

幸福企業

幸福職場台灣高薪 100

2013年我們第一次進行CSR利害關係人關注程度問卷調查時，亞洲水泥的員工對亞洲水泥的評價極高，甚至在公司內已有許多第二代生力軍，也就是父子同時都在亞洲水泥上班，一生都貢獻給亞洲水泥的員工比例很高。員工是亞洲水泥的重要資產及最重要的利害相關人，因此我們以打造亞洲水泥為幸福職場為目標，我們成立員工工會及簽訂團體協約，在起薪薪資報酬與工作待遇上，絕不會因性別或族群的不同而有所差異。另外我們為員工提供各式各樣在持續受雇能力及生涯發展上完整之訓練，以完成打造幸福職場之目標。

台灣證卷交易所2014年10月20日公布「臺灣高薪100指數」成分股，亞洲水泥也列入其中。「臺灣高薪100指數」成分股以員工薪酬為主要篩選條件，並以基本面因素決定權重，使指數兼顧企業社會責任和投資效率，亦為證交所藉由指數編製履行企業社會責任，對社會調高平均薪酬之殷切期待貢獻心力。亞洲水泥的員工是我們最重視之資產，因此我們定期加薪、留住優秀人才、善盡企業社會責任，打造亞洲水泥成為台灣幸福且高薪的職場。

6-1 人力資源

亞洲水泥為一穩定成熟的公司，員工人數無成長，平均年資較為資深，對公司向心力及忠誠度很高。亞洲水泥員工所約定的勞動契約，

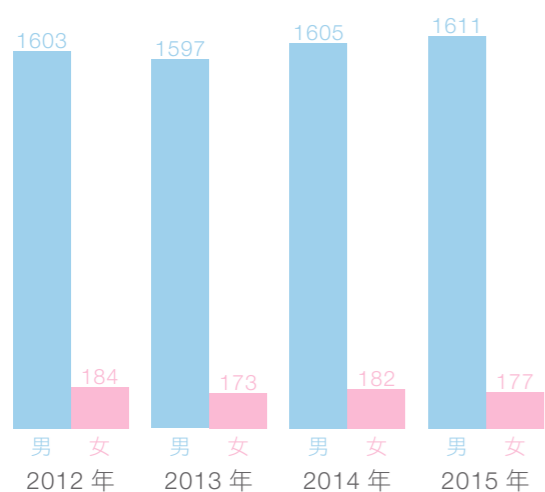
皆為非短期、非臨時雇用之不定期契約，以保障員工工作權益。而為因應部分定期或短期勞務工作，使用少部分短期派遣人力。亞洲水

