

員工福利政策(註一)

1.員工福利措施：

(1)公司提供：

- A.員工紅利。
- B.全民健康保險、勞工保險。
- C.依營業額及資本額提撥福利金供員工福利運用。
- D.年度終了依公司獲利狀況發放年終獎金。
- E.員工暨子女獎學金。
- F.員工持股信託(相對提撥百分之百)。
- G.每季部門聚餐補助。
- H.每季營收達標發放生產獎金。
- I.每年身體健康檢查。
- J.員工生活平衡健康課程規劃(如：體適能與氧舞蹈課程、成立自行車車隊每月固定團騎、自行車環島、舉辦健走活動並結合公益之淨灘活動)。
- k.重視員工工作環境舉辦5S、6S競賽，每季提供前三名獎金獎勵同仁。

(2)福委會規劃：

本公司依法成立職工福利委員會，由全體同仁選舉組成，定期開會與改選委員，每年皆辦理包括：旅遊、家庭日活動、年節禮金、生日禮金、員工婚喪喜慶補助、尾牙等補助。

2.員工進修、訓練狀況

依據公司發展以及個人訓練需求，本公司結合內部以及外部訓練資源，規劃多元化的訓練課程，並鼓勵員工自我學習，111年訓練費用總支出為737仟元，茲就本公司之訓練課程列示如下及其個別執行狀況如下：

A.111年度經理人參與公司治理有關之進修與訓練

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
總經理	陳駿彥	111.10.28	社團法人中華公司治理協會	談誠信經營、公司治理與永續經營三大守則及實務案例	3小時
副總經理	陳秀珠	111.08.29~ 111.08.30	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易會計主管持續進修班	12小時
		111.10.28	社團法人中華公司治理協會	談誠信經營、公司治理與永續經營三大守則及實務案例	3小時
協理	陳姿吟	111.08.29~ 111.08.30	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易會計主管持續進修班	12小時

		111.10.28	社團法人中華公司治理協會	談誠信經營、公司治理與永續經營三大守則及實務案例	3小時
協理	蘇亦凡	111.08.30	櫃買中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3 小時
		111.10.28	社團法人中華公司治理協會	談誠信經營、公司治理與永續經營三大守則及實務案例	3 小時
協理	蘇永价	111.10.28	社團法人中華公司治理協會	談誠信經營、公司治理與永續經營三大守則及實務案例	3小時

B. 員工訓練課程分類分五大類，課程類別與執行狀況下列：

課程分類	班次	講師人數	人次			總時數
			總計	課級以上主管	同仁	
職能研修	103	32	1,153	326	827	2,705
環安衛生	10	2	292	33	259	429
管 理	10	7	13	9	4	78
資 訊	2	1	52	11	41	52
合 計	125	42	1,510	379	1,131	3,264

本公司財務相關人員取得主管機關指明之相關證照情形如下：

- (1) 本公司財務主管及其代理人皆經財團法人中華民國會計研究發展基金會舉辦之「公開發行公司財會主管專業認證」並持續進修合格。

3.退休制度及其實施狀況

- (1)本公司為安定員工退休後的生活，依法訂定勞工退休辦法，並成立勞工退休準備金監督委員會，且每月依薪資費用總額 2%之比率定期提撥退休準備金並儲存於中央信託局專戶，以保障勞工權益。94 年 7 月 1 日起併行採用政府新制退休辦法，依勞工薪資總所得提撥 6%至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。
- (2)每年委託顧問公司，出具退休金精算簽證報告書，依報告書每年年初預估該年度需提列之舊制退休金金額，並每月提撥退休金存入世豐螺絲（股）公司台灣銀行退休金專戶。
- (3)公司每年定期檢視並調整員工投保級距，每月提撥 6%新制退休金，存入勞保局退休金專戶。

本公司依勞工退休金條例適用規定如下：

1.自請退休：

勞工有下列情形之一得自請退休：（選擇適用勞工退休金條例者，依同

條例規定辦理)

- (1)工作十五年以上年滿五十五歲者。
- (2)工作二十五年以上者。
- (3)工作十年以上年滿六十歲者。

2.強制退休：

員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：

- (1)年滿六十五歲者。
- (2)心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關核准調整。但不得少於五十五歲。

3.退休金給與標準：

- (1)適用勞動基準法前、後之工作年資及依勞工退休金條例選擇繼續適用「勞動基準法」退休金規定或保留適用勞工退休金條例前之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第八十四條之二及第五十五條計給。
- (2)具有前項之工作年資且依第三十五條第一項第二款規定強制退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依勞動基準法第五十五條第一項第二款規定加給百分之二十。
- (3)適用勞工退休金條例退休金規定之員工，本公司按月提繳其工資 6%之金額至勞工個人之退休金專戶。

4.退休金給付：

本公司應給付員工之退休金，自員工退休之日起三十日內給付之。

4. 員工溝通：

本公司重視勞資關係及內部意見之交流。

- (1)勞資會議：關於勞權益事項，每三個月召開一次。
- (2)職工福利委員會：關於同仁之福利事項。
- (3)職業安全衛生委員會：關於安全、衛生、環保等事項。
- (4)勞工退休準備金監督委員會：關於退休準備金存儲、運用、管理等事項。
- (5)申訴制度/申訴專線：提供同仁在公司內之合法權益遭受侵害，不當處置，或在執行業務上遭到困難，及職場性騷擾、霸凌時，有申訴的管道，讓同仁的工作環境受到保障。

