

6.0 員工權益與發展



管理方針

中長期目標	章節	2019 年成效
◆ 提供員工發展的職場環境，實踐共同理想 ◆ 持續以年度零申訴或零勞工權益違規事件之目標 ◆ 建構友善健康職場，降低職業傷害 ◆ 持續道德行為、誠信經營、人權政策宣導或訓練	6.1 人力結構	● 進用同仁敘薪皆依敘薪辦法核定。 ● 男女人力比例 5.7 : 4.3 ● 聘用身心障礙人數 4 位
	6.2 勞雇關係	● 員工申訴 0 件 ● 違反人權不法歧視 0 件 ● 僱用童工 0 件 ● 強迫勞動案 0 件 ● 辦理員工關懷凝聚員工向心力活動 3 件，投注 98.48 萬元
	6.3 訓練與發展	● 教育訓練總時數 1,826.5 時 ● 每名員工接受訓練的平均時數 4 小時 ● 男女訓練比例 5.6 : 4.4
	6.4 職業與健康安全	● 累積職災發生案 3 件 ● 失能傷害率 0%

6.1 人力結構

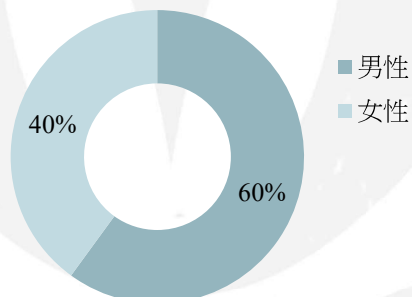
6.1.1 男女同酬平等

截至 2019 年底，霹靂集團員工總數為 462 人，主要營運據點為台灣台北及雲林、橫跨北中南各區門市，及中國大陸營業據點上海，霹靂員工中，男性佔 57.14%，女性佔 42.86%，其中高階管理階層共計 40 人，佔全體總人數 8.66%，對於所有員工不論性別、年齡、階級或種族，均享有平等之發展機會。霹靂無雇用童工，且所有營運活動均依法申辦，已評估並符合在地人權法令規範，相關男女人力資源結構及薪資結構如下：

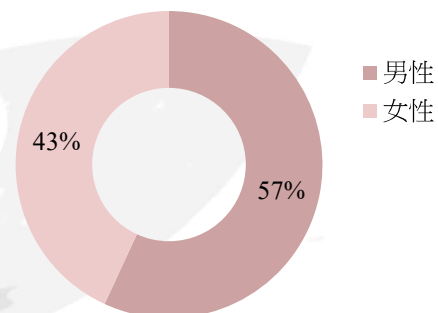
類別	男性		女性		合計	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率
中高階管理職	24	60.00%	16	40.00%	40	100%
一般職	240	56.87%	182	43.13%	422	100%
合計	264	57.14%	198	42.86%	462	100%

類別	比例(女性/男性)	
	人數比例(女性：男性)	平均薪資
中高階管理職	4.0：6.0	5：5
一般職	4.3：5.7	5：5
合計	4.3：5.7	5：5

中高階管理職



一般職



最近二年度人力資源職級及學歷分佈結構資料

年 度		2018 年度	2019 年度
員工 人數	經理級以上	38	40
	職員	412	422
	合計	450	462
平均年歲		35.6	35.6
平均服務年資		6.0	6.0
學歷 分布 比例 (%)	碩士(含以上)	6.2%	5.2%
	大學	53.4%	55.8%
	專科	10.0%	8.7%
	高中	24.0%	24.2%
	高中以下	6.4%	6.1%

6.1.2 員工多元化與機會平等

公司總人數	462
依法應聘用身障者人數	4
公司實際聘用身障者人數	4

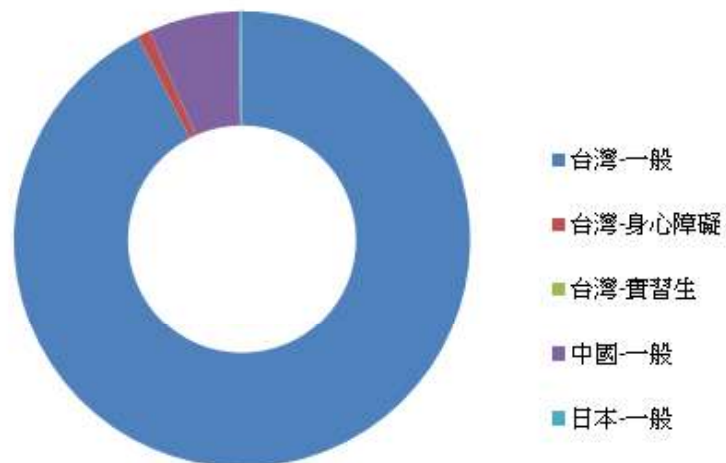
霹靂亦盡力聘用身心障礙者，2019 年間，依照身心障礙者權益保障法第 38 條，民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人，身心障礙人士的雇用人數皆符合政府規定，期盼達到取之於社會，用之於社會的目標，適度地為社會盡一份心力。

