

# 幸福職場

宏泰電工致力於維護員工權益並遵守勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法等相關法令及政府相關人權政策，除在工作規則中闡明外，更在執行面上設立多元溝通管道及管理機制，以確保同仁獲得妥善照顧，營造尊重關懷、保護人權的企業環境。

基於國民就業機會平等之基本人權，在人才延攬時，從未以性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、黨派、年齡、婚姻狀況、家庭狀況、性取向、五官、容貌、殘障、懷孕、及兵役狀況為由，予以不同考量並遵循勞動基準法第 45 條第 1、2 項規定，不予僱用 15 歲以上未滿 16 歲之童工從事工作。

宏泰電工一直以來，將員工視為公司最重要資產，及公司永續發展之重要核心，因此遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，持續推動員工關懷，促進員工身心健康，並透過公平的任用及晉升制度，覓求各種不同背景及專長之人才，持續發展個人能力培育，為員工及公司創造「雙贏」的工作環境。

福利政策 宏泰電工期望給員工一個好的工作環境及福利，制定以下職工福利，讓員工加以利用：

1. 各項假別依勞基法及性別工作平等法規定。
2. 享勞工保險、全民健康保險、員工團體醫療及意外險和海外 差旅保險
3. 工廠設有員工餐廳，提供餐點。
4. 年終獎金、員工酬勞及競賽獎金、結婚禮金、生育禮金、慶生禮金、三節賀禮、文康活動補助旅遊補助金及年終旺年會活動、其他補助金申請急難救助金、住院慰問金和喪葬補助金。
5. 護理師臨場服務安排懷孕員工諮詢、設置哺集乳室、提供家庭照顧假與育嬰假、與托育機構簽約提供安全之托育環境。
6. 員工進修及訓練依各專職舉辦定期及不定期內部教育訓練和委外訓練、退休制度依法提撥勞退金。

## ▶ 公平績效管理制度

宏泰電工每年定期辦理績效考核，並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準，作為年終獎金核發、晉升或薪資調整之參考依據。依規定，到職滿 3 個月以上之所有職員均依規定辦理。接受考核之比例為 100%。

考核統計表		
項目	管理職	非管理職
接受考核的男性員工比例	100%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%

註：依規定，董事長、新進未滿三個月人員不列入績效考核。

## ▶ 薪酬制度

本公司為確保市場競爭力提供穩定的薪酬保障，薪酬給付係參考同業薪資基準、市場人力供需及考量營運財務狀況……等，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量。

國家 / 地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.12	1.11

## ▶ 教育訓練

宏泰電工「以人為本」致力人才培育，提供同仁多元學習管道，公司與全體同仁一同實踐教育訓練與工作實務相結合，同時也提升員工技能與知識、增強團體的整體效能。

為激發員工潛能及提升專業能力，提供多元豐富的學習資源管道，除了新進人員教育訓練、在職人員教育訓練、各職能技術及專業訓練外，尚有許多其他課程可供同仁選擇，期望能透過完善的教育訓練體制，使每位員工皆能適職適所，以充實公司人力資源。實際教育訓練時數統計如右表所示：

項目 / 類別	單位 / 性別	管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	37	10	169	52	73	6	133	56
受訓總時數	小時	353	64	800	294.5	205	5	948	353.5
平均受訓時數	小時 / 人	9.540	6.400	4.730	5.660	2.810	0.830	7.130	6.310

註：

1.(管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數。

2.(直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 營運據點總人數。

3.男女時數差異說明：男性員工部份從事較專業性工作或需有證照工作，比如電纜製作技術管理、施工裝置或堆高機、鍋爐證照回訓等，女性員工部份多屬內勤工作性質。

宏泰電工為提升員工的專業及職務上所具備之專長，協助員工終生學習，每年有編制教育訓練計畫，員工的教育訓練類別可分為新進人員訓練、在職人員訓練及專業訓練等，藉以提升員工整體素質。教育訓練統計如下表所示：

教育訓練項目	課程內容
新進人員教育訓練	公司文化、公司制度、產品介紹、經理理念、電腦資安、工作規則、勞工安全衛生、職場性騷擾、福利介紹、ISO 規範等。
在職人員職安訓練	職業安全課程、防火訓練課程、性騷擾課程、急救人員課程等，並安排人員考需相關證照。
專業課程教育訓練	人資課程、採購課程、會計課程、物料管理、品質管理等。
管理職能訓練	領導能力、溝通技巧課程、工作問題解決、時間管理等。
適派核心職能訓練	溝通技巧、舒壓課程、工作效率、當責訓練課程、邏輯思考等。

