

第五章 安全健康與社會共融

亮點績效

- ✔ 員工每年健康檢查，受檢率 99.5%
- ✔ PSM 會議及訓練總計 1,157 人次、時數 2,547 小時
- ✔ 榮獲體育署 i sports 運動企業認證
- ✔ 離職率 4.8%(不含退休)
- ✔ 無違反職業安全衛生法規罰款之事件

本章重大議題

- 職業安全衛生
- 人才吸引與留任



5.1 運輸安全管理

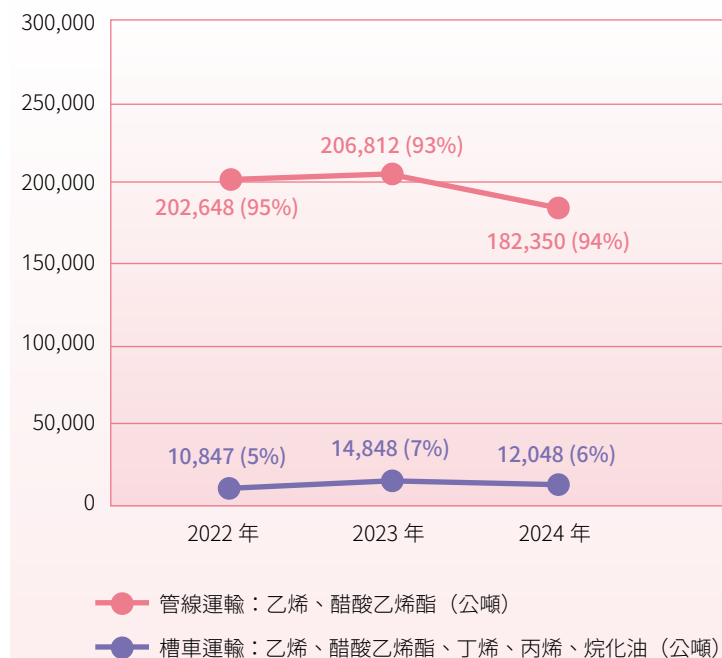
原料及產品運輸管理

原料運輸

運輸方式

台聚生產所需的主原料由地下管線、槽車進行運輸。

主原料運輸方式



執行方案和成效

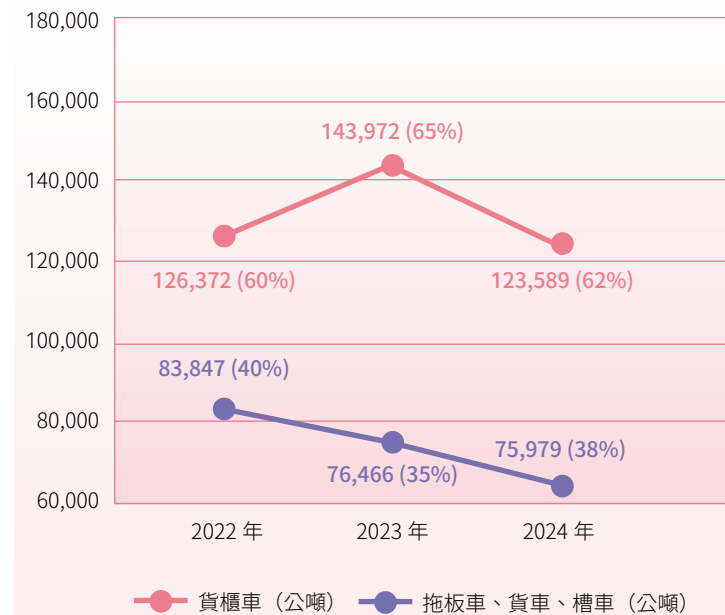
- ✓ 無運輸相關事故發生
- ✓ 參考國際規範及遵照高雄市政府經濟發展局發布之法條制定地下管線各項操作、維運、檢測、巡查及緊急應變等工作，維持地下管線安全管理，以確保管線之完整性，並依據美國機械工程師學會規範長途地下輸氣管線完整性管理系統 (ASME B31.8S) 取得挪威商立恩威驗證公司 (DNV) 第三方認可及通過高雄市政府經濟發展局審查核可。
- ✓ 地下管線均進行防蝕帶包覆及外加電流陰極防蝕之雙重保護措施，於 2024 年每季進行防蝕系統測站量測共 192 次、整流站量測共 36 次足以確保防蝕系統正常運作無虞。
- ✓ 2024 年完成地下管線 ILI 檢測後開挖驗證，並取得挪威商立恩威驗證公司 (DNV) 第三方確認核對符合 ILI 檢測結果，證實 ILI 檢測數據及結果符合管線實際狀況，有效掌握地下管線現況及完整性，確保管線輸送安全無虞。
- ✓ 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 2024 年共防止第三方可能造成之挖掘破壞共 32 件。
- ✓ 2024 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。
- ✓ 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。

產品運輸

運輸方式

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。

產品運輸方式



執行方案和成效

- ✔ 無運輸相關事故發生
- ✔ 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
- ✔ 2020~2024 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。2024 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堆疊及槽車裝載作業，故 2021~2024 年針對產品裝載出貨之堆高機作業危害鑑別導入 AI 工安影像辨識系統，透過 AI 影像識別技術，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。

2021~2024 年持續推動運輸安全品質評鑑作業，其主要針對：公司概況、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

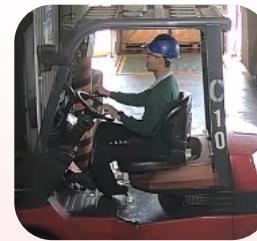
2024 年度持續推動倉庫區堆高機作業安全防護辨識 (AI 系統)，工安人員除檢視系統判定結果之法規符合度外，並將辨識異常狀況回饋給轄區單位及其承攬商，本年度更邀集承攬商進行安全宣導及缺失檢討，並與實際作業人員當面說明要求重點及了解承攬商不合法規之原因，共同研討後續可精進作為，最終亦期盼本系統不僅僅作為 24 小時連續管理工具外，也間接讓作業同仁瞭解作業安全防護之重要。



承攬商違規 - 未繫安全帶



承攬商違規 - 未繫安全帽頭帶



承攬商違規懲處及加強訓練宣導

2024 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建議事項追蹤複查外，考量相關制度面建置已趨於完善，故 2024 年特別針對作業人員現場訪談、每日查檢項目及司機人員身心狀態…等進行現場查驗，結果發現不符合之項目，即要求限期改善，以確保發生緊急狀況時可有效進行應變。本年度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。



車輛記錄設備功能確認



隨車滅火設備查檢

項目	規格	實地查核結果
1. 車輛安全設備	符合	符合
2. 司機資歷	符合	符合
3. 安全政策及溝通	符合	符合
4. 工作程序及指示	符合	符合
5. 安全設備	符合	符合
6. 司機個人評鑑	符合	符合
7. 車輛狀態管控	符合	符合
8. 運輸品質	符合	符合

查驗過程建議事項提供

評鑑結果表			
項目	規格	實地查核結果	備註
1. 車輛安全設備	符合	符合	
2. 司機資歷	符合	符合	
3. 安全政策及溝通	符合	符合	
4. 工作程序及指示	符合	符合	
5. 安全設備	符合	符合	
6. 司機個人評鑑	符合	符合	
7. 車輛狀態管控	符合	符合	
8. 運輸品質	符合	符合	
總分	100	100	
評鑑結果		甲級	

評鑑結果為甲級

5.2 職業安全衛生

GRI 2-25、3-3、SDGs 3、8



衝擊議題

降低離職率與職災，打造友善職場



2024 年實績

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
2. 綜合傷害指數 =0，加裝防燙網避免人員作業燙傷及保溫腐蝕；隔音罩結構補強更換及新增照明燈具，提升人員作業安全性；操作風險改善
3. 監測結果超標數 =0，針對第二種有機溶劑、特定化學物質、噪音等進行現場作業人員測定，CO₂ 及局部排氣設備風速進行檢測，結果均符合法規標準
4. 關鍵性設備導致停車次數 =6，工程部共完成 2,211 件關鍵性設備 / 管線檢查保養
5. 共執行 14 項專案，其中 3 項為地下管線維護計畫



2025 年目標

1. 推動 14 項製程安全管理系統
2. 執行消防安全設備檢查與維護
3. 持續辦理環安衛教育訓練
4. 意外事件頻率、綜合傷害指數、監測結果超標數、關鍵性設備導致停車次數皆為 0



中長期規劃

1. 推動安全衛生管理
2. 持續推動 PSM 管理系統
3. 地下管線風險評估
4. 工廠智慧化管理

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。目前證書有效期至 2025 年 4 月，並持續符合定期稽核。 GRI 403-1:2018

2024 年職安衛管理系統所涵蓋之工作者共 1,025 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。

2024 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 GRI 2-8、403-8:2018

類別	人數	比例
台聚員工	429	42%
承攬商員工	596	58%

註：承攬商員工為合格入廠之承攬商 596 人。

相關管理制度詳見 ESG 網站[職業健康與安全](#)

2024 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 F.R.=0	減少蒸氣夾套侵蝕破漏造成危害，防止管線侵蝕危害，蒸氣注入點檢查	2024 年蒸汽注入點已完成 173 處。方案進度：100 %
		避免高壓乙烯洩漏至低壓管線，導致破管造成危害，D-line 新增 R/T N ₂ Purge 管線	已於 2024Q2 完成。方案進度：100 %。
		汰除舊有設備，提升操作可靠度，C、EF-line 更新 MID Cat. 觸媒泵	觸媒泵已交貨，目前施工中。方案進度：57 %。
		避免 cooler 破漏造成危害，Recycle Train cooler 汰舊更新	已於 2024Q1 完成。方案進度：100 %。
		C-5211 鋼構支撐保冷交接處 CUI 腐蝕	已完成除鏽、重製補焊、防蝕包覆及油漆。方案進度：100 %。
		公用區管線及 H 型鋼生鏽腐蝕	已完成除鏽、重製補焊、防蝕包覆及油漆。方案進度：100 %。
		地下管線檢查及維護	2024.07、2024.11 完成地下管線明管段目視及測厚檢查。方案進度：100 %。
		管線巡查人員教育訓練	2024 年完成巡管教育訓練 4 小時。方案進度：100 %。
零職災	綜合傷害指數 F.S.I.=0	地下管線日常巡查	委託中工保全公司進行每日巡檢，並完成 6 次自主巡檢。方案進度：100 %。
		純化區 C-1108 氮氣除氧器出口管線加裝防燙網，避免人員作業燙傷及保溫腐蝕	已於 2024Q1 完成除鏽、補焊及防燙網加裝。方案進度：100 %。
		K-6007 隔音罩結構補強更換，提升人員作業安全性	已於 2024Q1 完成隔音罩拆卸及重新安裝。方案進度：100 %。
		氫氣阻斷閥操作風險改善，考量簡易平台有人員墜落風險，改成入壓縮機前製作隔離閥進行操作作為替代	已於 2024Q2 完成隔離閥設置。方案進度：100 %。
零故障	因關鍵性設備 導致停車次數 =0	第二丁基鋰操作區新增照明燈具，以提高操作效率與人員作業安全性	已於 2024Q1 完成架設作業。方案進度：100 %。
		因關鍵性設備導致停車次數 =6，工程部共完成 2,211 件關鍵性設備 / 管線檢查保養	

