

CH4 幸福職場

4.1 人才招募與結構 / 4.2 人才培育與績效獎勵 / 4.3 員工薪酬福利與健康照護 / 4.4 職業安全 / 4.5 員工溝通

目標設定

人力資本發展

2023-2024 年目標

- 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

2025-2026 年目標

- 建構葡萄王企業大學架構 (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

2027 年以後目標

- 建構葡萄王企業大學架構 (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

回應 SDGs



員工關懷與薪資福利

- 員工滿意度持續提升為 80% 以上
- 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

- 員工滿意度持續提升為 85% 以上
- 維持 EAPs 滿意度持續提升為 80% 以上
- EAPs 講座每年 3 場，滿意度 90%
- 工作相對報酬滿意度 70-75%

- 維持員工滿意度為 85% 以上
- EAPs 滿意度持續提升為 85% 以上
- EAPs 講座每季至少一場，滿意度 90%
- 工作相對報酬滿意度 80% 以上



工安管理

- 職安衛管理系統績效認可
- 建立葡萄王職安衛家族
- 因應高齡化社會，打造中高齡友善職場環境；因應少子化社會，打造友善母性職場環境
- 持續優化職業安全衛生管理系統

- 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

- 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)



COLUMN 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，我們引進全由「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、倫理思維與道德發展由抽象的概念，轉為桌遊，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2023年度我們已完成145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 人才招募與結構

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 - 勞工人權	
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的觀念，建構與推動「人資 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建構規劃，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	<ul style="list-style-type: none"> 職場危害行為預防宣導完訓率 100%。 道德行為準則新人宣導訓練暨測驗通過率 100%。 道德行為準則每年全體員工宣導一次。 員工男女比例維持 50:50。
	中期	<ul style="list-style-type: none"> 維持職場危害行為預防宣導完訓率 100%。 維持道德行為準則新人宣導訓練暨測驗通過率 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%。 維持員工男女比例維持 50:50。
	長期	<ul style="list-style-type: none"> 維持職場危害行為預防宣導完訓率 100%。 維持道德行為準則新人宣導訓練暨測驗通過率 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%。 維持員工男女比例維持 50:50。
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	每月人力經營月報 / 季報 / 人資改善專案	
具體實績	持續推動倫理沙龍活動，透過個案與桌遊教具的輔助，巧妙的運用柯爾堡道德發展階段 (Lawrence Kohlberg's stages of moral development)，以及道德哲理的系統觀與角色扮演模式，協助同仁在道德與倫理的基礎知識與範疇的觀念建立。未來還可整合公司個案進行訓練的教材運用。	

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。我們致力於根據聯合國《企業與人權指導原則》，參考《世界人權宣言》、《聯合國全球契約》及台灣和中國人權與勞雇相關法律，制定葡萄王生技的人權政策。我們希望公司、供應商和商業夥伴遵守這些原則，每年度透過內部稽核及供應商稽核，識別和預防企業和供應鏈中的人員所面臨的人權風險。人權政策受葡萄王生技董事長、執行長和董事會監督，確保人權政策的完整落實。
(公開連結詳見[[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）》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。

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，我們注重並提倡和員工的平等機會，且不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心障礙、星座、血型或勞方代表等身分因素予以歧視及差別待遇，落實多元人才管理思維。2022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，更加重視下列四種管道：

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並於2018年加入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，將公司徵才職缺資訊每月更新進行刊登，擴大就業資訊曝光管道，讓有求職需求之民眾能夠透過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。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

透過內部同仁舉薦者大多具有一定品質，因此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

一般公司均等待外部人員主動應徵，但我們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、不分背景，只要是優秀且適合的人才，都希望能延攬進入本公司。

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，從而嚴謹評估合作，請國內合法立案的外籍仲介公司針對需求條件引進合法之藍領外籍同仁。



2022 年葡萄王生技和葡眾人力資源結構現況

項目	員工類別	各項員工類別統計				總合計			
		男性		女性		男性		女性	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
職務	經(副)理級 以上主管	21	7%	16	5%	304	47.7%	333	52.3%
	生產線上人員	109	36%	58	17%				
	其他人員	174	57%	259	77%				
雇用	永久聘顧員工	294	97%	321	96%				
	臨時員工	10	3%	12	4%				
契約	全職員工	294	97%	321	96%				
	兼職員工	0	0%	3	1%				
	無時數保證員工	10	3%	9	3%				
國籍	當地進用	291	96%	318	95%				
	外地進用	0	0%	0	0%				
	外國籍(白領)	1	0%	0	0%				
	外國籍(藍領)	12	4%	15	5%				

註：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，2022年共計62人，與前一年度相較人數無顯著波動。

葡萄王生技長期以來男女同仁比例約為1比1的分配，2022年全體員工男女人數比為47.7%：52.3%，當年度新進男女人數比例為1：1.17，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，進一步檢視工作設計，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。2022年新進員工來源如下：

