

04 幸福職場

Happy Workplace

對尖點的重要性

重視人才，提升競爭優勢，驅動企業邁向卓越。

員工是尖點最珍貴的資產，尖點持續塑造多元共融的企業文化、提供良好的薪酬與福利、規劃完善的教育訓練、推動健康促進活動，致力為員工建造安全健康的優質工作環境。



管理方針

人才發展，永續經營

提供公平多元的就業機會與完整培訓機制，吸引並留任優秀人才，促進企業穩健發展。

員工關懷，提升福祉

保障員工權益，提供具競爭力的薪酬與福利，營造支持員工成長與生活平衡的環境。

安全至上，健康職場

落實職業安全衛生管理，推動健康促進活動，確保員工在安全無虞的環境中工作。

合規管理，持續精進

遵循國際標準 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過內部稽核與標準作業程序，提升安全管理與營運效率。

與 SDGs 連結



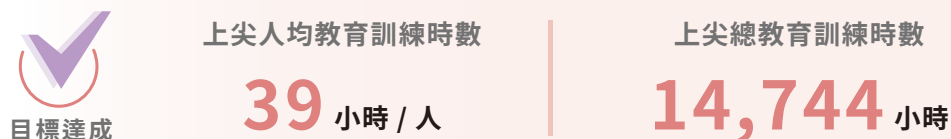
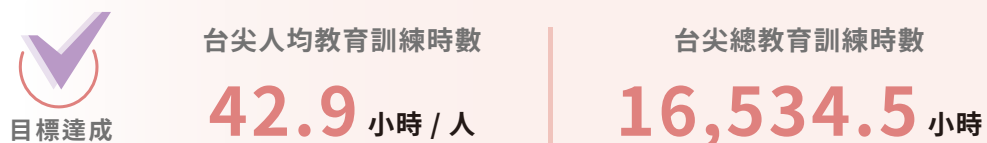
2025 年的榮譽

—— 1111 人力銀行 ——
「幸福企業 - 科技 / 能源研發類 金獎」

—— 勞動部 114 年度 ——
「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」
績優企業

—— CPR+AED 安心場所認證 ——

2025 年目標達成



永續發展長期策略

- 建立跨國跨廠區之績效評估機制及福利計劃。
- 建構人才資料庫及完整的學習發展地圖，培育優秀關鍵人才。
- 營造工作生活平衡之工作環境。

永續發展短中期策略

- 維持零重大傷害與職業病發生。
- 多元化教育訓練課程，增進員工職能。
- 推動各項員工健康促進活動，建構安心幸福職場。

2026 年目標

- 員工離職率 **13%** 以下。
- 人均教育訓練時數目標年增 **2%**。
- 員工失能傷害頻率及失能傷害嚴重率目標為 **0**。
- 持續舉辦健康促進活動。

重大主題目標管理 人才招募與薪資福利



績效指標：教育訓練時數
單位：小時

2025 年成果	未來目標
目標 台尖 42 / 上尖 36	短期2026年 \ 中期 台尖 43.3 / 上尖 39
成果 台尖 42.9 / 上尖 39	長期 台尖 43.7~44.5 / 上尖 43

多元職場與員工概況 GRI 2-7

人力資源 GRI 405-1

尖點深刻理解員工是公司最重要的資產，深信培育和啟發人才是促進企業持續發展的關鍵。我們秉持「誠信、紀律、堅持、創新」的核心價值，努力營造一個溫暖且支持性的工作環境，使每位員工都能感受到幸福和歸屬感。2025 年 12 月底，尖點集團員工總數為 2,211 人，男性員工比例為 63%，女性員工比例為 37%。

在招募和任用過程中，尖點嚴格遵守人權政策和相關法規，承諾合法任用，並堅決不因性別、年齡、懷孕、種族或政治及宗教傾向而產生歧視。我們致力於為員工提供公平的薪酬和晉升機會，確保工作機會平等，並嚴禁使用童工。透過這些努力，尖點為員工打造了一個多元、均衡且尊重個人尊嚴的幸福職場。

尖點集團員工的國籍分布中，以中國大陸籍員工占最大比例約 67%，其次為台灣 22%、越南 6%、泰國 5%，呈現來自不同文化背景的國際人才陣容。

尖點持續致力於打造多元共融的工作環境，確保所有員工無論性別或國籍，都能享有平等的發展機會，攜手創造更具競爭力的全球化企業！

尖點集團人力結構分析

類別	組別	男性（人）		女性（人）		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	208	75%	70	25%	278	13%
	非主管	1,179	61%	754	39%	1,933	87%
年齡	30 歲以下	505	68%	242	32%	747	34%
	30-50 歲	771	60%	521	40%	1,292	58%
	50 歲以上	111	65%	61	36%	172	8%
學歷	高中（含）以下	933	61%	588	39%	1,521	69%
	大專	285	71%	118	29%	403	18%
	大學	144	57%	107	43%	251	11%
	碩士	23	68%	11	32%	34	2%
	博士	2	100%	0	0%	2	0.1%
性別小計		1,387	63%	824	37%	1,904	100%
總計 2,211 人							

註 1：員工人數係以集團合併人數計算。註 2：主管係指副組長（含）以上主管。註 3：表格資料最終截止日為 2025/12/31。

尖點集團員工國籍分布

類別	組別	男性（人）		女性（人）		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
國籍	中國大陸	964	65%	518	35%	1,482	67%
	台灣	323	67%	160	33%	483	22%
	越南	35	29%	86	71%	121	6%
	泰國	60	51%	57	49%	117	5%
	其他	5	63%	3	38%	8	0.4%
	合計	1,387	63%	824	37%	2,211	100 %

註 1：員工人數係以集團合併員工人數計算。註 2：其他國籍包括日本、俄羅斯、白俄羅斯。註 3：表格資料最終截止日為 2025/12/31。

台灣尖點及上海尖點人力結構分析

2025		台灣尖點						上海尖點					
類別	組別	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	78	84%	15	16%	93	24%	45	75%	15	25%	60	10%
	非主管	148	51%	144	49%	292	76%	333	61%	209	39%	542	90%
年齡	30 歲以下	35	46%	42	55%	77	20%	186	71%	77	29%	263	44%
	30-50 歲	136	59%	94	41%	230	60%	177	55%	144	45%	321	53%
	50 歲以上	55	71%	23	30%	78	20%	15	83%	3	17%	18	3%
學歷	高中(含)以下	82	46%	97	54%	179	46.5%	255	61%	163	39%	418	69%
	大專/本科	116	68%	54	32%	170	44%	121	68%	58	32%	179	30%
	碩士	26	77%	8	24%	34	9%	2	40%	3	60%	5	1%
	博士	2	100%	0	0%	2	0.5%	0	0%	0	0%	0	0%
合計		226	59%	159	41%	385	100%	378	63%	224	37%	602	100%

註 1：主管係指副組長（含）以上主管。註 2：表格資料最終截止日為 2025/12/31。

尖點集團高階主管在地聘用比例分析 GRI 202-2

營運據點	台灣地區	大陸地區	集團
當地居民任高階主管人數	46	30	76
高階主管總人數	46	51	100
比例	100%	59%	76%

註 1：高階主管人數係以集團合併數計算。

註 2：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。

註 3：表格資料最終截止日為 2025/12/31。

目前尖點集團管理階層已有 278 位，其中在地聘用高階主管比例，台灣尖點為 100%，上海尖點為 59%，尖點集團整體在地聘用比例為 76%。尖點持續以在地聘用為原則，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。



人力類別 GRI 2-7、2-8

台灣尖點全職員工人數為 385 人，包含身心障礙者 2 人及外籍員工 95 人。截至 2025 年 12 月 31 日計算人力結構，30 歲以下員工人數 77 人，比例 20%；30-50 歲員工人數 230 人，比例 60%；50 歲以上員工人數 78 人，比例 20%，年齡層涵蓋範圍廣泛，從年輕的新銳夥伴到經驗豐富的資深夥伴，共同構成了一個充滿活力且專業的團隊。在尖點，我們重視每位員工的獨特貢獻，而不是單純以年齡或學歷來評估能力。這樣的人力資源配置不僅豐富了我們的企業文化，也增強了創新和解決問題的能力。

台灣尖點									單位：人數
人員別	2023			2024			2025		
性別	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
員工人數總計	203	133	336	212	149	361	227	159	386
永久聘僱員工人數	202	133	335	210	148	358	224	157	381
工讀生	0	0	0	0	0	0	0	1	1
實習生（建教合作）	0	0	0	1	1	2	2	1	3
臨時員工人數小計	0	0	0	1	1	2	2	2	4
全職員工人數	202	133	335	211	149	360	226	159	385
兼職員工人數	1	0	1	1	0	1	1	0	1
非員工工作者	6			8			9		

