員工共好
EMPLOYEE BENEFITS

2022台泥聖誕點燈活動

07

7.1 專欄 多元融合職場 96
7.2 永續人才策略 97
7.3 薪酬福利 100
7.4 職工安全照顧 102
7.5 人權保障 104
7.6 多元職場 105

目標 | TARGETS

多元友善職場

- 2025女性高階主管占比 25%
- 2025營業單位女性主管占比 5%
- 2025具STEM背景女性員工占比 38%

員工教育訓練

2025年累計

投入 **1.25** 億元

年度 **0** 人權侵害情事

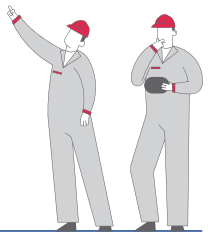
職業安全衛生

員工及承攬商 **0** 工傷、**0** 工亡

事故率(TRIR) | 誤工率(LTIR)

2023年減少 **35%**

| 基準年 2016-2018年平均數



2022 績效 | PERFORMANCE HIGHLIGHTS

女性主管 **27%**

具STEM背景女性員工 **36.6%**

原住民員工 **+16%**

34 國台泥企業團同仁國籍

企業團國際員工比例 (未計入台灣與中國大陸) **4.08%**

員工持股信託 | 2019年啟動

員工適用 **100%**

參與率 **97.7%**

HR Asia BEST COMPANIES TO WORK FOR IN ASIA 2022

人才培育

推動員工永續學習護照

強化企業ESG文化

教育訓練年度投入經費 **21,838,716** 元

訓練時數 **84,425** 小時

員工照顧

分娩、生育禮金及生育補助金額 2022/1至12/31 逾 **130** 萬元

企業團生育補助

人次成長近3倍

發放金額成長近4倍

相較2021年

退休三險參與率 **59%**

Taiwan Sports 運動企業

7.1/ 專欄 多元融合職場

台泥秉持共融、多元以及公平三大精神，致力於打造擁有國際化視野的企業文化，以攜手台泥人共同邁向企業永續。台泥透過「多元溝通管道、職場女性培力、文化交流活動」三大主軸落實上述願景。

多元溝通管道

每季Town Hall Meeting (員工大會)，由董事長分享主題演說，並提供現場發問和線上匿名問答管道，即時回應員工需求與建議

職場女性培力

舉辦主題式演講

文化交流活動

透過節慶活動、技術交流及文化巡禮等方式，讓員工了解台灣之道地美食與傳統技藝，並針對文化進行交流與想法抒發

新女力工作坊－注入生命的力量

2023年婦女節，邀請高階女性領導人君品酒店總經理張倚蘭、巨大集團全球數位零售經理詹立慈分享職場經驗，討論職場女性在生活、工作、家庭之間如何平衡，超過300位台泥同仁參加。

非常鼓勵台灣的年輕世代加入台泥，在多元文化的國際團隊環境中，與來自世界各地的人一起努力，可以開拓自己的思維，更提供新的觀點。

2022年起派駐台泥總部
義大利技術銷售工程師 Gabriele

職場多元融合
跨國合作打造徵才新形象

台泥企業團據點遍布全球，持續招募海內外人才。為協助外籍員工適應台灣環境，台泥設有外籍員工生活與工作支持計畫，創造外籍與台籍員工的情感連結，進而協助外籍員工融入台灣生活。此外也透過大型晚會、共進晚餐、技術交流等活動，凝聚來自多元國家同仁之感情。

海外菁英來台就職人數
14人

7.2 / 永續人才策略

管理方針 人才是企業永續營運的重要基礎，台泥致力於培育同仁多元發展，以期發揮其最大的潛力，並透過績效評核等方式，確認教育訓練之成效。

台泥專注於循環經濟實踐，發展水泥、能源、環保三大核心事業。在再生能源與儲能產業布局方面，為厚植技術能量並與國際技術接軌，台泥積極招聘土木、電機、機械、地質，甚至水產養殖專長之國際化人才，期望推動更多元永續的新能源願景；另一方面，為配合企業團智能化發展，台泥也積極網羅資工、電機、資管等專業人才，透過導入AI人工智慧管理與智能製造等解決方案，找到最佳優勢、創造最大價值。

