



4.0 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

2022-2023 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

2024-2025 年目標

- 建構葡萄王企業大學架構 (GKB LU)
- TTQS 金牌持有資格
- 潛力人才培育為關鍵人才達成率 85% 以上

2026 年以後目標

- 建構葡萄王企業大學架構 (GKB LU)
- 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

3 良好健康與社會福利



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

8 體面工作和經濟增長



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
- 落實作業安全制度化、優化作業活動環境
- 提升員工、員眷及社區之健康體能與健康促進服務
- 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)

3 良好健康與社會福利



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，我們首次引進由「中華企業倫理教育協會」、「信義文化基金會」和「優樂地永續」攜手合作開發，全台首創的「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

能被同仁們內化與實踐時，誠信正直的理念將形成企業永續經營的正向力量，首年度我們已完成 57 位潛力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

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](#)）

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。 註：測驗通過標準分數為 100 分 中期 - 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。 註：測驗通過標準分數為 100 分 長期 - 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。 註：測驗通過標準分數為 100 分
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	✓ 於世界人權日舉辦人權相關文件簽署活動，由董事長帶領主管與同仁一起出席參與活動。 ✓ 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。
----------	---

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。為維護勞資雙方僱傭權益，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僱傭契約，簽署率達 100%，本公司所有員工均受到勞動契約之充分保障。所有員工的僱傭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。



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

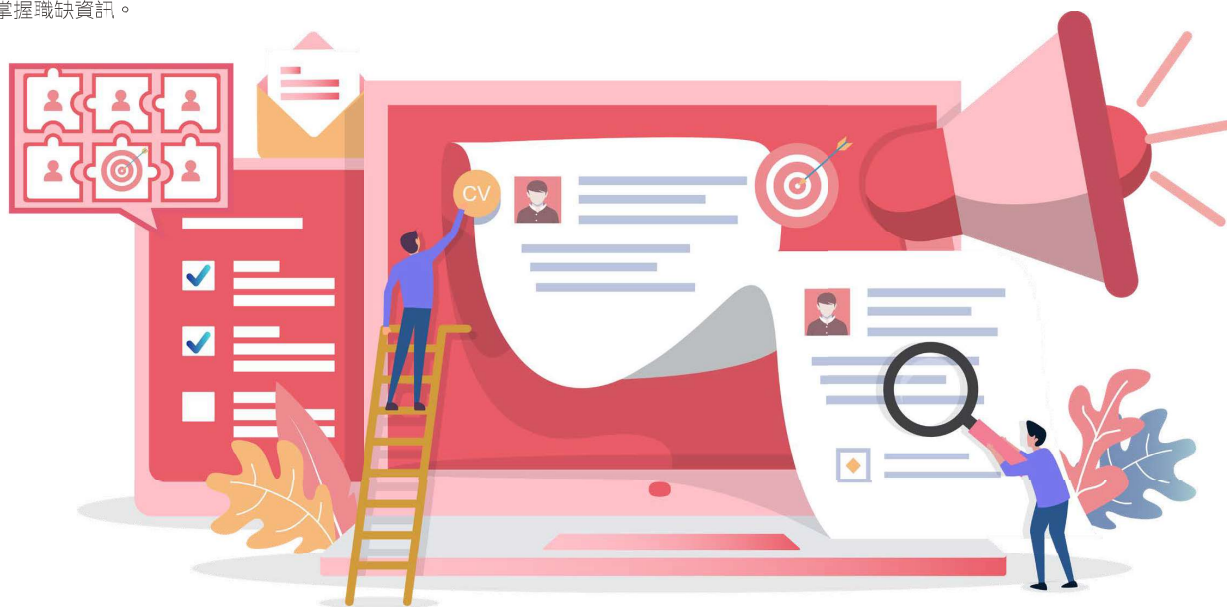
葡萄王生技員工之異動管理辦法為因應公司組織需要、結合同仁職涯發展，使公司所有人員均能適才適所，發揮最大潛能。內部同仁主動申請並提交相關書面資料給予人資單位，通過書面審查者，需經過兩次面試階段，由總經理進行最終決核，方能完成內部異動作業。我們以開放的角度推動人員適才的內部輪調，並以嚴謹的流程把關相關作業，達到員工及公司權利的雙向保障。

