

5.3 薪酬制度與多元福利 GRI：2-19、2-21、201-3、401-2、401-3、403-6、404-3、405-2

為打造良好工作環境，激發員工熱忱與向心力，我們訂有健全的薪酬政策與福利制度，提供員工穩定的薪酬保障，並搭配多面向的員工福利，致力促進員工身心健康，營造多元幸福職場。

遠雄營造連續三年榮獲「1111 幸福企業」金獎 展現卓越企業文化

遠雄營造不僅是優質工程的領航者，更是員工幸福與社會責任的實踐者，從人才培育、團隊文化到全方位福利與人性化管理，真正實踐「幸福企業」的理念，讓員工不僅是見證者，更是參與者與受惠者。未來，遠雄營造將持續深化企業文化，視員工為公司最重要的資產，讓每位員工都能在這片幸福職場中發光發熱，共同營造更美好的未來！



5.3.1 薪酬制度

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，吸引優秀人才加入，並強化現有人才留存。公司依據員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現以核定其薪資水準，所有職務的起薪均優於勞動基準法所規定之基本工資，並確保員工的薪資不因性別、種族、年齡、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異。員工薪酬福利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。

薪資結構

- 遠雄建設：月薪資＋業績獎金＋年度獎金（含年終獎金及員工酬勞）
- 遠雄營造：月薪資（含技師加給、交通及證照津貼）＋激勵獎金＋年度獎金（含年終獎金及員工酬勞）

遠雄建設秉持著「經營獲利與同仁共享」的理念，每年依當年度公司營運整體表現及員工個人工作表現辦理績效考核，依其評估結果實施晉升調薪及核發年終獎金與員工酬勞。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。2024 年遠雄建設及遠雄營造皆提撥稅前利益 1% 為員工酬勞。



獎金與酬勞

每年依據公司年度盈餘狀況、同仁績效表現與目標達成狀況等因素發放獎勵。



異動與調薪

每年定期進行年度調薪，除參考物價指數及同業薪資水準等外部指標，更依據同仁貢獻度及發展潛能，給予合理薪資及職位調整。

2024 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（不包含該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率（簡稱中位數比率）介於 5.48~7.75 之間。2024 年薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與其他員工（不包含該薪酬最高個人）年度總收入增加百分比之中位數的比率（簡稱中位數增加比率）介於 1.7-66.6 之間。

營運實體	中位數的比率 ^{註1}	中位數增加的比率 ^{註2}
遠雄建設	5.48	66.6 ^{註3}
遠雄營造	7.75	1.7

註 1：年度總薪酬比率 = 當年最高總薪酬 / 當年總薪酬中位數

註 2：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

註 3：2024 年遠雄建設總經理有異動，故薪酬變動幅度比率有較大變化。

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，2024 年度遠雄建設及遠雄營造非擔任主管職務^{註1}之全時員工平均基本薪資分別為台灣法定最低薪資 2.65 倍及 2.29 倍（2024 年 12 月台灣法定最低薪資 27,470 元），顯示公司薪資上的競爭力。

遠雄建設重視營運績效之際，亦重視員工權益，秉持「服務客戶、照顧員工、回饋股東」之永續經營理念，提升基層員工薪資待遇、促進勞資雙贏，落實公司治理與企業社會責任。2024 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^{註2}的 1.39 倍。

營運實體	項目	2023 年	2024 年	兩年差異數
 Farglory Land 遠雄建設	非主管級全時員工人數	149 人	156 人	增加 7 人
	非主管級全時員工薪資平均數	1,457 仟元	1,484 仟元	增加 27 仟元
	非主管級全時員工薪資中位數	1,347 仟元	1,341 仟元	減少 6 仟元
	員工薪資平均數	1,955 仟元	1,917 仟元	減少 38 仟元
營運實體	項目	2023 年	2024 年	兩年差異數
 Farglory Construction 遠雄營造	非主管級全時員工人數	420 人	388 人	減少 32 人
	非主管級全時員工薪資平均數	1,079 仟元	1,075 仟元	減少 4 仟元
	非主管級全時員工薪資中位數	954 仟元	972 仟元	增加 18 仟元
	員工薪資平均數	1,123 仟元	1,119 仟元	減少 4 仟元