台泥積極透過深化校園溝通、加強產學合作、培育地區青年、內部轉調機制培育未來永續人才。

自我實現價值徵才計畫

台泥透過多元的校園徵才活動，如校園人才招募、企業媒合會、博覽會、說明會、專題講座等，協助學生理解台泥三大核心事業，透過雙向溝通達到培育未來潛在人才之效，深耕校園關係，接觸優秀學子，以利未來延攬加入台泥。

2023年，台泥鎖定9大領域專才，包含電力交易、再生能源、鋰電池、儲能、電動車充電、碳管理、低碳建材、綠色資源循環、ESG策略等，並啟動義大利、葡萄牙、法國、荷蘭、及土耳其等5國海外派任計畫，從亞洲出發放眼國際，提供年輕學子與國際人才合作的舞台。

開設電機技術人才產學合作專班

2022年台泥和平廠與國立東華大學合作，在花蓮四維高中開設「電機技術人才產學合作專班」，每年保留15個和平、澳花國中畢業生免試入學名額，協助學生就學期間考取專業證照，不僅提供獎助學金，未來也可優先申請台泥企業團相關職缺。鼓勵學子們投入再生能源、儲能等新能源產業，培育廠區未來人才。

內部轉調制度

台泥提供企業團內部轉調機會，促進內部人才移動，了解多面向專業，促進企業團資源之整合運用及共同發展。各部門及各廠可視需求開設內部轉調職缺，2022年內部職缺遞補率為18.3%。

大數據徵才，自主開發AI智能履歷系統

為優化招募流程，台泥透過AI應用有效縮短履歷篩選時間，透過關鍵字查找，增加台泥可觸及之人才池，亦提高推薦符合台泥職缺需求人選之成功率，進而提升選才精準度。截止2022年底，智能履歷系統已協助人資部門自動擷取33,452份電子履歷，節省人資部門2,788小時，大幅提升行政效率，同時讓更多人才有機會被台泥看見。

從國小到研究所 扎根地方青年培育計畫

國小
- 士敏學堂–宜蘭士敏國小、永樂國小、東澳國小、花蓮和平國小
- 花蓮和平國小英文教學助理(ETA)計畫

高中職
- 花蓮四維高中電機技術人才專班
- 辜公亮文教基金會京劇推廣講座

大學
- 實習生(暑期、學期)
- 專題講座
- 企業參訪
- 媒合會
- 台泥企業團菁英人才獎學金計畫
- 國立中興大學興學塾

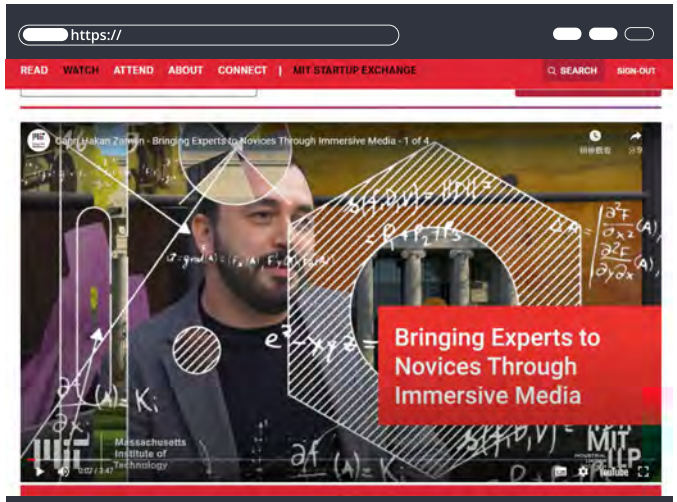
研究所
- 職涯教練業師計畫–國立政治大學商學院論文指導、國立臺灣大學工學院研究生院長獎等
- 國立台灣大學EMBA ESG實踐管理顧問
- 麻省理工學院電池回收研究計畫
- 國立臺灣大學化工系碩博士畢業論文展

