

企業承諾



員工多元化與平等

公司在招聘人員上禁止有性別、宗教、種族、年齡....等歧視，講求性別平等唯才是用，因此至2022年底無敵任用人員，在性別的比例上男女比為1：0.92。公司招募的辦法均依照「性別工作平等法」、「就業服務法」中對於兩性平權的規範來訂定。

僱用人員以專業職能考量、注重薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視。

2022年依年齡與性別之人數統計

地區	年齡層	人數(人)		合計	佔員工總數之比例(%)
		男	女		
台灣	<30	3	7	10	10.86%
	30-50	28	28	56	60.86%
	>50	17	9	26	28.26%
				92	

2022年依員工型態之人數統計

地區	雇用類型	雇用合約類型	人數(人)		佔總人數之比例(%)
			男	女	
台灣	正式人員	不定期	男	48	52.17%
			女	44	47.83%
	非正式人員	實習生	男	0	0
			女	0	0
	非正式人員	契約人員	男	0	0
			女	0	0
				92	

2022年依員工職級與性別之人數統計

地區	雇用形式	人數(人)			員工總數	佔當地員工員工總數之比例(%)
		男	女	合計		
台灣	高階主管(協理級以上)	5	1	6	92	6.52%
	中階主管(經、副理級以上)	30	12	42		45.65%
	一般員工	13	31	44		47.83%

2022員工平均年紀、服務年資及學歷分布統計

年 度		2022/12/31
從業人員	直接人工(人數)	0
	間接人工(人數)	92
	合計(人數)	92
平均年歲(記至小數點第二位)		41.83
平均服務年資(記至小數點第二位)		9.74
學歷分布(DL+IDL)	博 士(人數)	0
	碩 士(人數)	6
	大 學(人數)	79
	高中(含以下)(人數)	7

勞資關係

無敵公司善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。遵守營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施。制定工作規則、人事規章、出缺勤管理辦法、性騷擾防治辦法、申訴及懲戒管理辦法等相關之管理政策及程序。保障員工之合法權益，並尊重基本勞動人權。

詳參官網：

https://www.besta.com.tw/zhtw/FinancialDownload/Company_governance

公司重視勞資和諧，努力維繫勞資關係為公司經營管理之重點，重視員工的權益，為達到充分溝通及有效解決問題，平日除透過部門會議、教育訓練、政策宣導及勞資會議外，還設有「員工申訴制度」，員工可將申訴內容發送至特定之電子郵件信箱，由專人呈報「員工申訴評議委員會」專案處理。申訴事項除一般工作上受到不平待遇、職場霸凌、性騷擾...等外。違反誠信經營規定之不法情事亦包含。2022年，在環境、歧視、人權、貪腐、社會等問題，外部舉報件數為0件，內部員工申訴案件為0件。

並定期召開「勞資會議」與「職工福利委員會」及「部門會議」透過例行及臨時會議與員工做政策溝通，充分瞭解員工之建議及需求，作為公司勞資關係維護及職工福利推展之依據。

2022年勞資會議開會次數共：共4次。

在兩性平權措施上我們有：生理假、家庭照顧假、產假、陪產假、育嬰留職停薪...等假，在2022年度實際申請的人數以及育嬰留停統計項目如下：

2022年兩性平權假別人數

假別	生理假	產假	產檢假	家庭照顧假		育嬰留停	
				男	女	男	女
人數	15	0	1	1	2	0	0
合計	15	0	1	3		0	

2022年育嬰假申請及回任統計表

地區	育嬰留停統計項目	男	女	合計
台灣	(1)報告年度符合育嬰留停資格的人數	2	1	3
	(2)報告年度實際申請育嬰留停的人數	0	0	0
	(3)報告年度預定復職的人數	0	0	0
	(4)報告年度實際復職的人數	0	0	0
	(5)於報告年度前一年實際復職的人數	1	0	1
	(6)於統計年度前一年復職，且繼續工作滿1年的人數	1	0	1
	申請率：(2)/(1)	0%	0%	0%
	復職率：(4)/(3)	0%	0%	0%
	留職率：(6)/(5)	100%	0%	100%

