

關於報告書

經營者的聲明

2018 關鍵績效

1. 認識華夏

2. 永續議題

3. 永續發展

4. 夥伴關係

5. 環境管理

6. 幸福職場

7. 社會共融

8. 附錄

# 6. 幸福職場

GRI 102-8、201-3、401-1~401-3  
403-1~403-3、404-1、404-3  
405-1、405-2



## 6.1 人力結構 (GRI 102-8、405-1)



### 2018 年華夏員工相關資料彙總及說明

# 966

全體員工人數共 966 人，男性 874 人 (佔 90%)，女性 92 人 (佔 10%)。

# 96.2%

員工有 929 人 (佔 96.2%) 聘用自台灣當地，因工作需求有 37 人聘用自國外 (泰國)。

台灣當地員工主要分布於台北、頭份與高雄地區，聘僱合約均為全職正式員工，除了部份因業務性質需求有 8 人以及外籍勞工 37 人簽訂定期契約外，其餘華夏公司員工皆為不定期契約。

# 46.6

員工平均年齡。

# 18.8

員工平均年資。

# 1,033

員工平均薪資 1,033 (年薪 / 仟元)。

# 48%

員工專科以上學歷佔比。

# 100%

2018 年華夏公司 (含子公司台氣及華聚公司，不含海外轉投資公司，100% 在台灣生產，本章節以下皆同)。

# 3%

 優於法規

為照顧到弱勢族群的就業機會，2018 年雇有 27 位身心障礙人士，佔本公司總人數的 3%，優於「身心障礙者權益保障法」規定應雇用的 1% 員工比率。

關於報告書

經營者的聲明

2018 關鍵績效

1. 認識華夏

2. 永續議題

3. 永續發展

4. 夥伴關係

5. 環境管理

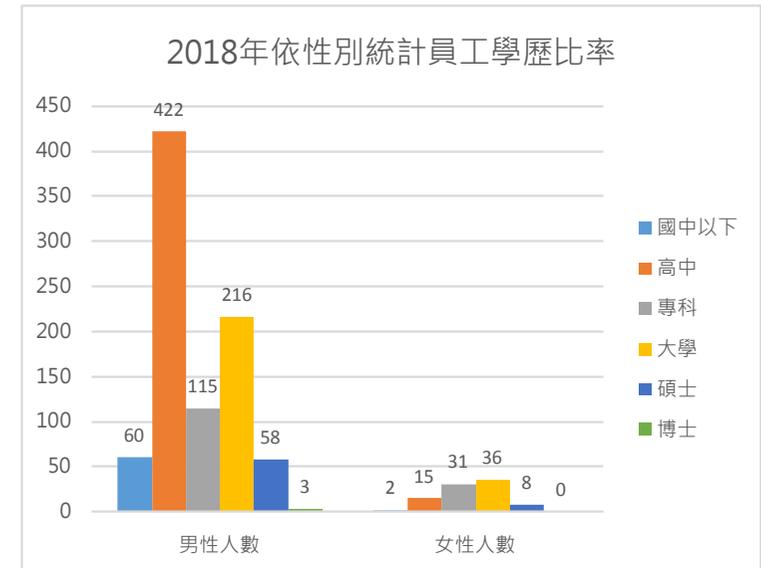
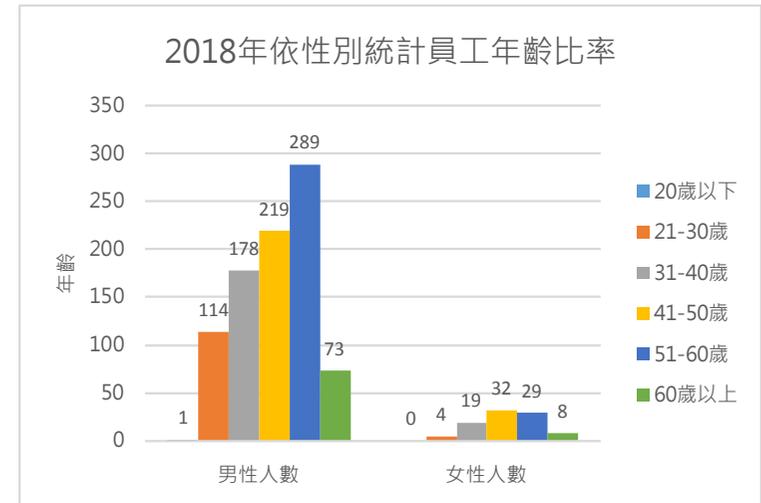
6. 幸福職場

7. 社會共融

8. 附錄

## 2018 年依職務、工作地點、年齡、學歷、性別統計：

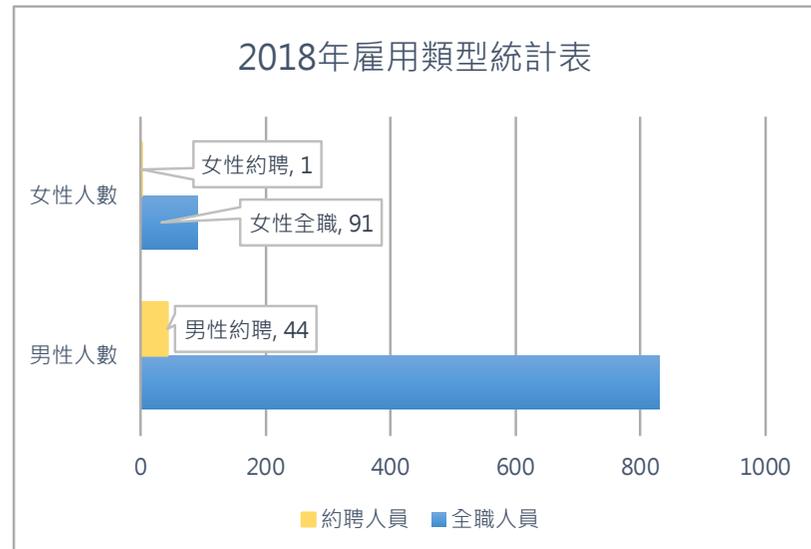
類別	組別	男性		女性		組別小計與比率	
		人數	佔組別比率	人數	佔組別比率	人數	佔全體員工比率
職務	一級主管	32	3.7%	2	2.2%	34	3.5%
	二級主管	145	16.6%	5	5.4%	150	15.5%
	一般員工	697	79.7%	85	92.4%	782	81.0%
工作地點	台灣	874	100.0%	92	100.0%	966	100.0%
	大陸	0	0%	0	0%	0	0%
	東南亞	0	0%	0	0%	0	0%
	其他 (請說明)	0	0%	0	0%	0	0%
年齡	20 歲以下	1	0.1%	0	0%	1	0.1%
	21-30 歲	114	13.0%	4	4.3%	118	12.2%
	31-40 歲	178	20.4%	19	20.7%	197	20.4%
	41-50 歲	219	25.1%	32	34.8%	251	26.0%
	51-60 歲	289	33.1%	29	31.5%	318	32.9%
	60 歲以上	73	8.4%	8	8.7%	81	8.4%
學歷	國中以下	60	6.9%	2	2.2%	62	6.4%
	高中	422	48.3%	15	16.3%	437	45.2%
	專科	115	13.2%	31	33.7%	146	15.1%
	大學	216	24.7%	36	39.1%	252	26.1%
	碩士	58	6.6%	8	8.7%	66	6.8%
	博士	3	0.3%	0	0%	3	0.3%
正式員工總人數包含：全職員工 + 兼職人員 + 約聘人員						966	



為因應科技進步與效率提升，廠區設備持續汰舊換新，需具備相關學歷與操作技能的人員，2018 年招募依退休比率作為相對應的增補參考，其中以大學與研究所畢業學歷為主要對象。

