



友善職場

人力概況	86
人才養成	92
員工照顧	95
健康管理	100
職場安全	103

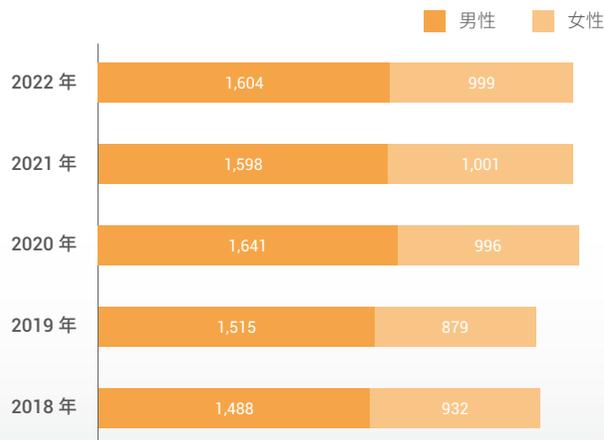


人力概況

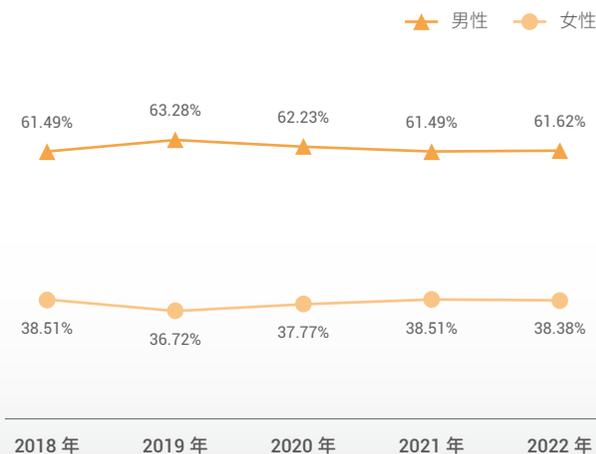
» 招募政策

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。

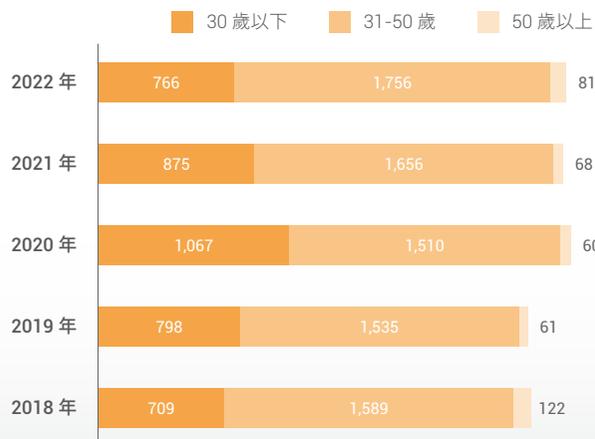
歷年聘用員工總人數（依性別 / 整體）



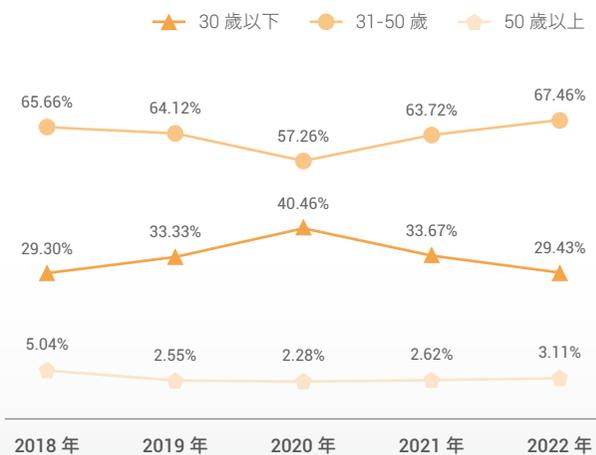
歷年聘用員工性別比例



歷年聘用員工總人數（年齡別）



歷年聘用員工年齡別比例



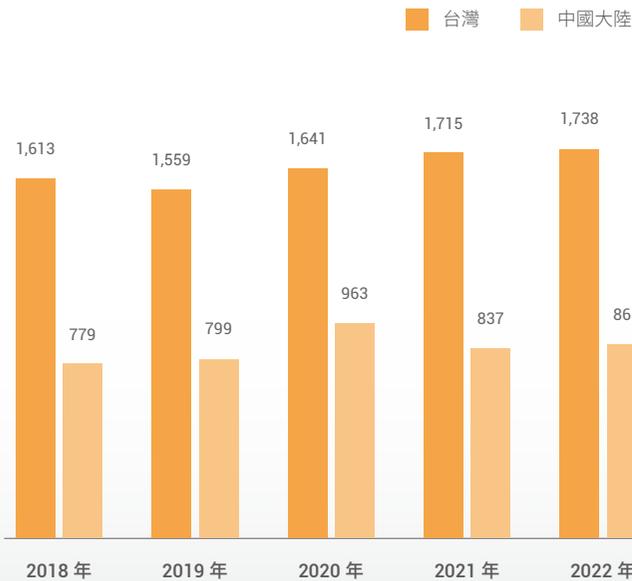


» 員工統計

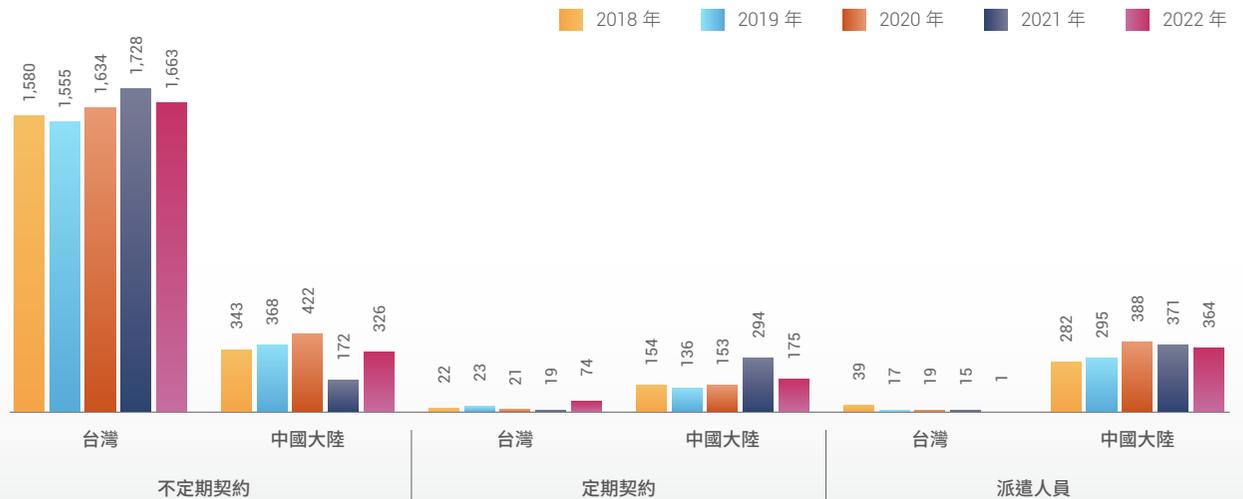
明基材料截至 2022 年底，全球員工總計 2,603 人（含派遣人力 365 人），各營運據點於 2022 年員工人數無重大變動，台灣各營運據點 1,738 人，中國蘇州廠、蕪湖廠 865 人。