註 1：臨時員工人數指工讀生 1 人及實習生 3 人。

註 2：全職員工指永久聘僱員工及臨時員工。

註 3：兼職員工指無時數保證的員工（部份工時司機人員）。

註 4：2025 年非員工工作者指委外廠商含保全、團膳人員共計 4 人及顧問 5 人。

註 5：進廠承攬商依實際施工需求而定，入廠時間及人數不固定，故不列入此表格統計。

上海尖點全職員工人數為 377 人，截至 2025 年 12 月 31 日計算人力結構，全職男性員工人數 239 人，比例為 63%；全職女性員工人數 138 人，比例為 37%。尖點落實性別平等的原則，確保女性與男性享有平等的工作權利，並提供女性員工穩定的職場環境與成長機會，展現多元共融與公平就業的承諾。

上海尖點									單位：人數
人員別	2023			2024			2025		
性別	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
員工人數總計	260	157	417	328	191	519	378	224	602
永久聘僱員工人數	191	107	298	185	112	297	199	124	323
定期契約人員	0	2	2	0	2	2	0	1	1
實習生（建教合作）	0	0	0	0	0	0	40	13	53
全職員工人數	191	109	300	185	114	299	239	138	377
兼職員工人數	69	48	117	143	77	220	139	86	225
非員工工作者	18			18			20		

註 1：全職員工指永久聘僱員工（簽訂勞動合同人員）、定期契約人員（退休返聘）、實習生等由上尖直接支付薪資之人員

註 2：兼職員工指工讀生（部份工時司機人員）、或由協力廠商支付薪資之人員屬於無保證時數員工。

註 3：上海尖點的定期契約人員為一位退休返聘之中國大陸籍人員。

註 4：2025 年非員工工作者指委外廠商含保全、團膳、保潔人員，共計 20 人。

註 5：進廠承攬商依實際施工需求而定，入廠時間及人數不固定，故不列入此表格統計。



員工僱用 GRI 401-1

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。

台灣尖點於 2025 年共計招募各年齡層 89 人，男性 47 人，女性 42 人，新進人員比例為 23%，全力滿足公司整體之人力需求。

上海尖點於 2025 年招募各年齡層共 203 人，男性 168，女性 35 人，新進人員比例為 53.8%，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。

2025 新進員工	台灣尖點						上海尖點					
	男性			女性			男性			女性		
	員工人數	新進人數	比例	員工人數	新進人數	比例	員工人數	新進人數	比例	員工人數	新進人數	比例
30 歲以下	35	19	54%	42	16	38%	186	157	84.41%	77	26	33.77%
30 - 50 歲	136	26	19%	94	24	26%	174	11	6.32%	144	9	6.25%
50 歲以上	55	2	4%	23	2	9%	18	0	0%	3	0	0%
合計	226	47	21%	159	42	26%	378	168	44.44%	224	35	15.63%

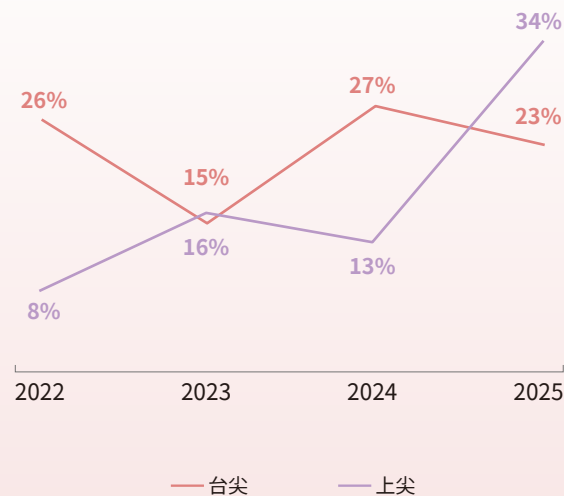
註 1：以 2025/12/31 台灣尖點 / 上海尖點各類員工人數統計。註 2：統計人數不包含新人到職未滿 6 個月的人數。

新進人員輔導機制

為幫助新人儘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／職業安全衛生等宣導。
-  **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。

新進員工比例



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，將分別由主管及人資人員進行面談，了解員工離職原因，並透過員工訪談了解其個人專長、工作內容、家庭狀況及生涯規劃，公司視情況給予協助以達員工留任之目的，以建構穩定就業環境。

台灣尖點於 2025 年離職員工人數為 46 人，離職比例為 11.9%，較前一年度下降 2.8%；上海尖點 2025 年離職員工人數為 59 人，離職比例為 12.3%，較前一年度下降 9.2%。

2025 離職員工	台灣尖點						上海尖點					
	男性			女性			男性			女性		
	員工人數	離職人數	比例	員工人數	離職人數	比例	員工人數	離職人數	比例	員工人數	離職人數	比例
30 歲以下	35	2	6%	42	9	21%	186	25	13.4%	77	6	7.8%
30 - 50 歲	136	18	13%	94	14	15%	174	14	8%	144	10	6.9%
50 歲以上	55	2	4%	23	1	4%	18	2	11.1%	3	2	66.7%
合計	226	22	10%	159	24	15%	378	41	10.8%	224	18	8%

註 1：以 2025/12/31 台尖 / 上尖各類員工人數統計。

註 2：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礎。

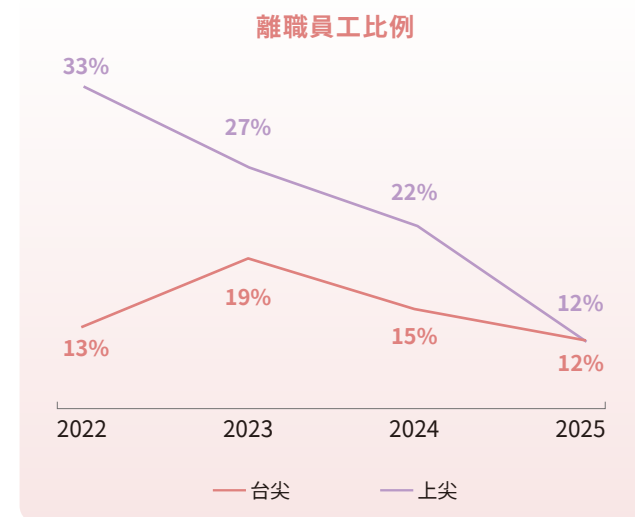
註 3：離職員工包含主動離職、資遣、退休，但不含留停。

2024 離職員工	台灣尖點						上海尖點					
	男性			女性			男性			女性		
	員工人數	離職人數	比例	員工人數	離職人數	比例	員工人數	離職人數	比例	員工人數	離職人數	比例
30 歲以下	23	5	22%	39	7	18%	138	20	14.49%	65	12	18.46%
30 - 50 歲	142	12	9%	92	24	26%	179	16	8.94%	121	14	11.57%
50 歲以上	46	3	7%	18	2	11%	11	2	18.18%	5	0	0%
合計	211	20	10%	149	33	22%	328	38	11.59%	191	26	27.66%

註 1：以 2024/12/31 台尖 / 上尖各類員工人數統計。

註 2：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礎。

註 3：離職員工包含主動離職、資遣、退休，但不含留停。



育才發展 GRI 404-1~404-3

人才培育架構

尖點深信人才是推動企業永續與競爭力的核心關鍵，因此積極推動人才培育，設立「尖點學院」，依據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。尖點的訓練體系以核心價值、專業技術、管理制度為三大主軸，以核心價值傳遞尖點文化，在專業技術領域不斷創新突破，並藉由完善的管理制度提升組織運作效能。

2024 年尖點通過勞動部勞動力發展署「人才發展品質管理系統（TTQS）-企業機構版」的評核。TTQS 作為政府對企業人才培訓與發展的專業認可，對企業在人才訓練、學習成效及系統化管理等多方面進行全面評估，象徵企業對人才發展的耕耘與重視。

尖點順利通過 TTQS 的評核，不僅證明尖點擁有完善且高效的人才培訓體系，展現對員工專業成長與技能提升的積極投入，更凸顯尖點對於培養員工綜合素質、激勵員工發展潛力的長期承諾。

在此基礎上，尖點成功申請「企業人力資源提升計畫」訓練經費補助，2025 年獲得勞動部核定訓練費用為 42,000 元，開設 3 班課程，培訓人次為 129 人，訓練時數為 20 小時。

通過 TTQS 評核，進一步鞏固了尖點在業務拓展及人才管理方面的競爭優勢，有助於吸引更多優秀人才加入，共同推動創新與成長，並持續強化尖點的市場地位與影響力。

2025 年培訓重點項目

主管培訓課程

2025 年台灣尖點主管訓練課程持續以實體與線上同步推動，課程聚焦跨世代溝通、AI 應用與團隊領導力提升。透過「跨世代溝通：重新認識新世代員工」、「ChatGPT 系統思考與效率決策」及「【實現突破】打造價值驅動的團隊領導力」等課程，強化主管在人才管理、決策思維及團隊帶領上的能力。另透過多元學習模式與交流互動，提升主管管理效能與組織競爭力，訓練總時數為 860 小時。



