
下篇：同舟共濟，砥礪奮進

四、用“芯”關愛，幸福職場

矽力杰作為一家高科技企業，在追求自身高效發展的同時，始終牢記員工才是高品質和永續發展的最大動力與根本。公司從完善內部制度，開發專案與活動等方面出發，不斷加強員工權益的保障、激勵與福利的落實、能力的提升，和員工身心健康的保護，不斷吸引和留任兼具技術與社會責任的國際人才，建設與公司發展相適應的高品質團隊。

（一）權益保護

矽力杰認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，堅定積極地維護勞工權益，同時制定《矽力杰企業社會責任管理手冊及行為準則》等企業社會責任管理制度，以及《人力資源管理程式》《人力資源管理辦法》《人事作業管理辦法》等內部人力資源制度，促進員工權益保護、增進員工職能、提高人員素質，助力公司達成經營目標，並使員工獲得應有的權益與成長。

1. 員工權益 (包含人權評估及人權風險減緩措施)

矽力杰遵守運營所在地的勞動和人權法律法規，以及 RBA 標準及相關的法律法規，制定《企業社會責任管理政策和目標》，其中對於自由擇業、禁止使用童工、工作時間、薪資福利、人道待遇、不歧視、自由結社作出明確要求，並作出以下承諾：

- 不使用童工，不接受任何使用童工的供應商或分包商
- 尊重工人自由，不接受任何形式的強迫勞動的供應商或分包商
- 提供安全衛生的工作和生活條件，確保員工的安全和健康
- 推動勞資合作，尊重員工的結社自由和集體談判權
- 提供平等和公平的工作環境，禁止任何形式的歧視行為
- 尊重員工的基本人權，禁止任何形式侮辱人格的行為
- 合理安排生產計劃，合理安排員工的工作時間和休息休假
- 提供合理的工資福利，至少滿足員工的基本需要

保護員工隱私

公司制定《個人資料保護管理辦法》，對於收集、存儲、處理、傳輸和共用個人資訊做出明確規定，以尊重和保護員工個人資訊的合理隱私要求。

科學合理的工作安排

為了避免員工工作量負荷過大，身心健康受損，公司各部門定期核查《崗位說明書》，分析其工作負荷，並作適當調整與修正。

假期政策

公司結合各地區實際情況，制定了廣泛適應的《假期政策》，為全體員工提供適合各地域的矽力杰假期，使員工實現工作與生活的良好平衡。

假期類型	年休假：法定年休假、矽力杰工齡假 病假：帶薪病假、扣薪病假 家庭假 矽力杰五周年假 婚假、喪假 （女職工）產假及產檢假、哺乳假 （男職工）護理假 夫妻育兒假 獨生子女陪護假
-------------	--

