



鈺齊國際股份有限公司

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：

1.員工福利措施

- (1) 公司適時培養和提拔員工發展和晉升。
- (2) 員工每年享有年休假。
- (3) 每年進行優秀員工評比，並給予表彰。
- (4) 公司甄選進用之人員係按各職等所具資格之初任條件聘任，並依員工薪級表所定標準支給薪資，各層級人員薪資不因性別而有所差異，建立同工同酬的工作環境，真正落實性別職場平等理念。
- (5) 員工受雇期間，每年進行健康體檢，按法規訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，確保員工身心健康。
- (6) 對於生產上取得優異成績，給予一定嘉獎，從而鼓勵員工積極性。
- (7) 本公司按各子公司所在國之政策規定定期為員工繳納社會保險、提供同仁面臨育嬰、重大傷病、防疫照護相關假別。
- (8) 公司不定期舉辦部門聚餐、因應節慶舉辦活動及布置公司環境，亦於各廠區擺放藝文作品，並且不定時更換，提供員工舒適愉快工作及生活環境。
- (9) 廠區內設有咖啡茶水間、育嬰哺乳室、員工宿舍、餐廳、專用停車場、運動場地、文化活動中心等完備的生活及娛樂設施。

2.進修及訓練情形

本公司對所有員工進行入職培訓，培訓包括廠規、安全規則、環保、5S(整理、整頓、清掃、清潔、素養)理念宣導等；另對在職員工和主管進行技能和安全管理培訓，並結合員工個人發展規劃，定期為員工開展提升個人能力的專業培訓，提高員工的綜合素質；此外，視業務及營運需要，聘請外部顧問公司講師及大學教授辦理精實生產等專業課程；並依實際需求，提供專職員工參與內外部專業訓練之機會，亦不定期安排主管至國內外參加培訓，以此來提高其個人素質及工作技能，持續協助同仁成長精進，並逐步規劃完善的職涯發展方向。本公司 2024 年度教育訓練之各項成果，總人次 24,018 人次，共計 103,018.7 小時。

(1) 2025 年度台灣總部共通訓練

教育訓練	課程說明
董事及相關重要管理階層進修	為鼓勵董事進修，除於董事會報告有關財務、稅務及公司治理之最新法令及議題，本公司每年安排講師到司授課，以持續充實新知，並達較佳之互動效益。 2025年度董事進修課程主題為「漂綠與不實永續報告書的案例及法律責任分析」及「永續資訊之揭露趨勢-IFRS S1及S2永續揭露準則之發布、影響及因應」，並對重要管理階層及相關人員進行培訓，總時數達48小時(董事時數)。



教育訓練	課程說明
高階主管會議	<p>每年定期安排高階主管會議，讓主管能即時掌握內部短、中、長期管理方針，並提升其商業管理與經營管理的能力。培訓內容涵蓋策略規劃、跨國經營、全球行銷、創新管理及新經濟等重要議題，以培育未來所需的經營管理人才。</p> <p>2025年高階主管會議共召開2次，每位總時數達16小時。</p>
新人教育訓練	<p>本公司對所有新進員工進行入職培訓，內容包含公司行政規則、集團介紹、公司文化(含經營理念、誠信價值宣導)、各廠廠區環境及活動介紹，幫助新進同仁建立正確的價值觀，並從不同面向深入了解企業文化。</p> <p>2025年度新人教育訓練課程總時數達112小時。</p>

(2) 2025 年度台灣總部專業訓練

教育訓練	課程說明
溫室氣體盤查及內部查證	<ul style="list-style-type: none"> 本公司於2025年開辦溫室氣體相關培訓課程共計4班，對各廠區接觸溫室氣體盤查相關資料的員工進行培訓，並鼓勵參加外部相關訓練，2025年度培訓內容如下： 「溫室氣體盤查和量化」課程係溫室氣體排放資料的蒐集教學，類別一至二課程由各廠區相關負責人員參與，類別三至六課程由台灣區管理部、財務及採購部門指派同仁參與，共11位同仁參加，課程總時數達33小時。 「溫室氣體內部查證演練課程」包含內部查證重點與技巧、系統文件建置及實際模擬查核，使溫室氣體盤查作業能符合相關性、完整性、一致性、準確性與透明度等原則，共18位同仁參加，課程總時數達108小時。 參加經濟部產業發展署委託國立雲林科技大學永續發展暨價值管理中心辦理人培再充電之「溫室氣體盤查一日體驗班」課程並取得培訓證書，課程包含產業淨零趨勢分享、ISO14064-1標準說明、企業溫室氣體量化實務說明及減量案例分享，共2位同仁參加，課程總時數達12小時。



