

幸福職場

Happy Workplace

重大主題

GRI 2 一般揭露 | GRI 202 市場地位 | GRI 401 勞雇關係
GRI 403 職業安全衛生 | GRI 405 員工多元化與平等機會

重大主題對尖點的重要性

尖點秉持「誠信」、「感恩」、「紀律」、「堅持」、「創新」的核心價值，透過技術領先與友善環境，提供 PCB 產業精密加工解決方案，成為領先全球且為客戶長期信賴的標竿企業。

過去三年來，全球因為新冠肺炎疫情，改變了人們的生活、社交及工作模式，人與人之間多了一道無形的牆，而尖點提供員工打造貼心且友善的環境，不僅建構了安心防疫網，也建置了多元化的線上教育訓練及打造無距離的網路會議系統，讓員工可安心工作，也達到學習不間斷的目的，建造一個安全、健康的優質工作環境。

與 SDGs 連結



2022 主要績效

全國前 10%

勞動部職安衛評比

↑ 5.8 個百分點

員工滿意度提升

38.9 小時

教育訓練人均時數

超過 20,000 小時

員工教育訓練時數



2022 目標與成效

女男員工 同工同酬

遵循公平對待性別平等不歧視守則



教育訓練人均時數 38.9 小時

目標 30 小時



提升員工職能與促進身心平衡，以接班人培育與技術傳承為要



管理方針

- 保障員工權益
- 公平多元的人力資源
- 完整的人才培訓計畫
- 安全安適的工作環境



我們的行動

員工照顧與成長

- 具備市場水準之薪酬與優於法規要求福利
- 年度提撥可分配盈餘予員工
- 多元人才培訓體系
- 積極投入員工健康促進活動
- 定期員工滿意度調查

職場安全

- 推動各項安全衛生 育訓練及活動
- 完整的工作環境防護
- 提供一般及有害作業勞工體格檢查及健康檢查



方針目的

- 制定人員招募與薪資福利之管理方針，增加優質穩定的人力資源，為公司帶來營運上的效益
- 制定職業安全衛生之管理方針，促進員工健康，並避免或降低員工職業災害發生

管理方式



幸福職場推動小組

X



人資單位、安全衛生室

X



外部系統認證
盈餘分配計畫
員工滿意度調查
關鍵績效指標管理

X



性騷擾防治與各類申訴
尖點官網 \ 利害關係人專區
詳勞資關係章節



幸福尖點人

尖點以人為本，長期投入工作環境優化並持續落實職業安全衛生管理與推動，提供同仁安全安適的職場，致力以成為健康安心的尖點大家庭為目標。2022 年榮獲勞動部表揚「職安衛評比排名前 10%」績優企業



勞動部表揚「職安衛評比排名前 10%」績優企業

員工概況 | 對應的重大主題 | GRI 2-7、2-8、201-3、202、401、405

人力資源

在後疫情時代下，產能並未受疫情影響，尖點致力於人力最佳化，採取「最適人力」政策，據以招募適合的專業人才進而提升產業競爭力，以同步提高人力產值。截至 2022 年底，尖點集團員工總數為 1,854 人，其中男性員工比例為 62.4%，女性員工比例為 37.6%，尖點對於女性員工的僱用人數仍維持一定比率，尖點在招募與任用上遵守各項法令及相關規範，不因員工性別、年齡、懷孕、種族與政治及宗教傾向而所歧視，平等地對待每位員工並提供工作保障，且不因性別，而使薪酬與升遷有所差異，以均衡員工性別組成。

在年齡分佈上，尖點遵循人權政策，秉持合法任用、拒絕歧視、機會平等、禁用童工等原則，任用年齡均為 18 歲以上，尖點集團員工年齡 30 歲以下的員工佔 60.9%，是尖點充滿潛力及熱忱的年輕世代，為尖點注入活力與創意，推動尖點持續創新。

集團人力結構分析

類別	組別	男性		女性		組別小計與比例	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔全體員工比例
職務	主管	270	75.2%	89	25.4%	359	19.4%
	非主管	886	59.3%	609	39.1%	1,495	80.6%
年齡	30 歲以下	692	61.2%	438	33.8%	1,130	60.9%
	30-50 歲	397	63.9%	224	39.3%	621	33.5%
	50 歲以上	67	65.0%	36	34.5%	103	5.6%
學歷	高中(含)以下	839	61.1%	535	37.8%	1,374	74.1%
	大專	300	65.9%	155	33.9%	455	24.5%
	碩士	15	65.2%	8	31.6%	23	1.2%
	博士	2	100.0%	0	0%	2	0.1%
性別小計		1,156	62.4%	698	37.6%	1,854	100.0%
總計					1,854		

註：主管係指副組長(含)以上主管

註：百分比因四捨五入可能產生加總差異導致未必等於 100%

台灣尖點員工人數為 365 人，包含身心障礙者 3 人及外籍員工 70 人。依 2022 年 12 月 31 日計算在人力結構上，30 歲以下人數 76 人，比例 20.8%；30-50 歲人數 243 人，比例 66.6%；50 歲以上人數 46 人，比例 12.6%，其中 30 歲以下人數較 2021 年高出約 17%。

上海尖點員工人數為 320 人^(註)，除外籍員工 18 人為定期契約，其餘皆為正職人員。依 2022 年 12 月 31 日計算在人力結構上，男性人數 207 人，比例 67%；女性人數 113 人，比例 33%，尖點落實性別平等的原則，保障女性與男性有相同的工作權，顯示女性工作者在職場上具有一定的工作保障與成長空間。

目前集團管理階層已有 359 位，其中在地聘用高階主管比例，台灣尖點為 100%，上海尖點為 46%，整體集團在地聘用比例為 79%，較去年成長 4%。尖點科技持續在地聘用為原則，提供大量工作機會帶動所在地區經濟發展及內部職涯發展晉升機會。

註：上海尖點員工僅計算合同工與駐廠工

尖點人力結構分析

類別	組別	台灣尖點						上海尖點					
		男性		女性		合計		男性		女性		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
職務	主管	65	81%	16	19%	81	22%	51	78%	14	22%	65	20%
	非主管	147	48%	137	52%	284	78%	156	61%	99	39%	255	80%
年齡	30 歲以下	32	25%	44	75%	76	21%	45	65%	24	35%	69	22%
	30-50 歲	148	60%	95	40%	243	67%	150	65%	82	35%	232	73%
	50 歲以上	32	73%	14	27%	46	13%	12	63%	7	37%	19	6%
學歷	高中(含)以下	80	40%	96	60%	176	48%	171	65%	92	35%	263	82%
	大專/本科	115	69%	51	31%	165	45%	34	64%	19	36%	53	17%
	碩士	17	79%	6	21%	23	6%	2	50%	2	50%	4	1%
	博士	1	50%	0	50%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計		212	58%	153	42%	365	100%	207	67%	113	33%	320	100%

註：主管係指副組長/站長(含)以上主管。

集團高階主管在地聘用比例分析

營運據點	台灣尖點	上海尖點	集團
當地居民任高階主管人數	27	10	74
高階主管總人數	27	22	94
比例	100%	46%	79%

註：高階主管係指經副理級(含)以上主管；當地居民係指員工的國籍與營運所在地相同

員工僱用

尖點在員工招募與任用上遵守勞動相關法令與公司政策等規定，提供平等的就業機會與環境，各類人才選、用、育、留完全是以個人專業及工作能力、績效考核與相關經歷為考量，不因年齡、種族、性別、性傾向、宗教、黨派、籍貫、婚姻、外貌、身心障礙狀況等差異而有所不同，公司均有明確規範，使人人都有公平的任職及培訓機會。

因應後疫情時代，尖點多運用數位化招募工具及多元化招募管道，不僅將原先實體招募作業轉換為虛實整合的招募方式僱用員工，並新增產學合作方案，積極提供即將畢業的同學進入職場的實習機會。

台灣尖點於 2022 年共計招募各年齡層 93 人，新進人員比例為 25.5%，全力滿足公司整體之人力需求，其中 30 歲以下則佔 46%，較去年增加約 22%，維持相對年輕的人力結構，為產品多元化及創新持續挹注能量。

上海尖點於 2022 年招募各年齡層共 25 人，新進人員比例為 8%，持續擴充公司整體之人力需求。針對新進同仁，除了提供具挑戰性的工作機會，並提供可施展的職場舞台，期許每位員工都能發揮所長，與公司共同成長發展。

新進員工	台灣尖點						上海尖點					
	男性			女性			男性			女性		
	人數	新進人數	比例	人數	新進人數	比例	人數	新進人數	比例	人數	新進人數	比例
30 歲以下	32	25	78%	44	18	41%	45	4	8.9%	24	5	20.8%
30-50 歲	148	31	21%	95	17	18%	150	9	6.0%	82	7	8.5%
50 歲以上	32	0	0%	14	2	14%	12	0	0.0%	7	0	0.0%
合計	212	56	26%	153	37	24%	207	13	6.3%	113	12	10.6%