員工滿意度調查

公司不定期做員工滿意度調查，對員工提出意見的地方進行改善，提高員工滿意度和認同度，以降低員工需求得不到滿足，工作參與意識和積極性低，從而影響公司發展的風險。

員工滿意度調查問卷選項

公司注意保護個人隱私，從未發生過扣留證件或隨意洩露個人資料資訊等情況，而對我造成困擾。

公司為我提供了安全的工作環境，從未限制過我的人身自由或強迫勞動，並安排健康體檢。

公司充分尊重我的家庭生活權，在公司能享受到完整的各類假期，對女職工產育期也有相應的保護和照顧。

公司充分尊重我的言論自由、集會自由、信仰自由，也從未發生過性別歧視、宗教歧視、性騷擾等。

公司允許並鼓勵員工在工作職責範圍內進行合理的改進，員工總能找到合適的管道向公司反映問題和意見。

公司遵紀守法，高層管理人員在展現公司價值觀方面做出了榜樣。

公司合法用工，從不僱傭童工，工作之餘每週有充足的休息時間。

公司重視產品品質，公司內把關非常嚴格，同樣也重視對環境的保護。

公司的產品和國際化品牌最吸引我，高層管理人員能夠讓員工清晰地瞭解公司的發展方向。

公司非常認可我在專利創新方面的成果。

公司提供了各項培訓安排（包括但不限於：新員工培訓、內訓師培訓、組內技術交流、矽力杰大講堂、在職學歷進修及外部培訓），對我來說受益匪淺。

公司建立了與部門/崗位相關的業務流程，並建立了明確的制度規定，我清楚自己所在崗位所需的知識、能力及綜合素質要求。

主管每年和我談及我的職業發展規劃，現有的發展通道（如晉升機制、晉升空間），公平合理。

我非常認可公司的企業文化，福利待遇及激勵機制能充分調動我的工作積極性。

風險預案及管控措施：發生突發情況時，公司及時採取了一系列政策、措施，並將保護員工放在了首位（如新冠疫情突發時）。

員工溝通

公司十分重視員工關係的和諧，除了加強全球各地部門主管成員間的溝通外，也經常舉行內部溝通會議，借此提升員工對公司的認同感。公司至今沒有重大勞資糾紛事件發生。

案例：召開職工代表大會

2023年10月，矽力杰（杭州）工會委員會召開職工代表大會，就《員工手冊》修訂版聽取職工代表意見。在場46人（其中工會主席1人，職工代表45人），贊成46人，全票通過《員工手冊》修訂版。

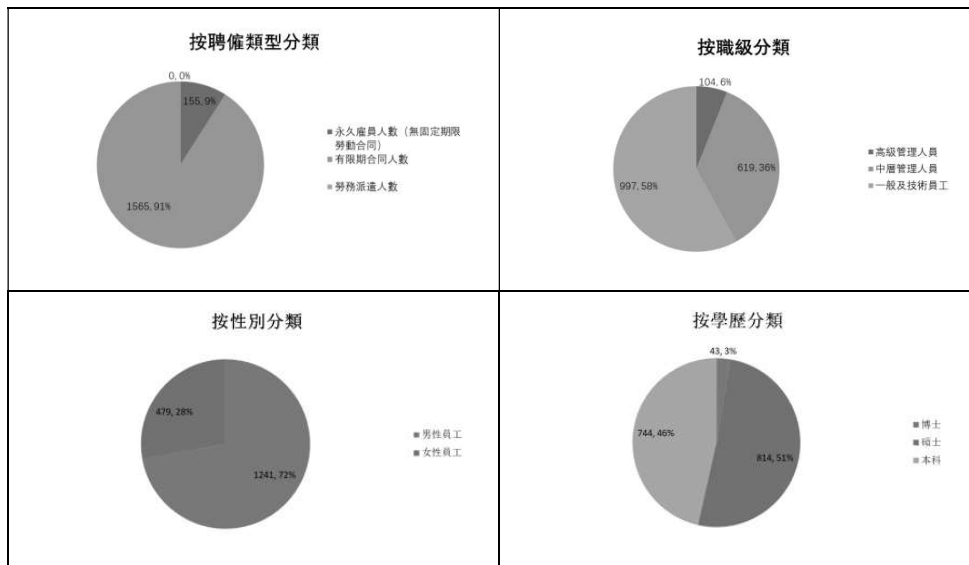
員工持股計畫

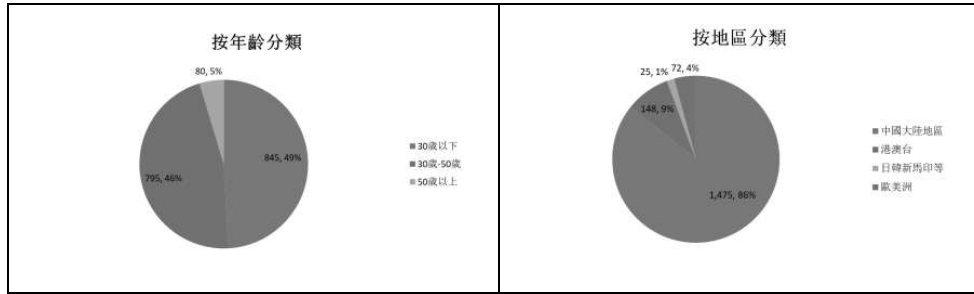
矽力杰給與員工認股權之對象包含本公司及子公司符合特定條件之員工，流通在外之員工認股權之存續期間均為10年，憑證持有人於發行屆滿一定年限之日起，可行使被給與之一定比例之認股權。上述已流通在外之員工認股權行使價格除於上市前給與者係採另行議定外，其他為給與當日本公司普通股收盤價格。本公司於2023年3月9日經董事會決議發行員工認股權5,400,000單位、每單位認股權可認購普通股1股，已向金管會申報生效，並於2023年8月、11月及12月授予員工認股權憑證803,800單位、1,676,000單位及89,000單位，更多詳細資訊可參考公司年報股份基礎給付協議部分內容。

