

制定職場多元化或推動性別平等政策說明

本公司基於就業機會均等人權原則，本公司提供平等的工作機會給所有求職者，且完全遵守「勞動基準法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」等法令，在公司規章彙編中訂有薪資、考評、晉升及獎金等相關規定，確保員工權益。本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，人員晉用主係考量專業能力、學經歷及職能等，從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻及身心障礙等作為任用與否之考量。本公司自成立以來從未雇用童工，亦未曾發生勞資糾紛、貪污、賄賂、具強迫與強制勞動事件及歧視等案件，亦不曾發生涉及侵害員工權利的事件。

一、 本公司保障員工權利措施如下：

保障員工事項	因應措施	說明
提供合理申訴管道	訂定「申訴及懲戒辦法」	提供員工在合法權益遭受損害或不當處置時合理申訴管道
禁止工作場所性騷擾事件	訂定「工作場所性騷擾防治措施」	提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境

二、 人力結構說明：

本公司 2022 年底員工共 312 人（男性 271 人，女性 41 人），全數為正式員工且為本國籍，平均年齡 40.7 歲，平均年資 13 年，大專以上學歷佔 86.2%；本公司因產業特性致男性員工較多，惟本公司持續努力營造多元化職場，提供兩性平等之晉升機會。本公司近三年度人力資源結構如下：

項目		2020 年		2021 年		2022 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
性別	男	268	87.6%	256	87.1%	271	86.9%
	女	38	12.4%	38	12.9%	41	13.1%
總人數		306	100%	294	100%	312	100%
年齡	30 歲以下	66	21.6%	49	16.7%	40	12.8%
	31~50 歲	168	54.9%	175	59.5%	196	62.8%
	51 歲以上	72	23.5%	70	23.8%	76	24.4%
學歷	博士	8	2.6%	9	3.1%	9	2.9%
	碩士	84	27.5%	80	27.2%	86	27.6%
	大專	173	56.5%	164	55.8%	174	55.7%
	高中職	41	13.4%	41	13.9%	43	13.8%

三、2022 年各職級員工分布

全公司	主管	39 人	12.5%
	師級	89 人	28.5%
	員級	184 人	59.0%
男性員工	主管	35 人	12.9%
	師級	77 人	28.4%
	員級	159 人	58.7%
女性員工	主管	4 人	9.7%
	師級	12 人	29.3%
	員級	25 人	61.0%

註：主管為二級主管以上人員(含主任、經理等以上人員)

師級包括助理工程(管理)師、工程(管理)師、主辦/專案工程(管理)師及股長

員級包括技術(管理)員及領班

四、2022 年少數族群及身心障礙者年齡分類表

分類	年齡	人數		比率	
		男	女	男	女
少數族群	30 歲以下	0	0	0	0
	31~50 歲	1	0	0.32%	0
	51 歲以上	0	0	0	0
	合計	1	0	0.32%	0
身心障礙者	30 歲以下	0	0	0	0
	31~50 歲	2	0	0.64%	0
	51 歲以上	1	0	0.32%	0
	合計	3	0	0.96%	0

五、結社自由：

本公司已成立工會，員工另有參加中鋼集團工會，本公司充分與員工溝通，不會主動資遣員工，過去三年內，無發生罷工、裁員之情事；並定期舉辦勞資會議及協商會議，保持勞資雙方有效溝通，過去一年內（2021 年），並無發生重大勞資協商事件，生產工廠全員會議、職工福利委員會及勞資會議共召開 20 次，本公司 2022 年度員工加入各工會之情形說明如下表：

工會組織名稱	員工加入比率(註)
中鋼集團企業工會	100%
中碳公司企業工會	99%

註：員工加入比率係為具入會資格之員工加入工會之比率。

六、 晉升制度

本公司晉升制度採管理與專業雙軌並行的升遷制度，員工晉升與性別並無關係，主要係依員工的特質、專長、職能、工作績效與領導發展之潛力予以晉升，晉升時由用人單位提名且評議其工作績效、經歷、品德操守後，由管理處審查是否符合規章制度資格，再由高階主管決定晉升與否。另亦有訂定基層人員晉升管道，對表現優異之同仁升任股長或師級職位，以維持升遷管道暢通。

