

員工權益與勞資關係

1. 員工權益與勞資關係

盈正豫順深信人才是公司最重要的資產，除致力提供員工安全、健康及優質的工作環境外，關心每一位員工的身心健康，持續進行人才的投資與培育，以協助員工在工作中發揮長才。並提供完善的薪酬福利，塑造安心職場環境，並具備透明、暢通的勞資溝通管機制，創造友善職場及勞資和諧關係，才能讓公司有不斷向上的動力。

1.1 薪酬與福利

公司依據勞動基本法訂定「工作規則」，內容概括薪酬、獎金、工作時間、休假、考勤考核、福利措施等章節，以明確規定勞資雙方之權利義務，促使勞雇雙方同心協力，並謀事業發展。暨公司章程有訂定，公司年度如有獲利，應依該年度之績效情形提撥百分之六至百分之十為員工酬勞。此外，薪資報酬委員會每年就公司相關政策、員工績效考核制度與企業社會責任政策結合，就薪資報酬之政策、制度、標準與結構，納入薪資報酬政策中一併考量，2024 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數上升，表示公司在成長的過程中也相對應回饋給員工。

重大主題：薪資福利	
對公司的意義及影響	良好的勞資溝通能促進企業與員工之間的信任與合作，提升工作滿意度與團隊凝聚力，進而提高生產力與企業競爭力。完善的薪資與福利制度則是吸引與留住優秀人才的關鍵，有助於激勵員工發揮潛能，創造更高價值。透過公平的薪資制度與有效的溝通機制，不僅能降低勞資爭議，也能營造和諧的工作環境，確保企業穩定發展。
政策/承諾	<ol style="list-style-type: none">1. 恪遵法令：內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令2. 雙方定期溝通對話：促進資訊交流及意見表達維持勞資雙方良好關係3. 設置內部多元溝通架構：讓員工能夠充分表達意見，公司亦適時回應並轉化成政策以便落實4. 公司每月營收收入總額提撥 0.15%作為福利金
短期目標	<ol style="list-style-type: none">1. 勞資會議：依法每季召開，決議重大勞資相關內容2. 福委會：年度不定期開會決定公司各項福利措施如旅遊、尾牙等3. 離職率降低：目標 15%以下
中長期目標	<ol style="list-style-type: none">1. 持續有效溝通：定期舉辦勞資會議，確保雙方能夠充分交流，提升信任與合作。2. 優化薪資結構：依市場趨勢與企業發展，調整薪資水準，確保員工獲得具競爭力的報酬，提升留才率。3. 完善福利與激勵制度：提供多元化的福利，如健康管理、職涯發展，以提升員工滿意度與忠誠度。

投入之資源與實際行動	1. 薪資政策：月薪、員工紅利、員工認股、專案獎金、績效獎金、三節獎金(端午、中秋、年終) 2. 休假政策：週休二日、特休年假、陪產假、家庭照顧假、育嬰假等 3. 保險政策：按月提繳新/舊退休金、勞工保險、健康保險、職災保險、定期健康檢查等 4. 職工福利委員會活動：國內 / 國外旅遊活動、生日禮金、婚喪喜慶、生育、住院等補助、尾牙聚餐活動、三節禮品或現金補助等
2024 年度績效成果	1、近年勞資關係和諧，2024 年度未發生勞資爭議情事且無因勞資糾紛所遭受之損失。 2、2024 年度依法已完成四次勞資會議：2024/3/8、2024/6/3、2024/9/6、2024/12/6 3、2024 年度公司提撥給同仁之福利金約為新台幣 365 萬元
責任部門/ 申訴聯絡方式	資訊人事部 02-29176857 分機 276 Email : yaohung@ablereX.com.tw

✚ 雇用當地居民為高階管理層比例

盈正豫順主要營運據點薪酬與雇用當地居民為高階管理層情形如下：

雇用情形	人數/比例
當地高階管理層	17
所有高階管理層	17
僱用當地居民為高階管理層所佔百分比	100%

✚ 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

單位：人/新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023 年	333	796	690
2024 年	334	817	724
差異	1	21	34