註：以 2022/12/31 台灣尖點 / 上海尖點各類員工人數統計

新進人員輔導機制

為幫助新人即早適應公司文化及工作內容，尖點不斷完善新進人員輔導制度，讓新人在安心的職場環境工作。

- ✔ 廠內環境介紹。
- ✔ 安排新進人員專屬輔導員：認識各部門同事、工作指導、協助解答疑問、關心生活起居等。
- ✔ 新進人員輔導員評核與獎勵制度：依據「新進人員輔導辦法」，輔導員須通過相關考核，方能由部門主管依其表現核定獎勵。
- ✔ 新人教育訓練：透過新人訓練讓新人從各個面向認識公司，包含：公司經營理念、人事相關規章及制度、品質系統介紹、福利委員會各項福利措施、反貪腐／環保／交通／安全／衛生等宣導。
- ✔ 新進人員關懷與訪談：人資於日常訪視新人工作情形，關懷其情緒與融入情形，並於接近三個月時與新人訪談，請新人填寫「新進人員訪談表」，一方面了解新人適應工作情形，也考核輔導員是否充分協助新人的工作與生活。
- ✔ 迎新活動：針對入職滿一個月 & 通過考核轉任正職的新人邀請參加迎新活動，在輕鬆愉快的情境下與新人展開對話，傾聽新人的心情與建議，傳遞公司的支持及鼓勵。



新人入職滿月迎新活動



新人轉任正職迎新活動

人員流動

尖點以良好的工作環境、完善的福利制度與生活保障，贏得員工對公司的信任與認同，並推動各項留才方案與激勵措施，包含調薪政策、新人迎新茶會及新人留任獎金等方式，控管人員流動風險，有效留任人才。當人員提出離職時，也會探尋留任或轉調之機會，並同步表達尖點期待員工未來返回公司工作，以期持續精進職場環境以達成人才的穩定性。

台灣尖點於 2022 年離職員工人數為 48 人，離職比例為 13.2%，較去年下降 20.5%；上海尖點 2022 年離職員工人數為 106 人，較去年下降 21.5%，離職比例為 33%。

離職員工	台灣尖點						上海尖點					
	男性			女性			男性			女性		
	人數	離職人數	比例	人數	離職人數	比例	人數	離職人數	比例	人數	離職人數	比例
30 歲以下	32	2	6%	44	13	30%	45	31	69%	24	20	83%
30-50 歲	148	13	9%	95	18	19%	150	36	24%	82	17	21%
50 歲以上	32	2	6%	14	0	0%	12	2	17%	7	0	0%
合計	212	17	8%	153	31	20%	207	69	33%	113	37	33%

註：以 2022/12/31 尖尖 / 上尖各類員工人數統計

註：台尖以年資三個月以上、上尖以年資六個月以上做為離職計算基

非員工之工作者

2022 年正式人員比例為，非正式人員（如顧問、定期契約人員、工讀生、董事）佔，除董事外均為全職。

人員別	台灣尖點						上海尖點					
	2021			2022			2021			2022		
	男性人數	女性人數	合計	男性人數	女性人數	合計	男性人數	女性人數	合計	男性人數	女性人數	合計
正式員工	196	159	355	212	153	365	247	119	366	207	113	320
顧問	5	1	6	4	0	4	0	0	0	0	0	0
定期契約人員	1	0	1	2	0	2	3	3	6	3	3	6
工讀生	1	0	1	1	0	1	110	48	158	55	25	80
董事	4	1	5	5	1	6	0	0	0	0	0	0
非正式人員小計	11	2	13	12	1	13	113	51	164	58	28	86
合計	207	161	368	224	154	378	360	170	530	265	141	406
正式員工比例	94.7%	98.8%	96.5%	94.6%	99.4%	96.6%	69%	70%	69%	78%	80%	79%

註：正式員工 365 人包含實習生 5 人，屬定期契約，其他人為不定期契約，所有正式員工屬全時人員。

註：非正式員工所指定期契約人員為保全人員。

註：非正式員工所指工讀生為部份工時司機人員。

和諧的勞資關係

尖點透過多元溝通管道促進勞資和諧，聆聽員工的建議與聲音，保障員工權利，其中包含勞資會議、員工意見箱、不法侵害申訴、員工健康專線、從業道德舉報、職工福利委員會、內部公告、規章辦法及數位通訊平台等不同類型的溝通及諮詢管道，建立勞資雙方良善互動循環，確保員工與經營管理層的溝通無礙。

多元溝通管道



勞資會議
勞資議題
負責單位：台尖及上尖人資單位

 勞資議題書面提案單
 電話  Email



不法侵害申訴
職場暴力、性騷擾行為
負責單位：台尖 林副理；上尖 陳經理

 書面  02-26805868 ext.885
 shp@topoint.tw
 上尖: allen.chen@topoint.tw



從業道德舉報
違反從業道德規範
負責單位：台尖及上尖稽核室

 書面
 integrity@topoint.tw
 上尖: yang_j@topoint.tw



內部公告、規章辦法
公司規定制度宣達
負責單位：台尖及上尖人資單位

 書面公告  電子公佈欄



員工意見箱
公司內部各項溝通
負責單位：台尖及上尖人資單位

 書面  Email  電話



員工健康專線
健康促進
負責單位：台尖安全衛生室

 02-26805868 ext.530



職工福利委員會
員工福利相關
負責單位：職工福利委員會、上尖人資單位

 書面  Email  電話



數位通訊平台
工作訊息交流
負責單位：台尖及上尖全體員工

 數位 APP

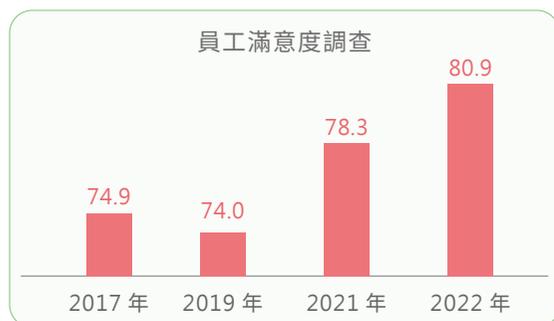
持續提升的員工滿意度

自 2021 年起員工滿意度調查改為每年一次，希望塑造理想的工作環境，建立對話機制，鼓勵員工表達建設性的想法，為公司注入成長的力量。

2022 年員工滿意度調查時間為 9 月，問卷內容共 24 題，從八大面向來了解員工意見，另有 1 題開放式問答（給予公司建議），此次符合填答資格者為 244 份，回收問卷為 212 份，此次填答率為 86.9%。此次調查結果顯示，問卷平均得分為 80.9 分，較前一次得分增加約 2.6 分，增長幅度為 3.3%。比較 2022 年與 2021 年各面向得分，在「績效管理」、「訓練發展」、「福利措施」、「工作環境」等項目均獲得更高的滿意度，顯見公司為打造幸福企業的環境不遺餘力，讓所有員工都能感受公司的溫暖及進步。

歷年員工滿意度結果

年度	問卷人數	問卷平均得分
2017	235	74.9
2019	170	74.0
2021	220	78.3
2022	212	80.9



註：2022 年員工滿意度調查依 2022/8/31 在職人員為發放問卷對象，但不包含：新進未滿三個月、外籍移工、外派台籍幹部、留職停薪人員，符合填答資格者共 244 名。

穩固的退休金及社會保障制度

尖點集團遵循各地相關退休法規及制度，保障員工退休權益。台灣尖點依法成立「退休金監督管理委員會」，負責退休金管理與退休辦法之推行，舊制退休金按每位舊制退休金之年資者 2% 月薪資，按月提存至台灣銀行舊制退休準備金帳戶。目前舊制退休準備金金額約為 322 萬元，此部份僅限僱主提存，無員工參與。台灣尖點每年亦委請精算師提出精算報告，確保足額提撥及保障員工權益。勞退新制推行後，公司依照員工之退休金級距，按月提撥 6% 至個人新制退休金帳戶，員工另可依個人意願選擇提撥 0%-6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶中，以享有免稅優惠。

退休金提撥計畫與準備情況

退休計畫方式	依據法令	退休金佔薪資比例		員工參與退休計畫的程度
		僱主	員工	
公司退休金專戶	勞動基準法	僱主	2%	0%
		員工	0%	
個人退休金專戶	勞工退休金條例	僱主	6%	100%
		員工	0 ~ 6%	

上海尖點則遵守當地「勞動合同法」、「社會保險法」、「住房公積金管理條例」等相關法令，為員工繳納五險一金，保障員工在年老、疾病、工傷、失業、生育等情況下依法從國家和社會獲得物質幫助的權利。

