

宏洲公司 112 年度員工福措施、退休制度及權益維護措施

項目	內 容
員工福利政策	1. 本公司遵守相關勞動法規，相關員工任免、薪酬均依照本公司內部控制制度及相關管理辦法辦理，以保障員工基本權益。 2. 本公司設有員工意見箱，建立暢通的勞資溝通管道。 3. 本公司定期安排員工健康檢查，在工作安全上，本公司藉由持續的教育訓練與宣導，養成員工緊急應變能力及安全觀念，加強員工工認知能力，降低不安全行為造成意外事故的發生。 4. 本公司定期召開廠務會議，宣導工作安全注意事項與災害應變措施。 5. 本公司訂有教育訓練作業辦法，依據年度教育訓練計畫進行內部訓練及員工外派訓練用以協助員工職涯發展規劃及培訓。 6. 本公司現在所有員工均全部適用新制退休金制度，公司按月提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金至個人專戶，勞工也可從每月工資再自提 1-6% 作為退休金。另本公司也已結清全部員工清舊制退休金的年資，並結算退休金發給員工。 112 年度本公司員工福利執行情形：生育補助請領為 0 元/0 人，婚喪補助請領 305000 元/11 人，醫療補助請領 13000 元/5 人，員工子弟獎學金 64,000 元/27 人，辦理團體保險 206,226 元/142 人，康樂支出 1,625,333 元/142 人，年節福利 449,745 元/142 人。
員工權益維護措施	為使勞資關係和諧，並暢通溝通管道，工廠皆定期召開廠務會議，並設有意見箱，充分反應員工意見，同時對於員工之意見均由相關部門協調處理，透過定期及不定期之方式相互溝通，建立共識。公司成立迄今勞資關係均十分和諧，未有任何勞資糾紛發生，未來勞資雙方仍將秉持勞資一體、親愛團結之原則，加強溝通，使勞資糾紛不致發生。 112 年度員工意見箱及電子郵件信箱共接獲 0 件意見反應。
勞資糾紛情形	112 年度無勞資糾紛情形發生。
履行社會責任	(一) 本公司已訂定企業社會責任政策。 (二) 公司推動社會責任由總經理室兼辦，秉持永續經營理念，執行公司管理制度、人事規章、節能減碳計劃等。 (三) 本公司已將員工績效考核及獎懲制度結合，不定期透過內部教育訓練宣導工作規則，提升員工工作態度和品德。本公司負責社會責任相關之部門皆依其職責辦理相關事宜。 112 年本公司履行社會責任工作事項，包括編製完成 111 年度企業永續報告書，致力於能源使用效率及降低碳排放量，本公司共捐款新台幣 40 萬元，作為桃園廠區楓福里、楓樹里睦鄰獎助學金。

			112 年完成本公司溫室氣體排放量盤查，並請中國生產力中心完成第三方外部查證。				
一年具體提升員工福利或權益之措施			112 年度康樂支出 1,625,333 元/142 人，較前一年度康樂支出 843,917 元/146 人增加。				
2024 預計調薪% (註 1)	備註	2023 實際調薪% (註 2)	備註	非經理人 員工調薪 %(註 2、3)	備註	經理人 員工調薪 %(註 2、3)	備註
未揭露		3.0 % ~ 3.0 %		3.0 % ~ 3.0 %		0%	112 年 1 月進行員工薪資調整。本次薪資調整對象主要為基層員工及幹部(不含經理級以上主管)，平均每位員工調薪 1,200 元，調薪幅度約 3%。 113 年度因產業景氣不明，本公司將視營運及獲利情形再決定調薪幅度。
新進員工之平均起薪金額(元，註 4)							
碩士及以上	大專校院	高中及以下	備註				
無	無	無	112 年度無正式聘僱之社會新鮮人(無工作經驗之初任人員)。 本公司新進員工(社會新鮮人)起薪標準，高中以下為 28,000 元以上，大專校院為 29,000 元以上，碩士及以上為 31,000 元以上				
註 1 :平均員工薪資調整情形係公司自願性揭露，資料為公司 113 年度之預計平均調薪情形。							
註 2 :平均員工薪資調整情形係公司自願性揭露，資料為公司 112 年度之實際平均調薪情形。							
註 3 :「經理人」之認定方式，依據金管會 92 年 3 月 27 日台財證三字第 0920001301 號函令規定，其範圍如下： (1)總經理及相當等級者 (2)副總經理及相當等級者 (3)協理及相當等級者 (4)財務部門主管 (5)會計部門主管 (6)其他有為公司管理事務及簽名權利之人。 所稱「非經理人員工」之平均薪資（經常性薪資）調整情形，係指非擔任前開主管級職務且未兼任董事之一般員工。							
註 4 :新進員工之平均起薪金額係公司自願性揭露，係指 112 年度由公司正式聘僱之社會新鮮人(無工作經驗之初任人員)。							