

幸福職場

Happy Workplace

重大主題

GRI 2 一般揭露

GRI 202 市場地位

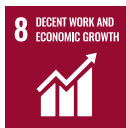
GRI 401 勞雇關係

GRI 403 職業安全衛生

GRI 404 訓練與教育

GRI 405 員工多元化與平等機會

與 SDGs 連結



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。

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。

2023 年主要績效

績優健康職場

活力躍動獎

幸福企業

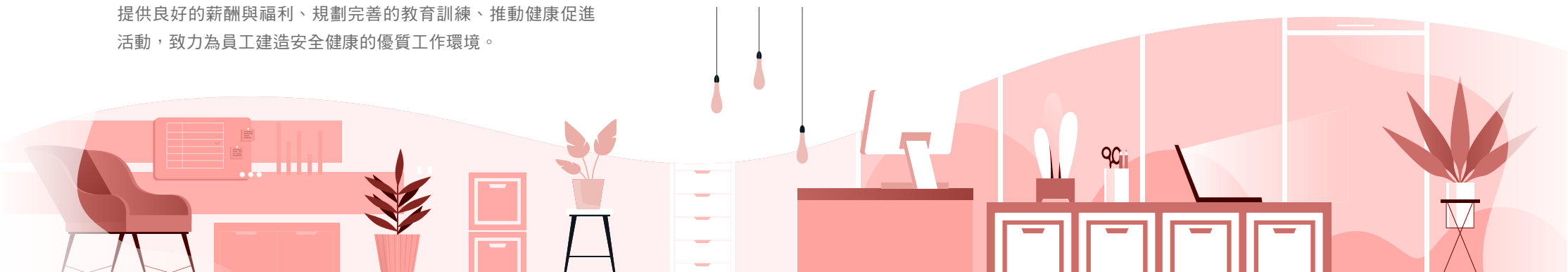
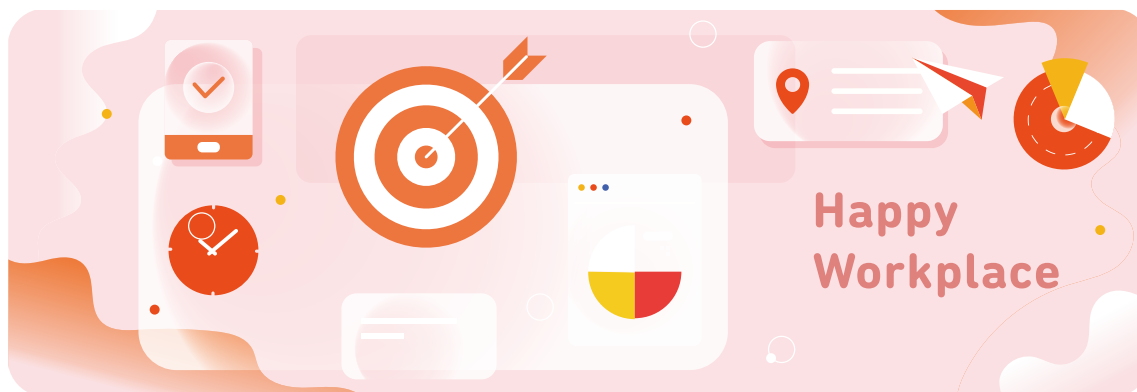
製造業銀獎

超過 22,000 小時

員工教育訓練時數

40.1 小時

教育訓練人均時數



2023 年目標與成效



目標達成

女男員工同工同酬

教育訓練人均時數 40.1 小時



目標達成

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，目標 40 小時

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

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

策略與承諾

- 妥善照顧員工生活乃企業社會責任的一部份，提供良好的薪酬水準及完善的員工福利，吸引優質穩定的人才，進而實現企業永續經營目標。我們依循國際標準 ISO 14001 和 ISO 45001 制訂安全衛生管理系統，定期進行內部稽核，並針對作業現場訂定各項標準作業程序，以及執行教育訓練，提升同仁安全認知，建立安全職場環境

管理方式

- 當責**
幸福職場推動小組
- 成員**
人資單位 / 安全衛生室
- 評估機制**
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
- 申訴機制**
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

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**
推動各項安全衛生教育訓練及活動
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

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，並致力推動健康促進活動，藉以帶動運動風氣。2023 年榮獲國民健康署表揚「績優健康職場 - 活力躍動獎」，為年度健康職場重要亮點





多元職場與員工概況

人力資源

尖點科技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、感恩、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。截至 2023 年 12 月底，尖點集團員工總數為 1,671 人，男性員工比例為 62.8%，女性員工比例為 37.2%，顯示我們對於性別平衡的積極推動與維持。

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進行歧視。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。

台灣尖點員工人數為 335 人，包含身心障礙者 3 人及外籍員工 57 人。依 2023 年 12 月 31 日計算在人力結構上，30 歲以下人數 54 人，比例 16.1%；30-50 歲人數 232 人，比例 69.3%；50 歲以上人數 49 人，比例 14.6%，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。

上海尖點員工人數為 298 人^(註)，除外籍員工 1 人為定期契約，其餘皆為正職人員。依 2023 年 12 月 31 日計算在人力結構上，男性人數 191 人，比例 64%；女性人數 107 人，比例 36%，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 358 位，其中在地聘用高階主管比例，台灣尖點為 100%，上海尖點為 50%，整體集團在地聘用比例為 78%。尖點科技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。

