

4 幸福職場與社會參與

4.1 人才吸引與留任	87
4.2 人才培育與發展	102
4.3 職業安全與健康	107
4.4 社會參與	119



4.1 人才吸引與留任

管理方針 (GRI 3-3)

策略方針



廣納賢才，共築輝煌

承諾



人事相宜，共用成果

永續原則



幸福職場與社會參與



管理衝擊 正 / 負面衝擊項目

- 正面潛在衝擊 - 達成幸福職場企業 - 提高員工公司認同感。

管理衝擊 負面補救及預防措施

- 提升員工福利與改善工作環境。

目標

- 員工滿意度 台灣 **75%**、昆山廠 **90%**、廣州廠 **84%**
- 招募達成率 台灣 **100%**、昆山廠 **100%**、廣州廠 **100%**

目標

- 員工滿意度 台灣 **76%**、昆山廠 **90%**、廣州廠 **84%**、
馬來西亞廠 **76%**
- 招募達成率 台灣 **100%**、昆山廠 **100%**、廣州廠 **100%**

2025

2025

績效

- 員工滿意度 台灣 **76.33%**、昆山廠 **97.93%**、
廣州廠 **96.9%**、馬來西亞廠 **70%**
- 招募達成率 台灣 **100%**、昆山廠 **95%**、廣州廠 **100%**、
馬來西亞廠 **100%**

2027

目標

- 員工滿意度 台灣 **78%**、昆山廠 **90%**、廣州廠 **84%**、
馬來西亞廠 **78%**
- 招募達成率 台灣 **100%**、昆山廠 **100%**、廣州廠 **100%**

2030

* 備註：招募達成率：依用人單位人力需求，實際招募達成數佔應招募人數的比率，計算公式：已招募達成人數 / 應招募人數

人力結構 (GRI 2-7)

2025 年本公司台北辦公室及桃園廠全體員工人數共 222 人，男性 170 人 (佔 76.58%)，女性 52 人 (佔 23.42%)，除董事長兼任總執行長屬於兼職身份外，均為正式全職員工。因桃園廠工作性質多需負重，使得男性員工的比例偏高。為保障員工就業權力，除董事長兼任總執行長屬於兼職身份外，其餘均採典型僱用方式，簽訂不定期契約，使員工可安心工作。

昆山廠及廣州廠全體員工人數共 1,213 人，男性 659 人 (佔 54%)，女性 554 人 (46%)，均為正式全職員工。相較於桃園廠，大陸兩廠屬後段加工製程，工作性質較細膩，因此女性員工的比例相較於桃園廠為高。大陸兩廠依法令規定，連續訂立二次固定期限勞動合同後，第三次續簽合同時應當簽訂無固定期限勞動合同，昆山廠年資滿六年以上且簽訂無固定期限勞動合同人員比率為 3.6%，廣州廠比率為 36.1%。

馬來西亞廠全體員工人數共 415 人，男性 278 人 (佔 67%)，女性 137 人 (佔 33%)。

我們鼓勵社會弱勢群體貢獻所長，截至 2025 年底在職中的身心障礙員工共計 16 人（廣州廠 13 人，昆山廠 0 人，桃園廠 3 人）。

桃園廠依「身心障礙者權益保障法第 38 條」規定，法定應進用人數 2 人，透過實際行動落實社會責任，實際聘用輕度 2 名、重度 1 名 (依法加權 2 人核計)，總計法定核計人數達 4 人，優於法規要求，超額進用率 100%。

ACME 2025 年員工組成情形

單位：人數

項目說明			台灣	昆山廠	廣州廠	馬來西亞廠
性別	男		170	239	420	278
	女		52	171	383	137
	合計		222	410	803	415
職能別	非管理職	直接	81	295	655	296
		間接	62	64	91	37
	高階主管	男性主管	48	12	11	12
		女性主管	8	4	3	8
	初中階主管	男性主管	15	19	32	33
		女性主管	8	16	11	29
	合計		222	410	803	415
聘僱合約	不定期員工		222	18	296	318
	定期員工		0	392	507	97
	合計		222	410	803	415
僱用方式	全職		221	410	803	415
	兼職		1	0	0	0
	合計		222	410	803	415

項目說明		台灣	昆山廠	廣州廠	馬來西亞廠	合計
中高階管理職	男性主管	79.1%	65.38%	73.08%	52%	71.43%
	女性主管	20.9%	34.62%	26.92%	48%	28.57%
	合計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

* 註 1：中高階管理職指課級以上之主管，初階管理職指領班與組長。

本公司高階、中低階主管及一般員工之性別及年齡分佈情形如下表，主管以 30 歲以上區間之男性為主。一般員工分布以 31-50 歲為主，男女比例依地區而異，整體而言差異不大。因桃園廠聘僱部份員工借調大陸當地擔任主管，故高階主管人數佔比較高，也因此昆山廠僅當地聘僱 2 位 51 歲以上高階主管，廣州廠僅當地聘僱 3 位 51 歲以上高階主管。



ACME 2025 年員工年齡分佈情形

單位：人數

項目說明		性別	台灣	昆山廠	廣州廠	馬來西亞廠
高階主管 (副理級以上)	30 歲以下	男性	0	0	0	0
		女性	0	0	0	0
	31-50 歲	男性	20	9	10	5
		女性	6	4	2	3
	51 歲以上	男性	28	3	1	7
		女性	2	0	1	5
初中階主管 (領班與組、課長)	30 歲以下	男性	0	0	6	6
		女性	0	0	0	13
	31-50 歲	男性	7	19	25	15
		女性	6	16	11	14
	51 歲以上	男性	9	0	1	12
		女性	1	0	0	12
一般員工	30 歲以下	男性	19	49	176	84
		女性	4	21	98	28
	31-50 歲	男性	77	131	185	135
		女性	23	106	265	59
	51 歲以上	男性	11	28	16	14
		女性	9	24	6	13

本公司員工及各層級之學歷分佈情形如下表，桃園廠為新材料、新產品及新事業開發所在地，因此大學及碩士以上學歷員工較多，昆山廠及廣州廠為生產基地，因此高中職以下學歷員工較多。

ACME 2025 年員工學歷分佈情形

單位：人數

項目說明		台灣	昆山廠	廣州廠	馬來西亞廠
全體員工	國中 / 初中	11	222	621	125
	高中職 / 中專	69	72	66	144
	專科 / 高專	35	76	61	95
	大學 / 本科	56	33	53	40
	碩士	47	7	2	10
	博士	4	0	0	1

人才招聘與任用 (GRI 401-1)

為維持人力資源之穩定，本公司以公平、公開、公正且有效率的甄選制度，選獲優秀適任人才為目標，強化經營體質，兼顧多元化與機會之平等，不因人種、膚色、年齡、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用上有歧視之狀況。本公司遵守勞基法相關規定，並符合責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）規範。

基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，先由用人單位填寫「人員需求申請單」，經核准後，以集團內部招募與輪調為優先考量，同時進行對外招募，徵才方式主要為人力網站、就業服務站、員工推薦、校園招募等多管道進行招募各層次人才等途徑，並以招募當地人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。

2025 年以僱用 50 歲以下的員工為主，昆山廠主要僱用 31-50 歲人員，廣州廠則僱用 30 歲以下人員較多，大陸兩廠員工來源主要以外省籍人員居多（廣州廠為 69%，昆山廠為 75.6%），外省籍員工多因家庭及返鄉發展等原因往往出現年末返鄉潮，導致員工流失，需不斷持續補充人員缺口。

2025 年昆山廠及廣州廠招募達成率分別為 95% 及 100%，昆山廠未達目標原因為員工年前離職回家過年，市場人力減少，整體而言皆順利依各用人單位所提人力需求，招募廠內所需人力，維持人力穩定。台灣雖缺工狀況嚴重（包括直接員工與一般職員），招募困難，但在持續不斷努力及外勞順利引進下，2025 年桃園廠招募達成率仍達 100%。

ACME 2023 至 2025 年人才招聘概況 (GRI 401-1)

單位：人數

項目說明		2023	2024	2025
台灣	新進人數	52	48	39
	年底員工人數	186	212	222
	新進率	28%	23%	18%
昆山廠	新進人數	403	315	423
	年底員工人數	405	354	410
	新進率	100%	89%	103%
廣州廠	新進人數	469	553	431
	年底員工人數	717	781	803
	新進率	65%	71%	54%
馬來西亞廠	新進人數	55	58	82
	年底員工人數	373	377	415
	新進率	15%	15%	19.76%

* 註：新進率 = (新進員工人數 / 全體員工人數)

ACME 2025 年新進員工性別、年齡、區域分佈圖 (GRI 405-1)

單位：人數

項目說明	台灣		昆山廠		廣州廠		馬來西亞廠	
新進員工依性別、年齡分佈	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	5	2	83	58	198	121	34	16
31-50 歲	16	9	105	139	66	46	21	9
51 歲以上	7	0	20	18	0	0	1	1

新進員工戶籍地分佈	台灣	昆山廠	廣州廠	馬來西亞廠
台灣	30	0	0	1
大陸	0	423	431	1
泰國	8	0	0	0
印尼	0	0	0	0
馬來西亞	0	0	0	80
尼泊爾	0	0	0	0
巴基斯坦	1	0	0	0

人才流動 (GRI 401-1)

本公司尊重員工個人規劃，離職員工 30 歲以下佔 35%，31-50 歲佔 5%。大陸兩廠因經濟大環境變動，外省籍員工返鄉、個人自行創業、照顧家庭、繼續升學等選擇性緣故，離職率甚高。