註 1：意外事件頻率 (F.R.)= 意外事件 (人) 次數 *1,000,000 / 總工作小時

 註 2：綜合傷害指數 (F.S.I.)= $\sqrt{[(\text{失能傷害頻率} * \text{失能傷害嚴重率}) / 1,000]}$

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 7 人，資方代表為 13 人，合計 20 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。

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，不定期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。2024 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 403-7:2018

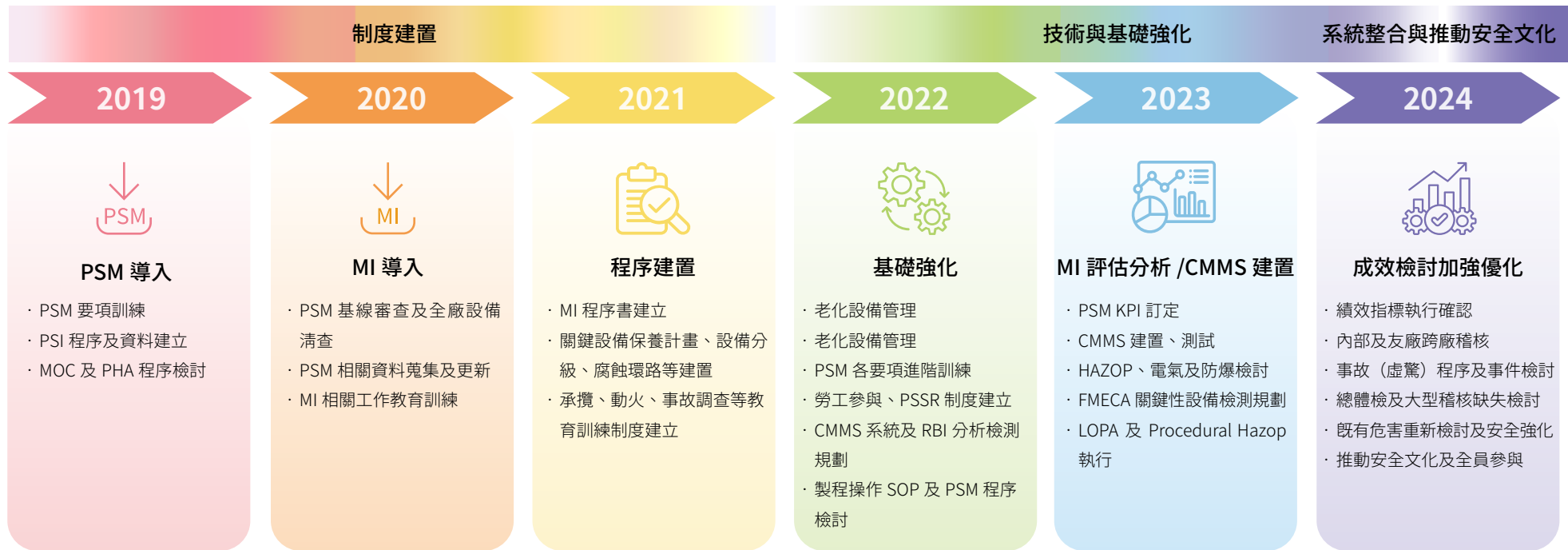
管理方針說明

近年國內發生多起重大工安事件，經濟部工業局 2022-2024 年於林園工業區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

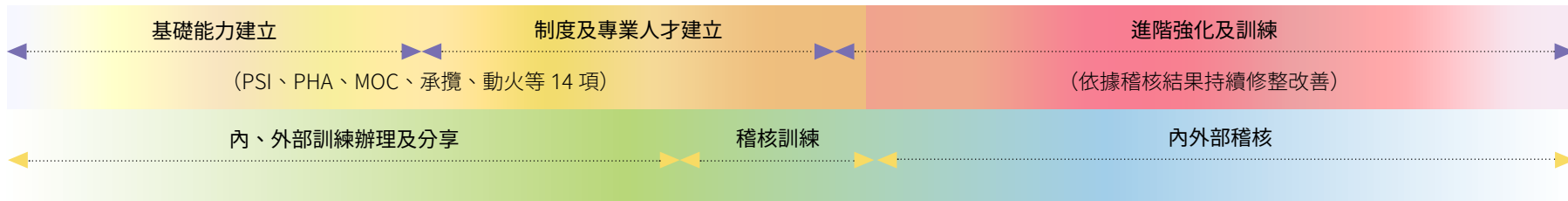
PSM 推動主要參考美國職業安全衛生署 (OSHA) 的高危害化學品製程安全管理法 (29CFR 1910.119)、危險性工作場所審查暨檢查辦法及製程安全評估定期實施辦法等國內外相關規定，歸納 PSM 執行項目共 14 大項，執行整體規劃通盤檢討，並以符合性稽核辨識 PSM 符合度，以及學習業界推動實例及事故案例自我檢討，持續強化製程安全及工安防護能力。





註：PSI 製程安全資訊、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、SOP 標準作業程序、PSSR 啟動前安全檢查、FMECA 失效模式效應與關鍵性分析、LOPA 保護層分析、HAZOP/ Procedural HAZOP 危害及可操作性分析、RBI 風險基準檢查

執行重點



管理成效

2024 年 PSM 推動主要針對已建立完成之各項目進行落實與檢討外，更著重於製程安全資訊的應用、進階危害分析之技術導入、事故(虛驚)之檢討改進與人員操作安全流程確認(安全觀察)等執行項目；另一方面集團設環處亦辦理稽核要點與技巧訓練，藉此提升廠內及跨廠稽核之能力外，也邀集各廠一同訂定及檢討防爆電器設備施工指引，均從同仁日常實務作業進行檢討，除有助於製程安全管理提升外，也可以符合職業安全法規相關要求。

本年度著重於同仁執行成果之檢討，故共完成 70 場次會議及 19 場次訓練課程，參與人數共 1,157 人次，總訓練時數達 2,547 小時，顯示全體同仁對製程與作業安全方面十分重視。另一方面，規劃 2025 年度持續檢視前三年執行成果及程序書重新檢視修正，搭配實際作業及經驗累積成果，持續改善精進，更從初期推動之主管、工程師帶領執行後，陸續將相關觀念、制度及成效檢討等流程拓展至廠內每一同仁，藉此共創安全作業環境及文化。

成效評估檢討部分，每季定期於職安委員會上報告推動成果及待加強之項目，另不定期於廠務會議及各單位安全會議中，與主管、工程師及現場同仁共同分享執行優點及檢討弱項，一同針對制度面與執行面作法進行調整；同時，除本廠 PSM 訂有內部稽核制度外，另結合集團友廠 PSM 稽核相互交流、成果審閱及現勘訪視等，達到共享資源成果、檢視執行現況及引用更具效益之執行策略目標，提昇整體 PSM 制度與執行落實度。

年度PSM稽核-稽核表優化

依據

- API 581
- US OSHA, Process Safety Management
- 各廠PSM較於弱勢之處
- 友廠導入經驗值

新增

- 本年度以MI設備完整性、MOC變更管理、教育訓練、啟動前安全檢查、承攬商管理、動火管理六項執行查核。
- 稽核表內容添加林園總檢檢目標項目、工業局委員建議。

項次	執行項目	配分
1	MI設備完整性	120
2	MOC變更管理	80
3	教育訓練	100
4	PSR啟動前安全檢查	60
5	CM承攬商管理	45
6	HWP動火許可	80
總分		485

項次	相應要求/法規	稽核方式	稽核稽核重點	配分	備註
5	承攬商管理	文件	是否依據承攬人之安全衛生管理辦法、職業災害通報、危險作業管制、教育訓練、緊急應變及安全衛生績效評估等要項，訂定承攬管理計畫書。	45	
6.1	製程安全評估定期實施辦法 法第4條(附表6) 2.OSHA 29 CFR 1910.119(h)(1)	文件 觀察	廠內設備、儀器、重大變更時特種工作作業應隨時向廠內或上級所提的檢核單中?	8	A=訂定年度稽核計畫 B=執行計畫稽核表
6.2	製程安全評估定期實施辦法 法第4條(附表6) 2.OSHA 29 CFR 1910.119(h)(1) 3.API 581	文件 觀察		8	



動火許可-項目重點

- 動火許可申請及核可程序**
 - 應以免動火之替代工法為優先考量，並實施動火作業前，執行**作業安全分析**，以確認作業場所中之危害因素，並確實完成相應的**火災預防及相關保護措施**。
 - 動火許可應以書面為之，並於許可證上記錄**核准時間、作業對象、作業期間及檢核項目**。
 - 動火許可有效期限，動火許可申請時機(平日、假日、夜間動火許可申請)、**作業逾期時處置作法**(延長許可申請、重新申請)。
- 火災預防及保護相關措施**
 - 動火作業前、作業期間及作業完成後應實施的**火災預防及相關保護措施**。
 - 如：應**移除**動火作業區附近一定範圍內的所有**可燃物**(依據美國OSHA 29 CFR 1910.252(a)建議為距離動火作業區**35 feet (10.7 m)**以內之範圍)，若不可行，則以防火簾幕或其他金屬、石類的屏障等屏障保護可燃物，防止其被點燃。
- 人員職責**
 - 界定動火作業相關人員之職責，以避免相關單位互相推諉責任，使動火許可制度未落實。
 - 如：**轄區單位**應指派經訓練合格之**監火人員**，其應監督動火作業區域內之火源，不擅離職守。



