



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

| 短中長期目標與當年度達成情形 | 人力資本發展 | 員工關懷與薪資福利 | 工安管理 | 員工多元性 |
|------------------|---|---|---|---|
| 2025 年達成進度 | <ol style="list-style-type: none"> 完成工作分析並建構訓練地圖。 訓練系統完成採購。 前瞻人才培育課程皆依進度完成落實 | <ol style="list-style-type: none"> 完成員工滿意度 (暨 EAPs) 調查。 EAPs 完成 3 場講座。 | <ol style="list-style-type: none"> 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。 榮獲職安衛優良單位 (龍潭廠)、「企業永續報告職業健康安全指標主動評比」績優企業、配合桃園市大型活動績優廠商。 | <ol style="list-style-type: none"> 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%。 男女比例 50:50。 職場危害宣導訓練完成。 倫理沙龍 2 場次 40 人完成。 |
| 短期 (2026-2027 年) | <ol 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。 | <ol style="list-style-type: none"> 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。 | <ol style="list-style-type: none"> 持續深化職安衛管理、建立「全員做工安、全員要健康」目標。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 持續全員訓練 ✓ 線上系統建立、規劃 ✓ 單位安衛監督人員資格率規劃 ✓ 安衛專案巡查 ✓ 工作安全氣候指標-滿意度問卷 ✓ 職安衛活動競賽 職安衛優良人員 / 單位參選。 勞動力永續獎項參選。 績優職場參選。 | <ol 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 (2028-2029 年) | <ol 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。 | <ol style="list-style-type: none"> 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%。 | <ol 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。 持續參選績優健康職場獎相關事宜。 | <ol 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%。 員工男女比例維持 50:50。 |
| 長期 (2030 年後) | <ol 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。 | <ol style="list-style-type: none"> 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。 | <ol 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。 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)。 | <ol 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%。 員工男女比例維持 50:50。 |
| 對應 SDGs |  |  |  | |

【專欄】

藉由工作坊強化管理階層永續策略及治理能力

為因應快速變動的外部環境與企業永續發展需求，葡萄王生技持續強化高階管理階層之策略視野與治理能力，將高階教育訓練視為組織發展的關鍵投資。2025 年，公司針對高階管理團隊規劃並辦理創新策略共識工作坊，以支持公司中長期策略發展與組織韌性。

2025 年度訓練以面對外部環境變化為出發點，聚焦市場趨勢、法規要求、ESG 發展、科技演進及人才結構轉變等關鍵議題，協助核心管理團隊共同盤點風險與機會。訓練同時結合新市場布局、數位轉型、組織調整、人才盤點與跨部門協作等公司當前與未來的重要策略主題，透過深度對話，促進高階主管對公司年度目標與執行方向的理解與共識。

本次高階管理階層訓練總投入經費約新台幣 50 萬元，主要用於專業顧問引導、課程設計及工作坊執行。

訓練預期成效包括：

- 一、回顧與盤點公司當前優勢、挑戰與關鍵資源；
- 二、強化跨部門整合與共同語言，提升決策一致性；
- 三、從顧客、市場與技術角度重新審視創新機會；
- 四、初擬未來 3 至 5 年之策略方向與次年度行動藍圖；
- 五、凝聚高階團隊之合作關係與行動承諾。

葡萄王將持續提升董事會與管理團隊在策略治理、風險管理與永續決策上的整體能力，確保公司在面對環境與產業轉型時，能以更具前瞻性與系統性的方式回應利害關係人期待。



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。

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。本政策在臺灣和中國勞雇相關法律，及國際人權原則的指導下建立，並受葡萄王生技董事長、執行長和董事會監督。（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。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，2025 年無涉及任何職場歧視，共計受理 0 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理念，更是促進公司未來成功的關鍵要素，葡萄王生技由人力資源部主責，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%。供應商之人權管理則由採購部主責，依循「葡萄王生技供應商行為準則」，希望供應商和商業夥伴遵守這些原則，並要求企業內制定相關政策。我們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」，問卷調查範圍涵蓋公司整體價值鏈，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 2025 年評估結果，下次評估於 2027 年：

| 人權議題 | 發生機率 | 影響程度 | 衝擊性程度 |
|-----------|------|------|-------|
| 基礎生活環境 | 2.9 | 1.1 | 3.3 |
| 人身自由與安全 | 2.8 | 1.0 | 2.8 |
| 工作與勞動條件保障 | 2.3 | 1.1 | 2.4 |
| 工作與生活平衡 | 1.9 | 1.1 | 2.1 |
| 不歧視 | 2.1 | 1.1 | 2.4 |
| 職場暴力處置 | 2.6 | 1.1 | 2.8 |
| 多元化與包容性 | 2.0 | 1.1 | 2.1 |
| 言論與表達自由 | 2.1 | 1.0 | 2.1 |
| 集會與結社自由 | 2.0 | 1.1 | 2.1 |
| 職業安全與健康 | 2.4 | 1.0 | 2.4 |
| 兒童權益 | 2.6 | 1.0 | 2.6 |
| 強迫勞動 | 2.2 | 1.1 | 2.4 |
| 資安與隱私保護 | 2.9 | 1.1 | 3.1 |

• 發生機率：1 = 低機率 (0% - 20%)、2 = 中機率 (21% - 90%)、3 = 高機率 (>90%)
 • 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 | | | | | | |
| | B. 承攬商 | 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 ISO14001 或 ISO45001 等國際標準認證公安人員安衛稽核 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，辦理特殊體格（健康）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 | | | | | | |
| | | | 工作與生活平衡 | | | | | | |
| | | | C. 員工 | | | | | 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 |
| D. 併購、合資對象之員工 | 多元、融入與聘僱 | 職業安全與健康 | | | | | | | |
| | | 強迫勞動和童工 | | | | | | | |
| | | 工時、工資和福利 | | | | | | | |
| 中游 | 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. 資訊暨個資管理委員定期檢討、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」 | * 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 | | |
| | | | 言論與表達自由 | | |
| | | | 集會與結社自由 | | |
| | | | 職業安全與健康 | | |
| | | | 強迫勞動和童工 | | |
| 中游 | C. 員工 | 多元、融入與聘僱 | 強迫勞動和童工 | 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 ISO14001 或 ISO45001 等國際標準認證公安人員安衛稽核 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，辦理特殊體格（健康）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 |
| | | | 工時、工資和福利 | | |
| | | | 其他 | | |
| | | | 人身自由與安全 | | |
| | | | 工作與勞動條件保障 | | |
| | | | 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 | 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 | * 至少一次 / 年 | |
| | | | 職場暴力處置 | 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 | | |
| | | | 多元化與包容性 | 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 | | |
| | D. 併購、合資對象之員工 | 職業安全與健康 | 言論與表達自由 | 9. 設立「執行職務遭受不法侵害預防計畫程序」並以「執行職務遭受不法侵害處理委員會」落實預防職場暴力、歧視騷擾 / 性騷擾之宣導、課程與程序。 | | * 至少一次 / 年 |
| | | | 職業安全與健康 | 10. 面試時，對人員年齡進行鑑別 | | * 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 |
| | | | 強迫勞動和童工 | 11. 到職時，投保社會保險檢核時進行年齡再次驗證 12. 由員工經民主投票遴選勞資會議代表並逐季開會，進行內部溝通 | | |
| | | | 強迫勞動和童工 | 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 | | |
| D. 併購、合資對象之員工 | 強迫勞動 | 工時、工資和福利 | 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. 逐季辦理跨國籍員工關懷會議，並邀請翻譯人員協助溝通，確保員工的想法可準確傳遞 | | | |
| | | 其他 | 16. 落實 ISO/IEC27001，資訊暨個資管理委員定期檢討、推動資安防護、個資保護。 17. 推動資安內稽、外稽作業，並於資訊安全暨個人資料管理委員會呈報執行結果 | | | |

| 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/IEC27001，資訊暨個資管理委員定期檢討、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 | | |
| | 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 |
| 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。2025 年為強化組織溝通與聆聽機制，EAPs 專責人員進行新進訪談與關懷 90 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 56 場，貼近員工聆聽回饋與心聲。

