

# 第五章 安全健康與社會共融



## 本章重大議題

1. 職業安全衛生
2. 人才吸引與留任

## 亮點績效

- ✓ 榮獲管束聯防運作優等組織
- ✓ 員工每年健康檢查，受檢率 94.3%
- ✓ PSM 訓練總計 746 人次，時數 2,725 小時
- ✓ 榮獲體育署 i sports 運動企業認證
- ✓ 離職率 4.8%( 不含退休 )
- ✓ 教育訓練人時 23.8 小時
- ✓ 研發人員占員工比率為 12.8%
- ✓ 產品無違反法規件數

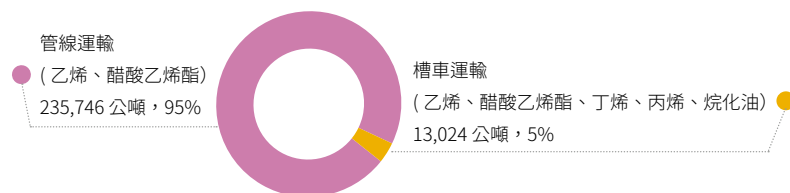


## 5.1 運輸安全管理

原料及產品運輸管理 <https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG46.aspx>

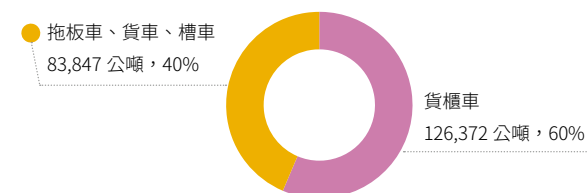
### 2022 年原料運輸方式 (公噸)

台聚生產所需的主原料 95% 由地下管線進行運送，5% 是以槽車進行運輸



### 2022 年產品運輸運輸方式 (公噸)

台聚生產之產品均委託承攬商以拖板車、貨車、槽車和貨櫃車進行運輸



運輸方式

執行方案和成效

- ✓ 台聚近十年均無運輸相關事故發生
- ✓ 台聚地下管線參考國際規範及遵照高雄市政府經濟發展局發布之法條制定地下管線各項操作、維運、檢測、巡查及緊急應變等工作維持地下管線安全管理以確保管線之完整性，並依據美國機械工程師學會規範長途地下輸氣管線完整性管理系統 (ASME B31.8S) 取得挪威商立恩威驗證公司 (DNV) 第三方認可及通過高雄市政府經濟發展局審查核可。
- ✓ 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，於 2022 每季進行防蝕系統測站量測共 192 次、整流站量測共 36 次足以確保防蝕系統正常運作無虞。
- ✓ 為避免因第三方開挖及施工錯誤導致管線損傷，管束共同委託中工保全進行每日管線路徑巡檢並配合高雄市政府工務局成立之管線挖掘管理管理中心之挖掘管理機制避免第三方挖掘破壞管線，於 2022 年共防止第三方挖掘破壞共 40 件。
- ✓ 2022 年與管束各廠家共同舉辦沙盤推演、實兵演練及經發局辦理之模擬事故無預警演練，藉由緊急應變之演練降低天然災害或意外事故可能造成之傷害。
- ✓ 2022 年台聚公司擔任管束維護管理機能組組長職務，管束榮獲經濟部工業局評選為管束聯防運作優等組織。
- ✓ 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。
- ✓ 政府立案之運輸公司，通過 ISO 9001 驗證，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
- ✓ 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
- ✓ 2020~2022 年持續推動運輸安全品質評鑑，除複查前一年承諾事項改善結果，並確認現場作業及設備現況之法規符合度，將有助於掌握及管理承攬商運輸安全作業。2022 年運輸承攬商道路運輸安全品質評鑑結果為甲級。

## 廠內產品裝載安全管理 GRI 403-7:2018

### 管理方針說明

台聚高雄廠所生產之產品，均委由德遠汽車貨運股份有限公司協助出貨，而該公司非僅每日進行貨車載運出貨外，另有協助裝貨人員常駐於本廠區中，故除針對該公司同仁需遵守本廠入廠安衛規定外，作業過程中亦擬定相關管制措施，也透過現場及工安同仁一同監督管理，同時，不斷檢視要求裝貨過程之安全性提昇，嚴格控管人員作業安全。

### 管理方法

因應本廠倉庫區平日有大量成品需藉由堆高機載運及堆疊作業，故 2021-2022 年針對產品裝載出貨之堆高機作業危害鑑別，與合作夥伴導入 AI 工安影像辨識系統，透過 AI 影像識別技術，於作業場域實際驗證，即時鑑別攝影機的監視畫面，有效偵測作業人員相關安全護具是否妥善配戴，以符合廠內安全防護具規範，並可提升廠內工安巡檢的強度，加強承攬商作業管理，降低工安意外風險。

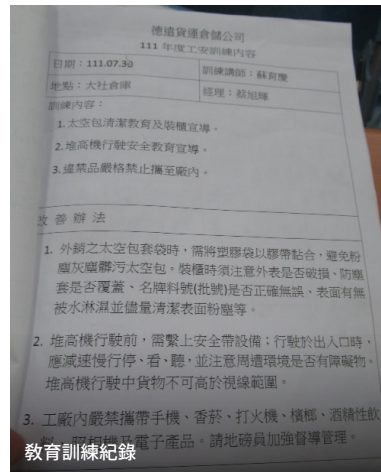
2021~2022 年持續推動運輸安全品質評鑑作業，其主要針對：公司概况、司機資歷、安全政策及溝通、工作程序及指示、安全設備、司機個人評鑑、車輛狀態管控及運輸品質等八大項進行評比；同時，為提升評鑑後建議改善項目執行之管控，更依據評鑑分數擬定後續查核頻率，並將過程查訪之建議事項告知業者儘早改善。

### 管理成效

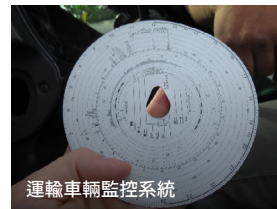
2022 年度持續推動倉庫區堆高機作業安全防護辨識 (AI 系統)，除可進行成品倉庫人員安全檢測及續進行系統修正及更新，辨識過程若發現缺失，亦告知可轄區主管及廠商進行改善與檢討，共同提升作業防護意識；此外，本專案也於 AI 場域應用及技術展示會上分享執行成果，讓集團友廠了解辨識成效與實際應用。



2022 年度運輸安全品質評鑑作業，除針對德遠貨運公司進行前一年度書面程序、紀錄及公告資訊之建議事項進行改善複查外，也同步確認該廠商精進安全管理之成果，以及至作業現場實際作業、車輛現況及相關防護設備等進行抽查，綜合評比結果為甲級，本廠也將評核結果提供給運輸業者，做為後續作業安全改善之參考。



| 評鑑結果總表                       |  |    |
|------------------------------|--|----|
| 基本資料                         |  |    |
| 承攬公司:                        | 德遠貨運股份有限公司                                 |    |
| 地址:                          | 高雄航空路德遠一路33號                               |    |
| 聯絡人:                         | 呂文博、陳法華                                    |    |
| 稽核日期:                        | 2022年11月23日                                |    |
| 稽核人員:                        | 台聚公司高維誠、王學堂、周志輝、王程輝<br>台聚公司高維誠、王學堂、黃信偉、王程輝 |    |
| 評分概要                         |  |    |
| 1. 稽核時由針對評鑑要項在場查核或安全巡檢。      |  |    |
| 2. 部分評鑑要項未建立或未資料及紀錄，評核通過待完善。 |  |    |
| 3. 緊急應變措施及相關設計訓練規劃辦理及留存紀錄。   |  |    |
| 4. 隨車資料內未做好檢點及紀錄，緊急應變用時為及處理。 |  |    |
| 5. 作業現場為未空曠區域，相關承攬商應建立及紀錄確實。 |  |    |
| 6. 本次評鑑內容結果如附件所示。            |  |    |
| 7. 評核總分數達90分以上，判定為甲級。        |  |    |
| 總分                           | 滿分   | 得分 |
| 1 公司概况                       | 9  | 8  |
| 2 司機資歷                       | 7  | 7  |
| 3 安全政策及溝通                    | 15   | 13 |
| 4 工作程序及指示                    | 8  | 8  |
| 5 安全設備                       | 16   | 12 |
| 6 司機訓練、訓練及控制                 | 22   | 18 |
| 7 車輛裝置、管理及維修標準               | 16   | 15 |
| 8 相關公司管理標準                   | 7  | 7  |
| 評鑑成果                         | 100  | 88 |



## 5.2 職業安全衛生

GRI 2-25、3-3

SDG 3、8

### 永續原則：永續發展

| 意義與策略   | 衝擊管理  | 實績與目標  | 如何管理   |
|---|---|--|--|
| <p><b>對台聚的意義</b></p> <p>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> <p><b>策略</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 加強人員訓練，提升作業安全意識</li> <li>2. 強化作業環境安全管理</li> </ol> <p><b>承諾</b></p> <p>創造安全作業環境，降低工安事件發生資料統計範圍：<br/>高雄廠、承攬商、運輸協力廠商</p> | <p><b>短中長期正 / 負面衝擊項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 中期正面實際衝擊：營造友善職場，降低離職率與職災</li> <li>• 短中長期負面實際衝擊：工安意外</li> </ul> <p><b>衝擊邊界</b></p> <p>台聚員工、承攬商</p> <p><b>負面補救及預防措施</b></p> <p>加強工安巡檢及環境改善，每週廠務會議撥放工安影片加強工安意識</p> | <p><b>2022 年目標</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 意外事件頻率 =0</li> <li>2. 綜合傷害指數 =0</li> <li>3. 監測結果超標數 =0</li> <li>4. 關鍵性設備導致停車次數 =0</li> </ol> <p><b>2022 年實績</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 意外事件頻率 =0，設備改善更新，加強檢查維護，定期巡檢，辦理教育訓練，並推動安全衛生管理</li> <li>2. 綜合傷害指數 =0，依工作說明書要求，執行設備及管線除鏽、補焊及油漆等保養作業</li> <li>3. 監測結果超標數 =0，針對第二種有機溶劑、特定化學物質、噪音及 CO<sub>2</sub> 等進行現場作業人員測定，本次新增品管抽風櫃效能檢測，結果均符合法規標準</li> <li>4. 關鍵性設備導致停車次數 =4，工程部共完成 5,025 件設備保養</li> <li>5. 共執行 17 項專案，其中 3 項為地下管線維護計畫</li> </ol> <p><b>2023 年目標</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 意外事件頻率 =0</li> <li>2. 綜合傷害指數 =0</li> <li>3. 監測結果超標數 =0</li> <li>4. 關鍵性設備導致停車次數 =0</li> </ol> <p><b>中長期規劃</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 執行工安總體檢</li> <li>2. 降低無失能傷害</li> <li>3. 推動 PSM 管理系統</li> </ol> | <p><b>有效性評估</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工健康檢查</li> <li>2. 降低失能傷害及職災事件</li> <li>3. 職業災害內容及統計表</li> </ol> <p><b>申訴機制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 勞資會議</li> <li>• 工會理監事會議</li> <li>• 職業安全衛生委員會</li> </ul> |

台聚於 2001 年開始持續推動全廠職業安全衛生管理制度及系統驗證，將安全衛生管理納入企業永續發展策略，以維護工廠安全工作環境及員工健康。2020 年完成 ISO 45001:2018 轉換驗證並取得證書。 GRI 403-1:2018

2022 年職安衛管理系統所涵蓋之工作者共 1,796 人，台聚員工及承攬商均全員參與。其各項作業均以職業安全衛生管理制度規範內容為基礎，進行各項作業危害辨識、風險評估、作業稽核及事故調查等要項執行。

#### 2022 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 GRI 2-8、403-8

| 類別    | 人數    | 比例  |
|-------|-------|-----|
| 台聚員工  | 453   | 25% |
| 承攬商員工 | 1,342 | 75% |