操作程序執行之安全觀察與稽核表

類別	CRC	審核員	執行員	觀察日期	執行日期
觀察人	楊志強	張朝輝	張朝輝	2024/11/15	2024/11/15
文件編號	PSM-001	名稱	動火許可申請程序		

一、觀察內容與發現

1. 現場觀察發現：現場作業人員在進行動火作業前，未執行安全分析(SHA)程序，且未對作業區域內的可燃物進行清除。此外，現場未設置足夠的防火屏障，且未對作業人員進行必要的安全培訓。
2. 發現人員：現場作業人員及監火人員。處理人員：安全工程師及現場主管。
3. 改善建議：加強現場安全培訓，確保所有作業人員均了解動火許可程序及相關安全要求。同時，應加強現場監督，確保動火作業前必須執行安全分析程序，並設置足夠的防火屏障。

二、改善建議與追蹤

1. 請現場人員於11月20日前完成安全培訓，並提供培訓紀錄。
2. 請現場人員於11月20日前完成現場監督，並提供監督紀錄。

觀察員簽名：張朝輝

審核員簽名：楊志強



製程安全管理績效

RT-CH-540a.1

項目	2022 年	2023 年	2024 年
製程安全事故次數 (PSIC)	1	0	0
製程安全事故率 (PSTIR)	0.23	0	0
製程安全事故嚴重率 (PSISR)	0.69	0	0

註 1：2022 年總工作小時為 866,052 小時 (員工及承攬商)，2022 年事故嚴重級別為第三級 3 分

註 2：製程安全事故率 (PSTIR) = 製程安全事故統計 × 200,000 / 總工作小時

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 / 總工作小時

設備安全管理

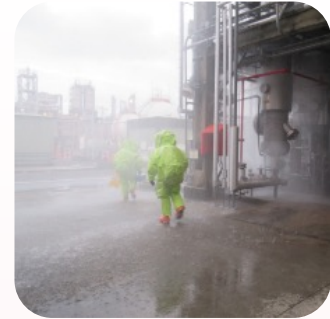
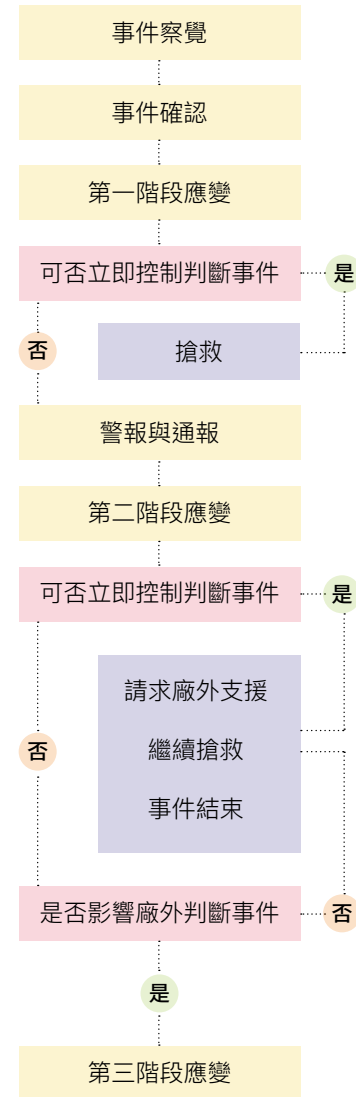
對於危險性機械設備均依法予以列管及定期檢查，以確保設備安全操作。2024 年檢查危險性機械 5 座、危險性設備 230 座，皆檢查合格。另部分汰舊換新，報廢設備共計 11 座，以維護操作安全及生產不中斷。

緊急應變機制

本公司每半年定期舉行自衛消防編組訓練，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。(各階段應變運作詳見 ESG 網站緊急應變運作)

2024 年本廠自衛消防編組訓練著重「滅火器、泡沫瞄子實作訓練」，藉由實作訓練、自衛消防編組訓練，提升應變人員的操作知能、人員防護，實踐企業減災、整備的第一道防線。

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，2024 年度針對十吋乙烯管線高後果風險辨識區之鳥松區中正路 374 號 (中正路水管路口) 段進行評估，鄰近有商家、鳥松國小、鳥松國小，澄清湖風景區及澄清湖棒球場等敏感受體，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。地下管束自辦沙盤推演 (2024 年 8 月 28 日) 及實兵演練 (2024 年 9 月 20 日) 各一次，配合經發局無預警演練 (2024 年 5 月 13 日) 一次。



緊急應變方案模擬評估

毒性及關注化學物質應變演練

2024 年度辦理毒性及關注化學物質應變演練，包含 1 場計畫性應變演練 (沙盤推演)、2 場無預警測試演練。另毒性及關注化學物質應變依各級制設有專業應變人員，包含專家級 1 位、指揮級 2 位、技術級 7 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

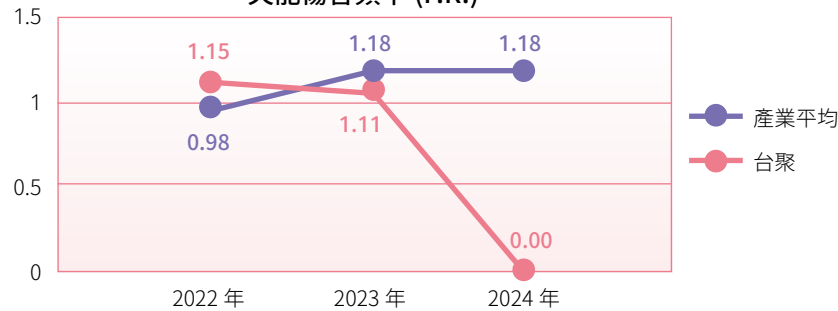
RT-CH-320a.1

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。

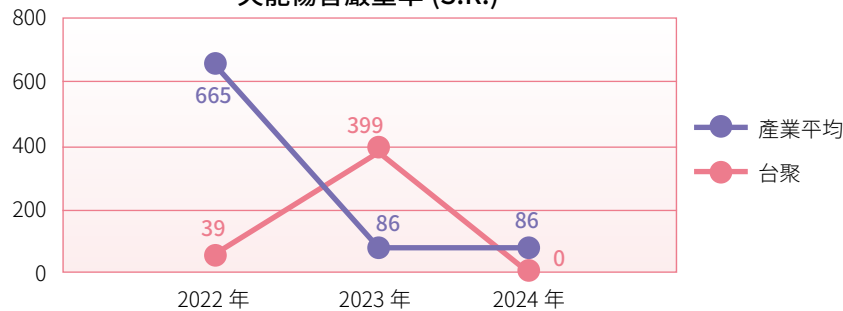
2024 年公司員工作業期間發生職業傷害事件 0 件，承攬商無發生職業傷害。

統計資料自 2024 年 1 月至 2024 年 12 月為止，公司無失能傷害累積總工時為 860,118 小時 (員工及承攬商)。

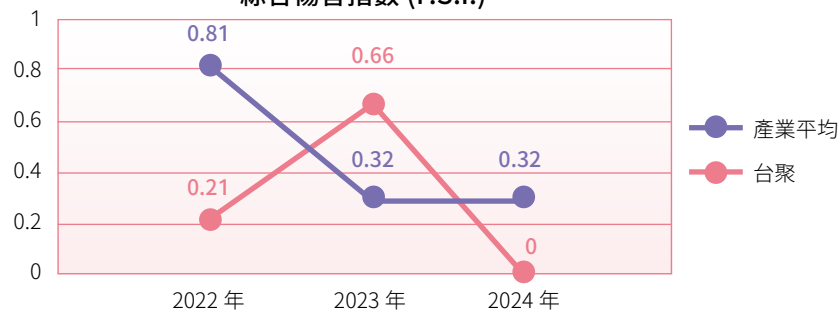
失能傷害頻率 (F.R.)



失能傷害嚴重率 (S.R.)



綜合傷害指數 (F.S.I.)



註1：比較基準為勞動部職業安全衛生署勞動檢查 2022 年及 2023 年統計年報，目前最新版為 2023 年，2024 年產業平均以 2023 年產業平均資料比對

註2：產業別：化學原材料、肥料、氮化合物、塑橡膠原料及人造纖維製造業

安全衛生管理績效

項目 / 年度	2022 年		2023 年		2024 年	
	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商
失能傷害頻率 (F.R.=LTIFR)	0	1.15	1.11	0	0	0
失能傷害嚴重率 (S.R.)	0	39	399	0	0	0
綜合傷害指數 (F.S.I.)	0	0.21	0.66	0	0	0
可記錄之職業傷害人數 / 比率	0/0	2/2.30	1/1.11	0/0	0/0	0/0
嚴重的職業傷害人數 / 比率	0/0	0/0	1/1.11	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
總可記錄事故率 (TRIR)	0	0.46	0.22	0	0	0
損失工時傷害率 (LTIR)	0	0.23	0.22	0	0	0

註1：2022年總工作小時為866,052小時(員工755,626小時；承攬商110,426小時，由4月開始統計)；2023年總工作小時為896,252小時(員工775,331小時；承攬商120,921小時)；2024年總工作小時為860,118小時(員工752,074小時；承攬商108,044小時)。

註2：失能傷害頻率(F.R.)=損失工時傷害頻率(LTIFR)=失能傷害(人)次數x1,000,000/總工作小時(取兩位，無條件捨去)

註3：失能傷害嚴重率(S.R.)=總損失工作日數x1,000,000/總工作小時(小數點以下不計算)

註4：綜合傷害指數(F.S.I.)= $\sqrt{[(F.R \times S.R.) / 1,000]}$ (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)x1,000,000/總工作小時(取兩位，無條件捨去)

註6：嚴重的職業傷害比率(無法或難以於6個月內恢復至受傷前健康狀態)=嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)x1,000,000/總工作小時

註7：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人數x1,000,000/總工作小時

註8：總可記錄事故率(TRIR)=可記錄職業傷害(人)次數x200,000/總工作小時

註9：損失工時傷害率(LTIR)=損時傷害(人)次數x200,000/總工作小時

註10：2023年意外事故員工受傷請假至2024年2月14日，重新統計傷害日數共計358天，故更新失能傷害嚴重率與綜合傷害指數(GRI 2-4)

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 2024 年有 1,869 件現場查核事項，其中符合事項 1,546 件、觀察或建議事項 321 件、不符合事項 2 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 設環處	每半年一次 每年一次

