



7

友善職場



① 人權管理	76
② 人力概況	78
③ 人才養成	84
④ 員工照顧	87
⑤ 健康管理	93
⑥ 職場安全	96



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

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

明基材料依據國際人權規範以及當地人權法令，於 2023 年展開人權盡職調查計畫，先針對內部員工進行人權盡職調查，預計 2024 年起開始啟動價值鏈 (供應商) 人權盡職調查，調查結果將配合後續管理步驟展開行動方案，降低人權衝擊對企業營運的影響。



人權管理步驟

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，2023 年先與內部員工進行訪談以及問卷調查，掌握內部員工對人權風險議題的關注和應變程度，以在人權治理議題上可以提供更多的資源協助。

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

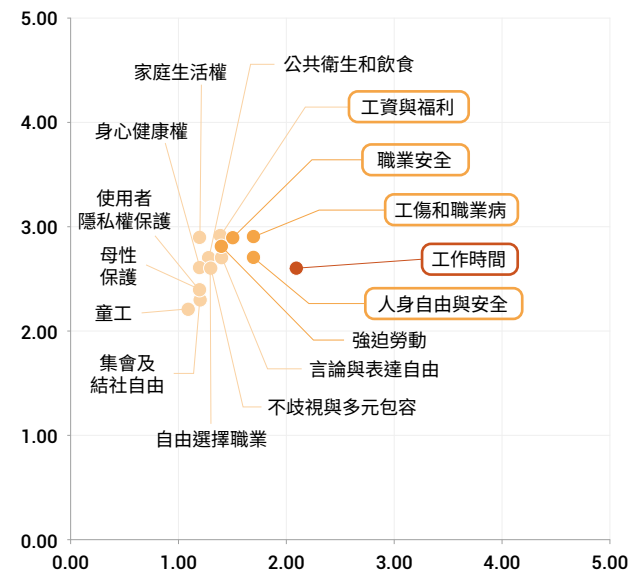
使用者隱私權保護、人身自由與安全、工作時間、工資與福利、集會與結社自由、禁用童工、身心健康權、言論與表達自由、母性保護、不歧視與多元包容、自由選擇職業、強迫勞動、家庭生活權

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

明基材料的人權風險議題評估，2023 年先以內部員工做為調查對象，涵蓋台灣所有營運據點之正式員工 (桃園廠、龍科廠、雲科廠)，本次調查一共蒐集 467 份問卷，內部透過數據分析手法後顯現無重大風險之人權議題，唯有工作時間較趨近於中度風險；其餘包含工資與福利、職業安全、工傷和職業病、人身自由與安全屬於低風險，後續經過 ESG 季會討論後決議將這五項議題納入後續減緩及調適措施。



註：X 軸為衝擊嚴重度；Y 軸為衝擊可能性。



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

追蹤與溝通

對象	人權議題	目標與作為	風險評估	減緩措施	調適措施	溝通管道
全體員工	職業安全與工傷職業病	<ol style="list-style-type: none"> 訂定安全衛生工作守則、及「職業安全衛生管理手冊」及二、三階安全衛生管理程序 / 標準，供人員作業依循 零失能傷害 零職業病 	<ol style="list-style-type: none"> 一般與特別危害健康作業健檢結果 定期監測結果 (含分級管理) 年度定期危害鑑別與風險評估 	<ol style="list-style-type: none"> 遵循「職業安全衛生法」設置職業安全衛生委員會，並由各廠(處)長、職業安全衛生相關人員擔任委員，並由副總經理擔任召集人，定期召開會議檢視各工作區域機台設備、環境安全情形，並制定改善對策及追蹤成果。 各營運廠區導入 ISO 45001 職業安全管理系統。 建立職業安全衛生管理計畫並落實執行。 建立變更管理審查機制，針對新導入之化學品、機台設備、作業區變更，提出對應安全管理措施，並提供人員對應安全訓練。 於新機台、新化學品等導入時及每年定期辦理危害鑑別與風險評估，藉由 80/20 法則，降低不可接受風險之危險因子或降低發生率，達成風險降低之目標。 辦理交通安全活動，透過遊戲體驗、快問快答等活動，提升同仁防禦駕駛觀念。 職醫臨廠服務及人員面談。 人因性危害防止計畫實施。 	<ol style="list-style-type: none"> 如遇緊急事件危及人員生命安全，員工可依法自行停止作業並退避至安全區域。 建立異常事件通報流程，各廠接獲意外事件通報後，即由職安人員進行事故調查、護理人員關懷人員傷勢及協助調工 / 復工安排，並於安全月會、職業安全衛生委員會報告災害調查結果及改善情形。 提供人員醫療協助。 依法給予工傷假勤及薪資補償。 	安全月會、職業安全衛生委員會定期會議、職業安全與衛生電子報、健康管理系統
	工作時間	制定 < 工時管理辦法 > 與建置出勤系統與加班申請系統	<ol style="list-style-type: none"> 監控加班記錄，確認加班是否超過法定時數。 透過申訴管道及勞資會議以了解員工對工作時間的反應意見。 定期進行員工滿意度調查，了解員工對工作時間的看法。 	<ol style="list-style-type: none"> 嚴格執行工作時間規定，所有加班需事先申請並獲主管同意。 提供足夠且合理的人力配置。 定期提供員工出勤紀錄及加班資料供主管進行管控。 	<ol style="list-style-type: none"> 對加班的員工提供補休或加班費。 經查若具超時加班問題，要求主管進行改善措施。 檢視人力配置及排班制度需否調整。 	<ol style="list-style-type: none"> 設立員工投訴和建議箱，保證匿名性。 定期舉行勞資會議。
	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	<ol style="list-style-type: none"> 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，規劃相關福利制度，透過績效評核等制度，設計符合內部公平性同工同酬之薪酬制度 	<ol style="list-style-type: none"> 定期檢視法令規範，確保薪酬福利制度符合法規 定期檢視內部薪酬與福利方案，確保外部競爭力 	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	員工可於系統 / 手機 APP 上進行薪資查閱相關福利措施改變時會進行公告
	人身自由與安全	提供安全與健康且零騷擾的工作環境	職場不法侵害申訴調查案件	制定『執行職務遭受不法侵害預防程序書』並公開揭示，全體員工定期教育訓練	<ol style="list-style-type: none"> 被害者：視情況需要進行職務上或工作區域之調整、提供心理諮商協助 加害人：經查核若事實屬實，依公司辦法予以懲處 	總經理信箱、員工意見反映管道、不法侵害申訴信箱及電話



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

人力概況

招募政策

明基材料透過公平公正公開的甄選機制，打造多元共融、友善活潑的職場環境。遵循各營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約。致力維護員工人權，聘僱政策不因性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等有所差別待遇，且落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。前述聘僱政策制定於工作規則，且納入聘僱契約書及新進人員訓練教材。明基材料期望創造優質與開放的工作氛圍，有效提升工作效率與團隊凝聚力。

員工統計

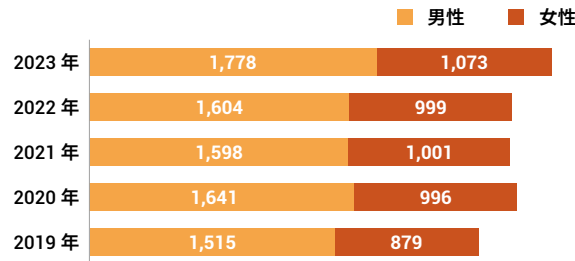
明基材料截至 2023 年底，全球員工總計 2,851 人 (含派遣人力 313 人)，各營運據點於 2023 年員工人數無重大變動，總體人數上升主要因為加入子公司衛普實業員工人數，台灣營運據點共 2,061 人，中國蘇州廠、蕪湖廠 790 人。

明基材料公司的員工中，共有 2,151 人為永久聘僱員工，其聘僱合約為不定期契約之正式員工。臨時員工總計 700 人，其中包括 387 名約聘人員和 313 名派遣人員，臨時員工的聘僱合約為不定期契約。派遣人員主要集中於蘇州廠，負責蘇州廠產線的相關工作，如目檢和清包等。比較去年，蘇州廠的派遣人員減少了 63 人，這主要得益於員工留任率的提升以及派遣員工轉為正式員工的人數增加。

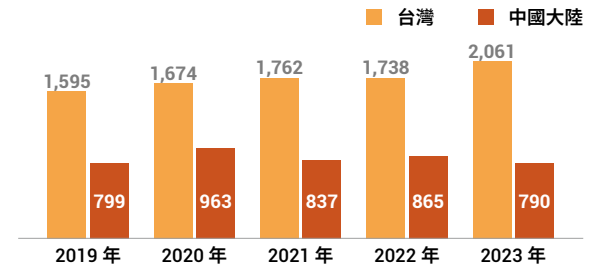
明基材料非員工的工作者共 1,018 人，這些人員包含駐廠外包人員和工程承攬人員。駐廠外包人員涵蓋了團膳、保全及清潔服務，依據實際提供勞務服務的人數計算，共有 135 人。另外，工程承攬商的人員則為 883 人。

