



員工照護

嘉新水泥從成立至今，致力於建構安全、健康、生活、平衡的優質工作職場。提供員工一個優質的工作職場一直是本公司努力的方向，除了提供以優於市場薪資、舉辦定期考核、教育訓練及完整的晉升制度吸引並留用人才外，更戮力塑造安全工作環境、完善健康設施及福利制度，守護員工及其眷屬之身心健康，建立以生活與工作平衡的友善職場，讓員工可以在公司穩定發展及快樂工作，促進公司永續經營與發展。

5.1 人員任用與留才

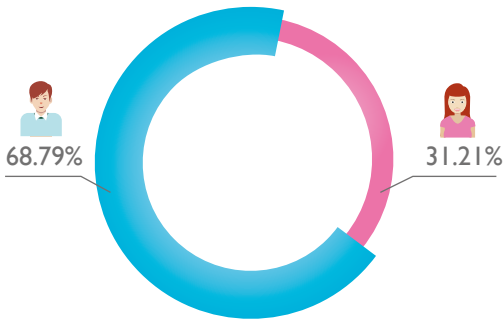
員工任用

嘉新水泥對於員工之招募僱用、培訓、獎勵、升遷、終止、退休，一向秉持公平、公開、公正之原則，並遵守政府各項相關法令規範，不因種族、宗教、膚色、國籍、年紀、性別、性向、年齡、殘疾…等給予不同待遇或歧視。

人力結構

嘉新水泥隨著企業持續發展，在各地創造穩定的就業機會。2016年嘉新水泥企業團整體員工共計 503 人，男性 346 人，占比 68.79%；女性 157 人，占比 31.21%。員工平均年齡為 44.59 歲，平均年資 14.62 年。以區域分佈而言，國內 191 人，佔比 37.97%；海外 312 人，佔比 62.03%。年齡 40 歲以上員工佔 69.19%；而管理職佔比 13.92%；非管理職佔比 86.08%，女性員工與女性主管所佔比例，均較一般公司為高，顯見本公司在促進職場兩性平等的努力。

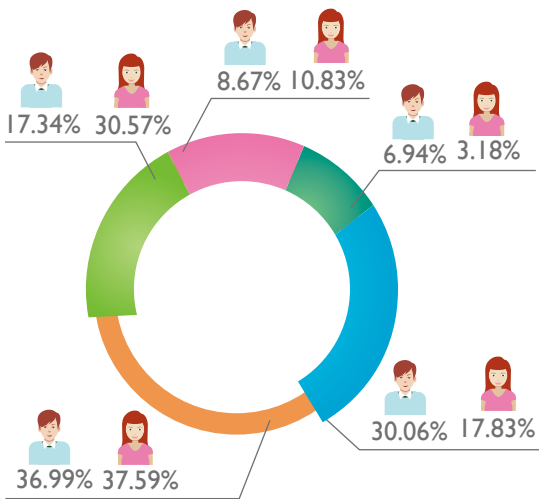
2016年度員工性別分布



性別	男	女	男比例	女比例
人數	346	157	68.79%	31.21%
合計數	503		100%	

■ 男 ■ 女

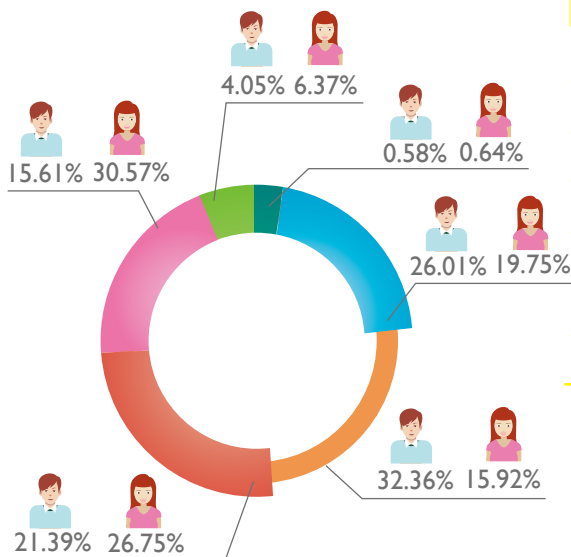
2016年度員工年齡分布



年齡別	男	女	男比例	女比例	合計
20~29	30	17	8.67%	10.83%	9.34%
30~39	60	48	17.34%	30.57%	21.47%
40~49	128	59	36.99%	37.59%	37.18%
50~59	104	28	30.06%	17.83%	26.24%
60以上	24	5	6.94%	3.18%	5.77%
合計數	346	157	100.00%	100.00%	100.00%
總計數	503				