員工多元化

在全球各運營地法律允許的情況下，公司採取積極措施，培養員工不受種族、膚色、性別、年齡、宗教、國籍、殘疾狀況、婚姻狀況、退役狀況、性取向、性別認同或其他受法律保護身份的影響，加強員工多元、平等與包容意識，創建讓大家感到安全、並在工作中得到認可的工作環境。

2023年，公司共有在職員工1,720人，按合同類型、性別、年齡和職級等劃分，如下列圖表所示：





同時，公司採取切實行動，以公正、平等和合法的方式招聘和吸引來自不同背景的人才。2023年，公司管理職女性主管占比達20.88%。

2. 員工激勵

矽力杰採取綜合性的激勵措施，通過培訓、滿意度調查、獎懲、會談等多樣化且個性化的方式激勵員工，以滿足不同員工的需求和動機，讓員工感受到工作的價值和意義，進而激發員工的工作熱情、創造力和最大的潛能，實現公司和員工的共同發展。

激勵 機制	<p>員工輪崗、培訓及再學習的機會</p> <p>員工滿意度調查(依公司實際情況而定，但不低於每兩年一次)</p> <p>福利、獎懲</p> <p>交流、會談、意見箱</p> <p>晉升與降級、優秀員工評選</p> <p>提案改善</p> <p>員工關懷方案以及其它</p>
------------------	---

員工績效評估與回饋

公司通過建立有效的管理體系，制定了《績效考核管理辦法》《員工薪酬管理辦法》等管理規則，並將經營績效成果適當反應於員工薪酬中，說明員工完成工作目標，促進直接主管與員工就目標實現狀況和職業行為進行持續有效的溝通，及時回饋指導以實現前瞻性管理。

除日常工作的非正式評估之外，每年7月、1月第二至四周為年度績效考核辦理周，要求員工和直接主管進行每半個年度正式評估。員工及權責主管在規定時間內就業績表現與預期表現（上一階段制定的預期目標）的對比、職業行為與公司文化價值觀的對比等給予當期評定與考核。對於績效表現達不到崗位要求的員工，公司制定績效改進計劃以幫助員工提升工作能力，滿足崗位需求。在績效考核與回饋的全流程中，我們重視員工權

利的保護，如員工對績效改進計劃的實施過程或內容有任何不滿，可以提出申訴。

績效改進程式	程式內容
制定改進計劃	部門主管和員工正式溝通，根據《績效改進計劃表》中的內容共同討論制定績效改進計劃，包括需要改進之處、要求達到標準、時限以及下次評估日期等。
跟進工作	每隔 30 天，主管需檢查計劃實施後的效果。 主管應保持和員工的充分溝通，為員工提供更多指導。如果員工有明顯的績效提高或未達標準，主管需及時指出。
期滿評估	部門主管和員工就《績效改進計劃表》中的評估項目逐條回顧，評估最終結果；如員工表現符合改進計劃要求，則改進計劃結束；如員工表現仍未符合改進計劃要求，則可解除勞動合同或安排到其他合適的崗位。

