



深化員工照護

2017 年度台北總部及
昆山製造廠教育訓練達
15,708 人次，45,828.5
小時，並持續獲得勞動
部 TTQS 銅牌獎肯定。

2017 年度舉辦
11 場次員工旅遊，補助金額為
\$5,151,026 元。



藍天電腦重視企業社會責任，從照顧員工的職涯與其家庭之全方位角度出發。我們相信有快樂的員工，才會有健康的職場，並帶動公司整體發展，進而落實與員工共創幸福企業的理想。我們重視每一位在藍天的員工，秉持著員工是「企業社會責任理念核心」的信念，提供公平健全的工作環境、多元且完善的福利制度、合理並具市場競爭力的薪酬獎勵，以及良好的教育訓練制度。針對不同職位與工作性質的員工，提供適切課程，以發展員工職涯所需的能力，讓員工能在工作崗位上貢獻一己之力，提升公司整體生產力及提高同仁工作效率，讓同仁與藍天一起共同成長、茁壯。

4.1 多元組成，平等對待

藍天電腦堅守「人權重視」與「性別平等」原則，明文規定禁止任何性別騷擾、歧視或恐嚇等行為。同時積極配合勞基法相關規定標準及相關政策，「志同道合、適才適所」是藍天電腦在招募任用上所努力的方向。我們的員工手冊中明確規範「公司員工不因民族、種族、性別、宗教信仰不同而受歧視」。進行人員招聘時，依職務職掌與應徵人員之學經歷相符性最高者錄取。絕不因性別、年齡或種族等因素淘汰應徵者，以「平等」為作業基礎；另我們優先聘雇本地人才，提升國家競爭力。







4.1.1 員工多元組成

藍天電腦訂有「新進人員招募任用辦法」供各部門提出需求及人資部門審閱之基準，各部門人員之增補，須依「年度人力編制表」規定提出需求，並填寫「人力需求申請表」，詳列擬增補人員之職稱、員額、資格條件限制、薪資預算、預定任用日期，經由權責主管核可後送交人資單位。人資單位就各部門之需求職缺彙整後，除以公告方式進行內部甄選外，另考慮工作性質、人力市場需求等因素，選擇適當之招募管道，公開進行作業。

截至 2017 年底，藍天電腦台灣總部及昆山製造廠員工人數分別為 501 及 1,419 人，其中女性員工佔比分別為 32.53% 及 45.38%。從歷年數據可觀察到，我們員工性別比例長期趨於固定。藍天為維護兩性工作平等及人格尊嚴，嚴禁就業場所之性騷擾行為，並會同工會或員工代表，依「性別工作平等法」訂定藍天之「性別工作平等辦法」公開揭示。在國籍方面，2017 年於台北總部聘用台灣籍管理職員工⁶之比例為 98%。顯示藍天電腦充份提供兩性公平競爭及發展，並培養在地人才，肩負促進經濟發展的社會責任。

員工之性別及聘僱合約分布情形

| 台北總部 | | | | 昆山製造廠 | | |
|---|---|--------|--------|--|---|--------|
|  |  | 女男百分比 | |  |  | 女男百分比 |
| 截至 2015/12/31 | | | | | | |
| 332 | 158 | 32.24% | 總員工人數 | 929 | 801 | 46.30% |
| 332 | 158 | 32.24% | 正式員工數 | 929 | 801 | 46.30% |
| 0 | 0 | 0 | 非正式員工數 | 0 | 0 | 0 |
| 截至 2016/12/31 | | | | | | |
| 330 | 159 | 32.52% | 總員工人數 | 963 | 711 | 42.47% |
| 330 | 159 | 32.52% | 正式員工數 | 963 | 711 | 42.47% |
| 0 | 0 | 0 | 非正式員工數 | 0 | 0 | 0 |
| 截至 2017/12/31 | | | | | | |
| 338 | 163 | 32.53% | 總員工人數 | 775 | 644 | 45.38% |
| 338 | 163 | 32.53% | 正式員工數 | 775 | 644 | 45.38% |
| 0 | 0 | 0 | 非正式員工數 | 0 | 0 | 0 |

註：派駐昆山製造廠之台籍員工，其聘僱合約乃台北總部與其簽訂之，故人數計入「台北總部」

⁶ 管理職員工定義：職稱為副處長(含)以上主管及特別助理



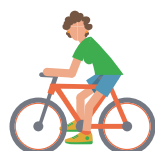
員工性別及國籍統計表

| 廠區 | 國籍 | 2015 | | | 2016 | | | 2017 | | |
|-------|------|------|-----|-------|------|-----|-------|------|-----|-------|
| | | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 台北總部 | 台籍 | 308 | 154 | 462 | 308 | 155 | 463 | 316 | 159 | 475 |
| | 外籍 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 |
| 昆山製造廠 | 台籍派駐 | 22 | 4 | 26 | 20 | 4 | 24 | 20 | 4 | 24 |
| | 陸籍 | 929 | 801 | 1,730 | 963 | 711 | 1,674 | 775 | 644 | 1,419 |

