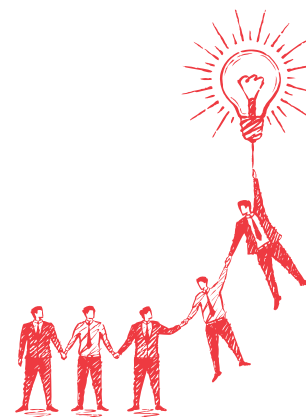




05



貿聯與員工

- 5.1 員工政策
- 5.2 員工概況
- 5.3 員工發展與教育訓練
- 5.4 權益保障
- 5.5 員工關係
- 5.6 貿聯生活

貿聯自成立以來，始終秉持著「誠信正直」、「客戶導向」、「團隊合作」、「環境保護」的核心價值信念，透過創新建立差異化，為客戶創造更大的商機與更優質的服務，使貿聯成為贏得股東、客戶、員工和利益相關人的信賴、永續經營的優質公司。

為實踐貿聯的核心價值信念與永續經營的願景，貿聯將員工視為公司最重要的資產，因為員工是公司能持續保持優質成長、擁有不斷進步動能最為重要的關鍵。因此，貿聯承諾遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、童工，以及任何不當聘雇及歧視的有關法規，且訂定相關規章與規範具體保障員工權益，持續推動多元的員工關懷專案，促進員工身心健康，並提供具市場競爭力的薪資福利，為員工創造一個友善職場環境，以及導入 ISO 14001、OHSAS 18001 等管理系統規範為全面性發展之基礎，持續改善與精進。

各項人力資源的制度與施策皆以秉持以人為本的理念，積極從工作、生活及健康面全方位切入與照顧員工，讓員工不僅在工作中能充份發揮卓越的表現，進而帶動公司持續地成長；同時更能進一步使員工在工作與生活中取得平衡，期許每位員工都是快樂的貿聯人，讓公司與員工共同創造未來卓越的藍圖並擁有幸福和諧的人生。

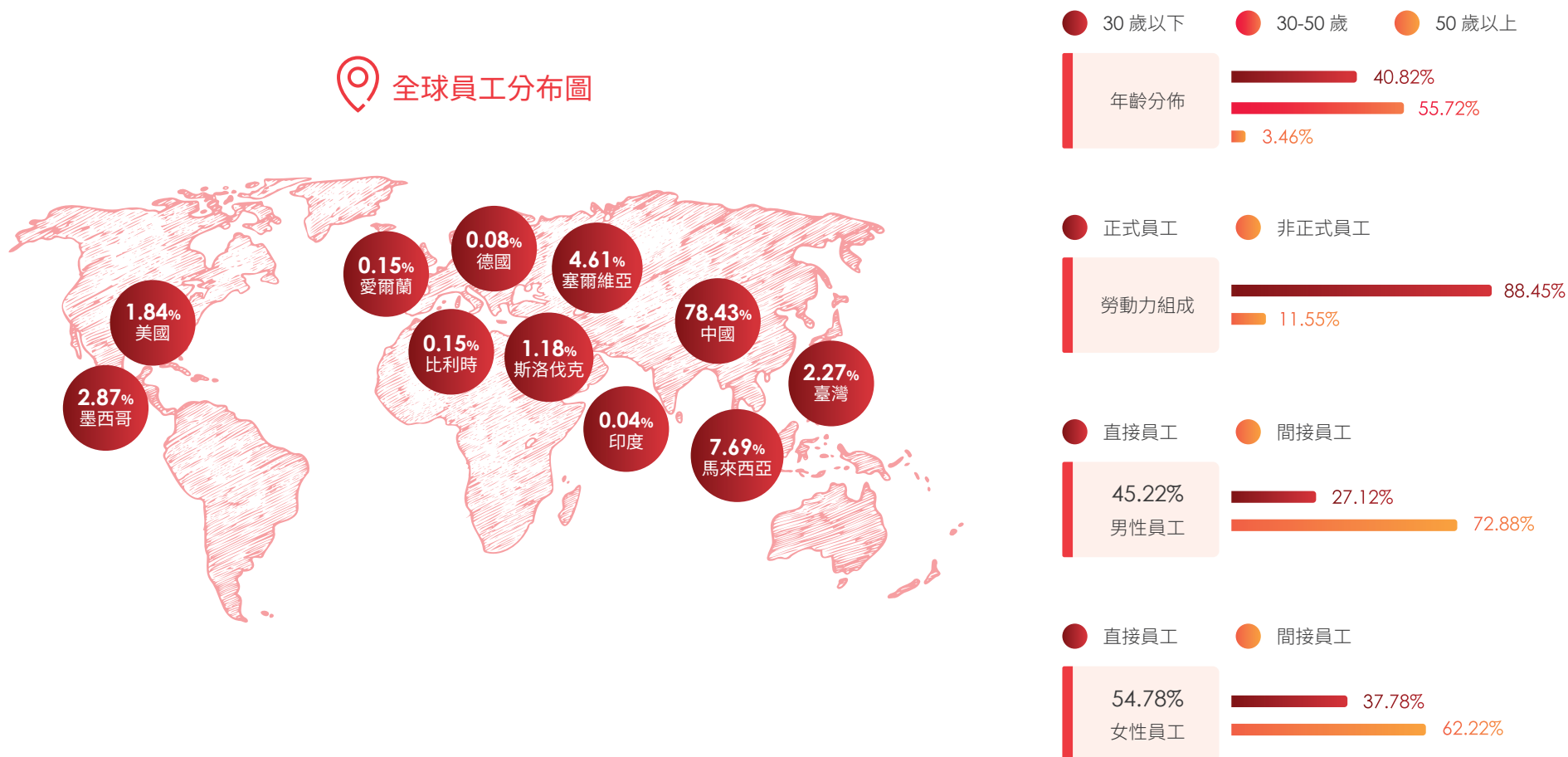


5.2 員工概況

5.2.1 員工結構及分佈

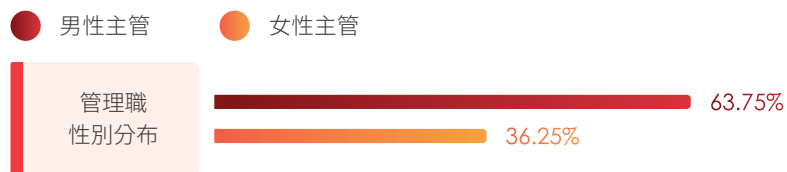
截至 2019 年底，貿聯全球員工總數為 9,912 人，其中男性員工比例為 45.22%，女性員工比例為 54.78%。臺灣員工總數 225 人，其餘地區 9,687 人分佈於中國及其他海外據點（包含美國、德國、比利時、斯洛伐克、塞爾維亞、馬來西亞、印度等）。