泥並保障員工自由結社之權益。目前亞洲水泥新竹花蓮兩廠有工會組織，員工簽署團體協約，可促進勞資和諧，保障雙方權益。

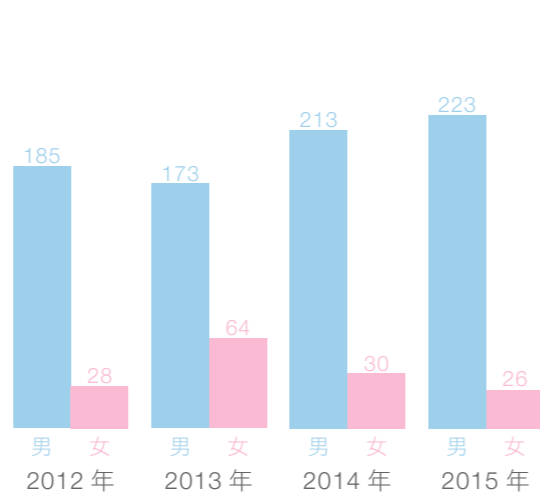
亞洲水泥員工結構 G4-10

亞洲水泥因產業特性關係，員工大多為男性，員工類型以廠務人員居大多數，員工向心力及福利優渥，因此除退休人員外離職率甚低。

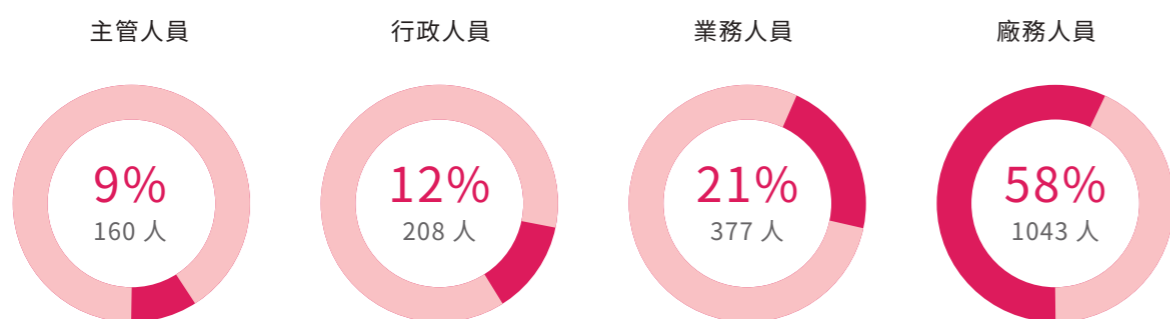
亞洲水泥正式員工人數



亞洲水泥非正式員工人數



亞洲水泥 2015 年員工類別人數及比例 (%)

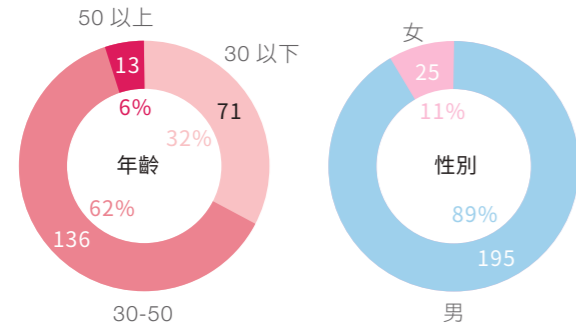


註：主管人員為 12 職等以上，除嘉惠電力有一名日本籍高階主管外，其餘皆為台灣人。G4-EC6。

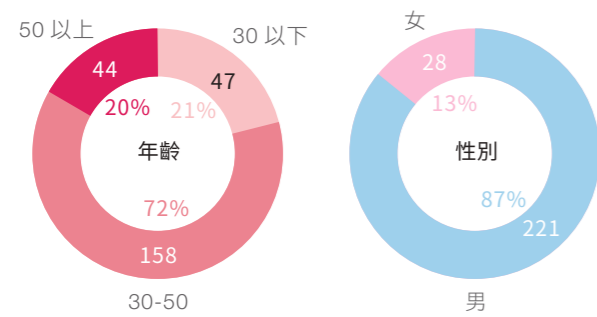
營運地點	年份	2015 年員工性別			2015 年員工合約別	
		男	女	小計	定期契約	不定期契約
	總公司	118	35	153	0	153
	新竹廠	104	1	105	0	105
	花蓮廠	301	13	314	0	314
	亞東預拌	403	65	468	16	452
	遠龍不銹鋼	206	16	222	0	222
	亞利預鑄	39	6	45	4	41
	南華水泥	20	0	20	0	20
	嘉惠電力	53	7	60	2	58
	富民運輸	358	29	387	2	385
	亞利通運	9	5	14	0	14
合計		1,611	177	1,788	24	1,764

新進及離職員工 G4-LA1

2015年新進員工



2015年離職員工



水泥本業中亞洲水泥 2015 年離職率為 6%，離職率較高者為富民運輸為 27%。

營運據點	員工人數	離職人數 (含退休)	離職率 (%)
水泥本業	572	37	6%
亞東預拌	468	62	13%
遠龍不銹鋼	222	35	16%
亞利預鑄	45	7	16%
南華水泥	20	0	0%
嘉惠電力	60	2	3%
富民運輸	387	106	27%
亞利通運	14	0	0%

員工多元組成 G4-LA12

亞洲水泥員工組成多元，有漢族也有原住民同胞，其中花蓮廠原住民族主要為阿美族、泰雅族、太魯閣族等三個族群構成，比例佔亞洲水泥員工總額的 10.12%，遠超過政府僱用、進用原住民績優機關（構）及廠商獎勵辦法優等獎 5% 之比例。若加計其他子公司，整體原住民員工比例為 7%。另亞洲水泥進用殘障人士總數比例符合法規要求 (1%)。

