真心照顧員工

■員工概況

■勞工政策

■薪資福利

■培育與教育

■員工溝通

■職場健康與安全

2018 企業永續報告書
Corporate Sustainability Report

真心照顧員工

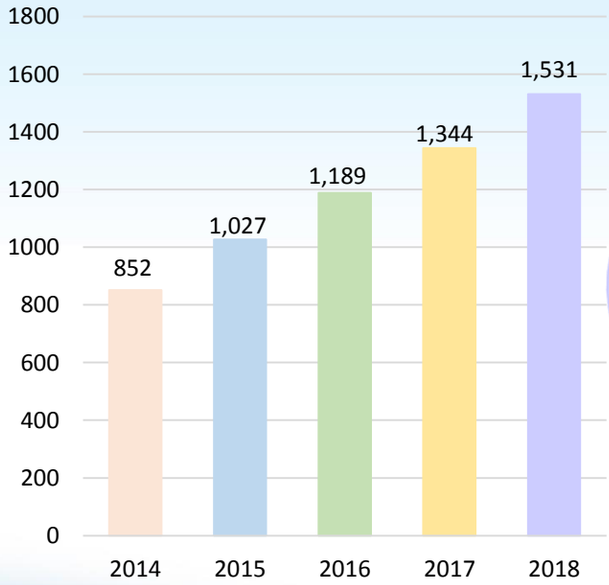
公司員工永遠都是群聯最重要的利害關係人，認真照顧員工是群聯對員工的永續承諾。群聯要邁向世界第一，唯一的仰賴就是公司員工，唯有真心對待員工，建立起彼此互相信任、如家人般的關係，才能讓員工真心為公司付出努力，若員工有任何需求，應該在適當的範圍內使用公司資源來協助與照顧員工。

每一位員工都是群聯大家庭中不可或缺的重要成員，在這充滿親情的大家庭中，跟同事就像是兄弟姊妹，可以互相鼓勵、互相幫忙。若公司與員工之間只是單純的雇傭關係，彼此沒有建立起互信關係與共同的價值觀，則無法凝聚員工的向心力。因此，認真照顧好員工的生活與工作，將員工的心聯繫在一起，共同為相同的願景與目標奮鬥，這是群聯對所有員工的永續承諾與使命。

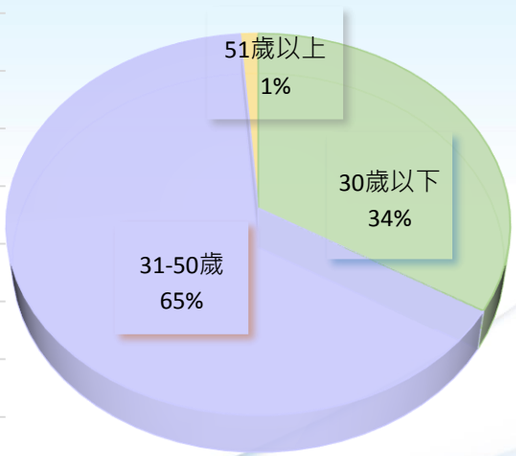
員工概況

類別	年度	2014		2015		2016		2017		2018	
	性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
全體員工	人數	576	276	717	310	849	340	977	367	1134	397
	比例	68%	32%	70%	30%	71%	29%	73%	27%	74%	26%

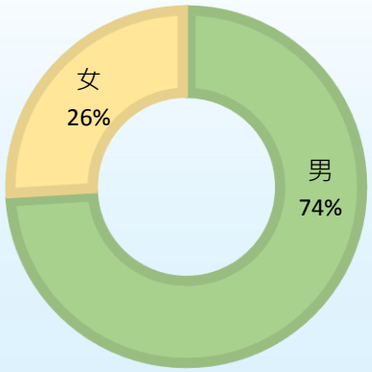
歷年員工人數



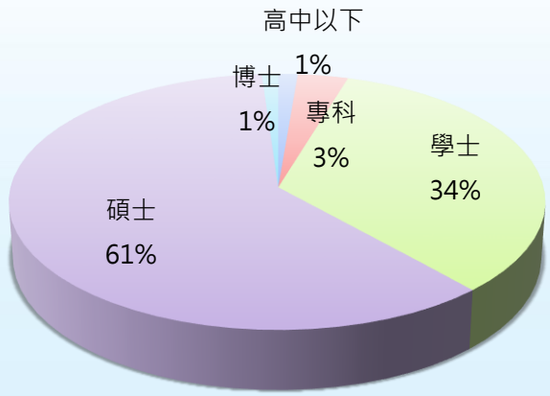
2018 員工年齡分布



男女員工比例



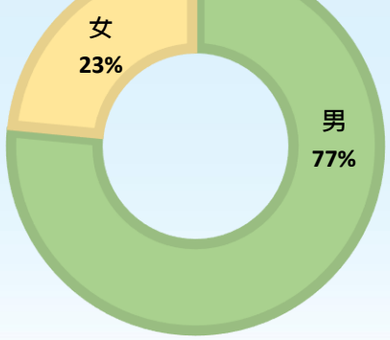
員工學歷分布



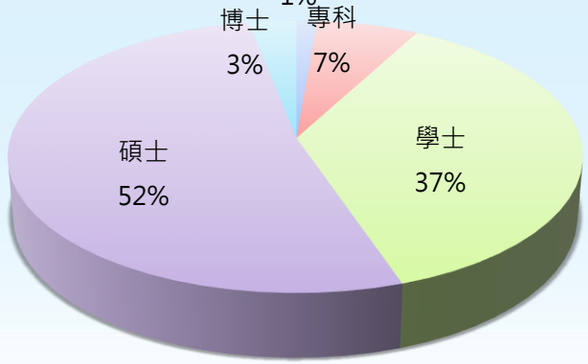
管理職級

類別	年度	2014		2015		2016		2017		2018	
	性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職級	人數	97	41	108	39	114	38	160	51	176	54
	比例	70%	30%	73%	27%	75%	25%	76%	24%	77%	23%