註：承攬商員工包含長期駐廠承攬商（德遠貨運公司）32 人及 2022 年合格入廠之承攬商 1,310 人。



相關管理制度詳見網站連結：

<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG43.aspx>



## 2022 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=0 | 減少蒸汽夾套侵蝕破漏造成危害，防止管線侵蝕危害，蒸汽注入點檢查                                | 2022 年蒸汽注入點已完成 66 處，暫無發現侵蝕處   |
|      |          | 避免 cooler 破漏造成危害，Recycle Train cooler 汰舊更新                     | 執行情形概述：<br>a. 2021 年 4 月 22 日 D-line 停車更換 D-1 train cooler<br>b. 2022 年 3 月 16 日 EF-line 停車更換 F-2 train cooler<br>c. 2022 年 3 月 16 日 B-line 停車更換 B-1&B-2 train cooler<br>方案進度：100 % |
|      |          | 降低作業期間管線破漏造成危害，Recycle Train cooler 管線鏽蝕更新                     | 執行情形概述：<br>a. 已與工程課說明現場管線更新範圍<br>b. D、EF-line derime 管線已於 2022 年 1 月完成更新作業<br>方案進度：100 %  |
|      |          | 避免生產期間管線破漏造成危害，D-line M/P 出口管線鏽蝕更新                             | 執行情形概述：<br>a. 已釐清管線更新範圍：M/P 出口管至主管線之間<br>b. 已於 2022 年 1 月 6 日完成更新作業並上線使用中<br>方案進度：100 %   |
|      |          | 降低噪音與防護安全，增設 C/D/EF-line 操作房防爆隔音玻璃                             | 執行情形概述：<br>a. 已完成場勘與發包作業<br>b. 壓縮機、加工房區域已現場施工完成<br>方案進度：100 %   |
|      |          | 避免停開車期間夾套破漏影響生產，D-line Reactor 備用計畫                            | 執行情形概述：<br>a. 2020 年 1 月 14 日 檢驗課已確認底層膨脹環約 3 處焊接點洩漏 (無法焊補)<br>b. 本方案因 D-line Reactor 無法焊補，本計畫停止並由工程部提出汰舊換新計畫<br>方案進度：55 % (此項計畫暫時停止)  |
|      |          | 生增加備用台 M/P，提升 UE4055 品質控制能力，C-line 新增 1 台 Modifier pump J-220L | 執行情形概述：<br>a. Modifier pump 已交貨<br>b. 管線 Tie in 工程已完工<br>c. 已完成 R/T 調塑劑管線振動改善工程測試<br>方案進度：100 % (已於第二季完成)   |
|      |          | 地下管線檢查及維護  | 執行情形概述：已完成 2022 年 7 及 11 月份地下管線明管段目視及測厚檢查<br>方案進度：100 %   |
|      |          | 管線巡查人員教育訓練   | 執行情形概述：已完成 2022 年巡管教育訓練 12 小時<br>方案進度：100 %   |

| 安衛政策 | 目標             | 方案                                     | 執行成效   |
|------|----------------|--|--|
| 零事故  | 意外事件頻率=0       | 地下管線日常巡查                               | 執行情形概述：<br>a. 本季委託中工保全公司進行每日巡檢。執行進度已完成 100%<br>b. 已完成第 5 次自主巡檢<br>c. 2022 年 12 月底完成第 6 次巡檢<br>方案進度：100 % |
|      |                | D-9706 泡沫管架支撐製作                        | 執行情形概述：<br>a. 操作人員確認管線位置，已開立工單請修護單位執行，工單號碼：2201766<br>b. 修護課同仁已至現場勘查，預計備料後施作 (3/25 已完成)<br>方案進度：100 %    |
| 零職災  | 綜合傷害指數=0       | 增加鍋爐操作安全性，B-301A 煙囪更新                  | 執行情形概述：<br>a. 煙囪拆除完成<br>b. 基座施作完成<br>c. 新煙囪安裝完成<br>d. B-301A 鍋爐試啓動排放煙囪使用完成<br>方案進度：100 %                 |
|      |                | Silo Y-6015 作業平台增設，改善人員作業安全性           | 執行情形概述：<br>a. 操作人員依工作說明書執行<br>b. 2 月份停車已完成<br>方案進度：100 %   |
|      |                | 純化區 E-1110 加裝防燙網 (避免人員作業燙傷及保溫腐蝕)       | 執行情形概述：<br>a. 操作人員依工作說明書執行<br>b. 5 月份停車已完成<br>方案進度：100 %   |
|      |                | 觸媒區 EDC 管線及基座拆除 (改善人員作業安全性)            | 執行情形概述：<br>a. 操作人員依工作說明書執行<br>b. 5 月份停車已完成<br>方案進度：100 %   |
|      |                | Precursor Cylinder 卸料平台作業改善 (提升裝卸料安全性) | 執行情形概述：<br>a. 操作人員依工作說明書執行<br>b. 2 月份停車已完成<br>方案進度：100 %   |
|      |                | CBC 廢棄物儲存區地面修補工程                       | 執行情形概述：<br>a. 已確認損壞區塊，並開立工單給修護單位進行發包作業<br>b. 修補工程已完成<br>方案進度：100 %                                       |
| 零故障  | 因關鍵性設備導致停車次數=0 | 因關鍵性設備導致停車次數為零 (機、電、儀)                 | 因關鍵性設備導致停車次數=4，工程部共完成 5,025 件設備保養  |

註 1：意外事件頻率 = 意外事件次數 \* 200,000 / 總工時

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

註 3：Cooler 冷卻器、Recycle Train cooler 回收串聯冷卻器、train cooler 串聯冷卻器、derime 熱熔、Reactor 反應器、Modifier pump(M/P) 調塑劑泵、Silo 儲料槽、Precursor Cylinder 前卸料平台、Precursor Cylinder 前汽缸

## 職業安全衛生組織和運作 GRI 403-4:2018

台聚依據職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。

委員會組織包含主席（總廠長）、執行秘書（工安室副主任）及委員（部門主管 / 單位主管 / 工安課人員 / 勞工代表），勞工代表由員工遴選產生。目前遴選委員勞方代表為 9 人，資方代表為 17 人，合計 26 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，與管理階層共同研議、協調、規劃及決策職業安全衛生相關議題，落實員工參與、諮詢與溝通。

2022 年職業安全衛生委員會統計

| 職業安全衛生委員會 | 委員人數 | 委員比例 |
|-----------|------|------|
| 勞方代表      | 9 位  | 35%  |
| 資方代表      | 17 位 | 65%  |
| 合計        | 26 位 | 100% |

## 職業危害辨識與風險評估 GRI 403-2:2018、403-9:2018

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鑑別、風險與機會評估，採取適當預防措施、執行必要之控制方法或消除危害，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。

每三年定期針對廠內現有、未來可能改變及暫時性改變之各項作業活動及廠外危害物輸送地下管線實施危害辨識與風險評估，基線審查小組由各單位課長組成，

2022 年針對基線審查小組及同仁進行危害辨識與風險評估專業訓練，利用半定性定量描述方式來評估篩選出風險等級，依據分級管控、職業安全衛生目標及管理方案管理辦法訂定目標方案，以消除、取代、工程控制措施、標示 / 警告 / 或管理控制措施、個人防護器具等順序考量，降低風險至可接受程度。

## 安全衛生管理 GRI 403-7

### 管理方針說明

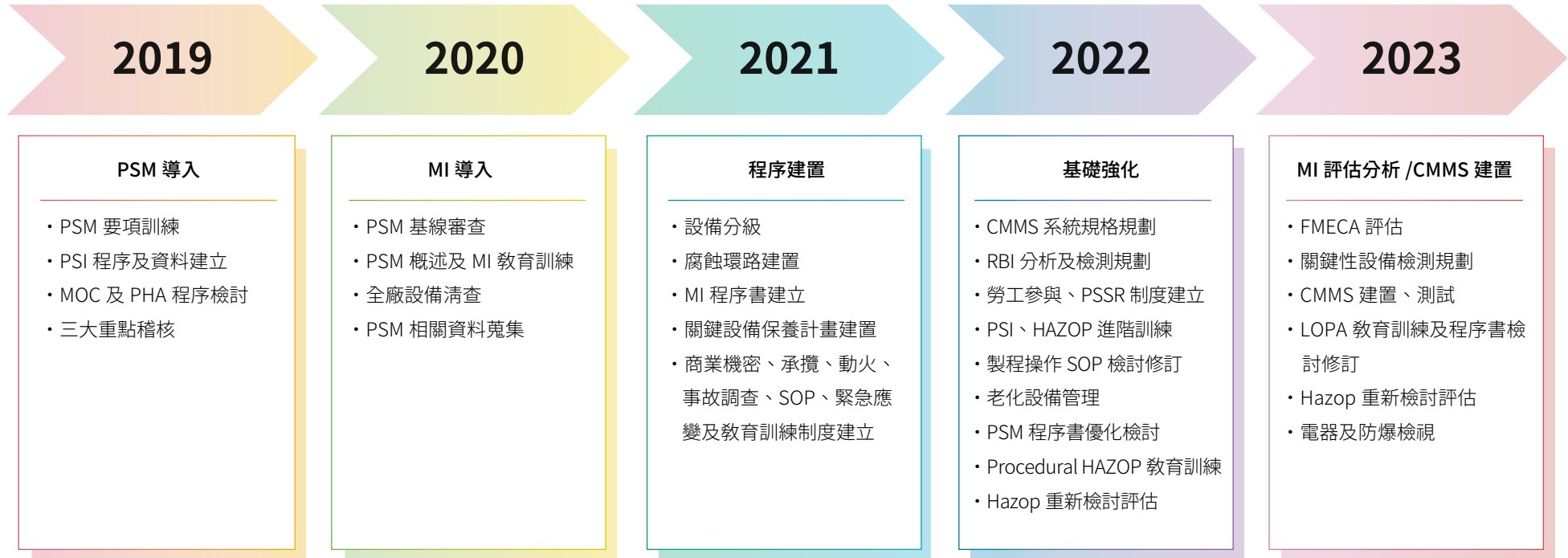
近年國內發生多起重大工安事件，經濟部工業局陸續進行大型石化廠聯合督導計畫，發現國內推動 PSM 之大型化工業者，在工安方面有明顯提升，故勞動檢查單位除對內部同仁進行製程安全管理教育訓練，部分職安法規內容也遵循 PSM 要求持續修訂，並陸續輔導及建議各廠應推行 PSM 相關業務，藉此提升人員於製程作業之安全性，以降低火災、爆炸、洩漏、中毒及職災等意外事件發生。

### 管理方法

PSM 推動主要參考美國職業安全衛生署 (OSHA) 的高危害化學品製程安全管理法 (29CFR 1910.119)、危險性工作場所審查暨檢查辦法及製程安全評估定期實施辦法等國內外相關規定，歸納 PSM 執行項目共 14 大項，執行整體規劃通盤檢討，並以符合性稽核辨識 PSM 符合度，檢討改善增強本廠製程安全及工安防護能力。

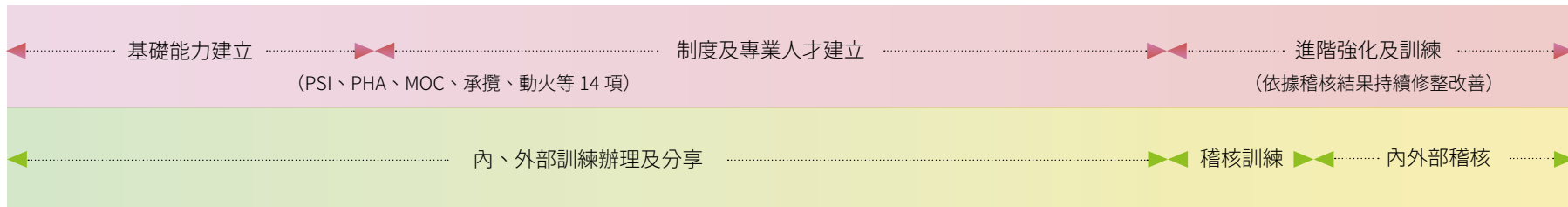


### 製程安全管理計畫



註：MOC 變更管理、PHA 製程危害分析、MI 設備完整性、CMMS 電腦化維修管理軟體

### 執行重點



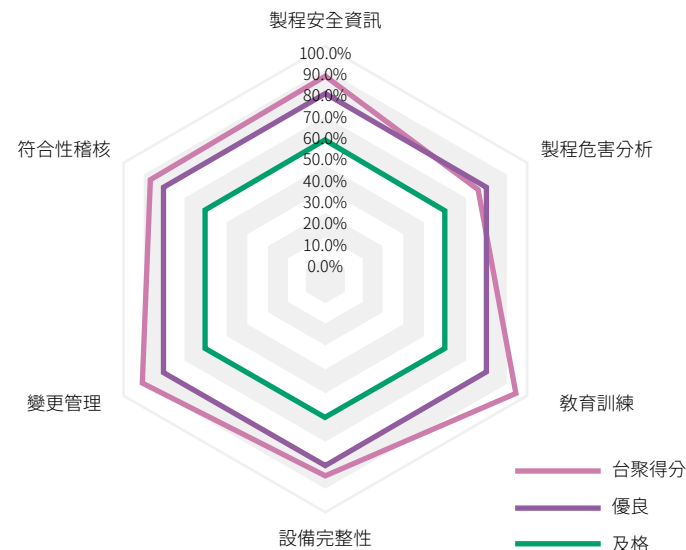


## 管理成效

2022 年 PSM 推動進行多份標準作業程序書優化檢討修訂、CMMS 系統規劃、RBI 分析及檢測規劃、製程操作程序檢討、老化設備管理、PSM 相關教育訓練及 Hazop 重新檢討評估等工作，期間共完成 71 場次訓練課程，參與人數共 746 人次，總訓練時數達 2,725 小時。2022 年與 2023 年集團設環處邀請 BSI 外部專家進行 PSM 內部稽核員訓練並取得結訓證書。

