

05 人才培育與職場和諧安全

5.1 薪資與福利

本公司視員工為重要資產，除了致力於提供人性化與安全的工作環境，也秉持與員工利潤共享的理念，依據公司的營運績效，提供同仁優於同業水準之整體薪酬。

5.1.1 績效導向的薪資制度

「一流人才，一流待遇」，為了吸引、激勵並留住優秀人才，菱生提供具吸引力、高度競爭力的薪資條件，以工作之重要度與困難度作為薪資設計的理念，依據個人績效給予不同的薪資與獎酬：例如每年依公司營運績效及個人績效，不定期發予營運績效獎金。

菱生不僅遵守勞動法令要求，也積極參與區域性的薪資聯誼會，以確保提供具市場競爭力之薪酬。透過學經歷背景及市場行情調查，規劃出具競爭力的薪酬，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有差別待遇，以激勵並留任優秀人才。2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 599,625 元、中位數為 542,392 元；2024 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 590,280 元、中位數為 539,295 元。

5.1.2 薪資報酬委員會

菱生依法設置薪資報酬委員會，由三名獨立董事組成，以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估。薪酬委員會訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，且定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形。2025 年最高薪酬之個人年薪與其他員工年薪中位數比率為 11.9；最高薪酬之個人年總收入增加%與其他員工年總收入增加%中位數比率為 0.027。

5.1.3 全方位保險制度

依法於員工到職當日，即為每一位同仁投保勞工保險、全民健康保險，並由公司全額付費投保團體保險，以提供員工更完善的保障，另額外提供因公出差之海外旅遊平安險，以保障同仁的工作及生活安全。

5.1.4 健全的退休制度

本公司自民國 75 年 11 月即遵照勞基法規定設立勞工退休準備金監督委員會，按月提撥勞工退休準備金存入中央信託局專戶，截至民國 114 年底退休金專戶餘額為 685,510 仟元，符合退休條件之勞工退休時即可請領退休金，確保在職員工之權益，使全體員工能無後顧之憂，全心全力投入工作行列。公司每年透過專業的會計顧問，進行退休準備金的精算，以確認足額提撥，保障同仁未來請領退休金的權益。

自 94 年 7 月 1 日起，本公司依照「勞工退休金條例」規定：選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用勞工退休金條例前工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依照勞動基準法第五十六條第一項規定，按月於五年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用。選擇適用勞工退休金條例者，本公司依照工資分級表，按月提撥員工每月投保薪資之 6%至勞保局設立之個人退休金專戶，若有自願提繳退休金者，公司也會依自願提繳率由薪資代為扣繳。

5.1.5 育嬰留停措施

本公司休假制度均依勞動基準法訂定，並支持政府育嬰留停政策；所有同仁均享有申請產假、陪產假及育嬰假之權利。除了各項員工福利無性別差異或歧視外，暫時無法投入職場之同仁，可以依育嬰需求暫時停職，待可全心投入職場後再復職銜接職涯發展。本公司重視員工育嬰、托嬰的問題，由人資單位人員親自與育嬰留停人員面談，並代為申請勞工保險相關津貼；此外，育嬰留停中的人員，也可依個人及家庭需求，辦理自願提前或延後復職，同仁均表示非常感謝公司提供完善的育嬰留停措施。

2024 年-2025 年菱生申請產假/陪產假與育嬰假人數統計

年度	申請人數	產假/陪產假		育嬰假	
	類別	男性	女性	男性	女性
2024 年	小計	19	13	5	15
	總人數	32		20	

年度	申請人數	產假/陪產假		育嬰假	
	類別	男性	女性	男性	女性
2025 年	小計	10	18	6	9
	總人數	28		15	

2024 年育嬰假回任率與留存率

2024 年申請育嬰留職停薪人數	合計	男	女
	20	5	15
2024 年育嬰留職停薪原應復職人數(A)	15	3	12
2024 年育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	9	2	7
回任率(B/A)	60%	67%	58%
2023 育嬰留職停薪復職人數(C)	8	2	6
2023 年育嬰留職停薪復職且於民國 2024 年在職滿一年之人數(D)	3	2	1
留任率(D/C)	38%	100%	17%