事故調查 GRI 403-2:2018

針對廠內各作業活動所發生製程及職安之意外或虛驚事故，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。

2024 年修訂事故調查程序文件，納入 API 585 承壓設備完整性事故調查相關規定，並辦理教育訓練，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。另訂定 9 個落後指標及 1 個領先指標納入 KPI 績效管理，有效掌握安全管理系統，確認尚須加強或改善空間，防止安全屏障故障發生，以達預防事故發生之目標。

事故調查流程請見：[職業健康與安全 / 事故調查](#)

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。

2024 年確實要求各工作許可證落實度及工具箱會議，確認作業現場環境安全。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，作業過程中工安同仁針對各工程進行現場巡檢確認，包含機具設備作業前檢點、作業過程是否有不安全狀況、人員是否有不安全行為等。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。另訂定 KPI 領先指標，定期抽查工作許可符合度及執行完工承攬商評核，針對承攬商安全管理運作情況進行量測追蹤。

2024 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	225	40%
局限空間作業	40	7%
其他作業	295	53%

環安衛教育訓練 GRI 403-5:2018

台聚訂有員工訓練與適任性、職業安全衛生教育訓練辦法、承攬商入廠管理工作說明書，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。2024 年高雄廠環安衛教育訓練統計共辦理 473 場次、4,547 人次、總訓練時數為 13,589 小時，員工及承攬商受訓人數共 950 人（訓練比率 100%），且各環安衛教育訓練均有考核或實作拍照等紀錄留存，並定期派員進行專業證照回訓，以確保維持證照之有效性。

2024 年環安衛教育訓練統計

類別	場次	人次	總時數
新進人員訓練	5	8	48
異動人員訓練	17	25	165
員工在職訓練	358	3,918	11,588
承攬商訓練	93	596	1,788

健康風險評估 RT-CH-320a.1

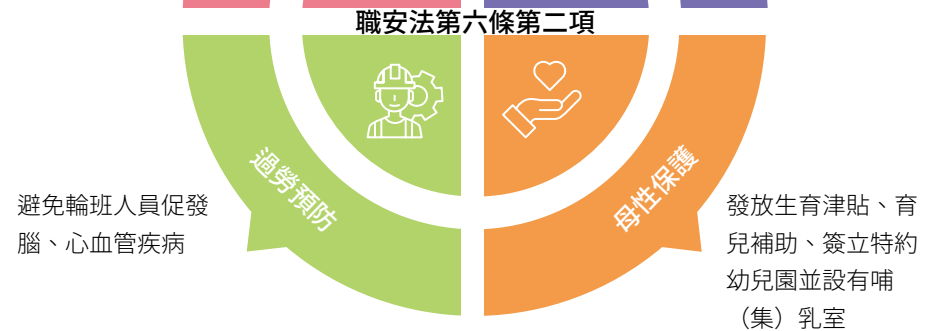
台聚依法進行全廠化學品評估及分級管理，針對具有健康危害者 (CNS 15030)，評估其危害及暴露程度，劃分風險等級，並採取對應之分級管理措施。並每半年進行勞工作業環境監測作業，針對第二種有機溶劑、特定化學物質、噪音等進行現場作業人員測定，CO₂ 及局部排氣設備風速進行檢測，2024 年勞工作業環境監測結果均符合法規標準，未來將持續加強落實勞工健康保護，提供安全健康作業環境。

健康關懷

職場守門員

避免職業因素引起
肌肉骨骼傷害

不允許職場上任何
霸凌、性騷擾存在



避免輪班人員促發
腦、心血管疾病

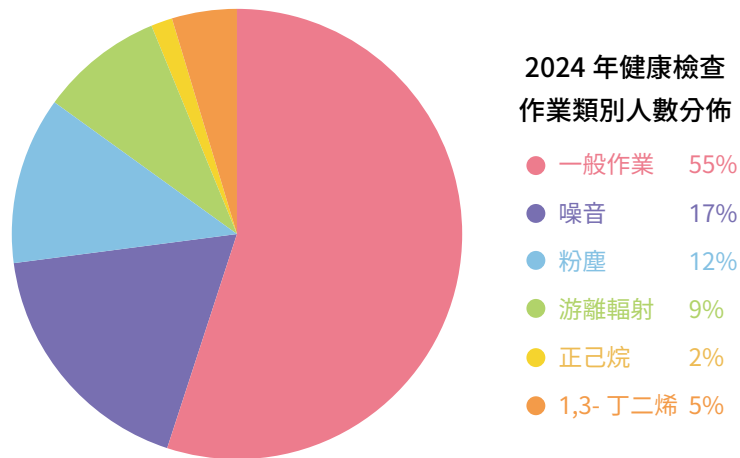
發放生育津貼、育
兒補助、簽立特約
幼兒園並設有哺
(集) 乳室

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、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 1：2024 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 429 人，2024 年受檢率 =99.5%。

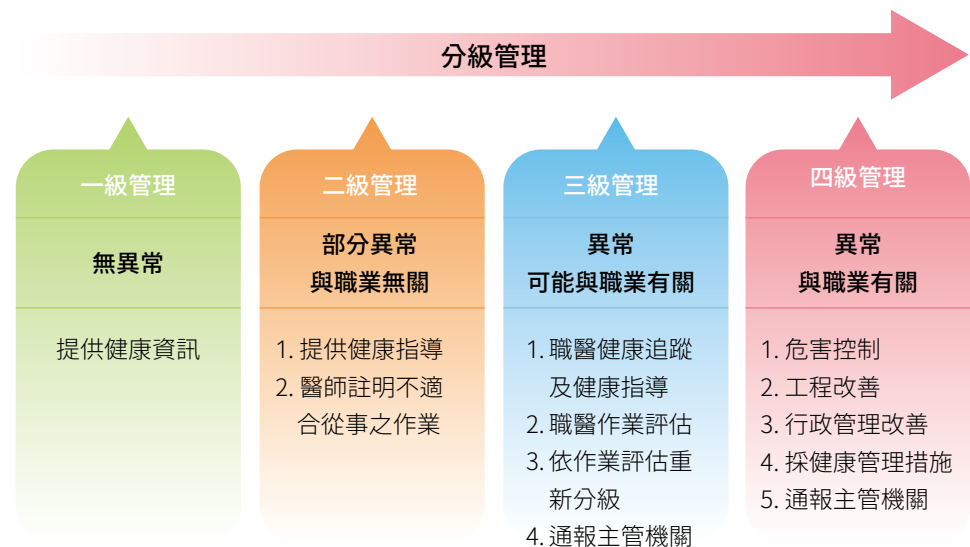
註 2：所有員工皆有做一般健康檢查，其他項目是加做的特殊作業健康檢查。

健康分級管理

GRI 403-10:2018

2024 年共計安排 135 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	檢查人數	一級管理	二級管理	三級管理	四級管理
噪音作業	89	62	27	0	0
粉塵	61	60	1	0	0
游離輻射	44	22	22	0	0
正己烷	8	8	0	0	0
1,3- 丁二烯	42	29	13	0	0



健康促進相關作為

GRI 403-2:2018、403-3:2018、403-10:2018

包含每年員工健康檢查、承攬商關懷、不法侵害 - 職場霸凌教育訓練、肌肉骨骼傷害預防教育訓練等，詳見網站：[職業安全衛生 / 健康關懷](#)

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 ESG 網站[健康關懷](#))。歷年員工及承攬商無職業病之案例發生。

職業病預防措施



人因預防

肌肉骨骼疾病評估 **351** 人
人因教育訓練 **156** 人
作業環境審視及訪談 **7** 人



母性保護

設置 - 哺 (集) 乳室供員工使用
2024 年母性健康保護 **1** 人



健康關懷

傷病復工評估 **1** 人
防護具穿戴評估 **163** 位



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 **97** 人



過負荷預防

過負荷評估 **315** 人
高風險辨識面談 **8** 人
健康講座 **14** 人
代謝症候群預防講座 **63** 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。2024 年度安排健康講座宣導健檢異常紅字之說明，促使同仁更了解隱藏的健康問題，增強健康促進之動機。



健康促進

GRI 403-6:2018



台聚獲得 111 年體育署 i sports 運動企業認證 (效期三年)，並獲頒獎，展現台聚長期照顧員工成效。



與供餐業者合作，提供由營養師調配之健康餐供員工挑選。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 專區[健康促進](#)。

「聚聚走走」健走活動

台聚集團 2023 年舉辦第一屆健走活動「聚聚走走」，以鼓勵的方式協助同仁自覺運動。三個月的持續健走，不僅改善健康素質，良性的競爭也激起員工們對健走的興趣與重視。

2024 年第二屆聚聚走走，參加人員由 2023 年的 190 人增加至 356 人。活動並搭配植樹點數，每日完成 6,000 步 / 人，即獲得企業植樹點數 1 點。累計 1,000 點，即以企業名義種下 1 棵樹，本次共植樹 24 棵。



台聚集團第二屆「聚聚走走」成果發表

社區居民

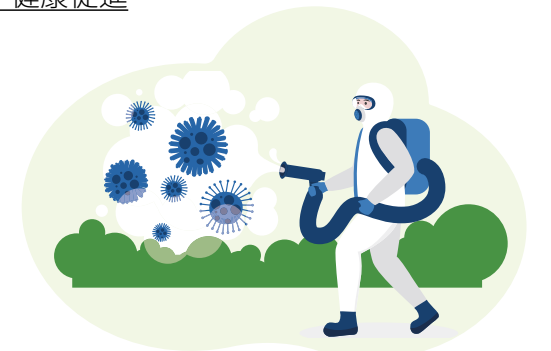
台聚關心社區成員疾病預防及風險控制，持續推動空水廢各項管制措施，更規劃推動當地環境清理和防疫工作，除了捐贈防疫物品給鄰里、學校及消防機關，擬由台聚員工擔任義工，協助當地社區進行環境清潔與防疫工作。2018 年至 2024 年持續贊助「高雄市空品淨化區管理計畫」。

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。



急救教育訓練及防護具教育訓練

每年安排緊急救護，2024 年規劃呼吸防護使用教育訓練及密合度測試 143 人，詳見職業健康與安全 / 健康促進



5.3 人才吸引與留任

GRI 2-25、3-3、SDGs 4、5、8



衝擊議題

人才招募困難



2024 年實績

1. 全體員工離職率 4.9%(不含退休)
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
3. 舉辦年度員工健康檢查
4. 落實獎酬差異化
5. 定期召開勞資方會議



