

5.員工照顧

元禎企業重視員工的勞動權益，打造安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等、營造互相尊重的職場氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬條件，提高同仁對公司的認同，減少人員流動頻繁，讓公司營運得以穩健發展；元禎企業為讓同仁在職涯成長，透過舉辦各種內、外部訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；擁有透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦適時善意回應，盡力取得勞資共識；此外，元禎企業亦落實在員工職業安全方面的管理績效，保障員工的身心健康。

5.1 員工概況

元禎企業平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權政策

為維護員工權益，形塑人權保障的友善環境，元禎企業依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際公約之核心原則，尊重普世之基本人權，包括集會與結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、禁止強迫勞動、消除各種形式的僱傭與就業歧視，並恪守公司所在地之勞動法規，杜絕任何侵犯及違反人權之行為；同時公司不因員工個人性別、性傾向、種族、年齡、婚姻、家庭狀況、宗教、政黨傾向、國籍、外表、身心障礙或工會會員資格等，給予任何形式的差別待遇；公司重視職場安全衛生，除遵循法規確保同仁工作環境符合安全衛生之外，亦設置必要之健康與急救設施、提供員工定期健康檢查、舉辦職安教育課程及健康講座宣導，保障員工之安全並有效降低職災風險，避免過勞，落實母性健康保護，使員工維持身心健康及工作生活平衡。致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境；員工和勞資會議勞方代表能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，與公司管理階層良好且順暢的溝通。

公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。同時，公司遵循各國的勞動人權法規，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，倘若公司發生侵害員工人權之情事，公司亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡職調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行任何不利之對待，元禎企業 2024 年未接獲任何涉及違反人權的檢舉案件。

5.1.2 員工統計

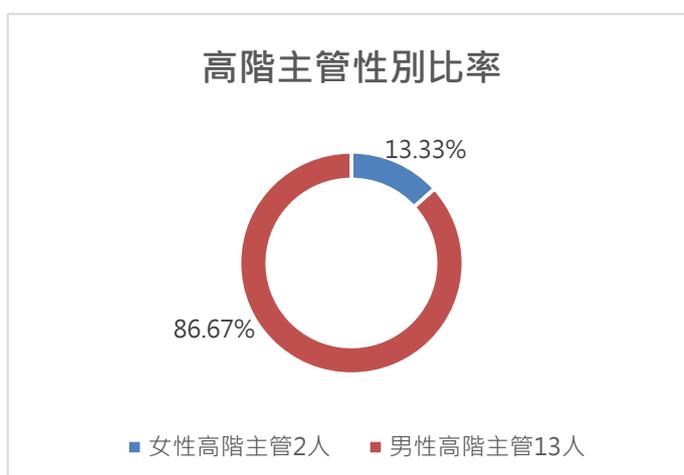
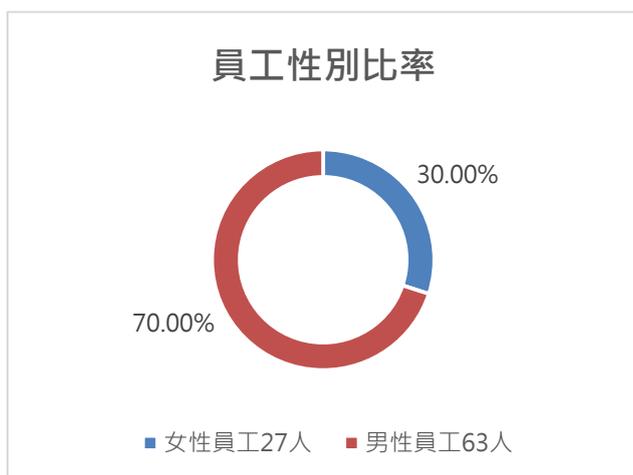
元禎企業截至 2024 年底員工總數為 90 人，全體員工皆為正職且全職類型，其中男性 63 人，女性 27 人，女性員工比率 30.00%。員工總數與前一年相比異動不大，顯示元禎企業穩健營運、人員流動率低。元禎企業並未有非員工之工作者。

