

勞資關係

(一)員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：

1. 勞資間之協議與各項員工權益維護措施實施情形：

(1)重視勞資關係：本公司為協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率，依「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議，定期開會，相互溝通意見，協商解決問題。

(2)員工申訴處理制度：本公司遵循各項勞動法令之規定致力於員工待遇、福利及工作環境的提升，並設置暢通的雙向溝通管道，員工意見皆能得到充分的重視與改善。

(3)成立福利委員會：員工可享福利委員會所規劃之各福利項目。

2. 員工福利措施：

(1)勞工保險、全民健康保險、員工團體保險。

(2)員工分紅。

(3)營業績效獎金。

(4)年終獎金。

(5)結婚禮金。

(6)住院慰問金。

(7)春酒贊助金。

(8)喪葬補助費。

(9)員工聚餐補助費。

(10)生日福利金。

(11)中秋、端午及春節福利金。

(12)員工健康檢查。

(13)員工購優惠

(14)外訓補助

(15)健康諮詢

3. 員工進修及訓練情形：

(1)進修及訓練

寶雅重視人才的養成及培訓，藉由定期的教育訓練課程及雲端學習平台，提供員工即時性的訓練與交流學習，進以提升員工的能力，配合公司整體營運目標建立績效制度，使員工能在達成公司營運目標之前提下，亦能符合個人生涯規劃。

因應寶雅中長期發展計畫之快速展店人才培訓需求，規劃完整、標準化的培訓機制，以師徒制的方式學習，並建立內部講師傳承制

度，提供完善的學習環境與平台，協助內部同仁於短期內完成受訓並展現實質成效於工作上，順利獲得晉升機會，達到雙贏的成果。

(2)寶雅內部人才培訓計畫如下：

- ①新人滿季 OJT 訓練-第一階段由店經理親自授課，協助新進人員認識寶雅的歷史沿革與組織及公司文化，協助同仁快速融入寶雅環境；第二階段進行門市各站點實務考核，以確保新進人員基本操作熟悉度。
- ②輔導員訓練-學習正確的工作教導方式，傳承公司經營技術、知識與管理經驗，協助新進同仁快速適應新工作環境，培養基層管理人才。
- ③課長晉升評鑑活動-進行線上考核的評鑑機制，通過人員即可獲得晉升。
- ④營業管理訓練-訓練分上下階段進行，由行政經理親自講授寶雅經營哲學，並邀請資深店長擔任內部講師，分享傳承店務管理經驗，增進學員店務管理職能，培養店副理人才。
- ⑤店副理晉升評鑑活動-進行線上考核的評鑑機制，通過人員即可獲得晉升。
- ⑥儲備店長實務培訓-安排 A 級訓練店及資深改善經理擔任教師，透過門市實務操作，標竿學習正確管理模式，提升店長報表解讀與問題解決能力，培育出可獨當一面的實力店長。

本公司113年度教育訓練之各項成果如下：

課程名稱	課程時數	開課堂數	上課人數	總上課時數
OJT 考核	7	12	871	6,097
課長評鑑	7	12	322	2,254
店副理評鑑	7	12	156	1,092
合計		36	1,349	9,443

課程名稱	班次	總人數	總人時	總費用(新台幣元)
基層訓練	12	871	6,097	349,997
主管評鑑	24	478	3,346	

4.退休制度與其實施情形：

本公司適用舊制員工根據勞動基準法之相關規定訂立勞工退休辦法，由公司委請精算師精算後，每月按薪資總額之 2.5%提列勞工退休準備金，並專戶儲存於台灣銀行(原中央信託局)，退休金之給付計算方式悉依據勞工退休辦法之規定給付。選擇新制及適用新制員工，依勞工退休金條例規定，每月退休金之給付計算方式依工資之 6%提撥至個人退休金帳戶中。