

標題

履行社會責任情形

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、落實公司治理 (一) 公司是否訂定企業社會責任政策或制度，以及檢討實施成效？ (二) 公司是否定期舉辦社會責任教育訓練？ (三) 公司是否設置推動企業社會責任專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及向董事會報告處理情形？ (四) 公司是否訂定合理薪資報酬政策，並將員工績效考核制度與企業社會責任	V		(一)本公司秉持誠信、務實、感恩、惜福之理念，致力提供員工快樂、希望、學習成長、安全的工作環境及生活。本公司自103年開始自發性採用全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)的第三代綱領(GRI G3.1)為依據，編訂企業社會責任報告書，並在105年以第四代綱領(GRI G4.0)為104年度企業社會責任報告書編定標準，且確實遵循。自民國103年起，已納入董事會的正式議程，每年皆定期向董事會報告當年度企業社會責任的執行成果與下一年度的工作計劃。 (二)1. 定期舉辦新人訓練營，向新進員工說明公司核心職能行為準則及企業方針，包括環安衛課程、公司發展方向、管理方針及相關政策與企業社會責任的理念。 2. 本公司依據台灣證券交易所股份有限公司「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」定期舉辦董事進修課程，相關執行情形請參考本年報參、公司治理之公司治理運作情形。 (三)對內持續由管理處負責企業社會責任相關專案推動，並在年度企業社會責任報告書編製完成後由管理處最高主管呈報董事會並發佈於公司官網，提供利害關係人相關資訊；同時另利用廠內公告及入口網站公告欄位向員工宣導企業責任相關活動及員工行為準則。 (四)1. 本公司將企業社會責任納入公司之營運活動與發展方向，依此為前提，每年藉由透明公開的績效考核制度及系統，同仁與直屬主管面	無差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
政策結合，及設立明確有效之獎勵與懲戒制度？			談溝通共同訂定個人的年度工作目標，並定期進行個人的績效考核，作為調薪、獎金發放及未來晉升的參考依據。 2. 岱稜在人才發展上提供具完善的績效管理制度、晉升制度、教育訓練制度，加上具競爭力的獎酬及福利制度，來吸引、留置與長期培育人才，就【整體獎酬制度】來看，岱稜提供了以下幾個項目： (1)每年定期參與具公信力全國薪資調查作業，確保薪資政策與薪資水平具備市場競爭力。 (2)保障年薪13個月。 (3)每年固定依據員工之績效表現，進行績效調薪2%-10%不等，平均調幅為3%。 (4)各項津貼：依各種不同工作屬性提供各項津貼(輪班津貼、機台津貼、機台搶修津貼)。 (5)激勵性獎金：建置企業獲利分享之獎勵機制，岱稜秉持著感恩惜福的企業文化，建置企業獲利與員工利潤共享的各項員工獎勵制度： a. 公司章程明訂員工酬勞政策：本公司年度如有獲利，應提撥百分之五至百分之十五為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工。 b. 激勵性年終獎金政策：每年底依據營運獲利及員工績效表現等	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			，提供2-4個月不等之年終獎金。 c. 激勵性業績獎金：按業績達成率與產品毛利、收款達成等因子，制訂具激勵性業績獎金機制。 d. 庫存銷售獎金：為鼓勵業務及資材同仁銷售庫存，提撥庫存銷售之千分之三之銷售庫存營業額，達成公司與員工雙贏。 e. 具激勵性庫藏股轉讓員工政策：提供關鍵性人才及一定職等以上主管並低於市場價格之優惠進行庫藏股轉讓員工政策，藉由持有公司股票，強化對公司之向心力與認同感。 f. 激勵性新產品研發獎金：依新產品開發類別，提撥新產品營業額之2%-5%不等的獎金，獎勵研發人員開發符合顧客需求之新產品。 g. 創新與發明獎金：為鼓勵同仁申請專利，凡有關製程、設備、材料等創新發明者，於工作守則中明訂，經公司向國內申請專利通過者，頒發獎金二萬元，經公司向美、日等國家申請國際專利通過者，再頒發獎金陸萬元。 h. 提案改善獎金：為鼓勵同仁將工作創意導入經營體系，使組織活性化，以知識創造價值，於工作守則中明訂，對各項生產方法、品質改進、提出可行之改善方案，對積極參與創新改善之個人或團體給予獎勵，以達到全員經營之目的。 3. 本公司於員工手冊中明訂員工行為準則規範及相關懲戒制度，依制	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			度進行懲戒及獎勵。	
二、發展永續環境 (一) 公司是否致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料？ (二) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？ (三) 公司是否注意氣候變遷對營運活動之影響，並執行溫室氣體盤查、制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略？	V V V		(一)1. 公司致力提升各項資源之利用效率，例如減少員工餐廳一次性用具使用。 2. 回收原膜棧板、夾板及紙管以為出貨包裝使用。 3. 本公司為化工製造業體系，針對廠內製程中所產生的廢氣，設置最先進之蓄熱式廢氣燃燒設備，燃燒廢氣內有害物質，降低空氣污染至最低，並回收燃燒所獲得的熱能於製程內再利用。 (二)本公司由工安部專職負責管理公司環境及建立各項環境管理制度。並設置安全衛生委員會，共同處理環安議題。 (三)我們深知地球的氣候與自然生態，因遭受溫室氣體大量增加的影響，造成氣候暖化及氣候變遷，且正逐漸的惡化中。身為地球公民的一份子，並為善盡企業之責任，本公司除現有設備持續改善外，新廠設備將低能耗設備列為採購之重點考量，持續推動溫室氣體排放減量，共同為邁向低碳型經濟的社會而積極努力。	無差異
三、維護社會公益 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？ (二) 公司是否建置員工申訴機制及管道，並妥適處理？	V V		(一)本公司遵照勞動法規規定及尊重國際公認基本勞動人權原則，並保障員工合法權益。所有員工守則規定，均照勞動法規內容辦理。另配合法令異動，在廠區公告及入口網站內即時發佈及宣導。 (二)本公司重視雙向溝通，期望主管與同仁間、同仁與同仁間以及跨部門之間都能有開放且透明的溝通管道，藉由各種多元及開放的溝通管道提升員工的向心力及認同感，凝聚團隊的士氣，進而降低員工離職率： 1. 定期勞資會議：定期每季一次勞資會議，針對勞工相關議題由勞資	無差異

