

第五章、員工照顧

南寶樹脂依據核心精神和企業價值，訂有員工管理政策，列於員工手冊並說明道德準則、標竿行為、績效考核制度、獎金福利制度等。

薪酬福利：

健康的員工是企业獲利最重要的資產，我們深信有同仁的投入與奉獻，才有南寶樹脂；有快樂健康的員工，才能成就南寶樹脂永續發展的生命力。

我們重視同仁的待遇及福利，採取有競爭力的薪資福利政策，提供所有台灣地區的全職員工每月之薪資保障外，並有端午節獎金、中秋節獎金、年終獎金另計。同時依每年公司營運狀況及個人，發放績效獎金、業務銷售獎懲、研究開發獎金、改善提案獎勵、服務年資獎、特殊貢獻專案獎勵。除此之外，公司也採用員工分紅制度，提撥盈餘分配給員工。企業除提供穩定薪資外，建置優渥的福利制度，如：伙食補助、制服/安全鞋提供、婚禮賀儀、喪禮奠儀、年終尾牙聚餐、員工住院慰問金、特定高爾夫球場會員價優待、勞健保、員工定期健康檢查、退職金提撥制度、模範員工表揚、員工互助金(婚、喪、病)。

瞭解員工向心力的重要性，除讓員工維持愉快的心情，並進行員工退休規劃。我們依台灣法令規定來辦理員工退休事宜，依法成立「勞工退休委員會」來審議及監督退休金的運用情形。按月提撥退休金至退休金專戶以確保退休員工權益。並為員工與投保勞工保險及全民健康保險。

南寶樹脂也成立福利委員會與工會，規劃更多貼心的家庭照顧福利如下：

福委會：

招待員工旅遊、五一勞動節摸彩、住院補助、婚禮賀儀、喪禮奠儀、生日禮金、員工團體保險、三節禮金/禮品。

工會：

生育津貼、生日蛋糕、住院補助、婚禮賀儀、喪禮奠儀。

南寶樹脂工會以促進會員團結、保障會員權益、增進會員知能、謀求會員福利、改善會員生活、加強勞資雙方之互助合作、促進事業發展、協助政府推行政令為宗旨。更扮演了『勞、資』雙方溝通橋樑之角色；也積極推動『勞資和諧、共創雙贏』之職場為目標。南寶樹脂工會每年度召開一次會員大會，每三個月召開一次理、監事會議。

南寶樹脂於2014年參與工會之員工比例為76%。

	2014		2013	
	員工人數	比例	員工人數	比例
參加工會人數	454	76%	426	76%
未參加工會人數	143	24%	138	24%
Total	597	100%	564	100%

健康職場：

南寶樹脂打造健康職場，提供員工餐廳營養均衡之餐飲，亦定期辦理各項旅遊等健康促進活動，全方位照護員工身心健康。南寶樹脂提供員工年度健康檢查，並針對每年健檢異常原因進行分析、醫療諮詢協助和後續追蹤；也安排從事特殊作業（如噪音、特定化學物質作業等）員工進行特殊健康檢查，若有異常將會安排複檢，並且追蹤原因進行評估與建議。

南寶樹脂也積極推廣運動社團（公司提供設備如桌球、高爾夫球的訓練與比賽），更配合『產業人才投資計劃、勞工自主學習計劃訓練課程專案』，鼓勵員工多參與有興趣之各方案課程，與三節提供健康食品供選擇，以提昇員工生活品質與健康照護。

安全工作環境：

職業風險評估：

除了定期對工作現場實施作業環境測定外，南寶樹脂也針對工作環境進行風險評估機制，評估並追蹤工作環境中的風險等級，並納入人因工程監控長期必須操作機器設備或電腦同仁的身體健康，並進行人因工程高風險項目之改善，一方面可減少因肌肉骨骼傷害所造成之不適，並可增加同仁之工作效率。