視障按摩



2019 年度員工組成

類別	人數	%
台灣-一般	425	91.99%
台灣-身心障礙	4	0.87%
台灣-實習生	0	0.00%
中國-一般	32	6.93%
日本-一般	1	0.21%
總數	462	100%

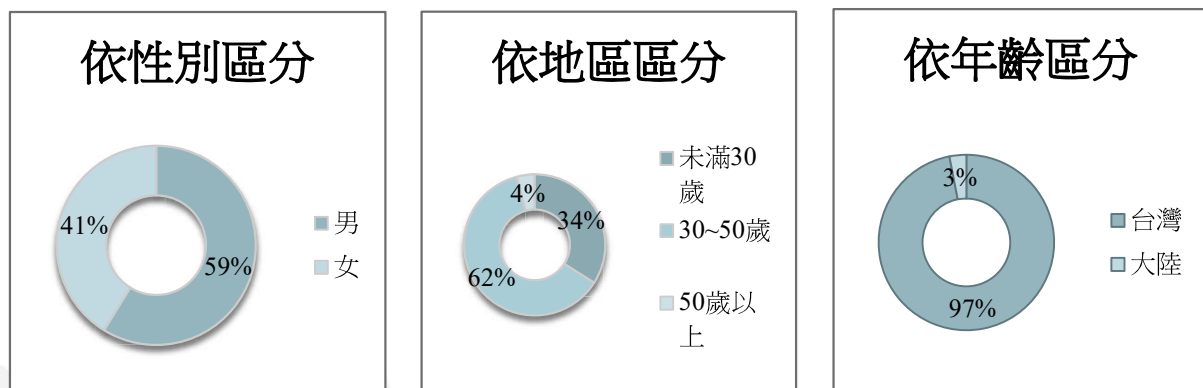


6.2 勞雇關係

6.2.1 人員異動概況

2019 年集團員工離職概況表

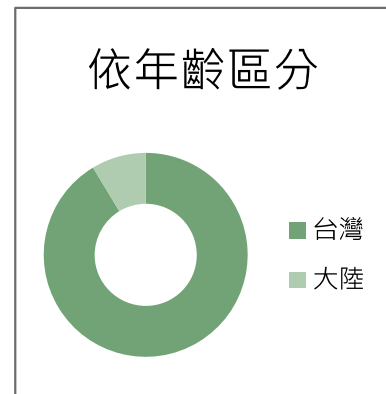
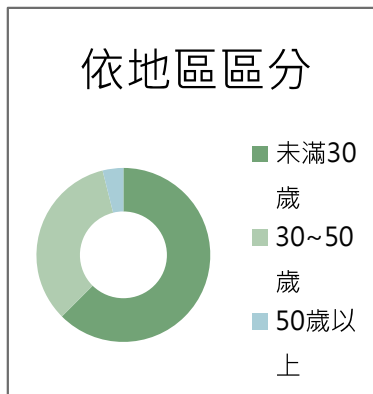
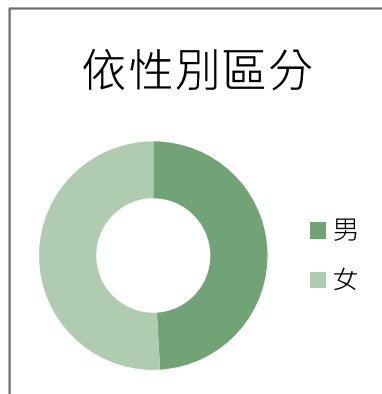
年度	離職員工數	依性別區分		依年齡區分			依地區區分	
		男	女	未滿 30 歲	30~50 歲	50 歲以上	台灣	大陸
2019 年度	97	57	40	33	60	4	94	3
比例%	100%	59%	41%	34%	62%	4%	97%	3%



綜觀 2019 年度，霹靂集團各公司離職原因，以生涯、職涯規劃佔總離職原因 64.95%，其中少部分因家庭、健康、適應等因素佔 12.37%，剩餘 21.65%分別為勞動契約期滿及變更佔 2.06%、依法終止勞動契約佔 19.59%，辦理退休佔 1.03%。

