Chapter 4

員工關係

4.1 人力組成 44
4.2 權益與福利 46
4.3 人才培力 50
4.4 員工溝通 54
4.5 職業安全 55

項目	管理方針	責任單位	行動方案	申訴機制
人才培力與教育	以完善的公司福利措施、增加員工向心力；減少人員流動率，建構更具競爭力之組織並架構吸引更多優秀人才；加強員工訓練規劃，充分激勵潛能提升員工的競爭力	人力資源暨行政部	◆ 透過勤美學院、內部講師制度及數位學習平臺，培養同仁成為職能內專家，打造學習型組織 ◆ 提供策略發展教育津貼、技能津貼等鼓勵同仁持續進修，並鼓勵同仁參加職業技能競賽 ◆ 透過短期與長期產學合作計畫，提供結合理論與實務的學習平臺培育新星	獨立檢舉信箱—稽核室 ethics@cmp.com.tw 性騷擾申訴專用信箱 hr@cmp.com.tw
職業健康與安全	以零工安事故為目標，落實組織各種職業安全與健康活動並打造安全健康的友善工作環境。	職安部	◆ 進行安全與健康教育，並進行日常的安全演習，以提高員工對工業事故的預防意識。 ◆ 進行自願檢查活動和委託專業現場檢測 ◆ 進行集團內部環安衛交流與稽核 ◆ 進行協力廠商稽核活動，以最大限度地降低生產現場的事故風險	性騷擾申訴專線 02-2711-2831 分機 8189 各營運處投訴箱

目標項目	2025 年實績	短期目標	中期目標	長期目標	說明
產學合作留任人數	164	58	60	65	達成長期目標
職業災害	7 件	零重大職災	零重大職災	零重大職災	針對案件依程序進行案件調查並檢討、優化廠內現況並加強教育訓練，避免再次發生

4.1 人力組成

集團主要營運據點為台灣與中國大陸兩處，截至 2025 年 12 月 31 日，員工人數共 1,745 人[9]，以富含產業經驗及學識的 31 歲 -50 歲為主力，約占 66%，其次為注入創新能量的 30 歲以下生力軍，約占 18%。聘僱身心障礙人士 18 人[10]、原住民 3 人。整體新進率 14.79%、整體離職率 13.11%，無論依性別或年齡分別檢視，離職率皆較前一年度下降許多，推測主要因素為產業景氣因素影響，致使人員傾向留任。由於產業特性影響，集團 90% 人員集中於金屬成型事業，其從業人員與管理職以男性居多。員工以外之工作者男性 1,150 位、女性 248 位皆隸屬金屬成型事業，主要為外包商、警衛、餐廳人員、生產線之派遣人員。

		總人數	依性別			
			男性		女性	
			人數	比例	人數	比例
人員分布	總部	95	45	2.58%	50	2.87%
	金屬成型	1,577	1,290	73.93%	287	16.45%
	建設住宅	63	25	1.43%	38	2.18%
	生活創新	10	4	0.23%	6	0.34%
職別	管理職	264	180	10.32%	84	4.81%
	非管理職	1,481	1,184	67.85%	297	17.02%
年齡	30 歲以下	312	240	13.75%	72	4.13%
	31-50 歲	1,159	886	50.77%	273	15.64%
	51 歲以上	274	238	13.64%	36	2.06%

[9] 員工人數 1,745 人及非員工人數，統計範圍涵蓋勤美股份有限公司、蘇州勤美達、天津勤威、蘇州勤堡、璞真建設，並未擴及整個勤美集團

[10] 台灣依《 身心障礙者權益保障法 》、蘇州依《 蘇州市殘疾人就業保障金徵收使用管理實施辦法 》、武漢依《 湖北省殘疾人就業保障金徵收使用管理實施辦法 》，人數未達部分採繳納差額補助費或保障金等方式執行

	總人數	依地區				依性別			
		台灣		中國大陸		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
永久聘雇	1,316	365	20.92%	951	54.50%	1,019	58.40%	297	17.02%
臨時	429	3	0.17%	426	24.41%	345	19.77%	84	4.81%
全職	1,744	368	21.09%	1,376	78.85%	1,363	78.11%	381	21.83%
兼職	1	0	0%	1	0.06%	1	0.06%	0	0%
無時數保證	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

新進率 [11]

年度	依地區				依年齡						依性別			
	台灣		大陸		30 歲以下		31 歲 -50 歲		51 歲以上		男性		女性	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
2025	59	16.03%	199	14.45%	167	53.53%	88	7.59%	3	1.09%	208	15.25%	50	13.12%
2024	73	19.47%	261	19.57%	144	52.17%	189	15.98%	1	0.40%	270	20.18%	64	17.25%
2023	92	22.38%	146	10.44%	127	38.14%	109	8.92%	2	0.79%	176	12.46%	62	15.62%

