

## 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，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，同時遵循營運地區的勞動與聘僱法規與企業社會責任實務守則，以才能、經驗、潛力為考量，適才適用，不因性別、種族、國籍、年齡、信仰而影響任用、晉升以及薪酬決策，或有所差別對待與任何形式之歧視，並禁止任何強迫勞動與童工雇用。如遇相關情事，可透過信函與獨立申訴信箱進行申訴，由稽核室專責受理。2019 年度針對人權及勞動權益進行了 528 小時教育訓練，本年度未發生任何違反人權、強迫勞動及童工雇用相關情事。未來將持續透過教育訓練，強化各層級同仁的相關認知。

#### 性騷擾防治

為提供同仁安全安心、免於性騷擾的工作環境，訂有「性騷擾防治、申訴及處理辦法」，員工、派遣勞工以及求職者一併適用，勤美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，同時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。各子公司與營運據點亦設有相關投訴制度，供同仁使用。2019 年度未接獲任何職場性騷擾投訴案件。

#### 工作變動最短預告期

關於工作變動最短預告期，台灣地區依勞動基準法、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。大陸地區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。

4.1 人力組成 | 4.2 權益與福利 | 4.3 人才培育 | 4.4 員工溝通 | 4.5 職業安全

## 育嬰假<sup>21</sup>

	2017年		2018年		2019年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
有權申請之員工	15	12	19	10	14	10
實際申請之員工	0	3	1	3	1	2
預計復職	0	2	0	1 <sup>22</sup>	1	1
實際復職	0	1	0	1	1	1
復職一年仍在職	1	0	0	1	0	1
復職率 (%) <sup>23</sup>	-	50	-	100	100	100
留存率 (%) <sup>24</sup>	-	-	-	100	-	100

## 退休制度實施

勤美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，明載退休之申請、執程序、退休金給付與請領方式。大陸地區依當地政府之規定，每月提繳養老、醫療等各類社會保障金。

21. 育嬰假統計以台灣地區為揭露範圍，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）尚不涵蓋

22. 前一年度數據誤植為 2，於本年度進行修正

23. 復職率 (%) = 當年度實際復職 ÷ 當年度預計復職 \* 100

24. 留存率 (%) = 當年度復職一年仍在職 ÷ 前一年度實際復職 \* 100

25. 金屬成型以四個廠區數據取平均呈現

26. 總管理處管理職涵蓋本公司所有高階主管（男性），導致整體薪酬偏高

## 4.2.2 薪酬與晉升

### 薪酬管理

勤美訂有完整的薪酬制度，並設有薪資報酬委員會，由獨立董事擔任委員，協助審議經理人之薪資政策。其中員工薪酬涵蓋基本薪資、加給、津貼、酬勞、獎金等，基本薪資按職等及職務敘薪，皆符合當地最低薪資規定，並強調標準起薪同工同酬，不因性別、年齡而有所差異。

2019年以優化獎金制度，針對所屬職務不同分群設定相應基數，搭配績效評核機制並使同仁了解獎金制度運作，達成激勵效果；天津勤威、蘇州勤堡則對組織進行扁平化管理，調整人力與工作量配置，同時提高薪資與工作效率。未來將持續深入識別核心崗位與關鍵人才，以薪資結構設計因應求才、留才等不同人力運用策略，提升集團競爭能力。

### 男女薪酬比

	總部		金屬成型 <sup>25</sup>		建設住宅		生活休閒	
	男	女	男	女	男	女	男	女
管理人員	1.75 <sup>26</sup>	1	1.29	1	1.22	1	1.12	1
非管理人員	1.29	1	1.01	1	1.15	1	1.13	1

## 績效考核與升遷

以公司願景、目標、經營策略為方向，由上往下展開目標設定，進行管理。藉組織管理指標與團隊目標，衡量績效達成度，瞭解同仁工作情況，並以此作為晉升、調薪、員工酬勞及年終暨績效獎金發放之參考依據。

績效考核頻率及執行內容因產業、崗位性質有所差異，故由各營運單位依情形分為月度、季度、年度，且訂有規章以明確考核制度的執行。目前台灣除外籍同仁、試用期者、臨時工、留職停薪者、董事長、總經理、顧問及約聘人員，其餘均定期接受考核。以上、下半年各一次，針對目標達成狀況進行自我評核與績效面談；大陸對所屬員工全面進行每月績效考核、發放獎酬，另以季度及年度加強評估工作表現。

