

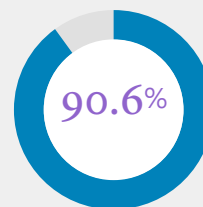
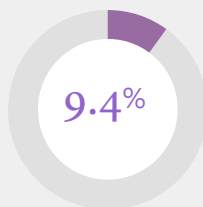
## 6 社會共融 (GRI 102-8、201-3、401-1~401-3、403-1~403-10、404-1~404-3、405-1、405-2)



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。



女性 85 人



男性 823 人



平均年齡

45.81 歲



平均年資

18.6 年



平均薪資

1,190 仟元



薪資中位數

1,165 仟元



專科以上學歷佔比

53.3%

### 人力

#### 員工人數：

全體員工人數共 908 人，男性 823 人（佔 90.6%），女性 85 人（佔 9.4%）。員工有 891（佔 98%）聘用自台灣本國，因工作需求有 17 人聘用自外籍（泰國、印尼）。

台灣當地員工主要分布於台北、苗栗與高雄地區，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 17 人簽訂定期契約（共 23 人）外，其餘華夏公司員工皆為不定期契約。

### 其他

2021 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，2021 年僱有 19 位身心障礙人士，佔本公司總人數的 2.09%，優於「身心障礙者權益保障法」規定應雇用的 1% 員工比率。

### 議題

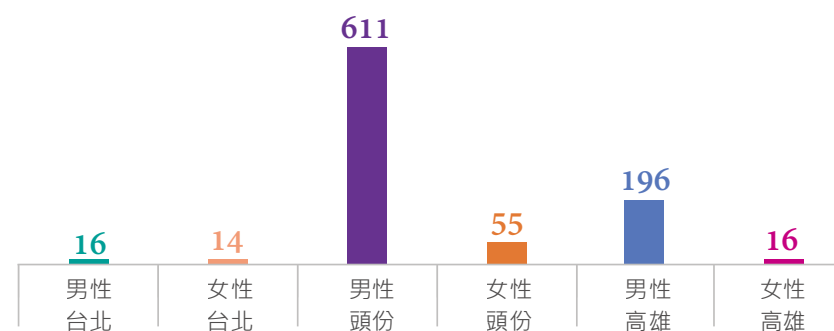
人才吸引與留任（詳 6.2 章節）  
 人才發展與培育（詳 6.3 章節）  
 職業安全衛生（詳 6.4 章節）  
 運輸安全（詳 6.5 章節）  
 說明詳各章節

## 6.1 人力結構 (GRI 102-8、405-1)

### 2021 年依職務、工作地點、年齡、學歷、性別統計

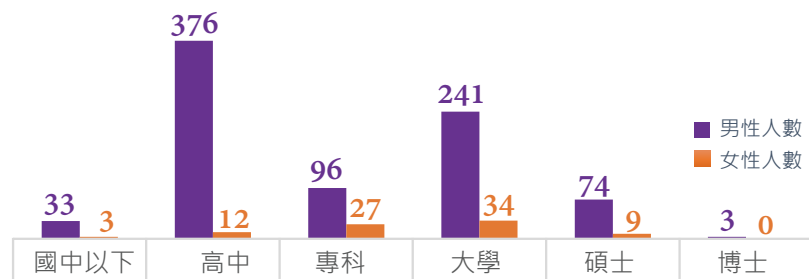
類別	組別	男性		女性		組別小計與比率	
		人數	佔組別比例	人數	佔組別比例	人數	佔全體員工比例
職務	一級主管	38	4.6%	1	1.2%	39	4.3%
	二級主管	135	16.4%	6	7.1%	141	15.5%
	一般員工	650	79.0%	78	91.8%	728	80.2%
工作地點	台灣	823	100.0%	85	100.0%	908	100.0%
雇用類型	無固定期限或永久合約：						
	全職人員	801	97.3%	84	98.8%	885	97.5%
	固定期限或臨時合約：						
	約聘人員	22	2.7%	1	1.2%	23	2.5%
員工總人數包含：全職人員 + 約聘人員						908	

### 2021 年工作地區統計表



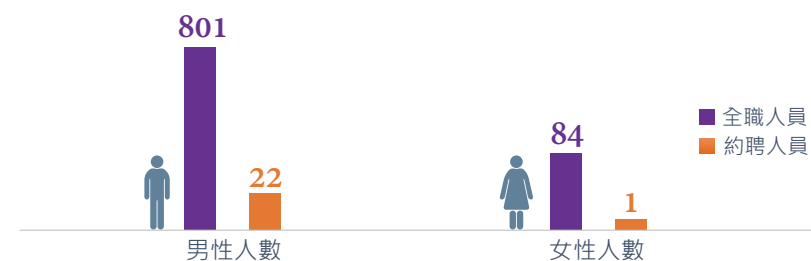
本公司員工分佈在台北、頭份、高雄地區工作。  
男性員工偏多之原因：廠區現場工作內容屬勞力密集工作

