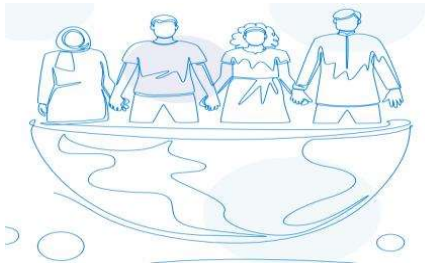


6 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

泰谷光電視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。



6.1.2 人才聘雇

年底員工組成

截至 2024 年底止，泰谷光電全體員工共計 158 人，包含正職員工 156 人、臨時員工 2 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 156 人、兼職員工 2 人、無時數保證 0 人。此外，本公司部分事務係委由承包商負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員等，2024 年底上述外部工作者人數共計 4 人。近三年聘雇人力無重大變化。

2024 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	城市	合計
		南投縣	
全體員工	男性	73	73
	女性	85	85
	其他	0	0
	小計	158	158
正職員工	男性	73	73
	女性	83	83
	其他	0	0
	小計	156	156

臨時員工	男性	0	0
	女性	2	2
	其他	0	0
	小計	2	2
全職員工	男性	73	73
	女性	83	83
	其他	0	0
	小計	156	156
兼職員工	男性	0	0
	女性	2	2
	其他	0	0
	小計	2	2
無時數保證員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命 (on-call)員工

近三年度員工人數 (單位：人)

年度	2022 年底	2023 年底	2024 年底
男性員工人數	67	66	73
女性員工人數	68	77	85
員工總人數	135	143	158



員工多元化

員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 46%及 54%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 76%。另依法聘雇身心障礙者 1 人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 1 人。為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自 4 個國籍，非台灣當地員工約占 20%。本公司於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100% 高階主管為當地居民。

2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職能別	製造	研發	銷售	管理	合計
各職能別員工總人數	122	6	5	25	158
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)	77%	4%	3%	16%	100%
多元指標					

性別	男性	56	6	1	10	73
	女性	66	0	4	15	85
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	18	0	0	3	21
	30-50 歲	96	5	5	14	120
	51 歲(含)以上	8	1	0	8	17
是否具原住民身分		1	0	0	0	1
是否具身心障礙身分		1	0	0	0	1
學歷程度	博士	1	1	0	1	3
	碩士	11	3	0	8	22
	高等教育	70	2	5	16	93
	中等教育	40	0	0	0	40
	初等教育	0	0	0	0	0
國籍	本國籍	91	6	5	24	126
	外國籍	31	0	0	1	32

2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

職能別		製造	研發	銷售	管理	合計
性別	男性	46%	100%	20%	40%	46%

	女性	54%	0%	80%	60%	54%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	15%	0%	0%	12%	13%
	30-50 歲	79%	83%	100%	56%	76%
	51 歲(含)以上	7%	17%	0%	32%	11%
是否具原住民身分		1%	0%	0%	0%	1%
是否具身心障礙身分		1%	0%	0%	0%	1%
學歷程度	博士	1%	17%	0%	4%	2%
	碩士	9%	50%	0%	32%	14%
	高等教育	57%	33%	100%	64%	59%
	中等教育	33%	0%	0%	0%	25%
	初等教育	0%	0%	0%	0%	0%
國籍	本國籍	75%	100%	100%	96%	80%
	外國籍	25%	0%	0%	4%	20%

註：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之
 男性占比=男性研發人員人數÷研發人員人數總人數

人員流動

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 37 位新進員工，包含男性 21 位、女性 16 位，且以 30-50 歲之人員為主；另有 24 位員工離職（含 0 位屆齡退休人員），含 15 位男性及 9 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

新進人員總數及比例

2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	城市	總計	新進比率 (%)
		南投縣		
男性	29 歲(含)以下	5	5	29%
	30-50 歲	14	14	
	51 歲(含)以上	2	2	
	小計	21	21	
女性	29 歲(含)以下	8	8	19%
	30-50 歲	6	6	
	51 歲(含)以上	2	2	
	小計	16	16	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		37	37	23%

離職人員總數及比例

2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	城市	總計	離職比率 (%)
		南投縣		
男性	29 歲(含)以下	5	5	21%
	30-50 歲	10	10	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	15	15	
女性	29 歲(含)以下	3	3	11%
	30-50 歲	5	5	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	9	9	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		24	24	15%