社區風險與機會

葡萄王生技 2025 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 | 配合中壢廠附近居民希望能優於法，葡萄王生技每年自主量測周界噪音，每週廠外實地巡查，主動察覺問題並改善 | 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 |

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，社區影響較低。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。

執行職務遭受不法侵害處理委員會

本公司為維護全體同仁之健康福祉，有效預防全體同仁因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害並確保職場零暴力，故依勞動部頒布「執行職務遭受不法侵害預防指引」，特訂定【執行職務遭受不法侵害預防計畫程序】。2025 年度 0 件不法侵害案件。

依程序規劃成立「執行職務遭受不法侵害處理委員會」，並依各工作權責應變轄下設有兩個小組，分別為「不法侵害調查小組」及「不法侵害預防小組」。

執行職務遭受不法侵害處理委員會：負責執行控制不法侵害及處理職場不法侵害案件，其成員必須熟悉組織職場不法侵害事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件，依每次事件進行相關應對，有其固定編組及臨時性編組（依案件當事人所屬廠區組成）。

不法侵害調查小組：當不法侵害預防小組接收申訴或通報疑似不法侵害事件後，由不法侵害處理委員會指派成立不法侵害調查小組進行調處或調查。
不法侵害預防小組：負責接收疑似職場不法侵害事件之申訴或通報，並每季召開會議。

針對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

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。

2025 年人權風險重大議題管理作為

2025 年葡萄王生技透過人權盡職調查程序並發現 3 件在涉違反工時、工資和福利議題及職業安全與健康議題之相關案件，本公司提出調查程序與補償措施詳細內容請見 1.5 法規遵循內容。

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，採用系統性職能招募，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。2025 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)）。

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策，方能完成內部異動作業，2025 年度集團內轉成功人數佔全體招募的比率為 2.1%。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。



2025年人力資源結構現況

截至 2025 年 12 月 31 日

| 項目 | 員工類別 | 葡萄王生技 | | | | 葡眾企業 | | | | 上海葡萄王 | | | | 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 | 14 | 2.4% | 4 | 0.7% | 2 | 1.5% | 2 | 1.5% | 6 | 3.6% | 1 | 0.6% | 22 | 2.5% | 7 | 0.8% |
| | 中階管理階層 - 理級以上主管 | 14 | 2.4% | 13 | 2.2% | 1 | 0.8% | 7 | 5.3% | 15 | 9.1% | 9 | 5.5% | 30 | 3.4% | 29 | 3.3% |
| | 初階管理階層 - 課級以上主管 | 42 | 7.1% | 30 | 5.1% | 4 | 3.0% | 12 | 9.0% | 16 | 9.7% | 13 | 7.9% | 62 | 7.0% | 55 | 6.2% |
| | 其他人員 | 224 | 37.7% | 252 | 42.4% | 39 | 29.3% | 66 | 49.6% | 50 | 30.3% | 55 | 33.3% | 313 | 35.0% | 373 | 41.8% |
| 雇用 | 永久聘僱員工 (全職) | 287 | 48.4% | 296 | 49.9% | 41 | 30.8% | 78 | 58.6% | 85 | 51.5% | 77 | 46.7% | 413 | 46.4% | 451 | 50.6% |
| | 臨時員工 (非全職) | 7 | 1.2% | 3 | 0.5% | 5 | 3.8% | 9 | 6.8% | 2 | 1.2% | 1 | 0.6% | 14 | 1.5% | 13 | 1.5% |
| 契約 | 全職員工 | 287 | 48.4% | 296 | 49.9% | 41 | 30.8% | 78 | 58.6% | 85 | 51.5% | 77 | 46.7% | 413 | 46.4% | 451 | 50.6% |
| | 兼職員工 (短期契約人員) | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 0.8% | 2 | 1.2% | 1 | 0.6% | 2 | 0.2% | 2 | 0.2% |
| | 無時數保證員工 (工讀人員) | 7 | 1.2% | 3 | 0.5% | 5 | 3.8% | 8 | 6.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 12 | 1.3% | 11 | 1.3% |
| 國籍 | 臺灣籍 | 251 | 42.3% | 262 | 44.2% | 44 | 33.1% | 85 | 63.9% | 4 | 2.4% | 7 | 4.2% | 299 | 33.6% | 354 | 39.7% |
| | 中國大陸籍 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 83 | 50.4% | 71 | 43.0% | 83 | 9.3% | 71 | 8.0% |
| | 英國籍 | 1 | 0.2% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 0.1% | 0 | 0.0% |
| | 越南籍 | 42 | 7.1% | 37 | 6.2% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 42 | 4.7% | 37 | 4.2% |
| | 其他 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 2 | 1.5% | 2 | 1.5% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 2 | 0.2% | 2 | 0.2% |

| 指標 | 2025 |
|--------------|-------|
| 女性員工占比 | 52.1% |
| 女性員工管理階層占比 | 44.4% |
| 女性員工初階管理階層占比 | 47.0% |
| 女性員工高階管理階層占比 | 24.1% |
| STEM 職位的女性占比 | 66.4% |

| 國籍 | 2025 總勞動力占比 | 2025 管理人員占比 |
|------|-------------|-------------|
| 臺灣 | 73.3% | 69.3% |
| 中國大陸 | 17.3% | 29.3% |
| 英國 | 0.1% | 0.4% |
| 越南 | 8.9% | 0.0% |
| 其他 | 0.4% | 1.0% |
| 總計 | 100.0% | 100.0% |

註：
 1. 永久聘僱員工 / 全職員工即公司正式勞動契約聘僱的員工。 2. 兼職員工包含短期契約人員、長期臨時工、一年期顧問。
 3. 無時數保證員工包含工讀人員。
 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，2025年共計44人。
 5. 人力資源結構統計數據臺灣地區包含葡萄王生技、葡眾企業股份有限公司、溢認股份有限公司，中國大陸地區包含上海葡萄王企業有限公司，並以集團合計數揭露。
 6. 2025年員工人數相較於去年，無顯著波動之情形。

葡萄王生技長期以來男女同仁比例約為 1 比 1 的分配，2025 年全體員工男女人數比為 47.9%：52.1%，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 2025 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 |
|------|------|------|---------|------|--------|------|
| 人數總計 | 1 | 0 | 3 | 10 | 9 | 120 |