人才培育

無敵鼓勵員工進修，提供多元化學習方案，依性質分為四個體系：(1) 新進人員訓練 (2) 階層別訓練 (3) 職能別訓練 (4) 語文訓練。

公司於每年底評估公司目標與人力素質的差異，由各部門依據員工需求提出訓練計畫辦理訓練，除通識訓練課程由公司統一辦理內訓，同仁亦可依照個人職務上的需求提出外派訓練。另外，由於無敵屬英業達的關係企業，因此，亦會派員工參加英業達集團所開設的包含創新思考、市場趨勢、財報分析、主管團隊領導與激勵、員工問題處理、業務談判協商、等相關課程。2022年台灣地區員工總訓練時數為733.5小時。

2022年仍受疫情影響實體課程的訓練，職能訓練重點Dell原廠認證、CUDA Python加速運算工程、NLP自然語言處理技術人員及稽核、職安證照進修課程，及各類營運稅務法規課程。

2022年各地區地區教育訓練成果(含特定議題)

地區	員工類別	訓練總時數	總人數	人均訓練時數
台灣	高階主管 -處級以上	19.5	4	4.88
	中階主管 -經/副理	134	45	2.98
	一般職員	580	23	25.22
台灣	所有員工	733.5	72	10.19

特定議題教育訓練	地區	人數	訓練總時數	受訓員工百分比
誠信經營政策暨溫室氣體盤查教育宣導	台灣	62	186	67.39%
國際人權政策教育宣導	台灣	31	62	33.69%

績效考核與員工獎勵

公司訂定有員工績效考評實施辦法，為檢視年度同仁工作表現，提供主管客觀全面的評核標準，作為人員晉升、員工教育訓練發展、薪資及年終獎金發放依據，每年進行同仁的績效考核。考核內容涵蓋過去目標達成狀況的檢討及未來工作目標的設定，一般同仁除工作考核外加個人特質評核，主管則進行管理才能評核，主管與同仁需進行評核後的溝通。績效不佳者由直屬主管配合人資單位進行工作輔導改善，逐月檢討複核安排適當之訓練課程直至狀況改善為止。2022年台灣地區正式員工接受績效考核之比例為100%。接受輔導改善之員工比例為1.08%。

無敵為提供穩定持續發展的工作環境，公司制訂有合理的薪酬政策、制度、標準與結構。並依績效考核結果進行調薪、核發獎金及升遷之作業。

公司按章程規定提撥一定比例之獲利與員工分享，依照公司獲利的狀況，設有激勵獎金、年終獎金及紅利獎金；對於工作表現優異個人，亦有績優人員的獎勵與表揚活動。

在獎勵行政作業改善與產品創新上設有「創新改善提案制度」對於提出有效改善建議及具創意想法的同仁發放獎金，對產品專利取得亦有獎勵。



員工福利

在福利措施方面，無敵員工除享有勞保、健保及退休金等一般福利外，並額外提供團體保險及海外出差旅遊平安險，新進人員報到需提供健康檢查報告，由護理人員評估工作體能適切風險，每年為在職員工實施健康檢查一次及主管進階健康檢查一次。並有特約醫護定期到公司舉辦健康諮詢服務、職業病預防調查、工作環境改善輔導等。另設職業災害補償及撫恤...等福利制度，以保障員工權益。

2022年員工參與退休新、舊制的人員比例，舊制人員比率1.08%，新制人員比率98.92%。金額皆依法進行提撥。

公司實施彈性上、下班及週休二日制度，每年度休假天數優於法令規定，免費提供員工多樣化午餐及點心選擇，防疫用品、快篩試劑。優化員工餐廳設備環境，提升輕食咖啡廳品質、提供福利社、健身房、保健室、視障按摩服務、交誼廳、圖書室及員工專用停車場。及24小時保全門禁管制服務，保護員工人身安全。

依法設置「職工福利委員會」由各部門依人數比例推選委員，定期開會與改選委員，推動職工福利事項，包括結婚禮金、三節禮券、生育禮金、喪葬慰問、社團補助、子女教育補助及員工旅遊、禮品致贈、家庭日及運動會、旺年會聚餐摸彩、藝文表演欣賞等活動，以促進同仁之工作與生活平衡。

2022福委會開會次數：共4次。

更多員工福利內容請參照無敵2022年年報。

道德規範

道德是公司對外信用與內部員工合諧的重要基礎，無敵除訂定經董事會通過之「董事及經理人道德行為準則」及「誠信經營守則及作業程序」外，亦訂有「員工守則」及「人事規章」。2022年安排共計93小時62人次關於誠信經營及法治教育訓練宣導課程，2022未發生誠信道德不符合事件。