新進 / 離職之正職員工總數及比例

| 性別 | 年齡 | [2015/1/1~2015/12/31] | | | | [2016/1/1~2016/12/31] | | | | [2017/1/1~2017/12/31] | | | |
|----|---------|-----------------------|----|-------|-------|-----------------------|----|-------|-------|-----------------------|----|-------|-------|
| | | 台北總部 | | 昆山製造廠 | | 台北總部 | | 昆山製造廠 | | 台北總部 | | 昆山製造廠 | |
| | | 新進 | 離職 | 新進 | 離職 | 新進 | 離職 | 新進 | 離職 | 新進 | 離職 | 新進 | 離職 |
| ♀ | <30 歲 | 4 | 2 | 1,454 | 1,415 | 4 | 6 | 1,314 | 1,372 | 16 | 7 | 1,116 | 1,131 |
| | 31-50 歲 | 7 | 7 | 24 | 25 | 15 | 13 | 30 | 41 | 11 | 13 | 74 | 102 |
| | >51 歲 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 51 |
| ♂ | <30 歲 | 9 | 0 | 1,571 | 1,656 | 6 | 4 | 1,412 | 1,373 | 16 | 7 | 1,416 | 1,546 |
| | 31-50 歲 | 21 | 17 | 37 | 69 | 21 | 20 | 20 | 46 | 43 | 44 | 60 | 91 |
| | >51 歲 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 |

註：昆山製造廠為勞動密集型企業，產線直接人員多數為外地人口，人員異動依產業特性較為頻繁；2017 年直接人員離職率月平均為 18.43%，間接人員離職率月平均為 3.75%



4.2 悉心照顧，全面保障

藍天以人為本，員工是我們珍視的重要夥伴，我們相信擁有快樂健康的員工，才有正面積極的職場文化，進而提升工作效率及留任適任人才。我們努力從各個層面保障我們的員工，希望透過不同面向的支持與協助，讓在藍天工作的每位夥伴們，每天都充滿正能量，且積極的面對工作挑戰，願意一起攜手努力，創造藍天每一個里程碑。

4.2.1 完善的員工福利

提供舒適及完善的職場文化，是藍天打造幸福企業的最高宗旨。透過行之多年的各項福利措施及薪酬獎勵方案，讓每一位為藍天打拼的員工從工作中獲得成就感。我們的福利措施包含各項福利補助、國內外員工旅遊、三節禮金、社團活動、彈性上下班、健康檢查、按摩小站等，希望透過各類福利措施及活動之舉辦，讓公司各部門同仁建立深厚情誼，並且激發向心力，職場氣氛更融洽。

員工福利項目

| 補助 | |
|----------------|--|
| 生育補助 | 員工本人 \$3,200 元 員工配偶 \$1,600 元 |
| 生日禮金 | 員工本人 \$1,000 元或等值禮品 |
| 結婚禮金 | 員工本人 \$4,800 |
| 傷病撫卹金 | 員工住院滿 5 天 (含) 以上，可提出慰問金補助。 |
| 喪葬補助 | 員工本人 \$10,000 元 員工配偶 \$5,000 元 員工之父母子女 \$3,000 元 |
| 春節、勞動節、端午節及中秋節 | 均發放 \$1,000 元或等值禮品 |
| 員工餐廳中午用餐補助 | 每位同仁不分職級均補助 35 元 |



部門聚餐及慶生會

提供各部門自行舉辦慶生、聚餐、旅遊等活動之補助費用。
每人每月核發 \$100 元

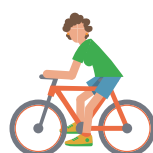


多元化社團活動

| 社團成員實際參與活動人數 | 福委會補助比例 | 費用補助月份上限 | 費用補助年度上限 |
|--------------|---------|----------|--------------|
| 20-30 | 1/2 | \$5,000 | 年度社團補助預算 20% |
| 31-40 | | \$8,000 | |
| 41-49 | 2/3 | \$10,000 | |
| 50 人以上 | 3/4 | \$13,000 | |

員工國內外旅遊

依職工福利委員會年度計劃，排定員工旅遊及補助計畫，供同仁彈性報名。



健身器材

支出所需經費，由福委會年度基金提撥百分之二，作為購買體育康樂器材或比賽之基金。

年終尾牙晚會及員工摸彩

舉辦一年一度尾牙及抽獎活動。



優惠價購買關係企業產品

提供集團員工及員眷優於市價之優惠價格購買商品。

汽機車停車位

開放員工、來賓、廠商及承租戶申請汽車停車位或機車停車位

主管座車補助

提供董事長、總經理及在台灣上班的副總級中心主管購置座車之補助

公司制服

每週三統一穿著制服

圖書館

於公司 B1 設置圖書室供員工使用

團體保險 (含配偶及子女)

