

6.2 員工僱用

美琪瑪公司以台灣為主要生產基地及決策中心，為配合公司營運策略需要，台灣地區每年均持續招募新血，薪資依「薪資管理辦法」規定依其學歷、工作經驗、年資及所任職務核給，給付水平高於勞基法規定基本工資之上且女男同工同酬，於 2024 年招募共 21 人，以滿足公司整體業務長遠發展之人力需求。

公司聘雇員工遵守政府勞動及就服相關法規重視人權不因性別、年齡、種族、國籍、語言、思想、宗教、五官等因素而有所差別，透過多方管道招募，並參考申請用人單位主管及人事主管意見，篩選最適合人才。為使員工工作權益更有保障，工作更為安心，故不晉用派遣人力，亦儘量減少晉用約聘人員。

另勞動基準法規定雇主不得聘僱未滿 15 歲之童工，美琪瑪國際遵從政府勞動法令，自成立以來未曾聘僱童工，未來亦然。

本公司所有員工皆受勞動基準法保障，為明確規定勞資雙方之權利義務，健全現代經營管理制度，促使勞雇雙方同心協力，依勞動基準法暨有關法令制定員工工作規則及員工道德行為準則互為遵守。

2024 員工新進率分析(台灣地區)				
年度	2024			
性別	男性		女性	
項目	人數	百分比	人數	百分比
29 歲以下	4	0%	0	0%
30-50 歲	10	9%	2	0%
51 歲以上	2	2%	3	2%
TOTAL	16	11%	5	2%

2024 年台灣地區員工總數 65 人，平均年資 8 年，平均年齡 42 歲。在人力結構上，因為製造業的產業特性及製程操作限制，男性員工比例較高(女性員工佔全體員工 27%)，但女性主管仍有相當比例(占經理級以上主管比例 4%)，公司對於人才的聘僱、晉升、績效考核及薪資並不受性別影響。

202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

2024 年				2023 年			
廠區		基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率		廠區		基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	
		最低標準薪資	當地法定最低薪資			最低標準薪資	當地法定最低薪資
台灣	男性	1.109	1	台灣	男性	1.114	1
	女性	1.109	1		女性	1.114	1

註：「當地居民」指高階主管戶籍為桃園市

202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例

項目	2024 年		2023 年	
	人數	百分比	人數	百分比
桃園市	2	14%	1	14%

外縣市	6	86%	6	86%
TOTAL	8	100%	7	100%

註：「當地居民」指高階主管戶籍為桃園市

405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率

2024 年				
項目	平均年薪酬(仟元)		薪酬比	
	女性	男性	女性	男性
主管	1,372.44	1,629.11	0.84	1
非主管	648.36	37.31	17.38	1
2023 年				
項目	平均年薪酬(仟元)		薪酬比	
	女性	男性	女性	男性
主管	1,400.08	2,066.79	0.68	1
非主管	742.44	716.56	1.04	1

註：在職不滿 6 個月的不列入統計

2024 年經理級以上員工年齡分析(台灣地區)				
年齡	男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	0	0%	0	0%
30-50 歲	7	12%	1	2%
50 歲以上	4	7%	1	2%

M

員工人力雇用分析(台灣地區)					
年度		2024		2023	
員工總數		65		56	
本國員工	男性	34	52%	33	59%
	女性	18	28%	15	27%
外國員工	男性	12	18%	7	13%
	女性	1	2%	1	2%
管理人員	男性	11	17%	11	20%
	女性	3	5%	3	5%
行政員工	男性	12	18%	11	20%

	女性	15	23%	12	21%
生產技術人員	男性	23	35%	18	32%
	女性	1	2%	1	2%
定期契約人員	男性	0	0%	0	0%
	女性	0	0%	0	0%

員工福利統計（台灣地區）

單位：新台幣仟元

年度	2024 合計	2023 合計
薪資費用	55,119	42,919
員工保險費	5,055	4,709
退職後福利	2,234	1,952
其他員工福利費用	2,666	2,553
合計	65,074	52,133
年度	2023 合計	2022 合計
薪資費用	42,919	58,422
員工保險費	4,709	4,363
退職後福利	1,952	1,730
其他員工福利費用	2,553	4,165

