

# 05

PART.FIVE

## 友善職場

- 5.1 員工多元化與適任穩定
- 5.2 訓練發展
- 5.3 優質的薪酬福利
- 5.4 員工參與
- 5.5 健康安全的職場

■ 面對友善職場：台虹科技於友善職場與勞資和諧的人員管理，各項的短中長期指標如下表：

短期指標(1~2年)

中期指標(3~5年)

長期指標(6年以上)

訓練



- 訓練課程滿意度 80%
- 訓練課程出席率 90%

- 訓練課程滿意度 85%
- 訓練課程出席率 90%

- 訓練課程滿意度 85%
- 訓練課程出席率 90%

離職



- 職員工程師離職率 20%
- OPR作業員離職率 45%

- 職員工程師離職率 18%
- OPR作業員離職率 42%

- 職員工程師離職率 15%
- OPR作業員離職率 40%

人權



- 職場不法侵害/霸凌 0件
- 員工職業道德訓練完成率 100%

- 職場不法侵害/霸凌 0件
- 員工職業道德訓練完成率 100%

- 職場不法侵害/霸凌 0件
- 員工職業道德訓練完成率 100%

健康安全





- 員工健康促進方案自主參與率 > 40%
- 重大事故職災(住院) 0件
- 失能傷害頻率  $\leq 2.4$
- 失能傷害嚴重度  $\leq 4.4$
- 隱患改善達成率 > 93%
- 化學暴露造成的職業疾病維持 0件

- 員工健康促進方案自主參與率 > 45%
- 重大事故職災(住院) 0件
- 失能傷害頻率  $\leq 2.3$
- 失能傷害嚴重度  $\leq 4.3$
- 隱患改善達成率 > 94%
- 化學暴露造成的職業疾病維持 0件





- 員工健康促進方案自主參與率 > 50%
- 重大事故職災(住院) 0件
- 失能傷害頻率  $\leq 2.2$
- 失能傷害嚴重度  $\leq 4.2$
- 隱患改善達成率 > 95%
- 化學暴露造成的職業疾病維持 0件

### ■ 重大議題目標與績效：人才發展與永續










台虹承諾為建立友善職場：員工關懷與照護的環境，善盡人才的選育用留的責任，成為企業永續發展與持續成長的動力，依據上述勞雇關係、訓練發展、人權維護與道德與健康安全的重要項目，最近二年績效目標與達成度(如下表)

■ 訓練發展 	2022年目標	2021年目標	2021年績效達成度
年度教育訓練達成率	80%	90%	62.5% (註)
訓練課程滿意度	80%	80%	82% 
訓練課程出席率	80%	90%	85% (註)

■ 註：2021年由於疫情因素，影響下半年度開課計劃。

■ 留任與離職 	2022年目標	2021年目標	2021年績效達成度
新進職員/工程師留任率	80%	80%	85% 
職員/工程師離職率	20%	25%	23% 
OPR作業員離職率	40%	55%	50% 



■ 人權維護與道德 	2022年目標	2021年目標	2021年績效達成度
禁用童工	0人	0人	0人 
職場不法侵害/霸凌	0件	0件	0件 
員工職業道德訓練完成率	100%	100%	100% 
■ 健康安全 	2022年目標	2021年目標	2021年績效達成度
重大事故職災(住院)	0件	0件	0件 
失能傷害頻率	< 2.14	< 2.14	0.63 
失能傷害嚴重度	< 5.0	< 6.0	4.4 
隱患改善率	90%	85%	91.6% 

■ 註：\*1 失能傷害頻率(FR)=(失能傷害次數 x 1,000,000)/總經歷工時  
\*2 失能傷害嚴重度(SR)=(失能傷害損失日數 x 1,000,000)/總經歷工時

## 5.1 員工多元化與適任穩定

台虹科技認為員工是公司重要的資產，為維持企業永續營運與創新研發的關鍵能量。

我們打造人性化且舒適的辦公環境，讓新進員工接受系統性的培訓課程，享有多元的學習發展資源，協助員工快速累積專業知識與技能，獲致合理的薪資報酬。我們深信優質且穩定的人力資源，有助於公司提高生產力與競爭優勢，我們持續規劃與提供適合人才發展的環境，透過人才培育，成為照顧人才的最佳雇主。

我們致力新產品研發，提升產品的附加價值，營造具挑戰性、可持續學習而和諧友善的平等工作環境。同時不分性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異，提供公平任用、訓練、薪酬、考核、晉升等機會，以及公平、合理、客觀的績效考核與調薪作業。

公司規劃具有競爭力的薪酬政策，並提供優於業界的職工福利金項目，依法參加勞工保險、健康保險、法定的退休制度，藉此凝聚員工的向心力，留住適任的好人才，成為公司永續發展的成長來源。

### ■ 勞動人權

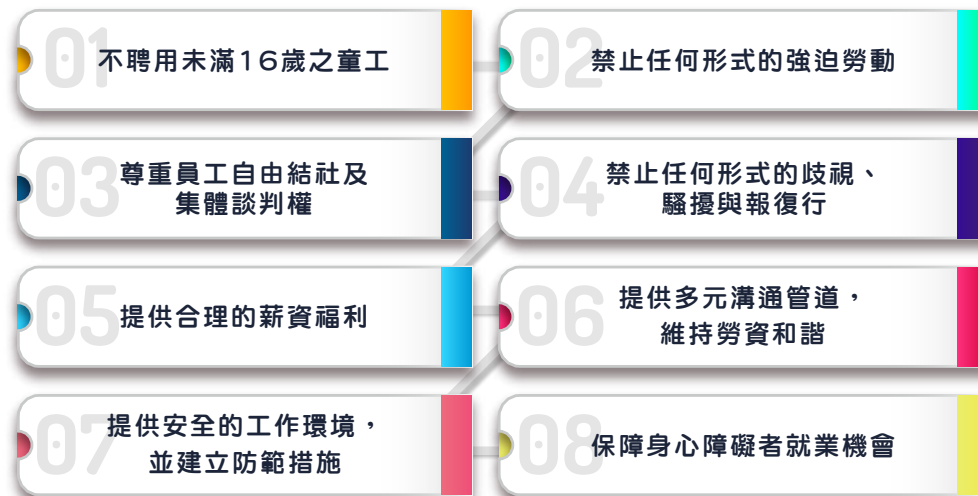
本公司遵守當地政府勞動法令及國際規範，除依法向高雄市勞工局送「工作規則」核備，並制定《員工任用管理辦法》並據以施行，我們不僱用童工，而獲聘員工亦須提供身分證明予公司進行查驗，雙重把關以確保無所疏漏後才予以進用。經由以上努力，台虹科技自成立以來不曾僱用年齡未滿16歲之人員的童工。

(1)向所有員工傳達反腐敗政策的內容及培訓：本公司不定期對所有員工及新進員工，宣導相關誠信經營及行為指南等道德觀念。

(2)揭露遵守紀律人數：本公司遵守紀律人數共868人，無違法之員工。



### 在遵守勞動人權政策方向，台虹科技承諾



### ■ 招募任用

台虹科技任用人才原則：適任穩定，能力與薪酬契合，對所任職的工作有興趣及熱忱，具主動積極工作態度者尤佳。因此提供具產業競爭力的整體薪酬策略、人才培育與發展機制、績效考核與晉升、調薪與多項福利的制度，希望任用與留住好的人才。