按雇用類型區分為正式員工 1,989 人、約聘人員 249 人，非員工的工作者主要為外部派遣公司指定至明基材料服務之派遣人員共 365 人，其中派遣人員以蘇州廠為主，負責蘇州廠產線相關包含目檢、清包等工作，主要考量當地招募時效性及招募型態，委請人力派遣公司進行招募且與在校學生進行實習合作，因此派遣人員及約聘人員之比例高於其他營運據點。

歷年營運據點別員工人數統計



歷年聘用契約別員工人數（依營運據點統計）



註 1：人力數據揭露範圍為台灣及中國大陸；台灣員工統計包含總部、龍科廠、雲科廠、聯和醫材、勁捷、碩晨；中國大陸員工統計包含蘇州廠、蕪湖廠。

註 2：派遣人員主要為協助明基材料製程之基礎包裝工作，不含外包 / 承攬廠商共計 1,138 人（警衛、清潔、團膳、資源回收及施工人員之人數）。

註 3：人數計算方式 2022 年 12 月 31 日止之員工在職人數進行統計

依契約類型統計，台灣各營運據點兼職人員僅有 4 人（占 0.15%），其中 4 人皆在桃園廠，以性別區分女性為 3 人、男性 1 人。

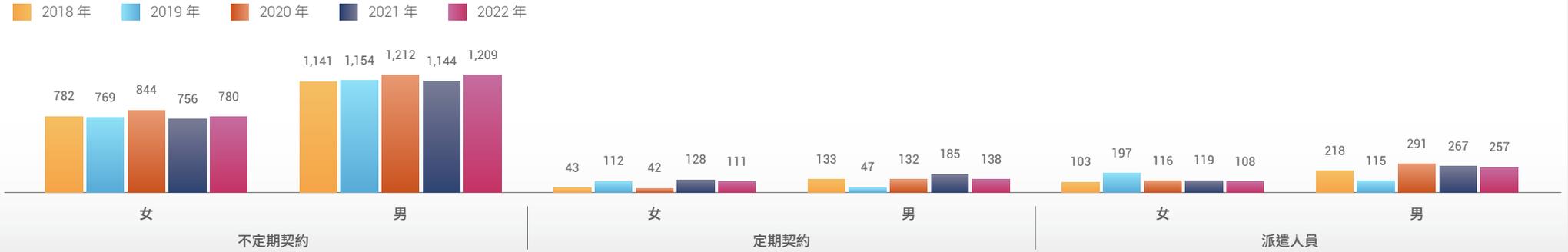
2022 年依性別統計，女性占比為 38.38%，男性比例為 61.62%。依年齡統計，平均年齡 36.2 歲，2022 年 31-50 歲員工（67.46%）為主要年齡層，30 歲以下 29.42%、31-50 歲為 67.46%、51 歲以上 3.11%。依職級與職能分析性別比，女性行政人員占比（73.59%）高於男性，女性基層主管占比（34.76%）則與全公司性別比相當，女性中高階主管（占 32.03%）及女性工程人員（占 32.30%）略低於全公司性別比，惟差異不大。2022 年台灣聘用之中高階主管 77% 為本國籍，蘇州廠與蕪湖廠中高階主管聘用中國籍員工比例則為 64%。

明基材料關注身心障礙者工作機會，於 2022 年台灣應聘用 17 位身心障礙員工，實際聘用 14 位。針對未足額部分，明基材料預計針對業務支援及文書行政職務進行工作盤點，且與部門討論如何進行工作安排與設計，以適合身心障礙者工作，以利後續之招募任用。

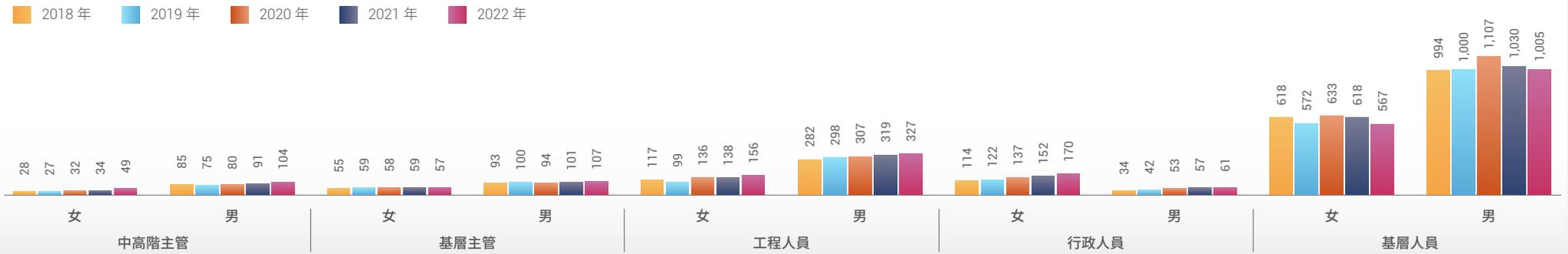


職場安全

歷年聘用員工總人數 (契約別 / 整體)



歷年聘用員工總人數 (職級別及性別)



