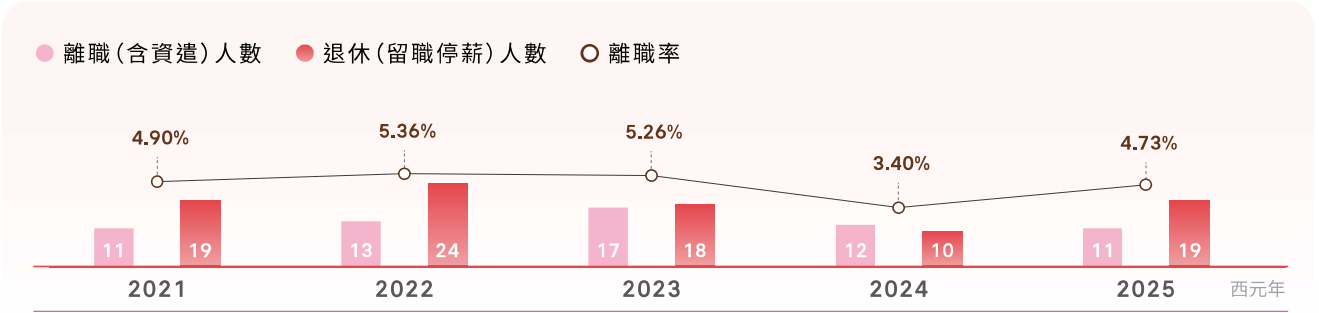


人力流動統計



6.2 員工權益及福利

■ 短中長期管理目標規劃

重大性議題	項目	短期目標	中期目標	長期目標
		2025 年	~2030 年	2031 年以後
人才發展	1. 初任主管一年內完成管理訓練率	≥ 90% ✓ 達成 2025 年實績 100%	≥ 95%	≥ 95%
	2. 辦理友善職場講座	≥ 3 次 / 年 ✓ 達成 2025 年舉辦 4 次相關講座	≥ 3 次 / 年	≥ 3 次 / 年
	3. 公司年度訓練計畫執行率	≥ 60% ✓ 達成 2025 年實績 87.21%	≥ 65%	≥ 65%
員工關懷	1. 心靈照護	安排心理調適講座 ✓ 達成 2025 年每月安排專業諮商師駐廠服務，並舉辦 2 場心靈講座。	安排專業諮商師駐廠服務，擴大提供至協力廠商員工使用	安排專業諮商師駐廠服務，擴大提供至協力廠商員工使用
	2. 舉辦結合員工 / 眷屬的家庭日及旅遊活動	工作 / 家庭生活平衡 ✓ 達成 2025 年共舉辦 4 次活動。	每年 2 次以上	每年 2 次以上

■ 2025 年度亮點效益

2025 年 12 月 29 日與中鋼鋁業企業工會簽訂第四次團體協約。
本次增訂久任服務假、增加 4 日產假、1 日陪產假等。

2025 年員工平均
調薪 4.30%



■ 人權管理

一、人權承諾與友善職場實踐

本公司支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織（ILO）《工作基本原則與權利宣言》，並落實禁止強迫勞動與人口販運等國際人權準則。我們承諾以尊嚴與尊重對待所有員工及協力廠商人員，杜絕任何形式之人權侵害、歧視、強迫勞動或人口販運行為，致力打造安全、公平、包容且具永續性的職場環境。

2025 年，本公司為進一步與國際人權規範接軌，正式增修人權政策，明確將「禁止人口販運」納入「人權政策」條文，清楚規範公司及所有營運據點不得涉及、縱容或支持任何形式之人口販運行為。「人權政策」由總經理簽署後公開宣示（請參考 [本公司官網連結 https://www.csalu.com.tw/images/pdf/ASI_hr.pdf](https://www.csalu.com.tw/images/pdf/ASI_hr.pdf)）。

我們透過制度化管理、宣導與監督機制，預防及降低人口販運與強迫勞動風險，展現本公司對人權保護與永續經營的堅定承諾。自公司成立以來，未曾發生童工、強迫勞動或人口販運之違規情事，2025 年亦未發生職場歧視或性騷擾申訴案件，本公司將持續落實人權保障措施，精進管理機制，確保營運活動符合永續發展原則。

二、人權管理與盡職調查機制

中鋼鋁業高度重視人權議題之發展，並隨著公司營運與組織成長，持續檢視與更新人權政策，積極投入人權管理相關作為。為強化人權風險辨識與管理能力，本公司於 2024 年首次針對全體員工執行人權盡職調查。