本年度進行工廠老化設備現勘，逐步辨識檢討管制廠內高風險老舊設備，並規劃擬訂老化設備管理程序，以降低製程安全危害發生機率；另為確認製程安全管理推動之適當性及守規性，除執行 PSM 符合度內部稽核外，結合集團設環處與友廠間相互稽核及經驗分享，針對稽核缺失採取矯正措施，以提升本廠及全集團友廠製程安全管理執行之完整度；同時，每季定期於職安委員會說明 PSM 推動成果，適時與各單位主管協調及提供建議，加強執行 PSM 要求項目，傳達製程安全對員工之重要性，持續強化製程安全管理之決心，並落實自主管理及稽核，讓 PSM 從上而下、全員參與之目標前進。

## PSM 稽核成果



說明：除了製程危害分析外，其餘得分皆為優良以上。

## 製程安全管理績效 RT-CH-540a.1、RT-CH-540a.2

| 項目                | 2021 年製程安全管理績效 | 2022 年製程安全管理績效 |
|-------------------|----------------|----------------|
| 製程安全事故次數 (PSIC)   | 0              | 1              |
| 製程安全事故率 (PSTIR)   | 0              | 0.26           |
| 製程安全事故嚴重率 (PSISR) | 0              | 0.79           |

註 1：員工僅為正式員工，2022 年工作小時為 755,626 小時

註 2：製程安全事故率 (PSTIR) = 製程安全事故統計 × 200,000 / 工作者總工作時數

註 3：製程安全事故嚴重率 (PSISR) = 製程安全事故嚴重總分數 × 200,000 / 工作者總工作時數，2022 年事故嚴重級別為第三級 3 分

## 設備安全管理

對於危險性機械設備均依法予以列管及定期檢查，以確保設備安全操作。2022 年檢查危險性機械 5 座、危險性設備 230 座，皆檢查合格。另汰舊換新且停用 6 座危險性設備，以維護操作安全及生產不中斷。

## 緊急應變機制

本公司每半年定期舉行緊急應變暨消防演練和安全衛生通識訓練，參閱緊急應變指南手冊，以便在緊急事故發生時，能夠迅速動員組織成員、採取正確行動而有效地控制災害、減輕損失。

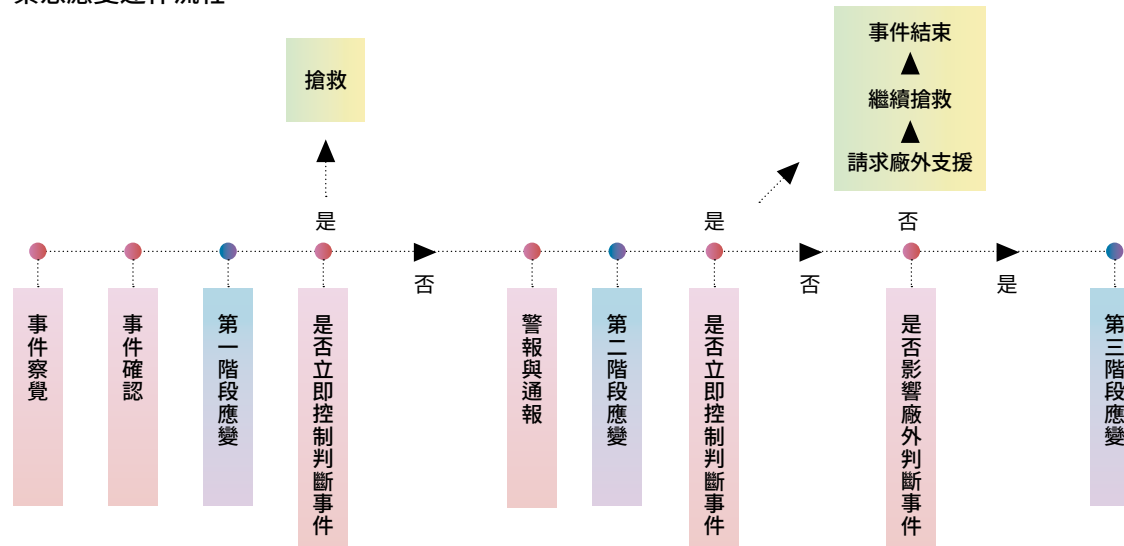


各階段應變運作流程詳見網頁連結：

<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG43.aspx>

2022 年本廠消防自衛編組人員之訓練以著重在「泡沫滅火」之單元操作為主，因石化廠內主要公共危險物品仍以第四類（易燃液體）為大宗，藉由平時基礎訓練可於事故發生時於初期滅火階段有效應變處置。

## 緊急應變運作流程



## 地下管線緊急應變

為提升地下管線之應變能力，規劃針對高後果分析結果 (High Consequence Area, HCA) 地區分階段進行緊急應變方案評估，2022 年度針對十吋乙炔管線高後果風險辨識區之鳳仁路及水管路口段進行評估，鄰近有商家、仁武運動公園、台灣高鐵、仁武國小及仁武工業區等敏感受體，過程將納入管線洩漏擴散模擬、人員疏散、受體聯繫及外部支援溝通協調等內容進行全面評估，期將有助於地下管線意外事件發生時之應變效率。

### 緊急應變方案模擬評估



## 毒性及關注化學物質應變演練

2022 年度辦理毒性及關注化學物質應變演練，包含 1 場整體應變演練、2 場無預警測試演練。另外派員完成毒性及關注化學物質各級制專業應變人員訓練課程，包含專家級 1 位、指揮級 2 位、技術級 8 位及操作級 4 位，以強化毒性及關注化學物質自主應變能力。



## 職業安全災害管理與缺勤

GRI 403-9:2018

台聚的職業災害管理目標為「零事故、零職災」，低職業傷害率與低缺勤率是評估組織員工及承攬商健康安全的關鍵指標之一。

2022 年公司員工作業期間無發生任何職業傷害事件，承攬商職業傷害事件 1 件 (相關內容請見本章節事故調查)。通勤事故部分，本公司未有安排員工通勤運輸工具，而 2022 年員工無發生自行通勤交通事故。統計自 2020 年 4 月 7 日至 2022 年 12 月為止，公司無失能傷害累積總工時為 2,210,123 小時。另 2022 年台北總部及龜山研發處無職業災害之情事發生。

### 安全衛生管理績效

RT-CH-320a.1

| 項目 / 年度         | 2020 年 |     | 2021 年 |     | 2022 年 |        |
|-----------------|--------|-----|--------|-----|--------|--------|
|                 | 員工     | 承攬商 | 員工     | 承攬商 | 員工     | 承攬商    |
| 失能傷害頻率 (F.R.)   | 0.25   | 0   | 0      | 0   | 0      | 3.94   |
| 失能傷害嚴重率 (S.R.)  | 255    | 0   | 0      | 0   | 0      | 67     |
| 綜合傷害指數 (F.S.I.) | 0.25   | 0   | 0      | 0   | 0      | 0.51   |
| 可記錄之職業傷害人數 / 比率 | 1/0.25 | 0/0 | 0/0    | 0/0 | 0/0    | 2/3.94 |
| 嚴重的職業傷害人數 / 比率  | 1/0.25 | 0/0 | 0/0    | 0/0 | 0/0    | 0/0    |
| 職業傷害死亡人數 / 比率   | 0/0    | 0/0 | 0/0    | 0/0 | 0/0    | 0/0    |

註 1：員工僅為正式員工，2020 年工作小時為 776,160 小時；2021 年工作小時為 764,444 小時；2022 年工作小時為 755,626 小時

註 2：失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數 × 200,000 / 工作小時 (取兩位，無條件捨去)

註 3：失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 × 200,000 / 工作小時 (小數點以下不計算)

註 4：綜合傷害指數 (F.S.I.) =  $\sqrt{[(F.R. \times S.R.) / 1000]}$  (取兩位，無條件捨去)

註 5：可記錄之職業傷害率 = 可記錄之職業傷害數 (包含職業傷害死亡人數) × 200,000 / 工作小時 (取兩位，無條件捨去)

註 6：嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) × 200,000 / 工作小時

註 7：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人數 × 200,000 / 工作小時

註 8：事故率 (TRIR) = (意外事件次數 × 200,000) / 總工作時數 = 0

## 工安查核及追蹤

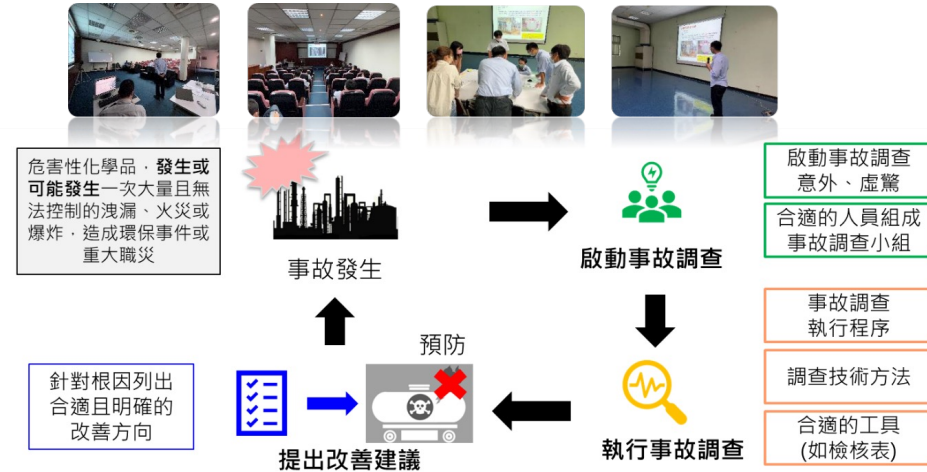
為掌握入廠承攬商作業安全，公司針對入廠承攬商均會進行血壓量測評估，入廠作業前確認承攬廠商身心狀況及車輛管制，適時進行酒測抽檢作業，確保入廠作業人員及車輛為安全狀態。每日針對現場各項作業進行全面性巡檢確認，降低現場不安全行為發生，巡檢結果均會登錄「環安衛管理平台」並於每季職安委員會報告，統計 2022 年有 2,690 件現場查核事項，其中符合事項 2,266 件、觀察或建議事項 420 件、不符合事項 4 件，針對不符合事項均已完成改善；另每半年一次集團稽核輔導，執行各項稽核缺失及改善成果管理追蹤。台聚透過全面工安稽查管理，以提升職業安全及製程安全之目標邁進。

| 執行要點 (稽核單位)       | 執行頻率       |
|-------------------|------------|
| 承攬商入廠前身心狀態檢核 (警衛) | 不定期        |
| 承攬商協議組織資料審核 (工安課) | 每日         |
| 作業現場巡查與記錄 (工安課)   | 每日         |
| 缺失及改善成果檢討宣導 (工安課) | 每季 (職安委員會) |
| 安衛作業暨法規稽核 (稽核處)   | 每半年一次      |

## 事故調查 GRI 403-2:2018

2022 年台聚發生承攬商職業傷害事件 1 件，現場操作人員進行 WAX 排放作業期間，未注意承攬商於二樓進行焊接作業，排放過程中乙烯逸散遇火源瞬間閃燃造成 2 員承攬商燒燙傷 (直接原因)，經事故調查分析結果，人員排放前未確認周遭環境並未有效進行作業管制 (間接原因)，人員未實施安全觀察及未遵守作業程序 (基本原因)，故為避免危害再度發生，本廠除新增密閉式承接裝置，並規定作業管制於排放作業期間區域範圍禁止動火作業、監火員現場監火作業、不同樓層動火作業管制及動火期間承攬商設置可燃性氣體連續監控，並加強人員作業安全觀念等作為。

2022 年台聚針對廠內各作業活動所發生製程及職安之意外事故或虛驚事故，重新檢討訂定事故調查程序文件，建立有效的事故調查流程與處理制度，納入時間序列、失誤樹或事件樹分析等事故調查技術清單、新增證據蒐集清單檢核表，以利彙整確認鑑別已發生或可能導致事故的原因，並可防範可能產生之原因與制訂預防措施，避免類似事故再次發生。



另 2022 年辦理事故調查分析技術教育訓練及模擬演練，以強化人員調查分析專業技能，期望透過有效的記錄、調查及分析檢討事故根因，執行合適的改善措施，以防止意外或虛驚事件再次發生，保障員工安全與健康。

## 承攬商安全管理 GRI 403-5:2018

台聚對於承攬商或供應商之安全管理同樣重視，承攬商於入廠前須資格審核、參加環安衛教育訓練並通過考核，藉由不斷訓練、宣導及要求，促使承攬商可自發性遵守各項安衛規定，達到零事故之目標。另確實執行承攬工作環境、危害告知，辦理工作安全會議及協議組織會議。針對高風險作業之工程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。

2022 年強化要求工具箱會議及各工作許可證落實度，確認現場環境安全，依各作業個別宣導說明作業內容、作業環境潛在危害、安全防護與規定事項，並完成現場施工設備、工具安全檢查、環境檢測作業。為加強承攬商入廠作業安全及落實職業安全衛生管理人員監督管理之責，作業過程中工安課均會針對各工程進行巡檢確認，包含機具設備作業前檢點、作業過程是否有不安全狀況等。若過程中發現違規事件時，將立即要求停止作業，待改善後方可進行作業；若違規情事重大者，則會針對該承攬商進行重新教育訓練。

