料績效管理制度秉持公平、公正、公開之原則，在透明的作業流程下進行，鼓勵員工回饋主管意見與做適當之溝通，目前 100% 全球正式員工 (不含試用期內之正職員工) 皆接受定期績效考核與檢視。



績效管理制度

	期中評核 (每年 5-6 月)	期末評核 (每年 11-12 月)
間接員工 IDL	檢視年初設定的工作目標與個人任務之達成情況，根據主管與受評員工的互動回饋進行調整，以讓下半年度預計啟動的工作目標有所共識。	針對當年度工作任務達成度與日常表現進行回饋與評核成效，透過一對一溝通的方式，讓員工除了能主動提出對組織或個人發展有助益之建議，也能讓主管瞭解受評員工現況，作為新年度的工作發展主軸
直接員工 DL	期中期末皆依照每個月的表現津貼成績平均排序，針對績效良好的同仁將可以進一步晉升為藍領階級 (包含外籍移工)	

校園招募與產學合作

結合自身多品牌與集團的資源，明基材料持續深耕校園關係，希望運用業界資源開創學子們的未知可能，打造最佳雇主體驗，增加與優秀國際人才的互動關係，培養未來產業人力。

專案名稱

專案內容與成果

專案內容：

明基材料以光學技術為研發起點，專注於材料科學的創新與多元應用，並致力於培育未來材料科技人才。明基材料為此設立年度創意競賽獎學金，鼓勵台灣青年發揮創新思維，探索綠色材料與永續應用的可能性。競賽以「綠材奇想」為主題，邀請參賽學生運用顯示材料 (Display)、生醫應用材料 (Bio-medical) 等技術，並結合行政院環保署「全民綠生活」的淨零綠生活行動，在食、衣、住、行、購、育樂等領域發想創新方案。參賽團隊須善用材料特性或產品設計，提升產品效能，並提出貼近日常生活、兼具創新與永續價值的材料應用或產品設計。

專案成果：

本年度競賽吸引眾多優秀學子參與，經過激烈角逐，最終共有 7 組、30 位參賽者突圍晉級複賽，展現卓越的材料創新能力與設計潛力。在 7 組晉級複賽的隊伍中，涵蓋產品創新與環境永續兩大領域，其中 2 組專注於產品創新，5 組聚焦於環境永續議題，展現材料科學多元應用發展潛力。

校園人才 創意競賽

高額獎學金，鼓勵卓越創意



金牌 1 組：
獎學金 30 萬元

銀牌 1 組：
獎學金 20 萬元

銅牌 1 組：
獎學金 10 萬元

優等獎 4 組：
各獲獎學金 1 萬元

總計 64 萬元獎學金，助力創新人才發展



專案名稱

專案內容與成果

校園高階
講堂

專案內容：

為協助學生了解所學與職場的連結，明基材料邀請公司高階主管走入校園，分享產業趨勢、技術應用與職涯經驗，啟發學生對未來工作的實務想像與發展方向。

專案成果：

共舉辦 2 場（元智化材及中央化材），參與 100 人次



專案內容：

每年與多所學校合作舉辦企業參訪活動，協助學生實地了解企業文化與工作環境，進一步啟發其職涯規劃方向。2024 年接待對象包括宜蘭化材、中央化材、清大 IMBA 及福豐國中學生。

專案成果：

參與 150 人次

校園企業
參訪

專案名稱

專案內容與成果

工廠人才
產學合作
計畫

專案內容：

結合地理優勢學校的產學合作與建教計畫，展開工廠人才養成與培訓專案，強化在地人力供應與職場即戰力培育。參與學生於就學期間每學期可獲得 3 萬元學費補助，畢業轉正後另提供 5 萬元續聘獎金，有效提升學生參與意願與轉任留任率。

專案成果：

2024 年桃園廠入職 3 位、雲科廠入職 11 位

東南亞產
學合作

專案內容：

明基材料與陽明交通大學攜手推動東南亞產學合作計畫，透過與學校共同簽署合作協議，招募越南地區的大學生或碩士生來台就學。參與學生在學期間每月可獲得公司提供之兩萬元獎學金，畢業後可直接加入公司任職，落實「留學即就業」的國際人才培育模式。

專案成果：

已成功招募 1 位越南學生，預計於 2025 年後來台攻讀碩士學位

研發產學
合作

專案內容：

明基材料身為材料科學的領導者，因此對於新材料的研發技術需求甚高，過去定期與國內頂尖學術單位共同合作並進行特定專案的研究，對學生來說也是理論與實務結合的最佳機會。

專案成果請參考 [4-1 協同產學界技術創新](#)

暑期實習

專案內容：

延續專案式及導師制度的暑期實習 Q 種子計畫，是吸引學生最大的實習亮點，透過多樣化的訓練及成果發表，使學生們留下一個不一樣的暑期實習經驗。

專案成果：

- 共 6 位學生參與
- 提供新人訓練、ESG 永續浪潮、品牌電商、Power BI 及簡報技巧與表達相關教育訓練課程共 5 堂





員工福祉與多元共榮

多元文化

明基材料為打造多元化職場，除持續招募全球各國籍之專業人才外，內部亦鼓勵各部門以英語方式進行內部會議及報告說明。同時，為確保各國籍人才可正確瞭解公司制度及政策，工作規則及公告訊息亦提供雙語化版本，確保全體同仁可即時掌握重要資訊。

2024 年，我們特別對不同國籍員工及多元性別群體，進行了一系列的文化宣導，透過電子報推播，介紹像是日本、越南、印度、菲律賓不同國家的節慶與文化特色，幫助員工了解不同族群的背景與價值觀；同時，我們也介紹多元性別與新住民的背景，提升員工對性別議題的認識；此外，首次在公司內舉辦『東南亞生活節』，促進文化交流，活動包含東南亞食品擺攤展售、員工餐廳推出東南亞料理、傳統童玩體驗及互動遊戲，讓員工在輕鬆愉快的氛圍中體驗不同文化。透過這些活動，讓員工建立更開放的心態，共同打造和諧、尊重與友善的工作環境。

職場溝通國際化

- 內部簡報雙語化
- 內部會議雙語化
- 中英文學習平台與補助

內部文件雙語化

- 電子報雙語化
- 政策文件雙語化
- 內部系統雙語化

多國籍多元文化

- 新人導引 - 台灣文化介紹
- 各國節慶文化介紹
- 東南亞生活節

福利制度多樣化

- 菲、越籍移工家鄉醬料供應
- 菲、越籍移工聖誕節餐會
- 菲、越籍宿舍改善計畫



福利措施

除了法定相關之福利措施外，明基材料在各廠區規畫符合一定水準之食衣住行育樂相關措施，特別針對有特殊需求之同仁設計相關福利措施，形塑友善的工作職場，讓所有員工都能夠安心無虞的在明基材料工作。