台泥人才發展訓練體系

國立成功大學建築系林憲德教授分享國內外低碳建築趨勢

永續學習行動計畫

2023年開展永續學習行動計畫，涵蓋ESG課程、志工服務、永續行動提案競賽、地球日與多元共融等認證行動。以上各項行動分為必選修並提供對應點數，同仁需達成年度最低點數，並依點數發放認證徽章。該徽章與年度績效指標連結，取得黃金級以上徽章之同仁也將於TOWN HALL MEETING員工大會上接受「台泥永續大使」榮譽證書頒獎。此外，台泥設計永續學習護照LINE官方帳號，除了呈現累積點數情形與企業團排行榜，每週也透過LINE至少發送一篇永續新知，選題貼近日常，以多元活潑的方式協助同仁內化永續思維。



MIT產業聯絡計畫

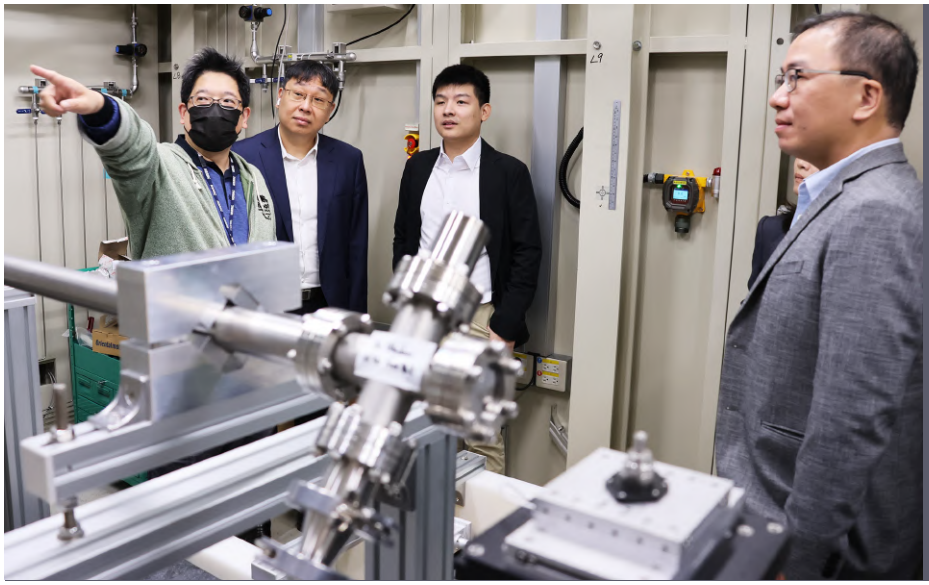
台泥MA儲備幹部計畫中，導入麻省理工學院(MIT)產業聯絡計畫，藉由線上研討會與講座課程傳授世界科技新知，培養人才宏觀創新的視野，另會安排歷練豐富的資深同仁擔任專屬導師(Mentor)定期會面指導，以雙向有效的培訓機制，為儲備幹部奠定豐富紮實的職涯發展。

MIT合作電池回收計畫｜培育電池專才

台泥與MIT教授合作，透過互相學習，鎖定汰役電池材料修復以及高安全性電解液兩個方向進行研究；未來將以高鎳三元材料為主要開發對象，持續開發廢棄正極材料修復技術。

退休回聘｜經驗傳承

台泥重視退休員工之經驗傳承，針對有經驗的退休同仁進行回聘，並安排訓練課程進行主題式培訓，2022年共計回聘11位退休同仁。



與國輻中心、NASA共同培養高階鋰電池技術人才

2023年台泥與國家輻射研究中心及美國國家航空暨太空總署NASA合作，共同研發次世代高效能鋰離子電池，並展開航空鋰電池之研究，為次世代高效能電池領域注入研究量能，培育專業領域人才。

