



葡萄王生技

CH4 幸福職場

目標設定 | [4.1 人權](#) | [4.2 人才招募與結構](#) | [4.3 人才培育與績效獎勵](#) | [4.4 員工薪酬福利與健康照護](#) | [4.5 職業安全](#) | [4.6 員工溝通](#)

目標設定

	人力資本發展	員工關懷與薪資福利	工安管理	員工多元性
2024 年 達成進度	1. 完成工作分析並建構訓練地圖。 2. 訓練系統完成採購。 3. 前瞻人才培育課程皆依進度完成落實。	1. 完成員工滿意度 (暨 EAPs) 調查。 2.EAPs 完成 3 場講座。	1. 完成全員工安教育訓練與職安標語、11 項改善主題競賽報告。 2. 榮獲桃園市政府「安衛家族績效優良單位」。 3. 榮獲 113 年勞動部「企業永續報告書 - 職業健康與安全績效主動評比」績優企業。 4. 榮獲國健署「績優健康職場 - 銀齡獎」。	1. 所有新人報到完成行為道德準則宣導與測驗通過，宣導與通過比例為 100%。 2. 男女比例 50:50。 3. 職場危害宣導訓練完成。 4. 倫理沙龍 2 場次 40 人完成。
短期 (2025-2026)	1. 落實葡萄王生技學院架構 (GKB Learning College, GKBLU) 持續於六大部門規劃、建制並執行部門學院訓練計劃，每年至少完成 1 個部門。 2.TTQS 銀牌持續保有。 3. 潛力人才培養 (KPI)，每處培養 1 人，成功率達 80% 以上。 4. 學習護照推動與落實。	1. 員工滿意度持續提升為 80% 以上。 2.EAPs 滿意度持續提升為 80% 以上。 3.EAPs 講座每年 2 場，滿意度 85% 以上。	1. 持續深化職安衛管理、建立「全員做工安、全員要健康」目標。 2. 爭取安衛家族優等、卓越獎。 3. 提升職場健康促進管理。 4. 積極盤查危害風險、深入整改降職災。	1. 職場危害行為預防宣導完訓率 100%。 2. 道德行為準則新人宣導訓練暨測驗通過率 100%。 3. 道德行為準則每年全體員工宣導一次。 4. 員工男女比例維持 50:50。
中期 (2027-2028)	1. 建構葡萄王企業大學架構 (GKB Learning Univer-sity, GKBLU)。 2.TTQS 金牌持有資格。 3. 潛力人才培育為關鍵人才達成率 85% 以上。	1. 員工滿意度持續提升為 85% 以上。 2. 維持 EAPs 滿意度持續提升為 80% 以上。 3.EAPs 講座每年 3 場，滿意度 90%。 4. 工作相對報酬滿意度 70-75%。	1. 失能傷害嚴重率較同業低 50% 以上。 2. 推行並參選職業安全衛生優良單位。 3. 持續參選績優健康職場獎相關事宜。	1. 維持職場危害行為預防宣導完訓率 100%。 2. 維持道德行為準則新人宣導訓練暨測驗通過率 100%。 3. 公司課級以上主管通過行為道德準則測驗一年一次，完成暨通過率 100%。 4. 員工男女比例維持 50:50。
長期 (2029 年後)	1. 建構葡萄王企業大學架構 (GKB Learning University, GKBLU)。 2.TTQS 金牌持有資格。 3. 潛力人才培育為關鍵人才達成率 85% 上。	1. 維持員工滿意度為 85% 以上。 2.EAPs 滿意度持續提升為 85% 以上。 3.EAPs 講座每季至少一場，滿意度 90%。 4. 工作相對報酬滿意度 80% 以上。	1. 打造幸福企業典範，成為台灣中小企業健康職場標竿企業。 2. 推行並參選工安五星獎：企業標竿獎與勞動健康特別獎。 3. 打造員工工作與生活平衡、兼顧家庭與身心健康之職場環境。 4. 全年無工傷事故 (0 職災)。	1. 維持職場危害行為預防宣導完訓率 100%。 2. 維持道德行為準則新人宣導訓練暨測驗通過率 100%。 3. 公司全員通過行為道德準則測驗一年一次，完成暨通過率 100%。 4. 員工男女比例維持 50:50。
對應 SDGs				

【專欄】

誠信正直「倫理為先」的企業文化培養

我們在營運過程中貫徹誠信正直的理念，並設立「道德行為準則」、「誠信經營守則」等營運規範，為將讓企業理念深化並融入同仁們的個人價值觀中，我們首次引進全台首創由「中華企業倫理教育協進會」、「信義文化基金會」和「優樂地永續」攜手合作開發的「企業倫理桌遊」，讓倫理價值觀、倫理思維、道德發展不僅是抽象的概念，而能夠透過教學與遊戲引發同仁們的興趣、討論與互動，我們相信當倫理能同仁們被內化與實踐時，誠信正直的理念將形成企業永續經營正向力量，課程內容包含人權、性別、隱私等相關議題，累計至 2024 年度我們已完成 203 位人才與主管參與訓練，未來也將由上而下推廣讓公司全同仁皆參與倫理文化課程。



4.1 人權

人資部 經理
賴志宗



葡萄王生技視員工為公司發展的重要關鍵，我們提供優於業界的薪資與福利、透明晉升管道和完整訓練，吸引並培育最優秀的人才。

管理方針	重大議題 - 人權	
政策	「人力資本 3.5+ 策略思維」落實與推動葡萄王生技秉持「科技、健康、希望」的集團核心價值，以人為本的核心策略方針，納入人力資源數據分析 (Data Analytics) 的觀念，建構與推動「人力資本 3.5+ 策略思維」，落實從「適才 · 適位」到敏捷發展的多元人才發展思維，提供優質健康的工作環境與具有競爭力的報酬與福利，並持續培育發展集團人才且營造樂於回饋的工作環境。	
承諾	葡萄王生技遵循國際人權公約，維護同仁結社自由的權益，不因員工性別、年齡、懷孕、種族與政治及宗教傾向而有所歧視。	
目標	短期	- 職場危害行為預防宣導完訓率 100% - 道德行為準則每年全體員工宣導一次 - 道德行為準則新人宣導訓練暨測驗通過率 100% - 員工男女比例維持 50:50
	中期	- 維持職場危害行為預防宣導完訓率 100% - 公司課級以上主管通過行為道德準則測驗一年一次，完成暨通過率 100% - 維持道德行為準則新人宣導訓練暨測驗通過率 100% - 維持員工男女比例維持 50:50
	長期	- 維持職場危害行為預防宣導完訓率 100% - 公司全員通過行為道德準則測驗一年一次，完成暨通過率 100% - 維持道德行為準則新人宣導訓練暨測驗通過率 100% - 維持員工男女比例維持 50:50
責任	內部溝通協作：人資部將與公司各部門定期溝通、聆聽部門需求與適法合規性維持；落實公司員工關懷制度，建立暢通的溝通管道與流程，以降低人力資本風險。 維持倫理沙龍活動，透過個案式教學與桌遊教具的輔助運用，巧妙運用與結合柯爾葆道德發展階段理論 (Lawrence Kohlberg's stages of moral development)，以及道德哲理的系統觀與角色扮演，協助同仁在面對倫理困境時，有足夠的道德倫理基礎與觀念因應。後續還可持續精進與增加符合公司需求的個案範例作為訓練腳本運用。	

葡萄王生技的人權政策

尊重人權是葡萄王生技的基本價值觀。我們尊重人權和打造有尊嚴的工作環境，在與員工、供應商和商業夥伴的關係中維護並促進人權，我們每年度定期以政策公告方式向全員進行宣導。我們的目標是幫助改善業務所在社區的人權狀況。本政策在台灣和中國勞雇相關法律，及國際人權原則的指導下建立，且包含《國際人權法典》、《OECD 多國企業指導綱領》、《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織-工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)》、《兒童權利與企業原則 (CRD BP)》以及《聯合國全球盟約 (UNGC)》等國際規範/標準的核心精神與公司當地法規。(公開連結詳見[人權政策])

公司未僱用童工，並承諾絕不僱用未滿十六歲之童工。為維護勞資雙方聘僱權益，員工除了在正式報到日之前會收到錄取通知，報到當天公司會與新進人員簽訂書面的聘僱契約，簽署率達 100%，本公司所有員工均受到勞動合約之充分保障。所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下進行，沒有強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動，2024 年無涉及任何職場歧視，共計受理 1 件騷擾申訴案件。

我們深信，企業的成功來自於員工的多元性與包容性，因此，葡萄王生技的企業文化積極倡導多元、公平與共融，鼓勵所有員工，無論其背景、身份、性別或信仰，都能在各自的角色中發揮所長，共同推動企業前進，這些價值觀不僅是我們的核心經營理念，更是促進公司未來成功的關鍵要素，葡萄王生技已規劃多元、公平與共融 (DEI) 承諾 (公開連結詳見 [DEI 承諾])，並定期於每年執行教育訓練，持續強化全體董事及員工 DEI 意識，訓練執行率為 100%。

人權風險評估及管理

人權盡職調查程序



人權議題辨識

公司依據國際相關人權指導文件、及當地法令法規，參考電信與相關電子科技產業與企業之相關人權報告，蒐集基本人權、工作環境、機構安全等相關人權風險議題，產出「人權風險議題清單」

議題重大性評估

公司以每兩年一次的頻率發放「人權風險評估問卷」，問卷調查範圍含概公司整體價值鏈，對象包含供應商、承攬商、員工、併購、合資對象之員工、企業客戶與個人消費者與社區居民，經董事長評估各議題對公司影響之衝擊性，產出各項議題影響性量化指標。下表為 2023 年評估結果，下次評估於 2025 年：

