

2.2.2 同仁績效管理與考核

儒鴻的績效管理制度目標在於追求最佳組織績效並發展人才，分別就可塑性、工作熱忱、能力與品德四個面向為考量，以達到適才適所的目的。除工讀生、到職未滿一年或留職停薪的員工外，績效評核制度涵蓋 100% 正式員工，2024 年正式員工績效評核完成率為 100%。



2.2.3 產業人才培育

儒鴻以促進產業創新、設計人才培育、產學合作及回饋社會為宗旨，定期針對國內相關系所捐贈設備、提供國際專業師資以及提供實習機會，亦定期協同儒鴻教育基金會舉辦「儒鴻服裝設計競賽」，透過不同競賽主題，提供國內學子一個發揮平台，鼓勵及發掘國內潛力新星、活絡臺灣設計產業能量。

儒鴻實習生制度

儒鴻為全力培育產業新血，每年定期與大專院校合作辦理實習生計畫，依據學生特質、興趣於寒、暑假或整學期至儒鴻相關業務、技術單位實習，並提供全職薪資，累積產業實作經驗。

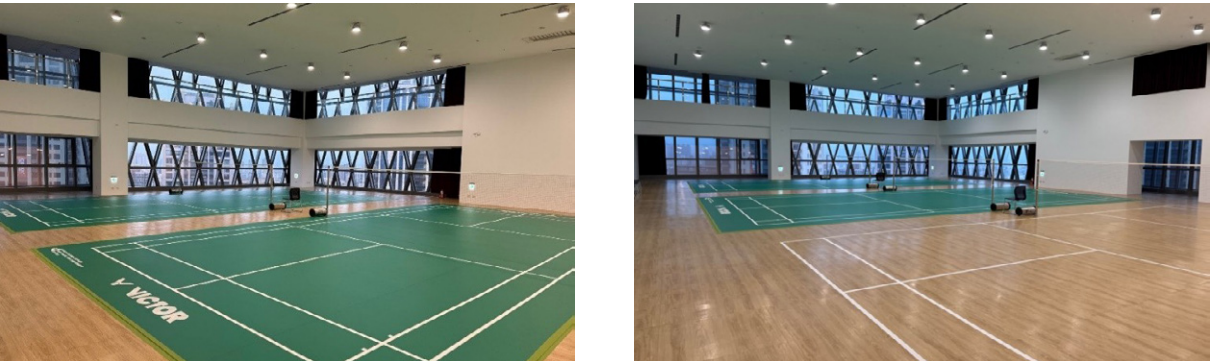
實習生之挑選，優先由學校推薦優秀學生，成績、操行、英文達到一定條件者，經過部門主管面談及技術測驗後，得以申請整學期在儒鴻實習，公司將指派專人給予指導，藉由實習的過程，可深入理解產業及流程作業模式。實習結束並通過考核者，畢業後即可立即就職，並承認在實習期間年資。本年度招募實習人次為 19 人，其中有 11 位實習結束後成為正式同仁，9 位在技術部門，2 人在業務部門。

2.3 薪酬福利與關懷

儒鴻建立「整體薪資福利架構」以提供同仁最貼心的照護為目標，透過優於地方法令、具競爭力的薪酬與福利方案，激勵同仁的工作熱忱。2024 年公司業績達標，除年終獎金外，另加發 3 個月又 20 天獎金，2018 起至 2024 年，除 2023 年因產業景氣不明，暫緩全體調薪外，我們每年整體調薪 3% 至 5%。

為使同仁生活平衡，假勤部分我們採彈性上下班，一周一日提前 1 小時下班、特休假小時制、特休假採預給曆年制、本年度補班日不補班等優於勞基法之措施。

福利方面提供外地同仁優先之免費宿舍、部門聚餐、外派同仁眷屬的租屋、子女教育等各類補助。我們也鼓勵同仁於業務時間以外參加活動，透過補助社團經費外也提供公司場地讓同仁舉辦活動，2024 年補助 23 個各類型社團，補助經費約為 107 萬元。並因應同仁需求設立多功能場地。