各地區依照法令、營運及產能需求而呈現不同的僱用型態；所有員工皆自其受僱日第一天起提供法令應有之權益。各地區員工依性別、聘僱類型之分布呈現如下：

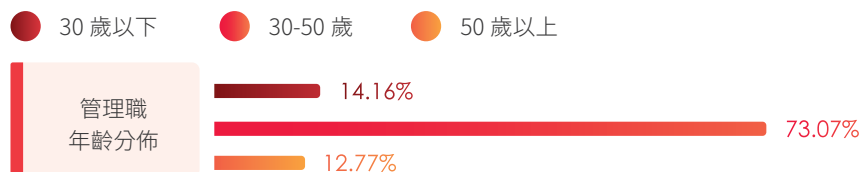


貿聯重視人才的多元化，並致力於提供一個包容、鼓勵參與及發揮個人才能的工作環境，我們透過公平的任用及晉升作業，覓求並擁有各種不同背景及專長的員工對其持續進行個人能力培育發展。透過這些不同背景及專長的優秀員工，塑造並提升公司之競爭力。各地區間接員工依管理層級、性別之結構如下：

管理職性別分佈 (管理職為課長以上層級)



管理職年齡分佈 (管理職為課長以上層級)



5.2.2 員工留任

員工流動狀況

貿聯一貫秉持員工是企業最重要的資產，有一套完善的晉升管理課程及員工福利制度，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展。

同仁若有轉調其他單位或地區者，公司會進行事前溝通協調轉任事宜，若調任地區距離較遠會視狀況給予適當津貼或補助，以保障員工權益。而在離職管理上，一旦員工提出離職需求，人力資源單位隨即會視需求安排與當事人進行離職面談，務求瞭解員工的離職原因，並盡全力進行員工慰留與關懷。

公司內部若因組織調整或業務改變而有調整同仁職務內容之需求，會優先審視公司內部是否有相同性質職務，安排同仁做內部業務轉調，若內部無適當職缺或同仁無意願轉任者才依公司資遣規定辦理相關事宜。

各地區依照法令、營運及產能需求而呈現不同的僱用型態；所有員工皆自其受僱日第一天起提供法令應有之權益。各地區員工依性別、聘僱類型之分布呈現如下：

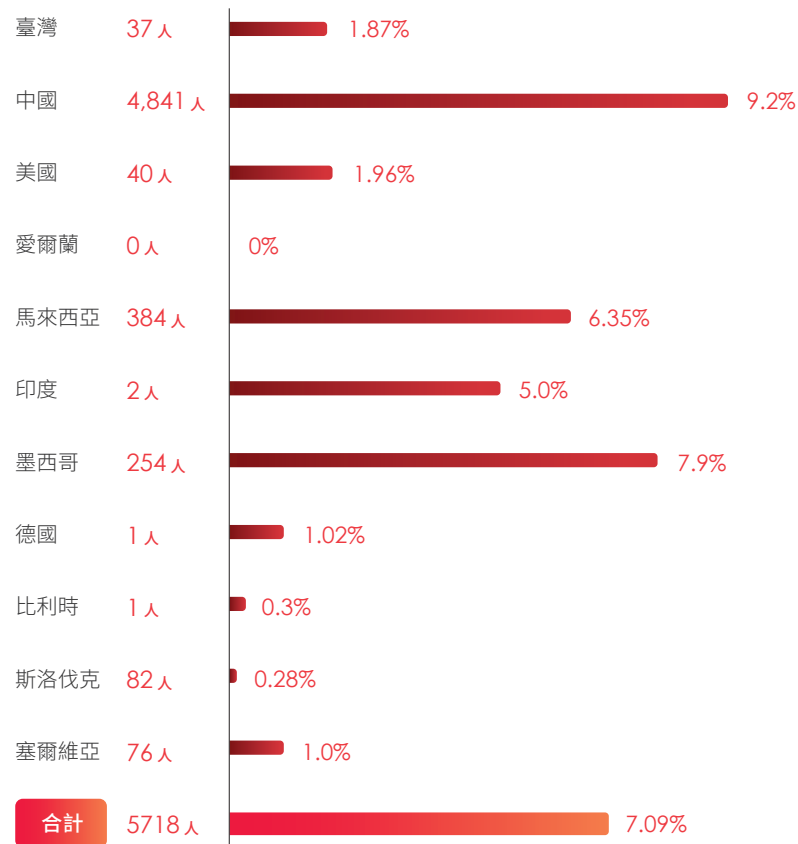
新進員工 2019 年組成結構

項目 / 廠區	30歲以下		30-50歲		50歲以上		合計
	女	男	女	男	女	男	
臺灣	6	6	13	44	1	8	78
中國	1,216	2,220	1,307	1,117	4	2	5,926
美國	2	3	10	5	4	8	32
愛爾蘭	0	0	0	0	0	0	0
馬來西亞	437	81	60	23	0	3	604
墨西哥	25	30	24	24	2	5	110
德國	0	0	1	0	0	0	1
比利時	0	1	0	1	0	0	2
斯洛伐克	1	13	7	12	3	4	40
塞爾維亞	40	28	24	20	1	1	114
新進員工宿舍合計	1,727	2,384	1,447	1,307	15	31	6,911
新進員工比例	91.67%	110.27%	42.52%	61.80%	10.71%	15.20%	69.75%

員工離職率

當員工提出離職時，無論離職原因為何，我們都予以充分的體諒與尊重，主動瞭解其離職原因，藉此機會發現公司未來可改善之處。以下為 2019 年各地區合計月平均離職率情形，其中離職人數包含主動提出及其他因素離職之員工，以中國地區直接員工佔比較高，流動率為各據點最高，且主要集中在未滿 30 歲之直接員工。

廠區 / 2019 離職員工總人數 / 月平均離職率



註 月平均離職率的計算為每月總離職人員的離職率平均值

$$= (2019 \text{ 年度月平均離職人數}) / (1 \sim 12 \text{ 月每個月期末在職人數總和} / 12) * 100\%$$

2019 年育嬰留停員工分析

貿聯針對有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，包含留職停薪之安排、工作職涯再規劃、相關福利補助等等。2019 年臺灣育嬰留職停薪申請人數共為 2 人，復職率高達 100%，表示公司提供員工完善照顧機制，保障有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作，無後顧之憂。