員工獎懲規定

公司為激勵員工士氣，制定《員工獎懲管理辦法》和《優秀員工評獎細則》。公司辦理獎懲案件遵循以下範圍原則：

獎懲有據：獎懲的依據是公司的各項規章制度，員工的崗位職責描述及工作目標等。

獎懲及時：為及時鼓勵員工對公司的貢獻和正確行為以及糾正員工的錯誤行為，使獎懲機制發揮應有的作用，獎懲必須及時。

獎懲公開：為了使獎懲公正、公平，並達到應有的效果，獎懲結果必須公開。

有功必獎，有過必懲：嚴防公司員工特權的產生，在制度面前公司所有員工應人人平等，一視同仁。

員工的表現只有超過公司對員工的基本要求（包括員工守則及崗位職責描述），才能夠給予獎勵。

同時，公司還為優秀員工設立了不同的獎項與獎勵方式，會對以下三種獎勵分別實行或合併實行。

獎項	季度優秀員工、年度優秀員工、季度明星產品及明星團隊、年度明星產品及明星團隊
獎勵方式	經濟獎勵包括獎金、獎品 行政獎勵包括表彰、嘉獎 公司特別貢獻獎包括榮譽及其他物質獎勵，由總經理視具體情況決定獎勵內容

3. 員工福利

人才是矽力杰發展創新、增強市場競爭力的根本動力。公司重視人才的吸引與保留，不斷完善覆蓋全體員工的權益、激勵與福利保障政策，開發真正惠及全球員工的活動，吸引與留任更多國際化人才。

福利內容	<p>年終獎金及員工分紅製度，分享經營成果</p> <p>公司季度活動，充實員工休閒生活，增進員工間感情</p> <p>定期員工健康檢查，辦理員工團體保險</p> <p>舉辦員工年會，表達對員工的慰勉</p> <p>公司成立超過 30 個運動社團，不定時組織各種活動以創建本公司企業文化</p> <p>公司周年慶旅遊，增進員工對公司的歸屬感</p> <p>任職滿五年額外再予以 15 日特別假期</p> <p>女性享有產假，男性可享護理假陪產，以兼顧照顧家庭的需求。且每年員工可根據家庭小孩數量，給予相應的家庭假，以陪伴小孩對父母年紀超過 60 歲的獨生子女員工給予每年 5 天的陪護假</p> <p>直系親屬遭遇重大傷病或變故，公司會根據實際情形予以資金或假期方面的幫助</p> <p>每逢節慶、假日，公司會給予員工禮品卡，與員工共度佳節</p> <p>公司杭州大樓設施完備，有員工餐廳、健身中心、淋浴房、母嬰室、並配有茶歇茶點及每位員工午休用床，為員工創造更好的工作環境</p>
------	---

退休制度與實施情況：本公司於中國、美國、台灣、韓國、日本、印度等地設有營業據點或子公司，台灣子公司依據勞工退休金條例及相關規定，每位員工每月由公司固定提撥 6%至退休金專戶；同時員工得於每月工資 6%範圍內，自願另行提繳退休金。其餘各地則依當地勞動法規辦理

公司為全球各地員工舉辦了豐富的主題活動，例如，端午、元旦、聖誕等節日活動，每季度生日會及團建活動等，為矽力杰全球員工奉上溫馨的福利與有趣的活動，以舒緩工作壓力，提升工作幸福感。



團建活動



“三八”婦女節活動



歡度雙旦



生日會活動

“记录今日小趣味”
Today is a happy day



防暑降溫福利

此外，公司關愛每一位員工的工作和生活，為了有效幫助困難員工，制定員工幫扶制度，對有確切需求的員工家庭進行針對性的生活或者資金幫助，緩解其所急所難。

(二) 人才發展

矽力杰高度重視員工的職業生涯發展，致力建設以能力素質為核心的戰略性人力資源管理體系。圍繞公司戰略與目標，矽力杰不斷完善人才培養體系，充分聚焦重點內容，說明員工全面提升全方位的素質和能力，打造一支卓越、創新、進取的國際化人才隊伍。

1. 員工招募與調整

矽力杰根據公司制定的短期與長期發展策略與計劃，包括研發策略與計劃、行銷、生產、營運及財務策略，以及現有人才狀況分析，進行相應招聘需求的預測、人才庫的建設與積累、新員工的招募。以及現有崗位的調整與員工培訓，以不斷適應和滿足公司的發展策略與計劃。