除聘任時禁用有品格疑慮之人員外，新到職員工也會在新進人員教育訓練時安排說明公司「工作守則」內相關道德操守應注意之項目，並確認其已充分瞭解，員工品德在每年的員工考核中亦佔有相當的計分比重。

「董事經理人道德準則」之重點如下：

- 1.防止利益衝突
- 2.避免圖私利之機會
- 3.保密責任
- 4.公平交易
- 5.保護並適當使用公司資產
- 6.遵循法令規章
- 7.鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為
- 8.懲戒措施

詳參無敵官網公司治理相關揭露

https://www.besta.com.tw/zh-tw/FinancialDownload/Company_governance

員工安全與健康

健康的員工是公司成長的動力來源，無敵為保障員工的健康與安全積極打造安全舒適的工作環境，落實環境安全管理，推動職場健康促進活動，致力於零災害之防制工作。

在提供同仁舒適的工作環境上，公司於辦公區域設有24小時的門禁監視系統，並派駐有保全人員、維護管理人員進出及夜間廠區巡視。每年定期依照環境監測計畫執行環境檢測，並依據檢測結果進行數據比對，進行環境改善降低現場危害因子，達成防止職業病之目的。每年委由合格消防廠商進行消防設備檢查更新，定期舉辦職業安全衛生訓練及消防安全演練，救護演練，以確保人員安全與公司財產的維護。

為維護同仁身體健康，公司每年固定舉辦員工體檢，2022年度與具備合格健康檢查資格之新光醫院及新店耕莘醫院合作。完成全體同仁之健檢，並依法聘用特約醫護定期前來提供同仁健康諮詢及各類健康檢查數據分析等服務。

無敵主動為同仁投保團體保險及海外出差旅遊平安險，以保障同仁的工作及生活安全，減低同仁經濟上的負擔，作為同仁在健康上的第二道防線，保障內容如下。

保險種類	保障內容	
傷害醫療保險	意外傷害、	病房費用、手術津貼、重大燒燙傷
	住院醫療	醫療雜費 門診手術
防癌健康險	住院醫療、每日居家療養、外科醫療手術、門診醫療身故保險金	

2022年無敵之工傷率、職業病率、誤工率、死亡人數、缺勤率等數據如右：

統計指標	性別	統計數據	單位
工傷總數	男	0	件
	女	0	件
職業疾病總數	男	0	件
	女	0	件
誤工天數	男	0	天
	女	0	天
總缺勤天數	男	33.13	天
	女	77.50	天
總工時數	男	114,048	小時
	女	89,400	小時
總工作人天數	男	11,952	人天
	女	10,956	人天
死亡人數	男	0	人
	女	0	人
計算指標	性別	二十萬小時	百萬小時
1. 工傷率 (Injury Rate)	男	0	0
	女	0	0
2. 職業病率 (Occupational diseases rate)	男	0	0
	女	0	0
3. 誤工率 (Lost day rate)	男	0	0
	女	0	0
4. 缺勤率 (Absentee rate)	男	0.28%	
	女	0.71%	

名詞解釋

1. 總工作時數=2022年各月應有在廠時數總和
2. 總工作人天數=2022/12/31在職人數X總工作天數
3. 工傷總數：工傷事件不分輕重傷，只要是工傷依法全數納入計算，含交通事故
4. 誤工總人天數：誤工日意指員工正式提出「請工傷假」所申請之天數，以日曆日計算

- 備註 1. -工傷率 = 工傷總數(件)/總工作時數(小時) x 200,000 (相當於失能傷害頻率之五分之一)
 -職業病發生率 = 職業疾病總(件)數/總工作時數(小時) x 200,000
 -誤工率 = 誤工總人天數(人天)/總工作時數(小時) x 200,000 (相當於失能傷害嚴重率之五分之一)
 -缺勤率 = 總缺勤人天數(人天)/總工作人天數(人天)
2. 係數200,000由每100名員工每年工作50週，每週工作40小時得出。
 3. 總缺勤人天數定義為因病假、事假、工傷假缺勤之人天數總和(以每工作日8hr計算)。
 4. 工傷大都為交通事故，事後除要求直屬主管進行關懷。