勞動部「人才發展品質管理系統-企業機構版」評核證書



主管訓練營（實體課程）

跨世代溝通：重新認識
新世代員工



ChatGPT 系統思考與
效率決策



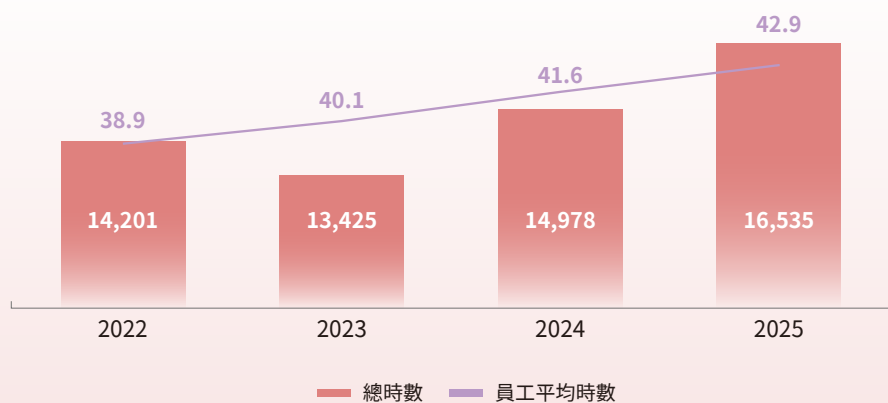
【實現突破】打造價值
驅動的團隊領導力



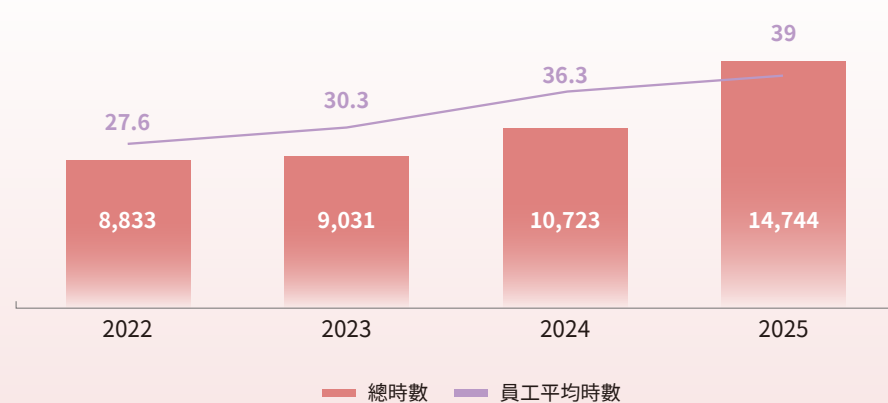
教育訓練時數 GRI 404-1、404-2

2025 年台灣尖點員工整體教育訓練總時數為 16,534.5 小時，平均每位員工受訓 42.9 小時；上海尖點員工整體教育訓練總時數為 14,744 小時，平均每位員工受訓 39 小時。

台尖員工教育訓練時數



上尖員工教育訓練時數



教育訓練課程種類

員工教育訓練 平均時數	台灣尖點				上海尖點			
	女性	男性	主管	非主管	女性	男性	主管	非主管
上課時數 (人時)	6,684	9850.5	4,229.5	12,305	5291	9453.4	3274.7	11469.7
平均時數 (小時)	42	43.5	45.4	42.1	38.3	39.6	48.9	37
人數	159	226	93	292	138	239	67	310

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	331	1,377.5	464	975.3
專業技術 (知識)	6,173	5,853.5	1,843	2,057
新進人員培訓	165	649	90	180
勞工安全衛生	1,746	2,745.5	6,231	8,383.1
其他類	10,515	5,909	6,298	3,149
合計	18,930	16,534.5	14,926	14,744

註 1：2025 年員工教育訓練平均時數＝總上課時數／員工年底人數。

註 2：主管係指副組長 / 站長 (含) 以上主管。

註 1：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 2：僅提供員工強化受僱職能之課程，未有針對退休及離職人員之職能協助方案。

實習生計畫

為了吸引和培養未來人才，尖點制定了實習生計畫，旨在為實習生提供實用的工作經驗，同時促進企業與學校之間的長期合作。

實習期間從 2025 年 7 月 1 日開始，至 2026 年 6 月 30 日結束，期間除了給付月薪（扣除福利金）外，實習生亦能享有與正式員工相同的福委會福利。

實習合約由學校提供，並由尖點與學校雙方簽署完成，以確保實習過程順利進行。實習生計畫自 2023 年實施以來，尖點與校方教師建立了穩定的聯繫方式，且透過在職學長的介紹，提升校園招募作業的順暢與成效。

通過積極的實習生計畫，尖點不僅提升了自身口碑，還吸引了眾多優秀的學生。實習生計畫的成功不僅在於提供實習生高質量的工作經驗，更在於促進學校和企業之間的良好互動，為未來的人才培育奠定了良好的基礎。

實習生計畫展現了尖點對於人才培養和企業社會責任的重視，同時也反映出公司在永續發展道路上的堅定決心。

績效考核 GRI 404-3

尖點致力於透過全面而公平的績效考核系統，培育人才並提升員工工作表現，從而實現「培養人才、適才適所」的願景。每年，我們進行兩次績效評估，為主管和員工提供面對面討論工作表現和未來職涯規劃的機會。通過精心設計的「績效評估管理辦法」和線上考核系統，我們確保績效管理的執行公平無私，不受國籍、性別或職位級別的影響，適用於所有員工（新進員工、留職停薪者及臨時工除外）。

尖點員工績效考核過程分為自我評估、一階主管初評以及二階主管複評三個階段，以確保考核結果的公正性，並由管理層作出最終決策。評核項目包括定量（目標成果的量化）和定性（工作行為的表現）兩大部分，既關注工作目標的成果，也重視目標達成的過程。

尖點的績效管理體系遵循完整的 PDCA 循環：期初設定目標；期中透過每月會議跟進和確認目標進展，必要時調整目標；期末根據目標達成情況進行績效評估。

公司每年以績效考核做為薪資調整與晉升之參考基礎，不因國籍或性別的不同而有所差異。2025 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%。

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	336	547	100%	100%
年終	349	602	100%	100%

註 1：年中考核人數依 2025/5/31 在職人員名單，扣除當期考核入職未滿半年者、當期留職停薪者、當期留停復職未滿三個月者及已提出辭呈申請獲准者。

註 2：年終考核人數依 2025/11/30 在職人員名單，扣除當期考核入職未滿半年者、當期留職停薪者、當期留停復職未滿三個月者及已提出辭呈申請獲准者。



勞資關係 GRI 2-30、402-1

尖點重視公司與同仁之間的和諧關係，提供多元化溝通管道，促進勞資雙方之溝通與協調，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，以建立良好的勞資互動與信賴關係，進而更加提升勞動條件及保障員工權益。

尖點目前無團體協約協商機制，以每季固定召開勞資會議方式進行雙向溝通（本籍、外籍分別召開），管理部將重要事項及宣導內容傳達給各單位勞方代表、勞方代表亦可提出員工建議事項，會後將會議紀錄張貼於各層樓公佈欄，讓每位員工同步了解公司政策及相關問題之處理方式，有效提高員工滿意度。另外，針對申訴事件或員工，公司將會審慎保密及處理，以確保員工投訴的自由性與保密性。

公司若遇影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，公司會透過勞資會議進行溝通後再執行，並依照勞工相關法令之規範實施預告期。

廠區別	預告期規定
台灣廠區	依據《勞動基準法》第十六條規定： 1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。 2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。 3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
大陸廠區	依據《勞動合同法》規定： 享有解除勞動合同自主權的同時，應當遵守解除合同預告期，即應當提前三十天通知勞動者或用人單位。

多元的溝通管道

議題類別	溝通單位或機制
公司規章、各項辦法佈達	人資單位
勞資議題	勞資會議
員工福利相關	職工福利委員會
職場安全及員工健康促進	安全衛生室
從業道德舉報	稽核室
職場不法侵害申訴	管理部
員工各項建議	員工意見信箱
內部工作訊息交流	數位通訊平台

持續提升的員工滿意度

尖點自 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，為公司注入成長的動能。

2025 年員工滿意度調查於 9 月進行，問卷共包含 30 題，涵蓋八大構面，以全面了解員工意見。這八大構面包括公司認知、工作環境、團隊意識、工作認知、績效管理、主管領導、教育訓練及福利措施。此外，問卷另設有 1 題開放式問答，讓員工提出對公司的建議。

此次調查結果顯示，台尖在八大構面中以「福利措施」該項得分最高，獲得 80.24 分，表示員工認同公司提供良好完善的福利措施，包含獎金制度、津貼補助、硬體設施、各項福利活動等。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。

