

# 目錄

## 5. 友善員工職場 76

5.1 健康高效 77

5.2 人才培育 82

5.3 安全職場 85

## 6. 友善社會參與 89

## 7. 附錄

7.1 GRI索引表

## 5.1 健康高效

### 信音以打造健康高效團隊為使命。

信音重視勞資和諧並提供多元勞資溝通管道; 建立員工職場的安全環境是企業的責任並促進高效作業。

信音相信人才是企業持續成長和獲利的關鍵，在信音致力WECAN 產業轉型的營運策略目標下，人才培育及核心能力養成的優秀團隊可為公司創造競爭力及邁向永續經營。

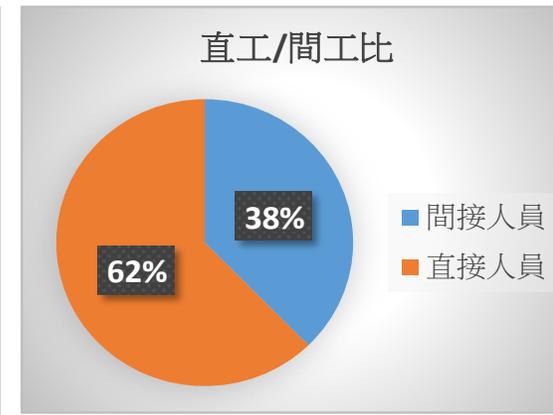
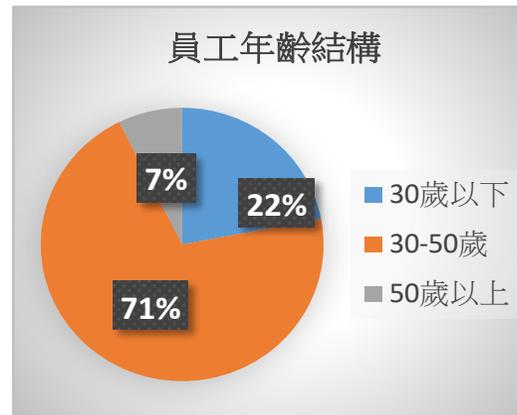
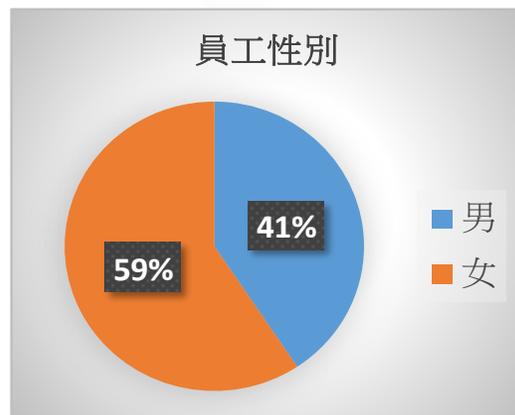
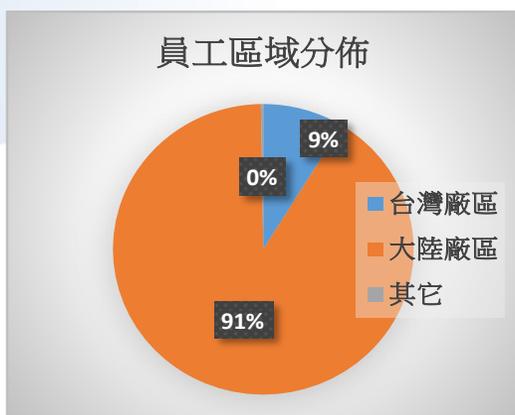
信音建構只要有能力，都能夠有平等升遷的機會，提供具競爭力的薪資福利、核心能力養成的教育訓練、以及舒適安全的工作環境吸引優秀的人才留任。

