

第四章 構築安心職場

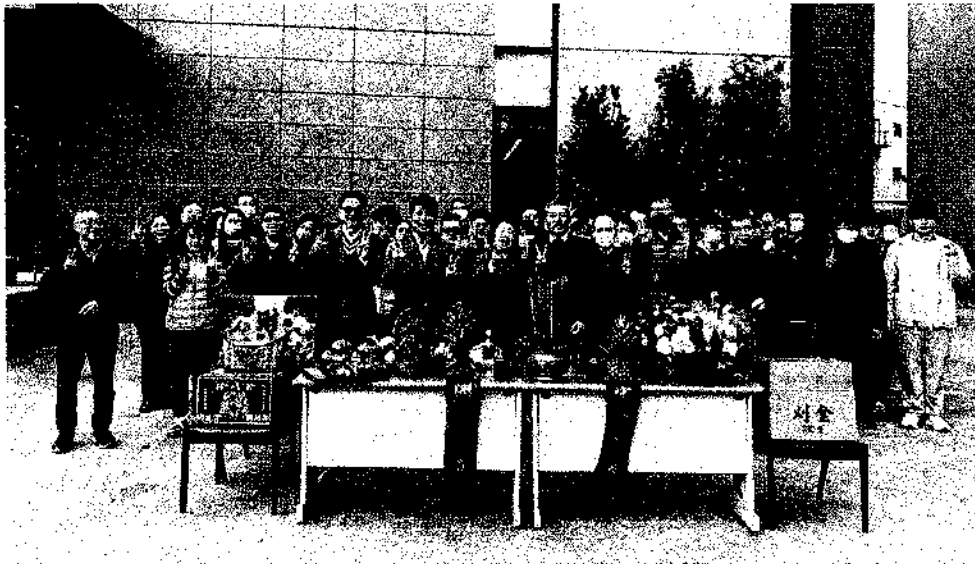
4-1 人才佈局

面對快速演進的科技產業環境，公司持續強化人力資源佈局策略，透過穩健的人力結構規劃、跨部門專業培養與人員留任機制，建立具備彈性、創新與韌性的人才團隊。未來將持續推動組織優化與專業職能養成，擴大人才儲備能量，支撐企業中長期成長與永續發展目標。

4-1.1 人才結構概況

截至 2024 年底，川寶科技員工總人數為 76 人，員工主要集中於技術研發、工程製造與業務支援等核心職能。從性別、年齡與職務別分布來看，公司整體人力結構穩定，呈現出高度專業導向與組織適應力，公司在人力結構上將聚焦於下列優化方向：

- ◆ 建立資深員工經驗轉移機制，透過內訓、文件標準化與導師制度，強化知識傳承；
- ◆ 強化中階主管與潛力人才的職涯發展機制，明確設定培訓路徑與發展方向；
- ◆ 導入基礎人資數位化工具系統，提升人力資料透明性與管理效率；
- ◆ 持續推動性別與年齡代表性平衡，提升組織的多元與包容性；
- ◆ 建構具競爭力的留才制度，結合年終獎金、員工分紅與健康福利措施，確保優秀人才穩定留任



員工概況

截至 2024 年底，川寶科技全體員工總數為 76 人，皆為正職聘僱，未採行約聘或非典型用工形式，展現公司對穩定雇用與勞動保障的重視。其中男性員工共 53 人，佔比 69.7%；女性員工共 23 人，佔比 30.3%。整體性別比例維持穩定，顯示公司在人力招募與用人管理上，秉持性別平等與公平對待的原則。

人員類別	總數	男性員工		女性員工	
		人數	比例	人數	比例
正職員工	76	53	69.7%	23	30.3%
約聘員工	0	0	-	0	-
臨時性工作者	0	0	-	0	-
全公司	76	53	69.7%	23	30.3%

註：2024/12/31 人力統計數據

員工學歷分布

整體員工具備良好的教育背景，以大學與碩士學歷者為主，反映出公司對於專業知識與實務能力並重的人才選聘原則。值得關注的是，女性員工中有逾 87% 具備大學以上學歷，顯示女性人才在高學歷結構中的佔比相對亮眼，凸顯公司在性別平權與專業用才方面的實質成果。

相較於多數中小製造業以高中與專科為主的人才結構，我們整體大專以上學歷員工比例超過七成，顯示公司持續提升人才質量、建構具專業導向之營運團隊，有助於支撐未來技術導入與客製開發需求的深度發展。

學歷	女性員工	男性員工	總計(人)	比例(%)
博士	0	0	0	-
碩士	7	7	14	18.4%
大學	13	29	42	55.3%
專科	0	11	11	14.5%
高中及以下	3	6	9	11.8%
全公司	23	53	76	100%

註：2024/12/31 人力統計數據

人員年齡架構

截至 2024 年底，川寶科技整體員工年齡結構集中於 30 歲以上族群，佔總體比例達 95% 以上，顯示公司團隊具備高度經驗穩定性與長期知識積累。男性員工年齡分布相對均衡，而女性員工則以資深年齡層為主，反映公司在中高齡女性職場參與上具一定成果。員工平均年齡分佈，說明公司有相對穩定的核心人力。然而面對產業持續變革與人力轉型需求，公司亦正積極強化世代交替與人才接班策略，未來將持續透過內部培訓、技術傳承與年輕人才引進，平衡組織結構與知識延續的永續發展目標。

性別	<=29 歲	30~50 歲	51 歲以上	總計
男性(人)	2	30	21	53
女性(人)	0	7	16	23
總計	2	37	37	76
比例(%)	2.6	48.7	48.7	100%

註：2024/12/31 人力統計數據

各級主管比例

川寶科技致力於穩健的管理團隊建構，現行主管多由具備長期資歷與內部歷練的員工晉升，展現公司對內部人才培育與經驗傳承的重視。從整體管理職結構來看，管理階層以中階主管為主體，顯示公司

在組織管理上重視實務執行力與橫向溝通效能。在性別多元方面，女性主管已涵蓋中高階職位，逐步展現女性人才在決策參與與領導職能的發展潛力。

類別	男性	女性	小計	比例(%)
高階管理層 (副總以上主管)/人	3	1	4	14.3
中階管理層 (處級主管)/人	16	4	20	71.4
基層主管 (組級主管)/人	4	-	4	14.3
小計/人	23	5	28	-
佔總管理職比例(%)	82.1	17.9%	100%	-

