

CHAPTER 5

員工關懷

年度績效亮點	63
5.1 人才吸引與留任	63
5.2 人才培育	69
5.3 員工福利與活動	73
5.4 職場健康與安全	77
5.5 人權與溝通	80

年度績效亮點

5.1 人才吸引與留任

ITH 重視員工待遇，推行多項人才招募計畫，營造和諧之工作場域與勞資關係。透過多元招募管道持續延攬優秀人才，並提供各式進修機會，協助員工不斷提升專業技術與管理職能，搭配制定具競爭力之薪酬福利政策，希望增加職場留任率。未來亦會持續關注同業動態並兼具內部公平原則，制定具產業競爭力的薪酬與福利政策，打造良好之教育訓練制度與工作環境，提供員工完善之生活照顧。

重大議題 人才吸引與留任之管理方針

政策與承諾

透過持續關注同業動態、制定具競爭力的薪酬福利政策，展現公司的發展潛力、晉升通道，以及多元的學習、成長與培訓機會，吸引人才留任。

調適措施

為吸引人才，提升公司競爭力，我們提供優於同業的薪酬、福利與工作環境，並且持續改善與調整，符合員工需求與期望。

正面機會

提供良好的薪酬、福利及工作環境，有助於員工留任，進而穩定人力資源，減緩人力短缺對公司的衝擊。

負面風險

離職率提高將對企業造成招募、新人培訓等成本上升的負面影響，並且影響企業形象。

短期目標

- * 透過多元招募管道持續延攬優秀人才。
- * 提供各式進修機會，協助員工不斷提升專業技術與管理職能。
- * 制定具競爭力之薪酬福利政策。

中長期目標

- * 規劃多元化教育訓練，協助員工全方位發展、提升競爭力，與公司共同成長。
- * 打造良好職場環境、提供員工完善的生活照顧，提高員工忠誠度和滿意度。

 藉由獎酬制度之調整，提高人才留任率

◆ 多元共融

ITH 秉持多元共融的核心理念，致力於打造一個公平、開放且尊重差異的工作環境，讓來自不同背景的同儕都能夠充分發揮潛力。我們不僅追求數據上的多元，更積極營造一個讓每位員工都能感到安心、被接納的職場氛圍。

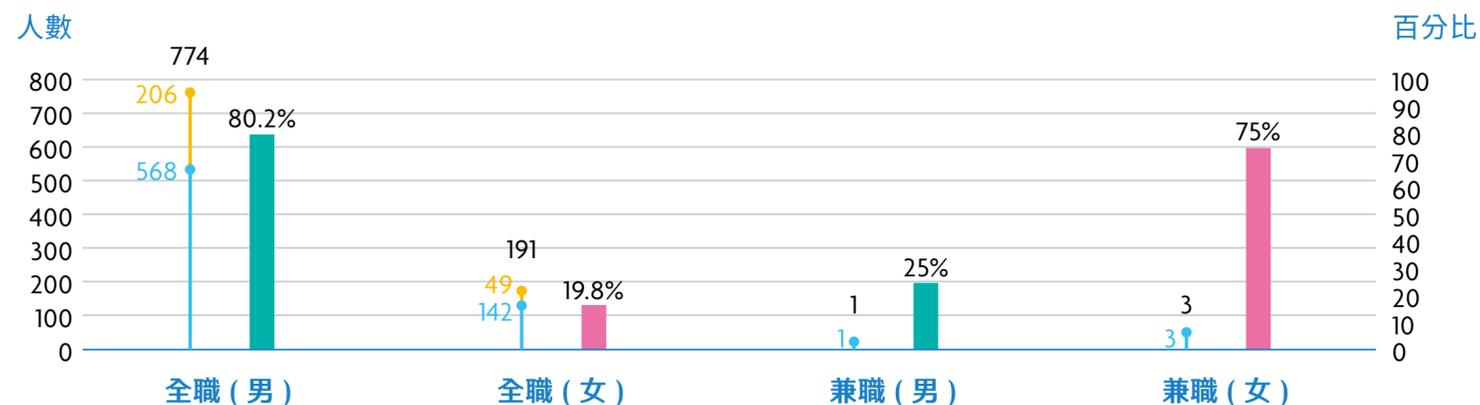
ITH 之員工總數為 969 人，員工之性別分布為男性 775 人與女性 194 人，包含直接聘雇之全職員工與兼職員工。報導期間 (2024 年) 內員工人數成長 7.8%，屬於因應公司營運所需之正常波動。

半導體產業的性別比例長期失衡，我們正視這一挑戰，並持續透過公開透明的績效評核、晉升與人才發展制度，確保女性在職涯發展上獲得平等機會。此外，我們也定期針對新進員工進行敬業度及滿意度調查，建立有效的回饋機制，作為持續優化管理與提升歸屬感的依據。

我們相信，唯有組織內部具備多元思維，才能更全面的同理客戶需求，提升組織韌性與市場競爭力。未來，ITH 將持續強化多元共融政策，確保多元價值能內化為企業文化的一部分，驅動公司與所有利害關係人共同邁向永續發展。

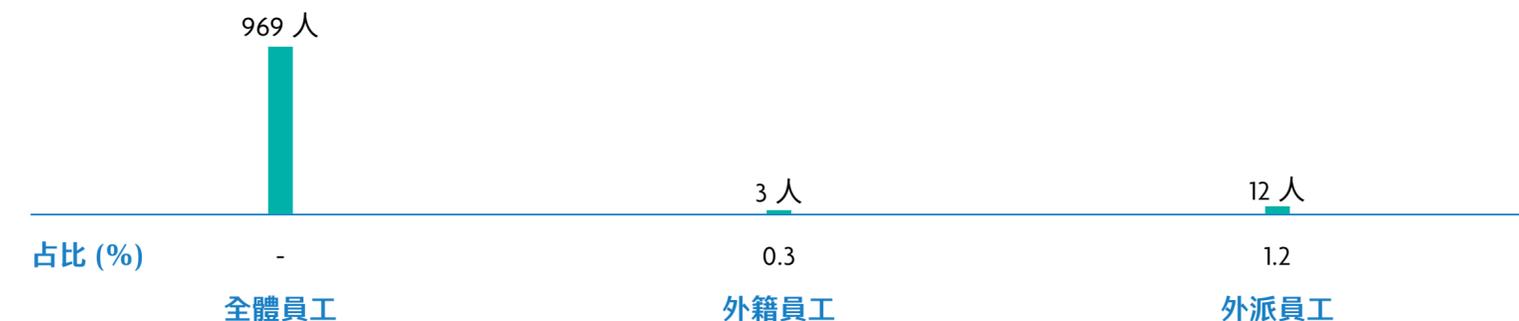
員工總數

● 臺灣 ● 海外 ● 男性百分比 ● 女性百分比



註 1：以 2024/12/31 當天的數值作為統計基準。
 註 2：正職人員為簽訂無固定期限合約的全職或兼職員工。
 註 3：該年度未聘僱臨時員工 (簽訂有期限合約的員工)。
 註 4：截至 2024/12/31，未有非員工的工作者在職。