2025 年育嬰假回任率與留存率

2025 年申請育嬰留職停薪人數	合計	男	女
	15	6	9
2025 年育嬰留職停薪原應復職人數(A)	11	6	5
2025 年育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	8	5	3
回任率(B/A)	73%	83%	60%
2024 育嬰留職停薪復職人數(C)	9	2	7
2024 年育嬰留職停薪復職且於民國 2025 年在職滿一年之人數(D)	7	0	7
留任率(D/C)	78%	-	100%

5.1.6 員工福利

- ① 股票上市、員工持股信託
- ② 生日及三節禮券、結婚 / 生育祝賀金、住院 / 喪亡慰問金
- ③ 多樣化員工旅遊
- ④ 員工健康檢查
- ⑤ 哺乳室及廠護設置、特約駐廠醫生諮詢、特約醫院
- ⑥ 勞健保、勞退金

5.1.7 無強迫勞動

每位菱生員工與公司之勞動契約訂定皆符合法令規定。於聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，不得強迫勞動，及無非法販賣人口並反對奴役制度。員工加班皆屬自願性質，且公司規範中明訂不得超時工作，於

考勤系統中主動設置提醒功能，人資部每日進行檢視與控管，提醒各單位人員不得超時工作，關心每位同仁的健康。

5.1.8 社團、勞教活動、多元休閒活動

本公司成立各式各樣的社團活動及舉辦多元化的勞教活動，使同仁可在繁忙的工作之餘，藉由多元化的活動，培養各種興趣，並紓解壓力；同仁家庭也是公司關注與積極營造的，不定期的舉辦多項親子同樂活動，邀請同仁與眷屬一起參加，不僅促進親子及家人間的關係，亦凝聚菱生大家族的歸屬感。

5.2 平等雇用機會、限制勞動

5.2.1 雇用現況

■ 人才招聘

本公司僱用員工，以唯才是用及適才適所為依據，秉持機會平等的原則且重視員工背景的多樣性，對於不同種族、年齡、階級、語言、思想、宗教、黨派、政治、籍貫、性別、性傾向、婚姻、容貌、國籍、五官、身心障礙之應徵者皆平等對待；同時禁止聘雇 16 歲以下之童工，全面遵循公開招聘、公平甄選及擇優錄用的基本原則，經由完善規劃的招募流程，滿足公司的人才需求。

「人才」是菱生最重要的資產，積極聘任、激勵、留任是人才招聘的最高指導原則；公司以多元化的管道招募新進人員，目前的招募管道有網路、員工介紹、徵才活動、平面媒體等，另配合教育部推動各項產學合作、實習方案，網羅各地一流的人才。

■ 菱生招募管道

招募管道	方式
網路	人力銀行網站
員工介紹	介紹親朋好友可獲得介紹獎金
徵才活動	與各地區就業服務站合作舉辦單一或聯合徵才活動、各大校園徵才
平面媒體	透過各平面媒體平台刊登地區性求才廣告
產學合作	與各校積極洽談產學合作、實習方案

人才留任

菱生培育、珍惜、關懷員工讓員工盡情地發揮最高潛力，視為最高留才指導原則，藉由提供多元的員工溝通管道、具競爭力的薪資福利及舒適安全的工作環境來促進員工留任。對於表現優秀同仁，主動推行具發展性職涯規劃與輪調安排，讓其在公司擁有多元成長與發揮空間。

針對離職員工，人資部安排離職訪談，瞭解與分析離職原因，全力進行慰留與關懷。並針對離職原因分析中所顯示問題積極進行改善。每週定期提供人員流動報表予各單位主管，協助各層級主管即時掌握人員流動狀況。人資部亦會視各組織狀況與需要，主動與各單位主管聯繫，改善人員異常流動問題。