離職率

年度	依地區				依年齡						依性別			
	台灣		大陸		30 歲以下		31 歲 -50 歲		51 歲以上		男性		女性	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
2025	65	17.66%	159	11.55%	100	32.05%	105	9.06%	19	6.93%	185	13.56%	39	10.24%
2024	109	29.07%	325	24.36%	142	51.45%	251	21.22%	41	16.40%	344	25.71%	90	24.26%
2023	92	22.38%	226	16.17%	125	37.54%	171	13.99%	22	8.66%	262	18.56%	56	14.11%

[11] 新進率（離職率）= 該類別新進（離職）人數 ÷ 該類別期末總人數

4.2 權益與福利

4.2.1 基本權益

人權保障

勤美訂有人權政策並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》各項國際人權公約，遵循營運地的勞動與聘僱法規與永續發展實務守則，不因性別、種族、國籍、年齡、信仰而有所差別對待與任何形式之歧視，禁止任何強迫勞動與童工雇用。同時設有獨立申訴信箱，由稽核室專責受理。2025 年度未發生任何違反人權、強迫勞動及雇用童工相關情事，並針對人權及勞動權益進行 1,840.48 小時教育訓練，未來將持續透過教育訓練，強化各級同仁的相關認知。此外，最新版本人權政策已於 2025 年更新並公布於官方網站，並預計於 2026 年再次更新呈送簽核。

性騷擾防治

為提供安全安心的工作環境，勤美訂有工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，員工、派遣勞工以及求職者一併適用，同時設有性騷擾申訴專線以及專用信箱，由總管理處人資暨行政部受理。為保護當事人，案件由性騷擾申訴處理委員會以保密方式處理，明訂委員會中女性委員應有二分之一以上比例，以保障女性權益，2025 年未接獲相關投訴。

工作變動最短預告期

工作變動最短預告期，台灣依勞動基準法、勤美選用離管理辦法，繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之，並依規定提供謀職假、資遣費等。大陸則依據中華人民共和國勞動法、中華人民共和國勞動合同法，須提前三十日，以書面形式通知勞動者。

退休制度實施

台灣依勞動基準法及勞工退休金條例等相關法規，辦理退休金提繳。同時訂有員工退休管理辦法，明載退休申請、執行程序、退休金給付與請領方式。大陸依當地政府規範，每月提繳養老、醫療等各類社會保障金。針對因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，對於有繼續工作意願者，提供必要資源與支持機制，協助維持就業能力，進而協助過渡期間銜接、重新開啟下一階段職涯。具體措施如下

- 職涯與轉職諮詢：人資單位提供離職前職涯面談，協助盤點個人職能與未來發展方向
- 再就業資源連結：提供外部就業平台資訊、職缺媒合機會，提升再就業機率
- 職能強化課程：提供外部政府勞發署辦理職業訓練資訊及申請方式
- 提供政府退休金 / 年金資訊：針對退休員工協助辦理退休金／年金申請說明及必要協助
- 離職關懷機制：提供離職員工聯繫窗口，提供必要之諮詢與後續資源轉介

勤美人權政策	獨立申訴信箱	性騷擾申訴專用信箱

育嬰假 [12]

	2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
有權申請之員工	9	5	14	5	10	4
實際申請之員工	0	1	0	1	0	3
預計復職	0	0	0	0	0	1
實際復職	0	0	0	0	0	1
復職一年仍在職	0	1	0	0	0	0
復職率 (%)[13]	-	-	-	-	-	100
留任率 (%)[14]	-	100	-	-	-	-

4.2.2 薪酬與晉升

勤美訂有完善的薪酬與績效評核制度，參酌外部專業機構數據及意見並符合當地最低薪資規定，按職等及職務敘薪，不因性別、年齡而有所差異，同時透過組織管理指標與團隊目標，衡量績效達成度，以此作為晉升、調薪、員工酬勞及年終暨績效獎金發放之參考依據。除試用期者、臨時工、留職停薪者、育嬰留停者、董事長、總經理、顧問，及台灣營運地聘用之外籍同仁，其餘均定期接受績效評核，執行頻率及內容則因應產業與職務性質，由各營運單位依規章確實執行。

此外，勤美設有薪資報酬委員會，由獨立董事擔任委員，審議及監督薪酬相關事宜。本公司薪酬最高個人與其他員工中位數之年度總薪酬比率為 5.67、年度總薪酬變化率為 0.244%。

薪酬比

	總部		金屬成型		建設住宅		生活創新	
	男	女	男	女	男	女	男	女
管理人員	1.36	1	1.09	1	1.56	1	1.53	1
非管理人員	1.26	1	1.07	1	1.15	1	1.20	1

