

永續角色 -員工關係

人才是采鈺公司重要的夥伴，透過多元招募創新的管道，提供具市場競爭力、內部公平性的薪酬，及系統化訓練制度與多樣化福利，吸引優秀人才加入采鈺團隊，成為公司永續發展的動力來源。

6.1 人才吸引與留任

6.2 人才發展

6.3 人權

6.4 職業安全與衛生

88%

內部轉職率

30.1小時

平均每位同仁訓練時數

79%

主管內部晉升比率

人才吸引 與留任

人才留任

人才是采鈺公司重要的夥伴，透過多元招募創新的管道，提供具市場競爭力、內部公平性的薪酬，及系統化訓練制度與多樣化福利，吸引優秀人才加入采鈺團隊，成為公司永續發展的動力來源。

目標訂定



職缺內部員工填補率



主管職缺
由內部員工晉升比



關鍵人才留任率



績優人才留任率



育嬰留職停薪回任率

	2024 年成果	2025 年目標	2027 年目標	2030 年目標
職缺內部員工填補率	↑ 填補率 88% 目標 填補率 65%	填補率 ≥ 65%	填補率 ≥ 65%	填補率 ≥ 65%
主管職缺 由內部員工晉升比	↑ 晉升比 79% 目標 晉升比 70%	晉升比 ≥ 70%	晉升比 ≥ 70%	晉升比 ≥ 70%
關鍵人才留任率	↑ 留任率 94% 目標 留任率 80%	留任率 ≥ 80%	留任率 ≥ 80%	留任率 ≥ 85%
績優人才留任率	↑ 留任率 97% 目標 留任率 72%	留任率 ≥ 72%	留任率 ≥ 75%	留任率 ≥ 85%
育嬰留職停薪回任率	↑ 回任率 76.9% 目標 回任率 50%	回任率 ≥ 50%	回任率 ≥ 60%	回任率 ≥ 70%

↑ 超越 ✓ 達成 - 未達成

6.1 人才吸引與留任

采鈺公司針對所需人才類別提供多元化招募管道與留任策略，持續了解同業薪酬水平，制定具競爭力的薪酬策略方針與符合法規的退休福利；提供多元福利措施，制定各種福利補助項目，開創永續發展的健全友善的職場。

6.1.1 員工分布

2024 年底，采鈺公司員工總人數為 1,536 人，包含 175 位主管人員、751 位專業人員 (包含 5 位定期契約人員)，以及 610 位技術人員，因應公司擴廠需求，相較去年年底人數成長約 10%。在半導體光學元件產業為知識與技術密集特性下，所有主管與專業人員中，擁有學士以上學歷的同仁佔七成以上。采鈺公司持續致力於創造同仁友善及公平的職場，在 2024 年員工總數中，女性同仁比例約達 45.8%。在年齡分布上，30 歲以下員工數約為總人數的 24.9%，整體平均年齡為 36.5 歲。而 2024 年采鈺公司非員工的工作者總計 83 人，非員工工作者人數之波動隨公司整體人力成長，主要為辦公室清潔服務、保全、餐飲及園藝人員，契約關係皆為與其外包公司簽訂承攬合約。

項目名稱	組別	男性		女性		組別小計與比率	
		人數	占該組別比率	人數	占該組別比率	人數 (註 2)	占全體員工比率 (註 5)
職務 (註 3)	主管人員	138	78.9%	37	21.1%	175	11.4%
	專業人員	573	76.3%	178	23.7%	751	48.9%
	技術人員	121	19.8%	489	80.2%	610	39.7%
聘僱合約 (註 6)	不定期契約	832	54.3%	699	45.7%	1,531	99.7%
	定期契約	0	0.0%	5	100.0%	5	0.3%
國籍	本國籍	779	60.9%	500	39.1%	1,279	83.3%
	外國籍	53	20.6%	204	79.4%	257	16.7%
聘僱性質 (註 4)	全職	832	54.2%	704	45.8%	1,536	100.0%
	兼職	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
年齡	≤ 30 歲	193	50.4%	190	49.6%	383	24.9%
	31~50 歲	596	55.2%	483	44.8%	1,079	70.3%
	≥ 51 歲	43	58.1%	31	41.9%	74	4.8%
學歷	博士	23	82.1%	5	17.9%	28	1.8%
	碩士	510	77.0%	152	23.0%	662	43.1%
	學士	226	55.1%	184	44.9%	410	26.7%
	專科	40	16.8%	198	83.2%	238	15.5%
	高中 (含以下)	33	16.7%	165	83.3%	198	12.9%

註1：采鈺公司營運據點均在臺灣地區，無員工派駐海外。高階管理階層為副總經理 (含以上) 且100%為本國籍人士。

註2：員工人數以當年底在職人數為準，實習生人數為 0。

註3：主管人員為副理級以上；技術人員為直接人員。

註4：勞雇類型分為全職 (一週工時達法定工時上限) 及兼職員工 (一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員、公司僱用的醫護人員等)。

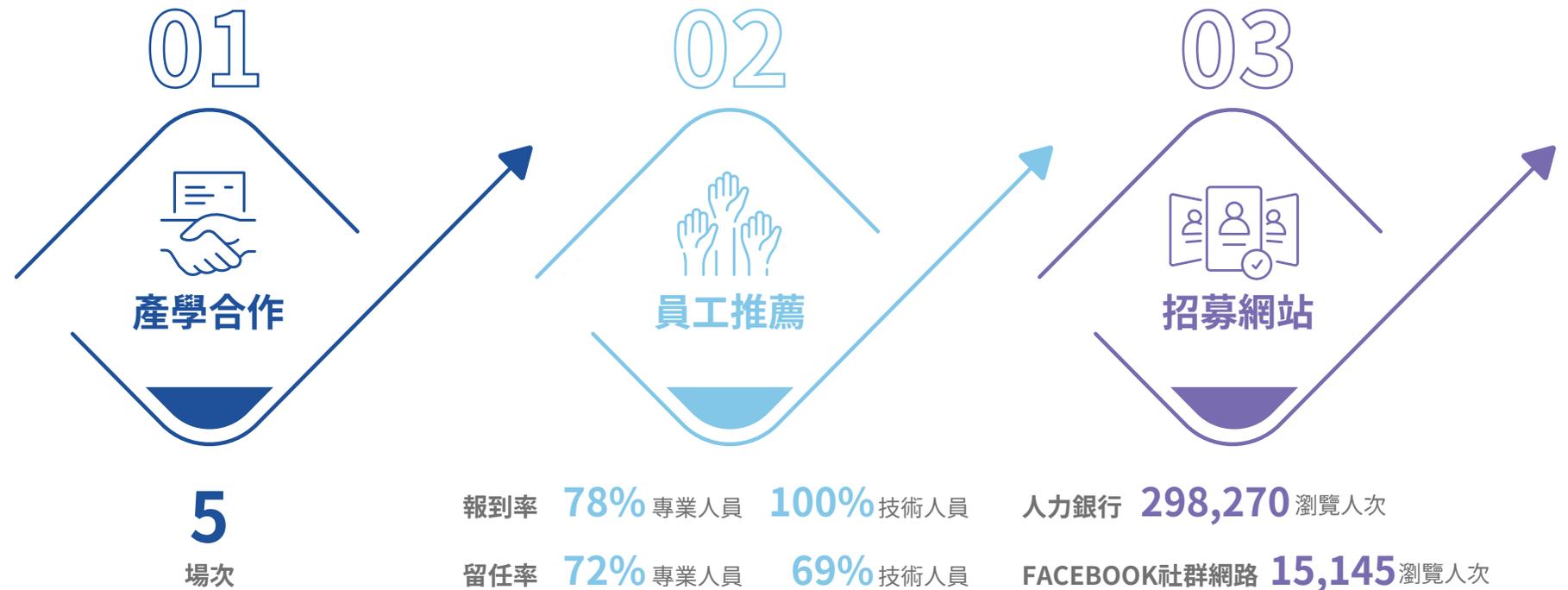
註5：占全體員工比例 = 各組別小計人數 / 全體員工人數。

註6：不定期契約為簽訂無固定期限合約的員工，等同GRI準則定義的永久聘僱員工；定期契約為簽訂固定期限合約的員工，等同GRI準則定義的臨時員工。本公司2024年未有無時數保證員工。

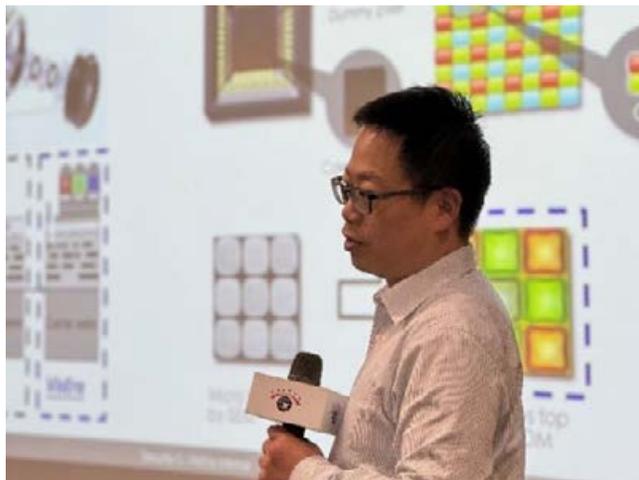
6.1.2 人才招募

員工是采鈺公司重要的夥伴，也是采鈺公司邁向永續發展上堅強的支柱，在「成為全球最佳及最大的專業半導體光學元件及製造服務之領導者之一」願景下，我們在人才招募方面，以VISERA 6項特質為本質— Visionary（預見未來）、Innovation（創新思維）、Sagacity（機智敏銳）、Excellence（卓越非凡）、Reliability（誠信可靠）、Accountability（客戶導向），尋找共同成長的人才。

采鈺公司在每年經營策略基礎上擬定人力計畫，並透過多元招募管道延攬人才，包含官方網站人才招聘系統、大型徵才活動參與、社群媒體經營、企業參訪與校園專題演講等。此外，亦透過內部員工推薦獎勵方案來增加招募效率與效益，並持續打造采鈺公司的創新能量與活力。



徵才說明會活動





2024 年新進員工總數及比率

2024 年采鈺公司新進員工總人數為 344 人，佔全體員工 22.4%，其年齡及性別人數與分布比率如下：

新進員工		男性		女性		組別小計與比率	
		人數	占該組別比率 ^{註2}	人數	占該組別比率 ^{註2}	人數	占全體員工比率 ^{註3}
年齡	≤ 30 歲	105	27.4%	91	23.8%	196	12.8%
	31~50 歲	70	6.5%	75	7.0%	145	9.4%
	≥ 51 歲	1	1.4%	2	2.7%	3	0.2%
新進員工合計		176	11.5%	168	10.9%	344	22.4%

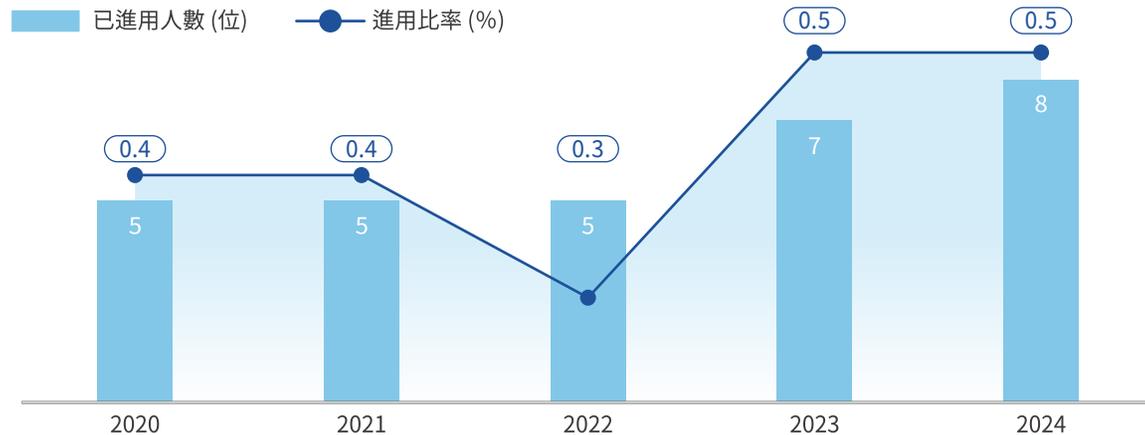
註1：本表不包含實習生。

註2：占該分組別比率 = 各組別人數 / 該組別全體員工人數。

註3：占全體員工比率 = 各組別小計人數 / 全體員工人數。

采鈺公司努力打造多元與包容的職場，聘僱不同性別、宗教信仰、種族、國籍、年齡之員工，亦致力提供身心障礙者職缺。惟因其工作性質，導致應徵者不足，致全年聘用加權占比未達總員工人數比率 1%，已依法繳納差額補助費。

