

04 強化夥伴關係

4.1 人才發展的最佳舞台

4.1.1 人員概況

員工任用及人力結構

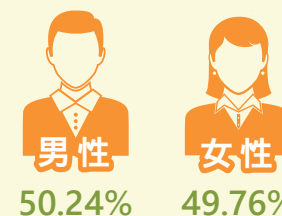
嘉新企業團從成立至今，致力於建構安全健康的職場環境，提供員工優質的工作場所，讓員工找到自己的價值，一直是本公司長期以來的核心精神。除了提供以優於市場薪資、舉辦定期考核、教育訓練及完整的晉升制度吸引並留用人才外，更戮力塑造安全工作環境、完善健康設施及福利制度，守護員工及其眷屬之身心健康，建立一個讓工作與生活平衡的友善職場，讓員工可以在公司穩定發展及快樂工作，促進公司永續經營與發展。

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。

嘉新企業團 2023 年整體員工人數

420 人

2023 年雇用新進員工 65 人，
占總員工之比例為 15.48%。

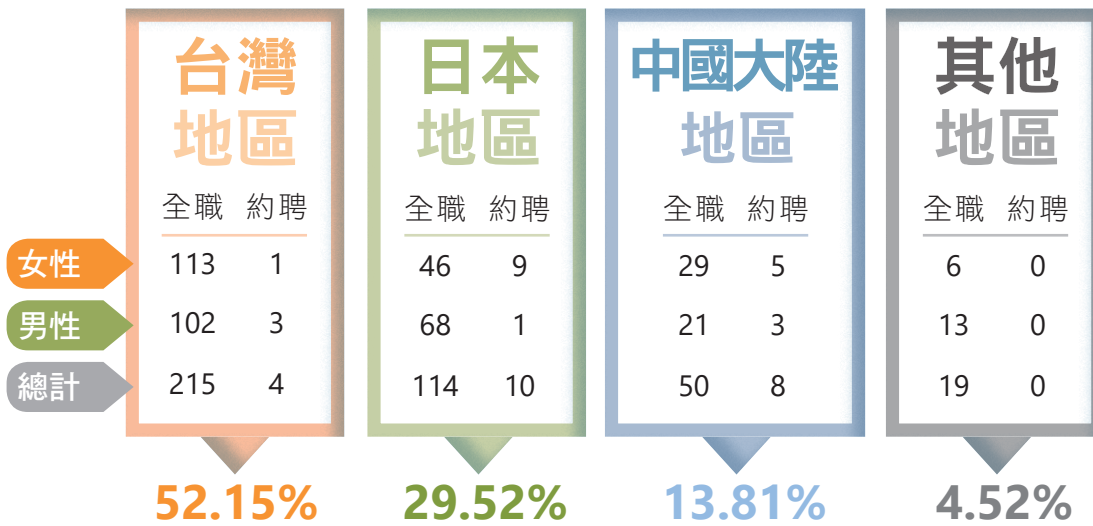


創造穩定就業 94.76% 以上為全職員工 76.67% 員工為大專或碩士學歷

2023 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	204	194	398	94.76%
	約聘	7	15	22	5.24%
	合計	211	209	420	100%
管理職與非管理職	管理職	73	43	116	27.62%
	非管理職	138	166	304	72.38%
	合計	211	209	420	100%
年齡分布	30歲以下	36	37	73	17.38%
	31-50歲	103	123	226	53.81%
	51歲以上	72	49	121	28.81%
	合計	211	209	420	100%
學歷別	碩士以上	9	23	32	7.62%
	大學(大專)	149	141	290	69.05%
	高中(職)	42	35	77	18.33%
	高中以下	11	10	21	5.00%
	合計	211	209	420	100%

GRI 2-7



全體員工分布（依年齡別及管理職）

性 別	男 性			女 性		
年 齡 層	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	10	0	2	6
中階管理者	1	4	14	0	4	7
基層管理者	1	21	20	0	17	7
非 管 理 者	34	76	28	37	100	29
小 計	36	103	72	37	123	49
佔全體員工比例	8.57%	24.52%	17.14%	8.81%	29.29%	11.67%
總 計	211			209		

* 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。

GRI 2-7

非保證工時員工：無

兼職員工：無

GRI 2-8

總部嘉新大樓企業團樓層

非員工工作者：共 15 位

以保全 + 清潔 + 駐點空調技師為主

* 統計嘉新水泥。

多元任用政策

嘉新企業團關係企業海內外員工共 420 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（員工 88 人）聘用中度身心障礙者 1 名。

女性管理者分布

管理職類別	人 數	佔全體男女管理職比例
高階管理者	8	6.90%
中階管理者	11	9.48%
基層管理者	24	20.69%

* 女性營收相關管理者共 19 位，佔全體管理職 16.38%。

全體員工分布（依國籍）

國 籍	人 數	比 例	管理職 人 數	佔管理職 百分比
 中 國	58	13.81%	16	13.79%
 日 本	124	29.52%	36	31.04%
 加 拿 大	1	0.24%	1	0.86%
 台 灣	219	52.14%	61	52.59%
 尼 泊 爾	13	3.10%	1	0.86%
 其 他	4	0.95%	0	0.00%
 美 國	1	0.24%	1	0.86%
合 計	420	100.00%	116	