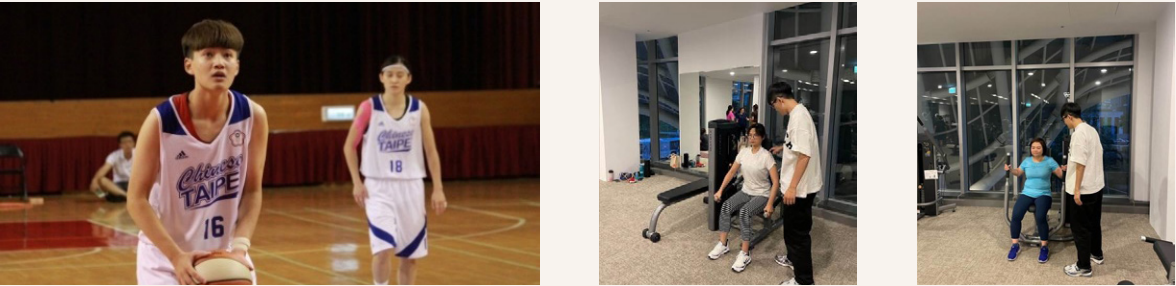


提供嶄新多功能場地予同仁

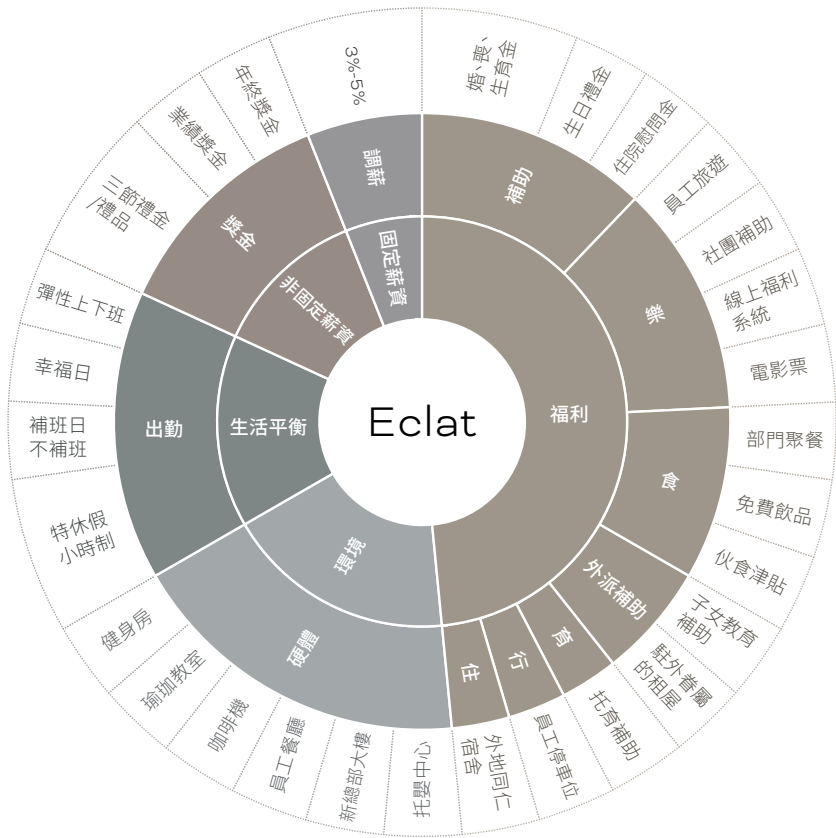
鼓勵運動參與 啟動活力企業

儒鴻參加教育部體育署「推動企業聘用運動指導員」計畫，聘用當選亞青、瓊斯盃的籃球國手陳亭羽作為企業運動指導員，負責公司健身房管理、運動課程規劃與指導，及協助文書處理等工作。

