

6. 社會共融

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

為員工打造幸福的職場環境，
是我們長久以來的承諾；
為落實
「愛鄉愛土，關懷社會」
的企業社會責任，
我們整合內、外部資源，
投入社會公益活動。

6.1 人力結構

6.2 人才吸引與留任

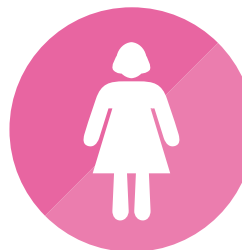
6.3 人才培育與發展

6.4 安全的健康職場

6.5 運輸安全管理

6.6 社會公益

93 人
(佔 9.6%)



880 人
(佔 90.4%)



平均
年齡 **46.2** 歲



平均
年資 **18.6** 年



平均
薪資 **957** 仟元



平均
中位 **925** 仟元



專科以上
學歷佔比 **50.8%**

員工人數

全體員工人數共 973 人，男性 880 人 (佔 90.4%)，女性 93 人 (佔 9.6%)。員工有 937 (佔 96.3%) 聘用自台灣當地，因工作需求有 36 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 人及外籍移工 36 人簽訂定期契約 (共 44 人) 外，其餘華夏公司員工皆為不定期契約。

重大議題

6.2 人才吸引與留任
6.4 職業安全衛生
6.5 運輸安全
說明詳各章節

其他重點摘要

2019 年華夏公司 (含子公司台氯及華聚公司，不含海外轉投資公司，100% 在台灣生產，本章節以下皆同)。

為照顧到弱勢族群的就業機會，2019 年雇有 25 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。

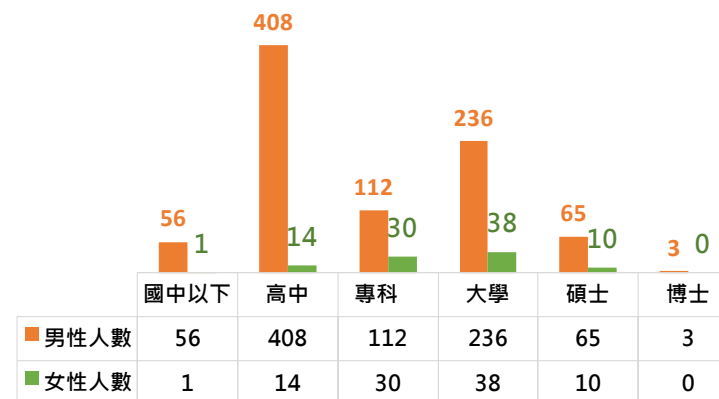
6.1 人力結構

(GRI 303-1、303-3)

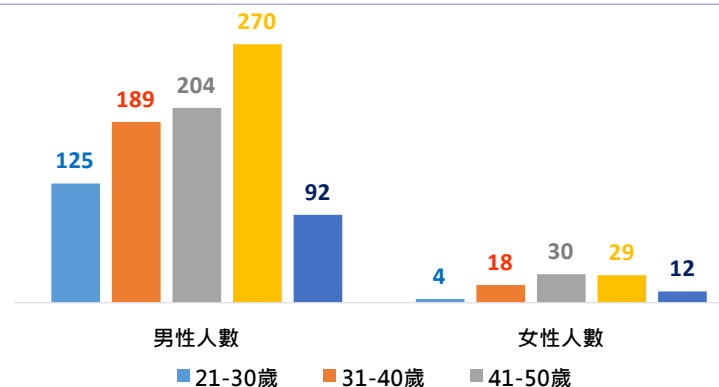
2019 年 依職務、工作地點、年齡、學歷、性別統計：

類別	組別	男性		女性		組別小計與比率	
		人數	佔組別比例	人數	佔組別比例	人數	佔全體員工比例
職務	一級主管	34	3.9%	2	2.2%	36	3.7%
	二級主管	142	16.1%	8	8.6%	150	15.4%
	一般員工	704	80.0%	83	89.2%	787	80.9%
工作地點	台灣	880	100.0%	93	100.0%	973	100.0%
年齡	20-30 歲	125	14.2%	4	4.3%	129	13.3%
	31-40 歲	189	21.5%	18	19.4%	207	21.3%
	41-50 歲	204	23.2%	30	32.3%	234	24.0%
	51-60 歲	270	30.7%	29	31.2%	299	30.7%
	60 歲以上	92	10.5%	12	12.9%	104	10.7%
學歷	國中以下	56	6.4%	1	1.1%	57	5.9%
	高中	408	46.4%	14	15.1%	422	43.4%
	專科	112	12.7%	30	32.3%	142	14.6%
	大學	236	26.8%	38	40.9%	274	28.2%
	碩士	65	7.4%	10	10.8%	75	7.7%
	博士	3	0.3%	0	0%	3	0.3%
雇用類型	無固定期限或永久合約：						
	全職人員	837	86%	92	9%	929	95%
	固定期限或臨時合約：						
	約聘人員	43	4%	1	0%	44	5%
員工總人數包含：全職人員 + 約聘人員							973

2019年依性別統計員工學歷比率

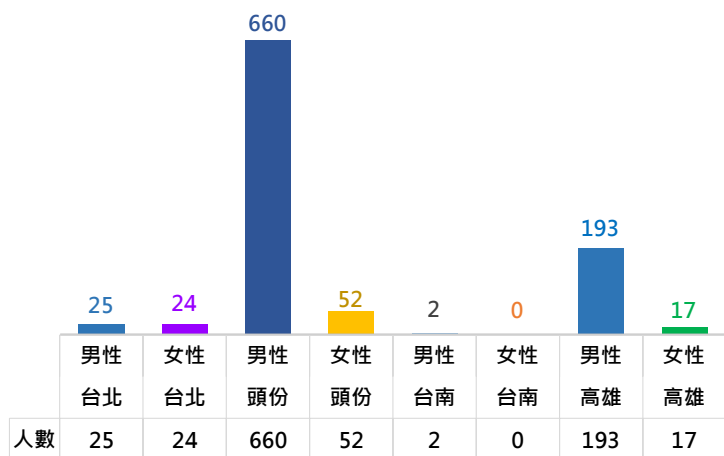


2019年依性別統計員工年齡比率

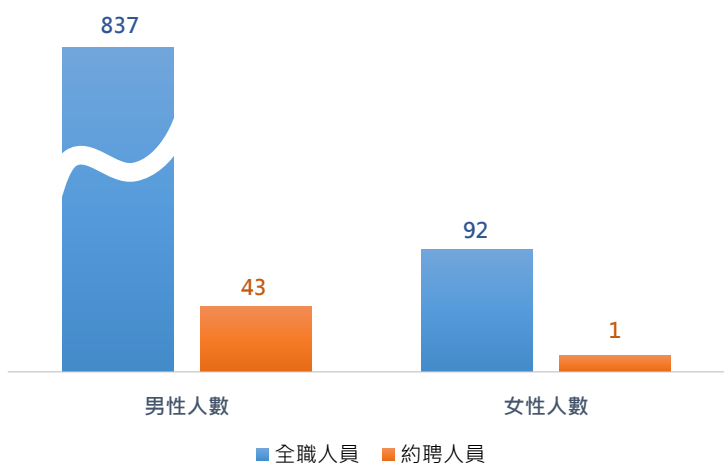


為因應科技進步與效率提升，廠區設備持續汰舊換新，需具備相關學歷與操作技能的人員，2019 年招募依退休比率作為相對應的增補參考，其中以大學與研究所畢業學歷為主要對象。

2019年工作地區統計表



2019年雇用類型統計表



6.2 人才吸引與留任

(GRI 401-1)

管理方針

對華夏的意義

員工為華夏永續經營的根基，因此為員工打造幸福的職場環境，是我們長久以來的承諾。

策略方針

重視員工權益、升遷管道順暢、合乎行情之薪資福利。

承諾

降低員工離職率。

推動方案	提升新進人員起薪，重新規劃編制職等並暢通晉升管道，降低離職率。
績效指標	離職率 %
2025 目標 (中期)	≤ 2.80
2030 目標 (長期)	≤ 2.50
2019 年目標	≤ 4.00
2019 年實績	✓ 3.40
2020 年目標	≤ 3

✓ 超前

✓ 達成

✓ 未達成

6.2.1 任用與離職

人才招聘

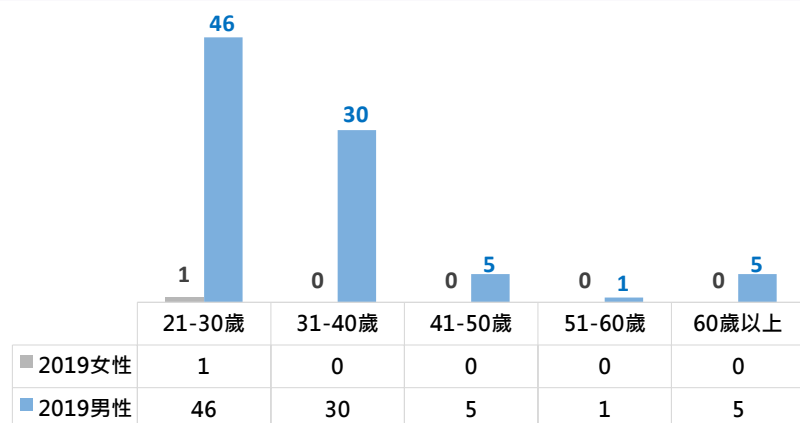
華夏公司基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，先以集團內部招募與輪調為優先考量，另對外進行招募，徵才方式為人力網站、就業服務站等途徑，若屬頭份或高雄廠區之職缺，必定以招募社區人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。

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 2019 年雇用的新進人員共 88 人，佔全體員工之比率為 9.04%，依性別、年齡分佈：

地區	年齡 / 性別	2017 男性	2017 女性	2018 男性	2018 女性	2019 男性	2019 女性
台灣	21-30 歲	4	0	14	1	46	1
	31-40 歲	2	1	34	0	30	0
	41-50 歲	0	0	43	1	5	0
	51-60 歲	0	0	3	0	1	0
	60 歲以上	3	0	0	0	5	0
新進員工小計		9	1	94	2	87	1
員工總計		935		966		973	
佔比		1.07%		9.94%		9.04%	

2019年新進人員統計表



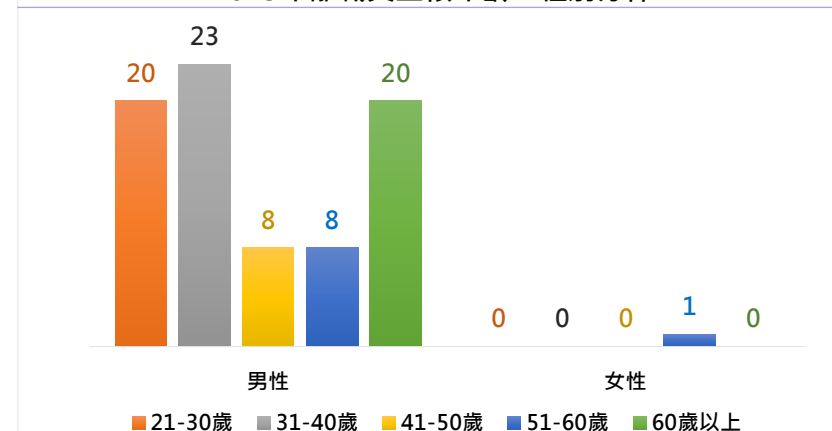
人才流動

2019 年華夏公司離職人數共 80 人 (含退休離職)，其中女性員工有 1 人，離職率 (離職人數 / 報告當年期末人數) 為 8.2%。為使公司降低人才流失率，人事單位訂定離職率目標低於 4% (不含轉調或退休) 為公司留住人才。