傳染病防治：

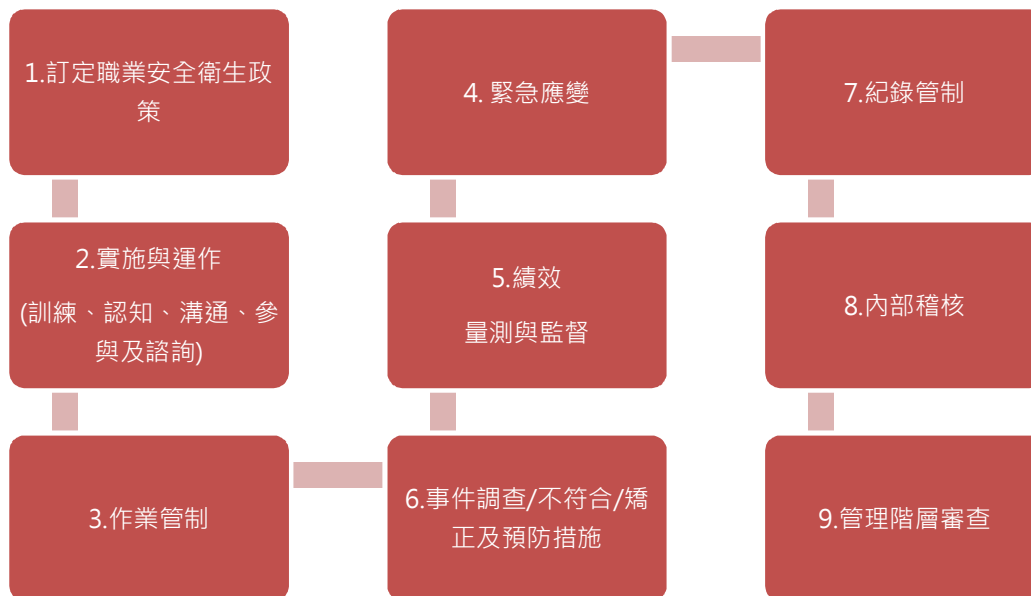
健康的員工是維繫企業正常營運的基石，故照顧員工的身心健康是企業的根本責任。南寶樹脂設有專責之安全衛生室觀察全球是否有新興傳染病發生，接著評估後續影響，並擬定工作場所防疫因應計劃，同時也鼓勵員工將防疫知識分享給家庭。

工業安全管理：

「提供員工安全健康的工作環境」是南寶樹脂作為企業公民的基本義務之一，因此南寶樹脂由主要生產廠區開始推行職業安全，並要求各廠區達到盡力降低工安事故」要求。我們也將職業安全衛生與環境議題整合管理；1999年起導入ISO14001環境管理系統，並由2000年起採用

OHSAS18001職業安全衛生管理系統，兩者均經第三方認證通過，有效管理安全衛生及環保工作，使本公司成為品質、環保、工安並重的公司，邁向企業多角化、國際化目標。

南寶樹脂OHSAS18001職業安全衛生管理系統流程：



安全衛生政策：

南寶樹脂從事化學製造產業，將員工的安全與健康，視為公司首要的課題之一，以優於法規的高標準進行安全衛生之管理，要求員工將危害風險降至最低。我們相信預防重於改善，故進行風險評估全面管理潛在的風險，確保人身安全、降低作業場所對人體之危害。並透過教育訓練提升全員安全衛生意識，使全體員工認知維護工作環境安全是每個人的責任，並由自身日常工作，落實安全衛生規定，確保零災害並且無工安事件發生。我們承諾作到以下安全衛生政策：

1. 遵守法規：遵守法規為基本要求，持續以優於法規之標準執行。
2. 職場安全：維持職場安全為工作的最高原則，要求員工遵守各項衛生安全規定之標準流程，
3. 環境衛生：落實 5S 與 Nike SHAPE 的要求，保持一個乾淨、安全與健康的環境。
4. 全員參與：不分職級或單位，公司全員需了解、遵守並落實各項工安規定，作好各項教育訓練工作。