每年度擬定營業計劃各用人單位會擬定新年度的人力需求與方向，依實際需求向人資部提出用人申請，由人資部透過各種徵才管道發佈職缺訊息及內部轉調，進行人才招募流程。2021年人才招募管道：人力銀行、校園徵才、員工推薦、政府就服站、就業博覽會、平面媒體廣告、線上徵才、內部徵才、大學院校合作等管道，找到適任的人才。

隨著公司新增生產設備及產量提升，現場人員佔比從43%提高為47%。性別比例差異變化不大，員工總數分析如下：女性員工約佔員工總數的23%、男性佔77%，性別比例主要受主要營運據點台灣的社經環境影響，因就讀大專院校理工相關專業系所的學生仍以男性佔大多數，故在研發與技術專業員工的男性人數呈現出此比例較多的情形。

■截至2021年12月底本公司員工總數為868人，較上年度增加108人，最近二年人力結構分布如下表：

類別	年度	2020年				2021年			
項目	職務別	男女人數比例				男女人數比例			
		女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
職類	主管職	19	10%	172	90%	19	10%	177	90%
	技術職	31	31%	85	73%	37	29%	91	71%
	行政職	53	70%	23	30%	65	75%	22	25%
	研發職	12	24%	37	76%	16	30%	37	70%
	作業員	53	16%	275	84%	66	16%	338	84%
	派遣員	6	11%	50	89%	--	--	--	--
合計(不含派遣員)：		168	22%	592	78%	203	23%	665	77%
		總計：760人/100%				總計：868人/100%			
年齡 (本國)	30歲以下	34	23%	116	77%	47	25%	144	75%
	31~50歲	121	21%	443	79%	136	22%	475	78%
	51歲以上	13	28%	33	72%	18	31%	41	69%
年齡 (外籍)	30歲以下	--	--	--	--	1	20%	4	80%
	31~50歲	--	--	--	--	1	50%	1	50%
	51歲以上	--	--	--	--	--	--	--	--
合計：		168	22%	592	78%	203	23%	665	77%
		總計：760人/100%				總計：868人/100%			
學歷	碩士以上	40	31%	88	69%	46	35%	87	65%
	大學	74	24%	237	76%	94	27%	260	73%
	專科	16	15%	90	85%	16	14%	96	86%
	高中職以下	38	18%	177	82%	47	17%	222	83%
合計：		168	22%	592	78%	203	23%	665	77%
		總計：760人/100%				總計：868人/100%			

台虹科技對待面試者，不因性別或是身體殘疾而有差別待遇。藉由多元招募管道，讓更多的女性工作者與身心障礙人士能夠到本公司工作，使其發揮個人價值並對公司做出貢獻。2021年無發生營運重大變化。如有發生重大營運變化，將依據勞動基準法第十六條，在職年資提前10~30日前預告之。

### ■最近二年男女性員工新進與離職比例

類別	年度	2020年				2021年				
		項目	男女人數比例		男女人數比例		男女人數比例		男女人數比例	
			女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
新進 (本國)	30歲以下	12	21%	46	79%	40	25%	122	75%	
	31~50歲	12	20%	47	80%	31	26%	87	74%	
	51歲以上	0	--	0	--	1	33%	2	67%	
新進 (外籍)	30歲以下	1	50%	1	50%	2	25%	6	75%	
	31~50歲	0	--	0	--	1	100%	0	0	
	51歲以上	0	--	0	--	0	--	0	--	
小計：		25	21%	94	79%	75	26%	217	74%	
總計：		119人/100%				292人/100%				
新進佔全體員工比例： <b>16</b> %/年					新進佔全體員工比例： <b>34</b> %/年					
離職 (本國)	30歲以下	9	11%	72	89%	14	16%	72	84%	
	31~50歲	27	25%	82	75%	20	20%	81	80%	
	51歲以上	0	--	3	100%	1	20%	4	80%	
小計：		36	19%	157	81%	35	18%	157	82%	
總計：		193人/100%				192人/100%				
離職佔全體員工比例： <b>25</b> %/年					離職佔全體員工比例： <b>22</b> %/年					

■註：台虹於2021年始進用外籍員工，故2020年無相關資料。

台虹科技海外子公司分布中國大陸等地區；其中於中國大陸擁有生產基地並提供業務與技術支援；其他地區則提供業務與技術支援等相關服務。

軟板材料產業係知識及技術密集產業，公司在產業中的領先地位仰賴各類人員的創新與貢獻。為確保企業永續經營、經驗傳承與活化企業，同時考量景氣興衰等外在環境因素，致力讓離職率不高於3%。2021年台虹總公司平均離職率為22%；其中男性員工平均離職率為82%，女性員工則為18%；以年齡群來看，30歲以下員工平均離職率為45%；30歲至50歲之員工平均離職率為53%；50歲以上員工平均離職率為3%。

**校園徵才：**台虹科技深入校園，除定期舉辦校園徵才活動，更不遺餘力以各種精心規劃專案活動，讓莘莘學子及早認識且體驗產業工作與前景。主要活動如下：

### 暑期實習

每年提供暑期實習機會給各大專院校學生，讓學生得以學以致用，提早體驗職場文化，並與台虹的工作團隊有進一步的互動與學習。



### 目標系所學校 師生參訪

讓各大專院校學生捷早認識產業工作環境，同時促進產業與學術交流互動。



### 校園座談

安排內部主管與專業人士到各大專院校分享企業理念與軟板及能源材料相關職涯發展機會，鼓勵學生投身相關領域研究。



### 學生職涯 教練計畫

台虹科技自2017年起已連續參加國立成功大學所舉辦的職業生涯教練計畫 Career Coach Program，除了吸引優秀的人才進入公司外，也希望善盡企業社會責任，讓學生能提前體驗職場經驗。



#### ■ 參與青年領航就業計畫

台虹於2017年起至今參與政府「青年就業領航計畫」任用高中畢業生透過「師徒制」培養技術性人才，實現向下扎根達到培育人才目的。

#### ■ 參與青年就職旗艦計畫

2020年起至今公司參與政府「青年就職旗艦計畫」任用18至29歲青年透過「師徒制」培養技術性人才，實現向下扎根達到培育人才目的。

#### ■ 提供身心障礙者多元工作機會

本公司盡力聘用身心障礙者，亦主動整合外界資源。除現有的工作職務外，台虹亦持續發展適合身心障礙者的工作內容如「視障按摩」、「行政文件收發」等職務。截至2021年底，任用身心障礙員工10人，佔整體員工比率為1.15%，超額任用，符合政府對身心障礙者定額晉用的法令規定。



## 5.2 訓練發展

公司成長與員工的學習發展密不可分，而員工學習發展更秉持著台虹訓練理念。

「多元學習提升專業技能，促進內化全員成長學習，轉移提升績效持續改善因應發展」我們致力於營造持續且內容豐富及有效的學習環境，並訂定「教育訓練管理辦法」，整合內外部資源，以培養並提升員工能力，讓員工與公司共同成長。