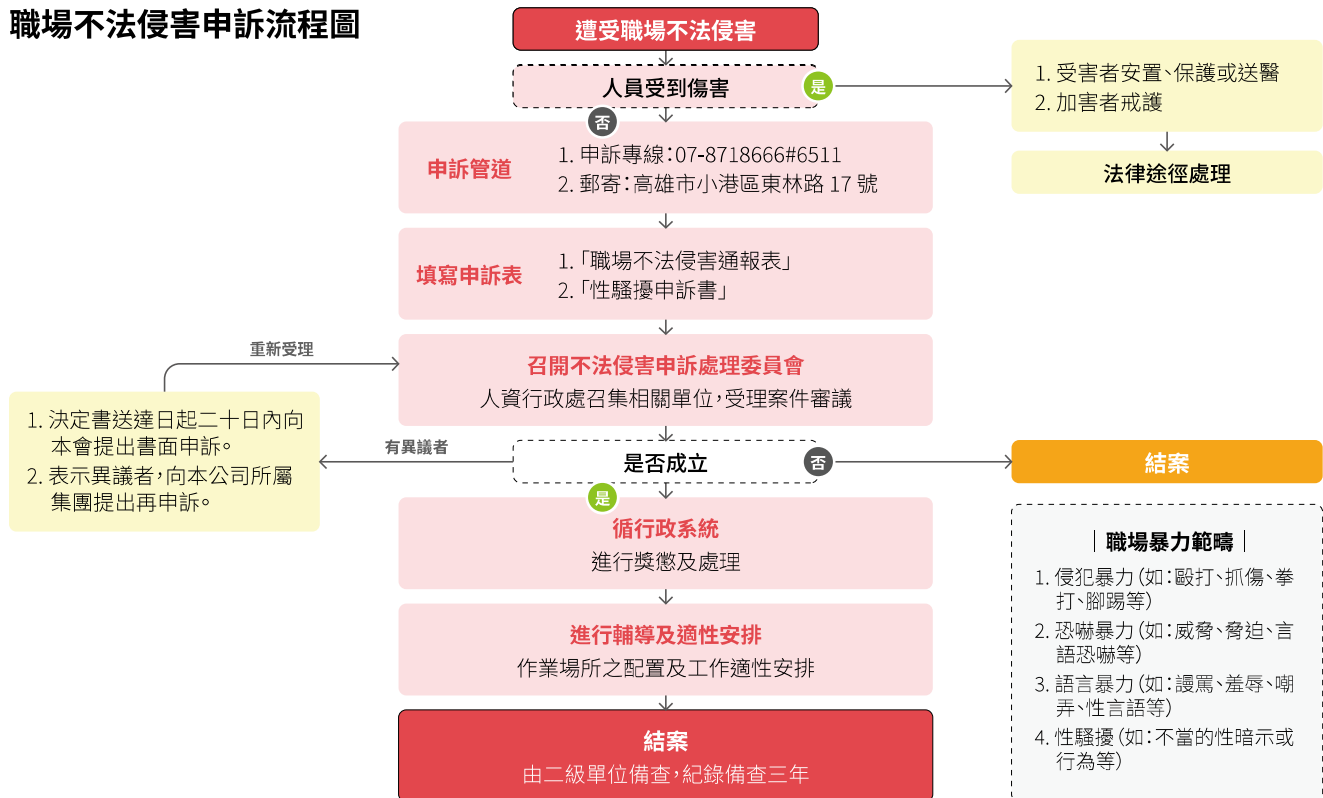
依調查結果顯示，本公司未發現高風險人權議題；惟針對風險乘積較高之三項重要議題「人身自由與安全」、「職場健康」及「家庭生活權」，公司仍持續採取預防與改善措施，以降低相關風險之發生機率與衝擊程度：