### 2021 年依性別統計員工學歷比率



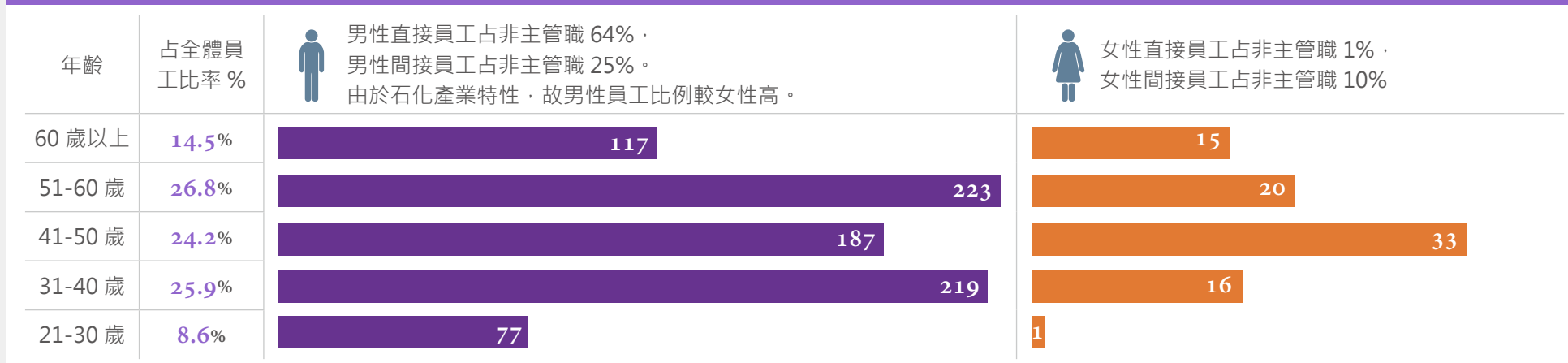
為因應科技進步與效率提升，廠區設備持續汰舊換新，需具備相關學歷與操作技能的人員，2021 年招募依退休比率作為相對應的增補參考，其中以大學與研究所畢業學歷為主要對象。大專以上學歷，約占 53.3%。本公司為使產業傳承延續，與學校產學合作培育專業人才。

### 2021 年雇用類型統計表



註 1：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。  
註 2：員工資料由各廠人事課彙整截至 2021.12.31。  
註 3：本公司雇用身心障礙者人數 (19 人)，佔本公司總人數的 2.09%，優於「身心障礙者權益保障法」規定應雇用的 1% 員工比率。

### 2021 年依性別統計員工年齡



### 依職務統計

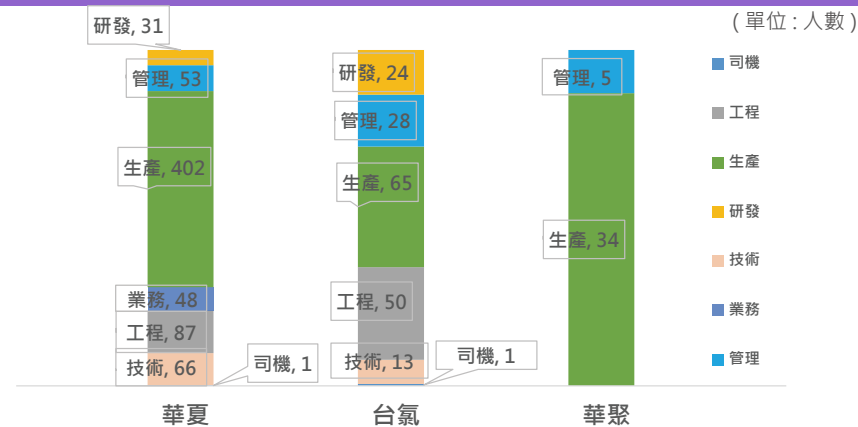


一級主管：38 人  
二級主管：135 人  
一般員工：650 人






一級主管：1 人  
二級主管：6 人  
一般員工：78 人


### 2021 年依職務別統計



## 6.2 人才吸引與留任 (GRI 401-1)

### 重大議題：人才吸引與留任

 <p><b>對華夏的意義</b></p>	 <p><b>策略方針</b></p>	 <p><b>承諾</b></p>
<p>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。</p>	<p>重視員工權益、升遷管道順暢、合乎行情之薪資福利。</p>	<p>降低員工離職率。</p>