顧用現況

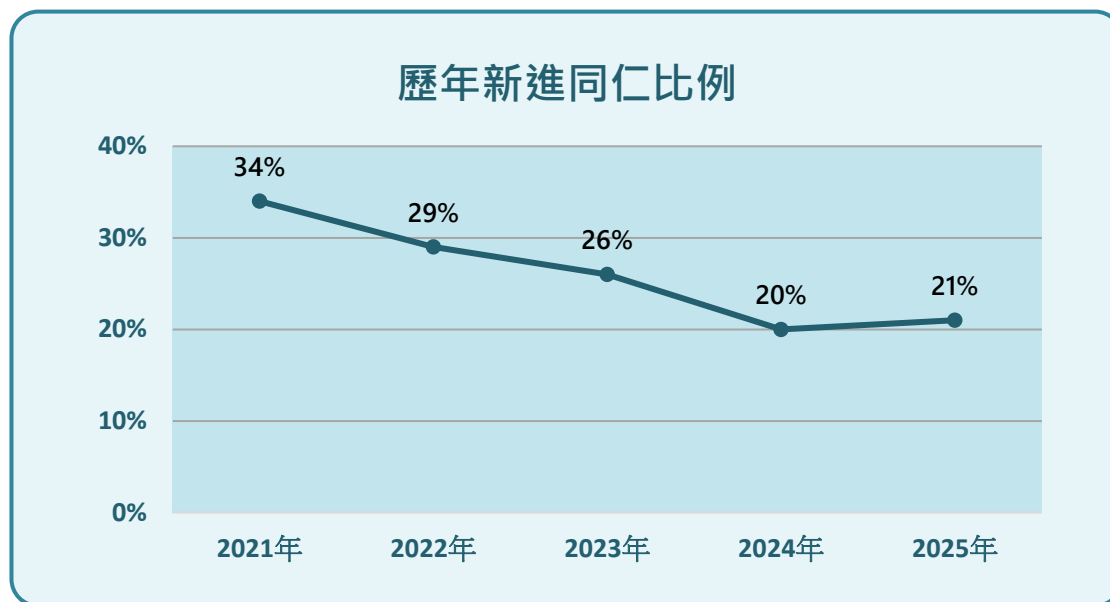
截至 2025 年底，本公司員工總人數為 2,318 人，包括男性 978 人(42%)，女性 1,340 人(58%)；本國籍員工為 1,585 人(68%)，外國籍員工為 733 人(32%)。本國勞工皆為正職員工，非契約工。

職別方面，直接人員人數為 1,559 人(67%)，間接人員人數為 759 人(33%)。30 歲以下員工為 1,039 人(45%)，30 歲~50 歲員工為 884 人(38%)，50 歲以上員工為 395 人(17%)。同時，我們尊重身心障礙者工作權益，積極參加政府舉辦身心障礙者就業活動，目前有 24 位身心障礙同仁，與菱生一同努力。

類別	男		女		小計	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
直接人員	393	25%	1,166	75%	1,559	67%
間接人員	585	77%	174	23%	759	33%
30 歲以下	400	38%	639	62%	1,039	45%
30 歲~50 歲	428	48%	456	52%	884	38%
50 歲以上	150	38%	245	62%	395	17%
本國籍	827	52%	758	48%	1,585	68%
外國籍	151	21%	582	79%	733	32%
性別小計	978	42%	1,340	58%	2,318	100%
總人數					2,318	100%

5.2.2 新進同仁

2025 年度共有 476 位新進同仁(男性 176 人、女性 300 人)，佔公司總人數 21%，其中又以 30 歲以下員工為主要新進人員，佔總新進同仁 86%。



01 / 歷年新進同仁分佈狀況<依性別>

年度	男		女		總人數	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
2023 年	274	25%	346	27%	620	26%
2024 年	233	22%	249	19%	482	20%
2025 年	176	18%	300	22%	476	21%

註：新進率為該性別當年度新進人數，除以當年底該性別人員總數。

02 / 歷年新進同仁分佈狀況<依年齡>

年度	30 歲以下		30 歲~50 歲		50 歲以上		總人數	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
2023 年	465	50%	154	14%	1	0.3%	620	26%
2024 年	361	39%	119	12%	2	0.5%	482	20%
2025 年	407	39%	67	8%	2	0.5%	476	21%

註：新進率為該類別當年度新進人數，除以當年底該類別人員總數。

03 / 2025 新進員工分佈狀況

項目		人數	百分比
性別	男性	176	37%
	女性	300	63%
年齡	30 歲以下	407	85.5%
	30~50 歲	67	14.1%
	50 歲以上	2	0.4%
國籍	本國籍	160	34%
	外國籍	316	66%
職別	直接人員	397	83%
	間接人員	79	17%
合計		476	100%

5.2.3 離職狀況

2025 年離職人數共 530 人（男性 248 人、女性 282 人），歷年離職狀況如下表。

01 / 歷年離職同仁分佈狀況<依性別>

年度	男		女		總人數	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
2023 年	249	22%	285	23%	534	22%
2024 年	283	27%	193	15%	476	20%
2025 年	248	25%	282	21%	530	23%