近五年身心障礙者雇用情形



61 註：應進用人數依每年12月份新竹市政府來函之人數計。

2024 離職員工總數及比率

2024 年離職員工人數為 164 人，年度離職率 11.3%，其年齡及性別人數與分布比率如下：

離職員工		男性		女性		組別小計與比率	
		人數	占該組別比率 ^{註2}	人數	占該組別比率 ^{註2}	人數	占全體員工比率 ^{註3}
年齡	≤ 30 歲	45	11.7%	17	4.4%	62	4.0%
	31~50 歲	59	5.5%	40	3.7%	99	6.4%
	≥ 51 歲	1	1.4%	2	2.7%	3	0.2%
離職員工合計		105	6.8%	59	3.8%	164	10.6%
年度離職率 ^{註4}		11.3%					

註1：離職率計算對象係指正式全職之離職員工，但不包括留職停薪、實習生、定期契約人員和外籍直接人員。

註2：占該分組別比率 = 各組別人數 / 該組別全體員工人數。

註3：占全體員工比率 = 各組別小計人數 / 全體員工人數。

註4：年度離職率 = 年度離職人數 / {(年初在職人數) + (年底在職人數) / 2}，年底在職人數不包括定期契約人員。

6.1.3 人才留任

留才措施

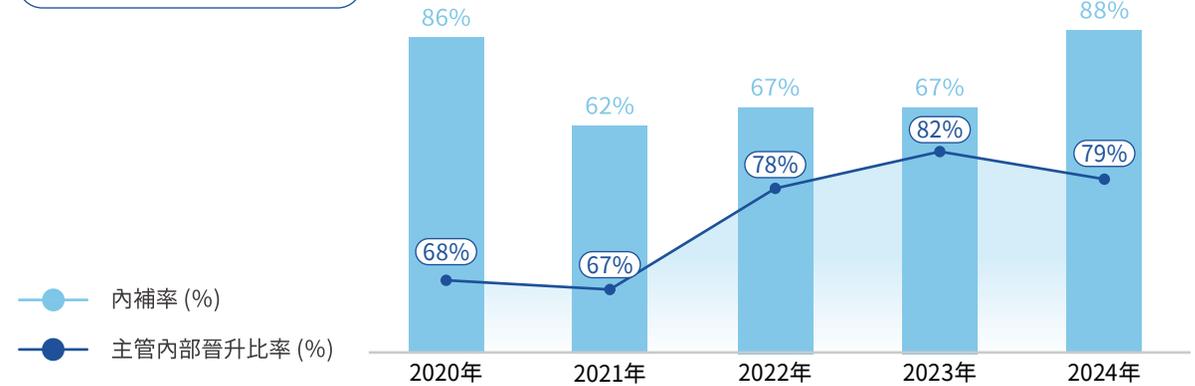
人才是采鈺公司重要的夥伴，我們透過五大優質福利、五大培訓計畫與三大職場友善方案，持續致力於人才的吸引與留任，成為公司永續發展的動力來源。



采鈺公司重視員工職涯發展意向，透過透明化內部職缺資訊，提供同仁多元發展舞台，來深化職涯的廣度與深度，以活絡內部人才流動，實踐適才適所目標，並創造友善職場環境。在 2024 年提供 68 個內部職缺，內部轉職填補率達 88%。

采鈺公司深知人才培育對公司的永續經營成長的重要性，人才招募皆以當地聘用為主，高階管理階層為當地居民比率為 100%，在組織發展的需求下，我們希望透過內部晉升制度，讓高潛力員工發揮專業與管理才能，提升工作職能與效益，並吸引優秀人才留任。2024 年主管職缺由內部員工晉升比率為 79%。

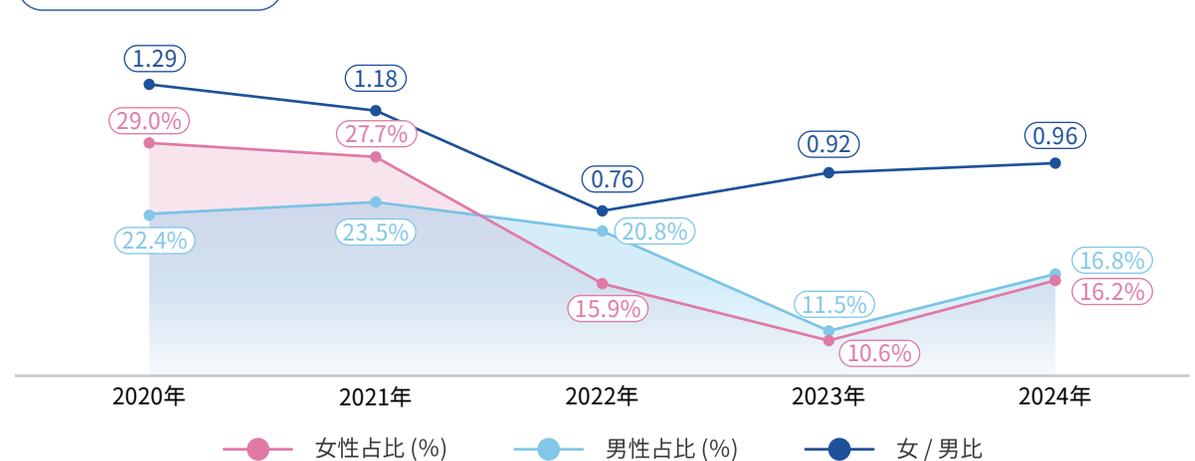
職缺內補率及主管遞補率



註：主管內部晉升比率=當年度內部主管晉升人數/當年度主管職缺總數。

采鈺公司在光學製造的技術、設計以及製造的專業特性，使得性別分布以男性居多，但我們強調唯才是用，無關性別，並以開放多元的態度進用專業人才。在職涯規劃與升遷部份，采鈺公司 100% 員工皆有定期接受績效考核，發掘有潛力人才並給予正向的發展舞台；晉升人員皆由主管依經歷、專業能力、績效及人格特質等方面進行提報，以適才適任為主要考量，創造多元融合的職場氛圍。對於性別的晉升率亦逐年趨於平衡，在 2024 年關鍵人才留任率 94%；而績優人才留任率 97%，成效顯著。

近五年性別晉升率





采鈺公司每年針對市場薪資調查及個人職能、績效表現，進行薪資檢視及調薪作業。薪酬架構分為固定薪資與變動薪資，前者除了與市場比較外，後者更與其部門、團隊、個人績效做連結。采鈺公司員工薪資水準皆優於或等於當地最低薪資標準，2024 年員工整體平均薪酬（包括 12 個月本薪、2 個月年終獎金等）高於新台幣 125 萬元；而直接人員平均整體薪酬則高於新台幣 79 萬元，每月平均收入為台灣基本工資的 2.4 倍。2024 年采鈺公司薪酬最高的個人薪酬與中位數員工總體薪酬約為 6.79 倍，年度總薪酬與中位數變動幅度兩者間倍比數為負 4.4 倍。

女／男薪酬比

女男薪酬比	2020 年		2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	
	基本薪	薪酬								
主管人員	0.75	0.70	0.81	0.69	0.81	0.72	0.82	0.71	0.81	0.78
專業人員	0.88	0.89	0.92	0.87	0.94	0.92	0.93	0.88	0.93	0.86
技術人員	1.03	1.05	1.06	1.07	1.06	1.03	1.00	0.97	0.99	0.96

註1：基本薪包含基本月薪、交通津貼、直接人員津貼、年終獎金。
 註2：薪酬包含基本月薪、交通津貼、直接人員津貼、加班費、年終獎金、分紅、直接人員輪班獎金、職務津貼、季獎金、員工持股信託公司補助。
 註3：女／男薪酬比：女性薪資/男性薪資。

薪資平均數及中位數

	2023 年	2024 年	2 年度差異
非擔任主管職務之全時員工人數	1,382	1,442	60
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（新臺幣仟元）	1,230	1,182	-48
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（新臺幣仟元）	1,019	1,015	-4

為了吸引及留任人才，采鈺公司提供優於法定標準的休假制度與福利，如下表說明。

項目	法定標準	優於法定標準的作法
特休假	服務六個月以上一年未滿者，給予三日	未滿一年新進同仁，每服務滿二個月即給予一日特別休假。
彈性休假日	每年 12 天國定假日	每年除了 12 天國定假日外，針對 7 天只紀念不放假之節日給予彈性假。
病假	每年 30 日半薪普通傷病假	每年 120 小時給薪普通傷病假、120 小時半薪普通傷病假。
團體保險	自員工報到日起，為其加保勞工保險及全民健康保險	提供員工和眷屬（配偶、子女和父母）團體綜合保險，項目包含壽險、意外險、醫療險、癌症險等保障。同仁於法定育嬰留職停薪期間（6 個月內），仍享有公司團體綜合保險保障。
健康服務	依勞工健康保護規則附表九 一般體格檢查、附表十 特殊體格檢查及附表十二 考量不適合從事作業之疾病規範，並提供臨場醫生服務	提供全員工年度健康檢查服務、健康講座、有氧課程。
員工福利	無	舉辦家庭日、員工旅遊、電影欣賞等活動、提供生日禮卷、婚喪禮金、急難慰問金、生育補助金等福利申請。



工作與家庭生活平衡

工作與家庭是生活中兩個非常重要的領域，往往難以同時兼顧且兩者帶有外溢效應，透過彈性班別、志工假活動、員工分享會與員工持股信託...等措施，從工作中體驗、享受生活、發掘潛力，提高團隊凝聚力、與公司共享公司盈餘、共同成長。

01 彈性班別

為兼顧工作與家庭生活平均，於2022年9月起實施彈性班別，同仁可依自身的工作及生活需求調整出勤之班別。截至2024年底，申請人數約佔常日班人數12%。



02 員工持股信託

2023年實施「員工持股信託」計畫，截至2024年底參與率為63%，調查2025年度參與率超過70%，並獲得員工正面評價與互動。



01

02

工作與家庭生活平衡

03

志工假與志工補休

采鈺公司以成為善盡責任的企業公民為目標，致力於社會關懷，以教育、文化發展、環境保育及公益慈善為四大主軸，搭配志工服務，長期與當地政府、學校、非營利組織等合作，以發揮更大的社會影響力與價值。為實踐企業與社會共同目標，於2024年第四季起提供有薪志工假與假日志工補休，並獲得員工踴躍參與。



04

員工分享會

以員工分享會作為平台，展現員工多元興趣與專長，發掘工作領域外的樣貌，增進內部交流與互動，鼓勵員工從不同領域激發創意。



為讓員工於工作與家庭取得平衡，除育嬰留職停薪外，若遇服役、重大傷病或家人照顧等需長期休假時，亦可申請留職停薪，於期間屆滿後申請復職。2024 年一般留職員工有 4 位、傷病留職員工 2 位，合計共 6 位，讓同仁能無後顧之憂地去專注於工作外之家庭及個人需求。