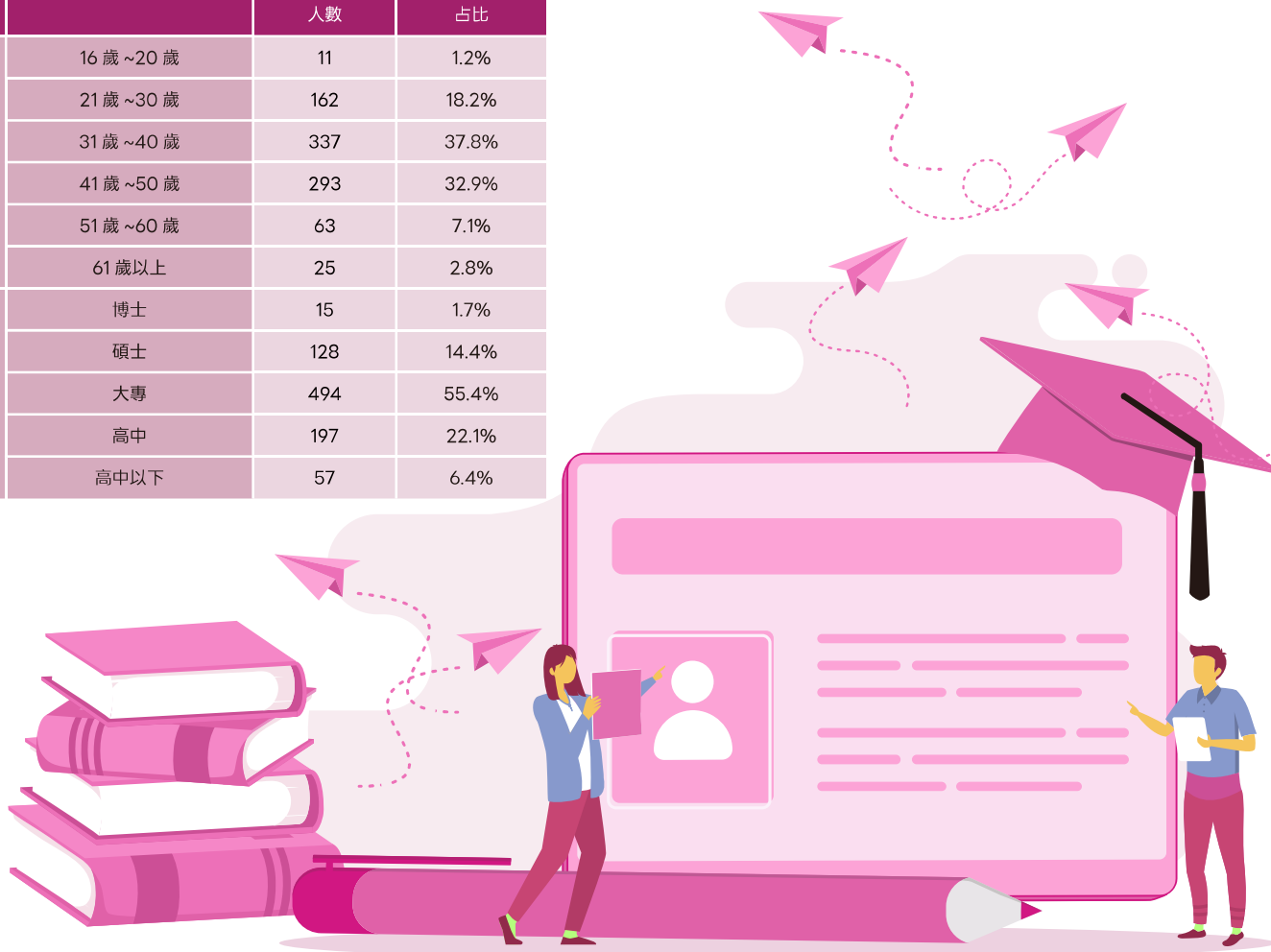
葡萄王生技為保障各族群的權益，設有身心障礙者權益保障法、原住民族工作權保障法，對外徵才提供原住民組及身心障礙組，提供工作機會給位於公司附近之真善美社會福利基金會的憨兒，對於不適任崗位之身心障礙同仁則會協助調整工作項目。

2025 年雇用身心障礙及原住民人員如下：

| 項目 | | 人數總計 |
|--------|------|------|
| 全體員工人數 | | 891 |
| 原住民 | 人數 | 6 |
| | 百分比 | 0.7% |
| 身心障礙 | 人數 | 5 |
| | 百分比 | 0.6% |
| | 主管人數 | 0 |

2025 年員工年齡與學歷分布

| 項目 | 員工類別 | 人數總計 | |
|----|------------|------|-------|
| | | 人數 | 占比 |
| 年齡 | 16 歲 ~20 歲 | 11 | 1.2% |
| | 21 歲 ~30 歲 | 162 | 18.2% |
| | 31 歲 ~40 歲 | 337 | 37.8% |
| | 41 歲 ~50 歲 | 293 | 32.9% |
| | 51 歲 ~60 歲 | 63 | 7.1% |
| | 61 歲以上 | 25 | 2.8% |
| 學歷 | 博士 | 15 | 1.7% |
| | 碩士 | 128 | 14.4% |
| | 大專 | 494 | 55.4% |
| | 高中 | 197 | 22.1% |
| | 高中以下 | 57 | 6.4% |



2025年新進員工人數 & 男女占比

| 類別 | 年齡 | 男 | | 女 | |
|------|---------|----|-------|----|-------|
| | | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 |
| 新進員工 | 16歲~20歲 | 9 | 6.3% | 0 | 0.0% |
| | 21歲~30歲 | 22 | 15.4% | 29 | 20.3% |
| | 31歲~40歲 | 19 | 13.3% | 22 | 15.4% |
| | 41歲~50歲 | 8 | 5.6% | 9 | 6.3% |
| | 51歲~60歲 | 6 | 4.2% | 8 | 5.6% |
| | 61歲以上 | 8 | 5.6% | 3 | 2.1% |
| 合計 | | 72 | 50.3% | 71 | 49.7% |

2024年度及2025年度離職率年齡及性別分布

一、離職人員年齡分布

| 年齡 | 2024 | | | | 2025 | | | |
|---------|------|--------|-----|--------|------|-------|----|-------|
| | 男 | | 女 | | 男 | | 女 | |
| | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 |
| 16歲~20歲 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 1 | 0.11% | 0 | 0.00% |
| 21歲~30歲 | 34 | 3.94% | 32 | 3.70% | 23 | 2.58% | 15 | 1.68% |
| 31歲~40歲 | 29 | 3.36% | 39 | 4.51% | 27 | 3.03% | 21 | 2.36% |
| 41歲~50歲 | 28 | 3.24% | 27 | 3.13% | 12 | 1.35% | 11 | 1.23% |
| 51歲~60歲 | 3 | 0.35% | 8 | 0.93% | 7 | 0.79% | 14 | 1.57% |
| 61歲以上 | 1 | 0.11% | 2 | 0.23% | 9 | 1.01% | 3 | 0.34% |
| 合計 | 95 | 11.00% | 108 | 12.50% | 79 | 8.87% | 64 | 7.18% |

註1：離職占比(%) = 各年齡離職人員數 / 年終總人數

二、離職人員性別占比

| 性別 | 2024 | | | | 2025 | | | |
|------|------|-----|-----|-----|------|-----|----|-----|
| | 男 | | 女 | | 男 | | 女 | |
| | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 | 人數 | 占比 |
| 離職人員 | 95 | 47% | 108 | 53% | 79 | 55% | 64 | 45% |

