

5



幸福 職場

- 5.1 人員概況 53
- 5.2 員工關懷 55
- 5.3 多元職場 59
- 5.4 人才培育 61

5.1

人員概況

嘉新企業團從成立至今，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，是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。



致力當地就業機會

國內任用 223 人，佔比 54.39%；
國外 187 人，佔比 45.61%



創造穩定就業

員工平均年資
5.64 年



年齡多元化

新進員工 30 歲以下佔 33%，30~50
歲佔 51%，50 歲以上佔 16%

人力結構

嘉新企業團隨著企業持續發展，在各地創造穩定的就業機會。2019 年嘉新企業團整體員工共計 410 人（勞雇類型含全職和兼職），其中全職從業人員 366 人、約聘人員 44 人。員工平均年齡為 41.64 歲，平均年資 5.64 年。管理職女性佔比為 28.57%；非管理職女性佔比為 47.85%，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。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。

2019 年度員工年齡分布

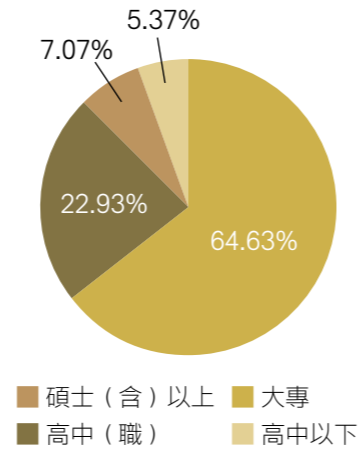
年齡別	男	女	年齡別小計	
	人數	人數	人數	佔全體員工比例
30 歲以下	30	61	91	22.20%
30 ~ 45 歲	84	58	142	34.63%
45 歲以上	116	61	177	43.17%
合計數	230	180		
總計人數				410

2019 年度員工性別分布

性別	男	女	男比例	女比例
人數	230	180	56.10%	43.90%
總計人數	410			

2019 年度員工學歷分布

學歷別	年齡別小計		佔全體員工比例	
	男	女		
碩士(含)以上	13	16	29	7.07%
大專	144	121	265	64.63%
高中(職)	59	35	94	22.93%
高中以下	14	8	22	5.37%
合計數	230	180		
總計人數	410			



2019 年新進及離職員工概況

2019 年度新進員工性別分布

性別	男	女	男比例	女比例
人數	122	106	53.51%	46.49%
總計人數	228			

年齡別	新進員工		離職員工	
	男	女	男	女
	人數	人數	人數	人數
30 歲以下	24	52	3	2
30 ~ 50 歲	71	45	17	22
50 歲以上	27	9	15	1
合計	122	106	35	25

2019 年度離職員工性別分布

性別	男	女	男比例	女比例
人數	35	25	58.33%	41.67%
總計人數	60			

地區別	新進員工		離職員工	
	男	女	男	女
	人數	人數	人數	人數
國內	32	43	27	19
國外	90	63	8	6
合計	122	106	35	25

* 離職率：60/410=14.63%
(男性 35/410=8.53%；女性 25/410=6.10%)

員工任用

嘉新企業團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，無論種族、宗教、膚色、

國籍、年紀、性別、性向、年齡、殘疾...等都平等對待。

員工流動與留任

員工是公司最要的資產，嘉新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。

5.2

員工關懷



員工社團活動
全年度計 108 小時



關心職工健康
設置 AED、每兩年實施員工健檢、設立員工健身中心



勞資會議及職工福利委員會
2019 年共計召開 8 次
(勞資會議 4 次、定期福委會 3 次、臨時福委會 1 次)



獲得運動企業認證
2019 年獲體育署運動企業認證

薪酬及績效

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。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

依據證交所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」第二條之規定(2020 年 1 月 2 日公佈)上市公司應揭露：非擔任主管職務之全時員工人數、員工薪資平均數及員工薪資中位數，本公司依規定將相關資訊揭露如下。揭露範圍適用於嘉新水泥股份有

限公司(公司代號：1103)。本項揭露資訊均依主管機關規定，並同步揭露於公開資訊觀測站「公司治理專區」項下「企業社會責任相關資訊/員工福利及薪酬統計相關資訊」。

	2018 年度	2019 年度
員工人數統計資訊	全體受僱員工：77 人(任職給薪滿六個月以上員工：69 人；未滿六個月之員工：8 人)	全體受僱員工：85 人(任職給薪滿六個月以上員工：74 人；未滿六個月之員工：11 人)
非擔任主管職務之全時員工人數	63 人	67 人
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	75,334 (新台幣仟元)	87,900 (新台幣仟元)
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,196 (新台幣仟元)	1,312 (新台幣仟元)
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	N/A (本年度尚無薪資中位數統計申報數字)	1,132 (新台幣仟元)