2025 年離職類別以其他離職人員（如留職停薪 / 契約到期等）佔多數。台灣自請離職原因主要為薪資因素等，大陸則以外省籍員工返鄉就業、照顧家庭、繼續升學、身體原因等因素為主。

馬來西亞廠 2025 年辭職的原因主要是職業規劃的變化、家庭問題、外籍工人在合同完成後返回家鄉、繼續學習等。

2025 年離職率整體較 2024 年上升，離職主要為新進人員穩定性較低，對工作環境、企業文化、同事關係較難適應，昆山廠及廣州廠新進六月內離職人數佔離職總數的 71%。

為增加新進人員穩定性，我們在各階段採取措施如下：



面試階段

直接帶領應徵人員至工作現場參觀，詳細說明工作內容。



試用階段

給予關懷，並適時輔導；進行訓練，以增進公司瞭解。



正式任用階段

提供員工服務與諮商，協助職涯規劃，持續在職訓練加強能力，並給予合理的績效考核及薪酬福利。



大陸兩廠多為外省籍員工，為協助新進員工儘快適應新工作與生活環境，舉辦新進員工座談會，各式娛樂活動及慶生會，讓員工感受集體的溫暖。

ACME 2023 至 2025 年人才離職概況(GRI 401-1)

單位：人數

項目說明		2023	2024	2025
台灣	離職人數	19	30	29
	年底員工人數	194	212	222
	離職率	10%	14%	13%
昆山廠	離職人數	289	338	308
	年底員工人數	383	354	410
	離職率	75%	95%	75%
廣州廠	離職人數	373	485	409
	年底員工人數	713	781	803
	離職率	52%	62%	51%
馬來西亞廠	離職人數	74	52	48
	年底員工人數	373	377	415
	離職率	20%	14%	12%

* 註：離職率 = (離職員工人數 / 全體員工人數)

ACME 離職率性別及年齡別分佈 (GRI 401-1)

區間	2025 年				2024 年			
	女性		男性		女性		男性	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
30 歲以下	158	21%	258	23%	89	13%	336	33%
31-50 歲	172	23%	166	15%	173	25%	161	16%
51 歲以上	15	2%	25	2%	7	1%	13	1%
合計	345	46%	449	41%	269	38%	510	50%
離職性別佔比	43%		57%		16%		65%	

* 註 1：離職員工比例 (%) = 各區間離職人員數 / 年底總人數

* 註 2：離職員工性別佔比 (%) = 各性別離職人員數 / 總離職人數

ACME 2025 年離職員工性別、年齡、區域分佈圖 (GRI 401-1)

單位：人數

項目說明	台灣		昆山廠		廣州廠		馬來西亞廠	
離職員工依性別、年齡分佈	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	3	0	62	47	173	102	20	9
31-50 歲	15	2	73	100	67	64	11	6
51 歲以上	8	1	15	11	2	1	0	2

離職員工戶籍地分佈	台灣	昆山廠	廣州廠	馬來西亞廠
台灣	23	0	0	0
大陸	0	308	408	0
泰國	6	0	0	0
馬來西亞	0	0	0	43
尼泊爾	0	0	0	4
緬甸	0	0	0	1

離職類別	台灣	昆山廠	廣州廠	馬來西亞廠
自請離職	12	290	364	41
契約期滿、退休、內部轉調、留職停薪	14	16	5	7
非自願離職	3	2	40	0

人權維護

人權政策 (GRI 2-23)

研析參考國際人權法典 (International Bill of Rights) 與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，經本公司董事長核准制定適用於本公司及台聚集團各關係企業之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。

人權風險鑑別與評估

每年進行人權風險鑑別，針對鑑別的人權關注議題執行合規檢查及第三方評估，依照風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取減緩與矯正措施，並持續改善，以達風險管理目的。

人權議題牽涉不同業務單位，透過人事單位針對不同的影響對象與人權議題，進行人權盡職調查與風險管理的作業。

本公司建立人權管理各階段之步驟及展開流程，作為維護與保護人權的基礎，包括如下：



人權盡職調查流程 (GRI 2-24)



2025 年人權管理成果 (GRI 2-24)

本年無重大違法情事，將持續進行人權相關教育訓練，人權訓練相關內容請參閱[公司網站](#)。依據本公司人權政策執行方針進行風險辨識後，本年度納入人權議題共 13 項，其中重大關注議題之項目計 9 項，具風險項目為「工時過長」，經執行減緩措施及衝擊補償措施如下：

人權管理項目的減緩及補償措施

議題	減緩措施	補償措施
 工時過長	1. 遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢視，並落實執行。 2. 透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間。 3. 系統每日發送上下班讀卡超時提醒，除提醒員工正常上下班時間及延長工作時間之規定，並確認延時下班是否加班，若加班則可選擇發給加班費或補休。 4. 定期檢視各單位之加班情形。 5. 推動集團電子化作業、智慧化生產，簡化行政流程。 6. 持續開辦專業訓練課程及導入生成式 AI 工具訓練專案，精進員工技術及提升辦公室工作效率。	1. 若員工發生加班事實，均依法發給加班費。 2. 了解同仁工作負荷及超時原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。 3. 工時過長者列入工作異常負荷辨識與風險調查名單，定期進行員工健康檢查，並酌量調整相關作業及人力狀況。 4. 了解同仁工作負荷及工時過長原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。
	衝擊補償實施比例 (%)	成果
	100%	由系統每日確認超時原因，若發生工時過長衝擊，將依補償措施發給應有之加班費或補休，並酌量調整相關作業及人力狀況。

薪資制度 (GRI 405-2)

本公司秉持與員工利潤共用的理念，吸引、留任、培育與激勵各方優秀人才，提供多元化並具競爭性的薪資制度。

本公司新進人員的起薪，均以同工同酬為原則，相同學經歷背景從事相同職務，所得到的報酬即相同，任用後再視個別績效表現給予適當的薪資調整或績效獎金。

桃園廠的基層人員薪資除外籍勞工依政府公告基本工資外，台灣本國勞工男女一致，且略高於基本工資。

昆山廠、廣州廠及馬來西亞廠基層人員之標準薪資則與當地最低薪資相當，且男女一致。

不同性別的基層人員之標準薪資與當地最低薪資的比例

地區	2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣	1.12	1.10	1.09	1.13	1.1	1.1
廣州廠	1	1	1	1	1	1
昆山廠	1	1	1	1	1	1
馬來西亞廠	1	1	1	1	1	1

為求人力資源之穩定及留住優秀人才，本公司定期評估市場的薪資水準，對員工薪資做適當的調整及規劃，並對於績效卓越之優秀人才予以特別調薪，以達到具有市場競爭力的薪資水準。

非擔任主管職務之全時員工薪資

本公司 2025 年非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數及中位數如下表。薪資平均數及中位數較前一年度減少，主要原因是公司獲利較前一年度減少，員工年終獎金下降。

項目說明	2025 年度	與前一年度差異
非擔任主管職務之全時員工人數	169	+11
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	883	-55
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (新台幣仟元)	793	-68

* 備註：本表不含大陸兩廠及馬來西亞廠，僅含桃園廠及台北辦公室非擔任主管職務之全時員工。

幸福職場(GRI 401-2)

完善貼心的福利措施是留才的要素，台灣地區不論是台北辦公室或桃園廠員工、外籍或本國的勞工，除了依法加保勞、健保及提撥勞工退休金外，本公司還有以下幾項員工照顧福利：

提供員工團體保險，員工眷屬並可以優惠的價格。



預防性健康把關，優於法令每年提供健康檢查一次。



用餐與交通補助，且提供制服、安全鞋及宿舍設施，照顧員工的食衣住行，並在咖啡文化日漸風行的現在提供免費研磨咖啡。



五一禮金，與員工共慶勞動節。



婚喪喜慶各式禮金，分享員工的喜怒哀樂。

各式特約商店，包括餐廳、飯店及休閒娛樂或醫療健檢，提供員工全方位的協助。



提供旅遊補助及不定期一日遊、聚餐活動等，促進員工之間情誼及家庭和諧。



大陸地區兩廠

除依法為大陸員工購買五險一金外，中秋、端午等傳統佳節發放節日禮金，婚喪喜慶發放各式禮金，員工發放生日禮券或者舉辦慶生會，提供員工免費進行職業健康體檢並購買團體意外險，公司提供免費三餐等。

馬來西亞廠

1. 主管、工程師、執行官和經理及以上級別的保險。
2. 公司為所有是正式聘用的員工提供制服。對於在生產區域工作的人，公司還提供安全鞋和工具。對於外國工人，公司提供宿舍、交通並支付水電費。
3. 家庭基金還為以下活動 / 情況的員工提供現金：
 - 在直系親屬（即配偶、父母和子女）去世時，向員工（在職 1 年以上）捐款 RM150。
 - 為入院的員工提供現金 RM100（不包括蓄意自殘、酒後或魯莽駕駛、濫用藥物）。
 - 提供 RM100 的結婚禮物，用於確認員工在馬來西亞的首次合法婚姻。
 - 已確認員工在馬來西亞的第一個孩子出生時，可獲贈 RM100 的嬰兒禮物（已申請住院理賠則不適用）。

