

第五章 安全健康 與社會共融

亮點績效

- ✓ 無違反職業安全衛生法規罰款之事件
- ✓ 無發生職業安全及製程安全事故
無發生工作者失能傷害之火災事件
無失能傷害累積總工時 243.5 萬小時
- ✓ 員工健康檢查受檢率 99.2%
- ✓ 榮獲體育署 i sports 運動企業認證
- ✓ 員工教育訓練 26.5 時 / 人

本章重大議題

職業安全衛生
人才吸引與留任



5.1 作業安全管理

GRI 2-25

SDG 3

SDG 4

SDG 11

SDG 12

意義與策略	衝擊管理	實績與目標	如何管理
對台聚的意義 台聚高雄廠為丙類危險性工作場所，落實製程安全管理 (PSM) 推動，透過強化危害辨識、風險評估與控制，系統性地預防降低火災、爆炸、毒物洩漏等重大災難風險，保障企業永續經營。	短中長期正 / 負面衝擊項目 · 中期正面實際衝擊：保障安全職場，降低事故發生 · 短中長期負面實際衝擊：高危害化學物質災害	2025 年目標 · 製程安全事故數 (PSIC)：0 · 製程安全總事故率 (PSTIR)：0% · 製程安全事故嚴重率 (PSISR)：0% · PSM KPI 管制目標達成率：90%	有效性評估 · 每月 PSM 執行月報 · 每季 PSM 推動進度會議報告 · 每季製程安全管理績效指標追蹤
策略 · PSM 推動並持續精進 · 訂定製程安全管理績效	衝擊邊界 台聚員工、承攬商	2025 年實績 2025 年未有製程安全事故 · 製程安全事故數 (PSIC)：0 · 製程安全總事故率 (PSTIR)：0% · 製程安全事故嚴重率 (PSISR)：0% 2025 年 49 小項 KPI 指標項目達成管制目標 46 小項 · PSM KPI 管制目標達成率：93.9%	申訴機制 提供製程安全相關技術諮詢並協調各單位執行推動，持續溝通聯繫，了解執行需求並取得共識 · 廠務會議 · 安全會議 · PSM 相關會議 · 職業安全衛生委員會
承諾 降低高危害重大事故發生，減少公司財產損失及工作者安全 資料統計範圍： 高雄廠、承攬商、運輸協力廠商	負面補救及預防措施 · 已導入 PSM 管理制度，系統化預防高危害重大事故發生 · 每年除自行內部稽核外，集團設環處定期稽核，確實掌握 PSM 推動狀況 · 建立 PSM 資料庫揭露廠內高度危害化學品之危害資訊，讓員工能了解製程危害認知及相關應變措施	2026 年目標 · 製程安全事故數 (PSIC)：0 · 製程安全總事故率 (PSTIR)：0% · 製程安全事故嚴重率 (PSISR)：0% · PSM KPI 達成管制目標率：90%	
		中長期規劃 · 全員參與落實 PSM 推動 · 優化製程安全管理制度 · PSM 符合性稽核，持續優化改善 · 降低高危害化學物質重大災難風險，達到製程安全零事故之目標	

GRI 403-5:2018、403-7:2018

管理方針

2019~2025 年持續透過系統性管理建立全員參與、風險認知、持續改善的安全文化，藉由危害辨識、風險評估與符合性稽核，以美國 OSHA 標準為主軸結合風險基礎製程安全 (RBPS) 等理念，推動製程安全資訊、製程危害分析、勞工參與、標準作業程序、教育訓練、承攬管理、啟動前安全檢查、機械設備完整性、動火許可、變更管理、事故調查、緊急應變、商業機密及符合性稽核等 14 項要素，整體規劃通盤檢討，提升設備可靠度與管理效能，達到預防重大災難，確保員工與社區安全。

除遵循集團訂定 31 大項 (49 小項) 績效指標外，2026 年強化自訂 10 項關鍵性設備及老化設備 KPI 指標，加強設備完整性及製程操作安全性，並定期檢討追蹤滾動式策略推動管理。



30 項 領先指標

- ・ 製程安全資料、製程安全評估 (改善) 進度
- ・ 勞工參與及提案改善
- ・ SOP 查核、檢討及現場落實度檢討
- ・ 教育訓練落實度
- ・ MOC、PSSR 執行率
- ・ 事故調查、緊急應變及安全防護具

19項 落後指標

- ・ 非計劃性停車次數 / 時數
- ・ 高風險管線 / 設備洩漏點
- ・ 製程安全事件率
- ・ 重大職災、製程安全事件

10項 自訂指標

- ・ 老化設備管理
- ・ 超高壓螺栓鎖緊度查驗
- ・ 壓力 / 溫度 / 流量指示器、關斷閥及控制閥管理
- ・ 安全閥跳脫 / 異常管理

管理成效

系統性進行 PSM 14 項制度推動，包含建立 PSM 資料庫依機密管制提供必要資訊給予員工、製程安全資訊的應用、許可證制度管理、承攬安全監督、人員操作安全觀察、嚴格執行變更管理及啟動安全檢查、機械完整性定期檢查等，並著重製程危害風險評估管控，鼓勵事故（虛驚）提報並訓練提升調查手法有效找到根因檢討改進，強化人員緊急應變能力安全下執行重要操作，不斷持續努力將製程安全管理觀念、制度、訓練、執行及成效檢討等拓展至廠內每一同仁。

每季辦理職安委員會就製程安全管理推動執行成果、績效指標及待加強項目等檢討說明，另不定期於廠務會議及各單位安全會議，與主管及現場同仁共同分享執行優點及弱項改進，一同針對 PSM 制度面與執行面作法進行調整，使推動符合現況需求並提高落實度。除年度定期內部符合性稽核外，並結合集團友廠相互稽核交流、成果審閱及現勘訪視等，及業界 PSM 推動成果學習，國內外事故案例分享反思，達到資源成果共享、策略目標借鏡參考，持續改善精進，以提升製程安全管理之效益。

2025 年推動執行重點

- ✓ 製程安全管理共辦理 33 場次會議及 41 場次訓練課程，訓練參與人數 1,186 人次，總訓練時數達 2,897 小時。
- ✓ 關鍵性設備管線檢查完成 2,428 件；安全關鍵性製程設備檢查完成 1,006 件。
- ✓ 完成危險性機械 3 座、危險性設備 338 座定期檢查，合格率 100%。
- ✓ 定期每年進行消防設備安全檢查及檢修結果申報，包含火警受信總機、手動警報設備、緊急廣播設備、標示避難逃生照明設備、消防蓄水池及連接送水管、火警探測器、撒水射水設備、滅火設備等消防搶救必要設備。
- ✓ KPI 績效指標達成管制目標 46 小項，目標達成率：93.9%。其中未達成目標之項目，包含提案改善 1 件因施工安全考量未完成延至 2026 年；現場巡檢安全觀察遵守落實度有 30 項異常件數，均已完成缺失改善；高風險設備洩漏 2 件，立即修復改善鎖緊或更換，並委外第三方檢測確認。

製程安全管理績效 RT-CH-540a.1、540a.2

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
製程安全事故數 (PSIC)	0	0	0
製程安全總事故率 (PSTIR)	0	0	0
製程安全事故嚴重率 (PSISR)	0	0	0

註 1：依美國國家標準機構及美國石油協會之「煉製及石化業製程安全績效指標建議實務 754(ANIS/API RP 754)」

註 2：製程安全事故數 (PSIC)= 製程安全事故次數 (嚴重等級為第一級 Tier-1 或第二級 Tier-2 之事故)

註 3：製程安全總事故率 (PSTIR) = (年度) 累計製程安全事故總數 × 200,000 / 工作者總工作小時

註 4：製程安全事故嚴重率 (PSISR) = (年度) 累計製程安全事故嚴重度權重總分數 × 200,000 / 工作者總工作小時

註 5：2025 年工作者總工作小時為 844,612 小時

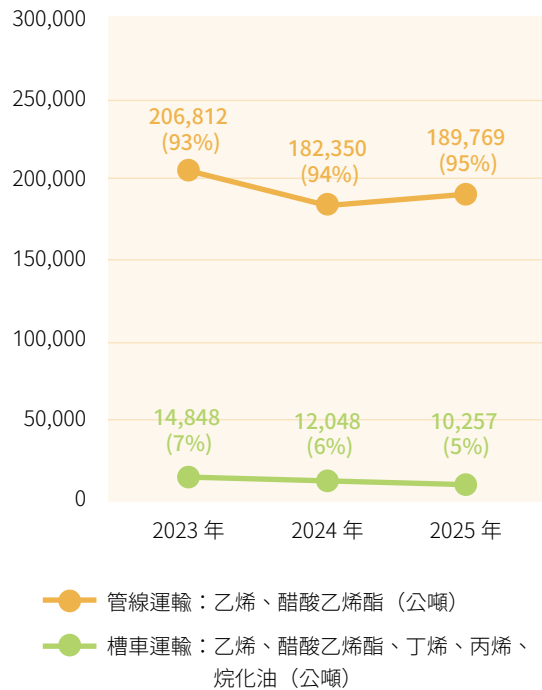
原料及產品運輸管理

GRI 403-7:2018

原料運輸

台聚生產製造主要原料有乙烯、醋酸乙烯酯、丁烯、丙烯、烷化油，考量原料運輸安全，主要以地下管線運送，其餘由槽車運送。

主原料運輸方式



原料槽車運輸管理

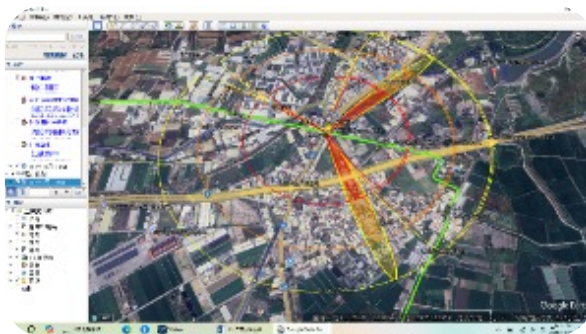
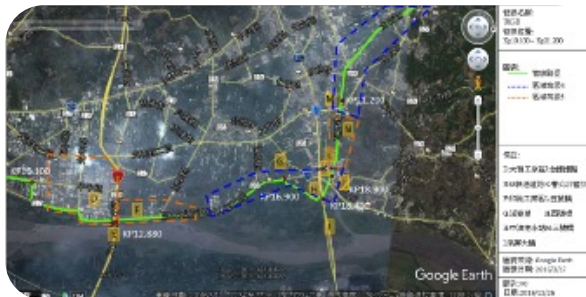
- ✓ 選擇政府立案之合法運輸公司，運輸槽車具備合格檢驗證照。
- ✓ 依循相關道路交通安全規則、高壓氣體槽車道路安全管理之規定。
- ✓ 訂有緊急應變機制，人員專業訓練，並具備完善應變能力。
- ✓ 廠內裝卸訂有標準作業程序，裝卸區域標識與警示，遵循裝卸貨安全規定，並有人員現場監督。
- ✓ 工安人員落實職安法規要求定期環安衛巡檢，確保化學品運輸與裝卸的安全性。
- ✓ 2025 年無原料運輸相關事故發生。(RT-CH-540a.2)