### 5.2.1 全面化員工訓練發展

本公司經由組織與個人目標的設定與執行，以及各期的績效評核，衡量目標達成狀況與訂定員工發展要點。

#### ■ 個人發展計劃及多元的學習

台虹科技依照個人工作所需、績效評核結果與職涯發展需要，規劃「個人發展計劃書」(Individual Development Plan, IDP)，並以下列完整的教育訓練體系，提供多元的學習管道與發展資源，『On-Job Training』、『Off-Job Training』及『Self Development』三大領域，而『Off-Job Training』區分為階層別、職能別與新人訓練三大類，每一類都有其訓練藍圖，規劃每個職位、及功能部門等應接受何種訓練，其中『On-Job Training』為訓練的重心，因為這領域是直接且明確影響公司是否能正常且有效運作之關鍵。

2020年起受COVID-19影響，整體受訓時數較前年度下降，但本公司仍持續培訓員工，2020年底員工總數760人，訓練發展相關的費用為新台幣1893仟元，訓練時數達57065小時，總參訓人次為19602人次，平均每位員工的受訓時數超過25.8小時；2021年台灣疫情升三級警戒，教育訓練費用調整為2462仟元，訓練總時數18925小時，總參訓人次為12874人次，2021年底員工總數為868人，平均每位員工受訓時數超過21.8小時。



#### ■ 個人發展計劃及多元的學習

項目	2020年				2021年			
	性別	時數	人數	平均時數	性別	時數	人數	平均
主管職	男	15,656	172	91	男	4,872	177	28
	女	1,596	19	84	女	689	19	36
行政職	男	1,590	23	69	男	542	22	25
	女	3,087	53	58	女	1,484	65	23
研發職	男	3,977	37	107	男	1,847	37	50
	女	1,452	12	121	女	540	16	34
技術職	男	7,952	85	94	男	4,203	91	46
	女	2,158	31	70	女	1,357	37	37
作業職	男	16,565	275	60	男	2,806	338	8
	女	3,032	53	57	女	585	66	9
小計:		<b>57,065</b>	<b>760</b>	<b>25.8</b>	小計:	<b>18,925</b>	<b>868</b>	<b>21.8</b>

這些發展與訓練的投入，使員工可以更有效能的完成公司賦予的目標，例如：透過新任主管訓練課程，塑造主管的人員管理的正確方法與心態、培養關鍵技能，使新任主管能更有效能的領導團隊完成任務。除訓練之外，公司近年也積極建立導師制，並利用工作輪調與工作指導，豐富員工的學習經驗，使成功經驗得以有效傳承，縮短員工學習曲線。台虹科技有系統地提供通識類、專業類及管理類訓練課程，不僅邀請外部專家授課，也培養數百位內部講師，達到傳承公司內部的重要知識與技術的目標。

■ 本公司訓練課程如下：

課程類別	課程名稱說明
新進人員訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>新進人員職前訓練、新進人員基礎訓練、新進人員到職引導，協助新進人員快速了解公司核心價值與工作環境</li> <li>輔以主管的指導及完善的「保姆制度」，積極協助新進人員適應與融入工作環境</li> </ul>
ISO/環保/安衛 (通識性訓練)	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據政府法令規定和公司政策，所實施的全公司整體性或各階層通識性之訓練</li> <li>個人效能管理系列課程、工業安全訓練課程、安全衛生訓練課程、品質類訓練課程、廠區緊急應變訓練課程，以及各類語言訓練</li> </ul>
專業職能別訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>各職能單位所需之技術及專業訓練</li> <li>包含設備工程類課程、製程工程類課程、會計類課程及資訊技術類課程等</li> </ul>
主管人員訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據各級主管之管理才能與管理職責等需求所量身規劃之訓練發展活動，以協助所有主管人員精進其的領導管理素質</li> <li>包含初階管理才能訓練、進階管理才能訓練，以及其他多元的選修課程</li> </ul>
直接人員訓練 (工作中訓練)	<ul style="list-style-type: none"> <li>協助生產線技術員成為多能工，學習工作所需之知識、技能及態度，並通過認證以取得機台操作的許可的訓練課程</li> <li>直接人員技能訓練課程、技術員、訓練員訓練課程，及生產處組長訓練課程等</li> </ul>
為特定組織量身訂作訓練(自我發展)	<ul style="list-style-type: none"> <li>因應業務與組織的需求，透過嚴謹的需求分析與課程設計程序，提供特定單位所需之訓練課程</li> </ul>



■ 內部講師培育計劃

為促進知識的分享與技術傳承，本公司建立完善的內部講師發展系統，培養內部講師群，逐步邁向台虹知識學院之路，歷年來全公司累計共260位經過正式認證程序認可的內部講師。為鼓勵內部講師的付出與經驗傳承的貢獻，除原給付薪資外，亦加發內部講師費，並透過溝通座談和晨會活動，公開表揚肯定內部講師的貢獻與塑造學習文化。



■ 精益求精的訓練成效

為確保課程品質，並據以持續改善，本公司透過課後問卷及課前與課後評估機制來量測課程效益。台虹科技開設的各類訓練方案皆設立明確的分數標準，並針對未達到標準之訓練課程，擬定改善行動並加以追蹤，累計至今，課程整體回饋結果良好，皆達成公司年度設定的課程品質目標，有八成以上員工對課程品質表示滿意，未達標準的訓練課程比例亦控制於合理的2%以下。



為持續改善提昇課程品質，台虹透過TTQS手法來追蹤課程效益與訓練的成效，開發線上學習系統e-Learning/e-Training資訊系統如右圖，不管在營收面、財務面、員工面、員工滿意度皆有良好的成效，台虹於2010~2017年來共獲得TTQS人才發展系統1面銀牌獎、3面金牌獎，更於2013年獲得經濟部主辦「國家訓練品質獎」的肯定。訓練活動的照片如下：



### 5.2.1 績效管理與員工發展

本公司績效管理與發展系統的旨在於開發員工潛能，提供可以讓員工不斷成長的環境，同時促進主管和員工間的互動和溝通。台虹科技的績效管理制度務求簡化與務實，並依循下述四項原則：

- (1) 回饋與肯定：針對員工達成績效目標的程度給予回饋或肯定。
- (2) 績效與目標改善：針對未達績效目標部分，擬定下期的改進方向與計劃。
- (3) 持續溝通激勵：主管與部屬績效面談雙向溝通，針對具體事例或記錄做討論。  
主管適時運用獎罰機制，給予部屬適當獎賞或懲罰。

(4) 客觀評估：主管評估過程應明確，考核結果相對公平且客觀

#### ■ 員工職涯發展

績效評核有助於健全公司人力資源體系，促進完善整體經營管理體系，台虹新進員工到廠三個月進行考核，引導主管與員工瞭解公司在行為面、結果面及工作態度面向上對大家的期待，進而符合全體員工的心智與行為並融入企業文化，朝共同的目標前進。

用人主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每位部屬，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並努力達成各類職位上之績效要求，同時給予員工明

確工作目標、計畫與未來績效改進方針，以達到整體性之經營目標。

2021年度新人應考核人數為292人全數參與年度績效考核，不因性別而有所差異。

考核制度的目的除強調員工與主管間工作目標達成共識外，並將以「發展員工為主、評核績效為輔」的機制，兼顧評量性與發展性二大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其能有嫻熟掌握業務的能力，成為主管的左右手、公司的棟樑，進而提升公司競爭力及整體組織效能。同時透過內部推薦之方式，任用所需之管理職位人員，使推薦晉升的人員都可適才適所。

