

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；提供全體員工各項活動（員工健康檢查、運動會、尾牙、體系聚餐）補助，亦提供咖啡機、小點心、下午茶及按摩服務，讓同仁在工作之餘也能放鬆身心，調整工作狀態；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) 員工子女托兒計畫：委託「何嘉仁幼兒園」辦理員工子女托兒、安親服務，員工享有註冊費折抵優惠。
- (3) 消費折扣及特賣會：提供關係企業(環球購物中心)員工消費折扣及員工特賣會。
- (4) 購屋優惠：員工親友均可享購屋優惠與不定時特殊購屋驚喜，分享集團同仁投入的工作成果及高品質居住所。
- (5) 合併公司除法定勞健保及勞工退休金提撥外，尚為同仁投保員工團體保險、定期壽險、意外傷害險（含重大燒燙傷）、醫療險、意外傷害醫療險及癌症醫療險等，且費用皆由公司全額負擔。
- (6) 總公司各樓層展示知名畫作及藝品提升辦公環境，使夥伴們從中獲得工作或生活的靈感，提升美感之餘，落實幸福職場的願景。

2.員工進修與教育訓練：

- (1) 合併公司於113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) 113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	65	100	4.3%	1,048	13.0%
	外部講師課程	37	38	1.6%	1,036	12.9%
中階主管培訓課程		7	508	21.8%	148	1.8%
終身學習	專業學習補助 (證照補助)	21	259	11.2%	21	0.3%
	升學補助 (碩士進修)	-	514	22.1%	在學：5 畢業：2	-
一般外訓補助		503	893	38.3%	503	6.3%
線上課程		80	-	0%	5,281	65.7%
合計		713	2331	100%	8,037	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成立勞工退休準備金監督委員會，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，以保障勞工權益。本公司依勞工退休金條例適用規定如下：
 - 自請退休：

勞工有下列情形之一得自請退休：（選擇適用勞工退休金條例者，依同條例規定辦理）

 - (1)工作十五年以上年滿五十五歲者。
 - (2)工作二十五年以上者。
 - (3)工作十年以上年滿六十歲者
 - 強制退休：

員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：

 - (1)年滿六十五歲者。
 - (2)心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關核准調整。但不得少於五十五歲。
 - 退休金給與標準：
 - (1)適用勞動基準法前、後之工作年資及依勞工退休金條例選擇繼續適用「勞動基準法」退休金規定或保留適用勞工退休金條例前之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第八十四條之二及第五十五條計給。
 - (2)具有前項之工作年資且依第三十五條第一項第二款規定強制退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依勞動基準法第五十五條第

一項第二款規定加給百分之二十。

(3)適用勞工退休金條例退休金規定之員工，本公司按月提繳其工資6%之金額至勞工個人之退休金專戶。

- 退休金給付：

本公司應給付員工之退休金，自員工退休之日起三十日內給付之。

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 113 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。113 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「全國營造業職業安全衛生促進聯合總會」、「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。

- 定期舉辦職安衛競賽：

辦理職業安全衛生佈置競賽，建立文化走廊、落實工地整理整頓；廣邀根基同仁進行「模板作業期間，版面開口防墜措施優化競賽創意競賽」，共同發揮創意，並獎勵表現優異團隊。

- 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、營造作業主管、有害作業主管、特殊作業(如高空工作車)、急救人員等；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：科技防災技術與災害預防職能訓練課程、高風險作業危害及危險性工作場所作業注意事項課程。

(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 113 年職安事故檢討改善及預防措施：

年度	111年度	112年度	113年度
死亡職災件數	2	0	1
3人罹災件數	0	0	0
1人以上罹災且須住院件數	4	7	3

- 113 年 1 人以上罹災且須住院件數為 3 件，經檢討危害原因為「墜落」、「跌倒」、「**交通事故**」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**事業處職安委員會**，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 113 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	1	181	1,272,667	0.78	142	1.45
外籍勞工	1	51	817,096	1.22	62	2.28
派遣員工	0	0	259,768	0	0	-
協力廠商勞工	2	6008	3,177,232	0.62	1,890	1.24
合計	4	6240	5,027,344	0.72	1,129	0.9

- 根基人員(113/1/10)交通意外，損失 181 日；
- 根基外籍人員(113/11/10)墜落，損失 51 日；
- 協力廠商人員(113/10/6、12/23)發生職業災害，損失 6,008 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：

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、人因性危害、執行職務遭受不法侵害、熱危害等預防計畫，以及母性勞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。

113 年度，公司持續關注員工健康與福祉，並積極推動各項健康促進措施。為了確保員工的安全與健康，除了維持辦公室環境定期消毒外，公司還推動了多項健康促進活動，包括 CPR+AED 急救教育課程、健康週、癌症篩檢、登革熱、麻疹預防宣

導等，並提供職場公費流感疫苗接種服務，鼓勵員工定期進行健康檢查與預防保健，讓員工能在安全、健康的環境中安心工作與生活。

(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，提供多元申訴管道，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。