	員工福利措施、退休制度	版次	頁次
		1	1/10

勞資關係:

(一)員工行為倫理規範:

本公司已建立「從業人員道德行為準則」讓全體同仁了解誠信正直的從業行為之意義，並提供同仁遵循的原則，其主要內容如下：

1. 從業人員之行為需符合誠實無欺及道德標準。
2. 需避免與公司利益衝突及圖己自私之行為。
3. 未經公司核准公開之資訊，均需予以保密。
4. 以公平交易的原則對待本公司客戶、供應商、競爭者及其他員工。
5. 嚴禁不當或違法使用公司資源。
6. 遵守政府法令規章，包含內線交易相關法令。
7. 饋贈禮物與娛樂招待需合宜。
8. 鼓勵陳報任何非法或違反道德行為規範之行為。

(二)員工福利措施:

本公司設有職工福利委員會，在員工福利部份每年舉辦國內外旅遊補助、健康檢查、三節獎金、婚喪喜慶相關補助金、在職進修獎助金、子女教育獎助金、在職教育訓練、員工酬勞政策、員工餐廳等各項福利。

(三)退休制度：

每月均遵守勞基法規定提撥勞工退休金費用至台灣銀行信託部（原中央信託局）及勞工保險局，本公司勞退新制退休金提繳為 6%。

依據本公司勞工退休辦法條例:

1. 第四條勞工有下列情形之一者，得申請自願退休:
工作十五年以上滿五十五歲者。
工作二十五年以上者。
2. 第五條勞工有下列情形之一者，應命令其退休:
年齡滿六十歲者，但經公司留任得繼續服務，但至少以十年為限。
心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

(四)勞資會議：

本公司均每季舉辦勞資協調會議以利勞資雙方之溝通協調。

(五)員工之進修與訓練:

為培育公司經營發展所需具備的人才，本公司制定公司教育訓練程序辦法，規範教育訓練體系和訓練規範，並於每年重新檢視公司及員工需求制訂年度訓練計劃，據以辦理訓練，以提升知識及技能。藉由人才培育制度，強化管理才能發展和事業知能，儲備各級管理及專業人才，同時鼓勵同仁自我進修。



本公司訓練體系分為新進人員職前訓練和在職員工訓練，在職訓練依訓練屬性可以區分為專業（技術）訓練、管理訓練、發展訓練、專案訓練及自我啟發。

本公司民國 113 年度教育訓練費用支出 5,271,799 元，總訓練時數(包含 E-learning 的受訓時數)為 72,345 小時。

(六)與工作環境與員工人身安全的保護措施

工作環境潛藏噪音、粉塵、特定化學物品等風險，採工程控制及個人防護具保護，對一般作業在職員工(定期)實施健康檢查與管理；每年也安排從事特別危害健康作業(如噪音、粉塵、特定化學物品、有機溶劑作業等)員工進行特殊健康檢查。若有特殊健康檢查異常且被列入二級管理的員工，將會安排進行評估與衛教建議。安全衛生制度及管理措施如下：

1.公司職業安全、環境管理專責單位或人員之設立情形：

總公司與海內外各廠區均設有安全衛生委員會，在公司及各廠內部運作，其安委會主任委員皆由各部門一級主管擔任，並定期召開會議檢討及訂定安衛管理方針等相關議題，其中勞工選舉代表依法佔所有委員人數三分之一以上，以提供管理者與員工面對面溝通安全衛生議題的正式管道。各廠區設置安全衛生管理單位，編制安衛業務主管、安全/衛生管理師及安衛管理員，執行安全衛生業務，並經各地主管機關核備在案。在環保部分，總公司及各廠皆有設置環保專責單位及專責人員進行環保管理相關作業。