上尖在八大構面中以「工作認知」該項得分最高，獲得 81.39 分，顯示員工高度認同自身工作崗位的價值與貢獻。這反映出公司在人才選用、培訓及崗位安排上的妥善規劃，讓每位員工都能充分發揮其專業能力，提升整體工作效益。

尖點員工滿意度調查

廠區	問卷發放份數	問卷回收份數	問卷回收率	問卷平均分
台尖	242	209	86.36%	80.24
上尖	426	383	92.07%	81.39
集團	1,477	1,337	90.52%	83.9

註：2025 年員工滿意度調查以台尖、上尖及 12 家子公司做為發放調查範圍，集團總計發放 1,477 份問卷，以 2025/8/31 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、留職停薪人員。

員工滿意度調查改善機制

台灣尖點對於 2025 年的員工滿意度調查結果，採取以下改善措施：

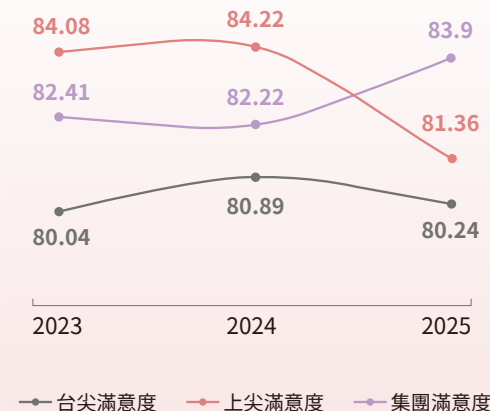
- 員工建議改進事項追蹤機制：**各廠區管理部負責彙整當地員工建議，並提交區域最高主管審核確認。簽核完成後，依據改善方案進行後續追蹤，確保各項措施有效落實。
- 勞資會議回應與公告：**經主管簽核後，改善結果將於勞資會議中正式公告，確保資訊透明並回應員工關切問題。此外，會議紀錄將同步公開，讓全體員工皆可查閱相關資訊。
- 持續監測與優化：**建立追蹤機制，定期檢視改善進度與成效，並視實際需求調整對策。同時，透過內部溝通管道（如勞資會議、意見信箱）持續收集員工回饋，確保改進措施符合實際需求。

上海尖點對於 2025 年的員工滿意度調查結果，進行以下優化措施：

- 加強內部溝通與回饋機制：**將員工反應的意見忠實呈現給各部門主管，透過溝通尋求共識，並共同討論可行的解決方案，確保員工的聲音能夠轉化為具體行動，持續優化工作環境與團隊合作。
- 強化工作環境與團隊氛圍：**提升跨部門合作機制，營造更具包容性與激勵性的職場文化及友善工作環境。
- 優化職涯發展與培訓機會：**提供更多專業進修與職涯發展資源，確保員工能夠持續成長並發揮潛力。

我們相信，透過這些持續性的改善措施，能夠讓每位員工在公司內獲得更好的職場體驗，進一步提升整體滿意度與工作效率。讓我們攜手努力，共創更理想的工作環境！

員工滿意度統計



註：上海尖點自 2022 年起始進行員工滿意度問卷調查。

穩固的退休金及社會保障制度 GRI 201-3

尖點遵循各地相關退休法規及制度，保障員工退休權益。台灣尖點依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」等相關規定，為每位員工提撥退休金，並成立「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，目前舊制退休準備金額約為 39,331,000 元，可滿足勞工符合退休條件時請領退休金，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。當員工符合政府規定之法定退休年齡，員工可自行向政府申請領取月退休金或是一次性退休金。

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
公司退休金專戶	勞動基準法	雇主	2%	0%
		員工	0%	
個人退休金專戶	勞工退休金條例	雇主	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，感謝同仁長期的努力與奉獻。

員工照顧 GRI 401-2

優質的員工薪酬

尖點非常重視員工福利與薪酬待遇，並堅持實踐與員工共享利潤的原則。透過定期進行市場薪酬調研，我們依據市場趨勢、公司經營績效及員工個人表現進行薪資調整，以確保員工所得與市場標準及公平原則相符。在薪酬制度上，無論男女，我們根據個人學歷、經驗和能力來確定薪資水準，且所有職位的薪酬都高於政府規定的最低工資標準，確保男女同工同酬，公平無歧視。

我們的薪酬政策並不因個人的性別、年齡、國籍、種族、民族、性別認同、宗教信仰、婚姻狀況、身心狀況或政治立場等個人特徵而有所差異，公司薪酬制度均符合勞動相關法規的規定。

在競爭激烈的人才招聘市場中，吸引並留任優秀人才是企業維持競爭力的關鍵。因此，尖點每年透過績效考核來作為薪酬調整和升遷的參考依據。除了固定工資，公司根據營運成果也提供年終獎金、員工紅利、銷售獎金和研發獎勵等激勵性變動薪酬，以吸引更多優秀人才加入尖點，共同為公司創造永續價值。

尖點基層員工的薪資水準，不分男女都以超出當地基本工資之薪酬聘僱員工，2025 年台尖基層人員基本薪資為當地基本薪資的 1.04 ~ 1.11 倍、上尖基層人員基本薪資為當地基本薪資的 1.2 倍，皆優於當地法規要求，以吸引並留任優秀人才，顯示尖點在人才市場上的競爭力與對員工的重視。

基層人員薪資與當地薪資比率 GRI 202-1

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	1.04~1.11	1.20
男	1	1.04~1.11	1.20

註 1：僅以當地員工薪資進行比較，不含外籍員工。

註 2：當地基本薪資係依據 2025 年台灣最低工資及上海市公布當地最低工資為準（台灣 2025 年最低工資為新台幣 28,590 元 / 月；上海當地 2025 年最低工資為人民幣 2,740 元 / 月。

註 3：台尖新進基層人員基本薪資為當地基本薪資之 1.04 倍，依「新進人員考核規定」試用期滿後，公司會依考核成績調薪，最高可調整為當地基本薪資之 1.11 倍。

非擔任主管職務之員工薪資（年薪）

項目 / 年度	台尖 (NTD)		
	2024 年	2025 年	增（減）比率
員工人數	292	316	8.22%
薪資平均數	773,080	831,294	7.53%
薪資中位數	666,160	703,613	5.62%

註：台尖數字係經會計師核閱數。

年度總薪酬比率 GRI 2-21

台尖	
最高薪酬與年度總薪酬中位數之比率	最高薪酬年總收入增加之百分比與年度總薪酬增加百分比中位數之比率
20.47	預計 2026 年揭露

註：本公司薪酬最高的經理人為總經理，請參考公司年報。

男女同工同酬、機會平等 GRI 405-2

類別	台尖				上尖			
	基本薪資		薪酬總額		基本薪資		薪酬總額	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
基層人員	1	0.98	1	1	1	0.97	1	1.07
初階人員	1	0.99	1	1.03	1	0.97	1	1.14

註 1：依 2025/12/31 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 2：基本薪資係指人員 2025 年 12 月薪資，含本薪、伙食及交通津貼。

註 3：薪酬總額係指人員 2025 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。

完善且優於法規的福利制度

尖點致力打造讓同仁樂業的安心幸福職場，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」負責辦理各項福利事宜，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，尖點自 2022 年起新增多項優於法規的假別，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，包含定期團體壽險、意外傷害保險、意外醫療保險、職業災害保險、癌症醫療保險、疫苗健康險；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。

2025 年尖點榮獲 1111 人力銀行主辦「幸福企業 - 科技 / 能源研發類 金獎」殊榮，尖點連續六年獲獎，同時榮獲本屆首度加碼「婚育獎勵與育兒支持」表揚，成為 50 家優秀企業其中之一。展現尖點致力打造幸福企業的成果備受肯定。員工的健康幸福是企業永續發展的基



▲ 2025 年獲頒「婚育獎勵與育兒支持」表揚

▲ 女神節（國際婦女節）- 向上海尖點廠區女性同仁獻上鮮花與祝福

◀ 2025 年獲頒「幸福企業 - 科技 / 能源研發類 金獎」殊榮

礎，企業重視人才，給予充分發揮的舞台，讓幸福能長久持續並延伸到各個層面。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。



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



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
- 專業視障按摩紓壓



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



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 - 尖點寶實安心禮、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

員工健康管理

尖點致力於營造安全、健康且友善的工作環境，我們積極推動各項疾病及職業病的預防作業，透過完善的健康管理機制，降低工作風險，確保每位同仁的職業安全與福祉。

同時，尖點也重視員工的身心健康，透過健康講座、職場運動推廣等活動，提升同仁的健康意識與自我保健能力。我們希望讓每位尖點人都能在工作中感受到關懷與支持，不僅擁有穩定的職場發展，也能在身心平衡中追求更幸福的生活，共同打造健康、快樂、充滿活力的職場文化。

職安法四大計畫執行

為因應職安法對新興職業病預防的規定，尖點依據法規制定並落實「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「母性勞工健康保護計畫」及「人因性危害預防計畫」，積極推動多項職場安全與健康保護措施。安全衛生室定期檢視作業環境，評估是否存在人因工程危害或物理、化學性傷害風險，並每年執行異常工作負荷的評估與追蹤，以確保員工的健康與安全。

