

# 2024年勞資關係

1.員工福利

2.退休制度

3.員工工作環境與人身安全保護措施

4.人力發展與訓練

5.員工滿意度調查



# 1 員工福利

## 1) 優質的薪酬制度

- 對於新鮮人之標準起薪，在台灣基層人員標準起薪皆符合勞基法基本工資；大陸及亞洲其他地區皆依據各地基本工資法令起薪，故各廠標準起薪亦不同。
- 台灣最低起薪優於法定基本工資（28,590元），顯示公司對新進員工的薪資待遇具基本保障與競爭力。
- 此外，公司章程訂定年度如有獲利，提撥不低於1%為員工酬勞，其中應保留不低於百分之五十為基層員工之酬勞。
- 越南各廠區皆依據所在地區最低工資級距訂定起薪，並統一提供約1.12倍於法定水準之待遇，展現一致性的薪酬政策。
- 日本與韓國採取貼近法定水準的起薪政策。
- 大陸起薪與法定工資相符，並視工作性質與績效連結與調整。



# 1 員工福利

## 1) 優質的薪酬制度

- 本公司依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力，2024年度台灣非主管級員工調薪平均為1.6%。
- 自2025年起台灣員工端午節及中秋節各發放每人獎金6,000元，並列入所得。

地區	幣別	法定最低工資
台灣	NTD	28,590
大陸	RMB	2,690
越南第一區泰德廠	VND	4,960,000
越南第二區湄公廠、鵬蒙廠	VND	4,410,000
越南第三區博興廠、富華廠	VND	3,860,000
日本	JPY	189,380
韓國	KRW	2,096,270



# 1 員工福利

## 2) 完善的福利制度

- 台灣員工依法提供勞健保、團體保險、生育、育嬰假、退休金，並於同仁報到當天為員工投保。此外，外派同仁提供更高額且完善之團體保險的規劃，讓外派同仁於海外工作無後顧之憂。中國及亞洲其他地區員工各項社會保險制度亦依當地法令規定辦法。
- 台灣依法成立「光隆實業股份有限公司職工福利委員會」，委員來自公司各部門，依部門人數比例透過推舉或選舉的方式產生代表委員，藉由每個月召開例行性會議，於會議中行使相關職權，決議員工福利政策及規劃舉行之各項員工活動，並依決議推展福利業務。福委員每年例行舉辦活動、員工旅遊、年終聚餐等活動。



# 1 員工福利

## 3) 育兒津貼及子女獎學金

- 光隆響應政府育兒政策，提供員工育兒津貼及子女獎學金，並輔以其他相關配套措施（彈性上下班、育嬰留停、提供哺集乳室、生育禮金、員工持股信託等），於0-5歲孩童各階段全齡照顧計劃，長達5年的育兒陪伴時光，員工可以更專心照顧到孩子的成長教育，鼓勵同仁追求家庭與工作平衡，光隆將會以持續恆久的關懷營造友善的環境。
- 政府近年來對於友善家庭政策已投入許多關注與努力，致力協助父母調和工作與家庭生活，身為台灣在地深根的企業，光隆盼望藉由推動此計劃，能讓青年世代的員工安心生育。
  1. 生育禮金：員工本人或配偶分娩者，給予一次性生育禮金，每胎每人台幣168,000 元整。
  2. 托育補助：育有3歲以下子女者，除可領取育兒津貼外亦可申請「托育補助」每名子女每月補助金額為3,000元整。
  3. 育兒津貼：育有5歲以下子女者每名每月補助4,500元，直至年滿5歲為止。
  4. 子女獎學金：家中育有國小至高中子女，每學期成績達申請條件，每名子女可申請3,000~6,000元不等的獎學金。



