

04 創新人本 永續嘉新

4.1 共融

2025 年主要活動與實績	獲得獎項	
	HR ASIA 亞洲最佳雇主獎	2025 年首次獲獎
	臺北市政府友善育兒事業獎	2025 年首次獲獎
	全齡企業百強	2025 年首次獲獎
	天下永續公民獎	2025 年連續四度獲獎
	天下人才永續獎	2025 年連續三度獲獎
	親子天下友善家庭職場獎	2025 年連續二度獲獎
	TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟	自 2022 年起每年持續倡議
	已完成專案	
	優化考勤管理辦法	2025 年 11 月完成
	優化出差作業管理辦法	2025 年 11 月完成
	優化員工酬勞分配辦法	2025 年 12 月完成
	企業團共享員工持股信託計劃	嘉新水泥 2024 年 2 月開辦員工持股信託計劃；2025 年 8 月擴大推展至關係企業
	持續推動	
	參與市場薪資調查	自 2022 年起定期參與 2 間市場薪資調查至今
	執行長下午茶	自 2022 年啟動至今
	企業團 IG 官方帳號	自 2023 年 12 月啟動至今
	企業團 LINE@ 招募官方帳號	自 2024 年 1 月啟動至今
	例行性活動	
	員工分享會	每年 2 次
	員工滿意度調查	每年 1 次
	人文策略夥伴個別訪談	每年 1 次

✓ 架構說明

任務	策略	主要行動
優化每一環	人力結構與多元文化	調整人力資源配置，強化內外部多元化，包括性別、年齡與國籍等背景，並定期進行員工結構分析，以確保組織發展的多元性與包容性。
平衡每一份	薪資平等與公平機制	建立公平透明的薪資與績效考核制度，確保不同性別、背景及職能的員工均享有一致且公正的薪酬待遇。
傾聽每一聲	員工反饋與參與	透過員工滿意度調查、執行長下午茶、員工分享會、勞資會議及人文策略夥伴機制等多元溝通管道，廣泛蒐集員工意見，並適時回應與落實改進。另定期召開主管會議，確保員工回饋獲得充分重視並轉化為具體行動，持續優化工作環境與管理機制。
凝聚每一才	人才吸引與長效留任	透過新人夥伴制度與新人歷程架構，協助新進員工順利適應環境，縮短適應期。同時，積極經營雇主品牌，透過校園活動、企業社群經營及人才交流合作等方式，吸引並留任優秀人才，確保組織的長期競爭力。





4.1.1 優化每一環——人力結構與多元文化

嘉新隨著營運規模持續擴展，在各地營運據點積極創造穩定的就業機會。為因應新事業體發展及各項職務的擴編，依據各地區營運特性與人力需求，適時調整人力資源配置，確保組織運作與人才配置之效率。同時，定期進行員工結構分析，以掌握人力組成與發展趨勢，並持續強化內外部人才多元性，涵蓋性別、年齡及國籍…等不同背景，致力於打造多元與包容的職場環境。

一 人力結構

GRI 2-7、2-8

嘉新致力於打造穩定且具發展潛力的就業環境，2025年員工總數為426人，其中正職員工比例達93.19%，顯示公司重視長期穩定的就業與人才發展。全年新進員工84人，占總員工數19.72%，為組織持續注入新動能。

在人力結構方面，嘉新展現穩健且多元的組成。51歲以上員工占比達32.16%，有助於累積深厚的專業知識與技術經驗，並促進組織內部之知識傳承與世代交流。在性別結構上，男性與女性員工比例為1.07:1，整體分布趨於均衡；女性主管占管理職比例達39.82%，顯示嘉新在性別平權與女性領導力培育方面已具體展現成果。

透過建構多元世代與性別共融的職場環境，嘉新持續推動人才永續發展，強化組織韌性與創新動能，致力打造兼具經驗傳承與前瞻創新的永續企業文化。



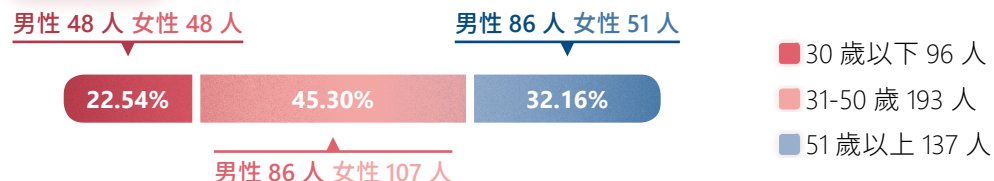
聘僱類型



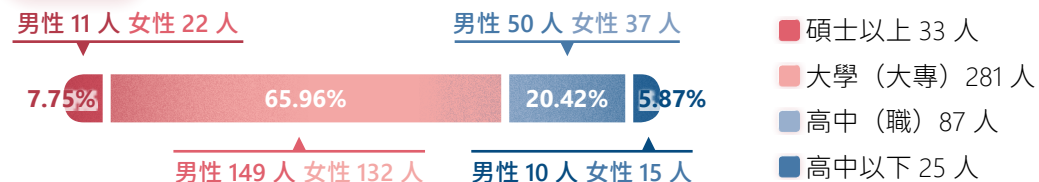
管理職與非管理職



年齡分布



學歷別



*總部嘉新大樓企業團樓層：非員工工作者以保全、清潔、駐點空調技師為主，共計17位，人數較去年無明顯波動。

*非保證工時員工：無

*人數統計以2025年12月31日在職者為基準。

全體員工分布（依工作區域）

地區	類別	男性	女性	總計	百分比
台灣地區	全職	92	111	203	
	約聘	2	0	2	
日本地區	全職	93	61	154	
	約聘	10	1	11	
中國大陸地區	全職	18	22	40	
	約聘	5	11	16	

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	0	8
中階管理者	0	4	13	0	4	7
初階管理者	1	16	22	3	13	10
非 管 理 者	47	64	41	45	90	26
小 計	48	86	86	48	107	51
佔全體員工比例	11.27%	20.19%	20.19%	11.27%	25.11%	11.97%
總 計	220			206		

* 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，初階管理者為科長（含）以上或同級。

女性管理者分布

管理職類別	人數（女性）	佔全體男女管理職（113 人）比例
高階管理者	8	7.08%
中階管理者	11	9.73%
初階管理者	26	23.01%

* 女性營收相關管理者共 45 位，佔全體管理職 39.82%

二 多元任用政策

國籍	人數	比例	管理職人數	佔管理職百分比
台灣	212	49.77%	59	52.21%
日本	146	34.27%	37	32.74%
中國	51	11.97%	15	13.27%
尼泊爾	13	3.05%	1	0.89%
加拿大	1	0.23%	1	0.89%
其他	3	0.70%	0	0.00%
合計	426	100.00%	113	100.00%

三 持續聘用身心障礙者

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 87 人）聘用中度身心障礙者 1 名。

嘉新重視多元共融之職場環境，持續落實平等就業機會，透過提供適切之工作安排與支持措施（含無障礙空間設計），協助身心障礙同仁發揮專長，促進其職涯發展。



4.1.2 平衡每一份——薪資平等與公平機制

一 薪資平等與薪酬政策

嘉新秉持與員工利潤共享的理念，吸引、留任、培育與激勵各方優秀人才，提供多元化並具競爭性的薪資制度。新進人員薪資均高於法定最低薪資標準，敘薪會因職位、學經歷、專業能力而有所不同，並依據員工績效表現分發年終獎金，且薪酬不會因為種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等而有所差異。

薪資水準取決於職務屬性與專業要求，整體薪資結構反映不同職位的分布與資歷背景，因此男女薪資比例可能有所不同。

為確保人力資源之穩定及留住優秀人才，除每年參考物價指數與個人績效進行調薪外，公司每年都會參與 2 家第三方機構的外部薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃，並對於績效卓越之優秀人才予以特別調薪，以達到具有市場競爭力的薪資水平。在長期激勵方面，嘉新水泥 2024 年 2 月開辦員工持股信託，員工依持股會章程提撥固定金額，公司相對提撥 100% 獎勵金以共同累積持股。截至 2025 年 12 月，嘉新員工持股信託參加率為 91.43%。並自 2025 年 8 月起，將持股信託福利全面升級，進一步擴大推行至企業團，讓更多同仁接收到公司對員工的長期保障規劃。

最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

GRI 2-19

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，例如：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退休福利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

GRI 2-19

- 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。
- 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。
- 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。
- 年度調薪：每年參考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

薪酬制度規劃 與政策制定

1. 設置薪資報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，擬具分配案提薪資報酬委員會審議後，經董事會核定發放。

勞資會議

重要薪酬政策與薪酬決定流程，會經勞資會議通過後實施。

參考市場 薪酬資料

委託國內外專業顧問機構協助市場薪酬對標與制度的規劃。

年度總薪酬比率

GRI 2-21

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。

- 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

19.36 : 1

- 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

2.38 : 1

*員工薪酬詳見 5.4 人力資源統計表

高階經理人薪酬與 ESG 績效連結

嘉新將永續管理深化於經營層之年度目標，落實由上而下的治理責任

㊟ 指標整合與統籌：

2025 年依循永續發展藍圖，由永續專責單位統籌各任務組指標，並將其轉化為經營團隊的管理重點，具體範疇涵蓋：

- ① 環境管理：落實 SBTi 減碳專案、推動 ISO 能源與環境管理體系認證。
- ② 社會參與：打造關懷職場、強化職能培訓課程及拓展永續策略合作夥伴。
- ③ 治理與揭露：深化氣候風險財務評估（TCFD/S1/S2）、修訂供應商管理政策、推動董事會成員多元化，並持續精進各項永續資訊揭露之品質。

㊟ 薪酬與績效連動：

依據《董事、經理人薪酬管理辦法》，高階經理人之變動獎金與年度目標達成情形緊密連動。ESG 績效指標的達成程度已全面納入綜合評核，並依職責範疇設定其權重，確保權重占比不低於 5%，作為薪酬調整之重要參考指標。