### 勞雇關係

#### 信音重視勞資和諧、雇用多樣性及職場多元化。

本報告書揭露之營運據點正職總員工數合計為1173人。員工分佈區域以大陸廠區占比約91%，因產線製造為大宗。

人才聘用以能力為考量，不因種族、性別、宗教而有所差異，男女比例約當41：59，主要係因為從事製程組裝的女性多於男性。直接與間接員工比例約當62:38。年齡方面，30歲(含)以下佔22%，31歲50歲佔多數，約當71%。



## 5.1 健康高效

### □ 勞雇關係

信音認同並自願遵循國際公認之人權公約、國際勞動公約、電子產業行為準則(EICC)、RBA 責任商業聯盟行為準則，以及各子公司所在地「勞動法規」，在政策面及執行面設立管理機制以保障員工人權。

集團各子公司按公平、公正、平等、自願及誠實信用等原則制定執行訂定相關人事行政管理辦法及職業安全衛生管理作業程序，尊重保障員工合法權益。和諧的勞雇關係為重大議題。其方針說明如下：

1. 遵守營運所在之勞動法規，接受政府主管機關勞動檢查與監理
2. 提供全體員工安全友善的工作環境，禁止不平等對待、歧視、性騷擾與職場霸凌
3. 禁用童工
4. 禁止強迫勞動
5. 員工工時管理與薪資給付符合或優於法規標準
6. 協助員工維持身心健康與工作之平衡
7. 依法自由結社

人權問題申訴 (歧視 騷擾)	0 件
勞工實務申訴 (法規)	1 件
違反勞動法規遭受裁罰事件	0 件

### □ 平等平權的職場

信音也要求合作的供應商承諾尊重RBA的精神與準則，對生產流程環境安全負責，遵守社會道德公平公正。承諾書載明信音的RBA方針：

- 遵守RBA行為準則、相關法規和其它要求
- 尊重勞工，確保勞工獲得尊重而富有尊嚴；
- 安全第一、預防為主，提供健康安全工作環境；
- 保護環境、綠色產品、節能減排、污染預防；
- 遵守職業道德規範，確保公司正常營運；
- 全員參與，保護地球，造福人類，持續經營。

### □ 禁止歧視、性騷擾與職場霸凌

信音明定員工手冊及獎懲作業管理辦法，禁止歧視、性騷擾與霸凌行為，並制定相關申訴管道，保障員工權益。此外，特依性別工作平等法之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，設置性騷擾申訴處理程序，若查證屬實本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規定處理。如涉及刑事責任時，本公司應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司對申訴人依工作規則為適當之懲戒。對性騷擾申訴處理之決議應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

## 5.1 健康高效

### □ 落實的行動

禁用童工	遵守生產基地所在地國家之勞動法規，不聘用未達法定就業年齡者。內部制定《童工及未成年工管理辦法》招募員工即執行身分證確實認證，源頭管控。
禁止強迫勞動	內部制定《員工手冊》《防止強迫性勞工管理程序》《員工申訴管理程序》，各廠區人權法規訓練一年一次。
自由結社	<p>依據所在國家之法規成立工會或組成勞資會議，透過團體協約機制促成勞資之間的正式對話。信音大陸廠區皆成立工會組織，台灣廠區設置勞資會議組織。</p> <p>目前本公司受團體協約保障之員工約佔總員工人數 99 %。遇重大營運變化，信音依法規提前向工會或勞資會議溝通說明。</p>
平等平權	<p>在人才招募與晉陞，信音秉持公平客觀、以個人能力、多元化考量，聘用或拔擢適合在地人才，同時促進營運據點所在地經濟發展與就業機會，給予人才平等的職涯發展機會。</p> <p>理級以上主管聘用在地化比例為89.1%，包含台灣(中華民國籍)，中國(中華人民共和國籍)，女性主管占比 34.6%，職場平等平權。</p>
平等薪酬	<p>信音薪資制度與公司經營績效及員工個人表現有非常密切的連結。</p> <p>信音的薪資標準依職務、能力、學歷、工作經驗及專業知識決定，不因性別、宗教、政治、婚姻狀況等而有所不同。由薪酬委員會定期參與業界薪資，檢視員工福利與市場連結性，評估薪資水準與成長空間。</p> <p>信音根據經營績效評估員工績效獎金及分紅提撥。按職能部門關鍵指標達成給與獎勵，以期能吸引留置優秀的同仁。信音各廠區給與基層員工的薪資，均高於或等於當地法規基本薪酬。</p>