## 1 員工福利

### 4) 多元的激勵措施

- 光隆於2014年3月啟動「員工持股信託」，邀請員工一同成為光隆股東；台灣員工得依個人意願選擇參與，由每月薪資中提撥固定之金額，公司提撥相對之獎勵金，一同提存至信託專戶，讓員工有機會長期參與公司經營成果，累積財富，共創雙贏的夥伴關係。
- 另採行多重的激勵制度與工具，如：員工酬勞、員工認股權，藉此期盼提高員工對組織之向心力，以多元的激勵工具留住優秀人才為公司效力，另一方面也實現利潤共享之精神。



# 1 員工福利

## 5) 推動員工工作生活平衡

- 內部不定期開辦各類講座，舉凡健康醫療、生活休閒、投資理財、房地產、金融市場等，藉由多元的講座讓同仁可自由選擇有興趣的主題來參與。
- 實施優於勞基法的績優假措施，績優人員每年除了依年資核發法令規定之假別，另有3~7天的績優假，以鼓勵同仁適度休假。



## 1 員工福利

### 5) 推動員工工作生活平衡

- 台灣總部實施人性化的彈性工時制，7:30~9:10彈性上班，16:30~18:10彈性下班，方便同仁彈性調配工作時間。
- 除了實施彈性工時外，亦考量能在體制上更具彈性，開放員工可以提出在家上班的申請，以利同仁兼顧家庭與工作。
- 為體恤員工平日的辛勞，光隆於總部設有員工休憩區，希望員工在工作之餘，能有一個抒壓的小天地，可隨時至休憩區尋找新的靈感或發想更多的創意。
- 辦公室全面使用升降辦公桌，坐站交替的健康辦公方式，符合人體工學，人性化設計輕鬆使用工作空間，提高工作效率。



# 1 員工福利

## 6) 2024年度福利津貼內容

福利項目	福利金額(新台幣)
生日禮金	669,000
年節禮金 (新年、五一、端午、中秋)	1,556,000
結婚、生育禮金	180,000
住院、喪儀禮金	43,600
團體保險	367,875
員工健檢	759,000
年終晚會、節慶派對及餐會	8,642,012
休閒育樂	7,215,381
育兒津貼、托育補助	1,486,950
子女獎學金	165,000
員工持股信託	10,301,900
合計	31,386,718

類別	項目	內容
獎金	年終獎金	1個月
	員工酬勞	依據獲利狀況、個人工作職責、貢獻度及績效評核
	調薪制度	每年更新數據
福利	福利補助	結婚、生育、住院、喪儀禮金
	生日禮金	
	年節禮金	新年、五一、端午、中秋
	旅遊補助	
	團保	壽險、意外險、醫療險、癌症險等
	員工健檢	
	特約醫護人員臨場服務	
	公司活動	年終晚會、節慶派對及餐會等
	特約商店	
	育兒津貼	有5歲以下子女者每名每月補助4,500元，直至年滿5歲為止
	托育補助	育有3歲以下子女者，除可領取育兒津貼外亦可申請「托育補助」每名子女每月補助金額為3,000元整
	子女獎學金	家中育有國小至高中子女，每學期成績達申請條件，每名子女可申請3,000-6,000元不等的獎學金
	生育禮金	員工本人或配偶分娩者，給予一次性生育禮金，每胎每人台幣168,000元整
	員工持股信託	
	員工認股權	
	彈性工時	
	實施在家上班	
	績優假	優於法令

註：

1. 契約人員之相關福利請參閱契約人力管理辦法。
2. 子公司之福利項目可能會因地區及文化不同，會與台灣有些許差異，但仍享有多項的福利項目。



## 2 退休制度

- 光隆各廠區遵循當地相關法定退休制度，依規定為每位員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率100%。針對台灣區，依據勞動基準法及勞工退休金條例，於2005年6月30日(含)前入職之員工，始享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之月薪，按月提存至中央信託局舊制退休準備金帳戶；此外，也於每年底檢視此專戶餘額的準備金額，確保屆齡退休員工之權益。
- 新制退休金則依每位享有新制退休金資格者之勞工退休金級距，按月提撥6% 至員工個人退休金專戶，除僱主固定提撥6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇退休金級距0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。



