

## 人力發展

### 5.01.1 人權政策與承諾

#### 1. 人權承諾

為致力維護員工基本人權，本公司認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權之行為，有尊嚴的對待及尊重現職員工、契約及臨時人員、實習生等，特訂定人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

- 人權部分：支持聯合國《全球盟約》原則，並尊重國際人權、確保公司內部不違反人權，不與違反人權者同流合污。
- 勞工部分：配合聯合國《世界人權宣言》、《國際勞動組織公約》訂定之目標，禁止任何形式之歧視、禁止強迫勞動與任用童工、不妨礙員工結社自由。
- 環境部分：致力於提供員工安全健康的工作環境，遵循相關法規持續改善工作環境的安全與衛生，預防意外事故發生，降低職災風險，保障員工安全並促進身心健康。

本公司「人權政策」及人權維護承諾已揭露於公司官方網站 (<https://www.finesse-tech.com>)。

([\(投資人專區／公司治理／重要內規\)](#) 及 [\(ESG專區／員工關懷\)](#))

#### 2. 適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，透過不定期稽查，杜絕製造據點強迫勞動、使用童工之情形。

2025年本公司製造據點未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

#### 3. 教育訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人明瞭精密各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦不定期採用電子郵件、溝通會、正式或非正式會議、專用網站、合同協議、同仁意見信箱與反映平台等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範。

本公司2025年人權政策相關教育訓練累積訓練總時數為60小時，共20位員工完成訓練、占全體員工總人數16%。

#### 4. 溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，本公司同時制定了「員工申訴管理辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫辦法」以及「員工性騷擾防治申訴及調查管理辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。

2025年未發生人權侵害事件。

### 5.01.2 人力組成

#### 5.01.2.1 員工結構

截至2025年底，本公司全體員工共計124人(全數為正職員工124人)。

##### 1. 依勞雇類型與性別分類員工人數

項目	年份／性別	2025 年			2024 年		
		女	男	總數	女	男	總數
勞雇類型	一般聘雇員工	34	90	124	39	99	138
	臨時員工(約聘員工)	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工	0	0	0	0	0	0
	全職員工	34	90	124	39	99	138
	兼職員工	0	0	0	0	0	0
員工總數		34	90	124	39	99	138

註：「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工。

「臨時員工(約聘員工)」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工。

「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算。

「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工。

「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付員工人數。

## 2. 依勞雇類型與地區分類員工人數

年份／性別 項 目		2025 年			2024 年		
		台灣	越南	總數	台灣	越南	總數
勞 雇 類 型	一般聘雇員工	114	10	124	128	10	138
	臨時員工(約聘員工)	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工	0	0	0	0	0	0
	全職員工	114	10	124	128	10	138
	兼職員工	0	0	0	0	0	0
員工總數		114	10	124	128	10	138

### 5.01.2.1 非員工結構

本公司部分事務係委由承包商負責，2025年底透過人力派遣公司派用清潔人員共計1人(女姓)。

### 5.01.3 員工多元包容及平等

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自2個國籍(台灣及越南)。本公司於招募非本國籍員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。

