

目錄

董事長的話

關於報告書

1. 關於我們

2. 經濟績效

3. 氣候變遷因應

4. 永續環境

5. 客戶承諾與供應鏈管理

6. 創造員工熱情

7. 職業安全衛生管理

8. 公益社會行動

附錄



6

創造員工熱情

6.1 人力雇用	59
6.2 員工照顧	62
6.3 勞資溝通	67
6.4 職涯發展	68

487,970千元

員工福利費用

25.66小時

每名員工接受訓練的平均時數

88%

育嬰留停復職率

目錄

董事長的話

關於報告書

1. 關於我們

2. 經濟績效

3. 氣候變遷因應

4. 永續環境

5. 客戶承諾與供應鏈管理

6. 創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

6.4 職涯發展

7. 職業安全衛生管理

8. 公益社會行動

附錄

人力雇用

人力概況

員工是公司持續卓越的根基，三福化工提供公平的就業機會，並致力於推動兼容多元的環境，不因性別、宗教、種族或政黨不同而有所差別待遇，並積極採取平權行動，為所有求職者提供平等的就業與升遷機會。

在「創新、誠信、簡樸」的經營理念下，我們以規劃完善的福利制度及具競爭力的薪資水準，吸引各領域的專業人才，組成專業的團隊，從生產傳統化工產品到領先業界的環保貢獻，攜手與同仁們往更專業更優質的服務品質的道路上努力邁進。

我們向外界清楚揭露本公司人力資源資訊，並呈現員工工作穩定性，以及提供給員工的福利水準。

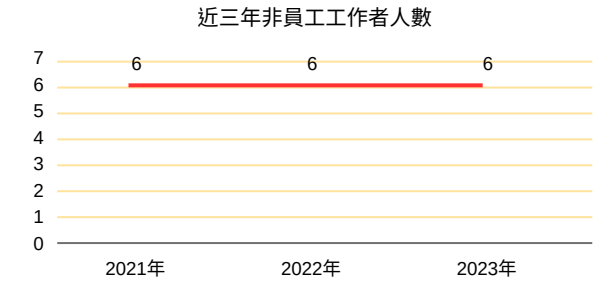
三福化工依循2019年勞動部發布禁止派遣轉掛之規定，後續均無雇用非正式員工（即派遣員工），統計2023年全體員工366人皆為全職員工，其中正式員工佔100%，非正式員工佔0%；全體男性佔80%，女性佔20%；年齡的分布上，以30-50歲之青壯同仁為多數佔全體70%。

2023年非員工工作者共計6人(2023/12/31當天數值)，2022年及2021年非員工工作者人數也皆為6人，係以向保全公司簽訂承攬契約為最大宗，主要執行廠區駐衛保全之相關工作。

● 近三年非員工工作者人數波動

近三年非員工工作者人數	人數
2023年	6
2022年	6
2021年	6

● 近三年非員工工作者人數波動趨勢圖



三福化工至今已成立超過一甲子，但我們有高達79.2%員工年齡在50歲以下，其中未滿30歲為12%。而在提供給年輕世代揮灑舞台的同時，我們也重視經驗傳承與世代間的融合，持續將經驗轉化為組織內部的重要知識與技術。更難能可貴的是，我們的主管也不吝傳承寶貴經驗，藉由個人發展計畫的人才培育機制，有系統性的教導並培訓年輕員工，並且也激勵他們在組織內部的職涯發展。

● 人力組成情形—依聘僱型態

聘僱型態	永久聘雇員工			臨時員工			無時數保證的員工			全職員工			兼職員工		
	女	男	總計	女	男	總計	女	男	總計	女	男	總計	女	男	總計
台北	14	25	39	0	0	0	0	0	0	14	25	39	0	0	0
竹北	8	22	30	0	0	0	0	0	0	8	22	30	0	0	0
善化	43	169	212	0	0	0	0	0	0	43	169	212	0	0	0
柳科	9	59	68	0	0	0	0	0	0	9	59	68	0	0	0
高雄	0	17	17	0	0	0	0	0	0	0	17	17	0	0	0
總計	74	292	366	0	0	0	0	0	0	74	292	366	0	0	0

註：彙編數據依報導期間結束日(2023/12/31)當天數值

目錄

董事長的話

關於報告書

1. 關於我們

2. 經濟績效

3. 氣候變遷因應

4. 永續環境

5. 客戶承諾與供應鏈管理

6. 創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

6.4 職涯發展

7. 職業安全衛生管理

8. 公益社會行動

附錄

多元與包容

三福化工秉持「以人為本」的企業核心價值，以及對社會的承諾，共同創造平等的多元包容職場。基於產業特性及國內社會文化背景，一般而言，員工性別深受產業類型與工作特性影響，女性投入化工製造業的意願相較於男性低，是業界人力結構分布的常態。但是三福化工秉持著建構對員工友善的工作制度與工作環境，以此帶動女性加入化工製造業的意願，落實經濟資源配置之公平性。至2023年底，男女比例為4:1，相較於去年，女性占比持平。

三福化工積極追求社會共融，鼓勵社會弱勢，以利企業社會責任之執行。針對人才進用，廣納身心障礙同仁、及台灣原住民族群。2022年三福身心障礙員工共2名，占整體員工比例0.52%，已依法繳納差額補助費；為提供多元的就業機會，持續積極執行相關招聘作業，2023年身心障礙員工共3名，占整體員工比例約0.82%，達成額進用標準，比例逐年上升。2021年由董事長簽訂人權政策：提供公平、合理之薪酬與工作條件，以及安全、健康之工作環境，並確保所有人員之工作機會均等，杜絕任何形式之歧視行為。

