



## 貿聯與員工

5.1 員工政策

5.2 員工概況

5.3 員工發展與教育訓練

5.4 權益保障

5.5 員工關係

5.6 貿聯生活

## 5.1 員工政策

貿聯自成立以來，始終秉持著「誠信正直」、「客戶導向」、「團隊合作」、「環境保護」、「創新精進」的核心價值信念，透過創新建立差異化，為客戶創造更大的商機與更優質的服務，使貿聯成為贏得股東、客戶、員工和利益相關人的信賴、永續經營的優質公司。



為實踐貿聯的核心價值信念與永續經營的願景，貿聯將員工視為公司最重要的資產，因為員工是公司能持續保持優質成長、擁有不斷進步動能最為重要的關鍵。因此，貿聯承諾遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，包括：尊重維護人權、不支持參與任何迫害人權言行、重視結社自由、保護隱私、禁止強迫勞動、不雇用童工、防制職場不法言行侵害，以及任何不當聘僱及歧視的有關法規，且訂定相關規章與規範具體保障員工權益，持續推動多元的員工關懷專案，促進員工身心健康，並提供具市場競爭力的薪資福利，為員工創造一個友善職場環境，以及導入 ISO 45001、管理系統規範為全面性發展之基礎，持續改善與精進。

各項人力資源的制度與施策皆以秉持以人為本的理念，積極從工作面、生活面及健康面全方位切入與照顧員工，讓員工不僅在工作中能充份發揮卓越的表現，進而帶動公司持續地成長；同時更能進一步使員工在工作與生活中取得平衡，期許每位員工都是快樂的貿聯人，讓公司與員工共同創造未來卓越的藍圖並擁有幸福和諧的人生。

- 前言
- chapter 1
- chapter 2
- chapter 3
- chapter 4
- chapter 5
  - 5.1 員工政策
  - 5.2 員工概況
  - 5.3 員工發展與教育訓練
  - 5.4 權益保障
  - 5.5 員工關係
  - 5.6 貿聯生活
- chapter 6
- 附錄

## 5.2 員工概況

### 5.2.1 員工結構及分佈

截至 2023 年底，買聯全球員工總數為 14,478 人，相較於 2022 年員工總數 16,008 人減少 1,530 人，主要因為業務需求減少派遣員工。廠區員工 8,839 人，其中男性員工比例為 49%，女性員工比例為 51%。台灣員工總數 376 人，其餘地區 14,102 人分佈於中國及其他海外據點 (包含美國、加拿大、德國、法國、義大利、捷克、比利時、斯洛伐克、塞爾維亞、馬來西亞、新加坡、印度等)。

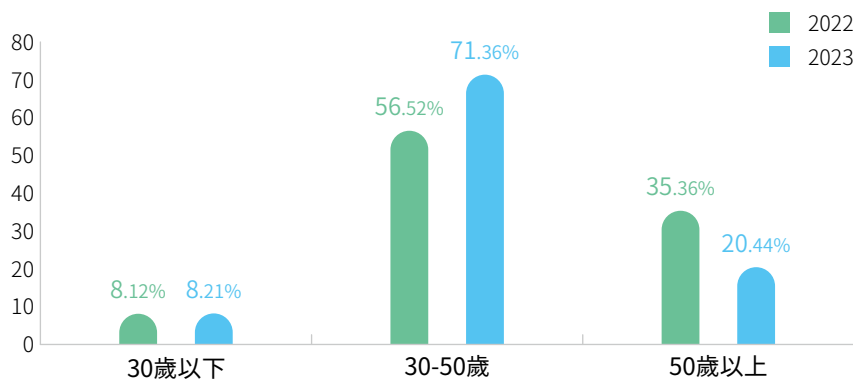
各地區依照法令、營運及產能需求而呈現不同的僱用型態；所有員工皆自其受僱日第一天起提供法令應有之權益。各地區員工依性別、聘僱類型之分布呈現如下：

- 全球員工人數分布

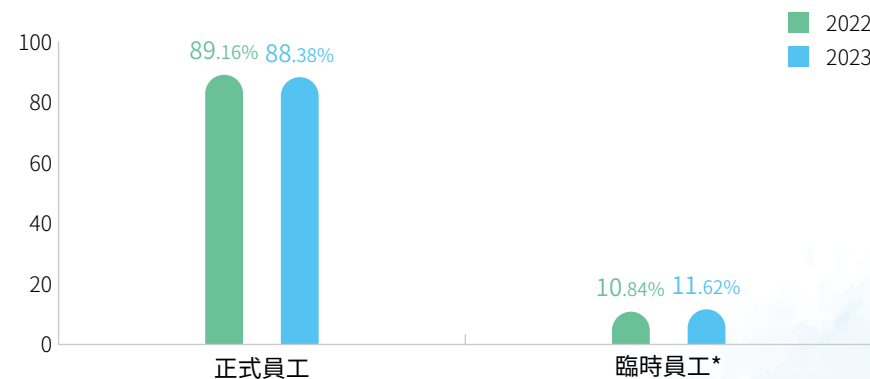
2022, 2023 年度

年度 \ 地區	台灣	中國	美國	加拿大	墨西哥	馬來西亞	新加坡	印度	愛爾蘭	德國	法國	義大利	捷克	比利時	斯洛伐克	塞爾維亞
2022	2.27%	52.65%	2.24%	0.66%	10.14%	11.39%	1.44%	0.01%	0.07%	6.45%	0.76%	0.62%	0.91%	0.1%	6.66%	3.62%
2023	2.60%	51.46%	3.41%	1.06%	7.85%	11.62%	1.70%	0.02%	0.08%	7.85%	0.88%	1.01%	1.06%	0.11%	6.33%	4.01%