此外，公司透過多元方式，包括課程宣導、活動規劃、巡查訪視及諮詢協助等，強化員工對職業健康的認識與防護，讓每位同仁都能在安全、健康、充滿活力與友善的環境中工作，共同打造安心且健康的職場文化。

勞工健康醫護人員臨場服務

GRI 403-3

尖點各廠區皆聘請專業之勞工健康醫護人員提供臨場服務，全面關懷員工身心健康，並作為企業職場健康管理的重要支柱。醫護人員除主講健康講座、執行健康指導、提供個別健康諮詢與衛教服務，以及辦理新人到職健康教育外，亦定期進行廠區巡視，協助員工調整作業姿勢、改善人因風險，並強化安全防护措施，確保工作環境符合健康與職業安全標準。

同時，透過醫師臨場服務，針對因傷病復工之員工進行健康關懷與專業評估，適時建議工作調整或配工安排，協助員工安心復工、穩定就業，降低再受傷風險，並兼顧個人健康與工作效能。

員工健康檢查

為關懷員工健康、即早發現危害同仁健康及潛在致病因子，2025年除了持續維持作業環境監測、粉塵特別危害作業外，員工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子宮頸癌抹片檢查、大腸癌篩檢、乳癌篩檢服務。

針對健檢報告結果，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，進行健康風險分級管理提供個別關懷、健康指導、健促活動邀約等，視需求及意願安排職醫訪談與諮詢，以提升同仁們的健康狀況。



不法侵害預防 _ 健康講座



人因工程痠痛講座



人因危害 & 過負荷預防 _ 按摩活動



勞工健康醫護人員臨場服務



年度員工健康檢查 & 子宮頸癌、乳癌篩檢活動

尖點希冀同仁重視健檢結果，於健檢後推行「員工健檢異常數值追蹤活動」，鼓勵同仁進行異常追蹤並回報其結果，藉以落實預防醫學之理念。

除了重視對員工的關懷，對員工眷屬及非編制人員的關懷亦為尖點的重要措施。尖點相信幸福的家庭有助於員工身心靈穩定，故提供尖點員工眷屬共享「員工健檢方案」、「腸胃鏡檢專案」，讓員工眷屬能以低於市場的優惠價格，享受更全面的健康服務。此外，對於廠內常駐之承攬商，尖點亦於合約中明訂需依法提供健康檢查報告及相關健康管控回饋，以確保所有在尖點工作的每一位人員，不論身分編制，皆能獲得應有的關注與保障。

員工健康推動

健康促進講座及宣導

健康認知、健康自覺與健康行動彼此緊密相連，互為基礎，也相互影響。為了讓員工擁有正確的健康觀念，尖點透過邀請專業講師入廠教學及線上課程方式舉辦健康促進宣導課程。在提升健康識能方面，尖點定期更新公佈欄及每月衛生間的健康宣導文宣，讓同仁於工作場域中有更多機會接收健康新知。

在移工同仁方面，尖點每季舉辦移工講座，宣導教材使用相關的外語，並聘請專業翻譯人員進行現場翻譯，力求減少語言之差異性；每年亦定期更新移工專屬衛教牆面，力求讓移工同仁能夠接收健康新知。



健康講座

外食技巧與體控講座、躍動越瘦講座、減重芳療手作課、不法侵害講座 - 職場好溝通、人因工程痠痛講座、安心場所 _ 全廠急救教育訓練、睡眠心理健康講座。



移工宣導

不法侵害、新冠升溫提醒 & 四癌篩檢宣導、CPR 急救複習、認識流感 & 遠離流感、外食族 & 寒流因應。



減重芳療手作課



心理 _ 睡眠健康講座



外食技巧與體控講座



泰、越籍移工專屬課程



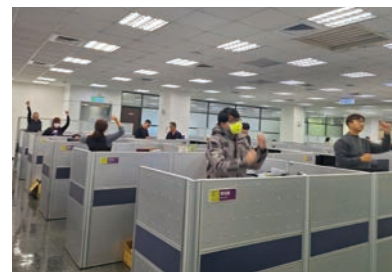
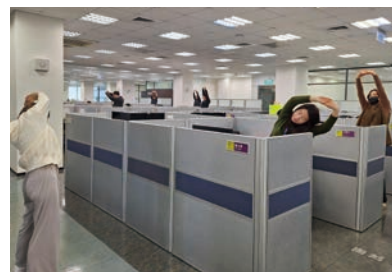
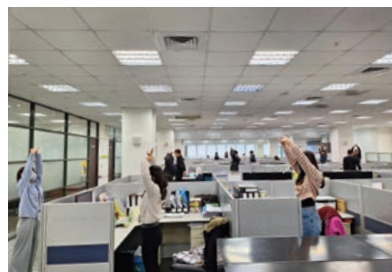
安心場所 _ 全廠急救教育訓練

健康促進活動 GRI 403-6

安全衛生室依據尖點「員工健康管理暨促進辦法」，致力於打造安心且健康的工作環境，積極推動多元健康促進活動。

健康活動融入日常 - 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

年度健康系列活動

2025 年本公司持續深化職場健康促進，規劃並推動多元且具系統性的健康系列活動，包含「春夏減重營系列活動_減重與不復胖挑戰兩階段」、「新北動健康職場大步走」、「每週五運動團課共 14 堂」，以及「HRV&PRG 量測」、「身體組成前後量測」與「年度健康高風險指數異常複檢活動」，引導員工建立良好生活型態，提升健康管理意識與健康識能。

其中，「健康打卡不缺席活動_每週健康餐照上傳與週末萬步走」作為「春夏減重營」之配套與獎勵連結機制，透過數位打卡與累積參與方式，鼓勵員工於活動期間持續落實飲食管理與規律運動，強化減重成果之延續性與不復胖目標。

同時辦理癌症篩檢（子宮頸抹片、乳房攝影、大腸癌）、流感疫苗施打、健檢異常數值追蹤與健檢報告諮詢服務，落實疾病預防與早期介入；並配合安心場所認證，辦理全廠員工急救教育訓練課程，強化緊急應變能力，營造安全、健康之職場環境。



力量節奏雕塑課程



肌力有氧課程



皮拉提斯課程



春夏減重營系列活動



HRV&PRG 量測



身體組成前後量測



流感疫苗施打活動



職場大步走_達標參與頒獎



健康異常高風險複檢活動

2025 年台灣尖點員工健康促進活動 參與人次 共 9,417 人次



員工健康促進活動		執行成效
健康識能推廣	11 場次	453 人次
- 邀請專業講師入廠傳授及分享健康新知、移工健康識能之推廣，藉以增進員工健康識能進而提升健康生活態度。 - 職場衛生間設置健康小圖文，每月兩則更新傳遞健康知識，陪伴員工在日常中輕鬆提升健康意識。		
健康運動課程	14 場次	164 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。		
急救教育訓練課程	6 場次	284 人次
辦理全廠急救教育訓練課程，強化員工基本急救與緊急應變能力，提升職場安全意識，於突發事件中即時守護同仁生命健康，打造安心工作環境。		
員工健康推廣活動	每週 2 次	6,790 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。		
醫護諮詢及健康關懷	每月 1 次	443 人次
除專任醫護進行健康衛教外，亦有職醫到廠內一對一訪談，提供健康諮詢並針對母性健康保護、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。		
免費視障按摩紓壓活動	12 場次	144 人次
聘請新北市視障按摩協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 1 次	105 袋血
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超商商品卡。		
健康檢查	每年 1 次	332 人次
優於法規提供 " 每年 " 健康檢查，重視員工健康，即早發現危害健康及潛在致病因子。		
健康促進活動 - 春夏減重營系列活動	2 個月	470 人次
活動設計多元：減重兩階段活動、新北動健康職場大步走活動、健康打卡不缺席活動，讓同仁注重自身健康，降低代謝症候群發生率。		
健康檢測活動	3 場次	175 人次
推行 "HRV&PRG 量測"、" 身體組成前後量測"、" 年度健康高風險指數異常複檢活動"，協助同仁了解自身壓力調適、自律神經平衡與心血管健康狀況、全身體脂、肌肉與基礎代謝變化，及早覺察身體警訊、關注自身健康。		
流行病 / 疾病 預防與管理活動	8 場次	149 人次
健檢時配合國健署補助四癌篩檢活動之抹片檢查、乳房攝影檢查、大腸癌篩檢、因應流感季節疫苗施打活動、健檢後異常數值追蹤活動，落實同仁預防勝於治療觀念及疾病確診後自主健康管理重要性。		

尖點為預防員工肥胖及三高相關健康風險，持續積極推動職場健康促進措施，透過系統化規劃與多元健康活動，強化員工健康管理與自我照護意識。依據 2025 年度員工健康檢查資料分析結果顯示，員工整體血糖異常率及血壓異常率相較前一年度分別下降 20% 與 19%，顯示公司健康促進推動已逐步展現具體成效。

