

05

社會關懷



5.1 勞工人權

經營者的話

編輯方針

永續績效

01 利害關係人議合

02 關於元晶

03 誠信治理

04 綠色永續

– 05 社會關懷

– 5.1 勞工人權

5.2 安全職場

附錄

管理方針	重大主題	勞工人權
	對元晶的意義	現今社會對於人權的意識抬頭，人們對生活的品質日益要求。元晶太陽能為符合目前國際趨勢，分別針對性騷擾、工時、職場安全健康、歧視、妨礙自由選擇職業及妨礙結社自由等人權議題進行評估，使元晶能提供員工一個共榮的環境
	政策方向	- 訂定「反歧視與反騷擾管理辦法」，確保本公司員工在聘用、工作與生活、薪獎升遷不會發生歧視情事，且嚴格禁止歧視行為，同時杜絕任何騷擾之行為發生。 - 訂定「結社自由管理辦法」，確保員工結社自由，尊重所有員工信仰、自由結社、社團參與、參加工會以及集體談判之權利。 - 訂定「禁用童工與誤用補救管理辦法」，制定政策、程序和補救措施，以有效控制不招用及不支持僱用童工。 - 訂定「反懲戒、強迫勞動、囚工管理辦法」，確保自由的勞務形式，禁止使用任何強逼、擔保（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或販賣的人口。
	核心目標	- 符合法令規範 - 相關申訴案件=0 - 誤用童工案件=0
	績效成果	- 歷年無違反相關反政策、法令情事 - 歷年相關申訴案件=0
	行動方案	- 新人訓及在職教育訓練佈達。 - 定期與不定期召開勞資會議，尤其新政策施行或重大議題，皆透過勞資會議或工會協商了解同仁想法，通過後才施行。 - 歷年勞資會議紀錄清楚且公開，每一位同仁隨時可查閱

如何管理	投入資源	人力資源發展部
	回饋機制	職場不法侵害與性騷擾防治委員會、員工意見箱
	評估機制	1 人資申訴管道 2 6443申訴管道
未來規劃	2024 年目標	符合法令規範 維持零申訴案件

人權政策



多元包容性與平等機會

不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因信息或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視員工，例如因此而影響工資、晉升、獎勵和受訓機會等。提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情形



結社自由

尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重員工迴避這類活動的權利。員工和/或他們的代表能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。

禁用童工



恪守勞動基準法，不聘用未滿十六歲童工，當發現有未滿16歲的兒童被錯誤招用，應立即停止其工作。人資單位要迅速派人對其進行查實，對其進行體檢，結算其所有薪資並採取補救措施

禁止強迫勞動



不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。員工可依勞基法規定行使終止契約之權益。

員工架構

完善的人力結構有助於公司永續發展，元晶於台北設立辦公室，工廠設立於新竹及屏東，完善的人力結構有助於公司永續發展，元晶於台北設立辦公室，工廠設立於新竹及屏東，其中員工人數截至12/31，正職員工總人數1669人(台北:44名，新竹:754名，屏東:871名)。

為保障員工合法權益，本公司與每位員工簽訂勞動契約，並為防止企業隨意辭退勞工。

元晶太陽能2021-2023年員工統計

統計/年度		2021年		2022年		2023年	
員工總數(註1)		1366		1886		1669	
勞雇合約(註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	845	5	1135	3	1013	9
	女	514	2	748	0	644	3
地區	臺北	44	1	45	0	44	0
	新竹	731	1	820	3	752	2
	屏東	584	5	1018	0	861	10
勞雇類型(註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	842	8	697	51	1014	8
	女	486	30	1120	18	618	29
地區	臺北	44	1	44	1	44	0
	新竹	589	0	823	0	749	5
	屏東	695	37	950	68	839	32

元晶太陽能2021-2023年非員工統計

統計/年度		2021年		2022年		2023年	
工作者總數(註1)		20		1		0	
契約類型		派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	17	0	0	0	0	0
	女	3	0	1	0	0	0
地區	台灣	20	0	1	0	0	0
	海外	0	0	0	0	0	0
工作類型		技術員/作業員	技術顧問	技術員/作業員	技術顧問	技術員/作業員	技術顧問
性別	男	17	0	0	0	0	0
	女	3	0	1	0	0	0
地區	台灣	20	0	1	0	0	0
	海外	0	0	0	0	0	0