統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數 (註 1)		112		105		90	
勞雇合約 (註 2)		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	77	0	72	0	63	0
	女	35	0	33	0	27	0
區域	台北	58	0	52	0	51	0
	台中/ 高雄	42	0	41	0	39	0
	大陸	12	0	12	0	-	-
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	77	0	72	0	63	0
	女	35	0	33	0	27	0

註 1：員工總數 2022 年及 2023 年皆涵蓋台灣+大陸，2024 年僅揭露台灣員工。

註 2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（臨時、短期、季節、特定性質）。

註 3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。



註：元禎企業高階主管定義為經理級以上主管。

高階主管統計

元禎企業高階主管皆為本國籍，2024 年高階主管總數為 15 人，其中男性 13 人，女性 2 人，女性高階主管佔整體高階主管的 13.33%。

新進及離職員工統計

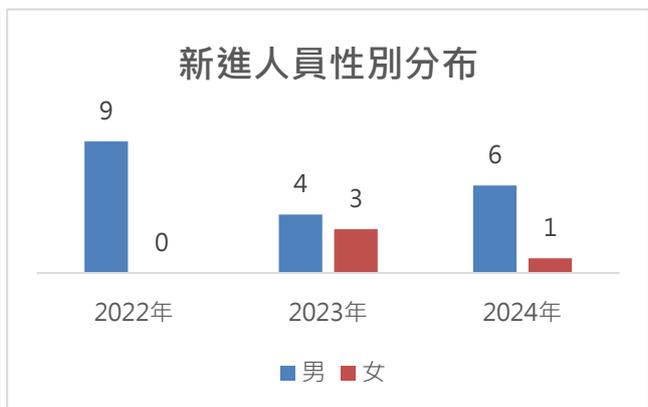
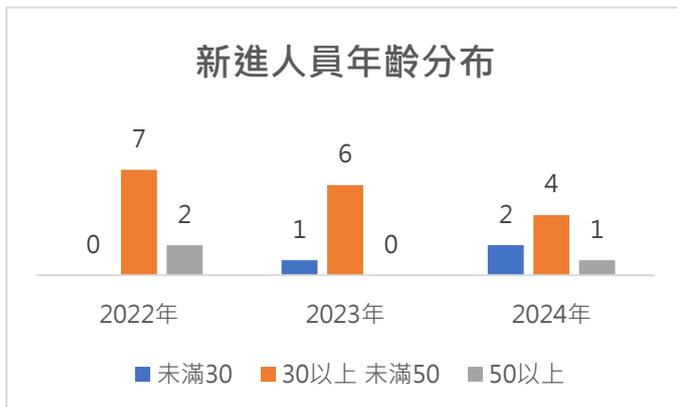
元禎企業長久以來用穩健經營的腳步在化工業屹立不搖，也建立了良好名聲，我們希望提供穩定的職場環境，讓員工進來後能持續與公司一同打拼，創造公司利潤之餘也提升個人經濟生活水準，達成雙贏局面。

新進員工統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比率 (註 2)	總數	比率 (註 2)	總數	比率 (註 2)
當年度員工總數 (註 1)		112	-	105	-	90	-
年齡	未滿 30	0	0	1	14.29%	2	50.00%
	30 以上 未滿 50	7	9.46%	6	8.57%	4	7.02%
	50 以上	2	7.14%	0	0.00%	1	3.45%
	性別	男	9	12.50%	4	5.56%	6
	女	0	0.00%	3	9.09%	1	3.70%
學歷	研究所	1	25.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	6	6.59%	3	3.41%	4	5.48%
	高中	2	11.76%	3	21.43%	2	14.29%
地區	台北	5	9.62%	1	1.92%	4	7.84%
	台中/高雄	4	9.76%	5	12.20%	3	7.69%
	大陸	0	0.00%	0	0.00%	-	-