本公司高階主管以當地員工為主，本年度100%高階主管為聘自其所屬據點之當地人士，男女性占比分別為72%及28%，以年齡層30-50歲之員工居多，占總人數76%。

按多元指標劃分之員工人數統計

項 目		2025 年										2024 年										
		高階主管		中階主管		初階主管		基層人員		合計		高階主管		中階主管		初階主管		基層人員		合計		
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	
各職級員工總人數 (佔全體百分比(%))		8	6%	17	13%	11	9%	91	72%	127	100%	9	7%	14	10%	13	9%	102	74%	138	100%	
多元 指 標	性別	男 性	7	88%	13	76%	6	55%	66	73%	92	72%	7	78%	12	86%	9	69%	71	70%	99	72%
		女 性	1	12%	4	24%	5	45%	25	27%	35	28%	2	22%	2	14%	4	31%	31	30%	39	28%
	年齡	29歲(含)以下	0	0%	0	0%	0	0%	16	18%	16	13%	0	0%	0	0%	1	8%	18	18%	19	14%
		30 - 50 歲	4	50%	14	82%	9	82%	70	77%	97	76%	3	33%	11	79%	11	84%	76	74%	101	73%
		51歲(含)以上	4	50%	3	18%	2	18%	5	5%	14	11%	6	67%	3	21%	1	8%	8	8%	18	13%
	具原住民身分		0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	具身心障礙身分		0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	學歷 程度	博 士	4	50%	0	0%	0	0%	1	1%	5	4%	3	33%	0	0%	0	0%	2	2%	5	4%
		碩 士	0	0%	6	35%	2	18%	8	9%	16	13%	1	11%	4	29%	1	8%	14	14%	20	14%
		大學 (大專)	4	50%	11	65%	7	64%	59	65%	81	64%	5	56%	10	71%	11	84%	61	59%	87	63%
高中(含)以下		0	0%	0	0%	2	18%	23	25%	25	20%	0	0%	0	0%	1	8%	25	25%	26	19%	
國籍	台 灣	8	100%	17	100%	11	100%	81	89%	117	92%	9	100%	14	100%	13	100%	92	90%	128	93%	
	越 南	0	0%	0	0%	0	0%	10	11%	10	8%	0	0%	0	0%	0	0%	10	10%	10	7%	

註：1. 此表佔比(百分比)係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性佔比=男性基層人員人數÷基層人員總人數。

2. 高階主管：董事長、總經理、處級中心最高主管、協理、特助以上
3. 中階主管：經理及副理以上
4. 初階主管：課長及副課長以上
5. 基層人員：非主管人員

本公司職員流動情形，2025年員工新進率為 15%（月平均為1.25%），員工離職率則為 24%（月平均為 2%）

#### 新進人員總數及新進率

年度	2025年								2024年							
年齡	29歲(含)以下		30 - 50歲		51歲(含)以上		合計		29歲(含)以下		30 - 50歲		51歲(含)以上		合計	
性別	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
男性	7	52%	8	11%	1	8%	16	17%	14	14%	8	8%	1	1%	23	23%
女性	1	50%	3	10%	1	11%	5	12%	2	5%	2	5%	1	3%	5	13%
合計	8	52%	11	11%	2	10%	21	15%	16	12%	10	7%	2	1%	28	20%

#### 離職人員總數及離職率

年度	2025年								2024年							
年齡	29歲(含)以下		30 - 50歲		51歲(含)以上		合計		29歲(含)以下		30 - 50歲		51歲(含)以上		合計	
性別	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
男性	6	44%	12	17%	5	42%	23	24%	13	13%	14	14%	6	6%	33	33%
女性	1	50%	6	20%	3	33%	10	24%	3	8%	8	20%	1	3%	12	31%
合計	7	45%	18	18%	8	38%	33	24%	16	12%	22	16%	7	5%	45	33%

### 5.01.4 員工權益及福利

#### 1. 權益及福利

本公司重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本

公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

本公司以幸福就業環境與員工滿意度為目標，並設置職工福利委員會，每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感。

項 目	說 明
保險	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險</li> <li>▶ 規劃團體保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險、海外差旅險等保障</li> </ul>
婚喪生育及年節禮金	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 生育補助</li> <li>▶ 生日禮金</li> <li>▶ 三節獎金</li> <li>▶ 婚喪禮金</li> </ul>
補助金或津貼	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 健康檢查補助</li> <li>▶ 部門聚餐補助</li> <li>▶ 教育訓練補助(指員工自行安排的課程，非公司原定課程)</li> <li>▶ 旅遊補助</li> <li>▶ 主管配車補助</li> </ul>
福利活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 季會活動</li> <li>▶ 家庭日活動</li> <li>▶ 年節伴手禮</li> <li>▶ 社團活動</li> <li>▶ 舒壓按摩</li> <li>▶ 提升健康講座</li> <li>▶ 尾牙活動</li> <li>▶ 每月加菜日</li> </ul>
其他	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 彈性工時</li> <li>▶ 免費汽機車停車位</li> <li>▶ 電動機車租借</li> <li>▶ 免費零食區</li> <li>▶ 免費咖啡飲用</li> </ul>