### 2018 年依雇用類型統計：

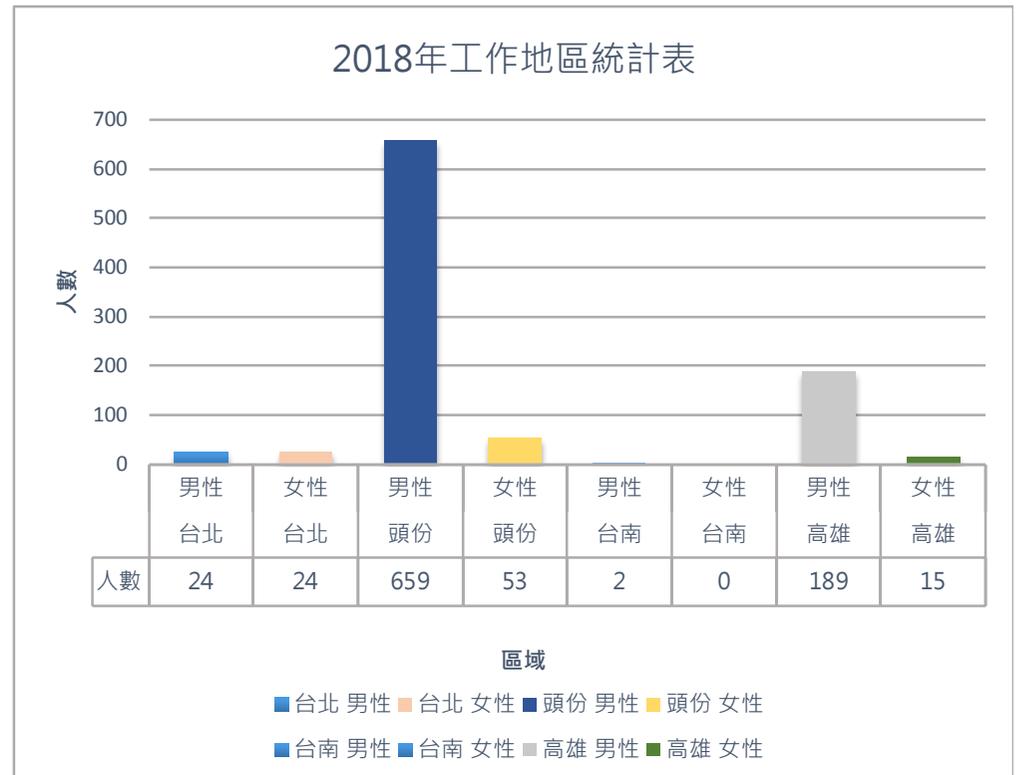
類別	組別	男性		女性		組別小計與比率	
		人數	佔組別比率	人數	佔組別比率	人數	佔全體員工比率
雇用類型	無固定期限或永久合約：						
	全職人員	830	100%	91	100%	921	100%
	兼職人員	0	0%	0	0%	0	0%
	固定期限或臨時合約：						
	約聘人員	44	100%	1	100%	45	100%
	派遣人員	0	0%	0	0%	0	0%
正式員工總人數包含：全職員工 + 兼職人員 + 約聘人員						966	



## 6.2 招募與任用 (GRI 401-1)

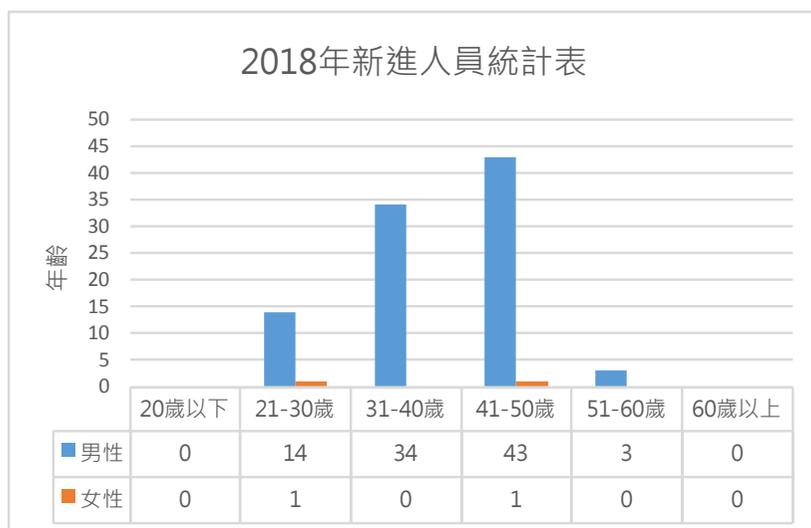
華夏公司基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，先以集團內部招募與輪調為優先考量，另對外進行招募，徵才方式為人力網站、就業服務站等途徑，若屬頭份或高雄廠區之職缺，必定以招募社區人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。

華夏公司與員工間所訂定之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。



華夏公司 2018 年雇用的新進人員共 96 人，佔全體員工之比率為 9.94%，依性別、年齡分佈：

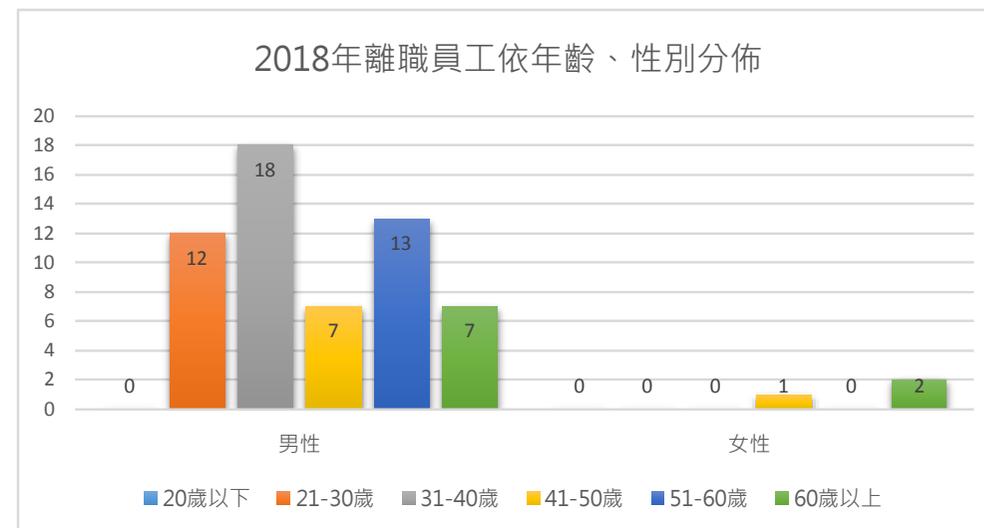
地區	年齡 / 性別	男性	女性
台灣	20 歲以下	0	0
	21-30 歲	14	1
	31-40 歲	34	0
	41-50 歲	43	1
	51-60 歲	3	0
	60 歲以上	0	0
總計		94	2
佔比		9.94%	



## 人才流動

2018 年華夏公司離職人數共 60 人 (含退休離職)，其中女性員工有 3 人，離職率 (離職人數 / 報告當年期末人數) 為 6.2%，依性別、年齡分佈：

地區	年齡 / 性別	男性	佔總員工數比率 (%)	女性	佔總員工數比率 (%)
台灣	20 歲以下	0	0.0%	0	0.0%
	21-30 歲	12	1.2%	0	0.0%
	31-40 歲	18	1.9%	0	0.0%
	41-50 歲	7	0.7%	1	0.1%
	51-60 歲	13	1.3%	0	0.0%
	60 歲以上	7	0.7%	2	0.2%
	員工合計	57	5.9%	3	0.3%

