

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，112 年度總計補助 539 位員工。（111 年度補助可延至 112/12/31 申請）

(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：

113 年度生育補助總計 9 人次；亦提供員工家中有國小至碩士階段孩子教育補助 113 年度合計補助 138 位員工 205 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113年度，大亞公司安排之專業訓練、專案訓練及在職訓練共計200班以上，總訓練時數達11,600小時以上，總參訓人次3,900餘人，平均每位員工訓練時數約18小時以上，訓練總費用共計新台幣201萬餘元。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. 113 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 | 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| | | 8/20 | 台灣董事學會 | 國際化大挑戰 解密日本商社的成長決策 | 3H |
| | | 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課：外部影響多角化管理，創造企業正向價值 | 3H |
| | | 8/29 | 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(1) | 6H |
| | | 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 水平思考與問題解決工作坊(1) 勞動爭議防免及公司治 | 6H |

| | | | | | |
|-----------------|-----|------|------------------|--|----|
| | | 9/12 | 中華公司治理協會 | 理 | 3H |
| 副董事長 | 沈尚邦 | 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| | | 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課： 外部影響多角化管理， 創造企業正向價值 | 3H |
| | | 8/29 | 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(1) | 6H |
| | | 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 水平思考與問題解決工 作坊(1) | 6H |
| | | 9/12 | 中華公司治理協會 | 勞動爭議防免及公司治 理 | 3H |
| 董事 暨總經理 | 沈尚宜 | 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| | | 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課： 外部影響多角化管理， 創造企業正向價值 | 3H |
| | | 8/29 | 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(1) | 6H |
| | | 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 水平思考與問題解決工 作坊(1) | 6H |
| | | 9/12 | 中華公司治理協會 | 勞動爭議防免及公司治 理 | 3H |
| 董事 暨執行副 總 | 沈尚道 | 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| | | 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課： 外部影響多角化管理， 創造企業正向價值 | 3H |
| | | 8/29 | 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(1) | 6H |
| | | 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 水平思考與問題解決工 作坊(1) | 6H |
| | | 9/12 | 中華公司治理協會 | 勞動爭議防免及公司治 理 | 3H |
| | | 12/5 | 證券暨期貨市場發展基 金會 | 企業ESG永續治理認知 與內涵-全球淨零碳排 趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 董事 | 洪媽紅 | 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課： | 3H |

| | | | | | |
|------|-----|-------|--------------|--|----|
| | | 9/12 | 中華公司治理協會 | 外部影響多角化管理， 創造企業正向價值 勞動爭議防免及公司治理 | 3H |
| | | 12/5 | 證券暨期貨市場發展基金會 | 企業ESG永續治理認知 與內涵-全球淨零碳排 趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 獨立董事 | 周雯菁 | 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課： 外部影響多角化管理， 創造企業正向價值 | 3H |
| | | 11/22 | 證券暨期貨市場發展基金會 | 113年度內部人股權交易 法律遵循宣導說明會 | 3H |
| | | 12/5 | 證券暨期貨市場發展基金會 | 企業ESG永續治理認知 與內涵-全球淨零碳排 趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 獨立董事 | 余廣勛 | 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課： 外部影響多角化管理， 創造企業正向價值 | 3H |
| | | 9/12 | 中華公司治理協會 | 勞動爭議防免及公司治理 | 3H |
| | | 12/5 | 證券暨期貨市場發展基金會 | 企業ESG永續治理認知 與內涵-全球淨零碳排 趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 獨立董事 | 韋俊賢 | 9/12 | 中華公司治理協會 | 勞動爭議防免及公司治理 | 3H |
| | | 11/22 | 證券暨期貨市場發展基金會 | 113年度內部人股權交易 法律遵循宣導說明會 | 3H |
| | | 12/5 | 證券暨期貨市場發展基金會 | 企業ESG永續治理認知 與內涵-全球淨零碳排 趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 獨立董事 | 何俊輝 | 10/31 | 中華公司治理協會 | 董事會應考量之ESG相關 法律議題 | 3H |
| | | 11/29 | 證券暨期貨市場發展基金會 | 企業「ESG永續」及 「風險管理」相關之績 效評估實務 | 3H |

B. 113 年經理人進修情形

| | | | |
|------|------------|-----------------|----|
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課：外部影響 | 3H |
| 8/29 | 中華經營智慧分享協會 | 多角化管理，創造企業正向價值 | |
| 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 創新服務文化-打造高效合作團 | |
| 9/12 | 中華公司治理協會 | 隊工作坊(1) | 6H |
| 12/5 | 中華公司治理協會 | 水平思考與問題解決工作坊(1) | 3H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課：外部影響 | 3H |
| 8/29 | 中華經營智慧分享協會 | 多角化管理，創造企業正向價值 | |
| 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 創新服務文化-打造高效合作團 | |
| 9/12 | 中華公司治理協會 | 隊工作坊(1) | 6H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課：外部影響 | 3H |
| 8/29 | 中華經營智慧分享協會 | 多角化管理，創造企業正向價值 | |
| 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 創新服務文化-打造高效合作團 | |
| 9/12 | 中華公司治理協會 | 隊工作坊(1) | 6H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 6/27 | 成創永續股份有限公司 | 生命週期思考之碳足跡與低碳設 | 3H |
| 8/23 | 中華公司治理協會 | 計 | |
| | | 企業永續治理必修課：外部影響 | 3H |
| | | 多角化管理，創造企業正向價值 | |
| | | 創新服務文化-打造高效合作團 | |