員工若符合法定退休條件，尖點除提供退休金申請服務外，另頒發獎牌及久任獎金，感謝同仁長期努力與奉獻。



員工照顧 | 對應的重大主題 | GRI 202、401、405

優質的員工薪酬

尖點重視員工的福利待遇以及內部公平性的原則，透過定期的市場薪資調查，根據外界環境變化、公司營運狀況及個人績效表現予以調整薪資，以確保薪資符合市場水準及公平性。薪酬標準不因性別、宗教、種族、國籍、黨派等因素而所差異，公司薪酬制度均符合勞動相關法規的規定。

尖點深信員工是企業的最大資產，提供多元且具競爭力的薪酬，期望吸引優秀人才加入，並強化現有人才留任，每年度依據員工的績效表現與發展潛力、組織需求與員工適性及職涯發展意向進行升遷規劃，另外，也提供獎金等變動薪酬，以公司獲利程度及其個人經營績效綜合考量決定獎金金額，不分性別，以獎勵員工優良的績效表現，與員工分享經營的成果。

尖點遵守相關的勞動法令，無論是台灣或海外地區，都以超出當地基本工資之薪酬聘僱員工，2022 年尖點在兩岸基層員工基本薪資均為當地基本薪資的 1.1 倍，優於當地法規要求，用以吸引並留任優秀人才，維持公司整體薪酬競爭力。



基層人員薪資與當地薪資比率

性別	當地基本薪資	台尖基層人員基本薪資	上尖基層人員基本薪資
女	1	1.1	1.1
男	1	1.1	1.1

註：僅以當地員工薪資進行比較，不含外籍員工。

註：當地基本薪資係依據 2022 年台灣地區最低工資及上海市公布當地最低工資為準。

非擔任主管職務之員工薪資 (元)

項目 / 年度	台尖 (NTD)			上尖 (RMB)		
	2021 年	2022 年	增(減)比率	2021 年	2022 年	增(減)比率
員工人數	295	311	5.4%	300	255	-17.7%
薪資平均數	719,958	750,749	4.3%	114,763	92,250	-24.4%
薪資中位數	630,721	634,394	0.6%	115,279	104,326	-10.5%

註：台尖數字係經會計師核閱數，上尖數字為內部自行計算統計

男女同工同酬 機會平等 - 台灣尖點

類別	基本薪資		薪酬總額	
	女性	男性	女性	男性
基層人員	1	0.99	1	1.01
初階人員	1	1.00	1	1.06

註：依 2022/12/31 在職人員名單計算，基層人員係指三職等以下員工（扣除移工），初階人員係指四至六職等員工

註：基本薪資係指人員 2022 年 12 月薪資，含本薪、伙食及交通津貼

註：薪酬總額係指人員 2022 年度總薪資與獎金之總額，不含員工分紅，但到職未滿一年者不予計算。

完善的福利制度

尖點的企業文化是安居、樂業、永續，提供員工各項福利措施，依據「職工福利金條例」成立「職工福利委員會」負責辦理各福利事宜，規劃年度福利活動，致力提供員工完整的福利方案，每年定期檢視各項措施並研擬改善計畫。

為體恤員工及其家庭，因應時代趨勢於 2022 年新增許多優於法規的假別，包含在新人轉正職後加給 2 日特休假、提供給子女成婚時員工擔任主婚人的主婚假 1 日、新生入學假 1 日、員工眷屬重大傷病額外給予有薪家庭照顧假 3 日、產假增長至 60 日、陪產及陪產檢假、產檢假均享有 8 日有薪假，另外、癌症治療、不孕治療及安胎休養額外再給予有薪病假 3 日。尖點希冀透過新增假別福利讓員工及其家庭能得到良好的照護。

在保險相關福利制度，提供員工團體保險，包含人壽險、意外傷害醫療、癌症險、疫苗險；提供外派員工優於法令的商務旅平險，以保障員工工作及生活安全無後顧之憂。

2022 年榮獲 1111 人力銀行主辦「2022 年幸福企業大賞製造業一金獎」，從 1,700 家企業脫穎而出，尖點已連續三屆獲獎，備受肯定。員工的健康幸福是企業永續發展的基礎，企業應重視人才，給予充分發揮的舞台，讓幸福能長久持續並且延伸到各個層面，尖點相信透過各項福利及優勢，成為一個有溫度且備受員工信賴的企業，並承諾會持續在善盡企業社會責任的道路上前進。



2022 年獲頒「幸福企業」殊榮



薪資與獎金制度

- 健全薪資結構
- 員工酬勞及年終獎金
- 端午及中秋禮金
- 年度資深員工表揚
- 尖點之星 - 優秀員工表揚



豐富的員工活動

- 員工旅遊補助
- 部門聚餐補助
- 年終尾牙活動
- 各式社團、公益活動
- 慶生會及特別節日慶祝活動



醫療保險及健康照護

- 員工團體保險、勞健保及職災險
- 外派及出差人員商務旅平險
- 年度員工健康檢查
- 醫生臨廠健康諮詢服務
- 員工健康講座及運動課程
- 專業視障按摩舒壓



貼心的福利制度及設施

- 生日及節慶禮券、結婚禮金、獎學金、奠儀補助、住院慰問金
- 生育補助 - 尖點寶寶安心禮、育兒津貼、員工子女獎助學金
- 設置圖書室、員工餐廳、員工休息區
- 提供醫護休息室暨集哺乳室、血壓量測站
- 提供餐費補助
- 免費汽機車停車位



優於法規假別

- 公益假
- 主婚假 1 日
- 新生入學假 1 日
- 新人轉正職額外加給 2 日特休假
- 產假 60 日、陪產 & 陪產檢假 & 產檢假均享有 8 日有薪假
- 員工眷屬重大傷病額外給予有薪家庭照顧假 3 日
- 癌症治療、不孕治療、安胎休養額外給予有薪病假 3 日

2022 年員工健康促進活動 參與人次共 8,784 人次 (註 1)

員工健康管理

尖點秉持著尊重、關懷、感恩的經營理念，積極推動各項疾病及職業病預防作業，同時建立員工的身心健康觀念，打造尖點人的健康幸福職場。

除因應職安法新興職業病預防規定，提供女性勞工之母性健康保護及重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防、執行職務遭受不法侵害之預防及異常工作負荷促發疾病之預防等相關措施，安全衛生室定期評估作業環境是否有人因工程危害或物理、化學性傷害，每年也會執行異常工作負荷的評估與追蹤。

安全衛生室為促進同仁之健康、推廣無菸、安心之工作場所，於 2022 年規劃活動內容包含戒菸競賽、全廠 CPR+AED 急救訓練、血壓回傳活動、晨間健康操、視障按摩服務、健康視能講座、運動課程、線上健康宣導、移工健康推廣等活動，以提升員工健康的生活意識、加強自我健康認知與識能。

2022 年員工健康促進活動		執行成效
	健康講座、線上宣導	21 場次 1,684 人次 邀請專業講師入廠傳授及分享健康新知、線上提供國健署相關疾病宣導影片、移工健康視能之推廣，藉以增進員工健康視能進而提升健康生活態度。
	健康運動課程	6 場次 63 人次 與特約健身房合作，利用專業場地、優質教練舉辦團課，藉以帶領同仁運動風氣，促進員工健康體能。
	戒菸競賽	1 場次 16 人次 邀請亞東醫院戒菸團隊入廠，經由專業醫師及衛教師之協助。達到無菸場所之目的。
	員工健康推廣活動	每週 2 次 5,488 人次 帶領員工晨間健康操，藉此舒展筋骨，減少身體活動不足造成的傷害
	免費視障按摩紓壓活動	7 場次 84 人次 聘請伊甸社會福利基金會的專業視障按摩師入廠，提供員工免費肩頸舒壓按摩服務
	公益捐血活動	每年一次 82 人次 舉辦愛心捐血活動，邀請周邊社區民眾一同參與，並致贈庇護工場公益衛生紙及 7-11 商品卡
	健康檢查	每年一次 325 人次 關懷員工健康，提供每年健檢項目，即早發現危害健康及潛在致病因子
	醫護諮詢及健康關懷	每月一次 193 人次 除專任職護進行健康衛教外，亦有職醫到廠內一對一訪談，提供健康諮詢並針對母性保護、人因工程傷害、異常工作負荷、職場不法侵害進行健康照護及指導
	CPR+AED 急救訓練	6 場次 292 人次 舉辦全體同仁之 CPR+AED 教育訓練，建構一個健康、安全的職場環境。
	血壓回傳活動	1 場次 49 人次 在秋冬心血管疾病好發的季節舉辦一起量血壓活動，養成員工自我健康監測好習慣。
	閉環式生產趣味競賽	4 月 ~5 月每月 1 次 508 人次 上尖閉環生產期間，關懷員工身心平衡，舉行廠內趣味運動競賽
	核酸採樣志願者行動	4 月 ~5 月每日 1 次，6 月 ~12 月每週 2 次 25,891 人次 (註 2) 上尖自行培養 4 名志願者，經過培訓取得採樣資格，分擔社會責任

