

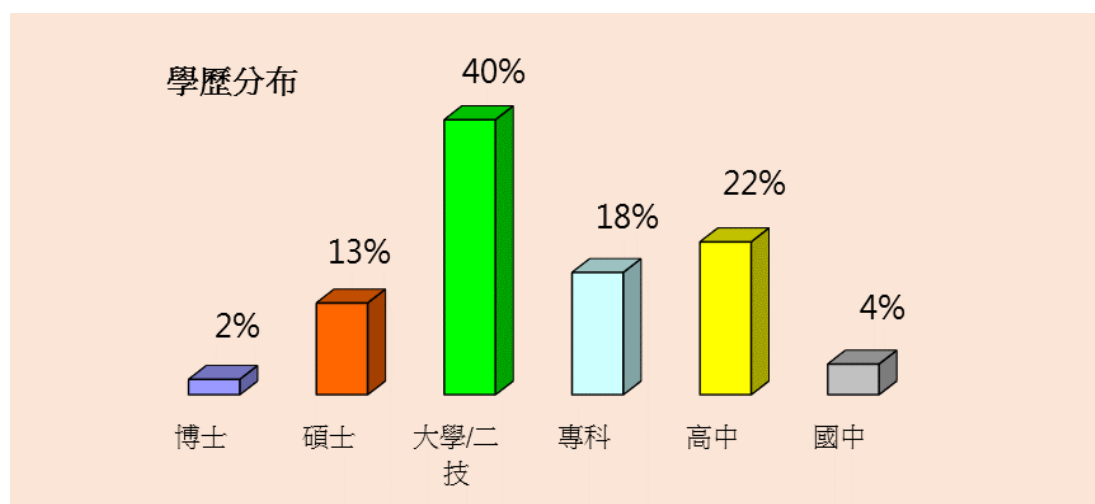
5.0 員工關懷

5.1 員工概況

人才決定組織績效，傑出人才將是明日企業競爭優勢的主要來源。為使員工能樂在工作無後顧之憂，公司致力營造和諧的勞資關係及安全友善職場，持續改善作業環境，保障員工之合法權益及勞動條件，提供多樣性的員工福利及教育訓練，要求全體員工遵守團體紀律與員工誠信守則之企業倫理規範，公正平等的對待每位員工，建立勞資多元溝通管道，以凝聚員工認同度強化人才的留任，使美琪瑪公司與員工共同持續成長茁壯，創造公司最佳的營運績效。

最近三年度從業員工資料

年度		2016 年	2015 年	2014 年
類別	直接人員	11	11	14
	間接人員	34	36	34
	合計	45	47	48
平均年齡		40	40	40
平均服務年資		5	5	5
學歷分佈統計	博士	1	1	1
	碩士	6	9	8
	大學	18	16	15
	大專	8	9	9
	高中	10	10	12
	高中以下	2	2	3



5.2 員工僱用

美琪瑪公司以台灣為主要生產基地及決策中心，為配合公司營運策略需要，台灣地區每年均持續招募新血，薪資依「薪資管理辦法」規定依其學歷、工作經驗、年資及所任職務核給，給付水平高於勞基法規定基本工資之上且女男同工同酬，於 2016 年招募共 7 人，以滿足公司整體業務長遠發展之人力需求。

公司聘雇員工遵守政府勞動及就服相關法規重視人權不因性別、年齡、種族、國籍、語言、思想、宗教、五官等因素而有所差別，透過多方管道招募，並參考申請用人單位主管及人事主管意見，篩選最適合人才。為使員工工作權益更有保障，工作更為安心，故不晉用派遣人力，亦儘量減少晉用約聘人員。