## 5.1 健康高效

### 福利制度

信音集團各廠區按各地法規投保社保及公積金。台灣廠區員工投保率100%。大陸廠區員工投保率98.8%(係退休再就業員工差異,公司以團保補充強度)。信音集團各廠區按照各地法規,成立工會或福委會組織,公司按法規提撥福利金。信音員工得依本公司工會或福委會規定享有各項福利措施。包含員工旅遊、社團學習活動、年節、生日活動等。除工會組織活動,各廠區設置相關福利項目包含團保、醫療駐廠、定期健檢及職傷健檢、工作餐、員工交通車、健身中心、員工宿舍、定期部門活動補助等。

信音台灣廠區及大陸廠區 福利內容

員工薪酬/激勵獎金	社會保險	工作餐, 員工餐廳	部門活動補助
年中績效/年終獎金	團體保險	交通車	戶外社群活動
調薪制度	職業災害險	健身休閒中心	員工旅遊補助
	健檢/職傷健檢	員工宿舍	
	醫療駐廠	籃球場	
	年節生日禮金	停車場	
	婚喪喜慶禮金	小賣部	

### 退休制度

信音集團各廠區按各地法規制定退休金以保障員工權益。退休制度的設計與運行遵循所在地法規,勞退金專戶與請領均由政府專門單位管理。以下為各區域的退休制度辦法說明:

- 台灣廠區:遵循法規,依新舊制度不同分別提撥至勞保局員工個人專戶或台灣銀行退休專戶,每年底經會計師精算以提撥足額退休金,詳年報。
- 大陸廠區:依法全員均參加基本養老保險,按法規繳費基數執行。

地區	法規遵循	退休金提撥占薪資比例	
台灣	勞動基準法 勞工退休金條例	僱主(舊制)	2%
		僱主(新制)	6%
		員工(新制)	0%-6%
大陸區	國務院關於工人 退休、退職的 暫行辦法	僱主	20%
		員工	8%

## 5.1 健康高效

### □ 健康職場

信音台灣廠區按法規定期安排全員健康檢查，下次員工健檢訂於2023年5月。健檢委託外部專業健檢機構根據公司員工性別、年齡、與作業型態以及提供檢查結果的異常數據諮詢建議，提供信音員工健康促進的參考依據。同時信音簽約委託外部專業醫療機構每月一次駐廠接受員工諮詢或主動按年齡訪談員工健康諮詢。

信音大陸廠區按法規員工進廠前健檢，退職前健康檢查，對於重要崗位定期特定職傷健檢，落實廠區及員工安全健康護。員工健檢委託所在地外部專業機構按法規執行健檢查與據諮詢建議。由人資與環安衛專門人員判斷防護。

信音主管每兩年一次專案健康檢查，確保健康高效管理。

信音廠區維護員工健康活力，在廠區分別設置健身中心、舞蹈教室，桌球台球籃球設施等。同時高階主管起而行提倡運動，與員工一起活動，透過開辦運動社團以及趣味競賽等，加強運動習慣，也培養團隊默契。近年活動包含台球、羽球、馬拉松，舞蹈、健走等比賽活動。對於健康職場文化有很大的打造助益。

### 信音各廠區 落實關懷員工

一般健檢/職傷健檢	工作餐, 員工餐廳	部門活動
醫療駐廠	交通車	員工活動
職業災害預防	健身休閒中心	戶外社群活動
職傷預防	籃球場	工會社團活動
員工休假	員工宿舍	

