



五、幸福職場



五、幸福職場

5.1 管理方針

重大主題：職業安全衛生	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	員工為公司之基石，構建安全的職場環境，保障勞工作業安全，讓員工安心工作以達產品品質穩定和公司穩定持續發展。
本主題管理目的	創造安全健康零職災之工作環境為目標
i. 政策	加強教育訓練，能夠事先預防，達到零職災
ii. 承諾	遵守法規、持續改善和降低職災風險
iii. 目標與標的	短中期目標： - 定期舉辦職業安全衛生教育訓練、從業人員回訓訓練 - 定期舉辦廠區消防計畫演練 - 依法定期進行粉塵危害、有機溶劑及高溫作業環境檢測 - 依法定期進行勞工健康檢查、特殊健康檢查 - 金隆化學預計於 2022 年進行 ISO 45001 管理系統驗證 長期目標： - 定期檢核職安、勞基法，制定相關計畫以符合職安法規 - 各廠相繼導入 ISO 45001 或 TOSHMS 等系統進行管理
iv. 責任	2021 年成立集團環安衛小組，成員多為集團高階主管，以便更有效率進行相關專案計畫。
v. 資源	- 每年各項作業環境監測費用約 330,000 元 - 每年勞工一般及特殊健康檢查費用約 90,000 元 - 每年勞工外派受訓費用約 95,000 元 - 依照其作業場所及工作內容，提供法規要求之防護器具，並定期檢查相關設施。
管理評量機制	定期檢查製程設施完善，及職安作業是否如期完成
績效與調整	本集團所轄台灣廠區，自設廠至 2021 年底，未發生重大職業災害

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

重大主題：勞雇關係	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	本集團所屬產業橫跨多元化經營，唯一不變的堅持是，將員工視為最重要家人，也深信有順暢的溝通管道，完整的勞動條件，及安全的職場環境，能留住優秀的人才及降低流動率，讓人員可以多方位學習並發揮所長及傳承，達到適才適所
本主題管理目的	建立溫馨舒服之工作環境及活絡開朗的工作氛圍。
i. 政策	- 完全落實保障人身自由及工作平權，任用殘障人士，沒有雇用童工，員工適才適所，調職也符合五大調任原則之管理 - 依各項勞動法規：勞動基準法，全民健康保險法，勞工保險條例，就業服務法，性別工作平等法，勞工退休金條例等規定，並隨時注意修正條文，及時執行之
ii. 承諾	提供更符合規定的人事管理制度，健全多面向的溝通管道，注意員工身心健康，舒壓樂活，設計各項活動鼓勵員工多參與，真正落實幸福職場
iii. 目標與標的	短期目標： - 制度審視更新 (以內稽內控為基準點，檢視目前的不足)，在 3 個月內完成並建立符合上市櫃的標準架構 - 建立更完整之各項崗位素質模型學習地圖，並擴大覆蓋率 - 增加員工溝通管道，依提出之建議或申訴將內容分級，並在最短的時間內解決並回饋 - 加強員工關懷，使新進人員能快速進入金晶集團大家庭，並與離職人員進行訪談 - 今年建立新進人員及晉升人員的實務訓練，期許新人留任率能達 5 成，離職率下降 中長期目標： - 定期審閱各項制度更新，100% 符合法規 - 定期關注員工動態，與員工溝通、滿意度至少到要 9 成 - 多元化招募新進員工，增加人力 - 人資 E 化系統
iv. 責任	人資處，負責人員管理、勞雇關係及福利事項等業務