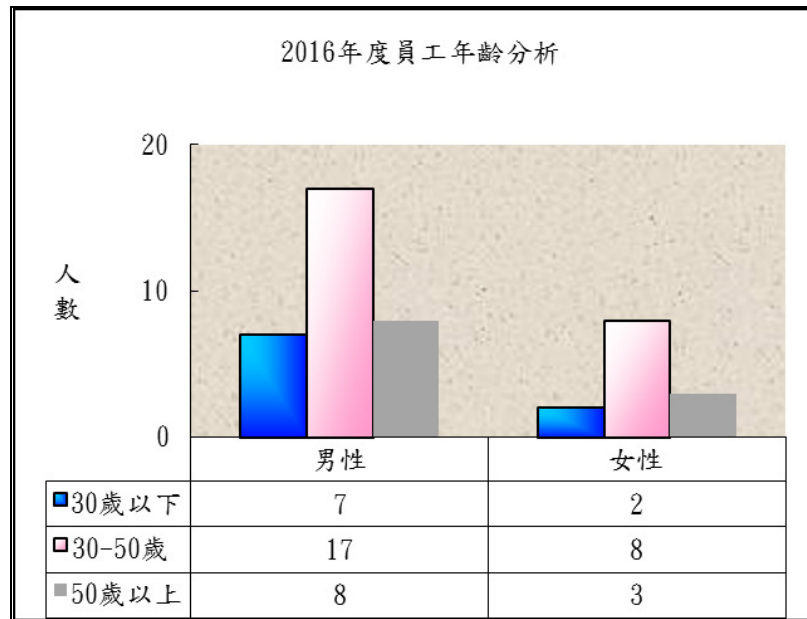
另勞動基準法規定雇主不得聘僱未滿 15 歲之童工，美琪瑪國際遵從政府勞動法令，自成立以來未曾聘僱童工，未來亦然。

本公司所有員工皆受勞動基準法保障，為明確規定勞資雙方之權利義務，健全現代經營管理制度，促使勞雇雙方同心協力，依勞動基準法暨有關法令制定員工工作規則及員工道德行為準則互為遵守。

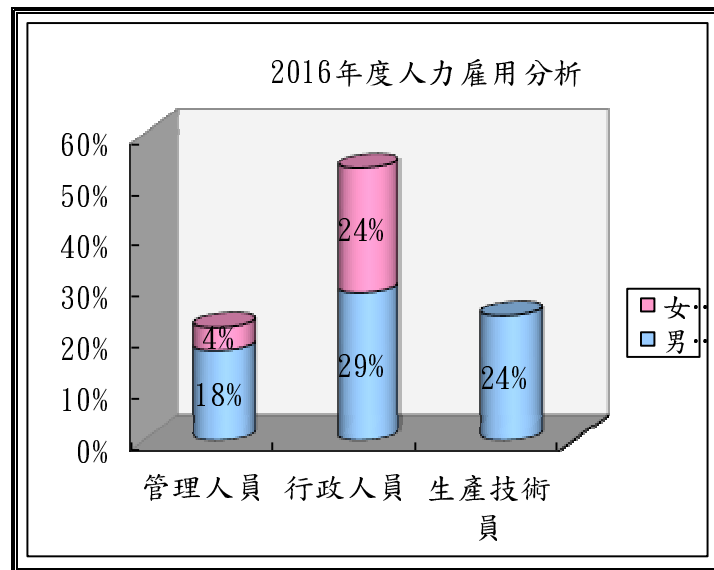
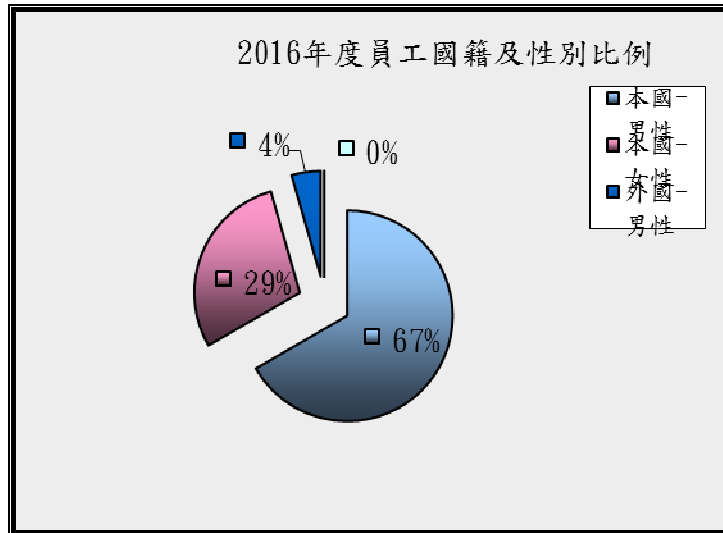
2016 年 員工新進率分析				
年度	2016			
員工人數	45			
性別	男性		女性	
項目	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	5	4%	0	2%
30-50 歲	2	6%	0	9%
50 歲以上	0	2%	0	0%
TOTAL	7	13%	0	11%

