

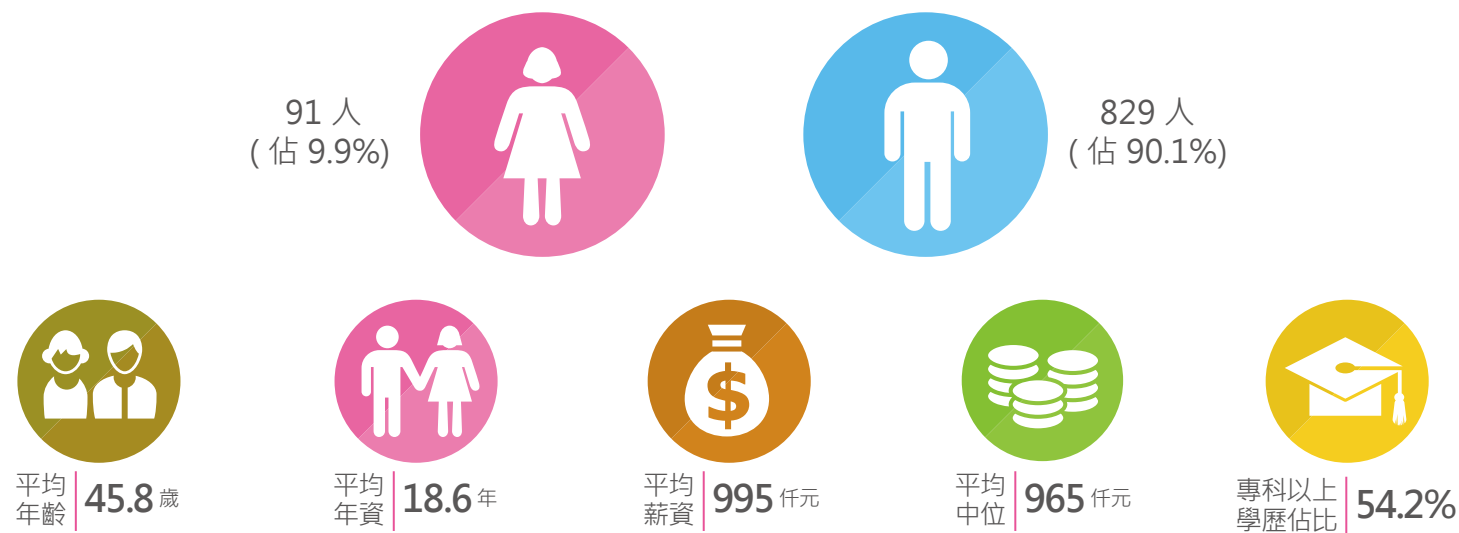


06.....

社會共融

(GRI 102-8、201-3、401-1~401-3、403-1、
403-2~403-10、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。



員工人數

全體員工人數共 920 人，男性 829 人 (佔 90.1%)，女性 91 人 (佔 9.9%)。員工有 899 (佔 97.7%) 聘用自台灣當地，因工作需求有 21 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 6 人及外籍移工 21 人簽訂定期契約 (共 27 人) 外，其餘華夏公司員工皆為不定期契約。

重大議題

人才吸引與留任 ([詳 6.2 章節](#))
職業安全衛生 ([詳 6.4 章節](#))
運輸安全 ([詳 6.5 章節](#))
說明詳各章節

其他重點摘要

2020 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，2020 年雇有 21 位身心障礙人士，佔本公司總人數的 2.3%，優於「身心障礙者權益保障法」規定應雇用的 1% 員工比率。

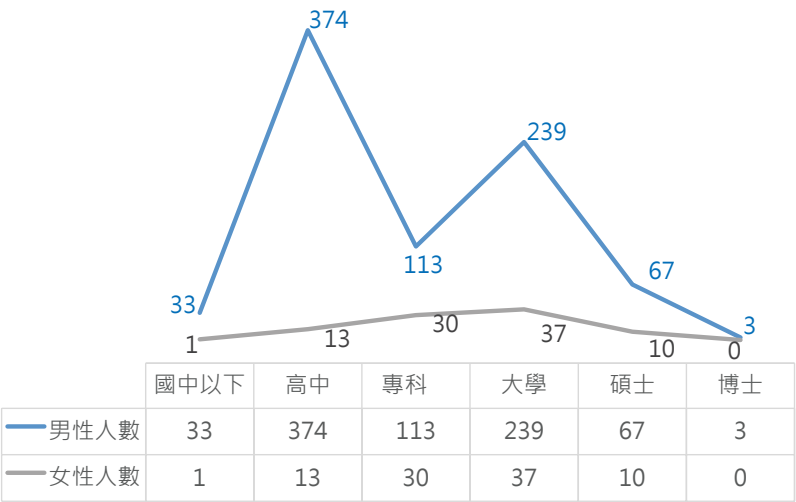
6.1 人力結構

(GRI 102-8、405-1)

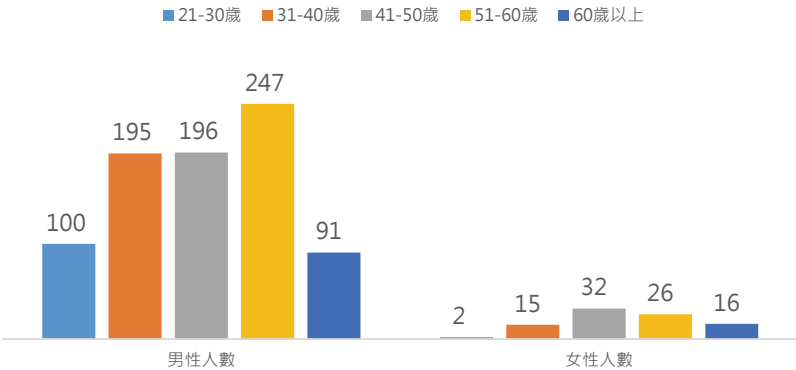
2020 年依職務、工作地點、年齡、學歷、性別統計：

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	31	3.7%	2	2.2%	33	3.6%
	二級主管	133	16.0%	7	7.7%	140	15.2%
	一般員工	665	80.2%	82	90.1%	747	81.2%
工作地點	台灣	829	100.0%	91	100.0%	920	100.0%
年齡	20-30 歲	100	12.1%	2	2.2%	102	11.1%
	31-40 歲	195	23.5%	15	16.4%	210	22.8%
	41-50 歲	196	23.6%	32	35.2%	228	24.8%
	51-60 歲	247	29.8%	26	28.6%	273	29.7%
	60 歲以上	91	11.0%	16	17.6%	107	11.6%
學歷	國中以下	33	4.0%	1	1.1%	34	3.7%
	高中	374	45.1%	13	14.3%	387	42.1%
	專科	113	13.6%	30	33.0%	143	15.5%
	大學	239	28.8%	37	40.6%	276	30.0%
	碩士	67	8.1%	10	11.0%	77	8.4%
	博士	3	0.4%	0	0%	3	0.3%
雇用類型	無固定期限或永久合約：						
	全職人員	803	87.3%	90	9.8%	893	97.1%
	固定期限或臨時合約：						
	約聘人員	26	2.8%	1	0.1%	27	2.9%
員工總人數包含：全職人員 + 約聘人員						920	

2020 年依性別統計員工學歷



2020 年依性別統計員工年齡

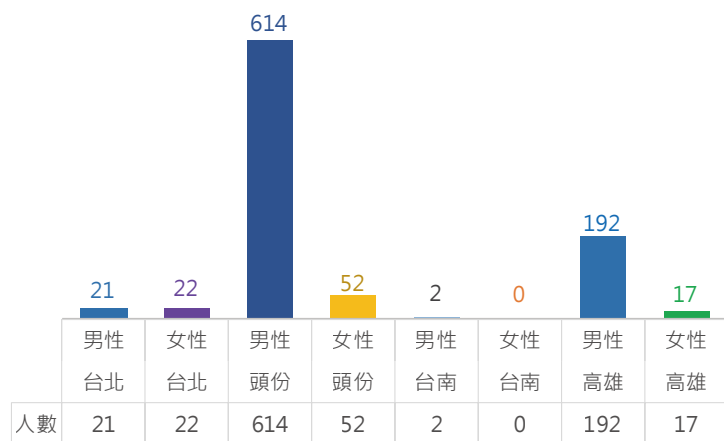


為因應科技進步與效率提升，廠區設備持續汰舊換新，需具備相關學歷與操作技能的人員，2020 年招募依退休比率作為相對應的增補參考，其中以大學與研究所畢業學歷為主要對象。

