

五、勞資關係：

(一)列示公司各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施狀況，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)本公司已依法成立職工福利委員會，並依法提撥相關之經費，充實福利金之來源，由同仁推舉組成，定期開會，每年訂定年度計劃，辦理包括年節贈禮、婚喪喜慶、急難救助補助、員工慶生及旅遊聯誼活動。
- (2)本公司依法辦理員工勞工保險、全民健康保險、提撥員工酬勞及勞工退休金準備。
- (3)本公司特別提供年節獎金、員工健康檢查、員工餐廳、員工在職進修、一般訓練課程、員工團體意外及傷害保險，提供員工完善的保障。

2. 員工培育及訓練實施情形

本公司的人力資源發展策略，著重各階層管理職能之強化，以及部門自辦專業職能之訓練、工作教導之執行，以培養組織所需人才，達成企業永續經營之目標。

(1)訓練方式：

- A. 新進人員教育訓練：協助新進人員認識工作環境、瞭解公司管理規則、注意工作安全、組織、各部門業務內容、品質理念、環境管理、專業工作方式及要求、勞工法令、勞工安全衛生的訓練等，訓練合乎公司需要之人才。
- B. 在職人員教育訓練：每年依訓練計劃進行教導、再教育於從事本職工作或第二專長所需知識技能、技巧、證照人員資格檢定等。

(2)訓練類別：依不同職務與工作特質安排員工訓練，可分內部訓練、派外受訓或聘請專業人員至公司授課。

3. 退休制度及實施情形

本公司依勞工退休金條例及勞動基準法規定，訂有員工退休辦法，並設立勞工退休準備金監督委員會，以安定員工退休後之生活。

4. 勞資間之協議情形及各項員工權益維護措施情形

為使員工能在無後顧之憂下為本公司盡心工作，本公司透過以下方式努力建立和諧的勞資關係：

- (1)著重主管與員工間之正式與非正式的溝通管道，以達雙向溝通的效果。
- (2)規劃完善之福利措施，以充分照顧同仁，保障其生活。
- (3)在各項薪資、獎金、福利、訓練政策上，均以績效鼓勵與職場成長規劃設計。

(二)最近年度及截至年報刊印日止勞資糾紛所遭受之損失暨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，應說明無法合理估計之事實：

陳員主張其於102年4月1日起受僱於本公司，因不同意本公司於105年12月21日所交付之資遣同意書，爰向台北地方法院起訴請求確認雙方僱傭關係存在，並請求本公司給付尚未支付之薪資，並應自106年12月1日起至其復職之日止按月給付薪資及按季給付績效獎金。一審台北地方法院認本公司之解僱不合法，並於107年2月13日判決確認雙方僱傭關係存在、本公司應給付原告這段期間未付薪資並應自106年12月1日起至原告復職之日止按月給付薪資，而駁回原告其餘之請求。本公司不服提起上訴，二審台灣高等法院

於 108 年 4 月 9 日判決駁回本公司之上訴。本公司不再提起上訴，並已依二審判決給付予陳員薪資 1,093,030 元、陳員一審訴訟費用 27,631 元，另，加計 106 年 1 月 20 日已支付之資遣費 128,289 元，此案本公司已支出金額合計為 1,248,950 元，故本案業已終結。

本公司於 106 年 3 月 21 日以業務代表陳員明知本公司定有訂價標準，卻仍以低於公司訂價標準之價格對外報價並接受訂單，致本公司受有差額損失，而對陳員提起背信罪之告訴，此案截至刊印日止尚於台北地方檢察署偵查中。

六、重要契約：

108 年 4 月 7 日

契約性質	當事人	契約起訖日期		主要內容	限制條款
		起日	訖日		
合併契約	凱美電機股份有限公司、智寶電子股份有限公司	108.03	依合約條件成就	為整合集團資源，擴大營業規模，以提升營運績效及競爭力，依企業併購法及契約所訂之條件進行合併。	依合約執行。