註：2024/12/31 人力統計數據

職務類型

整體人力配置以製造執行與技術支援職能為基礎，搭配研發、業務與管理等關鍵支援部門，形成具運作效率與彈性的組織架構。截至 2024 年底，製造與工程相關職務人數約占總體員工的半數以上，是公司維持穩定產能與品質控管的核心基礎。技術支援與研發人員雖占比不高，但仍持續參與產品優化與製程改善等專案，支撐公司在專業設備領域中的技術精進。業務與客服團隊則負責對接客戶需求與售後技術協調，提升市場回應速度與客戶服務品質。行政與管理部門則提供後勤支援、資源整合與制度執行，確保組織運作順暢並強化內部治理。

職務類型	男性	女性	說明
技術研發	14	2	包含光學設計、機構設計、電控與軟體人員，支撐公司產品創新研發
工程與製造	20	3	負責產品裝配、生產流程與設備維護，確保交期與品質穩定性
業務與客服支援	16	3	包含銷售、技術服務與客服團隊，提供客戶即時支援與市場回饋
行政與管理	3	15	含人資、財會、採購與經營管理等職能，支援組織運作穩定
合計	53	23	

4-2 人才培育與職涯支持

管理方針	重大議題：人才吸引與留任
政策	集團參考《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》等勞動相關法規，建構涵蓋招募、聘用、教育訓練、薪酬制度與職涯發展的全方位人力資源管理制度，致力確保聘用公平、晉升透明與留任穩定，進而提升組織韌性與員工歸屬感。
承諾	承諾打造安全、尊重、具成長機會的工作環境，推動公平的晉升與培訓制度，並透過具有市場競爭力的薪酬與福利機制提升員工滿意度與留任意願。持續依循政府法規、客戶要求及國際人權準則
未來目標	短期目標（2026 年底前達成）： ■ 招募平均時程：母公司控制於 45 天內，子公司控制於 60 天內 ■ 一年內離職率控制於 20%以下 ■ 新進人員三個月內完成 onboarding 與基礎訓練，完成率達 100% ■ 員工滿意度調查覆蓋率達 90%以上，整體滿意度達 80%以上 ■ 員工每年接受訓練：母公司設定每人平均訓練 20 小時以上；子公司每人平均 2 次訓練，皆達 100%參與率
	中長期目標（2030 年底前達成）：

	■ 員工三年內留任率達 80%以上 ■ 關鍵職務（主管職 / 技術職）留任率維持 90%以上 ■ 每年推動至少 1 項人才發展計畫 ■ 每年新增至少 1 項福利措施，並納入員工滿意度追蹤 ■ 關鍵職位員工三年內累計訓練時數達 60 小時
責任	■ 人力資源部門為主責單位，負責規劃人才招聘、員工發展與離職分析等相關作業。 ■ 各部門主管則需定期檢視所轄人力結構、人才風險並配合執行接班與發展策略， ■ 總經理室定期追蹤關鍵職缺補足率與人才穩定度。
資源	■ 人力資源：配置 2 名以上專責人力資源人員，涵蓋招募、訓練、員工關係與組織發展。 ■ 跨部門配合：各單位主管約 10 名人員協同推動關鍵職務穩定與滿意度提升措施， ■ 財務資源：每年編列人力發展相關預算（含招募、教育訓練、福利補助等）。 ■ 技術資源：導入線上員工滿意度調查系統，以提升問卷填答率與數據分析效率。
管理方針有效性的評核機制	■ 每年追蹤新進人員留任率（滿一年），設定目標 ≥60% ■ 每年檢視離職原因調查填報率 ≥95%，定期分析前 3 大離職原因 ■ 母公司每半年、子公司每年召開至少 1 次留任成效檢討會議，納入總經理室與人資報告 ■ 員工受訓平均時數（或次數）：母公司每人每年達 20 小時，子公司每人每年達 2 次，課程參與率均達 90%以上
管理方針評核結果	■ 2024 年度留任率達 65%，優於設定目標 60%。透過新人輔導員制度，有效降低適應期離職風險。 ■ 離職原因調查填報率達 98%，完成度高於 95%目標。
申訴機制 溝通管道	聯繫電話：03-3249948 Email：hr@cbtech.com.tw

我們重視人力資源的永續發展，致力於建構公平、透明且具彈性的招募與職涯支持制度。依據《勞動基準法》、《就業服務法》與《性別工作平等法》等相關法規，整合招募、培訓、晉升與薪酬制度，確保員工在職涯各階段均能獲得成長機會與充分支持，進而提升整體組織韌性與員工歸屬感。

4-2.1 職涯發展與晉升路徑

人才招聘

川寶科技高度重視人才，並持續投入於人員招募與教育訓練計畫，以達成永續經營的目標。

然而，公司也意識到尋找人才面臨挑戰，特別是在曝光設備這類需要光學光路系統設計、影像辨識能力、DMD 控制軟體及精密機械機構設計等專業技術的領域，為應對此挑戰，公司採取以下策略：

- ◆ 透過產學合作，積極尋找優秀人才
- ◆ 大力推動員工教育訓練，以提升人力素質

公平與多元化雇用政策

公司依法落實《勞基法》、《性別工作平等法》與《就業服務法》相關規定，在應聘人員時，秉持公平、公正、無差別對待的原則，公司雇用政策不因種族、膚色、性別、語言、宗教或政見等因素而有所歧視。公司亦積極聘用身心障礙員工，提供在地居民就業機會，顯示公司在人力聘任上秉持公平、無差別對待的原則，並致力於創造多元共融的職場環境。

員工世代與性別分佈

性別	<=29 歲	30~50 歲	51 歲以上	新進員工數	佔總員工比例
男性	2	30	21	12	16%

女性	0	7	16	10	13%
總計	2	37	37	22	19%

多元共融雇用

雇用類別	員工人數 (人)	占總員工比率 (%)	說明
身心障礙員工	1	1.3%	依《身心障礙者權益保障法》比例聘用，保障其就業權益。
原住民員工	0	0%	採無歧視聘用原則，尊重多元文化，平等開放各族群就業機會。
新住民員工	0	0	以專業職能與適任性為原則，提供平等工作條件與文化尊重職場環境
在地居民	51	67.1%	指設廠所在縣市具戶籍或實際居住者，促進地方就業與社區共融。