## 2 退休制度

- 光隆每年透過專業的會計顧問，進行退休準備金的精算，以確認足額提撥，2024年退休員工共5人，平均服務年資為 22.4 年，資深退休主管由董事長頒發退休紀念獎牌，感謝員工長期以來的貢獻。

地區	計劃	提供佔比	員工參與程度
台灣	舊制 - 公司退休金帳戶	僱主：3.18%	100%
	新制 - 個人退休金專戶	僱主：6% 員工：0~6%	
大陸	養老保險 (員工專戶)	僱主：20% 員工：8%	100%
越南	養老保險 (員工專戶)	僱主：21.5% 員工：10.5%	100%



### 3 員工工作環境與人身安全保護措施

#### 1) 職業安全衛生政策

- 光隆建立工作環境或作業環境安全衛生，危害鑑別風險評估與控制，透過不斷的訓練與活動辦理，建立事故通報和調查程序，並針對整體事故的原因進行分析與採取適當的預防措施，提供安全和健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險。

#### ▪ 危害鑑別及管理措施

項次	作業流程名稱	使用機械設備種類	可能發生之危害項目	對人員或設備之衝擊程度	現況管制 / 監控方式
1	水洗	水洗設備	運轉設備被打開 發生捲入	人員傷亡	連鎖裝置
2	分類	倒料	倒料發生墜落	人員傷亡	警告標示、 使用安全帶
3	維修作業	機械加工、 維修保養	高噪音暴露作業	造成人員 聽力受損	防護具



### 3 員工工作環境與人身安全保護措施

#### 1) 職業安全衛生政策

- 光隆聘請財團法人安全衛生技術中心顧問，至各廠區進行工安衛稽核與輔導，藉由每年持續實地查核及缺失改善驗收，來降低各項風險，更深入瞭解各種傷害型態、機率，同時也將安全觀念內化成工作態度，讓員工將工作安全放於第一位，以達到零工傷事故的目標。
- 光隆各廠皆設有工安管理專責單位，定期實施安全衛生巡檢，每季向廠區最高主管報告，以及早發現問題採取防範措施，並於每半年將各廠執行及改善成果向總公司執行長報告。透過執行5S計畫，針對各單位員工實施入職/在職教育訓練，增進員工的工作安全意識，提升工作狀況處理應變能力，避免事故發生，致力於將意外發生機率降到最低，並建構一個安全與健康的工作環境。



### 3 員工工作環境與人身安全保護措施

#### 1) 職業安全衛生政策

- 為了確保發生事故時，人員之安全性，光隆依循內部訂立的消防防護計畫，建立自衛消防組編組訓練計畫與人員訓練，並規劃緊急逃生路線、逃生流程宣導與標語制定、定期派人受訓急救課程。針對消防安全的項目，各廠區亦遵循當地消防法令進行相關申報並定期演練。

■ 2024 防災演練統計表

地區	廠別	次數	人次	類型
台灣	中壢廠	1	26	消防疏散演練
越南	博興廠	2	2,973	消防疏散演練
越南	博興廠	2	22	化學品洩漏疏散演練
越南	博興廠	2	2,973	緊急疏散演練
越南	博興廠	2	75	夜間消防演練
越南	泰德廠	4	290	消防疏散演練 / 救護救難演練
越南	瀨公一廠	2	1,051	消防疏散演練 / 救護救難演練
越南	瀨公二廠	2	2,842	消防疏散演練 / 救護救難演練
越南	鄒蒙廠	2	932	消防疏散演練 / 救護救難演練
昆山	共隆	2	174	消防疏散演練 / 救護救難演練



