興富發集團
Highwealth Corporation

# 人權政策及管理、執行情形

# 人權政策及管理、執行情形

| 利害關係人 | 重要關注議題 | 溝通管道、回應方式 | 113年利害關係人溝通實績及溝通頻率 |
|---|---|---|---|
| 員工 | 1.員工福利<br>2.員工考核機制<br>3.在職訓練<br>4.彈性福利<br>5.健康促進<br>6.企業形象<br>7.勞資關係 | 發言人：王小姐<br>電話：02-275-5899<br>E-mail：<br>suggestion@highwealth.com.tw | 1. 內部網站或內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等訊息。<br>2. 不定期拜會主管機關、事務所、金融機構、券商等，建立直接交流關係，維持良好互動。<br>3. 不定期員工外部教育訓練(董事、經理人及部門職員)<br>4. 每年定期提供員工免費健康檢查等。<br>5. 透過內部網站利員工提供相關意見。<br>6. 興富發建設秉持遵循法規的高標準，主動宣導禁用非法外籍移工的政策，並以內部宣傳品告知員工。<br>7. 111年4月6日訂定「人權政策暨工作場所行為準則」並訂有員工申訴管理辦法，以維護員工的權益及促進企業的永續發展、善盡企業社會責任，保證全體同仁基本人權，支持並遵循國際公認人權規範與原則。<br>8. 113年5月15日舉辦「職場性騷擾防治/性別平等工作申訴流程」課程。<br>9. 113年12月5日舉辦「性騷擾與性平三法」宣導。<br>10. 提供員工職場按摩服務。 |

# 人權政策及管理、執行情形

## 員工申訴管道

本公司雖未持續實施員工滿意度調查，原因為考量各選項交叉影響之誤差，但建立多樣化申訴管道，如通訊軟體、申訴電話、年度考核及 Email 等，期能即時了解並解決員工問題。在短期內目標能達成及時有效的員工溝通，讓員工意見能夠流通而迅速的傳達到管理層；中長期而言則設定了針對員工申訴建立納管、調查、提報等 SOP 流程的管理目標，使員工能有各種暢通的溝通管道。2023 年度興富發無違反勞動法之法律訴訟造成金錢損失情事發生。

**政策**

提供員工多樣化且暢通的申訴管道。

**目標**

- 短　期：達成即時有效的員工溝通。
- 中長期：針對員工申訴建立納管、調查、提報等 SOP 流程。

**行動**

- 通訊軟體、申訴電話、年度考核、e-mail 等
- 除提供員工申訴諮商信箱，亦透過勞資會議、職福會議、主管會議、部門會議、年度員工意見撰寫及教育訓練等時機，提供各種員工溝通機制

### 溝通亮點：

跨部門評核是興富發內部的一項重要策略，旨在促進各部門之間的合作與發展。通常於年底發起，與年終考核同步進行，確保評核的全面性和及時性，使得每個部門的績效得以全面評估。

跨部門評核制度特點：

- 所有部門的成員均參與對其他部門的評核，確保評鑑的客觀性和公正性。
- 不僅關注各部門的表現，亦著重於提供建設性的建議，以促進各部門之間的共同成長與改進。
- 評核僅使用正面性的評分選項，如優良、正面等選項，營造積極向上的工作氛圍，激勵員工積極投入到工作中。

完成評核後，對各部門的評鑑結果進行整理並提供給相關部門參考。這一過程不僅有助於部門了解自身的優勢和不足，還能夠借鑒其他部門的優秀做法和經驗，進一步提升自身的工作表現和競爭力。

跨部門評核制度的實施，有助於各部門之間的合作與共贏氛圍，推動企業整體的發展與進步。對於表現優異的員工和部門，評核結果將會在一定程度上影響其個人考績和部門整體的績效評價，從而進一步激勵員工積極工作，提升企業的競爭力。

| 給總裁的一封信 | 員工會議 | 申訴信箱 | 人資溝通管道 |
|---|---|---|---|
| 不定期 | 定期 | 不定期 | 不定期 |
| 員工與最高管理階層之間的直接溝通管道，讓總裁也能完整理解員工的心聲 | 透過勞資會議、職福會議、主管會議、部門會議、年度意見撰寫及教育訓練等時機，提供各種員工溝通機制 | 信箱信件為記名申訴，並於收到信件後，啟動公司內部調查，了解事件之發生與結果。 | 平日透過通訊軟體、電話或者電子郵件等方式，使員工能即時反應發生的問題。 |

