

勞資關係

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

1.進修及教育訓練：

(1)針對新進同仁，開辦職前教育訓練，並於工作中，開辦專業技術訓練、管理才能訓練、品質管理等各類教育訓練；提供員工完整的專業技能及管理才能之啟發。

(2)新進員工訓練的課程包含公司簡介及環境介紹、工作規則及相關管理規定、職業安全衛生、品質/環境/職安衛政策及目標宣導、資訊系統使用、內部重大資訊處理暨防範內線交易管理宣導。

*2020 年度教育訓練開班如下表：

項 目	開班次數	總人數	總時數
1. 新進人員訓練	29	54	432
2. 主管才能訓練	4	26	384
3. 專業職能訓練	18	32	288
4. 勞工安全衛生訓練	35	350	210
5. 電腦技能及應用訓練	31	57	248
6. 專業認證訓練	12	45	384
總 計	129	564	1,946

2.職工福利活動：

(1)本公司職工福利委員會不定期舉辦多項旅遊活動、年終尾牙晚會及團體活動競賽等員工福利措施，以培養勞、資和諧之關係，以及凝聚向心力。

(2)社團活動：為鼓勵員工從事正當休閒活動及強健體魄，由員工自行申請籌組各類社團，並由職工福利委員會給予經費補助。

3.退休制度：

本公司依法實施勞退新、舊制及成立勞工退休準備金監督委員會，並按月依薪資總額提撥勞退新、舊制 6%及 2%~15%至個人勞退帳戶或存於臺灣銀行所設立之勞工退休準備金專戶中，並由勞保局及「勞工退休準備金監督委員會」負責管理監督及審核退休準備金之相關事宜。本公司另訂定「優惠退職管理作業規範」，以確保員工的權益，建立和諧康樂的生活環境。

4.勞資協議：

本公司不定期辦理員工座談會，由公司高階經理人不定期與同仁餐敘，深入了解員工對公司之建議，作為管理與福利制度修訂時之參考，維持良好之勞資關係。

(二)員工行為或倫理守則

為了讓各職級員工瞭解倫理觀念、權利、義務及行為準則，本公司特制定相關辦法與規定，讓所有員工能有所依循。各項相關辦法簡述如下：

- 1.分層授權負責之規定：為提高工作效率，加強分層負責管理及有效規範各職級員工在工作上權力。
- 2.各部門組織架構與各職務工作職掌：明確規範各部門之組織功能與各職務的工作範圍。
- 3.編製員工手冊，協助同仁瞭解相關辦法與規定：
 - (1)新進員工訓練：讓新進員工儘快熟悉工作環境及同仁，協助新進同仁在短時間內安排身心就緒，發揮其生產力，並降低員工流動率。
 - (2)員工出勤辦法：健全出勤考核制度以建立員工良好的工作紀律。
 - (3)獎懲辦法：對員工行為或動作導致公司在營運上之利得或損益給予獎勵或懲處。
 - (4)員工請假辦法：為員工請（休）假有所依循。
 - (5)員工績效考核辦法：每年考核員工工作的成果及績效，作為調薪、升遷及獎金發放的依據。

(三)工作環境與員工人身安全的保護措施

1.職業安全衛生：

- (1)提供安全且健康的工作環境，讓員工可以安心工作，成立「職業安全衛生委員會」，定期召開職業安全衛生相關議題及計畫之會議，並要求全體員工參與職業安全衛生課程與教育訓練，建立職場安全意識，當職災發生時分析並釐清發生原因，以利後續研討預防對策及處理，期望能真正達到職場「零職災」的目標。
- (2)勞工安全與衛生依主管機關規定，編製安全衛生工作手冊，做為員工處理安全衛生事項之依據。本公司已導入 ISO 45001 - 建立衛生安全管理標準。
- (3)依規定實施職業安全衛生自動檢查、消防逃生訓練、災害防範與應變實務演練。

2.設施安全：

- (1)訂定機械設備之防護及管理規定。
- (2)升降機及機械停車位，委託合格廠商每月保養。
- (3)承攬商於工程簽約時，均以書面告知安全及環保應注意事項。

3.環境衛生：

- (1)依主管機關規定每半年實施作業環境測定。
- (2)定期辦理員工身體健康檢查，相關費用由公司及福委會提撥。

4.消防安全

- (1)依消防法規定，設置完整之消防系統。
- (2)定期實施消防訓練。

5.保險:

- (1)勞工保險及全民健康保險：本公司所有員工皆參加勞工保險及全民健康保險。
- (2)團保：本公司全體同仁皆享有完全免費之團體保險，內容包含:壽險、意外險、意外傷害醫療、住院醫療、癌症險及職業災害險等項目，並嘉惠部分親屬，使同仁本身及家屬皆能蒙受保障福利。

6.身心健康與照護:

- (1)委託合格醫療單位定期辦理一般員工及高階主管之一般及特殊健康檢查，健檢項目優於法規，以維護員工健康。
- (2)依性別工作平等法規定訂定「工作場所性騷擾防治及申訴處理作業規範」，並成立性騷擾防治委員會。
- (3)為鼓勵女性員工產後哺集母乳，設置安心舒適同時保障隱私與安全之哺乳室，配置專用的冷藏設備。
- (4)員工任職滿6個月可依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，最多不超過兩年。育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任。

(四)最近年度及截至2021年4月30日止，因勞資糾紛所遭受之損失及目前及未來可能發生之估計金額與因應措施：

1.最近年度及截至年報刊印日止，因勞資糾紛所遭受之損失：無。

2.目前及未來可能發生因勞資糾紛遭受損失之估計金額及因應措施：

本公司之經營理念向來認為優良之人力資源是公司發展之根基，自成立以來，推行員工福利措施，重視員工權益，希望在創造盈餘之前提下，能妥善照顧每位員工，因此勞資關係和諧，未來因勞資糾紛所造成損失之可能性極低。