青年人才發展

重視青年人才的培育的長期價值，持續關注自動化設計、智慧製造與資訊管理等領域之技術發展趨勢。雖 2024 年度未招募實習生，惟公司已就產學合作機制進行初步規劃，並與部分大專院校保持交流，未來將視實務需求與人力布局，逐步推動產學實習計畫，促進新世代人才與企業接軌。

新進員工雇用與離職率

性別	年度新進員工數	年度新進總員工占比 (%)	主要聘用來源
男性	16	47.1%	業界轉職
女性	18	52.9%	業界轉職
總計	34	100%	

職能發展與培訓機制

針對不同職等與職務別，制定「教育訓練管制程序」，期許員工與公司同步成長並提升工作技能設有階層化職能訓練制度，從新進訓練、職能提升至專案管理與主管養成，全面支援員工職涯發展。2024 年教育訓練人次為 131 人次，時數為 342.5 小時(不含新人訓練)。

員工 2024 年訓練成效

	男	女	總計
管理階層訓練時數	53	55	108
平均受訓時數	2.3	11	3.9
非管理階層訓練時數	155	79.5	234.5
平均受訓時數	5.2	4.4	9.6
總訓練時數	208	134.5	342.5
平均每人總訓練時數	3.9	5.8	9.7



4-2.2 人才留任制度

為確保組織知識持續性與核心能力穩定發展，川實科技透過制度化的人才留任管理策略，從離職數據監測、內部晉升機制、福利支持制度與世代融合推動等多面向著手，致力提升員工對組織的認同與歸屬感，降低人力流動風險，強化營運韌性。

人力穩定性與流動指標

透過追蹤與分析員工流動數據，依據年資區間、職級類別與部門進行分類統計，作為人力風險預警與人資規劃依據。近年來，新進人員一年內留任率維持在 80% 以上，新人聘任流動率亦呈下降趨勢，顯示公司留任管理逐步穩健。

年資區間	員工人數	占比
1 年以下	22	29%
1-3 年	15	20%
4-10 年	9	12%
11 年以上	30	39%
總計	76	100%

近 3 年離職率統計

	年份	2022 年	2023 年	2024 年
離職人數	男性	11	13	13
	女性	3	11	18
	小計	14	24	31
一年內離職人數		2	8	14
年度離職率(%)		19%	30%	41%

註：離職率計算公式 = 年度離職人數 / 年底在職人數

為進一步優化人力結構與降低不必要流動，公司亦將離職原因進行分類追蹤，並針對主動離職人員進行離職訪談，以釐清制度、職務內容或管理面之潛在改善空間。

內部晉升機制

為鼓勵員工長期投入與持續發展，川實科技已建置內部晉升制度，透過主管推薦與績效考核機制，優先考量具備良好表現、職能條件與發展潛力的員工擔任更高階職務或承擔擴大職責，藉此提升組織向心力與人才黏著度。

目前公司訂有基本職級制度，並正逐步建立關鍵職能接班梯隊與職務傳承計畫，以強化組織穩定性與知識延續。在晉升安排上，公司亦設置主管導師制度，協助晉升人員於新職務中快速定位與發揮管理效能。雖近兩年內尚無正式晉升紀錄，惟公司持續透過年度績效考核與職能發展評估，盤點並培育潛力人才，為未來職涯發展與關鍵職位接班作準備。內部晉升率

多元友善與育嬰留停支持

為促進職場平權與員工工作生活平衡，川實科技已建置多項友善職場支持措施，包括育嬰留職停薪制度、彈性工時溝通機制、照顧責任協助、母性保護與性別平等申訴機制等，協助員工在不同人生階段均能兼顧家庭與職涯。2024 年度目前無人申請育嬰留職停薪，反映目前員工選擇以其他方式因應育兒安排，公司理解員工需求多元，持續提供彈性支持與友善溝通機制，並透過主管關懷制度、育兒相關權益宣導等措施，鼓勵有需要者善用相關資源。

育嬰假申請與復職率

類別	符合申請人數	實際申請人數	申請率	應復職人數	實際復職人數	復職率
男性	3	0	0%	0	0	0%
女性	0	0	0%	0	0	0%

註 1：「2024 年符合申請育嬰留停申請資格人數」，是以過去 3 年內（2021~2023 年）有請過產假及陪產假的員工人數計算。

註 2：「2024 年應復職人數」包含 2022 至 2024 年申請育嬰留停並應於 2024 年復職的人數。

註 3：「2024 年實際復職人數」包含 2022 至 2024 年申請育嬰留停並於 2024 年復職的人數。

4-2.3 完善薪酬制度

我們視薪酬制度為吸引、留任與激勵人才的關鍵機制，亦是維持組織穩定與員工信任的重要根基。公司薪資設計強調公平、合理與績效導向，結合職務責任、專業能力與個人貢獻進行薪酬配置，並配合公司營運目標、財務狀況與市場趨勢進行滾動檢討。

合理敘薪與激勵制度

整體薪資結構以職責、專業能力與績效表現為核心依據，並參考同業市場行情與財務可行性進行滾動檢討，以期吸引並留任具潛力之人才。本公司採行「職責導向與能力區間」薪資架構，確保同工同酬原則，並避免因性別、年齡、宗教、婚姻或其他非職務因素產生差別待遇。新進人員起薪依據職等、職務內容與經歷條件評估核定。

薪資調整作業原則上每年檢視一次，並配合公司營運成果及整體人力預算彈性調整，經管理階層及董事會審核後執行。此外，為激勵表現優異之員工，公司除了有非金錢性激勵措施外，另設有年終獎金制度，並依個人績效、團隊達成率與公司整體營運狀況核發。部分業務或專案單位另設專案獎金、績效分紅與即時獎勵，以提升整體組織效能。

薪酬構成項目	說明
固定薪資	依據職務等級與工作內容訂定，為月薪制，提供穩定收入保障
年終獎金	依據公司年度營運成果及個人考核表現發放，反映績效導向獎勵精神
績效獎金 / 專案獎金	針對專案或年度績效表現達成特定目標者，發放獎金，作為激勵工具
員工酬勞	董事會依公司章程與獲利狀況提撥，依法辦理並依規定公告