✚ 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
台灣	男	1:1
	女	1:1

註：基層人員定義為清潔人員及現場作業人員

✚ 女性對男性基本薪資加薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			2022		2023		2024	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	直接	基本薪資	1	0.99	1	0.94	1	1
		薪酬	1	0.99	1	0.95	1	1.01
	間接	基本薪資	1	0.77	1	0.81	1	0.79
		薪酬	1	0.75	1	0.80	1	0.78

註) 統計數字依據每年年底當月薪資計算；基本薪資就是指本俸，薪酬就包含所有的津貼

員工福利措施及實施情形

員工福利方面，為促進同仁工作效率，提供多項激勵政策、福利措施及舒適的辦公環境，並透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力及增進同事間良性互動。公司設立職工福利委員會，2024 年公司提撥給同仁之福利金約為新台幣 365 萬元，為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：國內外員工旅遊補助、尾牙活動、生日禮金、婚喪喜慶暨福利補助給付、生育津貼、健身中心設置及運動器材添購等，另外公司還提供同仁免費健檢計畫，妥適照顧員工身心健康。

項 目	說 明
健身中心	工廠及研發部有提供運動器材供員工使用。
停車位	免費提供機車停車位及部份汽車停車位。
旅遊健行尾牙活動	福委會每年舉辦國內、外旅遊、尾牙活動。
員工婚喪喜慶補助	依本公司福委會管理規則彙編-【婚、喪、喜、慶暨福利補助給付規定】給予補助。
住院慰問金	依本公司福委會管理規則彙編-【婚、喪、喜、慶暨福利補助給付規定】給予補助。
健康檢查	依法令規定舉辦員工健康檢查及特殊檢查。
生日禮金	福委會於每位壽星之生日當月發給禮金。
勞健保及團體保險	本公司員工自到職日起，即享有勞保、健保、 部份外勤員工免費團體保險

其他福利

員工獎酬	<ol style="list-style-type: none"> 依本公司章程第 25 條之一規定，年度如有獲利應依該年度之績效情形，提撥百分之六~百分之十為員工酬勞。 按「年終獎金發放辦法」，視公司年度經營績效、財務狀況及個人工作績效核給獎金，以獎勵員工在工作上的努力付出。
休假與出勤	於休假制度上，在固定的週休二日基礎上，給予就職滿一年的同仁享有七天的特別休假，滿半年之同仁可使用三天特別休假，對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，以兼顧個人及家庭照顧需要。

保險與健康	<p>✚ 保險 本公司員工自到職日起，即享有勞保、健保、部分外勤員工免費團體保險(意外醫療險)</p> <p>✚ 免費健康檢查 本公司依法規辦理員工三年一次一般健康檢查及每年特殊體格檢查</p> <p>✚ 定期有駐廠醫師到工廠提供員工健康諮詢服務，健檢高風險人員，由駐廠醫師及廠護追蹤並給與健康指導。</p>
員工旅遊補助	福委會提供年度旅遊補助款，讓同仁可適時減輕工作壓力並增進同事家人間的良性互動

健身中心



員工旅遊





健康檢查暨講座



2024 年年終尾牙

於新莊典華共襄盛舉。老闆大方放送福利，犒賞全體同仁作夥打拼共創佳績，員工也熱情參與載歌載舞共享佳餚美食。



退休制度與實施狀況

本公司依據勞動基準法之規定訂定職工退休辦法，每月依勞動部「勞工退休準備金提撥及管理辦法」之規定，按月以給付薪資總額之一定比率提列退休準備金，存入台灣銀行(信託部)保管運用，實際支付退休金時，如準備金專戶不足支應，差額部份則列為當期費用。

自 2005 年 7 月 1 日起配合勞工退休金條例(以下簡稱「新制」)之實施，原適用舊制確定給付退休辦法之員工如經選擇適用新制後之服務年資，或新制施行後到職之員工其服務年資改採確定提撥制，其退休金之給付由本公司按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。採確定提撥退休辦法部份，本公司按勞工退休金條例之規定，依勞工每月工資百分之六之提撥率，提至勞工保險局，提撥數列為當期費用。每年底由精算師預估即將退休人數計算提撥額度提撥，2024 年已足額提撥。