2021-2022 期間，因COVID 疫情反覆風控，對疫情的防護措施與安全健康職場的維護，如何營運不中斷、工作分流、防護平衡等成為重要議題之一。期間對員工健康訊息與員工健康活力活動項目，關注由廠區延升到員工家庭；

信音堅持安全健康職場，2021- 2022 COVID 期間至解除緊急狀況。信音所有廠區完成不中斷營運。

高階管理中心打造健康高效的團隊。鼓勵員工工作休假平衡，促進各部門主管需不定期關懷員工休假狀況。

## 5.2 人才培育

信音相信人才是企業持續成長和獲利的關鍵，在信音致力WECAN 產業轉型的營運策略目標下，人才培育及核心能力養成的優秀團隊可為公司創造競爭力及邁向永續經營。

信音以打造高效團隊為理念，將職能核心能力納入人才標準、選才、育才、佈置發展等方向規劃。經高階管理中心及外部專家評估信音未來發展團隊的職能核心能力係指：合作、主動、挑戰卓越。2022第四季起集團啟動人才培育專案STE 100。

公司人才方針為建立創新性人才庫、培訓、開發及累積內部人力資源，並強調人性化及尊重員工自我實現等。

### 各式教育訓練

2022年信音按照不同職涯發展階段需求，完成教育訓練，包含新人訓練、通識教育、直工生產技術教育及主管專案教育訓練。集團全體員工平均受訓時數 6.13小時 比較2021年度平均時數7.44 減少1.31小時，經檢討因疫情集台式訓練減少，改為線上或小組訓練，訓練紀錄不完善。

訓練總時數	總受訓人次	平均每人每次受訓時數	全體員工平均訓練時數
7,245	2,841	2.55	6.13

職務類別	平均受訓時數
管理階層	3.9
間工	17.4
直工	2

職涯分類	訓練範圍
新人訓	全體新人教育訓練課程：包括公司重要內規、員工申訴、法規遵循等，並依據職務別進行職業技能訓練。
	產線相關新人訓練課程，除上述課程以外，產線新人還必須通過職場安全教育訓練與測驗，才能完成任用。
通識訓	間接員工通識：定期加強反貪腐、人權、內規法遵、環境保護、資訊安全等教育宣導。重大資訊保密與內線交易防制課程。RBA遵循等
	直接員工通識：定期加強反貪腐、人權、內規法遵、環境保護以及RBA遵循等教育訓練。
直接員工訓	專業訓練：職務所需之專業技能知識訓練，包含專業崗位知識訓練、班長訓練、ISO 管理系統換版培訓等。員工亦可依據個別需求申請外部訓練課程。
	職安健康：三級安全培訓，針對職安健康、緊急情況應變、化學品安全、勞動保護用品使用等加強訓練，及消防演練等。
間工訓	專業訓練：依職務所需之專業技能知識訓練，聘請專業講師或參與外訓課程。包含：各項認證管理系統或資訓資安軟硬件相關
	語言訓練：提供多元內外外部進修管道與補助制度，提升語言能力以符合職務需求
	職安健康：定期由內外外部講師舉行健康衛生講座。
管理職訓	領導力與管理力訓練：管理職同仁需參與系統化領導管理知識養成訓練，鞏固核心組織決策能力。
	法遵訓練：根據需求由內部講師進行內規法遵、環保人權宣導。

## 5.2 人才培育

### □ 績效考核

信音經營團隊採取目標領導，每年定期舉辦策略會議訂定營運策略方向與財務目標，定期經管會議檢視目標達成情況，改善營運績效。

為確保目標有效達成，信音設置KPI關鍵指標的績效制度，每年期初由各營運據點職能主管設定關鍵績效目標，並與高階管理中心主管討論目標設定是否符合集團策略方向，定期檢討達成狀況，年終進行績效評核。

達到公司策略目標與各據點職能團隊績效考核結合的目的，幫助團隊員工提升工作效能。

信音核心職能「團隊合作、積極主動、執行力、顧客導向」

信音打造高效團隊，以關鍵指標的達成及交付專案，培育打造訓練員工的核心職能「團隊合作、積極主動、執行力、顧客導向」，綜以評核員工的培訓績效、工作屬性及是否具備主管職能力。按績效給與激勵，促進高效團隊的打造。