2025 年目標

1. 全體員工離職率低於 5%(不含退休)
2. 落實員工雙向溝通
3. 招募社區人才增加在地就業機會回饋社區
4. 持續深耕校園，提供產學合作、實習機會



中長期規劃

1. 持續提供完善學習資源
2. 強化人才盤點及考核制度
3. 整合人力輪調和升遷機制
4. 執行整體績效與人才發展系統

人力結構

GRI 2-7、2-8

2024 年本公司員工相關資料

員工人數	429 人，男性 399 人（約占 93%），女性 30 人（約占 7%） 資料截至 2024 年 12 月 31 日
平均年齡	43.2 歲
平均工作年資	13.8 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，本公司員工皆為不定期契約 3. 2024 年共僱有 3 位身心障礙人士，占本公司總人數的 0.7% 4. 大專以上學歷，約占 86.2%。 5. 管理職女性主管占比為 0.9%

註 1：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。

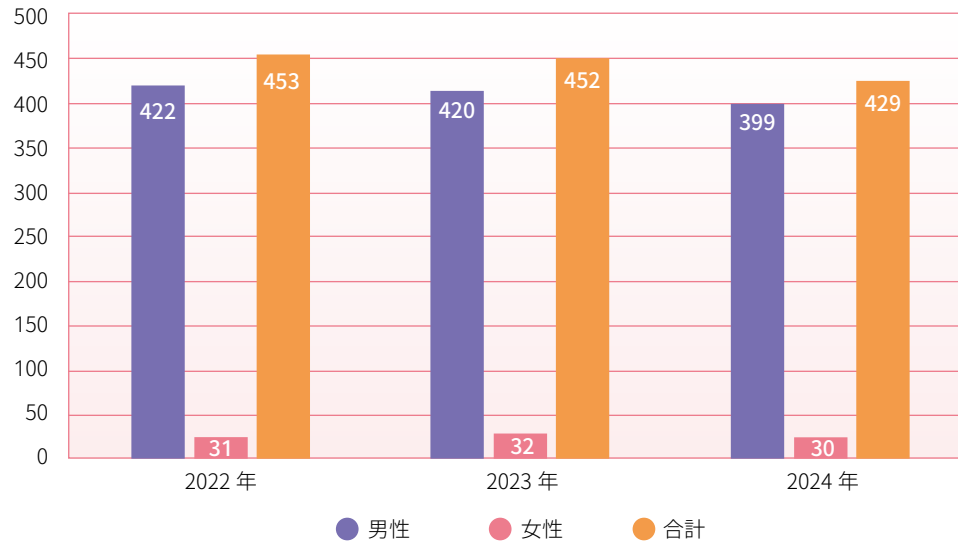
註 2：人員資料由人資系統彙整而得。員工人數包含不定期契約 426 人 + 定期契約 3 人。

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，將持續遴選適當人選補足差額。

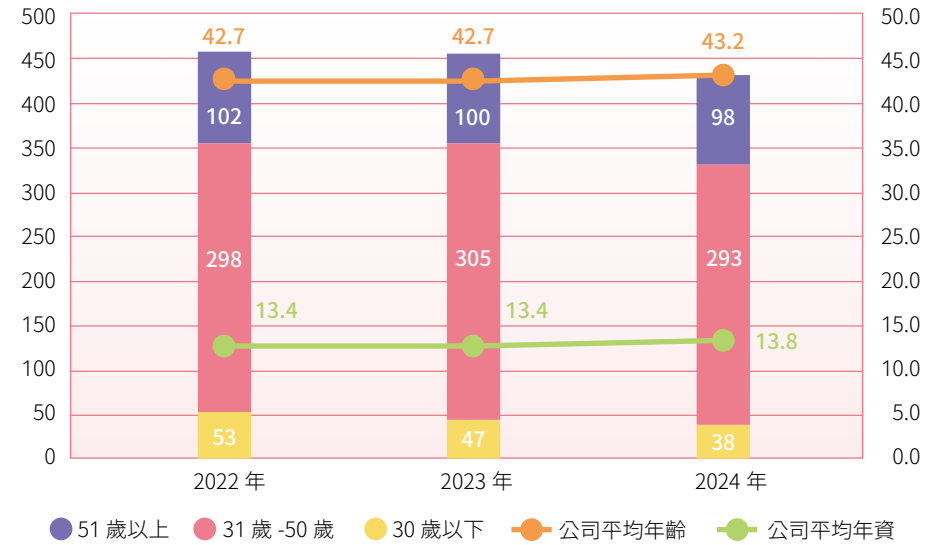
註 4：管理職主管為 8 職等以上職員。

	男性	女性
不定期契約員工	398	28
定期契約員工	1	2
全職	399	30
兼職	0	0

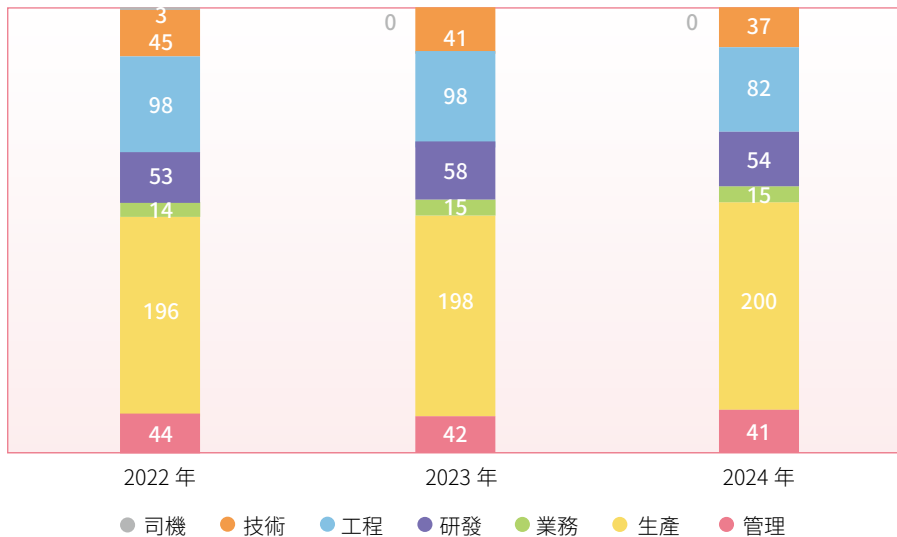
2022~2024 年員工人數及性別分布



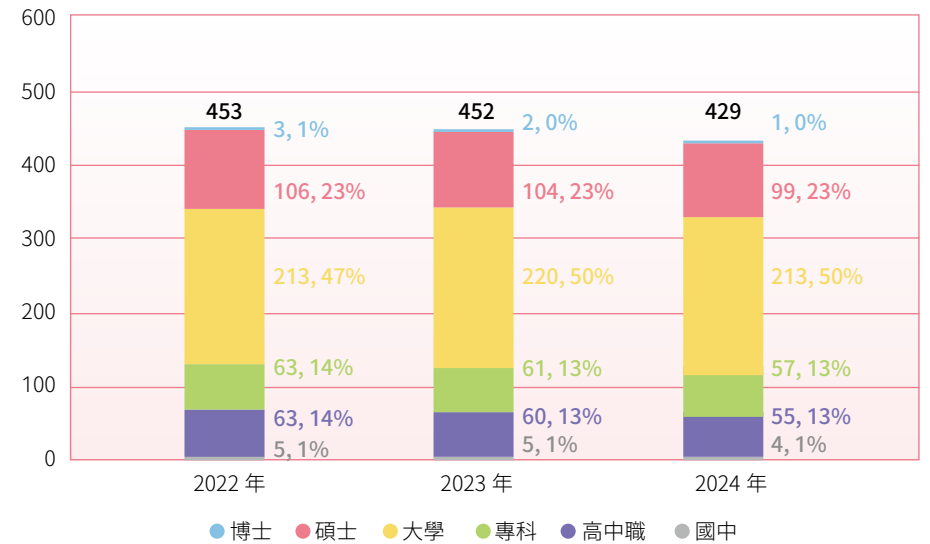
2022~2024 年員工年齡分布



2022~2024 年員工職務分布



2022~2024 年員工學歷分布



註：2023 年報告書誤植，2022 年管理職應為 44 人。(GRI 2-4)

員工流動 GRI 401-1、404-3

人才招聘、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。

2024 年在地雇用率為 81.35% (設籍高雄及台北員工 349 人 / 總員工數 429 人)。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。

2024 年本公司雇用的新進人員共 10 人 (含合約人員 2 人)，佔公司人數比例約 2.3%，根據 104 人力銀行於 2024 年所提出的《人資 F.B.I. 報告》中新人留任率、離職率概況趨勢 (詳見 <https://reurl.cc/Y4Kbgl>)，2023 年企業新人留任率從所屬產業類別觀察，比較如下表格：

新人留任率 (傳統製造業)

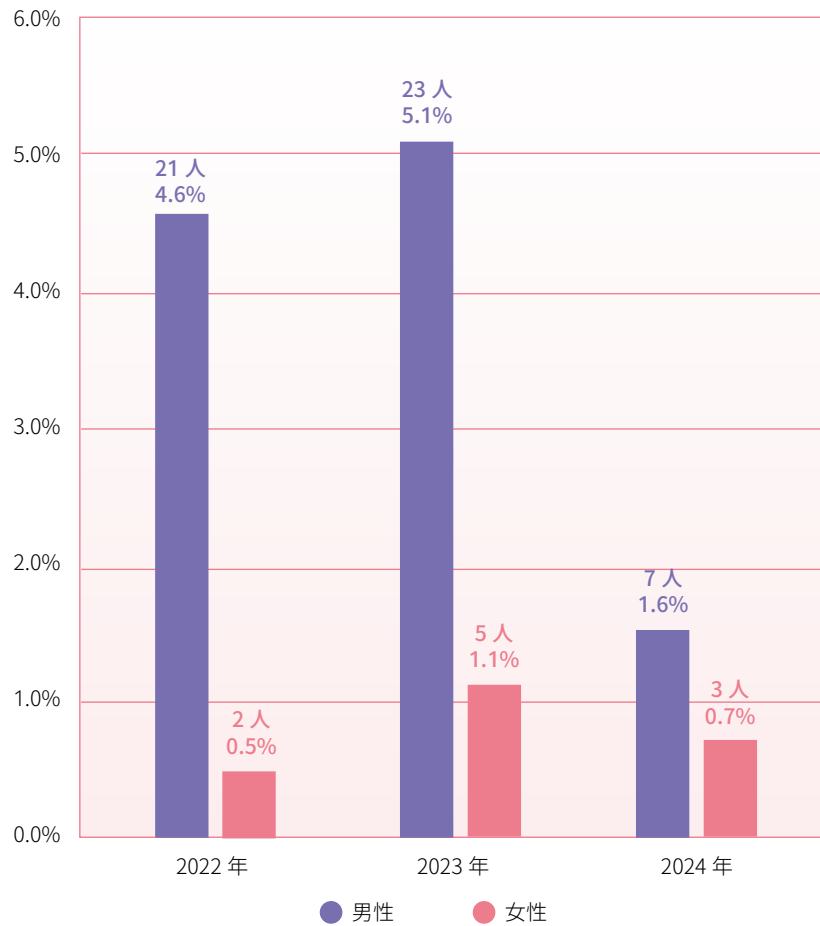
時間	本公司	人資 F.B.I. 報告
一個月	90.00%	75.20%
三個月	90.00%	68.70%
六個月	80.00%	65.40%