註2：離職員工性別占比(%) = 各性別離職人員數 / 總離職人數

2025年新進員工率與員工離職率

| 項目 / 年份 | 2024 | 2025 | 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】 / 【當年度期末總人數】 |
|---------|--------|--------|---|
| 新進率 | 23.15% | 16.05% | |
| 離職率 | 23.50% | 16.05% | |
| 自願離職率 | 14.58% | 15.04% | |



本公司 2025 年離職率為 16.05%，較 2024 年 23.50% 下降 7.45 個百分點，整體流動規模明顯收斂，顯示組織穩定度提升。新進率亦同步下降至 16.05%，顯示公司已由擴張調整期轉為穩定優化階段。

惟自願離職率由 14.58% 微幅上升至 15.04%，表示員工主動流動仍存在一定比例，將持續關注流動結構與核心人才留任狀況。其中以離職人員結構分析如下：

(一) 離職年齡結構：目前公司離職人口大約集中於 21-40 歲族群，屬職涯發展初中期階段。該族群通常具有：職涯探索與市場比較意願較高、對薪酬成長速度與晉升透明度敏感及對工作挑戰與發展空間期待較高，此為多數企業常見之健康流動區間，但若比例持續偏高，可能影響中階接班梯隊建構。

(二) 性別結構：男性離職人數仍高於女性，與本公司產業特性及男性員工基數較高有關。整體並未出現單一性別異常流失情形。

(三) 中高齡員工：50 歲以上族群離職結構相對穩定，推估與公司推動延後退休、再聘制度及資深員工留任機制有關，已初步發揮穩定組織經驗資產之效果。

本公司於 2025 年度整體離職率雖有下降趨勢，但仍需注意的潛在風險包含：中生代（31-40 歲）為未來管理與技術接班核心，若流動率偏高，將影響組織承接力；自願離職率微幅上升，顯示留才競爭仍然存在；另外發現若新進率持續下降，可能會造成組織活水不足或年齡結構老化。

後續改善與強化措施

為了維持健康的流動率並提升人才穩定度，公司正積極推動一系列全方位的優化策略，並將管理重心聚焦於「中生代留任、關鍵人才穩定、內部發展強化」三大核心目標。

在人才發展層面，公司於 2024 年起建立「關鍵職位人才庫制度 (talent pool)」，透過設計 3 至 5 年的職涯路徑圖，並推動專業與管理雙軌升遷制度，明確拉高內部晉升比例，讓中生代員工擁有具體的成長願景與發揮舞台。為了確保待遇的市場競爭力，我們也建立了一套嚴謹的檢視機制，不僅每年進行薪資基準分析，更針對高流動職類實施重點調整，輔以績效連動的調薪與專案留才獎金，從經濟層面鞏固人才根基。

除了制度上的保障，公司同時致力於優化職場體驗，透過強化主管的「跨世代領導力」訓練，從源頭進行主管的領導才能。同時，結合離職面談數據分析，建立流失原因資料庫以落實精準管理。針對高齡友善環境與經驗傳承，公司亦延續再聘與彈性工時政策，並建立資深員工導師 (Mentor) 制度，讓專業技術與管理經驗得以在組織內循環傳遞。

展望未來，我們的目標是將整體離職率穩定維持在 15% 至 18% 的健康區間，並將自願離職率控制於 15% 以下。透過強化內部發展機制，公司將持續優化人才策略，為長期營運與競爭優勢奠定堅實基礎。

4.3 人才培育與績效獎勵

【專欄】葡萄王生技學院

葡萄王生技打造「前瞻人才庫 (Talent Pool)」，持續致力於推動以職能為導向的人才發展策略，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，2025 年參與本專案的人才，經各項績效與適切性評估後，協助推動公司 33 項低碳營收新里程專案，並有效為公司創造成效，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。

2025 年度為推動低碳營收新里程，本公司人才培育專案整體成果共計 31 項低碳營運相關專案，涵蓋營收、產能、報廢品減量、流程優化與跨部門合作等面向發展。執行前瞻人才培訓專案，培育 40 位前瞻人才，由 10 位高階主管擔任教練，透過行動學習 (Action Learning) 導入策略思維與專案管理能力。推動公司代工營收成長超過 50%，在高負載營運情境下保持產能效率穩定提升。整體產能利用率持續上升 8%，有效支撐營運成長需求。在營收與產能皆顯著提升的狀態下，成功將葡萄王生技個體每百萬營收碳排放量下降 16.8%，優於年度設定值每百萬營收碳排放量 18.3 tCO₂e。

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) 目標達成由右而左逐層協助

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。



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

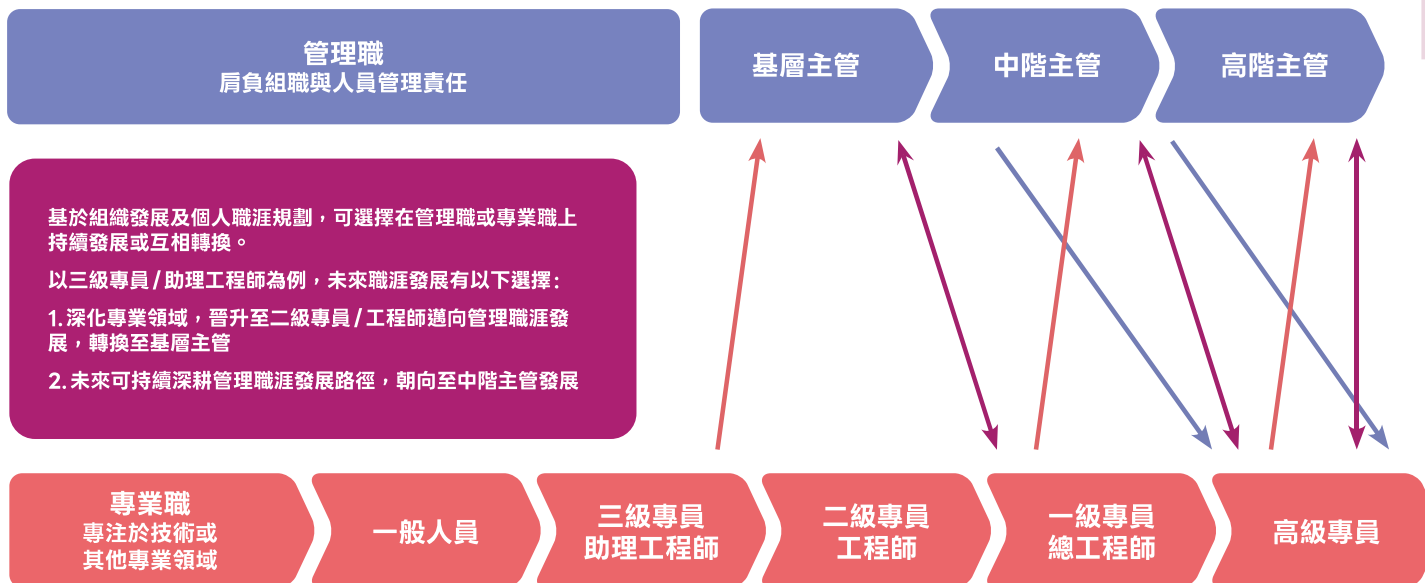
我們將人才區分為兩大類別，第一類為管理人才，第二類為專業人才，不同的人才可朝不同的雙軌學習，使得所有人員均能達到學以致用。規劃雙軌晉升管道並鼓勵人才多元發展，管理人才會比對所具備之專業能力與管理職能進行能力盤點，並針對需補強之能力，規劃全方位適性發展計劃，並於訓練課程後融入日常專案項目之中，進而提升課程成效。具體說明如下：

