

冠德建設股份有限公司

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

(一) 薪酬政策

冠德建設致力於提供具競爭力的薪資條件，落實平等的友善職場：

1. 本公司敘薪標準參照法令規定、同業行情及生活水平等條件訂定，不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。
2. 本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。
3. 依公司章程規定，公司年度如有獲利，提撥不低於 0.5% 為員工酬勞，並依公告之發放時程發放予員工。

(二) 員工福利措施

1. 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。
2. 公司及職工福利委員會，主要福利措施及實施情形如下：
 - (1) 安全工作環境：打造職業安全文化的職場，提倡主動關懷、積極主動與專注細節與品質。
 - (2) 友善育兒職場：設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之集乳室，與企業合作提供托兒相關優惠。
 - (3) 多元員工福利：包含
 - ✓ 餽贈端午、中秋、生日、結婚及生育禮金。
 - ✓ 發放喪亡、傷病住院及重大災害補助金。
 - ✓ 提供健康檢查、團體保險及購屋優惠。
 - ✓
 - ✓ 舉辦集團運動會、部門共好及社團補助。
 - ✓ 辦理健康講座，促進員工身心健康。
 - ✓ 提供視障按摩服務，紓解同仁疲勞壓力。
 - ✓ 推廣閱讀，於企業大樓一樓設置圖書館，供同仁借閱。

(三) 員工進修與訓練制度

1. 公司每年依業務發展及員工職涯需求，制定教育訓練計劃，每位員工每年至少需參加 12 小時訓練課程。
2. 訓練類型：分為內部及外部訓練
 - (1) 內部訓練：由資深或學有專精員工擔任講師，傳授自身經驗與專業知識。
 - (2) 外部訓練：參與企管顧問公司、教育訓練機構及政府機關開辦之專業課程，每年依規定提供員工外訓補助經費。
3. 訓練範疇：概括為新進人員、通識、管理職能、專業技能訓練及進修補助等，實施情形如下
 - (1) 新進人員訓練：定期舉辦，介紹企業文化、組織、制度規章及各部門作業規定與流程。
 - (2) 通識訓練：全體員工皆可參與之訓練課程，如 ESG 永續發展課程、資訊新知、資安通識及健康講座。
 - (3) 管理職能訓練：管理職能提升及副手培育課程。
 - (4) 專業技能訓練：鼓勵員工參加專業技能訓練課程及取得專業證照，並定期回訓，提升自我競爭力。
4. 進修補助：鼓勵員工赴國內大學進修，其學雜費由公司依規定補助。

(四) 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：公司每位員工於任職期間與離職後，均不得以任何形式洩漏本公司之營業機密。
2. 禁止圖謀私利：公司每位員工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：公司每位員工不得向公司之往來客戶索取餽贈、回扣、招待或其他不正當利益，主管亦不得接受下屬任何形式之餽贈。
4. 公平交易規範：公司每位員工應公平對待公司進(銷)貨客戶、競爭對手及員工。
5. 嚴禁內線交易：公司每位員工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。

(五) 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、退休金給與及計算方式，均依勞動基準法、勞工退休金條例及相關法令規定辦理：

1. 「勞工退休金條例」之新制退休金制度：

係屬確定提撥制，由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。

2. 「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與二個基數，但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，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。

公司目前按員工每月薪資總額2%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，專戶儲存於台灣銀行。

二、勞資間之協議情形

公司勞資關係和諧融洽，無勞資糾紛，故無勞資協議之情形。

三、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損失金額與因應措施

本合併公司無勞資糾紛，故本項不適用。