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。

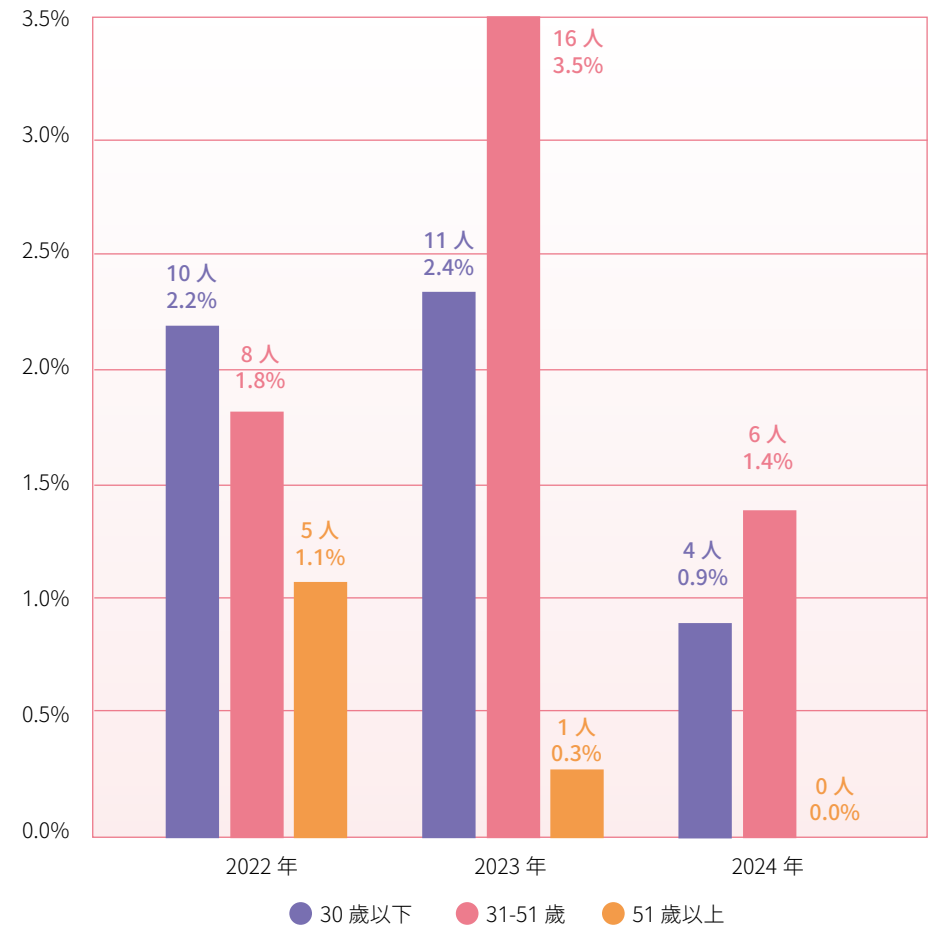
新進人員依性別、年齡及區域分布情況如下圖：

2022~2024 年新進率依性別分布



註：新進率為當年度新進人數／當年度年底在職人數。

2022~2024 年新進率依年齡分布



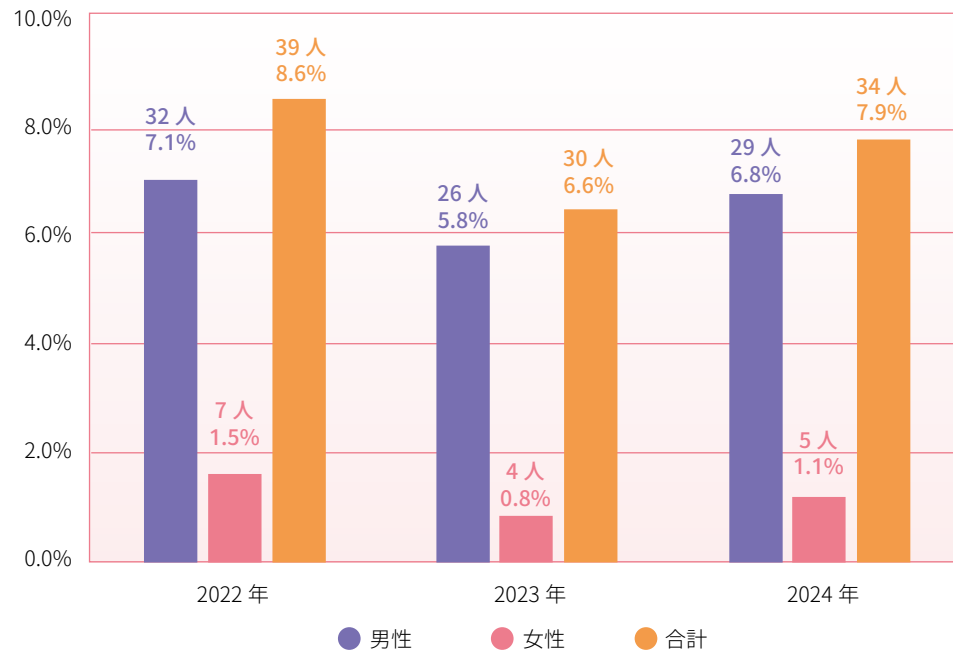
離職率

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。

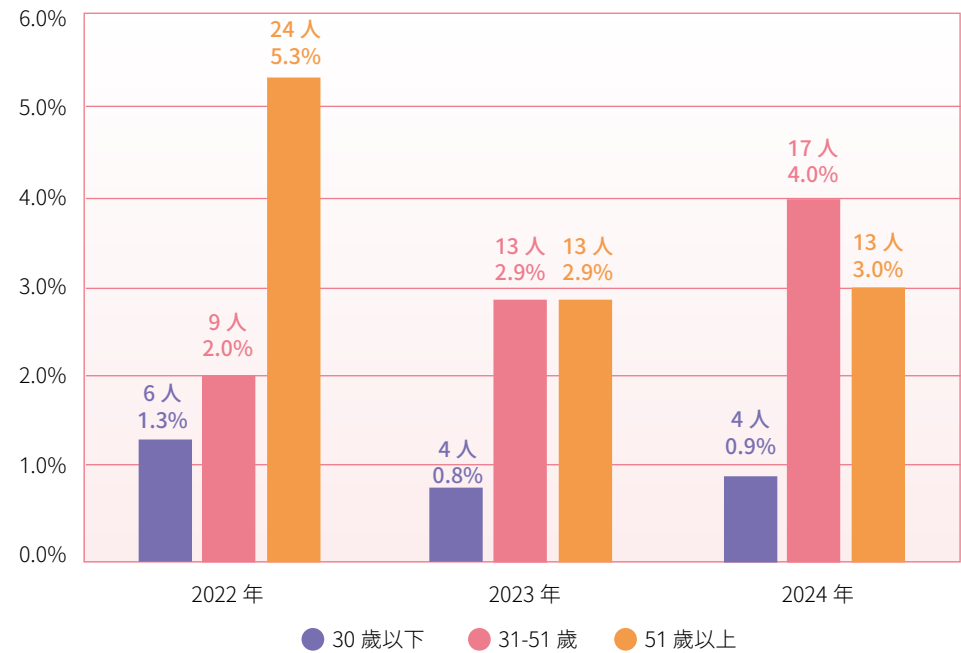
2024 年本公司離職人數共 34 人（含因退休離職 13 人，合約到期離職 1 人），其中女性員工有 4 人，離職人數和比率均較 2023 年呈現上升趨勢。根據 104 人力銀行於 2024 年所提出的《人資 F.B.I. 報告》（詳見 <https://reurl.cc/Y4Kbgl>），提供最新年度之所屬產業類別相關資訊，顯

示「傳統製造業」員工離職率（不含退休）為 17.3%，本公司員工離職率（不含退休）為 4.9% 遠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。

2022~2024 年離職率依性別分布



2022~2024 年離職率依年齡分布



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，實現人權普世價值，本公司參考【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，於 2018 年 3 月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，並提供安全健康之工作環境，使公司同仁獲得合理與有尊嚴的對待與照顧。

人權風險鑑別管理與人權盡職調查流程，詳見 ESG 網站：[人權政策與管理方案](#)

2024 年人權管理成果 GRI 2-24

依據本公司「[人權政策與管理方案](#)」進行風險辨識後，本年度共納入 14 項人權議題，其中 9 項被列為重大關注的管理項目，包括：「職場包容性」、「強迫勞動」、「工時過長」、「性騷擾」、「職場不法侵害」、「僱用童工」、「個資管理與隱私保護」、「職業安全管理」及「就業與職場歧視」。針對上述重大議題中存在可能風險的項目，本公司已採取風險減緩措施及衝擊補償措施，衝擊補償實施比例達 100%。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	衝擊補償實施比例	成果
職場包容性	1. 依法令規定，足額聘用身心障礙者 2. 建構友善身障者之無障礙工作環境 除前述對身心障礙者友善之政策外，集團亦訂定並揭露職場多元化政策，於標準書「集團招募與任用管理辦法」明訂招募、甄試、進用、分發、配置均不得以種族、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、血型等為由予以歧視而有差別待遇。此外，集團積極推動多元與共融職場，使外籍工作者(含藍領、白領以及僑外生)、原住民及女性員工皆能獲得公平的就業機會與職涯發展，並透過適才、適性之人才發展機制，提供多元化教育訓練、職能提升計畫，促進多元人才的包容與發展，使每位員工在適合崗位上發揮所長，共同成長。	不足進用部分業依主管機關規定辦理，亦積極在招募過程中調整，努力提升符合多元化目標之人才招募比例。	100%	本公司進用身心障礙者人數未達法定應進用人數，依規定繳納差額補助費。

