

潤隆建設股份有限公司

114 年員工福利措施、退休制度與實施情形

一、員工福利措施

- 1.本公司一向注重員工福利，成立聯合職工福利委員會，定期舉辦慶生、醫療及各種活動，凡在職員工皆可參加，其經費來源由公司營業收入提撥，福委會負責管理及運用。福委會委員由員工選舉產生，定期改選，推展福利。
- 2.本公司員工福利措施包含：團體保險、定期健康檢查、員工制服、旅遊補助、慶生會、生日禮金、婚喪喜慶補助、生育禮金、子女教育獎助學金、通訊補助費、社團補助金及三節禮金等。

114 年度執行情形如下：

項目	執行情形
團保	員工及眷屬皆可參加團體保險（眷屬自費）
定期健康檢查	於 114 年 12 月 18 日～ 19 日辦理員工免費健康檢查 員工可依健康檢查結果，與集團約聘之職醫及職護進行異常項目追蹤與健康諮詢，包括血糖、血脂及血壓等指標異常者，並依其建議落實相關健康管理措施
旅遊補助	6 月 8 日～ 11 日舉辦「MSC 地中海榮耀號」那霸及石垣島 4 日旅遊活動。 9 月 14 日～ 15 日辦理金山北海岸洲際度假飯店團體健康旅遊，並結合永續 ESG 淨灘活動。
慶生會	每二個月辦理一次員工慶生會
生日禮金	每月發放員工生日禮金
喪葬慰問	員工本人及直系親屬死亡喪葬慰問
結婚、生育	員工結婚、生育禮金
疾病探視	員工本人生病探視

項目	執行情形
資深員工	資深員工服務滿3年、6年、9年....之獎座及禮券
子女教育獎助學金	員工子女自國小、國中、高中（職）至碩士班均可申請教育獎助學金，每年受理申請二次
通訊補助	提供每月通訊補助費，並以半年為一期統一發放
年節禮金	發放端午節、中秋節及春節三節禮金

註：114 年度本公司及子公司提撥同仁福利金超過新台幣 8,000,000 元。

- 3.對於員工因育嬰、重大傷病或家庭發生重大變故等情形，需較長時間請假者，本公司提供留職停薪之申請機制。員工於留職停薪期間屆滿後，得依規定申請復職，以協助員工兼顧工作發展與個人及家庭照顧之需求。

114 年度申請育嬰留停情形如下：

項目	男性 / 人數	女性 / 人數	合計
申請育嬰留停員工	0	0	0
申請育嬰留停復職	0	0	0

- 4.育兒支持：

114 年年度申請育兒支持情形如下：

項目	內容	人數
育兒彈性上下班時間	依需求申請調整上下班時間 8:00-17:00（固定班別），便利接送幼兒或參與家庭活動。	2
親子有薪調適假(半日)	初次幼兒園0.5天/小一新生入學當日0.5天，給予同仁安心陪伴孩子重要的時刻。	3
親職講座與心理支持	不定期舉辦親子育兒講座並提供免費職護諮詢服務，協助員工面對育兒挑戰。	0

5.企業托育服務：

為提供同仁優質且安心之幼兒托育服務，集團與「何嘉仁國際文教團隊」合作，於 114 年 8 月 1 日～115 年 7 月 31 日期間提供員工子女托育優惠方案。

二、員工進修、訓練

本公司員工教育訓練係依內部管理辦法辦理，由管理部門規劃與執行教育訓練方案，並視需要採行內部訓練或委由外部專業機構辦理，對員工實施職前訓練及在職進修。促使員工充分發揮專業能力，持續提升知識與技能，進而提高整體工作效率與組織競爭力。

114 年度教育訓練執行情形如下：

- 1.本公司員工參與外部教育訓練總時數為 246 小時。(不含董事受訓 66 小時及公司治理主管受訓 14 小時)
- 2.本公司員工參與內部教育訓練總時數為 331 小時。
- 3.本公司員工參與安全衛生教育訓練總時數為 36 小時。

三、退休制度

本公司配合《勞工退休金條例》(以下簡稱「新制」)之施行，員工如選擇適用新制者，其於新制施行後之服務年資，或於新制施行後到職之員工，其全部服務年資均採確定提撥制。本公司依法按月提繳退休金，提繳率不低於員工每月工資之 6%，並全數提存至勞工退休金個人專戶。

四、其他重要協議

本公司一向秉持以人為本之經營理念，恪遵相關勞動法令，致力保障員工之合法權益。針對員工福利、工作安全與健康及教育訓練等重要事項，均訂有完善之管理制度並落實執行。

此外，本公司每年視整體經營成果及個人績效，發放績效獎金、年終獎金及員工酬勞，以促進員工個人利益與公司整體發展目標之結合，進而凝聚向心力，建立勞資雙方共榮共存之良好夥伴關係。