註 享有育嬰假員工數為依據 2018 至 2019 年已申請產假及陪產假者，符合 2019 年育嬰留停申請資格人數推算。除臺灣以外的海外各據點依當地假勞工相關法律辦理育嬰假。

5.2.3 員工招募 (含禁用童工政策)

貿聯依據營運策略與員工職涯發展，透過各種管道，招募各方優秀人才，員工招募皆依當地法令規定並遵守責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 規範，從未僱用童工，並嚴格禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作。此外，本公司建置員工假勤資訊系統，以做好員工勞動時間及應休假期日期之管理，以保障員工的身心平衡。

5.3 員工概況

貿聯承諾成為永續經營的有機體，除了事業上成長獲利之外，文化的塑造也是重要的一環，而人才的發展與培育，更是企業永續經營的基石，因此，精英人才培育及人才流動率皆列為重要的管理指標，讓員工可以與企業同步成長。貿聯人才發展與培育相關的內容或做法，分別敘述如下：

完整的教育訓練架構

貿聯致力於協助員工與公司共同成長，為員工打造持續學習與成長的環境。我們建立完整的教育訓練架構，以在職訓練及個人發展計畫為基礎，新進員工訓練、專業別訓練、階層別管理領導訓練、自我發展及內部講師訓練等五大部分為主軸，協助員工展現貿聯核心價值及達成公司的願景及策略。



新進員工訓練

以新進員工為主，協助新進員工認識貿聯，建立對公司的認同感。



專業功能訓練

針對各單位的專業需求，提供不同階段的訓練課程，目的為增進各職能的專業知識與技能，包含業務、研展、製造、資材、行銷、財務等。



階層別管理領導訓練

透過全員通識、新任主管、中階主管、高階主管，及班組長一線主管等訓練，建立文化共識及管理技能。



自我發展

為協助員工快速、有系統與即時的學習，貿聯導入了學習管理系統，透過e化平台，提供數位課程(e-Learning)供員工學習。



內部講師訓練

由「主管級或經主管遴選具有專業經驗的員工」擔任講師，對員工培育訓練，以利企業內部經驗的傳承。

 各據點訓練概況

據點	訓練總時數	間接人員								直接人員 合計	
		高階人員 協理級以上		中階人員 經理、副理		基層人員 課長、副課長、組長		一般間接人員 非主管職			
		女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
臺灣	2391.1	17.3	294.7	145	951.1	132.2	381.2	193.4	235.1	41.1	0
中國	2,504.43	87.37	102.35	219.17	252.25	246.17	200.31	249.92	259.19	475.14	412.56
美國	198	0	6	12	18	6	0	48	78	0	30
墨西哥	71	0	0	0	0	0	0	0	0	35	36
馬來西亞	3,048	0	16	16	60	40	56	528	484	1,128	720
德國	140.5	0	4	0	16	0	0	1.5	119	0	0
比利時	408	0	8	0	88	16	0	200	96	0	0
斯洛伐克	1,612	0	0	96	105.5	538.5	437.5	0	0	136.5	296
塞爾維亞	112.67	16	0	11.75	10.6	12.3	10	14	12.5	14.43	11.09
總計	10,485.70	120.67	431.05	499.92	1,501.45	991.17	1,085.01	1,234.82	1,283.79	1,830.17	1,507.65

註 平均受訓時數 = 課程人時數 / 員工人數。2019 年貿聯集團教育訓練員工之培訓總時數達到 10485.7 小時，平均每人 1.06 小時，培訓課程的主題包括中層管理技能提升、品質保證、研發 / 工程、製造管理、人資行政、業務營銷、財務管理、資材管理等職能專業和通識管理訓練內容。

5.4 權益保障

5.4.1 工作與就業權益保障

為確保員工權益，貿聯設置適用整個集團之員工守則，為最基本原則設立所有制度：

合法的聘僱

公司不得在任何製造程序中使用童工。僱員僱用政策明確規定禁止僱用 16 歲以下童工並禁止任何可能導致使用童工之做法，2019 我們的營運據點和合作供應商，亦無發生強迫或強制勞動風險事件。

對於各項勞務條件的變更，均依照據點所在之當地法令規定完成通知程序。

禁止歧視

禁止以工作無關之特徵歧視員工。公司政策規定，不得以人種、膚色、性別、年齡、性傾向、殘疾、國籍、種族、工會成員資格、婚姻狀況、政治立場或宗教信仰等，於招聘及實際工作中歧視員工，如：因此類特徵而影響考核與晉升、薪酬、工作休息時間、任期保障、工作分配、培訓機會、就業前景、社會保障、職業安全與健康等。貿聯並設有內部獨立 E-Mail 信箱做為員工檢舉管道，2019 年從未因性騷擾及身份歧視而造成糾紛事件。

公平的績效考核制度

貿聯績效管理與發展系統的目的在整合、提升個人及集團整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，以做為職位晉升、薪資調整、紅利發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的資遣費用等措施，並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保其工作權益不受影響。

針對所有間接員工（到職 3 個月以上）之績效評核主要有四個流程：

1



目標設定

於年度開始，由部門主管與員工進行年度目標設定。

2



上半年度評核

由部門主管與員工溝通上半年度目標執行狀況，並對上半年度達成狀況進行評核。

3



年度評核

由部門主管與員工溝通第 4 季及年度目標執行狀況，並對年度達成狀況進行評核及核定績效等級。

4



績效評等溝通

為協助員工改善績效、規劃員工發展計劃以提升公司整體之績效表現，初評主管應針對績效評等考核結果、改善方向及未來發展計劃後與受評人做績效面談，以增進與員工之雙向溝通。



各據點訓練概況

項目	臺灣		中國		美國		愛爾蘭	
	女	男	女	男	女	男	女	男
高階人員 協理級以上	4	27	6	9	6	21	0	0
中階人員 經理、副理	11	56	54	86	7	9	1	1
基層人員 課長、副課長、組長	3	5	135	197	1	1	0	0
技術人員 製程技術員、水電工、機械維護	0	0	170	310	0	3	0	3
業務銷售人員	3	1	45	10	4	6	0	4
業務支持人員 文書、物流、接待	32	56	360	204	46	45	3	3
生產體力人員 產線領班	0	0	158	128	0	2	0	0
間接員工	53	145	928	944	64	87	4	11
員工 含直接員工	62	163	4,340	3,434	78	96	4	11
比例	85.48%	88.96%	21.38%	27.49%	82.05%	90.63%	100.00%	100.00%