註 1：此人次包含台尖及上尖人次

註 2：此人次包含上尖員工、客戶及廠商，此數字已上呈政府且沒有分別計算數字故不計入參與人次

 員工晨間健康操

為推廣運動風氣，每週兩次由安衛室同仁帶領同仁們進行晨間健康操，藉以舒展筋骨、減少身體活動不足造成的傷害。



每週兩次晨間操舒展筋骨

 職醫職護臨場服務

職業醫護人員除關心員工身心健康、主講健康講座宣導、進行健康指導、諮詢、衛教、新人到職教育外，亦會入廠區巡視提醒調整作業姿勢、維持安全防護。在疫情期間仍持續視訊訪談、關懷叮嚀，讓同仁能於尖點大家庭中持續全心工作發揮長才。



醫護人員入廠進行健康指導

 員工健康檢查

為關懷員工健康，並提高健康自覺性。除舉辦每年健檢，為即早發現危害健康及潛在致病因子，除健檢項目追求妥善完整，今年度亦提供方案讓同仁票選出最想檢查的項目，讓健檢項目符合需求同時，也能顧及同仁意願。

尖點實施每年全體員工健康檢查及部分員工之特殊健康檢查，亦增加尿酸篩檢、醣化血色素、甲狀腺功能、腫瘤指標篩檢、眼壓檢查、腹部超音波、甲狀腺超音波等檢查項目。並在健檢當天搭配國健署進行四癌篩檢，讓同仁在尖點就可以進行口腔癌篩檢、子宮頸抹片等檢查服務。

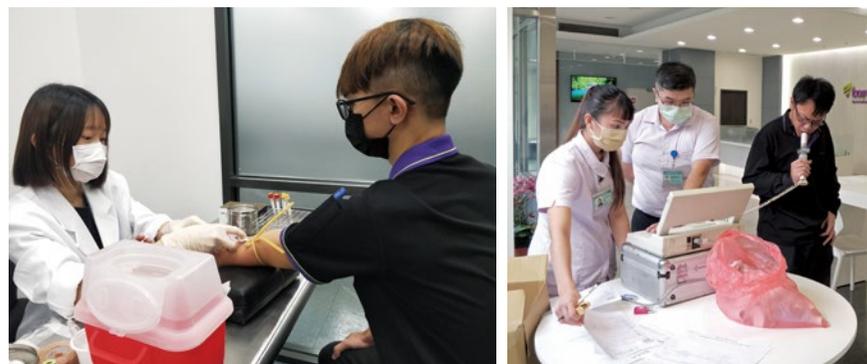
尖點為保護同仁健康，除了定時執行作業環境監測以求早期發現早期預防。2022 年新增粉塵特別危害作業，除了張貼標示提醒同仁注意外，防護具的發放、環境的加強清掃頻率、特殊健康檢查亦在發現危害後立即施行之措施，隨後將推動完整之教育訓練、呼吸防護具密合度測試等等保護措施。

針對健檢報告結果，則邀請專業醫師入廠進行一對一解說，對於報告異常或健康異常者，除領取報告時發放衛教單張，亦進行個別關懷、健康指導、健促活動邀約等，視需求及意願也會安排職醫訪談與諮詢，以提升同仁們的健康狀況。

除了員工之關懷，家屬的關懷亦為尖點重中之重。尖點相信幸福的家庭有助於員工身心靈穩定，故針對尖點員工眷屬亦推行「健檢方案共享福利」，讓尖點眷屬能用低於市面的價格，享受更多的健康服務。



員工健康檢查



健康促進講座及宣導

健康認知、健康自覺、健康行動是相輔相成，並且互相影響的。2022 年雖因疫情因素影響停止舉辦講座避免群聚，但尖點為了持續推動健康觀念，於公司通用平台上推廣國健署相關健康文宣影片，讓同仁 2022 在防疫的前提下，也能增強健康認知。疫情緩解後舉辦了多場健康促進講座，邀請專業講師入廠傳授及分享健康新知，增加員工的健康觀念，以達到預防保健目的。在移工同仁上，尖點同步宣導相關健康識能，在宣導的教材上使用外語，並且有專業翻譯人員進行現場翻譯，力求減少語言之差異性。

1月
January

「視力保健宣導」

2月
February

「COVID-19 防疫宣導」

3月
March

「代謝症候群」、「移工 - 視力保健宣導」

4月
April

「戒菸宣導」

6月
June

「急救人員訓練 - 傷口處理及照護」
「四癌篩 & BC 肝」

7月
July

「移工 - 四癌篩 & 成人健檢 & BC 肝防治」
「新冠流感防治與癒後中醫保健」

8月
August

「中風 & 癲癇健康講座」

9月
September

「心理健康保健 - 自殺防治守門員」

10月
October

「營養保健品的迷思」、
「秋冬保健 & 舒壓芳香療法」

12月
December

「吃出好情緒 吃出抗壓性」



急救人員訓練 - 傷口處理及照護



中風 & 癲癇健康講座



移工健康宣導

運動課程

對尖點來說，「員工就是公司最重要的資產」不僅僅是口號，為了提升同仁健康，考量因疫情可能造成的生活不平衡及社會氛圍焦慮感，搭配前一年度舉辦之體適能測驗結果，2022年舉辦以瑜珈系列運動課程。此運動課程與公司附近之健身房合作，除了提供同仁單獨之團課教室以減少與不特定人士之群聚性，亦邀請專業教練規畫整個課程，力求透過瑜珈伸展運動進行身心靈之放鬆，期望同仁能夠養成運動習慣，注意自身健康。



伸展瑜珈



瑜珈提斯



空中瑜珈

安心場所

尖點於 2016 年起取得安心場所認證，為求保持同仁動作之熟練性。於 2022 年度邀請「新北市政府消防局第五大隊柑園消防分隊」入廠進行全廠之 CPR 及 AED 之教育訓練，希望藉由該項活動建構一個健康、安全的職場環境。

活動中，安排突發性之人員暈倒事件，讓同仁現場模擬急救過程：電話撥打、廠內配置之 AED 取得、現場同仁 CPR 爭取時間及後續 AED 之使用。藉以提高同仁之警覺性及記憶點，讓同仁學以致用，力求在真實事件發生當下可立即反應、爭取生機。



全廠之 CPR 及 AED 之教育訓練

戒菸競賽

本次活動與亞東醫院戒菸團隊合作，在活動前就先舉辦戒菸講座讓同仁了解吸菸之影響性。活動中除了進行 CO 吹氣量測，藉由數字讓同仁對於戒菸更有感。

戒菸門診除了有專業醫師入廠評估及衛教師提供生活上改變協助及諮詢，門診當天同仁無須在疫情險峻期間走進醫療院所，在廠即可拿到戒菸藥物。

活動中配合董氏基金會之「戒菸就贏」活動，讓同仁熱情更有延續性外，亦增加戒菸的動力。活動後設立觀察期，觀察期後確定無吸菸行為之同仁才算戒菸成功。最後針對戒菸成功之同仁，由董事長親自頒獎。並以自身經驗分享提供勉勵，提高尖點對同仁戒菸的認同與讚許度，大大減少後續復抽之可能性。



戒菸競賽活動照片

血壓量測回傳活動

秋冬一向是心血管疾病好發的季節，為了讓同仁建立起血壓量測好習慣。尖點於 2022 年秋冬交際之時舉辦「一起量血壓」活動，鼓勵同仁在工作之餘，可利用公司設置之血壓便利站量測血壓，也可以選擇在家量測上傳數值。

除了在活動期間，針對血壓異常同仁會發送提醒訊息。於活動結束後，安衛室亦會針對此段時間回傳血壓進行統整，發送給該位員工，進行進一步之關懷。希望藉由血壓量測活動，除了可以提早發現提早預警外，亦可養成自我健康監測好習慣。



上尖自行提出 4 位採樣志願者，透過政府提供線上及線下培訓，取得核酸採樣自願者證書，於廠內對內部員工進行採樣、送檢，減輕政府社會責任壓力，在疫情未得控制下，也讓員工在更安全的環境下渡過封控期。

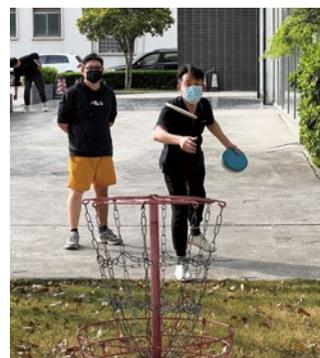


閉環式生產趣味競賽

長達 2 個月的閉環式生產，員工以公司為家，每天的行程都是早起、抗原測試、工作、核酸檢測、盥洗就寢這樣規律的生活，為使員工身心平衡舒緩壓力，於閉環式生產期間每月在廠內舉辦趣味運動競賽，並提供競賽獎金，緩解員工情緒壓力。



