

5-2員工薪資福利 薪酬政策

本公司每年依據產業薪酬調查、市場趨勢與公司營運績效，調整薪資結構，以確保薪酬制度具備外部競爭力；同時透過職務評價制度，確保不同職位間報酬分配符合內部公平原則。員工薪酬組成包含固定薪資（本俸）、變動薪酬（年終獎金、績效獎金）、津貼（如主管職務加給）、以及依法提撥之退休金與勞健保福利。根據職級與績效評核結果，每年度進行績效調薪或發放獎勵，鼓勵員工持續精進表現。本公司亦承諾不因性別、年齡、國籍、宗教或婚姻狀態而有任何薪資差異，確保薪酬制度符合性別平等及多元共融之價值，並持續檢視男女同酬比率，作為永續人力資源的重要指標。

2024年度本公司管理職男女薪資薪酬比為1.05：1；一般員工男女薪資薪酬比為1.25：1，主要差異原因為年資、學經歷、專業能力及工作內容等因素。本年度總薪酬最高之個人，其與所有員工（不含該名總薪酬最高者）的年度總薪酬及年度總薪酬增加百分比因涉公司機密，故不予揭露。

▼富旺近年各員工類別薪資薪酬比

員工類別	2023年	2024年
管理職 (男性：女性)	1.01：1	1.05：1
非管理職 (男性：女性)	1.4：1	1.25：1

▼富旺非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及差異（單位：新臺幣萬元）

年度	2023年	2024年	2024年與前一年度差異
全時員工薪資平均數（萬元）	86.3	146.9	+60.6
全時員工薪資中位數（萬元）	71.2	79.1	+8.1

註：所稱「非擔任主管職務」意即排除「經理人」者，與公司申報經理人及股東會年報揭露經理人之範圍一致。

▼基層人員標準薪資與當地最低薪資比

性別	2023年	2024年
男性：當地基本工資	1：1	1：1
女性：當地基本工資	1：1	1：1

員工福利制度

富旺重視員工身心健康與工作生活平衡，設計多元且具人本關懷的福利制度，強化員工向心力與企業歸屬感。除依法提供勞健保、退休金提撥與勞工保險外，亦建立優於法令的福利措施，照顧員工多面向需求。設有年終獎金、績效獎金、節慶獎金與國外旅遊等激勵制度，依據公司營運成果與個人績效進行合理發放，並提供多樣化津貼與補助，包括結婚禮金、生育津貼、喪葬補助等。

本公司十分重視員工的身心健康，定期舉辦員工健檢、健康講座、團體旅遊與壓力管理課程，以此提升員工整體福祉。並持續推動員工關懷方案，規劃員工協助方案（EAP）、法律協助、理財建議等專業協助，讓員工在職場無後顧之憂。本公司鼓勵家庭與工作平衡，提供特休假、家庭照顧假、陪產假與女性生理假等法定與彈性休假制度，定期舉辦慶生會、家庭日、運動會等團體活動，強化團隊合作與職場凝聚力。公司未來也將持續傾聽員工聲音，透過內部調查與溝通平台收集建議，作為福利制度優化與更新的重要依據。

福利類型	福利項目	福利內容
薪資福利	獎金	依公司營運狀況、個人績效與留任情形，發放年終獎金、續勤獎金、年度盈餘員工酬勞等。
	節日禮金及禮品	端午節、中秋節、勞動節、生日等節日發放禮金、禮品或開工紅包。
	醫療保險	勞工保險、全民健保、團體保險及眷屬團體保險優惠。
健康促進	健康講座	不定期舉辦員工健康促進、健康講座。
	旅遊及家庭日	2024年共進行一次員工旅遊及一次家庭日活動。
其他福利	教育訓練及課程	提供專業技術、管理類課程之內外訓，補助額度依公司規定辦理。
	每季部門聚餐補助 2024年度補助額度每人每季 NT\$900。	

育嬰留停

育嬰留職停薪制度不僅是法令上的保障，更是企業支持員工與家庭平衡的核心制度之一。本公司有鑑於近年來台灣少子化日趨嚴峻，為減緩員工在生育、育兒方面的壓力，支持員工家庭與工作的平衡，依法提供育嬰留職停薪制度，協助員工安心照顧新生兒，只要員工符合《性別工作平等法》及《就業保險法》規定者，可申請最長兩年之育嬰留職停薪，同時保留原有職位與年資。

公司尊重員工育嬰留停選擇權，不因請育嬰留停影響其工作表現評估、升遷機會或薪資調整，落實職場平權；同時也鼓勵男性員工共同承擔育兒責任，支持其申請育嬰留停，建構性別友善與家庭友善之職場文化。育嬰留職後，員工享有原職務或相等職位復職保障；公司提供「彈性調整工時」及「親職關懷」方案（包括育兒津貼、照顧假等），協助員工順利重返職場且兼顧親職責任。公司也會透過育嬰留停人數統計，參考申請率與復職率等指標，作為勞工福利政策優化與成效評估依據。

▼ 2024年育嬰留停人數統計

2024年育嬰留停統計		
項目	男	女
當年度享有育嬰假的員工總數(A)	1	7
當年度實際使用育嬰假的員工總數(B)	0	4
申請率(B/A)	0	57%
當年度育嬰假後應該復職的員工總數(C)	0	4
當年度育嬰假後實際復職的員工總數(D)	0	2
復職率(D/C)	0	50%
上一年度育嬰留停復職的員工總數(E)	0	3
上一年度育嬰留停復職後持續工作一年的員工總數(F)	0	3
留存率(F/E)	0	100%

註一：以過去2年（2023~2024）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

註二：實際復職日於 2024 年且復職後在職滿一年。

退休制度

本公司配合法令規定，自2005年7月1日起為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月工資6%至勞保局退休金個人專戶，同時繼續為選擇適用舊制退休金辦法之原有員工及選擇新制退休金辦法之原有員工的舊制保留年資，按原員工退休辦法退休金給付標準計算提撥適額之退休準備金至台灣銀行專戶。針對由組織指派轉調至關係企業之同仁，其年資續計，提供同仁更多保障，以達到公司人才流通之目的。

勞工退休金提撥	
項目	2024年
舊制退休金提撥金額	0
新制退休金提撥金額	4,772,230

退休制度	
員工若符合下列情形任一項者，得申請自願退休：	
1.任職滿15年以上，年滿55歲者。	
2.任職滿25年以上。	
3.任職滿10年以上，年滿60歲者。	
4.年滿65歲者。	