

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「推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展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、簽訂團體協約、形塑友善育兒環境措施等）。

[要件二]說明公司退休制度具體內容及實施情形，例如：**勞工退休金**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：【團體協約簽訂情形】

(有簽訂團體協約者)

本公司與工會為穩定勞資關係，促進勞資和諧，並為提升勞動福祉，於○○○年 1 月 3 日開啟團體協約協商程序，過程中雙方秉持勞資自治精神及誠信原則，就會員勞動條件、福利措施、職業安全、內部申訴制度、工會組織運作活動及企業設施之利用等勞資事務相關事項進行協商，歷經 8 個月共 7 次協商會議，雙方終於○○○年 12 月 9 日締結團體協約。團體協約有效期間自簽約日起至○○○年 12 月 8 日止，共計 3 年，其中團體協約約定優於勞動法令的部分，包括「甲方經徵得勞工同意於國定假日工作者，國定假日出勤之工資優於勞基法之給付，按平日每小時工資額另再加給 1.5 倍；休息日另再加給 1.8 倍，因季節性關係有超工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」、「未住院普通傷病假全年在 5 日以內者，工資全數照給；6 至 30 日內者，工資折半發給；31 日以上者，不給工資。連續住院 3 天以上之住院普通傷病假，經檢附健保特約醫療機構證明，未超過 45 日者，工資全數照給；46 日以上不給工資。」、「乙方會員在職死亡，除發給五個月薪工資之殮葬費外，其撫卹金依其年資發給；每滿一年發給一個月平均工資，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計，公司得由團保抵充之。」等條款，另本公

司十分認同企業獲利應同時與員工分享，爰於該份團體協約中業訂有利潤分享條款，即「會計年度結算後，公司有獲利，將提撥淨利百分之三至百分之五作為員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。」。

(未簽訂團體協約者)

案例 1

本公司雖有成立企業工會，惟因工會迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求，爰並未簽訂團體協約。

案例 2

本公司工會於○○○年 6 月 3 日正式行文向公司提出團體協約之協商要求，本公司於接獲通知，為利協商順利進行，即依法指派有決策權之 5 名單位主管擔任公司協商代表參與團體協約之協商會議，就工會所擬定之團體協約草案逐條協商，自○○○年 7 月至○○○年 2 月期間已召開 6 次協商會議，於協商會議中，公司均有傾聽工會意見，並提出具體回應說明或對應方案，對於無法同意之約款部分，亦提出合理之理由及論據。目前雙方已就工資、工時、福利等事項達成合意，尚餘工會主張約定禁止搭便車條款刻正協商溝通中。

案例 3

公司於○○○年 2 月 3 日接獲工會提出團體協約之協商要求，為利協商順利進行，立即依法指派有決策權之 5 名單位主管擔任協商代表參與後續召開之協商會議，惟協商過程中，工會屢次要求公司應同意其上級工會（即○○○產業總工會）代表到場擔任輔助、協助工作，本公司基於協商事項及資料涉及公司營業秘密，且協商會議屬內部事務，僅同意會員擔任協商代表，爰拒絕工會要求，惟勞動部不當勞動行為裁決委員會認為上級工會代表僅於第二線提供工會有關協商策略等諮詢意見，未直接針對協商議題，應不受團體協約法第 8 條第 2 項規定之限制，而認定本公司構成違反誠信協商之不當勞動行為，並遭裁處新臺幣 10 萬元整，公司已繳納罰鍰，並依裁決決定與工會就上級工會代表出席協商會議達成共識。

範例 2：【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"> 一 內部網站健康照護專區新增新手爸爸相關內容。 一 臨場服務特設母性諮詢專場，提供生理及心理的照顧。 一 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 	<ul style="list-style-type: none"> 一 提供完善的團體保險，配偶及子女的保費 100% 由公司負擔。 一 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。 一 與評鑑優良的產後護理之家簽約，讓媽媽能安 	<ul style="list-style-type: none"> 一 提供家庭照顧假與育嬰假。 一 於哺集乳室設置門禁管制，並由專人營運管理。 一 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。 一 於哺乳室購買奶 	<ul style="list-style-type: none"> 一 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。 一 提供優於法規的育嬰留停制度，○○年留停回任率達 82%。 一 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