員工多元化與平等機會

元晶在人才招募方面，徵才廣告及面試過程，皆注重於工作能力、職業資格之評估，而非人格特徵、個人隱私，且不過度蒐集應徵者資訊。在聘用、培訓、薪資報酬、晉級、解聘或退休等事務上，不可有任何種族、社會階級、國籍、宗教、殘疾、健康狀況、性別、性別取向與認同、年齡、軍人身份（與兵役狀況）、工會會員資格、勞工代表、員工申訴行為或政治立場、星座、籍貫、血型等歧視之行為，尊重每一個個體的差異與價值，打造友善、多元共融的工作環境。

針對特殊勞動者（如：外籍人士、建教生、女性、身心障礙人士等），元晶依據相關法規保護原則，提供靈活的工作時間安排，允許員工根據個人需求和個人承諾調整工作日程，如：彈性工作時間、居家辦公與減少工作工時，或視雇用人員身分別、技術能力、身體狀況等要求安排工作，同時於員工管理、日常互動皆不應有任何歧視、騷擾行為。

多元化統計/年度				2021年		2022年		2023年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	736	63%	1013	61%	905	62%
			女	432	37%	658	39%	557	38%
		年齡	未滿 30	344	29%	647	39%	469	30%
			30 以上 未滿 50	806	69%	1004	60%	960	67%
			50 以上	18	2%	20	1%	30	2%
		學歷	研究所	45	4%	55	3%	52	4%
			大專院校	652	56%	979	59%	848	57%
			其他	471	40%	637	38%	559	39%
	間接	性別	男	114	58%	125	58%	120	57%
			女	84	42%	90	42%	90	43%
		年齡	未滿 30	23	12%	32	15%	28	13%
			30 以上 未滿 50	157	79%	163	76%	151	72%
			50 以上	18	9%	20	9%	31	15%
		學歷	研究所	55	28%	57	27%	51	24%
			大專院校	134	68%	148	69%	147	70%
			其他	9	5%	10	5%	12	6%

本公司提供相對具有競爭力的薪酬與職涯發展，且協調建構內部合理外部競爭的薪酬制度。薪酬核定綜觀考量公司財務狀況、專業年資、學歷及人格特質，出發點以相對公平方式，同時為激勵員工留任及創造更好的價值，年度績效考核結合年度晉升調薪，以平均2-3%調幅調整。並依照公司章程規定，依照營運獲利表現提撥不低於5%作為員工酬勞盈餘分配，期望吸引更多優秀人才並獎勵共創貢獻的員工，進而達到激勵士氣及提高工作效能。

說明差異

類別	說明	落實情形
反歧視	為確保本公司員工在聘用、工作與生活、薪獎升遷不會發生歧視情事，且嚴格禁止歧視行為，同時杜絕任何騷擾之行為發生	1 歷年無違反相關政策及法令情事 2 新人訓佈達 3 歷年相關申訴案件為 0
結社自由團體	為保障員工結社自由，本公司應尊重所有員工信仰、結社自由、社團參與、參加工會以及集體談判之權利	1 歷年無違反相關政策及法令情事 2 新人訓佈達 3 定期與不定期召開勞資會議，尤其新政策施行或重大議題，皆透過勞資會議或工會協商了解同仁想法，通過後才施行。 4 歷年勞資會議紀錄清楚且公開，每一位同仁隨時可查閱 5 歷年相關申訴案件為0
童工	有效地控制不招用及不支持僱用童工	1 歷年無違反相關政策及法令情事 2 新人訓佈達 3 歷年相關申訴案件為0
強迫或強制勞動	為禁止使用任何強逼、擔保（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或販賣的人口。這包括使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配或接收的勞工或取得的服務、要求工作	1 歷年無違反相關政策及法令情事 2 新人訓佈達 3 歷年相關申訴案件為 0

基本薪資與薪酬的比率			比例					
			2021年		2022年		2023年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	直接	基本薪資	1.26	1	1.26	1	1.18	1
		薪酬	1.19	1	1.19	1	1.17	1
	間接	基本薪資	1.53	1	1.53	1	1.47	1
		薪酬	1.71	1	1.71	1	1.55	1

元晶持續聘用身心障礙員工，在員工人數快速成長的情況下，仍盡力符合法規聘用比例，同時推行「職務再設計」，創造聽障者、視障者良好辦公環境，使其能發揮長才，且公司身心障礙員工晉升調薪比例與一般同仁無差異。

於112年期間，公司有2次受邀新北市政府擔任「協助企業進用身障者宣導會-成功進用廠商經驗分享」講師，與業界分享元晶的友善、共融職場環境。

外籍同仁照顧外籍同仁照護

元晶目前同仁除本國籍外，另有菲律賓、越南、印尼籍，身分別有移工、評點留台專業人士、國際學生，對其生活照顧責無旁貸。

- 提供家鄉餐點，如：印尼無豬肉餐點、菲律賓口味餐點及調味料等。
- 尊重其宗教信仰，如：禮拜時間、齋戒月習俗，並設有祈禱室、洗腳區等穆斯林設施。
- 廠內公告、文件母語標示。
- 提供外國籍學生實習機會，並免費提供住宿、免費提供往返學校及公司的交通車。
- 疫情期間細心照護，協助送餐、醫療、隔離措施，另也透過確診同仁慰問金、慰問水果，表達公司關心。

