

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。

嘉新企業團

2021年
整體員工人數 **432** 人



男性

49.77%



女性

50.23%

2021年
新進員工人數 **55** 人

2021年雇用新進員工 **55** 人
占總員工之比例為 **12.73%**

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。

創造穩定就業



91.44% 以上
為全職員工



員工平均年資
5.83 年



76.16%
員工為大專或碩士學歷

2021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	194	201	395	91.44%
	約聘	21	16	37	8.56%
	合計	215	217	432	100%
管理職與非管理職	管理職	82	37	119	27.55%
	非管理職	133	180	313	72.45%
	合計	215	217	432	100%
年齡分布	30歲以下	25	60	85	19.68%
	31-50歲	116	103	219	50.69%
	51歲以上	74	54	128	29.63%
	合計	215	217	432	100%
學歷別	碩士以上	10	18	28	6.48%
	大學(大專)	150	151	301	69.68%
	高中(職)	44	33	77	17.82%
	高中以下	11	15	26	6.02%
	合計	215	217	432	100%

◎ 全體員工分布 (依年齡別及管理職)

性別 年齡層	男性			女性			佔全體 員工比例
	30歲以下	31-50歲	51歲以上	30歲以下	31-50歲	51歲以上	
高階管理者	0	2	9	0	2	4	3.94%
中階管理者	0	7	14	2	6	7	8.33%
基層管理者	1	31	18	0	11	5	15.28%
非管理者	24	76	33	58	84	38	72.45%
小計	25	116	74	60	103	54	100%
佔全體員工比例	5.79%	26.85%	17.13%	13.89%	23.84%	12.50%	100.00%
總計	215			217			100%

* 高階管理者為協理級(含)以上或同級，中階管理者為經理級(含)以上或同級，基層管理者為科長(含)以上或同級。

◎ 女性管理者分布

管理職類別	人數	佔全體 管理職比例
高階管理者	6	5.04%
中階管理者	15	12.61%
基層管理者	16	13.45%
營收相關管理者	20	16.81%

多元任用政策

嘉新企業團關係企業海內外員工共 432 位，據點分布台灣、中國大陸、日本地區。針對多國員工，極力打造平等、融合的職場環境，以開放包容氛圍，縮短員工間的文化差異，相互尊重共同學習，提升凝聚力。

聘用身心障礙者

依據台灣地區《身心障礙者權益保障法》第 38 條規定，企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。且不得少於 1 人。嘉新水泥股份有限公司聘用中度身心障礙者 1 名。



◎ 全體員工分布 (依國籍及管理職)

國籍	人數	比例	各國籍管 理職人數	佔管理職 百分比
台灣	226	52.32%	57	47.90%
日本	133	30.79%	37	31.09%
中國	64	14.81%	23	19.33%
尼泊爾	4	0.93%	0	-
韓國	2	0.46%	0	-
加拿大	1	0.23%	1	0.84%
美國	1	0.23%	1	0.84%
其他	1	0.23%	0	-
總計	432	100%	119	100%

無論種族、宗教、膚色、國籍、
年紀、性別、性向、年齡、
殘疾都平待對待

人員吸引與留任



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

新進及離職人員佔比

	性別			年齡別			合計
	男性	女性	合計	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
新進人員	15	40	55	14	33	8	55
佔全體員工比例	3.47%	9.26%	12.73%	3.24%	7.64%	1.85%	12.73%
離職人員	47	46	93	42	40	11	93
佔全體員工比例	10.88%	10.65%	21.53%	9.72%	9.26%	2.55%	21.53%
自願離職人數	44	45	89	41	39	9	89
佔全體員工比例	10.19%	10.42%	20.60%	9.49%	9.03%	2.08%	20.60%

* 不含約聘 / 兼職人員

* 離職率計算公式：離職人數 93 人 ÷ 當年員工總人數 432 人 = 21.53%

* 含海外地區

* 高階管理者離職率佔全體員工比例 0.46%，中階管理者佔全體員工比例 1.16%，基層管理者佔全體員工比例 1.39%。

* 嘉新企業團 2021 年非自願離職員工人數：4 人

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

企業團管理職及非管理職男女性別平均月薪資

管理職或非管理職	平均男性月薪資	平均女性月薪資
管理階層（全薪） * 不含高階經理人 (EX: 執行長、總經理)	76,614	72,869
非管理階層（全薪）	49,344	41,044

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 (薪資中位數)

(單位：新台幣仟元)