培植電動車電池芯技術應用人才

台泥積極培植電池芯技術應用人才，藉由贊助清大賽車工廠電池芯，協助學生研發應用模組及性能優化。清大電動賽車於德國及克羅埃西亞的學生方程式競賽取得佳績。

績效考核

為檢核人才培育成效，台泥採用美國學者Donald L. Kirkpatrick所提出的反應、學習、行為、成果等四個層次進行驗證，2022年實際接受績效考核比例達100%(新進人員未滿3個月試用期者未納入)。

員工培育計畫

培育計畫名稱	教育訓練形式
新世代能源管理計畫	透過與主管、同仁間的相互交流，提升並凝聚未來對企業團能源發展的共識
核心管理職能計畫	建立團隊當責力 驅動目標管理意識

人才發展(訓練)指標

HR訓練績效–Donald L. Kirkpatrick評估

階段	採計方式	成效
L1.反應	指標 | 訓練課程平均滿意度	
	統計有進行課程滿意度調查之結果的平均值	94.45%
	指標 | 訓練講師平均滿意度	
	統計有進行講師滿意度調查之結果的平均值	95.02%
L2.學習	指標 | 六廠專業證照回訓率	
	六廠實際證照回訓紀錄	97.01%
	指標 | 年度訓練計畫達成率	
	依年度訓練計畫：	
	實際開課項目/規劃開課項目	89.29%
	指標 | 員工到課率	
	年度訓練計畫：	
	實際開課到課人數/規劃開課人數	98.13%
L3.行為	指標 | 員工敬業度	
	統計員工參與度-工作發展構面之認同程度	87.80%
L4.成果	指標 | 高績效員工留任率	
	留任率=1–員工離職率	91.95%
	指標 | 員工離職率	
	2022離職人數(自願+非自願)/2022年底在職人數	8.05%

7.3 / 薪酬福利

管理方針 台泥提供具競爭性之薪資水準及優渥之獎金吸引、留任和激勵人才，秉持共享營運績效原則，訂定公司薪酬政策。與此同時，為不引導董事及經理人因追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，台泥亦視實際經營狀況及相關法令適時做出調整，以利公司長期發展及達成經營目標。

本公司治理與營運管理方針，不僅針對實質營運成果的達成，更細緻地從經營層指標、部門工作目標及個人績效，充分結合永續指標並以實踐企業社會責任為使命。

為此台泥設計激勵獎酬制度，除月薪資及年終獎金外，100%企業團員工享有季獎金、績效獎金等變動薪酬。同時，為達到2050年碳中和承諾，每年台灣各廠皆審視、設定並追蹤碳排強度目標，並將達成情況計入獎金，落實全體員工實行減碳行動之當責性和積極性。

變動薪酬

季獎金：2018年導入季獎金制度讓員工共享成果，並計入各廠為達成2050年碳中和承諾設定之碳排強度目標達成情況，使社會責任持續融入公司營運。

績效獎金：將風險及永續管控等相關指標納入考核項目，使考核結果與公司治理、整體營運及永續發展結合。

員工持股信託

台泥提供100%員工持股信託，並提供已參與之同仁每年6月、12月申請單筆持股信託增額同享方案，公司同時陪存自提金之10%至個人信託帳戶。

2022員工持股信託參與率高達 97.7%

股權計畫

台泥啟動股權計畫作為長期激勵誘因，且將績效考核指標與永續發展目標連結，考核指標如碳捕獲與微藻固碳、綠能發電等策略發展執行績效。台灣及海外子公司工作表現績效優異者皆可參加，2022台灣地區共有55.3%優秀員工享有股權計畫資格。

非擔任主管職務之
全時員工人數、薪資總額、薪資平均數及薪資中位數

項目	2021	2022	差異
非擔任主管職務之全時員工人數(人)			
	1,092	1,139	47
非擔任主管職務之全時員工薪資總額(仟元)			
	1,181	1,174	-7
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(仟元)			
	1,082	1,030	-52
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(仟元)			
	958	922	-36