血壓量測回傳活動



飛盤高爾夫



瘋狂呼拉圈



奧運五環

核酸採樣志願者行動

2022 年 3 月起，上海地區對新冠肺炎疫情執行「動態清零」政策，但因疫情未得到有效緩解，導致 4 月~5 月實行最長期間的封控，在與政府單位溝通協調下，允許於廠內閉環生產，此段期間內必須自行配合執行多項疫控作業。

展望 2023 年，尖點將持續推動多項員工健康促進專案，除了持續推行各項活動之外，預計將舉辦「健康體重競賽」、「尖點足步競賽」，持續打造尖點人的健康職場，以營造幸福、健康、友善之工作環境。

孕育專區

點了解為人父母的辛勞，為使員工安居樂業，尖點規畫了一系列關懷措施，讓每個尖點寶寶都能從出生到托育、就學都能得到良好的照顧，讓尖點員工能安心工作，尖點寶寶能健康成長，努力打造工作與生活平衡的友善職場。



尖點媽媽哺集乳室



尖點寶寶安心禮

為使員工安居樂業，尖點除依各地法令提供員工育嬰留職停薪的權利外，為鼓勵員工孕育新生命，及體恤同仁照顧新生寶寶的辛勞，台灣尖點準備了「尖點寶寶安心禮—健康疫苗補助金計畫」，提供每一個尖點新生寶寶由出生至六個月大的自費疫苗 16,000 元補助，2022 年共計有 5 名尖點寶寶獲得補助。



2022 年度尖點寶寶

完善的托育與育兒津貼

為解決員工對子女的托育需求，與廠區周邊的合格托育機構合作，提供員工子女托育優惠；另針對國小以下員工子女提供每名子女 5,000 元育兒津貼，2022 年共有 38 名員工子女獲得津貼補助；另並提供員工子女教育獎學金，2022 年共計有 78 人次獲得獎學金的鼓勵。

尖點致力推動工作與生活的平衡，全力提供給予員工關懷與尊重的職場環境，透過彈性的假勤管理制度與各式福利津貼，員工更能自由運用假勤照顧子女並放心育嬰，期許所有尖點員工都能兼顧工作與家庭。

2022 年員工生育福利	執行成效
 尖點寶寶安心禮—健康疫苗補助金計畫	5 名
 周邊合格托育機構合作優惠計畫	3 間合格托育機構
 育兒津貼補助計畫	38 名
 員工子女教育獎學金	78 名

育嬰留職停薪政策執行成果

台灣尖點員工依據「性別工作平等法」的規定，凡任職滿六個月的員工，公司鼓勵育有 3 歲以下子女之員工，不論性別、職級，均可提出育嬰留職停薪之申請，讓家中幼童得到最好照顧。2022 年台灣尖點有 1 名女性員工申請育嬰留停，全年度育嬰留停預計復職人數為 1 人，當中如期或提前復職人數為 1 人，復職率為 100%；2022 年育嬰留停的留任率為 50%，尖點對於留停復職員工提供足夠協助，使其能重新適應工作環境。



2022 年度獲育兒津貼員工

2022 年育嬰復職率 100%

類別	2022 年	
	男性	女性
2022 年符合申請育嬰留職停薪資格人數 ^(註 1)	12	19
2022 年實際申請育嬰留職停薪人數	0	1
2022 年預計育嬰留職停薪復職人數 (A)	0	1
2022 年實際育嬰留職停薪復職人數 (B) ^(註 2)	0	1
復職率 (B/A)	N/A	100%
2021 年實際育嬰留職停薪復職人數 (C)	0	4
2021 年育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人數 (D)	0	2
留任率 (D/C)	N/A	50%

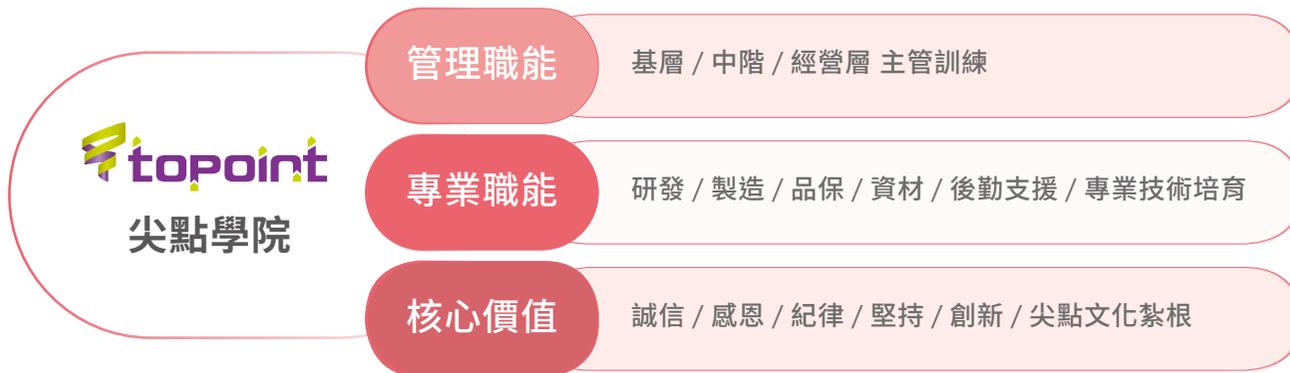
註 1：2019/1/1~2022/12/31 期間申請過陪產假及產假之申請人數；

註 2：2022/1/1~2022/12/31 期間實際復職之人數

育才發展 | 對應的重大主題 | GRI 404

人才培育架構

因應人才培育設立「尖點學院」，依不同職能規劃完整的訓練課程，幫助同仁在工作中學習成長。尖點訓練體系以三大主軸為架構，以核心價值傳遞尖點文化，在專業技術領域創新突破，完善的管理制度，提升組織運作效能。「尖點學院」持續傳承知識技能與企業文化。



2022 年培訓重點項目

✓ 經營層主管培訓

2022 年共舉辦 4 次不同主題的「主管管理訓練營」，以分組討論、競賽等活潑的方式進行，除提升主管的管理技巧及觀念，也凝聚各部門的共識及情誼。不定期舉行讀書會，建立知識共享線上群組，參加專家學者論壇及研討會，在後疫情時代，訓練與學習不間斷。而上尖廠區由於疫情嚴峻，無法舉辦實體課程，則安排線上課程供主管利用時間進修。



【主管管理訓練營】上課現場



【主管管理訓練營】分組討論

✓ 實習生養成計畫 (產學合作)

2022 年台灣面臨嚴峻的缺工，尖點除拓展多元的徵才管道，也積極走入校園，培育莘莘學子提前接軌產業實務工作，實地走訪校園宣傳實習生徵選活動，舉辦說明會，帶領學生參觀製造生產現場，經過正式的徵選面試流程，2022 年共錄取 5 名實習生，分別安排在製程、設備、智慧製造等崗位學習，有專門的輔導員指導，期間也舉辦實習成果發表會，讓實習生展現學習成果，期望學生們在這一年的實習能夠成長茁壯，結合學校所學應用在工作領域。



實習生校園宣傳活動



實習生成果發表會



活潑的實習生合影

✓ 減碳相關議題培訓

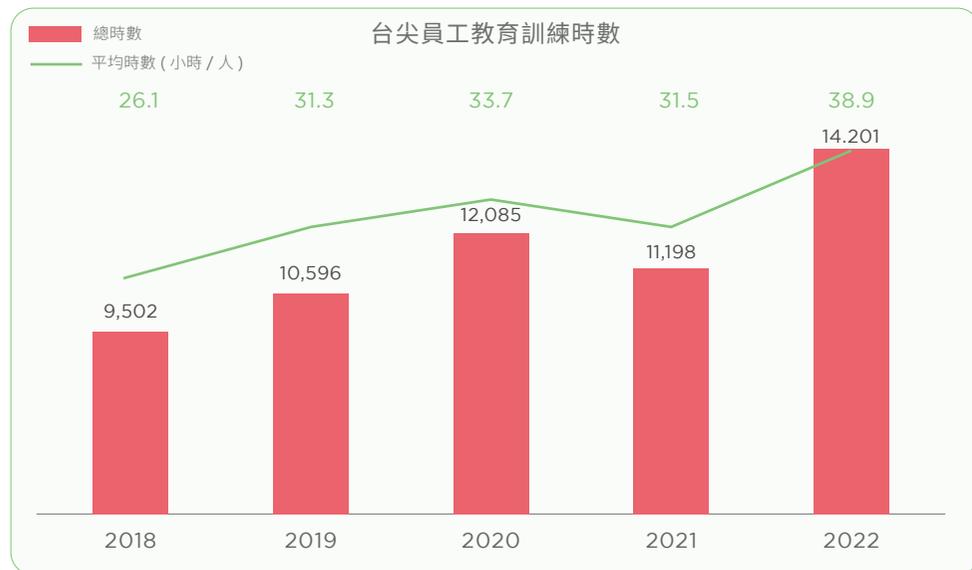
綠色永續議題已成為全球關注焦點，身為地球村的一員，尖點對於節能減碳的努力不落人後，2022 年導入 ISO14064-溫室氣體盤查標準，以國際標準規範自我要求，力求減少碳足跡及碳排放。2022 年參與減碳議題相關的內外訓課程，受訓人次 339 人，訓練時數 321 小時，尖點未來會持續朝著友善環境付諸努力，以綠能企業為目標邁進。



