

**Xintec2024**  
**ESG REPORT**

**CHAP 8**  
**員工關懷與人才發展**

重大主題	具體管制方針	2024年度目標	2024年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之 SDGs
人才發展與培育	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆依職能設計訓練藍圖，涵蓋技術、管理、永續發展課程，鼓勵員工持續進修與自我成長。</li> <li>◆建立內部講師制度，強化知識傳承。</li> <li>◆建構主動關懷、注重細節與品質的職業安全文化，確保員工工作安全與福祉。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆年度員工平均教育訓練時數為11小時以上。</li> <li>◆由人資單位統籌規劃新進、在職、管理與跨部門等訓練，依公司策略與需求整合資源辦理。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆年度總教育訓練共計1,445人次參與，總時數為19,458.14小時。</li> <li>◆年度員工平均教育訓練時數為13.47小時。</li> <li>◆年度統籌之訓練皆依公司訓練辦法辦理。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆定期進行員工知識技能盤點。</li> <li>◆RBA相關訓練課程參與率達80%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆人力資源單位</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆SDG 4 優質教育</li> <li>◆SDG 12責任消費與生產</li> </ul>
勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆建立和諧穩定的勞雇關係，促進營運效能與組織凝聚力，建立DEI多元共融的工作文化。</li> <li>◆重視職場性別平等，杜絕職場及職權騷擾，營造尊重多元、安心穩定的就業環境。落實法令規範，保障員工權益。</li> <li>◆照顧員工及眷屬的安全及健康。</li> <li>◆提供多元員工福利，提升員工在職幸福指數。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆定期召開勞資會議與員工溝通會議。</li> <li>◆員工申訴意見處理率95%以上。</li> <li>◆每季進行法規鑑別，確保符合法令要求100%。</li> <li>◆員工特殊作業健康檢查受檢率100%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆舉辦了共計1,242場次的溝通會議，共29,618人次參與。</li> <li>◆勞資會議共舉辦4場次。</li> <li>◆勞資條款全面符合法令要求。</li> <li>◆2024年員工特殊作業健康檢查受檢率達100%。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆落實法令規範，保障員工權益。</li> <li>◆建立暢通且有效之溝通機制。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆人力資源單位</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆SDG 5 性別平權</li> <li>◆SDG 8 就業與經濟成長</li> </ul>

## 打造永續共榮的職場文化

精材公司深信「人才」是企業永續發展最重要的資產。為了實現「以人為本、永續共好」的核心價值，打造一個幸福、安全、健康、包容的職場環境，協助員工在職涯成長與生活品質間取得平衡，並透過系統性的發展策略與多元包容的企業文化，提升整體組織韌性與競爭力。

### 一、全方位員工照顧—健康、幸福、安全的職場承諾 〔身心健康支持〕

提供完整的健康檢查與健康講座，關注員工的身心狀態與生活品質。

#### 〔完善福利制度〕

提供具市場競爭力的薪酬福利、員工旅遊、節慶禮金及團體保險，落實幸福職場願景。

### 二、人才發展與專業培育—打造持續學習的組織動能 〔多層次培訓體系〕

規劃新進訓練、專業技能課程、管理職能培育等學習地圖，滿足不同職級與部門需求。

#### 〔人才永續布局〕

透過接班人計畫，建立人才儲備機制，提升組織長期競爭優勢。

### 三、良好勞資關係與文化建構—攜手共創和諧成長 〔定期勞資溝通機制〕

舉辦勞資會議、員工座談會等溝通平台，傾聽員工聲音，強化信任與透明對話。

### 〔多元包容與尊重文化〕

倡議職場平等、尊重差異，鼓勵團隊合作與跨部門協作，營造彼此尊重與共融的職場氛圍。

### 〔員工參與與向心力〕

推動社團活動、志工服務與企業社會參與機會，提升員工認同感與企業歸屬感。

### 四、迎接未來挑戰，提升人力資本韌性

面對全球化競爭與市場轉變，精材公司積極打造具備彈性、專業與創新力的人才隊伍。鼓勵員工持續學習與跨界發展，並強化各級主管的領導力與管理能力，以因應組織轉型與永續挑戰。