年度	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	1,196	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工：74人 未滿六個月之員工：11人	67人	87,900	1,312	1,132
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	1,273	1,061
2021年度	全體受僱員工：96人 任職給薪滿六個月以上員工：84人 未滿六個月之員工：12人	77人	87,689	1,139	923
本年度與前年度相比		+3%	-8%	-11%	-13%

- * 「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依本公司「績效管理辦法」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，2021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

依據證交所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第二條之規定（2020年1月2日公布）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表。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」。

5.2 員工關懷



2021 年獲得
健康促進標章



2021 年失能傷害
頻率為 0



嘉新大樓獲得
安心場所認證

員工福利及照顧

工作保障

假勤制度	依勞動基準法及性別工作平等法給予休假
彈性班別	可按個人家庭需求或生活型態改變等申請彈性調整上班班別
職場多元包容性 與薪酬制度	<ul style="list-style-type: none"> 企業團不因員工個人性別（含性傾向）、年齡、婚姻、身心障礙等有差別待遇或任何形式之歧視，並提供同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會 個人薪酬及獎金係連結公司營運成果及工作績效
保險	<ul style="list-style-type: none"> 法定保障：勞工保險、全民健康保險 額外保障：公司團體保險包含壽險、意外險、意外醫療險、住院醫療險、癌症醫療險、員工海外出差期間保險，增加員工整體保障。
理財與退休規劃	股權計畫（庫藏股）、勞工退休金

福利與生活照顧

員工類	<ul style="list-style-type: none"> 春節、端午、中秋禮券／禮品 五一勞動節禮券／禮品 生日禮券／禮品 結婚禮金 生育禮金 旅遊補助 住院慰問金 資退職工慰勞金
員工眷屬類	<ul style="list-style-type: none"> 父母老年慰問禮券／禮品 生育慰問金 喪葬慰問金 獎助學金



健康關懷

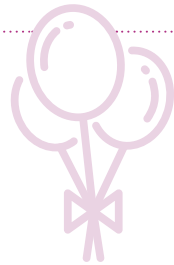
- 每年定期員工健檢：依據員工普遍狀況設計優於法定檢查項目
- 職護定期健康訪談服務
- 健康促進課程／講座
- 定期實施員工 AED 及 CPR 等急救宣導訓練

休閒紓壓

- 多樣化社團活動費用補助
- 員工旅遊補助
- 免費員工運動中心，並提供私人教練課程專屬簽約優惠價

其他福利

- 關係企業餐飲及產品優惠
- 每日提供免費咖啡
- 不定期的節慶餐會
- 年終尾牙活動



安心的工作環境

- 安心場所認證
- 健康啟動標章
- 健康促進標章

持續學習與發展

- 工作盤點
- 工作分析與人才定位
- 年度教育訓練計畫

* 以上適用範疇為嘉新水泥股份有限公司。企業團按旗下關係企業產業屬性、所在地法令與社會民情，規劃各關係企業的員工福利與照顧政策並定期進行內容檢視。

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。

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。如依照勞工退休金條例，每月由公司按個人薪資提撥 6% 至員工勞保局個人退休金專戶。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。

2021 年獲得「健康職場認證標章」之「健康促進標章」

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。由於促進職場健康屬於長期耕耘的工作，2021 年繼續獲得「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。

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。



職工安全衛生

職業災害統計

2021 年海內外員工失能傷害頻率及失能傷害嚴重率皆為 0，未來將繼續努力維持零失能記錄。

總經歷工時 (小時)	695260.50
職業災害死亡人數	0.00
失能傷害損失日數	0.00
失能傷害頻率 (FR)	0.00
失能傷害嚴重率 (SR)	0.00

* 失能傷害頻率 (FR)= 失能傷害人次 (不包含上下班交通事故) \times 1,000,000 \div 總經歷工時。

* 失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害損失日數 (不包含上下班交通事故) \times 1,000,000 \div 總經歷工時。

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。



防災課程及演練

企業團於 2021/10/15 及 10/29 舉辦 2 場次員工防災教育訓練課程，並於 11/5 舉辦消防模擬情境演練，進行防災任務分組及實地疏散至避難集合地點。

Hotel Collective

舉辦防災演練 2021.12.9

企業團位於沖繩的 Hotel Collective 每年均依據年度防災計劃定期舉辦消防訓練，實際設定消防情境，從「通報」、「滅火」到「避難引導」等都以迅速和安全為最高指導原則。