年度薪酬調整

薪酬調整指標	2024 年
整體薪資調整幅度 (%)	4%

為與員工共享經營成果，公司依法提撥員工酬勞，並視財務績效與董事會決議進行分配。歷年酬勞發放如下：

員工年度酬勞

員工酬勞	2022 年	2023 年	2024 年
發放總額(元)	2,459,561	2,319,477	0

合理且具激勵性的薪酬制度，是維繫員工動能與企業競爭力的關鍵支柱。我們在確保市場對標、公平給薪的同時，也積極回應多元世代員工對工作價值與生活品質的期待。公司將持續強化薪資透明度與制度化管理，並視營運目標與人力資源策略，逐步導入更具前瞻性與包容性的獎勵機制。

無性別薪資差異原則

公司依循《性別工作平等法》與公平雇用原則，嚴禁在招募、敘薪、升遷與獎酬過程中產生性別歧視，現階段初步薪資結構分析顯示，男女員工在同職級與同職務間並無顯著差異。

女性 / 男性薪資比

職級	性別	2023	2024
基層員工	男	1	1
	女	0.88	0.92
課級主管	男	1	1
	女	0	0
理級主管	男	1	1
	女	1.09	1.22
處級以上主管	男	1	1
	女	1.3	1.25

註：數據為台灣地區在職滿一年之正式員工統計，僅含固定職聘員工，不含短期或外包人力。

薪酬競爭力與市場對標

為吸引並留任關鍵人才，川寶科技定期參考產業薪酬調查報告（如人力資源顧問公司發布之光電與精密製造產業報告），掌握同業薪酬水準與調薪趨勢，做為內部薪酬制度檢討與年度調薪依據。公司薪酬結構涵蓋固定薪資、變動獎酬與獎金制度，並依員工職等、專業能力與職務屬性進行市場比對與區間設計，確保各類職務薪資水準具備市場競爭力，不致偏離業界合理範圍。每年由人力資源單位彙整薪資資料，搭配績效評核與產業薪資指標，建議調薪幅度及薪資結構優化方向，並報請管理階層審議後執行。

2024 年，公司依營運成果與市場參考數據，完成年度調薪作業，調薪幅度依職務與績效差異化處理，整體薪資結構仍維持與同業相近或略具優勢水準。

年份	2022	2023	2024
非擔任主管職務之全時員工人數（人）	84	73	65
一般職員平均薪資（新台幣千元）	696	700	762
一般職員薪資中位數（新台幣千元）	597	599	644

4-3 勞雇關係與多元共融

4-3.1 多元與平等職場

管理方針	重大議題：勞雇關係
政策	本公司依據《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》等國內勞動法規，建構穩定且具彈性的人力資源政策體系，致力於保障員工基本權益與組織發展需求間的平衡。政策核心聚焦於聘僱公平、組織互信、申訴透明與尊重多元，並參考國際勞工標準持續精進制度，強化法遵管理與職場文化正向發展。
承諾	承諾持續優化勞雇關係管理制度，透過健全的勞資溝通平台與申訴處理流程，維護員工申訴權利與回應透明度；同時推動部門主管的溝通能力強化與職場尊重文化教育，公司定期召開勞資會議，促進雙向理解。
未來目標	短期目標（2026 年底前達成）： - 勞資會議每季召開 1 次，並於 10 日內完成會議紀錄與後續追蹤處理 - 性騷擾或人權等重大申訴案件之初步回應時效控制於 3 個工作日內，處理結案率達 100% - 每年辦理勞動法規遵循之內部自我檢核，重大缺失件數為零 - 每年彙整員工溝通滿意度問卷，調查回收率達 80% 以上 中長期目標（2030 年底前達成）： - 建置申訴與回饋平台，將案件平均結案時效控制於 5 天內 - 全面推動部門主管參與「有效溝通訓練」，兩年內每人至少參與一次 - 全體員工兩年內接受至少一次「職場尊重與反歧視教育」基礎課程，完成率 100%
責任	- 建置數位申訴與回饋平台，將案件平均結案時效控制於 5 天內 - 全面推動部門主管參與「有效溝通訓練」，兩年內每人至少參與一次 - 全體員工兩年內接受至少一次「職場尊重與反歧視教育」基礎課程，完成率 100%
資源	- 人力資源： - HR 配置專人管理申訴窗口與溝通回覆 - 各單位主管負責內部溝通與主動關懷機制執行 - 財務資源：設有職場公平、溝通與心理健康推動項目預算（如外部講師、心理支持課程） - 技術資源： - 建立內部溝通信箱、意見回饋平台（可考慮簡易 Google 表單或自建表單系統） - 員工資料系統整合年度溝通紀錄與面談紀錄 - 外部資源： - 與勞工局、外部顧問、法律顧問合作處理複雜性申訴案件
管理方針有效性的評核機制	- 每季召開勞資會議 1 次，會議紀錄與追蹤建議完成率達 100% - 員工申訴案件回覆率達 100%，處理平均時效控制於 7 個工作日以內 - 每年辦理 1 次職場溝通或申訴制度內部稽核或制度檢討 - 員工意見箱或數位反映管道開放全年無休，彙整率與回覆完成率達 100%
管理方針評核結果	- 全年召開勞資會議 4 次，議題處理與後續追蹤完成率 100% - 年內共處理申訴案件 0 件，全部於 7 個工作日內完成回覆，回覆率 100% - 完成 1 次制度稽核與調查規劃，納入職場尊重與溝通改善建議 - 數位與書面回饋機制全年無反應紀錄，將進行申訴文化再教育與匿名性提升優化
申訴機制 溝通管道	(1)定期召開勞資會議。 (2)Line 群組資訊公告與即時互動。 (3)管理部與人力資源部日常開放辦公時間，供員工直接反映意見。 申訴管理方式： (1)設立 HR 專線與電子郵件申訴管道。 (2)每半年彙整申訴統計數據，分析類型趨勢，提出管理優化建議，納入內部改善循環。

川寶科技一直致力於建立和諧且具包容性的勞雇關係，並推動多元共融的工作環境。本公司透過以下策略與措施，維護員工權益、促進雙向溝通、並提供全面的福利與發展機會，以期達成勞資共榮的目標。