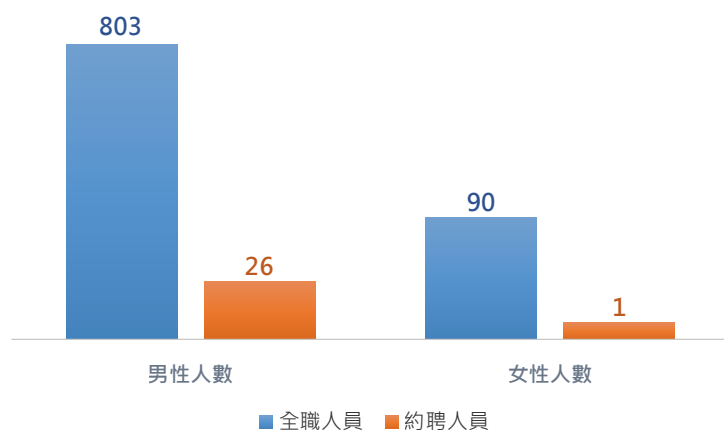
6.2 人才吸引與留任

(GRI 401-1)

●●● 2020 年依工作地區統計 ●●●



●●● 2020 年依雇用類型統計 ●●●



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。
單位	離職率 %
2025 目標 (中期)	≤ 2.80
2030 目標 (長期)	≤ 2.50
2020 年目標	≤ 3.00
2020 年實績	● 2.70
2021 年目標	≤ 3.00

註：不含退休離職員工及固定期限或臨時合約之員工。

● 達成 ▲ 部份達成 X 持續進行中

6.2.1 任用與離職

●●● 人才招聘 ●●●

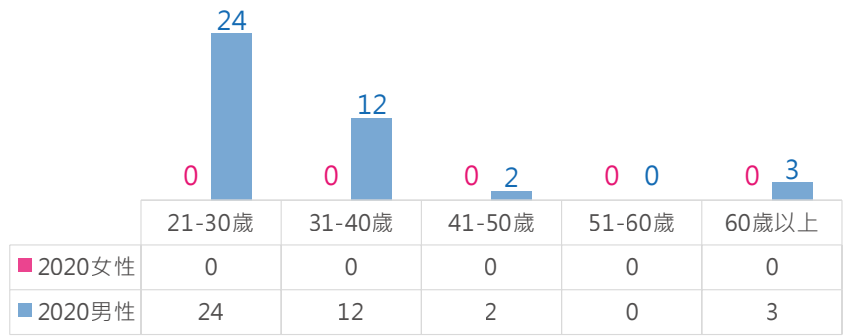
華夏公司基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，先以集團內部招募與輪調為優先考量，另對外進行招募，徵才方式為人力網站、就業服務站等途徑，若屬頭份或高雄廠區之職缺，必定以招募社區人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。

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 2020 年雇用的新進人員共 41 人，佔全體員工之比率為 4.46%，依性別、年齡分佈：

地區	年齡 / 性別	2018 男性	2018 女性	2019 男性	2019 女性	2020 男性	2020 女性
台灣	21-30 歲	14	1	46	1	24	0
	31-40 歲	34	0	30	0	12	0
	41-50 歲	43	1	5	0	2	0
	51-60 歲	3	0	1	0	0	0
	60 歲以上	0	0	5	0	3	0
新進員工小計		94	2	87	1	41	0
員工總計		966		973		920	
佔比		9.94%		9.04%		4.46%	

●●● 2020 年新進人員統計表 ●●●



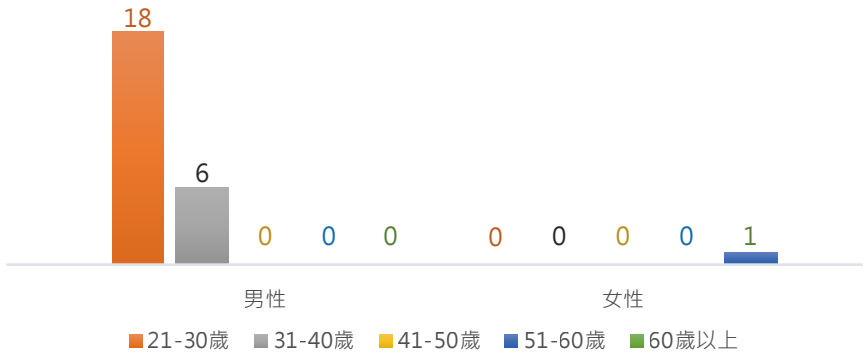
●●● 人才流動 ●●●

2020 年華夏公司離職人數共 25 人（不含退休或契約期滿離職），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 2.7%。為使公司降低人才流失率，人事單位訂定離職率目標低於 3%（不含轉調或退休）為公司留住人才。華夏公司 2020 年離職員工依性別、年齡分佈及三年人才流動比較如下：

項目	2018	2019	2020
離職員工	22	31	25
員工總數	966	973	920
離職員工佔總員工比率	2.3%	3.2%	2.7%

註：2020 年離職員工 83 人，佔全體員工 9%，與 2019 年相較下增加 0.8%，依據 2020 年離職人員原因分析，主因是退休人員增加。

●●● 2020 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(2020年員工薪資之平均調幅約為1.8%)，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。

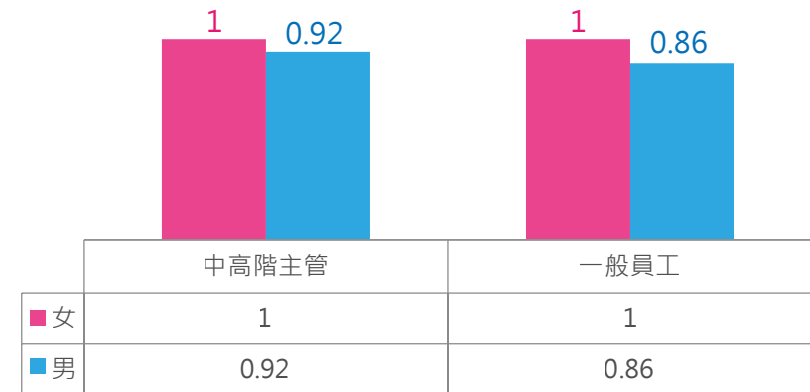
依上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法第四條第一項第四款規定之上市公司，應揭露如下：

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	2020 年	與 2019 年差異
1	非擔任主管職務之全時員工人數	717	-5	722	+5	718	-4
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	995	+38
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	965	+40

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。

●●● 2020 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資深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，故女性員工薪水較男性員工高。

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 45.8 歲，故生育人數偏低，2020 年申請育嬰補助共 27 人，總計新台幣 27 萬元。

華夏公司 2020 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	54	5	59
	當年度實際使用育嬰留職停薪人數	0	1	1
復職狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職且復職人數	0	0	0
	B) 當年度育嬰留職停薪實際應復職人數	0	0	0
	復職率 = A/B	0%	0%	0%
留任狀況	C) 前一年度復職後十二個月仍在職人數	0	-	-
	D) 前一年度實際復職人數	1	-	-
	留任率 = C/D	0%	-	-

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



●●● 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。
- 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。



●●● 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	目標
● 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。	● 2020 年目標：(已達成) (1) 三樓部分一級主管辦公室重新裝修。 (2) 現場完成重合課辦公室及員工休息室重新裝修。 (3) 現場執行置物櫃更新。 ● 2021 目標： (1) 2021 年度預計執行檢查台休息室及檢驗課辦公室整修工程。 (2) 廠區道路照明。 ● 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。
預估費用			
完成日期			
● 2020 年 12 月			
影響	 吳董事長及林副董事長視察工作環境改善狀況	 辦公場所裝潢改善後現況	

●●● 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，調查頻率為每兩年一次，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，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，面向含括主管、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 (又稱為百分等級) 在 53~65 之間，表示高於業界平均。		
提升改善方案	2019 年調查中滿意度較低的「薪酬」與「發展」，2019 年已完成之提升新進人員起薪與檢討員工編制職等合理性外，2020 年再進行下列改善措施： 1. 年終獎金差異化：自 2020 年起改依年度考績進行差異化，考績優等與甲等酌加給；考績丙等者則酌減，以獎勵工作表現較優良者。 2. 績效考核辦法：2020 年起員工年度績效考核改採取績效管理指標 (KPI) 評核，訂定每位員工之關鍵工作項目指標與年度目標，年度終結再依工作實績進行評核，減少主管主觀評核之比例，使員工考核更為公正客觀。		

註：五分量表

2020 年因疫情關係，公司部份活動 (尾牙、聖誕午餐...等) 暫停辦理。

2020 年集團活動花絮



2020 年中秋晚會

慶生會



6.2.3 人權與保障 (GRI 404-2)