定期接受績效評核員工佔比

依職務別區分		依性別區分	
管理人員	非管理人員	男性	女性
99.25%	99.06%	99.34%	98.17%

[12] 育嬰假統計以台灣為揭露範圍，有權申請之員工人數以申請育嬰津貼同仁為統計數。不涵蓋大陸營運據點 (即金屬成型事業之蘇州勤美達、天津勤威、蘇州勤堡、勤美達武漢)
[13] 復職率 (%)= 當年度實際復職 ÷ 當年度預計復職 ×100
[14] 留任率 (%)= 當年度復職一年仍在職 ÷ 前一年度實際復職 ×100

4.2.3 福利

勤美深信豐沛的生活質量與體驗能夠帶來創新能量，有效提升工作品質，以及同仁對自身、對工作、對勤美的深度認同。因此除職工福利委員會與當地法規要求，額外依循三大脈絡：平衡工作與生活、關注身心健康、提倡終身學習規劃各項福利措施，同仁可依所屬事業單位之規章享有，並於 2025 年投入約新台幣 216,450,930 元。

平衡工作與生活

- 計畫工作
  鼓勵連續安排休假，預先於 181 天以上排休者提供獎勵金每日 1,200 元；小於 180 天者提供獎勵金每日 600 元
- 結婚補助最高 10 萬元，2025 年補助總額新台幣 308,330 元
- 托育補助每位子女最高 36 萬元，2025 年補助總額新台幣 2,000,000 元
- 三日全薪家庭照顧假
- 喪葬補助
- 急難救助
  遭逢天災、重大家庭變故、重大疾病導致生活困難之同仁，提供急難救助
- 社團活動
  每週 1 小時社團活動假，每季補助 1,000 元
- 節金禮品、各式津貼、員工子女獎學金
- 外派照顧
  協助住處安置、提供生活管理服務、鼓勵攜帶家眷、定期免費返鄉來回機票、高額團險
- 免費洗浴空間與制服清洗熨燙
- 外部補助獎勵金
  鼓勵同仁爭取外部資源，依所得之補助額度為計算基礎，額外提撥獎勵金予參與同仁
- 樂活職場
  集團旅宿體驗、旅遊補助、家庭日、運動會、爬山健行、森林日、環境響應活動、年終尾牙、自助休閒區及自助便利店、室內運動教室、每月慶生會、電影欣賞、讀書會等
- 彈性工時

關注身心健康

- 三日全薪生理假
- 身心健康講座
- 免費 / 高額健檢補助
- 健康關懷社群
  透過社群發送健康管理資訊，並藉由每季健康守護活動，以及控管重度及中度高血壓同仁的出勤狀況，協助其配合治療直至康復
- 員工協助方案 (EAP)
  每年 6 次免費專業機構一對一心理諮詢服務
- 運動性社團與課程
  羽毛社、瑜珈社、劍道社、跑步團等
- 發行職場健康月報
- 保險
  除依當地法規投保勞健保、社會保險、海外出差旅遊平安險，尚有團體保險，並提供台灣同仁的眷屬自費加入團保
- 員工餐廳
  提供各式風味及份量的餐食，同仁可依飲食習慣與需求自行選擇，兼顧營養並減少剩食

提倡終身學習

- 策略發展教育津貼
  針對與未來營運發展有關之職能學習提供津貼，舉凡國內外大專院校開設之進修學位、在職專班或學分班、專業證照取得等訓練
- 技能津貼
  鼓勵生產線同仁提升專業技術，對取得國家認定等專業技能證書者，提供津貼
- 參訪學習
  提供予促進同仁前往國內外產業標竿學習與交流

職工福利委員會

勤美股份有限公司聯合職工福利委員會，共有委員 12 位，除 1 名當然委員由公司指派，其餘皆由同仁分區投票產生。璞真建設股份有限公司職工福利委員會，共有委員 7 位，除 1 名當然委員由公司指派，其餘皆由同仁互為選任。福利項目涵蓋婚喪病補助、三節禮金禮品、生日禮金、員工進修獎學金、員工子女獎學金、旅遊補助、團康活動與文康設施等，共計新台幣 8,924,737 元。

婚喪病補助	教育獎助	節金禮品	旅遊補助	團康活動與文康設施	其他
275,500	142,000	1,896,500	4,224,770	638,175	1,747,792

健行淨山活動

足球友誼賽

2025 行萬里路 日本北陸之旅

4.3 人才培力（因應重大主題：人才培力與教育）

產業的整體發展與企業成長動能，皆仰賴大量人才，勤美倡導終身學習，提供策略發展教育津貼以及技能津貼之外，更以打造學習型組織為目標，透過勤美學院、內部講師制度及數位學習平臺，培養同仁成為職能內專家，同時結合深度產學合作，積極養成智慧製造等高端技術人才，帶動產業轉型。