人員吸引與留任

▼ 薪酬及績效

薪酬政策 (GRI) 2-19

最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

1 固定薪資和浮動薪資

固定薪資：依據員工薪酬管理辦法及董事、經理人薪酬管理辦法辦理。

浮動薪資：依據年終獎金發放辦法及員工酬勞分配辦法辦理。

2 簽約獎金或招聘獎勵金

簽約獎金：無。但得專簽聘任福利，例：保障年薪、年度特休假優給等。

招聘獎勵金：依據員工推薦人才獎勵辦法辦理。

3 離職金

1. 比照勞動基準法及勞工退休金條例辦理。
2. 職工福利委員會發給資退員工慰問金。
3. 最高治理單位和高階管理階層之離職金政策與其他員工無異。

4 索回機制

1. 依據績效管理辦法辦理，並於年終獎金或員工酬勞發放時扣回。
2. 最高治理單位和高階管理階層之索回機制與其他員工無異。

5 退休福利

1. 依據法令規定及董事及委任經理人退休管理辦法辦理。
2. 職工福利委員會發給資退員工慰問金。
3. 最高治理單位和高階管理階層之離職金政策與其他員工無異。

最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策與組織的經濟、環境和人群衝擊的目標和績效

1. 目標設定：由總經理協助董事長以強化和實踐公司的永續發展與風險管理策略訂定營運目標，此營運目標再下展至各層級單位，並由各層級員工執行落實，並依據職務係數及經營係數，作為評核最高治理和高階管理階層的經營成效指標，以確保其年度績效目標可達成。
2. 參考市場薪資行情及考量整體經濟與公司營運與財務狀況等，訂定薪資政策暨給付標準。
3. 年終獎金及員工酬勞：以公司營運狀況及個人績效考核，作為參考依據核發。
4. 年度調薪：每年依據物價指數波動情形及個人績效，及參酌公司營運與財務狀況，進行年度調薪。

薪酬決定流程 (GRI 2-20)

描述組織設計其薪酬政策與薪酬決定之流程，包括：

是否有獨立的最高治理單位成員或獨立的薪酬委員會監督薪酬決定流程

1. 設置薪酬委員會監督薪酬決定流程。
2. 年終獎金會按月提撥準備金，於年度終了決算後，擬具分配案提薪酬委員會審議後，經董事會核定發放。

如何尋求利害關係人（包含股東）的意見並將其納入薪酬相關考量事項

薪酬政策與薪酬決定流程，會經勞資會議通過後實施。例：通過薪酬管理辦法（每月 14 日提早發放當月全月薪資）

是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，如果是，他們是否獨立於組織、最高治理單位及高階管理階層

委託美商韋萊韜悅企業管理顧問公司參與薪酬的制定。

如適用，報導利害關係人（包含股東）對於薪酬政策和提案的投票結果。

薪酬政策與薪酬決定流程，會經勞資會議全體出席委員通過後公告實施。

年度總薪酬比率 (GRI 2-21)

- ▶ 報導組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率

13.91 倍

- ▶ 報導組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率

-7.68 倍

- ▶ 報導必要的脈絡資訊以理解該數據，以及數據如何彙編

依據董事、經理人薪酬管理辦法、員工薪酬管理辦法、年終獎金發放辦法及員工酬勞分配辦法，與其他全時員工薪資中位數所佔比率編列。

員工薪酬詳見附錄七「人力資源統計表」

註 1：右表統計不含海外地區 56 名員工及嘉北國際（股）公司 49 名員工。

註 2：在職員工不符合參與年度績效考評資格之情形如下：截至評核日前任職未滿三個月者。考評作業期間離職者。

註 3：承上點，本年度不符合參與年度績效考評資格的員工共計 5 人。

績效評鑑

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。

績效評鑑系統涵蓋職能評核與目標管理二大要素，旨在提供員工職務發展的重要參考，同時作為獎酬發放的關鍵依據。期初由主管與員工一起討論目標設定，期中開始進行上半年的目標檢視完成進度狀況，期末進行年度績效考核評比，透過每年一次的績效考核，提升員工的職能和工作效能，以協助員工達成既定的工作目標。過程中也著重於主管與員工間的互動和溝通，從而促進員工的個人職涯發展。

績效評鑑系統中的目標設定是由總經理協助董事長以強化和實踐公司的永續發展與風險管理策略訂定營運目標，此營運目標再下展至各層級單位，並由各層級員工逐步落實，以確保其年度績效目標可順利達成。期末主管對轄下員工進行年度表現初核前，會落實績效面談。此面談的目的是確保雙向溝通與回饋，讓員工能夠清楚了解自己的表現，並討論未來的發展方向與改進措施，從而促進個人與組織的共同成長。

