

05 幸福職場與社會關懷



工業與公共安全管理 5.1

職業健康與安全 5.2

人力結構 5.3

員工流動 5.4

員工權益 5.5

人才培育與發展 5.6

社區參與 5.7

台聚教育基金會 5.8

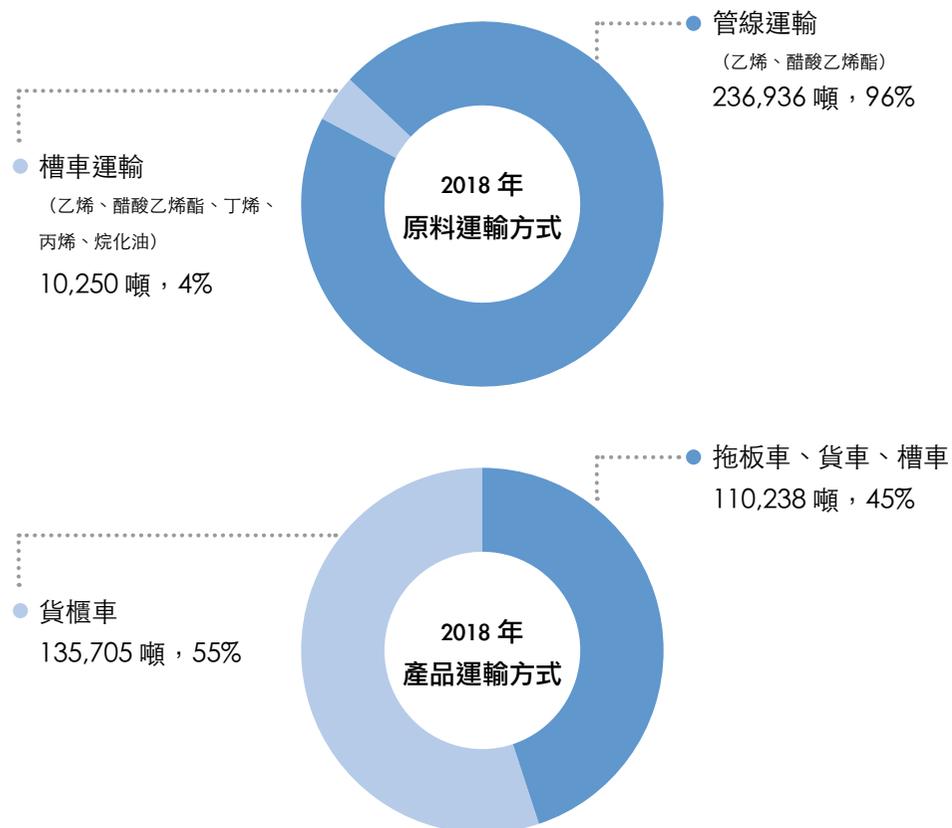
重大議題	管理目的	管理方針	有效性評估	申訴機制
工業與公共安全 (非 GRI 準則指標)	台聚公司考量管線運輸及車輛運輸之安全，針對高雄廠原料運輸及產品運輸，分別以適當之運輸方式，確保運輸過程中品質的完整性，並致力維護管線延長使用年限，防止意外和洩漏之發生。	<p>日常管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 安全衛生及地下管線相關線管理辦法 · 地下管線進行預防保養、日常巡檢及異常管理 · 管路保壓測試 · 管線資訊管理系統及資料分析管理 <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 地下管線 3D 圖資建立 	<p>運輸車輛定期檢查</p> <p>國際第三方認證機構認可</p> <p>定期實施緊急應變訓練及演練</p>	<p>運輸承攬商運輸會議、安全會議</p> <p>仁大工業區服務中心 - 地下工業管束聯防組織</p> <p>主管機關針對地下管線維運計畫提出之審核結果執行改善</p>
職業安全衛生 (GRI 403:2016)	妥善照顧員工健康、防止工安意外、提升作業人員安全和健康的保障，並培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。	<p>每年定期舉行消防演練和工安教育訓練</p> <p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 職業安全衛生管理系統轉版 · 承攬商管理、酒測、AED <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 建置 PSM 系統 · 職業安全衛生優良單位選拔申請 	<p>員工健康檢查</p> <p>降低失時傷害 / 虛驚事件教育訓練</p>	<p>勞資會議、工會理監事會議、安全衛生會議</p>
勞雇關係 (GRI 401:2016)	人才是公司難以取代的核心資產，而穩定且持續成長的人力資源更是公司穩健經營之基石，台聚公司秉持提供公平、公開之甄選制度、合理 / 尊重之管理環境以及完善的考核系統，達到人才適才適所、發揮所長之目標。	<p>短期目標：</p> <p>年度無違法情事、提供兩性平等工作保障、提供同仁完整培育訓練。</p> <p>中長期目標：</p> <p>建立良好勞雇關係讓同仁與公司共同成長，提供同仁平等職涯發展舞台與完善培育機制。</p>	<p>年度無違法情事</p> <p>男女薪酬比維持 15% 以內差異</p> <p>間接員工年度訓練時數達 8 小時以上</p>	<p>工會、勞資會議，並設立員工申訴辦法、誠信經營守則</p> <p>檢舉措施及員工反應信箱</p>

5.1 工業與公共安全管理

• 運輸安全管理

管理方針說明

台聚公司考量管線運輸及車輛運輸之安全，針對高雄廠原料運輸及產品運輸，分別以適當之運輸方式，確保運輸過程中品質的完整性，並致力維護管線延長使用年限，防止意外和洩漏之發生，確使原料供應的穩定。台聚公司近十年均無運輸相關事故發生。



• 原料運輸

運輸方式 台聚公司高雄廠生產所需的主原料 96% 由地下管線進行運送，4% 是以槽車進行運輸。

管理方案 台聚公司高雄廠在內控制度上訂有安全衛生及地下管線相關線管理辦法，除了定期進行緊急應變訓練及演練，對於廠區內外所有權之地下管線進行預防保養、日常巡檢及異常管理，以防止管線腐蝕與洩漏發生。



執行方案

2018 年管理成效

地下管線均進行防蝕帶包覆及外加電流陰極防蝕之雙重保護措施。

參考國際標準制訂陰極防蝕檢測規範並委託政府立案及具專業資格之公司每季定期進行陰極防蝕系統檢測，持續有效的進行維護管理。

本廠與區聯組織各廠共同建置地下管線資訊管理系統雲平台及共同委託專業保全公司進行每日巡管，透過系統化、資訊化、自動化的電腦化管理方式落實巡管檢查，提昇管線維護之管理效率。

制定相關緊急應變計畫及通報機制，定期實施緊急應變訓練及演練，確保對環境及交通均無重大影響。

藉由管束聯防組織之建置與推動，以組織整合及管束應變能力提升為主軸，達到管線災害減損之目標，共同維護管線安全，確保公眾利益。

槽車運輸承攬商均為政府立案之合法運輸公司，相關運輸用槽車均為經篩選領有合格檢驗之車輛，且具備完善緊急應變能力及計畫，並依循相關管制法規和管理措施之規定。

每年執行至少一次的管路保壓測試，並不定期進行管路持壓測試，以確保管線安全。2018 年，配合 In-Line Inspection (ILI) 檢測後，執行管線保壓測試，兩條長途地下管線 6" 地下管線 (USI-A) 及 10" 地下管線 (USI-B) 分別於 3 月及 10 月完成保壓測試。

2018 年檢測發現三座老舊整流器效率不佳，全數於 8 月份更換完成。

確實執行每日巡管，並登錄於管理系統。

2018/04/26 與 2018/10/25 舉行緊急應變演練合計 2 次。

依據 2018 年度「地下管束聯防組織組織成效評鑑評核標準」辦理，經管線安全整備成效、管束聯防組織緊急應變及管束聯防維運成效等基線評核與專家決審綜合評量，本廠隸屬之管束六被經濟部工業局評選為管束聯防運作優等組織並頒發優良管束楷模獎牌。

槽車運輸全年無意外事件。

● 產品運輸

運輸方式	台聚公司高雄廠生產之產品，均以拖板車、貨車、槽車和貨櫃車進行運輸。
管理方案	台聚高雄廠所生產之產品皆委託合格承攬商負責運輸。
執行方案和成效	<ul style="list-style-type: none"> · 為政府立案之運輸公司。 · 通過 ISO9001 認證，並設有受訓合格安全衛生管理專員。 · 依其承作能力、效率及配合度、作業品質等，每半年進行評估，並透過運輸會議依據客戶反應的運輸問題提出改善方案。 · 運輸承攬商運輸車輛依規定定期檢查。運輸承攬商每季需召開安全會議，以確保所委託之運輸公司可安全地將產品運至目的地，將運輸所產生之環境衝擊降至最低。

台聚產品包裝型態分為袋裝與槽車運輸，其中袋裝包材有 PE 袋、太空袋與紙袋。為降低產品包裝對環境所造成的衝擊，鼓勵客戶以槽車運輸取代包裝袋出貨，去年包材使用量減少 113,890 kg。