線上課程「熱時代的即刻行動」，向同仁傳遞減碳的觀念。

教育訓練課程與時數

2022 年台灣尖點員工整體教育訓練總時數為 14,200.5 人時，平均每位員工受訓 38.9 小時；上海尖點員工整體教育訓練時數為 8,833 人時，平均每位員工受訓 27.6 小時。



員工教育訓練 平均時數	台灣尖點				上海尖點			
	女	男	主管	非主管	女	男	主管	非主管
上課時數 (人時)	5,607	8,594	3,615	10,586	2,986	5,847	1,757	7,076
平均時數 (小時)	36.6	40.5	44.6	37.3	26.4	28.2	27.0	27.7
人數	153	212	81	284	113	207	65	255

註：2022 年員工教育訓練平均時數=總上課時數/員工年底人數

註：2022/12/31 台尖在職人數 365 人；女性 153 人，男性 212 人；主管 81 人，非主管 284 人

註：2022/12/31 上尖在職人數 320 人；女性 113 人，男性 207 人；主管 65 人，非主管 255 人

註：主管係指副組長 / 站長 (含) 以上主管

課程種類與執行狀況

課程類別	台灣尖點		上海尖點	
	受訓人次	上課時數	受訓人次	上課時數
主管管理職能	176	984.5	65	316
專業技術 (知識)	2,661	4,672.5	255	1,969
新進人員培訓	104	418.5	42	42
勞工安全衛生	2,600	2,957	320	1,897
其他類	8,835	5,168	320	4,609
合計	14,376	14,201	1,002	8,833

註：課程包括內部課堂實體訓練、集團視訊課程、工作實務訓練、數位課程以及外部培訓課程

註：僅提供員工強化受僱職能之課程，未有針對退休及離職之職能協助方案

績效考核

尖點的績效考核管理，為連結策略、獎酬、人才及職能發展等的管理體系。由期初與公司策略對準的 KPI 目標設定，進而對工作計劃的展開。在達成目標的過程中，進行定期及不定期的工作檢討，以求工作進度及方向與公司策略一致。

每半年的定期績效考核，為同仁達成目標的階段性成果及行為展現進行評估，並給予績效面談回饋以檢視工作內容是否同期初一致。尖點的績效考核分為定量 (目標成果達成的量化) 及定性 (工作行為的展現) 二大部份，同時兼顧了工作目標的結果及目標達成的過程。於年底時，針對整個年度的目標達成進行績效評核。考核結果，主管和同仁進行績效面談，除了針對工作達成進行檢討，且對來年新的工作目標，進行共識及擬定。

我們重視關鍵目標達成狀況，也關注員工行為與主管即時回饋，每年也會依績效評核結果與員工職涯發展所需，由主管與同仁共同訂定「個人發展計劃」，讓人才能各展其才、各盡所能。因此尖點的績效管理體系可以總結為：期初訂定目標，期中跟催目標，期末根據目標達成進行績效評核，建構一完整的 PDCA 績效管理循環體系。

尖點重視員工的工作表現與職涯發展，且秉持公平、公正、公開的執行原則，不因國籍或性別的不同而有所差異。

2022 年 6 月及 12 月，台灣尖點及上海尖點績效考核完成比例為 100%。

2022 年績效考核	人數		比率 (%)	
	台灣尖點	上海尖點	台灣尖點	上海尖點
年中	320	359	100%	100%
年終	328	365	100%	100%

註：年中考核人數依 2022/6/30 在職人員名單，扣除當期考核入職未滿半年者、當期留停超過三個月者、當期留停復職未滿三個月者及已提出辭呈申請獲准者。

註：年中考核人數依 2022/11/20 在職人員名單，扣除當期考核入職未滿半年者、當期留停超過三個月者、當期留停復職未滿三個月者及已提出辭呈申請獲准者。

職場安全 對應的重大主題 | GRI 403

職業安全衛生管理

尖點科技除了訂定「環安衛政策」外，並取得 ISO45001 及 TOSHMS 等國際及國家認證，希冀藉由管理循環的落實，及第三方公證單位的定期稽核，來達到持續改善之目的，以減少職業災害發生，保障工作者及承攬商安全與健康。



尖點公司環安衛政策

政策實施重點

遵守職安衛法規	強化健康服務	持續安全改善	促進身心健康	健全安全意識	提昇職安衛績效
落實風險管控	營造優質職場	辦理職安衛訓練	推動全員參與	實施危害辨識	推動自主管理

職業安全衛生委員會

持續運作「職業安全衛生委員會」，尖點組織專責職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務，由董事長擔任主任委員，指定安全衛生室、各部門主管、勞工健康服務之醫護人員及勞方代表組成，委員會成員共計 19 人，其中員工（勞方）代表占比 42 %；定期每季召開委員會議，負責審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務，針對職業安全衛生政策、勞工作業環境監測、健康促進管理、相關教育訓練等相關議題進行協調討論及改善建議。2022 年共計召開 4 次職業安全衛生委員會議。

安全衛生管理系統與稽查

尖點於 2020 年起依據 ISO45001 職業安全衛生管理系統，及符合 CNS 45001 要求之台灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS），以強化公司內部職業安全衛生管理內容，並於每年度進行內部稽核，以確保管理系統之運作順暢。此外，安全衛生室定期對工作場所進行查核，針對所發現之缺失進行矯正改善及預防措施，以維持整體工作環境之安全性；安全衛生室亦協助現場作業主管訂定標準作業程序，由現場作業主管執行教育訓練，促使作業員工遵守規範。

參與政府推動環安衛活動

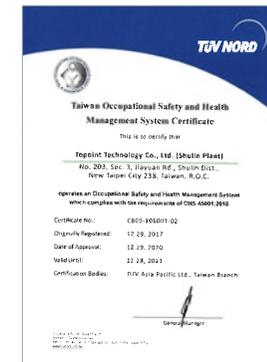
尖點一直以在地企業擔任技術交流的角色主動參與桃園市勞動檢查處的活動並加入龜山安衛家族會員，協助其他廠商改善工作環境，提供具規模企業之職業安全衛生經驗，希冀結合區域性之中小企業共同推動職業安全衛生業務，家族所屬成員以互助、合作、互惠之精神，透過共同之組織平台交流，提升家族成員之職業安全衛生管理水準，及改善作業環境。上尖於上海嘉定，與安監部門定期配合安全演練訓練及示範，使職業安全衛生意識能於在地企業深根茁壯。



龜山安衛家族活動記錄



上海市安全生產聯合演習活動記錄



CNS 45001 證書



ISO 45001 證書

職安衛事件通報與管理系統

廠區內若發生職業災害或意外事故時便會啟動緊急應變程序；員工必須立刻通報單位主管及工安人員，並依據傷害處理程序進行救護，由廠內護理人員判斷受傷嚴重程度並做初步急救處理，以救助同仁為第一目標。同時依「事故調查管理作業程序」由安全衛生室主管指派各部門專業人員組成事故調查小組進行職業災害原因調查，找出事故真因後進行改善措施，防止相關事件再次發生。尖點衷心希望每位員工都能常保健康與安全，制定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「員工健康管理暨促進辦法」和「職業安全衛生管理規章」。

「安全衛生工作守則」規範全體員工的健康與安全，並經勞工代表協議通過；「職業安全衛生管理規章」、「安全衛生工作守則」明訂員工的安全標準、教育訓練、健康指導、急救與搶救、事件通報等權利與義務；「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「員工健康管理暨促進辦法」則規定多種職業病預防辦法及注意事項。

安全衛生教育訓練

尖點每年持續落實職業安全衛生教育訓練計畫，內容包括：職業安全衛生與健康促進管理之內／外部訓練課程、認證評鑑、新進及在職人員之教育訓練及主動參與主管機關環衛講座課程等，並舉辦承攬廠安全衛生教育訓練；另外，每年定期規劃針扎危害預防暨危害通識教育訓練，包括正確端料盤、正確拿取與置放料盤、使用夾子工具取針等實做訓練，建立同仁增加對針扎危害的安全意識以達到減少人員失能事件之發生。進一步保障作業人員的工作安全，同時也適用於現場新進作業人員教育訓練及安全宣導。

