

{{{員工關係與照顧}}}

良好的人力資源是元禎企業重視的環節，我們致力於建立幸福且安全的職場環境，提供員工多元化與平等機會、兩性同工同酬、互信互重的勞資關係，讓公司與同仁能夠共創雙贏。

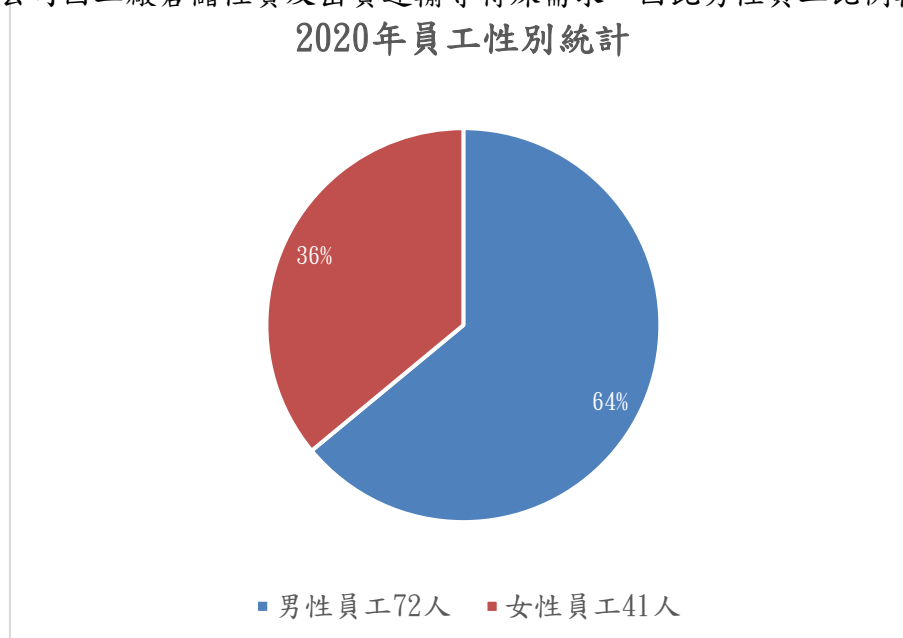
5.1 員工結構

元禎企業人員招募政策向來是多元平等為核心，強調同仁的薪資核敘並無依性別、年齡、宗教、種族、政治傾向不同而做區分，採取適才適性、用人唯才的人才進用政策。

5.1.1 員工及高階主管性別統計

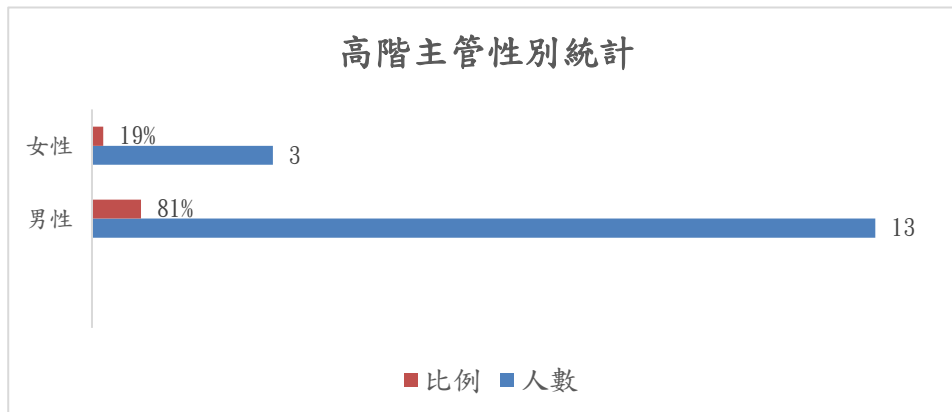
員工性別統計

元禎企業截至 2020 年年底員工正職總人數為 113 人(含大陸地區 11 人)，其中男性有 72 人，佔員工總數 64%；女性有 41 人，佔員工總數 36%。與 2019 年相比，員工總人數異動不大，顯示元禎企業穩健營運、人員流動率低。台北總公司由於屬於行政辦公樓層，因此員工性別比例較為平均；另台中與高雄分公司因工廠倉儲性質及出貨運輸等特殊需求，因此男性員工比例較高。