項目	2017	2018	2019
離職員工	7	60	80
員工總數	935	966	973
離職員工 佔總員工比率	0.7%	6.2%	8.2%

華夏公司 2019 年離職員工依性別、年齡分布 及三年人才流動比較如下：

2019年離職員工依年齡、性別分佈



6.2.2 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 (2019 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 入選為「台灣高薪 100 指數」之成分股。

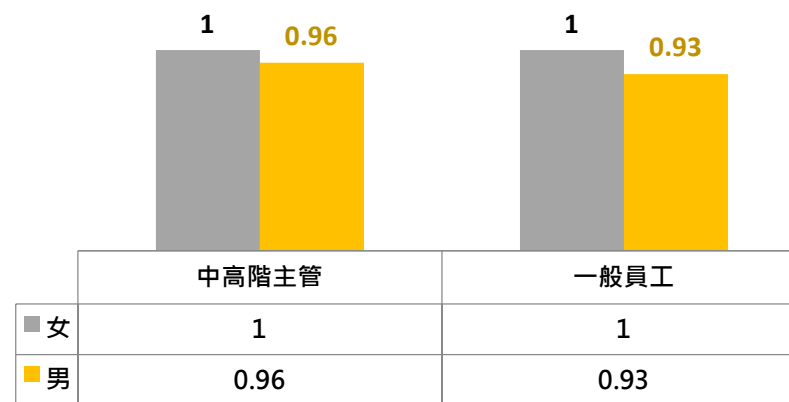
依上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法第四條第一項第四款規定之上市公司，應揭露如下：

平均薪資、薪資中位數：

項目	內 容	2018 年	與 2017 年 差異	2019 年	與 2018 年 差異
1	非擔任主管職務之全時員工人數	717	-5	722	+5
2	非擔任主管職務之全時員工 「薪資平均數」(年薪 / 仟元)	1,033	-18	957	-76
3	非擔任主管職務之全時員工 「薪資中位數」(年薪 / 仟元)	1,011	-27	925	-86

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。

2019年男女薪酬比



註：1. 薪酬是以年度報稅所得為計算基準。

2. 本表不含子公司，華夏公司有二位女性主管為專業性職務的一級主管故薪水較男性主管高。
3. 一般男性員工大多為現場員工，而女性則為辦公室職員，薪水相較下會比較高。

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。

華夏公司平均年齡 46.2 歲，故生育人數偏低，2019 年申請育嬰補助共 20 人，總計新台幣 20 萬元。

華夏公司 2019 年員工申請育嬰留停之情形：

項目		男性	女性	合計
年度狀況	當年度享有育嬰假人數	28	3	31
	當年度實際使用育嬰留職停薪人數	1	0	1
復職狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職且復職人數	0	-	0
	B) 當年度育嬰留職停薪實際應復職人數	1	-	1
	復職率 = A/B	0%	-	0%
留任狀況	C) 前一年度復職後十二個月仍在職人數	-	-	-
	D) 前一年度實際復職人數	-	-	-
	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：(休完育嬰留停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

2019年生育補助申請人數



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：

1. 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。
2. 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。
3. 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。

職工福利委員會



華夏公司及子公司台氣、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。

福利會給付項目

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。

台氣林園廠舉辦親子活動日

台氣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，台氣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。」



工作環境的改善

華夏公司 (1964) 成立已有五十餘年的歷史，老工廠留下歲月的痕跡，散發著樸實質韻。經過重新整頓和規劃為同仁打造一個健康安全的職場，讓同仁感受到公司對員工的用心，展現出老公司的新活力，邁向全新的開始。逐年改善的工作環境：職員及生產現場辦公室、休息室、會客室、事務資料室及會議室等工作環境。

未改善前狀況	改善方案	改善後效益	影響
- 辦公環境採光不夠明亮。 - 櫃子、桌椅及裝潢老舊。	- 正門兩道電動門、地板、天花板、窗戶、窗簾、廁所、會議室、會客室等全面裝潢更新。 - 設置產品展示區及獎牌獎盃展示區。 - 安裝新的 OA 個人工作站及每位員工都有全新置物櫃收納。 - 安裝字幕機，播放廠區重要訊息供員工了解。	- 辦公室環境改善提升員工向心力及工作效率。 - 高雅明亮的辦公環境對外提升企業形象。 - 產品展示區加上地板、天花板及沙發等皆使用本公司 PVC 產品，可讓外賓更認識產品之用途。	- 促進員工身心健康。 - 凝聚向心力。
完成日期			目標
2019 年 12 月	 吳董事長及林副董事長視察工作環境改善狀況	  改善前 改善後	2019 年目標：改善員工辦公及現場休息室環境。
預估費用			
本專案費用約 850 萬元。	  改善前 改善後	  改善前 改善後	2025 目標 (中期)：辦公大樓一至六樓環境改善完成。 2030 目標 (長期)：逐年依狀況改善各現場辦公區環境。

員工滿意度

華夏公司於 2019 年首次進行員工意見調查報告，並委託第三方獨立單位進行調查，期望透過全面的調查來瞭解員工對於公司管理運作的看法，並找出留才關鍵指標，並辨識可改善的項目，進行人才培育專案。內容涵蓋員工滿意度及員工敬業度調查，面向包括主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、組織承諾等。首年整體滿意度達 3.56~3.34 分，未來華夏公司將持續針對報告內容傾聽員工意見、推動精進措施。

	華夏	華聚	台氣
對象	全體職員調查		
題目	主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、組織承諾等 7 大面向、28 中向度評估		
調查人數	239 人	15 人	72 人
回收率	63%	100%	58%
整體滿意度	3.56	3.65	3.34
調查結果	- 整體在工作、價值承諾、努力承諾、留職承諾滿意度分數最高 - 滿意度在製造業常模中 PR 值在 53~65 之間，表示高於業界平均		
提升改善方案	調查中滿意度較低的有「薪酬」與「發展」： 2019 年經檢討後已提升新進人員起薪；每年均考量公司獲利情形與石化同業行情酌予調薪。 2019 年已重新檢討員工編制職等，提升員工晉升機會與合理性。		

註：五分量表

2019 年集團活動花絮



2019 年中秋晚會



2019 年 EAPC 耶誕午餐



2019 年集團團拜

慶生會



台北公司



頭份廠



林園廠

年終尾牙餐會員工表演



台北公司



頭份廠



林園廠

6.2.3 人權與保障 (GRI 404-2)

2019 年「工會及職工福利委員會」會員，依公司與工作地區分佈：

公司別	總人數	工會人數	福利會人數
華夏公司	754	673	710
台氯公司	182	159	180
華聚公司	37	30	37
總計	973	862	927
佔比	-	88.60%	95.30%

註 1：工會及職工福利委員會會員不含外籍員工與契約人員。

註 2：台北職員未加入工會，因退休人數逐年遞增，同仁無意願再加入工會，故台北工會經會議決議宣布解散。

註 3：台氯及華聚主管級員工屬資方代表，故不加入工會。

說明：

● 未加入福利委員會：

- (1) 台北公司 1 名契約人員、頭份契約人員 43 人，共 44 位。
- (2) 台氯公司有 2 名員工，因僱用未滿三個月的新進員工。

● 未加入工會：

- (1) 華夏公司有 43 名定期契約員工 (如註 2 說明)、管理部經理 1 名 (如註 3 說明) 及台北職員 40 名 (如註 2 說明，含 1 名契約人員)，共 84 名。
- (2) 台氯公司台北職員 9 名 (如註 2 說明)、林園廠有 14 名員工 (如註 3 說明)，共計 23 名。
- (3) 華聚 7 名 (如註 3 說明)。

人權評估

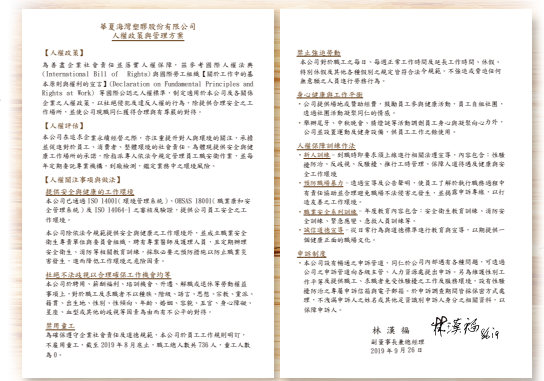
本公司在追求企業永續經營之際，亦注重提升對人與環境的關注，承擔並促進對於員工、消費者、整體環境的社會責任。為體現提供安全與健康工作場所的承諾，除指派專人依法令規定管理員工職安衛作業，並每年定期委託專業機構，到廠檢測，鑑定業務中之環境風險。

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。華夏公司 2019 年舉辦促進人權保障相關訓練的參與課程，[詳如網頁說明](#)。

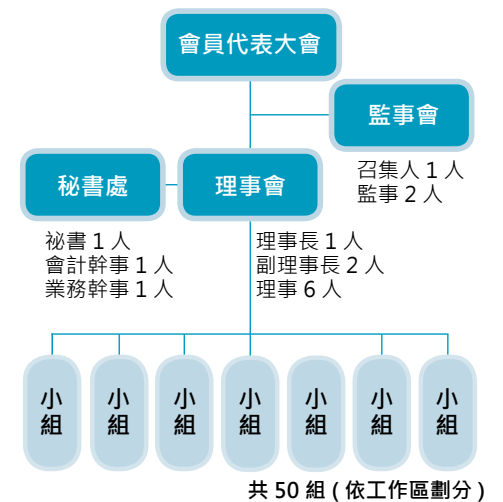
工會

華夏公司及子公司台氯、華聚公司各別成立企業工會，以互助合作增進生產、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，2019 年各公司會員人數統計如左統計表。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。

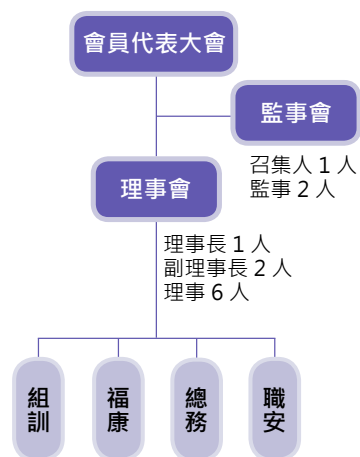
工會定期召開理、監事會、會員代表大會、小組長工作會議等，公司相關主管均列席參加，與員工代表面對面溝通，藉以凝聚雙方共識，增進勞資合作。工會所推派的代表參與「退休準備金監督委員會」、「職工福利委員會」及「職業安全衛生委員會」之運作，並定期召開會議，以維護員工安全及相關權益。此外，工會為照顧會員生活，訂有會員互助辦法，享有醫療補助、傷殘補助、喪葬補助及重大災害貸款等福利。