註：上海尖點員工僅計算合同工與駐廠工

集團人力結構分析

註 1：主管係指副組長（含）以上主管；註 2：百分比因四捨五入可能產生加總差異導致未必等於 100%；註 3：其他國籍包括日本、俄羅斯、白俄羅斯；註 4：本章節所有表格除另有註解最終截止日期表格外，其餘表格最終資料截止日皆為 2023/12/31

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	267	74.6%	91	25.4%	358	21.4%
	非主管	782	59.6%	531	40.4%	1,313	78.6%
年齡	30 歲以下	654	61.4%	412	38.6%	1,066	63.8%
	30-50 歲	322	65.8%	167	34.2%	489	29.3%
	50 歲以上	73	62.9%	43	37.1%	116	6.9%
	高中（含）以下	747	61.9%	459	38.1%	1,206	72.2%
學歷	大專	280	64.5%	154	35.5%	434	26.0%
	碩士	20	69.0%	9	31.0%	29	1.7%
	博士	2	100.0%	0	0%	2	0.1%
性別小計		1,049	62.8%	622	37.2%	1,671	100.0%
總計 1,671							
國籍	中國大陸	650	63.0%	381	37.0%	1,031	61.7%
	台灣	340	65.9%	176	34.1%	516	30.9%
	越南	49	47.6%	54	52.4%	103	6.2%
	泰國	5	38.5%	8	61.5%	13	0.8%
	其他	5	62.5%	3	37.5%	8	0.5%
	合計	1,049	62.8%	622	37.2%	1,671	100.0%

尖點人力結構分析

註 1：主管係指副組長 / 站長（含）以上主管；註 2：百分比因四捨五入可能產生加總差異導致未必等於 100%

2023		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	67	82%	15	18%	82	25%	45	78%	13	22%	58	19%
	非主管	135	53%	118	47%	253	76%	146	61%	94	39%	240	81%
年齡	30 歲以下	19	35%	35	65%	54	16%	50	66%	26	34%	76	26%
	30-50 歲	149	64%	83	36%	232	69%	129	63%	76	37%	205	69%
	50 歲以上	34	69%	15	31%	49	15%	12	71%	5	29%	17	6%
	高中（含）以下	77	49%	79	51%	156	47%	152	65%	82	35%	234	79%
學歷	大專 / 本科	102	68%	48	32%	150	45%	37	64%	21	36%	58	19%
	碩士	21	78%	6	22%	27	8%	2	33%	4	67%	6	2%
	博士	2	100%	0	0%	2	1%	0	0%	0	0%	0	0%
	合計	202	60%	133	40%	335	100%	191	64%	107	36%	298	100%

集團高階主管在地聘用比例分析

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

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	52	24	76
高階主管總人數	52	45	97
比例	100%	53%	78%

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。

台灣尖點於 2023 年共計招募各年齡層 50 人，男性 31 人，女性 19 人，新進人員比例為 14.9%，全力滿足公司整體之人力需求。

上海尖點於 2023 年招募各年齡層共 48 人，新進人員比例為 16.1%，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 組別	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	19	9	47.4%	35	10	28.6%	50	21	42.0%	26	11	42.3%
30-50 歲	149	19	12.8%	83	9	10.8%	129	5	3.9%	76	11	14.5%
50 歲以上	34	3	8.8%	15	0	0%	12	0	0.0%	5	0	0.0%
合計	202	31	15.3%	133	19	14.3%	191	26	13.6%	107	22	20.6%

註：以 2023/12/31 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。

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 2023 年離職員工人數為 63 人，離職比例為 18.8%；上海尖點 2023 年離職員工人數為 79 人，離職比例為 26.5%，較前一年度下降 6.5%。

非員工之工作者

2023 年台尖正式員工比例為 97.4%，非正式員工（如顧問、定期契約人員、工讀生）佔 2.6%；上尖正式員工比例為 72%，非正式員工比例為 28%。

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	19	11	57.9%	35	14	40.0%	50	19	38.0%	26	11	42.3%
30-50 歲	149	13	8.7%	83	20	24.1%	129	29	22.5%	76	18	23.7%
50 歲以上	34	5	14.7%	15	0	0.0%	12	0	0.0%	5	2	40.0%
合計	202	29	14.4%	133	34	25.6%	191	48	25.1%	107	31	29.0%