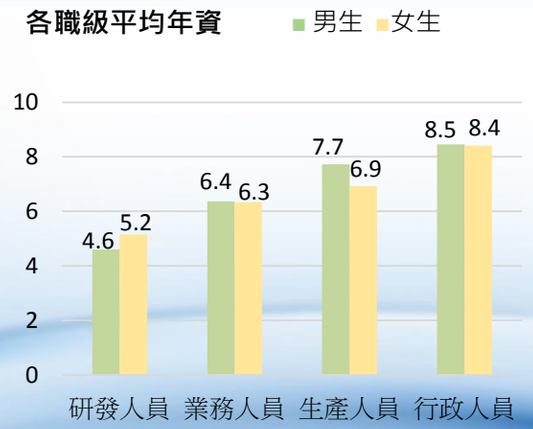
管理職男女比例



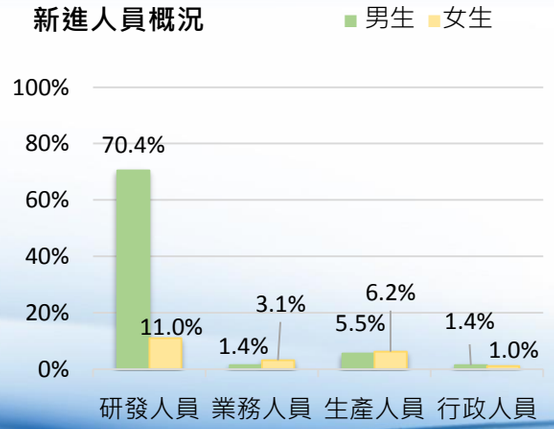
管理職學歷分布



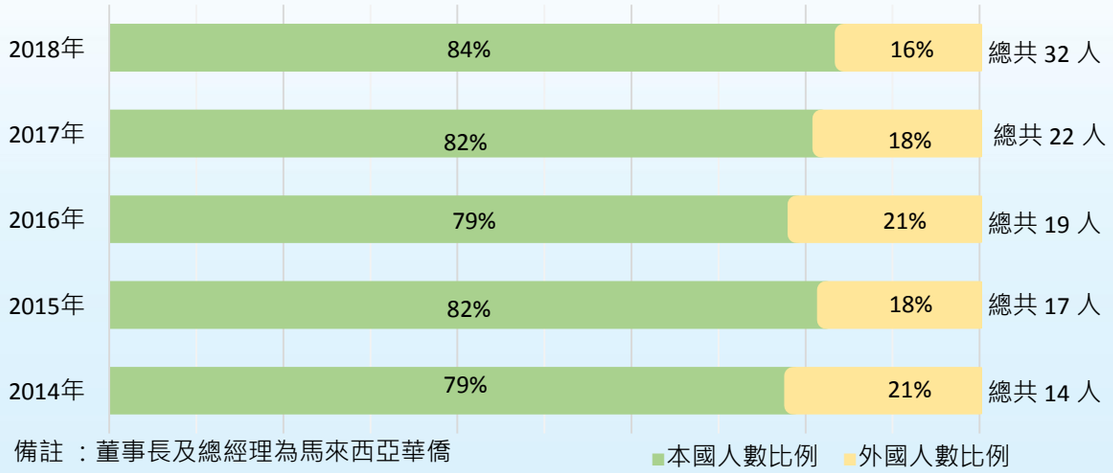
各職級平均年資



新進人員概況



當地人員成為高階主管比例



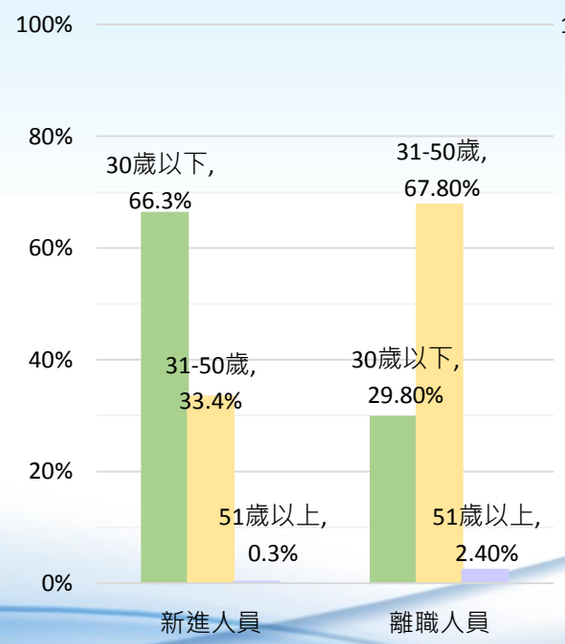
備註 ：董事長及總經理為馬來西亞華僑

員工離職率

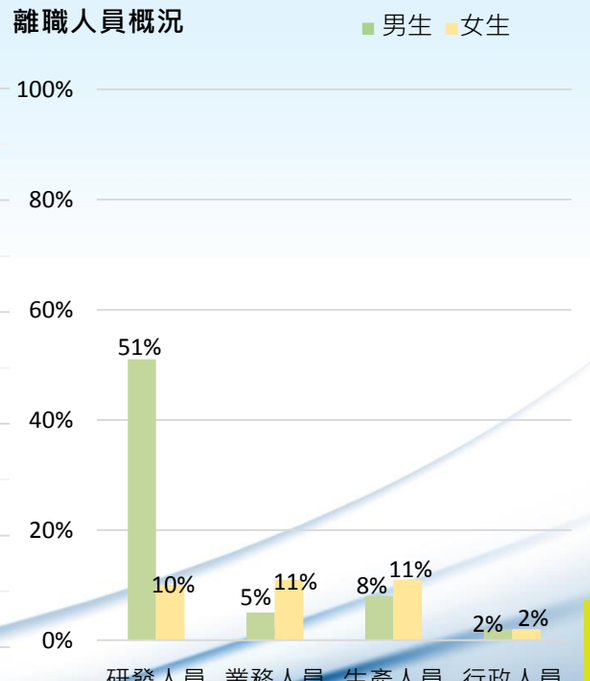
年度		2014			2015			2016			2017			2018		
性別		男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
員工離職率	離職員工人數	29	25	54	38	26	64	37	23	60	47	25	72	56	28	84
	全體員工人數	576	276	852	717	310	1,027	849	340	1,189	977	367	1,344	1,134	397	1,531
	比例%	5.03	9.06	6.34	5.3	8.39	6.23	4.36	6.76	5.05	4.81	6.81	5.36	4.94	7.05	5.49

員工離職率：離職員工人數 / 全體員工人數 * 100%

新進/離職人員年齡概況



離職人員概況



雇用類型

年度		2014			2015			2016			2017			2018		
類型		男	女	身障者	男	女	身障者	男	女	身障者	男	女	身障者	男	女	身障者
一般員工	人數	476	232	6	573	258	6	693	284	6	809	313	11	952	340	9
	比例%	55.8	27.2	0.7	55.8	25.1	0.6	58.3	23.9	0.5	60.2	23.3	0.8	62.2	22.2	0.6
基層主管	人數	49	19	0	72	24	1	79	29	1	82	28	0	95	29	0
	比例%	5.8	2.2	0	7.0	2.3	0.1	6.6	2.4	0.1	6.1	2.1	0	6.2	1.9	0
中階主管	人數	40	16	0	56	19	1	59	18	1	63	16	0	57	17	0
	比例%	4.7	1.9	0	5.5	1.9	0.1	5.0	1.5	0.1	4.7	1.2	0	3.7	1.1	0
高階主管	人數	8	6	0	10	7	0	12	7	0	15	7	0	24	8	0