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 ([人權政策與管理方案](#))

註 1: 工時過長指每月實際加班時數超過 40 小時

人權關注事項與做法

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 網站](#)。

人權保障訓練作法

人權保障訓練包含新人訓練、預防職場暴力、職業安全系列訓練及誠信道德宣導等。2024 年舉辦促進人權保障相關訓練，參加總人次共 1,848 人，總時數為 6,629.5 小時。詳見 ESG 網站：[人權政策與管理方案](#)

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，本公司章程明定，年度如有獲利應分派員工酬勞，不低於當年度獲利百分之一。公司全體員工均可分享公司經營成果。

公司已制定及實施之員工薪酬及福利如下：

員工薪酬

本公司設有薪資報酬委員會，定期檢討薪資報酬政策；並將獎懲連結年終獎金，以使獎勵及懲戒制度明確有效。依據公司獲利程度、員工個人績效與組織目標達成率發給年終獎金。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	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。2024 年度男女薪酬比，因應石化產業特性，女男薪酬比例雖略有差異，但仍趨近一比一，顯現性別平權之成果。

	中高階主管		一般員工	
	男	女	男	女
本薪	1.16	1	0.9	1
全薪	1.29	1	1.02	1

註 1：比例計算以女性為 1，本薪為 2024 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。

註 3：比例計算以女性為 1，全薪是以年度報稅所得為計算基準，上述統計不含約聘人員。

項目	內容	2024 年	與前一年差異
1	非擔任主管職務之全時員工人數	428	-9
2	非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(年薪/仟元)	1,038	-181
3	非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(年薪/仟元)	958	-152

註 1：非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

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。

2024 年度共 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，2024 年符合申請資格的員工有 25 人；2024 年 1 人申請育嬰留職停薪，申請時間為半年 (2024 年 7 月至 2024 年 12 月)；2023 年 1 人申請育嬰留職停薪，申請時間為半年 (2023 年 8 月至 2024 年 1 月)，已於 2024 年 2 月復職，截至 2024 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
年度狀況	當年度享有育嬰假人數	22	3	25
	當年度實際申請育嬰留職停薪人數	0	1	1
復職狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職人數	1	-	1
	B) 當年度育嬰留職停薪實際復職人數	1	-	1
	復職率 = B/A	100%	-	100%
留任狀況	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	-	-	-

員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)

台聚集團重視員工的身心健康與整體福祉，精心規劃並導入「員工協助方案」，提供全方位、溫暖且可信賴的支持服務。

為協助員工因應工作與生活中可能面臨的壓力與挑戰，集團設置專業諮詢管道，員工可透過電話、電子郵件及 Line 等方式，獲得合格心理師一對一的專業協談。本方案強調保密原則，協助員工釐清問題、紓解壓力、提升因應能力與心理韌性，進而促進職場健康與幸福感，營造友善且具關懷的工作環境。

我們深信，透過此一全方位支持系統，不僅有助於員工在工作與生活之間取得平衡，也能激發潛能，提升整體組織的凝聚力與永續競爭力。

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 2024 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

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 2024 年底，工會會員人數為男性 330 位、女性 12 位，合計 342 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



工會組織架構請參見 ESG 網站：[人才吸引與留任](#)

2024 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；2024 年有 209 位員工申請子女學齡前育樂金及助學金，共請領 342 人次，平均一位員工育有 1.63 個子女，高於台灣 1.11 個（美國 CIA 公開資料顯示預測 2024 年資料 <https://reurl.cc/yQjb7q>），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、登山社、壘球社、網球社、桌球社等，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 - 九族文化村



旅遊活動 1



旅遊活動 2



旅遊活動 3



登山社活動



保齡球社活動



壘球社活動



籃球社活動

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：

員工滿意度調查

本集團人力資源處於 2023 年 8 月執行集團各公司職員員工意見調查，本次調查內容包括主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等 8 個構面。台聚公司填答率 85%，較上次減少 4%。整體滿意度 4.56 分 (最高 6 分)，較上次增加 0.05 分。

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) 等以下同仁，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。

員工滿意度調查

對象	全體職員
構面與題目	主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等 8 大構面，包含 28 個中向度，共 60 題
調查人數	187 人
填答率	85%
負責調查單位	集團人力資源處
調查頻率	兩年一次
整體滿意度	4.56 分 (最低 1 分，最高 6 分)
調查結果	主管 (4.75 分)、永續經營 (4.73 分)、同事 (4.70 分) 等構面分數較高。薪酬 (4.20 分)、發展 (4.32 分)、企業文化 (4.54 分) 等構面分數較低。
提升改善方案	<p>針對 2023 年調查中滿意度相較偏低的「薪酬」、「發展」、「企業文化」等面向，已於 2024 年展開下列改善措施，並預計於 2025 年 7 月再次進行員工意見調查：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 進行關鍵人才的養成與接班梯隊的建立。 2. 新進人員起薪及主管職務津貼檢討：參考同業標竿企業薪資水準與內部平均薪資，並考量職位管轄幅度、職責範圍、組織功能等因素進行調整，提升薪酬的內部公平性和外部競爭力。 3. 管理職能訓練：辦理「跨團隊協作」、「關鍵人才識別術」、「部屬培育人才發展規劃設計」與「溝通與人際關係」等課程。 4. 持續關注薪資結構的市場競爭力，同時也積極強化福利措施，例如導入 EAP 員工協助方案，提升同仁身心健康與整體滿意度。

5.4 人才培育與發展

2024 年實績

1. 年度員工訓練平均時數約為 27.5 小時
2. 年度訓練時數共計 11,800.5 小時，員工參訓率為 100%
3. 年度每人平均訓練費用約為 959 元
4. 廠區現場同仁取得工作所需專業證書，共計 29 張

2025 年目標

1. 間接員工年度訓練時數達 8 小時以上
2. 執行階層別管理職能訓練機制
3. 落實年度循環課程
4. 持續強化人才盤點及考核制度

中長期規劃

1. 整合人力輪調和升遷機制
2. 強化整體績效和人才發展系統
3. 消弭人才接班斷層，達成公司永續發展目標

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。

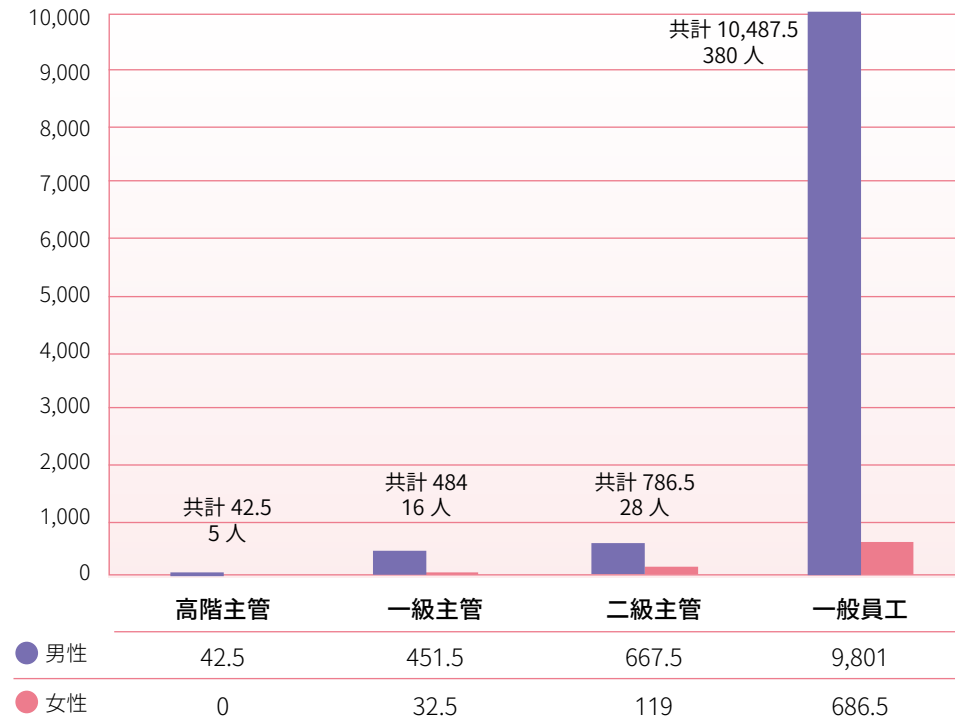
教育訓練

2024 年本公司員工訓練總時數達 11,800.5 小時（含員工參與台聚集團訓練課程之時數），平均每位員工的訓練時數為 27.5 小時，訓練支出費用約 41 萬元，員工參訓百分比約為 100%；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。2024 年集團辦理「問題分析與解決工作坊」、「內部講師訓練」，除了提供員工完善的教育訓練，也讓同仁們更能發揮職位效益，工作坊促進跨部門間的交流，並提升同仁如

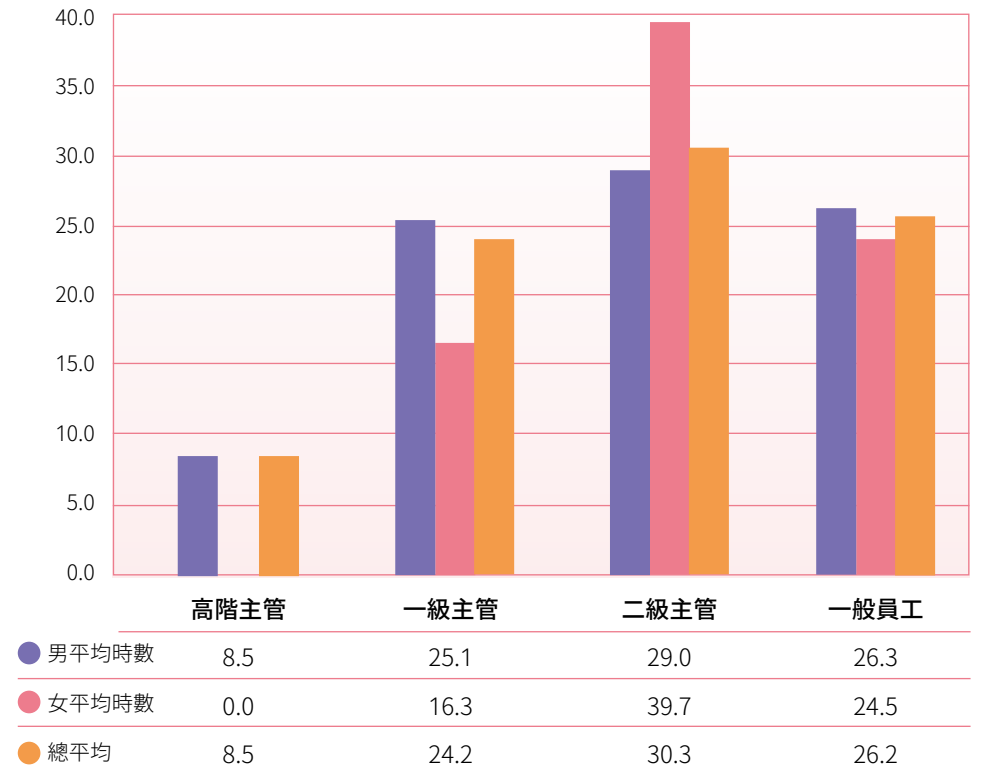
何針對現況透過邏輯、系統性的思考方法習得問題分析與解決的工具；內部講師訓練得以運用於工作當中使用針對廠區對於專業職能之 OJT 的教學與培育手法的提升。