福利面相	分類	細項	2024 年執行成效與做法
員工福利	福利補助	• 生育、喪葬、結婚、住院、災害 • 部門聯誼金 • 社團補助 • 餐費補助 • 生日 / 節慶點數	• 生育、喪葬、結婚、住院、災害總計 175 人申請、共補助 606,800 元 • 部門聯誼金每季每人 500 元，共發出 3,470,500 元 • 社團每季補助 8,000 元，共補助約 440,000 元 • 每日餐費補助，每餐補助 49 元 • 生日及三節點數共發出 4,951,022 元
	休假制度	• 新進員工預支特休假 • 全新志工假 • 新進員工特休假	• 新進員工可預支 7 日特休假 • 每年可享有 3 天志工假 • 新進員工滿半年再享有 3 天特休假
	各類活動	• 家庭日 • 新潮流講座 • 手做活動 • 旺年會	• 每年舉辦家庭日，參與人次約 1,500 人，整體滿意度 4.73 • 舉辦永續時尚穿搭、居家收納整聊、MBTi 人格測驗講座 • 舉辦手作星空活動，60 人參與，整體滿意度 4.94 • 舉辦母親節手作活動，70 人參與，整體滿意度 4.8 分 (活動滿意度滿分為 5 分；以上細節請參考 7-4-3 員工活動)





福利面相	分類	細項	2024 年執行成效與做法
健康促進	運動與健康照護	- 每年勞工健檢 - 職醫駐點諮詢 - 視障按摩與物理治療駐點 - 運動季競賽活動 - 各式健康講座及活動 - 設有多功能運動場館	- 每年提供 1 次免費勞工健檢，到檢率 99.2% (細節請參考 7-5-1 健康檢查) - 每週進行健康職醫諮詢 (細節請參考 7-5-1 健康檢查) - 每週駐廠 6 小時 (細節請參考 7-5-2 健康促進與運動推廣) - 每月各式各樣體育性活動 (細節請參考 7-5-2 健康促進與運動推廣) - 定期舉辦各式健康促進活動 (細節請參考 7-5-2 健康促進與運動推廣) - 公司有健身房、舞蹈教室、活力館、壁球室、籃球場等活動設施
工作條件	員工支持	- EAP 員工協助方案 - 諮商師駐點服務 - 間接人員彈性班制申請 - 間接人員彈性工作地點制度 - 間接人員部分工時制度	- 提供免費專線、郵件、Line@ 等諮詢方式 (細節請參考 7-5-4 員工協助方案) - 提供每週二及週四免費駐點服務 - 可依照個人需求申請 30 分鐘彈性上班 - 可依照個人需求申請公司之外的工作地點 - 可因家庭照顧或其他需求，得以選擇減少工作時間
家庭支持	母性及育兒友善	- 優於法令之兩性陪產假 - 優於法令之產假 - 優於法令之流產假 - 優於法令之安胎假 - 育兒津貼補助至三足歲 - 依法設置哺乳室 - 產後員工績效制度	- 提供十日全薪陪產檢及陪產假 - 年資 6 個月以上提供 12 全薪產假；年資 6 個以下提供 12 週半薪產假 - 妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產：1 週半薪產假；妊娠未滿 2 個月流產：5 日半薪產假 - 安胎假獨立計算，不併入病假計算。 - 每位每月補助 5,000 元，累計已發放 27,248,664 元 24 小時開放讓有需求之同仁使用哺乳室 - 產後員工績效不與同期人員排序，由主管直接核定其工作績效
	長輩照護	提供長照假	每年可享有 3 天長照假，提供家中有 70 歲以上或需要照護之父母之同仁使用

福利面相	分類	細項	2024 年執行成效與做法
多元共榮	國際照護	- 舉辦東南亞生活節 - 異國文化介紹 - 東南亞特色醬料 - 中文學習補助	- 舉辦東南亞文化挑戰、東南亞食品展售、越南麵包特色餐點之系列活動 - 共發出 6 篇 What a Different Culture 電子報，包含印度、日本、菲律賓等國文化介紹 - 員工餐廳每週提供一次越南與菲律賓家鄉口味醬料，讓員工感受到家鄉味 - 提供員工中文學習補助以及證照補助機制

員工退休制度

明基材料根據勞基法與勞工退休金條例之制度規定，舊制規定依精算師之退休金精算報告，定期提撥儲備金至法定退休金帳戶，新制則於每月轉帳至個人退休金帳戶，中國各營運據點則依中國當地勞動法令辦理，為員工投保養老保險，以期員工皆能於退休後享有安心的保障。

依據勞動基準法提撥之退休準備金，公司每月提撥員工退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，截至 2024 年底計劃資產公允價值為 56,285 千元。依相關規定，公司於 2024 年提撥之金額為 2,265 千元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至 2024 年底金額為 6,087 千元。

依據勞工退休金條例提撥之退休金依員工每月薪資 6% 提撥至勞保局之個人專戶，於 2024 年認列費用之金額為 70,377 千元。海外子公司亦依當地法令每月提撥退休金至退休金管理事業。





員工活動

麗寶樂園家庭日

公司關心員工的身心健康與家庭幸福，積極營造和諧的工作環境，今年於麗寶樂園盛大舉辦家庭日活動，除享受樂園設施外，當天另設小小孩與父母共同完成的手作體驗、闖關遊戲及舞台表演，藉此促進親子互動、增進同仁之間的情誼，讓員工在工作之餘享受放鬆時光。



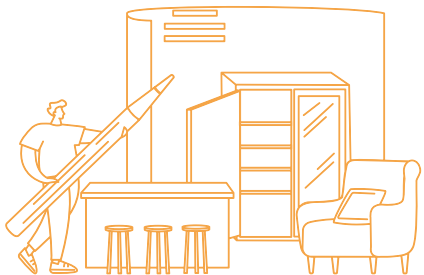
永續時尚穿搭講座

搭配公司的低碳生活月，講座涵蓋永續材質介紹、環保時尚品牌趨勢、舊衣再利用技巧等多元議題，並透過現場互動與實際示範，讓員工學習如何利用選購有機棉與回收材質製成的服飾、二手衣改造、衣物租賃模式等，來減少碳足跡。我們希望激發更多員工關注時尚與環境的關聯，並將永續意識融入日常生活。



居家收納整聊講座

講座以極簡收納法、舊物再利用、永續收納選擇等議題為出發點，並提供實用的整理技巧，幫助員工在繁忙的工作與生活中維持高效環境。例如，講師特別強調「減法收納」的重要性，鼓勵員工透過物品分類、二手交換、環保回收等方式，減少不必要的消費與廢棄物產生，進一步落實 ESG 理念。