年齡分布



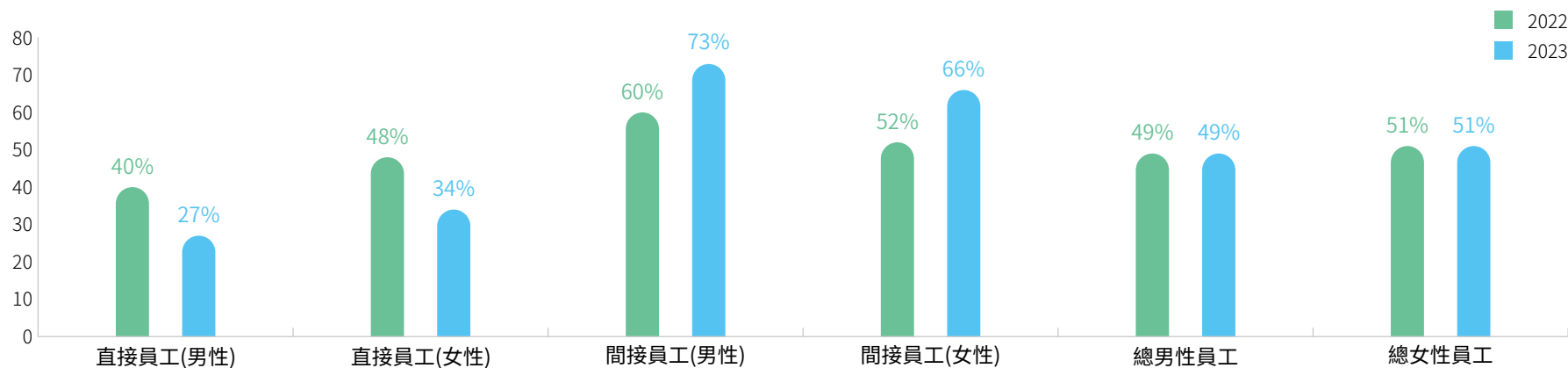
勞動力組成



說明：臨時員工指來自人力派遣公司所提供之短期人力服務。

- 前言
- chapter 1
- chapter 2
- chapter 3
- chapter 4
- chapter 5
- 5.1 員工政策
- 5.2 員工概況
- 5.3 員工發展與教育訓練
- 5.4 權益保障
- 5.5 員工關係
- 5.6 賢聯生活
- chapter 6
- 附錄

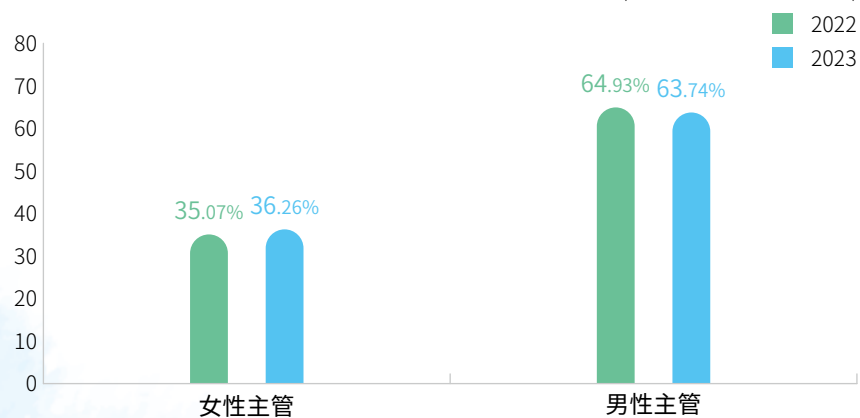
直間接員工 & 性別結構



賢聯重視人才的多元化，並致力於提供一個包容、鼓勵參與及發揮個人才能的工作環境，我們透過公平的任用及晉升作業，覓求並擁有各種不同背景及專長的員工對其持續進行個人能力培育發展。透過這些不同背景及專長的優秀員工，塑造並提升公司之競爭力。各地區間接員工依管理層級、性別之結構如下：

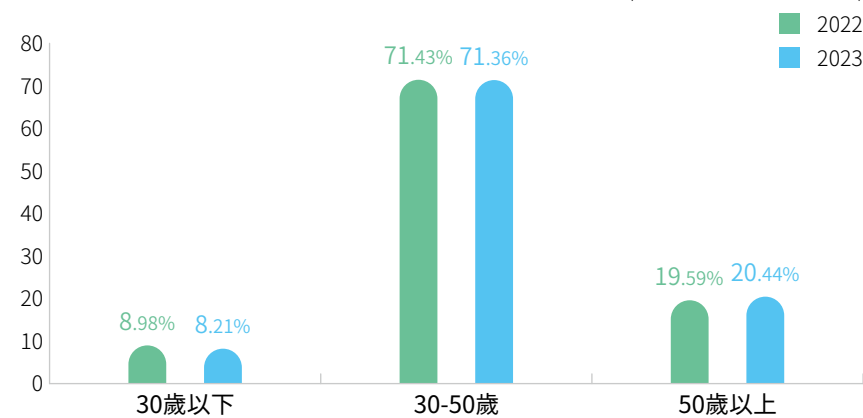
管理職性別

(管理職為課長以上層級)



管理職年齡

(管理職為課長以上層級)



## 5.2.2 員工留任

### 員工流動狀況

買聯一貫秉持員工是企業最重要的資產，有一套完善的晉升管理課程及員工福利制度，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展。

買聯 2023 年有 132 位同協理級的高階主管，有 84.8% 的高階主管為雇用據點所在國家之當地居民，同仁若有轉調其他單位或地區者，公司會進行事前溝通協調轉任事宜，若調任地區距離較遠會視狀況給予適當津貼或補助，以保障員工權益。而在離職管理上，一旦員工提出離職需求，人力資源單位隨即會視需求安排與當事人進行離職面談，務求瞭解員工的離職原因，並盡全力進行員工慰留與關懷。

公司內部若因組織調整或業務改變而有調整同仁職務內容之需求，會優先審視公司內部是否有相同性質職務，安排同仁做內部業務轉調。

- 新進員工 2023 年組成結構

依年齡區分

地區	直接人員						間接人員					
	< 30	%	30—50	%	> 50	%	< 30	%	30—50	%	> 50	%
臺灣	6	0.001%	53	0.01%	1	0.0001%	42	0.01%	79	0.01%	6	0.001%
中國大陸	10,835	1.58%	8074	1.18%	5	0.001%	228	0.04%	306	0.05%	8	0.001%
東南亞	1,225	0.17%	297	0.04%	2	0.003%	181	0.03%	77	0.01%	2	0.0002%
北美洲	144	0.002%	174	0.002%	20	0.002%	26	0.003%	28	0.004%	16	0.0023%
歐洲	141	0.21	214	0.31	43	0.006%	41	0.006%	82	0.001%	22	0.003%

說明：月平均新進率的計算為每月總新進人員的新進率平均值 = (2023 年度月平均新進人數) / (1~12 月每個月期末在職人數總和 / 12) \* 100%。

● 員工離職率

當員工提出離職時，無論離職原因為何，我們都予以充分的體諒與尊重，主動瞭解其離職原因，藉此機會發現公司未來可改善之處。以下為 2023 年各地區合計月平均離職率情形，其中離職人數包含主動提出及其他因素離職之員工，以中國生產據點之直接員工流動率為較高，且主要集中在未滿 30 歲之直接員工。

依年齡區分

地區	直接人員 < 30	直接人員 %	直接人員 30—50	直接人員 %	直接人員 > 50	直接人員 %	間接人員 < 30	間接人員 %	間接人員 30—50	間接人員 %	間接人員 > 50	間接人員 %
臺灣	2	0%	29	0.004%	1	0%	14	0.002%	35	0.005%	7	0.001%
中國大陸	6283	0.84%	5378	0.72%	89	0.01%	79	0.011%	123	0.016%	15	0.002%

依性別區分

地區	直接員工 (男)	直接員工 (%)	直接員工 (女)	直接員工 (%)	間接員工 (男)	間接員工 (%)	間接員工 (女)	間接員工 (%)
臺灣	9	0.001%	23	0.003%	43	0.006%	13	0.002%
中國大陸	6568	0.87%	5182	0.69%	109	0.015%	108	0.014%

