

中化控股股份有限公司

(原名：中化投資控股股份有限公司)

員工福利措施、退休金制度、權益維護措施與實施情形

一、員工福利政策、退休金制度與實施情形：

1. 員工福利措施與實施情形：

- (1) 享有勞保、健保、勞退及團保（團保保費全由公司負擔）。
- (2) 提供廠區同仁舒適、安全、機能性的單身宿舍及眷屬宿舍。
- (3) 休閒設施。
- (4) 每位員工生日禮金的發放。
- (5) 年節、勞動節、端午節、中秋節等年節禮金或禮品的發放。
- (6) 設有職工福利委員會，辦理各項社團活動及員工福利（婚喪喜慶禮金、慶生會、春秋季旅遊、中秋禮品、年終晚會、球類比賽等活動）。
- (7) 現金增資時，依法提供員工認股機會：114 年度無現金增資。
- (8) 員工持股信託：本公司在勞工退休制度方面，除依勞動基準法及勞工退休金條例之規定定期提撥儲備金至法定退休帳戶外，特成立持股信託委員會，正職員工年資滿一年後，可自行決定每月提存金額，以定期定額方式購入公司股票，另依員工每月提存金額提撥 100% 作為持股獎勵金。113 年度符合資格員工共有 1,130 人，申請員工持股信託提存獎勵員工共 836 人，比率 74%。
- (9) 對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要，113 年度申請育嬰假女性員工共 9 人；男性員工 2 人，因傷病及變故申請留職停薪員工共 10 人。

2. 進修、訓練與實施情形：

本公司為提昇員工專業知識及技能、工作效能、產品品質，各部門依公司短、中、長期營運目標擬定年度教育訓練計劃，人力資源部門更與外部訓練機構、大學機構簽約合作，定期及不定期舉辦組織管理、經營管理、及專業技能等課程，另視需要派員參加外部機構舉辦的訓練課程，以強化各機能別員工之專業能力，為獎勵員工持續進修，吸收新觀念、新智能，制定「獎勵同仁進修辦法」，員工只要符合辦法所訂條件，皆可提出大學院校攻讀在職進修碩士或博士學位，及參加國內、外經公司核定之專業教育訓練課程之學費補助。

113 年度實施情形如下：

- (1) 新進人員教育訓練，共 123 人次，訓練費用共計 117,572 元。
- (2) 各工作層級和職能專業技能內部教育訓練課程，共 12,113 人次（不

含勞工安全衛生內部教育訓練)，訓練費用共 187,000 元。

- (3)為配合同仁職涯規劃實施之輪調制度，所執行第一、第二及第三專長內部教育訓練，至113年底累計培訓完成數各為247、88及20人。
- (4)派員參加企業外部訓練機構之課程，共157人次，訓練費用共計243,130元。
- (5)儲備幹部七年三階段通識課程，共524人次，訓練費用共計759,031元。
- (6)與元智大學簽約開設EMBA管理營學分班兩階段(每階段三年)專班，113年共有20位同仁參加培訓，費用共計441,331元(獲勞動部勞動力發展署補助153,164元)。
- (7)符合本公司「獎勵員工進修辦法」提供補助就讀國內研究所，113共4位員工，學費補助金額共計200,000元。
- (8)為落實專業技能訓練，協助新進同仁融入環境，實施學長姐制度培訓新進同仁共16位，113年度經勞動部勞動力發展署審核培訓計劃及執行狀況後，共獲政府補助款687,833元。
- (9)至113年底累計培育內部講師人數共計326名。
- (10)透過與國內外大專院校產學合作辦理實習、職場體驗及開設課程，開拓徵才來源並建立人才庫。職場體驗與雲林科技大學、台北科技大學、東吳大學、嘉南藥理大學、勤益科技大學、嘉義大學、聯合大學、明新科技大學、中華醫事科技大學、屏東科技大學、宜蘭大學及元培醫事科技大學等校合作，總計培訓70名學生；與中華醫事科技大學合作開設製藥設備理論與實務課程，共35名學生培訓完成；與嘉南藥理大學合作開設藥廠實務課程，39名學生培訓完成。
- (10)教育訓練成果—本公司獲勞動部勞動力發展署TTQS評鑑為銀牌，113年度獲得新台幣543,4678元補助款。

3. 退休制度與實施情形：

本公司依勞基法訂定員工退休辦法，依法提撥勞工退休準備金交由「勞工退休準備金監督委員會」管理，並依勞動基準法規定(舊制)按月提撥足額退休準備金，並存入臺灣銀行勞工退休金準備金專戶。自民國九十四年七月一日起，選擇勞工退休金條例退休制度者(新制)及新僱用之員工，按月提繳薪資之百分之六退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，以充份保障員工權益。勞工退休準備金提撥113年12月31日累計餘額新台幣413,001仟元。另針對選擇採用勞工退休金新制之同仁，依法令規定每月提撥同仁薪資6%至勞保局退休金之個人帳戶，113年提撥金額全年度合計新台幣50,966仟元。