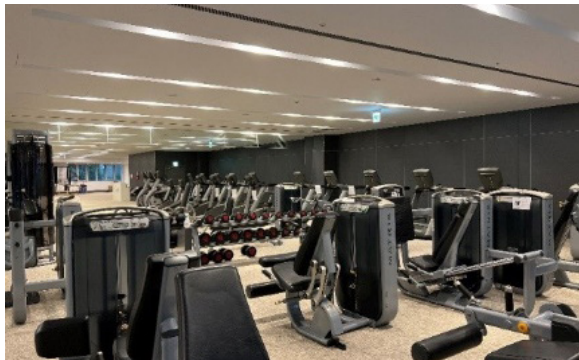
我們也鼓勵同仁透過運動來改善身體的不適，並就其專業規劃肌力放鬆課程與指導使用健身房之同仁，將運動企業理念推廣給更多同仁。並依據公司同仁性別組成，特別添購適合女性同仁之健身器材，設置女性友善專區，鼓勵全員運動。



十 儒鴻整體福利圖



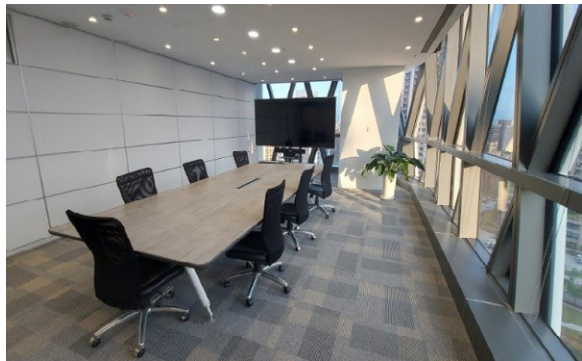
十 健身房實景



十 瑜珈教室實景



十 全新舒適辦公環境



十 社團活動



陰瑜珈社

美術社



羽球社

桌球社



芭蕾舞提斯社

循環肌力訓練社

參加社團同仁心得



老師幽默風趣的教學和鐵面無私的操練，雖然讓我們常常上完課哀鴻遍野，但心靈卻像打了一場又一場的勝仗！從以前上完課連去洗手間都發抖的弱雞，到現在即使當下哀嚎不斷，隔天依然能繼續訓練的放山雞，這樣的轉變，讓我們在辦公室一成不變的生活中，找到另一種不同的成就感。



身為職業婦女的我，為了更好的能夠平衡工作、生活、健康，再忙也要擠出時間運動；然而時間真的不夠用，唯一的選擇只有中午，剛好公司健身房的開放時間很彈性，讓下班時間還要忙著接孩子，能夠在中午時間去運動，動動緊繃的身體也同時讓腦袋放空，充滿電力迎接忙碌的下半天！



想享受羽球殺球時那種暴扣的暢快感？體驗平抽球高速來回的刺激節奏？感謝公司提供優質又便利的運動場地，讓我們在忙碌疲憊的一整天工作之後，能直奔大樓球場，與同事、社員來場捉對廝殺！不管是男雙、女雙、混雙，甚至是單打過招，通通沒問題！還有機會認識來自不同單位的「不打不相識」好戰友～最棒的是，竟然還有機會和國家級選手同場飆汗、擊掌、嘶吼！這樣的體驗真的是太棒了！感謝公司給我們這麼好的環境與福利，讓身心都能全力釋放與充電！

