

五、勞資關係：

- (一) 巨大公司秉持以人為本的精神，除致力於提供多元化工作環境，同時鼓勵員工兼顧生活與健康平衡，並積極建立勞資雙方良好互信關係。為保障員工權益與豐富其工作體驗，以員工福利、進修與訓練、退休制度、勞資協議及員工權益維護措施說明相關實施情形：

1、員工福利：

巨大員工，是為了創造自行車新文化而凝聚的一群人，讓員工兼顧工作與生活是我們致力的目標。

(1) 作息：

提高員工的自主性，實施彈性上班，依員工與工作需求調整最合適之上班時間，每天上足 8 小時即可。

(2) 員工關係：

每年舉辦家庭日，促進家庭和諧關係。

多元化之公司海內外旅遊，增進員工互動與調劑身心。

自行車環島活動，感謝員工長期付出與貢獻，公司全額補助滿 25 年之員工。

舉辦自行車相關活動，鼓勵員工親身體驗公司產品與所帶來的身體健康。

其他：例如，員工社團活動、年終晚會...等等。

(3) 薪資福利：

利潤共享與員工分紅：與經營績效連結，建立互信基礎，大家共同經營。

差異化獎酬：鼓勵有能力及有貢獻的員工。106 年度擬提列員工酬勞 8 %計現金 198,322,353 元。

各式補助：婚、喪、喜、慶及生育補助，三節禮品，生日禮物，購書與訂閱雜誌補助。

捷安特產品的員工優惠價及自行車旅遊補助。

福委會：特約商店折扣及員工子女獎助學金。

(4) 日常照顧：

健康的身體是每個人最重要的資產，公司提供定期健康檢查與健康觀念的宣導。

協助外地員工的安頓，提供員工免費的宿舍及相關設施。

除法定勞健保外，另外提供員工團體保險，保障員工個人安全保障。

公務國外出差同仁，另外增加全程旅遊平安險。

設有員工餐廳，提供均衡的飲食與選擇。

設置員工停車場，便於較遠的員工上班。

設置交通車，便於公司附近員工的搭乘。

2、員工進修與訓練：

本公司將人才視為推動公司經營的重要資本，"學習力"是我們評估員工的一個重要指標；在 Giant，我們擁有多元學習發展的環境，讓員工能不斷提升自我能力，迎接全新的挑戰。捷安特大學，設計員工之發展方案，所秉持的理念為：

- (1) 樂於所學·學以致用：我們強調學習的動力與樂趣，秉持學到一定用到的精神，提升自我能力並持續發展。例如各式課程的規劃，標竿企業交流等等。

- (2) 實戰從中學：我們鼓勵從實戰和現場中學習，腳踏實地累積相關經驗進而超越自我。例如員工交換計畫、外派、新人到店實習計畫、專案指派等等。
 - (3) 容錯環境：我們相信從錯中學能快速成長，所以提供一個容錯的環境，讓你拓展無限的可能。
 - (4) 進修補助：為培養相關專業專才並提升員工素質，提供相關進修補助辦法。
- 3、員工退休制度：本集團的退休制度，依各子公司所在地之相關法令規定辦理於中華民國境內之公司均依勞動基準法訂定職工退休管理辦法，按規定每月提撥退休準備金於勞工退休準備金監督委員會專戶，並自 2005 年 7 月 1 日起全面施行『勞工退休金條例』，適用規定如下：
- (1) 2005 年 7 月 1 日(含)以後到職者，全面適用『勞工退休金條例』，公司按月為員工提繳每月工資 6%至勞保局退休金個人帳戶。
 - (2) 2005 年 7 月 1 日(含)以前到職者，依個人實際需求於 2005 年 7 月 1 日起五年內選擇『勞工退休金條例』或『勞動基準法』之退休金制度
 - (3) 『勞動基準法』之舊制退休金給付標準：工作年資每滿一年給予二個基數，超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數，最高 45 個基數為上限。
 - (4) 職工有下列情形之一者，得自請退休
工作十五年以上年滿五十五歲者；工作二十五年以上者；工作十年以上年滿六十歲者
 - (5) 本公司為鼓勵員工於在職期間全力投入工作服務並誠摯感謝其貢獻，訂有榮退員工獎酬管理辦法，在集團所有事業群單位累計之所有工作服務年資達到法定退休條件者退休者，贈送專屬員工簽名紀念車、紀念獎座、捷安特直營店終身會員卡。
- 4、勞資協議：
本公司之人力資源管理及人事規章，從員工之招聘、訓練發展、升遷、退休、撫恤等皆有系統性之規劃，作為員工與公司間共同之規範。
- 5、員工權益維護措施：
Giant，完全遵守各國政府相關法令。用心踏實的經營，追求百年傳世公司即是帶給員工最大的工作安心與穩定感。另輔以暢通的溝通管道(例如，每三個月的勞資會議，董事長信箱，電子報，及其他不定期會議等等)聽取員工的意見與聲音，並提供一個具工作成就感的舞台，以期能讓全球巨人放心、安心、愉快的與公司共成長。
- (二)最近年度截至年報刊印日止因勞資糾紛所遭受之損失：無。