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

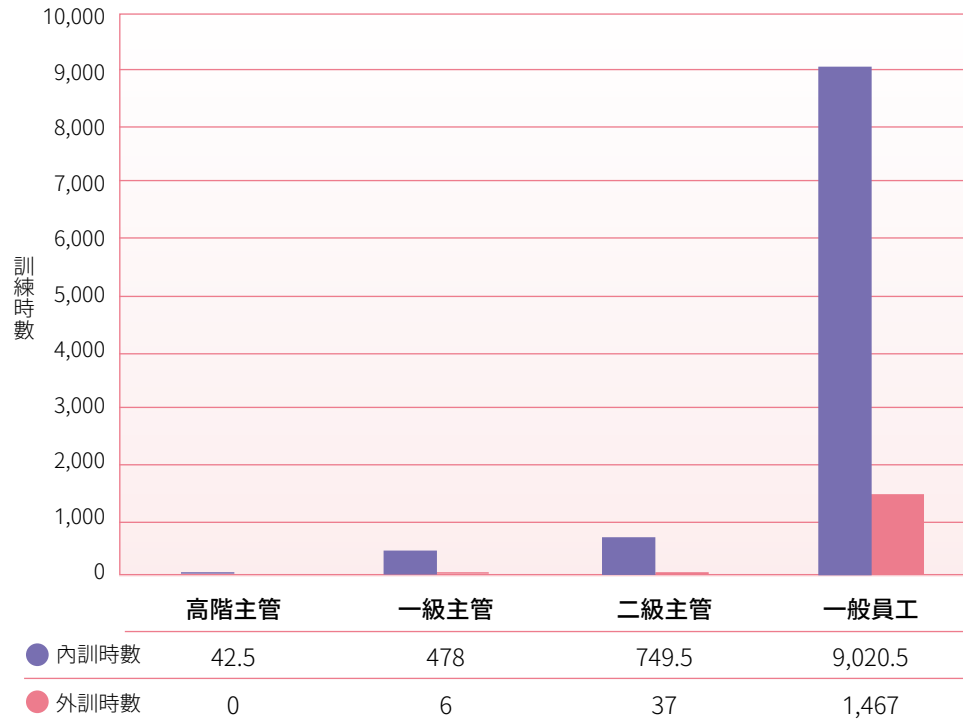
2024 年台聚公司教育時數 (單位：小時)


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。

2024 年台聚公司平均訓練人時 (單位：小時 / 人)


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。

2024 年台聚公司內外訓分布



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. 依法提撥退休金及鼓勵員工儲蓄，保障退休員工生活；每年定期舉辦退休聯誼會，同時也會邀請退休員工參與公司旅遊，照顧其身心健康。
3. 配合政府推動，以定期契約僱用退休員工，可兼顧勞雇雙方彈性並建置退休人才資料庫，藉此傳承經驗並活化其人力資源。
4. 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，配置八人小組，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約 170 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



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。



「高雄石化產業特色課程仁大專班」合作案

期間	2024年8月1日至2029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30名
課程見習	1. 除一般高中課程外，與大學端共同規劃專業課程，包括：化工、電機、資訊、外語、環境工程、生物科技等專業課程 2. 特色專班學生利用學期中或暑假期間由大社工業區各廠安排參訪，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共55.6萬元 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16.4萬元
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. 仁大石化專班於2024年應屆畢業生中60%錄取國立大學，成績斐然 2. 持續辦理第四期程國際石化專班(2024~2029年)，並已於2024年5月16日完成續約儀式 3. 專班與產業合作課程形塑校訂必修課程：綠色能源與循環經濟，課程由在地廠商出發，發展綠色能源實作教學及提出循環經濟永續發展概念

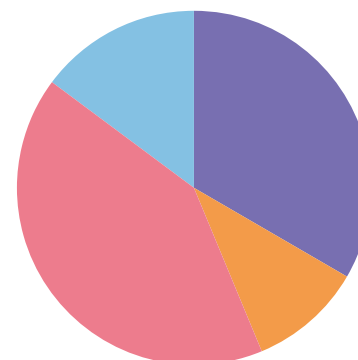
台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金會為台聚公司、亞洲聚合股份有限公司、華夏海灣塑膠股份有限公司、台灣氯乙烯工業股份有限公司及台達化學工業股份有限公司共同參與支持，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。

2024年主要贊助項目

獎助學金	捐助公益團體	贊助教育公益活動
優秀獎學金 人工智能領域獎學金	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	頭份國中音樂計畫 龍鳳漁港淨灘活動 醫療衛教公益活動

2024年台聚捐助台聚教育基金會300萬元，透過教育基金會贊助各項公益支出約972萬元，其中包含頒發獎助學金325萬元；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147萬元。



2024年台聚教育基金會各項贊助支出

- 獎助學金 325萬元
- 公益平台文化基金會 100萬元
- 臺東均一國際實驗高中 400萬元
- 其他各項公益贊助 147萬元

優秀獎學金

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 13 年，累計頒發 2,300 萬元，逾 330 位學生獲獎。

2024 年共頒發 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 18 個系所共 30 名學生，計有博士班 3 名、碩士班 12 名、大學部 15 名，其中具清寒身分者 20 名。為勉勵得獎同學，2024 年 12 月 6 日於台北美福大飯店舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午宴，並邀請集團主管參與，公益平台文化基金會嚴長壽董事長分享他的人生經驗與智慧，勉勵獲獎同學擁有豐富自己人生的力量，「做自己與別人生命中的天使」。



台聚集團研發長劉漢台博士分享職涯規劃並勉勵獲獎同學



公益平台嚴長壽董事長勉勵獲獎同學



2024 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，基金會特設置本計畫，獎勵研究主題專注於智慧生產系統、製程控制、以節省能源與成本為目標等 AI 應用之碩士生及博士生。本計畫自 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 5 位同學獲獎。



公益平台文化基金會

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。今年是公益平台成立 15 週年，於花東地區的發展也進入了整合階段，「培養在地人才永續發展、打造均一學校成為翻轉教育的實踐基地、以江賢二藝術園區帶動花東邁向國際」成為公益平台擘劃「花東永續藍圖」裡三個重要的支點。

自 2014 年起，公益平台協助推動「江賢二藝術園區」的興建計劃，希望創造一個讓觀眾能夠走近藝術、親身體驗自然與建築共融之美的場域。歷經千日的建設，園區計劃於 2025 年春天正式開放，公益平台將協助園區的展覽規劃與管理，並透過各種藝術和美學教育計劃，讓更多人親近這座藝術殿堂。期待在不久的未來，因著均一學校培育的未來人才及江賢二老師的推廣、加上公益平台匯聚眾人之力，統合資源，讓園區成為國際藝術交流的重要平台，也讓花東成為推動永續旅遊的示範之地。



江賢二藝術推廣 跨界合作 _ 極境尋光



2024 雙濱共好社群

台東均一國際實驗高中

台東只有 20 萬左右的人口，佔台灣的百分之一，全縣高達 55% 的小學人數不足 60 人，教育資源缺乏且分散，因此花東的改變必須回到教育。均一學校的使命任務最重要的是孕育年輕人擁有「做人、生活、做事」的能力與素養，「做人」即是「品格教育」，其中除了責任感、道德倫理，也包含同理心、正義感以及獨立思辨、團隊合作的能力。師長更需培養孩子發展以品格為根基的人生觀及公民素養。均一學校在藝術文化與各學科跨域學習的實踐，讓孩子尋找並發揮自我優勢，幫助孩子在快速變化的時代中認識自己、找到方向，也賦予孩子豐富的精神生命。



均一中學部探索教育 _ 水域課程



均一中學部創意學群 _ 綠能建築 社區再造



均一學校 _ 創新留學計畫

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。



頭份國中哈慕尼合唱團



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，提高員工環保意識，並了解塑膠及海洋垃圾對環境及水中生物的危害，重視海洋垃圾造成生態危機的議題，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，為我們的環境帶來改變。

今年華夏公司同樣與台達化頭份廠攜手合作，於 2024 年 9 月 21 日聯合舉辦淨灘活動，維護海域環境清潔。今年是華夏舉辦的第七次淨灘，由林漢福副董事長及胡吉宏總經理帶領，逾 200 位同仁踴躍參加，齊心守護我們的沙灘與海洋。



淨灘活動照片



淨灘活動照片

醫療衛教公益活動

雖然全民健保已經相當方便，民衆就醫無須擔心醫療費用，健保保障民衆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、給予民衆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 2024 年贊助 5 項醫療衛教公益營隊之部份活動經費。5 營隊參與隊員人數超過 500 人，服務人數超過 2,600 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	彰化大城等 4 鄉	110	300+
	綠十字醫療服務隊	雲林水林、元長鄉	120	400+
	山地社會醫療服務團	南投仁愛鄉、埔里	70	400+
	楓杏醫學青年服務團	澎湖	220	1,000+
中國醫藥大學	口腔衛生教育推廣服務隊	屏東滿州鄉	30	500+



臺北醫學大學社會醫療服務第一隊 _ 診療組員對居民進行初診



臺北醫學大學楓杏社會醫療暨醫學知識推廣服務隊 _ 醫師看診



臺北醫學大學綠十字醫療服務隊 _ 義診站