5. 諮詢溝通：對內(員工)與對外(承包商)之安衛程序建立、實施與維持；並諮詢是否有任何改變而影響安全衛生。
6. 持續改善：以零災害為目標，持續改善各項潛在風險。

重大營運變革：

南寶樹脂營運期間若有任何 **重大營運變革**，將依循《勞動基準法》及《大量解雇勞工保護法》**最**
短預告期的規範，在終止勞動契約前進行事前預告，最短預告期取決於員工資歷：繼續工作3個
月以上未滿1年者，於10日前預告之；繼續工作1年以上未滿3年者，於20日前預告之；繼續工
作3年以上者，於30日前預告之。相關規範均列舉於南寶樹脂內部管理文件。南寶樹脂於2014
年並無重大營運變革情況。

尊重勞動人權：

南寶樹脂對於員工之招募、任用、考核、升遷完全以工作能力為依歸，不因性別差異而有不同，
並且訂定明確規範確保符合性別工作平等法相關規定。

南寶樹脂員工手冊載明不採行強迫性勞動並尊重員工意願，禁止任何型式之強迫性勞動行為；不
以非人道方式對待員工，並禁止任何型式之侮辱行為；更關心同仁工作情形，工時規範遵守法規
規定並追蹤加班工時避免員工過度勞動。針對選才，南寶樹脂選用育留以適才適用為原則，不因
種族、性別、婚姻狀態、年齡、政治立場或宗教信仰等因素而有歧視發生。但南寶樹脂嚴禁使用
童工，依勞基法規要求，任何未滿16歲者不得受僱南寶樹脂。

截至2014年，南寶樹脂台灣總公司員工總人數為597人，女性員工150人，男性員工447人；女
性員工僅佔25%，原因分析為南寶樹脂屬於勞力密集的化工產業，工作內容經常需要使用大量
勞力，造成多是男性員工前來應徵現場職務，導致現場男女員工比例差距較大。

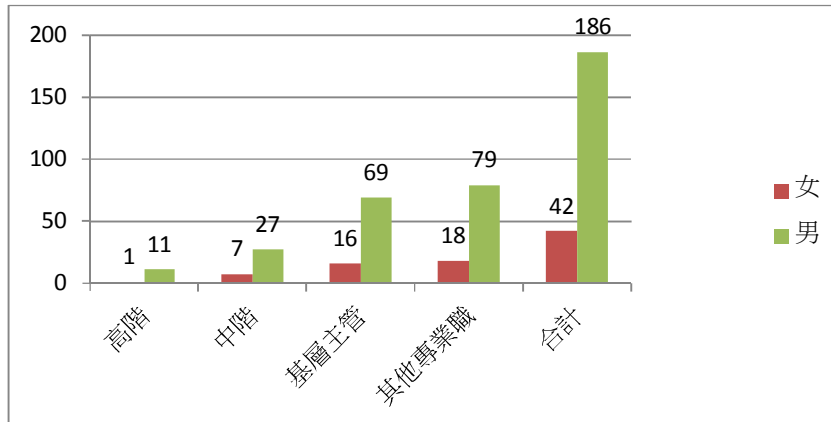
	員工人數	女	男
人數	597	150	447
比例	100%	25%	75%

以年齡組成來看，南寶樹脂於2014年之員工年齡組成，一半以上集中於30歲至50歲壯年人口

年齡	員工人數	比例
<30歲	94	16%
30-50歲	346	58%
>50歲	157	26%
total	597	100%

南寶樹脂之幹部人力分析：

(單位: 人)	高階	中階	基層主管	其他專業職	合計
總計	12	34	85	97	228
女	1	7	16	18	42
%	8%	21%	19%	19%	18%
男	11	27	69	79	186
%	92%	79%	81%	81%	82%



育嬰留職停薪統計：

南寶樹脂統計2013年至2014年間按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例，2013 - 2014年申請育嬰留職停薪人數女生1人 / 男生1人，回職率100%。