地下管線運輸管理

- ✓ 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。
- ✓ 2025 年完成陰極防蝕系統 2 處整流站修復，修復後整流站可提供完整防蝕保護電流，以抑制管線腐蝕速率增長。
- ✓ 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，2025 年每季進行防蝕系統測站量測共 192 次、整流站量測共 36 次，以確保防蝕系統正常運作無虞。
- ✓ 配合高雄市工務局與公路總局進行補正 ILI 檢測後之地下管線圖資，以讓第三方開挖可參考圖資避開工業管線施工，確保施工及管線安全。
- ✓ 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，2025 年共防止第三方可能造成挖掘破壞共 34 件。
- ✓ 2025 年除自辦廠內地下管線演練，並與管束各廠家共同舉辦沙盤推演、實兵演練，另參與經發局敏感受體避難引道疏散演練，藉由不斷緊急應變之演練，提升應變能力，降低天然災害或意外事故可能造成之傷害。
- ✓ 2025 年參與經發局辦理工業管線緊急應變訓練，基礎級訓練 2 員、操作級訓練 2 員。

地下管線應變評估

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，2025 年針對十吋乙烯管線高後果風險辨識區之區段 5(KP15.000 至 KP20.450) 九大路及九曲路路口段進行評估，鄰近有宅區、商家、學校、工廠、高屏大橋等敏感受體，過程將納入管線洩漏擴散模擬、冷暖熱區劃分、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。

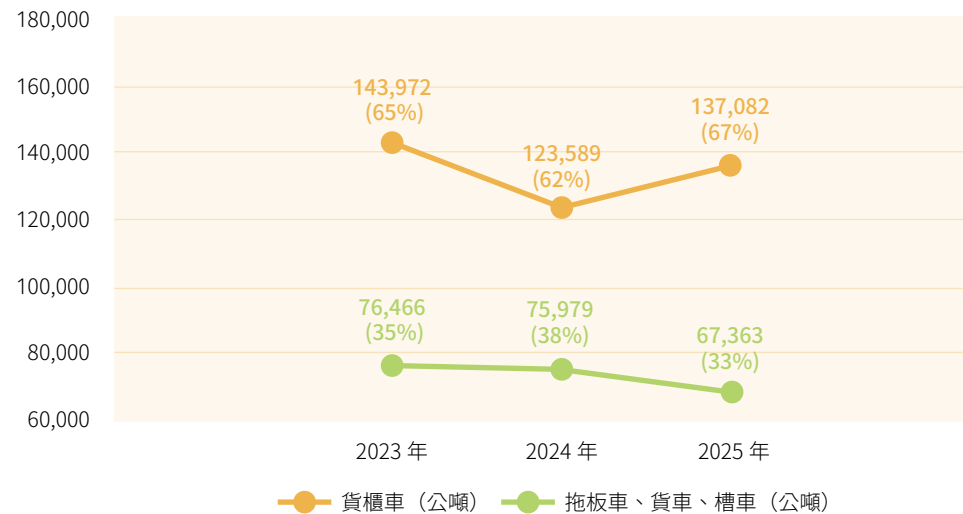


▲ 緊急應變方案模擬評估

產品運輸 GRI 403-7:2018

台聚主要產品運輸以拖板車、貨車、槽車和貨櫃車進行運送。

產品運輸方式



產品車輛運輸管理

- ✓ 選擇政府立案之合法運輸公司，運輸車輛具備合格檢驗證照。
- ✓ 通過 ISO 9001 驗證，並設有合格之安全衛生管理專員。
- ✓ 依其承作能力、效率及配合度、作業品質等，每年定期評估並透過運輸會議，依客戶反應之運輸問題提出改善方案並及時矯正。
- ✓ 運輸承攬商每季召開安全會議，加強宣導與教育訓練，以確保可安全地將產品運至目的地，並降低運送對環境之衝擊。
- ✓ 2021~2025 年持續精進強化成品倉庫出貨區與產品運輸作業區之承攬商管理，透過 AI 科技輔助技術應用層面及制度化評鑑管理制度雙軌整合，穩步提升產品運輸作業安全品質，降低現場作業潛在風險。
- ✓ 2025 年無產品運輸相關事故發生。(RT-CH-540a.2)

產品裝載安全管理 GRI 403-7:2018

針對成品倉庫出貨區堆高機載運與槽車裝載作業，導入 AI 工安影像辨識系統。優於現行法規基本巡檢要求，藉由及時影像識別技術，將傳統的人力抽查轉化為自動化持續監測，精準識別人員安全護具配戴狀況，強化監督承攬商作業現場安全規範之執行力。

2021~2025 年持續推動倉庫區堆高機作業安全防護辨識 (AI 系統)，主要針對人員堆高機操作時，安全帽穿戴、安全帽頤帶正確使用及堆高機安全帶使用之三大面向管理，透過辨識系統持續監測及工安宣導防護具使用之重要性，有效提升操作堆高機人員之安全防護意識，2025 年堆高機載運過程承攬商無缺失。



▲ 安全防護辨識系統連續監控



▲ 防護具即時辨識，操作人員執行判定正常



產品運輸安全品質評鑑 GRI 403-7:2018

2020~2025 年持續推動產品運輸安全品質評鑑，依公司概况、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面項進行評比。依評鑑分數分級擬訂查核管理頻率，提升安全品質評鑑績效。

透過系統性數據化評估與動態查核機制，除執行前一年建議事項追蹤複查，並確認相關文件、現場作業及設備現況之法規符合度，若發現不符合項目及時要求改善對策、追蹤管理，以確保運輸作業之安全。2025 年承攬商 (德遠貨運公司) 運輸安全品質評鑑結果為甲級。



▲ 隨車備有最新版司機手冊



▲ 運輸安全品質評鑑文件審查



▲ 車輛記錄設備功能確認



▲ 機械式行車紀錄紙抽查

5.2 職業安全衛生

GRI 2-8、2-23、2-24、2-25、3-3

SDG 3

SDG 4

SDG 8

SDG 12

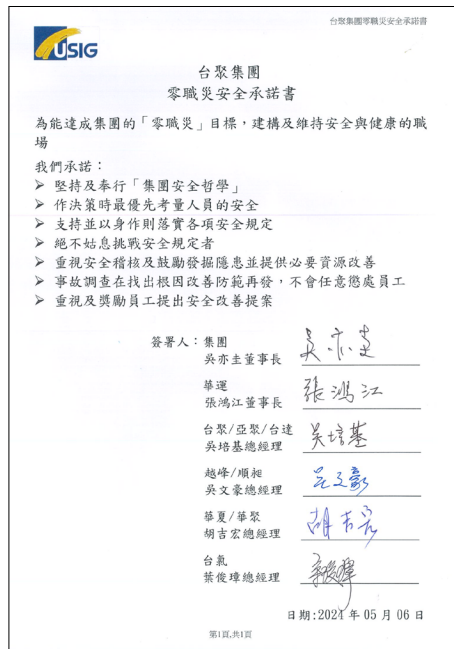
意義與策略	衝擊管理	實績與目標	如何管理
對台聚的意義 妥善照顧員工健康、防止工安意外、提升作業人員安全和健康的保障，並培養員工緊急應變和自我安全管理的能力	短中長期正 / 負面衝擊項目 · 中期正面實際衝擊：營造友善職場，降低離職率與職災 · 短中長期負面實際衝擊：工安意外	2025 年目標 · 失能傷害頻率 (FR)=0 · 失能傷害嚴重度 (SR)=0 · 綜合傷害指數 (FSI)=0 · 監測結果超標數 =0 · 鍵性設備導致停車次數 =0	有效性評估 · 每年員工健康檢查 · 每月職業災害內容及統計表 · 職業災害統計月報 · 職安衛管理系統績效
策略 · 加強人員訓練，提升作業安全意識 · 落實職業安全衛生 (含消防安全) 管理，建立安全文化 · 推行製程安全管理制度，加強製程設備安全預防 (詳 5.1 作業安全管理)	衝擊邊界 台聚員工、承攬商	2025 年實績 · 失能傷害頻率 =0；失能傷害嚴重度 (SR)=0，推動失能傷害安衛管理方案 6 項，完成率 100% · 綜合傷害指數 =0，推動綜合傷害安衛管理方案 5 項：4 項完成率 100%，僅雨排水系統配管工程，因施工不便安全考慮完成進度 75%，預計 2026 年完成 · 監測結果超標數 =0，依法規進行第二種有機溶劑、特定化學物質、噪音、CO ₂ 等勞工作業環境監測作業，另增加局部排氣設備風速檢測，2025 年監測結果均符合法規標準 · 關鍵性設備導致停車次數 =5，工程部加強關鍵性設備管線檢查完成 2,428 件	申訴機制 實施並維持公司對於環境與職安衛消防相關議題之溝通、參與及諮詢管道 · 勞資會議 · 工會理監事會議 · 廠務會議 · 職業安全衛生委員會 · 環安衛及能源管理委員會
承諾 創造安全作業環境，降低工安事件發生 資料統計範圍： 高雄廠、承攬商、運輸協力廠商	負面補救及預防措施 · 加強環安衛及消防安全巡檢，並及時採取矯正措施改善 · 每週廠務會議撥放工安影片，加強安全意識	2026 年目標 · 失能傷害頻率 (FR)=0 · 失能傷害嚴重度 (SR)=0 · 綜合傷害指數 (FSI)=0 · 監測結果超標數 =0 · 健康宣導 5 次；健康促進活動 2 場 · 醫師臨廠員工健康服務 12 次	
		中長期規劃 · 持續精進職業安全衛生及消防安全管理 · 無失能傷害工時紀錄持續累計 · 健康職場認證健康促進標章 · 工廠智慧化安全管理	

職業安全衛生管理系統

GRI 2-8、2-23、2-24

GRI 403-1:2018、403-8:2018

台聚集團相當重視員工作業安全，訂有「零職災安全承諾書」，要求集團各廠務必堅持及奉行「集團安全哲學」，建構及維持安全與健康的職場，以達成「零職災、零事故、零故障」之目標。



台聚於 2001 年開始依法推動職業安全衛生管理系統 (含消防安全管理)，將安全衛生管理納入企業永續發展策略，以維護全廠作業環境安全及員工健康。2020 年完成 ISO 45001:2018 轉換驗證，並持續透過第三方獨立驗證機構驗證取得證書 (證書有效期至 2028 年 4 月)。

職業安全衛生管理系統 (含消防安全管理) 涵蓋範圍為台聚高雄廠

(五個製程之設計及生產)，2025 年所涵蓋之工作者 1,189 人，高雄廠員工 410 人 (佔比 34%) 及非員工 779 人 (承攬商佔比 66%)，涵蓋率 100%。為實現職業安全衛生管理政策與目標，執行各項作業包括法規鑑別守規評估、危害辨識風險評估控制、承攬商管理、許可證管理、緊急應變、事故調查、內外部稽核及不符合矯正作業等，另加強危險性機械設備安全管理及製程安全管理 (詳 5.1 作業安全管理)。消防安全管理方面，依法遴用防火管理人、保安監督人、保安檢查員及各區域之防火負責人及火源責任者，實施預防管理編組，人人皆應負起火災防制之責任。