桃園廠與台北辦公室依法成立職工福利委員會（簡稱福委會），由員工自行投票選出 11 名代表及僱主指派業務執行人 2 名，共 13 名組成，每三個月開會一次，必要時得開臨時會議。福委會負責辦理員工三節與婚喪喜慶禮金發放、尾牙聚餐與員工旅遊與聚餐等活動，本公司提撥每月營收總額 0.05% 及下腳料變賣收入 40% 為福委會各項活動經費，2025 年共提撥福委會經費 744 仟元，約佔總薪資之 0.5%。

昆山廠自 2016 年起成立工會，設工會主席、副主席各 1 人，委員 5 人，佔總員工人數 1.7%，由工會安排員工福利事宜。廣州廠則未成立工會，由公司行政單位統籌安排員工福利事宜。（GRI 2-30）

馬來西亞廠成立了一個家庭委員會，由 1 名主席、1 名副主席、1 名顧問、1 名秘書和 12 名成員組成，占公司員工總數的 3.61%。家族委員會成員將討論員工的福利，管理員將繼續進行管理層做出的最終決定。

桃園廠 2025 年員工旅遊



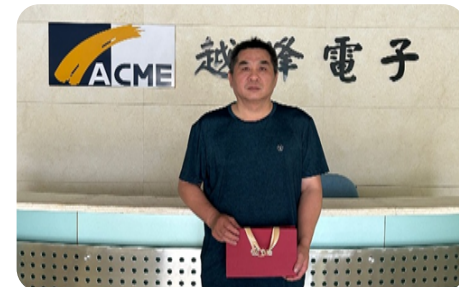
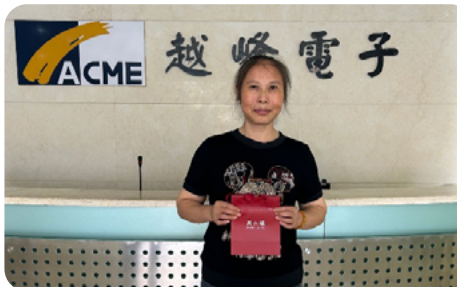
桃園廠 2025 尾牙



昆山廠 2025 年舉辦積分會議



昆山廠為退休員工發放紀念品



廣州廠 2025 年每月員工生日會



廣州廠 2025 年 7~8 月舉辦暑期愛心營活動



馬來西亞廠資深服務獎晚宴



廣州廠 2025 年尾牙晚會



外籍移工

國際人權平等是致力於全球化的公司均需重視的，本公司因聘有外籍移工，對此特別有所感悟。



新進人員

提供職前說明，包括國家法令、健康資訊、縣市政府諮詢服務中心及泰語廣播電台等。



仲介要求

具備勞動部評鑑A級最高水準，有專業協助辦理居留證、體檢、報稅、休假等相關服務作業。



飲食需求

3餐中有1到2餐可由外籍移工自行決定選擇泰式料理。



溝通管道

每月至少3次仲介翻譯探訪雙向溝通，設有公司意見箱及外籍移工宿舍管理人員1位，可隨時反應需求。



居住環境

具備中泰文翻譯的設備、尊重信仰迎來四面佛以供參拜，提供優於法規的居住空間與舒適空調，具備免費的無限寬頻網路與衛星頻道及影音設備。



福利措施

除與本國勞工享有相當的權益之外，外籍同仁並加發潑水節金，以慰其離鄉之苦。



育嬰留停 (GRI 401-3)

對於同仁育嬰之需求，在子女滿三足歲前皆可申請育嬰留職停薪，最長可達兩年，並保留原職位讓同仁復職，如有需要則聘僱定期契約人員暫時代理，讓員工在公司安心工作，放心撫育下一代。

除依規定提供育嬰假申請外，並備有舒適空調的哺乳室、乾淨的母乳儲存空間、彈性自主的哺乳時間，另與在地經營之幼兒園簽訂特約，提供托育優惠，可供幼兒活動，種植多種植物提供教學及遊玩。

ACME 2025 年育嬰留停申請人數、回任及留任狀況

項目說明	台灣	
	男性	女性
當年度符合育嬰留職停薪申請資格人數	2	3
當年度實際申請育嬰留職停薪人數	0	0
當年度育嬰留職停薪應復職人數	0	0
當年度育嬰留職停薪實際復職人數	0	0
復職率 (實際復職人數 / 應復職人數)	0	0
前一年度育嬰留停復職後十二個月仍在職人數	-	1
留任率 (前一年度復職後十二個月仍在職人數 / 前一年度實際復職人數)	-	100%

* 註：本表不含大陸兩廠、馬來西亞廠

退休金提繳 (GRI 201-3)

台灣地區則依勞基法及勞工退休金條例規定，為全體正式員工訂有退休辦法，按月為員工提繳退休準備金至台灣銀行信託部及勞保局員工個人退休金專戶。另於 2017 年起，因應勞動基準法修法後，退休準備金足額提撥要求，每年年底試算次年度應補足金額，於 3 月底前存入專戶，保證每位依法申請退休之員工均可領到所應得的退休金。大陸地區兩廠依法為大陸員工購買之五險一金，包含了養老保險。

馬來西亞依法提撥雇員公積金（EPF）是馬來西亞私營部門工人的強制性儲蓄計劃和退休計劃。撥入每個員工的個人雇員公積金（EPF）。提繳金額由員工的月薪決定。對於每月收入為 5,000 令吉或以下的工人，公司貢獻 13%，員工提繳其月收入的 11%。工資超過 5,000 令吉的員工提繳了 11%，而雇主提繳 12%。每月存入員工帳戶。此外，公司還根據退休人員的服務年限為所有退休人員提供退休酬金計劃（一次性付款）。

項目	退休提撥佔薪資比例	員工參與退休計畫程度
勞基法舊制退休金	僱主：依每月薪資 2% 提撥勞工退休準備金	100%
勞退條例新制退休金	僱主：每月薪資 6% 勞工：每月薪資 0~6%	100%

溝通管道 (GRI 2-30)

台灣地區無工會組織，故無集體協商協定，但本公司員工溝通管道暢通明快；昆山廠 2016 年成立工會，作為員工與公司溝通管道；廣州廠未成立工會，由行政單位統籌隨時檢討適時因應。

馬來西亞設有家庭委員會，成員來自不同部門，擔任每個部門的代表。還有內部備忘錄和公告板，用於正式公告。設有員工意見箱，供員工向公司提供他們的建議。

正式作業	非正式作業
- All Hands Meeting(員工大會)、勞資會議、福委會議、勞工退休金監督委員會議及其他不定期會議 - 公佈欄、台聚集團服務網站、公司網站、公開觀測資訊站等公開資訊 - 員工意見反應信箱、提案改善投遞區、員工滿意度調查	- 電話 - E-MAIL - 會面 - 非正式會議

正式會議如員工大會、勞資會議、福委會議、勞退委員會等，有會議記錄及追蹤回覆結果，並將相關決議事項付諸實行。任何公開資訊均依分類公佈於各網站，方便員工查閱，若員工有任何問題，隨時可透過會面、電話、E-MAIL 或非正式會議等各種管道得到解答。

公開場所設置員工意見反應信箱及提案改善投遞區，讓員工可隨時提供個人意見；並依法設置職場不法侵害防治小組專門處理類似案件，公佈職場不法侵害防治小組成員名冊，方便員工投訴，近幾年均無此類案件發生。

每年定期進行員工滿意度調查，瞭解員工期望，於合理合法範圍內，盡力滿足員工相關需求。

員工意見調查報告

台灣地區進行的員工滿意度調查，每年會依單位、職級或地區作逐年分析比較，2025 年滿意度調查結果較 2024 年為佳。

大陸兩廠每年進行員工滿意度調查，目的為診斷公司過去一年來，在管理與制度上存在的問題與缺失，同時讓中、高層管理人員切實瞭解員工的真實感受，使公司提供有效方案，提升員工滿意度、提高生產效益，最終達成公司與員工雙贏。員工滿意度調查，著重於與員工切身利益相關的衡量因子，主要調查工作、生活、管理、伙食四個方面。

2025 年員工滿意度大陸兩廠均達成目標。員工對於『工作』、『生活』、『管理』三大因素滿意度較高，達到公司滿意度管理目標，廣州廠管理方面，滿意度最高；昆山廠管理方面，滿意度最高。

滿意度較低為『伙食』方面，主要體現在伙食口味及伙食份量兩個調查要素，針對此一現象，2025 年公司已就滿意度調查不滿項進行現狀分析和提出改善措施。

2025 年廣州廠除持續改善伙食外，同時繼續幫助員工落戶廣州、解決子女入學等，讓員工充分感受到歸屬感與幸福感。

昆山廠及廣州廠 2025 年 6 月召開員工座談會，及時了解員工需求，聽取員工建議，並對合理建議進行改善，增加員工對公司的認同感和歸屬感，樹立主人翁的責任意識。

馬來西亞廠於 2025 年的滿意度調查以非正式方式進行，這是公司首次對全體員工，包括外國員工和新員工，進行年度調查。調查以口頭及各部門不同形式進行。然而，調查重點集中在工作、生活、管理和餐飲四大因素。四個因素的整體滿意度約為 70%。Acme MA 將於 2026 年對每位員工以標準形式進行正式滿意度調查，目標為 75%。

