員工溝通政策與承諾

旭源包裝科技視同仁為公司成長的核心夥伴，致力於建立多元、透明且平等的雙向溝通管道。我們不僅重視本國籍員工的意見，亦將外籍移工納入核心溝通對象，並堅定落實職場霸凌防制，確保全體同仁皆能在安全、受尊重且無恐懼的環境下參與公司永續經營之對話。

114 年度具體執行實績

本公司透過「定期動態訪談」與「系統化年度調查」之雙軌機制，落實員工意見蒐集與回饋：

- 每月定期深度訪談制度（含職場霸凌與心理健康追蹤）：管理部門落實「人本溝通」機制，平均每月隨機抽訪約 5 位同仁進行一對一深度對話，114 年度累計訪談達 70 至 80 人次。訪談對象全面涵蓋各部門基層同仁及外籍移工，內容除工作流程、職安及福利外，特別納入「職場霸凌防制與心理安全」之調查，旨在及早發現並杜絕任何形式的歧視、騷擾或不當對待，確保不同國籍與職務的聲音皆獲得平等保護。
- 永續重大議題意見調查：配合首份永續報告書編製，本公司委託專業機構「智耀顧問」進行利害關係人問卷調查。針對全體同仁關切之永續議題（如：職業安全、霸凌防制、薪資福利）進行系統化分析，將調查結果轉化為年度管理目標。

溝通成效與具體改善作為

本公司針對 114 年度由各管道獲取之同仁建議，落實以下實質改善行動：

- 打造友善安全職場（硬體升級與心理保障）：針對同仁反映環境悶熱問題，公司立即於辦公室與現場作業區進行中央空調系統優化及加裝循環扇。同時，針對訪談中提及的職場氛圍需求，公司進一步強化匿名申訴機制與霸凌防制宣導，具體提升同仁在生理環境與心理安全上的舒適度。
- 精進福利與激勵機制：依據反饋全面優化獎金核給比例（包含員工薪資發放、生產績效獎金及各項激勵獎金）。其中，全勤獎金發放方式已完成制度調整並於 115 年 1 月實施，以公平獎勵機制建立正向職場文化。
- 擴大職能培訓與誠信教育：落實年度受訓時數達 818 小時。除專業技能外，亦增加「性別平等」與「防制職場霸凌」之法治教育，協助同仁建立正確互動觀念，提升核心人才素養。