外籍與外派員工



註 1：外籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工
 註 2：外派員工為工作國家非其受僱國家

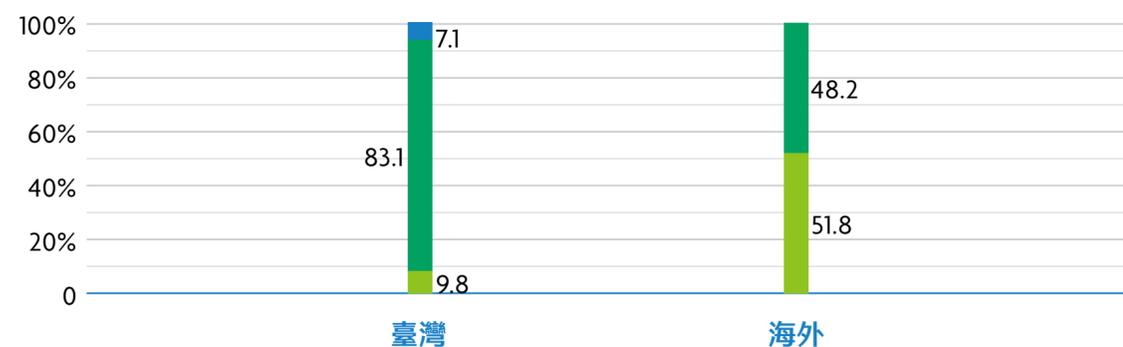
身心障礙員工



人員年齡架構

單位：%

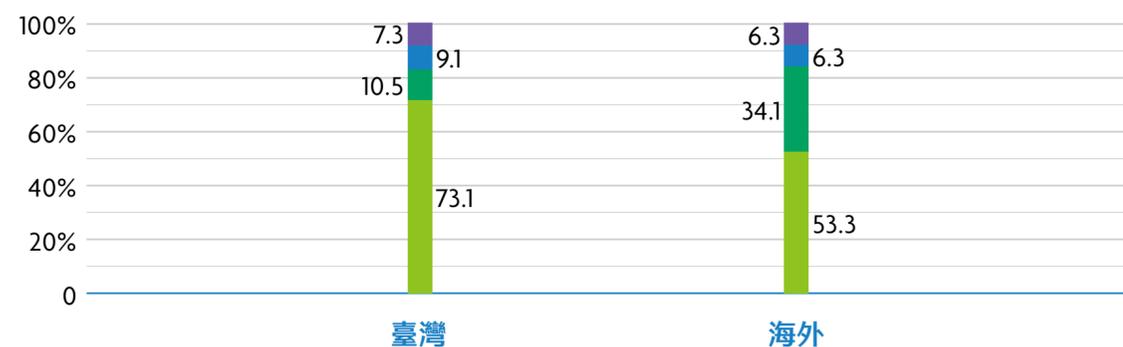
● 30歲(不含)以下 ● 30-50歲 ● 51歲(含)以上



人員職務比例

單位：%

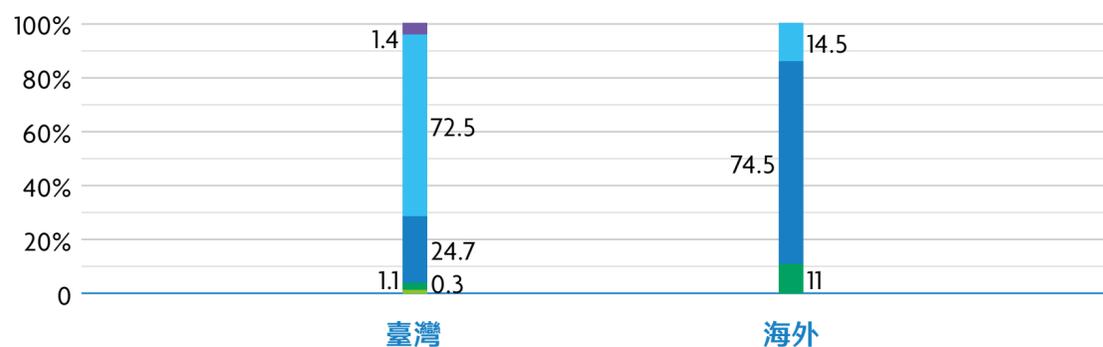
● 研究開發 ● 工程及技術 ● 行政支援與管理 ● 行銷與業務



人員學歷分布

單位：%

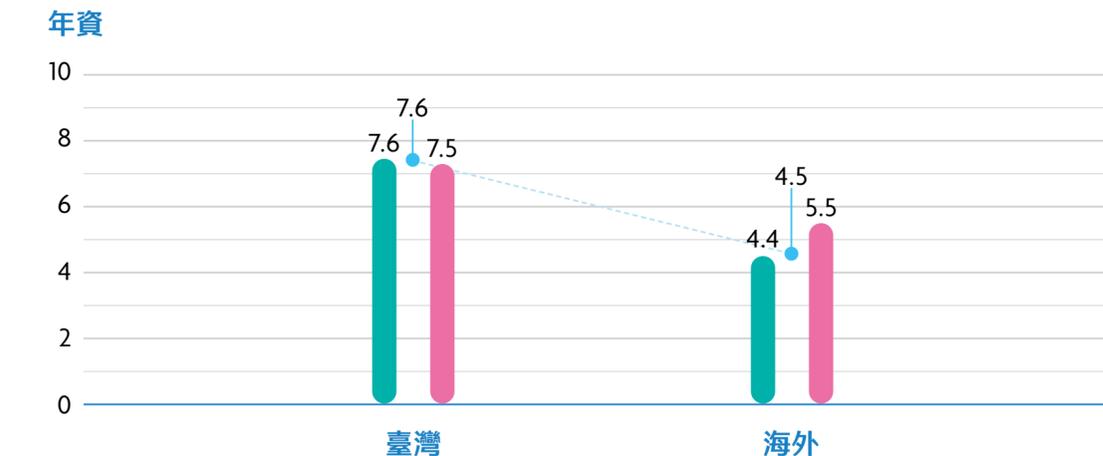
● 高中 ● 專科 ● 學士 ● 碩士 ● 博士



平均年資

單位：年

● 男性 ● 女性 ● 集團

