



興富發建設股份有限公司

人權政策及管理、執行情形

## 人權政策

興富發建設致力於擔任對社會負責的雇主與優秀的企業公民，承諾遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《OECD 多國企業指導綱領》、《經濟合作與發展組織跨國企業準則》、《聯合國消除對婦女一切形式歧視公約》、《聯合國兒童權利公約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》及《FLA 工作場所行為規範與合規基準》等各項國際人權標準，保障員工之合法權益，敦促共同促進勞資和諧，打造幸福企業。

政策	說明	風險對象	管理單位
禁用童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司不允許以任何形式僱傭童工。不允許僱傭年齡低於完成義務教育年齡者，或者年齡不滿十六歲者。</li> </ul>	應徵者	管理部 各部門
禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不允許任何形式的強迫勞動或非自願勞動。這包括監獄勞動，契約勞動和債務勞動。</li> <li>● 工作場所內或透過仲介機構招聘員工時，需確保員工清楚瞭解其在招聘和就業的條款與權利及同時確保仲介機構無使用強迫勞動的員工。</li> </ul>	所有員工	管理部 各部門
健康與安全的工作職場	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所有員工均應享受安全而健康的工作職場。如果公司提供居住設施，其條件應以保證這些居住設施是安全而健康的。</li> <li>● 公司應當採取適當行動以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用公司提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。</li> <li>● 公司應當採取負責任的措施，以減少工作場所對於職場環境所帶來的各方面負面影響。</li> </ul>	所有員工	管理部 各部門
尊重職場人權	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司承認並尊重文化差異。全體員工不會因性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治觀點、社會地位或原住民族而遭受就業歧視，包括僱傭、工資、福利、晉升、紀律、解雇或退休等方面。</li> <li>● 公司在進行任何人事決議時，包括但不僅限於招聘、晉升、薪酬、福利、培訓、裁員及解雇，所有員工都應嚴格按照其能力及資格來實施作業。</li> </ul>	所有員工	管理部 各部門
騷擾及虐待	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 任何員工都不應受到體罰或人身、性、心裡及言語上的騷擾或虐待。</li> <li>● 公司執行任何紀律處分時都是根據國家法律規定來進行或者是在法律允許的範圍內辦理。</li> </ul>	所有員工	管理部 各部門
工作時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司認為有必要為所有員工保持生活和工作之間的健康平衡而努力，並恪守所適用的工時法規。</li> </ul>	所有員工	管理部 各部門
公正薪酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每位員工都有權利憑藉個人每月正常的工作得到相應合理報酬薪金，應當等於或超過適用法律所要求的最低工資。</li> <li>● 公司並遵循政府對有關工資的法律要求，並依據法律或勞動契約提供相應的附加職工福利。</li> </ul>	所有員工	管理部 各部門
尊重環保	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司的環保政策和綠色環境責任均適用於集團的所有公司。</li> <li>● 除了遵循本地法律之外，供應商及其轉（承）包商都應當遵照執行集團的環保政策與綠色環境責任。</li> </ul>	所有員工	各部門
社區連結	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 集團各公司將主動積極參與社區公益活動，以增進社區發展，為共創和諧社會與幸福企業而努力。</li> </ul>	企業週圍 社區	各部門
監督及遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 集團各公司管理人員有責任實施並向員工通告此行為準則中所述員工權利、義務及責任各級管理人員亦有責任保存相關文件以證明集團各公司及其供應商遵行無誤。</li> </ul>	所有員工	各部門



# 興富發人權政策

## | 員工概況 |

人才是興富發建設永續發展的命脈，我們提供機會培育人才，秉持誠信分享、人性尊重的精神，提升經營績效與永續發展。舉凡對員工的福利、工作安全及健康，興富發建設一向重視宣導政策，了解員工建議採用開放且雙向溝通方式進行，並依勞基法規定制定管理規則，期使勞資雙方關係維持和諧，截至目前為止並未有勞資不合問題。