手作星空活動

結合時下趨勢話題，特別邀請專業藝術老師，指導員工運用技巧描繪夢幻星空。活動現場氣氛輕鬆愉快，同仁在色彩的變化與筆觸的流動間，專注於當下，享受藝術帶來的療癒感。活動中不僅學到了新的繪畫技巧，還能釋放壓力，提升專注力與創意思維，為日常工作帶來新的靈感。



MBTI 人格測驗講座

邀請心理師來講解時下最夯的 MBTI 人格測驗，用清楚簡單的生活化例子與身邊對應的同事主管類型，引發同仁的高度興趣與討論，整體滿意度獲得 4.6 高分。



支持在地職業籃球隊

公司了解到有許多同仁熱愛籃球，因此除了成立籃球社並舉辦年度籃球比賽外，也進一步基於支持在地球隊的理念，特別在公司內籃球冠軍賽的中場安排球票抽獎活動，並於五月舉辦 P. League+ 籃球觀賽活動，以實際行動進場支持桃園在地球隊—桃園璞園領航猿。此舉不僅回應了同仁對籃球的熱情，也進一步強化企業支持在地運動文化的承諾，營造健康活力的企業氛圍。



旺年會

為了表達公司對員工一年以來的辛勞付出，公司每年都會舉辦旺年會活動，除表示感謝員工之意，也期望增進員工彼此間的情感和團隊凝聚力。此外，旺年會也是表彰員工過去一年的辛勤工作和成就的場合，讓員工感受到公司的重視和肯定，並激勵他們在未來的工作中更加努力。



薪酬管理

明基材料以多元且具市場競爭性的整體薪酬設計，吸引優秀人才加入工作團隊。新進人員敘薪條件依應徵之工作職務、個人學經歷、知識能力與工作經驗進行評核，不因性別、宗教、種族、黨派、婚姻狀況等而在薪資方面有所差異。若為最基層且無工作經驗之員工，以優於營運據點所在地勞動法規最低基本工資之薪資聘用，且不因性別而有所不同；中國蘇州廠及蕪湖廠由於各地法規基本工資及生活水平不同而有些許差異。

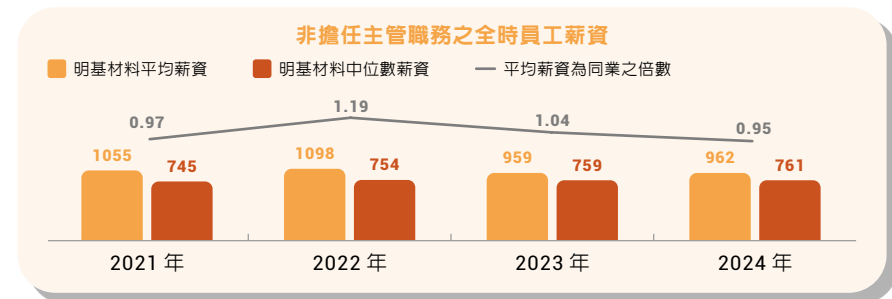
2024 年各營運據點最低薪資為所在地法規基本工資之倍數

台灣各廠	1
蘇州廠	1.64
蕪湖廠	1.14
越南廠	1.01

明基材料定期參與市場薪酬調查，且依據職務之市場水準與個人績效進行調整，針對正職員工進行以績效表現為基準的年度調薪，2024 年平均調薪為 4.5%。明基材料不因性別於聘用、績效考核、調薪與晉升時而有所差異，惟檢視各職級平均薪資時，不同群族與據點仍有所差異，分析薪資差異原因為績效表現、學歷組成與平均工作年資而有影響、另外同群組之薪資分布差異、人數造成之變異等因素皆可能造成台灣廠區男性員工之薪資較略高於女性員工，或是中國廠區女性員工略高於男性員工之情形。

	男性	女性	備註
薪資平均數	1,008,270	887,550	
薪資中位數	788,900	733,913	此數據未含子公司
平均數比例 (女 / 男)	1	0.9	
中位數比例 (女 / 男)	1	0.9	

此外，依台灣證券交易所發布「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之規定，計算明基材料台灣各營運據點聘用員工之平均薪資，經會計師檢視及核算後，2024 年非擔任主管職務之全時員工加權平均人數為 1,674 人，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 962 千元，員工薪資中位數則為 762 千元，平均薪資與中位數相較 2023 年增加幅度分別為 0.3% 及 0.4%。



地點	台灣廠區				中國廠區				越南廠區			
薪資範疇	基本薪資		基本薪資 + 獎金		基本薪資		基本薪資 + 獎金		基本薪資		基本薪資 + 獎金	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
中高階主管	1	0.92	1	1.03	1	1.08	1	1.16	1	0.86	1	0.84
基層主管	1	0.90	1	0.89	1	1.07	1	1.05	1	0.95	1	0.98
工程人員	1	0.78	1	0.78	1	0.85	1	0.87	1	0.69	1	0.69
行政人員	1	1.04	1	0.87	1	1.03	1	1.09	1	1.05	1	1.03
基層人員	1	1.03	1	0.93	1	1.00	1	1.00	1	0.00 ^{註3}	1	0.00 ^{註3}

註 1：上表為 2024 年各職級薪資總額 / 群組人數計算平均薪資，「基本薪資」加「獎金」之計算以非主管人員薪資之年度薪資總額計算；「基本薪資」之計算係以非主管人員薪資之經常性薪資總額除以任職月數計算平均月薪（不含變動薪資）計算。

註 2：以上數據包含子公司（衛普、碩晨、勁捷），越南廠區相關數據皆為子公司衛普之資訊。

註 3：越南廠區基層人員無女性員工，因此無法計算男女薪酬比。



激勵制度

為鼓勵員工持續再創尖峰，針對各項目標，訂有獎金發放辦法，給予相關員工不同類型的激勵，促進部門間共同合作，以充分激發工作潛能，訂有外訓補助辦法，鼓勵員工自主學習。



員工溝通

明基材料建立多元化溝通機制，對於申訴或事件皆妥善保護員工個人資料，並依照程序審慎處理，致力於營造尊重、關懷與保護人權的企業環境。我們保障員工依法組織工會與參與集體談判之權利，促進健康正向的勞資關係，並持續傾聽員工意見與建議，確保公司政策與溝通資訊能即時、準確地傳達至相關人員，並提供適當回饋，作為提升整體營運效率與組織溝通品質之參考依據。