同時，公司充分利用數位化方式，從業務佈局、規模、結構等層面提升人力資源數據分析成效，在官網公開台灣、杭州、上海、深圳、韓國、日本、歐洲、美洲等區域公司的聯繫方式，舉辦開放參觀活動，主動對外公開招募優秀且有潛力的人才，用心選拔志同道合的夥伴，並為員工提供暢通的內部晉升、調遷管道，幫助員工充分實現個人價值。

當公司職位出現空缺或有增設人力的需求時，部門主管可從部門內或其他部門推薦合適人選，推薦時以個人的工作態度、領導能力、績效考核記錄、獎懲記錄及發展潛力等作為評估的依據，如內部人員條件相近時，優先考慮內部晉升。

2023年，矽力杰總新進員工人數為106人，離職率為12.44%。



矽力杰校園招募



清華大學集成電路專場招募會

2. 員工培訓與進修

矽力杰充分瞭解員工職業發展的需求，建立了完善的培訓體系，並鼓勵員工在職進修。公司每年 11 月發出《培訓需求調查表》，人事與各部門溝通回饋確定培訓需求資訊，每年 12 月按照培訓規劃和需求編制下年度的培訓計劃表，以作為下一年度的培訓執行依據。

2023 年：

培訓開展場次：400+場

累計授課時長：130+小時

累計受訓人數：2,700+人次

培訓覆蓋率：100%

訓練類別

培訓類別分為職前培訓和在職培訓兩種形式。

培訓類別	內容
職前培訓	<ul style="list-style-type: none"> 新進員工由行政人事部門安排培訓日程，培訓課程中包括公司經營理念及品質政策、管理規定、工業安全及衛生教育、環境教育等。 消防、稽核、會計、品質控制、人事、統計所列特定工作人員，在進入工作崗位前，由各部門主管予以新進人員適當培訓做資格認定，合格後方可擔任作業。

在職培訓	<ul style="list-style-type: none"> 外訓及年度計劃外臨時性培訓，由需求部門提交“培訓申請單”，經權責主管按“核決許可權”批准後執行。參訓人員核准報名後，非特殊原因不得缺席。 安排長期外訓會產生較高費用，培訓前需求部門提出“費用申請表”，經權責主管批准後執行。培訓結束後，行政人事部匯總財務部核實的實際費用歸檔。
------	--

為持續提升員工職業能力，公司也於 2023 年邀請內部工作人員以及外部專業機構和學院進行了一系列內訓與外訓課程活動，增強了培訓內容的全面性與專業性。

2023 年度培訓計劃

月份	課題
2 月	FA 新技術和可靠性標準 每月例會/研討會(CIA 進修) 人力資源(線上課程) 新稅務內容
3 月	《Power Management for Point-of-loadVoltage Regulators》 VDA6.3 培訓 新設備的使用
4 月	《Power Management for Point-of-loadVoltage Regulators》 新設備的使用 人力資源(線上課程) 人力資源高研班 HR 的財務思維 封裝可靠性設計
5 月	Modeling and Control Design of DC/DC Converters FA 新技術和可靠性標準 內部稽核師持續進修專業課程

	人力資源（線上課程） 關於如何提升招聘技巧培訓
6 月	《Power Management for Point-of-loadVoltage Regulators》 人力資源（線上課程）
7 月	RIE 新進設備供應商現場操作演示及培訓
8 月	《Power Management for Point-of-loadVoltage Regulators》 CIA 進修專業課程 長川 D9000 機台培訓
9 月	Coherent's 8D Training AFM/CAF/SCM 應用分析方法