人權守護

在永續發展與企業社會責任日益受重視的趨勢下，川寶科技雖尚未建置完整的人權政策文件與治理架構，惟已於實務層面參照《聯合國全球盟約》（UNGC）與《聯合國工商企業與人權指導原則》（UNGPs）之基本精神，初步建立以下人權保障機制，展現企業對基本人權的尊重與維護。

年份	2024
宣導對象	全體員工
課程內容	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生 資訊安全暨個人資料保護法
完訓率	100%

堅守人權承諾與法規遵循

- ◆ 尊重國際標準與在地法規：本公司明確表示尊重並支持《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》之勞動標準。
- ◆ 杜絕歧視與侵犯人權行為。
- ◆ 公平公正的招募原則。
- ◆ 男女同工同酬。
- ◆ 禁止童工與強迫勞動：明確禁止童工、強迫及強制勞動、超工時工作等違反人權的行為。招募對象年齡要求：所有招募對象皆為 18 歲以上之成年人。
- ◆ 無奴役或脅迫：不得採用任何形式之奴役或脅迫使員工進行非自願性勞動

多元與共融

營造公平就業、尊重多元、消除歧視、支持身心障礙員工的工作環境，讓所有員工皆能享有平等的發展機會，並在企業中獲得歸屬感與職業成就感，是我們打造多元包容企業的核心基礎，我們依循國際人權規範，確保公司在人才招聘、員工發展、薪酬與職涯晉升、職場安全等方面皆符合國際標準。在推動公平就業、多元人才發展、性別平權、職場防騷擾與無障礙工作環境等多元舉措，確保所有員工能夠在安全、尊重、無歧視的環境中發展，並發揮最佳潛能。

公平雇用機制

透過營造無歧視的就業環境，落實性別平等與機會公平原則。公司於招募、任用、晉升、培訓與薪酬制度等環節，均遵循公開透明與實質平等原則，確保所有求職者與在職員工不因性別、年齡、種族、

國籍、宗教、身心障礙等身分因素而受到不當對待。公司制度中已明確規範「同工同酬」、「職務適配」及「差異化需求合理調整」等原則，並透過定期的人資制度檢視與內部申訴管道，預防潛在偏見或不平等待遇之發生。同時，鼓勵多元人才參與組織發展，逐步建立兼容並蓄、尊重差異的企業文化。

族群多元化

- ◆ 透過公平雇用機制，我們鼓勵多元族群加入企業發展，並確保員工無論族裔、文化背景，皆能獲得同等的發展機會。
- ◆ 身心障礙者支持：提供合理調整與職場支援措施，協助其順利就業並融入工作環境。
- ◆ 聘用 2 名新住民員工，並提供職場適應支持計畫，確保所有員工皆能發揮所長。
- ◆ 退休制度
- ◆ 本公司的員工可以選擇適用《勞動基準法》中關於退休金的規定，也可以選擇適用《勞工退休金條例》的退休金制度。
- ◆ 選擇適用《勞工退休金條例》，則可保留適用該條例前的工作年資。
- ◆ 選擇適用《勞工退休金條例》的員工，本公司每月負擔的員工退休金提撥率不低於員工每月薪資的百分之六。

4-3.2 多元福利政策

多元健康活動與文化傳承

依法成立職工福利委員會，依據《職工福利金條例》定期提撥福利金，並依相關規定規劃及執行各項員工關懷與福利措施，營造健康、溫暖與凝聚力兼具的職場文化。

- ◆ 福利金運用
公司持續依規定提撥福利經費，用於照顧員工生活與家庭需求，並結合年度活動及節慶規劃強化情感連結。
- ◆ 補助項目
涵蓋婚喪、生育、住院、年節禮品及重大災害慰問等，協助員工於人生不同階段獲得實質支持。
- ◆ 活動規劃
定期舉辦員工旅遊、部門聚餐、尾牙與春酒活動，增進員工交流互動與團隊向心力。
- ◆ 健康資訊推廣
透過公布欄不定期公告健康資訊，主題包含營養知識、職場健康、心理壓力調適等，提升員工健康意識。
- ◆ 長期關懷與制度優化
公司持續將員工需求納入福利制度優化方向，強化「職涯發展與學習支持」、「家庭照顧與生活平衡」、「休閒與節慶關懷」三大主軸，打造有溫度、有支持的永續職場。

福利措施	內容	2024 年執行成效
打造多元包容的職場環境	本公司承諾在各營運據點，皆遵守國際公認之勞動人權，不因種族、性別等有任何不平等待遇，致力消除各種形式之就業歧視。	身心障礙聘用人數 1 人， 新住民聘用人數 2 人。
提供在職同仁免費團體保險	在本公司任職期間，本人因傷病需要住院診療，甚至不幸身故或失能時，同仁及家庭能獲得生活和經濟上的保障。保險內容包括：壽險、意外傷害保險、住院醫療健康險、癌症醫療保險。	初始投保 65 人，投入總金額新台幣 247,163 元，每月再依員工人數增減加退保。
孕婦及傷病同仁專屬停車格	友善與體恤懷孕婦女、傷病同仁，於接近辦公室建築物位置，設置相關車位。	有，設立專屬停車位 2 格。
各類補助費	依營業收入千分之 1.35 提撥福利金、下腳收入等，並按月依員工薪資千分之 5 代為扣繳福利金，交由職工福利委員會辦理各項福利業務。 提供結婚禮金、生育補助、喪葬慰問金等。	1. 舉辦休閒育樂相關活動(旅遊補助、活動競賽、部門聚餐等) 2. 生日禮金 3. 節慶禮金 4. 結婚、生育、喪葬慰問金
友善留職停薪措施	育嬰留職停薪：同仁任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。 傷病留職停薪：醫師診斷，普通傷病假超過法令上限，雙方協商是否同意留職停薪，但留職停薪期間最長以一年為限。 個人事由留職停薪：須親自處理私人事務短暫離開職場，或外籍員工久未返鄉者。	申請人數 0 人。
社團活動	為調劑員工身心增進團隊精神，職工福利委員會支持同仁成立各類社團並鼓勵員工參加團體活動，職工福利委員會給予社團經費補助。	目前有籃球社、高爾夫球社
優給特休(N+3)	關心員工的工作與生活平衡，每年特別提供三天額外假期，讓同仁有更多時間休息充電、陪伴家人，共同打造健康愉快的職場文化。	於 2024 年確認假期條件與規劃，預計於近年啟動執行

