

員工福利及薪酬措施

- 設置職工福利委員會：公司每年提撥約新台幣 1,000 萬元之福利金，且免除員工福利金之繳付。透過職工福利委員會委員之意見，規劃各項優質福利措施，包括：春節贈禮、端午節贈禮、中秋節贈禮、五一勞動節贈禮、員工生日贈禮、員工旅遊補助、廠慶活動、藝文課程。
- 員工宿舍：於高雄市設置員工宿舍，以提供居住地超過公司 100 公里外之員工，得申請全額或部份補助之員工宿舍。
- 禮金或補助：結婚及生育禮金、子女獎助學金、喪葬津貼、午餐補助 (小港總廠提供每日自付 10 元之午餐補助、其他區域提供每日 110 元之午餐補助)。
- 友善工作環境：提供友善且安全的工作環境，確保員工合理工時，遇延長工時亦會與員工做充分溝通及確立意願，以促進員工達到工作與個人生活平衡。休假制度方面，在週休二日及法定特休假外，對於員工遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，需要較長時間的休假時，得向公司申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職。並提供男女平等之產假與陪產假及其他休假權利，以利員工兼顧個人與家庭照顧的需要。
- 性別職場平等：為確保不影響到女性員工之就業、薪酬與職涯，在薪資制度上支持兩性平等，同一職別之基層專員，進用

人員待遇皆相同。另對於具相關專業及工作經驗人員則係依人員學歷、專業經歷年資、曾擔任職位、工作年資等要素核給職等及薪資，各層級員工薪資均不因性別、宗教、國籍或政治傾向而有所差異，以建立開放及融合不同背景之組織。基層人員男女新進員工起薪及薪資調整比例比為 1:1，以建立同工同酬的工作環境、真正落實性別平等職場平等理念。

- 公司設有「薪資報酬委員會」，提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。
- 經營績效反映於員工薪酬
 1. 『年終獎金』係以公司稅後營業利益 12~15%為基礎，於考量其年資與年度績效考核情形後，分配予全體同仁，以激勵所有同仁共同為公司目標努力。
 2. 『員工酬勞』係依公司章程第六章之規定，公司當年度如有獲利，應提撥 1%-5%為員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留累積虧損彌補數額。前項員工酬勞應提撥「不低於 70%」分派予基層員工。
 3. 公司每年均參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。113 年台灣包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度為 3%。