

CH3 共好新情感

LOYAL PARTNERSHIP

共創價值・永續共好

我們相信，企業的成長來自每一位夥伴的付出，

也來自社會的支持與信任。

以共好為核心，打造共融職場，尊重人權，

守護安全，並將溫暖擴散至社會每個角落，攜手共創永續未來。



3.1

共融職場
與多元人才



3.2

人權管理
與人才發展



3.3

職業安全衛生



3.4

擴散溫暖
的力量



3.5

福德巧新
社會福利慈善基金會

福德巧新三心



善心



愛心



暖心

PEOPLE



PLANET



PROSPERITY



導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才
3.2 人權管理與人才發展
3.3 職業安全衛生
3.4 擴散溫暖的力量
3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才

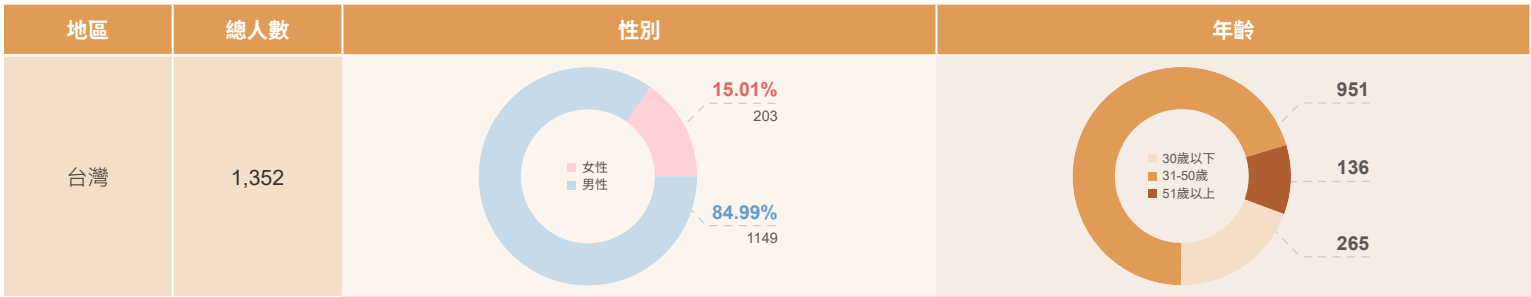
一 | 人力結構

巧新科技將員工視為企業最核心的永續資產與領先指標。我們深信，企業的技術高度取決於人才的專業深度。我們致力於打造多元共融的職場環境、深化企業內部的工藝文化，使員工能在其專業領域中發揮不可替代的價值，並將每一位員工的才華，轉化為公司穩健發展的核心動能。

截至 2025 年底，巧新台灣區在職員工總數為 1,352 人。受限於製造業的產業特性，現場職務普遍對體能負荷要求較高，致使在產業結構中，女性應徵意願與從業比例相對較低。

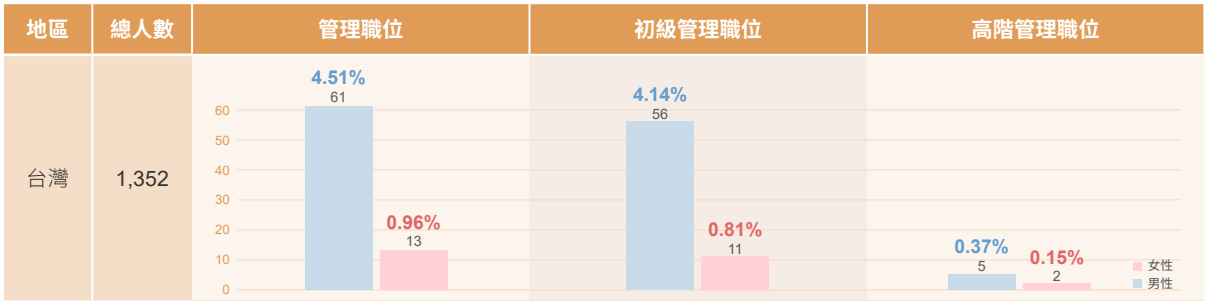
然而，巧新始終致力於打破性別標籤，在研發設計、製程開發、行政管理及品質控管等間接單位中，女性員工憑藉其專業技術與邏輯思維，展現了卓越的影響力，成為支撐公司營運的重要力量。巧新堅信人才的價值在於專業貢獻而非性別差異，我們肯定每位員工的能力，並致力建構公平的職涯環境，確保夥伴皆能適才適所，共同驅動企業的永續成長。

員工性別與年齡結構概況



註 1：本表計算截至 2025 年 12 月 31 日員工人數。
註 2：本公司無臨時工、無時數保證的員工。臨時工定義：短期、季節性需求或特定專案而簽署定期勞動契約之人員。目前公司所有員工均簽署不定期勞動契約，享有完善福利與保障。

管理職位分布概況



註：
管理職位：包括初級和高階管理職位
初級管理職：非高階管理階層
高階管理職位：協理級以上

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才

正職員工學歷及性別分類

學歷	年度	男	女
高中職 及以下	2023	897	68
	2024	850	71
	2025	769	62
大學 / 專科	2023	370	126
	2024	352	128
	2025	334	124
碩士	2023	44	16
	2024	44	17
	2025	43	17
博士	2023	3	0
	2024	3	0
	2025	3	0
總計	2023	1314	210
	2024	1249	216
	2025	1149	203

非員工工作者

工作者類型	與公司契約的關係	2023	2024	2025
清潔員／保全	承攬契約	27 人	27 人	27 人

員工平均年資與年齡

性別	年度	男	女
平均 年資 (年)	2023	6.85	8.91
	2024	7.57	9.27
	2025	8.47	10.44
平均 年齡 (歲)	2023	37.24	40.15
	2024	37.72	40.83
	2025	38.90	42.31



導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才

二 | 人力招募

巧新致力於打造平等任用、免於歧視與騷擾的友善職場，並貫徹全人關懷的核心精神。我們嚴格遵守勞動法令規範，確保不因種族、國籍、年齡、性別、婚姻狀況、性傾向、政治立場或宗教信仰而有差別待遇。公司在人員任用上以專業能力為唯一考量，並就晉升、考核、訓練及獎懲制度訂有明確規範，確保管理機制公平一致；對於擔任相同職務的員工，無論性別均提供同等薪資待遇，讓每位夥伴都能在充滿尊重與安全感的環境中實現職涯理想。

巧新深信，多元且專業的人才才是推動企業持續成長的重要基石，因此在人才招聘上秉持公平、公正、公開的原則，期望吸引優秀人才加入，讓每位員工都能在巧新充分發揮專業、拓展潛能。

招募策略與管道

我們持續優化招募機制，強調「專業為唯一衡量標準」。針對製造現場職缺，雖然受限於產業環境特性，導致目前應徵者仍以男性為主，但巧新在所有的招募管道與職位說明上均未針對性別設限，確保每一位應徵者都能在公平的基礎上競爭。我們重視的是個人專業與職務的契合度，而非性別標籤，並在面試與評選過程中嚴格落實平等任用原則。

我們積極透過多元化的招募管道，吸引具備專業與熱忱的人才。此外，巧新持續推動職場環境與流程優化，旨在打破傳統產業的性別標籤，創造更具包容性的工作場域。對我們而言，每一位認同公司價值、追求卓越工藝的夥伴，都是公司最珍貴的永續資產。



招募策略

1. 建立吸引人才的品牌：

藉由在招募過程中強調公司文化、價值觀和成就，有助於創建一個吸引人才的品牌形象。

2. 使用多元化的招募管道：

利用各種招募管道，包括公司網站、招募平台和校園招募等，以擴大招募覆蓋面。

3. 內部員工推薦計劃：

鼓勵現有員工推薦合適的候選人，並提供獎勵機制。

4. 參與招募活動和就業博覽會：

參與相關的招募活動和就業博覽會，直接接觸潛在的候選人。

5. 透明的溝通：

在整個招募流程中與候選人保持透明的溝通，提供即時反饋，建立良好的關係。



招募管道

1. 線上管道：人力銀行、大專院校網站

2. 實體管道：校園徵才、就業博覽會、求才令、平面媒體

3. 員工推薦：巧新訂有員工介紹獎金辦法

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

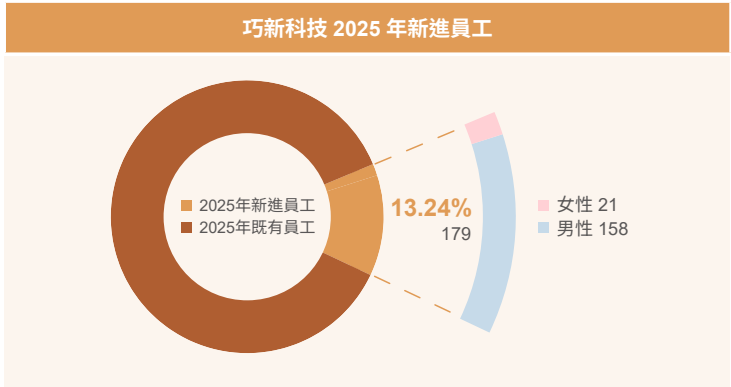
O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才



巧新近三年新進率		
2023 年	2024 年	2025 年
25.98%	20.41%	13.24%

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	153	10.04	18	1.18	113	7.71	11	0.75	63	4.66	4	0.30
30-50 歲	187	12.27	35	2.30	142	9.69	33	2.25	93	6.88	17	1.26
51 歲以上	2	0.13	1	0.07	0	0	0	0	2	0.15	0	0
合計新進人數	396				299				179			
同仁總人數	1,524				1,465				1,352			
總新進率 (%)	25.98				20.41				13.24			

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才
3.2 人權管理與人才發展
3.3 職業安全衛生
3.4 擴散溫暖的力量
3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才

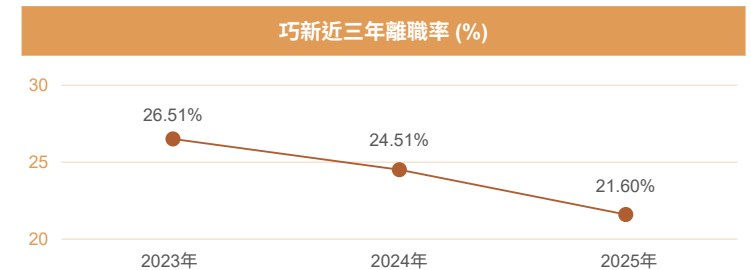
三 | 人才留任

巧新視每位員工為企業最珍貴的資產。我們深信，穩定的留任率不僅反映了員工對企業文化的認同，更是工藝技術得以精進與傳承的根基。透過多元的激勵機制與開放的溝通管道，我們致力於營造一個讓人才願意長期扎根、與公司共同成長的溫暖職場。

我們持續監測人才流動數據，將其視為優化職場韌性的重要指標。近三年來，巧新的總離職率展現了顯著的下降趨勢，由 2023 年的 26.51% 逐年遞減至 2025 年的 21.60%，反映出公司在優化福利、強化向心力等各項留任措施上的實質成效。

即使受限於製造業勞動力市場競爭激烈的外部環境，巧新仍積極透過內部的制度革新，守護這份得來不易的穩定力。我們重視每一位同仁的選擇，並將離職數據轉化為內部反思與成長的動力，確保組織能在動態平衡中持續進化。

2025 年離職統計		
	2025 年離職員工人數	292 人
	離職員工占全體員工比例	21.60%
	離職員工女性人數	35 人
	離職員工男性人數	257 人