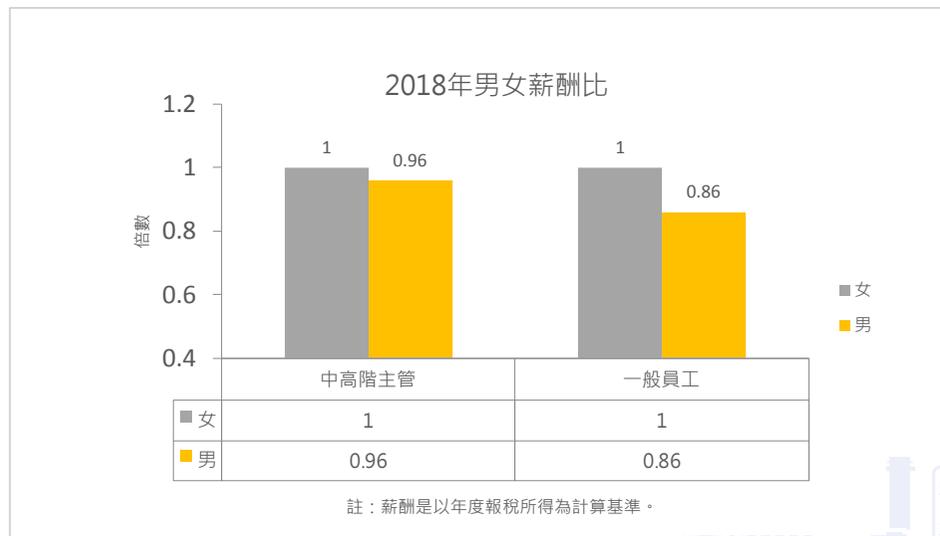


## 6.3 薪資與福利 (GRI 401-2、401-3、405-2)

### 薪資制度

華夏公司薪資制度係依據員工學歷、專業或技術、年資經驗等來核定其薪資，不因性別、宗教、種族、黨派等之差異而有所不同。員工薪資除本薪外，尚有績效獎金、職務津貼、交通津貼、輪班津貼、其他津貼、全勤獎金、加班費、固定獎金、年終獎金。

因石化產業特性，本公司女男薪酬比部分員工略有差異，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 (2018 年員工薪資之平均調幅約為 3%)，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，2018、2019 連續二年入選為「台灣高薪 100 指數」之成分股。



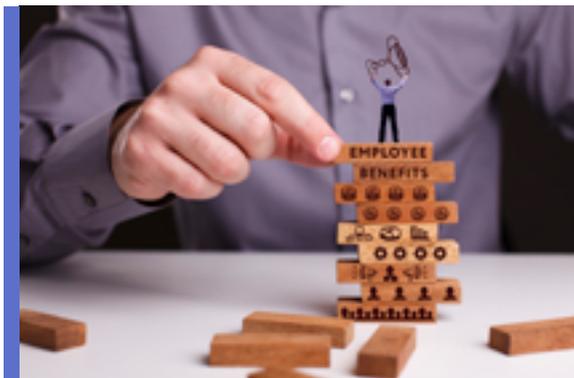
### 平均薪資：

依上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法第四條第一項第四款規定之上市公司，應揭露如下：

1. 非擔任主管職務之全時員工人數。
2. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數。
3. 與前一年度之差異。
4. 相關揭露內容得參照「對有價證券上市公司及境外指數股票型基金上市之境外基金機構資訊申報作業辦法」第三條第一項第 31 款。

項目	內容	2018 年	與前一年差異
1	非擔任主管職務之全時員工人數	717	-5
2	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (年薪 / 千元)	1,033	-18

註：本表不含子公司，只有華夏公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數。



### 員工酬勞制度化

本公司員工酬勞制度在公司章程中已訂定「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」，所有本公司員工均可分享公司經營成果。此外，本公司每月發給員工績效獎金，發放標準依當月銷售、毛利、應收帳款、生產力、收率、單位能耗等績效做為計算依據。

### 健康照顧福利

華夏公司每年定期安排員工健康檢查，台北總公司設有健身設備與淋浴間各廠區配有合格的護士，提供員工身體保健和醫療協助，並提供女性員工享有生理假及哺乳獨立空間，和托兒文教機構合作，提供托兒安親服務。

頭份廠設有本籍員工之單身宿舍與眷屬宿舍，供外地員工長期居住，宿舍區設有籃球場、桌球室與交誼廳等休閒設施。此外，頭份廠亦設有外籍勞工宿舍，由專人管理，設有球場及娛樂室等設施。

對於員工申請育嬰留停之需求，在子女三歲前皆可辦理，最長可申請二年。

### 生育補助

響應政府積極推動獎勵生育措施，以盡企業社會責任，集團已制訂員工生育補助辦法，於 2018 年 12 月 16 日起生效，員工或其配偶分娩，每胎補助新台幣一萬元整，夫妻均任職於集團得分別各自申請。

### 華夏公司 2018 年員工申請育嬰留停之情形：

	項目	男性	女性	合計
狀況	當年度享有育嬰留停人數	53	9	62
	當年度實際使用育嬰留停人數	1	1	2
復職狀況	A) 當年度育嬰留停應復職且復職人數	0	1	1
	B) 當年度育嬰留停實際應復職人數	0	1	1
	復職率 = A/B		100%	100%
留任狀況	C) 前一年度復職後十二個月仍在職人數	0	0	0
	D) 前一年度實際復職人數	0	0	0
	留任率 = C/D	—	—	—

註：復職率：(育嬰留停實際復職的員工總數 / 育嬰留停後應該復職的員工總數) \* 100

留任率：(休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數 / 上個報導期間內休完育嬰留停後復職的員工總數) \* 100

## 退休金制度



華夏公司均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。

項目	勞工退休金	
	舊制	新制
法源依據	勞動基準法	勞工退休金條例 (於 94 年 7 月 1 日施行)
適用對象	適用勞基法的員工	
退休提撥占薪資比例	設置「勞工退休準備金監督委員會」，依員工每月薪資 10% 提撥勞工退休準備金。	雇主：員工每月薪資 6% 員工：每月薪資 0~6%(可從當年度個人綜合所得總額中全數扣除)
收支保管單位	臺灣銀行	勞保局
請領條件及方式	於服務單位退休並符合勞動基準法請領退休金條件時，由雇主給付退休金。	年滿 60 歲時，得向勞保局請領個人專戶累積金額。
員工參與退休計畫程度	100%	100%

備註：

- 員工舊制退休金，每年經精算後，若有提撥不足之差額，於次年 3 月底前，均一次補足，並送勞工退休準備金監督委員會審議。
- 勞工(新制)退休金條例於 94 年 7 月 1 日施行，當時服務於本公司之員工，於 94 年 7 月 15 日前可選擇適用勞退新制、舊制或暫不選擇，如暫不選擇者，則繼續適用舊制。選擇適用新制者，自 94 年 7 月 1 日起提繳勞退新制退休金；選擇適用舊制(含暫不選擇)者，5 年內(99 年 6 月 30 日前)可改選新制。至 94 年 7 月 1 日以後新到職或離職再受僱者，一律適用新制。
- 員工適用勞工(新制)退休金條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法舊制退休金規定。

## 員工滿意度



因應知識經濟的來臨，組織持續成長的關鍵在於員工的知識和技能（不僅是勞力和時間的投入）來完成企業的任務和目標。華夏公司非常重視員工的向心力，員工是公司寶貴的資產，就像企業的健康檢查一樣重要，所以今年增加員工滿意度調查，希望透過此問卷調查了解員工對工作環境及組織評價。

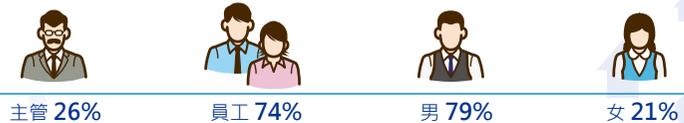
本次調查的對象：頭份廠同仁，目的是聆聽員工意見並提出改善對策，以提升基層同仁滿意度為目標，進而追求效率、減少冗事，避免造成基層同仁負荷。