馬來西亞		印度		德國		比利時		斯洛伐克		塞爾維亞	
女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
0	0	0	0	0	1	0	1	0	3	1	0
0	1	0	1	0	4	0	4	2	3	8	7
0	0	0	0	0	0	1	0	6	10	12	7
0	1	0	0	0	0	0	0	3	27	10	49
2	0	0	3	1	1	2	5	3	1	0	1
1	0	0	0	1	0	2	0	13	6	16	7
5	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	9	0	4	2	6	5	10	27	50	47	71
429	333	0	4	2	6	5	10	76	110	262	195
1.86%	2.70%	0%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	35.53%	45.45%	17.94%	36.41%

5.4.2 薪資保障

貿聯重視同仁的待遇與福利，並制定有效的薪酬政策，以管理同仁的薪酬、激勵員工的工作績效、進而發揮人力應用的最大效益。為達維持內部均衡、保持人力市場競爭力、及激勵員工優秀表現的目的，公司每年除廣泛收集全球各國的經濟和生產力指標外，也有系統的透過內部專責單位定期進行薪資調查，了解同行業各公司的薪資水平和調薪預算，作為年度同仁調薪的準則，同時提供具競爭力的起薪吸引人才加入公司。員工薪報酬決定於學經歷背景、薪資距中比率、專業技術熟稔度、類似專業經驗年資、和個人績效表現，不因員工性別而有不同。營運之主要據點的新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況或隸屬工會之差異而在起薪上有所不同。

貿聯的薪酬政策係依據下列原則制定：

- 掌握並遵循當地的相關法令，在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向永續經營
- 依各地區不同人才的供需狀況，機動調整薪酬項目，保持人才招聘的競爭力
- 定期執行各地市場薪資調查，並調整薪資級距表和福利項目 / 金額，以提供優於市場的全面薪酬條件
- 直接員工薪資之標準起薪 (最低職級核薪) 皆符合當地法令規定之基本薪資辦理
- 為激勵員工努力工作，並分享公司經營績效，每年公司會考量各單位的營收貢獻度和員工的績效評核結果，發放績效獎金
- 視各專業職位的稀缺性及職責貢獻度，結合公平的績效管理制度，以支付合適之薪酬，並藉此達到激勵員工之效果

5.4.3 退休金制度

貿聯遵循當地法令之相關規定，如臺灣地區員工根據臺灣勞基法退休金制度規定，定期提撥退休準備金至法定帳戶；大陸地區員工則依據當地的法令為員工投保養老保險，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

貿聯全球廠區依據各地之法定退休制度，依相關規定為每位員工提撥退休金。針對臺灣廠區，依據勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日 (含) 前入職之員工，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之 2% 月薪資，按月提存至中央信託局舊制退休準備金帳戶，目前提存累積金額為 5,192,153 元，足夠支應退休金需求。新制退休金則依每位享有新制退休金資格者，按月提撥 6% 至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定提撥 6% 之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥 0%~6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。



5.5 員工關係

為建立和諧的公司與員工關係，貿聯積極為同仁打造多元化的雙向溝通管道，傾聽員工的心聲。透過定期舉辦的部門溝通會議，以及絕對保密的員工申訴管道，建構出完善的溝通平臺讓公司及員工間的溝通能暢通無界、透明即時，藉以保障每一位員工的合法權益。

公司內部網站

貿聯為讓全體同仁能夠即時接收與了解公司及福委會相關資訊，特別建置 BizLink Portal 平臺，主要為提供完整的公司規章制度辦法以及公司重要公告，讓員工能夠即時的接受到公司所發布的重要相關資訊，以提供建議及詢問，並由專人提供相關的協助。

公司內部刊物

貿聯為與公司同仁間進行多元化的互動，透過每月定期出版內部刊物「貿聯人」，提供同仁主動投稿分享自己的心得與感想的平臺，並在期刊中報導公司各項活動訊息，也將公司的營運狀況傳達給同仁了解。2019 年度共出版 12 期內部刊物，並以電子檔型式放置於內部網站平臺 (BizLink Home) 中，讓全體同仁皆可即時的閱讀到各廠區及單位刊物的最新內容及資訊，並響應節能減碳，降少紙本雜誌印製量，以最實質的方式愛樹、愛地球。



公司內部網站



公司內部刊物

雙向溝通會議

貿聯每月定期舉行主管會議及臺北辦公室員工溝通會議，與同仁的雙向溝通會議。除發布各事業單位重要事項與營運目標外，亦讓經營高層能直接向各事業部主管及員工傳達公司願景與文化、凝聚共識及目標，全體同仁都可以透過此管道反應意見或建議。2019 年間，貿聯共計舉行 12 場次員工溝通會議，提案事項 36 件，90% 以上的提案都已在 2019 年結案，顯示公司傾聽員工聲音並立即提供有效的解決方案，未來將持續順暢溝通管道，維繫更和諧的員工關係。

鼓勵員工參與社團活動

公司鼓勵員工參與健康休閒活動，豐富個人生活與才藝交流。貿聯員工社團型態多元，滿足員工不同的喜好需求，透過福委會對社團的補助及提供資源，達到運動、舒壓、及興趣的交流，促進員工身心健康，也能拉近同仁之間的距離，打造出兼具活力、創意及歡樂的職場環境。



熱舞社



吉他社



羽球社



籃球社



登山社



瑜珈社



路跑社

「員工申訴」管道

公司依據各據點的需求與差異設置員工申訴專線、電子信箱、實體意見箱或輔導站，如同仁有任何意見或建議，都可透過上述管道進行反應，2019 年共計受理 9 件申訴案，分別為深圳翔耀廠領導管理 1 件、薪酬假勤 2 件、健康安全 3 件；康聯廠招募任用 1 件、薪酬假勤 1 件、領導管理 1 件，9 件皆獲得回應並圓滿解決，結案率為 100%。此外每個事業單位更設置專屬的人力資源服務代表深入事業單位內部，讓員工的意見及需求得到最即時的解決及協助。

職場性騷擾防治

貿聯積極打造性別友善的工作職場環境，落實職場性別平等的理念，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾行為，並明確製訂相關辦法，例如：從業員工道德規範，且設有性騷擾防治申訴專線及 E-Mail 信箱 esg@bizlinktech.com，並在此機制上保護申訴者資訊，保障申訴同仁的權益，為員工營造一個和善與安心的工作環境。