興富發建設積極建構完善人力資本機制，為協助員工成長，規劃各類職務及各級主管人才之職涯發展架構及培育藍圖，持續精進人才訓練發展，協助同仁深耕專業、強化主管領導能力，提升公司競爭力與人才實力。透過公開透明的晉升機制，提供更高的職責與相對優渥之薪資報酬，帶動組織整體正向發展，並依法成立職工福利委員會，保障並執行員工各項福利及權益，每年視經營成果發放績效獎金、年終獎金及員工紅利，使員工利益與公司利益相互結合，而產生共榮共存的信念，任何有關勞資關係之新增或修訂措施，均經勞資雙方充分協議溝通裁定，故 2022 年無任何爭議發生。2022 年興富發建設員工人數為

280 人，其中雇用原住民員工 1 人、無雇用身心障礙人士與外籍員工；齊裕營造為 482 人，其中雇用身心障礙人士 3 人、外籍員工 42 人，無雇用原住民員工。

## 員工人數



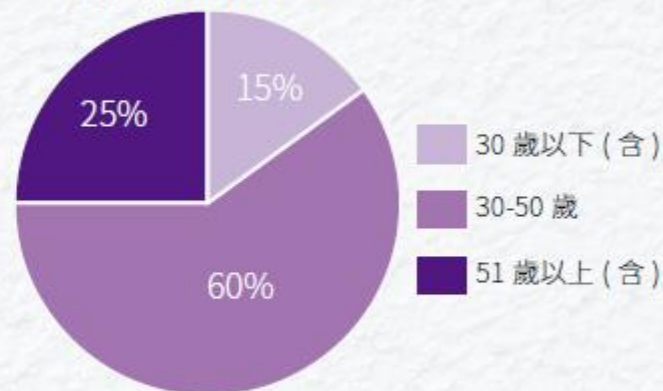
註：員工人數統計不包含約聘員工人數。

## 年齡分布

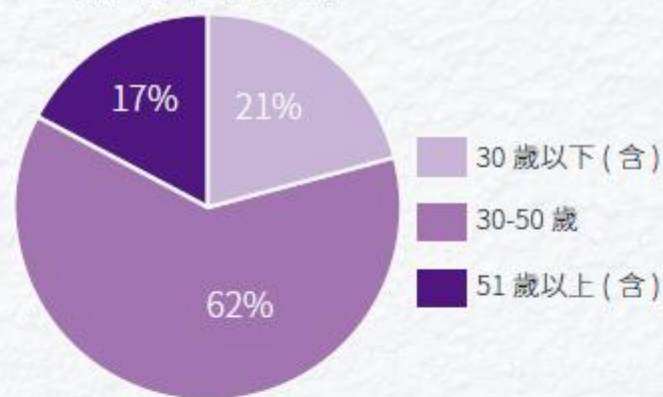
興富發建設員工的年齡分布以 31-50 歲之間為最大宗，約占 61%，員工平均年齡為 41.2 歲，其中男性員工平均年齡 43.4 歲；女性員工平均年齡 39.5 歲。我們積極保障各個年齡層的工作權利，無論年齡，在興富發建設的福利與權利皆相同，並享有相同的晉升機會。



男性各年齡層比例



女性各年齡層比例



員工平均年資 (歲)



8.1



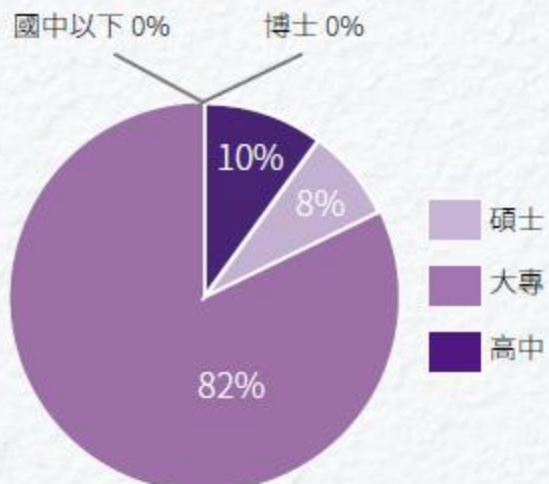
7.7

## 學歷分布

興富發建設將人才視為集團創造價值之核心，擁有大學學歷或以上的員工達 91%，入職之後我們也持續進行各領域的教育訓練，以確保每位興富發建設同仁都持續精進專業領域知識。