■ 20~29 ■ 30~39 ■ 40~49 ■ 50~59 ■ 60以上

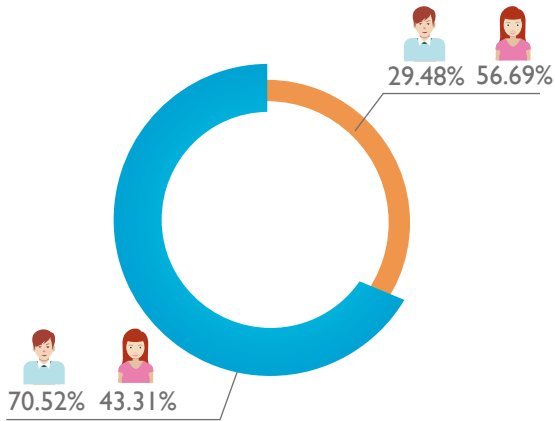
2016年度員工學歷分布



學歷別	男	女	男比例	女比例	合計
博士	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
碩士	14	10	4.05%	6.37%	4.77%
大學	54	48	15.61%	30.57%	20.28%
專科	74	42	21.39%	26.75%	23.06%
高中(職)	112	25	32.36%	15.92%	27.23%
國中	90	31	26.01%	19.75%	26.04%
小學	2	1	0.58%	0.64%	0.60%
合計數	346	157	100.00%	100.00%	100.00%
總計數	503				

□ 博士 ■ 碩士 ■ 大學 ■ 專科 ■ 高中(職) ■ 國中 ■ 小學

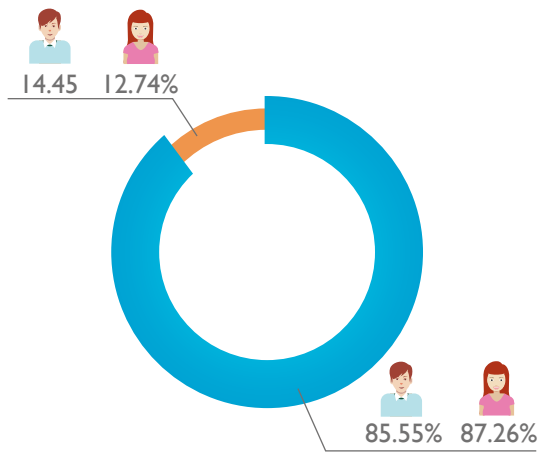
2016年度員工地區分布



地區別	男	女	男比例	女比例	合計
國內	102	89	29.48%	56.69%	37.97%
國外	244	68	70.52%	43.31%	62.03%
合計數	346	157	100.00%	100.00%	100.00%
總計數	503				

■ 國內 ■ 國外

2016年度員工職別分布



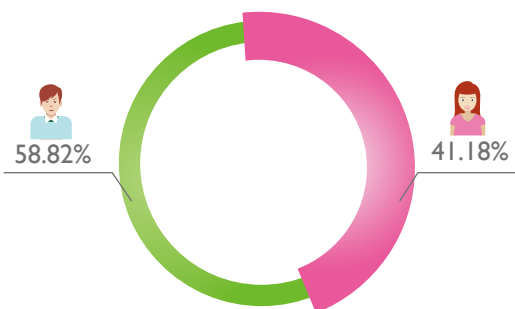
職別	男	女	男比例	女比例	合計
主管職	50	20	14.45%	12.74%	13.92%
非主管職	296	137	85.55%	87.26%	86.08%
合計數	346	157	100.00%	100.00%	100.00%
總計數	503				

■ 主管職 ■ 非主管職

人員流動與留任

員工是公司最要的資產，本公司提供優渥薪資福利制度、多元的教育訓練及生涯發展機會、順暢的意見溝通管道，並注重工作生活平衡以促進員工留任。2016年本企業團離職率為13.52% (男性7.95%、女性5.57%)。離職原因最高三項為資遣、另有高就與退休。

