

編號	評鑑指標	資訊依據
4.9	公司網站及年報是否揭露各項員工福利措施、退休制度與其實施情形？	公司網站及年報\附表「履行社會責任情形及與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因」

需同時揭露以下兩項要件之內容，始能於構面計分。

[要件一] 列舉員工福利事項(如**員工福利信託**、形塑友善育兒環境措施、改善性別薪資差距、各項津貼、禮金與補助等)。

[要件二] 說明公司退休制度具體內容及實施情形，例如：新舊制之提撥比例與提撥狀況、員工申請退休之程序與條件、有設置退休金管理委員會者之運作狀況等。不得以「已依法提撥退休金」或「已依勞工退休金相關法令辦理」等語取代。

[備註] 公司網站(如人力資源頁面)及年報需分別揭露，方可得分。若於公司網站以年報全文電子檔方式揭露，無法得分。

範例 1：[年報]

員工福利措施

本公司○○及○○廠區設有有員工餐廳、咖啡屋、福利社、健身室、交誼中心及專用停車場；○○廠區提供交通車、宿舍、健身中心等福利措施來服務所有員工。在○○廠區，更提供員工免費住宿、新進員工免費床褥、住宿水電免費、免費每日三餐膳食、免費交通車、各種室內外運動設施等福利。

在康樂休閒活動部分，本公司○○及○○廠區每年提撥預算，由各部門自行規畫舉辦兩次部門聚餐；配合節慶假日，廠區應景布置與舉辦特色趣味活動；另不定期舉辦電影欣賞、藝文表演、節慶活動、各式軟性講座、家庭日、運動會、旺年會等活動；同時，亦於各廠區擺放藝文作品，並且不定時更換。

本公司提供予全體員工完善的福利措施。本公司各廠區依個別特色提供社團活動補助、特約折扣商店、歌唱比賽、春秋環保健行活動、年終旅遊等福利活動予全體員工。

○○及○○廠區提供彈性工時制度，讓所有同仁可依本身狀況調整上下班時間。○○廠最晚 9:00 進廠，○○廠則不設定最晚進廠時間。工時整月累計，當月在廠時數+請假時數 \geq 月基本工時(每月行事曆工作天數 X 8 小時)即可。此外，每天在廠時數只要滿 4 小時，經過向主管報備後，即可提早離廠無須請假。○○廠區提供彈性工時制度，讓部份同仁可依本身狀況調

整上下班時間。副理級(含)以上最晚 9:00 進廠，晚間比照上班時間同步推延離廠時間。另本公司女性同仁占多數，因此持續致力於母性員工健康保護計畫如下：

懷孕	生產	哺乳	育兒
降低不確定性	減輕身心壓力	鼓勵母乳哺育	工作生活平衡
建立心理支持 提供孕期資訊	實質生育補助優 於法令假別	友善哺育環境 重視隱私安全	完善復職協助 精進寶眷照顧
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 內部網站健康照護專區新增新手爸爸相關內容 ◆ 臨場服務特設母性諮詢專場，提供生理及心理的照顧 ◆ 舉辦母性關懷講座，提供產前保健、產後健康、母乳哺育、幼兒過敏、育兒福利等說明 ◆ 量身訂做專屬孕婦裝，穿著舒適並方便活動 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提供完善的團體保險，配偶及子女的保費 100% 由公司負擔 ◆ 提供優於法規的產假 60 天，陪產假 6 天，並可於配偶的分娩前後 30 天內申請 ◆ 與評鑑優良的產後護理之家簽約，讓媽媽能安心休養 ◆ 首創寶貝成長基金，提供每胎 10 萬元生育補助，2020 年申請 340 人次，4 年來共 1,350 人次申請，補助超過 1.3 億元 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提供家庭照顧假與育嬰假 ◆ 於哺集乳室設置門禁管制，並由專人營運管理 ◆ 總公司與分公司營運據點皆設置哺集乳室，並通過台北市政府衛生局優良哺集乳室認證 ◆ 於哺乳室購買奶瓶消毒鍋、專用清潔劑與母乳專用冰箱 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 協助產後復職同仁，給予合宜的工作安排與彈性的工作地點 ◆ 提供優於法規的育嬰留停制度，2020 年留停回任率達 82% ◆ 與托嬰托育和親子活動機構簽約，提供更優惠與安全的機構資訊 ◆ 建立寶貝用品分享平台，讓媽媽交流 2 手婦嬰用品，並可分享育兒經驗，傳遞幸福 ◆ 設置傑出子女獎，勉勵員工子女優異表現，2020 年共獎勵 129 人次，金額超過 100 萬元

員工退休制度

本公司為安定員工退休後的生活，依法訂定勞工退休辦法，並成立勞工退休準備金監督委員會，且每月依薪資費用總額 2% 之比率定期提撥退休準備金並儲存於中央信託局專戶，以保障勞工權益。94 年 7 月 1 日起併行採用政府新制退休辦法，依勞工薪資總所得提撥 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。

本公司依勞工退休金條例適用規定如下：

1. 自請退休：

勞工有下列情形之一得自請退休：（選擇適用勞工退休金條例者，依同條例規定辦理）

- (1) 工作十五年以上年滿五十五歲者。
- (2) 工作二十五年以上者。
- (3) 工作十年以上年滿六十歲者。

2. 強制退休：

員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：

- (1) 年滿六十五歲者。
- (2) 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關核准調整。但不得少於五十五歲。