案例：李澤元教授開展相關主題講座

2023 年，李澤元教授共開展五場《Power Management for Point-of-loadVoltage Regulators》講座。李教授是美國工程院院士、中國工程院外籍院士、台灣中央研究院院士、美國維吉尼亞理工大學杰出教授、IEEE Fellow 和世界著名的電力電子系統工程研究中心(CPES)主任，在高頻電能轉換和電力電子系統領域成就卓越，曾獲美國太空總署表彰證書，美國電氣電子工程師協會(IEEE)電力電子學最高榮譽 William 電力電子獎，歐洲 SEW-Euro Drive 基金會 Ernst-Blickle 獎；曾任美國電氣電子工程師協會(IEEE)電力電子學會主席，多次擔任國際電力電子學會大會主席。

本次講座累計 15 小時，參與人員超過 100 人，幫助矽力杰研發人員進一步瞭解電子電氣相關知識以及電源領域前沿技術等。

案例：邀請外部教育培訓機構開展人力資源相關主題培訓

2023 年，矽力杰邀請南京朗坤教育培訓資訊諮詢有限公司為南京辦公室人力資源員工共舉辦四次線上培訓課程，培訓員工系統地學習了一系列人力資源相關的課程，包括招聘以及人員管理等內容，說明員工進一步提升了人力資源員工的專業職業能力。

案例：開展 2023 年培訓回顧與內訓師頒獎典禮活動

2024 年年初，公司分別從培訓運營管理內訓師及智囊團成長之路課程申報流程，課程定級標準培訓效果評估等方面對 2023 年度培訓情況進行了整體回顧。同時為表示對各位講師一年來辛苦付出的感謝，公司為 2023 年度內訓師頒發了相應的證書和禮品。



2023 年度培訓回顧及展望現場

培訓內容

培訓內容包括本公司管理體系標準及管理體系文件、崗位實際操作技能與經驗、新員工上崗培訓、企業文化、管理與意識提升、工作相關的專業工具和技術、安全技術知識、相關法律法規及顧客特定要求等。培訓方式包括講課、自學、知識競賽、交流會、張貼、傳閱、壁報、技術比武等。

培訓課程內容

經營管理	專業課程	一般課程
策略管理 人力資源 危機管理 法務、專利 理財	生產管理 研發品管 人事行政 財務會計 業務行銷 品質管制 外語能力	一般管理 知性、生活 安全衛生 消防

培訓對象與重點

公司針對不同級別的員工設計了不同的能力培訓側重點，以使不同級別的員工獲得充足且優質的培訓，促進個人能力的全面成長。同時，公司關注員工接受培訓後的實際效果，針對培訓開展培訓回訪。2023年，針對新員工成長培訓，公司設置相關主題的考試題目考核員工培訓成果，同時給予未通過考核的員工補考機會。若員工兩次補考未通過，將安排重新培訓，以確保員工真實地掌握培訓內容，保證培訓品質。

對象	能力開發培訓重點
高階主管	管理決策與協調能力 認識部門經理的任務 培養經營決策能力 掌握自己部門管理重點 學習如何培養繼任者 學習基本的預算管理及目標管理能力 外語溝通能力
中階、基層主管	業務決策與分配能力 認識本身的工作任務 強化組織的管理能力 部屬指導培育能力 問題預防解決能力 強化領導能力 外語溝通能力
新進/一般員工	認識公司沿革歷史、瞭解公司文化 認識公司各部門主管及部門職責 基本的工作方法、禮儀的有關規定

2023 年 5 月新員工入職培訓課程

《走近矽力杰》	《BCM 介紹》	《財務報銷制度》
《展廳講解》	《內控制度管理》	《內部系統及資訊安全》
《安全作業須知》	《品質環境體系管理》	《有害物質管控》
《PCN&ECN 管理》	《職業健康安全三級教育》	

案例：畢業生培訓

2023 年 12 月 23 日到 24 日，公司為 AE&DE 部門 2023 年入職的應屆生開展了系統的技術培訓課程，包括矽力杰產品開發流程以及品質先期策劃、Package process、測試開發流程&測試設備&TMS、汽車功能安全基礎、IC 可靠性測試介紹以及工藝平臺介紹，幫助新員工快速提升個人工作專業技能。