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			雙方進行論及決議。 2. 每月主管月會：與所有主管進行上月經營成果檢討，與次月經營月會擬定，確保所有主管均充份瞭解公司營運狀況，並落實執行營運策略。 3. 每月全體員工大會：每月第一個星期一舉辦全體員工月會，透過每月一次集會，除固定董事長談話之外，讓員工清楚公司發展與方向，也會安排專題演講，透過演講主題傳達岱稜核心職能，讓員工能保有持續學習的精神，最重要的是，會有固定的公司政策宣導，和員工面對面的溝通，解決員工的疑慮，提供另一個勞資面對面的溝通管道。 4. 專用 HR 信箱：公司備有 HR 專用信箱 HR3303@univacco.com，提供員工正式的申訴管道。 5. 岱稜人 FB 粉絲頁：目前是社群媒體當道的時代，很多同仁會藉由社群的管道說出自己的聲音，尤其是年輕的族群，更是社群使用的大眾，故岱稜自2012年開始經營岱稜人粉絲頁，傳達較軟性的議題，並經常搭配公司活動在粉絲頁上辦理相關活動，員工也會藉此表達自己的想法，藉此達成員工關係經營與溝通的效果。 6. 岱稜人電子報：每月出刊，內容有岱稜新聞網(說明公司活動及政策)、文化岱稜人(說明公司文化、職能)、健康岱稜人(說明健康新知)、樂活岱稜人(介紹好吃好玩，傳達工作生活平衡)，藉此傳達公司文化與職能，也能宣導公司近期的政策及活動，平均每期點閱率305次，期待由軟性的管道，創造出岱稜的美好。 7. 全方位員工滿意度調查：由培訓角度之之員工學習成長滿意度、福	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？ (四) 公司是否建立員工定期溝通之機制，並以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動？ (五) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		委會活動辦理滿意度、新人滿意度、員工關係滿意度、行政服務滿意度、團膳滿意度等各種面項之滿意度調查，即時瞭解員工對於各項公司推動之政策與活動的意見，即時修正並回饋員工，以期達到全方位員工滿意。 (三)本公司依勞工安全衛生法設置「勞工安全衛生委員會」，定期召開勞工安全衛生會議，持續協助廠內推動各項與環安衛相關之作為，以確保作業環境之安全與衛生；廠內設置醫護室並配置廠護人員，提供專業醫療諮詢服務，不定期提供多樣化健康資訊講座，滿足員工健康需求，並在 99 年獲頒特優無菸職場、101、104 年獲頒行政院衛生署國民健康局「健康職場自主認證，健康促進標章」。相關安衛活動請參閱下述第六點評估項目及本年報伍、營運概況之勞資關係中之環境與員工人身安全的保護措施。 (四)本公司在每個月初召開全員月會，提供員工與公司間溝通的機制，除固定議題之外，若有營運狀況及組織異動等對員工造成重大影響之營運變動的狀況，一律在月會中向員工說明，另外也會以廠區公告及入口網站內發佈及宣導。 (五)1. 【完整的訓練架構】：岱稜科技為了培訓永續經營之專業人才及提供員工多元的學習機會，承接公司使命、願景與核心價值，訂有完善的訓練政策及培訓流程(如表 1)，提供基礎的新人訓練，並規劃共通課程、專業課程、管理課程及自我發展課程等多樣化學習方案，每年度會依據組織策略、單位需求，進行訓練需求調查與分析，展開相對應的階層別培訓課程，提供多元的學習管道。而岱稜的執行成效也接連獲得勞動部勞動力發展署人才發品質管理系統的認證，在 99 年榮獲人才發展品質管理系統(TTQS)金牌(標竿企業)，100、101、103、104 年榮獲銀牌獎殊榮。	