㊟ 嚴謹核議流程：

高階經理人獎金發放經由薪資報酬委員會審核，並提報董事會核准，確保管理團隊之薪酬與企業長遠永續價值緊密結合。

二 績效考核與發展

嘉新致力建構接軌永續策略的績效體系，透過完善的績效考核制度，確保員工工作目標與公司發展方向高度一致。2025 年嘉新實際接受績效考核比例達 100%（新進人員未滿 3 個月試用期未納入）。

績效考核機制

1 目標管理（每年一次）



透過 OGSM 框架將公司年度策略轉化為部門與個人的年度績效目標，並從「年度績效目標、核心職能、專業／管理職能與個人發展計畫」四大維度進行全方位評核。

2 敏捷對話（即時回饋）



導入情境式領導（SLI），由主管以教練角色帶領團隊，依員工能力與意願動態調整領導風格，即時排除障礙並維持組織敏捷性。

3 多維度績效評估（每年一次）



針對跨部門專案採「員工自評、專案主管初評、下一階主管再覆核」機制，確保客觀呈現跨單位貢獻，並提升評核內容的全面性。

4 團隊績效評估（每年一次）



秉持共好文化，除個人績效管理外，亦落實團隊績效評估。由董事長與總經理親自評定部門團隊績效，評核內容除檢核部門年度績效目標達成度外，更依據六大衡量標準綜合評估部門整體表現，藉此促進部門間的資源整合與協調，將共好轉化為 1+1>2 的組織綜效。

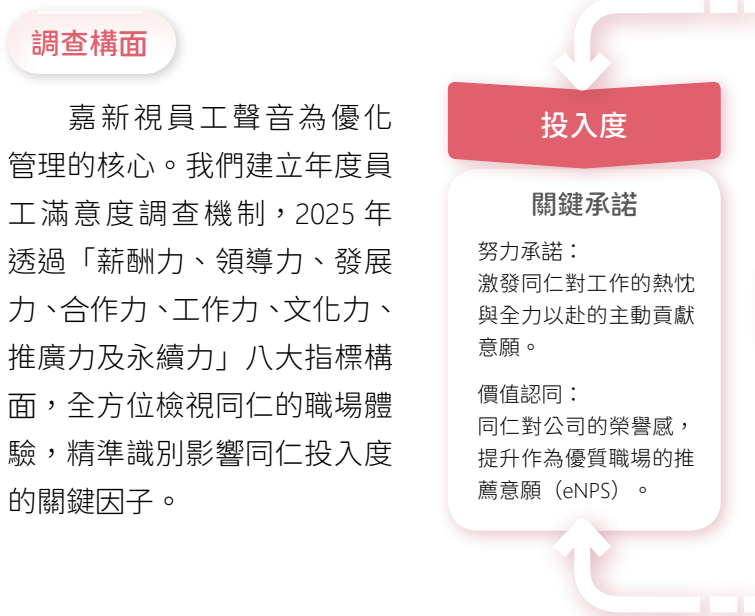
4.1.3 傾聽每一聲——員工參與與反饋

跨代共融：以多元管道促進對話，以制度化機制落實回饋

2025 年 溝通管道	執行長下午茶 <1 次>
	員工滿意度調查 <1 次>
	員工分享會 <2 次>
	人文策略夥伴個別訪談 <1 次>
	勞資會議 <4 次>
	人才及文化處主管電子郵箱與專線 < 全年開放 >

嘉新相信「傾聽」是打造良好職場體驗的起點，因此建構多元化的溝通管道，讓員工擁有充分表達意見的空間。從輕鬆互動的執行長下午茶，到匿名進行的員工滿意度調查；從促進企業團資訊交流的員工分享會，到人文策略夥伴與員工的一對一訪談；再加上定期召開的勞資會議，以及全年開放的人才及文化主管意見反饋管道，員工可在不同情境下安心發聲。透過這些機制，我們持續蒐集需求、回應期待，並將回饋轉化為具體行動，促進組織與員工共同成長。

員工滿意度調查：深化投入，共創卓越職場





調查成效與參與度

2025 年員工滿意度調查結果顯示，同仁參與度穩定提升，問卷覆蓋率達 71.52%，較 2024 年成長 2.44%。有關「員工投入度指標」的 6 分量表 4 分以上正面回饋者占 79.37%，成功達成 75% 的年度目標值，顯示同仁對公司的組織運作與工作氛圍持續認同。

改善行動計畫

為確保每一份調查回饋皆能發揮實質影響力，我們將員工滿意度調查結果與其他多元溝通管道蒐集之意見納入每月主管會議中進行交流，確保員工聲音能直達管理層。相關建議會交由對應單位執行，除作為年度目標設定與福利政策精進的依據，更成為優化主管管理模式與調整執行計畫的重要參考。透過此循環精進機制，我們確保每項回饋都能落實為具體的改進行動，從而驅動組織文化的持續優化。

員工生命週期體驗：打造傾聽與進化的組織文化

■ 前端入職體驗 —— 試用期滿意度調查：

透過試用期滿意度調查，針對新進同仁進行早期組織健康檢查，主動傾聽新人需求，確保同仁在職涯起步階段順暢轉銜，從「適應」走向「認同」。

■ 後端離職洞察 —— 離職員工調查問卷：

藉由系統化的離職員工調查問卷深度挖掘人才流動成因，並結合離職訪談，將離職員工的真實回饋轉化為組織改進的寶貴資源。同時透過滿意度調查數據與離職動因進行相互驗證，從中識別管理痛點並據以精進，強化人才留任韌性。

員工滿意度調查改善行動計畫：重點項目摘錄

2025 年員工關注構面 《領導力》

- 行動計畫：主管領導力提升專案
- 計畫內容：
 - ① 共學讀書會：透過指定學習課程，進行共讀與深度討論，促進平行層級的管理對話，達成組織內管理智慧的共享與延續。
 - ② 情境領導課程：導入情境領導工具，結合實際管理情境與行動計畫作業，將情境領導理論轉化為具體執行工具，確保學習成效能實質應用於日常管理。

(詳 4.3.3)

2025 年員工關注構面 《合作力》

- 行動計畫：協作文化塑型專案
- 計畫內容：
 - ① 職能模型與核心職能深化：藉由推動閱讀小精靈、核心職能測驗和員工協助方案系列訓練課程等方式，引導同仁將職能要求內化為行為慣性。
 - ② 亞馬遜之眼體驗課程：透過面對面的反思與交流，深化心理安全感與跨部門協力力，將企業文化轉化為堅實的人才韌性。

(詳 4.3.4)

員工全生命週期體驗與留任優化策略

整合「新進首航」與「離職洞察」的雙向驅動模型



4.1.4 凝聚每一才——人才吸引與長效留任

嘉新主張自由且具彈性的職場風格，致力於打造充滿活力的人才匯聚地。在共融、共好、共學的氛圍下，我們守護每位夥伴發揮所長的權利，打造一個值得人才長期扎根、共創共好的永續平台。

跨界互動與交流： 打造具備自由度與安全感的 Onboarding 旅程

新人夥伴制度的全方位守護

- **部門夥伴與跨部門夥伴** | 專業與文化的引路人：
入職前三個月由二位資深夥伴陪伴協助新進員工適應環境並建立跨維度人脈，在非正式對話中打破藩籬。
- **人文策略夥伴** | 職涯成長的良師益友：
專業引導尊重個人成長節奏，提供全方位職涯諮詢，協助新人校準成長節奏，降低適應期的壓力。

多元共融活動，打破邊界的互動體驗

- **雙向對話場域** | 各式企業團活動：
透過與高層直接對話（詳 4.1.3 溝通管道）、同仁間的知識傳承（詳 4.3.4 訓練活動），以及福委會舉辦的「密室逃脫」等沉浸式互動活動，營造透明、年輕化的溝通氛圍，在趣味協作中打破組織界限，讓每個聲音都能被看見。
- **情感連結社群** | 節慶主題小活動：
藉由豐富的節慶互動，打破部門邊界，將職場轉化為具備歸屬感的場域，讓適應成為一場探索之旅。

打造成長沃土，成就嘉人的溫暖歸屬

1 不設限的職涯路徑

嘉新多角化的事業佈局，為員工提供多維度的職涯探索的機會，透過跨職能、跨領域的流動機會打破成長瓶頸，成就無框架的職涯發展。

2 重視工作生活平衡

建構全方位的身心支持網絡、彈性上下班、遠端協作機制等等，打造靈活且友善的永續職場。

3 參與共創與企業共好

深度參與企業發展，透過永續任務小組、專案團隊與志工服務等多元管道，讓個人影響力與企業共好願景接軌。

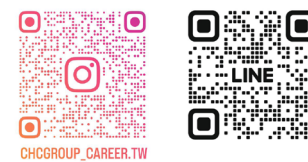
4 技能升級與永續學習

佈建數位學習平台並提供領導力課程與外部進修補助，有系統地協助強化關鍵職能，創造個人與組織的共同成長。

雇主品牌經營：線上與線下雙軌策略

- **深耕校園，引領跨界對話**：不限於傳統校園徵才，我們深入系所與學校教授協作，透過企業說明會、課堂講座、一對一深度交流等，傳遞嘉新的轉型願景，精準媒合潛力新秀。
- **跨平台實體招募，觸及多元人才**：積極參與 Yourator、104 等多元人力銀行之職涯博覽會，針對 Z 世代與跨領域專業人士，展現嘉新水泥多角化發展的獨特職涯機會。
- **社群平台經營**：Instagram 及 LINE@ 招募官方帳號
 - ✔ 嘉人生活實境：藉由分享辦公日常與團隊互動，透視真實的企業文化，尋找志同道合的夥伴。
 - ✔ 零距離即時對話：讓應援零時差溝通更簡單，即時收到第一手最新資訊。
 - ✔ 看見未來：自身職涯與企業願景的交集點，吸引想與我們一起定義未來的夢想合夥人。

