



## 5.3 薪酬制度與多元福利

GRI2-21、201-3、401-2、401-3、403-3、403-6、404-3、405-2

遠雄建設及遠雄營造提供合理且具市場競爭力的薪酬與相關福利政策，期望吸引優秀人才加入，並強化現有人才留任。公司員工薪資取決於學經歷、績效及市場行情，各項薪酬制度之訂定與實施不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有差別，以確保員工獲得公平、合理之薪酬待遇。員工薪酬福利亦皆符合相關法令規定，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、退休金制度和其他法定福利的法規等。

遠雄建設秉持著「經營獲利與同仁共享」的理念，除了優渥的基本薪資外，公司亦創造職涯舞台，讓同仁盡情發揮，將個人獎酬與公司經營績效結合，凝聚共識，讓同仁與公司共創雙贏佳績。有關員工酬勞制度，遠雄建設及遠雄營造皆在公司章程中已訂定年度如有獲利，應提撥稅前利益不低於 1% 為員工酬勞，所有從屬遠雄建設及遠雄營造員工均可共享公司經營成果。2022 年遠雄建設及遠雄營造皆提撥稅前利益 1% 為員工酬勞。

### 5.3.1 人才留任

為吸引、激勵及留任人才，遠雄建設提供優良的工作環境、具競爭力的薪資與福利制度，同仁薪酬包括月薪資、業績獎金及年度獎金（含年終獎金及員工酬勞），遠雄營造同仁薪酬包括月薪資（含技師加給、交通及證照津貼）、激勵獎金及年度獎金（含年終獎金及員工酬勞）。公司每年定期進行年度調薪，除參考公司獲利狀況、物價指數等外部指標外，更依據同仁貢獻度及發展潛能，給予合理薪資及職位調整，以回饋同仁過去的努力及激勵同仁未來與組織共同成長。



### 2022 年度總薪酬比率

遠雄建設及遠雄營造薪酬最高個人之年度總收入與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率（簡稱中位數比例）介於 8.34~8.56：1 之間。2022 年薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入增加百分比之中位數的比率（簡稱中位數增加比例）介於 1.19~1.56：1 之間。

營運實體	中位數的比率	中位數增加的比率
遠雄建設	8.56：1	1.56：1
遠雄營造	8.34：1	1.19：1

註：薪酬變動幅度倍比 = A / B

A：( 當年最高薪酬 - 前一年最高薪酬 ) / 前一年最高薪酬

B：( 當年薪酬中位數 - 前一年薪酬中位數 ) / 前一年薪酬中位數



### 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

為保障基層人員之權益，每年檢視薪資給付水準高於法定基本工資，2022 年度遠雄建設及遠雄營造非擔任主管職務之全時員工平均基本薪資分別為台灣法定最低薪資 2.48 倍及 2.18 倍（2022 年 12 月台灣法定最低薪資 25,250 元），顯示公司薪資上的競爭力。

2022 年遠雄建設非擔任主管職務之全時員工薪資為台灣上市建材營造業公司平均值<sup>8</sup>的 1.62 倍，顯示公司薪資上的競爭力。

營運實體	項目	2021 年	2022 年	兩年差異數
遠雄建設	非主管級全時員工人數	130 人	141 人	增加 11 人
	非主管級全時員工薪資平均數	1,936 仟元	1,526 仟元	減少 410 仟元
	非主管級全時員工薪資中位數	1,729 仟元	1,443 仟元	減少 286 仟元
營運實體	項目	2021 年	2022 年	兩年差異數
遠雄營造	非主管級全時員工人數	374 人	415 人	增加 41 人
	非主管級全時員工薪資平均數	1,186 仟元	1,020 仟元	減少 166 仟元
	非主管級全時員工薪資中位數	1,058 仟元	936 仟元	減少 122 仟元