註 1：主管為協理級以上之主管及財務室、會計部主管、公司治理主管、稽核主管；非主管為其他員工。

註 2：以 2025 年 6 月 30 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。

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。



註：以正式人力 2024 年 12 月全薪為計算標準，統計資料不含董事、約聘人員及工讀生。

5.3.2 績效管理

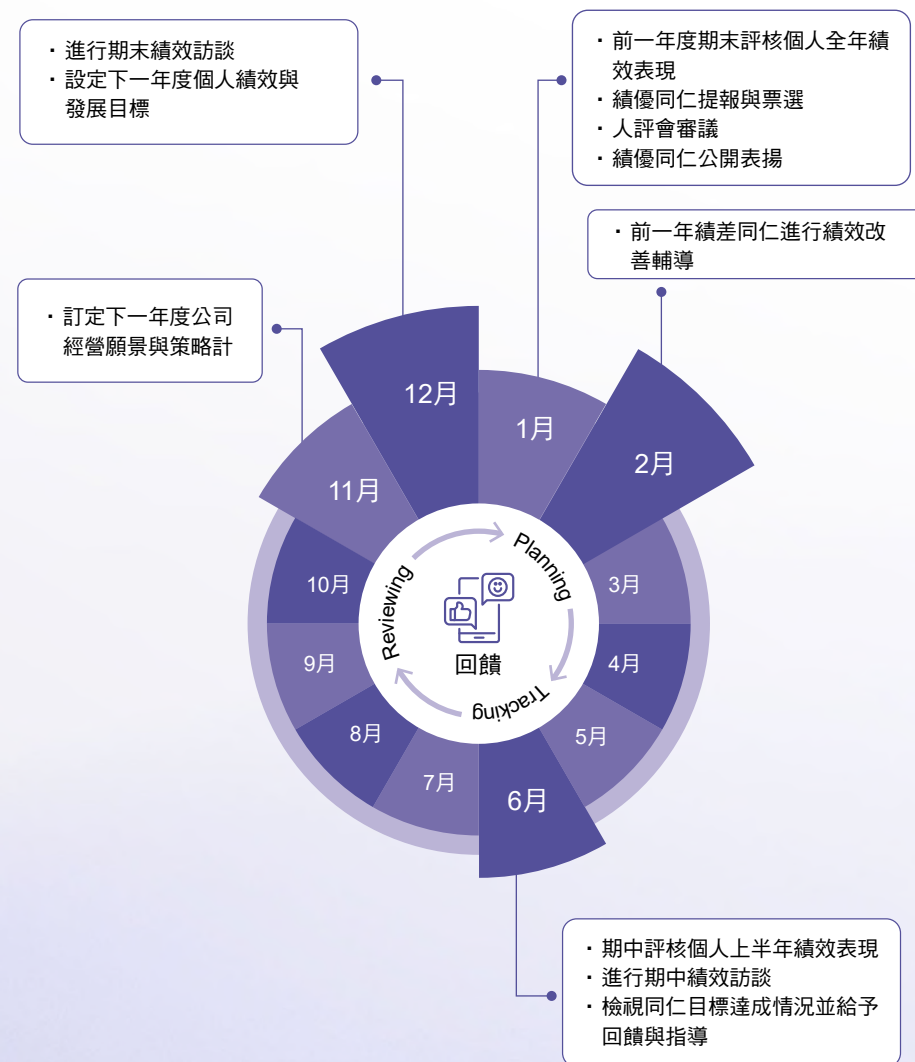
為達成公司營運計劃、部門、個人之目標，並確實考核同仁之工作績效，以做為人員升遷、員工訓練發展、薪酬發放之依據，遠雄建設及遠雄營造每年度進行兩次績效面談及考核作業，考核對象不分性別、職務類別，員工可透過績效考核獲得回饋。

每年初，遠雄建設及遠雄營造根據當年度的營運計畫制定公司的策略目標。目標從上到下展開，並納入總經理、各部門主管以及所有員工的績效目標中，確保每位員工清晰了解工作任務如何與公司策略目標相關聯，共同致力實現公司年度目標。公司實行公開透明的考核制度和目標，員工可以隨時查詢自己的考核目標，並透過導入系統平台即時查詢自己的成績，以進行目視化管理。管理層每季或每月監控公司的營運績效，以確保能夠實現該年度的營運目標。

每年度依時程進行績效數據統計與檢討，透過人才發展系統（HRD）以「專業職能、核心職能、管理職能」之三大面向進行線上評核，績效評核重點包含過去及未來的工作檢討與目標訂定。評核期間透過一對一面談，主管與同仁依據目前職務上須加強之專業能力及工作態度，或未來職涯規劃所需具備的能力、價值觀等雙方共識優先發展的焦點項目，訂定發展計劃。績效落後者，將另輔以重點改善計畫，以提升同仁之效能。除年度績效溝通外，公司亦鼓勵主管與所有同仁進行平時溝通與即時性回饋，透過定期對話互相達成共識，有助於提高工作效能，達成公司營運目標。

績效考核結果透過公平公正的方式，於人評會經各單位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，表現優良同仁獲得公開表揚及獎酬鼓勵。2024 年遠雄建設員工績效評核完成比例達 100%（共有 159 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 376 人參加年度績效考核，另有 13 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）。