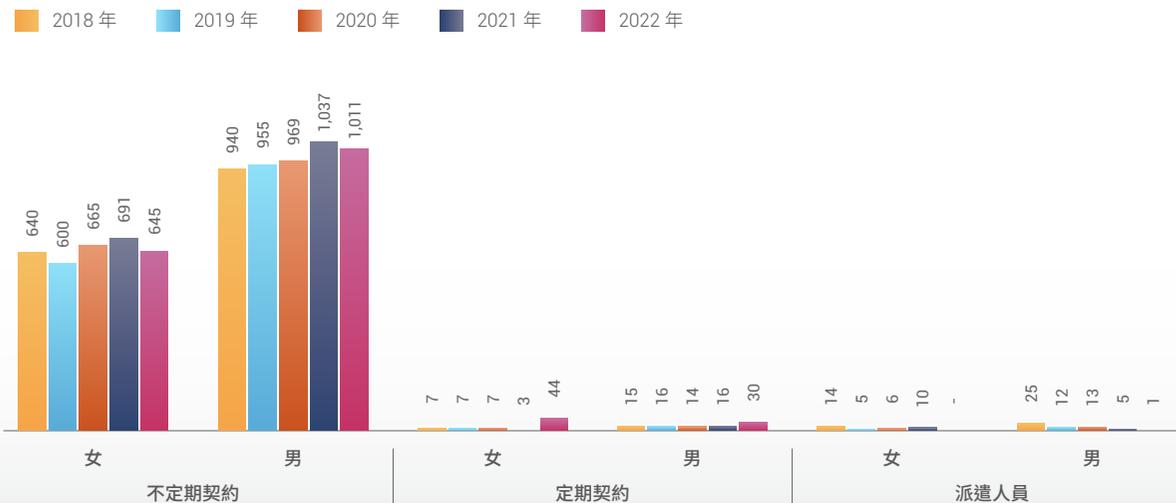
歷年聘用員工總人數 (職級別及年齡別)



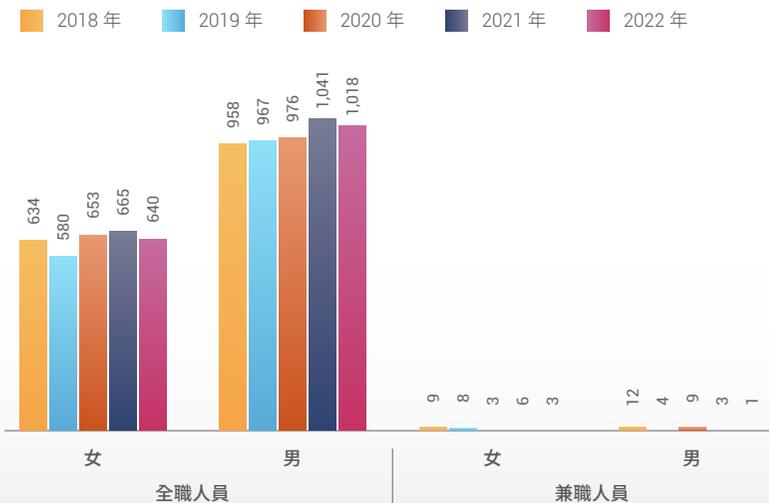
註：中高階主管：經理級以上；基層主管：副理級主管；工程人員：工程師與研究員職級者；行政人員：專員職級與事務員者；基層人員：工廠內非屬前述職類者。



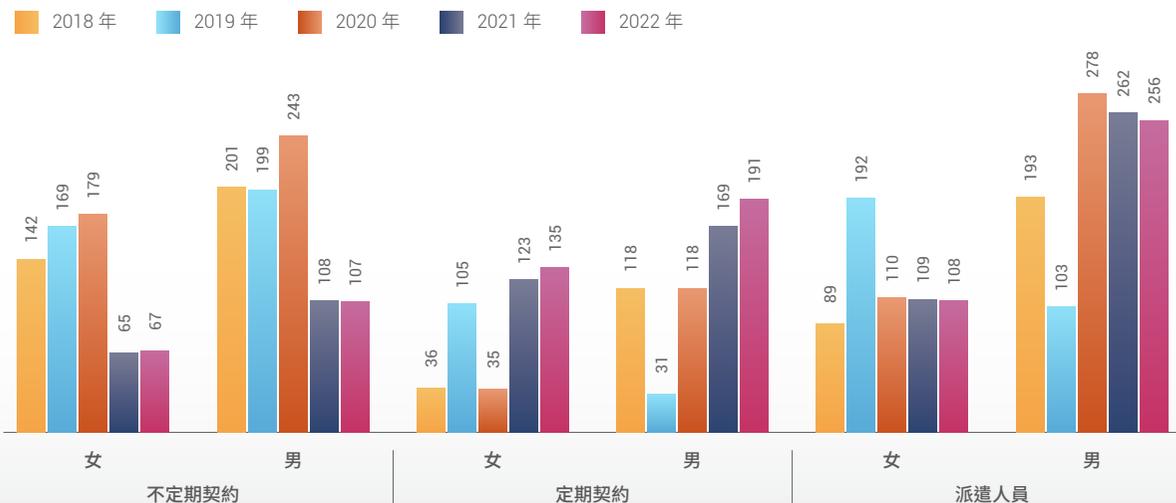
歷年聘用員工總人數（依性別與契約別 / 台灣）



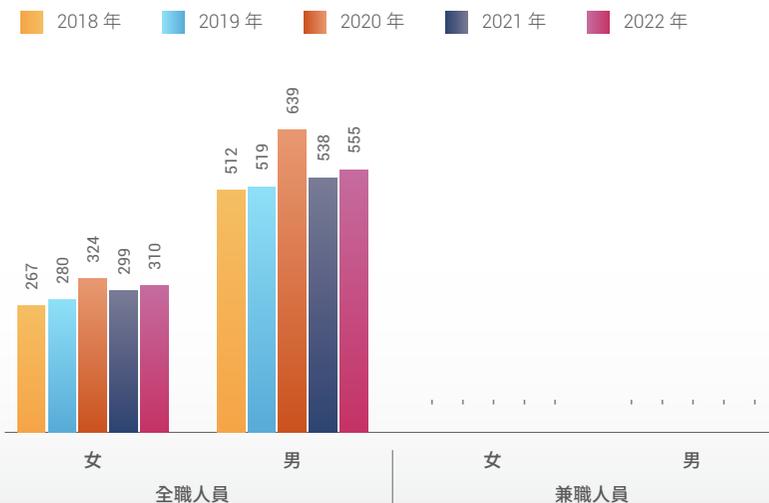
歷年聘用員工總人數（依性別與僱傭類型 / 台灣）



歷年聘用員工總人數（依性別與契約別 / 中國大陸）



歷年聘用員工總人數（依性別與僱傭類型 / 中國大陸）



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。



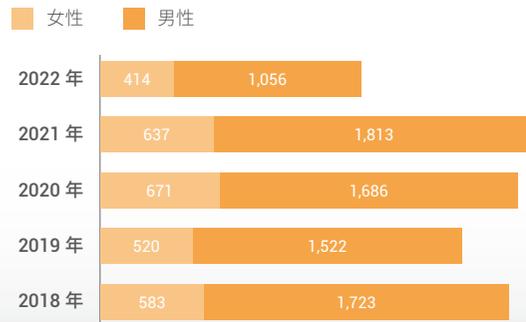
» 人員流動

2022 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）年離職率（當年離職總人數 / 當年底在職總人數）為 31.3%，其中以性別分析年離職率，男性之年離職率為 29.46%，女性為 34.11%；以年齡層分析，30 歲以下之年離職率為 47.60%、31-50 歲為 26.85%、51 歲以上為 8.33%，各年齡層離職比例亦與在職人員之年齡層比例相當。台灣年新進率（當年新進總人數 / 當年底總在職人數）為 29.71%，男性年新進率為 27.93%，女性則為 31.49%，依在職人數之性別比，則女性之新進率略高於男性；再以年齡層分析，30 歲以下之年新進率為 52.86%、31-50 歲為 22.38%、51 歲以上為 5.56%，因營運規模逐年成長之趨勢，30 歲以下人員之新進率較高，同時台灣據點之新進率與離職率相當。