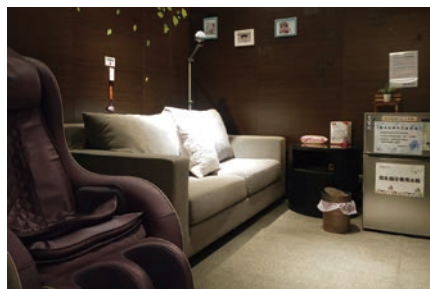
在持續投入資源與落實具體行動下，本公司於 2025 年 1 月榮獲衛生福利部國民健康署頒發「健康職場認證—健康促進標章」，充分彰顯企業對員工健康的重視，以及致力打造健康、安全與永續職場文化的長期承諾。

此外，2025 年度亦完成「安心場所認證」之展延作業，再度取得安心場所認證標章；同年全廠共有 78% 員工參與 CPR + AED 急救教育訓練，強化員工自救互救能力，提升整體職場安全與緊急應變能量。透過健康促進與職場安全並行推動，尖點持續朝向以人為本的永續經營目標邁進。



孕育專區

尖點深知為人父母的辛勞，為了讓員工無後顧之憂、安心打拼，特別規劃相關的關懷措施，從新生兒的誕生、托育到就學階段，提供支持與照顧。希望透過這些貼心安排，讓尖點員工專心工作無憂，尖點寶寶健康快樂成長，共同營造一個重視工作與生活平衡的友善職場環境。



尖點媽媽哺集乳室

尖點寶寶安心禮

為使員工安居樂業，尖點除依各地法令給予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，2025 年共計有 3 名尖點寶寶獲得補助。



2025 年度台灣尖點寶寶 (照片經同仁同意使用)

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，2025 年共有 22 名員工子女獲得津貼補助；另提供員工子女教育獎學金，2025 年共計有 41^(註) 人次獲得獎學金的鼓勵。



2025 年度獲得育兒津貼員工 (照片經同仁同意使用)

尖點致力推動工作與生活的平衡，全力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。



尖點寶寶安心禮 -
健康疫苗補助金計畫

3名



周邊合格托育機構
合作優惠計畫

1間合格托育機構



育兒津貼補助計畫

22名



員工子女教育獎學金

41名

註：以上僅統計台尖資料。

育嬰留職停薪政策執行成果 GRI 401-3

台灣尖點員工依據《性別平等工作法》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的照顧。2025年台灣尖點共有28位員工符合育嬰留職停薪申請資格，其中有1位員工申請育嬰留職停薪，復職率男性員工為0%，女性員工為0%；留任率男性員工為100%，女性員工為100%，相關人數統計如下：

育嬰留職停薪申請人數、回任及留任狀況	2025年	
	男性	女性
2025年符合申請育嬰留職停薪資格人數 (註1)	15	13
2025年實際申請育嬰留職停薪人數	1	0
2025年預計育嬰留職停薪復職人數 (A)	2	0
2025年實際育嬰留職停薪復職人數 (B) (註2)	0	0
復職率 (B/A)	0%	0%
2024年實際育嬰留職停薪復職人數 (C)	1	2
2024年育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人數 (D)	1	2
留任率 (D/C)	100%	100%

註1：2025/1/1~2025/12/31期間申請過陪產假及產假之申請人數。

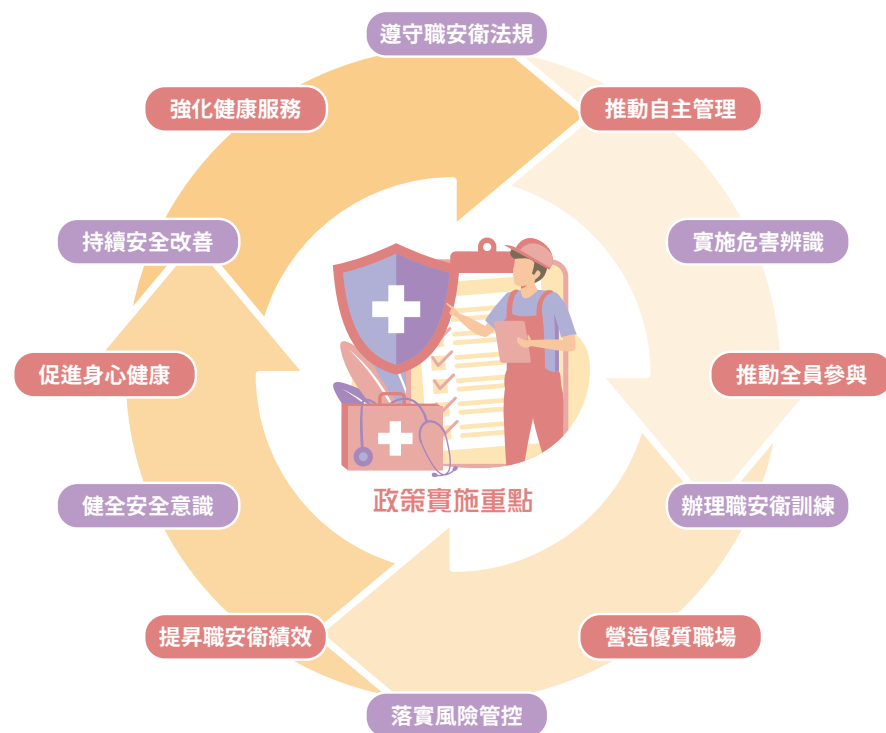
註2：2025/1/1~2025/12/31期間實際復職之人數。

註3：2025年中國大陸新增「育兒假」，符合育兒假法規生育的夫妻，其子女年滿三周歲之前，雙方每年可以享有育兒假各五天，育兒假按照生育的子女數量累計計算天數，2025年上尖共有48位同仁請育兒假，天數共76.46天。因台尖與上尖育嬰留職停薪與育兒假定義不同，故上尖育兒假人數以註解方式說明。

職業安全衛生 GRI 2-25、403-1、403-2、403-4~403-5、403-7~403-10

職業安全衛生管理

尖點除了訂定「尖點環安能及溫室氣體盤查政策」外，並於 2023 年完成 ISO45001 及 TOSHMS 等國際及國家認證之證書換證，本次證書有效期限至 2026 年 12 月 28 日，全面涵蓋台尖的編制人員及非編制人員。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的安全與健康。



環境安全衛生管理委員會 GRI 403-4

台灣尖點設立專責的「安全衛生室」及「環境安全衛生管理委員會」，負責擬定、規劃、推動與督導環境安全衛生相關業務。

「環境安全衛生管理委員會」由總經理擔任主任委員，指定職安人員、各部門主管、勞工健康服務之護理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。2025 年共計召開 4 次環境安全衛生管理委員會議。上海尖點透過定期舉辦職業安全衛生教育訓練、語音會議等方式進行職業安全衛生促進及勞資雙方溝通。

集團環境安全衛生月會 GRI 403-4

尖點每月初由台灣尖點主導召開集團環境安全衛生月會視訊會議，邀集各廠區負責環安衛的同仁參與，報告各廠區環安衛執行情況及各項專案進度。此外，公司透過內部通訊平台建立環安衛群組，隨時發布最新法規更新與內部規章，確保母公司能即時掌握各廠區的安全衛生狀況，同時促進資訊共享與交流，共同協調並解決相關問題。

安全衛生管理系統與稽查 GRI 403-1

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，每年度進行內部稽核，以確保管理系統之運作順暢，並於 2025 年 11 月完成續評。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。



ISO 45001 證書

TOSHMS 證書

參與政府推動之安全衛生活動

台灣尖點長期扮演在地企業的技術交流橋樑，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，透過自身在安全衛生領域的豐富經驗，協助其他廠商改善工作環境。尖點期望結合區域性之中小企業共同推動安全衛生業務，以龜山安衛家族所屬成員互助、合作、互惠之精神，通過共同組織之平台進行交流，提升家族成員之安全衛生管理水準，並優化作業環境。

上海尖點於上海嘉定與安監部門定期配合安全演練訓練及示範，使安全衛生意識能於在地企業深根茁壯。

職災事件通報與管理系統 GRI 403-2

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職安人員，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，找出事故原因後進行改善措施，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，其中「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。

尖點亦於教育訓練時告知，於公司發現有任何危害可主動通報且具有自行退避權利，公司會保障工作者後續的工作權，免於處分。

安全衛生教育訓練 GRI 403-5

尖點每年持續落實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安衛講座課程等，並舉辦承攬廠安全衛生教育訓練。另外，每年定期規劃危害通識教育訓練，包括化學品、粉塵作業，建立同仁對危害的安全意識，進一步保障作業人員的工作安全。

2025 年度安全衛生教育訓練共 6,055 人次參與，合計 11,213 人時^(註 1)