註 1：員工總數 2022 年及 2023 年皆涵蓋台灣+大陸，2024 年僅揭露台灣員工。

註 2：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。

女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) * 100%。



離職員工統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比率 (註 2)	總數	比率 (註 2)	總數	比率 (註 2)
當年度員工總數 (註 1)		112	-	105	-	90	-
年齡	未滿 30	5	23.81%	1	14.29%	2	50.00%
	30 以上 未滿 50	8	10.81%	8	11.43%	5	8.77%
	50 以上	1	3.57%	4	14.29%	2	6.90%
性別	男	10	13.89%	9	12.50%	7	11.11%
	女	4	12.12%	4	12.12%	2	7.41%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	13	14.29%	8	9.09%	6	8.22%
	高中	1	5.88%	5	35.71%	3	21.43%
地區	台北	6	11.54%	5	9.62%	6	11.76%
	台中/高雄	8	19.51%	8	19.51%	3	7.69%
	大陸	0	0.00%	0	0.00%	-	-

註 1：請以當年底的員工總人數為準。2022 年及 2023 年均為(台灣+大陸)，2024 年單指台灣員工。

註 2：離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。

未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數) * 100%。



5.2 薪酬福利

薪酬福利對公司的重要性	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司提供具有競爭力的薪資水準有助於留任優秀人才
負責部門/申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 負責部門：管理部林小姐 ● 申訴機制：(02)2717-2222 #3155
政策	<ul style="list-style-type: none"> ● 優秀的人才是公司最重要的資產，如何讓每位員工能安心工作並願意全力發揮，是公司努力追求的目標。透過人力資源政策有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司營運發展之需求。
承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司整體薪酬考量人員平時績效表現、年度目標達成率等，並參考同業薪資水準，予以適時調整；公司樂於將獲利與員工共享，提高同仁對公司的認同感。 ● 公司年度如有獲利，應提撥 1%至 1.5%為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。
未來目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
當年度成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 依據年度人力計劃目標，有效地調度人力，滿足各部門人力需求及維持高品質的人才。 ● 依據同業類似職位與薪資水準，訂定符合市場競爭力且公平之薪酬制度；公司如有獲利會分享予員工，諸如發放員工績效獎金、年終獎金，並依營運狀況、國內物價指數、同業調薪狀況執行適度調薪。 ● 依據年度教育訓練計畫，安排員工在職進修，增進員工專業職能，讓同仁職場生涯走的長遠。
評估有效性	<ul style="list-style-type: none"> ● 當年度勞資會議由勞方代表提出之議題皆與資方代表達成共識。 ● 公司稅前利益提撥 1.25%分配員工酬勞。 ● 非擔任主管職之全時員工年薪資平均數及中位數皆較前一年成長。

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。

元禎企業公司章程明訂年度稅前如有獲利，應提撥 1%至 1.5%作為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放。2024 年經薪酬委員會全體委員同意通過提案當年度員工酬勞提撥比率為 1.25%，並經董事會全體出席董事同意通過。另於今年度股東常會修正公司章程，以員工酬勞中不低於 30%作為基層員工分派酬勞。

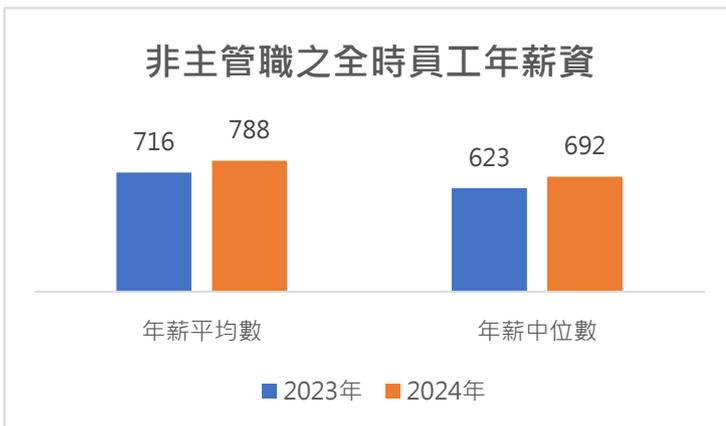
元禎企業提供給員工之福利均依據勞動基準法給予相關權益，包含但不限於為員工投保勞工保險、全民健康保險，提撥退休金，撫恤金，法定假期，特別休假，實施健康檢查、育嬰留職停薪制度，生理假，陪產假。除此之外，亦有優於法定項目發給旅遊津貼、三節獎金、生日禮金等等。

