

# 台康生技股份有限公司

## 員工福利措施

### 員工獎酬制度

本公司員工獎酬制度依據個人的績效考核表現、對公司的貢獻度、其所任職位之市場價值，與經營績效成正相關，如當年度公司有獲利，依公司章程規定提撥應提撥百分之一至五為員工酬勞。員工薪酬組合包含基本固定薪資、獎金及福利等三部分；而給付的標準，基本固定薪資是依照員工所擔任職位的市場行情核定敘薪，獎金則是連結員工及部門目標達成以及公司之經營績效發給；福利制度則依法令的規定及兼顧員工的需求，制訂員工可享有的福利；除例行為提高員工實質收入發行員工認股權憑證、限制員工權利新股，及現金增資保留員工認股，112 年起公司發行以現金為價值基準之限制員工權利新股，除有助於人才留任之外，亦促進員工參與公司經營、共享公司之經營實績，更有助於提昇員工實質所得。

### 職場多元化與平等

本公司尊重多樣性價值，提供任用、薪酬及升遷的公平機會，不因為員工種族、性別、宗教信仰、年齡或性別傾向而受到歧視、騷擾或不平等的待遇。公司除任用原住民員工外，也持續超額任用身心障礙員工。

- ✚ 多元性：妥善關注員工在社經地位、年齡、性別、性取向、婚姻、家庭狀況、肢體能力、種族、宗教、容貌、國籍、語言、政治傾向、血統、文化、價值觀、懷孕婦女等多元化的差異；
- ✚ 公平性：以公平角度對待，不因其多元差異，而侵害其人權與勞工權益，給予其就業工作之公平；
- ✚ 包容性：尊重並依其多元差異給予適當的關懷與照顧措施，及為其提供安全、舒適、與公平的工作環境。

113 年度新進用正職員工男女為 45%及 55%，總合計女性職員平均佔比為 45%，女性主管平均佔比為 39%。

### 員工福利措施與實施情形

- (1) 為促進同仁身心健康，達到工作與生活均衡，本公司特依據主管機關發佈之職工福利金條例及福利委員會組織規章，組織職工福利委員會，由公司依法提撥福利金交由該會辦理各項福利措施，並建立內部凝聚力，創造良好工作環境。
- (2) 以優於勞基法原則訂定以下員工休假辦法。
  - A. 一到職即享有特休假，特休假天數優於勞基法所規範。
  - B. 享有給薪家庭照顧假。
- (3) 其他福利：彈性工時、婚、喪、住院、生育補助、懷孕及育嬰留停、員工午餐補助、部門聚餐、交通車、福委會活動、員工旅遊、尾牙摸彩、團體保險、職業傷害保險。另亦一同照顧員工家人，除提供優惠健康保險外，員工福利活動也邀請員工父母、子女及眷屬共同參加。

### 進修及訓練情形

本公司以 " 終生學習 " 為出發，藉以提昇同仁素質、強化同仁工作效率與品質之正向循環；並依本公司年度教育訓練規劃，實施各項職前及在職訓練，除了完整的新進員工訓練外，亦包含三大系列化課程：1.專業性課程 2.領導與管理課程 3.核心職能課程。透過上述教育訓練課程以培養專業人才、強化組織與企業理念，提升產業競爭力。

為建構屬於台康人(EIRGer)的學習組織、型塑台康之學習風氣與文化，本公司設立【台康艾格學苑 EIRGer' s Learning Center】，簡稱 ELC 中心。每年規畫多樣化之內部訓練課程，以專業技術導向為主，管理與核心職能為輔，列以下三大構面為學習主軸：

**E** 系列: Expert' s Programs, 邀請內外部生技專家開辦 cGMP/ CMC/ Manufacturing...等相關課程。

**L** 系列: Leadership Programs, 針對主管群及高潛力同仁，辦理基層管理、策略領導...等訓練。

**C** 系列: Common Knowledge, 協助全體同仁凝聚向心力、提升工作效率、強化核心職能之通識課程。

113 年艾格學苑總共開辦 15 堂課，課程時數 66 小時，總計 1,953 人次參與，總學習時數為 6,266 小時。

## 退休制度與實施情形

1. 本公司員工合於下列情形之一者，得自請退休：
  - (1) 服務年資滿十五年以上，且年齡滿五十五歲者。
  - (2) 服務年資滿二十五年以上者。
  - (3) 服務年資滿十年以上，且年齡滿六十歲者。

本公司勞工退休金原則依適用勞工退休金條例之員工，依其規定之「月提繳工資分級表」，按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。本公司成立迄今 3 人退休，已依退休金條例規定辦理退休相關事宜。

自民國 94 年 7 月 1 日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月不低於按薪資之百分之六提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

