



5.2 適才適任

健全的人力資源是一詮精密得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才公司持續優化，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑一詮精密吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，一詮精密亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

一詮精密依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，一詮精密為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間，整體而言，一詮精密的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享。2023年因新產品訂單挹注獲利較2022年增加，故非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數相對2022年上升。

其次，一詮精密不同性別員工當中再區分直接人員與間接人員等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，台灣營運據點直接人員當中，因直接人員主要皆以技術工作為主，故男性薪酬普遍高於女性；於間接人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異乃因男性多擔高階主管、研發、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務差異所致，惟一詮精密為落實職場多元化與平等原則，亦將著手改善雙方薪資差距。此外，就基層人員薪資來說，一詮精密直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

再者，一詮精密為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

為求永續經營及塑造同仁良好之工作環境，並力求同仁生活安定與才能發揮，以期達個人成長與公司發展相結合之目的，本公司設有職工福利委員會，並定期召開勞資會議，辦理各項福利措施有年節禮金、生日禮金、員工婚喪喜慶補助金、制服製作、團體保險、急難救助金、員工子女教育獎學金、聚餐及其他比賽等戶外活動。

5.2.1 薪酬福利

重大主題

薪酬福利

對公司的重要性	一詮精密秉持「處事以誠、行之以敬、言行一致」之經營理念，希望員工以進入一詮精密大家庭為樂，並感受溫暖和諧的工作氣氛；除了利潤共享的激勵制度外，並規劃符合員工及眷屬需求的福利制度。	
政策/承諾	落實利潤共享的激勵制度。	
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 激勵員工踴躍提出有創意、新方法之提案，頒發提案獎金、立案獎金，再依據改善成果效益給予豐厚的獎勵金。 激勵員工創造雙贏～依年度考績辦理員工調薪，讓績效管理與薪酬及晉升結合。 獎金天數自己爭取～依照年度損益及個人考績核發年終獎金。
	中長期	維持勞資關係和諧，提升員工對公司認同度及留任率，創造優質企業口碑。
當年度投入資源及具體成果	<ol style="list-style-type: none"> 公司獲利分享給員工，發放員工酬勞、年終獎金 依照市場水準、員工個人績效貢獻適時調整薪資。 舉辦提案改善競賽，促進員工參與提案，頒發激勵獎金。2023年參加中衛發展中心舉辦之台灣持續改善競賽-精實改善獲得潛力獎。 提案改善件數共53件 員工滿意度調查滿意者90%分以上。 	
負責部門/申訴機制	人資/員工意見箱	

員工福利措施



非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2022年	845	602,627	546,035
2023年	802	625,372	550,563
差異	-43	22,745	4,528

基本薪資與薪酬的比率		比率					
		2021年		2022年		2023年	
員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
直接	基本薪資 (註1)	1.74	1	1.69	1	1.56	1
	薪酬 (註2)	1.87	1	1.61	1	1.49	1
間接	基本薪資	2.73	1	2.69	1	2.48	1
	薪酬	3.23	1	2.72	1	2.65	1

註：• 基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。
• 薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

員工類別	性別	標準薪資/當地基本工資
台灣基層人員	男	1.15
	女	1.07

註：標準薪資為提供基層正職人員的每月經常性薪資。

1

勞工保險及全民健康保險：本公司同仁到職當天依法令規定辦理勞工保險及全民健康保險加保，並享有勞工保險、全民健康保險之各項保障。

2

團體保險：同仁一到職公司即為其加保團體保險、意外險，提供同仁多一層保障。

3

國外出差旅行平安險：同仁國外出差時，公司均為期加保旅行平安險，享有意外身故、意外傷害及突發疾病醫療等保障。

4

免費停車場、免費年度健康檢查，設置醫務室、哺乳室、廠護人員等保健服務。

5

設立同仁休閒活動中心：設有交誼廳並開辦多元化運動課程。

6

成立職工福利委員會：為增進同仁福利，另依職工福利金條例規定，由公司提撥職工福利金，並組織職工福利委員會，辦理各項福利措施、活動及社團運作與管理。

一詮精密十分重視員工家庭生活，故每年皆有員工申請育嬰留停，並在期滿後其復職及滿一年之留任數值也都有不錯的表現。



員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2021年	2022年	2023年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	25	23	22
	女	20	16	16
申請育嬰留停的員工數	男	0	3	2
	女	3	5	4
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	1	2	3
	女	2	2	4
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	1	1	1
	女	0	0	2
復職率 (B/A)	男	100%	50%	33%
	女	0%	0%	50%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	1	1
	女	2	0	0
留任率 (C/前一年B)	男	0%	100%	100%
	女	100%	0%	0%

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。

註3：留任率= (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) *100%。

最後，為保障員工退休的財務規劃，一詮精密退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。另公司提供已請領勞保老年年金給付之員工給予重返職場繼續就業機會。

確定福利計畫 (舊制退休金)



一詮精密之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；一詮精密業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2023年底專戶餘額為新台幣43,118仟元。

確定提撥計畫 (新制退休金)



一詮精密自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶中。