議題	預防措施	後續處理
人身自由與安全	1. 安全保密申訴管道的建置，公司設置員工溝通及申訴管道。 2. 專業申訴處理流程建立。 3. 公司平權及職場安全政策宣導、教育訓練。 4. 增加員工關懷措施。	1. 加強職場不法侵害、性騷擾、反歧視政策宣導及教育訓練。 2. 加強員工跨部門溝通技巧與衝突管理，避免衝突發生。
職場健康	1. 於新進人員教育訓練時，除宣導員工於安全衛生上有應盡之義務外，並強調員工自我保護之重要性。 2. 針對「特別危害健康作業」實施作業環境監測。 3. 針對「特別危害健康作業」之員工，辦理特殊身體健康檢查。 4. 護理師及急救等專責人員，於緊急狀況發生時，即時提供必要之急救措施。 5. 每半年舉行相關之消防演練，使員工增進必要之防災概念，職安人員不定期巡檢防火措施，提升防火安全。 6. 針對在職員工實施定期健康檢查。	1. 如遇職業傷害案件發生，除增加硬體保護設備，在管理控制部分會加強人員之安全衛生宣導。 2. 凡員工發生工傷、車禍、重大疾病等事故，公司會提供相關協助。 3. 加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範。 4. 落實現場管理幹部對員工穿戴防護具檢查。 5. 人因性危害：異常工作負荷工時符合法規、結合體檢報告、壓力問卷評估與主管協調工作調度、員工調適等。
家庭生活權	定期籌辦親子講座、樂活講座等，提供員工生活上的資訊與支持，強化工作與生活平衡。	提供員工協助方案管道，藉由人際、身心健康的專業諮詢，協助員工重拾工作生活平衡。

三、職場不法侵害申訴機制

本公司為避免從業人員於執行職務遭受不法侵害（即俗稱「職場暴力」），依職業安全衛生法訂定「執行職務遭受不法侵害預防管理計畫」，以達職場暴力有效防止及處置。申訴流程如下：

職場不法侵害申訴流程圖



經營績效與薪酬關係

中鋼鋁業依據公司經營理念及中長期策略，訂定年度營運方針與目標，並自上而下逐級展開至各部門及廠（處）。各階層依所承諾目標，制定計畫（Plan）、執行（Do）、檢驗（Check）與落實（Action），以確保公司總體經營目標達成。經營績效評估結果亦作為經理人年度調薪與特別績效獎金的參考依據。

公平考評與薪酬管理

中鋼鋁業依《考評管理辦法》，透過日常觀察、績效分析及不定期溝通，公平評估所有員工表現，並提供適度生涯規劃輔導。

公司薪酬制度兼顧績效激勵與市場競爭力，涵蓋基本薪給、各類出勤津貼、盈餘績效獎金、員工酬勞、年終獎金、不休假獎金、行政獎勵金等，不因性別或其他因素差異化對待。高階經理人薪酬由董事會核定，參考集團及同業水準，並依個人績效決定。

2025年員工平均調薪4.3%，新進師級及員級人員薪資分別為40,600元/月與30,600元/月，均高於基本工資。

2025 年各職位與基本薪資薪酬比				
	男性		女性	
	平均薪資	比例	平均薪資	比例
不分職級	2.56	1.00	2.70	1.00

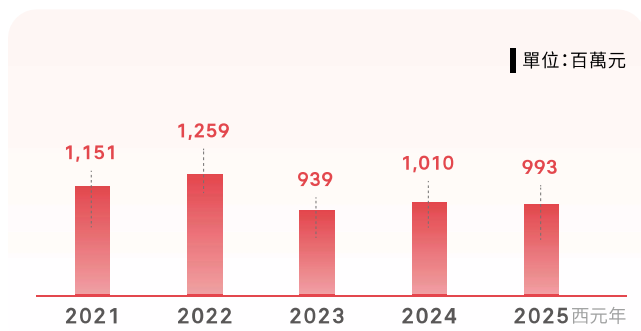
註 1：薪資受年資、考評及調薪幅度等影響。

註 2：各職位與基本工資薪酬比，以本公司各職位基本薪給平均值 ÷ 2025 年基本工資。

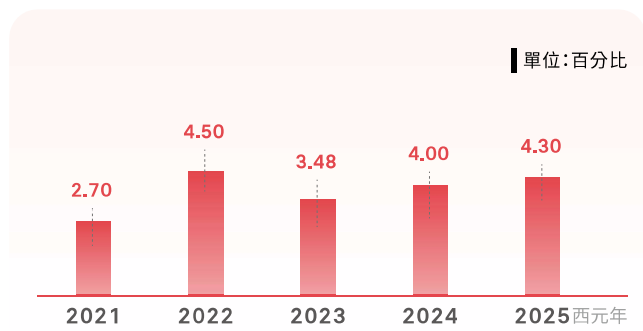


中鋼鋁業致力營造公平且穩定的就業環境，各項福利待遇完善照顧員工及其家庭。2025 年支付薪酬 9.93 億元，直接照顧 656 名員工及其家庭，營造公平、穩定且完善的就業環境。