1.2 員工溝通

本公司員工能適度透過不同的管道來參與公司的管理、表達意見，本公司尚未成立企業工會也未簽定團體協約，但有按法令定期實施勞資會議，亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實。同時公司提供申訴制度，依「公司誠信經營守則」第 23 條檢舉制度保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置之措施，使員工有陳述意見與建議的管道，讓員工能夠參與公司的事務管理，2024 年未發生勞資爭議情事，無員工申訴事件發生，且無因勞資糾紛所遭受之損失。

(註：本公司截至 2024 年止，並未發生大量資遣員工情事，若發生時依據「大量解雇勞工保護法」實施，於 60 日前預告以利員工知悉。)

盈正豫順溝通管道

溝通管道	功能	負責部門
勞資會議	有關勞資權益或進行政策溝通	勞資雙方代表
員工申訴	發展良好勞資關係並聆聽員工需求與期望	人資主管
性騷擾防治	防治性騷擾及保護被害人之權益	人資主管
反貪腐檢舉	透過反貪腐申訴，以維護本公司企業誠信經營文化	人資主管
官方網站	政策佈達	人資主管
廠長信箱	建置各種單向/雙向的宣導與溝通方式與員工協助 解決問題	廠長

本公司於 2024 年度舉辦四次勞資會議，勞資雙方代表和諧會談有關勞資權益或進行政策宣導。2024 年職工福利委員會舉辦國內員工旅遊。另於 2024 年 12 月勞資會議宣導新法規政策，因衛生福利部中央健康保險署之全民健康保險保險費負擔金額表-自 2025 年 1 月 1 日起配合基本工資調整為 28,590 元。

1.3 員工多元化

盈正豫順致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，並落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。本公司重視員工權利及福利，並與員工共享獲利盈餘，維護良好工作環境，包含各族群的全方位身心靈照護：(1) 進用身障同仁並安排適合之工作職務及環境設施 (2) 在選育用留、文化融合及健康安全等，皆有專案落實 (3) 落實友善職場，不分性別讓同仁安心工作。

本公司遵循身心障礙者權益保障法之定額雇用規定，2024 年度優於法規聘用 7 位身心障礙同仁，另外也積極實現男女同工同酬之獎酬條件及平等晉升機會，促進永續共融的經濟成長。2022~2024 年連續三年均維持超過 10% 的女性主管職位，2024 年度女性職員平均占比為 23.92 %，女性主管占比為 11.76%。學歷超過 90%(91.64%) 為大專學歷含以上，且未滿 50 歲超過 70% (89.05%)，顯示公司產業人力資源為結構穩定。