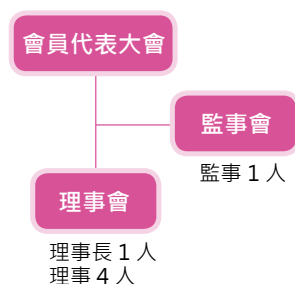
華夏公司企業工會組織圖



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。



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。2019 年無接獲申訴案件。



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

台氣、華聚公司 - 陸顯文 hunterlu@tvcm.com.tw



6.3 人才培育與發展

(GRI 401-1、401-3)

管理方針

對華夏的意義	我們希望提供一個安全、和諧、創新及重視學習、成長的環境，唯有所有同仁的能力不斷提升，華夏團隊才能進步。
策略方針	教育訓練配合外部環境、公司經營方針、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。
承諾	提升訓練開課場次。

推動方案	提升訓練開課
績效指標	開課場次
2025 目標 (中期)	130 場次
2030 目標 (長期)	140 場次
2019 年目標	120 場次
2019 年實績	172 場次
2020 年目標	80 場次

(註：2020 年因疫情關係調整目標)

✓ 超前 ✓ 達成 ○ 未達成

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 課程更可以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。

在職訓練	職能訓練 (內訓 / 外訓)	自我學習成長	數位學習
主管工作教導	- 管理通識 - 階層別訓練 - 專業職能訓練 - 產學訓人才培育 - 員工自我進修訓練	- 讀書會、研討會 - 心得分享 - 語文訓練 - 身心靈健康講座 - 圖書借閱	- 新進人員認證課程 - 影音教學平台 - 集團服務網站訊息 - 天下創新學院

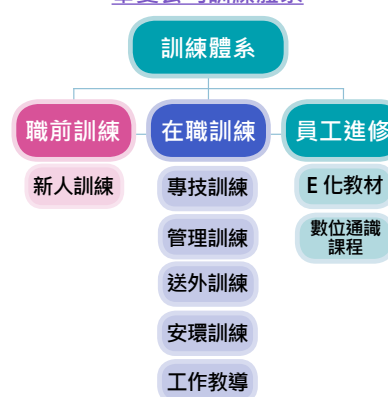
6.3.1 多元化在職訓練計劃

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 2019 年止共完成 468 份 e 化教材。

台聚集團人力資源處訓練與組織發展部，為使集團中高階主管有良好的進修與學習新知的機會，透過課程訓練跳脫既有流程框架與思維模式的局限，開發創意與創新的潛能，以提升現職工作的效率與效能，進而為公司尋找更多的經營機會與貢獻更大的營運績效，特規劃兩項階層別訓練課程如下：

- 中高階主管經營管理學程：2019 年年底正式開課，為期 1.5 年，針對集團中高階主管之職能評核分析結果，並參考中外各大知名學府課程進行設計，規劃專業課程及企業實戰專題，共計 12 門課程。
- 高階主管經營管理精華班：2020 年正式開課，為 EMBA 12 門課程之整合版。

華夏公司訓練體系



華夏公司核心訓練類別

階層別通識課程			
特定人員訓練			
新進人員訓練			
管理訓練	品管訓練	技術訓練	安環訓練

6.3.2 訓練績效

2019 年華夏公司員工訓練總時數達 20,670 小時，平均每人訓練時數為 21.2 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。

員工教育訓練 人次與時數



5,259 人次



20,670 小時

近三年平均訓練時數及員工人數比較：

年度	項目	合計
2017	員工總數 (人數)	935
	平均訓練時數 (小時)	15.6
2018	員工總數 (人數)	966
	平均訓練時數 (小時)	24.5
2019	員工總數 (人數)	973
	平均訓練時數 (小時)	21.2

說明：

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。而 2019 年訓練參加人數 (員工人數) 略為增加，課程上課時數降低，導致每人平均訓練時數下降。

2019 年依專業技術類別 (管理、品管、技術、安環)、外內訓、性別 (訓練人次與時數) 統計：

課程分類	男	女
管理_平均訓練小時	3.3	3.1
品管_平均訓練小時	0.1	0.0
技術_平均訓練小時	3.3	4.7
安環_平均訓練小時	0.3	0.2
人次合計	4,664	595
時數合計	18,657	2,012.5
平均訓練小時	21.2	
員工總數	973	

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，2019 年華夏公司共獲勞動部勞動力發展署補助人次為 587 人次，訓練總時數 89 小時，補助金額 NT\$67,300 元。



報導來源：

勞動部勞動力發展署桃竹苗分署企業人力資源提升計畫暨充電起飛計畫。
社團法人中華民國全國中小企業總會

職別訓練 (主管及一般員工) 統計

員工類別	員工人數		訓練時數		平均訓練時數		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計
主管	184	10	5,321.0	338.0	28.9	33.8	31.4
直接人員	508	7	7,587.0	104.5	14.9	14.9	14.9
間接人員	188	76	5,749.0	1,570.0	30.6	20.7	25.6
合計	880	93	18,657.0	2,012.5	21.2	21.6	21.2

註：1. 主管人數統計含主管職務與經理 (含) 以上之職別員工。
2. 此統計表含當年度退休、轉調、已離職之員工訓練時數。

6.3.3 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 2019 年員工接受績效考核之比率達 93.5%。



華夏公司 2019 年員工績效考核作業之男女比率

員工類別	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	175	175	100.0%	10	10	100.0%
直接人員	456	456	100.0%	58	58	100.0%
間接人員	189	189	100.0%	22	22	100.0%

- 備註
1. 無參與績效考核員工說明 (包含董事長、新進人員、約聘人員、臨時人員)。
 2. 考核資料期間：2018/06/01-2019/05/31。
 3. 參與考核人數以 2019/05/31 人數計算。
 4. 2019/03/01 以前到職者始具資格參與考核。
 5. 員工人數以 2019/12/31 為截止日統計。
 6. 需考核總員工 973 人，實際考核 910 人，未參與考核 63 人，說明如下：
 - (1) 華夏：48 人 (董事長 1 人、新進人員 3 人、約聘人員 44 人)
 - (2) 台氣：11 位 (新進員工)
 - (3) 華聚：4 位 (新進員工)

6.4 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的資產，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，提供良好的安全衛生保護架構，防止事故發生、持續改善安全衛生並確保法規符合性，避免不安全的行為、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。

管理方針

對華夏的意義

使員工、承攬商恪遵安全衛生法規與標準要求，建構一個零災害工作環境，保障工作者安全與健康的健全制度，做好責任照顧、達成永續發展。

策略方針

全員參與的職安衛政策，藉 OHSAS 18001、TOSHMS、ISO 45001 驗證標準及職業安全衛生進行績效量測，並持續改善。

承諾

零災害、零失能傷害事故。

推動方案	加強現場巡查及潛在危害因子改善	加強承攬商教育防止作業災害
績效指標	失能傷害頻率 (F.R.)	承攬商工安事故 (次)
2025 目標 (中期)	<0.7	≤ 1
2030 目標 (長期)	0	0
2019 年目標	<1.57	≤ 2
2019 年實績	☑ 0.66	☑ 0
2020 年目標	<1.5	≤ 2

☑ 超前

☑ 達成

☐ 未達成

6.4.1 職業安全管理

本公司建立有 OHSAS 18001 及 CNS 15506 等職業安全衛生管理系統，台氯、華聚公司分別於 2018、2019 年通過 ISO 45001：2018 職安衛管理系統驗證，華夏公司在 2019 年導入 ISO 45001，預計 2020 年取得驗證。

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」、「頭份、竹南工業區廠商協進會」、「區域聯防組織」、「中華民國化學工業責任照顧協會 (TRCA)」和氯乙烯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環安衛教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。

華夏公司於 2019 年加入職業安全衛生署的安全伙伴中並規劃於 2020 年參加安衛家族活動，且力邀承攬商共同參與，以提昇承攬商安全管理水準，「安衛家族」是由職安署提供運作經費統籌支援，各縣市政府成立推動及督導，目標是針對勞工數 100 人以下企業，改善工作環境，促進就業服務。

(說明詳 6.2.2 [工作環境的改善](#))

華夏公司近三年事故統計資料 (百萬工時、廿萬工時)：公司：華夏(頭份廠)							
項目	年度	2017 年		2018 年		2019 年	
	性別	男	女	男	女	男	女
百萬工時	F.R.	1.33	-	2.65	-	0.66	-
	S.R.	65	-	60	-	9	-
	F.S.I.	0.3	-	0.4	-	0.077	-
20 萬工時	F.R.	0.266	0	0.53	0	0.132	0
	S.R.	13	0	12	0	1.8	0
	F.S.I.	0.06	0	0.08	0	0.015	0

說明：台氯、華聚、供應商和承攬商皆無事故發生(2017~2019 年)

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) 資料來源：職業災害統計月報表。

(7) 彭博 ESG 指標：

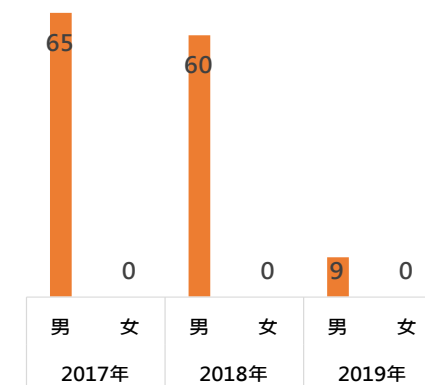
失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數 X 20 萬工時 / 總工時。

(8) 彭博 ESG 指標：

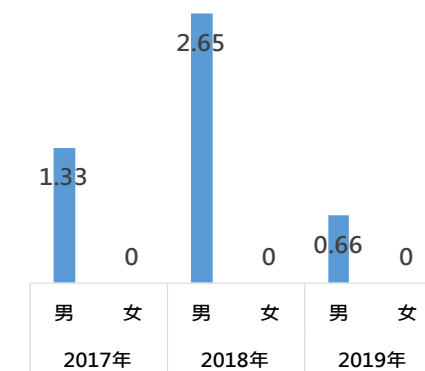
失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 X 20 百萬工時 / 總工時。

(9) 詳事故傷害說明。

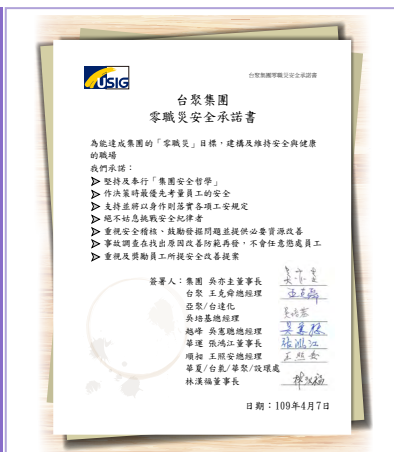
失能傷害嚴重率 (S.R.) 比較



失能傷害頻率 (F.R.) 比較



零職災安全承諾書



- 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。
- 華夏公司訂有「職安衛危害鑑別風險評估與控制管理作業準則」，利用分級管控，將風險降至最低。
- 華夏公司 2019 年舉辦促進人權保障相關訓練的參與課程，[詳如網頁說明](#)。