2024 年符合申請育嬰留職人數共 130 人，有 14 位申請育嬰留職，申請率為 10.8%；預計復職人數為 13 人，實際復職人數為 10 人，有 3 人均為照顧幼兒而於當年度離職，回任率 76.9%。2024 年申請產假人數為 24 人，申請配偶陪產假為 36 人，新生兒數為 60 人，也為台灣的出生率貢獻了一定的比率。

2024 年申請育嬰留職停薪人數

	總計	男性	女性
申請率 (B / A)	10.8%	3.7%	22.9%
2024 年符合申請育嬰留職停薪人數 (A)	130	82	48
2024 年申請育嬰留職停薪人數 (B)	14	3	11
回任率 (D / C)	76.9%	100.0%	75.0%
2024 年育嬰留職停薪預計復職人數 (C)	13	1	12
2024 年育嬰留職停薪預計復職且當年 (或提前) 復職人數 (D)	10	1	9
留任率 (F / E)	81.8%	N/A	81.8%
2023 年育嬰留職停薪確實復職人數 (E)	11	0	11
2023 年育嬰留職停薪復職且於 2024 年底仍在職人數 (F)	9	0	9

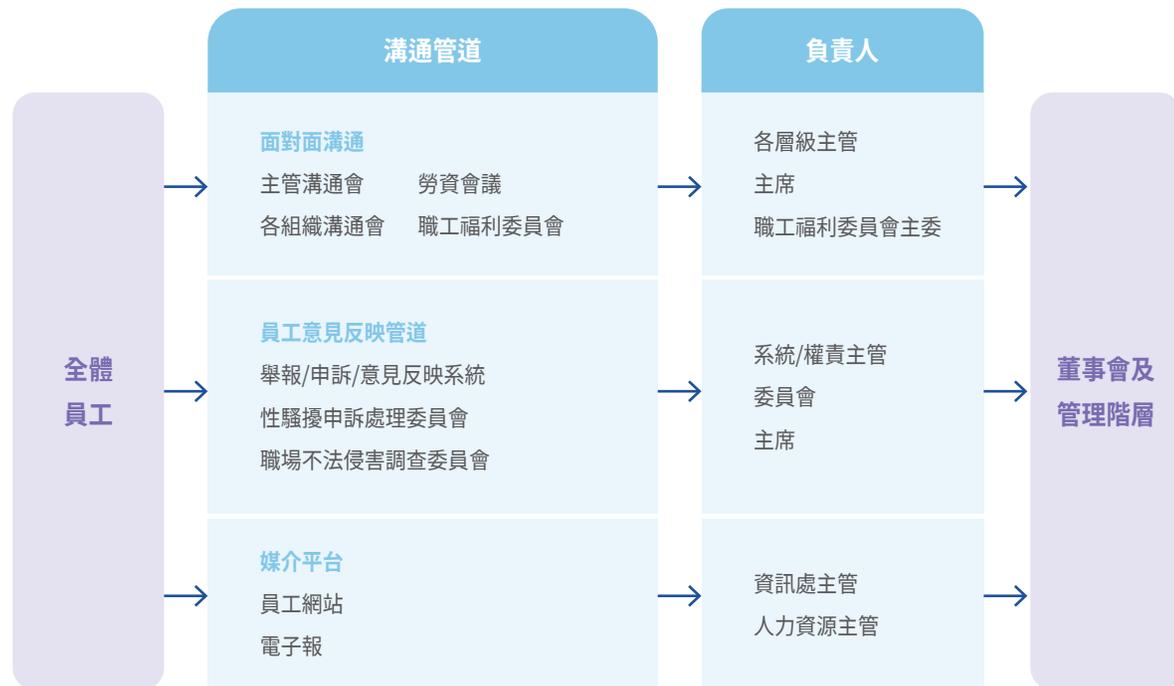
退休金

采鈺公司依法令成立「勞工退休準備金監督委員會」，針對適用勞退舊制之員工，固定提撥「勞工退休準備金」存入法定專戶中，並已足額提撥。針對適用勞退新制之員工，則依「勞工退休金條例」按其每月薪資 6% 提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。



6.1.4 勞資溝通

采鈺公司為提升公司與員工之間的暢通溝通管道，設置有內外部申訴管道，由專責主管負責管理，讓員工能夠隨時對公司廣泛提出建設性之提案，亦可提供員工表達個人對公司之建議及申訴之用，以確保溝通即時性及有效性。另外，也透過會議形式採取面對面的雙向溝通，例如：主管溝通會、IDL 溝通會，且每季舉行勞資會議向勞資代表報告營運概況、年度活動及福利措施規劃，我們尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也尊重員工迴避這類活動的權利，截至 2024 年並無員工出面組織工會。若因故需中止與部分員工之僱用關係時、或執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化（關廠、遷廠、改變員工工作地點、工作內容）前，亦依法令規定提前通知員工並完成有效溝通，確保勞資雙方無爭議。2024 年無發生重大勞資爭議事件。



人才發展

職能發展

重視人才發展，才能讓公司在面對長期營運成長時，確保能支持並適時提供公司在永續發展上所需人才、對應的職能訓練及管理團隊需求。

目標訂定



個人發展計畫 (IDP)
課程完訓率

2024年成果

✓ 完訓率 100%
目標 完訓率 100%

2025年目標

完訓率100%

2027年目標

完訓率100%

2030年目標

完訓率100%



第一線主管管理需求
課程完訓率

✗ 完訓率 74%
目標 完訓率 80%

完訓率80%

完訓率85%

完訓率90%



跨單位專業訓練
課程執行率

↑ 執行率 100%
目標 執行率 90%

執行率90%

執行率95%

執行率95%



員工全年學習時數

↑ 達 30.1 小時
目標 達 25 小時

達 28 小時

達 33 小時

達45 小時



間接人員轉職後之
新職位OJT完成率

✓ 完成率 100%
目標 完成率 100%

完成率100%

完成率100%

完成率100%

↑ 超越 ✓ 達成 ✗ 未達成

註：第一線主管管理需求課程完訓率 未達標原因：係因採自主線上學習，時間較為彈性，鼓勵主管用時間管理於自我精進。 改善方式：系統警示跟催，教委會委員提醒。



6.2 人才發展

采鈺公司重視專業人才能力及人才梯隊的養成，依照各組織功能和人員層級，規劃雙軌職涯發展的訓練藍圖，及人才梯隊的建置，達到為公司舉才、培養人才的目的。我們執行策略包含：

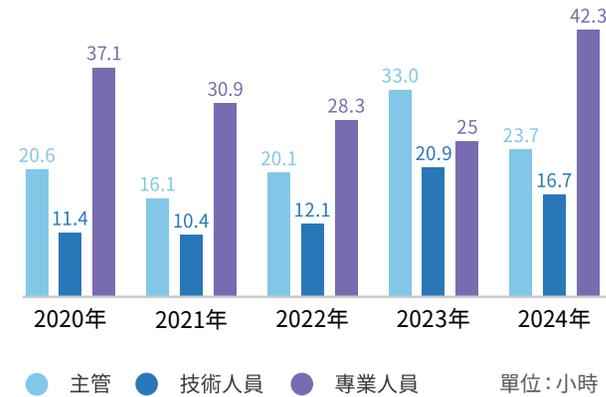
- 定義個人發展計畫 (IDP) 之課程。
- 儲備未來人才能力，建構人才梯隊。
- 提供多元學習資源，鼓勵員工自主學習。

6.2.1 職能訓練

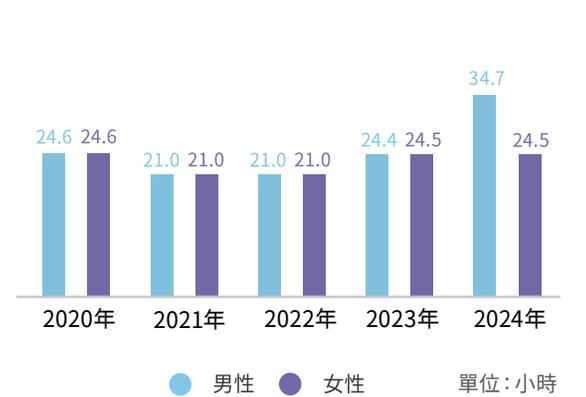


2024 年采鈺公司舉辦的訓練或學習發展活動，總時數 46,164.4 小時，共計超過 54,240 人次完成訓練，平均每位員工的訓練時數約 30.1 小時。

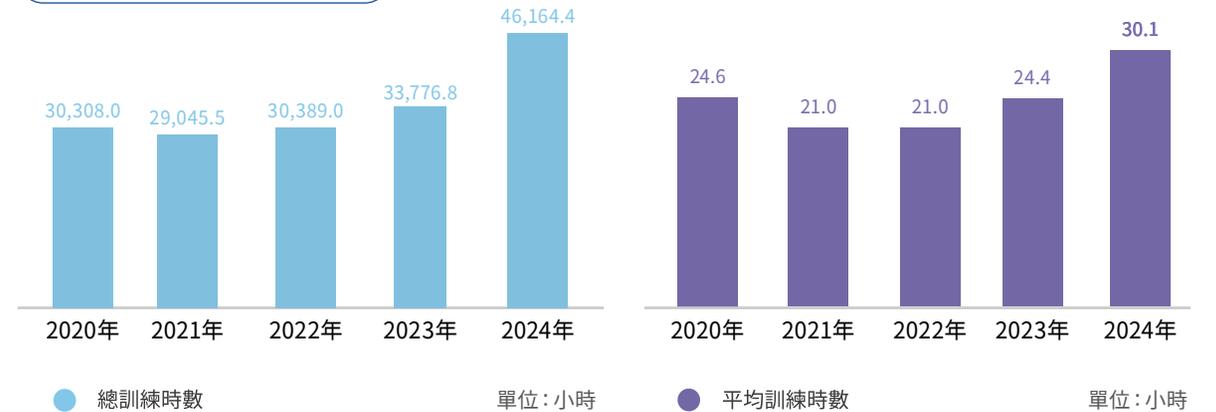
員工每人平均訓練時數－依職務



員工每人平均訓練時數－依性別



總訓練時數及平均訓練時數



註1：當年度員工總數以當年底 (12/31) 的員工總數為準，不包括實習生及定期契約人員。每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。

註2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。於2023年之前員工性別別訓練時數是依照員工性別比例推估得出，2024年則以人事系統性別資料準確計算訓練時數。

註3：依照本公司內部的人事系統分類分為主管、技術人員及專業人員。各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年度該類別員工總數。



6.2.2 職能發展

采鈺公司致力提升員工自主學習意識、搭配多元學習資源與工具，鼓勵員工依照公司成長方向、組織需求以及個人績效要求，進行不限時間、場域、形式的學習活動，持續精進工作效能。除此之外，采鈺公司積極落實在職訓練（On-the-Job Training）與個人發展計畫（IDP, Individual Development Program），讓員工在實際工作場域學習並精進工作效能。除了有系統地規畫職務輪調以培養未來人才外，采鈺公司亦鼓勵員工配合組織發展，安排個人職涯，讓員工發揮所長並持續成長。2024 年個人發展計畫（IDP）課程及間接人員轉職後之新職位 OJT 完訓率皆達 100%。

采鈺公司重視人才發展，讓公司在面對長期營運成長時，確保能支持並適時提供公司在永續發展上所需人才、對應的職能訓練及管理團隊需求。

雖未針對「因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工」提供過渡協助方案，但本公司「人才發展」目標之訂定，一直著眼於確保員工職能都能與時俱進，以支持公司永續經營及滿足員工終身學習需求。換言之，只要員工在公司人才培育制度下按部就班持續學習，對其離職後的職涯發展，相信皆能做好合宜準備。

2024 年度重點課程

課程類別	課程目的	參與成果
提升工程師 / 基層主管 專業能力	透過實體專業課程強化工程師 / 基層主管的專業知識與能力。	實體專業主題課程共 5 堂，共 352 人次完成，出席率約 99%。
鼓勵自主學習	提供 e-learning 系統讓同仁可隨時安排學習活動。	線上學習課程共 1,632 堂，共 44,886 人次完成線上學習。
主題課程： 新人活力營—— 打造亮麗職涯	引導新人建立面對新職場的正確認知、人際交流、分享自我激勵和紓壓的方法，藉此強化新人對公司之向心力。	課程共開立三個梯次，總參與人次共 122 人，出席率 100%。