2019 年集團員工新進概況表

度	新進職 員工數	依性別區分		依年齡區分			依地區區分	
		男	女	未滿 30 歲	30~50 歲	50 歲 以上	台灣	大陸
2019 年度	104	51	53	65	35	4	95	9
比例%	100%	49%	51%	62%	34%	4%	91%	9%



6.2.2 女性權益維護

霹靂為了促進性別平等，訂定有關「生理假」、「產前（檢）假」、「安胎假」、「產假」或「流產假」等，子女滿 3 歲前並得申請「育嬰留職停薪」，2019 年霹靂員工申請育嬰留職停薪總人數達 4 人。

項目	2019 年度		
	男	女	總數
享有育嬰假人數	10	5	15
實際使用人數	0	4	4
休完育嬰假後復職人數(A)	0	4	4

休完育嬰假且復職後 12 個月仍在職人數(B)	0	4	4
留任率(B/A)	-	100%	100%

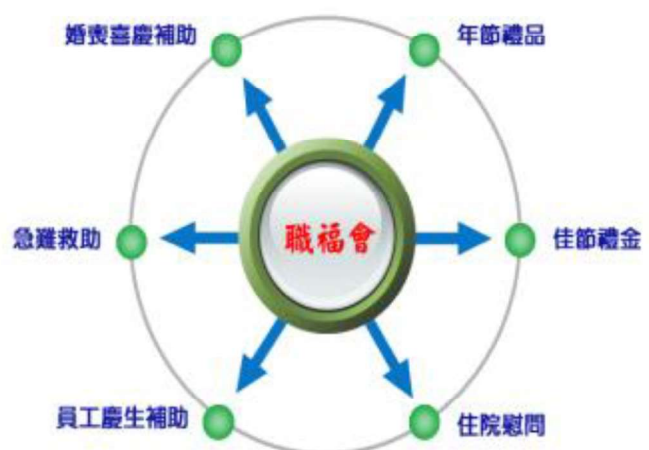
6.2.3 防杜職場性騷擾並強化宣導兩性平權

為防止性騷擾事件的發生及保護被害人權益，霹靂及各子公司均訂有工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒要點或相關規範，並送呈勞動主管機關核備，嚴禁員工於工作場所內任何性騷擾之行為，違者將視情節輕重，予以議處，除張貼「免於性騷擾」廣告文宣外，並建立申訴之管道及定期安排教育訓練，使員工能在免受性騷擾的環境下安心工作。

6.2.4 職工福利委員會

霹靂依其規模成立職工福利委員會並依法制定相關福利項目。如：員工分紅及認股、生日禮金、團體保險、婚喪喜慶及生育補助、電影欣賞、製作中心免費按摩服務、節慶禮品或禮金等相關福利及活動。

霹靂集團聯合職工福利委員會於 2019 年正常運作，按月提撥福利金俾辦理各項員工福利活動，統籌運用集團福利預算經費，規劃每一年辦理乙次春酒活動、每兩年辦理乙次在職健檢、每四年辦理乙次員工旅遊、不定時辦理員工家庭日，並推行運動性質之社團，充實休閒生活、健全身心。



福利項目	內容
年節慰問	春節禮金、禮品 / 勞動節禮金 / 端午節禮金、禮品 / 中秋節禮金、禮品
休閒育樂	員工生日 / 文康活動 / 電影欣賞 / 員工家庭日 / 員工旅遊 / 社團
生活關懷	婚喪喜慶 / 生育禮金 / 住院慰問 / 急難救助
教育關懷	員工進修 / 講座
健康關懷	在職健康檢查 / 按摩服務

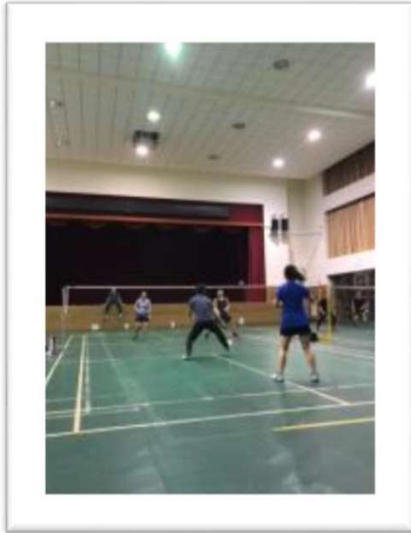
春酒 2019 年度



員工旅遊 2019 年度



社團活動 2019 年度



員工活動-電影包場 2019 年度



6.2.5 人權政策

霹靂支持並尊重聯合國經濟合作暨發展組織，以及國際勞工組織之理念與精神，並遵循營運所在地之勞動、性別工作平等、就服等相關法規。根據霹靂之企業文化、營運項目與特性，我們特別關注下述人權，並提出對應之政策，以利內部相關行動方案之推展與施行：