註 1：以 2023/12/31 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

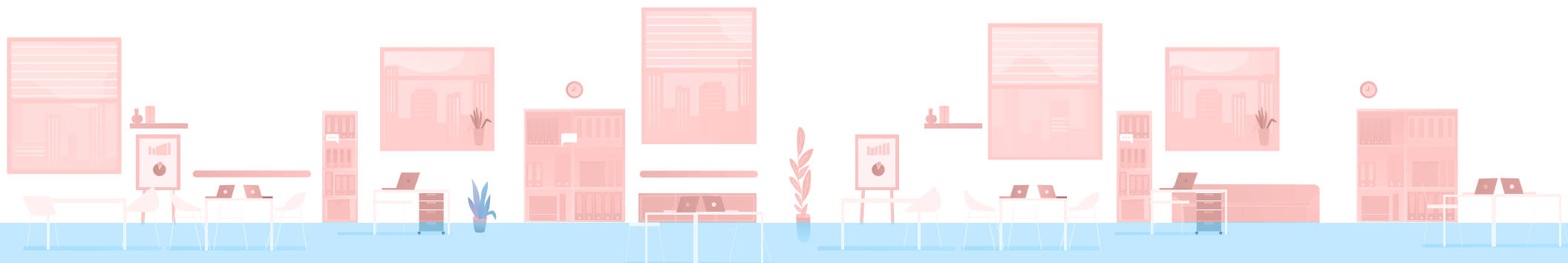
人員別	台灣尖點						上海尖點					
	2022			2023			2022			2023		
	男性人數	女性人數	合計	男性人數	女性人數	合計	男性人數	女性人數	合計	男性人數	女性人數	合計
正式員工	212	153	365	202	133	335	207	113	320	191	107	298
顧問	4	0	4	4	0	4	0	0	0	0	0	0
定期契約人員	2	0	2	4	0	4	3	3	6	0	2	2
工讀生	1	0	1	1	0	1	55	25	80	0	0	0
非正式人員小計	12	1	13	9	0	9	58	28	86	69	48	117
合計	224	154	378	211	133	344	265	141	406	260	155	415
正式員工比例	94.6%	99.4%	96.6%	95.7%	100.0%	97.4%	78%	80%	79%	73%	69%	72%

註 1：正式員工屬全職員工

註 2：非正式員工屬兼職員工，其所指定期契約人員為保全人員 & 團膳人員；所指工讀生為部份工時司機人員

註 3：台尖「實習生」2023 年度專案已結束，因此期末人數為 0

註 4：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



勞資關係

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。

尖點目前無工會組織，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》規定： 1. 繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告之 2. 繼續工作一年以上未滿三年者，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，應當遵守解除勞動合同預告期，即應當提前三十天通知勞動者或用人單位

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



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



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



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



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



02-26805868 ext.885



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



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



電話



Email



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



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。

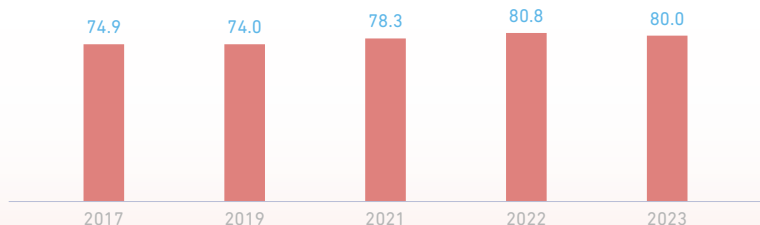
2023 年員工滿意度調查時間為 9 月，問卷內容共 24 題，從八大構面來了解員工意見，另有 1 題開放式問答（給予公司建議），此次符合填答資格者為 251 名，回收問卷為 210 份，此次填答率為 83.7%。此次調查結果顯示，問卷平均得分為 80.0 分，在八大構面中以「工作認知」和「福利措施」這兩項得分最高，同為 82.2 分，表示員工清楚自己的工作內容及工作目標，在工作中得以發揮自我專業、確切感受到自己的工作對公司有實質貢獻。員工亦認同公司提供良好完善的福利措施，包含獎金制度、津貼補助、硬體設施、各項福利活動等。顯見公司為打造幸福企業的環境不遺餘力，讓所有員工都能感受公司的溫暖及進步。

歷年台尖員工滿意度結果

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	80.8
2023	210	80.0

註：2023 年員工滿意度調查依 2023/8/31 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 251 名

台尖員工滿意度調查



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金額約為 329 萬元，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。

台尖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	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

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，吸引並保留優秀人才是企業不可或缺的要害。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我們，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，2023 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

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 2023 年台灣地區最低工資及上海市公布當地最低工資為準（台灣當地 2023 年最低工資為新台幣 26,400 元；上海當地 2023 年最低工資 1-6 月為人民幣 2,590 元，7-12 月調漲至人民幣 2,690 元）

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

項目 / 年度	台尖（新台幣）			上尖（人民幣）		
	2022 年	2023 年	增（減）比率	2022 年	2023 年	增（減）比率
員工人數	311	304	-2.25%	255	234	-8.97%
薪資平均數	750,749	691,765	-7.86%	92,250	95,023	2.92%
薪資中位數	634,394	606,900	-4.33%	104,326	110,862	5.90%

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	0.98
初階人員	1	0.99	1	1.01

註 1：依 2023/12/31 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 2023 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 2023 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，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。

2023 年尖點榮獲 1111 人力銀行主辦「2023 年幸福企業大賞製造業一銀獎」，此為尖點連續四屆獲獎，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。

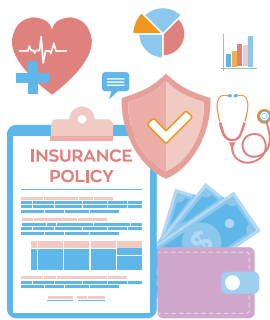


2023 年獲頒「幸福企業」殊榮



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



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

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、推廣安心之工作場所，於 2023 年規劃活動內容包含第二屆尖點動起來、健檢異常數值追蹤活動、自律神經檢測活動、骨質密度檢測活動、晨間健康操、視障按摩服務、健康識能講座、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，並邀請當天在場之非員工參與響應。