● 身心障礙者員工數

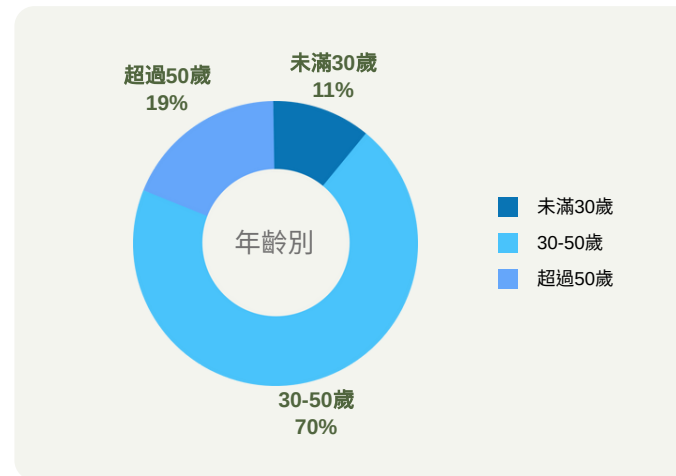
年分	員工總數	身心障礙者員工數	占比
2022	383	2	0.52%
2023	366	3	0.82%

● 員工比例—多元化類別

雇用別	類別	比例
	正式員工	100%
非正式員工	0%	

年齡別	類別	比例
	未滿30歲	11%
	30-50歲	70%
超過50歲	19%	

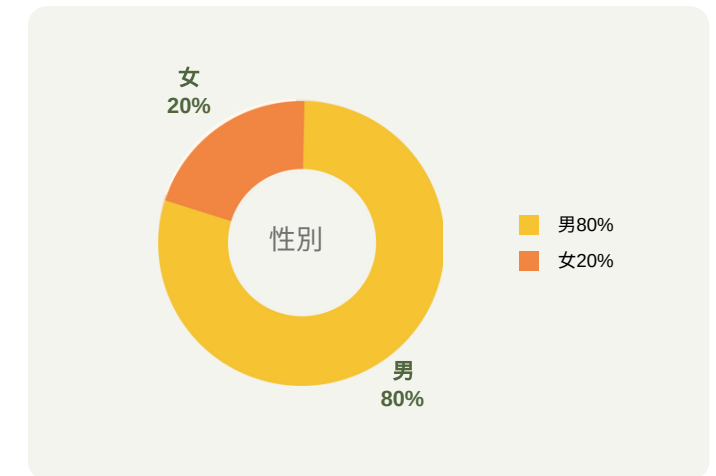
性別	類別	比例
	男	80%
女	20%	



● 性別人數比例

		2021	2022	2023
全體正式員工	男(%)	80%	80%	80%
	女(%)	20%	20%	20%
	人數	367	383	366

註：2021年度ESG報告書員工人數367人，為包含子公司，為求數據精確，2022年度及2023年度ESG報告書員工人數，已剔除子公司。新進及離職人員皆為21人，因此2022年至2023年減少之17人為調職至子公司。



目錄

董事長的話

關於報告書

1. 關於我們

2. 經濟績效

3. 氣候變遷因應

4. 永續環境

5. 客戶承諾與供應鏈管理

6. 創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

6.4 職涯發展

7. 職業安全衛生管理

8. 公益社會行動

附錄

流動概況

三福化工2023年新進員工21人，佔整體員工總數5.7%；同時期離職員工21人，佔整體員工總數5.7%。

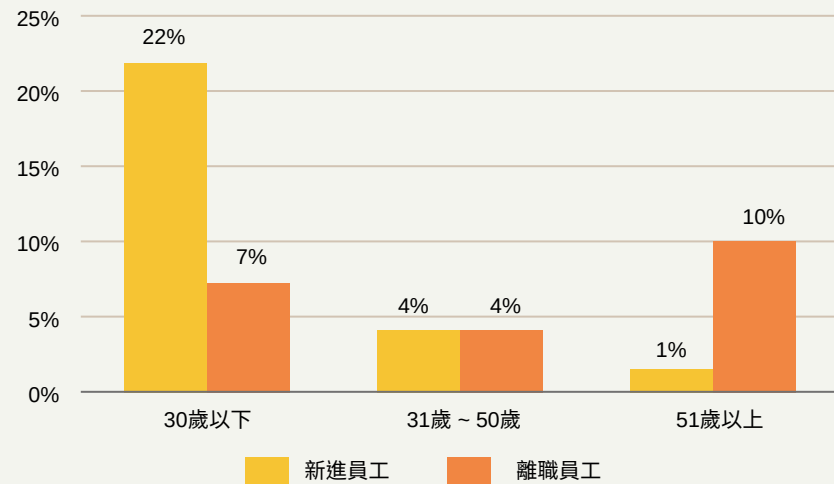
為瞭解離職同仁的心聲，同仁提出離職申請後，除由部門主管進行面談外，人資主管亦會主動瞭解同仁離職主因，進行離職分析，並作為後續留才制度之改善依據，期盼能將優秀的專業人才持續留在公司。