● 地下管線管理

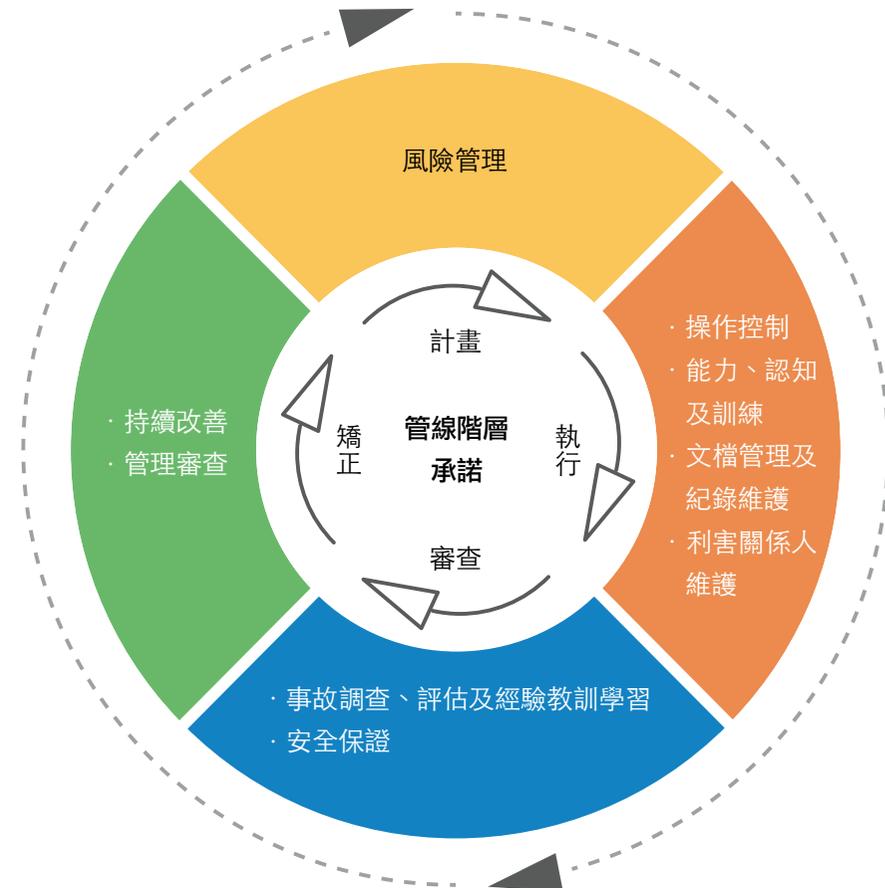
管理方針說明

為加強地下管線的運輸安全，更有效管理本公司廠外之地下管線設施，並建立妥善的管理程序，以防止廠區或廠外地下管線因腐蝕或外部單位不當開挖導致破損之潛在災害，並使廠內人員能有相關遵循依據，得採取適當措施降低環境污染及人民生命財產損失。

管理方法

參考國際標準規範 API RECOMMENDED PRACTICE 1173, Pipeline Safety Management System Requirements，建置及維持地下工業管線安全管理系統 (pipeline safety management system, PSMS)，管線安全管理系統之安全政策、目標標的、安全文化、事故調查、持續改善、文件管理、緊急應變等作業，將融入本廠之 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統。

管線安全管理系統 PDCA 架構

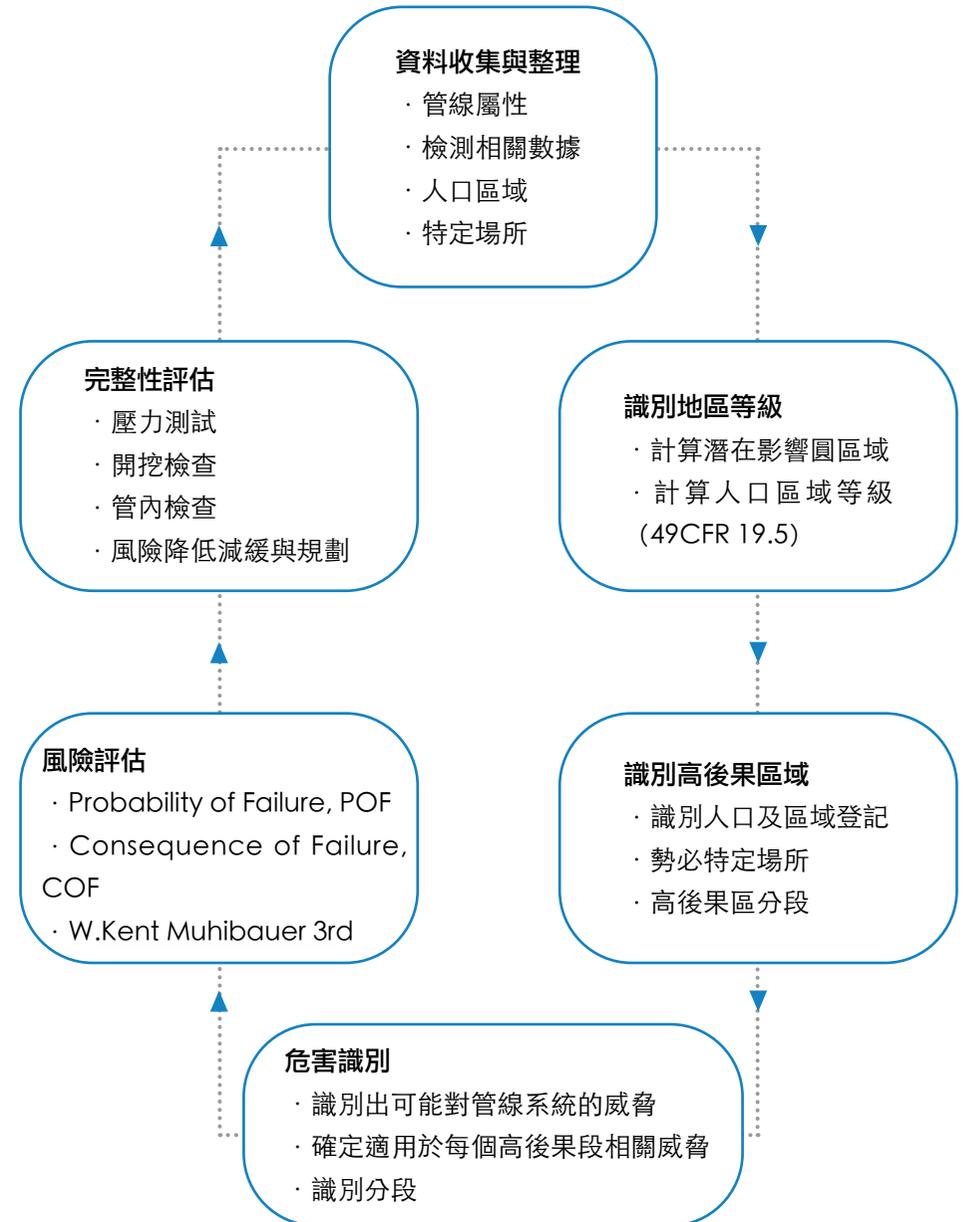


在職安衛管理系統 (OHSAS 18001) 召開會議確保管線安全管理系統有效運作及持續改善，達成管線安全管理政策與目標並依照 PDCA 循環計畫、執行、監督、量測、分析，持續改善確保地下工業管線之風險管控。

台聚公司依據美國 ASME B31.8S Managing System Integrity of Gas Pipelines 所建議之管線完整性管理 (IMP) 關鍵要素建立有效的地下管線完整性管理架構進行管線面臨的風險因素識別和評估，及制定相應的風險控制對策，不斷改善不利影響因素從而將管線風險水準控制在合理的、可接受的範圍內並通過監測、檢測、檢驗等各種方式，獲取與專業管理相結合的管線完整性的資訊，對可能使管線失效的主要威脅因素進行分析及適應性進行評估，達到持續改進、減少和預防管線事故發生並保證管線可安全運行。



地下工業管線完整性管理



台聚公司依循 ASME B31.8S Managing System Integrity of Gas Pipelines 及 49 CFR 192 Transportation of Natural and Other Gas by Pipeline 等國際管線管理標準完成管內檢測 (ILI)、管線試壓、陰極防蝕檢測及維護、風險評估、開挖驗證等管線檢測、維護及管理作業，並依據高雄市既有工業管線管理自治條例及高雄市環境維護管理自治條例制定台聚地下管線維運計畫，其內容項目包含：

1. 管線安全管理系統
2. 管線資訊管理系統及資料分析管理
3. 管線完整性評估及管理
4. 管線操作及監控系統、巡管作業及配套措施
5. 管線維修保養及檢查
6. 管線變更管理
7. 管線維運人員能力訓練及管理
8. 成立管線聯防組織及管理計畫
9. 管線異常通報機制與緊急應變計畫

管理成效

台聚公司地下管線各項維護、檢測及管線完整性管理均取得國際第三方認證機構認可及台聚公司制定之地下管線維運計畫通過高雄市政府經濟發展局審查核可得以確認管線不受腐蝕、第三方破壞及人為錯誤等因素影響管線運作，保障鄰近地下工業管線市民之公共安全及從業勞工作業安全。

台聚公司高雄廠參與管束六之區聯組織運作，共同建置地下管線資訊管理系統雲平台及共同委託專業保全公司進行每日巡管，透過系統化、資訊化、自動化的電腦化管理方式落實巡管檢查，提昇管線維護之管理效率。此外，與管束聯防廠家共同完成陰極防蝕整流站更新及測站整修、實施緊急應變實兵演練、辦理管線安

全教育訓練課程並配合主管機關進行無預警演練，制定相關緊急應變計畫及通報機制，定期實施緊急應變訓練及演練，確保對環境及交通均無重大影響，並藉由管束聯防組織之建置與推動，以組織整合及管束應變能力提升為主軸，達到管線災害減損之目標，共同維護管線安全，確保公眾利益。

本廠隸屬之管束六更被經濟部工業局評選為管束聯防運作優等組織並頒發優良管束楷模獎牌。



5.2 職業健康與安全

台聚公司高雄廠於 2001 年 3 月取得 OHSAS18001 職業健康與安全管理系統驗證，廠區的安環部門和施工負責部門，每日定期進行各項工安巡檢查核作業，同時參與職安署高雄市勞動檢查處「集團安全衛生伙伴區域聯防」制度，台聚集團各關係企業互相督導和經驗交流，進一步落實安全衛生管理。