請掃描加入 Instagram 和 LINE@ 官方帳號





4.2 共好

架構說明

2025
年主要活動與實績

持續合作、推動	
嘉新兆福文化基金會	自 1963 年合作至今
時代基金會 (Garage+ 嘉新空間)	自 2014 年合作至今
永續智慧創新黑客松競賽	自 2020 年合作至今
台灣聖誕老公公協會	自 2022 年合作至今
小海狸永續助學計畫	自 2023 年合作至今
基督教勵友中心	自 2023 年合作至今
員工協助方案 (EAP)	自 2023 年啟動至今
例行性活動	
職場護理師訪談	每個月 1 次

任務	策略	主要行動
尊重每一步	人權政策與公平對待	落實人權政策，推動職場調查與改善機制，並強化性騷擾零容忍原則，確保員工在公平、安全與尊重的環境中工作。
照顧每一刻	全面員工支持與關懷	提供彈性工作制度與多元假勤方案，包含有薪家庭支持、健康關懷與員工持股信託計畫，並推動新人適應計畫、學習與職涯發展，讓員工能穩定發展並拓展專業。
連結每一心	社會參與與公益實踐	攜手多元社會組織，推動公益合作與社會責任實踐，合作對象包括基督教勵友中心、台灣聖誕老公公協會、台中市四育國中特教班、花蓮縣中華國小、雲林縣新庄國小、南投縣成城國小、宜蘭縣四季國小、雲林縣飛沙國中、蒙恩聽障烘焙坊、社團法人彰化縣自閉症肯納家長協會附設肯納兒烘焙坊、財團法人四季藝術教育基金會等。此外，我們亦長期與嘉新兆福文化基金會合作，透過實際行動回饋社會，為公益發展貢獻一份力量。

4.2.1 尊重每一步——人權政策與公平對待

一 人權政策

請掃描了解嘉新完整的人權政策與人權盡職調查結果及減緩方案 ▶



嘉新認同並支持《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》等國際人權標準。我們於 2020 年 1 月正式制定人權政策，承諾尊重與保護人權，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。

我們以實際行動體現嘉新預防人口販運、強制勞動、童工和歧視，並尊重結社自由權、集體談判權、同工同酬。此外，嘉新的人權政策亦涵蓋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。透過內部日常管理與稽核機制進行檢視；同時，因應人權盡職調查之結果訂定減緩／補救措施，以確保政策之落實。

人權盡職調查流程

嘉新建立系統化之人權盡職調查流程，透過人才及文化處、風控組等權責單位識別公司自身營運、供應商及新業務關係中潛在的人權風險。調查範圍涵蓋的對象包含但不限於全體員工、女性、兒童、原住民、外籍勞工、第三方員工。我們定期審查風險評估結果，確保針對潛在議題採取適當的減緩與補救措施。

訂定人權政策

進行風險辨別及評估

建立風險減緩措施

進行檢視與稽核

2025 年嘉新 **無發生**
違反人權侵害或歧視事件

二 勞動實踐承諾與方案

勞動實踐承諾

嘉新嚴格遵循營運所在地之勞動法規，積極保障勞工權益，並落實下述承諾：

- ①**薪酬保障**：提供足以維持基本生活的合理薪資、確保男女同工同酬之平等原則。
- ②**工時管理**：建立並落實合理的最高工時管理機制；積極避免或降低過度加班與過度工時情形。
- ③**年度休假**：確實核發員工年度休假薪資。
- ④**透明溝通**：於進行大規模人力調整前，提供合理預告期與溝通程序。

勞動實踐方案

- ①**確保工資達到或高於生活成本預估或基準**：建立薪資檢視機制，確保員工薪資符合或高於當地生活成本與法定最低工資標準。
- ②**監控工時，包括加班管理**：建立工時管理制度，以總公司為例，依據《工作規則》規定，平日每日加班不得超過 4 小時，全月加班總時數不得超過 46 小時，且須事前填寫申請單並經主管核准。
- ③**確保員工獲得加班費**：確保所有加班時數皆依相關法規計算並核實給付加班費。
- ④**定期與勞方代表就工作條件進行溝通**：建立多元溝通管道，定期進行協商與交流。詳 4.1.3。
- ⑤**定期監控性別薪酬差距以實現同工同酬**：確保薪資制度公平透明，落實性別平等原則，並每年進行性別薪酬差距分析。詳 4.1.2 與 5.4。
- ⑥**將員工社會保障範圍擴展至政府強制性保障之外**：除依法提撥與繳納各項社會保險費用外，公司另提供員工團體保險、免費年度健康檢查與流感疫苗施打、和員工協助方案（EAP）服務。
- ⑦**確保員工充分利用帶薪年假**：依循勞動法規保障員工帶薪年假權益，並透過人資系統提供即時假別查詢服務，提升休假管理透明度；同時建立職務代理人制度，支持員工安心規劃與使用休假。
- ⑧**提供培訓計畫以減輕產業轉型的負面影響**：每年定期進行人才發展計畫，並規劃多元教育訓練與職能發展方案，協助員工提升能力並降低產業變動帶來之影響。詳 4.3。

2025 年嘉新企業團 **無發生** 違反勞動法律相關之法律程序所造成之貨幣性損失

三 職場平權 × 性騷擾零容忍

請掃描了解嘉新工作場所
性騷擾防治措施、申訴及
懲戒辦法



嘉新禁止任何形式的性騷擾行為，防護範圍涵蓋工作場所內與外。我們致力保護員工免受非本企業團所能支配、管理之工作者的性騷擾或跟蹤騷擾。

性騷擾防治與申訴機制

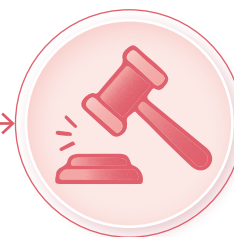


女性成員不得低於二分之一

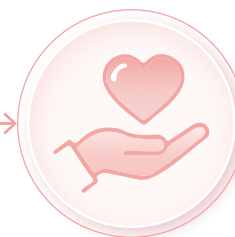
單一性別不得少於三分之一



私密調查
(保密隱私)



糾正補救
(確保無二次傷害)



協助資源
(心理諮商、醫療轉介)

2025 年實質績效

0

性騷擾裁罰與
申訴案

100%

性騷擾防治教育
訓練完訓率

溝通與申訴管道



hr@chcgroup.com.tw



02-2563-4890



4.2.2 照顧每一刻——全面員工支持與關懷

一 核心福利措施：以員工體驗為核心的全方位關懷

嘉新將與員工共好的理念轉化為實質行動，悉心打造從入職到成家各階段的員工體驗。除了員工持股信託與育兒支援，我們更透過優於法規的彈性辦公與多元假別，讓同仁在投入工作的同時，也能自在兼顧生活與家庭，在人生每個重要時刻都有公司溫暖相伴。

員工福利

新人福利

- **新人假** | 通過試用期提供 2 天新人假

彈性工作制度

- **彈性出勤** | 上班 07:30 - 09:30
下班 16:30 - 18:30
- **遠距辦公** | 每月 3 天
- **重要節日前半天提早下班**

假別福利

- **生日假** | 生日當月 半天
- **志工假** | 每年 6 天
- **健檢假** | 每年 1 天

員工財務福利

- **員工持股信託計畫** | 公司提撥 100% 獎勵金

健康與身心照護

- 免費流感疫苗
- 年度健康檢查
- 心理健康講座
- 職場護理師
- 24 小時 EAP 諮詢
- CPR & AED 訓練

運動與社團

- 健身房
- 籃球社
- 瑜珈社
- Zumba 社
- 禪柔社
- 羽球社

人生階段福利

家庭照顧

- 優於法律喪假 (父母 / 配偶 10 天)
- 全薪家庭照顧假 (無剩餘特休者 每年 3 天)
- 全薪病假 (無剩餘特休者 每年 3 天)

生育福利

- 陪產檢及陪產假 10 天
- 產檢假
- 生育禮金 NT\$10,000
- 新生兒禮包 (價值 NT\$5,000)

育兒與家庭支持

- 育兒補助 (每年每名 最高 NT\$6,000)
- 子女教育 (福委會獎助學金)

二 支持退休或終止勞雇關係員工的

過渡協助方案：守護職涯轉銜體驗

嘉新將關懷延伸至邁向退休或離職的轉銜時刻，透過標準化的工作交接制度確保順遂轉換，並藉由員工持股信託與志工、社團機制延續夥伴情誼。我們透過全方位的配套方案，完善此階段的員工體驗，協助同仁在人生轉折之際，能以穩健的心態邁向新階段。

員工持股信託計畫

公司提供 100% 獎勵金，鼓勵員工參與企業經營成果，累積中長期資產，協助退休規劃並提升財務安全感。

工作交接制度

建立標準化交接流程，確保業務順利銜接，並協助離退員工平穩完成職涯轉換。

志工參與延續機制

鼓勵退休同仁持續參與嘉新志工活動，延續社會連結與自我價值。

社團活動 持續參與機制

開放退休員工參與嘉新社團活動，維持人際互動與歸屬感，豐富退休生活。

4.2.3 連結每一心——友善社區創新圓夢

2025 年，「讓愛傳遞」持續作為嘉新推動社會參與的核心方向，對內深化同仁對關懷與陪伴價值的認同，對外則透過實際行動回應社區需求，將企業的溫暖人文精神轉化為具體且可持續的社會影響。

嘉新期望透過每一次的參與行動，逐步形塑具連結性與延續性的社會參與網絡，在陪伴與互動中促成企業與社區之間的正向關係。

以 B4SI 模型計算資源投入狀況

項目	金額	占比	產出
現金資本	\$1,010,087	10.8%	贊助場地扶植 66 間國內外新創團隊
人力資本	\$375,820	4.0%	
實物	\$7,928,722	84.8%	捐贈 414 盒 SEL 情緒教育探索盒
管理成本	\$38,270	0.4%	117 人次員工投入社會活動
總計	\$9,352,899	100%	

