

## 2025 年職場多元、平等、融合政策及執行狀況

本公司重視組織成員的多樣性，提供公平資源並創造一個包容、安全、不歧視的工作環境。致力於營造尊重差異、公平對待、讓所有人都能參與及被接納的職場文化。基於就業機會均等人權原則，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。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、人力招募

2025年新進員工共12人，基於敦親睦鄰原則，於公司據點所在地區居民給予加分。

近三年度新進員工分布

項目		2023年		2024年		2025年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
性別	男	16	5%	25	7.5%	12	3.6%
	女	2	0.6%	3	0.9%	0	0.0%
總新進人數		18	5.6%	28	8.4%	12	3.6%
年齡	30 歲以下	8	2.5%	16	4.8%	3	0.9%
	31 ~ 50 歲	9	2.8%	11	3.3%	9	2.7%
	51 歲以上	1	0.3%	1	0.3%	0	0.0%

註：比率計算方式為新進人數 / 員工總人數

### 二、人力結構:

本公司 2025 年底員工共 336 人，因產業特性致男性員工較多，男性 292 人，女性 44 人，全數為正式員工且為本國籍，平均年齡 42.15 歲，平均年資 13.83 年，大專以上學歷佔 86.6%。

近三年度人力資源結構如下：

項目		2023 年		2024 年		2025 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
性別	男	276	86.8%	290	86.8%	292	86.7%
	女	41	13.1%	44	13.2%	44	13.1%
總人數		318	100.0%	334	100.0%	336	100.0%
年齡	30 歲以下	30	9.4%	35	10.5%	29	9.0%
	31 ~ 50 歲	203	63.9%	211	63.2%	221	66.0%
	51 歲以上	85	26.7%	88	26.3%	86	26.0%
學歷	博士	9	2.8%	8	2.4%	10	3.0%
	碩士	94	29.6%	100	29.9%	97	29.0%
	大專	172	53.8%	181	54.2%	183	54.6%
	高中職	43	13.8%	45	13.5%	45	13.4%

2025 年各職級員工分布

職級	全公司		男		女	
總人數	336	100.0%	292	100.0%	44	100.0%
主管	37	11.0%	32	11.0%	5	11.4%
師級	101	30.1%	88	30.1%	13	29.5%
員級	198	58.9%	172	58.9%	26	59.1%

註：(1)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

(2)比率計算是以各性別總人數為基準

2025 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	0.00%	0.00%
	31 ~ 50 歲	1	0	0.31%	0.00%
	51 歲以上	0	0	0.00%	0.00%
	合計	1	0	0.31%	0.00%
身心障礙者	30 歲以下	0	0	0.00%	0.00%
	31 ~ 50 歲	1	0	0.31%	0.00%
	51 歲以上	2	0	0.63%	0.00%
	合計	3	0	0.94%	0.00%

### 三、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。近二年專案晉升如下：

單位：人次

年度	2024 年			2025		
職級	全公司	男	女	全公司	男	女
一級	1	1	0	1	1	0
二級	5	4	1	3	2	1
主辦師級以上	10	8	2	7	6	1

### 四、員工薪資制度

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 2025 年法定基本工資 ( 28,590 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，2025 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。

2024 年度非擔任主管職務之全時員工相關資訊如下：

項目	全體	男	女
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,537 千元	1,557 千元	1,412 千元
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	1,432 千元	1,491 千元	1,305 千元

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。

五、訓練與教育

本公司因應產業發展及職務需求，安排教育訓練，保持企業競爭力，教育資源公平分配。

2025 年各職級員工平均訓練時數 單位：小時

	2024			2025		
職級	全公司	男	女	全公司	男	女
主管	47.0	46.1	54.3	52.1	48.4	80.7
師級	54.1	48.8	87.5	50.2	50.0	51.1
員級	29.6	30.3	24.8	31.3	32.5	22.6

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

員工教育訓練平均時數=員工教育訓練總時數 / 年底員工總人數

各類別男性(女性)平均教育訓練時數=該類別男性(女性)訓練總時數 / 該類別男性(女性)年底總人數

六、人員流動

本公司同仁可依勞基法屆齡或提早退休，且訂有「退休、撫卹、職災補償及資遣辦法」安定從業人員在職中或退休後之生活。2025 年離退員工共 12 人，離職率為 3.6%。

近三年度離退員工分布

項目		2023年		2024年		2025年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
性別	男	15	4.7%	17	5.1%	12	3.6%
	女	0	0%	2	0.6%	0	0.0%
總離職人數		15	4.7%	19	5.7%	12	3.6%
年齡	30 歲以下	1	0.3%	5	1.5%	4	1.2%
	31 ~ 50 歲	12	3.8%	11	3.3%	5	1.5%
	51 歲以上	2	0.6%	3	0.9%	3	0.9%

註：比率計算方式為離職人數 / 員工總人數

## 七、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。
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

## 八、保護員工權利措施

保障員工事項	執行措施	說明	2025年 申訴或檢舉案件
提供合理申訴管道	申訴處理辦法	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	無
禁止工作場所性騷擾事件	工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	提供員工、協力廠商及求職者免於性騷擾之工作環境	無
防止執行職務時遭受不法侵害	執行職務遭受不法侵害預防暨處置程序書	提供員工、協力廠商免於職場不法侵害的工作環境	無
禁止不誠信行為	違反誠信檢舉、申訴及懲戒辦法	落實本公司誠信經營	無

## 九、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 ( 2025 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 32 次，本公司 2025 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。