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。



2021 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	經理級以上主管	19	3.1%	16	2.6%	282	46.5%	325	53.5%
	生產線以上人員	99	16.3%	54	8.9%				
	其他人員	164	27.0%	255	42.0%				
雇用	正式員工	275	45.3%	316	52.1%				
	非正式員工	7	1.2%	9	1.5%				
國籍	當地進用	273	45.0%	317	52.2%				
	外地進用	0	0.0%	0	0%				
	外國籍 (白領)	1	0.2%	0	0%				
	外國籍 (藍領)	8	1.3%	8	1.3%				

葡萄王生技長期以來男女同仁比例約為 1 比 1 的分配，2021 年全體員工男女人數比為 46.5%：53.5%，當年度新進男女人數比例為 1：1.3，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。2021 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)
0	16	4	4	17	86



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慰兒，對於不適任崗位之身心障礙同仁則會協助調整工作項目。

2021 年雇用身心障礙及原住民人員如下：

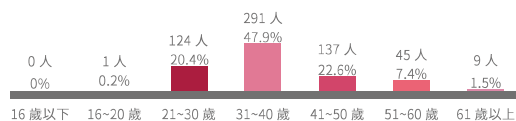
年度	2019	2020	2021 註 1
全體員工人數	448	461	607
原住民	人數	2	3
	百分比	0.45%	0.65%
身心障礙	人數	5	6
	百分比	1.12%	1.08%

註 1：2021 年起員工人數計算範圍納入葡聚。

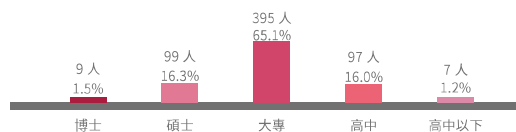
2021 年員工年齡與學歷分布



年齡



學歷



2021 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	0	0.0%	1	0.2%
	21 歲 ~30 歲	29	23.2%	28	22.4%
	31 歲 ~40 歲	17	13.6%	24	19.2%
	41 歲 ~50 歲	5	4.0%	15	12.0%
	51 歲 ~60 歲	2	1.6%	2	1.6%
	61 歲以上	0	0.0%	2	1.6%
	合計	53	42.4%	72	57.6%
離職員工	16 歲 ~20 歲	0	0.0%	1	0.2%
	21 歲 ~30 歲	19	19.6%	11	11.3%
	31 歲 ~40 歲	14	14.4%	23	23.7%
	41 歲 ~50 歲	12	12.4%	13	13.4%
	51 歲 ~60 歲	2	2.1%	0	0.0%
	61 歲以上	0	0.0%	2	2.1%
	合計	47	48.5%	50	51.5%

2021 年新進員工率與員工離職率

項目	2019 年	2020 年	2021 年
新進率	14.29%	11.71%	20.59%
離職率	5.80%	8.89%	15.98%

註：新進率 = $\frac{\text{當年度新進總人數}}{\text{當年度期末總人數}}$
離職率 = $\frac{\text{當年度離職總人數}}{\text{當年度期末總人數}}$

2021 年的離職率偏高主要的原因有二，分別是電銷中心與製造處的離職率偏高所致，說明如下：

1. 目前營業單位成立新的電銷部門因上班地點相較於其他同業的電銷地點較偏遠；因電銷人員的上班特性多數都會希望在接近市中心或是捷運出口附近，也造成新報到的同仁多以距離原因而離職。目前已修正電銷中心的上班地點位置，符合在市中心與捷運出口處附近，評估可改善同仁報到後因距離因素申請離職的現象。
2. 台灣受到 Covid-19 疫情的影響，造成產業出現大量缺工的情況，加上各家企業都有產能的需求也加劇搶工的情況發生。葡萄王也在這一波搶工與缺工的情況受到影響；也造成製造單位的離職的偏高情況。目前公司已啟用外籍同仁的方案，除可因應產能的需求，也可避免太高度的搶工效應影響。

承上說明，相關造成離職的因素皆有進行真因討論與措施因應，估計 2022 年的離職率將會降回正常的幅度。

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，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