依不同職級提供定期壽險、意外傷害險、住院醫療險、傷害醫療險及癌症醫療險保險。

彈性上下班

於工作規則中明確訂定全體員工早上均享有半小時之緩衝時間，自 8 點 30 分至 9 點整，讓有接送子女或其他需求的員工，都有彈性調配的空間。

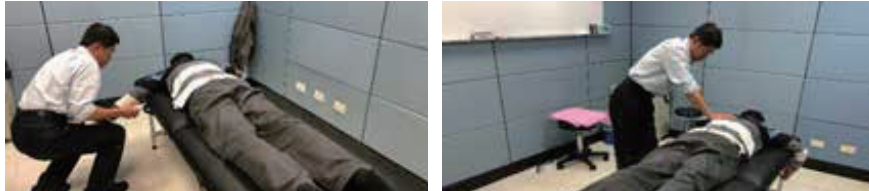


健康檢查

提供兩年一次之員工免費健康檢查，幫助同仁掌握自己的健康狀況，2014 年度補助金額 \$1,034,500 元，2016 年度補助金額 \$1,198,470 元。

辦公室紓壓室

為體恤同仁因長期坐在辦公室所造成的身體疲勞，我們與新北市勞工局合作，讓同仁享受專業視障按摩師肩頸按摩服務。



歷年福利補助

| 年度 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------------------------|-----------|------------|------------|
| 部門聯誼補助費 | 570,000 | 583,900 | 586,400 |
| 員工旅遊補助費 | 5,683,480 | 6,344,521 | 5,151,026 |
| 員工個人補助 (包括結婚 / 生育 / 生日 / 喪葬 / 住院) | 615,600 | 616,400 | 595,800 |
| 三節禮金 | 1,892,000 | 3,146,797 | 3,725,317 |
| 其它 | 795,000 | - | 843,360 |
| 合計 | 9,556,080 | 10,691,618 | 10,901,903 |

歷年員工國內外旅遊補助

| 年度 | 場次數 | 員工人數 (含眷屬) | 補助金額 |
|------|-----|------------|-----------|
| 2015 | 10 | 978 | 5,683,480 |
| 2016 | 16 | 1,014 | 6,344,521 |
| 2017 | 11 | 876 | 5,151,026 |

4.2.2 薪資報酬

藍天電腦提供多元化並具競爭性的薪資福利制度，與同仁分享營運上的成果，亦肯定同仁對公司的貢獻。全職員工享有的薪資，包括依在職月份發給之固定薪資、年終獎金及績效獎金。年終獎金視公司營運及個人績效表現發給，績效獎金則依據獲利程度、員工個人績效及組織目標達成之獎金金額，又分為員工酬勞、研發或業績獎金及其他激勵計畫，基礎保障外也讓員工有動力與公司一同成長。2017 年藍天電腦發予無工作經驗新進人員之標準薪資為當地最低薪資之 1.27 倍，足以顯示公司在此方面的投入。另我們男女基本薪資報酬比為 1:1。



4.3 共同成長，透明升遷

除了提供完善的照顧及福利制度讓員工無後顧之憂的快樂工作外，為了提高員工的工作效率及保障其職涯發展，藍天電腦期許能透過完備的培訓制度及定期的績效考核，造就全方位人才。並提供各種管道強化員工職能，讓同仁快樂學習、成長茁壯，更讓有志發揮的同仁都享有資源，規劃在藍天電腦的長期發展藍圖。

4.3.1 績效考核評估

藍天訂有明確績效考核及晉升辦法，員工任職到年終滿一年，就視其工作情況，每年定期辦理考績，做為升遷及加薪之依據。考績項目以績效管理與發展表格內之評估項目為評分標準，並依公司實際經營現狀彈性調整。績效評估每半年一次，分為上半年度及下半年度，每位正式員工均需接受考核評估，考核成績送交人資單位建檔留存。考核以績效面談為主，鼓勵主管與部屬共同討論部屬的工作表現，針對員工之績效成果，面對面給予明確之說明，強調雙向溝通。並針對未來工作重點與方向，共同商訂具體的行動與方案。

透過績效評估制度，期望讓員工發揮所長，並針對擬加強改善部份檢討調整。除對各員工職涯成長有所幫助，亦可協助部門內部建立互信的關係。

2015 年至 2017 年的台北總部接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數統計

| 年度 | 男性 | 女性 | 合計 | 百分比 |
|------|-----|-----|-----|-----|
| 2015 | 321 | 155 | 476 | 97% |
| 2016 | 312 | 148 | 460 | 94% |
| 2017 | 319 | 149 | 468 | 93% |