工會運作 G4-11

亞洲水泥工會成員計有 99% 為廠員工。2015 年亞洲水泥工會定期舉辦理監事會議、臨時理監事會議、會員代表大會，並同時舉辦多項活動，促進勞工身心健康和諧。



註：花蓮廠廠長、人資主管為資方代表，新竹廠廠長為資方代表，未加入工會。

員工申訴機制 G4-LA16

亞洲水泥建構了各項暢通的員工溝通管道，確保員工需求及建議都能得到回應。員工可參與工會表達意見，此外，若員工如在職場上受到不合理待遇，或發現單位

有違規、不法情事者，均可透過專線電話、傳真機及電子信箱等管道向公司提出申訴、檢舉，亞洲水泥皆會謹慎積極回應與處理，並依據亞洲水泥相關作業規定及處

理原則辦理調查，查證結果如確屬違規，則視情節予以適當議處，以導正從業人員依章行事、維護公司紀律、提升公司形象及維護股東權益。G4-HR6

6-2 員工福利

亞洲水泥一直視員工為最大的資產，期望透過具市場競爭力的薪酬制度，吸引優秀人才加入亞洲水泥工作團隊，並承諾提供優質的工作舞台及具挑戰性的任務，培養並引領一群認同公司使命、願景及核心價值的優秀人才，一起邁向成功的目標。

員工酬勞制度化

有關員工酬勞制度，亞洲水泥在公司章程制度中已訂定年度如有獲利，應提撥稅前利益 2.0%~3.5% 為員工酬勞，子公司部分提撥比率在稅前利益 1%~5% 之間，所有亞洲水泥員工均可共享公司經營的成果。

員工福利項目	2013 年	2014 年	2015 年
短期員工福利			
薪資費用	810	913	785
勞健保費用	48	53	51
其他用人費用	38	41	50
小計	896	1,007	886
退職後福利			
確定提撥計畫	17	16	16
確定福利計畫	(3)	(5)	(38)
小計	14	11	(22)
員工福利費用合計	910	1,018	864

註：摘自亞洲水泥個體財報資訊。

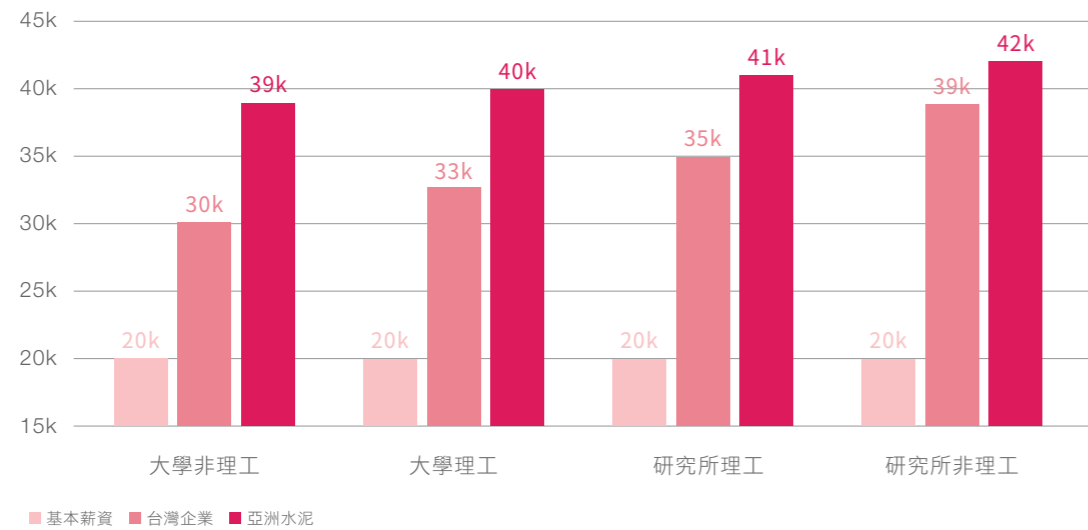
具競爭力之薪酬制度 ^{G4-EC5}

亞洲水泥勞資關係向來和諧，勞工同仁皆能本諸愛護公司之精神，努力工作，近數年來在產銷方面迭創佳績，即屬證明。現行工作規則皆依據勞基法訂定，部分

規定與福利甚至優於勞基法。除薪資待遇較同業為優外，獎金方面，我們有鼓勵熟料增產之三節獎金，鼓勵出勤之考勤獎金，鼓勵節約之成本節約績效獎金及與營

業淨利有關之年中特別獎金，其有盈餘者依公司規章還有員工紅利，這些已列入團體協約或公司章程，皆有典章制度可依循。

亞洲水泥薪資競爭力



■ 基本薪資 ■ 台灣企業 ■ 亞洲水泥

註 1：台灣企業參考容鼎管理顧問公司薪資調查報告：容鼎管理顧問公司專長為協助企業進行 HRM 興革，以提昇組織、績效和薪酬的整合效能。顧問項目含有職位評價和薪酬規劃等。薪資調查主要客戶：中華航空、中國鋼鐵、台達電子等國內知名上市公司。本參照資料調查期間為 2014 年 1-12 月。