5.6 貿聯生活

貿聯積極創造完善的職工福利制度，對同仁的關懷及照顧不遺餘力持續進行，透過推動各項員工福利工作，保障員工基本福利，以提供員工健康、安全的工作環境為責任，讓每位員工都能成為一個快樂幸福的貿聯人。貿聯於員工需求以及符合當地法規基礎上提供完善的福利項目。

5.6.1 多元化的福利措施

年度健康檢查

貿聯補助任職滿一年且年齡四十歲（含）以上之大陸地區副總級以上主管、派駐臺幹及臺北辦公室員工進行年度健康檢查，並給予帶薪公假 1 日，使員工能夠定期對自身的健康狀況有所掌握，做到預防勝於治療，以保障員工安全與健康。

心理諮詢室

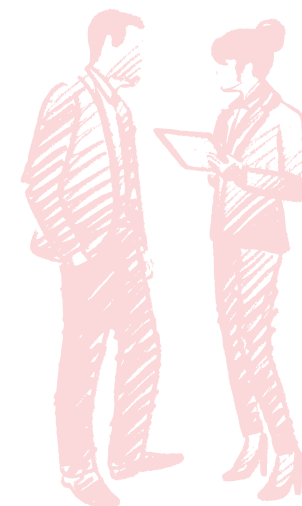
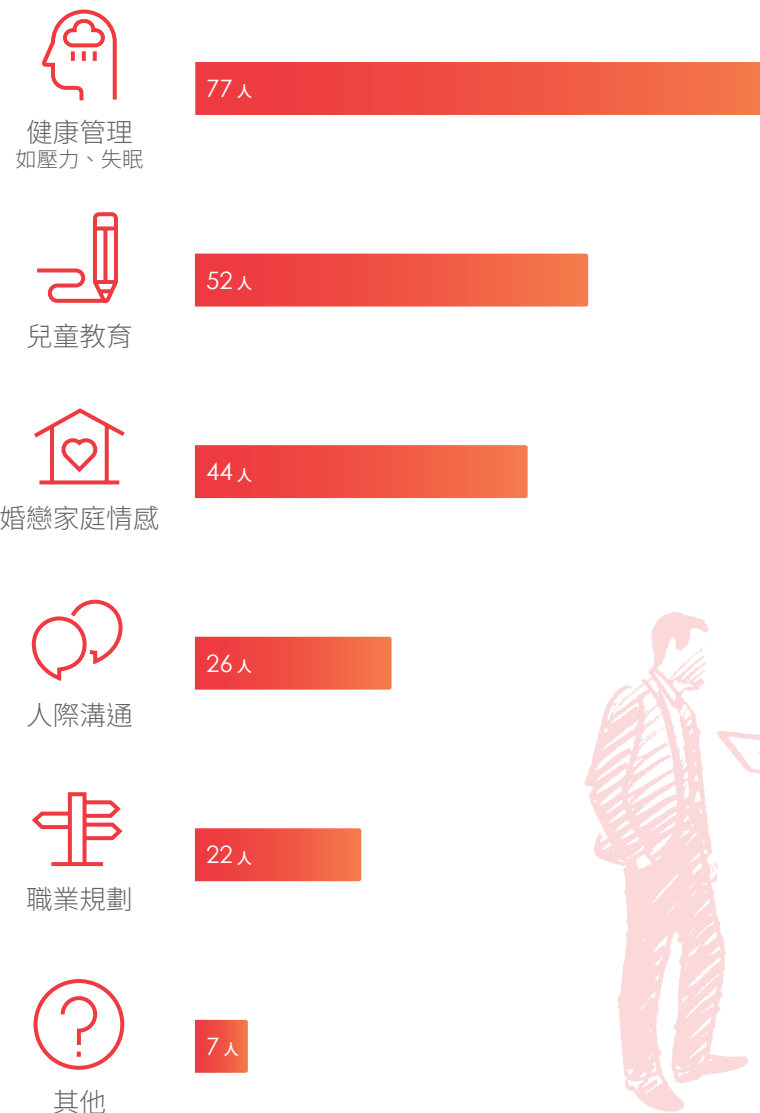
心靈驛站是為貿聯在職員工宣導心理健康保健知識，進行心理健康教育，提供個人或團體心理援助，幫助員工排解心理方面的困擾，以提高員工個人工作與生活質量為服務宗旨。



所有在職員工均可通過電話、網路等方式預約，透過文字、電話、語音或視訊、面談等方式獲得有關壓力管理、情緒調節、婚戀家庭、親子教育等方面的個體或團體諮詢服務。

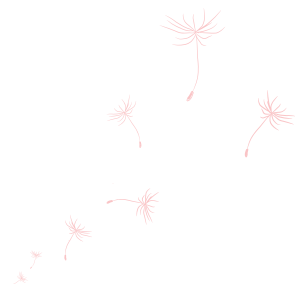
2019 年受理諮詢輔導 228 人次，輔導後員工回覆滿意度問卷調查結果為 4.75 分（1-5 評分，5 為非常滿意），顯示心靈驛站讓員工的心靈找到歸屬，未來將持續提供員工心理諮詢服務，為員工心靈構築一個安穩的家。

各諮詢類型人次表



哺(集)乳室

貿聯提供友善的母性職場，讓媽媽們在工作和哺(集)乳間取得平衡，舒適完整的空間及明亮隱密的環境，讓媽媽們安心使用！



員工宿舍

昆山及深圳廠皆設置員工宿舍，讓員工在結束工作後，能獲得充分休息，寬敞的房間可容納 6~8 人，依員工需求配置冷暖氣、WIFI、淋浴間、陽臺，每棟宿舍提供投幣洗衣機，戶外休閒設備有籃球場、羽球場，室內有圖書室、撞球室及乒乓球室，環境寬闊舒適，讓員工有回到家的感覺。深圳廠區環境舒適寬敞，獲深圳城市管理局評為花園式社區單位。



員工餐廳

貿聯在中國昆山、深圳廠區皆有設置員工餐廳，提供優良用餐環境，讓員工辛勤工作後獲得體力的補充妥善的休息。

撞球室

提供員工工作之餘抒發壓力的休閒交誼場所。



5.6.2 職業安全與衛生

職業安全衛生管理系統

貿聯提供員工健康及安全的工作環境，依 ISO45001 的管理系統為基礎，參考世界衛生組織、國際文獻及案例等資源，建構健康風險分析方法，評估所屬作業的健康危害。提升自主健康照護觀念，並於作業風險鑑別導入健康元素，提升危害預防意識。