● 按年齡組別、性別劃分新進與離職員工統計表

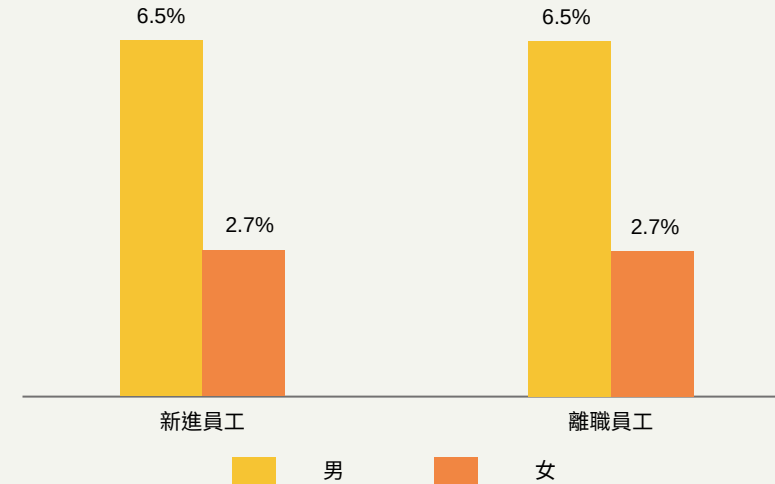
	男性		女性		小計	
	數量	比例	數量	比例	數量	比例
30歲以下	7	25.00%	2	15.38%	9	21.95%
31~50歲	11	5.29%	0	0.00%	11	4.28%
51歲以上	1	1.79%	0	0.00%	1	1.47%
小計	19	6.51%	2	2.70%	21	5.74%
30歲以下	2	7.14%	1	7.69%	3	7.32%
31~50歲	10	4.81%	1	2.04%	11	4.28%
51歲以上	7	12.50%	0	0.00%	7	10.29%
小計	19	6.51%	2	2.70%	21	5.74%

註：比例計算方式為該項人數佔該年齡層及性別人數佔比

● 新進員工及離職員工佔該年齡層百分比



● 新進員工及離職員工佔該性別人數百分比



目錄

董事長的話

關於報告書

1. 關於我們

2. 經濟績效

3. 氣候變遷因應

4. 永續環境

5. 客戶承諾與供應鏈管理

6. 創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

6.4 職涯發展

7. 職業安全衛生管理

8. 公益社會行動

附錄

薪酬待遇

薪酬	固定薪資	
	獎金	年終獎金、績效獎金、安環衛獎金、提案獎金

三福致力完善薪資及獎酬機制，確保薪資水平達市場競爭力，以利招聘及留任優質人才。每年依據營運績效發給正職人員年終獎金之外，另依績效表現與評核結果發給營運特別獎金。且於2019年起為讓員工能享有即時性的獎勵，導入每月安環衛獎金制度，有效激勵每位員工在環境維護、工作安全、食品衛生方面更能符合良好工作準則。此外，公司固定參與業界或顧問公司的薪資調查，定期檢視薪資福利措施與市場的連結性，檢視員工薪資水準及獎酬制度，作為績效調薪、人才晉用之標準。

依台灣證券交易所規定揭露企業「非擔任主管職務」之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數，如下表。2023年三福之非擔任主管職務之全時員工年平均薪資為900千元。員工獎酬計畫考量公司財務、營運績效、未來發展，並結合個別同仁的工作職責與績效表現，以制定相關薪酬方案。

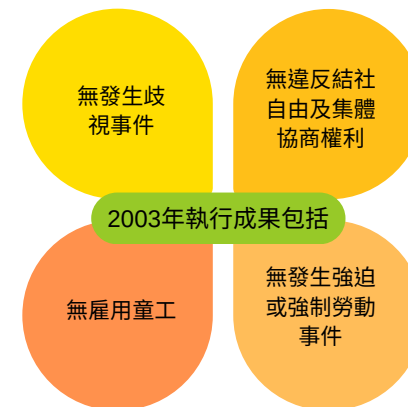
	2021	2022	2023	與前一年度差異
非擔任主管之全時員工人數	320	344	338	-6
非擔任主管之全時員工薪資平均(仟元)	969	998	900	-98
非擔任主管之全時員工薪資中位數(仟元)	859	884	810	-74

員工照顧

人權維護

三福化工深信，尊重人權和打造有尊嚴的工作環境，對公司的永續經營與企業社會責任來說乃至關重要。對三福化工經營階層來說，勞資關係如同大家庭間的情感連結，一旦進來這裡工作，雇主就要盡力照顧、主管便要努力培育、員工更是要盡守本分，讓三福化工的整體經營成果可以一起向上發展、永續經營，這就是企業對社會責任的最大貢獻。

三福化工恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並認同及支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》各項國際人權公約，尊重國際公認之基本人權，並依據前述規範的指導原則，制定相關人權政策，維護包含正職員工、契約及臨時人員、實習生在內的所有人員的人權。



為落實保障員工人權，於新進人員訓練中對員工宣導人權及勞動相關法規課程，此外，設置員工意見箱，員工可即時順暢地反應人權及勞工實務等面向的意見和申訴，且定期由高階管理階層及時回覆處理。2023年員工意見箱並未發生申訴。

性騷擾防治

依據《性別平等工作法》第十三條，以及勞動部所訂定《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》第四條之規定，我們亦頒布《三福化工股份有限公司禁止工作場所性騷擾之書面聲明》以提供本公司所有員工免於性騷擾侵擾之工作環境。我們絕不容忍任何本公司之管理階層主管、員工同仁（包括求職者）、顧客及第三者等，從事或遭受《性別平等工作法》第十二條所規定之性騷擾行為，包括：

雇主（或高階主管）對受僱者（或求職者）所為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更，或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調或獎懲之交換條件。

任何人（包括顧客或第三者）在受僱者執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

同時，我們亦規劃完善之申訴管道，舉凡本公司所有員工遭到上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，得立即通知本公司專責人員協助處理，原則上，調查將盡量以保密形式來進行。針對上述通報此類事件者、提出此類申訴者及協助性騷擾申訴或調查者，本公司絕對禁止任何報復之行為。另為加強所有員工對此類事件之認知與瞭解，內部亦定期舉辦相關講習及訓練課程，以確保所有同仁均明確了解其內容。2023年並未發生性騷擾申訴。