資料類別	按性別呈現員工資訊					按區域呈現員工資訊				
	統計項目	女性人數	男性人數	總人數	女性占比	男性占比	台灣人數	中國大陸人數	總人數	台灣佔比
員工總人數	1073	1,778	2,851	38%	62%	2,061	790	2,851	72%	28%
永久聘僱員工人數	806	1345	2151	37%	63%	2,029	122	2151	94%	6%
臨時員工人數	267	433	700	38%	62%	32	668	700	5%	95%
無時數保證的員工人數	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
全職員工人數	1071	1776	2,847	38%	62%	2057	790	2,847	72%	28%
兼職員工人數	2	2	4	50%	50%	4	0	4	100%	0%

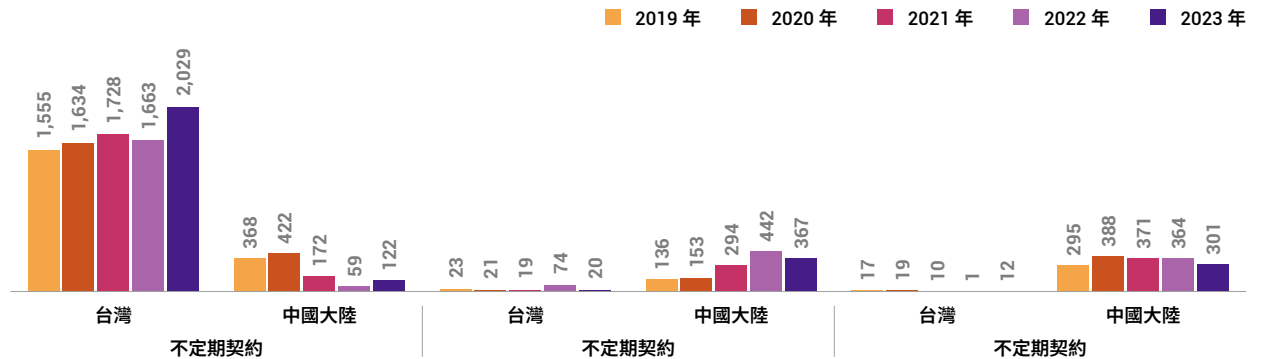
歷年聘用員工總人數 (依性別 / 整體)



歷年營運據點別員工人數統計



歷年營運據點別員工人數統計



註 1：人力數據揭露範圍為台灣 (含子公司) 及中國大陸；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。

註 2：人數計算方式 2023 年 12 月 31 日止之員工在職人數進行統計



0
序章

依契約類型統計，2023年台灣各營運據點兼職人員僅有4人(占0.14%)，其中3人在桃園廠及1人在雲科廠，以性別區分女性為2人、男性2人；中國蘇州廠、蕪湖廠則無兼職人員。

2023年依性別統計，女性比例為37.64%，男性比例為62.36%。依年齡統計，平均年齡34.9歲，2023年30歲以下27.15%、31-50歲為68.61%(為主要年齡層)、51歲以上4.24%。

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

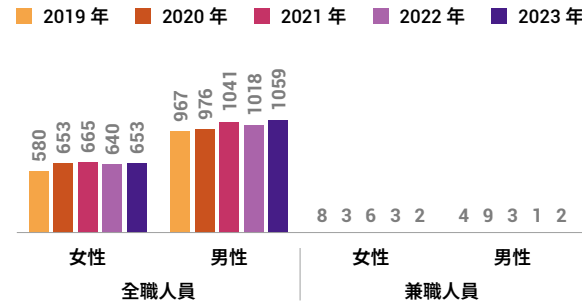
6
夥伴關係

7
友善職場

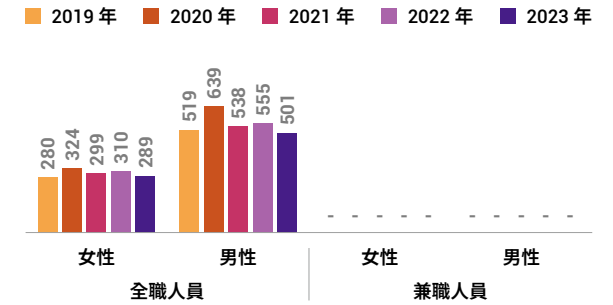
8
社會參與

9
附錄

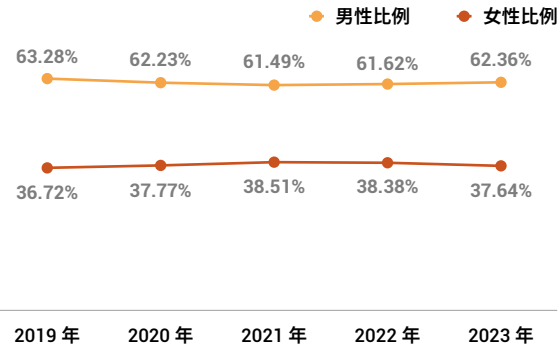
歷年聘用員工總人數(依性別與僱傭類型/台灣)



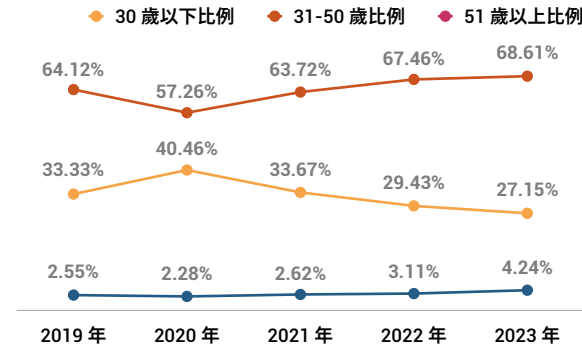
歷年聘用員工總人數(依性別與僱傭類型/中國大陸)



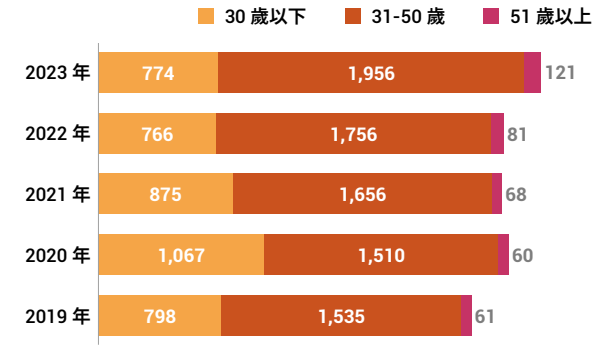
歷年聘用員工性別比例



歷年聘用員工年齡別比例



歷年聘用員工總人數(年齡別)



依職級與職能分析性別比，女性行政人員占比(75.32%)高於男性，女性基層主管占比(40.7%)略高於全公司性別比，女性中高階主管占比(28.41%)及女性工程人員佔比(34.61%)略低於全公司性別比。2023年台灣聘用之中高階主管99.32%為本國籍，蘇州廠與蕪湖廠中高階主管聘用中國籍員工比例則為62.06%。

資料類別	職級 / 性別					職級 / 年齡層						
	女性人數	男性人數	總人數	女性占比	男性占比	30歲以下人數	31-50歲人數	51歲以上人數	總人數	30歲以下占比	31-50歲占比	51歲以上占比
中高階主管	50	126	176	28.41%	71.59%	0	137	39	176	0.00%	77.84%	22.16%
基層主管	70	102	172	40.70%	59.30%	1	163	8	172	0.58%	94.77%	4.65%
工程人員	193	372	565	34.16%	65.84%	130	419	16	565	23.01%	74.16%	2.83%
行政人員	177	58	235	75.32%	24.68%	42	179	14	235	17.87%	76.17%	5.96%
基層人員	583	1,120	1,703	34.23%	65.77%	601	1,058	44	1,703	35.29%	62.13%	2.58%
總計	1,073	1,778	2,851	37.64%	62.36%	774	1,956	121	2,851	27.15%	68.61%	4.24%