#### ■ 新進員工考核：最近三年績效考核人數統計如下表

年度 考核 職務別	2020年總人數				2021年總人數			
	新進：119人				新進：292人			
	考核人數		佔比例%		考核人數		佔比例%	
	男	女	男	女	男	女	男	女
主管職	4	0	100%	0%	5	1	83%	17%
技術職	26	3	90%	10%	33	19	63%	37%
行政職	7	17	29%	71%	5	22	16%	84%
直接人員	57	5	92%	8%	174	33	84%	16%
合計：	94	25	79%	21%	217	75	74%	26%

本公司每年各級主管會提報工作表現優秀的員工，2021年晉升人數 **87** 人，分別佔技術職員工 **34** %，行政職 **14** %、OPR直接人員 **52** %

## 5.3 優質的薪酬福利

台虹科技員工薪資福利包括本薪、津貼、員工現金獎金與酬勞、退休金及其它福利，2021年員工薪酬費用合計為778,531仟元，非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」為811仟元，「薪資中位數」為727仟元。

### ■非擔任主管職務之全時員工薪資費用統計

項目	2020	2021	差異
全時員工人數(人)	700	759	59
薪資平均數(仟元)	791	811	20
薪資中位數(仟元)	713	727	14

遵循兩性平等，不因性別產生基本差異，一律依據公司內部之敘薪表予以核定薪資。整體薪酬之敘薪標準考量員工之職位、職等、學經歷及年資等，由於公司內男性員工佔多數，且學經歷、年資普遍較女性員工高，故在同職系別比較時，男性員工之平均職位及職等亦較女性員工為高，故在平均女男薪酬比率有所差別。

### ■多元優化假別

公司提供符合法令的假勤制度，依法給予各種假別。員工到職滿六個月依法享有特別休假，也享有每年至少240小時給予半薪之普通傷病假。員工遇重大傷病者未住院傷病假與住院傷病假二年內合計至少1年之半薪病假。在建構友善母性員工及員工配偶之工作職場方面，員工亦依法享有生理假、產假、產檢假及陪產假的權益。對於員工處理個人事務，除依勞基法給予事假、家庭照顧假，當員工遇有育嬰、服役、重大傷病等情況，需要一段較長時間休假時，也能申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

台虹早於2005年即以正常工時為「每週40小時」為基準，全年休假日完全依照勞基法，並提供具彈性的工時、給假，例如：每月得有三三次彈性15分鐘以內上班時間、責任外出假等。另依紀念日及節日實施辦法、性別工作平等法、女性勞工母性健康保護實施辦法、性騷擾防治等相關法令提供彈性工時及適當之休息。以育嬰留職停薪為例，2020年共有6位員工申請育嬰留職停薪，平均回任率為83%，而留任率為100%。

最近二年男女申請留職停薪人數與復職人數統計如下表：

類別項目	2020年			2021年		
	女	男	合計	女	男	合計
實際申請人數(B)	4	2	6	5	1	6
年度待復職人數(C)	5	3	8	3	3	6
實際申請復職人數(D)	4	3	7	3	1	4
復職率(D/C)(%)	80%	100%	--	100%	33%	--
上一年度復職人數(E)	9	2	11	4	3	7
上一年度復職滿一年人數(F)	7	2	9	3	3	6
留任率(F/E)(%)	78%	100%	82%	75%	100%	86%

- 註：依性別工作平等法第十六條，每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。  
 2020年符合育嬰假申請資格人數 = 2020年  
 2021年符合育嬰假申請資格人數 = 2020年 + 2021年



### ■穩固的退休金制度

依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，提供穩固的退休金提撥與給付，2016年，「勞基法」修訂通過雇主應於每年預估次一年度符合退休條件勞工所需退休金，並補足準備金差額，以確保勞工退休金權益。

台虹除依法令規定提存退休準備金，公司每年亦透過專業的會計顧問，進行退休準備金的精算，以確認足額提撥，保障員工未來請領退休金的權益；依據「勞基法」提撥之退休準備金台虹科技依「勞動基準法」之規定，按員工服務年資及退休前六個月之平均薪資計算退休金給付。

本公司每月按員工薪資總額6%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2021年底計劃資產公允價值為18,547仟元。依上述相關規定，公司於2021年認列為費用之金額為8,786仟元，對於未來依法需提撥的金額已帳列應計退休金負債，截至2021年底金額為248,689仟元。

### ■依據「勞工退休金條例」提撥之退休金

台虹依「勞工退休金條例」之規定，依員工每月薪資6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶，本公司於2021年認列為費用之金額為26,562仟元。

### ■員工全方位健康照護管理及保險計劃

台虹依法為每位員工投保勞工保險、全民健康保險及職業災害保險；此外，亦規劃團體綜合保險，每位員工自報到日當天起，便將其加入公司的團體綜合保險，保障範圍包括壽險、意外險、醫療險、癌症險、重大疾病險、海外差旅險等，讓員工得到充分保障。若員工因育嬰申請留職停薪，亦得繼續參加公司的各項保險，使得保障能夠延續。此外，員工也可以最優惠的費率為其眷屬選擇加入公司團體綜合保險，讓員工及眷屬都能獲得更完備的保障。員工全面健康照護機制，包括：

- (1)職業安全衛生管理處專業人員對於工作環境監控/風險評估/改善。
- (2)提供優於法規之健檢項目與頻率 - 免費年度健康檢查。
- (3)職場醫護人員設置：包含勞工健康服務人員及臨廠醫師。

- (4)出差員工健康管理及出差防疫包。
- (5)健康講座、運動課程。
- (6)重大疾病補償。
- (7)健康促進專案：減重、降三高、戒菸班等活動。
- (8)健康量測服務、關懷訪視。
- (9)母性健康保護管理。
- (10)人因危害預防管理。
- (11)過負荷危害預防管理。
- (12)每週團險公司專員駐點服務1日。
- (13)高額旅平險及海外急難救助服務。
- (14)員工及眷屬優惠團險。

### ■工作放心、生活更安心

台虹對於員工遭受水、火、雹、風、旱、地震及其他不可抗力之天然災害，所致損害，公司依死亡、安遷、淹水、受傷予以不同類別之補助，期能撫慰其心理創痛，儘早回復原有之狀態，為避免員工舟車勞頓，台虹科技備有臨時休息室及淋浴設施，除身心障礙停車位外，本公司亦設置孕婦停車位、行動不便員工之博愛停車位、優秀員工專屬停車位，為讓外地員工眷屬至工作地探訪，公司除特約飯店外，亦簽訂特約民宿，提供家庭旅遊住宿。

### ■運動休閒好健康，促進工作一級棒

本公司為使員工於工作之餘，亦能兼顧身心健康，提供多元娛樂休閒中心，並於室內空間設立休閒中心，內部擺設撞球、乒乓球、手足球、健身車等運動器材，並於戶外空地設置籃球、排球、羽毛球等多功能型球場，並裝置夜間照明及球類可借用，全體員工隨時可自行去運用，並於每季及節日舉辦多采多姿的員工活動。台虹為使員工於工作疲累之時放鬆筋骨並善盡慈善關懷責任，聘用1位正職的視障按摩師，為全體員工舒壓按摩。

