協益電子股份有限公司

SIR TEG



2013 社會責任報告書 勞工實踐與合理工作績效指標篇

協益電子股份有限公司社會責任報告書簡介

前言

本公司第四年度編製《企業社會責任報告書》,呈現本公司於企業社會責任方面的持續努力與成果展現,並藉以表達企業永續發展之決心。

報告書撰寫綱領

本報告書參照全球永續發展報告書標準 (Global Reporting Initiative's Sustainability Reporting Guidelines,簡稱 GRI G3.1)所列之指導方針及架構撰寫。

報告書範疇與邊界

本次撰寫內容主要是依 GRI3.1 版勞工實踐與合理工作績效指標進行,本報告書 邊界為台灣廠區。

協益電子股份有限公司履行社會責任之描述

提升企業社會責任之情形

本著尊重人權的精神,除重視員工的工作環境、勞動條件與環境衛生外,於管理程序中對於供應商亦有要求其妥善照顧其員工,且讓員工也獲得尊重和有尊嚴的待遇,並積極實踐協益電子本身之企業社會責任。

環境安全衛生責任

遵守國家法令,減少環境污染,降低工安事故,強化保安措施,在工廠管理及製程上,落實 ISO 14001 環境管理系統與 OHSAS18001 職業安全衛生系統及反恐管制,向員工宣導及蒐集環境安全衛生訊息,加強員工的環保知識、安全衛生技能、預防保健等訓練,採取適當的運作及培訓,並取得 ISO 14064 國際標準認證。



提供平等僱用的機會

僱用員工無論性別、種族、膚色、國籍、性傾向、宗教、殘障等其它類似因素, 均給予公平的機會,並超額晉用身心障礙者及弱勢族群,不允許強迫或囚禁勞工、使用童工之情形。

對於社會責任及公益活動

本著同仁參與落實精神及服務有需要的團體為原則,回饋社會並善盡企業經營之義務,落實公正、公開與公平的管理機制,接受客戶、員工、協力廠商、政府及社會各界監督。



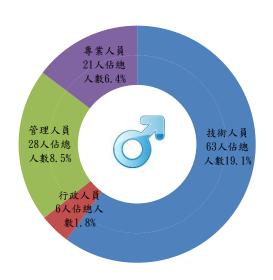


GRI G3.1 勞工實踐與合理工作績效指標對照表

勞工實踐與合理工作績效指標				
	核心指標	報告頁碼		
LA1	按雇用類型、僱用合約及僱用地區畫分的員工總數,並依性別來細分	6		
LA2	按年齡、性別與區域分別計算新進員工人數、比例與員工離職人數和離職率	6-7		
LA3	按營運之主要據點,提供予全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	7-9		
LA4	受團體協約保障的雇員百分比	9		
LA5	有關特定工作更動的最短通知期,包括有否在集體協議中明訂	9		
LA6	在正式健康安全委員會中,協助監察及諮詢職業健康與安全計畫的勞方代表比例	10		
LA7	按地區與性別畫分的工傷率、職業疾病率、損失天數率,及缺勤率,與和工作有 關的死亡人數	10		
LA8	嚴重疾病的教育、培訓、輔導、預防,以及風險監控有關的計畫	11		
LA9	與工會達成的正式協定中,跟健康安全有關的主題	11		
LA10	按員工職級與性別計算單一員工每年平均受訓時數	11-12		
LA11	加強員工持續就業能力及協助員工轉職的技能管理及終生學習計畫	12-13		
LA12	按性別劃分,接受定期評比與職業發展檢討的員工之百分比	14		
LA13	按性別、年齡、少數民族與其他多樣性指標,細分組織之高階管理人員與根據員 工種類細分每類員工之組成	14		
LA14	按營運之主要據點與員工類別,劃分女性與男性之基本薪資比率和報酬比率	14-15		
LA15	按性別劃分,產假/陪產假後回到工作與保留工作的比率	15		

LA1:按雇用類型、僱用合約及僱用地區畫分的員工總數,並依性別來 細分

截至 2013 年 12 月底,正式員工數為 329 人。其中男性員工 118 人,佔員工比率 35.9%,女性員工 211 人,佔員工比率 64.1%。所有正式人員之工作別、性別組成如下圖所示¹。





LA2:按年齡、性別與區域分別計算新進員工人數、比例與員工離職人 數和離職率

2013年新聘員工共99人,離職員工共82人,年平均離職率²為2.1%,男性離職率6.8%,女性離職率13.1%;以年齡分布來看,在30-39歲的年齡級距離職率為最高之比率。

¹ 各工作別人數/2013年12月底在職人數

² 離職率之計算為月離職人數/月在職人數,年度離職率為 2013 年 1~12 月之加總平均值。

	新進			離職				
年龄	(男)		(女)		(男)		(女)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
16-19	2	0.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
20-29	9	2.2%	25	6.1%	6	1.5%	18	4.4%
30-39	17	4.1%	32	7.8%	17	4.1%	31	7. 5%
40-49	7	1.7%	5	1.2%	5	1.2%	3	0.7%
50-59	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.5%
60-69	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
 小計	37	9.0%	62	15.1%	28	6.8%	54	13.1%