2016年度員工離職性別分布

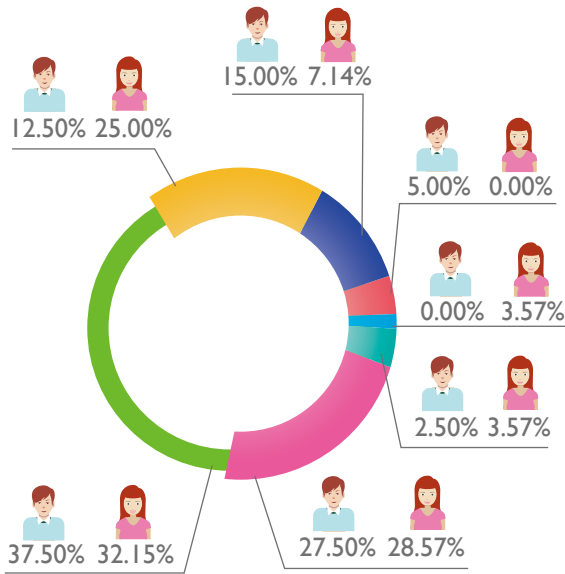


性別	男	女	男比例	女比例
人數	40	28	58.82%	41.18%
合計數	68		100%	

離職率：68/503=13.52%(男：40/503=7.95%；女：28/503=5.57%)

■ 男 ■ 女

2016年度員工離職原因統計表



離職原因	男	女	男比例	女比例	合計
退休	5	7	12.50%	25.00%	17.65%
資遣	15	9	37.50%	32.15%	35.30%
另有高就	11	8	27.50%	28.57%	27.94%
家庭因素	1	1	2.50%	3.57%	2.94%
健康因素	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
環境不適	0	1	0.00%	3.57%	1.47%
工作不適	2	0	5.00%	0.00%	2.94%
留職停薪	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
其他	6	2	15.00%	7.14%	11.76%
合計數	40	28	100.00%	100.00%	100.00%
總計數	68				

■ 退休 ■ 資遣 ■ 另有高就 ■ 家庭因素 ■ 健康因素
■ 環境不適 ■ 工作不適 ■ 留職停薪 ■ 其他

5.2 員工權益

人權保障

嘉新水泥嚴格遵守國內外勞動及人權相關規範，公平對待並尊重所有員工，包括：

01

遵循政府勞動相關法規，制訂勞動條件等相關制度及運行政程序，並依規定執行。

02

遵守「就業服務法」規定，提供公開、公平、公正的工作機會予所有求職者。

03

設立多元申訴管道(如申訴電話或電子郵件信箱)，員工認為權益受侵害或不當處置時可隨時隨地申訴。

04

針對重大獎勵或懲處之案件，經由多位高階主管予以討論後決議。

05

訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，加強性騷擾防治宣導，禁止任何形式的騷擾或不人道待遇，包括性騷擾、虐待、奴役、體罰、威脅、剝削、精神或身體壓迫或口頭辱罵，並設置明確之申訴管道及公開揭示相關資訊，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，確保員工權益。

06

訂定「個人資料保護管理辦法」，妥善保管及處理員工個人及客戶、應徵者之資料。

07

公司規劃並提供員工符合標準之安全衛生設備與工作環境，並依職安法辦理員工健康檢查及安全衛生教育訓練。

薪酬管理

嘉新水泥訂有員工薪酬管理辦法，薪資係依員工學識、經驗、技能、專業度及擔任職位價值為考量，並參酌整體市場薪資水準核定之。新進人員薪酬標準依職務所需學歷、相關工作經驗及專業技能等條件而訂定，不因性別、種族、國籍、年紀等個人因素影響其薪給。本公司為了吸引及留任優秀人才，各職位之薪資多數居於同業中上水準，每年度並依公司營運成果與財務狀況、員工個人績效、物價指數波動情形等，進行薪資檢討或調整。

績效考評與發展

嘉新水泥訂有績效管理辦法，藉由績效規劃與考核過程，激發員工潛能及促使員工達成工作目標，提升員工職能及工作效能，使共同達到公司整體目標，並作為員工職務發展參考及獎酬發給依據。考核以公平、公正為原則，並加強主管與同仁間的互動和溝通，以助員工未來個人職涯之發展。新進員工滿三個月起開始進行正式績效考評，每年定期接受績效及職業發展檢視，2016年執行的比例近100%。

勞資關係

透過每季召開的勞資會議及福委會，員工代表能針對特定議題反映同仁的建議及看法，並藉由會議中與公司代表實質討論，以達成雙方共識。

公司亦提供多元的內部溝通管道，以建立良好的勞資互動關係。

企業團設有內部共享平台，提供員工公司規章辦法及公告資訊。此外，員工也可透過電子信箱、服務熱線等多元管道向公司提供建議。

5.3 員工福利及照顧

嘉新水泥為讓每一位員工有一個安心的工作職場，以全力發揮其個人專長及工作價值，積極規劃各項完善的福利制度與照顧。除兼顧企業文化、社會民情及國家法令外，並兼顧其員工眷屬，使員工生活無後顧之憂。