性 別	男		女	
職 務	管理職	非管理職	管理職	非管理職
績效評核的人數	49	95	32	134
完成比率	100%	100%	100%	100%

員工滿意度調查

每年定期辦理的員工滿意度調查，旨在深入瞭解員工對於工作環境及公司政策的看法與感受。此調查包含六大面向：主管領導、薪酬與福利、同事關係、工作情形、個人發展，以及公司的永續經營。在最近一次的調查中，有 74.4% 的員工在敬業度給予正面反饋，而其調查的完整結果也同步在主管會議中分享，並就需要改善的事項進行討論，加強和員工之間的溝通，確保員工滿意度能持續提升，目前問卷發放對象以佔企業團營收 76% 之事業別為主，預計明年再擴及其他關係企業進行調查，未來將全面擴至整個企業團。

2023 年員工敬業度		目標
問卷回收率	70.00%	75.0% 以上
員工敬業度	74.40%	75.0% 以上

註 1：以上問卷發放對象包含嘉新水泥(股)公司、嘉新資產管理開發(股)公司、雲嘉國際(股)公司、Hotel Collective 共 357 名員工。

註 2：實際回收問卷數為 250 份，其中敬業度給予正面回饋者為 186 份。

註 3：員工敬業度 74.4%，代表回覆問卷者有 74.4% 的員工選擇「有點同意」或「同意」或「非常同意」的選項。

4.1.2 永續人才與人才培育

永續人才

提升雇主品牌知名度，增加企業團曝光度

▼ 永續人才－嘉人實習計畫

重視人才・塑造未來

「2023 年嘉人實習計畫」承載著培育永續人才的使命，為實習生們創造一個充滿挑戰與學習機會的成長平臺，鼓勵他們透過實踐學習，將理論知識與實務相結合，同時也可為公司注入新的活力與創新思維，共同推動永續發展的未來前景。

▶ 新人訓練

讓實習生深入了解企業文化、價值觀和經營理念，協助他們快速地適應新的工作環境。同時也讓實習生有機會提前接觸到未來工作中將會密切合作的部門夥伴，以增強他們對於即將展開的實習之旅的信心與安心感。

▶ 融合餐會

為促進實習生間的交流和融合，透過輕鬆的聚會活動，讓實習生們有機會在非正式的環境中互相瞭解和建立聯繫，促進團隊精神的形成和加強彼此之間的合作關係。

▶ 月分享會

每月舉辦的分享會是讓實習生透過簡報展現當月的學習成果，並邀請指導員與主管參與，以確保實習生的學習狀況與部門規劃的學習進度相符。此外，透過這項活動，不同部門的實習生亦可相互了解各自的學習內容與挑戰，促進跨部門交流。

▶ 挑戰任務

在挑戰任務環節中，實習生將結合新世代創意與團隊合作的精神，共同討論並執行創新計畫。其中包括合作拍攝影片以及共同進行創意提案，旨在培養實習生的問題解決能力、執行能力以及團隊協作能力。

▶ 執行長下午茶

執行長下午茶活動提供了一個開放的交流平臺，讓實習生能夠與執行長直接對話。在這個輕鬆的氛圍中，實習生可以自由地分享他們的創意想法或提出問題。透過這項活動，實習生不僅有機會獲得專業的指導和建議，更能夠加深對公司營運和策略的理解。



▶ 成果發表會

實習生可透過成果發表會向指導員和主管展示在實習期間累積的工作成果與學習成長，主管也會在此階段提供綜合性的評價反饋並給予鼓勵，激勵實習生在未來職場生涯中持續成長與進步。



▶ 期末餐會

期末餐會象徵著實習計畫圓滿結束。在這個聚會中，實習生、指導員和主管一起共享美食，慶祝實習生們在計畫期間的成長與進步。此外，我們將為實習生們未來的職涯道路獻上最真摯的祝福，期盼他們在未來的職場上持續閃耀。

▼ 永續人才－徵才計畫

社群共鳴・人才匯聚

「在當前人才稀缺的招募環境變化下，我們透過多元的社群媒體策略，如 Facebook、LinkedIn、Instagram、LINE@ 以及校園職涯平台，與更多人分享嘉新夥伴的工作大小事與招募訊息；同時我們也透過創意影音短片，如「人資長有話說」系列，來傳達公司的轉型資訊和福利政策，擴大我們的雇主品牌觸及者，這些策略有助於拓展我們的人才庫，為嘉新企業團吸引更多優秀人才。

學術連結・人才發掘

為深耕校園並培育未來人才，我們除了推出「2023 年嘉人實習計畫」，幫助學生順利銜接職場，為他們的未來職業生涯奠定堅實基礎；同時，我們透過多元合作方式，包括參與校園徵才活動、專題講座、競賽命題與擔任評審等，讓更多優秀學子了解嘉新企業團的轉型與發展，吸引他們的關注，促進人才的發掘與培養。

選才多元・面試彈性

為了提升求職者的體驗，我們採用多元化的面試模式，包括線上與實體面試，使求職者能夠根據自己的需求和偏好靈活選擇。這種策略不僅有助於吸引和挖掘潛在人才，同時也確保每位求職者都能在最適合和舒適的環境下進行面試，從而提供最佳的面試體驗。