因應疫情 2021~2022 年度執行承攬商自主健康管理系統及設置自動體溫量測儀，有效防疫及掌握承攬商健康狀況，2022 年總計 12,734 人次承攬商自主健康管理回報正常，未有異常健康狀況情形。 RT-CH-320a.1

### 2022 年承攬商作業依類型分布

| 作業類別   | 作業件數 | 比例  |
|--------|------|-----|
| 動火作業   | 499  | 55% |
| 侷限空間作業 | 49   | 5%  |
| 其他作業   | 352  | 39% |

## 環安衛教育訓練 GRI 403-5:2018

藉由環安衛教育訓練與宣導，以提升員工與承攬人員安全衛生認知基礎，另本廠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。2022 年環安衛教育訓練統計共有 1,502 人次、辦理 115 場次、總訓練人次時數為 4,545 小時。

### 2022 年環安衛教育訓練統計

| 類別     | 時數 / 人次 | 場次 | 人次    | 總時數   |
|--------|---------|----|-------|-------|
| 新進人員   | 6       | 8  | 13    | 78    |
| 員工在職教育 | 3       | 9  | 179   | 537   |
| 承攬商員工  | 3       | 98 | 1,310 | 3,930 |

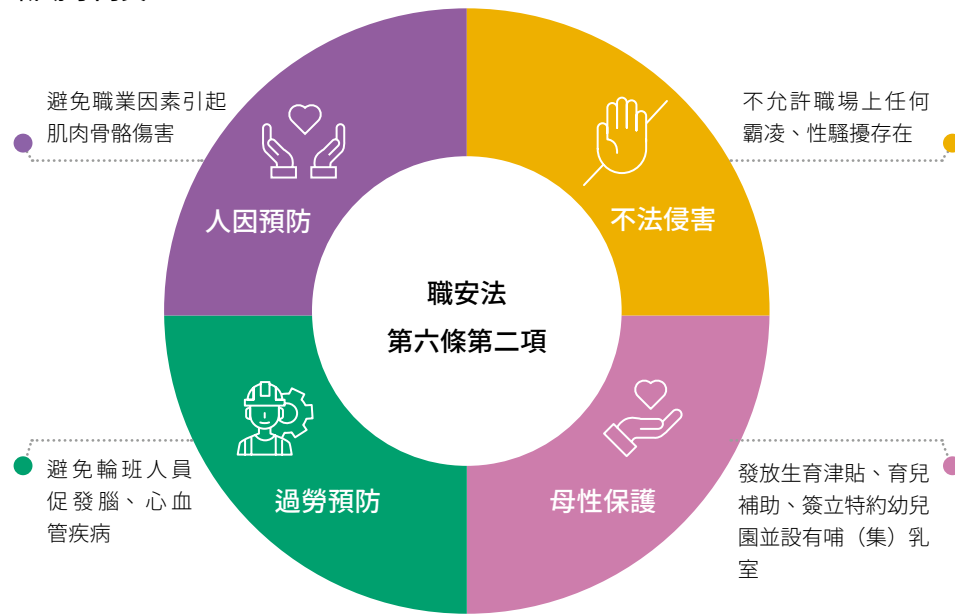
台聚針對法規要求、國內外發生之工安事件及職安觀念宣導等資訊，辦理一系列訓練課程。2022 年度共辦理 32 場次訓練活動，參與人次數達 1,046 人，提升同仁重視作業安全、瞭解專業知識、透過演練訓練培養樂於學習新技能的正確心態。

除環安衛訓練外，各單位每季自行辦理安全會議，針對作業中之不安全動作與行為提出討論，並將國內外發生之工安事件一同探討，避免事件重覆發生，且讓同仁更加瞭解安全知識與安全文化。

## 健康關懷

詳見網頁職業健康與安全：  
<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG43.aspx>

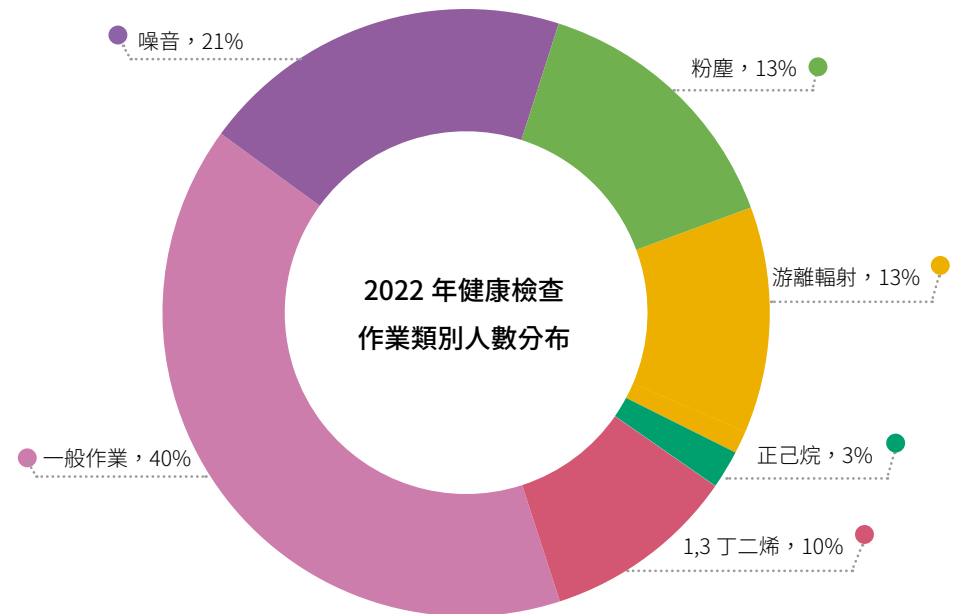
### 職場守門員



台聚大家庭重視每位員工的權益，依法訂定職業安全衛生法規範之預防計畫，使每位身為台聚一份子感受到幸福歸屬感，不僅留住人才，更能創造更高的工作績效。

### 健康照護 GRI 403-3:2018、403-6:2018、403-10:2018

台聚注重全體員工身體健康，每年規劃完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，此外除針對法定特殊作業也合併環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險，安排特殊作業健康檢查包含噪音、粉塵、正己烷、游離輻射、1,3-丁二烯等特殊作業，掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。另每月安排勞工健康服務醫師駐廠執行臨廠服務，免費醫療諮詢與健康醫學新知識推廣，更期許利用各式主題健康講座建立員工對自我健康管理認知與行動力。



註 1：2022 年台聚符合健檢資格員工總人數（台北總部、龜山研發處與高雄廠）總共 451 人，2022 年受檢率 =94.3%。

註 2：所有員工皆有做一般健康檢查，其他項目是加做的特殊作業健康檢查。

## 健康分級管理 GRI 403-10:2018

2022 年共計安排 269 人接受特殊作業健康檢查並依照健康檢查分級制度進行健康管理期許透過完整的健康風險分級管理制度，辨識高風險族群，個別健康指導及告知作業注意事項，降低造成職業病之風險，持續從前端工程改善到後端之健康照護雙管齊下，營造更健康舒適之工作環境。

| 健檢項目    | 總人數 | 1 級管理 | 2 級管理 | 3 級管理 | 4 級管理 |
|---------|-----|-------|-------|-------|-------|
| 噪音作業    | 95  | 53    | 42    | 0     | 0     |
| 粉塵      | 57  | 55    | 2     | 0     | 0     |
| 游離輻射    | 57  | 20    | 37    | 0     | 0     |
| 正己烷     | 15  | 15    | 0     | 0     | 0     |
| 1,3 丁二烯 | 45  | 33    | 12    | 0     | 0     |

| 一級管理                            | 二級管理   | 三級管理   | 四級管理   |
|---------------------------------|--|--|--|
| <p><b>無異常</b></p> <p>提供健康資訊</p> | <p><b>部分異常與職業無關</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供健康指導</li> <li>2. 醫師註明不適合從事之作業</li> </ol> | <p><b>異常可能與職業有關</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職醫健康追蹤及健康指導</li> <li>2. 職醫作業評估</li> <li>3. 依作業評估重新分級</li> <li>4. 通報主管機關</li> </ol> | <p><b>異常與職業有關</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 危害控制</li> <li>2. 工程改善</li> <li>3. 行政管理改善</li> <li>4. 採健康管理措施</li> <li>5. 通報主管機關</li> </ol> |

## 健檢品質及成果 GRI 403-10:2018

台聚有義務把關提供健檢之醫療院所品質，確保員工健檢結果有效且可供參考，唯一選擇符合職業安全衛生署認可之健檢醫療單位，針對提供健檢服務之醫護人員務必經過衛生局認可，健康檢查後除由專業醫護人員做報告解釋同時給予個人健康指導及衛教，經由健康指導同時，員工除更瞭解自己健康狀況，為自己健康把關，也增加正確醫療知識。

## 承攬商關懷 GRI 403-3:2018

台聚有義務維護工作環境的健康安全，針對入廠承攬商一律進行教育訓練包含作業內容且辨識危害，更確保入廠工作人員健康狀況，包含實施酒測、血壓量測及戶外高氣溫作業環境教育訓練，並嚴格禁止患有高血壓及心血管疾病等高風險人員從事高架作業、高溫作業、局限空間、重體力勞動等作業，避免發生職業災害之可能。





**職業病分析** GRI 403-7:2018、403-10:2018

台聚落實職業安全衛生，依據職業安全衛生法針對具有健康危害之作業類別，包含物理性、化學性、人因性及社會生理性，採取相關預防措施，相關類型危害因子、可能發生職業病及預防管理措施（詳見公司網頁[健康關懷](#)）。歷年員工及承攬商無職業病之案例發生。

**人因預防**


肌肉骨骼疾病評估 **379** 人  
 人因教育訓練 **258** 人  
 作業環境審視及訪談 **16** 人

**母性保護**


設置 - 哺（集）乳室供員工使用  
 2022 年母性健康保護 **1** 人

**健康關懷**


傷病復工評估 **7** 人  
 新冠肺炎復工關懷 **52** 人  
 防護具穿戴評估 **175** 位

**過負荷預防**


過負荷評估 **379** 人  
 高風險辨識面談 **10** 人  
 慢性病預防講座 **62** 人

**不法侵害**


發佈 - 禁止工作場所暴力之書面聲明  
 不法侵害教育訓練 **308** 人

**輪班員工健康把關（過勞預防）** GRI 403-3:2018

針對台聚輪班出勤之員工，除禁止超時加班，更規劃篩選腦、心血管疾病高風險族群之健檢項目，包含心電圖、心肌發炎指數、個人疲勞指數、心力量表統計等，更針對高風險族群做相關行政控管及健康管理，包含限制夜班頻率、主動追蹤就診情況、關心服藥適應情況、建立每日量血壓等習慣，並提供健康指導。2022 年度安排健康講座宣導慢性病防治


**不法侵害 - 職場霸凌教育訓練** GRI 403-2:2018、403-3:2018

公司致力維護員工權益，保護員工不受不法侵害，制訂執行職務遭受不法侵害預防計畫書，針對每位同仁進行工作適性評估，及早辨識危險因子，員工得經由申訴管道反應不法情事，受理單位會同勞工代表參與協調，再由護理師追蹤並提供相關措施。如同仁因評估作業場所中存在危害因子而離開作業場所或向主管機關舉報，也公佈書面聲明，公司應全力保護，使其免於遭受不公平對待或報復，如有不公平對待或報復，將依公司內部相關懲戒規定辦理，此外更於緊急應變計畫書內規範員工於作業場所發現危及性命情況，應立即撤離，提供同仁保障。不定期安排心理健康促進等教育訓練，幫助員工紓解心理壓力，提供正確紓壓管道，找到心理抒發出口。



### 肌肉骨骼傷害預防教育訓練 GRI 403-3:2018

台聚預防任何職場上肌肉骨骼傷害，除定期檢視人員工作姿勢正確，並主動調查員工肌肉骨骼狀態，規劃肌肉骨骼危害預防教育訓練，示範日常生活中可能導致受傷姿勢及改善方式，包含正確搬物姿勢及 3C 產品使用頸部姿勢注意事項等，期望減少肌肉骨骼傷害可能，增加工作績效。



### 健康促進 GRI 403-6:2018

台聚連續第四年獲得體育署 i sports 運動企業認證，並獲副總統頒獎，展現台聚長期照顧員工成效。



2022 年除了舉辦第四屆健康減重比賽外，並與供餐業者合作，提供由營養師調配之健康餐供員工挑選，每個僅 40 元，其餘由公司補助。其餘各項措施包含團體旅遊與社團活動、每月醫療諮詢與健康講座、友善職場措施包含育兒津貼、哺（集）乳室等詳見 [ESG 網站健康促進](#)。



## 社區居民

台聚關心社區成員疾病預防及風險控制，持續推動空水廢各項管制措施，並定期舉辦員工捐血活動、社團淨山運動等，更規劃推動當地環境清理和防疫工作，除了捐贈防疫物品給鄰里、學校及消防機關，擬由台聚員工擔任義工，協助當地社區進行環境清潔與防疫工作。