采鈺公司設有線上學習系統 V+ Talent，課程種類分為基礎、專業、通識、管理類等四大課程，每年第四季會蒐集下一年度各單位計畫錄製的數位課程，經由主管推派內部同仁擔任課程講師，由訓練發展單位協助講師錄製數位課程並且上線至系統供同仁閱讀。2024 年度內部自製數位課程（包含基礎及專業等課程）共 53 堂，錄製完成率達 100%。2024 年為強化第一線主管管理能力，導入管理職能線上課程，因採自主線上學習，時間較為彈性，完訓率僅達 74%，將持續跟催主管完成課程。

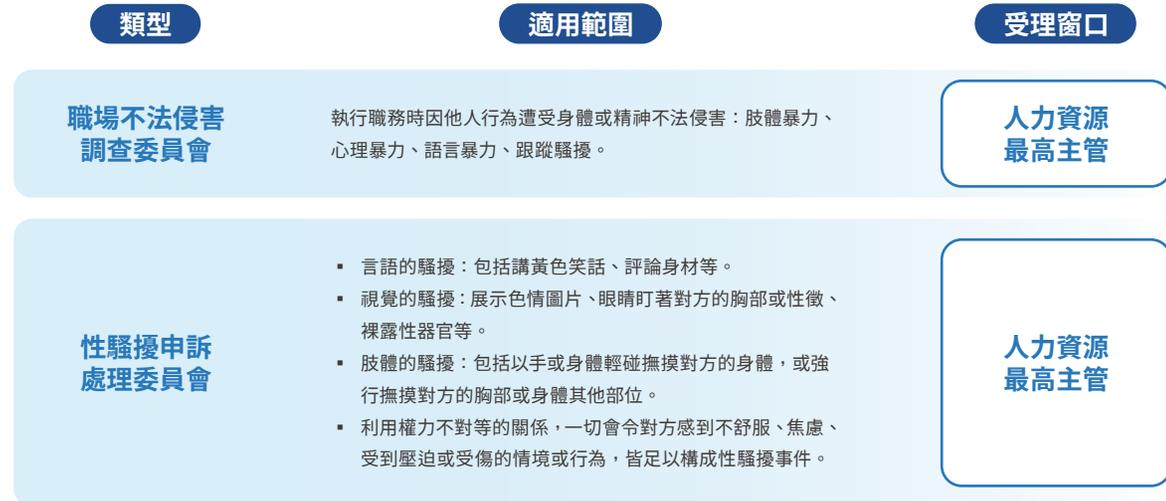
采鈺公司持續強化同仁的職能發展以達成企業目標，除內部開辦各類訓練課程之外，亦派員參加公司外部訓練，完成課程結案即由公司全額補助，2024 年外部訓練申請 366 堂，完成時數共 3,961 小時；外部訓練取得工安類證照件 145 件，專業類別課程共 106 位取得完訓證明，專業課程包括品質類、研發技術類、產品與市場趨勢類等課程，藉由外訓課程符合法規要求、提升同仁專業能力。



6.3 人權

采鈺公司依循「RBA 負責任商業聯盟行為準則」之精神，重視員工、尊重人權，創造沒有性別歧視、開放、以及平等之職場生態。公司遵守相關勞動法規及國際人權公約，承諾創造優良的職場環境，讓每位員工都能充分發揮才能。制定「采鈺公司企業社會責任政策」與「從業道德及供應商行為準則規範遵循聲明」等政策及管理辦法，內容涵蓋不歧視、禁用童工、禁止強迫勞動等承諾，定期對全體同仁舉辦人權訓練，並將 RBA 規範向供應商和承攬商宣達，以邀請一起共創勞資和諧。

采鈺公司重視員工的意見與權益，建構多項員工意見反映管道，其中許多管道由相關單位最高主管負責把關，以快速且保密的方式進行處理，致力提供主管與同仁及同儕間開放透明的溝通環境。



采鈺公司設置性騷擾申訴處理委員會，由執行長指派員工關係、法務、人資、稽核及其他組織等主管組成（其中女性委員三名），受理被申訴者為部門主管（經理級）以下之案件；若被申訴者為高階主管（廠/處級）以上之申訴案，由執行長指定副總經理、法務最高主管、人力資源最高主管、稽核或其他副總經理級以上主管組成性騷擾最高申訴處理委員會（其中女性委員三名）進行調查處理；被申訴對象為總經理級（含）以上之經理人，則由審計委員會受理申訴。性騷擾（最高）申訴處理委員會在審理案件，應獨立行使職權，不受公司內部行政體系干擾。2024 年度性騷擾申訴受理 1 件、職場不法侵害受理 2 件，皆已完成調查且已結案。

為確保保全人員能了解職場不法侵害及應對處理方式，每上下半年度各舉辦 1 次教育訓練，對全體保全進行相關內容宣導，包含認識職場不法侵害、采鈺公司職場暴力申訴流程，以及如何應對職場暴力，2024 年上半年度新竹廠共 13 位，龍潭廠 14 位保全完成受訓，下半年度新竹廠共 14 位，龍潭廠 18 位保全（包含支援人員）完成受訓，保全在職人員完

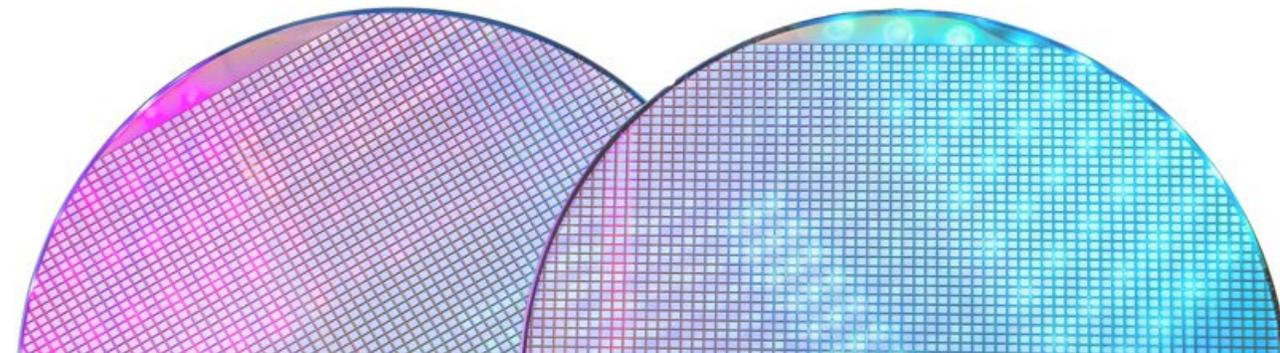
6.3.1 人權風險評估

2024 年實施全員人權保障相關訓練，責任商業聯盟行為準則教育訓練線上課程教材時數為 1 小時，共計 1,535 位同仁完成訓練，涵蓋率及測驗及格率皆為 100%。我們將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權意識，降低相關風險發生的可能性，透過全員參與的線上課程，強化同仁對《采鈺公司企業社會責任政策》的了解並落實於工作中。我們利用「負責任商業聯盟」設計的標準化風險評估範本（Self-Assessment Questionnaire, SAQ），自行鑑別營運活動中的社會、環境與道德風險，以 2024 年為例，自評分數為 93.6，在人權部分為低風險，近年采鈺公司未發生歧視及涉及侵害原住民權利的事件。

責任商業聯盟行為準則 RBA 教育訓練

員工類別	應訓人數		完訓人數	
	男性	女性	男性	女性
主管人員	138	37	138	37
專業人員	572	176	572	176
技術人員	122	490	122	490
小計	832	703	832	703
總計	1,535		1,535	

註：訓練期間為2024/11/13~2024/11/30，人事資料截止至2024/11/30，涵蓋率為100%；測驗及格率亦達100%。



職業安全與衛生

建構以人為核心的安全職場

員工是公司最重要的資本，建構安全衛生的工作環境，落實職業病預防維護員工的健康是「以人為本」最重要的管理關鍵。

目標訂定



因化學品暴露造成職業疾病件數



事件發生千人率



失能傷害頻率



失能傷害嚴重率

	2024 年成果	2025 年目標	2027 年目標	2030 年目標
因化學品暴露造成職業疾病件數	✓ 0 件 目標 0 件	0 件	0 件	0 件
事件發生千人率	✓ 千人率 0 目標 千人率 <0.4	千人率 <0.4	千人率 <0.2	千人率 <0.2
失能傷害頻率	✓ 頻率 0 目標 頻率 <0.4	頻率 <0.4	頻率 <0.3	頻率 <0.3
失能傷害嚴重率	✓ 嚴重率 0 目標 嚴重率 <4	嚴重率 <4	嚴重率 <3	嚴重率 <3

↑ 超越 ✓ 達成 - 未達成



6.4 職業安全與衛生

采鈺公司以致力於達成安全零事故，建構最佳健康職場，成為安全衛生標竿企業為職安衛願景，並深植以人為本的安全文化，建構本質安全的工作環境；促進員工身心健康，達成工作與生活的平衡；與利害關係人攜手溝通與合作，共同降低職場安全衛生風險為企業安全使命。2024 年未有與員工健康和安衛有關的法律訴訟。

6.4.1 建構以人為核心的安全職場

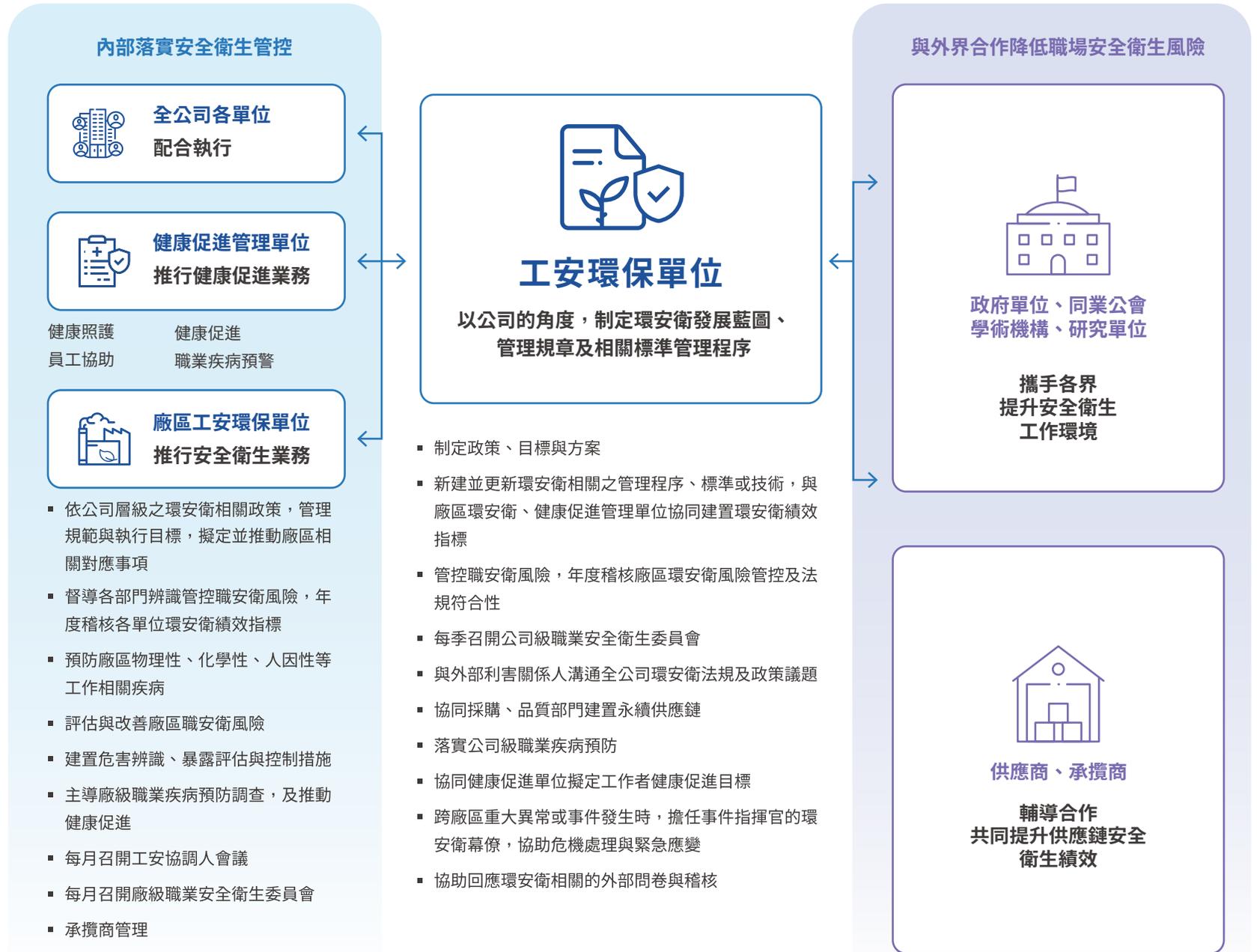
職安衛組織與系統運作執行

采鈺公司設有職業安全委員會（以下簡稱安委會）合計 62 位共同審議職場安全健康各項議題（包含職業安全衛生管理人員、各部門主管、與職業安全衛生有關之工程技術人員、從事勞工健康服務之醫護人員與勞工代表），其中勞工代表參與比例達 53.5%，並每月定期召開會議，優於法規規定，充分達到全員諮商與溝通。