2016 年台灣地區員工總數 45 人，平均年資 5 年，平均年齡 40 歲。在人力結構上，因為製造業的產業特性及製程操作限制，男性員工比例較高(女性員工佔全體員工 33%)，但女性主管仍有相當比例(占經理級以上主管比例 18%)，公司對於人才的聘僱、晉升、績效考核及薪資並不受性別影響。

2016 年經理級以上員工年齡分析				
年齡	男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	0	0%	0	0%
30-50 歲	6	13%	0	0%
50 歲以上	3	6%	2	4%



員工人力..雇用分析							
年度	2016		2015		2014		
員工總數	47		47		50		
本國員工	男性	30	67%	28	60%	33	58%
	女性	13	29%	15	32%	18	32%
外國員工	男性	2	4%	3	6%	6	10%
	女性	0	0%	1	2%	0	0%
管理人員	男性	8	18%	9	19%	10	18%
	女性	2	4%	2	4%	3	6%
行政員工	男性	13	29%	11	23%	8	14%
	女性	11	24%	14	30%	14	25%
生產技術人員	男性	11	24%	11	23%	21	37%
	女性	0	0%	0	0%	0	0%
定期契約人員	男性	0	0%	0	0%	0	0%
	女性	0	0%	0	0%	1	0%



員工離職統計

年度	2016				2015			
員工人數	45				47			
性別	男性		女性		男性		女性	
項目	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30歲以下	7	16%	1	2%	4	9%	2	4%
30-50歲	6	13%	3	7%	4	9%	3	6%
50歲以上	1	2%	0	0%	1	2%	2	4%
TOTAL	14	31%	4	9%	9	19%	7	15%

5.3 員工培育

員工為公司最重要之資產也是公司永續經營的基石，為提升同仁素質充實工作技能及具備安全衛生知識，內部訂定員工教育訓練辦法實施辦理員工各項職能訓練，各單位每年依業務需求據以規劃內部或外部訓練課程，同仁可將自身能力發展與負責事務相結合，發揮最大學習效果。

美琪瑪公司 2015 年度員工受訓總時數 270 小時，員工訓練費用總計 \$38,200。2016 年度員工受訓總時數 536 小時，員工訓練相關費用總計 \$57,500。

本公司 2015 年有關員工之進修及教育訓練統計及支出如下：

項目	班次數	總人次	總時數	總費用(仟元)
1. 新進人員訓練	11	11	22	-
2. 專業職能訓練	12	12	72	10.5
3. 主管才能訓練	13	18	91	27.7
4. 通識訓練	30	89	85	-

本公司 2016 年有關員工之進修及教育訓練統計及支出如下：

項目	班次數	總人次	總時數	總費用(仟元)
1. 新進人員訓練	14	14	28	
2. 專業職能訓練	10	37	345.5	43.9
3. 主管才能訓練	10	10	72	13.6
4. 通識訓練	17	74	90.5	

5.4 員工溝通管道

美琪瑪公司重視員工意見的傳達，為保持雙向暢通的溝通管道，以維繫良好的勞資關係，本公司設立內部電子信箱供員工反應各項意見或性騷擾等其他不當事項申訴外，為讓員工對於公司的經營管理活動和決策，有獲得資訊和表達意見的權利，依勞基法規定，每季召開勞資會議，其中勞方代表 2 位係依勞資會議實施辦法之程序公開產生。此外定期舉辦全員月會，鼓勵每位員工發言向公司提出意見或建議，管理階層即時瞭解同仁的問題與心聲並即時回應，充份交流溝通協助解決問題，並作為日後工作目標的參考以提升公司管理效益。

於本報告期間美琪瑪公司並未發生違反人權、歧視或性騷擾之事

件。

【月會交流】

5.5 員工關懷與福利

本公司向來重視員工福利，為員工投保勞保／健保／團保，年度視營運績效給予年終獎金及員工酬勞，提供員工宿舍、交通車及完善的停車場。

職工福利委員會

為滿足員工福利需求提供良好的勞動條件以促進勞資和諧，公司依法設立職工福利委員會，委員來自公司各部門，定期召開福委會議，建立各項福利政策及辦理員工福利業務

職工福利委員會提供福利項目	
1、結婚補助	6、員工旅遊補助
2、生育補助	7、員工及子女教育補助金
3、三節禮金(勞動節、端午節、中秋節)	8、員工聚餐
4、生日禮品	9、老年補助
5、死亡(弔唁)慰問金	10、住院慰問金