每年依據相關法規，人力資源單位對於各廠區高度危害健康的作業類別加以盤點，依據危害特性，進行各項管理措施，包括：職前與在職危安訓練、定期監測工作環境、員工定期健康檢查，以控制並降低危害風險，達成全年零職業病發生率的目標。

高風險的機器設備在採購階段即考量、辨識安全性與配套防護措施，從機器採購開始，即進行安全設計與防護，讓人員操作時的風險降低，使職業安全與生產效率能夠同時兼顧。另外，對於身處噪音、游離輻射、粉塵和含鎳作業之特殊作業場所的第一線同仁，我們也提供完善之防護器具、作業辦法以及健康保護追蹤作業並且落實教育訓練，除了降低風險外也有效管理作業環境，為員工創造既安心又安全之工作環境。

貿聯為提升人員在作業環境中之安全衛生，以善盡企業社會責任，除遵守職業安全衛生相關法令及導入 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統，並持續於明年 (2021) 3 月前，完成 ISO45001 轉換作業。全面依 ISO45001 的管理系統為基礎，參考世界衛生組織、國際文獻及案例等資源，建構健康風險分析方法，評估所屬作業的健康危害。以提升自主健康照護觀念，並於作業風險鑑別導入健康元素，提升危害預防意識，提供安全與健康的工作場所及預防工作者之傷害及有礙健康，消除危害或儘量降低職業安全衛生風險，落實企業持續改善、永續經營，並與國際接軌，邁向全球化經營理念。

職業健康

預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

集團為了提供全體員工一個優質、安全、健康的工作環境，降低營運風險，承諾環境保護，並追求卓越人生，於 2020 年 4 月成立了全球永續發展中心 (Global Sustainability Center)，為發展、推動及落實集團安全、衛生、環保的管理系統，期達成「零災害」及「零事故」的終極目標。

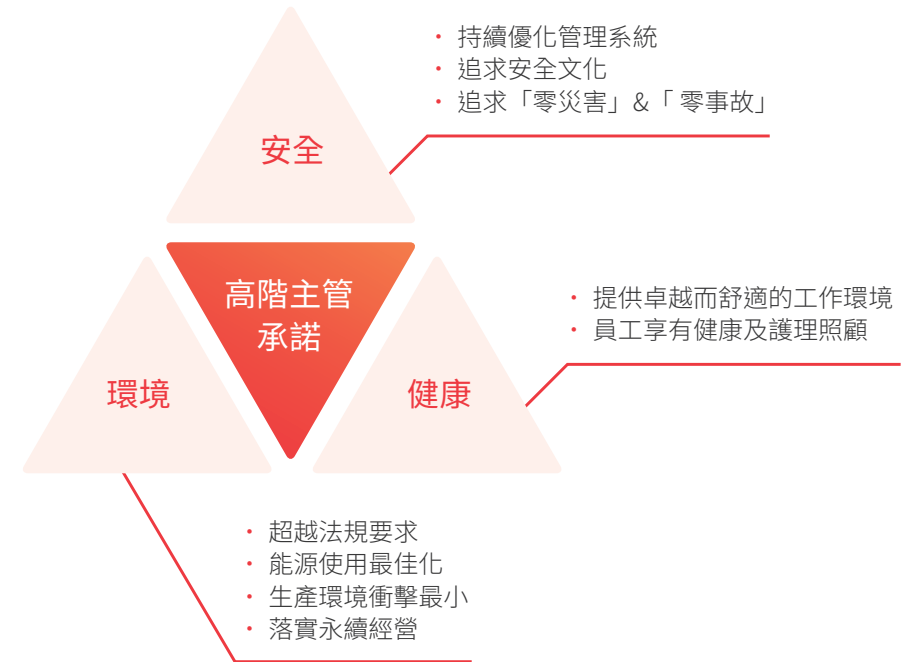
邁向卓越及永續經營

建立『全球永續發展中心』
提供一個卓越的安全健康工作環境

追求『零災害』及『零事故』
邁向卓越及永續經營

全球永續發展中心 (簡稱 GSC)，將陸續建構卓越的安全、衛生、環保管理系統，未來將綜攬集團所有單位及場所的安全衛生環保相關事務，包括規劃、推動、指導以及稽核集團內的生產營運和活動；藉由審查集團相關作業條件，進行風險評估，發現潛在危害，並降低人員作業風險及遠離健康危害，來維護集團安全衛生環保的高標準，同時也致力於安全衛生教育訓練與宣導，建構優良的工作環境與企業文化。

建構卓越的環安衛管理體系



GSC 將協助建構及審查各廠區作業程序、風險評估、風險控制措施，及所有安全衛生環保的採購指南與清單，以建立完備的安全衛生環保的管理系統；並通過事故、職業傷害及環境洩漏的通報及調查機制，預防事故再發生，進而降低職業災害；此外，推動及審查各廠區的緊急應變程序與演練，強化集團處理天災或其他不可控制的災害應變及復原能力；也將整合並分析集團所有安全衛生環保的統計數據，推動持續改善計劃。

經由每季舉行集團安全衛生委員會，由集團總經理、各單位及廠區最高主管、安全衛生管理人員和員工代表共同參與，確保集團安全衛生環保的落實執行，邁向永續經營的理念與願景。

危害辨識、風險評估、及事故調查

集團每年至少進行一次危險辨識和風險評估工作。

當發生下列情況時，需重新辨識和進行風險評估；同時應在引用管理體系或其活動變更之前辨識與這些變更相關的危險和風險。

- 相關法律、法規及其它要求更新或增加時
- 生產服務活動大規模的擴大或減少時
- 生產工藝大幅度更改時
- 新設備引進時
- 新產品研發及投入生產時

在確定風險控制措施時，或考慮改變現有的控制措施時，應根據下列順序考慮降低風險：

- 消除危險或風險 (如：用無毒取代危害品)
- 降低、限制風險 (降低傷害或損壞發生的概率或潛在的嚴重程度，如：採用安全電壓)
- 工程控制 (包括用到的具體設備和元件)
- 標識 / 警告和 / 或行政控制 (如：輪班)
- 個人防護器具