為強化員工諮商、參與與溝通，訂有工作者提案制度，可藉由填寫員工提案單或向安委會委員反映。本公司為持續提升工作環境的安全衛生水準，依職業安全衛生管理辦法持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 第三方獨立驗證機構驗證，100% 涵蓋營運據點內所有工作者及與工作相關之例行與非例行活動；采鈺公司依法規規定設置職業安全衛生管理人員（新竹廠法定設置人數 9 位；中壢廠 1 位；龍潭廠 3 位），另有專職單位協助各廠區每年定期執行年度鑑別、內部稽核、管理審查等系統要求事項，再藉由外部驗證確保運作有效與落實，並訂定每季提列 18 件工安管理方案為目標，2024 年共提出 71 件（投入資源約新台幣 129 萬元），包括鋼瓶氣櫃 AutoGuard 改善以降低操作過程中的氣體洩漏風險。

為強化安全管理，透過稽查制度以循序漸進及連續改善達到安全管理的精進，我們進行定期與不定期稽核，包含安環部門每日施工巡檢、每週例行性及專案巡檢，檢視各廠區職業安全衛生管理執行狀況，針對未達預期或是違反規定之事項要求權責單位提出矯正措施，並制定安全績效指標（含主動及被動指標），每月定期追蹤各廠區執行成效；另母公司（台積公司）亦透過每季會議檢視其績效指標及策略指導。各項稽核不符合或違法事項透過系統追蹤辦理，定期提送審視持續改善及管理系統相關運作情形，不

71 符合事項亦於安委會報告與檢討改善之有效性。



安全衛生執行項目

采鈺公司打造以人為本的安全工作場域，遵循《采鈺公司安全衛生政策》落實安全衛生執行項目，透過潛在危害鑑別、評估與風險控制，加強工作環境安全措施並以安全衛生績效指標（Safety Performance Index, SPI）追蹤安全衛生執行成效。

項目	2024 年執行作為	SPI 指標 ^{註1}
法規鑑別	定期鑑別法規，追蹤廠區法規遵循狀況，共 17 項安全衛生相關法規變更。	
安全衛生教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 采鈺公司廠址內100%完成工作者危害告知／教育訓練，電子化完整保存訓練紀錄，以符合職業安全衛生法令與緊急應變需求。針對法規要求的職業危害項目，相關工作者皆依法取得操作資格。 新增16門專業課程，涵蓋環安衛採購及變更管理、機台與廠務裝機安全檢查、管路作業危害預防及公共危險物品法規與判定要點，透過專業職能課程，提升安全衛生工程師專業知能，同時將相關訓練教材導入雲端平台管理。 於新人教育訓練中宣導「勞工主動迴避危險權」，確保安全第一的理念能真正落實於工作場所。所有同仁於工作期間如有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，且公司不會予以處分。2024年無員工因通報安全危害並自行退避至安全場所之懲處紀錄。 	
風險鑑別及評估	執行員工、承攬商工作環境危害辨識、安全衛生管理方案、作業現場、作業觀察及施工作業安全、健康管理分析，所有風險鑑別作為採取分級管理、執行追蹤管控以控制、預防或削減危害及風險，共執行 2,623 件風險鑑別與評估 ^{註2} 、評估 17 項內外部議題、19 項利害相關者的需求與期望。	
採購管理	持續強化環安衛採購管理，完成 3 場次環安衛採購管理工作坊，共計 40 家供應商 76 人次參與。	
變更管理	完成 75 件變更管理，0 件因變更管理造成的虛驚事件。	
化學品管理	<ul style="list-style-type: none"> 化學品源頭管控與危害辨識，落實作業環境監測、化學品暴露與分級管理、母性保護化學品運作管理，並優先透過消除、取代，或以工程控制與防護具穿戴方法，減少員工化學品暴露風險。 所有化學品入廠前皆須通過審查，評估引入190種新化學品，0件因使用新化學品造成虛驚事件，且未新增使用國際癌症研究機構中心公告之第1級致癌物。 	
機台管理	評估引入 4 種新機台，0 件因使用新機台造成的虛驚事件。	
承攬商管理	<ul style="list-style-type: none"> 承攬商於廠內共執行4,407件施工，其中541件為高風險作業，皆遵循高風險作業管理規定執行。 100%進行高風險作業施工查核，確認承攬商依據采鈺公司要求及工作分析表所列作業步驟落實執行，以減少承攬商工安事故發生。 2024年進出采鈺公司之承攬商總工時為37萬5056小時^{註3}，為強化安全衛生執行成效，每年定期舉辦承攬商環安衛安全衛生溝通大會，表揚優良承攬商、監工及工安人員。 每年檢視承攬商施工管理狀況，修訂《采鈺公司承攬商環安衛藍皮書》，協助承攬商進一步掌握安全衛生守則。 	
落實度查核	內部稽核共提出 90 件缺失事項，各項缺失事項皆於規範時間內完成改善。	
緊急應變	2024 年導入 ERT 演練管理系統，藉由系統將 ERT 演練進行完整的控管、追蹤及記錄保存，同時加強 ERT 成員管理，確保所有 ERT 成員均符合資格。	

註1：采鈺公司以安全績效指標（SPI）量化管理與監督各廠區安全衛生執行成果。

註2：風險鑑別與評估：建立員工與公司互護的安全文化，鼓勵員工主動提出工安改善建議，並採取分級管理、執行追蹤以控制、預防或削減危害及風險，進而達到建置友善安全職場目標。

註3：承攬商計算範圍涵蓋台灣廠區（包含新竹廠、中壢廠與龍潭廠）。



安全績效指標

采鈺公司以職業安全衛生法為基礎，參考國內、外安全衛生的標竿典範，並依據 ISO 45001 之要求建立程序書；為落實安全衛生相關程序，特別依照母公司的管理模式，訂定安全績效指標（SPI）系統，以量化方式管理監督廠區安全衛生日常執行成果。SPI 涵蓋主動指標與被動指標，以「藍綠黃紅四級燈號」管理機制為控管模式，近五年的指標燈號皆維持在藍或綠燈（即績效為優與佳）。

主動指標

- ▶ 法規與母公司要求職安衛執行事項完成率。
- ▶ 變更管理（SMOC）與職安衛管理方案提案件數。
- ▶ 緊急應變教育訓練完成率（ERT Training）。
- ▶ 承攬商自主管理。

被動指標

- ▶ 事件發生件數。
- ▶ 異常發生件。
- ▶ 承攬商發生事件與異常件數。
- ▶ 母公司稽核。
- ▶ 外部驗證缺失。

安全績效指標 四級燈號示意圖

安全績效指標	績效	示意圖
≥ 95	優	●
85 ≤ SPI < 95	佳	●
70 ≤ SPI < 85	警示	●
SPI < 70	警告	●

歷年職安衛事故統計

采鈺公司訂有事故調查程序書，凡發生員工或承攬商之事故（含異常或事件）均會啟動虛驚異常通報及調查程序，並運用 3L5W（Three-Legged Five Whys）品質分析工具，深入分析根本原因，主動發掘改善機會，防止類似事件再次發生。2024 年無任何重大、嚴重及可紀錄職業傷害（含職業病），惟針對當年度發生未構成具體災損的 0 件事件、5 件異常及 22 件虛驚事件，經分析檢討後再次檢視作業風險評估的合宜性，以達成循環持續改善。

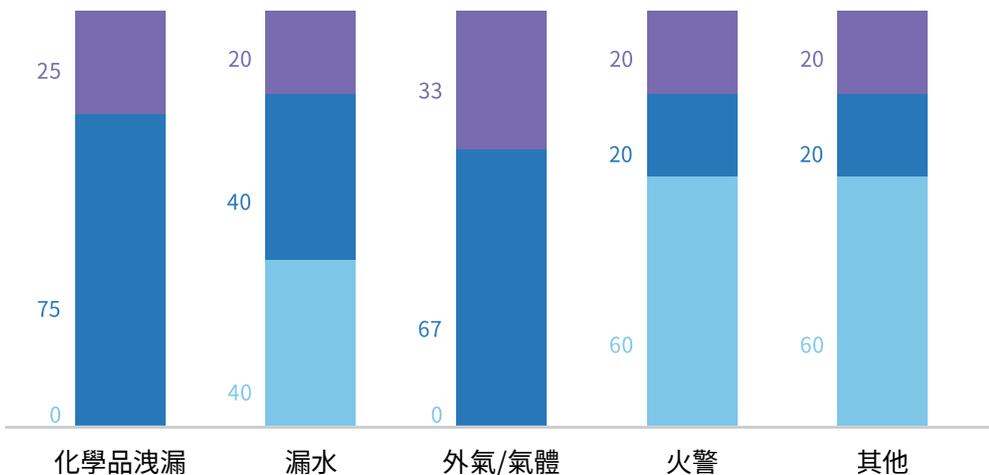
事故統計	2020 年		2021 年		2022 年		2023 年		2024 年 ^註	
	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商
重大職安衛事故件數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職安衛事故件數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄職安衛事故件數	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總工作時數	2,355,038	233,192	2,795,757	232,982	2,938,372	430,296	2,960,986	319,360	3,077,653	375,056
失能傷害頻率	0.85	0	0	0	0	0	0	0	0	0
事件件數	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0
異常件數	15	0	11	0	8	0	9	0	5	0
虛驚件數	64	0	24	0	5	0	27	0	21	1

註1：重大職安衛事故係指導致死亡的職業傷害或職業病；嚴重職安衛事故係指導致恢復時間達6個月以上（不含死亡）的職業傷害或職業病；可記錄職安衛事故係指導致工作者無法履行原職能的職業傷害或職業病（含重大、嚴重）。
 註2：失能傷害頻率=失能案件數/總工作時數*1,000,000。

註3：同行業失能傷害頻率統計為0.90（資料來源：職業安全衛生管理系統資訊暨申請平台_2024年公布前三年度各行業總合傷害指數）。
 註4：事件係指已造成設備或人員安全危害，且造成傷害或財損的職場情事；異常係指有構成設備或人員安全疑慮，但未造成具體傷損的職場情事；虛驚係指可能構成設備或人員安全疑慮，未造成具體傷損的職場情事，但人員受到驚嚇。
 註5：2020~2022年數據包含新竹廠及中壢廠；2023~2024年數據包含新竹廠、中壢廠及龍潭廠。