職業安全鑑別

本公司訂有「職安衛危害鑑別風險和機會評估與控制管理作業準則」，包括各項作業活動所有可能受組織作業影響及在非組織直接管制的場所作業等人員、場所及設施等事項，均依本準則執行之。

職業安全鑑別主要執程序如下：

01

危害鑑別執行

各單位對管理區域中之活動進行作業清查以鑑別危害，並記錄於「清查表」



02

清查表確認

職安衛管理代表確認「清查表」之完整性、正確性及合理性



03

風險評估

各單位對所鑑別之危害填寫評估表



04

評估表確認

職安衛管理代表確認「評估表」之完整性、正確性及合理性



05

評估表歸檔

經核准之「評估表」由環安衛單位歸檔存查



06

風險危害等級彙整

廠部主管召集相關人員討論、篩選、彙整「管制表」



07

風險管控

年度管理審查會議中報告與檢討



2019 年事故傷害

2019 年頭份廠發生一起事故 (如下說明)，公司積極檢討事故原因，降低危害因子防止再發生，並立即提出因應對策及關懷員工。2017 至 2019 年華夏公司未發生供應商、外包商及承攬商事故。

2019 年事故傷害說明

事故原因	改善對策
膠粒課 #3105 押出機因切刀柄滑落，致人員左側臉頰遭劃傷。	- 修訂作業標準： (1) 將膠粒切粒異常處理程序納入 SOP 中。 (2) 模頭拆除作業，訂定以一人處理為原則。 - 實施膠粒切粒異常處理作業風險評估，針對危害控制措施納入 SOP 中。 - 模頭增加握柄，以方便拆卸，防止振動或掉落砸傷作業人員。 - 事故案例宣導全課人員，並將正常作業、異常排除、緊急應變流程納入安全演練，使人員熟知。

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。

近三年環安衛檢核缺點改善件數統計

公司	華夏			台氣			華聚		
年度	2017 年	2018 年	2019 年	2017 年	2018 年	2019 年	2017 年	2018 年	2019 年
總件數	1,782	1,772	1,336	359	296	309	78	139	124
已改善件數	1,782	1,772	1,290	344	286	296	75	133	118
改善中件數	0	0	46	15	10	13	3	6	6
改善率	100%	100%	97%	96%	97%	96%	96%	96%	95%

單位：次

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			
公司別	2017 年	2018 年	2019 年
華夏公司 (頭份廠)	371	232	232
台氯公司 (林園廠)	677	577	419
華聚公司 (林園廠)	78	139	124
合計	1,126	948	775

資料來源：華夏公司環安衛管理平台。

單位：次

華夏公司近三年由現場主管實施安全衛生巡視次數			
公司別	2017 年	2018 年	2019 年
華夏公司 (頭份廠)	173	308	231
台氯公司 (林園廠)	70	72	138
華聚公司 (林園廠)	78	139	124
合計	321	519	493

資料來源：華夏公司環安衛管理平台。

6.4.2 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。2019 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。

2019 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。2019 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：

單位：人

華夏公司 2019 年特殊健康到檢率情形：										
公司別	作業	噪音	鉛	粉塵	氯乙烯	一 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	198	43	270	71	47	14	22	5	4
	到檢率	100%								
台氯公司 (林園廠)	應到	--	--	--	53	--	--	--	--	--
	到檢率	100%								
台氯公司 (林園廠)	應到	35			31	--	--	--	--	--
	到檢率	100%								

資料來源：華夏公司 2019 年特殊健康檢查報告。

2019 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)	0.42%	0.16%
台氯公司 (林園廠)	0.28%	0.03%
華聚公司 (林園廠)	0.43%	0.00%

註：1. 缺勤率 (Absentee Rate) = 總缺勤日數 / 應工作日數 X 100%

2. 總缺勤日數：以 2019 年實際病假、公傷假合計為缺勤日數計算基礎。

3. 應工作日數：2019 年實際上班天數。

6.4.3 職業安全衛生組織 (GRI 403-1)

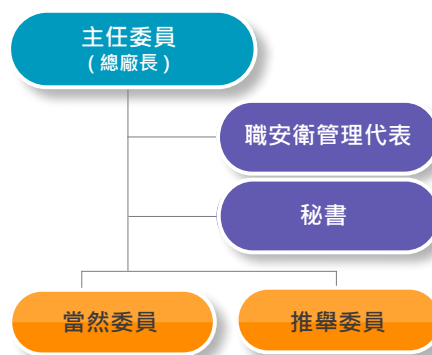
華夏公司依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」(華聚員工人數低於 100 人, 無需設置)。勞工代表由工會推派, 委員會人數比率皆高於法規三分之一以上的規範。委員會每季定期召開會議一次, 由勞工代表為全體員工發聲, 與管理階層共同研討環保及安全衛生等相關議題。

華夏公司 2019 年職業安全衛生委員會比率

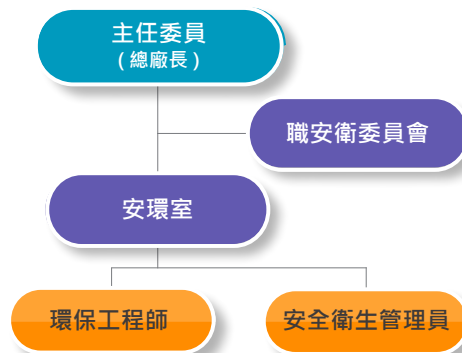
公司別	委員類別	人數	比率
華夏公司 (頭份廠)	推舉委員 (勞方代表)	9	39%
	當然委員 (資方代表)	14	61%
	合計	23	100%
台氣公司 (林園廠)	推舉委員 (勞方代表)	6	33%
	當然委員 (資方代表)	12	67%
	合計	18	100%

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。

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



2019 年職業安全衛生委員會研討議題綱要

- 重油品質管制措施
- 外籍移工不得駕駛堆高機
- 進廠車輛臨停管制措施
- 外籍移工於廠內騎電動自行車管制措施
- 環安衛檢核缺失未結事項研討
- 承攬商車輛違規停放問題
- 愛心停車位有被長期佔用問題
- 圍牆鐵絲網破損改善
- 硬布設備保養機制說明
- 台達車輛進出管制措施
- 承攬商違規舉發及菸火管制措施
- 事故改善追蹤報告
- 堆高機常見違規問題
- 自來水流向說明、配管權責歸屬劃分說明
- 廠內雨 / 污水排放狀況說明
- 承攬商非上班時間之管理說明
- 工安事故懲處研討
- 寬頭安全鞋採購問題

6.4.4 承攬商安全管理

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」，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。另華夏公司配合職業安全衛生署實施的安衛家族活動，力邀承攬商加入家族成員，以提昇承攬商整體安衛自主管理水準。

承攬商安全教育訓練

每年承攬商入廠作業前須危害告知教育訓練，歲休前舉行共同作業協議組織會議及承攬作業安全衛生宣導教育訓練，2019 年承攬商入廠安全教育訓練共計 6,326 人次，自 2017 至 2019 年止，連續三年維持承攬商零災害、零事故的良好績效。



華夏榮獲經濟部工業局頒發 2019 年「工業區區域聯防運作」感謝狀獎座



台氣 2019 年高雄市地下工業管線暨工業區域聯防大型實兵演練獎座

- 華夏公司 2019 年 12 月推動導入 ISO 45001：預計 2020 年 10 取得認證。
- 台氣公司 2019 年 9 月通過 ISO 45001：2018 職安衛管理系統驗證。
- 華聚公司 2019 年 6 月通過 ISO 45001：2018 職安衛管理系統驗證。



台氣、華聚公司舉辦承攬商教訓練宣導說

2019 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	參與人次
華夏公司(頭份廠)	498	3,100
台氣公司(林園廠)	135	2,985
華聚公司(林園廠)	43	241
合計	676	6,326

6.4.5 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(如 2019 各廠緊急演練次數及人次表)。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。



華夏 2019 年榮獲苗栗縣環保局頒發毒性化學物質演練優良單位感謝狀

6.4.6 製程安全管理

華夏公司危險性工作場所：華夏頭份廠及華聚林園廠 PVC 粉製程區屬「丙類危險性工作場所」及台氣林園廠有「甲類、丙類危險性工作場所」分佈在製程區、灌裝區、儲槽區...等位置，本公司廠區依據危險性工作場所審查及檢查辦法之規定提出申請，並經主管機關審查取得核備文件。廠區因地理位置關係鄰近市區，為確保居民安全，本公司導入 PSM 製程安全管理，致力於各項防護設施失效風險降低，避免災害發生，影響廠內員工甚至廠外民眾。

實施製程安全資訊、製程安全評估、勞工參與、動火許可、變更管理、事故調查、符合性稽核等各大項，以掌握廠內各設備及人員於製程操作之最佳狀態，降低各項風險發生機率，甚至避免虛驚事件演變成災害。

● 管理目標：

推動製程安全管理 14 大項含員工參與、製程安全資訊、製程危害分析、操作程序、教育訓練、承攬管理、啟動前安全檢查、機械完整性、動火許可、變更管理、事故調查、緊急計畫與應變、符合性稽核、商業機密等，以維持設備完整及人員對設備（含防護設備）熟悉。

● 精進計劃項目：

其內容包含，PSM 項程序文件、勞工參與、教育訓練、操作程序、啟動前安全檢查、承攬管理、動火許可、事故調查、緊急應變、符合性稽核、商業機密、MI 基線審查、輔導建立 MI 相關程序文件、危害連鎖對應清單、設備分級、設備 PM/PDM 計畫改善檢討、RBI 分析 / 腐蝕環路、AIMS 改善建議...等，上述資料彙總如說明。

計劃工作	說明
教育訓練	依據針對 PSM 中須執行項目建置 PSSR 程序文件及建立 PSSR 查核表、符合性稽核表...等，並安排訓練課程及風險控管規劃等因應措施之教育訓練。
操作安全	由熟知製程工程師建置建置操作程序範例，並建立啟動前安全檢查查核表。
動火許可	人員職責、作業管理、必要之預防措施，廠區平面配置圖標示出化學品之位置，提供動火前確認作業現場可能之危害性化學品。
事故調查	建立證據查核項目表、事故調查作業表單、事故調查技術清單
緊急應變	完成緊急應變程序文件，建立化學品危害之應變及處理措施表，針對 VCM 分析洩漏後果範圍。
追蹤稽核	建立稽核總表，定期稽核檢討。
設備管理	1. 設備清查進行分級，確定廠內關鍵設備。
	2. 建立腐蝕手冊，篩選出其中關鍵性設備 / 管線，建立對應之檢測計畫。
	3. 依據廠內維修管理系統、維修履歷記錄情形提出系統改善建議。

