# 職場多元化及推動性別平等

一、 本公司參考「世界人權宣言」及「國際勞工組織三方原則宣言」等國際人權標準，並嚴格遵守國內勞動相關法令，以制訂並落實相關人力政策及制定內部規章，所有同仁皆適用並受其保護。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。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；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 112 年底員工共 318 人（男性 276 人，女性 42 人），全數為正式員工且為本國籍，平均年齡 41.4 歲，平均年資 13.8 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 | | 110 年 | | 111 年 | | 112 年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 人數 | 比率 | 人數 | 比率 | 人數 | 比率 |
| 性別 | 男 | 256 | 87.1% | 271 | 86.9% | 276 | 86.8% |
| | 女 | 38 | 12.9% | 41 | 13.1% | 42 | 13.2% |
| 總人數 | | 294 | 100% | 312 | 100% | 318 | 100% |
| 年齡 | 30 歲以下 | 49 | 16.7% | 40 | 12.8% | 30 | 9.4% |
| | 31～50 歲 | 175 | 59.5% | 196 | 62.8% | 203 | 63.9% |
| | 51 歲以上 | 70 | 23.8% | 76 | 24.4% | 85 | 26.7% |
| 學歷 | 博士 | 9 | 3.1% | 9 | 2.9% | 9 | 2.8% |
| | 碩士 | 80 | 27.2% | 86 | 27.6% | 94 | 29.6% |
| | 大專 | 164 | 55.8% | 174 | 55.7% | 172 | 53.8% |
| | 高中職 | 41 | 13.9% | 43 | 13.8% | 43 | 13.8% |

112 年各職級員工分布

| | | | |
|---|---|---|---|
| 全公司 | 主管 | 42 人 | 13.2% |
| | 師級 | 92 人 | 28.9% |
| | 員級 | 184 人 | 57.9% |
| 男性員工 | 主管 | 38 人 | 13.8% |
| | 師級 | 79 人 | 28.6% |
| | 員級 | 159 人 | 57.6% |
| 女性員工 | 主管 | 4 人 | 9.5% |
| | 師級 | 13 人 | 31.0% |
| | 員級 | 25 人 | 59.5% |

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

112 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 | 0.31% | 0 |
| | 51 歲以上 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 合計 | 1 | 0 | 0.31% | 0 |
| 身心障礙者 | 30 歲以下 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 31～50 歲 | 1 | 0 | 0.31% | 0 |
| | 51 歲以上 | 2 | 0 | 0.63% | 0 |
| | 合計 | 3 | 0 | 0.94% | 0 |

註：比率計算是以各性別總人數為基準，少數族群之定義為原住民身分

三、 薪資制度

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 112 年法定基本工資（27,470 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，112 年平均調漲從業人員基本薪資 3.5%。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。112 年度非擔任主管職務之全時員工相關資訊如下：

| 項目 | 111 年 | 112 年 | 增減率 |
|---|---|---|---|
| 非擔任主管職務之全時員工人數 | 291 人 | 295 人 | 1.4% |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 | 1,453 千元 | 1,470 千元 | 1.2% |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 | 1,372 千元 | 1,368 千元 | -0.3% |

註：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
兩年度差異主係年度調薪及因盈餘減少致獎金等項目相對減少

四、 勞僱關係

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，112 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 107 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% |