5.各項員工權益維護措施情形：

為使同仁退休後之生活獲得更佳保障，本公司於 110 年 4 月起實施員工持股信託，依公司員工持股會章程規定，參加人員每月提存金額委託金融機構以專戶名義購買本公司股票並代為運用管理，公司則依參加人員每月提存金額之 100%提撥，待參加人員離退時領

取該信託股票，讓同仁在退休之際，有多一層的生活保障。

6.工作環境與員工人身安全的保護措施：

本公司為確保員工在工作場所之安全，災害管理目標是以零災害為出發點，做為增進廠區各項安全活動的指標，並透過獎勵方式以支持零災害相關活動，表揚績優單位。提供員工工作服、安全帽、安全鞋、耳塞、口罩等各項必要之安全防護器具，並要求員工落實依規定配戴使用以免受傷；另例行辦理新進及在職員工安全衛生教育訓練，以提昇安全意識，定期舉辦防災演練，期能做好預防措施及事故發生的緊急應變步驟。自 107 年 9 月起，安排特約勞工健康服務之醫師及勞工健康服務之護理人員進行臨廠服務，協助健康指導及面談，以促進員工身心健康；本公司落實推動下列具體措施：

項目	內容
員工健康管理	• 每年員工特殊作業健康檢查。 • 針對員工健檢結果特約職醫及職護定期追蹤管理及健康指導。 • 聘用專業護理人員，每個月臨廠服務六次提供員工保健服務及健康諮詢。 • 聘用專業職業安全衛生醫師，每兩個月臨廠服務一次，提供員工專業諮詢，並協助評估員工工作場所危害風險。
作業環境監測	• 每半年實施一次：作業場所噪音檢測、硫酸、鉻酸及甲醇濃度。
環境災害訓練	• 定期舉辦防災演練，以期同仁面對事故發生時有明確的應變步驟。 • 各廠區設置 AED，並防災演練中舉辦 AED 教育訓練。
門禁安全	• 與保全公司簽訂 24 小時保全維護之合約。 • 各廠區及行政辦公大樓設置嚴密監視系統，以維護員工安全。

員工權益維護措施(註二)

依照各項相關法令規定遵行。

勞資糾紛情形

- (1)本公司平時即重視員工各項福利，更強調與員工雙方溝通，勞資關係相當和諧，因此最近年度及截至年報刊印日止並無重大勞資糾紛之發生及因而所發生之損失。在本公司秉持勞資互利之宗旨下，未來可能發生勞資糾紛損失之可能性極微。
- (2)目前及未來可能發生之估計金額及因應措施：無。

履行社會責任(註三)

(1)本公司依據勞基法及相關法令訂定員工工作守則，遵守相關勞動法規之規範，保障員工合法權益，並遵循國際公認之勞動人權，如關懷弱勢族群、禁用童工、消除僱傭與就業歧視等。另在人力資源運用政策上並無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等。

111 年導入 SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit)，納入本公司人權風險辨識程序之人權議題為：自由選擇職業、尊重結社自由及即提談判權、工作環境安全衛生、不可雇用童工、基本生活工資、工作時間、不法侵害之行為、正當的勞資關係等共 9 項，進行風險評估，並針對評

估結果進行風險減緩措施，善盡企業社會責任，亦讓員工享有更好的工作環境。本公司已於 112 年 3 月 24 日完成 SMETA-4P 外部稽核，該稽核針對勞工標準、健康與安全、環境及商業信譽四部分。

(2)本公司定期召開「勞資會議」及「職工福利委員會」，提供員工意見交流與雙向溝通的平台，同時，對於有關工作規則等重大議題均提供勞資會議溝通。另外本公司在定點設置員工意見箱，以提供員工反應意見或申訴的管道。本公司並設立性騷擾防治辦法，提供給員工申訴的管道。

(3)本公司每年定期辦理員工旅遊、健康檢查及推動工作生活平衡(如成立自行車車隊、舉辦健走活動)以促進員工健康等職工福利事項，並定期舉辦防災演習。

(4)本公司不定期舉辦員工教育訓練，如：新人訓練、專業進修、主管訓練、及工作輪調等提升員工職能，以協助企業與員工共同成長。

(5)本公司訂有客戶抱怨處理程序，注重與客戶溝通，對客訴能達到迅速有效之處理。

(6)本公司國內交易對象皆為政府登記在案之供應商，須受政府之相關法規約束，以及當地地方政府勞工局與環保局等主管單位之管理與稽查，依政府目前規定，若供應商有影響環境或社會之情事，將遭受處罰或停業，故本公司未另訂管理政策。惟本公司與主要供應商簽約合約，均要求供應商有合法性文件，本公司未來亦會考量供應商對勞工權益、職場安全衛生，污染防治等項目是否重視，增加違反條款。

較前一年具體提升員工福利或權益之措施

111 年度本公司獲利較 110 年度提高，故於 111 年度之獎金較 110 年度提升。