專欄：葡萄王生技學院

人才的長期培育與深耕是企業永續發展的重要根基，培育員工自身的學習與發展向來是葡萄王生技的重要議題，跨越性別和族群，訓練藍圖依據員工工作內容，依照計劃（Plan）、設計（Design）、執行（Do）、查核（Review）與成果呈現（Outcome）等流程規劃、執行與確認評估，2019年由董事長擔任最高指導者，進行葡萄王生技學院學程規劃，課程透過工作職能評估進行規劃，遴選前瞻人才進行授課，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。

- 2019 成立【供應鏈學苑】，課程將專業知識轉與學習轉為專案行動並於 2020 年規劃執行與打造「供應商智能平台」並透過此課程已有一名同仁達成晉升主管目標。
- 2020 年【供應鏈學苑】進一步，深化於部門之中，經評估後由高階主管遴選五位具潛力同仁，透過主管工作分享、專業課程、角色演練與專案提案等系列課程及行動的相輔相成，培養部門中具潛力夥伴的多元專業知識及能力。
- 2021 年成立【管理處學苑】由工作分析著手，深入瞭解同仁工作內容，並進一步，深化於部門之中，經評估後由高階主管遴選四位具潛力同仁，依職能所需進行課程規劃，配合專案執行，藉由理論與實務結合，培養部門中潛力夥伴的多元專業知識及執行能力。

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 - 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（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 - 建構葡萄王企業大學架構（GKB Learning University, GKBULU） - 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

- ✓ 落實 TTQS 的訓練計畫的推動與執行，成功再一次取得 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、建制並執行管理處學苑人才培育計畫。完成訓練計畫，並成功培育人才晉升副理級職位，訓練成效良好。

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成。

目標設定由左而右逐層展開



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、技能、知識與態度之訓練與資源，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

每年初由主管與部屬透過溝通訂定同仁個人年度目標、年中進行績效追蹤與調整、年終進行績效考核評比；考核結果除連結獎金、酬勞、異動、晉升與調薪外，亦連結教育訓練規劃。公司於提供主管訓練課程，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。2021 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 44 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 4,567 人	達到附屬與一般行政人員 / 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

2021 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	2019	2020	2021
年度訓練總金額	1,980,808	1,153,177	1,885,180
年度訓練總時數	10,942	9,971	8,066
年度訓練總人次	3,195	3,120	2,398
年度訓練普及率（%）	99%	92%	98%
人力資本投資報酬率註	—	3.71	7.75

註：人力資本投資報酬率 = $\frac{\text{收益} - (\text{營運支出} - (\text{薪資成本} + \text{福利成本}))}{(\text{薪資成本} + \text{福利成本})}$

2021 年依據員工職別與性別統計之訓練情形

項目	員工類別	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	207	115		
	生產線上人員	1,425	382.5	4,058.5	4,006.5
	其他人員	2,426.5	3,509		
年度訓練總人次	經理級以上主管	74	45		
	生產線上人員	447	116	1,246	1,152
	其他人員	725	991		
年度訓練普及率	經理級以上主管	93.3%	100.0%		
	生產線上人員	100.0%	96.3%	98.7%	97.1%
	其他人員	98.4%	97.2%		
年度訓練平均時數	經理級以上主管	13.8	10.5		
	生產線上人員	14.1	7.1	17.0	16.4
	其他人員	19.7	19.6		

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，2021 年薪資水準大於 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	2018	2019	2020	2021
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；各項獎酬項目分別考慮下列重要因素：



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。

2021 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 : 3	1 : 3
專業職	1 : 0.667	1 : 0.852
一般職員	1 : 3	1 : 1.5

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

年份	2020	2021 ^{註1}
非主管之全時員工薪資總額 (A)	320,324	276,694
非主管全時員工人數 (B)	388	370
非主管之全時員工「薪資平均數」(A/B)	826	747
薪資中位數	776	753

單位：仟元

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，然 2021 年度因疫情期間暫停辦理相關活動。2021 年福委會支出金額：6,482,840 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。



※ 上圖為平鎮總部員工餐廳

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，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，最長以最少子女受撫育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	2019年	2020年	2021年
申請陪產假人數	10	10	9
申請分娩假人數	11	7	16
育嬰留職停薪人數	4	9	5
育嬰留職停薪後復職比例（復職率）	0%	100%	75%
育嬰留職停薪後復職後留任比例（留任率）	0%	71%	67%

