

## 5.2.1 績效考核與晉升制度

### ◆ 晉升調薪與績效考核

同仁皆需進行每半年度績效考核，未達標準的同仁給予適當建議、輔導改善績效並提供需要的協助與訓練。

- 目標設定  
主管與同仁面談共同討論與確認年度績效目標。
- 績效面談與目標修訂  
每半年檢視同仁半年的績效表現，若任務有調整須修正績效目標，主管須明確提出建議或給予肯定，同仁職能的表現與差異，透過績效面談取得共識。
- 績效考核與人評會  
評核結果除作為調薪與晉升的依據外，也據此為同仁的職涯發展作規劃，安排適才適所的輪調及安排教育訓練。

## 5.2.2 勞資溝通

我們重視同仁意見並提供企業內部資訊入口網站，宣導公司政策與制度，遇營運重大措施亦事前宣導取得同仁充分支持與配合，致力維持勞資和諧的工作氛圍。

### ◆ 每月定期辦理朝會／園會

分享與交流產業新知、獎勵表揚、慶生、業務推廣、重要營運管理辦法宣導說明…等，營造正向積極、創新學習的工作氛圍與團隊精神。

### ◆ 每半年舉辦新進人員座談會

邀請所有新進同仁與高階經營團隊進行雙向座談溝通，讓新進同仁能更瞭解企業願景，同時也提升同事工作價值觀與集團的契合度；而新進同仁間的互動也助於增進各單位間的團隊合作精神。

### ◆ 每半年舉辦營運檢討會

邀請各部門主管定期針對營運目標及財務績效進行檢討，並藉此說明各項重要發展策略及管理措施，讓各級主管能確實掌握資訊並向正確所有同仁傳達。



#### 地產能源事業朝會／休閒事業園會

各單位若有重要宣導事項，除透過集團內部資訊入口網站外，定期透過每月朝會說明並即時回應與解決同仁問題。



#### 新進人員座談會

每半年舉辦新進人員座談會，邀請所有新進同仁與高階經營團隊進行雙向座談溝通，讓新進同仁能更瞭解企業願景外，同時也提升同事工作價值觀與集團的契合度。



#### 中高階主管座談與檢討會

每年舉辦二次中高階主管座談與檢討會，會中說明集團各子公司的經營績效及發展共同研討解決措施並凝聚共識。

### ◆ 2022 年並無勞資爭議與申訴情事發生

本集團訂有性騷擾防制與申訴機制，並設置【性騷擾申訴處理委員會】，負責有關性騷擾申訴、調查及決議等相關事宜。

- 申訴專線電話

02-2536-2666 分機 2200

- 申訴專用信箱或申訴電子信箱

hr@fabulousgroup.com.tw

- 申訴處理委員會

由集團執行長擔任主任委員並為會議主席，另應設置委員三人，其中成員之女性代表不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任委員。