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

重大主題：勞雇關係	
報導要求	永續管理方針
v. 資源	- 定期相對提繳福利金，不定期購置禮品給員工 - 每三個月會定期召開勞資會議，主席為勞資雙方代表輪流，在開會前會先搜集員工的意見及問題提出，在符合法規條文下，滿足勞資雙方，共創雙贏 薪資管理： - 建立管理職與專業職雙軌，以同崗同酬，貢獻價值，市場同步，多勞多得，個人成長，以留住優秀人才，為企業帶來成長的動力 - 適期轉正之員工，每月 / 季 / 年進行考核，考核成績按職級分類，同職級人員以常態分布分配 2021 年底人數共計 190 人，年度薪資獎金紅利等支出合計 168,850 仟元
vi. 申訴機制	- 員工可以參與工會表達相關意見，或直接透過集團網站、電子信箱與電話等途徑，即時向集團反應其在職場上所遇到之不合理待遇，或其發現之不法情事，人資處皆會謹慎積極回應與處理。 - 勞工申訴（強迫與強制勞動及性騷擾）管道： - 申訴專線電話：037-236023 轉 333 - 申訴專用電子信箱：ccpe1688@chin-ching.com.tw
vii. 特定的行動	- 集團所屬公司全部成立勞資會議，每三個月定期召開勞資會議，主席是勞資雙方代表輪流，在開會前會先搜集員工的意見及問題提出，在符合法規條文下，滿足勞資雙方，共創雙贏 - 舉辦年終尾牙活動，定期辦理員工旅遊，增進員工互動與調劑身心 - 每年舉辦家庭日，讓同仁及眷屬參與，增添同事情感及促進家庭和諧與關係 - 各式婚、喪、喜、慶及生育補病、疾病、傷害慰問金補助，及五一中秋禮品，生日禮金；訂閱書報補助 - 每年辦理員工健康檢查，關心同仁的健康，並透過活動競賽給獎金，請員工養成注重健康，養成規律運動等習慣為日常 - 提供員工宿舍，讓外地同仁有安全舒適的居家環境 - 每季度會辦理新進人員聯合講習 - 每年 5 月調薪 - 每月 1 月及 7 月晉升優質人員

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ **五、幸福職場**

六、社會公益

附錄

重大主題：勞雇關係	
報導要求	永續管理方針
管理評量機制	1. 每月由執行長召開經營會議，針對會議決議追蹤報告，及各部門目標達成狀況報告，並協調各部門共同解決問題，及提供資源掌握目標執行進度及成果 2. 每年 5 月依外部環境：GDP + CPI 及內部環境（企業成長 + 支付能力 + 激勵動力）調整薪資 3. 正式員工（處長級（含）以下），每月 / 季 / 年進行考核，考核成績按職級分類，同職級人員以常態分布分配 4. 每年年度末會針對員工工作崗位進行職能鑑定，訂出職能訓練及發展的需要，培訓更具發展力的員工
績效與調整	1. 因應 covid-19 疫情，實施分艙分流 3 個月 2. 年終大會公開表揚資深人員共 16 位 3. 年終大會公開介紹升遷人員共 18 位 4. 2021 年回聘 25 年退休員工 3 位 5. 2021 年無違法使用童工，或性騷擾申訴等案件

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

重大主題：訓練與教育	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	秉持著企業長期發展為原則，以提升與活化人才職能發展為目標。本集團從新進人員職前訓練、專業職能訓練到自我啟發訓練，逐步逐級提升人力素質。並經由教育訓練的過程，將寶貴的經驗與知識加以傳承，以利於集團長遠的永續發展
本主題管理目的	培養員工專業技能及增加專業知識，提升實務技術處理能力
i. 政策	- 配合集團願景與策略，發展集團核心競爭力 - 使集團文化、價值觀深植員工工作態度中 - 鼓勵員工終身學習，提升個人競爭優勢
ii. 承諾	給予員工最適切的職涯規劃，提供多元訓練課程，以協助提升員工個人生涯發展與工作職能所需之知識及技能
iii. 目標與標的	短期目標： - 配合集團營運政策與目標，訂定年度訓練計劃，結合內部以及提供外部訓練資源，規劃多元化的訓練課程，加強員工及集團的整體競爭力 中長期目標： - 持續辦理專業的在職訓練，落實工作技能養成 - 持續培育儲備人才，為公司永續發展提前佈局 - 建構全方位職涯地圖與學習藍圖
iv. 責任	- 人資處：依集團策略及各部門提出之需求，擬訂年度教育訓練計劃及預算 - 部 / 廠：依年度目標重點、專業能力盤點、員工績效評核，提出訓練需求
v. 資源	訓練資源安排由內部主管或資深人員擔任講師傳授相關知識與技能外，亦參與外部專業訓練中心課程
vi. 申訴機制	員工可填寫課後滿意度調查表，或透過電話、E-mai 等管道提出意見
vii. 特定的行動	本集團依人才發展品質管理系統 (TTQS) 訂定教育訓練及資格鑑定管理辦法執行
管理評量機制	- 每月掌握訓練計劃執行狀況 - 每年底評核員工績效考核，檢視工作執行成果
績效與調整	- 於每年底前訂立下年度績效及目標之管理方針，並於隔年 6 月調整下半年管理方針 2021 年員工訓練費用支出共 197,325 元，總時數 3,037 小時，平均每人受訓 16 小時