川寶重視員工福祉與生活品質，除依法提供法定保險與休假外，亦設置多元且具溫度的福利制度，涵蓋生活支持、健康照護、關懷補助與員工關係活動等層面，強化員工歸屬感並促進組織向心力。。

4-3.3 職業安全衛生管理

川寶科技高度重視職業安全衛生管理，將其視為保障員工生命安全、身心健康及維持良好工作環境的重要基石。本公司依循《勞工安全衛生法》、《勞工安全衛生組織管理及自主檢查辦法》及《勞工安全衛生法設施規則》等相關法令，訂定《安全衛生管理程序》，旨在預防職業災害，保障勞工安全與健康，並提供安全的作業環境。

職業安全風險辨識與預防

在《風險和機會作業程序》中，規範定期進行職場危害辨識與風險評估，針對高風險作業場所、設備、化學品操作等，採取適當的風險管控措施，如機械安全防護、化學品標示管理、作業區分級與監測等，以減少事故風險。

預防機制	說明
作業風險辨識表與巡查機制	每半年由職安專責單位與部門主管共同執行現場風險盤點，並記錄為改善建議追蹤表。
作業分級控管	依危害程度進行作業許可制度分級，如高處作業、動火作業、密閉空間進入等，需經專業訓練並簽署作業許可單後方可執行。
化學品辨識及 SDS 管理	全面建置化學品盤點清冊與安全資料表（SDS），落實危害標示與定點通報。

職業傷害預防機制

為強化職場安全意識與應變能力，針對新進人員，入職時即安排職安衛教育訓練，協助員工熟悉作業環境與相關風險控制要領。此外，每年辦理消防演練、急救訓練等應變宣導或課程，強化現場應變能力。日常亦透過電子布告欄與內部簡報等方式推廣安全行為與健康促進資訊，營造全員參與的安全文化。職業傷害應變方面，公司建置內部意外事件通報流程，發生職災時即啟動應變機制，由相關單位即時處理，並啟動事故調查小組，針對事故原因進行深入分析，提出具體預防對策。調查所衍生之矯正與預防措施，均指定責任單位與時程進行追蹤，確保改善落實，防止重複發生。

承攬商安全管理：

我們將外包廠商視為整體職業安全管理體系的一環，對所有承攬商進場作業人員實施嚴謹的安全管理制度。公司規定，凡進入廠區從事施工、設備安裝或維護等作業之承攬人員，皆須符合以下控管機制：

管理項目	措施內容
進場前控管	要求承攬商完成安全衛生教育訓練（含廠規、環安衛基本知識）
	簽署《承攬商安全管理承諾書》與《作業安全責任切結書》
作業許可控管	高風險作業如動火、高處、密閉空間、吊掛等，須填報風險評估表與作業許可單（Permit to Work）
	審核通過方可作業
現場作業監督	環安部與專案主管定期 / 不定期現場巡查承攬作業安全狀況
	查核 PPE 配戴、危害告知與工作區隔設定
個人防護設備	所有作業人員須自備且正確穿戴個人防護具（含安全帽、防護眼鏡、安全帶等）
	違規將予以記錄或終止作業資格
緊急應變要求	所有承攬商應配合本公司緊急應變計畫，熟悉廠內逃生動線與集合點
	發生事故時須立即通報並接受調查處理
事故通報與懲處	如發生工安事件，承攬商須於第一時間通報，協助原因調查與改善行動
	若屬重大違規將終止合作並列入觀察名單

職業災害統計與分析

截至 2024 年底，川寶科技連續三年未發生任何職業災害、因公傷病或通報事故，亦無罹災損失工時紀錄。此成果顯示公司對作業風險的有效掌控與安全管理制度的落實成效。雖公司以辦公與組裝作業為主、風險屬中低度，但仍持續強化作業安全指引與預防性管理，包括電氣設備操作、久坐姿勢改善、視覺健康照護與肌肉骨骼風險預警。所有進廠作業人員皆需完成職前安全訓練並通過合格查核，確保

基本安全素養與操作標準一致。未來，公司將持續精進風險辨識與教育訓練機制，營造零災害、安全可靠的工作環境。

	2022	2023	2024
病假與事假缺勤率	0.8%	1.0%	0.1%
公傷缺勤率(含交通)	0%	0%	0%
全體平均缺勤率	0.8%	1.0%	0.1%

所有缺勤均依《勞基法》進行請假與紀錄管理，並持續透過缺勤數據分析，作為風險預警與人力資源調度參考依據。

根據 2022 年至 2024 年缺勤統計結果，川寶科技整體缺勤率已大幅下降，其中 2024 年病假與事假合計缺勤率為 0.1%，亦無任何因公傷病或交通事故導致之缺勤紀錄，全體平均缺勤率為 0.1%。

層次預防機制與職業安全教育訓練

我們秉持「預防優於補救」的安全文化核心，依據職場風險類型與員工職務屬性，規劃分層分級的職業安全衛生教育訓練計畫，並結合日常管理與突發應變演練，強化員工風險辨識能力與現場應對效率。

風險導向的多層次預防架構

預防層級	管理機制	實施內容
第一道防線	危害辨識與現場改善	每季作業環境巡檢與高風險作業點改善計畫
第二道防線	作業標準化與許可制度	制定操作 SOP、高風險作業需填寫作業許可單與風險評估表
第三道防線	教育訓練與模擬演練	年度安排基礎、專業與應變演練訓練，確保全員皆具備必要安全知能
第四道防線	員工反饋與事故通報制度	建置匿名通報機制，提升潛在風險回報率與改善透明度