5.2.1 平等任用

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。2024 年受到全球景氣復甦及中國大陸經濟趨穩影響，公司整體營收及獲利均上升，公司藉此提升員工薪酬，照顧員工生活，故 2024 年公司非擔任主管職之全時員工薪資平均數及中位數仍較前一年成長。

單位：新台幣仟元

統計項目	非主管職之全時員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023 年	90	716	623
2024 年	83	788	692
變動百分比	-7.78%	+10.06%	+11.08%



註：非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：[公開資觀測站](#)>[匯總報表](#)>[公司治理](#)>[員工福利及薪酬統計](#)>[非主管之全時員工薪資](#)>[非擔任主管職務之全時員工薪資資訊](#)，市場別選擇上市，產業別選擇化學工業，年度選擇 113，搜尋元禎。

育嬰留停統計

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，近年僅 2021 年有 2 位女性同仁申請育嬰留職停薪，且皆於育嬰期滿後復職且 12 個月後仍在職，復職率及留任率皆為 100%。

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2022 年	2023 年	2024 年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率(註1)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率(註2)	男	0	0	0
	女	0	0	0

註 1：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註 2：留任率 = (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) * 100%。

5.2.2 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，透過雙向溝通瞭解同仁對公司的管理制度以及薪資福利的意見，公司亦能適時回應員工。每季舉行勞資會議，資方代表與勞方代表各有 3 人，資方代表出席層級最高為資深副總經理，顯示公司重視勞資溝通的程度。同時元禎企業對於員工的人事行政管理悉遵循我國勞動法規，如有必要而需調動員工工作地點、工作職務或終止勞雇關係者，皆會遵照勞動基準法相關規定作業。

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，或經由勞資會議處理，2024 年元禎企業並無接獲員工申訴紀錄。且未發生勞資爭議事件或大量解雇勞工而需提前預告員工之情事。