異常類別分析



異常類別	2024年	2023年	2022年
化學品洩漏	1	3	0
漏水	1	2	2
外氣/氣體	1	2	0
火警	1	1	3
其他	1	1	3

註：2023年起納入龍潭廠區資訊。

2024 年異常事件重點改善措施/預防措施

重點改善措施

在2024年的異常事件中，主要分為化學品洩漏、漏水、外氣/氣體與火警，樣態多為作業程序不適當或不完整，我們也針對異常事件擬定相關預防對策：

- 檢視原始設計與現行執行狀況，提出預防性改善措施。
- 強化工作危害分析，作業前完整評估施工風險及落實相對應防護措施。

預計改善方向與預防措施

- 風險鑑別強化識別問題點；檢視標準作業程序，找出作業流程中的遺漏或不合理環節。
- 稽核缺失分享，強化同仁安全意識。

2024 年異常事件改善重點

化學品洩漏

1 件化學品桶槽管路洩漏事件，係因頻繁地震導致管路接點鬆動而洩漏。此事件於化學品洩漏偵測警報發出後，立即關閉該化學品供應管路，未洩漏至環境中造成人員傷亡或環境汙染。

改善措施

擴增管路接頭檢查範圍，並使用輔助強化材料提高管路接頭強度，以降低因振動或壓力導致的鬆脫風險。

外氣/氣體

1 件氣體預警警報事件，主因為排氣系統故障，導致氣體因壓力差，產生逆向吸力，造成管路回灌。此事件於氣體預警警報發出後，立即關閉該特殊氣體，未洩漏至環境中造成人員傷亡或環境汙染。

改善措施

重新檢討啟動氣體預警警報原因，並確保未來故障期間排氣系統保持功能正常，以防止因壓力差導致氣體回流。

漏水

1 件漏水事件，主因為消防管路焊接處鏽蝕破損而導致滲水。

改善措施

針對消防管路焊接處進行全面盤查，並提高檢查頻率，防範鏽蝕情形再發。

火警

1 件火警預警系統啟動事件，主因為電纜線因振動與金屬構件接觸導致短路，啟動火警預警系統。

改善措施

重新檢討電纜橋架之設計規範，應考量本質安全，將電纜橋架獨立支撐，不得依附於庫板牆。檢討後的設計規範納入新廠規劃設計標準中。

虛驚異常通報及調查流程

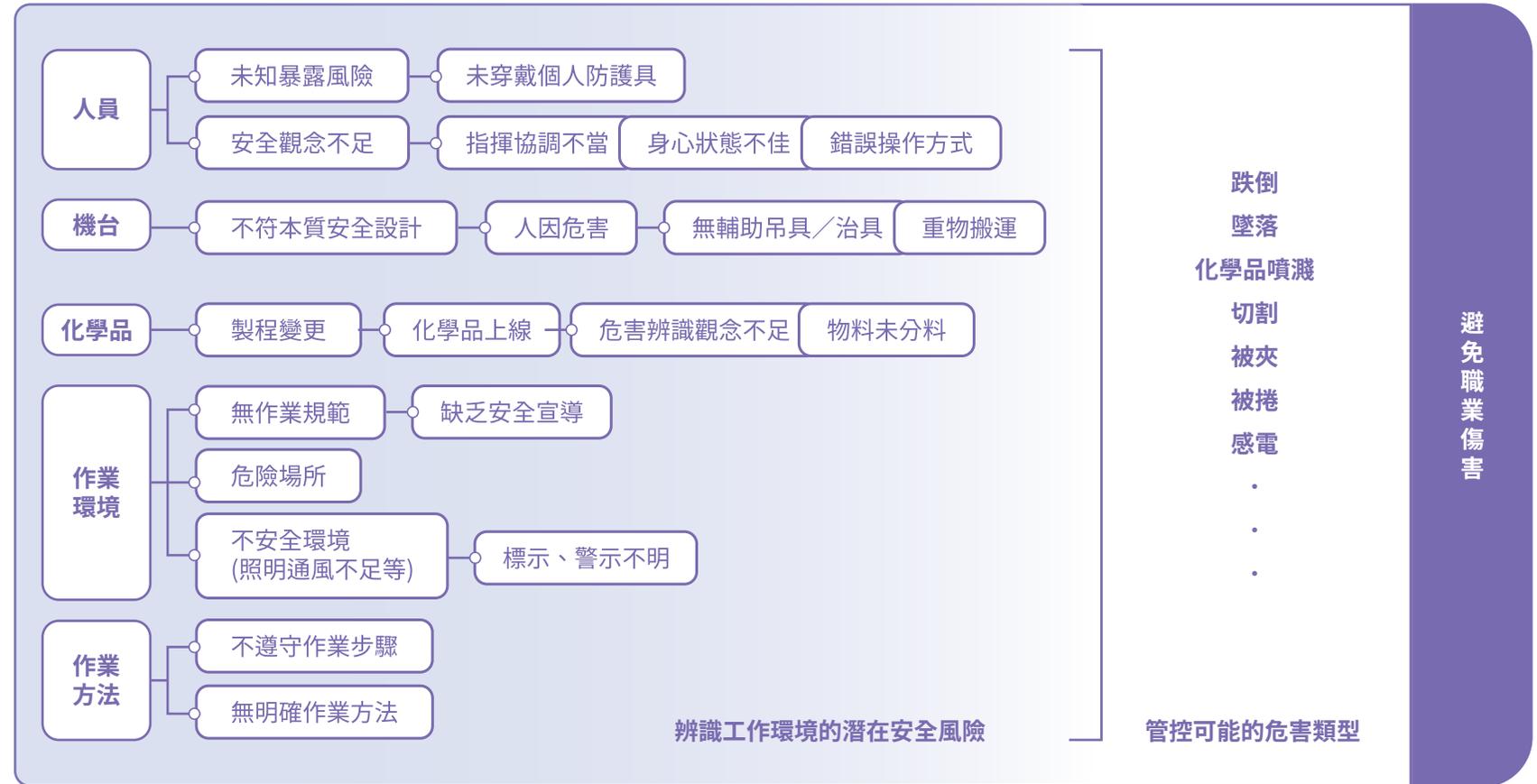
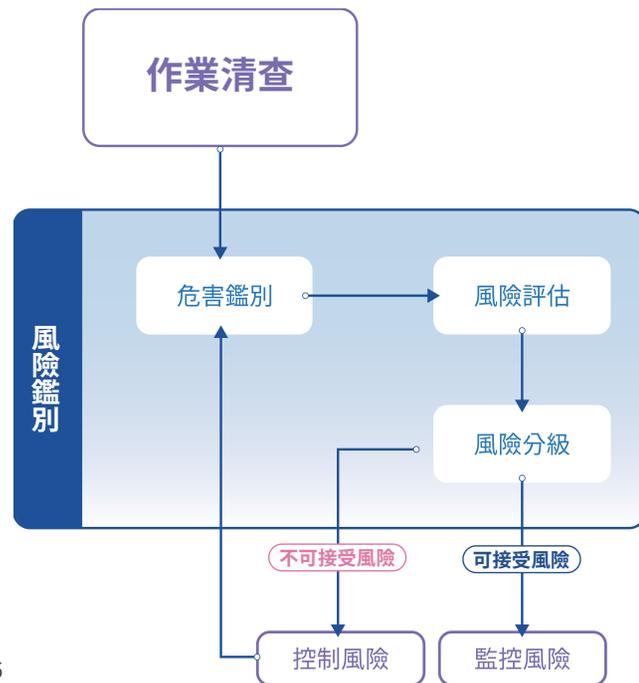


風險控制與機會改善

采鈺公司秉持關注全球安全衛生議題，評估風險與機會，邀請公司內工作人員或代表參與及提供意見，以建構優良工作環境。訂定環境安全衛生考量面及鑑定管理程序書，每年定期將內外部議題、利害相關者關切議題納入評估，考量法規之符合性、關心度、技術、財務（含年操作成本）、運作（含作業及業務之影響品質、成本、交期）及營運等因素，決定風險與機會的因應對策、風險評估及進一步提出管理方案來持續降低潛在風險。

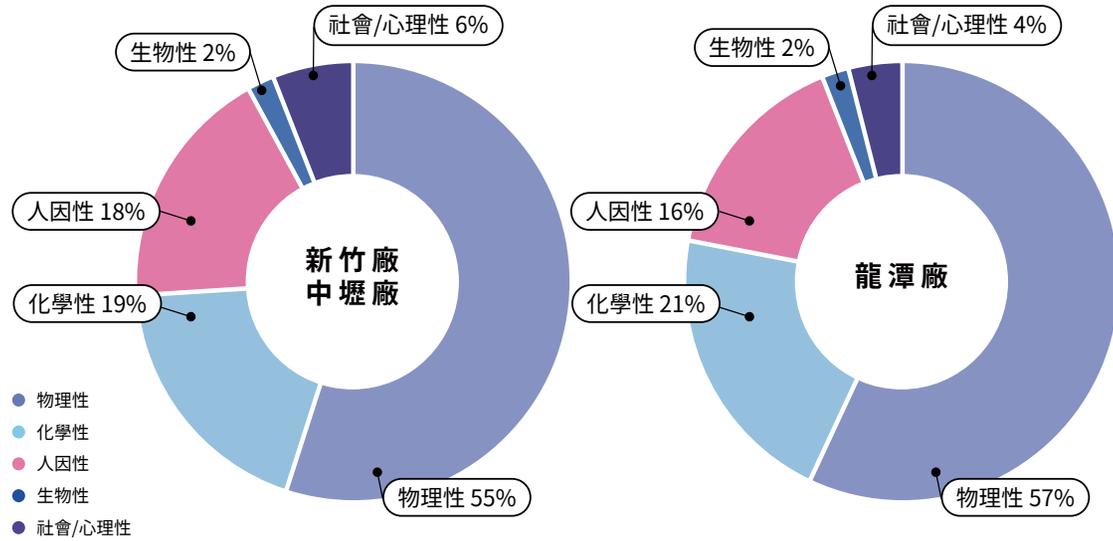
風險鑑別及評估

在風險鑑別及評估方面，本公司將工作項目依照風險鑑別方式，找出可能導致職業疾病的化學性、物理性、人因性、生物性及社會／心理性 5 大危害因子，並執行相對應的預防作為，保障員工的健康與安全。

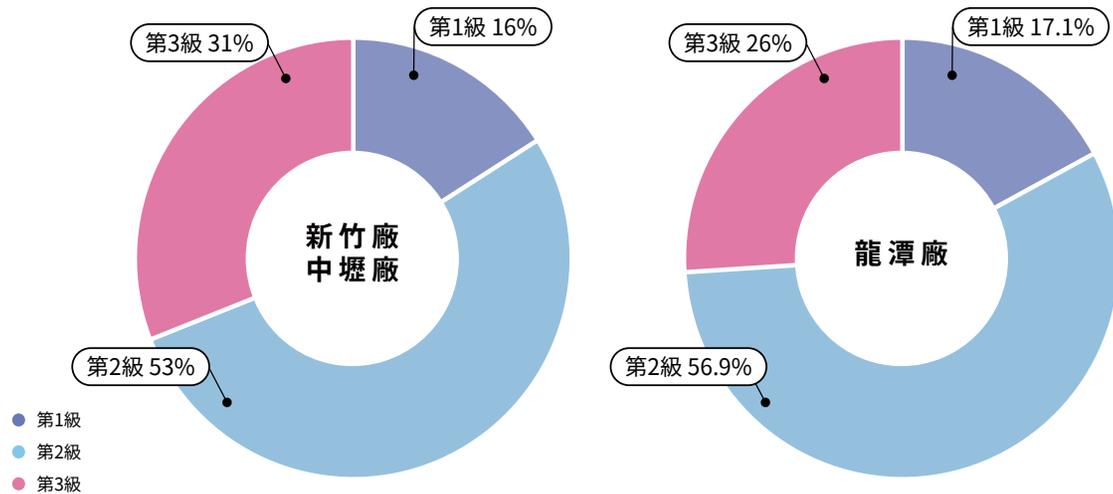




鑑別結果危害因子分類占比



鑑別結果風險等級占比



職安衛風險鑑別結果

- 今年度依據風險評估技術指引重新定義風險評估鑑別分數，鑑別等級 5、等級 4 為職安衛風險
- 彙整各單位鑑別結果，各廠區未鑑別出「職安衛風險」
- 考量廠區作業特性仍有值得關注之風險，將廠區高風險作業鑑別定義為「職安衛風險」