合計	52,133	68,680
----	--------	--------

員工離職率分析

年度	2024				2023			
員工人數	65				56			
性別	男性		女性		男性		女性	
項目	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	2	3%	0	0%	6	11%	0	0%
30-50 歲	8	12%	1	1.5%	4	7%	0	0%
50 歲以上	0	0%	1	1.5%	2	4%	0	0%
TOTAL	10	15%	2	3%	12	21%	0	0%

企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異表如下：

單位：新台幣仟元

2024			2023			與前一年度之差異		
非擔任 主管職 務之全	員工 薪資 平均 數	中位 數	非擔任主 管職務之 全時員工 人數	員工 薪資 平均 數	中 位數	非擔任主 管職務之 全時員工 人數	員工 薪資 平均 數	中 位數

時員工 人數								
51	735	631	46	816	694	5	-81	-63

6.3 員工培育

員工為公司最重要之資產也是公司永續經營的基石，為提升同仁素質充實工作技能及具備安全衛生知識，內部訂定員工教育訓練辦法實施辦理員工各項職能訓練，各單位每年依業務需求據以規劃內部或外部訓練課程，同仁可將自身能力發展與負責事務相結合，發揮最大學習效果。

美琪瑪公司 2024 年度員工受訓總時數 240.5 時，員工訓練費用總計 \$88 仟元。2023 年度員工受訓總時數 94.5 時，員工訓練費用總計 \$26 仟元。並於 2024 年 4 場月會宣導誠信經營守則，合計 260 人次，總時數 780 小時，完課率 100%。

本公司 2024 年有關員工之進修及教育訓練統計及支出如下：

項目	班次數	總人次	總時數	總費用(仟元)
新進人員訓練	12	12	48	0
專業職能訓練	29	29	168.5	78
主管才能訓練	1	1	18	10
通識訓練	4	16	6	0

本公司 2023 年有關員工之進修及教育訓練統計及支出如下：

項目	班次數	總人次	總時數	總費用(仟元)
新進人員訓練	9	9	22.5	0
專業職能訓練	12	36	60	18
主管才能訓練	7	3	12	8
通識訓練	0	0	0	0



6.4 員工溝通管道

美琪瑪公司重視員工意見的傳達，為保持雙向暢通的溝通管道，以維繫良好的勞資關係，本公司設立內部電子信箱供員工反應各項意見或性騷擾等其他不當事項申訴外，並定期開立勞資會議溝通相關事項，2023 年開會次數合計 4 次，讓員工對於公司的經營管理活動和決策，有獲得資訊和表達意見的權利，依勞基法規定，每季召開勞資會議，其中勞方代表 2 位係依勞資會議實施辦法之程序公開產生。此外定期舉辦全員月會，鼓勵每位員工發言向公司提出意見或建議，管理階層即時瞭解同仁的問題與心聲並即時回應，充份交流溝通協助解決問題，並作為日後工作目標的參考以提升公司管理效益。

申訴管道:透過月會無記名申訴,表達員工自己的看法。

於本報告期間美琪瑪公司並未發生違反人權、歧視之事件。



【月會&交換禮物剪影】

6.5 員工關懷與福利

本公司向來重視員工福利，為員工投保勞保／健保／團保，年度視營運績效給予年終獎金及員工酬勞，提供員工宿舍、交通車及完善的停車場。另有特殊福利如中班點心、夏季飲料、高溫津貼、車輛津貼和員工購屋無息借款、發言獎金、騎車上下班的員工可申請全罩式安全帽、在寒流期間配置防寒裝置。