課程名稱註 ⁽²⁾	受訓人數 (人次)		課程總時數(hr) (人時)	
	台尖	上尖	台尖	上尖
一般課程				
新進人員職業安全衛生教育訓練(含外籍)	83	903	332	3612
在職人員及變更職務前職業安全衛生教育訓練	1746	45	2,745.5	135
職業安全衛生業務主管在職訓練班(外訓)	-	2	-	16
急救人員在職訓練班(外訓)	4	-	38.5	-
健康管理及促進活動(包含四大計畫)註 ⁽³⁾	-	93	-	139.5
相關安全衛生管理 SOP 宣導訓練	216	735	108	273.8
參與主管機關各類環安衛教育訓練及講座(外訓)	2	4	4	144
緊急應變演練(夜間)訓練	156	607	409	607
緊急應變演練(日間)訓練	483	690	1,270	690
安心場所之 CPR+AED 訓練	271	-	405	-
特殊課程				
環安衛管理系統人員內、外訓(含能源)	6	4	148	96
有害作業主管(外訓)	2	1	12	8
環境眼用物質	1	-	8	-
心理健康管理師及諮詢師訓練認定課程	1	-	12	-
小計	2971	3084	5492	5721

註 1：台尖及上尖合併計算。

註 2：台尖及上尖部分課程名稱略有不同但課程內涵一致，此表格中統一以台尖課程名稱表示。

註 3：健康管理及促進活動(包含四大計畫)受訓人次，請參考員工照顧-員工健康推動章節。

緊急應變演練

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，且儘速了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（日間及夜間）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。



緊急應變演練

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環安衛管理活動，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環安衛之要求，使源頭管理更加完善，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

尖點對於承攬人及再承攬人等，皆依循「承攬商安全衛生環保管理辦法」辦理，確保承攬廠商相關安全衛生及環保事項之責任與符合性。

為有效確保承攬廠商之作業安全無虞，透過工具箱會議及協議組織會議維持良好溝通與諮詢機制，預防職業災害之發生。同時，落實承攬廠商安全衛生教育訓練及監工制度，以強化施工現場的安全管理。

對於所有進入廠區作業的承攬商皆要求簽署「承攬商安全衛生暨環保切結書」，並明確告知作業中可能面臨的風險，如承攬作業為高風險類型（如高架作業、動火作業、吊掛作業等），則須進一步簽署相對應的許可文件，以加強風險控管與作業安全性。

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」，審查特殊危害作業之人員證照、教育訓練等相關文件資料。經核准後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，尖點十分注重員工意見，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。

危害性化學品安全管理及公共危險物品管理

確保尖點公司各單位使用之危害性化學品及公共危險物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及公共危險物品（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，以提升使用人員之安全性。

為有效落實所有產品之有害物質管理、減輕對環境生態之影響並善盡企業環境永續責任，同時符合國際法規及利害關係人之期待，尖點依據國際法規、客戶要求以及環保趨勢，檢視有害物質管理現況並更新其內部環境限用物質管理辦法規定。

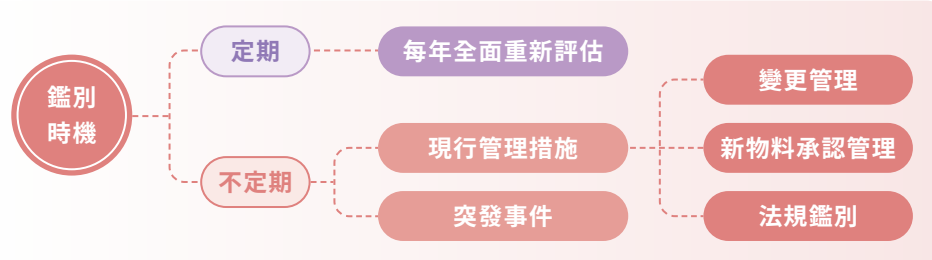


承攬廠商安全衛生教育訓練 & 危險作業安全衛生管理

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 GRI 403-2



為了有效減少作業環境中金屬加工液之油霧濃度及研磨產生之粉塵，降低作業人員暴露量、增加人員作業環境安全，製程的機台設備裝設有局部排氣裝置，再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。

除了基礎之設置外，設置了工業用空氣清淨機過濾空氣；今年度亦持續改善環境，製造單位於機台內部裝設相關設備，增加油霧之捕捉效率、降低油霧逸散可能，以提升良好的工作環境。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。



靜電集塵裝置、工業用空氣清淨機、濾網集塵裝置

勞工作業環境監測計畫 GRI 403-7

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。

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，針對於事故原因進行改善、教育宣導員工，以防止相同事故再次發生。職業災害調查及統計分析數的「重大職災」定義於註解說明之。



註：重大職災需通報主管機關

- 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。

職業健康與安全統計 GRI 403-9、403-10

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。

依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 (2021~2023) 為 0.59。

2025 年台灣尖點員工失能傷害事故共有 5 件紀錄，總合傷害指數 FSI 為 0.27，低於政府於網路上公開之台灣同業金屬製品製造業的 FSI 平均值，依事件調查統計主要傷害類型為被切、被夾、針扎。2025 年職災相較 2024 年呈現「事故次數上升、傷害程度下降」之趨勢，顯示現場作業仍存在可預防的手部接觸型風險，需由設備防護、作業設計及行為管理同步強化。

上海尖點員工失能傷害事故共有 3 件紀錄，總合傷害指數 FSI 為 0.39。第一起事故發生為同仁操作設備過程中，右手不慎被圓盤壓傷。事故直接原因為人員工作區域不停機即進行作業，間接原因為人員安全意識不足。針對該事件，公司已即時進行以下改善措施：

- ① 製作 OPL，定義標準處理的流程，並每季度進行教育訓練。
- ② 考量包裝區作業方式，使用安全門作業功能

第二起事故發生為同仁換盤作業時，手背碰到鑽針，導致右手無名指扎針。事故直接原因為設備存在缺陷，間接原因為人員安全意識不足。針對該事件，公司已即時進行以下改善措施：

- ① **短期對策：**站內修訂定沖油標準 OPL，對站內所有人員進行教導，鍍膜品號後期在下盤沖油時，需將加工好的料放置在油管較遠處，確保拿取油管手遠離鑽針，方可拿取油管做沖油動作。
- ② **長期對策：**現針對鍍膜品號已在做改善，將人工沖油改為機上沖油，後期將取消人工沖油。

第三起事故發生為同仁走路時不慎摔倒，導致骶尾部軟組織挫傷。事故直接原因為走道地上有油污，間接原因為人員安全意識不足及 8S。針對該事件，公司已即時進行以下改善措施：

- ① 及時清除地面油污
- ② 查找發生源為機台管道漏油並提出進行改善

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、虛驚事件改善因應措施，冀望全力預防意外傷害之發生。

編制正職人員及非編制人員之職業健康與安全統計 GRI 403-8

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，冀望持續預防及降低工作者意外傷害之發生機率。

員工及非員工之工作者職業健康與安全統計表

指標項目	台尖		上尖	
	員工	非員工	員工	非員工
重大職災發生件數	0	0	0	0
可記錄的職業傷害數量	5	0	3	0
失能傷害頻率 (FR)	5.9	0	4.14	0
失能傷害嚴重率 (SR)	12	0	36.27	0
職業病率	0	0	0	0
因職業傷害或職業病所造成死亡人數	0	0	0	0
因職業傷害或職業病所造成死亡比例	0	0	0	0

註 1：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 2：2025 年台尖總工作時數為 847,124 小時；總工作日數為 105,890 天、
2025 年上尖總工作時數為 1,636,146 小時；總工作日數為 163,125 天、
非員工工時時數統計，預計 2026 年揭露。

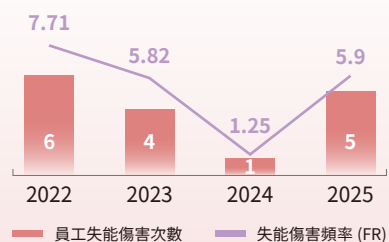
註 3：失能傷害頻率 (FR) = 失能次數 x 百萬 / 總工時

失能傷害嚴重率 (SR) = 損失日數 x 百萬 / 總工時

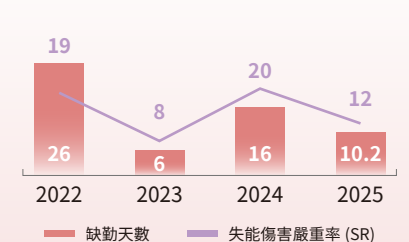
註 4：總和傷害指數 (FSI) = $\sqrt{((FR \times SR) / 1000)}$

註 5：職業病率 (職業關聯健康傷害 / 疾病) 的定義包含了 1. 法令上所定義之、2. 特殊健康檢查達 4 級、
3. 四大計畫的高風險族群。

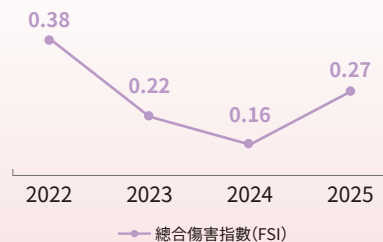
台尖員工失能傷害次數與頻率 (FR)