### ■ 豐盛餐飲滿口福、各類零嘴茶飲人人愛

台虹為使員工能豐衣足食，才能更有精力作業，除提供各類制服、雨衣外，設有休息室及員工餐廳，提供餐食如下：

- (1) 午餐請餐廳業者以自助餐方式，並分為麵食區、自助餐區、素食區、水果、沙拉餐區，讓員工可以免費吃到飽，從台灣料理、日式料理、傳統小吃、健康餐、水果餐，滿足員工不同的餐飲需求。
- (2) 晚餐提供優質廠商之便當，讓員工免費多樣選擇。
- (3) 對於各類節慶，另提供加菜。例如：端午節肉粽、元宵節湯圓、感恩節火雞等等。
- (4) 每月拜拜及中元普渡，將所有供品分配給全體員工食用。
- (5) 公司備有自動研磨咖啡機，員工24小時均可自行取用。
- (6) 於各茶水間均提供免費紓壓提神茶包，供員工自行取用。
- (7) 依季節於一樓大廳免費提供消暑或禦寒飲品。

### ■ 其他福利

- (1) 員工持股信託會，並由公司提撥一定比例的公提金，藉以建立員工福利與公司績效的連結，並為員工退休規劃盡份心力。
- (2) 台虹科技福委會亦提供多項福利措施，包括：結婚/生育/住院/喪儀等禮金。
- (3) 三節與生日禮金。
- (4) 員工旅遊活動補助。
- (5) 子女教育補助及特約之幼兒園或安親班。
- (6) 各類社團補助 - 目前設立之社團有愛跑社、虹馬社(腳踏車社)、健行社、釣蝦社、壘球社、籃球社、撞球社、保齡球社、瑜珈社、高爾夫球社、虹心社、羽球社、活力有氧社.....等。
- (7) 特約商店提供的折扣。
- (8) 優質哺乳室、不限之哺乳時間及次數，集乳專用冰箱及一般冷藏冷凍冰箱。
- (9) 親子圖書室。
- (10) 優於市場價格之7-11智販機及咖啡智fun機。

## 5.4 員工參與

### 5.4.1 提升員工向心力

台虹科技員工擁有共同的願景與價值，朝同樣的目標邁進。為增加員工對公司的認同感，並強化互助合作的團隊力量，每季舉辦強強滾活動、年度家庭日活動，藉由參與各項趣味競賽或遊戲，員工可互相交流並增進彼此合作精神。2020年初，Covid-19疫情流行，各類群聚活動紛紛暫緩，但為提升眷屬認同，公司攝影團隊操刀拍攝剪輯員工親子感恩影片，於父親節當日在員工餐廳除加菜之驚喜外，引起員工們意外的驚喜；Covid-19疫情影響，整年無法正常出遊，趁2020年第四季疫情緩和，特於大魯閣草衙道舉辦四梯次的家庭日活動，邀請員工及其眷屬們一同參與，藉由各項闖關遊戲之設計，增進全體員工及眷屬之遊樂趣味及對公司之認同感。

2021年度舉辦了母親節感恩活動，總參與人數為757人；另有舉辦公益路跑活動，報名人次246人。

### 5.4.2 多元溝通管道：開放溝通，鼓勵員工參與，促進勞資和諧

台虹科技重視雙向溝通並致力於提供主管與員工，以及員工同儕間開放且透明的溝通管道，為聆聽員工的意見與聲音，公司每季舉行勞資會議並經由員工意見反映管道等公正、有效的溝通機制，了解員工之心聲並即時處理了解員工之心聲並即時處理員工反映的問題，達到促進勞資和諧，共創勞資雙贏的目標，曾獲勞委會頒【友善職場】獎如右圖。

本公司秉持五大核心職能：熱忱、負責、誠信、創新、執行，建立正向的員工關係，營



造高度參與且友善的工作環境，建構雙向溝通管道，讓勞資溝通暢行無阻，內容包括：

- 針對各階層主管及員工定期舉辦溝通會。
- 定期舉行員工滿意度調查，對員工意見規劃改善方針。
- 舉辦CEO座談會，讓同仁了解公司營運狀況與發展目標。
- 針對重大管理、財務、稽核等各項問題，提供二種機密申訴管道：
  - 具獨立性的稽核檢舉信箱。
  - 由專員負責的「員工申訴直通車」。
- E-hr及Eip員工討論區、『52885』及『50885』(有你幫幫我)專線，讓員工反映與工作及環境相關的一般性建議及意見。
- 員工關懷專線『70580』，協助員工平衡工作與生活。
- 職場暴力檢舉專線『70555』(職場不法侵害信箱80995@taiflex.com.tw)、性騷擾防治專線『70995』(性騷擾防治信箱help70995@taiflex.com.tw)、性平防治專線『70995』，協助員工處理各項職場不法侵害之事件。
- 資訊安全檢舉專線『70110』、誠信經營防治專線『70999』，協助員工處理資安及誠信道德工作事宜。

### ■勞資溝通管道多元化

本公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會結社。上述勞資溝通組織，除勞資會議外，勞方代表均多於資方，另依法設置職業安全衛生委員會、職工福利委員會等定期召開勞資會議，其勞資雙方代表人數如下表：

溝通組織名稱	勞方代表	資方代表
勞資會議	5	5
職工福利委員會	15	1
勞工退休準備金監督委員會	8	1

### ■申訴及舉發管道

為促進勞資雙方的溝通協調及防止員工權益遭受不法侵害，本公司提供多元溝通管道及申訴專線，如勞資溝通會議、EHR討論區、員工意見箱、職場暴力檢舉、性騷擾防治等，透過專責單位快速處理，促進勞資和諧。

## 5.5 健康安全的職場

### 5.5.1 健康安全政策與目標

員工為公司最有價值的資產，「零職災」為台虹所致力之目標，非常重視職場的安全與健康更為重要，所有的員工及其家人都仰賴這項安全與健康的幸福承諾，共同攜手努力持續改善，達到「零職災」。

台虹已取得安全管理系統ISO/CNS 45001驗證，透過最新的職安衛管理系統，與世界職業安全健康管理接軌，積極降低風險符合法規，滿足所有於2021年職業安全健康目標，在台虹同仁的全員參與與努力下達到階段目標，如安全職場目標的總合傷害指數FSI=0.08的零職災目標，遠優於勞動部揭露之PCB同業FSI=0.55；廠區利害關係人失能故率與職業病預防維持率都達到全零的欣然成績，其中，因COVID-19疫情影響下，健康活動參與率有下降趨勢，需持續努力。



#### ■ 建構職業安全健康管理系統：一級專責安衛組織

成立集團職業安全衛生管理處，統籌綜理集團安全衛生管理，現場安衛工作主要由國內外子公司工安人員、製造中心工安課與各單位安衛窗口協助共同分工與合作。為因應各內外利害關係人對台虹的要求與期待，除持續精進台虹安全文化推廣、風險管理改善措施外，更投入更多資源優化職業疾病預防與員工心理諮商協助（TEAP）系統，戮力建構最佳健康職場的目標邁進。

#### ■ 一級安全衛生組織

職業安全衛生管理處依安衛組織與人員編制規定報准，編列足額人員與具證照的專業安衛人員如下：

安衛委會組織	資方代表	勞方代表
高雄一廠	3	1
高雄二廠	7	3
高雄三廠	14	5
高雄五廠	3	1

#### ■ 工作環境與安全保護

新建廠或部分改建時，製造、管理、資訊與安衛等相關單位均進行安全與衛生風險評估。職業安全衛生管理處依法編列足額人員與其證照的專業安衛人員數如下表：

專業安衛人員證照名稱	人數
安衛管理師	1
安衛管理員(乙級技術士)	2
護士	1
安衛業務主管(甲種)	1
防火管理員	1
急救人員	56



### ■ 職業安全衛生教育訓練

為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，依據課程內容進行考核評鑑，以促進人員安全衛生防護意識及作業內容，2021年參與新進與在職員工安衛教育訓練班次、人數與時數如下表：

