

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

5.3 多元共融與人權保障

對六暉而言，每一位同仁都是推動企業永續發展最珍貴的夥伴。我們深信，唯有在一個充滿尊重、信任且重視工作與生活平衡的環境中，每位同仁才能安心發揮所長。因此，我們持續落實人權承諾，營造公平、友善且安全的工作環境，讓每一位夥伴都能感受到尊重、支持與歸屬感。

除了提供完善的薪酬、保險、休假及退休等勞動保障外，我們亦依各營運據點文化及員工需求，持續推動健康照護、家庭友善、員工關懷及多元溝通機制，打造安全、健康且值得信賴的職場環境。我們期盼透過持續精進各項措施，陪伴每位同仁安心工作、持續成長，攜手打造更有溫度的共好職場。

2025 年成果

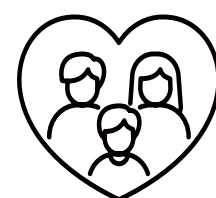
89 %

育嬰留停復職率



85 %

育嬰留停留任率



79 % 以上

主要據點員工滿意度



0 件

職場不法侵害申訴



0 件

童工及強迫勞動事件



精進
方向

- ▶ 持續依員工需求與在地文化優化福利、照護及家庭友善措施。
- ▶ 強化人權宣導、申訴認知與員工溝通回饋機制。

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

重大主題管理／友善職場與人權保障		
重大主題意義	友善職場與人權保障不僅攸關員工權益，更是企業穩健營運與永續發展的重要基礎透過尊重人權、維護勞動權益及營造公平、平等的工作環境，有助於建立員工信任、提升組織韌性，並回應客戶、供應鏈及利害關係人對企業永續管理的期待。	
政策／承諾	遵循各營運據點所在地勞動法規及國際人權原則，建立完善的人權管理制度，保障員工工時、休假、結社自由、隱私及申訴權益，並持續營造安全、健康、平等且受尊重的工作環境。 我們反對任何形式的歧視、童工、強迫勞動、性騷擾、職場霸凌及其他不法侵害，重視員工意見與溝通，透過健康照護、員工關懷及多元溝通機制，陪伴每位同仁安心工作、持續成長，攜手打造更有溫度的共好職場。	
正負面衝擊	正面： 透過保障勞動權益、尊重人權及營造安全、友善的工作環境，有助於提升員工福祉、凝聚組織向心力、促進人才留任及組織穩定，並建立企業與員工、客戶及其他利害關係人間的信任關係。	負面： 若未能妥善保障人權或提供公平、安全的工作環境，可能導致歧視、職場霸凌、勞資爭議、職業安全風險或人才流失，進而影響員工權益、企業聲譽及營運穩定性。
目標	短期： - 落實人權政策及勞動法令遵循，營造安全、友善且受尊重的工作環境 - 完善員工溝通、申訴及關懷機制，提升員工參與及滿意度 - 推動健康促進、家庭友善及員工福利措施，強化工作與生活平衡	中期： - 強化人權風險辨識及管理機制，持續提升職場平等與多元共融文化 - 完善人才關懷及留任制度，提升員工向心力與組織韌性 - 深化主管人權管理及友善職場教育訓練，提升全員人權意識 長期： - 建立兼具人權保障、員工福祉與工作生活平衡的永續職場文化 - 提升員工幸福感、人才留任及組織永續競爭力 - 攜手員工、供應鏈及利害關係人，共同打造更有溫度的共好職場

