



## 桂盟國際 員工培訓發展計畫

### 一、 政策與目的

本公司秉持企業文化與品質政策推動員工培訓課程，內容涵蓋新人訓練、共同課程、專業職能課程及法定訓練，旨在：

1. 自強不息、追求卓越。
2. 成長、革新、團隊、執行力。
3. 質量至上、創新求實。
4. 立足至善、精益求精。

### 二、 計畫原則與策略

為確保員工培訓與發展計畫的有效性，制定以下原則與策略：

- 1.課程規劃以需求導向為核心，考量各部門的實務需求與員工個人的學習發展方向，據此設計並安排多元且合適的課程內容。
- 2.教育訓練課程，結合工作中學習、內部講師、外部專家授課以及實地學習等方式進行，以提升學習成效並強化實務應用能力。
- 3.透過課後蒐集學員的滿意度調查回饋，依據回饋結果不斷調整與優化課程內容與執行方式。

### 三、 計畫架構與課程設計

發展方面	主要內容	課程形式	參與對象
新進人員訓練	認識公司業務、產品與企業價值，協助新進員工適應新工作環境與工作內容，以加速融入公司文化。	內部訓練	新進員工
專業課程訓練	透過技術培訓、新技術與工具之使用等專業課程，深化專業職能，拓展專業知識，提升員工職業能力和競爭力。	外部講座、內部訓練、線上課程	全體員工

共同職能課程	強化高效執行力，培養清楚設定目標、有效推動工作的能力，同時提升對問題的敏感度與分析深度，透過系統化思考與實務演練，學習找出問題關鍵並提出精準可行的解決方案，全面提升工作績效與決策品質。	內部訓練、線上課程	全體員工
公司治理與永續	安排聚焦ESG、永續治理、國際法規與企業實務應用，循序強化碳管理、風險治理、供應鏈責任、智慧財產與經營策略等核心能力，協助企業因應國際趨勢，提升永續競爭力。	專題研討、外部講座	永續發展委員會
各項資格訓練以及安全防護課程	環安衛等工作安全需求與證照輔導課程，以確保員工工作環境之安全。	內部訓練、外部訓練、實地演練	全體員工

#### 四、 實施重點

1. 新進人員訓練：協助新進同仁快速了解公司企業文化、組織架構與核心價值，並清楚認識所屬工作崗位的職責與工作內容。同時，建立正確的工作態度與團隊合作觀念，提升整體工作效率與認同感，讓新進同仁能更順利融入團隊，快速投入職場並發揮所長。
2. AI專業素養培訓：培育同仁運用AI與RPA工具優化流程，提升作業效率與準確性，建立標準化作業模式，推動跨部門自動化與數位轉型，強化集團整體營運效能。
3. 專業職能培育：以提升品質穩定、生產效率與作業安全為核心，透過製程、設備、量測與物料管理訓練，確保符合 ISO 與法規要求，並強化職安衛與風險防範，且培養員工持續改善與專業成長，打造安全高效的團隊。

## 五、執行情形：

類別	說明
新進人員	<p>目標：幫助新進人員，了解公司，已快速進入職場。</p> <p>對象：新進員工</p> <p>2025年訓練總時數：84小時</p> <p>培訓方向：認識公司業務、產品與企業價值，協助新進員工適應新工作環境與工作內容，以加速融入公司文化。</p>
共同課程	<p>目標：提升員工素養及培養多元知識</p> <p>對象：所有員工</p> <p>2025年訓練總時數：45小時</p> <p>培訓方向：提供專業技能訓練外的國際趨勢、數位轉型、溝通技巧與問題解決、高效執行力等課程，提升員工綜合素質和工作能力。</p>
環境安全	<p>目標：提升員工環境保護意識與安全防護能力，確保工作場所安全及符合相關法規標準。</p> <p>對象：所有員工</p> <p>2025年訓練總時數：150小時</p> <p>培訓方向：事故預防、災害演練、一般衛生安全訓練、有害化學品認識、AED及CPR急救訓練。</p>
資訊安全	<p>目標：提升資安意識，強化防護能力，降低資安風險。</p> <p>對象：資訊安全管理人員</p> <p>2025年訓練總時數：9小時</p> <p>培訓方向：強化員工資安知識與實務能力，建立主動防禦與即時應變的資安文化。</p>

類別	說明
公司治理與永續 ESG永續培訓	<p>目標：提升員工ESG意識，強化永續實務與跨部門協作能力。</p> <p>對象：公司治理主管及相關人員，品管及環安。</p> <p>2025年訓練總時數：56小時</p> <p>培訓方向：ESG與環境永續概論、氣候變遷影響與企業風險、碳盤查方法與碳排放計算、減碳策略、社會永續共榮...等相關課程。</p>
稽核專業提升	<p>目標：鼓勵公司內部稽核人員持續進修，強化專業能力。</p> <p>對象：稽核人員</p> <p>2025年訓練總時數：24小時</p> <p>培訓方向：稽核基本能力強化、風險管理、AI時代數據保護等內控知識。</p>
財會專業提升	<p>目標：鼓勵公司內部財會人員持續進修，強化專業能力。</p> <p>對象：財會人員</p> <p>2025年訓練總時數：88小時</p> <p>培訓方向：(內部)包含產銷、財會專業、稅務、分析工具、語言等相關專業課程。(外部)包含持續進修及其他專業課程。</p>
人資專業提升	<p>目標：提升人資單位員工在專業領域的職能。</p> <p>對象：人資與總務人員</p> <p>2025年訓練總時數：57.5小時</p> <p>培訓方向：透過績效考核與管理、薪資設計、精準招募、人才留任、勞動法令遵循等課程，有效提升人資人員在選用育留程序的職能精熟度。</p>

## 六、 成效衡量與持續改善

為能對教育訓練成效進行客觀評估，本公司運用Kirkpatrick四階層訓練評估理論，辦理課程時除於課前進行課程需求調查並與講師進行溝通外，課後也實施課程實施滿意度調查，據以作為後續開課的參考與講師評選、課程採買的重要資訊，並抽樣詢問參訓人員之主管，關懷參訓同仁參訓後是否在工作行為產生變化以及其工作狀況，以確保訓練課程之有效程度。

對於教育訓練之持續改善，本公司每次課程結束以後均進行課程結案以及改善評估，並於年度結束時統整確認年度訓練計畫實施狀況與效果，做為下一年度訓練改善與規畫的基礎。

本公司教育訓練計畫之實施與成果將納入公司年報\附表「推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」章節內，並揭露於永續報告書之「人力資源發展與培育」章節內。