*「擔任主管職務之員工」，係指公司經理人，依據主管機關規定經理人適用範圍如下：總經理、副總經理、協理、財務部門主管、會計部門主管、及以上相當等級者、及其他有為公司管理事務及簽名權利之人。實務上與年報揭露（經理人）之範圍一致。
*全時員工係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者。
*非擔任主管職務之全時員工，不含擔任主管職務者、海外分公司

員工或部分工時員工。
*非擔任主管職務之全時員工薪資平均數係指薪資總額除以員工人數得出之平均值。
*薪資總額包括薪資、職務加給、各種獎金、獎勵金、津貼、資遣費、離職金等。(不包括退職退休金)
2019 年度，「非擔任主管職務之全時員工薪資平均數」較前一年約成長 9.6%。

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，2019 年嘉新水泥執行比例為 100%。

職工安全衛生

健康照護措施



在辦公場所備有電子血壓計，提供員工得以隨時測個人血壓及脈搏。



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



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。



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，使員工了解 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。



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。



不定期舉辦健康講座，提醒員工注重身心各個面相的健康管理。

職場安全

為確保在辦公大樓中辦公之員工及物品之安全，訂有「嘉新辦公大樓安全管制作業規定」，包含：人員管制進出辦法、車輛進出管制辦法、物料管制辦法（如夾帶違禁或危險物品進出時應處理及通報檢查）、其他如進出通道之警衛員安檢或側門車輛進出之交管及暢通等。

職災撫卹

- 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 個月平均工資之撫卹金。其他因遭遇職業災害而致殘廢、傷害或疾病時，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。

勞資關係

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，如各部門主管定期或不定期與轄下部屬溝通會議、或如跨部門會議討論各項議題，以建立良好的職場互動關係。
- 企業團設有內部共享平台，提供閱覽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。

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。遵從良好企業文化、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。

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。

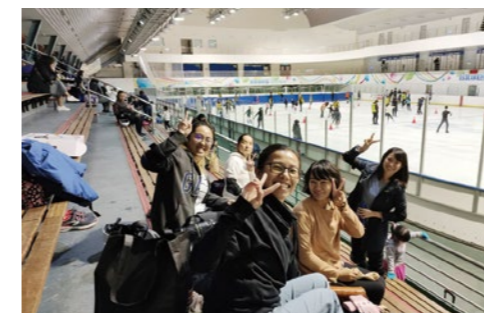
生活福利

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，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，以及公司健身房課程補助暨用餐優惠等方案。

員工關係促進

- 每年舉辦精彩尾牙晚會及摸彩活動。如 2019 年結合員工旅遊於沖繩舉辦。
- 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、溜冰、羽球等各種運動課程，關心員工身心健康。
- 辦理員工融合系列活動及體適能競賽等，增進員工互動關係。

↓（左一）2019 年 11 月新增的冰刀社團，多位同仁挑戰冰上溜冰活動。
\\（右一、右二）2019 年 10 月新增的羽球社團，集結了愛好羽球活動的同仁熱情參與。



員工關懷活動系列

嘉新水泥 員工關係融合活動 2018年9月至2019年4月，每月一次，為期長達8個月

嘉新水泥為增進員工身心健康，促進友善職場氛圍，於2018年9月起至2019年4月，由公司各部門每月輪流策劃舉辦【員工關係融合活動】，活動對象為全公司同仁，每月由承辦部門的同仁完全自行發想活動創意和規劃執行，讓每個月舉辦的活動兼具趣味性和創意性，同時也開放給企業團旗下的關係企業一同參與活動。每月的活動從〔體適能競賽〕、〔趣味投籃〕到〔鏢射生存遊戲〕等主題豐富充滿趣味性。



員工關懷活動系列一
INBODY 體適能競賽
活動期間：2018年9月~2018年12月（於2019年1月30日頒獎）

活動目的：透過公司購置的INBODY體適能檢測儀，以3個月前及後測出的兩組數據作比較，並頒發獎金給優勝者及最佳進步獎的得獎者，以促進員工培養良好運動及生活習慣。

運動企業認證

嘉新水泥榮獲教育部體育署頒發「108年度運動企業認證獎」，運動企業認證今年已邁入第四屆，今年度共96家企業獲頒認證殊榮。希望運動能夠內化成企業團同仁的潛在DNA，如同「嘉」、「新」的名稱一樣，將健康、生活，帶入工作之中，達成平衡，替「家庭」帶來「新和諧」關係。嘉新水泥長期以來致力於回饋社會、照顧員工，希望維護員工身、心、靈健康，提