	比例%	0.9	0.7	0	1.0	0.7	0	1.0	0.6	0	1.1	0.5	0	1.6	0.5	0

- 一般員工 : 其他員工
- 基層主管 : 組長、副組長、課長、副課長
- 中階主管 : 經理、副理
- 高階主管 : 董事長、總經理、副總經理、技術副總、處長、資深經理

雇用合約

雇用合約	直接人員	間接人員	派遣人員	研發替代役	總計
不定期契約人數	0	1,368	0	155	1,523
定期契約人數	0	8	0	0	8
總計	0	1,376	0	155	1,531

- 不定期契約：與全職或兼職員工簽訂的無固定期限的合約
- 定期契約：定期契約是指如上定義的雇用合約，但於特定時期結束或約定預計工作時間的工作任務完成時終止

育嬰留停申請、復職與留存率

年度		2014			2015			2016			2017			2018		
性別		男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
申請率	申請人數	2	13	15	0	8	8	1	3	4	1	4	5	1	5	6
	享有權益人數	135	86	221	149	85	234	168	65	233	199	71	270	191	62	253
	比例%	1.5	15.1	6.8	0	9.4	3.4	0.6	4.6	1.7	0.5	5.6	1.9	0.5	8.1	2.4
復職率	復職人數	0	6	6	1	9	10	0	3	3	1	1	2	0	3	3
	預計復職人數	1	8	9	1	14	15	0	6	6	1	5	6	1	3	4
	比例%	0	75	66.7	100	64.3	66.7	0	50	50	100	20	33.3	0	100	75
留存率	前一年度復職後持續工作1年人數	0	0	0	0	5	5	0	7	7	0	2	2	1	0	1
	前一年度復職人數	0	0	0	0	6	6	1	7	8	0	3	3	1	1	2
	比例%	0	0	0	0	83.3	83.3	0	100	87.5	0	66.7	66.7	100	0	50

備註：
- 享有育嬰留停權益人數以申請產假與陪產假人數計算

公式：
- 育嬰留停申請率：申請人數 / 享有權益人數 * 100%
- 育嬰留停復職率：復職人數 / 預計復職人數 * 100%
- 前一年度復職後持續工作 1 年人數 / 前一年度復職人數 * 100%

勞工政策

群聯遵守勞動基準法規及尊重國際公認基本勞動人權原則等相關法規，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除雇傭與就業歧視等，並適當地將相關法規制定於勞工政策中，使群聯的勞工政策更符合國際標準與規範，在 2018 年無違反勞工權益之事件發生。

