

## 員工福利措施、退休制度與其實施情形暨滿意度調查報告

### 一、員工福利措施：

(一)本公司將員工視為重要資產，除依據勞基法提供員工基本保障外，並成立福利委員會，由基層員工擔任福利委員主導運作，藉以契合員工需求。

(二)相關福利措施包含：

1. 台大醫院簽訂職業醫學專科醫師臨廠服務合約，每月排定 1 日臨廠服務，員工可諮詢個人健康問題、用藥等相關問題。
2. 除依法令辦理健康檢查外，並額外提供法令外之體檢項目。
3. 辦理員工團體保險，避免員工因意外或疾病產生之醫療費用額外支出。
4. 提供員工餐廳，員工宿舍等相關福利，減少員工必要開支。
5. 另有特約商店、婚喪賀奠金、年節慰勞、慶生禮金、發放制服或服裝代金、國內(外)旅遊、年終尾牙、生育補助、急難救助.....等，並依員工需求隨時增修相關福利措施。
6. 114 年辦理員工暨家屬國內外旅遊，參加人數總計 78 人，總金額達新臺幣 231 萬元。

(三)鼓勵員工參加專業相關研習課程，如相關管理課程或專業技能外，並定期舉辦各項康樂活動以促進員工身心健康及同仁間情感交流。

(四)為鼓勵員工從事正當休閒活動，成立各類休閒社團，並給予活動補助，期能為員工提供正當休閒活動以紓解工作壓力。

(五)公司向來重視同仁「家庭」與「工作」間之平衡，若有同仁加班選擇補休，本公司採取優於勞基法之補休時數給予員工補休（勞基法採 1:1 補休，本公司按加班倍率給予補休）。此外，另給予「特休」、「產假」、「陪產假」、「育嬰留職停薪」等假別，冀望員工能獲得適當之休息與照顧家庭，114 年度同仁申請育嬰留職停薪次數統計如下：

統計期間	申請人數(A)	復職人數(B)	未復職人數(C)	復職百分比(D=B/A)	尚未復職人數 (仍在留停期間)
114/01/01 至 114/12/31	6	2	4	33.3%	4

## 二、進修、訓練之實施情形：

(一)為充實從業人員之知識與技能，確保本公司永續經營及提升競爭力，特訂定「教育訓練管理辦法」以利各項訓練之推展。基此，各部門為加強經營管理，均落實推動全方位之教育訓練，提供員工適時、適才、適任的教育課程，如新進人員職前訓練、員工在職專業訓練...等等，並於教育訓練實施後進行驗收考評，以確認訓練成效。

(二)114 年度訓練班次數總計 66 班次，訓練總時數為 9,273 小時，訓練員工達 1,901 人次，訓練相關費用支出共計新臺幣 904,365 元。

三、退休制度：本公司依據政府頒布之『勞動基準法』及其相關法規，訂定「從業人員退休辦法」，明訂退休申請規定及其給付標準，由公司每月提繳退休金準備金至「勞工退休準備金專戶」，並由勞資雙方組成「退休準備金監督委員會」，負責管理監督及審核退休準備金相關事宜，確保員工請領退休金之權益。除了按月提撥舊制員工的薪資總額 2% 至「勞工退休準備金專戶」之外，另於每年年底檢視「勞工退休準備金專戶」餘額，是否足夠支付未來一年內成就退休條件之勞工所需退休金，並於次年 3 月底前補足差額。截至 114 年底，應付退休金帳上提撥 82,832 仟元，實際已提撥至台灣銀行信託部勞工退休準備金監督委員會專戶新台幣 82,832 仟元。

四、勞資間之協議情形：本公司一向注重員工福利，對於勞資問題均採取雙向溝通協調方式解決，並定期召開『勞資會議』、以及『員工溝通會』，故勞資雙方的關係一向和諧、良好，並無任何勞資糾紛情事發生。

五、員工權益維護措施：設有『職工福利委員會』，並定期舉辦『員工溝通會議』，員工可與高階主管面對面直接溝通，以了解公司經營策略及運作情形，以利形成共識進而維護員工權益。

六、員工行為規範：本公司依法訂定『工作規則』並經主管機關核備後頒布至各部門施行，該規則中明確規範勞資雙方之權利及義務，對於『員工行為規範』亦有清楚載明。新進員工進入本公司時，即給予教育宣導，以使員工有所遵循。

## 114 年度員工滿意度調查報告與改善計畫

### 一、管理目標與策略 (Management Approach)

公司重視員工意見，視員工為推動組織永續發展之核心動能。為建立具透明性、信任感及良好溝通之工作環境，公司每年定期辦理員工滿意度調查，並將調查結果作為人力資源政策、薪酬福利與組織文化改善之重要依據。

#### 本計畫旨在：

- 了解員工對薪酬福利、升遷制度、訓練與發展及組織文化之感受與需求。
- 透過定期追蹤機制提升員工參與與回饋透明度。
- 建立可衡量、可追蹤之改善計畫，強化員工留任及組織健康度。

對應 GRI 標準：GRI 401 (就業)、GRI 404 (訓練與教育)、GRI 405 (多元、平等機會)

### 二、員工滿意度調查執行與揭露

項目	內容
調查頻率	每年兩次
調查方式	不計名線上問卷
調查期間	114/7/7 ~ 114/7/31
問卷題數	15 題
調查對象	全體員工
發放份數	747 份
回收份數	319 份
回收率	42.7%
資訊透明原則	本調查全程不計名，以確保反映真實意見

### 三、調查主要結果摘要

#### 1. 薪資與福利

- 員工最希望增加的福利：久任獎金、旅遊補助、節慶禮金。

#### 2. 升遷與考核制度

- 員工建議增加晉升前的培訓與技能養成機會。

#### 3. 訓練與發展

- 員工希望提升專業技能與管理能力養成課程。

#### 4. 組織文化

- 員工希望能加強垂直溝通的管道，避免因缺法溝通產生認知上的差異。
- 對於公司的核心價值與願景表示認同，相信公司會營造一個彼此信任、專業協作且共享成長成果的企業文化。

### 四、改善計畫

改善主題	改善作法	負責單位
薪酬結構與公平性提升	定期做員工薪資滿意度調查，追蹤施政效果。	人資部門
升遷考核制度透明化	115 年將導入線上考核系統，提升考核的透明度與即時性。	人資部門
文化與溝通改善	員工意見回應機制。	人資部門

### 五、未來持續精進方向

- 建立半年一次改善成效追蹤回饋問卷，持續評估制度落地狀況。
- 導入員工意見即時回饋平台，提升反應速度與透明度。
- 加強基層與主管層之溝通技巧與領導培訓，強化組織韌性。

本公司承諾持續將員工意見納入管理決策，以建立安全、尊重、信任及具成長性之職場文化。