年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	124	8.14	22	1.44	104	7.10	8	0.55	86	6.36	13	0.96
30-50 歲	201	13.19	41	2.69	202	13.79	30	2.05	162	11.98	20	1.48
51 歲以上	13	0.85	3	0.20	15	1.02	0	0.00	9	0.67	2	0.15
合計離職人數	404				359				292			
員工總人數	1,524				1,465				1,352			
總離職率 (%)	26.51				24.51				21.60			

導言

CH 1

- A** Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

- L** Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

- L** Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

- O** Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

- Y** Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才



持股信託與激勵機制

對巧新而言，員工不只是勞動力的提供者，更是逐夢的同行者。我們深信，這份連結不應僅建立於時間與勞力的交換，而應根植於深度的價值認同。為了實踐這份共榮願景，我們積極推動「員工持股信託」機制，讓員工從專業的生產夥伴，轉化為企業價值的共有者，在追求卓越的道路上攜手規劃長遠未來。

凡新進同仁到職滿 3 個月即可申請加入持股信託，公司依職級提供對等補助，將經營成果實質回饋給每位同行夥伴：

- ◆ 一般同仁：補助自提金額 100%，每月上限 1,000 元。
- ◆ 課級主管以上：補助自提金額 50%，每月上限 1,500 元。
- ◆ 理級主管以上：補助自提金額 50%，每月上限 2,500 元。

2025 年持股信託參與率達 42%，代表機制已具備穩健的參與基礎，更展現了同仁對公司長期發展的信心與認同。



敬業度調查

巧新視員工的意見為優化組織韌性的重要指標。2024 年之調查共發放 980 份問卷，回收 641 份，回覆率達 65.4%，整體敬業度平均分為 3.96 分（滿分 6.0 分）。

面對員工的真實回饋，我們致力於將「調查」轉化為「變革」的動力：

- ◆ 建立信任循環與參與感由管理階層公開支持與重視調查結果，藉此建立員工對調查機制的信任感。我們同步透過提供鼓勵機制與強化溝通，積極提升員工參與率與參與意願，確保調查能真實反映組織現況。
- ◆ 賦能單位主管驅動改善調查完成後，我們即時將分析結果回饋至各級主管及相關單位，作為精進管理模式的具體依據。透過讓員工感受具體的改善成效，將其回饋實質轉化為職場環境的優化動力。
- ◆ 制度化追蹤與常態管理我們已將定期調查正式納入年度計畫，逐步建立制度化的敬業度管理流程。透過定期追蹤改善措施的執行進度，我們確保每一份意見都能獲得妥善回應，與員工攜手共創充滿活力的工作氛圍。

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才
3.2 人權管理與人才發展
3.3 職業安全衛生
3.4 擴散溫暖的力量
3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才

四 | 多元平等共融

巧新深信，企業的茁壯源於包容。正如水因匯流而能致遠，土因厚實而能負重。我們秉持「取之於社會、用之於社會」的初衷，將社會責任化作滋養職場的源頭活水，為不同背景、不同天賦的員工，開闢廣納百川的共融空間，讓每份專業都能在此獲得平等的尊嚴與綻放的舞台。

我們主動響應政府政策，2025 年聘用身心障礙員工之比例優於法令規定的 1% 進用標準。這不僅是量化指標的超越，更是我們落實平權、消除偏見的具體實踐。未來，巧新將持續守護這份兼容並蓄的初心，讓流向巧新的每一份專業力量，都能在此匯聚成推動工藝進步的浩瀚汪洋，共建溫暖且深具韌性的永續職場。

年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目\性別		年齡	人數	人數	人數
國際移工	男性	30 歲以下	124	121	102
		30-50 歲	326	293	265
		51 歲以上	11	12	14
原住民	男性	30 歲以下	1	2	1
		30-50 歲	7	8	9
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	2	0
		30-50 歲	2	5	3
		51 歲以上	0	0	0
身心障礙	男性	30 歲以下	2	3	1
		30-50 歲	11	11	12
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	3	3	2
		51 歲以上	0	0	1

註：巧新科技透過合格合法仲介機構進用國際移工，並確保招募過程符合法規且公平透明。目前本公司之國際宜中主要擔任第一線生產單位之操作員，負責產品組裝、包裝與機台操作。

深耕在地：灌溉平等的沃土

巧新積極深化與地方社區的連結，透過優先聘用在地人才，不僅強化了企業與社會的共榮連結，亦有效提升組織穩定性與專業傳承。2025 年，台灣廠區之管理職，本國籍人才占比達 100%，展現公司落實人才在地化、與地方共生發展的永續目標。

為了讓這片沃土孕育出更多元的可能，我們致力於消除任何基於個人身分背景的發展障礙，確保每一位夥伴在專業晉升、職涯發展及制度保障上，皆享有公平一致的機會。巧新透過全方位保障女性員工、少數群體及弱勢群體（包括身心障礙者與原住民等）的各項權益，將多元共融的精神轉化為實質的制度與文化底蘊。

根據 2025 年數據顯示，女性員工在管理職位中占比為 17.57%（共 13 位），反映出公司在專業導向的選才基準下，積極推動多元決策參與的成效；同時，少數或弱勢群體於管理階層中之占比為 1.35%，體現了巧新在追求卓越工藝的同時，持續守護職場平權與落實全人關懷的具體實踐。

導言

CH 1

A Advanced Circularity

循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value

價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership

共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity

治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

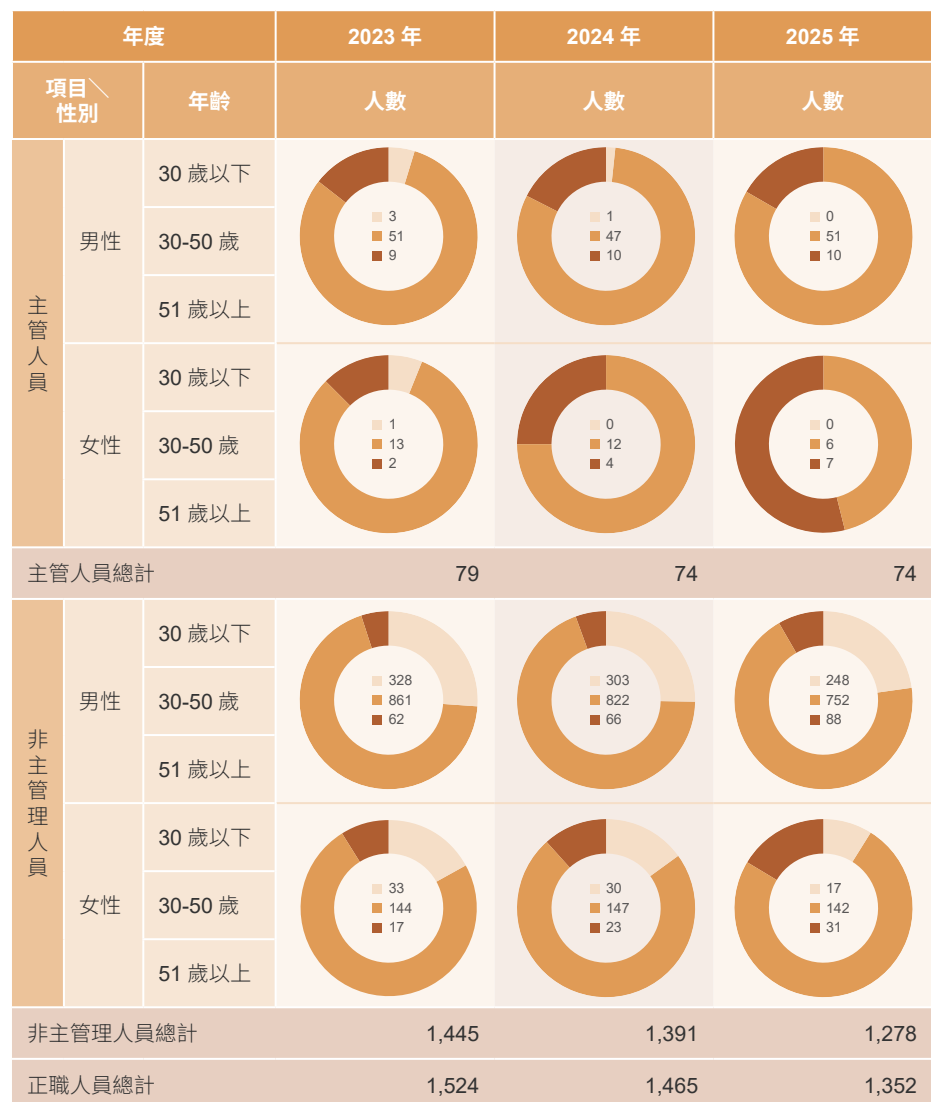
Y Yielding Innovation

跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才

近三年主管及非主管人員之人數



30 歲以下
31-50 歲
51 歲以上

共融的紐帶：異鄉築夢的歸屬感

在巧新，每一位來自不同文化背景的員工，都是我們最珍視的家人與夥伴。我們深信，企業的韌性源自多元觀點的匯聚，而文化的共融則始於對每一位獨立個體的「尊重」與「理解」。我們致力於建構一個充滿包容性（DEI）的環境，讓不同國籍、背景的職人們，都能在這個情感共同體中，找到發揮長才的舞台與心靈的歸屬感。

制度面的守護

為了確保這份共融文化能落實於日常，公司建置了全方位的雙向溝通管道。我們主動傾聽每位員工的心聲，設有員工申訴專線、勞資會議及敬業度調查，並定期由主管進行深度會談。這些多元的溝通路徑，讓員工得以依不同情境選擇最合適的管道反映意見，使每份建議都能轉化為職場環境優化的動力。此外，透過定期的教育訓練與政策宣導，我們持續推動多元共融意識，致力於消除潛在偏見，讓「多樣性」成為公司最寶貴的能量。

生活面的關懷

對於跨越國界、選擇在巧新築夢的外籍員工們，我們將「共好」的精神轉化為日常生活中最實質的陪伴。我們深知，心安即是家，穩定的生活品質是夥伴們能夠專注投入、發揮所長的堅實後盾。

導言

CH 1

A Advanced Circularity

循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value

價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership

共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity

治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation

跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才

巧新對外籍員工的生活照顧

 居住	 溝通	 身心
提供符合法規的宿舍，環境通風採光良好，並且定期清理消毒。	本公司配置雙語管理人員，提供多國母語版的公告與工作手冊。	舉辦多元文化節慶活動，定期辦理員工健康檢查，並設置申訴管道，保障員工權益。
異鄉的第二個家：外籍員工宿舍環境		
		
舞台上的喝采：綻放於公司春酒的異國風華		
		



卓越的工藝來自於團隊的默契，而默契則始於跨文化的深度交融。在日常的工作投入之外，巧新更重視職人與同儕間的情感連結，積極營造友善且具包容性的職場氛圍，讓異國文化在巧新綻放。

導言

CH 1

A Advanced Circularity

循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value

價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership

共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity

治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation

跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才

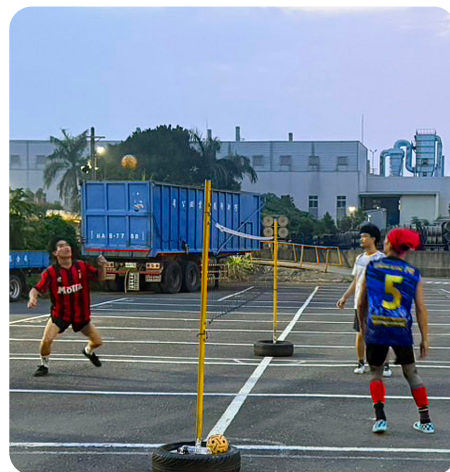
為增進員工間的互動與情誼，公司舉辦多樣化的休閒與文化活動。不論是場上熱血拼搏的「藤球比賽」、傳遞純淨祝福「潑水節慶典」、或是凝聚情誼的「烤肉活動」，這些時刻不僅是工作之餘的放鬆，更是多元文化間的對話。透過這些互動，我們打破了國籍與語言的藩籬，建立起深厚互信、歸屬感與團隊向心力，共同編織出屬於巧新職人的和諧共融新情感。