實習轉正	退伍軍人	內部招募與輪調	內部舉薦	主動搜尋人才	人力銀行(104、1111、就業服務站(二度就業)，等單位)
1	19	3	8	5	96

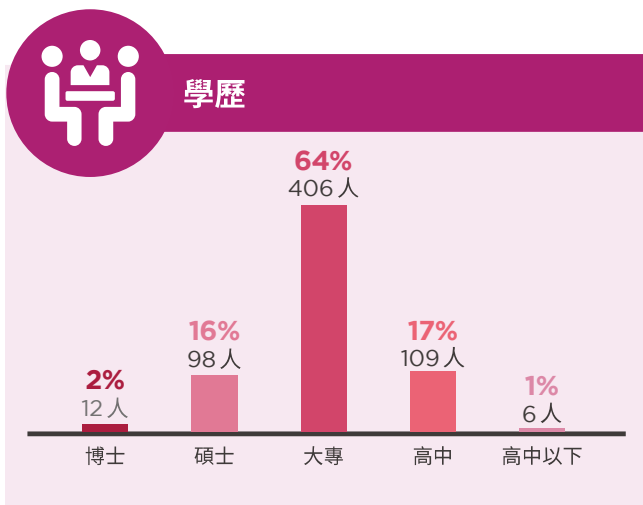
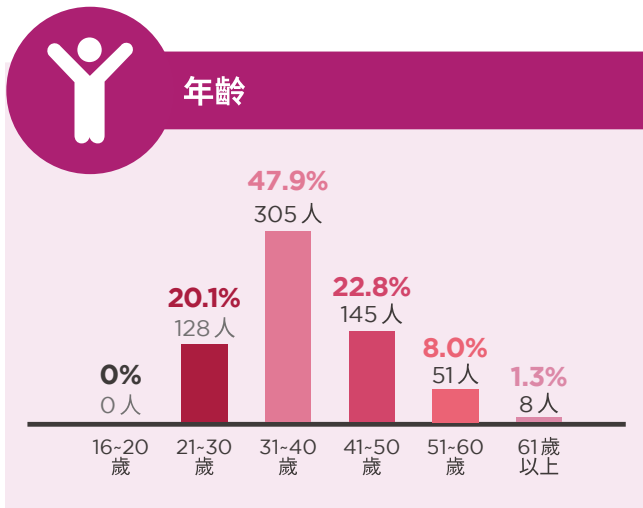
葡萄王生技為提倡員工多元平等，保障各族群的權益，我們設有身心障礙者權益保障法、原住民族工作權保障法，對外徵才提供原住民組及身心障礙組，提供工作機會給位於公司附近之真善美社會福利基金會的悠兒，對於不適應崗位之身心障礙同仁則會協助調整工作項目。

2022年雇用身心障礙及原住民人員如下：

年度		2020	2021 ^{註1}	2022
全體員工人數		461	607	637
原住民	人數	3	5	6
	百分比	0.65%	0.8%	0.9%
身心障礙	人數	5	6	5
	百分比	1.08%	1.0%	0.8%

註1：2021年起員工人數計算範圍納入葡眾。

2022 年員工年齡與學歷分布



2022 年新進員工與離職員工人數 & 男女占比

類別	年齡	總合計			
		男性		女性	
		人數	占比	人數	占比
新進員工	16 歲 -20 歲	10	16%	1	1%
	21 歲 -30 歲	37	59%	30	43%
	31 歲 -40 歲	12	19%	17	25%
	41 歲 -50 歲	3	5%	14	20%
	51 歲 -60 歲	1	2%	7	10%
	61 歲以上	0	0%	0	0%
合計		63	100%	69	100%
離職員工	16 歲 -20 歲	0	0%	0	0%
	21 歲 -30 歲	19	44%	22	32%
	31 歲 -40 歲	14	33%	26	38%
	41 歲 -50 歲	4	9%	16	24%
	51 歲 -60 歲	5	12%	2	3%
	61 歲以上	1	2%	2	3%
合計		43	100%	68	100%

2022 年新進員工率與員工離職率

項目	2020 年	2021 年	2022 年
新進率	11.71%	20.59%	20.72%
離職率	8.89%	15.98%	17.43%

註：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】

針對職場不法風險，另有職場不法侵害防制程序，執行頻率與方式說明如下，

1. 定期每一年重新評估一次，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. 定期每一年重新評估一次，對於工作適性適當調整人力部分。
3. 定期每三年重新評估一次，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。



4.2 人才培育與績效獎勵

COLUMN 專欄 葡萄王生技學院

葡萄王生技自2019年起成立葡萄王生技學院 (GKB Learning College)，由董事長領導，各處別最高主管指導並與人資部合作系統性的規劃學習發展地圖及多元實踐計劃，提供內外部訓練資源，鼓勵員工持續進修專業知識與跨領域學習，課程項目皆透過工作與職能分析進行評估，協助各單位潛力人才進行發展，課程結合產業未來發展趨勢，講師包含多位高階主管親授專業知識，並同步與多位產業專家及師生共同討論與修訂課程內容，並融入實際專案執行，藉此培育出能迅速因應前瞻市場的人才艦隊，成立至成落實於供應鏈、管理處及研發處等三大處別，並培育15位優秀主管及同仁，未來也將持續推展至公司各處別執行。

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「人資 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 持續落實葡萄王生技學院架構 (GKBLC) 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 順利取得 TTQS 銀牌資格 ✓ 落實葡萄王生技學院架構 (GKB Learning College, GKBLC) 持續於六大部門規劃、建制並執行研發處 (IRC & QA 部門) 學苑人才培育計畫。完成訓練計畫，訓練成效良好。IRC 部門主管獲得晉升。 	