說明：

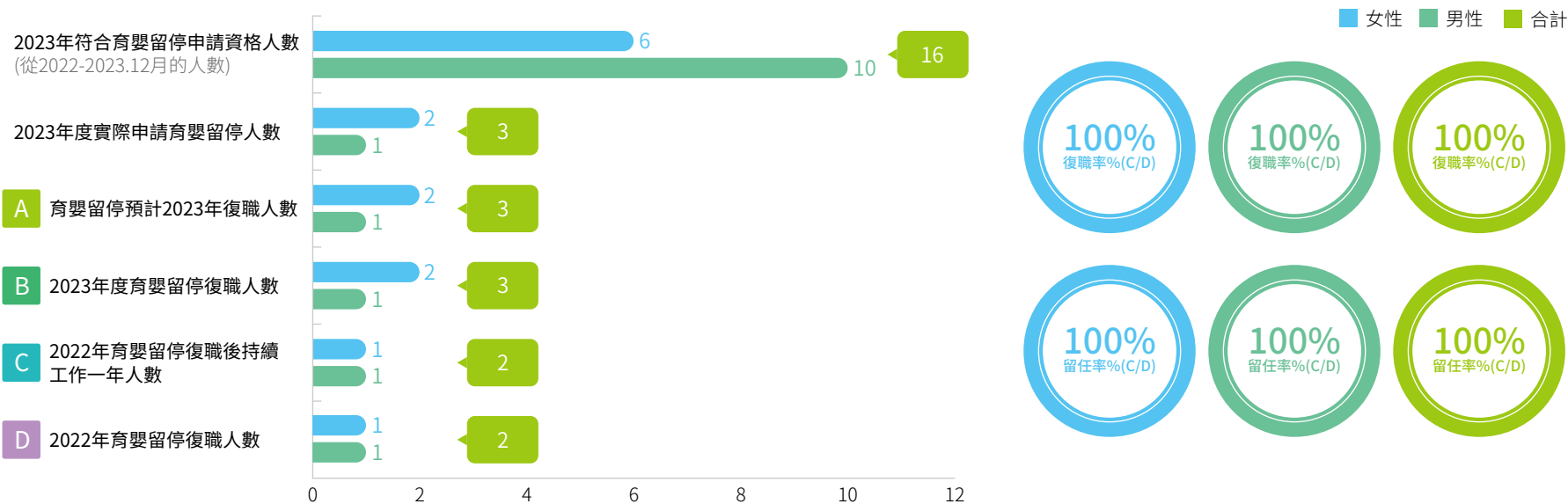
月平均離職率的計算為每月總離職人員的離職率平均值 = (2023 年度月平均離職人數) / (1~12 月每個月期末在職人數總和 / 12) \* 100%。



- 前言
- chapter 1
- chapter 2
- chapter 3
- chapter 4
- chapter 5
- 5.1 員工政策
- 5.2 員工概況
- 5.3 員工發展與教育訓練
- 5.4 權益保障
- 5.5 員工關係
- 5.6 買聯生活
- chapter 6
- 附錄

• 2023 年育嬰留停員工分析

買聯針對有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，包含留職停薪之安排、工作職涯再規劃、相關福利補助等等。2023 年台灣育嬰留職停薪申請人數共為 3 人，復職率高達 100%，表示公司提供員工完善照顧機制，保障有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作，無後顧之憂。說明：享有育嬰假員工數為依據 2022 至 2023 年已申請產假及陪產假者，符合 2023 年育嬰留停申請資格人數推算。除台灣以外的海外各據點依當地假勞工相關法律辦理育嬰假。



5.2.3 員工招募 (含禁用童工政策)

買聯依據營運策略與員工職涯發展，透過各種管道，招募各方優秀人才，員工招募皆依當地法令規定並遵守責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 規範。此外，本公司從未僱用童工，並嚴格禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作，建置員工假勤資訊系統，以做好員工勞動時間及應休假期日期之管理，以保障員工的身心平衡。

## 5.3 員工發展與教育訓練

貿聯承諾成為永續經營的有機體，除了事業上成長獲利之外，文化的塑造也是重要的一環，而人才的發展與培育，更是企業永續經營的基石，因此，精英人才培育及人才流動率皆列為重要的管理指標，讓員工可以與企業同步成長。貿聯人才發展與培育相關的內容或做法，分別敘述如下：

### 完整的教育訓練架構

貿聯致力於協助員工與公司共同成長，為員工打造持續學習與成長的環境。我們建立完整的教育訓練架構，以在職訓練及個人發展計畫為基礎，新進員工訓練、專業別訓練、階層別管理領導訓練、自我發展及內部講師訓練等五大部分為主軸，協助員工展現貿聯核心價值及達成公司的願景及策略。

#### 新進員工訓練



以新進員工為主，協助新進員工認識貿聯，建立對公司的認同感。

#### 專業功能訓練



針對各單位的專業需求，提供不同階段的訓練課程，目的為增進各職能的專業知識與技能，包含業務、研展、製造、資材、行銷、財務等。

#### 階層別管理領導訓練



透過全員通識、新任主管、中階主管、高階主管，及班組長一線主管等訓練，建立文化共識及管理技能。

#### 自我發展



為協助員工快速、有系統與即時的學習，貿聯導入了學習管理系統，透過 e 化平台，提供數位課程 (e-Learning) 供員工學習。

#### 內部講師訓練



由「主管級或經主管遴選具有專業經驗的員工」擔任講師，對員工培育訓練，以利企業內部經驗的傳承。



各據點訓練概況

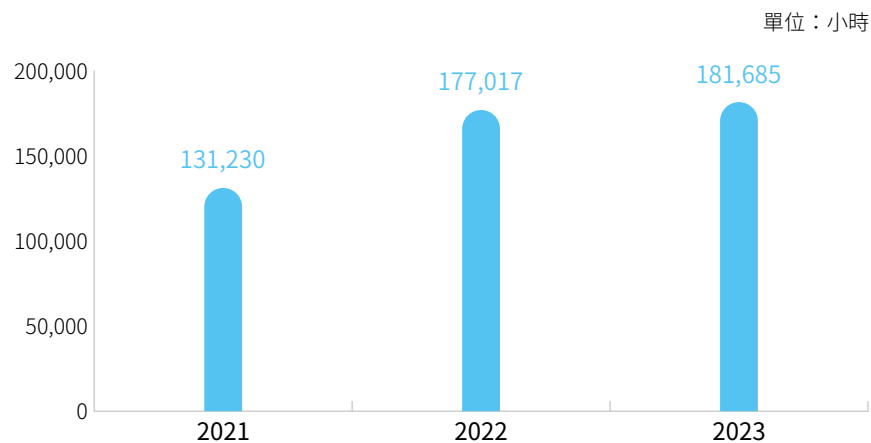
據點	訓練總時數	間接人員								直接人員	
		高階 (協理級以上)		中階 (經理、副理)		基層 (課長、副課長、組長)		間接人員 (非主管職)			
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
台灣	2,943	6.06	9.41	5.54	8.42	3.83	7.91	5.55	7.92	0.00	4.40
中國	156,376	101.28	55.88	210.79	394.56	412.60	599.67	469.37	586.31	866.03	549.21
東南亞	14,046	0	1	253.93	233.61	22.75	83.5	644.47	469.88	27.2	145.76
北美洲	780	40	90	50	110	60	110	40	200	20	60
歐洲	7,540	224	5	14	100	70	107	171	284	35	678

