

各項員工福利措施、退休制度與其實施情形

(一)公司各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：

1. 員工福利措施

- (1)人事制度：各項人事規章，舉凡任免、升遷、薪資、獎懲、休假、退休福利、資遣、撫卹等各項，均依勞動基準法、勞工保險條例及相關法令規定，為員工做最有利之考量，以達照顧員工之目的。
- (2)薪酬政策：為吸引並留任優秀人才，本公司持續檢視市場薪資水平，並根據公司營運與獲利狀況，定期評估調薪機制。另本公司制訂「員工績效考核作業標準」每年訂定績效指標，連結部門及員工個人績效，每年考核兩次，並將經營績效經由董事會通過後，反映於員工之薪酬，以實際行動回饋同仁的辛勤付出；此外，公司章程第廿十七條規定：公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之二為員工酬勞，體現我們對企業社會責任的承諾，並激勵員工與公司共同成長。
- (3)福利事項：包括各類禮金、員工團體保險、員工持股信託、員工子女教育暨員工育幼補助、員工懷孕及生育補助、育幼津貼、社團補助、員工福利社、員工餐廳及健身設施，另不定期舉辦員工福利活動等，以增加員工之向心力。

2. 員工進修與訓練

- (1)鼓勵提升自我專業技能，與公司共同達到持續精進、永續成長的目標，特針對進修在職碩班畢業者，且對公司組織發展有助益者，於學習期間提供學雜費補助及取得學歷證明後予以調薪獎勵。
- (2)本公司規劃完善之教育訓練體系，主要分為職前訓練(針對新進人員進行對公司制度規範)與在職訓練，在職訓練由各部門依其需求另行規劃，執行員工內部及外部之教育訓練，提供員工多樣之學習管道及專業課程訓練，以達到本公司創造持續學習發展之工作環境及培育專業人才之目標。
 - a. 新進訓練：新進人員首日安排導引，期使新進人員於入職時即能迅速瞭解基本作業流程及辦公環境等；於入職後安排新進教育訓練，協助新進員工了解公司企業文化、組織規章、各部門職掌、薪資福利，並依不同職能安排專業基本技能課程，循序漸進充實各項專業知識及技能，融入團隊。
 - b. 在職訓練：本公司於 108 年正式導入職能體系，以系統化方式提升人才發展與組織競爭力。職能體系分為「領導職能」與「專業職能」兩大類別，以明確的標準指引員工成長方向。透過職能體系的導入，建立結構化、可落地的人才發展機制，並依此作為績效考核與選才依據，進一步驅動組織整體的永續成長與競爭力。113 年共開設 654 堂課程，累計 25,055 人次參訓，其中，聚焦職能發展(領導+專業職能)的課程達 113 堂，培訓 993 人次。
- (3)除了正規的訓練之外，為讓同仁有多元學習成長機會，同時也促進同仁身心靈健康，本公司每年邀請不同領域之工作者進行獨創的爆米花講座，並於廠內舉辦 Podcast 復盛風雲人活動，讓員工以開心期待的心情來聆聽，以多元的思維啟發創意或改善想法，帶回工作中。在 113 年度，我們以「溝通影響力與心理素質」為主軸，匯聚了多次獲廣播金鐘獎肯定的資深主持人王介安、擁有豐富筆耕經驗的臨床心理師蘇益賢，以及曾獲博客來年度最具影響力諮商心理師殊榮的蘇予昕。他們分別從溝通

技巧、情緒管理與自我認知等多角度切入，指引同仁如何發揮個人魅力、平衡情緒，並勇敢展現「原廠設定」的自我風貌。這一系列活動不僅提升了員工的抗壓能力與心理韌性，更持續培養出正向、積極的心態，成為公司持續成長的重要推手。

3. 退休制度與其實施情形

本公司對員工之退休制度，依勞動基準法及勞工退休金條例辦理，包括：

(1) 勞動基準法(舊制)年資：採退休金確定給付制

- a. 員工退休申請：員工「工作十五年以上年滿五十五歲者」、「工作二十五年以上者」、「工作十年以上年滿六十歲者」，得自請退休。工作年資或年齡未達前幾項標準，但配合公司政策需要且經勞工退休準備金監督委員會同意者，可接受其提早退休之申請。
- b. 員工退休金支付：以核准員工退休時一個月平均工資為員工退休金基數計算標準。按員工工作年資，每滿一年給與兩個基數；但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。惟依勞動基準法第五十四條因執行職務致符合強制退之員工，其退休金依前述規定加給 20%。
- c. 員工退休準備金提撥：本公司依適用勞動基準法退休制度員工之每月薪資總額，按月提撥百分之 2% 存儲於員工退休準備金專戶中，113 年舊制退休金提撥新台幣 107,100 元，確保其不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。員工退休金監督：於民國 112 年 08 月起依法成立勞工退休準備金監督委員會，以複核勞工退休準備金提撥數額、存儲支用、給付等事宜，確保勞工權益。

