

一、員工滿意度（敬業度）調查之實施情形

本公司重視員工意見，於 2025 年 12 月進行員工滿意度（敬業度）調查，系統性蒐集員工對工作環境、人力資源制度及組織文化之回饋，並作為公司治理與人力資本管理持續精進的重要依據。

本次調查係委由第三方(PWC)資誠企業管理顧問股份有限公司辦理，以確保調查結果之客觀性與可信度。透過量化分析與整體趨勢判讀，公司得以從治理角度檢視現行制度之有效性，並據以規劃後續改善作為。

本次員工滿意度（敬業度）調查之實施情形如下：

項目	說明
調查對象	本公司全體員工
調查人數	97 人
覆蓋率	100%
負責調查單位	人資部
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/1/1~2025/12/31
調查架構	敬業度七大面向、驅動因子九大構面
整體滿意度	七大面向平均分數約 3.52~4.18 分(滿分 5 分)

二、調查結果

依據調查結果顯示，本公司員工於多數敬業度構面呈現正向趨勢，顯示員工對公司整體營運方向、團隊合作及企業形象具一定程度認同。其中，「工作貢獻連結公司目標」及「團隊關係」等面向表現相對穩定，反映公司策略傳達與組織合作機制具一定成效。

惟調查亦顯示，人力資源制度及內部溝通相關之題項，仍存在精進空間。對此已將該等回饋視為公司治理與內控制度優化之重要參考。

三、提升改善方案

針對本次員工滿意度（敬業度）調查結果，2026 年持續改善內容與推動專案如下：

- (一)為完善人才識別與管理流程，本公司將導入績效考核系統，以提升考核作業之效率與一致性，透過系統化運作，得以更合理且客觀地評估員工對組織之承諾、工作勝任度、績效表現及整體貢獻，並作為後續人才發展與績效管理制度之基礎。考核結果將應用於員工之升遷、調薪、年終獎金及其他人事決策，以確保運作透明、公正並強化組織競爭力。

- (二)推動人才發展支持，將升級現行訓練系統，規劃系統化之訓練與職涯發展措施，以提升員工專業能力與組織承諾，強化留才並支撐公司永續經營。
- (三)強化政策與重大事項之溝通管道，提升員工參與感，公司透過建立多元溝通管道（如全員季會、內部平台公告、主管溝通機制），以落實政策與重大事項之透明傳達。