註：下半年(7月~12月)到職之同仁，因已接受到職後之考核，不擬於12月再執行年度績效考核，故截至12月底，部份員工未被納入考核。

2015 年至 2017 年的昆山接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數統計

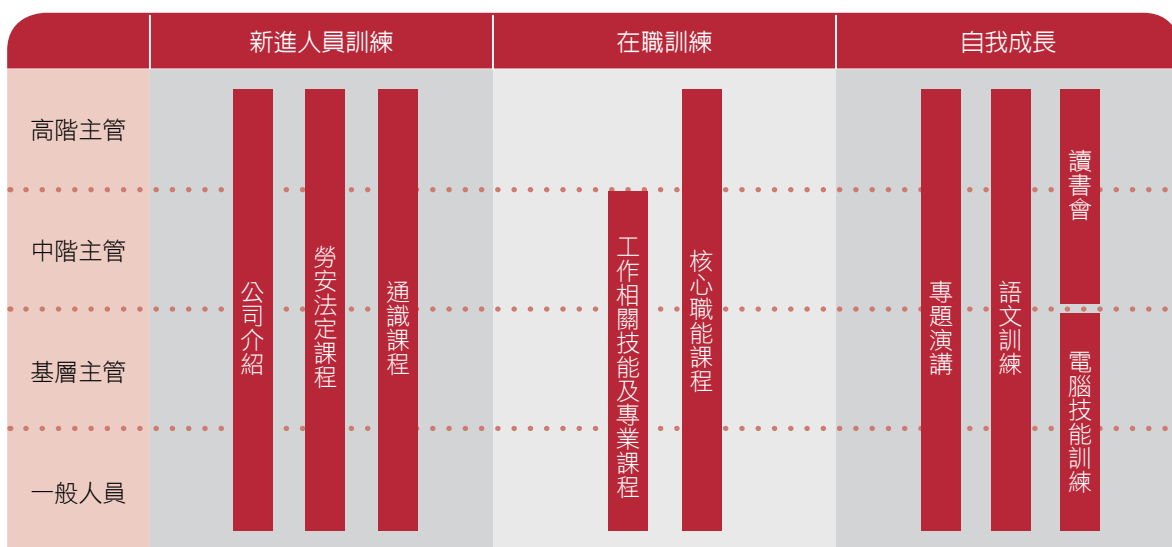
| 年度 | 男性 | 女性 | 合計 | 百分比 |
|------|-----|-----|-------|------|
| 2015 | 929 | 801 | 1,730 | 100% |
| 2016 | 963 | 711 | 1,674 | 100% |
| 2017 | 775 | 644 | 1,419 | 100% |



4.3.2 職涯發展管理

人才是公司最重要的資源，藍天電腦擁有多元的教育訓練資源，讓員工在工作同時，也能不斷的學習。為了讓訓練更有效率、切中員工需求，我們制定教育訓練發展體系圖，可以快速按圖索驥，依照員工資歷及職級規劃訓練課程，並鼓勵在公司相關活動之外，員工也尋求外部適合的教育機構，藍天亦樂於補助相關款項。

教育訓練發展體系圖



新進人員職前訓練

新人報到後，由各單位主管進行職前訓練外，亦舉辦新進人員講習課程測驗。人資單位將新進人員所需接受之有關課程內容，放置於人資處網站。新進人員於到職後上網學習，並進行測驗，評估其對公司之組織章程、藍天智權條款等是否已完全瞭解。

專業技能 (知能) 訓練

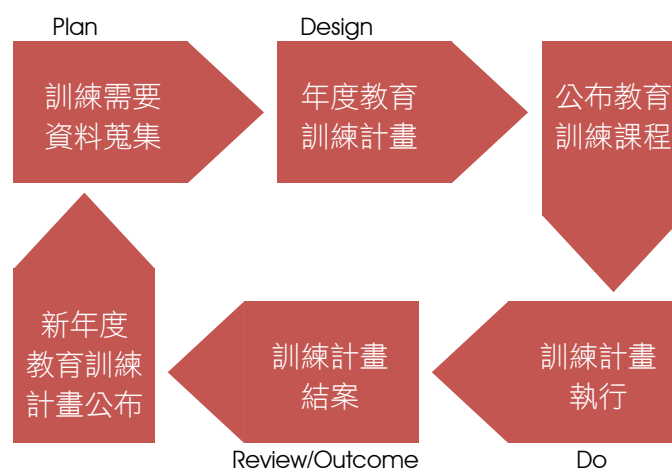
專業技能訓練依職能分為以下：

- ◆ 內部稽核人員：訓練單位依公司內部稽核人員人力需求，對參與內部稽核的員工實施內部稽核訓練。
- ◆ 研發人員：研發 (含機構、電子、儀校……) 之專業知識。
- ◆ 行政人員：財會、人資、總務、行政等之專業知識。
- ◆ 另配合各單位需求，安排專業訓練。



受訓學員之受訓記錄，均列入電腦檔案中，作為爾後晉升，調遷之參考。另外，為了讓訓練課程更進步，派訓人員應於課程結束後填寫「內訓課程意見調查表」或「派外訓練意見調查表」及「派外訓練心得報告書」一份，經部門主管審核後，送交訓練單位存查。臨時性訓練需求或計畫變更，則須填寫訓練提報單申請。

訓練執行政序與作業流程



此外，透過內外部講師或業界講師分享及個案討論與演練並重之方式設計課程內容，縮短同仁的學習曲線。除與工作職能相關之課程，我們亦開辦其他各類型課程，舉凡像是語言相關、管理技能提升、職業健康與安全等，我們都想與同仁們分享。透過課堂上的學習，一起成長，除提升工作效能，更為自我加分。

2017 年度台北總部內訓及線上課程共開立 171 堂課程，共有 6,540 人次，共計 12,727.5 小時，外訓補助則有 34 堂課 42 人次，共計 538 小時。