2020 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	703	640	676
台氯公司	178	156	178
華聚公司	39	33	38
總計	920	829	892
佔比	-	90.11%	96.96%

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) 華夏公司頭份契約人員 27 名。
 - (2) 華聚公司 1 名留職停薪。
- 未加入工會：
 - (1) 華夏公司有頭份職員 1 名、台北職員 35 名、頭份契約人員 27 名，共 63 名。
 - (2) 台氯公司台北職員 8 名、林園廠有 14 名員工，共計 22 名。
 - (3) 華聚 6 名。

●●● 人權評估 ●●●

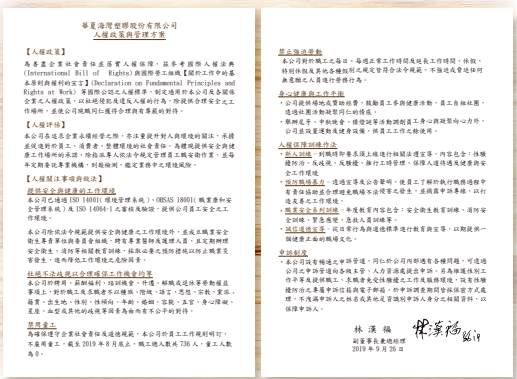
本公司在追求企業永續經營之際，亦注重提升對人與環境的關注，承擔並促進對於員工、消費者、整體環境的社會責任。為體現提供安全與健康工作場所的承諾，除指派專人依法令規定管理員工職安衛作業，並每年定期委託專業機構，到廠檢測，鑑定業務中之環境風險。

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 2020 年舉辦促進人權保障相關訓練的參與課程，詳如網頁說明。

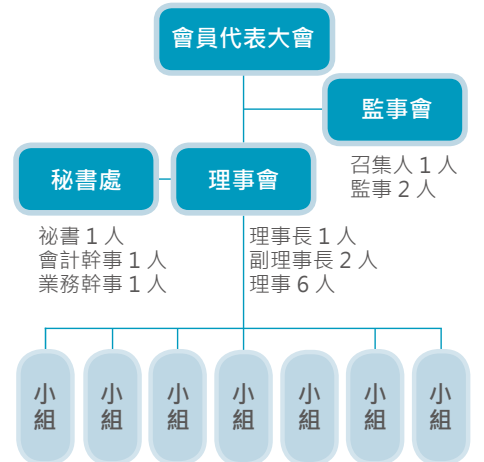
●●● 工會 ●●●

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，不含定期外籍員工、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，2020 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。

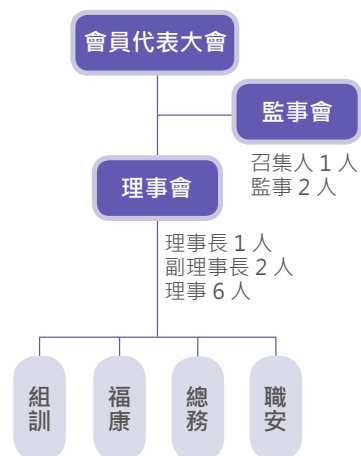


華夏公司企業工會組織圖

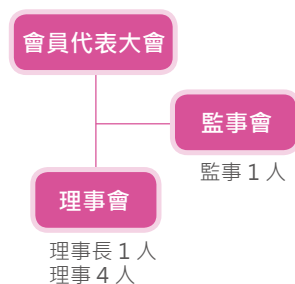


共 50 組 (依工作區劃分)

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，2020 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@tvc.com.tw

6.3 人才發展 (GRI 401-1、401-3)

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
單位	開課場次
2025 目標 (中期)	130 場次
2030 目標 (長期)	140 場次
2020 年目標	120 場次
2020 年實績	● 134 場次
2021 年目標	80 場次 (註：2020 年因疫情關係調整目標)

● 達成 ▲ 部份達成 X 持續進行中

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。

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

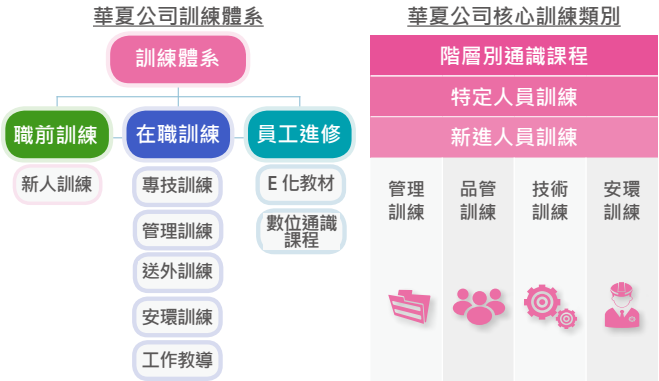
6.3.1 多元化在職訓練計劃

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 2020 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。

●●● 訓練架構及課程規劃 ●●●



6.3.2 訓練績效

2020 年華夏公司員工訓練總時數達 20,613 小時，平均每人訓練時數為 22.4 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。

近三年平均訓練時數及員工人數比較：		
年度	項目	合計
2018 年	員工總數 (人數)	966
	平均訓練時數 (小時)	24.5
2019 年	員工總數 (人數)	973
	平均訓練時數 (小時)	21.2
2020 年	員工總數 (人數)	920
	平均訓練時數 (小時)	22.4

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。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。2020 年為導入 PSM 辦理相關課程，至訓練時數略為增加。

2020 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	2.5	0.8
品管 _ 平均訓練小時	0.8	0.2
技術 _ 平均訓練小時	6.8	0.6
安環 _ 平均訓練小時	10.5	0.2
人次合計	4,655	524
時數合計	18,973	1,640
平均訓練小時	22.4	
員工總數	920	

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	164	9	4,627.5	165	28.2	18.3	27.7
直接人員	474	7	7,576.5	630.5	16.0	90.1	17.1
間接人員	191	75	6,769	844	35.4	11.3	28.6
合計	829	91	18,973	1,639.5	22.9	18.0	22.4

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。

●●● 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，2020 年華夏公司共獲勞動部勞動力發展署補助人次為 253 人次，訓練總時數 75 小時，補助金額 NT\$47,800 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



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

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 2020 年員工接受績效考核之比率達 96.7%。



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		
	總人數	實際考核人數	比率	總人數	實際考核人數	比率
主管	164	163	99.4%	9	9	100.0%
直接人員	474	447	94.3%	7	6	85.7%
間接人員	191	189	99.0%	75	75	100.0%
備註	1、考核資料期間：2020/01/01-2020/12/31。參與考核人數以 2020/10/01 以前到職者始具資格參與考核、員工人數以 2020/12/31 為截止日。 2、總人員 920 人，實際考核 889 人，未參與考核 31 人，說明如下： (1) 頭份：30 位 (董事長 1 人、新進人員 2 人、約聘人員 27 人) (2) 台氣：1 位 (新進員工) (3) 華聚：0 位					

6.4 安全的健康職場 (GRI 403 : 2018)

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。

對華夏的意義

使員工、承攬商格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，依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統進行續效量測，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
單位	失能傷害頻率 (F.R.)	承攬商工安事故 (次)
2025 目標 (中期)	0	0
2030 目標 (長期)	0	0
2020 年目標	<1.5	≤ 2
2020 年實績	● 1.33	● 2
2021 年目標	0	0

●達成 ▲部份達成 X持續進行中

6.4.1 職業安全管理

(GRI 403-1、403-2、403-4、403-7、403-8、403-9)

本公司建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，台氣、華聚、華夏公司分別於 2019、2020 年通過 ISO 45001：2018 職安衛管理系統驗證。本公司管理系統涵蓋華夏頭份廠、台氣林園廠及華聚林園廠之工作同仁（不含台北職員），經過外部機構審核的員工人數為 1,213 人（公司員工約 895 人 + 承攬商約 318 人），包含員工（占比 73.78%）及非員工（占比 26.22%），工作包含：銷售、生產、設計、開發、採購、行政、工程與承攬商...等，涵蓋本公司百分之百的營業銷售範圍。

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 2020 年加入苗栗縣安衛家族活動作為核心家族，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[工作環境的改善](#)

