4.01 人權保護

人才是企業持續發展的重要基礎。在企業經營的同時，我們積極實踐企業社會責任，打造安全和諧的友善職場，本公司配合政府經濟政策，以台灣為主要生產基地及營運總部，透過完善的培訓制度與活動，積極投資並培養科技與經營管理人才。

為落實企業永續，我們堅定遵循《世界人權宣言》、國際勞工組織（ILO等國際規範與在地法令，制定《保障人權政策》，透過保障、尊重和補救等原則，落實人權保障，創造公司、員工與社會三贏的共享價值。

人權政策

反歧視

- 本公司在招募、任用、考核、升遷、離退等條件，對任何人都不以年齡、族裔、性別、婚姻狀態、懷孕、宗教信仰、階級、思想、政治立場、容貌等而有歧視行為。

禁用童工

- 為確保遵守企業社會責任及道德規範，不雇用童工。

工時

- 依循《勞動基準法》之規定，絕不強制勞動。
- 工作時數及加班皆依照勞動法規要求，提供符合法律規定的報酬及待遇。

員工訓練與發展

- 提供多元化訓練與進修機會，支持員工職涯發展與專業成長。
- 提供舒適的學習環境，如視訊會議教室、教育訓練教室、視聽教室等。
- 員工擁有自由離職或終止僱傭關係之權力，且不因此遭受不平等對待。

員工安全

- 訂有《安全衛生工作守則》。
- 讓孕婦及哺乳期女性遠離高風險工作環境。
- 全額補助員工每兩年一次健康檢查，健康檢查結束後安排專業醫護至公司，為同仁免費諮詢，協助員工瞭解與追蹤健檢結果。

性騷擾防治

- 成立工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範委員會，禁止同仁遭受具有性別歧視之語言、行為或態度。
- 禁止工作上公開羞辱、騷擾或言語威脅等職場霸凌行為。
- 若同仁發現相關情事，可透過申訴專線電話或向性騷擾申訴委員會委員提出申訴。

4.02 人才吸引與留任

全友電腦秉持「人才是企業永續發展的關鍵資產」之理念，透過多元管道吸引優秀人才，並透過完整的教育訓練、職涯發展機會及具競爭力的薪酬福利制度，提升員工滿意度與組織向心力。我們重視員工意見回饋，持續強化溝通機制與工作環境，打造一個能激發創新、實現價值的職場，與員工共同邁向長遠、穩健的永續未來。

人才招募

全友電腦強調以人為本的核心價值，視人才為最重要的資產，透過多元管道進行人才招募，包括人力銀行、求職平台、就業博覽會、校園徵才、產學合作及內部推介等方式，積極吸引具備專業能力、創新思維及團隊合作精神的優秀人才加入。

我們為確保所有求職者皆能在公正條件下展現自身優勢，因此極度重視聘用過程的公平性與透明性，招募過程均無歧視，不因種族、宗教、膚色、國籍或性別等因素影響選才決策，並全面禁用童工。未來，我們將持續營造多元、平等且具發展性的工作環境，吸引更多認同企業文化與願景的人才，共同邁向永續經營的目標。

新進員工統計

單位:人

項目	類別	台灣總公司		上海嘉慧		全友吳江		上海中晶	
		男性人數	女性人數	男性人數	女性人數	男性人數	女性人數	男性人數	女性人數
年齡分布	30 歲（含）以下	2	1	2	5	—	—	—	—
	31-50 歲	—	1	2	4	—	—	—	—
	50 歲（含）以上	2	—	—	—	—	—	—	—
工作地區	台灣地區	4	2	—	—	—	—	—	—
	海外地區	—	—	4	9	—	—	—	—

4.02 人才吸引與留任

離職員工統計

單位:人

項目	類別	台灣總公司		上海嘉慧		全友吳江		上海中晶	
		男性人數	女性人數	男性人數	女性人數	男性人數	女性人數	男性人數	女性人數
年齡分布	30 歲（含）以下	3	—	4	3	1	—	—	—
	31-50 歲	—	3	2	2	2	1	14	3
	50 歲（含）以上	5	2	—	1	—	1	1	1
工作地區	台灣地區	8	5	—	—	—	—	—	—
	海外地區	—	—	6	6	3	2	15	4