註 2：基本工資：依據勞動部公告資 104 年 7 月 1 日起實施，基本工資為每月 20,008 元。

亞洲水泥公司薪酬最高個人之年度總收入與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率介於 2.01~9.06：1 之間。^{G4-54}，2015 年薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總收入增加百分比之中位數的比率介於 -1.85~2.72：1 之間。^{G4-55}

營運實體	薪酬最高個人之年度總收入與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率	薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總收入增加百分比之中位數的比率
亞泥	6.34：1	0.46：1
亞東預拌	6.46：1	-0.90：1
遠龍不銹鋼	9.06：1	-0.03：1
亞利預鑄	2.44：1	0.76：1
南華水泥	2.01：1	2.72：1
嘉惠電力	4.79：1	-1.85：1
亞利通運	2.46：1	1.00：1
富民運輸	5.03：1	1.16：1

亞洲水泥重要營運地點之基層人員起薪水準與最低工資比率介於 1.15~1.36 之間。

營運實體	基層人員起薪 (元)	與最低工資比率 (起薪 / 20,008)
亞泥	27,182	1.36
亞東預拌	24,436	1.22
遠龍不銹鋼	26,377	1.32
亞利預鑄	23,000	1.15
南華水泥	27,272	1.36
嘉惠電力	23,436	1.17
亞利通運	25,104	1.25
富民運輸	23,000	1.15

亞洲水泥對同一類別的基層人員待遇皆相同，有經驗的人員，則依錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇。進用後一律依公司的績效考評與訓練發展制度，做公平公正的考核，因才適所的發展，因此在起薪薪資報酬與工作待遇上，絕不會因性別或族群的不同而有所差異。

員工退休福利

亞洲水泥「從業人員工作規則」明訂有任用、服務、考核、獎懲、升遷及退休撫恤等規定。依法設有勞工退休準備金監督委員會，依一定比例提撥退休金提存至政府指定機構，並定期召開委

員會，審核退休金提撥及運用情形，充分保障同仁之退休權益。目前公司內部採用新制與舊制退休金的員工並存，針對採用勞工退休金條例之員工，本公司依法按工資分級表每月提繳 6% 退休

金於員工在勞保局之個人帳戶，以維員工權益；另亦按月提撥勞工退休準備金（提撥率為 8%），維護選擇勞退舊制員工之權益。

休假制度

亞洲水泥員工繼續工作满一定期間者，每年均依勞基法規定給予特別休假。製造廠及儲運站等現場三班制輪班人員，如因配合生產需要無法將特別休假使用完畢時，其應休而未休之特別休假亦將轉換為工資。

另外，如遇天然災害發生時，當工作所在地或居住地之地方政府宣布停止上班，同仁當日無需出勤且薪資照給。

全職員工福利 G4-EC3、G4-LA2

亞洲水泥成立員工持股會，加入會員可長期連續投資取得及管理公司股票、累積財富、提昇未來退休或離職後生活之安定。符合條件之績優員工申請入會後，由每月薪資所得提撥一定金額，做為員工持股信託專戶之信託資金。亞洲水泥每月亦相對提撥依公司獎勵金，作為會員之獎勵金，該獎勵金視為會員所得之一部份。

亞洲水泥設有職工福利委員會，依法提撥福利金，辦理各項福利活動。工廠廣設籃球場、網球場、羽毛球場、桌球場及游泳池等，供員工休閒之用。各項福利項目尚有全員健康檢查、團體綜合保險及子女教育、員工旅遊及員工社團活動等補助。



2015年減重訓練班



員工旅遊

福利說明

1 分紅：員工紅利	2 獎金 / 禮品：年終獎金、三節獎金、以及春節 / 端午節 / 中秋節 / 五一勞動節 / 生日禮券發放	3 保險：勞保、健保、員工團保、退休金
4 完整的教育訓練	5 健康檢查	6 關係企業優惠活動：遠傳電信、遠東百貨、遠東商業銀行等各項員工購優惠活動
7 各項補助：社團補助、旅遊補助、結婚禮金 / 子女教育 / 生育補助、年終聚餐等	8 員工協助方案：與「新竹市生命線協會 - 員工協助服務中心」合作，由專業社工與心理師，提供同仁關於生涯工作、家庭親子、人際關係等全方位的專業諮詢服務。	

