

CH4 幸福職場

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	2024-2025 年目標	2026-2027 年目標	2028 年以後目標	回應 SDGs
	- 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	- 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	- 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	
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 - 爭取安衛家族優等、卓越獎 - 持續深化職安衛管理、建立「全員工安、安全職場」目標 - 參選績優健康職場獎 - 健康管理獎	- 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 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	・ 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	・ 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：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 (CRDBP)》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，2023年無涉及任何職場歧視，共計受理1件騷擾申訴案件。



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：

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	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」內容含概「言論自由、人身自由、工作條件、童工、強迫勞動、健康與安全、環境保護、道德規範、智慧財產權、隱私權與資訊安全」等議題	* 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
		多元、融入與聘僱	工作與勞動條件保障		
		多元、融入與聘僱	工作與生活平衡		
		結社自由和集體談判	言論與表達自由		
		結社自由和集體談判	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」內容含概「言論自由、人身自由、工作條件、童工、強迫勞動、健康與安全、環境保護、道德規範、智慧財產權、隱私權與資訊安全」等議題	* 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
		多元、融入與聘僱	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		
		結社自由和集體談判	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	其他	資安與隱私保護		
		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 多元、融入與聘僱、結社自由和集體談判、安全健康的工作場所、強迫勞動和童工與工時、工資和福利」等議題 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	* 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
		多元、融入與聘僱	工作與勞動條件保障		
		多元、融入與聘僱	工作與生活平衡		

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	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，辦理特殊健康檢查 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，官網另提供投訴關係人專區，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
		多元、融入與聘僱	職場暴力處置		
		多元、融入與聘僱	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	其他	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
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定期，檢討、推動資安防護、個資保護	* 至少一次 / 年
		強迫勞動和童工	兒童權益	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	* 包裝異動配合商業機會發生時點發起調整
		其他 資安與隱私保護		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	
	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，同步搜集社區民眾聲音，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。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。2023年主動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13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40場，貼近員工聆聽回饋與心聲。

社區風險與機會

葡萄王生技2023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，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，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

葡萄王生技位在臺灣的三個廠區中，平鎮廠因製程關係，產生之廢棄物與廢水皆較少，因此面臨的社區鄰里問題也較少。龍潭廠則位於龍潭科學園區，周遭皆為各企業之工廠，且各工廠都受科管局的規定所規範，因此面臨社區風險與機會的可能性也較低。惟中壢廠因製程性質，較容易產生較多廢棄物並產生氣味，雖排放量皆在法規規範範圍內，但因與居民住宅區相連，所以仍易造成居民生活方面的干擾，形成當地社區的風險。葡萄王生技未來也會秉持與在地共榮共好的精神，改善製程，以減少廢棄物、汙水和噪音的產生，並持續與在地居民緊密溝通。

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。2023年度安排2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。

針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。

嚴禁職場性騷擾行動

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為1件，後續將辦理相關課程加強宣導要求員工謹守行為及言語分際，職場禮儀，落實相互尊重，共創性別地位實質平等的和諧工作環境。

2023年人權風險重大議題管理作為

2023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與一件職業安全與健康之案件，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	超時工作	1. 透過人資系統考勤系統設定，針對異常排班做出提醒與因應措施，避免有不符合規定的排班產生 2. 定期檢視各部門排班、加班、休假情况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	1. 延長工作時間未依規定給足額工資 2. 未依規定給付休息日工作之足額工資	・補正措施 (1) 延長工時符合法規規定：透過進用外籍同仁紓解目前工作量增加的情況與排班之需求。並運用人資系統的提醒功能，進行異常管控排除 (2) 延長工時與休息日之未足額給付：延長工時之給付基準已按規定納入加班誤餐產生之伙食津貼計算，並完成給付公式之設定，符合延長工時給付基準之規定 ・預防機制 (1) 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) 定期做系統合規性與適法性之檢查調整因應

