

員工培訓發展計畫

一、共通訓練

培訓計畫	說明
新進人員教育訓練	<ul style="list-style-type: none">初階新人訓：為協助新進同仁快速融入組織，規劃於報到當日完成此訓練，內容涵蓋人資的制度流程、職業安全知識、基礎品質知識，協助同仁於到職初期即可安心投入職場。進階新人訓：於新進人員到任 2 個月內，安排進階系列課程認識公司文化、各單位功能及運作模式、實際單位參觀，加深對組織的了解及文化認同感。

二、在職專業培訓

因應製造與營運效率之需求，本公司持續推動與改善相關之學習活動，包括 QCC、精實管理等訓練

與實務活動，鼓勵同仁參與跨部門改善、現場問題解決及流程優化，培養員工問題分析與實務改善之能力，並促進組織內部知識交流。

培訓計畫	說明
品管圈(QCC)訓練計畫	<p>QCC 課程亦為公司人才培育與組織發展的重要一環，鼓勵員工參與改善活動，將改善意識內化為日常工作的一部分，以提升組織整體營運效率與品質水準。並依參與成員規劃分層次訓練課程，確保學習內容符合實務需求。</p> <ul style="list-style-type: none">新圈員訓練： 為協助新加入之圈員建立改善基礎，本公司規劃「改善基礎觀念」、「QC 七大手法」及「新 QC 七大手法」等課程，使圈員能掌握基本問題分析、數據運用及改善工具，作為參與改善活動之核心能力。圈長訓練： 針對圈長角色，課程以品質管理為主軸，進一步延伸「TPM 解析手法」相關內容，協助圈長在帶領圈會及推動改善專案時，具備更完整的問題拆解、設備管理及改善推動能力，以提升改善活動之成效與延續性。外聘講師：搭配實際需求滾動式聘請外部講師教授課程。
精實生產管理培訓計畫	<p>規劃具系統性之精實生產管理培訓計畫，透過分層與階段式學習設計，培養員工由基礎到進階之精實能力，支持組織持續改善與穩定發展。</p> <ul style="list-style-type: none">生產製造人才儲訓班專案 以培育具備製造現場基礎知識與改善潛力之儲備人才為目標，協助學員建立生產流程、品質意識與精實改善的基本概念，作為後續專業深化與職涯發展之起點。TPS 課階主管培訓計畫 透過系統化課程，協助主管建立 TPS 管理思維，強化其對生產流程、品質與改善活動之管理能力，以支持團隊運作與現場

	<p>穩定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 精實基層教育訓練 針對基層人員，培養其運用精實工具進行日常問題改善之能力，強化現場執行力與改善意識，促進標準作業落實與穩定生產。 ● 精實中階教育訓練 著重於提升中階人員整合跨部門資源與推動改善專案之能力，使其能以精實思維帶領團隊進行流程優化，並將改善成果與組織目標有效連結。
--	--

特定職務暨專業技術人員培訓，依不同職務所承擔之專業責任與法規要求，規劃特定職務暨專業技術人員之培訓機制，透過持續教育與專業訓練，協助相關人員維持必要之專業能力與法遵知識，以支持公司治理、風險控管及營運穩定。

培訓計畫	說明
內部稽核人員專業訓練	強化其對內控制度、風險管理及法規遵循之理解，協助其持續精進稽核專業能力，確保公司治理與內部控制機制之有效運作。
會計人員專業訓練	安排相關財務、會計準則及法規更新等訓練，協助人員掌握最新規範與實務作法，以確保財務資訊之正確性與透明度，支撐公司穩健經營。
工環安專業訓練	依營運風險特性與法規要求，採「主題式、風險導向」方式規劃，而非僅限於單一職務對象。透過系統化安排各類安全、環境及應變相關課程，確保不同職務人員於其職責範圍內，具備必要之風險認知與應對能力，以支持組織整體職業安全與環境管理之有效運作。

三、自主學習與職能發展機制

為強化員工自我成長與職涯發展動能，建立自主學習機制，鼓勵員工依其職能屬性及工作需求，每年完成 12 小時之學習安排，透過內外部課程、數位學習或專業進修等方式，培養持續學習與自我精進之文化。

四、法規遵循與風險管理相關訓練

培訓計畫	說明
商業夥伴準則全員訓練	<p>為強化全體員工對法規遵循及營運風險之共同認知，每年持續辦理法規遵循與供應鏈風險管理通識課程（AEO／SER），以全員複訓方式推動，使不同職能與層級之員工，均能理解與自身工作相關之法令要求、供應鏈安全及風險控管重點。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 供應鏈安全訓練講座：協助員工理解供應鏈安全、貿易合規及營運風險管理之基本概念；課程內容涵蓋相關法規要求、作業規範及實務案例說明，使不同職能之同仁，均能了解自身工作與供應鏈安全之關聯性。 ● 社會與環境責任講座：協助員工理解企業在營運過程中所承擔之社會責任、環境保護及相關法規要求；課程內容結合公司營

	運實務，說明環境管理、勞動權益、職場安全及企業社會責任等議題，強化員工對永續發展之基本認知。
--	--

五、海外據點及跨文化人才培育

因應海外營運需求，本公司亦針對海外據點推動相關培訓措施，例如辦理泰國語言訓練，協助同仁提升跨文化溝通能力，以支持集團整體營運與管理需求。

在實施情形方面，每年依營運環境及組織實際狀況滾動式規劃教育訓練重點，鑑於 2025 年受整體經營環境及關稅因素影響，配合公司整體資源配置與策略節奏，採分階段推動方式辦理；惟既有培訓制度與核心學習機制仍持續運作，確保員工基本職能、專業能力及組織運作所需之人才培育不中斷。

2025 年教育訓練執行狀況統計如下：

各類分佈狀況	女			男			總計		
	人數	時數	平均時數	人數	時數	平均時數	男女合計	時數	平均時數
直接人員	641	2,257	3.52	473	2,076.5	4.39	1,114	4,333.5	3.89
間接人員	173	2,158	12.47	196	2,308	11.78	369	4,466	12.1
管理人員	31	615	19.83	59	1,231.5	20.87	90	1,846.5	20.52
總計	845	5,030	5.95	728	5,616	7.71	1,573	10,646	6.77