6.1.3 勞資協議

泰谷光電重視員工權益與勞資和諧，透過多元溝通管道促進企業與員工間的良好互動，建立具透明度的勞資溝通機制，致力打造安全、尊重與包容的工作環境。

勞資會議機制

依據《勞資會議實施辦法》規定，本公司定期每季召開一次勞資會議，由勞方與資方代表共同出席。2024 年度共召開 4 次勞資會議，討論主題涵蓋勞動條件檢討與建議、員工福利與獎酬制度之調整、職場安全改善提案，所有議題均有會議記錄並落實執行，必要時亦得召開臨時會議。

員工意見反映管道

本公司設有員工意見箱(實體與電子)以利員工及時表達意見。

工作場所防止不法侵害

為維護職場安全與尊重員工人權，本公司依據《性別工作平等法》及《職場不法侵害防治法》等法規，建立相關防治與申訴制度，避免性騷擾、霸凌或其他不當行為。

符合法規規定保障員工相關權益及免除工作場所不法侵害，向來為泰谷光電重視的項目之一，2024 年因營運狀況穩定，勞動條件及福利制度完善，未發生營運重大變化之情事。



6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

泰谷光電重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2024 年度本公司最高薪酬個人為副總經理，最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 4.82；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 1.34。

▼各職級男女薪酬比（男：女）

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
泰谷光電	1 : 0.84	1 : 0.84	1 : 0.98	1 : 0.81

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

註 2：高階主管定義為處級以上主管；中階主管定義為理級以上主管；基層主管定義為課級或組(班)長以上主管；基層人員定義為其他無主管職級人員等。

基層人員與當地法規最低薪資比

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求，遵守當地對於最低薪資之規範。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 1.61 倍。

▼重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	其他	平均
泰谷光電	台灣	1.82	1.48	無	1.61

註：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元。

非主管職員工薪資資訊

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 151 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 596 仟元及 508 仟元。2024 因為基本工資調整與年度調薪原因相較前一年度「薪資平均數」及「薪資中位數」分別增加 7.22% 及增加 8.89%。

6.2.2 完善福利措施

福利措施說明

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，泰谷光電制定多項福利措施，由職工福利委員會負責推動及規劃各種職工福利措施及婚喪生育禮金等；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

標準福利

項目	說明
保險	依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 規劃團體綜合保險，包含意外險等保障
婚喪生育及年節禮金	生育補助 三節獎金 生日禮金 婚喪禮金

其他福利措施

項目	說明
補助金或津貼	年度健康檢查 旅遊津貼
福利活動	員工旅遊 尾牙活動 社團活動 健促活動
其他	彈性工時 員工宿舍

退休福利制度

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。	自 2015 年 9 月 1 起，因已足額提撥至「勞工退休準備金專戶」，逐年向當地縣政府申請繼續暫停提撥「勞工退休準備金」。
新制	於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 109 頁。

6.2.3 友善育兒職場

育嬰假政策說明

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、與企業合作提供托兒相關優惠、彈性上下班制等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

育嬰假人數資訊

2024 年本公司申請育嬰留停人數為 0 人。



育嬰假人員分析

	2024 年			2023 年			2022 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	3	1	4	4	3	7	3	2	5
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0	0	1	1	0	2	2
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	0	2	2	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後12	0	0	0	0	0	0	0	0	0

個月仍在職員工人數(F)									
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0%	0%	0%	0%	33%	14%	0%	100%	40%
復職率 (%) (=D/C)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

6.3 職場安全

6.3.1 職業安全衛生管理

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。泰谷光電依據各營運據點當地的職業安全衛生法規及 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統標準，以 PDCA 循環概念—規劃 (Plan)、執行 (Do)、檢查 (Check)、改善 (Act) 為管理架構基礎，建構泰谷光電職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂

定管理辦法及控制程序依據環安衛管理系統執行，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等

本公司以下營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如表。

營運據點	職安衛管理系統認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍 註 1	
			員工 (人)	占比註 2 (%)
泰谷光電一、二廠	ISO 45001 : 2018 職業安全衛生管理系統標準	本據點所有工作場所	92	100%
泰谷光電三廠	ISO 45001 : 2018 職業安全衛生管理系統標準	本據點所有工作場所	65	100%