2019 年天津勤威藉由明確核定第一線作業崗位目標產能同時使同仁清晰明瞭，並調整績效的連動標的、強化工作內容與權責間的連結，以優化績效評核制度與生產效率。未來勤美將持續深化考核覆蓋率、建立建教生留任機制，以及考核與晉升相關事宜數位化，以完善潛力評價、調薪作業、人員發展、晉升提報等四大重點規劃。

### 4.2.3 員工福利

福利制度依循兩大脈絡，一是鼓勵並協助同仁平衡工作與生活，二是提倡終生學習、自我成長。我們相信良好的生活質量和豐沛的生活體驗，能有效提升工作品質並帶來創新能量，驅動公司的成長以及同仁對自己、對工作、對勤美的深度認同。因此除職工福利委員會下的福利措施，台灣及大陸地區，除全數遵照當地法規要求外，進一步依照同仁需求規劃 13 類福利措施，期許每一項資源有效運用在同仁最重要的需求上。

2019 年推出多項福利與活動，更深度考量如何協助同仁自我成長，也加倍關注同仁身體與心理層面的健康，並於本年度榮獲 1111 人力銀行「幸福企業」的肯定。

### 職工福利委員會

台灣地區依法成立勤美股份有限公司聯合職工福利委員會，共有委員 12 位，除一名當然委員由公司指派，其餘皆由同仁分區投票產生，並由此展開各項福利活動，內容涵蓋結婚禮金、喪葬補助、住院慰問、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 3,569,902 元。

項目	金額
婚喪病補助	87,500
教育獎助	31,500
節金禮品	1,568,025
旅遊補助	1,299,722
團康活動與文康設施	583,155

## 福利項目

### ◆ 員工酬勞、績效及年終獎酬

提撥 2.5% 以上獲利為員工酬勞，結合月度、季度及年度績效考核後，依相關規章配發績效獎金、年終獎酬等酬金，回饋同仁的努力付出。2019 年度共發出新台幣 153,051,420 元。



▲ 行萬里路 — 澳洲雪梨參訪

### ◆ 輕鬆養育

為提升生育意願、協助降低養育負擔，兼顧生活品質，勤美及璞真六歲以下子女每月提供新台幣 1,200 元育兒津貼。2019 年度共發出 772,800 元。

### ◆ 計畫工作

鼓勵同仁養成計畫工作、計畫排休，妥善安排時間自我充實、平衡工作與生活。

勤美凡連假前後申請特休超過四天或申請特休連續五天以上者，依天數每日發放 1,000 元獎勵金，2019 年度共發出新台幣 936,000 元。



▲ 樂活勤美健身 GO — 瑜珈課程

### ◆ 進修學習

#### ● 語言能力進修補助：

參加官方多益英語測驗 TOEIC®(包含說寫測驗)及日本語能力試驗 JLPT 檢定合格者，補助報名費並頒發獎勵金。

#### ● 主管學習津貼：

鼓勵管理人員持續自我學習、提升專業及領導能力，帶領團隊成長。

#### ● 技能津貼：

大陸廠區為鼓勵生產線同仁提升專業技術，對取得國家認定之技能證書者，提供津貼。

#### ● 參訪學習：

促進同仁專業領域與產業標竿學習。

2019 年度共投入新台幣 7,114,635 元。



▲ 蘇州勤美達千人健步

4.1 人力組成 | 4.2 權益與福利 | 4.3 人才培育 | 4.4 員工溝通 | 4.5 職業安全

### ◆ 快樂成家

鼓勵勤美人歡心組成家庭，也表達對同仁的新婚祝福，除職工福利委員會的結婚禮金，勤美與蘇州勤美達皆額外提供結婚津貼。2019 年度發出新台幣 44,940 元。



▲ 勤美家庭日



▲ 璞真樂活 3.0 — 金豬冒蕘 草嶺登古道

### ◆ 健康管理

勤美到職滿一年同仁，每年享有一次免費健康檢查；金屬成型事業新竹廠進一步採行職業醫學專科醫師、護理師定期臨廠諮詢，提升同仁健康照護品質。此外，璞真建設推出「運動旺旺旺」，祭出獎勵金帶動同仁自主運動風氣；勤美新竹廠、天津勤威、蘇州勤堡皆開辦運動課程；蘇州勤美達則推出健康講座，提供保健新知。2019 年度共投入新台幣 1,760,428 元。