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

重大主題管理／ 友善職場與人權保障			
行動辦法	▶ 落實人權及勞動權益管理，遵循各營運據點勞動法令 ▶ 推動反歧視、反性騷擾、反霸凌及禁止童工、強迫勞動等人權保障措施 ▶ 辦理人權、性別平等、性騷擾及職場霸凌防治宣導，提升員工法令認知與人權意識 ▶ 建立多元溝通及申訴管道，並依程序辦理調查、改善及追蹤，保障申訴人權益 ▶ 推動職業安全、健康照護及員工關懷措施，營造安全、健康且友善的工作環境		
評估機制	▶ 定期檢視人權事件、歧視事件、職場霸凌及違反勞動法令案件發生情形 ▶ 定期追蹤員工申訴案件處理及改善成果 ▶ 定期檢視員工滿意度及福利措施執行情形 ▶ 定期追蹤人權教育及友善職場宣導辦理情形 ▶ 依執行成果，持續精進友善職場與人權保障措施		
2025 年 實際績效	▶ 2025 年未發生童工、強迫勞動、職場歧視、性騷擾、職場暴力及其他重大人權相關事件 ▶ 2025 年育嬰留職停薪復職率達 89%，留任率達 85% ▶ 主要營運據點員工滿意度調查結果良好，其中廈門廠 86.01%、昆山廠 80.3%、印尼廠 79.05% ▶ 主要營運據點已建立員工申訴、勞資溝通及人權申訴與救濟機制		申訴機制／溝通管道 管理單位：集團控股管理部 員工申訴管道： ▶ 電話：+886-4-8748122 ▶ 電子郵件：luhai.report@luhai.com.tw

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

5.3.1 員工福利與照護措施

我們相信，良好的員工照護來自對每一位同仁需求的理解與重視。依據各營運據點所在地法令、文化及員工需求，六暉持續提供多元福利與照護措施，涵蓋健康照護、節慶關懷、家庭友善、員工活動及其他福利支持，陪伴每位同仁安心工作，在工作與生活間取得良好平衡。



法定福利

社會保險、退休金、休假、工時管理及勞動法令相關保障

2025 年成果／案例

- ▶ 各營運據點依法辦理勞動保障與社會保險，維護員工基本權益



健康照護

健康檢查、健康促進活動及健康宣導

2025 年成果／案例

- ▶ 推動健康檢查、健康促進及健康宣導，持續關注員工身心健康



員工關懷與活動

節慶關懷、旅遊、聚餐、團隊活動及員工關懷活動

2025 年成果／案例

各據點特色活動

- ▶ 台灣：辦理員工旅遊、年度尾牙及田中馬拉松完賽獎勵
- ▶ 中國（廈門）：辦理員工旅遊、社團活動、電影欣賞、親子活動、心靈關懷及節慶活動
- ▶ 印尼：舉辦開齋節聚會，促進跨文化交流與團隊凝聚力



家庭友善

育嬰留停、產假、陪產假、母性保護、親子活動或子女照護支持

2025 年成果／案例

- ▶ 持續提供育嬰留停及家庭照護支持措施，協助員工兼顧工作與家庭



學習與成長支持

內部教育訓練、外部課程、證照培訓、職安衛課程、專業技能訓練及線上學習

2025 年成果／案例

- ▶ 依職務需求及專業發展規劃教育訓練，持續提升員工職能



生活支持

台灣每週水果點心、休憩空間等

2025 年成果／案例

- ▶ 提供水果點心、休憩空間等生活支持措施，提升工作便利性與職場舒適度



連結心與心，傳遞六暉溫度

我們深信，公司的溫度來自於每一位同仁臉上的笑容。2025 年，各營運據點持續結合在地文化與員工需求，策劃多元交流活動，無論是運動場上的揮灑、節慶時的相聚，或是家庭互動，每一次相聚都拉近了彼此的距離。

