

宏捷科技股份有限公司

員工滿意度調查

宏捷科技由人力資源單位每年定期舉辦【員工滿意度調查】，並由宏捷科技全體員工參與調查，以全面評估員工的工作體驗與建議。調查涵蓋敬業度、領導與溝通、獎勵與認同、職涯發展、工作環境及工作生活平衡六大面向，以深入分析企業優勢與改善機會。根據調查結果，公司制定具體改善行動，持續優化職場環境，提升員工滿意度與企業競爭力。

2025 年員工滿意度 3.8 分/滿分 5 分，員工覆蓋率為 100%。為提升員工滿意度，將強化透明度與溝通，除法規要求之例行性勞資會議外，亦有各部門舉辦的部門會議，增進主管與員工的交流，並加強公司政策的說明，避免勞資雙方的資訊誤解而產生勞資爭議。此外，宏捷科技亦有電子佈告欄及紙本佈告欄資訊，確保所有公告的資訊，以及薪酬福利政策能夠確實傳達給每一位員工知悉。

強化薪酬福利政策、每年 7 月進行年度調薪，透過數據分析觀察員工滿意度與離職率，確保優化方向符合人才招募、培育及留任需求，以提升員工認同感及歸屬感。同時，透過跨世代領導、勞動法令宣導及職場不法侵害預防等教育訓練，營造更優質友善的職場環境。

另根據 2025 年度員工滿意度調查結果，依員工建議，增設 7-11 的智能販賣機，滿足員工「食」的多樣化選擇，亦增設 7-11 的咖啡販賣機，讓員工在公司即能享受到便利商店的下午茶時光。

宏捷科技持續追求產品品質、創新技術與價格的優勢，產品的市佔率亦有所成長，然在追求穩定發展的同時，我們仍持續秉持著人權盡職調查的社會責任與義務，以確認我們的營運活動可能對員工、供應商、客戶、社區和環境等相關利益人產生的負面影響，並建立相應的政策和措施來管理和減少人權風險，同時確保我們的營運符合法律和法規要求。

針對重大人權議題，本公司制定有「人權政策」，並訂定下列管理方針：

- 工時管理

遵循台灣勞動法規以及 RBA 規範之工時規定，建立「出勤管理機制」以及「加班的申報管理機制」，所有的加班申請均需要取得勞雇雙方的合意下

為之，確立事前報備以及事後申請的機制，並於事後由勞工決定加班費或補休。透過有效的管理及工時分析，以提供部門主管作為工作分派及工時管理。

● 提供完整申訴及員工協助管道

1. 持續創造多元包容性與平等機會，禁止任何形式的歧視（含性別（含性傾向）、種族、國籍、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等）。

2. 建立禁止人口販運、強迫勞動與僱用童工等預防非自願勞工的政策：人力資源單位透過勞資會議、部門會議，以及移工宿舍的季會等各種管道的員工訪談，來確保宏捷科技的勞工沒有人口販運、強迫勞動之情事；每年亦會對前一年聘僱的員工進行年齡再核實動作，以確保每位在職員工均年滿18歲以上。

3. 建立安全與健康的工作環境，禁止任何形式的騷擾行為及不人道之待遇：宏捷科技鼓勵與員工及關係人之開放溝通，當受到不法侵害或是有任何疑慮時，檢舉人得以具名或匿名形式舉報。

公司的申訴管道有

《公司內部及外部投訴管道》

AWSC 內部匿名投訴信箱：三樓員工餐廳電梯旁的員工意見箱

AWSC 外部匿名投訴網址：

<https://web1.awsc.com.tw/service.aspx?Lang=Chinese>

投訴專線：06-5050999 # 201 王先生 #220 葉小姐