2018 年職業安全目標和管理方案

安衛政策	目標	方案	執行成效
零事故	意外事件頻率 < 2.575	防止管線侵蝕危害，蒸氣注入點檢查	100%
		C-202B 管線振動監測	100%
		地下管線監控	100%
		槽車卸料區監視系統增設	100%
		地下管線維護及檢測執行【地下管線維運計畫】	100%
		管線巡查人員教育訓練【地下管線維運計畫】	100%
		地下管線日常巡查【地下管線維運計畫】	100%
		緊急應變演練【地下管線維運計畫】	100%
		管線內檢測作業【地下管線維運計畫】	100%
		管線強度壓力測試作業【地下管線維運計畫】	100%
零職災	綜合傷害指數 < 0.22	降低虛驚事件	100%
		K-4003 casing drain 氣體排放系統管線新增	100%

1. 意外事件頻率 = 意外事件次數 * 百萬工時 / 總工時

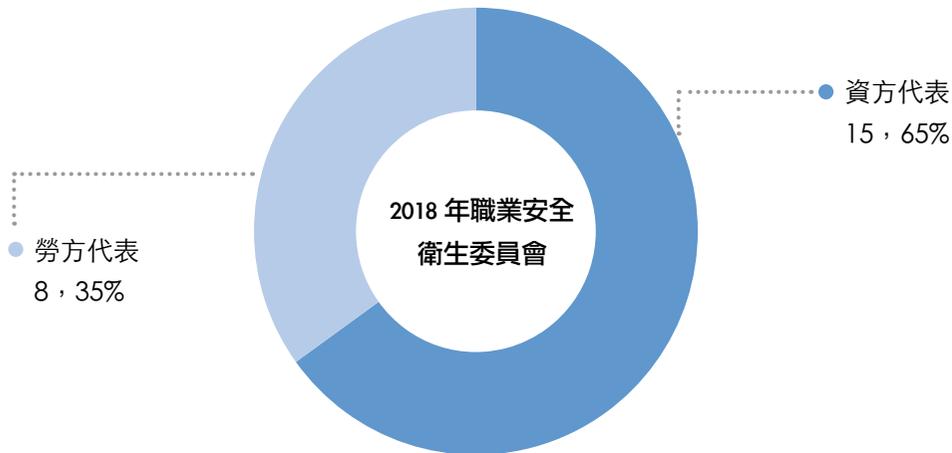
2. 綜合傷害指數 = $\sqrt{[(失能傷害頻率 * 失能傷害嚴重率) / 1000]}$

● 職業安全衛生組織和運作

台聚公司於高雄廠設置有「台灣聚化化學品股份有限公司高雄廠工會」，依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」，委員會組織包括主席（總廠長）、執行秘書（工安室主任）及委員（部門主管 / 單位主管 / 勞工代表）。勞工代表由員工遴選產生。目前遴選委員為 8 人，主管為 15 人，合計 23 人，勞工代表占委員會人數 35%。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。(GRI 403-1)

2018 年職業安全衛生委員會委員比例

職業安全衛生委員會	委員人數	委員比例
勞方代表	8 位	35%
資方代表	15 位	65%
合計	23 位	100%



● 職場安全衛生運作

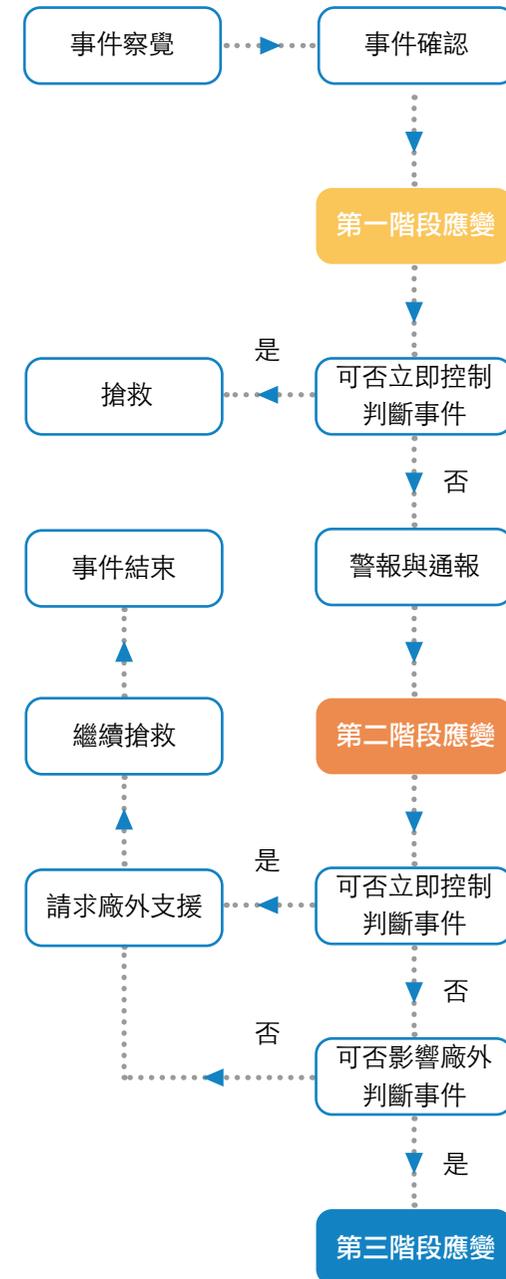
台聚公司參與中華民國化學工業責任照顧協會 (TRCA) 和仁大安全衛生促進會，在工安、衛生及環保等方面，互相觀摩和學習，提升作業人員安全和健康的保障，並且每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。



台聚公司高雄廠因應作業活動所產生原物料洩漏、火災 / 爆炸 / 地震之緊急突發事件，規範緊急應變運作流程，將事件型式分為三等級，以不同的應變方式處理不同的事件，當事件嚴重性升高，應變方式須相對改變。三階段應變流程如下：



緊急應變運作流程



● 職業安全災害管理與缺勤

台聚公司的職業災害管理目標為「工安零災害」，低工傷率與缺勤率是評估組織員工於健康安全的關鍵指標之一。

高雄廠統計自 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日為止高雄廠無失能傷害累積總工時為 788,502 小時。台北總公司、林口研發處及台南辦事處則無職業災害之情事發生(表一)，2018 年承攬商作業期間無發生任何傷害事件(表二)。(GRI 403-2)

表一：2016~2018 年安全衛生管理績效比較表

項目 / 年度	安全衛生管理績效項目					
	2016 年		2017 年		2018 年	
	男	女	男	女	男	女
F.R.	0	0	1.31	0	0	0
S.R.	0	0	39	0	0	0
F.S.I.	0	0	0.22	0	0	0
傷害率 (IR)	0	0	0.262	0	0	0
損工日損率 (LDR)	0	0	7.9	0	0	0
職業病率 (ODR)	0	0	0	0	0	0
因公死亡件數	0	0	0	0	0	0

註：a. 所有員工 (僅有正式員工)

b. 失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數 × 百萬工時 / 總工時

c. 失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 × 百萬工時 / 總工時

d. 綜合傷害指數 (F.S.I.) = $\sqrt{[(F.R. \times S.R.) / 1000]}$

e. 傷害率 (Injury Rate, IR) = Total # of injuries x 200,000 / Total hours worked

f. 損工日損率 (Lost Day Rate, LDR) = Total # of lost days x 200,000 / Total hours worked

g. 職業病率 (Occupational Diseases Rate, ODR) = Total # of Occupational diseases cases x 200,000 / Total hours worked

表二：2016~2018 年承攬商安全衛生管理績效項目比較表

項目 / 年度	承攬商安全衛生管理績效項目					
	2016 年		2017 年		2018 年	
	男	女	男	女	男	女
傷害類別						
· 暫時性	0	0	0	0	0	0
· 部分永久性	0	0	0	0	0	0
· 永久性	0	0	0	0	0	0
傷害率	0	0	0	0	0	0
因公死亡件數	0	0	0	0	0	0

台聚公司缺勤率統計表

年份	2018 年	
性別	男性	女性
缺勤率 (%)	0.328%	0.565%

註：缺勤率 (Absentee Rate) = 總缺勤日數 / 應工作日數 × 100%

總缺勤日數：2018 年以人資實際統計病假、事假、生理假、家庭照顧假為缺勤日數計算基礎

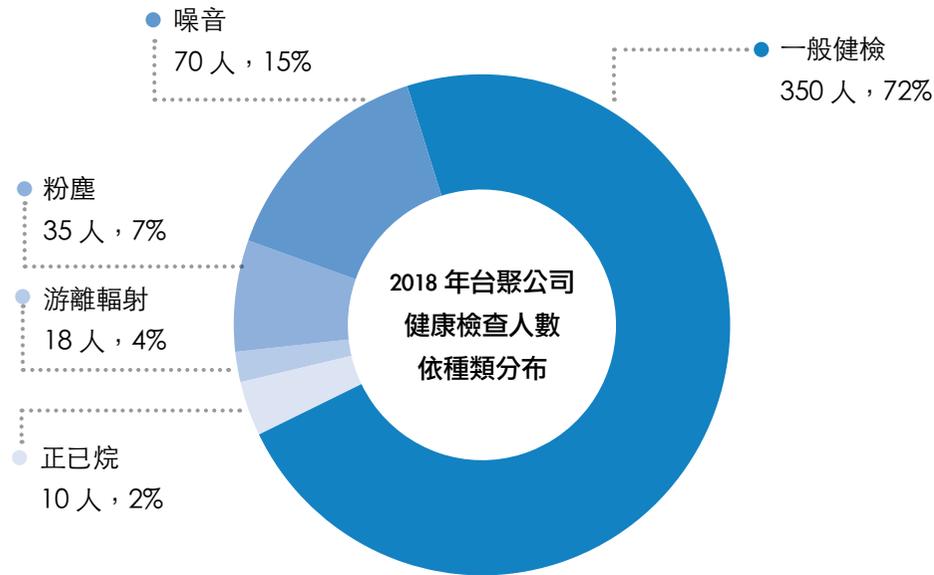
應工作日數：2018 年實際上班天數，249 天

台聚員工人數：2018 年男性 445 人、女性 38 人，共 483 人

● 健康關懷

員工健檢：台聚公司依據勞工健康保護規則第三章第十五條訂定勞工健康檢查相關事項，提供員工每年一次 (不分年齡)，完善的健康檢查，確保每一位員工都能掌握自身健康狀況，期許能做到提前發現潛在病因，預防勝於治療。此外針對