嘉新 × 基督教勵友中心

正向大人陪伴計畫



2023 年至 2025 年連續 3 年辦理

總投入志工人次 **139** 人

延續自 2023 年啟動的「正向大人陪伴計畫」，嘉新於 2025 年持續深化與在地社福夥伴基督教勵友中心的合作關係，將關懷行動落實為長期、穩定且具陪伴力的互動歷程。透過籃球與足球友誼賽、晚餐陪伴活動，以及結合兆福基金會獎學金得主的參與，形塑正向循環的支持網絡，使陪伴不只是一次性的付出，而是持續串聯彼此、共同前進的連結關係。

基督教勵友中心長期深耕台北市中山與大同區，致力於兒少教育、生活陪伴與

自我探索。除日常陪伴外，中心亦透過服務營隊，引導孩子逐步從「被支持者」轉變為「貢獻者」，在實際行動中培養責任感與自信心，為未來的自我發展奠定基礎。

嘉新水泥總公司同樣座落於中山區，與社區共生已近一甲子。2025 年，嘉新持續整合基金會、同仁志工與社會資源，回應在地需求，打造具延續性與影響力的陪伴行動，讓「讓愛傳遞」成為被實踐、被感受的真實行動。



● 耶誕大餐

志工參與人數：**13** 人

● 好窩女籃——籃球友誼賽

志工參與人數：**13** 人

2023

2024



● 義廚手作料理

志工參與人數：**15** 人

● 單車環島活動

志工參與人數：**3** 人

● 籃球友誼賽

志工參與人數：**25** 人

● 聖誕甜點派對

志工參與人數：**15** 人



- **籃球友誼賽第一季**
志工參與人數：**10** 人
在球場上相遇，用陪伴累積信任與默契。



- **台日青少年足球交流營**
志工參與人數：**7** 人
台日足球交流，踢出跨越國界的熱血與友誼。

2025



- **籃球友誼賽第二季**
志工參與人數：**4** 人
奔馳汗水，在籃框下留下最燦爛的身影。

籃球友誼賽第一季

當哨聲響起，嘉新籃球社社員與勵友中心所培力的好窩女籃孩子們一同投入比賽，球場瞬間成為青春揮灑的舞台。透過一次次傳球與投籃，孩子們在運動中挑戰自我，也逐步建立自信。場邊的加油聲與笑容，為比賽注入溫度，讓陪伴不只發生在場上，更留存在每個人的心中。

籃球友誼賽第二季

嘉新籃球社與勵友的好窩女籃再次齊聚球場，在熟悉的節奏中展開熱血交流。孩子們帶著笑容奔跑於場上，每一次快攻與跳投，都是突破自我的累積。這場友誼賽不以輸贏為目標，而是在互動中陪伴孩子釋放活力、累積勇氣，讓正向能量持續在球場中流動。



台日青少年足球交流營

嘉新攜手日本沼津青藍職業足球俱樂部，舉辦台日足球交流營，邀請勵友兒少據點孩子們一同參與。透過足球運動的交流與合作，不僅讓孩子們在奔馳中感受團隊精神，更實踐企業長期關注兒少發展、深耕社會公益的承諾。



● 發光人年會

志工參與人數：**12** 人

聆聽真實故事，為少年的勇氣與成長喝采。

● 青椒聚落嘉年華

志工參與人數：**6** 人

走進社區舞台，陪孩子自在展現自我。



● 嘉新 × 兆福 × 勵友 聖誕精靈村

志工參與人數：**16** 人

小手牽大手，用陪伴點亮冬夜的溫暖。



青椒聚落嘉年華

嘉新志工陪伴孩子走入社區，讓孩子在熟悉的生活場域中自在展現自我。透過互動與引導，讓孩子們也感受到被支持與被看見的力量。活動不僅拉近了孩子與社區的距離，也讓陪伴成為連結彼此的重要橋樑。



發光人年會

發光人年會邀請社工與青少年分享陪伴歷程中的真實故事，呈現孩子在成長路上的轉變與努力。透過傾聽與交流，嘉新志工看見少年如何一步步累積勇氣，面對挑戰。這場年會不只是成果的呈現，更是一個彼此理解與鼓勵的重要時刻，讓陪伴的價值被持續傳遞。

嘉新 × 兆福 × 勵友 聖誕精靈村

在歲末溫馨的節慶氛圍中，同仁攜手嘉新兆福文化基金會獎學金得主，共同化身為陪伴小精靈，與孩子度過充滿歡笑的冬日時光。活動當天透過遊戲互動與關懷，讓孩子在節慶中感受到溫暖與祝福，也為一年畫下溫柔的句點。這份陪伴不僅點亮孩子的笑容，也讓嘉新同仁與基金會獎學金得主在回饋社會的過程中體會共好價值。



嘉新 × 台灣聖誕老公公協會

嘉新精靈村計畫



2022 年至 2025 年
「嘉新精靈村計畫」連續 4 年辦理

總投入志工人次 **59** 人



總投入物資捐贈 **311,430** 元

捐助單位包含：屏東縣恆春鎮大平國小棒球隊、台北市中山區基督教勵友中心、台中市四育國中特教班、花蓮縣中華國小、雲林縣新庄國小、南投縣成城國小、宜蘭縣四季國小、雲林縣飛沙國中

嘉新於 2025 年持續推進與台灣聖誕老公公協會的合作關係，透過線上閱讀與物資認捐行動，將關懷與祝福實際送進孩子的生活中，讓節慶不只是短暫的溫馨時刻，而是一段能被真實感受的陪伴歷程。

台灣聖誕老公公協會自成立以來，長期透過手寫回信守護孩子的想像與期待，並關注偏鄉及資源相對不足學童在生活與學習上的需求。嘉新認同協會所傳遞的正向理念，並期望將「聖誕老公公」所象徵的關懷精神融入企業文化，促進同仁對社會關懷價值的實踐與體會。

因此，嘉新結合協會所彙整之實際需求，邀請同仁化身「禮物小精靈」，認捐學童所需之文具與生活物資，將關懷轉化為具體行動，讓孩子感受到被理解與被支持，也使企業關懷逐步形成可持續循環的社會連結。

嘉新期望藉由與台灣聖誕老公公協會的長期合作，串聯同仁參與、社會資源與公益夥伴的力量，讓節慶行動成為延續善意的重要節點，持續為社會注入溫暖而穩定的正向影響。

禮物小精靈 2025

2022
2023
2024

實體募集

總價值：**18,069** 元

捐助單位：花蓮縣中華國小、雲林縣新庄國小、南投縣成城國小、宜蘭縣四季國小、雲林縣飛沙國中

線上閱讀募集

總價值：**10,566** 元

捐助單位：台中市四育國中特教班

線上閱讀募集

結合學習與公益的行動模式，嘉新持續推動同仁參與閱讀天下創新學院指定之線上課程，並以全員完成率作為共同目標。當學習目標達成後，嘉新即代表捐贈繪畫用品予四育國中特教班，將同仁的學習成果轉化為具體的社會回饋。

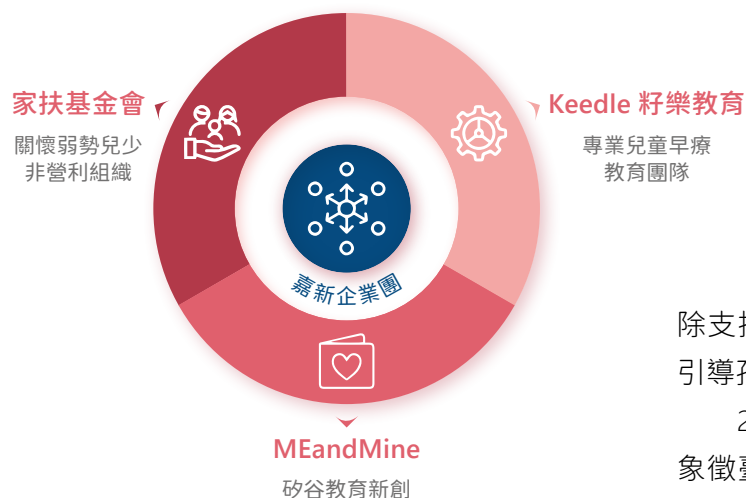
此行動除促進同仁共學與自我精進外，也透過實際資源挹注，回應弱勢學生在學習上的需求，為其創造更多探索與發揮的空間。嘉新亦欣喜得知孩子們於後續參與繪畫比賽並獲得佳績，展現學習成果所延伸出的自信與成長。

實體募集

歲末佳節前，嘉新同仁共同響應文具與資源募集行動，回應孩子在學習上的實際需求。透過同仁踴躍參與與支持，募集馬克筆、色鉛筆、蠟筆及會考所需文具等學習用品，將關懷落實為具體行動。

今年度同仁參與情形超出原先預期，原本規劃支援三所學校，最終擴大至五所學校，顯示企業內部關懷能量的持續累積。透過這些實際投入，讓更多孩子在新的一年里獲得穩定的學習支持，陪伴他們描繪充滿希望與色彩的成長歷程。

小海狸永續助學計畫 贊助 500,000 元



嘉新自 2023 年起攜手教育新創團隊 MEandMine 與家扶基金會，透過贊助專案 500,000 元推動社會情緒學習（SEL），協助孩子培養自我覺察、情緒管理與人際互動能力，累積翻轉未來的知識與力量。自 2024 年起，嘉新進一步邀請深耕早期療育領域的 Keedle 籽樂教育加入計畫，呼應公司擴大社會影響力的發展主軸，將 SEL 教育延伸至早療兒童及其家庭，提供兼具科學性與趣味性的學習內容，打造身心整合的學習歷程。

課程設計結合探索型教材與 STEAM 教育理念，透過實驗與體驗式教學，提升孩子的學習動機，並引導其認識身體消化系統、進行感官刺激手作活動，以及練習日常情緒互動。課程

除支持兒童學習發展外，亦協助家長更有效地引導孩子，進一步促進親子間的互動與理解。

2025 年，教育部正式將 SEL 納入課程架構，象徵臺灣社會情緒學習邁入制度化的重要里程碑。嘉新持續深化「小海狸計畫」，除強化家扶體系教師對 SEL 理念的理解與實務應用外，亦逐步將影響力擴展至早療專業人才的培育，讓更多有情緒支持需求的孩童與家庭受益於系統化的情緒教育資源。