2023 年度尖點積極舉辦「足步尖點、享瘦健康」之減重及健走競賽，獲得同仁高度參與，因此榮獲「國民健康署」頒發「績優健康職場－活力躍動獎」之殊榮，對於尖點投注在職場健康促進上的努力是非常大的肯定，亦是尖點本年度健康促進的亮點成果。



尖點榮獲 2023 年度「績優健康職場－活力躍動獎」

2023 年台尖員工健康促進活動			參與人次共 12,577 人次
2023 年員工健康促進活動			執行成效
	健康 識能推廣	20 場次	2,003 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	
	健康 運動課程	11 場次	138 人次
		邀請聯合體育署、人力仲介供應商，入廠帶動久坐防治；亦與特約健身房合作，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	
	員工健康 推廣活動	每週 2 次	9,392 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	每月一次	132 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	143 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	89 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	313 人次
		關懷員工健康，提供每年員工健檢，即早發現危害健康及潛在致病因子	
	尖點動起來	1 場次	127 人次
		活動分為減重及健走競賽，讓同仁養成運動習慣，並維持健康體態，降低代謝症候群發生機率	
	健康 檢測活動	2 場次	215 人次
		推行「自律神經 & 血管健康檢測」、「骨質密度檢測」，增進同仁對自身健康的了解，提高健康重視度	
	健檢異常數值 追蹤活動	1 場次	23 人次
		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，落實預防醫學之有效性	

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。

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、即早發現危害同仁健康及潛在致病因子，2023 年除了持續維持作業環境監測、粉塵特別危害作業外，員工健檢亦增加心臟功能、頸動脈超音波、多項腫瘤指標篩檢、消化系統檢查、身體組成分析等檢查項目。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、乳房攝影、愛滋篩檢等檢查服務。

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，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。

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。

除了員工之關懷，家屬及非員工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共享“員工健檢方案”、“消化道內視鏡檢特約專案”，讓尖點眷屬能用低於市面的價格，享受更多的健康服務；另來廠內常駐之承攬商，亦於合約要求依法提供健康檢查報告及相關健康管控回饋，以保障在尖點內的每個人員都能受到重視及保障。

一年一度員工健康檢查



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。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。

在移工同仁上，尖點舉辦移工講座，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；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 芳香舒壓療法、不法侵害預防、營養師教您健康減重、外食族攻略、增肌減脂之道、消化系統內的不良分子
	線上課程 職場霸凌『零容忍』、肌少防治、痠痛不來、我的超人爸爸、好孕印記、性騷擾防治、四癌篩宣導
	移工宣導 母性保護 & 不法侵害宣導、五癌篩 _ 預防保健宣導、移工性教育、冬季心血管疾病預防
	運動課程 飛輪課程、拳擊有氧課程、跳床課程、辦公室伸展、腰痛防治



急救人員參加 BTLS 課程



講座上同仁踴躍發言



移工專屬課程與即時翻譯



運動課程 - 跳床



久坐防治課程



移工專屬衛教牆面

尖點動起來

「尖點動起來」由減重競賽、健走競賽建構而成，活動宗旨為讓員工養成運動習慣、使用正確的減重方式達到健康體態，進而預防代謝症候群之形成，降低心血管疾病發生率。

尖點依據第一屆活動經驗，調整今年度第二屆活動辦法以達標制呈現，佐以系列課程、夥伴獎項、設立交流群、官方計步 APP、定時回傳個人變化表、簡化量測方法讓員工在家也能自行監測等等措施，讓活動更貼近員工需求。

此次新穎的活動辦法激發同仁高度參與，健走達標率達 87%，共計健走 5,700 萬步；減重成功率達 68%，共減重 210 公斤；其自由的活動方法讓員工不受場地及班別限制，製造單位員工參與度從第一屆之 33%，大幅上升至 40%，見證了活動的踴躍。

值得一提的是，員工於活動期間自主成立之超慢跑團、瑜珈課程，活動結束後依然持續進行。除了增進員工間情感交流，也讓久坐之同仁，增加每日之活動量；產線之同仁亦於下班後、假日時，相約健走、慢跑、爬山等，並且於福委會協助下成立籃球社團，足以見得本屆活動成功帶動企業重視健康及運動風氣。

展望 2024 年，尖點將持續推動多項員工健康促進專案，打造尖點人的健康職場，以營造幸福、健康、友善之工作環境。



▲ 活動期間，同仁下班或假日會相約打球、健走、爬山等活動



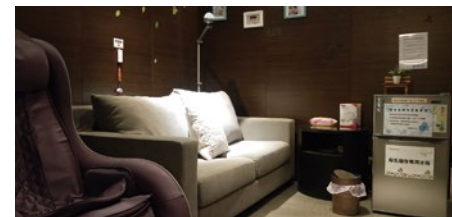
▲ 活動後的頒獎，是大大的肯定

▲ 今年度活動雙冠王

孕育專區

尖點了解為人父母的辛勞，為使員工安居樂業，尖點規劃了一系列關懷措施，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，2023 年共計有 3 名尖點寶寶獲得補助。

► 2023 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，2023 年共有 33 名員工子女獲得津貼補助；另並提供員工子女教育獎學金，2023 年共計有 91 (註) 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。