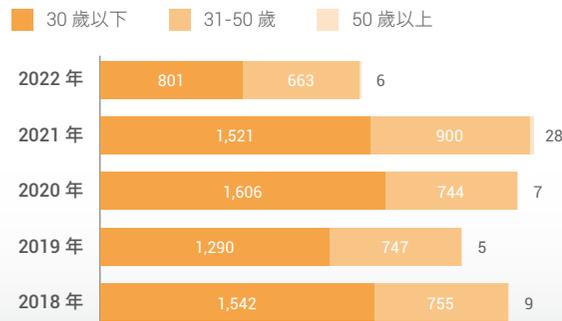
蕪湖廠 2022 年之年離職率為 36.21%，與台灣各廠平均值差異不大，惟男性年離職率 44.32% 高於女性之 10.71%，以年齡層分析，30 歲以下之年離職率為 51.16%、31-50 歲則為 31.94%，30 歲以下員工之離職率相對偏高。蕪湖廠 2022 年之年新進率為 38.79%，其中男性年新進率 45.45%，女性則為 17.86%，男性相對較高；以年齡層分析，30 歲以下之年新進率為 51.16%、31-50 歲為 31.94%。

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 2022 年之年離職率達 129.91%。但因營運持續擴充，2022 年之年新進率 122.16% 略低於年離職率，其中以男性之年新進率（154.82%）亦高於年離職率，女性年新進率 68.09% 亦小於年離職率。以年齡層分析，30 歲以下之年離職率為 231.82%、31-50 歲為 67.91%、51 歲以上為 12.5%；30 歲以下之年新進率為 191.6%、31-50 歲為 80.22%、51 歲以上為 25%。

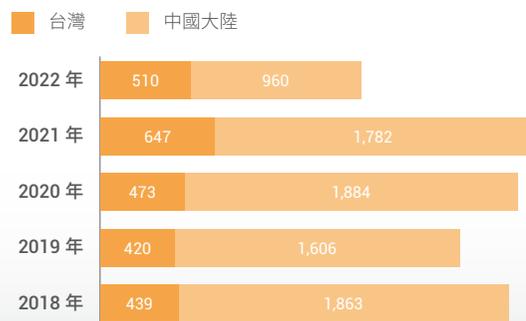
歷年新進員工人數（依性別）



歷年新進員工人數（依年齡別）



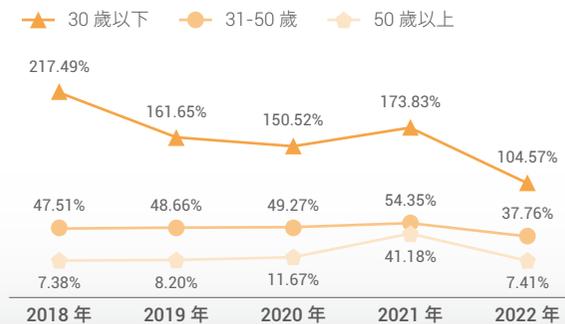
歷年新進員工人數（依地區別）



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）





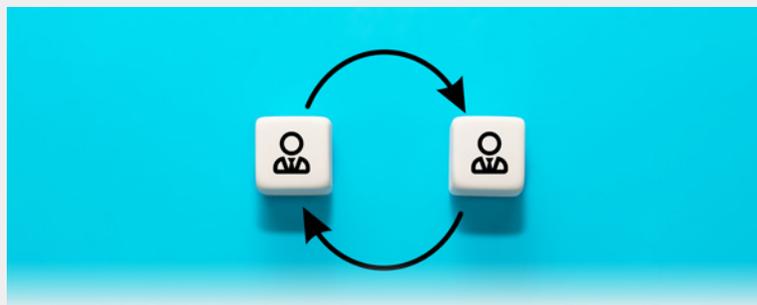
為使員工享有更完善的工作保障與權益及薪酬福利，明基材料自 2022 年九月起針對直接員工變更聘僱任用方式，原先方式為入職前三個月採用約聘方式錄用，待新進同仁通過工作考核後，方轉以正職員工進行聘用，自九月一日起變更為自入職日起所有直接員工均以正職員工方式聘用。聘僱方式變更使新進直接人員立即享有正職同仁之福利權益，提高同仁之留任意願，一個月留任率自 2022 年一至八月平均為 75% 提高自九月到十二月平均為 83%。

» 人才進用策略

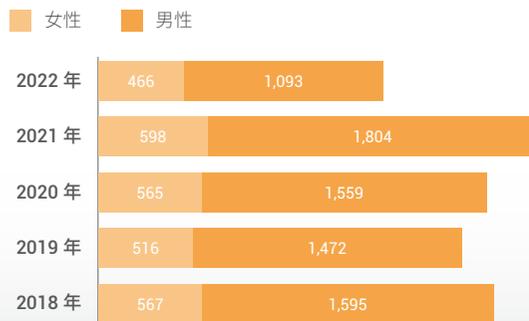
明基材料依據公司中短期發展方向與策略，確認公司未來人才組成，包含製造研發基層理工人才、新事業技術人才以及行銷業務人才，且設定人才招募行動計畫，包含工程菁英培訓計畫、深耕在地校園計畫及產學合作，以及建立多元人才取得管道，提供各種培訓和發展機會，以滿足公司未來營運發展所需之人才需求。

» 轉調機制

明基材料鼓勵員工進行職務轉調，以培養員工具備多元能力，促進優秀人才內部留任。公司鼓勵招募主管職缺以內部徵才優先，建構透明的內部轉調職缺平台，打造完善轉調申請及媒合機制，透過計畫性輪調做法，2022 年共 106 人次完成職務轉調。