為求人力資源管理之健全，有效運用人力資本，提高經營績效之目的，制定適當之工作管理辦法，除了保障勞工各項工作權益，更確保工作環境及公司內部管理制度的完善。

若公司有任何重大作業改變（如歇業或轉讓），通知期間依照勞基法公佈，於公司服務 3 個月以上但未滿 1 年者，提前 10 日預告；於公司服務 1 年以上但未滿 3 年者，提前 20 日預告；於公司服務 3 年以上者，提前 30 日預告終止契約。

人才招募

在招募員工時，群聯恪遵當地勞動法令聘雇員工，以招募當地員工為主，秉持機會平等原則與實際業務需求，公開進行招募遴選。以人盡其才、適才適所為選用之原則，不因其民族、種族、性別、年齡、宗教、信仰、殘疾等而受到歧視，不任用年齡未滿 16 歲以下童工。

群聯電子的創業故事—找員工首重人格特質

基本上，人跟文化密不可分。不管到哪邊，我都一直強調文化的重要性，而建立文化需要從根本做起，這個根本就是「人」。人找對了，公司文化才能傳承下去。

一個剛畢業有為的年輕人找工作，他的需求是什麼？第一，薪水能不能比別人多一點；第二，到這個環境能不能學到東西，以後有沒有自我提升的管道。如果工作五年，薪水不錯，錢賺到了，房子也買了，工作上有表現，升任管理職，那他還要求什麼？多數人要求的是氣氛，也就是所謂的文化。他們會希望這個環境最好要有親情的感覺，跟同事就像兄弟姊妹一樣，可以互相鼓勵，互相幫忙。

以這個為前提，公司在找員工時就要篩選了，人格特質非常重要。

資料來源：為自己爭氣– 群聯電子十年 318 億元的創業故事

2018 企業永續報告書
Corporate Sustainability Report

人權與勞工權益聲明

保障員工工作權益

- 為維護員工工作權益，群聯電子與所有員工均正式簽訂勞動契約
- 2018 年沒有發生任何強迫勞動案件
- 2018 年沒有發生任何歧視案件

工會與結社自由

- 尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會結社自由，依法提供員工自由組織工會之權利
- 2018 年尚未成立工會團體

性騷擾防治

- 為維護員工工作權益，提供免於遭受性騷擾之工作環境，對於性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，群聯依據「性別工作平等法」，明訂「性騷擾及性別歧視防制與申訴處理要點」
- 2018 年沒有發生任何性騷擾申訴案件

供應商人權審查

- 已透過合約要求供應商必須遵守 Responsible Business Alliance Code of Conduct（責任商業聯盟行為準則）之相關內容

禁止雇用童工

- 遵守勞動部規定不雇用童工， 2018 年無涉及任何童工相關議題

以上人權與勞工相關聲明與政策規範，將由相關權責單位做不定期的審查與監督，確保群聯符合國內外人權與勞工相關法規之要求。

薪資福利

面對全球科技市場的激烈競爭，對於優秀人才的吸引與留任成為企業必須正視的議題，提供具有市場競爭性的薪酬政策成為企業優先處理的要務之一。因此，群聯秉持「員工是公司最重要的資產」以及「兼顧員工福利與股東權益」的理念，提供員工最有競爭力的整體薪酬，吸引、留任最好的人才，使優秀人才成為公司永續成長的最佳動力。

薪酬政策之制定依照勞動法令之要求，不因性別、宗教、種族、黨派之差異而有所不同，員工之敘薪依其所擔負之職務要求、工作簡繁難易、專業知識、經驗、技能及參考同業之薪資水準，給予合理之薪資，並以不低於法定基本工資為前提。

為維持公司整體薪酬的競爭力，群聯每年透過同產業薪資標準調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對員工本薪作出適當的調整。獎酬發放方式的設計上，現金獎金平均每季發放乙次，一方面挹注員工生活所需的現金流，另一方面則對於員工表現給予適時的獎勵；至於員工酬勞則分次發放，以鼓勵員工持續貢獻。

依據群聯公司章程規定， 2018 年員工酬勞及董監酬勞提列金額， 係以 2018 年度獲利 5,590,352,737 元 (獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董監酬勞前之利益)，提撥員工酬勞計新台幣 550,000,000 元 (約佔 2018 年度獲利之 9.84%) 及董監酬勞計 40,000,000 元 (約佔 2018 年度獲利之 0.72%)，全數以現金為之。

此外，儘管全球景氣尚待復甦且產業競爭激烈，群聯的獲利表現卻是再創新高，除了在五月份進行員工的調薪外，公司在員工分紅總額提撥比率上也持續優於同業水準。

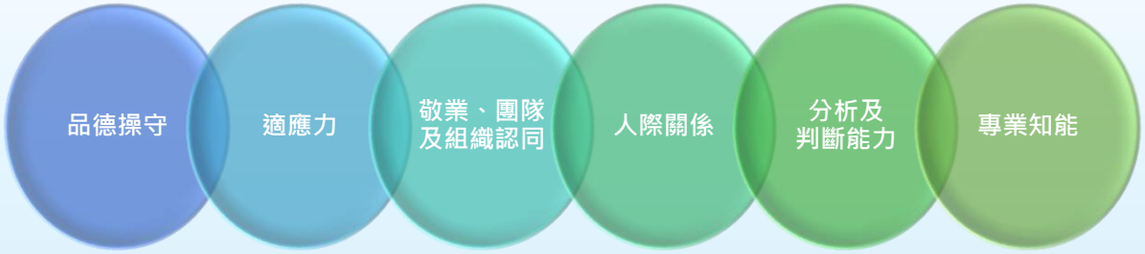
績效考核制度

員工績效考核分為新進人員考核、年度績效考核兩種，年度考核將對於員工工作整體表現等項目評分，考核標準不因性別而有所差異，考核結果將做為公司對員工人事升遷、紅利、獎金發放、年度調薪及人力發展評估之依據。