(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。2025 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 s 適合程度。 | 47 | 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。 | 556 | 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

2025 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 | 2025 |
|--------------|-----------|
| 年度訓練總金額 (仟元) | 3,300,918 |
| 年度訓練總時數 | 22,297.5 |
| 年度訓練總人次 | 5,489 |
| 年度訓練普及率 | 96% |

人力資本投資報酬率說明：

| 項目 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| a) 總收入 | 10,635,464 | 11,160,005 | 10,251,607 |
| b) 總運營費用 | 6,036,873 | 6,157,698 | 5,555,822 |
| c) 員工相關總費用 | 1,262,422 | 1,217,010 | 1,165,281 |
| HCROI (a - (b- c)) / c | 4.64 | 5.11 | 5.03 |



2025 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 | 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 | 1,619.03 | 1,094.93 | 11,776.85 | 10,520.64 |
| | 生產線上人員 | 3,979.5 | 4,188.25 | | |
| | 其他人員 | 6,178.32 | 5,237.46 | | |
| 年度訓練總人次 | 經理級以上主管 | 889 | 661 | 2,869 | 2,620 |
| | 生產線上人員 | 1509 | 1,579 | | |
| | 其他人員 | 471 | 380 | | |
| 年度訓練平均時數 | 經理級以上主管 | 1.8 | 1.7 | 4.1 | 4.0 |
| | 生產線上人員 | 2.6 | 2.7 | | |
| | 其他人員 | 13.1 | 13.8 | | |

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

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，2025 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 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------|-------------------------------------|-----------|-----------|
| 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。

2025 年葡萄王生技員工薪資比例

| 職級 | 女男平均薪資比 |
|------------------|---------|
| 執行階層 (本薪) | 100:108 |
| 執行階層 (本薪 + 現金獎金) | 100:67 |
| 管理階層 (本薪) | 100:110 |
| 管理階層 (本薪 + 現金獎金) | 100:97 |
| 非管理階層 (本薪) | 100:102 |

註：1. 女男平均薪資比 = 各職級之女職員平均報酬 / 男職員平均報酬
2. 男、女平均薪酬，以女性平均薪酬為基礎 (以 100% 表示)
3. 執行階層與管理階層包含經理級以上管理層

註：本公司非主管全時員工之薪資資訊公告於 MOPS 公開資訊觀測站，請參閱「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，2025 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。2025 年員工福利支出金額 13,452 千元。



【優於法令的休假給薪福利】 SDG 3 健康與福祉、SDG 8 就業與經濟成長

員工享有「全薪生日假」及退休回聘人員享有給薪榮譽假。為感謝員工的辛勞並鼓勵與親友共享重要時刻，同仁可於「生日當月」任選一天工作日安排休假，給予同仁最大程度的自主安排空間，讓員工在追求職涯發展的同時，亦能兼顧個人生活品質，落實工作與生活的平衡。

【員工照顧及活動】

本公司提供員工駐廠按摩服務、員工健身房、定期體檢、旅遊平安保險、員工旅遊與節慶獎金（端午、中秋、生日）等多元措施，協助員工在高效工作之餘維持良好身心狀態。

【家庭照顧與婚育友善】

設計多元補助制度，以實質支持員工在人生重要階段的需求。例如提供結婚禮金、生育禮金等。對於子女照顧，本公司更提供員工子女獎學金、助學獎勵金、員工眷屬保險、眷屬購物優惠等福利，協助員工減輕家庭照顧與教育負擔，讓同仁能在兼顧家庭責任的同時，穩定投入工作發展。此外，公司亦與鄰近特約幼兒園合作，協助員工子女就近入托，讓同仁在兼顧育兒的同時，也能安心投入工作。2025 年度共有 9 位同仁申請結婚禮金，發放金額合計 180,000 元；並有 11 位同仁申請生育禮金，發放金額合計 42,000 元。

【前瞻性的生育自主支持：凍卵補助專案】 SDG 5 促進性別平等、SDG 17 少子化社會責任、 DEI 多元平等與共融

考量女性同仁在職涯黃金期可能面臨的生育抉擇，我們透過實質補助，緩解同仁的心理壓力與經濟負擔

(1) 凍卵營養金：針對進行凍卵療程之同仁，補助當年營養金 3,000 元，展現公司對同仁療程期間身體健康的實質關懷。

(2) 凍卵保存補助：為支持同仁長期生育規劃，提供凍卵第 3 年保存費用補助 3,000 元，減輕同仁維護生育可能的持續性支出。

【退休福利制度】

本公司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。

【國際移工福利及適應措施】

國際移工可依規定參與公司各項員工福利與活動，包括參與福委會相關活動、家庭日、尾牙活動與員工旅遊，促進其與本國籍同仁之交流與融合。本公司亦適用生日假等措施，並於合約期滿時依規定提供返國機票，協助移工安心完成職涯規劃與返國安排。此外，考量國際移工文化背景差異，本公司團膳中不定期提供移工原屬國籍餐點，以回應飲食習慣與文化需求，提升生活適應與歸屬感。

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。

中高齡友善與就業支持

葡萄王生技呼應政府鼓勵中高齡就業政策，規劃並落實中高齡及高齡員工之聘僱與管理方針，並透過優惠退休方案、團體保險、定期健康檢查、住院慰問金與喪葬奠儀等制度，照顧員工於職涯中後期的健康、安全與尊嚴。公司亦透過表揚機制（如模範員工選拔）肯定資深員工長期貢獻，形塑跨世代共融的組織文化。

近三年育嬰假統計

| 項目 | 2023年 | 2024年 | 2025年 |
|------------------------|-------|-------|-------|
| 申請陪產假人數 | 7 | 10 | 7 |
| 申請分娩假人數 | 15 | 14 | 7 |
| 育嬰留職停薪人數 | 6 | 10 | 9 |
| 育嬰留職停薪後復職比例 (復職率) | 38% | 33% | 85% |
| 育嬰留職停薪復職後留任比例 (留任率) | 88% | 33% | 60% |

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

國際移工關懷及支持

葡萄王生技秉持尊重多元、包容共融的理念，將國際移工視為公司重要的人力夥伴，並持續透過制度化管理與人文關懷並行的方式，打造安全、友善且具歸屬感的工作環境。在福利、教育訓練及溝通機制等面向，均依循法令規範並優於基本要求，確保外籍移工在工作與生活上獲得充分支持。

在教育訓練與職能發展方面，國際移工於到職前、在職期間均接受完整之 OJT (On-the-Job Training)，確保其熟悉工作流程與安全規範。針對特定職務需求，公司亦派訓國際移工參與外部堆高機專業培訓與證照考取，提升專業技能與作業安全。另透過內部訓練課程，安排 DEI (多元、平等與共融)、道路交通安全及基礎語言學習等教育內容，協助國際移工提升工作溝通能力與生活適應力。