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

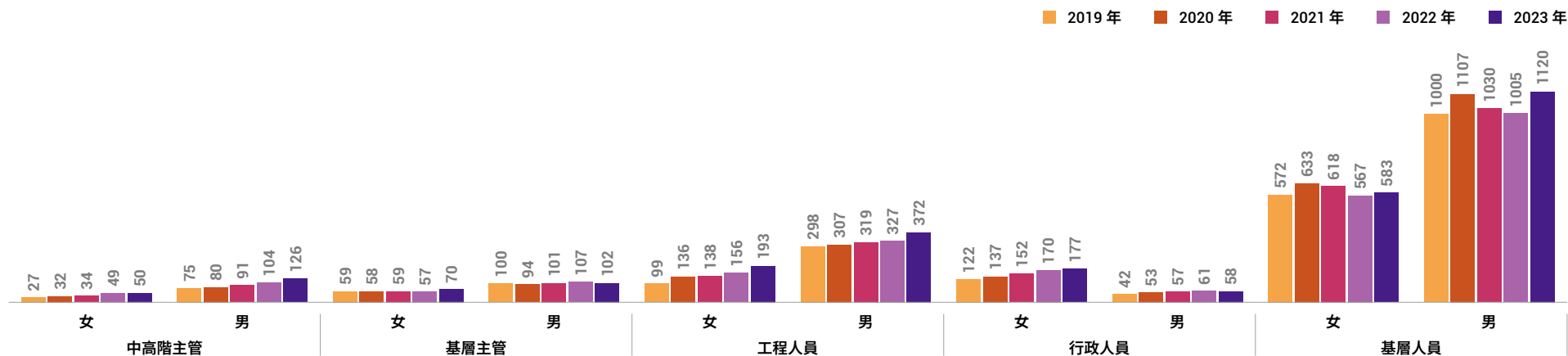
6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

歷年聘用員工總人數 (職級別及性別)



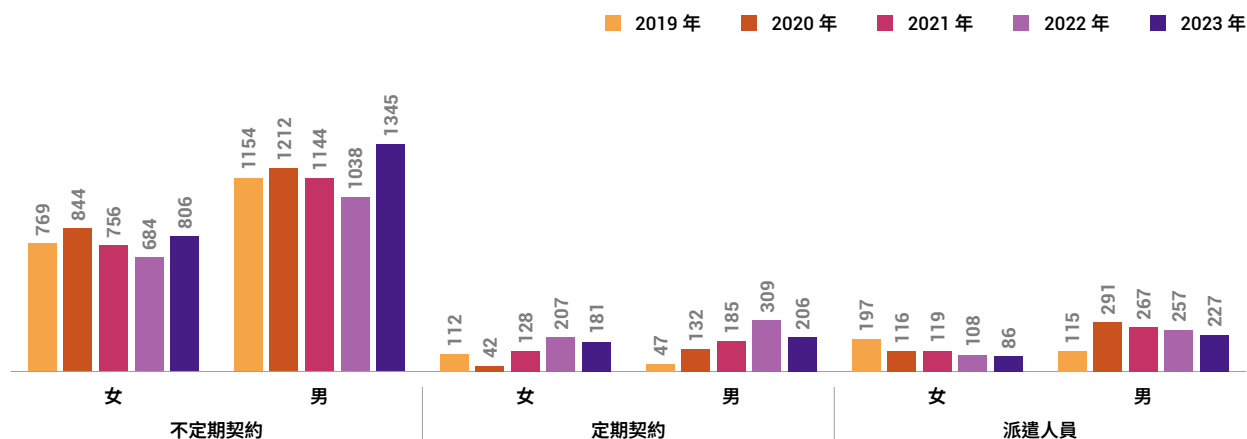
註：中高階主管：經理級以上；基層主管：副理級主管；工程人員：工程師與研究員職級者；行政人員：專員職級與事務員者；基層人員：工廠內非屬前述職類者。

註：明基材料無時數保證員工。明基材料中國大陸無兼職人員。

明基材料關注身心障礙者工作機會，於2023年台灣實際聘用人數為15位，佔台灣全體員工人數0.88%，較2022年增加1位。依身心障礙者權益保障法，依不同廠區個別計算，桃園廠及龍科廠合計應聘用16位身心障礙員工，實際聘用15位，其中含3位重度身心障礙員工，因重度以上身心障礙者每進用1人以2人核計，故2023年足額比例為112.5%。雲科廠區應聘用1位，實際聘用0位，針對未足額部分，明基材料預計針對業務支援或員工服務職務進行工作盤點，持續與部門討論如何進行工作安排與設計，以適合身心障礙者之工作為後續招募任用重點。

明基材料關注台灣原住民工作機會，於2023年公司應聘用16位原住民員工，實際聘用27位，2023年足額比例為168.75%，佔台灣全體員工人數1.58%，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。

歷年聘用員工總人數 (契約別 / 整體)





0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

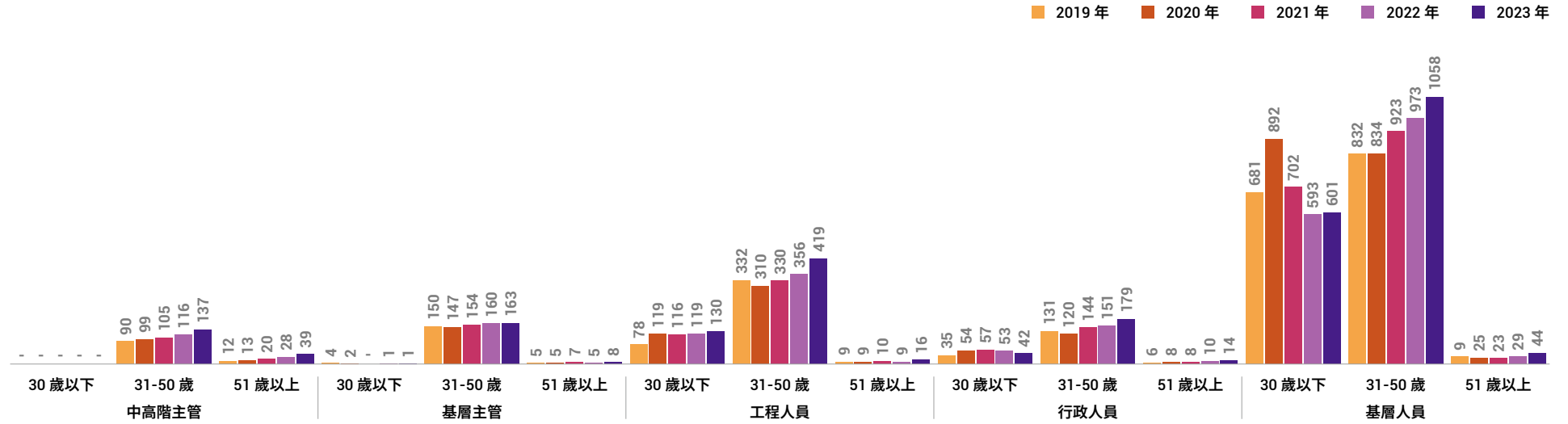
6
夥伴關係

7
友善職場

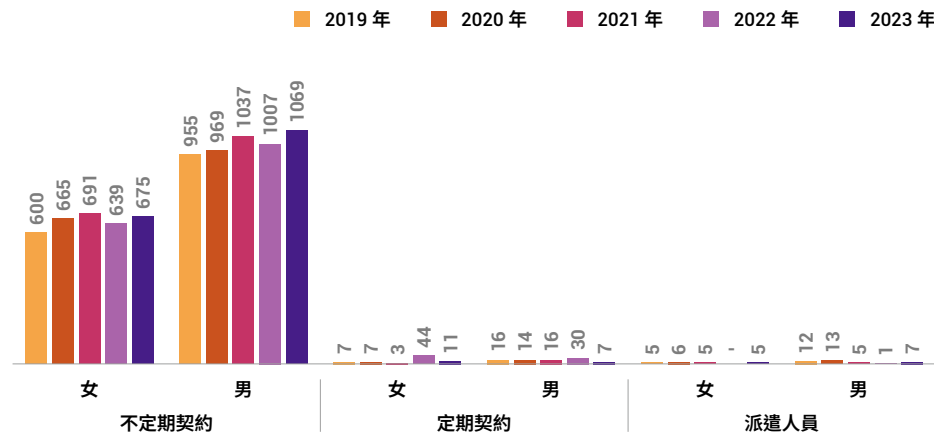
8
社會參與

9
附錄

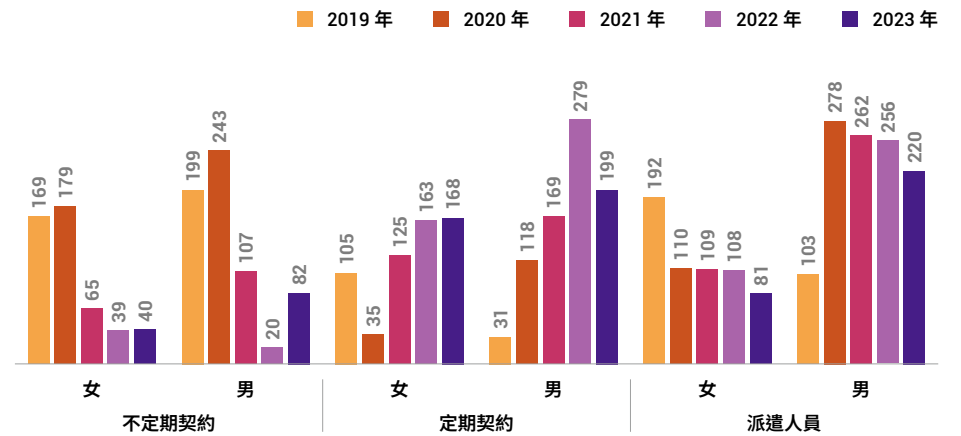
歷年聘用員工總人數 (職級別及年齡別)