新進人員考核

人資單位於新進員工期滿三個月後之二週內，將員工新進人員評核表送交各單位主管憑以辦理新進人員評核。新進員工需接受部門內的新人訓練，若於屆滿三個月時尚未提供新人訓練表者，其新進人員考核將延後之。

考核項目



人資單位於當年 6 月與 12 月中旬前將全體員工年度考績評核表送交各單位，主管憑以辦理員工之年終考績，各級考核主管需於規定期限內完成所有考核工作。此項考核工作將列入主管個人考核參考。考核項目除工作績效 (目標設定與達成) 外，亦會參考工作態度、團隊表現、創意學習與人員發展建議。

福利制度

群聯為了提升公司人文素養、員工的生產力與士氣、維護家庭的生活品質，以達到「工作與生活平衡」的目的，提供多元福利服務以及完善福利政策。因為群聯深信好的工作環境與員工福利，才能保留優秀人才，使員工與企業共同成長茁壯、永續長存。

群聯設置職工福利委員會，委員組成除董事長為當然委員外，其餘委員皆由廠內各部門推派代表擔任，並配有專職總幹事處理會務，透過不定期會議討論與規劃完善福利措施及活動，鼓舞員工工作士氣，強化勞資合作關係，建立好企業整體福利政策。

福利委員會致力於照顧員工需求並提出多樣化的福利活動與措施，包括：三節獎金、生日禮金、五一勞動節禮金及年節禮品、員工子女獎助學金、婚喪喜慶生育住院致贈關懷禮金與花籃、員工進修補助等。

同時，提供員工創立及參與社團的平台，使員工能在工作之餘發展興趣，同時拓展人際關係，在 2018 年度，廠內成立運作籃球社、羽球社、游泳社、手足球社、排球社、登山社、壘球社、網球社、瑜伽社、拳擊有氧社等 12 個社團。

福利與補助

福委會補助
- 婚喪喜慶
- 新生子女
- 跨部門聚餐
- 春酒補助
- 員工旅遊補助
- 傷病住院慰問

休閒娛樂
- 中秋聯歡晚會
- 家庭日路跑活動
- 休閒講座辦理
- 骨牌團隊競賽
- 社團活動補助

其他福利
- 三節獎金
- 年節禮品
- 生日禮金
- 特殊事項福利補助

教育補助
- 員工進修補助
- 子女教育補助

獎勵辦法	
1	對特定計劃或專案提前完成，使公司獲利明顯增加 5% 以上
2	對營運方針、管理制度、生產技術、工作流程、業務銷售或設備維修改良等提出建議改進，並經採納施行，因而增加工作效率在 10% 以上，或節省公司成本在 50 萬元以上者對製程設計、技術改進或工作方法突破創新等，因而節省公司成本在新台幣 100 萬元以上
3	遇非常變故能隨機應變，舉措得宜使公司減少損失在 50 萬元以上者
4	提出改善建議，對公司減少浪費或撙節原（物）料或廢物利用等提案有明顯成效，並使公司減少成本（費用）一次在 30 萬元以上者
5	檢舉違規舞弊或危害公司權益之事件，經查証屬實並使公司減少損失在 30 萬元以上者

群聯開心農場

2009 年起公司特別於竹南廠區附近規劃佔地約 2,500 坪的開心農場，使用天然肥料、人工栽種樹木及菜圃果樹等營造田園景觀，其中分別規劃出客戶植樹區、菜圃區、果樹區，讓員工在工作之餘，有一個舒適的自然環境可以沈澱與放鬆身心。

身為群聯電子的員工，最令人稱羨的福利之一就是擁有屬於自己的開心農場了！依照蔬果收成期的不同，一年到頭同仁不定期都可享有各式各樣新鮮健康的當季蔬果，感覺真是幸福的事情。

農場栽種以天然、有機為訴求，所產的蔬果青翠又鮮甜，同時配合蔬果產出，安排同仁到農場採菜、採果以體驗自然的農趣，順便曬曬太陽，呼吸一下新鮮的空氣，此項福利最受同仁歡迎，每次都供不應求！

隨著食安問題在台灣發酵，飲食安全已經成為現代人最關心的主流議題，群聯農場秉持天然栽種方式，期望提供健康的蔬果與同仁分享，讓員工在辛勤工作之餘也能一同品嘗這健康自然的好味道，享受公司聘請專人用心耕作提供給同仁的安心食材。

農場種植多樣的蔬菜

員工們一起開心來採收

員工們一起開心來採收

與員工們分享收成的喜悅

群聯社團總覽

手足球社活動照片

羽球社活動照片

排球社活動照片

網球社活動照片

2018 企業永續報告書
Corporate Sustainability Report

多元福利補助

推動員工生活平衡、擴展人際互動。群聯在廠區內規劃圖書室空間，開放員工推薦書籍、每季定期採購新書，除了豐富員工知識、增長見聞，更提昇員工精神生活、調劑身心平衡。

每年規劃舉辦相關節慶活動、藝文活動、生活講座、電影欣賞及動態的運動競賽等活動，除提升員工人文藝術涵養外，亦藉此活絡員工熱情及團隊榮譽使命。

群聯也重視員工的家庭關係，每年辦理家庭日、路跑賽事等多項家庭休閒活動，鼓勵員工攜眷共享同樂，增進家庭生活品質。 2018 年各系列活動共計超過 4,000 人次群聯員工與眷屬參與活動。