潑水節慶典



藤球比賽



烤肉活動



導言

CH 1

- A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

- L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

- L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

- O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

- Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才

五 | 員工福利

巧新科技重視員工的福利，提供多元面向的福利措施，如：健康照護、年節禮金、育兒補助、旅遊優惠、公司活動等，也保障員工婚育或福利退休等特定階段的權益。規劃這些措施的初心，是針對員工的全人關懷，是為了讓員工在工作與生活之間取得平衡，以此體恤員工辛勞。



巧新科技的福利內容

法定假別	家庭照顧假、女性生理假、產檢假、產假、陪產假、特別休假
優於法令的假別	自 2024 年 4 月 2 日起，不分年資每年給予帶薪志工假 3 天
健康照顧	每年員工及其眷屬免費健康檢查、定期醫師駐診服務、傷病住院慰問金
年禮節金	生日 / 勞動節禮金、中秋 / 端午節禮券、結 / 喪禮金
育兒補助	生育禮金、子女獎助學金、托兒補助
饗樂生活	旅遊活動補助、特約商店優惠
學習資源	完整的員工訓練制度（外訓免費）、書籍借閱
公司設施	員工宿舍、員工專用停車場（雲林廠）、媽咪專用室、聯誼交流休息室
員工持股信託說明	自 2024 年 7 月 1 日起由元大銀行開辦

育嬰留停制度



為了落實「守護員工全方位福祉」的承諾，巧新積極響應國家育兒政策，將員工的家庭需求納入企業支援體系。我們提供溫馨完備的硬體設施支持，並推動彈性的育嬰留停制度，賦予員工在迎接家庭新生命時有更多的主導權與安心感。透過保障復職權益與職涯路徑的銜接，我們致力於消弭育兒可能帶來的職場焦慮，讓職場不再是家庭的對立面，而是員工可以信賴的安定能量，讓育兒的喜悅與工作的成就，在巧新的支持下達成真正的平衡。

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

- 3.1 共融職場與多元人才
- 3.2 人權管理與人才發展
- 3.3 職業安全衛生
- 3.4 擴散溫暖的力量
- 3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才



育嬰留停統計

年度	2024 年			2025 年		
性別／合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留停申請資格人數 (A)	66	19	85	54	17	71
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	7	11	18	6	7	13
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	6	7	13	6	5	11
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	4	7	11	6	4	10
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	5	2	7	4	7	11
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F)	3	2	5	3	7	10
育嬰留停申請率 (B/Ax100%)	10.61%	57.89%	21.18%	11.11%	41.18%	18.31%
當年度育嬰留停復職率 (D/Cx100%)	66.7%	100.0%	84.6%	100.0%	80.0%	90.9%
當年度育嬰留停留存率 (F/E*100%)	66.0%	100.0%	71.4%	75.0%	100.0%	90.9%

註：留存率為育嬰假屆滿復職並留任滿 1 年的員工比例

退休制度

巧新依相關法令規定辦理員工退休制度。針對適用舊制退休辦法的員工，公司依《勞動基準法》按月以員工薪資總額 2% 提撥退休準備金，並由勞工退休準備金監督委員會以其名義存入台灣銀行專戶；退休金給付則依員工服務年資及退休前 6 個月平均薪資計算。另針對適用新制退休辦法的員工，公司依《勞工退休金條例》按月提繳員工薪資 6% 至勞保局設立之個人退休金專戶，以保障員工退休權益。公司退休制度均依法辦理，並依國際會計準則揭露退休金相關負債與費用，以提升財務資訊透明度。2025 年雖有 3 位適用舊制退休辦法的員工離職，惟均未符合退休申請資格，故當年度無退休金申請及給付情形。

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才
3.2 人權管理與人才發展
3.3 職業安全衛生
3.4 擴散溫暖的力量
3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.1 共融職場與多元人才

六 | 員工薪酬

巧新深信員工的專業貢獻是企業永續的根基，而具備公平性與競爭力的薪資體系，則是對其價值最直接的認可。我們不僅嚴格遵循當地勞動法令，確保基層員工起薪與法定最低工資的比率不分性別皆維持一致，更透過透明的調薪與獎勵機制，建構具備合理性與實質正義的內部酬賞制度。

穩定的經濟保障是員工追求卓越的基石。因此，巧新的薪酬結構設計回歸於職務專業度與績效表現，確保員工在職涯跨步前行之際，亦能共享企業發展碩果，實現高品質的生活保障。透過定期檢視市場薪酬水準，我們維持優於法令要求的薪酬條件，並落實性別中立原則，嚴格排除任何職級與崗位中的歧視可能性。對巧新而言，公正的薪資不僅是法律責任，更是落實全人關懷、吸引並留任優秀人才的核心關鍵。

男女薪酬比率

項目	2024 年				2025 年			
	基本薪資		基本薪資加獎金		基本薪資		基本薪資加獎金	
	男	女	男	女	男	女	男	女
主管人員	1	0.98	1	0.91	1	1.05	1	0.97
非主管人員	1	1.10	1	1.12	1	1.09	1	1.12
總計	1	1.11	1	1.13	1	1.10	1	1.11

註：主管人員為副課長以上（含帶線及特助）

基層薪資與當地最低薪資比率

當地最低薪資比率	2023 年		2024 年		2025 年	
	女	男	女	男	女	男
台灣營運總部	1.11	1.15	1.13	1.15	1.08	1.10
最低薪資數值 (台灣)	26,400		27,470		28,590	

註：依性別分別，計算其比例：當地最低薪資比率=提供最低勞雇等級員工平均的全薪／當地最低薪資。

非擔任主管職務之全時員工薪資 (單位：仟元)

	2023	2024	2025
薪資平均數	615	604	614
薪資中位數	570	568	589

註 1：非擔任主管職務定義為排除經理人（總經理 / 副總經理 / 協理 / 財會主管）

註 2：相較 2024 年，2025 年非主管職全時員工之薪資平均數與中位數略為上升。

年度總薪酬比率

公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率		
台灣	2024 年	2025 年
	15.38	15.02

註 1：董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。

註 2：年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪／該年度年薪位於中位數之個人年薪。

註 3：因 2025 年度年薪最高之個人年薪未增加，故無法計算總薪酬變化比率

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.2 人權管理與人才發展

一 | 人權政策

巧新尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織（ILO）的「工作基本原則與權利宣言」等，遵守公司所在地之法令規範，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策。透過人權管理架構中「保障、尊重和補救」的面向，使員工、供應商、合作夥伴及我們所處的環境，都能巧新的努力降低人權風險，或透過補救措施降低人權事件的影響。

總體而言，巧新的管理政策涵蓋了重要的人權問題，例如禁止強迫勞動、禁止歧視、禁止非人道待遇、健康與安全、無差別待遇、獲得救助以及工作時間和休假。巧新以專業管理來確保運營安全，進而確保員工和活動參與者的人身安全，我們積極地完善現有結構，並將尊重人權的精神融入到日常運營中。2025 年巧新無違反人權之情形發生。

人權承諾	管理原則	2025 年度人權相關課程	
◆ 我們深信尊重並保障人權是企業永續發展的核心價值 ◆ 我們在營運的各個環節上將人權議題列入考量 ◆ 我們提供利害關係人暢通的溝通管道	◆ 禁止任何形式的歧視	2025 年度巧新於新人訓練實施人權相關課程，包含性別化主流、性騷擾防治等課程	
	◆ 禁止強迫勞動與雇用童工	訓練總人數	159
	◆ 提供公平合理的薪資與工作條件	訓練總時數	238.5
	◆ 建立安全、衛生與健康的工作環境		
	◆ 尊重員工集會結社自由		

二 | 人權評估

① 人權影響評估

為落實我們的人權承諾及企業社會責任，巧新定期進行內部人權影響評估（HRIA），依員工風險暴露情況，研擬風險管控措施，確保營運活動不會對員工或利害關係人產生人權侵害風險，並建立對應的預防與改善機制。

我們透過人力資源數據辨識各個議題發生的影響值，並依辨識結果建立減緩措施以及管理目標，以減少相關人權影響對員工造成的傷害與衝擊，建構包容性與多元友善之職場。人權影響評估涵蓋全體員工與應徵者等相關對象，共鑑別 11 項人權風險議題，涵蓋率達 100%。各項指標依據實際管理情況、內部通報紀錄及主管機關法令遵循情形進行評估，結果顯示所有議題風險程度均為「低度」，無重大危害事件發生。未來將定期檢視管理機制之有效性，持續優化人權治理流程，確保所有員工在尊重、公平與安全的環境中工作與發展。

2022 年人權風險鑑別議題項數 (每五年鑑別一次)	11 項
調查涵蓋率	100%
調查改善率	100%

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.2 人權管理與人才發展

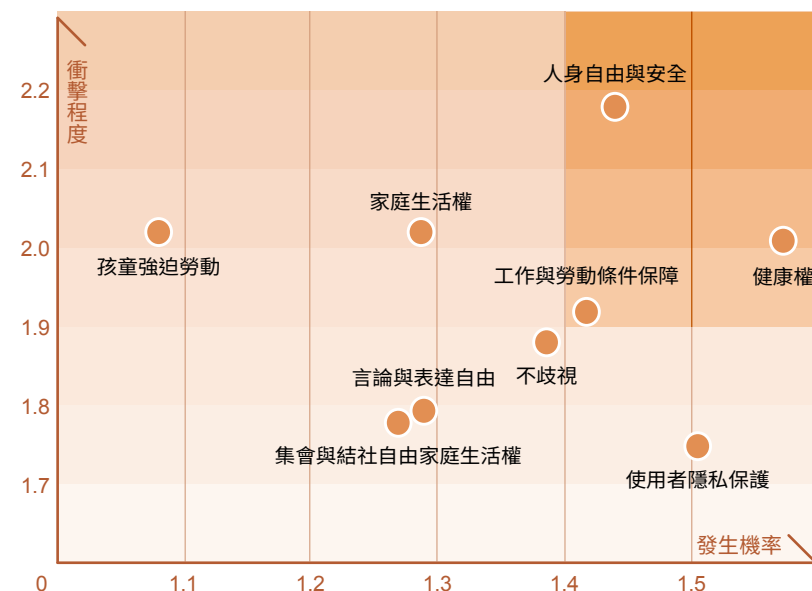
② 人權盡職調查

- 巧新為有效辨識並妥善管理人權議題，已建立人權盡職調查機制，並至少每五年執行一次。最近一次人權盡職調查於 2022 年 12 月完成，後續並透過年度風險追蹤與管理措施成效檢視，持續掌握人權風險變化及改善執行情形。
- 為降低潛在人權風險，巧新亦建置完整的人權政策及事件處理流程，適用範圍涵蓋整體價值鏈與所有營運據點，以強化人權保障機制並落實責任管理。

人權盡職調查流程



2022 年人權盡職調查結果



備註：

發生機率等級分為（1= 不會發生、2= 機率低 (1%-30%)、3= 有一定機率 (31%-60%)、4= 機率高 (above 61%)），嚴重程度等級分為（1= 不會影響、2= 不嚴重、3= 嚴重、4= 非常嚴重），巧新執行人權風險評估並辨識出高風險人權議題。