【現場辦公室及員工用餐環境 & 員工健身器材】

職工福利委員會

為滿足員工福利需求提供良好的勞動條件以促進勞資和諧，公司依法設立職工福利委員會，委員來自公司各部門，定期召開福委會議，建立各項福利政策及辦理員工福利業務

職工福利委員會提供福利項目

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1、結婚補助 | 6、員工旅遊補助 |
| 2、生育補助 | 7、員工及子女(托嬰至大學)教育補助金 |
| 3、三節禮金(勞動節、端午節、中秋節) | 8、員工聚餐 |
| 4、生日禮品 | 9、老年補助 |
| 5、死亡(弔唁)慰問金 | 10、住院慰問金 |

福委會每年不定期辦理國內旅遊及每二年的國外旅遊讓員工休閒旅遊放鬆身心，並補助同仁眷屬以鼓勵同仁攜帶眷屬參加旅遊，藉由活動的參與拉近同仁及家人間的距離，無形中增進同仁對公司的認同及向心力。

推動性別平權

依照『性別工作平等法』及工作規則之規定給予同仁生理假、產假、產檢假、陪產假及家庭照顧假。為使員工可兼顧個人與家庭照顧之需求，當同仁遇服役、育嬰、重大傷病等情況，需要較長時間休假時，也能申請留職停薪，期間屆滿再復職，以體貼員工個人特殊狀況。

員工育嬰假

孩子的成長只有一次，再忙都別錯過了孩子的成長，政府明定育嬰假及發放育嬰留職停薪津貼的用意，是希望勞工育嬰期間可保有工作，穩定就業，又可以領取津貼，保障其基本生活，並且產後可以順利重回職場。美琪瑪公司 2023 年符合申請育嬰假資格人數共計有 0 人，其中實際申請育嬰假留職停薪計 0 人，育嬰留停後復職計 0 人。分析如下表：

年度 性別/合計	2024			2023		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
項目	人數	人數	人數	人數	人數	人數
當年度符合育嬰留停申請資格人數	0	0	0	0	0	0
當年度實際申請育嬰留停人數	0	0	0	0	0	0
育嬰留停預計當年度復職人數	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職人數	0	0	0	0	0	0

前一年度育嬰留停復職後持續 工作一年人數	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停申請率	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率	0	0	0	0	0	0

退休及撫卹

員工退休制度方面，本公司依政府制定之「勞動基準法」(勞退舊制、確定給付計畫)及「勞工退休金條例」(勞退新制、確定提撥計畫)規定辦理。

- 一、勞動基準法之退休金制度：本公司每月按勞退舊制同仁薪資總額 10% 提撥退休準備金，儲存於台灣銀行，並於每年底檢視專戶餘額，如餘額不足給付次一年度內成就法定退休之員工，則於次年度 3 月底前完成提撥，以確保勞退舊制員工權益。本公司於 2025 年 8 月與員工達成協議結清舊制年資，應按相關規定結清退休金，並經主管機關核准。
- 二、本公司依我國「勞動基準法」辦理之退休金制度係屬政府管理之確定福利退休計畫。員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算。本公司按員工每月薪資總額 2% 提撥退休金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之員工，次年度 3 月底前將一次提撥其差額。該專戶係委託勞動部勞動基金運用局管理，本公司並無影響投資管理策略之權利。
- 三、協商延後退休年齡：配合勞動基準法的修正，訂有延後退休制度，凡在 公司服務年滿 65 歲員工，公司得與個別員工協商約定繼續工作至 68 歲。
- 四、員工持股信託：除依勞動基準法及勞工退休金條例之規定定期提撥儲備金至法定退休帳戶外，特成立持股信託委員會，正職員工年資滿一年後，可自行決定每月提存金額，以定期定額方式購入公司股票，另依員工每月提存金額提撥 50% 作為持股獎勵金。

其他福利

公司以永續經營發展為目標，鼓勵員工能認同公司經營理念且長期留任，故每年度歲末尾牙之際表揚久任員工、最佳員工、最佳主管，公開頒發紀念獎牌以表彰其對公司的辛勞與功績。

此外，2024年員工國內旅遊安排馬武督探索森林 & 金勇番茄農場一日遊及石門健行+小人國兩次旅行讓員工身心靈得以休息。



[馬武督探索森林 & 金勇番茄農場]