## 8.1 人權管理

### 人權管理範疇

人是企業最重要的資產，也是企業永續發展的基石。我們始終秉持以人為本的精神，不僅將員工視為實現企業目標的關鍵力量，更重視其在職場的身心靈安全與整體福祉。堅信每一位員工都應享有充分的尊重與應得的尊嚴，這不僅是基本人權的體現，也是激發員工潛能、提升組織效能的重要前提。

為實現上述理念，精材公司致力於建立一個多元 (Diversity)、平等 (Equity)、共融 (Inclusion) 且讓員工擁有強烈歸屬感 (Belonging) 的組織文化。公司依循國際公認的人權標準，例如聯合國《世界人權宣言》、國際勞工組織《關於工作中基本原則和權利宣言》以及 RBA (Responsible Business Alliance) 行為準則等，建構完善的人權管理體系，營造平權、尊重、關懷、安心且安全的工作環境。並透過人才培育和健康安全職場兩大主軸實現此目標。在全體同仁的持續努力下，2024 年間，無重大歧視、童工、強迫勞動、自由結社和集體談判等人權風險發生，未來若有實際事件發生，將啟動相關風險減緩措施。公司亦嚴格遵守營運所在地之人權法律，並依循 RBA 行為準則，避免自身或透過第三方造成人權侵害，同時監督價值鏈夥伴共同維護人權。詳細人權政策請參閱公司官網。

#### ■ 平等與不歧視

遵循平等、反歧視和多元包容原則，確保所有僱傭實踐中不因任何因素而有差異待遇。

#### ■ 結社自由

尊重員工組織和參與工會及進行集體協商的權利。

#### ■ 禁止強迫勞動

嚴格禁止任何形式的強迫勞動，確保員工皆在自願情況下工作。

#### ■ 禁止童工

遵守法律，禁止雇用童工，並建立年齡驗證機制。

#### ■ 工作時間與薪酬

遵守工作時間法律，確保員工獲得公平合理的薪酬與福利。

#### ■ 健康與安全

提供安全健康的工作環境，預防職業災害。

#### ■ 保障身心障礙者就業權益

保障身心障礙者就業權利，提供友善環境與職務。

#### ■ 建立檢舉申訴作業規範、職場不法侵害管理辦法等制度。

#### ■ 每季進行法規鑑別與內部稽核，持續鑑別危害風險並進行改善。

#### ■ 透過全廠訓練讓員工了解公司最新政策，增進全體員工的工作福祉，2024 年度全公司人權訓練時數共計 964.13 小時。

### 補救措施

如發生人權侵害事件，將立即採取補救措施：

1

#### 緊急補救

如誤用童工，將立即採取符合其最大利益的行動，並提供協助。

2

#### 後續改善

分析原因，強化預防措施。

3

#### 積極處理

對內外部人權衝擊，積極與合作夥伴執行補救並改善，避免類似事件再次發生。

### 持續改善

精材公司了解，人權保障是一個持續精進、永無止境的過程。我們將持續關注國際人權發展趨勢，並定期檢討和更新人權政策和管理措施，以確保公司在人權實踐符合最高的國際標準，並與時俱進。此外，公司將積極參與相關的倡議與合作，與其他企業、政府、非政府組織等共同努力，為建立一個更尊重人權、更公平的社會做出貢獻。

## 8.2 人才招募與留任策略 - 打造多元共融與永續發展的組織動能

精材公司已建立完整且具前瞻性的人才管理制度，積極打造多元、包容、友善且具未來競爭力的職場環境，吸引並留住優秀人才，持續提升組織的穩定性與韌性。

### ▶ 一、推動多元化招募管道，廣納未來人才

- 為因應全球化佈局與多角化事業發展所需，公司透過多元化的招募策略，積極網羅具潛力與國際視野的人才。
- 與主流求職平台（如 104 等）合作，精準接觸專業人才。
- 參與校園徵才博覽會，建立與高等院校長期合作關係。
- 透過多元、全通路的招募策略，精材公司持續強化雇主品牌形象，建立正向的企業文化，吸引業界菁英與新世代潛力人才加入。