* 2023 年度招募成本為新臺幣 404828 元，平均每人招募成本為新臺幣 6228 元。



▼ 永續人才－孕育未來

雇主品牌

► CHC X 輔仁大學 金融國企系產業實習課程

由輔仁大學金融國企系作為橋樑，邀請各產業龍頭企業的高階經理人為講師，與在校生進行交流。2023 年嘉新企業團受邀參加產業實習課程，透過課堂上近距離與學生分享產業現況、了解職場環境，各職位的人才需求及條件，縮減學校課程授課與職場實作落差的狀況，也能親自聆聽並解決在校對未來求職的迷茫與困惑。

► CHC X 虎尾科技大學 實務人才培訓班授課計畫

國立虎尾科技大學舉辦首屆產學合作計畫，特邀嘉新企業團專業經理人到場授課，針對英文履歷撰寫及面試技巧主題，不藏私的將歷年來招募的經驗分享並傳承，解決畢業生實務能力不足及增強面試口說技巧的掌握，強化產學合作人培育機制，讓畢業生未來求職上能夠獲得實質助力。

► 孕媽咪育兒計畫

嘉新企業團重視家庭與工作的平衡並樂於見證新生命的誕生。透過多元化的福利計畫，特別是在育兒的重要時刻，讓每位員工本人及配偶在孕期和育嬰期間都感受到無微不至的關懷與支持。

當員工或其配偶懷孕時，我們提供一系列的資源與便利，包括人之初五星中央廚房杏本膳的員工優惠煲湯及產後媽媽茶飲，確保他們的飲食營養得到妥善照顧；此外，還提供人之初產後護理之家專屬的住房優惠價格及免費的產前媽媽課程，幫助員工或其配偶充分準備迎接新生命的到來。為了進一步呵護員工與其配偶，我們也準備了價值 5,000 元的親子幸福禮包，內含由人之初產後護理之家專業護理團隊推薦的媽媽和寶寶產品，提供全方位的呵護。

作為對員工的特別關懷，嘉新企業團還提供每胎 10,000 元的生育獎勵金，為每位員工新生活增添一份溫暖與祝福，共同迎接美好未來。

人才培育

永續共學、人才共贏，建立接班人計劃及共融培訓計畫

2023 年主要推動績效

推動線上學習平台（企業團教育訓練體系圖）

導入職能模型及部門發展計劃

啟動部門主管接班人計劃

▼ 線上學習平台

嘉新水泥同仁在線上學習平台使用率為 97.8%，優於該平台平均值 67.3%，2023 年度 同仁人均上課數與上次數每月平均學習 15 個單元，也遠高於平台內整體平均值，顯見同仁積極培養新知與強化工作職能，在首年導入未強力推動下，91% 自主學習比例相當傑出，且多數使用指標優於平台內全產業平均。

課程點閱總數達 20,400 次，通過測驗且領證數近 5000 張，學習主題以「團隊建立」、「溝通技巧」與企業個案分析等較著重，另外也高度關注財經動態與國際議題，深度解讀產業脈動。

2024 年延續使用，邀請各部門主管依「職能模型」項目推薦一門課程，採每月指派任務方式，促進同仁學習，強化職能項目。同時，除職能提升外，配課任務也為同仁打造身心平衡，使之更為全面的使用線上學習資源。

▼ 嘉新企業團訓練體系 Training Program

全體同仁											
01 通識系統											
011 新進人員類		012 職業安全衛生類			013 政策宣導類				014 企業文化類		
0111 新人引導訓練	0112 迎新訓練	0121 消防訓練	0122 急救訓練	0123 身心健康訓練	0131 內線交易防制	0132 職場平權宣導	0133 ESG 宣導（含誠信經營）	0134 資訊安全宣導	0141 永續夥伴行動	0142 核心職能培訓	0143 自我充電
特定專業人員											
02 專業系統											
021 專業證照類		022 執業進修類		023 專業知能類							
0211 證照初訓	0212 證照複訓	0221 會計主管		0222 稽核人員		0231 專業能力					
管理階層											
03 管理系統											
031 儲備 / 初任主管類		032 中階主管類		033 高階主管類							
0311 心態	0312 技巧	0321 知識		0331 經理人訓練							