在溝通與治理機制方面，公司定期辦理國際移工關懷會議，作為移工表達意見、反映需求與進行雙向溝通的重要平台。透過制度化的對話機制，確保國際移工之權益與聲音能被即時回應，並持續優化管理與照顧措施，強化勞資互信關係。

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

葡萄王生技持續以 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 / 里民的身心健康，對於社會大眾秉持分享共榮理念，期許建立公司、員工與社會三贏之里程碑，善盡企業社會責任。保障全體員工於健康安全之環境工作。

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：公司每年提供優於法規之免費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一對一面談評估。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。

E化健康管理系統：2025年導入健康管理系統及健康小蜜蜂，正式上線，全面升級職場健康服務，自動彙算數據進行個案管理、健康分級及健康追蹤機制；透過智能化系統，開通醫護諮詢渠道，促進健康管理者與職場同仁良性互動循環，提升整體健康管理效益。

特殊作業健康管理：2025年特殊體格檢查 / 健康檢查各別項目：共 16 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. 2025年進行中壩廠、湧豐廠健康風險盤查 / 健康地圖建置，應完成22作業區，已完成22個作業區盤查，健康風險盤查及健康風險地圖建置完成率達100%；協助各單位進行專案整改計畫及相關危害預防教育訓練；公告盤查後各單位之健康風險危害，進行健康風險地圖標示，並張貼於各單位作業區，以提醒人員該區域之健康風險等級、需要正確配戴個人防護具，以達到危害預防之目的。

3. 針對孕期及其他特殊族群（身心障礙、中高齡、外籍移工等），依個別性評估及執行各項健康保護措施，依需求規劃職務再設計，進行工作適性安排；偕同各單位主管每季舉辦外籍同仁關懷會議，搭配外仲翻譯，宣導各項職業安全衛生管理事項，建置雙語工作手冊，確保外籍同仁對於產線作業流程的理解度及正確性，

提升外籍同仁健康及安全素養，預防職業病危害；主動了解外籍同仁衣食住行育樂需求，視需要進行溝通了解，使外籍同仁能安心工作、放心生活、文化融入與職涯發展，落實職場平權，建立友善職場環境。

4. 於各廠區設置健康管理中心，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

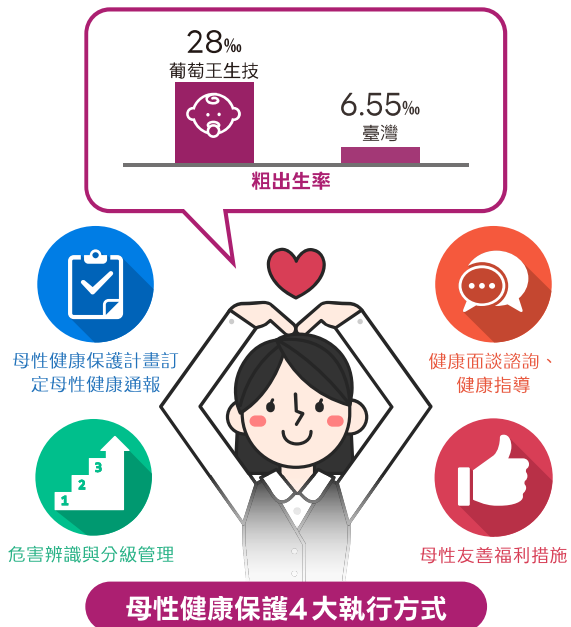
1. 服務管道：健康管理中心經由年度健康問卷調查篩選憂鬱症高風險名單，安排職業專科醫師進行一對一面談評估，視需要安排轉介身心科醫師或心理諮詢師，並立案追蹤，聘僱身心科醫師每月駐廠服務 1 次，每次 3 小時，2025 年度共安排 63 人次中高風險名單進行身心科醫師一對一面談評估，持續不定期追蹤。

2. 舒壓健康講座 / 活動：「青苔球園藝手作課程」、「多肉植物手作課程」：透過園藝活動，發揮植物的療癒力量，為人們帶來身心效益，特邀園藝治療師，準備多元手作的植物及園藝素材，藉由盆栽的設計過程，從事手作植栽，觸摸大地中的泥土、體驗花草植物的生命力，並在自己手工完成的成品中獲得成就感及滿足感，從而達到舒壓的目標，包括紓解壓力、復健心靈、促進社交、安撫情緒、小肌肉訓練、專注力訓練及心智健康等好處，故規劃相關課程，期以提升身心靈健康及提供適當舒壓管道。2025 年度共舉辦 2 場次，包含平鎮廠、中壩廠；共 70 位人員參與，整體滿意度：>98%。

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。

4. 員工協助方案 (EAPs) 績效：本公司與專業心理諮詢師合作，提供每位員工每年 6 次免費心理諮詢。近三年度共提供 116 人次諮詢服務，累計共 121.5 小時。根據年度統計，諮詢議題前三名為：壓力情緒 (69%)、職場關係 (37%) 及家庭關係 (26%)。員工求助議題主要集中於職場溝通與成就感 (約 40%) 以及個人壓力管理 (約 35%)，其餘則為家庭與法律諮詢等生活支持。

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 124 人，整體滿意度達 90% 以上；2025 年葡萄王粗出生率達 25‰ 為臺灣數據的 5.4 倍（2025 年臺灣粗出生率為 4.62‰）。葡萄王從用心關懷、托育便利（特約幼兒園）、彈性工時、文化友善四大面向著手，營造讓員工無後顧之憂、能兼顧工作與家庭的環境，並與政府政策結合，共同建立支持性的育兒安全網，讓生育成為值得支持的人生選擇。

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臺灣平均。

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感。

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（集）乳環境及相關福利：

(1) 各廠區設置哺集乳室。

(2) 哺集乳室提供貼心小物：母乳儲乳袋、奶瓶放置籃，增加哺集乳便利性，及設置媽媽寶寶等母嬰雜誌供媽咪生產育兒學習新知

(3) 提供孕期間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，增加孕期間同仁如廁安全性及舒適性。

(5) 各項成人疫苗施打補助（HPV、帶狀皰疹疫苗、肺炎鏈球菌疫苗、A/B 型肝炎疫苗）；員工、員眷皆享有補助。

(6) 育齡同仁生育鼓勵金，鼓勵同仁生育特給予此鼓勵金，包含：(1) 凍卵營養金：補助凍卵療程當年營養金 3,000 元。(2) 凍卵補助金：凍卵第 3 年保存費用補助 3,000 元。

各項健康促進執行計畫如下：

一、安全衛生宣導 / 季季有獎徵：

為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；滿分率以年度每季比較顯示有上升趨勢，2025 年較 2024 年度提升了 44.6%；填答率 2025 年較 2024 年度提升了 31.7%。

二、CPR+AED 教育訓練：

為提升所有員工急救相關知能及技能，2025 年平鎮廠、中壢廠、龍潭分公司已完成 CPR+AED 教育訓練共 8 場次，整體滿意度：98.68%、前後測提升率：由前測 69.56 分至後測 93.10 分，提升 23.54 分；各廠區高達 77.89% 的員工（共 370 人）完成 CPR+AED 教育訓練，三廠區已取得 AED 安心場所續證。

