

5.1

人員概況

員工任用及人力結構

嘉新企業團從成立至今，致力於建構安全健康的職場環境，提供員工優質的工作場所，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，建立一個讓工作與生活平衡的友善職場，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。

434人 嘉新企業團 2020 年整體員工人數

174人 2020 年新進員工人數

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，因應新事業體發展及各項職務擴編，於人員任用以專業及能力為主，並致力於各事業體之本地僱用。對於年齡及二度就業均不設限。

無論種族、宗教、膚色、
國籍、年齡、性別、性向、
殘疾都平等對待。

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。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法定比例。

2020 年度嘉新企業團人力結構

統計項目	類別	男	女	人數小計	佔全體員工比例
聘僱類型	全職	205	200	405	93.32%
	約聘	21	8	29	6.68%
	合計	226	208	434	100%
員工地區別	國內	110	115	225	51.84%
	國外	116	93	209	48.16%
	合計	226	208	434	100%
管理職與非管理職	管理職	63	26	89	20.51%
	非管理職	163	182	345	79.49%
	合計	226	208	434	100%
年齡分布	30 歲以下	29	65	94	21.66%
	30-50 歲	127	93	220	50.69%
	50 歲以上	70	50	120	27.65%
	合計	226	208	434	100%
學歷別	碩士(含)以上	10	17	27	6.22%
	大專	153	143	296	68.20%
	高中(職)	51	34	85	19.59%
	高中以下	12	14	26	5.99%
	合計	226	208	434	100%

人員流動與留任



優渥薪資
福利制度



順暢的意見
溝通管道



多元的教育訓練及
職涯發展機會



注重工作與
生活平衡

		新進員工		離職員工	
		男	女	男	女
年齡分布	30 歲以下	19	53	6	31
	30-50 歲	26	41	29	33
	50 歲以上	12	23	10	14
	人數小計	57	117	45	78
員工地區別	國內	19	70	18	56
	國外	38	47	27	22
	人數小計	57	117	45	78
總人數		174		123	

* 離職率：123/434 = 28.34% (男性 45/434 = 10.37%；女性 78/434 = 17.97%)

** 嘉新企業團 2020 年非自願離職員工人數：3 人

“ 創造穩定就業，員工平均年資 5.32 年，
74.42% 員工為大專或碩士學歷。

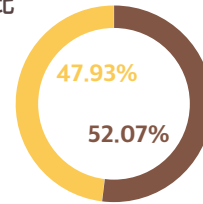
致力當地就業機會，國內任用 225 人；國外任用 209 人，

人員大部份自當地雇用，本地雇用佔比 95.85%。

企業團 93.32% 以上為全職員工。 ”

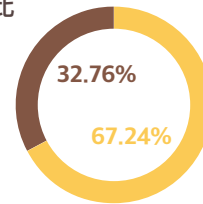
全體員工性別比

● 男 226 人
● 女 208 人



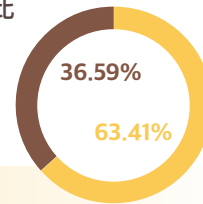
新進員工性別比

● 男 57 人
● 女 117 人



離職員工性別比

● 男 45 人
● 女 78 人



5.2 員工關懷

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。



嘉新企業團員工薪資均高於
當地法定最低薪資



連結公司營運成果及工作績效
提供員工薪酬及獎金



設置認購庫藏股專案
以激勵員工士氣、留任優秀人才

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」。

員工人數 統計資訊	非擔任主管職務之 全時員工 人數	非擔任主管職務 之全時員工 薪資總額	非擔任主管職務 之全時員工 薪資平均數	非擔任主管職務 之全時員工 薪資中位數
2018 年度 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)	63 人	75,334 (新台幣仟元)	1,196 (新台幣仟元)	N/A (本年度尚無薪資中位數統計申報數字)
2019 年度 全體受僱員工：85 人 (任職給薪滿六個月以上員 74 人；未滿六個月之員工：11 人)	67 人	87,900 (新台幣仟元)	1,312 (新台幣仟元)	1,132 (新台幣仟元)
2020 年度 全體受僱員工：89 人 (任職給薪滿六個月以上員工 83 人；未滿六個月之員工：6 人)	75 人	95,466 (新台幣仟元)	1,273 (新台幣仟元)	1,061 (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。