人事薪資費用



員工平均調薪幅度



■ 出勤管理

中鋼鋁業遵行《勞動基準法》，制定《出勤管理辦法》及《請假管理辦法》，提供優於法定標準的出勤與休假制度。公司嚴格禁止超時無給加班或強迫抵休情形，並建立每日出勤警示系統，控制每日工作不得超過 12 小時、全月不得超過 46 小時。另提供彈性工作及提前休假安排，協助員工兼顧工作與家庭，維持均衡生活。

■ 家庭照護

中鋼鋁業遵循《勞動基準法》及《性別工作平等法》，提供員工家庭照顧假、產檢假、產假、陪產假及育嬰留職停薪等福利，營造安心工作環境。2025 年，共有 16 名員工申請家庭照顧假、20 人申請陪產檢或陪產假、2 人申請產檢假，無人申請育嬰留職停薪。

■ 員工關懷

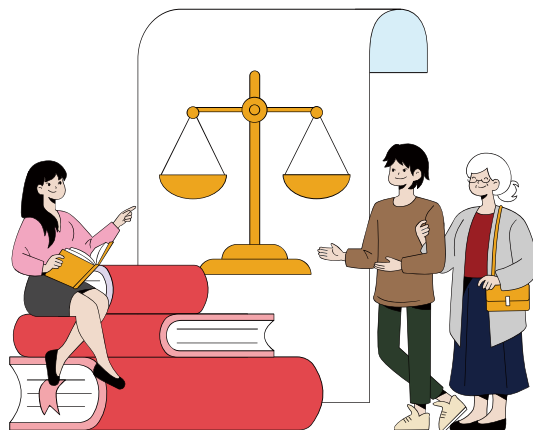
中鋼鋁業除依法提供勞保、健保及勞退提撥外，亦提供員工團體保險、免費健康檢查、優惠貸款及心理諮商服務。公司設有職工福利委員會，提供三節禮金、生日禮金、員工旅遊、婚喪喜慶慰問、眷屬醫療補助及子女獎助學金等多元福利，關懷員工及其家庭。

■ 退休照護

中鋼鋁業訂定《退休、撫卹、職災補償及資遣辦法》，並設置「退休準備金監督委員會」，每季召開會議，由勞資雙方委員監督退休準備金提撥情形。

適用勞工退休金新制之員工，每月依法提繳 6% 工資至個人專戶；保留舊制之員工，每月提撥退休基金不低於薪資總額 2%（近五年平均約 8%），由委員會監督並存入專戶，如年度餘額不足，次年 3 月前補足差額，確保退休金給付。

此外，公司依《退休人員照護要點》及《退休人員暨在職死亡員工遺眷照護要點》，提供退休員工長達十年的照護，包括每年三節禮金，以及文藝康樂、旅遊與健康檢查等活動，感念員工貢獻，並協助其維持身心健康與社會參與。