	2025 年成果	2026 年計畫	中長期計畫
CMP	◆ 持續深耕產學合作，盤點內部需求並透過長期合作院校以及員工子女短期暑期實習，落實學用接軌，並促成 7 位實習生成功轉任正職，有效縮短新人適應期並提升留任率 ◆ 榮獲勞動部「TTQS 人才發展品質管理系統」銅牌認證，為組織人才培育奠定穩健基礎 ◆ 積極建構學習型組織，辦理內部實體課程 146 堂、外訓課程 187 堂，總受訓 2,846 人次，並由集團內部講師團隊授課 129.5 小時，提供講師費共 128,500 元，藉此達成經驗傳承，也獲得勞動部企業人力資源計畫補助 11 堂課程 ◆ 為強化學習資源系統化管理，除了自主開發集團線上學習平臺，並新增 76 門數位課程，包含 31 門通識課程、6 門專業課程、2 門永續課程及 37 門 AI 課程，修課人次達 311 人次之外，也導入外部學習系統，協助員工掌握新技術與跨領域知識，強化組織韌性 ◆ 舉辦「CMP 年度之星」票選活動，鼓勵同仁發掘身邊實踐「勤儉誠信、美善璞真」企業文化的楷模。透過主動推薦、公開表揚與全員票選機制，提升同仁對核心價值的認同與歸屬感	◆ 優化實習生培訓與評核機制，縮短學用落差提供發揮舞台，並延續明志科大合作以及預計展開與嶺東科大之實習計畫，將領域從智慧製造延伸至商場經營，吸引年輕新血 ◆ 持續辦理員工子女短期實習，透過職場體驗強化組織認同與員工凝聚力 ◆ 依循 TTQS 評核建議持續優化訓練體系，同時結合內外部線上學習平台與內部講師制度，藉由擴充學習模組、學習成效追蹤與回饋機制，強化人才培育深度與傳承並建立數位學習生態系 ◆ 推動 AI 日常應用落地，提升員工在數位轉型時代的競爭力 ◆ 將年度之星票選由年度表揚延伸至日常肯定機制，從個人榮譽，擴散為團隊與行為導向，從年度票選活動，內化為企業價值落地過程	◆ 中期以數位元創新、流程再造、設備自動化方向提升整體人才職能及員工 AI 應用能力，深化學習型組織 ◆ 長期以人才資本創造公司價值，生產高附加價值、高技術之產品，以三軸心展開改善作業：工程技術 (Engineering)、流程管理 (Process Management)、前程永續 (Sustainability)
CMS	◆ 與山西機電、昆山矽湖技術學院等多所院校進行 111 名學生產學合作，另外為落實四廠人力招聘資源共用目的，已完成《勤美達國際控股有限公司校企合作之框架協定》及招聘海報定稿，後續各廠區與高校建立合作關係時，可統一使用此協議範本，以提升合作效率 ◆ 勤美達公共實訓基地，榮獲臺灣永續行動獎銀獎肯定，除了全廠教育訓練培訓 654 次、供應商培訓 6 次，共培養三菱 PLC4 人、低壓電工 14 人、登高證 10 人、安全員 36 人，後續將聚焦專業技能類培訓，確保培訓實效匹配公司發展與員工成長需求，如《多工序數控機床操作調整工》、《鑄造工 - 熔煉澆注工》、《工業機器人系統操作員》、PLC 基礎原理和程式設計技能等	◆ 產學合作對象達成本科及以上 30 人、大專 45 人、中專 20 人 ◆ 辦理全廠教育訓練培訓 600 次以上、供應商培訓 10 次、職業技能培訓 30 人、工業機器人及電工培訓 8 人	◆ 公共實訓基地培訓持續進行，並開設《多工序數控機床操作調整工》、《鑄造工 -- 熔煉澆注工》、《工業機器人系統操作員》、PLC 基礎原理和程式設計技能等培訓課程