高階主管性別統計

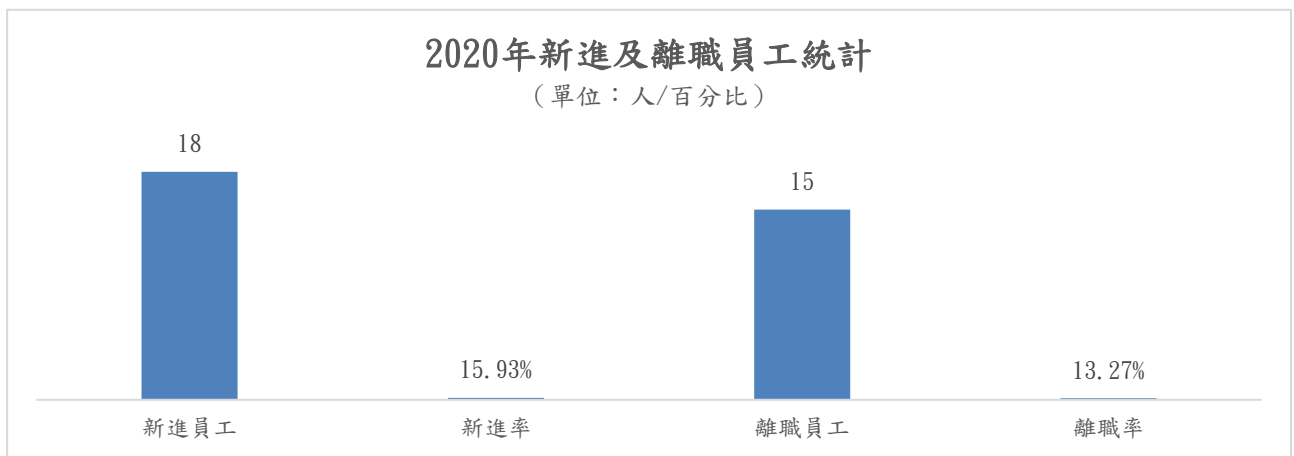
元禎企業在高階主管性別比例方面，2020 年高階主管總人數為 16 人，其中男性 13 人，女性 3 人，女性高階主管佔整體高階主管的 19%。



註：高階主管定義為經理級以上主管。

5.1.2 新進及離職員工統計

元禎企業長久以來用穩健經營的腳步在化工業屹立不搖，也建立了良好名聲，我們希望提供穩定的職場環境，讓員工進來後能持續與公司一同打拼，創造公司利潤之餘也提升個人經濟生活水準，達成雙贏局面。2020 年元禎企業新進員工 18 人，離職員工有 15 人。



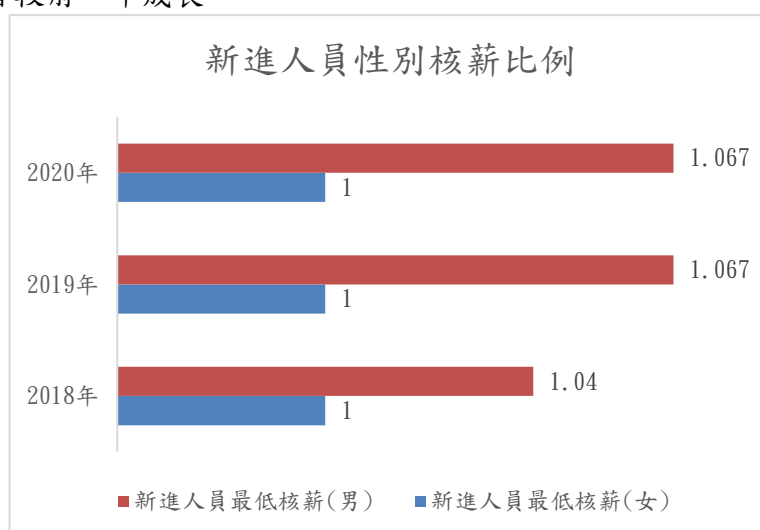
註：新進率為當年度新進員工總數/當年底員工總數*100%；離職率為當年度離職員工總數/當年底員工總數*100%。