評估項目	運作情形					與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因				
	是	否	摘要說明							
			表 1 人力訓練地圖							
				核心職能	管理職能	專業職能		內部講師	自我啟發	
			高階主管	誠信務實 感恩惜福 主動積極 持續學習 創新改善 團隊合作 顧客導向	決策判斷、培育發展、團隊領導、規劃組織、績效導向、組織承諾	品保 資材/採購 製造/製程/設備 研發/製技 行銷/業務/PM 財務 行政 資訊		內部講師專業訓	主題式講師培訓	讀書會 語文進修 演講座談會 研討會
			中階主管		溝通協調、培育指導、團隊指導、問題解決、追蹤管制、講究品質					
			基層人員		問題解決、團隊溝通、自我管理					
			2. 【訓練體系的組織擴散效果】：岱稜的訓練體系不僅僅是協助訓練的執行與落實，同時與其他人力資源領域結合，以協助訓練體系的執行過程中在組織中的擴散效果可以更全面，以提昇訓練成效以及協助組織達成目標，茲分為以下部份來說明：							
(1)結合晉升 岱稜依據職能訓練體系之架構，將晉升與訓練進行結合，在人員晉升到下一個階段前，必需先進行該階層的基礎訓練課程，並確認知識、技能已符合下一階段之條件，例如：學歷、知識、能力等，再進行晉升之評估，例如測驗、報告、未來計畫…等，完成晉升潛力										