依規劃 (Plan)、執行 (Do)、查核 (Check) 及改善 (Act) 循環管理架構，持續性推動與檢討，提高管理層工作場所安全巡檢，提供虛驚事故提報獎勵制度，並及時採取矯正措施改善，達成整體職業安全衛生績效，創造安全作業環境，保障工作者之安全與健康。

職業安全衛生組織和運作

GRI 403-4:2018

台聚依法設置職業安全衛生組織，由總廠長擔任主席、工安室主任擔任執行秘書及相關委員 (各部門主管 / 醫護人員 / 勞工代表) 共同組織參與，委員人數共 20 人；其中工會與勞工選舉之代表 7 人 (符合法規要求 1/3 以上)。

定期每年年初辦理環安衛及能源管理階層審查會議、每季召開職業安全衛生委員會、環安衛及能源管理委員會，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、消防安全相關議題，包含政策、目標、提案，檢討各項績效指標，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

高雄廠為丙類危險性工作場所，使用有機過氧化物及發火性液（固）體，遵守職業安全衛生及消防相關法規，嚴格控制危險物及危害源，確保工作環境符合安全標準。廠區使用之危害性化學品公開揭露於各部控制室，定期每半年更新之公共危險物品平面配置圖及危害辨識卡 H-CARD 置備於警衛室，現場危害性化學品使用區域設有安全資料表 SDS 及消防危害風險標示板，以提升危害預防認知。

為確保作業、活動或服務及設施之安全，落實各項作業風險監控預防管理，防止人員傷害與財務損失。針對現有、未來可能改變及暫時性改變之各項作業活動，及延伸廠外地下管線輸送，持續性由基線審查小組（各單位主管）與同仁實施職業安全衛生及消防安全危害辨識與風險評估，利用半定性定量描述方式來評估篩選風險等級，依據分級管控執行必要之控制方法或消除危害，以消除、取代、工程控制、管理控制、個人防護等風險控制順序，評估並找到改善機會，將風險降低至可接受程度。

2025 年依職業安全衛生目標及對應風險與機會，訂定 11 項安全衛生管理方案，安衛主動績效完成率 91%，包含蒸氣注入點檢查、設備汰舊換新、設備改善更新、加強檢查及維護、定期巡檢、辦理教育訓練、高風險區域增設氣體偵測氣、設備除鏽補焊及油漆、防火門更新工程等 10 項均完成，僅雨排水系統配管工程 1 項，因施工不便安全考慮，須先搭架再行作業，故目前完成進度 75%，預計 2026 年完成。

職業健康與安全預算財務揭露

為降低職業安全危害風險，確保工作環境安全，高雄廠將職業健康與安全融入財務規劃與資源配置，2025 年職業安全與健康勞動力預算財務總投入金額 14,350 萬元。

專案	項目	投入金額
職業健康與安全投資專案	設備更新、氣體偵測器及監視器增設、設備安全改善等共 11 項	6,705 萬元 (佔資本支出 36.5%)
製程改善可靠度投資專案	備品購置、系統優化改善等共 11 項	5,907 萬元 (佔資本支出 32.1%)
健康照顧	健康檢查、醫師健康諮詢	71 萬元
職工福利金	福利補助、教育獎助、社團休閒育樂、其他福利	1,613 萬元
人員專業訓練	外部專業培訓	54 萬元

職業傷害

GRI 403-7:2018、403-9:2018

RT-CH-320a.1、320a.2

自 2023 年 2 月 21 日至 2025 年 12 月止，統計高雄廠工作者無失能傷害累積總工時為 2,435,119 小時。依勞動部職業安全衛生署 2025 年 3 月 14 日發布之近三年度各行業總合傷害指數，化學原材料、肥料、氮化合物、塑橡膠原料及人造纖維製造業數據參照標準 FSI 為 0.68，2023~2025 年台聚職災事故總合傷害指數 (FSI) 分別為 0.66、0、0，已連續 3 年優於同業年度平均。



- ✓ 2025 年無職業安全事故及製程安全事故發生
- ✓ 2025 年員工及承攬商發生失能傷害之火災事件 0 件
- ✓ 近三年所有工作者可記錄之火災與消防訓練的案件數量 0 件

職業安全衛生及消防安全績效

項目 / 年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商
總工作小時	775,331	120,921	752,074	108,044	844,906	129,625
失能傷害頻率 (FR=LTIFR)/ 因火災與消防訓練造成 FR	1.11/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
失能傷害嚴重率 (SR)/ 因火災與消防訓練造成 SR	399/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
綜合傷害指數 (FSI)	0.66	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害數量 / 比率	1/1.11	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
嚴重的職業傷害數量 / 比率	1/1.11	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
職業傷害死亡數量 / 比率	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
總可記錄事故率 (TRIR)	0.22	0	0	0	0	0
損失工時傷害率 (LTIR)	0.22	0	0	0	0	0
災害年千人率 / 因火災與消防訓練造成千人率	2.21/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0

註 1：職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班通勤災害

註 2：失能傷害頻率 (FR)= 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 (SR)= 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 (FSI)= $\sqrt{[(FR \times SR)/1000]}$ (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) 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 x200,000/ 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：災害年千人率 = 員工每千人中，一年發生之死傷數。災害人次 / 員工人數 x1,000。

註 11：2023 年員工人數 452 人，失能傷害人數 1 人，職業災害類型為墜落、滾落，事故發生緊急處理送醫，立即通報並保持現場完整性，並展開事故調查檢討，及時進行改善措施要求承攬商協助施工架固定完成改善對策。

事故調查

GRI 403-2:2018

高雄廠設有系統化事故調查制度，結合時間序列、失誤樹或事件樹分析等事故調查分析技術，鑑別已發生或可能導致事故的原因，並制訂有效的矯正與預防措施，避免類似事故再次發生。將事故調查納入製程安全管理績效指標（9 個落後指標及 1 個領先指標），掌握確認執行狀況，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 / 職業安全衛生 - 事故調查](#)。

員工定期教育訓練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故再次發生，保障員工安全與健康。另定期辦理事故案例宣導，藉由別人事故根因檢討自我作業是否有相關危害風險，建立居安思危持續改善的安全文化。設有獎勵制度鼓勵同仁提報虛驚事故，在事故發生前發掘未知風險並消除潛在危害，提升安全意識預防發生災害。

- ✔ 2025 年邀請專家學者辦理事故調查教育訓練及演練 2 場次 37 人次
- ✔ 每週廠務會議事故案例宣導，加強提升安全意識
- ✔ 2025 年各單位安全會議進行事故案例宣導 4 場次 193 人次



承攬商安全管理

GRI 403-4:2018、403-7:2018

承攬商於入廠前須資格審核及案件資料審核、參加環安衛教育訓練並通過考核、確實執行承攬工作環境危害告知、化學品風險認知與防範、作業危害辨識風險評估控制，辦理工作安全會議及協議組織會議，另不定期與承攬商召開溝通協調會議，藉由不斷溝通、訓練、宣導及要求，促使承攬商可自發性遵守各項安衛規定，並納入緊急應變計畫及演練，確保作業之安全達到零事故之目標。

警衛對承攬商入廠車輛安全確認，檢查車輛滅焰設備或使否有攜帶危險物品，並對承攬商身心狀態檢核，不定期酒測、血壓量測評，以避免身心狀態影響工作安全。

作業前高度重視各工作許可證落實度及工具箱會議，確認要求作業現場環境安全。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，則會對該承攬商進行重新教育訓練及宣導。納入製程安全管理績效領先指標 2 項，承攬商評核、確認高風險作業符合率及定期抽查工作許可符合度，強化承攬商作業安全管理，確保人員安全與健康。



- ✓ 2025 年各工作許可證作業類型分布，動火作業 365 件、局限作業 40 件、其他作業 624 件，高風險作業比例 39%，每日全面性巡檢確認高危害作業安全。
- ✓ 落實承攬商管理（涵蓋率 100%），承攬商入廠前召開工作安全會議（協議）並接受承攬工作環境、危害告知，入廠前資料審核及教育訓練考核合格率 100%。
- ✓ 2025 年導入承攬商人臉辨識門禁系統，結合系統資格資料審查及生物特徵辨識技術，快速精準身分確認、進出管制與滯留人員掌握，並防止陌生黑名單，提升廠域安全性。
- ✓ 2025 年邀請承攬商一同參與緊急應變演練及實務滅火操作訓練 2 場次。
- ✓ 2025 年承攬商在本廠工作場所內無發生火災事件。



環安衛管理 GRI 403-8:2018

為確保工作者於工作環境作業符合法令規定並預防事故災害，定期現場環安衛及消防巡檢，降低作業不安全環境、不安全設備及不安全行為。透過系統化環安衛及消防稽核、集團稽核、保險經紀公司集團損害防阻查勘，定期檢查評估法規要求與自身政策之落實度，及時發現潛在風險或不符合事項採取矯正措施，預防職業災害發生。2025 年內部稽核、外部稽核或第三方驗證，所涵蓋之工作者 1,122 人，高雄廠員工 343 人（佔比 31%）及非員工 779 人（承攬商佔比 69%），稽核涵蓋率 100%。

環安衛及消防稽查

- ✓ 2025 年有 2,711 件現場環安衛及消防巡檢，其中符合事項 2,301 件、觀察或建議事項 406 件、不符合事項 4 件，針對不符合事項改善完成率 100%
- ✓ 每日現場各項高風險作業全面性巡檢，發現不符合事項立即矯正要求改善
- ✓ 環安衛巡檢結果每日信件通知相關單位，並納入「環安衛管理平台」定期追蹤管理，以確保改善完成及防止再發生
- ✓ 2025 年集團稽核處工安 / 環保作業暨法規遵循例行稽核 1 場次、設環處工安 / 環保 / 消防稽核 1 場次、製程安全管理跨廠稽核 1 場次，各項稽核缺失及改善成果定期管理追蹤

環安衛教育訓練 GRI 403-5:2018

建立全體人員環安衛意識與技能，依不同人才分類課程規劃及遵循法規訓練要求，落實員工及承攬商課程訓練，定期專業證照回訓，預防職業災害與環境事件。

2025 年環安衛教育訓練統計共辦理 499 場次、4,537 人次、總訓練時數為 13,506 小時，包含新進異動人員訓練、環安衛訓練、製程安全管理訓練、地下管線訓練、消防訓練、專業證照訓練、專業資格認證等。高雄廠員工及承攬商受訓人數共 1,122 人（訓練比率 100%），各教育訓練均有考核或實作紀錄訓練成效，2025 年訓練合格率 100%，透過訓練提升工作者安全衛生知識與技能，確保能勝任工作、識別與控制風險，確保工作環境安全健康。