目錄

董事長的話

關於報告書

1. 關於我們

2. 經濟績效

3. 氣候變遷因應

4. 永續環境

5. 客戶承諾與供應鏈管理

6. 創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

6.4 職涯發展

7. 職業安全衛生管理

8. 公益社會行動

附錄

性別平等

我們積極落實女男平等的產檢假及產假和陪產檢及陪產假及其他休假權利，讓我們更容易招聘並留住優秀員工，進而提高員工士氣和生產力。同時也依據《性別平等工作法》設置哺乳室、實施育嬰留職停薪制度，包括男性與女性員工皆可依法申請。

為關懷新手媽媽在工作場所哺集乳之需，已設置標準哺集乳室提供給產後媽媽同仁使用。哺集乳室於2019年9月1日起正式啟用，設有桌檯，備有扶手椅、靠墊、清潔用品、紫外線消毒鍋等，並設有專屬冰箱以存放母乳，設置緊急電話及設置「哺集乳室使用管理要點」，為員工打造一個溫馨友善、安全隱密、設備齊全的哺集乳室。且針對妊娠及分娩後媽媽，個別由醫師進行健康危害評估及工作適性評估等建議。

● 善化廠哺乳室



育嬰留停

2023年女性員工佔全體員工的比例為20%，相較去年持平。一般而言，員工性別深受產業類型與工作特性影響，女性投入化工製造業的意願相較於男性低，是業界人力結構分布的常態。為了鼓勵職業父母共同陪伴子女成長，三福化工依就業保險法及性別平等工作法規定，符合申請資格者均能向公司辦理育嬰留停，讓父母照顧子女，更無後顧之憂。三福將持續提升職業父母權利的保障，以建構對員工友善的工作制度與工作環境。育嬰留停屬於法定權益，除申請率外，復職率與留任率亦值得關注。

前者為員工「要不要」，後者為「想不想」，以呈現企業對人才的黏性是否足夠。2023年度同仁申請育嬰留停人數為5人，當年度應復職5人，去年實際復職4人，故復職率88%；滿一年留任1人，故留任率100%。今年度育嬰留停申請人數增加，顯示公司極力支持與推動友善家庭職場，尊重工作和生活的平衡。

● 育嬰假申請與復職留任統計

		2021	2022	2023
符合育嬰假申請資格人數	男	24	36	29
	女	11	10	5
	總數	35	46	34
實際申請人數	男	0	0	4
	女	1	0	1
	總數	1	0	5
應復職人數	男	0	0	4
	女	1	1	1
	總數	1	1	5
實際復職人數	男	0	0	3
	女	1	1	1
	總數	1	1	4
復職率	男	--	--	75%
	女	100%	100%	100%
	總數	100%	100%	88%
上一年度復職滿一年留任人數	男	1	--	--
	女	1	1	1
	總數	2	1	1
留任率	男	100%	--	--
	女	100%	100%	100%
	總數	100%	100%	100%

註： 1. 由每年生育補助及育兒津貼申請人數計算符合育嬰假申請資格人數
2. 復職率=實際復職人數/應復職人數（如分母為零無法計算則以"--"表示）
3. 留任率=上一年度復職滿一年留任人數/上一年度復職人數（如分母為零無法計算則以"--"表示）
4. 上一年度復職滿一年留任人數：如上一年度復職人數為零則以"--"表示

員工福利

休假制度	優於勞基法的預給特休假制度
結婚禮金	員工本人與子女結婚上的祝福禮金
年節禮金	三節及員工生日禮金
喪亡慰問金	員工本人、子女、配偶或父母的喪亡慰問金
傷病住院慰問金	員工本人與配偶的傷病住院慰問金
生育補助金	員工本人或配偶的生育補助
育兒津貼	比照政府規格的育兒津貼
教育補助	員工子女從出生到大專畢業涵蓋22年的教育補助
員工旅遊	擴及員工眷屬補助
尾牙聚餐	擴及員工眷屬補助
團體保險	定期壽險、住院/癌症醫療、意外險、因公意外、重大疾病

我們認為員工的人生大事，就是三福化工的大事，因此除了員工之外，許多福利措施也擴及員工眷屬。透過施行多樣福利，包含團體保險、教育補助、員工旅遊等福利，照顧員工的生活大小事，讓同仁無後顧之憂的安心工作。

三福為鼓勵員工更有生育意願，積極規劃多元友善家庭政策，進一步為台灣社會有所貢獻，三福集團總裁秉持著愛才惜才的初衷，將名下股票交付信託，並將其收益指定用於三福化工員工子女身上，於2016年起公告以下生育津貼補助：(1) 員工生育補助、(2) 員工育兒津貼、(3) 員工子女入學獎金。前2項措施包含生育每胎補助2萬元；及每月育兒津貼補助2,500元到5歲，總計最高可提供17萬元之福利津貼。

此外，對於員工子女由國中升高中、高中升大學等入學年度，當期亦提供入學獎金1萬元。為妥善照顧雙薪家庭的職場父母，三福藉由家庭式的照顧，使員工安心又能有效減輕負擔，三福化工為社會盡最大的責任與努力。

目錄

董事長的話

關於報告書

1. 關於我們

2. 經濟績效

3. 氣候變遷因應

4. 永續環境

5. 客戶承諾與供應鏈管理

6. 創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

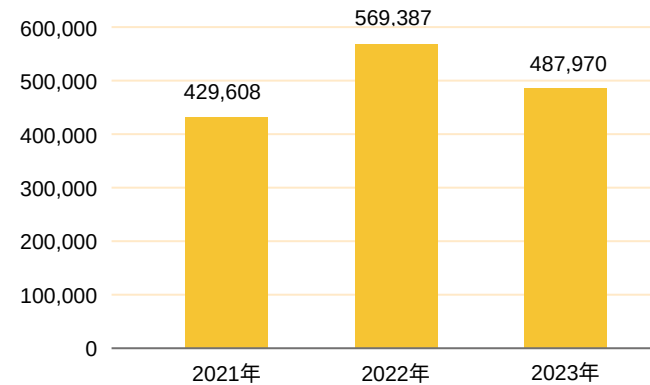
6.4 職涯發展

7. 職業安全衛生管理

8. 公益社會行動

附錄

● 員工福利費用 (單位：仟元)



