

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：

合併公司設有職工福利委員會，負責各項員工福利方案之規劃及執行，主要福利措施及實施情形如下：

- (1)餽贈端午、中秋、生日、結婚及生育禮金等。端午、中秋、生日禮券各 3 千元，結婚賀禮 2 萬元，生育禮金為第一胎 1 萬元、第二胎以上 2 萬元。
- (2)發放喪亡、傷病住院補助金。喪亡補助金依親屬關係不同發放 6 千至 2 萬元，本人及親屬傷病住院補助金 4 千元。
- (3)提供健康檢查、團體保險及購屋優惠等福利。每年 6 月若到職滿一年，健康檢查補助 5 千元。
- (4)舉辦運動會等各項團康活動。
- (5)不定期提供旅遊補助。
- (6)依公司章程規定提撥及發放員工酬勞。

2.員工進修與教育訓練：

公司於 108 年度創新規劃教育訓練的安排，積極營造學習環境，更加重視人才發展之可能性，如：進行第一批中階主管培訓、培育主管核心才能、提升語言能力及將教育訓練線上化，並於獲得 108 年度「企業人力提升計畫」補助近 30 萬元，相較於 107 年度成長 40%。為讓同仁的學習能夠更有效能，人資部針對各階層/功能的工作需求規劃相關訓練課程，提升同仁專業技能並發展各項職務所需之職能，制訂教育訓練計劃。主要實施情形如下：

- (1) 每人每年需自主參與教育訓練20小時(含)：
 - a. 內部講師課程：為使同仁能透過公司內部講師課程學習且傳承專業技術，108年度舉辦近百堂的內部講師課程，讓同仁可透過課程學習知識達到傳承及資源共享的機會，參與人次高達2,400人次。
 - b. 外部教育訓練：為延續創辦人之學習理念，期許同仁在工作之餘不忘精進自己，每年度每人提供5,000元外訓補助，鼓勵同仁透過外訓機構累計自己的實力，108年度參與人次共有360人次。
 - c. 新人訓練：每一季透過新人訓練強化對公司文化的認同、制度的了解及建立同仁間的情誼。
- (2) 管理職訓練：
 - a. 中階主管培訓計畫：108年度導入DDI專業管理顧問公司的培訓，進行為期一年的培育計畫，共培育17位高潛力領導人。
 - b. 核心才能課程計畫：今年度與松誼企管顧問公司合作辦理3門才能課程，包含「團隊領導與激勵」、「工作計畫與執行力」及「教練式績效面談技巧」，共計培育38位主管，近而提升主管之核心能力。
- (3) 終身學習計畫：
 - a. 升學補助：為強化同仁之本職學能，鼓勵同仁持續進修，建立完善之學位進修制度，累計已培養10名同仁獲得碩、博士學位，並有9名同仁現正進修中。

- b. 專案學習補助：為鼓勵同仁增進自身專業及考取相關證書(照)，只要有意願且表現不錯的同仁，根基均補助同仁參與課程訓練，108年度已補助24人次，平均每人補助證照金額為14,000元。
- (4) 語言學習：為朝向國際化之企業，導入線上英語教學平台，期待同仁透過英語自學提升溝通對話能力，108年度培育8位英語會話人才。
- (5) 內部講師培訓：為傳承公司文化、建構專業課程設計及提升講授能力，108年度推動第一梯內部講師培訓，共計16人通過成為合格內部講師。
- (6) 數位學習：根基各營建工地分布全台，為讓同仁能更跨界且即時參加教育訓練，108年度購置完善的e-learning自我學習平台，預計109年度開始將陸續上架相關課程，讓同仁可不受時間、空間限制，隨時進行學習。
- (7) 108年度教育訓練概況表如下：

類別		課程數	費用(千元)	費用比例	參與人次
內部訓練	內部講師課程	94	175	3.6%	2,400
	外部講師課程	21	548	11.3%	386
中階主管培訓計畫		4	2,200	45.5%	90
終身學習	專業學習補助(證照補助)	4	331	6.8%	24
	升學補助(碩士進修)	-	496	10.3%	10
外部訓練(同仁至外部專業機構受訓)		293	586	12.1%	360
語言進修		100	500	10.3%	8
合計		516	4,836	100%	3,278

3. 員工行為與倫理守則：

公司全體員工於處理公司事務時，應遵守法令規章及公司內部控制制度等規定，並堅守個人誠信及社會道德標準，以維護公司資產、權益及形象，其範疇涵蓋下列數項：

- (1) 保護機密資訊：每位同仁在求職時所填寫的員工基本資料表，均簽署同意書僅作為公司內部蒐集、處理、利用之。於到職時亦需簽署「員工保密切結書」，承諾任職期間與離職後均不得以任何形式洩漏公司之營業機密。
- (2) 禁止圖謀私利：每位同仁不得透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便圖謀私利，且不得自營或為他人經營公司同類業務。
- (3) 不得索取不正當利益：每位同仁不得向公司之往來廠商索取餽贈、回扣、招待或其他不正當利益。主管不得接受下屬任何形式之財務餽贈。
- (4) 公平交易規範：每位同仁應公平對待公司進(銷)貨客戶、競爭對手及員工。