人權議題	發生機率	影響程度	衝擊性程度
基礎生活環境	1.0	3	3.0
人身自由與安全	1.2	3	3.6
工作與勞動條件保障	1.1	3	3.3
工作與生活平衡	1.2	3	3.6
不歧視	1.1	3	3.3
職場暴力處置	1.1	3	3.3
多元化與包容性	1.1	3	3.3
言論與表達自由	1.0	3	3.0
集會與結社自由	1.1	3	3.3
職業安全與健康	1.0	3	3.0
兒童權益	1.1	3	3.3
強迫勞動	1.0	3	3.0
資安與隱私保護	1.0	3	3.0

· 發生機率：(1 = 低機率低 (0% - 20%)、2 = 中機率 (21% - 90%)、3 = 高機率 (above 91%)

· 影響程度：(1 = 低度、2 = 中度、3 = 高度)

· 衝擊性程度：

· 低度風險：1 至 2 分，幾乎不可能發生或可容忍之風險

· 中度風險：3 至 4 分，為可能持續或升級之風險

· 高度風險：6 至 9 分，為不可容忍之風險

人權議題之風險管理與減緩措施

葡萄王生技訂有人權議題風險評估與減緩措施。針對違反對象，將依據公司相關作業辦法，要求改善並進行懲處或警告；針對權益受損者給予相對應之補償措施。

價值鏈	類型	人權主題	關注議題	風險管理措施與減緩措施	稽核 / 監督頻率
上游	A. 供應商	多元、融入與聘僱	人身自由與安全	1. 供應商 SCMS 平台登入帳號、密碼管理 2. 供應商合約要求保密義務、受託業者簽訂個資委外保護協議 3. 供應商合約要求須遵循「葡萄王供應商行為準則」	* 依供應商評級，定期執行評鑑 * 配合新商業機會發生時點發起調查
			工作與勞動條件保障		
			工作與生活平衡		
		結社自由和集體談判	言論與表達自由		
			集會與結社自由		
		職業安全與健康	職業安全與健康		
		強迫勞動和童工	兒童權益		
		工時、工資和福利	強迫勞動		
		其他	資安與隱私保護		

價值鏈	類型	人權主題	關注議題	風險管理措施與減緩措施	稽核 / 監督頻率
上游	B. 承攬商	多元、融入與聘僱	人身自由與安全	1. 資訊暨個資安全委員會定期、檢討、推動資安防護、個資保護。 2. 承攬商合約要求保密義務、受託業者簽訂個資委外保護協議 3. 供應商合約要求須遵循「葡萄王供應商行為準則」	* 依供應商評級，定期執行評鑑 * 配合新商業機會發生時點發起調查
			工作與勞動條件保障		
		結社自由和集體談判	言論與表達自由		
			集會與結社自由		
		職業安全與健康	職業安全與健康		
		強迫勞動和童工	兒童權益		
		工時、工資和福利	強迫勞動		
中游	C. 員工 D. 併購、合資對象之員工	多元、融入與聘僱	人身自由與安全	1. 訂立並落實葡萄王生技人權政策 2. 結合內部及外部稽核，督導全公司之環境安全衛生及改善作業，設立職業安全衛生委員會，精進、推行與取得 ISO 14001 或 ISO 45001 等國際標準認證 3. 於新進人員教育訓練時，除宣導員工於安全衛生與隱私保護上有應盡之義務外，並強調員工自我保護之重要性 4. 設有「母性健康保護作業程序」、「特別危害健康作業」實施作業環境監測其作業員工，辦理特殊體康檢查	* 至少一次 / 年 * 新進與併購、合資對象之員工，配合新機會發生時點發起調查
			工作與勞動條件保障		
		其他	資安與隱私保護		
			強迫勞動		

價值鏈	類型	人權主題	關注議題	風險管理措施與減緩措施	稽核 / 監督頻率
中游	C. 員工 D. 併購、合資對象之員工	多元、融入與聘僱	不歧視	5. 各廠區設置「健康管理中心」護理師及急救等專責人員，於緊急狀況發生時，即時提供必要之急救措施。 6. 每半年舉行相關之消防演練，使員工增進必要之防災概念，職安人員不定期巡檢防火措施，提升防火安全。 7. 每季經 SGS 進行第三方飲用水水質檢測 8. 針對在職員工實施定期健康檢查。 9. 設立「執行職務遭受不法侵害預防計畫程序」並以「職場暴力處置小組」落實預防職場暴力、歧視暨騷擾 / 性騷擾之宣導、課程與程序。 10. 面試時，對人員年齡進行鑑別。 11. 到職時，投保社會保險檢核時進行年齡再次驗證。 12. 由員工經民主投票選出勞資會議代表並逐季開會，進行內部溝通。 13. 設有「規範檢舉與申訴管理程序」並公開於官網，官網另提供設利害關係人專區，以多元管道確保言論自由，可暢通無礙。 14. 依工作規則不因種族、國籍、年齡、身心障礙而在工作條件予以差別待遇 15. 落實 ISO/IEC 27001，資訊暨個資安全委員會定期、檢討、推動資安防護、個資保護。 16. 推動資安內稽、外稽作業，並於委員會呈報執行結果。	* 至少一次 / 年 * 新進與併購、合資對象之員工，配合新機會發生時點發起調查
			職場暴力處置		
			多元化與包容性		
		結社自由和集體談判	言論與表達自由		
		職業安全與健康	職業安全與健康		
		強迫勞動和童工	兒童權益		
		工時、工資和福利	強迫勞動		
下游	E. 企業客戶與個人消費者	其他	資安與隱私保護		
			強迫勞動和童工		

價值鏈	類型	人權主題	關注議題	風險管理措施與減緩措施	稽核 / 監督頻率
下游	E. 企業客戶與個人消費者	結社自由和集體談判	言論與表達自由	1. 落實 ISO/IEC 27001，資訊暨個資安全委員會定期、檢討、推動資安防護、個資保護。 2. 建立包裝審查系統，全品項保健品設有完整標語安全系及適當性，以保護兒童健康權益 3. 客服提供電話服務、EMAIL 回覆、FB 留言回覆與 LINE@ 線上回覆，以保護全體客戶言論自由與表達。	* 至少一次 / 年 * 包裝異動配合商業機會發生時點發起調整
		強迫勞動和童工	兒童權益		
		其他	資安與隱私保護		
		強迫勞動和童工	兒童權益		
下游	F. 社區居民	社區和利害關係人參與	基礎生活環境	1. 定期與當地社區進行訪視與關懷，同步搜集社區民聲，因反應的問題也不盡相同，葡萄王重視每一個意見，盡力的改善並降低對鄰里周遭的影響，實踐在地企業的社會責任	* 至少二次 / 年
		結社自由和集體談判	言論與表達自由		



降低職場人權風險

日常業務中若接獲個案申訴，將在對受害人及通報者之權益及隱私完全保密的狀況下，秉持公正精神展開調查，針對申訴成立案件依比例原則與情節輕重予以適當處分，確保員工免於遭受身體或精神不法侵害。為確保落實人權職場，我們規劃對各層級主管政策宣導。2024 年為強化組織溝通與聆聽機制，共辦理與董事長有約活動 4 場，總計 10 人參與，EAPs 專責人員進行訪談與關懷 70 場及外籍同仁每季說明會議 8 場，在職訪談依需求進行訪談，離職訪談約 126 場，貼近員工聆聽回饋與心聲。

社區風險與機會

葡萄王生技 2024 年度透過管理系統處境分析表，鑑別出公司對周遭社區所造成的風險，為下表所列：

議題	現況說明	行動措施	類別	影響程度	發生可能性
噪音防制改善	中壢廠因噪音和異味問題，引起附近居民對環保關心且主動監督，希望葡萄王生技不單合於法，還能優於法，做好榜樣，因此我們將持續做好敦親睦鄰溝通	中壢廠附近居民對環保關心且主動監督，希望葡萄王生技不單合於法，還能優於法，做好榜樣，因此我們將持續做好敦親睦鄰溝通	機會	大	中
水污染預防	平鎮廠廢水放流水符合法規，但附近居民仍關切放流水採樣分析結果並進行監督	加強放流水監控，配合附近居民仍進行每月放流水採樣分析監督	風險	大	中
噪音防制改善	平鎮廠裝箱盒清洗聲音引起附近居民關切	更改清洗地點，做好溝通避免影響居民安寧	風險	大	中

葡萄王生技在臺灣的三個廠區中，平鎮廠因製程關係，廢棄物與廢水較少，社區影響低。龍潭廠位於龍潭科學園區，受科管局規範，社區風險與機會相對較小。中壢廠則因製程特性，產生較多廢棄物與氣味，雖排放符合法規，但鄰近住宅區，可能影響居民生活。葡萄王生技將持續優化製程，減少污染，並加強與社區溝通，共創和諧共榮的環境。

職場暴力處置小組

葡萄王生技通過「職場不法侵害作業程序」並設立「職場暴力處置小組」，展現對職場暴力為「零容忍」之決心。為有效預防及處置職場暴力措施，妥善規劃及採取必要之安全衛生措施，特成立「職場暴力處置小組」，使全體同仁於執行職務時，免於遭受身體或精神不法侵害。

「職場暴力處置小組」由人資、勞安、護理、勞工代表及臨場醫師組成，成員異動須經總經理核准。所有成員須客觀公正，保護受害人及通報者隱私，並積極履行職責。

針職場不法侵害防制程序，執行頻率與方式說明如下：

1. 每年定期評估一次，針對單位內之作業場所配置及行政管制措施，進行檢點與改善。
2. 每年定期評估一次，對於工作適性適當調整人力部分。
3. 每三年定期評估一次，各單位主管自行或派員進行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估。

嚴禁職場性騷擾行動

公司明訂性騷擾防治措施，並公開張貼於公布欄，同仁可透過申訴箱反映。目前無性騷擾申訴案件，將持續宣導維持。近三年發生 1 起職場騷擾事件，後續將加強相關課程，促進員工遵守職場禮儀與言行分際，打造尊重與性別平等的和諧環境。