### ▶ 二、建立公平透明的績效與升遷制度

- 公司秉持機會平等原則，建立員工學習發展路徑，並建構內部績效管理機制。
- 推動職能導向訓練體系，協助員工依照角色發展所需技能，達成個人與組織雙贏。

### ▶ 三、關注員工體驗與留任策略，降低離職風險

- 為提升員工留任率並穩定組織發展，公司持續透過不同的行動措施提升員工滿意度與歸屬感。
- 在職培育與內部輪調：提供多元學習資源與部門間歷練機會，強化職涯成長與橫向發展。
- 深入了解員工離職原因，作為持續改善與優化職場環境之依據。

### ▶ 四、重視勞動權益與 ESG 治理原則

公司嚴格遵守《勞動基準法》及相關法令，並比照《RBA 負責任商業聯盟行為準則》等國際標準，持續強化企業治理與勞動權益保障：

- 絕不聘用童工或非法員工
- 明訂並落實人權政策與勞工政策
- 建立安全健康的工作環境，保障員工人身安全
- 推動性別平等與反歧視制度，實踐公平雇用原則

### ▶ 五、人力資本指標

#### ■ 離職率

2024 年總離職人數為 83 人，離職率為 5.8%。其中男性 47 人、女性 36 人。

#### ■ 新進率

2024 年新進人員共 165 人，新進率為 11.6%，其中男性 102 人、女性 63 人。

#### ■ 平均年資

男性員工平均年資 7.9 年，女性 10.2 年，反映出良好的員工穩定性與企業信任基礎。

未來，公司將持續強化「人才永續發展」之願景，讓每位員工在適才適所的職場中發揮所長，實現個人價值，攜手邁向永續科技的未來。

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附 錄

## ▶ 新進離職率統計

主要分類	次要分類	男 性		女 性		小 計	
		人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
新進員工	30歲以下	52	3.6	43	3.0	95	6.6
	31~50歲	48	3.3	18	1.2	66	4.6
	51歲以上	2	0.1	2	0.1	4	0.3
小 計		102	7.1	63	4.4	165	11.4

主要分類	次要分類	男 性		女 性		小 計	
		人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
離職員工	30歲以下	19	1.3	14	1.0	33	2.3
	31~50歲	24	1.7	18	1.2	42	2.9
	51歲以上	4	0.3	4	0.3	8	0.6
小 計		47	3.3	36	2.5	83	5.7

1. 統計週期：2024/1/1~2024/12/31

2. 新進率(%) = 當年度該類別(性別、年齡)新進人數 / [當年度(期初人數 + 期末人數) / 2] \* 100

3. 離職率(%) = 當年度該類別(性別、年齡)離職人數 / [當年度(期初人數 + 期末人數) / 2] \* 100

4. 平均新進率 = (新進人數 / (正職員工期初人數 + 期末人數) / 2)

## ▶ 離職類型

離職類型	自願離職	83
	資 遣	2
	外籍 / 定期人員	50
	屆齡退休 / 優退	1
	留 停	15

## ▶ 新進率與離職率之統計

	新 進 率	離 職 率
2022 年度	13.7%	7.9%
2023 年度	4.0%	5.2%
2024 年度	11.6%	5.8%

## 8.3 人力資本發展

精材公司視人才為企業永續發展的核心資產，透過系統化的教育訓練體系，積極推動員工全方位的學習與發展，協助員工提升專業能力與管理素質，強化企業競爭力。由人力資源部門負責員工訓練制度之規劃與執行，依據不同職務與階層需求，建立職能導向的訓練藍圖與追蹤管理機制。2024年，精材公司依據各層級管理職能與職務需求，規劃並執行了年度教育訓練計劃。

2024年，精材公司舉辦教育訓練課程，包含管理、技術、個人效能與法定專業訓練等類別，涵蓋新進員工至中高階主管之全員培訓。全年訓練總時數達 19,458 小時，整體平均訓練時數為 13.47 小時。在非管理職員工因工作性質不同（男性以工程師職務為主；女性以現場操作工作為主），依所需的訓練不同，而在訓練時數呈現上會有差異性存在。