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

目前全公司員工女性約占49%，育齡期女性占176人，2021年孕產期同仁為16位，哺乳期同仁為3位。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。廠護亦透過孕期間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乳室，同仁哺乳室使用滿意度為100%。



職場暴力處置小組

葡萄王生技經總經理核准通過「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，須經總經理核准。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。

降低職場人權風險

為有效預防識別人權風險，公司每三年針對各部門進行員工進行風險預防辨

識及評估，對於潛在風險族群者列為關懷對象，工時狀況採定期進行追蹤，確保符合法令之規範與避免發生強迫勞動之情形，同時達到提前預警及降低風險之效果，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，秉持公平、公正之精神展開調查，針對申訴成立案件依比例原則與情節輕重予以適當處分，確保全體同仁於執行職務時，免於遭受身體或精神不法侵害，並有效預防人權風險發生，並規劃對各層級主管進行政策宣導，確保落實人權職場。2021年度針對葡萄王生技台北營運總部及龍潭區區分公司同仁需求，進行專屬課程設計及安排，規劃友善職場講座，共計完成159小時訓練時數，受訓員工佔總員工則為2%。

2021年人權違規事件追蹤	
違規事件	工作時數超時
層面	涉違反勞基法第32條第2項
人權議題改善方針	1. 通知用人單位主管瞭解並著手改善，並回報總經理室做檢討。 2. 確實管制人員延長工時申請，並改善工作安排，有效運用有效人力因應（招募外籍人員和派遣合作）與排班改善機制。 3. 人資單位持續掌握工時與延長工時申請情況，預防超時發生。
易受影響對象	製程技術與作業人員
改善評估工具	1. 延長工時申請分析 2. 設立工時預警機制

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。

職場騷擾事件			
年度	2019	2020	2021
件數	0	0	0

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之職場環境

2021 年投入於員工健康管理及健康促進金額為 1,866,438 元，共舉辦 31 場次健康促進活動，參與人次共 1,837 人次，整體滿意度 96.67%，因應 COVID 19 疫情，相關健康促進活動部分取消或延後辦理，並確實執

行各項防疫措施，包含防疫新生活運動等，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，因應高齡化社會，2021 年度建置中高齡及高齡工作者安全衛生作業程序，完善執行勞工健康保護四大計畫之規範，持續檢討與改善；定期於職業安全衛生委員會報告執行情形。
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

問卷調查：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詢師，並立案追蹤。2021 年度共複評 19 位高風險人員，皆排除自殺風險名單，安排職醫面談評估 11 人次並持續不定期追蹤。

除此之外，也藉由年度「心情溫度計」問卷調查，篩選中高風險名單，安排醫師一對一面談評估，必要時轉介精神科醫師、心理諮詢師或其他醫療管道，2021 年度共轉介 4 位同仁至精神科門診追蹤治療。

四、專科醫師駐廠

優於法規聘僱職業專科醫師每月駐廠服務一次，每次 2 小時，進行健康諮詢、健康關懷、孕期哺乳期間關懷及諮詢、工作現場訪視、工傷評估及諮詢、配工評估、復工評估等健康管理及健康促進工作，專職護理師於 2021 年總服務人數約 107 位員工。

五、強化社區行動力

- 結合本公司 ESG 小組，至鄰近社區辦理「社區健康營造活動」，將健康觀念推廣至社區居民，協助舉辦 BMI 監測、腰圍、體脂肪、體重測量等健康篩檢活動。
- 結合本公司所在地衛生醫療單位，推動各項健康促進業務。

六、發展個人技巧

- 運用「健康護照」提供員工紀錄體位及健康變化，了解各項健康檢測數值的意義，提升自主健康管理能力。
- 培養全體員工自主規律運動之習慣，搭配健康集點換贈品及現金活動，增強健康行為。
- 聘請有氧運動老師，指導同仁正確運動方式及技巧，避免運動傷害。
- 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。

CPR+AED 教育訓練

為提升新進人員及外籍移工急救相關知能及技能，共安排 1 場次，參與總人數為 54 人，滿意度為 92.3%。預計 111 年完成 AED 安心場所認證（續證）。



專欄：葡萄籽計畫 - 葡萄王為生育女性員工打造最堅強後盾

母性健康保護是指對於女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施，2020 年開始，我們規劃了「葡萄籽計畫」，2021 年持續進行優化措施，為女性員工提升母性健康識能，並提供相關福利措施及衛生教育，相關執行細項如下說明：