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

5.2 人才布局

本集團在報告期間聘僱人數並無重大變化，截至報告期間年底聘用共 190 人，廠內非員工工作者人數約 9 人左右，佔全集團人數的 4.7%，主要負責之工作內容為：

1. 進出貨車輛、人員進出登記管制
2. 出貨相關事項（過磅及送貨單）
3. 上哨時緊急事件應變（聯絡工廠負責人員）
4. 雜項：垃圾清運及花園灑水、酒精消毒及額溫登記

員工人數統計														
項目 \ 性別		女性						男性						總計
廠區	合約類型	正職			臨時			正職			臨時			
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	
金晶國際	全職	1	6	8	0	0	0	3	5	3	0	0	0	26
	兼職	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
金晶矽砂	全職	2	7	4	0	0	0	13	44	18	0	0	0	88
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
金松	全職	1	7	2	0	0	0	1	5	1	0	0	0	17
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
金隆	全職	2	3	1	0	0	0	6	25	6	0	0	0	43
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
光瑩	全職	0	2	1	0	0	0	2	8	3	0	0	0	16
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註：本公司正職人數為 190 人，不含兼職人員。

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

五、幸福職場

六、社會公益

附錄

本集團於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。其中，本集團擔任理級以上之管理階層有 100% 為當地居民。

近三年員工職別分布：

員工職別分布				
年度			2020	2021
項目 / 性別		年齡	(人數)	(人數)
主管人員	男性	30 歲以下	4	4
		30-50 歲	22	26
		51 歲以上	15	16
	女性	30 歲以下	1	1
		30-50 歲	6	6
		51 歲以上	4	5
主管人員總計			52	58
非主管管理人員	男性	30 歲以下	28	21
		30-50 歲	69	60
		51 歲以上	16	16
	女性	30 歲以下	4	6
		30-50 歲	21	18
		51 歲以上	12	11
非主管管理人員總計			149	132
正職人員總計			202	190

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

5.2.1 多元族群員工

本集團擁有多元的員工族群，遵守「身心障礙者權益保障法」規定，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一規定，本集團積極進用身心障礙員工，並推動相關創新友善的職場及協助職務再設計等措施。本集團承襲台灣多元文化的精神，擁有多元化及多樣化的員工族群，對於各族群均一視同仁並平等對待，且重視各族群間的權利，若發生不平等或不合理事件，本集團設有申訴管道及相關對應措施，如金晶員工入口網站 (EIP) 設有申訴信箱，以確保報告期間不會發生任何侵害原住民權利之事件。

為留住優秀人才，本集團努力建立友善工作環境、重視工作與生活平衡、提供員工訓練與發展機會等，鼓勵員工不斷自我提升，以成就員工個人職涯發展，因此員工流動率相當穩定。

弱勢團體員工數				
年度		2020 年		2021 年
項目 / 性別	年齡	(人數)	(人數)	
國際移工	男性	30 歲以下	4	4
		30-50 歲	20	18
		51 歲以上	0	0
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0
身心障礙	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	2	2
		51 歲以上	2	3
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

