



## 員工照護

嘉新水泥從成立至今，致力於建構安全、健康、生活、平衡的優質職場環境，提供員工一個優質的工作場所，一直是本公司長期以來的核心精神，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、平等之原則，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。

#### ◀ 人員流動與留任

員工是公司最重要的資產，本企業團提供優渥薪資福利制度、多元的教育訓練及職涯發展機會、順暢的意見溝通管道，並注重工作生活平衡，長期以來均維持相當高的留任率。

#### ◀ 人力結構

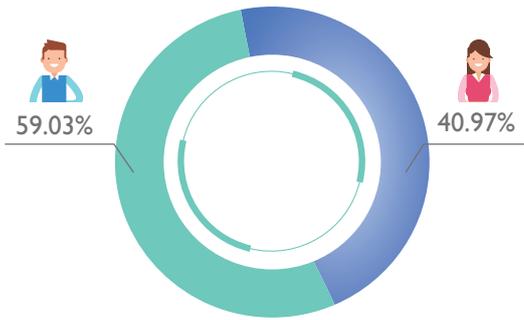
嘉新水泥隨著企業持續發展，在各地創造穩定的就業機會。

2017年嘉新水泥企業團整體員工共計227人，男性134人，佔比59.03%；女性93人，佔比40.97%。員工平均年齡為45.52歲，平均年資9.32年。以區域分佈而言，國內177人，佔比77.97%；國外50人，佔比22.03%。

管理職佔比 22.91% ( 男性佔比 61.54%、女性佔比 38.46%)；非管理職佔比 77.09%，女性員工與女性主管所佔比例，均較一般公司為高，顯見本企業團在促進職場兩性平等的努力。本企業團人員任用以專業及能力為主，對於年齡及二度就業均不設限，年齡 40 歲以上中高齡員工即佔了 66.08%。

另依「身心障礙者權益保障法」規定，100% 符合進用身心障礙人士為員工之比例。

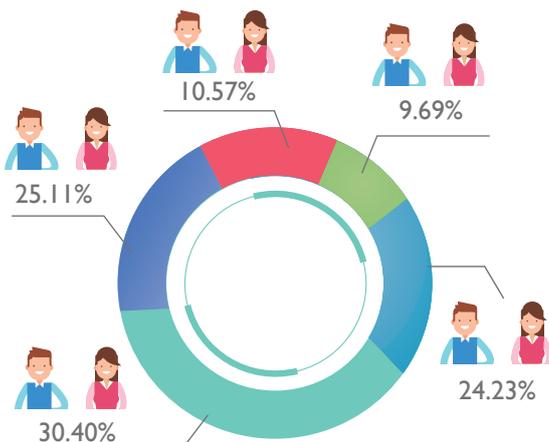
2017 年度員工性別分布



性別	男	女	男比例	女比例
人數	134	93	59.03%	40.97%
總計	227		100%	

■ 男 ■ 女

2017 年度員工年齡分布

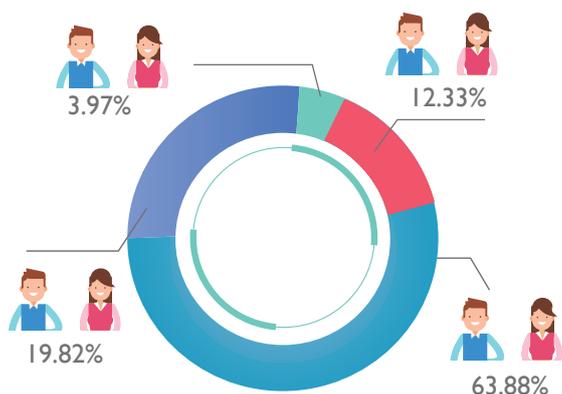


年齡別	男	女	男比例	女比例	年齡別小計
20 ~ 29	9	13	40.91%	59.09%	22 9.69%
30 ~ 39	27	28	49.09%	50.91%	55 24.23%
40 ~ 49	46	23	66.67%	33.33%	69 30.40%
50 ~ 59	32	25	56.14%	43.86%	57 25.11%
60 以上	20	4	83.33%	16.67%	24 10.57%
性別小計	134	93	59.03%	40.97%	

總計	227	
----	-----	--

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

2017 年度員工學歷分布

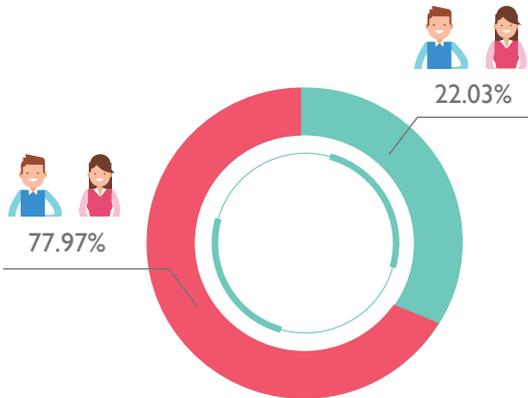


學歷別	男	女	男比例	女比例	學歷別小計
碩士(含)以上	14	14	50.00%	50.00%	28 12.33%
大專	83	62	57.24%	42.76%	145 63.88%
高中(職)	32	13	71.11%	28.89%	45 19.82%
高中以下	5	4	55.56%	44.44%	9 3.97%
性別小計	134	93	59.03%	40.97%	