# 人權政策及管理、執行情形

## 教育訓練執行情形

教育訓練日期：113年5月15日
教育訓練主題：「職場性騷擾防治/性別平等工作申訴流程」
講 師 姓 名 ：郭怡青 律師
簡 歷 ：德臻法律事務所 合夥律師
人 數 / 時 數 ：32人，共3小時

# 人權政策及管理、執行情形

## 教育訓練執行情形

教育訓練日期：113年12月05日
教育訓練主題：大尹法律事務所 -「性騷擾與性平三法」宣導
教育訓練對象：董事及經理人、員工
人 數 / 時 數　：93人 / 15分鐘

# 人權政策及管理、執行情形

## 人權政策

興富發建設專注於自身對於社會的責任，長期對員工與社會承諾並實踐人權政策，致力成為員工心中的優秀雇主。興富發建設遵循包含《聯合國世界人權宣言》等多項國際人權宣言及標準，保障員工之合法權益，敦促共同促進勞資和諧，打造幸福的企業環境。

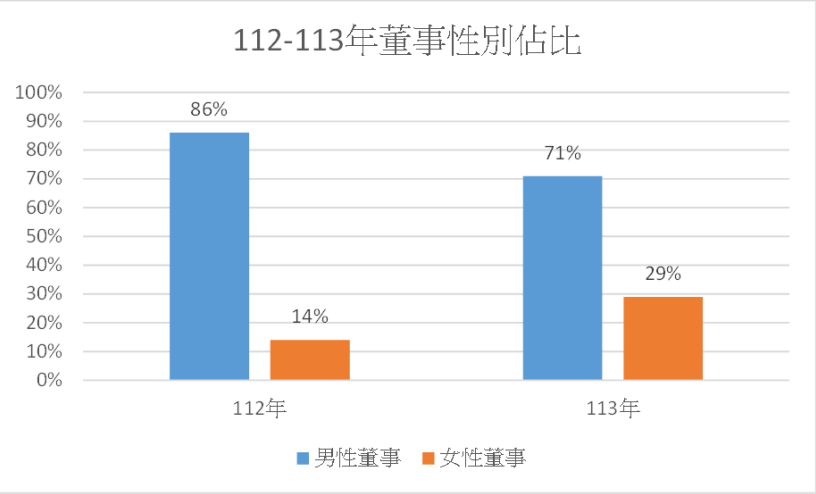
興富發建設恪遵各項勞動法規，希冀提供無差別對待的就業環境，不容許任何基於血統、膚色、信仰、性別差異、遺傳特徵、移民身分、婚姻狀況、精神殘疾、國籍、身體殘疾、種族、宗教、性別、性取向和收入等歧視發生，杜絕侵犯及違反人權的行為。

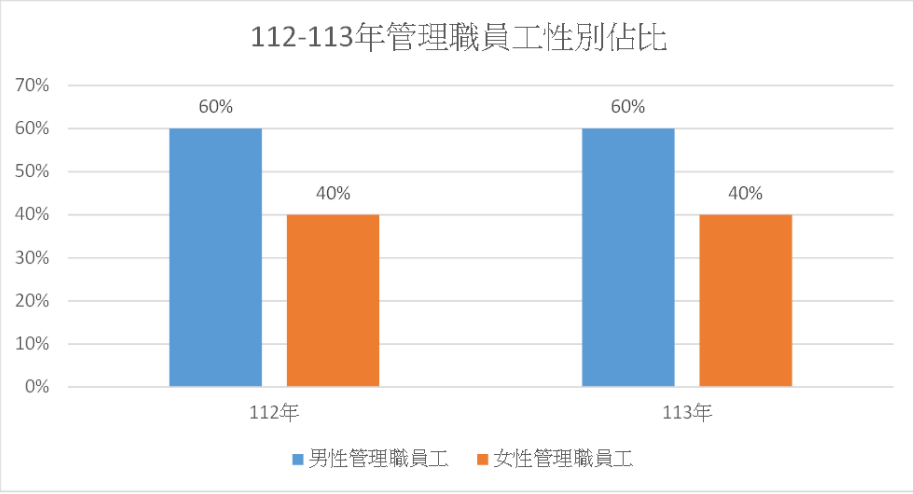
## 興富發遵守之國際人權標準

- 《聯合國世界人權宣言》
- 聯合國全球盟約
- 聯合國消除對婦女一切形式歧視公約
- 聯合國工商企業與人權指導原則
- 聯合國兒童權利公約
- OECD 多國企業指導綱領
- 經濟合作與發展組織跨國企業準則
- 國際勞工組織工作基本原則與權利宣言
- FLA 工作場所行為規範與合規基準