訓練類別	訓練內容及目的	
勞動權益	禁止強制勞動	遵循勞動基準法§5，並依法與每位同仁簽訂書面之勞動契約，基於勞雇雙方合意前提下，載明勞雇雙方之權利義務，並杜絕他人介入脅迫或藉以獲取不法利益。
	禁止就業歧視	落實雇用多樣性、獎酬公平性，惟於聘雇求職者時，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視，並依職務、工作內容客觀予以相等之待遇。
	禁止童工聘用	基於勞動基準法及兒童及少年福利與權益保障法之理念及規範，將直接拒絕聘用年齡未滿 16 歲之兒童及少年，以及避免任何可能涉及並構成勞雇關係之狀態。
	合宜工時與夜間保護	明訂正常工時及延長工時之規範，並定期關心同仁出勤狀況，同時依勞動基準法§36 提醒同仁遵守每七日中應有二日休息，如有休息日加班發生，將強制休息例假一日；如有夜間加班發生，本集團亦備有警衛人員、員工宿舍及司機等安全措施。
提倡性別平等	於招募任用、薪資福利、教育訓練、績效考核、升遷離退等，皆以工作能力為依歸，不因性別或性傾向之差異而有不同，並辦理性平、性騷擾防治講座及申訴專線，藉以避免各類性別或性傾向之歧視發生。	
提倡個資保護	為保障人權隱私，對於員工、廠商、客戶資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已完整管控，對於相關應用系統開發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面均有採取相關安全維護與管控措施，線上交易採用加密傳輸及認證機制，防止客戶資料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，以確保客戶資料之安全。	

6.2.6 員工申訴管道

霹靂針對員工申訴、性騷擾防治等事項設有申訴管道，可透過公司申訴專線及電子信箱諮詢，並由專責人員負責處理。

公司申訴管道	
申訴專線：	台北 +886-2-8978-0555 #1603、1605、1606 雲林 +886-5-622-4106 #230、#213 上海 +86-021-51134188 #834
申訴信箱：	pili.complaint@pili.tw

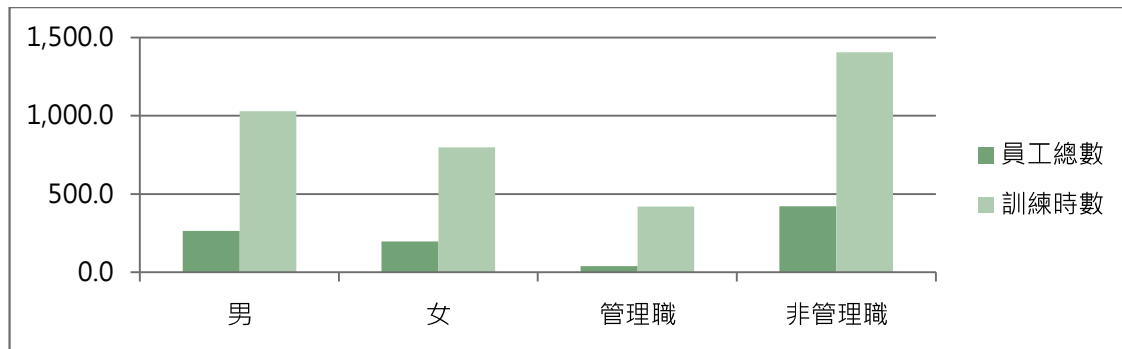
6.3 訓練與發展

6.3.1 人才培育

人才是企業的基石也是公司最重要的資產，優秀的人才資源是企業不斷創新、永續經營契機；霹靂除針對新進人員之專長以及未來擬派工作，規劃學習課程，並給予適當之輔導實習外，另為強化現職員工之專業能力，定期安排員工各項教育訓練、參訪活動及研討會等在職訓練，以提升公司產業競爭力。

2019 年度集團員工平均受訓時數如下：

2019 年員工平均受訓時數		訓練時數	員工總數	平均時數
性別	男	1,029.5	264	3.9
	女	797.0	198	4.0
	合計	1,826.5	462	4.0
類別	管理職	421.0	40	10.5
	非管理職	1,405.5	422	3.3
	合計	1,826.5	462	4.0