因答題選項為類別變數，本次分析將會發生機率（即以 2 以上選項），發生時嚴重程度為嚴重及非常嚴重（即 3 以上選項），兩條件交集之風險情境定義為高風險情境。

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.2 人權管理與人才發展

③ 風險減緩措施

對象	風險類別	人權風險評估	緩解及預防措施管理	改善情況	2025 年風險追蹤，及管理措施執行成果
全體員工	 健康權—提供職安教育訓練	未提供工作者足夠的操作訓練與安全知識進而引發工安事件	◆ 巧新科技依據 ISO 45001 職業健康安全管理系統，設置管理組織、訂定管理辦法及程序，並建立定期稽核程序，使其有效地預防各種事故發生。 ◆ 於新進人員教育訓練時，除宣導員工於安全衛生上有應盡之義務外，並強調員工自我保護之重要性。 ◆ 每月定期實施在職員工職業安全衛生訓練。 ◆ 每半年舉行相關之消防演練，使員工增進必要之防災概念，職安團隊不定期巡檢防火措施，提升防火安全。 ◆ 加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範、落實現場管理幹部對員工穿戴防護具之檢查。	100% 全面施行	◆ 本年各廠區積極依職安衛系統持續推行，對於空壓機設置漏電斷路器、操作堆高機管理、機台防夾安全措施及承攬商施工作業管理層面持續優化。 ◆ 每月實施在職員工職業安全衛生訓練，共計 16,224 人次完成訓練。 ◆ 每半年舉行消防演練，總時數為 8 小時，共計 1,550 人次完成訓練。
	 人身自由與安全	員工受到威脅、人身攻擊與騷擾行為（例如性騷擾），使員工身心受到負面影響	◆ 安全保密申訴管道的建置 / 公司有設置員工溝通及申訴管道。 ◆ 專業申訴處理流程建立。 ◆ 受害人保護機制 / 員工安全保護機制。 ◆ 增加員工關懷措施。 ◆ 公司平權及職場安全政策宣導 / 教育訓練。	100% 全面施行	◆ 2025 年度無相關申訴案件。 ◆ 年度平權及職場安全政策宣導 / 教育訓練，共計 1,352 人次完成訓練。
	 工作與勞動條件保障	工作環境或勞動條件不符合法定要求，導致員工基本工作權利（如工時、薪資、健康安全、平等待遇等）無法被保障。	◆ 為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境（如實施作業環境監測檢定），確保工作場所安全，降低職業災害的風險。 ◆ 職災發生時，員工也會獲得適當的補償與醫療保障，確保生活不受影響。 ◆ 合理明確勞動契約及條件，並主動蒐集勞動法令資訊及時修改相關管理制。 ◆ 提供必要的社會保險。 ◆ 建立暢通的申訴管道。 ◆ 加強勞資溝通，透明化資訊。 ◆ 變型工時與排班，尊重員工的離線權。 ◆ 性別工作平等，及禁止性騷擾。	100% 全面施行	◆ 工作環境 2025 年度裁罰件數 4 件，主要為雲林廠空壓機未設漏電斷路器、承攬作業未設置協議組織、機台夾傷事件及屏東廠堆高機於駕駛離開座位貨叉未置於地面，職安團隊將勞檢所開立異常事項列為當月專案查核，進行各課平行確認安全設備及措施。 ◆ 勞動條件 2025 年度無勞動條件被裁罰之情事。 ◆ 2025 年無申訴案件。

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.2 人權管理與人才發展



反奴役和反人口販賣

巧新參照RBA(責任商業聯盟)、BSCI(商業社會責任倡議)、SA 8000(社會責任標準)等標準要求，承諾不使用亦不支持使用任何形式的奴役、強迫、抵債、契約、拐賣或非自願勞動。

嚴格執行「禁止強迫勞動」、「工作規則」，並依巧新「供應商稽核管制程序」對主要供應商的行為進行評估。



無騷擾和無霸凌

巧新訂有「無騷擾和無霸凌工作環境政策」，涵蓋在工作場所內發生的所有騷擾和霸凌，包括商務旅行，工作相關活動或社交活動，書面通信或違背我們社交媒體政策的情形。本政策涵蓋適用於巧新各廠區分支機構事業場所、合作夥伴、合作公司，包括承包商、供應商、客戶、訪客以及公司的所有董事、從業人員。



性別平等與多元包容

巧新制定「人權、性別平等與多元包容政策」，致力營造平等任用、免於歧視與紛擾之工作環境，不因種族、國籍、年齡、性別、婚姻狀態、政治立場、性傾向、宗教信仰等有差別待遇。遵守勞動法令規定，落實公平、公正、公開原則，並持續推動聘用足額身心障礙人士，提供適當職缺，致力打造多元友善職場環境。

三 | 勞資溝通

在巧新，每一項成果都來自員工的投入與努力。我們深信，員工是企業最重要的資產，因此持續打造被受尊重、信任與理解的職場環境，讓每一份付出都能獲得重視，並成為企業穩健成長的動力。巧新透過制度化的雙向溝通機制，保障員工權益並強化勞資關係。我們恪遵勞動法規，以內部規章作為保障基礎，並藉由每季勞資會議及每月動員月會，促進資訊透明與意見交流，建立員工溝通涵蓋率達 100% 的對話機制，確保企業發展與員工需求同步前行。

除正式制度外，巧新亦重視員工歸屬感與職場關懷。2025 年，公司於雲林與屏東廠區舉辦春酒晚宴，邀請同仁齊聚交流，共同分享年度成果。歲末年終之際，亦委託外部專業職人訂製節慶贈禮，向每位員工表達感謝與祝福。透過各項關懷措施，巧新持續打造兼具尊重、關懷與價值共創的永續職場，讓每位巧新人都能安心發展、發揮所長。

2025 年員工溝通機制與成果

勞資會議

溝通頻率：每季至少一次
溝通成果(執行場次)：4次
參與人數：1,352人
涵蓋員工人數比例：100%

註：本公司目前無簽訂團體協約，員工薪資及工作條件依據勞動基準法及公司內部規章辦理

福委會

溝通頻率：每季至少一次
溝通成果(執行場次)：6 場會議、2 場次活動
涵蓋員工人數比例：
1. 春酒：雲林97%、屏東90%
2. 團體活動797人次(以本國籍員工12月973人計)，占比約82%

動員月會

溝通頻率：每月第一週星期二
溝通成果(執行場次)：12次

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.2 人權管理與人才發展

四 | 人才培育

巧新深信，優秀的人才為企業永續發展的重要基礎，因此持續重視人才培育與員工專業能力提升。為強化員工職能與整體素質，並維持企業長期競爭優勢，巧新依據不同職務需求規劃多元培訓機制，涵蓋專業技能精進及職涯發展。除鼓勵員工參與外部訓練與專業證照考試外，各單位亦依實際需求辦理內部教育訓練及讀書活動等多元學習方案，以培養符合公司發展所需之專業人才。2025 年，公司持續推動各項人才培育措施，協助員工與企業共同成長。

① 「管理職及非管理職」員工教育訓練統計

2025 主管管理職訓練資訊		
訓練課程內容	參與人數	課程時數
帶人有方法：《中階主管的人資管理力實戰營》	21	11
員工輔導技巧培訓 -- 建構“有溫度、有責任、有發展”的正向領導心念	23	3.5
專業職能評鑑與績效面談技巧	39	3

② 「直接人員及間接人員」員工教育訓練統計

項目\類別		直接人員		間接人員	
單位\性別		男	女	男	女
總人數	人	956	65	197	134
受訓總時數	小時	41,657.50	2,842.68	13,908.56	6,504.38
平均受訓時數	小時 / 人	43.57	43.73	70.60	50.03
受訓費用	元	133,500	600	20,440	75,550

巧新持續投入人才培育，透過多元訓練機制提升員工專業能力與職務發展潛力。為持續強化員工專業能力與組織整體競爭力，巧新依據不同職務屬性與發展需求，規劃並推動多元教育訓練措施，協助員工持續精進專業知識與工作技能。除辦理各項內外部訓練課程外，公司亦提供與職務相關之證照支持措施。

2025 年針對職安相關證照，以及品保品檢相關證照、證書，提供全額證照補助，並協助安排考取證照培訓課程，以鼓勵員工提升專業職能並強化實務能力。以下說明 2025 年整體訓練成果，以及不同職務類別與性別之受訓情形。

2025 年訓練成果	
總訓練時數	64,913.12 小時
人均訓練時數	48.77 小時

項目\類別		管理職		非管理職	
單位\性別		男	女	男	女
總人數	人	62	12	1,091	187
受訓總時數	小時	10,534.47	372.48	45,031.59	8,974.58
平均受訓時數	小時 / 人	169.91	31.04	41.28	49.31
受訓費用	元	7,300	58,000	146,640	18,150

導言

CH 1

A Advanced Circularity

循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value

價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership

共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity

治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation

跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.2 人權管理與人才發展

③ 人才發展教育訓練策略規劃

巧新堅信人才是企業永續經營與轉型發展的關鍵基石，因此持續投入人才培育，並致力於將永續理念內化為企業文化，形塑深植組織的永續 DNA。除重視員工專業能力精進外，亦強調永續素養養成，以提升組織面對變局的韌性與長期競爭力。

為建構完善的人才發展體系，巧新依據職務需求與發展方向規劃全方位職能學習地圖，涵蓋專業技術、生涯發展及永續素養等面向，並透過系統化內部培訓、員工讀書會、外部訓練及專業認證等多元學習管道，持續強化員工能力發展與組織整體效能。

依循人才發展與教育訓練規劃，巧新並結合公司永續發展目標推動相關培訓。2025 年以「ESG 永續文化塑造」及「精進永續供應鏈管理」為兩大訓練主軸。在 ESG 永續文化塑造方面，於 2025 年 3 月至 9 月間共辦理 7 次宣導活動，提升全體同仁對 ESG 基本概念、日常永續實踐及企業永續發展之認知；在永續供應鏈管理方面，則針對採購人員辦理 ISO 20400



永續採購教育訓練，協助資材單位（採購團隊）掌握相關規範，強化供應鏈永續風險管理與稽核能力，並於 2025 年 4 月完成 1 次訓練。透過上述措施，巧新持續深化員工永續意識與專業能力，逐步將永續理念落實於日常營運與供應鏈管理中。

五 | 績效考核

巧新以定量工作目標及定性職能行為建構績效管理制度，將公司整體營運目標與員工個人績效充分連結，並依據公司策略由上而下展開部門及個人目標設定。公司每年進行 4 次績效考核，透過「個人績效評比」或「個人效率配合」，分別對主管、一般員工及外籍移工進行考核。在制度推動過程中，主管亦透過持續溝通與回饋，陪伴員工提升工作表現與專業能力。

2025 年管理職及非管理職接受績效考核之比率 100%

接受定期績效及職涯發展檢視之員工比例

巧新之績效考核機制係依據公司策略目標，由上而下展開部門及個人目標設定，並透過員工與主管間充分的對焦與溝通，建立明確共識，以達成預期績效成果。透過規律的檢視與回饋，巧新也持續記錄員工與公司並肩成長的軌跡，展現多元人才在不同領域中的發展成果。

		人數	占總員工比例
依性別	男	1,149	85%
	女	203	15%
依職務類型	技術人員	122	9%
	作業人員	969	72%
	行政人員	261	19%

導言

CH 1
A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2
L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3
L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才
3.2 人權管理與人才發展
3.3 職業安全衛生
3.4 擴散溫暖的力量
3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4
O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5
Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.3 職業安全衛生

巧新深知安全健康的工作環境是保障員工福祉與維持組織穩健營運的重要基礎，因此將職業安全衛生管理納入營運核心，透過制度建置、教育訓練及風險評估等措施，持續深化預防導向的安全文化，致力營造安全、健康之工作環境。