2018 年至 2022 年持續贊助「高雄市空品淨化區管理計畫」。

健康職場環境方面，擬定登革熱防治計畫書，設置登革熱管理專責人員，各單位每週執行廠內環境巡檢，落實「巡、倒、清、刷」避免積水環境產生，特定水池則採取放魚措施，有效杜絕病媒孳生蚊，張貼登革熱相關宣導文章於公佈欄，提升全員防疫的觀念，2022 年無感染登革熱案例發生。



## 急救教育訓練

### 緊急救護

台聚廠內設置共 4 台自動體外電擊去顫器 (AED)，因應員工輪班出勤，台聚期望每位員工皆具備基礎應變能力，不僅各單位派訓參加初級救護員認證並成立救護小組共 17 人，每年安排各單位做教育訓練，期望使全體員工熟悉正確救護流程，臨危不亂的給予協助，提高傷患治療率。為預防化學品噴濺，設置酸鹼噴濺救星 - 敵腐靈於各單位控制室及提供個人隨身配戴，各單位辦理多場敵腐靈使用教育訓練，除宣導有機溶劑的危害性也講解敵腐靈使用的方法。



## 防護具教育訓練

### 呼吸防護具教育訓練

台聚擬定呼吸防護計畫，作業環境風險辨識及防護具選用，全廠作業人員配發 3M 呼吸防護面罩一套，並規劃呼吸防護使用教育訓練及密合度測試 176 人，使員工作業時，配戴之防護具能有效發揮保護作用。



## 5.3 人才吸引與留任

GRI 2-25、3-3

SDG 4、5、8

### 永續原則：團結治理

| 意義與策略  | 衝擊管理   | 實績與目標  | 如何管理  |
|--|--|--|---|
| <p><b>對台聚的意義</b></p> <p>人才是公司難以取代的核心資產，為維持穩定且持續成長的人力資源更是公司穩健經營之基石，以完善的訓練課程、福利制度及薪資待遇，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展，進而提升公司整體績效。</p> <p><b>策略</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以公平、公開、公正且有效率的甄選制度，選獲優秀適任人才</li> <li>2. 重視與尊重員工的權益與聲音，建置多元且暢通的宣導和溝通管道</li> <li>3. 提供安全與健康的工作環境</li> <li>4. 建立員工全方位的職涯發展平台</li> </ol> <p><b>承諾</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本俸每年 14 個月以及津貼獎金等、交通補助、供餐福利、員工旅遊</li> <li>2. 完整且穩固的退休制度與規劃</li> </ol> | <p><b>短中長期正 / 負面衝擊項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 短期正面潛在衝擊：加強公司福利，達成幸福企業</li> <li>• 中長期負面實際衝擊：人才招聘困難</li> </ul> <p><b>衝擊邊界</b></p> <p>台聚員工、社區居民</p> <p><b>負面補救及預防措施</b></p> <p>加強建教合作，提升員工福利與改善工作環境，退休員工回聘技術指導</p> | <p><b>2022 年目標</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全體員工離職率低於 5%( 不含退休 )</li> <li>2. 完善員工保險及醫療保障</li> <li>3. 具競爭力的薪資與獎酬制度</li> <li>4. 和諧的勞資關係</li> </ol> <p><b>2022 年實績</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全體員工離職率 4.8%( 不含退休 )</li> <li>2. 提供完善團體保險方案，並依法提撥退休金保障同仁退休生活</li> <li>3. 舉辦年度員工健康檢查</li> <li>4. 落實獎酬差異化</li> <li>5. 定期召開勞資方會議</li> </ol> <p><b>2023 年目標</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全體員工離職率低於 5%( 不含退休 )</li> <li>2. 持續聘用身心障礙者達足額 4 人</li> <li>3. 落實員工雙向溝通</li> <li>4. 招募社區人才增加在地就業機會回饋社區</li> <li>5. 持續深耕校園，提供產學合作、實習機會</li> </ol> <p><b>中長期規劃</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續提供完善學習資源</li> <li>2. 強化人才盤點及考核制度</li> <li>3. 整合人力輪調和升遷機制</li> <li>4. 執行整體績效與人才發展系統</li> </ol> | <p><b>有效性評估</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全體員工離職率低於 5% ( 不含退休 )</li> <li>2. 優於法令的福利制度</li> <li>3. 定期進行員工滿意度調查</li> <li>4. 績效考核機制</li> </ol> <p><b>申訴機制</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工會、職工福利委員會</li> <li>2. 設立員工申訴辦法、誠信經營守則檢舉措施</li> <li>3. 員工反應信箱</li> </ol> <p><b>本章節重點內容</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 薪資與獎酬制度</li> <li>2. 健康照顧福利</li> <li>3. 員工權益</li> <li>4. 勞資關係和諧</li> </ol> |

## 人力結構

### 2022 年本公司員工相關資料 GRI 2-7、2-8

|               |   |
|---------------|---|
| <b>員工人數</b>   | 453 人，男性 422 人（約占 93%），女性 31 人（約占 7%）   |
| <b>平均年齡</b>   | 42.7 歲  |
| <b>平均工作年資</b> | 13.4 年  |
| <b>摘要資訊</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>員工均聘用自台灣當地，主要分布於台北與高雄地區</li> <li>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，本公司員工皆為不定期契約</li> <li>2022 年共雇有 3 位身心障礙人士，占本公司總人數的 0.7%</li> <li>大專以上學歷，約占 85%</li> </ol> |

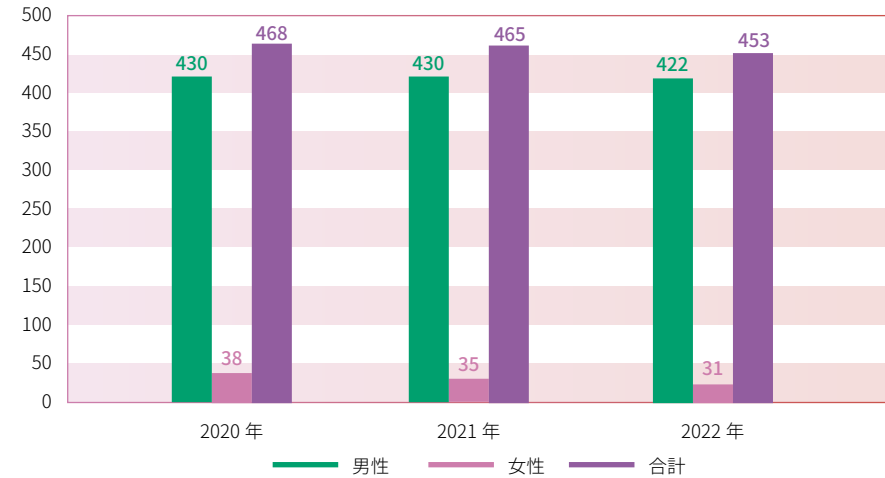
註 1：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。

註 2：人員資料由人資系統彙整而得。

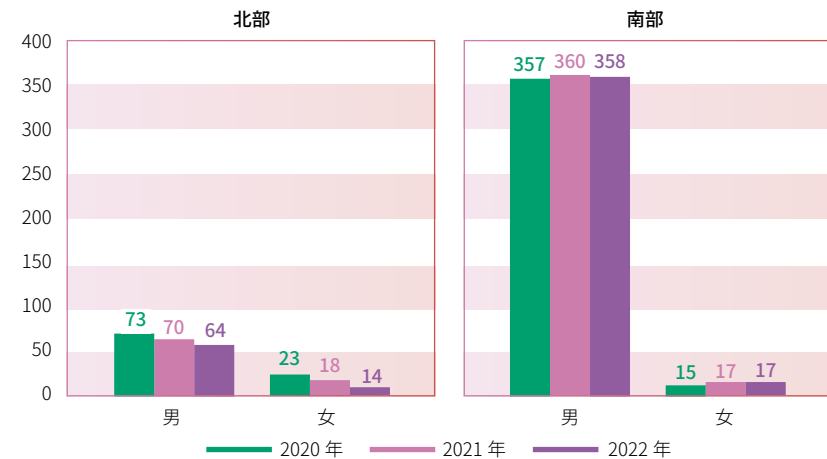
註 3：目前本公司進用身心障礙者人數未足額（應 4 人），已定期繳納差額補助費，同時與高雄市職訓局洽談適合人選與回聘退休資深身障同仁，預定於 2023 年補足差額，並持續管制人員聘用。

|   | 北部      |        |    |    | 南部      |        |     |    |
|---|---------|--------|----|----|---------|--------|-----|----|
|   | 不定期契約員工 | 定期契約員工 | 全職 | 兼職 | 不定期契約員工 | 定期契約員工 | 全職  | 兼職 |
| 男 | 64      | 0      | 64 | 0  | 355     | 3      | 358 | 0  |
| 女 | 14      | 0      | 14 | 0  | 16      | 1      | 17  | 0  |

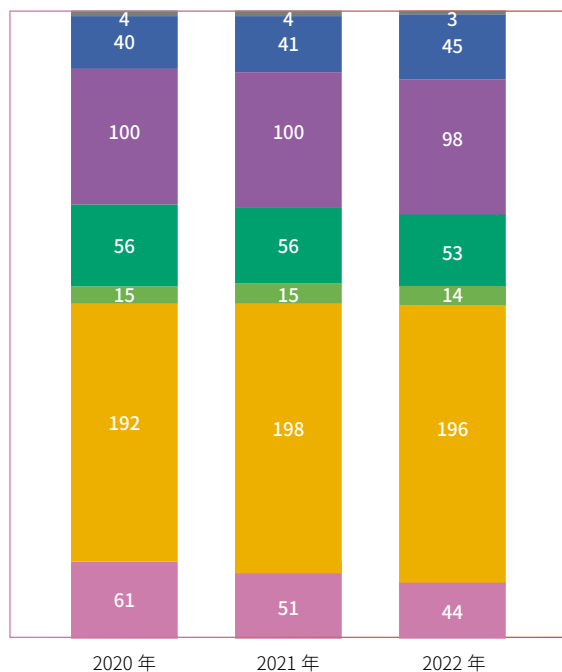
### 2020-2022 年員工人數及性別分布



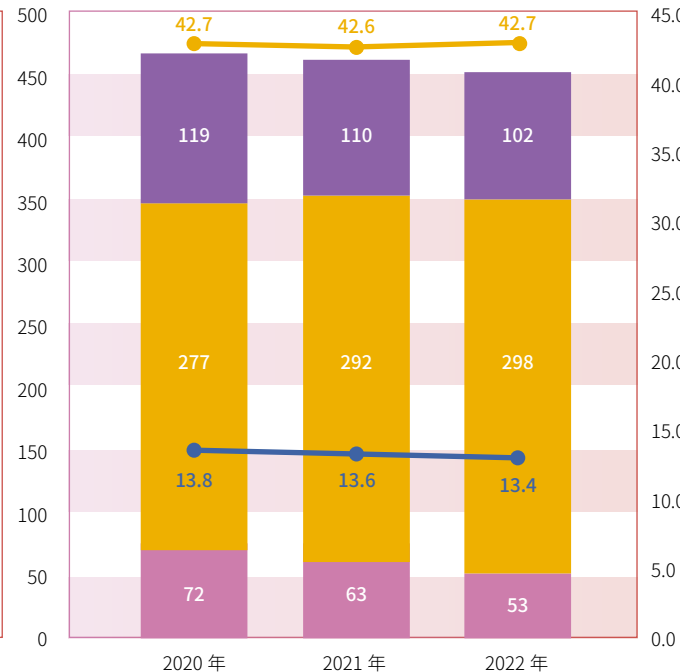
### 2020-2022 年員工地區及性別分布



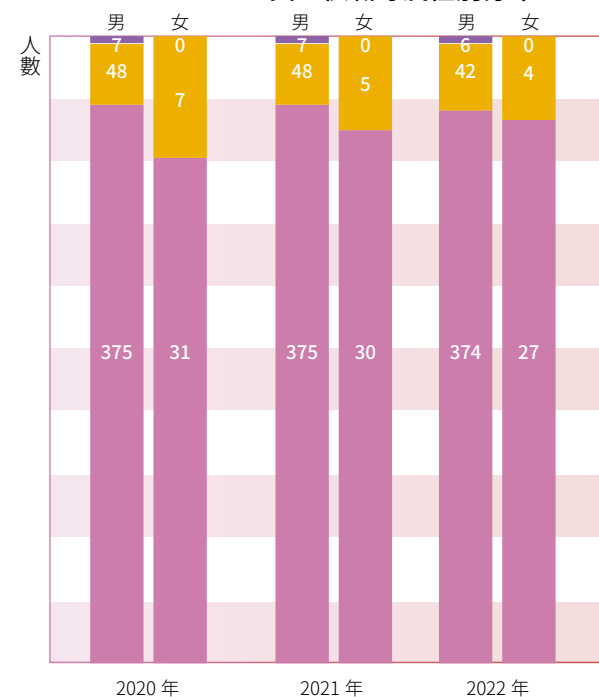
2020-2022 年員工職務分布



2020-2022 年員工年齡分布



2020-2022 員工依職等及性別分布



● 司機 ● 技術 ● 工程 ● 研發 ● 業務 ● 生產 ● 管理 ● 51歲以上 ● 31歲-50歲 ● 30歲以下 ● 平均年資 ● 平均年齡 ● 高階主管 ● 中低階主管 ● 一般員工