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。

推動職場健康：特聘職場護理師進行員工健康訪談。



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。

勞資關係

每季召開勞資會議及福委會

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

員工融合與關懷活動計劃

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。並結合 ESG 相關活動，逐年深化員工融合與關懷。

2021 ○ 員工關懷推動小組 **深化**

跨部門組成的「員工關懷推動小組」持續推動員工關懷活動，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，例如結合企業團內部資源，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 **對話**

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 **多元**

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

2018 ○ 員工關係融合活動 **啟動**

每月由各部門輪流負責發想的部門策劃並舉辦。
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]

「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

強化

- 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〕

2021 健康管理年

預防

- 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 課程及健康職場認證〔健康促進標章〕

2022 健康自主年

深植

- 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 年起獲體育署「運動企業認證」。2021 年員工居家辦公期間，舉辦多次線上運動講座。此外，更舉辦長達一個月期間的員工健走活動，參加者以 APP 統計每日個人步數，分為每日 6 千步以上的健康組及每日 1 萬步以上的進階組並舉辦達標參賽者抽獎活動，鼓勵員工養成每日健走習慣。

2021 健康管理年

嘉新企業團聯合【台北市中山區健康服務中心】辦理身體健康促進活動

- 嘉新大樓企業團員工超過 80% 以上完成 AED + CPR 急救宣導訓練。
- 實施「高血壓、高血糖、高血脂」員工三高檢測及台北馬偕醫院協辦四大癌症「乳癌、子宮頸癌、結直腸癌、口腔癌」預防保健免費篩檢。
- 舉辦「我明明很瘦為什麼有高血脂?」、「吳博毅或傅胖達，外食怎麼吃才健康?」、「保健品、藥品分不清，多吃多健康?」等員工健康飲食講座。

企業團聯合【財團法人張老師基金會】舉辦心理健康促進活動

- 36 小時「主管敏感度與員工關懷技巧提升訓練」。
- 【居家，學習不間斷】張老師月刊文章分享「效率當道：居家工作者該把握的五項原則」。
- 【居家，學習不間斷】疫起安心《傳遞抗疫正向心能量》線上講座。

健康資訊宣導

- 線上運動大集合「禪柔課程」
- 遠距 - 居家工作心靈交流篇
- 建立 EPORTAL 學習資源分享區
- 舉辦「虛擬辦公室」線上活動
- 遠距 - 居家工作身健體康篇 - 室內運動
- 免費提供員工快篩劑「安心返回工作場域」
- 遠距 - 居家工作飲食健康篇 - 降血脂飲食
- 「我們抗疫不上街頭醫護感謝季~」創意照片活動

個人健康管理推行

- 臨場健康服務 - 職場護理師個人健康訪談
- 獲衛生福利部國民健康署健康職場促進標章

因應新冠肺炎 (COVID-19) 全球蔓延之風險及管理措施

世界衛生組織於 2020 年 1 月 30 日宣布新冠肺炎 (COVID-19) 為國際關注之緊急公共衛生事件，除了衝擊經濟層面之外，國際政治和社會體系也因為疫情的擴散而發生重大改變。因應新冠肺炎在短時間內對公司內外經營環境造成的極大衝擊，本企業團採行並強化相關管理政策如下：

通報機制的建立

為強化新冠肺炎通報機制和掌握即時疫情變化，本企業團檢視現有作業，借助通訊軟體如 Line 群組、Line@、Email 或線上會議室等，即時討論及通報最新情形。

營運策略的即時調整

本企業團因應疫情衝擊，評估旅宿及健康照護服務影響程度，即時反應調整營運策略。

防疫政策的落實

檢視、盤點並採購本企業團防疫相關設備及物資，如酒精、額溫槍等，針對重要物資如口罩要求建立安全庫存並隨時掌控。

影響層面的定期盤點

風險控管小組建立定期性追蹤管理資訊及關注發展趨勢，並依實際狀況提供必要之協助。

管理規定的彈性因應

建立彈性上下班制度、隔離辦公及公假隔離（給薪）、AB 組分流上班等相關政策，並為營造安全健康的職場環境，視疫情嚴峻程度採取暫停出差申請及訪客管理等因應措施。

資訊透明化措施

因應疫情迅速變化，落實資訊透明化，採取多元方式進行雙向溝通，如每日發佈內部最新的企業團疫情通報防疫重要措施等。

視訊輔助股東會

嘉新企業團於 2021 年 6 月舉辦股東會，由張剛綸董事長親自主持，透過台灣集中保管結算 TDCC 的支援，率先使用線上視訊輔助股東會平台這項新科技，線上轉播給遠端的利害關係人，讓股東會受疫情的影響降到最低，股東參與不受限。現場則嚴格遵守中央防疫規則，設置安全社交距離座位區，以實名制登記、填寫健康聲明書、量測體溫、依照座位號入座。



