

員工福利、退休制度、員工工作環境與人身安全保護措施

1. 員工福利

■ 完善的福利制度

台灣地區員工依法提供勞健保、團體保險、生育、育嬰假、退休金，並於同仁報到當天為員工投保。此外，外派同仁提供更高額且完善之團體保險的規劃，讓外派同仁於海外工作無後顧之憂。中國及亞洲其他地區員工各項社會保險制度亦依當地法令規定辦法。

台灣地區依法成立「光隆實業股份有限公司職工福利委員會」，委員來自公司各部門，依部門人數比例透過推舉或選舉的方式產生代表委員，藉由每個月召開例行性會議，於會議中行使相關職權，決議員工福利政策及規劃舉行之各項員工活動，並依決議推展福利業務。福委會每年例行舉辦活動、員工旅遊、年終聚餐等活動。

■ 優質的薪酬制度

本公司依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力，112年度台灣地區非主管級員工調薪平均為1.88%。

■ 生育禮金、育兒津貼及子女獎學金

光隆響應政府育兒政策，提供員工育兒津貼及子女獎學金，致力協助父母調和工作與家庭生活，身為台灣在地深根的企業，光隆盼望藉由推動此計劃，能讓青年世代的員工安心生育。試用期滿之員工本人或配偶分娩者，給予一次性生育禮金，每胎每人新台幣88,000元整。

育有5歲以下子女者每名每月補助新台幣4,500元育兒津貼，直至年滿5歲為止。國小至高子女，每學期成績達申請條件，每名子女可申請新台幣3,000~6,000元不等的子女獎學金。

■ 多元的激勵措施

光隆於103年3月啟動「員工持股信託」，邀請員工一同成為光隆股東；台灣員工得依個人意願選擇參與，由每月薪資中提撥固定之金額，公司提撥相對之獎勵金，一同提存至信託專戶，讓員工有機會長期參與公司經營成果，累積財富，共創雙贏的夥伴關係。

另採行多重的激勵制度與工具，如：員工酬勞、員工認股權，藉此期盼提高員工對組織之向心力，以多元的激勵工具留住優秀人才為公司效力，另一方面也實現利潤共享之精神。

■ 推動員工工作生活平衡

內部不定期開辦各類講座，舉凡健康醫療、生活休閒、投資理財、房地產、金融市場等，藉由多元的講座讓同仁可自由選擇有興趣的主題來參與。



「坐而言 不如起而行」



「還在為糖所困嗎 part 2」



「退休千萬靠自己，ETF 許您 Easy Ture Free 美好人生」

實施優於勞基法的績優假措施，績優人員每年除了依年資核發法令規定之假別，另有3~7天的績優假，以鼓勵同仁適度休假。

台灣總部實施人性化的彈性工時制，7:30~9:10彈性上班，16:30~18:10彈性下班，方便同仁彈性調配工作時間。

除了實施彈性工時外，亦考量能在體制上更具彈性，開放員工可以提出在家上班的申請，以利同仁兼顧家庭與工作。

為體恤員工平日的辛勞，光隆於總部設有員工休憩區及健康水果吧，全日提供新鮮當季水果及咖啡，希望員工在工作之餘，能有一個抒壓的小天地，可隨時至休憩區尋找新的靈感或發想更多的創意。



2. 人力發展

■ 績效考核管理與推動

為落實企業策略及年度目標、強化組織效能，光隆依績效考核制度及系統來落實管理，績效評核結果作為員工酬勞、晉升調薪及人才發展等人力資源決策之參考。本公司於112年不論是依照性別或管理階層與非管理階層分類，接受定期績效考及職涯發展檢視的員工比例為100%。

■ 學習與發展

企業永續經營仰賴長期的人才學習與發展，藉由完善的訓練制度，協助員工不斷自我發展，以增進員工專業技能與知識。

光隆同仁從入職開始，協助新進員工了解公司企業文化、組織規章、服務規章、管理體系、部門介紹、薪資福利與專業基本技能等內容予以講解，以期順利適應新環境，並了解經營方向與理念；入職後，針對不同職能和職級，進行在職所需的學習發展，其中針對職能別訓練，包括工作輪調、授權、職務代理、會議、小組活動、專案參與、海外見習、工作指導、特定能力培養等，將員工的成長與培育向視為光隆重要議題。