2025 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	10	14	90
異動人員訓練	14	23	131
員工在職訓練	369	3,346	9,822
承攬商訓練	106	1,154	3,462



緊急應變機制 GRI 403-5:2018

高雄廠訂有緊急應變計畫程序書，規範緊急應變運作流程與組織、警報及通報、應變指引、疏散、復原等作業原則，以減輕緊急突發事故發生對人員造成傷害或環境造成重大衝擊。

將事故型式分為三階段，以不同的應變方式處理不同程度事件，依事故嚴重度採取對應之應變方式，相關之應變流程如下說明：

第一階段 因應廠內危害性物質 小量洩漏或小火災

- 值班主管為現場指揮官，指揮該單位人員搶救

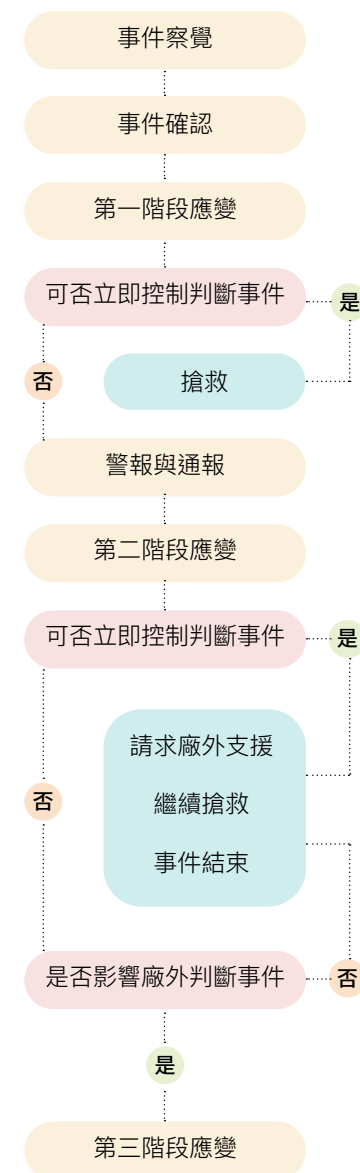
第二階段 因應廠內發生危害性物質大量洩漏或大火災，事件單位應變小組無法有效控制災情，須動員廠內應變組織支援

- 值班主管將事件報告單位主管請求支援，按警報與通報程序動員應變組織
- 指揮救災工作視需要請求廠外支援及通知相關機構
- 判斷是否須緊急停車及隔離事件區域
- 本階段指揮權責由事件單位或部門主管負責至總廠長或代理人接管為止
- 成立應變指揮中心，負責蒐集最新災情，呈總指揮官作決策，並將之下達應變組織

第三階段 當廠內事件可能蔓延廠外且對廠外已造成影響時的應變行動

- 總廠長或代理人為應變總指揮官，指揮廠內應變計劃，將災情通知高雄市政府消防局及其他工安、環保相關單位，並將指揮權移交給市府單位
- 若災情無法控制，可能危及員工生命，即下令人員疏散

緊急應變運作流程



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。持續強化自衛消防編組訓練，藉由滅火實作訓練提升應變人員的操作知能及防護，實踐企業減災、整備的第一道防線。2025 年消防安全教育訓練統計共辦理 16 場次、162 人次、總訓練時數為 1,186 小時，應受訓人數 140 人 (訓練比率 100%)。(自衛消防編組職責詳見 ESG 網站職業健康與安全 / 職業安全衛生 - 緊急應變)



2025 年消防安全教育訓練

類別	場次	人次	總時數
自衛編組訓練	2	119	952
集團消防安全研討會	1	2	8
集團消防指揮官技能訓練班	1	6	36
集團實火滅火技能訓練班	2	13	65
保安監督人複訓	1	2	16
急救人員回訓	1	7	21
毒化物專業應變人員	8	13	88

毒性及關注化學物質應變演練

GRI 403-7:2018

RT-CH-410b.1

高雄廠關注製程對環境產生衝擊及影響，所有產品皆無含有化學品分類及標示全球調和制度 GHS 第一類與第二類化學物質之毒化物產生，毒性化學物質運作之場所及設施，也皆依毒性化學物質管理法規定，取得主管機關核發相關文件。

2025 年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 1 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。



健康關懷

預防職業病

GRI 403-2:2018、403-3:2018、403-6:2018、403-8:2018、403-10:2018

健康勞動力是企業永續發展的關鍵，台聚承諾營造職場安全健康之工作環境，以保障勞工身心健康。積極維繫工作者健康勞動力，建立以人為本，多元、公平、共融的永續價值。相關人權盡職詳見人權政策與管理方案。

高雄廠訂有五大預防保護計畫，藉由危害風險辨識及控制，精進職場健康安全，並推動健康關懷措施。依據計畫執行結果、工作型態分析、作業環境訪視、健康影響程度等重要指標，以職業安全衛生法及 PDCA 管理循環為架構，透過問卷發放、自主檢查及多向溝通管道，經職業醫學科專業醫師評估分析健康風險等級，並進行分級管理措施及追蹤。相關職業安全及職業衛生危害預防管理措施詳見 ESG 網站職業健康與安全 / 健康關懷 - 健康風險評估管理。

- ✓ 歷年工作者無職業病案例發生
- ✓ 歷年工作者無工作相關疾病造成死亡
- ✓ 歷年工作者無可記錄之工作相關疾病案件

2025 年五大預防保護計畫

管理措施

執行結果

人因性危害預防

辨識人數：350
疑似有危害：6

肌肉骨骼症狀問卷調查 100%

- 安排職業醫學專科醫師諮詢
- 定期檢視人員工作姿勢正確性
- 預防性衛教



職場不法侵害預防

辨識人數：20
高風險人數：0

- 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估
- 提供申訴管道反映不法侵害事件
- 受理單位會同勞工代表參與協調處理
- 必要時由護理師追蹤並提供醫療協助

- 辦理職場霸凌防制教育訓練 36 人
- 公告禁止職場不法侵害之書面聲明書
- 程序書規範員工於作業場所發現危害及性命情況，應立即撤離，提供同仁保障



異常工作負荷預防

辨識人數：350
工作負荷高風險：9
10 年心血管高風險：4

- 工作與個人過勞指數問卷調查 100%
- 10 年心血管風險評估分析，依風險等級執行健康管理措施

- 安排職業醫學專科醫師諮詢
- 限制夜班 / 加班頻率
- 主動追蹤就醫與服藥情形
- 持續關懷，提升員工健康認知與自我管理



母性健康保護

辨識人數：14
高風險人數：0

妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性勞工，落實母性健康保護措施

- 生育補助
- 設置之哺（集）乳室
- 學齡前育兒津貼
- 簽立特約幼兒園



呼吸防護

辨識人數：137
高風險人數：0

- 生理評估問卷 100%
- 防護具密合度測試 100%

- 2026 年安排職業醫學專科醫師諮詢
- 呼吸防護具穿戴、維護及保養教育訓練



健康管理 GRI 403-3:2018、403-10:2018

台聚重視每位員工的身心健康，積極為每位同仁健康把關，優於法規要求落實健康管理及健康促進，每年辦理一次全員工健康檢查，並於健檢項目增加癌症篩檢。依健康檢查異常執行個人化追蹤，完整記錄健康狀況，並與醫師每月 1 次臨廠諮詢，提供專業評估與健康指導。另針對代謝症候群人員進行健康管理，提供醫師諮詢及醫療協助。



- ✓ 2025 年總共 425 人，年受檢率 99.2%- 台聚健檢總人數 (台北總部、龜山研發處與高雄廠)
- ✓ 高雄廠優於法規增加癌症篩檢項目 2 項 - AFP 肝癌、CEA 胃癌 / 肺癌 / 乳癌細胞
- ✓ 2025 年共 43 位員工接受醫師面談
- ✓ 2025 年代謝症候群人員進行健康管理，辨識 14 位異常員工，2026 年將邀請參與相關健康促進活動

**健康風險評估分級管理** GRI 403-3:2018、403-10:2018 RT-CH-320a.2

高雄廠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)，依化學品分級管理工具評估其危害暴露程度，劃分健康風險評估風險等級，並採取對應之危害控制及管理措施。應監測之化學品定期每半年進行勞工作業環境監測作業，包含第二種有機溶劑、特定化學物質、噪音、CO₂ 等項目，另每年進行局部排氣設備風速檢測，以提供勞工安全作業環境。

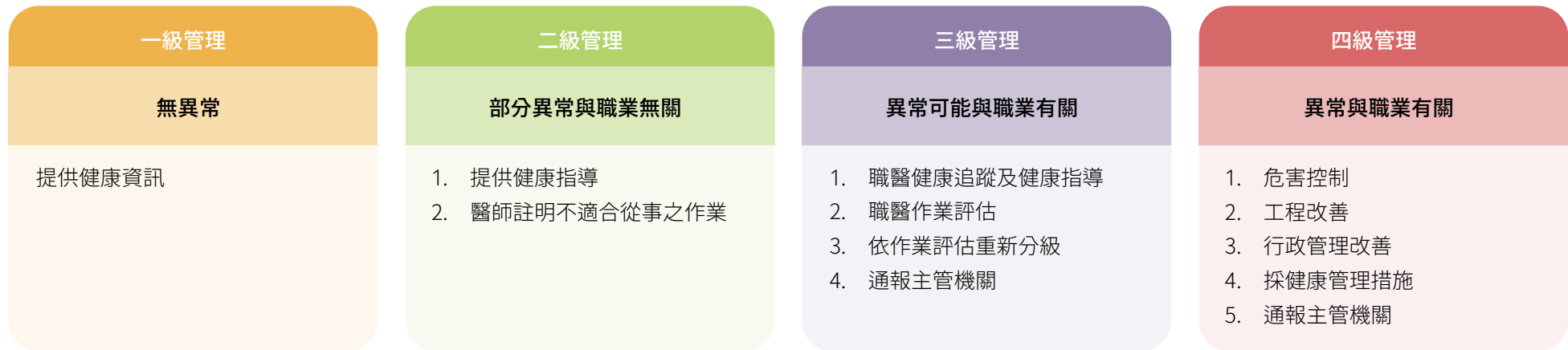
每年辦理特殊作業健康檢查，優於法規增加特殊健檢項目，以加強勞工健康保護。依健康檢查結果進行分級管理，安排職業醫學科專業醫師針對特殊作業區域進行現場訪視，若發現異常事項提出建議與改善措施，並提供員工特殊作業相關衛教，給予適當防護用具使用，避免員工長期暴露於健康風險環境，預防職業病及職業傷害發生。

- ✓ 2025 年勞工作業環境監測項目 122 項，監測結果均符合法規標準。
- ✓ 2025 年安排 250 位員工接受特殊作業健康檢查。
- ✓ 法規要求項目 2 項 - 游離輻射、1,3 丁二烯，優於法規增加 3 項 - 粉塵、正己烷及噪音作業聽力檢測判級。
- ✓ 2025 年強化宣導個人防護具之正確配戴與安全防護觀念 286 人次。