2019 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)	34	581
台氣公司 (林園廠)	19	130
華聚公司 (林園廠)	2	25
合計	55	736



華夏緊急演練



台氣緊急演練



華聚緊急演練

訓練課程名稱、人次、小時：

課程名稱	階層	主管		非主管		合計		
		男	女	男	女	男	女	小計
	人次	413	0	1,330	27	1,743	27	1,770
自衛消防編組訓練、緊急應變演練、製程安全、安全衛生教育訓練、操作安全、消防宣導...等	時數	1,291	0	3,997	75	5,288	75	5,363

平均男性員工佔全體員工 (973 人) 平均訓練小時：6 H

平均女性員工佔全體員工 (973 人) 平均訓練小時：1 H

6.5 運輸安全管理

(GRI 413-1、413-2)

華夏公司秉持『迅速、安全、負責』的態度之外，運輸安全、環保管理符合國內法令規定，為確保運輸安全無虞，減少道路運輸的意外事故，本公司訂定商品運輸、公路槽車及卸料操作等作業標準，針對運輸安全管理之風險管控做防護演練及緊急應變計劃，建立良性循環機制，為運輸安全貢獻心力，避免運輸過程因人為或設備問題，造成意外事故發生且避免環境污染危害民眾健康或生命財產損失。

管理方針

對華夏的意義

運輸安全管理符合國內法令規定，並避免運輸過程因人為或設備問題，造成意外事故發生且避免環境污染危害民眾健康或生命財產損失。

策略方針

1. 訂定車輛運輸、裝卸管理、應變器材與偵測系統管理規範。
2. 每年運輸承攬商、駕駛員資格審查。
3. 定期宣導、演練、抽查稽核。
4. 確保管線安全管理系統 (PSMS) 的運作，建立管線完整性管理計畫，落實管線風險管理。

承諾

確保所有運輸符合法規及安全要求，達成零災害及零事故目標。

推動方案	持續教育訓練或宣導	持續運輸承攬商及槽車資格審查	持續駕駛員資格審查及安全稽核	管線實施陰極防蝕檢測
績效指標	訓練次數 / 年	審查次數 / 年	稽核次數 / 年	次 / 年
2025 目標 (中期)	≥ 2	1	12	4
2030 目標 (長期)	≥ 2	1	12	4
2019 年目標	2	1	12	4
2019 年實績	✓ 2	✓ 1	✓ 12	✓ 4
2020 年目標	≥ 2	1	12	4

✓ 超前 ✓ 達成 ○ 未達成

6.5.1 運輸說明及作業規範

華夏公司 (含子公司台氣及華聚公司) 運輸說明：

1. 華夏公司頭份廠 / 華聚公司林園廠：

華夏主原料全數由供應商負責運輸到廠，所生產之產品及少部份由國外進口之原料，則委託合格承攬商負責運輸到廠。華聚原料氯乙炔全數由台氣公司球槽直接以管線輸送運輸到廠，且由台氣負責管線操作及管理維護工作。

2. 台氣公司林園廠：

原料除乙炔 (22%) 由管線輸送，其餘二氯乙烷 (EDC)、氯氣由槽車進行運送 (78%)，氯氣槽車運輸管理由賣方負責；產品有部分氯乙炔及工業鹽酸由槽車進行運送 (55%)，鹽酸槽車運輸管理由買方負責，其餘氯乙炔 (VCM) 由管線輸送 (45%) 從台氣球槽經地上管線直接供料給華聚公司。

為確保運輸安全無虞，建立作業規範，說明如下：

(一) 車輛與設備方面：

1. 制訂氯乙炔公路槽車運輸事故處理細則、車頭、槽桶使用規範、槽車裝卸口洩漏管控規範。
2. 氯乙炔應變器材與偵測系統管理細則。
3. 定期查檢運輸承攬商出車維修保養記錄。

(二) 駕駛員方面：

1. 要求新舊駕駛員除基本必備證照外，道路駕駛見習或訓練 4 小時以上，另需須有運送高壓槽車經驗及 15 次現場作業考核合格和考績最少須甲等才准予進廠作業。
2. 定期向駕駛員宣導案例、不定時槽車及駕駛員日常抽查稽核。

(三) 貨品作業方面：

1. 委託合格承攬商負責運輸到廠。
2. 原料及產品有管線輸送、槽車運送，相關作業皆按作業規範執行。

(四) 道路運送方面：

1. 依法申請危險品道路運送 (氯乙炔公路運)。
2. 廠外 GPS、DVR 監控並做成紀錄每月呈報並追蹤改善進度。

(五) 安全稽核方面：

1. 每年審查運輸承攬商資格、建立運輸商溝通管道、提高新進駕駛員運載 VCM 之資格或定期槽車裝卸口罐裝前後抽檢，提升裝卸口可靠度。
2. 定期宣導、演練、更新緊急應變計劃。(當事故發生時，將傷害降至最低)。

提升運輸系統的安全，需審慎聘用優良駕駛員及有效運用各種管理機制外，增進交通安全，減少事故的發生，創造一個安全的交通環境，達成『安全第一、客戶至上、員工及運輸承攬商為重並以零災害』的目標，而中長期則是協助運輸承攬商有健全管理制度零事故為目標。

運輸承攬商之要求條列如下所示：

- 為政府立案之運輸公司。
- 設有受訓合格安全衛生管理專員。
- 依其承作能力、效率及配合度、作業品質等，每半年進行評估，並透過運輸會議依據客戶反應的運輸問題提出改善方案。
- 運輸承攬商運輸車輛依規定定期檢查。
- 運輸承攬商每季需召開安全會議，以確保所委託之運輸公司可安全地將產品運至目的地，將運輸所產生之環境衝擊降至最低。
- 訂定運輸安全標準、備有合格檢驗文件並依循相關管制法規和措施。
- 設定運輸安全目標與行動方案（詳重大議題說明）。
- 加入聯防組織並榮任「[安衛家族成立大會](#)」之核心企業，協助中小企業改善職場工作環境。
- 定期評鑑承攬商車輛是否依規定檢查並召開安全會議。
- 制定相應的風險控制對策（緊急應變計劃）及宣導。

6.5.2 運輸安全管理之風險管控流程



6.5.3 管線維運計劃

台氯公司林園廠的管線區分有：

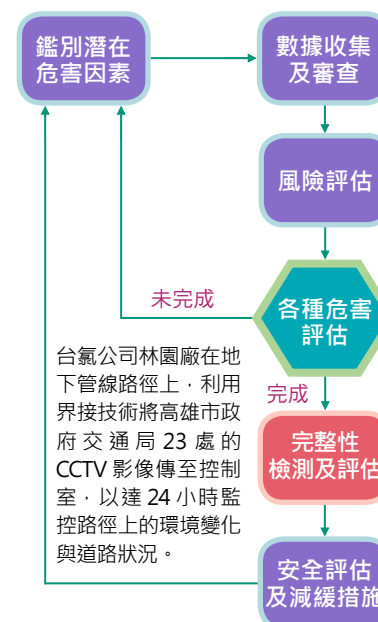
- **地下管線：**
藉由華運倉儲公司的長途地下管線輸送乙烯原料至台氯公司球槽。
- **地上管線（又稱明管）：**
從台氯氯乙烯（VCM）球槽經地上管線直接供料給華聚公司。由台氯球槽 V-6006 沿藍色線路徑提供 VCM 原料至華聚廠入料生產，此路徑約 50 米為地上明管段，每年定期實施 UT 與 VT 檢測並依照檢測結果提出建議事項。



為加強地下管線的運輸安全，更有效管理本公司廠外之地下管線設施，並建立妥善的管理程序，以防止廠區或廠外地下管線因腐蝕或外部單位不當開挖導致破損之潛在災害，並使廠內人員能有相關遵循依據，得採取適當措施降低環境污染及人民生命財產損失，本公司擬定了「既有工業管線維運計畫」，維運計畫內容包括管線安全管理系統（PSMS）、管線資訊管理系統、管線完整性管理計畫、巡管作業、維修保養及檢查、管線操作及控制室管理等。

為了辨識及評估廠外地下管線之危害性與潛在風險，並據以實施必要之控制方法，本公司參考國際規範進行「管線完整性管理（Pipeline Integrity Managing 簡稱 PIM）」，制定相應的風險控制對策以消除或降低不可接受之危害風險，確保地下管線之使用安全。我們已針對所屬之地下管線進行安全性之通盤檢視與風險分析，並針對風險較高的部分擬訂相關減緩之對策。

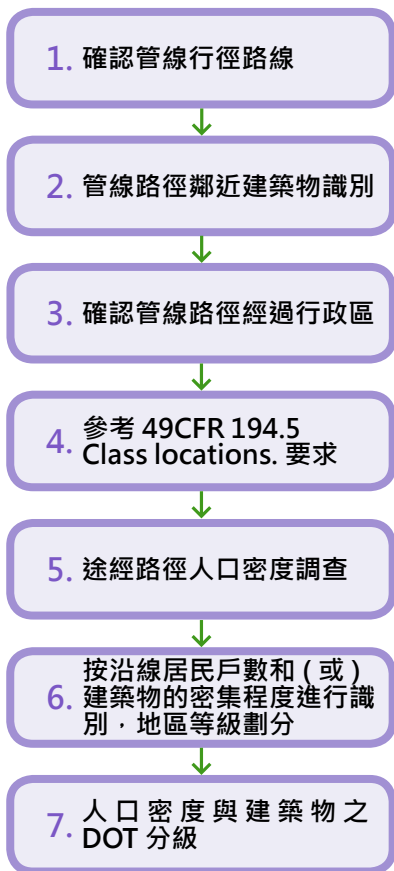
管線維運管理流程圖



管線完整性風險評估：

依據管線設計、腐蝕、不當操作及第三方破壞等四大類風險指標，搭配洩漏衝擊因子，進行整體之風險評估及等級判定。

台氣管線識別步驟

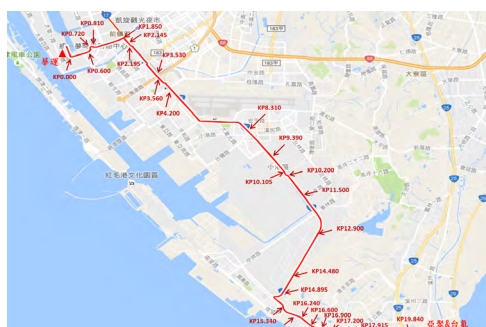


管線即時影像的呈現



由風險評估結果顯示，目前本廠使用中的兩條管線皆因行經人口密度較高的區域，管線洩漏對環境、人口之潛在衝擊較大，具高度風險。因此針對地下管線進行高後果地區識別，再進行危害辨識，最終完成地下管線的風險評估，並於 2017 年提交第三方單位進行風險評估報告審查與驗證工作。

