

各項員工福利措施、退休制度與其實施情形

1. 員工福利措施與實施情形

本公司在各據點均依相關法令規定及風俗民情的實務作法，提供員工舒適的辦公環境、優質的員工福利及暢通的溝通管道，以激勵員工增加創造力及提高生產力。

- (1) 保險方面：本公司除依規定辦理勞健保外，並為所有同仁投保團體保險（含意外險、住院醫療險），並提供同仁眷屬可依團險優惠投保金額一同投保。
- (2) 健康方面：每年辦理全體員工健康檢查，重視員工身心工作平衡，並於健檢時提供醫師諮詢健檢報告及分析健康狀況之服務。
- (3) 福利方面：本公司職工福利委員會每年提供每人旅遊補助、部門聚餐、年節禮品獎金、子女獎學金補助等各項福利活動使用。我們更進一步舉辦了海外員工旅遊和籃球家庭日活動，以平衡員工的工作與生活，提供更多社交和休閒機會。這些活動不僅促進了員工之間的交流和合作，也彰顯了公司對員工幸福和健康的關懷。
- (4) 休假方面：本公司全面比照勞基法規定給予特別休假，並提供彈性上下班、有薪病假、可預支特別休假等多元包容的休假規定，以協助同仁達成工作與生活之平衡。此外，我們還額外加給有薪四日樂活假，讓員工有更多時間享受生活，調整心情，增進身心健康。
- (5) 婚喪喜慶：本公司每月發予當月壽星生日禮金並定期籌辦慶生活動，對於同仁婚喪喜慶及住院等給予津貼等多樣福利。

2. 員工進修及訓練實施情形

教育訓練：配合本公司策略發展，設計符合組織需求知相關訓練課程。

- (1) 新進人員訓練：新進人員在入職第一天，本公司即安排導覽訓練，使其在入職之初，能迅速瞭解基本作業流程。新人在入職後一個月內，由訓練單位辦理新進人員訓練，使其瞭解公司制度、規章、核心價值、品牌價值、企業文化及員工業務行為準則（包含宣導勞工人權、自由表達、防止性騷擾、反貪腐等）等，以期能完全融入團隊運作。
- (2) 多元化的學習發展：每位員工皆可透過多元發展途徑提升其專業能力，如在公司內部，包括在職訓練、工作輔導、工作調動、講座、線上學習等；於公司外部，可參加專業研習及訓練機構之短期訓練課程等。

3. 退休制度與實施情形

本公司每月負擔之員工退休金提撥率，不低於員工每月薪資百分之六。依勞工薪資總額所得提撥 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。

(1) 自請退休

員工具有下列情形之一得自請退休

- a. 在本公司工作服務 15 年以上且年齡屆滿 55 歲者。
- b. 在本公司工作服務滿 25 年以上者。
- c. 在本公司工作服務滿 10 年以上且年齡屆滿 60 歲者。

(2) 強制退休

員工非有下列情形之一，本公司不得強制退休：

- a. 年滿 65 歲者。
- b. 身心障礙不堪勝任工作者。

如員工擔任具有危險性、堅強體力等特殊性質之工作，依照勞基法第 54 條第 2 項規定，得由公司報請中央主管機關予以調整前項第一款之年齡，但不得低於 55 歲。

(3) 退休金給付

勞退新制退休金依勞保局規定請領。

4. 勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形

本公司勞資關係之溝通，除於正常組織系統外，更定期舉辦勞資會議及福委會活動等，使全體同仁均能參與，與各級主管溝通無礙，建立共識，勞資和諧。

5. 員工薪酬

公司每年進行全球同業市場薪酬調查，以制定合理且具競爭力的薪酬制度，亦依法訂定「基層員工範圍」並定期評估，每年也會依各單位營運績效與同仁實質貢獻程度，給予同仁差異化分配之績效獎金。