2. 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

由於本公司工程師以男性為主，加計職務加給後男性主管及職員薪酬高於女性主管及職員，未來公司也將持續協助女性主管及職員賦能，以彌平性別薪酬差異。

依職級分類	2025 年				2024 年			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女
高階主管	1.32	1	1.29	1	1.18	1	1.21	1
中階主管	1.08	1	1.13	1	1.06	1	1.16	1
初階主管	1.17	1	1.06	1	1.13	1	1.11	1
基層人員	1.26	1	1.04	1	1.05	1	1.02	1

註1：以女性員工的薪酬、基本薪資為1。

註2：各職級說明：

高階主管：董事長、總經理、處級中心最高主管、協理、特助以上

中階主管：經理及副理以上

初階主管：課長及副課長以上

基層人員：非主管人員

### 3. 基層人員基本薪資與法定最低薪資之比例

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本工資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。

2025年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪資高於法定基本工資1.511倍。

營運據點	項 目	2025 年	2024 年
台灣	【男性】基層人員基本薪資與當地最低薪資之比例(倍)	1.539	1.569
	【女性】基層人員基本薪資與當地最低薪資之比例(倍)	1.483	1.538
	【全部】基層人員基本薪資與當地最低薪資之比例(倍)	1.511	1.559

(註)台灣當地法令每月基本工資：2025年為28,590元，2024年為27,470元

#### 4. 育嬰假的復職與留任情形

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育禮金、與企業合作提供托兒相關優惠等機制，並於辦公區設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2025年育嬰留停人數3人，復職人數2人，育嬰留停回任率66%。

項 目	2025 年			2024 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
實際申請育嬰留停人數	1	2	3	1	0	1
育嬰留停應復職人數 (A)	1	2	3	1	0	1
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	2	2	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	2	2	0	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	0%	100%	66%	0%	0%	0%
育嬰留停留任率 (D/C)	0%	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用

#### 5.01.5 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。明遠精密戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱及員工意見調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

### 員工溝通管道

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，每三個月召開勞資會議。本年度共召開四次福委會會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每三個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開四次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱可以適時反映意見或提供建議。
員工意見調查	為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，不定期舉辦員工意見調查。

#### 5.01.6 人才培育與發展

明遠精密重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。

2025年總共開設54班次課程，共培訓635人次，累積923.5人時數。整體而言人均受訓時數為7.3小時。

課程類別	內部電子 郵件宣導 (次數)	內訓			外訓			總計			
		班次	總人次	總時數	班次	總人次	總時數	班次	總人次	總時數	人均受 訓時數
職安/衛安	1	8	373	392.0	10	12	129.5	18	385	521.5	10.8
員工職能進修		5	130	104.0	5	8	45.5	10	138	149.5	5.7
財務/會計/法規遵循		4	57	64.0	7	7	30	11	64	94.0	4.3
公司治理/永續發展		3	21	59.5	3	4	24	6	25	83.5	6.0
稽核課程		-	-	-	3	3	37	3	3	37.0	12.3
ISO/6S課程		2	16	25.0	1	1	7	3	17	32.0	7.0
資訊安全	3	-	-	-	3	3	6	3	3	6.0	2.0
總計	4	22	597	644.5	32	38	279	54	635	923.5	7.3

#### 輪調機制

本公司為培育同仁具備跨專業領域的多功能能力，並依據各職務類別之職涯發展規劃，落實輪調制度。透過定期的輪調安排，同仁得以在不同部門間進行交流與學習，掌握各領域的核心知識與技能，進一步提升整體組織的靈活性與競爭力。此外，輪調機制亦有助於激發員工的創新思維，讓他們能以多元視角解決問題，並在快速變遷的市場環境中，發揮出更大的價值。

#### 績效考核

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核制度，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2025年所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達100%。