新進率與離職率統計

單位:人

項目	台灣總公司	上海嘉慧	全友吳江	上海中晶
當年度年初員工人數	87	91	63	40
當年度年底員工人數	80	92	58	21
當年度新進人數	6	13	—	—
新進率	7%	14%	—	—
當年度離職人數	13	12	5	19
離職率	16%	13%	8%	62%

隨著產業變遷，本集團目前正面臨人才流失的風險，新進率普遍低於離職率，為因應此項風險，本集團將透過優化製程提升生產效率、改善薪酬與績效獎勵制度，以彌補人員流失帶來的營運風險。

4.02 人才吸引與留任

人力結構

單位:人

項目	類別	台灣總公司		上海嘉慧		全友吳江		上海中晶		總計	
		男性人數	女性人數	男性人數	女性人數	男性人數	女性人數	男性人數	女性人數	男性人數	女性人數
職別分布	管理職	22	7	9	4	12	5	5	2	48	18
	專業技術人員	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	一般技術員	30	21	34	45	18	23	8	6	90	95
年齡分布	30 歲（含）以下	4	3	9	7	—	2	—	—	13	12
	31-50 歲	21	8	28	35	28	24	4	4	81	71
	50 歲（含）以上	27	17	6	7	2	2	9	4	44	30
學歷分布	高中職及以下	6	7	1	15	4	4	4	3	15	29
	高中職	1	6	13	14	14	14	2	—	30	34
	大學(專)	25	14	28	19	12	10	7	5	72	48
	碩博士	20	1	1	1	—	—	—	—	21	2
國籍分布	本國籍	52	28	43	49	30	28	13	8	138	113
	外國籍	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

4.02 人才吸引與留任

人力結構

單位:人

項目	類別	台灣總公司		上海嘉慧		全友吳江		上海中晶		總計	
		男性人數	女性人數	男性人數	女性人數	男性人數	女性人數	男性人數	女性人數	男性人數	女性人數
契約類型	不定期契約(正職)	50	28	—	—	—	—	9	5	59	33
	定期契約(約聘)	2	—	43	49	30	28	4	3	79	80
	無時數保證員工(臨時工)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
雇用類型	全職員工	52	28	43	49	30	28	13	8	138	113
	兼職員工	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
工作地區	台灣地區	52	28	—	—	—	—	—	—	52	28
	海外地區	—	—	43	49	30	28	13	8	86	85

4.02 人才吸引與留任

人力結構分析

本集團員工結構主要為31~50歲之青壯年技術人員，管理階層則主要為中高齡，形成技術與經驗並重的人才結構。截至 2025 年 12 月 31 日，本集團員工總人數為 251 人，主要職務分別為管理職及一般技術人員；學歷分布由於營運需求，以大學以上佔比 57 %為最多。

受產業特性影響，本集團之員工結構傳統上以男性居多。然而，2025年女性同仁已達113人，占集團總人數的45%；其中女性主管比例更由2024年的25%提升至27%。展望未來，我們將持續落實多元、平等與包容之精神，提升女性員工與主管比例，致力打造性別平等的友善職場。

➢ **性別比**

單位:人

項目	台灣總公司	上海嘉慧	全友吳江	上海中晶	總計
員工總人數	80	92	58	21	251
男性員工人數	52	43	30	13	138
女性員工人數	28	49	28	8	113
性別比(男:女)	65:35	47:53	52:48	62:38	55:45

➢ **女性人力結構分析**

項目	台灣總公司			上海嘉慧			全友吳江			上海中晶			總計		
	女性	總人數(人)	比例(%)	女性	總人數(人)	比例(%)	女性	總人數(人)	比例(%)	女性	總人數(人)	比例(%)	女性	總人數(人)	比例(%)
主管	7	29	24%	4	13	31%	5	17	29%	2	7	29%	18	66	27%
員工	21	51	41%	45	79	57%	23	41	56%	6	14	43%	95	185	51%
總計	28	80	35%	49	92	53%	28	58	48%	8	21	38%	113	251	45%

4.03 員工權益與福利

勞資溝通

全友電腦堅信和諧的勞資關係是企業高效能生產及績效表現的基礎，故我們非常重視與員工間的意見傳達，以維繫良好的員工關係，提升員工士氣並創造和諧的工作環境。為保持暢通的雙向溝通管道，全友電腦尊重員工之集會結社自由與權利，雖無設置工會，但仍重視同仁之意見，定期召開公司勞資會議，致力於提供暢通的溝通管道。