執行特殊作業之員工包含噪音、粉塵、正己烷、游離輻射作業，依法執行每年一次特殊作業健康檢查，2018 年共 133 人接受檢查，並依照健康檢查分級制度進行健康管理，透過完整的健康風險分級管理制度，及早發掘高發生率族群，持續從源頭工程改善及後端之健康照護雙管齊下，營造更健康舒適之工作環境。(GRI 403-3)



註 1：2018 年台聚公司符合健檢資格員工總人數（台北辦公室與高雄廠）為 483 人，2018 年受檢率 =98.4%。

註 2：所有員工都有做一般健康檢查，其他項目是加做的特殊檢查。

員工家庭：一級主管之配偶由公司付費參加身體健康檢查，其餘員工眷屬可以享有與員工相同之優惠價格，自費參加健康檢查。

社區居民：台聚公司亦關心社區成員疾病預防及風險控制，新增 RTO 及 TO 爐各一座，降低揮發性有機物排放量，並且將燃油鍋爐更新為天然氣鍋爐，降低 PM 2.5 排放量，維護社區空氣品質。

健康促進

- 關心員工健康每年中、短程旅遊活動、社團活動（單車社、乒乓球社、籃球社、卡拉 OK 社、登山社...）聯絡感情、舒暢身心、降低壓力達到健身的效果。



- 勞工健康服務之醫師每月臨廠服務，醫療諮詢、健康講座期許透過生 / 心理健康講座...，強化個人對自我健康關照責任心與行動力。
- 勞工健康服務之護理人員每月編輯健康醫學新知識、廠區巡迴量血壓、衛教期許員工主動關心自己的健康。
- 本公司推動員工建立規律運動習慣，通過 107 年教育部體育署運動企業認證，獲副總統陳建仁頒獎表揚。

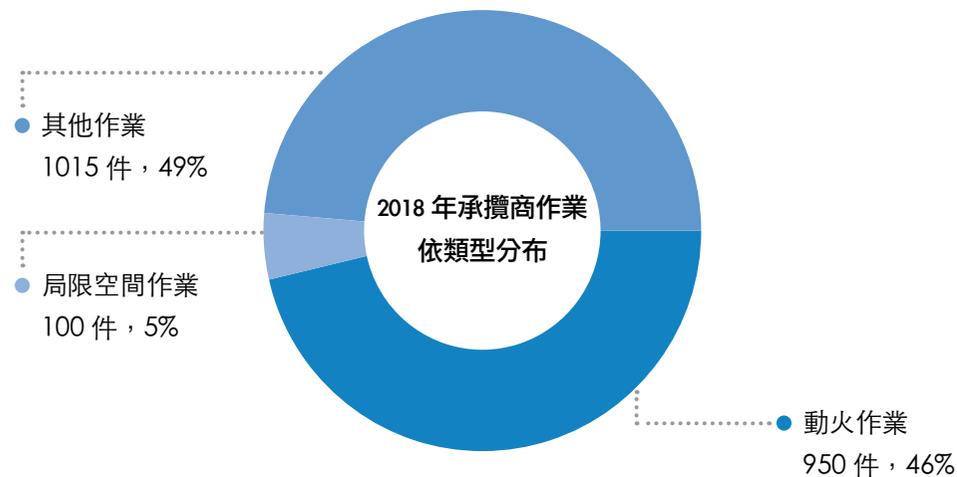


5. 2018年舉辦為期三個月的台聚盃健康減重競賽，共有台北、林口、高雄廠43位員工參賽，總共減重115KG，前二名都各瘦了15KG。



● 承攬商安全管理

台聚公司對於承攬商或供應商之安全管理一樣重視，訂有「承攬商管理辦法」和「承攬商入廠管理工作說明書」，包含安排施工前的工安教育訓練，需通過安全認證檢核才准予施工，並加強施工時的安全督導，訂定「勞工安全衛生巡視辦法」，每日針對廠內環安衛事項進行巡查，提升各項作業的安全性，確保人員的生命安全與健康。高風險作業之工程則需執行風險評估作業流程，進行危害鑑別、風險評估、採取與檢視控管措施及緊急應變計畫，並不定期與承攬商召開溝通協調會議，確保作業之安全，統計2018年台聚公司高雄廠承攬商事故千人率為0。



註：承攬商事故千人率 = 總承攬商事故件數 / 總承攬商人數 * 1,000。

● 環安衛教育訓練

環安衛教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，台聚公司訂有「勞工安全衛生教育訓練辦法」，依實務需求分別針對各員工類別及承攬商人員辦理相關之知識技能訓練。2018年環安衛教育訓練統計共有1,365人次、辦理134場次、總訓練時數為1,576小時。

2018年環安衛教育訓練統計如下：

類別	時數 / 人次	場次	人次	總時數
新進人員	6	10	23	138
員工在職教育	3	3	48	144
承攬商員工	1	121	1,294	1,294

台聚公司高雄廠於每日進行現場巡查工作，並定時維持環境清潔。廠內圍阻設施晴天時均關閉，雨天時開啟，以避免積水，水溝平時保持乾燥、整潔，故2018年本公司高雄廠無感染登革熱的情事發生。

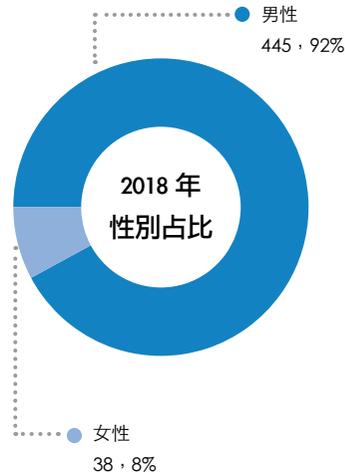
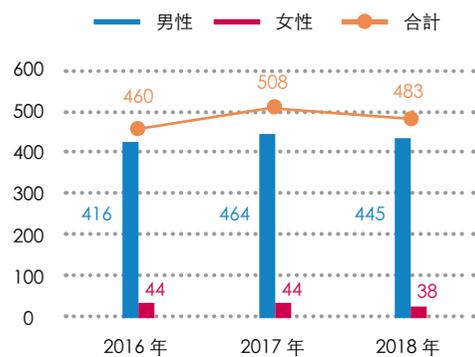
5.3 人力結構

2018 年台聚公司員工相關資料 (GRI 102-8)

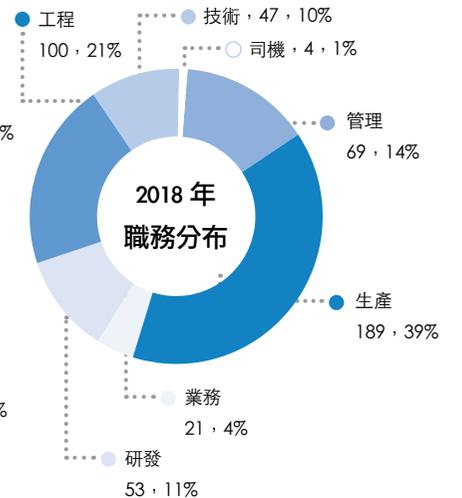
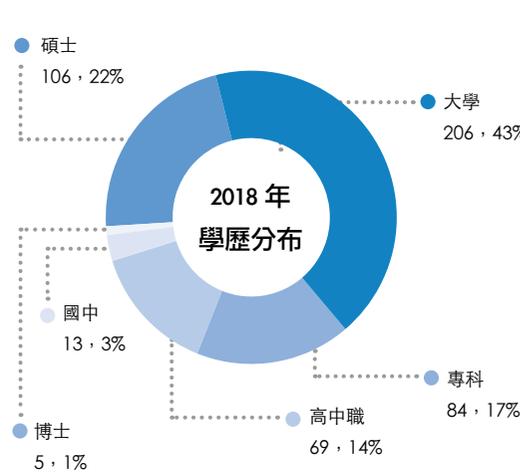
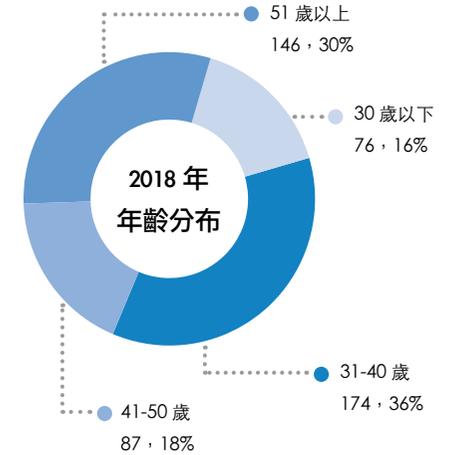
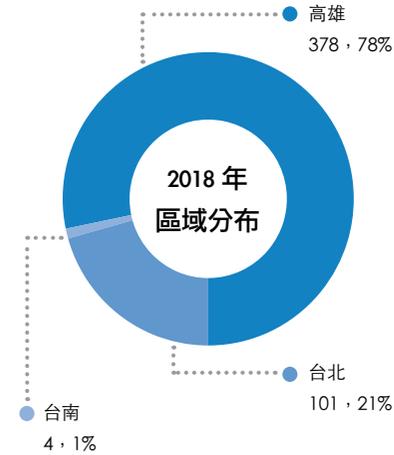
員工人數	483 人，男性 445 人（約占 92%），女性 38 人（約占 8%）
平均年齡	43.4 歲
平均工作年資	14.2 年
摘要資訊	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工均聘用自台灣當地，主要分布於台北與高雄地區 2. 聘僱合約均為全職正式員工，除了因業務性質需求與顧問、專家簽訂定期契約外，台聚公司員工皆為不定期契約 3. 2018 年雇有 3 位身心障礙人士，占本公司總人數的 0.6% 4. 大專以上學歷，約占 83%