## ■ 教育訓練照片



▲ 聘請外部講師授課



▲ 性騷擾防治宣會課程



▲ 性騷擾防治宣會課程



▲ 防火訓練及演練

## ► 人權與勞工權益

本公司支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工組織公約》，力求使公司內外的每一個人，均能獲得公平而有尊嚴的對待，以期許全體同仁、顧客及利害關係人之基本人權，以杜絕任何歧視保障同仁公平性、禁用童工、保障勞工權益、建立友善職場環境。本公司設有相關的人權政策明並公開於公司官方網站，宣示本公司遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，不得有危害勞工基本權利之情事。本公司之人力資源政策亦尊重基本勞動人權保障原則，建立適當之管理方法與程序，而新進人員於教育訓練時會加強宣導公司人權政策，內容包含禁止危害勞工、禁止童工、防治性騷擾、反歧視、包容多元化…等。

並配合法規及針對不同作業內容，建立教育訓練計畫提供不同的安全訓練，如年度教育內容包含：安全衛生教育訓練、消防安全訓練、急救人員訓……等，以建立良好商譽及口碑、提升企業競爭優勢。特制訂保障人權政策與具體作法如下：

項目	具體作法
離職預告期	為確實保障員工工作權益，宏泰電工遵循《勞動基準法》，當公司即將發生重大營運變化，將影響員工就業權利時，以及各項勞務條件變更前，需事先預告終止勞動契約，其預告期間如下規定： 1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前提預告之。 2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前提預告之。 3. 繼續工作三年以上者，於三十日前提預告之。
勞資會議	宏泰電工目前無簽署關之團體協約，但公司依循政府勞動基準法規定，訂有工作規則及相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。公司依勞資會議實施辦法，依事業場所勞工人數規定，分別舉辦之： • 電力觀音廠：勞方代表 5 名、資方代表 5 名，2024 年召開 4 次會議。 • 台北公司：勞方代表 2 名、資方代表 2 名，2024 年召開 4 次會議。
職工福利委員會	宏泰電工透過各項福利之擬訂及推展，為維護員工之福利及建立健全之組織，並藉由員工組成之職工福利委員會組織之運作，使同仁更樂於參與實際活動規劃與執行。2024 年公司提撥之福利金為 661 萬元，提供：員工旅遊補助，生日及三節禮金，結婚、生育、喪葬津貼等津貼…等福利。
重視勞工權益	• 遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，不得有危害勞工基本權利之情事。 • 包容全體員工的多元化特徵，包括：性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、黨派、年齡、婚姻狀況、家庭狀況、性取向、五官、容貌、殘障、懷孕、及兵役狀況。2024 年未發生任何歧視事件。 • 確保員工僱用、薪酬福利、教育訓練、考評、晉升等悉依公司制度辦理，營造平等機會、無歧視、無騷擾的工作環境。 2024 年無此情事發生。
強迫勞動、禁用童工	• 確保我們或我們的業務夥伴及供應商在營運過程中禁用童工，沒有僱傭及就業歧視，也絕不會強迫勞動和使用體罰。 2024 年本公司與供應商無發生任何強迫及強制勞動及聘僱童工之情事。
性騷擾、職場霸凌防治	• 設有“性騷擾申訴調查委員會”及確保委員性別之多元化及申訴管道暢通。2024 年申訴案件：0 件。不定期透過邀請專業單位到廠舉辦“職場不法侵害”講座，針對主管說明預防職場霸凌、預防職場性騷擾之重要概念。
個人資料保護	• 遵守個人資料保護法，獲取與使用個人資料遵循嚴格的管控規範及防護措施，保障員工及所有利害關係人的隱私權。 • 2024 年未發生任何個人資料洩漏之情事。
人權保障相關教育訓練	2024 年度人權保障相關教育訓練時數 ( 包含：人權政策宣導、勞安教育、健康管理與心理衛生等相關課程、性騷擾防治等 )，共開班 19 梯次，計 284 次，合計約 673 小時。
健康促進	• 定期邀請醫生及護理師到廠，為員工提供諮詢，2024 年度諮詢人數：100 人次。 • 2023 年度健康檢查人數：265 人次、2024 年度健康檢查人數：6 人次 ( 因一般健康檢查兩年執行一次，故 2024 年度執行人數較低 )。
合理薪酬制度	公司章程中明訂獲利應提撥 2%-8% 為員工酬勞，此外設有各種獎金發放辦法、員工晉升調遷辦法，以及員工考績辦法等明確有效之獎勵及懲戒制度，並與企業社會責任政策結合。