本公司依勞工退休金條例適用規定如下：

(1). 自請退休：

勞工有下列情形之一得自請退休：(選擇適用勞工退休金條例者，依同條例規定辦理。)

A. 工作十五年以上年滿五十五歲者

- B. 工作二十五年以上者
- C. 工作十年以上年滿六十歲者

(2). 強制退休：

員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：

- A. 年滿六十五歲者
- B. 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者

前項第一條所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關核准調整。但不得少於五十五歲。

(3). 退休金給予標準：

- A. 適用勞動基準法前、後之工作年資及依勞工退休金條例選擇繼續適用「勞動基準法」退休金規定或保留適用勞工退休金條例前之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第八十四條之二及第五十五條計給。
- B. 具有前項之工作年資且依第三十五條第一項第二款規定強制退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依勞動基準法第五十五條第一項第二款規定加給百分之二十。
- C. 適用勞工退休金條例退休金規定之員工，本公司按月提繳其工資 6%之金額至勞工個人之退休金專戶。

(4). 退休金給付：

本公司應給付員工之退休金，自員工退休之日起三十日內給付之。

二、員工權益維護措施與實施情形：

1. 其他重要協議與實施情形：

本公司為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，本公司新豐廠區成立工會，依工會組織辦法定期舉行勞資會議。由於勞資關係和諧，114年度勞資雙方無發生糾紛而異議之情事。

2. 各項員工權益維護措施與實施情形：

(1) 勞資溝通

在員工政策中，我們承諾尊重全體員工依法自由結社以及組織工會的權利，新豐工廠之企業工會即於民國 45 年正式成立至今，設有理事長、理事、監事及會務人員等職，以保障勞工權利，增進勞工知能，維護會員權益，強化會員專業技能，增進會員福利，並協助政府相關政令之推廣與執行，工會代表與資方代表，雙方定期及不定期召開溝通會議，其他廠區皆選任勞資會議代表，每季至少與資方代表召開勞資會議，勞資雙方進行良性的交流，以針對勞資關係中可能產生之各類問題進行處理，促進勞資合作、提高工作效率，並防範各類勞工問題於未然。

(2) 工作環境平等

為遵守國家勞動法令之規範，以保障員工之勞動權益，本公司秉持「平等」之原則，絕不會因員工的性別、國籍、種族、宗教及政治立場不同，而在薪資或福利方面給予任何的差別待遇。在獲得職位與晉升上，公司沒有性別或年齡的限制，也不分出生地籍貫、政治傾向及宗教信仰，只要能力和資格符合職位要求，機會均等，本公司亦制定完整員工晉升及派任辦法，並依其規定辦理；而招募員工時亦比照上述之原則辦理。

(3) 性騷擾防治

本公司為防治、處理工作場所性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，特依「性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂定「工作場所性騷擾防治管理辦法」。適用於本公司工作場所所有人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生）相互間或員工與求職者間或員工與服務對象間所發生之性騷擾事件。並提供性騷擾事件申訴人申訴管道，設置處理性騷擾事件申訴之專線電話、傳真、投訴信箱、專用電子信箱如下列 report@cenra.com，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。而為妥善處理有關性騷擾之申訴案件，並依法成立相關單位，進行性騷擾申訴案件之處理、調查、評議。114 年本公司無接獲員工投訴之相關舉報案件。

(4) 守護員工權益

本公司尊重國際公認之基本勞動人權原則，包括結社自由、尊重隱私、禁止強迫勞動及聘用童工，工作場所禁止任何不當聘雇及歧視的行為，並訂有完善的管理制度及辦法，內容明訂員工權利及義務，並定期檢討及修正內容，以維護員工權益。為顧及員工之身心健康，儘可能避免加班，如確有於正常工作時間以外工作之必要者，得於經工會或員工同意並事先填具「加班申請單」後始得加班。員工加班時數則遵循勞基法之規定，以維護員工之身心健康與家庭和諧。持續推動多元的員工關懷專案，促進員工身心健康，並提供具市場競爭力的薪資福利，為員工創造一個友善職場環境。

(5) 職場健康安全

為落實員工安全衛生照護，本公司各廠區依勞安衛法設立「勞工安全衛生委員會」及安衛主管、安衛管理員，定期做安全及衛生檢查，並將檢查記錄通報勞動部勞檢所。為維護本公司同仁職業安全衛生。