緊急應變措施安全衛生管理

每年規劃四次緊急應變演練，以持續加強尖點員工緊急應變處理能力，且儘速瞭解並掌握各類災害及緊急事件。以減少災害損失、人員的傷害及影響層面，每季規劃辦理（日間或夜間）緊急應變演練，包括緊急應變小組、緊急疏散、緊急救護、消防演練等教育訓練，建立全員緊急應變能力，減少災害發生之損失，進一步保障作業人員的工作安全。

2022 安全衛生教育訓練 共 3,639 人次參與，合計 5,536 人時

2022 課程名稱	受訓人數 (人次)	課程時數 (人時)
新進人員職業安全衛生教育訓練 (含外籍)	42	42
緊急應變演練 (夜間) 訓練	308	308
緊急應變演練 (日間) 訓練	837	1,553
在職勞工職業安全衛生教育訓練	357	1,897
在職人員及變更職務前職業安全衛生教育訓練	226	176
職業安全衛生業務主管在職訓練班 (外訓)	6	72
職業安全衛生管理人員在職教育訓練 (外訓)	1	12
急救人員在職訓練班 (外訓)	33	39
COVID-19 防疫宣導	348	188
健康管理及促進活動	986	589
安心場所之 CPR+AED 訓練	281	422
相關安全衛生管理 SOP 宣導訓練	141	85
參與主管機關各類環衛教育訓練及講座 (外訓)	12	55
ISO45001 主導稽核員培訓 (外訓)	1	40
其他	60	61
小計	3,639	5,536

註：台尖 / 上尖合併計算



緊急應變演練安全衛生管理

工作環境防護

尖點公司持續運作審查、稽核管理與溝通方法，透過教育訓練與管理要求，使全體人員實質參與安衛環管理活動，採取適當之矯正措施，持續改善異常，並加強採購與承攬系統中有關安衛環之要求，進而達到「零工傷、零災害、零污染」的目標，以創造永續經營的優質環境。

承攬廠商管理

有效確保承攬廠商之作業安全無虞，防止職業災害之發生，實施承攬廠商教育訓練並落實、工具箱會議及監工制度。針對承攬人、再承攬人等依循「承攬商安全衛生環保管理辦法」作業，確保承攬廠商相關安全衛生及環保事項之責任與符合性。



承攬廠商安全衛生教育訓練



承攬廠商工具箱會議



承攬廠商安全衛生管理

安全作業許可制度

尖點針對危險作業，如高架作業、吊掛作業、動火作業、局限空間作業…等及假日施工，遵循於作業前依「危險作業管理辦法」申請「安全作業許可證」，審查核准方可進行危險作業及假日進廠施工，以確保人員的工作安全。另外，公司十分注重員工意見，並以「安全、關懷」作為管理準則，各項安全衛生管理之建議，皆能透過順暢的管道流程，使承辦人員可以快速、即時的改善問題。



危險作業安全衛生管理

危害性化學品安全管理

確保尖點公司各單位使用之危害性化學品符合相關法令之規定，要求人員遵循 SOP 標準作業流程，透過盤點所有危害性化學品（廠內危害性化學品主要為機台使用之油品居多）並建立清單管制，落實危害標示並教導相關人員如何辨識危害、防範措施、緊急應變等相關安全資訊，以提昇使用人員之安全性。

環安衛監督與量測管理

持續運作管理系統，藉由「環安資訊收集與溝通管理辦法」及「環安衛監督與量測管理作業程序」等相關程序及辦法，以收集、監測與環境重大衝擊或安全衛生危害風險的作業或活動。

風險管理與危害鑑別

有效減少作業環境中金屬加工液之油霧濃度及粉塵，降低作業人員的現場暴露量，製程的機台設備均裝設有局部排氣裝置，並藉由靜電或濾網集塵裝置進行油霧的回收處理或粉塵之收集，以提昇良好的工作環境，並依照勞工作業環境監測計畫實施辦法，定期每半年進行作業環境監測控管。



局部排氣裝置、靜電集塵裝置、濾網集塵裝置

勞工作業環境監測計畫

尖點勞工作業環境監測計畫除了遵照法規要求外，並依危害鑑別與風險評估之結果具有中度風險之作業場所實施人員或環境之監測，並制定相關作業安全衛生標準，定期委託合格專業監測機構，實施環境監測計畫包括：二氧化碳、噪音、照度、粉塵及油霧等項目。

搭配職業醫學科專科醫師，實際至作業現場觀察同仁的作業情形，記錄可能發生的潛在風險與危害，針對人因工程、健康危害、有害作業等，配合公司制定的預防管理措施辦法，給予專業性的評估與改善建議，積極避免發生工作危害或職業病的發生。

安全職場 - 作業區防護與改善

- 設備改善：集塵裝置、指示燈、防漏盤、震動盤面包膠及地板避震墊更換等。
- 實際成效：各項監測數據均低於法規標準。
- 作業區同仁，正確配戴個人防護具。
- 定期執行特殊健康檢查追蹤，辦理相關教育訓練等。

機械、設備、工作場所危害預防管理

除了作業場所之機械、設備及作業環境、人員作業程序等，配合公司制定的自動檢查管理辦法，執行例行性之自動檢查管理措施外。更藉由職安署委託輔導單位工安協會、長榮大學進場輔導，輔導主題分別為：通風換氣改善、電氣火災預防、化學品危害預防（工安協會）及肌肉骨骼傷害預防（長榮大學）。預先發現不安全的工作行為或工作環境，立即提出改善措施並研議控制與改進措施，以有效防止職業災害的發生，保障人員安全衛生與健康管理。



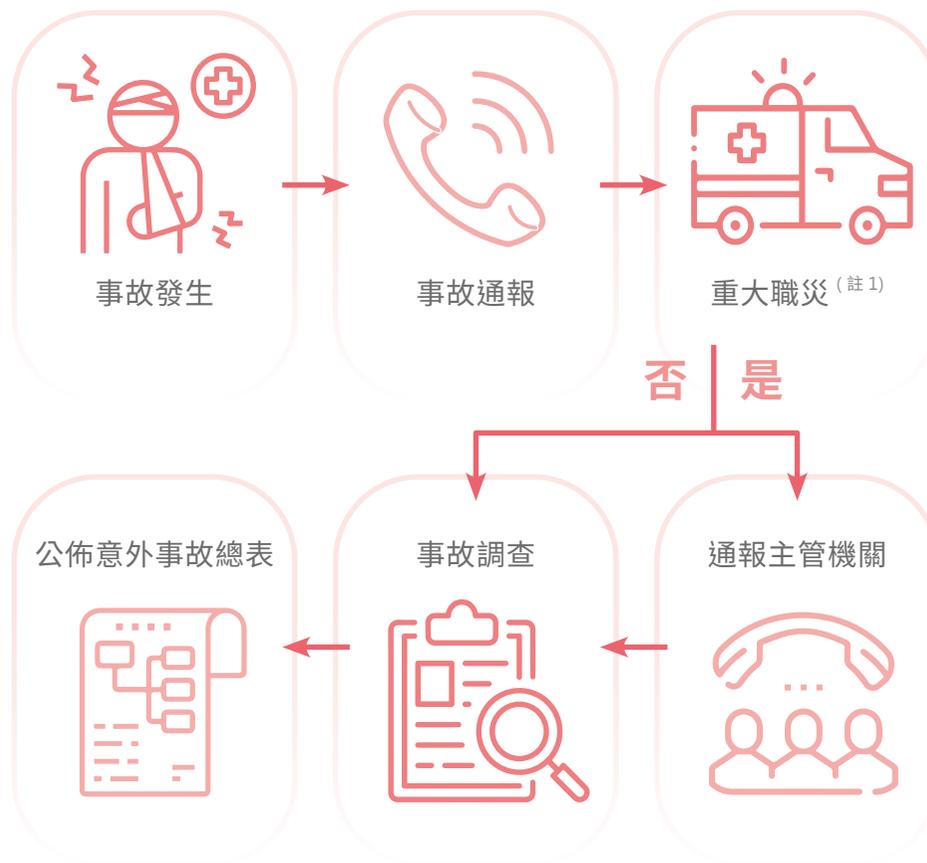
工安協會進廠輔導（通風換氣改善、電氣火災預防、化學品危害預防）



長榮大學（肌肉骨骼傷害預防）

職業災害調查及統計分析

尖點對於職業災害發生時，除第一時間之急救、搶救外，係依事故調查管理作業程序規定進行通報，爾後配合安全衛生室進行意外事故調查及分析，事故單位須提出防範計劃，針對事故原因進行改善、教育宣導員工，以防止相同事故再次發生。重大職災發生件職業災害調查及統計分析數的「重大定義」於註解說明之。