特殊作業健康分級管理

年度	檢查人數	一級管理	二級管理	三級管理	四級管理
2023	241	171	70	0	0
2024	244	181	63	0	0
2025	250	163	87	0	0

分級管理



健康促進 GRI 403-6:2018

推動多元健康勞動力活動提升員工健康識能，降低新陳代謝異常發生率，提升整體工作效能與生活品質，台聚辦理健康宣導、健康促進活動、承攬商及社區健康關懷、健康教育等，持續強化友善、安全之職場環境，詳見網站：[ESG 專區職業健康與安全 / 健康促進](#)。

健康促進活動

- ✓ 每月健康資訊電子報分享、定期辦理健康講座、減重課程、戒菸課程等健康促進活動，積極推動無菸職場政策，創造安全與健康的工作環境。
- ✓ 2025 年辦理健康講座 1 場 87 人次、健康宣導 9 場次 422 人次



▲ 戶外高氣溫作業熱危害講座



▲ 不法侵害健康宣導



▲ 特殊作業危害宣導



運動企業認證

- 2022~2025 年連續獲得體育署 i sports 運動企業認證，台聚成立多種運動社團，包含單車、乒乓球、羽球、籃球、壘球、登山等，不僅增進同事情誼、紓解壓力，同時達到運動及健身的效果。



健康生活

- 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，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。

2025 年第三屆聚聚走走活動成果

報名人數	達標人數	達標率	高標人數	高標達標率
317 人	198 人	62.5%	147 人	46.4%
全體減碳量		種樹成績		
31,230kg		20 棵		

承攬商健康關懷

GRI 403-3:2018、403-7:2018

高雄廠有義務維護保障社區環境的安全與健康，承攬商入廠前一律進行教育訓練、工作環境危害告知、工作安全會議等，為確保入廠工作人員健康狀況，包含實施酒測抽測、血壓量測及戶外高氣溫作業環境宣導，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。若承攬商感覺身體不適或受傷，廠內護理師會給予醫療協助及緊急救護。



社區健康關懷

為達成與社區居民和諧共存，強化各項環保與安全衛生管理，創造永續環境。2018~2025 年持續贊助「高雄市空品淨化區管理計畫」，投入城市綠化與空氣品質改善。為了打造安全的健康職場，廠內設有完善的防疫組織與推動計畫，除落實環境管理，從源頭杜絕病媒蚊孳生，並將防疫能量延伸至鄰近社區與生態維護。



- ✓ 2025 年提供颱風災情環境維護，並捐贈防疫物品給鄰近學校。
- ✓ 設置登革熱管理專責人員，負責防疫計畫之擬定、推動與監督，並透過登革熱防治宣導，強化全員防疫意識。
- ✓ 專責人員定期參與高雄市政府衛生局舉辦之防疫訓練，掌握最新疫情資訊與防治技術。
- ✓ 各單位每週固定執行廠內環境巡檢，針對易積水處加強稽查，落實「巡、倒、清、刷」。
- ✓ 廠區內特定水池，採取放養食蚊魚類之生態防治法或配合環境用藥，有效抑制孑孓孳生。



▲ 2025 年高雄市空品淨化區管理計畫

▲ 登革熱防治宣導

緊急救護及防護

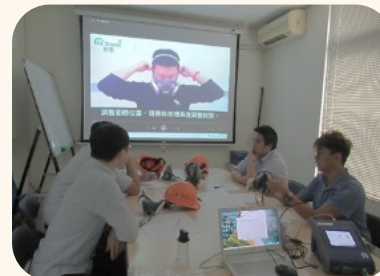
GRI 403-5:2018

廠內設置 4 台自動體外電擊去顫器 (AED)、21 個急救箱，定期辦理呼吸防護具密合度測試、急救人員及特殊有害作業主管教育訓練，期望使員工熟悉危害預防管理及正確救護流程，提高傷患治癒率及工作安全。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 7 套、氫氟酸救星六氟靈於品管室 1 套，提供員工可隨身配戴緊急應變。

- ✓ 2025 年呼吸防護具密合度測試及教育訓練 138 人。
- ✓ 2025 年急救設備檢點 12 次。
- ✓ 2025 年特定專業人員受訓比率 100%。

特定專業人員訓練統計

證照類別	2023 年	2024 年	2025 年
急救人員	2	11	7
粉塵作業主管	5	0	7
特定化學物質作業主管	14	0	8
有機溶劑作業主管	8	1	11
缺氧作業主管	7	5	8



▲ 呼吸防護具密合度測試

5.3 人才吸引與留任

GRI 2-25、3-3

SDG 4

SDG 5

SDG 8



衝擊議題

人才招聘困難



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



2025 年實績

1. 全體員工離職率 7%(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
6. 員工滿意度調查對象職員及工員，覆蓋率 100%



2026 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

2025 年本公司員工相關資料

員工人數	410 人，男性 383 人（約占 93%），女性 27 人（約占 7%） 資料截至 2025 年 12 月 31 日
平均年齡	43.9 歲
平均工作年資	14.3 年
摘要資訊	1. 員工均聘用自台灣當地，未聘僱外籍移工，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. 2025 年共雇有 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 85.6%。 5. 管理職女性主管占比為 1.5%

註 1：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。

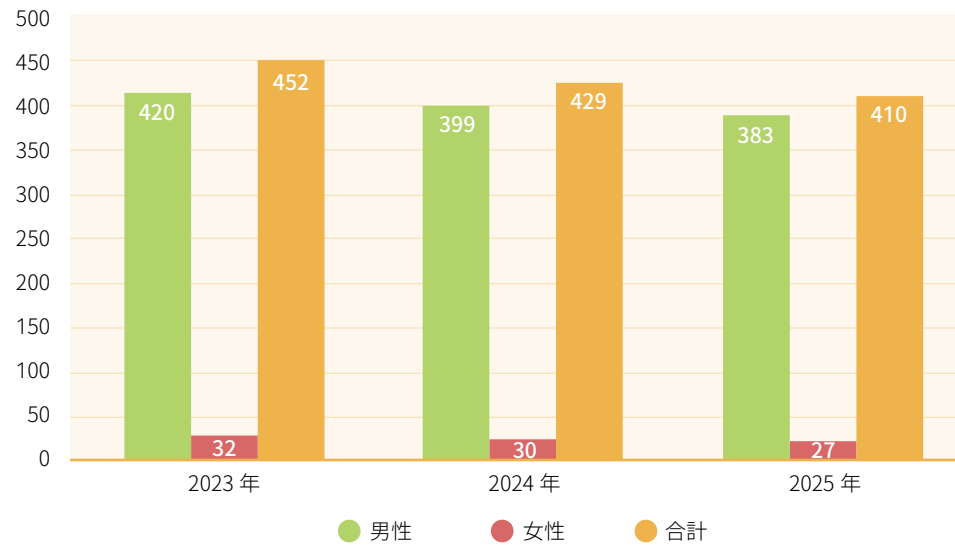
註 2：人員資料由人資系統彙整而得。員工人數包含不定期契約 408 人 + 定期契約 2 人。

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。

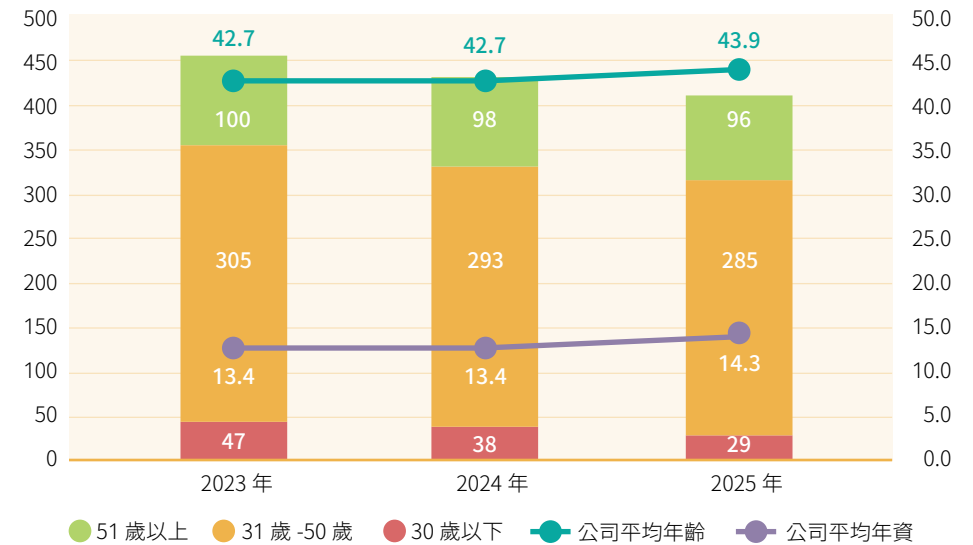
註 4：管理職主管為 8 職等以上職員。

本公司	男性	女性
不定期契約員工	382	26
定期契約員工	1	1
全職	383	27
兼職	0	0

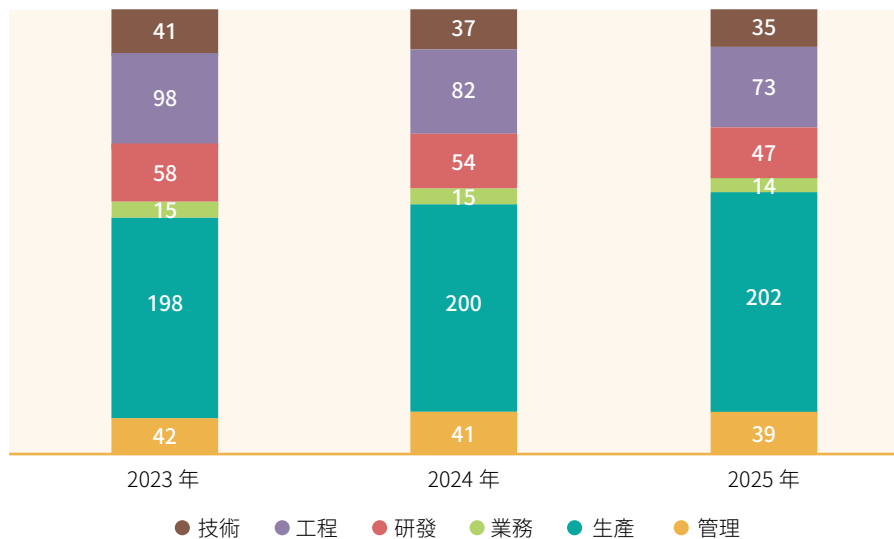
2023~2025 年員工人數及性別分布



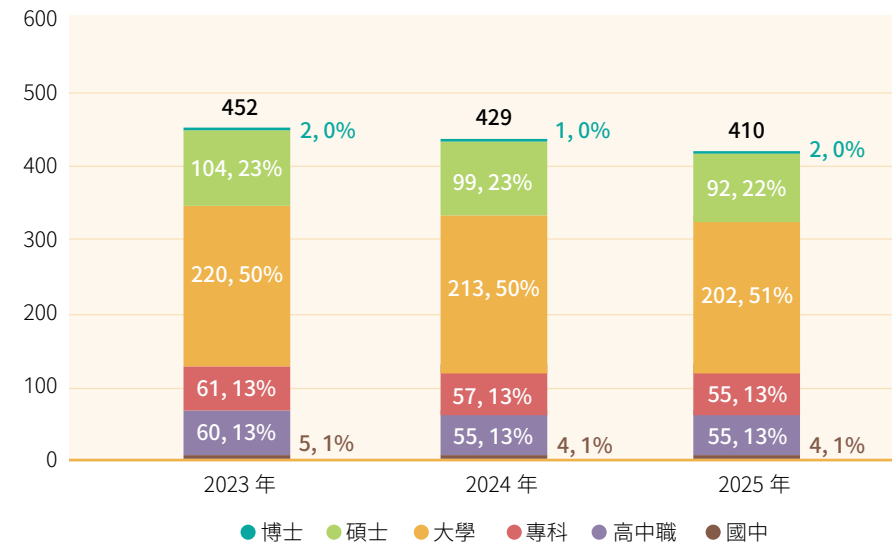
2023~2025 年員工年齡分布



2023~2025 年員工職務分布



2023~2025 年員工學歷分布



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，並兼顧多元化與升遷機會之平等，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。

