

## 一、勞資關係：

(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：

和諧的勞資關係是公司持續成長的基石，各項人事管理規章均依循勞動基準法等有關法規訂定及確實執行，員工的各項福利措施公司主動積極推行辦理；本公司設有企業工會及勞資會議等，以達雙方溝通為目的。

### 1. 員工福利制度：

由公司營業額和下腳品收入提撥作為福利補助來源，目前推動之措施如下：

#### (1) 保險方面：

除法定勞健保外，本公司職工福利委員會為員工投保團體保險（並擴及員工眷屬，由眷屬優惠自付）。

#### (2) 旅遊方面：

提供符合年資員工旅遊補助，114 年度總計補助 513 位員工。

#### (3) 社團方面：

公司重視職場健康促進及職場紓壓，鼓勵員工在工作之餘，能從事健康休閒活動，設有多元社團可供參與以減輕員工工作及家庭上的壓力，每一社團補助上限 15,000/年；另公司鼓勵社團推廣運動風氣，社團若再舉辦與運動相關活動每一社團補助上限 20,000/年。

#### (4) 生育/子女教育補助：

114 年度生育補助總計 6 人次；亦提供員工家中有國小至碩士階段孩子教育補助 114 年度合計補助 137 位員工 203 位子女數。

#### (5) 員工餐廳：

公司設有員工餐廳，員工餐廳內均衡的配菜，為員工健康把關，亦補助員工每天 35 元，鼓勵員工至餐廳用餐，員工可減少外食並留有午休時間。

#### (6) 生日補助：

職工福利委員發予壽星生日禮券 2,000 元/人。

#### (7) 歲末聯歡餐會

#### (8) 年節慰勞

- (9) 年終獎金、紅利獎金、久任獎金等制度
- (10) 婚喪喜慶禮金與奠儀、住院慰問：  
公司、工會對員工之祝賀與關懷給予金額不等之互助。
- (11) 員工年滿退休：  
表彰退休員工的貢獻，公司贈予金銀合幣紀念獎座以茲留念；  
工會亦發給退休紀念品，充分體現本公司對退休員工的感恩之意。
- (12) 模範員工：：  
表彰本公司員工於工作崗位負責盡職、敬業樂群之精神，或具有特殊貢獻事蹟者，於年終公開表揚並頒發獎狀及獎金 6000 元/人。
- (13) 員工死亡撫卹
- (14) 員工、父母、配偶、子女過世有員工互助金互助。
- (15) 制服/安全鞋
- (16) 公司提供優於法規之定期一般健康檢查，四十歲以上未滿六十五歲者，每二年檢查一次；未滿四十歲者，每三年檢查一次；於全體員工同年度健康檢查時，增加大腸癌及肝癌等檢測項目。

## 2. 員工進修及訓練情形：

本公司自創立以來，秉持員工是公司最重要的資產，公司為能打造一個完整的員工培訓體系，特制定了『訓練策略規劃及評估作業程序』與『教育訓練作業程序』，有制度的提供公司對員工培育發展各種內外部訓練資源。本公司除有因應策略展開安排的專案訓練與各部門提出的需求提供專業訓練外，亦有針對新進人員的職位到職訓練及各部門每年安排工作崗位的在職訓練。近年積極培養公司內部講師，以將大亞公司內部之知識與技術持續傳承。公司亦鼓勵員工在職期間能於本身學業上追求更上層樓，故提供學期獎學金及相關研究所之學雜費補助。於民國114年度，大亞公司安排之專業訓練、專案訓練及在職訓練共計220班以上，總訓練時數達14,500小時以上，總參訓人次4,300餘人，平均每位員工訓練時數約22小時以上，訓練總費用共計新台幣333萬餘元。相關進修及訓練項目如下列所示：

### 專案訓練：

配合每年度策略地圖展開與績效職能缺口制定課程，以管理職能及一般職能為主，管理職能之課程為承接策略變革主管需精進之課程，一般職能之課程是針對公司員工欠缺部分做訓練，補強職能缺口。由公司安排外部講師或內部講師授