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) 目標設定由左而右逐層展開

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) 目標達成由右至左逐層協助

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。



4.2.1 人才發展藍圖

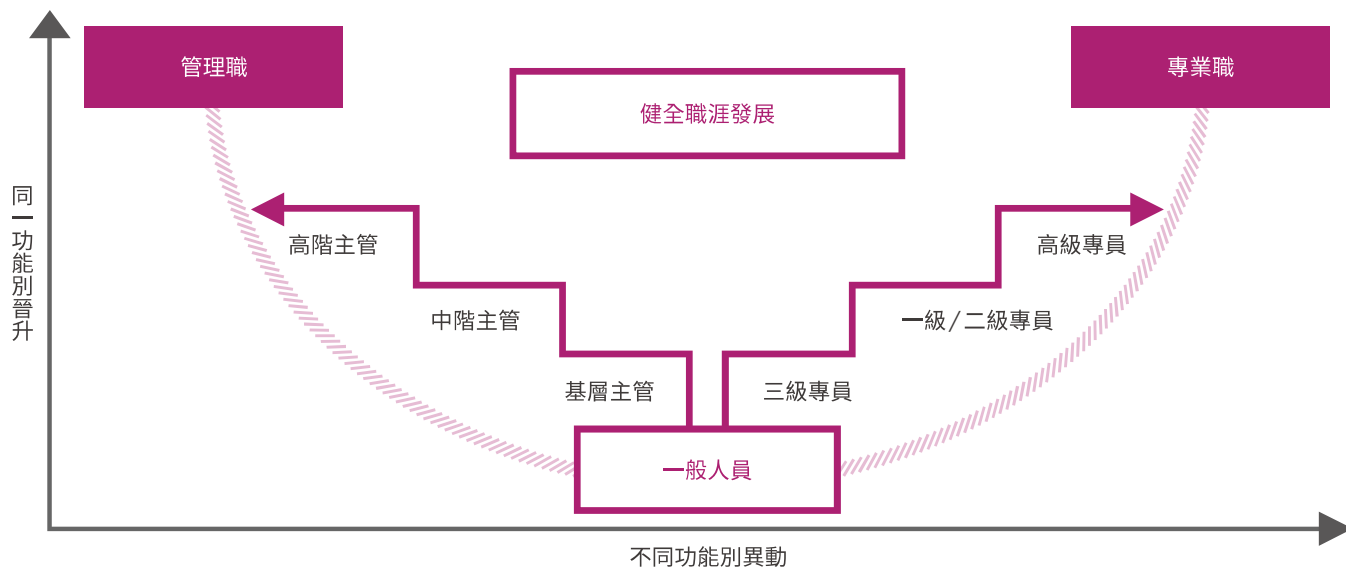
組織與人才發展一直為公司策略的重要目標，為使組織穩健發展，同時提升公司人員的素質，我們持續招募優秀人才，並強化培育與發展，系統性提供全體同仁應有的技能、知識與態度訓練與資源，並即時瞭解人員勤務狀況，並於每月定期檢視執行及風險指標，每季定期於高階主管會議檢視組織發展要點、人才發展成效。

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，更員工行為更符合績效評估結果。2022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。	共 112 人	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。	共 500 人	管理階層與一般行政人員 / 現場工作人員



4.2.2 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



工作目標

（知識、技能、能力）



職能目標

（內潛、態度、行為）



績效目標

（績效、能力、缺口）



個人發展

（職涯發展規劃）

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

2022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。

項目	2020年	2021年	2022年
年度訓練總金額	1,153,177	1,885,180	1,071,394
訓練總金額 / 總營收 (%)	0.06%	0.02%	0.01%
年度訓練總時數	9,971	8,066	8,215
年度訓練總人次	3,120	2,398	2,749
年度訓練普及率 (%)	92%	98%	92%
人力資本投資報酬率 ^{註1}	3.7	7.7	8.7

註1：人力資本投資報酬率ROI = (收益 - (營運支出 - (薪資成本 + 福利成本 + 訓練支出))) ÷ (薪資成本 + 福利成本 + 訓練支出)

註2：2022年報告範疇包含葡萄王生技、葡眾企業股份有限公司和溢昭股份有限公司



2022年依據員工職別與性別統計之訓練情形

項目	員工類別	2022年			
		各職別合計		各項目總合計	
		男性	女性	男性	女性
年度訓練總時數	經理級以上主管	349.8	214.5	3,904	3,285
	生產線上人員	1,379.4	573.4		
	其他人員	2,174.8	2,496.9		
年度訓練總人次	經理級以上主管	81.00	67.00	1,238	1,151
	生產線上人員	350.00	202.00		
	其他人員	807.00	882.00		
年度訓練普及率	經理級以上主管	100%	93%	98.8%	91.0%
	生產線上人員	99%	88%		
	其他人員	97%	92%		
年度訓練平均時數	經理級以上主管	14.58	13.41	15	13
	生產線上人員	13.39	8.56		
	其他人員	15	14.52		

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2021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。

4.3 員工薪酬福利與健康照護

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。

4.3.1 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，2022年薪資水準>1.5。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，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等有所不同。

項目	2019	2020	2021	2022
薪資水準	薪資水準 >1.5	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			

註：組織其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率：0.97% (不包括薪酬最高之個人)

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。



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。



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。

2022 年葡萄王生技工員薪資比例

職級	女男基本薪資比例年	女男平均報酬比例
經營職	1:1.9	1:2.9
專業職	1:0.9	1:0.9
一般職員	1:1.4	1:1.6

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

	非主管員工	
	2021	2022
非主管之全時員工薪資總額 (A)	276,694,495	333,692,384
非主管全時員工人數 (B)	370	410
非主管之全時員工「薪資平均數」(A/B)	747,823	811,904
薪資中位數	753,834	772,022