此外，公司對外及同仁的照顧受到政府單位的肯定，除了公司獲選112年度屏東縣政府「優秀雇主」外，公司提報的2位外籍移工亦全數獲選「優秀移工」，於112/5/1勞動節與雇主共同接受屏東縣長表揚。

勞資溝通與申訴管道

元晶有工會組織，分別為「元晶太陽能科技股份有限公司企業工會」與「元晶太陽能科技（股）公司屏東廠企業工會」，工會與公司簽訂團體協約並定期召開會議，並於勞資會議、職工福利委員會等擁有保障席次，共同解決員工勞動事件、工作環境健康與安全及員工福利等問題。

為保障同仁各項勞務條件，元晶完全遵守《勞動基準法》等相關勞動法令規定，同時將衝擊降至最低，特別重視勞資溝通，並設有多元問題反映管道，列舉如下表：

類別	說明	落實情形
職場不法侵害與性騷擾申訴處理委員會	- 同仁如遇職場不法侵害事件(如：性騷擾、霸凌...等)，可向委員提出申訴 - 提出申訴後，委員會須於一個月內召開會議處理	- 委員共有15位，來自於不同單位，多為主管級及相關專業管理師。 - 各委員聯繫方式揭示於公司各公佈欄，可就近或向自己較信任的委員尋求協助 - 委員會受理後，須於1個月內開會處理 - 保護當事人，處理過程完全保密 - 要求委員及公司全體主管受訓，建立正確觀念及了解處理機制。
勞資會議	- 保持勞資溝通暢通 - 每季定期召開一次勞資會議	歷年會議記錄檔案皆置於公司內部網路公告區，同仁隨時可查閱 2023年元晶有一件勞資爭議，雖調解結果為不成立，但公司仍盡力提供該同仁協助。
職工福利委員會	- 定期檢討伙食運行狀況 - 每月月初召開會議，必要時得召開臨時會 - 於員工餐廳設有實體『員工意見箱』及線上反映管道(LINE官方帳號)	每半年一次發放滿意度調查線上問卷予各同仁，鼓勵同仁踴躍於開放式欄位表達意見。
社群： FB粉絲專頁及Line平台	- 提供更簡便的管道，直接與同仁對話 - 由人資為窗口，通常1日內回覆，最遲3日內回覆同仁訊息	不定期舉辦按讚抽禮券小活動，讓同仁更認識此管道。



5.2 安全職場

元晶已通過ISO 45001職業安全衛生管理系統、衛生福利部「健康職場認證-健康促進標章」、衛生局「親善哺集乳室績優職場」等等認證，以承諾降低工作場所之危害，提供員工安全健康之職場環境，並符合客戶、法規之要求，追求企業永續發展。

元晶的環安衛政策中，強調員工安全與健康是首要堅持，本於企業社會責任之精神，提供安全工作環境與優質安全文化，在公司運作與產品生產過程中，努力達成職場零災害目標，為促進人員健康與福祉，元晶積極推動職場健康自主管理，強化生理及心理健康保護與關懷，打造健康的工作環境，促進身心樂活。在落實風險管理之機制上，鑑別公司各項活動所帶來環安衛潛在危害，並予以評估與處置控制風險，另依據環安衛提案改善、事件發生後檢討改善，定期檢視與溝通利害相關者要求與法規規章制度等，確保環安衛管理制度適用性、適切性，以預防職業傷病發生，若發生職業傷害時，元晶透過職業安全衛生委員會進行開會檢討並將結果告知員工，以減少相同的狀況再次發生，持續提升元晶在環安衛的整體績效，2023年職災件數增加仍以上下班交通事故佔多數，且二件嚴重職業傷害也為上下班交通事故。除了原有的新人訓練和交通安全講座外，為進一步提升同仁的交通安全意識和防禦性駕駛觀念，於2023年8至9月間於屏東廠增辦17場次的全員交通安全訓練活動。這項訓練共有868人次參與，旨在透過深化同仁對交通安全的認知，以及培養防禦性駕駛的觀念，期望有效降低上下班交通事故的發生