2.供應商及承攬商管理：

本公司致力於成為良好的企業公民，善盡企業社會責任，不僅承諾提供安全的工作環境予員工，亦與供應商共同努力，致力提升企業社會責任，因此本公司在供應商管理政策上為「要求供應商在環保、安全與衛生議題上共同遵循相關規範，並進行充分了解與溝通，以鼓勵其增進環保、安全與衛生績效」；實務上則是將供應商視為本公司同仁共同做好工作場所安全防護及對其加強環保之相關要求，以落實企業社會責任。除上所述，依本公司行業之特性，亦特別密切關注供應商的規範風險於以下幾個部份，以確保同仁之職場安全：(1)定義高風險作業進行重點管制。(2)要求承攬供應商依法提供專業技術人員技能認證。

3.安全與衛生管理重要工作：


- (1)因應法令修改，定期修訂安全衛生工作守則、編列符合廠區 6S 手冊及各機械設備之安全操作標準，供員工遵循作業。
- (2)機械及設備：依日、週、月、季、半年、年檢點、檢查項目實施自動檢查，並每年申辦列管危險性機械設備之主管機關定期檢查，以確保機械設備操作安全。
- (3)作業環境：實施 6S 管理，精進工廠環境維持制度；特殊作業場所，依法實施每季、每半年及每年之員工作業環境測定記錄。
- (4)教育訓練：新進人員、調換作業人員、機械設備操作人員、自動檢查人員、特殊作業人員及主管，依法規實施教育訓練，並取得相關合格證照。
- (5)健康檢查：新進人員工作前(上崗前)、特殊作業人員每年、汐止各廠區一般作業人員每年實施健康檢查，藉以了解員工健康情形，作為員工工作調換分派及作業環境管理改善之依據。
- (6)消防安全：依兩岸消防法之規定，設置完善之消防系統，並依法定期檢查申報；員工每半年實施消防訓練，每年進行緊急事件準備與應變演習。

4.安環業務管理及績效評估措施：

- (1)定期危險性機械設備與工作場所檢查：廠內所有危險性機械設備均依法令實施定期檢查合格，特種操作人員均取得專業職照並定期接受在職回訓。
- (2)安全衛生稽查：總公司每年擬訂專案計畫，採定期(每季)實施臨場稽核各廠安全、衛生、環保及消防作業，確認各廠工作環境與員工人身安全的保護措施，並給予適當改良改善建議，提供同仁安全工作環境。

5.未來預期規劃：

預計推行「廠區無毒專案」，將現有生產過程所使用的原物料進行分級盤點，將高風險原物料優先執行替換計畫，由採購以源頭管理的方式，選用低碳低毒性的原料，持續推動 ISO 45001、ISO 14001 國際認證，並透過第三方驗證公司查核。

	員工福利措施、退休制度	版次	頁次
		1	4/10

(七)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)，目前及未來可能發生之估計金額及因應措施：無此情形。

ESG 節錄：

5.3.3 確定福利計劃義務與其它退休計畫

胡連集團遵循各地相關退休法規及制度，所有正式員工參與退休計畫比率為 100%。

台北地區	法源	提撥結果	提撥結果
	勞動基準法	確定福利計畫	截至 2024 年底計劃資產公允價值為 97,001 仟元，2024 年度認列費用之金額為 913 仟元，截至 2024 年底之金額為 26,718 仟元。
	勞工退休金條例	確定提撥計畫	於 2024 年認列為費用之金額為 89,205 仟元。 1. 每月按員工薪資 6%。 2. 提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。

海外子公司	法源	提撥結果
	依當地勞動法規	就當地員工薪資總額依法提列提撥退休金至相關單位，已達當地勞動法規並欲退休時，公司予以協助申請退休金作為老年生活規劃方案。如有意繼續工作者，將簽訂返聘合約，而因員工已超齡不能購買社會保險時，公司為其購買商業險。 另外針對非自願離職員工之資遣費皆依法令要求給付，並詢問是否需就業服務或接受職業訓練。

5.3.4 取自政府之財務補助

稅收減免及抵減主係台北地區適用產業創新條例，以及大陸地區之南京胡連及東莞胡連適用大陸之高新企業技術優惠，享有當年度之研發費用加計扣除。政府補助係各地區政府提供之獎勵、疫情紓困及用人相關補助等。