6.6 員工健康及安全

依勞工健康保護規則指出雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查：

- 一、年滿六十五歲者，每年檢查一次。
- 二、四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。
- 三、未滿四十歲者，每五年檢查一次。

2024年11月21日實施健康檢查如下：

對象	在職員工(每年一次)	
種類	一般健康檢查	特殊健康
人數	70	36

公司關心同仁健康，每年與區域醫院合作提供一般作業勞工及特殊作業勞工健康檢查，以便及早發現病症，及早進行治療。



實施臨場健康服務	美琪瑪總部
醫師臨場服務次數	1
護理師臨場服務次數	12
接受面談指導員工總數	24

為維護工作環境與員工人身作業安全，依據職業安全衛生相關法令訂有「安全衛生工作守則」、「危害通識計畫書」及「工廠緊急應變計畫管理辦法」於操作現場建置安全防護措施、且提供安全鞋、安全帽、護目鏡、防護面罩、活性碳口罩、耐酸鹼手套、圍裙、工作服等安全防護裝備予現場操作員工、騎車上下班的員工可申請全罩式安全帽，對新進及在職員工實施各項安全衛生講習訓練包括異常原因事故、特殊作業安全、化學品認知、消防演訓及緊急災害應變等之訓練，提高員工對安全及災害應變之意識，以預防災害的發生。

除了符合現行法規之需求以及加強員工安全意識以外，為了保障進入作業區域所有人員安全，廠商入廠需填具廠商入廠申請單，對於承攬廠商入廠作業時需簽署廠商入廠須知，規範其應遵守廠內各項安全作業規定，並嚴禁私自動火作業，施工動火需申請動火單，落實做好各項安全作業程序以有效控制與降低風險，確保人員及設備的安全，也是對社區鄰里的社會承諾與回饋。

6.7 外籍員工

- 1、以勞動契約書為依據，依勞工最低工資調整外，並給予獎金及津貼。
- 2、職滿三年再續約者，經核准發給經驗津貼。

- 3、外籍勞工享有國內旅遊福利。
- 4、農曆過年期間在職者均發給春節紅包。
- 5、休假規定一律同本國籍員工規定。
- 6、提供中文教學。
- 7、外籍員工年資獎金獎勵。
- 8、提供舒適的外籍員工宿舍。

6.8 現代奴役政策

美琪瑪國際股份有限公司（「本公司」，連同其轉投資之子公司與合資公司統稱為「本集團」）是 PTA 氧化觸媒與電池正級材料之製造商，已成立逾 28 年，歷史悠久。本集團奉行其傳統價值，致力以負責、誠實及符合道德規範的態度經營業務，並且遵守我們業務經營所在各個國家的法律。

本聲明乃根據《2015 年英國現代奴役法案》第 54 條（Section 54 of the UK Modern Day Slavery Act of 2015）及《2010 年加州供應鏈透明度法案(SB 657)》(California Transparency in Supply Chains Act of 2010 (SB 657)) 而擬出，並構成本集團截至 2024 年 3 月 13 日止會計年度的現代奴役聲明。

6.9 禁用衝突礦產聲明

衝突礦產(Conflict Minerals)(EICC (Electronic Industry Code of Conduct) 規範之特定金屬)主要來自於剛果民主共和國或其鄰近之非法軍事衝突地區以武裝衝突、掠奪、侵犯人權、壓榨平民的方式，強迫在惡劣的工作環境等不法方式下所開採的礦物，經過多家供應商後，最後製造成日常生活不可獲缺的 3C 產品等。

因應 2010 年 7 月美國簽署了第 4173 號法案(H.R. 4173)「華爾街改革與消費者保護法」(Dodd-Frank Act)，MECHEMA 聲明禁止使用「衝突礦產」，我們承諾不購買來自剛果民主共和國及其周圍國家之衝突地區所生產之衝突金屬。為避免產品原料與使用到非法採礦之金屬，美琪瑪要求供應商拒絕使用來自衝突區域的「衝突礦產」，一起善盡社會責任。