員工多元化統計

人力結構_雇用類型組成

年度	2022	2023	2024
全體員工數	332	343	347

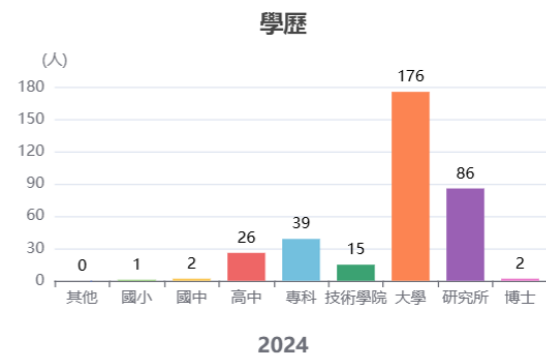
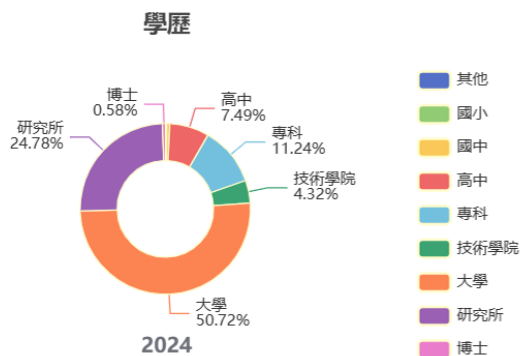
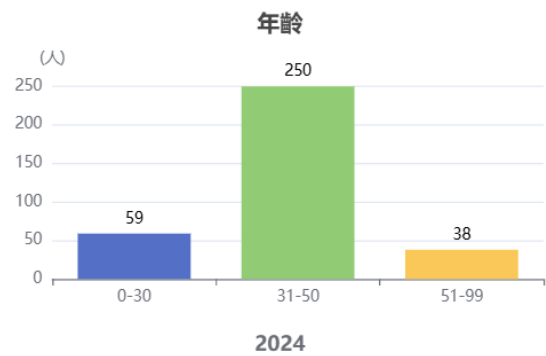
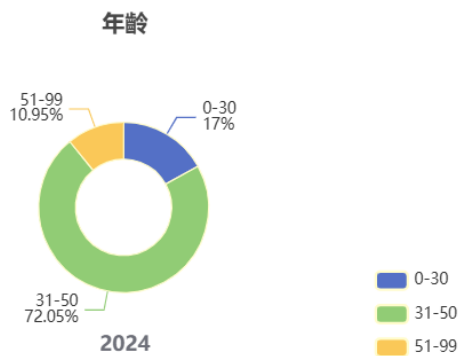
類別	組別	性別	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例
職務	高階管理階層(主管)	男	15	4.52%	15	4.37%	15	4.32%
		女	2	0.60%	2	0.58%	2	0.58%
		小計	17	5.12%	17	4.96%	17	4.90%
	中階管理階層	男	91	27.41%	93	27.11%	104	29.97%
		女	10	3.01%	11	3.21%	10	2.88%
		小計	101	30.42%	104	30.32%	114	32.85%
	專業人員	男	64	19.28%	66	19.24%	64	18.44%
		女	23	6.93%	22	6.41%	27	7.78%
		小計	87	26.20%	88	25.66%	91	26.22%
	技術人員	男	81	24.40%	91	26.53%	81	23.34%
		女	46	13.86%	43	12.54%	44	12.68%
		小計	127	38.25%	134	39.07%	125	36.02%
	總計		332	100.00%	343	100.00%	347	100.00%

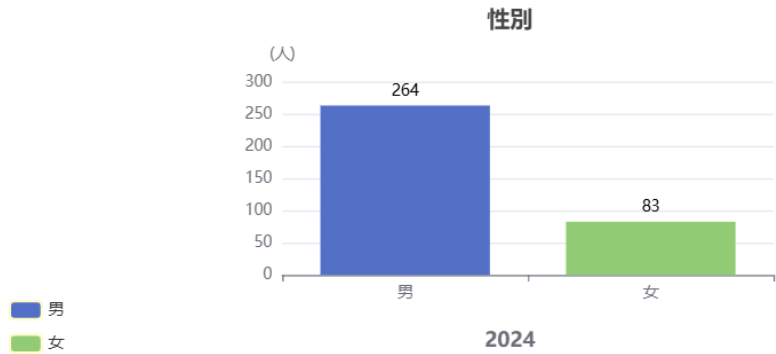
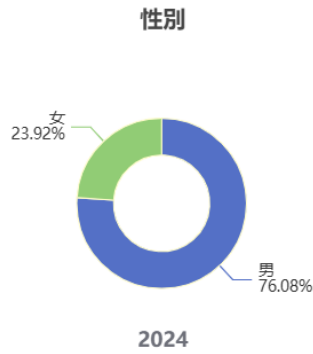
人力結構_學歷組成

年度			2022		2023		2024	
全體員工數			332		343		347	
類別	組別	性別	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例
學歷	高中以下	男	13	3.92%	15	4.52%	17	5.12%
		女	13	3.92%	12	3.61%	12	3.61%
		小計	26	7.83%	27	7.87%	29	8.36%
	專科	男	24	7.23%	24	7.23%	22	6.63%
		女	16	4.82%	16	4.82%	17	5.12%
		小計	40	12.05%	40	11.66%	39	11.24%
	技術學院	男	12	3.61%	13	3.92%	11	3.31%
		女	4	1.20%	6	1.81%	4	1.20%
		小計	16	4.82%	19	5.54%	15	4.32%
	大學	男	120	36.14%	130	39.16%	134	40.36%
		女	41	12.35%	34	10.24%	42	12.65%
		小計	161	48.49%	164	47.81%	176	50.72%
	研究所	男	79	23.80%	81	24.40%	78	23.49%
		女	7	2.11%	10	3.01%	8	2.41%
		小計	86	25.90%	91	26.53%	86	24.78%
	博士	男	3	0.90%	2	0.60%	2	0.60%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		小計	3	0.90%	2	0.58%	2	0.58%
	合計		332	100.00%	343	100.00%	347	100.00%