目前，中國廠區的蘇州廠與蕪湖廠已成立工會，員工參加工會之比例分別為30%與100%；台灣及越南地區則尚未設立工會，整體員工參與工會之涵蓋率為6.8%。在台灣與越南尚未成立工會之據點，明基材料依當地勞動法規設置勞資會議制度，並定期召開，作為正式且制度化的勞資對話平台。會議涵蓋之議題包括工作條件、薪資福利、職業安全與員工權益等，並將會議結論作為後續制度調整與管理決策的重要依據，落實企業對勞工權益的保障承諾。

本公司尊重並支持所有員工依法自由組織、加入工會與參與集體談判之基本權利，亦未對任何相關行動施加限制。依據《明基材料人權政策》之規範，我們致力於確保所有員工均享有公平、平等及安全的工作環境。目前各營運據點雖尚未與工會簽署正式之團體協約 (Collective Bargaining Agreement)，惟工會或員工所提出之訴求均可透過勞資會議制度進行溝通與協商，以確保訴求獲得充分表達與妥善處理。

項目	說明
年終獎金	固定年終為一個月全薪之節金，中秋、端午節則發放半月全薪之節金
分紅及績效獎金	每年年末視公司營運狀況，以員工績效為基礎，發放分紅及績效獎金
專利獎金	研發部門訂定專利申請目標，達成則發放獎金
推薦獎金	針對部分部門之直接人員設有員工推薦獎金，鼓勵員工鼓勵親友一同加入
競賽獎金	每年定期舉辦 CIP 計畫，針對優秀之跨部門專案團隊給予獎金鼓勵
真善美獎金	真善美頒獎典禮為年度模範勞工選拔，於年底公開表揚，發給獎牌及獎金以資鼓勵
久任禮品	以 5 年為基數，定期於年末表揚久任員工，給予獎牌及禮品
證照津貼	具有相關專業證照且實際執行相關工作業務之直接人員補助
外訓補助	同仁參與外部專業訓練或在職進修，皆可申請給予訓練補助
轉調獎金	若因職務需求進行南北廠轉調之同仁，皆享有轉調相關福利補助
長期激勵獎金	為鼓勵關鍵技術人才持續投入與貢獻，中國廠區設有長期激勵機制，針對掌握關鍵技術之同仁，依其兩年期績效成果，按固定薪資比例提撥獎勵金，並採半年一次方式發放，以強化長期績效導向與留才效果

溝通管道	說明	溝通頻率
勞資 / 福委會議	員工與公司就勞資、福利等議題進行雙向溝通與協商	每季 1 次
伙委會議	針對餐食品質與伙食福利進行改善與回饋	每季 1 次
業務說明會	定期與員工分享營運現況與未來方向，增進透明度與向心力	每季 1 次
員工意見信箱	提供匿名回饋通道，鼓勵員工表達建議與關切	不定期
APP 員工意見反映	即時、便利的行動端回饋工具	不定期
官網總經理信箱	全體員工的高層反映窗口，總經理親自回應	不定期
線上員工報修系統	提報設施或設備問題，供單位及時處理	不定期
整體員工活動滿意度	針對公司舉辦之活動進行年度回饋調查	一年 1 次
伙食問卷	蒐集員工對餐食的意見，作為伙食內容與品質改善依據	一年 2 次
各活動滿意度問卷	活動結束後即時蒐集參與者滿意度與建議	不定期
員工滿意度調查	全面性了解員工對工作環境、福利等的滿意情況	兩年 1 次
工會（蘇州、蕪湖廠）	地區性廠區依法設置之工會組織，代表勞方進行協商	不定期



員工敬業度調查

為建立良好且友善的工作環境，明基材料每兩年針對全據點員工進行敬業度調查，評估範圍涵蓋整體滿意度、信任感、目標感、壓力感與快樂感等五大構面，以全面了解員工的敬業度狀況。

2023 年針對間接人員共發放 942 份問卷，回收 693 份，有效填答率為 73.6%。根據調查結果顯示，整體滿意度較前次調查提升 3.5%；其中，受測者對公司整體滿意度達 90.9%，在「信任感」與「目標感」構面中，滿意度更均達 90% 以上；2024 年首次針對外籍越南及菲律賓移工進行滿意度調查，整體滿意度達 92.3%，其中在仲介服務及宿舍條件面相分數較低，目前已列為優先改善之項目。

2023 年本籍員工滿意度調查結果：

問卷涵蓋範圍	涵蓋面相範例	題目範例	敬業程度調查結果
整體滿意度	整體構面	我認為身為明基材料的一員是很驕傲的事	90.9%
信任感	溝通互動	我認為公司有營造一個公開及信任的工作環境	93.6%
目標感	願景與策略目標	我認為我的部門有告訴我明基材料的經營方針與任務	90.6%
壓力感	工作內容與環境	我的工作給我很多學習與成長的機會。	88.3%
快樂感	文化與制度	在明基材料工作是一件快樂的事情	89.8%

註 1：敬業程度調查滿分為 100%。

註 2：敬業程度調查的統計結果係根據受測者在該面向題目中選擇『非常同意』及『同意』的整理比例計算。

員工敬業度各類別分析

類別		整體敬業程度調查結果	相較前次調查結果
性別	生理男	90.1%	+2.83%
	生理女	89.1%	+4.25%
年齡	未滿 30 歲	86.3%	+1.13%
	30-39 歲	87.4%	+5.47%
	40-49 歲	92.5%	+1.79%
	50 歲以上	93.4%	-0.95%
年資	1 年以下	91.3%	+1.49%
	1 年以上未滿 3 年	85.3%	+0.92%
	3 年以上未滿 5 年	86.8%	+15.75%
	5 年以上未滿 10 年	88.3%	+1.04%
	10 年以上	94.4%	+3.32%
廠區	桃園廠	89.7%	+3.87
	雲林廠	92.1%	+6.3%
	龍科廠	87.8%	-2.33%
	燕湖廠	90.3%	-3.3%
	蘇州廠	95.1%	+5.47



2024 年外籍移工 (越南 + 菲律賓) 滿意度調查結果：

問卷 涵蓋範圍	涵蓋面相 範例	題目範例	敬業程度 調查結果
整體滿意度	整體構面	在 BenQ Materials 工作是一件快樂的事情	92.3%
信任感	工作環境	BenQ Materials 有營造一個公開及信任的工作環境。	97.3%
目標感	領導風格	我的直屬主管有提供清晰且明確的工作指導。	96.1%
壓力感	工作承諾	我認為我在公司中所承擔的工作職責很公平。	87.2%
快樂感	組織承諾	在明基材料工作是一件快樂的事情。	86.5%

