

## 114 年度 定穎集團員工滿意度調查結果及改善計畫

定穎重視與員工之溝通互動，依公司永續發展實務守則第 22 條第 1 項規定，建立與員工定期溝通對話之多元管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。依此各廠區於 114 年度進行員工滿意度調查，並提供調查結果及改善計畫如下。

### 黃石廠

對象	全體員工
題目	薪酬福利、工作環境、職涯發展、企業文化、永續經營、員工權益與申訴回饋管道等六個面向
調查人數	3602
覆蓋率	64% (員工回饋率)
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每年 1 次
調查期間	2025/1/1-2025/12/31
整體滿意度	平均分 80 分，滿分 100 分（單項平均分 4 分，最高 5 分）
調查結果	公司整體的員工滿意度較佳，全體員工滿意度平均 80 分。
改善方案	2026 年針對調查結果之 Top3 推動改善專案如下：
	1、薪資福利： a) 依據所收集周邊同業的薪酬福利訊息，及新引進人才薪資水準，優化公司的相關薪資科目，提升整體同仁的薪酬競爭力，申請企業內部晉升率從 6% 提升至 10%。 b) 針對關鍵核心技術崗位同仁，則制定專屬的發展計畫及激勵制度，100% 覆蓋，核心人才流失率控制在 3% 以內。
	2、團隊氛圍： 將由 2025 年聖誕季開展公司級的拔河比賽活動作為一個切入點，2026 年度起人資部將策劃每一季度一次團體活動，目標員工參與率達到 90% 以上，增強歸屬感及團隊氛圍。
	3、更多的培訓機會： a) 目前的培訓安排是採人資發動各部門報名上課的方式，2026 年度起針對基層員工將改變作業方式，即針對對應受訓課程部門採取排定的方式，確保部門內的同仁都在硬性排課名單中，參與公司的培訓提升。 b) 為激勵同仁精進專業技能，舉辦專業技能競賽，針對各部門崗位選拔能手，予以榮譽表彰。

### 昆山廠

對象	全體職員
題目	薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營 5 大構面
調查人數	1050 人
覆蓋率	60.19%
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/1/1-2025/12/31
整體滿意度	80 分
調查結果	公司整體員工滿意度較佳，員工高度認可公司。
改善方案	針對調查結果，2026 年持續改善及推動專案如下： 1. 加強培訓體系與實際需求匹配度，支持及提升員工職業發展通道。 2. 增加員工多元化福利，豐富員工活動。 3. 提升薪酬在同行競爭力，建立激勵機制，留住核心人才。

### 桃園營運中心

對象	全體職員
題目	薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營 5 大構面
調查人數	32 人
覆蓋率	91%
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/1/1-2025/12/31
整體滿意度	82 分
調查結果	公司整體員工滿意度較佳，員工高度認可公司。
改善方案	午餐原由兩家廠商輪流供應便當合菜，可調整為由多家廠商提供，定期供應不同種類餐點。