離職員工								
年度	2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	1	0.50	1	0.50	7	3.68	0	0
30-50 歲	20	9.95	1	0.50	22	11.57	1	0.52
51 歲以上	2	1	3	1.49	4	2.10	1	0.52
合計離職人數	28				35			
員工總人數	201				190			
總離職率 (%)	13.93				18.42			

註：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男 (女) 性員工離職率＝當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率＝當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

新進員工								
年度	2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	12	5.97	3	1.49	9	4.73	1	0.52
30-50 歲	14	6.96	2	0.99	12	6.31	1	0.52
51 歲以上	0	0	0	0	1	0.52	0	0
合計離職人數	31				24			
員工總人數	201				190			
總離職率 (%)	15.42				12.63			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男（女）性員工新進率＝當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率＝當年新進人數 / 當年末營運據點總人數

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

5.2.2 勞動法規

本集團為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將會依當地勞動法規之規範。

勞基法第 16 條

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

本集團視人權、勞工安全為重要項目，評估集團營運地點、供應商是否有高風險的勞動風險。於報告期間內，本集團各營運據點及供應商均無強迫勞動之風險。並完全遵守勞基法之規定，從未雇用童工從事工作。基於國民就業機會平等之基本人權，在僱用員工時完全以專業能力及經驗為依據，從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以不同考量。本集團於報告期間內無任何違反使用童工之事件。

5.3 員工權益

本集團的各業務性質雖然不盡相同，係以同工同酬為核發原則，並依其學經歷、工作與能力表現、所任職務及專長技能並參照同業待遇、人力市場需求及本集團實際營運獲利狀況訂定薪資制度給付員工報導期間，各類新進基層人員目前每月薪資皆優於當地法定基本工資的倍數。員工之基本薪資不因性別、血型、星座、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，故有職別薪酬比例之差距。

各項員工類別中女性對男性基本薪資加薪酬比率		
各職別薪酬比例	薪酬比	
	女	男
管理職	0.99	1
非管理職	0.94	1

公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的比率			
國家 / 地區	最高個人之年度總薪酬	員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數	比例 (%)
台灣	3,118,400	552,119	5.65

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

非擔任主管職務之全時員工薪資	
項目	2021 年
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	132
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	71,169,200
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	539,160
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	492,573

註：

- 「全時員工」：係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者。若未規定正常上班時數者，大致平均每周工作時數超過 35 小時者，歸入全時員工；反之則屬部分工時員工 (可能為兼職、時薪制人員、建教合作工讀生等)。
- 「薪資總額」：係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念，包含經常性薪資 (本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費及非經常性薪資 (非按月發放之獎金、紅利等)。另依公司章程規定分派之員工酬勞 (現金或股票) 亦應計入薪資總額，餘依股份基礎給付 (如員工認股權、庫藏股轉讓予員工等) 之評價金額則不計入。
- 「非擔任主管職務」者：係指排除經理人之一般員工，「經理人」適用範圍如下：
 - (1) 總經理及相當等級者；
 - (2) 副總、經理及相當等級者；
 - (3) 協理及相當等級者；
 - (4) 財務部門主管；
 - (5) 會計部門主管；
 - (6) 其他有為公司管理事務及簽名權利之人。
- 上表係依 2021 年營運據點員工的薪資所得為計算基準。

男女基層員工起薪與當地基本工資比率	
分類	台灣
男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	1.29
女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	1.25

註：男性因工作性質屬勞力密集及加班時數多，故比率上較女性高。

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

5.3.1 退休制度

本集團依據勞動基準法及勞工退休金條例規定對於全體正式員工訂有退休辦法，本集團依據勞動基準法及勞工退休金條例規定並經核准設立勞工退休準備金監督委員會，舊制員工依勞基法提撥每月薪資總額 2% 至台灣銀行，員工於服務單位退休並符合勞動基準法舊制（舊制）保留年資，且會依勞動基準法第 56 條第 2 項規定，每年年度終了會結算勞工退休準備金專戶餘額，並於當年度一次補足，預估 2022 年再補足 65 萬。（同項補足不包括按月提撥 2% 的金額）。即透過退休準備金帳戶發放。新制員工每月薪資 1~6%（可從當年度個人綜合所得總額中全數扣除），提存至勞保局待合請領即可自行向勞保局申請，雇主則規定為員工提領每月薪資 6% 至台灣銀行。截至 2021 年 12 月 31 日止，金晶集團尚有 1 人適用舊制，7 人有舊制年資保留外，其它已無符合舊制退休金辦法之員工。金晶集團適用退休金制度（新制），按月提繳 6% 員工總額佔 87.43%。