一、提供專屬孕產期好禮：109 年 12 月開始執行

廠護接獲通報後（個人或主管通報），進行個別性的孕產期衛生教育，並贈送媽媽包 1 個，內容物包含奶瓶、尿布、濕紙巾、紗布巾、副食品餐具等。

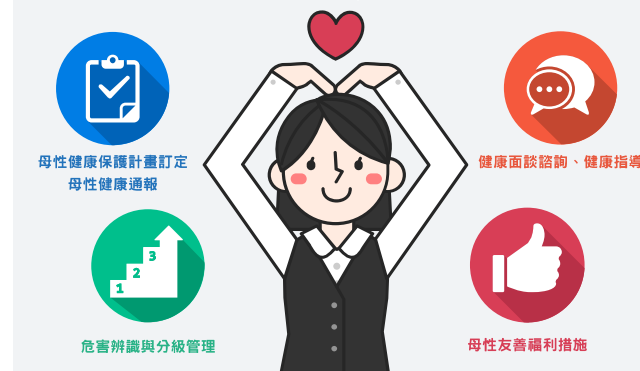
二、母性健康支持團體：預計 111 年 1 月開始執行

1. 以 line 群組方式成立支持團體，邀請國際泌乳顧問於 line 群組中提供專業衛教資訊，並即時提供同仁疑問解答，成員將邀請各廠區預計懷孕、懷孕中、產後、哺乳期或其他有需求（例如不孕）之同仁參與；視需求調查結果，適需要個別安排男性支持團體群組。
2. 每 1-2 個月（視需要調整）聘請國際泌乳顧問至各廠區駐廠，安排焦點團體的方式，進行衛生教育及討論，提升同仁母性健康識能（知識、態度、技能）。

三、成效

1. 依據兩性平等法修法，改版母性關懷守護站衛教手冊。
2. 榮獲桃園市母性健康守護聯盟模範獎。
3. 母性健康保護優化措施整體滿意度為 100%。
4. 2021 年度共贈送 17 位女性員工、4 位男性員工母性健康好禮。

母性健康保護 4 大執行方式



2021 年葡萄王對員工照護的相關花費統計

駐廠醫師	120,000	合計	1,866,438
健身課程	15,200		
體檢、疫苗	645,960		
講座課程	0		
醫療用品	62,030		
其他 (活動與雜項支出)	1,023,248		

4.4 職業安全

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、承攬與供應商等夥伴安全、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 - 建立葡萄王職安衛家族 - 取得職安衛績效認可提升員工、員眷、承攬商及社區民之健康體能與健康識能 - 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 - 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的職場環境 - 全年無工傷事故 (0 職災)
責任	內部權責單位：廠護、工安
資源	1. 各單位環安衛改善費用 25 萬 2. ISO/CNS 45001 職業安全衛生管理系統認證

具體 實績

- ✓ 獲桃園市 2021 年度母性健康守護聯盟模範事業單位
- ✓ 維持 2014~2021 (連續七年) 無重大災害
- ✓ 爭取中小企業臨時健康補助費用 139,200 元
- ✓ 爭取中高齡職務再設計部住費用 33,600 元，購置半電動拖車
- ✓ 舉辦職場安全衛生健康週活動
- ✓ 實施工作環境改善：噪音改善、高溫作業環境改善、冷凍 / 冷藏出入管制
- ✓ 董事長簽署職場健康促進宣言

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 2014~2021 年度均無重大之災害案件發生。參考勞動部 2018~2020 年度各行業綜合傷害指數平均值，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。



項目 / 年度	性別	2020	2021
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	6.12	1.16
	女生	2.45	0
	總和	8.57	1.16
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	58.77	5.25
	女生	6.12	0
	總和	64.89	5.25
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	1.22	0.23
	女生	0.49	0
	總和	1.71	0.23
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	1.22	0.23
	女生	0.49	0
	總和	1.71	0.23
缺勤率 = 總缺勤天數 / 總工作天數 × 100%	男生	0.05%	0.004%
	女生	0.00%	0
	總和	0.05%	0.004%

- 注：
1. 總缺勤天數計算包含事假、病假以及公傷假之天數
 2. 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
 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. 本年度職災事件共 2 件，主因為員工操作不當導致夾傷
 5. 本年度無發生職業病與承包商等職災事件

