1.1 人才招募與人力結構

長華電材一直以來將員工視為最重要資產及永續發展之核心，因此訂定相關規章及規範以保障員工權益，持續推動員工關懷，促進員工身心健康，並透過公平的任用及晉升制度，覓求各種不同背景及專長之人才，持續發展個人能力培育，為員工及公司創造「雙贏」的工作環境。公司依據聯合國國際勞工組織與勞動基準法等法令之規定，未雇用童工從事工作；更秉持公平且公正的招募原則，不設有任何不合理之限制（如：扣押身份證、護照、收取不當利益等），且不會強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。報導期間，公司員工有80人；非員工之工作者3人，其執行工作為清潔人員。

公司依據聯合國國際勞工組織與勞動基準法等法令之規定，未雇用童工從事工作；且不會強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。基於國民就業機會平等之基本人權，在僱用員工時，完全以專業能力及適才適所為依據，從未有因種族、思想、宗教、黨派、國籍、性別、婚姻、身心障礙等，予以不同考量。公司亦遵循相關法令，晉用身心障礙者，並依其能力安排可勝任之工作內容。2022 年公司無發生營運重大變化。如有發生重大營運變化，將依據勞動基準法第十六條，在職年資提前 10 到 30 日前預告之。

多元表現實績

2022 年人員概況

項目	男	女	男/女比
本公司	42	38	1.11

截至2022年12月底止，公司總員工人數80人。

類別	組別	2022年					
		男	佔總人數%	女	佔總人數%	總人數	總人數%
雇用	永久聘僱員工	42	52%	38	48%	80	100%
	臨時員工	0	0%	0	0%	0	0%
契約	全職員工	42	52%	38	48%	80	100%
	兼職員工	0	0%	0	0%	0	0%
年齡	30歲以下	2	2%	1	1%	3	3%
	31-49歲	29	36%	31	39%	60	75%
	50 歲以上	11	14%	6	8%	17	22%
合計		42	52%	38	47%	80	100%
職級	高階管理職(總經理及總執行長)	3	4%	0	0%	3	4%
	中階管理職(協理~經理)	5	6%	3	4%	8	10%
	監督人員(部門次級主管)	5	6%	1	1%	6	7%
	一般職員	29	36%	34	43%	63	79%
合計		42	52%	38	48%	80	100%
工作類型	銷售	24	30%	21	26%	45	56%
	工程	9	11%	0	0%	9	11%
	行政	9	11%	17	22%	26	33%
合計		42	52%	38	48%	80	100%
學歷	碩士	9	11%	6	8%	15	19%
	大專/大學	31	39%	30	38%	64	77%
	高中以下	2	2%	2	2%	4	4%
合計		42	52%	38	48%	80	100%

新進人力狀況

類別	性別	2022		
		新進人員	在職人數	新進率
30 歲以下	男	1	2	1%
	女	0	1	0%
	小計	1	3	1%
31 ~ 49 歲	男	2	29	3%
	女	4	31	5%
	小計	6	60	8%
50 歲以上	男	0	11	0%
	女	0	6	0%
	小計	0	17	0%
合計		7	80	9%

離職人力狀況

類別	性別	2022		
		離職人員	在職人數	離職率
30 歲以下	男	0	2	0%
	女	0	1	0%
	小計	0	3	0%
31 ~ 49 歲	男	2	29	3%
	女	3	31	4%
	小計	5	60	7%
50 歲以上	男	1	11	1%
	女	0	6	0%
	小計	1	17	1%
合計		6	80	8%

1.2 員工福利計劃

公司重視員工的待遇與福利，並提供優於相關法令之保障，每位員工之薪資不因性別有任何差異。員工福利包含本薪、津貼、獎金、退休金及保險等。公司透過學歷、經歷及與市場薪資調查結果比較，規劃符合當地競爭力薪酬；並依公司整體經營、個人績效、消費者物價指數及政府政策作為薪資調動之依據。

每年均進行績效考核，並以有效的激勵方案來肯定、獎勵與激發員工傑出績效表現。2022年除新進員工外，公司進行績效考核員工占比為100%。

此外並依法提供特別休假、半薪病假、事假、婚假、傷假及家庭照顧假等。在建構和諧平權的職場環境，女性同仁享有生理假、產檢假及生產假；有配偶之同仁享有陪產假。若同仁有家庭需求亦可申請育嬰假及留職停薪，待期間屆滿後再申請復職。

2022年在公平的薪酬及績效考核制度下，期許員工發揮最大之工作潛能。

2022年員工福利費用為355,746千元較前年度成長15%。

2022年非擔任主管職務之全時員工人數及其薪資平均數與比較表

項目/年度	2022	2021	增(減)%	2020	增(減)%
員工人數	69	67	3%	66	2%
薪資平均數	2,097	1,981	6%	1,404	41%
薪資中位數	1,325	1,312	1%	992	32%