總計	227	
----	-----	--

■ 碩士(含)以上 ■ 大專 ■ 高中(職) ■ 高中以下

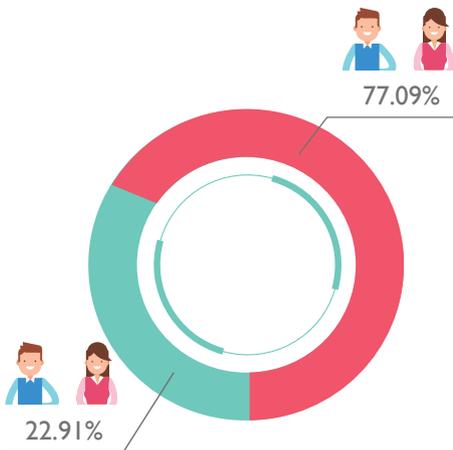
2017 年度員工地區分布



地區別	男	女	男比例	女比例	地區別小計
國內	100	77	56.50%	43.50%	177
國外	34	16	68.00%	32.00%	50
性別小計	134	93	59.03%	40.97%	
總計	227				

■ 國內 ■ 國外

2017 年度員工職別分布



職別	男	女	男比例	女比例	職別小計
主管職	32	20	61.54%	38.46%	52
非主管職	102	73	58.29%	41.71%	175
性別小計	134	93	59.03%	40.97%	
總計	227				

■ 主管職 ■ 非主管職

## 5.2 員工權益

### 📌 人權保障

嘉新水泥除嚴格遵守國內勞動及人權相關規範，公平對待並尊重所有員工，在海外之關係企業亦充分遵循當地相關法規，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。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、客觀為原則，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，2017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、產假(含流產假)、育嬰假、病假、生理假、事假、家庭照顧假、外派人員返台探親假等各類假別。

### 保險福利

嘉新水泥除依據當地法令或實務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。以台灣為例，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、醫療險及年金險等；另為出差及派駐海外人員投保高額意外險及附加醫療險。

### 退休福利

依據「勞工退休金條例」及「勞動基準法」，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。在台灣，每年透過專業企業管理顧問進行退休準備金的精算，以確定勞工退休準備金帳戶之足額提撥，保障同仁未來請領退休金之權益。

### 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、陪产假、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。2017年育嬰留停應復職1人，申請復職1人，復職率100%。

### 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、家庭日及團康等活動、提供春節、端午節、中秋節及勞動節等禮金、生日禮金、子女暨員工獎助學金、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。

### 家庭照顧福利



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。其他因遭遇職業災害而致殘廢、傷害或疾病時，本公司乃依法給予各項補償。

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。

員工在職死亡者，得依規定申請團體保險身故理賠金。



2017 年尾牙  
聯歡晚會與精采摸獎



國內員工旅遊



體驗拔蔥樂，DIY 製作蔥油餅



## 5.4 人才培訓

人才是公司最大的資產，因此嘉新水泥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

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

選派外訓以補充、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技能所需，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；公司內部除辦理新進人員教育訓練外，亦不定期舉辦各類主題研習課程，如因應未來日本飯店建立而增設的「日文學習課程」、「資訊安全管理」、「飯店財務管理」、「IFRS9 金融工具」、「飯店採購管理」、…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、性騷擾防治法及性別工作平等法等宣導課程。



日文學習課程

## 資訊安全管理講座



## 新進人員教育訓練



## 嘉新水泥企業團 - 創新整合訓練

因應產業變遷與企業團轉型的新浪潮，公司本年度特別安排兩階段新式課程，邀請企業顧問界知名講師訓練激發員工的向心力與創新力 -- 第一階段由講師謝文憲透過他隨隊參與拔河世界盃的案例與個人經驗分享，用詼諧幽默的方式帶入“改變”的主題，激勵同仁們勇於嘗試，點燃分組競賽的鬥志。

第二階段由劉恭甫講師提供創新思考工具，讓同仁腦力激盪，針對與企業團切身相關議題，提出點子，在略有壓力的情況下，使列席高階管理層可覺察出人員的能力，觀察到不同思維邏輯下，如何團隊合作，發揮個人潛力。

期望藉此課程達到：



同時藉由訓練課程提供新知刺激，積極培養人員多元性，增加人才競爭力。以為企業團接下來更多元面向的發展帶來宣誓與啟動的涵意，更象徵企業團走向多元、創新，期許人員與組織共同成長，再創新紀元。

嘉新水泥企業團研習營



## 5.5 職工安全衛生

### 健康照護措施

#### Part 1

提供員工優於法定應檢項目的定期健康檢查。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，應參採醫師之建議，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。

#### Part 2

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。

#### Part 3

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

#### Part 4

不定期舉辦健康講座，提醒同仁注重身心各個面相的健康管理。

#### Part 5

在辦公場所備有電子血壓計，提供同仁得以隨時監測個人血壓及脈搏。

#### Part 6

公司配置緊急救護設備～AED(自動體外心臟電擊去顫器)，並不定期辦理基本救命術教學課程，使同仁們了解 CPR 及 AED 的操作技巧，以有效把握等待救援時間做緊急處理，降低突發性心跳停止之猝死率。



有氧課程實況

### 瑜伽課程實況



### 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。

緊急應變計畫內容：

- 01 緊急應變組織編組與職掌
- 02 緊急應變運作流程
- 03 場內、場外通報流程

工廠對於新進人員會施與必要之緊急應變救災處理及避難逃生訓練，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。

### 緊急應變處理訓練及模擬演習照片