## 1) 職業安全衛生政策

- 光隆關心每一位工作夥伴，亦積極增加操作人員之個人防護裝備，且定期舉辦講座與制定使用說明提升個人防護相關概念。由於羽絨原料羽絨來自水禽類畜產業，對於其是否可能為禽流感病毒傳染源，仍然存在相當多的爭議。身為世界公民一員，我們以高規格防範禽流感擴散，為客戶與終端消費者提供最佳保障。
- 廠區依世界動物衛生組織之消毒規範，設立專用消毒設備。各廠區定期委外進行全廠消毒，梅雨季節則會增加消毒頻率。以符合標準之殺蟲劑清消，確實執行並受政府單位監督指導，並配合各國海關與防疫單位檢查規定。對於甲醛蒸氣對人體之危害性，特別針對此物質設立藥劑存放位置、自行檢驗並添購排風設備盡最大努力確保操作人員之安全性。



### 3 員工工作環境與人身安全保護措施

#### 1) 職業安全衛生政策

- 越南博興廠取得職業安全衛生管理系統(ISO 45001)，證書，效期為 2023/9/21 ~ 2025/9/9，管理系統涵蓋博興廠之生產線管制下執行工作活動之相關同仁，截至2024年12月31日止包含員工1,517人(占比 99.4%)及非員工之工作者9 人(占比 0.6%)。
- 光隆關心同仁身心健康及安全，除落實法令規定，提供優於法規之定期健康檢查，亦培養同仁安全意識與實施多元健康照護，海外越南廠區每年二梯次，涵蓋本公司100% 在職員工，同時建立安全無虞健康作業環境，預防職業災害與疾病。

職業健康和安政策	安全與健康計劃	危險物及有害物政策	危險物及有害物政策
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 制定書面政策</li><li>▪ 由健康安全委員會監督健康和安計劃並提出建議</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 年度安全與健康培訓</li><li>▪ 每年二次緊急演習</li><li>▪ 重大事件書面標準程序</li><li>▪ 安全與健康系統進行年度評估</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 接觸危險材料的工人都接受初步和持續的（至少每年兩次）培訓</li><li>▪ 監控所有從事危險材料工作的員工的健康情況，併為提供年度健康檢查</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 員工健康管理政策 實施健康防護</li><li>▪ 員工健康狀況監測（體溫量測、接觸史）</li><li>▪ 提供防疫用品（消毒酒精）</li><li>▪ 定期防疫措施宣導，強化防疫意識</li><li>▪ 員工活動區域每日定時消毒二次</li></ul>



### 3 員工工作環境與人身安全保護措施

#### 2) 健康照顧

- 一直以來光隆都相當重視員工健康，透過舉辦各種健康講座、安排健康檢查並推廣健康的概念，以加強員工健康意識，傳達預防及保健的正確觀念。
- 依「勞工健康保護規則」規定之檢查項目辦理特殊健康檢查，並分級管理。新進人員到職前實施一般體格檢查，在職人員定期實施健康檢查，並推動勞動部法定之勞工健康保護「母性保護計畫」、「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」及「不法侵害預防計畫」四大計畫指引。
- 2024年員工體格及健康檢查結果紀錄皆作分析、評估、管理及加密保存。檢查報告如有異常立即通知並追蹤，同時定期舉辦醫療及疾病預防講座。本公司亦聘請專責職護駐廠及職醫每月臨場服務，提供額外之健康服務活動，2024年度共舉辦2場次健康講座，並不定期透過內部電子信箱及佈告欄分享健康資訊。



### 3 員工工作環境與人身安全保護措施

#### 2) 健康照顧

- 透過「自覺肌肉骨骼症狀問卷」、「女性勞工母性健康風險評估表」及「過負荷問卷」問卷調查，了解同仁疾病發生風險，並依法令規定分級實施健康管理，後續安排高風險同仁，由職醫、職護安排面談，提供健康服務與諮詢，實施健康衛教宣導、關懷同仁健康狀況、評估作業場所之危害性，給予改善作業環境及工時調整之相關建議，以預防職業病發生。2024年本公司員工無任何職業病之相關情事發生。
- 光隆致力打造友善的職場環境，建立一個健康及安全的工作環境並提高員工身心健康水平，於長期促進職場健康的努力下，亦受到衛生福利部肯定，獲頒「健康啟動標章」及「健康促進標章」，建立職場健康永續的文化。