全友電腦台灣總公司勞資會議成立於2003年，2025年共舉行4次勞資會議，參與人數11人，占全友電腦員工人數14%，本公司已制定工作規則，保證勞工權益，並依法每年定期召開勞資會議，透過報告及提案討論，增進雙方順暢溝通，2025年未曾發生勞資糾紛，亦無因勞資糾紛所遭受之損失。

此外藉由發行電子期刊，讓員工充分了解公司的重大政策與發展、知識分享、員工天地、社團天地及旅遊等相關資訊。適時表達意見，建立暢通的溝通管道，以實際行動實踐全友電腦「尊重員工」的經營原則。

退休金制度

全友電腦台灣總公司全體員工，皆參與退休金計畫。

- 本公司設有「退休準備金監督委員會」，由資方及勞方共同推派代表擔任委員定期召開會議，負責監督本辦法之推行與準備金之管理。本公司訂有員工退休辦法，自民國69年成立以來，每月依法提撥退休金至退休金專戶，員工符合退休條件申請退休時，則由此專戶支付退休金。截至目前為止，退休金帳戶餘額經精算師精算結果，足以支付適用舊制之員工退休金。
- 本公司依《勞工退休金條例》規定，每月提撥薪資6%至勞工保險局設立之勞工個人退休金帳戶。

員工過渡方案

全友電腦對於員工退休或終止勞雇關係，公司會依法協助過渡。對於高階主管或專業技能主管退休，另有顧問回聘制度，以減輕公司管理及員工個人的衝擊程度。

➢ **2025 年員工過渡方案執行說明**

單位:人

項目	台灣總公司	上海嘉慧	全友吳江	上海中晶
退休人數	—	2	2	1
退休回聘人數	—	8	2	—

4.03 員工權益與福利

薪酬政策與薪資結構

全友電腦為吸引優秀人才，除遵守勞動法規規定之最低薪資外，亦秉持公平、公正、無歧視之原則，不因種族、性別、宗教、國籍等因素而在薪資上有所差異。
針對高階主管人員薪酬，每年定期透過薪酬委員會會議檢視年度薪酬相關之績效指標達成率，並規範其年度薪酬。

本公司為提供員工具有市場競爭性之薪酬，除參考外部競爭力及市場行情外，亦將薪酬制度與績效緊密連結，透過年度考核、獎金激勵與員工紅利等方式，鼓勵員工追求卓越表現，共同達成公司目標。主要薪資獎勵政策如下：

- 參考員工之能力、經驗年資、專業技能、學歷、績效表現及品行等決定薪資，且不因性別而有差異，以達到內部一致性與公平性。
- 視員工職務性質核給各項津貼，包含伙食津貼及績效獎金等。
- 制訂公正的升遷制度和規範，依據考核結果，綜合員工個人生涯規劃、管理知能和專業知能等，給予發展的機會，並視公司營運狀況及個人績效表現予以調整。
- 為鼓勵同仁研發創新，提供創新發明與專利獎金制度。
- 表揚年度績優員工並頒發績優獎金。
- 每月按照營收總額提撥比例之職工福利金。

➢ **台灣地區非擔任主管職務之員工薪資（仟元）**

年度	非擔任主管職務之全時員工				
	人數(人)	薪資平均數		薪資中位數	
		總額(新台幣仟元)	差異(註1)	總額(新台幣仟元)	差異(註1)
2025	72	857	0.02%	816	0.02%
2024	71	839.7	0.04%	802.4	0.02%
2023	71	807	0.13%	790	0.11%

(註1):差異（%）=2025年與2024年數據差 / 2024年數據

➢ **2025年薪酬最高之個人與所有員工年度總薪酬比率及年度總薪資報酬變化比率**

年度	年度總薪酬比率(註2)	年度總薪資報酬變化比率(註2)
2025	4.87	4.76
2024	4.55	4.14

(註2):年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數
年度總薪資報酬變化比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比