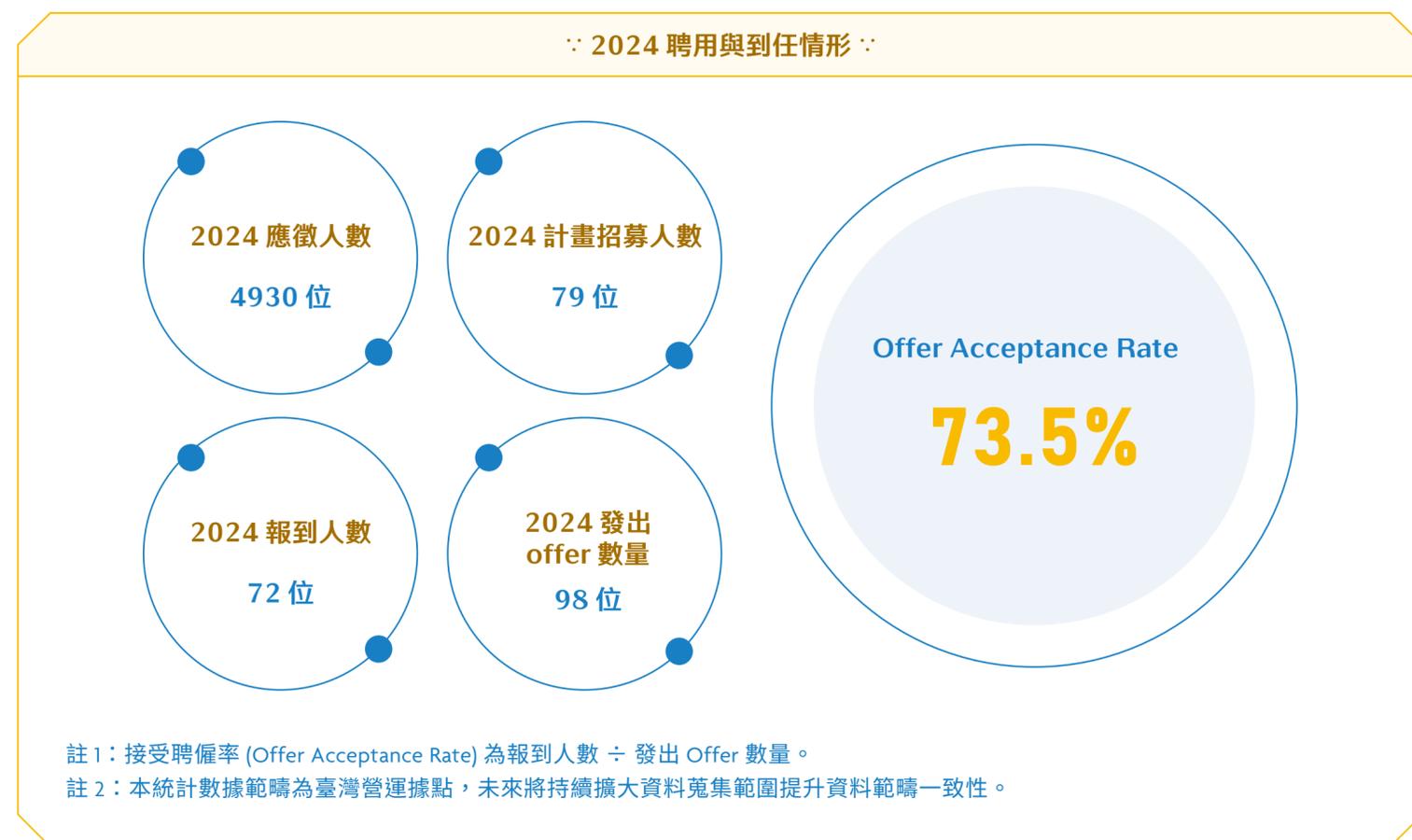


◆ 人才招募

在 2024 年 12 月底前離職員工人數為 48 人，離職率為 5.1%。我們的員工離職率維持在健康的水準，ITH 持續透過獎酬制度的調整以提升員工留任率。2024 年進用 101 位新進員工，確保公司不斷有新成員的加入，員工新進率為 12.6%，讓公司持續從外部獲得新技能與經驗，幫助我們在創新研發的過程中保持動能。

聘用與到任情形

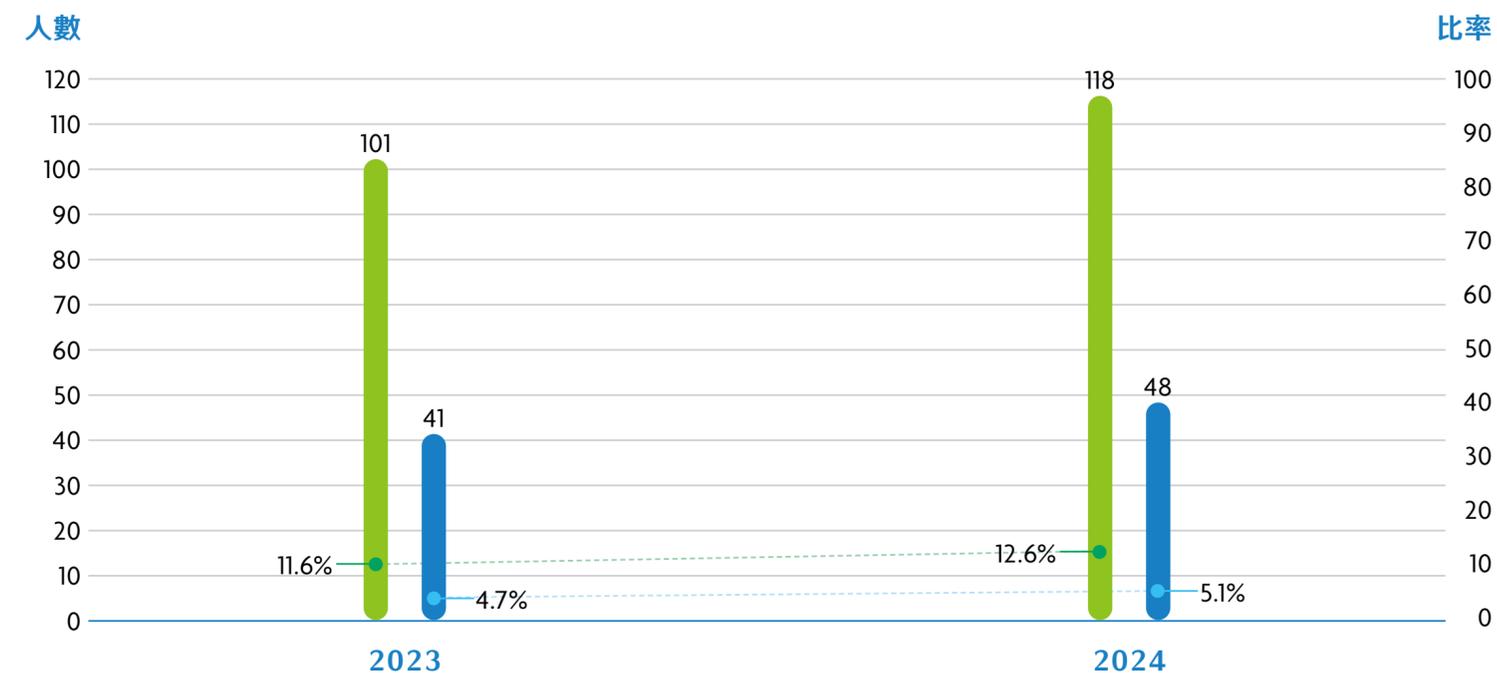
ITH 致力於打造具競爭力的薪酬制度，並持續優化人才發展機制，以吸引多元且優秀的人才加入。2024 年，我們在台灣計畫招募 79 名員工，總應徵人數達 4,930 人，展現人才市場對 ITH 品牌的認同。當年度共發出 98 次聘僱通知，實際報到人數為 72 人，接受聘僱率為 73.5%。未來，我們將持續深化產學關係、強化雇主品牌形象，吸引志趣相投的人才加入，支持組織的多元與可持續發展。