● 福利補助項目

	公司提供	福委會提供
結婚補助	√	√
喪葬補助	√	√
住院補助		√
子女教育補助	√	√
子女入學補助	√	
生育津貼	√	√
育兒津貼	√	
員工宿舍	√	
員工供膳	√	
員工健康檢查	√	
尾牙活動	√	
勞動節禮品		√
禮金(三節、生日)		√
聚餐補助		√
旅遊補助		√
員工社團補助		√

尾牙活動



員工宿舍

三福化工分別在台南與新竹設置員工單人宿舍，提供給遠從外縣市前來為公司打拼的員工一個舒適、安全的住宿環境。



員工餐廳

為體恤員工辛勞，工廠設有員工餐廳供同仁使用。公司吸收65% 成本，讓員工每餐僅需花費30元即可享用兩個主菜加三個配菜及飯後水果、湯品的自助餐，天天更換的菜色，讓同仁能夠享用美味又健康的中餐與晚餐。為使同仁吃的安心又健康，三福定期至團膳公司稽核供膳設備與環境衛生以確保員工用餐安全衛生，為同仁的健康把關。

健康促進

三福化工為提供給員工一個優質的健康職場，除了依照法規提供職業專科醫師臨廠服務以外，搭配廠內專職護理師，辦理各項健康促進活動，引導員工主動打造健康生活型態。每年定期舉辦優於法規之員工健康檢查項目，同時也提供加值服務項目，如：癌症篩檢、心血管檢查等檢查，透過更多面向的健康篩檢項目，發現影響員工健康的危害因子，達到早期發現早期治療與預防的目的。

針對異常健檢結果作檔案分析，依分級結果提供護理師及廠醫個別性之健康衛教指導，同時讓員工更了解自己健康狀況，為自己健康把關，也增加正確醫療知識。此外除針對法定特殊作業也合併環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險，安排特殊作業健康檢查包含噪音、錳、鉛作業、鎳及其化合物作業等特殊作業，從事特別危害作業之員工，本公司依特殊作業健康檢查進行管理。特殊健康檢查結果判定分為一至四級，經判定為第二級管理者，員工個人須接受健康指導；初判為第三級管理以上者，由護理師安排員工參與職業醫學科醫師臨場服務，實施健康追蹤複查，必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，以提供從事工作之建議。

● 健康檢查



目錄

董事長的話

關於報告書

1.關於我們

2.經濟績效

3.氣候變遷因應

4.永續環境

5.客戶承諾與供應鏈管理

6.創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

6.4 職涯發展

7.職業安全衛生管理

8.公益社會行動

附錄

初判為第三級管理以上者經追蹤複查後，應將結果提供職業醫學科臨廠服務醫師進行健康工作風險評估判定，並將評估結果撰寫於勞工健康服務執行紀錄表、配工評估建議單，向公司及員工提出正式書面通知其健康評估工作適任結果、工作分派調整或更換建議等保護措施之規劃，並由該部門主管負責協調該員調任合適之工作或採取其他適當之措施。

第三級管理以上者經追蹤複查後，應依評估結果重新分級，並將分級結果及採行措施依中央主管機關公告之方式通報。複查後目前噪音作業第四級管理為1人，經由職業醫學科臨廠服務醫師進行健康諮詢及工作現場風險評估後，該同仁無需進行適性配工，但仍建議噪音作業區同仁進入現場需配戴相關防護具以及實施聽力防護計畫。2023年特殊健康檢查健檢人次數為27人，共3位異常人員，複檢後1位四級，皆已完成追蹤。2023年特殊健檢受檢率為100%。且公司也不定期舉辦健康講座(慢性疾病預防、運動、營養等議題)及提供健康知識與資訊，另不定期於內部網站或E-mail 公告健康資訊、疾病預防、傳染性疾病預防等健康資訊。

另外，三福亦利用「健康管理系統」管理員工健康，且透過異常工作負荷促發疾病預防計畫，於年度健康檢查後，分析健檢報告與工作負荷問卷調查結果，定義中度與高度風險管理個案，2023年對19位中度風險與8位高度風險個案進行個別化的健康管理措施，更針對高風險族群做相關行政控管及健康管理，包含限制超時加班、主動追蹤就診情況、關心服藥適應情況、建立每日量血壓等習慣，並提供健康指導，也規畫辦理員工腦、心血管疾病之教育訓練，使員工認識腦、心血管疾病之危害並瞭解正確預防方式。提供給員工完善照護，希望能強化企業及勞工競爭力，維護並保障全體員工之身心健康保護。

為減少員工因長期重覆性或不良姿勢作業所導致的「人因性危害」，將人因工程概念導入日常作業中，分析並排除危害因子，進行人因工程高風險之改善計畫，以期減少因肌肉骨骼傷害所造成之不適，建構安全又有效率的工作環境。2023年期間，依據人因鑑別檢核表進行評估作業人員所暴露的風險，結果疑似危害同仁為19位，經由護理師及廠醫健康諮詢後，疑似危害同仁皆與工作無相關危害，另在進行相關健康指導，也會定期檢視人員工作姿勢正確，並主動詢問員工肌肉骨骼狀態，並有效降低長期重覆性或不良姿勢作業所造成的人因性危害風險。