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			評估後獲得晉升之機會。 (2)結合績效考核 岱稜將績效考核與訓練進行連結，每年施行二次績效考核制度，當績效考核評核後，將會對於該群體要求單位主管進行落差分析，並產出相對應的做法，其中對應做法之一即為訓練與培育，由單位主管確認部屬應執行培訓之課程，進行培訓作業。 (3)結合部門目標 為能加速岱稜訓練制度的落實，結合部門目標卡對於訓練的推行有不錯的成效，各單位的部門目標卡中皆必需連合部門訓練達成率，並要求單位主管依循年度訓練規劃之課程為部屬施行訓練，並要求70%以上的訓練達成率。 (4)結合員工個人目標 為了落實教育訓練成果及激發員工潛能，培育員工自動自發習性及多能工能力，於每一年度皆會訂定每人每季應參與之訓練時數，並下放予現場班組長，要求定期為基層人員進行訓練。 (5)結合接班人計畫 透過岱稜擬定之接班人計畫，特定的接班人人員必須完成指定之訓練，以做為往下一領域時之前置訓練作業，避免該人員因未能具備下一領域之技能而無法勝任工作。 (6)結合內部講師制度 對於岱稜課級以上主管及專業技術人員，進行講師培訓，要求課級以上主管為當然之講師，每年必須對全公司或對部門同仁進行一定時數的開課。 3.【健全的研發培育機制】：研發人員是岱稜最重要的關鍵人力，為提升研究員的開發能力，穩固技術的根基，從最基本的新人訓練，到每年固定的專業訓練，岱稜都有嚴謹的訓練規劃流程，每年底人資	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(六) 公司是否就研發、採購、生產、作業及服務流程等制定相關保護消費者權益政策及申訴程序？	V		人員會針對明年度公司目標，與研發單位確認下一年度的訓練目標及課程安排，並搭配外部的訓練資源，提供多元化的學習管道，確保研究員的能力能獲得有效的提升。 (六)本公司以客戶滿意為品質政策之一，故以顧客導向、滿足顧客需求為主要理念，透過電話、MAIL、面對面會議溝通，充分了解產品的動向及客戶需求，擬定產品改善對策，迅速解決客戶問題，產出符合客戶需求的產品。並制定客戶需求與品質法令鑑定程序書、客戶服務管理程序書、客戶滿意管理程序書、矯正與預防措施管理程序書等明訂客戶權益之政策，另本公司客戶可透過本公司網站進行 B2B 的資訊溝通。	
(七) 對產品與服務之行銷及標示，公司是否遵循相關法規及國際準則？	V		(七)本公司依照各國際法規標準及客戶要求，如歐盟 REACH、RoHS 等，符合比例 100%。近期更針對 ISEGA(德國知名的環境科學檢測實驗室)已經取得冷燙材料的檢驗證書，其出具的檢測報告與證書被廣大歐洲甚至全球的用戶支持與認可，對於如何增加綠色環境的努力，不遺餘力。	
(八) 公司與供應商來往前，是否評估供應商過去有無影響環境與社會之紀錄？	V		(八)本公司管理系統中已訂定供應商管理程序，為了進一步保護地球環境，針對所使用的原料：原膜 PET，溶劑等材料要求供應商進行原物料之有害物質檢測，透過第三方認證(SGS、Intertek) 確認所使用原料不含有毒物質，不會破壞地球環境。	
(九)公司與其主要供應商之契約是否包含供應商如涉及違反其企業社會責任政策，且對環境與社會有顯著影響時，得隨時	V		(九)另外於供應商管理程序及安全衛生管理辦法中明訂供應商、承攬商須遵守勞基法相關人權規定，包含禁用童工及強迫勞工等事項。	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
終止或解除契約之條款？				
四、加強資訊揭露 (一) 公司是否於其網站及公開資訊觀測站等處揭露具攸關性及可靠性之企業社會責任相關資訊？	V		(一) 本公司網站設有企業社會責任專區揭露本公司企業社會責任及企業社會責任報告書相關資訊，請至本公司網站查詢詳細內容。	無差異
五、公司如依據「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」訂有本身之企業社會責任守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形：無差異。				
六、其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊： (一) 環保相關： 1. 響應政府資源回收政策，確實做好垃圾分類。 2. 回收原膜棧板、夾板及紙管以作為出貨包裝使用。 3. 提供員工美耐皿餐具，鼓勵員工攜帶餐具用餐，減少一次性餐具的使用量。 4. 茶水間放置玻璃水杯，減少客人紙杯使用量。 5. 中午辦公室關燈一小時。 6. 文件表單電子化，減少紙張使用量。 7. 配合法規要求委託合法事業廢棄物清除處理機構妥善處理事業廢棄物。 (二) 社區參與/社會貢獻/社會服務/社會公益相關 1. 每年配合廠慶舉辦公益性活動，例如跳蚤市場、公益捐款，並發放感恩餐盒給所有員工，帶領全體員工一起回饋社會，扶助社會弱勢。 2. 每季捐血車入廠，讓熱血青年挽袖捐熱血。 3. 每個月捐贈發票、物資給弱勢團體。 4. 舉辦認養[助學竹筒]活動，協助家扶中心的孩童能順利就學。 5. 針對廠內急難的員工發起捐款性的活動，協助員工度過難關。 6. 支持晉用殘障勞工，並額外晉用視障按摩師，讓員工享受舒壓服務。 (三) 人權保護 1. 公司招募、甄試、晉升、考核制度，無性別、年齡、種族、政治傾向、宗教的限制，只要能力及資格符合職位要求，均有平等平權機會。				