本年度除延續 2024 年於三個家扶發展中心推動之早療課程外，新北發展學園亦加入計畫。同時，嘉新特別贊助家扶舉辦早療師資培訓課程，邀請東華大學特殊教育學系林坤燦教授擔任講師，課程內容結合 SEL 核心理念與實務操作，協助參與人員在理論理解與實際服務之間建立清楚連結，提升專業應用能力。

本次培訓共計 128 位早療相關人員參與，課程涵蓋 SEL 理論基礎、核心概念與實務應用，平均課後回饋達 4.5 分（滿分 5 分）以上。回



饋顯示，多數學員認為課程對 SEL 知識理解與實務運用具有實質助益，並進一步提升其於服務現場持續學習與落實應用的動能。

此外，嘉新亦為員工舉辦親子體驗課程，邀請 3 至 10 歲孩童與家長透過教具盒共同探索情緒與身體的奧秘，在遊戲中學習自我覺察與情緒管理。此舉不僅加深同仁對公司投入早療與情緒教育價值的認同，也促進家庭成員間的互動與連結。

嘉新相信，情緒教育不僅是一套教具或課程，而是支持孩子健康成長的重要力量。透過長期投入教材支持與師資培力，嘉新持續擴大 SEL 教育的社會影響力，實踐企業與社會共創價值的永續承諾。

	SEL 情緒教育 探索盒捐贈數量	受贈孩童
2025 年	414 盒	167 位
2023 年推動至今	1671 盒	1308 位

孩童成長表現

- **100%** 的孩童能透過感官學習更認識情緒。
- **93%** 能更清楚地表達自己的感受。
- **78%** 展現出較不易分心的專注力提升。

家庭支持力量

- **100%** 的家長表示會持續與孩子在家中練習 SEL 教具。
- **94%** 對於應對孩童需求展現出更高信心。
- **91%** 表示更了解如何陪伴孩子認識情緒。

教學應用成效

- **83%** 的教保老師在課後感到明顯增能。
- **76%** 認為課程對早療兒童的學習有實質助益。



財團法人嘉新兆福文化基金會

嘉新水泥創辦人張敏鈺先生於 1960 年春首創嘉新水泥獎學金，旨在鼓勵軍公教子女及貧困學生。為延續這項獎學金計畫並貢獻社會，於 1963 年 6 月 10 日成立財團法人嘉新水泥公司文化基金會。基金會的宗旨在於推動教育和文化事業的發展。1994 年，為紀念創辦人張敏鈺先生和妻子龔福明女士對基金會的貢獻，將基金會全名更名為嘉新兆福文化基金會。2021 年，由張剛綸先生接任基金會董事長。



宗旨

取之於社會，用之於社會



願景

人人有能力及意願促進社會美善



使命

激勵人才，關懷弱勢，推廣人文



基金會成立運作：**1963** 年迄今
獎學金發放：**1960** 年迄今



歷年總受惠學子：**109,561** 人



歷年捐助總額：約 **330,371,916** 元

多元獎助機制， 推動教育共融與永續發展

① 第 66 屆（2025 年）嘉新獎學金

共頒發 **7,000,000** 元 清寒獎學金
受惠學子計 **419** 人

② 第 61 屆（2025 年）中華嘉新體育獎學金

共頒發 **1,157,000** 元 體育獎學金
受惠學子計 **94** 人

③ 第 4 屆（2025 年）永續力獎學金

共頒發 **500,000** 元 永續力獎學金
受惠學子計 **5** 人

獎學金 2025 年總受惠學子 518 人



嘉新兆福文化基金會長期致力於促進教育和文化，致力使更多貧困兒童擁有接受教育的機會。在過去的幾十年中，逾十萬人受到了基金會的獎勵和支持。嘉新獎學金 1960 年創立，首年即吸引超過五千份申請，最終有一千兩百名學子獲得每人 350 元的獎金，相當於當時的公務員一個月的薪水。而且不受時代變遷的影響，每年均辦理發放，已經超過一甲子，創下了許多紀錄，成為台灣私人創辦基金會的先驅。

從 2022 年起，基金會推出「永續力獎學金」，鼓勵大學生、研究生積極參與並支持永續發展。2022 年至 2025 年有 24 位學子獲得了永續力獎學金。這也代表基金會使命的與時俱進：從最初的獎助貧困學生，到現在擴及至有志於永續創新發展的學生。不斷調整以迎接當代社會的需求和挑戰，同時也培育具有前瞻性思維和永續意識的新世代。

2025 年獎學金頒獎典禮吸引了 200 多位學生及家長參加。活動內容豐富，邀請 Jubo 智齡科技創辦人康仕仲博士演講，勉勵學子在 AI 時代中培養不可取代的創意與同理力、展現得獎同學自編自導的創意影片作品，為在座得獎同學帶來激勵與啟發。除了頒發獎學金外，基金會積極推動各項培力計畫，並贊助交通費用，確保各地獎學金得主均能參與。



2025 年第四屆「永續力獎學金」

鑑於當下人類面臨的巨大環境危機，危及地球數十億人類的生命福祉以及數百萬物種的生存，本獎學金冀望能鼓勵新世代勇敢面對這個世紀挑戰，以實際行動關注環境保護、循環經濟等與人類永續發展相關議題，發揮領導力及影響力，不僅努力推動校園永續，更進一步為社會的永續發展盡心盡力，果敢承擔國家永續發展的重責大任。嘉新兆福基金會並於獎學金頒獎典禮中落實減碳，進行全面性的碳排統計，以實際行動響應可持續發展議題。

2025 年嘉新兆福文化基金會獎學金頒獎典禮碳排統計

評估指標	本年度數值	較去年增減
活動總碳排放 (kg-CO ₂ e)	2,445.60	↓ 36%
活動人均碳排放 (kg-CO ₂ e)	8.26	↓ 13%
製作物碳排放 (kg-CO ₂ e)	6.38	↓ 94%
交通總碳排放 (kg-CO ₂ e)	1,726.25	↓ 32%
廚餘剩食重量 (kg)	0	↓ 100%
大眾交通工具搭乘比例 (%)	57.63%	↑ 11%
餐飲素食比例 (%)	100%	↑ 18%

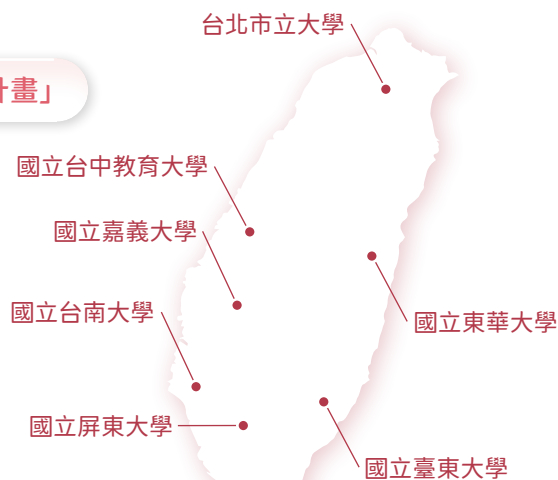
青年培力與支持新創

① 臺灣教育大學系統「114 年偏鄉學生關懷輔導課輔計畫」

臺灣教育大學系統（114 學年度）

有 **7** 個系統學校成員參與，共計執行 **11** 項計畫
贊助金額 **1,999,918** 元

2014 年起贊助由臺灣教育大學系統隸屬七所大學每年度提出之各種計畫案，以週末課輔或冬令營、夏令營輔導偏鄉學童的學校課程。教案設計著重多元文化體驗，並進行各種康樂活動，讓孩童在快樂中學習，充實精神生活。



② 偏鄉部落遠距教學計畫

自 2012 年起每年贊助台灣希望部落協會，理事長焦傳峻先生所提對原住民學童的課輔計畫，新冠疫情後，目前偏鄉部落課輔以遠距陪讀教學方式進行，基金會也將不定期實地關懷與探望。

本計畫之運作模式係由台灣希望部落協會至國內各大專院校招募陪讀的大學伴，對於多處偏鄉中小學或部落教室如屏東射寮分校、雲林石榴國中、梅林國小、屏東青山部落、花蓮西林部落、高雄鳳山教室、東市區教室、宜蘭礁溪教室、嘉義來吉部落、桃園詩朗部落、苗栗南庄國中等處學童，以網路視訊提供遠距教學，以補強其課業，推廣教育平權，而各義務奉獻的大學伴們，也會因教學相長緣故，在陪讀教學過程中獲得成長。

③ 未來導航

嘉新兆福文化基金會自 2023 年起，為獎學金得主規劃一系列的「未來導航」參訪及座談活動，帶同學走入標竿企業，與優秀工作者交流、學習，至今參與人數已累積近百人。2025 年系列參訪活動的首站於 6 月舉辦「職涯導航，未來不徬徨——全球知名外商深度交流」，邀請來自 Google 的講者分享職涯歷程與科技產業的核心能力。9 月舉辦的「新鮮人模擬面試」是基金會首次與時代基金會 Epoch School 合作的實戰型活動，邀請六位具豐富業界經驗的導師，針對不同學科分組進行模擬面試與履歷指導。10 月帶領學子走進時代基金會 Epoch School Garage+ 創業加速器，近距離感受全球新創基地的活力與創業精神。

Google 講師職涯座談



新鮮人模擬面試



時代基金會 Garage+ 新創加速器參訪





4 支持新創

2025 年成果

贊助青年創業育成團隊場地租金約 **750** 萬元

【與時代基金會合作辦理 Garage+ 計畫】

● Garage+ 嘉新空間育成中心

為促進文化經濟發展，嘉新兆福文化基金會支持創業創新教育，本年度持續執行與財團法人時代基金會之「Garage+ 嘉新空間」合作計畫。

2014 年 10 月 24 日，與時代基金會簽訂協議合作成立「Garage+ 嘉新空間」，由嘉新兆福文化基金會提供新創計畫團隊免費使用近 370 坪場地，Garage+ 才正式有了實體辦公室可供創業團隊進駐，時代基金會則負責日常營運與管理，協助青年創業。