### 一、2024 年教育訓練績效與統計

#### 〔中高階主管〕

旨在培養主管有效帶領團隊，激發積極正向的向心力，並透過激勵方法的運用，提升個人與團隊的信任度，實現雙贏的工作價值。

#### 〔第一線主管〕

透過實際案例演練，協助主管掌握溝通、指導與諮詢等技能，以建立更良好的同仁互動關係，減少因管理問題對組織運作造成的阻礙。訓練內容涵蓋有效溝通原則、溝通技巧應用，以及工作指導與工作教導的定義與差異。

類別	男			女			小計		
	人數	訓練時數	平均時數	人數	訓練時數	平均時數	人數	訓練時數	平均時數
管理職	123	2,041.29	16.60	27	442.59	16.39	150	2,483.88	16.56
非管理職	571	9,437.92	16.53	724	7,536.34	10.41	1,295	16,974.26	13.11
小計	694	11,479.21	16.54	751	7,978.93	10.62	1,445	19,458.14	13.47

註：平均時數 = 訓練時數 / 期末人數

關於本報告書

企業永續營運

關於精材

永續發展與公司治理

安全職場文化

永續供應鏈管理

創新研發

環境永續發展承諾與實踐

員工關懷與人才發展

公益活動

附錄

## 二、培訓體系與發展項目

精材公司的學習發展體系，以職能為培育核心，透過全方位開課計劃，提供完善的在職教育機會。

### 人才培育政策

- 鼓勵並推動部門執行 OJT 訓練，加速新進人員學習，提升在職人員的專業技能。
- 透過擔任講師、職務代理人等方式，培養種子人員。

### 發展目標

- 健全學習發展訓練系統，提升管理及經營績效，達成公司經營策略目標。
- 以職能為培育核心，改善工作成效，提升員工工作效率，使公司能因應環境變化與挑戰。

### 短中長期人才培育計畫與發展項目重點

- 透過教育訓練達成公司經營策略目標，提升管理及技術專業職能，改善工作成效，提升員工工作效率，以應對快速變化的環境。

### 員工個人發展計畫

- 人才培訓系統依專業職能與公司發展需求，提供 OJT、Off-JT、內部訓練課程等多種類型與形式的進修課程。

### 訓練類別分布

#### ● 新進人員訓練

包含公司簡介、環安衛介紹、品質與環境限用物質管理系統、機密資訊保護意識、RBA 責任商業聯盟行為準則介紹等。

#### ● 個人效能訓練

提升個人工作能力與效率，如簡報技巧、溝通技巧等。

#### ● 技術訓練

強化研發能力與改善產品技術，增加公司競爭力。

#### ● OJT 訓練

透過工作中學習，培養技術人才，確保產品品質。

#### ● 管理學習

系統化的規劃管理人員學習計劃。

#### ● 特定資格人員訓練

依相關法令規定或工作需求辦理，並定期檢定。

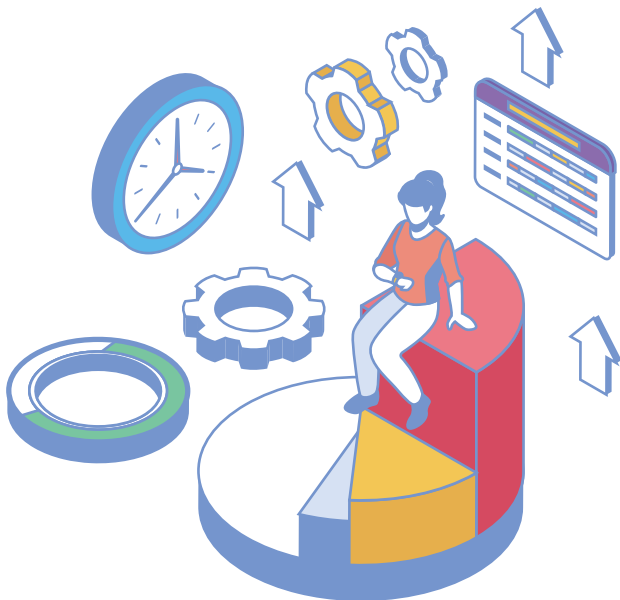
- 內部訓練課程包含管理職類課程及其他專業訓練，並結合新人訓練、個別進修、自我啟發等方式，強化員工的專業技能，提升公司整體素質。
- 鼓勵各單位依職務特殊性安排員工至外部專業機構接受訓練，吸收外部專業知識。
- 持續提供影響生產品質管理系統績效及產品要求、公司經營理念、法定教育訓練與人權類相關規範（如 RBA 規範）等相關人員進修課程，強化其工作能力與意識。
- 透過扎實完善的教育訓練系統計畫，儲備公司人才戰鬥力，增進員工工作技能，使員工快速融入工作環境，改善產品與服務品質，提升組織整體競爭力。