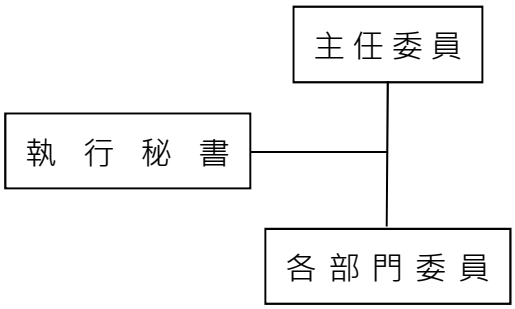
註：本表之員工人數不含公司經理人，僅揭露本國上市公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。經理人之定

義係依據主管機關92.3.27 台財證三字第920001301 號函令規定「經理人」適用範圍。與本公司年報揭露經理人範圍一致。

年度	2022	
性別	女性	男性
非主管職女性平均薪資對男性比率	1.2	1
監督人員女性平均薪資對男性比率(部門次級主管)	0.2	1
中階管理職女性平均薪資對男性比率(協理~經理)	0.6	1
高階管理職女性平均薪資對男性比率(總經理及總執行長)	0	1

註：本表之比率僅揭露本國上市公司員工資訊。

公司已依法成立勞資會議，至少每季定期舉行會議。除各單位依法所提交送議的勞資事項外，該會亦委由雙方代表徵詢員工提案。透過此會議，勞資雙方意見皆充分溝通與協商，2022年均未曾發生勞資糾紛之情形。



公司依當地法令成立職工福利委員會，且根據相關法令提撥福利金，各廠並責陳相關單位規劃執行以下福利政策：

項目	內容
員工保險	除配合當地法令員工享有勞、健保及退休金保險外；另享有團體保險。
員工分紅	依本公司章程規定，公司以當年度獲利狀況之1%以上分派員工分紅。
員工酬勞計畫	配合公司規劃，員工享有現金增資保留員工認購及庫藏股轉讓員工之權益。
員工福利計畫	為提昇內部福利、獎勵員工理財規劃，增進員工對公司之參與感，進而使公司達到勞資雙贏共享效益，於2020年開辦員工持股信託業務，讓員工擁有集團公司之股票。 公司公提金依員工提存金相對提撥100%；員工每年可領回獲配之股息且滿五年可全數領回股票。
團體活動	定期舉辦員工聚餐、趣味競賽等活動。
禮金	節慶獎金及員工婚喪喜慶等補助。
員工健康檢查	每年固定舉辦員工身體健康檢查。

1.3 員工健康促進

守護員工健康　舉辦「慢跑社」

為營造健康職場，達到同仁身心健康的目標，長華自2020年起成立慢跑社，每週會安排兩日的傍晚，於國立高雄科技大學楠梓校區進行共同的「路跑時間」，每次進行一小時，每一位參加的同仁能在安心的環境中跑步或快走。

長華2022年亦參加與外部單位合作之路跑賽事，皆設置同仁專屬休息區，提供完善的補給物資，照護確保同仁身體狀況；2022年參加10公里以上長程路跑人數約10位。

職場健康促進

公司提供優於法規的健康檢查頻率，提供全體員工每年定期健康檢查，含一般健檢及高階健康作業檢查，藉以保護及掌握員工健康狀態。員工健康檢查結果由醫師詳細解說，提供員工相關衛教及諮詢服務，維護員工健康並預防職業病發生。

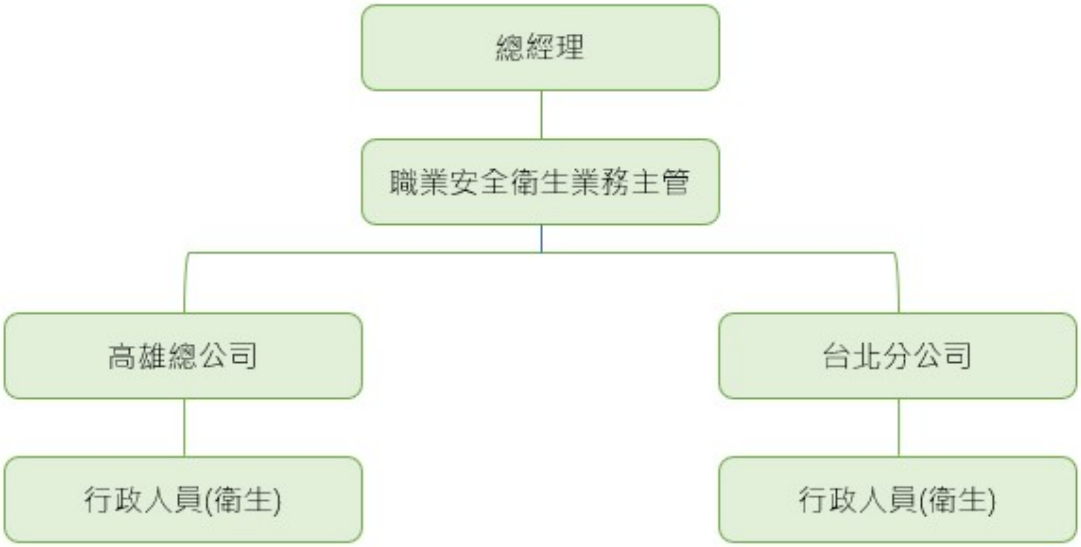
年度	健康檢查參加人數
2020	71
2021	39
2022	69

防疫管理數位化

2022年4月台灣地區染疫人數陸續增加，匡列人數也同步增加，為了達成最有效的防疫管理，長華落實每日確診通報機制、確診關懷回報、一鍵匡列系統、每日確診趨勢報表，以方便主管瞭解人員進出動態，確保公司持續營運。