新進離職員工



● 新進人數 ● 離職人數 ● 新進率 ● 離職率



註：新進 & 離職率 = 新進 & 離職人數 / (期初人數 + 期末人數) / 2

新進員工年齡分布

由於 ITH 旗下之子公司奕力科技長年深耕校園，積極參與校園徵才活動並贊助校園體育賽事，有效強化雇主品牌形象、吸引年輕專業人才加入。2024 年新進員工以 30 歲以下為主力族群，展現企業對於年輕專業人才的吸引力。

項目 / 年度			2024					
			臺灣		海外		小計	
 新進員工	30 歲 (不含) 以下	男	23	69.7%	30	88.2%	53	79.1%
		女	10	30.3%	4	11.8%	14	20.9%
	30-50 歲	男	31	72.1%	5	83.3%	36	73.5%
		女	12	27.9%	1	16.7%	13	26.5%
	51 歲 (含) 以上	男	2	100.0%	0	-	2	100.0%
		女	0	0.0%	0	-	0	0.0%

離職員工年齡分布

項目 / 年度			2024					
			臺灣		海外		小計	
 離職員工	30 歲 (不含) 以下	男	2	33.3%	4	80.0%	6	54.5%
		女	4	66.7%	1	20.0%	5	45.5%
	30-50 歲	男	15	53.6%	3	75.0%	18	56.3%
		女	13	46.4%	1	25.0%	14	43.8%
	51 歲 (含) 以上	男	5	100.0%	0	-	5	100.0%
		女	0	0.0%	0	-	0	0.0%





人才招募專案

ITH 積極進行校園人才招募，2024 年春季與秋季共參加 8 場校園徵才博覽會，包括台灣大學、清華大學、陽明交通大學、成功大學、中央大學、中正大學等。透過現場互動與交流，提升學生對奕力科技的 brand 認識與職涯吸引力，讓潛在人才深入了解公司的技術領域、企業文化與發展機會，進一步吸引優秀學子加入，為未來的人才佈局打下基礎。

除了拓展校園招募，我們也推動內部推薦機制，透過「員工推薦獎金辦法」鼓勵同仁推薦優秀人才，善用內部人脈網絡發掘潛力人才。2024 年，ITH 旗下子公司奕力科技特別推出「成為奕家人」推薦方案，讓同仁的子女或兄弟姊妹也能參與推薦，強化內外部人才鏈結。

此外，我們也積極投入校園活動，如：與清華大學電機研究所球隊合作、贊助國立清華、陽明交通大學梅竹賽（簡稱梅竹賽）等，深化與學生社群的連結，不僅提升公司的知名度，更展現對年輕人才的關注與支持。期望透過多元的招募管道與校園經營，持續拓展技術人才儲備，為公司的長遠發展奠定堅實基礎。

5.2 人才培育

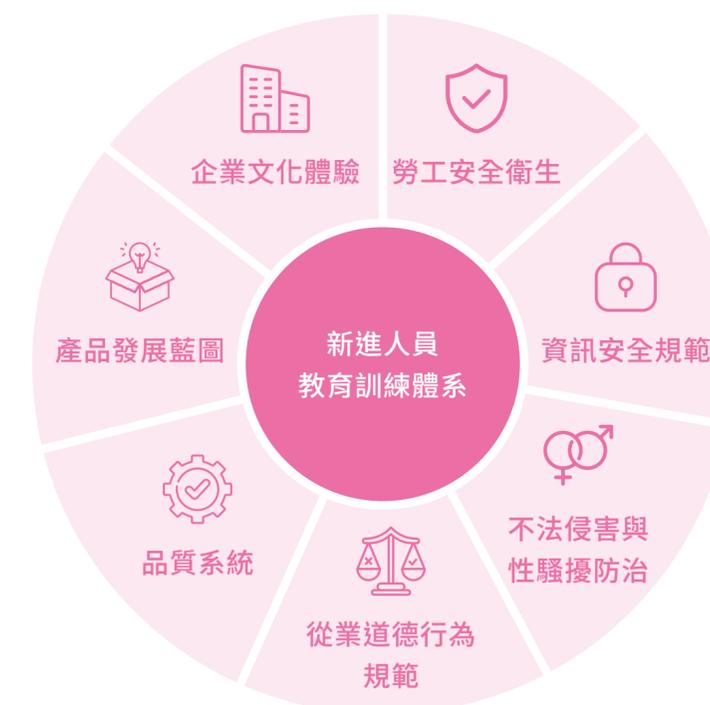
◇ 教育訓練體系

ITH 重視員工的個人專業與職涯發展，因此我們規劃完整的教育訓練，由內部與外部專業訓練機構共同提供組織與人才之培訓。訓練內容根據每年度之調查與規劃進行調整，為新進與在職員工規劃通識、專業課程，以提升員工專業技術與管理職能。

教育訓練體系分成新人訓練、主管訓練、通識訓練與專業訓練。新人訓練會針對新進員工進行基礎知識之培訓，內容涵蓋公司文化與相關規範，同時也會傳達公司的產品概論與知識，讓員工更快速融入與認識公司。此外，也會針對不同層級主管提供培訓，確保其職能能持續成長，增進團隊領導能力。