培訓現場

員工進修

公司制定了覆蓋全體員工的《員工進修管理辦法》，鼓勵員工進行在職學位進修，在公司工作滿一年的所有正式員工，每學期成績為合格以上即可根據進修科目與工作的相關程度獲得學費的補助。

3. 員工活動

在重視提升員工能力的同時，公司為員工舉辦和設立了多種多樣有益身心健康的活動，成立了 30 餘個員工俱樂部，以豐富員工的業餘生活，促進員工身心健康，幫助員工實現快樂工作、快樂生活，為員工德智體美勞的全面發展提供充分的條件。

員工活動

- 共辦春季趣味運動會



- 飛羽協會一隊獲杭州高新區（濱江）一年一度的“誰羽爭鋒”企業羽毛球聯賽小組第二



- 開展篆刻、書法、國畫等體驗活動



(三) 職業健康與安全保障

矽力杰嚴格遵守全球運營所在地的職業健康安全相關法律法規，貫徹全球運營地安全生產相關法律法規以及其他應急管理的法律法規，並制定《社會責任管理手冊》和《危險源識別和評價控制程式》對健康與安全的標準作出規定，努力為員工提供安全健康的工作環境。

1. 健康與安全管理

公司秉承“健康生活、安全環境、美好未來”的職業健康安全方針，努力追求成為具有社會責任感的企業公民，制定健康與安全政策、設定健康與安全目標、設立健康與安全標準，全方位貼心守護員工的健康與安全。

健康安全目標

矽力杰的「零目標」是使導致死亡、受傷和疾病的事故為零，是矽力杰對公司的員工和為矽力杰工作的任何人的健康、安全和福祉的堅定承諾。矽力杰關懷(Silergy Care)是公司實現“零目標”的整體計劃，公司的業務合作夥伴必須在與矽力杰的業務關係中採取一切合理措施，以實現“零目標”。同時，公司還於2023年完成了2024年安全指標與目標管理方案制定工作。

2024年安全指標與目標管理方案

安全目標	2024年安全指標	目標、指標和管理方案	考核頻次
火災、爆炸	控制在0起	制定火災應急預案，進行火災演習	1次/半年
		加強消防設備點檢	1次/月
		設立專職消防管理員	/
職業病	控制在0起	每年委託協力廠商檢測機構對工作場所進行檢測，符合GBZ 2.1-2019《工作場所有害因素職業接觸限值的標準》	1次/年
		張貼標識，引導員工佩戴勞保用品	/

食物中毒事件	控制在 0 起	要求食堂對每批採購的原材料進行索證 建立膳食委員會，定期對食堂的衛生狀況進行檢查	1 次/月
--------	---------	---	-------

健康安全政策

健康政策	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司宣導員工不但保持擁有體魄健康；而且，調試心態，內外兼修，以積極陽光的身心，面對工作、客戶及生活，健康生活、美好未來。 ● 公司鼓勵員工參加有益體育活動，定期組織集體運動專案，公司為此專門設立定額體育活動經費。 ● 本公司鼓勵員工通過書籍和傳媒獲得更多知識，開辦書吧，我們認為心靈的豐富與健康至關重要，所謂改變心態即可改變一生，通過多讀書和體育運動，來吸取別人的感悟及心得，增強自己的體魄，從而放鬆及平衡心態，更加健康工作及生活。
安全政策	<ul style="list-style-type: none"> ● 所有員工在加入公司時都必須受到嚴格的安全理念及安全知識培訓，認同公司安全理念及培訓合格後方可參加工作。 ● 在下班及工作外出中，所有員工務必嚴格遵守交通規則，不違章橫穿馬路、闖紅燈、超速駕車者及副駕位的乘員必須系好安全帶等；除非緊急，否則不要在上下班途中奔跑。 ● 辦公室設備的採購及擺設必須考慮到員工及訪客的人身安全，避免辦公室設備存在尖銳及棱角狀物件。員工辦公桌上的鋼筆等尖銳用品用完後務必尖頭向下置於安全文件桶內，辦公室用電設備的配置必須有合格的專業人員完成，禁止所有人員在非緊急狀態下奔跑。 ● 所有員工必須熟悉大樓疏散逃生路線及滅火器材方位，一旦發生火災、地震等緊急事故，應在公司安全委