公司為確保所有女性員工之福祉及保護健康，考量性別差異及妊娠對健康風險之影響，實施母性健康保護活動及管理，採取以下措施：

依據「女性勞工母性健康保護規則」及相關指引建立相關評估及健康保護措施，2023年針對育齡期之女性員工填寫【母性健康保護工作場所環境及作業危害評估表】進行調查，在依據「工作環境及作業危害評估、廠醫諮詢適性評估建議、風險分級管理、工作適性安排」，確保女性同仁工作安全與身心健康。另為關懷新手媽媽在工作場所哺集乳之需，設置舒適休息室與集乳室空間，為員工打造一個溫馨友善、安全隱密、設備齊全的哺集乳室，營造女性員工友善工作環境。

公司依據【中高齡族群健康保護計畫】，針對45歲以上(含)工作者要求填寫「工作適能評估表」進行調查，依據「工作風險評估、廠醫諮詢適性評估建議、結案或後續追蹤」之作業流程，促進中高齡族群身心健康，透過工作適能健康問卷，辨識工作適能為弱者，安排醫師諮詢給予健康指導建議，依需要轉介工安、員工協助方案等，協助員工因應工作上面臨之身心問題。

三福每年體檢時在廠區內提供員工免費流感疫苗施打，費用均由公司負擔，2023年度員工季節性流感疫苗施打率達38%，並有效減少員工來回奔波醫療院所施打疫苗之無形成本，提升員工健康防護力。

目錄

董事長的話

關於報告書

1.關於我們

2.經濟績效

3.氣候變遷因應

4.永續環境

5.客戶承諾與供應鏈管理

6.創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

6.4 職涯發展

7.職業安全衛生管理

8.公益社會行動

附錄

衛教宣導課程

三福化工致力於提供員工正確的健康觀念，廠內將不定期邀請駐廠醫師進行衛教宣導，並同時規劃實體及線上課程供員工學習。另於今年度辦理CPR急救培訓課程實地演練，期望透過多元且全方位的課程，讓同仁在技能上從生疏至熟練，確保在日常工作與面臨緊急狀況時皆安全無虞。2023年CPR急救教育訓練共辦理16場，受訓人員共202人次。

● 2023年度開辦課程如下

項次	上課(線)日	課程名稱	講師	備註
1	2023/03/09	認識如何預防噪音危害	三福化工護理師	線上課程
2	2023/06/06	腸胃道疾病	三福化工護理師	線上課程
3	2023/06/28	CPR急救課程	三福化工護理師	實體課程
4	2023/07/04	健康的重要性	三福化工護理師	線上課程
5	2023/08/12	登革熱	三福化工護理師	線上課程

● CPR急救演練



退休規劃

舊制退休金依據《勞動基準法》，新制退休金依據《勞工退休金條例》，按月提繳每月工資6% 至勞保局設立之勞工退休金個人專戶，勞工亦得依其自身意願另行提繳每月工資至多6% 至該專戶。為確保員工退休金請領權益，三福亦成立「勞工退休準備金監督委員會」監督員工退休金之運用，並依國際會計準則第十九號(IAS19R) 之規定，每年定期委由精算師進行退休金精算並提出評估報告，以利公司提撥金額足以支付員工退休金。另外，勞工退休準備金監督委員會亦不定期舉行會議商討，必要時得以召開臨時會議，會議內容聚焦在勞工退休準備金提撥數額查核、資金儲存與支用查核及勞工退休金給付數額。

此外，對於屆齡退休人員亦會評估其個人意願與退休後生活安排，如公司仍須借重退休人員的經驗與能力，退休後另以顧問方式回聘協助崗位繼任者之工作銜接，並同時擔任職涯導師之角色以輔導接班人才的職務發展。此退休人員計畫不僅能夠讓同仁退休後生活重心轉移有所緩衝，亦期待能讓其擔任顧問角色提升退休後生活之成就感。

● 退休頒獎



目錄

董事長的話

關於報告書

1.關於我們

2.經濟績效

3.氣候變遷因應

4.永續環境

5.客戶承諾與供應鏈管理

6.創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

6.4 職涯發展

7.職業安全衛生管理

8.公益社會行動

附錄

勞資溝通

勞動法規遵循

我們遵循當地勞動法規，當公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利，以及各項勞務條件的變更，對此我們100% 遵守《勞動基準法》及《大量解僱勞工保護法》，在終止勞動契約前進行事前預告。

溝通管道

三福設有勞資溝通會議交流平台，每季由董事長帶領高階主管，定期與員工推派的勞工代表進行意見交流與討論，必要時得召開臨時會議。我們雖無成立工會組織，但仍遵循政府勞工法令定期舉行勞資會議進行雙向溝通與集體協商。針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、