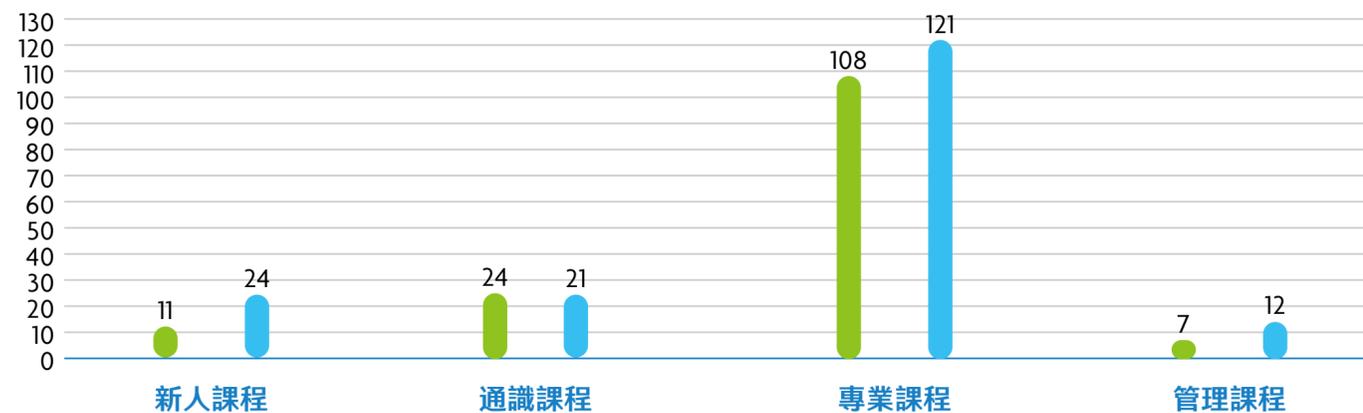


訓練藍圖

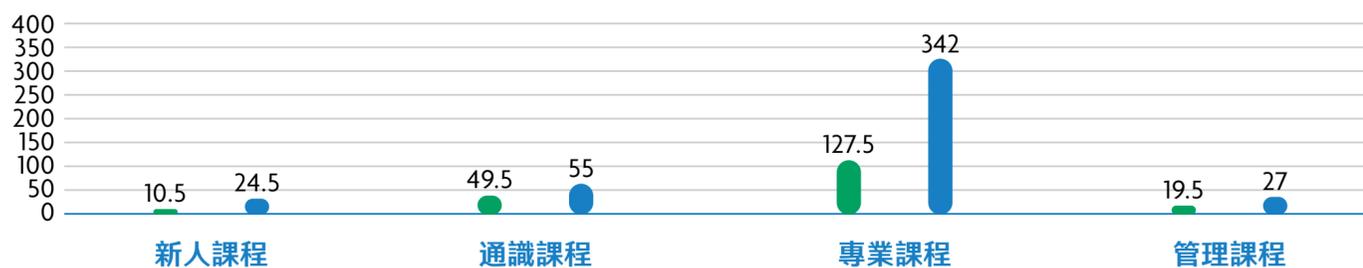


執行成果

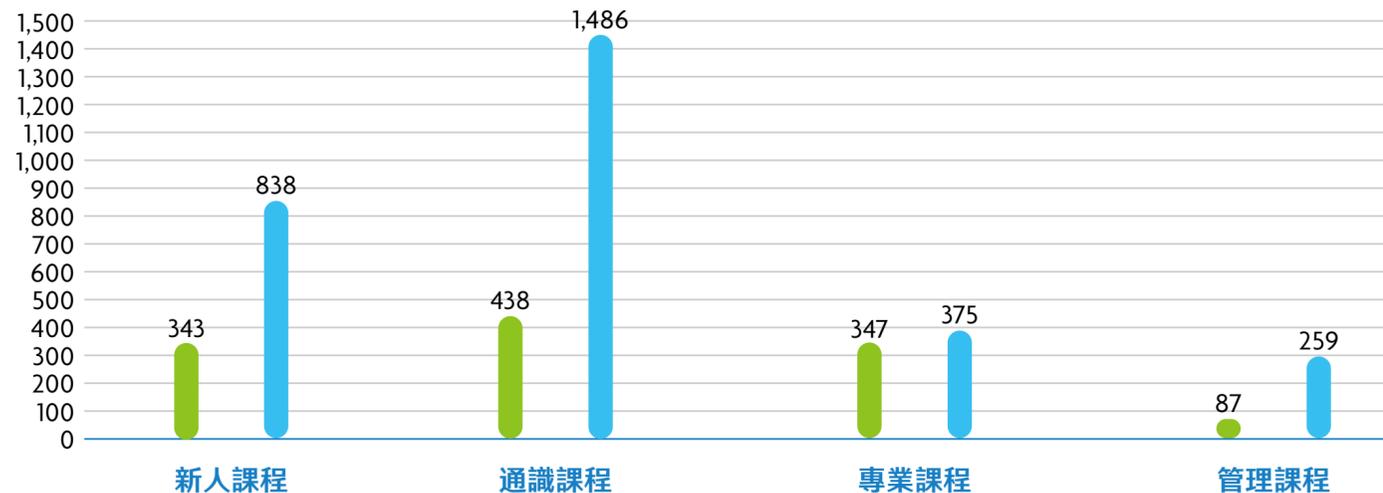
● 2023 課堂數 ● 2024 課堂數



● 2023 課程時數 ● 2024 課程時數



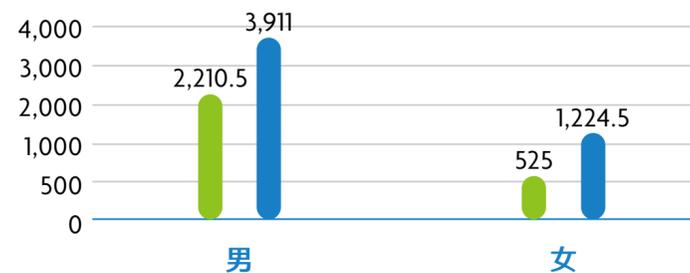
● 2023 人數 ● 2024 人數



註：本統計範疇僅包含奕力科技股份有限公司，將逐步完善海外訓練成效管理機制並納入範疇。

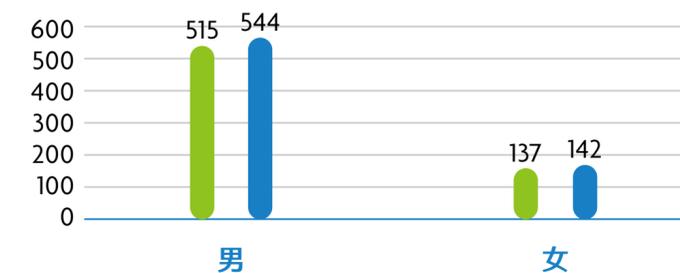
總訓練時數

● 2023 ● 2024



員工人數

● 2023 ● 2024



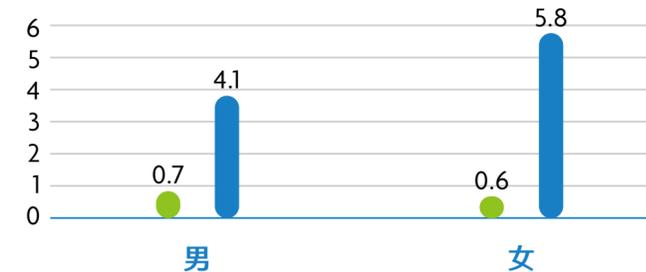
平均受訓時數

● 2023 ● 2024



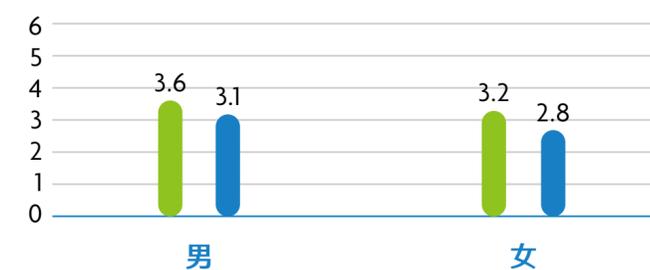
平均受訓時數 (實體)