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

5.3.2 育嬰留停

金晶集團依據「性別工作平等法」，女性員工於妊娠期間及分娩時，享有懷孕產檢假、產假，男性員工於其配偶分娩時，享有陪產假，並根據「育嬰留職停薪實施辦法」辦理員工育嬰留職停薪作業。2020 年有一位員工申請育嬰留職停薪假，2021 新增一位，以上二位分別在 2022 年 6 月 1 日 (已復職) 及 2022 年 7 月 1 日復職 (預計)。

申請育嬰留職停薪狀況						
年度	2020 年			2021 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數	1	1	2	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數	0	1	1	0	2	2
當年度育嬰留停應復職人數	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 %	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留任率 %	-	-	-	-	-	-

計算方式：

應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數

復職率 = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)

2021 年留任人數 = 2020 年實際復職人員且 2021/12/31 仍在職人數

2021 年留任率 = 2020 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 2020 年育嬰留停實際復職人數

註：符合資格人數：男 = N/1/1~N/12/31 請陪產假人數，女 = N/1/1~N/12/31 請產假人數

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

5.3.3 完善福利

除了提供健全的人事制度，更堅持給員工多元、完善的各項福利，同時透過各項活動增進員工間互動頻率與情誼，建立一個快樂和諧的工作職場。

員工福利

1. 每年辦理健康檢查
2. 完善退休制度和退休員工回聘
3. 育嬰留職
4. 疫苗假
5. 保險給付
6. 辦理各項福利業務，有生日禮金、福利金提撥和五一禮品等
7. 員工婚喪喜慶補助，理級以上主管交通津貼補助，提供員工住宿等
8. 定期舉辦家庭日或年終大會聚餐等員工聚會活動
9. 成立金晶之友會，不定期贈予禮品，及邀請參加集團的相關活動
10. 金晶樂活園地

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

員工福利照片

金晶之友會



年終大會暨尾牙聚餐



關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

五、幸福職場

六、社會公益

附錄

家庭日活動



關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

金晶樂活園地



關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ **五、幸福職場**

六、社會公益

附錄

5.4 人才培育

本集團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，除了新人引導訓練、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，並依據內控制度辦理員工教育訓練，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，以充實集團人力資源和提升績效。

教育訓練狀況							
項目 \ 類別		管理職		直接人員		間接人員	
單位 \ 性別		男	女	男	女	男	女
總人次	人	189	43	184	0	125	82
受訓總時數	小時	1,081.5	163	777.5	0	693	322
平均受訓時數	小時 / 人	5.72	3.79	4.23	0	5.54	3.39
受訓費用	元	40,340	600	48,206	0	69,023	0