| | | | |
|------|------------|--|-----|
| 8/29 | 中華經營智慧分享協會 | 隊工作坊(1) | 6H |
| 9/12 | 中華公司治理協會 | 勞動爭議防免及公司治理 | 3H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課：外部影響 多角化管理，創造企業正向價值 創新服務文化-打造高效合作團 | 3H |
| 8/29 | 中華經營智慧分享協會 | 隊工作坊(1) | 6H |
| 9/12 | 中華公司治理協會 | 勞動爭議防免及公司治理 企業ESG永續治理認知與內涵-全 | 3H |
| 12/5 | 中華公司治理協會 | 球淨零碳排趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課：外部影響 多角化管理，創造企業正向價值 創新服務文化-打造高效合作團 | 3H |
| 8/29 | 中華經營智慧分享協會 | 隊工作坊(1) | 6H |
| 9/1 | 台大進修推廣學院 | 管理碩士學分班 | 80H |
| 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 水平思考與問題解決工作坊(1) | 6H |
| 9/12 | 中華公司治理協會 | 勞動爭議防免及公司治理 | 3H |
| 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課：外部影響 多角化管理，創造企業正向價值 勞動爭議防免及公司治理 | 3H |
| 9/12 | 中華公司治理協會 | 企業ESG永續治理認知與內涵-全 | 3H |
| 12/5 | 中華公司治理協會 | 球淨零碳排趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課：外部影響 多角化管理，創造企業正向價值 創新服務文化-打造高效合作團 | 3H |
| 8/29 | 中華經營智慧分享協會 | 隊工作坊(1) | 6H |
| 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 水平思考與問題解決工作坊(1) 勞動爭議防免及公司治理 | 6H |

| | | | |
|------|------------------|--------------------------------|----|
| 9/12 | 中華公司治理協會 | 企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 12/5 | 中華公司治理協會 | | 3H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課：外部影響多角化管理，創造企業正向價值 | 3H |
| 8/29 | 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(1) | 6H |
| 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 水平思考與問題解決工作坊(1) | 6H |
| 9/12 | 中華公司治理協會 | 勞動爭議防免及公司治理 | 6H |
| 12/5 | 中華公司治理協會 | 企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 12/5 | 中華公司治理協會 | | 3H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課：外部影響多角化管理，創造企業正向價值 | 3H |
| 12/5 | 中華公司治理協會 | 企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 4/2 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 2024年營業秘密管理重點說明 | 1H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 水平思考與問題解決工作坊(1) | 6H |
| 12/5 | 中華公司治理協會 | 企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 4/2 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 2024年營業秘密管理重點說明 | 1H |
| 4/29 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 智財風險與機會辨識與因應 | 1H |
| 4/29 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 024年研發作業改版重點說明 | 1H |
| 4/29 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 2024智慧財產管理系統稽核員教育訓練 | 1H |
| 4/29 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 企業永續治理必修課：外部影響多角化管理，創造企業正向價值 | 1H |

| | | | |
|-----------------|------------------|--------------------------------|-----|
| 8/23 | 公司 中華公司治理協會 | 創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(1) | 3H |
| 8/29 | 中華經營智慧分享協會 | 水平思考與問題解決工作坊(1) | 6H |
| 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 勞動爭議防免及公司治理 | 6H |
| 9/12 | 中華公司治理協會 | 企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 12/5 | 中華公司治理協會 | | 3H |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 5/14 | 大亞學苑 | 儲能系統了解與運用 | 2H |
| 6/27 | 成創永續股份有限公司 | 生命週期思考之碳足跡與低碳設計 | 3H |
| 8/23 | 中華公司治理協會 | 企業永續治理必修課：外部影響多角化管理，創造企業正向價值 | 3H |
| 8/29 | 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(1) | 6H |
| 9/5 | 中華經營智慧分享協會 | 水平思考與問題解決工作坊(1) | 6H |
| 9/12 | 中華公司治理協會 | 勞動爭議防免及公司治理 | 6H |
| 12/5 | 中華公司治理協會 | 企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 12/19~ 12/20 | 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 |
| 2/26 | 臺灣大學進修推廣學院 | 組織整合與人才發展 | 7H |
| 4/2 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 2024年營業秘密管理重點說明 | 1H |
| 4/29 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 智財風險與機會辨識與因應 | 1H |
| 4/29 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 024年研發作業改版重點說明 | 1H |
| 4/29 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 2024智慧財產管理系統稽核員教育訓練 | 1H |
| 4/29 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 內部稽核重點說明 | 1H |
| 6/4 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | TIPS自評報告撰擬要點 | 1H |
| | | 以風險管理推動企業永續發展 | |

| | | | |
|-------|---------------------------|--------------------------------|----|
| 6/11 | 勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 | 企業永續治理必修課：外部影響多角化管理，創造企業正向價值 | 1H |
| 7/5 | 財團法人會計研究發展基金會 中華公司治理協會 | 創新服務文化-打造高效合作團隊工作坊(1) | 6H |
| 8/23 | 中華經營智慧分享協會 | 水平思考與問題解決工作坊(1) 勞動爭議防免及公司治理 | 3H |
| 8/29 | 中華經營智慧分享協會 | 最新「年報/永續資訊/財務編製」相關法令彙析與內控管理實務 | 6H |
| 9/5 | 中華公司治理協會 | 事業群報表編製說明 | 6H |
| 9/12 | 會計研究發展基金會 | 企業ESG永續治理認知與內涵-全球淨零碳排趨勢與企業因應之道 | 3H |
| 10/25 | 大亞學苑 | | 6H |
| 11/21 | 中華公司治理協會 | | 2H |
| 12/5 | | | 3H |

(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 |
| 初任稽核人員 | 5 | 0 |
| 企業內部控制 | 1 | 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) | 113 年度帳上提撥新台幣 17,918,091 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。
- 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：

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。

(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。