2024 年人權風險重大議題管理作為

2024 年葡萄王生技透過人權盡職調查程序發現一件在員工層面涉違反禁止強迫勞動議題，以下為調查程序與補償措施：

價值鏈	關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險措施	違反法規內容	補償措施
中游	違反禁止強迫勞動	工時記錄	1. 加班依加班程序執行，若工作有延長工時的事實，則依該程序進行申請；若無則提醒同仁準時下班。 2. 人資已導入資訊系統並依規定執行，如實記錄下班時間與異常原因，同步於系統標示出勤時間異常狀況，當異常出現時則請同仁說明原由，確認該異常狀況，如屬加班依加班程序辦理。	未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止	已請公司全體主管確實掌握同仁出勤狀況，並於公司內部積極宣導下班時間，若無需加班或其它私人事由請盡速下班。

4.2 人才招募與結構

葡萄王生技每年訂定公司經營策略，因應全球生技業發展趨勢與消費者對於保健食品的多元需求，2019 年開始導入系統性職能招募，深化打造「適才、適位」的人才招聘徵選機制。對於求職者或受僱者之招募、甄試、任用、分發、配置、考績或升遷等，注重並提倡平等機會，且不歧視及差別待遇，落實多元人才管理思維。2024 年並無發生任何歧視事件。

招募管道

本公司除了有效善用一般招募管道以外，更加重視下列五種管道：

1. 產官學

長期與全國各大專院校進行產學攜手實習合作，協助在校青年學子培養其專業知識，發展潛力的優秀人才，(詳情可參考 5.1.1 學生實習與交流與 5.1.2 『種子人才培育計畫』- STP (Seed Talent Program))。2018 年與退輔會人才訓練中心合作，協助媒合國家退伍軍職人員開創新階段職涯目標，除能協助退役軍人轉職投入民間單位，更能協助提升在地就業率。2019 年起加入與桃園市就業服務處長期合作，每月更新刊登公司職缺，讓求職民眾能由多元的招聘管道更快速的掌握職缺資訊。

2. 內部招募與輪調

葡萄王生技員工之異動管理辦法為因應公司組織需要、結合同仁職涯發展，使公司所有人員均能適才適所，發揮最大潛能。內部同仁主動申請並提交相關書面資料給予人資單位，通過書面審查者，需經過兩次面試階段，由總經理進行最終決

核，方能完成內部異動作業，2024 年度內轉成功人數佔全體招募的比率為 1.1%。我們以開放的角度推動人員適才的內部輪調，並以嚴謹的流程把關相關作業，達到員工及公司權利的雙向保障。

3. 內部舉薦

鼓勵同仁介紹並搭配公平一致的招募甄選流程進行篩選，有效發揮同仁舉薦之效果。

4. 主動搜尋人才

鼓勵人資人員主動搜尋符合公司所要之人才條件，不分產業、背景，延攬優秀人才。

5. 藍領外籍引進

評估內部產線工段及工作班別規劃，透過向主管機關申請並獲得引進許可認證，請國內合法立案的外籍仲介公司引進合法之藍領外籍同仁。



2024 年人力資源結構現況

項目	員工類別	葡萄王				葡眾				上海				葡萄王集團			
		各地區總合計				各地區總合計				各地區總合計				各地區總合計			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
職務	高階管理階層 - 總監級以上主管	9	2%	3	1%	2	2%	2	2%	4	2%	1	1%	15	2%	6	1%
	中階管理階層 - 理級以上主管	17	3%	15	2%	1	1%	6	5%	13	8%	9	5%	31	4%	30	3%
	初階管理階層 - 課級以上主管	37	6%	32	5%	2	2%	10	8%	14	8%	15	9%	53	6%	57	7%
	其他人員	224	39%	237	34%	40	32%	62	50%	50	30%	59	36%	314	36%	358	41%
雇用	永久聘雇員工 (全職)	282	49%	281	40%	40	32%	72	58%	79	48%	79	48%	401	46%	432	50%
	臨時員工 (非全職)	5	1%	6	1%	5	4%	8	6%	2	1%	5	3%	12	1%	19	2%
契約	全職員工	282	49%	281	40%	40	32%	73	58%	79	48%	79	48%	401	46%	433	50%
	兼職員工 (短期契約人員)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	1%	5	3%	2	0%	5	1%
	無時數保證員工 (工讀人員)	5	1%	6	1%	5	4%	7	6%	0	0%	0	0%	10	1%	13	2%
國籍	臺灣籍	254	44%	255	36%	44	35%	80	64%	6	4%	7	4%	304	35%	342	40%
	中國籍	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	75	45%	77	47%	75	9%	77	9%
	英國籍	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%
	越南籍	32	6%	32	5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	32	4%	32	4%
	其他	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%
指標		2024				國籍				2024 總勞動力占比				2024 管理人員占比			
女性員工占比		52.2%				台灣				74.8%				69.8%			
女性員工管理階層占比		48.4%				中國大陸				17.6%				29.2%			
女性員工初階管理階層占比		51.8%				英國				0.1%				0.5%			
女性員工高階管理階層占比		28.6%				越南				7.4%				0.0%			
						其他				0.1%				0.5%			
						總計				100.0%				100.0%			

註：1. 兼職員工包含短期契約人員、長期臨時工、一年期顧問。2. 無時數保證員工包含工讀人員。3. 非員工工作者為非葡萄王員工，包含實習生、保全、清潔和廚房人員等，2024 年起統計範圍納入上海葡萄王，以報聘期間結束日 2024/12/31 統計，台灣地區共計 46 人，中國大陸共計 23 人。
4. 台灣地區包含葡萄王生技、葡眾企業股份有限公司、溢昭股份有限公司，中國大陸地區包含上海葡萄王企業有限公司。

葡萄王生技長期以來男女同仁比例約為1比1的分配，2024 年全體員工男女人數比為50%：50%，當年度新進男女人數比例為1：1，男女任用起薪比及男女投入福利價值比皆為1：1。工作中皆不因員工性別、年齡、懷孕、種族與政治及宗教傾向而有所歧視，公司為讓工作環境能性別友善，針對不同性別不同崗位下的工作內容進行確認，且並不因性別差異而對訓練及職涯發展而有所差異。葡萄王生技 2024 新進員工來源如下：

指標	實習轉正	退役軍人	內部招募與輪調	內部舉薦	主動搜尋人才	人力銀行
台灣	0	1	2	5	9	98
中國大陸	0	0	1	2	0	14
總計	0	1	3	7	9	112

葡萄王生技為保障各族群的權益，設有身心障礙者權益保障法、原住民族工作權保障法，對外徵才提供原住民組及身心障礙組，提供工作機會給位於公司附近之真善美社會福利基金會的憨兒，對於不適任崗位之身心障礙同仁則會協助調整工作項目。

2024 年雇用身心障礙及原住民人員如下：

項目		台灣	中國大陸	總計
全體員工人數		699	165	864
原住民	人數	8	2	10
	百分比	3%	1%	1%
身心障礙	人數	6	1	7
	百分比	2%	0%	0%
	主管人數	0	0	0

註 1: 台灣地區包含葡萄王生技、葡聚企業股份有限公司、溢昭股份有限公司
註 2: 中國大陸地區包含上海葡萄王企業有限公司

2024 年員工年齡與學歷分布

項目	員工類別	台灣		中國大陸		總計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
年齡	16 歲 ~20 歲	6	0.9%	0	0.0%	6	0.7%
	21 歲 ~30 歲	131	18.7%	18	10.9%	149	17.2%
	31 歲 ~40 歲	313	44.8%	55	33.3%	368	42.6%
	41 歲 ~50 歲	182	26.0%	71	43.0%	253	29.3%
	51 歲 ~60 歲	49	7.0%	20	12.1%	69	8.0%
	61 歲以上	18	2.6%	1	0.6%	19	2.2%
學歷	博士	11	1.6%	3	1.8%	14	1.6%
	碩士	114	16.3%	6	3.6%	120	13.9%
	大專	415	59.4%	63	38.2%	478	55.3%
	高中	147	21.0%	38	23.0%	185	21.4%
	高中以下	12	1.7%	55	33.3%	67	7.8%

註 1: 台灣地區包含葡萄王生技、葡聚企業股份有限公司、溢昭股份有限公司
註 2: 中國大陸地區包含上海葡萄王企業有限公司



2024 年新進員工與離職員工人數 & 男女占比

新進 / 離職人員各區男女占比		台灣				中國大陸				總計			
類別	年齡	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
新進員工	16 歲 ~20 歲	2	1.1%	2	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.0%	2	1.0%
	21 歲 ~30 歲	40	21.7%	44	23.9%	1	6.3%	3	18.8%	41	20.5%	47	23.5%
	31 歲 ~40 歲	32	17.4%	30	16.3%	3	18.8%	5	31.3%	35	17.5%	35	17.5%
	41 歲 ~50 歲	22	12.0%	12	6.5%	2	12.5%	0	0.0%	24	12.0%	12	6.0%
	51 歲 ~60 歲	0	0.0%	0	0/0%	2	12.5%	0	0.0%	2	1.0%	0	0.0%
	61 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計		96	52.2%	88	47.8%	8	50.0%	8	50.0%	104	52.0%	96	48.0%
離職員工	16 歲 ~20 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	21 歲 ~30 歲	32	17.2%	30	16.1%	2	11.8%	2	11.8%	34	16.7%	32	15.8%
	31 歲 ~40 歲	26	14.0%	34	18.3%	3	17.6%	5	29.4%	29	14.3%	39	19.2%
	41 歲 ~50 歲	28	15.1%	24	12.9%	0	0.0%	3	17.6%	28	13.8%	27	13.3%
	51 歲 ~60 歲	2	1.1%	8	4.3%	1	5.9%	0	0.0%	3	1.5%	8	3.9%
	61 歲以上	0	0.0%	2	1.1%	1	5.9%	0	0.0%	1	0.5%	2	1.0%
合計		88	46.8%	98	52.7%	7	41.2%	10	58.8%	95	46.8%	108	53.2%