2.3.1 優於法規的薪酬制度

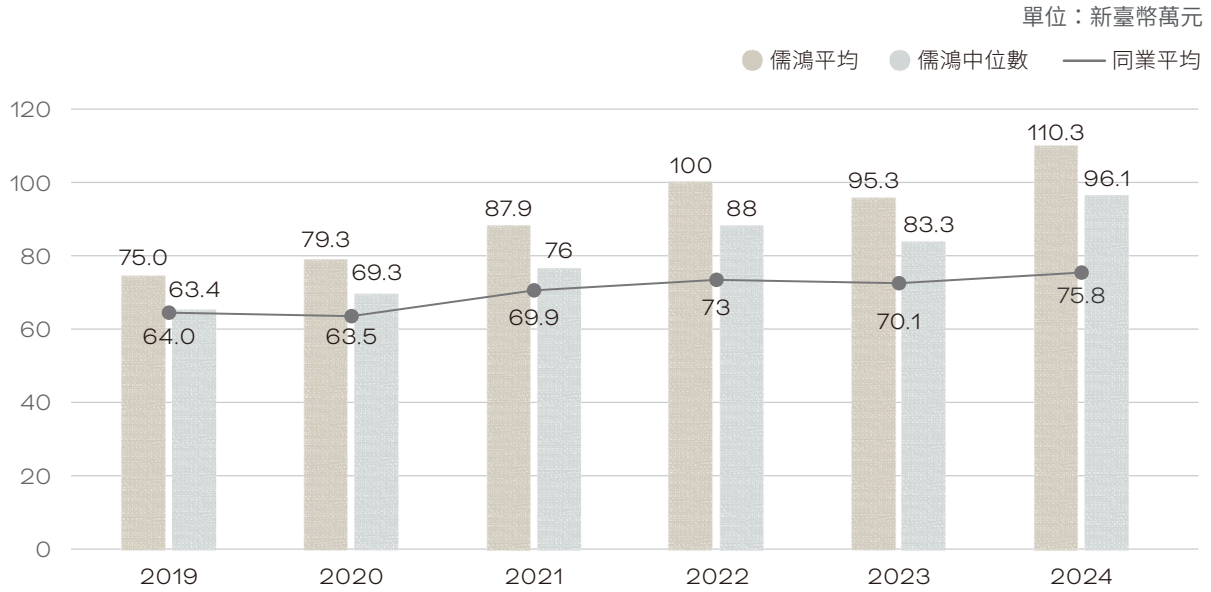
儒鴻各職務起薪皆以同工同酬為原則，不因性別而有所差異；基層人員起薪水準皆高於地方法定標準，並會依當地政府規定而有所調整，同時，公司每年亦會依據營運績效與獲利狀況提供豐厚年終獎金，回饋同仁對公司的貢獻，以本年度為例主要有 4 個來源：

1	固定薪資	同仁每月領取之固定薪資。	+
2	績效獎金	本年度公司整體營運績效達成目標，每人加發 3 個月又 20 天績效獎金。	+
3	三節禮金	年節、中秋、端午、勞動節、同仁生日額外發予之禮金。	+
4	年終獎金	依據個別同仁之績效發予豐厚之年終獎金。	+

優於同業之薪資福利費用

儒鴻於本年度於臺灣非擔任主管職務之全時同仁人數為 1,705 人，薪資平均數為 110.3 萬元，非擔任主管職務之全時同仁薪資較 2023 年薪資平均數差異增加約 15 萬元，百分比增加約 15.7%。

十 薪資比較表



備註：

1. 臺灣證券交易所 2019 年 6 月 28 日於公開資訊觀測站，公布前一年度上市公司非擔任主管職務之全時同仁薪資資訊，前述同仁係指扣除經理人、部分工時、任職給薪未滿 6 個月等人後之在臺僱用同仁人數（含本國籍、外國籍）。

2. 所稱「同業公司」資訊，係依據各公司所屬掛牌產業類別，按市場別（上市、上櫃分別核計）將同業公司資訊予以歸類統計。同業公司「薪資平均數」係指各業別所屬公司（薪資費用總和 ÷ 員工人數總和）之平均數。

2.3.2. 最貼心的福利措施

退休金提撥

儒鴻依循法令訂定退休制度，依各地區法規提撥退休金，以各據點同仁均可以適用退休金制度為目標。

地區	內容	退休金提撥金額
臺灣	依循勞動基準法，依據同仁服務年資及退休前六個月之平均薪資，由儒鴻承擔給付退休金。由儒鴻按月工資 6% 定期提撥退休金存於勞工退休金個人專戶。	54,326,712
越南	按同仁底薪的 14%、同仁提撥底薪的 8% 到退休及死亡基金。	193,121,249
柬埔寨	按同仁月薪金額提繳 0.8% 給勞工保險、2.6% 給醫療保險、4% 給養老金保險（工廠 / 員工各半）。	13,784,107
印尼	按同仁月薪金額提繳 7% 給社會保險，包含生病理賠、退休金、失業救濟。	9,606,580

