



一、本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：

項目	施行情形
福利措施	年度健康檢查、年度教育訓練補助、勞工進修補助、傷病急難救助、子女教育獎助、婚喪喜慶補助、勞工生育補助、四節禮金、生日禮金、特約商店與員工旅遊活動；員工之育嬰假及陪產假依「性別工作平等法」規定辦理。
人事服務	年節慰勞、禮金。
急難救助及補助	員工急難事件，經福利委員會通過發給救助金、婚喪喜慶、傷病補助及員工生育補助。
員工進修與訓練	除新人教育訓練外，每年度執行教育訓練調查與制定教育訓練計劃、不定期選派員工參與訓練、員工個人進修補助。 112年內部訓練總時數為：3756.5小時。 112年外部訓練總時數為：305小時。
教育獎助	勞工教育及子女獎學金。
退休制度	為保障員工之未來，依勞基法及勞退新制制定退休制度，按月提撥退休準備金，並設有退休準備金監督委員會予以管理、監督和運用。
勞資間之協議	每季召開一次勞資會議。
員工權益維護措施	藉由勞資會議的平台，讓勞資雙方有溝通的管道，以維護勞方的權益。

二、退職後福利計畫

**確定提撥計畫**

本集團依「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法係屬確定提撥計畫。依該條例規定，本集團每月負擔之勞工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資百分之六。本集團業已依照該條例訂定之員工退休辦法，每月依員工薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。

本集團民國110年度及109年度認列確定提撥計畫之費用金額分別為17,419仟元及17,757仟元。

**確定福利計畫**

本集團依「勞動基準法」訂定之員工退休金辦法係屬確定福利計畫，員工退休金之支付係根據服務年資之基數及核准其退休時一個月平均工資計算。十五年以內（含）服務年資每滿一年給予兩個基數，超過十五年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟基數累積最高以45個基數為限。本集團依勞動基準法規定按月就薪資總額6.6%提撥退休金基金，以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於臺灣銀行之專戶。另，本集團於每年年度終了前，估算前述勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計

算之退休金數額者，將於次年度三月底前一次提足其差額。

由勞動部依據勞工退休基金收支保管及運用辦法進行資產配置，基金之投資以自行經營及委託經營方式，兼採主動與被動式管理之中長期投資策略進行投資。考量市場、信用、流動性等風險，勞動部設定基金風險限額與控管計畫，使在不過度承擔風險下有足夠彈性達成目標報酬。該基金之運用，其每年決算分配之最低收益，不得低於依當地銀行二年定期存款計算之收益，若有不足，則經主管機關准後由國庫補足。因本集團無權參與該基金之運作及管理，故無法依國際會計準則第 19 號第 142 段規定揭露計畫資產公允價值之分類。截至民國 112 年 12 月 31 日，本集團之確定福利計畫預期於下一年度提撥 3,475 仟元。

截至民國 112 年 12 月 31 日，本集團之確定福利計畫預期於 7 年後到期。