## 職業安全衛生

### 政策

宏泰電工追求企業永續經營與發展，並配合國際職業安全衛生趨勢，防止職業災害發生，保障工作者安全衛生與健康，確保各工作場所之安全運作，達成零災害目標。

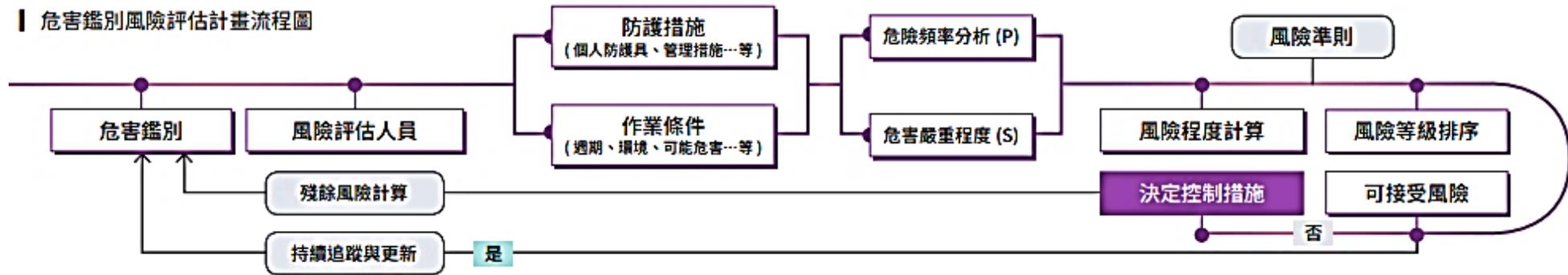
本公司職業安全衛生管理系統擬定之相關環境測定政策，除可以讓外界及員工了解事業單位維護工作場所安全衛生的態度及誠意，並經由人人參與達到員工對企業的向心力，為事業單位進行環境監測工作的最高指導方針。

策略	積極管理：本公司職業安全衛生政策：遵守法規，降低風險，持續改善，全員參與		
	<ul style="list-style-type: none"><li>· 推動宏泰安全文化，落實職安基礎教育</li><li>· 建立安全操作標準，確實遵守安衛規定</li><li>· 加強主管走動管理，消除潛在危害因素</li><li>· 改善環境機械設備，全力追求本質安全</li><li>· 實實在在自動檢查，消弭設備異常故障</li><li>· 強化消防安全措施，有效發揮消防功能</li><li>· 要求包商安衛設施，提升包商工作安全</li></ul>		
預防與補救：本公司藉由每年工安擴大會議時檢視前一年度職業安全衛生效績，計畫 2025 年度成立職業安全衛生管理系統。			
目標與標的	短期目標	中長期目標	長期目標
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 建置職業安全衛生管理計畫。</li><li>2. 工傷事件 &lt; 1 件</li></ol>	建置職業安全衛生管理系統。	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 全年度零重大職業災害</li><li>▪ 全年度虛驚事故一件以下</li></ul>

### 危害辨識、風險評估、及事故調查

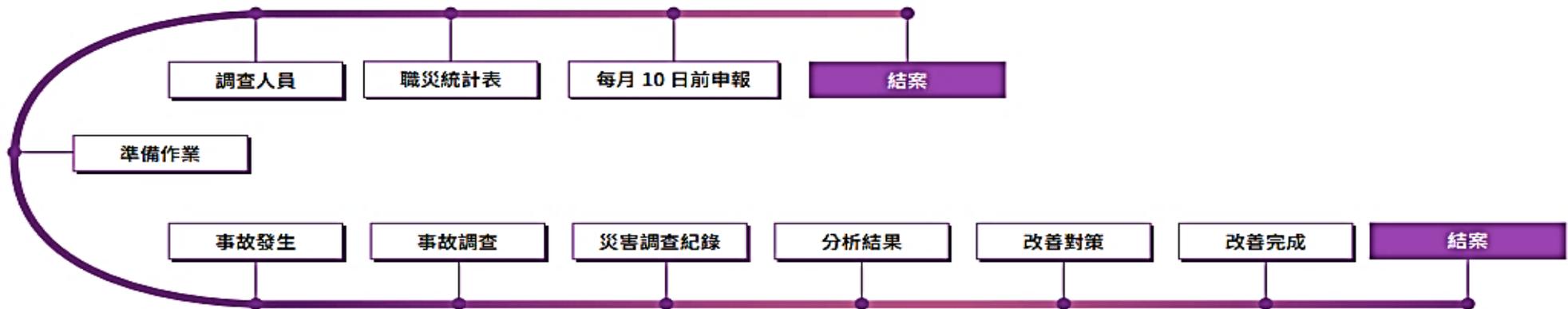
宏泰電工依據職安署風險評估技術指引，訂有危害鑑別風險評估計畫及相關流程，每年年底執行工作環境及作業危害之辨識、評估及控制。在廠區控制下，因作業活動而造成存在於工作場所周圍的危害、制定或實施職業安全衛生管理系統前，針對本公司目前各項作業可能造成人員傷害或事故，進行全面危害風險鑑別，辨識及評估結果將不可接受之中、高等級風險，列入管理方案改善以降低風險等級，落實風險控制並確保管理系統之有效性。