註：自本年度報告書起，獎學金請領人數統計區間為報告書當年度 1/1 至 12/31

▼ 2023 年度獲育兒津貼員工



2023 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		育兒津貼補助計劃
	3 名		33 名
	周邊合格托育機構合作優惠計劃		員工子女教育獎學金
	2 間 合格托育機構		91 名

註：以上僅統計台尖資料

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。2023 年台灣尖點共有 30 位員工符合育嬰留職停薪申請資格，其中有 2 位員工申請育嬰留職停薪，復職率為 67%，留任率為 0%，相關人數統計如下：

2023 年台灣尖點育嬰留職停薪申請人數、回任及留任狀況		
類別	男性	女性
2023 年符合申請育嬰留職停薪資格人數 (註 1)	11	19
2023 年實際申請育嬰留職停薪人數	0	2
2023 年預計育嬰留職停薪復職人數 (A)	0	3
2023 年實際育嬰留職停薪復職人數 (B) (註 2)	0	2
復職率 (B/A)	N/A	67%
2022 年實際育嬰留職停薪復職人數 (C)	0	1
2022 年育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人數 (D)	0	0
留任率 (D/C)	N/A	0%

註 1：2020/1/1~2023/12/31 期間申請過陪產假及產假之申請人數

註 2：2023/1/1~2023/12/31 期間實際復職之人數

註 3：2023 年大陸地區新增「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，2023 年上尖共有 20 位同仁請育兒假，天數共 96 天，因台尖育嬰留職與育兒假定義不同，故上尖育兒假人數以註解方式說明

育才發展

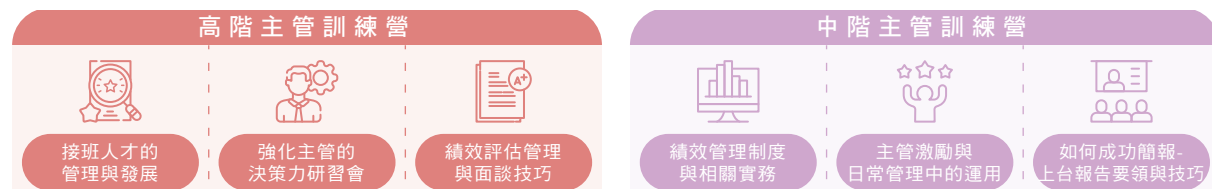
人才培育架構

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。

2023 年培訓重點項目

★中高階主管培訓

2023 年台尖辦理中階及高階主管多樣化課程主題訓練營，以分組討論、競賽等活潑的形式進行；不僅提升主管的管理技巧及觀念，也凝聚各部門的共識與情誼。除上述訓練營外，平時亦透過線上平台與主管分享管理知識文章、建立知識共享線上群組、參加專家學者論壇及研討會，提供主管多元學習的管道，提升企業競爭力。



【主管訓練營】講師傳授績效面談技巧



【主管訓練營】小組討論



【主管訓練營】競賽得獎小組開心合照



【主管訓練營】課後全員大合照



基礎泰語學習



專業泰語講師授課

★泰語學習課程

面對全球供應鏈的快速變動，東南亞市場日益受到矚目，泰國崛起成為國際投資新據點，PCB 製造廠紛紛宣布進駐發展、尖點亦於 2023 年設立泰國尖點子公司，標誌尖點全球佈局的新里程碑。

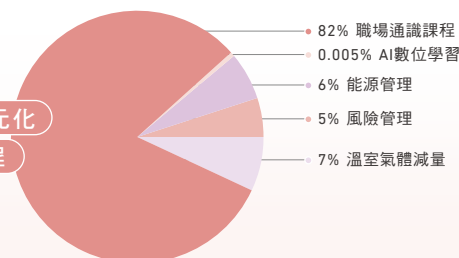
2023 年台尖邀請專業的泰語講師從基礎的母音、子音一步步教學，帶領經營層、研發、製造、營業等單位主管學習泰語課程，也從中了解泰國風土民情與人情世故。本年度共辦理 17 堂泰語課程，受訓人時 138 小時，為投入泰國市場預作準備、展開全球佈局的新頁。

2023 年多元化教育訓練課程

註：此為台尖員工統計資料

課程類型	受訓人次	上課人時(小時)
職場通識課程	5,185	2,592.5
AI 數位學習	3	16
能源管理	55	201
風險管理	279	161.5
溫室氣體減量	30	209

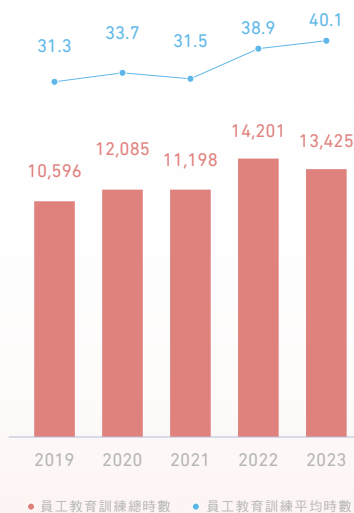
2023 年台尖多元化 教育訓練課程



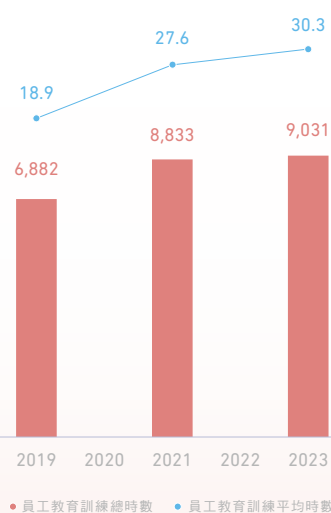
教育訓練課程與時數

2023 年台灣尖點員工整體教育訓練總時數為 13,424.5 人時，平均每位員工受訓 40.1 小時；上海尖點員工整體教育訓練時數為 9,031 人時，平均每位員工受訓 30.3 小時