員工儲蓄互助金

台泥鼓勵員工儲蓄，依年齡調整儲蓄金額，每半年提撥存款，並由職工福利委員會同時提撥該金額之50%，共同存至員工福利信託帳戶。

退休雙軌福利與三險保障

台泥推出退休雙軌福利制度，公司每月提撥1:1公提金，屆齡60歲退休的員工更可加乘提撥，加速員工累積退休金。台泥更首創退休人員保險方案，保單一年期，期滿可自動續約，退休同仁僅需自行負擔醫療險，壽險及意外險由台泥支付。

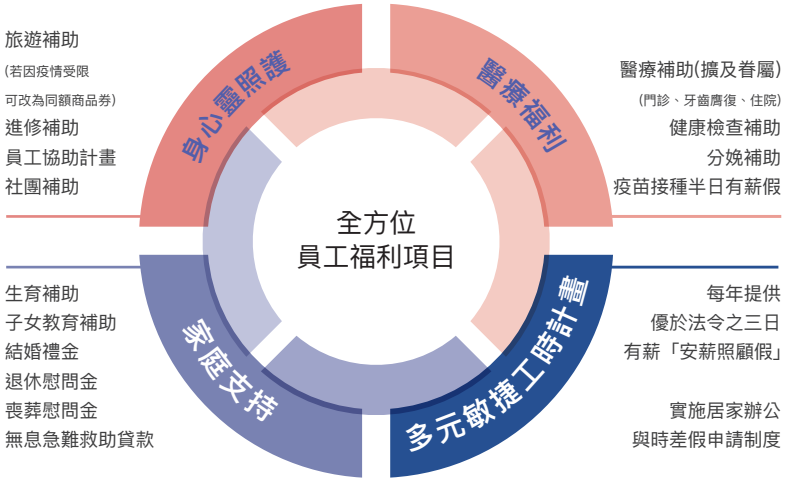
員工健康促進活動

台泥致力於提供同仁優質的福利制度。自2020年起，台泥依法聘請特約醫護人員開辦臨場健康檢查服務，每人每年有20分鐘免費個人健康諮詢時間，同時執行四大計畫，包含人因工程、過負荷、職場暴力及母性健康保護，藉由健康檢查、發放問卷等方式，評估同仁健康狀態進行分級，並給予中高健康風險同仁相關健康建議，2022服務共計649人次。

此外也不定期開辦健康關懷講座，主題涵蓋「上班族肩頸紓壓及如何在家自行舒緩肩頸痠痛」、「恢復元氣新生活」、「後疫情時代針對肌肉骨骼等人因工程風險之自我照護」等，給予同仁健康相關建議。

育兒福利與補助

台泥關注少子化議題，推出育兒支持計畫，2022年共67人申請生育獎勵金，總金額逾130萬元，並與托兒所特約合作，減輕同仁壓力。



綠色交通補助	為響應EV100，每位試用期考核通過後的同仁皆可申請一次電動機車補助金15,000元，共80人申請，及每年一次共享機車騎乘金200元，共131人申請。(截至2023/3)
智慧販賣機	為照顧同仁身體健康，台泥於公司內設置養生飲品販賣機，並以低於一般市場零售價格提供同仁選購。2022年月平均銷售量約為200瓶，未來更規劃增設便當、輕食、飲料三合一機種。
台泥學舍	為協助居住地非大台北地區的員工及其子女北上工作就學，台泥在機能便利的信義區精華地段設有「台泥學舍」，且每月僅需支付600至1,200元不等即可入住。
加班夜歸方案	台泥為照顧同仁因專案急迫或臨時工作任務而延遲下班之情況，推出加班夜歸方案，返家計程車費用由公司支付。 截至2023/4，共計253使用人次。