這不僅是一場場活動，更是凝聚團隊情感與向心力的重要時刻，讓我們攜手在友善的環境中，共同經營屬於六暉的幸福時光。

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

① 同行共好 | 凝聚團隊情誼

走出工作日常，在交流與陪伴中拉近彼此距離，讓團隊默契與情誼持續累積。



▶ 台灣員工旅遊



▶ 廈門幹部旅遊



▶ 廈門秋遊

② 節慶相聚 | 分享幸福時光

透過每一次節慶相聚，傳遞祝福與關懷，讓歡笑成為彼此共同的美好回憶。



▲ 台灣尾牙



▲ 昆山尾牙



▲ 廈門春酒



▲ 印尼開齋聚會

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

③ 樂活同行 | 擁抱健康生活

鼓勵培養運動習慣，在揮灑汗水的同時，也收穫健康、活力與團隊默契。



▲ 跑步社團



▲ 瑜珈社團

④ 關懷身心健康 | 讓幸福融入日常

從家庭互動到心靈關懷，陪伴每一位同仁兼顧工作與生活，感受更多支持與溫暖。



▲ 心靈加油站



▲ 心靈減壓劇場

⑤ 暖心日常 | 感受生活溫度

每一份貼心安排，都是日常生活中的溫暖陪伴，讓工作環境更舒適，也讓每一天更有溫度。



▲ 水果點心



▲ 小影院



▲ 圖書室

關懷同仁·幸福職場·永續共好

5.3.2 育嬰留停與復職留任

陪伴同仁兼顧家庭與職涯發展，是友善職場的重要一環。我們依各營運據點所在地法令提供育嬰留職停薪及相關假別，並持續追蹤復職與留任情形，作為家庭友善及人才留任管理的重要觀察指標。2025 年育嬰留職停薪復職率為 89%，復職後一年留任率為 85%，顯示多數同仁於完成家庭照顧階段後，能順利回到工作崗位並持續穩定任職。



23 人

19 人

16 人

89%

85%

符合申請資格

實際申請

當年度復職

復職率

留任率

近三年趨勢

項目	2023 年	2024 年	2025 年	說明
符合申請(人)	25	27	23	子女 3 歲以內員工
實際申請(人)	23	25	19	依年度實際申請
A 應復職(人)	16	21	18	應復職基礎
B 申請復職(人)	16	20	16	實際復職申請
C 前一年度應復職(人)	15	15	13	前一年度應復職
D 前一年度申請復職(人)	11	11	11	前一年度實際復職
復職率(B/A)	100%	95%	89%	2025 年女性復職率 85%
留任率(D/C)	73%	73%	85%	復職後留任一年比率

2025 年性別觀察

男性	女性	合計
8	15	23
5	14	19
5	13	18
5	11	16
5	8	13
5	6	11
100%	85%	89%
100%	75%	85%

註：復職率＝報告年度實際復職人數÷報告年度應復職人數

留任率＝報告年度之前一年復職滿一年人數 ÷報告年度之前一年復職人數

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

5.3.3 人權保障與平等職場

尊重每一位同仁，是打造友善職場的重要基礎。我們依循各營運據點所在地勞動法規，並參考《聯合國世界人權宣言》(UDHR)、《聯合國全球盟約》(UN Global Compact) 及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》(ILO) 等國際人權原則，將尊重、平等與包容的理念落實於招募、任用、薪酬、晉升、教育訓練、績效管理及離職等人力資源管理流程。

同時，我們持續推動人權教育、性別平等、性騷擾防治及職場霸凌防治等宣導措施，建立多元溝通與申訴機制，致力營造安全、平等且受尊重的工作環境，保障每一位同仁的基本權益與職場尊嚴。

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



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

人權識別及風險減緩

人權管理重點	管理作法	2025 年績效
童工防制	▶ 招募及報到程序確認身分與年齡 ▶ 遵循各地最低就業年齡及勞動法規	▶ 童工事件 0 件
強迫勞動防制	▶ 禁止任何形式之強迫、脅迫或非自願勞動 ▶ 尊重員工自由意願，不限制人身自由或扣留證件	▶ 強迫勞動事件 0 件
友善職場與不法侵害防治	▶ 建立申訴、調查與處理機制 ▶ 辦理性別平等、性騷擾及職場霸凌防治宣導 ▶ 依程序受理、調查及改善相關案件	▶ 職場歧視、性騷擾、職場霸凌及其他職場不法侵害事件 0 件
個人資料與隱私保護	▶ 依各據點法規蒐集、處理及保護個人資料 ▶ 強化個人資料管理及資訊保護措施	▶ 未發生員工個人資料外洩或隱私爭議事件
多元共融與平等就業	▶ 落實公平任用及平等就業原則 ▶ 提供平等發展機會，支持中高齡、新住民及身心障礙等多元人才就業	▶ 2025 年弱勢團體員工 5 人，均於廈門廠任職
誠信倫理與責任文化	▶ 宣導誠信經營、員工行為規範及職業倫理 ▶ 持續提升員工法遵及責任意識	▶ 未發生重大職場倫理或人權違規事件