台尖員工教育訓練時數



上尖員工教育訓練時數



績效考核

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。2023 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%。

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)	5,304	8,121	3,608	9,817	3,032	6,000	2,285	6,747
平均時數 (小時)	39.9	40.2	43.5	39.0	28.3	31.4	39.4	28.1
人數	133	202	83	252	107	191	58	240

註 1：2023 年員工教育訓練平均時數＝總上課時數／員工年底人數

註 2：2023/12/31 台尖在職人數 335 人；女性 133 人，男性 202 人；主管 83 人，非主管 252 人

註 3：2023/12/31 上尖在職人數 298 人；女性 107 人，男性 191 人；主管 58 人，非主管 240 人

註 4：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	158	778	58	723
專業技術 (知識)	3,555	5,157	298	2,411
新進人員培訓	66	273	48	70
勞工安全衛生	2,899	3,032	298	3,284
其他類	7,128	4,186	298	2,544
合計	13,806	13,425	1,000	9,031

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之職能協助方案

2023 年績效考核	人數 / 比率 (%)			
	台灣尖點		上海尖點	
年中	331	100%	294	100%
年終	312	100%	284	100%

註 1：年中考核人數依 2023/6/30 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

註 2：年中考核人數依 2023/11/30 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

職業安全衛生

職業安全衛生管理

尖點科技除了訂定「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，全面涵蓋台尖人員並包含所有非員工人員。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安全與健康。



尖點環安能及溫室氣體盤查政策網址

尖點環安能及溫室氣體盤查政策



政策實施重點



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。2023 年共計召開 4 次職業安全衛生委員會議。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。

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，每年度進行內部稽核，以確保管理系統之運作順暢；並於 2023 年 12 月完成三年一度的換證。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。

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，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。



ISO 45001 證書



TOSHMS 證書



▲ 龜山安衛家族活動記錄



▲ 上尖安全演練

勞工健康管理

尖點「員工健康管理暨促進辦法」、「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」、「人因性危害預防計畫」透過不同的課程宣導、活動規劃、巡查訪視、諮詢協助等，讓所有同仁能確實處於安全、健康、活力、友善的工作環境，營造安全健康職場文化。

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。

2023 安全衛生教育訓練 共 4,711 人次參與，合計 8,196 人時^{註1}

2023 課程名稱	受訓人數 (人次)		課程時數 (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)	69	48	207	70
在職人員及變更職務前職業安全衛生教育訓練	196	298	164	3283.5
職業安全衛生業務主管在職訓練班 (外訓)	4	-	48	-
職業安全衛生管理人員在職教育訓練 (外訓)	2	-	6	-
急救人員在職訓練班 (外訓)	4	33	38	33
健康管理及促進活動 (包含 4 大計畫)	1,977	-	1,153	-
相關安全衛生管理 SOP 宣導訓練	88	-	170	-
參與主管機關各類環安衛教育訓練及講座 (外訓)	9	-	33.5	-
緊急應變演練 (夜間) 訓練	145	102	145	102
緊急應變演練 (日間) 訓練	403	826	1,295	826
特殊課程				
安心場所之 CPR+AED 訓練	6	-	21	-
ISO45001 內部稽核員培訓 (外訓)	1	-	12	-
有害作業主管 (外訓)	3	-	219.5	-
粉塵作業危害預防	106	-	42	-
化學品危害通識	54	-	106	-
環境限用物質	334	-	54	-
QC080000 內部稽核員訓練 (外訓)	3	-	167	-
小計	3,404	1,307	3,881	4,315

註 1：台 / 上尖合併計算

註 2：台 / 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 3：2024 年上尖將規劃更多不同面向的安全衛生教育訓練和健康管理及促進活動 (如運動養成季專案)



正確姿勢預防人因危害



不法侵害主管課程



母性保護關懷叮嚀

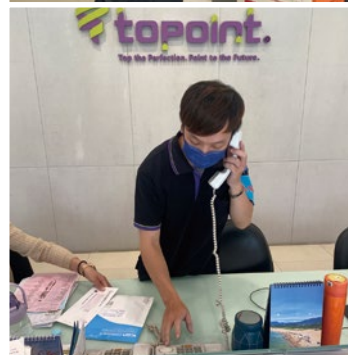


自律神經 & 血管彈性檢測活動

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。

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，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

有效確保承攬廠商之作業安全無虞，並透過工具箱會議及協議組織會議維持良好諮詢溝通，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。上尖請所有進廠承攬商皆簽署「安全承諾書」，並告知相對應的風險；如施工作業為高風險作業（如登高、用火、吊掛等），會請承攬商進一步簽署相對應的許可文件。

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；並依此許可申請時，請之提出特殊危害作業之人員證照、教育訓練等相關文件資料。