### 3

## 員工工作環境與人身安全保護措施

### 3) 職場平等與多元化

- 光隆致力於維護員工人權，不會以種族、性別、年齡、政治立場或宗教信仰作為員工任用，台灣進用具有工作能力之身心障礙者，進用人數符合「身心障礙者權益保障法」規定。
- 考核及晉升的評核標準，實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，落實職場平等與多元化，每年維持女性主管任用30%以上，2024年女性主管為41.7%，女性員工佔比為65%。

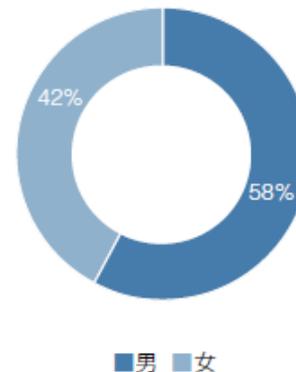
#### 女男同酬

以性別統計各職級之男女員工平均薪資差異倍率如下表：

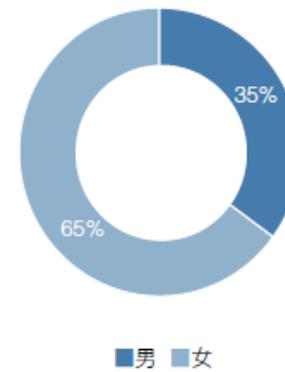
職稱	台灣		大陸		越南	
	男	女	男	女	男	女
技術員 / 助理	1.0	1.0	1.2	1.0	1.0	1.0
工程師 / 專員	0.9	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0
課級 / 理級	0.9	1.0	1.2	1.0	1.1	1.0
協理級以上	1.1	1.0	N/A	1.0	0.7	1.0

註：大陸及越南男女薪酬比例均以當地國民統計

管理階層性別佔比



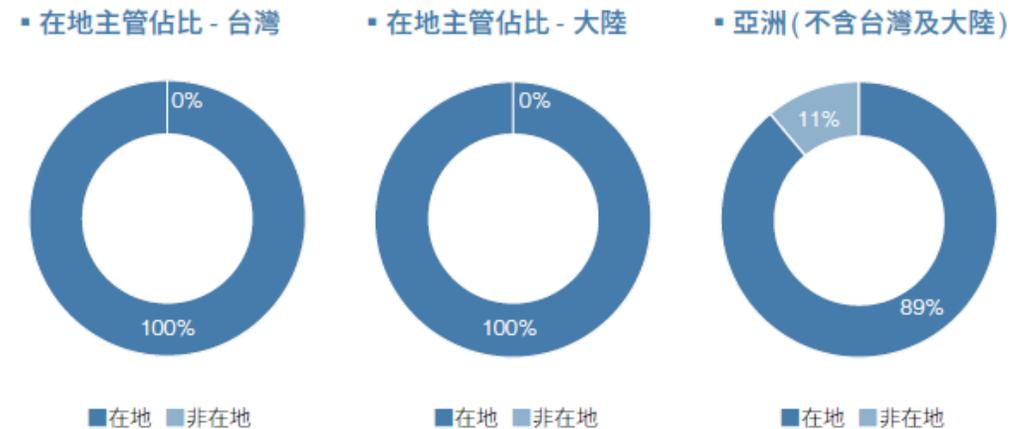
員工性別佔比



### 3 員工工作環境與人身安全保護措施

#### 3) 職場平等與多元化

- 優秀的人才是實現企業策略目標的基礎，更是企業持續發展的動力，隨著全球佈局的策略，為避免各地管理人才外流與斷層等隱憂，嘉惠在地經濟並強化公司了解在地需求，光隆主管多聘用自當地，希望保有管理階層的多樣性以及在地化，以強化公司的海外人力資本，以因應全球企業間的人才競爭。
- 光隆在當地除了拔擢優秀基層員工晉升外，亦透過公開且公平的徵才管道，在各地招募管理人才。目前台灣及大陸在地主管占比是100%，亞洲地區(不含台灣及大陸)在地主管占比則是89%；顯示本公司對於海外在地管理階層的重視與培育。