註 1：本數字為公司內部結算數值



4.3.2 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，2022年度舉辦保齡球大賽、員工國外旅遊補助及尾牙活動。2022年福委會支出金額13,499,992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。



4.3.3 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，我們致力協同事人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，依性別工作平等法第16條規定，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	2020年	2021年	2022年
申請陪產假人數	10	9	7
申請分娩假人數	7	16	5
育嬰留職停薪人數	9	5	3
育嬰留職停薪後復職比例(復職率)	100%	75%	100%
育嬰留職停薪復職後留任比例(留任率)	71%	67%	100%

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



職場母性健康講座

葡萄王女性同仁約佔員工總數50%，育齡期女性員工約佔76%。各單位主管與同仁於確認懷孕後，主動通報健康管理中心，由廠護進行產前產後全階段之關懷，並依據女性勞工母性健康保護作業程序之規範，執行各項危害辨識與評估、工作適性安排、風險分級管理及持續追蹤，以確保育齡期、妊娠期間、分娩後、哺乳等女性勞工之身心健康，兼顧母性保護與就業平權。廠護亦透過孕期關懷面談及職場哺乳衛教，以建立友善母性職場環境，增加育齡期同仁身心健康。葡萄王生技各廠區設有完善哺（集）乳室，同仁哺集乳室使用滿意度為100%。

職場暴力處置小組

葡萄王生技總經理核准通過「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」主要成員為人資代表、勞安人員代表、護理人員代表、勞工代表以及臨場服務醫師，且成員代表異動，須總經理核准。我們要求所有成員於通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。並應秉持積極、主動之態度，義務執行相關作業。2022年度安排3場講座，以脫口秀跳脫傳統演講方式，針對葡萄王生技台北營運總部及平鎮總部同仁進行課程設計及安排。



人權風險評估及管理

葡萄王生技以《責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）》的精神訂定人權盡職調查程序，並從2022年開始於內部進行人權議題評估、風險減緩和監督與改善流程。

人權盡職調查程序



人權議題之風險評估與減緩措施

葡萄王生技訂有下方所列人權議題風險評估與減緩措施。如有違反相關行為，均依本公司內部辦法及「葡萄王生技道德行為準則」等規範，調查違反情形與受衝擊情形。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（包含訪視、諮商服務、關懷金、補正行為等行動但，但不限於此）。

價值鏈	類型	關注議題	辨識風險來源	管理及減緩風險措施	稽核 / 監督頻率
上游	A. 供應商	1. 友善安全的工作環境	1. 工作傷害 2. 職業安全衛生	供應商永續評鑑納入「職員健康與衛生」指標	依供應商評級，定期執行評鑑
		2. 禁止強迫勞動	超時工作	1. 抽檢供應商排班、加班、休假情況 2. 供應商須遵循「葡萄王供應商行為準則」 3. 宣導勞基法	配合新商業機會發生時點發起調查
		3. 禁用童工	非法雇用	檢視是否非法雇用童工	
		4. 杜絕不法歧視且確保工作機會平等	招募與升遷過程未平等對待	供應商須遵循「葡萄王供應商行為準則」	
		5. 建立多元溝通管道、申訴機制	未建立檢舉管道	宣導葡萄王生技及供應商內部反應管道	常態性
	B. 承攬商	1. 友善安全的工作環境	1. 工作傷害 2. 職業安全衛生	1. 要求廠商做工作環境的自主檢查 2. 執行職業安全衛生在職教育訓練	1. 每日作業前定期檢查 2. 配合新商業機會發生時點發起調查
	2. 致力消除職場暴力、騷擾、恐嚇之行為，有尊嚴的對待員工	1. 職場暴力 2. 性騷擾	承攬商參加由葡萄王生技職場暴力防治小組相關講座宣導	配合講座辦理期程邀請出席	
	3. 建立多元溝通管道、申訴機制	未建立檢舉管道	提供安全標準訓練	每年一次	
中游	C. 員工 (併購、 合資對象 之員工)	1. 友善安全的工作環境，有尊嚴的對待員工	1. 工作傷害 2. 職業安全衛生	1. 權責單位定期自主檢查 2. 定期抽檢各區工作場所	1. 每月一次 2. 每月不定期
		2. 禁止任何不法歧視、騷擾 / 性騷擾、職場暴力、恐嚇之行為，提供申訴機制並妥適處理各項人權侵害	1. 職場暴力 2. 跟蹤、騷擾 3. 性騷擾 4. 歧視 5. 人權申訴機制	針對新進同仁，規劃「預防職場暴力、歧視暨性騷擾」課程。 落實「執行職務遭受不法侵害預防計畫程序」。	1. 常態性 2.-5. 每年一次
		3. 禁止強迫勞動	超時工作	1. 透過人資系統考勤系統設定，避免違法排班及改善超時工作 2. 定期檢視各部門排班、加班、休假情況	1 每年至少兩次 2.-4. 常態性
		4. 禁止人口販運、禁用童工	1. 涉及人口販運 2. 非法雇用	1. 透過內部網站進行常態性宣導 2. 檢視受雇人之加保明細 (出生年 / 月 / 日)	常態性
		5. 落實職場多元雇用，確保工作機會平等	1. 招募與升遷過程未平等對待 2. 平等報酬	透過內部網站進行常態性宣導 檢視受雇人之加保明細 (出生年 / 月 / 日)	
		6. 促進同仁身心健康及工作生活平衡	員工健康狀況不佳	1. 推動「健康管理計畫」 2. 提供衛教宣傳 3. 推動「異常工作負荷促發疾病預防作業程序」 4. 推動「母性健康保護作業程序」 5. 設有「健康管理中心」	每季一次
		7. 提供多元溝通管道與結社自由，以確保員工權益	1. 缺乏多元溝通管道 2. 有無結社自由	1. 定期召開勞資會議 2. 工作規則中載明意見溝通管道資訊 3. 公司官網架設利害關係人溝通專區 4. 設立員工社團成立辦法	1. 每年召開 2.-5. 常態性
		8. 禁止對原住民、外籍勞工、身心障礙者、高齡者歧視及騷擾	有無多元溝通管道	1. 不因種族、國籍、年齡、身心障礙而在工作條件予以差別待遇 2. 透過內部網站進行常態性宣導 3. 公司官網架設利害關係人溝通專區。	常態性
		9. 促進聘用身心障礙者與原住民	拒絕聘用	1. 不因種族、國籍、年齡、身心障礙而在工作條件予以差別待遇 2. 與外部進用身障人員機構合作，提供工作機會 3. 符合法令足額進用身心障礙者與原住民	1.-2. 常態性 3. 每月一次
下游	E、企業 客戶與個人 消費者	禁止任何不法歧視、性騷擾、職場暴力、恐嚇之行為，提供申訴 機制並妥適處理各項人權侵害	1. 職場暴力 2. 性騷擾 3. 歧視 4. 人權申訴機制	每位客戶及個人消費者的用戶，都不因其年紀或社經地位等人種議題而有設限	常態性
		F、共同項目	1. 資訊安全 2. 個資保護 3. 個資洩漏 4. 客戶隱私權	1. 導入 ISO/IEC 27001 2. 定期召開資訊暨個資安全委員會 3. 推動資安內稽、外稽作業 4. 供應商 SCMS 平台管理 5. 供應商合約要求保密義務	每年持續通過認證 每年資安內稽 1 次、外稽 1 次 以零洩漏為目標

