

三 目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01

永續策略與實踐

02

關於六暉

03

產品責任與服務

04

永續環境

05

友善職場

06

社會共融

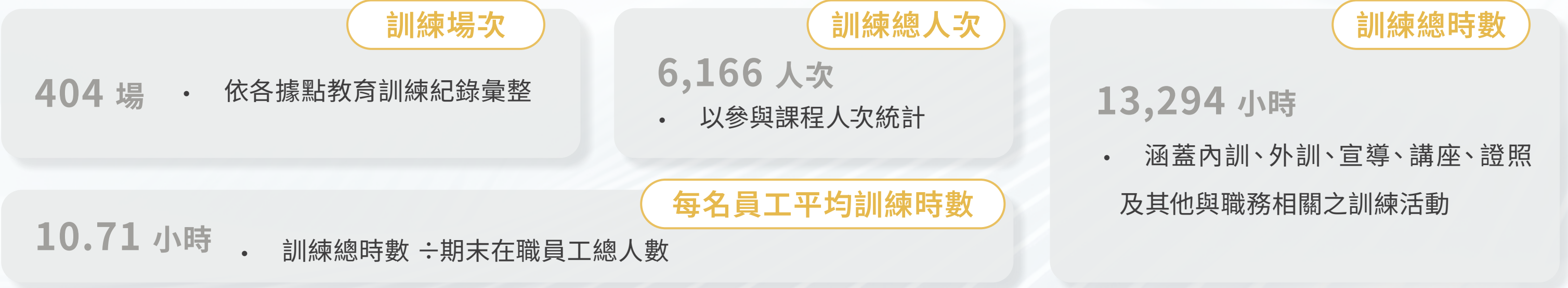
附錄

5.2 人才發展與薪酬保障

人才的成長，是企業持續前進的重要力量。六暉持續投入人才培育、績效管理及薪酬福利制度，打造兼具學習、成長與發展機會的工作環境，陪伴每位同仁持續精進專業能力，與企業共同成長。

5.2.1 教育訓練與職能發展

六暉依據各營運據點發展需求、職務特性、法規要求及年度管理目標，規劃多元教育訓練，涵蓋新人教育、專業技能、品質管理、職業安全、ESG 與法遵、管理職能及通識課程等面向，協助同仁持續提升專業能力，支持職涯發展與組織成長。



2025 年員工平均訓練時數

為進一步呈現不同員工群體之教育訓練情形，本集團依性別及職務類別統計每名員工平均訓練時數。2025 年全集團每名員工平均訓練時數為 10.71 小時，反映本集團持續推動各類別員工之教育訓練，並重視人才培育與專業能力提升。

員工分類		訓練總時數	平均訓練時數	受訓人次
性別	男性	8,001.90	10.33	3,860
	女性	5,291.66	11.36	2,306
職務	主管	1,601.94	13.35	315
	非主管	11,691.62	10.43	5,851
集團訓練總時數		13,293.56		
集團平均訓練時數		10.71		



註 1：平均訓練時數＝各分類訓練總時數÷各分類期末在職員工人數。
註 2：參訓人次係依課程出席人次統計，同一員工參與不同課程得重複計入。
註 3：主管係指課級以上主管，並包含儲備幹部；非主管係指一般員工。

