

114 年度員工薪酬政策、福利政策及退休制度

一、薪酬政策：

(一) 公司章程：

宏泰電工股份有限公司章程第二十一條：本公司年度如有獲利，應提撥百分之二至百分之八為員工酬勞，及不高於百分之三為董事酬勞。但本公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

員工酬勞得以股票或現金為之，且發給股票或現金之對象，得包括符合一定條件之從屬公司員工，其條件及分配方式授權董事會決定之。

第一項所稱之當年度獲利狀況係指當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益。

員工及董事酬勞之分派應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

(二) 薪酬政策：

人才是本公司的重要資產，每年度除依績效表現、發展潛力、組織需求、職涯發展意向進行升遷規劃之外，亦不定期視公司的獲利狀況、產業遠景及市場薪資調查進行調薪規劃，以維持薪酬的競爭力，以利吸引與留住人才。

本公司秉持與員工共享營運成果的理念，每年依公司整體營運績效、團隊目標達成及員工個人職務貢獻及績效表現發放年終獎金、員工酬勞及季競賽獎金。

1. 公平酬勞：

本公司之薪酬給付係參考同業薪資基準、市場人力供需及考量營運財務狀況…等，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量。男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.04 倍；女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.1 倍。

2. 年終獎金：

公司年度營運結算，若有獲利，將以獲利情況為基礎，發放年終獎金以獎勵在職同仁。發放金額將視事業單位獲利情況、人員個別考績、獎懲及貢獻度…等等而定。

3. 員工酬勞：

依公司章程，本公司年度如有獲利，應提撥百分之二至百分之八為員工酬勞。每年度視獲利情形擬定酬勞總額，經董事會通過後，參酌同仁貢獻度、考績績效、任職期間…等因素，分配予全體同仁，以共享營運成果。115 年董事會通過 114 年盈餘分配之分派酬勞情形：現金分派員工酬勞 66,922,186 元。

4. 季競賽獎金：

為鼓勵員工，當季結算獲利且盈餘達成一定目標時，獲利單位將發放季競賽獎金，以激勵公司同仁一同為目標努力。

有關董事會通過之員工酬勞及董事酬勞相關資訊，請至臺灣證券交易所之『公開資訊觀測站』查詢。

二、員工福利政策：

公司各項員工福利制度、在職進修、教育訓練、退休制度、員工行為與倫理守則之措施實施情形及勞資間協議之狀況：

(一)員工福利：

本公司秉持「誠信勤實、創新精進」之經營理念，致力於履行企業社會責任並打造友善且支持性的工作環境，以提升員工生活品質，促進和諧的勞資關係。

除遵循當地的相關法規，並於民國 75 年 11 月 6 日成立職工福利委員會，依法提撥福利金，鼓勵員工組織各種社團及舉辦各項活動，使員工工作之餘，可舒發身心、彼此交流、聯絡情感、促進工作效益，福利措施如下：

- (1) 休假：各項假別依勞基法、性別工作平等法及其他相關法令規定。
- (2) 膳食：工廠設有員工餐廳，提供三餐。
- (3) 保險：享勞工保險、全民健康保險、員工團體醫療及意外險和海外差旅保險。
- (4) 獎金：年終獎金、員工酬勞及競賽獎金。
- (5) 禮金：結婚禮金、生育禮金、慶生禮金、三節賀禮。
- (6) 文康活動補助：社團活動補助金、旅遊補助金及年終旺年會活動。
- (7) 其他補助金申請：急難救助金、住院慰問金和喪葬補助金。
- (8) 女性員工健康保護計劃：護理師臨場服務安排懷孕員工諮詢、設置哺集乳室、提供家庭照顧假與育嬰假、與托育機構簽約提供安全之托育環境。

(二)員工進修及訓練：

本公司致力於人才培育及重視新進員工之輔導，設置新進員工專屬輔導員。員工進修及訓練方面，則依各專職舉辦定期及不定期內部教育訓練和委外訓練，訓練課程區分為：專業職能別課程、管理才能課程、普通課程及品質管理課程訓練，以提昇產品品質與工作效能，積極培育專業人才及取得特殊專業證照。同時為鼓勵員工參與在職進修學習，並結合員工績效考核制度、員工獎評制度、員工晉升制度、專業派任等，以達到適才適所適用之目的。

(三)退休制度：

本公司已依法令規定制訂退休制度，於民國 76 年 3 月 16 日成立勞工退休準備金監督委員會，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 6 個月平均工資計算。15 年以內(含)的服務年資滿一年給與兩個基數，超過 15 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。本公司依勞動基準法規定提撥退休準備金存於中央信託局專戶，截至民國 114 年 3 月 31 日之專戶結存餘額為 6,762 萬元。

自民國 94 年 7 月 1 日起依勞工退休金條例對選擇勞退新制或適用勞退新制之員工，依勞工薪資總所得按月提撥 6%入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。

三、員工權益維護措施：

- (一)定期舉辦勞資會議，協調勞資關係並促進勞資合作以維護員工之權益。
- (二)訂定工作規則及人事管理辦法。
- (三)訂定職業安全衛生管理辦法。
- (四)訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。