歷年台北總部教育訓練內外訓堂數、時數及人次

| 年度 | 堂數 | | 人次 | | 時數 | |
|------|-----|----|-------|----|----------|-------|
| | 內訓 | 外訓 | 內訓 | 外訓 | 內訓 | 外訓 |
| 2015 | 192 | 27 | 8,575 | 27 | 16,583.5 | 560.5 |
| 2016 | 185 | 20 | 8,605 | 21 | 15,944.5 | 241.5 |
| 2017 | 171 | 34 | 6,540 | 42 | 12,727.5 | 538.0 |

2017 年度昆山內訓及線上課程共開立 277 堂課程，共有 9,085 人次，共計 32,239 小時，外訓補助則有 7 堂課 41 人次，共計 324 小時。



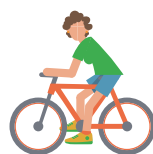
依員工類別分析員工接受教育訓練情形

| 廠區 層級 | 台北總部 | | | 昆山製造廠 | | |
|---------------|---------|----------|----------|-------|-----------|-----------|
| | 管理人員 | 非管理人員 | 合計 | 管理人員 | 非管理人員 | 合計 |
| 2015 年 | | | | | | |
| 接受訓練總時數 | 3,416.0 | 13,728.0 | 17,144.0 | 0 | 168,670.5 | 168,670.5 |
| 員工人數 | 66 | 424 | 490 | 0 | 1,730 | 1,730 |
| 每名員工接受訓練的平均時數 | 51.8 | 32.4 | 35.0 | 0 | 97.5 | 97.5 |
| 2016 年 | | | | | | |
| 接受訓練總時數 | 2,348.0 | 13,838.0 | 16,186.0 | 0 | 36,689.0 | 36,689.0 |
| 員工人數 | 65 | 424 | 489 | 0 | 1,674 | 1,674 |
| 每名員工接受訓練的平均時數 | 36.1 | 32.6 | 33.1 | 0 | 21.9 | 21.9 |
| 2017 年 | | | | | | |
| 接受訓練總時數 | 1,906.5 | 11,359.0 | 13,265.5 | 0 | 32,563.0 | 32,563.0 |
| 員工人數 | 74 | 427 | 501 | 0 | 1,419 | 1,419 |
| 每名員工接受訓練的平均時數 | 25.8 | 26.6 | 26.5 | 0 | 22.9 | 22.9 |

依員工性別分析員工接受教育訓練情形

| 廠區 2017 年 | 台北總部 | | | 昆山製造廠 | | |
|---------------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|
| | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 接受訓練總時數 | 8,538.0 | 4,727.5 | 13,265.5 | 17,762.0 | 14,801.0 | 32,563.0 |
| 員工人數 | 338 | 163 | 501 | 775 | 644 | 1,419 |
| 每名員工接受訓練的平均時數 | 25.3 | 29.0 | 26.5 | 22.9 | 23.0 | 22.9 |

註：公司於 2017 年報告書開始新增教育訓練時數依性別統計。



台北總部及昆山 2017 年度內 / 外部教育訓練課程 (實體及線上) 一覽 (專業課程除外)

| 課程項目 | 主旨 | 課程名稱列舉 | |
|---------------|---------------------------------------|---|---|
| | | 台北總部 | 昆山製造廠 |
| 職業健康與勞工安全相關課程 | 舉辦職業健康與安全課程，提升健康意識，強化職場工作安全 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 職場安全衛生宣導預防 ◆ 高血壓、高血脂、高血糖的預防及治療 ◆ 2017 上半年度消防訓練 ◆ 上班族不可不知的肩頸酸痛診治法 ◆ 健康飲食生活化 ◆ 與壓力交朋友 - 從生活行為解讀壓力密碼 ◆ 辦公室的人體工學 ◆ 職業安全衛生管理員安全衛生教育訓練班 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 工業安全知識培訓 ◆ 如何合理釋放工作中的壓力 ◆ 衛生保健 / 養生知識 ◆ 全廠消防培訓 ◆ 安全管理員培訓 ◆ 安全生產管理知識 ◆ 減壓方式 ◆ 消防設備維護、工廠供電知識、空調維護、鍋爐維護、發電機維護、電梯維護、飲水機維護、低壓電工及監控保全設備維護培訓 ◆ 危化品從業人員培訓 ◆ 安全培訓 |
| 管理相關課程 | 配合不同管理職能，安排合適的課程，以提昇管理職同仁之能力。 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ EQ 你我他：情緒從哪裡來 ◆ 用人之道 ~ 看蔡明賢總經理談如何用人 ◆ 知己知彼 百戰百勝 Know the other and know yourself, Fight one hundred of battles without danger ◆ 專案管理原則與工具運用研習班 ◆ 設計一場成功的發表 ◆ 善用聲音魅力，讓話語觸動人心 ◆ 創新思維與創意思考 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 管理者的 8 大類故事之一 ◆ 有效提高員工工作積極性 ◆ 培育部屬 ◆ 教練式留住人才 ◆ 識人與用人 ◆ 主管認證班系列管理課程 |
| 其他軟性課程 | 與同仁分享各類主題性課程，一起增廣見聞 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 產品的靈魂—情感設計 ◆ 從台灣網購行為看電商發展趨勢 ◆ 數位新媒體趨勢 ◆ 行動通訊產業趨勢前瞻 ◆ 瑜珈流行舞蹈班 ◆ 藝術設計 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 時間管理 ◆ 解決問題的基本方法 ◆ 對待問題應有的基本觀念 ◆ 做有責任心的人 ◆ 合理分配時間去平衡工作中的每一件事 ◆ 人際溝通管理 ◆ 工作 - 快樂生活 ◆ 提高工作效率之時間管理 |
| 語文課程 | 公司內部定期辦理語言課程，以提昇同仁之語文能力 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 韓語 ◆ 日語 ◆ 法文 ◆ 看電影學英文 | |
| 新人培訓 | 舉辦新人培訓課程，讓新加入藍天的夥伴們快速渡過適應期，並加快對工作上的熟悉 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 新人培訓系列課程 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 新進員工品質教導 ◆ 新進人員教育訓練總則 ◆ 新進人員入職教育訓練 |