風險等級與控制規劃

風險等級	風險控制規劃	備註
5 - 重大風險	須立即採取風險降低設施，在風險降低前不能開始或繼續作業	不可接受風險，對於重大及高度風險者須發展降低風險之控制設施，將其風險將至中度以下
4 - 高度風險	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不得開始作業，可能需要相當多的資源以降低風險，若現行作業具高度風險，須盡速進行風險降低設施	
3 - 中度風險	須致力於風險的降低，例如： 1. 基本成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低設施、以逐步降低中度風險之比例 2. 對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜近一步評估發生的可能性，作為改善控制設施的基礎	可接受風險，須落實或強化現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制
2 - 低度風險	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性	
1 - 極低風險	不須採取風險降低措施，但須確保現有防護設施之有效性	

工作者職業疾病預防作為及成效

人因性

持續性作為

- 安排職業醫學專科醫師現場訪視並給予建議。
- 持續作業觀察，並依照風險鑑別方法、人因危害評估工具，找出工作中潛在人因性危害因子，並執行相對應的預防作為。
- 配合健康中心人因問卷及酸痛貼布領用記錄，關懷肌肉骨骼痠痛員工，並配合職業醫學專科醫師臨場服務面談。

成效

- 完成2場次職業醫學專科醫師現場訪視，透過醫學專業，協助現場辨識並消除工作場所中潛在的化學性、物理性及人因性健康風險，持續深化職場安全與健康。
- 1,482位員工完成肌肉骨骼症狀調查問卷，共協助17位疑似人因風險員工進行工作訪談評估，並安排職業醫學專科醫師現場訪視並給予建議。
- 因痠痛影響工作者經訪談及人因風險鑑別，皆未於潛在或有人因風險區域作業。

化學性

持續性作為

- 化學品選用參照采鈦公司綠色採購問卷，含有歐盟REACH限制物質之化學品，由使用單位評估替代之可行性，優先選用低健康危害化學品。
- 規定新化學品物質導入如涉及IARC Group1、CMR第一級及勞動部職業安全衛生署公告職業性癌症預防藍圖關注化學名單分類物質，能不用則不用，依低健康危害物質選用為優先，必要時需取得相關單位組織主管同意才可使用。

- 化學品含有CMR物質或IARC分類物質，母性健康保護同仁不得從事相關作業。
- 因應「特定化學物質危害預防標準」法規新增局部排氣裝置要求，將其規定納入環安衛採購規範，於採購時確認是否涉及法規要求事項，落實執行法規要求，避免違法。

成效

- ECHA將於2035年全面列管PF-HxA，目前本公司已訂定化學品替換計畫，持續進行驗證及替換。
- 化學暴露造成的職業疾病維持0件。

生物性

持續性作為

- 持續關注國內外傳染病即時現況，建立法定傳染病準備與因應準則。
- 持續落實非法定傳染病通報機制，並提供季節性流感、登革熱等衛教資料予員工。

成效

- 確保廠內製程無生物性危害暴露風險，維持安全作業環境。

物理性

持續性作為

- 噪音防護：
 - 每半年作業環境監測，持續監控噪音作業場所。
 - 建立輻射人員暴露管理制度。
 - 配戴心律調整器人員管理。
 - 人員輻射臂章配戴管理。
 - 每月輻射暴露監測管理。

建立廠區非游離輻射量測結果：

- 製程機台審查－非游離輻射相關。
- 製程機台游離附設標示管理。
- 每半年非游離輻射暴露監測管理。

成效

- 0件特殊健康檢查噪音異常個案。
- 0件疑似或確認輻射暴露個案。
- 人員輻射教育訓練完訓率100%。
- 每月輻射暴露監測結果正常。
- 非游離輻射量測結果電廠及磁場遠低於ACGIHTLV標準，0項異常項目。

2024年新增作為

- 戶外熱危害風險警示：新增高氣溫戶外作業熱危害預防計畫。
- 危險區劃及防爆電氣設備管理：危險區劃鑑別、防爆電器管理、機台防爆功能改善。

成效

- 當熱危害達2級以上時寄發簡訊及郵件，並啟動對應預防措施。
- 防爆電氣設備選用正確率100%
- 危險區劃暨防爆電氣E-learning 100%。
- 2024年完成2件防爆機台功能改善。

社會 / 心理性

持續性作為

- 依檢查報告搭配工時進行風險評估及分級，針對中高風險者提供必要之臨場醫師諮詢及協助，如工作調整、工時限制等。
- 工時系統如發現異常超時，由系統自動發信提醒員工本人及單位主管。
- 制定「職場不法侵害預防計畫」，對各種職場暴力採取「零容忍」原則，並持續辦理危害辨識與風險評估、全員職場不法侵害教育訓練，保障員工免於因執行勤務而遭受內外部不法侵害。
- 提供員工免費心理諮商服務及舒壓課程，以緩解壓力、提升心靈健康。

成效

- 進行工作負荷管理評估達1,499人，高度風險者從前一年度0.4%下降至0.1%，前一年度高風險員工於今年皆已降為中低風險。
- 全體員工職場不法侵害教育訓練人數共1,540人次，涵蓋率100%。
- 職場不法侵害危害辨識與風險評估共鑑別25項內、外部議題，其中5項議題潛在風險達中度以上，皆已採取相應之控制措施。

2024年新增作為

- 新增主管級職場不法侵害教育訓練，訓練對象擴大至全體主管，旨在強化主管對職場不法侵害的認知與意識。

成效

- 主管級職場不法侵害教育訓練共183人次，涵蓋率100%

各類危害風險評估與減緩

危害因子	評估方法	減緩措施	涵蓋員工 / 非員工比率
 物理性危害	參考勞動部職業安全衛生署風險評估技術指引訂定。	廠區無職安衛風險，相關作業皆須依照廠區訂定作業規範執行。	100%
 人因性危害	參考人因風險評估工具 (KIM 表) 等訂定。	廠區無人因高風險作業，相關作業皆須依照廠區訂定作業規範執行，並依據本公司人因性危害管理內控作業流程進行管控。	100%
 化學性危害	參考勞動部職業安全衛生署風險評估技術指引訂定。	廠區無職安衛風險，相關作業皆須依照廠區訂定作業規範執行。	100%
 生物性危害	參考勞動部職業安全衛生署風險評估技術指引訂定。	廠區無職安衛風險，相關作業皆須依照廠區訂定作業規範執行。	100%
 社會 / 心理性危害	參考勞動部職業安全衛生署相關指引訂定 (中高齡及高齡工作者安全衛生指引、工作場所母性健康保護技術指引、執行職務遭受職場不法侵害預防指引)。	已參考勞動部職業安全衛生署相關指引訂定規範。	100%

全員安全與防災整備

采鈺公司為深化全體員工對安全衛生的認知、責任與承擔，塑造全員工安及提升所有工作人員安全意識，訂有安全衛生相關訓練制度。除法定各類作業或業務人員訓練，廠區內有執行 ISO 45001 內部稽核業務者，均須受過 ISO 45001 內部稽核員教育訓練，並針對承攬商進行安全衛生訓練。我們以審慎而萬全準備的態度面對可能的事故，為將事故有效控制及降低損傷，訂有緊急應變計畫並實施定期或無預警演練。2024 共進行 49 場演練，涵蓋火警、地震、氣體洩漏、化學品洩漏、食物中毒、工業機器人故障引起人員受傷、廠外濃煙造成煙損、環保異常、及異味等，皆依據法規及內部作業辦法 (F-RMS-2100 VisEra 緊急應變計畫書) 規定執行。此外，今年共進行 9 次緊急應變小組訓練 (初階、進階、指揮官)、每年 4 次 PPE (Personal Protective Equipment) 穿著測試，並排定每日輪值人員以利處理緊急狀況。若以線上課程 (V+talent) 方式舉辦，則於課後對學員進行評測及課後滿意度調查；若為實體課程，講師藉由課程中與學員的互動或試卷評測，了解訓練的成效，並於課程最後進行檢討，強化學員認知。

2024 年職業安全衛生教育訓練課程與演練

教育訓練課程	場次	總人次數	涵蓋率 (註)
一般安全衛生教育訓練 (交通安全、設備操作安全訓練、防護具等)	53	359	100%
ISO 45001 / ISO 14001 內部稽核教育訓練	1	84	100%
供應商環安衛採購暨變更管理教育訓練	3	76	100%
承攬商安全衛生教育訓練	122	1,865	100%
緊急應變教育訓練或演練 (地震、颱風、火災等)	訓練：25 演練：49	訓練：1,385 演練：2,951	100%

註：承攬商需先經過母公司訓練或提供教育訓練之合格證明，作為可承攬采鈺公司高風險作業之依據。
涵蓋率 = (實際受訓對象人數 / 應受訓對象人數) * 100%

6.4.2 營造員工身心平衡的安適職場

采鈺公司秉持「以人為本」的核心價值，對員工之工作安全與健康維護，投入人力及資源，打造一個安全、衛生的工作環境，透過健康風險評估或環境監測以預防職業災害，實施健康檢查提供系統性健康管理資訊或健康促進活動，以增進員工安全與身心健康。