(2) 勞工退休金條例(新制)年資：採退休金確定提撥制

- a. 公司按月提撥 6% 退休金：依據勞工保險局發布的「勞工退休金月提繳工資分級表」，每月提撥員工工資的 6% 至員工個人退休金專戶。
- b. 員工個人退休金自提：員工亦可以依照個人意願，在其每月工資 6% 的範圍內自願提繳退休金。

- (3) 公司亦設有員工持股信託委員會，提供入會獎勵金，參加人員每月提存自提金、公司提撥公提金，一併交付信託專戶，透過信託機制購買本公司股票並代為運用管理，以激勵員工與公司共創良好績效、共享公司利潤，使員工退休後之生活獲得更佳保障。

4. 員工權益維護措施：本公司定期舉辦勞資會議、擴大早會揭露新法令、生產達標激勵獎勵及公司各項管理福利措施等，以提升員工向心力及工作滿意度並為公司創造更大貢獻與價值，進而使勞資雙方關係和諧。

- (1) 公司訂有完善之文管系統及制度，載明各項管理辦法，內容明訂員工權利義務及福利項目，並定期檢討修訂內容，以維護所有員工權益。
- (2) 公司定期召開勞資協調會議，建立勞工與資方定期溝通之機制，以保障員工權益。
- (3) 每月擴大早會宣導新頒法令、生產達標激勵獎項及公司各項管理福利措施等，以提升員工向心力及工作滿意度，並為公司創造更大貢獻與價值，進而增進勞資雙方關係和諧。
- (4) 公司已建置員工申訴機制及管道，員工可過績效面談、福委會議、員工滿意度調查、員工意見信箱…等方式，向公司反應其相關工作或生活上所遇到問題，以進行協商或提出福利意見。
- (5) 勞資糾紛情形：本公司勞資雙方權利義務依據勞基法及公司各項工作規定辦理，勞資關係和諧，無重大勞資糾紛及損失發生。

5. 履行社會責任：

- (1) 本公司已訂定「永續發展實務守則」，對於企業社會責任，考量公司現況與法令規定，將以循序漸進方式予以落實。
- (2) 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種族、宗教信仰、性別、婚姻與家庭狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等差別待遇，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。
- (3) 本公司定期召開「勞資會議」及「福委會」，提供員工意見交流與雙向溝通的平台，同時，亦可透過員工績效面談、員工滿意度調查及員工意見箱…等方式，供員工作為反應意見或申訴的管道，確保申訴過程之平等、透明，並能予以員工妥適之回應。
- (4) 本公司已制訂「安全衛生工作守則」，設置職業安全衛生管理組織，並設置職業安全衛生管理及醫護人員，負責執行職業安全衛生相關事宜。每年實施員工體檢及提供勞保防護器具實施工作環境之保護，不定期實施安全與健康教育之宣導。勞安單位每月定期廠內稽查，針對現場安全衛生事項，提出矯正單要求改善。
- (5) 公司視員工是公司重要的資產，為保護與促進員工身心健康，除每年優於法令規範執行全員健檢之外，廠護亦會依據個別員工前一年度身體狀況適度調整檢查項目，及針對高風險族群另外安排複檢、廠醫諮詢與衛教；另對於員工心理健康方面，導入諮商心理師每月臨廠服務，促進同仁身心平衡，同時不定期舉辦營養師和運動體適能活動和講座。113年首次舉辦線上健走並結合公益種樹活動，參加人數407人，全體總計健走69,857公里、達標率70%、公益種樹計26棵；另舉辦為期8周實體減重活動共272人參加，總減重達757公斤，BMI平均下降4%。
- (6) 本公司與股東、客戶、供應商、往來銀行及公司員工均有暢通之溝通申訴管道，由各專屬部門負責溝通、協調，以保障其應有之合法權益，公司網站設置投資人關係專區供查詢。
- (7) 本公司已建立職系職能體系，成立專業訓練委員會，有效培養多元化優秀員工，透過公平透明的考核及晉升管道，建立有效的職涯發展規劃。

6. 較前一年具體提升員工福利或權益之措施：

- (1) 積極推動員工身心健康：
 - a. 113年通過教育部體育署的「運動企業認證」，展現對員工健康的持續投入與承諾。
 - b. 113年首次舉辦線上健走並結合公益種樹活動，參加人數407人，全體總計健走69,857公里、達標率70%、公益種樹計26棵；另舉辦為期8周實體減重活動共272人參加，總減重達757公斤，BMI平均下降4%，顯著提升員工健康意識。
 - c. 自113年導入心理諮詢服務，已提供約20小時的輔導，關懷員工心理健康，促進全方位福祉。
- (2) 響應減碳與環保永續：為推動綠色交通及對永續發展貢獻，自113年推出「電動機車購車補助」，合計全年度已核發補助64萬元。
- (3) 持續建置健康安全的職場環境：為加強員工工作環境與人身安全的防護，本公司除定期實施勞工作業環境監測及安全教育衛生訓練外，仍不斷加強改善各項設施，包括製造現場作業區改善、增設門禁管制、廠房外牆屋頂整修、洗手間翻修、廠區消防設施增設、柏油路面鋪設…等。