# 人權政策及管理、執行情形

【董事及高階經理人兩性平權】
從董事成員及管理職員工分析兩性平權，女性董事113年較112年增加了15%。



# 人權政策及管理、執行情形

## 興富發人權政策

興富發建設深信人才是實現永續發展的關鍵要素。我們不僅致力於培育人才，更以誠信分享和尊重人性的精神為指導，以此提升經營績效並實現永續發展的目標。

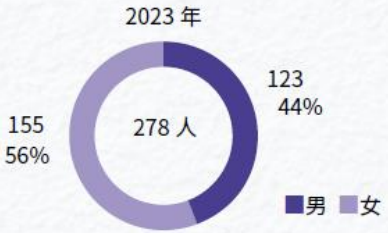
興富發建設十分重視員工福利、工作安全及職業健康，積極宣導相關政策，並以開放且雙向的溝通方式來獲取員工建議。同時，我們遵守勞基法的規定，制定相應的管理規則，旨在維持勞資雙方關係的和諧。

為建構完善的人力資本機制，促進員工的成長我們制定各類職務與各級主管的職涯發展架構和人才培育藍圖，協助同仁發展專業技能，強化主管的領導能力，提升公司競爭力與人才實力。除此，透過公開透明的晉升機制，提供更高層次的職責和相應的優渥薪資報酬，進而推動組織的正向發展。本公司依法成立職工福利委員會，保障並執行員工各項福利和權益。每年根據經營成果發放績效獎金、年終獎金和員工紅利，促進員工與公司利益的互相結合，形成共榮共存的理念。任何勞資關係之新增或修訂措施均經過勞資雙方充分協商與溝通裁定，今年度在勞資雙方的溝通下，我們未曾遭遇任何勞資不和的問題。

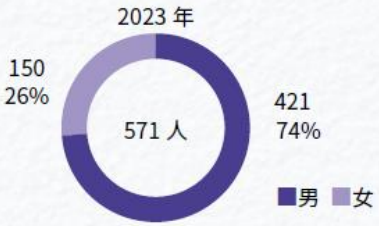
2023 年興富發建設員工人數為 278 人，其中雇用原住民員工 1 人、身心障礙人士 1 名，無外籍員工；齊裕營造為 571 人，其中雇用身心障礙人士 4 人、外籍員工 94 人，無雇用原住民員工。

## 員工人數

**興富發建設**




**齊裕營造**

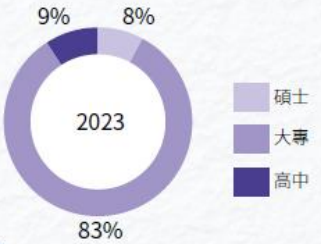



註：員工人數統計不包含約聘員工人數。

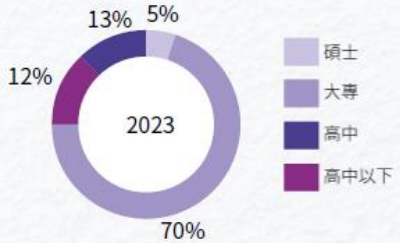
## 學歷分布

興富發建設將人才視為集團創造價值之核心，擁有大專學歷含以上的員工達 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。

**興富發建設**




**齊裕營造**



# 人權政策及管理、執行情形

## 員工個人健康之醫護諮詢

項　目：健檢、職傷、個人相關疾病、或目前流行性疾病的相關諮詢
對　象：集團全體同仁
說　明：由專業醫護人員每次/單日提供4小時諮詢服務，共計11天/44小時

| 113年諮詢日期 | | |
|---|---|---|
| 1/23 | 5/17 | 10/14 |
| 2/26 | 6/13 | 11/1 |
| 3/14 | 7/4 | 12/10 |
| 4/18 | 8/9 | - |

