

05



| 員工照護

5.1 人員任用概況

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。

● 員工任用

嘉新水泥對於員工之招募僱用、培訓、獎勵、升遷、離職、資遣、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

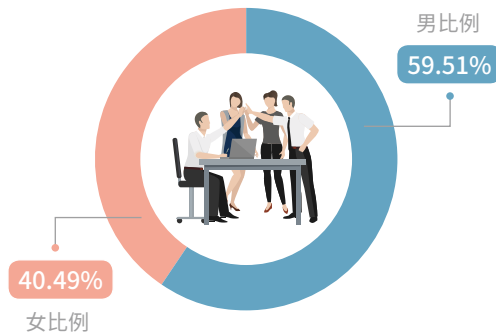
嘉新水泥隨著企業持續發展，在各地創造穩定的就業機會。

2018年嘉新水泥企業團整體員工共計247人，男性147人，佔比59.51%；女性100人，佔比40.49%。員工平均年齡為43.78歲，平均年資9.06年。以區域分佈而言，國內196人，佔比79.35%；國外51人，佔比20.65%。

管理職佔比 25.10% (其中男性佔比 62.90%、女性佔比 37.10%)；非管理職佔比 74.90%。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。

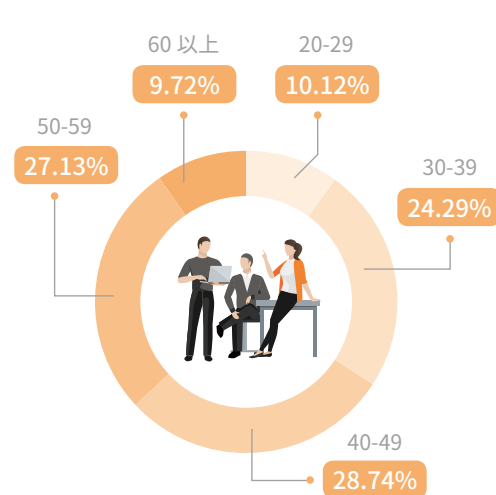
本企業團人員任用以專業及能力為主，對於年齡及二度就業均不設限，年齡 40 歲以上中高齡員工即佔了 65.59%。另依「身心障礙者權益保障法」規定，100% 符合進用身心障礙人士為員工之比例。

· 2018 年度員工性別分布



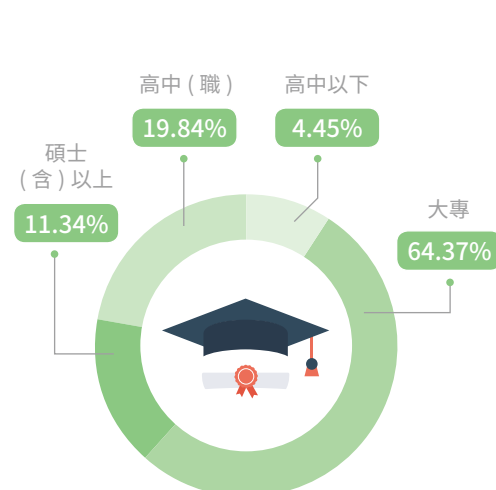
性別	男		女	
	人數	佔該性別比例	人數	佔該性別比例
男	147	59.51%	100	40.49%
女	100	40.49%	147	59.51%
總計人數	247			

· 2018 年度員工年齡分布



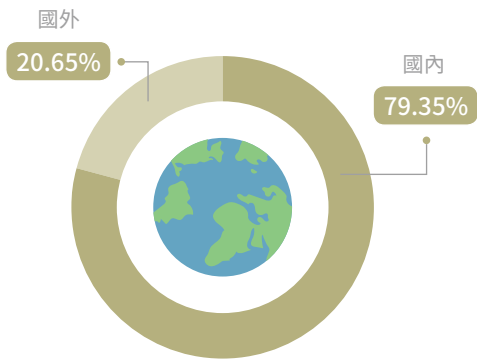
年齡別	男		女		年齡別小計	
	人數	佔該年齡別比例	人數	佔該年齡別比例	人數	佔全體員工比例
20-29	11	44.00%	14	56.00%	25	10.12%
30-39	29	48.33%	31	51.67%	60	24.29%
40-49	48	67.61%	23	32.39%	71	28.74%
50-59	39	58.21%	28	41.79%	67	27.13%
60以上	20	83.33%	4	16.67%	24	9.72%
性別小計	147	59.51%	100	40.49%		
總計人數					247	

