

大田精密工業股份有限公司

一、各項員工福利措施、退休制度與其實施情形

(一)員工福利措施

本公司自成立以來，對員工福利及工作安全極為重視，依法於78年9月22日成立職工福利委員會，辦理各項福利措施，定期召開福利委員會議，統籌辦理職工福利各項活動，使員工得共同分享企業經營利潤，並於78年10月17日依屏府社工字第178號登記在案，有關本公司福利措施之實施情形如下：

1. 公司福利措施

- (1)設立績效獎金、年終獎金及員工酬勞制度獎勵員工。
- (2)每年提供員工一般健康檢查，111年度實際健康檢查員工有2,124人。
- (3)提供員工健身、運動場地及器材(羽球場、韻律教室、飛輪等)。
- (4)優於法規之退休制度。
- (5)員工均依規定投保團體保險、勞工保險、全民健康保險。
- (6)進修補助及提供豐富圖書幫助員工獲取更多知識。
- (7)獎勵員工創意提案：為鼓勵同仁對工作多加思考，秉持改善精神，提出作業合理化之具體改善方案，增加效率降低成本，並促進創新與研發的想法，公司依同仁提案價值，給予獎勵回饋。

2. 職工福利委員會福利措施

公司設有職工福利委員會推動多樣化福利制度如下：

- (1)員工結婚、生育、喪葬、災害之補助。
- (2)員工國內外旅遊、團康自強活動之補助。
- (3)三節禮券、員工生日禮券。
- (4)員工、員工子女獎助學金。
- (5)其他相關員工福利活動。

(二)員工進修、訓練與其實施情形

為因應企業未來發展，鼓勵員工「終身學習」、充實專業技能、提高素質、增進工作效率，公司有訂定教育訓練相關作業程序與辦法，員工除可主動提出或由主管視業務需要派往參加各項教育訓練外，公司亦提供進修補助費用，其詳細說明如下：

1. 新進人員訓練

- (1)一般性訓練：使新進人員了解本公司發展歷程、管理規則、安全及衛生守則和品質保證觀念。
- (2)專業性訓練：新進人員於正式投入工作前，須先行接受專業知識與作業程序之教導。

2. 在職訓練及進修

- (1)公司每年調查各單位教育訓練之需求，依實際需要擬訂教育訓練計劃並排定教育訓練。

- (2)公司每年依員工實際需要提供在職員工專業技能與第二專長訓練(OJT)。
- (3)本公司員工可主動提出或由主管視業務需要不定期派往參與外訓、參訪、研討會與展覽會之機會。
- (4)提供員工短中長期之廠外進修補助，如取得優異成績者，職工福利委員會每年提供定額之獎助學金以資鼓勵。
3. 本公司111年度實際之教育訓練時數為13,032.7小時，費用支出約為新台幣1,424仟元。

訓練類別	總時數	上課人次
專業職能訓練(OJT)	1,789	1,312
專業職能訓練(外派)	2,088	119
通識及管理訓練(共同訓練)	7,157	6,962
新人訓練	5,119.7	1,697

(三)退休制度與其實施情形

1. 本公司及部分子公司依中華民國「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法係屬確定提撥計畫。依該條例規定，每月負擔之勞工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資百分之六。本公司及部分子公司業已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。
2. 子公司豐太依香港「強制性公積金計劃條例」之規定支付強制性公積金。
3. 子公司江西大田及領航依中國大陸當地政府法令規定，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. 合併公司民國111年度認列確定提撥計畫之費用金額為84,965千元。
5. 本公司依勞動基準法訂定之員工退休辦法係屬確定福利計畫。依該退休辦法規定，員工退休金之支付，係根據服務年資及其退休前六個月之平均薪資計算；年資滿一年給予兩個基數，超過十五年者每滿一年給予一個基數，總計最高以四十五個基數為限。
6. 本公司依勞動基準法之規定，每月按薪資總額13%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，並以該委員會名義儲存於台灣銀行專戶。年度終了前若結算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度三月底前將一次提撥其差額。本公司另自93年4月27日起，每月就董事兼任經理人已付薪資總額百分之四提列職工退休金準備，業奉財政部南區國稅局民國93年4月27日南區國稅潮州一字第0930009057號函核備在案。
7. 本公司依勞動基準法提撥之退休準備金係由行政院勞動部勞工退休基金監理會統籌管理，因此本公司無權參與退休基金之運用。