Garage+ 嘉新空間育成中心持續協助國內及國際新創團隊，2025 年新增團隊 66 家（國內團隊 34 家、國際團隊 32 家），實體進駐團隊 18 家，累積服務團隊數已達 674 家（國內團隊 344 家、國際團隊 330 家）。

【Epoch School 人才教育計畫】

為讓台灣不同角落的年輕人得以獲得國際級資源的培育和啟發，朝創業家之路邁進。時代基金會的人才教育計畫 Epoch School 於 1998 年成立，除了提供「未來創業人」之外，另外提供「未來國際經理人計畫」人才培育計畫，2023 年至 2024 年嘉新為協辦企業之一，參與擔任活動評審，透過個案分析與解決現況提案命題，與青年學子進行交流互動，協助青年深入調查並提出創新且具體可行的解決方案，鍛鍊綜觀大局的分析力與提案力。

產業領域	占比
B2B SaaS	29%
IoT/AIoT/Smart Devices/Telecommunication/Space	24%
Digital Health/Medtech	17%
AI & Big Data	11%
Smart Energy / Green Tech	11%
Manufacturing Tech / Logistic / Robotics	5%
Semiconductor	4%

✓ 攜手各方夥伴，持續擴大社會影響力

花蓮颱風災後緊急物資援助 贊助 49,405 元

2025 年受颱風影響，花蓮馬太鞍溪因堰塞湖潰堤導致泥流傾瀉，致使下游的光復鄉市區遭受嚴重災損。秉持共好的永續精神，嘉新水泥在總經理的特別指示下，迅速於災後三日啟動緊急物資援助專案。

針對災區在清消與環境復原上的急迫需求，公司緊急採購包含酒精、圓鋤、土耙、地板刷、橡膠手套、長雨鞋、漂白水及大容量垃圾袋等各類救災與清潔物資。為了確保救助時效，所有物資在當晚即從新北市五股區集中運往花蓮災區。

在此次行動中，不僅提供了實質的物質援助，更有眾多熱心民眾與同仁自發參與物資的分類與打包，將關懷的心意匯聚成支持的力量，以具體行動實踐企業社會責任，協助災區居民加速完成環境清理，早日重建家園。



第六屆 2025 永續智慧創新黑客松競賽 贊助 40,000 元

本屆競賽企業命題共計 21 家企業參與，嘉新已連續第五年投入此計畫並提供獎金支持，透過產學合作方式，培育青年人才並深化品牌與社會的正向連結。本次由嘉新以「人之初產後護理之家之整合媒體形象」為命題，結合實際營運需求與品牌發展策略，邀請參賽團隊針對「人之初產後護理之家」之品牌精神進行創意發想與設計。

在命題規劃過程中，嘉新明確設定品牌定位與旗艦館特色作為發想基礎，引導參賽者提出能有效傳遞核心價值與服務亮點之整合性媒體素材，作為未來品牌溝通與據點拓展的重要參考。中國醫藥大學及逢甲大學之學生團隊，進一步依據嘉新提供之營運情境，針對不同城市客群進行消費者旅程設計，整合出具實務可行性的行銷溝通策略，協助嘉新在未來發展新據點時，建立更一致且清晰的品牌主軸。

公益採購



2025 年「公益採購」

總採購金額 13,880 元

公益採購支持社福團體

● 蒙恩聽障烘焙坊

嘉新採購「蒙恩聽障烘焙坊」之聖誕 Tree 餅乾小禮盒，作為聖誕佳節贈與勵友中心孩子們的節慶小禮物。透過公益採購的方式，讓孩子在感受節慶溫暖的同時，也支持聽障者穩定就業與技能發展，將關懷由受贈者延伸至產品背後的勞動者，形成具意義的善意連結。



捐款贊助

公益採購支持社福團體

● 社團法人彰化縣自閉症肯納家長協會 附設肯納兒烘焙坊

嘉新於萬聖節期間採購「肯納兒烘焙坊」之萬聖節節慶餅乾，作為節慶關懷的一部分，將公益採購融入日常活動中。透過實際採購行動，支持自閉症者參與職能培訓與工作實踐，協助其建立穩定的工作能力與自信，也讓節慶活動成為促進社會理解與包容的重要契機。



財團法人四季藝術教育基金會

總捐款金額 **1,700** 元

嘉新於今年父親節活動中，除以樂高積木共創形式邀請同仁參與親子互動外，亦同步設計公益捐款機制，設定每位參與者即捐贈新台幣 100 元予四季教育藝術基金會，讓同仁在參與活動的同時，也能實際支持教育與藝術推廣行動。

本次父親節活動共計 17 位同仁參與，累計捐贈金額為新台幣 1,700 元，透過小額但持續的行動，支持基金會推動教育藝術相關計畫。嘉新期望藉由結合節慶活動與公益捐助，將參與轉化為實際影響，讓關懷不僅停留於活動本身，也延伸至更廣泛的社會支持。



財團法人台北市基督教勵友中心

總捐款金額 **10,100** 元

延續 2024 年推動二手市集的行動，嘉新於 2025 年擴大合作規模，攜手台灣水泥與雲朗觀光三方共同舉辦聖誕公益市集。活動當日結合薑餅屋手作體驗及公益商品義買等方式，讓同仁以多元形式參與公益，將永續理念融入日常生活。透過跨企業夥伴的共同參與，二手市集不僅促進資源再利用，也加深企業與社區間的交流連結，展現共好、擴散社會影響力的具體成果。



4.3 共學

2025 年主要活動與實績	持續推動	
	人才盤點	自 2019 年啟動至今
	職能導入	自 2022 年啟動至今
	天下創新學院平台 (e-learning)	自 2022 年啟動至今
	嘉人實習計畫	自 2023 年啟動至今
	管理階層讀書會	自 2025 年啟動

架構說明

任務	策略	主要行動
奠基每一程	永續人才策略與成長	持續嘉人實習計畫，給予完整職務內容學習與企業深入瞭解機會；透過人才盤點與分析，完善培訓體系，為企業長遠發展培育關鍵人才。
鑄造每一才	創新驅動的人才培育體系	各部門人才發展計畫，納入年初個人目標設定，提升專業職能。優化作業模式導入 AI 系統，強化組織即戰力與數位力。
引領每一階	領導力發展	建構「先學習、再交流、後回訓」的管理職能訓練機制，強化管理者的行為轉化。並將管理工具導入人才盤點與考核制度，持續培育企業未來管理人才。
傳承每一力	文化傳承與核心職能深化	透過「亞馬遜之眼」體驗課程與「閱讀小精靈」公益連結，凝聚企業核心價值與韌性。

4.3.1 奠基每一程——永續人才策略與成長

Part 1 嘉人實習計畫：「不只是一份實習，更是一場職涯的定向導航。」

企業的永續競爭力源於人才的流動與傳承，我們堅持推動實習計畫是基於對社會新鮮人的深層承諾，致力於：

實務對接：讓理論落地，協助實習生在踏入社會前找到精準的成長路徑。

雙向賦能：透過共學機制導入創新視角，實現人才與組織的共同進化。

實力深耕：兼顧硬實力之精進與軟實力之磨練，鍛造足以適應未來的全方位職能。

① 共融 打破隔閡，建立歸屬

透過新人引導帶領實習生深入理解嘉新的文化底蘊與經營理念，並配合指導員制度與跨部門交流消除職涯起點的陌生感。

計畫初期的時光膠囊活動引導學生記錄初衷，建立對自我的承諾與信心。這不僅是專業職能的對接，更是建立安心感的關鍵過程，讓這趟實習之旅在穩固的信任基礎上啟航。



2 共學 跨域成長，雙向賦能

透過跨部門實習生的腦力激盪與合作任務，運用「換位思考」打破職能邊界，激發多元觀點。在共同解決問題的過程中磨練專業硬實力、在對話與協作中鍛造溝通軟實力，實現人才與組織間的雙向賦能與創新。

3 共好 成就彼此，永續傳承

旅程的終點藉由期末成果發表會展示學習軌跡，協助實習生釐清職涯定向，並透過實習許願池將實務經驗轉化為回饋滋養下一屆的實習生，建立人才傳承鏈。



期中分享會



跨部門共同任務挑戰



總經理的祝福 第三屆實習生畢業



期末成果發表會

Part 2 深耕教育 × 賦能青年：嘉新 2025 海外實習成果解密

嘉新持續落實社會參與，透過日本沖繩 Hotel Collective 實習計畫，達成「產學無縫接軌」。

亮點數據與成效

- 深度產學合作：與中國文化大學等知名學府結盟。
- 核心部門深耕：專注房務、餐飲等五星級標準培訓。
- 實力顯著成長：實習生實質回饋，專業度與溝通能力有顯著提升。



中國文化大學 日本語文學系 蔡同學

首先，真的非常感謝嘉新企業團提供給我這麼難得的機會能到日本的 Hotel Collective 實習。

雖然在沖繩 Hotel Collective 實習的日子僅有短短三個月，但感覺時間過得相當快，不亞於以往在臺灣過暑假那般感到的時光飛逝，這三個月的實習歷練過得相當充實且開心。一方面高興自己的日文口說能力被前輩們認可，也很開心自己能夠獨自適應異國環境的生活。

這段期間內實習的兩個部門，分別是房務以及四樓的自助餐餐廳（ADD）。前輩們在我詢問不懂的工作內容時都不吝指教、願意傾囊相授於我。多虧了親切的前輩們，在這段期間內我收穫了很多，包括職場禮儀、專業實務技能以及能讓工作流程更順手的技巧。