### ▶ 2024 年度主要課程

課程類別	課程名稱	說明	堂次 / 參與人數 / 時數
管理類	衝突管理 - 員工管理技巧實務	透過實際案例演練，協助主管建立適當的溝通、教導與諮詢技能，使主管與同仁建立更好的互動關係，降低因問題而造成組織在管理上的困難甚至產生組織運作的負面影響。	3 堂次 / 115 人次 / 6H
管理類	團隊管理與激勵技術	使主管能有效帶領團隊激發積極正面向心力，透過激勵方法的運用，提高個人與團隊的信任度，進一步達到雙贏的工作價值。	3 堂次 / 88 人次 / 6.5H
管理類	半導體製程與技術講座	半導體產業依據摩爾定律持續以進行製程技術提升外，還需要製造管理技術和資源管理效益提升才能面對激烈的產業競爭。邀請專業講師分享在不同情況時的決策建議及其重點改善方向。	2 堂次 / 65 人次 / 2H
管理類	領班組長基礎課程 - 產線各式報表介紹 & 常見自動化異常及處理方式	培養領班 / 組長具有工作所需的基礎能力。	2 堂次 / 38 人次 / 0.88H

## 8.4 績效管理制度

公司實施績效管理制度，旨在鼓勵員工追求卓越績效，並以此為基礎，達成意見溝通、工作改善、調薪晉升、培訓發展等多重目標。公司設有完善、公平、公正、透明的績效評核制度，並訂定績效考核辦法，透過主管與同仁共同檢視年度工作績效、設定適切工作目標，發掘具發展潛力之人才，提供多元的發展舞台，以激勵員工士氣、提升組織效能，並實現公司與員工的共同成長。



精材公司的人事規章皆符合勞動法規，並透過績效考核制度，有效落實獎懲制度，充分保障員工的合法權益。公司每年定期辦理績效考核，並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準，作為員工酬勞發放及薪資調整的參考依據。

### 《 績效考核的具體規範

#### 考核週期

公司每年至少進行一次績效考核，考核員工比率達 100%。

#### 考核對象

考核對象為所有通過試用期的正式員工。

#### 考核指標

績效考核指標包括年度目標達成狀況與未來發展重點等。

#### 考核方法

績效考核採用自我評估與主管評估。

#### 考核結果

績效考核結果將作為訓練發展、薪資調整與晉升之參考依據。

員工類別	男性	女性	合計	績效考核比率		
	人數	人數		男生	女生	
管理職	122	27	149	81.9	18.1	
非管理職	專業人員 (間接人員)	344	129	473	72.7	27.3
	技術人員 (直接人員)	218	591	809	27.0	73.0

### 《 績效考核制度成效

#### 員工績效提升

透過績效考核，員工能更了解自身工作績效，並明確改進方向，進而提升整體績效。

#### 人才發展

績效考核結果能幫助公司識別高潛力人才，並提供其發展機會，同時也能協助員工規劃職涯發展路徑。

## 8.5 育嬰福利，員工安心就業

精材公司重視性別平等，打造讓員工安心就業、兼顧工作與家庭的工作環境。為了鼓勵員工生育，並使員工在生產前後能有足夠的時間休息、陪伴及照顧家人，公司在符合各地區育嬰假法規的基礎上，更提供優於法規的員工生育和照顧福利，以營造一個溫馨和諧的工作環境，讓員工能夠同時兼顧職業發展和家庭照顧。