5.2 薪資福利

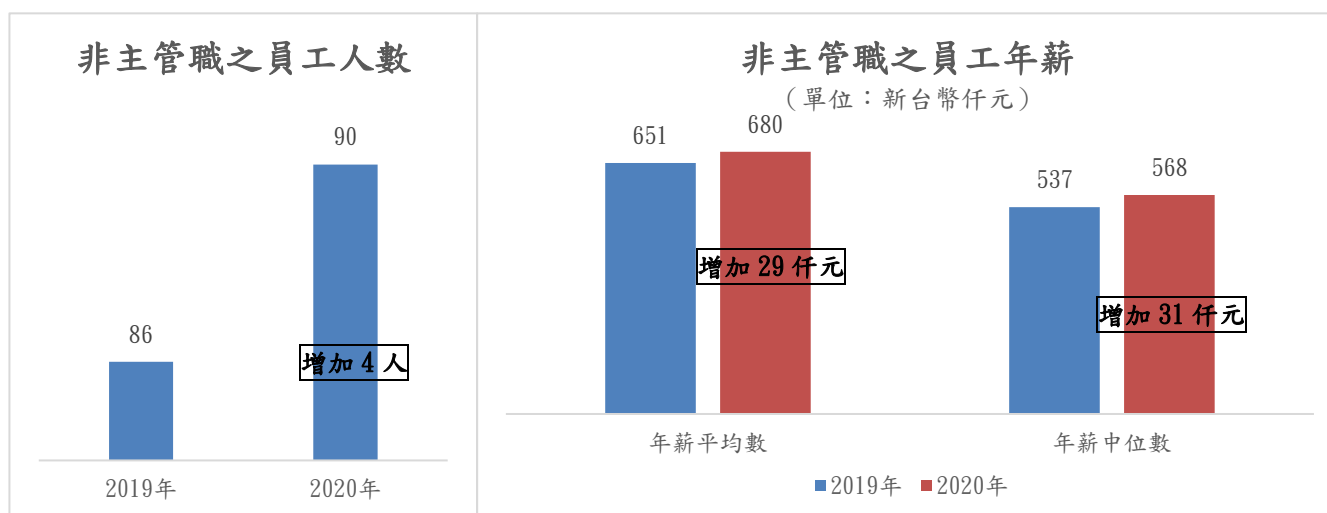
優秀的人力資源是企業永續經營的基石，員工為公司最重要的資產，元禎企業著力於提供完善的薪酬與福利制度，藉以吸引留任與招聘優秀人才，並獎勵創造績效與長期貢獻的員工，進而提升公司競爭力。

5.2.1 平等聘任

元禎企業人員聘僱與敘薪標準乃取決於個人學經歷背景及專業知識技能、個人績效表現，不會因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或其他生理差異而有差別待遇，且起薪標準皆優於勞基法所訂的最低薪資。為網羅人才，對於從業人員之待遇及福利非常重視，且優先僱用當地勞工，且嚴禁僱用童工。同時公司的薪酬及福利措施，除基本保障外，均會將年度經營績效及成果適時反映在員工薪酬福利上。近年女性與男性新進人員敘薪比例維持相同水準，顯示元禎企業落實員工平等聘任。此外2020年因拓產業務，故聘任員工略增；同時因公司獲利增加與年度調薪，故非擔任主管職之全時員工年薪平均數及中位數皆較前一年成長。



註：以台北總公司起薪為基準值。



5.2.2 公司福利

元禎企業提供給員工之福利均依據勞動基準法給予相關權益，包括：為員工投保勞工保險、全民健康保險，提撥退休金，撫恤金，法定假期，特別休假，實施健康檢查、育嬰留職停薪制度，生理假，陪产假。除此之外，亦有優於法定項目發給旅遊津貼、三節獎金、生日禮金等等。

5.2.3 保險及退休制度

元禎企業依法為員工投保勞工保險、健康保險，每月定期提撥退休金，保障員工安全。

確定提撥計畫

- 元禎企業及子公司所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

確定福利計畫

- 元禎企業所適用「勞動基準法」之退休金制度，係屬確定福利退休計畫。員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前6個月平均工資計算。元禎企業按員工每月薪資總額2%提撥員工退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶。

勞動部勞動基金運用局透過自行運用及委託經營方式，將計畫資產投資於國內(外)權益證券與債務證券及銀行存款等標的，惟依勞工退休基金收支保管及運用辦法規定，勞工退休基金之運用，其每年決算分配之最低收益不得低於當地銀行2年定期存款利率計算之收益。