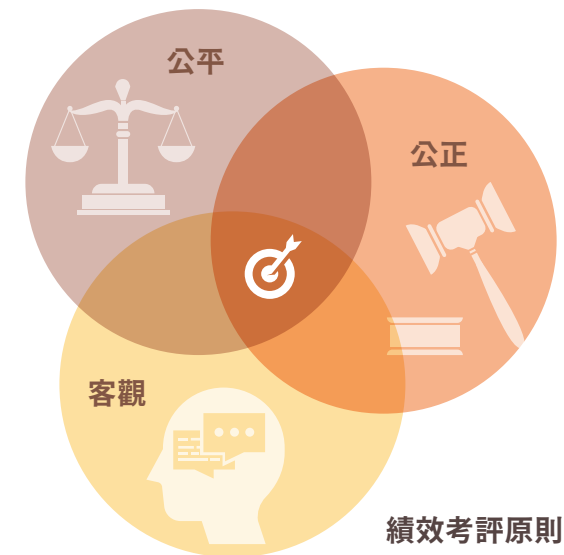
*非擔任主管職務之全時員工，不含擔任主管職務者、海外分公司員工或部分工時員工。

*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）

績效考評與發展

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，2020年執行績效考評比例為100%。（*本項統計僅限於嘉新水泥股份有限公司員工，尚未統計至關係企業員工。）績效考評作為員工職務發展參考及獎酬發給依據。藉由績效規劃與考核過程，提升員工職能及工作效能，達成工作目標。強化主管與員工間的互動和溝通，以助員工未來個人職涯發展。



績效考評原則

職工安全衛生

健康安全及照護措施



在辦公場所備有電子血壓計，提供同仁得以隨時測量個人血壓及脈搏。



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。每年舉辦一次員工健康檢查。



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。



促進職場安全與員工健康，加強職業安全衛生相關證照訓練與資格取得。

職安衛證照：甲種職業安全衛生業務主管 1 名、乙種職業安全衛生業務主管 1 名、防火管理人 1 名、急救人員 2 名、AED 管理員 2 名。



公司設置有員工運動中心及各項運動設施，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。



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，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。



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。



每年不定期舉行消防演練和救生術講座等，延請專人講授防火知識課程及舉行消防演練，模擬災害發生時之緊急防護與逃生疏散。

2020/7/16

AED+CPR 基本救命術訓練

🕒 2 小時



2020/11/12 舉辦

消防演訓相關活動

🕒 2.5 小時

1. 防火知識課程
2. CPR 及哈姆立克教學
3. 滅火器操作
4. 逃生疏散演練



消防演訓活動 - 防火知識課程



消防演訓活動 - CPR 教學



消防演訓活動 - 實際操作滅火器



消防演訓活動 - 逃生疏散演練

2020 年獲得「健康職場認證標章」之「健康啟動標章」

衛福部於 2007 年開始推動「健康職場認證制度」，對於自主性做好健康促進工作的職場，頒發不同性質的認可標章，以鼓勵職場在推動健康促進工作上所做的努力。

嘉新水泥 2020 年通過「健康啟動標章」，其精神為鼓勵職場致力推動無菸環境。由於職場健康促進屬於長期耕耘的工作，2021 年將繼續申請「健康職場認證標章」中的「健康促進標章」，持續推動職場健康促進工作。



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。
- 2020 年受傷致六個月以上無法勞動共計 1 人。