### ▶ 育嬰假與相關休假

根據《性別平等工作法》和《育嬰留職停薪實施辦法》，公司提供育嬰留職停薪政策，允許員工在子女滿3歲前申請。此外，公司也設有家庭照顧假、陪產假等相關休假制度，以支持員工的家庭照顧責任。為保障女性員工權益，公司另提供生理假和懷孕安胎休養假。

### ▶ 哺乳時間

公司提供哺乳時間，讓需要親自哺乳未滿二歲子女的員工，除規定的休息時間外，每日另有哺（集）乳時間，公司將哺乳時間視為工作時間，且員工無論哺乳時段或地點，仍符合上下班刷卡之出勤規定。

### ▶ 復職安排

員工申請育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，公司將優先考量安排其返回原部門及職位，以最大程度地滿足員工的需求。

### ▶ 工作時間彈性調整

考量到員工可能因育嬰或其他正當理由，有調整工作時間的需求，公司允許員工提出申請，經核准後得調整工作時間，以符合每週工時，不偏離核心工作時間，且不影響正常業務聯繫為原則。

### ▶ 育嬰留停統計

	男性	女性	合計
2024 年度符合申請育嬰留職停薪人數	52	25	77
2024 年育嬰留停人數	7	7	14
2024 年育嬰留停原應復職人數 (A)	11	6	17
2024 年育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	10	5	15
2023 年育嬰留停復職人數 (D)	3	5	8
2023 年育嬰留停復職人數且在職滿一年 (C)	3	5	8
復職率 = (B)/(A)	90.9	83.3	88.2
留任率 = (D)/(C)	100	100	100

註

復職率 = (2024 年實際復職的人數 / 2024 年應復職的人數) x 100

留任率 = (2023 年復職後十二個月仍在職的員工總數 / 2023 年實際復職人數) x 100

## 8.6 健康友善的幸福職場

### 《 打造健康友善職場，實踐 ESG 永續發展理念》

在當今企業競爭激烈的環境中，精材公司不僅專注於業務成長，更將員工福祉與永續發展視為核心目標。透過多元化的健康管理機制與福利措施，營造一個健康、友善且充滿幸福感的工作環境，完美體現環境（Environmental）、社會（Social）、治理（Governance）的 ESG 理念。



#### 全方位健康照護，守護員工身心

員工是企业最重要的資產，因此提供完善的保險規劃，包括勞工保險、全民健康保險及團體綜合保險，涵蓋壽險、意外險、醫療險等多重保障，並擴及員工配偶與子女。此外，公司定期舉辦健康檢查、健康講座及心理諮詢服務，確保員工身心狀態處於最佳水平。廠區內更設置「FUN 鬆小站」，與視障團體合作提供免費按摩服務，2024 年服務人次突破新高，成為員工舒壓的最佳去處。

#### 多元福利與活動，提升歸屬感

職工福利委員會精心規劃各項福利措施，從節日禮金、婚喪生育補助到旅遊津貼，全方位照顧員工需求。每年舉辦豐富的文康活動，如員工旅遊、家庭親子日、球類競賽及愛心義賣等，不僅促進團隊凝聚力，更鼓勵員工實踐公益精神。

公司亦積極支持社團發展，目前已成立愛心志工社、籃球社、羽球社、環保志工社、上山下海社等多樣化社團，讓員工在工作之餘培養健康興趣，達到身心平衡。

#### 公平薪酬，落實社會責任

薪酬公平是企业永續發展的重要指標。精材公司不僅提供具有市場競爭力的薪酬，更透過績效導向的獎勵機制，以及嚴格的性別平等政策，確保每位員工獲得合理且公平的待遇。

##### 1. 績效導向的薪酬體系，激勵員工成長

精材公司的薪酬政策以「職務價值、個人能力、年度績效」三大核心為基礎，確保薪資分配符合公平原則：

##### 〔 固定薪資 〕

保障 12 個月薪資及 2 個月年終獎金，提供員工穩定的經濟支持。

##### 〔 多元津貼 〕

針對特殊職務需求，提供主管職務津貼、輪班津貼、特殊站別津貼等，合理反映工作差異。

##### 〔 績效獎勵 〕

設立多種獎金制度，包括「月績效獎金」、「提案改善獎金」、「專利獎金」等，鼓勵創新與高效表現。

##### 〔 員工分紅 〕

依公司章程提撥盈餘作為員工酬勞，讓全體同仁共享公司營運成果。

## 2. 定期調薪機制，確保薪酬競爭力

為維持人才吸引力，精材公司每年參考市場薪資水平及公司營運狀況，於 4 月進行年度調薪：

- 調幅依據「個人績效、職務重要性、市場行情」綜合評估，表現優異者可獲得更高調整。
- 2024 年非主管職員工平均薪資達 108 萬元，中位數為 80.9 萬元，較前一年顯著成長，反映公司對基層員工的重視。