職業安全衛生政策	管理行動	2024 年度執行成果	2025 年度執行成果
持續改善職業安全衛生管理制度，降低職業災害風險，保障員工、承攬商及相關作業人員之安全與健康	依循 ISO 45001 職業安全管理系統，減少工傷事件發生，並強化承攬商安全管理與作業現場安全監督	無滲漏事件發生 無發生職災死亡事件 職業災害為 1 件，交通意外事故 13 件	無滲漏事件發生 承攬商職災死亡事件 1 件 職業災害為 2 件，交通意外事故 13 件

一 | 職業安全政策

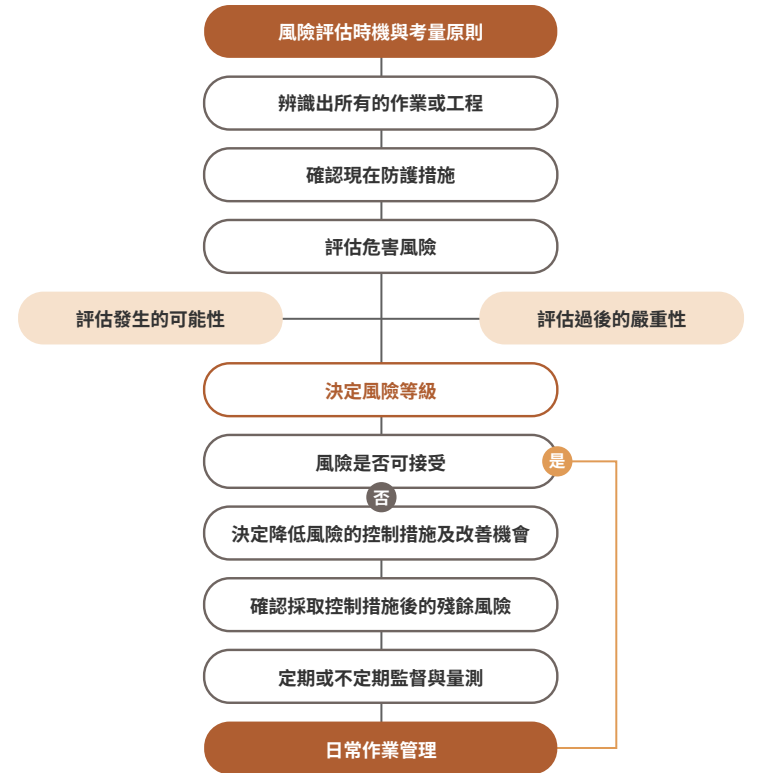
巧新科技致力於打造安心的職業安全衛生環境，堅信健康、安全的工作環境不僅能提升員工凝聚力與員工留任率，更是優化產品品質與生產穩定性的關鍵。恪守適用之職安衛法規，導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，藉由系統化的環安衛管理手冊與程序文件，落實危害預防與職災控管，承諾建立最高標準的健康與安全職場。

並藉由政策宣達推行來強化員工的職安衛認知，以有效管控及降低危害，提升企業競爭力。本公司致力辨識職業安全衛生風險並逐步改善，降低企業所屬員工及承攬暨外包商產生工作危害衝擊，減少意外傷害，進而提升安全衛生績效。

同時，巧新透過政策宣導與內部推動機制，持續提升全員對職業安全衛生之認知與參與，以系統化方式有效控管並降低潛在風險，進而提升企業競爭力。公司亦積極辨識並改善營運中可能存在之職業安全衛生風險，涵蓋自有員工與承攬、外包人員，降低工作危害衝擊與意外事件發生機率，全面提升職場安全衛生成效。

本公司依 ISO 45001 之規範，訂有供應商與承攬商職業安全衛生管理程序。「職業安全衛生管理系統」適用對象為本公司工作場所範圍內之全體從業人員 1,407 人，亦適用於承攬廠商員工 316 人，涵蓋率 100%。

① 危害鑑別及風險評估流程



導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才
3.2 人權管理與人才發展
3.3 職業安全衛生
3.4 擴散溫暖的力量
3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.3 職業安全衛生

② 職場危害鑑別與風險評估

為持續消弭工作場所潛在之職業危害，巧新由訓練合格人員負責危害鑑別，將危害因子量化作為風險評估之依據，經職業安全衛生管理單位審查後訂定風險等級及決定危害風險的控制措施及改善目標，並納入職安管理系统定期追蹤。

2025 年度藉由 ISO 45001 職業安全衛生管理系统之危害鑑別暨風險評估，雲林廠及屏東廠共鑑別 2,040 項，相較 2024 年度盤查項次減少 59 項，主要因素為組織整合，優化單位內危害鑑別項目；無重大風險、高度風險為 34 項，如高度風險分析表所示。，經擬對策執行降低風險的措施或改善機會後，皆降低為可接受風險。本公司採行主動式 (週間安衛資訊宣導、每月集會宣導及時事案件教育等) 及被動式 (發生職災或虛驚事故後) 審查危害鑑別。

ISO 45001 職業安全衛生管理系统之危害鑑別暨風險評估				
	2024 年		2025 年	
 盤查項次數量	雲林廠：1,401 項	計 2,099 項	雲林廠：1,311 項	計 2,040 項
	屏東廠：698 項		屏東廠：729 項	
 重大風險鑑別項目數	雲林廠：0 項	計 0 項	雲林廠：0 項	計 0 項
	屏東廠：0 項		屏東廠：0 項	
 高度風險鑑別項目數	雲林廠：23 項	計 34 項	雲林廠：23 項	計 34 項
	屏東廠：11 項		屏東廠：11 項	

高度風險分析表		
風險類型	鑑別要項	對策執行
吊掛作業	變壓器及缸體等吊掛致物料掉落	現場管制及施工作業區劃分，禁止人員走動/確認固定安全吊環
交通意外	上下班通勤	已執行教育訓練及集會宣導
跌 / 滑倒風險	廠內巡視及專案查核因地面/梯面濕滑致滑倒	完成3項環安衛管理方案規劃改善，並於廠內張貼危害警告標示
飛濺作業	研磨機操作期間，因研磨輪或盤等有裂損，噴/飛濺傷及眼部或身體。	加強設備預防保養及安全性確認
感電危害	粉碎機、高壓變電站維護及電控量測未著絕緣裝備致感電	作業前採三用電表等量測儀器，著絕緣服裝，並藉由環安衛管理方案規劃改善為輔，進行作業區優化
墜落危害	機械設備維護及屋頂作業(清潔、更換浪板等)踩踏或踩空致墜落	承攬商：已執行承攬商教育訓練及現場稽核 公司內部：依承攬商暨外包商作業管理程序執行
捲夾危害	熱處理爐、破碎機等機械設備傳動處未設置防護措施	完成3項環安衛管理方案規劃改善

導言

CH 1
A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2
L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3
L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才
3.2 人權管理與人才發展
3.3 職業安全衛生
3.4 擴散溫暖的力量
3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4
O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5
Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.3 職業安全衛生

巧新自 2025 年起將職安衛與環安教育訓練範疇分開統計，以深化專業職能發展，教育訓練詳情如下表：

職業安全衛生政策	管理行動	2024 年度執行成果	2025 年度執行成果
 推廣職安衛意識，對所屬員工及利害相關團體	 針對專責人員及所有同仁進行相關教育訓練	- 環安與職安團隊：外部訓練共計 203 人次，訓練時數共 1,451 小時；全公司目前職業安全衛生相關證照計 572 張，訓練 35 人次取得 31 張證照，取證率達八成，訓練時數共 857 小時(不含內部稽核人員證書)。 - 所有同仁：總參與人次達 4,395 人次，主題包含環安及職安衛，總訓練時數為 2,198 小時。	- 職安團隊：外部訓練共計 203 人次，訓練時數共 1,451 小時；全公司目前職業安全衛生相關證照計 572 張，訓練 35 人次取得 31 張證照，取證率達八成，訓練時數共 857 小時(不含內部稽核人員證書)。 - 所有同仁：總參與人次達 16,719 人次，主題包含環安及職安衛，總訓練時數為 8,360 小時。

二 | 職安健康保障

職災管理涵蓋執行職業災害及上下班通勤災害兩大部分，凡發生職業傷害，當事人應即刻通報單位主管。若屬《職業安全衛生法》第 37 條規定之重大職業災害，遵循法規規範於 8 小時內通報勞動檢查機構。後續由管理單位(人資團隊)依《勞工職業災害保險及保護法》積極協辦傷病給付與各項補償申請，以落實員工權益保障與復工照護。

① 職業災害事件處理流程

巧新科技因製造流程與產業特性之環境因素，針對製造流程中具噪音風險之作業區域，落實 ISO 45001 之危害辨識與風險評估機制，並推動全方位『聽力保護計畫』，源頭委由國家認可之監測機構定期執行作業環境監測外，更積極實施工程改善與行政管制，如 CNC 加工機台加裝隔間、拋光自動研磨機優化防音措施等。此外，透過年度特殊健康檢查與健康促進活動，強化員工保健認知，主動監控與預防職業性聽力損失，致力營造一個讓員工安心、健康的永續職場。



導言

CH 1

A Advanced Circularity

循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value

價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership

共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity

治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation

跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.3 職業安全衛生

② 促進職業安全 / 健康 / 衛生之策略與措施

為有效防止職業病及職業災害之發生，依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統精神將「暴露控制」與「主動預防」整合。透過精準的作業環境監測落實危害辨識，並結合系統化的安全衛生教育訓練，強化員工風險意識。更推動員工健康管理機制，涵蓋定期健檢、適性配工及預防性醫學追蹤，建立從環境改善到個人健康促進的完整循環，實踐安心職場之承諾。

工作場域實態監測

巧新科技依據《勞工作業環境監測實施辦法》及 ISO 45001 績效監測要求，建立系統化之作業環境監測機制。委由國家認可之監測機構，針對化學性及物理性因子執行定期監測，定期半年常態監測性質項目，更針對特定風險項目（如綜合溫度熱指數 WBGT、風速等）採取每季或年度之專案監測。透過數據化之暴露實態評估，落實危害辨識與風險控管，確保作業環境符合容許暴露標準。

	廠別	監測項目	2025 年 監測結果
雲林廠	一廠 (含 H 廠)	物理性監測 (綜合溫度熱指數、噪音) 化學性監測 (粉塵、二氧化碳)	符合規範
	二廠	物理性監測 (綜合溫度熱指數、噪音、風速) 化學性監測 (二氧化碳、有機溶劑、特定化學物質)	符合規範， 噪音如 * 註 說明
	竹圍廠	物理性監測 (噪音)	符合規範
屏東廠		物理性監測 (綜合溫度熱指數、噪音) 化學性監測 (二氧化碳、有機溶劑、特定化學物質)	符合規範， 噪音如 * 註 說明

註：二廠及屏東廠因業務模式而有部分噪音，巧新持續依「聽力保護計畫」進行後續管理，由職護與職醫共同評估並持續追蹤與關懷。

健康檢查

員工每年執行年度一般員工健康檢查及員工特殊健康檢查，滿 6 個月以上員工即享有健康檢查福利，本公司擴大辦理，將員眷納入健檢活動；所有員工的個人健康服務紀錄與資訊，由健康管理專責單位妥善保管不外流，僅用於評估員工是否處於安全職場環境的依據，不用於其他任何用途。

2025 年在職員工健康檢查	
本籍員工人數	937 人
外籍員工人數	115 人
其他 (員眷健檢、承攬暨外包商)	30 人
總計人數	1,082 人
全體員工健檢率	100%

在職員工健康檢查方面，巧新科技於 2025 年度共完成健檢人數 1,082 人，其中包含本籍員工 937 人、外籍員工 115 人，以及其他對象（員眷健檢與承攬暨外包商）共 30 人，整體員工健康檢查覆蓋率達 100%（針對未達法定健檢年齡且經確認無補檢意願者列入計算）。健檢後由職業醫學專科醫師與職護依據內部管理程序進行健康風險分級與後續關懷追蹤，經評估結果，無發現需進一步處置之異常情形。