新進人員教育訓練



在職教育訓練/講座



為有效執行人員訓練，提升人力素質、工作意識及技能，敦促同仁持續精進專業知識與自我成長、強化團隊運作與效能，以促進營運目標之達成，於 2019 年實施具體教育訓練方針，其規劃如下：

訓練類別	訓練內容及目的
新進員工職前訓練	為使新進員工能加速瞭解公司制度與規定所安排之訓練。如：新進人員教育訓練、職業安全衛生教育訓練等。
在職訓練	在工作現場透過主管或資深同仁指導實際工作之執行，學習工作所需之技藝與知識之謂，包括：專業技能訓練。
集中訓練	視職務需求，於工作現場集中至教室或工作現場以外之地點，接受由人資單位或主管安排之非實作教育訓練。如：管理能力訓練。
內部訓練	視公司特定需求設計，聘請外部講師或由公司派任員工講師進行授課。

派外訓練	公司派員參加政府法令宣導研討會或外部訓練機構所舉辦的訓練。
數位學習課程	藉由網路學習平台，進行線上同步或非同步遠距教學的學習模式。

6.3.2 績效評估

除受訓外，霹靂為了使每位員工工作表現均能得到公平之評核和激勵，每年均有定期之績效考核，各主管依據考核協助員工訂定個人工作目標，並協助達成，有效將個人職責反映在工作績效考核中，並提升主管與同仁之互動，共同為達成目標攜手努力。2019年接受定期績效考評及職涯發展檢視的同仁比例約 78.79%，餘 21.21%分別為新進人員及兼職人員。

2019 年接受定期績效考評及職涯發展檢視的同仁比例		績效考核	員工總數	%
性別	男	224	264	84.85%
	女	140	198	70.71%
	合計	364	462	78.79%
類別	管理職	40	40	100.00%
	非管理職	324	422	76.78%
	合計	364	462	78.79%

霹靂依據各單位人力配置及員工意願、業務銜接等因素，建置透明化及制度化之請調及輪調制度，有效的強化員工職能專業、提升其生活品質及工作生產力，積極落實照護員工家庭生活與工作之平衡，進而凝聚員工向心力，降低員工離職率。

6.4 職業健康與安全

6.4.1 照顧員工健康，辦理員工健康檢查

為積極照護員工身心健康，加強員工自主性健康管理，定期委託專業醫療健檢機構辦理員工健康檢查，透過主辦機構之專業能力、豐富的健檢經驗，及精密的醫療檢查設備，為每位同仁的健康把關，使員工獲得預防、保健與治療疾病的正確資訊；以實施優於「勞工健康保護規則」所規定之健康檢查制度（該項規則未滿 40 歲之員工，應每 5 年檢查一次），員工均給予高度的肯定。

在職健康檢查



6.4.2 投保各項保險保障員工

除依法為員工投保勞工保險、全民健康保險外，為使霹靂員工於公務期間獲得應有之照護與福利，霹靂業洽保險公司簽訂「團體傷害保險」，對員工於執行公務期間發生意外、遭致死亡、殘廢等，均能獲得醫療等相關費用之理賠。

2019 年在職業安全與衛生政策保護下，在職人員職災發生 3 件(非失能)；失能傷害 0 件，發生職災員工已獲得適當醫療等相關費用之理賠。

截至 2019 年底已於辦公場所建置自動體外心臟去顫器(AED)，以維護公司員工於辦公場所之應急之需，另規劃工作場所之急救人員及護理人員之配置以維護員工健康。

6.4.3 穩固的退休金制度

依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，退休福利包括舊制退休金及新制退休金，舊制退休準備金每年依精算師精算舊制準備金進行提撥，如有退休金申請，則依法辦理。新制退休金則依據勞工退休金條例提撥，雇主於每月工資 6% 範圍內提撥。

退休金制度				
退休計畫方式	退休金提撥方	提撥佔薪資比例	提撥帳戶	員工參與退休計畫程度
勞工舊制退休金	雇主	2%	台灣銀行專戶	100%
勞工新制退新金	雇主	6%	勞保局員工退休金個人專戶	
個人退休金	員工自願提繳	0~6%		

6.4.4 提供良好的工作環境

霹靂台北總公司位於聯華實業南港總部大樓、電影電視製作中心位於雲林虎尾製片廠及土庫製片廠，提供同仁良好的工作環境，例如：員工餐廳、冰箱、蒸飯箱、微波爐、健身房、機車停車位等設施，讓同仁有家的感覺。

台北		
		
用餐區	微波/蒸飯	健身房

雲林		
		
餐廳	停車場	停車場