5.2.4 育嬰留停

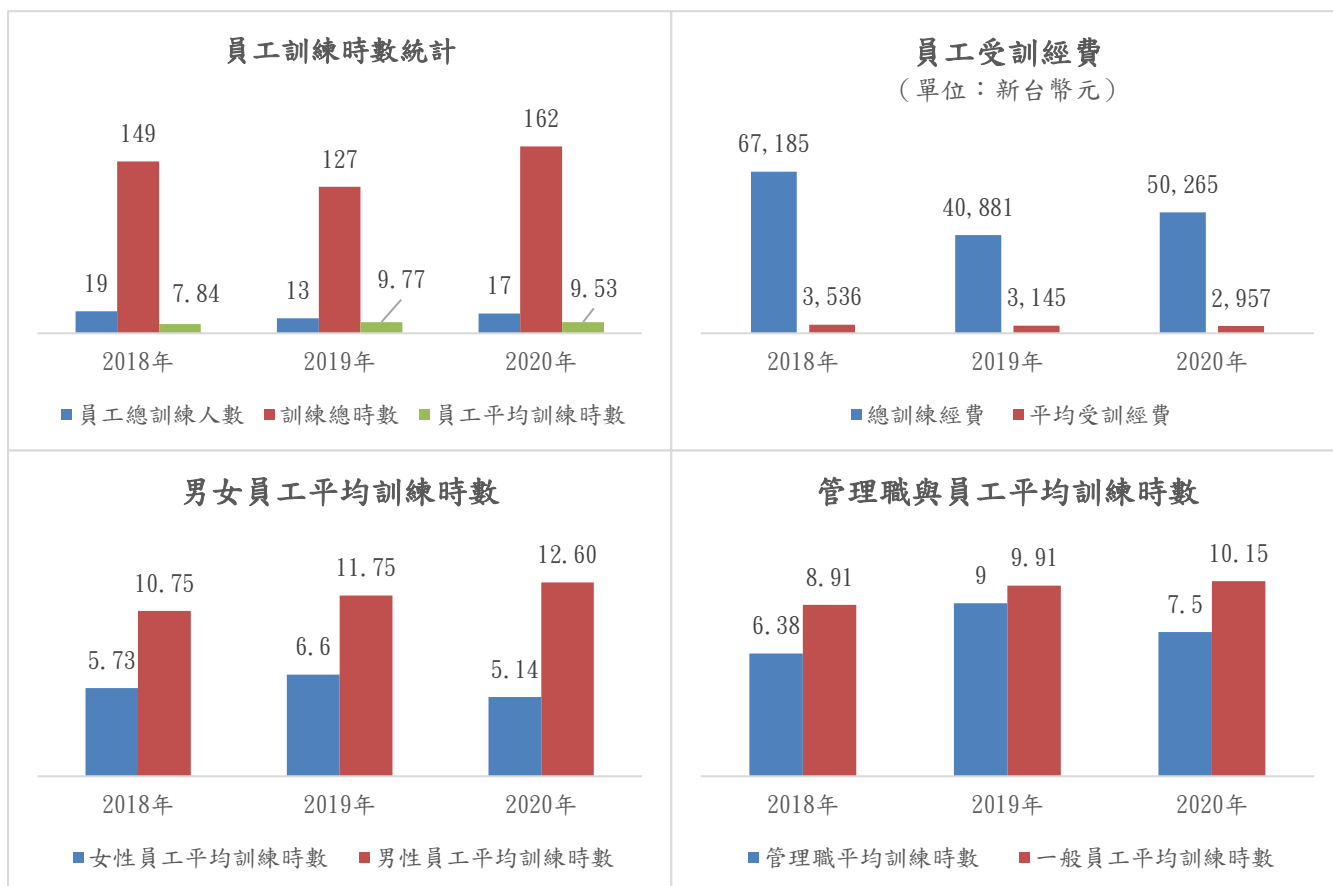
元禎企業遵循性別工作平等法訂有育嬰留職停薪規定，提供員工育嬰留職停薪的管道，讓員工能夠自行彈性運用假別照護子女和育嬰，兼顧個人與家庭照顧的需要，若員工符合資格且有此需求者，公司均鼓勵依規定申請，2020年未有同仁申請育嬰留職停薪。