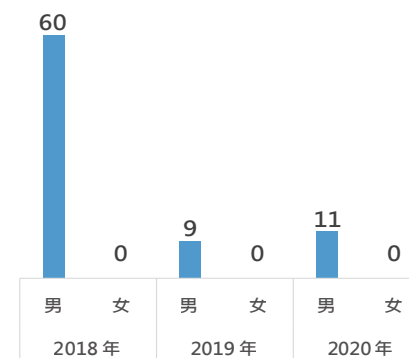
華夏公司近三年事故統計資料 (10 ⁶ 、200,000) 公司：華夏頭份廠、台氣林園廠、華聚林園廠							
項目	年度	2018 年		2019 年		2020 年	
	性別	男	女	男	女	男	女
百萬工時	F.R.	2.65	0	0.66	0	1.33	0
	S.R.	60	0	9	0	11	0
	F.S.I.	0.4	0	0.077	0	0.12	0
20 萬工時	F.R.	0.53	0	0.13	0	0.27	0
	S.R.	12	0	1.8	0	2.2	0
	F.S.I.	0.08	0	0.015	0	0.024	0

說明：台氣、華聚 (2018~2020 年) 無供應商和承攬商事故。

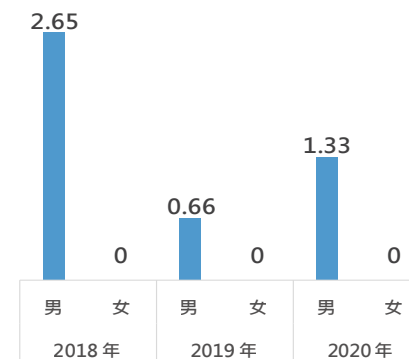
註：

- (1) 失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數 X 10⁶ / 總工時。
- (2) 失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 X 10⁶ / 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) 死亡人數 1 人 (詳 6.4.1 事故傷害)。
- (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 200,000 / 總工時。
- (8) 彭博 ESG 指標：失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 X 200,000 / 總工時。
- (9) 詳 6.4.1 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和機會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 2020 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。主要執程序如下：

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

●●● 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。

本公司訂有安全績效指標，統計資料如下：(百萬工時)			
安全績效指標	華夏	台氣	華聚
失能傷害頻率 (F.R.)	1.33	21.92	0
失能傷害嚴重率 (S.R.)	11	17072	0
綜合傷害指數 (F.S.I.)	0.12	19.34	0
職安罰單數	0	1	0
緊急應變演練次數	34	13	2
教育訓練舉辦次數	52	99	18
安全巡視次數	806	710	190
職安衛目標管理方案完成率	100%	100%	100%
檢核缺失改善率	90%	86%	100%

註：職安罰詳見 [3.5 法規遵循](#)

近三年安全巡視及改善件數統計									
公司	華夏			台氣			華聚		
項目	2018 年	2019 年	2020 年	2018 年	2019 年	2020 年	2018 年	2019 年	2020 年
巡視次數	540	463	806	649	557	710	139	124	190
缺失總件數	1,772	1,336	1,411	296	309	488	139	124	190
已改善件數	1,772	1,335	1,364	286	296	476	133	118	190
改善中件數	0	1	47	10	13	12	6	6	0
改善率	100%	100%	97%	97%	96%	98%	96%	95%	100%

- 註：
1. 巡視次數包含近三年由現場主管實施安全衛生巡視次數及由安環單位、工安幹事實施環安衛檢核次數。
 2. 以上案例未完成為跨年關係，所有缺失件數會追蹤，直到改善率 100%。
 3. 資料來源：環安衛管理平台。
 4. 改善率皆已達成目標。

●●● 2020 年事故傷害 ●●●

2020 年華夏頭份廠、台氣林園廠發生事故 (如下說明, 華聚無事故發生), 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。華夏公司於 2020 年發生二起承攬商事故, 台氣林園廠發生一起工安事故, 如下說明:

2020 年事故傷害說明 (華夏公司)		
公司別	事故原因	改善對策
華夏 頭份廠	膠布保養課馬達巡檢致踩空跌倒事故。	● 工程改善: 增設可移動式安全上下設備, 並做為巡檢工作平台。 ● 作業管制: (1) 實施馬達巡檢作業工作安全分析, 並落實危害管控措施。 (2) 針對作業人員, 實施標準作業方法教育訓練。 ● 走動管理: 馬達巡檢作業, 納入單位主管「工作安全觀察」範圍。 ● 案例宣導: 事故案例應向全課人員宣導, 避免重複再犯。
	硬管課吊掛作業致摔倒事故	● 工程改善: 增設安全作業平台, 供人員使用。 ● 作業管制: (1) 實施吊掛作業工作安全分析, 並落實危害管控措施 (2) 針對作業人員, 實施標準作業方法及吊掛安全教育訓練 (3) 應再宣導人員落實遵守「安全衛生工作守則」規定。 ● 走動管理: 吊掛作業, 納入單位主管「工作安全觀察」範圍。 ● 案例宣導: 事故案例應向全課人員宣導, 避免重複再犯。
台氣 林園廠	2020 年 4 月 22 日 本公司林園廠在檢修管線期間法蘭墊片破裂, 管線內二氯乙烷噴濺於檢修人員, 因未穿戴適當防護具, 人員直接吸入二氯乙烷氣體, 造成一名員工殉職, 七名員工受傷。本公司除委託第三方單位進行事故原因分析, 並深刻檢討改善, 提出相對應行動方案:	● 制度面: (1) 訂定法蘭墊片材質與期限規範, 並依期限更換 (2) 訂定各級人員及時執行現場稽核程序, 以落實作業安全。 (3) 修訂相關 SOP, 並確實執行教導及教育訓練。 ● 執行面: (1) 全面清查及更換管線設備不相容物。 (2) 落實變更管理作業 (MOC), 以 CMMS 系統登錄完整。 ● 更換紀錄: (1) 辦理各級防護具穿著教育訓練, 並以常態性無預警演練測試落實程度。 (2) 每半年進行實兵災害緊急事故處理演練, 包含洩漏、火災等應變處理。 於 2020 年 5 月 29 日取得高雄市政府勞動檢查處同意復工函, 本公司 SOP 已明定管線法蘭螺絲栓洩維修前, 管線內容為危險物、有害物...等物質時, 須進行排空與隔離, 才可進行加鎖程序。我們將藉由此事件記取教訓, 持續提升員工現場作業安全。

2020 年事故傷害說明 (華夏承攬商)	
事故原因	改善對策
1、2Silo 新建專案專區內施工架作業時, 因踩踏處木材斷裂致人員墜落事故。	● 施工架: 1. 全盤檢討施工架 2. 建議尋找優良的施工架廠商 3. 應實施自動檢查。 ● 人員管制: 1. 具危險性作業, 建議勿假日施工 2. 安全監督人員應確認施工人員之個人防護具並要求落實配戴 3. 安全監督人員應巡視人員有無不安全的動作並記錄。 ● 防墜措施: 應落實配戴安全帶並架設安全母索、安全網。
包裝材傾倒壓傷事故	● 工程改善: 增設安全作業平台, 供人員使用。 ● 作業管制: (1) 實施吊掛作業工作安全分析, 並落實危害管控措施。 (2) 針對作業人員, 實施標準作業方法及吊掛安全教育訓練。 (3) 應再宣導人員落實遵守「安全衛生工作守則」規定。 ● 走動管理: 吊掛作業, 納入單位主管「工作安全觀察」範圍。 ● 案例宣導: 事故案例應向全課人員宣導, 避免重複再犯。

6.4.2 職業健康管理 (GRI 403-3、403-4、403-6、403-8、403-10)

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，2020 年本公司健康檢查受檢率達 100%。(涵蓋：台北總公司、華夏頭份廠、台氣林園廠及華聚林園廠之工作同仁)，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。

單位：人

華夏公司 2020 年特殊健康到檢率情形										
作業 公司別		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	175	48	288	96	50	10	18	9	4
	到檢率	100%								
台氣公司 (林園廠)	應到	--	--	--	53	--	--	--	--	--
	到檢率	100%								
台氣公司 (林園廠)	應到	--	--	--	30	--	--	--	--	--
	到檢率	100%								

資料來源：華夏公司 2020 年特殊健康檢查報告。

2020 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)	0.48%	0.08%
台氣公司 (林園廠)	0.55%	0.11%
華聚公司 (林園廠)	1.34%	0.04%

註：1. 缺勤率 (Absentee Rate) = 總缺勤日數 / 應工作日數 X100%
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。

● 職業健康安全之運作情形：

- (1) 本公司健康管理採分層管理，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。
- (2) 2020 年特殊健康檢查情形如表所示，到檢率達 100%。
- (3) 2020 年無職業病個案發生。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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，統計表如下：
- (7) 為能有效守護員工之安全與健康，依工作型態、作業環境等重要指標，辨識出 12 項為重要訓練之需求，依其發生率及對公司營運之衝擊程度，依其發生率及對公司營運之衝擊程度，比例安排訓練場次，如表所示：
- (8) 本公司關心員工身心靈健康，不定期舉辦談促進健康講座會並邀請專家、學者提供壓力調適、促進員工身心健康...等相關議題之講座，於 2020 年舉辦職場健康促進講座共 11 場。例如：職場健康促進講座(大腸癌)、健康識能及高血壓防治、如何預防腰酸背痛、常見心血管疾病预防與治療、友善職場身心舒壓...等。