2022年 KPI關鍵指標制度持續進行中。

高階管理中心將員工核心職能評核訂定為培育人才「STE100專案」打造永續經營，列入重大議題之一。

### □ 人才任用與留任

信音重視員工合理待遇，發展薪酬福利及績效激勵制度，促進員工向心力與認同感。

定期考核發放績效獎金與專案激勵獎金例如新產品開發獎金、新產業獎金、員工股票信託制度及定期表彰產線優秀員工等，與員工共享經營成果。也評估執行考核末位淘汰機制，以適才適位為任用留任主要評估。

信音訂定《任用管理程序》與《離職管理程序》使組織中各項工作都能由具有適當能力的人來擔任，每人在職位上都能發揮達成組織目標。任用單位不得以職務之便干擾用人政策。遇員工提出離職申請，人資單位主動關懷了解離職原因，降低流動率。

人才的留任率以反向指標離職率呈現，2022年受疫情封控影響，大陸廠區製造流動較大變化，台灣廠區屬行銷業務技術管理為主，人員流動以業務職能較高。信音離職率及新進率情況如下頁：

- 離職率: 包含自願離職 (自離+ 退休), 及非自願離職
- 新進率: 當年度新聘任員工, 不論2022是否仍在職

## 5.2 人才培育

### 2022年 離職率

項次	台灣廠區	大陸廠區		
		蘇州廠區	中山廠區	鹽城廠區
男	0.80%	1.20%	1.73%	0.84%
女	0.70%	1.50%	1.62%	2.06%
30歲以下	0.4%	1.1%	1.5%	0.9%
30-50歲	1.0%	1.5%	1.7%	2.0%
50歲以上	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%
離職率	1.5%	2.7%	3.4%	2.9%
離職人數	15	236	87	38

### 2022年 新進率

項次	台灣廠區	大陸廠區		
		蘇州廠區	中山廠區	鹽城廠區
男	0.60%	1.37%	0.77%	0.00%
女	0.50%	1.60%	1.16%	0.00%
30歲以下	0.2%	1.4%	0.8%	0.0%
30-50歲	0.9%	1.5%	1.1%	0.0%
50歲以上	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
新進率	1.2%	3.0%	1.9%	0.0%
新進人數	12	262	50	0

#### □ 2022 信音各廠區員工離職率:

2022年度離職總人數/12個月, 除年度平均人數

\* 大陸廠區: 所在地勞動局以離職率 6%以下作為 “穩崗”

集團合併離職總人數: 376, 合併離職率: 2.65 %  
其中自願性離職率: 2.48%

#### □ 2022 信音各廠區員工新進率:

2022年度新進總人數/12個月, 除年度平均人數

集團合併新進總人數: 324, 合併新進率: 2.29 %

#### □ 員工的滿意度調查

人資單位透過多種形式與員工交流意見與需求, 包含問券、勞資會議、人資座談會, 電話訪談等訊息收集進行滿意度調查。台灣區執行10次蘇州區執行3次中山區執行12次。

## 5.3 安全職場

信音認同並遵循國際公認之人權公約、國際勞動公約、電子產業行為準則(EICC)、RBA 責任商業聯盟行為準則、ISO45001準則，及各子公司所在地法規。按照職業安全衛生法規及相關利害團體對職業安全衛生之要求，設立職業安全衛生管理機制，以保障員工合法權益及維護防護職場安全，管控風險，強化永續經營。

### □ 職業安全衛生管理方針

信音各廠區設有勞工安全委員會及專門環安衛小組，落實推動執行環安衛各項管理方針：

1. 遵循當地安全衛生法規與標準，積極關注國際法規安全衛生議題，預先評估風險，建構優良工作環境。
2. 制定安全衛生管理系統，持續檢視改善，降低及預防職業災害。
3. 安全衛生教育訓練，深化員工對安全衛生的認知與責任。
4. 透過與供應商、承攬商合作與宣導，強化安全衛生教育，共同降低職安風險。