七、 員工薪資制度

(一)本公司依據每位員工以往經驗、專業能力及應徵職位等客觀因素予以核薪，提供優於同業之薪資福利制度並建立公平公開之晉升制度，促進員工留任並貫徹兩性平等，薪資結構不因性別而有差異。員工薪酬項目包括本薪、加給、津貼、年終獎金、盈餘激勵獎金、不請假薪給及員工酬勞，新進人員男女起薪符合台灣 2022 年法定基本工資(26,400 元)，各職別薪酬比例之差距係因年資及績效不同所致，另視市場薪資動態及經營狀況進行年度調薪，2022 年平均調漲從業人員基本薪資 4.3%。除基本薪資外，依每年營運狀況及個人績效表現發放盈餘激勵獎金及員工酬勞。2022 年度非擔任主管職務之全時員工相關資訊如下：

項目	2021 年	2022 年	增減率
非擔任主管職務之全時員工人數	282 人	291 人	+3%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,311 千元	1,453 千元	+10.8%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	1,234 千元	1,372 千元	+11.2%

註：1.非擔任主管職務之全時員工人數涵蓋範疇為處長(含)以下職級之人員

2.兩年度差異主係盈餘成長致獎金等項目相對增加

(二)本公司女性主管比例說明

項目	所占%
女性占總員工(%)	13.14%
女性占所有主管(%)	9.76%
女性占高階主管(%)	5.88%

註：高階主管係指一級主管(含)以上

(三)男女員工薪酬比較

報酬平等指標項目	差距(%)
男女薪資平均數差異	13.98%
男女薪資中位數差異	11.38%
男女變動獎金平均數差距	10.89%
男女變動獎金中位數差距	7.6%

註：1.男女獎金及薪資有所差異並非性別因素，主要是男性同仁擔任技術職較多，且公司員工為傳統化工業因此生產單位男性同仁為多數，故獎金及薪資差異會較多。

2.本公司因為生產事業單位，故男性主管較女性主管多，且男性同仁年資較資深，女性同仁較少年資較淺且多從事行政、業務工作，因此男性同仁薪資及獎金較高，公司薪資及獎金主要是以年資、擔任之職位及工作內容敘薪。

八、 員工溝通互動情形

本公司秉持誠信與尊重的態度對待員工，設立多面向管道與員工積極溝通，鼓勵員工發表意見並予以回應，並持續加強員工福利措施，自公司成立後未有勞資糾紛情事發生；本公司勞資溝通管道如下：

溝通管道	內容
公司行政系統	員工欲表達意見，先循行政系統向直屬主管反映，各級主管應協助其洽詢有關單位處理；若當事人未獲共識，可再提本公司企業工會、面對面座談會、總經理及董事長信箱等申訴制度
職工福利委員會	員工福利及權益相關事項
職業安全衛生委員會	工作環境安全、衛生、環保相關事項
勞工退休準備金監督委員會	退休準備金存儲、運用、管理相關事項。
性騷擾防治措施及申訴	已設定「性騷擾防治措施、申訴及獎懲辦法」供員工參照，2022年無相關申訴案件
生產工廠全員會議	煤化學與碳材料生產工廠每月召開全員會議，就生產、品質、成本、安全、衛生及環保等相關事項進行宣導與溝通
中鋼集團企業工會	溝通有關集團員工待遇、福利及權益等事項，具工會資格員工參與工會比率 100%
中碳公司企業工會	溝通有關本公司員工待遇、福利及權益等事項，本公司企業工會於 2018 年 06 月成立，同仁除參加中鋼集團企業工會外，亦可加入中碳公司企業工會，參與工會比率 99%
勞資會議	自 2017 年 05 月起定期每季召開以協調勞資關係，促進勞資合作