歷年聘用員工總人數 (依性別與契約別 / 台灣)



歷年聘用員工總人數 (依性別與契約別 / 中國大陸)





人員流動

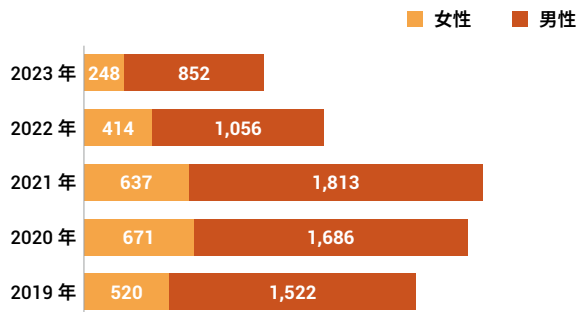
2023年正式員工包含定期與不定期契約員工，台灣各廠（總部及桃園廠、龍科廠、雲科廠、聯和醫材、含子公司）年離職率（當年離職總人數 / 當年底在職總人數）為 22.07%，其中以性別分析年離職率，男性之年離職率為 20.28%，女性為 25%；以年齡層分析，30歲以下之年離職率為 29.18%、31-50歲為 20.21%、51歲以上為 15.32%，各年齡層離職比例與在職人員之年齡層比例比較，以30歲以下離職比例較高。台灣年新進率為 19.31%，男性年新進率為 18.01%，女性則為 21.43%，依在職人數之性別比，女性新進率略高於男性；再以年齡層分析，30歲以下之年新進率為 34.80%、31-50歲為 15.48%、51歲以上為 4.50%，

因營運規模逐年成長及新事業發展之趨勢，30歲以下人員之年新進率顯著較高。同時台灣據點之離職率略高於新進率。

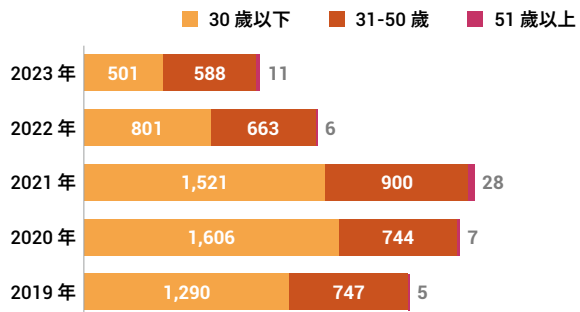
蕪湖廠 2023 年之年離職率為 120%，男性年離職率 145.95% 高於女性的 46.15%，以年齡層分析，30歲以下之年離職率為 288.46%、31-50歲為 64.29%、50歲以上則為 0%，30歲以下員工之離職率偏高。蕪湖廠 2023 年之年新進率為 106%，其中男性年新進率 128.38%，女性則為 42.31%，男性相對較高；以年齡層分析，30歲以下之年新進率為 292.31%、31-50歲為 38.75%、51歲以上則為 75%。

蘇州廠因當地勞動市場人力較不足，且面臨人才競爭高漲之趨勢，其招募策略主要是與人力仲介公司合作，透過派遣以及定期契約制之形式招募人力，故短期聘用員工居多之情形也使得離職率相較其他廠區顯著，因此 2023 年之年離職率達 95.36%。但因營運持續擴充，2023 年之年新進率 86.38% 低於年離職率，其中以男性之年新進率 (123.42%) 低於年離職率 (133.96)，女性年新進率 26.24% 亦小於年離職率 (32.70%)。以年齡層分析，30歲以下之年離職率為 108.53%、31-50歲為 87.32%、50歲以上為 100%；30歲以下之年新進率為 100%、31-50歲為 78.46%、51歲以上為 50%。

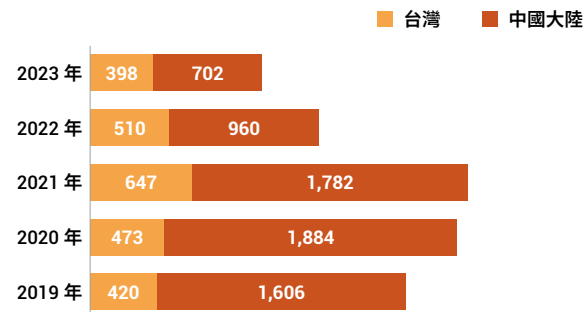
歷年新進員工人數 (依性別)



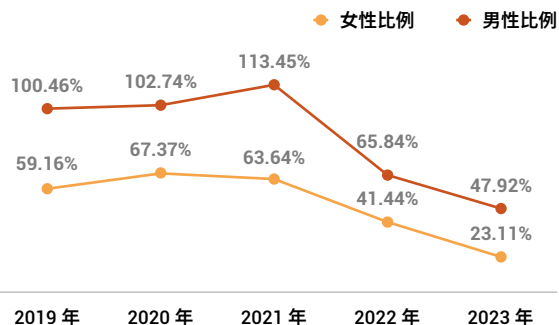
歷年新進員工人數 (依年齡別)



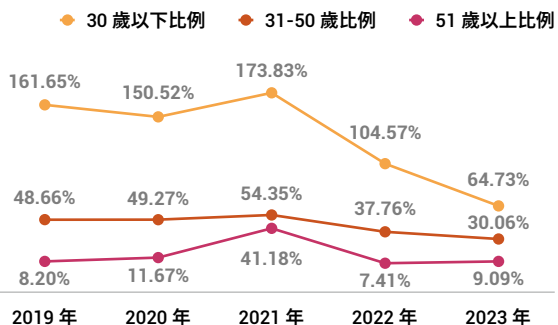
歷年新進員工人數 (依地區別)



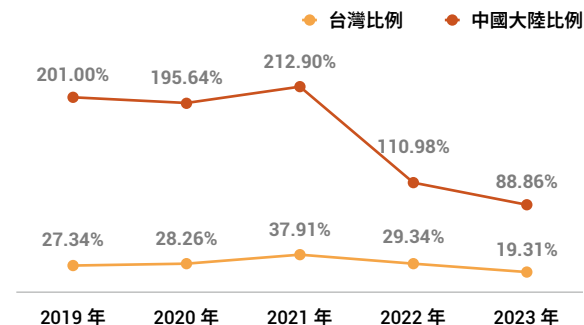
歷年員工新進率 (依性別)



歷年員工新進率 (依年齡別)



歷年員工新進率 (依地區別)



0 序章

1 明基材料

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

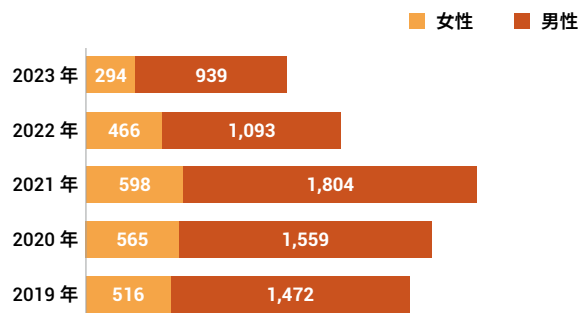
6
夥伴關係

7
友善職場

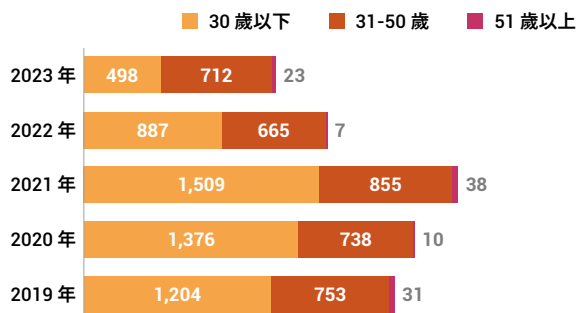
8
社會參與

9
附錄

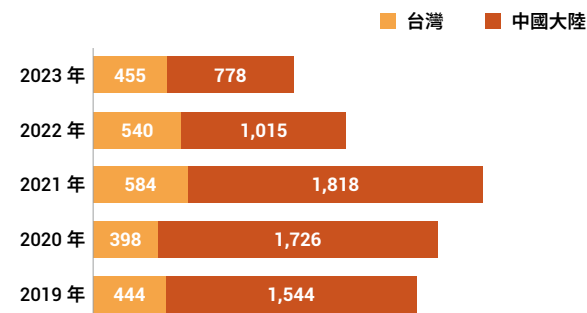
歷年離職員工人數 (依性別)



