

員工培訓發展計畫

一、培訓政策

本公司由董事長、總經理及各高階主管共同領導，持續在研發、業務、管理、製造及財務等面向精進發展。為確保公司永續經營，已建立完善之管理階層接班計畫與人才培育制度。

在接班人選規劃上，董事長及總經理之接班人將依其人格特質、專業能力、價值觀與公司文化之契合度，以及其接班意願進行綜合評估。選定後，依其專業與資歷提供適當的歷練與培育，並在過程中給予充分的運作空間與指導，協助其建立可合作之管理團隊，提升其內外部績效與信譽，並參與公司未來發展方向之規劃，以利接班順利銜接。

本公司認為，接班人除須具備卓越的工作能力外，其價值觀亦須與公司一致，包含誠信正直、重承諾、具創新能力及能贏得客戶信任之人格特質。依不同職級逐步提升職能要求，接班計畫之重點運作如下：

1. 透過日常觀察與績效考核，確認接班候選人之意願、動機、理念與價值觀，以確保領導風格與經營方向之延續。
2. 評估候選人之能力與技能，規劃合適之訓練課程並定期檢視學習成效，培養其整合專業知識與決策判斷能力；另每年不定期舉辦管理新知訓練，以強化主管管理思維與新式管理工具之應用。
3. 建立並擴充人才資料庫，廣納各領域優秀人才。
4. 透過跨部門研發、產銷、業務及財務等會議，深化候選人對經營理念之理解並培養管理能力，遴選接班梯隊成員，預期於 3 至 5 年內達成無縫接軌。
5. 每月召開事業群會議，由高階主管共同參與，就重大營運議題進行交流，並藉此觀察主管之人格特質、價值觀與工作能力，作為接班評估依據。

本公司主要從事半導體及被動元件製程相關機台之開發與組裝，因應產業快速變化，持續掌握市場趨勢與客戶需求，據以開發符合需求之產品。鑒於機台研發週

期長且需持續最佳化，公司建立完整之標準化系統，落實研發技術與經驗傳承，並自團隊中培育具領導潛質之人才，以維持研發能量之延續。

此外，公司訂有「教育訓練管理辦法」，針對新進及在職員工建構完整之培訓體系，結合公司目標與個人職涯發展，依不同職能與階層規劃多元課程，包括：新人導師制度、研發專業訓練、管理與領導統御課程、工作技能與語文訓練、生活成長講座，以及定期之公安與職業安全衛生訓練，以全面提升員工能力並確保工作安全與健康。

二、年度訓練管理計畫

每年 11 月底前，各單位應依據次年度之業務發展方向、組織需求及人員能力缺口，提出次年度教育訓練項目與預算規劃，送交人力資源單位彙整。

人力資源單位將參考各單位所提報之訓練需求、預算配置及公司整體經營策略，進行整合與評估，彙總編制成為「年度訓練計畫表」，作為次年度教育訓練推動與執行之依據。

年度訓練計畫表內容涵蓋各類教育訓練項目，包括但不限於：

- 新人教育訓練：協助新進人員瞭解公司文化、制度流程及工作所需之基本職能，以提升其適應力與工作效率。
- 財會主管訓練：強化財務、會計及管理相關專業知能，提升主管在財務管理、內控制度及法規遵循方面之能力。
- 專業進修訓練（研發工程）：針對研發工程人員規劃專業技術、創新研發及產業趨勢相關課程，以持續提升專業競爭力與研發效能。

人力資源單位並將依實際執行情形及公司需求，視需要對訓練計畫進行滾動式調整，以確保教育訓練資源之有效運用與組織發展目標之一致性。

三、2024 訓練主題、人次、時數及相關費用。

2024 年職業安全衛生教訓投入訓練費用 2,400 元，受訓人次 115 人次，訓練總時數 606 小時；2024 年其他教育訓練投入訓練費用 477,234 元，訓練總時數 2,491 小時。其他教育訓練範疇包含有機溶劑操作訓練、固定式天車操作訓練、會計與稽核人員教育訓練、公司治理主管教育訓練、SEMI 標準化訓練、機構與

軟體設計訓練、標準品選用訓練、消防訓練及供應鏈安全政策訓練等，訓練面向涵蓋日常管理、財會及稽核、研發工程、業務、AEO 相關及供應鏈安全等六大面相。