註 1：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。
 註 2：人員資料由人資系統彙整而得。

近三年員工人數和性別分布 (單位：人)



	台北		台南		高雄	
	不定期契約員工	定期契約員工	不定期契約員工	定期契約員工	不定期契約員工	定期契約員工
男	73	4	2	0	365	1
女	21	3	2	0	12	0



5.4 員工流動 (GRI 401-1)

● 人才招募、任用與考核

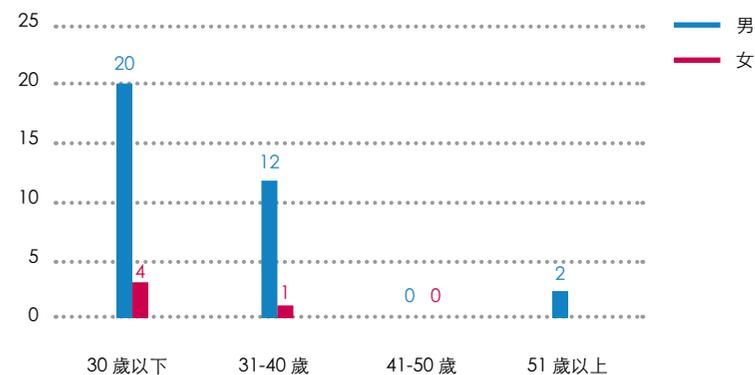
為維持人力資源之穩定，台聚公司以公平、公開、公正且有效率的甄選制度，選獲優秀適任人才為目標，強化經營體質，並兼顧多元化與機會之平等，不因人種、膚色、年齡、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用上有歧視之狀況。日常營運中，即對人力編制進行管控、對人員流動狀況進行分析與改善、對人力結構的分布也力求平衡。

基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，應先由用人單位填寫「人員撥補申請單」，經核准後，以集團內部招募與輪調為優先考量，利用內部網路或 e-mail 公布職缺，對於內部職缺有興趣之同仁，經現職主管同意後，可自行向人資單位投遞履歷，並進一步由人資單位篩選後提供職缺部門主管參考，藉此提供同仁多元的工作職務選擇，以及良好的職涯發展機制。另一方面，同時進行對外招募，徵才方式為報紙、人力網站、人力企管公司、學校、就業服務站等途徑，若屬高雄廠區之職缺，必定以招募社區人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。

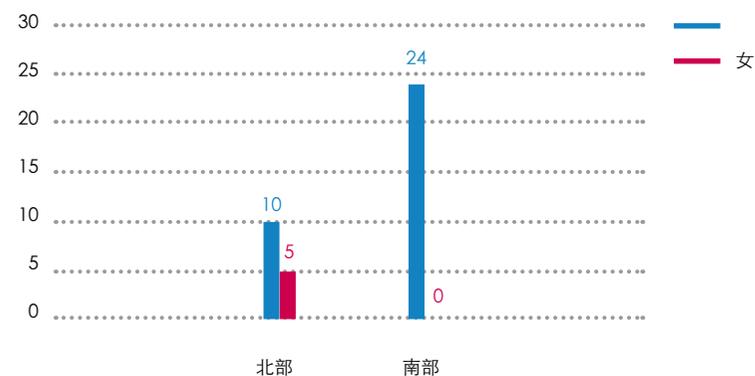
台聚公司除副總級（含）以上高階主管和約聘人員不需進行績效評估，每年度所有公司員工 100% 接受定期績效評估考核。

2018 年台聚公司雇用的新進人員共 39 人，佔公司人數比例約 8.07%，依性別、年齡及區域分布情況如右圖：

依年齡分佈 (單位：人)



依區域分佈 (單位：人)

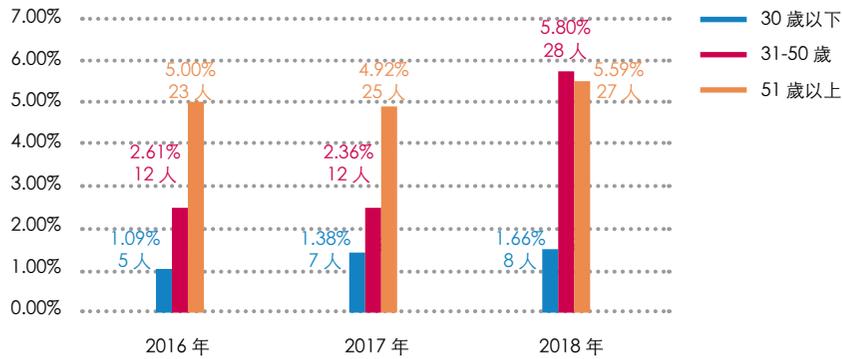


● 離職率

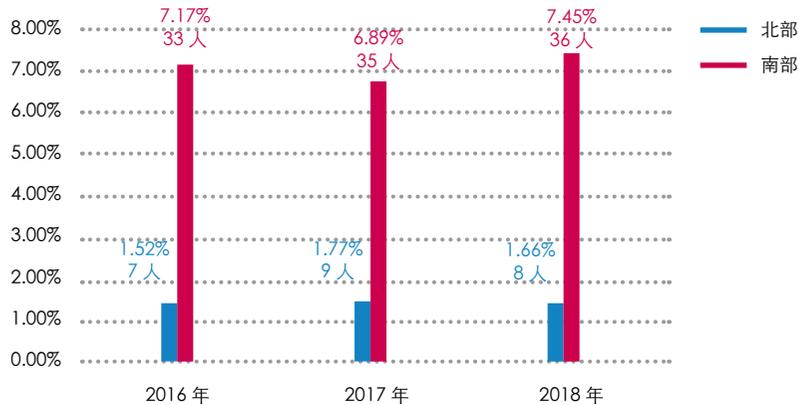
台聚公司所有員工皆可自願且擁有依法提出終止雇用關係之權利，其勞動條件皆遵循當地法令之規定，包括最低薪資、工作時數、加班費、勞保、健保及資遣費 / 退休金給付等，並提供團保及各項員工福利。

2018 年台聚公司離職人數共 63 人（含因退休離職 22 人），其中女性員工有 11 人，2018 年主要離職原因是因應公司整體人力結構優化，以及搭配集團人才輪調政策，部分同仁於關係企業內部進行輪調培訓，導致北部地區和 31-50 歲同仁離職率比例較高。

近三年離職率依年齡分布



近三年離職率依地區分布



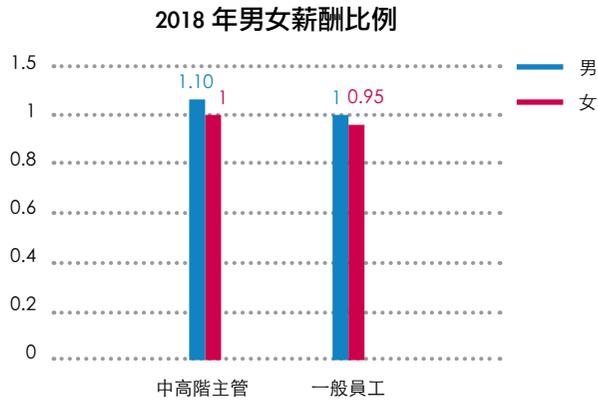
5.5 員工權益

台聚公司對於員工福利極為重視，身為台聚全職員工可享有的福利詳下表：(GRI 401-2)

項目	內容
獎金福利	年終獎金、績效獎金
休假福利	育嬰假、生理假、家庭照顧假、男性員工陪產假
保險福利	勞保、健保、員工商務旅行平安險、員工／眷屬團保、勞退提撥金
餐飲福利	員工餐廳、伙食津貼
交通福利	員工停車位、交通津貼
娛樂福利	員工健身房、員工旅遊、員工定期聚餐
補助福利	員工在職教育訓練、員工國內／外進修補助
其他福利	婚喪喜慶補助、員工旅遊補助、資深員工表揚、三節獎金、子女教育補助、員工儲蓄計畫、員工定期健康檢查及保健方案

• 薪資制度

台聚公司秉持與員工利潤共享的理念，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。新進人員薪資均高於法定最低薪資標準，各項加給會因職位、學經歷而有所不同，並依據員工績效表現分發年終獎金，且本薪不會因為性別而有所差異。因石化產業特性，本公司女男薪酬比例略有差異，為求人力資源之穩定及留住優秀人才，除每年依物價指數與個人績效調薪之外，公司每年都會參與石化業同業薪資調查，評估市場的薪資水平，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平。



註 1：比例計算以女性為 1，薪酬包含薪資、獎金與福利，上述統計不含約聘人員。

註 2：無經驗平均起薪為 2018 年台灣基本工資之比例 1.65 倍

非擔任主管職務全時員工薪資資訊

項目	內容	2018 年	與前一年差異
1	非擔任主管職務之全時員工人數	462	16
2	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(仟元)	1,020	-109

● 健康照顧福利

每年定期安排員工健康檢查，台北辦公室設有健身設備，高雄廠配有合格的護士，提供員工身體保健和醫療協助。台聚公司提供女性員工享有生理假及哺乳獨立空間，並和托兒文教機構合作，提供托兒安親服務。此外，本公司定期舉行戶外活動，讓員工在工作和生活取得平衡。

對於同仁申請育嬰假之需求，在子女三歲前皆可辦理，2018 年有 4 人申請育嬰假，申請時間皆為半年，其中 1 人已準時復職。台聚公司有妥善之員工復職規劃，當有申請育嬰留停之人員復職將提供復職教育訓練，保障員工就業權利與順利再回到工作崗位。(GRI 401-3)

項目		男性	女性	合計
年度 狀況	當年度享有育嬰假人數	2	2	4
	當年度實際使用育嬰留職停薪人數	2	2	4
復職 狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職且復職人數	0	1	1
	B) 當年度育嬰留職停薪實際應復職人數	0	1	1
	復職率 = A/B	0	100%	-
留任 狀況	C) 前一年度復職後十二個月仍在職人數	0	0	0
	D) 前一年度實際復職人數	0	1	1
	留任率 = C/D	0	0	0