· 2018 年度員工學歷分布



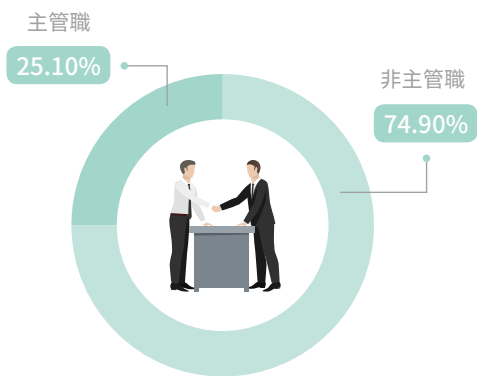
學歷別	男		女		學歷別小計	
	人數	佔該學歷別比例	人數	佔該學歷別比例	人數	佔全體員工比例
碩士(含)以上	14	50.00%	14	50.00%	28	11.34%
大專	91	57.23%	68	42.77%	159	64.37%
高中(職)	36	73.47%	13	26.53%	49	19.84%
高中以下	6	54.55%	5	45.45%	11	4.45%
性別小計	147	59.51%	100	40.49%		
總計人數					247	

• 2018 年度員工地區分布



地區別	男		女		地區別小計	
	人數	佔該地區別比例	人數	佔該地區別比例	人數	佔全體員工比例
國內	114	58.16%	82	41.84%	196	79.35%
國外	33	64.71%	18	35.29%	51	20.65%
性別小計	147	59.51%	100	40.49%		
總計人數						247

• 2018 年度員工職別分布



地區別	男		女		職別小計	
	人數	佔該職別比例	人數	佔該職別比例	人數	佔全體員工比例
主管職	39	62.90%	23	37.10%	62	25.10%
非主管職	108	58.38%	77	41.62%	185	74.90%
性別小計	147	59.51%	100	40.49%		
總計人數						247

5.2 員工保障及權利

• 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：

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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，2018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、陪產假、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，以及公司健身中心課程補助暨餐廳用餐優惠等方案。



● 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。



· 尾牙年終晚會 · 各項精彩活動表演

· 台東員工旅遊—
欣賞布農部落八部合音



· 每年度一員工健康檢查



· 台東員工旅遊—董事長帶隊一同參與

5.4 人才培育與提升

企業團的轉型當中，母公司嘉新水泥的各部門在其本身的工作內容外，更肩負支援與協助其他單位的功能，部門與部門、部門與子公司間有更多不同以往的接觸與立場磨合，在面對彼此不同的思維、慣性，先嘗試簡單、柔性的員工關係活動，以增進了解、促進合作。

首先，為傳達企業團對職場平權、性別平等的重視，營造友善職場，讓員工在安全、安定、安心的環境中工作，2018年連續舉辦三場【嘉入性別友善職場，用新營造職場平權】議題講座，董事長等高層主管皆親自出席，全程參與，以彰顯企業團重視，並推廣與提倡正確的觀念。

其次，增加通識類課程提供同仁選修，包含投資理財【show me the money】、情緒管理與壓力紓解的【打造心世代嘉新人】講座、及飯店組織介紹【飯店財務與會計管理】、【飯店稽核實務】與飯店營運作業流程說明【翻開飯店優雅的背面 - 你沒看過的飯店 DNA】、【酒吧經營與體驗】等系列講座。

此外，舉辦團隊協作型態的全員活動，透過更多的互動讓同仁跳出各自崗位本位性的思考，認識工作以外的對方，由嘉新水泥各處室輪流舉辦【員工關係融合】活動，活化嘉新”人力資產”，讓服務文化深植嘉新，也經由服務他人，促進部門之間換位思考，發覺被服務對象的需要，卸下跨部門合作時，因立場不同築起的隔閡，提升彼此瞭解，培養團隊合作的友善氛圍。