ACME 2025 年員工滿意度調查

廠區	目標	實際
台灣	75%	76.33%
昆山廠	90%	97.93%
廣州廠	84%	96.9%
馬來西亞廠	-	70%

桃園廠 2025 年員工滿意度調查

對象	桃園廠全體職、員工
題目	主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等構面
調查人數	125 人
覆蓋率	職員填答率 83%、員工填答率 37%。公司為擴大覆蓋率，首次將員工納入調查
負責調查單位	集團人力資源處
調查頻率	一年一次
調查期間	2025/07/28~2025/08/08
整體滿意度調查結果	4.57 分 (最低 1 分，最高 6 分)

針對各構面調查結果，滿意度最低兩項為薪酬與發展，未來將進行下列改善措施，並持續優化：

提升改善方案

- 關注薪資結構的市場競爭力，參考標竿企業薪資水準，加強職位評價、專業技能、工作表現等因素優化薪資結構及制度，提升薪酬的內部公平性和外部競爭力。
- 導入 EAP 員工協助方案，提升同仁身心健康。
- 強化訓練品質體系，推動技能再造，促進人才與組織的共同發展。
- 進行關鍵人才的養成與接班梯隊的建立、優化績效管理與晉升機制。
- 在公司重大活動、各層級會議及訓練課程中明確宣導公司願景、使命與價值觀，並具體落實在各項規章制度和公司政策。

4.2 人才培育與發展

管理方針 (GRI 3-3)

策略方針



搭建科學、完善的培訓體系。
構建完整、高效的人才梯隊制度。
建立專業、完整的技術傳承制度。

承諾



滿足員工職業生涯規劃期各類不同層次的訓練需求，實現企業與員工共同成長。

永續原則



幸福職場與社會參與



管理衝擊 正 / 負面衝擊項目

- 正面實際衝擊 - 人才培育與留任 - 降低離職率。

管理衝擊 負面補救及預防措施

- 建立制度化人才發展機制、提供各領域學習資源、落實績效考核制度。

目標

- 員工平均接受教育訓練時數
- 台灣 **48H**、昆山廠 **48H**、廣州廠 **48H**、馬來西亞廠 **48H**

目標

- 員工平均接受教育訓練時數
- 台灣 **48H**、昆山廠 **48H**、廣州廠 **48H**、馬來西亞廠 **60H**

2025

2025

2027

2030

績效

- 員工平均接受教育訓練時數
- 台灣 **48.29H**、昆山廠 **55.21H**、廣州廠 **54.41H**、馬來西亞廠 **143.51H**

目標

- 員工平均接受教育訓練時數
- 台灣 **48H**、昆山廠 **48H**、廣州廠 **48H**、馬來西亞廠 **65H**

教育訓練 (GRI 404-1、404-2)

本公司整體訓練制度納入 ISO 體系，由「員工訓練與資格認證管理辦法」詳細規範，包括訓練方式與要求、擬訂年度訓練計劃時程與表格、訓練計劃跟催、內外訓執行流程及特殊職位資格認證條件等，每年均有內稽人員與外部稽核檢驗執行狀況，確保系統作業良好。

以 2025 年訓練計劃執行的達成率而言，台灣地區為 95%、廣州廠及昆山廠為 93%，未達成部份主要是因課程時間未能配合或該項目已無需求而取消。2026 年預計教育訓練計劃專注提升各單位專業職能以彌補技術落差、符合品質要求及各項法令規定，並加強人員成長以配合公司永續發展所需訓練。

2025 年台灣、大陸兩廠及馬來西亞廠訓練總時數合計 136,600 小時，每人全年平均訓練時數 73.84 小時。平均訓練時數台灣地區 48.29 小時、昆山廠 55.21 小時、廣州廠 54.41 小時及馬來西亞廠 143.51 小時，皆達成台灣、昆山廠及廣州廠各 48 小時的目標。

訓練類別以各職能專業類訓練件數最多，另有通識類如健康、品德、安全等訓練佔比亦高，顯示除專業素養外，公司能更加重視員工個人的五育培養。派外訓練則主要以符合法規需求及各職能專業訓練為主。2025 年規劃以台灣、昆山廠、廣州廠及馬來西亞廠各 48 小時為目標進行員工訓練活動，重點開展品質管理、員工安全、六個標準差認證及員工專業技能等相關培訓課程。

ACME 訓練計劃擬訂及執行流程

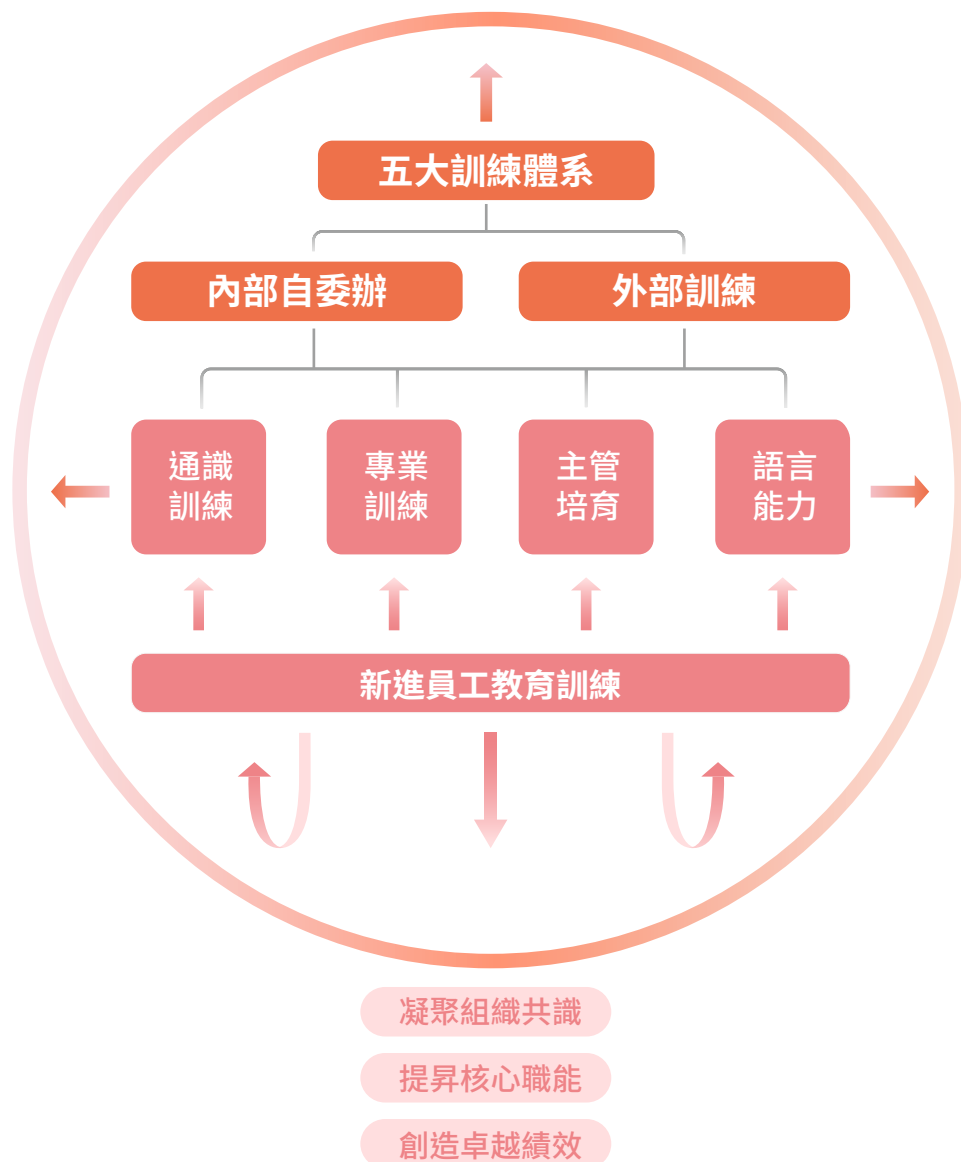


ACME 2025 年教育訓練時數統計情形

廠區	員工類別	單位	男	女	總計
台灣	高階主管 (副理級以上)	人數	48	8	56
		時數	2,130	479	2,608.50
		平均(小時/人數)	44.4	59.8	46.58
	初中階主管 (領班與組、課長)	人數	15	8	23
		時數	659.5	625	1,284.50
		平均(小時/人數)	44.0	78.1	55.85
	一般員工	人數	107	36	143
		時數	4,311	2,516	6,827
		平均(小時/人數)	40.3	69.9	47.74
昆山廠	高階主管 (副理級以上)	人數	12	4	16
		時數	397	201	598
		平均(小時/人數)	33.08	50.25	37.38
	初中階主管 (領班與組、課長)	人數	16	19	35
		時數	1,019	785	1,803.50
		平均(小時/人數)	63.66	41.32	51.53
	一般員工	人數	209	150	359
		時數	13,510	6,725	20,235
		平均(小時/人數)	64.64	44.83	56.36

廠區	員工類別	單位	男	女	總計
廣州廠	高階主管 (副理級以上)	人數	11	3	14.00
		時數	427	181	608
		平均(小時/人數)	38.818	60.333	43.43
	初中階主管 (領班與組、課長)	人數	32	11	43.00
		時數	1,027	490	1,516
		平均(小時/人數)	32.08	44.50	35.26
	一般員工	人數	377	369	746
		時數	24,060	17,505	41,565
		平均(小時/人數)	63.82	47.44	55.72
馬來西亞廠	高階主管 (副理級以上)	人數	12	8	20
		時數	1,491	1,309	2,800
		平均(小時/人數)	124.25	163.59	139.98
	初中階主管 (領班與組、課長)	人數	33	29	62
		時數	3,474	4,282	7,756
		平均(小時/人數)	105.28	147.65	125.10
	一般員工	人數	296	37	333
		時數	33,013	15,987	49,000
		平均(小時/人數)	111.53	432.07	147.15