此外，本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定給付之退休辦法，適用於民國 94 年 7 月 1 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工及外籍員工之服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前 6 個月之平均薪資計算，15 年以內(含)的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過 15 年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以 45 個基數為限。本公司按月就薪資總額百分之二提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於臺灣銀行。

為提昇員工退休保障，提供員工持股信託，同仁由每月薪資中提撥固定金額，公司也相對提撥等數額比例公提金，共同存至專用信託專戶，不僅達到留才目的，更協助同仁累積財富，規劃未來退休生活。

## 2. 勞資間之協議

本公司除定期召開全員溝通大會及勞資會議外，亦透過電子郵件與員工意見箱方式，與員工定期及不定期工作意見交流與溝通，本公司也透過宣導、教育、激勵與溝通等機制，適時滿足員工需求，本公司 113 年無勞資雙方產生糾紛而需進行協議之情事。





## 3. 各項員工權益維護措施情形

本公司訂有完善之系統及制度，載明各項管理辦法，內容明訂員工權利義務及福利項目，並定期檢討修訂福利內容，以維護所有勞工權益。本公司 112 年獲新北市勞動局友善家庭工作平等措施獎。113 年度取得新竹科學園區推動職場工作平權優良事業單位優等企業獎。

## 維護勞工權益及保障人權政策與具體管理方案

為善盡企業社會責任並落實人權保障，為提供員工公平安全的在職環境，遵循「聯合國世界人權宣言」、「國際人權法典」、「聯合國全球盟約十項原則」、「聯合國商業與人權指導原則」，以及國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」，尊重國際公認之人員政策與原則，並將人權評估納入本公司永續性議題，以制定本公司人權政策。遵守勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法等規範，對於勞工的勞動權利與工作平等做出承諾，對於職場中可能的不法侵害或性騷擾，除提出零容忍政策外，也採行預防、防治、申訴與懲戒作法。公司始終與員工保持良好和諧的關係，並未有爭訟或爭議事件發生。

恪守法令政策，依循其人權政策與具體管理方案如下：

-  多元包容性與平等機會：於招募聘僱、薪酬福利、訓練、績效考核、晉升、離職或退休等勞動權益事項上，對於員工及求職者不以個人社經地位、年齡、性別、性取向、婚姻、家庭狀況、身心障礙、種族、宗教、容貌、國籍、語言、政治傾向、血統、文化、價值觀、或懷孕而遭受不公平的對待。並提供有效、適當的申訴機制與多元溝通管道，避免危害員工權益之情事，營造平等任用。
-  反對強迫勞動與雇用童工：為確保遵守企業社會責任及道德規範，對於員工之正常工時及延長工時、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合勞動法令。不強迫員工進行勞務行為。台康生技符合所在地之最低員工雇用年齡規定，不雇用童工。
-  身心健康、工作平衡與安全的工作環境：台康生技非常重視職場安全與衛生，期望員工能在健康、安全及充滿人性關懷的環境下工作，同時能擁有健康的身心狀態。在 113 年通過 ISO45001 職業安全衛生管理系統驗證，妥善防範員工在工作中發生的工作傷害與疾病，提供員工安全健康的工作場所。台康鼓勵員工參與健康活動，員工自組社團，透過社團活動凝聚同仁的情感。並舉辦尾牙、騎腳踏車、籃球比賽活動調劑員工身心與凝聚向心力外，台康生技並設置運動設備，供員工工作之餘使用。
-  和協的勞資關係：台康生技除定期召開全員溝通大會及勞資會議外，亦透過電子郵件與意見箱方式，與員工進行工作意見之交流與溝通，台康生技也透過溝通、教育與激勵等機制，適時的滿足員工的需求。台康始

終與員工保持和諧的勞資關係，113 年皆無勞資雙方產生糾紛而需進行協議之情事。

- ✚ 台康宣告零容忍在員工執行業務期間遭受不法侵害，對於職場性騷擾除防治措施外，也提供申訴以及懲戒方式，完全實現對於職場中權利不對等、生理條件不對等以及性別不對等之各種多元人員狀況可能遭遇的侵害與不公平，進行預防與防範傷害處理等作法。

#### 員工安全與健康工作環境

項目	說明
公司依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序。	本公司為善盡企業社會責任並落實人權保障，茲參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》等國際人權公約所揭示之原則，尊重國際公認之基本人權，制定適用於本公司之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。

