



1. 員工權益與勞資關係

1.1 薪酬與福利

公司依據勞動基本法訂定「工作規則」，內容概括薪酬、獎金、工作時間、休假、考勤考核、福利措施等章節，以明確規定勞資雙方之權利義務，促使勞雇雙方同心協力，並謀事業發展。暨公司章程有訂定，公司年度如有獲利，應依該年度之績效情形提撥百分之六至百分之十為員工酬勞。此外，薪資報酬委員會每年就公司相關政策、員工績效考核制度與企業社會責任政策結合，就薪資報酬之政策、制度、標準與結構，納入薪資報酬政策中一併考量。

盈正豫順主要營運據點薪酬與雇用當地居民為高階管理階層情形如下：

基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

		
基層人員薪資	25,000	25,000
當地最低薪資	24,000	24,000
比例	104.2%	104.2%

雇用當地居民為高階管理階層比例

	人數
當地高階管理階層	8
所有高階管理階層	8
雇用當地居民為高階管理階層所佔得百分比	100%

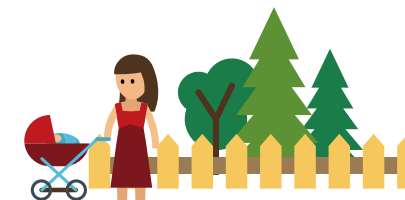
盈正豫順遵守各地區政府法令規定，當公司營運發生重大變化而可能影響員工權益時，或員工的職務有重大變更時，皆依規提前告知與討論。

本公司於 2020 年度舉辦四次勞資會議，勞資雙方代表和諧會談有關勞資權益或進行政策宣導。如 2020.3.6 勞資會議之討論事項：因今年新冠疫情關係請職工福利委員會取消舉辦今年員工旅遊。另於 2020.12.11 勞資會議宣導法規政策，衛生福利部中央健康保險署：全民健康保險保險費負擔金額表 - 自 110 年 1 月 1 日起配合基本工資調整，第一級調整為 24,000 元。

退休制度與實施狀況

本公司依據勞動基準法之規定訂定職工退休辦法，每月依內政部「勞工退休準備金提撥及管理辦法」之規定，按月以給付薪資總額之一





定比率提列退休準備金，存入中央信託局保管運用，實際支付退休金時，如準備金專戶不足支應，差額部份則列為當期費用。

自民國 94 年 7 月 1 日起配合勞工退休金條例 (以下簡稱「新制」) 之實施，原適用舊制確定給付退休辦法之員工如經選擇適用新制後之服務年資，或新制施行後到職之員工其服務年資改採確定提撥制，其退休金之給付由本公司按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。採確定提撥退休辦法部份，本公司按勞工退休金條例之規定，依勞工每月工資百分之六之提撥率，提至勞工保險局，提撥數列為當期費用。

員工福利 除依勞基法及相關法令規定辦理外，本公司並為員工辦理團體醫療險、意外險、健康檢查等措施，另設立職工福利委員會，統籌員工福利，除婚、喪、住院及生育補助外，亦不定期辦理慶生會及國內外旅遊等福利活動，以照顧員工之生活。

福委會組織員工旅遊



1.2 員工多元化

員工新進 / 離職比例

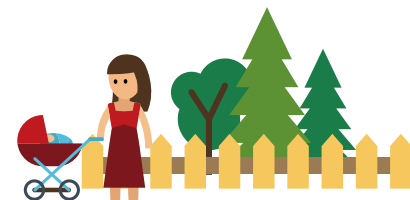
2019、2020 年度員工新進、離職及年齡狀況等基本結構情形如下：

期間：〔2020/1/1~2020/12/31〕

新進員工總數及比例			性別	離職員工總數及比例		
新進比率	台灣	年齡		年齡	台灣	離職比例
2.17%	0	<30 歲		<30 歲	3	2.17%
	7	31-50 歲		31-50 歲	3	
	0	>51 歲		>51 歲	1	
12.38%	14	<30 歲		<30 歲	13	10.84%
	26	31-50 歲		31-50 歲	21	
	0	>51 歲		>51 歲	1	
14.55%	47	合計		合計	42	13.00%

期間：〔2019/1/1~2019/12/31〕

新進員工總數及比例			性別	離職員工總數及比例		
新進比率	台灣	年齡		年齡	台灣	離職比例
4.14%	5	<30 歲		<30 歲	1	3.50%
	8	31-50 歲		31-50 歲	9	
	0	>51 歲		>51 歲	1	
14.33%	25	<30 歲		<30 歲	13	12.74%
	19	31-50 歲		31-50 歲	27	
	1	>51 歲		>51 歲	0	
18.47%	58	合計		合計	51	16.24%



1.3 人權政策

人權政策

本公司重視勞工與商業道德政策的推動，除採行全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 2016 年發布之「GRI Standards」全球永續性報告書之準則與精神，訂定與執行人權相關政策外，並遵照主關機關頒布之「勞動基準法」「就業服務法」、「性別工作平等法」等相關法令，訂定「工作規則」以規範公司與員工相關之權利與義務，保障員工基本人權與相關權益，確信每位員工都應該受到公平的人道對待與尊重，暨訂定「性騷擾防制措施及懲治辦法」及提供申訴管道，以維護女性員工權益。

