

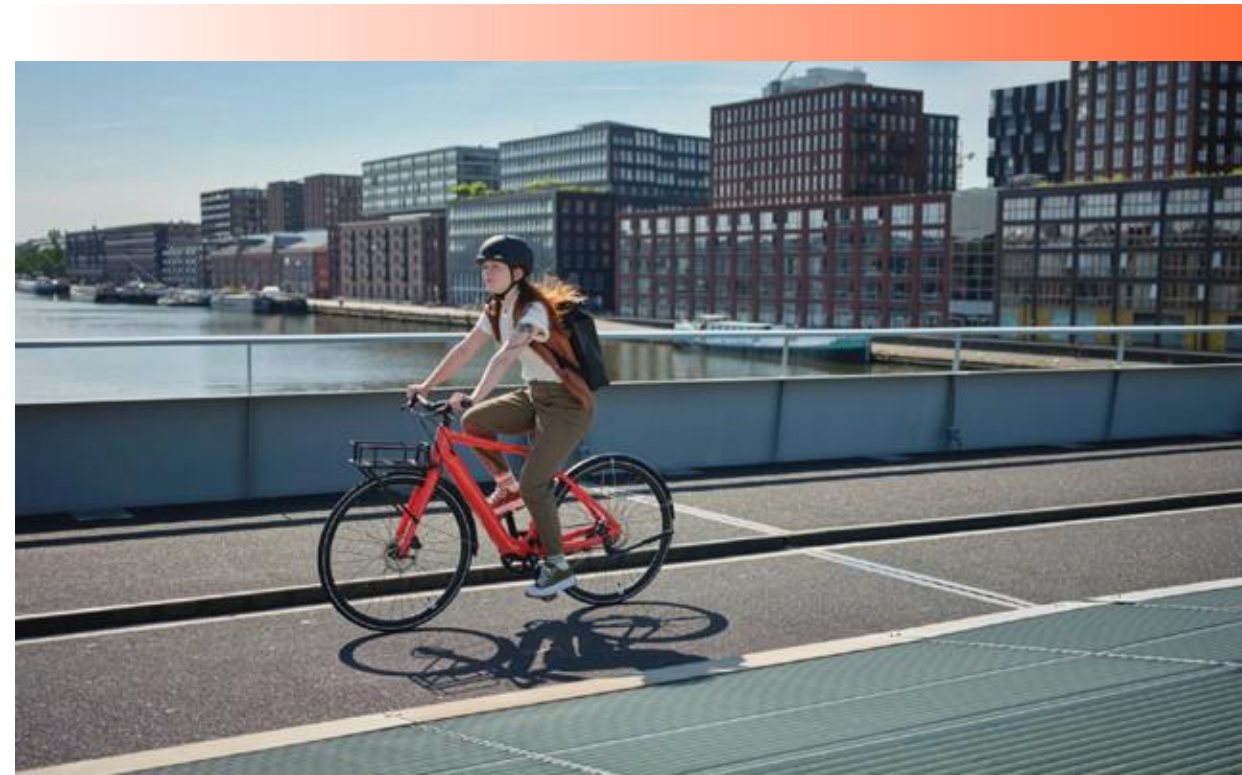
### 6.1.2.3 福利制度

#### 福利政策

福利政策是巨大集團持續努力的重要目標。透過建立這樣的政策，不僅能夠吸引優秀人才，還能啟動正向循環，使得公司得以留住人才，進而提升整體競爭力。同時，這些政策也有助於減輕員工的工作壓力，讓他們更容易實現工作與生活的平衡，提高工作效率和生產力。近年來，綠色騎行文化的普及更進一步提升了員工福祉和公司永續發展。文化的推動不僅有助於減少交通擁擠和環境污染，還鼓勵員工選擇健康的生活方式，進而增進員工健康和幸福感，有助於公司的持續成長。