LA3:按營運之主要據點,提供予全職員工(不包括臨時或兼職員工)的 福利

(1)福利活動:

本公司設有職工福利委員會,專門辦理員工福利事項,如:

- *提供員工生育及結婚禮金、住院慰問金及奠儀金等各項補助款。
- *每位員工於生日當月,皆可獲得公司贈與之生日禮券。
- *一年一次員工旅遊。
- *公司為慰勞員工的辛勞於每年年終為全體員工舉行聚餐晚會,並提供現金 及獎品供員工摸彩。
- *公司每年勞動節、端午節及中秋節均有贈送禮品或禮券,以慰勞員工之 辛勞。並於每年春節時將配合經營績效發放年終獎金及績效獎金。

(2)保險:

全體員工享勞、健保,一〇二年度針對特定職員分別投保額度 100 萬至 1,000 萬不等之團體保險。出差至海外的員工均享有 1,000 萬旅行平安險保障。

(3)員工保健計畫:

每年提供全體員工免費健康檢查,以確保員工身心健康。並對於觀音廠特殊 作業之人員依法增加職業病預防檢驗項目。

(4)進修及教育訓練

各級員工每年不定期辦理在職訓練,同時鼓勵職員參加外部訓練講習,全程 出席且績優者費用由公司全額補助費用。

(5)退休制度:

為保障員工之退休生活,每月均依員工薪資比例分別提撥退休金至台灣銀行信託部及勞保局個人專戶。係照勞動基準法第五十五條及94年度施行之「勞工退休金條例」辦理。除此本公司於100年新訂定「員工優惠退休辦法」,並經新北市政府勞工局核准在案,自100年6月1日起實施。

(6)員工分紅:

本公司章程中載明:「本公司依公司法及公司章程規定,年終結算於完納一切稅捐及彌補虧損後如有盈餘,應先提百分之十為法定盈餘公積,再依證交法第四十一條規定提列必要之特別盈餘公積,次提千分之五(含)為員工紅利」。



LA4 受團體協約保障的雇員百分比

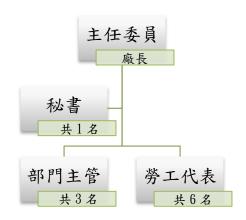
目前為止尚未成立工會組織,故無團體協約。

LA5 有關特定工作更動的最短通知期,包括有否在集體協議中明訂

本公司訂有「協益電子股份有限公司工作規則」,內容包括總則、服務守則、受僱與解僱、薪資、工作時間休息、休假、請假 、退休、童工與女工、考勤、考績、獎懲與升遷、獎金給予辦法、職業災害補償及撫卹、福利措施與安全衛生、 附則等,並依照勞基法規定辦理相關事宜。

LA6 在正式健康安全委員會中,協助監察及諮詢職業健康與安全計畫 的勞方代表比例

為營造優良的工作環境,確保員工安全健康,推行環安衛管理系統,環安衛管理小組成員共10名,並由各部門推舉合適員工擔任勞工代表(勞工代表佔60%, 資方代表佔40%)。



LA7 按地區與性別畫分的工傷率、職業疾病率、損失天數率,及缺勤率,與和工作有關的死亡人數

每月職業災害通報藉由網路平台上傳至行政院勞工委員會,以達到資訊傳達及資料保存功能,並分析職災發生原因與擬定預防對策,加強個案之宣導作業。

	職業災害統計表				
	性別	受傷部位	災害類型	失能損傷日數	失能傷害種類
A員工	女	肩腿	上下班公路交通事故	101	暫時全失能
B員工	女	頭手膝	上下班公路交通事故	22	暫時全失能
C員工	女	腿	上下班公路交通事故	3	暫時全失能
D員工	女	腹	包裝貨物不當動作	1	暫時全失能
E員工	女	手	被切、割、擦傷	1	暫時全失能

LA8 嚴重疾病的教育、培訓、輔導、預防,以及風險監控有關的計畫 協益於 2008 年取得 OHSAS18001 認證通過,並且為了加強同仁職場安全與健康 衛生觀念,並遵循「勞委會勞工安全衛生教育訓練規則」及 OHSAS18001 標準 要求,於新進人員報到後,舉辦新進人員教育訓練。該訓練使同仁瞭解勞工安 全與衛生政策與注意事項,其中包含雇主責任及員工義務及常見工作場所之意 外、災害類型與預防作法及同仁應配合事項。