	<p>員會應急小組的協調下，按事故應急預案安全逃生，並將傷患送往醫院進行急救。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 進入客戶廠區、辦公區等場所時，同時應遵守其相應的安全規定。
--	---

健康安全標準

健康與安全標準
<ul style="list-style-type: none"> • 健康與安全：矽力杰通過正確的設計、工程技術、管理控制、預防保養、安全操作程式及安全培訓控制工作場所潛在的危險，包括電器、能源、火、車輛和墜落等。若無法有效控制以上危險源，則為員工提供良好個人防護裝備。避免懲戒性管理，注重安全意識提升。 • 應急準備：已建立程式確認評估緊急情況，通過實施應急方案和流程減輕負面影響，涵蓋緊急報告、通知撤離、培訓演練、適當的火災防控裝置、充足的出口設施和恢復計劃。 • 工傷與疾病：矽力杰建立程式和體系預防、管理、跟蹤和報告職業傷害與疾病，鼓勵工人報告，記錄傷害和疾病案例，提供必要的治療，調查並糾正以消除此類情況，協助工人重返崗位。 • 工業衛生：已建程式鑒別、評定並控制化學、生物以及物理因素給工人帶來的危險，通過工程技術和管理控制在危險源中過度暴露。無法有效控制危險源時，應實施個人防護裝備方案保護工人健康。 • 強體力型工作：公司會鑒別、評估並控制高體力勞動帶給員工的影響，如搬運和重複提取重物、久站及高度重複或強力的裝配工作。 • 機器防護：矽力杰對生產設備等機器做危險性評估，為機械提供防護、聯動裝置及屏障，並進行正確維護以保障工人安全。 • 公共衛生、食物和宿舍：矽力杰為工人提供乾淨的衛生間設施、飲用水、衛生的食物和存儲設施及餐具。 • 健康與安全溝通：公司承諾員工職業健康安全培訓，張貼健康安全資料於顯眼位置。

職業健康檢查

公司對員工開展入職體檢、崗中體檢和離職前體檢等專案。2023年，公司年度體檢覆蓋率為100%，無任何因工嚴重受傷與死亡事故發生。

- 入職體檢：重點崗位：職工在入職前應該健康體檢。
- 崗中體檢：食堂職工應該進行健康體檢，每年複檢一次。員工安排一次體檢。
- 離職前體檢：重點崗位。

職業健康認證

2023年，公司開始進行ISO45001:2018職業健康安全管理体系認證審核，目前公司在全球範圍內共有3個子公司取得職業健康安全管理体系認證證書。



2. 健康與安全文化建設

公司制定《應急準備與回應控制程式》《滅火和疏散應急預案》《防汛抗台應急預案》《意外事故應急預案》等管理程式與多項應急預案，確保發生緊急情況時每名員工都能處事不驚，有條不紊地開展報警、疏散和救援等工作，最大限度保障人員及財產安全；定期開展安全培訓，積極關注員

工身心健康；為員工提供防暑降溫用品，打造健康和安全的工作環境。
2023 年，公司無任何因工嚴重受傷與死亡事故發生。

案例：開展應急救護知識培訓

2023 年 11 月 16 日，公司舉辦應急救護培訓，特邀請浙江省紅十字會醫生授課。培訓圍繞心肺復蘇與 AED 使用、氣道異物梗阻等理論知識與操作要點，結合實例講解，提升員工安全意識和應對突發事件的能力。



案例：開展 2023 年度第一次消防演習

2023 年 5 月 19 日，矽力杰開展消防緊急議案實戰演練，義務消防代表及大樓全體人員（員工、餐飲及保潔廠商人員）400 人參加，歷時 1 小時。演練根據《消防演練疏散預案》實施，涉及現場火災疏散與滅火器實操兩項主要內容，增強員工的消防意識與應急能力，並鍛煉應急指揮團隊的組織與應變能力，提升全員消防應急水準。

