員工權益與勞資關係

1. 員工權益與勞資關係

盈正豫順深信人才是公司最重要的資產，除致力提供員工安全、健康及優質的工作環境外，關心每一位員工的身心健康，持續進行人才的投資與培育，以協助員工在工作中發揮長才。並提供完善的薪酬福利，塑造安心職場環境，並具備透明、暢通的勞資溝通管機制，創造友善職場及勞資和諧關係，才能讓公司有不斷向上的動力。

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層情形如下：

<雇用當地居民為高階管理層比例>

雇用情形	人數/比例
當地高階管理層	11
所有高階管理層	11
僱用當地居民為高階管理層所佔百分比	100%

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。

2022 年年終尾牙，假福華飯店共襄盛舉。老闆大方放送福利，犒賞全體同仁作夥打拼共創佳績，員工也熱情參與載歌載舞共享佳餚美食。

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，每月依勞動部「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。每年底由精算師預估即將退休人數計算提撥額度提撥，2022 年已足額提撥。

員工溝通

勞方能適度透過不同的管道來參與公司的管理、表達意見，並在公司內建置工會或不同委員會等，則能代表員工適度參與公司決策，同時公司內定期舉辦勞資會議或提供申訴制度等，依「公司誠信經營守則」第 23 條檢舉制度保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置之措施，使員工有陳述意見與建議的管道，讓員工能夠參與公司的事務管理，2022 年無員工申訴事件發生。

<溝通管道>

溝通管道	功能	負責部門
勞資會議	有關勞資權益或進行政策溝通	勞資雙方代表
員工申訴	發展良好勞資關係並聆聽員工需求與期望	人資主管
性騷擾防治	防治性騷擾及保護被害人之權益	人資主管
反貪腐檢舉	透過反貪腐申訴，以維護本公司企業誠信經營文化	人資主管
官方網站	政策佈達	人資主管
廠長信箱	建置各種單向/雙向的宣導與溝通方式與員工協助解決問題	廠長

本公司於 2022 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，改發補助由員工自行出遊。

另於 2022 年 12 月勞資會議宣導新法規政策，因衛生福利部中央健康保險署之全民健康保險保險費負擔金額表-自 2023 年 1 月 1 日起配合基本工資調整，第一級調整為 26,400 元。

1.2 員工多元化

員工多元化統計(性別/年齡/學歷)

多元化統計/年度				2022 年	
				人數	百分比
員工	直接	性別	男	27	8.18%
			女	2	0.61%
		年齡	未滿 30	6	1.82%
			30 以上 未滿 50	23	6.97%
			50 以上	0	0.00%
		學歷	博士	0	0.00%
			研究所	0	0.00%
			大專院校	25	7.58%
			其他	4	1.21%
	間接	性別	男	223	67.58%
			女	78	23.64%
		年齡	未滿 30	44	13.33%
			30 以上 未滿 50	226	68.48%
			50 以上	31	9.39%
		學歷	博士	2	0.61%
			研究所	79	23.94%
			大專院校	197	59.70%
			其他	23	6.97%

員工新進/離職比例

2020 年~2022 年度員工新進、離職及年齡狀況等基本結構情形如下，公司營運穩定故人員新進、離職無明顯異動。

<新進員工>

2020 年度			2021 年度			2022 年度		
年齡	男性	女性	年齡	男性	女性	年齡	男性	女性
<30 歲	14	0	<30 歲	21	10	<30 歲	20	4
31-50 歲	26	7	31-50 歲	25	14	31-50 歲	22	3
>51 歲	0	0	>51 歲	0	0	>51 歲	0	0
人數合計	40	7	人數合計	46	24	人數合計	42	7
合計	47		合計	70		合計	49	
新進比率	12.38%	2.17%	新進比率	13.81%	7.21%	新進比率	12.72%	2.12%
合計	14.55%		合計	21.02%		合計	14.84%	

<離職員工>

2020 年度			2021 年度			2022 年度		
年齡	男性	女性	年齡	男性	女性	年齡	男性	女性
<30 歲	13	3	<30 歲	19	8	<30 歲	11	1
31-50 歲	21	3	31-50 歲	27	7	31-50 歲	28	10
>51 歲	1	1	>51 歲	1	2	>51 歲	0	0
人數合計	35	7	人數合計	47	17	人數合計	39	11
合計	42		合計	64		合計	50	
新進比率	10.84%	2.17%	新進比率	14.11%	5.11%	新進比率	11.81%	3.33%
合計	13.00%		合計	19.22%		合計	15.15%	

