

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。<br>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。<br>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：<br>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。<br>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。<br>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。<br>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> |