### □ 職業安全衛生措施

危害鑑別	期進行危害因素風險評估
健康促進	員工健康檢查 定期作業環境檢測 促進員工身心健康 醫護室或醫師駐點 健康講座與活動
溝通參與	勞工安全委員會 內部溝通與通報
培訓與宣導	新進人員職業安全訓練 依作業類型安排特殊訓練特殊危害與安全教育訓練 定期展開特定執照複訓
演習與應變	各式公安疏散演練(地震、各式災害) 消防、化學品等實地演練
職業病管理	職業健康安全管理手冊 職業健康體檢異常管理作業規範
承攬商管理	承攬商施工場所環境危害因素告知單 承攬商安全衛生教育訓練

## 5.3 安全職場

2022年度集團所有廠區環安衛管理系統 ISO45001經第三方驗證持續有效。

重要子公司中山廠區2022年6月 RBA管理系統經第三方查驗取證，公開於公司官網。蘇州廠區RBA查驗專案進行中。

### □ 培訓與宣導

落實職業安全衛生教育訓練與生產安全訓練。廠區新進人員均需參加職業安全、危險、預防等課程培訓，若未通過測驗無法完成任用程序。2022 廠區新進訓完成100%。

在職人員須不定期接受相關之安全課程培訓，操作重要製程或特定設備(例如推高機)人員，則須取得法定證書方可操作。

嚴格宣導與日常執行檢核:

廠區全體人員從事各項工作均應遵循有關員工安全健康相關措施，針對工作崗位可能帶來的傷害進行作業標準、作業程序書及工作程序安全檢核表施作檢核，特定設備(如推高機)應設置相關安全管理辦法，生產過程應嚴格配備防護用具，化學用品存放區應有警示標誌並專人負責管理。

信音各廠區按照應急預案培養員工辨識風險、應變與自我安全管理能力。按法規編制各職能應變小組，完成預案防護演練，每年最少2次。例如消防、化學品洩漏等演練。

**2022年度全集團有關安全訓練, 共完成 686人次, 1993 訓練小時。訓練人次佔年度員工人均數佔比43.3%**

### □ 作業環境危害風險檢測及改善

各廠區環安衛小組依據法規要求及實際作業，定期委託第三方單位檢測廠區作業環境，掌控環境中危害因子，並依據結果進行作業環境改善。

主要為化學因子監測包括懸浮微粒(PM)、揮發性有機溶劑(VOC)等，物理危害因子包括噪音、粉塵等。同時導入環境改善設備，如通風散熱、濕式除塵，將作業環境中影響健康因素降至最低，減少健康危害。

為降低公司在施工、生產、經營活動中的可能職業安全健康危害，信音「環境因素及危險源識別評價管理程序」，各負責單位需負責其活動中可能發生事故或者危害的危險源，從物、人、環境、管理等方面分析危害可能造成的原因，進行風險評估後，分為停止作業、立即整改、需要整改、需要注意、可以接受等五大風險等級，針對不同危險等級進行即時修正與預防處置。

## 5.3 安全職場

### 職業病防治

目前信音廠區的自行生產工序主要包括沖壓、注塑、組裝等，電鍍生產程式全部通過外協加工的方式進行。

公司在生產經營活動中高度重視環保及職業健康安全作業，取得了相應的排汙許可證及固定污染源排放登記，也通過了 ISO14001 環境管理體系認證。大陸廠區分別取得所在地主管機關查驗二級及三級安全生產廠區合格證。集團所有廠區取得 ISO 45001 持續有效驗證。公開於公司官網。

降低環境風險對員工健康帶來危害，信音各廠區明確定義相關危害因子，並訂定「職業健康安全手冊」標準安全作業程序外，也於工作前安排完整教育訓練，包括防護措施以及可能風險，確保員工了解相關緊急醫療救助等基本權利。