指標	百分比
女性占總員工比例	6.6%
女性主管占管理職主管比例	10.7%
女性高階主管占高階主管比	0.0%

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。

2025 年在地雇用率為 83.17% (設籍高雄及台北員工 341 人 / 總員工數 410 人)。本公司除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。

2025 年本公司雇用的新進人員共 17 人，佔公司人數比例約 4.1%，根據 104 人力銀行於 2025 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，2024 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)

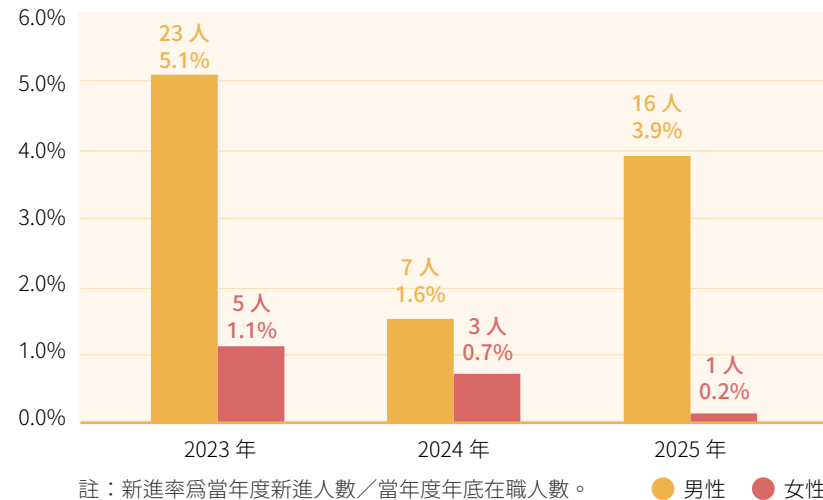
時間	本公司	人資 F.B.I. 報告
一個月	76.47%	79.00%
三個月	76.47%	69.50%
六個月	76.47%	65.60%

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。

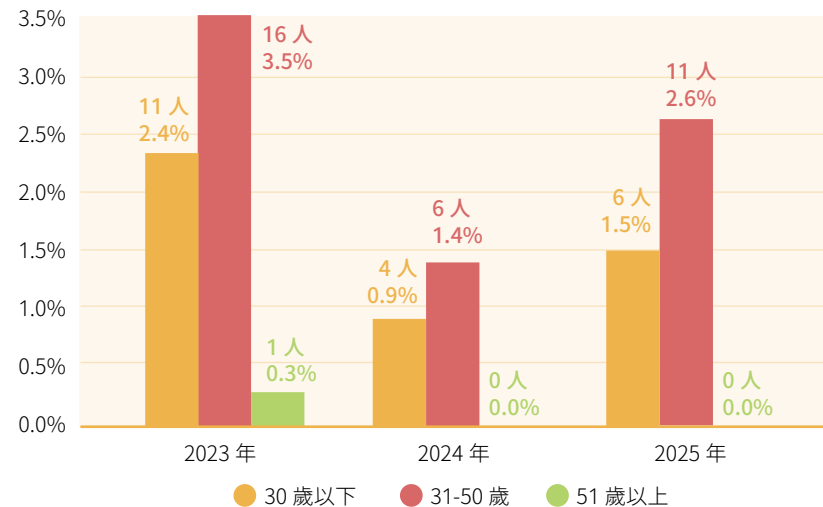
留任率表現雖較 2024 年遜色，但時間拉長來看高於該報告數據，表示本公司獲得員工高度認同、落實員工核心價值與強化新人訓練進而提升員工投入程度。

新進人員依性別、年齡及區域分布情況如下圖： GRI 401-1

2023~2025 年新進率依性別分布



2023~2025 年新進率依年齡分布



校園徵才

台聚集團深耕人才永續，透過多元的產學合作與校園徵才機制，致力於為青年學子建構職涯發展平台。2025 年第五、六梯次實習計畫共錄取 23 名優秀學子，計畫開辦至今已累計培育 66 名校園人才。

我們不只提供實務學習機會，更重視職涯的實質對接：4 位優秀畢業生無縫接軌轉任正式人員，另有 7 位同學留任擔任助理，不僅有效整合學術資源與產業實務，更具體實踐了台聚集團對青年就業支持與內部人才培育的長期承諾。

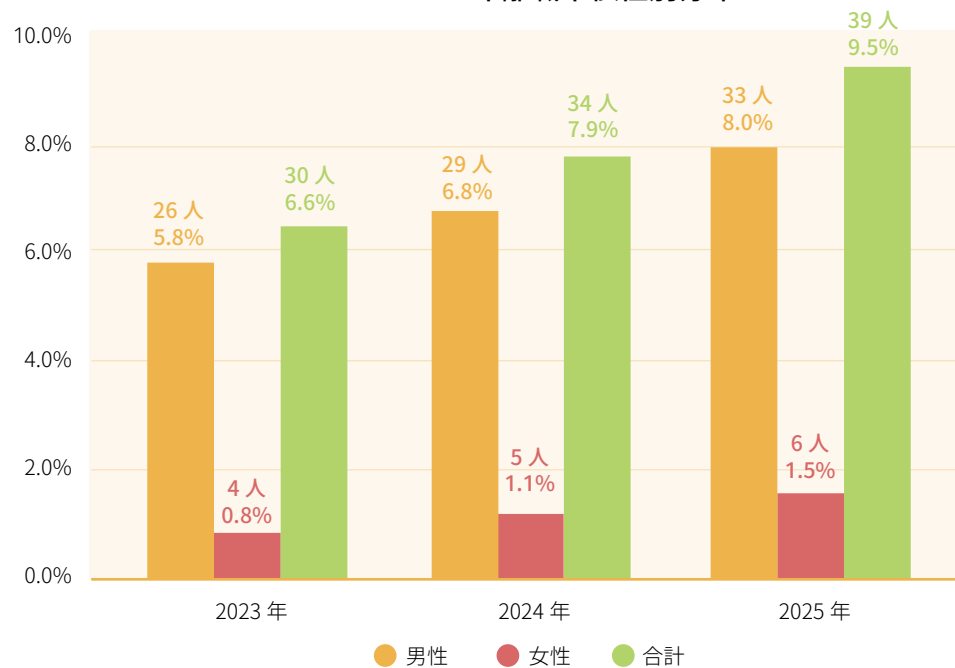


離職率

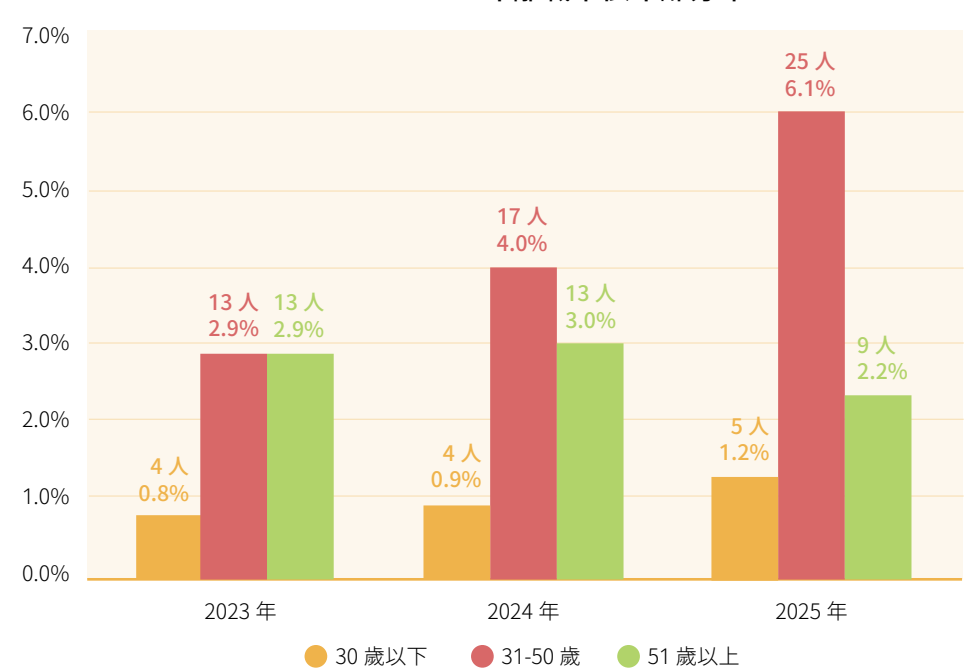
本公司所有員工皆可自願且擁有依法提出終止雇用關係之權利，其勞動條件皆遵循當地法令之規定，包括最低薪資、工作時數、加班費、勞保、健保及資遣費 / 退休金給付等，並提供團保及各項員工福利。

2025 年本公司離職人數共 39 人（含因退休離職 8 人，合約到期離職 2 人），其中女性員工有 6 人，離職人數和比率均較 2024 年呈現上升趨勢。根據 104 人力銀行於 2025 年所提出的《人資 F.B.I. 報告》，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 18.3%，本公司員工離職率（不含退休）為 7.0% 遠低於該報告數據分析，雖高於預期目標值 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。

2023~2025 年離職率依性別分布



2023~2025 年離職率依年齡分布



註 1：離職率為當年度離職人數／當年度年底在職人數。 註 2：上圖離職率含退休、合約到期、集團內部轉調等。若不含退休，近三年離職率分別為：2023 年 4.4%，2024 年 4.9%，2025 年 7%，平均為 5.4%。

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，詳見 ESG 網站人權盡職調查與風險管理的作業

2025 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 13 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，其餘詳 2025 年人權風險評估管理表：