人力結構_年齡組成

年度			2022		2023		2024	
全體員工數			332		343		347	
類別	組別	性別	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例	人數	佔全體比例
年齡	0~30 歲	男	46	13.86%	47	13.70%	49	14.12%
		女	15	4.52%	10	2.92%	10	2.88%
		小計	61	18.37%	57	16.62%	59	17.00%
	31~50 歲	男	188	56.63%	199	58.02%	192	55.33%
		女	53	15.96%	54	15.74%	58	16.71%
		小計	241	72.59%	253	73.76%	250	72.05%
	51~99 歲	男	17	5.12%	19	5.54%	23	6.63%
		女	13	3.92%	14	4.08%	15	4.32%
		小計	30	9.04%	33	9.62%	38	10.95%
	合計		332	100.00%	343	100.00%	347	100.00%





員工異動統計

年度員工新進、離職及年齡狀況等基本結構情形如下，公司營運穩定並持續維繫各項員工福利措施及人才培育方案，離職率逐年下降。

新進員工人數與比例								
年度			2022		2023		2024	
全體員工數			332		343		347	
項目	年齡區間	性別	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	0~30 歲	男	20	6.02%	19	5.54%	17	4.90%
		女	4	1.20%	1	0.29%	3	0.86%
		小計	24	7.23%	20	5.83%	20	5.76%
	31~50 歲	男	22	6.63%	24	7.00%	10	2.88%
		女	3	0.90%	14	4.08%	10	2.88%
		小計	25	7.53%	38	11.08%	20	5.76%
	51~99 歲	男	0	0.00%	1	0.29%	0	0.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	2	0.58%
		小計	0	0.00%	1	0.29%	2	0.58%
	合計		49	14.76%	59	17.20%	42	12.10%

離職員工人數與比例								
年度			2022		2023		2024	
全體員工數			332		343		347	
項目	年齡區間	性別	人數	比例	人數	比例	人數	比例
離職員工	0~30 歲	男	11	3.31%	10	2.92%	9	2.59%
		女	1	0.30%	2	0.58%	1	0.29%
		小計	12	3.61%	12	3.50%	10	2.88%
	31~50 歲	男	28	8.43%	18	5.25%	17	4.90%
		女	10	3.01%	13	3.79%	9	2.59%
		小計	38	11.45%	31	9.04%	26	7.49%
	51~99 歲	男	0	0.00%	1	0.29%	0	0.00%

	女	0	0.00%	0	0.00%	2	0.58%
	小計	0	0.00%	1	0.29%	2	0.58%
	合計	50	15.06%	44	12.83%	38	10.95%

- 員工族裔指標

類別	人數	占全體員工比例
中華民國籍	343	98.85%
日本籍	4	1.15%

- 女性多元化指標

標類別	2024 年
女性佔總員工%	23.92%
女性主管佔所有主管%	11.76%

- 其它多元化指標

類別	占全時員工比率
身心障礙人士	2.02%
原住民	0.86%

1.4 人權政策

人權政策

本公司重視勞工與商業道德政策的推動，除採行全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 2021 年發布之「GRI Standards」全球永續性報告書之準則與精神，訂定與執行人權相關政策外，並遵照主關機關頒布之「勞動基準法」、「就業服務法」、「性別工作平等法」等相關法令，訂定「工作規則」以規範公司與員工相關之權利與義務，保障員工基本人權與相關權益，確信每位員工都應該受到公平的人道對待與尊重，暨訂定「性騷擾防制措施及懲治辦法」及提供申訴管道，以維護女性員工權益。