➢ **台灣地區男女薪酬比例**

年度	主管職		非主管職	
	男性	女性	男性	女性
2025	1	1.27	1	0.75

➢ **基層人員標準薪資與當地最低薪資比率(註3)**

年度	台灣總公司	上海嘉慧	全友吳江	上海中晶
2025	1	1.6	1.51	1.29

(註3):計算方式為基層人員起薪 / 法定基本工資。

4.03 員工權益與福利

員工福利

全友電腦台灣總公司為打造幸福健康的職場，依法成立職工福利委員會，建立各項福利措施，舉辦各項活動，推廣社團活動等，促進員工擁有健康和工作平衡的生活。此外公司網站設有電子佈告欄，隨時公告法規、最新活動、特約廠商優惠、員工組團旅遊訊息等，透過各項福利措施體現對於全體員工從工作環境到健康無微不至的照顧。目前台灣總公司提供的主要福利措施如下：

旅遊補助

- 不定時舉辦員工旅遊活動，並提供旅遊補助。

社團活動

- 豐富的員工社團活動，並提供社團經費補助。

特約廠商

- 簽約合作廠商涵蓋食、衣、住、行、育、樂與醫療各方面。

員工餐廳

- 提供舒適的用餐環境及團膳服務。庶務課負責監督廠區膳食狀況，定期與團膳公司溝通，確保兼顧員工用餐之營養均衡與安全衛生。

員工宿舍

- 提供同仁價廉物美、便利安全的住宿環境。

舒壓按摩

- 由視障按摩師提供服務，掃除同仁一整天的痠痛疲勞。

年節禮金

- 發放生日、勞動、端午及中秋等年節禮券及結婚、生育及治喪奠儀。

教育助學金

- 每學期提供員工子女獎學金，獎勵同仁子女學習與成長。

圖書室

- 提供多樣化書籍借閱，讓同仁自我充電。由職福會文藝組及圖書委員負責採購優質書刊供員工借閱，豐富員工在地生活與見聞。

4.03 員工權益與福利

育嬰留停

本公司遵循《性別工作平等法》規定，凡公司員工任職滿六個月以上，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

➢ **2025年育嬰留停人數統計**

項目	台灣總公司		上海嘉慧		全友吳江		上海中晶	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2025年度享有育嬰假的員工總數	—	—	—	1	—	—	—	—
2025年度實際使用育嬰假的員工總數	—	—	—	1	—	—	—	—
2025年度育嬰留停當年度應復職的員工總數(A)	—	—	—	1	—	—	—	—
2025年度育嬰留停當年度實際復職的員工總數(B)	—	—	—	1	—	—	—	—
復職率(=B/A)(%)	—	—	—	100%	—	—	—	—
2024年度育嬰留停應復職且復職人數(C)	—	—	—	1	—	—	—	—
2024年度育嬰留停復職後工作超過12個月人數(D)	—	—	—	1	—	—	—	—
2024年留任率(=D/C)(%)	—	—	—	100%	—	—	—	—

性別友善職場

本公司為打造幸福的友善職場環境，持續落實性別平等，讓女性員工可以發揮最大潛力，對於母性關懷照顧的措施如下：

- 設置設置哺(集)乳室
- 設置懷孕期間友善車位
- 制定《母性健康保護計畫》

4.04 人才培育與發展

全友電腦相信員工的持續學習與成長是企業創新與永續發展的核心動力，為提升公司整體競爭力並促進員工獲得職位所需的知識與技能，本公司針對員工不同階段職涯提供相對應的教育訓練，以職位職能架構為基礎，進行選才、育才、用才及績效管理。在每年的績效考核中，主管將結合組織願景、外部趨勢、職務內容與部門目標，協助員工辨認其應精進的專業技能，藉以提高員工素質，培養工作必要之知識與態度，增進公司競爭力。

未來，我們將持續投入培育計畫，強化員工職涯發展，與員工共同成長，打造具備長遠發展潛力的永續人才庫。

員工職能提升

本公司依據年度訓練計畫，為員工制定教育訓練課程，如：職前訓練（包括：一般科目與專業科目）及在職訓練（包括：啟發教育、階層別訓練、專業訓練），以期許在生產、 研發、行銷、管理各領域的人才都能持續提升能力與素質，強化公司競爭力。