2025 有兩項人權風險議題：職場包容性（有未足額進用 1 人）與工時過長。

議題	減緩措施	補償措施	成果
職場包容性 (註 1)	1. 依法令規定，足額聘用身心障礙者。 2. 規劃移工之任用與管理程序，並由專人管理與關懷其工作及健康狀況。 3. 建構友善身障者之無障礙工作環境。 4. 台北辦公區設置哺乳室，供需要同仁使用。 5. 已訂定並揭露職場多元化政策（不會因性別、年齡、種族、國籍等予以歧視），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、容貌、五官、星座、血型等為由予以歧視而有差別待遇。 6. 集團錄用越南籍、馬來西亞籍及印尼籍實習生，多元任用從學校開始。	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。	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。
工時過長 (註 2)	1. 遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢視，並落實執行。 2. 透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間。 3. 系統每日發送上下班讀卡超時提醒，除提醒員工正常上下班時間及延長工作時間之規定，並確認延時下班是否加班，若加班則可選擇發給加班費或補休。 4. 定期檢視各單位之加班情形。 5. 推動集團電子化作業、智慧化生產，簡化行政流程。 6. 持續開辦專業訓練課程及導入生成式 AI 工具訓練專案，精進員工技術及提升辦公室工作效率。	1. 員工若發生加班事實，均依法發給加班費。 2. 了解同仁工作負荷及超時原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。 3. 工時過長者列入工作異常負荷辨識與風險調查名單，定期進行員工健康檢查，並酌量調整相關作業及人力狀況。 4. 了解同仁工作負荷及工時過長原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。	由系統每日確認超時原因，若發生工時過長衝擊，將依補償措施發給應有之加班費或補休，並酌量調整相關作業及人力狀況。

註 1：進用身心障礙者為《勞動基準法》明文保障，本年度優先針對該族群制定風險減緩措施。自明年起，計劃逐步擴展至其他可能影響的族群。

註 2：工時過長指每月實際加班時數超過 40 小時。

人權關注與訓練

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。**本年無重大違法情事。**

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。課程涵蓋「誠信經營與法遵」：聚焦於集團行為準則（CoC）及法律風險防範（如背信罪）相關課程，對應公司治理評價、「職業安全與健康」：包含法定安全教育（壓力容器、高空作業）、急救、滅火技能及製程安全評估，直接連結生產穩定性與員工安全保障、「環境管理與應變」：納入 ISO 50001 能源管理、毒化災應變及污染防治（空污應變），展現公司對環境風險的管控力、及「人權與友善職場」：針對新人入職時的人權宣導（性騷擾防治、反歧視）及職場暴力預防，落實 S (Social) 面向的人道待遇。

- ✔ 2025 年舉辦促進人權保障相關訓練，參加總人次共 4,215 人，總時數為 10,875.5 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

本公司設有暢通之內外部申訴管道，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件。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[申訴制度](#)。

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

薪酬制度

- 提供一年共 12 個月固定薪資
- 依勞動條件發給 6 月及 12 月獎金
- 三節獎金依公司規定發放
- 年終特別獎金依公司營運狀況、員工個人績效及勞動契約規定發放

健康照護福利

- 提供優於法規要求的健康檢查項目
- 設置福利委員會及相關制度，提供彈性多元福祿
- 結婚禮金、喪葬慰問金
- 提供員工及生育補助
- 設置專用哺乳室及專用設備
- 定期舉辦員工旅遊活動
- 服務年資獎
- 提供關係企業員工購商品福利

教育訓練

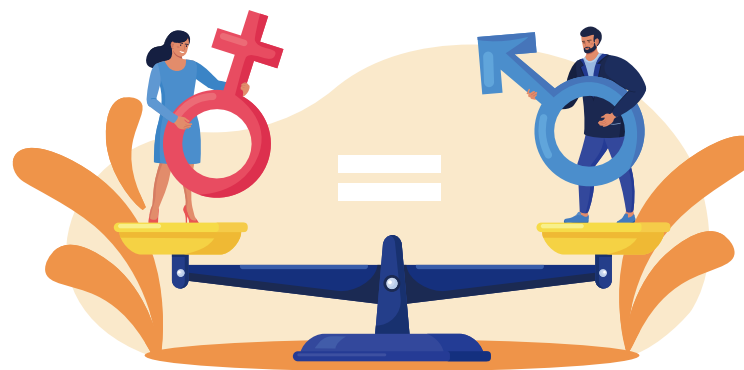
- 提供完整教育訓練及進修學習機會
- 提供新進人員引導訓練
- 提供員工在職教育訓練
- 提供員工外語及線上學習課程
- 企業補助員工企業外部訓練

詳細薪資福利，請見[台聚官網](#)。

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。2025 年度男女薪酬比，因產業特性，生產線工作者以體力勞動密集型職務為主，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	1.24	1	0.86	1
全薪	1.36	1	1.07	1

註 1：比例計算以女性為 1，本薪為 2025 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	2025 年	與前一年差異
1	非擔任主管職務之全時員工人數	406	-22
2	非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(年薪／仟元)	1,081	43
3	非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(年薪／仟元)	1,001	43

註 1：平均薪資下降原因為公司獲利下滑、員工獎金減少

註 2：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。

2025 年度共 5 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，2025 年符合申請資格的員工有 20 人；2025 年 2 人申請育嬰留職停薪，申請時間為半年（2025 年 5 月至 2025 年 10 月）及兩個月（2025 年 7 月至 2025 年 9 月）。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	18	2	20
	當年度實際申請育嬰留職停薪人數	1	1	2
復職 狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職人數	1	1	2
	B) 當年度育嬰留職停薪實際復職人數	1	1	2
	復職率 = B/A	100%	100%	100%
留任 狀況	C) 前一年度實際復職人數	1	1	2
	D) 前一年度復職後十二個月仍在職人數	1	-	1
	留任率 = D/C	100%	-	50%

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，依政府制定之「勞動基準法」（勞退舊制）及「勞工退休金條例」（勞退新制）規定辦理。提撥狀況請見 114 年度個體財務報告附註第二二、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：依每月薪資總額 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2025年底，工會會員人數為男性316位、女性11位，合計327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](#)



▲ 2025 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；2025 年有 210 位員工申請子女學齡前育樂金及助學金，共請領 344 人次，平均一位員工育有 1.64 個子女，高於台灣 1.12 個（美國 CIA 公開資料顯示預測 2025 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。保齡球社活動



▲ 旅遊活動 1



▲ 旅遊活動 2



▲ 羽球社活動



▲ 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：

員工滿意度調查

本集團人力資源處於 2025 年 7-8 月執行集團各公司員工意見調查，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。

對象	全體職、工員
構面與題目	主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等構面
調查人數	368 人
覆蓋率 100%	職員填答率 73%、工員填答率 23%。公司為擴大覆蓋率，首次將工員納入調查。
調查單位	集團人力資源處
調查頻率	一年一次
調查期間	2025/07/28~2025/08/08
整體滿意度調查結果	4.16 分 (最低 1 分，最高 6 分)
改善措施	針對各構面調查結果，滿意度最低兩項為薪酬與發展，未來將進行下列改善措施，並持續優化： 1. 關注薪資結構的市場競爭力，參考標竿企業薪資水準，加強職位評價、專業技能、工作表現等因素優化薪資結構及制度，提升薪酬的內部公平性和外部競爭力。 2. 導入 EAP 員工協助方案，提升同仁身心健康。 3. 強化訓練品質體系，推動技能再造，促進人才與組織的共同發展。 4. 進行關鍵人才的養成與接班梯隊的建立、優化績效管理與晉升機制。 5. 在公司重大活動、各層級會議及訓練課程中明確宣導公司願景、使命與價值觀，並具體落實在各項規章制度和公司政策。

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。

5.4 人才培育與發展



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



2025 年實績

1. 年度員工訓練平均時數約為 26.5 小時
2. 年度訓練時數共計 10,875.5 小時，員工參訓率為 100%
3. 年度每人平均訓練費用約為 1,327 元
4. 廠區現場同仁取得工作所需專業證書，共計 24 張



2026 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

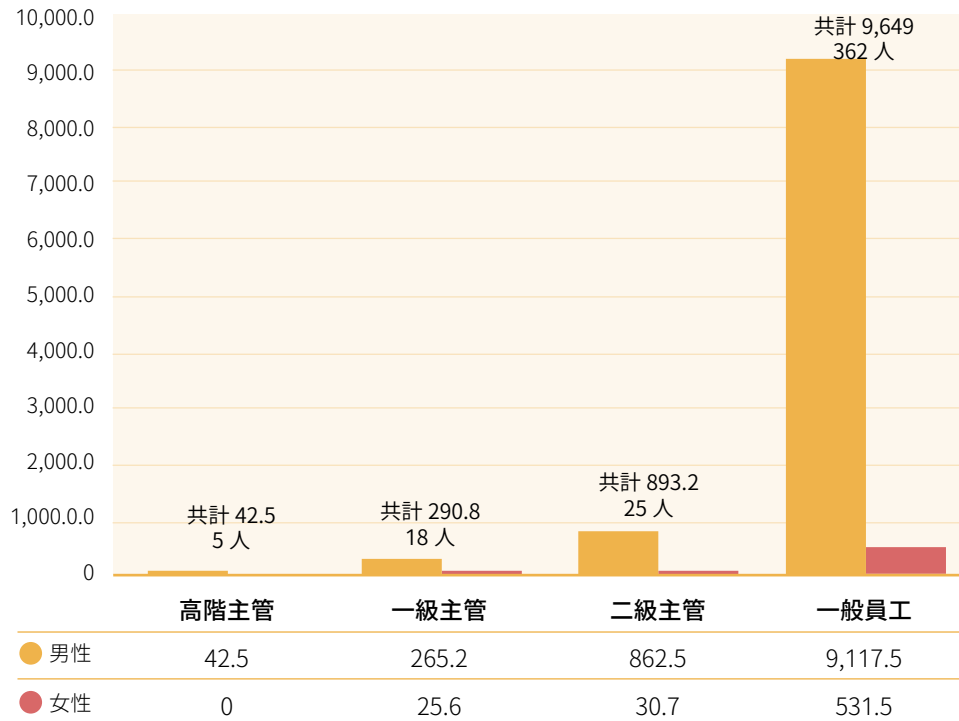
2025 年本公司員工訓練總時數達 10,875.5 小時（含員工參與台聚集團訓練課程之時數），平均每位員工的訓練時數為 26.5 小時，訓練支出費用約 54.4 萬元，員工參訓百分比為 100%；男性主管大多數位於生產端，所需之環安衛證照訓練時數相對較女性主管高。同時針對員工進行個人資料保護法課程，課程完訓人數為 409 人次，總時數為 409 小時，受訓員工佔全體比例約為 99.76%，完訓後測驗合格率为 100%。本公司致力於營造一個持續且豐富的學習環境，有系統地針對不同職別的同仁提供一系列通識類、專業類以及管理類訓練課程，不僅邀請外部專家授課，也培養內部講師傳承公司內部的重要知識與技術。2025 年集團辦理「TWI 工作教導」、「生成式 AI 應用工作坊」，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，工作教導提升主管培育技巧及部屬工作效能，也幫助主管在團隊內建立良好的工作氛圍跟關係；生成式 AI 讓員工能運用基本工具提升工作效率，同時提升員工數位素養與運用生成 AI 工具時應注意的資安事項，使員工能在人工智慧新浪潮的時代下有效運用 AI 工具於工作中。也舉辦相對應講座【AI 趨勢與法律風險指南】，幫助員工認識潛在風險，並提供實用的安全使用準則，確保 AI 工具在帶來便利的同時，也能保障企業資訊安全。