另外，我們亦舉辦讀書會，提倡好書共讀，並且透過交流推廣同仁閱讀學習風氣，增進部門間團隊共識。



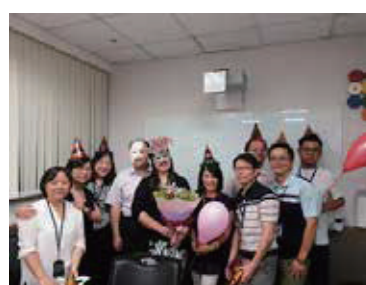
上課花絮



工業設計藝術設計課程



日文課



英文課



其他軟性課程



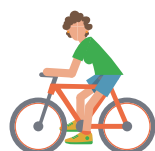
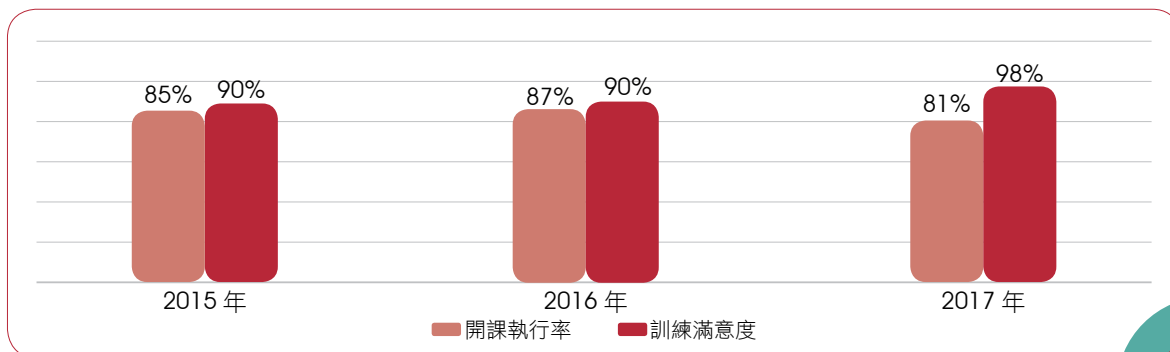
脊椎保健課程

另外，我們為鼓勵主管於在職期間，利用時間多加進修、充實自我之管理技能知識，訂定研修 EMBA 補助辦法，讓在台職稱處級(含)以上主管、及公司指定之同仁，透過 EMBA 課程拓展經營視野、創新經營理念，以期成為具有策略思維的企業高階領導人才，補助項目為學費(學雜費)、學分費二項。

4.3.3 高品質教育訓練

我們深信教育訓練是提高員工效率及能力的重要環節，所以明確設定績效指標來督促自己要做得更好，做得更精準。每年度由人資部門設定開課計畫，課後確認開課滿意度，定期評估當年度開課情況，以做為我們次年度的基礎。希望透過有效的系統訓練課程，達到提升業務銷售力及提升研發開發力兩大目標，為員工注入新知識及新能量。

三年度開課情形調查



完善的課程規劃及多樣的學習管道，讓員工除了滿足工作所需，個人生活的各樣知識，也可以透過各式課程培訓獲得，讓員工養成終身學習的習慣，是藍天努力的目標。2014 年及 2016 年度台北總部榮獲勞動部人力提升計劃訓練品質系統 (TTQS) 銅牌獎之殊榮⁷，我們對員工的投資上將會更再接再厲，以期持續進步。



⁷ 效期為自通過評核之日起二年，2017 年度延續 2016 年度通過評核結果，下一次評核為 2018 年 (勞動部勞動力發展署 2016/5/2(發能字第 10500238903 號)函，展延評核結果合格，效期為 2016/6/6 至 2018/6/5)。