勞工福利籌劃等議題進行雙方討論，溝通管道保持暢通並即時回應與處理員工疑慮，目標在於共創一個讓每位員工能一起打拼與共同成長的環境。

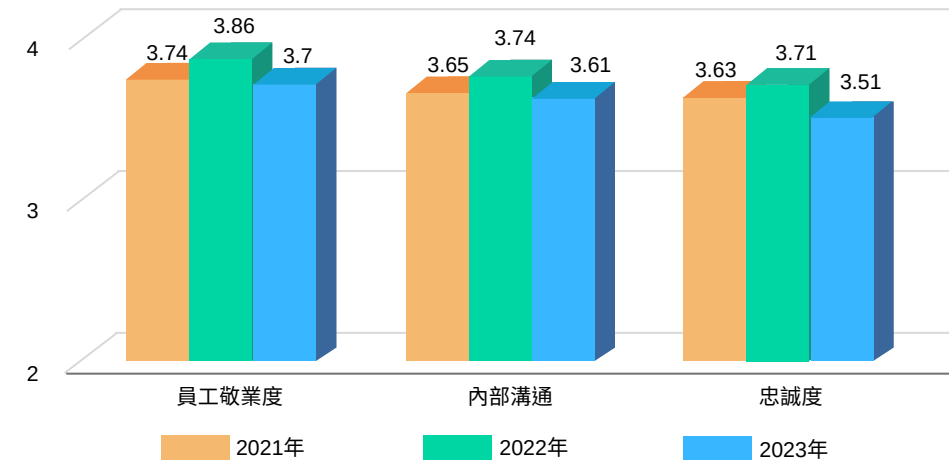
員工滿意度

三福相信員工的滿意度來自於管理者的領導力與好的制度，只要員工能夠在三福達成自我實現的需求，那麼三福將是一個使員工有高度工作投入與工作滿意度的幸福企業。問卷內容涵蓋員工敬業度、內部溝通、忠誠度等三大面項，以期對員工滿意度有更精準的量測。

針對員工滿意度調查結果，雖2023 年度三大面向較與去年度略為降低，但三福秉持著持續改善之精神，仍針對相對落後項目進行深入調查與訪談，並擬定相關行動方案，以其穩定員工對公司的向心力。對三福來說，企業經營者重視勞資間的和諧氣氛與整體工作環境，人資單位亦依據著名心理學家Maslow 需求層級理論，設計一系列有關自我實現需求的問題，包括「員工發揮能力的機會」、「持續學習新事務」等問題，並且藉由後續追蹤，列為人力資源工作方向的重點之一，持續與主管溝通員工對於工作的滿意度與成就感，打造成為幸福企業。

◎ 2023年度員工滿意度調查結果 (五分量表)

調查面向	2021年	2022年	2023年
員工敬業度	3.74	3.86	3.70
內部溝通	3.65	3.74	3.61
忠誠度	3.63	3.71	3.51
總平均	3.67	3.77	3.61



目錄

董事長的話

關於報告書

1. 關於我們

2. 經濟績效

3. 氣候變遷因應

4. 永續環境

5. 客戶承諾與供應鏈管理

6. 創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

6.4 職涯發展

7. 職業安全衛生管理

8. 公益社會行動

附錄

職涯發展

績效考核

三福為達永續經營及滿足社會責任之使命，於2017年導入「平衡計分卡」作為公司策略發展目標之推動模式，更以此作為不同單位人員依其崗位所需訂定之工作指標及應具備之能力，以期定量工作目標及定性職能行為。針對年度績效考核制度，三福將不定期檢視考核制度的完整性及公平性，包括目標設定的合理性、衡量標準的一致性、縱向及橫向目標的連結性、績效面談及回饋機制的落實、績效輔導制度，及個人發展計畫等。於制度面，公司整體營運獲利將與個人績效表現連結，依據評核結果每半年發給特別獎金，以有效激勵表現卓越之員工。此外，評核結果亦作為公司未來培訓及職涯發展之參考，並為調薪、晉升之依據。2023年接受績效考核的人數比例佔應考核總數為100%。

● 平衡計分卡



● 績效評估制度



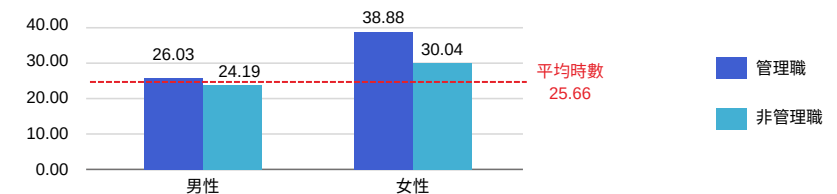
員工訓練時數

三福化工對於員工訓練發展的投入不遺餘力，除了提供員工發展所需的技能、同時累積了公司營運發展上所需的管理人才、亦提高了員工留存率，以達到員工與公司發展同步、勞資雙贏的目的，進而使企業能夠紮下永續經營的根基，就是三福化工最重要的社會責任之一。

2023年每人平均參與教育訓練的時間為25.66小時，較2022年度大幅提升124%。我們不分性別，提供全體員工平等的教育訓練權益。若進一步以性別區分，男性員工每年接受訓練的平均時數24.43小時，女性員工每年接受訓練的平均時數30.64小時，以往因現場輪班人員以男性為主，並須進行環安衛證照之訓練課程，故男性平均訓練時數略高於女性，然而今年度在線上課程時數上，女性的訓練時數相較於去年增加了507.96小時，顯示公司在教育訓練提供更靈活及多元的學習安排。

● 按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受教育訓練的平均時數

		男	女	合計
管理職	報告期間實際人數	38	5	43
	報告期間受訓時數(實體課程)	522	55	569
	報告期間受訓時數(線上課程)	466.98	139.4	606.38
	報告期間平均受訓的時數	26.03	38.88	27.33
非管理職	報告期間實際人數	254	69	323
	報告期間受訓時數(實體課程)	2503	980	3483
	報告期間受訓時數(線上課程)	3642.04	1092.86	4734.9
	報告期間平均受訓的時數	24.19	30.04	25.44
合計	人數	292	74	366
	時數	7134.02	2267.26	9393.28
報告期末員工總數	人數	292	74	366
每名員工接受訓練的平均時數	時數	24.43	30.64	25.66



目錄

董事長的話

關於報告書

1. 關於我們

2. 經濟績效

3. 氣候變遷因應

4. 永續環境

5. 客戶承諾與供應鏈管理

6. 創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

6.4 職涯發展

7. 職業安全衛生管理

8. 公益社會行動

附錄

職能訓練課程

三福化工規劃更多元且開設更充足的訓練課程，提供員工豐富的課程選擇，包含專業技能課程，以提升工作職能。2018 年開始啟動線上學習系統，增加學習課程的便利性，讓員工不斷學習成長，以拓展個人潛能，豐富生涯規劃，促進自我實現。訓練類別分為六個項目：基礎訓練、功能別專業技能、進階工作技能、一般管理職能、團隊領導與合作、高階主管領導力培訓課程。