註：主管為協理級以上之主管及財務室、會計部主管；非主管為其他員工。

### 各類別員工女性對應男性的薪酬比例

遠雄建設及遠雄營造全體同仁之薪資核敘並無依性別不同而做區分，係依其職務類別與職級別而異。

營運實體	階層	女：男
遠雄建設	部級以上主管	1：1.19
	科級主管	1：1.06
	非主管	1：1.08
營運實體	階層	女：男
遠雄營造	部級以上主管	1：1.78
	科案級主管	1：1.22
	非主管	1：1.16

註：以正式人力 2022 年 12 月全薪為計算標準，不含約聘 / 工讀 / 董事等資料。

<sup>8</sup> 以 2023 年 5 月 31 日上傳公開資訊觀測站數據為基礎，計算臺灣上市建材營造業公司之非擔任主管職務之全時員工薪資之平均值。



### 5.3.2 KPI 績效管理

為達成公司營運計劃、部門、個人之目標，並確實考核同仁之工作績效，以做為人員升遷、員工訓練發展、薪酬發放之依據，遠雄建設及遠雄營造每年定期進行全公司同仁（不分性別、職務類別）之績效考核作業，依據公司年度營運目標由上至下依照各職務別與工作職掌進行目標與 KPI 指標制定。績效管理機制也導入數位決策與管理，依時程進行績效數據統計與檢討，於年度績效考核作業時，主管與同仁進行雙方溝通與討論，從專業職能、管理職能、核心職能等面向進行評核，雙方共識提出改善與優化之方向，為公司營運目標持續對焦與貢獻。透過全員績效累積進而達成公司目標，唯有提升同仁思維至經營層角度，讓遠雄建設成為最具有競爭力的公司。

績效考核結果更透過公平公正的方式，於人評會各方主管進行討論與共同審議。針對績優與績差同仁進行了解，提供給予必要的協助與發揮的舞台，最終結果也串接薪酬管理及人才佈局作業，表現優良同仁將獲得關注與培育，同時獲得獎勵鼓勵。2022 年遠雄建設員工績效評核完成比例達 100% ( 共有 150 人參加年度績效考核，另有 12 人參加試用期考核，未參加年度績效考核 )；遠雄營造員工績效評核完成比例達 100% ( 共有 395 人參加年度績效考核，另有 23 人參加試用期考核、3 位實習生及 1 位留職停薪，未參加年度績效考核 )。

### 5.3.3 多元福利幸福職場

遠雄建設及遠雄營造依據「勞動基準法」之規定，按月就薪資總額 2% 提撥舊制退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於臺灣銀行。另依據「勞工退休金條例」，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶。為保障舊制年資同仁在公司原有舊制退休金之權益，讓同仁享有提前結清年資選擇，同仁可提早做資金規劃運用，且其勞動契約之相關權利義務，不受結清之影響。

本公司提供全職員工完善的多元福利措施，保障員工生活品質，促進工作與生活的平衡，如伙食費、團體保險、員工健康檢查、員工眷屬保險及健康檢查自費優惠、歲末聯歡活動等多元福利，2022 年遠雄建設及遠雄營造平均員工福利費用<sup>9</sup>分別為 2,315 仟元及 1,145 仟元。

除遵守相關法令給予員工基本福利外，遠雄建設於 86 年 11 月正式成立「遠雄建設事業股份有限公司職工福利委員會」，並於 100 年 4 月與子公司遠雄營造共同成立「遠雄建設事業股份有限公司聯合職工福利委員會」，依職工福利委員會組織準則，由全體同仁遴選出各部門委員，每三個月應召開會議一次，必要時得召開臨時會，負責編列當年度預算、計畫辦理當年度聯誼、旅遊活動、特約商店之簽約等，推動多項員工福利措施，以培養員工與公司一體共存榮之觀念，共創和諧之勞資關係。公司依法自每月營業收入提撥職工福利金，2022 年總計提撥約新台幣 1,802 萬元、聯合福委會總支出金額 2,204 萬元，人均福利金額約 4 萬元。