管線風險量化等級 / 人口密度圖



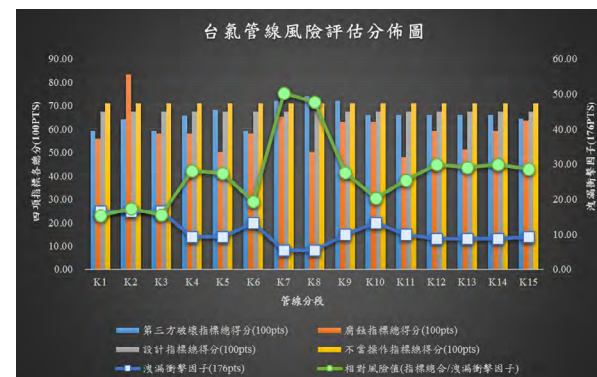
依照 7 個步驟，分成 15 段進行評估管線沿途高後果區 (HCA)，別中路線全段約有 19.94 公里屬高後果區域，僅有 0.36 公里不屬高後果區域。

管線風險評估執行成效：

管線危害識別結果和相對應風險減緩、管理措施，在 2017 年執行成果記錄已通過檢驗並由第三方公司進行驗證。2018 年與 2019 年由主管機關之審查委員進行審查，本廠地下管線之完整性評估及管理措施評量，其結果顯示：執行流程和內容符合法規完整性評估工作之要求，過程亦參照管線完整性管理國際規範所建議之工作流程執行，相關過程和執行結果之正確性和有效性皆符合計畫要求。2019 年主要執行成效為管線內部智慧型檢測 (ILI)，依據檢測數據進行開挖驗證及改善作業，其過程由第三方公司完成驗證並完成風險管理措施，由主管機關審查後取得許可使用管線。

註：In-Line Inspection 簡稱 ILI，中文：管線內部智慧型檢測，運用在長途管線運輸檢測，包含腐蝕檢測。

台氣管線風險評估分佈圖



管線完整性評估及管理



6.6 社會公益

華夏公司依循台聚集團永續願景目標，社會公益由人性關懷為出發點，在人、環境與社會關係中建構包容、尊重與和諧關係。華夏公司以塑膠製造的核心能力，進行社會公益投入，發揮影響力，「生態保護」、「社區營造及關懷」、「教育和活動」為社會公益投入的三大主軸重點。持續整合內部與外部資源，推動在地生態、環境保護活動來降低海洋塑膠廢棄物的生態破壞，及社區營造在當地廠區鄰里的環境整潔、路燈設備維護等，並積極在教育公益耕耘支持教育平台及鄰近學校數位教育資源，以達到「創聚永續價值、共聚永續社會」之集團永續願景目標前進。

2019 年社會公益重點說明：

生態保護

淨灘、濕地認養

- 2019 年 9 月舉辦，動員 149 人，廢棄物統計 825 公斤；自 2017 年起，累計參與 393 人次，廢棄物累計清除 1,682 公斤。
- 東興橋濕地認養獲苗栗縣政府頒發感謝狀，2019 年贊助 10 萬元，自 2014~2019 年，已經連續認養 6 年，累計金額 60 萬元。

教育和活動

- 2019 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 898 萬元，包含頒發獎助學金、贊助公益平台文化基金會、臺東均一國際實驗高中、贊助各項其他教育公益活動...等。
- 在 2017 年起，長期提供頭份國中 30 台平板電腦及無線網路硬體設備，做為教學資源。
- 林園工業區服務中心邀請台氯公司進行解說，幫助林園王公國小及其附設幼兒園學童了解工廠概況、產品與日常生活之關聯性及產業未來發展，此次參訪於 108 年 10 月辦理，分四梯次共計 119 人次。

註：台聚教育基金會以從事公益性教育事業為宗旨，依有關法令辦理下業務：

1. 贊助偏遠地區教育。
2. 設置獎助學金。
3. 舉辦演講、專題研討或其他社會教育公益活動。
4. 贊助各級學校或教育團體從事文學、體育、音樂、舞蹈、美術、劇藝等活動。
5. 產學合作。
6. 其他符合本會設立宗旨之相關公益性教育事務。

社區營造及關懷

● 志工隊掃街	自 2010~2019 年累計約 600 人次。
● 路燈與公園認養	連續十年捐贈累計金額 100 萬元及 2000 盞路燈及公園認養長達 10 年，累計約 600 人次。
● 愛心社及社區關懷活動	2019 年訪問 8 次，十年累計探訪約 80 次。
● 台聚盃網球錦標賽、龍舟競賽	網球錦標賽每年舉辦 1 次，長達 17 年，累計約 3700 人次。2019 參與地方龍舟競賽活動，培養團隊合作，提升員工向心力為目的。
● 苗栗縣政府成立第一個「職業安全衛生家族」	華夏海灣塑膠公司擔任「領頭羊」以大廠帶小廠精神，預估受惠 20 家廠商。
● 防疫捐贈、照顧在地居民	華夏提供高濃度漂白水，作為防疫消毒使用，總共 433 桶（約 10 公噸）。 林園石化各廠募款做防疫捐贈，總金額 30 萬元，購買口罩布套 12,000 個，幫助林園區 6000 名師生。 台聚集團（林口實驗室）提供防疫酒精（75%）贈予林園區八所學校各 1 桶。
● 改善工作環境、凝聚向心力	促進員工身心健康，逐年改善現場休息室、辦公室、會客室、事務資料室及會議室等共用及環境改善，本專案費用約 850 萬元。 台氯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。
● 「內科千人捐血」活動	2020 年舉辦第二屆「內科千人捐血」活動（台聚集團為協辦單位），統計本次實際捐血人數：69 人，實際捐血量：98 袋（250CC/袋）/24,500CC
● 捐款義助「鳳祥消防分隊」	捐款義助「鳳祥消防分隊車禍事故」，協助傷亡隊員家屬渡難關。

6.6.1 生態保護

海岸淨灘

環保署為迎接 422 地球日鼓勵民間企業響應淨灘活動，華夏公司頭份廠自 2017 年開始配合苗栗縣環境保護局的海洋環境政策，主動認養竹南鎮龍鳳漁港海灘 500 公尺。(請參閱[海岸淨灘認養系統](#))。

2019 年 9 月 21 日為華夏公司舉辦認養後的第三次淨灘活動，參與的同仁本著一顆關愛地球的心，包括台北總公司共有 149 位同仁共襄盛舉，自發性的參與淨灘，為海洋環保盡一份心力。

東森電視財經台連續第二年採訪本公司淨灘的公益活動，希望顯揚正面社會價值且具有教育的涵義作為報導，發揮影響力，帶動社會向上的力量。

在大家同心協力的努力下，收集到的廢棄物約為 825 公斤，感謝竹南鎮清潔隊協助清運，除了完成清除海灘垃圾的任務外，在努力的同時，增進同仁間團結合作的默契，讓人感受到本公司員工可愛純樸的一面。除多數相約明年還要再來淨灘外，本公司高層主管亦期許同仁能在各種場合宣導環保觀念，由本身做起，進而影響周圍人群，讓資源循環使用，減少不必要的浪費，有清潔的環境才有幸福，讓臺灣朝最幸福國家邁進。

本次，參加淨灘的同仁於活動結束後，當晚與家人一同關心淨灘報導，此公益活動，有助於員工與家人分享及做好榜樣教育下一代守護環境，此報導對公司形象、同仁及同仁親屬都具有積極正面的影響力。

2019 年淨灘活動花絮

我們的海洋・我們的未來
OUR OCEANS • OUR FUTURE

淨灘活動

竹南鎮龍鳳漁港
星期六
108年9月21日
09:00~13:30

行動護海洋・淨陣來減廢
守護海灘・淨其在我

華夏海灣塑膠股份有限公司
贊助單位：財團法人台聚教育基金會
指導單位：苗栗縣環保局、竹南鎮公所
報名請洽：分機#9/廖小姐



持續淨灘，守護海洋

台灣四面環海，是一個海島型國家，具有各式各樣美麗有趣的海洋生物，也是全球重要的漁撈國家，且擁有龐大的漁業船隊。人類文明的發展，帶來許多的便利和商機，也製造了大量的垃圾，嚴重入侵大海，在人類驚覺嚴重前，已快速造成「嚴重的海洋污染」，其中「幽靈漁具」也成為荼毒海洋的一大兇手。

現在環境污染已受世界關注，而海洋污染問題是一直被受關注，每年約八百萬噸塑膠垃圾流入海洋，這些污染中有 10% 來自漁業，每年至少有超過 64 萬公噸的漁具遺失或被遺棄到海洋（稱幽靈漁具），造成魚類和其它海洋生物被遺棄的漁網纏住，甚至有生命威脅的物種。

2017 年基隆市政府首推刺網漁具實名制，鼓勵漁民和船東做好廢棄漁具回收工作並建置完善的漁具回收循環再利用機制，以維護台灣漁業的永續發展，減少海洋棲息地破壞...等問題。

淨灘的過程中可以讓大家在清理海岸廢棄物與觀察環境，並深刻了解海洋環境的危機，重新思考並改變生活行為，創造友善的環境，達成「環境教育目的」。今年淨灘人數較去年增加 26 人，未來要持續邀請親友、客戶、供應商們，一起加入守護海岸的行列！

2019 年淨灘活動花絮

2019 年淨灘統計如下：

類別	重量 (公斤)
保特瓶	23
玻璃瓶	90
鐵鋁罐	8
漁網	107
其他一般垃圾	597
合計	825



溼地認養

自 2014 年起，每年捐助新台幣 10 萬元認養維護。溼地公園位於東興橋下游約 1.5 公里處，希望藉由濕地系統有效淨化中港溪水質，另一方面提供生物棲息繁衍的生態環境，同時也提供地方居民休憩場所，以達到水質淨化、生態調和、遊憩、教育、美化景觀等功能。



中港溪東興橋溼地公園



6.6.2 社區營造及關懷



企業的经营必須照顧員工及兼顧地方環境，促進與社區之發展，為能提供更美好的社區環境，華夏長期以經費捐助或定期維護之方式，認養頭份市永貞宮公園、頭份工業區公園綠地及頭份市路燈、志工隊的服務、落實關懷員工健康、安衛家族成立、防疫管理、贊助新興國小躲避球隊、捐血活動、改善工作環境...等項目。

位於頭份工業區服務中心周邊設有小型公園，提供區內員工休憩場所。公園認養，自 2010~2019 年長達 10 年，每月四次，累計約 600 人次。開始參與活動，長期認養維護並於 2014 年獲產業園區公共設施認養綠美化北區第三名佳績。

頭份工業區公園綠地



2014 年獲產業園區
公共設施認養綠美化北區
第三名



頭份市永貞宮區公園



頭份市路燈



華夏公司為守護頭份居民安全，自 2010~2019 年已經連續 10 年認養民族路及自強路路燈，每年捐助頭份市公所新台幣 10 萬元，共 200 盞路燈。累計金額 100 萬元及 2000 盞路燈。