● 退休金提繳 (GRI 201-3)

台聚公司對於全體正式員工訂有退休辦法，依勞動基準法規定按月為員工提繳退休準備金至勞保局員工個人退休金專戶。提撥狀況請見 107 年度個體財務報告附註第二三、退職後福利計畫所揭露訊息。

https://www.usife.com.tw/USIWebFiles/Meeting/Finance4I_107.pdf

內容	內容	員工參與退休計畫程度
勞基法舊制退休金	雇主：依每月薪資 12% 提撥 勞工退休準備金	100%
勞退條例新制退休金	雇主：勞工每月薪資 6% 勞工：每月薪資 0~6%	100%

• 工會

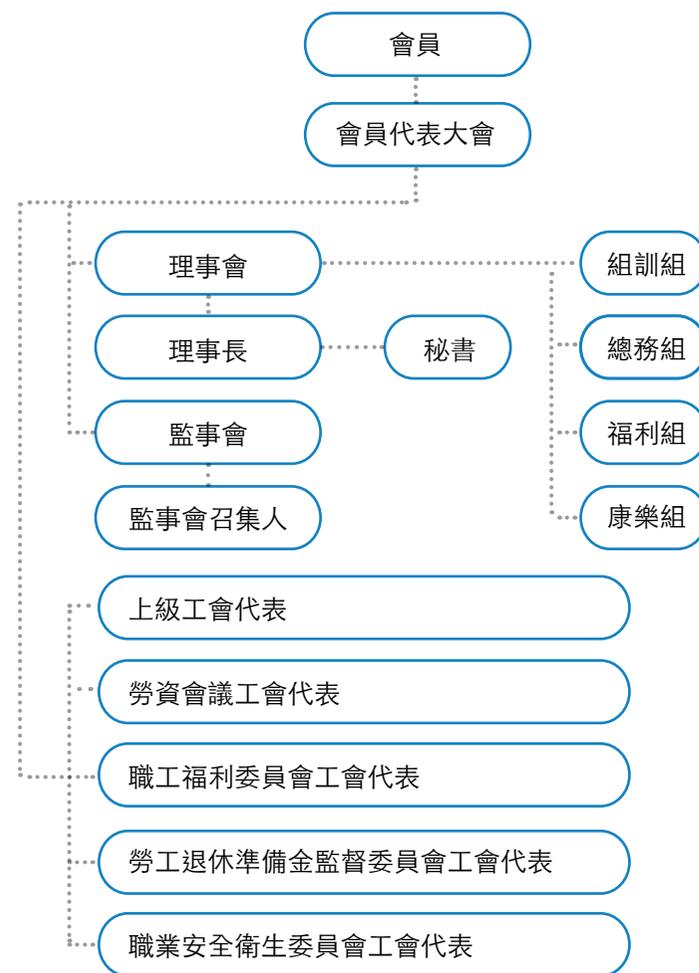
台聚公司設有工會組織，保障員工集體協商與結社自由，充份顯示台聚公司維護員工權益的決心。勞方所推舉之代表每年定期與資方共同召開「勞資會議」，共同協商討論公司勞動條件及福利相關事宜；此外，工會召開「理監事會」和「年度會員代表大會」時，公司相關主管均列席參加，傾聽員工心聲和訴求，進而與員工代表面對面溝通，藉此管道凝聚雙方共識，增進勞資合作，共創雙贏局面。

截至 2018 年底，工會會員人數為男性 348 位、女性 11 位，合計 359 人，除台北辦公室、高雄廠單位主管及人事單位同仁未加入工會之外，高雄廠同仁均為工會會員，工會參與率 100%。此外，由勞資雙方遴選代表組成「退休準備金監督委員會」、「職工福利委員會」及「職業安全衛生委員會」，並定期召開會議，提供勞資雙方溝通管道、維護勞工權益。(GRI 102-41)

2018 年會員代表大會



2018 年勞工教育講習



• 職工福利委員會

台聚公司按每月提撥 0.15% 的營業額作為「職工福利委員會」的經費，例如：旅遊補助、員工子女學齡前兒童節育樂金及獎學金等，以回饋員工平日的辛勞。在社團活動方面，成立共 11 個員工活動社團，包括羽球社、籃球社、桌球社、網球社等，由公司與福利委員會共同輔導且贊助經費，員工可藉活動達到紓解工作壓力、增進身體健康的目的，進而提升向心力。

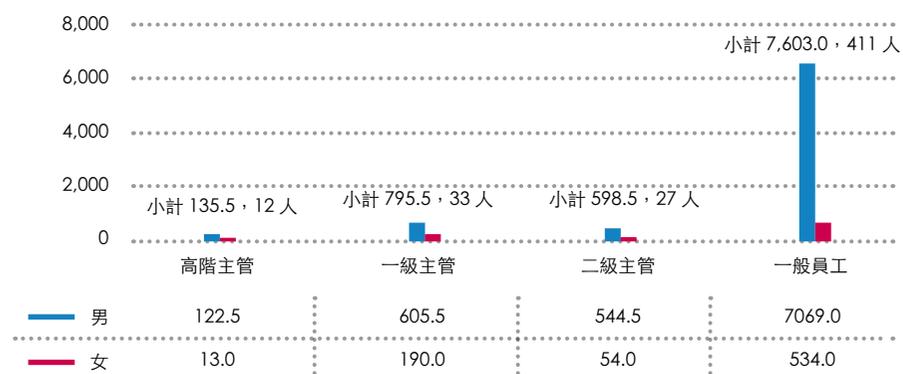
5.6 人才培育與發展

● 教育訓練

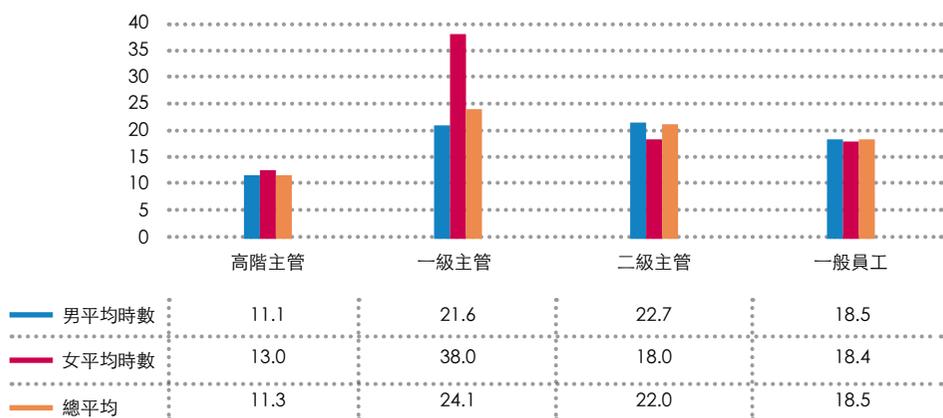
2018 年台聚公司員工訓練總時數達 9,132.5 小時（含台聚公司員工參與台聚集團訓練課程之時數），訓練支出費用約 56 萬元。我們對於學習意願高及具發展潛能的員工，提供國內大學在職深造之補助，並輔以職務調整之歷練，培養企業人才。(GRI 404-1)

由內外訓分布圖可見，台聚公司對於主管與同仁，皆給予完善內外訓培育資源，除定期外聘專業講師前來授課外，同仁亦可通過線上表單系統，申請前往外部專業機構受訓。

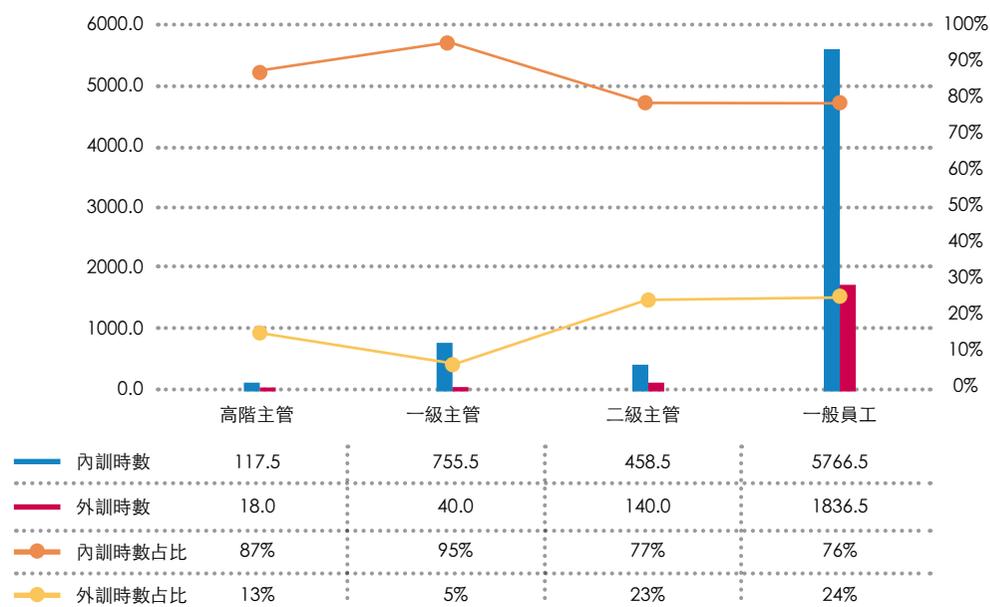
2018 年台聚公司教育訓練時數 (單位：小時) 總計：9,132.5，483 人



2018 年台聚公司平均訓練人時 (單位：小時 / 人)



