

勞資關係

(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，以及勞資間協議與各項員工權益維護措施情形：

1. 員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形

和諧良好的勞資關係是企業成長的原動力，更有助提昇企業形象，因此本公司為塑造良好工作環境，提昇員工績效，力求同仁生活安定與才能發揮，進而達到個人成長與公司發展相結合之目的。本公司除確實遵守勞動法令外，更有優於勞基法的各項福利措施，相關福利措施尚包括員工分紅入股及認股、定期健康檢查等，編列員工教育訓練經費，以提昇員工各項專業技能。

2. 各項員工權益維護措施情形

本公司於民國 75 年度開始實施勞工退休辦法，並依法設置勞工退休準備金監督委員會，專責管理退休準備金；成立職工福利委員會辦理文康旅遊、教育補助等項福利補助事項。民國 105 年針對勞基法一例一休之修正，本公司亦積極配合修改工作規則與相關管理辦法，以符合法令要求，並為勞資創造雙贏。

3. 退休制度

(1) 退休金之提撥及管理

- A. 本公司依勞動基準法（以下簡稱舊制）第五十六條之規定按月提撥勞工退休準備金，設立專戶儲存，並成立勞工退休準備金監督委員會監督之。
- B. 依勞工退休金條例（以下簡稱新制）規定，本公司依法按月以員工月平均工資（參照月提繳工資分級表）提繳 6% 退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

(2) 退休之條件

A. 自願退休

- (a) 在本公司工作十五年以上，年滿五十五歲者。
- (b) 在本公司工作二十五年以上者。
- (c) 在本公司工作十年以上，年滿六十歲者。

B. 命令退休

- (a) 年滿六十五歲。
- (b) 精神喪失或身體殘廢不堪勝任職務者，以勞工保險第一等級至第六等級之殘障為標準。

C. 提前退休

年齡加年資 ≥ 60 且有特殊理由，包括家庭或健康因素並奉核准者。

D. 選擇勞退新制者：勞工須年滿六十歲。

(3) 退休金之請領規定

A. 適用勞工退休金條例（新制）者，由員工向勞保局請領退休金，其退休金計算從其規定：

(a) 勞工年滿六十歲，工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。

(b) 勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，請領月退休金。

(c) 勞工於領取退休金後繼續工作者，其工作年資重新計算。勞工領取此項提繳之退休金及其收益之次數，一年以一次為限。

B. 適用勞動基準法（舊制）之退休金規定者，依勞基法第五十五條標準給與，計算方式如下：

(a) 按其工作年資，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為限。未滿半年以半年計，滿半年以一年計。

(b) 依第七條第二項之規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前條規定加給百分之二十。

(c) 退休金基數係指退休生效日前六個月所得工資（含伙食津貼、交通津貼、輪班津貼、加班費、未休假工資）之一個月平均工資。平均工資之計算方式，依照勞動基準法及勞動基準法施行細則之有關規定行之。

(4) 其他：

A. 勞工雖已年滿六十五歲，但經公司留任者，得繼續工作。

B. 本辦法所稱工作年資，以進入本公司工作之日起計算，但下列年資不予採計：

(a) 自請辭職而中斷工作，若再任職本公司時，其過去工作年資不計。

(b) 停薪留職期間之年資不計。

C. 勞工死亡，其年齡及工作年資符合本辦法第四條自願退休或命令退休情形之一者，支給退休金。

4. 勞資協議情形

本公司於民國 77 年成立產業工會並簽訂團體協約，並依據勞動基準法規定，定期召開勞資會議，任何有關勞資關係之議題，均經勞資雙方充分協議溝通，故無爭議發生。

5. 工作環境與員工人身安全保護措施

本公司長期以來戮力於工安、環保、節能減廢及員工照護，期望能在企業成長同時，亦能善盡社會責任，邁向永續經營之路。除遵循國內相關法規外，並通過 OHSAS 18001 美國職業衛生安全管理系統認證、CNS15506 台灣職業安全衛生管理系統認證、ISO 14001 國際環境管理系統認證。

本公司依職業安全衛生法規定，於任用進員工時即提供職前體格檢查及勞工安全衛生教育訓練，對在職員工每年實施定期健康檢查及異常追蹤檢查，並由本公司護理師對每位員工實施健康輔導及追蹤管理，對於從事特別危害健康之作業者，施行特定項目之健康檢查，實施健康管理，並定期與安全衛生教育訓練課程，例如電氣安全、危險物及有害物之使用與管理、作業時如何避免不安全之動作行為及定期之消防演練等課程，並不定期安排健康講座。

對於廠區環保、安全、衛生運作，除依法執行各項環境與設施之檢測、每半年之作業環境測定外，並建立完整之稽核程序，除日常巡檢、高風險設備作業檢查、主管巡檢，每半年實施環安衛內部管理系統稽核，每年接受第三方驗證單位之相關稽核。此外分別設立公司及廠區層級之管理審查組織，由總經理及廠長召開管理審查會議，以進行各項環安衛事務之定期審查，檢討運作情形及設立目標與方向，落實持續改善及提升環安衛績效。

為有效防止職業病及職業災害之發生，除依職業安全衛生法之規定，訂定職業災害防止計劃，設置勞工安全衛生業務主管及管理人員，每半年實施作業環境檢測，並由工環室每年依排定日期至各單位實施自動檢查辦法，並由工環室人員至各作業環境實施定期巡查外，並將勞工安全相關作業規範、各管理系統相關規範及物質安全資料表公開本公司內部網站作宣導並供員工取閱，使員工能更深入了解安全衛生的觀念及內化在員工的生活中。

(二)最近二年度及截至年報刊印日止，因勞資糾紛所遭受之損失並揭露目前及未來可能發生之估計金額與因應措施：

本公司勞資互動情況良好，亦曾多次獲頒全國勞資關係優良事業單位，凡勞資之議題均可在每月勞資會議中順利解決，因此最近二年度及截至年報刊印日止，無勞資糾紛及損失。本公司將持續與勞方維持良好之互動機制及勞資和諧關係，預計未來應無勞資糾紛之情事及損失發生。