2020 年重要訓練統計表						
課程名稱	華夏		台氣		華聚	
	總人次	訓練總時數	總人次	訓練總時數	總人次	訓練總時數
製程安全訓練	231	1,010.0	180	685.5	23	116.0
工安訓練 / 宣導	318	990.5	172	412.5	4	18.0
環保訓練	4	281.0	2	40.0	0	0.0
安全衛生在職教育訓練 (含作業主管在職、回訓等訓練)	141	2,655.5	160	952.5	48	512.0
緊急應變演練	761	1,891.0	230	1,352.0	60	135.0
自衛消防編組訓練	247	988.0	0	0.0	0	0.0
消防訓練 / 宣導	38	164.0	0	0.0	0	0.0
人資人員勞動法令研討	7	21.0	5	15.0	0	0.0
企業主管不可不知的勞動法令	26	78.0	24	72.0	4	12.0
特殊作業及癌症篩檢專題講座	154	193.0	0	0.0	0	0.0
職場健康促進講座	73	109.5	237	250.0	30	30.0
急救人員與職護相關教育訓練	8	144.0	6	86.0	0	0.0
合計	2,008	8,525.5	1,016	3,865.5	173	865.0

6.4.3 職業安全衛生組織 (GRI 403-1、403-4)

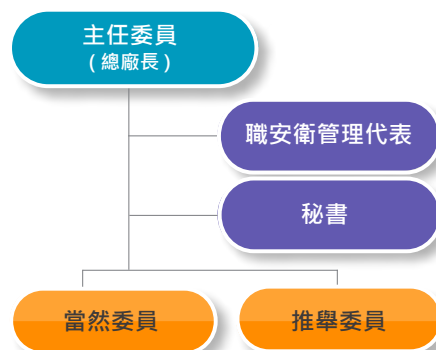
華夏公司依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」(華聚員工人數低於 100 人，無需設置)。勞工代表由工會推派，委員會人數比率皆高於法規三分之一以上的規範。委員會每季定期召開會議一次，由勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討環保及安全衛生等相關議題。

華夏公司 2020 年職業安全衛生委員會比率

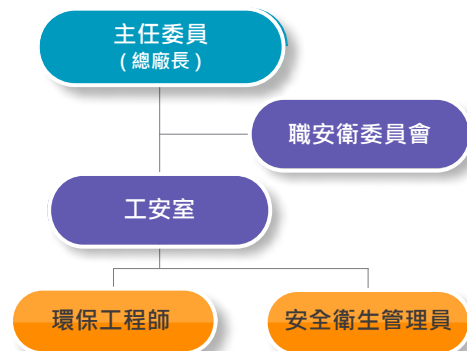
公司別	委員類別	人數	比率
華夏公司 (頭份廠)	推舉委員 (勞方代表)	9	39%
	當然委員 (資方代表)	14	61%
	合計	23	100%
台氯公司 (林園廠)	推舉委員 (勞方代表)	6	33%
	當然委員 (資方代表)	12	67%
	合計	18	100%

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



台氯公司(林園廠)職業安全衛生委員會組織圖



2020 年職業安全衛生委員會研討議題綱要

- 01、口罩規格專案報告
- 02、升降機安全檢查缺失改善
- 03、5S 活動制度報告
- 04、堆高機違規懲處
- 05、廢棄物請妥善分類
- 06、外包廠商工程車佔用殘障停車格
- 07、寬頭安全鞋是否能採購舊款
- 08、布二課油水分離桶漏油改善專案報告
- 09、廢棄物標示規定
- 10、職業安全衛生委員會設置
- 11、安全鞋是否能分廠商請購
- 12、北廠汽車停車場清空以利員工停車
- 13、工安事故主管及當事人懲處
- 14、2019 環安檢核未結案件
- 15、天然氣管線管理
- 16、原料儲運課包材更換事故重新評估作業方式
- 17、南北廠警衛室增設血壓計
- 18、電子菸如何管理
- 19、萊豬管理
- 20、固定式起重機控制器更換無線控制器
- 21、承攬商管理
- 22、特殊作業安全監督機制

6.4.4 承攬商安全管理 (GRI 403-1、403-5、403-8)

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。



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

●●● 通過 ISO 45001：2018 職安衛管理系統驗證 ●●●



●●● 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，2020 年承攬商入廠安全教育訓練共計 5,594 人次。

2020 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)	455	3,295
台氣公司 (林園廠)	122	2,069
華聚公司 (林園廠)	--	230
合計	577	5,594



6.4.5 緊急應變 (GRI 403-7、403-5)

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 2020 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。

台氯：針對各製程危害特性，定期每半年每班次舉辦緊急應變演練。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。

華聚：依據消防法施行細則規定辦理緊急應變演練一年二次及依據毒性化學物質危害預防及應變計畫作業辦法規定辦理緊急應變演練一年一次，二者合併舉行。

2020 年 9 月 17 日華夏頭份廠、台氯林園廠受邀參加 TRCA 2020 年會暨責任照顧管理研討會榮獲【緊急應變聯防組織實場演練表現績優獎】，獲獎公司積極參與 TRCA 聯防組織演練，增加廠區緊急應變能力，並建立安全作業環境。

獲獎實績



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	760	18	2,152	111	2,912	129	3,039
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	2,605.0	40.0	9,811.0	310.0	12,416.0	350.0	12,766.0
平均男性員工佔全體員工 (920 人) 平均訓練小時：13 H								
平均女性員工佔全體員工 (920 人) 平均訓練小時：1 H								

6.4.6 製程安全管理 (GRI 403-4、403-5、403-7)

華夏公司危險性工作場所有：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」及台氯林園廠有「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。

● 2021 年推動 CMMS 建置：將設備完整性制度改善與技術導入，降低損失及災害發生。

關鍵性設備：

- 1. 如果設備失效或故障時可能導致重大事故的危害。
- 2. 能夠「防止 / 控制」重大事故的發生或「減輕」重大事故危害的影響。
- 3. 設備故障時會造成嚴重的生產或經濟損失。

● 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，上述資料彙總如計劃工作表說明。

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。

● 2020 年台氯林園廠製程安全管理績效

項目	2020 年製程安全管理績效
製程安全事故次數 (PSIC)	1
製程安全事故率 (PSTIR)	0.55
製程安全事故嚴重率 (PSISR)	30.14

註 1：2020 年華夏頭份廠及華聚林園廠無製程安全事故
註 2：涵蓋正式員工，2020 年工作小時為 364,992 小時
註 3：製程安全事故率 (PSTIR) = 製程安全事故統計× 200,000 / 總工作時數
註 4：製程安全事故嚴重率 (PSISR) = 製程安全事故嚴重總分數× 200,000 / 總工作時數

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。

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，提升人員的訓練及安全檢測，達成零災害及零事故目標。

推動方案	運輸承攬商及槽車年度審查率	運輸安全巡檢稽核缺失改善率	管線實施陰極防蝕檢測率	零運輸災害及事故
單位	%	%	%	次 / 年
2025 目標 (中期)	100%	100%	100%	0
2030 目標 (長期)	100%	100%	100%	0
2020 年目標	100%	100%	100%	0
2020 年實績	● 100%	X 99%	● 100%	● 0
2021 年目標	100%	100%	100%	0

註：華夏未達成之原因：路面小面積等破損，2021 年已改善完成。

● 達成 ▲ 部份達成 X 持續進行中

● 華夏公司 (含子公司台氯及華聚公司) 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氯公司球槽直接以管線輸送運輸到廠，且由台氯負責管線操作及管理維護工作。

2、台氯公司林園廠：

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%) 從台氯球槽經地上管線直接供料給華聚公司。

● 運輸安全風險管控流程：

- 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。
- 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。



● 申訴機制

- 1、內部申訴：向「職業安全衛生委員會」、「工安 (安環) 及儲運單位提出環安衛相關申訴事項。
- 2、外部申訴：透過網頁、電話、訪問、書面及運輸安全會議，經由受訪單位轉工安 (安環) 及儲運單位查證其申訴內容並登錄於資訊接收 / 溝通處理記錄表或運輸安全會議提出，若確認成案則予適當回覆處理或記載於會議紀錄內執行。