訓練類別	班次	人數	時數	總時數
新進人員安衛訓練	43	189	3	567
在職人員一般安衛訓練	1	808	1	808
化學品安全	1	6	1	6
防護具相關	2	13	0.5	6.5
不法侵害預防	1	740	1	740
健康管理	3	56	5	86
消防安全	3	56	0.5	28
電氣安全	1	10	1	10

### ■ 職業災害管理

台虹重視每件職災發生原因，為有效進行管理，我們訂定環安衛異常處理程序，若發生事故後，要求立即向職業安全衛生管理處通報，針對事故進行調查分析，並提出改善對策預防事故再發。同時透過教育訓練、作業環境巡檢、內/外部稽核，進而提升人員安衛意識，降低潛在作業危害及環境風險。

### ■ 2021年職災統計：

通報1件，FR=0.63、SR=4.4、FSI=0.05，較2020年無增加件數。

職業傷害比率/指數	2020	2021
通報件數	1	1
失能傷害頻率(FR)	0.68	0.63
失能傷害嚴重率(SR)	10.2	4.4
綜合傷害指數(FSI)	0.08	0.05
職業傷害造成死亡比率	0	0

■ 註：職災統計排除交通意外

失能傷害頻率(FR)=失能傷害總次數/工作小時×1,000,000

失能傷害嚴重率(SR)=失能傷害總損失日數(排除死亡人數)/工作小時×1,000,000

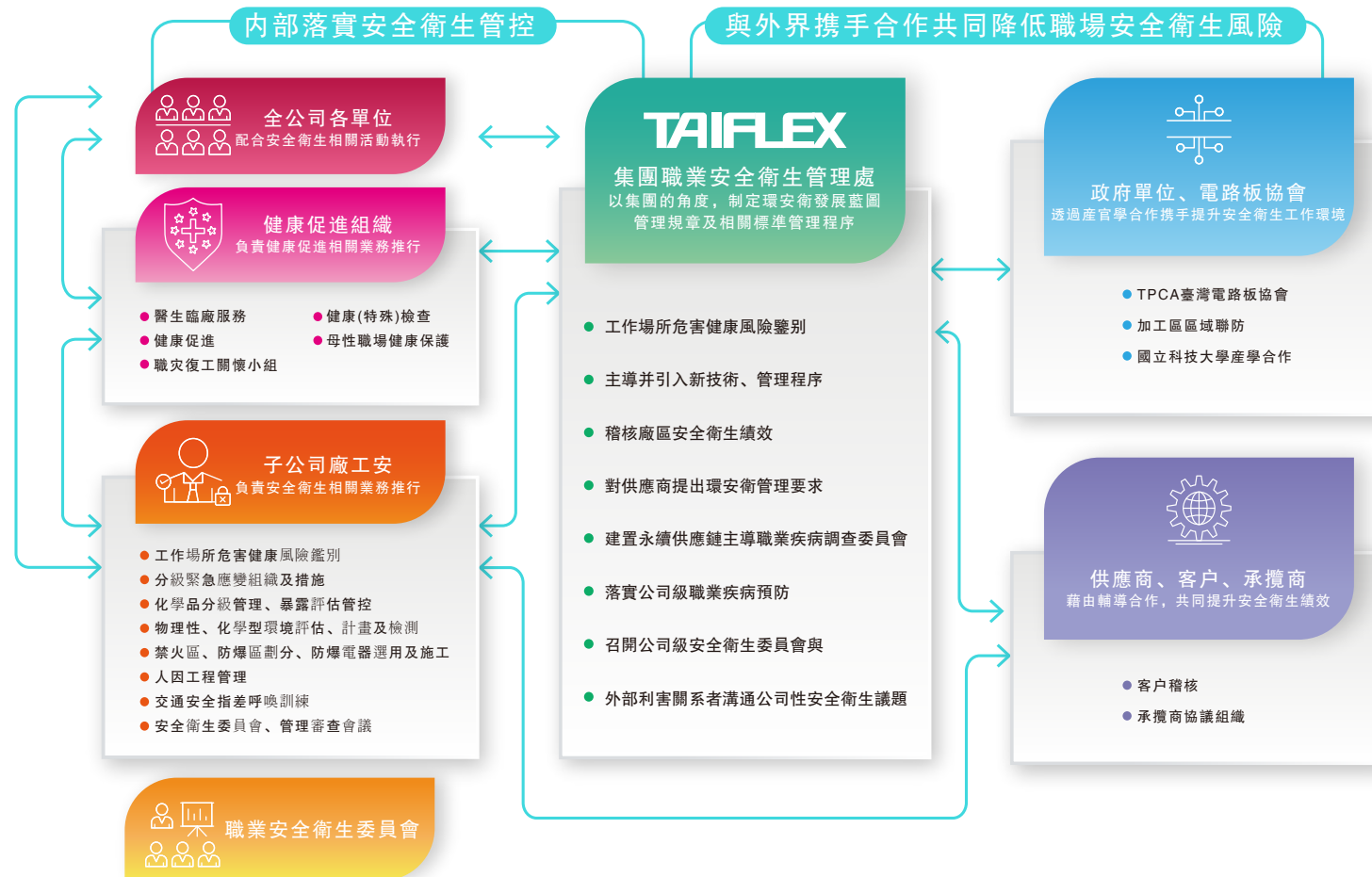
職業傷害造成的死亡比率=職業傷害所造成死亡人數/工作小時×1,000,000

### ■ 內部安全衛生查核

為使人員對機械、設備及安全衛生事項實施內部自動檢查，以消除潛在作業危害，職業安全衛生管理處針對各單位日常作業進行五大重點稽核，包括化學品、機械設備、現場環境、消防設備及廢棄物處置等。

2021年針對公司17個現場部門進行查核，共計開立 **48** 件缺失事項，經分析統計前三大類型依序為：工作環境或作業危害之辨識評估及控制：**15** 件、作業場所動線危害：**7** 件及其他安衛生管理措施 **7** 件。同時輔導並追蹤單位改善進度，完成率 **100%**

■ 建構職業安全健康管理系統架構如下圖



5.5.2 安全績效指標監測進化：  
提昇安全管理、降低人員廠傷害及交通風險

依據職安衛系統管理積極提列並訂定各項安全衛生管理主績效指標、定期進行各項績效指標之量測，確保安全衛生管理措施之有效性及可行性。尤其，重視對於職災率監測與改善，台虹公司將所有職災個案進行原因分析，除了鮮少發生的職災個案外，並深入紅藥水、虛驚事件的研議，探討可行與有效率的改善方案，統計分析失能傷害率較高的單位與好發的職災類型，將嚴重度相對較高及重複發生性質的部門，列為安全溝通與管理重點。透過不斷的分析與改善，建立屬於台虹的安全文化。