2023 ~ 2025 年 人權事件統計

年度	童工事件	強迫勞動事件	職場不法侵害事件
2023	0	0	0
2024	0	0	0
2025	0	0	0

註：職場不法侵害事件包含職場歧視、性騷擾、職場霸凌、職場暴力及其他相關人權申訴事件



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

申訴機制與處理流程

我們重視每一位同仁的聲音。員工如遇職場歧視、性騷擾、職場霸凌、勞動權益或其他人權相關事項，可透過多元管道提出申訴或反映，由權責單位依案件性質受理、調查、回覆及追蹤改善，並於處理過程中妥善保護申訴人隱私及相關權益。

01

主管協助

主管或人事／管理單位

可直接向主管、人事或管理單位反映，由權責單位受理並協助處理。

書面反映

員工意見箱／電子信箱

可採實名或匿名方式提出意見、建議或申訴。

02

03

電話或電子郵件

由權責單位受理、調查、回覆及追蹤改善。

線上通報

(通訊工具／線上申訴)

依案件性質分類處理，並持續追蹤改善情形。

04

員工申訴與溝通聯絡資訊

- ▶ 管理單位：集團控股管理部
- ▶ 電話：+886-4-8748122
- ▶ 電子郵件：luhai.report@luhai.com.tw

所有申訴案件均依程序受理、調查、回覆及追蹤改善，並嚴格保護申訴人隱私及相關權益，致力營造安全、平等且值得信賴的友善職場。

員工申訴處理流程

01. 提出申訴

員工透過主管、人事單位、信箱、電話、電子郵件或線上管道提出申訴或意見。

02. 受理申訴

權責單位確認受理範圍，必要時了解案件事實及蒐集相關資料。

03. 調查處理

依案件內容進行查證、訪談或資料蒐集，並保護申訴人及相關人員隱私。

04. 回覆改善

依調查結果回覆申訴人，必要時提出改善措施並追蹤辦理情形。

05. 結案追蹤

完成案件結案及紀錄保存，必要時持續追蹤改善成效。

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

2025 年，本集團針對各營運據點進行人權風險評估，評估項目包括工時管理、性騷擾防治、職場霸凌防治、結社自由及團體協商、童工防制以及強迫或強制勞動防制等人權議題。經評估，2025 年度未辨識出於結社自由及團體協商、童工，以及強迫或強制勞動等議題具有重大風險之營運據點，亦未發生職場歧視、性騷擾、職場霸凌或其他重大人權事件。

未來將持續依各營運據點法規要求及管理需求，滾動檢討人權管理、職場不法侵害防治、性別平等、申訴救濟及員工溝通機制，並持續強化職場霸凌、性騷擾、反歧視、個人資料保護及人權相關教育訓練，提升主管及員工人權意識，共同營造安全、尊重、平等且友善的工作環境。

5.3.4 員工溝通與勞動權益

員工溝通機制

六暉重視每一位員工的聲音，致力於建立開放、透明且雙向的溝通文化。集團依各營運據點所在地法令、組織型態及管理制度，建立多元溝通機制，透過勞資會議、職工代表大會、工會、員工滿意度調查、離職訪談、主管溝通及意見反映等管道，了解員工對工作環境、福利制度、教育訓練、職場安全及管理制度等面向之需求與建議。

各項回饋由權責單位依議題性質進行分析、改善及追蹤，並作為制度優化與職場改善的重要依據，形成「蒐集意見、分析改善、追蹤成效」的持續改善機制，促進勞資互信，提升員工參與及組織凝聚力。