● 運輸安全管理及評鑑

(一) 車輛與設備方面：

- 1、制訂氯乙烯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、氯乙烯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（氯乙烯公路運）。
- 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。2020 年運輸承攬商及槽車資格審查，已於實施審查率 100%。運輸安全巡檢稽核缺失 501 件，年底共完成 499 件，改善率 99%（未達成之原因：路面小面積等破損，持續進行改善中。）。
- 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），2020 年實績為 0 運輸災害及事故。

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並以零事故為目標。

運輸承攬商每年審查 1 次

運輸承攬商審查資格：

- 為政府立案之運輸公司。
- 設有受訓合格安全衛生管理專員。
- 依其承攬能力、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。

運輸承攬商年度審查項目：

- 為政府立案之運輸公司
- 承攬商工程安全衛生承諾書
- 每位入廠人員之勞保卡或職災保險卡
- 承攬作業個人資料告知事項
- 危害告知記錄
- 再承攬切結書
- 進出廠區工作人員名冊
- 指定之勞工安全衛生人員證照
- 每位入廠人員 400 萬以上之雇主意外責任險
- 環安衛協調會議記錄。
- 入廠危害告知考試卷
- 刑事紀錄證明

6.5.1 原料、成品運輸安全管理

原料部份：2020 年 VCM、日曬鹽運輸量 26.25 萬噸。

2020 年成品運輸量：

1. PVC 粉 16.8 萬噸。

2. 加工產品（管材、膠布、膠皮、膠粒）6.3 萬噸。

近三年華夏公司之原料、成品運輸承攬商審查次數：

公司別	說明	項目	2018	2019	2020
華夏公司	產品運輸	審查次數	3	3	3
		合格率	100%	100%	100%
台氣公司	原料運輸	審查次數	7	7	7
		合格率	100%	100%	100%
華聚公司	產品運輸	審查次數	1	1	1
		合格率	100%	100%	100%
合計		審查次數	11	11	11
		合格率	100%	100%	100%

2020 年運輸安全巡檢稽核缺失改善率

公司別	缺失總件數	改善件數	改善率
華夏公司 (頭份廠)	467	465	99.57%
台氣公司 (林園廠)	15	15	100.00%
華聚公司 (林園廠)	19	19	100.00%
合計	501	499	99.60%

註：華夏未達成之原因：路面小面積等破損，2021 年已改善完成。

6.5.2 緊急應變計劃及訓練

●●● 緊急演練計劃、演練及項目 ●●●

一、宣導	二、演練	三、2020 年各廠緊急演練次數及人次		
1. 安全意識 2. 堆高機使用安全 3. 鑑別潛在危害風險 4. 上、下貨禁止進入範圍 5. 案例及安全注意事項說明 6. 工作守則與緊急通報程序	1. 任務編組及講解 2. 駕駛堆高機撞擊造成火災 3. 至安全處檢查傷勢呼叫支援 4. 通報相關主管與大門警衛 5. 按下火災警報器 6. 實際操作滅火器「拉拉壓」 7. 搬運組搶救財產 8. 演練急救 9. 疏散並清點人數	公司別	舉辦場數	參與人次
		華夏公司 (頭份廠)	5	125
		台氣公司 (林園廠)	2	18
		華聚公司 (林園廠)	1	8
		合計	7	133

●●● 緊急演練及宣導 ●●●



承攬商訓練



宣導說明



演練堆高機使用



呼叫支援並通報

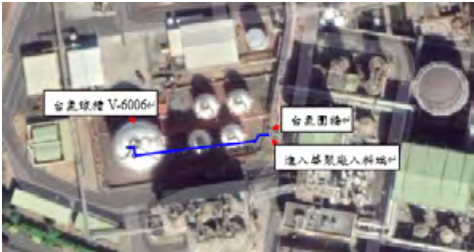


操作消防砲塔

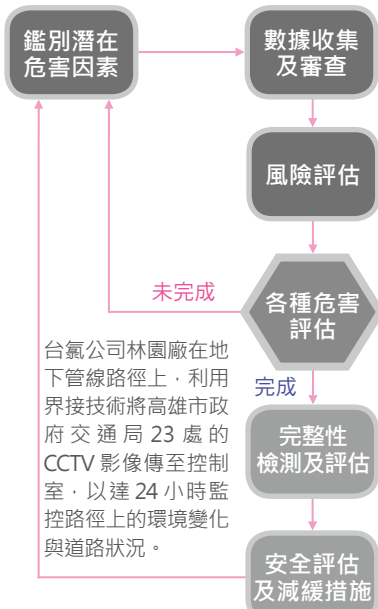
6.5.3 管線維運計劃

台氣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氣公司球槽。
- 地上管線（又稱明管）：
從台氣氯乙烯（VCM）球槽經地上管線直接供料給華聚公司。由台氣球槽 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。



管線維運管理流程圖



台氣公司林園廠在地下管線路徑上，利用界接技術將高雄市政府交通局 23 處的 CCTV 影像傳至控制室，以達 24 小時監控路徑上的環境變化與道路狀況。

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（Pipeline Safety Management Systems 簡稱 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

設置地下管線之CCTV(Closed-Circuit Television)即時影像

資源：利用高雄市政府網站提供即時影像資源。

構想：於地下管線路徑上將現有設置CCTV即時影像，整合並設置控制室，（沿途設有23個監視器）

發文：已發文獲得市府交通局正式同意。

技術：擷取使用【界接技術】。

編號	監視器位置
1	新庄路/橋樑路口
2	新庄路/橋樑路口
3	中華路/橋樑路口
4	新庄路/橋樑路口
5	新庄路/橋樑路口
6	新庄路/橋樑路口
7	新庄路/橋樑路口
8	新庄路/橋樑路口
9	新庄路/橋樑路口
10	新庄路/橋樑路口
11	新庄路/橋樑路口
12	新庄路/橋樑路口
13	新庄路/橋樑路口
14	新庄路/橋樑路口
15	新庄路/橋樑路口
16	新庄路/橋樑路口
17	新庄路/橋樑路口
18	新庄路/橋樑路口
19	新庄路/橋樑路口
20	新庄路/橋樑路口
21	新庄路/橋樑路口
22	新庄路/橋樑路口
23	新庄路/橋樑路口

已於2016/4/18建置完成於控制室實施監測。

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

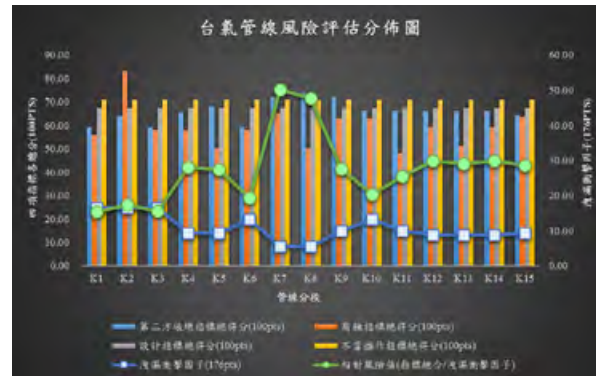


依照 7 個步驟，分成 15 段進行評估管線沿途高後果區（HCA），別中路線全段約有 19.94 公里屬高後果區域，僅有 0.36 公里不屬高後果區域。

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。2019 年與 2020 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。2020 年 9 月 11 日翠亨北路乙烯事件過程中，本廠配合公單單位進行各項確認工作：監測井檢測、水車灑水查漏、透地雷達檢測、緊密電位檢測、超過 250 小時持壓，其過程由第三方公司、中油團隊、中鋼團隊、工研院團隊、環保專家、成大教授，參與檢視與驗證，顯示管線是安全的狀態，最終由主管機關審查後於 2020 年 9 月 27 日取得許可復用管線。

台氣管線風險評估分佈圖



管線完整性評估及管理



地下管線檢測目標達成率

檢測目標	實績	達成率
陰極防蝕檢測	每年 4 次	100%
目視巡檢	每日 1 次	100%
工程師查核巡檢	每年 6 次	100%
明管段檢測	每年 1 次	100%

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、路燈設備養護等，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。



●●● 2020 年社會公益重點說明 ●●●

生態保護

淨灘、濕地認養

- 2020 年 9 月舉辦動員 207 人，廢棄物統計 436 公斤；自 2017 年起，累計參與 600 人次，廢棄物累計清除 2,118 公斤。
- 東興橋濕地認養獲苗栗縣政府頒感謝狀，2020 年贊助 10 萬元，自 2014~2020 年，已經連續認養 7 年，累計金額 70 萬元。