<p><b>守護健康</b> </p> <p>勞/健/團保、健康檢查、職護諮詢服務、健康講座、健康促進活動</p>	<p><b>照顧家庭</b> </p> <p>結婚禮金、生育補助、育兒津貼、傷病慰問、眷屬喪葬慰問、員工急難救助</p>	<p><b>節慶福利</b> </p> <p>端午禮金、中秋禮金、生日假及禮券、福利假、節慶活動</p>	<p><b>休閒娛樂</b> </p> <p>國內外員工旅遊、休閒娛樂補助、團體活動日、關係企業優惠、特約商店</p>
<p><b>教育獎助</b> </p> <p>圖書禮券、生活講座、內部課程講座、外訓課程補助、公會子女獎學金</p>	<p><b>幸福職場</b> </p> <p>彈性工時、午茶聚會、迎新獎勵、活力共享空間、香醇研磨咖啡/茶飲/清涼氣泡水暢飲</p>	<p><b>幸福家園</b> </p> <p>員工優惠購屋</p>	<p><b>疫情保護</b> </p> <p>防疫保險、快篩試劑居家辦公、確診關懷諮詢</p>

<sup>9</sup> 平均員工福利費用包含薪資費用、勞健保、退休金、伙食費、職工福利、訓練費、招募費及其他員工保險費。



## 【守護健康】

我們視公司同仁的健康為永續經營最重要的基石，重視同仁的健康管理及健康促進，每年提供部（副）級以上主管、其餘同仁每兩年一次的健康檢查補助，提供優於一般企業的健檢套裝服務，並提供公假讓同仁安心前往自選之健檢中心，2022 年遠雄建設及遠雄營造員工健康檢查受檢率分別達 100% 及 98%。

遠雄建設亦安排職安醫師及護理人員到公司進行臨場諮詢，透過員工健康檢查報告及相關健康保護計畫，給予健康諮詢、衛教建議與後續關懷追蹤，並不定期辦理健康促進活動與健康講座，已於 2021 年 4 月 6 日至 7 月 5 日舉辦「健康 BMI 一起 "GO" 起來」活動，強化同仁自主健康管理意識，2022 年安排職業醫生進行健康講座，讓員工了解生活如何健康的吃及適當的運動，以提升自體免疫，並預計於 2023 年第二季再次舉辦減脂活動，結合健康講座維持 12 週的規律運動及均衡飲食達到減脂效果，以鼓勵同仁多關注個人身心照顧，養成健康生活習慣。遠雄營造預計於 2023 年設置職安醫護人員，提供臨場健康服務與健康諮詢，以提升照護員工健康及預防疾病。

**【職安健康宣導】**  
遠雄建設職安醫護人員

- 服務時間(每月第1-3週)  
週二下午13:30-15:30
- 服務地點：16樓人員會議室
- 預約說明  
1.每次提供3位名額，以報名時間優先順序作安排。  
2.預約信箱：fgnurse@farglory.com.tw

\*職安窗口：人員室 侯儀(分機2262)

---

**服務項目**

- 【健康促進】
  - 健康檢查結果分析與諮詢。
  - 員工健康管理。
  - 健康促進活動與課程推動。
- 【員工健康照顧】
  - 健康/職安資訊預防宣導。
  - 提供工作相關疾病預防建議。

## 【照顧家庭】

### • 生育補助

遠雄建設及遠雄營造積極打造員工孕育子女的最佳職場環境，由遠雄建設事業股份有限公司聯合職工福利委員會（以下簡稱聯合福委會）提供員工或其配偶生育補助 1 胎 20,000 元，第 3 胎起加碼至 40,000 元，鼓勵員工生育增產報國，善盡企業社會責任，達到留住人才效益，2022 年遠雄建設及遠雄營造共有 20 名員工申請，聯合福委會共發放生育補助金 370,000 元。

### • 育兒津貼

為了緩解員工養育學齡前孩童經濟負擔，遠雄建設及遠雄營造員工之每位子女滿 1~6 歲者，每年享有 10,000 元育兒津貼，第 3 胎起加碼至 20,000 元，2022 年遠雄建設及遠雄營造共有 89 名員工申請，聯合福委會共發放育兒津貼 1,205,000 元，將持續以實質行動支持與關懷企業員工，營造員工友善的幸福職場。