* 0111-0134 為在職同仁必修課程。

▼ 職能模型建立

為有效發掘潛在人才並強化優秀職能展現，辦理職能模型建立專案，藉由第三方機構公正的專業分析與資料庫比對，確立公司核心職能、管理職能與專業職能之要求。

第一階段透過高階主管訪談和部門主管聚焦，定調核心職能及管理職能；同時透過重要性問卷填寫和職能模型確認會議，定調專業職能。

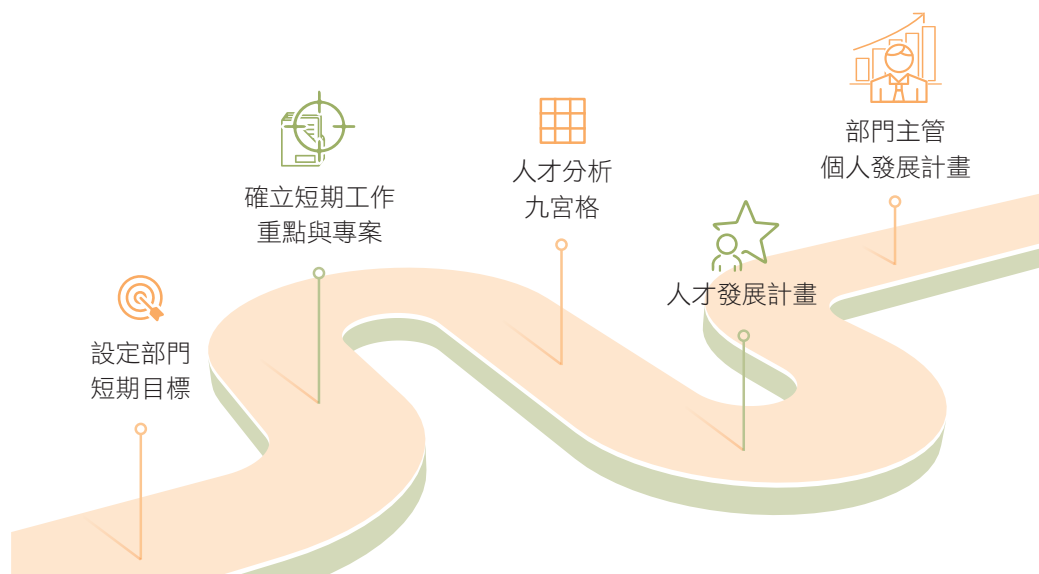
第二階段透過全員測評，確認常模標準，建立公司職能模型及關鍵職能之職能字典（含關鍵行為、面談題目及個人發展計畫），以便應用於人才發展、績效評估及新人招募等方面。結案內容包含公司職能現況與外界差異分析，績優與一般人員差異說明及未來訓練建議。

嘉新水泥職能模型

核心職能	
全體同仁	
No.	模型建議
1	主動積極
2	創新能力
3	認真負責
4	誠信正直
5	團隊合作
6	適變能力

▼ 部門人才發展計畫

部門人才發展流程說明



1 目標設定

1. 部門短期目標：制定符合企業團未來發展願景和年度策略的部門短期目標。
2. 短期工作重點與專案：根據部門目標，將關鍵工作分配到各職務工作職掌中，並確定負責人員所需技能和知識，為其培養提供依據。

2 人才分析與發展

1. 定義部門未來發展所需的技術和管理面關鍵人才，並根據現有人才狀況進行評估。
2. 利用人才九宮格盤點工具，確認部門核心人才。

3 人才發展計畫

根據人才盤點和分析結果，制定人才培養計畫，由部門主管和同仁共同討論，並納入年度個人績效關鍵目標。

2023 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)	167	197	364
課程總時數 (B)	1800	1912	3712
每人次平均受訓時數 (B)/(A)	10.78	9.71	20.49
訓練投資總金額 (C)	1,048,274	1,038,565	2,086,839
每人次平均訓練投資金額 (C)/(A)	6,277	5,272	5,733

學員 - 性別	男	女	合計
實際參加人次 (A)	220	144	364
課程總時數 (B)	1860	1853	3713
每人次平均受訓時數 (B)/(A)	8.45	12.87	21.32
訓練投資總金額 (C)	1,014,753	1,073,858	2,088,611
每人平均訓練投資金額 (C)/(A)	4,613	7,457	5,738

* 含海外地區

今年度利用內、外部資源，計開放 16 堂實體或線上之選修課程，包含辦公室技能如：excel 進階運算、ChatGPT 運用，或是高階專業知識進修如：全球未來風險與永續轉型契機、全方位的智財保護策略 – 以 AI 協助創新技術智財布局、與從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略等主題，給予同仁自由報名選修。