績效管理週期



5.3.3 多元福利

為保障員工工作與生活，遠雄建設及遠雄營造依法為全職員工投保勞保、全民健保、員工團體意外傷害保險、員工健康檢查等，使員工於執行公務期間能獲得照顧。此外，另有伙食費補助、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，促進員工工作與生活的平衡。2024 年遠雄建設及遠雄營造平均員工福利費用^{註1}分別為 2,218 仟元及 1,477 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」，每三個月召開會議一次，負責編列當年度預算、計畫辦理當年度聯誼活動、旅遊活動、特約商店（餐飲、住宿、休閒娛樂、生活、教育）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，2024 年總計提撥約新臺幣 2,036 萬元、聯合福委會總支出金額 1,943 萬元，人均福利金額約 3 萬元。

（單位：新台幣元）

福委會福利		2024 年
照顧家庭	結婚禮金	182,000
	生育補助	480,000
	育兒津貼	1,065,000
	喪葬慰問	375,000
	傷病慰問	57,600
	婚喪喜慶禮品	76,329
	急難救助	50,000
休閒娛樂	旅遊補助	3,193,300
	部門聯誼	2,889,928
	社團活動	40,000
	活動基金	283,134
節慶福利	節慶活動	834,857
	端午禮金	1,656,000
	中秋禮金	1,645,500
	生日禮金	1,374,468
	年節禮金	2,689,996
幸福職場	生活福利金	2,093,162
	試用期滿福利	81,600
	其他福利（職場咖啡豆 / 茶包 / 氣泡機耗材 ... 等）	365,611
合計		19,433,485

公司福利		2024 年	
		遠雄建設	遠雄營造
守護健康	團體保險	1,289,615	1,355,620
	健康檢查	1,001,000	2,125,000
	職護諮詢	135,000	120,000
	健康講座 / 促進活動	922,200	226,000
教育獎助	進修學習	0	197,235
	公會子女獎學金	0	0
幸福職場	迎新獎勵	40,000	0
	績優員工表揚	75,000	166,499
	績優單位表揚	60,000	67,324
	其他福利（職場鮮奶 / 燕麥奶 / 咖啡機耗材 ... 等）	240,233	79,265
合計		3,763,048	4,336,943

- 彈性工時 1.5 小時^{註2}
- 員工優惠購屋

讚啦！



註 1：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。

註 2：此項福利僅遠雄建設適用，遠雄營造預計 2025 年開始推行彈性上下班制度，打破傳統營造業上下班時間。

退休制度

- **勞基法退休制度**：每月按薪資總額 2% 提撥退休準備金，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。
- **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，有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳。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。
- **退休同仁禮遇方案**：公司提供部室級以上退休主管專屬禮遇方案，包含致贈黃金紀念品或精緻禮品，並舉辦感恩餐會，讓退休主管感受到公司對其付出的高度肯定與重視。
- **退休人員回聘機制**：因應高齡化社會趨勢，公司優於法令修正前即建置「65 計畫」，鼓勵具經驗傳承能力之資深主管退休後回任，轉任顧問角色，持續參與人才培育與專業傳承，協助穩定組織運作與推動世代交替，落實人才永續發展目標。對於退休之一般員工，則提供返聘機會，依實際業務需求及個人專業適配度予以彈性再度聘用，延續經驗貢獻，促進企業知識資產的延續與傳承。

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，設立哺（集）乳室，方便女性員工集乳之需求。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，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，2024 年遠雄建設及遠雄營造共有 25 名員工申請生育補助，聯合福委會共發放補助金 480,000 元。

育兒津貼

為增加對員工家庭照顧的支持，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，2024 年遠雄建設及遠雄營造共有 90 名員工申請育兒津貼，聯合福委會共發放津貼 1,065,000 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

員工在育嬰期間除可依法申請留職停薪，公司亦提供合宜的假勤管理制度，讓員工更彈性地運用於育嬰及照護子女。2024 年遠雄建設共有 10 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%；遠雄營造共有 45 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，2023 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 100%，相關人數統計如下：

遠雄建設	性別		合計
2024 年育嬰假	女性	男性	
享有育嬰假之員工總數（A）	2	4	6
實際使用育嬰假之員工總數（B）	1	0	1
育嬰留停申請率（B÷A）	50%	0	17%
育嬰假屆滿應復職之員工總數（C）	1	0	1
育嬰假屆滿實際復職員工總數（D）	1	0	1
育嬰假屆滿復職率（D÷C）	100%	0%	100%
2023 年育嬰假屆滿實際復職之員工總數（E）	0	0	0
2023 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
2023 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
2024 年育嬰假	女性	男性	
享有育嬰假之員工總數（A）	8	37	45
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%	2.7%	2.2%
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%
2023 年育嬰假屆滿於報導期間復職之員工總數（E）	1	0	1
2023 年育嬰假屆滿且復職後 12 個月仍在職的員工總數（F）	1	0	1
2023 年育嬰假屆滿復職和留任滿 1 年的員工比例（留任率）（F÷E）	100%	0%	100%