

各項員工福利措施、退休制度與其實施情形

人才是核心競爭力的關鍵，成霖以「企業成長的動力在於不斷創新以及發展人才的價值」為理念，將員工視為永續成長的夥伴，提供完善的職涯發展、優質職場環境、具競爭力的薪酬制度；並鼓舞團隊合作、互相學習且追求績效。如此的組織氛圍，顯示公司極為重視人才發展，關懷組織成員，期盼藉由持續學習，協助組織成員積極開發個人潛能。

(一)公司各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：

1. 員工福利措施

(1)薪酬：

包括按月發給之薪資、年終獎金、及公司年度獲利時依據章程規定所發放之員工酬勞，另於 114 年 3 月 6 日經董事會決議通過，公司章程增訂員工酬勞中基層員工之比例應不低於百分之二十五。公司章程修訂將提 114 年股東常會討論事項。

透過年度的「績效考核」，以客觀的審核方式，提供員工公平的薪酬環境暨晉升發展機會。

(2)健康安全面向的福利：

自 109 年 1 月起依「勞工健康保護規則」聘請合格廠醫/廠護按月臨場為員工健康管理積極服務、為健康把關，提供員工最佳的關懷與保障。除依循「勞動基準法」及勞健保條例規定辦理各項投保事務，更為員工規劃團體意外險，增加員工整體保障；此外定期安排員工健康講座及健康檢查，並設置舒適員工餐廳、咖啡吧及乾淨衛生的哺(集)乳室，提供員工安全、舒適且友善的工作環境。

(3)教育娛樂面向的福利：

提供員工及子女教育獎助學金、團體旅遊補助、端午節及中秋節禮金、公司年終尾牙餐會、績效獎金、生日禮金、生育及婚喪喜慶等補助、各項運動健身器材設備與場所等，鼓勵員工自由成立社團，包括：Yoga 社、桌遊社、籃球社、羽球社、人力引擎社、鉤針編織社等，並給予各社團年度定額補助。

相關勞工管理措施，皆遵循政府相關法令，如：「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「職業安全衛生法」、「勞工保險條例」等。重視員工的發表意見權利，於總部設有職工福利委員會，山東美林則設有工會，並皆於員工入職時簽訂勞動合同，讓員工的權利得到保護。

2. 員工進修、訓練

企業能夠永續經營，豐富且優秀的人力資源被視為是關鍵基石，我們深信「企業成長的動力在於不斷創新以及發展人才的價值」，在

這個核心經營理念的驅動下，每年編列預算使員工有完善的教育訓練，不但提升員工能力與素養，更進一步激發員工的潛力以強化企業競爭力。

113 年度教育訓練費共計 13,638 仟元，全年度內外訓總課程數 20,532 次，總課程時數 34,110 小時，總受訓人次 29,465 人。主要訓練內容包括：領導與管理、文化與價值觀/行為準則、工安訓練、內部稽核、品質管理、研發技術、財會管理、資訊管理、銷售管理、資訊安全、智慧財產管理、人權教育訓練、職前訓練等。

成霖之經理人進修情形：

課程名稱	主辦單位	日期	課程時數	進修經理人
AED 教育訓練課程	總務課	113/1/10	1	李俊宏
Communication Connect Through Conversation	人資部	113/4/29	4	洪欽男、李俐慧、 李俊宏、張明豐
溝通力	人資部	113/4/29	4	林佳怡、陳映帆
新進人員教育訓練	人資單位	113/5/13	7	林谷峰
Strategies for Influencing Others	人資部	113/6/28	4	洪欽男、李俐慧、 李俊宏、張明豐
影響力	人資部	113/6/28	4	林佳怡、陳映帆
Developing organization Talent	人資部	113/7/25	4	洪欽男、李俐慧、 李俊宏、張明豐
內線交易防制與因應 之道	社團法人中華 公司治理協會	113/7/26	3	洪欽男、李俐慧、 陳宗民、林谷峰、 金震輝、張大英、 李俊宏、張明豐、 林佳怡、陳映帆
Refreshment	人資部	113/8/22	4	陳映帆
會計主管持續進修班	財團法人中華 民國會計研究 發展基金會	113/9/12 ~113/09/13	12	陳映帆
2024 年內線交易教育 訓練	董事會秘書室	113/10/16	0.5	洪欽男、李俐慧、 陳宗民、張大英、 李俊宏、張明豐、 陳映帆
董監如何督導公司做 好企業風險管理及危 機處理	社團法人中華 公司治理協會	113/11/11	3	歐陽玄、李俐慧、 陳宗民、林谷峰、 金震輝、張大英、 張明豐、陳映帆

課程名稱	主辦單位	日期	課程時數	進修經理人
公司的法令遵循與董事的監督義務	社團法人中華公司治理協會	113/12/11	3	歐陽玄、洪欽男、陳宗民

3. 退休制度

本公司員工退休辦法適用於所有正式任用之員工，公司依「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法係屬確定提撥計畫，並依照該條例訂定之員工退休辦法，每月依員工薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。員工退休基金全數提存於勞工退休準備金監督委員會管理，並以退休準備金監督委員會名義存入退休基金專戶，與本公司完全分離。113 年 1 位適用於舊制之同仁辦理退休，公司依據「勞動基準法」第 55 條勞工退休金之給與標準支付相關退休金。

依「勞動基準法」訂定之員工退休金辦法係屬確定福利計畫，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一個月平均工資計算。十五年以內(含)的服務年資滿一年給與兩個基數，超過十五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 108 年度臺灣銀行退休金專戶已足額提撥，業經加工區管理處核准無須另外提撥。本公司於每年年度終了前，估算前述勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額者，於次年度三月底前一次提撥其差額。

本集團其他國外子公司依當地法令規定提撥退休金至相關退休金管理事業。於中國大陸境內之子公司依所在地政府法令規定，依員工薪資總額之一定比例提撥養老保險金，繳付予政府有關部門，專戶儲蓄於各員工獨立帳戶。

4. 員工權益維護措施

本公司均依「勞動基準法」及各項勞動法規執行員工管理政策，並隨時依據法令更新內部管理規定，以確保員工權益。

建立各項員工定期溝通機制，確保員工瞭解公司各項營運方針：本公司除設立員工意見專屬信箱(gu.careyou@globeunion.com)外並利用電子訊息公告、每月慶生會宣導時間、town hall、勞資會議、職安會議、季度工作會報等，即時傳達相關事項，以利員工瞭解公司狀況。