安全教育訓練規劃

定期舉辦針對不同崗位的安全課程，涵蓋操作規範、緊急應變以及健康管理等，幫助員工提高風險辨識能力和安全意識。

課程內容

課程類別	教育內容摘要	參與對象	頻率
基礎安全入職訓練	廠區基本安全守則、作業注意事項、個人防護具使用、火警與緊急應變動線介紹	所有新進人員	入職前完成一次
危害作業訓練	包含高處作業、起重吊掛、堆高機操作、有機溶劑使用與電氣安全等	現場操作人員、主管	每年複訓一次
安全巡檢教育	現場日常巡檢技巧、異常通報流程、SOP 稽核方式	現場主管、管理者	每半年一次
緊急應變演練	火災、地震、化學品洩漏與人員緊急疏散演練，結合實地模擬與檢討會	全體員工（含承攬商）	每年一次
健康與壓力管理	課程內容包含職場心理健康、壓力識別與應對、同仁互助提醒系統	所有員工	每年一次

年度職業安全與健康訓練成果

課程主題	說明	訓練人次	完訓率（%）
新進人員職安訓練	針對所有新進同仁實施基本職業安全衛生教育	34	100%
緊急應變與逃生演練	模擬火災、地震、化學品外洩等狀況	74	100%

註：各項訓練均由合格講師授課，並採測驗與實地操作方式驗收學習成果。

2024 年度職業安全衛生相關證照訓練統計

證照名稱	證照張數
乙級職業安全衛生管理員	1
急救人員	1
防火管理人	1

* 均在合格效期內

目前共有 3 張具備職業安全衛生相關教育訓練合格之證照，透過這些課程，不僅增強了員工的安全意識，也為應對各類潛在風險提供了有力保障。

安全衛生管理實務

雖目前尚未取得 ISO 45001 或職安衛管理系統認證，但本公司定期實施以下安全衛生活動：

- ◆ 年度職安教育訓練：包含新進人員職場安全導入、工作區域注意事項等，訓練完成率達 100%
- ◆ 防災演練：定期配合消防單位進行火災與緊急疏散演練
- ◆ 緊急應變設施管理：如滅火器、急救箱、照明與出口指示燈維護與補充
- ◆ 設備巡檢與異常通報機制：確保設備維持安全狀態與及時維修

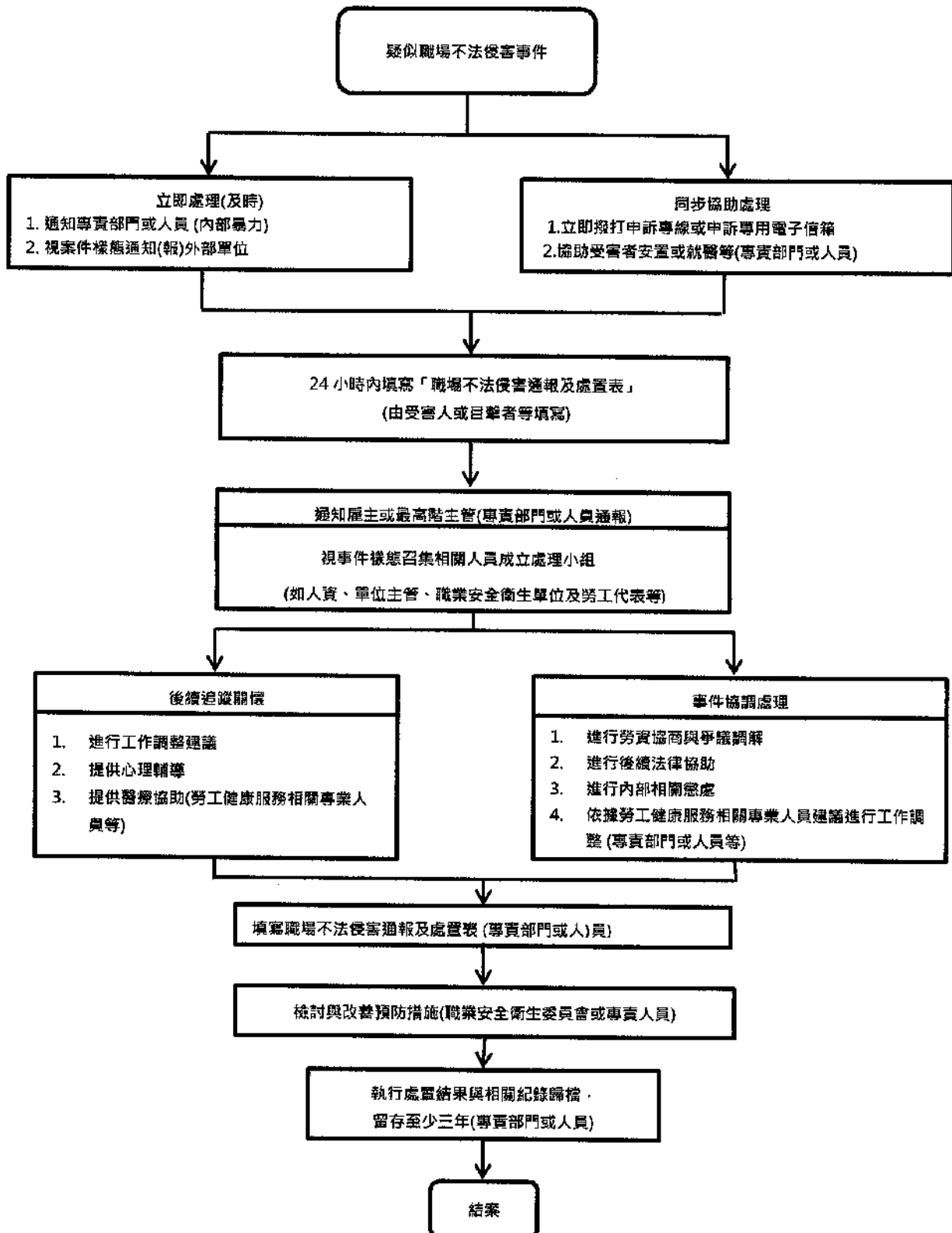
職場性騷擾防治措施

承諾打造零容忍的職場環境，確保所有員工皆能在無性別歧視、無騷擾、無霸凌的環境下安全工作。我們依法落實《性別工作平等法》，建構職場性騷擾防治制度，保障所有同仁的身心安全與尊嚴。