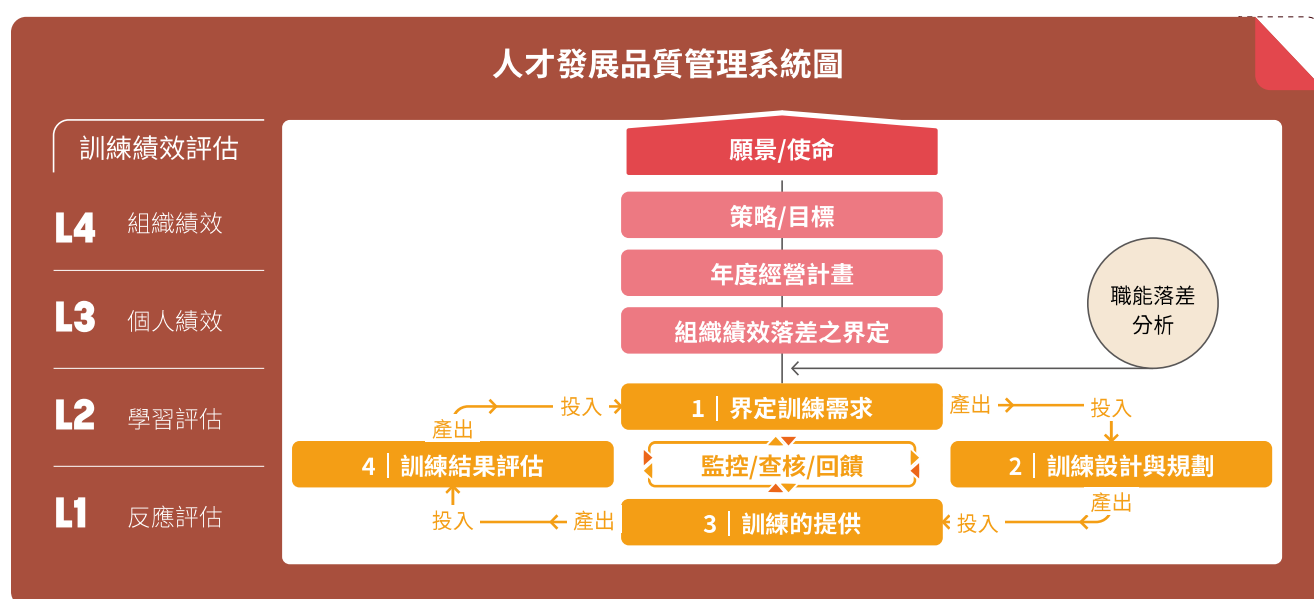
■ 職涯培育發展

一、培育發展制度

中鋼鋁業重視人才培育，提供多元晉升管道與第二專長發展機會，並以工作能力、態度及績效作為擢升依據。職務輪調與晉升不受性別或年齡限制，確保公平機會，鼓勵員工持續精進工作效能，匯聚企業成長能量。

公司積極落實在職訓練（On-the-Job Training）及認證制度，並導入人才發展品質管理系統（TALENT QUALITY MANAGEMENT SYSTEM, TTQS），以系統化方式規劃教育訓練、盤點職能缺口、連結企業策略與目標，確保受訓知識能有效應用於工作中。

自公司成立以來，即制定「研習進修管理辦法」、「中階主管升任培育要點」、「在職進修獎勵」及「語文進修補助辦法」等制度，每年依營運計劃編訂年度訓練計劃，包含管理研修、專門研修及共通研修。員工受訓表現與回饋亦作為未來升遷及調職的重要參考，持續提升專業能力與組織整體競爭力。

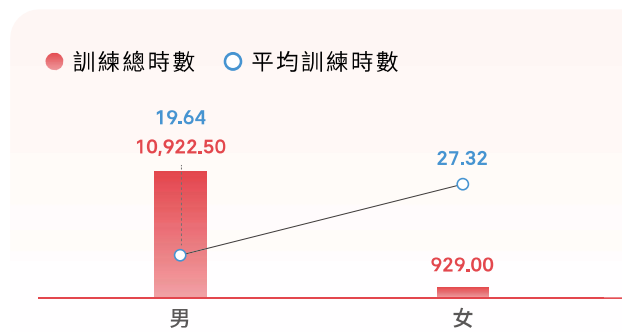


二、2025 年訓練活動績效

中鋼鋁業致力於全面人才培育，涵蓋工安證照訓練、專業技職課程、資訊安全教育及 AEO 優質企業相關訓練，並提供完善的訓練資源與實體、線上學習平台。公司依照法令與標準，推動員工及協力廠商零災害安全管理，提升專業技能、問題解決能力及資訊安全意識，並加強供應鏈安全與國際競爭力。2025 年員工平均受訓時數 20.08 小時，訓練費用支出 2,533,715 元，共取得工安新證照及回訓證照 360 張，內外部訓練涵蓋性別平等法、溝通協調、著作權、IATF 16949、淨零碳排及基層主管專項培訓，確保專業知識、數位能力及安全管理同步提升。

訓練費用及平均訓練時數

男女訓練時數 | 2025 年





■ 勞資關係

一、員工溝通管道

中鋼鋁業提供多元溝通管道，包括每季召開勞資會議、工會座談會及申訴專線，並於公司與工會網站設置留言區，確保員工意見能被充分表達與回應。

二、中鋼鋁業企業工會

企業工會成立於1999年，由會員代表大會為最高權力機構，設有理事長、10名理事及3名監事。除高階主管、人資經理及稽核人員外，所有員工皆為會員，2025年工會會員人數為633人，占總員工96.5%。為促進勞資和諧與意見交流，公司高階主管定期列席工會會議，年度會員代表大會亦由董事長及總經理親自出席，直接與會員代表溝通。

此外，企業工會為表揚優秀會員楷模，每年配合公司廠慶舉辦表揚大會，並舉辦模範勞工海外自強活動。另每半年安排會員及幹部講習，涵蓋勞工權益課程，提供勞資雙方協商討論平台。公司視營運情況提供補助，2025年補助經費約64.73萬元。