在職業健康監控方面，於 2025 年完成 619 人次之特殊健康檢查，並由勞工健康服務護理人員及特約職業醫學科醫師落實「分級管理」機制，針對評定為第三級管理之對象，由職醫再次進行複檢並結合工作環境監測數據，執行「適性配工評估」與個人化追蹤。對於第四級管理對象，則嚴格啟動「聽力保護計畫」，

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.3 職業安全衛生

由職護與職醫跨部門協作，持續追蹤健康趨勢並提供專業醫療諮詢，透過主動式管理，2025 全年度經鑑定確診之職業病案例為零，有效保障員工身心健康。

2025 年員工特殊健康檢查

	本籍員工執行人次	401 人次
	外籍員工執行人次	218 人次
	總執行人次	619 人次

一般員工健檢分級管理指標（人）

雲林廠		屏東廠	
第一級	75	第一級	18
第二級	407	第二級	81
第三級	212	第三級	56
第四級	49	第四級	39
外籍員工	107	外籍員工	8
總數	850	總數	202

註：

1. 扣除家屬健檢、留停及離職人數，共計：30 人。

2. 應檢人數統計至 1,052 人。

2025 年執行健康檢查之人次

項目\類別	一般健康檢查	特殊健康檢查	員工眷屬健檢
檢查人次	1,052	619	30

特殊健檢分級管理指標（人次）

	正己烷	噪音	高溫	粉塵	甲醛	錳	游離輻射
第一級	19	222	24	210	3	18	5
第二級	0	288	30	180	0	3	1
第三級	0	0	0	0	0	0	0
第四級	0	22	0	0	0	0	0
總數	0	532	54	390	3	21	6

註：此管理指標具一人複數施作情形，故以人次計算。

導言

CH 1

A Advanced Circularity

循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value

價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership

共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity

治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation

跨域新境界：躍向未來的動能

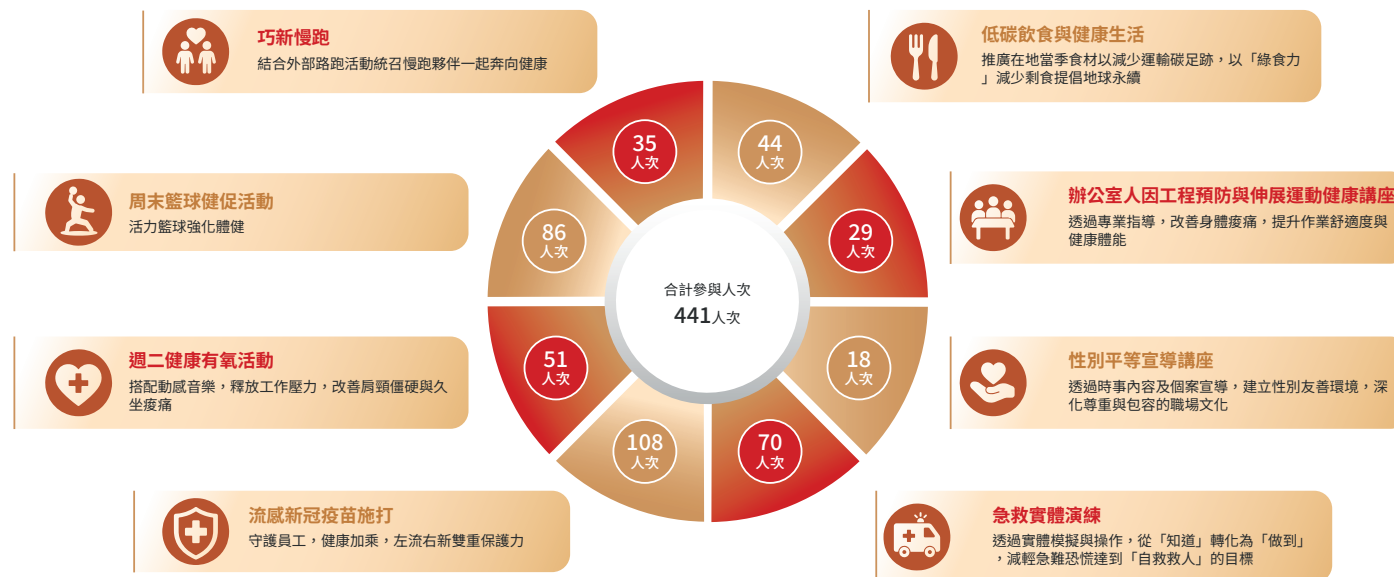
附錄

3.3 職業安全衛生

健康促進

巧新科技視員工為企業永續發展的基石，不僅重視職場安全，更致力於建構全方位的員工健康防護網。量身規劃多元化的健康促進專案，透過系統性的保健養護知識賦能，鼓勵員工建立自主健康管理習慣，落實工作與生活平衡的承諾。

2025 年健康促進活動參與人次



低碳飲食與健康生活



周末籃球健促活動



巧新慢跑



流感新冠疫苗施打

導言

CH 1

A Advanced Circularity

循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value

價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership

共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity

治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation

跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.3 職業安全衛生

五大防護計畫執行

本公司為預防員工職場不法情事（暴力、恐嚇、威脅等傷害）、重複性作業引起危害及增進母性員工健康保護等，訂定五大防護計畫並據以執行，促使員工於作業之餘，達到身心靈健康；2025 年度經由職醫會同評估後無重大異常與立即配工之需求，相關統計數據如下表。

2025 年統計（人次）	
調研統計人次	2,381
執行關懷數	104
列案執行 / 關懷率	100%

	雲林廠（人次）			屏東廠（人次）		
	調研數量	執行 / 關懷總數	待追蹤	調研數量	執行 / 關懷總數	待追蹤
人因性危害預防計畫（以 NMQ 調查高風險族群）	850	17	0	203	6	0
職場母性保護計畫（妊娠 / 分娩族群執行）	2	2	0	0	0	0
職務遭受不法侵害預防計畫（主管自主檢核）	18	0	0	8	0	0
異常工作負荷促發疾病預防計畫（風險等級三者執行）	850	14	0	203	3	0
呼吸防護計畫	151	34	0	96	28	0

三 | 職業安全衛生委員會

巧新科技各廠區依據組織編制設有「職業安全衛生委員會」，編制成員有職業安全衛生管理人員、勞工健康服務護理人員，另涵蓋不同專業領域之成員（與職業安全衛生相關工程技術人員、各部門之主管、監督、指揮人員等），並由各廠區勞資會議選舉出勞工代表共 18 位組成，占三分之一，委員合計共 29 人，主要統籌規劃職業安全衛生相關事務並推動職安衛管理系統的發展。

職業安全衛生委員會				
	總機構	一廠（含 H 廠）	二廠	屏東廠
委員人數	5	9	5	10
由勞資會議選舉之代表人數	3	6	3	6

註：竹圍廠員工人數少於 30 人，故不須規劃職業安全衛生委員會。

「職業安全衛生委員會」由高階主管擔任當然委員，透過每季常態化會議，落實職場安全之決策與資源佈署。委員會不僅滾動式檢討職安衛計畫執行進度，更積極因應外部環境趨勢，針對作業環境與設備條件審議優化對策，建立由上而下的安全防禦體系，並針對現場作業條件進行實質審議與改善，致力實現零職災、高防護的友善職場。

導言

CH 1

- A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

- L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

- L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

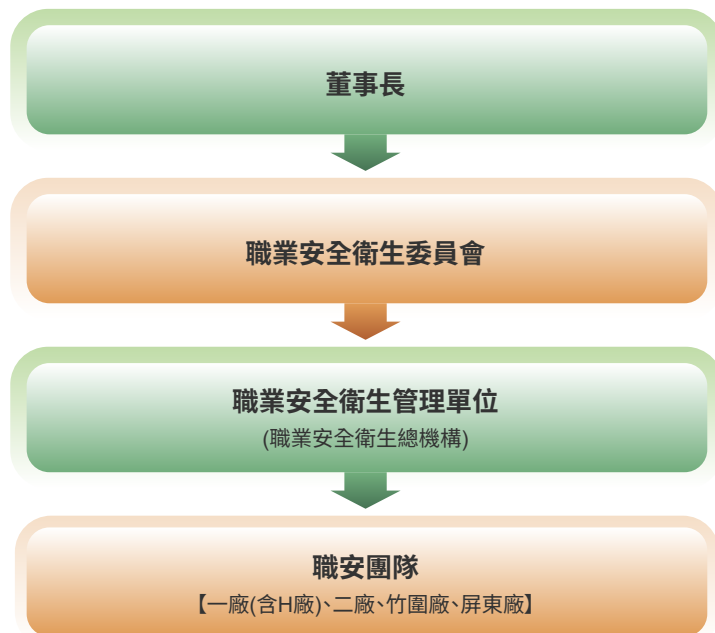
- O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

- Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.3 職業安全衛生



「職業安全衛生委員會」作為公司各部門階層、勞工代表與外部專業人員（如職業醫學專科醫師）之間的溝通協調的橋樑，其具體擬訂職場安全與衛生、環境保護及員工健康促進之宣導與計畫。委員會定期召開會議，所通過之決議事項即為公司推動職業安全衛生相關作業之依據與指導原則。本公司從事職業安全衛生管理之相關人員皆依規定取得合格證照，並不定期派員參加政府機關與學術機構所舉辦之研討會或說明會，以持續精進專業知能，確保管理作為符合法規標準，藉此保障公司員工安全與健康。

① 職安衛教育訓練

為預防職業災害的發生、強化員工對於職安衛相關規範的瞭解，並具備當危害發生時清楚如何因應之相關知識，巧新每年皆會進行職業安全衛生教育訓練。公司所屬員工應接受各項職業安全衛生教育訓練，其中新進及在職員工教育訓練為公司內部辦理，課程如新進員工教育訓練、每月在職職安衛訓練及各單位因應各製程特性辦理之訓練等；為培訓特殊作業人員，特殊作業人員定期由公司派至訓練單位或政府單位，參與辦理之安全衛生課程，其訓練費用由公司吸收以培訓員工，課程涵蓋堆高機操作人員、有害物作業主管、粉塵作業主管、固定式起重機操作人員訓練等，為提升消防安全管理，另安排員工受訓防火管理人，以協辦消防安全業務。

② 職業安全衛生訓練項目統計

訓練項目名稱	2024 年受訓人次	2025 年受訓人次
一般教育訓練 (公司自辦)	19,670	16,719
在職員工教育訓練 (政府機構辦理)	35	67
在職員工教育訓練 (職衛類技能訓練)	141	136
承攬商教育訓練 (公司自辦)	190	287

導言

CH 1

- A** Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

- L** Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

- L** Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

- 3.1 共融職場與多元人才
3.2 人權管理與人才發展
3.3 職業安全衛生
3.4 擴散溫暖的力量
3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

- O** Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

- Y** Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.3 職業安全衛生

四 | 職業安全衛生管理績效

巧新科技始終將員工安全視為首要任務，透過落實「環安衛監督與量測管理程序」，以量化指標精確評估職安績效，並持續優化最佳實踐路徑，邁向零工傷目標。此外，我們將管理觸角延伸至供應商與承攬商，嚴謹監督其職安落實成效，確保符合規範。**2023**年巧新科技與雲林縣政府攜手成立「安衛家族」，並結合國際身障日辦理大會，深化職安意識；**2024**年進一步開辦「三種職業安全衛生業務主管課程」，提升中小企業的組織合規性；**2025**年則持續推動「安衛家族」計畫，辦理急救人員教育訓練，透過實務課程強化合作夥伴的應變能力及提高急救知識，實現區域共好。