	2025 年成果	2026 年計畫	中長期計畫
CMW	◆ 基層管理人員管理技能培訓完成率 90%，並增加中高層培訓課程，持續深化管理技能課程模組 ◆ 拓展兩家校企合作對象，包含渤海理工職業學院以及滄州工貿學校 ◆ 成功協助 2 名同仁通過評核，取得天津市機械專業中級證書 ◆ 舉辦 CMW AI 分享初賽及複賽，評選前 5 名成為種子選手，角逐 CMI 集團 AI 大賽並取得優異成績 ◆ 致力於溝通流暢與數位管理，透過企業微信推動數位化管理，達成人人可操作、單單有回應的便捷追溯，同步節省印刷成本	◆ 提升班組長、技工、技師技術能力，並增加員工心理健康相關課程 ◆ 爭取外部資源，透過技能培訓與技能認證強化人才儲備，支撐新項目開發需求 ◆ 以 AI 大賽為起點，在資安基礎上深耕各環節應用，並持續鼓勵提案改善	◆ 推行線上培訓課程軟體 ◆ 推展基層與中階管理層培訓，並持續落實員工技能訓練，強化校企合作以精進組織專業實力
CMB	◆ 依計畫 100% 完成年度教育訓練 ◆ 與山西機電、中北大學資訊商務學院、蘇州職業大學等合作共 40 名實習生	◆ 原產學合作之各所院校持續執行，並開拓更多合作對象與管道 ◆ 依年度計畫展開員工教育訓練，結合使用 AI 製作部分培訓影音教材	◆ 全面實施教育訓練與考試無紙化、線上化 ◆ 推展工學交替，由教師帶領學生至企業，進行理論結合實作的課程，接軌產業 ◆ 設想未來學校開設企業專班，為企業發展提供穩定、專業人才
CMH	◆ 依計畫完成 336 項課程並持續優化教育訓練系統 ◆ 持續與黃岡科技職業學院等既有院校合作，持續提供實習名額，並開拓武漢城市職業學院為合作夥伴 ◆ 共 20 位同仁通過職業技能等級認定，其中包含熔煉澆注工三級 4 人，熔煉澆注工四級 9 人，鑄件清理工五級 5 人，機械設備安裝工三級 2 人	◆ 以 2025 年為基礎進一步優化課程結構、聚焦實際效益並延續考核機制。全年計畫培訓 297 項、共 884 小時，將持續優化教育訓練系統功能，深化線上提醒、追蹤與資料化管理，以提升培訓管理效能 ◆ 密切關注並聯繫對應專業大專院校，預計新開發省內外共 2 家合作院校 ◆ 持續鼓勵同仁參與職業技能等級認定，藉此提升同仁專業技能與組織競爭力	◆ 優化教訓訓練系統化管理 ◆ 發揮鑄造行業技術優勢對焦相應專業院校，以培訓加上實際操作，提升學生適應未來工作環境，實現學以致用，促成學校、學生、企業三方共贏
璞真	◆ 舉辦職業安全、勞動法規等通識課程，有效提升員工基礎職能 ◆ 結合員工旅遊與世界標竿建築參訪，強化相關產業智識並藉此提升同仁專業能力，達成行萬里路之效	◆ 持續定期、不定期舉辦各項通識課程，並鼓勵各部門透過內訓、外訓等方式提升員工專業能力 ◆ 持續參與集團內部分享會，同時藉由舉辦跨部門訓練，使同仁能進一步學習與瞭解不同領域的訓練，藉此提升內部協作效率與凝聚力	◆ 鼓勵與安排同仁在職進修，提昇專業知識及技能，並將相關人才培育計畫納入財務營運目標編制討論

急救知識訓練

孝感市大專院校學生參訪

職業等級技能認定實作考試

4.3.1 員工發展

自公司營運展開至職能缺口導向，以勤美學院為系統，搭配數位學習平臺—勤學院及內部講師制度，執行內部教育訓練，輔以外部職能訓練與進修等，鼓勵同仁自主學習、追求自我成長價值。2025 年度教育訓練總時數 115,331.45 小時，人均受訓時數 65.98 小時，總費用約新台幣 2,460 千元。

勤美學院

新生學院	通識學院	專業學院
以公司簡介、企業使命與願景、企業文化與核心價值、產業環境、安全訓練為主軸，協助新進同仁盡速融入勤美	強化同仁共通職能，如：問題分析、溝通技巧、專案管理、職業安全衛生、企業文化、經營理念、誠信守則	依個別核心職能及職務專業需求，參與相應之內部或外部訓練，以提升專業技能、累積關鍵知識、引進創新概念
管理學院	**共好分享會**	**行萬里路**
安排管理人員參加公司內部之管理經營訓練、鼓勵自主申請外部管理課程，如：策略績效管理、領導統禦、策略規劃、組織發展等	由各單位主管、人資部門及受訓同仁透過內部分享會、讀書會，分享所學以擴散學習效益，塑造團隊學習文化	結合員工旅遊、國內外考察，以標竿與經典為學習對象，由公司出資協助同仁提升專業職能，將創新創意帶進團隊，也拉起集團內橫向交流的契機
AI 學院		
推動全體同仁掌握人工智慧應用趨勢，透過生成式 AI 工具操作、數據分析與自動化流程優化等課程，提升同仁工作效率與決策品質，進而驅動企業數位轉型與智慧創新		

人均受訓時數

單位：小時

	整體	管理人員	非管理人員	男性	女性
總部	49.60	49.85	49.53	41.71	56.57
金屬成型	67.34	60.60	68.43	67.96	64.56
建設住宅	66.50	79.86	59.33	74.08	61.51
生活創新	8.50	7.02	9.14	6.63	9.75

4.3.2 產學合作

勤美採取自動化生產並實踐循環經濟多年，為邁向智慧製造奠定良好基礎，成為產業轉型表率，透過長期且深入的產學合作計畫，提供結合理論與實務的學習平臺，期許成為養成高端技術人才的搖籃，為整體產業培育潛力新星。2025 年度實習人數共 185 位，截至 2025 年度累計合作院校 68 所、累計提供實習名額 2,098 位、目前仍任職於集團人數 164 位。