人力資本為企業重要資產，我們規劃了五大訓練體系：



詳細內容包括：

1. **新進員工教育訓練**：瞭解公司制度、環安注意事項及相關 ISO 政策等。
2. **通識訓練**：各類型增進員工知識或技巧的課程。
3. **員工專業訓練**：依不同職能及職務，工作上所需技術的增進。
4. **主管培育訓練**：未來將擔任主管或已擔任主管人員各項管理技巧與規劃能力。
5. **語言訓練**：配合集團進行員工線上英語課程或其他學習補助。
6. **特殊職位資格認證訓練**：政府法令要求證照、車用產品特殊認證等，以適應最新政府及客戶要求。
7. **交通安全訓練**：持續宣導交通法規，增強員工交通安全意識。
8. 所有工程師以上員工皆受過 LEAN 暨六標準差訓練與認證洗禮。

相關講義教材均放在公司訓練教材共用平台，讓員工隨時可溫故知新，並作為工具書查詢使用。

為了鼓勵員工持續進步，在工作上發揮所長，制訂資格認證管理辦法，符合資格人員接受一定時間的訓練後，可參加考試，通過規定要求人員即可獲得額外的技術津貼補助，且資格認證分不同等級有不同額度的金額補貼，並規範若不在其位或技術能力不再則無法繼續領取，讓員工有所警惕，持續進步，與公司共同成長。

對在職員工所實施之職涯發展的訓練課程，可充實員工之職能技術與學習能力，進而延伸為個人終身學習基礎，未來若因退休或中途離職，仍可做為轉職或退休生涯規劃之技能基礎。

Six Sigma 綠帶培訓專案課程

為提升員工問題分析與解決的能力，持續提升產品品質，桃園、廣州及昆山三廠持續展開 Six Sigma 綠帶培訓專案課程。

TRIZ 培訓專案課程

為提高員工運用科技與先進管理工具的能力，加快公司新產品的研發創新，搶佔市場先機，桃園、廣州及昆山三廠 2022 年開展 TRIZ 培訓專案課程。

績效評估制度 (GRI 404-3)

良好的績效考核制度搭配適當的獎勵是鼓舞員工發揮潛力的激勵因素之一，本公司依員工特性不同，分別制訂屬於直接人員、間接人員及高階主管的考核方式及頻率，目標項目並各有量化與質化之比例，避免其中一項偏頗，以達合理與公平的平衡。另為將人力資本發展落實，2016 年引進顧問針對人力發展全套制度進行規劃與執行，期能更有系統地考核與培育人才，讓績效評估的功能推展到職位評價與前程規劃。

全公司全職員工均應參加考核作業，惟新進員工未滿 1 個月可不參與。

2025 年績效考核結果全公司均在丙等以上，符合要求。

ACME 2025 年員工參與績效考核作業之情況

廠區	員工類別	單位	男	女	總計
台灣	高階主管 (副理級以上)	應參與考核員工數	44	7	51
		實際參與考核人數	44	7	51
		參與考核比例 (%)	100%	100%	100%
	初中階主管 (組、課長)	應參與考核員工數	15	8	23
		實際參與考核人數	15	8	23
		參與考核比例 (%)	100%	100%	100%
	一般員工	應參與考核員工數	106	35	141
		實際參與考核人數	106	35	141
		參與考核比例 (%)	100%	100%	100%
昆山廠	高階主管 (副理級以上)	應參與考核員工數	12	4	16
		實際參與考核人數	12	4	16
		參與考核比例 (%)	100%	100%	100%
	初中階主管 (組、課長)	應參與考核員工數	19	16	35
		實際參與考核人數	19	16	35
		參與考核比例 (%)	100%	100%	100%
	一般員工	應參與考核員工數	208	151	359
		實際參與考核人數	208	151	359
		參與考核比例 (%)	100%	100%	100%

廠區	員工類別	單位	男	女	總計
廣州廠	高階主管 (副理級以上)	應參與考核員工數	11	3	14
		實際參與考核人數	11	3	14
		參與考核比例 (%)	100%	100%	100%
	初中階主管 (組、課長)	應參與考核員工數	32	11	43
		實際參與考核人數	32	11	43
		參與考核比例 (%)	100%	100%	100%
	一般員工	應參與考核員工數	377	369	746
		實際參與考核人數	377	369	746
		參與考核比例 (%)	100%	100%	100%
馬來西亞廠	高階主管 (副理級以上)	應參與考核員工數	12	8	20
		實際參與考核人數	12	8	20
		參與考核比例 (%)	100.00%	100.00%	100.00%
	初中階主管 (組、課長)	應參與考核員工數	33	29	62
		實際參與考核人數	33	29	62
		參與考核比例 (%)	100.00%	100.00%	100.00%
	一般員工	應參與考核員工數	188	85	273
		實際參與考核人數	188	85	273
		參與考核比例 (%)	100.00%	100.00%	100.00%

* 註：甲等 90~100 分，乙等 80~89 分，丙等 70~79 分，丁等 60~69 分。

4.3 職業安全與健康

管理方針 (GRI 3-3、403-1、403-8)

策略方針



持續降低安全衛生風險、預防與減少職業災害、促進員工健康。

承諾



零災害、零事故、零傷病、零違法、零排放

永續原則



幸福職場與社會參與



管理衝擊 正 / 負面衝擊項目

- 正面實際衝擊 - 營造友善職場環境 - 降低離職率、職災發生率。

管理衝擊 負面補救及預防措施

- 落實 ISO 45001 職安衛管理系統及員工健康管理

目標

- 零災害、零事故、零傷病、零違法、零排放

目標

- 零災害、零事故、零傷病、零違法、零排放

2025

2025

績效

- 廣州廠與馬來西亞廠職業災害類別：裂傷及骨折，人數分別為 2 人與 1 人，比率分別為 **0.15** 與 **0.17**，桃園廠與昆山廠無相關情事

2027

2030

目標

- 零災害、零事故、零傷病、零違法、零排放

本公司為確保員工、承攬商、顧客、訪客等所有相關人員之職場安全及身心健康，持續改善安全衛生，強調工作安全，共同致力於零災害、零事故、零傷病、零違法之最高目標。全員謹遵以下安全哲學：

1. 所有傷害及職業病都是可以避免的
2. 所有作業的危害暴露，都可事先防範
3. 防範員工受傷是管理階層的當責
4. 訓練員工具有安全工作的技能是必須的
5. 安全地工作是每個員工的職責
6. 不斷地安全稽核是必須的
7. 發現安全隱患必須盡速改善
8. 承攬人的安全與員工的安全同等重要
9. 員工下班後的安全也一樣重要



本公司桃園廠訂有「職業安全衛生管理作業標準」，桃園廠、昆山廠、廣州及馬來西亞廠，另訂有及共同執行四廠一致的「安全衛生管理辦法」，以維護員工及工作者（承攬商）於工作場所機器設備操作中之安全與健康，避免工安事件發生，員工及工作者（承攬商）全員參與並共同遵守。2025 年安全衛生辦法所涵蓋台北辦公室、桃園廠、廣州廠、昆山廠及馬來西亞廠員工共 1,850 人，及四廠承攬商 3,169 人次，涵蓋率 100%。四廠生產模式均是計畫性生產，非員工與員工無顯著波動變化。

為持續精進職安衛管理，導入 ISO 45001 職安衛管理系統，桃園廠於 2025 年 12 月 22 日取得驗證，證書有效期為 2028 年 12 月 21 日，昆山廠於 2024 年 10 月 18 日取得驗證，證書有效期為 2027 年 10 月 17 日，廣州廠於 2024 年 10 月 14 日取得驗證，證書有效期為 2027 年 10 月 13 日，馬來西亞廠 2023 年 11 月 16 日取得認證，證書有效期間為 2026 年 11 月 1 日，持續運作管理系統。證書網站連結：[公司官網\品質體系\質量認證](#)

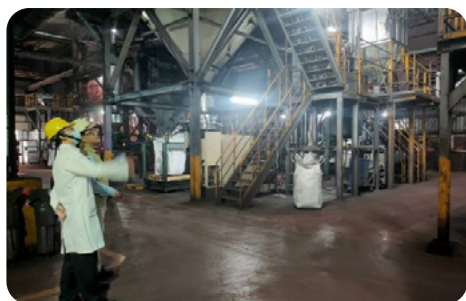
事故調查流程 (GRI 403-2)

本公司針對廠內各項作業活動所發生之失能傷害、無失能傷害及虛驚事件，訂定事故調查程序，以記錄、調查及分析檢討事件，防止意外或虛驚事件再次發生，發生自然災及不可抗力危急人生安全情形時，人員應依緊急變措施退避至安全集散地，保障員工安全與健康。



員工健康管理 (GRI 403-6)

桃園廠為保障員工健康，特聘職業病專科醫師及護理師進行臨場服務健康管理，職業病醫師特別針對現場作業環境進行風險評估，提出風險改善建議，降低員工罹患職業病風險，並針對年度健康檢查後風險較高之員工進行健康管理面談，提供相關問題改善，降低員工健康風險，保障員工身心健康。護理師針對公司提出年度健康管理計畫，針對過勞、人因、母性、及健康檢查報告進行分級管理，並針對部分報告異常員工進行面談及衛教作業，並與職安衛、行政人事、各單位主管共同擬定相關建議事項保障員工健康。