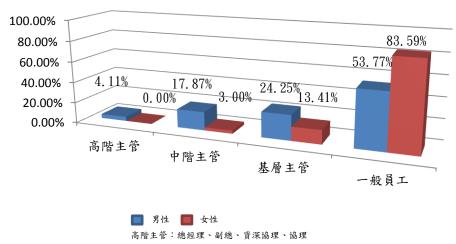
訓練內容尤其重視實地教學,透過現場教育的方式,讓同仁瞭解在工作場所發生意外的當下,應該如何通報、疏通及避難等相關緊急措施。台灣區另結合當地勞工公會,派員參加急救人員教育訓練、心肺復甦術(CPR)模擬演練等活動。協益每年與地區性教學醫院合作進行一次的全體員工免費健康檢查,並另針對觀音廠特殊作業之人員增加職業病預防檢驗項目,如遇健檢結果有重大異常的同仁,將透過醫療機構的協助進行追蹤管理,以確保員工身心健康。

LA9 與工會達成的正式協定中,跟健康安全有關的主題 目前為止尚未成立工會組織,故無任何協定。

LA10 按員工職級與性別計算單一員工每年平均受訓時數

2013年,協益所舉辦的訓練開班數達 88 個班次,總受訓人次為 2028 人次,總訓練時數達 5285.5 小時,各員工類別受訓分析如下圖所示。

各職級平均受訓時數



中階主管:資深經理、經理、專案經理、副理、專案副理基層主管:課長、專案課長、組長、副組長、領班

LA11 加強員工持續就業能力及協助員工轉職的技能管理及終生學習 計畫

年度訓練規劃以新進人員教育訓練、通識課程、職能專業訓練及管理課程進行安排,為確保訓練之執行品質,於 2012 年通過 TTQS 訓練品質評核,所有訓練皆依照「員工教育訓練作業辦法」執行辦理。在公司內部訓練,包含在職訓練、工作輔導、工作調動等;在公司外部訓練,包含參加專業說明會、研習營及訓練機構之短期訓練課程等。除此,為鼓勵同仁取得專業認證,以提升其專業能力,也另訂定「薪資核發規定-各項執照費用明細表」,提供專業認證之獎金。另為營造出集團企業文化,建立屬於集團共通的語言,在 2013 年透過宣導推廣當責式管理之概念,並在台灣及大陸東莞工廠舉辦訓練課程,藉由高階主管的引領之下,加強輔導各階主管的溝通能力、建立高績效團隊,將集團核心管理能力提升,並強化管理人員之當責概念向且延伸至各階人員。





總公司(台灣區) 當責式管理課程



協隆廠 (大陸東莞)當責式管理課程





鼓勵落實當責文化,對於獲得提報獎勵之員工,除頒發獎狀予以表揚,2013年 發放超商咖啡兌換券作為實質上的鼓勵獎品。





LA12 按性別劃分,接受定期評比與職業發展檢討的員工之百分比

為提升本集團之願景規劃、策略思維能力及執行力,並運用目標管理模式,建立由上而下(top-down)之前瞻規劃機制,同時鼓勵集團全員由下而上(bottom-up)共同參與,故協益自 2013 起每年定期辦理關鍵績效指標評核作業。

2013年12月底,協益績效考核男女員工人數比率,男性員工佔27%,女性佔56%,其中不包含外籍員工。

LA13 按性別、年齡、少數民族與其他多樣性指標,細分組織之高階管理人員與根據員工種類細分每類員工之組成

協益給予尊重不同的文化習俗,並依「身心障礙者權益保障法」之規範,2013 年應進用身心障礙人員法定名額為36人次,進用身心障礙人員名額為37人次, 其中2人次為極重度身心障礙者,9人次為中度障礙者,其餘皆為輕度障礙者, 依法進用極重度身心障礙1人次可抵用2人次之法定名額,協益電子因而超額 進用身心障礙者,給予弱勢人權工作機會。

LA14 按營運之主要據點與員工類別,劃分女性與男性之基本薪資比率和報酬比率

為吸引及留住優秀人才,提升協益在全球市場的產品競爭力,在薪資政策的制訂上,除了遵守各據點當地勞動法令之要求,協益每月薪資皆高於政府主管機

關所公佈之最低基本工資。在員工薪資給付標準,將綜合考量學經歷、職務、職別,個人表現及市場行情因素,在基本條件相同情況下,不因性別而有所差異。

LA15 按性別劃分,產假/陪產假後回到工作與保留工作的比率

依各據點當地勞動法令與需求規劃休假制度,如公假、公傷病假、事假、病假、婚假、喪假、產假、陪產假、家庭照顧假、育嬰減時、育嬰假、特別休假及補休假等,讓員工有請假需求時,可以彈性安排而無後顧之虞。自 2008 年行政院勞委會公佈育嬰留職停薪實施辦法後,育嬰留職停薪復職率達 50%,尚未復職中仍在育嬰留職停薪的比率為 25%。

	男	女
育嬰留職復職率	0.0%	50.0%
尚未復職比率	0.0%	25.0%

文加3/时文加4/指册交	男	女
產假 ³ /陪產假 ⁴ 復職率	100.0%	89.0%

³ 依 2013 年度產假申請人數(女)進行統計。產假復職率=產假復職人數/產假申請總人數

⁴ 依 2013 年度陪產假申請人數(男)進行統計。陪產假復職率=產假復職人數/陪產假申請總人數