



## 晟田科技各項員工福利措施、退休制度與其實施

本公司平時即強調勞資之雙向溝通，並重視員工之各項福利，茲說明如下：

### 一、員工福利措施及實施情形：

- 1.本公司全體員工除依勞、健保辦法辦理加入勞、健保，生育、疾病、醫療等福利及給付外，還有團體意外險的保障。
- 2.舉行餐敘、慶生、旅遊等活動，以調劑身心、增進生活品質，並鼓勵社團發展，增進員工彼此情誼。
- 3.三節禮金、教育獎助學金及婚喪喜慶、生育補助、生日禮金等。
- 4.員工伙食、工作服、安全鞋、租屋補貼、技術證照等補助津貼。
- 5.廠內醫師定期諮詢服務、健康講座、減重活動及每年員工健康檢查的實施，關懷員工身體健康狀況。

### 二、員工進修及訓練情形

為陶冶員工品德，提高其素質、專業能力及工作效率。新進人員於報到時先安排職前訓練課程，除了教育其有關公司的基本規則、工安、品質、技術要求訓練外，並針對專業基礎知識予以加強訓練。一般員工除有舉辦各種教育訓練外，並依據不同職能及業務需求進行專業技術訓練，以增進其本職學術技能，俾利任務之達成。

同時有順暢的升遷管道，部門主管可隨時提報表現優良的員工予以表揚或獎勵，鼓勵員工自我技術的提升與成長。

### 三、退休制度與其實施情形（附件一）

為照顧員工退休後生活及促進勞資關係和諧，提升員工工作效率，本公司依照勞基法之規定對正式聘用員工訂有員工退休辦法，依辦法規定退休金之支付係依據工作年資及退休前六個月之平均薪資計算，並依規定提撥退休準備金，存入中央信託局專戶；另選用勞退新制之員工，本公司亦已依法提存勞工退休金至勞保局退休金專戶中。員工退休辦法依勞基法規定辦理。

### 四、各項員工權益維護措施維護情形

本公司除依法令規定制定工作規則，以明確規範各項勞動條件，保障員工權益外，並依法令規定設立職工福利委員會等，員工之各項權益可透過上述各項管道取得公平合理之處理。本公司迄今，未曾有發生損及員工權益之事項。

### 五、勞資間之協議情形

本公司勞資關係一向和諧融洽，溝通管道通暢，並遵守法令規定，並無發生需勞資間協議之情事。

## 附件一：年報關於退休金說明段落

### 退休金

1. (1) 本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於民國 94 年 7 月 1 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前 6 個月之平均薪資計算，15 年以內(含)的服務年資每滿一年給予二個基數，超過 15 年之服務年資每滿一年即給予一個基數，惟累積最高以 45 個基數為限。本公司按月就薪資總額 2% 提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於臺灣銀行。另本公司於每年年度終了前，估算前項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，本公司將於次年度三月底前一次提撥其差額。

(2) 資產負債表認列之金額如下：

	111年12月31日	110年12月31日
確定福利義務現值	(\$ 67,509)	(\$ 70,643)
計畫資產公允價值	51,595	44,598
淨確定福利負債	(\$ 15,914)	(\$ 26,045)

(3) 淨確定福利負債之變動如下：

	確定福利 義務現值	計畫資產 公允價值	淨確定 福利負債
111年			
1月1日餘額	(\$ 70,643)	\$ 44,598	(\$ 26,045)
當期服務成本	( 172)	-	( 172)
利息(費用)收入	( 494)	312	( 182)
	( 71,309)	44,910	( 26,399)
再衡量數：			
計畫資產報酬	-	-	-
(不包括包含於利息 收入或費用之金額)			
人口統計假設變動影響數	-	-	-
財務假設變動影響數	3,591	-	3,591
經驗調整	209	2,393	2,602
	3,800	2,393	6,193
提撥退休基金	-	4,292	4,292
支付退休金	-	-	-
12月31日餘額	(\$ 67,509)	\$ 51,595	(\$ 15,914)