● 2023 ● 2024



平均受訓時數 (線上)

● 2023 ● 2024



新人教育訓練 — 核心價值體驗



新人教育訓練涵蓋職務所需知識、技能以及文化傳承。2024 年起，我們規劃一系列的文化體驗，以體驗式學習的方式進行，幫助新進人員在團隊競賽中，親身體會公司核心文化如何於工作與生活中展現，幫助理解「志氣、勇氣、溝通、擔當、誠信正直」等企業核心價值，並建立共通語言，促進後續工作順利進行。

此外，我們透過課程介紹公司發展方向與產品藍圖，幫助新進人員了解自身角色定位及能為組織帶來的影響，讓每位員工都有機會成為改變的力量。



學習成長再進化 — 推動混合式學習



我們以多元學習方式推動學習文化，邁向學習型組織。2024 年，首次於管理職能課程「賦權領導力—部屬培育與教練技巧」與言果學習合作，導入混合式學習與遊戲化學習模式，展現學習創新精神。

課程設計分為兩階段：第一階段採線上課程進行理論學習，奠定基礎概念，並結合學習平台 PaGamO，提升學習趣味性，強化複習與驗收效果；第二階段為實體課程，以個案討論及實務演練為主，讓學員將所學概念與工具實際應用於模擬情境中，打破單向授課的限制，深化學習成果。



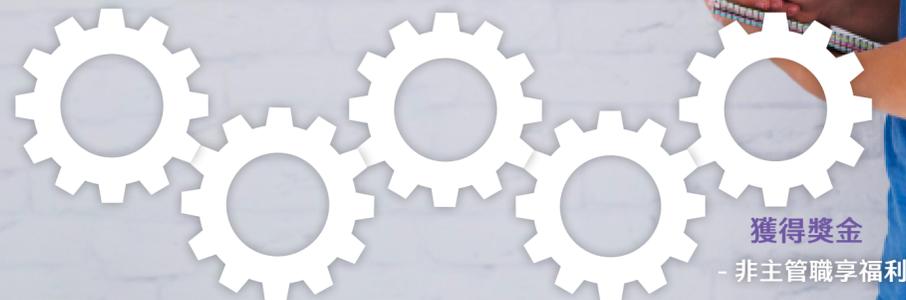
提升新人留任 — 推動 Mentor 制度

輔導員福利及獎勵

遴選為輔導員

- 輔導即享福利
 - * 1+1 咖啡券
 - * 教師節感恩禮

輔導新人



完成培訓

線上 + 實體培訓

新人留任

- 試用期滿通過
且再留任半年

獲得獎金
- 非主管職享福利

在 2024 年，我們透過問卷與訪談蒐集各部門主管及新進人員的回饋，整體工作滿意度達 8.7 分。然而，回饋結果亦顯示「生活調適」與「工作滿意度」兩大主題仍有改善空間。為此，我們著手規劃 Mentor 制度，預期透過以下措施完善新人支持系統：

- 明確定義輔導員職責，提供新人指導與關懷的具體方向；
- 陸續建立輔導指引，作為輔導員帶領新人的工具；
- 設計線上課程與工作坊，強化輔導員在生活關懷與職場指導的技巧，促進輔導員與新人的雙向學習，培養團隊默契。

此外，我們亦將舉辦教師節活動，向輔導員表達感謝與肯定，同時從中發掘具潛力的未來管理人才，作為組織長期發展的人才儲備。

◆ 績效考核機制

ITH 重視每位員工的職涯發展，透過每年五月定期實施之績效考核機制，由直屬主管依據員工的工作表現、專業能力與個人特質進行全面評估，適時提供訓練與輔導建議，協助同仁發掘潛能與明確其職涯方向，作為日後人才培育與職務配置之依據。

本公司績效制度同時強調工作成果與行為表現，確保員工展現出與企業價值觀相符的專業行為，並在工作績效上持續創造價值。為發揮多元人才優勢，我們針對管理職與專業職，設計差異化的考核指標，使各類型職能人員皆能在組織內發揮所長、持續成長。

2024 年度，除新進人員因未達考核週期而尚未納入外，所有在職員工皆接受定期績效與目標檢視，展現公司對公平機會與職涯支持的重視。



5.3 員工福利與活動

◆ 福利制度

為提供同仁更優質的工作環境，ITH 依據《職工福利金條例》規定，提供多項福利措施、補助與津貼，包括各類禮金、用餐與旅遊補助等，以增進員工健康與福祉、減輕壓力並協助平衡工作與生活。

公司重視員工的健康，提供了許多健康相關的支援與優於法定之定期健康檢查、團體保險等，並於每兩個月安排醫師臨廠諮詢服務，提供同仁在健康方面的協助。

此外，公司亦會定期舉辦戶外活動與聚餐等，增加員工彼此之間的交流，提升團隊合作精神。同時，在辦公室設置休息區、便利商店等，讓員工有更好的工作環境。



各式禮金 / 品

- * 生日禮金
- * 結婚禮金
- * 生育禮金
- * 員工 / 配偶生日禮



健康促進

- * 年度健康檢查
- * 免費團體保險
- * 視障按摩服務
- * 活力健康小站



補助與津貼

- * 旅遊補助
- * 健身房補助金
- * 喪葬津貼
- * 子女教育獎助金
- * 住院慰問金
- * 用餐補助
- * 停車補助
- * 部門聚餐補助

公司內福利設施



運動設備



運動設備



韻律教室



KTV 歡唱室



投籃機



便利商店優惠



安全帽洗烘機



販賣機補助

◇ 育兒支持

ITH 依據相關法規，提供員工在生育前後的基本保障措施，以協助同仁在工作與家庭間取得適度平衡。員工於生產前後可依法申請產檢假、陪產檢及陪產假、安胎假與產假。生產後，符合資格者可依規定申請育嬰留職停薪，以因應個人育兒需求。

此外，公司亦依「母性健康保護措施計畫」規劃必要安排，包含孕期健康風險評估、設置哺集乳室、提供懷孕員工車位及哺乳休息時間等，確保職場環境符合基本健康與安全需求。針對懷孕或產後返職之員工，亦可視情況安排醫師諮詢與健康關懷，以提供必要支持。

類別	性別	2023	2024
a. 享有育嬰留停	男	30	23
	女	6	7
b. 實際使用育嬰留停	男	1	2
	女	1	3
c. 當年度應復職	男	0	3
	女	1	1
d. 當年度實際復職	男	0	1
	女	1	1
e. 休完育嬰留停 1 年仍在職	男	0	0
	女	1	1
復職率	男	-	33.3%
	女	-	100%
留任率	男	-	-
	女	-	100%