提供外部訓練資源和在職進修獎學金，鼓勵員工持續進修，學習外來新知，幫助員工充實知識和技能，提昇工作效率與品質，使員工的學習成長連結公司發展目標。

112年教育訓練時數

職務	時數		人數	
	女	男	女	男
非管理職	130,127	85,964	2,771	1,810
管理職	2,117	1,450	218	231
合計	219,658		5,030	



112 年新人教育訓練

新進同仁入職進行一系列相關專業訓練，內容包括：公司沿革、經營理念、產品介紹、員工守則、員工福利、防災中心體驗等。



112 年「光隆使命價值暨 ESG 講座」

3. 退休制度

光隆各廠區遵循當地相關法令，依規定為每位員工提撥退休金。台灣依據勞動基準法及勞工退休金條例，於94年6月30日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之月薪，按月提存至中央信託局舊制退休準備金帳戶。

新制退休金則依每位享有新制退休金資格者之勞工退休金級距，按月提撥6%至員工個人退休金專戶，除僱主固定提撥6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇退休金級距0%-6% 不等

之退休金，提存至個人退休金專戶中。

4. 勞資間之協議與各項員工權益維護情形

■ 職場平等與多元化

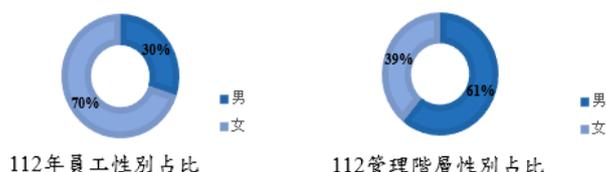
落實兩性平權的新社會，光隆台灣總部設置哺乳室，哺集乳室並附有暖氣設備為新生媽媽提供舒適溫馨的集乳空間，讓媽媽們能在一個有隱私且不受打擾的集乳環境下專心集乳。

台灣員工任職滿半年可依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，最多不超過二年。育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任原單位職務。

光隆致力於維護員工人權，不會以種族、性別、年齡、政治立場或宗教信仰作為員工任用、考核及晉升的評核標準，實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，落實職場平等與多元化，每年維持女性主管任用30%以上，112年女性主管為39%，女性員工佔比為70%。

112年全球人力結構

年齡	人數	男生	女生
30 以下	1,280	404	876
31~50	3,023	871	2,152
51 以上	236	66	170
合計	4,539	1,341	3,198



職稱	台灣		中國		越南	
	男	女	男	女	男	女
技術員/助理	1.00	1.00	1.00	1.00	0.90	1.00
工程師/專員	0.90	1.00	0.90	1.00	1.00	1.00
課級/理級	0.90	1.00	1.50	1.00	1.30	1.00
協理級以上	0.90	1.00	NA	1.00	0.90	1.00

112年性別統計各職級之男女員工平均薪資差異倍率表

■ 溝通管道

光隆設置員工溝通信箱，員工有任何意見均可透過「員工信箱」、「性騷擾申訴信箱」反應。此外，公司內部一級主管及人資部門皆會不定期進行員工訪談，開啟上下交流互動的平台。

為使員工能參與並表達經營決策意見，光隆推出IVoting網路討論及投票系統，鼓勵員工針對公司重大決策的議題進行線上討論及投票。

光隆推廣誠信企業的核心價值，鼓勵互敬互重的道德文化，透過誠信經營守則的宣導，強化員工的道德認知，在推行上也設置溝通或申訴管道，並針對申訴或事件同仁個資審慎保密及處理，112年度並無申訴案件。

5. 員工工作環境與人身安全保護措施

■ 工作安全

台灣廠區每年會舉辦關於勞工安全衛生的教育訓練，並定期派員接受相關勞安複訓課程，海外廠區現場工作人員皆提供制服並佩帶完整及有效之護具。

為了確保發生事故時，人員之安全性，光隆依循內部訂立的消防防護計畫，建立自衛消防組編組訓練計畫與人員訓練，並規劃緊急逃生路線、逃生流程宣導與標語制定、定期派人受訓急救課程。針對消防安全的項目，各廠區亦遵循當地消防法令進行相關申報並定期演練。