本次調查從 2018 年 12 月 18 日至 28 日進行紙本調查及回收。

整體而言員工對於工作的安排、獲得的肯定、認同及成就感均有較高的滿意度，顯示公司於制度上或管理文化均能獲得員工的認同，公司將持續關注並檢討改善。

### 員工滿意度調查分析

為瞭解員工對公司的看法，進行 2018 年員工滿意度問卷調查，問卷填寫與回收期間為 2018/12/18 ~ 12/28，問卷對象為公司員工。



- Q1. 您對於工作上所得到的肯定與認同感到？  
非常滿意 (18%) 滿意 (71%) 沒意見 (10%) 不滿意 (1%) 非常不滿意 (0%)
- Q2. 您對於目前從工作所獲得的成就感感到？  
非常滿意 (16%) 滿意 (71%) 沒意見 (10%) 不滿意 (3%) 非常不滿意 (0%)
- Q3. 您對於目前自己的工作量及工作時間比例感到？  
非常滿意 (14%) 滿意 (64%) 沒意見 (20%) 不滿意 (2%) 非常不滿意 (0%)
- Q4. 您對於公司的安全衛生管理感到？  
非常滿意 (10%) 滿意 (70%) 沒意見 (16%) 不滿意 (4%) 非常不滿意 (0%)
- Q5. 您對於工作場所的整體環境感到？  
非常滿意 (9%) 滿意 (69%) 沒意見 (21%) 不滿意 (1%) 非常不滿意 (0%)
- Q6. 您對於公司提供的伙食感到？  
非常滿意 (8%) 滿意 (56%) 沒意見 (34%) 不滿意 (2%) 非常不滿意 (0%)
- Q7. 您對於公司有關主管處理與協助員工面臨之問題感到？  
非常滿意 (18%) 滿意 (60%) 沒意見 (21%) 不滿意 (1%) 非常不滿意 (0%)
- Q8. 您對於公司提供的員工抱怨或申訴管道感到？  
非常滿意 (11%) 滿意 (60%) 沒意見 (27%) 不滿意 (1%) 非常不滿意 (1%)
- Q9. 您對於公司的年度健檢感到？  
非常滿意 (20%) 滿意 (68%) 沒意見 (9%) 不滿意 (3%) 非常不滿意 (0%)
- Q10. 您對於公司辦理慶生會、淨灘與志工隊活動感到？  
非常滿意 (18%) 滿意 (64%) 沒意見 (18%) 不滿意 (0%) 非常不滿意 (0%)

整體滿意度平均達 80%。

滿意度 (非常滿意、滿意合計之比例) 最高前三項分別為



## 職工福利委員會

華夏公司及子公司台氯、華聚公司各別設有職工福利委員會，公司每月提撥營業收入總額之 0.05% ~ 0.15% 作為福利業務經費，主要員工福利除了發給會員生日及三節禮品(券)外，另有旅遊補助、子女教育補助、結婚補助、生育補助、醫藥補助、喪葬補助、傷殘補助等。

### 華夏公司 2018 年職工福利委員會會員依公司與工作地區分布：

公司	地區	總人數	福利會人數	佔比
華夏公司	台北	39	39	100.00%
	頭份	712	667	93.68%
	台南	2	2	100.00%
	合計	753	708	94.02%
台氯公司	台北	9	9	100.00%
	高雄	166	166	100.00%
	合計	175	175	100.00%
華聚公司	高雄	38	38	100.00%
	合計	38	38	100.00%

註：華夏公司頭份廠 45 名定期契約員工未加入福利委員會



慶生會



年終尾牙餐會員工表演

## 2019/03/30 台氯林園廠首次舉辦親子活動日

台氯公司林園廠舉辦親子活動日，表達公司對同仁及家庭的照顧與關懷。本次活動，除了有豐富美食外，更大的收穫是員工及家人之間彼此的交流，參與的主管及同仁共 40 位，地點在高雄市淨園休閒農場，是位於小港機場跑道旁高雄視野最好的機場咖啡休閒農場，也是近距離看飛機起降的好地點。另有兒童遊戲區及河馬、浣熊、獅子、草泥馬、飛禽等動物主題區。寬廣的綠地與視野，可近距離觀察動物，加上飛機起降的視覺與聽覺的震撼，讓學齡前的幼童與父母度過一個輕鬆愉快又難忘的假日親子歡樂時光。

林董事長表示：「藉由親子活動日增進員工與家人的感情，台氯公司除重視員工的眷屬，也提倡工作與生活平衡的重要性，達到員工及眷屬對公司文化以及核心價值的認同，進而增強公司內部向心力，因此邀請員工與眷屬(本次以學齡前的孩子為主)參與此次活動，希望員工安心在職場全力打拚的同時，也能得到眷屬的肯定與支持。」



## 6.4 員工權益 (GRI 404-2)

### 人權維護

華夏公司致力於提供員工公平的工作環境，不因人種、膚色、年齡、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況之不同而有所歧視。除制定保障員工人權之制度外，另定期經由工會或勞資會議，就員工工作條件、福利、權益等相關議題進行溝通與意見交流。

### 工會

華夏公司及子公司台氯、華聚公司各別成立企業工會，以互助合作增加生產、增進員工智能、促進員工福利、協助政府政令與保障會員合法權益為宗旨。華夏公司會員主要為頭份與台南地區員工，不含外籍員工、契約人員，子公司台氯公司、華聚公司會員主要為高雄地區員工，2018 年各廠會員人數分別為 668 人、153 人、32 人，合計 853 人，佔總員工數 88%。未加入工會之員工可透過勞資會議之勞方代表向公司反應工作或權益相關問題，由於華夏公司透過工會及勞資會議一直與員工保持良好溝通，故雙方並未特別訂定團體協約。

### 夏公司 2018 年企業工會依公司與工作地區分佈：

公司	地區	總人數	工會人數	佔比
華夏公司	台北	39	0	0.00%
	頭份	712	666	93.54%
	台南	2	2	100.00%
	<b>合計</b>	<b>753</b>	<b>668</b>	<b>88.71%</b>
台氯公司	台北	9	0	0.00%
	高雄	166	153	92.17%
	<b>合計</b>	<b>175</b>	<b>153</b>	<b>87.43%</b>
華聚公司	高雄	38	32	84.21%
	<b>合計</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>84.21%</b>

### 華夏公司人權政策

華夏海灣塑膠股份有限公司為善盡企業社會責任並落實人權保障，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的宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，制訂本人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。

本政策適用範圍及於華夏海灣塑膠股份有限公司及其關係企業。  
執行方針

1. 遵循相關法令，提供安全與健康的工作場所。
2. 致力維持無暴力、騷擾、恐嚇的工作場所，並兼顧尊重員工的隱私及尊嚴。
3. 不聘僱童工。
4. 禁止強迫性勞動。
5. 杜絕不法歧視，合理確保聘用、升遷之職場機會平等。
6. 尊重員工籌組、加入受法律認可的工會以維護自身工作權益的權利。

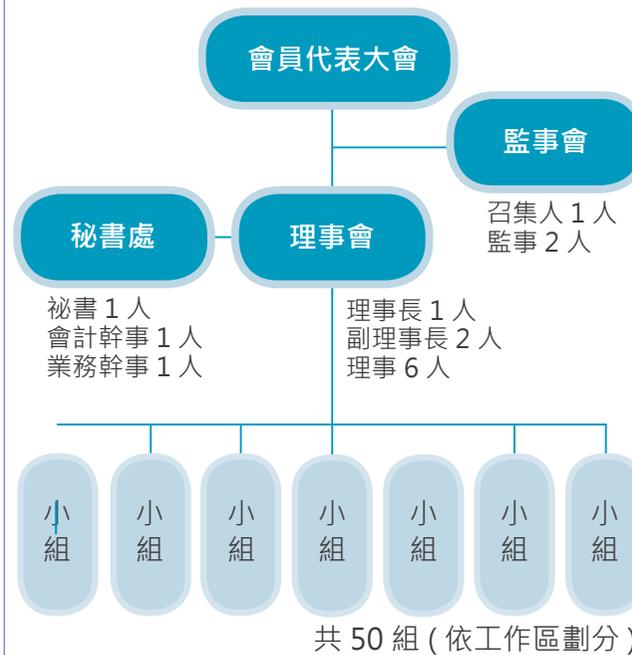
吳亦圭  
董事長  
2018 年 3 月 22 日



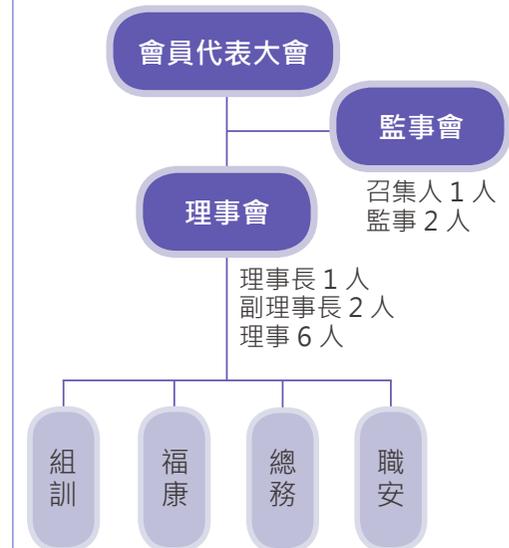
工會定期召開理事會、監事會、會員代表大會、小組長工作會議等，公司相關主管均列席參加，與員工代表面對面溝通，藉以凝聚雙方共識，增進勞資合作。