- ◆ 制度建置與責任單位
 - 訂定《防治性騷擾行為處理原則》，明確定義性騷擾類型、通報程序、處理流程與懲處方式。
 - 由人力資源單位擔任承辦窗口，協助通報與調查程序，並落實後續改善與保護機制。
- ◆ 申訴與通報機制
 - 建立匿名與實名並行的申訴管道，包括電子郵件、書面及面談等形式。
 - 專責單位於接獲通報後依法於七日內啟動調查程序，並確保調查過程中申訴人與被申訴人之隱私權利。
 - 強調「保密原則」、「免於報復原則」與「合理時程原則」，保障通報人權益與調查公正性。
- ◆ 教育訓練與宣導
 - 每年針對全體員工辦理至少一次職場性騷擾防治宣導課程，內容涵蓋法規認識、案例解析與處理流程。
 - 新進人員於到職教育中即納入職場性騷擾防治說明，強化第一線防範意識。
 - 配合職場節點（如婦女節、反歧視日）發送宣導資訊，建立正確觀念。

雖然至今未發生職場性騷擾案件，公司仍持續推動職場性別平等與反騷擾培訓，確保全體員工具備相關意識與防範能力

職場性騷擾申訴調查處理流程圖



透明的處理流程與懲戒機制

◆ 公平調查與隱私保護

- 申訴案件調查期間，公司確保申訴人與被申訴人皆採隱私保護處理，所有案件處理程序均予以保密，以避免可能的報復或不當影響。
- 針對調查完成後發現其不當行為若屬實，公司會根據《性騷擾防治管理辦法》與《人員獎懲辦法》，對違規行為進行必要的懲處措施，最重將依據勞動基準法第十二條規範予以解雇處份。

性別平等與職場防治培訓與宣導

每年針對全體員工辦理至少一次職場性騷擾防治宣導，內容涵蓋法規認識、案例解析與處理流程新進人員於到職教育中即納入職場性騷擾防治說明，強化第一線防範意識。配合職場節點（如婦女節、反歧視日）發送宣導資訊，建立正確觀念。2024 年進行多次職場平權相關培訓宣導，覆蓋率達 100%。

4-3.4 員工健康與安全

公司深知員工健康為企業穩健運作與永續發展的根基，長期以來在營造健康、安全且友善的職場環境。每年公司採取分層分類之健康管理架構，結合年度檢查、高風險作業防護與個別化關懷，建立具預防性、系統化的員工健康照護機制。

身心健康照護計畫：全方位支持與關懷

重視員工健康與福祉關懷，建置完整的健康促進制度，包括健康諮詢、異常工作負荷評估、心血管疾病風險分級等執行機制，並依據員工需求滾動調整施作頻率與內容。2024 年度公司因為實施頻率採「雙年規劃」模式，預計將於 2025 年進行新一輪健康風險辨識與個別追蹤行動，並依據實務執行情況持續優化各場域健康照護機制。

透過定期辦理員工健康檢查，為提供更具體貼需求的健康照護，公司建立分層分類的健康管理體系，定期辦理各項健康檢查，並針對不同職務類型與作業風險，提供一般性與特殊性之健康評估，確保員工健康狀況與工作適能相符：

◆ 年度健康檢查：

提供全體員工例行性健康檢查，檢項包含血壓、心血管疾病篩檢、肝腎功能、血糖代謝與胸部 X 光等，協助員工掌握自身健康趨勢，及早發現潛在風險。

◆ 健康風險分級與追蹤管理：

對於檢查異常個案，公司建置健康風險等級分類機制，提供必要之醫療轉介與後續追蹤，並由駐廠醫護人員提供個別化健康諮詢與關懷服務。

2024 年成果績效：

定期推動員工健康檢查，每兩年辦理一次，作為職場健康管理與疾病預防的重要措施。公司提供全額補助，鼓勵全體員工參與，協助早期發現潛在健康風險，並促進職場安全與生活品質。上一次檢查辦理於 2023 年，參與員工覆蓋率達 100%，顯示同仁對健康意識與公司支持制度的高度認同。未來，公司將結合數據分析與員工回饋，持續強化個人健康風險預警機制，打造可預防、可追蹤、可支持的全方位健康管理環境。

4.3.3 員工溝通與參與機制

本公司深信，員工的聲音是驅動企業成長與組織進步的重要力量。為促進內部溝通、強化互信文化，我們致力於建立多元、暢通、尊重的溝通平台，讓每位同仁都能在安全、包容的環境中表達意見，提升參與感與向心力，並確保所有回饋意見都能獲得妥善回應。

我們秉持「與員工同行」的理念，視溝通為雙向對話的重要機制，不僅強化政策宣導與經營理念傳達，更透過傾聽與回應機制，深化員工對企業的認同與信任，進而促進組織穩健發展。

暢通溝通管道與勞資和諧

2024 年，我們透過以下多項正式與非正式溝通機制，強化與員工的對話機會，討論多項涉及員工權益的重要主題，雖目前未簽訂團體協約，仍透過制度化與日常化的多元溝通機制，強化員工參與、保障表意權，並以具體行動建構和諧、透明、互信的勞資關係。：

溝通管道	2024 年度概況	具體措施說明
內部公告	不定期	透過公告欄與內網定期發布政策更新、人事資訊與福利措施。
每季勞資會議	4 場	依《勞資會議實施辦法》定期召開，代表雙方就工時、福利、職安與制度建議進行溝通。
職工福利委員會會議	不定期	規劃並執行各項員工福利與補助措施，增進員工福祉與參與感。
每季職業安全衛生委員會	4 場	涵蓋職場安全、健康風險與作業改善建議，鼓勵員工共同參與職安管理。
部門會議	不定期	各部門依任務推進與需求召開工作協調會議，強化日常溝通。
一對一會議	不定期	主管與員工定期就績效評估、職涯發展與工作回饋進行個別面談。
教育訓練課程與通識講座	不定期	包含職能訓練、通識講座與 ESG 主題課程，鼓勵員工持續學習。
員工關係活動	不定期	舉辦旅遊、聚餐與節慶活動，促進部門間交流與團隊凝聚力。
員工意見信箱	隨時	設有匿名投遞與專責窗口，由人資單位定期彙整、回應與追蹤處理。

建立信任的對話文化與保密保障

公司設有匿名意見信箱與申訴管道，並由專責單位進行彙整與回應，確保員工可在不具壓力的情況下反映意見，避免任何報復性行為之發生。此外，所有員工意見皆會被納入內部分析與治理回饋機制，並定期向管理階層彙報，強化企業內部的回應能力與透明度。