總計時數 181,685

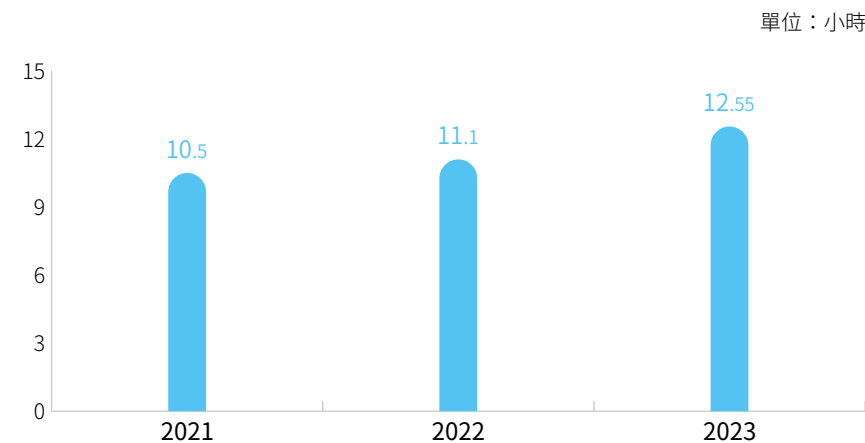
平均每員工受訓時數 12.55 小時

[註] 平均受訓時數 = 課程人時數 / 員工人數

買聯集團教育訓練員工之培訓總時數



買聯集團教育訓練員工之平均時數



[註] 培訓課程的主題包括中層管理技能提升、品質保證、研發 / 工程、製造管理、人資行政、業務營銷、財務管理、資材管理等職能專業和通識管理訓練內容。

## 5.4 權益保障

### 5.4.1 工作與就業權益保障

為確保員工權益，買聯設置適用整個集團之員工守則，為最基本原則設立所有制度：

#### 合法的聘僱

公司不得在任何製造程序中使用童工。僱員僱用政策明確規定禁止僱用 16 歲以下童工並禁止任何可能導致使用童工之做法，2023 我們的營運據點和合作供應商，亦無發生強迫或強制勞動風險事件。

對於各項勞務條件的變更，均依照據點所在之當地法令規定完成通知程序。

#### 禁止歧視

禁止以工作無關之特徵歧視員工。公司政策規定，不得以人種、膚色、性別、年齡、性傾向、殘疾、國籍、種族、工會成員資格、婚姻狀況、政治立場或宗教信仰等，於招聘及實際工作中歧視員工，如：因此類特徵而影響考核與晉升、薪酬、工作休息時間、任期保障、工作分配、培訓機會、就業前景、社會保障、職業安全與健康等。買聯並設有內部獨立 E-Mail 信箱做為員工檢舉管道，2023 年未因性騷擾及身份歧視而造成糾紛事件。

#### 公平的績效考核制度

買聯績效管理與發展系統的目的在整合、提升個人及集團整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，以做為職位晉升、薪資調整、紅利發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的資遣費用等措施，並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保其工作權益不受影響。

對所有直接員工，各廠區會依照該廠區規範自行落實績效評核；針對所有間接員工（到職 3 個月以上）之績效評核主要有三個流程：

#### 1. 目標設定

於年度開始，由部門主管與員工進行年度目標設定。

#### 2. 上半年度評核

由部門主管與員工溝通上半年度目標執行狀況，並對上半年度達成狀況進行初步檢討確認。

#### 3. 年度總評核

由部門主管與員工溝通年度目標執行狀況，並對年度達成狀況進行評核及核定績效等級。績效評等溝通：

為協助員工改善績效、規劃員工發展計劃以提升公司整體之績效表現，初評主管應針對績效評等考核結果、改善方向及未來發展計劃後與受評人做績效面談，以增進與員工之雙向溝通。

## 5.4.2 薪資保障

賢聯重視同仁的待遇與福利，並制定有效的薪酬政策，以管理同仁的薪酬、激勵員工的工作績效、進而發揮人力應用的最大效益。為達維持內部均衡、保持人力市場競爭力、及激勵員工優秀表現的目的，公司每年除廣泛收集全球各國家的經濟和生產力指標外，也有系統的透過內部專責單位定期進行薪資調查，了解同行業各公司的薪資水平和調薪預算，作為年度同仁調薪的準則，同時提供具競爭力的起薪吸引人才加入公司。員工薪報酬決定於學經歷背景、薪資距中比率、專業技術熟稔度、類似專業經驗年資、和個人績效表現，不因員工性別而有不同。營運之主要據點的新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況或隸屬工會之差異而在起薪上有所不同。

賢聯的薪酬政策係依據下列原則制定：

- 掌握並遵循當地的相關法令，在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向永續經營。
- 依各地區不同人才的供需狀況，機動調整薪酬項目，保持人才招聘的競爭力。
- 定期執行各地市場薪資調查，並調整薪資級距表和福利項目 / 金額，以提供優於市場的全面薪酬條件。
- 直接員工薪資之標準起薪（最低職級核薪）皆符合當地法令規定之基本薪資辦理。
- 為激勵員工努力工作，並分享公司經營績效，每年公司會考量各單位的營收貢獻度和員工的績效評核結果，發放績效獎金
- 視各專業職位的稀缺性及職責貢獻度，結合公平的績效管理制度，以支付合適之薪酬，並藉此達到激勵員工之效果。

## 5.4.3 退休金制度

賢聯遵循當地法令之相關規定，如台灣地區員工根據台灣勞基法退休金制度規定，定期提撥退休準備金至法定帳戶；大陸地區員工則依據當地的法令為員工投保養老保險，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

賢聯全球廠區依據各地之法定退休制度，依相關規定為每位員工提撥退休金。針對台灣廠區，依據勞動基準法及勞工退休金條例，於2005年6月30日（含）前入職之員工，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之2%月薪資，按月提存至中央信託局舊制退休準備金帳戶，2022年第4季累積金額為6,626,189元，2023年第4季累積金額為5,209,168元，減少原因為支出員工退休金，預估餘額足夠支應舊制退休金需求。新制退休金則依每位享有新制退休金資格者，按月提撥6%至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定提撥6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

