

2025 年員工滿意與敬業度調查結果

1. 調查目的

天鈺科技股份有限公司及相關子公司（以下合稱天鈺集團、本集團）為掌握組織氣候與瞭解員工期待，並作為精進人才策略、管理制度與職場環境之重要依據，於 2025 年度首度辦理員工滿意與敬業度調查，蒐集員工對公司治理、管理作法與工作環境等面向之回饋，並據以擬訂改善計畫與追蹤執行成效。

2. 調查範圍

本次調查對象為本集團全體員工，為使調查結果更貼近一般在職員工之實際工作感受，避免不同角色立場差異對結果解讀之干擾，導致影響整體分析之中立性與代表性，本次調查排除留職停薪人員、契約人員與協理級（含）以上之高階主管。符合本次施測資格之在職員工，共計 793 名，施測覆蓋率達全體員工之 94.7%。

3. 問卷架構

本次調查涵蓋 12 類構面，分別為願景引導、快速應變、誠信領導、薪酬獎勵、多元共榮、共創參與、團隊協作、發展潛能、目標聚焦、組織效能、主管賦能、身心福祉；另設有員工敬業度題項與開放式建議題，以兼顧量化與質性回饋，全面向蒐集員工意見。

方向	構面	定義
使命目標	願景引導	清晰的願景與策略、對目標有所啟發與信心、價值驅動的行為
	多元共榮	重視所有人的尊嚴、平等機會、公平對待所有員工
	目標聚焦	明確目標、清楚傳達、目標一致性
工作動能	快速應變	變革效率、快速敏捷應對市場、客戶導向
	共創參與	鼓勵創新、賦權決策、安全的發聲環境
	組織效能	卓越營運、指派決策權、彈性的工作條件
夥伴文化	誠信領導	公開且真實的溝通、對領導的信心、正直與尊重的行為
	團隊協作	單位間溝通順暢、智力與合作、最佳實務分享
	主管賦能	團隊效率、團隊溝通、一線主管的認可
人才獎酬	薪酬獎勵	基於績效的獎勵公平性、量身訂製的薪酬福利、公開透明的獎勵機制
	發展潛能	清晰的職涯發展路徑、培養技術與能力、發揮潛能
	身心福祉	經營團隊對員工、福利的關心

4. 調查執行與核定

本次員工滿意與敬業度調查由本集團管理處人力資源部負責規劃與執行，並統籌後續結果分析與改善行動之推動。調查結果與改善行動規劃經總經理與董事長核定後，對外發布於公司官網。