嚴禁性騷擾公告



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

5.2.3 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

- 元禎企業適用「勞工退休金條例」，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。

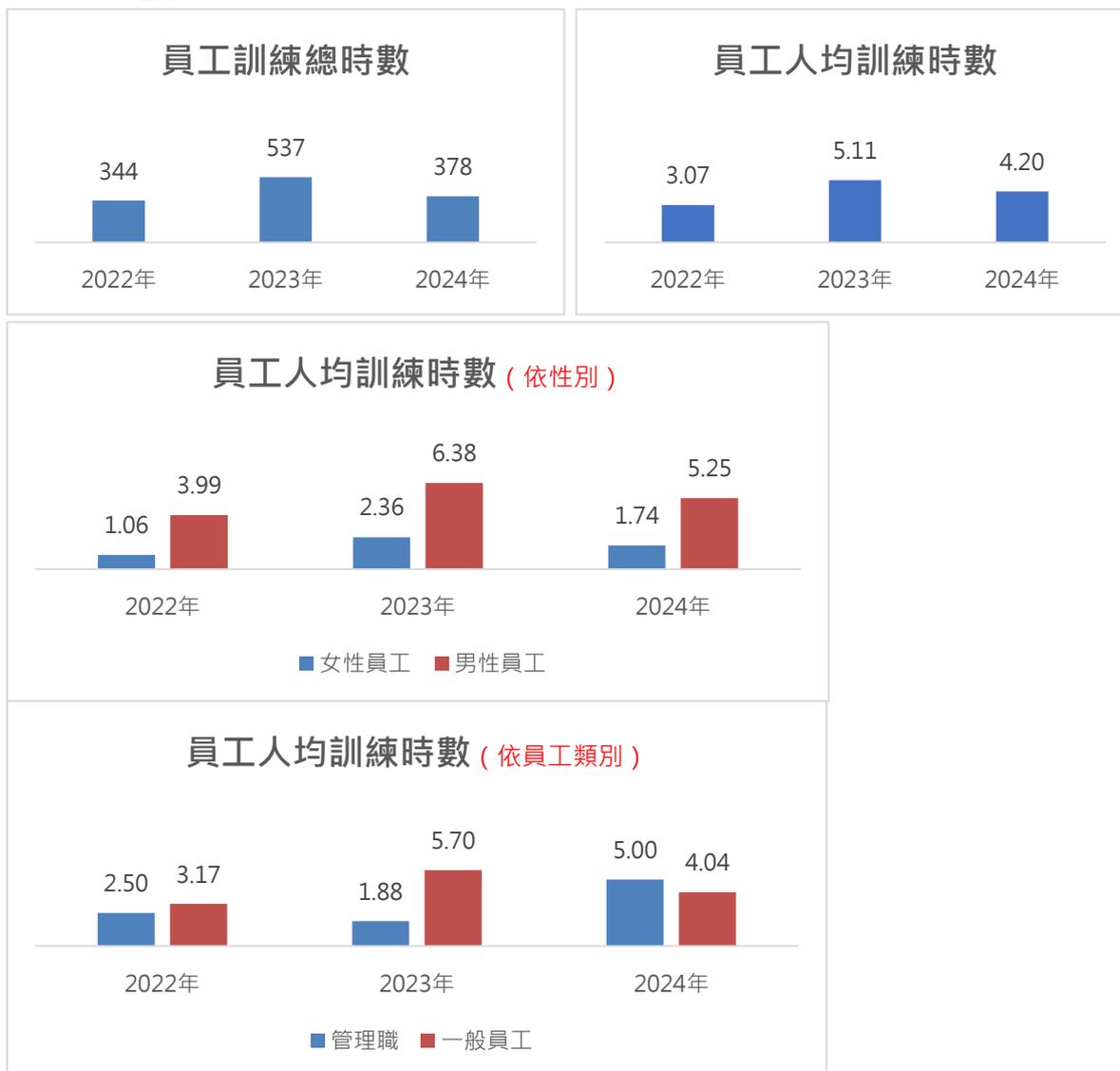
確定福利計畫

- 元禎企業適用我國「勞動基準法」辦理之退休金制度係屬政府管理之確定福利退休計畫。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。公司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，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之員工，次年度3月底前將一次提撥其差額。該專戶係委託勞動部基金運用局管理，公司並無影響投資管理策略之權利。

5.3 員工訓練與健康

5.3.1 人才培育

在工作中持續學習，培養員工的職能，讓員工得以實現自我價值，亦是企業能否永續經營的重要因素，因此公司鼓勵員工在職進修，參與外部機構舉辦的各項講習，讓員工選擇相關課程，充實本職學能，與公司一起茁壯成長；公司亦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，台中及高雄分公司至少每年演練一次，並配合同業之聯合操演，透過一連串實施之演訓、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違法情事。



註：算式為總訓練時數/當年底員工總數；各性別員工訓練時數/當年底男(女)性員工總數；不同員工類別訓練時數/當年底各類別員工總數。

毒管人員 (註) 訓練時數	2022 年		2023 年		2024 年	
	時數	人	時數	人	時數	人
台中分公司	22	2	14.5	2	21.5	1
高雄分公司	20.5	3	42.5	2	61	2

註:特殊作業人員皆分布在台中及高雄分公司，台北總公司並無特殊作業人員。

司機危運證 (註) 訓練時數	2022 年		2023 年		2024 年	
	時數	人	時數	人	時數	人
台中分公司	16	1	16	1	12	1
高雄分公司	0	0	40	2	40	2

註:司機危運證每兩年派訓一次。

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	人數	頻率
一般健檢	員工	77	每年

註：元禎企業 2024 年未進行特殊健康檢查。

當年度健檢照片