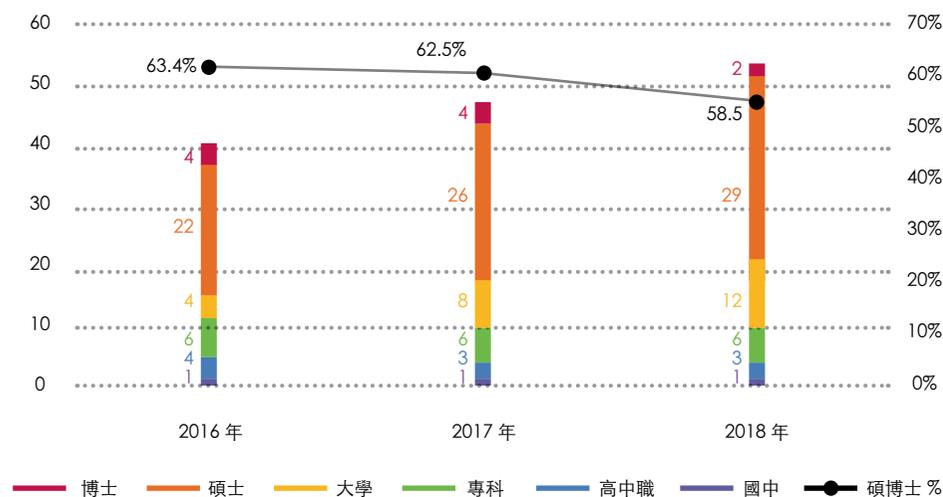
2018 年台聚公司內外訓分布



• 研發人員培訓規劃

為培育重要研發人才，經績效評估通過者，具組織管理能力者可提升擔任管理工作，熱愛研究工作亦可朝向專業研究人員發展，同時具備完善的輪調制度，於研發工作一段時間後轉任至技服工作接觸人群，全方位培育人才，希望能使每位人員均具備多方面的知識與技能。此外，研發替代役亦享有與正式員工同等之升遷管道，研發替代役考績較佳者在第三年結束前，擇優於管制後續聘並通知本人。台聚公司 2018 年研發人員共 53 位，研發人力約占總員工數 11%，並以碩士以上之優秀人才為主。

近三年研發人員學歷分布



• 多元與完整的人員發展架構

公司提供員工多元及完整之人員發展架構，使員工能依照個人特質與專長、在管理或技術 / 專業領域有良好的發展；並以內部職缺透明化、尊重員工轉職意願為原則，鼓勵員工主動安排與規劃個人職涯，在晉升制度上，公司認為最應該要考量的因素是潛力，非僅止於年資因此將人員「潛力」列為重要的晉升評核項目。

透過工作規劃和績效管理建立「整體績效和人才發展系統」使各事業單位將關鍵重點工作做的更好，部門單位功能充分發揮，事業單位能持續得到和掌握競爭優勢。

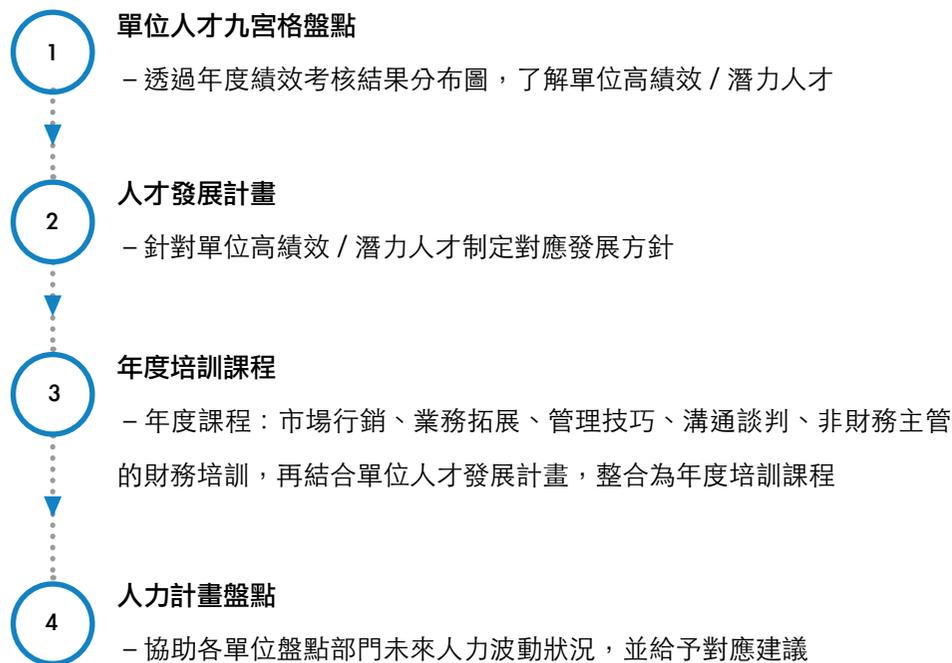
「整理績效管理」之管理體系運作為從「公司→部門→職位」整體建立關鍵績效指標與績效聯結之管理體系預期達成成果：

- 建立制度化人才發展機制
- 掌握中高階人才之績效和潛力，確保繼任人才來源
- 確保中高階人才發展，延續組織領導風格
- 拔擢並適度、適時指導人才，給予歷練機會
- 檢視個人績效與發展前景，確保管理人才發展，順暢個人職涯發展路徑

建立多元與完整的人員發展架構，強化人力資源相關制度之配套，提供員工得以適才適所之發展環境：

- 明確定義管理職與技術專業職差異，並導入績效評核與發展程序
- 針對管理與技術專業職主管，提供不同訓練課程
- 透過人才評審委員會掌握同仁職級晉升之公平性

人力資源發展架構



5.7 社區參與

• 社區關懷

台聚公司除透過財團法人台聚教育基金會關懷弱勢教育、偏鄉教育及環境生態教育外，秉持「取之社會、用之社會」的精神，高雄廠對社區鄰里、地方團體及在地學校之關懷不遺餘力，與地方社區鄰里保持良好互動，建立友好關係。



回饋社區

社區發展協會、教育文化、義警消、社區社團、地方民俗節慶、急難救助



提供工作機會

適當職缺優先聘僱當地人才，並鼓勵承包商僱用當地居民工作



社區聯誼

里民活動、社團代表、環保團體、宗教活動

近三年台聚公司高雄廠回饋地方支出情況

年度	2016 年	2017 年	2018 年
宗教文化	61,000	51,000	35,000
社區社團	120,000	128,000	111,150
義警消	37,000	25,000	155,000
學校教育	75,232	192,370	86,700
社區發展協會	202,999	189,000	204,000
急難救助	16,000	0	0
合計	512,231	585,370	591,850

• 淨山活動



• 台聚盃網球錦標賽



● 高雄市企業工會慢速壘球邀請賽



● 產學研合作

近年來，由於少子化危機，學校辦學朝向精緻化、特色化發展，以提供學生優質及多元的學習環境，然而為因應仁武、大社地區人口發展和就學品質，台聚公司高雄廠及仁大工業區共 13 家廠商（包括台塑仁武廠、長春公司及大社工業區廠商聯誼會等）與仁武高中建立產學合作模式，一方面培育未來所需基層人才，提升人力素質；另一方面，學校可藉由引進企業資源活化教學，強化在地學校競爭優勢，吸納優秀學子。

冀望透過此產官學三方合作模式，使學生在學習上能適性發展、追求卓越，保障將來就業；企業能融入當地發展睦鄰良好關係，招募優質人力；進而促進地方繁榮、縮短城鄉差距、活絡區域經濟，降低人口外移的現象，共創企業、學校與地方三贏的局面。

「高雄石化產業特色課程仁大專班」合作案

期間	2018 年 8 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日 (共三屆五年)
合作學校	高雄市立仁武高級中學
對象	設籍仁大工業區鄰近之仁武區、大社區、大樹區、烏松區及楠梓區等五區的學生為主要對象，每學年招收高一新生 35 名
課程見習	1. 除一般高中課程外，加強石化產業相關與職業倫理等選修課程 2. 專班學生利用暑假或週六時間到台聚公司參訪，認識產業與就業環境
獎助人數	每學年 10 名，三屆五年共 90 名
獎助學金	三屆五年共計 108 萬元 專業課程鐘點費補助三年共 33 萬元 台聚公司針對特色專班學生依合作備忘錄簽署比例分擔，三屆五年共計約 14 萬元
錄用保障	1. 畢業後成績前 10 名，就讀仁大工業區廠家所認可之大學相關科系，在學期間由台聚公司推薦 1 名至協力廠商擔任工讀生 2. 繼續升學者，就讀仁大工業區廠家所認可之大學相關科系畢業，將列為優先錄取人選
重點摘要	1. 首屆仁大專班於 2018 年繳出亮麗成績單，27 名應屆畢業生中有 26 人參加繁星計畫推薦，有 24 人錄取，錄取率高達 92%，其中 10 人更錄取國立大學及醫學院，成績斐然 2. 鑒於首屆仁大專班辦學績效廣受好評，第二屆仁大專班已於 2018 年 4 月 20 日簽約完成，並於同年 8 月正式啟動



頒發 107 學年獎學金暨產業參訪



第二屆簽約儀式



蘋瓶安安生物探究與實作課程



仁大專班學生與高值化石化辦公室執行長座談會



暑期 R7 印研中心參訪活動



義守大學化工專業課程

此外，為落實石化高值化的產業政策，近年來本公司已積極進行相關高值化產品之開發，其中並結合產學研各界積極投入相關研發，包括工研院、塑膠工業發展中心與國立中正大學等，研發範圍包括相關原物料之製備、製程之優化、產品之加工或改質、以及產品應用之開發等，此外，本公司亦與中正大學化工研究所簽訂建教合作案，該合作案業於 2018 年 4 月完成。

5.8 台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金會為台灣聚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、捐助公益平台、贊助教育公益活動，以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亦參與支持，讓台聚教育基金會能投入更多資源於偏鄉教育及環境永續等公益事業，以回饋社會。

2018 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 849 萬元，其中包含頒發獎助學金 125 萬元；贊助大專院校服務性社團活動 50 萬元；贊助公益平台文化基金會 150 萬元及台東均一實驗高級中學 400 萬元；贊助各項其他教育公益活動 124 萬元。