工會所推派的代表參與「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」之運作，並定期召開會議，以維護勞工安全及相關權益。此外，工會為照顧會員生活，訂有會員互助辦法，享有醫療補助、傷殘補助、喪葬補助及重大災害貸款等福利。

華夏公司企業工會組織圖



台氣公司企業工會組織圖



華聚公司企業工會組織圖



## 員工協助方案

華夏公司屬於台聚集團關係企業一員，享有台聚集團員工服務中心 (Employee Assistant Program Service Center，簡稱 EAPC) 之服務。EAPC 秉持著提升員工的生活品質，並擁有健康、快樂的人生而成立，持續推廣員工協助方案，舉辦各項員工聯誼活動，提供員工諮詢和諮商輔導，讓員工在心理調適、職涯管理、健康提升和生活品質方面，得到完善的照顧和協助。



2018 年 EAPC 耶誕午餐會



2018 中秋晚會



2018 年猜證謎



2018\_02\_21 集團團拜

## 申訴管道

### 工會

所有工會會員對於公司如有各種建議或有自身權益問題時，可透過工會反應。於每個月召開一次之理事會中，由理事向公司代表反應，理事會將立案做成會議紀錄並予以追蹤，以維護會員權益。

### 勞資會議

華夏公司依法設有勞資會議，由資方與勞方代表共同參加，每 3 個月召開會議一次，資方代表可說明公司營運近況；勞方則反應員工心聲，對於勞資雙方的溝通有正向之幫助。

### 員工申訴信箱

為保障員工權益並解決勞工問題，華夏公司訂有申訴處理辦法，員工如在工作中受到不公平或不合理的對待或權益受損，除了可向主管反應，或向勞資會議、工會代表反應外，亦可直接向公司提出口頭或書面及網頁員工申訴信箱，以尋求其他解釋和幫助。公司收到申訴案件後可視情節輕重，指定相關人員調查，並通知當事人及相關人員到場說明，申訴案件必須於 3 個月內完成，以提供公平合理之工作環境，並促進勞資和諧。

**員工申訴管道：**華夏公司 - 張光宏 [khchang@cgpc.com.tw](mailto:khchang@cgpc.com.tw)

台氣、華聚公司 - 陸顯文 [hunterlu@tvcm.com.tw](mailto:hunterlu@tvcm.com.tw)

### 審計委員會信箱

華夏公司於 2016 年 6 月設置「審計委員會信箱」，受理與審計委員會職權相關之檢舉案件，並於 2017 年 11 月 9 日經董事會與審計委員會通過，制訂「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，明訂舉報處理程序與相關保密機制，舉報管道包含親身舉報、電話舉報、投函舉報等管道，並指定受理專責單位。對於檢舉人、參與調查之人員及其內容，本公司全力保密及保護，使其免於遭受不公平對待或報復。檢舉人為同仁者，本公司保證該同仁不會因為檢舉而遭受不當處置。

### 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會以善良管理人忠實履行職權，定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及評估本公司經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

## 6.5 人才培育與發展 (GRI 404-1、404-3)



2018\_03\_21 與時俱進的企業社會責任 - 課程花絮

華夏公司提供一個安全、和諧、創新及重視學習、成長的環境，公司的教育訓練配合外部環境、經營方針、部門績效目標及員工職涯發展需求，構建全方位教育訓練體系，提供全方位人才所需要的培訓課程，除了透過內部自製，並引進國內外優質的訓練課程，以提升同仁素質及整體競爭力。

訓練架構主要由「在職訓練」、「職能訓練」、「自我學習成長」、「數位學習」四大架構所組成，完整並有系統地規劃員工職涯發展所具備的訓練課程，進而延伸至個人終身學習的教育訓練體系。

線上的 e-learning 課程更可讓同仁隨時隨地有效的進行學習活動，促使同仁生涯發展與整體工作績效同步提升。

### 結構化在職訓練計劃

為使在職訓練能依組織予以系統化、教材化、e 化，並與知識平台結合，將各職務的專業知識儲存傳承下來，員工可隨時透過內部網站索引學習。華夏公司於 2010 年推動 SOJT(Structured on the Job Training) 結構化在職訓練計劃，教材依各單位工作盤點後的核心職能(工作)，由單位主辦者/熟手製作，並於 2013 年開始建置，至 2018 年止共完成 468 份 e 化教材。

在職訓練	職能訓練 內訓 / 外訓	自我學習成長	數位學習
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主管工作教導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理通識</li> <li>● 階層別訓練</li> <li>● 專業職能訓練</li> <li>● 產學訓人才培育</li> <li>● 員工自我進修訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 讀書會、研討會</li> <li>● 心得分享</li> <li>● 語文訓練</li> <li>● 身心靈健康講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新人到職及認證課程</li> <li>● 影音教學平台</li> <li>● 軟體百視達電腦教學</li> <li>● 集團服務網站訊息</li> </ul>

## 訓練績效



2018 年華夏公司員工訓練總時數達 23,633 小時，平均每人訓練時數為 24.5 小時。我們對於學習意願高及具發展潛能的員工，提供國內大學在職深造之補助，並輔以職務調整之歷練，培養企業人才。

華夏公司訓練單位為使同仁強化專業知識及管理通識，經常邀請相關專業講師至公司上課，使同仁不斷學習獲得新知。

本公司員工大多以男性為主（產業特性），2018 年晉升主管有 11 位，依規定需完成階層別教育訓練課程才能晉升，故主管上課時數增加很多；女性員工大多數屬行政、專業人員，相關專業課程較多，比較有機會參與教育訓練。