2018 福委會舉辦活動

活動類別	活動項目
休閒育樂活動	群聯重視員工健康，號召同仁攜眷一起路跑，邁向健康生活
	舉辦兩性交際講座，邀請知名藝人 艾力克斯與同仁分享家庭、生活及兩性交際相關溝通技巧，達到生活與工作平衡
	舉辦攝影講座，分享掌鏡技巧與攝影竅門，發展員工休閒育樂興趣
	舉辦按摩紓壓講座，教導同仁放鬆身心、舒緩生活緊張壓力並提振精神
	「群聯 • 人期刊」創刊，每半年發放一期，作為勞資雙方溝通平台，供員工投稿分享生活點滴
團隊促進活動	中秋歌唱大賽群 Sing 會，熱情啦啦隊團隊默契、發掘群聯好聲音
	群英聯盟 重裝封測 電玩風聯歡晚會 Party ，展現群聯員工的熱血與活力
節慶活動	聖誕佳節趴踢活動邀請同仁領取禮物 & 共享佳節歡愉

2018 年員工活動回顧

艾力克斯兩性分享講座

紓壓按摩講座

群聯大隊接力賽

群聯中秋歌唱大賽

群聯路跑暨慈善活動

聯歡晚會

員工在地托兒所優惠服務

群聯員工可以安排子女於特約的幼兒園就讀，不定期調查員工子女就讀幼兒園需求。與公司簽立特約的幼兒園皆為合法設立且有良好的環境及安全性，給員工子女一個安全的學習環境。

多元豐富的課程安排

有快樂的員工，才能創造高成長的營運績效，公司規劃多元的員工協助方案及活動，促進員工們在工作與生活之間可以達到平衡，樂在工作也樂在生活。同時提供多元且豐富的課程，以提升員工的效率與士氣，維護其家庭生活品質，達到「工作與生活平衡」的目的。

不定期訪談、新人訪談及與董事長有約座談會

人資單位對於出勤異常人員，主動了解員工的請假因素，關心諮詢員工是否需要相關協助方案，也協助新進員工快速適應及解決員工疑難雜症。

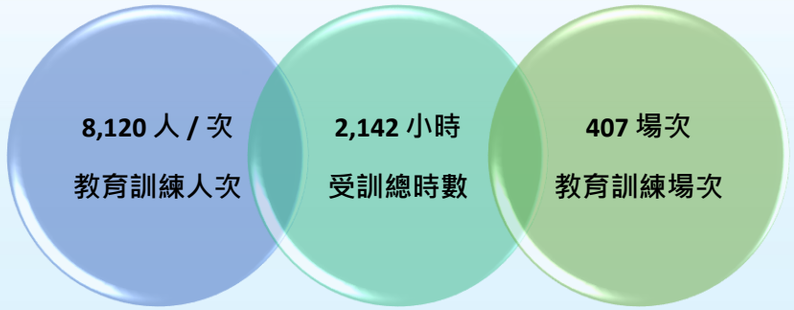
職場暴力溝通

課程-開啟發現美的眼睛

每季群聯人溝通座談會

每季新進同仁座談會

培育與教育



教育訓練單位依照董事長所訂定的策略目標 - 效能提升年，擬定當年度教育訓練計畫，透過差距分析 (Gap Analysis) 方式了解預期目標與實際績效之間的差距，並依照組織及各部門專業職能需求，規劃年度訓練計畫方向及主要受訓對象。

為配合各項業務發展及提高人才素質，謀求人力之有效運用，得由人資部門及各相關部門，舉辦定期或不定期之各種訓練，以充實員工之工作知識與技能，其各項程序作業依公司規定「教育訓練管理辦法」辦理。

強化訓練課程與策略的關連性	在職 / 專業訓練	依照部門工作需求、部門人員職能落差需求擬定專技訓練
	階層別管理 / 發展訓練	依照組織需求擬定基層 / 中階主管訓練，建立主管一致性之管理能力，以推動公司整體營運績效達到年度目標
	輔助技能相關課程	強化員工們的溝通技巧，並啟發員工們的思維，及提升工作技能
	語文訓練	提升員工外文溝通能力，以強化並提升與國外客戶溝通效率，拓展國際客戶業務

年度目標與績效

目標與績效	場次	小時	受訓人次	預算與成本(新台幣)
2019 年設定目標	345	1,550	5,500	4,216,900
2018 年設定目標	320	1,350	5,000	5,548,700
2018 年達成績效	407	2,142	8,120	2,399,803

2018 年訓練策略目標及重點專案成效

教育方案	課程	總人次	總時數	預算比例 %
在職 / 專業訓練	在職專業訓練 品質專業訓練 安衛相關訓練 新人訓練	2,886	2,322	34.3%
階層別管理 / 發展訓練	工作計畫與任務追蹤 部屬抱怨處理技巧 e 世代管理 招募面談技巧 系統思考	247	30	20.2%
輔助技能相關課程	e 世代之向上管理 工作計畫與任務追蹤 問題分析與解決 善用溝通技巧凝聚團隊共識 成功簡報技巧表達與製作 洗錢防制法實務 RBA 系列課程	4,822	94	27.3%
語文訓練	英文訓練 日文訓練	165	300	18.2%