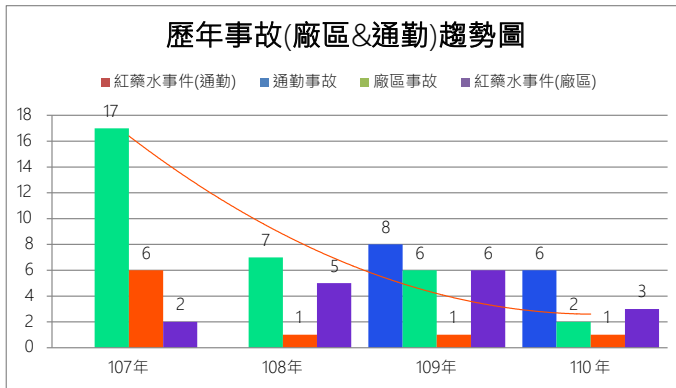
2021年度傷害事件/事故達12件，其中交通事件/事故達8件、廠內事件/事故達4件，與前年度傷害事件件數相較改善已有下降之情形，持續進行廠區事故及改善宣導及活動措施：例如廠區內各作業場所針對易造成跌(絆)倒事故的地方進行全面性盤查風險，透過現場改善及行為宣導，不斷研議出入安全動線與踏階防滑等優化措施，計盤查出全廠45件隱患改善，路平安全改善率達95%，並持續規劃後續短、中、長期之改善作業，以有效介入降低同仁跌(絆)倒的風險。

### ■ 事故改善重點

- **用電安全提昇**：預防電器火災配電盤優化專案推動，改善老化問題預防電器走火。
- **預防跌倒事件**：推動保命防跌專案、跌倒 危害源頭盤查排除。
- **交通事故預防**：機車定檢活動。
- **虛驚提報獎勵**：鼓勵同仁提報作業場所或作業活動，有可能引起疾病、傷害、失能、死亡或機械設備損傷之相關事件進而改善、降低事故發生率。

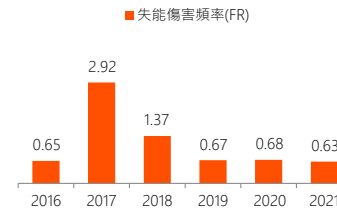
### ■ 職災傷害統計分析

職業災害統計分析係依勞動部及GRI Standard所公布之重要失能傷害統計指標計算，以失能傷害頻率(FR)、失能傷害嚴重率(SR)為主要數據(統計數字不含廠外交通意外事故)。失能傷害頻率(FR)為0.63、失能傷害嚴重率(SR)為4.4，

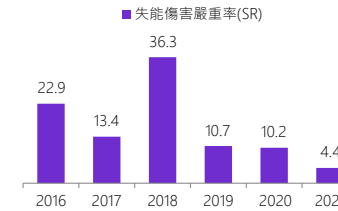


呈現總合傷害指數FSI為0.05 (勞動部揭露之PCB同業FSI為0.55)，全年度僅有一次跌(絆)倒事故，趨近零職災目標；零職災為台虹公司管理目標，每月透過事故燈號亮燈提示機制，揭露職災發生的安全狀態，綠燈代表該月零事故，鼓勵同仁持續維持，紅燈與黃燈分別代表職災與交通事故，以提醒各部門強化所屬同仁安全管理事宜。

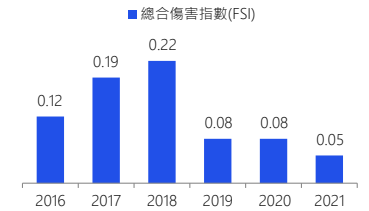
失能傷害頻率(2016~2021年)



失能傷害嚴重率(2016~2021年)



總和傷害指數(2016~2021年)



安全第一 災害歸零													
2021職災事故統計		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
		● 零事故	● 交通事故	● 職災事故									
職業安全衛生管理處	技術方案處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	行銷企劃處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	全球業務處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
製造中心	生產設備部	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	製程技術處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	製造系統整合處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
生產處	生產處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	公用設備暨新工程處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	資訊服務處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
供應鏈暨資訊中心	生產計劃處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	供應鏈管理處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
產品開發技術中心	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
研發中心	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
財會中心-財會處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
人資行政處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
品保處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
環保處	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

■ 註：職災統計排除交通意外。失能傷害頻率(FR)=失能傷害總次數/工作小時×1,000,000  
失能傷害嚴重率(SR)=失能傷害總損失日數(排除死亡人數)/工作小時×1,000,000  
職業傷害造成的死亡率=職業傷害所造成死亡人數/工作小時×1,000,000

### 5.5.2 協力廠商安全管理(承攬商、供應商與租賃商)

持續強化承攬商安全管理措施，承攬商職災事故也是許多企業經常發生之狀況，故特別針對承攬商在現場協助並執行高風險的作業別時，台虹除依據承攬商入廠作業型態加強相關管理措施要求與監督：

#### 持續性作為

1. 動火、局限、高架...等特殊作業管制
2. 定期或不定期進行召開協議組織會議以辦理危害告知
3. 協調相關安全事項管理
4. 承攬商評選制度遴選優良廠商，積極表揚與參與輔導

#### 強化性作為

1. 承辦單位監工人員之訓練展開
2. 對入廠利害關係人入廠管控確認之教育訓練成效：維持承攬商失能事故事件0%

#### ■ 出租廠區廠商之安全環保稽核/安全管理機制

台虹公司對於廠區內之租賃廠商也進行安全互助合作模式，由定期的安全會議及安全稽核方式強化區內共同作業環境安全管理。另對於供應商也經由定期稽核確保其安全、環保及品保等管理之符合。

#### ■ 強化營建工地安全管理與輔導機制

為確保新廠房興建過程中工程營建人員的安全，台虹公司攜手承攬商建構安全的施工環境，要求承攬商加強工地安全管理組織，由施工廠商、工地安全管理組織及台虹公司合力建構共同安全管理制度，共同保護工地的勞工安全。除定期執行工地現場稽核、將稽

核缺失要求廠商儘速改善與防止再發作為，在作業安全上也與承攬廠商討論安全作業流程、要求作業人員的訓練機制等，若廠商有違反安全管理規定將視情節給予處罰或停工。

#### ■ 員工健康安全訓練

加強廠內員工正確之複合式應變防制觀念，經由演練以提升災害通報聯繫系統效能，確認災害發生時，緊急應變處理措施之可行性及適用性，並善於運用各項救災資源、人力及裝備，期能於複合式災害發生時，有正確應變觀念與救災作為，將災害事故傷害降到最低。2021年安衛課程辦理內容(如下表)每年也擬定年度訓練計劃持續強化同仁安全認知，2021年度辦理安全衛生類共20堂、包含健康、安全衛生、消防安全等。參與人次達**1753**人、訓練時數達**1409**小時。

課程類別	堂數	內容
健康管理類	3	讓情緒轉個彎-聆聽與表達 由腸道菌談健康管理 你不可不知的心血管疾病風險
安全衛生類	14	化學品危害通識教育訓練 配電箱暨防爆電器自動檢查教育訓練 聽力防護訓練 一般安全衛生在職訓練 緊急應變小組訓練...等
消防安全	3	危品倉泡沫原液復歸基本訓練 消防防護訓練



■最近三年健康安全衛生訓練班次、人次與時數如下表(下圖：安衛訓練照片)

年度	課程堂數	訓練人次	訓練時數
2019	24	1,339	1,130.5
2020	25	2,822	2,159.5
2021	20	1,753	1,409