人權評估

公司致力於企業的永續發展與經營，亦注重提升對人與環境的關注，承擔並促進對於員工、消費者、整體環境的社會責任。為體現提供安全與健康工作場所的承諾，設置環工衛管理單位配置職業安全衛生人員管理員工職安衛作業，定期舉辦在職員工一般健康檢查。並與合作夥伴攜手共進，另訂定「供應商社會責任守則」，簽訂企業社會責任承諾書以擴大影響。

人權關注事項與做法

- **遵循當地相關政府法規及國際之準則規範**

本公司有超然之道德標準，須遵循當地相關政府法規及國際之準則規範，且於執行業務活動時，應採用能提供員工最大保證的標準。

盈正豫順遵守各地區政府法令規定，當公司營運發生重大變化而可能影響員工權益時，或員工的職務有重大變更時，皆會提前告知與討論。

若要終止勞動契約均會依勞基法給予預告期間如下：

- 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 繼續工作滿三年以上者，於三十日前預告之。」

- **杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等**

本公司於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上確保平等對待，不以年齡、性別、身心障礙、種族、人種、國別、宗教或其他身分地位的歧視等因素為由而有不公平的對待。

- **禁用童工**

本公司與供應商如有雇用童工(依據勞基法規定 15 歲以上未滿 16 歲)之情形，皆必須依照勞基法相關規定辦理，且絕對禁止童工於午後八時至翌晨六時之時間內工作或從事繁重、危險性的工作，以符合國際勞工組織公約第 138 號和聯合國兒童權利公約的規範內容。本公司依循法規並未有僱用童工的情形。

- **禁止不人道待遇**

本公司禁止人身傷害、不當體罰、威脅將進行身體、性和其他騷擾、語言暴力或其他任何形式的恐嚇等。

- **禁止強迫勞動**

本公司規定工作時間(包括加班)不應超過當地法令規定且工作七日中應休息一日，設定考勤系統列出異常出勤情形，並設定專人檢閱異常紀錄，通知相關單位主管了解同仁工作狀況，並做適當工作安排，以照顧同仁身體健康及兼顧家庭生活品質。

- **尊重員工集會結社自由和集體談判權**

本公司尊重員工集會結社自由和集體談判權，依我國工會法規定，員工有組織與加入工會的權利，現行公司之員工組成職工福利委員會，關懷、促進員工福利各項措施。

- **提供安全與健康的工作環境**

員工的健康是企業最大的財富！職場推動健康促進，對公司而言，可提供完善的健康與安全計畫，提昇企業榮譽感與責任心，建立企業形象，落實企業社會責任；對員工而言，不僅提供一個安全健康的工作環境，更可提升士氣、改善健康、增加工作滿意度，將其效益擴大至家庭與社區，創造雙贏局面。

- **身心健康與工作平衡**

公司廠區設有健身房、盥洗室，以提供同仁閒暇時強健體魄之用。此外，所有在職同仁每三年提供一般健康檢查，前述檢查之費用均由本公司負擔。在安全方面，本公司半年舉辦一次勞工安全衛生暨消防安全訓練。為監督辦公環境品質，我們依年度計畫實施辦公區域清潔維護、環境消毒作業，定期委請專業機構進行飲水機飲用水水質檢測。綜上所述，以提供員工健康、安全及衛生的環境。

人權風險減緩措施

- **人權保障訓練作法**

- 提供相關法規於新人訓練

公司對新進人員皆會安排新進人員訓練，概括公司簡介、經營理念、品質政策、工作規則、員工從業道德行為守則、個人資料保護之管理、員工環境安全與衛生介紹、誠信經營守則、企業社會責任守則、供應商社會責任守則、人權政策、內部重大資訊處理及內線交易管理辦法等規章、產品介紹、資訊安全風險管理、尊重智慧財產權、福利等課程，藉以了解公司企業文化、願景及工作環境，並將相關辦法置於公司網站及內部員工系統予全體同仁遵循。

