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：

- (1) 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：餽贈端午、中秋、生日、結婚及生育禮金等；發放喪亡、傷病住院補助金；提供健康檢查、團體保險及購屋優惠等福利；舉辦運動會等各項團康活動；不定期提供旅遊補助；依公司章程規定提撥及發放員工酬勞。
- (2) 合併公司除法定勞健保及勞工退休金提撥外，尚為同仁投保團體保險(壽險、意外險、癌症、住院醫療險)。

2.員工進修與教育訓練：

- (1) 合併公司於111年度積極營造學習環境，善用視訊平台及多媒體工具，搭配線下與線上的訓練，提供更方便快速學習新知的訓練方式，並依職級及工作需求規劃訓練課程，以確保提升專業技能並發展各項職務所需能力，進而留住潛力人才、培育公司未來的基石。

(2) 111年度教育訓練概況表如下：

單位：新台幣千元

類別		課程數	費用	費用比例	人次	人次比例
內部 訓練	內部講師課程	53	76	3%	1,420	27%
	外部講師課程	30	499	18%	574	11%
中階主管培訓課程		9	792	28%	135	3%
終身 學習	專業學習補助 (證照補助)	24	250	9%	24	0.0%
	升學補助 (碩士進修)	-	433	15%	在學：7 畢業：0	0.0%
一般外訓補助		313	769	27%	313	6%
線上課程		65	-	0%	2,776	53%
合計		494	2,819	100%	5,242	100%

3.員工行為與倫理守則：

- (1) 公司為維護工作場所就業秩序及明確規範勞資雙方之權利與義務關係，規範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。
- (2) 期待每位員工均能竭盡所能達到公司最高之經營目標並提昇本身之道德感，訂定「行為準則暨誠信經營作業程序及行為指南」，其範疇涵蓋下列數項：
 - 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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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：

- (1) 合併公司對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。
- (2) 對於新制退休金制度之員工，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。另為選擇適用或保留部分舊制年資之員工按其每月薪資總額3%提撥員工退休準備金，並依勞基法規定補足退休準備金，專戶儲存於台灣銀行專戶。

5.職場安全衛生：

- (1) 合併公司致力提供員工安全衛生、健康、舒適的工作環境，已於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」驗證證書及國內營造業第一張TAF證書，並持續每年辦理該系統追蹤驗證(108至112年)，均得驗證通過，且明訂每年第3季前需全面檢視、審查及修定各部門之ISO45001職安衛管理系統程序書、標準書等文件。111年10月底前已完成年度檢視、審查及修定ISO 45001 職安衛管理系統程序書、標準書，經陳報修定後公告實施。
- (2) 每年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，並依法訂定年度員工健康促進計畫、勞工健康服務計畫及補助健康檢查，主要實施成果如下：
 - 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，並積極參與勞動部職業安全衛生署及各區勞動檢查單位之相關活動，包括「營造業工地自主管理策略聯盟」、各工程所在地之「營造業職業安全衛生促進會」，參加定期會議與安衛觀摩行程。
 - 職業安全衛生管理相關計畫制定：

各工程制定職安衛管理計畫，設置專責單位及專職職安衛管理人員推定執行，設置符合法規標準之設施及設備、定期檢測及維護，提高工地同仁的安全性，並全面檢討及改善個人防護具。
 - 不定期舉辦職安衛教育訓練、宣導、競賽及演練：

鼓勵員工取得職安衛相關專業證照，如：職安衛管理員、營造業甲種職安衛業務主管...等；制定職安 QR Code 巡檢及考核方式以提升工地自主管理能力；不定期舉辦相關的教育訓練，如：ISO 45001 內部稽核員訓練、風險評估訓練課程、臺灣職安卡。

(3) 工作環境與員工人身安全的保護措施：

- 自主管理：各工程專案均訂定職業安全衛生管理計畫，由設置報備之職業安全衛生管理單位(人員)負責擬訂、規劃、督導、推動及指導各項職安衛生規範及活動，包括管制人員、機具及物料進場；定期自檢各項施工、機械及設備並詳實記錄；提供專業技師簽准之施工圖說、計算書進行施作；要求協力廠商之作業主管應於現場監督及指揮作業。
- 工程專案均設置合格且足夠之急救人員，調查工地周邊醫療救護單位及系統，通報流程及送醫路線圖等納入緊急應變計畫編制。
- 工程專案施工場域進行有關噪音、高架、動火之電焊/氣焊、粉塵、電器及局限空間等作業，訂定相關作業及安全管制作法，進出入許可、防護設備檢點及維護、緊急應變處置措施。

(4) 合併公司 111 年職安事故檢討改善及預防措施：

年度	108年度	109年度	110年度	111年度
死亡職災件數	0	0	2	2
3人罹災件數	0	0	0	0
1人以上罹災且須住院件數	1	11	1	4

- 111 年 2 件死亡職災件數為協力廠商勞工死亡職災，經檢討危害原因屬「墜落」、「被夾」危害造成，業經職檢討除進行現場改善，並獲該工程專案轄區勞檢單位同意改善成果。
- 擬訂管理面對策：明訂專案現場工程師責任分區表，落實職安管理責任；增加高架作業檢查、指定工程師及作業主管監督；推動施工區域職安停檢點及 QR code 巡視機制；協助進場勞工取得職安卡資格；提供協力廠商及職安人員適當獎勵；依各工程專案之工進與風險程度強化巡檢頻率；每月董事長、總經理簡召開工程處職安月會，檢討檢討職安風險與對策。

(5) 於 111 年 5 月 1 日施行之「勞工職業災害保險及保護法」，合併公司已於契約中要求協力廠商對雇用勞工應投保勞工保險及提出新台幣 500 萬元以上團體保險，確保符合法律並強化保障。

(6) 合併公司 111 年度有關職業災害相關資訊：

類別	失能傷害人次	總損失日數	總歷經工時	失能傷害頻率(FR)	失能傷害嚴重(SR)	總和傷害指數(FSI)
根基員工	0	0	1,334,306	0	0	-
外籍勞工	0	0	397,072	0	0	-
派遣員工	1	6,000	308,128	3.24	19472	7.94
協力廠商勞工	5	6,028	4,155,208	1.20	1450	1.31
合計	6	12,028	6,194,714	0.96	1941	1.36

- 協力廠商人員(111/5/7、7/25、9/30、12/14)公傷損失 28 日；
- 協力廠商人員 (111/1/21 及 8/12) 死亡損失 6,000 日*2=12,000 日
- 失能傷害率(FR)=失能傷害人次/總歷經工時*1,000,000

- 失能傷害嚴重率(SR)=總損失日數/總歷經工時*1,000,000
- 總和傷害指數(FSI)=(失能傷害率(FR) X 失能傷害嚴重率(SR)/1,000)^0.5

6. 職場健康促進：

(1) 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，依法訂定勞工健康服務計畫書，異常工作負荷促發疾病、人因危害、不法侵害、熱危害等預防計畫，以及母性員工健康保護計畫並執行，配套辦理相關勞工健康衛教課程，提升健康知能、促進職場健康。

(2) COVID-19 防疫與關懷：

111 年度面對 COVID-19 疫情，公司以員工健康為最優先考量，提供多元防疫照護措施，包括：工作環境定期消毒、全體員工不定期發放快篩試劑及口罩、給予確診同仁健康關懷及寄送關懷箱。疫情期間居家辦公與分班分流的出勤方式，同時為鼓勵同仁施打疫苗提供全薪疫苗施打假，並為員工投保防疫險、疫苗險等全方位保障，讓員工可以安心工作、放心成家立業，將風險降至最低。

(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，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。