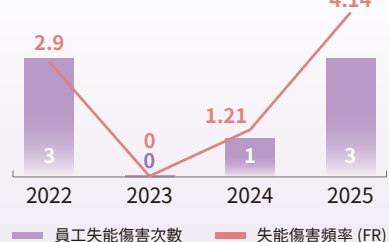
台尖員工失能缺勤天數與嚴重率 (SR)



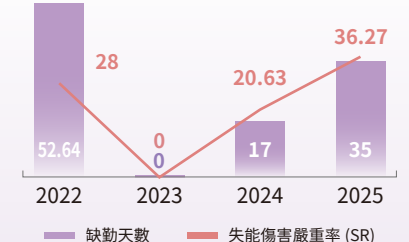
台尖總合傷害指數 (FSI)



上尖員工失能傷害次數與頻率 (FR)



上尖員工失能缺勤天數與嚴重率 (SR)



上尖總合傷害指數 (FSI)



2025 年，尖點榮獲勞動部 114 年度「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」優良企業的榮譽，肯定了我們在職場健康與安全上的努力與堅持。展望 2026 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。

勞動部 114 年度「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」績優企業



人權與職場多元化政策

GRI 2-24~2-25、406-1、408-1、409-1

尖點恪守政府勞動法令及 RBA 責任商業聯盟行為準則，制定「尖點人權政策」，我們堅決禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視，並致力於提供員工安全、健康的工作環境，保障全體員工的基本權益與福祉。

尖點人權政策

尖點科技恪守全球各營運點所在地的法規，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，以尊嚴的方式對待及尊重現職同仁，落實人權保障。

- 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。
- 尊重自由結社，持續改善員工權益，鼓勵員工表達意見。
- 提供安全與健康的工作環境，減少職業風險。
- 禁用童工，禁止強迫勞動，堅決維護員工的基本權益。
- 致力於營造平等的工作機會、杜絕不法歧視，確保所有員工都能公平地獲得工作機會。
- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡，提供必要的資源與支持。
- 定期檢視及評估相關制度及作為，確保政策的持續有效性。

人權政策關注事項與做法

遵守當地勞動及環境法規，確保員工享有合理且安全的工作條件，以維護其權益與福祉。	致力於提供安全、健康且符合法規的工作環境，落實職業安全衛生管理，降低工作風險，並持續提升員工的健康與福祉。	致力於營造平等的任用，杜絕不法歧視，確保所有員工均能獲得公平的工作機會。	堅決禁用童工，並禁止任何形式的強迫勞動。	支持員工維持身心健康，並促進工作與生活的平衡。	尊重員工自由結社權益，並持續致力於改善員工的權益。
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、隱私權保障，以及禁止強迫勞動、童工、不當僱傭及任何形式的歧視。我們亦訂定相關規章與制度，以具體保障員工權益，營造公平、安全的環境。	尖點致力於實現「零工安事件」的目標，並持續貫徹職業安全衛生政策。透過系統化管理制度、教育訓練、工作環境改善與健康促進管理等措施，確保全體同仁之職場安全與健康，打造安心且永續的工作環境。	尖點的薪酬制度完全基於員工的職責與表現，遵循公平、公正、合理的原則，在薪酬待遇和工作內容上，不因性別、種族、宗教、黨派或婚姻狀況而有所差異，且符合法令規定的薪酬準則。	《尖點科技招聘與聘用管理作業辦法》明確規定，尖點不得僱用未滿 18 歲的應徵者。在聘用過程中，對獲聘員工進行身分查驗，實施雙重把關，以確保招聘過程的嚴謹與合規。	舉辦多元化活動，如：環境保育活動、健康路跑、家庭參與及親子互動，旨在透過這些活動促進同仁的人際互動，並豐富「工作生活平衡」的理念。	定期舉辦勞資會議，以增加勞資雙方的溝通與協調機會。 並設立員工福利委員會，保障員工各項福利，同時舉辦多元化活動。
全體員工	全體員工	全體員工	無	全體員工	全體員工

人權保障訓練做法

 提供相關法規的遵循宣導，以提升員工對人權議題的認識和遵從。 明確規定於公司章程中，包含不僱用未滿 18 歲的未成年人，並提供良好的工作環境及優於市場的薪酬待遇，以保障員工的工作權益。	 保障員工的權利及福利 定期召開勞資會議，並設置員工意見箱，讓員工隨時能夠反映各項問題。此外，成立員工福利委員會，專注於提升員工福利。	 設立性騷擾防治申訴管道，以保障員工的權益。 為預防性騷擾問題的發生，提供直接的申訴管道，並宣導性騷擾事件的處理辦法與防治措施。	 實施全面的緊急應變訓練 為提升員工面對突發事件的應變能力，公司實施全面性的緊急應變訓練，內容涵蓋：緊急應變處置訓練、消防訓練、急救人員訓練、職業災害預防宣導，以及一般安全衛生教育訓練。	 關注員工的工作、生活平衡以及身體健康狀況 提供員工健檢，並不定時舉辦健康講座，提倡健康生活。同時舉辦多元化活動，鼓勵員工攜帶家屬一起參與，增進彼此的感情。
---	--	--	--	---

人權政策執行情形

對象	重大人權議題	執行情形
員工	職業健康安全	2024 年 12 月完成三年一次的 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 CNS 45001 台灣職業安全衛生管理系統 (TOSHMS) 系統證書換證作業，兩張證書有效日期皆為 2026 年 12 月 28 日。 2025 年舉辦安全衛生教育訓練共 6,055 人次參與^(註 1)。 2025 年舉辦之健康相關宣導及運動課程，共計達 25 場次。總計共有 617 人次參與^(註 2)。 - 每月勞工健康醫護人員入廠服務，提供專業健康諮詢及建議。 - 每年度舉辦各式不同之員工健檢，並邀請衛生單位進廠，協助執行由國民健康署推動的癌症篩檢計畫。 - 每年規劃辦理 4 次緊急應變演練，以持續加強員工緊急應變處理能力。 2025 年發生重大職業災害事件數為零。
	不歧視與多元包容	- 多元共融的人力聘用結構^(註 3)。 - 宣導性平法與性騷擾防治。 2025 年歧視違規事件為 0 件。
供應商	衝突礦產	2025 年供應商社會責任承諾書簽署比率：100%。 2025 年供應商禁用衝突礦石聲明書簽署比率：100%。
	反貪腐政策及 RBA	2025 年供應商反貪腐政策及 RBA 宣導比率：100%。
客戶	資料隱私與安全	2025 年尖點並無任何違反客戶保密協定導致罰款，亦無違反產品與服務訊息與標示的案件，亦未發生客戶抱怨有關客戶隱私權遭侵犯和資料外洩的事件。

註 1：安全衛生教育訓練詳情請見職業安全衛生 - 安全衛生教育訓練。

註 2：健康促進講座及線上宣導詳情請見員工照顧 - 年度健康系列活動。

註 3：集團人力聘用結構詳情請見多元職場與員工概況。

多元共融及平等政策關注事項與做法

全體員工

性別平等與
多元共融

- 我們落實核心價值與經營理念，持續塑造多元共融及平等的企業文化。
- 我們在聘用或晉升同仁時，絕不受其性別、宗教、種族、國籍或政治傾向等因素影響。
- 我們確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治立場，或其他受相關法律保障的身分而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。
- 我們尊重差異，視人才為重要的資產，同時重視員工多元性，包含聘用身心障礙員工。
- 我們致力於建立開放型管理模式，打造多元包容的工作環境，融合不同背景的人才。
- 我們尊重同仁間的文化習俗，確保未發生違反其工作權及人權之相關情況。

薪酬平等

- 尖點設置「薪資報酬委員會」，致力於提供員工具有競爭力的薪酬，並採用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。
- 在薪資制定作業時，先依據工作說明書，平等反映外部的同工同酬原則，並再根據同仁的能力差異，給予適當的內部任用薪資，確保不因性別或種族而有所差別。
- 我們持續落實多樣性的僱用，並確保薪酬與升遷過程的公平性，以創造平等的職場環境。

員工敬業度及
職場幸福感

- 我們致力於提供員工尊嚴和安全的工作環境，確保每位同仁都能良好的氛圍中發揮潛能。
- 我們提供優質的工作條件，並積極強化員工的敬業態度，讓每位員工都能感受到其工作的重要性和價值。
- 定期舉辦「員工滿意度調查」，做為創造幸福職場的重要參考依據，了解員工的需求及意見。
- 我們的核心價值為「誠信」、「紀律」、「堅持」、「創新」。我們透過官網、內部會議、績效指標等多元管道，持續與員工溝通公司的經營理念與願景，增強員工對公司的認同感和歸屬感。