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	職業安全與健康	鍋爐及壓力容器安全規則	1. 依作業期間依班表排定對應人員 2. 建立足額儲備人員	雇主對於鍋爐之操作管理，應僱用專任操作人員，於鍋爐運轉中不得使其從事與鍋爐操作無關之工作	鍋爐運轉前間已排定專責操作人員對應之班表作業
中游	職業安全與健康	職業安全衛生設施規則	1. 單位例行自主檢查、每月實施跨單位聯合巡檢 2 每年定期由工安部實施專案 (化學品、機械設備安全) 排查	1. 雇主對於機械之原動機、轉軸、齒輪、帶輪、飛輪、傳動輪、傳動帶等有危害勞工之虞之部分，應有護罩、護圍、套胴、跨橋等設備 2. 雇主對於升降機之升降路各樓出入口，應裝置構造堅固平滑之門，並應有安全裝置，使升降搬運器及升降路出入口之任一門開啟時，升降機不能開動，及升降機在開動中任一門開啟時，能停止上下 3. 特定化學物質為丙類第一種物質、丁類物質、鉻酸及其鹽類，或重鉻酸及其鹽類者，其作業場所，應另設置緊急洗眼及沖淋設備	1. 貼標機運轉時具有捲夾點之危害 * 改善：捲夾點已設置具安全連鎖之護圍 2. 物料升降機未設有堅固之門與安全連鎖裝置 * 改善：已更新為堅固之門且具安全連鎖裝置 3. 使用特定化學物質場所無緊急沖淋設備 * 改善：現場已設置沖身洗眼

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，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。2023 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)。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，2023 年度內轉成功人數佔全體招募的比率為 4.3%。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。



2023 年人力資源結構現況

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	理級以上主管	28	4.0%	26	3.7%	330	47.3%	368	52.7%
	生產線上人員	124	17.8%	86	12.3%				
	其他人員	178	25.5%	256	36.7%				
雇用	永久聘顧員工 (全職)	321	46.0%	353	50.6%				
	臨時員工 (非全職)	9	1.3%	15	2.1%				
契約	全職員工	308	44.1%	343	49.1%				
	兼職員工	14	2.0%	15	2.1%				
	無時數保證員工	8	1.1%	10	1.4%				
國籍	當地進用	298	42.7%	340	48.7%				
	外國籍 (白領)	2	0.3%	0	0.0%				
	外國籍 (藍領)	30	4.3%	28	4.0%				
總計						698			

註：
1.員工計算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。
3.無時數保證員工包含工讀人員。

2.兼職員工包含短期契約人員、長期臨時工、一年期顧問。
4.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，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，2023年共計23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，2023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，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。2023新進員工來源如下：

實習轉正	仲介公司	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)
2	33	2	2	8	116

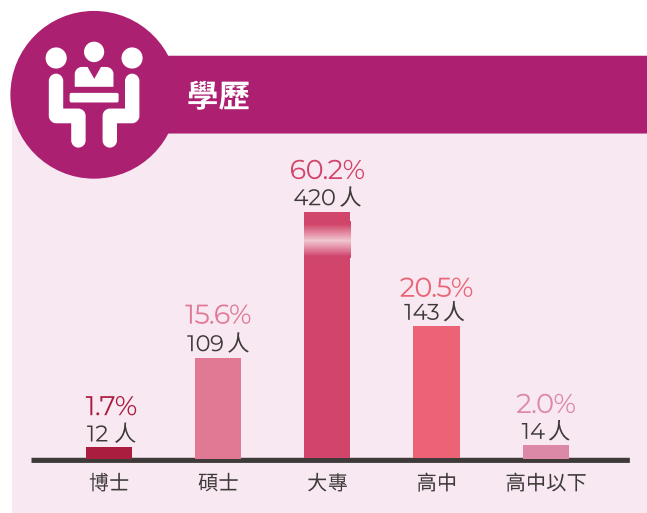
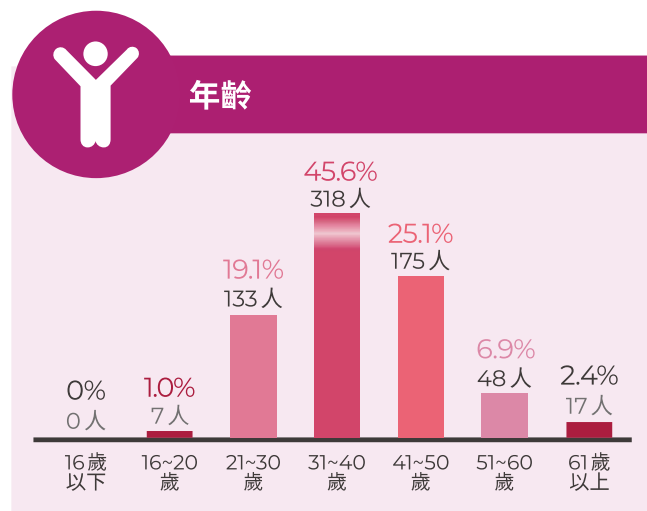
葡萄王生技為提倡員工多元平等，保障各族群的權益，我們設有身心障礙者權益保障法、原住民族工作權保障法，對外徵才提供原住民組及身心障礙組，提供工作機會給位於公司附近之真善美社會福利基金會的悠兒，對於不適任崗位之身心障礙同仁則會協助調整工作項目。