註 1：敬業程度調查滿分為 100%。

註 2：敬業程度調查的統計結果係根據受測者在該面向題目中選擇『非常同意』及『同意』的整理比例計算。

2024 年外籍移工 (越南 + 菲律賓) 滿意度調查結果：

類別			整體敬業程度調查結果
國籍	菲律賓 (生理男)		90.9%
	越南 (生理女)		95.2%

育嬰留停

明基材料台灣廠區遵循性別工作平等法，符合資格之員工可依需求申請育嬰留職停薪，2024 年共有 13 位員工提出申請，應復職員工則為 12 位，3 位男性中有 1 位於期滿後復職 (復職率 33.33%)，9 位女性中有 9 位於期滿後復職 (復職率 100%)，其餘未復職原因均為個人生涯規畫之因素。此外，2023 年男性復職總計 2 位，2024 年皆仍在職，女性復職總計 5 位，2024 年 4 人在職，男性復職週年留任率為 100%；女性為 80%。

年度	2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	
性別	女	男	女	男	女	男	女	男
享有育嬰留停資格人數 (A)	42	89	37	74	53	75	69	80
申請育嬰留停人數 (B)	1	4	7	1	12	3	10	3
預定該年度復職人數 (C)	5	2	5	7	9	3	9	3
實際復職人數 (D)	1	1	5	3	5	2	9	1
前一年度復職後在職滿 12 個月人數 (E)	6	1	0	0	4	1	4	2
育嬰留停申請率 (B)/(A)	2.4%	4.5%	19.0%	1.4%	22.6%	4.0%	14.5%	3.8%
留職期滿復職率 (D)/(C)	20.0%	50.0%	100.0%	42.9%	55.6%	66.7%	100.0%	33.3%
復職週年留任率 (E)/前一年 (D)	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	80.0%	33.3%	80.0%	100.0%

註 1：育嬰留停制度為台灣性別工作平等法規範的勞工權益，僅揭露台灣員工申請概況。享有育嬰留停資格人數 (A) 以申請產假、陪產檢及陪產假人數計算；申請育嬰留停人數 (B) 為該年度享有育嬰留停資格人數 (A) 中於同一年度申請育嬰留停人數

註 2：中國 2 廠區的產假和台灣 3 個子公司皆依法執行育嬰假。



健康管理與照護

明基材料友善職場的計畫，包括了員工的健康照顧。在飲食方面，員工餐廳除了設有定期供應的健康餐，員工可以根據每週菜單的熱量標示以及現場標示餐點的紅綠燈挑選餐點，有助於員工有效地進行飲食控制與計畫。此外，員工的健康檢查也優於法規頻率及項目、簽訂特約醫院、辦理健康促進講座，設置舒壓按摩室提供物理治療、按摩服務等。定期發放健康資訊電子報，讓員工能接收健康新知，關愛自己健康，從注重身體保健、維持身體動態的健康。

註 1：本章節內容僅為台灣廠區的健康管理行動，未納入海外以及子公司之內容。

註 2：台灣區 3 個子公司因為人數未滿 50 人尚無需特約健康服務。

註 3：中國廠區無當地法規要求相關健康管理作為，因此相關作業比照台灣廠區制度進行。

健康檢查

為照顧員工健康，公司的員工體檢制度，為優於法令規範的健康檢查頻率及項目，每年的健康檢查共分三大類別「勞工健康檢查」、「特殊健康檢查」與「自費健康檢查」。依據健康檢查報告、健康問卷彙整資料進行分析，將高風險族群分層列四級管理，進行追蹤與安排醫護健康諮詢。



健康照顧類型	內容	頻率	符合 / 優於法規	執行成效	管理機制簡述
勞工健康檢查	在職勞工體檢項目、腹部超音波檢查	每年 1 次	優於法規	到檢率 99.2%，台灣各廠區合計 1427 人	根據檢查報告、健康問卷資料，區分四級管理；三級以上屬疑似罹病個案或法規建議實行面談
特殊作業健康檢查	在職勞工體檢	每年 1 次	優於法規	- 特殊作業項目總檢查為 259 人次，到檢率 100% - 優於法規規範實施噪音作業檢查 26 人次，到檢率 100% - 特殊作業判級三級同仁公補費用追蹤檢查，依據評估結果進行配工	特殊健檢依勞工健康保護規則管理
自費健康檢查	10 大死因癌症項目篩檢、各項超音波檢查	每年 1~2 次	優於法規	346 人	員工自主管理
子宮頸抹片檢查	醫療團隊進駐廠區檢查	每年	未符合健保給付條件者，全額公補費用	72 人	員工自主管理
疫苗接種	流感疫苗	每年	優於法規	新冠疫苗 51 位、流感疫苗 67 位	員工自主管理
勞工健康服務之醫師	健康高風險族群、法規建議面談族群如呼吸計畫、高風險人因工程防範、女性勞工母性健康、中高齡員工健康管理等，以及個人傷病諮詢	每週	職業醫學專科醫師服務頻率優於法規規範	- 健康四級管理 249 人次 - 呼吸防護計畫 198 人次 - 女性勞工母性健康 21 人次	依勞工健康保護規則管理計畫



健康促進與運動推廣

世界衛生組織 (World Health Organization,WHO) 於 1997 年對「職場健康促進」的定義為推行職場健康促進活動，是提供工作場所能以一個支持性環境、就近性的資源，用以促進員工健康和增進自我控制健康能力的全面性計畫。因此，明基材料每年根據健康檢查、員工滿意度調查了解同仁的需求，設計以不同方式進行健康促進與運動推廣，2024 年度相關計畫如下：

健康促進活動：

類型	內容簡述	執行成效
物理治療	徒手治療、運動治療、骨科物理治療、筋膜放鬆	每週駐廠 6 小時，402 人次使用
視障按摩	聘用乙級按摩技術士，提供同仁按摩服務。	每週駐廠 6 小時，831 人次使用
健康促進活動 / 講座	無肉也歡_蔬食料理 DIY	參與人數 58 人
	輕鬆吃健康瘦	參與人數 32 人 / 滿意度 4.9
	燃脂班	參與人數 32 人
	自我筋膜修復術_居家筋膜刀使用	參與人數 23 人
	牙齒健康與美學講座	參與人數 32 人
	震波體驗活動	參與人數 30 人
	長照照護不孤單(線上課程)	參與人數 79 人
減脂減重活動	享受外食 easy 瘦(線上課程)	參與人數 64 人
	視力保健檢測活動	參與人數 30 人
	導入身體分析組成儀，設定減重團體設立降體脂率的個人達標獎金、鼓勵中重度脂肪肝、BMI>35 族群參加，提高加權方式目標，為期 43 個月減重 5~10%，期間設計健康萬步走、飲食控制、運動班等活動，參與或達成者可獲得獎勵	參與人數 256 人 / 總減重 756.8Kg 平均每人下降 1.1%，完整參與率 90%
基礎急救課程	廠區設有 AED 裝置，且每年進行教育訓練	參與人數 43 人
捐血活動	健康捐血能體內鐵質保持平衡，長期預防心血管疾病，邀請同仁於廠區內共同響應捐血活動	參與人數 142 人