Part 3 深耕教育 × 賦能青年：關係企業實習歷練

透過嘉和健康生活實習計畫，帶領來自公共衛生學院的實習生石同學進行實戰學習。

中國文化大學 哲學系 陳同學

這是我第一次在國外工作實習，很幸運能夠到 Hotel Collective 的房務部門。剛開始雖然有些緊張，不過遇到的前輩們都非常親切，也很有耐心地教導我各項工作內容，讓我能夠漸漸適應環境。在實習的三個月裡，我學到了很多實務經驗，包括房間整理的流程、注意細節的重要性，以及跟不同國家背景的人們相處。每一天的工作都讓我感到充實，也让我切身體會服務業的辛苦。非常感謝 Hotel Collective 給我這次寶貴的實習機會。



亮點數據與成效

- 深耕實務觀摩：走進照護第一線，將校園理論與產業實務深度接軌，強化專業職能應用。
- 掌握全流程視野：跨越單一領域，通盤理解「一條龍」的服務脈絡（例如：客戶需求訪談、中央廚房運作與管理）。
- 知識轉化與實戰：由實習生擔綱主講產後營養講座，從籌備到授課，將專業知識轉化為貼近客群的衛教服務達成學用合一，講座整體滿意度達 95%。

西雅圖華盛頓大學公共衛生學院 石同學

這段時間最特別的是參觀中央廚房，因為之前沒有機會，所以不了解大量餐食製作的標準化及衛生管理。相比之前在學校冰淇淋店工作，我們的操作人員也未必遵守換手套、抹布等規範，才會常常在校內餐廳發生食物中毒的情況，這讓我對嘉和央廚有重新認識到食品安全的重要性。



從錨定到領航：
實習生的全方位賦能之旅

對嘉新而言這是一項「育林工程」，我們播下實習機會的種子，讓每一位參與者都能在實務歷練中釐清方向、強化不足，不僅成就個人更與嘉新共同創造永續未來。

內部人才發展

學習 × 實踐 × 職涯躍升

每年第4季定期進行部門人才發展計畫，涵蓋人才標準建置、人才分析與人才培育。各部門依據短期、中期及長期目標，檢視其部門內相應人員能力是否符合目標需求與職能定義。同時，根據未來一個年度的工作重點及專案需求，規劃培育計畫，包含：

- 安排內外部訓練課程。
- 指派部門夥伴進行專責工作輔導。

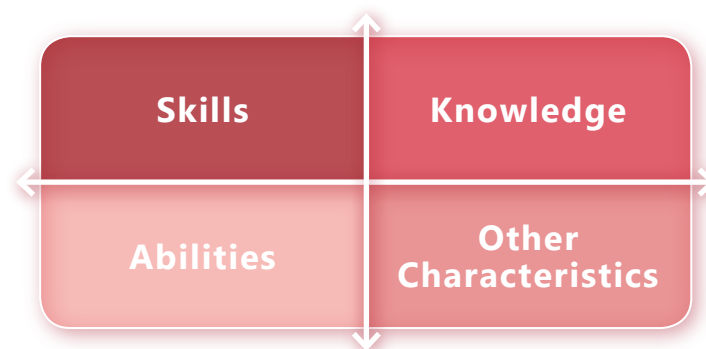
此外，公司設有常態性訓練計畫，包括：

- ① **新進人員訓練**：協助新進員工迅速融入組織與掌握工作要點。
- ② **全體員工必修課程**：強化核心技能及知識基礎。
- ③ **管理人員訓練**：培育領導與管理能力，支持組織發展。

人才盤點

定義人才

工具：KSAO



辨識人才

工具：人才九宮格



發展人才

工具：IDP 個人發展計畫

個人發展計畫範例

姓名	○○○	目前職稱	○○○	所屬部門	○○部
目標職位	○○○	所屬部門	○○部	預計發展時間	2年
發展領域 (職能 / 特質與潛能 / 目標達成率)	發展項目 (關鍵行為 / 知識 / 技能 / 其他)	發展步驟	所需資源 (預算 / 導師時間 / 其他)	預計完成 / 驗收日期	實際執行結果
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮

嘉新企業團訓練體系

新進人員 - 未滿三個月		全體同仁										特定專業人員					管理階層			
通識系統												專業系統					管理系統			
新進人員類		職業安全衛生類			政策宣導類				企業文化類			專業證照類		執業進修類		專業知能類	儲備 / 初任主管類		中階主管類	高階主管類
新人引導訓練	迎新訓練	消防訓練	急救訓練	身心健康訓練	內線交易防制	職場平權宣導	ESG 宣導（含誠信經營）	資訊安全宣導	永續夥伴行動	核心職能培訓	自我充電	證照初訓	證照複訓	會計主管	稽核人員	專業能力	心態	技巧	知識	經理人訓練

* 在職同仁必修課程

2025 年，我們以「職能深化 × 系統學習 × 實務轉化」為主軸，強化人才培育架構，將核心職能、專業職能與管理職能整合為一體化學習系統。除持續運用天下創新學院數位平台外，更透過必修派課與實體互動課程並行，提升學習參與度與轉化成效。

在核心職能方面，選定「團隊合作」與「創新能力」為年度主軸，搭配必修派課制度，並結合公益行動，將學習成果轉化為實際社會參與，強化知識與價值並行的學習模式。2025 年必修課完成率明顯提升，展現組織學習動能。

在專業職能方面，各部門依年度策略目標編列專業培訓預算，規劃外聘講師溝通課程及專業技能精進方案，並持續強化跨部門專案實戰學習，讓員工在任務中累積實務能力。

2025 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
實際參加人數 (A)	108	209	317
課程總時數 (B)	3,451	1,617	5,068
每人平均受訓時數 (B) / (A)	31.96	7.74	15.99
訓練投資總金額 (C)	1,160,363	515,862	1,676,225
每人平均訓練投資金額 (C) / (A)	10,744	2,468	5,288

學員 - 性別	男	女	合計
實際參加人數 (A)	152	165	317
課程總時數 (B)	2,866	2,202	5,068
每人平均受訓時數 (B) / (A)	18.85	13.35	15.99
訓練投資總金額 (C)	712,109	964,116	1,676,225
每人平均訓練投資金額 (C) / (A)	4,685	5,843	5,288

註 1：2025 年總受訓人數 317 人。

註 2：2025 年總訓練費用 1,676,225 元，總費用已剔除特殊補助單一員工 3,030,300 元。

4.3.2 鑄造每一才——創新驅動的人才培育體系

人才是企業轉型的關鍵動力，因此，我們依據員工的年資、職能與發展需求，精心規劃專屬的學習路徑，確保每個人都能在適合的階段獲得相應的成長機會。我們透過數位學習工具、實體課程與年度績效考核，系統化地支持員工發展，不僅幫助新進員工快速適應，也協助不同職級的員工強化專業與管理能力。我們希望讓學習成為企業文化的一部分，讓每位員工在職涯中，都能持續提升並累積長遠競爭力。

新進員工 | 穩健適應 × 快速成長

新進同仁的加入是企業注入新活力的起點。

我們精心策劃了「到職日引導」與「入職全日培訓」雙軌制度，不僅是專業知識的傳遞，更是為了讓每一位「新嘉人」在最需要支持的時刻，感受到組織的溫度與厚度。此外，每位新嘉人在職務專業有工作指導者，人才及文化處還設立新人夥伴制度，透過多方支持，協助新夥伴適應組織文化、人際環境，打造良好的職場體驗。



到職當日

快速融入 × 基礎導入

新進員工於報到當日，即參加新人引導與職安訓練，了解企業核心理念、制度規範及必要的工作工具，為正式展開職涯做好準備。

- **職場環境與行政賦能：**由人才及文化處專人導引，協助同仁快速熟悉工作環境、掌握 IT 系統與行政規章，確保「生存工具」第一天即到位。
- **歸屬與安全感：**安排導師或部門主管進行初步對談，分享團隊氛圍與基本職掌，讓新人在踏入辦公室的首日，便能感受到「被歡迎」的歸屬感。



入職培訓

建立基礎 × 強化職能

當同仁度過初步適應期後，接續安排深度的入職培訓，此階段與報到日的行政導引不同，涵蓋企業文化底蘊與社會責任。

- **13 大核心主題課程：**涵蓋 ESG 永續願景、人才發展路徑、企業社會責任等，由各部門主管親自授課。
- **零容忍政策：**特別強調「職場平權」、「資訊安全」、「防制內線交易」與「內控制度」，確保同仁在投入專業工作前，已建立正確的職場倫理與法律紅線。
- **跨領域連結：**透過與不同部門新進同仁共同參訓，打破部門孤島，建立橫向的溝通網絡，促進跨單位的共識融入。



入職培訓



新人夥伴機制

文化融入 × 互助成長

除了專業上的工作指導者，我們特別安排新人夥伴機制，幫助新人在工作之外，更快熟悉企業文化、人際環境與內部資源。（詳 4.1.4）

透過完善的新進員工學習路徑、新人夥伴制度與專業工作指導，我們幫助每位新夥伴順利適應、發展職能，為未來職涯成長奠定穩固基礎！



專業職能發展 | 持續學習 × 強化競爭力

為了協助員工持續提升專業職能，每年進行訓練需求調查，並邀請各部門主管與員工充分討論，共同確定學習方向。公司提供充足的預算與資源支持，鼓勵員工參與外部訓練、取得專業證照，並出席產業資訊交流會議，讓同仁不僅能獲得最新的知識與技能，還能在競爭激烈的行業中保持優勢，提升職業發展潛力。

專業職能的培養與提升，不僅能讓員工在日常工作中更加游刃有餘，也能幫助他們在不同領域中發揮關鍵作用，為公司的發展與成長貢獻力量。公司將持續提供相關支持，讓員工在學習的過程中獲得最大的成效，並為他們的職業生涯鋪設成功的道路。

✓ 實戰專案參與：協作共學 × 開拓未來

為配合企業數位轉型策略，2025 年針對關鍵核心業務與後勤單位啟動 SAP 系統導入訓練計畫。

- **高強度訓練實績：**針對 **36** 位核心人才展開長達 **69** 小時的系統操作與流程標準化訓練。內容包含流程標準化、模組操作實務及系統整合應用，確保財務與業務數據能精準對接，提升營運效率與決策品質。
- **系統性影響：**透過系統導入訓練，協助組織建立數位化的共同語言，精準對接財務與業務數據，提升整體經營決策效能。