2023年雇用身心障礙及原住民人員如下：

年度		2021註1	2022	2023
全體員工人數		607	633	698
原住民	人數	5	6	6
	百分比	0.8%	0.9%	0.86%
身心障礙	人數	6	5	6
	百分比	1.0%	0.8%	0.86%

註1：2021年起員工人數計算範疇納入葡眾。

2023 年員工年齡與學歷分布



2023 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	8	5.8%	2	1.4%
	21歲~30歲	29	20.9%	26	18.7%
	31歲~40歲	19	13.7%	20	14.4%
	41歲~50歲	14	10.1%	18	12.9%
	51歲~60歲	0	0.0%	3	2.2%
	61歲以上	0	0%	0	0%
合計		70	50.4%	69	49.6%
離職員工	16歲~20歲	0	0.0%	0	0.0%
	21歲~30歲	18	20.7%	16	18.4%
	31歲~40歲	17	19.5%	11	12.6%
	41歲~50歲	8	9.2%	10	11.5%
	51歲~60歲	1	1.1%	3	3.4%
	61歲以上	2	2.3%	1	1.1%
合計		46	52.9%	41	47.1%

2023 年新進員工率與員工離職率

項目	2021 年	2022 年	2023 年
新進率	20.59%	18.95%	19.91%
離職率	15.98%	13.28%	12.46%
自願離職率	99%	99%	100%

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】
 自願離職率 = 【當年度自願離職人數】 / 【當年度離職總人數】



4.3 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。



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



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（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, 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 ✓ 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	

4.3.1 人才發展藍圖

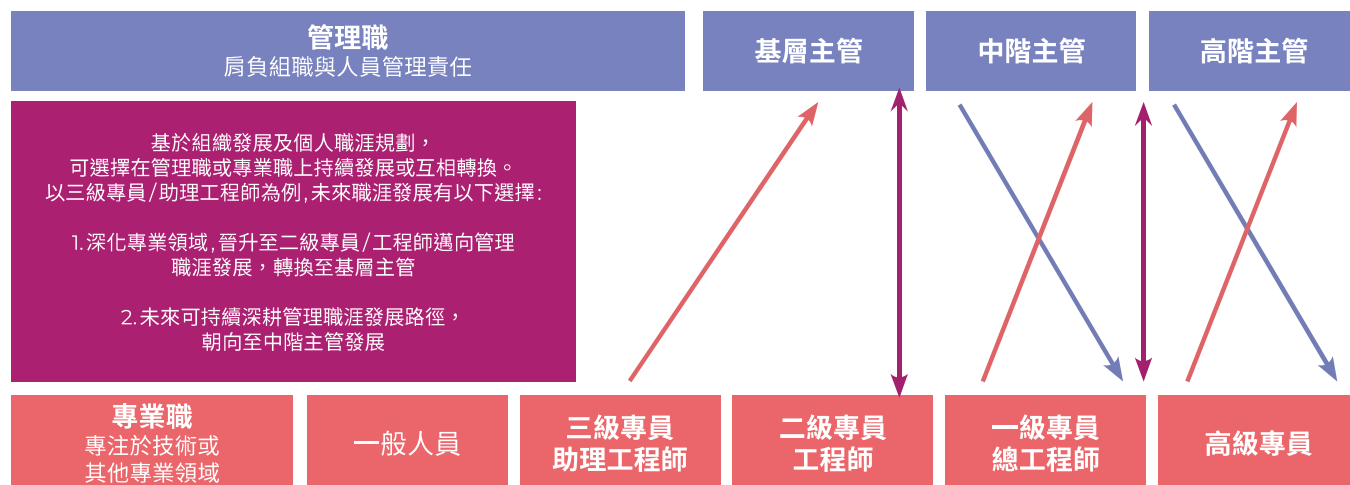
組織與人才發展一直為公司策略的重要目標，為使組織穩健發展，同時提升公司人員的素質，我們持續招募優秀人才，並強化培育與發展，系統性提供全體同仁應有的技能、知識與態度訓練與資源，並即時瞭解人員勤務狀況，並於每月定期檢視執行及風險指標，每季定期於高階主管會議檢視組織發展要點、人才發展成效。