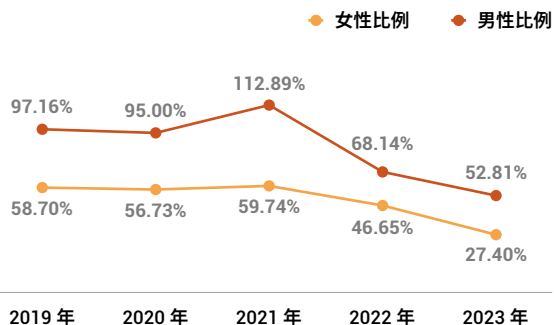
歷年離職員工人數 (依年齡別)



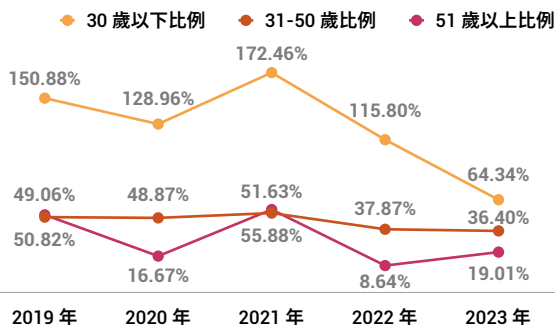
歷年離職員工人數 (依地區別)



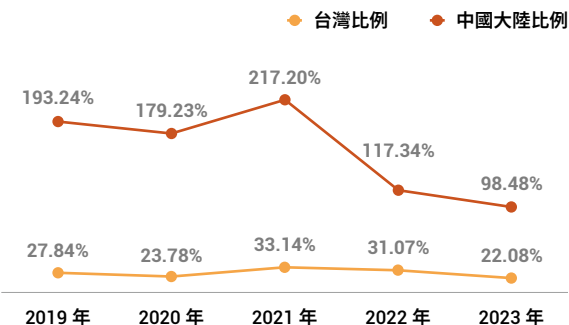
歷年員工離職率 (依性別)



歷年員工離職率 (依年齡別)



歷年員工離職率 (依地區別)



人才進用策略

明基材料根據公司中短期發展方向與策略，確定了未來人才組成，包括製造研發基層理工人才、新事業技術人才以及行銷業務人才。公司設立了人才招募行動計畫，包括工程菁英培訓計畫、深耕在地校園計畫及產學合作，並建立多元人才取得管道，提供各種培訓和發展機會，以滿足公司未來營運發展所需之人才需求。

同時，明基材料深知東南亞地區的重要性與潛力，為在該關鍵區域建立更強大的雇主品牌，並吸引培養當地優秀人才，公司於2023年底啟動東南亞外籍實習生計畫，共招募四位越南籍實習生，在業務及產品管理等領域進行為期數月的實習。這不僅為外籍在台學生提供了學習成長的機會，也是公司深化在地化策略的具體行動之一。透過此實習計畫，公司也展示了對人才多元化的高度支持，為持續推動全球業務發展提供了堅實的支持。

轉調機制

明基材料鼓勵員工進行職務調動，旨在培養員工擁有多樣化的能力，進而促進優秀人才的內部留任。公司特別強調，職位調動不僅限於主管級別，而是涵蓋各種職位，包括不同產品事業單位間的轉換以及多樣職務間的調動，以實現全面的能力提升和職涯發展。為了更有效地促進內部人才流動，明基材料建立了一個透明化的內部職位轉調平台，並設計了一套完善的申請與媒合機制，通過這種做法，2023年共有73位員工完成職務轉調，實現了跨事業單位以及不同職務間的順暢過渡。



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

人才養成

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，明基材料於 2023 年開始導入學分制度，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。



人才發展訓練學分

面對充滿不確定性的時代挑戰，鼓勵同仁持續學習成長，以期能達成「**求新求變、共創價值**」之核心理念能完整落實，於2023年結合組織及同仁個人職涯發展需求制定「人才發展學習地圖」，以符合公司和員工個人未來發展需要並提升組織競爭力。

管理核心能力	管理學院	商學院	理工學院	生醫學院	永續學院	OJT	每年學分
高階主管 推動發展 決策能力 創新管理 風險承擔 顧客導向 當責領導	集團 VLP 遠處視察 高階 EMBA 內部講師訓練	市場趨勢 商品介紹 行銷業務 專案管理 財務訓練 其他課程	材料技術 製程技術 生產製造 AI 學程 品質學院 品質訓練 APQP QC Story	產品專業 生醫法規 法規訓練 AEOU 訓練 品質管理 風險管理 稽核訓練	永續訓練 MFCA 環境訓練 AEOU 訓練 TIPS 訓練 法規訓練 稽核訓練	各專業別在職訓練	廠處級 必：16學分 選：03學分
中階主管 團隊建立 溝通協調 顧客導向 創新管理 指導發展 當責領導	集團 SLP BMAP 國際管理訓練 內部講師訓練	財務訓練 其他課程	品質學院 品質訓練 APQP QC Story	通識學院 團隊共識 新人訓練 企業文化 語文訓練 文書技能	法規訓練 稽核訓練	各專業別在職訓練	部級 必：25學分 選：03學分
初階主管 績效領導 展現熱忱 創新管理 有效選才 顧客導向 當責領導	集團 ALP 國際管理訓練	其他課程	品質學院 品質訓練 APQP QC Story	通識學院 團隊共識 新人訓練 企業文化 語文訓練 文書技能	法規訓練 稽核訓練	各專業別在職訓練	課級 必：28學分 選：03學分
專業職 促進團隊成功 顧客導向 創新能力 誠信正直 當責	高潛人才計畫專案 自我管理 工作管理 創新					各專業別在職訓練	專業職 必：24學分 必+專選：06 選：03學分
新進人員	公司簡介 / 品質概念 / 法務概念 / 誠信守則 / 會議管理 / QC 七大手法						必：01學分

各職級每年應達成學分數

目前職級	每年應達成學分數
專業職	必修：訓練 30 學分 (內含專業訓練 6 學分) 選修：通識數位課 3 學分
課級主管	必修：訓練 28 學分 選修：通識數位課 3 學分
部級主管	必修：訓練 25 學分 選修：通識數位課 3 學分
廠處級主管	必修：訓練 16 學分 選修：通識數位課 3 學分

各訓練別學分計算方式

訓練類型	必修	選修
實體內外訓	4時(含)以內：4學分 8時(含)以內：6學分 超過4天：8學分	4時(含)以內：2學分 超過4時：3學分
集團實體訓	完以(超過天)：8學分	
eLearning	1時(含)以內：2學分 2時(含)以內：3學分 超過2小時：4學分	1時(含)以內：1學分 超過1時：2學分
法規與新人必修訓	如開完則為：1學分	

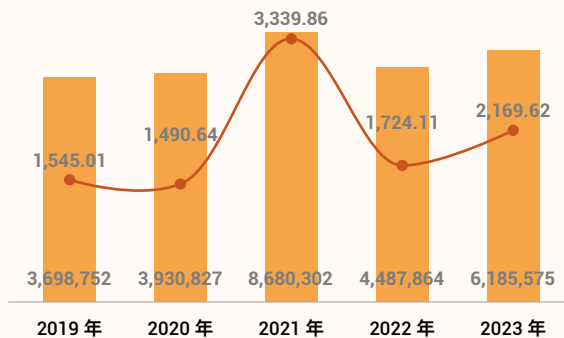
訓練成果

2023 年開設 238 堂實體課程，投入訓練費用共計 6,185,575 元、開課總時數 50,431 小時，間接員工平均訓練時數為 43 小時，較 2022 年大幅提升。學習成果提升的主要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 35.45 小時、基層主管 43.46 小時、工程人員 40.33 小時、行政人員 17.21 小時、基層人員 7.06 小時。依性別區分員工平均訓練時數，女性 51.38 小時、男性 43.82 小時。

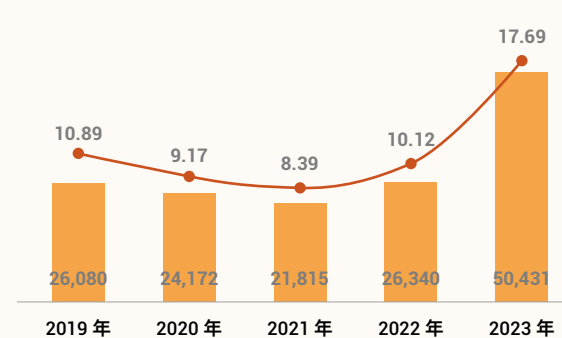
歷年投入教育訓練經費概況

■ 教育訓練費用 (元) ◆ 每人平均受訓成本 (元)