鼓勵運動賽事，啟動活力職場

台泥擁有三大運動賽事，包含「龍舟賽」、「太魯閣馬拉松」、「泳渡日月潭」，及其他多元的員工社團，如棒球、羽球、籃球、有氧韻律等運動性社團；針對重大運動賽事台泥保障參賽名額與免費五星級飯店食宿，若同仁組隊參賽，報名費與食宿皆由台泥贊助。

低碳起步走

台泥透過不同活動激勵同仁們養成運動習慣，2022年台泥獲得運動企業標章，並舉辦「減碳愛地球 EARTH HELPER起步走」健走活動，以達標抽獎激勵同仁加入健走行列；本次共361位同仁參加，走了109,722,086步，約同於繞地球2.2圈，其中更有懷孕8個月的同仁每日健走約18,000步。

2023年台泥將持續設計不同的競賽，協助同仁維持身心健康與工作的平衡。

7.4 / 職工安全照顧

管理方針 台泥致力建構最佳健康職場，定有台泥企業團職業安全衛生政策，適用100%企業團員工及承攬商。所有水泥廠、製品廠以及企業團營運總部均100%通過ISO 45001職業安全衛生管理系統認證。

台泥由勞工職業安全衛生管理室負責追蹤職工安全工作之執行進度與成果，每季召開一次勞工安全衛生委員會議，且呈報健康安全每季績效與總經理及董事長簽核。若發生重大職災，除依各級責任予以懲戒之外，針對事件發生原因進行檢討與追蹤改善成果。

職業安全一直是台泥高度重視的議題，台泥長期以員工及承攬商「零工傷」為目標，制定職業安全衛生管理制度、設置勞工安全衛生管理室負責勞工安全衛生相關事務，並以「工安月報」機制每月追蹤職安案件與改善措施，每年也依照政府現行法規辦理教育訓練，深化全體員工乃至供應商、外包商整體安全衛生績效。

台泥每年檢視法規合宜性，確保遵守甚至超越國內外安全衛生法規標準，現行安全管理規章包含「職業安全衛生管理規章」、「職業安全衛生管理計畫」、「職業安全衛生工作守則」、「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」等，此外，台泥參與台灣區水泥工業同業公會，與勞動部職業安全衛生署擬定「締結安全伙伴執行計畫」，與外部攜手合作提高水泥業工作者安全意識。

勞工安全衛生委員會

	企業團營運總部	水泥廠	製品廠
主任委員	1	2	3
主管及專業人員人數	5	21	28
勞工代表人數	3	15	17
勞工代表比例	33%	39%	35%

職業安全相關風險評估流程｜事故調查與改善流程

事故發生 01
重大職業災害發生後，立即報告勞安室及上級主管，承攬商應於30分鐘內以電話通報監工單位，並依相關規定通知消防單位、醫療單位，如發生重大職業災害應於8小時內通報當地勞動檢查機構

事件原因追查 02
勞安室於重大職業災害發生後，設置「職業災害調查處理小組」會同部門主管赴現場勘查及查核，函報總經理「事故防範報告書」後，1週內召開重大職業災害調查報告審查會，並由勞安室說明發生重大職業災害經過與處理

事件檢討與改善 03
依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查改善事項，各單位列管追蹤至改善完成，並全面檢討改善，防止類似事件再度發生
發生重大職業災害之現場，拍攝存證併同調查報告，送勞安室做為教育訓練之案例教材，防止類似事件再度發生

2022年，共發生5起工傷事故，事發後台泥針對原因進行了解，針對工傷易發場域加強巡檢、提升訪廠頻率及增設教育訓練等，避免同樣事故再發，以期落實零工傷之目標。

台灣 TRIR:0.39；LTIR:0.23

承攬商安全管理

台泥制定「承攬商工作安全衛生環保管理規則與罰則」加強對承攬商管制，並要求遵守勞工安全衛生相關法規，及入廠時辦理安全衛生教育訓練，同時規範承攬商填寫「工作場所環境危害因素告知單」、「工作場所環境危害因素告知事項」，與簽署「安全衛生責任承諾書」確保承攬商瞭解相關環安衛規定，及所屬工作人員皆遵照相關規定進廠作業。

