

職場多元化與平等

在員工多元化方面，裕國依「身心障礙者保護法」對企業應按比率足額聘僱身心障礙者之規範，聘僱 2 名身心障礙人士，符合法規要求。此外，我們也同樣尊重多元文化，提供外籍人士就業機會、符合現行法規之薪資福利條件及適當的工作與休息時間，於南投食品廠聘僱 28 名來自越南、泰國等地之移工，透過仲介作為溝通橋樑，積極因應外籍移工之訴求，並安排定期工安宣導及健檢，確保其與本國勞工享有公平待遇。

2022 年度【裕國】員工組成國籍分布

廠區	本籍員工	百分比	外籍員工	百分比
北區三廠	35	18.13 %	0	0.00 %
台中廠	76	39.38 %	0	0.00 %
南投廠	31	16.06 %	28	14.51 %
仁武廠	23	11.92 %	0	0.00 %
合計	165	85.49 %	28	14.51 %

2022 年度【裕國】身心障礙聘用人數

廠區	身心障礙員工(人)	百分比(%)
北區三廠	1	0.52 %
台中廠	1	0.52 %
仁武廠	0	0.00 %
南投廠	0	0.00 %
合計	2	1.04 %

裕國已根據相關勞動法規制定完善的人資管理制度，因此並未另設工會組織，若員工有任何問題想反應可直接利用總經理信箱與高階主管進行溝通。此外，我們明確規定禁用童工(未滿 16 歲者，實習生除外)、禁止強迫勞動與杜絕任何侵犯及違反人權的行為。所有員工皆簽訂勞動契約，確保全體同仁皆為人資管理制度所保障。2022 年度亦無發生重大歧視事件。

人才吸引與留任

裕國在人事行政管理方面的各項計畫及規章皆以「勞動基準法」為基礎訂定，並依照法令修改和參酌公司營運狀況而調整相關制度，且明確向所有同仁說明可享有或應盡的福利與義務，適用於全體在職同仁。我們透過不定期訪談掌握同仁的身心及工作狀況，並參酌同仁的回饋調整人資相關制度。在人才招募方面，我們秉持公平原則，透過透明公開的招募管道及遴選方式進行人才徵選，僅依應聘人員之專業及能力作為評核標準，不因性別、宗教、種族等因素而有所差異，且經甄選合格入職者，須於試用期間完成新人訓練及評核合格，方才轉為正式任用。此外，為保障勞動關係及勞動條件，我們依照勞基法訂定員工離職預告期間規範，於10日前預告中止勞動契約。

人力資源現況

截至 2022 年 12 月 31 日止，裕國 193 人、裕鵬 69 人，員工人數合計為 262 人，員工主要年齡介於 30-50 歲之間，其中裕國男性佔 64.25%，女性佔 35.75 %、裕鵬男性佔 84.06 %，女性佔 15.94 %，因產業性質緣故導致性別分佈差異，廠區作業仍以男性為主，然我們仍致力於確保所有同仁不論性別、年齡或種族，在內部均享有平等的學習發展機會，有效達到促進性別、就業實質及平等之精神。其中，高階管理階層（經理級以上）佔全體員工數的 5.34 %，且 100 % 為台灣本地人。

裕國積極打造安全便利的工作環境，目前除了設置員工餐廳和員工宿舍等設施外，同時透過福委會舉辦活動，如員工旅遊、生日慶生等活動凝聚員工向心力，讓員工能無後顧之憂的全心投入工作，進而提升公司整體生產力與競爭優勢。此外，為追求企業永續經營及長期發展，能否持續吸引人才加入且促使關鍵人才留任至關重要，因此我們在積極招募各領域人才之餘，同時考量學歷、專業技能、年資等因素，提供優於同業的薪資水準與福利，激勵同仁長期穩定投入。

2022年度【裕國】員工性別薪酬比例

員工類別	主管	非主管	不分類統計
女性	0.296	0.599	0.49
男性	1	1	1