歷年教育訓練開課總時數

■ 開課總時數 ◆ 平均受訓時數





0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

管理人才培育

管理階層人才培育對公司永續經營至關重要，公司設有人才發展委員會，定期討論組織人才相關議題。透過全方位的 Business Management Program(BMP) 培育計畫，結合實體課程、個案研討會、經驗分享講座、高階導師、職務輪調及任務指派等方式，培養未來的事業單位主管，以促進公司長期策略的實現。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，第一梯隊的成果於 2023 年結案時：實際參訓 32 位，IDP 人才發展 16 位，晉升管理職 10 人，職等晉升與獲獎肯定有 17 人。

工程菁英人才計畫

為了培養符合未來新事業及海外生產管理需求的專業管理人才，明基材料於 2023 年啟動了工程菁英人才計畫。透過部門的在職訓練 (OJT)、公司的培訓課程以及輪調培育計畫，全面加強潛在人才的綜合實力，包括專業知識和技能。

在 2023 年的培訓課程中，包含專案管理、簡報技巧以及現場管理讀書會。專案管理課程著重於溝通需求聚焦及工作分解等關鍵點；簡報技巧課程由廠長分享簡報策略、思維邏輯，並結合實際案例討論；現場管理讀書會邀請工程菁英分享《現場管理》書中的知識與實際工作經驗，並由廠長擔任導師分享工廠實務經驗。2023 年平均課程滿意度達到滿分 5 分，共有 30 人接受培訓。特別值得一提的是，在簡報能力的綜合自我評估中，工程菁英的平均分數從 3.29 提升至 4.26，提升幅度達到 29%，顯著增強了簡報與溝通能力。

多元共融課程

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，2023 年相關課程之資訊如下表。

課程名稱	課程型態	年度開課數 (堂)	課程時數 (小時)	總受訓時數 (小時)	應受訓員工 完訓率
職場不法侵害教育訓練	線上	1	0.5	803	97.2% ^{註1}
瞭解職場暴力與性騷擾	實體	1	2	162	自由參加
勞動法規入門	實體	1	3	46	79.0% ^{註2}
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 1：學員須進行 0.5 小時課程且通過測驗即完訓，未參與線上課程者則持續追蹤課程完成率。

註 2：勞動法規入門為新任主管必修課程，部分學員因公無法完成，將安排下一梯次完成課程。

深耕校園

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。

校園大使



▲ 校園大使參加明基材料旺年會

專案內容：

- 第二屆與 8 位來自不同校園的學生們，共同進行雇主品牌相關專案，且於任職於校園大使期間提供獎學金、專案獎金等福利。

專案成果：

- 整體支出福利超過 20 萬元。
- 社群貼文總觸及率達 818%。
- 社群短影音觀看率達 882%。

校園高階講堂



▲ 明基材料研發協理至台北科技大學化工系進行演講

專案內容：

- 為幫助學生更加了解所學如何與職場結合及產業最新概況，並邀請公司高階主管親自出席校園講堂，帶給學生不一樣的視野體驗。

專案成果：

- 2023 年總計場次達 3 場 (成大光電、雲科化材、北科化工)



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

校園企業參訪



▲ 中央大學參訪明基材料

專案內容：

- 每年都與各大專院校進行企業參訪活動，可以幫助來訪的學生了解企業文化及工作環境等，從而對自己的職涯規畫有所啟發。2023 年分別有台大、中央、長庚三校學生參訪。

專案成果：

- 參與 120 人次
- 滿意度 4.5 分

工廠產學合作

專案內容：

- 近年人才招募受少子化影響，人力資源部門多次與工廠進行人才養成及培訓專案計畫討論及擬定，配合與地理位置優勢之學校進行產學建教相關合作，於 2022 年 9 月陸續展開工廠人才養成及培訓專案計畫。

專案成果：

- 2023 年桃園廠入職 1 位、雲科廠入職 7 位。
- 每學期提供學生 3 萬元學費補助 (1 年 6 萬)

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



▲ Q 種子暑期實習計畫結業典禮

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、工作管理、數位轉型、簡報技巧與表達、個人品牌經營教育訓練課程共 5 堂。





0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

員工照顧

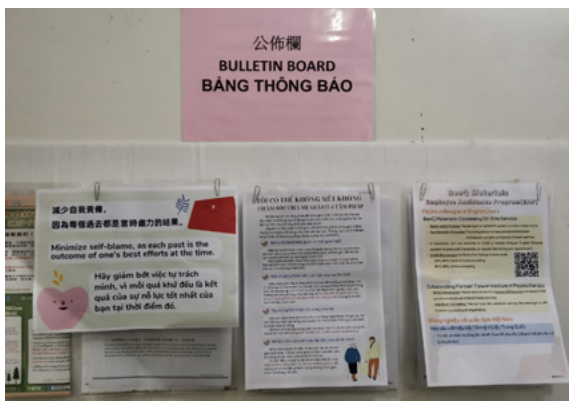
職場多元化

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。

明基材料深刻理解初次入境台灣的移工面臨的文化融合挑戰，自 2023 年起，公司為新入境移工安排了報到當日的文化課程，幫助其在抵達台灣後快速瞭解台灣文化與生活習慣。這些課程涵蓋了基本節慶文化、日常生活常識以及工作場所禮儀等，全方位幫助移工更快地融入台灣社會，減少文化差異帶來的困惑與不適。這展現了公司對員工個體需求的細心關懷與支持。為了進一步關懷來自不同文化背景的移工，公司於 2023 年聖誕節期間為菲籍與越籍移工分別舉辦了溫馨聖誕聚餐活動。活動中不僅提供豐盛美食，還邀請部門主管參與，以加深移工與公司部門與主管間的情誼。這種聚會不僅是文化交流，也是公司對移工關懷與尊重的具體行動，進一步強化了公司內部的團隊凝聚力和文化多元性。



▲ 明基材料越南移工宿舍舉辦聖誕感恩餐會



▲ 明基材料內部關懷信件多語系公告

同時，在工作環境中，公司也展現對文化多樣性的尊重與支持。公司新增了內部電子報的英文版本，使非中文背景的外籍同仁能夠更容易地獲取公司的最新消息與資訊。此外，將工作中常用的表單轉為英文版本，進一步提升外籍同仁的工作效率與滿意度。公司還對定期全員作業的績效系統進行英語化改造，以降低語言障礙帶來的溝通成本，使所有同仁能夠更專注於工作本身，從而提升整體工作效率，創建更開放、包容的工作環境。

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飲食、住宿與休閒設施，搭配完善之福利制度，形塑友善的工作職場，讓所有員工能樂於在明基材料工作。

優於法規之福利項目

- 提供員工團體保險，給予員工更安全的保障
- 新進員工可預支 7 日特休假，便於員工時間安排
- 每年 3 天可支薪志工假，讓員工能響應志工活動
- 間接人員彈性上班制度，以便員工能視家庭需求調整通勤時間
- 提供 COVID-19 保險
- 新進員工任職滿半年享有 3 天特休
- 2023 年：提供十日陪產假

常日班人員彈性班制

為避開交通壅塞時間及營造友善工作職場環境，常日班彈性班制自 2023 年 11 月起實施，同仁可依自行需求選擇彈性班制，使同仁得以兼顧工作與家庭生活需求。





0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

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 2023 年底計劃資產公允價值為 53,449 仟元。依相關規定，公司於 2023 年認列費用之金額為 2,111 仟元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至 2023 年底金額為 12,116 仟元。

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 2023 年認列費用之金額為 64,482 仟元。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。



職工福利委員會

明基材料在台灣依法成立明基材料股份有限公司職工福利委員會，委員依各部門人數比例，透過推舉或選舉方式產生，每季召開例行性會議，決議福委會制訂之福利制度及規畫各項員工活動。

福委會除了三節禮金之外，同時提供企業福利平台自選式的節慶福利、生日福利兌換點數，也提供相關補助，包含生育、結婚、喪葬、急難救助等。體育康樂部分，包含社團活動、特約商店、運動季、藝文講座及多元賽事等活動，全方面滿足不同員工的需求，持續提供員工更多元福利與強化福委會財務正常運作。

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。

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，2023 年平均調薪為 4%。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。

項目	2023 年申請人次	總給付金額
 生育補助	48	172,800
 喪葬慰問	29	72,500
 結婚補助	42	168,000
 住院補助	25	49,000
 災害補助	2	20,000

2023 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	1.04
蘇州廠	1.64
蕪湖廠	1.14