註 1: 台灣地區包含葡萄王生技、葡聚企業股份有限公司、溢昭股份有限公司

註 2: 中國大陸地區包含上海葡萄王企業有限公司

2024 年新進員工率與員工離職率

項目	葡萄王	葡聚	上海	合計
新進率	16.03%	44.80%	0.62%	23.15%
離職率	16.20%	74.40%	10.30%	23.50%
自願離職率	16.03%	17.60%	7.27%	14.58%

新進率 = 【當年度新進總人數】 / 【當年度期末總人數】

離職率 = 【當年度離職總人數】 / 【當年度期末總人數】

自願離職率 = 【當年度自願離職總人數】 / 【當年度離職總人數】



4.3 人才培育與績效獎勵

【專欄】

葡萄王生技學院

葡萄王生技致力於推動以職能為導向的人才發展策略，並於 2024 年正式打造「前瞻人才庫 (Talent Pool)」，以系統化方式布局內部人才梯隊，確保組織發展與關鍵職能需求相匹配。

本機制聚焦未來，提前依公司策略與發展需求培育各職務人才需求，針對新進人員、專業職人才與各級管理職位的所需職能，規劃最佳學習旅程。透過數據分析與科學化方法，設計符合組織短、中、長期發展目標的學程，確保人才培育能與企業策略高度連結。此舉不僅強化內部人才供應鏈，也確保企業在快速變動的市場環境中，能夠靈活調整並保持競爭力，2024 年參與本專案的人才，經各項績效與適切性評估後，晉升率達 23.7%，本公司持續深化人才發展機制，打造前瞻性的人才策略，確保人才與組織共同成長，進而實現永續經營與卓越發展目標。

管理方針	重大議題 - 人才吸引與留任	
政策	「人力資本 3.5 策略思維」落實與推動 葡萄王生技秉持「科技、健康、希望」的集團核心價值，以人為本的核心策略方針，納入人力資源數據分析的觀念，建構與推動「人力資本 3.5 策略思維」，落實「適才 · 適位」的多元人才管理思維，提供優質健康的工作環境與具有競爭力的報酬與福利，並持續培育發展集團人才且營造樂於回饋的工作環境。	
承諾	葡萄王為有效提升人力資本，除積極建構與推動具品質的訓練規劃與執行原則外，並積極地建構以職能為導向的學習地圖，協助各級部門培育與儲備潛力人才，並發展為關鍵人才，落實人員「適才 · 適位」的策略方針。	
目標	短期	- 落實葡萄王生技學院架構 (GKB Learning College, GKBLC) 持續於六大部門規劃、建制並執行部門學院訓練計劃，每年至少完成 1 個部門。 - TTQS 銀牌持續保有。 - 潛力人才培養 (KPI)，每處培養 1 人，成功率達 80% 以上。 - 學習護照推動與落實。
	中期	- 持續落實葡萄王生技學院架構 (KGBC) 架構，每年至少完成 1 個部門。 - TTQS 銀牌持續保有，並取得金牌資格。 - 潛力人才培養 (KPI)，每處培養 2 人成功率達 80% 以上。 - 建構潛力人才培育為關鍵人才計畫。
	長期	- 建構葡萄王企業大學架構 (GKB Learning University, GKBLU) - TTQS 金牌持有資格 - 潛力人才培育為關鍵人才達成率 85% 以上
責任	內部溝通協作：與公司各部門定期溝通，聆聽部門需求以尋找最適人才；並於全公司落實員工關懷，降低人力資源風險，建立暢通溝通流程	
資源	人力：每月人力經營月報 / 季報 / 人資改善專案	
具體實績	- 順利取得 TTQS 銀牌資格。 - 建立策略性前瞻人才庫。	

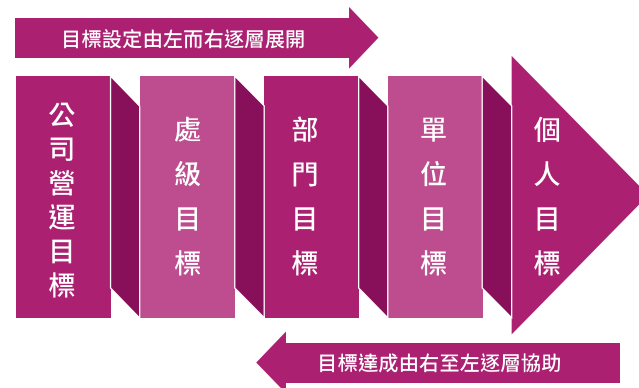
葡萄王生技非常重視同仁的職涯發展，並為促進組織內部的人才流動，提供多元化的發展管道，如外派、關鍵任務執行、教育訓練等多元機會與舞台，鼓勵員工開發潛能，並培養更宏觀的視野與人脈。我們藉由導入目標與績效管理制度，讓考核更加公平與透明。落實 KPI 制度，將同仁的個人績效與部門、處室，以及總公司進行連接。目標與績效管理制度說明如下：

(1) 目標設定由上而下逐層展開

年初由總經理室因應未來發展，擬定年度經營目標，各部門主管將依功能別承接目標，再由部門同仁依工作職掌承接所屬工作目標。

(2) 目標達成由下而上逐層協助

透過個人目標的達成，使各部門得以完成部門目標，再藉由各部門目標的達成，使公司經營目標得以達標。



4.3.1 人才發展藍圖

組織與人才發展一直為公司策略的重要目標，為使組織穩健發展，同時提升公司人員的素質，我們持續招募優秀人才，並強化培育與發展，系統性提供全體同仁應有的技能、知識與態度訓練與資源，並即時瞭解人員勤務狀況，並於每月定期檢視執行及風險指標，每季定期於高階主管會議檢視組織發展要點、人才發展成效。

雙軌制度

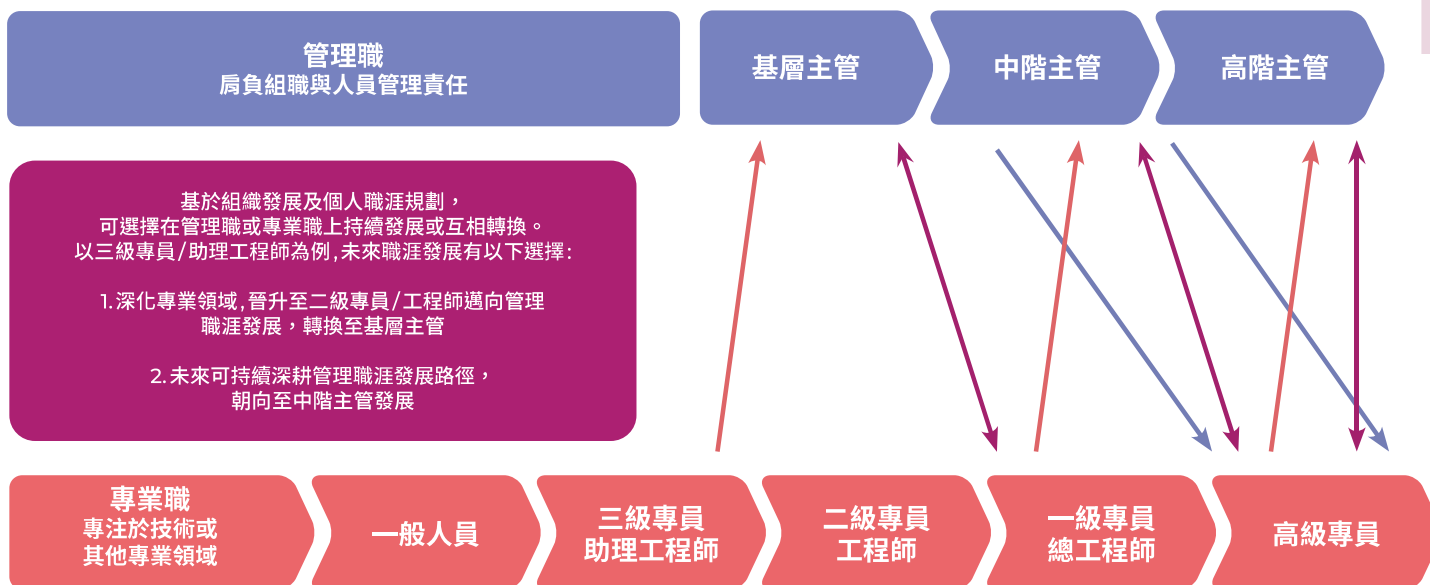
我們將人才區分為兩大類別，第一類為管理人才，第二類為專業人才，不同的人才可朝不同的雙軌學習，使得所有人員均能達到學以致用。規劃雙軌晉升管道並鼓勵人才多元發展，管理人才會比對所具備之專業能力與管理職能進行能力盤點，並針對需補強之能力，規劃全方位適性發展計劃，並於訓練課程後融入日常專案項目之中，進而提升課程成效。具體說明如下：

(1) 發展公司的學習地圖

針對各功能別（產、銷、人、發、財）的每一個職位，設定所需具備之專業能力與各項職能，比對現有人員的發展階段，找出人員所缺乏與需補強之能力

(2) 發展個人的學習旅程

同仁於進入公司時，需瞭解公司對於自身的期待，並依據自己的志向與特長規劃職涯發展方向。每年公司會與同仁一同設定工作目標並規劃同仁的學習發展計劃，使同仁可以發揮自身長處，實現自我價值。



績效評估 - 雙向溝通，結果互信

績效考核制度：依據本公司每年度的重要目標設定，進行各部門之期初目標設定（包含公司目標、部門目標與個人目標），並於期中進行進度檢核確認與期末考核面談，目的在達到核實考評，將考核結果做為晉升、調薪、核發獎金及酬勞發放之依據，亦連結教育訓練規劃。公司於 2022 年提供主管訓練課程，委請外部顧問評估並優化現行 KPI 制定方法學與邏輯，協助主管進行制度調整，優化績效目標設定，使員工行為更符合績效評估結果。2024 年我們執行的考核狀況如下表所示：