1.4 職場安全與衛生

職業安全衛生管理系統



職業健康安全管理體系涵蓋人數共83人，包含員工80人，非員工之工作者3人，涵蓋員工百分比達100%。

職業安全衛生管理

公司依職業安全衛生管理法規定，屬於低職業安全衛生風險產業，目前尚無需要建置職業安全管理系統。針對整體工作者、活動與工作範圍均依勞動部職業安全衛生管理辦法落實安全衛生工作，並由管理部維護全體員工職場健康安全。

公司為確保員工工作安全，公司於工作規則內訂定職業安全衛生規定，可使員工對於工作場所的工作安全及衛生作業能有所依循，進而減少職業災害發生。員工如遇通勤意外或職業災害，可依工作規則規範申請補償；員工亦可運用公司提供之免費團險，包含意外傷害險、住院醫療險等相關理賠補助。公司透過鑑別潛在的職場安全風險，積極預防或彌補相關風險對員工造成的不利影響，並提供充分的教育訓練，為員工建立完善的職安意識，以保障全體員工的安全與健康。

項目	管理控制	處置措施
員工交通意外 	● 提倡搭乘大眾交通工具 ● 建立即時內部通報機制	● 員工請假及公傷通報 ● 協助員工保險理賠 ● 員工健康觀還追蹤
工作場域事故 	● 定期設備維護 ● 依法消防安檢 ● 實施防災演練 ● 建立即時內部通報機制	● 設備異常排除 ● 辦公大樓緊急疏散 ● 啟動即時內部通報機制，確認員工安全

推動職業安全衛生

一、員工健康檢查

公司每年定期舉辦免費在職同仁健康檢查，可使員工關心自身健康狀況，更能安心於職場工作。

二、教育訓練

1.內部教育訓練：每年定期推動防災教育訓練、消防知識與設施教育等，以期降低職災發生率。實施安全宣導，加強同仁職業安全觀念，提醒員工安全衛生、預防災害、勞動法令等注意事項與職場安全之重要性。

2.外部教育訓練：透過在職教育訓練能增進勞工之相關安全衛生知能，加強職業災害預防。

職場安全教育訓練		
2022年職場安全教育訓練	總訓練時數	參與人次
員工防災常識宣導	480	60
一般安全衛生教育訓練	200	18

職災管理

2022年公司無職業傷害及死亡之職業災害案件。每件職災均需填寫意外事件報告，調查傷害發生的直接/間接/根本原因，除了教育訓練及SOP檢討之外，

亦需再檢視該作業之風險評估是否完善，在探討每件職業災害案件發生真因後，導入適切之改善措施，並平行展開至各相似之工作環境/類型，將危害最小化，以有效預防同類型事故之再發。

職業災害分析

職業災害			
2022年度	男	女	總計
工作總天數	10,416	9,275	19,691
工作總時數	83,328	74,200	157,528
職業傷害死亡人數	0	0	0
職業傷害死亡率	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0
可記錄之職業傷害人數	0	0	0
可記錄之職業傷害率	0	0	0

註1.嚴重的職業傷害指無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
註2.可記錄之職業傷害率= (可記錄之職業傷害人數÷工作總時數)×1,000,000。

除了落實職災通報不隱匿，鼓勵各部門於日常作業中發覺安全隱憂，透過進行勞工工作中行為觀察來發覺作業中的不安全狀況，佐以安全提案來追蹤改善，也將虛驚事件納入通報程序，在尚未造成人員傷害時即介入進行改善，阻斷下一次災害發生的可能性。

1.5 公益參與

企業的成功，除了反映在經營績效，也反映在企業對社會的關懷與奉獻。長華集團將「奉獻」作為企業經營理念之一，延伸至社會回饋之中。透過物資捐贈、關懷行動等方式，創造一個互助利他的社會。長華集團相信，施比受有福，人人都有利他的心，因此，我們積極打造便利共享的社會參與文化與機會，更逐步將邀請範圍擴展至社區鄰里以及產業夥伴，不僅以企業為首帶動風氣，也為有心參與社會關懷的內外部夥伴，營造友善的共好管道。

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，長華集團透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我

們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象，長華集團以分體育健康、慈善公益及人文藝術等三項作為公益參與的主軸。

參與主軸	事件	對象	金額
體育健康	冠名主辦高球公開賽事	台灣職業高爾夫協會	2,000,000
	贊助屏東體操隊	屏東縣體育會體操委員會	150,000
	高爾夫選手吳芷昀贊助	吳芷昀	300,000
慈善公益	捐贈新型自助繳費機	高雄市立聯合醫院	840,000
	力挺在地柚農	農業科技研究院	151,200
人文藝術	贊助芭蕾台東巡演計畫	台灣芭蕾舞團	150,000
合　　計			3,591,200