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。2023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 698 人	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



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

2023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	2021 年	2022 年	2023 年
年度訓練總金額 (千元)	1,885	1,071	1,808
訓練總金額 / 總營收 (%)	0.02%	0.01%	0.01%
年度訓練總時數	8,006	8,215	9,431
年度訓練總人次	2,398	2,749	3,938
年度訓練普及率 (%)	98%	92%	100%

人力資本投資報酬率說明：

項目	2021 年	2022 年	2023 年
a) 總收入	9,798,246	10,391,231	10,635,464
b) 總運營費用	5,543,773	5,929,212	6,036,873
c) 員工相關總費用	870,768	920,320	967,856
HC ROI (a - (b- c)) / c	5.9	5.8	5.8

2023年依據員工職別與性別統計之訓練情形

項目	員工類別	2023 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	407	438	5,085	4,346
	生產線上人員	2,114	1,196		
	其他人員	2,564	2,712		
年度訓練總人次	經理級以上主管	200	152	2,014	1,924
	生產線上人員	862	633		
	其他人員	952	1,139		
年度訓練普及率	經理級以上主管	100%	100%	100%	100%
	生產線上人員	100%	100%		
	其他人員	100%	100%		
年度訓練平均時數	經理級以上主管	17.0	24.3	18	18
	生產線上人員	17.3	14.4		
	其他人員	18.8	14.5		

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新薪資制度，2023 年新薪資水準優於業界平均水平1.5 倍。葡萄王生技依據員工學歷背景、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	2021	2022	2023
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。



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。

2023 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	1:1.44	1:2.17
專業職	1:1.09	1:1.04
一般職員	1:1.04	1:1.04

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

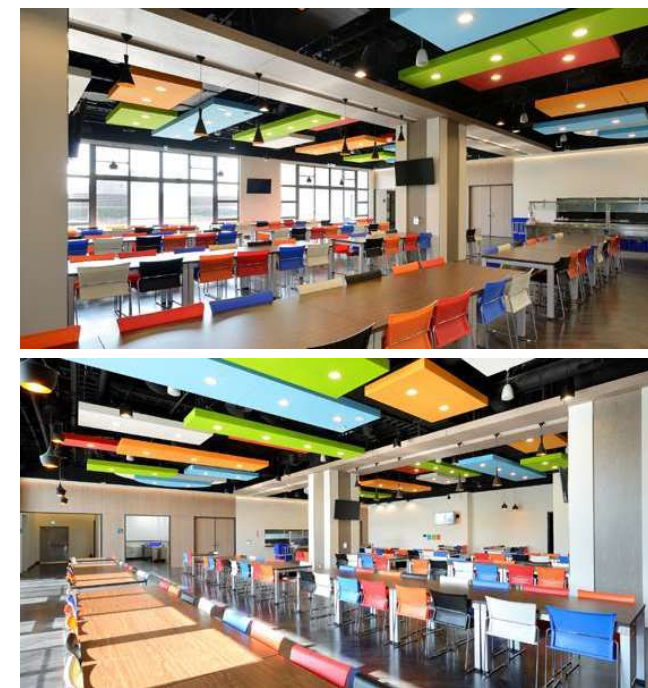
2. 女男平均報酬比例 = 各職級之女職員平均報酬／男職員平均報酬

非主管之全時員工薪資資訊

	非主管員工		
	2021	2022	2023
非主管之全時員工薪資總額 (A)	276,694,495	333,692,384	416,460,909
非主管全時員工人數 (B)	370	410	644
非主管之全時員工「薪資平均數」(A/B)	747,823	811,904	905,350
薪資中位數	753,834	772,022	813,936

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，2023年度舉辦羽球大賽、員工國外旅遊補助及尾牙活動。2023年員工福利支出金額7,776仟元。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。



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。

近四年育嬰假統計

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
申請陪產假人數	10	9	7	7
申請分娩假人數	7	16	5	15
育嬰留職停薪人數	9	5	3	6
育嬰留職停薪後復職比例(復職率)	100%	75%	100%	38%
育嬰留職停薪復職後留任比例(留任率)	71%	67%	100%	88%