### 5.4.4 全職員工標準福利

全球各廠區依據當地法令規定保障員工權益，以台灣廠區為例，所有同仁於報到當日即為其投保勞健保，並依法提撥退休金。公司保障員工於執行職務期間遭受意外事故之補償，執行職務期間意外事故傷亡定額理賠或實支實付，以及就超過勞工保險之應行給付部分，給付補償金，提供更充分的保障，也針對出差員工，投保團體海外商務旅行團體保險，海外差旅期間意外身故及失能、意外傷害醫療、於大眾交通工具發生意外，額外的身故及失能保險金，海外突發病醫療保險金、第三人責任保險，也針對高額醫療費用地區，提供增額保障，歐洲申根地區，保險金部分提高保額，以符合申根簽證的要求，海外急難救服務緊急醫療轉送回國、代墊住院醫療費用等，保護員工差旅期間完整的保障。除此之外，公司更針對駐外同仁提額外提供當地的團保保險，其內容包含：壽險、意外身故、意外傷殘、航空公共交通意外、意外醫療、意外住院津貼、疾病 / 意外住院醫療險等保障，讓駐外同仁於海外工作時無後顧之憂。

海外地區員工的薪酬，除了依據當地勞動市場狀況，也參考當地法令、其他業界實務及營運績效，發給長、短期激勵獎金，以鼓勵員工長期貢獻並與公司共同成長。海外地區員工各項社會保險制度亦依當地法令規定辦理。

## 5.5 員工關係

為建立和諧的公司與員工關係，買聯積極為同仁打造多元化的雙向溝通管道，傾聽員工的心聲。透過定期舉辦的部門溝通會議，以及絕對保密的員工申訴管道，建構出完善的溝通平台讓公司及員工間的溝通能暢通無界、透明即時，藉以保障每一位員工的合法權益。

### 公司內部網站

買聯為讓全體同仁能夠即時接收與了解公司及福委會相關資訊，特別建置「BizLink Bridge」平台，主要為提供完整的公司規章制度辦法以及公司重要公告，讓員工能夠即時的接受到公司所發布的重要相關資訊，以提供建議及詢問，並由專人提供相關的協助。



- 5.1 員工政策
- 5.2 員工概況
- 5.3 員工發展與教育訓練
- 5.4 權益保障
- 5.5 員工關係
- 5.6 賢聯生活

### 公司內部刊物

賢聯為與公司同仁間進行多元化的互動，透過每月定期出版內部刊物「賢聯人」，提供同仁主動投稿分享自己的心得與感想的平台，並在期刊中報導公司各項活動訊息，也將公司的營運狀況傳達給同仁了解。2023 年度共出版 12 期內部刊物，並以電子檔型式放置於內部網站平台 (BizLink Bridge) 中，讓全體同仁皆可即時的閱讀到各廠區及單位刊物的最新內容及資訊，並響應節能減碳，降少紙本雜誌印製量，以最實質的方式愛樹、愛地球。



### 雙向溝通會議

賢聯每月定期舉行「主管會議」及「員工溝通會議」，與同仁的雙向溝通會議。除發布各事業單位重要事項與營運目標外，亦讓經營高層能直接向各事業部主管及員工傳達公司願景與文化、凝聚共識及目標，全體同仁都可以透過此管道反應意見或建議。2023 年間，賢聯台北辦公室共計舉行 12 場次員工溝通會議，提案包括行政事務、員工福利、環境安全事項共 24 件，1 件關於搬遷新辦公室之行政事務尚在協調中，96% 的提案在 2023 年結案，顯示公司傾聽員工聲音並立即提供有效的解決方案，未來將持續順暢溝通管道，維繫更和諧的員工關係。

### 鼓勵員工參與社團活動

公司鼓勵員工參與健康休閒活動，豐富個人生活與才藝交流。賢聯員工社團型態多元，滿足員工不同的喜好需求，透過福委會對社團的補助及提供資源，達到運動、舒壓、及興趣的交流，促進員工身心健康，也能拉近同仁之間的距離，打造出兼具活力、創意及歡樂的職場環境。賢聯台北分公司目前共成立包括路跑社、登山社、羽球社、自行車社、及志工社，鼓勵員工參與從事運動休閒活動。



羽球社



志工社



自行車社



瑜珈社



音樂社



舞蹈社



登山社



太極社

### 「員工申訴」管道

公司依據各據點的需求與差異設置員工申訴專線、檢舉系統 (EU)、電子信箱、實體意見箱或輔導站，如同仁有任何意見或建議，都可透過上述管道進行反應，2023 年共計受理 1 件申訴案，為德國分公司人權爭議，經處理已結案。此外每個事業單位更設置專屬的人力資源服務代表深入事業單位內部，讓員工的意見及需求得到最即時的解決及協助。

### 職場性騷擾防治

買聯積極打造性別友善的工作職場環境，落實職場性別平等的理念，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾行為，並明確製訂相關辦法，例如：從業員工道德規範，且設有性騷擾防治申訴專線及 E-Mail 信箱 (esg@bizlinktech.com)，並在此機制上保護申訴者資訊，保障申訴同仁的權益，為員工營造一個和善與安心的工作環境。



申訴 E-Mail 信箱：[esg@bizlinktech.com](mailto:esg@bizlinktech.com)

## 5.6 貿聯生活

貿聯積極創造完善的職工福利制度，對同仁的關懷及照顧不遺餘力持續進行，透過推動各項員工福利工作，保障員工基本福利，以提供員工健康、安全的工作環境為責任，讓每位員工都能成為一個快樂幸福的貿聯人。貿聯於員工需求以及符合當地法規基礎上提供完善的福利項目。

### 5.6.1 多元化的福利措施

#### 年度健康檢查

貿聯補助任職滿一年且年齡四十歲(含)以上之大陸地區副總級以上主管、派駐台幹及台北辦公室員工進行年度健康檢查，並給予帶薪公假1日，使員工能夠定期對自身的健康狀況有所掌握，做到預防勝於治療，以保障員工安全與健康。