人權評估

公司致力於企業的永續發展與經營，亦注重提升對人與環境的關注，承擔並促進對於員工、消費者、整體環境的社會責任。為體現提供安全與健康工作場所的承諾，設置環工衛管理單位配置職業安全衛生人員管理員工職安衛作業，定期舉辦在職員工一般健康檢查。並與合作夥伴攜手共進，另訂定「供應商社會責任守則」，簽訂企業社會責任承諾書以擴大影響。

人權關注事項與做法

◆ 遵循當地相關政府法規及國際之準則規範

本公司有超然之道德標準，須遵循當地相關政府法規及國際之準則規範，且於執行業務活動時，應採用能提供員工最大保證的標準。

盈正豫順遵守各地區政府法令規定，當公司營運發生重大變化而可能影響員工權益時，或員工的職務有重大變更時，皆會提前告知與討論。

若要終止勞動契約均會依勞基法給予預告期間如下：

- ▶ 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- ▶ 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- ▶ 繼續工作满三年以上者，於三十日前預告之。

◆ 杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等

本公司於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上確保平等對待，不以年齡、性別、身心障礙、種族、人種、國別、宗教或其他身分地位的歧視等因素為由而有不公平的對待。

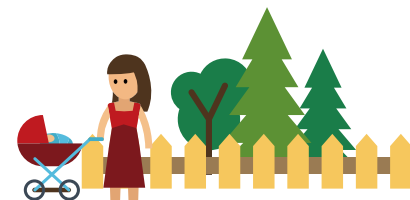
◆ 禁用童工

本公司與供應商如有雇用童工 (依據勞基法規定 15 歲以上未滿 16 歲) 之情形，皆必須依照勞基法相關規定辦理，且絕對禁止童工於午後八時至翌晨六時之時間內工作或從事繁重、危險性的工作，以符合國際勞工組織公約第 138 號和聯合國兒童權利公約的規範內容。於 2020 年度內，公司並未有僱用童工的情形。

◆ 禁止不人道待遇

本公司禁止人身傷害、不當體罰、威脅將進行身體、性和其他騷擾、語言暴力或其他任何形式的恐嚇等。

◆ 禁止強迫勞動



本公司規定工作時間 (包括加班) 不應超過當地法令規定且工作七日中應休息一日，設定考勤系統列出異常出勤情形，並設定專人檢閱異常紀錄，通知相關單位主管了解同仁工作狀況，並做適當工作安排，以照顧同仁身體健康及兼顧家庭生活品質。

◆ 尊重員工集會結社自由和集體談判權

本公司尊重員工集會結社自由和集體談判權，依我國工會法規定，員工有組織與加入工會的權利，現行公司之員工組成職工福利委員會，關懷、促進員工福利各項措施。

◆ 提供安全與健康的工作環境

員工的健康是企業最大的財富！職場推動健康促進，對公司而言，可提供完善的健康與安全計畫，提昇企業榮譽感與責任心，建立企業形象，落實企業社會責任；對員工而言，不僅提供一個安全健康的工作環境，更可提升士氣、改善健康、增加工作滿意度，將其效益擴大至家庭與社區，創造雙贏局面。

◆ 身心健康與工作平衡

本公司設有健身房、盥洗室，以提供同仁閒暇時強健體魄之用。此外，所有在職同仁每三年提供一般健康檢查，前述檢查之費用均由本公司負擔。在安全方面，本公司半年舉辦一次勞工安全衛生暨消防安全訓練。為監督辦公環境品質，我們依年度計畫實施辦公區域清潔維護、環境消毒作業，定期委請專業機構進行飲水機飲用水水質檢測。綜上所述，以提供員工健康、安全及衛生的環境。

人權風險減緩措施

◆ 人權保障訓練作法

▶ 提供相關法規於新人訓練

公司對新進人員皆會安排新進人員訓練，概括公司簡介、經營理念、品質政策、工作規則、員工從業道德行為守則、個人資料保護之管理、員工環境安全與衛生介紹、誠信經營守則、企業社會責任守則、供應商社會責任守則、人權政策、內部重大資訊處理及內線交易管理辦法等規章、產品介紹、資訊安全風險管理、尊重智慧財產權、福利等課程，藉以了解公司企業文化、願景及工作環境，並將相關辦法置於公司網站及內部員工系統予全體同仁遵循。

▶ 提供員工意見或申訴管道

本公司禁止人身傷害、不當體罰、威脅將進行身體、性和其他騷擾、語言暴力或其他任何形式的恐嚇等。設置內外部意見回饋或申訴管道。

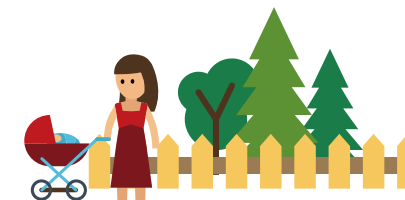
▶ 職業安全系列訓練

本公司每半年舉辦一次勞工安全衛生暨消防安全訓練，增強環工衛觀念意識。職業安全衛生人員得依主管機關規定回訓，確保持續精進。

◆ 促進人權保障相關訓練的參與人次

▶ 2020 年度內部員工教育訓練計 50 人次總時數達 200 小時。









1.4 母性職場照顧

2019、2020 年度按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例：

期間：[2020/1/1~2020/12/31]