安心孕育

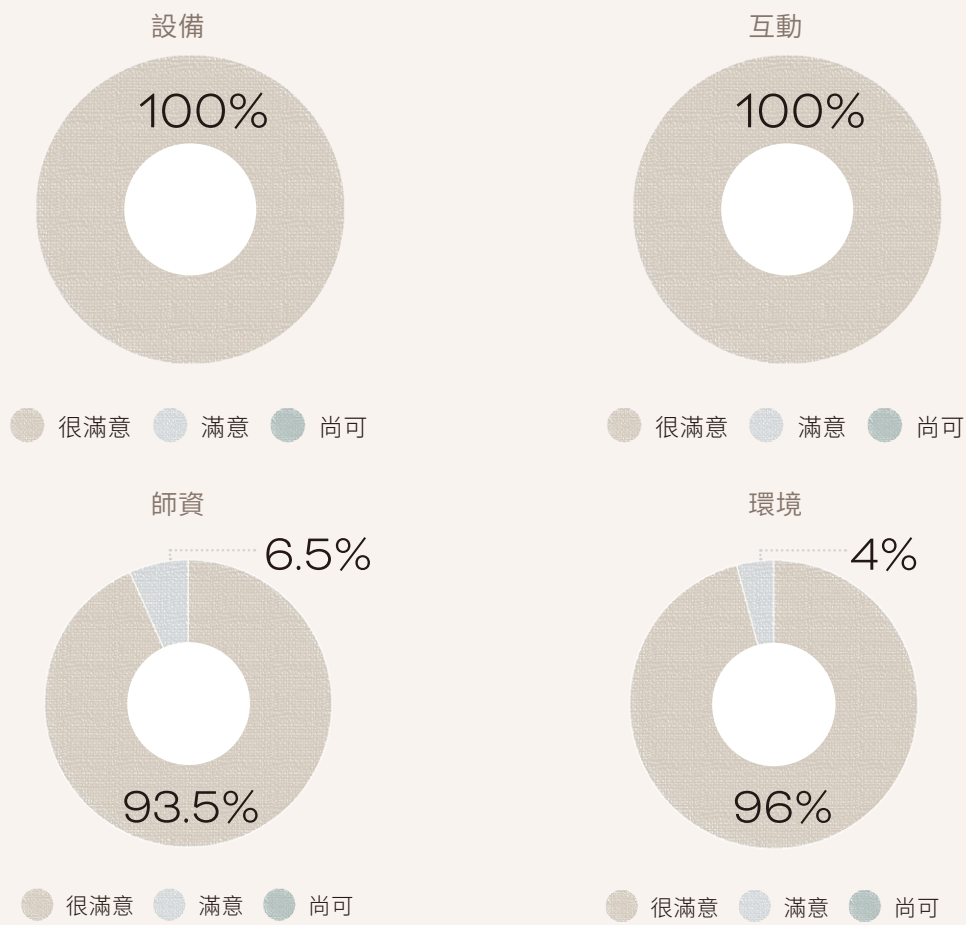
針對女性同仁亦提供完善的孕期、育兒福利制度，如哺乳室、額外哺乳休息時間、不減薪改調等，保障其平等工作權利。2024 年復職率為 100%，留任率為 86%。本年度儒鴻公司的越南、柬埔寨、印尼地區女性同仁產假申請率 100%。

總部大樓一樓設置有托嬰中心，若同仁的子女在托嬰中心托育，公司另外提供補助，讓同仁可以安心上班，不用擔心子女照顧、接送問題。另外，我們也觀察到總公司所處新北市新莊區副都心周圍社區家庭有托育嬰幼兒之需求，因此我們也對外招生，除了有效運用資源外，也可以服務社區家庭。目前對內招收 24 位嬰幼兒；對外招收 11 位嬰幼兒。

2024 年度儒鴻企業托嬰中心滿意度調查

我們針對托嬰中心也進行滿意度調查，希望能讓公司同仁及社區家庭，都能夠更放心地使用此福利。2024 年針對 4 個大面向進行入托狀況調查，經參與者的積極回覆，目前儒鴻托嬰中心各項措施皆得到正向的回饋，我們也根據平時互動獲取之意見，持續優化托嬰服務，希望能讓同仁安心、社區也受惠。