註：離職率為該性別當年度離職人數，除以當年底該性別人員總數。

02 / 歷年離職同仁分佈狀況<依年齡>

年度	30 歲以下		30 歲~50 歲		50 歲以上		總人數	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
2023 年	303	33%	214	20%	17	4%	534	22%
2024 年	270	29%	179	18%	27	6%	476	20%
2025 年	284	27%	216	24%	30	8%	530	23%

註：離職率為該類別當年度離職人數，除以當年底該類別人員總數。

03 / 2025 離職員工分佈狀況

項目		人數	百分比
性別	男性	248	47%
	女性	282	53%
年齡	30 歲以下	284	54%
	30~50 歲	216	41%
	50 歲以上	30	6%
國籍	本國籍	323	61%
	外國籍	207	39%
職別	直接人員	371	70%
	間接人員	159	30%
合計		530	100%

5.3 職業安全與衛生

我們深信唯有提供員工安全衛生的工作環境，才能為內外部的利害關係者創造更好的產品與品質。為落實此信念，本公司除遵守國內相關法規展開各項日常作業管理外，並導入職業安全衛生管理系統（ISO 45001：2018），藉由管理系統的文件化、計畫、實施、查核、矯正預防等手法，持續不斷提昇安全衛生的工作環境，達到內、外部的客戶滿意。

在推動職業安全衛生管理過程中，公司選定人、建築物/機械/設備、原物料/廢棄物、作業環境，作為安全衛生管理的四大主軸，透過危害鑑別風險評估、機械設備原物料之安全採購管理、承攬包商入廠安全管理、員工安全衛生教育、防護具提供與管理、作業環境採樣測定、員工照護健康促進、緊急應變管理、專案管理..等程序進行管制，並將這些作業程序以 PDCA 的管理循環進行持續改善，以杜絕職業災病的發生。

5.3.1 職業安全衛生組織

廠內設有一級的安全衛生管理專責單位，負責訂定廠區之職業安全健康管理目標與落實推動之管理單位。另為強化與員工的溝通，由總經理擔任主任委員，召集幹部、相關技術人員與勞工（工會）代表組成安全衛生委員會，其中勞工（工會）代表符合法律規定，佔所有委員人數 33.3%，每季定期研議職業安全健康議題，藉由員工的參與溝通，持續建構安全健康的工作環境。

5.3.2 職業安全衛生管理程序

- **機台設備安全管理：**提供安全衛生的機械設備供員工生產操作為本公司採購的原則之一。因此在購買新機器設備前，會事先提列出安全衛生需求與規範，於機台入廠後並進行驗收確認，以落實機械設備的本質安全。
- **化學品安全管理：**所有化學品的採購，皆由本公司環保工安單位先行評估，確保公司有控制該化學品在法規、環境與員工健康的危害風險後，才進行採購入廠。入廠後並進行危害通識、公共危險物的存量管控、儲存與使用位置定期巡視、使用方法與廢棄處理管控等作業安全管理，讓化學品對環境與人體健康之危害降至可接受的範圍。
- **承攬商安全管理：**承攬廠商是菱生順利營運的重要伙伴，為此菱生一直以來投入許多資源以確保承攬商在廠內的工作安全。包含所有施工廠商進廠前，即收到全廠區的各項危害告知，並要求所有廠商加入本公司的安全衛生協議組織，入廠前再由公司派工作人員對該次作業環境進行風險等級確認，並與廠商進行防災協議，以防範承攬商於陌生環境的作業風險，共同防止職業災害。
- **高風險作業管理：**為避免重大工安意外的發生，公司針對動火、吊掛、高架、侷限空間等會造成重大人員傷亡或財產損失的作業，明文列入公司的高風險作業項目，採取重點式的特別管理，包括事前需經核准、通知被影響的單位、作業中的檢查與完工後的確認等。

5.3.3 職業安全衛生教育訓練及緊急應變訓練

勞工對於工作場所的安全衛生有知的權利，也唯有認識作業的危害才能避免事故的發生，因此在職業安全衛生教育理念上採用「不怕你知道，就怕你不想知道」的方式在編輯教材與安排訓練。每位員工一進公司的第一天即先安排職業安全訓練，認識在公司作業可能產生的危害，接著在工作場所再進行實務的安全衛生 OJT 訓練，包含有各單位依所屬的機械設備危害鑑別結果告知訓練、化學品危害通識訓練、緊急疏散路線與集合地點等危害內容訓練，落實員工知的基本權利。