### • 育嬰留停

遠雄建設及遠雄營造遵循「性別工作平等法」規定，任職滿半年以上之同仁，若有照顧家庭 3 歲以下年幼子女的需要，可申請育嬰留職停薪。2022 年遠雄建設共有 9 位同仁符合育嬰留職停薪申請資格，未有同仁申請育嬰留職停薪；遠雄營造共有 50 位同仁符合育嬰留職停薪申請資格，其中 1 位同仁申請育嬰留職停薪，復職率 100%；針對已復職之同仁公司亦持續觀察其任職情形，2021 年間遠雄營造育嬰留職停薪復職且任職滿 1 年之同仁比例達 50%，相關人數統計如下：

遠雄建設		性別		合計
2022 年育嬰假		女性	男性	
享有育嬰假之員工總數 (A)		4	5	9
實際使用育嬰假之員工總數 (B)		0	0	0
育嬰留停申請率 (B ÷ A)		0%	0%	0%
育嬰假屆滿應復職之員工總數 (C)		0	0	0
育嬰假屆滿實際復職員工總數 (D)		0	0	0
育嬰假屆滿復職率 (D ÷ C)		0%	0%	0%
2021 年育嬰假屆滿實際復職之員工總數 (E)		0	0	0
2021 年育嬰假屆滿且復職後 12 個月仍在職的員工總數 (F)		0	0	0
2021 年育嬰假屆滿復職和留任滿 1 年的員工比例 (留任率) (F ÷ E)		0%	0%	0%
遠雄營造		性別		合計
2022 年育嬰假		女性	男性	
享有育嬰假之員工總數 (A)		7	43	50
實際使用育嬰假之員工總數 (B)		0	1	1
育嬰留停申請率 (B ÷ A)		0%	2.3%	2.0%
育嬰假屆滿應復職之員工總數 (C)		0	1	1
育嬰假屆滿實際復職員工總數 (D)		0	1	1
育嬰假屆滿復職率 (D ÷ C)		0	100%	100%
2021 年育嬰假屆滿於報導期間復職之員工總數 (E)		1	1	2
2021 年育嬰假屆滿且復職後 12 個月仍在職的員工總數 (F)		0	1	1
2021 年育嬰假屆滿復職和留任滿 1 年的員工比例 (留任率) (F ÷ E)		0%	100%	50%



**【休閒娛樂】**

2022 年遠雄建設聯合職工福利委員會舉辦國內員工旅遊，每人補助約一萬元，促進員工跨部門交流、互動，共創美好回憶，並為鼓勵同仁舉辦部門內部旅遊及聚餐等非正式活動，每人補助五千元，以增加主管與員工之間非工作場所之互動機會，藉此加強部門同仁之間的凝聚力。福委會亦提供多元的特約商店優惠，包含旅遊、交通、商場購物、健身休閒育樂及餐飲等多項員工優惠。

**2022 年國內員工旅遊**

五星圓山古建築美學 | 鶯歌陶瓷體驗 |  
西密道秘境一日遊



宜蘭傳統技術蘭陽牽罟 | 祥語採茶體驗 |  
礁溪老爺 buffet 饗宴一日遊



宜蘭三星蔥農作體驗 | 礁溪櫻桃鴨 |  
寒沐酒店下午茶一日遊





## 【幸福職場】

### 無障礙空間

為打造友善職場，辦公區通道寬敞無障礙。



### 共享空間

為激發同仁創意、活化職場空間，本公司特別規劃音樂香氛的共享空間、創意思考閱讀空間，包括實體與雲端圖書館服務，各類書籍開放同仁借閱。並提供咖啡、茶包、氣泡水等免費職場飲品與微波爐、冰箱等設備，跳脫傳統辦公室空間及氛圍，同仁可以在此共享空間休憩、享受高樓景致。福委會也會不定期舉辦非正式的交流活動，滿足同仁的職場生活與人際交流需求，營造溫馨舒適的幸福空間。

辦公區也會定時播放 2~3 分鐘的輕音樂，提醒同仁適時的進行休息 / 走動，進行身體的伸展。