降低職場人權風險

葡萄王生技每三年針對各部門進行員工進行風險預防辨識及評估，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。我們並規劃對各層級主管進行政策宣導，確保落實人權職場。2022年度針對葡萄王生技台北營運總部及龍潭園區分公司同仁需求，進行專屬課程設計及安排，規劃友善職場講座，共計完成96小時訓練時數。

2022年人權相關事件回應

2022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之案件，以下為調查程序與補償措施：

類型	員工
關注議題	禁止強迫勞動
辨識風險來源	超時工作
管理及減緩風險措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過人資系統考勤系統設定，避免違法排班及改善超時工作 2. 定期檢視各部門排班、加班、休假情況是否符合勞動條件查核，確保工作時數、輪休、加班給付均符合法規
違反法規內容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 未依規定給付休息日工作之工資 2. 延長工作時間超過法令規定 3. 未於每七日中排定1日例假作為休息 4. 延長工作時間超過法令規定
補償措施	<ul style="list-style-type: none"> • 補正措施 <ol style="list-style-type: none"> 1. 進用外籍同仁紓解目前工作量增加的情況與排班之需求。 2. 運用短期派遣人員紓解臨時性產生的增加，並將優秀的人員轉為公司正職同仁，增加工作效能。 3. 運用人資新系統作管考提醒。 • 預防機制 <ol style="list-style-type: none"> 1. 2023年起，運用人資新系統的管考機制，並作分析報告，作為進行排班與預防措施的提醒運用。 2. 再增加人員員額的進用，並開發更多媒合管道，促進國內就業市場活絡與產能之需要。

嚴禁職場性騷擾行動落實

公司明文規定性騷擾相關防治措施與規範，並固定公開張貼於公布欄上，使同仁能透過性騷擾申訴箱進行申訴，公司尚未發生類似性騷擾申訴案件，將仍會持續宣導維持。近三年的職場騷擾事件皆為0件。



4.3.4 健康管理

科技、健康、希望」為葡萄王生技的精神總指標，同時也以「健康專家、照顧全家」為使命。視公司同仁的健康為永續經營最重要的基石。重視同仁的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、心電圖檢查等，並依據同仁的健康需求評估問卷調查結合健檢結果，安排醫師一對一諮詢服務，規劃完善健康服務計畫，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
2. 持續強化健康管理、健康促進及友善職場環境
3. 組成健康促進推動小組，推動健康促進相關業務
4. 結合所在地衛生醫療單位，推動各項健康促進業務
5. 因應 COVID 19 疫情，優化傳染病防疫緊急應變機制及 e 化通報流程

二、中長期目標

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

2022年投入於員工健康管理及健康促進金額為1,995,094元，共舉辦47場次健康促進活動，參與人次共3118人次，平均整體滿意度>90%，因應新冠肺炎疫情，落實各項防疫措施，保障全體員工於安全健康之環境工作。相關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。也會根據個案健康需求，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

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、異常工作負荷促發疾病預防作業程序、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. 結合廠醫、廠護及職業安全人員，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. 人資單位設置各項申訴管道，包含申訴信箱、性騷擾防治信箱、勞工權益、郵件、電話等，健康管理中心並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，2022年度共複評22位高風險人員，皆排除自殺風險名單，安排職醫面談評估10人次並持續不定期追蹤。