供良好的工作環境。並且全方位的考量運動企業的責任，首先將員工健身房升級成為時尚又明亮的完善運動空間，吸引員工在工作之餘能愛上運動；補助及推動公司運動社團（瑜珈、有氧、拳擊有氧、羽球等社團）成立、讓同仁們可以呼朋引伴，更有動力持續養成運動的良好生活習慣；舉辦運動講座、INBODY體適能競賽系列活動，提升員工參與度及向心力。全方位的將運動企業內化到每位嘉新人的身上。



參加人數超過80人
運動講座

2019/9/6於嘉新大樓一樓大廳舉辦運動講座，為體育署主辦/遠見雜誌協辦的企業運動講座，邀請到防護達人甘思元分享如何正確運動。同場加映本公司企業團嘉和健康生活的同仁，也是專業物理治療師邱敏莉以「運動和柔軟度的親密關係」為題，分享柔軟度檢測及動態放鬆技巧。



位於嘉新大樓B1的
員工運動中心

員工健身中心和瑜珈教室。時尚又明亮的運動空間，讓瑜珈、有氧課程變得不再有距離感，吸引員工輕鬆地運動。

員工旅遊及尾牙

嘉新企業團固定舉辦員工旅遊及尾牙。2019年12月更是結合兩者，於企業團沖繩的新飯店落成之際，選在沖繩舉辦企業團尾牙及員工旅遊活動，同時結合飯店考察，讓員工更認識企業團新事業體的發展。



5.3

多元職場



鼓勵婚育

制定員工托育福利補助及設置哺集乳室
符合補助資格申請及實際執行率100%



職場平權

辦理職場平權講座
董事長與高層主管皆親自出席全程參與



友善職場

員工獲選台北市優秀身心障礙勞工
消除職場差異

人權保障

嘉新企業團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：

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 訂定「人權政策」，認同與支持「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織

工作基本原則與權利宣言」等國際公認之人權標準，並以實際行動體現嘉新水泥尊重與保護人權之責任。

- 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。
- 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。
- 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。

嘉新企業團致力維護員工基本人權，認同與支持「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際公認之人權標準，並以實際行動體現本企業團尊重與保護人權之責任，遵守公司所在地勞動、性別工作平等相關法規規範，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。



多元包容性與
確保工作機會均等



暢通的
溝通管道



提供安全與健康
的工作環境



個人資料
保護



定期檢視及評估人
權相關制度及作為



**本公司資訊室李如繡同仁當選
台北市 2019 年度優秀身心障礙勞工**

台北市勞動力重建運用處舉辦 2019 年北市優秀身心障礙勞工選拔，選出 20 名優秀身心障礙勞工，希望鼓勵優秀身心障礙，同時表彰企業雇主持支持與營造友善職場的貢獻。本公司資訊室李如繡同仁經公司推薦並獲當選，勞動處並於 6/24 派員至本公司訪問與拍攝工作狀態，發表於《消失的界線》身心障礙表揚專刊，並於 11/13 於市政府公開表揚。



《消失的界線—二十位優秀身心障礙勞工的人生故事》專刊中，以「成為溫暖而堅毅的光，穿越差異築出的牆」為主軸，訪談二十位優秀身心障礙勞工，見證他們成為職場亮點的人生歷程。「真正的友善，是當人們不再因彼此的差異而劃出界線。」

有技無限：技能篇

如家人般的同事，是最堅強的後盾——李如繡

友善職場

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。

- **飯店員工宿舍**
於海外據點設置員工宿舍，照顧員工生活安定。
- **員工托育福利補助**
為協助員工兼顧工作與家庭照顧責任，2019 年再制定「員工托育福利補助辦法」，補助津貼予有未滿 12 歲子女的員工，以減輕員工負擔，營造友善育兒職場環境。截至 2019 年底，實際執行率 100%（實際請領員工 / 符合資格申請員工）。
- **哺集乳室**
設置哺乳室提供產後重返職場工作的媽咪更舒適環境，使能同時兼顧家庭與工作。
- **性騷擾防治條款**
訂定『嘉新水泥企業團性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』，並定期辦理相關講座，佈達心理健康相關知識和訊息及公司對員工職場環境的重視。

- **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)、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，並可依性別工作平等法申請育嬰留停。