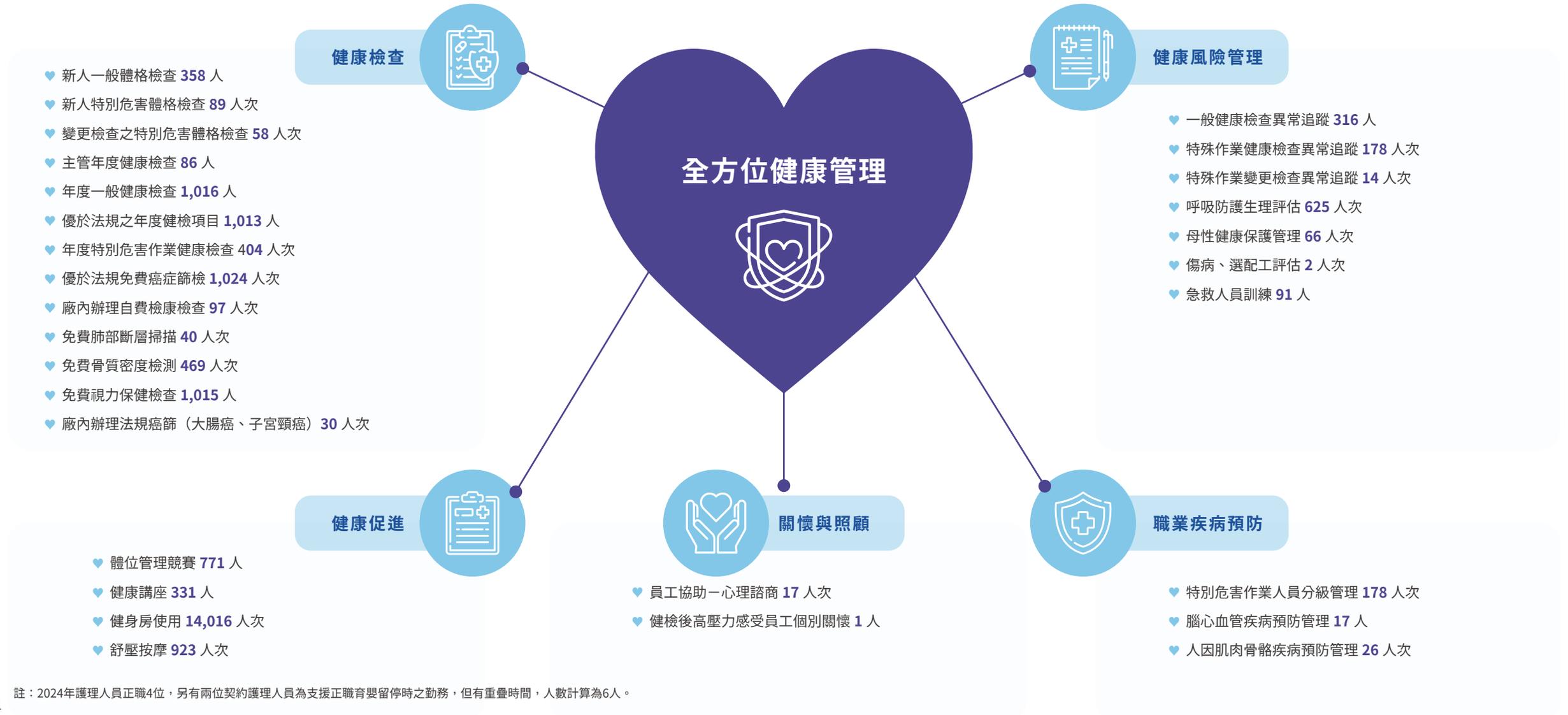
職業健康管理

廠區職安衛管理與健康危害有關之評估、監測與減緩措施

健康危害評估項目	監測	減緩措施
作業環境監測 (包含無塵室)	每半年進行一次	監測結果公告於公司內網首頁 (My VisEra) 截至目前為止均符合法規標準
危害鑑別 (含人因性危害)	每年進行一次 對象包括員工、承攬商、訪客、供應商、團膳、 委外操作、保全、勞務人員等	必要時要求相關單位提出管控措施
特殊作業人員 (鎳及鋼作業)	透過證照管理系統建檔以掌握作業人數 鎳與精密作業透過系統權限卡控，避免非經 許可之人員操作相關作業	依法安排同仁進行特殊健康檢查
呼吸防護具 密合度測試	每年進行一次	針對測試未過的同仁標註不得參與之作業

全方位健康管理

提供新竹廠設置 4 名護理人員及每月安排 1 位職業醫師及 2 位一般醫師到廠進行諮詢（3 小時 / 位 / 月）；龍潭廠設置 2 名護理人員並安排每年三次的職業醫師（3 小時 / 次）、及每年三次的一般醫師（2 小時 / 次），並提供服務如下：



註：2024年護理人員正職4位，另有兩位契約護理人員為支援正職育嬰留停時之勤務，但有重疊時間，人數計算為6人。

6.4.3 攜手承攬商夥伴邁向共融職場

采鈺公司積極與客戶、供應商、外包商交流合作，共同提升供應鏈安全衛生績效。同時，對外分享安全衛生知識與經驗，希望透過與商業夥伴、產官學界及全體社會的合作，攜手建構安全衛生職場。

ESG 供應鏈強化

為提升供應鏈之環安衛知能，采鈺公司於 2024 年辦理環境安全衛生採購管理工作坊，共計 3 場次，吸引 40 家供應商共 76 人次參與，旨在與供應商夥伴共同針對環境安全衛生採購規範及變更管理制度進行實務探討。透過分組討論，使供應商夥伴更了解采鈺公司之管理制度，並確保其在遵循相關規範的同時，全面履行對環境、職業安全與健康承諾，此外，工作坊亦提供經驗分享與知識交流平台，促進供應鏈夥伴間的互學與合作，從而強化供應鏈之職業安全衛生文化。

今年采鈺公司亦受邀參加 2024 年亞太區域論壇、2024 年職業衛生暨職業醫學研討會及臺中市 2024 年職場安全及身心健康保護論壇等活動，對外分享安全衛生知識與經驗，以期透過經驗交流持續實踐采鈺公司對《安全衛生政策》之承諾。



采鈺公司受邀參加 2024 年亞太區域論壇、職業衛生暨職業醫學國際學術研討會，分享職業健康績效與實務經驗。

承攬商輔導本質提升

積極督促高風險作業承攬商取得 ISO 45001 職業健康安全系統認證，2024 年進廠之高風險作業承攬商共有 9 家具備認證（約占 100%），未全面取得管理系統認證前，不得執行廠區高風險作業。其餘施工項目持續透過施工前會勘及施工前會議，審查確認 JSA 工作安全分析的可行性，確保承攬商具備足夠安全衛生執行能力，能在安全優先下如期、如質地完成各項承攬作業。

分級基準，並要求對回覆缺失改善狀況，同時列入採購發包廠商遴選參考。2024 年進行 12 家供應商／承攬商稽核，並於稽核時發現 36 項缺失及建議事項，其中與安全衛生相關的有 26 項、消防安全相關有 9 項、環境保護相關有 1 項，缺失改善完成率 94.4%（34/36），持續追蹤直到改善完成 100%。

承攬商教育訓練

采鈺公司每年度對於新進承攬商進行法規規範危害告知教育訓練，若未取得危害告知教育訓練通過課程，新進承攬商則無法辦理采鈺公司合格廠商工作證，亦無法進行相關施工作業申請。若無廠商工作證，將於進廠檢驗人員審核進廠資格時，禁止人員入廠。

承攬商環安衛評估流程

公司每年度選定風險等級高的承攬商進行自我安全衛生評鑑，並要求與采鈺公司所有承攬商於協議組織會議時，針對工程內容進行人機料法環風險鑑別並提出因應措施，並於每日施工進行環安衛稽核，若有缺失情形應立即改善，以有效降低環安衛風險。



協助承攬商環安衛改善安全衛生投入資源／成本

采鈺公司每年度投入大量人力與資源提升承攬商安全衛生績效，在 2024 年全面對廠商工安人員訓練，訓練合格後取得本公司工安小綠卡。

項目名稱	投入成本
安全衛生講師資源	134 人小時
承攬商安全衛生門禁管理費用	新台幣 312,740 元

82 另持續每年進行供應商現場作安全衛生環保的稽核，要求與輔導成績需達 70 分以上，以發包金額作為現場稽核的篩選

承攬商管制即時糾正

對承攬商實施風險分級管制，訂有「高風險作業管理辦法」、「高風險區域管理辦法」及「作業許可證管理辦法」等，以要求承攬商及本公司人員共同確保安全施工。本公司於 2024 年將高風險施工查核結果與缺失開立並記錄於電子系統，有效掌握廠區各項施工安全情形，並落實 100% 高風險查核，使本公司在 2024 年於 541 件高風險作業、承攬商於廠內累計達 375,056 小時，達成 0 職災的佳績。

因應高風險作業為可能對人員產生重大傷亡、人員感電或造成火災及危害性氣體／化學品外洩之作業項目，以及可能造成系統停機、生產中斷之作業項目，承攬商進行高風險作業時，除需事前申請工作許可，我們亦管制 14 項危險作業（管路作業、屋頂作業、匯流排開關箱安裝、局限空間作業、危險性之機械作業、五公尺以上施工架組／拆作業、發火性物質 LDS 鋼瓶更換作業、天花板（含夾層）作業、拆牆作業、動火作業、火警偵測器隔離、消防中斷、有機溶劑作業、208V 以上（含）已送電電盤開盤作業），且監工及作業人員需通過技能認證（取得法定證照或小紅卡），方具備進場施工資格。

為推動承攬商自主管理及落實工安工作，要求承攬商每日務必執行以下工作：

- ✓ 每日工具箱會議說明當天工作注意事項，含作業方法、分工、安全防护、使用工具材料。
- ✓ 工作前檢查設備狀況、安全防护具。
- ✓ 每日巡視工作現場三次以上，發現不安全行為或環境時須立即處理，並於巡檢記錄表上簽名。
- ✓ 作業中在場監督及隨時監督指導所屬工作人員。
- ✓ 工作結束後確認環境復歸，無法當天立即復歸處，應確認防護是否充足。

本公司相關業務人員則藉由工作許可及會同承攬商監工現場自主檢查等作業前審視來實施前端管理，並將對承攬商採取記點、扣款、停權、中止合約、要求修復損失等措施，必要時懲處依合約辦理。

安全衛生未來規劃

采鈺公司了解職場安全衛生對公司與所有工作者的重要，亦相當重視與持續投入資源，以打造安全健康的工作環境。我們針對五大面向規劃未來精進的方向，希望與員工及承攬商攜手邁向更永續的工作環境。

強化化學品使用源頭管理與推動原物料有害物質替代計畫

化學品選用參照采鈺公司綠色採購問卷，含有歐盟REACH限制物質之化學品，由使用單位評估替代之可行性，優先選用低健康危害化學品。

- ECHA將於2035年全面列管PFHxA，目前采鈺公司已訂定相關化學品替換計畫，持續進行驗證及替換。
- 規定新化學品物質導入如涉及IARC Group1、CMR第一級及政府公告職業性癌症預防藍圖關注化學名單（266種）分類物質，能不用則不用，依低健康危害物質選用為優先，必要時需取得相關單位組織主管同意才可使用。

定期進行作業觀察，找出環境及作業安全可精進之處

- 針對各單位危害鑑別分數較高之作業安排作業觀察，每月觀察1件，確認同仁依規範要求落實執行，並找出環境及作業安全可精進之處。
- 2024年執行17次作業觀察，共發現12項隱藏性危害（物理性7項、化學性5項、人因性0項），皆已完成改善。

職業安全衛生管理之AI科技應用

聚焦AI創新技術、強化科技運用，探索其在職業安全衛生管理中的更多可能性。

持續落實承攬商施工查核

100%進行高風險作業施工查核，確認承攬商依據采鈺公司要求及工作分析表所列作業步驟落實執行，以減少承攬商工安事故發生。

強化緊急應變小組教育訓練

於2024年導入緊急應變ERT (Emergency Response Team) 演練管理系統，藉由系統將ERT演練進行完整的控管、追蹤及記錄保存，同時加強ERT成員管理，確保所有ERT成員均符合資格。

焦點案例

導入 ERT 演練管理系統

為提升企業在緊急應變時的效率與安全，我們於 2024 年導入了緊急應變 ERT (Emergency Response Team) 演練管理系統。此系統的核心目的是透過系統化管理對 ERT 演練進行全面的控管、追蹤和記錄保存，確保演練流程的規範性及成員管理的精確性。

過去，ERT 演練記錄多依賴紙本或分散式的檔案管理，容易出現資料遺失或查詢不便之情形。系統化後，系統將依排程自動發送通知，記錄演練內容並進行追蹤，使管理者能全面掌握演練進度與相關資訊，確保成員的參與情況及演練成效得到即時反映，還能確保每位 ERT 成員按時參加必要的訓練，避免人為疏漏。此外，系統亦針對 ERT 成員資格設置了管控機制。所有 ERT 成員需完成規定的訓練課程，並通過資格認證後才能被列為合格 ERT 成員。若成員資格即將到期，系統會自動提醒相關人員進行更新，進一步提升應變小組的專業度和可靠性。

整體而言，ERT 演練管理系統的導入不僅提高了演練的執行效率，也強化了成員資格管控和流程規範，為企業的安全管理奠定更堅實的基礎。未來我們將持續優化系統，確保緊急應變小組能夠在關鍵時刻發揮最大效能。

緊急應變 (ERT) 演練管理系統

跨系統整合

記錄保存

A1 V+Talent 系統

A2 人事資源系統

A3 門禁考勤系統

A4 郵件系統

A5 權限模組

教育訓練

統計報表

B1 ERT 基礎/進階課程

B2 ERT 指揮官課程

B3 ERT 分組複訓課程

B4 呼吸防護具密合度課程

B5 個人防護具穿著課程

緊急應變演練

統計報表

C1 年度 ERT 演練計畫安排

C2 ERT 演練腳本

C3 ERT 演練成果

C4 ERT 演練檢討項目

C5 查詢模組