2. 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。執行方案：

(1) 透過小卡，掃描QR code方式填報完成通報。

(2) 透過小卡中「心情溫度計APP」了解自我目前情緒困擾等級。

(3) 小卡中「心情語錄」可提供全體員工心情轉念紓解情緒。

(4) 透過線上有獎徵答方式宣達，讓員工更加了解公司內部相關通報機制，預防不法侵害情事，共計196人次參與，整體滿分率達78.57%。

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，完成AED安心場所認證；2022年度共安排6場次，全公司訓練總人數須達294人，滿意度為91.8%。2022年度榮獲平鎮廠、中壢廠、龍潭分公司AED安心場所認證（續證）。



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%，中高齡女性員工約佔24%。我們透過母性健康各項通報機制，安排個別健康關懷和職醫一對一母性面談評估；依評估結果進行健康分級管理，於母性健康保護期間不定期健康關懷及提供相關衛教資訊，包含婚前健康檢查、第一至第三孕期營養及孕期注意事項、產後及哺集乳相關衛教資訊等，以提升母性健康識能。自2016年迄今累積母性健康服務人數為63人，整體滿意度達90%以上，相關執行細項如下說明：



一、提供溫馨、舒適母性友善環境哺乳

為提升新進人員及在職人員急救相關知能及技能，完成AED安心場所認證；2022年度共安排6場次，全公司訓練總人數須達294人，滿意度為91.8%。2022年度榮獲平鎮廠、中壢廠、龍潭分公司AED安心場所認證（續證）。

二、E化線上通報系統，孕期專屬賀禮與董事長賀卡

提供優渥生育禮金，與鄰近幼兒園簽立特約，提供優惠育兒福利，享有註冊費與安親費用減免等。E化線上通報系統，近三年3個月內孕期主動通報率達100%，並提供專屬孕產期好禮及董事長親簽賀卡，開辦迄今，共送出34份（30份媽媽包/4份爸爸包），整體滿意度達100%。

三、2022年度榮獲衛生福利部國民健康署績優健康職場 - 母性健康友善獎

2022年葡萄王健康享瘦挑戰賽

斤斤計較 遠離泡芙人

依據110年度國人十大死因中，即有8項死因與肥胖有關，包括惡性腫瘤、心臟疾病、腦血管疾病、糖尿病、慢性下呼吸道疾病、慢性肝病及肝硬化、慢性腎臟病等。肥胖還可導致退化性關節炎、代謝症候群、血脂異常、高血壓等慢性病。依據110年度健檢結果顯示，本公司BMI異常比率上升為53%，故持續優化相關「健康飲食管理」、「運動管理」及「健康生活習慣養成」，倡議動態生活，減少久坐行為，鼓勵所有同仁依據個別之體格狀態，進行健康體重管理計畫。2022年度共有138人報名參加，總體重公斤減少：308.5公斤，總減脂率：167.2%，獎金總計\$68,000。

2022年葡萄王對員工照護的相關花費統計

駐廠醫師	183,000	合計	1,995,094
健身課程	95,800		
體檢、疫苗	606,250		
講座課程	8,305		
醫療用品	14,007		
其他 (活動與雜項支出)	1,087,732		

4.4 職業安全

工安部 經理
簡君誠



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，更推廣至葡萄王相關的承攬、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	<ul style="list-style-type: none"> 取得葡萄王職安衛家族優等獎 取得職安衛績效認可 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 推行並參選績優健康職場獎相關事宜
	長期	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2022 年榮獲桃園市衛生局 AED 安心場所認證 - 平鎮廠、中壢廠、龍潭分公司 ✓ 2022 年榮獲衛生福利部國民健康署 - 績優健康職場認證 - 母性健康友善獎 ✓ 2022 年榮獲台灣疫苗推動協會企業防疫聯盟 - 防疫尖兵金獎 ✓ 獲桃園市政府 - 葡萄王安衛家族奉獻獎 ✓ 龍潭廠通過 ISO/TOSHMS45001 職安衛系統認證 ✓ 維持 2014-2022 (連續八年) 無重大災害 ✓ 平鎮廠推行無災害工時活動，獲 83 萬無災害工時紀錄 ✓ 獲中高齡職務再設計補助費用 140,700 元 		

4.4.1 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。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汙染、不健康、傷病事件等災害預防之重要性。

公司於2014至2022年度均無重大之災害案件發生。參考勞動部2018-2020年度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。



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共同成立安衛家族，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，有效降低職業災害的發生。

項目 / 年度	性別	2021	2022
失能傷害頻率 (FR)：每百萬總經歷工時之失能傷害次數 = 損失工時件數 (休息大於 8 小時才算) ×1,000,000/ 總經歷工時	男生	1.16	3.02
	女生	0	0
	總和	1.16	3.02
失能傷害嚴重率 (SR)：每百萬總經歷工時之失能傷害損失日數 = 損失工作日數 ×1,000,000/ 總經歷工時	男生	5.25	13
	女生	0	0
	總和	5.25	13
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	男生	0.23	0.6
	女生	0	0
	總和	0.23	0.6
職業傷害比率 = 可記錄職業傷害 (包含職業病) 件數 ×200,000/ 總經歷工時	男生	0.23	0.6
	女生	0	0
	總和	0.23	0.6
缺勤率 = 總缺勤天數 / 總工作天數 × 100%	男生	0.004%	0.01%
	女生	0	0
	總和	0.004%	0.004%