註 1：僅計算臺灣營運據點

註 2：享有育嬰留停：於該年度申請過陪產假及產假之申請人數

註 3：實際使用育嬰留停：於該年度申請育嬰留停之申請人數

註 4：當年度應復職：育嬰留停到期日為該年度期間之人數

註 5：當年度實際復職：育嬰留停到期日為該年度且於此期間復職之人數

註 6：休完育嬰留停 1 年仍在職：育嬰留停復職且復職一年後仍在職之人數

◇ 退休計畫

本公司之台灣子公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司及國內子公司員工適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

於中國大陸境內之子公司依所在地政府法令規定，依員工薪資總額之一定比例提撥養老保險金，繳付予政府有關部門，專戶儲蓄於個員工獨立帳戶。

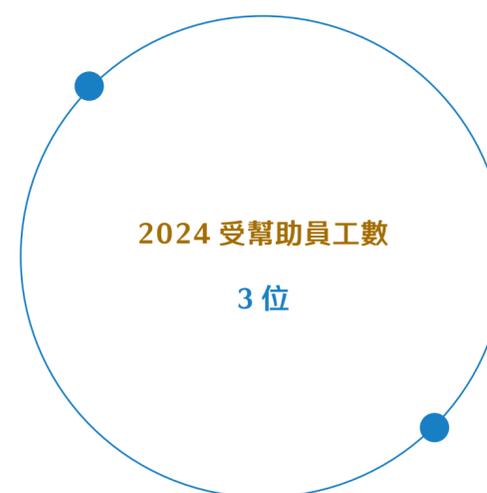
∴ 愛長照星雲計畫 ∴

因應台灣即將進入超高齡社會，ITH 在 ESG 的發展策略中，將家庭照顧相關的服務與支持列入員工福利項目。

引進愛長照星雲計畫以來，定期提供衛教資訊電子報，讓員工對於長照領域不再陌生，只要員工遇到銀髮照顧問題，很快可獲得轉介服務。2024 年度共 3 位有家庭照顧需求員工受到幫助。

透過星雲計畫協助評估照顧選項找到資源，可幫助員工突破傳統觀念、看見長輩需求、提升生活品質，降低因為需要照顧家人而中斷職涯的決定，打開「友善家庭」職場想像。

ITH 領先業界導入家庭照顧福利，讓員工可以安心傳達困難，創造一個鼓勵說出自己照顧需求的企業文化，為迎向超高齡時代做好前瞻佈署。



◇ 員工活動

ITH 規劃多元的員工活動，以提升員工福祉、強化團隊凝聚力，也透過這些活動鼓勵同仁積極參與社會公益、推動環境永續的理念。此外，公司也安排可供家人共同參與的活動，如戶外踏青、或精心準備節慶禮品，藉此增進同仁與家人之間的情感聯繫，營造溫馨和諧的家庭氣氛。

特殊節日

兒童節活動

邀請同仁一同行善助人，攜手公益機構 - 台灣大心社會福利協會、台灣黃絲帶愛網關懷協會、世界和平會、中華民國兒童慈善協會，透過隨喜捐款或義賣商品，為需要幫助的人盡一份心力。共有 135 位同仁響應，募得捐款與義賣總金額新台幣 443,448 元。

中秋節活動

公司精心準備節慶禮盒，傳達對同仁的誠摯祝福，並提供自由選擇捐贈禮盒或隨喜捐款予「幸福狗流浪協會」。本次活動共計 204 位同仁參與，累計募得新台幣 168,942 元，展現員工對社會關懷的實質行動力。

母親節活動

精心準備了兩款母親節蛋糕，讓同仁自由選擇寄送對象，無論是獻給自己的媽媽，還是配偶的母親，都能傳遞滿滿的祝福與心意。

端午節活動

端午節特別準備美味粽子，與同仁共度佳節。

父親節活動

父親節致贈刮鬍刀作為禮品，讓每位爸爸感受到細膩的關懷與實用的祝福。



羽球比賽



尾牙

員工活動

尾牙

在過年前舉辦年終尾牙盛會。

保齡球比賽

設有團體賽，並安排趣味競賽與同仁同樂。

籃球比賽

舉辦同仁三對三籃球競賽，並設計趣味競賽，與同仁同樂。

羽球比賽

在台元羽球場舉辦羽球雙打賽，揮灑汗水，激情對決。

桌球比賽

在公司內部桌球室舉辦桌球比賽，熱血開戰，一決高下。

攝影比賽

於上下半年各舉辦一次，邀請同仁投稿旅行照片。

家庭日

選在小人國舉辦，邀請同仁攜家帶眷，一起度過充滿歡樂與回憶的美好時光。



桌球比賽



家庭日

◆ 員工社團

ITH 鼓勵員工參與社團活動，並針對各社團每年度提供新台幣 20,000 元之補助，協助員工培養下班後的運動習慣與增進同事情誼。2024 年增設 2 個社團，提供員工更多紓壓途徑。



瑜珈社

經由瑜珈活動，提高同仁身體靈活性、柔軟性、平衡感和增加肌肉強度，並同時幫助放鬆身心。

Zumba 社

藉由充滿活力、熱情與節奏感的舞動，讓同仁盡情享受跳舞的樂趣，同時還能夠達到塑身的效果。

慢跑社

透過不定期舉辦慢跑活動，讓志同道合的同仁們，一起享受慢跑的樂趣。

羽球社

不定期至台元羽球場組隊競賽，讓各部門的羽球好手有機會互相交流、切磋。

**Board Game
桌遊社**

藉由益智遊戲同樂促進交流，在歡樂的氣氛下增進同事情誼。

滑雪社

提供一個培養滑雪興趣的環境，讓員工能在工作之餘紓解壓力。

保齡球社

喜愛保齡球的同仁們 - 一起定期聚會、球敘同樂。

5.4 職場健康與安全 ☆

◇ 職業安全管理辦法

為維護職場之安全衛生和保護員工免受職業災害，ITH 制定完整的職業安全管理辦法，這些守則涵蓋了許多不同的領域，包括職責說明、設備維護與檢查、工作安全與衛生標準、教育與訓練、事故處理與報告等。

∴ ITH 職業健康與安全之管理程序 ∴



職業災害統計

根據勞動部之災害失能認定，因 ITH 之工作環境為低風險之場所，故 2024 年無發生任何工傷事件，亦無失能之情事發生；2024 年因工傷或職業病之受傷或死亡之人數皆為 0。

2024 年之工傷案件								
性別	職業傷害		缺勤率 (A.R.)		失能傷害頻率 (F.R.)		失能傷害嚴重率 (S.R.)	
	受傷人數	死亡人數	總缺勤天數	總工作天數	失能傷害次數	總工時	總計傷害損失日數	總工時
女	0	0	0	0	0	0	0	0
男	0	0	0	0	0	0	0	0
總計	0	0	0	0	0	0	0	0