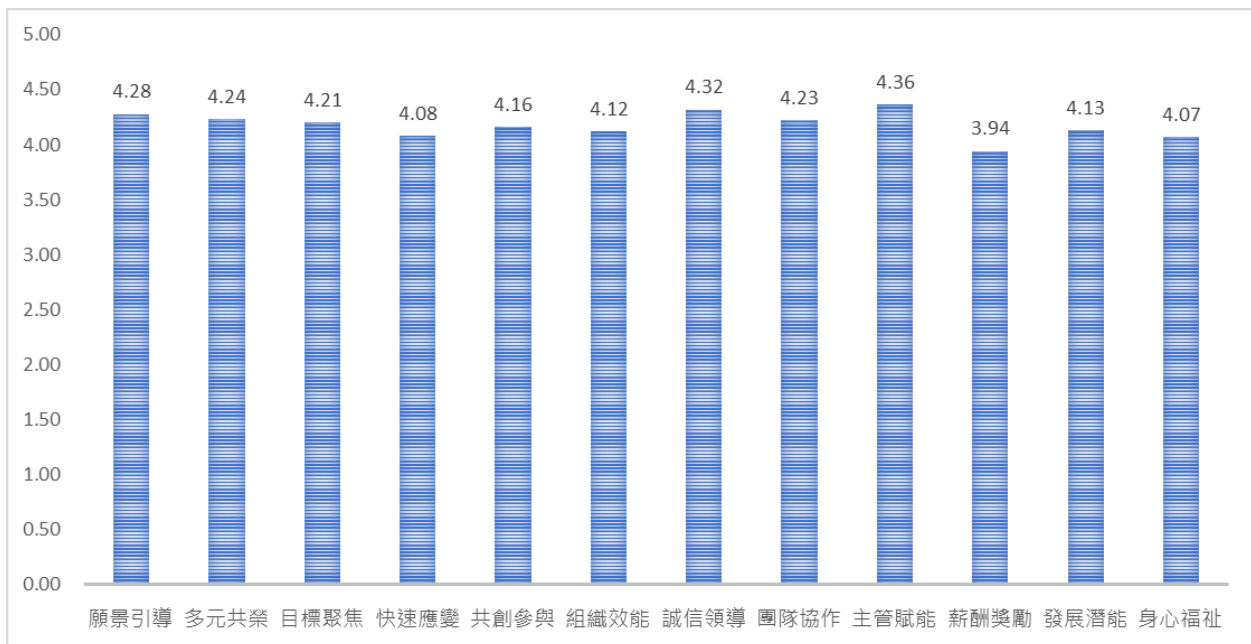
5. 調查期間與頻率

本次員工滿意與敬業度調查為天鈺集團首次實施，調查期間為 2025 年 12 月 22 日至 2025 年 12 月 31 日，本集團將每三年定期施測並持續追蹤改善成效。

6. 調查結果摘要

本次調查結果將作為後續年度比較之基準年。調查共計回收 689 份有效問卷，整體回覆率達 86.9%，結果顯示員工對公司表現呈現高度正向回饋，滿意度達 4.20 分（5 分量表）、敬業度為 4.43 分；整體正向認同程度約為 90.4%（以敬業度題項中 4-5 分估算）。

12 類構面中，以主管賦能（4.36）、誠信領導（4.32）、願景引導（4.28）表現相對突出，顯示員工普遍肯定主管於回饋、培育與尊重對待等管理作法，並對公司治理與誠信文化具信心。相對而言，較需優先精進之構面為薪酬獎勵（3.94）、身心福祉（4.07）與快速應變（4.08），主要反映於薪酬外部競爭感、工作與生活平衡、以及流程與效率的障礙排除等面向。



7. 針對調查結果之改善計畫 (2026 年度起持續推動)

本集團 2025 年度員工滿意與敬業度調查結果顯示，員工整體回饋呈現高度正向。惟於部分構面仍顯示具持續精進之空間，我們除審視員工主觀感受外，亦同步參考外部市場資訊進行綜合評估，作為改善行動規劃之依據。

其中，「薪酬獎勵」構面之評分相對較低，依外部公開且具可信度之薪資資訊，天鈺非主管員工薪資中位數於市場居前段班，並為臺灣高薪 100 指數之成分股，顯示本公司薪酬水準具產業競爭力；此外，薪酬議題於員工滿意與敬業度調查中，亦常為相對敏感之回饋項目，其評分結果通常相對保守，為實務調查中常見之情形。

基於調查結果與管理評估之綜合考量，天鈺集團將持續關注業界趨勢以維持薪酬競爭力，同時將改善資源優先投入於更能實質提升員工工作體驗與組織運作效能之關鍵議題，相關改善方向說明如下：

7-1. 效率障礙移除與流程精實

本集團長期推動數位轉型與自動化改善，並透過內部競賽與獎勵機制鼓勵同仁提出流程優化與自動化提案。後續將以「員工痛點」為導向，進一步建立跨部門流程責任制與改善專案追蹤機制，聚焦移除重工流程、精簡不必要規範、縮短決策鏈與資源到位時間，並透過可量化指標追蹤成效，如流程週期縮短、工時節省、品質提升等。

7-2. 工作負荷與身心福祉提升

針對員工於工作與生活平衡、工作負荷相關議題之回饋，本集團將進行工作負荷檢視與人力配置評估，並依單位與職務特性推動工時與排程管理優化、彈性工作措施落地盤點及健康職場推動，提升員工身心健康的支持與工作體驗。另規劃自 2026 年起將實施志工假制度，協助員工於工作與生活間取得更佳平衡，進一步透過公益行動之實踐，提升員工之道德成就與社會價值，並促進正向組織文化之發展。

7-3. 變革溝通與主管支援強化

為提升重大變革推動時的溝通一致性與資源支持，本集團將持續強化主管在變革說明、資源協調與跨部門整合之能力，建立更清晰的溝通節奏與回饋管道，以提升員工對變革的理解、參與及信任。