# 人權政策及管理、執行情形

## 職安防護措施

| 執行階段 | 防護內容 |
| --- | --- |
| 進場施工前置準備 | ▪ 進場登記簽名<br>▪ 完成新進勞工安全教育訓練 (3 小時 )<br>▪ 承包商完成安衛教育訓練 (6 小時 ) |
| 8.00AM 早會 | ▪ 由各工地負責人參與，宣導安衛政令及相關安衛事項規定<br>▪ 入場人員統計，檢查適當防護措施，並登錄勞安佈告欄 |
| 3.30PM 工班會議 | 當日工地內各工地負責人均須出席參與，針對施工品質、工人施工狀況、各包商協調事項每日出工數內容、進出料安排、施工電梯借用及安衛狀況提出檢討 |
| 5.00PM 內部會議 | 針對各人工作問題及品質進度、安衛注意事項提出檢討 |
| 每週工地巡視 | 每週所長帶領工地工程師巡視工地，並記錄缺失交由各工項負責人改進。巡視內容涵蓋安全、衛生、工程施工品質、物料堆放狀況，各工項負責人須將改善之狀況製成改善前、後狀況，並回報所長。 |
| 協議組織會議 | 由所長主持，每月 2、4 周與工班及其作業主管依同出席與會 |
| 每月安衛獎勵 | 逐月評比，公開表揚最優及進步最多之承包商以資鼓勵 |

# 人權政策及管理、執行情形

## 員工發展

員工為公司最大資產，亦為公司成長基礎，興富發建設訂有完整年度績效考評與透明升遷制度，以確保員工與公司同步發展，考評制度如下圖所示：

| 考核類別 | 執行方式 |
| --- | --- |
| 平時考核 | • 主管依員工日常優缺事項隨時記錄與追蹤<br>• 每季呈董事長核閱 |
| 年度考核 | • 員工自我考評：依自我評價與績效提升擬定<br>• 年度工作考核：由主管核算 |
| 人事評議委員會 | • 人事於完成出勤及獎懲考核分數後召開<br>• 出席成員為董事長、總經理、董事長特助、總經理特助、總經理室及各部門主管 |

## 興富發產學合作，透過實習生培養下一代人才

齊裕營造所開設之校園實習生徵才計劃旨在促進土木與營造領域人才的培養與發展。該計劃覆蓋了北、中、南地區的各大學校，專為大學生設計，契約期間為半年至一年，並且提供相應的學分認可，由學校與公司進行正式合約簽署。

實習生將接受公司新進人員的專業訓練，包括職業安全培訓等，隨後將進入工地實地進行專業訓練，由專業主管全程指導。此外，每位實習生都將得到專門的企業導師支持，以協調學校與公司之間的合作，確保培訓計劃的順利實施。

對於留任的實習生，我們將提供額外的留任獎金，並且即使尚未服役，實習生依然可以選擇留職停薪，以保證他們在未來的發展中有更大的選擇彈性。同時，留任實習生將獲得更具競爭力的薪酬待遇，以鼓勵他們長期投身於公司的事業發展中。截止目前，計劃已初見成效，2023 年實習生參與人次和參與學校數量相比前一年度均有所增加，同時留任率（轉正率）也明顯提升，這充分證明了該計劃對土木與營造領域人才培養的積極影響，並為未來專業人才的培養提供了有力保障。實習生計畫也受到外部學校之認可，齊裕營造獲健行科技大學頒發優良實習機構。未來，公司將進一步擴大校園實習生徵才計劃加大長期實習生的招募比例，以及加強畢業季校園徵才的力度，以滿足公司未來發展的人才需求。

**2023 共計錄取 22 位實習生，其中 11 位於實習期間結束後轉為正式員工。（另有 4 位仍處於實習期間）**

# 人權政策及管理、執行情形

## 興富發建設教育訓練

### 課程：性別主流化 - 性別平等、性別歧視

| 訓練課程 | 受訓對象 | 人數 | 時數 | 總受訓時數 |
|---|---|---|---|---|
| 性別主流化 - 性別平等、性別歧視 | 全體員工 | 39 | 3 | 117 |

「性別平等」在職場中是一個重要的議題，其目的在建立一個包容和平等的工作環境，讓不同性別身份的人都能夠自由表達自己，並獲得平等的機會和待遇。藉由本次的講座，使每個人對性別平等有更充分的理解，進而幫助我們減少偏見和刻板印象，並提高對不同性別身份的尊重。