項目	受補助項目	2022	2023	2024
台灣	稅收減免及抵減	8,692	11,808	
台灣	政府補助	360	5,549	1,564
大陸	稅收減免及抵減	130,126	102,991	115,203
大陸	政府補助	9,874	16,415	34,331
香港	政府補助	91		
	合計	149,143	136,763	151,098



7.3.7 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

7.3.7.1 員工權益

為提振國內就業市場，依照公司用人規劃投入大量資源招募人才。即使在金融海嘯、景氣低迷時期，希望能夠確實保障員工權益，善盡企業社會責任。對於員工因公受傷，公司亦依照相關規定及實際情形核給工傷假，並協助員工申請勞工保險補助。

7.3.7.2 福利措施

胡連集團重視所有員工生活與工作之平衡，積極推動重視健康體能、連結家庭生活的各項活動，使員工在工作之餘，也能得到妥善的照顧與休閒活動。基於胡連集團的核心目的與品牌願景，2024年胡連集團重新定調胡連的核心價值為誠信 **Honesty**、團結 **Unity**、永續 **Longevity**、敏捷 **Agility**、創新 **Novelty**、卓越 **Excellence**，在 2024 年，我們以創新為焦點，各廠區都把創新的主題運用在員工照護與關懷的活動裡，加深同仁對胡連核心價值的理解與認同。

胡連集團將同仁的身心健康視為公司重要的議題，希望同仁在工作之餘，也能好好照顧自己的身體，並在 2024 年安排徒步活動、健康講座及每月運動日...等活動，強化員工重視健康體能，鼓勵運動健身，聘請專業運動教練進廠授課，並舉辦健康講座，普及健康知識，預防疾病，提升健康素養，提高員工自我健康管理能力，使員工更加瞭解自己的身體狀況，關注身體健康。



胡連集團除了照護員工之外，也希望藉由活動的參與可以讓眷屬更了解胡連集團是一家怎麼樣的企業，2024年集團各地舉辦了家庭日活動，並將核心價值結合在活動的設計理念裡，邀請同仁及其家人一同參與活動，共同體驗幸福與成就的關懷與重視，始終相信，一個幸福的企業能夠激發員工的潛力，進而推動企業的持續發展。胡連集團致力於創造一個讓內、外部夥伴都自豪的幸福職場，這不僅鞏固了內部員工的向心力，也增強了與外部夥伴的合作與互信。



舉辦年度員工旅遊活動，提供豐富多彩的國內、外路線讓同仁們選擇，在旅遊期間我們期望能讓同仁與家人、同事一同享受放鬆和休閒的時光，一起製造美好的旅遊回憶，並藉由短暫的休息後再回歸到工作職場，期許能增進團隊的凝聚力，及提高同仁的士氣和工作效率。



胡連集團在工作日中不定期會舉辦許多內部的同樂活動，其中有動態、有靜態、有美食、有歡笑，在一次又一次的活動當中，期許能讓同仁們在工作之餘可以稍微放慢步調，沉浸在輕鬆愉快的氛圍中，並在短暫的休息過程中加深了同仁彼此間的聯繫，強化了團隊的凝聚力。

未來，胡連集團核心價值將成為我們發展的引擎，我們將持續透過各項活動作為傳遞核心價值的橋樑，期許能增強員工對組織核心價值的理解和認同，提升員工的歸屬感和忠誠度。



7.3.7.3 育嬰假

胡連集團遵循各地勞工聘用法規執行育嬰假；若有育嬰留職停薪期滿後，將安排回任原單位及職務或輔導。

2024		
員工育嬰留停 / 年度	男	女
享有育嬰留停資格的員工人數 <2024 年有資格 >	11	3
申請育嬰留停的員工數	5	1
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	2	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	2	1
復職率 (B/A)	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	1	1
留存率 (C/ 前一年 B)	100%	100%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註 3：留存率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%