例行訓練 & 派外研習

- ▶ 職前訓練
- ▶ 專業職能訓練
- ▶ 國外研習訓練

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。

▼ 啟動部門主管接班人計畫

定義人才

工具：KSAO

經由職能模型系統，產出個人數據化報表，配合公司內部工作職務說明書，確認部門主管接班人所需具備之知識、技術、職能（能力）與個人特質。

辨識人才

工具：人才九宮格

透過人才九宮格，以人員之過去績效與未來潛能，給予人才對應之定位，確認部門核心人才，及訂立部門主管接班人選。

發展人才

工具：IDP 個人發展計畫

根據職能模型報表，進行人員年度績效考核，並訂定人員年度發展目標，運用 IDP 個人發展計畫表格，採專案時程方式追蹤發展進程。

部門接班梯隊發展計畫（9/25-10/15）

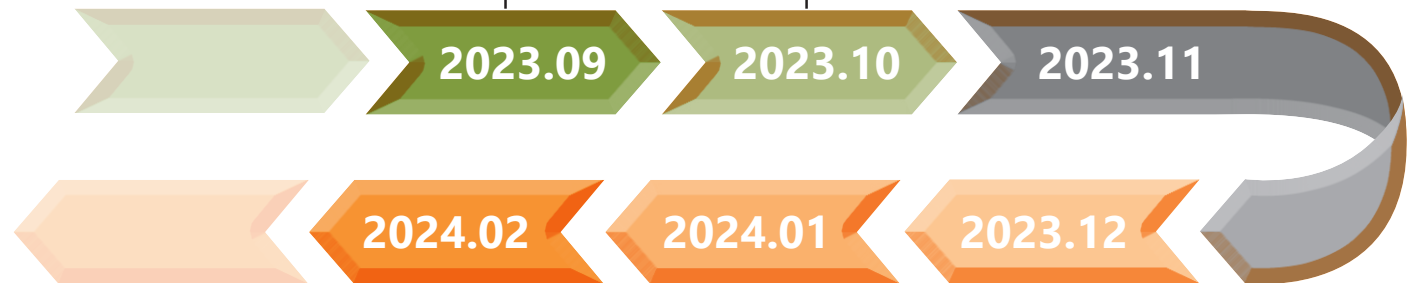
人才盤點：定義人才、辨識人才、發展人才

產出：部門主管接班人 KSAO 部門人才九宮格
部門主管接班人 IDP 部門全體人員發展計畫

2023 年度績效考核（10/16-12/22）

核心職能、專業職能、管理職能評核佔個人考評 50%

產出：部門主管與員工的評核表



招募應用 - 職能面試（2024.02 起）

透過職能來招募選才

產出：職能面試題庫 面談暨建議核薪表

2024 年度目標設定（2023.12 起）

部門目標設定與個人目標設定（含 IDP）

產出：2024 年度部門 KPI 設定表（部門）
2024 年度績效發展計畫設定表（個人）

4.2 打造友善、健康安全的环境

4.2.1 多元職場



提倡多元任用政策

嘉新企業團關係企業海內外員工共 420 位，據點分布於台灣、中國大陸與日本地區。針對多國籍的員工，企業團非常重視與珍惜文化背景差異的員工，致力發展 DE&I 多元、公平與共融的職場環境，以開放包容的氛圍，縮短員工間的文化差異、消彌隔閡與成見，相互尊重共同學習，提升凝聚力，創造更多的機會與可能性。

建立多元溝通管道

嘉新企業團為提供同仁安心的職場環境及高效率的工作表現，致力於打造多元且完善的溝通機制，並著重在主管與同仁間雙向溝通的管道，開放的態度聆聽同仁的聲音及建議，並處理同仁問題亦可達到優化公司推行的制度，強化以人為本的企業精神。當公司營運發生變化而影響員工權益時，可立即透過以下各項正式的溝通管道讓員工申訴並進行雙向溝通：

2023 年友善職場主要活動與實績

幸福職場	人力資源策略夥伴 (HRBP) 制度	2022 年 10 月 ~ 迄今
	新人夥伴制度	2022 年 8 月 ~ 迄今
	員工協助方案	2023 年 1 月 ~ 迄今
	節慶活動	每年依節慶進行
人才培育	e-learning 線上平台	2022 年 10 月 ~ 迄今
	人才盤點	2023 年 9 月
	職能模型建立	2023 年 9 月
薪資與福利	優化教育訓練辦法	2023 年 7 月
	優化員工薪酬辦法	2023 年 9 月
	優化考勤制度	2023 年 8 月
	優化出差作業管理辦法	2023 年 8 月
員工照顧	員工協助方案	2023 年 1 月 ~ 迄今
	執行長下午茶	2022 年 10 月 ~ 迄今
	職護	每個月一次
	員工溝通大會	每年 2 次
社會參與	嘉新聖誕小精靈村	2022 年 11 月 ~ 迄今



執行長下午茶

定期舉辦 0 距離的交流茶會，邀請執行長與同仁進行交流，打破組織流程的框架，提出建設性意見，讓具創新的想法有被實現的可能。



人力資源策略夥伴 (HRBP)

深入各部門擔任同仁、主管、公司之間的溝通橋樑，達到提升解決問題的時效性。



員工滿意度問卷

於每年年底實施問卷調查，讓同仁以匿名的方式表達意見，進而了解每位同仁提出的想法及欲改善的建議，作為公司及部門改善目標。



員工溝通大會

定期分享經營績效與未來營運重點，並邀請員工針對各單位業務層面踴躍提供意見，此跨層級的全員溝通，聚焦於宣導公司重大決策及關鍵行動進行佈達與討論。



人資電子信箱 / 主管專線

設置人資電子信箱及開通主管專線，隨時讓同仁可以更輕鬆、即時表達對公司任何建設性意見及反應公事上遭遇的困難。



勞資會議

每季舉辦一次，藉此瞭解同仁需求，並追蹤、討論員工提出之意見。作為優化公司福利政策的參考。

防止職場騷擾的政策與計畫



「工作場所、性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」

【職場平權 X 性騷擾防治】

無論於工作場所內或工作場所外，嘉新企業團禁止任何形式的性騷擾行為，且為致力確保員工不會遭受非本企業團所能支配、管理工作場所內的工作者性騷擾或跟蹤騷擾。提供員工、求職者及協力廠商等對象性別平等且免於性騷擾的工作及服務環境。以下防治工作場所性騷擾行為的措施：

- ▶ 公開揭示申訴管道及辦法：依相關法規隨時修正「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並於公布欄或內部共享平台或電子郵件公告。
- ▶ 舉辦定期教育訓練：員工及調查處理性騷擾申訴事件相關人員應每年定期接受相關教育訓練。
- ▶ 成立「性騷擾申訴處理委員會」：應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請外部專業人士擔任委員。調查性騷擾案件應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- ▶ 糾正及補救措施：提供必要的工作調整及支持，確保其不受二次傷害。提供或轉介適當協助，包括但不限於諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