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（集）乳室，同仁哺集乳室使用滿意度為100%。



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，完善照顧員工/員眷/承攬商的身心健康，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、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，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，推動各項健康促進業務。
5. 因應各項傳染病疫情，優化傳染病防疫緊急應變機制及通報流程。

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。

2023年投入於員工健康管理及健康促進金額為2,022,220元，平均整體滿意度>90%，因應傳染病疫情趨緩，落實防疫新生活運動，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。

- 特殊作業健康管理：
2023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. 公司設置各項申訴管道，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，2023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12人次並持續不定期追蹤。

2. 壓力防治健康講座/活動

- (1) 春暖花開美好心生活-身心紓壓手作花藝課程：

「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；因應近年來各種壓力造成身心症狀的個案比例增加，實證研究顯示花(園)藝對心理健康、醫療保健、公共衛生等都有正向的影響，目的：1.提升身心靈健康。2.提供適當紓壓管道；共40位人員參與，整體滿意度：96.8%。

- (2) 2023年葡萄王幸福活力齊走走 健康 Let's Go 南苑生態公園紓壓健走樂活野趣：

目的：藉由健走活動，鍛鍊體力、紓解身心壓力，並結合闖關遊戲宣導節能減碳、生態環保、健康與安全、食品安全理念；共113位人員參與。

- (3) 心理健康促進講座-主題：職場情緒紓壓管理健康講座

- (4) 心理健康促進講座-主題：生命經驗、發生過什麼事

- (5) 心理健康促進講座-主題：職場紓壓小撇步(手作精油、按摩紓壓)

- (6) 2023年身心紓壓照護，從心健檢(壓力健檢講座)

身心能量平衡分析 HRV 壓力健檢，針對職場整體心理健康風險評估分析及危害預防，HRV 檢測檢測結果包括心率變異程度，和由其推算出的自律神經整體活性、交感/副交感神經的平衡等；共6場次，參與人數113人。

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制法」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」提供全體員工心情轉念紓解情緒。

4. 健康服務成效

- (1) 憂鬱症量表 (心情溫度計) 中高風險比例由35人，為19人，降低近50%。
- (2) 2023年度榮獲衛生福利部國民健康署績優健康職場-健康關懷獎。
- (3) 2023年度榮獲衛生福利部國民健康署健康促進標章續證-平鎮總公司、中壢廠、龍潭分公司。

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安心場所認證；2023年度共安排8場次複訓，全公司訓練總人數達304人，滿意度為94.88%。



葡式熱血聯盟 - 熱血新生活運動

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，2023年度共熱血捐助70,000c.c.。

2023 年葡萄王對員工照護的相關花費統計

駐廠醫師	190,000	合計	2,022,220
運動課程	140,400		
年度健檢、疫苗	718,987		
講座課程	152,077		
醫療用品	171,100		
其他 (活動與雜項支出)	649,656		

單位：新台幣元



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70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

1. 貼心小物：母乳儲乳袋、奶瓶放置籃，增加哺集乳便利性，滿意度達90%以上。
2. 提供孕期同仁申請母性健康關懷停車位(包含機車及汽車停車位)。
3. 友善母性如廁環境，加裝坐式馬桶與扶手，增加孕期同仁如廁安全性及舒適性。

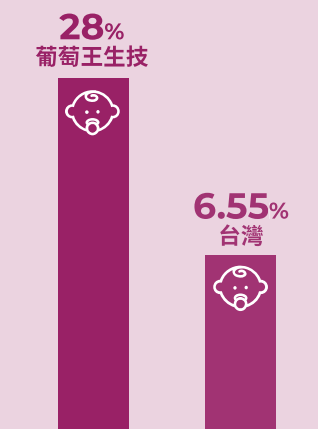
二、E 化線上通報系統，孕期專屬賀禮與董事長賀卡

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47份，整體滿意度達100%。

三、專案葡萄籽計畫 - 好孕御守，榮獲 TCSA 2023 台灣永續行動獎 (SDG3)



粗出生率



母性健康保護4大執行方式



4.5 職業安全

工安部 副理
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，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	- 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	✓ 2023 年榮獲 ISO Plus Awards- 職安衛健康管理典範獎 ✓ 2023 年榮獲國健署績優健康職場 - 健康關懷獎獎 ✓ 2023 年榮獲運動企業認證 ✓ 2023 年榮獲台灣疫苗推動協會企業防疫聯盟 - 防疫尖兵金獎 ✓ 維持 2014-2023 (連續九年) 無重大災害 ✓ 獲中高齡職務再設計補助費用 6,3000 元 ✓ 獲工作與生活平衡補助費用 40,000 元 ✓ 獲中小企業職場健康補助計畫 142,599 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汙染、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2023年度均無重大之災害案件發生。參考勞動部2019~2021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。