## 華夏公司訓練體系



## 華夏公司核心訓練類別



## 2018 年階層別、專業技術類別、外內訓、性別 (訓練人次與時數) 統計：

課程分類	外 / 內訓	性別	男			女			總計			
		階層	主管	直接人員	間接人員	主管	直接人員	間接人員	主管	直接人員	間接人員	合計
管理	內部訓練	人次	358	47	652	43	8	334	401	55	986	1,442
		時數	1,079.0	375.0	1,895.5	121.0	24.0	879.5	1,200.0	399.0	2,775.0	4,374.0
	外部訓練	人次	5	0	3	1	0	8	6	0	11	17
		時數	20.5	0.0	13.0	12.0	0.0	55.5	32.5	0.0	68.5	101.0
品管	內部訓練	人次	112	179	120	12	5	14	124	184	134	442
		時數	382.0	484.0	545.0	33.5	13.0	48.0	415.5	497.0	593.0	1,505.5
	外部訓練	人次	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
		時數	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	800.0	0.0	0.0	800.0	800.0
技術	內部訓練	人次	292	390	484	17	12	60	309	402	544	1,255
		時數	993.0	1,667.0	1,747.5	46.0	32.0	178.5	1,039.0	1,699.0	1,926.0	4,664.0
	外部訓練	人次	45	42	45	0	0	10	45	42	55	142
		時數	275.5	382.0	583.5	0.0	0.0	128.5	275.5	382.0	712.0	1,369.5
安環	內部訓練	人次	751	1,655	428	3	15	62	754	1,670	490	2,914
		時數	2,452.0	4,762.0	1,841.0	8.0	41.0	184.0	2,460.0	4,803.0	2,025.0	9,288.0
	外部訓練	人次	6	42	15	0	0	0	6	42	15	63
		時數	87.0	983.0	460.5	0.0	0.0	0.0	87.0	983.0	460.5	1,530.5
合計	內部訓練	人次	1,513	2,271	1,684	75	40	470	1,588	2,311	2,154	6,053
		時數	4,906.0	7,288.0	6,029.0	208.5	110.0	1,290.0	5,114.5	7,398.0	7,319.0	19,831.5
	外部訓練	人次	56	84	63	1	0	19	57	84	82	223
		時數	383.0	1,365.0	1,057.0	12.0	0.0	984.0	395.0	1,365.0	2,041.0	3,801.0
(彙總) 員工總數		人數	174	587	113	7	9	76	181	596	189	966
平均訓練時數		小時	30.4	14.7	62.7	31.5	12.2	29.9	30.4	14.7	49.5	24.5

註：1. 主管的員工人數統計含主管職務與經理 (含) 以上之職別員工。

2. 含退休、轉調、已離職之員工訓練時數。

3. 男性間接人員訓練時數較女性高，主因為技術及安環訓練時數較高，而這些職務以男性為主。

## 績效評估

華夏公司每年 5-6 月執行員工績效評估作業，希望透過績效評估作業，能有助員工個人發展，及公司人力資源與技能管理。本公司接受績效考核人員為任職滿三個月之正職員工，不包含未滿三個月之新進人員、外籍勞工及定期契約人員。華夏公司 2018 年員工接受績效考核之比率達 94%。

### 華夏公司 2018 年員工績效考核作業之男女比率如下：

性別	男性			女性		
	需考核人數	實際考核人數	比率	需考核人數	實際考核人數	比率
主管	177	176	99.4%	7	7	100.0%
直接人員	582	532	91.4%	9	8	88.9%
間接人員	104	103	99.0%	75	75	100.0%
備註	1、無參與績效考核員工說明 ( 包含新進人員、約聘人員、臨時人員 ) 2、考核資料期間：2017/06/01-2018/05/31。 參與考核人數以 2018/05/31、員工人數以 2018/12/31 為截止日。 3、台北一位女性員工因 11 月到職，故未參與考核。 4、高雄六位男性新進員工不滿三個月及 2018/05/31 之後到職的四位男性新進員工，故未參與考核。 5、頭份未進行績效考核者有男性 44 人 (37 位外籍勞工；7 位定期契約人員)；女性 1 人 ( 定期契約人員 )					

## 華夏獲勞動部勞動力發展署桃竹苗地區優良辦訓事業單位



華夏為結合政府資源辦理在職員工進修訓練，持續提升公司人力素質，於 2010 年起開始參加勞動部勞動力發展署推動之「企業人力資源提升計畫」，並於 2012 年因符合「受貿易自由化 (ECFA) 影響產業」，轉而改申請「[充電起飛計畫](#)」至今，期間更導入政府 TTQS (人才發展品質管理系統 Talent Quality-Management System)，以確保訓練流程的可靠性與正確性，定期接受 TTQS 評核，以持續推動訓練品質改善，提升人力培訓體系運作效能，並獲選「107 年桃竹苗地區優良辦訓事業單位」。

2018 年華夏公司共獲勞動部勞動力發展署補助人次為 151 人次，訓練總時數 59 小時，補助金額 NT\$29,920 元。

## 華夏海灣塑膠股份有限公司

### 以教育訓練提升員工專業 並帶動企業轉型發展



#### 透過政府培訓人才資源 落實企業人才管理

華夏海灣塑膠公司協理兼總廠長陳萬達表示，其實當前的石化產業，都已經高度導入自動化來應付生產需求；這除了使得企業的人員數量需求相對較少、平均每人產值高，同時也更需要藉由教育訓練，來培養員工的能力和觀念。因為要是在處理或製造的過程中出錯，不僅會造成人員及企業損失，更可能影響環境與他人；這也成為華夏海灣塑膠公司在落實教育訓練時，所秉持的重要理念及方向。

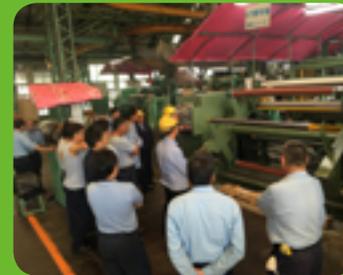
因此自企業成立之初，人才的教育培訓就是華夏海灣塑膠公司一直以來所堅持的工作。尤其面對自動化生產與社會發展趨勢，陳萬達協理就強調必須要隨著時代需求與演變而不斷進步，包括在員工的教育訓練上，目前就

以「工安」和「環保」為二大主軸；為的就是要讓廠內人員在各種生產操作中，必須具備安全維護的知識與反應能力，同時也要了解從製造過程到產品本身，都要能夠避免出現問題，以免對環境或民眾造成衝擊。

為了減少DEHP可塑劑所帶來的危害，現在華夏海灣塑膠公司也盡量排除使用含有DEHP的原料，並且以不含氯化物、可塑劑的環保材來開發醫療器材等高價值產品。因此這些相對應的知識或概念，都會納入教育訓練的課程中，像是職業安全衛生管理訓練、或是緊急應變演練等，對製造單位來說都是必要課程，而且需要不斷地重複授課，以確保每位員工都具有相關能力。

特別是自申請參與勞動部勞動力發展署桃竹苗分署「企業人力資源提升計畫」與「充電起飛計畫」以來，華夏海灣塑膠公司

**塑**膠是在生活中經常可見的材料，各種應用也相當廣泛；於1964年成立的華夏海灣塑膠公司，生產PVC粉、膠粒與化學品等原料，以及膠布、膠皮、建材等二次加工品。但現今看到的塑膠製品，雖然外表上看來沒有太大差異，不過相關的原料成分或生產製造，早已和過去有很大不同，也是傳統石化產業面臨的挑戰；而要能在環境變化下帶動企業的轉型提升，維持永續經營與競爭力，對華夏海灣塑膠公司的關鍵就是讓員工不斷地成長。



- 華夏海灣塑膠股份有限公司
- 營業項目：石油化工原料PVC製造
- 員工人數：約700人
- 成立日期：民國53年4月29日
- 地址：苗栗縣頭份鎮田寮里民族路5 7 1 號
- 網址：<https://www.cgpc.com.tw/>



管理部人事課蕭峯凱指出，這不僅能為企業的教育訓練注入更多資源，更因此導入了勞動部勞動力發展署TTQS (Talent Quality-Management System，人才發展品質管理系統)，在持續的輔導與評核之下，使得人員的訓練流程和制度更為系統化，還能藉此檢視過去的教育訓練，有什麼地方還做得不夠好、並且加以改善，提高人才培訓的效能。

### 規劃合適課程 落實教育訓練目的

像是以往在課程安排上，主要就是根據部門主管提出的需求，可是這些主觀認定的課程，卻不見得真正符合企業的發展目標，或是員工的實際需要；但現在華夏海灣塑膠公司在課程規劃上，就會結合企業所面臨的經營議題

及策略，並與部門主管討論、分析，來決定上哪些課程才是適合。比如因應當年度的業績目標，業務部門就可能開設業績成長的課程；或是在近一、二年來，也加強一、二級主管在法律及財務方面的訓練。

同時在培訓課程的模式上，華夏海灣塑膠公司也運用更多元靈活的方式來推動。例如透過數位化的資訊平台，許多管理類別的課程都會經過E化、並建置於企業集團網站上，讓員工能就自己的需要和時間，抽空上網完成學習、進行測驗，以滿足不同階層主管必備的教育訓練要求。或者是當台北總公司開設重要課程時，除了會在課後製作成影音教材外，甚至在授課現場還會經由即時連線，讓在其他廠區的同儕也能一起上課。