健康安全教育訓練

台泥每年依照政府現行法規，辦理勞動、勞安及災害預防訓練等相關課程，並依法安排同仁進行急救人員、缺氧作業、危險性設備、職業安全衛生業務主管等相關證照之新訓與回訓。另外，台泥透過盤點工作環境中的潛在安全危害因子，進行安全宣導及消防演習，並參加政府舉辦之各類型災害防治之說明會及證照受訓，包括空氣污染防制說明會、防火管理人訓練、塵肺症診斷暨個案討論研習會。

環境安全衛生方面教育訓練累計達 1,651 人次
訓練時數達5,753小時
2022年未發生職業病情事

員工健康檢查

台泥定期提供員工健康檢查，特殊檢查項目包含噪音、粉塵及游離輻射，檢查費用由勞保局補助。此外，台泥總部定期追蹤員工健康情形，並依照健康情形調整工作性質，保障員工健康安全。

健康促進方案

和平廠	蘇澳廠	企業團營運總部
辦理健康講座	辦理職安衛教育在職教育	每月辦理臨場服務
辦理操作教育訓練	每月委由特約護理人員來廠辦理臨場健康服務	全員接種流感疫苗
辦理工作過負荷、肌肉骨骼傷害教育訓練	委由醫療院所實施人員健康檢查	
成立社區醫療站	全員接種流感疫苗	
全員接種流感疫苗		

7.5 / 人權保障

人權政策

台泥致力於建立和諧、友善及健康的工作環境，保障員工的人權。台泥「以人為本」，遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約，與全球各營運據點之當地勞動相關法規，有尊嚴的對待及尊重一切受薪同仁，適用範圍包含契約人員、實習生等，並公開揭露於企業團官方網站、內部電子布告欄及永續報告書中。

反歧視｜落實多元、平等、包容
線上安心平台，保障員工權益

台泥重視員工意見與權益，積極塑造健康互助的友善職場。為維護員工人權免於受到侵害或負面影響，台泥設置線上安心平台與員工意見電子信箱等意見反映管道，且皆由專人保密處理，守護同仁身心健康。此外，台泥設有工作場所歧視與騷擾防制專用辦法及申訴管道。2022年台泥共收到8件員工意見與申訴案，其中1件為建議案；工作場所歧視與騷擾相關申訴案為1件。

人權政策教育訓練

台泥將《人權政策》、《誠信守則與道德規範聲明書》、《性騷擾防治政策》等重要政策列入企業團年度教育訓練必修課程，每年要求企業團全體員工確實閱讀政策文件並完成檢測。2022年員工線上閱讀率達98.14%，累計總訓練時數3,005小時(以每閱讀一份時間為15分鐘換算)。

員工敬業度調查

台泥每年定期以問卷形式執行員工敬業度調查，問卷涵蓋組織認同、工作環境、工作發展、工作關係等4個面向。

2022年敬業度調查範圍為全企業團(含大陸、關係企業)，受測員工人數覆蓋率高達97.6%，敬業度4.5分(滿分5分)。其中台灣(含關係企業)覆蓋率為98.2%，敬業度4.44分；大陸覆蓋率為97.3%，敬業度4.52分。進一步進行男女性差異分析顯示男女性員工對台泥皆有高度且無差異化的認同。

職級	敬業度
一般員工直接人員	4.33
一般員工間接人員	4.35
基層主管	4.58
中高階主管	4.68

年資	敬業度
未滿3年	4.41
3-10年	4.43
10年以上	4.50

此外，台泥分別依據職級、年資等條件，進行多面向差異分析，並依據調查結果向單位主管及員工溝通，列入定期會議報告的追蹤項目，經評估後制定改善及優化方案供人資主管核定後執行。

人權盡職調查

為落實人權政策及確保政策的有效性，台泥自2019年開始啟動人權盡職調查。依照「人權風險發生頻率」及「對企業及員工造成衝擊程度」進行分析，對潛在的人權議題進行識別、風險評估，並設計減緩措施及補償措施，以善盡人權維護之承諾與責任調查結果。