2024 年職業病案件人數		
性別	職業病	
	受傷人數	死亡人數
女	0	0
男	0	0
總計	0	0

職業健康服務與計畫



健康檢查

2024 年度健康檢查達成率 **96.5%**

補助金額新台幣 **1,981,200** 元

註：此處指奕力科技股份有限公司。



健康管理

健康檢查後，針對結果異常之員工進行分級管理，提供衛教資訊、就醫追蹤及醫師臨廠諮詢服務等支持措施。

依據健康檢查職安問卷統計結果，展開員工健康促進及風險管理等措施，包含異常工作負荷促發疾病預防計劃、母性健康保護計劃、人因性危害預防計劃、執行職務遭受不法侵害預防計劃。



周孜蓉 醫師
主治醫師

家庭醫學部

學歷	國立台灣大學臨床醫學研究所 臺北醫學大學醫學系
經歷	家庭醫學專科醫師 安寧緩和專科醫師 肥胖醫學會會員 勞務醫學會會員 台灣老年醫學會會員 國立台灣大學醫學院附設醫院家庭醫學部研修班 國立台灣大學醫學院附設醫院家庭醫學部住院醫師
專長	家庭醫學、三高慢性疾病、預防醫學、 肥胖醫學、減重門診、婦女保健、 旅遊醫學、老年醫學、安寧緩和醫學



流感疫苗

辦理年度流感疫苗臨廠施打，

共 **105** 位同仁與眷屬參與。



健康措施與福利

每週 2 天提供健康餐點選項、設置便利自助取餐機。



健康資訊分享

配合時令節氣、流行病學等多元主題，隔週發送健康快訊。



心理諮商與職場醫護

心理諮詢採「實體訪談」與「數位平台課程」雙軌並行方式推動，新進員工適應訪談共 66 人次，離職訪談 18 人次。護理師也有生涯發展諮詢師相關證照，同仁若有職涯上困擾均可洽詢。如無法完整協助會協助轉介心理諮商、醫療體系、法律諮詢等相關資源。而數位學習平台有心理、紓壓、人際溝通相關課程，同仁可依需求或興趣線上上課。

職場醫護之服務項目包含：基礎血壓、體重量測、傷口護理等服務，下表整理 2024 年度提供之服務項目與次數：

血壓、體重 / 體脂、 血糖量測		2,166 人次
傷口護理		135 人次
醫師臨廠諮詢服務		67 人次
同仁與眷屬團保申請 與關懷		164 人次
健康問題諮詢		2,837 人次

註：本統計僅包含奕力科技股份有限公司，未來將持續擴大數據蒐集範圍至所有營運據點。

5.5 人權與溝通

◇ 人權政策



ITH 對國際公認之人權的保護給予支持與尊重，包括《世界人權宣言》(UN Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國企業和人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 和《負責任商業聯盟行為準則》(Responsible Business Alliance Code of Conduct)。

公司關注以下人權政策，並期許對營運活動中的供應鏈夥伴發揮正向影響力，以相同的標準持續營運。我們承諾定期檢視人權政策的管理與實踐，將創造多元共融 (DEI) 的職場環境視為企業成長的一環。

∴ ITH 人權政策 ∴

01

致力於消弭就業歧視，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分等非專業能力因素而有所歧視，確保工作機會均等。

02

創造友善、安全的工作環境，杜絕一切非人道行為。

03

維護員工身心健康及工作生活平衡，致力於辨識及解決工作場所中健康與安全問題。

04

嚴禁一切形式之強迫勞動及聘僱童工。

05

尊重員工集會結社權利。

06

透過多元的溝通管道落實利害關係人議合，提供申訴機制，並確保申訴處理過程的機密性。

在政策落實方面，我們積極消除職場歧視，內部訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒管理辦法」、「員工申訴處理辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫暨書面聲明」，定期辦理性騷擾防治員工教育訓練課程以加強觀念宣導，防範並杜絕性騷擾類似事件的發生。同時設置申訴專線電話、申訴專用電子信箱及專責處理人員，如員工於工作場所遇有相關事件時，將由專責人員依照作業辦法處理員工申訴事件。於 2024 年，未收到與歧視相關的員工申訴事件。

◇ 人權相關訓練情形

項目 / 資訊		對象	場次	時數	總人次	總時數
人權相關訓練	職場不法侵害與性騷擾防治	中高階主管	1	3	39	117
	杜絕職場霸凌及性騷擾防治	基層 & 中階主管	2	5	113	434
	不法侵害防治宣導	一般員工	1	1	525	525
	性騷擾防治宣導	一般員工	1	1	525	525
職場健康與安全	勞工安全衛生	新進人員	2	4	48	86
	健康關懷	新進人員	2	1	49	49



◇ 員工溝通管道

為建立和諧穩定的勞資關係，ITH 設置多元溝通管道，積極傾聽員工心聲並適時回應問題，同時關注員工的身心健康，致力維持暢通且多元的溝通機制。公司依據《勞資會議實施辦法》，每季定期召開一次勞資會議，廣納員工意見，增進勞資雙方理解，促進合作與共識，以回應員工需求並即時解決實務問題。

此外，為維護員工權益，本公司依據已制定的《員工申訴處理辦法》，致力於建立暢通申訴管道，以協助員工解決工作上有關個人權益或不公平待遇等事項。一旦收到員工申訴，人資部門將立即啟動調查程序，必要時，則會提交由申訴處理委員會進行審議與核決。在申訴案件處理期間，所有利害關係人皆有嚴格的保密義務，以保護申訴人安全，避免遭受任何形式的報復，並承諾公正處理並適時回覆申訴結果。

ITH 尊重並支持員工行使合法的集會與結社自由，保障員工參與工會活動的權利。截至 2024 年底，公司內部尚未成立工會，亦未與任何工會簽訂團體協約。

本公司面臨重大營運變化時，將依據營運所在地的法令規範，依據員工年資，於十日至三十日前預告，提前通知員工並適時說明。我們重視同仁的意見，透過上述制度化的溝通機制與員工對話，希望透過積極的溝通流程，持續創造正向的工作環境，避免重大變動對營運造成中斷或風險擴散。

溝通管道	 勞資會議	 職工福利委員會	 員工申訴信箱	 健康小站
溝通內容	勞資關係議題	員工福利議題	維護同仁之合法權益、協助員工解決在工作與生活上所遭遇之問題	心理、醫護相關諮詢或轉介，協助員工維持身心健康
溝通頻率	每季	每季	隨時	隨時
2024 年度溝通件數	4 場次	4 場次	0	2,988 次
接洽單位 / 聯絡方式	人資部門	各部門福委代表	人資部門 / 專責護理諮商人員	專責護理諮商人員

註：本統計僅包含奕力科技股份有限公司，未來將持續擴大數據蒐集範圍至所有營運據點。