運動推廣活動：

為了鼓勵員工多運動維持活力，除了設有 14 大運動社團外，明基材料每年定期舉辦各式的球類競賽(如籃球、保齡球、壘球)，吸引更多員工加入多元運動行列，公司也受到教育部體育署肯定，榮獲 2023 年運動企業認證。(認證效期至 2026 年)



類型	執行內容簡述	頻率	執行成效
社團活動	1 壘球社 7 羽球社 2 瑜珈社 8 慢跑社 3 有氧拳擊社 9 高飛社 4 Zumba 社 10 登山社 5 籃球社 11 壁球社 6 單車社 12 滑板社	每週	福委會每季呈報社團運作狀況，且於每季發放社團聯誼金 8,000 元，每年社團補助總計約 44 萬元，提供社團資金上的運用
體適能課程	聘請肌力體能教練，進行主管體適能課程，身體力行，鼓勵同仁養成運動習慣，保持身心健康	每週	2024 年，每週聘請專業體能教練指導高階主管體適能課程，並在年中設計體能闖關活動，檢視訓練成效，並在年底安排『阿塹壹古道』健走，結合當地人文與自然生態導覽，並在過程中執行淨灘，讓活動更有意義
運動環境	活力館、健身房、韻律教室、籃球場等	每週	2024 年新增桃園廠及雲科廠活力館設備： 1 桃園廠活力館健身房添購新設備及伸展機台 2 雲科廠增設專屬健身空間及韻律教室 3 同仁可隨時使用健身房、韻律教室、籃球場等環境
運動季競賽	每年 4~8 月為運動季，2024 年新增布袋球、排球競賽、傳說對決	每月	舉辦運動相關賽事，透過體育的交流，增進同事間的感情，並保持運動的好習慣，2024 年參與人次共 618 人
集團競賽	2024 年與佳世達共同舉辦集團競賽，項目包含籃球、排球、羽球以及歌唱大賽	每年	公司內部籌組競賽團隊與集團公司共 21 家共同進行相關競賽，最終獲得籃球金牌、排球銀牌、唱歌大賽季軍佳績



健康職場認證

明基材料於 2024 年取得健康管理獎健康促進職場認證，國健署推動的「健康職場認證」強調職場應涵蓋「生理工作環境」、「社會心理工作環境」、「個人健康資源」及「企業社區參與」之四大層面，建立健康生活型態、促進工作者身心健康，認證過程需提供依循啟動、整合、需求評估、優先順序、計畫、執行、評價及改善等八大步驟持續改善流程，不斷地依步驟循環進行，我們的特色多族群全方位的健康管理及追蹤、落實健康促進措施，倡導員工擁有充沛活力與心理韌性，營造幸福職場環境。



員工協助方案

為強化員工工作上之抗壓性，明基材料注重員工身心理狀態的健康，每年與外部諮商輔導 (EAP) 公司簽約，所有營運據點內的員工，只要有法律、心理、管理、適應等相關議題，都可以撥打免費熱線諮詢服務，由專業個案管理師進行專業諮詢或緊急處理，也可透過不限次數的電子郵件諮詢服務討論相關議題。基於隱私權等相關法令規定，此服務不透露任何個人隱私，讓員工安心使用，2024 年共 237 人次使用，諮詢議題以情緒壓力面向比例較高。主動關懷的部分，除既有的特定族群關懷信的發放外，每月推出心靈文章，亦同步翻譯成英文、越南文，也邀請諮商心理師到廠分享『如何有效辨識情緒與心理急救技巧』講座，幫助主管及同仁快速瞭解自己以及能如何給予協助。

外部協助

- 員工協助方案 (EAP)：提供免費心理師專線、郵件諮詢與個別心理諮商
- 心理師駐點：每周二或四於公司内部駐點 (桃園廠、雲科廠)，上線預約即可免費使用
- 不定期講座：舉辦心理紓壓講座

內部協助

- 每月心靈文章：提供現今時代熱門的話題，提升心理相關知識與自我覺察。
- 紓心解憂小獅子 Line@：文字訊息打破距離與時間限制，讓員工隨時能找人講心事紓壓。
- 特定族群關懷信：提供關懷信件給予生命遇重大變化的同仁 (生育、結婚、喪葬、疾病與復職同仁等)。(2024 年新增雙語版)

On-site Counseling Reservation 心理師駐點服務

就在今天
還有名額，請盡速預約

從好 Q 宅急便→健康管理系統進行預約
reserve a consultation through HAMS

公司內部地點，預約後將另發通知
internal workplace



職場安全

職業安全衛生管理系統

明基材料制定《[環境安全衛生資能暨企業社會責任政策](#)》，致力於建構安全、健康且永續的工作環境，並落實職業安全衛生管理制度。自 2005 年起，公司取得 OHSAS 18001 驗證，現行管理系統依據 ISO 45001:2018 建置，涵蓋桃園廠、龍科廠、雲科廠、蘇州廠及蕪湖廠，適用於生產與非生產場所之例行性與非例行性作業活動，包括廠外人員於工作場所之活動。桃園廠、龍科廠、雲科廠亦同步導入 CNS 45001，並取得 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統驗證證書。

截至 2024 年底，於驗證範圍下之工作人數為 2,750 人（占總工作者 63.67%），另有 999 名非員工工作者（如派遣、警衛、清潔、團膳與施工承攬人員），使驗證範圍涵蓋人數達 3,749 人，占比 86.80%，人數共為 3,749 人。其餘海湖廠與子公司勁捷、碩晨及衛普等分廠，因人數未達 200 人，故未納入 ISO 45001 驗證範圍，共計 570 人，占總人數 13.20%。

註：各廠承攬施工人數為每月平均進廠人次，主要為工程發包、機台設備專業設備商人員。

社會責任暨環安衛管理委員會

依職業安全衛生管理辦法，設置「社會責任暨職安衛管理委員會」，推動職業安全衛生事項，委員會任期 2 年，每季開會 1 次，主任委員為副總經理，委員會代表共 87 人、勞工代表 35 人（占委員總數 40%），優於法令勞工代表應占委員人數三分之一以上之要求。委員會進行溝通、參與以及諮詢職業安全衛生法要求與相關事項，追蹤年度職安衛管理計畫、檢討訓練成效等。管理系統運作過程中，管理代表及安全衛生幹事定期進行職業衛生教育訓練，以強化各部門人員的職業安全衛生管理系統專業能力。