員工健康關懷 (GRI 403-3、403-6、SASB RT-CH 320a.2)

桃園廠依據同仁年齡與作業環境規劃適當健檢方案，以期早期發現危害健康及潛在致病因子。由特約醫護人員依年度健檢報告，並依員工之異常比例、年度趨勢、族群趨勢等篩檢需改善的項目進行評估。針對需改善項目之急迫性予以排序，並規劃完整的介入方案，了解同仁個別需求，協助安排至醫院複診，並不定期進行健康關懷追蹤，提供完善的健康照護。針對特殊作業健康檢查高風險的員工也安排職業病專科醫生一對一面談，了解該員工個人健康檢查，對於該員工個人飲食習慣與生活作息也充分提供詳盡的解說。

昆山廠及廣州廠為加強對職業病防治工作的管理，提高職業病防治的水準，切實保障勞動者在勞動過程中的健康與安全。依據中華人民共和國《職業病防治法》、《工作場所職業衛生監督管理規定》等有關規定依法辦理員工健康檢查，針對粉塵作業、噪音作業、錳及其化合物作業，鎳及其化合物等職業危害因素接觸人員落實崗前、在崗、離崗職業病健康檢查並追蹤管理。

桃園廠舉辦 2025 年度員工健康體檢



廣州廠舉辦 2025 年度員工健康體檢



廣州廠舉辦 2025 年度

《職業病防治、急救知識及愛滋病預防》宣導講座



昆山廠舉辦 2025 年度員工健康體檢



昆山廠 2025 年舉辦工傷預防排查與培訓



馬來西亞員工體檢



各廠員工健康檢查情況

項目	桃園廠	昆山廠	廣州廠	馬來西亞廠
	受檢率	受檢率	受檢率	受檢率
一般健檢	100%	100%	100%	不適用
噪音作業	100%	100%	100%	100%
粉塵作業	100%	100%	100%	100%
游離輻射作業	100%	不適用	不適用	不適用
錳及其化合物作業	100%	100%	100%	不適用
鎳及其化合物作業	100%	100%	100%	不適用
照明作業	不適用	100%	不適用	不適用
高溫		100%	100%	不適用
工頻電場		100%	100%	不適用
二氧化錫		不適用	100%	不適用
銅煙			100%	不適用
苯及其化合物			100%	不適用
氮氧化合物			100%	不適用
甲醇			100%	不適用
乙二醇			100%	不適用

員工健康活動

桃園廠以幸福經濟、員工福祉、公平及企業永續性為目標，保護員工的健康可以讓企業更加成長茁壯，因此自 5 月 28 日到 8 月 29 日推動為期 3 個月的健康 Easy go 活動，以分組競賽、個人減重積分方式，透過每週血壓、體重的量測、衛教說明來瞭解身體的變化，並成立運動群組上傳運動照片等多元評分計算方式；活動結束後提供前三名積分最高隊伍及減重成效最優異同仁獎勵金作為鼓勵，同時增加持續進步獎，鼓勵同仁能持續減重。

過程中，藉由運動走到戶外減少待在家裡使用能源，無形中也達到節能減碳效果；健康的行動策略，我們的地球，明天才有可能更健康。

感謝本次 37 名參與，“你（妳）們的健康，可以讓公司更加成長茁壯”。

職業安全衛生組織 (GRI 403-4)

桃園廠依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」，共設 17 位委員，勞工代表由勞資會議之勞工代表推選，勞方代表人數 6 人佔委員會人數 35%，佔全體員工 3%。委員會每季召開會議一次，由勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討環安衛相關議題。

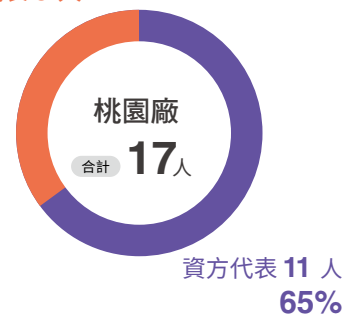
昆山廠及廣州廠依據中華人民共和國頒佈的《安全生產法》、《消防法》、《職業病防治法》、《勞動法》等，依法設置「安全生產 & 職業健康管理組織機構」與「緊急應變管理組織機構」，下設專職安全管理機構及人員，單位負責人及管理人員經培訓合格後持證上崗。

ACME 職業安全衛生組職勞方資方比例

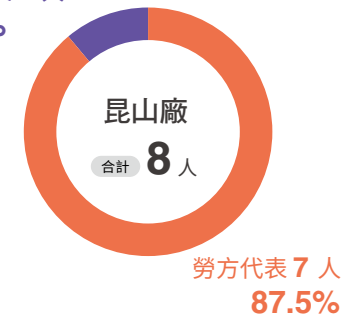
桃園廠 2025 年健康 Easy go 活動花絮



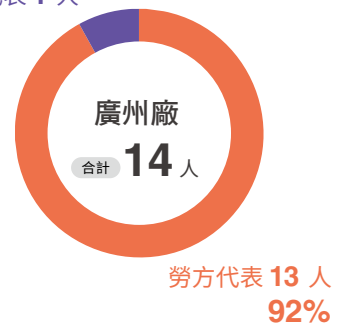
勞方代表 6 人
35%



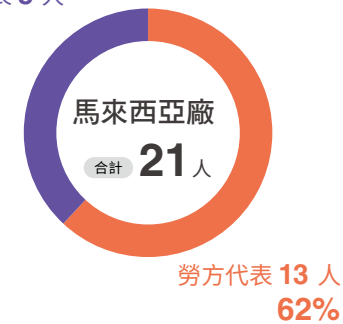
資方代表 1 人
12.5%



資方代表 1 人
8%



資方代表 8 人
38%



員工失能傷害與缺勤 (GRI 403-9、403-10)

為將降低危害風險，設備方面，對車間運轉設備加裝隔音設施，每年定期對工作環境進行檢測。員工方面，對新員工入職前進行職業病健康體檢，已入職員工涉及職業病崗位的定期每年職業病健康體檢，發放勞護用品，並宣導員工正確佩戴安全防護用具。

ACME 2025 年職業傷害統計資料

	桃園廠		昆山廠		廣州廠		馬來西亞廠	
項目	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商
職業災害事故人數	0	0	0	0	2	0	1	0
全年總工時	490,608	-	1,202,086	-	2,614,576	-	1,154,411	-
可記錄之職業傷害率 (TRIR)	0	0	0	0	0.15	0	0.17	0
嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0	0.15	0	0.17	0
職業傷害死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0
員工失能傷害頻率 (F.R.)	0	0	0	0	7.65	0	1.15	0
失能傷害嚴重率 (S.R.)	0	0	0	0	94.47	0	9.22	0
職業病率 (ODR)	0	0	0	0	0	0	0	0

註：
* 可記錄之職業傷害率 (TRIR)= 可紀錄之職業傷害數 (包含職業傷害死亡人數) x200,000/ 總工時
* 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) x 200,000/ 總工時
* 職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人數 x 200,000 / 總工時
* 失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數 x 百萬工時 / 總工時
* 失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 x 百萬工時 / 總工時
* 職業病率 (ODR) = 職業病人數 / 總人數

承攬商安全管理 (GRI 2-8、403-7、403-10)

本公司制訂了「相關方管理辦法」、「施工許可管理規定」、「職業安全衛生管理作業標準」等規範，對承攬商人員之安全管理，須依作業類別提出特殊作業申請，並採取人員作業管制系統，日常作業採不定時稽核該承攬作業。除了完善的管控制度外，持續提升自我安全防護意識，以減少承攬商之事故發生意外。2025 年無承攬商工傷及職業病之案例發生。

2025 年承攬商作業統計

廠區	施工申請件數	入場人次	總工時
桃園	687	2,002	16,016
昆山	49	207	9,718
廣州	195	906	10,106.8
馬來西廠	13	54	1,112

職業危害辨識與風險評估流程 (GRI 403-2)

為避免因作業、活動或服務及設施等危害人員的安全衛生，致使廠內人員之安全與健康或公司財務造成損失，故以早期行動解決藉由持續性的安全衛生危害危害鑑別、風險評估與機會評估，採取適當預防措施、執行必要之控制方式或消除危害，並找到改善機會，將風險控制在可接受的程度之下，以提升職業安全衛生績效，本公司制訂危害鑑別及風險評估管理辦法，分為定期評估及不定期評估：

定期評估為每年 6 月由職安單位發動，要求各單位針對作業環境及作業內容進行危害鑑別及風險評估，於 ISO 45001 內部稽核前由職安單位確認相關內容後公告實施，2025 年共有 16 個單位進行評估，共有 4 件不可接受風險，皆已完成改善。

不定期評估為以下事件發生時展開：

1. 當公司導入新設備、新製程、使用新化學品或變更作業程序時。
2. 環安衛政策有重大修訂，或管理代表認為必要進行時。
3. 新的危害或變更後的危害。
- 不定期宣導員工遇緊急危害時，可依緊急應變管理辦法處置，為確保人身安全應立即放下手邊工作退避至安全地點。

消防業務及緊急應變管理 (GRI 403-5)

本公司對可能產生重大營運風險之危害，進行定期應變訓練及演練，包括定期消防訓練，以減少營運中斷之風險。

桃園廠於 2017 年經桃園市消防局第三大隊進行全面盤查，並重新審查廠內列管公共危險物品的種類及數量，經報主管機關核定為合法使用與儲存場所。每半年配合觀音工業區草漯分隊進行演練及宣導，2025 年上下年度進行例行性演練，草漯消防隊隊員會同演練活動並進行指導，所有上課同仁收穫良多，並於下半年進行夜間演練。