1. 彈性上班	<ul style="list-style-type: none"> <li>實施彈性上班，提高員工的自主性，員工與工作需求調整最合適之上班時間，符合法定工時規定。</li> </ul>
2. 員工關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年舉辦家庭日，促進家庭和諧與關係。</li> <li>多元化之公司海內外旅遊，增進員工互動與調劑身心。</li> <li>自行車環島活動，感謝員工長期付出與貢獻，公司全額補助滿 25 年之員工。</li> <li>舉辦自行車相關活動，鼓勵員工親身體驗公司產品與所帶來美好生活。</li> <li>其他：員工社團活動、年終晚會...等等。</li> </ul>
3. 員工福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>各式補助：婚、喪、喜、慶及生育補助、疾病 &amp; 傷害慰問金補助、三節禮品、生日禮物、工具書補助、社團活動補助、員工子女獎助學金、托兒津貼補助。</li> <li>特約商店優惠折扣。</li> </ul>
4. 日常員工照顧 / 支持計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康的身體是每個人最重要的資產，公司提供健康觀念宣導、定期健康檢查與高階健康檢查補助。</li> <li>提供與協助員工團體保險，保障員工個人安全。</li> <li>設有員工餐廳，提供均衡的飲食與多樣化選擇。</li> <li>設置交通車，便於鄰近員工通勤薪資福利。</li> <li>定期提供心理諮詢時段，讓同仁進行線上預約，透過諮詢緩和情緒壓力。</li> <li>提供颱風假期間員工照常給薪福利。</li> </ul>
5. 員工退休制度	<p>本集團的退休制度，依各子公司所在地之相關法令規定辦理，於中華民國境內之公司均依勞動基準法訂定職工退休管理辦法，按規定每月提撥退休準備金於勞工退休準備金監督委員會專戶，自 94 年 7 月 1 日起全面施行『勞工退休金條例』，適用規定如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>94 年 7 月 1 日(含)以後到職者，全面適用『勞工退休金條例』，公司按月為員工提繳每月工資 6% 至勞保局退休金個人帳戶。</li> <li>94 年 7 月 1 日(含)以前到職者，依個人實際需求於 94 年 7 月 1 日起五年內選擇『勞工退休金條例』或『勞動基準法』之退休金制度。</li> <li>『勞動基準法』之舊制退休金給付標準：工作年資每滿一年給予二個基數，超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數，最高 45 個基數為上限。</li> </ul>

6. 榮退福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定榮退員工獎勵管理辦法，鼓勵員工於在職期間全力投入工作服務並誠摯感謝其貢獻，內容包含：榮退自行車，依不同職級，贈送價值 13,500~50,000 的紀念車種、榮退獎盃、巨大集團榮退永久會員證，享有直營店商品購買優惠。</li> </ul>
7. 鼓勵綠色騎行	<ul style="list-style-type: none"> <li>捷安特產品的員工優惠價及自行車旅遊補助。</li> <li>辦公室提供自行車車位、淋浴間。</li> <li>不定期騎車活動或日常騎行累積里程回饋。</li> <li>自行車文化探索館持員工證免費參觀。</li> </ul>





### 薪資福利費用

集團訂定利潤共享辦法與經營績效連結，建立互信基礎，並於集團章程明訂年度如有獲利，應提撥百分之六至百分之十二為員工酬勞；歷年提列如下：

	2021	2022	2023	2024
提列比例	7.2%	7.1%	7.0%	7.0%
薪資福利費用 (千元)	558,393	538,258	322,534	156,808

備註：\* 數據涵蓋：巨大集團

### 樂活職場

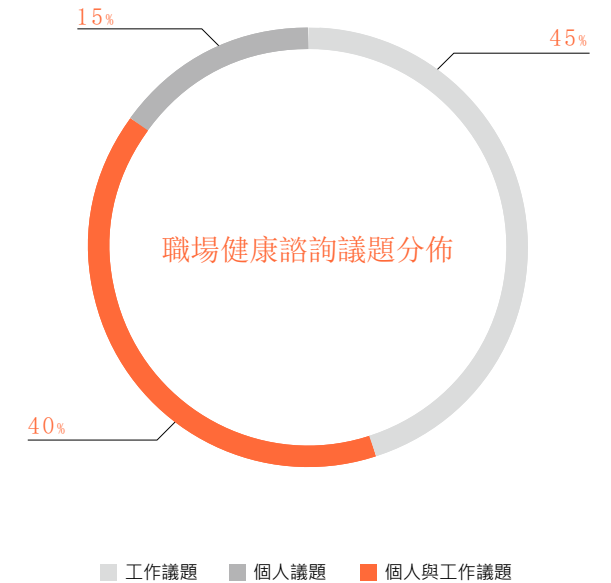
#### ● 巨大集團與擺渡人生設計攜手提供職場健康諮詢服務

巨大集團全球營運總部與擺渡人生設計股份有限公司合作，提供巨大營運總部員工線上健康諮詢服務。擺渡是由一群倡導將正向心理學應用在「職場」與「商場」的工業與組織心理學家所創立的，提供有效運用在個人職業規劃與心理健康諮詢服務，協助企業領導者創造正向組織。

當員工有任何生活或是職場上遭遇職場適應力方面的困擾時，都可以進行職場健康諮詢服務，透過諮詢師專業的知識，幫助探索自己的情緒和想法，做出更符合自我需求的改變與決定。在生活中或是職場上，面臨難以解決的困擾，如心理或情緒，就是尋求諮詢師協助的時機，也代表我們正視自己困擾的問題，願意面對與處理。職場工作者存有情緒困擾中外皆然，藉由職場健康諮詢服務，促進以照顧工作者之情緒、減少心理困擾之必要性。