* 本報告書揭露期間無發生人權侵害或歧視事件

4.2.2 員工關懷

有幸福的員工才能締造幸福的職場。

嘉新企業團以人為本的核心理念下，致力提供員工全方位的照顧，更秉持工作與生活平衡的理念，依員工在職期間所面臨的人生各階段所需，提供完善且優於法規的各項福祉，促進員工生產力提升及打造友善健康的幸福職場。

嘉新企業團會按旗下關係企業的產業屬性、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。

嘉新水泥股份有限公司員工優於法令之福利政策如下：

階段	重點福利	內容
入 職	彈性出勤	● 按家庭需求、交通接駁、進修規劃等提供上班時間 7:30-9:30、下班時間 16:30-18:30 的彈性制度，自主安排個人上下班時間，實際工時為 7.5 小時，優於勞基法規範，使工作時間能更貼近自己的生活節奏，促進工作與生活平衡。 ● 為體恤佳節期間有返鄉需求的同仁，於重要節日（春節、端午、中秋、清明、元旦）前一個工作天，下午皆能彈性工作安排，避開壅塞車潮。
	友善假別	● 喪假：父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者可申請優於原法規 8 天之 10 天喪假，減緩現代少子化下，員工面臨至親去世時處理喪事的壓力。 ● 全薪普通傷病假：供無剩餘特休假者一年上限 3 日之全薪普通傷病假，提供員工在生病期間得到適當的休息和照顧，同時減輕其財務負擔。 ● 全薪家庭照顧假：供無剩餘特休假者一年上限 3 日之全薪家庭照顧假，基於員工照護、提供相應的支援機制。 ● 新人假：新進員工有足夠的時間適應新工作環境、熟悉新的職位和培養工作能力，在新進員工通過試用期者，公司給予新人假 2 日。 ● 生日假：生日當月給予同仁有薪生日假半日。 ● 志工假：每人每年依實際服務之公益時數，可申請一年最多六日之志工假。
	遠距辦公	提供每月 3 日〔遠距辦公日〕申請，打破地域限制，提供相因應的遠距辦公申請機制，使遠距辦公工作成常態化。

階段	重點福利	內容
入 職	健康安全與照顧措施	● 健檢假：提供每人每年健檢假 1 天。 ● 健康照護措施：每年定期舉辦健檢每年定期健檢及免費流感疫苗施打。舉辦心理健康講座，並提供優於法規提供職場護理師及醫師臨場健康服務，除協助四大計畫（含人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行公務遭受不法侵害預防及母性健康保護計畫），更將重點放在員工健康訪談，依各項健康指數給予員工個人衛教宣導。 ● 健檢補助：根據同仁自身需求，選擇診所且補助自選項目金額，補助金額上限為 \$ 5,000。 ● 員工協助方案：員工開懷零時差，為同仁打造 24 小時暢通的溝通管道及溫馨關懷的工作環境，且妥善保護同仁個人隱私，特別提供第三方諮詢輔助。 ● 安全保護措施：配置 AED，並辦理 AED 及 CPR 實作急救訓練課程。每年定期辦理消防演練和救生術講座。
	運動社團與課程補助	● 倡導工作與生活平衡，打造健康職場理念，故公司成立四種以上運動性社團，每期活動由福委會補助師資或場地經費 \$ 6,000。 ● 公司斥資打造五星級健身房，擁有專業人員提供免費的諮詢，免費使用各項設備，如划船機、大腿內收訓練機、臀部後推機等各項專業器材等。員工亦享教練課程之優惠折扣。
	理財規劃	推行員工持股信託，員工持股信託提撥 100% 之獎勵金，鼓勵員工共享經營績效成果，此機制能協助員工定期定額、透過時間複利效果長期累積財富，讓員工獲得更明確的退休福利與保障，符合資格條件員工參與率達 83%。
	結 婚	員工及其子女結婚提供結婚補助，員工最多可申請 \$ 11,600、員工子女最多可申請 \$ 2,600 補助。

階段	重點福利	內容
懷孕生子	孕期假別	● 產檢假、陪產檢假：為鼓勵生育且打造友善生育環境，提供員工（包含但不限於男性、女性、多元性別等）本人或配偶孕期間提高自法定的 7 日提升為 10 日的有薪假。 ● 安胎休養假：妊娠期間經醫師診斷需治療、照護或休養且無剩餘特休假天數者，提供一年內 7 日有薪安胎假，讓員工得以安心待產。
	好孕祝福	提供生育禮金 \$ 10,000、親子幸福禮包（價值 \$ 5,000 的新生兒必需品），以及由關係企業準備的免費媽媽課程及產後住房、煲湯及產後媽媽茶飲的員工優惠價格。
	托育津貼	依「員工托育福利補助辦法」符合適用對象規定之員工，其每名未滿 12 歲子女，提供每學期的補助金為新台幣 3,000 元，而每年每名最高的補助上限為新台幣 6,000 元。
	子女教育補助	依福委會獎助學金辦法核給員工子女，由小學至大專院學之求學階段的教育及獎學金補助。
退 休	退休儀式	為退休員工舉行退休儀式，感謝他們貢獻的青春與汗水，每一次高階主管親自送上祝福花束與禮物，也讓相處多年的同事們，有一段分享共事點滴的時光，讓退休同仁的最後一個工作日，增添紀念意義，留下美好的嘉新回憶。
	過渡期 / 退休生活	對於即將面臨退休同仁退休前的過渡期，會進行離職面談與關懷，鼓勵退休同仁參與公司舉辦的各項公益活動，如財團法人嘉新兆福文化基金會獎學金審核作業及頒獎典禮活動準備、勵友耶誕大餐、聖誕老公公回信小精靈，讓退休生活不留白。 鼓勵同仁於退休後能繼續參加公司各項社團，維持運動習慣與社交圈。 提供各項訓練課程給退休同仁自由參加。