項目	目的	次數	對象
新進人員考核	客觀評估新進同仁於該職務之表現能力及適合程度。	200	3 個月內新進員工
年終考核	為達成公司目標、提高公司績效、客觀公平的評估同仁表現與發展員工能力。	864	管理階層與一般行政人員 / 現場工作人員



4.3.2 員工訓練發展

葡萄王生技依據公司的使命（公司的靈魂）、願景（公司的階段性目標）與核心價值（共同的行為價值），擬定策略規劃與發展目標，透過量化分析產出人力資源管理報告，以確立訓練需求，以及現況缺口分析方法，擬定訓練目標與計劃。我們將教育訓練視為成本最低、效益最大的投資，而非將訓練視為一種費用，期望能夠藉此激發同仁的最大潛能。

1. 訓練目標

- ① 工作目標（知識、技能、能力）
- ② 職能目標（內潛、態度、行為）
- ③ 績效目標（績效、能力、缺口）
- ④ 個人發展（職涯發展規劃、新進人員輔導員計劃）

2. 核心訓練課程

- ① 核心職能課程
- ② 共通職能課程
- ③ 專業職能課程
- ④ 管理職能課程

2024 年葡萄王生技員工訓練情形

葡萄王生技長期且持續舉辦教育訓練，定期追蹤數據成效，運用柯氏學習評估模式（Kirkpatrick Model）與人力資本投資報酬率（Human Capital ROI）等指標，檢視訓練的學習成效，以持續精進教育訓練內容，深化組織目標與訓練需求的連結。

葡萄王生技集團員工訓練情形：

項目	2024 年			
	葡萄王生技	葡眾	上海葡萄王	合計
年度訓練總金額 (千元)	1,707	381	84	2,172
年度訓練總時數	10,068	1,266	11,045	22,379
年度訓練總人次	3,841	79	158	4,078
年度訓練普及率	100%	70%	96%	89%

人力資本投資報酬率說明：

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
a) 總收入	10,391,231	10,635,464	11,160,005
b) 總運營費用	5,929,212	6,036,873	6,157,698
c) 員工相關總費用	1,215,309	1,262,422	1,217,010
HC ROI (a - (b - c)) / c	4.67	4.64	5.11

+

2024 年葡萄王生技集團
依據員工職別與性別統計之訓練情形

項目	員工類別	台灣				中國大陸				總計			
		各職別合計		各項目總合計		各職別合計		各項目總合計		各職別合計		各項目總合計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
年度訓練總時數	經理級以上主管	963	672	5,518	5,816	424	280	5,463	5,582	1,387	952	10,981	11,398
	生產線上人員	1,307	1,033			2,255	2,911			3,562	3,944		
	其他人員	3,248	4,111			2,784	2,391			6,032	6,502		
年度訓練總人次	經理級以上主管	288	199	1,955	1,965	9	6	78	80	297	205	2,033	2,045
	生產線上人員	535	426			24	31			559	457		
	其他人員	1,132	1,340			45	43			1,177	1,383		
年度訓練普及率	經理級以上主管	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
	生產線上人員	1	1			1	1			1	1		
	其他人員	2	2			1	1			1	1		
年度訓練平均時數	經理級以上主管	36	24	28	21	47	47	68	65	28	24	34	32
	生產線上人員	2	2			94	94			48	48		
	其他人員	20	17			62	56			27	24		

註 1: 台灣地區包含葡萄王生技、葡聚企業股份有限公司、溢昭股份有限公司

註 2: 中國大陸地區包含上海葡萄王企業有限公司

葡萄王生技持續深化組織目標與訓練需求的連結，提升與改善課程有效性，持續透過有效的訓練系統與課程架構獲得更具體與量化的成績表現。

公司自 2013 年起，參與勞委會職訓局（現為勞動部勞動力發展署）推動的人才發展品質管理系統（Talent Quality-management System，TTQS）認證計劃，於同年獲得企業機構版銅牌獎認可，肯定本公司深耕教育訓練與發展人才，2019 年再度參加人才發展品質管理系統評鑑，獲「銀牌」獎等級之榮耀，並於 2023 年度通過銀牌展延評鑑，「銀牌」獲得比率僅 5-7%，未來也將持續深化及擴展本公司人才培育與發展理念，打造人才梯隊，達成人才永續發展目標。

4.4 員工薪酬福利與健康照護

管理方針	重大議題 - 薪酬與福利	
政策	「人力資本 3.5+ 策略思維」落實與推動葡萄王生技秉持「科技、健康、希望」的集團核心價值，以人為本的核心策略方針，納入人力資源數據分析 (Data Analytics) 的觀念，建構與推動「人力資本 3.5+ 策略思維」，落實從「適才・適位」到敏捷發展的多元人才發展思維，提供優質健康的工作環境與具有競爭力的報酬與福利，並持續培育發展集團人才且營造樂於回饋的工作環境。	
承諾	葡萄王生技參考勞動力市場的薪資水平與結構，提供具有競爭力與優勢的薪資政策，並秉持員工關懷的精神，推動與落實 EAPs 方案，兼顧同仁福利與員工關懷政策之推動。	
目標	短期	- 薪資結構維持為月薪、年終獎金與酬勞獎金的架構，產業平均年薪維持市場前 30%~35% 的水準。 - EAPs 滿意度持續提升為 80% 以上。 - EAPs 講座每年 2 場，滿意度 85% 以上。 - 推動落實人才庫 (Talent Pool) 計劃，結合 KPI 與 IDP 的執行，提供同仁津貼補助。
	中期	- 薪資結構維持為月薪、年終獎金與酬勞獎金的架構，平均年薪維持市場前 25%~30% 的水準。 - EAPs 滿意度持續提升為 90% 以上。 - EAPs 講座每年 3 場，滿意度 85% 以上。 - 工作相對報酬滿意度 70%-75%。
	長期	- 薪資結構維持為月薪、年終獎金與酬勞獎金的架構，平均年薪維持市場前 25% 以上的水準。 - EAPs 滿意度持續提升為 90% 以上。 - EAPs 講座每季至少 1 場，滿意度 90% 以上。 - 工作相對報酬滿意度 70%-75%。
責任	內部溝通協作：人資部將與公司各部門定期溝通、聆聽部門需求與適法合規性維持；落實公司員工關懷制度，建立暢通的溝通管道與流程，以降低人力資本風險。	
資源	系統：人力資源管理系統 (HRIS)	
具體實績	持續辦理 EAPs 創新課程，特別是在員工紓壓與壓力排除講座，採用即時站立演出的脫口秀方式提供同仁紓壓方式的學習參考運用。	

我們努力讓每一位同仁享有最好的工作體驗，設計具競爭力的薪酬獎勵、提供有感的福利項目、友善關懷員工並照顧員工的身心健康，平衡同仁的工作與生活，凝聚員工的向心力，建構永續發展的健全職場。

4.4.1 薪酬獎勵

為達有效留才與激勵獎勵雙重目的，我們設計具備競爭力且優於業界水準的薪資制度，2024 年薪資水準優於業界平均 1.5 倍。葡萄王生技依據員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現以核定其薪資水準。

項目	2022	2023	2024
薪資水準	薪資水準 >1.5	薪資水準 >1.5	薪資水準 >1.5
調薪月份與次數	每年 4 月份或 10 月份擇一調薪		
年終獎金	年初發放		農曆年前發放
年中酬勞	年中發放		
平均年薪	平均年薪均達 20 個月以上		
禮金與禮品	春節 / 勞動節 / 端午 / 中元 / 中秋 / 生日發放禮品或禮金		
備註	薪資水準 = 員工平均薪資 ÷ 該業別平均薪資		

我們期許透過制度設計，提升公司整體績效表現；將未來潛力與薪資異動連結，激勵同仁努力提升自我價值；各項獎勵項目分別考慮下列重要因素：

- (1) 獎金與酬勞：考量同仁年度績效表現與目標達成狀況、公司年度盈餘狀況等因素。
- (2) 異動與調薪：考量個別同仁目前薪資合理性、績效表現、未來潛力、年度調薪預算、內外部薪資平衡、物價水準等因素。



2024 年葡萄王生技員工薪資比例

職級	女男基本薪資比例	女男平均報酬比例
經營職	1:2.2	1:3.08
專業職	1:0.67	1:0.65
一般職員	1:1.24	1:1.61

註：1. 女男基本薪資比例 = 各職級之女職員基本薪資／男職員基本薪資

2. 女男平均報酬比例 = 各職級之女職員平均報酬／男職員平均報酬

非主管之全時員工薪資資訊

單位：新台幣仟元

	非主管員工		
	2022	2023	2024
非主管之全時員工薪資總額	375,039	446,352	438,396
非主管之全時員工人數 (人)	434	528	519
非主管之全時員工「薪資平均數」	864	845	845
非主管之全時員工「薪資中位數」	782	736	769

註：僅葡萄王生技資訊

註：本公司之資訊公告於 MOPS 公開資訊觀測站 (「企業 ESG 相關資訊/員工福利及薪酬統計相關資訊/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」) 進行查詢 (<https://mops.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>)。

4.4.2 員工福利

葡萄王生技提供多元的福利，如節慶禮品或禮金、員工助學獎勵金、員工子女獎學金、團體保險、員工眷屬保險、員工定期體檢、駐廠按摩、員工餐廳、員工購物優惠等。除遵守基本相關法令給予員工基本福利外，亦成立福委會，依職工福利委員會組織準則，由全體同仁遴選出各部門委員，每三個月應召開會議一次，必要時得召開臨時會，負責編列當年預算、計畫辦理團康、旅遊活動、特約商店之簽約、尾牙活動安排等，2024 年度舉辦團體活動 (棒壘球打擊、籃球機..等室內設施活動)、員工國內外旅遊補助及尾牙活動。2024 年員工福利支出金額 12,453 仟元。針對退休福利，我們已訂定符合勞基法之員工退休辦法，並按勞工退休準備金提撥及管理辦法之規定，逐月提撥專款，以專戶存儲運用。