休假福利

提供員工請休特別休假、婚假、喪假、公假、公傷假、產檢假、安胎假、陪产假、产假(含流产假)、育嬰假、病假、生理假、事假、家庭照顾假、外派人员返台探亲假等各类假别。

保險福利

嘉新水泥企業團除依據法令提供各項保險福利及退休金提撥，亦提供優於法令的團體保險以保障同仁的工作及生活安全。除了為員工投保勞工保險、全民健康保險外，亦為員工投保定期壽險、意外險、醫療險、團體福利險及年金險等。

退休福利

按月提繳勞工退休金與提撥勞工退休準備金，於員工達到法定退休條件時依法給付退休金，另提供退職慰問金或退休紀念品。

婚育福利

在鼓勵員工婚育方面，除致贈結婚禮金外，會依據各區域當地法規，提供婚假、產檢假、安胎假、陪產假、孕產主動關懷、家庭照顧假及育嬰留職停薪制度。以台灣為例，員工任職滿六個月、子女滿三歲前可申請育嬰留職停薪，最多不超過兩年。育嬰留職停薪期滿後，公司會安排以回任原單位及職務為原則，或輔導轉至需求部門。

生活福利

為促進員工工作與生活平衡，給予員工食、衣、住、行、育、樂等各方面適當的照顧，並兼顧其眷屬，使員工生活無後顧之憂，本企業提供多元化的活動，打造幸福職場。例如定期舉辦如員工旅遊、家庭日等活動、提供春節、端午節、中秋節及勞動節等禮金、生日禮金、子女獎學金、重陽節禮金、住院慰問、眷屬喪葬慰問(奠儀)、員工暨員工眷屬團體保險、特約商店折扣等。

員工關係促進



每年規劃精彩年終晚會及摸彩活動。



不定期舉辦Team Building團隊建立訓練活動，凝聚員工向心力。



舉辦瑜珈教室、有氧舞蹈等各種運動課程，關心員工身心健康。



辦理登山踏青及自行車之旅等活動，增進員工互動關係。



Team Building
團隊建立訓練活動實況





員工旅遊實況



派外福利



為出差及派駐海外人員投保高額意外險及附加醫療險。



派駐大陸員工醫療補助、探親補助、攜眷赴任補助。



派外公司之津貼補助。

家庭照顧福利

point 1

員工因職災死亡者，除給予5個月平均工資之喪葬費外，另給予40個月平均工資的撫卹金（若符合退休資格擇優發給）。其他因遭遇職業災害而致殘廢、傷害或疾病時，本公司依法給予各項補償。

point 2

員工非因職災在職死亡者，除給予3個月平均工資之喪葬費外，另依是否達退休資格給予退休金或比照資遣費作為一次撫卹金。

point 3

員工在職死亡者，得依規定申請團體保險身故理賠金。

員工健康生活關懷實例

嘉新水泥企業團就像一個溫馨的大家庭，自創立以來一直秉持著關懷與照顧員工的經營理念，視員工為公司最重要的資產，同仁彼此間也傳承著亦師、亦友、亦家人的情誼。

數年前曾有一位獨居之員工，因頸椎神經病變，使得手腳活動功能漸進式的衰退。他在初發此病時，僅是手指末梢神經麻木不靈活，但漸漸的變成手腕無力，偶而手中的東西會掉落在地，雖然有持續性復建約兩年的時間，但效果似乎不佳。這段期間公司已有同仁注意到他的異樣，常常給與他溫馨的關懷。接下來幾年他改接受中醫的治療，但病情沒有好轉且每況愈下，手腳愈來愈不聽使喚，曾經在上班途中跌倒過，更因此造成心理障礙，並對十字路口產生恐懼。行動的不便除造成日常生活上的困難，也多少影響到工作的處理，但公司各級主管都肯定他多年來的貢獻，仍委以重任但給予較彈性的工作期限，並願給與生活上必要的協助，以幫助他渡過發病期間難熬的歲月。