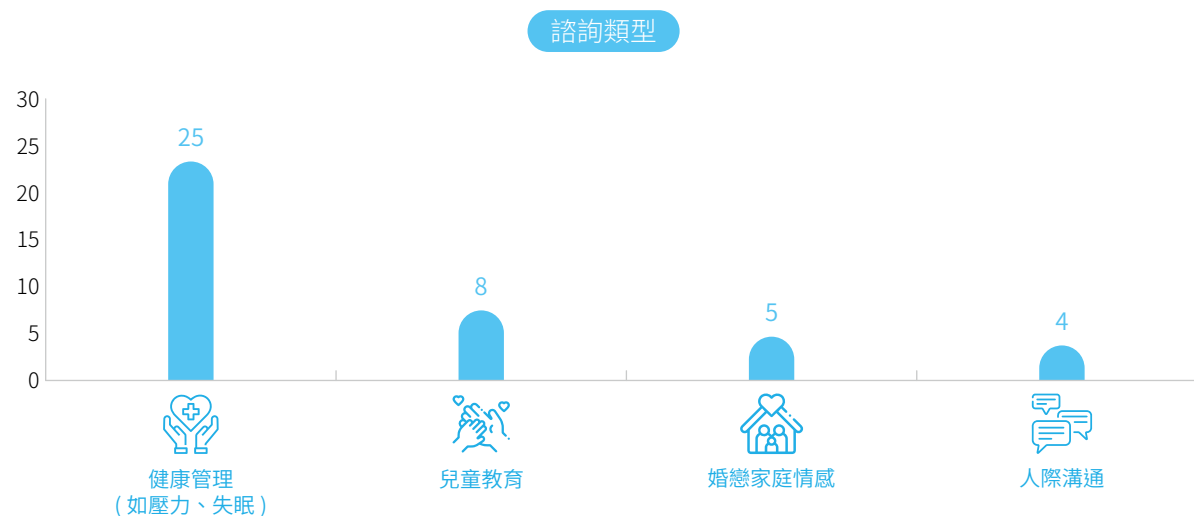
員工健康檢查

#### 心理諮詢室

心靈驛站是為貿聯在職員工宣導心理健康保健知識，進行心理健康教育，提供個人或團體心理援助，幫助員工排解心理方面的困擾，以提高員工個人工作與生活質量為服務宗旨。

所有在職員工均可通過電話、網路等方式預約，透過文字、電話、語音或視訊、面談等方式獲得有關壓力管理、情緒調節、婚戀家庭、親子教育等方面的個體或團體諮詢服務。

2023年受理諮詢輔導42人次，輔導後員工回覆滿意度問卷調查結果為4.8分(1-5評分，5為非常滿意)，顯示心靈驛站讓員工的心靈找到歸屬，未來將持續提供員工心理諮詢服務，為員工心靈構築一個安穩的家。



前言

chapter 1

chapter 2

chapter 3

chapter 4

chapter 5

- 5.1 員工政策
- 5.2 員工概況
- 5.3 員工發展與教育訓練
- 5.4 權益保障
- 5.5 員工關係
- 5.6 買聯生活

chapter 6

附錄

## 心靈驛站





## 哺(集)乳室

賢聯提供友善的母性職場，讓媽媽們在工作和哺(集)乳間取得平衡，舒適完整的空間及明亮隱密的環境，讓媽媽們安心使用！



## 員工宿舍

昆山及深圳廠皆設置員工宿舍，讓員工在結束工作後，能獲得充分休息，寬敞的房間可容納 6~8 人，依員工需求配置冷暖氣、WIFI、淋浴間、陽臺，每棟宿舍提供投幣洗衣機，戶外休閒設備有籃球場、羽球場，室內有圖書室、撞球室及乒乓球室場，環境寬闊舒適，讓員工有回到家的感覺。深圳廠區環境舒適寬敞，獲深圳城市管理局評為花園式社區單位。



## 員工餐廳

賢聯在中國昆山、深圳廠區皆有設置員工餐廳，提供優良用餐環境，讓員工辛勤工作後獲得體力的補充妥善的休息。



## 撞球室

提供員工工作之餘抒發壓力的休閒交誼場所。



## 5.6.2 職業安全與衛生

### 職業安全衛生管理系統

賢聯致力於環境保護，降低風險，提供一個安全衛生的環境，並追求卓越人生，於 2020 年 4 月成立全球永續發展中心 (Global Sustainability Center, GSC)，由全球永續發展中心統籌全球 34 個廠區職安衛管理，涵蓋全體員工 (100%) 及相關承攬商。並依 ISO 45001 的管理系統為基礎，各廠區建立專職、專業及專任之安全衛生人員，負責落實及執行安全衛生環保工作，推動各廠區符合當地職安衛法令。

### 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

目前集團共 8 廠區完成 ISO45001 轉換作業，包含康聯廠、昆山賢聯廠、昆山翔光廠、百事聯廠、新視廠、翔耀廠、塞爾維亞廠、馬來西亞，涵蓋員工人數共 7,816 人，涵蓋率約佔集團總人數 14,478 人之 54%，尚未申請驗證廠區依照當地法規建立職安衛系統，涵蓋所有工作者。

尚未取得認證之廠區也全面依照 ISO45001 體系執行安全衛生管理，每年實施風險評估鑑別作業安全危害，提升自主管理機制，並從衛生角度切入，照護員工身心健康，提供安全與健康的工作場所及預防工作者之傷害及有礙健康，消除危害或儘量降低職業安全衛生風險，落實企業持續改善、永續經營，並與國際接軌，邁向全球化經營理念。

賢聯重視員工的健康與安全，視員工為公司重要資產，為防範職業災害與事故發生，每年皆全面檢視製程機器設備風險危害。針對中、高風險機器設備，在請購階段即考量、辨識安全性與配套防護措施，使作業人員操作風險降至最低，並兼顧職業安全與生產效率。藉由 PDCA 循環機制，持續改善潛在危害，並從單一廠區事件或危害，擴展至全面檢視所有廠區，並定期於職業安全衛生委員會議討論成果，推動改善策略。

### 賢聯電子昆山有限公司 (昆賢) 於 2024 年通過二級安全標準化審核 (原為三級)

根據《江蘇省企業二級安全生產標準化定級實施辦法 (試行)》(蘇應急規〔2022〕1 號) 要求，經過賢聯電子昆山有限公司 (昆賢) 全體同仁一年的努力，最終於 2024 年 3 月 26 日通過二級安全標準化審核 (原為三級)，獲得認證。

為了透過二級安全標準化審核，昆賢建立健全的安全管理體系，包括制定安全規章制度、明確崗位職責、實施安全訓練、定期進行安全檢查等方面的工作；同時，也加強安全風險的辨識、評估和控制，及時排查和消除安全隱患。

透過二級安全標準化審核，除了意味著昆賢在安全管理方面達到了規定的標準要求，具有一定的安全管理體系和製度，能夠有效地控制和減少安全風險，提高安全生產水準外，在積極履行社會責任方面，也有助於提升社會形象、品牌價值及市場競爭力。

### 危害辨識、風險評估及事故調查

買聯推動全球 34 廠區建置風險評估表單，針對作業環境、化學品、機械設備等潛在危害，訂定風險等級及預防措施，優先管理廠內高風險危害機械設備，要求防護設備皆須張貼危害標示。並依據 GHS 化學品全球調和制度，推動各廠區製備化學品清單，要求容器設備須張貼危害標示及提供化學品安全資料表。

針對工傷事故，集團建置事故調查程序，當廠區發生工傷事故時，24 小時內須通報至永續發展中心及人資管理單位，詳述事故情形，永續發展中心接獲通報後，召開檢討會與責任廠區進行討論，並要求於事後提出檢討改善報告。2023 年全年重傷工傷事故共 3 件（無死亡事故），事故改善調查報告之完成率為 100%，另針對全年工傷事故（重傷以上）進行統計分析，其中事故受傷部位手、腳、胸腔各 1 件，大部分事故為不當作業引起，故推動廠區風險評估及盤查計畫，重新檢視現行廠區安全防護；並且建置安全作業程序，針對作業人員進行職前、定期教育訓練，避免作業人員因違反安全作業程序而受傷。