▲ 手作料理課程

### ◆ 保險

為使同仁享有完善的保障，各營運地依當地法規投保勞健保、社會保險，除海外出差同仁另有旅遊平安險外，亦替每位同仁免費投保團體保險，並提供台灣同仁的眷屬自費加入，項目包含：

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. 壽險    | 5. 防癌保險   |
| 2. 意外傷害險 | 6. 重大疾病保險 |
| 3. 傷害醫療險 | 7. 職業災害保險 |
| 4. 住院醫療險 |           |



▲ 天津勤威躲避球大賽

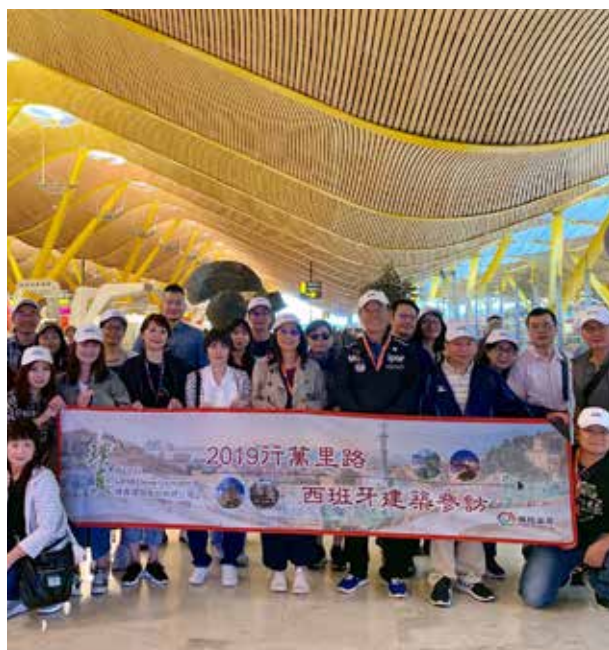
4.1 人力組成 | 4.2 權益與福利 | 4.3 人才培育 | 4.4 員工溝通 | 4.5 職業安全

#### ◆ 外部補助獎勵金

鼓勵同仁爭取外部資源，提升公司競爭力，依所得到的補助額度為計算基礎，額外提撥特定比例獎勵金發予相關參與同仁。

#### ◆ 節金、禮品、其他津貼

舉凡節日禮金 / 禮品、生日禮金 / 禮品、住院慰問金、白帖慰問金、防暑降溫津貼與物資、交通津貼、員工子女獎學金等。2019 年度共發出新台幣 14,523,672 元。



▲ 行萬里路 — 西班牙建築參訪

#### ◆ 外派照顧

- 協助住處安置
- 提供生活管理服務
- 鼓勵攜帶家眷
- 提供定期免費來回返鄉機票

#### ◆ 樂活職場

集團旅宿招待體驗、旅遊補助、家庭日、運動會、爬山健行、環境響應活動、年終尾牙及摸彩、哺集乳室、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、咖啡暢飲、書報雜誌等。2019 年度共投入新台幣 4,739,611 元。

#### ◆ 廠區免費洗浴空間 | 制服免費清洗熨燙

體恤第一線同仁崗位辛苦，設有洗浴空間供下班後梳洗整理，並提供制服的清洗熨燙服務，希望同仁下班後有更充裕的休息時間。2019 年度共投入新台幣 1,734,360 元。

#### ◆ 員工餐廳

為提倡取用有度、減少剩食，發起「光盤行動」，並設計不同分量的餐點供同仁選擇，達成光盤目標者，依累計成果兌換獎品；此外，由於部分同仁工作崗位距離員工餐廳較遠，天津勤威特建置派送餐廳，供同仁就近用餐、提升便利性。



▲ 蘇州勤堡慶生會



▲ 勤美潑水節