(四)健全薪酬

本公司員工薪酬福利與獎勵的設計在於認同個人的努力、激勵創新的想法、鼓勵傑出的表現並提倡團隊合作。提供各種激勵獎金、專利、提案制度，以獎勵員工優良的績效表現。公司會依據內部各項制度規章、員工表現或組織目標的達成率，來決定發放獎金及獎金的額度。我們致力於提供完善及高品質的福利措施，以照顧公司的員工。

(五)員工溝通

本公司重視勞資關係，定期舉行勞資會議，以促進勞資合作、提高工作效率。透過部門會議或面談方式與單位內同仁進行溝通，加強內部意見交流，以凝聚同仁向心力。

(六)其它重要協議：無。

(七)最近年度及截至年報刊印日止，因勞資糾紛所遭受之損失(包括勞工檢查結果違反勞動基準法事項，應列明處分日期、處分字號、違反法規條文、違反法規內容、處分內容)，並揭露目前及未來可能發生之估計金額與因應措施，如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事實：無。

(八)有無訂定員工行為或倫理守則：本公司已訂定「員工道德行為準則」，以規範公司所有從屬人員行為道德，其內容請參閱本公司網站-人力資源資訊(<http://www.ota.com.tw>)，及訂定員工「工作規則」，並經屏東縣政府核備在案。

二、工作環境與員工人身安全的保護措施與其實施情形

(1)安全衛生管理具體措施

A. 評估風險與因應對策：

各單位風險評估結果之不可接受風險、不合法規事項等，制訂ESH管理方案或控制風險措施，執行結果提報ESH會議審查。

B. 健康關懷與管理：

本公司依照「勞工健康保護規則」及子公司江西大田依照大陸「勞動法」要求，針對性的為一般作業及特別危害作業之職前/職中/職後的健康檢查，檢查項目包括常規檢查、胸部 X 光、血壓、尿液、血液...等。對於高溫噪音、有機溶劑、...等特別危害健康作業工作人員進行聽力障礙、肺功能、...等多項特殊檢查，經特殊健康檢查結果後分級實施管理，本公司每年委託合格之醫院辦理員工年度健康檢查。公司聘請醫師與護理師辦理勞工臨場健康服務計畫，協助企業落實職業傷病預防及勞工身心健康保護。專業的醫護人員會對員工進行健康指導、教育及員工健康關懷與員工健康管理追蹤，並於111年度協助公司推動「母性健康保護計畫」、「職場暴力預防_執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「人因工程_人因性危害預防計畫」及「過勞預防_異常工作負荷促發疾病預防計畫」等四大計畫，以提升職工身心機能健康。並藉由廠護與同仁個別訪談與互動，促進員工健康活動，包含廠護會提供健康諮詢，依員工個別狀況鼓勵戒菸及減重、建議體適能活動...等，讓同仁更了解自己的體能狀況，為促進養成規律運動習慣，達到鍛鍊體能、健康生活之目的。公司為鼓勵員工自發性的成立運動社團，並提供相關經費的補助。

健康的員工是大田最重要的資產，公司為關懷員工健康，在公司文創美學中心場所，設置引進享健康智慧照護站及享健康共照雲平台，利用APP及雲端系統建立個人健康管理，打造文創美學，藝術氣息，智慧健康的大田，讓員工能聰明管理自主健康照護，兼顧身心靈健康。另外對於來訪的賓客也可藉由單次的量測，來為自己

健康把關。此外公司也設有AED自動體外心臟電擊去顫器，打造職場健康幸福安心場所。

疫情影響期間，公司配合政府防疫相關規定，積極宣導建議請符合COVID-19疫苗接種條件者，儘速完整接種疫苗，獲得保護力！公司提供優於法令的COVID-19疫苗接種「有薪公假」。公司配合政府防疫規定及措施，關心與重視所有員工的健康安全。提供員工有特殊需求時，可提出「居家工作」申請。對於已確診同仁也準備戰疫關懷包，慰問關懷確診員工，祝福早日康復。

(2)實施作業安衛管制

- A. 本公司及子公司江西大田依據安全衛生法令要求及安全衛生風險評估結果，對高架作業、動火作業、游離輻射設備等作業，實施特殊作業管制，一般作業則實施一般作業管制，使各單位及所有從業人員有所遵循。
- B. 防止職業災害之發生，落實自動檢查及充實安衛教育訓練。
- C. 加強機台維護及增設二次防護裝置。