2024 年調查份數：27 份



十 育嬰假統計 - 臺灣

單位：人

項目	2024		
	男	女	總計
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	10	31	41
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	2	21	23
申請率 (B/A)	20%	68%	56%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	2	10	12
當年度實際申請復職人數 (D)	2	10	12
復職率 (D/C)	100%	100%	100%
上一年度復職人數 (E)	1	6	7
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	6	6
留任率 (F/E)	100%	100%	86%

備註：此表僅揭露臺灣地區育嬰假申請狀況；越南、柬埔寨、印尼地區無育嬰假，但越南提供女性勞工半年產假、男性勞工 5 天陪產假，印尼提供女性勞工 3 個月產假。

十 托嬰中心實景照片



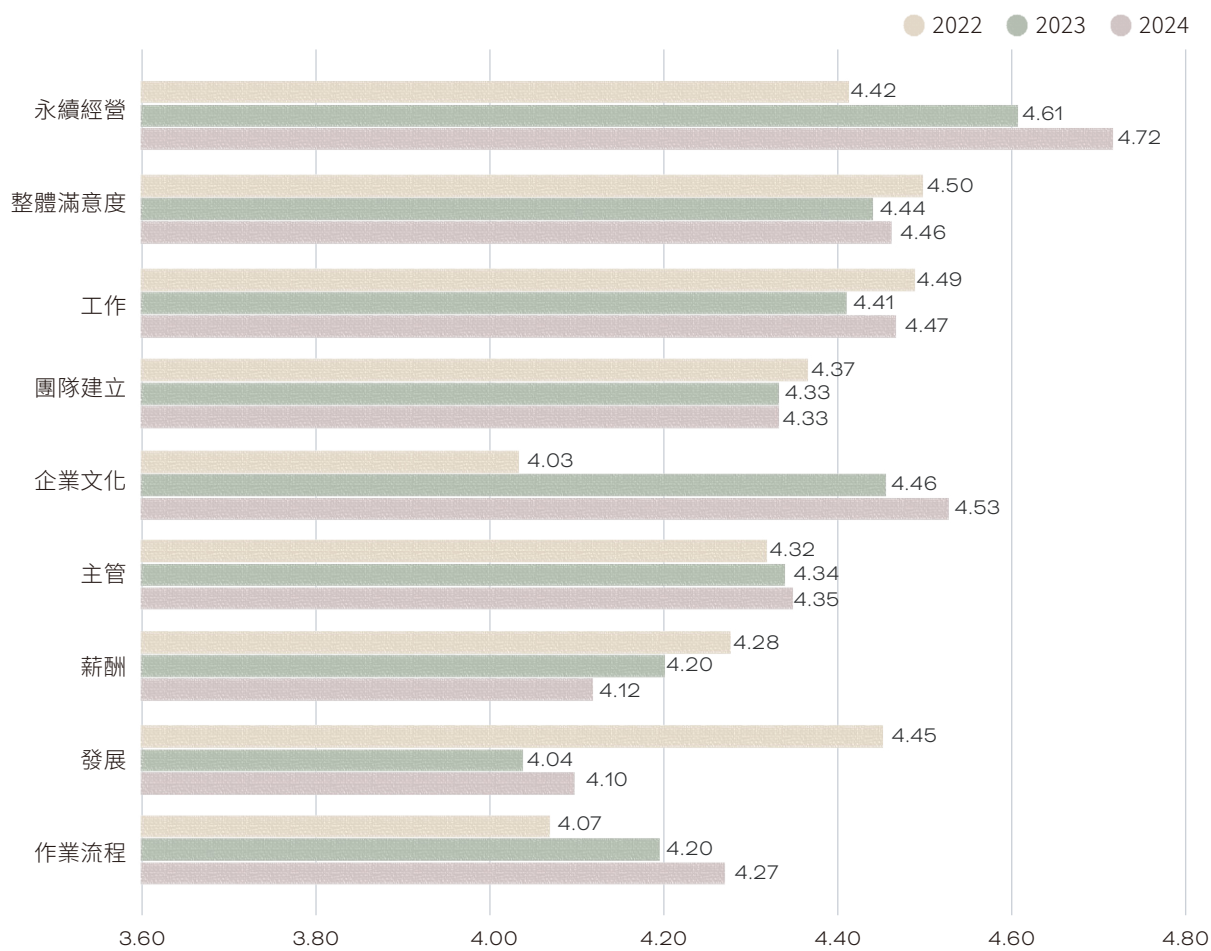
2.3.3 同仁意見溝通

儒鴻致力於建立透明、公開的同仁溝通管道以促進勞資關係和諧，使同仁得以反應問題與提供建議。秉持自主管理、全員參與之經營方針，由各部門主管定期與部屬透過業務會議、產銷會議等進行雙向溝通；本年度，新進同仁平均滿意度為「滿意」以上，顯示我們的溝通與融入機制具一定成效。