各職能平均受訓時數

職能	每名員工每年平均受訓時數(男)	每名員工每年平均受訓時數(女)
研發人員	12.7	11.3
業務人員	15.9	16.7
生產人員	12.3	19.7
行政人員	13.1	17.1
備註：生產人員女性員工平均受訓時數高於男性員工，主要原因為物管部、生管部、採購部女性較多，受訓時數較高		

各職級平均受訓時數

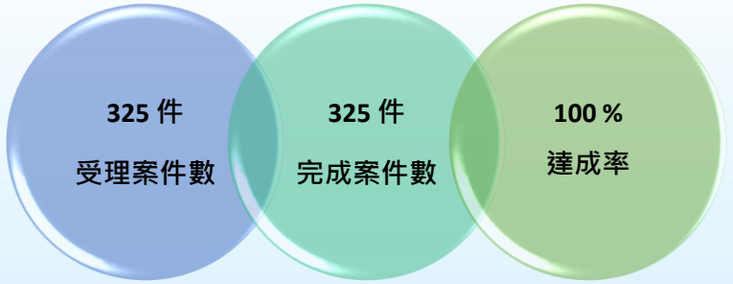
職能	每名員工每年平均受訓時數(男)	每名員工每年平均受訓時數(女)
主管	14.6	19.3
一般員工	13.5	16.7
男性主管受訓時數較女性主管低的差異原因： ● 公司男性主管居多，且研發單位主管因去年度研發進度緊湊，故管理課程出席率較低 ● 有兩位女性主管參加多堂長時數的外訓課程，因此女性主管平均受訓時數較高		
職級定義： ● 主管：董事長、總經理、副總、技術副總、處長、資深經理、經理、副理、課長、組長、副課長、副組長 ● 一般員工：其他員工		

未來職涯規劃

人資部每年年底進行員工訓練需求調查，彙整員工的教育訓練需求後，再提供給各部門主管參閱，主管將參照員工的訓練需求及「明年度的策略目標」、「組織需求分析」、「工作需求分析」、「部屬的職能落差需求分析」規劃出最適合每位員工的訓練課程，幫助員工提升工作技能與未來職涯規劃。

同時，為了符合國內外規範標準，群聯未來將由相關單位負責進行人權、個資、反貪腐等相關職場道德教育訓練課程，幫助員工了解國際重視的社會及環境趨勢與議題，落實群聯企業公民的社會責任。

員工溝通



秉持尊重及雙向溝通的理念，加強勞資雙方意見之溝通及合作，積極建置多元的勞資溝通管道，設立意見箱、申訴專線電話、申訴電子郵件信箱，多元化提供員工申訴之管道，使公司資訊能夠及時、正確、透明化且有效率地傳達。同時，蒐集員工建議及傾聽員工聲音並做適當的回應，提供公司改善管理效益之依據。群聯了解良好的勞資關係對提升營運是一大助力。

藉由各種多元溝通管道蒐集利害關係人意見，各負責單位以高效率的作業方式處理案件，達成率高達 100%。

溝通管道	受理件數	完成件數
新進人員意見調查	13	13
非定期性座談會	123	123
性騷擾投訴信箱	0	0
董事長信箱	0	0
員工協助服務中心 (EAPs) - 心理諮商專線	189	189
總計	325	325

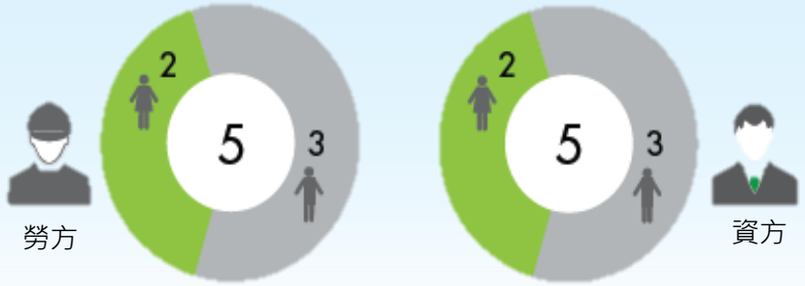
勞資會議

勞資會議每季定期開會，針對不同議題進行溝通，適時告知員工在營運上之重大作業改變，保障群聯全體員工集體協商之權益，共同促進勞資共榮共存，為勞資創造互利與雙贏。

勞資會議代表由員工推選出勞資雙方代表各 5 位，依「勞資會議實施辦法」的規定，定期召開勞資會議進行有效溝通，主要議題包括協調勞資關係、促進勞資合作、勞動條件、員工福利、提高工作效率等。

2008 年至 2018 年已召開多場勞資會議，轉送相關單位協助處理的議案逐年增加，代表勞資雙方互動密切且具有良好的溝通關係。資方代表負責建置多元的溝通管道，而勞方代表則鼓勵員工勇於提出想法與意見，提升員工參與度。各管道所提出的議案遵循共同決定、溝通討論及資訊透明的原則進行決議。

勞資會議委員

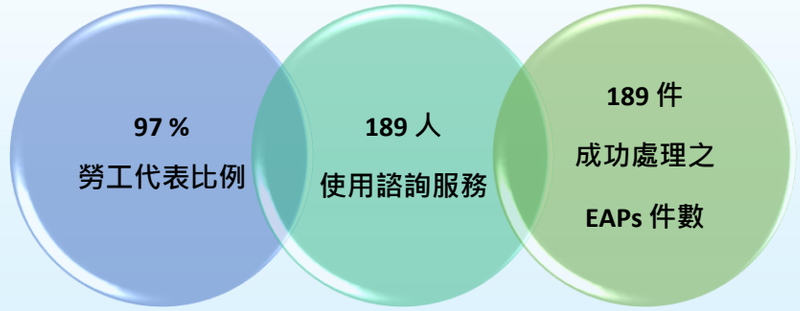


備註：勞資雙方代表比例 1：1

2018 年勞資會議議案

案由一：素食選擇，除了飯以外，偶而也可以麵食或其他多變化，提請討論
案由二：修改工作規則第十三條第三項第二款 - 休息日加班時數申請案，提請討論
案由三：修改工作規則第十六條第四項 - 各假別規定案，提請討論
案由四：希望有簡易版的地圖可以辨識，提請討論