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，以提昇使用人員之安全性。

為有效落實其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。

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。

危險作業安全衛生管理



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，亦增設工業用空氣清淨機過濾空氣，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。

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

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

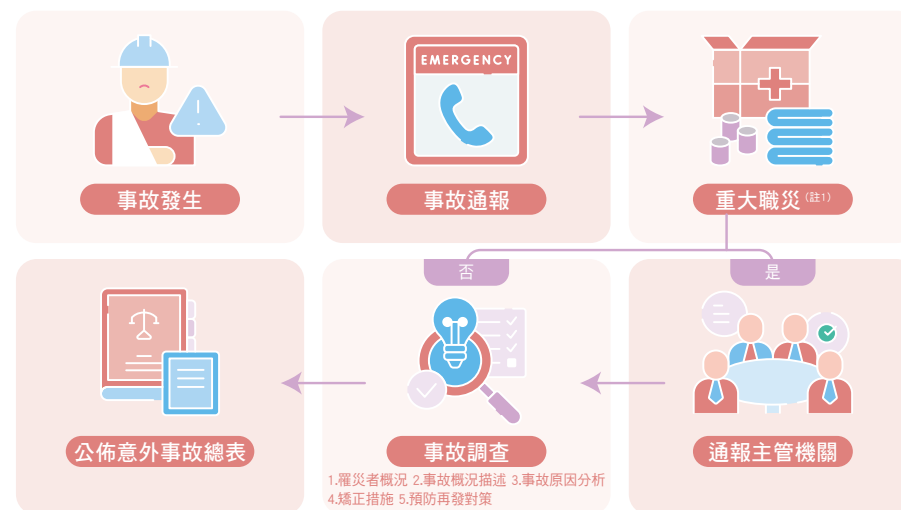
除了作業場所之機械、設備及作業環境、人員作業程序等，配合公司制定的自動檢查管理辦法，執行例行性之自動檢查管理措施外。更藉由職安署委託輔導單位工安協會進場輔導，輔導主題分別為：機械設備使用安全性診斷及化學品危害預防（工安協會）。預先發現不安全的工作行為或工作環境，立即提出改善措施並研議控制與改進措施，以有效防止職業災害的發生，保障人員安全衛生與健康管理。



工安協會進廠輔導

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。重大職業災害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：重大職業災害

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

2023 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 (2020~2022) 為 0.63，2023 年台尖員工失能傷害事故共有 4 件記錄，總合傷害指數 FSI 為 0.22，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切、割傷 (75%)。2023 年無經鑑定之職業病個案發生之外，亦無人因性危害、異常工作負荷促發疾病或特殊體檢等高風險人員。

上海尖點員工失能傷害事故共有 0 件記錄，總合傷害指數 FSI 為 0。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。

2023 年非員工之工作者職業健康與安全統計

2023 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 2023 年非員工之工作者意外事故為 0 件，總和傷害指數 FSI 為 0。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。

員工及非員工之工作者職業健康與安全統計表

指標項目	台灣尖點		上海尖點	
	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	4	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	5.82	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	8	0	0	0

指標項目	台灣尖點		上海尖點	
	員工	非員工	員工	非員工
職業病率 註 5	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

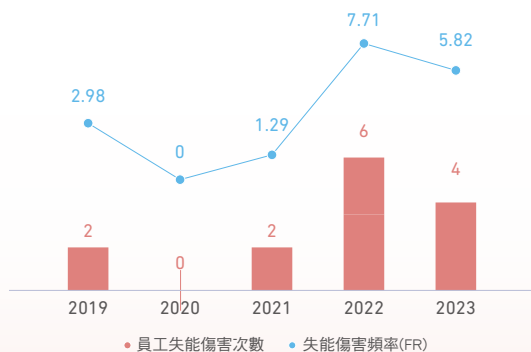
註 2：2023 年台尖總工作時數為 687,089 小時；總工作日數為 85,307 天
2023 年上尖總工作時數為 692,373 小時；總工作日數為 106,581 天

註 3：失能傷害頻率 (FR) = 失能次數 / 百萬 / 總工時
失能傷害嚴重率 (SR) = 損失日數 / 百萬 / 總工時

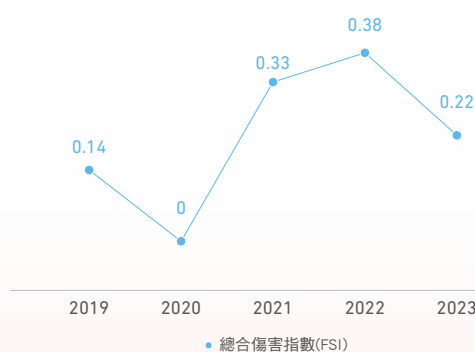
註 4：總和傷害指數 (FSI) = $\sqrt{((FR \times SR) / 1000)}$

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

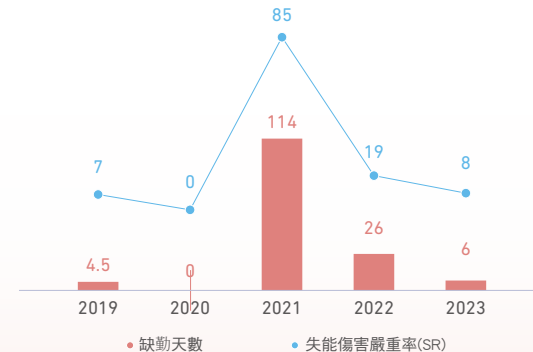
台尖員工失能傷害次數與頻率 (FR)