項目 / 年度	性別	2022	2023
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	3.02	2.63
	女生	0	1.75
	總和	3.02	4.38
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	13	56
	女生	0	2.62
	總和	13	58.6
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	0.6	0.5
	女生	0	0.35
	總和	0.6	0.85
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	0.6	0.5
	女生	0	0.35
	總和	0.6	0.85
缺勤率 = 總缺勤天數 / 總工作天數 × 100%	男生	0.01%	0.04%
	女生	0%	0.002%
	總和	0.001%	0.042%

2023 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	2	0	3	2	3	4.2%	0.5%
男	3	0	64	3	64	89.7%	11.2%
總計	5	0	67	5	67	93.9%	11.7%

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2023年共有5件工傷事故，類型為割傷、摔傷等，受傷同仁分別休1~30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	58.6

失能傷害嚴重率 = (總計傷害損失日數 ×10⁵) ÷ 總經歷工時
來源：勞動部109年度至111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。

3. 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，以避免發生強迫勞動之情形。

(2) 優化防護具宣導、訓練與使用：

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。



(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。



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。2023 年度葡萄王生技職業安全教育訓練共有 419 人參與，總時數共 1,697 小時。



專題：舉辦職場安全健康週活動



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，2023年葡萄王生技共執行14項管理方案，概估投入總預算為49萬元，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。

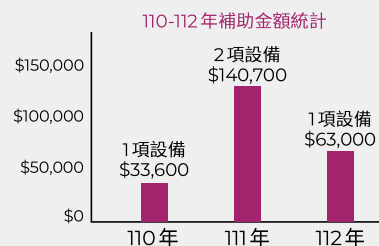
2023年針對營運環安衛系統性行現況分析，共鑑別出27項風險，針對噪音防制改善、加強承攬商管理、水汙染預防、作業安全改善、交通安全、強化緊急應變機制等影響層面較大之議題進行現況分析並進一步提出因應措施。



二、衛生、健康評估

異常工作負荷促發疾病預防作業程序

評估中高齡職務再設計補助申請，110~112年共計獲得4項補助設施。



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

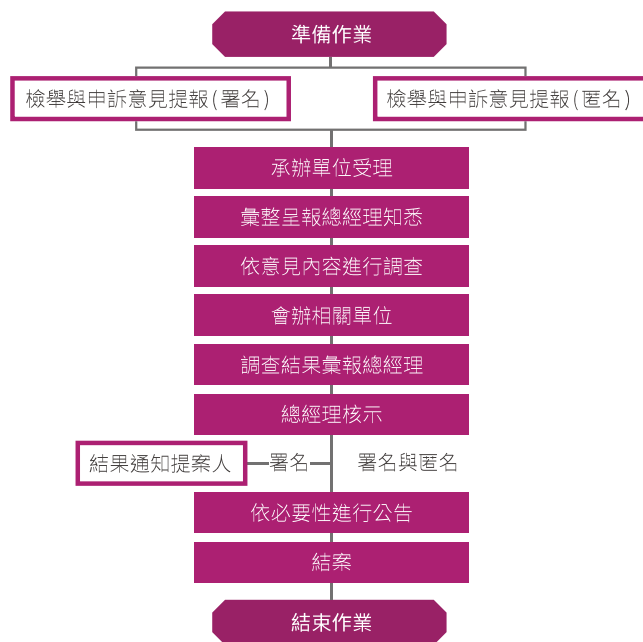
2. 獎勵制度：

- (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。2023年度申訴數量為4件。

申訴處理辦法及流程



二、定期召開勞資會議

2023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%，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。2023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。

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2023年止，已採線上形式發行十期，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，問卷設計包含工作滿意度、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。

2023年度員工參與達下降至70%，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69.8分，其中「道德價值」構面滿意度最高，「升遷、工作量的相對報酬、公司政策與實施」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	2021 年	2022 年	2023 年
全體	75.0	72.4	69.8
男性	75.4	72.4	70.1
女性	75.1	72.4	69.5
整體參與率	92.3%	91.6%	70.2%