合作單位	2025 年實習人數	合作時間（年）	累計提供實習名額	目前仍任職於集團人數
山西機電職業技術學院	83	15	1,201	57
昆山矽湖職業技術學院	25	1	25	8
江蘇省淮海技師學院	19	1	19	16
渤海理工職業學院	11	1	11	1
蘇州五二六廠技工學校	10	3	30	7
山西科技學院	5	1	5	4
蘇大應用學院	4	2	7	5
武漢城市職業學院	3	1	3	3
山西職業技術學院	3	2	4	3
滄州工貿學校	3	1	3	3
湖北理工學院	2	2	2	1
蘇州工學院	2	1	2	3
中北大學資訊商務學院	1	8	99	4
蘇州職業大學	1	3	9	2

合作單位	2025 年實習人數	合作時間（年）	累計提供實習名額	目前仍任職於集團人數
湖北職業技術學院	1	3	3	2
武漢信息傳播職業技術學院	1	1	1	1
蘇州科技大學	1	1	1	1
太原城市職業技術學院	1	1	1	1
瀋陽工學院	1	7	67	6
南昌航空大學科技學院	1	1	1	1
山西晉中理工學院	1	1	1	1
瀋陽工業大學	1	1	1	1
長春電子科技學院	1	1	1	1
張家口職業技術學校	1	1	1	1
西安工程大學	1	1	1	1
明志科技大學	1	7	13	5
逢甲大學	1	2	3	1
實踐大學	1	1	1	1

4.4 員工溝通

為深化與同仁間的連結、瞭解同仁需求，我們透過輕鬆、多元的溝通管道串起勤美大家庭的連結與凝聚力，拉起一個專屬勤美人的溫暖歸屬。

申訴機制

- 獨立檢舉信箱：由稽核室專責受理，情節重大者呈報董事會，2025 年度未接獲投訴
- 員工投訴信箱：各營運處皆訂有投訴管道及處理規章，EIC 集團員工訊息中心亦設有申訴專區，2025 年度 58 件投訴，已完成回覆與處理
- 性騷擾申訴專線
- 新進同仁學習護照與新進同仁培訓，明述申訴管道

社群平臺與電子報

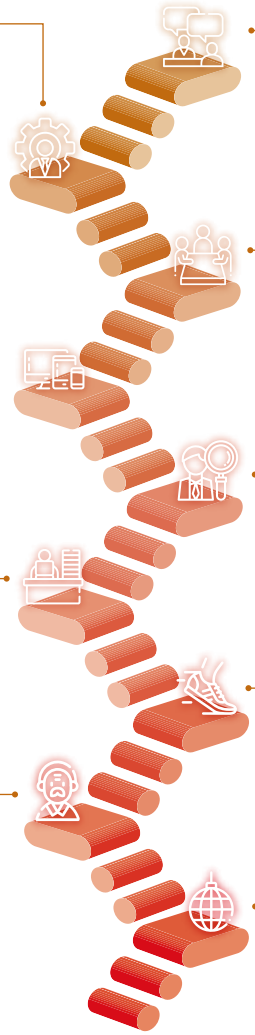
- EIC 集團員工訊息中心
- FaceBook 粉絲專頁
- 微信公眾號
- 電子報 CMP NEWS
- 電子刊物《勤美連線 CMP PLUS》
- 資安月報
- 職場健康月報

員工滿意度調查

- 依年度調查結果持續於餐飲、薪酬福利面向精進

志工活動

- 勤美璞真愛心公益專案、怡養老年公寓服務計畫等



勞資會議

- 勤美總部與商場
- 勤美金屬成型事業處
- 璞真

勞方代表由選舉產生，每季召開一次，決議事項適用全體員工。2025 年度議題涵蓋年度行事曆討論及佈達等事項

會議、座談、現場訪查

- 增加與外籍仲介每月定期會議
- 增加 HRBP[15]