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	0	0	0	0	0	0	0
男	3	0	13	3	13	2.6	2.6
總計	3	0	13	3	13	2.6	2.6

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 × 200,000
 b. 總工作時數 = 總工作員工數 × 每日工作時數 × 一年實際工作天數
 c. 缺勤率 = 總缺勤天數 / 總工作天數 × 200,000
 d. 損工率 = 損失工作天數 / 總工時 * 200,000

葡萄王生技2022年共有3件工傷事故，類型為壓傷、噴濺受傷和割傷等，受傷同仁分別休1到10天不等的工傷假。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。

同業失能傷害嚴重率比較

食品及飼品製造業	飲料製造業	藥品及醫用化學製品製造業	葡萄王生技
89	121	124	13

失能傷害嚴重率 = (總計傷害損失日數 × 106) ÷ 總經歷工時
 來源：勞動部一百零八年度至一百一十年度各行業總合傷害指數平均值



一、風險評估：詳見 4.4.2 章節

二、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危害與風險。2019 年建置葡萄王生物科技研究所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。

三、作業安全管理

(1) 避免強迫勞動：

本公司恪遵當地政府勞動法令、國際規範及「葡萄王生技人權準則」，不強制或脅迫任何無意願人員進行勞務行為，於工作規則內則明確說明，若有加班之需求需取得員工同意，將於事後提供加班費或補休，並逐月進行針對各部門之工時狀況進行追蹤及檢視，為使員工可即時反映問題，公司備有員工意見箱、與申訴專線等暢通的申訴管道讓員工可即時溝通，以利避免發生強迫勞動之情形。

(2) 優化防護具宣導、訓練與使用：

於警衛室設置安全衛生防護具展示櫃，陳列設施說明讓同仁、承攬商能更了解防護具的使用，並能於緊急狀況時能迅速取得。



(3) 工安聯合巡查管理：

結合廠醫、廠護及職業安全人員，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。工安部除自主巡查外，定期招集相關單位同仁參與現場職安衛作業活動觀察，討論潛在隱患後予以追蹤改善



(4) 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。

溫度 (°C)	備註
70-85	處於危險值，需進行檢測，若未發現異常，則 7 天複測頻率。
85-100	15 天整改完畢，整改前每 3 天複測一次，逾期未整改，則為較大缺失。
100-120	3 天整改完畢，整改前每天複測一次，逾期未整改，則為重大缺失。
>120	當天整改完畢，逾期未整改，則為特大缺失。

(5) 健康管理：

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。



四、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 90 小時的訓練，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。2022 年度葡萄王生技職業安全教育訓練共有 378 人參與，課程類別達 39 種，總時數共 1,856 小時。



葡萄王生技司機工作安全：

葡萄王生技司機為正職員工，作業時間依公司上下班班規定為 08：00-17：00，工時在法定之合理範圍內，無超時工作的情況。出車前依規定進行車輛點檢，確保車輛狀況無虞，並定期安排車輛進廠保養，維持車輛正常運作。

專題：舉辦職場安全健康週活動



4.4.2 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，2022年葡萄王生技共執行13 項管理方案，概估投入總預算為90萬元，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。

2022年針對營運環安衛系統性行現況分析，共鑑別出27項風險，針對噪音防制改善、加強承攬商管理、水汙染預防、作業安全改善、交通安全、強化緊急應變機制等影響層面較大之議題進行現況分析並進一步提出因應措施。



二、衛生、健康評估

異常工作負荷促發疾病預防作業程序

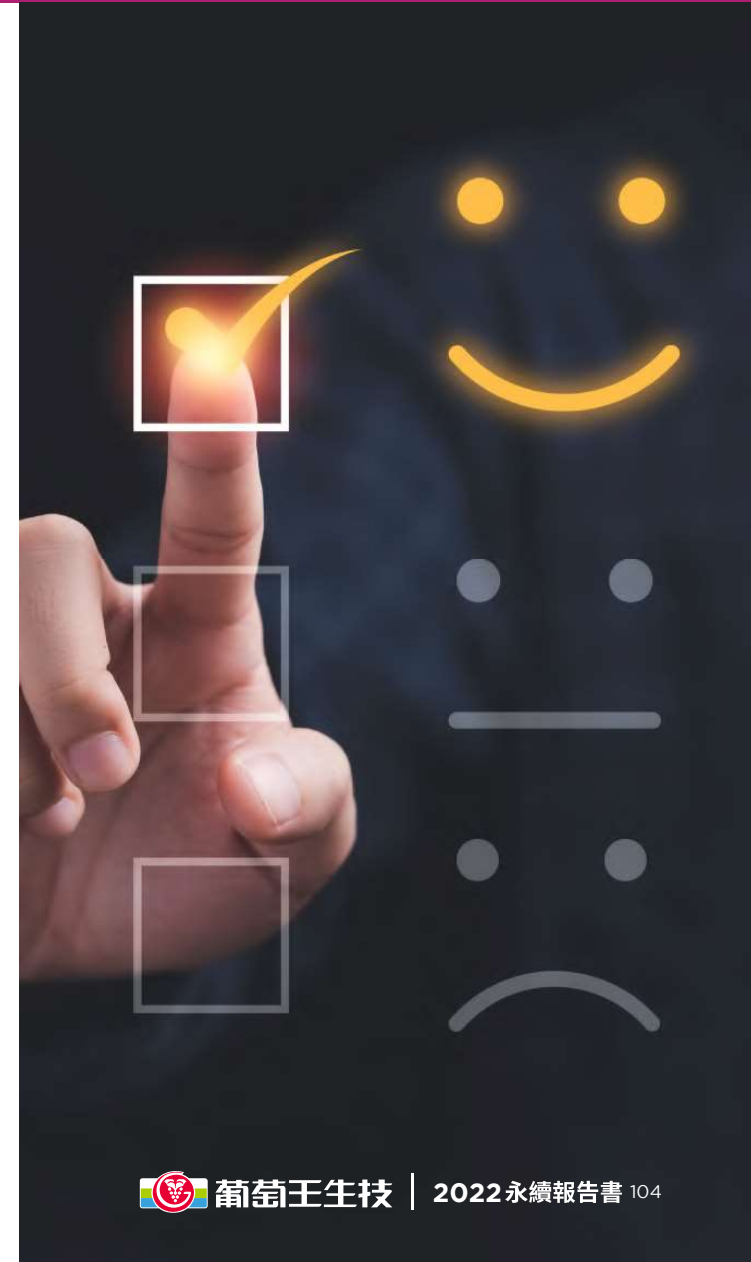
- (1) 透過員工體檢資料（含問卷）及工時資料分析
- (2) 高風險群之辨識及評估
- (3) 醫師每月面談及健康指導
- (4) 工作時間調整或縮短及調整工作內容等措施
- (5) 健康檢查、特殊健檢
- (6) 健康管理及健康促進
- (7) 成效評估
- (8) 改善及其他有關安全衛生等事項