集團遵循各據點當地職業安全衛生相關法規，所有同仁於工作期間如發現有立即發生危險之虞之狀況時，除立即通報外，得自行退避至安全場所。員工於工作期間，如發現任何安全疑慮，皆可立即向廠務人員、護理師或職業安全衛生人員進行通報。2023 年度全球 34 廠區並無因通報安全疑慮相關問題而被處分之紀錄。

台灣區則依照台灣職業安全衛生法進行危害辨識及暴露評估，預防同仁遭受健康危害。2021 年起由臨場健康服務職業醫學醫師及護士執行四大計畫（人因性危害防止計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、職場母性健康保護計畫）。另依據勞工作業環境監測實施辦法執行暴露評估，每六個月進行一次二氧化碳濃度監測，全年共計 2 次，監測採樣點共 18 處，均符合法定標準（5,000 ppm 以下）。

### 職業健康服務

買聯重視勞工健康管理，除依照當地法規實施勞工健康照護，也提供優於法規之定期健康檢查。買聯提供優於當地法規的健檢福利，如台灣區提供員工入職健檢、一般員工健檢及特別危害健康作業體檢、大中華廠針對入職滿一年員工每年或每兩年進行健檢，馬來西亞廠區提供員工每年健康檢查，墨西哥廠區提供員工入職健檢及一般員工健檢，中國 10 個廠區皆提供員工入職體檢。台灣區、大陸區、歐美廠區對於全體員工的健康，除一般健康檢查外，針對在特殊作業環境（粉塵、游離輻射、噪音、鉛）作業的員工，安排特別危害健康作業健康檢查，目前受檢率均達 100%。

為營造健康友善的職場環境，台灣區 2020 年起依法導入勞工健康服務並推行四大計畫（人因性危害預防、母性健康保護、過負荷預防、職場不法侵害預防），每月由勞工健康服務醫護人員共同進行健康諮詢。2023 年 8 月起，聘請 1 名台灣區專職專任勞工健康服務護理人員，勞工健康服務醫師臨場服務頻率也從每季 2 小時增加至每月 3 小時，由醫護人員針對台灣區全體員工進行員工健康管理，健康管理內容包含：作業環境訪視及危害評估、健檢結果分析、健檢異常衛教、健康諮詢、健康講座、復配工評估、職業傷病評估等。

項目	服務時數	諮詢人數	流感疫苗施打	健康講座	心理講座	運動性社團	運動課程
2023 年	1,348	136	1	1	3	7	135
2022 年	1,160	79	0	3	2	6	71

因台灣區於 2023 年度 8 月開始聘請專職護理師，服務時數及諮詢人數相較 2022 年有大幅增加，也推行更多講座、課程與活動，下一年度也將把健康促進活動推進其他區域，促進買聯全球員工的健康。

- 前言
- chapter 1
- chapter 2
- chapter 3
- chapter 4
- chapter 5
- 5.1 員工政策
- 5.2 員工概況
- 5.3 員工發展與教育訓練
- 5.4 權益保障
- 5.5 員工關係
- 5.6 買聯生活
- chapter 6
- 附錄

## 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商及溝通

買聯設置集團職業安全衛生委員會 (安委會)，由集團最高負責人 (CEO)、各廠區最高主管、安衛人員、員工代表所組成，共有委員 52 名，勞工代表 15 名，勞工代表占比 29%，每季定期召開安委會會議，2023 年年共召開 4 次會議，負責推動 EHS 工作落實於各廠區，檢討工傷事故成因及改善。




集團 34 個生產據點也設置廠區安委會，每季於集團安委會會議前召開至少 1 次會議，負責執行集團 EHS 政策，並針對職業安全衛生工作事項及上季安委會提案決議事項進行追蹤檢討。

集團安委會於 2023 年共完成 7 項提案，每項提案皆於下季安委會追蹤執行進度，提案皆已完成，包含集團「更新集團事故率目標：較 2023 年降低 10%」、「2024 年度計畫草案」，並要求集團各廠區各階級自主檢查落實，以期待降低集團事故率。

## 工作者職業健康與安全教育訓練

買聯要求各廠區應落實職業安全衛生教育，達成全員安全文化，由各廠環安衛人員制定職業衛生培訓計畫，並指定專業的職業安全衛生培訓人員負責相關培訓工作。培訓對象包括新進員工、在職員工，培訓內容視各廠作業之需求，包含職業安全衛生法規、職業安全衛生基本知識、職業病預防、個人防護設備的正確使用及維護、事故的應變救援措施等。

集團職業安全衛生培訓主要可分為以下 3 類：

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <div style="border-bottom: 1px solid #0070C0; margin-bottom: 10px;"> <h3 style="margin: 0;">1. 新進員工職前教育訓練：</h3>  </div> <p>全球集團 34 廠區所有員工須進行職前安全衛生教育訓練，內容包含職業安全衛生基礎知識、工作場所危害告知、消防安全及逃生。如：台灣廠區 2023 年新進員工須接受 3 小時教育訓練。中國 10 個廠區細分成崗位、部門及公司級之三級教育訓練，未進行安全教育的員工不得獨立作業。</p> | <div style="border-bottom: 1px solid #0070C0; margin-bottom: 10px;"> <h3 style="margin: 0;">2. 在職員工教育訓練：</h3>  </div> <p>在各種必要的場合，通過各種適當的方式，對員工進行廣泛的經常性安全生產教育。依據各廠型態，由各廠區推動符合廠區特性的培訓內容，如化學品洩漏預防教育訓練、風險評估知識培訓、AED 使用教育訓練等。並透過宣導、標語、警告牌等形式，不斷地影響員工的安全意識和行為，現場則由部門或班組管理人員不定期地到現場指導，透過實際稽核進行安全技能教育。</p> | <div style="border-bottom: 1px solid #0070C0; margin-bottom: 10px;"> <h3 style="margin: 0;">3. 緊急應變訓練：</h3>  </div> <p>全球廠區依當地法規執行緊急應變教育訓練，每年至少一次全廠區緊急應變演練，並持續推動各營運據點落實執行緊急應變訓練，以加強應變能力及意識。</p> <p>全球集團 34 廠區 2023 年參加教育訓練人數共計 32,155 人次。</p> |
|--|--|--|

## 工作者健康促進

買聯為促進員工身心健康，持續推動各廠區建立適合自身廠區型態的健康活動，並不定期提供健康類型宣導內容，2023 年提供 5 篇健康衛生相關資訊，包含疾病預防、人因保護、慢性病預防等內容供全球各廠區參閱。2023 年台灣廠區共 4 場健康及心理講座，由勞工健康服務醫師及心理師進行衛生教育，主題分別為減重及代謝症候群、職場良好溝通 ... 等，共 126 人參與講座 (含線上)。