3. 退休金給與標準：

- (1) 適用勞動基準法前、後之工作年資及依勞工退休金條例選擇繼續適用「勞動基準法」退休金規定或保留適用勞工退休金條例前之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第八十四條之二及第五十五條計給。
- (2) 具有前項之工作年資且依第三十五條第一項第二款規定強制退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依勞動基準法第五十五條第一項第二款規定加給百分之二十。
- (3) 適用勞工退休金條例退休金規定之員工，本公司按月提繳其工資 6% 之金額至勞工個人之退休金專戶。

4. 退休金給付：

本公司應給付員工之退休金，自員工退休之日起三十日內給付之。

員工持股信託

本公司在勞工退休制度方面，除依勞動基準法及勞工退休金條例之規定定期提撥儲備金至法定退休帳戶外，特成立持股信託委員會，正職員工年資滿一年後，可自行決定每月提存金額，以定期定額方式購入公司股票，另依員工每月提存金額提撥 20% 作為持股獎勵金。

範例 2：[公司網站]

員工福利

青年	成家	老年
自強活動:110年舉辦4梯次,共計14,620人次參與。	結婚補助。	長青持股信託。
單身宿舍:外縣市新進人員優先,目前1142人申請。	集團結婚活動:以擴大結婚補助方式辦理。	長青志工。
健身館:開放員工及眷屬使用,110年使用人次約6萬。	新生兒禮金,並提供幼兒園名額及學費優惠。	福委會自強活動。
社團育樂:提供社團活動補助,目前成立社團為43個。	子女教育助學金:提供員工子女自中小學到碩博士獎助學金,110年申請為4953人次。	健康檢查。

最近 2 年申請育嬰留停情形

說明	男性/人數	女性/人數	合計
2019年實際申請育嬰留停之員工	5	21	26
2019年預計育嬰留停復職	5	24	29
2019年實際育嬰留停復職	5	21	26
2020年實際育嬰留停復職	3	11	14
2020年育嬰假復職後12個月仍在職	3	11	14

退休制度與實施情形

退休金制度	舊制	新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
如何提撥	按員工每月薪資總額2%提撥,以本公司名義存入台灣銀行(原中央信託局)之專戶。	依員工投保等級提撥6%至勞工保險局個人專戶。
提撥金額	勞工退休準備金累積金額新台幣23,060仟元(註)	110年度提撥新台幣7,582仟元

範例 3：

【員工福利措施】

公司設立職工福利委員會，每年公司提撥的同仁福利金超過新台幣 1,500 萬元，為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：員工旅遊補助、生活藝文課程補助、生日禮券、結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼、社團補助金等，另外還提供同仁免費健檢計畫、同仁優惠購車方案等福利。

我們給同仁有挑戰性的專案執行，使同仁不減對工作的熱情與創造力，同時打造好的工作環境，讓同仁有舒適的辦公空間並導入彈性工時，如此同仁才能安排自己的工作以及私人時間，也更能達到工作與個人生活的平衡。在休假制度上，在固定的週休二日基礎上，給予就職滿一年的同仁每年十天的特別休假(未滿一年者依比例給予休假)。對於同仁遇有育嬰、種大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

同時，於 2018 年我們落實彈性工時制度(Flex-time)於工作流程中，不須經過請假程序，鼓勵同仁在工作負擔較少的時期與部門主管協調後可儘量運用彈性工時調整上下班時間。目前超過 80%的同仁都相當滿意該項政策。由於許多雇主的做法會影響到女性同仁未來的就業保障、薪酬與職涯，本公司提供男女平等的產假與陪产假以及其他休假權利能夠使組織更易招募與留住優秀的同仁。

2019 年行政院主計總處統計男女薪資比例約相差 14%，但在本公司男女薪資比例為 1:1，依據公司人事管理辦法第八條、第十二條規定，本公司甄選進用之人員係按各職等所具資格之初任條件聘任，並依員工薪級表所定標準支給薪資，各層級人員薪資不因性別而有所差異，建立同工同酬的工作環境，真正落實性別職場平等理念。

【員工退休制度】

本公司及國內子公司依「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，本公司及國內子公司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。本公司及國內子公司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。

於中國大陸境內之子公司依所在地政府法令規定，依員工薪資總額之一定比例提撥養老保險金，繳付予政府有關部門，專戶儲蓄於各員工獨立帳戶。本集團民國 108 年及 109 年度認列確定提撥計畫之費用金額分別為 1,583,664 仟元及 1,449,843 仟元。

本公司及國內子公司依「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六個月平均工資計算。十五年以內(含)的服務年資滿一年給與兩個基數，超過十五年之服務年資每滿一年給與一個基數，惟基數累積最高以 45 個基數為限。本公司及國內子公司依勞動基準法規定按月就薪資總額 2%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，本公司及國內子公司於每年年度終了前，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撥其差額。

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。因本公司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 109 年 12 月 31 日，本集團之確定福利計畫預期於下一年度提撥 1,162,530 仟元。截至民國 108 年及 109 年 12 月 31 日，本集團之確定福利計畫預期於民國 116 年至 120 年及 115 年至 120 年到期。