三、運動積點：

透過運動積點機制，推動全體員工參與各項健康促進活動，並設置個人與團體獎勵，藉此促進員工健康、獎勵同仁養成規律運動習慣，提升自我健康意識，以達健康促進目的。本活動目前累積參與人數 88 名，共計 33 份好禮，預計 12 月下旬完成摸彩。2025 年參與人數較 2024 年成長 19%，總運動累積時間上升 113%，達 94,217 分鐘，顯示員工運動參與度與自主活動量皆大幅提升。

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。2025 年共計 143 人參加，回饋整體滿意度：非常滿意 (94.3%)；有 91.4% 回饋可透過能引起運動動力，總累積健走步數為：945,907 步，累計總距離達 756.7 公里，總消耗熱量達 37,800 卡路里，透過行動減少了 151 公斤 CO₂ 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，2025 年度熱血捐助共 75,750c.c.。

六、健康服務成效

- 2025 年榮獲勞動部職安署「勞工健康服務優良人員功績獎」- 許心好護理師
- 2025 年榮獲桃園市勞動檢查處「勞工健康服務優良人員功績獎」- 許心好護理師
- 2025 年連續 10 年榮獲「企業防疫聯盟防疫尖兵獎 - 金獎」
- 2025 年榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場認證」- 平鎮廠總公司、龍潭園區分公司
- 2025 年榮獲桃園市政府衛生局「AED 安心場所認證」- 平鎮廠、中壢廠、龍潭園區分公司

單位：新台幣元

| 2025 年葡萄王對員工照護的相關花費統計 | |
|-----------------------|-----------|
| 駐廠醫師 | 360,500 |
| 運動課程 | 186,900 |
| 年度健檢、疫苗 | 866,500 |
| 講座課程 | 60,152 |
| 醫療用品 | 190,946 |
| 其他 (活動與雜項支出) | 957,464 |
| 合計 | 2,622,462 |

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 | 執行全員工安、全員健康 1. 持續全員訓練 2. 線上系統建立、規劃 3. 單位安衛監督人員資格率規劃 4. 安衛專案巡查 5. 工作安全氣候指標 - 滿意度問卷 6. 職安衛活動競賽 |
| | 中期 | 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. 推行並參選績優健康職場獎相關事宜 |
| | 長期 | 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 (零職災) |
| 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 | 1. 2025 榮獲科管局頒發「職安衛優良單位」獎項 2. 2025 榮獲勞動部、桃園市政府頒發「職安衛優良人員」獎項 3. 2025 榮獲桃園市政府頒發職安衛大型活動績優廠商 4. 2025 年榮獲台灣疫苗推動協會企業防疫聯盟 - 防疫尖兵金獎 5. 2025 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」 6. 獲中高齡職務再設計補助費用 75,768 元 7. 獲中小企業臨場健康補助計畫 112,213 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通知，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 2021 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 2021 年成立家族至 2024 年之核心企業，積極協助推動家族職安衛運作，協助成員提升安衛能量熱心有關工安公益活動，並於 2025 年度再次參加桃園縣勞檢處第四年之安衛家族核心成員並實施永續績效自我評量與協助輔導機制。

2025 年葡萄王發起邀請 99 家所屬供應鏈廠商實施線上職安衛訓練課程、測驗與問卷調查，已完成 53 家廠商納入輔導紀錄（占比 54%），68 家所屬供應鏈廠商實施職業健康與安全（OHS）永續績效自我評量（占比 67%）。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 | 2024 | 2025 |
|---|----|-------|-------|-------|--------|
| 死亡人數 = 職業傷害所造成的死亡數量 | 男生 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女生 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 總和 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 受傷人數 = 職業傷害造成無法工作之人數 | 男生 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| | 女生 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| | 總和 | 3 | 5 | 2 | 4 |
| 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 | 0.92 | 2.12 |
| | 女生 | 0.00 | 1.75 | 0.92 | 0.71 |
| | 總和 | 3.02 | 4.38 | 1.85 | 2.82 |
| 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 | 13.00 | 56.00 | 7.38 | 4.90 |
| | 女生 | 0.00 | 2.62 | 4.61 | 107.30 |
| | 總和 | 13.00 | 58.60 | 12.00 | 112.20 |
| 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 | 0.60 | 0.50 | 0.18 | 0.42 |
| | 女生 | 0.00 | 0.35 | 0.18 | 0.14 |
| | 總和 | 0.60 | 0.85 | 0.37 | 0.56 |

| 項目/年度 | 性別 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|----|-------|-------|-------|-------|
| 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 | 0.60 | 0.50 | 0.18 | 0.00 |
| | 女生 | 0.00 | 0.35 | 0.18 | 0.14 |
| | 總和 | 0.60 | 0.85 | 0.37 | 0.14 |
| 缺勤率 (AR) (%) = 總缺勤天數 / 總工作天數 × 100% | 男生 | 0.010 | 0.04 | 0.006 | 0.004 |
| | 女生 | 0.000 | 0.002 | 0.004 | 0.085 |
| | 總和 | 0.010 | 0.042 | 0.01 | 0.09 |

2025 年供應商及承攬商工傷統計

| 因工傷而致損失工時之比率 (LTIFR) = 損失工時件數 * 1,000,000 / 總經歷工時 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------|------|------|------|
| | 0 | 0 | 0 | 0 |

葡萄王生技 2025 年共有 4 件工傷事故，類型主為夾傷等計工傷假 159 天（對比食品同業失能嚴重率約為 48%）。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。

2025 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 |
|----------|-------|--------------|------------------|
| 232 | 44 | 37 | 112 ^註 |

失能傷害嚴重率 = (總計傷害損失日數 × 10⁶) ÷ 總經歷工時
來源：勞動部民國 111 至 113 年度各行業綜合傷害指數平均值
註：失能傷害嚴重率相較於 2024 年有明顯升幅，主因其中一同仁工傷造成手臂骨折、且術後休養後又因無法克服上下班交通工具，故休養期較長，致使職災日數驟增，葡萄王生技已針對有關設備已全面盤查並隔絕可能的危險點

1. 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，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。

2. 安全文化建立：

(1) 高階參與及組織推動

企業組織推動健康勞動力及高層實際帶領或參與的具體宣示、策略或行動，以及其影響力，包括企業推動健康勞動力之組織運行現況及跨部門協作（如職安衛、永續發展委員會，及其他跨部門組織運作情形等），並自 2024 年起由董事長帶領啟動「全員做工安」目標。



(2) 全員參與 - 職安標語

職安標語 - 「與安全同行」活動，透過個人化的職安標語，積極推動全員參與並提升同仁安全意識，這些標語呈現在 EIP 網頁上，隨時提醒安全的重要性，共同為公司安全文化紮根。

(3) 推動職業安全衛生管理系統

自 108 年起推動職業安全衛生管理系統，優於法規規定建構職業安全衛生管理系統 ISO45001 及臺灣職業安全衛生管理系統 TOSHMS。



(4) 危害標示、警示與職安衛宣導資訊



(5) 危害性化學品之管理

制定化學品標準及儲存規範、實際化學品儲存改善案例提升化學品儲槽安全、緊急沖淋設備 MAP



(6) 全員做工安活動

針對不同職位設計專業的職安課程，確保每一位員工都能夠根據其崗位的特性，獲得對應的職安知識和技能。對於高階主管舉辦職安管理課程，產線及實驗室同仁舉辦化學品、設備防捲夾及用電安全等教育訓練。除此之外，工安部也會定期參與外籍同仁的每季關懷會議，宣導用火、用電安全、交通安全和地震防災知識，強化外籍同仁安全、防災觀念，並提升同仁安全意識。2025 年職業安全教育訓練共有 954 人次參與，總時數共 2,302 小時。