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

提供員工、求職者、訪客、往來廠商及其他受服務對象等，免於性騷擾之工作及受服務環境，應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以保障當事人權益及隱私，並維護企業團商譽及形象，依性別工作平等法第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本辦法。



適用對象涵蓋員工、求職者、訪客、往來廠商及其他受服務對象等。



企業團並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程，相關資訊及訓練計畫於公布欄或內部共享平台公告。



申訴管道：本企業團性騷擾申訴管道如下：
申訴專線電話：(02)2521-2094
申訴電子信箱：hr@chcgroup.com.tw
專責處理人員：人資單位主管

企業內部講座——職場平權講座

12 月份辦理職場平權講座，董事長與高層主管皆親自出席全程參與，獲中華民國勞資關係協會吳副理事長高度推崇，大力讚揚。

- **性別平等議題 專題演講**
蝴蝶朵朵繪本宣導講座 2019/12/12（詳細請見第六章）

5.4

人才培育

人才培訓與提升

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
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。



制定規章制度
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。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、性騷擾防治及性別工作平等法等課程。

經理人參與公司治理相關進修訓練

對於各種公司治理的研習機會如董事與監察人實務研習班、國際財務報導準則 (IFRS) 之研討會或課程、及薪酬委員會之設置與運作等課程均請相關人員參加。此外，亦申請加入中華民國內部稽核協會、會計研究發展基金會、資訊經理人協會，成為團體會員，每月之例會均派員參加，諸如舞弊與公司治理、鑑識會計、會計主管持續進修等課程，以增進公司治理之運作，降低風險之發生。

經理人進修課程包含：



性別平權講座



法規遵循相關



溝通與團隊塑造



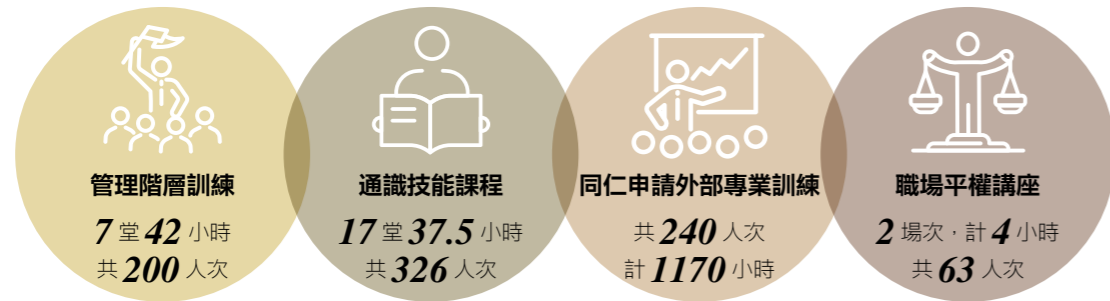
部門目標管理類



查帳系統及資訊安全



員工進修與訓練實施情形



根據企業發展與人才資源，年初進行人才盤點，確認不同階層與部門同仁在專業與通識職能上的需求，由人資室規劃內部培訓，並加入績效考核要求同仁自我成長，主動提升本職專業學習，年度總結，成效優良。人資室辦理管理階層訓練 7 堂 42 小時共 200 人次；通識技能課程 17 堂 37.5 小時共 326 人次；同仁申請外

部專業訓練 240 人次，計 1170 小時；另，積極配合政府法令，舉辦職場平權講座 2 場次，計 4 小時共 63 人次。
嘉新水泥員工進修與訓練：平均時數 19.89 小時。（*目前尚無法統計主管及員工以性別劃分之平均教育訓練時數。）

員工教育訓練規劃



員工教育訓練實施內容



辦公室技能訓練

- ① 辦公室系統 OA 教學
- ② 財務費用報銷流程教學
- ③ 資訊安全宣導
- ④ 公文撰寫技巧



旅宿業通識介紹

- ① 資訊系統介紹
- ② Opera 查帳系統介紹
- ③ 電話服務禮儀



全員溝通技巧提升

- ① 主管類：跨部門溝通 & 團隊效能提升
- ② 員工類：跨部門協作 & 向上與平行溝通



主管管理技能提升

- ① 績效面談與員工激勵
- ② 年度目標設定
- ③ 主管角色與團隊運作

MA 計劃

- 試行期間：各單位職務體驗學習訓練——三至六個月，期間視個人學習情況。
- 目的：在最短時間內通盤瞭解嘉新水泥各部門及企業團發展性子公司之工作內容。

6

社會共融



6.1 社會參與回饋	64
6.2 響應公益及地方參與	68
6.3 人文藝術	72