■ 環安運作

光隆成立環境健康安全委員會（Environment Health Safety，簡稱EHS委員會）來整合公司資源與投入大量人力以提升羽絨產品之安全性以及生產製造過程中之人員安全與環境安全。

EHS委員會中勞工代表比例佔全委員會人數55%，由廠區生產處最高主管主持，各部門主管及安委會委員全程參與，討論安全衛生計畫，包含教育訓練計畫、作業環境之改善對策、危害之預防管理、稽核、承攬商管理與健康促進，落實職業災害之預防防治，以降低職災發生率。

光隆關心每一位工作夥伴，亦積極增加操作人員之個人防護裝備，且定期舉辦講座與制定使用說明提升個人防護相關概念。由於羽絨原料羽絨來自水禽類畜產業，對於其是否可能為禽流感病毒傳染源，仍然存在相當多的爭議。身為世界公民一員，我們以高規格防範禽流感擴散，為客戶與終端消費者提供最佳保障。

廠區依世界動物衛生組織之消毒規範，設立專用消毒設備。各廠區定期每季進行全廠消毒，梅雨季節則會增加消毒頻率。以高溫或甲醛薰蒸消毒，確實執行並受政府單位監督指導，並配合各國海關與防疫單位檢查規定。對於甲醛蒸氣對人體之危害性，特別針對此物質設立藥劑存放位置、自行檢驗並添購排風設備盡最大努力確保操作人員之安全性。

■ 健康照顧

一直以來光隆都相當重視員工健康，透過舉辦各種健康講座、安排健康檢查並推廣健康的概念，以加強員工健康意識，傳達預防及保健的正確觀念。

依「勞工健康保護規則」規定之檢查項目辦理特殊健康檢查，並分級管理。新進人員到職前實施一般體格檢查，在職人員定期實施健康檢查，並推動勞動部法定之勞工健康保護「母性保護計畫」、「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」及「不法侵害預防計畫」四大計畫指引。

112年員工體格及健康檢查結果紀錄皆作分析、評估、管理及加密保存。檢查報告如有異常立即通知並追蹤，同時定期舉辦醫療及疾病預防講座。本公司亦聘請專責職護駐廠及職醫每月臨場服務，提供額外之健康服務活動，112年度共舉辦4場次健康講座，並不定期透過內部電子信箱及佈告欄分享健康資訊。

透過「自覺肌肉骨骼症狀問卷」、「女性勞工母性健康風險評估表」及「過負荷問卷」問卷調查，了解同仁疾病發生風險，並依法令規定分級實施健康管理，後續安排高風險同仁，由職醫、職護安排面談，提供健康服務與諮詢，實施健康衛教宣導、關懷同仁健康狀況、評估作業場所之危害性，給予改善作業環境及工時調整之相關建議，以預防職業病發生。112年本公司員工無任何職業病之相關情事發生。



台灣員工健康檢查



越南員工健康檢查

■ 健康職場認證

光隆致力打造友善的職場環境，建立一個健康及安全的工作環境並提高員工身心健康水平，於長期促進職場健康的努力下，亦受到衛生福利部肯定，獲頒「健康啟動標章」及「健康促進標章」，建立職場健康永續的文化。



■ 失能傷害情形

因產業類型緣故，目前以裁縫車針刺傷居多，經追蹤確認後，皆為作業程序未符合規定，事後檢討改善措施，已確實要求遵照作業程序，持續在廠區加強同仁危害認知的能力並宣導，讓每位同仁都能在安全職場平安工作。

112年失能傷害統計表

地區	傷害人次		失能傷害頻率 (FR)		失能傷害總損 失日數		失能傷害嚴重 度(SR)		總經歷工時	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
台灣	1	2	8	6	36	34	275	107	130,944	317,440
中國	1	-	17	-	91	-	1,535	-	59,280	136,344
亞洲(不含台灣及中國)	15	33	5	5	79	571	27	81	2,948,160	7,030,592

失能傷害頻率(FR)：失能傷害人次數*1,000,000/總經歷工時(以百萬工時計)

失能傷害嚴重度(SR)：總損失日數*1,000,000/總經歷工時(以百萬工時計)

- 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。