志工服務隊



海岸環境清潔

華夏公司頭份廠自 2017 年開始配合苗栗縣環境保護局的海洋環境政策，主動認養竹南鎮龍鳳漁港沿岸約 500 公尺，維護海岸沿線之環境清潔。

志工隊服務

為提升社區環保意識與維護社區環境，華夏於 2010 年成立志工團隊，鼓勵同仁利用工作之餘的時間，從事社區維護與清掃服務，志工隊成員約 60 人，每季定期舉辦活動，每次參與人數約 10-15 人，多年來辦理過海邊淨灘、社區環境整理、公園養護、街道清掃...等活動。

由志工隊號召同仁及家眷們進行淨灘活動，每年舉辦三次，成員 60 人，每次動員 10~15 人，自 2010~2019 年累計動員約 600 人次。

新興國小躲避球隊



新興國小躲避球隊 (自由時報 記者鄭名翔攝)

苗栗縣頭份市新興國小躲避球隊在 2019 年全國躲避球賽混合組奪下 2 連霸，獲推薦參加日本全國夏季小學生躲避球邀請賽，小選手很想與日本躲避球菁英交流球技，非正式國際賽，相關單位不補助，有部份一些選手家庭經濟能力難以負擔旅費，小選手為自己夢想盡一份力，自製躲避球鑰匙圈義賣籌款，希望出國比賽圓夢，因此華夏愛心社特別贊助經費，讓小選手能圓一個出國比賽、拓展學習視野的夢想。

社區關懷



東庄里舞蹈班尾牙表演

華夏公司(含子公司台氣及華聚公司,不含海外轉投資公司)秉持企業回饋鄉里精神,關懷社區發展及參與地方活動,除贊助廠區附近各鄰里、社區發展協會、文化協進會、學校機關(畢業典禮、校慶活動...)、地方民俗節慶(重陽節、中秋節、中元節...)與清寒獎助學金等活動,給予設備或活動經費之補助,尾牙活動也會邀請鄰里社團表演與聚餐。

2019 年第 17 屆台聚盃網球錦標賽



推廣運動風氣,落實關懷員工健康

企業的根本是「員工」,為了同仁的健康與發展,以「一起運動」為號召,提倡運動為社會所帶來的美好改變,鼓勵年輕一代學習永不放棄,釋放工作壓力,帶動公司運動風氣。

目前同仁自己組成的運動團體有羽球、桌球、瑜伽、有氧舞蹈、台北集團也提供運動器材給台北同仁,上班前或下班後就近運動。

台氣公司連同集團內的台聚、亞聚及台達四家公司林園廠,多年來委由林園網球協會每年舉辦「台聚盃網球錦標賽」,至 2019 年已達十七屆,參與人數約 200 人,開辦至今累計參加人數超過約 3700 人次。

除提倡運動健身,希望將運動融合企業文化,同時促進員工健康、塑造優良職場環境並增加集團同仁與地方鄉親互動及促進敦親睦鄰。無形中增加員工的向心力,因為運動而讓身體更健康、頭腦更清晰,也間接提高工作效率。

在地農產品推廣



華夏公司看見社會需求，推廣在地農產品，善盡企業社會責任

為善盡企業社會責任並提升員工照顧福利，華夏公司本著關懷斯土斯民的良善精神，配合採購林園洋蔥節農產品，與農民共同推廣在地農產品，期能藉由洋蔥美食促進員工健康外，且幫助台灣農民、促進敦親睦鄰以達社會和諧共融。

華夏公司本著「誠信、關懷」的理念，號召台聚集團關係企業共同啟動「善循環，擴散正向能量」目標。2019 年 3 月採購在地小農種植的洋蔥，合計共 7,500 公斤 (3 公斤 / 袋)，其中 1,000 袋由華夏、台氣、華聚公司分別轉贈同仁。

華夏希冀藉此採購支持台灣在地小農，且為林園洋蔥節共襄盛舉，以達善盡企業社會責任之目的。

學童參訪活動



林園工業區服務中心生態展示館學童參訪講解

為宣揚工廠經營理念，使林園在地學童了解工廠概況、產品與日常生活之關聯性及產業未來發展，同時進行能源概念教學，台氣公司林園廠應林園工業區服務中心邀請，對前來位於林園工業區服務中心石化生態展示館參訪的林園王公國小及其附設幼兒園學童，進行工廠介紹與產品解說，此次參訪於 2019 年 10 月辦理，分四梯次共計 119 人次。

活動中以簡單易懂的方式對學童進行說明簡介，為加深學童對本次內容的印象，並輔以有獎徵答之方式加強互動，活動中小朋友們均擁躍回答，非常熱絡。而有獎徵答之獎品也為台聚集團生產之產品，均為日常生活用品，如鎖鮮袋、文具袋...等，期以使小朋友們了解石化與生活密不可分的關係，並對石化產業及工廠運作有正確的認識。

職業安全衛生家族



「安衛家族」是由職安署提供運作經費統籌支援，各縣市政府成立推動及督導，目標是針對勞工數 100 人以下企業，改善工作環境，促進就業服務。

2020 年 2 月 19 日在竹南工業區服務中心舉辦苗栗縣「安衛家族成立大會」，本公司榮任安衛家族之核心企業，擔任家族領航者角色，希望借著本公司多年來在職業安全衛生的豐富經驗，協助中小企業改善職場工作環境，使職業安全衛生的意識能深入各企業中，並逐步深根茁壯，苗栗縣政府特頒感謝狀給華夏公司。

苗栗縣政府成立第一個「職業安全衛生家族」

目標

- 協助 100 人以下企業，改善工作環境，促進就業服務。

原因

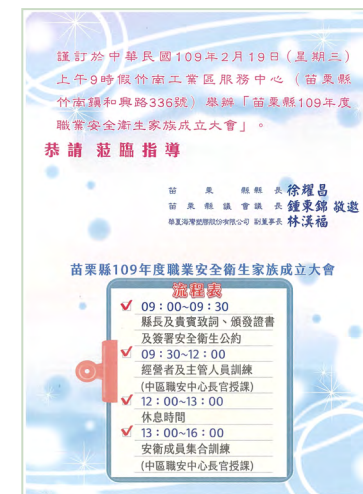
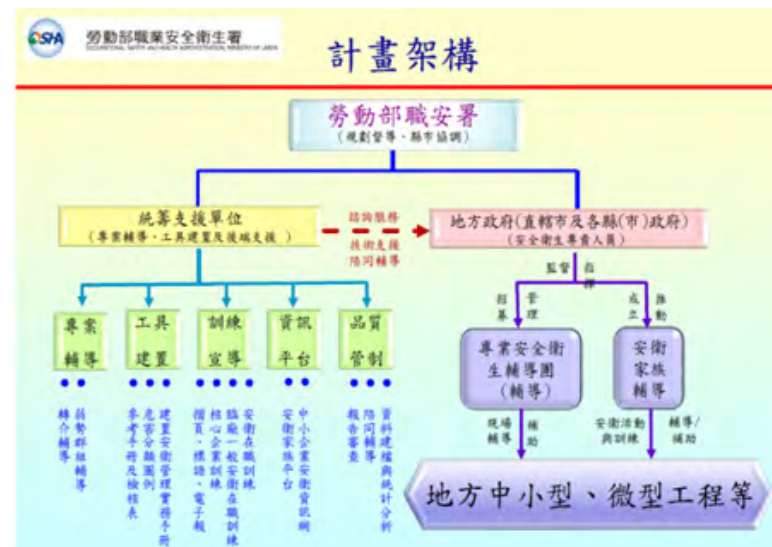
- **環境差**：少受關懷，工作環境簡陋。
- **資金短**：以代工、加工、修繕為主，經濟活動，能省則省。
- **資訊缺乏**：宣導不普及，安衛資訊傳遞盲點。
- **能力弱**：人力精簡，安衛防災能力弱。
- **職災多**：約高於平均值 50%。
- **因應國際趨勢**：國際勞工組織對勞工基本安全照護之宣言。

推動策略

- 勞動部職安署
- 各縣市政府及籌組輔導團隊

推動重點

- 安衛家族
- 臨廠(場)導輔
- 宣導訓練
- 勞檢改善輔導



2020 防疫管理



華夏公司副董事長林漢福(右五)·19日上午捐贈漂白水 300 桶給苗栗縣政府協助防疫·縣長徐耀昌頒贈感謝狀致謝。(圖/記者黃孟珍翻攝)



華夏頭份廠為疫情防治與政府攜手合作，提供華夏公司產品 - 漂白水，總共 433 桶（約十公噸）及林園里長聯誼會號召林園石化各廠做防疫捐贈，購買口罩布套 12,000 個，另外，台聚集團（林口實驗室）提供防疫酒精（75%）贈予林園區國中、國小（八所學校）各 1 桶作為防疫使用。

01. 投入

提供本公司產品 - 漂白水 12%，總共 433 桶（約 10 公噸），募款集資購買口罩布套 12,000 個。

02. 產出

捐贈給苗栗縣政府、頭份市政府、竹南鎮公所、頭份工業區服務中心、集團其他公司作為防疫消毒使用及幫助公司部門林園區八所國中、國小共 6,000 名師生。

03. 影響

愛護台灣，守護居民安全提升集團及公司形象。

動機 (Why)

安全第一

本公司持續追蹤武漢肺炎病毒消息，為防護員工安全，自發性採取全廠消毒防範，嚴格把守工作環境以同仁生命安全作為第一考量。

推動原因 (WHY)

愛護台灣、守護居民安全

為維護同仁、居民 等生命安全。

如何作 (How)

【外部】

- 華夏頭份廠提供本公司產品漂白水 12%，總共 433 桶（約十公噸）贈予公部門及集團其他公司作為防疫消毒使用。
- 林園廠里長聯誼會號召林園石化廠募款總額 30 萬元捐贈防疫口罩布及台聚集團（林口實驗室）提供防疫酒精（75%）贈予八所學校各 1 桶作為防疫使用。

【內部】

- 持續追蹤武漢肺炎相關作業等。
- 每天進場人員都要量體溫
- 工作環境消毒、推出自製消毒液，加強宣導勤洗手、戴口罩。

效益 (Benefit)

提升公司形象

- 提升本公司品牌形象（受益的價值）。
- 幫助約 10,000~20,000 人
- 照顧員工生命安全更是責無旁貸。
- 敦親睦鄰、關懷里民。
- 工作環境消毒、推出自製消毒液，加強宣導勤洗手、戴口罩。

【內部】

強化員工向心力

- 企業用心照顧員工。
- 員工安心上班。

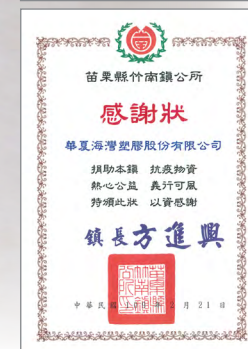
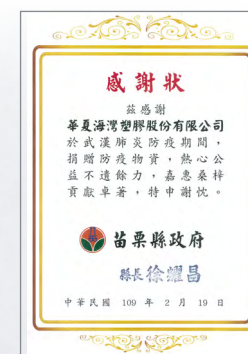
機會 (Opportunity)