昆山製造廠 - 陸籍優秀人員赴總部學習

除常態性的教育訓練課程辦理，自 2016 年起，我們每年邀請昆山製造廠陸籍優秀人員到台北總部觀摩學習。目的係希望透過學習活動，提升我們陸籍主管 (副主任以上之人員) 的凝聚力及穩定性，讓陸籍主管們更了解藍天文化，強化與總部的溝通，進而提升對公司的忠誠度。2017 年我們共邀請了 4 位優秀的夥伴到台北總部，進行為期 3 週的學習。內容包含了解台北總部工作環境、組織簡介、直接親臨各單位現場觀摩學習以及最後的心得分享與討論。



4.4 職業健康，舒適安全

我們每個人每天有 1/3 以上的時間在職場中，因此職場環境安全極為重要。我們希望在藍天打拼的夥伴們，可以每天健康的進入職場，離開或退休時，仍維持健康的身心靈。擁有健康、快樂的員工，才能帶來永續的成長！

4.4.1 健康、安全、舒適的工作環境

為確保工作環境的舒適及安全，台北總部訂有「公共環境管理辦法」、「緊急應變處理辦法」。並訂有各式緊急情況之處理程序。各單位依共同防護計劃書，成立緊急應變小組，並依規定每半年辦理訓練。公司並於各樓層明顯處張貼有緊急應變通報程序示意圖，告知災害處理相關步驟並載有聯絡方式。台北總部亦於 2016 年底取得自動體外心臟電擊去顫器 (AED) 之安心場所認證。

藍天台北總部設有安全衛生委員會，2017 年委員會共計 18 位，其中勞方代表 8 位，佔比為 44%，超越法規要求。安全衛生委員會每季召開一次會議，討論有關餐廳環境改善、上下年度消防演練、AED 及 CPR 訓練、安心場所認證、每季安全衛生執行事項、5S 年度稽核注意事項等議題。另我們亦於總部設有駐點專業醫護人員，2017 年新增一位駐點護士，現共有兩名專職護士。醫護人員在第一線排除可能的意外狀況、處理簡單的傷病，並提供衛教常識諮詢，守護員工健康。



| 辦公場所 | 醫護人員 | 人數 | 頻率 |
|--------|-----------------------|----|--------|
| 藍天台北總部 | 約聘醫師，領有北府衛士醫執照 | 1 | 每月一次駐診 |
| | 約聘醫師，領有北府衛莊醫執照 | 1 | 每月一次駐診 |
| | 長期聘用專職護理師，領有北府衛重服護理執照 | 2 | 每日 |

我們於員工工作規則中亦承諾，凡員工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時將依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由公司支付費用補償者，公司得予以抵充之；支付之費用由員工與公司共同負擔者，補償之抵充按公司負擔之比例計算：



- 一、員工受傷或罹患職業病時，本公司應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍依勞工保險條例有關之規定。
- 二、在醫療期間不能工作時，按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷審定為喪失原有工作能力，且不合殘廢給付標準者，得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 三、員工治療終止後，經指定之醫院診斷其身體遺存殘廢者，按其平均工資及其殘障程度一次給予殘廢補償。殘廢補償標準依勞工保險條例有關之規定。
- 四、遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，本公司除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。

昆山製造廠 職業災害統計

| 分類 / 件數 | 上下班途中交通事故 | 車間內受傷 | 廠區內摔倒 | 電鋸鋸傷 | 倉庫內受傷 | 廠內受傷 | 上下班途中交通事故 | 車間內受傷 |
|---------|-----------|-------|-------|------|-------|------|-----------|-------|
| | 受傷 | | | | | | 死亡 | |
| 2015年 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 2016年 | 6 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 2017年 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 |

註：2015年的1筆死亡意外係昆山製造廠同仁因上下班時交通事故身亡。

台北總部失能傷害統計 (不含上下班交通安全事故數據)

| 年度 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------|------|------|-------|
| 失能傷害頻率 (FR) | 0 | 0 | 1.01 |
| 失能傷害嚴重率 (SR) | 0 | 0 | 10.16 |

昆山製造廠失能傷害統計 (不含上下班交通安全事故數據)

| 年度 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------|------|------|------|
| 失能傷害頻率 (FR) | 0.60 | 1.25 | 1.48 |
| 失能傷害嚴重率 (SR) | 3 | 3 | 6 |

(註) 計算公式說明：

$$\text{職業災害千人率} = \frac{\text{職災人次數}}{\text{員工人數}} \times 1,000$$

$$\text{失能傷害頻率 (FR)} = \frac{\text{傷亡人次數合計}}{\text{所有人之總工作時數}} \times 10^6 \text{ (以百萬工時計)}$$

$$\text{失能傷害嚴重率 (SR)} = \frac{\text{總損失日數}}{\text{所有人之總工作時數}} \times 10^6 \text{ (以百萬工時計)}$$



台北總部缺勤率

| 年度 | 缺勤日數 | 總工作日數 | 缺勤率 |
|--------|------|---------|------|
| 2015 年 | 337 | 121,768 | 0.28 |
| 2016 年 | 463 | 121,761 | 0.38 |
| 2017 年 | 956 | 124,248 | 0.77 |