風險措施評審至少每年一次。危險辨識、風險評估和控制應被視為一個持續過程。因此，風險控制措施計畫應在實施前予以評審 (應避免產生新的危險源)。

有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

貿聯為推行工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康，皆成立「職業安全衛生委員會」，委員會成員包含各級主管、安全衛生管理人員等、其中勞工選舉之代表占委員人數 1/3 以上，以提升勞資雙方共同參與，促進職場安全。「職業安全衛生委員會」對職安工作每季成果、外部環境變化、職業安全衛生政策及自主管理計畫等進行報告、協調與

建議，並對環境現況、設備與作業條件等研議改善對策。藉由定期召開會議，透過安全衛生委員會組織傳達貿聯勞工安全之政策，以及勞資雙方代表意見之交流，達到防止職業災害，保障職業安全與健康目的。

有關職業安全衛生之工作者訓練

貿聯職業衛生管理部門和人力資源管理部門每年制定職業衛生培訓計畫，並指定專業的職業衛生培訓人員負責職業衛生教育培訓監督管理及培訓工作。培訓對象包括新進職工、現職員工的三級教育及定期教育等。培訓內容視工種之需求，有職業衛生法律法規、職業衛生基本知識、職業衛生管理制度和操作規程、職業病防護設備及用品的正確使用維護、事故的應急救援措施等。

為提高全體員工安全生產的責任感和自覺性，增強員工的安全生產意識，貿聯提供以下五種形式的職業安全衛生工作訓練：

1



在各種必要的場合，通過各種適當的方式，對員工進行廣泛的經常性安全生產教育。

形式可包括：

- A. 通過公司管理會議或部門、班組會議，不斷加強員工的安全意識。
- B. 通過專欄、標語、警告牌等宣傳形式，不斷地影響員工的安全意識和行為，以達到對員工進行安全教育的目的。
- C. 不定期地聘請勞動安全技術人員講授安全生產知識。
- D. 結合每月進行的安全檢查，針對出現的問題，加強對員工的安全生產教育，增強員工的安全意識。
- E. 部門或班組管理人員應經常不定期地到現場指導。通過實際工作進行安全技能教育。

2



新進公司員工
三級安全教育

包括崗位教育、部門教育及公司級教育，培訓時長不得小於 24 小時，未進行安全教育的員工不得獨立上崗操作。

3



特種作業
安全教育

對於電工作業、金屬焊接切割作業、機動車輛駕駛、鍋爐作業、壓力容器作業及危險物品作業等特種作業，要依國家規定進行專門的安全技術知識培訓，經考試合格後方能持證上崗操作。

4



變換工種
安全教育

對變換工種或崗位的員工，應根據工種改變的範圍，由所屬部門及班組對其進行新工作崗位的安全教育。使員工掌握新工種或新崗位的特點、安全要求、存在的職業性安全衛生危害、易發生的事故及其預防知識等。

5



復工
安全教育

對休假三個月以上的員工，由所屬部門及班組對其進行復工安全教育，使其重溫本崗位的安全操作規程、熟悉本崗位的設備性能，並進行實際操作練習，經過復工安全教育後方可上崗操作。

工作者健康促進

本集團建立健全職業衛生管理制度和操作規程、健全職業衛生檔案和職業健康監護檔案，配合有相應資質的職業衛生技術服務機構做好工作場所職業危害因素檢測和從業人員職業健康查體，並將檢測檢查進行公示。

發展健全職業病危害事故應急救援預案

建構健全職業病危害告知和工作場所危害警示及報警裝置。在產生職業病危害的場所在醒目位置設置安全告知牌，公佈職業病防治的規章制度、操作規程、職業病危害事故應急救援措施和工作場所職業病危害因素檢測結果。

在可能產生職業病危害作業崗位，在其醒目位置，設置警示標識和中文警示說明，並設置報警裝置，配置現場急救用品、沖洗設備、應急撤離通道和必要的泄險區。

加強從事有害作業人員的個人防護檢查，控制和杜絕職業危害事故。




貿聯秉持對人力永續經營的重視，視員工是公司重要的資產，每月安排專業護理人員及專科醫師提供臨廠服務，給予員工健康方面諮詢，且不定期提供醫療資訊及辦理健康促進活動與講座，另亦設置哺(集)乳室、提供咖啡、點心的員工休息區等，為員工創造一個完善的健康照護環境，並提升員工的自我照護意識。

對於全體員工的健康，除一般健康檢查外，針對每日在特殊作業環境(粉塵、遊離輻射、噪音等)工作滿 8 小時以上的員工，安排特別危害健康作業特殊體格健康檢查，目前受檢率均 100%。

職業傷害

貿聯各廠區除人事部門要將工作過程中可能產生的職業傷害及後果、防護措施等如實告知勞動者，並在勞動合同中寫明。並成立安全生產管理委員會落實安全生產績效管理制度，由該廠區最高主管或人事單位主管擔任主任委員，勞資雙方共同參與，定期召開安全會議滾動式檢討職安績效，同時也定期巡檢產線的落實狀況。若發生職安事故則要求相關單位徹底追溯原因，檢討並提出矯正措施。

 貿聯各廠區 2019 因工作傷害及交通事故造成的損工事故率 (Lost day Injury rate) 為 0.59。

項目	性別	中國 昆山 1	中國 昆山 2	中國 廈門 1	中國 深圳 1	中國 深圳 2	中國 深圳 3	中國 佛山	中國 常州	中國 廈門 2	總計
 損工事故天數	女性	324	0	0	19	0	52	1	241	0	637
	男性	109	0	0	22	15	0	0	370	0	516
	損工 事故率	433	0	0	41	15	52	1	611	0	1153
 受傷事故率	女性	1.24	0	0	0.38	0	1.72	66.67	3.65	0	1.26
	男性	0.34	0	1.56	0.32	6.15	0	0	5.90	0	1.20
	損工 事故率	0.83	0	0.56	0.35	4.00	1.01	20.00	4.62	0	1.23
 損工事故率	女性	0.62	0	0	0.19	0	0.86	33.33	1.73	0	0.61
	男性	0.17	0	0	0.16	3.08	0	0	2.82	0	0.57
	損工 事故率	0.42	0	0	0.18	2.00	0.50	10.00	2.20	0	0.59