教育訓練	課程說明
AI 應用 教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司各廠區及各部門同仁，透過AI應用相關課程，使各部門同仁能將AI應用在各部門的日常工作，協助提升工作效率與產能，帶動公司發展，2025年度培訓內容如下： • 「AI應用教育訓練-通則」包含人工智慧AI之基本概念、於企業中的應用及各類型AI工具介紹，共62位同仁參加，課程總時數達186小時。並請各部門提出對AI應用的想法與建議，期望能改善現況及提升效率，並於後續舉辦數場會議討論如何應用到實務工作中。

3.退休制度與其實施狀況

本公司位於中國大陸之子公司，依據中國大陸相關法令，按月提撥員工薪資總額之 16%並向當地社會保障局為員工繳納養老保險等五項基金。員工到達法定退休年齡後，可向社保局申領退休金。本公司並按地方政府相關規定，對於達到法定退休年齡的職工辦理相關退休手續。

本公司位於越南之子公司為本公司依越南法律設立登記之子公司，本公司已依越南相關法律，按月向當地社保局為員工繳納社保、醫保及失業保險，為員工底薪的 20%。員工到達法定年齡可向社保局申請退休。公司並按法律規定，給到達退休年齡的員工辦理相關退休手續。

本公司位於柬埔寨之子公司為本公司依柬埔寨法律設立登記之子公司，本公司已依柬埔寨相關法律，按月向當地社保局為員工繳納社保、醫保及失業保險，為員工底薪的 2~4%。

本公司位於台灣之子公司及本公司之子公司香港加和在中華民國設立之分公司，依據勞動基準法訂有員工退休相關制度，其退休金之給付由本公司按月於每月工資提繳 6%做為退休金，提存於勞工退休金個人帳戶。

4.勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形

本公司一向重視員工權益，積極與員工溝通，力求人性化管理，員工隨時可透過會議、電子郵件或信箱之方式反映意見，勞資溝通管道暢行無阻。另本公司勞資關係和諧，一切規定措施，均依相關法令辦理，其實施情形良好，自設立以來尚未受到勞動主管機關之任何處分。

5.工作環境與員工人身安全的保護措施

本公司定期提供員工健康檢查，以提升員工對於身體健康狀態的自我意識。於生產作業環境中，所有新進員工需接受安全與衛生訓練，使用特殊機械設備則須接受特別的安全訓練，在特殊的工作場合中，必須正確配戴個人防護具，如在可能產生粉塵或有機溶劑蒸氣的作業環境中需配戴口罩，於噪音環境中工作需配戴耳塞。生產基地中其它預防措施包括：於廠內道路設置減速丘；設置通風系統、消音設備與機器安全裝置。

(1) 公司安全衛生、環境管理專責單位或人員設置情形：

職業衛生管理部門定期或不定期對各項職業病危害警示與告知事項的實行情況進行監督、檢查，保持警示標識牌整潔、清晰，至少每半年檢查一次，如發現有破損、變形、褪色等不符合要求時應及時修整或更換。各車間部門根據《工作場所職業病危害警示標識》（GBZ158）的要求，對本車間的職業病危害進行辨識，並結合實際情況將所需的警示標識報職業衛生管理機構。由職業衛生管理機構根據各車間部門申報情況，審查核實後，向生產廠家採購合格規範的警示標識等，確保警示與告知制度的落實。

(2) 安全衛生制度及管理措施：

A. 職業衛生宣傳教育培訓制度

職業衛生管理部門會同人事培訓部門應根據法律規範等的要求、單位實際情況及崗位需要，定期徵求職業衛生宣傳教育培訓需求和意見，制定、實施職業衛生宣傳教育培訓計畫，確保提供相應的宣傳教育培訓資源。做好宣傳教育培訓記錄，建立宣傳教育培訓檔案，實施分級宣傳教育培訓管理，並對培訓效果進行評估和改進。

B. 職業病危害防護設施維護檢修制度

(a) 職業衛生管理部門每月對職業病危害防護設施的運行情況進行一次檢查，使用部門每週對防護設施的運行情況進行檢查，當班工人每天對設施運行情況進行記錄。

(b) 職業衛生管理部門應會同設備管理部門按照單位實際，制定和實施職業病危害防護設施檢維修計畫和方案，經常檢查職業病危害防護設施的日常使用、維護以及檢修的情況，並做好相關記錄。

(c) 單位設備管理部門主要負責職業病危害防護設施的檢修。使用部門發現設施出現故障時，應迅速切斷電源，暫停生產作業，及時向設備管理部門報告，不得擅自進行修理和繼續生產作業。

(d) 職業病危害防護設施的維護檢修結束後，維護檢修部門應做好現場的清理工作，並進行確認，確認合格後，方可與使用部門進行交接，並由交接雙方簽字。

(e) 各車間、部門的職業病危害防護設施應有專人負責設施的日常維護和保養，並作好相應的記錄台帳。



- (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：無此情形。