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
116	119	81	5.25

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 2018~2020 年度各行業總合傷害指數平均值

風險評估

詳見 4.4.2 章節

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。

作業安全管理

● 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。

● 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。



● 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



● 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。

● 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。



● 2021 特殊健檢實施情形

須受特殊健檢人數	212
實際接受特殊健檢人數	212
健檢項目 (高溫、噪音、粉塵、游離輻射、化學品)	



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。

職業安全訓練		2019	2020	2021
參與人員類別 (員工 / 承攬商)	員工	427	286	536
	承攬商	6	21	2
總人數		433	307	538
時數	員工	1,442.5	1,611.5	2,008
	承攬商	6	21	2
總時數		1,448.5	1,632.5	2,010



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。

4.4.2 職業安全風險評估

1. 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，2021 年葡萄王生技共執行 12 項管理方案，概估投入總預算為 25 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。

2021 年針對營運環安衛系統性行現況分析，共鑑別出 25 項風險，針對環境風險的評估，各單位年度累積執行相關環境風險評估的數量為 670 件，安全衛生風險方面，本年度所偵測出風險為 503 件。



2. 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害的風險。

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

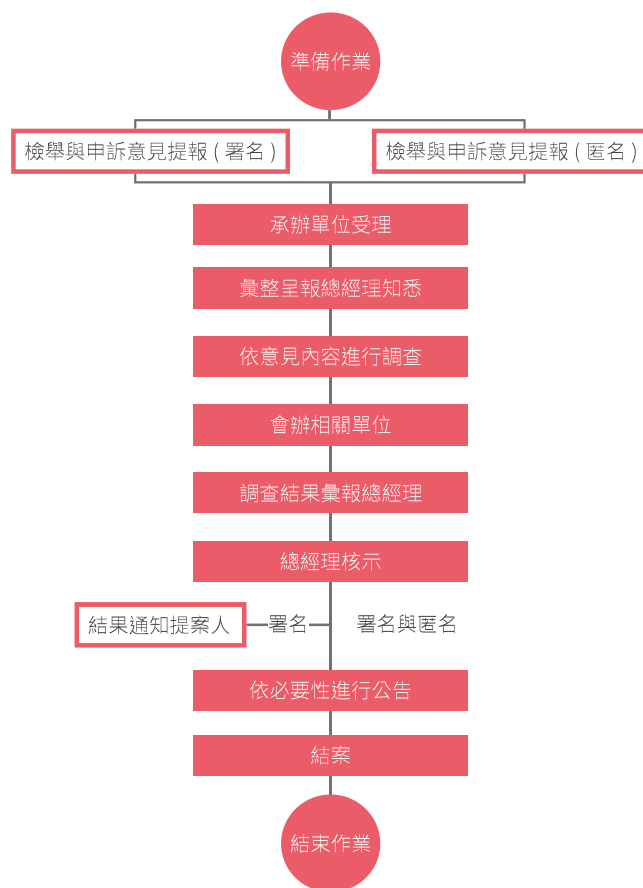
依據「檢舉與申訴管理程序」、「性騷擾相關防治措施與規範」提供暢通溝通管道；我們支持公開透明之誠信道德文化，鼓勵內部員工及外部人員透過相關舉報管道舉報任何不合法規或本公司相關政策的行為，並允許匿名舉報，避免不當督導、不公平、職場騷擾或其他工作建議等問題發生。另外，葡萄王生技也定期向員工說明以下事項：

- 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。

1. 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。

申訴處理辦法及流程



2. 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。

3. 定期召開勞資會議

2021 年邀集全公司勞資會議代表共計召開 6 次勞資會議，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。2021 年針對各單位招考人數、工轉職考試、颱風輪值、職工福利事項、女性夜間值班檢核及平鎮廠機車停車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。

4. 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。



5. 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 2021 年止，已採線上形式發行六期，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，題目組合成職涯發展、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。

2021 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 75 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	2019 年	2020 年	2021 年
全體	75.5	77.3	75.0 ^註
男性	75.3	77.3	75.4
女性	75.7	77.3	75.1
整體參與率	81.7%	93.2%	92.3%

註：全體的員工滿意度分數，涵蓋未特別標註性別之問卷。