## 員工流動 GRI 401-1、404-3

### 人才招募、任用與考核

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，並兼顧多元化與機會之平等，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、星座、血型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。

### 新人留任率 (傳統製造業)

本公司除副總級 (含) 以上高階主管、定期契約人員及每年 10 月以後到職之新進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。

2022 年台聚公司雇用的新進人員共 23 人 (含合約人員 3 人)，佔公司人數比例約 5.1%，根據 104 人力銀行於 2022 年所提出的新人留任率、離職概況趨勢/《人資 F.B.I. 報告 (Finction、Budget、Indicator)》中新人留任率、離職率概況趨勢，2021 年企業新人留任率從所屬產業類別觀察，比較如右表格：

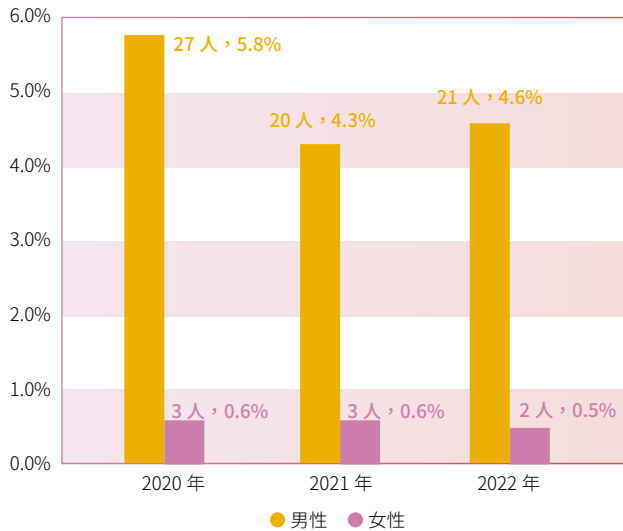
| 時間  | 本公司    | 本公司 (扣除合約期滿離職) | 人資 F.B.I. 報告 |
|-----|--------|----------------|--------------|
| 一個月 | 80.95% | 95.24%         | 78.10%       |
| 三個月 | 75.00% | 93.75%         | 74.50%       |
| 六個月 | 63.64% | 90.91%         | 68.50%       |

註：新人留任率為任用的新人中，到職後一個月/三個月/六個月仍在職的比例。

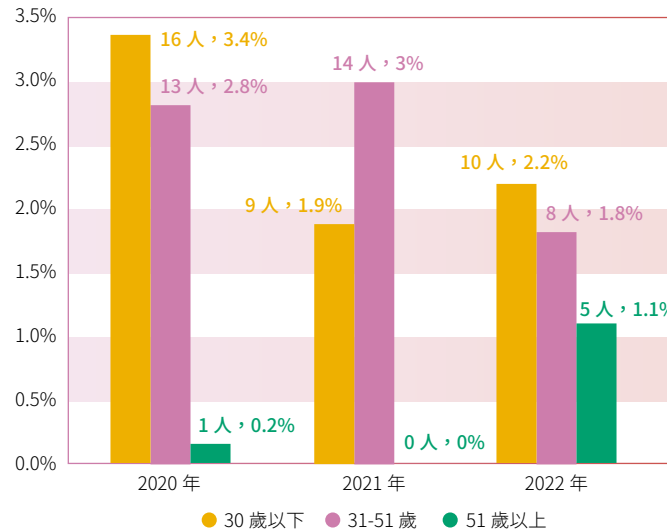
表現出本公司獲得員工高度認同、落實員工核心價值與強化新人訓練進而提升員工投入程度。

新進人員依性別、年齡及區域分布情況如下圖：

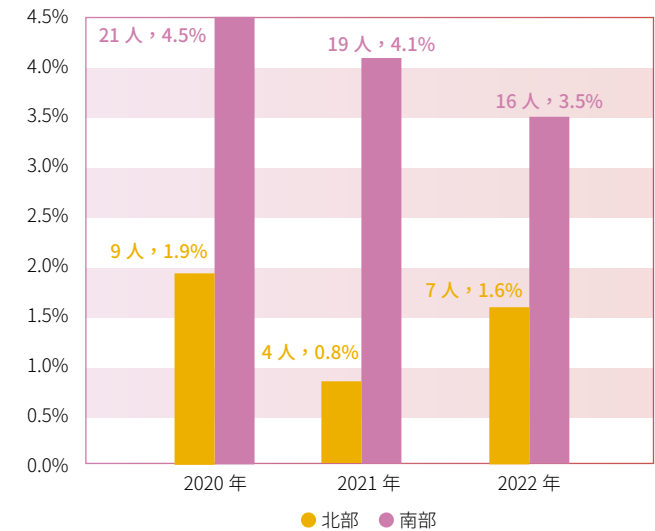
2020-2022 年新進率依性別分布



2020-2022 年新進率依年齡分布



2020-2022 年新進率依地區分布



註：新進率為當年度新進人數/當年度年底在職人數。

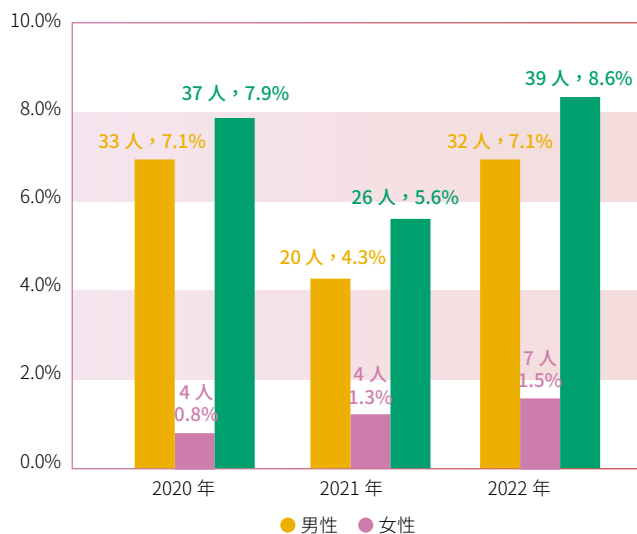
## 離職率

本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。

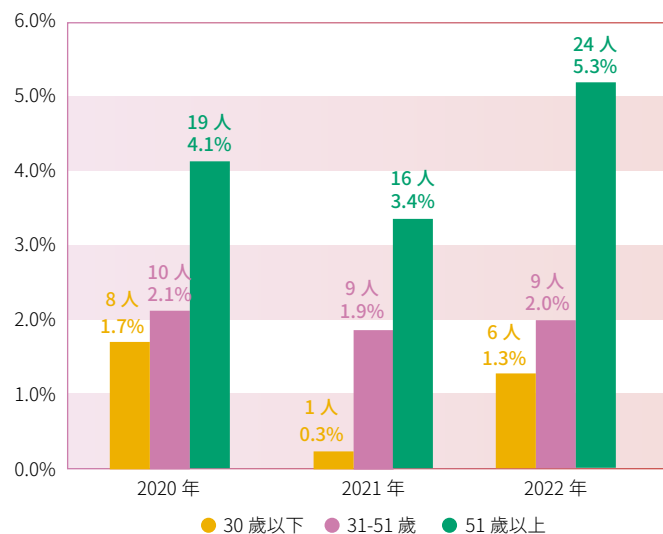
2022 年台聚公司離職人數共 39 人（含因退休離職 17 人、合約 / 實習期滿離職 4 人），其中女性員工有 7 人，離職人數和比率均較 2021 年呈現增加趨勢。根據 104 人力銀行於 2022 年所提出的《人資 F.B.I. 報告》，2021 年企業員工離職率（不含退休）為 12.8%，較 2020 年增加 0.5 百分點，

以所屬產業類別觀察，「傳統製造業」員工離職率（不含退休）為 12.6%，本公司員工離職率（不含退休）為 4.8% 低於該報告數據分析，略低於於預期目標值 5%，仍可表示台聚公司提供具競爭力的薪酬與相關福利和退休制度，以吸引、留任人才，並獎勵能夠創造績效且持續貢獻的員工，展現本公司對員工的照顧及工作保障之成效；為維持員工離職率（不含退休）低於 5%，台聚公司會定期檢核薪資與獎酬制度、持續給予員工優於法令的福利制度以及定期身體保健與醫療協助，全方位照顧員工的身心健康。

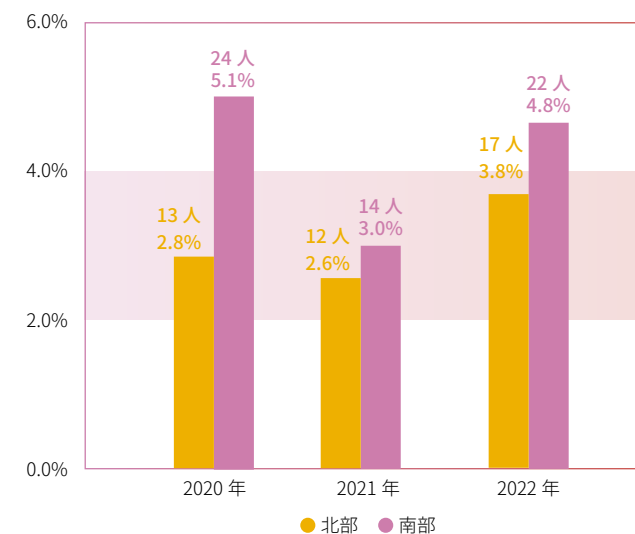
### 2020-2022 年離職率依性別分布



### 2020-2022 年離職率依年齡分布



### 2020-2022 年離職率依地區分布



註：離職率為當年度離職人數／當年度年底在職人數。



## 人權政策與管理方案

### 人權政策 GRI 2-23

為善盡企業社會責任並落實人權保障，茲參考國際人權法典 (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，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。

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：



人權議題牽涉不同業務部門與單位，透過人資處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。

## 人權盡職調查流程

| 階段          | 步驟    | 作法   |
|-------------|-------|--|
| 階段一<br>承諾   | 聲明    | 對外承諾支持並遵循國際規範與當地法令，制訂人權政策。   |
| 階段二<br>管理   | 鑑別    | 確認組織屬性與營運型態的重大人權議題與受影響對象。  |
|             | 評估與分析 | 針對全體員工與服務過程，定期評估人權衝擊，瞭解風險暴露程度。   |
| 階段三<br>因應措施 | 行為與作為 | <ul style="list-style-type: none"> <li>根據定期評估的人權風險程度，擬定不同行動方案。</li> <li>追蹤行動方案的執行程度與績效，同時進行溝通，確保人權管理有效性。</li> <li>若發生人權侵害的事件，從制度改善、物質與心理輔導層面提供補償措施。</li> </ul> |
|             | 報導    | 在公司內部進行人權管理的討論與呈報，並於公司網站公開揭露人權管理作法與成效。   |

## 2022 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 14 項，其中重大關注議題之項目計 8 項，具風險項目為「職業安全管理」及「職場包容性」(完整評估報告)；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  |
|--------|--|---|
| 職業安全管理 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年持續進行勞工安全衛生教育訓練</li> <li>2. 啟動職災通報與處理程序</li> <li>3. 視員工身心恢復狀況，適時調整工作安排</li> </ol> | 對於實際發生之衝擊，已依補償措施進行相關職災通報處理程序，並依法給予員工照顧及補償。  |
| 職場包容性  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依法進用身心障礙者</li> <li>2. 建構友善身障者之無障礙工作環境</li> <li>3. 不足進用部分業依主管機關規定處理</li> </ol>      | 本公司進用身心障礙者人數未達法定應進用人數，除規定繳納差額補助費，同時與高雄市職訓局洽談適合人選與回聘退休資深身障同仁，預定於 2023 年補足差額，並持續管制人員聘用。 |

### 人權關注重事項與做法

台聚提供安全與健康的工作環境，杜絕不法歧視以確保工作機會均等，禁用童工、禁止強迫勞動，並協助員工維持身心健康與工作生活平衡。詳情與人權保障訓練課程請參見 [ESG 專區](#)。

### 人權保障訓練作法

#### ✔ 新人訓練

到職時即要求應進行相關法遵宣導之新人教育訓練，內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇及健康與安全工作環境。另簽署承諾書聲明承諾遵守相關規定。

#### ✔ 預防職場暴力

透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助確保職場不法侵害之發生，並揭露申訴專線，以打造友善之工作環境。

#### ✔ 職業安全系列訓練

內容包含：安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變、急救人員訓練等。

#### ✔ 誠信道德宣導

從日常行為與道德標準進行教育與宣導，以期提供一個健康正面的職場文化。

#### ✔ 人權保障訓練

本公司持續關注人權保障並落實進行相關訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。2022 年促進人權保障相關訓練共 882 人次，訓練總時數為 3,631 小時。

### 申訴制度 GRI 2-13、2-25

本公司設有暢通之申訴管道，同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向各級主管、人力資源處提出申訴。另為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵箱。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。申訴管道詳見 [ESG 網站](#)。