註：2017 缺勤較前 2 年度增加，主要係因公傷時數及病假時數增加所致。

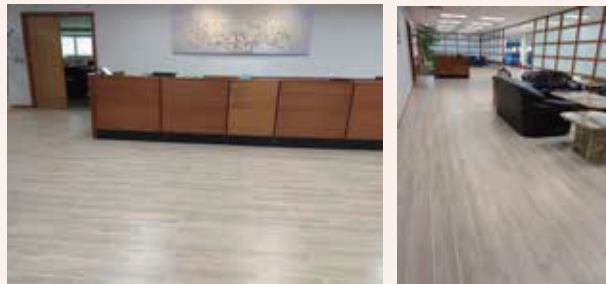
昆山製造廠缺勤率

| 年度 | 缺勤日數 | 總工作日數 | 缺勤率 |
|--------|-------|---------|------|
| 2015 年 | 3,773 | 407,250 | 0.93 |
| 2016 年 | 1,891 | 416,500 | 0.45 |
| 2017 年 | 1,514 | 353,331 | 0.43 |

註 計算公式說明：
缺勤率 (AR) = 總缺勤日數 / 總工作日數 x 100%。
總缺勤日數包含生理假、病假、傷病假及公傷假等。

台北總部 - 地板翻新工程

2017 年我們進行董事長室、總經理室及會客區地板更換工程。因原先使用的地毯已超過 20 年，為避免因地毯老舊引起的灰塵，對環境健康及整體感官之影響，我們於 2017 年將老舊地毯全面換新，以木紋磚取而代之。希望提供給我們的同仁們舒適、健康、清新的職場環境。



4.4.2 便利、安心、衛生的員工餐廳

為了員工的健康及便利，台北總部特別招商找到優質的供膳餐廚，讓員工可以每天都有多元豐富的菜色選擇，另外設有咖啡廳，提供香醇咖啡或現打果汁，提供營養均衡的選擇。



4.5 勞資和諧，用心聆聽

我們看重員工的意見，珍視每一位前線人員的心聲，除了主管依據員工狀況適時關心並主動回報管理階層外，台北總公司定期召開勞資會議，目前勞資雙方代表比例為一比一，員工有對等的平台可以與資方充分溝通，以確保員工關切的事項妥善的被回應及處理。

4.5.1 重視人權保障

本公司設有刷卡出勤系統以明確紀錄工時，每月由人資處統計工作時數。若有超時工作，將會主動告知部門主管留意員工出勤狀況，並積極進行調整。我們亦於上班時，加強宣導勿超時工作，工作情形應及時呈報主管以便迅速處理、調配人力。並不定時舉辦健康講座，在忙碌工作中維護同仁健康。我們依法規及客戶合約規範，不聘用童工。目前藍天並未有接受人權檢視或人權衝擊評估的營運據點。

藍天電腦恪守保護員工之原則，若因公司業務發展有新設或搬遷營業據點之情形，致員工職務必須調整或調動，將提供員工足夠時間進行業務交接及新環境之工作準備，此外，台灣如發生勞動基準法第 11、13、16 條之情事，預告期間依照法規辦理：

重大營運變化 - 最短預告期

| | |
|--------------------|-----------|
| 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者 | 於 10 日前預告 |
| 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者 | 於 20 日前預告 |
| 繼續工作 3 年以上者 | 於 30 日前預告 |

註：昆山製造廠則依照當地勞動局規定，相關變動皆為 30 日前預告

相對的，依勞動基準法第 15 條，當我們的同仁欲終止契約時，特定性定期契約期限逾 3 年者，於屆滿 3 年後，得終止契約，但應於 30 日前告知。不定期契約同仁欲終止契約時，則比照上表預告期辦理。

4.5.2 透明申訴機制

藍天台灣總部設有中英文檢舉信箱及專線電話，讓員工遇到狀況時有管道可以即時申訴，昆山製造廠亦設置有總經理信箱，讓員工可以投訴，2017 年間未收到透過正式管道申訴的案件。



昆山製造廠 - 優秀員工與主管餐敘

為提升藍天優秀員工之榮譽感和凝聚力，並激勵員工積極向上，以優秀同仁為學習楷模，我們於 2017 年 11 月開始，定期安排傑出同仁與高階主管聚餐。聚餐過程中，高階主管除正面宣導公司的發展狀況，亦聆聽同仁們心聲及建議。透過餐敘方式跳脫傳統嚴肅冰冷的職場氛圍，以有溫度及輕鬆的氣氛，與夥伴們溝通交流。

受邀參與餐敘的優秀同仁分為直接人員及間接人員，我們分別舉辦不同場次的餐會。直接人員及間接人員皆由各處主管推薦，填寫優秀員工餐敘推薦表，並呈報副總、廠長核准。直接人員每 2 個月安排 1 次餐敘，每次安排約 10 至 20 人；間接人員則是每季安排 1 次聚餐，每次受邀人數約 10 至 15 人。

2017 年優秀員工與主管餐敘執行成果

| | 舉辦場次 | 參與人數 |
|------|------|------|
| 直接員工 | 1 | 15 |
| 間接員工 | 1 | 12 |