2025 年人權風險評估重點



工時管理



性騷擾防治



職場霸凌防治



強迫勞動防制



童工防制

Listen | 傾聽

建立多元溝通管道

蒐集員工意見

權責單位分析

提出改善措施

追蹤改善成果

持續優化制度與職場

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

員工回饋與改善

各據點透過員工滿意度調查、日常溝通及意見反映等方式，了解員工關注議題及需求，並針對工作環境、福利措施、主管管理及職場設施等面向，由權責單位研擬改善措施、落實執行並追蹤改善成效，持續回應員工需求並優化管理制度。本集團落實「蒐集意見、分析改善、追蹤成效」之 PDCA 管理循環，持續將員工回饋納入管理改善及制度優化的重要依據。

各據點員工回饋重點及改善措施				Act 改善
據點	主要回饋事項	改善措施	回饋機制	
廈門	▶ 餐食品質 ▶ 停車空間	改善餐食品質、用餐環境及公共設施管理，持續評估停車空間改善需求	每年 6 月及 12 月辦理員工滿意度調查	
昆山	▶ 薪酬競爭力	持續拓展市場、提升產能利用率及工作穩定性，進一步提升薪酬競爭力	員工滿意度調查及日常溝通	
印尼	▶ 工作壓力 ▶ 生活設施	持續改善工作及生活設施，透過教育訓練及品質激勵措施，提升員工工作體驗並降低工作壓力	員工回饋調查及日常意見蒐集	

員工滿意度成果

本集團定期辦理員工滿意度調查，了解員工對工作環境、主管管理、福利制度、教育訓練及職場安全等面向之意見與感受，並將調查結果作為持續改善工作環境及管理制度的重要依據。各據點依所在地管理制度辦理員工滿意度調查，並依調查結果持續追蹤改善措施，形成員工意見回饋與管理改善之良性循環。2025 年主要營運據點員工滿意度均達 79% 以上，其中廈門廠為 86.01%、昆山廠為 80.3%，印尼廠五點量表中「滿意」以上員工占比為 79.05%。

註：各據點員工滿意度調查之題項、量表及計算方式不同，為確保資訊揭露之一致性及可比較性，本集團採分別揭露方式呈現，不另計算集團平均值。

廈門

86.01 %

▶ 員工滿意度調查

昆山

80.30 %

▶ 員工滿意度調查

印尼

79.05 %

▶ 五點量表中「滿意」以上占比

Result | 成果

溝通與回饋管道

▶ 勞資會議／職工代表大會

▶ 工會／職福會

▶ 員工滿意度調查

▶ 離職訪談

▶ 主管溝通與意見反映

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

多元溝通與勞動權益保障

六暉控股重視每一位員工的想法與感受，尊重員工依法享有結社自由及團體協商權。集團依各營運據點所在地法令及管理制度，透過工會、職工代表大會、勞資會議及其他員工代表機制，建立多元且順暢的溝通管道，讓員工能安心表達意見，並與公司共同討論勞動條件、福利制度、工作環境及其他權益事項，攜手打造彼此尊重、互信合作的友善職場。

2025 年，本集團部分據點員工適用團體協約或相關集體協商機制；未受團體協約涵蓋之員工，其薪資、工時、休假、福利及其他勞動條件，均依所在地勞動法令、勞動契約、內部管理制度及員工手冊等規範辦理，確保每位員工的權益都能獲得公平保障，並在安全、安心且具有歸屬感的工作環境中持續成長。

溝通管道	主要內容	2025 年執行情形
勞資會議／職工代表大會	定期討論勞動條件、福利制度、工作環境及員工建議等事項	▶ 台灣依法召開勞資會議 ▶ 廈門透過職工代表大會蒐集員工意見並與管理階層溝通
職工福利委員會／工會	推動員工福利、活動及關懷措施，蒐集員工意見	各據點依制度辦理福利活動及員工關懷，作為員工交流、意見溝通及凝聚向心力的重要平台
員工滿意度調查	蒐集員工對工作環境、福利制度、主管管理及跨部門協作等面向之意見	廈門、昆山及印尼均定期辦理員工滿意度調查，並依結果持續改善
離職訪談	了解離職原因，作為組織改善及人才留任之參考	各據點依人事管理制度辦理離職訪談或離職意見了解
主管溝通與意見反映	員工可透過主管、人資及意見反映管道提出建議或需求	權責單位依議題性質受理、追蹤及回應；人權及申訴案件揭露於 5.3.3
員工活動與福利交流	透過員工旅遊、健康促進、節慶活動等了解員工需求	作為了解員工參與、福利需求及職場歸屬感的重要交流管道