■預防職業性疾病或傷害

化學/物理性	人因性	生物性	社會/心理性
<p><b>持續性管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>擴大監測各化學品作業區域環境濃度確認其安全性，另確認噪音值及其曝露風險</li> <li>特殊健康檢查人員健康分級管理措施</li> </ul>	<p><b>持續性管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期調查同仁肌肉骨骼症狀及相關病假同仁</li> <li>分析調查狀況進行疑似高風險作業場所危害評估</li> </ul>	<p><b>持續性管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>提供傳染性疾病資訊及預防宣導、調查同仁健康狀況、足跡是否重疊等</li> <li>設置防疫應變組織因應疫情變化</li> </ul>	<p><b>持續性管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>建置心理諮商機制</li> <li>定期進行同仁心理負荷調查</li> </ul>
<p><b>強化作為：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>改善噪音場所環境如隔音工程規劃、強化防護具配置規格及訓練</li> </ul>	<p><b>強化作為：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平行展開相似設備(複捲機的省力裝備建置)</li> </ul>	<p><b>強化作為：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>設置電子平台進行人員出入廠疫調</li> <li>設置電子體溫辨識系統</li> </ul>	<p><b>強化作為：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>主動進行高度疲勞同仁關懷訪談及轉介</li> </ul>
<p><b>成效：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>環境濃度符合性達100%</li> <li>健康指導率100%</li> </ul>	<p><b>成效：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>複捲機省力裝備建置率100%</li> </ul>	<p><b>成效：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>未造成廠內擴散事件影響生產力</li> </ul>	<p><b>成效：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>達成轉介專業心理諮商1人</li> </ul>

### 5.5.3 多元化及全方位的健康照護

因工作因素恐造成的職業疾病或傷害恐造成個人健康危害外也會影響公司生產力，台虹公司為提昇同仁身心健康狀況，結合廠內外資源致力於改善同仁的健康管理藉由職業疾病及健康危害預防管理運作、在生理及心理上實施定期的評估及各項協助措施以預防同仁產生職業傷害或疾病並維護個人健康。

## ■全面性健康管理與促進

持續改善健康照護效率、以電子化作業提供同仁個案關懷追蹤管理，協助同仁察覺生理/心理健康問題，盡早接受治療並落實健康生活型態，提昇個人健康狀況。

進行同仁健康風險/危害管理、 維護同仁心理健康		健康照護
<b>健康分級管理</b>	健康檢查 638 人，類別管理族群達 282 人	
<b>特殊健康管理</b>	特別危害健康檢查 111 人，受檢率：100% 受檢 (管理級數最高2級)	
<b>心血管疾病族群管理</b>	高風險員工 67 人接受工時管理、健康指導	
<b>母性健康保護</b>	協助孕產婦同仁進行工作環境評估及健康關懷共 12 人次	
<b>呼吸防護具生理評估</b>	針對有呼吸防護具防護需求同仁進行生理評估作業共 194 人	
<b>職業性肌肉骨骼症狀預防</b>	提供疑似肌肉骨骼症狀同仁健康衛教及指導 15 人	

提供多元性健康活動、 促進同仁心理健康		健康促進
<b>生、心理健康講座</b>	與課人次達 796 人(含線上課程)	
<b>各類健康促進活動</b>	依年度計劃辦理各項健康促進活動如： 四癌篩檢、流感疫苗接種、戒菸班、按摩服務、活動..等 公益路跑、體重管理 總參與人次達 676 人次	
<b>運動社團</b>	成立籃球社、瑜珈社、壘球社、愛跑社等鼓勵同仁培養運動習慣 參與人數達 142 人	

## ■健康關懷與醫療照顧

健康檢查：

公司優於法規規定，每年度為員工提供免費健康檢查及特別危害健康作業人員之特殊健康檢查，針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。

最近二年健康健查類別項目與參與人數如下表：

年度 項目	2020年		2021年	
	檢查項目	參與人數	檢查項目	參與人數
一般健康檢查	依據勞工健康保護規則	638	依據勞工健康保護規則	680
特殊健康檢查 (粉塵、噪音)		111		120

聘請PT醫生駐廠服務，主動安排健檢異常、母性族群、異常工作負荷及職業災害者進行專業醫師諮詢，分類屬分級管理以上者，由醫師綜合評估健康狀況與工作性質，提供各單位職務安排之適切性，2020年計 27 人次、2021年計 30 人次參與健康諮詢服務。

## ■員工健康促進提昇

**戒菸班**      **健康講座**

**醫師駐廠服務**      **健康餐盤輔導**      **體重管理活動**

**110年度 體重管理活動又來了!**

同仁體重優於去年達指定程度者(109年)提供獎勵金：

**男生**：110年優於109年體重記錄達 5KG以上者、1KG獎勵300元

**女生**：110年優於109年體重記錄達 3KG以上者、1KG獎勵300元

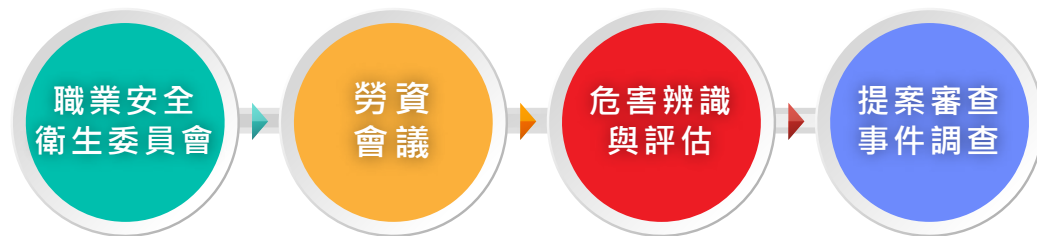
另增加特別獎勵(針對109年度有專職減重服務者)：每人1000元 (110年體重與109年的比較相差不到1公斤)!

### ■內部安全衛生查核

為使人員對機械、設備及安全衛生事項實施內部自動檢查，以消除潛在作業危害，職業安全衛生管理處針對各單位日常作業進行五大重點稽核，包括化學品、機械設備、現場環境、消防設備及廢棄物處置等。

2021年針對公司17個現場部門進行查核，共計開立 **48** 件缺失事項，經分析統計前三大類型依序為：工作環境或作業危害之辨識評估及控制：**15** 件、作業場所動線危害：**7** 件及其他安衛生管理措施 **7** 件。同時輔導並追蹤單位改善進度，完成率為**100%**，另2021年ISO45001稽核開立了1項次要缺失及9大項觀察事項也已改善完成。

### 5.5.5 內部參與諮詢與溝通



### ■職業安全衛生委員會

台虹科技設有職業安全衛生委員會，依法推舉勞工代表提供管理者與員工面對面溝通環境安全衛生議題的正式管道。除每季召開會議討論環境安全衛生相關事項，因應新廠規模日趨擴大，由各部門主管每月召開會議，討論環境安全衛生相關事項，落實環境安全衛生管理，2021年共計有 **10** 位勞方與資方委員參與職安衛委員會定期會議。

### ■危害辨識、機會及風險評估

部門間建立危害鑑別小組，針對單位作業、區域、設備、人員身體及精神項目鑑別可能引起例行性及非例行性危害事件，由人員進行風險評估，做為職安衛系統風險控制、事件預防及持續改善依據。2020年12個部門參與，共計鑑別 **384** 件危害因子，2021年鑑別 **487** 件危害因子，並完成制訂因應管制措施。

#### 消防教育訓練(2021)



#### 緊急應變(2021)