員工餐廳

4.4.3 友善員工關懷

為了提供葡萄王生技同仁具有幸福感的工作環境，我們致力協助同仁在工作與生活間取得平衡，同仁不分性別亦可於懷孕、生產、為人父母等階段取得休假與協助。

育嬰留停

依據法令規範，凡同仁任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪。期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。申請育嬰留職停薪期間，每次以不少於6個月為原則，且不得超過2年，針對需要少於6個月育嬰留職停薪期間的同仁，同仁得向公司申請30日以上的短期育嬰留職停薪，並以2次為限。又依育嬰留職停薪實施辦法第3條規定，同仁於申請育嬰留職停薪期間，得與公司協商提前或延後復職。申請育嬰留職停薪，應於10日前以書面向公司提出。

近三年育嬰假統計

項目	2022年	2023年	2024年
申請陪產假人數	7	7	10
申請分娩假人數	5	15	14
育嬰留職停薪人數	3	6	10
育嬰留職停薪後復職比例 (復職率)	100%	38%	33%
育嬰留職停薪後復職後留任比例 (留任率)	100%	88%	33%

註：復職率＝報告年度實際復職人數／報告年度應復職人數
留任率＝報告年度之前一年復職滿一年人數／報告年度之前一年復職人數



4.4.4 健康管理

葡萄王生技以「健康專家，照顧全家」為宗旨，在企業核心價值「科技、健康、希望」的基礎上以「付出，成就美好社會」為理念出發，持續以 PDCA 模式推動各項健康管理、健康促進，致力打造工作與生活平衡，建構永續發展的健康職場；優化各項健康管理及健康促進，每年安排全體同仁免費的健康檢查，包含四癌篩檢、超音波檢查等，並依據同仁的健康需求評估問卷調查結果，結合年度健檢結果，安排職業醫學科專科醫師一對一諮詢服務，規劃完善勞工健康服務計畫，建置友善職場環境及友善運動環境，持續落實健康生活化及自主健康管理的理念，打造永續的健康企業文化，善盡企業社會責任。健康管理及健康促進目標為：

一、短期目標

1. 提升員工、員眷、承攬商及社區民眾之健康體能與健康識能，增進自我健康管理能力。
2. 優化特殊族群健康保護：
(1) 母性健康保護 (2) 身障人員適性配工健康保護 (3) 外籍移工適性配工健康保護 (4) 中高齡適性配工健康保護。
3. E 化健康管理系統，提升健康管理、健康促進效能。
4. 結合所在地衛生醫療單位，推動各項健康管理、健康促進業務。
5. 因應各項傳染病疫情，落實傳染病防疫緊急應變機制及通報流程。

二、中長期目標

1. 永續健康管理目標：ZERO 職業病
2. 成為台灣中小企業健康職場標竿企業
3. 打造幸福企業典範
4. 因應高齡化社會，打造中高齡友善職場環境
5. 因應少子化社會，打造友善母性職場環境
6. 打造員工工作與生活平衡、兼顧家庭與身心健康之職場環境

2024 年投入於員工健康管理及健康促進金額為 2,534,522 元，平均整體滿意度 >90%，因應法定傳染病流行趨勢（如麻疹等），落實各項傳染病防疫措施，保障全體員工於安全健康之環境工作。各項健康管理執行計畫如下：

一、個人健康資源

針對新進員工：公司補助新進人員一般體格檢查及特殊作業體格檢查費用，到職前由廠護進行選工評估作業，到職後針對體檢異常項目，進行健康管理，提供相關資源或轉介服務。

針對在職員工：公司每年提供免費之年度健康檢查及特殊作業健康檢查，分析健檢結果，進行員工健康分級管理措施，針對健康風險名單，安排職業專科醫師進行健康諮詢。並根據個案健康需求，安排至醫療院所追蹤治療，後續追蹤管理，提供同仁最好的照護。

健康管理：員工健康分級管理、職業專科醫師諮詢、追蹤治療與後續追蹤管理。
特殊作業健康管理：2024 年特殊體格健查 / 健康檢查各別項目：共 17 項；依環測結果每半年至一年更新。

二、生理健康環境

1. 本公司通過職業安全衛生管理系統，並制定相關健康管理計畫，包含人因性危害預防管理程序、女性勞工母性健康保護作業程序、異常工作負荷促進疾病預防作業程序、執行職務遭受不法侵害預防計畫程序、中高齡及高齡工作者安全衛生作業程序，完善各項勞工健康保護計畫之規範，持續檢討與改善；定期於職業安全衛生委員會報告執行進度。
2. 針對高風險人員及單位進行現場工作環境訪視勘查，進行危害評估作業，並執行相關預防、教育訓練或提供工程改善措施建議。
3. 針對孕期及其他身心障礙同仁，評估及執行各項健康保護措施，工作適性安排等。
4. 於各廠區設置醫務室，由護理人員提供緊急外傷處理、健康諮詢及辦理各項健康促進活動，特約職業醫學科專科醫師駐廠服務，提供多樣化臨廠健康服務，如健康講座、衛教宣導、員工健康諮詢等。

三、心理健康促進

1. 公司設置各項申訴管道，健康管理中心經由年度健康問卷調查篩選憂鬱症高風險名單，安排職業專科醫師進行一對一面談評估，視需要安排轉介身心科醫師或

心理諮商師，並立案追蹤，2024 年度共複評 25 位高風險人員，皆排除自殺風險名單，安排職醫面談評估 12 人次並持續不定期追蹤。

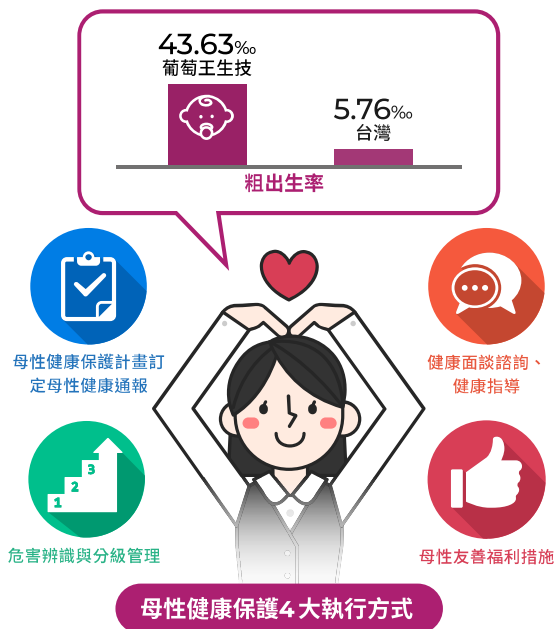
2. 壓力防治健康講座 / 活動

心情油輕鬆～精油紓壓喚醒正能量 + 手作：「壓力」是指為了因應環境的變化，身體為了做出調整，而在身體、心靈或情緒上產生的反應；2024 年度共舉辦 4 場次，包含平鎮廠、中壢廠、台北公司；共 108 位人員參與，整體滿意度：>90%。

3. 執行職務遭受不法侵害預防計畫：為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受到身體或精神不法侵害而致身心理疾病。特製「關懷小卡」、建置「通報專區」與滾動式同步新增跟蹤騷擾防治法」公告宣導。



葡萄籽計畫 葡萄王為生育女性員工打造最堅強後盾



葡萄王女性同仁約佔員工總數 50%，育齡期女性員工約佔 76%，公司於 2016 年起推動「葡萄籽計畫」，以勞動部職業安全衛生署推動的工作場所母性健康保護措施為基礎，依據員工需求建置安心育兒環境，並由工安部廠護擔任主責勞工健康服務護理人員，以 PDCA 模式優化各項母性健康保護措施，累積母性健康服務人數達 104 人，整體滿意度達 90% 以上；2024 年葡萄王出生率達 43.63% 為台灣數據的 7.5 倍 (2024 年台灣粗出生率為 5.76%)；2024 年葡萄王一個月以下純母乳哺育率達 93.75% (2022 年台灣一個月以下純母乳率為 60.2%)。

當員工透過工安部之 E 化通報系統、電話或信件通報懷孕後，公司開始啟動母性健康保護程序，廠護偕同職醫與國際泌乳顧問，為員工打造專業評估及諮詢網絡。在葡萄王生技多年來的推動下，我們內部的粗出生率及母乳哺育率近三年皆高於台灣平均。相關執行細項如下說明：

一、聘僱專業人員駐廠服務：

國際泌乳顧問 (IBCLC) 及職業專科醫師駐廠服務，提供就近性的諮詢服務。

二、董事長親筆祝賀卡片：

提升孕產期同仁幸福。

三、多元化孕期通報系統：

內部 EIP 系統建置 E 化通報系統「母性健康通報專區」、電話或信件通報，孕期通報率達 100%。

四、多元化母性健康保護措施：

1. 提供孕前專業健康諮詢：有備孕需求的員工，由廠護提供專業健康諮詢及衛教資訊，廠護依據個別需求提供婚前健檢、不孕症 (各市中醫助孕調理補助資訊)、凍卵、各縣市生育補助及育兒津貼、子宮頸癌疫苗公司補助專案等資訊，提升備孕期的健康素養。
2. 提供溫馨、舒適友善哺乳 (集) 乳環境及相關福利：
 - (1) 各廠區設置哺乳室。
 - (2) 哺乳室提供貼心小物：母乳儲乳袋、奶瓶放置籃，增加哺乳便利性，及設置媽媽寶寶等母嬰雜誌供媽咪生產育兒學習新知
 - (3) 提供孕期待申請母性健康關懷停車位 (包含機車及汽車停車位)。
 - (4) 設置友善母性如廁環境，加裝坐式馬桶與扶手，增加孕期待如廁安全性及舒適性。
 - (5) HPV 疫苗施打活動：員工、員眷皆享有補助。