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

地點	台灣廠區				中國廠區			
	薪資範疇	基本薪資		基本薪資+獎金		基本薪資		基本薪資+獎金
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
中高階主管	1	0.93	1	0.84	1	1.07	1	1.19
基層主管	1	0.91	1	0.93	1	1.02	1	1.03
工程人員	1	0.90	1	0.91	1	0.98	1	1.05
行政人員	1	1.02	1	0.95	1	0.95	1	0.9
基層人員	1	0.94	1	0.94	1	0.98	1	1.05

註1：上表為2023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：以上揭露數據未包含子公司（衛普、碩晨、勁捷）



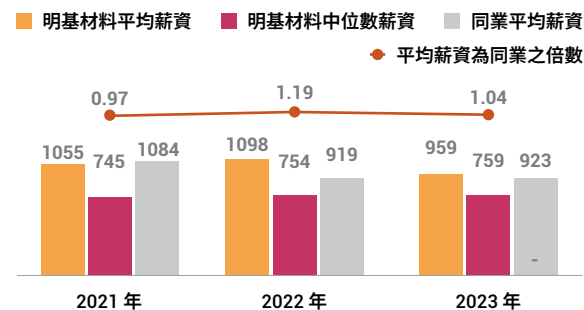
激勵制度

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。

項目	說明
年終獎金	固定年終為一個月全薪之節金，中秋、端午節則發放半個月全薪之節金。
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。

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僱員工之平均薪資，經會計師檢視及核算後，2023年非擔任主管職務之全時員工加權平均人數為1,570人，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為959千元，員工薪資中位數則為759千元，平均薪資與中位數相較2022年增加幅度分別為-0.1%及0.7%。

非擔任主管職務之全時員工薪資 (單位千元)





0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

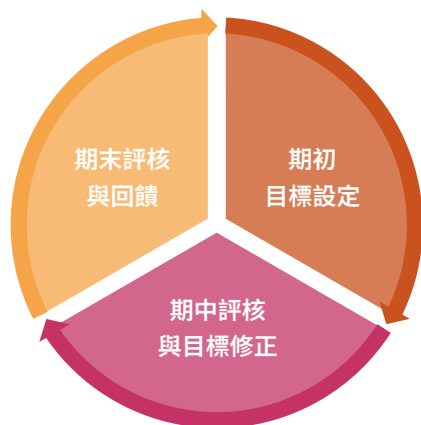
7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

績效管理與發展

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 (不包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)

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。

期末評核 (每年 11-12 月)

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。

員工溝通

明基材料建立多元化溝通機制，對於申訴或事件員工個資審慎保密及處理，積極塑造尊重、關懷、保護人權的企業環境，保障勞工組織與集體談判的權力，促進健康正向的勞資關係。除了傾聽員工聲音與建議之外，亦期望傳達給相關員工之資訊能及時與正確的接收，同時給予適當的回饋，作為提升營運綜效之參考。

2023 年進行員工滿意度調查，總體滿意度提升 3.5%，同仁對於公司整體滿意度達到 90.9%，其中「溝通互動」、「績效管理」為滿意度最高之兩面向；唯薪資滿意分數較低，公司將檢視現有計薪及獎金發放辦法，並參考外部企業薪資區間，擬定評估準則，持續提升薪酬競爭力。

溝通會議 (一季一次)	溝通平台	問卷溝通
勞資會議	員工意見信箱 (隨時)	整體員工活動滿意度 (一年 1 次)
伙委會議	APP 員工意見反映	伙食問卷 (一年 2 次)
福委會議	官網總經理信箱	各活動滿意度問卷 (不定期)
業務說明會	2023 年新增 線上員工報修系統	員工滿意度調查 (兩年 1 次)



母性健康

為響應政府生育政策及體恤奔波於孩子與工作間的新手爸媽，明基材料於現有勞基法規定前提下，提出優於法令規定之方案，期望提供更充足的假期及經濟補助，讓懷孕員工安心進行產前準備或產後休養，以及育有 3 歲以下子女之員工每月給予育兒津貼的補助。截至 2023 年底，共 491 人次申請，總計補助 19,083,097 元；此外，為保障產後員工的工作權益，2021 年起調整績效考核制度，產後員工之績效考核不參與部門評比排序，由主管視員工個人工作表現，直接核定工作績效。

年度	人次	金額
2021	153	5,042,623
2022	168	7,334,421
2023	170	6,706,053
總計	491	19,083,097

育嬰留停統計

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，2023 年共有 15 位員工提出申請，應復職員工則為 12 位，3 位男性中有 2 位於期滿後復職（復職率 66.7%），9 位女性中有 4 位於期滿後復職（復職率 44%），其餘未復職原因均為個人生涯規畫之因素。此外，2022 年復職總計 8 位，2023 年有 6 位仍在職，復職週年留存率為 75%。



類別	明基材料員工方案 (台灣廠區)
產假	<ul style="list-style-type: none"> 年資 6 個月以上：12 週全薪產假 (法規為 8 週) 年資未滿 6 個月：12 週半薪產假 (法規為 8 週)
安胎假	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產：1 週半薪產假 (法規為無薪產假) 妊娠未滿 2 個月流產：5 日半薪產假 (法規為無薪產假)
育兒津貼	<ul style="list-style-type: none"> 每名兒童每月發放新台幣 5,000 元，至兒童滿 3 足歲。
兩性陪產假	<ul style="list-style-type: none"> 給假天數：10 日 (法規為 7 天) 請假期限：配偶分娩後一個月內請畢 (法規為配偶分娩當日及前後合計 15 日內請畢)

年度	2020 年		2021 年		2022 年		2023 年	
	女	男	女	男	女	男	女	男
享有育嬰留停資格人數 (A)	27	49	36	66	47	85	54	87
申請育嬰留停人數 (B)	7	2	1	4	9	4	14	6
預定該年度復職人數 (C)	7	3	5	2	6	7	9	3
實際復職人數 (D)	5	2	2	1	5	3	5	2
前一年度復職後在職滿 12 個月人數 (E)	5	2	6	1	-	1	4	1
育嬰留停申請率 (B)/(A)	25.93%	4.08%	2.78%	6.06%	19.15%	4.71%	25.93%	6.90%
留職期滿復職率 (D)/(C)	85.71%	33.33%	40.00%	50.00%	83.33%	42.86%	55.56%	66.67%
復職週年留存率 (E)/前一年 (D)	100.00%	66.67%	100.00%	100.00%	0.00%	100.00%	80.00%	33.33%

註：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。



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄



▲明基材料 25 週年茶會活動

員工活動

25 周年系列活動

為了讓公司成立 25 週年更有意義，公司在生日當天舉辦了慶祝茶會。除了台灣總部外，所有海內外公司的同仁都連線參與慶祝。此外，公司也盛大舉辦了 25 週年運動家庭日，展現了明基材料人的活力。活動中邀請了曾任職於明基材料的夥伴回娘家，與老朋友見面，一起回憶過去奮鬥的美好時光。正是因為有彼此，明基材料才能在過去的 25 年裡綻放出耀眼光芒。此外，公司設計了年度各項活動的集點活動，參與活動即可獲得積分，用來兌換豐富的禮品券。



▲明基材料 25 週年聯合運動會

聖誕節公益演唱會

公司同仁來自多元族群，無論國籍，都對聖誕節充滿期待。為了增添聖誕氛圍，我們邀請了斜槓同仁組成樂團，其中包括菲籍同仁在內。同仁們在員工餐廳演出多首膾炙人口的聖誕歌曲，當天活動所募得的款項亦全數捐助給綠色和平組織，讓這次活動更具意義。

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。



▲明基材料聖誕節公益演唱會



0
序章

健康管理

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄



▲ 明基材料桃園廠區年度健檢

明基材料友善職場的計畫，包括了員工的健康照顧。在員工飲食方面，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。維力中心定期發放健康資訊電子報，讓員工能接收健康新知，關愛自己健康起而行，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，並於 2023 年度起新增腹部超音波檢查項目。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。

2023 年底並建置「愛的叮嚀」於公司手機軟體好 Q 宅急便，能提供即時的個別化關懷、衛教資訊，讓個人隱私資訊可以更受到保護。



▲ 明基材料雲林廠區年度健檢

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 98.6%，台灣各廠區合計 1,205 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	<ul style="list-style-type: none"> 特殊作業項目總檢查為 188 人次，到檢率 100% 優於法規規範實施噪音作業檢查 42 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	153 人	
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	55 人	
疫苗接種	流感疫苗	每年	優於法規	共計 16 人	
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	<ul style="list-style-type: none"> 健康四級管理 142 人次 呼吸防護計畫 173 人次 女性勞工母性健康 9 人次 	依勞工健康保護規則管理計畫



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

健康運動

為了鼓勵員工多運動維持活力，除了設有 12 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 112 年運動企業認證。