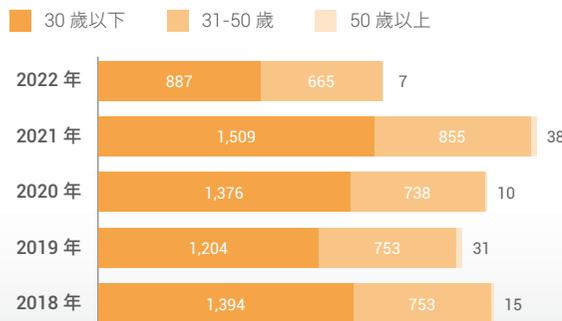
歷年離職員工人數 (依性別)



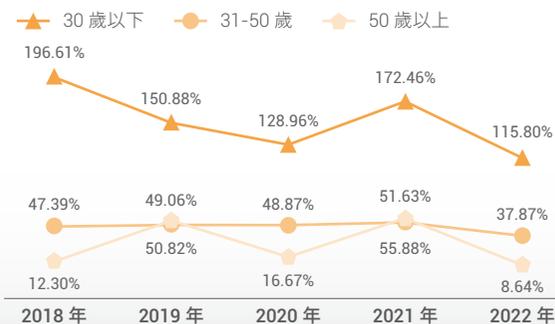
歷年員工離職率 (依性別)



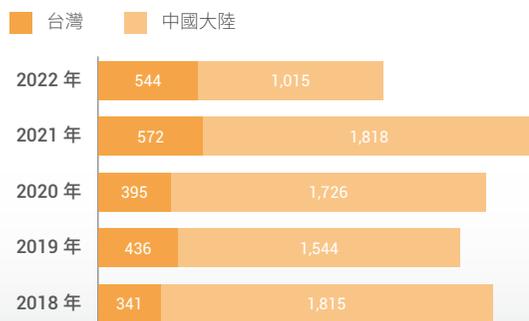
歷年離職員工人數 (依年齡別)



歷年員工離職率 (依年齡別)



歷年離職員工人數 (依地區別)



歷年員工離職率 (依地區別)



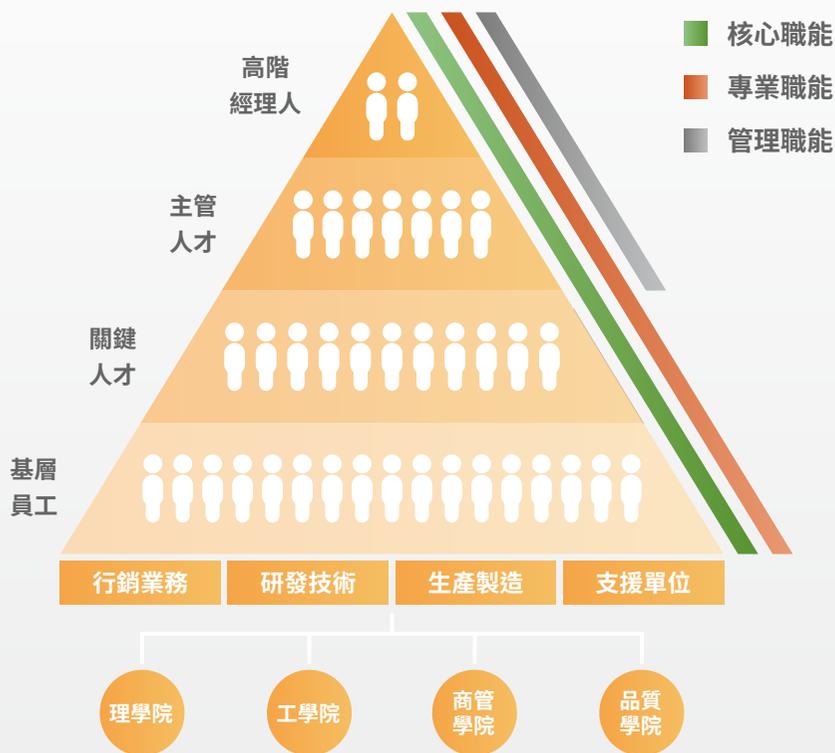


人才養成

» 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。教育訓練課程依專業職能需求發展分為 4 大學院，包含理學院、品質學院、工學院以及商管學院。

對象



發展職能

- 核心職能
- 專業職能
- 管理職能

» 訓練成果

明基材料 2022 年開設 229 堂實體課程，投入訓練費用共計 4,487,864 元、受訓總時數 26,340 小時，員工平均訓練時數為 10.12 小時，較 2021 年上升，主要原因為 2022 年因疫情關係，購置外部線上學習內部訓練系統授權使用，每月上線共 12 堂主題，線上課程 32 門，有效閱讀 4,361 人次。

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 22.76 小時、基層主管 34.39 小時、工程人員 18.74 小時、行政人員 15.2 小時、基層人員 4.96 小時。依性別區分員工平均訓練時數，女性 26.4 小時、男性 21.05 小時。

歷年教育訓練開課總時數



歷年投入教育訓練經費概況





• 管理人才培育

管理階層人才養成為公司永續經營關鍵，人才發展委員會定期討論組織人才議題，透過全方位經營人才培育計畫（Business Management Program, BMP），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，促進公司多元發展長期策略之達成。2022 年推動「A+ 培育計畫」，提供給高潛力人才具備廣度及深度的學習課程，期能預先給予擔任管理職前訓練，協助其將來晉升後能快速上手。

2022 年邀請外部專業講師透過線上課程，訓練所有主管與員工職涯面談技巧，協助所有員工掌握未來職涯發展及學習方向，讓優秀人才能在組織內部活化使用。另也於 2022 年舉辦產線基層管理領班訓，給予基本管理概念與實用技巧，透過角色扮演演練方式，且於訓後一個月進行成果發表，使其課程與實務結合。

• 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，皆會進行說明叮嚀之外，且於勞動法規入門課程、人才招聘面談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，2022 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	854.5	100%
瞭解職場暴力與性騷擾	實體	1	2	120	自由參加
勞動法規入門	實體	1	3	42	83.0% ^{註 2}
人才招聘面談技巧	實體	1	7.5	112.5	100%
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際關係，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
校園大使	<p>專案內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> 與 9 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。 <p>專案成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 社群追蹤較前一年成長 128% 整體支出福利達 21 萬元 校園活動整體滿意度達 4.7 分 校園大使整體滿意度達 4.5 分
校園高階講堂	<p>專案內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>專案成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022 年總計場次達 13 所學校（台大、清大、成大、政大等）
校園企業參訪	<p>專案內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> 每年都與各大專院校進行企業參訪活動，對於來訪的學生來說，可以幫助他們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。2022 年與長庚、清大、雲科大共同舉辦。 <p>專案成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 參與 167 人次 滿意度 4.6 分 媒合 2 位實習生進行學期制實習