台尖廠區-總合傷害指數 (FSI)



台尖廠區-員工失能缺勤天數與嚴重率 (SR)



展望 2024 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。



人權管理與職場多元化政策

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



尖點人權政策

人權政策關注事項與做法

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	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	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	尊重自由結社、 持續改善員工權益
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、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。	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。	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。	《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。	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。	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。
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

提供相關法規遵循宣導	維護員工權利及福利	提供性騷擾防治申訴管道	實施完整的直接安全訓練	注重員工工作及生活平衡及身體健康狀態
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。	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。	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。	訓練內容包含：緊急應變訓練，消防訓練、急救人員訓練、工作職害預防宣導及一般安全衛生教育訓練。	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眷屬一起參與互動增進感情。

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	2023 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。 2023 年舉辦安全衛生教育訓練共 4,711 人次參與（註 1）。 2023 年舉辦之健康相關宣導及運動課程，共計達 31 場次。總計共有 2,141 人次參與（註 2）。 每月職業專科醫生入廠服務，提供醫生專業健康諮詢及建議。 每年度舉辦各式不同之員工健檢，並邀請衛生單位入廠進行國健署癌篩檢查。 每年規劃辦理四次緊急應變演練，以持續加強員工緊急應變處理能力。2023 年發生重大職業災害件數為零。
	不歧視與多元包容	多元共融的人力聘用結構（註 3）。 2023 年舉辦「不法侵害宣導」系列教育訓練共 304 人次參與（註 4）。 宣導性平法與性騷擾防治。 2023 年歧視違規事件為 0 件。
供應商	衝突礦產	2023 年供應商社會責任承諾書簽署比率：100%。 2023 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	2023 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	2023 年尖點並無任何違反客戶保密協定導致罰款以及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小節

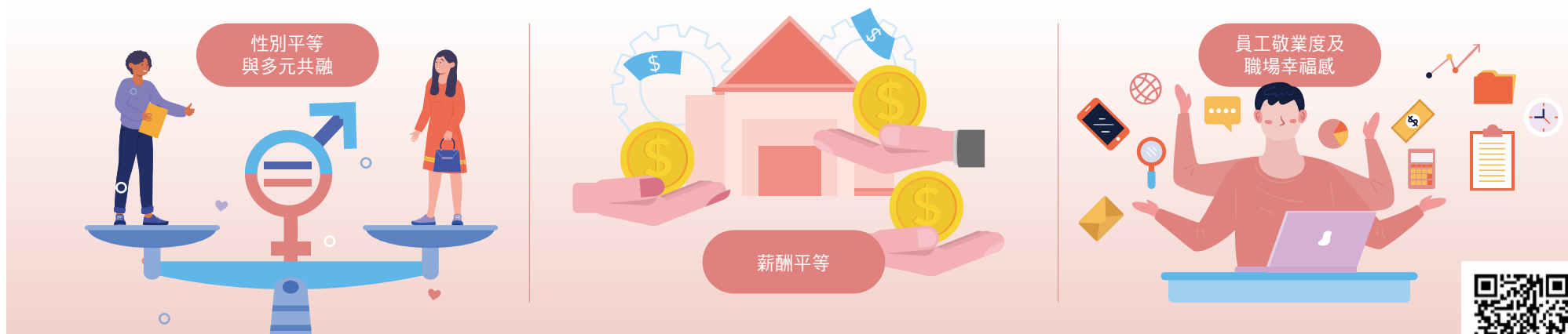
註 2：健康促進講座及線上宣導詳情請見員工照顧：員工健康管理小節

註 3：集團人力聘用結構詳情請見多元職場與員工概況小節

註 4：母性保護 & 不法侵害宣導_移工 45 人次、不法侵害宣導-職場霸凌『零容忍』233 人次、職場不法侵害預防講座（主管課程）26 人次



尖點多元共融及平等政策



尖點職場多元化政策網址



多元共融及平等政策關注事項與做法

性別平等與多元共融	薪酬平等	員工敬業度及職場幸福感
- 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。 - 我們聘用或晉升同仁，皆不受其性別、宗教、種族、國籍或政治傾向等影響。 - 我們確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、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，進用身心障礙員工。 - 我們積極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。 - 我們尊重同仁間不同的文化習俗，確保未發生違反其工作權及人權之相關情事。	- 尖點設置「薪資報酬委員會」，提供員工具競爭力的薪酬，採用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。 - 我們敘薪作業時，先依據工作說明書，平等反映外部的同工同酬，再依據同仁的能力差異性，給予適當平等的內部任用薪資，並不會因性別或種族而所差別。 - 我們落實僱用多樣性，及薪酬與升遷的公平性。	- 我們致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境。 - 我們提供員工優質的工作，並強化員工敬業度。 - 我們定期舉辦「員工滿意度調查」，做為創造職場幸福的重要參考依據。 - 我們的核心價值為「誠信」、「感恩」、「紀律」、「堅持」、「創新」。我們長期透過官網、內部會議、績效指標等多元管道，持續和員工溝通公司經營理念與願景。
全體員工	全體員工	全體員工