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

教育訓練

教導作業車輛保養及檢查重點事項



為 Excel 初學者入門教學



新進人員聯合訓練



金隆化學工業股份有限公司毒災發生演練



職業安全衛生法規說明



關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

5.4.1 績效考核

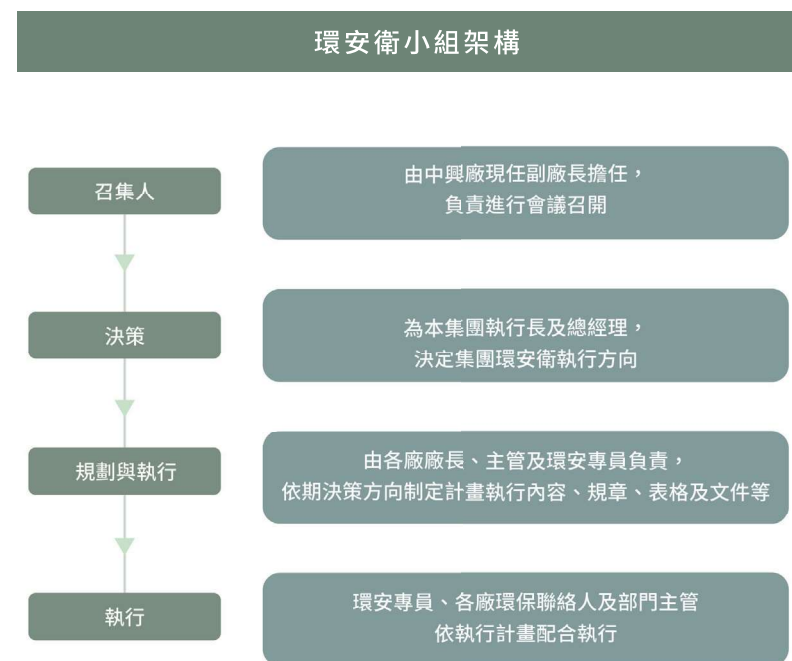
本集團每年定期辦理績效考核，並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準，作為年終獎金核發、晉升或薪資調整之參考依據，下表為 2021 年度本集團職員接受考核之比例。

職員接受考核之比例				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例 (%)	99	100	100	100
接受考核的女性員工比例 (%)	99	100	100	100

本集團保全為中興保全股份有限公司，人員均依據保全業法第十條之二規定：「保全業僱用保全人員應施予一週以上之職前專業訓練，對現職保全人員每個月應施予四小時以上之在職訓練」，並規劃實施人權相關政策與人權考量之訓練。

5.5 健康安全職場

為落實本集團環安衛工作，保障各廠區環境及勞工生之環安與健康，特設置金晶環安衛小組，成員組成各廠廠長、主管及集團環安衛人員為主要成員，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃。本小組成員共 17 人，勞工佔 13 位，勞方佔比超過 50%。為有效管理承攬商之職業安全衛生，本集團與承攬商需簽訂承攬合約書和承攬商安全衛生環保承諾書，供應商需遵守承攬商安全衛生管理程序及勞工安全衛生工作守則。



關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ **五、幸福職場**

六、社會公益

附錄

5.5.1 職場風險評估

本集團依據職安署風險評估技術指引，訂定危害鑑別、風險評估及決定控制措施程序等相關流程程序，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等進行鑑別風險危害。辨識及評估結果將不可接受之中、高度和重大風險，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。

風險判定		
風險等級	風險控制規劃	備註
5- 重大風險	須立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業。	不可接受風險，對於重大及高度風險者須發展降低風險之控制設施，將其風險降至中度以下。
4- 高度風險	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業，可能需要相當多的資源以降低風險，若現行作業具高度風險，須儘速進行風險降低設施。	
3- 中度風險	須致力於風險的降低，例如： - 基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低設施、以逐步降低中度風險之比例。 - 對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生的可能性，作為改善控制設施的基礎。	
2- 低度風險	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	可接受風險，須落實或強化現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制。
1- 輕度風險	不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	

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。本集團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，由現場依其作業風險辦理各種緊急應變演習。

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程序執行，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。

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

5.5.2 健康檢查

本集團雖未導入 ISO 45001，但致力為員工安全與健康之工作環境把關，因此已規劃導入並依據集團作業現場特性，進行工作環境之改善，更針對危害作業場所，教導及要求員工必須使用個人防護具，以期將暴露的危害減低至可接受的範圍，亦提供安全舒適的工作環境。

此外，本集團針對一般作業在職員工實施健康檢查與管理；另，針對特殊作業場所（如粉塵危害作業場所、有機溶劑作業場所和高溫異常作業場所等）之員工進行特殊健康檢查和制訂相關預防作業標準（如粉塵危害預防作業標準等），若在發現健康檢查檢測值異常之同仁，提供健康諮詢指導、追蹤管理與配工建議；且集團僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員，辦理臨廠健康服務使同仁掌握自身之健康狀況。