- 提供員工意見或申訴管道

本公司禁止人身傷害、不當體罰、威脅將進行身體、性和其他騷擾、語言暴力或其他任何形式的恐嚇等。設置內外部意見回饋或申訴管道。

- 職業安全系列訓練

本公司每半年舉辦一次勞工安全衛生暨消防安全訓練，增強環工衛觀念意識。職業安全衛生人員得依主管機關規定回訓，確保持續精進。

- **促進人權保障相關訓練的參與人次**

- 2024 年度新進員工教育訓練計 36 人次總時數達 144 小時，宣導人權政策之關注事項與做法。在職員工則是透過不定期宣導，以確保員工皆清楚相關規範。

1.5 職場照護

年度按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例，2024 年復職率為 100%，顯示公司環境對有育兒需求之員工是友善的。

育嬰留停及復職留任統計				
年度		2022	2023	2024
符合育嬰申請資格(A)	男	31	26	17
	女	11	10	10
	小計	42	36	27
實際申請人數(B)	男	0	0	1
	女	0	0	1
	小計	0	0	2
當年度應復職人數(C)	男	0	0	0
	女	0	0	1
	小計	0	0	1
當年度實際復職人數(D)	男	0	0	0
	女	0	0	1
	小計	0	0	1
復職率(D/C)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	0.00%	0.00%	100.00%
	小計	0.00%	0.00%	100.00%
上一年度育嬰復職人數(E)	男	0	0	0
	女	2	0	0
	小計	2	0	0
上一年度復職工作滿一年人數(F)	男	0	0	0
	女	1	0	0
	小計	1	0	0
留任率(F/E)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	50.00%	0.00%	0.00%
	小計	50.00%	0.00%	0.00%

註 1) 2024 年育嬰假申請資格員工人數(A)係以 2022 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日有請過陪產假及產假的員工人數為計算基準。

註 2) 2024 年育嬰留停應復職人數(C)為 2022 年至 2024 年申請育嬰留停且於 2024 年期滿者。

註 3) 復職率=當年度育嬰留停實際復職人數(D)÷育嬰留停應復職人數(C)。

註 4) 留任率=前一年度育嬰留停復職後留任滿一年之人數(F)÷前一年度育嬰留停應復職人數(E)。

2.人才培育

重大主題：人才培育	
對公司的重要性	人才培育能提升員工專業能力與創新力，強化企業競爭優勢。透過完善的培訓機制，企業能吸引並留住優秀人才，確保長遠發展與市場領先地位。盈正豫順視員工為最重要之資產，強調團隊合作、創新服務及自我學習，讓每位員工都能有充分空間發揮所長，設立清晰的職涯發展規劃，透過培訓與內部晉升機會，確保員工與公司共同成長。
政策/承諾	公司對不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展，盈正豫順提供完善的培訓與發展機會，包括內部專業及技能訓練及外部訓練或學習補助，幫助員工多元成長，並建立公平的升遷與激勵機制，讓員工了解目標與努力方向，透過績效評估與薪酬激勵實現發展承諾，激發創新思維，提升企業競爭力。
短期目標	1. 新進人員教育訓練率達 100% 2. 員工年均訓練時數達 5 小時 3. 每年度員工參加外訓證書取得率 100% 以上
中長期目標	1. 透過內外部培訓方案，提升各類別員工的創新思考及競爭力 2. 精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術
投入之資源與實際行動	1. 教育訓練資源 提供內部職能及專業培訓課程、外部進修補助，確保員工持續提升專業技能與知識。強化主管管理職能要求，培養能面對未來挑戰的領導人才。 2. 鼓勵專案參與 透過跨部門合作與各種專案，提升員工的實務經驗與解決問題能力。 3. 績效評估與薪酬激勵 透過適當績效評估、獎勵制度與晉升機會，激勵員工持續學習並為企業創造價值。
2024 年度績效成果	1. 2024 年投入教育訓練經費達 754,390 (2023 年 447,330)元較 2023 年增加 1.69 倍。 2. 新進人員教育訓練率達 100%。 3. 2024 年度員工平均訓練時數達 13.07 小時。 4. 2024 年度員工參加外訓證書取得率 100% 。
績效評估機制	內外部稽核、永續發展委員會
負責部門/申訴機制	資訊人事部 02-29176857 分機 276 Email : yaohung@ablerex.com.tw

