

## 員工關懷與照顧

快樂工作、幸福生活的友善職場

員工是必應創造最重要的資產，為員工創造一個充滿希望和活力的工作環境是必應創造重視的一環，除了工作面，更希望員工能擁有身心和諧的生活。

### 1. 員工福利保障

必應創造提供完善的福利措施，員工除享有法定基本保險及福利保障外，本公司每月亦按員工薪資 6% 提繳退休金至勞工保險局員工個人帳戶。此外，為謀員工福利最大化，依法設立職工福利委員會，由公司提撥職工福利金，定期召開福利委員會議，統籌辦理各項福利事宜(如：婚喪喜慶之補助、生日禮金、部門聚餐、年度尾牙等)，讓員工全體共享福利措施。另為推動更完善的員工福利制度，本公司提供團體保險、海外差旅保險、哺乳室、育兒措施、年節禮金、禮品及員工旅遊等福利措施。

### 2. 永續人才、共享經營成果及保障員工退休生活

必應創造為吸引及留任所需人才、激勵員工、提升員工向心力及歸屬感，及幫助員工達到長期儲蓄，並增進員工對本公司之參與感，使員工能夠藉助信託機制而持有本公司股票，共享企業經營成果，透過「必應創造股份有限公司員工福利信託計畫持股會」辦理員工持股信託，以保障員工未來生活安定，讓退休後生涯更有所保障。

### 3. 提升員工安全及健康工作環境

優於法定健康檢查次數，每年舉辦員工健康檢查，讓員工做好健康管理；不定期辦理健康宣導活動，總公司設置職業安全衛生單位，建置臨場醫護照顧服務，提供員工日常健康諮詢及服務。

- (1) 辦理定期員工健康檢查(民國 114 年度總計檢查 171 人次，投入費用約 56 萬元)。
- (2) 定期實施作業環境檢測(民國 114 年度總計檢測 2 次，投入費用約 8 千元)。
- (3) 持續實施相關作業安全規範，如職業安全衛生管理辦法、緊急應變管理辦法、承攬商管理辦法、高架作業管理辦法等。並針對作業現場進行不定期安全衛生稽核，降低職業災害發生風險。

- (4) 針對新進同仁安排新人安全衛生教育訓練(民國 114 年度共計 70 人次)，並鼓勵同仁考取職業安全衛生相關證照。
- (5) 安排特約專業醫護人員提供臨場健康服務(民國 114 年度臨場健康服務職護:31 次;職醫:3 次;勞工健康服務相關人員:3 次)。並設立健康小站(設置體脂計、血壓計、健康雜誌等)供同仁自主健康監測與接收健康新知。

#### 4. 尊重人權、工作平等及多元溝通管道

- (1) 本公司參照聯合國人權指導原則 (UNGPs)，以「國家保護人權義務」、「企業尊重人權責任」及「人權侵害救濟管道」人權評估之三大指導原則為指導方針，關注對象包含董事、員工、供應商亦擴及客戶。
- (2) 平等政策：招募人才禁止童工，並杜絕不法歧視(種族、性別、年齡…等)確保工作平等機會；薪酬政策以職務職責為基礎，遵守勞動法令，包含「勞動基準法」、「性別平等工作法」、「就業服務法」，敘薪標準不因特殊因素歧視有所差異。
- (3) 友善工作環境：以行動支持員工自由與權益，打造反歧視、反不法侵害的工作場域；為照護員工能安心投入職場，設置配套的育兒措施及補助。
- (4) 性騷擾及不法侵害防治：訂定「性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」及「工作場所預防職場暴力之書面聲明」，明確規範申訴管道、申訴方式、調查評議原則與懲處，並公告於員工週知。
- (5) 員工溝通管道：重視並傾聽員工的聲音，是必應創造長期堅持的信念，必應創造設有勞資會議，內部設有人資主管信箱，供員工意見反映，並於年度考評讓員工建言表達，透過多元溝通管道，貼近員工、傾聽他們的心聲。
- (6) 針對所有董事及全體員工辦理「職場性騷擾與其他不法侵害防治」課程，旨在保護全體員工人權不受侵害，創造安全、尊重的工作環境。

#### 5. 員工持續發展與職涯能力培育

本公司以人為本，重視人才培育，為便於全體員工不限時間、地點都能便捷汲取新知，設置數位學習平台，依員工及部門需要安排員工內、外部不定期訓練，在個人成長與公司發展之宗旨下，規劃全方位之教育訓練，提供員工完整之教育訓練體系。

本公司依年度教育訓練計畫持續推動內外部培訓，重視同仁的職能養成與潛能開發，藉由多元學習內容提升專業能力與整體素質，進而增強企業競爭力，項目包括新進人員訓練、專業技能課程及通識教育等，同時鼓勵員工參與專業認證課程並取得資格證照，擴展職能深度，114 年度安排受訓或取得證書之訓練費用合計 1,362,025 元。

此外，公司亦透過年度績效評核機制，讓直屬主管與同仁共同檢視職涯方向與能力需求，協助規劃最適合的成長路徑，促進長期職涯發展。

員工訓練項目：

項目	目標	對象	成果
新進員工訓練	幫助新進員工認識公司，並從不同面向了解企業文化及組織概況	新進員工	57 人次 合計 85.5 小時
專業訓練	提升員工專業知識、強化工作職能	受指派或自主參訓之員工	227 人次 合計 1,876.8 小時
通識訓練	提升員工的綜合素養，涵蓋性別平等以及法律遵循等內容，促進個人成長與企業發展	全體員工	196 人次 合計 258.5 小時 (其中個資保護訓練之授課時數 (54 人次/54 小時))

## 6. 員工滿意度調查

本公司於 113 年 9 月執行 113 年員工滿意度調查，以了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫，作為後續推動組織改善與人才策略規劃之基礎。本次調查內容包括主管領導、薪酬獎勵、同儕互動、工作職責四大構面，員工覆蓋率達 69%，建立了未來追蹤進展之參考基準。調查結果顯示，員工整體滿意度平均為 4 分（滿分 5 分），反映多數同仁對工作環境、獎勵制度與主管同儕具正面肯定，我們將以此為起點，持續推動溝通與改善。

此外，針對員工於調查中提出之建議與意見，將彙整後納入勞資會議討論，並由相關單位研擬具體改善方案，持續精進工作環境與管理制度，以回應員工需求、強化組織向心力與整體滿意度。

對象	113/09/25 在職之員工
題目	主管領導、薪酬獎勵、同儕互動、工作職責
調查人數	297 人
覆蓋率	69%
負責調查單位	人力資源組
調查頻率	每年一次
調查期間	113/01/01~113/09/25
整體滿意度	4 分(最低 1 分、最高 5 分)
調查結果	在各構面中，「主管領導」構面獲得 4.1 分，為本次調查中表現最為突出之項目，顯示主管在溝通、支持與工作指導等方面普遍受到員工認可。
提升改善方案	本項改善內容於 114 年 11 月勞資會議中提出之建議，公司評估後已著手進行相關優化措施： 1. 排班制度：員工提出希望改善排班制度，公司已進行排班制度的優化，並調整相關排班作業表單。 2. 辦公室環境：員工認為整體辦公環境仍有改善空間，公司已同步跟舊辦公室大樓的管委會持續優化相關硬體設施，並著手規劃新辦公室。