## 員工權益 GRI 401-2

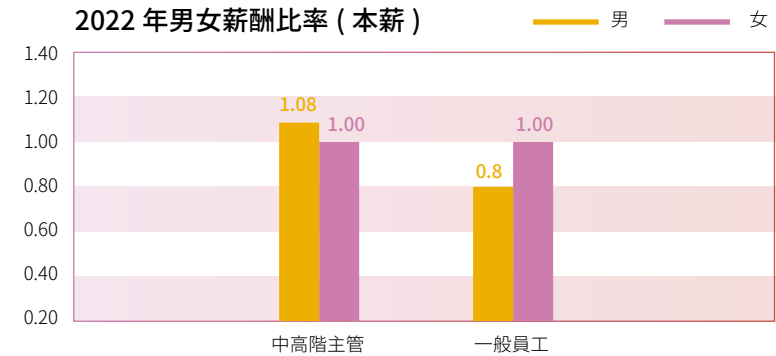
本公司對於員工福利極為重視，身為台聚全職員工可享有的福利詳下表：

| 項目   | 內容   |
|------|--|
| 獎金福利 | 年終獎金、績效獎金  |
| 休假福利 | 留職停薪育嬰假、生理假、家庭照顧假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假                             |
| 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、員工生育補助 |

## 薪資平等與薪酬政策

本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，且本薪不會因為種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等而有所差異。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。

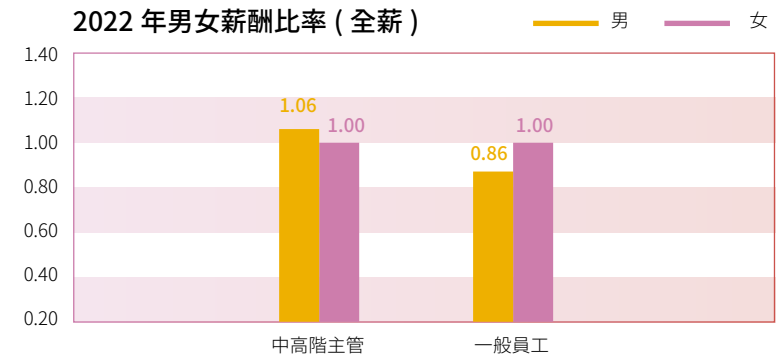
### 2022 年男女薪酬比率 (本薪)



註 1：比例計算以女性為 1，薪酬為 2022 年男女基本薪資，上述統計不含約聘人員。

註 2：中高階主管為 8 職等以上職員，一般員工為 7 職等以下職、工員。

### 2022 年男女薪酬比率 (全薪)



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：中高階主管為 8 職等以上職員，一般員工為 7 職等以下職、工員。

| 項目 | 內容                        | 2022 年    | 與前一年差異 |
|----|---------------------------|-----------|--------|
| 1  | 非擔任主管職務之全時員工人數            | 443       | -17    |
| 2  | 非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(年薪/元) | 1,513,000 | 43,000 |
| 3  | 非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(年薪/元) | 1,376,000 | 58,000 |

## 健康照顧福利

每年定期安排員工健康檢查，台北總部設有健身設備，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上取得平衡。

2022 年度有 9 人申請員工生育補助，對於同仁申請育嬰假之需求，在子女三歲前皆可辦理，2022 年符合申請資格的員工有 40 人，2021 年 1 人申請育嬰留職留停，申請時間為半年 (2021 年 9 月至 2022 年 2 月)，已於 2022 年 2 月復職，截至 2022 年底仍在職中。本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<br>狀況 | 當年度享有育嬰假人數          | 39   | 1    | 40   |
|          | 當年度實際申請育嬰留職停薪人數     | 0    | 0    | 0    |
| 復職<br>狀況 | A) 當年度育嬰留職停薪應復職人數   | 1    | 0    | 1    |
|          | B) 當年度育嬰留職停薪實際復職人數  | 1    | 0    | 1    |
|          | 復職率 = B/A           | 100% | 100% | 100% |
| 留任<br>狀況 | C) 前一年度實際復職人數       | -    | -    | -    |
|          | D) 前一年度復職後十二個月仍在職人數 | -    | -    | -    |
|          | 留任率 = D/C           | -    | -    | -    |

## 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 2022 年度個體財務報告附註第二一、退職後福利計畫所揭露訊息。

| 項目        | 退休提撥占薪資比例                    | 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<br>退休準備金   | 100%       |
| 勞退條例新制退休金 | 雇主：勞工每月薪資 6%<br>勞工：每月薪資 0~6% | 100%       |

## 工會

本公司設有工會組織，保障員工集體協商與結社自由，充份顯示本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。由於本公司透過工會及勞資會議持續與員工保持良好溝通，故雙方並未特別訂定團體協約。

截至 2022 年底，工會會員人數為男性 335 位、女性 13 位，合計 348 人，除台北總部因工作地區不同及高雄廠單位主管、人事單位同仁依法未加入工會之外，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

 工會組織架構請參照：人才吸引與留任

## 2022 年會員代表大會



## 職工福利委員會

本公司按每月提撥 0.15% 的營業額作為「職工福利委員會」的經費，例如：旅遊補助、員工子女學齡前育樂金及助學金等，以回饋員工平日的辛勞；2022 年有 186 位員工申請子女學齡前育樂金及助學金，共請領 306 人次，平均一位員工育有 1.65 個子女，高於台灣 1.08 個（美國 CIA 公開資料顯示預測 2022 年資料），為台聚公司優質福利制度對國內社會帶來正面效益。在社團活動方面，成立共 11 個員工活動社團，包括羽球社、壘球社、籃球社、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。



自強活動



旅遊活動



旅遊活動



籃球社活動



羽球社活動



羽球社活動



壘球社活動



網球社活動

## 重視員工福利及意見

為強化對員工照護與符合員工需求之宗旨，公司持續推動各項員工福利、員工獎勵、員工發展及員工溝通措施：

### ✔ 績效考核辦法

依據「員工績效考核作業辦法」與「員工績效督導與輔導辦法」每年由主管與同仁共同制定年度績效目標，定期進行績效評估，就行為或績效表現不符合公司要求之員工進行績效督導與輔導並持續觀察，以維持公司競爭力。

為分辨表現優秀及需輔導之員工，落實每年考績丙(含)以下同仁，進行「員工績效督導/輔導」計畫，確實不能勝任時則依法終止勞動契約。

### ✔ 提案改善獎勵辦法

持續整合集團提案獎勵制度 & 即時獎勵制度，編列優異表現及提案改善獎勵辦法。

### ✔ 年獎差異化制度實施

整合集團年終獎金發放作業，將年終獎金與獎懲連結，達到有功即賞、有過當罰。年終獎金之發給以員工績效考核作業辦法發放之，員工工作表現不佳、不服從主管指揮調度或其他情節重大者，經總經理核准後，得停、減發年終獎金。



## 5.4 人才培育與發展

### 永續原則：永續發展

| 意義與策略  | 實績與目標   | 永續經營里程碑   | 如何管理  |
|--|---|---|---|
| <p><b>對台聚的意義</b></p> <p>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，進而才能提升公司整體績效。</p> <p><b>策略</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立制度化人才發展機制</li> <li>2. 提供各領域學習資源</li> <li>3. 落實績效考核制度</li> </ol> <p><b>承諾</b></p> <p>提供多元及完整之人員發展架構和資源，讓員工能依照個人特質與專長發揮潛能與貢獻</p> <p>資料統計範圍：<br/>台聚，覆蓋率 100%</p> | <p><b>2022 年目標</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 間接員工年度訓練時數達 8 小時以上</li> <li>2. 規劃且啟動階層別管理職能訓練機制</li> <li>3. 提供主管及同仁多元訓練課程</li> <li>4. 發展人才培育機制</li> </ol> <p><b>2022 年專案</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 階層別訓練管理職能機制</li> <li>2. 人才九宮格盤點</li> </ol> <p><b>2022 年實績</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2022 年度員工訓練平均時數約為 21.90 小時</li> <li>2. 2022 年度訓練時數共計 9,450 小時</li> <li>3. 2022 年度每人平均訓練費用約為 1,514 元</li> <li>4. 廠區現場同仁取得工作所需專業證書，共計 90 張</li> </ol> | <p><b>2023 年目標</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 間接員工年度訓練時數達 8 小時以上</li> <li>2. 執行階層別管理職能訓練機制</li> <li>3. 落實年度循環課程</li> <li>4. 持續強化人才盤點及考核制度</li> </ol> <p><b>三年目標</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 評估訓練課程培訓後進行階段性結果評核</li> <li>2. 建構同仁平等職涯發展管道</li> <li>3. 落實階層別管理職能訓練機制</li> </ol> <p><b>五年目標</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 整合人力輪調和升遷機制</li> <li>2. 強化整體績效和人才發展系統</li> <li>3. 消弭人才接班斷層，達成公司永續發展目標</li> </ol> | <p><b>有效性評估</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 間接員工年度訓練時數達 8 小時以上</li> <li>2. 取得各類專業證照</li> <li>3. 年度員工人均訓練費用</li> <li>4. 績效考核機制</li> </ol> <p><b>申訴機制</b></p> <p>工會、設立員工申訴辦法、誠信經營守則檢舉措施及員工反應信箱</p> <p><b>本章節重點內容</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育訓練</li> <li>2. 研發人員培訓規劃</li> <li>3. 多元與完整的人員發展架構</li> <li>4. 人才培育員工發展</li> </ol> |

### 多元與完整的人員發展架構

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，落實人才培養與接班人計劃。

## 教育訓練

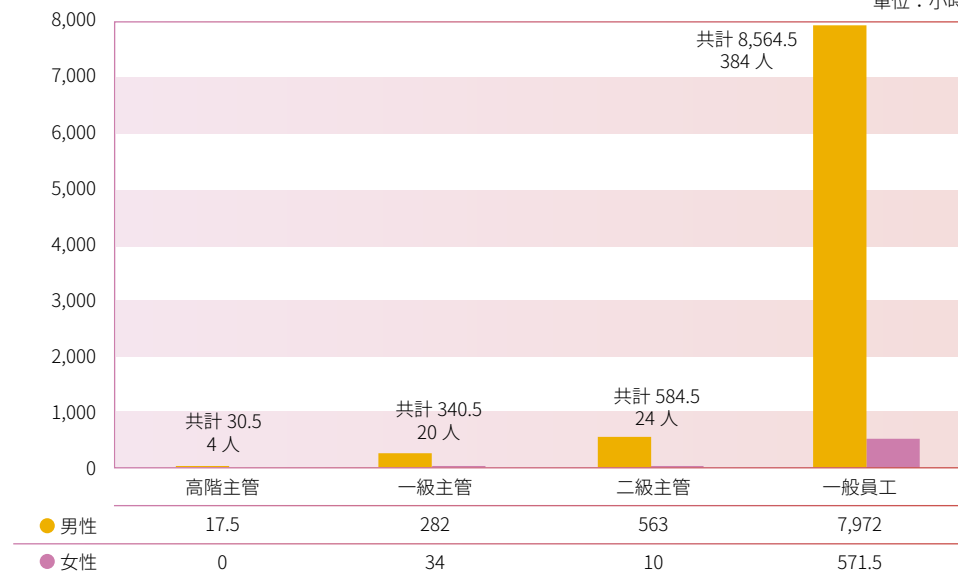
2022 年本公司員工訓練總時數達 9,450 小時（含員工參與台聚集團訓練課程之時數），平均每位同仁的訓練時數為 21.9 小時，訓練支出費用約 68.7 萬元；男性主管大多數位於生產端，所需之環安衛證照訓練時數相對較女性主管高。本公司致力於營造一個持續且豐富的學習環境，有系統地針對不同職別的同仁提供一系列通識類、專業類以及管理類訓練課程，不僅邀請外部專家授課，也培養內部講師傳承公司內部的重要知識與技術。

此外，我們提供多元的學習管道與資源，包含在職訓練、工作輔導、導師制度、工作輪調、實地教學及線上學習等豐富學習資源，並針對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