① 2025 年職災統計

2025年度可記錄之職業災害件數為 **10** 件，其中發生的職業災害主要為夾傷、燙 / 灼傷、墜落。於員工通勤共發生 **13** 件交通意外事件，發生類型主要為被撞、自摔為主。對於職災個案各權責單位均已完成危害辨識分析，並據此擬定改善措施，為落實預防管理，透過「案例回饋機制」進行內部教育訓練，強化員工標準作業流程（SOP）之落實，避免類似案件再次發生。職災者由勞工健康服務護理人員依嚴重程度執行個案關懷，落實人員照護系統化。針對非員工工作者（如：承攬暨外包商、再承攬商等）之安全管理，近 **3** 年僅有 **2025** 年發生 **1** 件施工架墜落之重大職災，事件發生後，勞動部於 **5** 月 **23** 日勒令停工調查，對此案深切檢討，於停工期間針對高架作業環境、承攬商施工設備進行全面性安全整改與監督強化，經主管機關確認改善成效後，於同年 **10** 月 **2** 日正式復工。



② 職災預防

為預防職業災害再發、保障全體員工作業安全及提升職業安全衛生意識，巧新於每月職業安全衛生教育訓練進行相關課程宣導，並在全體員工集會時分享職業災害案例與改善措施，亦會同各單位承辦員工至現場巡檢進行工作環境或作業危害之辨識及評估，將所列事項要求改善及控制，以利降低員工風險。

於職業災害發生後，巧新會同相關單位員工及勞工代表進行調查，針對工作環境、機械、設備、器具、標示及防護措施等進行改善，並將相關製程之作業標準書、安全衛生教育訓練紀錄與危害鑑別及風險評估表進行檢視及更新，以利降低事故再發生。

導言

CH 1

A Advanced Circularity

循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value

價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership

共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity

治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation

跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.3 職業安全衛生

③ 近三年度職業災害統計

類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	433,064	434,448	419,560
	男性總經歷工時	2,585,696	2,524,216	2,346,664
	總經歷工時	3,018,760	2,958,664	2,766,224
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人數 (次) 數	0	0	0
	男性死亡人數 (次) 數	0	0	0
	總計死亡人數 (次) 數	0	0	0
嚴重傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人數 (次) 數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人數 (次) 數	2	1	2
	總計嚴重職業傷害人數 (次) 數	2	1	2
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人數 (次) 數	1	1	0
	男性總計職業傷害人數 (次) 數	17	7	10
	總計職業傷害人數 (次) 數	18	8	10
職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0
嚴重的職業傷害比率		0.66	0.34	0.66
失能傷害頻率		5.96	2.70	3.61
失能傷害嚴重率		52	6	141
缺勤率 (公傷假、病假、生理假總時數 / 總經歷工時)		2.31%	1.39%	1.62%

註 1：嚴重的職業傷害人數為職災住院通報人數 (發生災害之罹災人數在三人以上或人數在一人以上且需住院治療等)。

註 2：職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 x1,000,000/ 總工時

註 3：嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) x1,000,000/ 總工時

註 4：失能傷害頻率 (%) = 可記錄之職業傷害人數 / 總工時 x1,000,000

註 5：失能傷害嚴重率 (%) = 可記錄之職業傷害損失日數 / 總工時 x1,000,000

④ 2025 年職安績效

	巧新科技	同業
失能傷害頻率	3.61	1.74
失能傷害嚴重率	141	147

註 1：同業數據為勞動部職業安全衛生署統計之結果。

註 2：公司的失能傷害頻率高於同業，主要發生於搬運與墜落意外致失能傷害頻率較去年高，為預防職災案件，委由工務單位增加機台連動開關預防機械捲夾傷，墜落案件則優化作業流程，調整櫃內操作方式降低在櫃內的滯留時間，物品識別卡待貨物卸於地面後再行張貼。

導言

CH 1

- A** Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

- L** Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

- L** Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

- 3.1 共融職場與多元人才
3.2 人權管理與人才發展
3.3 職業安全衛生
3.4 擴散溫暖的力量
3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

- O** Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

- Y** Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.3 職業安全衛生

五 | 保全訓練

巧新現有 19 位保全人員，肩負守護公司財產與人員安全的第一道防線，也是維繫廠區安心環境的重要夥伴。相關人員皆委由專業保全公司派駐，並依法通過當地政府相關資格評定。依據《保全業法》第十條之二規定，本公司要求受託保全公司對執行勤務之全體人員提供完整訓練，在正式執勤前完成養成教育，並於在職期間持續精進專業能力。訓練內容除涵蓋職務不法行為預防指引外，亦包括禁止工作場所性騷擾及暴力之書面聲明，並透過現場實例說明與案例研討等方式進行，強化保全人員面對各類情境時的即時應變與妥善處置能力。對巧新而言，保全夥伴不僅是安全管理機制的一環，更是守護員工安心工作環境的重要力量。

巧新的保全人員總數	19 人
2025 年每月訓練總時數	4 小時
總受訓人數	19 人
受訓比例	100%

職前教育訓練	
時數	課程名稱
2 小時	公司制度、管理規章介紹
2 小時	案場簡要、概況介紹
1 小時	保全執行之原則與應注意事項
1 小時	保全業法及施行細則等相關規定
1 小時	人員值勤準則
1 小時	防盜防搶實務
2 小時	保全業理論
1 小時	救災防護訓練
1 小時	危機處理
1 小時	人權教育
1 小時	交通管制指揮及交通事故之協處理
1 小時	擒拿、綜合應用拳技及防身術
1 小時	職業安全衛生
24 小時	值勤地點保全作業實務操作

在職教育訓練			
時數	課程名稱	時數	課程名稱
2 小時	保全業經營、管理及未來展望	2 小時	春節勤務及防疫勤務規定
2 小時	保全執行之原則與應注意事項	2 小時	監控錄影及緊急廣播系統之使用
2 小時	保全業法及施行細則等相關規定	2 小時	職務不行為預防
2 小時	保全業理論	2 小時	客戶服務及客戶訴求理論與處理
2 小時	刑事法概要	2 小時	禁止工作場所性騷擾及暴力
2 小時	犯罪預防與民力運用	2 小時	防颱措施及地震作業方案
2 小時	犯罪偵查	2 小時	勤務工作執行處理要領
2 小時	防盜防搶實務	2 小時	保全人員勤務守則與儀容規定
2 小時	服務禮儀	2 小時	異常處理作業程序及回報系統 (含緊急事故處理)
2 小時	救災防護訓練	2 小時	各哨所工作職掌及巡邏勤務
2 小時	危機處理	2 小時	消防觀念、設備操作及實務
2 小時	擒拿、綜合應用拳技及防身術	2 小時	職業安全衛生

備註：

1. 職前教育訓練：值勤前於公司完成 16 小時，於值勤地點完成 24 小時，總計 40 小時。
2. 在職教育訓練：每月於公司完成 2 小時，於值勤地點完成 2 小時，總計 4 小時。

導言

CH 1

A Advanced Circularity

循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value

價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership

共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity

治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation

跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.4 擴散溫暖的力量

巧新以「創造無限、夢想不滅」為理念，秉持著「永續經營、社會關懷為己任」之使命，透過傳播社會關懷的種子，將企業資源轉化為正向的社會影響力。我們不只深耕在地，更積極參與社會對話，與利害關係人共創韌性價值。



觀點倡議：首度受邀出席 ESG 轉型論壇，共創韌性價值

2025 年，巧新首度受邀出席由台灣世界展望會與《商業周刊》共同舉辦之「ESG 轉型新賽局—決勝韌性價值共創論壇」。本公司由董事長特助代表，與台灣世界展望會、中國醫藥大學附設醫院及資誠永續發展服務公司等跨領域領袖同台對談，從公益協作視角探討企業韌性的核心價值。在論壇交流中，巧新分享了深耕在地的公益策略與長期承諾觀點：



「釣竿式協助」的影響力哲學

巧新於論壇中指出，巧新衡量公益的核心不在於資源的「消耗」，而在於價值的「創造」。誠如本報告書〈蛻變之跡：年度永續特輯〉所深入記錄的實證，我們堅持給予受助者自立的力量，將原本單向的贊助轉化為「地方創生、長者就業與罕病照護」的良善循環。以「土地工工」專案為策略原點，我們選擇一條最難但最有價值的路：將原本單向的贊助轉化為多方賦能的守護。透過認領雲林崙背鄉的棄耕地，我們讓原本沉默的「土地」重新找回生產力；同時提供在地「長者」參與農務的尊嚴舞台，使其從被動的「受助者」轉化為主動的「生產者」；而最終產出的茶樹精華，則成為守護「罕病病友」生理健康的療癒能量。這種精準投入的思維，旨在確保每一分企業資源都能精準觸達社會最需要的痛點，轉化為社會最實質的韌性力量。



在地深耕與長期陪伴

巧新秉持「根植雲林」的初心，承諾公益行動必須貼近在地需求並具備持續性。例如福德巧新社會福利慈善基金會與雲林地檢署長期合

作，為犯罪被害人子女提供獎助學金，透過超過三年的追蹤，見證受助學子皆能穩定學習並維持優異表現。我們期許成為學子們堅實的後盾，透過長期的資源挹注與關懷陪伴，讓善意的種子在土地上扎根茁壯，實現生生不息的社會韌性。



精準投入與夥伴關係

巧新建議企業應思考三個問題「我們想看到什麼樣的『改變』？」、「我們能提供什麼資源？資金、人才、技術？」、「我們能投入多久？」。以與台灣世界展望會合辦的阿里山達邦國小「鄒天使文化隊」方案為例，巧新除了經費贊助，員工更上山擔任志工，陪伴學童發掘天賦，見證孩子在音樂比賽中獲得肯定。透過這種與 NGO 的深度夥伴協作，我們見證孩子在文化認同與自信心上的質變，將單純的捐助轉化為具體的社會影響力。

透過此次論壇的經驗分享，巧新展現了企業公民的專業思維。未來，我們將持續攜手 NGO 與地方組織，共創具體影響力，實踐對社會的長期承諾。



導言

CH 1

- A** Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

- L** Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

- L** Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

- 3.1 共融職場與多元人才
3.2 人權管理與人才發展
3.3 職業安全衛生
3.4 擴散溫暖的力量
3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

- O** Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

- Y** Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

一 | 從在地深耕到社會共融

讓善意扎根，讓溫暖擴散：從「授人以魚」到「授人以漁」

「善意，在土地扎根；溫暖，因分享而擴散。」對巧新而言，社會參與不僅是資源的投入，更是一場關於「生命力」的傳遞。我們將本業中對產品品質與工藝技術的堅持，轉化為守護社會的溫暖力量。自 2013 年成立以來，「財團法人雲林縣福德巧新社會福利慈善基金會」便扮演著這股力量的第一道漣漪，致力於將企業的專業與愛心，擴散成滋養社會的溫暖波紋。

我們的影響力哲學：賦予生命破浪的韌性

我們深知單純的物資援助（授魚）僅能解一時的燃眉之急，唯有讓受助者具備自立的力量（授漁），善意才能轉化為永續的生命力。在巧新的公益哲學裡，我們深信真正的溫暖不應只是瞬間的浪花，而是如同熔煉過程中的恆溫，能潤澤大地、長久守護。