## 危害鑑別風險評估計畫流程圖



依緊急應變計畫之作業流程，工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使工作者退避至安全場所。宏泰電工為提升現場各廠處對意外事故之緊急應變能力，以避免或降低人員傷害、財物損失及環境衝擊，制定意外事故調查預防作業程序作業流程。

## 意外事故調查預防作業程序作業流程



各廠職業災害管理以零災害為目標，做為增進廠區各項安全活動的指標，透過獎勵方式支持零災害相關活動，並表揚績優單位。在意外事故管理之運作機制上，依據職業災害事故調查及處理計畫執行，以執行職業災害統計與原因分析，由相關主管、當事人等共同召開調查會議徹底瞭解問題。依調查結果採取補救及改善措施，以消弭類似事件原因，預防再次發生，並於職業安全衛生委員會議中提報檢討。

作業時若發現問題，可立即向單位主管或直接通安全衛生室主管立即處理，每季職業安全衛生會議時向公司反映；另藉由供應商稽核，可當面與廠商人員直接溝通。依職業安全衛生法第 18 條規調：

1. 勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。
2. 雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。

## ► 健康檢查

宏泰電工每年提供員工例行健康檢查，特殊作業場所 (WE-24 製粒區) 人員則皆按計劃進行特殊健康檢查，檢測項目包括粉塵作業、噪音作業、鉛等。為關懷員工身心健康，針對工作場所物理性危害、化學性危害、人因性危害及母性員工，訂立健康保護計畫及制定環境監測計畫，進行危害評估、分級管理及實施工作環境改善與危害預防。

為落實健康促進相關服務，本公司每周安排臨廠職業衛生護理師及每季安排臨廠職業衛生醫生針對最近一期健康檢查報告做諮詢及提出健康建議服務事項，適用於全體員工及協力廠商。每年也針對以下項目做健康服務：

1. 肌肉骨格預防計畫
2. 異常過負荷預防計畫
3. 執行職務遭受不法侵害預防計畫
4. 母性保護計畫

### 員工健康檢查人數與費用統計總表

#### 特殊健康檢查

檢查項目	粉塵 / 噪音 / 鉛
檢查人數 (人)	6

註：

1. 特殊健康檢查費用政府補助。
2. 一般健康檢查為觀音廠全體員工，特殊檢查唯有危害場所的員工才有檢查。
3. 未滿 40 歲者，每 5 年 1 次；年滿 40 歲未滿 65 歲者，每 3 年 1 次；年滿 65 歲以上者，每年 1 次，故本公司每 2 年健康檢查一次 前一次健檢是 2023 年下次為 2025 年。



▲ 公司健康服務活動  
(醫護臨場健康諮詢服務)

## ► 職業安全衛生訓練概況

宏泰電工每年依據需求辦理教育訓練，除了必備安全衛生課程外，亦針對職務作專長訓練及緊急應變措施訓練，藉由教育訓練以提高工作人員危害辨識的能力，降低潛在職災風險，報導期間訓練統計如下：

### 職業安全衛生訓練項目統計

訓練項目名稱	受訓人數 (人)	受訓費用 (元)
一般安全衛生教育訓練教育訓練	120	5,175
新進人員安全衛生教育訓練	31	5,175
緊急應變教育訓練	60	2,300
堆高機教育訓練	5	16,000
移工安全衛生教育訓練	62	575
職業安全衛生業務主管 在職教育訓練	1	1,200
吊升荷重在三公噸以上 之固定式起重機操作人員	1	10,370
職業安全衛生管理人員 在職教育訓練	1	400
缺氧作業主管	1	4,500
AED 教育訓練	22	0.
粉塵作業主管	1	4,500
急救人員在職訓練	1	1,000

註：

1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

## 職業安全衛生訓練概況



▲ 通報班，確認火災，通報全廠區



▲ 滅火班，初期滅火  
(室外消防栓操作訓練)



▲ 避難引導班，指揮逃生情形



▲ 救護班，初期人員急救



▲ 紀錄時間，集合點名



▲ 消防法規及案例教育訓練