課。

(1) 專業訓練：

公司各部門針對工作所需之產業新知與專業知識，員工提出訓練需求，由公司依安排至外部訓練，使員工可隨時接受外界不同的新知識，受訓後，除員工可精進個人能力，亦能在本身工作提供專業建議與改進。

(2) 在職訓練：

即為工作崗位訓練(OJT)，各部門每年針對應強化的工作能力提出訓練計畫，藉以補強在作業流程的不足，增加職場上的競爭力。

(3) 新進人員訓練：

公司每半年舉辦新進人員訓練，由人力資源部規劃訓練課程，各事業群提供講師人選進行訓練。訓練內容著重在組織介紹、歷史沿革、經營理念、人事制度規章、福利、保險介紹、薪資說明、作業安全介紹、勞工安全衛生知識、ISO 體系介紹、品質政策及現場見習。旨在使新進人員對公司內部有更深層之了解，並快速融入大亞的大家庭。

(4) 職位到職訓練：

公司對新進及職務調動的同仁依職務工作內容，安排職位到職訓練，由各部門針對實際工作上的技能和態度，藉由部門主管或部門熟手的課程教導，能對機台操作、工作流程、企業文化……等有更深入的了解。

(5) 本公司董事及經理人進修情形：

A. 114 年董事進修情形

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	受訓時數
董事長 暨執行長	沈尚弘	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		7/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	智慧製造與數位決策之產業實證	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新	3H

				應用與商機	
副董事長	沈尚邦	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
董事 暨總經理	沈尚宜	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
董事 暨執行副 總	沈尚道	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
董事	洪媽紅	7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
獨立董事	周雯菁	7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場	3H

		8/14	財團法人金融法制暨犯罪防制中心	景 ESG與永續金融趨勢與實務應用	3H
獨立董事	余廣勛	7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
獨立董事	韋俊賢	6/18	財團法人金融法制暨犯罪防制中心	股東會爭議實務案例解析	3H
		8/14	財團法人金融法制暨犯罪防制中心	ESG與永續金融趨勢與實務應用	3H
		9/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會	3H
獨立董事	何俊輝	7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H

B. 114 年經理人進修情形

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	受訓時數
企業發展及策略規劃處 總經理	沈冠廷	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
電通事業群	莊博貴	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高	6H

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	受訓時數	
總經理		2/11	中華經營智慧分享協會	效合作團隊工作坊(2)	6H	
		7/10	台灣董事學會	水平思考與問題解決工作坊(2)		
		8/29	精誠資訊	人工智慧趨勢與應用場景		3H
		10/2	台灣董事學會	社交工程教育訓練		1.5H
電通事業群 副總經理	鄭基林	1/7	中華經營智慧分享協會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H	
		2/11	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H	
		7/10	台灣董事學會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H	
		10/2	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H	
電通事業群 廠長	黃明進	1/7	中華經營智慧分享協會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H	
		2/11	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H	
		7/10	台灣董事學會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H	
		7/25	巨思文化	人工智慧趨勢與應用場景	3H	
		8/29	精誠資訊	打造決策型團隊	6H	
		10/2	台灣董事學會	社交工程教育訓練	1.5H	
電通事業群 處長	潘建勳	1/7	中華經營智慧分享協會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H	
		2/11	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H	
		4/18	巨思文化	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H	
		7/10	台灣董事學會	高績效團隊經營	6H	
				人工智慧趨勢與應用場景	3H	

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	受訓時數
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
電通事業群 處長	陳增壽	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		8/29	精誠資訊	社交工程教育訓練	1.5H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
漆包線事業 群總經理	沈尚慧	7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
漆包線事業 群副總經理	邱榮焜	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
漆包線事業 群廠長	陳俊宏	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		4/18	巨思文化	高績效團隊經營	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		7/25	巨思文化	打造決策型團隊	6H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大	3H

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	受訓時數
		10/29	巨思文化	數據在能源優化的創新應用與商機 績效管理實戰力	6H
NIC 事業群 總經理	李文彬	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
營建事業群 總經理	邱宗仁	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
總管理處 總經理	陳重光	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		5/28	勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司	2025年度智財管理系統稽核員教育訓練	3H
		5/28	勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司	2025年度智慧財產基礎認知教育訓練	0.67H
		5/28	勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司	合約審閱重點說明(TIPS)	0.67H
		5/28	勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司	營業資訊機密分級重點說明(TIPS)	0.67H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		8/29	精誠資訊	社交工程教育訓練	1.5H