除提供系統性的教育課程外，為了讓員工有舒適的學習環境，我們備有視訊會議教室、教育訓練教室、視聽教室等。為鼓勵員工主動學習，針對專業職能課程、新產品/新技術分享會及外部訓練課程提供全額補助。

➢ **現行員工教育訓練辦理項目**

種類	內容說明
新人訓練	包括公司介紹、企業文化、規章制度、品質系統、資訊系統、工業安全衛生、公司環境，以協助新人了解公司並適應環境。
新進人員師徒制	• 安排輔導員關懷新人工作與生活所需；指定資深同仁教導專業知識與技能，讓新人學習所需職能。 • 為了掌握新進人員適應與實習狀況，在新人引導上設計「新人來了」、「滿月問卷」及「訓練日誌」。
在職訓練	• 辦理多樣化的內部訓練課程，讓資深員工傳授數位影像系統知識， 從研發技術到產品管理，從色彩學原理到實務經驗傳授，課程兼顧理論與實務。 • 由部門主管及資深員工指導部門同仁或新進同仁，透過互相研討方式，提升技能及強化工作能力。 • 針對重要新知課程，全額補助同仁外部訓練課程，並經由心得分享會與書面報告，回饋所學予相關部門同仁。

4.04 人才培育與發展

➢ **現行員工教育訓練辦理項目**

種類	內容說明
法規相關專業訓練	由各部門派員參與外部訓練。
專業技能訓練	根據不同工作職務之需求，提供符合專業領域之內訓及外訓課程。
品質管理訓練	ISO系列相關課程，包含ISO9001 /ISO14001/ ISO13485課程。

教育訓練支出

單位:新台幣元

年度	台灣總公司	上海嘉慧	全友吳江	上海中晶
2025	34,262	133,200	6,660	810

教育訓練時數

2025年各廠區平均教育訓練時數普遍高於2024年，顯示本集團在增進專業知識上付出的努力。

➢ **平均受訓時數比較**

年度	2025年		2024年	
廠區	平均受訓時數(小時)		平均受訓時數(小時)	
	男性	女性	男性	女性
台灣總公司	2.46	2.71	1.60	1.80
上海嘉慧	5.78	3.02	5.50	6.10
全友吳江	2.39	2.03	1.80	1.80
上海中晶	7.69	25.45	3.00	4.00

4.04 人才培育與發展

➢ **2025年教育訓練總時數統計**

廠區	台灣總公司						上海嘉慧					
職位	男性			女性			男性			女性		
	參與人次(人)	訓練時數(小時)	平均受訓時數(小時)	參與人次(人)	訓練時數(小時)	平均受訓時數(小時)	參與人次(人)	訓練時數(小時)	平均受訓時數(小時)	參與人次(人)	訓練時數(小時)	平均受訓時數(小時)
主管職	182	438	2.41	57	155	2.72	10	100	10.00	—	—	—
非主管職	258	645	2.50	175	474	2.71	59	299	5.07	48	15	3.02
總計	440	1083	2.46	232	629	2.71	69	399	5.78	48	145	3.02
廠區	全友吳江						上海中晶					
職位	男性			女性			男性			女性		
	參與人次(人)	訓練時數(小時)	平均受訓時數(小時)	參與人次(人)	訓練時數(小時)	平均受訓時數(小時)	參與人次(人)	訓練時數(小時)	平均受訓時數(小時)	參與人次(人)	訓練時數(小時)	平均受訓時數(小時)
主管職	50	110	2.20	30	68	2.27	7	95	13.57	3	92.5	30.83
非主管職	62	158	2.55	69	132.5	1.92	6	5	0.83	8	187.5	23.44
總計	112	268	2.39	99	200.5	2.03	13	100	7.69	11	280	25.45

4.04 人才培育與發展

➢ **2025年內部教育訓練**

廠區	台灣總公司				上海嘉慧				全友吳江				上海中晶			
課程類型	參與人次(人)		訓練時數(小時)		參與人次(人)		訓練時數(小時)		參與人次(人)		訓練時數(小時)		參與人次(人)		訓練時數(小時)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
專業技能	435	222	1052.5	557	40	48	135	145	110	98	236	184.5	12	8	10	10

