

## 112 年度福利措施工作成果

### 員工薪酬

員工薪資結構主要為每月薪資、年終獎金及員工酬勞，其中年終獎金及員工酬勞之多寡，考量當年度的營運績效及其對所設定之目標達成率評核當年度考核，作為發放的標準。

### 員工酬勞

依公司章程規定辦理，本公司年度如有獲利，應提撥百分之二至百分之八做為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之控制或從屬公司員工；但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

### 員工福利措施

公司設立職工福利委員會，每年公司提撥的同仁福利金超過 100 萬元，為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：員工旅遊補助、生日禮券、結婚津貼、生育津貼、子女教育補助，以及喪葬津貼等，另外還提供同仁免費公假健檢計畫、同仁優惠購車方案等福利。於休假制度上，在固定的週休二日基礎上，給予就職滿一年的同仁每年十天的特別休假（滿六個月者給予三天特別休假）。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，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

### 職場多元化與平等

實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，並維持超過 25% 的女性主管職位，促進永續共融的經濟成長。112 年度女性職員平均占比為 49%，女性主管平均占比為 24%。

合併公司重視員工權利及福利，並與員工共享獲利盈餘，維護良好工作環境，包含各族群的全方位身心靈照護：(1) 進用身障同仁達 100% 目標並量身訂做合適的工作職務及環境設施 (2) 外籍同仁在選育用留、文化融合及健康安全等，皆有專案落實 (3) 落實友善職場之女子力賦能，讓各性別同仁安心工作。

### 經營績效反映於員工薪酬

章程第 26 條：

合併公司依當年度獲利狀況（員工及董事酬勞分配前之稅前利益）應預先保留累積虧損彌補數額後，如有獲利，應提撥百分之二至百分之八做為員工酬勞，董事酬勞不逾 1%。員工酬勞發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工。

整體薪酬政策：

公司每年均參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。

福利項目	112 年實施情形
員工旅遊補助	申請補助人數 660 人，佔員工比率為 70% (集團員工數 938 人)
員工健康檢查	每二年實施一次，112 年僅全球商務與全球快遞實施健檢，健檢人數 78 人，佔員工比率為 8.3% (集團員工數 938 人)
勞工退休金提繳	提繳金額新台幣 28,773 仟元(不含員工自提)
教育訓練補助	825 人次，補助金額 617 仟元
員工社團	目前成立社團 17 個
子女教育獎學金	共獎勵 11 人次
育嬰留停	申請人數 10 人
旺年會、節慶聯誼	參加人次 720 人
資深員工表揚	共 63 位
健康促進講座	參加人次 339 人
友善家庭活動	參加人次 796 人