

## 勞資關係

### (一) 員工福利措施

1. 本公司現行之員工工作規則，係依勞動基準法之規定訂定之。在薪資待遇方面，本公司近幾年常參考同業之薪資水準、物價指數及軍公教待遇調整幅度，務使薪資調幅維持一般水平之上。
2. 本公司除勞保、全民健保及休假制度外，另設職工福利委員會辦理員工福利事項，除不定期之福利活動外，本公司之固定福利措施有：員工國內旅遊、三節獎金禮品、生日禮金、撫卹、婚喪生育補助等。
3. 提供免費的有機蔬食中餐，餐後若有剩餘，亦可供員工打包。

### (二) 退職後福利計畫

#### 1. 確定提撥計畫

合併公司中之本公司及子公司大國鋼公司所適用我國「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資百分之六提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

合併公司於大陸、英國、加拿大及巴西當地之子公司之員工，係屬當地政府營運之退休福利計畫成員。該子公司須提撥薪資成本之特定比例至退休福利計畫，以提供該計畫資金。合併公司對於此政府營運之退休福利計畫之義務僅為提撥特定金額。

合併公司於美國當地之子公司之員工，當地政府設有員工退休辦法（401K Profit Sharing Plan），針對年資滿十二個月且年齡二十一歲以上（含）之自願參與正式員工，相對提撥退休金。

#### 2. 確定福利計畫

本公司所適用我國「勞動基準法」之退休金制度，係屬確定福利退休計畫。員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算。本公司按員工每月薪資總額 15% 提撥員工退休基金（於 113 年 4 月經勞工退休準備監督委員會依據精算報告評估並通過調整提撥率為 2%），交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶。勞動部勞工基金運用局會透過自行運用及委託經營方式，將計畫資產投資於國內（外）權益證券與債務證券及銀行存款等標的，惟依勞工退休基金收支保管及運用辦法規定，勞工退休金之運用，其每年決算分配之最低收益不得低於當地銀行 2 年定期計算收益。

本公司自民國九十四年七月一日起施行勞工退休金條例，並採確定提撥制。實施後員工得選擇適用勞動基準法有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例前之工作年資。對適用該條例之員工，本公司每月負擔之員工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資百分之六。

### (三) 員工進修及訓練情形

本公司針對新進員工除依工作內容安排必要之訓練外，對員工本職學能之進修課程均非常鼓勵，遇有適合進修或訓練之課程，亦會派員予以參加，以提升工作效能。

### (四) 勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形

本公司勞資溝通管道極為暢通，對勞資間之協議均非常重視且切實執行，對員工各項權益之維護，均依各項法令之規定確實辦理。

### (五) 最近年度因勞資糾紛所遭受之損失，目前及未來可能發生之估計金額及因應措施

本公司一向視員工為最寶貴之資產，非常重視員工之未來發展，勞資關係始終保持和諧，公司因勞資糾紛而導致之損失並無發生。