也因為在教育訓練的長期投入，華夏海灣塑膠公司管理部經理陳易麟表示，員工的素質與能力提升，就反映在企業的EPS等營運績效，以及員工薪酬不斷提升；像在2015和2018年，華夏海灣塑膠公司就入選證交所「台灣高薪100指數」成分股。並且配合更完善的教育訓練，也連帶使得華夏海灣塑膠公司在招募員工時更為順利；即使是需要輪班的操作員，也經常能聘來自科技大學畢業的高材生。

而在陸續有新人加入之下，也反映出歷經半世紀多以來的發展，近年來華夏海灣塑膠公司面對的另一項人才培育的課題，就是

許多資深員工年紀漸增並且退休。因此蕭峯凱表示，接下來也希望能結合知識管理，透過教育訓練將過去累積在員工身上的經驗傳承下去；不只要讓新進人員更快上手接班同時培訓第二專長，期使企業的傳承更為順暢，並落實推動教育訓練的目的。

## 6.6 安全的健康職場 (GRI 403-1~403-3)



華夏公司深刻了解員工、供應商、承攬商為企業永續發展中最重要之資產，因此在公司產品之研發、製造、測試、銷售過程中，除須符合職業安全衛生法規及其他相關要求外，並持續改善安全衛生，避免不安全之行為、環境及設備造成職業災害，以善盡保障員工安全衛生之責任。

本公司建立有 OHSAS 18001(計畫 2020 年導入 ISO-45001 2021 年 3 月前取得證書) 及 CNS15506 等職業安全衛生管理系統，提供良好的安全衛生保護架構，防止事故發生並確保法規符合性。

另一方面，華夏公司各廠分別參與「頭份、竹南、林園工業區安全衛生促進會」、「區域聯防組織」、「中華民國化學工業責任照顧協會 (TRCA)」和氯乙炔及氯氣運作聯防組織，在職業安全、衛生及環保等方面互相觀摩和學習，提升作業人員安全和健康的保障，並且每年定期舉行消防演練及工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。

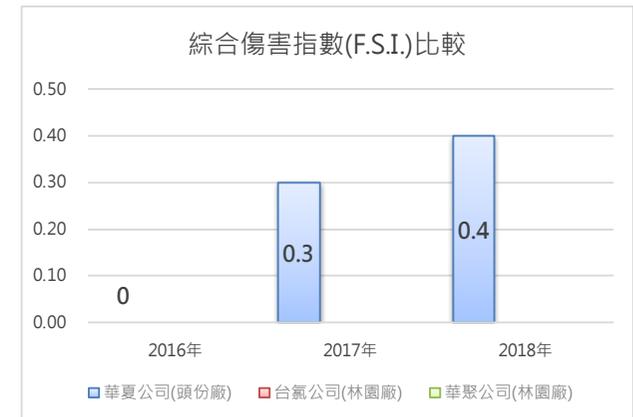
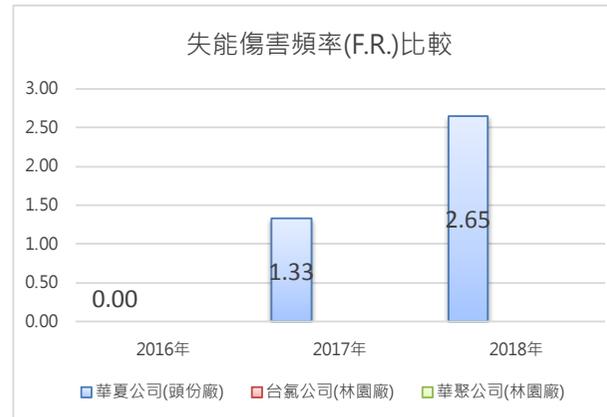
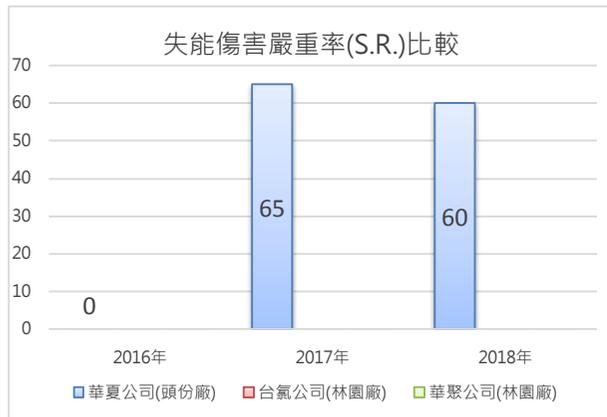
### 華夏公司近三年事故統計資料

公司別	項目	2016 年		2017 年		2018 年	
		男	女	男	女	男	女
華夏公司 (頭份廠)	F.R.	0	1.33	0	2.65	0	0
	S.R.	0	65	0	60	0	0
	F.S.I.	0	0.3	0	0.4	0	0
台氯公司 (林園廠)	F.R.	0	0	0	0	0	0
	S.R.	0	0	0	0	0	0
	F.S.I.	0	0	0	0	0	0
華聚公司 (林園廠)	F.R.	0	0	0	0	0	0
	S.R.	0	0	0	0	0	0
	F.S.I.	0	0	0	0	0	0

註：(1) 失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數 X 百萬工時 / 總工時。  
 (2) 失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 X 百萬工時 / 總工時。  
 (3) 綜合傷害指數 (F.S.I.) =  $\sqrt{[(F.R. \times S.R.) / 1000]}$ 。  
 (4) 工傷男女比：男 100%；女 0%。  
 (5) 無因公死亡人數。

## 6.6.1 職業安全管理

華夏公司的職業災害管理目標為「工安零災害」，低失能傷害頻率與失能傷害嚴重率是評估組織員工於健康安全的關鍵指標之一。華夏公司訂有「安全工時獎勵辦法」以激勵員工落實工作安全。2018 年頭份廠發生兩起事故，公司積極檢討事故原因，並立即提出因應對策及關懷燙傷人員，以降低危害因子防止再發生。2016 至 2018 年華夏公司未發生供應商、外包商及承攬商事故。



### 2018 年事故傷害說明

事故原因	改善對策
人員於 27 號膠布機引出輪膠料黏輪處理時，遭引出輪輪面燙傷。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 加強要求進行引出輪擦拭作業時，依規定需穿長袖或戴袖套，並穿戴隔熱袖套防護衣具，及使用 T 型木棒包覆汗衣布進行擦拭。</li> <li>2. 引出輪間隙調整控制箱標示清理。</li> <li>3. 進行事故案例之宣導教育訓練。</li> </ol>
保養人員於車床修理膠布機之展開鋁導輪軸心時，不慎右手臂被捲入受傷。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 加強要求在調整車床三腳中心架固定旋鈕時，應停機後繞至操作側對面調整中心架固定頂心或停止車床運轉，不得橫跨轉動工件進行調整。</li> <li>2. 膠布廠保養課針對此類工件將採以發包製作替代。</li> <li>3. 針對作業區應嚴格要求服裝儀容之管制與管理。</li> <li>4. 修正「加工製造處車床及銑床作業標準」，並進行作業安全注意事項之 SOP 作業教育訓練。</li> <li>5. 加強事故案例之宣導及教育訓練。</li> </ol>

## 6.6.2 職業健康管理

華夏公司每年皆委託大型醫院辦理健康檢查，以保障員工身體健康，並呈報主管機關備查，2018 年本公司健康檢查受檢率達 100%，其中須進行特殊健康檢查作業種類包含噪音作業、鉛作業、粉塵作業、氯乙烯作業、二甲基甲醯胺作業、鉻酸及其鹽類作業、鎘及其化合物作業、正己烷作業、游離輻射作業。2018 年特殊健康檢查情形如下表所示，到檢率達 100%。經醫師檢查後，全數皆為一或二級管理，一級管理係指特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，經醫師綜合判定為無異常者，二級管理係指特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，經醫師綜合判定為異常，但與工作環境無相關。2018 年無職業病個案發生。華夏公司委由職業醫學專科醫師每月二次至廠實施員工健康服務，每年定期舉辦一次「健康指導諮詢課程」，以提升員工身心健康。針對特殊健康檢查如有異常者，將安排回診並請職業醫學專科醫師實施個人健康指導。缺勤率亦是評估職場健康的指標之一，因員工可能受到工作壓力或健康風險等因素影響，造成員工士氣降低、缺勤率增加，缺勤統計表如下：