蘇州廠及蕪湖廠除每季派員與總部共同進行會議外，定期每月與管理職、工安幹事召開安全月會，以追蹤職安管理成效、專案執行進度追蹤等。

子公司勁捷、碩晨因人數未達 100 人，無須依職業安全衛生管理辦法第 10 條規定建置職業安全衛生委員會。衛普則優於法規要求，已提前規劃與建立職業安全衛生委員會制度。其他如有職業安全衛生共同推動事項，各子公司依總部規劃方案導入施行。

危害辨識與風險評估

明基材料每年執行危害鑑別風險評估，考量現有系統之管理措施後，將整體安全衛生之風險進行評估與分級。各項作業風險評估結果達公司整體評估前 20% 高分者，列入不可接受風險及可接受高風險者，須填寫「不可接受風險及可接受高風險管制表」，並說明改善或控制方式。2024 年共有 11 件管理方案列入追蹤管理，如：機台安全防護改善、作業手法改善等方案，截至 2024 年底，管理方案之改善進度皆達 100%。

工作環境如遇有增加或改變產品 / 服務 / 流程時，導致工作之組織、環境、設備、勞動力或條件變動者，可能造成非例行性危害狀況，則須填寫「環安衛變更管理評估申請單」，以對該項作業活動重新評估其危害鑑別與風險。2024 年共提出 120 件申請單。風險評估結果為不可接受危害及高風險與機會，將導入改善方案以降低風險，透過消除、取代、工程改善等改善執行順序，搭配人員資格、警示、防護具、監督量測、緊急應變等行政管理，持續改進以降低風險。

事故調查與傷害預防

明基材料依循 ISO 45001 規範，制定意外事故調查管理辦法，事故調查包含該事故發生原因、危害鑑別、後續改善措施，最後做持續的關懷與追蹤，以作為復工評估。員工提報可能導致危害或疾病的工作狀況時，不會因提報而處罰，且每月均會鼓勵各部門提報環境、安全改善項目，以完善工作環境的安全管理。此外，訂有潛在風險事件之安全提報獎勵機制。

明基材料於新人報到時及安全月會時，對勞工安全緊急退避權進行宣導，若員工遇到工作環境有立即發生危險之虞，得不在危及其他工作者安全的情形下，自行停止作業及退避到安全場所後，向所屬廠區緊急應變中心通報，啟動廠內緊急應變程序，行使退避權之同仁，不受解僱、調職、不給付停止作業期間之工資或其他不利之對待。





安全改善

類型	改善項目	內容	追蹤改善機制
風險控管	法規雲導入	導入法規雲系統，期望透過數位化管理，提高法規鑑別的準確性與效率。可即時更新法規資訊，並自動比對適用條文，降低人工鑑別錯誤的風險，確保法規符合性，同時提升法規管理的標準化與作業效能。	數位化管理評估→方案可行性評估→專業廠商接洽與評估→申請使用權限→導入使用
	化學雲導入	由於化學品受不同法規規範，判斷適用性較為複雜，且因材料開發與使用的種類繁多，透過化學雲可自動更新法規資訊、分類化學品風險，並提供快速查詢與比對功能，降低判斷錯誤的風險，確保符合法規要求，同時提升化學品管理的效率與安全性。	數位化管理評估→方案可行性評估→專業廠商接洽與評估→申請使用權限→導入使用
	承攬作業管理	廠內針對承攬施工管理，依循完整的風險管控流程。首先，進行施工排程規劃，針對施工申請內容鑑別高風險作業，確保作業前的安全評估。施工期間，由廠商監工與明基材料廠內監工共同監督，確保作業符合安全規範。此外，作業區域主管及職安管理單位不定期抽查，強化過程監控。最後，透過承攬商評比，評估施工品質與安全管理成效，持續優化廠內作業流程與安全規範。	施工排程規劃→高風險作業鑑別→作業期間廠商監工、名機廠內監工共同監工→作業區域主管 / 職安管理單位不定期抽查→承攬商評比
教育訓練	專業課程訓練	除了提供法規必要課程外，提供額外的專業安全訓練，讓同仁應用於工作中，以提升企業安全文化。2024 年共計 435 人次參與。	盤查課程主題→製作課程教材→課程開課→人員到課
	時事課程安全需知	藉由近期時事案例，彙整並提供及時工作及家庭安全知識，防止災害發生。2024 年共計 16,229 人次參與課程。	新聞時事追蹤→課程主題彙整→製作課程教材→課程開課→人員到課
互動體驗	舉辦交安互動活動	以動畫、遊戲體驗取代平面文宣、海報宣傳。讓同仁以更生動方式體驗交通安全知識，將防禦駕駛技能應用於差旅、上下班途中。2024 年共計辦理 2 場次體驗活動，共計 4,081 人次參與。	定期追蹤交傷事故件數及發生原因，並擬定相對應改善的措施
管理制度優化	教育訓練制度履歷化	提升人員訓練紀錄管理機制，藉由 E-learning 系統管理，將人員職安訓練紀錄匯入 / 建檔，提供人員訓練查核機制。	E-learning 系統功能測試 / 試用→訓練紀錄匯入 / 建檔
	建立動態安全宣導機制	於交接班時，由線上人員輪流講解安全注意事項，提升員工作業安全認知及規定。	單位作業清查→訂定宣導計畫→安全宣導（職安人員不定期稽核宣導情形）



職場不法侵害

明基材料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，特以聲明，絕不容忍任何職場霸凌之管理行為，亦絕不容忍員工或外部顧客／協力單位對本司員工有職場暴力之行為。範圍涵蓋包括工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾、跟蹤騷擾等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。（[職場不法侵害零容忍政策請參考 ESG 官網](#)）若涉及性騷擾相關事件，將依照工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範進行處置。

年度職場不法侵害風險評估

明基材料每年於台灣廠區執行職場不法侵害風險評估，由各部門主管進行風險辨識問卷。問卷內容涵蓋內外部潛在不法侵害風險，共計 13 項議題。若評估結果顯示特定項目具有高風險疑慮，公司將立即啟動進一步的訪談調查，以採取適當防範措施。在 2024 年的調查中，發現有 13.63% 的調查部門有以下高風險議題，並已針對高風險之議題進行因應的預防措施。

2024 年調查顯示具有高風險之議題

- 組織內是否曾發生主管或勞工遭受同事（含上司）不當言行之對待
- 內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者
- 是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者
- 是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶

依據員工溝通管道顯示，2024 年未發生任何不法侵害事件，公司將持續透過預防措施及教育訓練，加強對潛在高風險議題的管控與防範。

職場不法侵害處理流程

當員工發生肢體、心理、言語、性騷擾及跟蹤騷擾等不法侵害事件接獲申訴後，立即成立調查與評議小組，並於規定時限內完成調查與結案。依調查結果對加害者進行懲處，提供受害者保護與協助措施，保存及記錄相關事件處理報告，並檢討事件發生原因，預防類似事件再發生。