學歷別	人數	比例
博士	0	0%
碩士	23	8%
大專	230	82%
高中	27	10%
國中以下	0	0%

2022 員工學歷分布



## 薪資平均數

2022 年員工薪資平均數較 2021 年提高 1,532 元，興富發建設持續致力於提升員工之薪酬水平，並以暢通的升遷管道保障員工之權益。

290	52,315	292	53,484	280	55,016
全時員工人數	薪資平均數	全時員工人數	薪資平均數	全時員工人數	薪資平均數
2020 年		2021 年		2022 年	

## 新進及離職

興富發持續以永續發展的優質企業為目標，珍惜每一位同仁的意見，瞭解同仁的需求與待協助之困難，進行雙向交流，並定期進行離職分析，從離職同仁的單位別、職務別、績效、年資、年齡、過往經歷背景等面向，檢討離職率及離職原因，發現問題根源，擬定並執行改善計劃，作為人才管理、發展之重要依據。

### 興富發

2022 新進員工率：18.57%

	男性	女性
30 歲以下	5	13
30-50 歲	15	15
51 歲以上	2	2
總計	22	30
員工總人數	280	
新進員工率	18.57%	

2022 員工離職率：22.86%

● 自願離職率 77% ● 非自願離職率 23%

	男性	女性
30 歲以下	5	16
30-50 歲	13	22
51 歲以上	6	2
總計	24	40
員工總人數	280	
員工離職率	22.86%	

### 齊裕營造

2022 新進員工率：55.19%

	男性	女性
30 歲以下	86	27
30-50 歲	111	23
51 歲以上	15	4
總計	212	54
員工總人數	482	
新進員工率	55.19%	

2022 員工離職率：40.87%

● 自願離職率 97% ● 非自願離職率 3%

	男性	女性
30 歲以下	62	15
30-50 歲	77	29
51 歲以上	12	2
總計	151	46
員工總人數	482	
員工離職率	40.87%	

## 育嬰留職人數統計

### 興富發

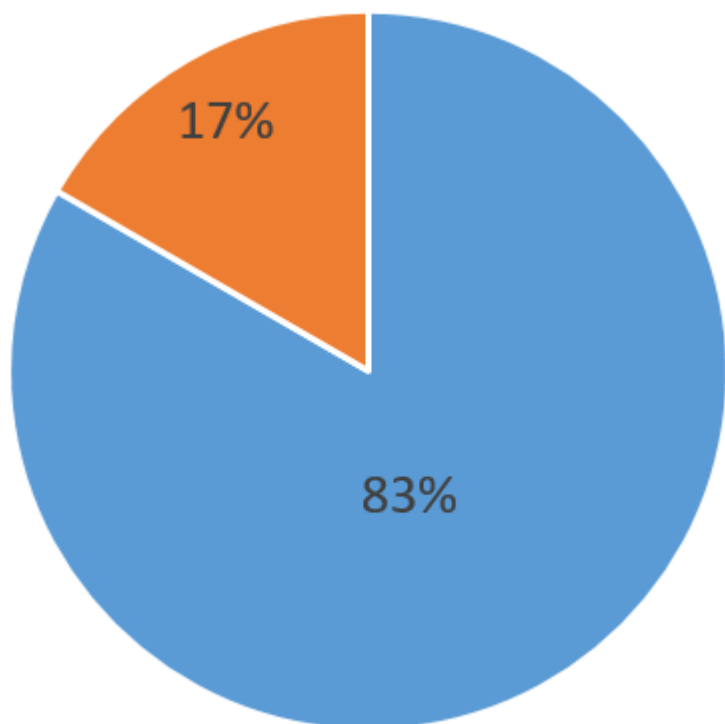
項目	男性	女性	總計
2022 年度享有育嬰留停資格人數	2	4	6
2022 年度使用育嬰留停人數	0	0	0
2022 年度使用育嬰留停復職總人數	0	0	0
2022 年度使用育嬰留停應復職總人數	0	0	0
2021 年度使用育嬰留停復職總人數	0	0	0
2021 年度使用育嬰留停復職總人數中， 12 個月後仍在職的員工總數	0	0	0
復職率	-	-	-
留任率	-	-	-