### 〔非擔任主管職務之全時員工平均薪資表〕

年 度	2024 年	2023 年	2022 年
人 數	1,344	1,413	1,435
薪資平均數 (萬元)	108	92.3	103.0
薪資中位數 (萬元)	80.9	69.4	73.6
平均員工福利費用 (萬元)	125.6	111.5	117.0

[備註說明]

- 非擔任主管職務之全時員工人數是依據「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」申報作業計算而得。依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司及境外指數股票型基金上市之境外基金機構資訊申報作業辦法，以上資料由動業眾信聯合會計師事務所於 2025 年 4 月 2 日查核通過。
- 2024 年度本公司總經理總薪酬與其他員工總薪酬中位數之比率為 13:1。
- 而總經理總薪酬增加之百分比與其他員工總薪酬中位數增加百分比之比率為 2:1。

## 3. 性別薪酬平等，縮小職場差距

精材公司定期檢視男女薪酬比例，確保同工同酬：

職務類別	男性薪酬比例 (女性 = 1)
主管人員	1.12
專業人員 (間接人員)	1.11
技術人員 (直接人員)	1.05

儘管整體薪酬差距仍存在（主因高階主管男性比例較高），但公司持續推動管理階層性別多元化，並透過「公平晉升制度」與「薪酬透明度」逐步縮小差異。

## 4. 員工福利費用逐年提升，強化留才誘因

- 2024 年平均員工福利費用達 125.6 萬元，包含健康檢查、團體保險、旅遊補助等非薪資福利。
- 間接人員（如工程師、行政職）與直接人員（如技術員）的薪酬差距亦合理，避免因職務類別造成顯著不平等。

## ● 永續職場，共創美好未來

透過健康職場的打造，不僅提升員工滿意度與生產力，更為企業永續發展奠定堅實基礎。從完善的健康照護、多元福利到公平薪酬，每一項措施都彰顯公司對 ESG 理念的實踐。

未來，精材公司將持續優化員工福祉，攜手同仁共創健康、幸福與永續的職場環境，為社會帶來更多正向影響。



## 8.7 建構開放溝通文化，實踐社會共融承諾

精材公司透過多元化的溝通管道與完善的勞資對話機制，打造透明、開放的職場環境，展現企業對社會責任的具體實踐。

### ▶ 多元溝通平台 確保員工聲音被聽見

公司建立全方位溝通網絡，包含：

#### 電子郵件建言系統

員工可直接向總經理與部門主管反映意見。

#### 季度勞資會議

勞資雙方代表各 5 人組成，2024 年共舉辦 4 次正式會議。

#### 員工溝通大會

每季舉辦，說明公司營運狀況與政策方向。

#### 匿名申訴管道

設有內外部檢舉機制，保障發言隱私性。

2024 年統計顯示，全年共舉辦 1,242 場各類溝通會議，累計參與達 29,618 人次，有效促進組織資訊透明流通。

### ▶ 專業委員會運作 落實權益保障

公司設立多個專業治理組織：

#### 職業安全衛生委員會

28 位委員中勞方代表佔 10 席，2024 年召開 12 次會議。

#### 性騷擾防治機制

依《性騷擾防治法》建立申訴與懲戒辦法。

#### 重大變動預警制度

嚴格遵守《勞基法》第 16 條解僱預告規定。如公司有勞基法第十一條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工者，則依《大量解僱勞工保護法》之規定期前通知員工。