舉辦企業內部活動，建立友善的員工關係：

母親節活動

嘉新企業團於母親節前夕邀請高階主管化身為花仙子向所有同仁送上一朵康乃馨，祝福所有無私奉獻的照顧者健康、快樂，快閃送花的同時，我們也邀請同仁一起合照留念，挑戰創意合照 POSE，讓上班久坐的同仁動起來！



萬聖節活動

成立近 70 年以來首次舉辦的萬聖節派對，廣邀同仁一起變裝搞怪，於企業團內部遊行展示各自千奇百怪的服裝扮相，現場氛圍熱鬧又有趣。



水果日

為鼓勵同仁多吃不同種類的蔬果、均衡飲食，故舉辦 Happy Hour 水果日活動，提倡吃蔬果補充各種維生素、增強抵抗力、降低癌症發生的機率，促進身體健康、預防慢性疾病，守護所有同仁的健康！



零食日

把正能量的小語貼到零食上，讓認真工作的所有同補充能量及放鬆心情，根據調查，負面情緒會減少員工投入到工作的時間，也會降低工作效率，吃糖時大腦會分泌腦內啡、血清促進素等讓人感到舒適、放鬆的神經傳導物質，讓同仁在心情愉悅的情況下高效的完成任務！



4.2.3 人權政策與承諾

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，並於 2020 年 1 月制定人權政策，其主要重點包括：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；同時我們承諾會以實際行動體現嘉新企業團預防人口販運、強制勞動、童工和歧視，並尊重結社自由權、集體談判權和同工同酬。

供應商的管理政策中含人權政策，請詳見 2.2.2 供應鏈管理

1 人權盡職調查

嘉新企業團會依循人權政策，定期檢視及評估人權相關制度及作業，一旦風險評估確定結果，我們將立即制定相應的風險減緩措施，隨後定期審核這些措施的實施效果，同時透過員工反饋等途徑進行檢視，以確保政策的有效實施。

2 人權盡職調查流程



2023 年人權盡職調查結果及減緩方案

2023 年嘉新企業團無發生違反人權侵害或歧視事件，嘉新企業團依據調查結果與人權潛在風險議題發生可能性，執行以下減緩措施：

人權關注對象	人權關注議題	風險識別來源	現行減緩措施	未來減緩措施
員工	多元包容性與確保工作機會均等： 1. 孕婦福祉 2. 實踐多元共融職場環境	1. 妊娠中女性、分娩後未滿 1 年之女性、經醫師適性評估建議採取調整工作負荷量或工時之女性員工。 2. 員工對 DEI 的認知。	1. 確實遵守勞動基準法、性別平等法、女性勞工母性健康保護實施辦法、職安法第 30、31 條。 2. 提供懷孕員工彈性措施，包含彈性工時、遠距辦公，並設置哺集乳室。 3. 定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練。 4. 不定期舉辦 DEI 宣導講座。	1. 優化孕媽咪育兒計畫，主動提供關懷與企業團支援政策的資訊予員工。 2. 在各項員工關係活動中融入 DEI 的核心價值觀。
	暢通的溝通管道	內外部溝通或申訴管道。	1. 勞資會議。 2. 員工滿意調查問券。 3. 職工福利委員會。 4. 勞工退休金監督委員會。 5. 員工分享會。 6. 執行長下午茶。 7. HRBP。 8. 人資電子郵箱。 9. 人資主管專線。 10. 員工協助方案。 11. 官方 Line@。 12. 內部公告。	落實員工分享意見及滿意度調查。
	提供安全與健康的工作環境	1. 職安四大計畫調查結果。 2. 職業災害申報資料。 3. 工作時數資料。	1. 職護健康訪談。 2. 健康檢查。 3. 流感疫苗。 4. 備有自動外心臟除顫器 (AED) 及血壓計。 5. 每年舉辦 CPR 及 AED 急救、消防演練安全教育訓練。 6. 不定期舉辦健康講座及安全衛生宣導。 7. 提供彈性上下班制度，使員工可彈性地運用時間，促進工作與生活平衡並降低延長工時風險。	建立員工異常狀況通報與關懷機制，主動提供關懷與企業團支援政策的資訊予員工。
	個人資料保護	1. 求職者面試資料。 2. 員工基本資料。	訂定個人資料保護管理辦法並成立個人資料保護管理委員會。	加強個人資料與保護宣導。