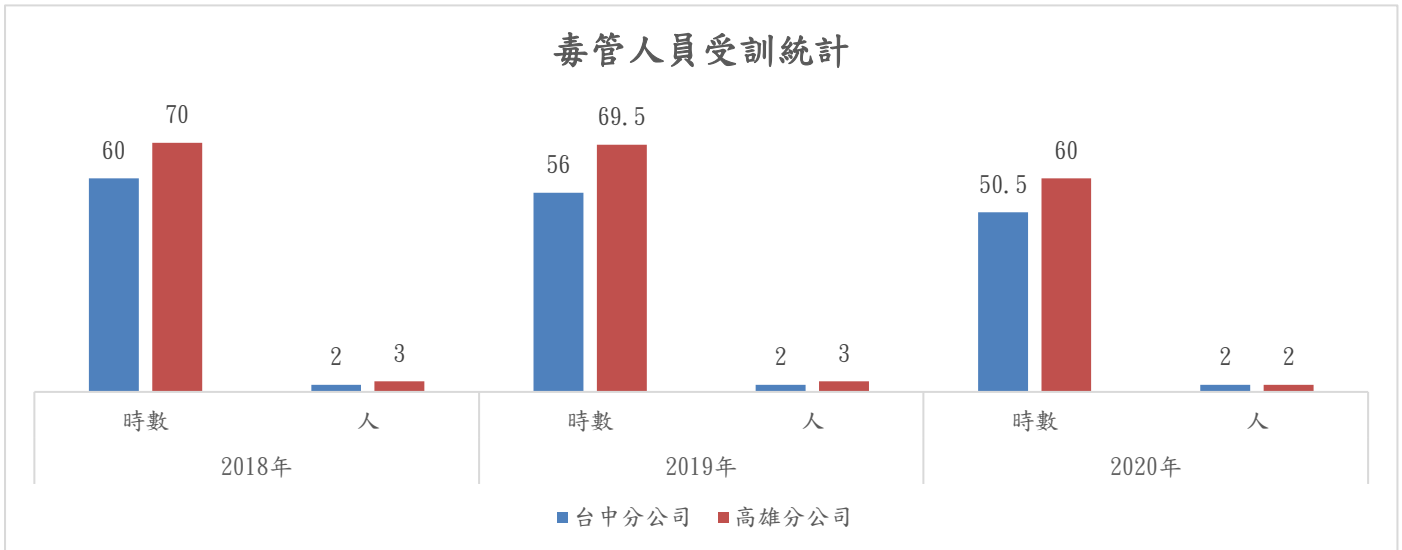
5.3 員工訓練與安全

5.3.1 員工安全與訓練

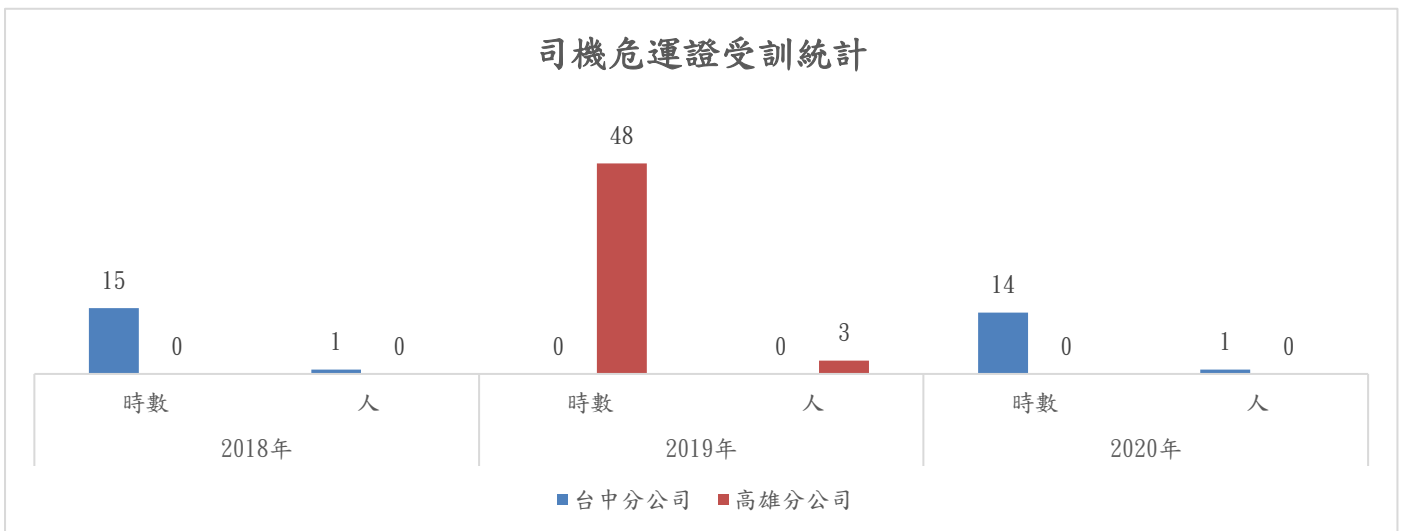
元禎企業體認員工培訓可提高企業經營競爭能力，尤其是當今社會步入以知識經濟資源和信息資源為重要依托的新時代，智力資本已成為獲取生產力、競爭力和經濟成就的關鍵因素。因此我們鼓勵員工在職進修，參與各項講習，讓員工選擇相關課程，以充實本職學能，透過此方式與公司一起茁壯成長，並舉辦減災防震及災害防救訓練、毒災聯防訓練、倉庫管理工安、衛生訓練等。經由一連串實施之演訓、參觀同業訓練、參與專業講習培訓，獲取相關證照及實務傳承宣導，保護自身避免職災，並防範衍生環保工安情事。元禎企業提供員工安全工作的職場環境，透過教育訓練、安全觀察，提醒同仁作業安全。