福委會每年不定期辦理國內旅遊及每二年的國外旅遊讓員工休閒旅遊放鬆身心，並補助同仁眷屬以鼓勵同仁攜帶眷屬參加旅遊，藉由活動的參與拉近同仁及家人間的距離，無形中增進同仁對公司的認同及向心力。

福委會於歲末年終舉辦耶誕節交換禮物活動、尾牙及春酒慰勞員工一年來的辛勞，並藉由活動拉近員工間的情誼及對公司的向心力。

推動性別平權

依照『性別工作平等法』及工作規則之規定給予同仁生理假、產假、產檢假、陪產假及家庭照顧假。為使員工可兼顧個人與家庭照顧之需求，當同仁遇服役、育嬰、重大傷病等情況，需要較長時間休假時，也能申請留職停薪，期間屆滿再復職，以體貼員工個人特殊狀況。

員工育嬰假

孩子的成長只有一次，再忙都別錯過了孩子的成長，政府明定育

嬰假及發放育嬰留職停薪津貼的用意，是希望勞工育嬰期間可保有工作，穩定就業，又可以領取津貼，保障其基本生活，並且產後可以順利重回職場。美琪瑪公司 2016 年符合申請育嬰假資格人數共計有 3 人，其中實際申請育嬰假留職停薪計 0 人，育嬰留停後復職計 1 人。分析如下表：

2016 員工育嬰留停分析									
年度	2016			2015			2014		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
項目	人數	人數	人數	人數	人數	人數	人數	人數	人數
當年度符合育嬰留停申請資格人數	3	0	3	1	2	3	3	1	4
當年度實際申請育嬰留停人數	0	0	0	0	2	2	0	1	1
育嬰留停預計當年度復職人數	0	0	0	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留停復職人數	0	0	0	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	1	1	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停申請率	0	0	0	0	100%	67%	0	100%	25%

退休及撫卹

公司依勞基法規定成立「勞工退休準備金監督委員會」，依選擇舊制及民國 94 年 7 月 1 日以後到職適用新制員工分別按月提撥退休金。舊制之退休金提撥至台灣銀行退休準備金帳戶，新制退休金提撥至勞保局員工個人帳戶。員工除符合勞基法退休條件者可申請退休外，按訂定之「勞工退休辦法」規定服務年資及年齡條件符合優惠退休條件者經核准後得申請優惠退休。

同仁若因執行職務而致傷亡者或在職死亡者，悉依「員工撫卹辦法」給予撫恤金，讓員工及家人安心。

其他福利

公司以永續經營發展為目標，鼓勵員工能認同公司經營理念且長期留任，故每年度歲末尾牙之際表揚久任員工，公開頒發紀念獎牌以表彰其對公司的辛勞與功績。

【員工表揚】

此外，在員工旅遊時仍不忘寓教於樂，安排工廠參觀，推廣環保紮根、環境教育概念。

5.6 員工健康及安全

依勞工健康保護規則指出雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查：

- 一、年滿六十五歲者，每年檢查一次。
- 二、四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。
- 三、未滿四十歲者，每五年檢查一次。

公司關心同仁健康，每年與區域醫院合作提供一般作業勞工及特殊作業勞工健康檢查，以便及早發現病症，及早進行治療。

為維護工作環境與員工人身作業安全，依據職業安全衛生相關法令訂有「安全衛生工作守則」、「危害通識計畫書」及「工廠緊急應變計劃管理辦法」於操作現場建置安全防護措施、且提供安全鞋、安全帽、護目鏡、防護面罩、活性碳口罩、耐酸鹼手套、圍裙、工作服等安全防護裝備予現場操作員工，對新進及在職員工實施各項安全衛生講習訓練包括異常原因事故、特殊作業安全、化學品認知、消防演訓及緊急災害應變等之訓練，提高員工對安全及災害應變之意識，以預防災害的發生。

除了符合現行法規之需求以及加強員工安全意識以外，為了保障進入作業區域所有人員安全，廠商入廠需填具廠商入廠申請單，對於承攬廠商入廠作業時需簽署廠商入廠須知，規範其應遵守廠內各項安全作業規定，並嚴禁私自動火作業，施工動火需申請動火單，落實做好各項安全作業程序以有效控制與降低風險，確保人員及設備的安全，也是對社區鄰里的社會承諾與回饋。