各項健康促進執行計畫如下：

一、安全衛生宣導 / 季季有獎徵：

透過強化全廠區員工安全衛生知能，於線上更新多元健康資訊，定期每月更換主題，以達宣達效果。結合有獎徵答方式 (每季舉辦線上填答)，進而達到提升全廠區人員安全衛生識能；2024 年填答人數達：1571 人次，滿分人數達 950 人；第一季至第四季填答率提升 24%。

二、CPR+AED 教育訓練：

為提升新進人員及在職人員急救相關知能及技能，2022 年各廠區 (平鎮廠、中壢廠、龍潭分公司) 已取得 AED 安心場所續證；2024 年度針對新進人員共安排 1 場次教育訓練，訓練總人數達 42 人，滿意度為 100%。

三、健康大聯盟全員、運動積點：

透過活動累積任務點數抽好禮的獎勵，鼓勵全廠區人員養成運動生活化習慣，提升自我健康意識，達健康促進之目的。累積參與人數：79 名，整體參與率提升 24%，持續運動率：75%，累積運動總時數：129,029 分鐘。

四、戶外健走活動：

鼓勵同仁從健走養成運動習慣，本次活動結合安全、健康、食安與友善職場等議題，透過健走強化體能、紓解壓力，提升相關知識，促進同仁身心健康。共計 249 人參加 (員工員眷 107 人、里民 142 人)，整體滿意度：96.8%。總累積健走步數為：1,776,262 步，累計總距離達 1,245 公里 (繞台灣一圈的距離)，總消耗熱量達 71,050 卡路里，透過行動減少了 125 公斤 CO₂e 的排放量。

五、「葡式熱血聯盟 - 即刻救援、徵熱血隊友」

自 2016 年度開始不間斷辦理「就是 I 捐血」活動，透過集團粉絲專頁與鄰里長宣傳，搭配「捐熱血、揪甘心」抽獎活動，邀請同仁、員眷、承攬商、鄰里與網友一同加入捐血行列，2024 年度共熱血捐助 74,000c.c.。

六、健康服務成效

2024 年度榮獲衛生福利部國民健康署績優健康職場 - 健康銀齡獎。

2024 年度榮獲第九屆企業防疫聯盟防疫尖兵獎 - 金獎

單位：新台幣元

2024 年葡萄王對員工照護的相關花費統計	
駐廠醫師	272,500
運動課程	160,400
年度健檢、疫苗	797,740
講座課程	423,288
醫療用品	55,605
其他 (活動與雜項支出)	824,989
合計	2,534,522

4.5 職業安全

工安部 經理
張曦元



守護員工的健康與安全是我們的責任與義務，透過打造安全的職場，確保每個員工的身心靈健康。

管理方針	重大議題 - 職業安全衛生		
政策	葡萄王生技一向以「科技、健康、希望」作為精神總指標，致力於「健康專家、照顧全家」為使命，提供同仁安全與健康的工作環境，除秉持環安衛政策以履行守規義務，降低危害風險、推行全員參與友善職場環境等承諾，適用於葡萄王相關的承攬、供應商等夥伴們為共同體，以職安衛「你好、我好、大家好」之三好互助目標，一併邁向安全、友善、健康的職場環境下永續經營。		
承諾	致力提供同仁安全、健康的工作環境，持續推行安全衛生文化，邁向優質職業安全衛生永續目標。		
目標	短期	- 取得葡萄王職安衛家族優等獎 - 取得職安衛績效認可	- 提升員工、員眷及社區之健康體能與健康促進服務 - 持續優化職業安全衛生管理系統
	中期	- 失能傷害嚴重率較同業低 50% 以上 - 推行並參選職業安全衛生優良單位	推行並參選績優健康職場獎相關事宜
	長期	- 打造幸福企業典範，成為台灣中小企業健康職場標竿企業 - 推行並參選工安五星獎：企業標竿獎與勞動健康特別獎	- 打造員工工作與生活平衡、兼顧家庭與身心健康之職場環境 - 全年無工傷事故 (0 職災)
責任	內部權責單位：廠護、工安		
資源	ISO 45001、TOSHMS 職業安全衛生管理系統認證		
具體實績	2024 榮獲桃園市政府「安衛家族績效優良單位 2024 年榮獲國健署績優健康職場 - 銀齡獎 2024 年榮獲台灣疫苗推動協會企業防疫聯盟 - 防疫尖兵金獎 2024 年企業永續報告書揭露職業健康與安全績效「主動評比績優企業」 - 維持 2014-2024（連續十年）無重大災害 - 獲中高齡職務再設計補助費用 183,750 元 - 獲中小企業臨場健康補助計畫 89,131 元		

4.5.1 安全與衛生之工作環境

葡萄王生技每季定期召開職業安全委員會，並由董事長擔任主席主持會議事宜，其成員有專責職安衛人員、護理人員、單位主管、專業技術人員與 1/3 以上各單位勞工之代表與會，針對安全、衛生、消防與健康促進等議題研議並決策有關措施。公司秉持「付出，成就美好社會」為經營理念，取得 ISO/CNS45001 職業安全衛生系統認證，提供同仁安全衛生、健康完善的工作環境與制度。另著重教育訓練與宣導週知，以期全體同仁明瞭預防包括環境污染、不健康、傷病事件等災害預防之重要性。



葡萄王生技共領承攬商、供應商建立危害辨識及自主管理能力

為凝聚葡萄王所屬成員（承攬商、供應商）力量，帶領並促進職安衛能朝「你好、我好、大家好」之三好共贏目的，葡萄王生技與桃園市政府自110年招集計20家事業夥伴成立葡萄王安衛家族，期透過大廠帶小廠模式提升中小企業危害辨識及自主管理能力，透過成員間彼此分享安全衛生資訊，災害應變時相互支援，共同改進安全衛生事項，且自110年成立家族至113年協同作業期間，均無職災發生、達成零工傷事故之目標。

公司於 2014 至 2024 年度均無重大之災害案件發生。參考勞動部各行業總合傷害指數平均值，公司的職業災害防治情形遠優於同業。葡萄王生技將持續透過安全風險評估、作業環境檢測、作業安全管理及教育訓練，打造健康安全之工作環境。

2024 年工傷統計

所有廠區	職業災害		損失工作天數	工傷總數	缺勤總天數	缺勤率	損工率
	受傷人數	死亡人數					
女	1	0	5	1	3	4.4	0.9
男	1	0	9	1	7	10.3	1.6
總計	2	0	14	2	10	14.7	2.5

說明：

1. 缺勤率計算依據為員工因失去勞動能力而缺勤，不限於工作傷害或疾病。不包括經核准的假期，如節慶假日、受訓、產假/陪產假和喪假。

2. 勞動者因職業事故或職業疾病而不能從事日常工作「損失」的時間「日數」。

3. 員工職業病之認定方式須經醫院職業醫學科之專業醫生診斷

4. 計算公式如下，須包含正式與非正式員工

a. 工傷率 = 工傷總數 / 總工作時數 x 200,000

b. 總工作時數 = 總工作員工數 x 每日工作時數 x 一年實際工作天數

c. 缺勤率 = 總缺勤天數 / 總工作天數 x 200,000

d. 損工率 = 損失工作天數 / 總工時 x 200,000

項目/年度		2022	2023	2024
因工傷而致損失工時之比率 (LTIR) = 損失工時件數 * 200,000 / 總經歷工時	員工	0.6	0.85	0.36
	承包商	0	0	0

葡萄王生技 2024 年共有 2 件工傷事故，類型為摔傷等計工傷假 14 天。假後回公司皆恢復狀態良好，已回到原有工作崗位。面對職場傷害風險，葡萄王生技會以最嚴謹和安全的環境提供同仁安心工作的場所，避免類似事故再度發生。

2024 年對比同業失能傷害嚴重率比較

食品及飼料製造業	飲料製造業	藥品及醫用化學製品製造業	葡萄王生技
113	116	113	12.9

失能傷害嚴重率 = (總計傷害損失日數 * 10³) ÷ 總經歷工時
來源：勞動部 110 年度至 112 年度各行業總合傷害指數平均值



1. 風險評估：詳見 4.5.2 章節

2. 作業環境檢測：

針對廠區現有作業環境予以辨識、擬定採樣策略，並將檢測結果傳達給勞工及其他相關者使其了解其暴露的傷害與風險，另也建置危險性設備地圖標示辨識，持續改善、優化舒適勞工的作業環境。

3. 安全文化建立：

(1) 全員做工安：為建立公司安全優質文化，自 2024 年推行全員做工安目標，除每一位同仁均需參與一場職安衛訓練課程與一則自身為責的工安標語，另各單位也發起工安提案改善，以互相觀摩及良性競爭投入職場安全活動。

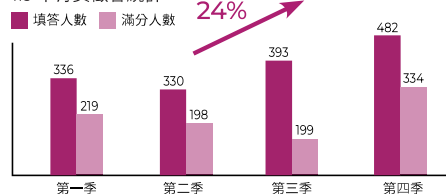


(2) 職場安全健康週：提升同仁職安衛之認知、活動的意願，每年四月建立職場安全健康週、每月職安衛與健康之主題宣導，於線上更新多元健康資訊，定期每月更換主題，以達宣達效果。結合有獎徵答方式（每季舉辦線上填答），進而達到提升全廠區人員安全衛生識能。