企業團遠距上班期間 員工關懷活動不停歇

2021 年主要活動成果



新鮮蔬菜箱送到家



寄送家用抗原快速檢驗套組



每週線上運動



員工關懷訪談



Gather Town 虛擬辦公室



線上教育訓練課程

5.3 多元職場

員工「一週一蔬食活動」

2021年4月起由員工主動發想的「一週一蔬食活動」，計70位企業團員工響應，承諾每週至少一日蔬食，標榜健康也為地球減碳，更推廣每日10大省水好習慣，將永續納入生活日常，兼顧健康及環境永續。自2021年4月起2022年4月止一年間達成蔬食日累計2051人次。

而企業團旗下的餐廳 collective elements 也一起響應，除了提供員工蔬食餐盒的折扣福利外，更考慮環境永續，改用玉米澱粉製成的玉米餐盒，在推行蔬食減碳的同時提倡循環再利用。餐廳 collective element 更推出綠色系美食外帶餐，將從每個外帶餐中提撥10元，捐獻給綠色和平組織。



贏新綠生活
#我要為氣候改變



設置哺集乳室



海外據點設置員工宿舍



托育福利補助金
(12歲以下子女/每半年發放)



育嬰留職停薪
(子女滿3歲前/最多可申請2年)

育嬰留職停職人數

	2018		2019		2020		2021	
	男	女	男	女	男	女	男	女
該年度享有育嬰留職資格人數 (A)	4	6	6	6	5	7	7	6
該年度申請育嬰留職資格人數 (B)	1	2	0	0	0	2	1	1
預定該年度復職人數 (C)	1	0	0	0	0	2	0	1
實際復職人數 (D)	1	0	0	0	0	1	0	1
復職後12個月仍在職人數 (E)	1	0	1	0	0	0	0	0
當年度育嬰留職復職率 (D)/(C)	100%	-	-	-	-	50%	-	100%
當年度育嬰留職復職留任率 (E)/(D)	100%	-	-	-	-	0%	-	0%

* 以上統計僅限台灣地區

註1: 有未滿3歲子女之年資滿6個月以上之正式員工人數。(依性別工作平等法第16條規定)

註2: 享有育嬰留職資格之員工人數計算，得參考申請產假、陪產假、產檢、育兒津貼、人事資料檔...等。

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。



哺集乳室

設置哺集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：

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。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。

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

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。
- 8 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。

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。

- 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。
- 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。
- 2021/12/8 舉辦職場平權講座－主管通識課程，進行 3 小時的職場不法侵害預防課程。



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

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，並據以訂定人權政策，其重點包括落實職場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，和定期檢視及評估人權相關制度及作為。該政策於 2020 年 1 月經董事長簽署頒布施行。

2020 年制定的供應商管理政策，頒布企業團各子公司遵照施行，其中除了重視環境永續等綠色採購原則外，要求供應商應重視人權及勞工權益、不得使用童工等。2021 年起持續推動重視供應商在永續方面作為，將透過各類合約要求供應商遵守勞工人權等原則。



多元包容性與
確保工作機會均等



提供安全與健康的
工作環境



提供暢通的溝通管道



定期檢視及評估人權
相關制度及作為



個人資料保護

* 本報告書揭露期間無發生人權侵害或歧視事件

5.4 人才培育

人才培訓與提升

2021 年度企業團員工進修及教育訓練時數

學員 - 職務屬性	管理職	非管理職	合計
實際參加人次 (A)	300	554	854
課程總時數 (B)	1,393	2,170	3,563
每人每次平均受訓時數 (B)/(A)	4.64	3.92	4.17
訓練投資總金額 (C)	445,749	524,511	970,260
每人每次平均訓練投資金額 (C)/(A)	1,486	947	1,136

學員 - 性別	男	女	合計
實際參加人次 (A)	358	496	854
課程總時數 (B)	1413	2,150	3,563
每人每次平均受訓時數 (B)/(A)	3.95	4.34	4.17
訓練投資總金額 (C)	409,188	561,072	970,260
每人平均訓練投資金額 (C)/(A)	1,143	1,131	1,136

* 含海外地區



「Apollo 13 桌遊活動」員工教育訓練課程 - 風險管理辨識 2021.10.6

ESG 願景工作坊 2021.8.27

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。