註 1：本公司採用本據點所有工作場所總人數計算職安衛管理系統涵蓋人數(該人員在泰谷光電有勞保才予以計算)，且此人數符合職安署於 104.04.14 說明該等人員受事業單位工作場所負責人指揮或監督從事勞動，才須納入「非屬受僱勞工之其他工作者」之人數計算，反之，則無須併入計算。故本年度委由承包商負責事務的非員工工作者，如保全、清潔人員等，不納入涵蓋範圍。

註 2：涵蓋之員工占比=(泰谷光電在該據點人數/該據點總人數) × 100%

職業安全衛生委員會

泰谷光電職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 19 人，由董事長擔任主任委員，其中勞工代表共計 6 人，占全體委員人數 31%。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管

理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓泰谷光電全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱(泰谷光電科技股份有限公司網頁)回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司職業安全衛生管理辦法規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

職業安全衛生風險評估

泰谷光電依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行。2024 年針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，並且鼓勵成員取得外部相關證照。

職安衛管理小組每年檢視各地營運據點及上下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、中高風險、中度風險、低度風險四個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對中、高風險項目設置降低風險的控制措施，並定期派外部人員稽核控管措施之有效性。為了確保控制措施實施之有效性，本公司將外部稽核結果與原定目標進行比較，由當地經過專業危害辨識與風險評估專業訓練並且取得專業證照的外部稽核人員執行並定期召開會議針對缺失項目進行檢討並且追蹤成效，擬定後續改善方向。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公

司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

營運據點風險等級

營運據點	據點風險等級	稽核次數	稽核中有重大違反之次數
泰谷光電一、二廠	中度風險	1	0
泰谷光電三廠	中度風險	1	0

風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每半年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。
中高風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性。
中度風險	有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。
低度風險	現況接受，無須採取任何措施。

職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，泰谷光電全體員工每年必須接受化學品危害通識及局限空間教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。



類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
化學品危害通識及局限空間教育訓練	•化學品危害通識 •局限空間作業安全	全體員工	159 小時/159 次
甲種職業安全衛生業務主管回訓	1.職業安全衛生法講解 2.職業災害案例討論 3.職業病預防概論 4.其他職業安全衛生相關知識	具相關證照之人員	6 小時/2 次
特定化學物質作業主管安全衛生教育訓練班回訓	1.特定化學作業相關法規說明 2.特定化學作業災害處理說明及職業災害案例探討、預防 3.職業安全衛生相關法規說明 4.特定化學物質作業職業災害案例探討及預防	具相關證照之人員	6 小時/1 次
高壓氣體供應及消費作業主管安全衛生教育訓練班回訓	1.特定化學作業相關法規說明 2.特定化學作業災害處理說明及職業災害案例探討、預防 3.職業安全衛生相關法規說明 4.特定化學物質作業職業災害案例探討及預防	具相關證照之人員	42 小時/7 次
高壓氣體容器操作人員安全衛生教育訓練回訓	1.高壓氣體容器相關法規 2.高壓氣體容器操作要領及事故案例探討、預防	具相關證照之人員	6 小時/2 次
輻射設備操作人員回訓	1.最新游離輻射相關法規及違規案例解說 2.輻射防護新趨勢 3.輻射劑量與生物效應	具相關證照之人員	18 小時/6 次

	4.輻射意外事故分析與處理 5.核子醫學與放射治療 輻射防護」		
使用起重機具吊掛作業人員(指揮手)	1.起重吊掛相關法規 2.起重機具概論 3.起重吊掛相關力學知識 4.吊具選用及吊掛方法 5.起重吊掛作業要領及事故預防 6.吊掛作業實習	需吊掛作業人員	18 小時/1 次
毒性及關注化學物質專業應變人員訓練	1.毒化災應變體系及相關法規介紹 2.毒化災應變概論 3.毒化災應變資訊查詢及運用 4.毒化災事故分析、災情評估 5.毒化物運作廠場設備、設施及運輸包裝容器介紹 6.毒化災應變偵檢設備介紹 7.毒化災控制技術與止漏作業介紹 8.毒化災應變沙盤推演實作	應變人員	40 小時/1 次
急救人員安全衛生教育訓練	1.敷料與繃帶(含實習) 2.創傷及止血(含示範) 3.休克、燒傷及燙傷 4.骨骼及肌肉損傷(含實習) 5.傷患處理及搬運(含實習)	各部門工程師	80 小時/5 次