除了常規性健檢外，本集團預計於 2022 年推動「健康金重要，揪團來降脂」活動，鼓勵員工記錄血脂、體重、骨齡及 BMI 等數值，並藉由飲食、運動使各方面達到最佳標準，使員工具備健康身體。

員工健康檢查人數與費用統計

一般健康檢查	
檢查項目	勞工一般健康檢查
檢查人數（人）	163
檢查費用（仟元）	82.7
特殊健康檢查	
檢查項目	肺部功能檢查
檢查人數（人）	24
檢查費用（仟元）	6.25



公告

健康金重要 揪團來降脂

類別	項目	內容定義	名額	獎金	備註
團體組	A：報到率	該組人員於每月規定期限內，參加測量並完成記錄者。	前 5 名	300 元/人	各組成績排序，取前 5 名，成績相同者並列之。
	B：合格率	採積分制，12 月份測量值，每人每項合格得 1 分（共 4 項），以該組總得分計算合格率。 例：該組 8 人，得分 24 分，最高總分 32 分。 合格率為 $24/32=75\%$	前 5 名	300 元/人	
	C：年輕化	12 月份測量值，該組身體年齡與法定年齡差額總數除以該組人數後，有所進步者。 例：該組 6 人，共進步 13 歲， $(-3,-1,-5,+2,-4,0)$ 年輕化為： $-11/6=-1.83$ 歲，年輕 1.83 歲。	前 5 名	300 元/人	
	D：進步獎	12 月份測量值的合格率，較 4 月份進步者。	前 5 名	300 元/人	
個人組	E：全勤獎	個人於每月規定期限內，均有按時參加測量並完成記錄者。	不限	300 元/人	成績相同者並列之
	F：健康獎	12 月份測量值為依據，每合格一項，即給獎金。 (體脂率、骨骼肌率、內臟脂肪、身體年齡)	不限	100 元/項	
	G：返老還童獎	12 月份測量值身體年齡，較 4 月份年輕進步者。	前 10 名	300 元/人	
	H：青春不老獎	12 月份測量值身體年齡，較法定年齡年輕者。 法定年齡取整數，小數點以下無條件捨去。	前 10 名	300 元/人	



TOP 10



「健康金重要，揪團來降脂」活動

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

五、幸福職場

六、社會公益

附錄

5.5.3 教育訓練

依照法規要求，確保每位員工都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入集團之安全衛生健康文化與觀念。

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (元)
新進人員教育訓練	10	-
消防安全教育訓練	68	-
職業安全衛生教育訓練	52	-
防火防災演練	44	-
堆高機操作人員 (初訓)	1	6,870
吊升荷重在三公噸以上固定式起重機操作人員訓練 (初訓)	3	31,710
特定化學作業主管訓練 (初訓)	1	5,000
貯存系統污染監測人員訓練 (初訓)	1	1,000
防火管理人員在職訓練	1	1,600
粉塵作業主管在職訓練	3	3,600
職業安全衛生甲乙丙種業務主管在職訓練	2	2,000
固定式起重機操作人員暨吊掛作業人員在職訓練	4	2,000
吊升荷重未滿三公噸固定式起重機操作人員在職訓練	14	6,762
有機溶劑作業主管在職訓練	1	1,000
廢水操作人員在職訓練	1	-
巡查人員教育訓練 (冷藏設施)	1	-

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (元)
第一種壓力容器操作人員在職訓練	2	1,200
堆高機操作人在職訓練	2	1,000
無預警消防停電地震毒化物四合一演習	20	-
堆高機操作人員訓練 (初訓)	1	6,230
粉塵作業主管在職訓練	1	1,000
高壓氣體特定設備操作人員在職訓練	1	600
急救人員在職訓練	1	600
鍋爐操作人員在職訓練	1	600
環保設備操作講習 -M05	10	-
特定化學物質作業主管在職訓練	2	2,200
缺氧作業主管在職訓練	2	2,000
乙種勞工安全衛生業務主管在職訓練	1	1,000
消防停電地震毒化物四合一演習	25	-
化學通識演練	25	-
安全衛生工作守則教導演練	25	-
侷限空間作業安全演練	25	-
急救人員演練	25	-
乙級廢棄物處理專責人員訓練 (初訓)	1	15,400
固定式起重機操作人員在職訓練	5	2,760