1.3 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) 2021 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。

  ○ 繼續工作滿三年以上者，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。本公司依循法規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**
  公司廠區設有健身房、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**
- 2022 年度內部員工教育訓練計 41 人次總時數達 164 小時，宣導人權政策之關注事項與做法。

1.4 職場照顧

2020~2022 年度按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例：

	男性人數			女性人數			合計人數		
項目	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
享有育嬰假的員工總數(A)	14	14	32	4	3	12	18	17	44
實際使用育嬰假的員工總數(B)	1	0	2	4	2	2	5	2	4
育嬰假後應該復職的員工總數(C)	1	2	3	4	3	8	5	5	11
休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數(D)	0	0	0	4	3	5	4	3	5
年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數(E)	0	0	0	3	3	7	3	3	7
休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數(F)	0	0	0	2	3	6	2	3	6
育嬰留職停薪申請率(B/A)	7%	0	0	100%	67%	17%	28%	12%	9%
復職率(D/C)	0	0	0	100%	100%	62.5%	80%	60%	45.5%
留任率(F/E)	-	-	-	67%	100%	86%	67%	100%	86%

2.人才培育

企業永續發展除了精進產品及服務，更需員工發揮所長與時俱進。公司人事單位與各部門因應需求擬定規畫及安排教育訓練，對新進人員皆會安排新進人員訓練，藉以了解公司企業文化、願景及工作環境，為使公司同仁與時俱進，鼓勵在職同仁專業訓練、職涯的發展，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，共創企業的經營成長永續發展。

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。2022 年新冠疫情嚴峻時,內外訓課程減少，待疫情趨緩後舉辦實體課程與輔以多點視訊授課，維持人才培育的良好環境與管道。全年度總訓練時數達 2071.5 小時，投入教育訓練經費 173,116 元。

外部訓練費用統計

單位：元

項　　目	2020 年合計	2021 年合計	2022 合計
製造-教育訓練費用	10,072	30,539	3,900
勞務-教育訓練費用	20,595	17,545	11,600
推銷-訓練費	193,704	135,321	49,472
管理-教育訓練費用	61,414	68,014	84,287
研發-教育訓練費用	39,202	26,483	23,857
總費用	324,987	277,902	173,116

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，2022 年因疫情趨緩，故內訓比例增加，故平均訓練時數已回到疫情前水準。依員工性別、類別揭示內外部教育訓練情形，男性因主要為專業及技術人員故訓練時數相對女性員工較高，現每名員工接受訓練的平均時數為 6.3 小時，長期目標希望各類員工平均訓練時數能提昇到 8 小時。

<按員工性別>

單位：小時

	2020		2021		2022	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
接受訓練總時數	1668	193.5	650.5	155	1909.5	162
員工總數	248	75	251	82	250	80
每名員工接受訓練的平均時數	6.73	2.58	2.59	1.89	7.64	2.03

<按員工類別>

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		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
接受訓練總時數	79	102	226	81	170	750	976.5	216.5	127	725	317	968.5	1862	805.5	2071.5
員工總數	17	16	17	85	107	100	106	94	89	115	116	124	323	333	330
每名員工接受訓練的平均時數	4.6	6.4	13.3	1.0	1.6	7.5	9.2	2.3	1.4	6.3	2.7	7.8	5.8	2.4	6.3

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>

	2020		2021		2022	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	239	72	231	74	242	79
參與考核人數	311		305		321	
參與考核比例	73%	22%	71%	23%	75%	24%
員工總人數(8/31)	329		327		324	
總比例	95%		94%		99%	

*考核期間為每年 8/31 在職員工(前三個月到職人員不列入考核)

<按員工類別>

單位:小時

類別	高階經理人			中階管理階層			專業人員			技術人員			合計		
年度	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	17	17	16	99	91	99	92	98	88	103	99	118	311	305	321
員工總人數(8/31)	329	327	324	329	327	324	329	327	324	329	327	324	329	327	324
比例	5%	5%	5%	30%	28%	31%	28%	30%	27%	31%	30%	36%	95%	94%	99%

*考核期間為每年 8/31 在職員工(前三個月到職人員不列入考核)