### 3 員工工作環境與人身安全保護措施

#### 3) 職場平等與多元化

- 落實兩性平權的新社會，光隆各廠區依當地法規執行，得以確保員工育嬰權益。在台灣區員工任職滿半年可依照「性別工作平等法」及「育嬰留停實施辦法」，在子女滿三歲前申請育嬰留停，最多不超過兩年。育嬰留停期滿後，公司會安排回任原單位及職務。

2024 及 2023 育嬰留停情況	總計	男	女
2024 年享有育嬰假的員工總數	13	5	8
2024 申請育嬰留停人數	0	0	0
2024 年育嬰假後應該復職的員工總數 (A)	0	0	0
2024 年育嬰假後實際復職的員工總數 (B)	0	0	0
復職率 (B/A)	N/A		
2023 年上個報告期間內育嬰假後復職總數的員工總數 (C)	0	0	0
2023 年休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數 (D)	0	0	0
留任率 (D/C)	N/A		

#### 產假及陪產假申請人數

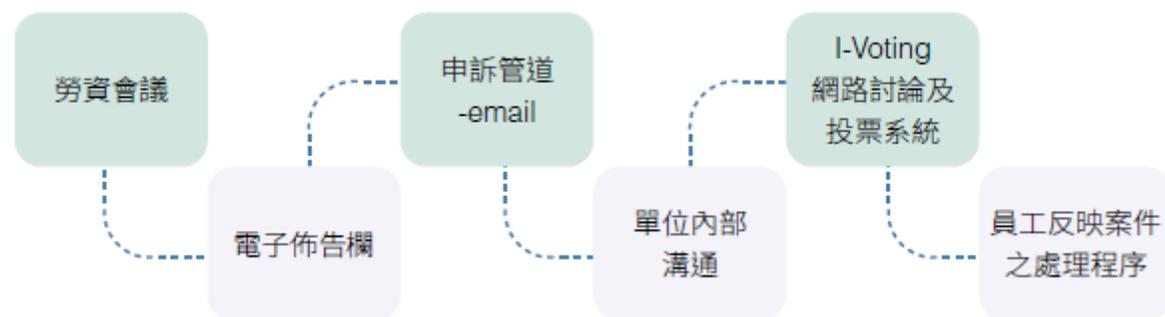
項目	女	男	天數
產假 (滿年資 8 周)	1	0	30
陪產假 / 陪產檢假	0	2	8.5



### 3 員工工作環境與人身安全保護措施

#### 4) 溝通管道

- 光隆依事業部設置員工溝通信箱，員工有任何意見均可透過「員工信箱」、「性騷擾申訴信箱」反應。此外，公司內部一級主管及人資部門皆會不定期進行員工訪談，開啟上下交流互動的平台，員工福利事務的部分，每月定期召開福利委員會議，確保溝通管道暢通。光隆內部另制定「執行職務遭受不法侵害預防計劃」、「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」以保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害。2024 年並無違反道德之申訴案件。



### 3 員工工作環境與人身安全保護措施

#### 5) 職災統計及失能傷害情形

- 2024 年光隆未有因公死亡之事故及職業病發生，工傷發生原因以裁縫車針刺傷、割傷為主要事故類型。2024 年各廠區加強危害認知及宣導作業，傷害比率相較2023 年降低17.95%。

地區	切、割、擦、 撞、跌到	裁縫車針刺傷	總計
台灣	1	0	1
亞洲 (不含台灣及大陸)	17	14	31
總計	18	14	32

註：1. 不含上下班途中受傷

2. 職業傷害類型，多為工作中操作車縫機台不慎受傷，當場均由駐廠醫護即時處理。



### 3

## 員工工作環境與人身安全保護措施

### 5) 職災統計及失能傷害情形

- 光隆不僅照顧自己的員工，亦十分關心供應商的勞動安全，隨時注意設施及器具之安全衛生，大樓管理系統皆定期進行安檢與更新，以落實工作環境安全管理政策，相關配合之供應商如外實習生、各廠區保全等皆無公傷人數。
- 2024年火災之件數、死傷人數及死傷人數占員工總人數比率，及因應火災之相關改善措施：無。