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (元)
第一種壓力容器操作人員在職訓練	1	600
鍋爐操作人員在職訓練	1	600
吊升荷重在三公噸以上固定式起重機操作人員訓練 (初訓)	1	7,650
無預警消防停電地震毒化物四合一演習	20	-
甲種勞工安全衛生業務主管 (初訓)	1	6,300
急救人員在職訓練	1	-
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員安全衛生在職訓練	2	-
有機溶劑作業主管複訓	1	1,000
環保設備操作講習	10	-
缺氧作業主管在職訓練	2	2,000
甲類危險性工作場所 - 機械完整性	8	-
有機溶劑作業主管在職訓練	1	-
毒災無預警測試	17	-
消防停電地震毒化物四合一演習	39	-
職業安全衛生法規訓練	27	-
總計	514	114,282

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

5.5.4 職業災害

本集團職業災害管理以零災害為目標，制定職業災害防止計劃，做為增進各項安全活動的指標，達到工作安全零災害之目標，保障員工的安全與健康。本集團員工面臨之職業傷害可能因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其它職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡等。2021 年度本公司員工及非員工工作者皆無任何職業災害及職業病之情事發生。以下為職業災害防止計劃之內容：

職業災害防止計劃項目	
項目	內容
安全衛生組織	1. 安全衛生主管權責之釐定 2. 訂定各級主管、生產幹部安全衛生權責之釐定
安全衛生管理	1. 安全衛生工作守則之增修訂 2. 安全衛生工作守則之執行 3. 實施災害統計 4. 實施災害調查分析
安全衛生教育及訓練	1. 實施新進人員及調換業務員工之一般安全衛生教育訓練 2. 危害通識教育訓練 3. 勞工消防教育訓練
標準作業程序及工作安全分析	1. 實施安全巡查 2. 增修訂標準作業程序 3. 實施一般工作安全教導
安全衛生檢查	1. 安全警報設備每月定期檢查 2. 粉塵作業每月定期檢查 3. 集塵設備管道維護保養每年定期檢查 4. 批式加熱機設備及其附屬設備每年定期自動檢查 5. 消防設備每半年定期檢查 6. 起重升降機具荷重每年定期試驗記錄 7. 堆高機及鏟斗機每月定期檢查，每日作業檢點 8. 固定式、移動式起動機、升降機每月（年）定期檢查 9. 高低壓電力設備每月定期檢查 10. 矽砂乾燥設備及其附屬設備每年定期檢查 11. 每半年定期實施勞工作業環境監測計劃及檢測 12. 天然瓦斯供給管路設備每月定期檢查

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

▶ 五、幸福職場

六、社會公益

附錄

職業災害防止計劃項目	
項目	內容
檢查儀器及個人防護具	1. 儀器定期檢查維護保養 2. 購置防護具及相關器材 3. 個人防護具定期檢查維護保養
醫療保健	1. 實施新進人員之體格檢查 2. 每年實施一次健康檢查 3. 實施特殊健康檢查
安全衛生及環保活動	1. 配合政府加強實施安全衛生及環保宣導活動 2. 普遍張貼各種海報、標語等，進而促進安全警覺 3. 溝通安全意見，改善工作效率
職災發生緊急事故之處理	
1. 傷患急救請依據本廠勞工安全衛生工作手則第二十六章之處理原則進行處理之 2. 現場搶救請依據本廠緊急應變計劃進行處理之 3. 事故通報與報告請依據本廠勞工安全衛生工作手則第二十七章之處理原則進行處理之	

關於本報告書

經營者的話

2021 金晶集團
永續成果與績效

一、永續發展管理架構

二、穩健治理

三、價值鏈

四、友善環境

► 五、幸福職場

六、社會公益

附錄