	確定福利 義務現值	計畫資產 公允價值	淨確定 福利負債
110年			
1月1日餘額	(\$ 70,370)	\$ 40,405	(\$ 29,965)
當期服務成本	( 173)	-	( 173)
利息(費用)收入	( 211)	121	( 90)
	<u>( 70,754)</u>	<u>40,526</u>	<u>( 30,228)</u>
再衡量數：			
計畫資產報酬 (不包括包含於利息 收入或費用之金額)	-	-	-
人口統計假設變動影響數	( 30)	-	( 30)
財務假設變動影響數	2,726	-	2,726
經驗調整	( 2,585)	621	( 1,964)
	<u>111</u>	<u>621</u>	<u>732</u>
提撥退休基金	-	3,451	3,451
支付退休金	-	-	-
12月31日餘額	(\$ <u>70,643</u> )	\$ <u>44,598</u>	(\$ <u>26,045</u> )

(4) 本公司之確定福利退休計畫基金資產，係由臺灣銀行按該基金年度投資運用計畫所定委託經營項目之比例及金額範圍內，依勞工退休基金收支保管及運用辦法第六條之項目（即存放國內外之金融機構，投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券及投資國內外不動產之證券化商品等）辦理委託經營，相關運用情形係由勞工退休基金監理會進行監督。該基金之運用，其每年決算分配之最低收益，不得低於依當地銀行二年定期存款利率計算之收益，若有不足，則經主管機關核准後由國庫補足。因本公司無權參與該基金之運作及管理，故無法依國際會計準則第19號第142段規定揭露計畫資產公允價值之分類。民國111年及110年12月31日構成該基金總資產之公允價值，請詳政府公告之各年度之勞工退休基金運用報告。

(5) 有關退休金之精算假設彙總如下：

	111年度	110年度
折現率	<u>1.3%</u>	<u>0.7%</u>
未來薪資增加率	<u>2.0%</u>	<u>2.0%</u>

民國111年度及110年度對於未來死亡率之假設，係按照台灣壽險業第六回經驗生命表估計。



因採用之主要精算假設變動而影響之確定福利義務現值分析如下：

	折現率		未來薪資增加率	
	增加0.25%	減少0.25%	增加0.25%	減少0.25%
111年12月31日				
對確定福利義務現值之影響	(\$ 1,405)	\$ 1,458	\$ 1,308	(\$ 1,270)
110年12月31日				
對確定福利義務現值之影響	(\$ 1,600)	\$ 1,665	\$ 1,495	(\$ 1,447)

上述之敏感度分析係基於其他假設不變的情況下分析單一假設變動之影響。實務上許多假設的變動則可能是連動的。敏感度分析係與計算資產負債表之淨退休金負債所採用的方法一致。

本期編製敏感度分析所使用之方法與假設與前期相同。

- (6) 本公司於民國 112 年度預計支付予退休計畫之提撥金為\$4,510。
- (7) 截至民國 111 年 12 月 31 日，該退休計畫之加權平均存續期間為 9 年。退休金支付之到期分析如下：

短於1年	\$	15,088
2-5年		15,256
6年以上		45,376
	\$	<u>75,720</u>

2. 自民國 94 年 7 月 1 日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。民國 111 年度及 110 年度本公司依該退休金辦法認列之退休金成本分別為 \$15,143 及 \$13,513。



## 附件二：公司章程關於員工分紅規定段落

第十九條之1：本公司年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於1%為員工酬勞及不高於1%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損(包含調整未分配盈餘金額)時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞得以股票或現金為之，其給付之對象得包括符合董事會所訂條件之控制或從屬公司員工。前項董事酬勞僅得以現金為之。員工酬勞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。經前項董事會決議以股票之方式發給員工酬勞者，得同次決議以發行新股或收買自己之股份為之。