2018 年華夏公司缺勤率統計表 (缺勤率在控管範圍)

公司別 / 性別	男性	女性
華夏公司 (頭份廠)	0.67%	0.19%
台氯公司 (林園廠)	0.11%	0.34%
華聚公司 (林園廠)	0.30%	0.40%

- 註：1. 缺勤率 (Absentee Rate) = 總缺勤日數 / 應工作日數 × 100%。  
 2. 總缺勤日數：以 2017 年實際病假、工傷假合計為缺勤日數計算基礎。  
 3. 應工作日數：2017 年實際上班天數。

華夏公司 2018 年特殊健康到檢率情形 (單位：人)

公司別	作業	噪音	鉛	粉塵	氯乙烯	二甲基甲醯胺	鉻酸及其鹽類	鎘及其化合物	正己烷	游離輻射
		華夏公司 (頭份廠)	應到	275	68	279	75	42	65	18
	實到	275	68	279	75	42	65	18	4	2
	到檢率	100%								
台氯公司 (林園廠)	應到	--	--	--	50	--	--	--	--	--
	實到	--	--	--	50	--	--	--	--	--
	到檢率	100%								
華聚公司 (林園廠)	應到	35	--	--	31	--	--	--	--	--
	實到	35	--	--	31	--	--	--	--	--
	到檢率	100%								

資料來源：華夏公司 2017 年特殊健康檢查報告。

### 6.6.3 職業安全衛生組織 (GRI 403-1)



華夏公司各廠皆設置有企業工會，並依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」（華聚員工人數低於 100 人，無需設置）。勞工代表由工會推派，委員會人數比率皆高於法規三分之一以上的規範。委員會每季定期召開會議一次，由勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討環保及安全衛生等相關議題。

#### 華夏公司 2018 年職業安全衛生委員會比率

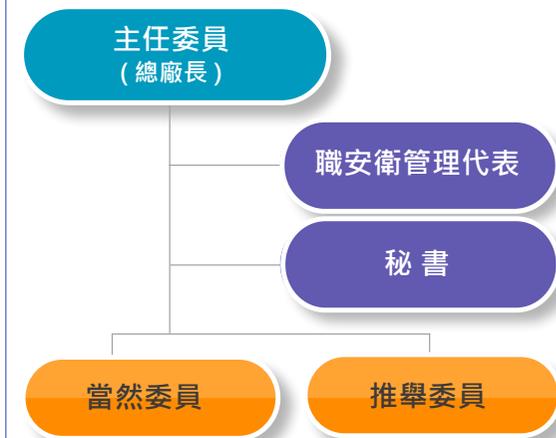
公司別	委員別	人數	比率
華夏公司 (頭份廠)	推舉委員 (勞方代表)	9	39%
	當然委員 (勞方代表)	14	61%
	<b>合計</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
台氣公司 (林園廠)	推舉委員 (勞方代表)	6	33%
	當然委員 (勞方代表)	12	67%
	<b>合計</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

註：推舉委員屬勞方代表，為受公司組織管控且在組織管控之工作場所執行工作之工作者。

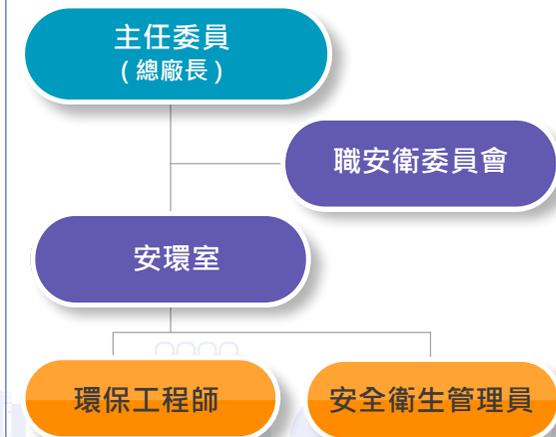
#### 2018 年職業安全衛生委員會研討議題綱要

垃圾分類專案報告
事故單位主管報告事故原因及改善防止辦法
廢棄物儲存問題
粉倉庫的垃圾桶及廁所增設標示
堆高機借外包商使用規範
防止鍋爐冒黑煙案
防止轉動設備傷害案
堆高機違規載人管制
重油品質管制措施
進廠車輛臨停管制措施
人員未於指定吸菸處抽菸規範
捲夾危害預防措施

#### 華夏公司 (頭份廠) 職業安全衛生委員會組織圖



#### 台氣公司 (林園廠) 職業安全衛生委員會組織圖



## 6.6.4 承攬商安全管理



承攬商安全教育訓練

華夏公司對於承攬商之安全管理，訂有「承攬商環安衛管理準則」，管理內容包含安排施工前的教育訓練、召開溝通協調會議及進行危害告知，工作前需通過安全檢核並簽核工作安全許可證才准予施工，並加強施工時的安全督導。

### 承攬商安全教育訓練

華夏公司對於承攬商之安全教育訓練，每年定期舉辦「承攬作業安全衛生觀摩及宣導教育訓練」，以提升承攬作業安全、衛生整體水平。

### 2018 年各廠「承攬作業安全衛生觀摩及宣導教育訓練」次數及人次

公司別	舉辦場次	參與人數
華夏公司(頭份廠)	2	22
台氯公司(林園廠)	19	498
華聚公司(林園廠)	7	76

### 安全衛生巡視與環安衛檢核

華夏公司訂有「安全衛生巡視與環安衛檢核準則」，針對廠內環安衛事項進行巡查，以提升各項作業的安全性，確保人員的生命安全與健康，針對缺失事項開立環安衛改善通知單，因應不同情節限期內需改善完成。

### 2018 年環安衛檢核缺失改善率

公司別	缺失件數	改善件數	改善率	備註
華夏公司(頭份廠)	1,780	1,692	95.1%	目標 92% 已達成
台氯公司(林園廠)	299	289	96.66%	目標 90% 已達成
華聚公司(林園廠)	139	139	100%	目標 90% 已達成

### 華夏公司近三年由安環單位、工安幹事實施環安衛檢核次數

單位：次

公司別	2016 年	2017 年	2018 年
華夏公司 (頭份廠)	256	371	232
台氟公司 (林園廠)	455	677	577
華聚公司 (林園廠)	54	78	139
<b>合計</b>	<b>765</b>	<b>1,126</b>	<b>948</b>

資料來源：華夏公司環安衛管理平台。

### 華夏公司近三年由現場主管實施安全衛生巡視次數

單位：次

公司別	2016 年	2017 年	2018 年
華夏公司 (頭份廠)	480	173	308
台氟公司 (林園廠)	82	70	72
華聚公司 (林園廠)	54	78	139
<b>合計</b>	<b>616</b>	<b>321</b>	<b>519</b>

資料來源：華夏公司環安衛管理平台。

### 6.6.5 緊急應變



華夏公司訂有「緊急應變計劃準則」，並針對各製程危害特性，定期舉辦緊急應變演練(註)。主要目的在加強人員對緊急狀況之應變能力、釐定正確之處理程序、熟練安全防護器材之使用方法，並提供災變發生時適時的行動指南，以確保人員、環境安全及工廠運轉正常，將意外事故所可能引發之災害損失減少至最低程度。

#### 註：2018 年各廠緊急演練次數及人次

公司別	舉辦場次	參與人次
華夏公司 (頭份廠)	36	1,096
台氟公司 (林園廠)	11	728
華聚公司 (林園廠)	2	24