員工提出申訴

成立申訴
調查小組進行審議會
討論通知事件人士
決議內容
並執行

結案歸檔

職場不法侵害教育訓練

明基材料重視人權議題，除了於新進員工報到／主管導引時，皆會進行相關說明之外，且於勞動法規入門課程、人才招聘面試技巧等實體課程皆會提及多元共融、人權維護等事項，確保員工具備人權維護與尊重的核心價值，2024 年相關課程之資訊如下表。

名稱	型態	年度開課數（堂）	課程時數（小時）	總受訓時數（小時）	受訓人次
預防職場不法侵害教育訓練	線上	1	1	1,859	1,859 ^註
性別平等與職場性騷擾防治	實體	1	2	178	89
性別平等與職場性騷擾防治	線上	1	1.5	24	16
新進員工／主管導引	實體／視訊	於固定報到日進行，完訓率為 100%			

註：為公司全員調訓課程，部分員工因公無法完成，將安排下一個年度完成課程。

職安衛教育訓練

工作者安全意識及災防應變是職業安全重要的基石，明基材料重視各層級主管、員工之訓練與安全宣導，建立緊急應變能力及安全觀念，強化工作者安全認知，避免不安全行為所造成意外事故發生。明基材料的年度訓練計畫，含括了新進人員及一般安全衛生教育訓練、危害通識教育訓練（危害化學品管理）、機械安全、緊急應變、荷重一公噸以上推高機、吊升荷重 0.5 公噸以上 3 公噸以下起重機操作人員、使用吊掛用具人員、鍋爐操作人員、安全衛生管理系統運行等在內。2024 年針對廠商員工及非員工（派遣人員、駐廠警衛、駐廠清潔人員、團膳人員）辦理環安衛相關課程達 28,431 人次，總計 25,140.5 人時。

明基材料秉持多元職業安全衛生教育訓練制度取代傳統的面授教學模式，包含：運用職安衛數位學習平台資源、導入外部教育訓練資源、培訓外籍員工擔任專業講師（提供貼近且易理解的口語化訓練內容）、舉辦外部專業講座，深化員工的職場安全認知，持續維護安全與健康的職場環境。





承攬商職安教育訓練

為落實承攬商管理制度，每位進入明基材料的施工人員，進入廠區施工作業前皆須通過明基材料安全訓練，包含廠內施工須知及危險作業項目安全規定。2024 年共計 2,964 人次完成訓練。除了針對承攬人員進行安全訓練外，同時制訂「承攬商監工管理制度」，必須由合格監工人員才能發包委外工程，以確保承攬商施工品質與安全標準。2024 年共計 276 人次完成監工安全訓練。

註：2024 年無發生承攬商異常事件。

職業傷害統計

明基材料職業災害統計依職業安全衛生法職業災害定義及全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 公布之 GRI 403-9 職業傷害統計指標揭露。2024 年所有工作者（員工及非員工）未發生死亡及嚴重的職業災害，可記錄職業災害共計 19 件，主要以夾捲危害為主，其中失能傷害 8 件，造成失能傷害損失日數共計 138 天。其中，員工職業傷害主要類型為機台夾捲、切割所致，因機台安全防護不足或標準作業程序定義不完整造成；非員工工作者於明基材料作業時發生職業災害 3 件，主要為地面濕滑或是人員所穿著鞋子底面磨耗導致跌倒事件，加強工作者個人防護具汰換宣導以及改善環境濕滑問題。

員工職業傷害統計

項目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
全年工作時數	3,116,150	2,036,168	5,152,318	6,640,976	8,176,546
職業傷害死亡人數	0	0	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害人數	7	4	11	15	16
可記錄職業傷害比率 (TRIR)	2	2	2	2	1.96
失能傷害件數	5	2	7	4	8
失能傷害損失日數	183	55	238	26	138
失能傷害頻率 (FR)	1.6	0.98	1.35	0.6	0.97
失能傷害嚴重率 (SR)	58	27	46	3	16
綜合傷害指數 (FSI)	0.3	0.16	0.24	0.04	0.12
損失工時傷害頻率 (LTIFR)	1.6	0.98	1.35	0.6	0.97

非員工職業傷害統計

項目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
全年工作時數	867,942	392,392	1,260,334	1,217,134	523,166
職業傷害死亡人數	0	0	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害人數	0	0	0	2	3
可記錄職業傷害比率 (TRIR)	0	0	0	2	5.73
失能傷害件數	0	0	0	2	0
失能傷害損失日數	0	0	0	66	0
失能傷害頻率 (FR)	0.00	0.00	0.00	1.64	0.00
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	54	0
綜合傷害指數 (FSI)	0.00	0.00	0.00	0.29	0.00
損失工時傷害頻率 (LTIFR)	0.00	0.00	0.00	1.64	0.00

註 1：數據涵蓋桃園廠、龍科廠、雲林廠、大陸蘇州廠、蕪湖廠及子公司勁捷、碩晨、衛普。

註 2：員工工時計算基準以日班及輪班人力計算，日班以每日 8 小時計算；輪班以每日 10 小時計算；非員工之工作者為派遣人員、駐廠警衛、駐廠清潔人員、駐廠團膳人員、施工承攬人員、駐廠超商店員等，非員工依作業特性計算工時，派遣人員、駐廠警衛以每日 10 小時計算，其他如：清潔人員、團膳人員、駐廠超商店員等則以每日 8 小時計算；施工承攬人員人數組成是由每月平均入廠人次計算，每人每次工時以 8 小時計算。

註 3：指標之計算方式不含交通傷害事件：

職業傷害死亡比率 = (職業傷害死亡人數 × 106) ÷ 全年工作時數

嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害人數 (排除職業災害死亡件數) × 106) ÷ 全年工作時數

可記錄職業傷害比率 (TRIR) = (可記錄職業傷害人數 × 106) ÷ 全年工作時數

失能傷害頻率 (FR) = (發生失能傷害的總人次數 × 106) ÷ 全年工作時數

失能傷害嚴重率 (SR) = (失能傷害損失日數 × 106) ÷ 全年工作時數

綜合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{[(FR \times SR) / 1000]}$

損失工時傷害頻率 (LTIFR) = (發生失能傷害的總人次數 × 106) ÷ 全年工作時數

「嚴重職業傷害人數」：受傷害者無法恢復的傷害 (如截肢)，或無法於六個月內恢復受傷前的工作狀態者。

「可記錄職業傷害人數」：則為統計死亡、嚴重傷害、內外部醫療需求職業傷害總合之人數

「失能傷害」是指受傷害者暫時 (或永久) 不能恢復工作之傷害案件；其損失日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數 (包括星期天、休假日或事業單位停工日) 及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。