為深入了解同仁需求與提升管理效能，人力資源處每年透過匿名網路問卷，針對主管、團隊建立、薪酬、工作、作業流程、發展、企業文化及永續經營與整體滿意度等 9 大面向，共 38 個子項目進行滿意度調查。今年調查結果顯示，「永續經營」連續三年呈現上升趨勢，顯示同仁對公司在永續發展上的投入有高度肯定；「企業文化」亦持續成長，反映公司價值觀與文化逐漸獲得認同。

此外，「作業流程」與「工作」兩項指標也較去年略有提升，代表在日常工作安排與流程優化方面的努力已見成效。「發展」面向則在 2023 年下滑後小幅回升，顯示員工對於職涯成長資源仍有期待，後續可持續加強相關支持與溝通。相較之下，「薪酬」則連續兩年略有下滑，顯示同仁對薪酬結構或市場競爭力仍有期待空間，我們將持續為檢視與優化方向。

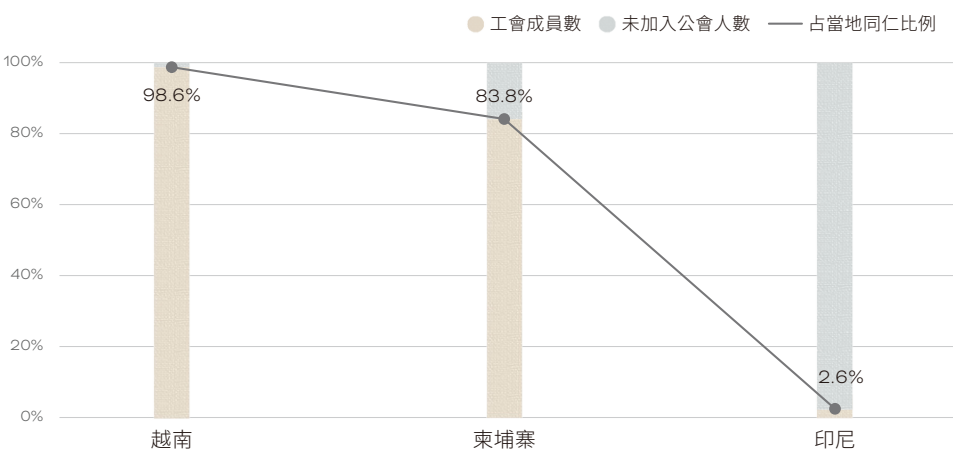
本年度全部項目平均滿意度由前一年度 4.33 分提升至 4.37 分，顯示，顯示整體管理與溝通機制持續優化。



針對同仁反映餐廳餐點品質及大樓環境、及電梯使用等意見。我們也積極整合回饋並與供應商協調，陸續增加符合多元需求的健康餐選項、並落實電梯分流紓解人流壓力。此外，為提升薪酬競爭力，亦依據營運績效持續透過年度調薪、季獎金及年終獎金予以反映。其餘建議則已依實際情況採用公告或宣導方式進行回應，確保同仁了解公司的相關作為，並持續強化溝通成效。

越南地區亦於 2009 年正式成立地方工會，因工會影響力大，相對柬埔寨與印尼，當地同仁積極加入公會，成員數截至本年底總計有 13,803 人、約為當地同仁數的 98.6%，因在當地建構雙向溝通橋樑。本年度儒鴻未發生勞資糾紛及違反結社自由與集體協商之情事。

十 各廠區工會人數比例圖



註：印尼廠逢建廠之初，工會人數成長中。

十 重大營運變化預告規範