員工可以在線上報名後進行視訊諮詢，而諮詢內容將完全由諮詢單位保密。公司僅能得知員工諮詢的主題類別，主要包括個人議題、工作議題或兩者（個人與工作）交互影響的議題情況。這樣的安排有助於員工在隱私保護的情況下，尋求到專業的幫助和建議，並且能夠更加自由地討論與諮詢相關的問題。

2024 年使用職場健康諮詢服務之人次為 20 人，諮詢議題分佈如下：



註：由此作為組織內部員工身心照顧的參考依據，持續優化相關管理制度

## 育嬰留停

為了更全面地維護員工的家庭權益，巨大集團深刻體恤員工的需求，在育嬰留停政策方面給予了周全的考量。公司不僅尊重每一位員工的家庭情況，更明白育嬰期間的重要性。因此，我們致力於提供充足的支援和彈性的安排，以確保員工在事業與家庭之間取得平衡。

在申請育嬰留停的員工中，巨大集團的女性員工復職率達到 100%，復職 12 個月後的留任率也接近 82%，彰顯了我們對於女性員工的承諾。在男性員工方面，2024 年巨大集團也有超過 35% 的男性員工申請，而復職率也達 81%。公司視育嬰留停為員工權益的重要保障，不僅提供必要的假期和福利，在日常營運上，主管及同仁更給予理解和支持。我們認同家庭和事業平衡的價值，因此致力於創造一個安全、安心的職場，讓每位員工都能夠無後顧之憂。

### ●育嬰留停 - 台灣

項目	2024 年		
	女性	男性	合計
當年度符合育嬰留停資格人數 2024 年享有育嬰假的人數	47	44	91
當年度實際申請育嬰留停人數 2024 年育嬰留停申請人數	26	16	42
當年度應復職人數 (A) 2024 年預計育嬰留停復職人數 (A)	15	16	31
當年度復職人數 (B) 2024 年實際育嬰留停復職人數 (B)	15	13	28
去年度復職人數 (c) 2023 年實際育嬰留停復職人數 (C)	11	12	23
復職後 12 個月仍在職人數 (D) 2023 年實際育嬰留停復職後十二個月仍在職人數 (D)	9	7	16
復職率 % (B/A)	100%	81.25%	90.32%
留任率 % (D/C)	81.82%	58.33%	69.57%

備註：

- 「當年度應復職人數」：不包含當年度連續申請留停人員。
- 「當年度申請復職人數」：包含未達留停之申請期限而提早於當年度復職者
- 「留任率」指育嬰留停後復職員工留任一年以上之比率。
- 此表為台灣營運據點統計數據，中國大陸地區各據點假期不一，收集及彙整不易，不予揭露。
- 依法提供女性同仁（多為主要照顧者）與男性同仁（多為非主要照顧者）申請育嬰留職停薪，前 6 個月（約 24 週）得領取平均月投保薪資 80% 之補助。

## 6.1.2.4 員工敬業度

### 員工認同度調查

在 2021 年，巨大集團由總公司人力資源單位推動全球員工認同度調查，針對全球間接員工，進行線上問卷匿名調查，參與調查的回應率為 66%，參與度 75 分，符合全球基準。根據調查結果顯示，有 11 項高於基準項目，9 項低於基準項目；滿意度調查相對優勢構面為目的導向 (PURPOSES)、主管支持 (MANAGER)、工作挑戰 (PROSPECT)；滿意度調查相對機會三構面為：溝通 (communicate)、團隊合作 (collaboration)、招聘吸引力 (hiring)。同時，我們亦針對調查得分較低的構面，將透過多元工具，訓練活動逐步進行改善和正向加強。經由問卷反饋後，員工相信公司會經由回饋中採取後續精進行動的人分數達 82 分，顯示同仁相信此調查是有用的，並且應該更頻繁的在內部進行調查。

### ●2021 年全球員工認同度調查

類別	項目	2021
敬業度回答人數		1,644
參與調查回應率		66%
年齡	30 歲以下	351
	30-50 歲	1,105
	50 歲以上	188
管理職	基層主 <sup>1</sup>	383
	中階主 <sup>1</sup>	91
	高階主管	36
調查項目	員工高度認同度比例 *	75%
	20-30 歲高度認同度比例	74%
	30-40 歲高度認同度比例	75%
	40-50 歲高度認同度比例	74.5%
	50-60 歲高度認同度比例	78%
	60 歲以上高度認同度比例	84%

### 4 大區域

調查地區：  
台灣、中國大陸、歐洲及美國

### 12 個調查構面

工作與生活平衡、主管支持、公司文化、目的導向、團隊合作、溝通、職務角色、招聘吸引力、客戶關注、工作挑戰、領導文化、價值觀等內容。

備註：

\* 高認同度定義：平均分數落在 75~100 分區間，視為高認同度

\* 低認同感定義：平均分數落在 0~25 分區間，視為低認同感