桃園廠碳化矽製程所使用的氟化氫化學品為關注化學物質之一，其用量已達法規規定之運作量，每年需進行緊急應變演練訓練，2025 年與協力廠商進行清運時的應變演練項目，以達廠區內化學品洩漏時相互支援之應變措施。

廣州廠根據最新法規修訂 [生產安全事故應急預案] 並備案，定期進行事故應急救援訓練或演練，如初起火災撲救演練、滅火 / 救援器材實操訓練、受限空間事故應急救援及專業急救培訓等，以削減營運中斷之風險。

夜間滅火演練



夜間人員疏散演練



著裝練習



吸液棉準備與止漏



2025 年 4 月 17 日進行物體打擊事故現場應急處置演練



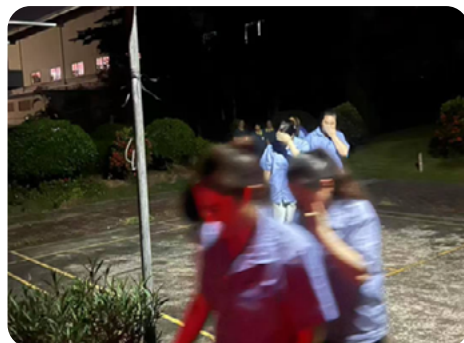
2025 年 10 月 16 日進行化學品洩漏與受限空間中毒 / 窒息事故應急處置演練



2025 年 6 月 26 日進行夜間疏散逃生與初期火災事故現場應急處置演練



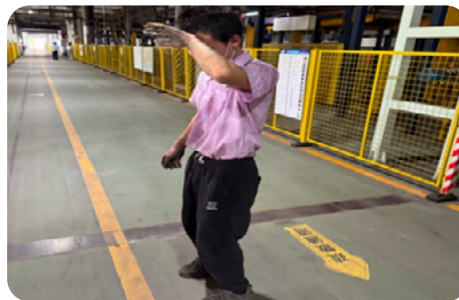
2025 年 12 月 19 日進行高處墜落與凍傷綜合事故應急處置演練



2025 年 12 月 30 日進行初期火災應急處置與疏散逃生演練



2025 年 6 月 19 日進行高溫中暑演練



昆山廠根據備案《企業突發環境事件應急預案》、《生產經營單位生產安全事故應急預案》、《危險化學品安全評價報告》和《職業病危害現狀評價報告書》定期進行特種設備應急演練、應急救援演練、環境相關應急救援等演練培訓。

昆山廠 2025 年 12 月 5 日下半年消防演練



2025 年 12 月 9 日進行化學品（廢油）洩露演練



馬來西亞廠消防緊急疏散演練



環安衛教育訓練 (GRI 403-5)

環安衛教育訓練與宣導是提升員工安全認知的基礎，本公司依職務需求辦理各項在職訓練，以提升人員安全意識和觀念。2025 年環安衛教育訓練統計資料如下表，共計訓練 14,566 人數 (次) 及 38,834 小時。

ACME 2025 年環安衛教育訓練統計資料

訓練類別	桃園廠		昆山廠		廣州廠		馬來西亞廠	
	人數 (次)	時數	人數 (次)	時數	人數 (次)	時數	人數 (次)	時數
安全負責人證照複審			1	12	1	16		
安全管理員證照複審			7	84	8	128		
易制爆證書取證培訓					1	72		
易制爆證書複審					6	264		
自辦內部安全培訓	572	1,715	6,063	11,707	7,660	23,745	170	591
職業衛生管理員證照			2	24	2	36		
職業衛生負責人證照			1	12				
職業安全衛生管理員	1	5						
職業安全衛生業務主管	1	13						
有害作業主管 (有機、特化、粉塵、鉛、缺氧作業) 教育訓練	13	78						
急救人員訓練	4	12					3	14
天車操作人員訓練	2	8						
堆高機操作人員	21	120			4	48	12	14
危險化學品管理員新訓					2	32		

訓練類別	桃園廠		昆山廠		廣州廠		馬來西亞廠	
	人數 (次)	時數	人數 (次)	時數	人數 (次)	時數	人數 (次)	時數
危險化學品管理員複審					3	48		
低壓電工複審					3	6		
高壓電工複審					2	20		
鉅工証複審					1	10		
危險化學品管理員複審					3	48		
低壓電工複審					3	6		
高壓電工複審					2	20		
鉅工証複審					1	10		

註 1: 自辦內部安全培訓為人次，其餘為人數。

註 2: 馬來西亞廠環安衛教育訓練皆符合法令要求，2025 開始彙整統計數據。



4.4 社會參與

台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金會（以下簡稱基金會或本會）為台灣聚合化學品股份有限公司及亞洲聚合股份有限公司於 2011 年 12 月 30 日共同捐助設立，2012 年正式運作，以從事教育性公益事業為宗旨，弱勢、偏鄉及環境生態關懷為主軸，透過設置獎助學金、捐助公益團體、贊助教育公益活動，強化服務能量並提升服務效益。

為進一步擴大公益規模，華夏海灣塑膠股份有限公司及台灣氯乙烯工業股份有限公司於 2017 年加入贊助行列，2018 年台達化學工業股份有限公司、2025 年越峯電子材料股份有限公司亦參與支持，讓台聚教育基金會能投入更多資源於培養化工產業人才、偏鄉教育及環境永續等公益事業，以回饋社會。

2025 年主要贊助項目

獎助學金

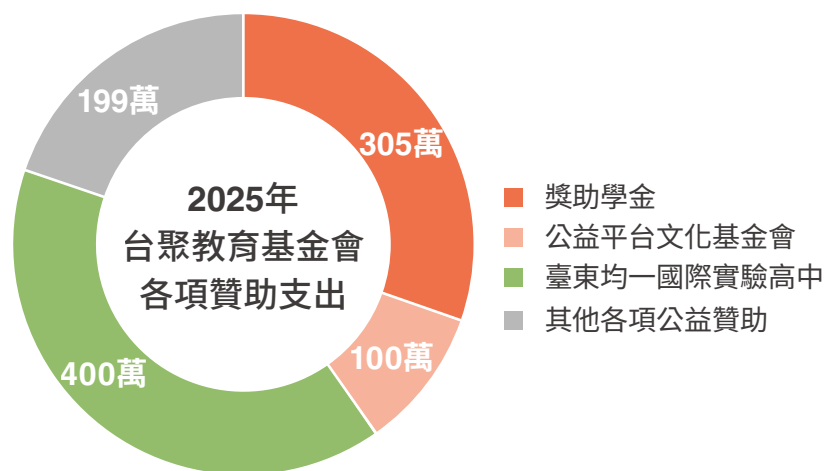
- 優秀獎學金
- 人工智能領域獎學金

捐助公益團體

- 公益平台文化基金會
- 臺東均一國際實驗高中
- 為台灣而教基金會
- 博幼社會福利基金會

贊助教育公益活動

- 頭份國中音樂計畫
- 龍鳳漁港淨灘活動
- 醫療衛教公益活動
- 支架大洋舟



2025 年越峯捐助基金會 100 萬元，各家公司的捐款透過基金會贊助各項公益活動，2025 年總支出約 1,004 萬元，其中包含頒發獎助學金 305 萬元；贊助公益平台文化基金會 100 萬元及臺東均一國際實驗高中 400 萬元；其他各項公益贊助支出約 199 萬元。

優秀獎學金

提供國內 16 所公私立大學化工、材料、化學及應用化學相關系所之優秀學生申請獎學金，以促進相關領域之教育及人才培育，鼓勵大學與研究所相關系所學生努力向學，為社會培養優秀產業人才。今年為獎學金設立第 14 年，累計頒發 2,600 萬元，逾 360 位學生獲獎。

2025 年共頒發 300 萬元，頒予 12 所公私立大學 18 個系所共 30 名學生，計有博士班 5 名、碩士班 12 名、大學部 13 名。為勉勵得獎同學，2025 年 12 月 5 日於台北萬豪酒店舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午宴，並邀請集團主管參與，與同學互動交流。典禮中，劉漢台研發長除了介紹台聚集團研發成果以及集團位於林口「新北國際 AI+ 智慧園區」興建中的黃金級綠建築研發中心外，並對獲獎同學致以誠摯的祝福，勉勵同學在學術及研究領域繼續耕耘、以紮實的理論基礎、創新的研究視角，以及不懈的探索精神，在未來的學術及人生道路上，繼續發光發熱。



2025 年獎學金頒獎典禮暨表揚午宴

人工智能領域獎學金

為鼓勵國內優秀研究生參與各項人工智能（以下簡稱 AI）領域之研究與開發應用，以減少產學落差、並培育具 AI 領域專業之化工產業人才，基金會特設置本獎學金，獎勵研究主題專注於智慧生產系統、化工製程控制、以節省能源與成本、降低檢修或故障頻率及增加效率為目標等 AI 應用之碩士生及博士生。本獎學金自 2022 年開始試辦五年，獲獎同學每學期獎助 5 萬元，接受定期審核最長可連續獎助四學期，累計已有 6 位同學獲獎。