專案名稱	專案內容與成果
AI 校園 人才培訓	<p>專案內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> 因應 AI 技術蓬勃發展，為提升整體 AI 人才技術水平，與元智大學工管系進行專案合作，為期三個月期間完成兩項專案。 <p>專案成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 參與專案學生，7 人次 提供每人 1 萬元獎學金
工程技術人才 獎學金	<p>專案內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> 工程技術是明基材料維持競爭力的重點，為使人才能夠提前與實務接軌，公司提供工程技術人才獎學金，並與獲獎者建立合作關係。 <p>專案成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 參與 7 人次，最終獲獎 1 人
工廠產學合作	<p>專案內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> 近年人才招聘受少子化影響，永續委員會的社會參與小組多次進行工廠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。 <p>專案成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022 年桃園廠入職 7 位、2023 年雲科廠入職 7 位、2024 年雲科廠計畫入職 15 位 每學期提供學生 3 萬元學費補助（1 年 6 萬）

專案名稱	專案內容與成果
研發產學合作	<p>專案內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>專案成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 投入研發產學費用六億新台幣 合作對象：臺大、臺科大、陽明交大、清大、成大，長庚
Q 種子 暑期實習	<p>專案內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> 延續專案式及導師制度的暑期實習，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。 <p>專案成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 中央、清大、成大、雲科大，一共 5 位學生錄取。 新人訓練、工作管理、簡報技巧與表達、個人品牌經營教育訓練課程，共 4 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

人力概況

人才養成

員工照顧

健康管理

8
社會
參與9
附錄

95

職場安全

員工照顧

» 人權政策

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。](#)

2022 年人權政策 (草案)
通過董事長簽核預計 2023 年通過
董事會2023 年展開盡職
調查規畫

» 推動職場多元化

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。

為了致力於打造多元與包容的友善職場，除在人才招募時確保職缺資格沒有性別或性傾向歧視的條件外，招募廣告的文宣亦保持性別中立，未含有歧視字眼。同時根據一致資格條件進行人才晉升選拔，2022 年女性主管比例為 33%，較 2021 年女性主管比例 27% 成長 6%。

» 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 (如疫苗險、防疫險)
- 新進員工任職滿半年享有 3 天特休

• 員工退休制度

台灣各營運據點之員工，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 2022 年底計劃資產公允價值為 50,266 仟元。依相關規定，公司於 2022 年認列費用之金額為 2,089 仟元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至 2022 年底金額為 19,831 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 2022 年認列費用之金額為 64,564 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。

• 明基材料職工福利委員會

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。為持續提供員工更優質與多元福利與強化福委會財務正常運作，自2021年起公司福利金提撥從公司營收0.05%提升至0.08%後，2022年提議提高喪葬及住院補助、員工房屋毀損補助以及外籍員工禮券電子化，經福委會議通過後正式調整，顯示明基材料對員工福利提升的重視。

項目	2022年申請人次	總給付金額
生育補助	37	133,200
喪葬慰問	30	75,000
結婚補助	29	58,000
住院補助	28	80,000

» 蟬聯亞洲最佳雇主

明基材料持續致力打造友善且具吸引力的工作職場，2022年蟬聯HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」，不僅整體評估問卷結果均優於產業，顯見員工對組織的高度認同。



» 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。

2022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：1.08
- 蘇州廠：1.43
- 蕪湖廠：1.47

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，2022年平均調薪為6%。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，分析原因薪資差異可能因績效表現、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。

地點	台灣廠區				中國廠區			
	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	1	1	0.83	1	1.07	1	1.08
基層主管	1	0.97	1	0.93	1	1.03	1	1.07
工程人員	1	0.89	1	0.77	1	1.02	1	1.05
行政人員	1	0.93	1	0.82	1	1.05	1	1.20
基層人員	1	0.98	1	1.07	1	0.98	1	1.02

註：上表為2022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」之計算以扣繳憑單計算；「基本薪資」之計算係以2022年底在職員工之12月份全薪（不含變動薪資）計算。

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，2022年非擔任主管職務之全時員工加權平均人數為1,628人，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為1,098千元，員工薪資中位數則為754千元，平均薪資與中位數皆相較2021年增加幅度分別為4%及1%。



非擔任主管職務之全時員工薪資



» 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。

» 績效考核

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，考核重點包含例行性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 (Performance Improvement Plan, PIP)，以協助輔導改善的機制，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。2022 年底將永續指標納入高階主管績效考核指標之一，落實於工作管理中，預計於 2023 年底可產出具體成果。

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，針對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。

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 (各事業單位)	-	員工滿意度調查 (兩年 1 次)

» 新人關懷

明基材料注重新進員工的感受與回饋，除不定期由主管及人資主動關懷外，2021 年設置「阿材 Q&A」Line 公共帳號，截至 2022 年底共 270 人次使用，彙整新進人員針對假勤、薪資 / 餐費、行政服務、考核、新人訓練及員工福利等政策資訊及常見問答說明，協助新人即時查詢資訊，透過 Line 問答功能也能第一時間回覆新人問題；針對新進主管之員工，則設有導師制度與新主管關懷方案，藉由資深主管的帶領，能讓新進主管迅速適應企業文化，且針對其需求給予相對幫助，成為職涯的領航指引。

2022 年為提升新進同仁滿意度，舉辦 1 場次新人座談會，安排 17 名新進間接同仁與總經理進行工作會談，以掌握新進同仁的工作適應狀況。會後針對座談會中討論之議題包含工作時間及加班狀況進行後續追蹤，以提高新進同仁之留任狀態。

• 提升員工居住品質

2021 年明基材料投資近千萬元於公司鄰近區域承租且改建大型宿舍，重新打造全新生活及住宿空間，2022 年二月份共遷入 84 名外籍移工，除降低員工交通移動的風險外，也提升員工的居住品質及滿意度。

員工房屋毀損補助

- 因天災導致家園毀損之明基材料同仁皆可申請此補助。

紙本禮券電子化

- 外籍移工三節、生日禮金全面電子化，提供更多元的購買管道

» 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補助育兒津貼新台幣 5,000 元。截至 2022 年底，共 232 人次申請，總計補助 7,308,833 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。

類別	明基材料員工方案
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)
	<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)
安胎假	<ul style="list-style-type: none"> 安胎假獨立計算，不併入病假計算 (法規為併入病假計算) 一年內安胎假未超過 30 天給付半薪 (法規為部分給付半薪)
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。



» 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，2022 年共有 8 位員工提出申請，應復職員工則為 12 位，7 位男性中有 3 位於期滿後復職（復職率 42.86%），5 位女性中有 5 位於期滿後復職（復職率 100%），其未復職原因均為個人生涯規畫。

