

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、中秋各3千元；生日禮金5千元，結婚賀禮2萬元，生育禮金為第1胎1萬元、第2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：

109年度教育訓練延續人才發展根基，積極營造學習環境，搭配線下與線上的訓練，使同仁更方便快速學習新知，活用新的訓練方式。109年參與TTQS(人才品質發展管理系統)評鑑，獲得勞動部認證，讓根基訓練體系得以持續運用及創新，提供更加完善的訓練方式，留住潛力人才，培育公司未來的基石。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能力，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：

- a. 內部講師課程：為使同仁學習內部專業技術，109年度舉辦133堂的內部講師課程，讓同仁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2,411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專業，每年度提供5,000元/人外訓補助，鼓勵同仁透過外訓機構累積實力，109年度參與人次共有334人次。
- c. 核心才能課程計畫：今年度共辦理2門，包含「簡報技巧」、「問題分析與解決」提升同仁之核心能力。
- d. E-learning：109年度因為新冠疫情，部分課程轉為線上課程，另安排外部線上資源供同仁參與，促使同仁學習零時差，109年度共開設131堂線上課程，共計1,660人次參與。

(2) 管理職訓練：

- a. 中階主管培訓計畫：109年度延續108年度DDI專業管理顧問公司培訓，從前一年度培養的人才中選出10位持續發展個人發展計畫及顧問1對1輔導，執行滿意度高達95分。

(3) 終身學習計畫：

- a. 升學補助：為強化本職學能，鼓勵同仁持續進修，提供完善之學位進修制度，累計已培養11名同仁獲得碩、博士學位，並有7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)，只要有意願且績效表現佳之同仁，均補助參與課程訓練，109年度補助34人次，平均每人補助金額為12,000元。
- (4) 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，109年度持續推動第二梯內部講師培訓，共計12人通過成為合格內部講師。
- (5) 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，109年度陸續於E-learning教育訓練平台上架，讓同仁可不受時間、空間限制，隨時進行學習。
- (6) 109年度教育訓練概況表如下：

訓練類別	類別		課程數	費用(千元)	費用比例	參與人次	人次比例
	內部訓練	外部訓練					
訓練類別	內部訓練	內部講師課程	133	106	2.7%	2,411	49.7%
		外部講師課程	14	622	15.8%	334	6.9%
	中階主管培訓課程		6	1,703	43.4%	103	2.1%
	終身學習	專業學習補助(證照補助)	4	396	10.1%	34	0.7%
		升學補助(碩士進修)	-	658	16.8%	在學：7 畢業：1	0.2%
	一般外訓補助		196	440	11.2%	305	6.2%
	線上課程		131	0	0%	1,660	34.2%
	合計		484	3,925	100%	4,855	100%

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 1 年給予 2 個基數，但超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給予 1 個基數，總計最高以 45 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 6 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，根基營造於 107 年 12 月 02 日獲得國際驗證機構 SGS 頒發「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」驗證證書，也是國內營造業第一張 TAF 證書。另公司致力提供員工安全衛生、健康、舒適的工作環境，除規劃及持續辦理各項安全衛生教育訓練、宣導、競賽及演練外，並為全體員工投保團體保險；依法訂定年度員工健康促進計畫及補助健康檢查，實施成果如下：

(1) 遵循相關法令及積極參與相關組織：

遵守職業安全衛生相關法令，依法令執行調整及因應。積極參與職業安全衛生署及勞動部之相關活動；加入公司所屬地之臺北市勞動檢查處之「營造業工地自主管理策略聯盟」、各工程所在地之勞動部職業安全衛生署之北區、中區、南區職業安全衛生中心之「營造業職業安全衛生促進會」，北區的會長由本公司營運規劃處曾志國 協理擔任，南區執行規劃組由本公司負責執行。另外，亦參加新北市、桃園市、臺中市、台南市工安家族定期會議與安衛觀摩行程。

(2) 職業安全衛生管理相關計畫制定：

依法制訂各工程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專職之職業安全衛生管理人員，依法擬訂、規劃、督導及推動各項職業安全衛生執行；設置符合法規標準之設施及設備，定期檢測並維護設施設備，為提高工地同仁的安全性，全面檢討及改善同仁之個人防護具。

(3) 不定期舉辦職業安全衛生教育訓練、宣導、競賽及演練：

鼓勵員工取得職業安全衛生相關專業證照，如：職業安全衛生管理員、營造業甲種職業安全衛生業務主管…等；進行各項職安相關之競賽，如：營造工地高風險安衛項目查核績效獎勵及類金安獎比賽，尤其營造工地高風險安衛項目查核績效獎勵，參與工地比例高達 60% 以上；不定期舉辦相關的教育訓練，如：台北職安卡。

(4) 遵守「勞工健康保護規則」要求及優化，每年提供員工一次健康檢查，費用由公司負擔，持續推動員工職場健康促進。

(5) 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、不法侵害預防計畫、母性員工健康保護計畫及熱危害預防計畫等計畫並執行，亦優於同業。

(6) COVID-19 防疫與關懷：

為因應 COVID-19 防疫作業，109 年度共寄送 4 次旅遊接觸史調查 E-mail、5 次同仁關懷 E-mail，各工地均配置體溫量測器材以及相關清潔消毒設備，並於 3 月至 5 月進行總公司異地辦公計畫，超前佈署，將風險降至最低。

6. 同仁滿意度及制服調查、回饋：

公司為了解同仁對於公司的服務表現之滿意程度，且提供同仁發聲管道，於 109 年度辦理問卷調查，分為「同仁滿意度」、「制服調查」兩個項目。

- (1) 「同仁滿意度」調查對象為全體同仁，總平均分數為 4.13，為滿意之區間，調查項目包含各項人資系統操作功能、教育訓練課程規劃與安排、以及人資相關需要加強的作業內容。同仁對於人資相關的作業項目，感到最滿意的前三項，包含差勤請假加班系統問題之排除、薪資/獎金/加班費發放時效、教育訓練補助；感到仍需有改善空間為招募效率，此問題反映目前整個營造業界缺工的問題。此外針對同仁提出需改善的回饋，人資亦做後續分析，做為人資相關政策之檢討，以達勞資和諧。
- (2) 「制服調查」對象為工地同仁，經統計得知總平均分數為 3.76，多數同仁針對外套表示「滿意」，而在制服上衣及下身舒適度則表示「普通」，制服調查滿意度亦已回饋下次採購制服之重要參考依據，讓同仁均有舒適的工作服飾，達到一致之企業精神。

(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。