企業永續發展除了精進產品及服務，更需員工發揮所長與時俱進。公司人事單位與各部門因應需求擬定規畫及安排教育訓練，對新進人員皆會安排新進人員訓練，藉以了解公司企業文化、願景及工作環境，為使公司同仁與時俱進，鼓勵在職同仁專業訓練、職涯的發展，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的發展目標，共創企業的經營成長永續發展。

2.1 教育訓練

2.1.1 新進人員訓練

公司對新進人員皆會安排新進人員訓練，概括公司簡介、經營理念、品質政策、人權政策、誠信經營、企業社會責任、規章制度、產品介紹、福利及環安衛等課程，藉以了解公司企業文化、願景及工作環境，並將相關辦法內容置於公司網站及內部員工系統予全體同仁遵循。

2.1.2 外部專業訓練

本公司各部門主管得依工作需要指派所屬同仁參加外部專業訓練，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的發展目標。員工亦可基於本身職務或專業上的需求可以提出進修之要求。2024年投入外部教育訓練經費 754,390 元，為 2023 年之 1.69 倍。

外部訓練費用統計

單位：元

項 目	2022 年	2023 年	2024 年
製造-教育訓練費用	3,900	5,809	29,689
勞務-教育訓練費用	11,600	153,531	97,995
推銷-訓練費	49,472	91,646	145,676
管理-教育訓練費用	84,287	75,300	99,524
研發-教育訓練費用	23,857	121,044	381,506
總費用	173,116	447,330	754,390

2.1.3 內部訓練

新進人員進入公司都會有人員進行輔導並將經驗傳承下去，並且不定期對內部人員做專業技能上的教育訓練，2024 年依員工性別、類別揭示內外部教育訓練情形，男性因主要為專業及技術人員故訓練時數相對女性員工較高，現每名員工年平均受訓時數為 13.07 小時。全年度總訓練時數達 4,535 小時。

員工受訓平均時數

統計/年度		2022	2023	2024
員工總數		330	344	347
不分性別每名員工平均受訓時數		6.28	11.82	13.07
依性別分類員工人數	女	80	79	83
	男	250	265	264

統計/年度		2022	2023	2024
依性別分類員工總受訓時數	女	162.00	505.5	486.59
	男	1,909.50	3,559.50	4,048.23
依性別分類員工平均受訓時數	女	2.03	6.40	5.86
	男	7.64	13.43	15.33
依類別分類員工平均受訓時數	高階經理人	13.30	20.20	7.14
	中階管理階層	7.50	14.70	8.46
	專業人員	1.40	8.60	7.76
	技術人員	7.80	11.20	21.94
註 1：當年度員工總數：以當年底 (12/31) 的員工總數為準。不分性別每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。 註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。 註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年度該類別員工總數。				

提升員工職能訓練計畫

公司重視員工策略思考啟發，每年均會依員工職能需求安排內外部訓練。如管理階層人員每年均會至外部機構去獲取管理上的新知，專業人員亦會參加與自身專業相關之課程，同時公司內部除了不定期的公司之政策宣導外亦會針對員工舉辦多項專項訓練以提昇其本身技能。透過上述訓練，企業能夠提升內部人力資本，進一步在市場中保持競爭優勢。

2.2 績效管理

每年度定期對員工進行績效考核，以鼓勵員工持續改善作業內容，加強在職訓練以增進本職學能，更能結合個人生涯規劃與公司成長同步邁進，相關績效考核情形如下表所示：

<按員工性別>

	2022 年		2023 年		2024 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	242	79	240	74	249	76
參與考核人數	321		314		325	
參與考核比例	74.7%	24.4%	71.2%	22.0%	71.8%	21.9%
員工總人數(8/31)	324		337		345	
總比例	99.1%		93.2%		94.2%	

*考核期間為每年 8/31 在職員工(前三個月到職人員不列入考核)

<按員工類別>

接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數(8/31)										
類別	高階經理人		中階管理階層		專業人員		技術人員		合計	
2022	16	5.0%	99	30.8%	88	27.4%	118	36.8%	321	100.0%
2023	15	4.8%	94	29.9%	91	29.0%	114	36.3%	314	100.0%
2024	15	4.6%	107	32.9%	84	25.8%	119	36.6%	325	100.0%

*考核期間為每年 8/31 在職員工(前三個月到職人員不列入考核)