績效評核面談

- 溝通現況並達成工作目標共識

社團活動

- 羽球、籃球、棒球欣賞、足球、乒乓球、瑜珈等社團

同樂活動

- 家庭日、運動會、春酒、尾牙、電影日、讀書會、植樹節、森林日、歌唱大賽、攝影節、遠遊、住宿體驗等

[15] HRBP：Human Resource Business Partner, 人力資源業務夥伴

4.5 職業安全（因應重大主題：職業健康與安全）

	2025 年成果	2026 年計畫	中長期計畫	
CMP	◆ 榮獲國家職業安全衛生獎—大型企業標竿獎 ◆ 榮獲 114 年績優健康職場—群體健康守護獎銀獎 ◆ 受邀勞動部職安署 114 年特定製程產線改善安全衛生工作環境成果發表 ◆ 受邀勞動部職安署 114 年職場肌肉骨骼危害預防人因改善優良案例成果發表 ◆ 屋頂防墜工程完工	◆ 規劃停車場電動腳踏車停車區域 ◆ 相關教育訓練電子化	◆ 0 工傷、0 罰單	
CMS	◆ DISA 整理課除塵裝置更換濾袋，對 VOC 收集設施每週進行維護保養，提升過濾效果 ◆ 完成年度職業健康體檢 ◆ 透過職業健康月進行宣導培訓與演練	◆ 完成職業場所職業危害因素檢測 ◆ 對涉及職業危害崗位人員完成職業健康體檢 ◆ 加強勞保用品佩戴管理、監督審核、勞保用品適用性等優化建議	◆ 提升工作環境品質 ◆ 進行職業健康危害工作場所環境監測及職業健康體檢 ◆ 持續加強勞保用品佩戴監督管理，持續評估並優化勞保用品適用性	
CMW	◆ 污染源治理 · 三線澆築天車口及轉運區吊車口煙塵改善、篩砂房漏砂改善、下料口集塵優化 · 五線滾筒洗砂機揚塵及跑塵優化、澆築煙塵跑及砂處理地坑與下料打剪集塵漏優化 ◆ 三線吊洗機降噪減降 ◆ 完成主要負責人及管理員職業安全健康培訓	◆ 完成職業健康崗中體檢，零職業病發生 ◆ 完成職業健康危害工作場所環境監測 ◆ 職業健康培訓每季度 1 次，並完成主要負責人及管理員職業安全健康培訓 ◆ 全員安全生產責任制培訓及安全承諾書簽定 ◆ 加工部區域增加勞保用品，並針對全廠每日抽查配戴監督 ◆ 職業健康防護設備、設施維護保養達成率 100% ◆ X 光射線裝置檢測設備、設施完好率 100%、並針對相關人員 100% 進行體檢 ◆ ISO 45001 職業健康體系內審	◆ 職業健康崗中體檢到檢率 100%，零職業病發生 ◆ 職業健康危害工作場所環境監測完成率 100% ◆ 特種崗位配發全罩式耳罩、有毒有害物質崗位佩服防毒面罩，落實全廠勞保用品配戴監督管理 ◆ 職業健康防護設備、設施維護保養達成率 100% ◆ 持續環境及雜訊污染源治理	◆ 建立安全環境 ◆ 零職業病 ◆ 零工傷
CMB	◆ 執行員工體檢，異常者已調整工作崗位 ◆ 每年工作場所職業衛生檢測 ◆ 加強員工勞動防護用品發放及佩戴管理有效性	◆ 員工體檢 ◆ 每年檢測工作場所職業危害 ◆ 針對體檢出現異常者進行調崗 ◆ 提升勞動防護用品的佩戴正確性和發放有效性 ◆ 為員工投保安全責任險	◆ 每年進行員工體檢 ◆ 每年檢測工作場所職業危害 ◆ 針對體檢出現異常者進行調崗 ◆ 提升勞動防護用品的佩戴正確性和發放有效性 ◆ 為員工投保安全責任險	

	2025 年成果	2026 年計畫	中長期計畫	
CMH	◆ 訂有職業健康安全管理制度，配有勞動防護用品，定期執行員工體檢，並依專業結論及分析進行健康管理 ◆ 依計畫展開職業健康知識培訓以提高意識 ◆ 依法規展開綜合與專項檢查工作，隨時檢視並及時追蹤改善	◆ 完善職業危害防治責任、警示與告知相關制度，加強管理，切實保障勞動者健康與安全 ◆ 完善職業病防治培訓制度，不定期藉由各式職業病防護用品使用培訓，提高同仁自我保護意識與能力	◆ 完善職業危害防治責任、警示與告知相關制度，加強管理，切實保障勞動者健康與安全 ◆ 完善職業病防治培訓制度，不定期藉由各式職業病防護用品使用培訓，提高同仁自我保護意識與能力	◆ 建立安全環境 ◆ 零職業病 ◆ 零工傷

4.5.1 落實職業安全衛生管理

職業安全衛生委員會

勤美視安全的工作環境為第一優先考量，職場零重大災害為目標。金屬成型事業各廠設有職業安全衛生委員會，以該廠最高主管人員為首，由生產單位、後勤單位及環安單位聯合組成，其中勤美金屬成型事業處安委會勞方代表占 41%。各廠依規範定期召開會議，透過各項管理措施達成安全生產，2025 年度職業安全教育訓練員工共 25,435.68 小時、員工以外工作者共 18,826.31 小時，所有金屬成型廠區皆通過 ISO 45001：2018 等各項國內外職業安全標準 (證書一覽)，所涵蓋人員包含金屬成型事業員工 1,577 人、其他工作者 1,398 人，分別佔 53% 及 47%。