註 1 損工事故天數：受傷員工無法回到原職務之日數。

註 2 受傷事故率 IR：每二十萬工時，發生受傷事故的次數。公式：受傷事故次數 × 二十萬工時 / 總經歷工時。

註 3 損工事故率 LIR：每二十萬工時，發生損工事故次數。公式：損工事故次數 × 二十萬工時 / 總經歷工時。

職業病

為防治職業病，保障員工身體健康與生命安全，同時降低勞資糾紛，明確定義職業病與職業病危害的工作崗位，同時制定防治措施。對於各生產基地依據其生產型態進行風險因數分析，將這些高風險職位嚴格列管監控。此外，所有職業病危害崗位之新進員工必須進行崗前體檢，以及每年一次的健康檢查追蹤，若發現健康警訊，則立即調離職務。2019 年貿聯因工作造成職業病率 (occupational disease rate, ODR) 為零。

主要作業危害盤點表

廠區	危害類別	作業簡述	防護措施
中國昆山 1	<ul style="list-style-type: none"> • 噪音 • 二氧化錫 • 鐳射 • 乙醇 • 油墨 • X 光放射線 	<ul style="list-style-type: none"> • 編織、線纜等機器噪音 • 焊接產生二氧化錫煙塵 • 鐳射設備遮光防護 • 印字用乙醇、油墨溶劑 • 操作 X 光機台作業 	<ul style="list-style-type: none"> • 配戴耳塞 • 局部排風及配戴口罩 • 配戴護目鏡 • 局部排風及配戴口罩 • 配戴計量劑等防護用具
中國昆山 2	<ul style="list-style-type: none"> • 雜訊 • 二氧化錫 • 鐳射 • 乙醇 	<ul style="list-style-type: none"> • 焊接有輕微雜訊 • 利用無鉛焊絲對原材料進行焊接，產生二氧化錫危害 • 吸風設施，打磨設備自動除塵裝置 • 鐳射裝訂標籤作業，鐳射測試設備密閉區域 • 利用酒精對金屬件表面進行擦拭、清潔 	<ul style="list-style-type: none"> • 配戴耳塞 • 局部排風及配戴口罩 • 配戴口罩 • 配備防護眼鏡 • 配戴手套，並配置防爆櫃
中國廈門 1	<ul style="list-style-type: none"> • 手指夾傷 • 割傷 	<ul style="list-style-type: none"> • 端子機 • 脫皮機 • 刀片操作 	<ul style="list-style-type: none"> • 配戴手套
中國深圳 1	<ul style="list-style-type: none"> • 鉛 • 噪音 • 粉塵 • 化學品 • X 光放射線 • 紫外線 • 高溫 	<ul style="list-style-type: none"> • 生產車間機器設備雜訊 • 錫爐高溫 • 膠料車間平台粉塵 	<ul style="list-style-type: none"> • 配戴耳塞 • 裝設水簾、風扇 • 安裝除塵系統、配戴防塵口罩
中國深圳 2	<ul style="list-style-type: none"> • 雜訊 • 高溫 • 粉塵 	<ul style="list-style-type: none"> • 生產車間各機器設備雜訊 • 錫爐高溫與廢氣 • 鐵氟龍產線高溫 • 膠料產線打粉平台粉塵 • 膠料產線廢氣 	<ul style="list-style-type: none"> • 佩戴耳塞 • 裝設水簾、風扇、涼茶、廢氣抽風裝置 • 環保空調 • 使用粉塵除塵系統裝置，佩戴防塵口罩 • 使用集中處置設備

廠區	危害類別	作業簡述	防護措施
中國深圳 3	<ul style="list-style-type: none"> • 噪音 • 高溫 • 粉塵 • 乙醇 • 鉛 	<ul style="list-style-type: none"> • 沖壓沖床噪音 • 注塑機高溫 • 模具粉塵 • 鉛：組裝生產焊錫 • 乙醇：利用酒精對金屬件表面進行擦拭、清潔 	<ul style="list-style-type: none"> • 配戴耳塞 • 裝設風扇、員工補充水分 • 配戴口罩 • 安裝抽煙機、配戴防毒口罩 • 配戴手套，並配置防爆櫃
中國佛山	<ul style="list-style-type: none"> • 噪音 • 二氧化錫 • 甲苯 • 高溫 	<ul style="list-style-type: none"> • 生產機器設備噪音 • 錫爐高溫 	<ul style="list-style-type: none"> • 配戴耳塞 • 安裝抽煙機、配戴防毒口罩
中國常州	<ul style="list-style-type: none"> • 滑石粉塵 • 煙塵 • 噪音 • 二甲苯 • 高溫 • 丁酮 	<ul style="list-style-type: none"> • 滑石粉塵、擠塑 / 橡工、收線工、成纜工 • 煙塵、電焊、焊錫、PC & WH • 噪音、擠塑 / 橡工、編織工、並絲工、收線工、成纜工、斷線工 (PC)、氣動剝線工、壓接工 (PC)、超音波焊接工 (PC) • 丁酮、二甲苯 擠塑 / 橡工、收線工、成纜工、危化品管理員 • 高溫、開機工 PVC & RC 	<ul style="list-style-type: none"> • 除塵裝置、防塵口罩 • 吸煙裝置、防塵口罩 • 防護耳塞或耳罩 • 活性炭口罩防護手套、機械排風機 • 風扇、降溫飲料
馬來西亞	<ul style="list-style-type: none"> • 有害氣體 • 鉛 • 噪音 	<ul style="list-style-type: none"> • 焊接煙霧和鉛在高溫中揮發 • 機械按壓噪音 	<ul style="list-style-type: none"> • 煙霧抽取系統、手套和面罩 • 配戴耳塞
墨西哥	<ul style="list-style-type: none"> • 有害氣體 • 鉛 • 噪音 	<ul style="list-style-type: none"> • 焊接煙霧和鉛在高溫中揮發 • 生產線機器設備雜音 	<ul style="list-style-type: none"> • 配戴手套和面罩 • 配戴耳塞
美國德州	<ul style="list-style-type: none"> • 噪音 	<ul style="list-style-type: none"> • 生產線機器設備雜音 	<ul style="list-style-type: none"> • 配戴耳塞

防災宣導與消防演練

每年定期對同仁進行防災知識宣導一次，設計教材透過線上學習系統 e-learning，規定為全員必修科目，內容包含火災、風災、水災、地震等豐富且正確的處理因應方法。目標使 100% 的同仁建立起日常生活的防災觀念，且針對最容易發生的火災，進行實地情境操練，讓同仁了解應採取的步驟和注意的事項，每年全球各營運據點皆如期舉辦，並放置內部網頁供同仁參閱。

環境安全衛生教育訓練

安排環安衛培訓課程目的是為了讓工廠員工熟悉工作環境之防護設施、如何正確使用機器設備及化學品等用品，培養正確觀念，以降低工傷意外發生機率。