- (5) 嚴禁內線交易：每位同仁不得使用執行業務所獲得內線資訊，圖利他人或牟取私利。公司財務業務資訊未經許可或公開前，不得擅自發表，以免影響其他股東權益。

4. 退休制度：

公司對於正式聘用員工訂有退休辦法，員工之退休條件、退休金給予及計算方式，均依勞動基準法、勞工退休金條例及相關法令規定辦理。

「勞工退休金條例」之新制退休金制度，係屬確定提撥制。退休金之給付由合併公司按月以不低於員工每月薪資之 6% 提繳退休金，儲存於勞工保險局之個人退休金專戶。

「勞動基準法」之舊制退休金制度，係屬確定給付制。於核准退休時，按員工工作年資每滿一年給予二個基數，但超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數，總計最高以四十五個基數為限。退休金之給付，係根據前述基數標準乘以核准退休日前六個月之月平均薪資計算，目前，合併公司按員工每月薪資總額 3% 提撥員工退休準備金並依勞基法第 56 條第 2 項規定補足退休準備金，專戶儲存於臺灣銀行。

5. 職場安全衛生與健康促進：

公司與全球先進國家同步接軌於 107 年通過「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」驗證，由國際驗證機構 SGS 頒發國內營造業第一張 TAF 證書。公司為周全員工安全、衛生、健康及舒適的工作環境，積極規劃並提供員工各類職業安全衛生教育訓練、職業安全衛生宣導、競賽及防災演練；又為提升員工之安全衛生保障，予全體員工投保團體保險；另訂定年度員工健康促進計畫及提供優於法令之健康檢查，推動成果如下：

(1) 制訂職業安全衛生管理程序及計畫

依循「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」編制職業安全衛生相關程序書、標準書，明確規範各工程專案須依法制訂所屬之職業安全衛生管理計畫，設置職業安全衛生管理單位及向管轄專案工程所在地之勞動檢查單位報備符合資格及人數之職業安全衛生管理人員，以擬訂、規劃、督導及推動各項職業安全衛生執行；採購及設置符合法規之安全衛生設施及設備，定期檢測並維護；提供全體員工適當且足夠之個人安全防護具(PPE)。

(2) 提供員工安全衛生教育訓練、宣導、競賽及防災演練

鼓勵員工取得職業安全衛生相關專業證照，開設專班授課，如：營造業職業安全衛生業務主管、職業安全衛生管理人員、各類作業主管訓練…等；配合專案工程需求不定期舉辦相關職業安全衛生教育訓練，如：營造業勞工 6 小時教育訓練、新進勞工進場 1 小時教育訓練；鼓勵及提供員工報名參加職安卡訓練、工安卡訓練、臺灣職安卡講師訓練及後續臺灣職安卡訓練；舉辦職業安全衛生之相關競賽，如：營造工地高風險安衛項目查核、類金安獎評比競賽。本年度參與營造工地高風險安衛項目查核之專案工程已達 60%；各工程專案遵循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及其專屬之職業安全衛生管理計畫，於上半年及下半年，至少各辦理 1 次防災演練，並於職安協議組織會議持續防災宣導。

(3) 依法制訂健康、人身保護及女性保護計畫

依法訂定健康服務計畫書、異常工作負荷促發疾病預防計畫、人因危害預防計畫、熱危害預防計畫、不法侵害預防計畫及母性員工健康保護計畫等，優於同業。

(4) 勞工健康保護之健康檢查優化，持續推動職場健康促進

優於法令，不限年齡層提供每位員工每年一次健康檢查，其費用由公司負擔；自 107 年起於超過一定勞工人數之專案工程推動職業醫生、職業護士之臨場健康服務，有效提升營造業勞工健康保護與健康促進。

(5) 積極參與職業安全衛生相關組織及配合推動職業安全衛生活動

公司積極加入職業安全衛生相關組織及參與活動，如：參加公司所屬地之臺北市勞動檢查處召集之「營造業工地自主管理策略聯盟」，曾擔任執行規劃組組長、組織溝通組組長；參與勞動部職業安全衛生署於北、中及南區之「營造業職業安全衛生促進會」：目前(108-109年)擔任營造業北區職業安全衛生促進會會長、營造業中區職業安全衛生促進會組織溝通組規組員、營造業南區職業安全衛生促進會執行規劃組組長；加入專案工程業主之安全伙伴，如：加入交通部公路總局西部濱海公路南區臨時工程處與勞動部職業安全衛生署南區職業安全衛生中心簽訂之安全伙伴，曾協辦職業安全衛生觀摩講習與觀摩；併參與新北市勞動檢查處、桃園市勞動檢查處、臺中市勞動檢查處、臺南市職安健康處不定期舉辦之工安家族活動與安全衛生觀摩行程。

(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，並揭露目前及未來可能發生之估計金額與因應措施：

1. 由於本公司向來重視勞資關係，目前尚無因勞資糾紛所遭受之損失，故目前及未來估計無損失金額發生。
2. 目前及未來因可能發生之估計金額因應措施：
 - (1) 建立互動式溝通及申訴管道，本公司為保障所有員工在執行職務的過程中，免於遭受身體或精神不法侵害，提供職安室及人資部之申訴管道，本公司鼓勵同仁利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，同仁若需要額外協助亦將盡力協助提供。
 - (2) 遵循相關勞動法令並加強福利措施，因應近年來勞工福祉之提升，本公司針對內部相關規定也以遵循相關勞動法令為主，建置完善保護勞工身體與心靈之相關機制。