2022年調查範圍包含子公司及合資企業共39個營運據點
填答率高達98.14%
結果顯示台泥2022人權風險議題 無重大缺失

人權保障總結

RIGHTS

企業團員工
- 安心意見反映管道
- 人權教育訓練
- 員工參與度調查
- 人權盡職調查
- ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證

供應商
- 廠購供應者評估辦法
- 台泥供應商永續問卷
  主要評鑑領域包含品質、服務、組織、財務及永續表現，而永續表現的評核項目則包含勞工、健康安全、環境、道德規範及管理系統等面向
- 供應商永續治理工作坊

承攬商
- 「零工傷」目標
- 職業安全衛生管理制度
- 勞工安全衛生管理室
- 承攬商工作安全衛生環保管理規則與罰則
- 安全衛生教育訓練
- 安全衛生責任承諾書

社區居民
- 台泥DAKA
- 漢本海洋驛站
- 增加就業人口

7.6 / 多元職場

台泥擁有多元員工組成結構，落實人權承諾，2022年台泥女性主管較前年成長3%、身心障礙員工雇用比例1.47% (2021：1.70%)、原住民員工雇用比例7.45% (2021：6.44%)。

依契約類型及性別區分之員工總數

	女	男	合計
不定型契約人員(含留職停薪)	227	928	**1,155**
定型契約人員(含派遣人員及實習)	5	13	**18**

註1：台泥無非保證工時員工，亦無兼職員工
註2：以至2022年12月31日的非定期人員統計資料為主
註3：定期契約人員員工包含總處10人、和平廠7人及花蓮廠1人，共18人，負責減碳專案、固危廢專案、混凝土實務、環安專案等內容

依年齡別及性別區分之員工總數

	女	男	合計
30歲(含)以下	33	101	**134**
31-50歲	166	545	**711**
51歲(含)以上	28	282	**310**

依年齡及性別區分之管理職人數

	女性管理職	男性管理職	管理職人數(合計)
30歲(含)以下	1	3	**4**
31-50歲	44	96	**140**
51歲(含)以上	13	58	**71**

註4：管理職定義為主任以上

依營運據點及性別區分之員工總數

項目	女	男	合計
企業團營運總部	93	91	**184**
蘇澳廠	12	172	**184**
和平廠	31	245	**276**
花蓮廠	1	8	**9**
台北廠	37	178	**215**
台中廠	22	77	**99**
高雄廠	31	157	**188**

依部門及性別區分之員工總數

	女	男	合計
業務部門	95	416	**511**
其他部門(除業務部)	132	512	**644**

依學歷及性別區分之員工總數

	女	男	合計
博士	1	3	**4**
碩士	45	85	**130**
大學	125	354	**479**
專科	30	152	**182**
高中職以下	26	334	**360**

依職級及性別區分之員工總數

	女	男	合計
高階主管	4	18	**22**
中階主管	28	79	**107**
基層主管	26	60	**86**
專業人員	72	125	**197**
直接人員	97	646	**743**

註5：高階主管為協理級(含)以上，中階主管為經理級、副理級，基層主管為主任，專業人員為工程師、管理師及儲備幹部

依性別及年齡區別新進員工與離職員工數量

		性別		年齡			
		女	男	30歲以下	31-50歲	51歲以上	總計
新進人員	人數	31	83	37	72	5	**114**
	比例	2.68%	7.19%	3.20%	6.23%	0.43%	**9.87%**
離職人員	人數	16	77	21	51	21	**93**
	比例	1.39%	6.67%	1.82%	4.42%	1.82%	**8.05%**
自願離職人員	人數	12	44	15	37	4	**56**
	比例	1.04%	3.81%	1.30%	3.20%	0.35%	**4.85%**

註6：自願離職未計入試用期未滿/退休/資遣/死亡　註7：以至2022年12月31日的非定期人員統計資料為主