目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01 永續策略與實踐

02 關於六暉

03 產品責任與服務

04 永續環境

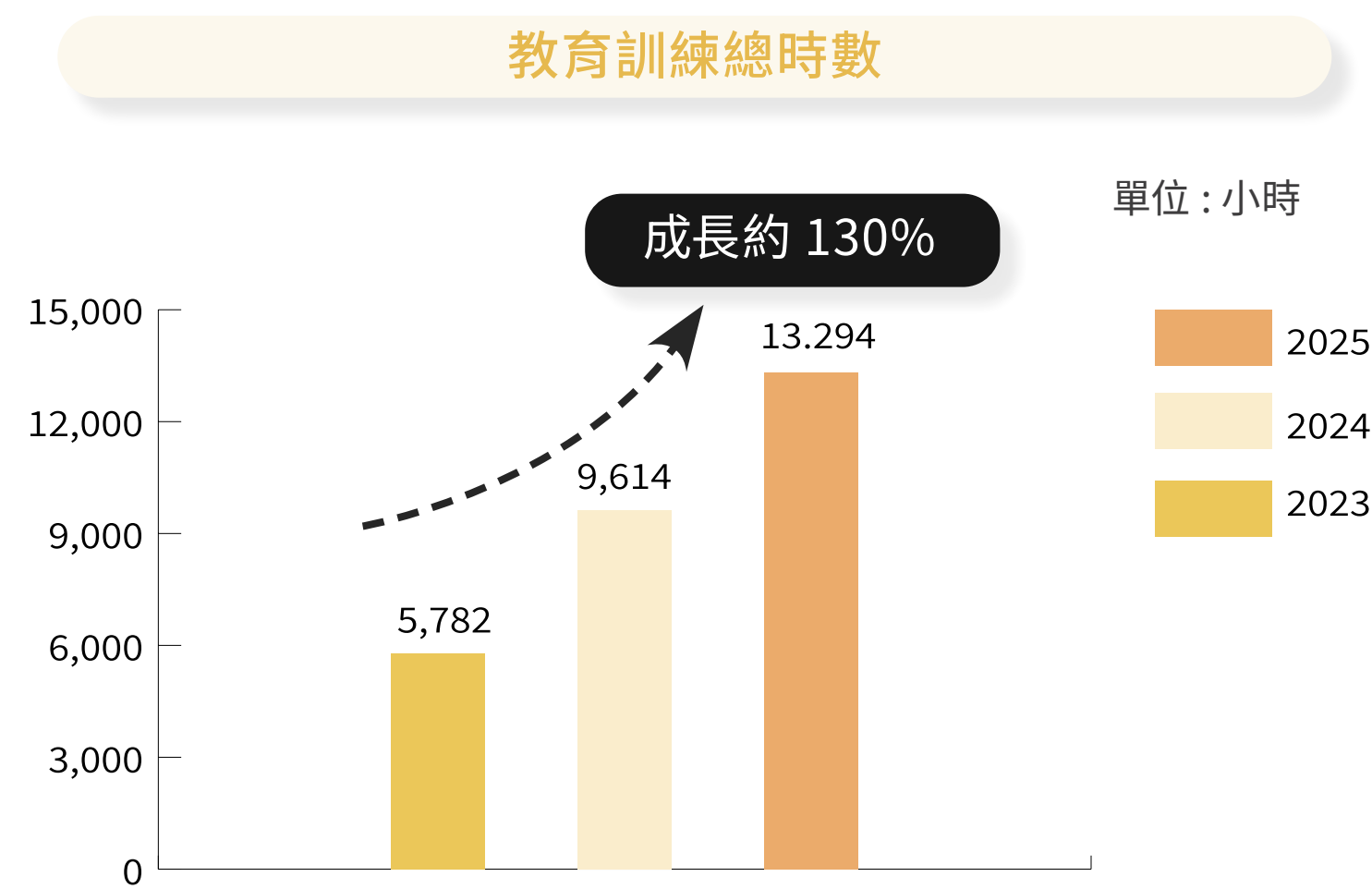
05 友善職場

06 社會共融

附錄

教育訓練總時數趨勢

近三年教育訓練總時數由 2023 年的 5,782 小時提升至 2025 年的 13,294 小時，累計成長約 130%，展現六暉持續投入人才培育，透過多元學習資源，支持同仁持續精進專業能力，與企業共同成長。



廈門一模保班換模技能競賽

透過實作競賽強化員工機械裝流程、安全作業及作業效率，並表揚優勝人員，鼓勵技能精進與經驗交流。



目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01 永續策略與實踐

02 關於六暉

03 產品責任與服務

04 永續環境

05 友善職場

06 社會共融

附錄

未來精進方向

六暉將持續深化教育訓練與職能發展機制，讓學習更貼近工作需求，陪伴每位同仁持續成長，厚植組織專業能力與永續競爭力。

精進面向	後續作法
貼近工作需求	依營運需求、法規要求及職務特性，持續規劃多元教育訓練，讓學習更符合工作所需。
深化學習成效	持續優化訓練成果追蹤，提升學習成果在工作上的實際應用，發揮教育訓練效益。
厚植職能發展	推動職能盤點、跨部門學習、關鍵人才培育及職能發展，支持同仁持續精進專業能力，與企業共同成長。

5.2.2 績效管理與薪酬保障

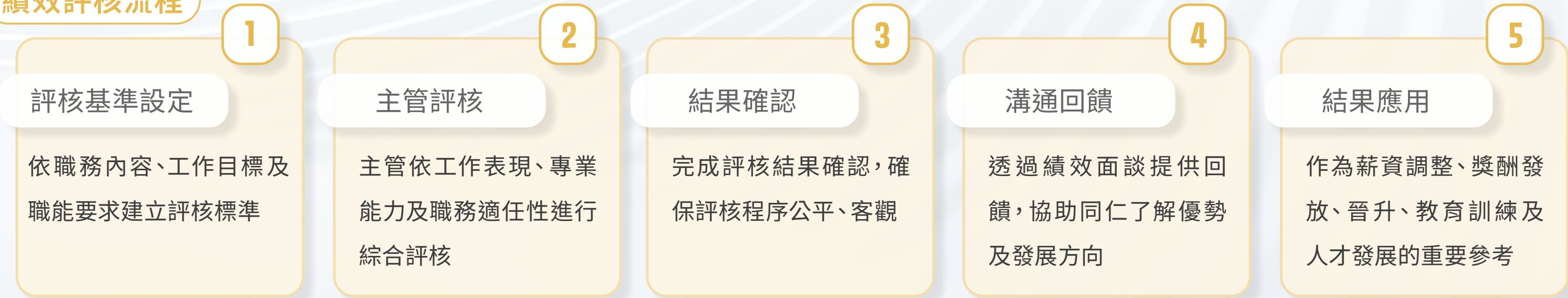
六暉深信，績效管理不僅是對工作成果的檢視，更是一場關於「成長」的深度對話。我們在各營運據點實施透明、公平的職能評核，範疇涵蓋專業能力、品質管理、團隊合作、工作當責及職務適任等面向，期望透過客觀的評核機制，協助每位同仁看見自身優勢，持續發揮專業價值。