▲ 明基材料 2023 年再度取得運動企業認證

類型	執行內容簡述	頻率	執行成效	
社團活動	1. 壘球社 2. 瑜珈社 3. 有氧拳擊社 4. Zumba 社 5. 籃球社 6. 單車社 7. 羽球社 8. 慢跑社 9. 高飛社 10. 登山社 11. 壁球社 (2023 新增) 12. 滑板社 (2023 新增)	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，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	透過每周體能訓練及登山高度訓練，在 12 月申請攀登大霸尖山，共計 37 人挑戰登頂成功。
	運動環境	健身房、韻律教室、籃球場等	每週	同仁可自由使用健身房、韻律教室、籃球場等環境。
	運動季競賽	每年 4~8 月為運動季，項目包含籃球、壘球及保齡球。	4~8 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，2023 年參與人次共 501 人。

健康促進

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，2023 年度健康促進活動包含健康講座、減重比賽、急救課程等活動。



▲ 明基材料員工健康活動：自我筋膜放鬆

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
視障按摩	聘用乙級按摩技術士，提供同仁按摩服務。 2023 新聘僱丙級按摩技術士	每週駐廠 6 小時
	健康頭皮 - 頭皮紓壓講座	參與人數 38 人 / 滿意度 4.8
健康促進活動 / 講座	別讓肩頸不開心 - 預防人因工程講座	參與人數 58 人 / 滿意度 4.9
	如何加速筋膜代謝 & 自我筋膜放鬆術	參與人數 54 人 / 滿意度 5
	代謝症候群預防講座	參與人數 14 人
減重活動	科技體適能檢測	參與人數 153 人
	設定減重團體目標，為期 3 個月減重 5~10%，期間設計健康萬步走、飲食控制等活動，參與或達成者可獲得獎勵	參與人數 250 人 / 總減重 756.8Kg，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 60 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 216 人



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

健康職場認證

明基材料於 2023 年取得健康促進職場認證，認證有效期為 3 年，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。



▲ 明基材料 2023 年通過健康職場認證



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，2023 年共 129 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，也邀請心理諮商師到廠分享『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。
- 諮商師駐點：每周二或四於公司內部駐點，上線預約即可免費使用。(2023 年新增雲科廠)
- 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、疾病等)。



0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

職場安全

職業安全衛生管理系統

自 2005 年起，已取得職業安全衛生系統 (OHSAS 18001) 驗證，現行管理系統係依據 ISO 45001：2018 建立之職業健康安全管理系統，驗證範圍為桃園廠、龍科廠、雲科廠、蘇州廠、蕪湖廠，作業活動涵蓋生產與非生產的場所，設備涵蓋例行性與非例行性的作業活動，包含廠外人員進入明基材料工作場所之所有作業活動，桃園廠、龍科廠、雲科廠亦同步建立 CNS 45001，取得 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統驗證證書。至 2023 年底在驗證範圍下工作人數為 2,506 人 (占工作者總數之 59.92%)，另有非員工之工作者，包含派遣人員、駐廠警衛、清潔人員、團膳公司人員及承攬人進廠施工人員 1,239 人 (占工作者總數之 29.63%)，驗證範圍涵蓋率合計為 89.55%，人數共為 3,745 人。其中，海湖廠及子公司勁捷、碩晨與衛普各分廠因人數未達 200 人，故未進行 ISO 45001 管理系統驗證，總計 437 人，占工作者總數之 10.45%。

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「社會責任暨環安衛管理委員會」，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 74 人、勞工代表 31 人 (占委員總數 42%)，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，追蹤年度環安衛管理計畫、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

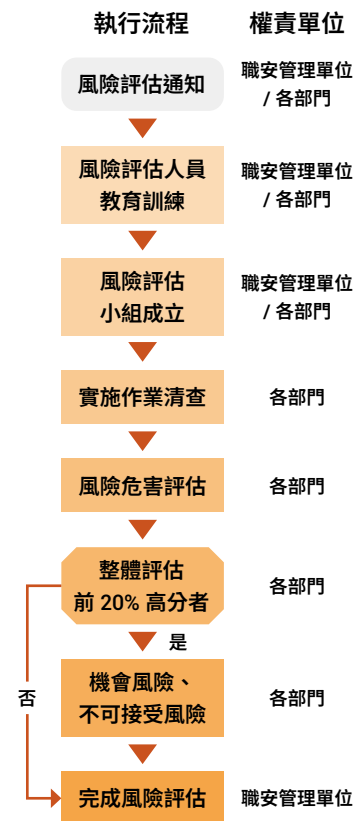
明基材料每年執行危害鑑別風險評估，考量現有系統之管理措施後，將整體安全衛生之風險進行評估與分級。各項作業風險評估結果達公司整體評估前 20% 高分者，列入不可接受風險及可接受高風險者，須填寫「不可接受風險及可接受高風險管制表」，並說明改善或控制方式。2023 年共有 10 件管理方案列入追蹤管理，如：機台安全防護改善、作業手法改善等方案，截至 2023 年底，已完成 9 件管理方案之改善，1 件改善進行中。

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。2023 年共提出 125 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。





0
序章

1
明基材料

2
永續治理

3
責任治理

4
盡責產品

5
環境永續

6
夥伴關係

7
友善職場

8
社會參與

9
附錄

安全改善

類型	安全改善項目	內容	追蹤改善機制
風險控管	異常排除安全防護機制查核	異常排除除非屬日常作業主要流程，較容易被忽略安全手法，故藉由同仁角度進行作業手法模擬 / 查核，改善廠區機台安全。 2022 年共計盤查 144 處高風險區域，截至 2023 年已完成盤查 152 處 (新增 8 處高風險區) 共計盤查 44 項風險處，皆已改善完成。	近 3 年工傷成因分析→安全防護機制盤查→不安全機台改善 (以工程改善為主，行政管理為輔)。
	作業環境噪音改善	透過人員主動提出作業區域低頻噪音影響作業情緒，職安人員與工作區域主管、人員共同追查發生原因並進行改善。	同仁提出異常點→追蹤、觀察發生源→投入改善資源→成效確認。
	作業環境異味改善	藉由環境監控系統、直讀式儀器查核，且搭配 CCTV 佐證異味發生原因進行改善。 2023 年改善 1 處作業環境異味，善後異味發生頻率及濃度皆明顯下降。	定期監測異味問題，確保異味問題不再出現。
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。2023 年共計 605 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。 2023 年共計 2,382 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。 2023 年共計辦理 1 場次體驗活動，共計 69 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	舉辦危害預防互動體驗活動	除了提供危害訊息影片宣導外，藉由實體操作提供人員人因危害、高架作業、噪音作業等危害預防互動體驗，共計 140 人參與。	追蹤外部機構辦理巡迴活動訊息，進行內外部溝通協調，安排活動辦理。
	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

每年進行全員線上教育訓練，強化同仁對職場不法侵害的認知以及清楚知悉內部通報機制。主管每年安排危害辨識及風險評估，並且安排主管的訓練課程，以幫助主管有效且及時的掌握同仁的狀況。2023 年安排聯合心理諮商所諮商心理師林萃芬老師，提供情緒辨識與心理急救技巧課程，提高主管面對部屬的情緒敏感度，並適度提供急救技巧，合適地提供轉介資源。而公司的員工協助方案 (EAP) 也持續與外部機構合作，2023 年合作對象為華人心理治療基金會，詳情請參考 [7-5 員工協助方案](#)。

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。2023 年共計 1,379 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。2023 年共計 221 人次完成監工安全訓練。在 2023 年無發生承攬商異常事件。



0 序章

1 明基材料

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄



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，包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。2023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 25,405 人次，總計 21,660.5 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：運用職安署數位學習平台資源、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。

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。2023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 17 件，主要以夾捲危害為主，其中失能傷害 6 件，造成失能傷害損失日數

共計 96 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 2 件，主要為未依據標準作業程序作業造成被撞以及夾捲事件，已對全廠區機台安全、作業程序及環境安全進行盤查與改善。

項目	員工職業傷害統計					非員工職業傷害統計				
	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
全年工作時數	1,115,620	3,116,150	2,036,168	5,152,318	6,640,976	1,149,300	867,942	392,392	1,260,334	1,217,134
職業傷害死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害人數	4	7	4	11	15	0	0	0	0	2
可記錄職業傷害比率	4	2	2	2	2	0	0	0	0	2
失能傷害件數	2	5	2	7	4	0	0	0	0	2
失能傷害損失日數	24	183	55	238	26	0	0	0	0	66
失能傷害頻率 (FR)	1.79	1.6	0.98	1.35	0.6	0.00	0.00	0.00	0.00	1.64
失能傷害嚴重率 (SR)	21	58	27	46	3	0	0	0	0	54
綜合傷害指數 (FSI)	0.19	0.3	0.16	0.24	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.29

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 = (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) = $\sqrt{((FR \times SR) / 1000)}$

「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。