項目	說明
<p>本公司人權政策與具體管理方案如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 多元包容性與平等機會： <p>本公司於招募聘僱、薪酬福利、訓練、績效考核、晉升、離職或退休等勞動權益事項上，對於員工及求職者不以個人社經地位、年齡、性別、性取向、婚姻、家庭狀況、身心障礙、種族、宗教、容貌、國籍、語言、政治傾向或懷孕婦女而有不公平的對待。並提供有效、適當的申訴機制與多元溝通管道，避免危害員工權益之情事，營造平等任用。</p> </li> <li>2. 反對強迫勞動與雇用童工： <p>本公司為確保遵守企業社會責任及道德規範，對於員工之正常工時及延長工時、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合勞動法令。不強迫員工進行勞務行為。本公司符合所在地之最低員工雇用年齡規定，不雇用童工。</p> </li> <li>3. 身心健康、工作平衡與安全的工作環境： <p>本公司非常重視職場安全與衛生，期望員工能在健康、安全及充滿人性關懷的環境下工作，同時能擁有健康的身心，公司鼓勵員工參與健康活動，員工自組社團，透過社團活動凝聚同仁的情感。並舉辦尾牙、騎腳踏車、籃球比賽活動調劑員工身心與凝聚向心力外，本公司並設置運動設備，供員工工作之餘使用。</p> </li> <li>4. 本公司訂有職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，為提供受僱者、派遣人員及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護申訴人權益及隱私。</li> <li>5. 重視各方的意見與想法，致力於提供開放且透明的溝通管道，公司內部設有申訴電話、信箱，召開季勞資會議，同仁可透過各種管道反應組織制度與工作環境中的各項問題，落實我們對多元聲音的回應與重視。</li> </ol>	
<p>公司訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬。</p>	<p>本公司亦將經營績效及成果適當反映於員工薪酬，設有連結員工、部門及公司經營績效目標達成發給獎金；並發行與在職年資連結之員工認股權憑證、與公司各階段目標連結之限制員工權利新股、現金增資保留員工認股及員工持股信託，與員工一同共享公司的經營實績。</p>

項目		說明	
公司提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育。		本公司十分重視員工安全及身心健康之工作環境，並定期舉辦公共安全衛生、消防演練及GMP相關的教育訓練，亦安排員工健康檢查及員工團保，確保從業人員安全與健康。  110年取得ISO45001職業健康安全系統驗證(OHS751791)，效期為113年11月9日至116年11月8日；112年取得 ISO14001環境管理系統驗證(EMS784191)，效期為112年3月6日至115年6月5日。	
113及112年無職災情事；近二年公安教育訓練與宣導:			
廠區	年度	教育訓練人次	教育訓練人時
竹北廠	113	818	2,100
	112	982	1,905
汐止廠	113	262	836
	112	515	1,066
1. 員工安全與健康：			
(1) 員工進公司第一天進行 Frist day training，以及最少 1 年 2 次，每次至少 3 小時安全教育訓練，主要內容分別為消防逃生演練、毒化災緊急應變演練、職業安全基本知識及化學品分級管理使用。			
(2) 依據工作環境需求，給予足夠之個人防護用具。			
(3) 每月安排職護對同仁進行健康關懷，另外每季安排職醫到廠進行健康訪談，提供同仁健康諮詢以及關懷同仁身心狀況，並定期安排健康講座，及每週郵件寄出健康週報，提供同仁健康舒適的職場。			
(4) 每位員工兩年進行一次重點性健康檢查，另外特殊作業員工，依據職業安全衛生法，每年進行一次特殊健康檢查。			
(5) 定期舉辦職業安全衛生及 GMP 相關的教育訓練，提昇全廠同仁的安全衛生認知及能力。			



項目	說明
<p>2. 工作環境:</p> <p>(1) 每半年針對員工作業及工作場所進行定期作業環境監測，檢測項目包括：照度、二氧化碳濃度、噪音、高溫、化學性作業等，確保同仁在安全無害的場所內作業。</p> <p>(2) 每日進行全廠區環境巡檢，並安排定期稽查，也不定期詢問同仁需改善區域，排除危害及不確定因素，提供同仁安全無虞之環境。</p> <p>(3) 對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性同仁提供婦幼停車位，提供其友善之環境；另外廠內也設置哺乳室並給予哺乳時數，使哺乳期母親在上班期間能擁有安心之哺乳時間及空間。</p> <p>當年度火災之件數、死傷人數及死傷人數占員工總人數比率，及因應火災之相關改善措施：無相關事件發生。</p>	
公司為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫。	<p>本公司員工會依年度目標執行工作發揮所長，主管亦會給予建議及協助；公司內部亦定期舉辦教育訓練及鼓勵員工參加外部教育訓練，鼓勵員工持續進修提昇自我能力。106年成立台康艾格學苑 EIRGer' s Learning Center，每年規畫多樣化之內、外部訓練課程，以專業技術導向為學習主軸，管理與核心職能為輔。</p>