主要藉以提升同仁工安意識，藉由活動、測驗與摸彩，讓工安議題生活化、逐步帶領同仁了解、參與自主做工安。



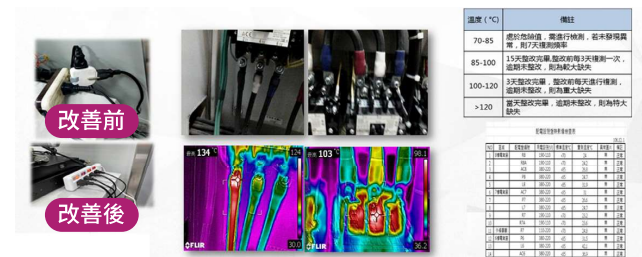
113 年有獎徵答統計



職場安全健康週 活動紀錄



(3) 電氣安全管理：依據紅外線熱影像檢測作業標準，購置紅外線熱成相儀，定期責由專人實施電氣設備巡查、記錄與追蹤，確保廠區用電安全無虞。



(4) 緊急應變：針對噪音、化學品使用人員及接觸產品人員進行特殊作業及供膳體檢，廠區內目前優於法令規定設有專責護理人員提供緊急外傷處理，於各廠區設置醫務室、健康管理中心並設置 AED 等緊急設備。葡萄王生技另定期培訓及回訓「急救人員」，成為廠內事故傷害處理之種子成員。



4. 職業安全教育訓練：

葡萄王生技定期追蹤、執行職業安全衛生在職教育訓練，確保各操作人員、作業主管及承攬商的在職訓練時數符合規範，對外積極參與職業安全衛生相關訓練。除提供多項職業安全訓練課程類別及緊急應變演練，另針對 ISO 14001 & ISO 45001 進行訓練，期望透過完善的教育訓練課程設計確保員工的職業健康安全能徹底落實。2024 年度葡萄王生技職業安全教育訓練共有 605 人次參與，總時數共 1,744 小時。

4.5.2 職業安全風險評估

一、環境、安全評估：

葡萄王生技希望透過執行多項工程與改善達到管控相關風險之目的，於 2017 年開始我們在 ISO/CNS 45001：2018 框架下建構了職安衛管理系統，並運用規劃（Plan）、支援與運作（Do）、績效評估（Check）、改善（Action）之循環來運作。我們每年透過環安衛風險與機會管理程序，掌握公司職業安全環境的處境，各個相關部門依照所面臨狀況提出管理系統處境分析，據此了解工作場所是否存在可能造成人員職業性傷害、職業病，或對附近居民構成傷害、不適或恐慌的危害因子，並針對所鑑別出前 25% 較高風險的項目設計對策專案。

依據評估結果，將風險高之環境、職業安全因素設定目標管理，2024 年葡萄王生技共執行 14 項管理方案，概估投入總預算為 65 萬元，以期能逐年降低環安衛可能的風險等級。我們針對納入重大環境議題以及職安衛風險管理的風險，進行特定專案。

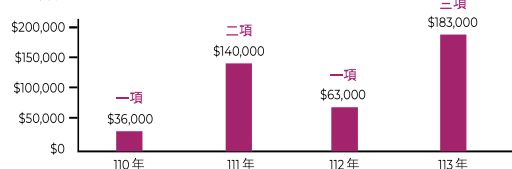
二、衛生、健康評估：

1. 異常工作負荷促進疾病預防作業：透過職務再設計補助及專業諮詢輔導等措施，有效協助身心障礙者克服工作障礙，增進其工作效能。評估中高齡職務再設計補助申請，2022~2024 年共計獲得 6 項補助設施，總金額為 387,450 元。

6 項補助設施：



中高齡設備補助金額統計：



2. 人因危害評估管理：為提供員工良好工作環境及維護員工健康，預防人因性危害及避免重複性肌肉骨骼傷病，我們訂定「人因性危害預防管理程序」來有效降低員工肌肉骨骼傷害的風險。



4.6 員工溝通

4.6.1 多元溝通管道

依據「檢舉及申訴管理程序」、「性騷擾相關防治措施與規範」提供暢通溝通管道；我們支持公開透明之誠信道德文化，鼓勵內部員工及外部人員透過相關舉報管道舉報任何不符合法規或本公司相關政策的行為，並允許匿名舉報，避免不當督導、不公平、職場騷擾或其他工作建議等問題發生。另外，葡萄王生技也定期向員工說明以下事項：

- 向員工說明並公布各項福利措施、退休制度
- 向員工說明並公布行為或道德倫理守則
- 向員工說明並公布申訴或檢舉辦法，並進行全體員工申訴或檢舉辦法認知測驗，以確保同仁皆理解自身申訴及檢舉的權益及公司執行方針。

一、檢舉與申訴管道：

本公司支持公開透明之誠信道德文化，鼓勵內部員工及外部人員透過相關舉報管道舉報任何不符合法規或本公司相關政策的行為，包含人權相關議題，並允許匿名舉報。訂有「誠信經營守則」及「檢舉及申訴管理程序」之規範，已明定檢舉制度，並詳列具體檢舉管道、獎勵制度、受理專責單位，並透過年度宣導配合測驗，積極宣達相關溝通管道並確保全員了解自身權益，管道說明如下：

1. 檢舉管道：

- (1) 內部意見箱
- (2) 內部員工與外部人員檢舉與申訴電話專線
 - (a) 檢舉專線：(03)4572121#1999
 - (b) 申訴專線：(03)4582121#1995
- (3) 經由郵件或網站反應意見
 - (a) 檢舉信箱：companyopinion@grapeking.com.tw
 - (b) 申訴信箱：employeeopinion@grapeking.com.tw

2. 獎勵制度：

- (1) 外部人員：公司依舉報事件決定致謝之禮品。
- (2) 內部員工：依公司人事相關規章予以獎勵。

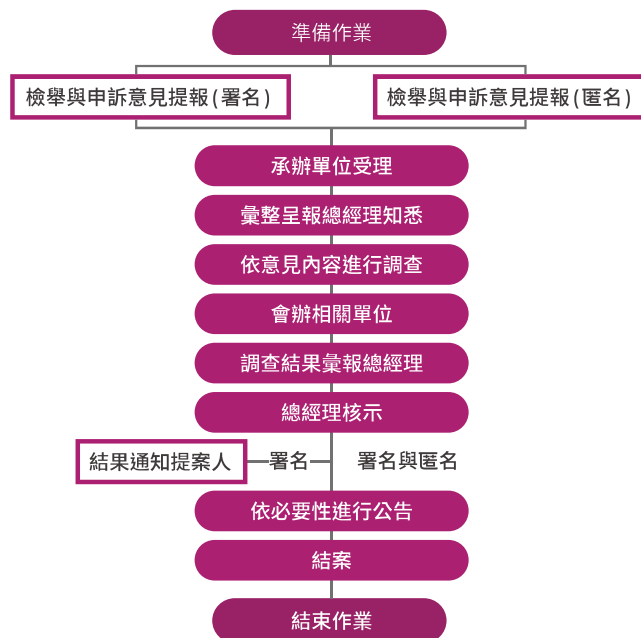
3. 受理專責單位：

- (1) 經由內部意見箱反應意見：
 - (a) 檢舉信箱意見由稽核室統一彙整承辦。

(b) 申訴信箱意見由人資單位統一彙整承辦。

(2) 經由郵件或網站反應意見：由公司指定受理人員統一彙整承辦。所有檢舉與申訴意見，均應統一彙報總經理核示，並經總經理核准後方可結案。2024 年度申訴數量為 1 件。

申訴處理辦法及流程：



二、定期召開勞資會議：

2024 年邀集全公司勞資會議代表共計召開 4 次勞資會議，勞資會議涵蓋總員工數達 100%，團體協約所涵蓋的員工人數也達 100%。該會議討論與本公司經營及人事業務相關提案 24 案，針對提案內容請相關單位提出說明，並於下次召開勞資會議時追蹤報告。2024 年針對各單位招考人數、工轉職考試、颱風輪值措施等提案議題進行討論協商。葡萄王尊重及支持員工的各項結社與政治等公民自由，並確保員工之集體談判權，以帶給勞資雙方能夠共同努力經營之友善職場。

三、不定期面談：

公司透過不定期面談即時瞭解員工工作狀態，讓員工適時表達個人想法或意見，作為公司回饋之機制：

- (1) 新人面談：入職三個月後，針對各部門新進人員適應情形，必要時提供適當協助。
- (2) 在職面談：充分了解現有同仁對於工作之滿意狀況。
- (3) 績效面談：即時溝通同仁之工作表現，給予立即性之回饋。
- (4) 離職面談：透過離職原因分析，作為公司改善之依據。

四、內部期刊：

2019 年起，創辦葡萄王生技內部刊物「GK 生活誌」，透過半年一刊的主題性報導，由董事長提供同仁勉勵的話，以及未來公司政策與走向，並提供最新產品訊息，至 2024 年止，已採線上形式發行十二期，並持續透過刊物讓同仁們更加了解 ESG 的意涵與公司的永續相關作為。



4.6.2 員工滿意度

葡萄王生技於每年第三季，邀請公司同仁參與問卷意見調查，可自由選擇是否具名，工作滿意度、世代價值觀、內外在工作動機、工作時的正負向感受(壓力、快樂等)題項，藉此傾聽同仁聲音，調查中整合數據分析、質性回饋及員工訪談，深入了解員工需求進而形成改善方案。

2024 年度員工參與達提升至 90%，當中 80% 員工具名填寫，我們分析各項指標，整體員工滿意度達 72.4 分中「公司有良好的企業形象 / 商譽值」構面滿意度最高，「薪資符合期待與薪資制度的合理性」部分的滿意度偏低，鑒於此已於已逐步進行相關內外部調查，並進行管理機制優化準備，除原有每年調薪計劃，仍有各項配套調整各項措施同步規劃中，讓該調查發揮更佳的綜效，持續打造幸福職場環境。

員工滿意度調查結果

年度	2022 年	2023 年	2024 年
全體	72.4	69.8	72.4
男性	72.4	70.1	70.5
女性	72.4	69.5	72.8
整體參與率	91.6%	70.2%	90.3%