增加產品的曝光度

捐贈漂白水，增加產品的曝光度。

【外部】

提升集團及公司形象，讓關注本公司之利害關係人感受到華夏的用心。



感謝守護市民的打火弟兄・捐款義助 「鳳祥消防分隊車禍事故」，協助傷亡 隊員家屬渡過難關。



消防員是人民的守護天使，只要是他們的職責，不分早晚，不論危險，他們總是立即趕赴現場，負起消防救災的重責大任，竭盡全力保護人民的身家財產，為民服務。這種奮不顧身、勇往直前、完成任務的精神，必須要有過人的勇氣，非常人所能辦到。

2020 年 2 月，高雄市鳳祥消防分隊，因為出勤發生車禍事故，釀 1 死 4 傷悲劇。傷者家屬陷入後續大醫療費用的支出。台聚及華聚公司為感謝英勇的消防員守護台灣人民，大公無私的付出，特捐款盡企業的力量，盼協助家屬渡過難關，高雄市政府消防局除表示肯定外，並頒發感謝狀以示感謝。

「2019 高雄愛河端午龍舟嘉年華」活動



高雄市政府為提倡民俗體育活動，發揚區里特色文化，特舉辦龍舟競賽，競賽日期：2019 年 6 月 7 日至 6 月 9 日（星期五、六、日）3 天 AM 8:30~PM 9:00。

台聚集團注重工安、環保及職安議題，確保周圍群眾居住安全。也適時參與林園地方活動，與地方保持融洽關係。本次台聚集團再次配合高雄市政府運動發展局舉辦之「2019 高雄愛河端午龍舟嘉年華」於 2019 年 6 月 8 日在林園區中芸港舉辦活動，除了參與地方活動外，更希望培養員工團隊合作精神，激發爭取榮譽的鬥志，無形中達到教育員工，提升員工向心力的目的。

本次活動選手來自台聚集團林園廠區各廠的同仁。賽前一次又一次揮汗練習，比賽當天無懼豔陽高照，憑著練習時的默契，選手們跟著戰鼓節奏奮力划槳前進，每場比賽勝負均差距毫釐，戰況激烈，經過多場的鏖戰後，由台聚集團勇奪本次廠商組的冠軍，除了為集團爭取榮譽外，也證明了台聚集團同仁團結合作的精神。期許未來，台聚集團的同仁們，就像在賽場上「永不放棄」的心一樣，共同努力一起為台灣拼經濟的決心。

愛心社關懷活動

華夏愛心社於 1972 年在頭份廠成立，集結同仁的愛心捐款在委員會的運作下，投入社會濟弱扶傾的工作，1995 年總公司又成立華夏台北愛心社，成員有 72 人，2019 年訪問 8 次，自 2010~2019 年累計探訪約 80 次。共同秉持「散播愛心，關懷社會」的理念，攜手合作，發揮華夏人為善不落人後的精神，為社會盡一份企業人的責任。

謝卡

其實您也能瞭解
我雖有口
卻不能說一聲謝謝
——捐款人——

財團法人創世社會福利基金會捐助收據

捐 助 人	華夏海運暨聯公司愛心社				
編 號	06360000040	日 期	108/01/08	方 式	現金
住 址					
金 額	新台幣	整	\$ 元		
花 牙 值 毒					

董事長：[印章] 會計：[印章] 出納：[印章]

弱勢兒童扶助

兒童是未來的國家棟樑，為幫助弱勢貧困或家庭破碎的兒少，使其有健康的成長環境、充分受教育的機會、快樂學習的生活與協助改善兒少的生活條件。愛心社與家扶基金會合作，長期認養國內 2 名家境清寒兒童，並經常性長期捐助聖方濟少女之家、聖方濟育幼院、世界和平展望會、苗栗家扶中心...等機構。

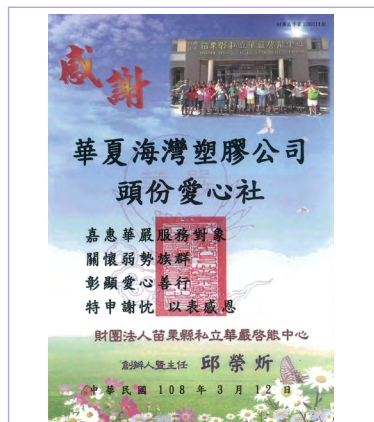
愛心社關懷活動

關懷社會之身心障礙者與貧困老人

為協助及照顧身心障礙者與貧困老人，促進貧苦身心障礙者生活自立及健康，協助其充份地發揮潛能，並且融入社會；協助孤苦老人之安養。愛心社經常性長期捐助華嚴啟能中心、廣愛教養院、創世社會福利基金會、明德教養院、幼安教養院...等機構。

急難救助

鄰近各社區或公司同仁家庭發生重大變故或意外事故，致使其經濟陷入困境，愛心社即派人前往關懷並提供急難救助金，期能協助渡過難關，愛心社 2019 年度共協助 2 人，使其生活回歸常軌。並積極參與各社區寒冬送暖相關活動，協助弱勢族群渡過艱困時刻。



「內科千人捐血」活動

第二屆「內科千人捐血」活動

台聚集團為善盡企業社會責任，109 年配合內科園區發展協會舉辦第二屆「內科千人捐血」活動（台聚集團為協辦單位），統計 109/2/26（三）實際捐血人數：69 人，實際捐血量：98 袋（250CC/袋）/24,500CC，本次捐血成果是歷來最佳！



6.6.3 教育和活動

台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金會為台灣聚合化學品股份有限公司及亞洲聚合股份有限公司於 2011 年 12 月 30 日共同捐助設立，2012 年正式運作，以從事教育性公益事業為宗旨，弱勢、偏鄉及環境生態關懷為主軸，透過設置獎助學金、捐助公益平台、贊助教育公益活動，以強化服務能量並提升服務效益。

華夏海灣塑膠股份有限公司及子公司台灣氯乙烯工業股份有限公司於 2017 年加入贊助行列 (2018 年贊助 200 萬元)，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。

2019 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 898 萬元，其中包含頒發獎助學金 125 萬元；贊助大專院校服務性社團活動 50 萬元；贊助王公國小音樂教育 75 萬元；贊助瑩光教育協會 50 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；贊助各項其他教育公益活動 98 萬元。

獎助學金設置

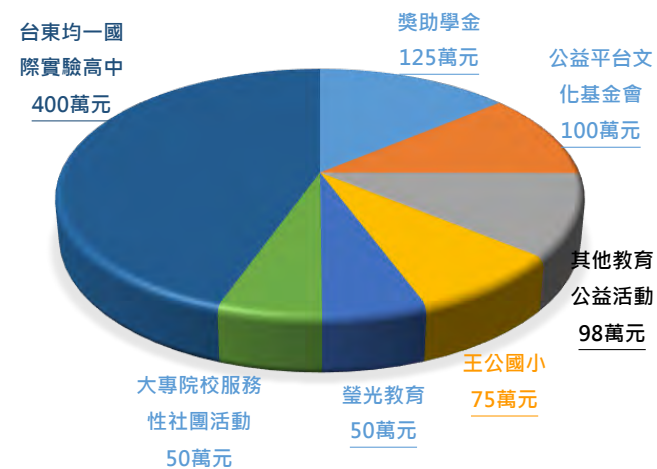
提供國內 13 所公私立大學化工、材料、及應用化學相關系所優秀清寒學生獎學金，以促進相關領域之教育及人才培育，鼓勵大學與研究所相關系所學生努力向學，為社會培養優秀產業人才。

2019 年頒發獎助學金 125 萬元，計頒予 13 所公私立大學 18 個系所共 25 名學生，計有博士班 3 名、碩士班 16 名、大學部 6 名，其中具清寒身分者 13 名。成立以來累計頒發 960 萬元，2020 年將持續辦理，以鼓勵與培養更多優秀清寒學生。

均一學校 - 偏鄉教育實踐

公益平台嚴長壽董事長辦學初衷是希望經濟弱勢的孩子有翻轉機會，自 2012 年起成立的「偏鄉教育種子培育計畫」，迄今已走訪花東 50 多所偏鄉國小，共資助 146 個孩子，其中九成以上為原住民學生。2015 年因應高中部成立，獎助學金支持對象延伸至高中，並提供具高度學習潛力的偏鄉優秀青年，在高中畢業之際繼續申請「創新留學教育基金」，選擇前往海外就讀兩年制社區大學，習得一技之長並學好英語，爭取換道超車的機會，繼 2018 年有 6 位學生出國就學，今年第二屆高中畢業生也有 3 位學生順利申請進入 United World College，另有 2 位選擇到美加就讀，其他畢業生也多透過各大專院校特殊選才或個人申請的入學管道進入自己感興趣的科系。值得一提的是 2018 年前往美國西雅圖就讀二年制社區大學的邱紳騏，在第一年即得到亮眼的成績表現，已在 2019 年如願申請至有「天空中的哈佛」美譽的安柏瑞德航空大學 (Embry-Riddle Aeronautical University)，即將於 2020 年一月就讀。因應均一學校發展理念，2019 年八月通過教育部許可改制為「台東均一國際教育實驗高中」。九月因應 2019 新課綱上路，均一學校無論是行之有年的「生命探索」課程，或自 2017 年即啟動的前導性實驗課程「創意學群」及「國際連結」，均已開展成跨領域的課程，積極落實「開啟天賦、正向創新、在地連結、雙語國際」理念及價值，在跨領域、素養導向課程中培養學生具備「做人、生活、做事」的核心能力。

2019 年 台聚教育基金會各項贊助支出



中學部生命探索課程包含自行車、山域、水域三個項目，自 11 年級開始分流，圖為獨木舟水域課程。



苗栗縣頭份國中導入均一教育平台

本公司協助台聚教育基金會在 2017 年開始贊助苗栗縣頭份國中導入均一教育平台，初期提供 30 台 iPad 及無線網路硬體設備，讓老師能在課堂上使用 iPad 進行教學。未來也期待藉由基金會與公益平台的持續陪伴和在地教師的交流學習，幫助更多老師邁出轉變的步伐。

頭份國中老師分享：班上同學對於這種上課方式，感到非常新鮮，遇到不會的題目，也很積極和同學討論，相較於傳統授課方式，學生參與度更高，雖因導入時間較短，學生成績尚未有明顯進步，但同學上課態度認真、更加專心學習。

王公國小音樂教育計劃

由財團法人嘉義市私立善耕 365 社會福利慈善事業基金會，協助推動高雄市王公國小音樂教育專案計劃，藉由外聘專業合唱指導老師、協同班導師為 3、4 年級共 54 位孩子組成《多樂咪合唱團》，讓孩子站上舞台、發表學習成果。

本計劃理念是讓每一個孩子為開心而唱，並且不挑選學生、不為比賽而唱。希冀透過「音樂合唱」課程讓每一位孩子唱出自信，唱出挑戰自我的勇氣，訓練孩子好的品德及團隊合作的精神。音樂教育安排從 3 大方向執行計劃，包含每週安排上課一天、校外音樂節活動以及校內音樂會與校慶的參與，期許對孩子培養學習動機與音樂熱忱。



頭份國中歡迎「台聚教育基金會」



頭份國中學生操作平板電腦