<p>說明。</p> <p>一 量身訂做專屬孕婦裝，穿著舒適並方便活動。</p>	<p>心休養。</p> <p>一 首創寶貝成長基金，提供每胎 10 萬元生育補助，〇〇〇 年申請 340 人次，5 年來共 1,350 人次申請，補助超過 1.3 億元。</p>	<p>瓶消毒鍋、專用清潔劑與母乳專用冰箱。</p>	<p>訊。</p> <p>一 建立寶貝用品分享平台，讓媽媽交流 2 手婦嬰用品，並分享育兒經驗。</p> <p>一 設置傑出子女獎，勉勵員工子女優異表現，〇〇〇 年共獎勵 109 人次，金額超過 100 萬元。</p>
--	---	---------------------------	---

員工退休制度

（關於退休制度，建議可列出優於法令之項目，如：勞退新制雇主提繳率超過 6% 之情形與條件、延後退休年齡之協商機制等。）

員工退休制度方面，本公司依政府制定之「勞動基準法」（勞退舊制、確定給付計畫）及「勞工退休金條例」（勞退新制、確定提撥計畫）規定辦理。

- 一、勞動基準法之退休金制度：本公司每月按勞退舊制同仁薪資總額 10% 提撥退休準備金，儲存於台灣銀行，並於每年年底檢視專戶餘額，如餘額不足給付次一年度內成就法定退休之員工，則於次年度 3 月底前完成提撥，以確保勞退舊制員工權益，2024 年提撥舊制退休金之認列金額為新臺幣〇〇〇元，足以支應勞退舊制勞工之退休金。
- 二、勞工退休金條例之退休金制度：本公司每月按員工薪資 6% 提繳退休金至勞工保險局員工個人帳戶，但團體協約工會會員於 2014 年 8 月 1 日前已在職者，按月提繳 9% 退休金，2024 年提繳新制退休金之認列金額為新臺幣〇〇〇元。
- 三、協商延後退休年齡：配合勞動基準法的修正，訂有延後退休制度，凡在公司服務年滿 65 歲員工，公司得與個別員工協商約定繼續工作至 68 歲。
- 四、員工持股信託：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 3：【公司網站】

員工福利

青年	成家	老年
自強活動：○○○年舉辦 4 梯次，共計 1,620 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 642 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，○○○年使用人次約 3 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 23 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，○○○年申請為 3,953 人次。	每年健康檢查。

最近 2 年申請育嬰留停情形

說明	男性/人數	女性/人數	合計
○○○年實際申請育嬰留停之員工	5	21	26
○○○年預計育嬰留停復職	5	24	29
○○○年實際育嬰留停復職	5	21	26
○○○年實際育嬰留停復職	3	11	14
○○○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 8% 提撥，以本公司名義存入台灣銀行之專戶。	<ul style="list-style-type: none"> ● 正職員工提繳 8%。 ● 定期員工提繳 6%。
提撥金額	勞工退休準備金累積金額 新臺幣○○,○○○千元	○○○年度提撥 新臺幣○,○○○千元

範例 4：

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、重大傷病、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○○○○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。

員工退休制度

對於員工退休保障，本公司依循勞動基準法及勞工退休金條例之規定，訂定員工退休相關制度辦法。本公司依勞動基準法規定，按月就適用勞退舊制員工薪資總額 5%提撥退休準備金，並於每年度終了前，估算勞工退休準備金餘額是否足夠支付次一年度符合退休條件員工之退休金。

自 2005 年 7 月起，政府實施勞退新制，本公司依法按月提繳員工工資 6%退休金，儲存於勞工保險局之個人專戶，並得由員工於每月工資 0%-6%範圍內自願提繳退休金，本公司為鼓勵員工及早準備老年退休生活，訂有自提獎勵辦法 6+1 專案，若員工自願提繳 6%者，本公司將提高雇主提繳率至 7%，截至 2025 年底止，勞退自提人數為○○○人，占本公司全體新制人數○○○%。

本公司 2025 年認列確定給付計畫（勞退舊制）及確定提撥計畫（勞退新制）之費用金額分別為新臺幣○○○元及○○○元。

針對因應組織調整調派至關係企業的員工，工作年資採合併計算，提供員工多重保障，使員工在公司安心工作，以達到集團人才流通之目的，並且提供優惠退休規定如下：

1. 年齡滿 55 歲，且服務本公司或併計服務本公司及關係企業年資滿 15 年以上者。
2. 服務本公司年資或併計本公司及關係企業滿 25 年以上者。

3. 年齡滿 60 歲，且服務本公司年資或併計本公司及關係企業年資滿 10 年以上者。