註：重大職災

一、發生死亡災害。

二、發生災害之罹災人數在三人以上。

三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。

四、其他經中央主管機關指定公告之災害。

2022 年職業健康與安全統計

尖點依據所在地政府所公開之職業安全衛生管理系統績效做為績效認可之參考，並定期檢視內部職安管理系統運作成效，持續改善以提供員工及非員工之工作者更安全的作業環境。

於勞動部勞動統計查詢網，查詢台灣同業金屬製品製造業各年的失能傷害頻率及失能傷害嚴重率，計算出 FSI 平均值為 0.60，2022 年台尖員工失能傷害事故共有 6 件記錄，總合傷害指數 FSI 為 0.38 低於政府於網路上公開之台灣同業金屬製品製造業的 FSI 0.60 (2017~2020) 平均值。

上海尖點員工失能傷害事故共有 3 件記錄，總合傷害指數 FSI 為 0.44。尖點對工傷事件零容忍，將持續藉由新進員工教育訓練與宣導、現場工作人員訪視與懇談、虛驚事件改善等，冀望持續預防及降低同仁意外傷害之發生機率。

職安指標項目	台灣尖點	上海尖點
重大職災發生件數	0	0
受僱失能傷害頻率 (FR)	7.71	3.23
非受僱失能傷害頻率 (FR)	0	10.09
受僱失能傷害嚴重率 (SR)	19	58.89
非受僱失能傷害嚴重率 (SR)	0	127.41
職業病率	0	0
因職業傷害或職業病所造成死亡人數	0	0
因職業傷害或職業病所造成死亡比例	0	0

註：上述職安衛資料包含台灣尖點及上海尖點員工，不包含上下班交通事故及虛驚事件

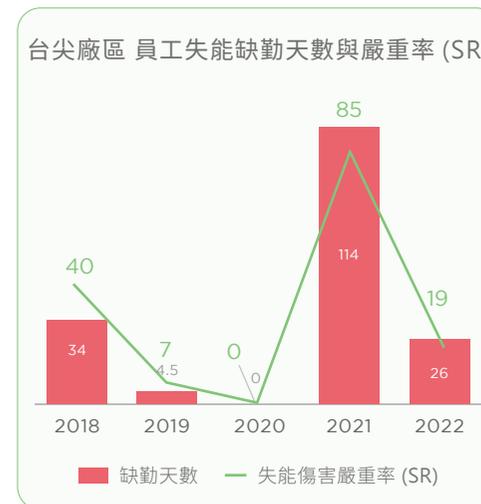
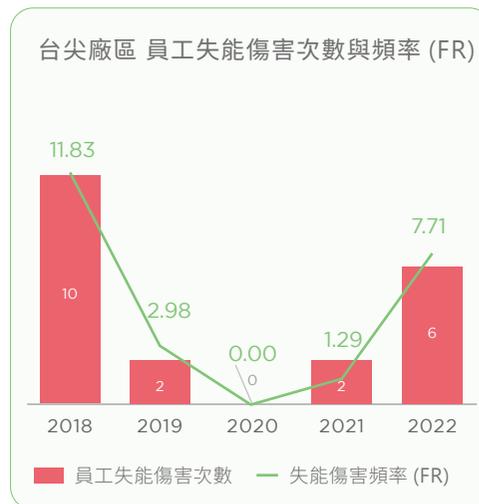
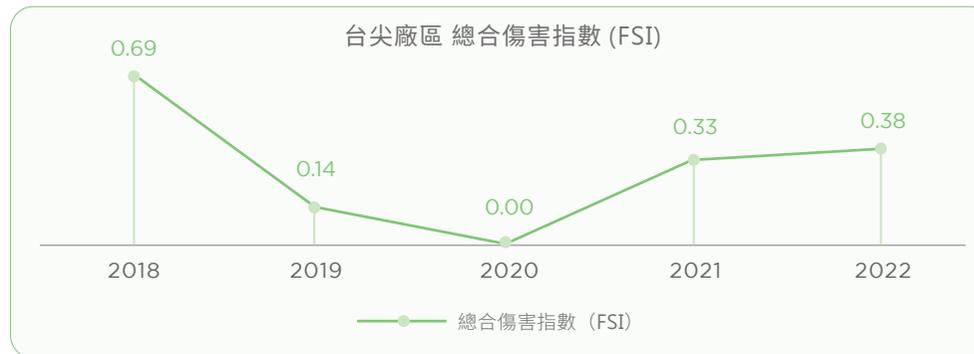
註：2022 年台尖總工作時數為 778,258 小時；總工作日數為 89,779 天

2022 年上尖總工作時數為 927,800 小時；總工作日數為 70,809 天

註：失能傷害頻率 (FR) = 失能次數 x 百萬 / 總工時

失能傷害嚴重率 (SR) = 損失日數 x 百萬 / 總工時

註：總和傷害指數 (FSI) = $\sqrt{((FR \times SR) / 1000)}$



2022 年非員工之工作者職業健康與安全統計

2022 年台灣尖點非員工之工作者意外事故為 0 件次；總合傷害指數 FSI 為 0；上海尖點 2022 年非員工之工作者意外事故為 4 件，總和傷害指數 FSI 為 1.41。尖點將持續藉由危害告知教育訓練與宣導、現場工作人員查核與懇談等，冀望持續預防及降低工作者意外傷害之發生機率。

展望 2023 年，尖點將以「零工安事件」為目標，持續貫徹執行尖點公司之職業安全衛生政策，透過系統化的管理制度、教育訓練以及工作環境場所改善、健康促進管理等作為，保障本公司全體同仁之職場安全與衛生。

人權管理

尖點恪守政府勞動法令及 RBA 責任商業聯盟行為準則，制定「尖點公司人權政策」，禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視，提供員工安全安適的工作環境。

尖點人權政策

尖點科技恪守全球各營運點所在地法規，遵循「國際人權法典」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」等國際公認之人權標準，並落實責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，簡稱 RBA) 行為準則，有尊嚴的對待及尊重現職同仁，落實人權保障。

- 遵守營運地點當地勞動及環境之相關法規，以確保員工擁有合理的工作條件
- 提供安全與健康的工作環境
- 致力營造平等任用、杜絕不法歧視以確保工作機會均等
- 尊重自由結社、持續改善員工權益
- 禁用童工、禁止強迫勞動
- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡
- 定期檢視及評估相關制度及作為

人權政策關注事項與做法

<p>遵守當地勞動及環境法規，以確保員工擁有合理的工作條件</p> <p>尖點承諾遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、童工，以及任何不當聘僱及歧視的有關法規，且訂定相關規章與規範具體保障員工權益。</p> <p>全體員工</p>	<p>提供安全與健康的工作環境</p> <p>以「零工安事件」之目標，持續貫徹執行尖點公司之職業安全衛生政策。透過系統化的管理制度、教育訓練以及工作環境場所改善、健康促進管理等作為，保障本公司全體同仁之職場安全與衛生。</p> <p>全體員工</p>	<p>致力營造平等任用、杜絕不法歧視以確保工作機會均等</p> <p>尖點薪酬制度完全視其職責及表現，以公平、公正、合理為原則，不因性別、種族、宗教、黨派、婚姻狀況在薪酬待遇或工作內容上有所差異，且符合法令規定之薪酬準則。</p> <p>全體員工</p>	<p>禁用童工、禁止強迫勞動</p> <p>《尖點科技招聘與聘用管理作業辦法》明訂並實施，尖點不得僱用未滿 18 歲之應徵者前來應徵，並對獲聘員工進行身分查驗，雙重把關以確保無所疏漏。</p> <p>無</p>	<p>協助員工維持身心健康及工作生活平衡</p> <p>舉辦多元化活動，如：環境保育活動、健康路跑活動、家庭參與及親子互動活動，亦透過活動參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念。</p> <p>全體員工</p>	<p>尊重自由結社、持續改善員工權益</p> <p>定期舉辦勞資會議，增加勞資雙方溝通協調機會。設立員工福利委員會，保障員工各項福利並舉辦各項活動。</p> <p>全體員工</p>
---	---	---	---	---	--

人權保障訓練做法

<p> 提供相關法規遵循宣導</p> <p>明訂辦法於公司章程中，包含：不僱用未滿 18 歲之未成年人。提供優良的工作環境及優於市場的薪酬待遇，保障同仁工作權。</p>	<p> 維護員工權利及福利</p> <p>定期召開勞資會議以及提供員工意見箱，隨時可供員工反映各項問題。成立員工福利委員會注重員工福利。</p>	<p> 提供性騷擾防治申訴管道</p> <p>預防性騷擾的問題發生，提供直接的申訴管道，宣導與防治性騷擾事件處理辦法。</p>	<p> 實施完整的直接安全訓練</p> <p>訓練內容包含：緊急應變訓練，消防訓練、急救人員訓練、工作職責預防宣導及一般安全衛生教育訓練。</p>	<p> 注重員工工作及生活平衡及身體健康狀態</p> <p>提供員工健檢，不定時舉辦健康講座提倡健康生活，舉辦多元化活動鼓勵員工帶著家屬一起參與互動增進感情。</p>
---	---	--	--	--