➢ **2025年外部教育訓練**

廠區	台灣總公司				上海嘉慧				全友吳江				上海中晶			
課程類型	參與人次(人)		訓練時數(小時)		參與人次(人)		訓練時數(小時)		參與人次(人)		訓練時數(小時)		參與人次(人)		訓練時數(小時)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
專業技能	5	10	30.5	72	29	—	264	—	2	1	32	16	1	3	90	270

4.04 人才培育與發展

績效考核

全友電腦為了達到全體員工持續成長、創新及改善的目標，致力於建立公平、透明且具建設性的績效管理制度，本公司訂有《績效評量辦法》作為員工職涯規劃、薪資調整、升遷、分紅的依據。每年定期對全體員工進行績效考核與職業發展檢核。

本公司績效考核由員工先填寫績效評量表，再由主管進行跨單位績效評量，績效評分包含工作績效評量得分、工作態度評量得分及跨單位績效評量得分。評量採主管部屬雙向溝通的方式，共同檢討目標達成率及設定下一階段目標與計劃，若有異議，員工可尋求上級主管協助。績效評量結果相對落後者，主管應提出績效改善執行計畫表。此外，員工會於績效考核時與主管討論職涯發展計劃，依各部門的專業項目規劃員工訓練課程。

➢ **2025年定期績效評估統計**

單位:人

廠區	台灣總公司					
職位	男性			女性		
	應考核人數	參與考核人數	考核比例	應考核人數	參與考核人數	考核比例
主管職	22	22	100%	7	7	100%
非主管職	30	30	100%	21	21	100%

單位:人

廠區	上海嘉慧					
職位	男性			女性		
	應考核人數	參與考核人數	考核比例	應考核人數	參與考核人數	考核比例
主管職	9	9	100%	4	4	100%
非主管職	34	34	100%	45	45	100%

4.04 人才培育與發展

➢ **2025年定期績效評估統計**

單位:人

廠區	全友吳江					
職位	男性			女性		
	應考核人數	參與考核人數	考核比例	應考核人數	參與考核人數	考核比例
主管職	12	12	100%	5	5	100%
非主管職	18	18	100%	23	23	100%

單位:人

廠區	上海中晶					
職位	男性			女性		
	應考核人數	參與考核人數	考核比例	應考核人數	參與考核人數	考核比例
主管職	5	5	100%	2	2	100%
非主管職	8	8	100%	6	6	100%

4.05 職業安全與衛生

職業安全衛生管理系統

全友電腦注重員工的健康與安全，秉持以人為本的永續經營模式，建立系統化、規範化的健康安全管理體系與機制。本公司訂定《員工人身安全與工作環境保護守則》並設立「工安環保室」為一級專責單位，每年進行公司環境安全衛生危害鑑別，落實風險管控並持續改善工作環境的安全衛生設施，預防危害員工安全與健康之情形發生，並保障員工、承攬商、勞工及相關第三者生命的健康與安全。

運作情形

管制措施	內容說明
消防安全	• 非經許可，不得在廠房內使用乙炔、電銲。 • 每三個月定期檢查電器設備。 • 每半年舉辦員工消防訓練。 • 教導員工熟悉最近滅火器之位置，使用之方法及逃生路線。
門禁管理	• 公司大廳設置24小時接待櫃台，隨時有輪值保全人員 • 以工作識別證管制人員進出。 • 廠房四週安全門為緊急逃生出口，為確保人員及財物安全，僅供緊急災變時逃生通路使用。
工作安全衛生標準	• 禁止在走道堆放雜物；安全門、滅火器、消防栓附近不得堆放物品。 • 嚴禁加裝非必要電器用品。 • 庫房通道應在地面上以黃黑線標示，並保持一公尺以上之寬度。 • 工作場所及倉庫禁止吸菸及嚴禁煙火。 • 堆積的物料不可由其下部抽取使用。 • 堆高機應有取得執照人員操作駕駛，並遵守相關安全規範。 • 有機溶劑之容器，應有明顯之標誌。作業時應檢查通風設備是否良好及防護裝備是否適當。 儲存及領用應依照公司作業辦法辦理。 • 設置專業工安管理人員 。
定期檢測	• 高低壓用電設備：每季檢驗一次，每半年執行紅外線檢測，每半年進行停電檢查。 • 飲用水設備：每週清洗濾心，每季檢驗一次。 • 作業環境：每半年檢測一次。 • 電梯：每月進行一般保養一次，一年檢測一次。 • 消防設備：每月巡檢，一年檢測一次，每半年舉辦一次全廠教育訓練。 • 冰水主機：每月巡檢一次，一年一次以藥水清洗冷凝管