2014年申請育嬰留職停薪人數	男	女	總計
2014年申請育嬰留職停薪復職人數	1	1	
回任率	100	100%	100%

2013年申請育嬰留職停薪人數且工作在職滿一年之人數	1	0	1
2013年申請育嬰留職停薪復職人數	1	0	1
留存率	1	100%	100%

完善的訓練發展體系：

企業的永續經營與持續改善必須來自於人力資源的發展與培育，南寶樹脂的訓練政策為『配合公司願景與策略來發展組織所具備的能力，使企業文化、價值觀深植於員工的工作行為中，以不斷提升核心能力，發展獨特的競爭優勢，培養全方位/國際化的管理人才、塑造教學相長的組織文化』。

2014年本公司之教育訓練總時數為 5,067 小時，課程包含研發/品管、生產、行政管理、業務人員的訓練總時數分別為 1998 小時、1473 小時、1404 時、192 小時，其平均訓練時數分別為 24.4 小時、6.6 小時、7.6 小時、1.9 小時，每位員工平均訓練時數為 8.6 小時。自 2013 起，訓練課程更為專精並專門針對需求員工設計，訓練時數雖然降低但內容卻更為紮實。

2014 年	研發/品管	生產	管理	業務	總計
員工人數	82	224	185	99	590
年訓練時數	1998.0	1473.0	1404.0	192.0	5067.0
平均訓練時數	24.4	6.6	7.6	1.9	8.6

2013 年	研發/品管	生產	管理	業務	總計
員工人數	91	212	159	91	553
年訓練時數	2413.0	1708.0	1039.5	444.5	5605.0
平均訓練時數	26.6	8.1	6.6	4.9	10.1

2012 年	研發/品管	生產	管理	業務	總計
員工人數	86	202	164	84	536
年訓練時數	2425.0	1635.0	1355.5	2262.0	7677.5
平均訓練時數	28.2	8.1	8.3	26.9	14.3

依不同職能發展訓練設計課程：

本公司會進行員工職能暨培育計畫調查，要求部門主管依據JOB PROFILE、人力發展規劃，進而檢視其職位與員工之職能缺口，藉以提升資源之有效的運用、也可有系統的培育人才與建立人才

與技術知識庫，為組織創造價值。

另外亦會請各課級以上部門主管依循公司政策、年度經營方針及KPI並考量實際訓練需求與員工職能發展填寫「部門訓練計畫表」人資將依據各部門之訓練需求，彙整擬定「年度教育訓練計劃」。

本公司的教育訓練體系分別有管理職能、專業職能、新進人員教育訓練三大類別，管理職能依職級分為基層、中階及高階三項；專業職能又依據職務專業分為研發/品管、生產、行政管理及業務四項，有系統地針對各職務、職級所應具備的專業專長能力給予培訓，同時聘請內外部專業講師講授訓練並與管顧公司合作，提升員工的專業能力及知識，以達到人力資源資本最大值。

員工績效考核：

本公司全體員工無性別或職級之分，依照績效考核辦法只要年資六個月以上之員工皆會定期接受一般員工績效考核，或是KPI(關鍵績效指標)考核，並於考核過後會進行績效改善計畫協助績效不佳之員工，使公司之整體績效能夠不斷向上提升。

KPI(關鍵績效指標)考核



一般員工績效考核



和諧的勞資溝通：

南寶樹脂與員工之間為達到充分溝通及有效解決問題之目的，設有雙週會、部門主管交流會議、座談會、意見箱及董事長信箱等各類員工申訴機制管道；也依據法令所賦予員工之權利，由員工自行決定結社意願，對於結社自由，公司不干預、亦不介入。2014年南寶樹脂並無重大違反勞工法令的事件發生，也無收到勞工申訴或性騷擾相關事件投訴。

南寶樹脂申訴機制管道如下：

性騷擾及性別議題申訴：專線 [368](tel:368); 信箱 995@nanpao.com

人資經理信箱 franny.lee@nanpao.com

檢舉違反道德準則信箱 sch@nanpao.com