失能傷害統計表

地區	傷害人次		失能傷害頻率 (FR)		失能傷害總損失日數		失能傷害嚴重度 (SR)		總經歷工時	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
台灣	2.0	1.0	15.2	3.4	1.3	0.4	9.5	1.3	132,000	298,000
大陸	0	0	0	0	0	0	0	0	75,392	136,896
亞洲 (不含台灣及大陸)	11.0	23.0	3.3	3.7	58.1	146.3	17.2	23.3	3,382,456	6,279,392

計算公式說明：

失能傷害頻率 (FR)：失能傷害人次數 x 1,000,000 / 總經歷工時 (以百萬工時計)

失能傷害嚴重度 (SR)：總損失日數 x 1,000,000 / 總經歷工時 (以百萬工時計)

工傷事件統計已排除上下班之交通事故



## 4 人力發展與訓練

### 1) 績效考核管理與推動

- 為落實企業策略及年度目標、強化組織效能，光隆依循績效考核制度及系統來落實績效管理，考核類別分為：「年度考核、試用期考核」二種。適用於光隆全體正式員工，不因性別、年齡與職位有所差異。
- 2024年不論是依照性別或管理階層與非管理階層分類，均不會有所差異。2024年度接受定期績效考核及職涯發展檢視的員工人數，台灣一共有209人參與、大陸一共有102人參與、越南廠區一共有3,813人參與年度績效考核，參與比例為100%。



## 4 人力發展與訓練

### 2) 學習與發展

- 企業永續經營仰賴長期的人才學習與發展，藉由完善的訓練制度，協助員工不斷自我發展，以增進員工專業技能與知識。
- 光隆同仁從入職開始，協助新進員工了解公司企業文化、組織規章、服務規章、管理體系、部門介紹、薪資福利與專業基本技能等內容予以講解，以期順利適應新環境，並了解經營方向與理念；入職後，針對不同職能和職級，進行在職所需的學習發展，其中針對職能別訓練，包括工作輪調、授權、職務代理、會議、小組活動、專案參與、海外見習、工作指導、特定能力培養等，將員工的成長與培育視為光隆重要議題。



## 3) 專業課程培訓

- 提供外部訓練資源和在職進修獎學金，鼓勵員工持續進修，學習外來新知，幫助員工充實知識和技能，提昇工作效率與品質，使員工的學習成長連結公司發展目標。
- 會計主管依「發行人證券商證券交易所會計主管資格條件及專業進修辦法」取得財團法人中華民國會計研究發展基金會頒發會計主管專業資格認證之合格證明。每年並依規定時數持續進修合格。
- 內部稽核人員遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規範，每年依規定時數持續進修合格。
- 為強化本公司智慧財產管理能力，積極推動相關外部訓練與專業培訓，目前已有五位同仁取得 TIPS 自評員能力與資格，提升公司在智財制度執行、稽核與持續改善方面之專業能量。

## 01 職前訓練

讓新進員工了解公司企業文化、組織規章、服務規章、管理體系部門介紹、薪資福利與專業基本技能等內容。

## 02 在職訓練

內部及外部訓練，包含相關專業機構座談會、定期廠商研討會、及每人每年定額補助專業課程的外訓費用。

## 03 職級別管理訓練

為加強各級主管管理能力，建立團隊共識，期能發揮組織整合功能，使公司資源得以有效發揮，以達成公司整體目標。分為理級、課級及一般管理訓練等三類。

## 04 自我發展

除了加強員工的專業技能，亦特別重視語言能力的發展及訓練，定期委託語言機構至公司開班或派外訓練，提供員工研習及進修的機會外，以鼓勵員工自我提昇等。



## 4 人力發展與訓練

### 4) 2024年教育訓練揭露

#### 各職位訓練時數 / 人數彙總表

##### ▪ 2024年教育訓練平均時數 (依職務)

職稱	時數		人數		平均	
	女	男	女	男	女	男
非管理職	165,021	86,046	3,363	1,752	49	49
管理職	3,043	2,029	315	207.0	10	10
合計	256,139		5,637		45	