職場健康與安全



安全衛生委員會

群聯依照勞工安全衛生法令及其他相關法令辦理安全衛生工作，並由各處所推選的 ISO 委員擔任安全衛生委員會之勞工代表， 2018 年共有 38 位勞工代表， 1 位資方代表（總經理），勞工代表佔總人數比例為 97%。

員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs)

群聯將員工視為家人，對於員工的需求與照護相當重視，相信唯有健康的身心靈，員工才能在工作上創造更好的工作表現。自 2011 年起長期與新竹市生命線合作，共同規劃提供包含各項議題的專業諮詢，包括：家庭議題、兩性及婚姻情感、生涯工作等，採取不定期以動態課程及靜態宣導方式，辦理宣導會及課程，向員工進行說明並鼓勵使用。

在 2018 年有 189 人次使用，表示員工已經建立了主動求助的精神，關心自己也關心週遭同事和親人，協助員工解決工作上、生活上或情緒上之困難或問題。

此外，不定期的關懷晤談，建立協助處理員工特殊狀況的機制。新竹市生命線已成為公司與員工之間的橋樑，相信這些年來已深獲員工的認同與支持，並成功協助個案處理生活上的困擾。

安全的職場環境

員工的身心健康，是公司生產力的基石，群聯定期舉辦基本身體健康檢查，並對從事特殊工作之員工，每年定期實施身體檢查，其全部檢查費用皆由公司負擔。公司內部也設有醫護室，聘雇駐廠醫生及專職護理人員，每個月 1 次，時間為 2 小時，辦理健康相關服務及作業。

為了讓育嬰員工能有安心且舒適的工作環境，哺集乳室也提供清潔、消毒用品及冰箱存放母乳，鼓勵新手媽媽返回職場，並妥善照顧小孩。此外，持續推廣多元的健康宣導講座與員工協助方案，當有重大疾病或流行疾病發生時，也會透過公司內部郵件向員工宣導安全健康資訊，協助員工免於受到重大疾病的影響，藉以打造身心樂活的健康職場環境，提升企業整體競爭力。

定期安排委託專業機構執行作業現場環境測定，其測定項目包含照明、二氧化碳、異丙醇、局部排氣、鉛、噪音等，每季針對員工飲用之飲用水檢測大腸桿菌、總菌落數，並於每月更換飲用水濾心，將檢測報告以郵件方式提供給予員工實際了解工作環境的安全性。在 2018 年所進行之各項職場安全檢測結果均符合法規。

2018 年健康講座

課程	堂數	參與人數
CPCR + AED 課程 (CPCR + AED courses)	2	199
三高的飲食及生活管理	1	14
辦公室常見肌肉骨骼危害及預防	1	53
如何與孩子談性及異性交友	1	49
擁抱「心」的力量 ~ 和諧的職場關係	1	10
總計	6	325

醫護室

醫療相關器材

盲人按摩師駐廠服務

健康宣導講座

2018 企業永續報告書
Corporate Sustainability Report

歷年職業病、誤工及缺勤比率

年度	2014		2015		2016		2017		2018	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
職業病假(天數)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病比例	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
誤工天數	3	3.81	1.88	2.81	6	10.5	6.38	4	8.25	4.38
誤工比率	0.56	1.43	0.29	0.97	0.76	3.27	0.72	1.16	0.80	1.18
缺勤天數	355.8	383.9	304.5	699.7	660.1	695.5	694.4	531.6	581.5	695.2
缺勤比率	534.6	1,151.8	379.2	1,922.7	669.2	1,735.1	624.1	1,235.7	451.7	1,504.4

假別定義

- 職業病：因工作環境或活動（例如工作壓力或長期與有害化學品接觸）或因公傷導致的疾病
- 誤工：員工因職業事故或職業病而不能從事日常工作
- 缺勤：員工因失去勞動能力而缺勤，不限於工作傷害

計算公式

- 職業病比率= 職業病總數 / 工作總時數 X 200,000 *
- 誤工比率= 誤工總天數 / 工作總時數 X 200,000 *
- 缺勤比率= 缺勤總天數 / 工作總天數 X 200,000 *
- 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名雇員的比率

歷年公傷比率

年度	2014	2015	2016	2017	2018
總工作時數	1,461,994	1,687,328	2,005,976	2,241,459	2,541,052
受傷人數	7	6	9	9	7
死亡人數	0	0	0	0	0
損失工作日 (男)	3	3	5	7	7.5
損失工作日 (女)	4	4	9.4	5	1.5
總損失工作日	7	7	14.4	12	9
公傷比率	1.0	0.7	0.9	0.8	0.6

公傷：因工作或在工作過程中發生的致命或非致命傷害

公傷比率= 公傷總數（受傷人數 + 死亡人數）/ 工作總時數 × 200,000 *

- 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名雇員的比率

備註：2014 年 ~ 2018 年受傷人數皆為上下班途中發生意外