● 系列的員工關懷活動

八月

處室主管服務業體驗一小天使活動

九月

中秋節跳蚤午市 & 烤肉三明治派對 + 《Inbody 健康競賽》



● 中秋節公益跳蚤午市 & 烤肉三明治派對

<p>活動目的</p> <p>物</p> <p>《環保跳蚤市場》 透過跳蚤市場活動，將自身或家裡舊物品品是者可以活化再利用，落實環保概念。</p> <p>食</p> <p>《溫馨渡中秋》 結合即將到來的中秋佳節，和工作者們享用美味的烤肉三明治咖啡茶點，分享月餅和柚子也是不可少的傳統。</p> <p>心</p> <p>《願望樹》 今年已走過三分之一，回顧自己在今年完成的事及接下來想完成的事業，將願望寫下貼在願望樹板上。</p> <p>身</p> <p>《Inbody 健康競賽》 本月份特別舉辦「Inbody 健康競賽」活動，嘉新水泥的員工皆可自由參加，活動將在明年1月初開始成績和頒獎禮。</p>		<p>「中秋節跳蚤午市 & 烤肉三明治派對」</p> <p>活動對象：嘉新水泥全體員工 活動日期：9月19日(週三) 活動時間：中午 12:00~約13:00</p> <p>活動主辦：嘉新水泥 總管理處 活動地點：嘉新大樓一樓大廳</p>
<p>環保跳蚤午市</p> <p>請每位同仁每人至少準備3種物品，並事先寫好標價貼上(標單免膠帶重新黏貼)，於活動當天11:50自行拿到一樓大廳各部門攤位處擺放。活動12:00開始時自行開始交易。</p>	<p>公益捐贈</p> <p>跳蚤市場活動結束後若有未賣出的物品，原則上由同仁自行帶回，若有符合本次公益捐贈辦法之物品，亦可捐至活動中設置的公益捐贈處。跳蚤市場中同仁們交易所得的金額若有捐出去的，也可再至捐贈處內。最後工作小組將匯集後擇適合公益單位捐出。</p>	
<p>烤肉三明治派對</p> <p>活動現場準備肉三兩份和咖啡、茶、月餅、柚子等供同仁享用。屆時將邀請企業團同仁光臨跳蚤午市參觀選購。並列享肉三兩份等，與企業團的工作夥伴們歡度中秋佳節。</p>	<p>INBODY 健康競賽</p> <p>本活動對象：嘉新水泥全體員工(自由參加)。有與願參加的同仁請在九月底前到完Inbody儀器。並於九月底前將本活動攤口 Frances (王曉紅) 視為完成報名。9月底前完成報名者，12月份測出的Inbody數據交給收件窗口，視為完成本競賽。將以8-9月成績及12月成績綜合選出優勝者1名及最佳進步獎3名，於明年一月份公佈。 (後作單以對參加者簽名將進行保密。)</p>	
<p>願望樹</p> <p>每組桌上放有心型便利貼，請每位同仁寫下今年想完成的願望，貼在願望樹上。可寫名或匿名。活動後將電子化願望樹並傳給大家，增進對同仁的瞭解。</p>		

十月

慶祝嘉新 64 週年公益拍賣會暨為嘉新慶生活動



· 慶祝嘉新 64 週年公益拍賣會實況

十一月

嘉新水泥趣味投籃競賽活動



· 趣味投籃競賽實況



十二月

辦公室闖關活動：
專注力大考驗：射飛鏢 + 敲積木



5.5 職工安全健康

● 健康照護措施

- 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，則參採醫師之建議，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。
- 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。
- 公司設置有員工健身及運動設施，如健身中心、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。
- 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。
- 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。
- 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。



· CPR/AED 基本救命術教學

● 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：

- 1 緊急應變組織編組與職掌
- 2 緊急應變運作流程
- 3 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