育嬰留停 G4-LA3

對於同仁育嬰之需求，在子女滿三足歲前皆可申請育嬰留職停薪，最長可申請兩年。育嬰留職停薪期滿後，為保障員工順利回到工作崗位，我們提供相關復職訓練課程，以幫助其瞭解工作現況。

年度	2015年			
	項目	男性	%	女性
2015年符合育嬰留職申請資格人數	84	81%	20	19%
2015年實際申請育嬰留職人數	0	0	0	0
可於2015年申請育嬰留職復職人數	0	0	0	0
2015年申請復職人數	0	0	0	0
復職率	-		-	
2014年申請復職後服務滿一年人數	1	50%	1	50%
育嬰留職復職留任率	100%		100%	

註1：可申請育嬰留職人數計算：2013年至2015年內有申請產假與陪產假之員工人數計算
 註2：復職率計算公式：2015年育嬰假後實際復職人數 / 2015年育嬰假後應該復職人數 x 100%
 註3：留任率計算公式：2014年休完育嬰假復職後十二個月仍在職人數 / 2014年育嬰假後復職人數 x 100%

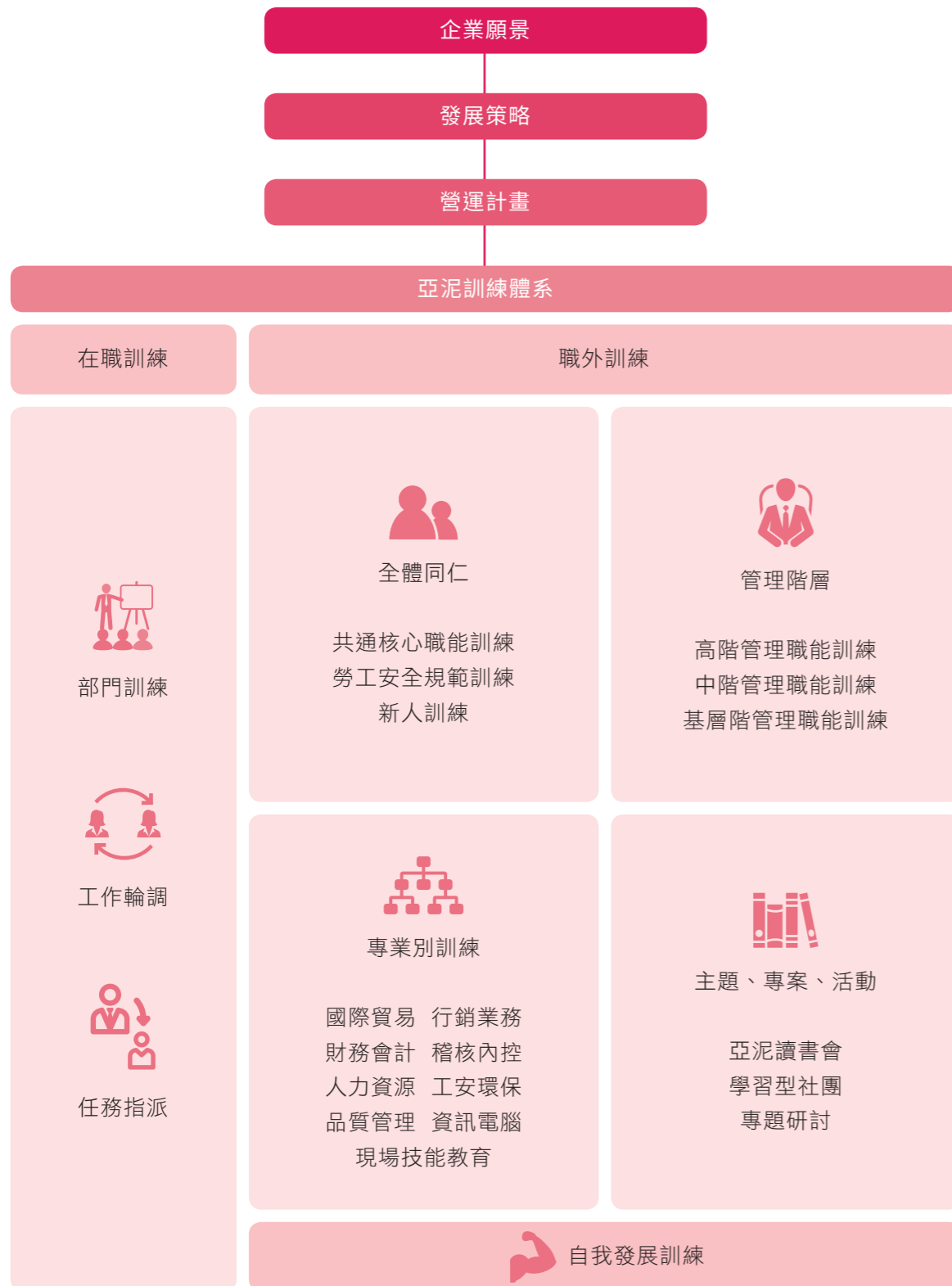
6-3 訓練與教育

訓練政策及類別

配合企業發展及組織人力規劃之需要，提昇從業人員獲取團隊及個人工作目標所需的知識、態度與技能，並促進員工生產效率與工作品質，提昇企業獲利與品牌形象及協助員工強化受雇能力^{G4-LA10}，並以滿足顧客需求與善盡企業社會責任為目標，發展訓練政策。

專業別訓練	係指各單位針對在職從業人員施以專業教育訓練，其著重於專業工作知能及技術層次之提昇	階層別訓練	為培養及提昇各級從業人員所需之職能，主要旨在提昇各級人員之管理能力、知識、技巧，開拓未來職涯視野所辦理之訓練
共通性訓練	為培養及提昇在職從業人員符合企業核心價值、文化、目標共通之知識、態度、技能，並包括語文、電腦、新知講座、心理衛生、法令與職安等課程	新進人員職前訓練	共同性之職前教育訓練，提供新進人員對公司組織、沿革、經營理念、企業文化、人事福利制度、管理規章、環境與產品等介紹