本公司依職務及實際需求規劃培訓課程，強化員工之專業知識、技能及專長，並由此完整教育訓練體系，充分發揮各部門之專業，進而提升員工之工作效率及績效。2024年教育訓練5,637人次，總時數256,139小時。



## 5 員工滿意度調查

### 1) 2024年員工滿意度調查

- 本公司高度重視員工意見，並已建立定期進行員工滿意度調查的制度。2025年4月人力資源處進行2024年台北總公司員工滿意度調查，調查期間2024/1/1-2024/12/31，透過匿名線上問卷進行，共回收148份有效回覆，覆蓋率67%，整體滿意度為 4.22 / 5。

148

有效回覆

透過匿名線上問卷收集員工意見

67%

覆蓋率

超過三分之二的員工參與本次調查

4.22

整體滿意度

滿分為5分，顯示員工對公司整體評價良好

- 本次調查涵蓋五大面向：組織承諾與企業使命、工作參與、工作滿足、工作環境與主管領導能力。



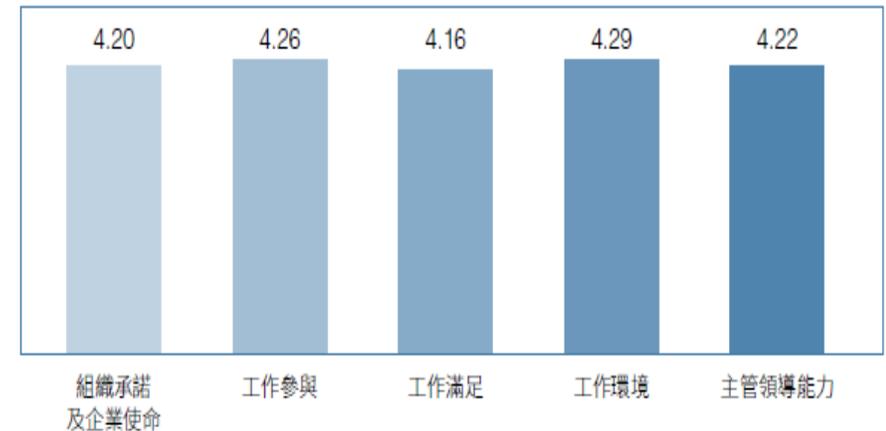
## 5 員工滿意度調查

### 2) 調查結果：

- 員工對「工作環境」(4.29)、「工作參與」(4.26) 及「主管領導能力」(4.22) 評價良好，公司在營造安全平權的職場、激發員工投入及主管授權與支持方面表現佳。
- 在「工作滿足」(4.16) 與「組織承諾及使命」(4.20) 方面仍有優化空間，特別是「未來發展助益」及「內部溝通效率」等議題獲得部分員工建議。

#### 2024 滿意度調查

整體滿意度 **4.22/5**



## 5 員工滿意度調查

### 3) 2025 年改善計畫如下：

- 職涯與發展支持：持續關注員工對職涯成長的需求、檢視教育訓練資源，並逐步規劃相關培訓與發展機制，以提升員工對未來的信心。
- 強化團隊溝通：透過適當的方式強化內部溝通與協作，營造更具凝聚力與透明化的工作氛圍。
- 目標導向強化：加強員工對公司使命及策略的理解，透過工作任務結合組織目標，使員工理解個人工作如何連結組織成果。
- 公司承諾將持續每年定期調查員工滿意度，並公開調查結果及改善行動，作為組織持續精進與推動永續經營的重要依據。