之因素。此外，2021 年復職總計 2 位，皆因個人生涯規劃因素於 2022 年離職，故復職週年留任率為 0%。

年度	2021 年		2022 年	
	女	男	女	男
享有育嬰留停資格人數 (A)	42	89	37	74
申請育嬰留停人數 (B)	1	4	7	1
預定該年度復職人數 (C)	5	2	5	7
實際復職人數 (D)	1	1	5	3
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	5	2	0	0
育嬰留停申請率 (B) / (A)	2.4%	4.5%	19.01%	1.35%
留職期滿復職率 (D) / (C)	20.00%	50.00%	100.00%	42.86%
復職週年留任率 (E) / 前一年 (D)	100.0%	100.0%	0%	0%

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以三年內享有申請產假 / 陪產假之人數計算。

» 員工活動



• 家庭日

2022 年在疫情較為趨緩的情況下，明基材料於 9 月於苗栗西湖渡假村舉辦家庭日活動，希望同仁們能走出戶外，與家庭成員共襄盛舉。活動現場除了邀請知名藝人潘若迪帶著明基材料的大家庭一起健康動一動、揮灑汗水享受休閒運動的快樂，也提供了美食、闖關活動，讓明基材料的同仁們有得玩、有得吃，好好與家人放鬆，舒緩身心靈。



• 真善美頒獎

為鼓勵年度表現優異之員工與團隊，明基材料定期於年末舉辦真善美頒獎典禮，同步於內部電子報、佈告欄進行宣傳，肯定員工的付出。截至 2022 年共舉行 13 屆，表揚 252 位員工。



• 旺年會

為了讓員工們在年底的時候聚在一起，共度歡樂的時光，每年都會舉辦旺年會來增進員工之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。



健康管理

明基材料為了創造更多元的員工體驗，設有多項優於法令之規畫，除了有健康且具多元菜色的員工餐廳，提供午餐補助，且能讓員工以小額付款方式盡情享用餐點；提供員工年度健檢、特約醫院、健康紓壓講座以及駐廠的物理治療師和視障按摩師服務；定期發放健康資訊電子報，以讓員工能夠隨時吸收健康新知，注重身體保健、維持身體最佳狀態。

» 健康檢查

明基材料優於法令規範，每年舉辦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」。「勞工健康檢查」、「特殊健康檢查」於檢查後，依據彙整資料進行分析，依條件篩選出高風險族群，進行健康追蹤與健康諮詢。

有鑑於公司員工人數持續成長，為能有效管理員工健康資料，於 2022 年導入健康軟體系統，可由職護人員透過系統，管理與掌握員工多年度健檢資料，有效關注高風險族群相關指數變化，同時系統亦讓員工可以透過智慧型手機，查詢自己健檢資料與健康促進活動報名情形，如有相關身體組成、血壓、血糖量測資料，也可以自行上傳紀錄。

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	每年 1 次	優於法規	• 到檢率 98.6%，全台健檢人數 1,205 人	一般健康檢查分為四級管理，三級以上高度疑似罹病個案或依法屬高風險者實行面談。
特殊作業健康檢查	在職勞工體檢	每年 1 次	雲林廠則優於法規，其餘廠區符合法規	• 法規規範 175 人，到檢率 100% • 噪音作業環境優於法規規範 19 人，到檢率 100% • 非噪音作業環境檢測複評結果為四級，經職業醫學專科醫師進行環測等評估後可維持工作，隔年再追蹤。	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、超音波檢查	每年 1~2 次	優於法規	• 125 人	-
子宮頸抹片檢查	同時辦理自費與健保全額補助之子宮頸抹片檢查	每年到廠區檢查	優於法規	• 50 人受檢	-
疫苗接種	COVID-19 疫苗及流感疫苗	每年	優於法規（流感疫苗自願施打）	• 共計 137 人	-
職醫諮詢	異常個案健康面談、追蹤管理、四大計畫、呼吸防護計畫、個人傷病諮詢	每週	醫師臨廠服務頻率優於法規	• 共列管 379 人次進行異常追蹤	依勞工健康保護規則管理計畫
中高齡員工健康管理	年齡大於 45 歲以上，於健康檢查時增加工作適能指數問卷	每年	優於法規	• 大於 45 歲以上問卷蒐集 93.2%，其中 1 人建議安排醫師面談。	當分數小於 27 分，安排與醫師面談進一步評估是否需要配工調整。



» 健康運動

為了鼓勵員工多運動維持活力，除了設有 9 大運動社團外，明基材料每年定期舉辦各式的球類競賽（如足壘球、籃球、保齡球），透過各式的活動，吸引更多員工加入多元運動行列。



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. 環境服務社 (2022 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。
步道健行趣	鼓勵同仁於休假期間走出戶外，藉由大自然的洗禮，獲得身心靈的健康。	2-4 月	透過健行筆記記錄路線的功能，回傳健行的紀錄，掌握同仁達成的狀況。32 人完成 30km 挑戰。
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、人體手足球及保齡球。	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，2022 年參與人次共 400 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，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，2022 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。



類型	執行內容簡述	頻率
物理治療	徒手治療、運動治療、骨科物理治療、筋膜放鬆	預約率 100%
視障按摩	聘用乙級按摩技術士，提供同仁按摩服務。	預約率 100%
健康講座	專家教您吃出易瘦體質	參與人數 35 人 / 滿意度 4.8
	健康輕食餐，好吃又健康！	參與人數 17 人 / 滿意度 4.9
	痠痛 OUT 復健老師教你筋骨放鬆術	參與人數 38 人 / 滿意度 4.9
	透過專業講師教你如何保護頭皮，健康護理。	參與人數 20 人 / 滿意度 4.9
減重比賽	3C 產品過度使用，加速眼疾的產生，提供便利性的到場檢查。	參與人數 56 人 / 滿意度 4.8
減重比賽	設定減重目標讓且藉由競賽方式鼓勵同仁運動，享瘦完美體態。	參與人數 200 人 / 平均每人減重 4.5%
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 54 人 / 滿意度 4.9
捐血活動	因血庫庫存不足問題，邀請同仁於廠區內共同響應捐血活動。	參與人數 223 人，共計 328 袋



» 防疫管理

2022 年因 COVID-19 病毒株變化造成疫情大流行初期因醫療量能不足，無法提供檢疫所、檢疫飯店進行隔離，公司同步進入大流行，為照顧員工，提供承租獨立衛浴空調之飯店，提供員工隔離、飲食照顧，每間房間指尖血氧機、腋溫計、家用型快篩試劑；滾動式配合政府隔離政策，從餐廳、會議室訂製壓克力隔板到後續移除、提供遠端上班機制、疫情高峰期廠區請外包專業消毒公司進行廠商消毒。

» 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。2022 年共 111 人次使用。

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。
- 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。