註：各營運據點依所在地法令及管理制度，建立適合當地需求之溝通機制，持續傾聽員工意見並促進雙向溝通。

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

團體協約

六暉尊重員工依法享有之結社自由及團體協商權，並依各營運據點所在地法令及管理制度，建立多元且順暢的勞資溝通機制，透過工會、職工代表大會、勞資會議及其他員工代表機制，與員工就勞動條件、福利制度、工作環境及其他權益事項充分交流，攜手營造尊重、互信與合作的工作環境。2025 年度集團受團體協約或相關協商機制涵蓋之員工比例為 90.75%。

未適用團體協約或相關協商機制之員工，其薪資、工時、休假、福利及其他勞動條件，均依所在地勞動法令、勞動契約、工作規則及公司內部管理制度辦理，確保每位員工的基本勞動權益均能獲得公平保障。

據點	團體協約／協商機制	權益保障方式
台灣	100% 涵蓋	依《勞動基準法》、勞動契約、工作規則及內部管理制度辦理，並透過勞資會議及員工溝通管道蒐集意見
廈門、昆山	100% 涵蓋	依所在地法令、工會或職工代表機制辦理勞動條件、員工福利及權益溝通
印尼	63% 涵蓋	各項勞動條件均依所在地法令、勞動契約及公司內部制度辦理（不含仲介）

勞動條件變更通知

本集團各營運據點均遵循所在地勞動法令規範，對於重大營運變更、勞動條件調整或終止勞動契約等涉及員工權益之事項，均依法定程序辦理並提供必要通知，保障員工知情權益。

公司亦透過勞資會議、職工代表大會、員工申訴、離職訪談及員工滿意度調查等多元溝通機制，持續蒐集員工意見，作為制度優化與管理改善的重要依據，建立公開、透明且良好的勞資溝通環境。

以台灣據點為例，依《勞動基準法》第 16 條規定，雇主終止勞動契約時，依員工年資提供法定預告期間；其他營運據點則依所在地法令及內部管理程序辦理。

員工在職期間 （台灣據點）	終止勞動契約 提前告知時間
年資三個月以上 未滿一年者	10 日前
年資一年以上 未滿三年者	20 日前
年資三年以上者	30 日前

2025 年，本集團未發生重大營運變更致大規模影響員工權益之情形。

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

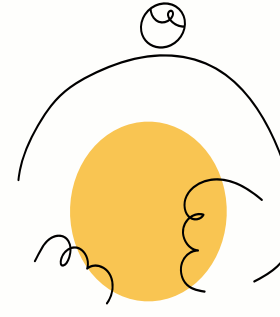
06 社會共融

附錄

未來精進方向

未來，本集團將持續落實人權保障，完善多元溝通與申訴機制，傾聽每一位員工的聲音，持續追蹤改善措施執行情形，將員工意見納入制度優化與管理改善的重要參考，打造尊重、信任、共同成長的友善職場。

同時，為因應 2026 年 7 月 1 日施行之職場霸凌防治相關法規要求，本集團已於 2026 年 5 月完成職場霸凌防治宣導教育，並同步檢視及修訂相關管理制度、申訴處理程序與教育訓練機制，持續營造安全、尊重與友善的工作環境，讓每位同仁都能安心工作、放心成長，攜手建立更具韌性與永續發展的職場。

傾聽每一位員工的聲音，
讓我們一起打造更好的職場

每一份意見，都是推動進步的力量；每一次改善，都是對員工的承諾。

六暉控股將持續與員工同行，創造更安心、更幸福的工作環境。