四、勞資糾紛情形：

113 年無勞資糾紛情形發生。

五、履行社會責任：

(一)員工行為或倫理守則：

本公司善盡企業社會責任及教育員工之義務，其工作規範重點摘要如下：

1. 恪遵法令規定及奉行社會倫理道德。
2. 忠誠職守，遵守本公司一切作業規章和程序，服從各級主管之領導和作分派，虛心接受專業技術之指導及監督。

3. 要求工作中，不得投機取巧、敷衍塞責；與同仁間須和睦相處，互助合作之觀念。
4. 教導生活中，宜求儉樸，不可有奢侈浪費之習慣。
5. 落實保持工作環境與設備整潔，並愛惜公物、細心保管公物之責任。
6. 對原物料及辦公用品等應盡量節省，不得浪費資源。

(二)工作環境與人身安全保護措施：

本公司為確保員工工作環境與人身安全，實施：計畫、執行、檢查、行動之管理循環(PDCA)，為防範員工意外事故及達成員工安全保護措施：

1. 為減少職業災害發生，提昇工作環境和員工安全保護，建立勞工安全衛生體系，推行防災計劃並成立災害緊急應變小組，實施定期和不定期訓練，藉以防止職業災害發生，保障員工與環境安全。
2. 依勞工安全衛生管理守則之規定：設置勞工安全衛生管理委員會與專責單位，定期召開會議，全面檢討改善勞安措施。
3. 在工作環境和機器設備方面，本公司實施 5S、6S 及 PDCA 管理制度，定期維護、保養、教育與持續追蹤檢查改善，創造以人為本之優質工作環境和安全之機器設備操作作業。
4. 落實各項勞工安全相關教育訓練，舉辦定期及不定期內部訓練和委外訓練並加以公告宣導，灌輸人人有責之工業安全觀念，以期達到零災害目標。

(三)訂定公司內部舉報準則，當同仁發現不法或危害公司利益之行為時得依流程及管道舉報，並已公告同仁週知。

六、本公司發行永續報告書員工福利之推展如下(P66-P68)：

5.3 員工福利

本公司依循政府勞動基準法規定，目前公司尚沒有工會或與員工簽訂團體協約，但訂有工作規則及相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。宏泰電工透過各項福利之擬訂及推展，為維護員工之福利及建立健全之組織，並藉由員工組成之職工福利委員會組織之運作，使同仁更樂於參與實際活動規劃與執行。除職工福利委員會之組織運作外，現行福利措施如下：



休假

年資假(特休)依勞基法規定

保險

勞工保險、全民健康保險、員工團體醫療及意外險和旅遊意外險

膳食

工廠設有員工餐廳，提供餐點

獎金

績效獎金、年終獎金及員工酬勞

禮金

結婚禮金、生育禮金、慶生禮金、三節賀禮

文康活動補助

旅遊補助金及年終旺年會活動

其他補助金申請

急難救助金、住院慰問金和喪葬補助金

員工進修及訓練

依各專職舉辦定期及不定期內部教育訓練和委外訓練

退休制度

依法提撥勞退金

■ 退休政策

本公司依勞動基準法訂定「勞工退休金辦法」，按勞退新、舊制分別提撥退休準備金存入銀行退休基金專戶或存入勞工保險局個人勞退帳戶，藉以保障員工的權益。亦訂有「退休約聘人員辦法」：凡符合勞動基準法規定之退休人員，其專業為公司所需，得繼續約聘參與各項工作或生產行列，相關約聘作業依辦法施行。



■ 育嬰留停情形

宏泰電工為讓員工可以安心生育，依勞基法法令規定實施育嬰留職停薪制度，只要員工符合條件，皆可申請育嬰留職停薪(最長不超過兩年)。且於育嬰留職停薪期間，保留職位，同仁育嬰留職停薪期限屆滿時亦可申請復職。2023年申請「育嬰留職停薪」者共計1人(女性員工1人)。育嬰留停申請辦法，皆依照政府法規規定制訂辦法。近三年公司育嬰假資訊，如下表所示：

年度	2021			2022			2023		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	2	1	3	5	2	7	3	2	5
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	4	5	2	1	3	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	4	5	2	1	3	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	2	3	2	1	3	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	1	2	3	2	1	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	1	1	2	1	1	2
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	100	50	60	100	100	100	-	-	-
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	-	-	-	100	50	66.67	50	100	67

註 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數

2023年留存人數 = 2022年實際復職人員且2023/12/31仍在職人數

當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)

當年度育嬰留停留存率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)

■ 員工薪酬

宏泰電工位於台灣地區，本公司之薪酬給付係參考同業薪資基準、市場人力供需及考量營運財務狀況……等，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量。男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.28 倍；女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.2 倍。我們注重當地人才，在宏泰電工擔任副總級以上的人員為高階管理層，聘用當地居民的比例為 100%。

近三年員工組成

年度		2021	2022	2023
項目/性別	年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	2	2
		51 歲以上	7	5
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0
高階主管總計		9	7	4
非主管人員	男性	30 歲以下	47	50
		30-50 歲	149	154
		51 歲以上	91	82
	女性	30 歲以下	15	9
		30-50 歲	52	57
		51 歲以上	21	20
非主管人員總計		375	372	251
正職人員總計		384	379	255

註：副總級以上定義為高階主管。

員工薪酬統計表

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	10	36	1	1.35
非管理職	51	158	1	0.86
直接人員	5	66	1	0.77
間接人員	56	128	1	1.09

註 1. 女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：為「該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪」。
2. 若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。