就在某個週末上午，該員工接獲平日常聯繫同仁的關懷電話時，突然力不從心的不支倒地且無法再自行站起，電話另一邊同事立刻連絡，幸而能及時送醫救治，因為檢查發現頸椎已壓

迫到神經及氣管，情況相當危急。

隔日，公司立即派專員到醫院瞭解狀況並協助，醫生表示須儘速開刀，且之後需長期復建與休養，暫時還無法評估何時能回到工作崗位。此晴天霹靂消息對該同仁造成很大的壓力，他開始憂慮自己的經濟問題，擔心醫療開銷及長期無法工作將使生活陷入窘困。正當他不知所措時，公司高層已指示以專案方式辦理給假，更派專人協助處理她後續醫療及保險事宜，且運用人脈資源為他尋得權威名醫並辦理轉院救治，同時同仁也發起愛心募款活動。在企業團的全體員工熱心支持下，匿名捐款像雪花般匯入他的銀行帳戶，支撐他免除後顧之憂，能勇敢的面對開刀的風險及復建的挑戰。

漫長的七個月的休養期間，藉著多位同仁自主性的輪流利用非工作時間到院探視陪伴，他終於順利熬過艱辛的人生黑暗期，而能再回到熟悉的「嘉新大家庭」。

目前他雖是一位肢體行動不便的身障者，但公司持續關懷並給予他適當的工作安排，讓他能繼續發揮所長為公司服務。這則故事正足以驗證公司對員工健康與生活關懷的用心。



希望嘉新水泥企業團全體員工間之家庭情誼能綿延不斷，
讓公司與員工間始終同心協力，
創造經營佳績。



5.4 人才培訓

人才是公司最大的資產，因此對於人才的培育與發展，一向不遺餘力。本公司為增進員工職務所需之知識、技術及能力，以提升工作效率，進而達成公司經營目標及有效之人力資源發展，特為員工辦理教育訓練。

職前 訓練

凡單位之新進人員及轉調人員，輔導瞭解公司之組織、業務概況、環境安全衛生、規章制度等知識。

職能 訓練

提昇各職務所應具備之基礎職能及專業職能，以強化各職場工作能力。

外部 訓練

調派外訓以補充、發展或提升員工職能。

國外研 習訓練

配合公司之發展或未來工作之需求，由公司遴選適當人員赴外作專業性之訓練。

員工教育訓練

為配合各單位作業及安全需要，鼓勵員工參加與工作相關之進修，並安排及輔導員工取得相關專業證照；公司內部亦不定期舉辦各類主題研習課程，如「不動產交易實務」、「公司董事會基本運作及上市公司重大訊息公告」、「EXCEL 樞紐分析」、「掌握各種契約的重點問題」、「OA 系統操作暨應用系統管理」…等，以求提升員工個人及工作上的專業與管理能力。另為提升員工對於人權及工作安全等意識，亦不定期辦理勞工安全衛生、勞動基準法、性騷擾防制及性別工作平等法等課程。



△ OA 系統操作暨應用系統管理



△ 董事會基本運作及上市公司重大訊息公告課程



△ 不動產交易實務課程



△ EXCEL 樞紐分析課程



△ 掌握各種契約的重點問題課程

5.5 職工安全衛生

對於從事特別危害健康作業員工，主動安排進行特殊健康檢查，2016年並無職業病異常案例。子公司江蘇聯合水泥公司從事水泥熟料生產，取得職業健康安全管理體系 GBT28001-2011，其2014-2016年的工傷、職業病檢查資料如下：

年 度	2014 年度	2015 年度	2016 年度
工傷人數 (人)	5	4	7
員工職業病檢查人數 (人)	80	113	198
行政領導參加安全生產法律法規知識培訓 (人)	7	7	7

健康照顧福利

提供員工定期健康檢查。健康檢查發現員工有異常情形者，由配合之醫療院所之醫護人員提供其健康指導；如經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，會參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。

公司設置有員工健身及運動設施，如健身房、瑜珈室…等，讓同仁們能有適當管道調劑身心並舒緩各種壓力。



▽ 瑜珈課程實況





△ 有氧課程實況



△ 體適能與健身器材教學講座

職業安全演練

企業團各工廠按期實施相關職業安全演練，並訂有緊急應變計畫，由環安人員專責其事。子公司聯合水泥廠並獲有 OHSAS18001 職業健康安全管理体系認證。

緊急應變計畫內容：



工廠對於新進人員會施與必要之緊急應變救災處及避難逃生訓，對於在職人員則定期舉辦模擬訓練演習，全場區不定期進行模擬狀況演習，模擬演習處理計畫由工安環保單位研訂，並邀請各單位負責人派員參加觀摩，演習後對演習結果缺失進行檢討，做成紀錄送各有關單位改進。透過日常演練以期變故突然發生時能有序處理，使災害降到最低。