項目			TOTAL
2019 年度享有育嬰假的員工總數 (A)	14	4	18
2019 年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	1	4	5
2019 年度育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	1	4	5
2019 年度休完育嬰假後，在報導期間復職員工總數 (D)	0	4	4
2018 年度休完育嬰假後，在報導期間復職員工總數 (E)	0	3	3
2018 年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	0	2	2
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	7%	1%	28%
復職率 (D/C)	0%	1%	80%
留任率 (F/E)	—	67%	67%

期間：[2019/1/1~2019/12/31]

項目			TOTAL
2019 年度享有育嬰假的員工總數 (A)	56	15	71
2019 年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	3	2	5
2019 年度育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	2	3	5
2019 年度休完育嬰假後，在報導期間復職員工總數 (D)	2	3	5
2018 年度休完育嬰假後，在報導期間復職員工總數 (E)	0	2	2
2018 年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	0	1	1
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	5%	13%	7%
復職率 (D/C)	100%	100%	100%
留任率 (F/E)	—	50%	50%

2. 人才培育

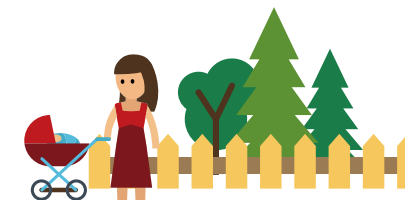
2.1 教育訓練

2.1.1 新進人員訓練

公司對新進人員皆會安排新進人員訓練，概括公司簡介、經營理念、品質政策、人權政策、誠信經營、企業社會責任、規章制度、產品介紹、福利及環安衛等課程，藉以了解公司企業文化、願景及工作環境，並將相關辦法內容置於公司網站及內部員工系統予全體同仁遵循。

2.1.2 外部專業訓練

本公司各部門主管得依工作需要指派所屬同仁參加外部專業訓練，幫助員工充實知識和技能，提昇工作效率與品質，使員工的學習成長連結公司的發展目標。員工亦可基於本身職務或專業上的需求可以提出進修之要求。



2.1.3 內部訓練

新進人員進入公司都會有人員進行輔導並將經驗傳承下去，並且不定期對內部人員做專業技能上的教育訓練。以下按員工性別、類別揭示員工教育訓練情形：

《按員工性別》

2020/12/31 單位：小時

	男性	女性	合計
接受訓練總時數	1,668	193.5	1,861.5
員工總數	248	75	323
每位員工接受訓練的平均時數	6.7	2.6	5.8

2019/12/31

	男性	女性	合計
接受訓練總時數	1202	209	1411
員工總數	244	70	314
每位員工接受訓練的平均時數	4.9	3.0	4.5

《按員工類別》

2020/12/31 單位：小時

	高階經理人	中階管理階層	專業人員	技術人員	合計
接受訓練總時數	79	81	976.5	725	1,861.50
員工總數	17	85	106	115	323
每位員工接受訓練的平均時數	4.6	1.0	9.2	6.3	5.8

2019/12/31

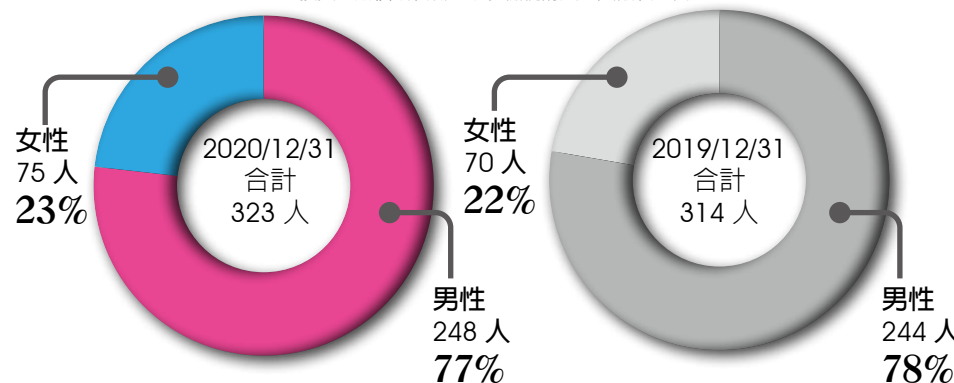
	高階經理人	中階管理階層	專業人員	技術人員	合計
接受訓練總時數	410.5	216	455	329.5	1411
員工總數	17	62	119	116	314
每位員工接受訓練的平均時數	24.1	3.5	3.8	2.8	4.5

2.2 績效管理

每年度定期對員工進行績效考核，以鼓勵員工持續改善作業內容，加強在職訓練以增進本職學能，更能結合個人生涯規劃與公司成長同步邁進，相關績效考核情形如下表所示：

《按員工性別》

接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數及比例



《按員工類別》

接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數及比例