緊急應變也是公司職安衛教育訓練的一環，唯有透過事前的預演訓練，才有機會在發生重大事故時將災害降到最低，故各生產線訂有緊急應變成員組織及權責表，並由該廠最高主管擔任指揮官；每年每廠區都辦理通報、減災、避難引導之訓練，另針對化學品洩漏、滅火器實作體驗、全體性疏散等，也皆列入每年定期的演練項目。

於 2025 年於廠內共辦理職業安全訓練與緊急應變訓練實績如下：

- 新人職前共同職業安全訓練講習：115 梯次。
- 緊急應變之通報、減災、避難引導、全體疏散演練：20 梯次。
- 化學品洩漏應變處理：6 梯次。

5.3.4 職業災害統計分析

本公司之職業災害統計分析，採用失能傷害頻率（工作場所每一百萬工時平均失能傷害件數，FR）、失能傷害嚴重率（工作場所每一百萬工時平均損失工作日數，SR）及綜合傷害指數（FSI）為主要統計比較依據，其中統計數字不包含廠外交通意外事故。在考量公司過往職安衛風險與同業目標後，設訂綜合傷害指數在 0.86 以下。且經全體員工參與和共同防災承諾下，2025 年廠內重大職傷件數為 0 件，損失天數 0 天，統計結果失能傷害頻率為 0，失能傷害嚴重率為 0，綜合傷害指數（FSI）為 0，達到設訂的年度指數目標。

5.3.5 員工健康管理與健康促進

隨著社會不斷進步與變遷，企業的員工也越來越不易招聘，如果現有的員工再發生健康上的問題，將無法提供穩定的人力、更讓人力資源成本無形增加。有鑑於此，本公司聘請了專業的護理人員為員工的職場健康把關，包括安排新進員工體格檢查，每年舉辦定期健康檢查、特殊作業健康檢查，同時也與專業的醫學、衛生機構合作，每月進行醫生臨廠服務，主動進行員工健康管理。而在健康促進部份，廠護積極掌握特殊族群人員，如中高齡、過勞風險指數偏高、身心障礙、健康檢查異常或請公傷、病假異常等員工，安排主動式的訪視關懷與健康促進，作業方式包括對日常生活注意事項的提點、對工作內容的安排適當與否協調，或安排臨廠服務醫師諮詢..等。期能讓所有員工可以在菱生健康穩定的工作，為企業與勞工間創造雙贏。

5.4 教育訓練

本公司一向秉持人才是公司經營的根本，因此重視員工教育訓練，希望藉由各項訓練課程可以強化員工專業技能、提升人力素質及強化公司經營體質。因此由各部門高階主管組成教育訓練委員會，每年依據各單位訓練需求及配合公司政策研擬下一年度的訓練重點，且針對職能別、階層別分別訂定相對應之標準課程，使之成為公司培育人才的學習地圖，並期望能夠將訓練成效與公司經營願景緊密結合。

另就員工的生涯發展部份，教育訓練亦結合綜合績效評核表，每年定期由單位主管對所屬員工進行績效及生涯發展評量，協助員工找出工作須改善的地方與發展培訓建議，提供適當的教育訓練資源。

5.4.1 完整的教育訓練體系

本公司內有一套完整的職能培訓制度，針對各職位人員都有訂定應具備之職能要求，並針對職能落差的部份開辦適當的訓練課程以彌補能力之不足，不管是一般行政人員或工程師都可以按部就班、循序漸進的提高自身的能力以便符合各職位的職能要求。同時針對工程師建立一套技術職系的訓練制度，透過各種專業技能的訓練，協助工程師取得各等級的技術認證。

5.4.2 多元化的教育訓練制度

本公司為使訓練與年度目標結合，讓員工所學可以立即實踐在工作上，因而依人員特性、訓練地點、學習成效等設計下列之訓練制度，使員工可以快速具備所需之基本知識、技能與態度，而快速溶入工作，達成公司設定的目標。

■ 新人教育訓練

包含新進人員職前訓練、新進人員基礎訓練等，協助新進人員快速了解企業文化、公司核心價值、工作環境與公司在社會責任相關議題。公司內部並有完整的訓練師傅制度，每位新進人員皆有一位訓練師傅負責教導，藉由師傅的教導可以讓新進人員儘快融入工作當中，並且達到公司的工作要求。

■ 工作場所在職訓練(OJT)