項目	2023年重要職安衛績效說明
環安衛風險與機會評估	A.員工、承攬商工作內容與工作環境危害辨識、安全衛生提案行動計畫，所有風險鑑別以分級管理、執行追蹤管控及控制、預防或削減危害風險，共執行1281件風險鑑別及評估 B.員工健康評估與分析共完成 1701人次肌肉骨骼症狀評估與員工壓力評估、203 人次職場不法侵害行為主管自主檢核、42 人次妊娠與分娩後之母性健康評估，各評估結果亦以分級管理、專業諮商、配工等方式進行員工健康管理
安全衛生教育訓練	A.重視並持續推動職安衛教育訓練，共完成 160 人次六小時新進員工安全衛生與化學品危害教育訓練、完成 302 人次各類職安衛在職訓練、完成 166 人次呼吸防護具配戴訓練與測試、34 人次職安衛危害鑑別訓練與內部稽核訓練 B.強化員工與緊急應變人員技能，共完成 3213 人次員工消防技能與疏散訓練、完成 203 人次緊急應變人員技能訓練與多場次緊急應變事故綜合演練
變更管理	A.因應擴充產線新增機台設備，新竹廠完成甲類危險性工作場所製程變更送審備查，兩廠完成 63台新機台啟用前安全檢查程序 B.化學品入廠前皆須通過安全審查程序，完成27種新化學品審核與評估
承攬商管理 落實度查核	承攬商管理共完成 931 人次入廠安全教育訓練、完成 52 場次作業前安全協調會議、8場次定期承攬商協議組會議 內部稽核與巡查共提出85件缺失改善事項，各項缺失皆已於規範時效內完成改善

經營者的話

編輯方針

永續績效

01 利害關係人議合

02 關於元晶

03 誠信治理

04 綠色永續

－ 05 社會關懷

5.1 勞工人權

－ 5.2 安全職場

附錄

統計/年度		2021年		2022年		2023年	
廠區		新竹廠	屏東廠	新竹廠	屏東廠	新竹廠	屏東廠
總經歷工時 (員工)		1,259,958	1,442,091	1,646,618	1,840,554	1,613,075	1,772,674
總經歷工時 (非員工)		21674	0	34284	0	128	0
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0	0	0	1
	比例	0	0	0	0	0	0.56
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0	0	0	1
	比例	0	0	0	0	0	0.56
可記錄之職業傷害	人數	7	18	5	26	11	30
	比例	5.56	12.48	3.04	14.13	6.82	16.92
可記錄之職業病	人數	0	0	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0	0	0

註 職業傷害人數包含員工上下班交通公傷事故

 2023年員工/非員工 職業傷害類型統計	類型	件數	原因	危害及改善說明
	扭傷	4	未站穩或踩空致腳扭傷	安全宣導
	撞傷	4	被設備傳動裝置、機械手臂撞傷	1 調整既有安全感應連鎖遮斷裝置偵測位置 2 新增防護隔板與安全感應連鎖遮斷裝置 3 進行作業上工作安全及防禦性安全教育訓練
		2	未注意撞到物品及面板	安全宣導
	夾傷	3	被機械、物品夾傷	1 調整作業方式,機構固定方式調整 2 進行作業上工作安全及防禦性安全教育訓練
	割傷	1	美工刀割傷	安全宣導
	燙傷	1	不慎碰觸到機台熱源	安全宣導
	灼傷	1	作業不慎遭化學品噴濺	1 調整作業方式，增加現場安全監督 2 作業方式文件化，製作訓練教材，作業前現場安全check list
	上下班 交通	6	未注意路況導致自摔	1 對事故駕駛宣導與簽署安全防衛駕駛觀念教材 2 每月與交通主題月進行例行與主題安全宣導
		6	行車時未注意車前狀況	
		1	行經路口未減速慢行	
		12	遭其他駕駛人車輛追撞、碰撞	

經營者的話

編輯方針

永續績效

01 利害關係人議合

02 關於元晶

03 誠信治理

04 綠色永續

– 05 社會關懷

5.1 勞工人權

– 5.2 安全職場

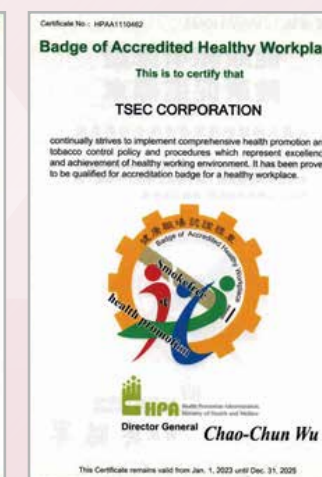
附錄



ISO 45001證書



健康職場(屏東廠)



健康職場(新竹廠)



職場親善哺育集乳室(新竹、屏東廠)