6.10 禁用童工聲明

美琪瑪國際股份有限公司把兒童的利益放在第一位，童工係指滿 15 歲未滿 16 歲者，低於完成義務教育的年齡或低於國家/地區的最低就業年齡任何人，禁用童工之政策是依台灣地區勞動法令中所規定最低工作年齡，我們在此宣告

童工預防計畫：

1. 在聘用任何求職者之前，公司將要求受聘者提供能夠證明應聘者年齡的相關資料應具備相應證明力，經確認無誤後方可進行聘僱程序。

2. 人資單位於錄取受聘者時，應再次針對年齡進行核對。

3. 公司不定期針對人資單位，進行童工預防宣導，加強招募人員對「禁用童工政策及規定」的理解。

童工補救計畫：

1. 若發現童工，將立即將該名童工帶離工作場所。

2. 立即聯絡該童工的父母或法定監護人，儘快安排將童工送回原居住地方交其父母或法定監護人。

3. 同時充分了解其處境，必要時轉介政府機關社會局予以協助。

6.11 環境政策

- 符合環保法規；響應綠色環保
- 首重汙染預防；節省處理成本
- 善用有限資源；實踐資源回收
- 鼓勵全員參與；舉手做好環保
- 承諾持續改善；確保永續經營

6.12 企業社會責任政策

美琪瑪公司自民國 81 年創立至今，歷經外在產經環境日漸嚴苛的考驗，本著誠信透明、用心務實之經營理念，由衷感謝客戶、供應商、投資人以及各利害關係人的長期支持及各階層員工努力不懈，公司以穩健成長茁壯。

近年來因地球暖化氣候變遷及食安、工安事件頻傳，社會大眾對企業社會責任議題的重視，本公司經營階層深刻瞭解企業經營的觀念已從追求利潤最大化逐步進化提升要求企業更應謹守企業道德，以對社會做出正面利益為出發點，同時關懷照顧員工、社會及友善環境。本公司通過 ISO9001 品質系統認證生產值得信賴的產品外並恪遵環保規範，平時亦不斷向員工宣導及進行工業安全衛生訓練並推動各項環保節能活動，以確實維護員工作業安全及珍惜各項資源。

本公司成立 30 多年來，一直專注於核心化工材料領域及其發展應用，我們堅信良好的公司治理保障股東權益並善盡企業社會責任是身為企業公民應盡的職責，也是企業永續發展的基石。這是本公司發行的永續報告書，內容或許未臻完善，惟期望透過此報告書讓投資人、員工、上下游企業夥伴、社區鄰里及主管機關等利害關係人瞭解本公司在經濟、環境及社會面所做的努力；另外也藉由本報告書的發行，定期自我審視在公司治理、環境保護及社會正義等策略方向及執行成效。

未來本公司仍將持續於研發技術的提升及擴展通路提高產品市場佔有率與維持傳統和諧的勞資關係，並展現取之於社會，用之於社會的精神，妥善落實員工照顧、社會關懷及環境保護，不斷的精益求精，逐步履行企業社會責任的內涵。也請各界先進不吝提供建議與指教，期能達到基業永續長青，地球環境永續美麗。

6.13 人權政策



美琪瑪集團 人權政策

為保護與促進人權，美琪瑪集團支持並尊重「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」與當地法令規範。據此，美琪瑪集團訂定人權保障管理原則來保護員工，並期許我們的供應商亦恪遵此原則以維護人權。

美琪瑪集團承諾依以下原則落實人權保障：

1. 保護原則:恪遵營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規，並提供勞動者安全及健康的工作環境。
2. 尊重原則:不強迫勞動、禁用童工、不歧視、禁止騷擾、尊重結社自由、尊重隱私權、落實工作時間限制並給予合適的薪資福利。
3. 補救原則:保持申訴機制暢通，如有違反人權事宜，應即時採取補救改善措施。
4. 管理原則:持續推動人權教育訓練、定期評估人權風險，並將結果呈報高階主管，同時將其對外公開揭露。