職業安全管理措施

依產業特性，職業危害包含粉塵、噪音、切削捲夾、作業環境 (季節) 高溫、物體飛落、人員墜落、化學品噴濺、有機溶劑吸入、人因危害，可能導致的職業病為聽力損失、塵肺、坐骨神經痛、椎間盤突出，截至目前皆未發生職業病案例。相關風險管理由環安衛教育訓練管制程序訓練合格之危害鑑別與風險評估人員，利用現場查訪或討論，鑑別潛在危害因子並進行分析後，彙總提出建議並提請環安衛管理代表召開安委會，決定風險分級原則並加以控管與檢討。

此外，為鼓勵同仁積極提出所遭遇不安全事件的狀況，加以記錄分析、調查矯正及預防，訂有安衛虛驚事件管制程序，並依職業安全衛生工作守則第二十條規定，執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。

運用自動造模線、機械手臂、自動研磨機等設備，減輕人員搬運重物的風險	持續投入降噪、粉塵等環境治理設備，提升作業環境	有效降低氨氮、苯酚及甲醛排放量 35-38%
採用自動化設備	持續投入環境治理設備	改用環保型物料
針對工作場域的粉塵、高溫、噪音等項目，持續進行監測、控制與優化	廠區內定期自主檢查，召開改善會議立即矯正，減少安全隱憂及不當行為	以當地法規為基礎，由各廠區專業環安人員相互檢視落實情況與交流
職業危害監測	定期自主環境安全檢查	每年跨廠區環安衛交流
定期檢查及維修所有生產設備，降低操作安全疑慮	根據緊急應變管理方案，每年進行消防安全、化學品災害、防洪演練，提高事故應能力	主動提供完善防護設備，並要求外賓及承攬商亦須完整配戴方可入廠
生產設備定期維護	防災演練	個人防護設備
設置自動體外心臟電擊去顫器 (AED)	針對新進、在職人員及新設備引進前，提供相應的教育訓練，並依職務特性安排特種設備與職安相關執照考取與進修	針對可能導致安全疑慮之物品與行為，提供安全告示圖標，強加宣導；外賓及承攬商亦須完成安全注意要點宣導方可入廠
自動體外心臟電擊去顫器 (AED)	教育訓練	安全示警與宣導
針對職業病高發生率與高風險作業同仁，進行特殊健康檢查，如發現同仁因職業原因不能適應原工作時，除提供醫療，將採取更換工作、變更作業場所、健康管理等措施	額外提供免費或高額補助之健康檢查，並進一步協助員工進行健康管理	結合職業醫學專科醫師，定期提供醫療、健康教育、職業傷害與疾病、健康促進活動規劃、健康偵測管理等諮詢
特殊健康檢查	免費 / 高額補助健康檢查	職業醫學專科醫師
提供同仁每年 6 次免費的專業機構一對一	開設身體與心理健康課程	開辦運動性社團與活動，祭出獎金獎品，鼓勵同仁運動
員工協助方案 (EAP)	身體與心理健康課程	運動性社團及活動
發行職場健康月報	建立員工健康自主管理站或透過社群發送健康管理資訊，並藉由每季健康守護活動，以及控管重度及中度高血壓同仁的出勤狀況，協助其配合治療直至復原	
職場健康月報	健康關懷社群	

4.5.2 失能傷害

2025 年度職業災害共七件，其中兩件為不慎滑倒，一件為設備維修時作業不慎導致肋骨受傷，一件為更換零件時失足踩到他物導致腳跟骨折，兩件為作業區域未清潔妥當與鑄件滑落導致手指受傷，一件為研磨時未正確配戴護具導致碎屑飛濺眼睛。事故發生後除針對可能發生區域進行橫向盤查並加以整改、增設安全圍欄、警示標識及進入限制措施之外，同時進行安全教育訓練、加強督導按照標準程序作業及配戴勞保用品，避免再次發生。2025 年未發生因公死亡事件或其他工作者職災。

員工失能傷害 [16]

	2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
可記錄之失能傷害人次數	3	0	8	0	6	1
失能傷害日數 (一日以 8 小時計)	70	0	406	0	155	26
總經歷工時	2,810,456	789,784	2,686,688	745,984	2,702,352	753,840
失能傷害頻率 (F.R.)[17]	1.07	0	2.98	0	2.22	1.32
失能傷害嚴重率 (S.R.)[18]	25	0	151	0	57	34

[16] 失能傷害依 GRI 準則與勞動部所公佈之重要失能傷害統計指標，擇以失能傷害頻率 (F.R.) 與失能傷害嚴重率 (S.R.) 呈現為準，揭露範圍涵蓋勤美、璞真建設、蘇州勤美達、天津勤威、蘇州勤堡、勤美達武漢

[17] 失能傷害頻率 (F.R.) 計算公式：可記錄之失能傷害人次數 *1,000,000÷ 總經歷工時

[18] 失能傷害嚴重率 (S.R.) 計算公式：失能傷害日數 *1,000,000÷ 總經歷工時