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病的風險。

人因性危害預防管理程序（人因危害評估流程）

- (1) 發出問卷
- (2) 問卷回收與統計分析
- (3) 尋找中高風險的危害個案
- (4) 安排現場作業觀察
- (5) 由職業病醫師協助臨廠服務執行實地巡訪及訪談
- (6) 以檢核表評估找出人因危害
- (7) 依評估結果提出適合改善之作法及建議
- (8) 按改善執行成果，進行改善績效評估
- (9) 辦理教育訓練課程、宣導



4.5 員工溝通

4.5.1 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

人資單位設置各項申訴管道，包含申訴信箱、性騷擾防治信箱、勞工權益和同仁意見專區 employeeopinion@grapeking.com.tw、電話等。我們提供多元且暢通的檢舉與申訴管道以杜絕不合法、不道德等違反政府法令與公司規範之情形發生，2021年度申訴數量為0。

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

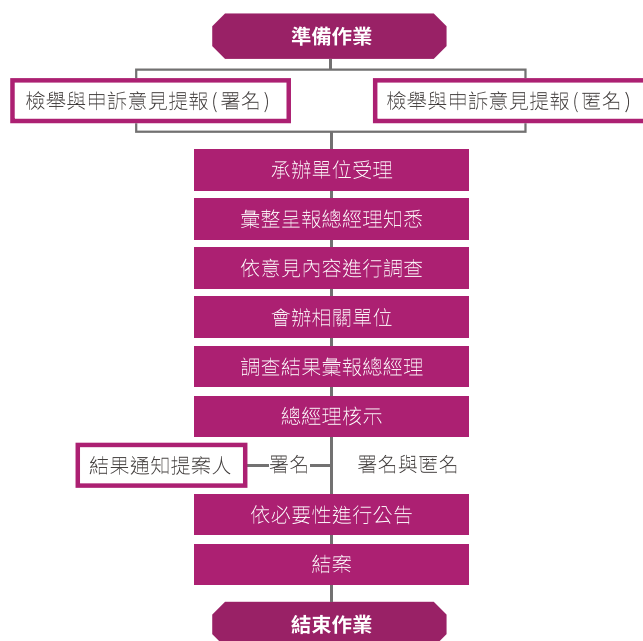
2. 獎勵制度：

- (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。2022年度申訴數量為1。

申訴處理辦法及流程



二、嚴禁職場性騷擾

公司明文規定性騷擾相關防治措施與規範，並固定公開張貼於公布欄，使同仁能透過性騷擾申訴箱進行申訴，至今尚未發生性騷擾申訴案件，葡萄王生技仍持續宣導杜絕相關情事發生。

三、定期召開勞資會議

2022年邀集全公司勞資會議代表共計召開6次勞資會議，勞資會議涵蓋總員工數達100%，討論與本公司經營及人事業務相關提案27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。2022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。

四、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。

五、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2022年止，已採線上形式發行八期，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。



4.5.2 員工滿意度

葡萄王生技於每年第三季，邀請公司同仁參與不記名問卷意見調查，題目組成含職涯發展、薪酬、績效管理、人力資源制度滿意度等眾多面向，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。

2022年度員工參與達90%以上，我們分析各項指標，整體員工滿意度達72分，其中「道德價值」構面滿意度最高，「升遷、社會地位、社會地位」部分的滿意度偏低，鑒於此已於2021年舉辦「績優人員公開表揚大會」與提供「旅遊費用補助」，希冀藉由公開表揚員工的表現及費用贊助，提升員工心理感受與實質強化同仁認同，逐步調整各項措施，讓該調查發揮最佳的綜效，持續打造幸福職場環境。

員工滿意度調查結果			
年度	2020年	2021年	2022年
全體	77.3	75.0 ^註	72.4
男性	77.3	75.4	72.4
女性	77.3	75.1	72.4
整體參與率	93.2%	92.3%	91.6%

註：全體的員工滿意度分數，涵蓋未特別標註性別之問卷。