在公司訓練方面，歷年訓練總時數逐年增加，尤其在勞安訓練方面，積極或參與減災防震會議、災害防救訓練、毒災聯防等。對於勞工安全訓練方面投入相當時間與人員，亦足見元禎企業相當重視員工的安全問題，將安全訓練做足，防患於未然。另由於元禎企業業務性質屬於化工物流業，並無產線設備，故相較一般化工業，元禎企業的員工發生危害職業安全的機率更低，2020年元禎企業無發生職業災害事件。





註:特殊作業人員皆分布在台中及高雄分公司，因此台北總公司沒有特殊作業人員受訓時數。



註:特殊作業人員皆分布在台中及高雄分公司，因此台北總公司沒有特殊作業人員受訓時數。



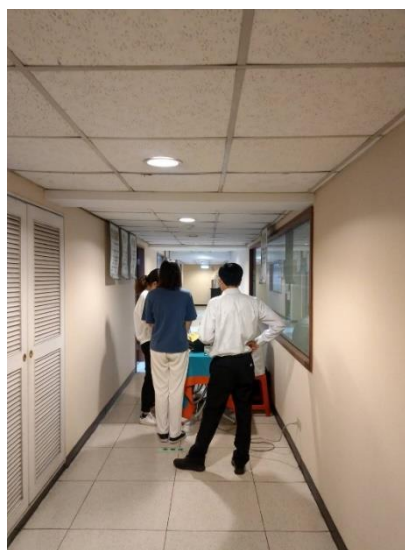
教育訓練

5.3.2 員工健檢

元禎企業為落實員工健康服務及身心健康保護，提升同仁職場健康相關知能，以關懷角度出發，積極規劃並宣導推動正確的健康知識，期許建構一個健康友善且樂活的職場環境，我們希望員工培養正向積極的健康概念、維持健康的身心靈，能將職場健康融入日常生活中，此外員工的健康是元禎企業最大的資產，因此除了每年定期安排公司員工身體健康檢查之外，亦要求特殊作業員工進行特定檢查項目。為了持續維護員工的工作環境及安全，亦安排廠內安全演練，希望藉由多項緊急應變演練，讓員工學習相關預防措施，以達成「零事故、零災害」的目標。

類別	對象	頻率	項目	
一般健檢	員工	每年	基本資料及檢查 身體組成監測 尿液檢查 血液常規檢查 肝功能檢查 癌症篩檢	類風濕關節炎檢查 血糖檢查 血脂肪檢查 腎功能及痛風檢查 其它儀器檢查

員工健檢



5.3.3 勞資溝通

元禎企業重視員工的聲音，為讓員工勇於表達意見、促進勞資關係，我們建立溝通管道以便勞資雙方進行互動與溝通，藉由雙向溝通瞭解同仁對公司的行政管理制度與員工薪資福利的滿意程度，並聽取公司現行有何不足建請改善的意見，透過落實勞資溝通，使員工的意見能確實表達出來讓公司知悉，元禎企業也透過及時、公正地回應員工的意見。為讓員工能夠暢所欲言，舉凡各種對公司的申訴、諮詢或是建議等意見，皆可透過意見箱、電話、電子郵件或直接向上級主管反應，或經由管理會議、勞資會議、性騷擾防治委員會處理，2020年元禎企業並無接獲員工申訴的紀錄。

嚴禁性騷擾公告



禁止性騷擾
Anti-sexual Harassment

公開揭示

- 一、任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- 二、性騷擾他人者，依法得處新台幣壹萬元以上十萬元以下罰鍰；利用權勢或機會進行性騷擾者，其罰鍰加重二分之一。
- 三、性騷擾或性侵害他人者，除負有法律上之刑事及民事責任外，本單位亦將依內部規定懲處。
- 四、發現或知悉性騷擾事件，請立即撥打本單位申訴專線：(02)2717-2222 分機 3155。

元禎企業股份有限公司