教育和活動

- 2020 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 803 萬元，包含頒發獎助學金、贊助大專院校服務性社團活動、公益平台文化基金會、臺東均一國際實驗高中及其他教育公益活動。
- 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。

註：台聚教育基金會以從事公益性教育事業為宗旨，依有關法令辦理下列業務：

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 2010~2020 年累計約 660 人次。
● 路燈與公園認養	連續十一年捐贈累計金額 110 萬元及 2200 盞路燈及公園認養長達 11 年，累計約 660 人次。
● 愛心社及社區關懷活動	2020 年訪問 12 次，十年累計探訪約 92 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 3900 人次。2020 年舉辦台聚集團慢速壘球聯誼賽，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	2020 年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。台氣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、三屆「內科千人捐血」活動（台聚集團為協辦單位），統計今年實際捐血人數：138 人，實際捐血量：202 袋（250CC/ 袋）/50,500CC
● 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。

關於報告書 經營者的聲明 永續經營方針 永續經營成果 2020 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. 社會共融 7. 附錄

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](#))。

2020 年 9 月 19 日為華夏公司舉辦認養後的第四次淨灘活動，參與的同仁本著一顆關愛地球的心，包括台北總公司共有 207 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三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。

2020 年淨灘活動花絮

我們的海洋・我們的未來
OUR OCEANS・OUR FUTURE

2020年淨灘活動

竹南鎮龍鳳漁港
星期六
109年9月19日
09:00~13:30

行動護海洋・還陣來減廢
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 58 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！

在大家同心協力的努力下，收集到的廢棄物約為 436 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。

2020 年淨灘活動花絮

2020 年淨灘統計如下：	
類別	重量 (公斤)
寶特瓶	34
玻璃瓶	25
鐵鋁罐	12
漁網	104
其他一般垃圾	261
合 計	436



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。

溼地認養

中港溪東興橋溼地公園：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

企業的經營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。

頭份市路燈



華夏公司為守護頭份居民安全，自 2010~2020 年已經連續 11 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 110 萬元及 2200 盞路燈。本公司於 2021 年 3 月 19 日上午受邀參加表揚，由頭份市長羅雪珠頒發感謝獎狀。

頭份工業區公園綠地



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 2010~2020 年長達 11 年，每月四次，累計約 660 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。



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



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 2010~2020 年累計動員約 660 人次。

2020 年第 18 屆台聚盃網球錦標賽



2020 年台聚集團（南區五廠）首次舉辦慢速壘球聯誼賽



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 2020 年已達十八屆，參與人數約 200 人，開辦至今累計參加人數超過約 3900 人次。

此外，2020 年 5 月 30 日由台氣、華聚、台達、台聚及亞聚聯合舉辦「2020 年台聚集團慢速壘球聯誼賽」，各廠員工參加人數合計約 100 人，台氣及華聚組成聯隊，與其他友廠展開友誼賽，比賽過程各隊均全力以赴，加油聲及歡笑聲不斷，賽後各隊彼此鼓勵，展現集團團結一心的氣勢。以上活動均提倡運動健身，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員工向心力，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。

社區關懷



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。

職業安全衛生家族



苗栗縣安全衛生家族成立大會

「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

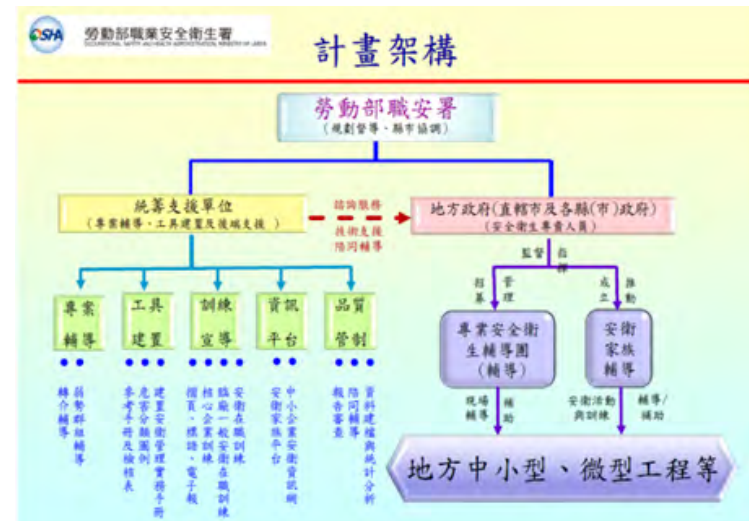
- 環境差：少受關懷，工作環境簡陋。
- 資金短：以代工、加工、修繕為主，經濟活動，能省則省。
- 資訊缺乏：宣導不普及，安衛資訊傳遞盲點。
- 能力弱：人力精簡，安衛防災能力弱。
- 職災多：約高於平均值 50%。
- 因應國際趨勢：國際勞工組織對勞工基本安全照護之宣言。

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。台氯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。

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。



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 2020 年度共協助 3 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



台聚集團為善盡企業社會責任，配合內科園區發展協會舉辦「內科千人捐血」活動（台聚集團為協辦單位），各年參加統計資料如下：

屆次	日期	星期	實際捐血人數	實際捐血量（袋）	實際捐血量（CC）	累計捐血量（CC）
第 1 屆	108/08/06	二	47	69	17,250	17,250
第 2 屆	109/02/26	三	69	98	24,500	41,750
第 3 屆	109/08/25	二	69	104	26,000	67,750
第 4 屆	110/01/28	四	52	83	20,750	88,500

6.6.3 台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金會為亞洲聚合股份有限公司及台灣聚合化學品股份有限公司於 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。

為進一步擴大公益規模，華夏海灣塑膠股份有限公司及台灣氯乙烯工業股份有限公司於 2017 年加入贊助行列，2018 年台達化學工業股份有限公司亦參與支持，讓台聚教育基金會能投入更多資源於偏鄉教育及環境永續等公益事業，以回饋社會。

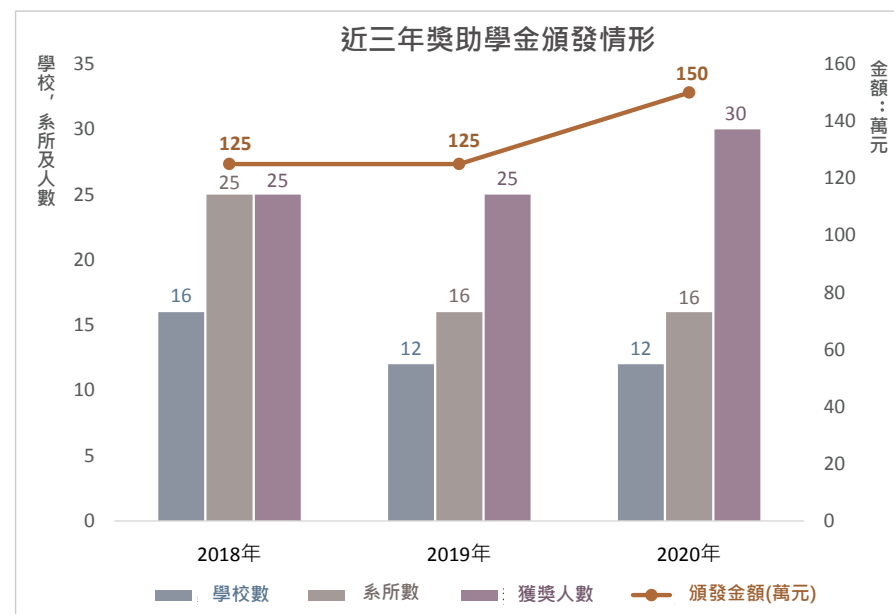
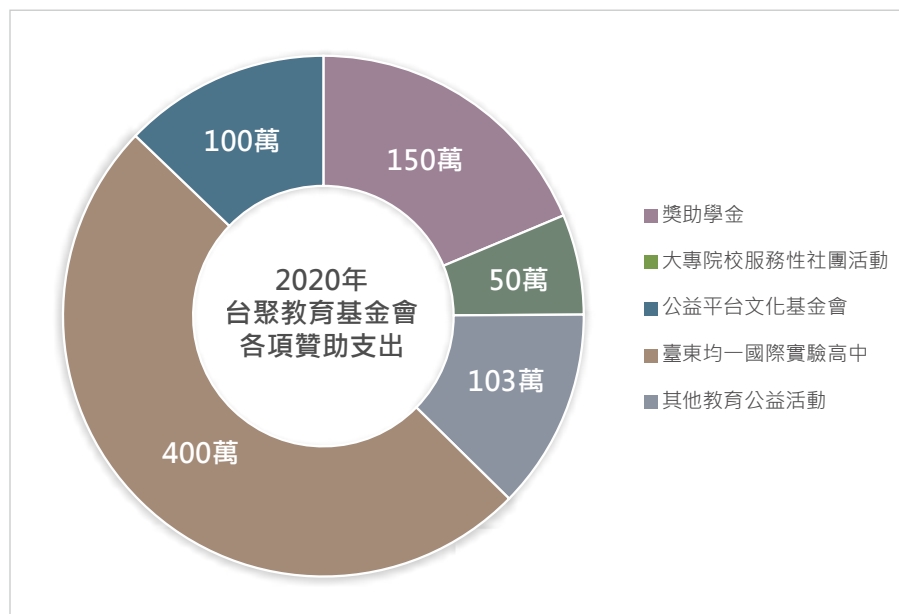
公益活動