SAP 系統培訓

✓ 內外部交流知識學習：

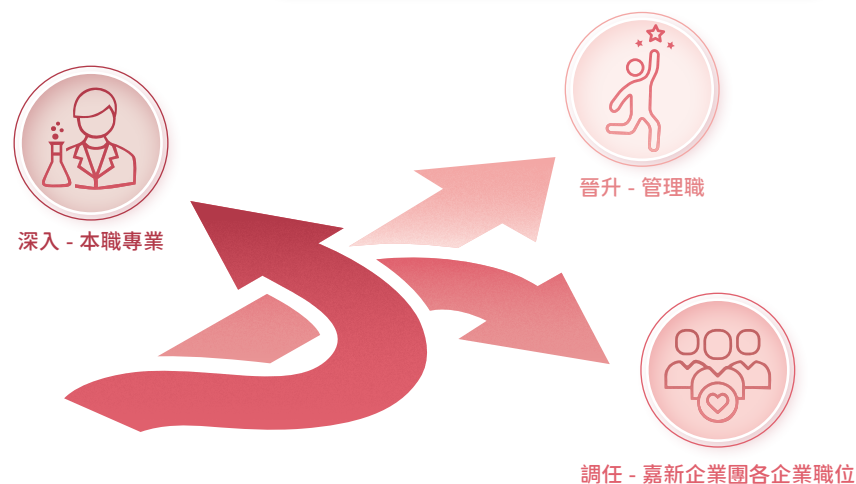
連結互動 × 拓展學習領域

- **外部研討會：**參與勞動法令新知、產業趨勢論壇，掌握市場變革。
- **顧問公司市場資訊分享：**透過外部專業見解，提升決策洞察力。

4.3.3 引領每一階——領導力養成與職涯規劃

✓ 職涯發展與人才流動機制：

成長 × 多元機會 × 激發潛力



為鼓勵員工多元發展，在公司內部設立三大職涯路徑，提供專業深化、管理晉升及跨單位轉調的機會。各單位的職缺資訊定期公開，確保透明度，並鼓勵有興趣的員工與人才及文化處討論職涯規劃。透過統籌安排與職缺媒合，員工可依個人發展需求找到最適合的成長機會，實現個人與企業的雙向成長。

三大職涯路徑涵蓋不同發展方向：

- 第一，專業深化，**透過培訓與專案歷練，強化核心技能與專業價值。
- 第二，管理晉升，**協助具潛力的同仁培養領導力，逐步承擔管理職責。
- 第三，跨部門與跨公司流動，**鼓勵員工依職涯目標申請內部轉調，累積多元經驗，拓展職能視野，進一步促進組織靈活性與競爭力。



卓越領袖修煉：實戰賦能 × 管理淬煉 × 卓越引領

針對管理階層，我們透過數位閱讀與實體演練雙軌並進，建立跨部門的共管理語言，建立「先學習、再交流、後回訓」的閉環計畫，強化管理者的行為轉化。

管理實務沙龍：「智囊」與「選手村」讀書會

中階主管「智囊組」推動「線上沉澱、線下轉化」的深度共學機制。結合數位學習資源，修習線上平台 69 個單元，共計 495 分鐘的線上中階領導力課程，年度辦理 3 堂實體讀書會，每場次 1.5 小時，透過高密度的同儕經驗萃取與分享，將管理理論落實為職場行動。

- **實務應用導向：**不同於傳統單向授課，讀書會由主管輪值導讀，針對跨部門協作、人才發展與授權、溝通決策等核心議題，帶入真實職場個案進行拆解。
- **失敗經驗反思：**會中特別設計「失敗經驗分享」環節，鼓勵主管誠實對視管理瓶頸，透過同儕間的集體智慧（智囊）進行反思與優化建議，建立組織的容錯文化與復原力。
- **共識連結與協作：**透過實體交流，強化中階管理層對企業文化遵循與核心職能的共識，縮短跨單位合作的磨合期，有效提升整體組織效能與管理即戰力。



基層主管與部門接班人（選手村組）深化「由學轉行」的培育動能

修習線上平台 70 個單元，共計 576 分鐘的線上基層主管理力課程，年度共辦理 4 堂實體讀書會，每場次 1.5 小時。透過系統化的導讀、摘要分享與跨單位交流，引導潛力人才在非正式任務的共創中，厚植管理素養。

- **跨部門非工作連結：**讀書會採跨單位任務編組，由不同部門同仁共同擔任導讀與流程掌控角色。透過這種「非工作任務」的互動機制，打破部門藩籬，讓接班人才在輕鬆且具啟發性的氛圍下建立默契，強化組織內部的橫向聯繫。
- **知識摘要與同儕共學：**學員針對線上數位內容進行精煉摘要，並透過導讀小組的引導，進行開放式的觀點對話。透過彼此經驗的「鏡像學習」，協助基層主管從多維度視角看待管理議題。
- **管理實務轉化與反思：**讀書會核心聚焦於「實際應用與案例分享」，學員需針對工作中的管理挑戰提出反思與改善計畫。這種「集體解題」的模式，有效縮短了理論到實務的距離，加速潛力人才向領導者角色的心態轉換。



7+3 實戰機制與線上輔導 2025 年共有 37 位 管理人員參與深度領導力訓練

- **情境領導 (7H 授課 + 3H 回訓)**：運用「績效藍圖」工具進行目標拆解，練習對應部屬準備度 (R1-R4) 調整領導風格 (S1-S4)。
- **關鍵對話 (7H 授課 + 3H 回訓)**：運用「WHO-Experience-Explore-Future Focus」結構，建立透明且具心理安全感的對話環境。
- **落地應用與輔導**：學員需繳交 45 天行動計畫。本年度增設 4 次 (每次 1 小時) 線上輔導，由講師針對實務瓶頸給予即時回饋，確保工具轉化為日常管理習慣。



4.3.4 傳承每一力——文化傳承與核心職能深化

我們相信，真正的培育不只是課程，而是透過制度化學習架構與文化支持，讓每位同仁在變動環境中持續進化，為企業創新發展奠定穩固基礎。

✓ 職能模型與核心職能：對齊 × 強化 × 驅動成長

我們將六大核心職能轉化為組織內部的共同行為準則，透過文化宣導與誠信教育，確保企業價值代代相傳。

六大核心職能深化

持續推動「誠信正直、主動積極、認真負責、適變能力、創新能力及團隊合作」的落實，並已完整整合至招募任用流程及績效考核制度。員工分享會加入核心職能小測驗，大獲同仁好評。



誠信文化與風險防範

除主管場專業研習外，亦針對全體同仁辦理內線交易防範、機密資訊管理及違反誠信案例分享，受訓同仁共 201 人。

組織凝聚力

辦理跨公司別「Reunion 團隊合作」實體工作坊（亞馬遜之眼體驗課程），計 81 人參與。透過面對面的反思與交流，深化心理安全感與跨部門協作力，將企業文化轉化為堅實的人才韌性。

核心職能與公益循環

推動「閱讀小精靈」活動，鼓勵同仁修習「創新能力」與「團隊合作」課程。2025 年核心課程達成率達 62%，同仁展現高度主動性。

社會共好實績

延續去年禮物小精靈與台中市立四育國中之承諾，今年，公司將同仁學習成果轉化為實質贊助，再度捐贈價值萬元之文具與美術用品，支持特教班閱讀與創作需求。



✓ 職場賦能：

多元共融 ✕ 韌性強化 ✕ 幸福續航 (EAP)

今年度員工協助方案系列訓練以「DEI 多元平等共融」與「心理韌性」為核心，致力於建構高心理安全感的團隊環境。針對跨世代協作、情緒調適及正念溝通等關鍵議題，透過專業引導提升員工應對變革的適應力，並強化職場人際連結，從源頭降低因心理壓力或溝通誤解帶來的營運風險。

本年度共辦理五堂線上分享課程，包含「世代共融—跨代溝通與團隊協作」、「壓力管理與韌性提升」、「心理安全感與共融團隊」、「職場 DEI 實務」及「正念溝通與衝突解決」，總計 15 小時，106 人次同仁主動報名參與。

✓ 深耕在地：Hotel Collective 五週年員工感謝祭



ホテルコレクティブ 5周年感謝祭 嘉新酒店 5週年感謝祭 2025年12月2日

在嘉新邁向國際化經營的歷程中，員工始終是企業最核心的資產。為慶祝沖繩 Hotel Collective 開幕五週年，我們特別策劃「員工感謝祭」系列活動。這不僅是營運里程碑的紀念，更是嘉新實踐社會共融、促進多元文化交流並深化員工福祉的具體行動。

增加跨國互動，強化多元價值

身為跨國企業，嘉新致力於促進區域間的深度對話。本次活動透過台灣總部員工錄製的祝福影片，以及高階主管親自赴日交流，打破了地理與語言的藩籬。我們更特別設計結合沖繩傳統工藝「紅型」元素的五週年紀念 T-shirt，同步發放給台、日兩地員工，並透過企業介紹影片增進雙方對不同產業型態的認識。這類跨國界的互動，不僅強化了人才對集團願景的認同，更在交流中落實組織內部的文化共融。



關懷同仁眷屬，打造幸福支持系統

每一位同仁的卓越表現，都離不開家人的鼎力支持。本次感謝祭特別邀請員工家屬參與，將職場關懷延伸至家庭範疇。現場規劃魔術表演、摸彩活動與精美伴手禮，旨在為同仁創造高品質的親子共處時光，具體實踐提升員工心理健康與生活平衡的承諾。

透過此項計畫，Hotel Collective 將單純的慶祝轉化為具備「人才永續」意義的社會實踐。展望未來，嘉新將持續優化跨國管理架構，以共榮共好的企業文化，邁向下一個五年的成長高峰。