(7) 安全衛生提案制度

職場龍平安 - 為提升職場的安全性，公司推動了「提案改善競賽」，鼓勵員工根據他們日常工作中發現的問題提出改善建議，無論是工作流程的優化還是安全設備的升級，同仁運用品質活動工具之技巧或 ISO45001 管理手法，促進職場安全的提升。董事長也親自關心同仁使用設備的狀況，透過這種積極參與的方式，員工不僅能看到實際的改善成果，還能感受到公司對職場安全的重視，讓職安工作更加具體且有效。

提案改善→全員做工安



4.5.2 職業安全風險評估

一、環境、安全評估：

在 ISO/CNS45001:2018 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。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。

近三年推動職安衛管理系統之主要成果：

| 項目 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|--------|--------|--------|
| 完成 / 檢討風險評估之作業 (百分比 % = 已完成件數 ÷ 應完成件數 × 100%) | 724 | 674 | 677 |
| 百分比 (%) | 100% | 100% | 100% |
| 降低風險之數量 | 25 | 16 | 16 |
| 消除或取代之件數 | 0 | 1 | 1 |
| 潛在職安衛風險降低數量 | 4 | 1 | 2 |
| 工程控制之件數 | 4 | 1 | 2 |
| 管理控制之件數 | 24 | 15 | 15 |
| 個人防護具 (PPE) 件數 | 18 | 13 | 13 |
| 降低職安衛管理系統其他風險之數量 | 28 | 35 | 34 |
| 件數 | 28 | 35 | 34 |
| 改進職安衛機會數量 | 53 | 51 | 51 |
| 件數 | 53 | 51 | 51 |

| 項目 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|------------------|--------|--------|--------|
| 改進職安衛管理系統其他機會之數量 | 49 | 48 | 53 |
| 件數 | 49 | 48 | 53 |
| 完成之管理方案或達成目標之規劃 | 14 | 14 | 15 |
| 件數 | 14 | 14 | 15 |
| 總經費 (萬元) | 49 | 65 | 360 |

二、衛生、健康評估

1. 人因性危害預防管理

為提供員工良好工作環境及維護員工健康，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風險。透過實驗室人因性危害評估調查發現實驗室桌椅不符合人體工學，長時間實驗坐姿、站姿，導致肩頸部痠痛，建議改善措施為調整實驗室椅子高度符合人體工學。使用單位已編列預算，將於 2026 年進行改善方案。



2. 急救應變設施

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，於各廠區設置健康管理中心並設置 AED 等緊急設備。優於法規設置急救人員，成為廠內事故傷害處理之種子成員。

3. 不法侵害預防

- 每年度透過心情溫度計篩選中高風險，並針對中高風險安排職醫評估
- 設立專屬線上通報系統，每人發給心情小卡 (中、越文版)
- 設置不法侵害小組，每季開會研議

職場不法侵害處置小組組織

員工申訴作業流程宣導

心情關懷小卡 (中、越版)

職場不法侵害處置小組組織成員擴編

員工申訴管道電子公告

通報專區宣導 (mail、中、越版通報專區)

4. 打造全方位健康管理中心

不單單僅是健康管理中心，希望員工在工作場所中遇到的小問題可獲得解決，在職場中有安全感、幸福感，建立支持性的環境。

全方位健康管理中心

不單單僅是健康管理中心及哺乳室，希望員工在工作場所中遇到的小問題可獲得解決，在職場中有安全感、幸福感，建立支持性的環境。

貼心服務

健康管理中心物品借用辦法

4.6 員工溝通

4.6.1 多元溝通管道

本公司依據「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)457-2121#1999
- (b) 申訴專線：(03)457-2121#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：

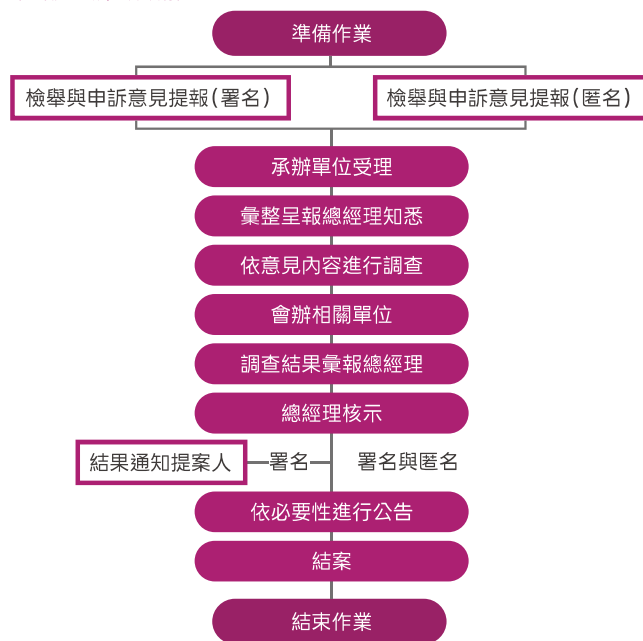
- (1) 外部人員：公司依舉報事件決定致謝之禮品。
- (2) 內部員工：依公司人事相關規章予以獎勵。

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。2025 年度申訴數量為 0 件。

申訴處理辦法及流程：



二、定期召開勞資會議：

2025 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 11 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。2025 年針對主管機關新增國定假日說明、員工活動時程規劃討論、廠區病媒防治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 2025 年止，已採線上形式發行十四期，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、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。

2025 年度員工調查由「滿意度」轉型為「敬業度調查」進一步為關注「員工投入與行動」，滿意度調查達 78.3 分，結果顯示整體表現較前一年度提升 8.2%，2025 年敬業度達 87.6 分，顯示員工對組織目標、工作投入與持續貢獻意願明顯提升，各項調查指中持續 5 年由「企業形象與商譽」及「道德誠信」被員工評選為高度重視且高度認同的指標，此結果亦展現誠信經營的核心價值已深耕並實踐於葡萄王生技全體同仁心中。

針對調查結果，本公司將於 2026 年度持續改善內容與推動方向如下：本公司持續重視員工意見回饋，並將其作為精進組織治理與人才發展的重要參考。針對員工高度關注之議題，2026 年將聚焦於人力資源制度的整體優化與組織運作效能的強化，逐步深化薪酬與福利制度的檢視機制，提升制度設計的公平性與一致性，同時檢視組織人力配置與發展架構，協助員工在不同職涯階段清楚掌握成長方向。此外，公司亦將持續優化內部管理制度與跨部門協作流程，透過制度整合與溝通機制的精進，提升組織運作的協同效率與透明度。以穩健、循序漸進的方式，平衡組織發展與員工期待，打造具備永續競爭力的工作環境。

員工滿意度調查結果

| 年度 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|-------|--------|--------|--------|
| 全體 | 69.8 | 72.4 | 78.3 |
| 男性 | 70.1 | 70.5 | 81.1 |
| 女性 | 69.5 | 72.8 | 74.4 |
| 整體參與率 | 70.2% | 90.3% | 79.8% |