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
2. 不僱用童工。 3. 員工手冊中明文規定性騷擾防治措施，設置性騷擾申訴專線。 4. 關於母性保護： (1)【提供符合法令規定的假別】：依照勞基法及性別工作平等法制定，明定於【請假管理辦法】中，包含產假、流產假、陪產假、生理假、家庭照顧假等。 (2)【符合兩性平等的請假原則】：員工申請前項假別並不會影響其績效、獎酬、晉升等權益。 (3)【鼓勵生育，提供生育禮金】：因應少子化的趨勢，我們鼓勵員工生育，內部設立生育禮金，與員工一同歡慶新生命的到來。 (4)【提供專屬愛心停車位】：照顧懷孕婦女，我們在公司門口提供愛心停車位供其上班停車使用，使其不用因停車過遠或是天氣影響，而造成身體上的不適。 (5)【明訂『母性健康保護辦法』，關心懷孕到哺(集)乳階段的員工】： a. 提供完善的哺乳室空間：為考量女性員工哺(集)乳的需求，也提供給員工一個安全及舒適的哺(集)乳環境，公司內設置哺(集)乳室，規劃上以隱密為首要考量，並輔以粉色及柔性的設計，提供沙發、音響、冰箱、插座、消毒工具，讓女性員工能有一個安心且放鬆的哺(集)乳空間。 b. 提供彈性哺(集)乳時間，讓女性能安心上班：公司內部明定除中午休息時間外，上下午各有 30 分鐘的哺(集)乳時間，並視為正常工作時間，確保員工需求可以獲得滿足，不受工作上的限制。 c. 職醫及廠護定時關心：從懷孕到哺(集)乳期間，每兩個月提供職醫及廠護的諮詢服務，隨時關注懷孕到哺乳階段員工的身心健康。 d. 【提供育嬰留職停薪措施】：在員工復職流程上，人資會在預定復職日三周前確認是否要繼續請假或是復職，並做後續行政流程確認。目前大部分留停回任的員工皆依此原則處理；針對部分留停後不回任，選擇繼續照顧家庭的員工，我們也會給予支持，並會承諾其若之後有工作需求，我們將會優先錄用，使其工作無虞。 e. 【提供托兒設施，減輕員工負擔】：考量目前公司以居住在鄰近的員工佔最大數，目前公司與佳里區、麻豆區各一家幼稚園簽定特約，凡岱稜員工皆可享有註冊費減免的優惠。 (四) 除法令規定的福利項目外，岱稜期待讓所有員工都能擁有幸福的力量，並營造友善職場的環境，間接提升員工留任率，岱稜還推展「幸福岱稜人，黃金六部曲」，由「安全、健康、溫馨、凝聚、活力、文化」六大面向來照顧員工，詳細內容如下表：				