2024 年報告期間未發生任何重大勞資糾紛或員工權益受損案件，顯示溝通機制運作成效卓著。

### ▶ 嚴謹法規遵循管理

公司建立系統化法規管理機制：

- ◆ 每季進行人力資源法規查核，2024 年共鑑別 39 條勞動相關之更新法規。
- ◆ 列管遵循法規總數達 2024 條，涵蓋勞動條件、職業安全等領域。
- ◆ 每季執行人力資源日常作業抽查，並以責任商業聯盟（RBA）勞動人權相關事項為查核重點，2024 年查核結果有一項不符合事項，已進行相關矯正預防措施，勞動人權無重大違規事件。

### ▶ 數據驅動的員工關懷

透過系統化意見分析：

- ◆ 2024 年共收到 36 件員工意見，主要集中於「管理溝通」（13 件）、「環境溝通」（21 件）。
- ◆ 薪資福利與員工申訴案件數為零，反映現行制度獲員工認可

項目	類別	2024 總計
員工意見	薪資福利	0
	管理溝通	13
	環境溝通	21
	團膳溝通	0
	鼓勵同仁	2
	員工申訴	0
小計		36

### ▶ 永續職場的未來藍圖

開放溝通是企業永續的基石，透過系統性的溝通架構與透明的治理文化，持續優化現有機制，同時擴大勞方代表在各委員會的決策參與度，實踐真正的共治共享，樹立了勞資和諧的典範。

## 8.8 員工健康促進計畫 打造幸福工作環境

健康是員工最重要的資產，透過系統化的健康管理機制與創新照護方案，建構全方位健康職場，展現企業對員工福祉的重視與承諾。

### ▶ 全面健康照護體系

建立完善的健康防護網絡：

#### 多元保險保障

提供壽險、意外險、醫療險及癌症險等團體保險，2024 年保障覆蓋率達 100%。

#### 專業醫護團隊

配置 3 位專職護理師，提供健康諮詢與追蹤服務。

#### 分級健康管理

依健檢結果實施四級管理機制，對高風險員工提供個別化照護。

#### 高階主管健檢

與特約醫院合作提供專屬檢查套餐。

#### 心理諮商服務

由外部醫療團隊提供專業心理支持。

#### 異常負荷預防

針對輪班、夜班工作者實施特別照護計畫。

#### 承攬商納入照護

將團膳、清潔等人員納入健康管理體系。

公司不僅提供壽險、意外險、醫療險與癌症險等團體保險，並與外部專業機構合作，建置完善的員工健康管理體系，導入優於法規的定期健檢與特殊健檢制度。2024 年共有 1,017 人完成法定健檢，另外有 309 人完成特殊健檢，充分展現企業對員工健康的承諾。

針對健檢異常者，精材公司採用分級健康管理制度，由專業醫護團隊進行持續追蹤、返診協助與健康衛教，並針對夜班、輪班等高壓工作型態，導入「異常工作負荷預防機制」，及早發現潛在健康風險。

此外，公司設有專責護理師，定期諮詢包括中高齡員工、孕產婦與輪班同仁，並提供心理諮詢服務，關懷員工身心狀況。同時，也鼓勵承攬人員（如清潔、保全）共同參與健康促進活動，實踐職場健康零歧視。

#### 〔健康檢查分級管理機制〕

	健康檢查分級管理	特殊健檢分級管理
一級	自主健康管理	正常
二級	依據健檢報告醫師總評及建議事項管理	異常項目由醫師綜合判定為個人疾病與工作無關，雇主應提供勞工個人健康指導
三級	建議廠醫諮詢衛教	由醫師初判異常，需再確認與工作之相關性
四級	1. 建議廠醫諮詢衛教 2. 協助員工回診複檢 3. 視狀況提供就醫紀錄	醫師判定其異常與工作相關

### ▶ 專業認證與成果

- ◆ 精材公司的健康管理成效獲官方肯定：榮獲衛生福利部「健康職場認證-健康促進標章」。

### ▶ 永續健康職場藍圖

持續優化健康管理系統，2025 年重點包括：

- ◆ 擴大心理健康支持方案
- ◆ 增加健康促進活動參與率
- ◆ 強化中高齡員工健康照護

精材公司將造出兼具效率與人性化的健康職場。這種將員工健康視為企業核心價值的理念，正是永續經營的重要基石，也為產業樹立了健康管理的標竿。