協助生產線員工學習工作所需之知識、技能及態度，並通過認證以取得機台操作許可的訓練課程。

■ 廠內教育訓練

包含品質類、製程類、問題分析與解決、管理類等課程，目的為透過這些訓練課程培養管理幹部的領導能力及建立廠內共同溝通的技術語言。

■ 廠外教育訓練

公司鼓勵員工至廠外吸收各項科技新知，因此經常派人參加各專業機構舉辦之技術研討會及專題講座，並於回廠後以心得分享的方式將課程內容轉達給各部門相關人員知悉，藉以達到知識共享的目的。

■ 課程訓練時數

為使員工能夠勝任工作上的能力需求，本公司依據每位員工的訓練地圖舉辦各種訓練課程，2025 年度共計對全體員工投入 8,910 小時的訓練時數。

	男性	女性	合計
實際人數	857	1,373	2,230
受訓時數	3,424.5	5,485.5	8,910
平均受訓時數	3.99	3.99	3.99

5.5 勞資關係

本公司相信，尊重員工並傾聽他們的聲音更能促進員工對企業的向心力與公司同心奮鬥。菱生重視每一位員工所提供的意見與議題，因此我們也制定了相關的規定以保障員工權益，創造勞資和諧的環境。

■ 尊重人權

一直以來我們將員工視為最重要的資產及夥伴，致力於為員工創造希望，提供光明愉快的工作現場，同時秉持尊重人權的精神，致力於達成下列事項：

01 / 集會結社自由

員工可依自由意志，遵循法令所賦予的權利組織結社，促進勞資關係協調及保障員工權

益。公司勞工組有企業工會，參與率高達 38%。

02 / 無歧視之對待

建立禁止歧視之政策，確保員工在招募、報到、執行業務、升遷、任用、報酬、離職等各項過程中，不會因各種民情風俗狀況而受到任何歧視。

03 / 性騷擾防治

我們遵循法規，明訂並積極宣導性別工作平等法，推出各項性騷擾防治相關政策與措施，促進性別工作平等的工作環境。

04 / 禁用童工

本公司遵守勞動基準法相關規定，禁止使用未滿 16 歲者從事勞動工作。

05 / 工作時數

不強迫員工工作超過法令規定之每日最高勞動時間，並遵守加班工資的要求或必要的補償。

■ 多元溝通管道

本公司強調勞資和諧且重視公司與員工間的雙向溝通，除了提供員工意見交流的園地以外也不定期舉辦勞資關係會議，讓員工可以直接反映意見，建立良好的勞資互動關係，讓同仁有認同感與歸屬感，使員工對工作保持熱忱。透過勞資會議、總經理信箱及各類員工申訴機制等管道及各類員工申訴機制等管道，達到充分溝通及有效解決問題之目的。

除此，公司每年都會參與政府機關所舉辦之勞資關係宣導會及相關之研討會，以期維繫良好的勞資關係促進企業與員工的良性互動。

01 / 勞資會議

本公司為創造和諧的勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率並保障每位同仁的權益，定期舉辦勞資會議。定期開會，相互溝通意見，勞資雙方應本和諧誠信原則，協商解決問題。

本公司工會成立已逾 30 年，公司持續與工會代表保持溝通並尊重其意見，並於每季勞資會議上針對同仁意見進行定期討論。勞資雙方權力義務均明訂於工作規則與相關辦法，截至 2025 年底工會尚未要求簽訂團體協約。

02 / 員工申訴處理制度

為保障員工的權益，及協助員工解決有關個人權益受損問題，本公司設有「勞工意見信箱」及「員工申訴處理制度」，以反應勞資、人權及性騷等議題，並提供員工建言管道，使員工問題能獲得有效解決，藉以落實友善的工作環境。員工意見申訴管道如下：

- a. 口頭申訴：員工如以口頭申訴，由各部門受理人員作成紀錄，立即呈報處理。
- b. 書面申訴：員工如有權益受損，或有其他意見時，得以申訴表或其他書面直接依循行政系統，提出申訴事項，各單位主管應立即查明處理，或呈報處理，並將結果或處理情形函覆申訴人。
- c. 各廠總經理信箱及工會信箱：溝通處理過程強調同仁隱私，提供同仁一個保密又可暢所欲言的溝通管道。
- d. [人資主管信箱 graceliu@lingsen.com.tw](mailto:graceliu@lingsen.com.tw)：員工問題能充分表達，即時與管理階層溝通，以建立勞資和諧的工作環境。