勞資關係

勞資關係

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。

多元的內部溝通管道

- 各部門主管與轄下部屬之定期溝通會議及即時溝通
- 跨部門會議討論各項議題，建立良好的勞資互動關係。
- 員工可透過電子信箱、服務熱線等多元管道向公司提供建議。

企業團設有內部共享平台

- 提供員工參閱公司規章辦法及內部公告資訊

“ 員工社團活動全年度計 234 小時 ”

嘉新大樓獲得安心場所認證

本場所員工超過 80% 完成 CPR+AED 教育訓練



獲得「健康職場認證標章」之「健康啟動標章」”

員工福利及照顧

打造安心
工作的職場

規劃各項福利制度
與完善照顧

塑造良好
企業文化

保險福利

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。

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，以及公司餐廳用餐優惠暨健身課程補助等方案。

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。

員工關係促進

- 每年舉辦精彩年終晚會及摸彩活動。2020 年配合防疫停辦尾牙及員工旅遊，以提供尾牙用餐金及飯店聯合住宿券代替。
- 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、拳擊等各種運動課程，以及日語、烏克蘭麗麗等文康活動社團，關心員工身與心的健康。
- 辦理員工體適能競賽等，增進員工互動關係。



(左) 8/22 電影包場招待員工觀賞「逆者」。

(右) 11/26 員工活動「感謝有你感恩節火雞大餐及感恩卡活動」。



2020 年舉辦
嘉新盃羽球聯誼賽
共 **14 組** 雙打組合報名參賽

2021 年
職工福利委員會
規劃將續行舉辦**第二屆**羽球賽

員工關懷

員工關懷

為增進員工身心健康，促進友善職場氛圍，嘉新企業團於 2018 年起推動員工關懷。

2021 員工關懷推動小組

跨部門組成的「員工關懷推動小組」持續討論推動員工關懷活動，計劃參考健康公民指標，推動「知」「動」「食」「輔」等構面的員工健康促進活動。上半年已結合企業團內部資源，規劃推出「幸福茶水間」及「蔬食減碳」等促進員工健康工作與生活平衡之活動。

2020 員工關懷指標推進

人資室、勞方代表、職工福委會代表，及負責推動 CSR 之總管理處，組成「員工關懷推動小組」，首次橫向討論員工關懷行動方案及改善方針。

2019 員工關係融合活動

每月由各部門輪流負責發想策劃並舉辦。
所辦活動計有：[鐮射生存遊戲]、[嘉新 65 [開心與你為伍]]

2018 員工關係融合活動

每月由各部門輪流負責發想策劃並舉辦。
所辦活動計有：[中秋跳蚤午市 & 烤肉三明治派對]、[體適能競賽]、[公益拍賣會]、[趣味投籃]、[專注力大考驗 -- 射飛鏢 + 敲積木]

運動企業認證



「i 運動企業認證」：嘉新企業團重視員工健康，提供一流的健身中心並鼓勵員工運動，於 2019 年起榮獲體育署「運動企業認證」。2020 年延續去年廣受好評的運動講座，於 7/31 舉辦「運動講座 & 下午茶」活動，邀請專業運動講師分享正確運動習慣及鍛鍊方式。

「健康年」推動計劃

強化員工健康和職場安全「健康年」推動計劃

2020 健康促進年

- 優化健檢採分級制
- 優化團險加強保障
- 優化職安相關人員部署
- 擴大 CPR+AED 課程規模
- 取得衛福部 [安心場所認證] 及健康職場認證 [健康啟動標章]

強化

2021 健康管理年

- 推行心理健康舉措，從心理面影響生理
- 建置全方面的員工協助方案
- 強化主管敏感度
- 主動關懷考勤異常員工
- 特聘職場護理師進行員工健康資料維護與訪談
- 持續每年辦理 CPR+AED 課程場所認證及健康職場認證 [健康促進標章]