### 2022 年台聚公司教育時數

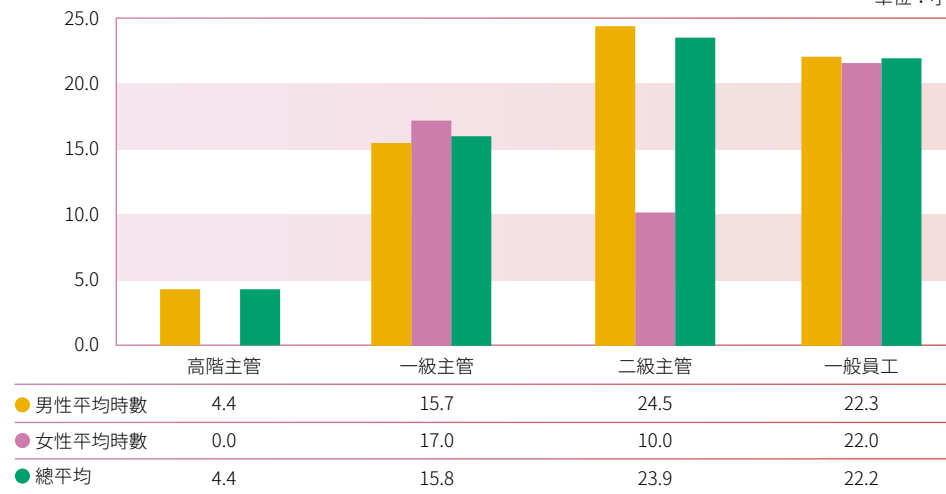
單位：小時



註：高階主管為 13 職等以上職員，一級主管為 10~12 職等職員，二級主管為 8~9 職等職員，一般員工為 7 職等以下職、員工。

### 2022 年台聚公司平均訓練人時

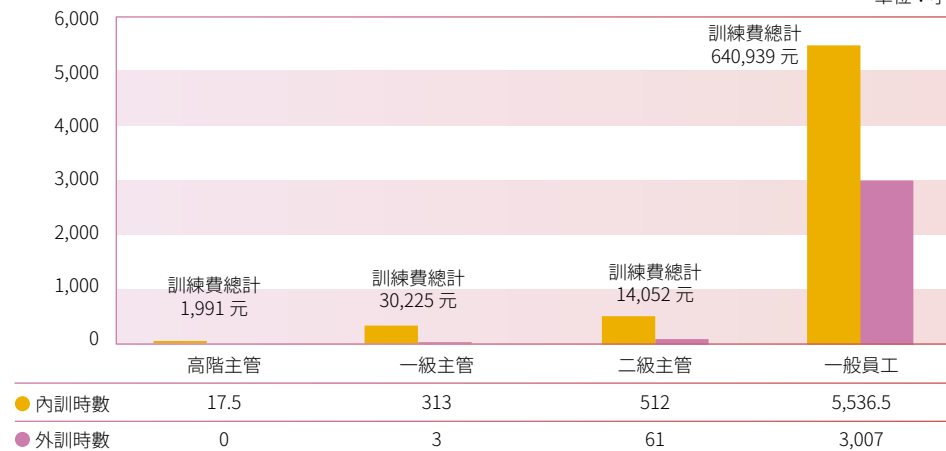
單位：小時



由內外訓分布圖可見，本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。

### 2022 年台聚公司內外訓分布

單位：小時





## 提供員工職能的訓練計畫 GRI 404-2

- ① 不分年齡，對於生產相關同仁皆依 OP-KHI-720-01「員工訓練與適任性」辦法實施驗證人員、訓練取得廠內合格證書，每三年實施複訓重新認證，以確保其職能符合工作需求。
- ② 不分年齡，對於設備作人員皆依職業安全衛生法規派訓取得政府證照，每三年依規定接受回訓取得證明，以確保證照之有效性。

以上措施能確保日後再就業之專業能力。

## 支持退休或終止勞雇關係員工的過渡協助方案

- ① 主管或資深技術同仁，屆退前皆依接班人計畫安排適當人選進行培訓作或工作交接，期減少其體能與心理負擔，以利規劃與接軌退休生活。
- ② 對於離職或資遣同仁皆依規定協助申請相關補助或給予資遣費用，以維護過渡時期生活所需；並協助媒介政府就業或訓練機構，期能儘早重返職場。

## 5.5 公益活動與社區參與

### 社區關懷

本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，以總務課為對外窗口，配置五人小組，與地方社區鄰里保持良好互動，建立友好關係，防疫期間不定期提供防疫物品給鄰里、學校及消防機關，近三年回饋地方經費更達約 160 萬元。



#### 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、空品淨化區



#### 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

### 慈善球賽

台聚集團結合運動與公益，舉辦 2022 年度台聚集團第三屆集團慈善慢速壘球盃賽，本次活動共計 120 人參賽，活動餐費由台聚教育基金會贊助，特別使用喜憨兒烘焙工廠餐點；此外，集團各公司及員工再額外捐助款項 14,000 元至喜憨兒基金會，協助弱勢團體永續發展。

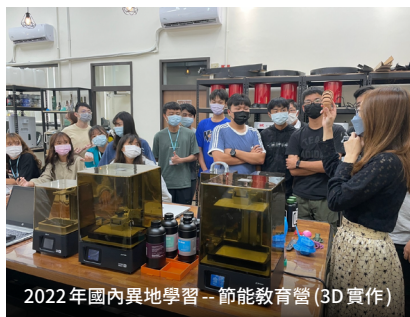
## 產學研合作

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，本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。



2022 年國內異地學習 -- 台聚研究發展處參訪



2022 年國內異地學習 -- 節能教育營(3D 實作)



2022 年國內異地學習 -- 台橡仁武廠參訪

### 「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、鳥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本公司參訪，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

三屆五年共計 108 萬元

**獎助學金** 專業課程鐘點費補助三年共 33 萬元

本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，在學期間由本公司推薦 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. 仁大專班於 2020 年應屆畢業生中有 27 人參加繁星計畫推薦，錄取國立大學，成績斐然
2. 第二期程仁大專班已於 2018 年 4 月 20 日簽約完成，並於同年 8 月正式啟動，鑒於仁大專班辦學績效廣受好評，持續辦理第三期程仁大專班 (110~114 學年)，並已於 2020 年 12 月 10 日完成續約儀式
3. 2022 年因疫情關係改為國內異地學習計畫

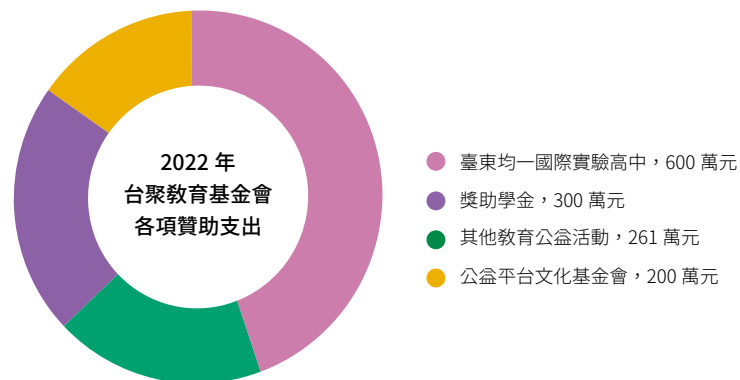
## 台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金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、捐助公益平台、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。

### 公益活動

2022 年台聚捐助台聚教育基金會 500 萬元，透過教育基金會贊助各項公益支出合計為 1,361 萬元，其中包含頒發獎助學金 300 萬元；贊助公益平台文化基金會 200 萬元及臺東均一國際實驗高中 600 萬元；贊助各項其他教育公益活動 261 萬元。為投入更多資源於文化藝術發展，2022 年亦透過支持雲門文化藝術基金會，推動其於國內外展演及淡水社區的藝術教育與居民藝文活動，豐厚台灣與全球文化生活。



## 獎助學金設置

提供國內 15 所公私立大學化工、材料、化學及應用化學相關系所優秀清寒學生申請獎學金，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 11 年，累計頒發 1,710 萬元獎學金，共有 297 位學生獲獎。

2022 年頒發獎助學金 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 17 個系所共 31 名學生，計有博士班 10 名、碩士班 16 名、大學部 5 名，其中具清寒身分者 23 名。為勉勵得獎同學，於 2022 年 12 月 9 日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，期許及鼓勵同學持續學習，未來對社會發揮正面影響力，回饋社會。



## 公益平台文化基金會與臺東均一國際實驗學校

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學校為本會長期以來主要贊助支持對象。公益平台成立 13 年來，始終懷著一份藍圖——期盼「均一國際教育實驗學校」能夠變成為花東培育未來人才的基地；協助打造「江賢二藝術園區」成為台東，甚至於是台灣文化藝術的國際地標；而台東延平「鸞山森林博物館」、花蓮豐濱「高山森林基地」，則是分布在花東每一個角落，原住民文化藝術的示範生活體驗景點。

目前社會的公益事業，大部分只能做到救濟貧窮，但是如何一路伴護經濟弱勢的孩子，能夠先走出家庭環境給他們的束縛，同時陪伴他們開闊視野，找到自己未來的發展，最終變成回饋社會的力量，是目前社會缺乏的。

公益平台及均一國際教育實驗學校的師培計畫將實驗教育模式持續地擴散，成為政府偏鄉政策的修正藍圖；此外，也邀請更多海內外關鍵影響力人物來到台東，當他們把所見所感化成文字、影像或其他型式的創作，在自己居住的城鄉鎮或國家傳播開來，相信在接下來的三、五年，花東永續發展將有更具體的成果。

## 均一國際實驗學校——偏鄉教育實踐

依據國際研究數據：只有 30% 的人擅長以閱讀或傳統聽課的學習模式探索知識，其他 70% 的人更適合透過動手做，來將經驗轉換為知識。如何讓學生從實務的參與、應用進而學習到知識，是目前台灣教育系統所缺乏的。反過來看，它卻正是花東的優勢，也是公益平台積極想努力改變偏鄉教育的方向。

而為了讓經濟弱勢孩子有翻轉機會，2012 年成立的「偏鄉教育種子培育計畫」，支持花東偏鄉（近年亦涵蓋屏東）地區家庭經濟弱勢的孩子，就讀均一學校，2022 年此計畫邁入下一個十年，至今累積培育來自低收、中低收、單親、隔代教養或是積極投入原住民文化工作的教育種子共 210 位學生。期許每一位教育種子成為具有「良好品格」、「人文藝術」、「公民思辨」素養的青年，以及擁有熱忱、自信與國際觀的世界公民，未來回到部落，成為改變部落的種子。

2017 年公益平台啟動「創新留學計畫」，提供均一在校生於高中畢業之際申請，前往海外就讀兩年制社區大學、世界聯合學院 (United World College) 或四年制大學，作為連結國際的新起點，習得一技之長並擴大國際觀，期許未來成為改變部落與家鄉的力量。2022 年學生出國人數共計 7 名。



小學部華德福教育，高年級學生參加「面山學校嘉豐歷險記 2 天 1 夜營隊課程」



高中部「創意學群課程」讓學生在「試探、啟發、成就」的過程中，更認識自己



中學部「創意學群 - 國際餐旅」組學生協助籌備感恩餐會



中學部同學畢業專題報告，是三年來「自主學習」的成果發表

## 頭份國中音樂計劃

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 音樂計劃，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劃。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 年級學生組成的哈慕尼合唱團。團員目前有 25 位同學，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音樂節活動，上台表演，引發學習動機，建立自信心。



頭份國中哈慕尼合唱團

## 贊助華夏海灣塑膠股份有限公司及台達化學工業股份有限公司淨灘活動

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，2022 年 9 月 24 日是認養後的第五次淨灘活動，本次也結合台達化頭份廠共同辦理，並由華夏公司林副董事長親自主持，共有 200 多位同仁踴躍參加，響應愛海行動。



淨灘活動照片



淨灘活動照片

## 贊助其他教育公益

2022 年其他教育公益項目之主要贊助對象為博幼社會福利基金會、財團法人為台灣而教教育基金會、螢光教育協會、雲門文化藝術基金會、以及台東藍海生活節。

1 博幼社會福利基金會自 2002 年成立，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，並且提供「關懷輔導」，提供每一個弱勢孩子擁有適當教養環境，培養具備基本能力，提升社會競爭力，未來有機會自立脫貧。博幼成立 20 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，服務超過 2 千位學生。



2 財團法人為台灣而教教育基金會 (Teach for Taiwan) 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。TFT 透過培訓具使命感的卓越青年，遠赴低收入的偏鄉國小任教至少兩年，解決台灣

偏鄉學校長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。2014 年累計至今，TFT 已送出 300 位優質人才投入偏鄉，足跡遍布台東、台南、屏東、雲林、花蓮、南投等縣市，影響超過六千位弱勢學童。



3 社團法人螢光教育協會於 2019 年成立，以長期入校陪伴計劃作為起點，走進全台各縣市包含離島超過 230 個學校單位與區域團體，陪伴學校解決問題並找到發展優勢。並於 2022 年起推動「無教師證代理教師支持計畫」，以台東作為起點，藉由「夥伴教師」陪伴代理教師，依據狀況與需求，提供相應之引導與協助。

4 雲門文化藝術基金會是以「創作，展演，推廣舞蹈及其他藝文活動，促進文化發展與國際交流」為宗旨的民間非營利事業機構。除了長年推動國內外展演，豐厚台灣與全球文化生活，更致力推動淡水社區的藝術教育與居民藝文活動。

5 藍海生活節是台東縣政府於 2022 年首次推出屬於台東的全新海洋文化交流活動，於 9 月 17 日至 9 月 25 日連續兩個周末舉辦，以慢遊、慢活為核心概念，在杉原灣、活水湖、金樽及綠島推出沉浸式海洋遊憩生態體驗，並結合南島海洋文化，提供海洋文化研習教育講座及支架大洋舟體驗，讓更多民衆了解南島海洋文化，逐步開啓台東海憩發展與國際接軌的橋樑。



支架大洋舟文化交流