4.05 職業安全與衛生

➢ **2025年職業安全運作人員統計**

單位:人

項目	台灣總公司	上海嘉慧	全友吳江	上海中晶
正職/定期人員人數	80	92	21	58
主要負責職安同仁人數	0	3	3	3
廠護人數	0	0	0	5
職業安全衛生管理員	0	2	0	2
1噸以上堆高機操作人員人數	1	0	0	2
勞工健康服務護理人員	0	0	0	0
急救人員人數	2	0	3	3
甲種職業安全衛生業務主管人數	1	0	0	1
防火管理人員	1	1	1	1
通過認證人數	5	2	1	2

➢ **2025年工安查核作業頻率統計**

項目	台灣總公司
高低壓用電設備定期檢驗	一年兩次
飲用水檢驗	三個月一次
作業環境監測	一年兩次
電梯檢測	一年一次
消防設備	每月一次
冰水主機	一年一次

2025年相關設備之定期檢測均符合公司訂定之檢查頻率。

4.05 職業安全與衛生

危害物管理

全友集團已指定專人負責辯識工作場域的危險物及有害物，並建立清單及登錄。對於危害物的標示、使用、存放、廢容器物處理皆訂立明確之規範，並對現場作業員工實施教育訓練。另外對於危害暴露預防、健康危害及急救、危害物洩漏緊急處理等規範也已訂定作業程序，保護員工工作安全。

災害事故

災害事故包含於生產活動中，因人為操作失誤或機器故障，導致之火災、危害物洩漏等立即性危險事故，以及因颱風、水災、地震等造成之天然災害。本公司已由行政管理部廠務課訂定個別事故之處理流程。2025年本集團並未發生火災等事故。

➢ **災害事故處理流程**

當事故發生時，根據事故之實際狀況及相關單位之報告，由總經理判定之。

急救人員確認是否有員工或其他人員受傷，盡速安排就醫，並通知外部緊急支援單位。

事故發生後，工安部門將會同現場人員及外部專業鑑定單位進行現場環境與事件過程確認，並安排會議討論原因與矯正預防措施。

4.05 職業安全與衛生

職安教育訓練

2025年各廠區皆進行消防演練，統計如下：

廠區	台灣總公司				上海嘉慧				全友吳江				上海中晶			
課程類型	參與人次(人)		訓練時數(小時)		參與人次(人)		訓練時數(小時)		參與人次(人)		訓練時數(小時)		參與人次(人)		訓練時數(小時)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
消防安全逃生教育訓練	44	23	176	92	40	48	60	60	30	28	15	14	12	8	12	8
消防演練	44	25	176	100	40	48	60	60	30	28	15	14	12	8	12	8

4.05 職業安全與衛生

職安教育訓練

- **台灣總公司**





- **上海中晶**






4.05 職業安全與衛生

職安教育訓練

- **全友吳江**





- **上海嘉慧**





4.05 職業安全與衛生

健康促進

全友集團重視員工的各項福利與工作/生活平衡，全額補助新進員工及在職員工每兩年一次健康檢查，檢查項目包括依《勞工健康保護規則》規定之項目再加上公司另外補助之特定檢查項目，職業病檢查係檢測二氧化錫及鉛煙等有毒物質對員工造成之職業傷害。健康檢查結束後安排專業醫護至公司，為同仁免費諮詢，協助員工瞭解與追蹤健檢結果。透過定期推行健康服務與促進，減少健康風險與職業傷害，以確保員工健康與福祉。
2025年並未生職業傷害及職業病問題。

➢ **2025年員工健康檢查統計**

廠區	對象	頻率	受檢人數(人)
台灣總公司	新進員工	新進員工入職前	4
	所有在職員工	兩年一次	86
上海嘉慧	新進員工	新進員工入職前	3
	所有在職員工	兩年一次	—
	職業病體檢	一年一次	6
上海中晶	新進員工	新進員工入職前	—
	所有在職員工	兩年一次	—
	職業病體檢	一年一次	10