

6.3 員工福祉權益

◆公平的薪酬制度

本公司薪酬制度是依據員工個別之專業職能、工作職掌與績效表現，結合營運目標達成情形來決定其總體薪酬，絕不因性別、種族、黨籍而有所差異。新進員工起薪也必符合當地政府法令要求之基本工資規定，敘薪時皆依專業能力與職位為依據，不因性別而有所差異，新進人員入職後可由單位主管依其工作表現給予調薪。此外，也會依績效管理作業時程，對於員工專業知能純熟度與工作績效評核表現來決定其獎金發放。

新光產險配合證交所公告，以全時員工，不含部分工時員工及其實際薪酬所得，不含股份基礎給付的評價金額為申報範圍。

非擔任主管職務之全時員工平均福利費用(仟元)		非擔任主管職務之全時員工人數	
2023	2024	2023	2024
1,246	1,263	1,309	1,303
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(仟元)		非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(仟元)	
2023	2024	2023	2024
1,216	1,234	973	985

◆員工福利制度

為增進員工福利，本公司特訂定「職工福利委員會福利補助辦法」，明定相關員工福利辦法以謀取員工最佳福利、促進員工身心健康與生活平衡。另亦提供公司團保，包含意外傷害死殘、傷害醫療、補助意外住院日額、住院慰問金、輔助器具等項目，全方位保障員工福利。

公司依據勞動相關法規，所有員工包括專職、兼職，在報到當天即為投保，並依法提供特別休假、婚假、喪假、生理假、產檢假、陪產檢及陪產假等，亦享有員工勞保、健保、勞退雇主提撥及補助員工父母、配偶、子女參加團體保險費用，並提供婚喪喜慶、子女教育、生育、住院醫療補助及年節禮券，如：端午、中秋，並於生日當月額外享有生日假。

◆保障員工退休生活

為照顧同仁退休生活，依法為每位員工提撥退休金，參與退休計畫比率 100%。依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，



凡在 2005 年 6 月 30 日（含）前入職的新光產險員工，皆享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。

另外，新光產險也委由精算師精算，定期提供退休金報告，以確認足額提撥，保障所有同仁未來請領退休金的權益

◆ 營運變化最短預告期

新光產險終止勞動契約的預告期間規定依照《勞動基準法》第 11 條或第 13 條但書規定，終止勞動契約者，其預告期間依規定辦理，若有重大變革，必透過既有的行政溝通管道即時告知全體員工。員工繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之；繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。2024 年，本公司未發生重大營運變化，也無營運變化最短預告期的行為。

◆ 友善育嬰關懷措施

依《性別平等工作法》第 16 條規定，受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年，新光產險員工不分性別皆可依法提出育嬰留職停薪，2024 年育嬰留任率達 100%。為鼓勵員工申請育嬰留停，同時提升員工復職率與留任率，新光產險訂定《育兒同仁彈性上班實施要點》，並與公司鄰近幼稚園簽訂合約，方便同仁上下班接送，也能專心工作。此外，本公司另有子女教育補助、員工托兒津貼補助等相關福利，以協助員工安心照顧家庭，減輕學費的負擔。並設置溫馨舒適的哺集乳空間，讓女性同仁可於需要時安心使用，徹底落實員工母乳哺餵的友善環境。

2024 年新光產險育嬰假統計

項目	性別	男性	女性	總數
符合育嬰留停申請資格人數		22	21	43
實際申請育嬰留停人數		4	17	21
育嬰假後實際復職的員工總數(a)		2	8	10
育嬰假後應該復職的員工總數(b)		2	8	10
復職率 (%)=a÷b		100%	100%	100%
前年度育嬰留停復職總人數(c)		0	6	6
前年度申請復職後服務滿一年人數(d)		0	5	5
育嬰留停復職留任率 (%)=d÷c		0	83%	83%