2023 規畫

- 擴大駐點服務範圍
- 提供多國語言的心靈宣傳
- 關懷生命遇重大變化的同仁（結婚、生子、喪葬等）





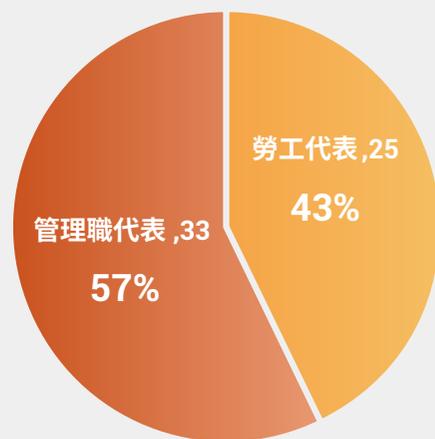
職場安全

» 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。至 2022 年底在驗證範圍下工作人數為 3,655 人（占工作者總數之 57.65%），另有非員工之工作者（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 1,503 人（占工作者總數之 40.08%），驗證範圍涵蓋率合計為 97.73%，其中，海湖廠及子公司勁捷、碩晨因人數未達 200 人，故未進行 ISO 45001 管理系統驗證。（總計 85 人，占工作者總數之 2.27%）

» 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 58 人、勞工代表 25 人（占委員總數 43%），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，針對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。



註：蘇州廠及蕪湖廠每季派員以線上方式共同進行會議，與台灣社會責任暨環安衛管理委員會共同推動職安相關事項。

» 危害辨識與風險評估

每年定期執行職安衛危害之辨識與風險評估，清查各部門作業流程、步驟、頻率，以及可能危害與機會的原因，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」，說明改善或控制方式。2022 年共有 18 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 2022 年底，已完成 15 件管理方案之改善，3 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、勞動力或條件之變動者，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。2022 年共提出 133 件申請單。針對風險評估結果為不可接受危害及高風險與機會，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。

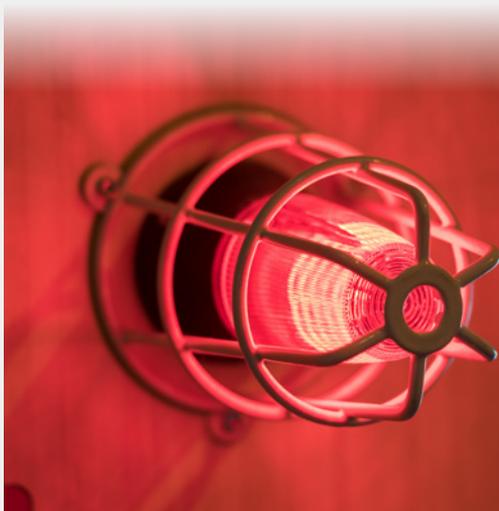




» 事故調查與傷害預防

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，每月 10 號於公司安全月會進行表揚與獎金頒發。

明基材料針對勞工安全緊急退避權於新人報到時及安全月會進行宣導，若員工遇到工作環境有立即發生危險之虞，得不在危急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。



» 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	異常排除因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，已完成盤查 50 處，持續進行中。	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。 2022 年改善 2 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。
	靜電防制區改善	強化廠區靜電管制區安全防護，改善靜電管制區人員安全、化學品管理、作業安全、消防設施、靜電管理等，2022 年共計完成改善 35 件。	靜電管制區盤查⇒條列缺失清單⇒追蹤改善情形⇒成果確認
教育訓練	專業課程訓練 (2022 年新增)	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。2022 年共計 236 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 (2022 年新增)	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。 2022 年共計 1,457 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
交傷安全	舉辦互動體驗活動	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。 2022 年共計辦理 2 場次體驗活動，共計 212 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

每年進行全員工的教育訓練，提供流暢的通報機制。主管每年安排危害辨識及風險評估、自我檢核表，且安排存誠法律事務所薛進坤律師的課程，提供主管課程：職場溝通不踩線，了解職場暴力與性騷擾議題，另外也與外部機構華人心理治療基金會合作，提供電話諮詢、E-mail 諮詢或實體諮詢，此外在 2022 年與合格的心理諮商師合作，定期於公司內部駐點，提供同仁更便利的服務。

職場不法侵害處理流程：



» 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。明基材料將新進人員安全衛生教育訓練、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列入安排年度訓練計畫。2022 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 35,962 人次，總計 41,089 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。





» 承攬商職安教育訓練

此外，為落實承攬商管理制度，保護每位進入明基材料的施工人員。進入廠區施工作業前，所有施工人員皆須通過明基材料安全訓練，2022 年共計 1,666 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。2022 年共計 87 人次完成監工安全訓練。在 2022 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。2022 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 11 件，主要以夾捲危害為主，其中失能傷害 7 件，造成失能傷害損失日數共計 238 天。男性的工作相關失能傷害件數與總損失日數高於女性，主要為機台維護保養作業過程中未遵守標準操作流程導致夾傷。經職安人員與相關部門進行檢討後，盤查機台異常排除、清潔時高風險區安全防護裝置設置情形，共計盤查 144 件高風險區域，職安人員與單位主管及作業人員共同模擬作業手法安全性，以改善不安全設備達成零職災目標，防止職業災害事件發生。2022 年全年非員工之工作者於廠內無任何可記錄職業傷害事件發生。



員工職業傷害統計

項目	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
全年工作時數	4,036,698	1,115,620	3,116,150	2,036,168	5,152,318
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	7	4	11
可記錄職業傷害比率	2	4	2	2	2
失能傷害件數	5	2	5	2	7
失能傷害損失日數	214	24	183	55	238
失能傷害頻率 (FR)	1.23	1.79	1.6	0.98	1.35
失能傷害嚴重率 (SR)	53	21	58	27	46
綜合傷害指數 (FSI)	0.25	0.19	0.3	0.16	0.21

非員工職業傷害統計

全年工作時數	111,034	1,149,300	867,942	392,392	1,260,334
--------	---------	-----------	---------	---------	-----------

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

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，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，清潔人員則以每日 8 小時計算。(非員工時數尚未包含施工之承攬人員，係因施工人員進廠時間不定，實際工作時數尚難統計計算，後續規畫導入系統化管理)

註 3：非員工職業傷害統計除全年工作時數的數據外，其餘數據皆未接獲非員工工作者回報，未來將針對非員工者擬定主動管理之方式，確保數據呈現之完整性。

註 4：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) = (職業傷害人數 × 10⁶) ÷ 全年工作時數

失能傷害嚴重率 (SR) = (損失天數 × 10⁶) ÷ 全年工作時數

綜合傷害指數 (FSI) = √FR × 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。