2020 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 803 萬元，其中包含頒發獎助學金 150 萬元；贊助大專院校服務性社團活動 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 103 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。成立九年以來，累計頒發 1,110 萬元獎學金，共有 236 位學生獲獎。

2020 年頒發獎助學金 150 萬元，頒予 12 所公私立大學 16 個系所共 30 名學生，計有博士班 3 名、碩士班 19 名、大學部 8 名，其中具清寒身分者 26 名。並於 2020 年 12 月 11 日舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午宴，以鼓勵與培養更多優秀清寒學生，期許未來對社會發揮正面影響力。



大專院校服務性社團活動贊助

為鼓勵大專院校社團從事弱勢教育公益、偏鄉教育公益、生態環保教育等服務，台聚教育基金會提供各大專院校登記在案之學生社團贊助獎勵。

贊助之活動類型包含下列各領域之教育服務性活動為主：語文領域、數學領域、自然領域、社會領域、藝文領域、生活輔導、健體領域、品德教育、資訊教育、環境生態教育、環保教育等，期望透過大專院校優質的社團資源與人力，提供弱勢及偏鄉學童多元教育。

2020 年申請案件合計 38 校 104 案，通過贊助其中 27 校 53 項活動，贊助金額合計 50 萬元。近九年累計贊助金額為 399 萬元，參加服務志工人數累計估算約 11,590 人，參加活動學童人數累計估算約 29,800 人。因歷年來申請案件踴躍，鼓勵青年學子從事服務性社團活動效益顯著，已為本會長期贊助專案之一。

公益平台文化基金會與臺東均一國際實驗學校

均一學校 - 偏鄉教育實踐

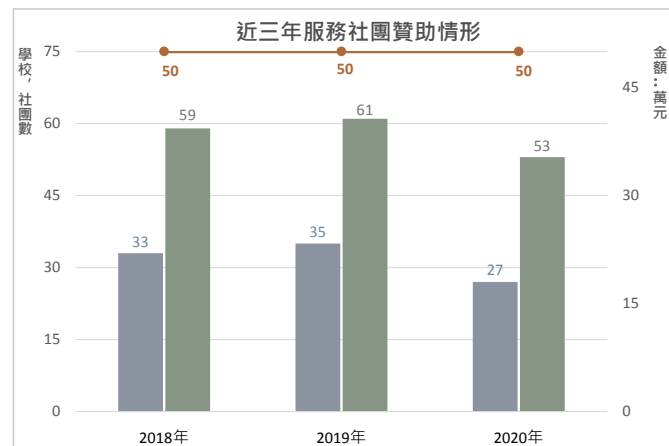
為投入更多資源於偏鄉教育及花東永續發展，公益平台文化基金會與臺東均一國際實驗學校為本會長期以來主要贊助支持對象。公益平台嚴長壽董事長希望透過偏鄉教育改革、落實創新實驗教育，讓經濟弱勢孩子有翻轉機會，並成立「偏鄉教育種子培育計畫」，資助花東地區經濟困難孩童就學，迄今已有 164 名學童受益，其中八成以上為原住民，2020 年更將版圖從花東拓展至屏東，讓偏鄉孩童有機會接受均等教育。

2017 年公益平台發起留學計畫並成立「創新留學教育基金」，提供獎學金予具高度學習潛力的均一在校學生，在高中畢業之際申請，以換道超車方式，前往海外就讀兩年制社區大學或世界聯合學院 (United World College)，作為連結國際的新起點，習得一技之長並擴大國際觀，期許未來成為

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，圖為自行車的挑戰課程。宿舍生活以「陪伴」方式，培養學生規律生活作息，並營造自主學習生活場域，讓其參與規畫宿舍活動，引導學生學習做自己的主人。

中學部學生於 2020 年七月演出英文音樂劇 Little Shop of Horrors《異形奇花》，呈現創意學群「當代藝術—戲劇課程」學習成果。每一位中學部學生畢業前都要對全校師生進行專題報告。準備的過程是學校送給畢業生的三份禮物，分別是「認識自己」、「學會和自己工作」及「勇敢地做自己」。改變部落與家鄉的力量。2020 年突如其來的疫情並未澆熄學生出國深造的熱忱，今年第三屆高中畢業生有 1 位順利申請進入世界聯合學院，另一位因疫情考量之故，延後於 2021 年至華盛頓社區大學入學。自計畫成立以來，已有 11 位學生選擇出國就學，第一屆的 6 位學生已完成學業並成功轉入理想大學或學院繼續深造，其中有 2 位學生獲得美國大學獎學金。

因應均一學校發展理念，2019 年改制為國際教育實驗高中，並獲教育部審核通過「住宿型國際實驗學校」教育計畫，提供教育資源集中住宿型學習環境，此計畫是改變偏鄉教育資源分散的重要一環。均一學校無論是行之有年的「生命探索」課程，或自 2017 年啟動的前導性實驗課程「創意學群」及「國際連結」，均已開展成跨領域課程，並於 109 學年正式啟動國中部「自主學習」課程，期許學生擁有終身學習者的素養，並積極落實「開啟天賦、正向創新、在地連結、雙語國際」理念及價值，培養學生具備「做人、生活、做事」的核心能力。



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，圖為自行車的挑戰課程。



宿舍生活以「陪伴」方式，培養學生規律生活作息，並營造自主學習生活場域，讓其參與規畫宿舍活動，引導學生學習做自己的主人。



中學部學生於 2020 年七月演出英文音樂劇 Little Shop of Horrors《異形奇花》，呈現創意學群「當代藝術—戲劇課程」學習成果。



每一位中學部學生畢業前都要對全校師生進行專題報告。準備的過程是學校送給畢業生的三份禮物，分別是「認識自己」、「學會和自己工作」及「勇敢地做自己」。

贊助其他教育公益

2020 年贊助其他教育公益項目，主要贊助對象為博幼社會福利基金會及財團法人為台灣而教教育基金會。為了讓這些備受社會肯定的單位得到穩定支持、以繼續幫助更多學童，本會將持續贊助。

1. 博幼社會福利基金會自 2002 年成立，秉持「教育脫貧」的使命，深信「窮困孩子的唯一希望來自教育」，針對經濟弱勢家庭之國中、小學童進行免費的「補救教學」課業輔導，每週五天，每天 2~3 小時課後輔導，藉「因材施教」的方式，加上嚴格的「品質管控」，並且提供「關懷輔導」，改善無法穩定學習因素，提供每一個弱勢孩子擁有適當教養環境，培養具備基本能力，提升社會競爭力，未來有機會自立脫貧。博幼成立 18 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，也培訓社區家長，目前有 17 個課輔服務據點，服務超過 2 千位學童。
2. 「財團法人為台灣而教教育基金會」(Teach for Taiwan) 成立於 2013 年，啟發自美國的 Teach for America (為美國而教)，為致力解決「教育不平等」的非營利組織，期望為每一個孩子創造平等的教育機會。TFT 深信教育是眾人之事，是「生命影響生命」的過程，透過培訓具使命感的卓越青年，遠赴低收入的偏鄉國小任教至少兩年，從教室內到教室外，從學校、社區到社會發揮正向影響力，希望在台灣的一個孩子，不論出身，都能擁有優質的教育與自我發展的機會，脫離弱勢的循環，並解決台灣偏鄉學校長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。2014 年送出第一屆 TFT 教師 9 位，進入台東與台南的 8 所學校服務，成為改變的起點。累計至今，TFT 已送出 212 位青年投入偏鄉，足跡遍布台東、台南、屏東、雲林、花蓮、南投等縣市，影響超過五千位弱勢學童。

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。



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



本公司持續與頭份國中老師們保持連繫及關懷，2020 年 12 月底老師反應，教學需要增加軟體，請我們協助，為使學生學習不停擺，請資訊人員以最快的時間內，協助更新學習所需的軟體並於 2021 年初交給老師。