圖 | 董事長出席會員代表講習

三、福利措施與活動

1. 聯合職工福利委員會

中鋼鋁業自成立初期即依法設立職工福利委員會，每兩個月召開會議。為延續員工福利並共享資源，公司亦與母公司中鋼及集團多家關係企業合組「聯合職工福利委員會」，反映福利議案。本公司按法定上限提撥福利金，由聯合福委會統籌運用，提供多元福利設施與措施，包括運動場館（籃球、網球、羽球、壘球、桌球、撞球、健身房、游泳池）、代辦信用貸款、四節禮金、生日禮金、婚喪補助、新生兒禮金、子女教育獎助學金、急難補助、社團育樂活動、會員自強活動、年終摸彩、會員彈性福利點數補助及特約商店等。

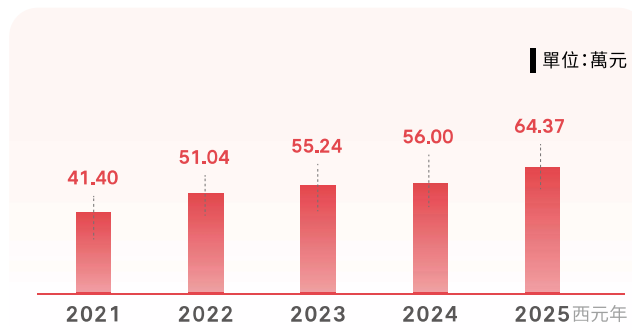
2. 公司福利設施

中鋼鋁業提供多元福利設施，包括籃球場、壘球場、桌球室及健身中心，供員工運動、休閒與交流；閱覽室則提供書籍、雜誌、期刊借閱及線上查詢服務，並設有舒適閱讀環境，支持員工學習與自我成長。

3. 公司活動

公司鼓勵員工自組各類球隊參加內外比賽，並每年舉辦國內員工旅遊，如2025年春季「台中谷關二日遊」及秋季「台南安平二日遊」，活動對象涵蓋在職及退休員工及直系親屬，並提供輪休與補助，增進員工情誼及工作士氣。

補助企業工會活動經費金額



提撥福利金總額

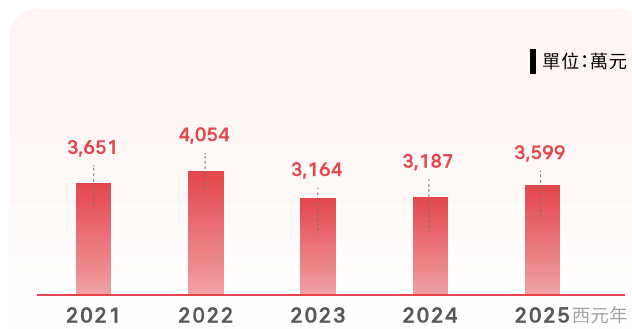




圖 | 春季「台中谷關二日遊」



圖 | 秋季「台南安平二日遊」



圖 | 中鋼鋁業 29 週年廠慶淨灘活動

4.新春團拜

每年開工，公司舉辦新春團拜，主管與員工互道祝賀，激勵士氣，延續工作熱忱。

5.公司廠慶與淨灘活動

2025 年適逢本公司 29 週年成立紀念日，特於高雄旗津貝殼館舉辦廠慶淨灘活動，由董事長帶領員工及眷屬熱情參與。活動搭配親子互動、表演及趣味摸彩，寓教於樂。今年共清理海洋垃圾 428 公斤，累計四年達 1,649 公斤，並結合環保教育，如垃圾分類教學及有獎競賽，讓參與者從小建立環保觀念。活動發放「中鋼鋁業聯名淨灘 PP 編織袋」作紀念，兼具環保與實用價值。公司將持續以實際行動推動永續發展，攜手員工與社會共創美好環境。

6.年終尾牙與摸彩活動

中鋼鋁業每年由各單位舉辦尾牙餐會，提供同仁交流機會並慰勞全年辛勞。年終摸彩活動由董事長、總經理、工會理事長及各級主管共同參與，中獎率約 40%，未中獎者亦獲普獎禮券，達到同樂共享的效果。

7.退休員工歡送餐會

公司每半年舉辦退休同仁歡送餐會，感謝即將退休員工長期奉獻，並表達祝福，讓同仁在退休前獲得肯定與鼓勵。