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	受訓時數
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
公司治理主管	洪崇銘	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H
		10/29	巨思文化	績效管理實戰力	6H
財務主管	洪崇銘	12/29~12/30	會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修	12H
稽核室主管	楊美琴	1/7	中華經營智慧分享協會	創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(2)	6H
		2/11	中華經營智慧分享協會	水平思考與問題解決工作坊(2)	6H
		4/18	巨思文化	績效團隊經營	6H
		5/28	勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司	2025年度智財管理系統稽核員教育訓練	3H
		5/28	勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司	2025年度智慧財產基礎認知教育訓練	0.67H
		5/28	勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司	合約審閱重點說明(TIPS)	0.67H
		5/28	勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司	營業資訊機密分級重點說明(TIPS)	0.67H
		6/17	會計研究發展基金會	企業"溫室氣體盤查"內控管理實務解析	6H
		7/10	台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3H
		8/29	精誠資訊	社交工程教育訓練	1.5H
10/2	台灣董事學會	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3H		

職稱	姓名	日期	主辦 單位	課程 名稱	受訓 時數
		10/17	中華民國內部稽核協會	由背信、不合營業常規交易之案例，論企業稽核人員職業道德與舞弊防治之策略	6H
		10/27	華宇企業管理顧問股份有限公司	品質系統過程導向圖(烏龜圖)的規劃與執行	6H

(6) 本公司財會稽核相關人員取得國內外相關證照情形：

證 照	人 數	
	內部稽核	財會
中華民國會計師	0	1
稽核人員	5	0
企業內部控制	3	0

3. 退休制度與實施情形：

退休金制度	舊制	新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
如何提撥	依員工每月薪資總額提撥 15%	依員工每月薪資總額提撥 6%
提撥金額	113 年度帳上提列新台幣 2,584,510 仟元 (自結數)	114 年度帳上提撥新台幣 17,319,647 元 (自結數)

本公司勞工退休適用規定如下：

(1) 自請退休：

勞工有下列情形之一得自請退休：

- 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. 身心障礙不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，得由勞雇雙方協商延後之；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) 退休金給與標準：

- 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五十五條計給與。
- b. 強制退休之員工，其身心障礙因執行職務所致者，依前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。

4. 勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：

- (1) 本公司訂有『道德行為準則』，所有員工到職時均需簽署，確保一切行為守法合規，維護公司聲譽。為落實性別平等，訂有『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法』並定期進行相關宣導活動。公司亦訂有『工作規則』，明確闡述員工應遵守之規定，並設有企業工會，對於員工的權益問題或疑慮給予說明或協助解決，公司並透過勞資會議，針對勞資關係、勞工福利等事項進行雙方協調溝通。
- (2) 本公司工會於 104 年正式行文向大亞公司提出團體協約之協商要求，公司依法指派人員就團體協約議題與時任工會理事長進行協商會議，並且於會後與工會達成共識。目前雙方就”以勞資會議取代團體協約以進行協商”已達成合意，爰並未簽訂團體協約。本公司與工會透過勞資會議進行溝通，採取靈活的協商方式來達成共識，以符合快速變化的環境。對於工會所提出之建議，本公司皆高度重視並進行研討，且向工會回覆執行結果。

(二)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：

1. 最近年度及截至年報刊印日止，因勞資糾紛所遭受之損失：無。  
本公司各項人事管理規章均依循勞動基準法等有關法規訂定及確實執行，員工的各項福利措施公司主動積極推行辦理，本公司設有產業工會及勞資會議等，以達雙方溝通為目的，因此目前或未來應無勞資糾紛之情事發生。
2. 目前及未來可能發生之估計金額：無。
3. 因應措施：本公司持續為營造快樂的員工的使命而努力，期望大亞的員工都能夠在工作環境裡快樂的成長。