

公司治理員工意見調查

本公司永續辦公室於 2024 年 1-12 月、2025 年 1-12 月執行 ESG 員工意見問卷調查，以了解組織整體概況，並針對員工提出之問題進行溝通和訪談與訂定改善計畫。本次員工意見調查內容包括企業文化、永續經營、工作環境、薪酬福利、職涯發展等構面，員工覆蓋率為 **24%**。本公司雖未辦理員工滿意度問卷，惟透過人力資源指標留任率 **90.3%**、員工申訴案件 **0 件**及主管面談回饋等間接評估員工滿意度良好。展望未來，公司將持續依據調查結果深化改善作為，並強化跨部門溝通與資源整合，以打造更健全的工作環境與組織文化，提升整體營運效能與員工滿意度。

對象	集團員工
題目	企業文化、永續經營、薪酬福利、職涯發展、工作環境
調查人數	120 人（自由參與非強制性）
覆蓋率	24%
負責單位	永續辦公室
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/1/1~2025/12/31
整體關注度	3.94 分(最低 1 分，最高 5 分)
調查結果	整體而言，本次調查顯示同仁對公司員工薪酬福利、治理、工作環境與未來發展方向上皆抱持正向且高關注。 透過人力資源指標留任率 90.3% 、員工申訴案件 0 件 及主管面談回饋等方式，反映企業內部溝通、員工投入與幸福感方面已有良好成效。 將持續以「穩定經營、利潤共享」為目標，透過強化組織管理、完善福利制度與提升溝通透明度，持續致力於打造多元發展的職場環境，並且建構友善工作環境，營造互動良好組織文化。
提昇改善方案	針對調查結果，2025 年持續改善內容如下： 回應本次公司 ESG 員工調查結果，針對員工的期待與建議，規劃自 2025~2030 年間持續推動改善。 持續提昇薪資福利面，增加員工幸福感與企業關懷形象，營造正向職場文化，公司新增提供生日假、每年 2 日旅遊假。 強化制度制度說明，例如：績效考核、年終獎金、獎懲、出缺勤規範、請假制度、流程與表單等。定期宣導更新內容，讓同仁對制度有明確理解。 每季勞資會議協商，強化雙向溝通

對象	集團員工
題目	企業文化、永續經營、薪酬福利、職涯發展、工作環境
調查人數	190 人 (自由參與非強制性)
覆蓋率	38%
負責單位	永續辦公室
調查頻率	每年一次
調查期間	2024/1/1~2024/12/31
整體關注度	3.84 分(最低 1 分，最高 5 分)
調查結果	<p>整體而言，本次調查顯示同仁對公司員工薪酬福利、治理、工作環境與未來發展方向上皆抱持正向且高關注。</p> <p>透過人力資源指標留任率 90.52%、員工申訴案件 0 件及主管面談回饋等方式，反映企業內部溝通、員工投入與幸福感方面已有良好成效。</p> <p>將持續以「穩定經營、利潤共享」為目標，透過強化組織管理、完善福利制度與提升溝通透明度，持續致力於打造多元發展的職場環境，並且建構友善工作環境，營造互動良好組織文化。</p>
提昇改善方案	<p>針對調查結果，2024 年持續改善內容如下：</p> <p>回應本次公司 ESG 員工調查結果，針對員工的期待與建議，規劃自 2024~2030 年間持續推動改善。</p> <p>強化制度說明，例如：績效考核、年終獎金、獎懲、出缺勤規範、請假制度、流程與表單等。不定期宣導更新內容，讓同仁對制度有明確理解。</p> <p>持續提昇薪資福利面，增加員工幸福感與企業關懷形象，營造正向職場文化。</p> <p>每季勞資會議協商，強化雙向溝通。</p>