導言

CH 1

- A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

- L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

- L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

- O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

- Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

二 | 創造在地永續影響力

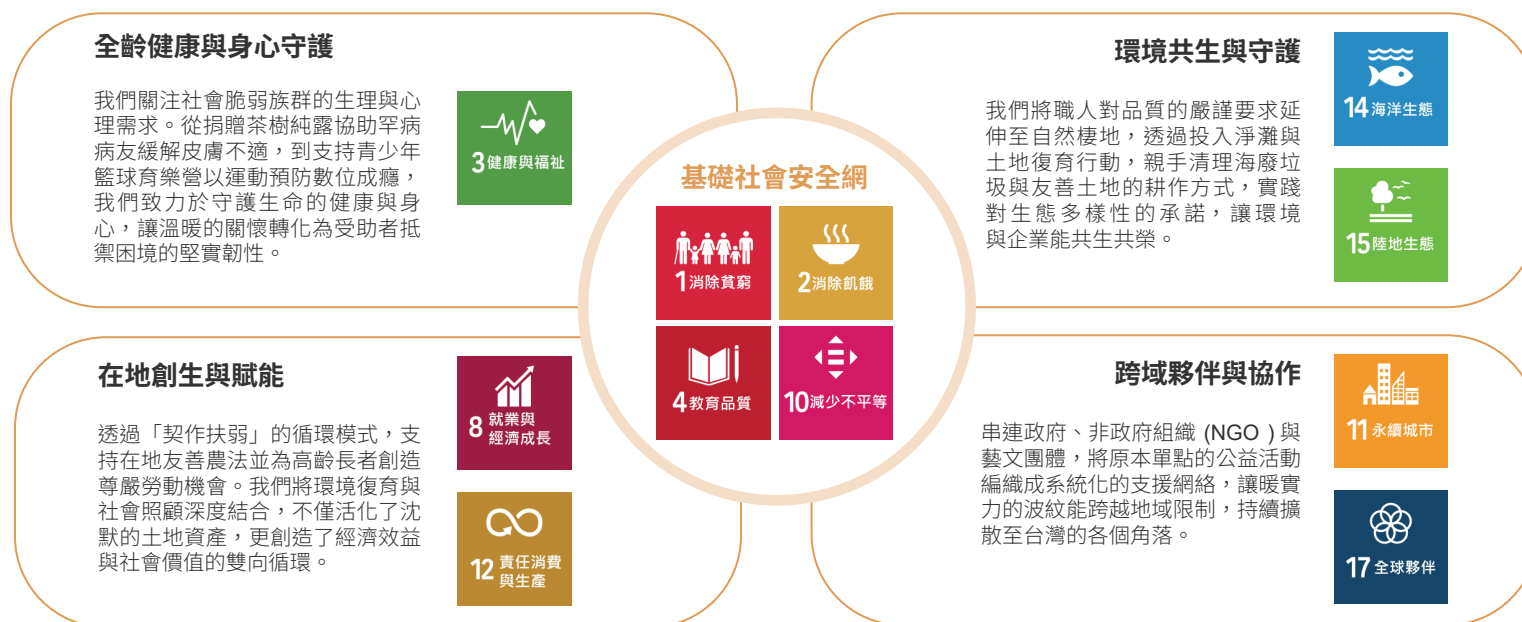
制度賦能：落實雲林「三心」

我們將永續承諾轉化為內部制度，鼓勵同仁一起加入志工行列。自 2024 年起實施「3 天帶薪志工假」制度，鼓勵員工參與政府立案之社會服務及慈善團體舉辦的公益活動，與員工共同落實雲林「三心」，用實際的行動連結更多「善心」，傳遞有溫度的在地「愛心」，發揮台灣在地的「暖心」公益精神。

跨域實踐：向外擴散的影響力

我們深信，企業的高度不在於能站上多高的巔峰，而在於能走進多少被遺忘的角落；企業的價值不在於能累積多少帳面數字，而在於能成就多少實質改變。巧新長期透過「財團法人雲林縣福德巧新社會福利慈善基金會」深耕人文關懷、藝文育樂、教育扎根三大面向，將永續承諾轉化為具體的社會守護。

2025 年，巧新的公益漣漪進一步突破地理與領域的界線，從單純的資源挹注演進為多維度的價值共創。我們的行動範疇由核心原點向外擴張，深度呼應聯合國永續發展目標（SDGs），除了在基礎社會安全網（包含 SDG 1 消除貧窮、SDG 2 終結飢餓、SDG 4 優質教育、以及 SDG 10 消弭不平等）持續深耕，更進一步將影響力延伸至其他永續發展目標：



透過這場從「資源挹注」到「價值共創」的演進，巧新不僅是在解決當下的社會問題，更是在淬鍊一個共融、具韌性的永續未來。

導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

三 | 2025 年社會公益實踐績效

對象	贊助內容	金額	員工參與
創世社會福利基金會	5/24 永續減碳公益園遊會	220,000	8
點點善有限公司	土地工工企業永續方案	270,000	19
華山基金會	中秋關懷禮 800 份	304,000	12
台灣世界展望會	課後照顧班、助學金、鄒天使文化隊、跆拳道班	532,000	22
雲林縣薪傳籃球協會	2025 年度假日班免費籃球育樂營	120,000	
福德巧新基金會	大甲松柏漁港淨灘一日	56,850	49
刺點創作工坊	10/9 親子音樂劇《誰偷走了我的字？》	600,000	18
屏東縣政府	雞湯送暖	1,000,000	
犯罪被害人保護協會	獎助學金	192,000	
家扶基金會	歲末送暖	200,000	
合計		3,494,850	128

① 攜手世界展望會用愛陪伴弱勢童

SDG 4 SDG 10 SDG 17

巧新長期投入企業社會責任實踐，攜手財團法人雲林縣福德巧新社會福利慈善基金會及台灣世界展望會，持續關懷雲嘉地區弱勢兒童，並透過定期捐助與員工志工參與，深化在地陪伴與社會支持。本年度由基金會執行長率領企業志工前往雲林聯美國小，陪伴課後照顧班及跆拳道班學童參與雷雕木椅手作體驗，透過互動式學習與職涯分享，協助孩子在陪伴中成長、在體驗中拓展視野。此外，亦實地訪視巧新默默守護逾二十年的跆拳道培力專案，展現企業以實際行動落實 ESG 精神，不僅創造經濟價值，更積極發揮正向社會影響力，成為推動地方共好的溫暖力量。



導言

CH 1

A Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

② 永續減碳公益園遊會

SDG 3 SDG 11 SDG 17

福德巧新社會福利慈善基金會於 2025 年與創世基金會共同舉辦「永續愛地球公益園遊會」，結合減碳倡議、公益關懷、親子參與及在地資源串聯，吸引逾 3,000 位民眾共襄盛舉，展現企業攜手社會大眾推動永續行動與公益參與的實踐成果。創世基金會斗六院目前安養 42 位植物人，並提供 151 戶家庭到宅關懷服務，本次活動透過公益園遊會與減碳創意繪圖比賽，提升社會對弱勢照護及環境永續議題的關注，進一步擴大在地正向影響力。巧新亦藉由基金會持續落實「取之於社會、用之於社會」之理念，將社會關懷與永續發展相結合，實踐守護健康、守護地球、守護弱勢族群的企業社會責任。



③ 土地工工：澳洲茶樹復育計畫

SDG 3 SDG 8 SDG 11 SDG 12 SDG 15

巧新攜手「土地工工」參與土地復甦行動，認領雲林崙背鄉 30 坪棄耕荒地並種植 90 棵澳洲茶樹，以實質行動支持在地環境復育與永續發展。我們不僅關注生態棲地的重建，更將此計畫與在地社區關懷網絡深度串聯（例如：三村活動中心），將土地契作及農務費用轉化為支持經濟弱勢長者的共餐經費，建立起溫暖的在地支持體系。在茶樹林間，我們邀請在地長者共同參與種植與日常養護，讓他們在辛勤揮汗中重新找回與土地的親密連結。當長者們親手照料的茶樹，最終淬鍊為能舒緩罕病病友的純露，這股生命交織出的守護力量，不僅實現了跨越世代的關懷，更是一場關於「晚美韌性」的溫情演繹，見證人生的下半場如何透過耕耘，重拾對社會的守護熱忱。



導言

CH 1

A Advanced Circularity

循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value

價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership

共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity

治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation

跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

④ 籃球育樂營 SDG 3 SDG 4

透過舉辦免費籃球育樂營的方式，鼓勵孩童接觸運動、培養健康生活習慣，並藉由籃球活動引導學童遠離 3C 產品、學習人際互動及體會團隊合作精神。巧新期望透過寓教於樂的活動設計，讓孩子們在運動參與中獲得快樂、自信與成就感，進一步為其身心發展注入正向能量，以實際行動支持兒少成長並為社會帶來正向影響。



⑤ 中秋烤肉傳愛孤老 SDG 1 SDG 2 SDG 10

攜手華山基金會雲林區辦理「企業志工日」，由 12 位同仁投入中秋關懷行動，除了分送關懷禮至長者家中外，亦透過陪伴烤肉、圍爐與互動交流，讓獨居長者於佳節期間感受溫暖與陪伴。截至目前，巧新已與華山基金會連續合作 3 年，累計送出超過 2,500 份中秋關懷禮，並透過捐助、場地支持及員工志工參與等多元方式，持續擴大對高齡弱勢族群的關懷影響力，展現企業促進社會共融與永續價值的具體行動。



導言

CH 1

A Advanced Circularity

循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

L Linkage & Value

價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

L Loyal Partnership

共好新情感：致敬職人的匠心

3.1 共融職場與多元人才

3.2 人權管理與人才發展

3.3 職業安全衛生

3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

O Optimal Integrity

治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

Y Yielding Innovation

跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

⑥ 探訪鄒天使文化隊 **SDG 4** **SDG 10** **SDG 11**

捐助雲林地區弱勢學子助學金、課後照顧班、跆拳道班及阿里山鄒天使文化隊全年方案經費共計新台幣 532,000 元，並由企業志工第三度前往嘉義縣阿里山鄉達邦國小實地參與關懷行動，展現企業由資源支持進一步延伸至長期陪伴的永續實踐。活動透過鄒語小學堂、傳統歌謠交流及文化體驗等互動方式，協助孩子在文化認同、團隊合作與自信建立上持續成長，也讓企業更深入理解偏鄉兒少需求，進一步強化在地共融與正向社會影響力。



⑦ 舉辦淨灘活動共創永續未來 **SDG 14** **SDG 17**

舉辦「守護海洋・齊心淨灘」活動，號召巧新多名員工及其家屬前往大甲松柏漁港投入海灘清潔行動，以實際參與展現企業對海洋環境保護的重視與承諾。活動當日共清理數百公斤海廢垃圾，涵蓋塑膠瓶、漁網及保麗龍碎片等，並結合海洋環境教育講座與垃圾分類實作教學，強化參與者對海洋廢棄物成因與影響的認識，提升環境行動意識。巧新期望透過環境教育與集體行動，將永續理念延伸至員工日常生活與工作實踐，並持續推動減碳、節能與綠色製造等相關計畫，攜手員工、社區及供應鏈夥伴共同打造更永續的未來。



導言

CH 1

- A** Advanced Circularity
循環新生命：重塑資源的靈魂

CH 2

- L** Linkage & Value
價值新鏈結：共創永續的版圖

CH 3

- L** Loyal Partnership
共好新情感：致敬職人的匠心

- 3.1 共融職場與多元人才
3.2 人權管理與人才發展
3.3 職業安全衛生
3.4 擴散溫暖的力量

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

CH 4

- O** Optimal Integrity
治理新基準：築起誠信的基石

CH 5

- Y** Yielding Innovation
跨域新境界：躍向未來的動能

附錄

3.5 福德巧新社會福利慈善基金會

四 | 福德巧新長期合作夥伴

福德巧新 長期合作夥伴



財團法人犯罪被害人保護協會雲林分會



家扶基金會(雲林家扶中心)



台灣世界展望會



創世基金會



華山基金會



雲林縣薪傳籃球協會(虎尾籃委會)