自我啟發訓練	提供書籍、訓練教材、專業期刊、雜誌、錄音(影)檔、教學光碟等供員工於下班或休閒之自我研習及進修	其他訓練	因應公司運作及發展所需要之訓練課程

系統化教育訓練



為提昇同仁在執行各項職務時所必須具備的技術及管理能力的同時，同時激發員工潛能，以勝任各種挑戰，亞洲水泥提供多元豐富的學習資源，使企業願景、部門目標與員工的才能發展得以緊密配合，以藉由培養學習型組織，達到全員持續學習的目標。

2015 年各類別從業人員年平均受訓時數^{G4-LA9}

營運實體	類型	主管人員		行政人員		業務人員		廠務人員	
		男	女	男	女	男	女	男	女
	亞洲水泥	29	26	24	27	12	18	21	18
	亞東預拌	14	-	18	10	22	14	17	9
	遠龍不銹鋼	5	-	12	3	4	2	12	3
	亞利預鑄	7	-	-	25	21	-	135	-
	南華水泥	48	-	16	-	-	-	16	-
	嘉惠電力	34	36	-	7	-	-	24	-
	富民運輸	18	18	24	22	24	-	70	-
	亞利通運	-	2	1	2	-	-	9	-

計算公式：該類別人員訓練總時數 / 該類別人數，" - " 表示無女性員工

工職能管理與終生學習

亞洲水泥除了有系統化教育訓練強化各類員工職能，以及良好的績效管理循環，亦設有員工協助方案，可提供員工因退休或職涯轉換相關議題上的諮詢，或引薦專業諮詢師進行一對一的晤談。我們亦有乙級就業服務技術士與專業機構認證的職涯顧問，提供專業的諮詢服務，協助員工發展職涯計畫。^{G4-LA10}

良好的績效管理循環

亞洲水泥將人事分為四大類別，依主管人員、行政人員、業務人員及廠務人員等分類進行所有員工之定期考核。^{G4-LA11} 考核內容分為員工的績效目標評核與該職類核心職能評核。考核過程係經由主管與員工於期初共同確立目標，在期中進行定期檢核與追蹤，並在期末進行考評，以提昇公司經營績效，確認員工每年的發展與表現。主管也會藉此與每位同仁討論個別發展上的需求與職涯規畫，並提供同仁來年訓練發展的建議。