### 齊裕營造

項目	男性	女性	總計
2022 年度享有育嬰留停資格人數	11	2	13
2022 年度使用育嬰留停人數	1	4	5
2022 年度使用育嬰留停復職總人數	1	5	6
2022 年度使用育嬰留停應復職總人數	1	5	6
2021 年度使用育嬰留停復職總人數	0	6	6
2021 年度使用育嬰留停復職總人數中，12 個 月後仍在職的員工總數	0	2	2
復職率	1	1	1
留任率	-	33.3%	33.3%

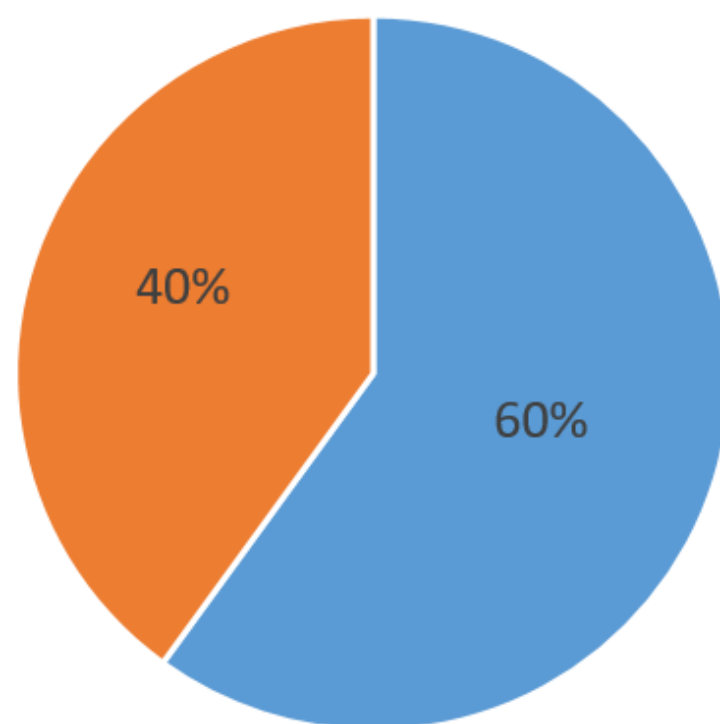
## 董事、經理人性別多元化情形

董事性別占比



■ 男性董事 ■ 女性董事

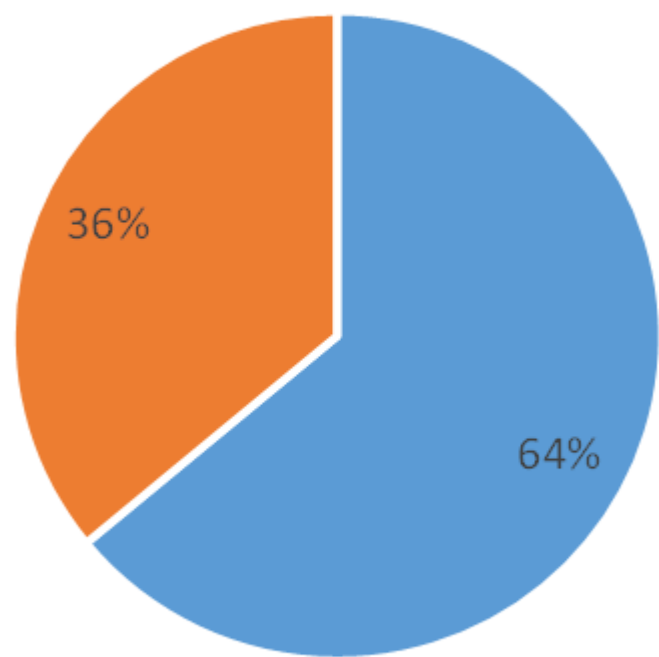
管理職員工性別占比



■ 男性主管 ■ 女性主管

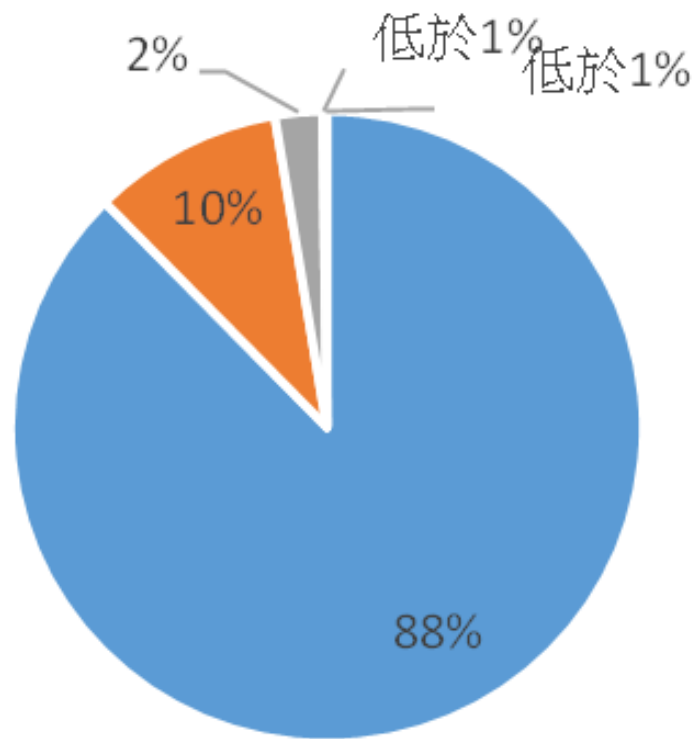
## 員工多元化情形

### 性別多元化情形



■ 男 ■ 女

### 種族多元化情形



■ 本國人 ■ 越南人 ■ 印尼人 ■ 原住民 ■ 中國人



## 教育訓練執行情形

教育訓練日期：112年8月9日

教育訓練主題：「工作壓力與職場暴力預防管理」

講師姓名：徐倣暉 博士

簡歷：勞研所退休組長

人數/時數：104人，共3小時



## 教育訓練執行情形

教育訓練日期：112年10月18日

教育訓練主題：「性別主流化：性別平等與多元、性別歧視」

講師姓名：王蘋

簡歷：台灣性別人權協會、台北市勞動局性別平等專案小組等

人數/時數：男性同仁16人、女性同仁23人，共3小時



## 其他說明：

- 1、本公司於111年4月6日董事會通過「人權政策暨工作場所行為準則」。
- 2、本公司訂有「申訴管理辦法」，以維護公司利益及員工權益，同時避免有危害兩性平權之情事發生，建立了暢通申訴管道，以協助同仁解決工作上有關個人權益或不公平待遇等事項。
- 3、推動健康職場：聘用身障按摩師、職場臨場醫護服務。
- 4、推動各項教育訓練課程：如工作壓力與職場暴力預防管理、職場多元化或推動性別平等政策及執行情形。