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

2025 年台聚公司教育時數

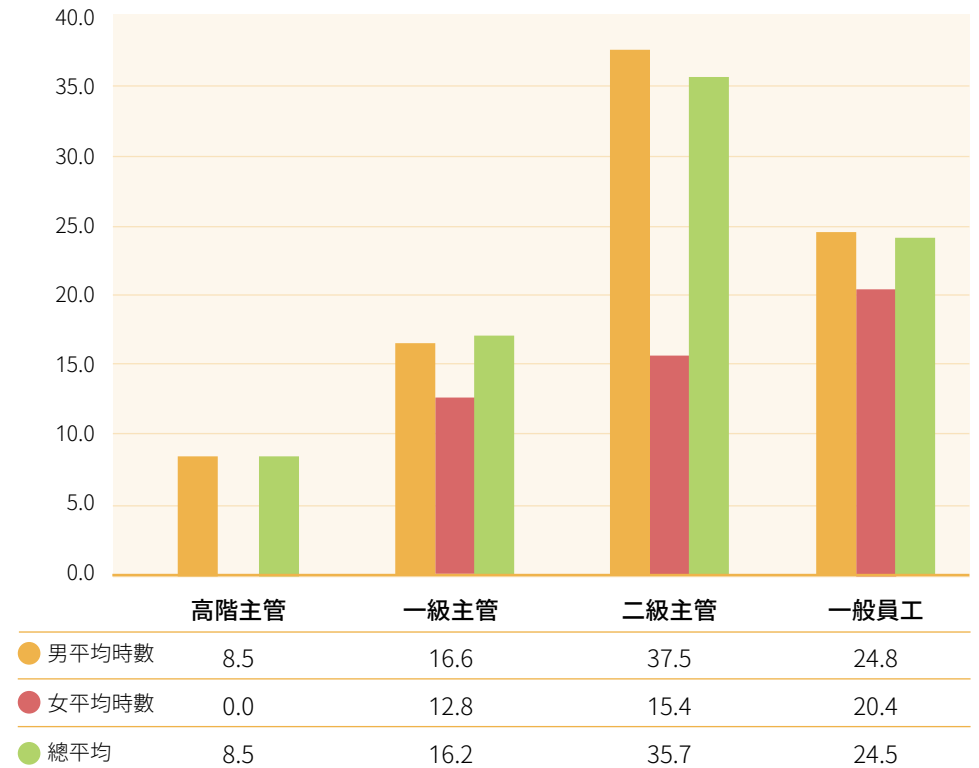
(單位：小時)



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、工員。

2025 年台聚公司平均訓練人時

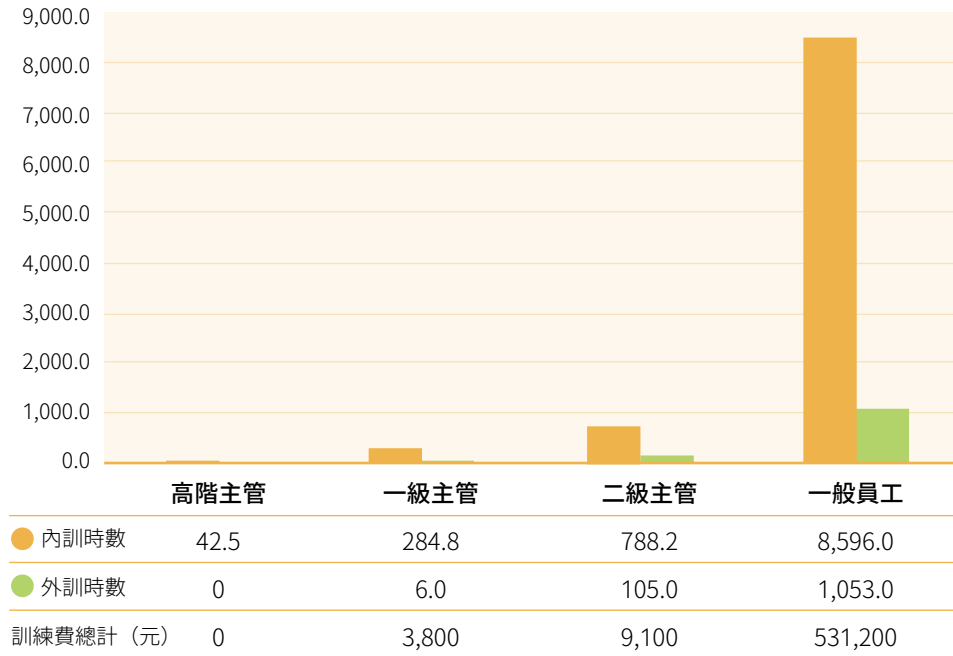
(單位：小時 / 人)



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。

2025 年台聚公司內外訓分布

(單位：小時)



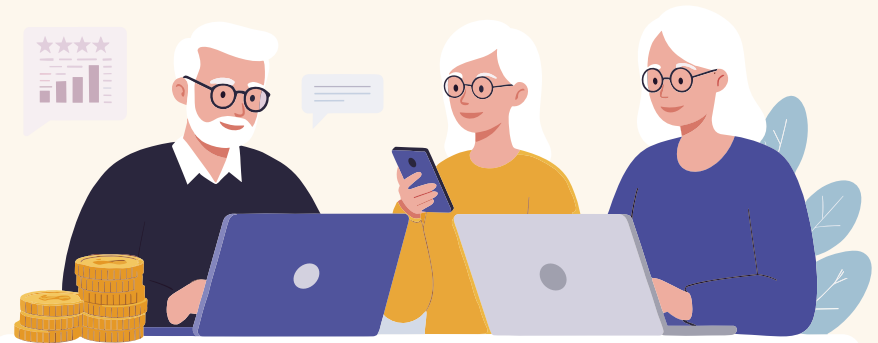
提供員工職能的訓練計畫 GRI 404-2

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. 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 8 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 2025 年繁星推薦錄取率高達 9 成，有 5 成來自仁武高中國中部，顯見學校在國、高中部的優質銜接，師長們關注每位學生的學習需求，落實適性輔導與能力培養，六年一貫耕耘有成，充分展現教師專業教學、學生多元學習的豐碩成果 2. 持續辦理第四期程國際石化專班 (113~118 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

2025 年投入文化發展項目情形

為促進國內文化發展，2025 年台聚公司透過贊助公益平台文化基金會 300 萬元，以利其執行「江賢二藝術文化園區」的各項文化藝術推廣活動。江賢二藝術文化園區不僅是江老師畢生創作的結晶，還將成為國際藝術交流的重要平台。

自 2014 年起，公益平台協助推動「江賢二藝術文化園區」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，園區於 2025 年春天正式開放，公益平台負責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。

公益平台作為「江賢二藝術文化園區」的籌備團隊，除協助園區的展覽規劃和後勤管理外，公益平台也與江賢二藝術文化基金會合作，無論是透過展覽提升社會大眾對美的感受力或是與在地學校制訂參訪計劃，通過美學教育鼓勵孩童從小親近藝文場域，確保園區能夠充分發揮其藝術、教育和社會影響力，讓藝術與永續發展理念在此實踐並延續。

2025 年截至 9 月，三個季度以來公益平台於「江賢二藝術文化園區」的各項經費投入為 420 萬元，而園區自三月開幕以來，在短短半年多即迎來超過六萬人次參觀。園區結合自然、建築與藝術的氛圍，不僅吸引了國內各地旅客，也期待成為國際藝術旅人認識花東的重要窗口。

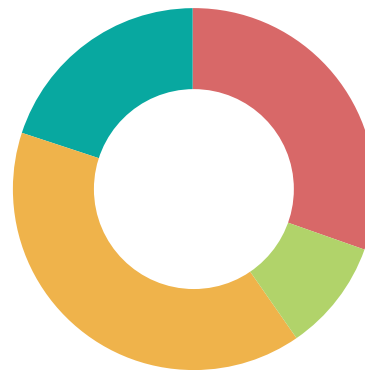
台聚教育基金會

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、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。

2025 年主要贊助項目

	獎助學金	優秀獎學金 人工智能領域獎學金
	捐助公益團體	公益平台文化基金會 臺東均一國際實驗高中
	贊助教育公益活動	頭份國中音樂計畫 龍鳳漁港淨灘活動
		為台灣而教基金會 博幼社會福利基金會 醫療衛教公益活動 支架大洋舟

2025 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 1,004 萬元，其中包含頒發獎助學金 305 萬元；贊助公益平台文化基金會 100 萬元及臺東均一國際實驗高中 400 萬元；其他各項公益贊助支出約 199 萬元。



2025 年 台聚教育基金會各項贊助支出

● 獎助學金	305 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	199 萬元

優秀獎學金

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

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



▲ 2025 年獎學金頒獎典禮暨表揚午宴

人工智能領域獎學金

為鼓勵國內優秀研究生參與各項人工智能（以下簡稱 AI）領域之研究與開發應用，以減少產學落差、並培育具 AI 領域專業之化工產業人才，基金會特設置本計畫，獎勵研究主題專注於智慧生產系統、化工製程控制、以節省能源與成本、降低檢修或故障頻率及增加效率為目標等 AI 應用之碩士生及博士生。本計畫自 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 6 位同學獲獎。

公益平台文化基金會與臺東均一國際實驗高中

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

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

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

探索教育 _ 山



畢業典禮



頭份國中音樂計畫

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

以往學生升上九年級多半會以升學為優先而退出社團，今年卻有 15 位同學帶著家長的支持與簽名同意書選擇留下來，繼續與歌聲同行，今年的新生也有 15 位加入，讓合唱團人數正式突破 50 人，整體的聲音更宏亮、更有力量了！



頭份國中哈慕尼合唱團



頭份國中哈慕尼合唱團

龍鳳漁港淨灘活動

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

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



博幼社會福利基金會

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

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

為台灣而教教育基金會

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

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

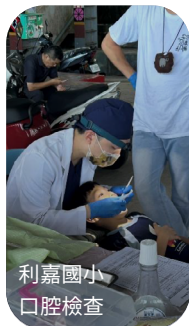


醫療衛教公益活動

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 2025 年贊助 4 項醫療衛教公益營隊之部份活動經費。4 營隊參與隊員人數超過 500 人，服務人數超過 2,100 人。

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



利嘉國小
口腔檢查



初鹿村義診



義診車個案訪視

支架大洋舟

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

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

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



活水湖 KITA 盃部落青年南島組賽事



均一學校水組綠島黑潮橫渡前海上訓練