	6.急救概論(含緊急處置原則、實施緊急裝置、人體構造介紹) 7.中毒、窒息 8.心肺復甦術及自動體外心臟去顫器(AED)(含實習) 9.測驗		
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習、空污暨毒化物災害演練等。	消防應變小組 全體員工	消防演練:224 小時/2 次 空污暨毒化物災害演練: 200 小時/1 次

職業健康服務及健康促進活動

本公司依照工作環境與工作性質評估游離輻射作業、砷及其化合物作業、鎘及其化合物作業為對員工可能造成重大風險的因子，為減少員工於作業操作過程中接觸過量有害物質，泰谷光電提供防護用具予員工穿戴；且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本公司亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

因應新冠肺炎疫情，泰谷光電配合中央政府措施於三級期間採分流居家上班，降低辦公室群聚感染風險，辦公室每小時定時消毒，開會優先採用視訊會議以降低員工移動或近距離接觸感染病毒風險。

於個人健康促進方面，泰谷光電提供全職員工每年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括癌症、缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等身心理風險因

子，因此泰谷光電每年度安排健康講座、防癌篩檢、駐點醫師問診等服務，並舉辦減重比賽、登山活動等提倡運動之活動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

2024 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動	參與人數
體適能活動	11 人
登山活動-蓬萊溪護魚步道	2 人
反菸、拒檳毒月系列活動暨我的餐盤超 Easy	62 人
腦中風健康適能暨桌遊活動	46 人
登山活動-合歡東峰	20 人
運動對職場舒壓與身心健康的正面影響	69 人
流感疫苗及新冠疫苗接種	23 人
每天多喝水活動	16 人

供應商職安衛稽核

泰谷光電除了要求旗下所有營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要求供應商遵循本公司供應商行為準則，其中包含職安衛規範。本公司每年持續稽核關鍵供應商，確認是否有違反本公司職安衛規範的情事發生，並調查該年度職業傷害與職業病發生次數，評估供應商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，給與供應商 3 個月改善期，於 3 個月後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。本年度所有供應商皆通過本公司職安衛稽核。

此外，本公司亦對新進與既有供應商舉辦多場職安衛教育訓練，例如泰谷光電職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，並分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

6.3.2 職業傷害與職業病

泰谷光電制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向安衛室轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。安衛室於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、安衛室或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，安衛室需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

透過完善的管理政策、危機和風險管理、健康促進活動和教育訓練等，泰谷光電員工於 2024 年無職業災害事故發生。

透過近年的教育訓練宣導及安全控制，泰谷光電本年度員工職業災害事故率從 2023 年度可紀錄事故率為 1 下降至 0.0 以(100 萬工時計算)，我司依職安署 2024-09-13 公告-勞工於上下班途中發生之災害非屬職業安全衛生法所稱職業災害，無須將該等案件計入填報，故我司不將上下班途中發生之災害列入計算。泰谷光電將持續優化管理措施，目標於 2025 年可記錄事故率保持至維持零事故。

員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2022 年	2023 年	2024 年
工作總時數(小時)	313,912	272,440	305,790
職業傷害死亡人次(次)	0	0	0
職業傷害死亡比率 ^{註 1}	0	0	0.0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註 2}	0	1	0
嚴重職業傷害比率 ^{註 3}	0	3.67	0.0
可記錄事故人次(次) ^{註 4}	0	1	0
可記錄事故比率 ^{註 5}	0	3.67	0.0
職業疾病件數(件)	0	0	0
職業疾病發生率 ^{註 6}	0	0	0.0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×1,000,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×1,000,000。

註 7：本公司依循職安署認定方式，本年度委由承包商負責事務的非員工工作者，如保全、清潔人員等，不納入計算。

員工歷年職業傷害事件分析（單位：人次數）

事件類型	2022 年		2023 年		2024 年	
	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病
物理性危害	0	0	1	0	0	0
化學性危害	0	0	0	0	0	0
生物性危害	0	0	0	0	0	0
人因性危害	0	0	0	0	0	0
社會心理性危害	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	0	0

虛驚事故

本年度發生 3 起虛驚事件，發生主因為揚塵、設備老舊及設置位置潮濕而觸動預警警報，因此本公司強化現場工作人員標準作業程序及管理機制，避免往後造成實際災害。

2024 年虛驚事故統計表

虛驚事件類型	發生次數	說明	改善措施
火災誤警報	3	警報器因設置位置潮濕、揚塵或設備老舊導致誤警報	1.定期巡視 2.定期清潔及更換