### 課程：公平交易 G2B 直達車

| 訓練課程 | 受訓對象 | 人數 | 時數 | 總受訓時數 |
|---|---|---|---|---|
| G2B 直達車 | 業務部、董事長室、法務部門、代銷 | 64 | 2 | 128 |

### 課程：資訊安全教育宣導課程

| 訓練課程 | 受訓對象 | 人數 | 時數 | 總受訓時數 |
|---|---|---|---|---|
| 資訊安全教育宣導課程 | 全體員工 | 67 | 1.5 | 100 |

| 員工類別 | 內容 | 年度 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 2021 | 2022 | 2023 |
| 高階主管 | 總受訓時數 | 632 | 183 | 135 |
| | 人均受訓時數 | 21.77 | 10.80 | 4.35 |
| 中階主管 | 總受訓時數 | 3045 | 2460 | 1732 |
| | 人均受訓時數 | 17.98 | 9.85 | 1.37 |
| 基層員工 | 總受訓時數 | 4161 | 5072 | 2496 |
| | 人均受訓時數 | 10.73 | 7.91 | 1.47 |

# 人權政策及管理、執行情形

## 齊裕營造工程人員教育訓練統計

| 訓練課程 | 受訓對象 | 人數 | 時數 | 總受訓時數 |
|---|---|---|---|---|
| 從開工到使照要徑與注意事項 | 所長級以上工務主管 | 60 | 3 | 180 |
| 電熱水器安裝注意事項 | 機電人員 | 104 | 3.5 | 364 |
| 廚具規劃初期須注意事項 | | | | |
| 工作壓力預防管理與職場暴力預防管理 | 全體員工 | 36 | 3 | 108 |
| 工地【每週施工照片】編製要點 | 副主任級以上 | 146 | 1 | 146 |
| 工作月報填寫要領 | 副主任級以上 | 146 | 1 | 146 |
| 華大成圖說檢討流程 | 主任級以上 | 139 | 2 | 278 |
| 開挖監測實務訓練 | 全台所長級以上工務主管及技師 | 69 | 2 | 138 |
| 職安室年度檢討 | | 71 | 1 | 71 |
| 機電工程部年度檢討 | | 71 | 1 | 71 |
| 南部工程案例分享檢討 | | 71 | 2 | 142 |
| 中部工程案例分享檢討 | | 71 | 1 | 71 |
| 北部工程案例分享檢討 | | 71 | 2 | 142 |
| 移工組協調 | | 71 | 1 | 71 |
| 採發部年度檢討 | | 71 | 1 | 71 |
| 企劃部 / 成控部年度檢討 | | 71 | 1 | 71 |
| 業務部年度檢討 | | 71 | 1 | 71 |
| BIM 部門檢討 | | 71 | 1 | 71 |
| 售服部檢討 - 雙湖匯 | | 71 | 1 | 71 |
| 規劃部門檢討 | | 71 | 1 | 71 |
| 品管稽核室檢討 | | 71 | 1 | 71 |
| 管理部制度教育訓練 | | 71 | 1 | 71 |

# 人權政策及管理、執行情形

## 教育訓練

興富發建設對於現場第一線人員非常重視其本質及倫常教育，因此每年邀請專業承包商或資深主管就相關專業工項舉辦專業訓練，同時也要求工地主任和工程師必須取得＂職安卡＂並接受至少 6 小時的相關課程。並持續安排辦理相關教育訓練，包含安環施作標準觀念、地下室結構工程、基礎工程、連續壁工程等，以及不定期辦理北中南工區觀摩參訪教育，就各工區案場施作之現況以交互觀摩，達成教學相長之目的，本年度加強宣導與教育，大幅降低工傷率，盡力維護員工安全。針對專業職類需求執照訓練 ( 例：工地主任、勞安衛等 )，也鼓勵員工參與外部教育授課。興富發建設資深同仁的專業與豐富知識累積，更受託對外擔任安全衛生教育訓練的講師，作為業界交流與經驗回饋。

# 人權政策及管理、執行情形

## 實踐多元共榮，啟動視障按摩師計畫

興富發長期致力於推動ESG政策，積極尋找創新方法於公司內部推動多元化與包容性。2023年，興富發開始實施「進用視障按摩師計畫」，期望透過此計畫提供視障按摩師就業機會，實現企業多元共榮的文化，也期許以優質按摩服務，改善員工身體健康與工作壓力。

## 計畫籌備與執行步驟