台灣廠區以銷售委外生產為主營運，風險因子可以接受。

大陸廠區以研發製造為主營運，各廠區依據風險因子分析，有 6 項因子需列管監控，定期申報相關訊息。

6項風險因子: 噪聲、粉塵、X輻射、其他粉塵、噴字

遵循安全生產法規執行各項檢測及申報，包括消防安全、廢水廢氣及燥聲檢測、用電安全、工作場合有害因素檢測、安全生產應急預案報告，環境安全應急預案報告與風險辨識報告等。各作業流程遵循主管機關對環境管理規定。

**2022年集團所有廠區未有接到任何有關議題的機關函文或改善建議。2022年經定期第三方檢驗報告，辨識評估未有潛在風險，檢驗報告無重大改善議題。**

**0 爭議 0 職傷**

**0 非員工安全事故**

### 非員工工作者健康安全及教育訓練

為加強非員工工作者於廠內作業安全，要求其入廠作業應遵守相關安全衛生法規與廠區作業規範。廠商需須簽署「承攬商施工場所環境危害因素告知」或「工程施工安全告知」，確保非員工明白作業環境相關安全衛生規定。

除事先合約中明定安全防護措施外，現場需進行施工前、施工中的安全教育。若從事危險作業例如高空作業或高溫作業等，均需另行申請，經廠區環安衛主管同意方可作業。

## 5.3 安全職場

### □ 安全生產

信音各廠區成立安全生產管理委員會落實安全生產績效管理制度，按安全法規人數代表比例設置，由各單位委派代表人擔任委員及生產安全小組，共同推動安全衛生政策實施，並針對廠區相關安全衛生議題進行討論，確保同仁工作環境風險降至最低。

除定期巡視各產線工安落實情形，若有職安問題發生，也負責責成相關單位徹底了解發生原因並進行檢討改正。落實情況：

- (1) 生產勞工安全小組查核各單位執行：最少一月一次
- (2) 生產勞工安全小組與各單位安全代表檢討：最少一季一次
- (3) 預案防護演練：每年最少2次
- (4) 生產安全主管機關不定期查核檢討執行

信音大陸廠區分別取得所在地主管機關查驗二級及三級安全生產廠區合格證。

### □ 工傷失能傷害

2022 年全集團廠區工傷申報案件 0 件

比較 2021 年 1 件，目標 0 件

占 2022 年全集團總人數占比 0%

因職業病或工傷的傷害件數情形揭露規定：

1. 失能傷害事件計算排除上下班通勤交通事故。
2. 嚴重職業傷害定義：職業傷害導致無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態
3. 職業傷害死亡率：職業傷害造成死亡人數/工作小時
4. 嚴重的職業傷害率：嚴重的職業傷害數/工作小時
5. 職業傷害率：職業傷害數/工作小時
6. 誤工率
7. 職業病率

\* 百萬工作小時為單位

## 6. 友善社會參與

信音企業從事經營之同時，促進符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢。並透過企業公民擔當，友善員工、友善參與社區社會公益，促進實踐社會永續發展。

2021-2022 期間，因COVID 疫情反覆風控，對疫情的防護措施與安全健康職場及社區安全的維護，成為重要議題。2022期間，集團各廠區因應縮小社區參與活動，主要活動：

類別	2022年度活動項目
運動贊助	2022年台灣國際馬拉松賽(新竹湖口)場次，公司贊助活動經費支持湖口在地舉辦國際運動賽事 (信音台灣廠區歷年參與)
社區參與	22/09消防隊慰勞活動(蘇州廠區歷年社會參與活動) 22/03植樹活動(中山廠區) 22/09長跑活動(中山廠區) 因疫情登山淨山活動暫停(蘇州廠區歷年登山活動暫停)
弱勢扶助	因疫情，敬老院慰問活動暫停(蘇州廠區歷年社會參與活動暫停)

# 7. 附錄:

## GRI 索引表