預防

深植

2022 健康自主年

- 吸引優秀人才
- 培養現有人才
- 提升個人健康意識
- 讓健康企業形象深植人心



運動講座：
**網路說你就聽？
你該懂的「體質瘦身」**

焦點紅人 筋肉媽媽



運動講座：
我適合重量訓練嗎？

嘉和健康生活 邱敏莉 (Esther) 物理治療師



5.3

多元職場

育嬰留停復職人數

	2018		2019		2020	
該年度享有育嬰留停資格人數 (A)	4	6	6	6	5	7
該年度申請育嬰留停人數 (B)	1	2	0	0	0	2
預定該年度復職人數 (C)	1	0	0	0	0	2
實際復職人數 (D)	1	0	0	0	0	1
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	1	0	1	0	0	-
當年度育嬰留停復職率 (D/C)	100%	-	-	-	-	50%
當年度育嬰留停復職留任率 (E/D)	100%	-	100%	-	-	-

* 註 1：依性別工作平等法第 16 條規定，申請育嬰留停資格為滿六個月之正式員工，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪。

* 註 2：享有育嬰留停資格之員工人數計算來自申請產假、陪產假、產檢或育兒補助津貼等資料為準。

“ 設置**哺集乳室**。育有 **12 歲以下** 子女的國內員工每半年可請領員工**托育福利補助金**。

子女滿 **3 歲** 前員工可申請 **2 年** 以下的**育嬰留職停薪**。 ”

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。



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。



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」，補助津貼予育有未滿 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 2020 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能及公司對職場性騷擾零容忍政策。

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程序，並依規定執行。為保障勞工權益，每個員工與公司之勞動契約訂定皆符合當地相關法規。

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。

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。

本公司禁止非法僱用童工，並要求供應商亦不得非法僱用童工。遵守國際人權規定，及勞動、性別工作平等的相關法規規範。

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。

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。

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。

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。

人權政策

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



提供暢通的溝通
管道



個人資料保護



提供安全與健康的
工作環境



定期檢視及評估人權
相關制度及作為

防止職場騷擾的政策與計畫

「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」

嘉新企業團提供員工、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，訂定本辦法。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。

1. 適用對象涵蓋嘉新企業團所有員工、求職者、訪客、往來廠商及其他受服務對象等。
2. 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：

☎ (02)2521-2094

✉ hr@chcgroup.com.tw

👤 人資單位主管

“ 禁止非法僱用童工，並要求供應商亦不得非法僱用童工。 ”

5.4 人才培育

人才培訓與提升

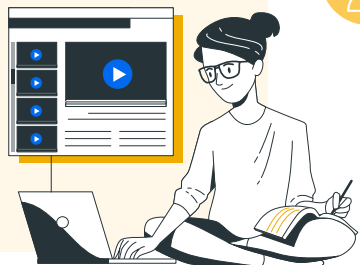
2020 年度進修及教育訓練時數

	總時數		平均時數 (小時)	
	管理職	非管理職	管理職	非管理職
管理職	290	266	19.33	29.56
非管理職	231	626.5	11.55	15.66
合計總時數	521	892.5	14.89	18.21

* 本項統計僅限於統計嘉新水泥股份有限公司員工，不含關係企業之訓練時數。

設置線上課程提供員工進修

如專為非財務背景同仁規畫的「產學交流主題講座系列」，由國立高雄科技大學財務管理系暨財管研究所教授主講，員工可進入企業團共用資料專區線上學習，以進行自我進修。



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國外進行專業性之訓練。



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，諸如防治舞弊與公司治理、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。

“ 進行工作分析盤點，精準對焦

人才專業，同步因應疫情減少實體群聚課堂訓練，

新設置**線上課程**提供員工進修。

年度共辦理**通識訓練**計 17 堂共

35.5 小時，350 人次受訓。

外部專業訓練共 **530 小時，108 人次**受訓。

AED+CPR 訓練

85% 以上人員受訓。 ”