設置心靈驛站是為全球買聯在職員工宣導心理健康保健知識，進行心理健康教育，提供個人或團體心理援助，幫助員工 排解心理方面的困擾，以提高員工個人工作與生活質量 為服務宗旨。所有在職員工均可通過電話、網路等方式預約，透過文字、電話、語音或 視訊、面談等方式獲得有關壓力管理、情緒調節、婚戀家庭、親子教育等方面的個體或團體諮詢服務，以利員工身心健康發展。

## 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊

買聯為有效管理承攬商，確保承攬商人員於工作期間符合職業安全衛生規範，並保障承攬商人員安全健康。

各廠區落實訂定之承攬商安全衛生管理辦法，要求承攬商於工作前須簽署承攬商安全衛生承諾書，並進行承攬商作業安環衛危害告知，確保施工品質及保障工作者安全，防止職業災害發生。

## 職業傷害

買聯 2020 年開始進行全球廠區工傷事故統計數據，並揭露於本次報告書中。

集團為加強分級管理，將工傷事故列為死亡、重傷、輕傷、廠內交通事故、廠外交通事故及虛驚事件，若為死亡、重傷、輕傷之工傷事故，則要求發生事故之廠區於集團安委會進行檢討報告。

2023 年全年無工傷死亡事件，全年發生重傷事故次數共 3 次 (7.3%)，重傷以下不列入計算，但仍需檢討改善，經全球永續中心同意，方可結案。

年份	2023	2022	2021
損工事故率	0.233	0.323	0.31

2023 年損工事故率 0.233 較 2022 年 0.323 下降，主要為集團要求事故發生廠區 24 小時內進行通報，並由永續發展中心與事故廠區主管召開改善會議，訂立改善措施，包含設施防護優化並同步平行展開進行改善，集團優先管理同類型事故再發廠區，要求進行作業改善溝通及作業觀察，並要求一級主管參與，從教育訓練、安全作業程序、安全防護進行總檢討。此外，針對需要加強管理之事故原因，GSC 探究事故改善報告後，也定期提供宣導內容給全廠區，請全球廠區一併評估是否也有可能的危害存在。

總經歷工時、受傷事故次數、損工事故次數及損工事故天數

項目	性別	TP&TN	KS	OW	XM	XY	TY	BC	JY	TCZ	TXM	INBG
												BCNC
總經歷工時	女性	208,622.00	4,839,119.50	228,508.50	460,693.00	3,299,719.00	95,256.00	466,527.00	232,066.50	1,946,359.50	1,166,637.50	1,036,050.50
	男性	362,813.50	4,082,483.50	132,016.50	349,259.00	2,124,950.50	178,520.50	306,150.00	99,212.50	2,015,015.50	1,209,398.50	852,794.00
	合計	571,435.50	8,921,603.00	360,525.00	809,952.00	5,424,669.50	273,776.50	772,677.00	331,279.00	3,961,375.00	2,376,036.00	1,888,844.50
受傷事故次數	女性	0	1	0	1	1	0	1	1	2	0	1
	男性	0	5	0	1	3	1	3	0	7	5	6
	合計	0	6	0	2	4	1	4	1	9	5	7
可記錄 職業傷害 (FR)	女性	0.00	0.04	0.00	0.43	0.06	0.00	0.43	0.86	0.21	0.00	0.19
	男性	0.00	0.24	0.00	0.57	0.28	1.12	1.96	0.00	0.69	0.83	1.41
	合計	0.00	0.13	0.00	0.49	0.15	0.73	1.04	0.60	0.45	0.42	0.74

項目	性別	Malaysia 1,2	SSG	SSM	Fremont	TX	MX 1,2	INBG		TSB	TSK	BDEG-All
								BCA	BUSL			
總經歷工時	女性	1,456,584.55	388,924.75	313,755.50	194,708.86	25,710.26	958,750.80	70,505.90	59,666.61	830,529.60	173,047.23	165,024.00
	男性	2,007,255.85	446,723.13	250,653.32	168,801.30	64,712.16	735,919.88	85,827.86	166,598.58	431,262.90	216,255.03	367,877.00
	合計	3,463,840.40	835,647.88	564,408.82	363,510.16	90,422.42	1,694,670.68	156,333.75	226,265.19	1,261,792.50	389,302.26	532,901.00
受傷事故次數	女性	0	0	0	0	0	3	0	0	1	1	
	男性	3	1	0	0	0	2	0	0	1	2	4
	合計	3	1	0	0	0	5	0	0	2	3	4
可記錄 職業傷害 (FR)	女性	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.63	0.00	0.00	0.24	1.16	0.00
	男性	0.30	0.45	0.00	0.00	0.00	0.54	0.00	0.00	0.46	1.85	2.17
	合計	0.17	0.24	0.00	0.00	0.00	0.59	0.00	0.00	0.32	1.54	1.50

前言

chapter 1

chapter 2

chapter 3

chapter 4

chapter 5

- 5.1 員工政策
- 5.2 員工概況
- 5.3 員工發展與教育訓練
- 5.4 權益保障
- 5.5 員工關係
- 5.6 買聯生活

chapter 6

附錄

項目	性別	BDEG-SMT	BDEF	BDES	BDEH	BFRG, BFRC, BFRGC	BSPS	BITM	BCZ	BSKS,BSKI,BSKJ	Total
總經歷工時	女性	0.00	66,153.00	16,807.00	0.00	25,552.00	2,924.00	22,507.50	102,727.00	569,381.20	19,422,819
	男性	0.00	280,566.00	47,264.74	0.00	160,069.00	0.00	180,923.00	34,578.00	425,248.30	17,783,150
	合計	0.00	346,719.00	64,071.74	0.00	185,621.00	2,924.00	203,430.50	137,305.00	994,629.50	37,205,969
受傷事故次數	女性	0	0	0	0	0	0	0	2	4	19
	男性	0	2	0	0	1	0	1	0	3	51
	合計	0	2	0	0	1	0	1	2	7	70
可記錄 職業傷害 (FR)	女性	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.89	1.41	0.20
	男性	0.00	1.43	0.00	0.00	1.25	0.00	0.00	0.00	1.41	0.57
	合計	0.00	1.15	0.00	#DIV/0!	1.08	0.00	0.00	2.91	1.41	0.376

註：總損失工時 :5,228 小時，主要傷害類型為夾傷、壓傷，受傷者皆為集團內員工。FR= 失能傷害次數 \*200,000/ 總經歷工時。

### 工作相關疾病

為防治職業病，保障員工身體健康與生命安全，同時降低勞資糾紛，明確定義職業病與職業病危害的工作崗位，同時制定防治措施。此外，針對特殊危害作業皆要求員工依當地法規進行職前及在職健康檢查，若發現健康警訊，則立即調離職務。2023 年買聯因工作造成職業病率 (occupational disease rate, ODR) 為零。