我們重視每一次主管與同仁之間的交流，透過雙向溝通與回饋，陪伴同仁梳理自身優勢與發展方向。評核結果除作為薪資調整、獎酬發放、職務調整及晉升評估的重要依據外，亦作為教育訓練及人才發展規劃的參考，讓每一位努力付出的夥伴，都能獲得公平的肯定、合理的報酬與保障，並在六暉的舞台上持續精進專業，與企業一同收穫成長的果實。

績效評核與職涯發展

2025 年，我們順利達成績效與職能評核 100% 覆蓋。每一次評核，都是我們與同仁共同確認目標、梳理職能優勢的重要時刻。

績效評核流程



我們堅持評核機制應兼具公平、客觀與發展性，評核結果並非單一決定因素，而是綜合考量職務需求、組織發展、營運成果及各據點管理制度進行整體評估，確保人才發展與獎酬制度兼顧公平性及適切性。透過制度化的評核與回饋機制，我們致力於為夥伴提供更精準的職涯回饋、教育訓練與發展方向，讓每一位在六暉努力付出的夥伴，都能看見自己的專業價值。

三 目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01 永續策略與實踐

02 關於六暉

03 產品責任與服務

04 永續環境

05 友善職場

06 社會共融

附錄

績效評核覆蓋情形

單位：人數

六暉持續落實績效管理制度，2025 年各營運據點符合績效與職能評核資格之員工皆完成評核，評核覆蓋率達 100%，確保每位同仁皆能透過公平、透明的評核機制，獲得適切的回饋與發展機會。

據點	適用評核	男	女	主管	非主管	完成評核	覆蓋率
台灣	42	17	25	12	30	42	100%
廈門	914	571	343	38	876	914	100%
昆山	55	36	19	2	53	55	100%
印尼	222	145	77	50	172	222	100%
合計	1,233	1,233		1,233		1,233	1,233

註：本表統計對象為各營運據點符合績效與職能評核資格之在職員工

薪酬獎酬制度

建立公平、透明的薪酬與獎酬制度，依據各營運據點所在地法令及職務特性辦理薪酬管理，並綜合考量職務內容、專業能力、工作績效、公司營運成果及市場薪資水準，作為薪資調整及獎酬發放的重要依據，鼓勵同仁持續精進專業能力，與企業共同成長。

各據點男女基本薪資比率

持續落實同工同酬與公平薪酬原則，定期檢視各營運據點不同性別之基本薪資比率，以確保薪酬制度之公平性。

性別	台灣	廈門	昆山	印尼
男性	1.00	1.00	1.00	1.00
女性	0.95	0.84	1.00	1.00

註：本表以男性基本薪資比率 1.00 為比較基準。

各據點基層員工起薪與當地最低薪資比率

遵循各營運所在地最低薪資及勞動法令規定，所有正式聘僱員工之起薪皆高於或等於當地法定最低薪資，展現公司對公平薪酬及基本勞動權益的重視。

據點	男性	女性
台灣	1.12	1.08
廈門	1.45	1.25
昆山	1	1
印尼	1	1

註：基層人員係指各據點正式聘僱之非主管職員工，薪資以標準起薪計算。

公式：基層員工標準起薪 ÷ 當地法定最低薪資

三 目錄

關於本報告書

2025 六暉永續績效

01

永續策略與實踐

02

關於六暉

03

產品責任與服務

04

永續環境

05

友善職場

06

社會共融

附錄

退休與社會保障

各營運據點依所在地法令辦理退休及社會保險制度，公司並依法提撥相關費用，協助員工建立完善的退休保障。

據點	適用制度	公司提撥	個人提撥
台灣	《勞動基準法》退休金	6%	自願提繳 (最高 6%)
廈門	廈門市及外來戶	16%	8%
昆山	昆山市及外來戶	16%	8%
印尼	印尼	5.7%	3%

未來精進方向

未來將持續優化績效管理與薪酬制度，深化人才發展機制，透過公平的評核、適切的回饋及多元的發展機會，陪伴每位同仁持續成長，打造兼具專業、當責與向心力的人才團隊。

精進面向	後續作法
深化績效回饋	持續優化績效評核、主管回饋及雙向溝通機制，協助同仁了解自身優勢與發展方向。
優化薪酬制度	持續檢視薪酬制度，綜合考量職務內容、專業能力、工作績效及市場薪資水準，落實公平合理的薪酬管理。
人才發展連結	強化績效評核與教育訓練、職涯發展及人才培育的連結，支持同仁持續精進專業能力，與企業共同成長。