公益平台文化基金會與臺東均一國際實驗高中

為投入更多資源於偏鄉教育及花東永續發展，公益平台文化基金會（以下簡稱公益平台）與臺東均一國際實驗高中（以下簡稱均一國際實驗學校）為本會長期以來主要贊助支持對象。過去十五年來，公益平台持續以「教育、地方創生、藝術文化」三個核心方向，形塑出花東永續發展的藍圖。2025 年，均一國際實驗學校再次獲得教育部實驗教育評鑑最高等級，學生們不僅在課堂內外挑戰自我，也透過跨領域課程、國際交流計畫勇敢走向世界。技職教育方面，公益平台持續連結欣葉餐飲與成功商水合作的日式料理專班、促成高雄餐旅大學師資在公東高工開啟西式料理課程，為偏鄉青年打開更廣的未來可能。

在地方創生上，於 2022 年成立的「島活 Island Life」聯盟已正式協會化，凝聚返鄉青年、地方行動者的力量，成為推動社群自立與永續的重要平台。同時「我自然農場」也即將與台灣地方創生基金會展開合作，致力於培力花東青年，讓農業、餐旅、美學、健康生活相互結合，回應人類對永續生活與身心健康的需求。

2025 年 3 月 15 日正式開幕的「江賢二藝術園區」，短短半年即吸引近六萬人次參觀，可望成為花東走向國際藝文舞台的重要窗口，園區的成立，不僅象徵藝術與自然的融合，也象徵台灣文明底蘊被世界看見的契機，我們期待它持續吸引更多國際藝術家與旅人，為花東帶來新的文化對話與啟發。



探索教育 - 水



藝術節暨感恩餐會

頭份國中音樂計畫

基金會結合財團法人嘉義市私立善耕 365 社會福利慈善事業基金會（以下簡稱善耕）之善耕 365 音樂計畫，與苗栗縣頭份國中合作，於 2021 年 9 月成立頭份國中音樂教育專案計畫。藉由善耕培育的專業合唱團老師，協同頭份國中音樂老師，教導由 7、8、9 年級學生組成的哈慕尼合唱團，除了例行的社團時間，也運用課後時段進行練習。希望透過歌唱藝術，陪伴學生成長，並且藉由參與一年一度的善耕 365 音樂節上台表演，引發學習動機，建立自信心。

以往學生升上 9 年級多半會以升學為優先而退出社團，今年卻有 15 位同學帶著家長的支持與簽名同意書選擇留下來，繼續與歌聲同行，今年的新生也有 15 位加入，讓合唱團人數正式突破 50 人，整體的聲音更宏亮、更有力量了！



頭份國中哈慕尼合唱團

龍鳳漁港淨灘活動

華夏公司自 2017 年開始配合苗栗縣環境保護局的海洋環境政策，認養竹南鎮龍鳳漁港海灘 500 公尺，期望透過淨灘活動，讓參與淨灘的同仁在親手撿拾廢棄漁網、保麗龍及塑膠垃圾時，能深刻體會到「一次性消費」對地球造成的長久負擔，進而在日常生活中開始思考減塑，達成從「淨灘」到「減塑生活」的觀念轉變，進一步減少使用一次性塑膠產品，確實做好垃圾分類及回收，守護生態、還給海洋生物一個家。

今年華夏公司同樣與台達化頭份廠攜手合作，於 2025 年 9 月 20 日聯合舉辦淨灘活動，維護海域環境清潔。今年的淨灘活動，由華夏公司胡吉宏總經理帶領，逾 220 位華夏公司與台達化頭份廠同仁踴躍參加，齊心守護我們的沙灘與海洋。



淨灘

博幼社會福利基金會

博幼社會福利基金會於 2002 年成立，由李家同校長帶領，秉持「不能讓窮孩子落入永遠貧困」的理念，長年在偏鄉地區為弱勢兒童提供免費課後輔導、免費學習扶助教材，旨在透過教育，讓偏鄉弱勢兒童可以脫離貧窮世襲。藉由社工及教育兩大服務方法，提供「關懷與輔導」，社工設法解開孩子身心的束縛，老師幫忙孩子弄懂不會的問題，大家一起努力。這也是博幼課輔成功的重要原因。

博幼成立 20 多年來，每年皆投入大量人力與資源進行課程設計、研發補救教材，培訓社區家長，目前有 17 個課輔服務據點，服務近 2,600 位學生。期許孩子長大後靠自己的力量「自立脫貧」，有能力去選擇職業及生活模式，不再落入貧窮循環，達成「讓知識帶希望回家」的願景。

為台灣而教教育基金會

財團法人為台灣而教教育基金會（Teach for Taiwan, 簡稱 TFT）成立於 2013 年，為致力解決「教育不平等」的非營利組織，期望為每一個孩子創造平等的教育機會。透過培訓卓越青年遠赴偏鄉地區、國中會考成績未達基本學力比例高的「高需求地區」，任教至少兩年，解決偏鄉國小長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。目前涵蓋的區域有苗栗、花蓮、南投、雲林、彰化、嘉義、台南及屏東。

從第一屆 TFT 計畫至今，TFT 共培訓超過 290 名師資、影響超過 7,000 名孩子。學生中有將近 70% 具備該年級的基本學力，除了基本學力外，TFT 計畫成員營造的優質教學環境與教學品質，同樣也讓近 70% 學生具有良好「非認知能力」（例如自我管理和效能、恆毅力、情緒管理等能力）。協助孩子在學科能力以外，有更多面向的能力為自己的未來創造改變。



教學現場

醫療衛教公益活動

雖然全民健保已經相當方便，民眾就醫無須擔心醫療費用，健保保障民眾可以獲得完整的醫療照顧，安心就醫，但學生醫療服務隊帶給給偏鄉地區的人文關懷服務，卻是醫療教育以及醫療從業人員的核心價值，除了提供當地缺乏的醫療資源與知識、給予民眾心靈上的關懷與陪伴；更重要的是由醫事人員引導醫學院學生隊員，將課堂所學融會貫通，並從純粹、不帶商業利益的服務過程中，找到使命感。

為鼓勵各醫學大學舉辦醫療服務隊，深入醫療資源缺乏之偏鄉地區推動醫療服務、衛生教育宣導、為當地居民義診等公益活動，基金會於 2025 年贊助 4 項醫療衛教公益營隊之部份活動經費。4 營隊參與隊員人數超過 500 人，服務人數超過 2,100 人。

學校	社團	地點	參與人數	服務人數
臺北醫學大學	社會醫療服務第一隊	台東太麻里、金峰鄉	110	250+
	綠十字醫療服務隊	雲林四湖鄉	120	400+
	楓杏醫學青年服務團	澎湖	220	1,000+
	杏青康輔社會醫療服務團	台東卑南、金峰鄉	55	500+



臺北醫學大學杏青康輔社會醫療文藝服務隊 - 太平村義診



臺北醫學大學綠十字醫療服務隊 - 義診



臺北醫學大學楓杏社會醫療暨醫學知識推廣服務隊 - 外坡義診

支架大洋舟

台東縣南島支架大洋舟航海協會致力於復興海洋文化，並喚醒國人對台灣作為南島語族原鄉地位的認識。透過支架大洋舟這項承載著濃厚太平洋南島語族色彩的運動，也讓台灣的原住民族重新認識自身文化根源。透過國際賽事參與、文化教育推廣交流及在地深耕，支架大洋舟已成為連結台灣與全球南島文化的關鍵橋樑，讓世界看見台灣在南島歷史中的核心地位，也成功將「台灣是南島語族原鄉」的認知從學術研究轉化為生活實踐。

協會以台東活水湖為基地，建立東部第一個支架大洋舟訓練中心，每月培訓超過 50 位學員，讓海洋文化從競技運動轉化為日常生活實踐。透過定期舉辦的聖誕盃友誼賽、橫渡綠島挑戰等活動，吸引達魯瑪克、知本、鹿野、都蘭等部落參與，形成跨部落的海洋文化交流網絡。

協會更進一步與均一國際實驗學校合作，開設「支架大洋舟初探」課程，將海洋文化教育納入教育體系。透過從森林到海洋的造船計畫，學生們親身體驗從選材、造船到航海的完整文化脈絡，理解祖先「一棵樹成為一艘船」的永續智慧。這不僅是技術傳承，更是文化認同的重建過程。



KITA 盃船屋開箱

本公司秉持「取之社會、用之社會」的精神，與社區鄰里及地方團體持續互動，維繫友好關係，參加捐血等各式活動，持續發揮台聚集團「創聚永續價值、共聚永續社會」的願景目標。

全台血庫面臨血荒，內湖科技園區發展協會發起「第十二及十三屆內科千人捐血活動」，台聚集團為協辦單位，2025 年 2 月 第十二屆捐血人數共 38 人有 59 袋，2025 年 8 月第十三屆捐血人數共 51 人有 66 袋。



另本公司回饋鄰里，參與廠區所在地桃園市觀音區空汙防災巡護協會所舉辦之「114 年活力健康愛觀音健走」活動，贊助 1 萬元並熱情參與，一同為社區盡一份心力。



廣州廠為鼓勵員工奉獻精神，每年持續響應世界獻血日舉辦員工獻血活動，奉獻愛心，回報社會。本次共 20 人符合捐血資格，捐血量 6300cc。



昆山廠 2025 年周市職工定向越野活動

為響應周市政府號召，豐富職工業餘文化生活、錘煉團隊協作意志，我司積極組織員工代表隊參與本次定向越野活動。



馬來西亞廠的 MIS 團隊參與了由國家能源有限公司組織的電子廢棄物回收活動。