為達永續發展，三福必須於市場競爭環境中維持生存與繁榮，並持續不斷地追求成長動能，為有效延續2022年辦理之「OKR目標與關鍵結果」，於2023年特別設計「向上管理高爾夫實戰訓練」於台南桂田酒店舉辦實體課程，針對中階主管以活用溝通、交流的技巧、培養與上司的默契，提升向上溝通協調能力，激發整個團隊潛能，共創三福發展榮景。本課程訓練人次共30位。

最後，依據《職業安全衛生法》及《職業安全衛生教育訓練規則》，三福化工將定期檢視公司同仁安環衛證照之有效性，並針對即將到期證照安排回訓課程。

2020 年開始，為提升派訓有效性並降低派訓同仁舟車勞頓之艱辛，經盤點內部資源後，針對「有害作業主管安全衛生教育訓練」及「急救人員在職訓練」課程，將委由廠內同仁擔任授課講師，並得針對公司自身產業特性及作業環境進行在職訓練，「堆高機操作人員在職訓練」則委由外部認證協會進廠辦理。於2023 年期間共開立兩梯次「有害作業主管安全衛生教育訓練課程」，訓練人次共34位；一梯次「急救人員在職訓練」，訓練人次共11位；一梯次「堆高機操作人員在職訓練」，訓練人次共36位。

● 職能訓練課程

職能類別	核心職能項目	高階主管	中階主管	初階人員	專業人員	一般職員	建議課程
領導力	策略規劃與願景領導	🎓					效率決策
一般管理職能	培育及發展部屬		🎓				領導力四大天職、OKR管理
	團隊領導與合作		🎓				鯨魚效應、高效能人士的七大習慣
進階工作技能	語言能力			🎓	🎓		英文課程、越南文課程、日文課程
功能別專業技能	專業技能訓練				🎓		SEAL講座及實務操作課程Lv.2、TPM全面生產管理
	ISO制度訓練				🎓	🎓	ISO9001稽核員、ISO14001稽核員、ISO45001稽核員、ISO50001能源管理系統條文解析
	安環衛證照訓練				🎓	🎓	危害通識、有害作業主管、堆高機、急救等工安證照訓練
基礎訓練	核心價值 / 組織文化	🎓	🎓	🎓	🎓	🎓	誠信經營、溝通漏斗、電話禮儀、投資理財觀念、職場反霸凌、RBA概述
	新進人員訓練	🎓	🎓	🎓	🎓	🎓	公司簡介&工作規則、一般安全衛生教育訓練、環保意識之宣導及環境管理系統之說明、ISO9001品質管理系統、SA8000企業社會責任、危害通識教育訓練(新進人員)、ISO 50001能源管理系統概述



目錄

董事長的話

關於報告書

1.關於我們

2.經濟績效

3.氣候變遷因應

4.永續環境

5.客戶承諾與供應鏈管理

6.創造員工熱情

6.1 人力雇用

6.2 員工照顧

6.3 勞資溝通

6.4 職涯發展

7.職業安全衛生管理

8.公益社會行動

附錄

E-learning 系統

過去多以實體學習為主，現今數位科技的日新月異，為能與時俱進，人力資源單位於2018年底導入數位學習平台，使同仁不受時間、空間所限制，透過網路學習新知。藉由平台整合職涯學習地圖、知識管理、證照管理、教材e-learning化以及學習行動裝置化等多種功能，讓同仁不斷地提昇自我的能力與公司的實力，落實企業經營策略目標及永續經營的責任感。

於2023年期間，數位學習平台成效如下：



線上新人訓

共執行21梯次，即節省內部講師面授之時間成本，共168小時。



面授課程線上化

共14門課程，包含防禦駕駛訓練、ISO45001 危害鑑別風險評鑑教育訓練、品管七大手法、GHP 食品良好衛生規範準則、誠信經營作業程序及行為指南、SPC 統計製程管制、FMEA 失效模式& 效應分析、在職員工安全衛生教育訓練、危害性化學品及消防通識教育訓練、8D手法之問題分析及解決課程、內校人員教育訓練、危害通識教育訓練(新進人員)、RBA 概述、ISO 50001能源管理系統概述。



健康促進教材：

認識如何預防噪音危害、腸胃道疾病、CPR急救課程、健康的重要性、登革熱。



2023年誠信經營線上課程

- 董事會共參訓8人，完訓率100%。
- 內部同仁共參訓344人，完訓率98.57%。

地區/性別	女	男	合計	完訓率
台北	14	21	35	94.59%
竹北	7	22	29	100.00%
善化	43	153	196	98.99%
柳科	9	57	66	98.51%
高雄	0	18	18	100.00%
總計	73	271	344	98.57%

學習型組織文化

三福視每一位員工為重要資產，除規劃多元豐富的實體及線上課程來提升同仁工作職能外，亦重視員工自身的學習需求，故於2023年持續和Hahow學習平台合作導入「Hahow for Business」企業專案，課程內容包含經營管理、數位行銷、數據分析、職場技能、程式語言、視覺設計、商用外語及多元生活等豐富面向，每一位參訓學員均能於專案期間任意選擇有興趣的課程，不受時間地點限制，藉此拓展個人潛能、促進自我實現，並進一步培養學習型組織文化，以利提升企業內部學習氛圍。

本次專案共執行六個月，累計完課數466堂，受訓總時數492小時，人均學習時數8.1小時，整體滿意度達4.7。