評估項目			運作情形		與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
			是	否	
	項目	說明	執行方式		
	安全	塑造安全無憂之工作環境消弭、工作場所中的危害因子	1. [落實稽查並定期消毒員工餐廳及相關設備]，讓同仁食得安心 2. [改善工作環境濕滑]，降低滑倒危害因子發生 3. [自動檢查、評估公務車輛之安全性]，降低機械故障發生率 4. [規劃女性同仁明亮、安全停車位]，[保全措施協助確保夜間人身安全]。 5. [警衛室設置車輛充電及打氣設備]，讓有需求同仁使用 6. 保障因公出差同仁於海外期間，公司[加保海外旅遊平安險] 7. 享有[24小時全球意外的團體保險]		
	健康	建構健康促進網路，提供全方位身心關懷與員工協助。	1. 每年提供每位員工市值4500元以上豪華健檢套餐。 2. [定期減重比賽、全員性運動比賽]，鼓勵員工參與活動、告別大肚腩！ 3. 關於員工飲食，[健康養生餐等專屬餐道]，提供更均衡養生之健康餐飲服務。 4. 定期舉辦健康促進活動		
	溫馨	營造貼心關懷環境與組織管理協助體系	1. [推行闔家安康計畫]，提供眷屬壽險加保，讓眷屬以優惠的價格得到全面性的保障。 2. 建立員工交誼中心，[規劃無人自動店鋪，以福利價販售]，讓同仁放鬆、休憩的活力補給站。 3. 提供免費宿舍。 4. 員工餐廳設置[禮讓孕婦同仁優先取餐]標示，落實孕婦用餐優先。 5. 提供[哺乳室]、[哺乳時間]，讓哺乳階段的員工能更安心上班。 6. 提供愛心車位，供有需要的員工、孕婦使用。		
	凝聚	塑造正向組織氣氛，凝聚向心力，降低內部推力，提供組織黏著力	1. [榮譽便條]具體指出優良工作行為，幫助員工複製成功。 2. [岱稜人電子報]報導岱稜新聞網、岱稜人物誌、小護士面速力達母、愛7桃，提供一軟性溝通管道，讓員工清楚公司政策，並強化團隊的凝聚力。 3. 設置[岱稜人粉絲頁]，提供員工另一個溝通及交流意見的園地。		

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	

	活力	融合福利、活力與公益，於工作及生活中蓄積創意與活力	1. 用力工作也要用力玩，定期舉辦運動會、員工旅遊、家庭日。 2. 為[為單身夥伴啟動幸福列車，舉辦聯誼活動]，擴大交友圈、找到對的人，一起前進未來！ 3. 每年舉辦[聖誕節遊行]及[巧克力傳情]。 4. 提供[社團補助]，鼓勵員工下班後參與社團活動。		
	文化	結合眷屬參與及形象推廣，形塑《誠信務實 感恩惜福》的文化。	1. 每年配合廠慶舉辦公益性活動，例如跳蚤市場、公益捐款，並發放感恩餐盒給所有員工，帶領全體員工一起回饋社會，扶助社會弱勢。 2. 每季捐血車入廠，讓熱血青年挽袖捐熱血。 每個月捐贈發票、物資給弱勢團體。 3. 舉辦認養[助學竹筒]活動，協助家扶中心的孩童能順利就學。 4. 針對廠內急難的員工發起捐款性的活動，協助員工度過難關。 5. 定期捐款給育幼院、麻豆區國小及義消義警團隊，並協助麻豆區活動，回饋鄉里。		

(五)安全衛生相關在職訓練執行

1. 每年舉辦消防防災訓練。
2. 在職人員安全衛生教育訓練。
3. 在職主管安全衛生教育訓練。
4. 危險物及有害物通識課程。
5. 一公噸以上堆高機操作人員訓練。
6. 一公噸以下起重機操作人員訓練。
7. 鍋爐操作人員
8. 護理人員學分訓練。
9. 有機溶劑作業主管及作業人員危害通識訓練。
10. 急救處理及應變技巧。
11. 新人須完成 1 小時安全衛生教育訓練課程，列入新人試用期考核。

七、公司企業社會責任報告書如有通過相關驗證機構之查證標準，應加以敘明：無