2018 年台聚教育基金會各項贊助支出

項目	贊助金額 (新台幣萬元)
獎助學金	125
大專院校服務性社團活動	50
公益平台文化基金會	150
台東均一實驗高級中學	400
其他教育公益	124
總計	849

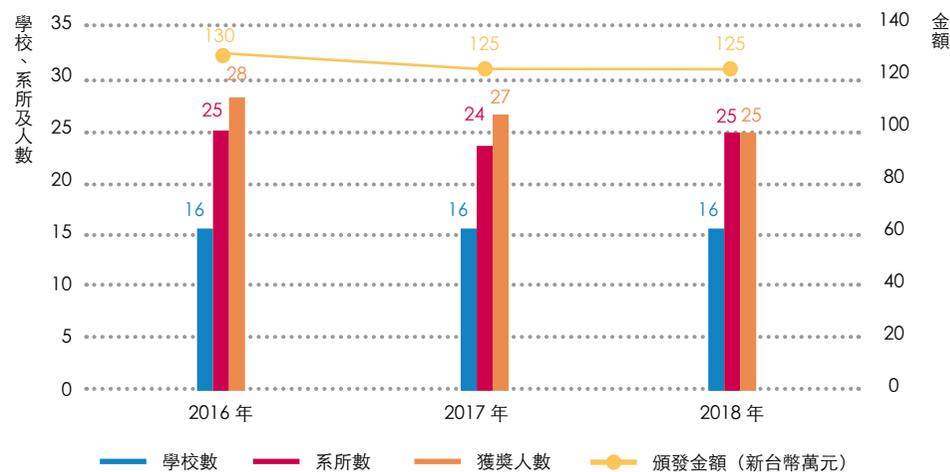
• 獎助學金設置

提供國內 10 餘所公私立大學化工、材料、環境科學及生態相關系所優秀清寒學生獎學金，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。

2018 年頒發獎助學金 125 萬元，計頒予 16 所公私立大學 25 個系所共 25 名學生，計有博士班 4 名、碩士班 17 名、大學部 4 名，其中具清寒身分者 15 名。

成立以來累計頒發 835 萬元，獲頒獎助學金的系所由 19 所增加至 25 所，以鼓勵更多優秀清寒學生。

2016 年至 2018 年以來獎助學金頒發情形



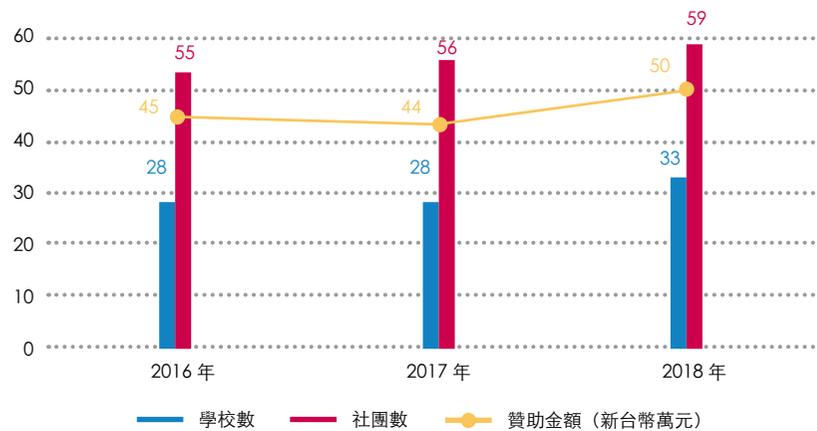
● 大專院校服務性社團活動贊助

為鼓勵大專院校社團從事弱勢教育公益、偏鄉教育公益、生態環保教育等服務，台聚教育基金會提供各大專院校登記在案之學生社團贊助獎勵。

贊助之活動類型包含下列各領域之教育服務性活動為主：語文領域、數學領域、自然領域、社會領域、藝文領域、生活輔導、健體領域、品德教育、資訊教育、環境生態教育、環保教育等，期望透過大專院校優質的社團資源與人力，提供弱勢及偏鄉多元教育。

2018 年申請案件合計 44 校 118 案，通過贊助其中 33 校 59 項活動，贊助金額合計 50 萬元。近七年累計贊助金額為 299 萬元，預估參加服務志工人數累計約 8,359 人，參加活動學童人數累計約 18,302 人。因歷年來申請案件踴躍，鼓勵青年學子從事服務性社團活動效益顯著，故 2019 年將持續贊助。

2016 年至 2018 年以來服務性社團活動贊助情形



● 公益平台文化基金會與台東均一實驗高中

「公益平台文化基金會」董事長嚴長壽先生自 2011 年接任「均一中小學」(已改名為台東均一實驗高級中學) 董事長，希望透過啟發式教育，讓偏鄉學子擁有均等的學習機會，為台灣教育塑造一個新的價值。台聚教育基金會認同嚴長壽先生關懷台灣偏鄉教育及永續發展的理念，故藉由贊助公益平台及均一，支持其進行偏鄉教育培育與深耕等各項計畫。

近年來，公益平台已逐步從偏鄉走向支持全國教育改革的行政平台。2016 年起開始協助推廣學思達教學法及舉辦學思達亞洲年會。2017 年暑假更受教育部師資培育司之邀，重新規劃「初任教師志業及教學專業導入」研習課程，扮演公部門與第一線老師的串連角色，邀請超過 340 位優秀老師擔任課程講師和共輔員，將豐沛能量灌注給台灣的初任教師，每位共輔員陪伴 8-10 位初任教師，讓他們在研習後回到學校、甚至是偏鄉服務時，可以持續有資深老師和同儕的支持。同時，公益平台也擔負 Taiwan Connection (TC) 古典音樂推廣宣傳及行政支援的角色，透過音樂讓台灣連結國際，並藉由進入企業與校園分享，讓每位 TC 音樂家肩負起推廣古典樂的使命，提升台灣古典音樂演奏與賞樂的環境。

在部落青年培育方面，公益平台從 2010 年開始藉由每年暑假為不同年齡層學生舉辦的英語、音樂、動畫和工業設計等主題式學習營隊，讓超過二千名花東子弟得以探索自己的天賦、啟發學習動機；此外更先後安排近 50 位花東及原住民優秀青年到國外接受歷練與培訓，包含楊百翰大學亞洲經理人培訓、夏威夷文化永續學習之旅、台灣原住民青年海外遊學計畫，藉由走入世界，找到自己的文化優勢與定位。未來更希望凝聚這些播下的種子，透過定期的議題討論，培養台灣原住民青年領袖人才，帶來更多正面的鼓舞力量。

花東青少年英語生活營



台東均一實驗高中以「開啟天賦」、「雙語國際」、「在地連結」、「正向創新」為四大核心價值，目標為培育擁有「良好品格」、「人文藝術」、「公民思辨」三大素養的青年。2015年學校順利改制為高中並通過實驗課程計畫，以創新的課程激發孩子勇於探索的自信與勇氣。同時在「做中學」中，培養「溝通 Communication」、「合作 Collaboration」、「思辨 Critical Thinking」及「創意 Creativity」等未來人才所需之各項能力。2018年夏天第一屆高中生畢業，學校也積極成立「創新留學教育基金」，鼓勵品行優異、具天賦及綜合學習潛力的畢業生赴海外深造，學好語言及專業技術，學習獨立生活並儲備國際視野，以期擁有永續生存的能力。

夏威夷文化研習分享會



均一 2018 畢業典禮



• 贊助華夏海灣塑膠股份有限公司辦理龍鳳漁港淨灘活動

華夏海灣塑膠股份有限公司頭份廠從 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，定期安排志工人員淨灘，使員工透過維護海灘的過程，進而重視海洋環保議題。台聚教育基金會認同此一理念，故贊助支持淨灘相關費用。2018 年 9 月 8 日是認養後的第二次淨灘活動，共有 147 位同仁志願參與淨灘，包含台北公司的同仁也遠道而來、共襄盛舉，為地球盡一份心力。

同仁撿拾沙灘上的垃圾



同仁整理垃圾並分類



• 贊助其他教育公益

2018 年贊助其他教育公益共 124 萬元，主要贊助對象為博幼社會福利基金會及財團法人為台灣而教教育基金會。為了讓這些備受社會肯定的單位得到穩定的支持、以繼續幫助更多的學童，本會預計 2019 年仍將持續贊助。

1.

博幼社會福利基金會成立於 2002 年，秉持「教育脫貧」的使命，深信「窮困孩子的唯一希望來自教育」，針對經濟弱勢家庭之國中、小學童進行免費的「補救教學」課業輔導，每週五天，每天 2~3 小時課後輔導，藉「因材施教」的方式，加上嚴格的「品質管控」，讓每一個弱勢孩子都具備基本能力，提升社會競爭力，未來有機會自立脫貧。博幼成立 16 年來，每年皆投入大量人力與資源進行課程設計、發展補救教材，也培訓社區

2. 家長，目前有 18 個課輔服務據點，服務超過 2 千位學童。

「財團法人為台灣而教教育基金會」(Teach for Taiwan) 成立於 2013 年，是致力於解決「教育不平等」的非營利組織，其概念與模式啟發自美國的 Teach for America (為美國而教)，期望為每一個孩子創造平等的教育機會。透過培訓具使命感與能力的青年人才到低收入及偏遠地區的偏鄉國小任教，承諾至少兩年，發揮從學校、家庭到社區，從教室內到教室外的改變，希望在台灣的每一個孩子，不論出身，都能擁有優質的教育與自我發展的機會，並解決台灣許多偏鄉學校長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。2014 年送出第一屆 TFT 教師 9 位，進入台東與台南的 8 所學校服務，成為改變的起點。累計至今，TFT 已送出超過 100 位青年投入偏鄉，足跡遍布台東、台南、屏東、雲林、花蓮、南投等縣市，影響超過三千位弱勢學童。