推動方案	單位	2021年目標	2021年實績	2022年目標	2025年目標	2030年目標
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	離職率 %	≤ 3.00	2.20 	≤ 3.00	≤ 2.80	≤ 2.50

 超過目標 
  達成 
  部分達成 
  未達成



為本公司吸引並穩定人才，依據應徵職位所需之能力及經歷，定期檢討薪資報酬之政策及合理性，並提升全體同仁對核心價值的認同與實踐，讓同仁在合適的職位發揮所長並有所成長，透過內部整合機制創造雙贏。

## 6.2.1 任用與離職

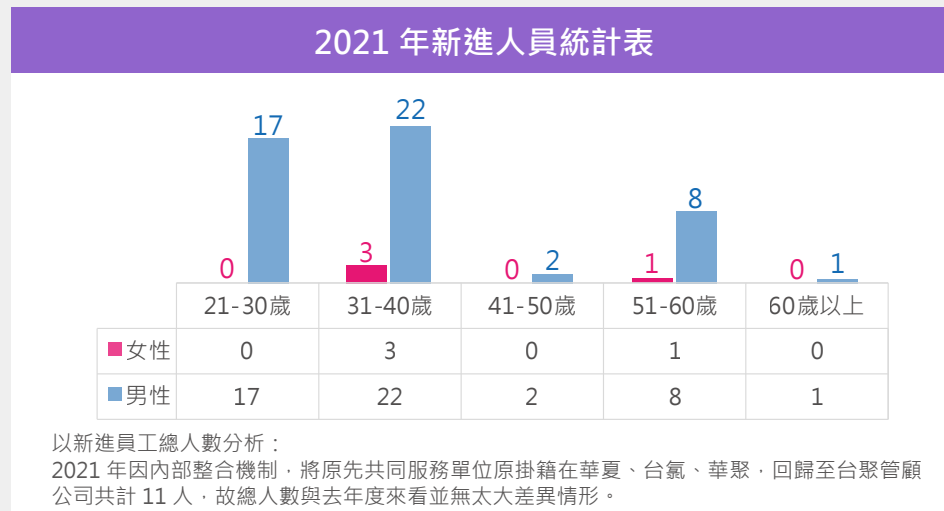
### 人才招聘

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 2021 年雇用的新進人員共 54 人，佔全體員工之比率為 5.79%，依性別、年齡分佈：

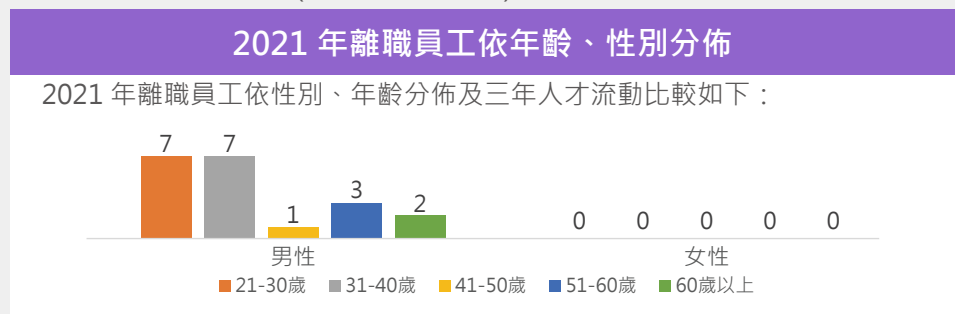
新進員工三年比較							
地區	年齡 / 性別	2019 男性	2019 女性	2020 男性	2020 女性	2021 男性	2021 女性
台灣	21-30 歲	46	1	24	0	17	0
	31-40 歲	30	0	12	0	22	3
	41-50 歲	5	0	2	0	2	0
	51-60 歲	1	0	0	0	8	1
	60 歲以上	5	0	3	0	1	0
	新進員工小計	87	1	41	0	50	4
員工總計		973		920		908	
佔 比		9.04%		4.46%		5.79%	

註 1：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。  
註 2：員工資料由各廠人事課彙整截至 2021 年 12 月 31 日。



### 人才流動

2021 年華夏公司離職人數共 20 人 (不含退休或契約期滿離職)，皆為男性，離職率 (離職人數 / 報告當年年末人數) 為 2.2%。為使公司降低人才流失率，人事單位訂定離職率目標低於 3% (不含轉調或退休)，為公司留住人才。



2019~2021 人才離職之佔比			
項目	2019	2020	2021
離職員工 (不含退休員工)	32	25	20
員工總數	973	920	908
離職員工佔總員工比率	3.3%	2.7%	2.2%

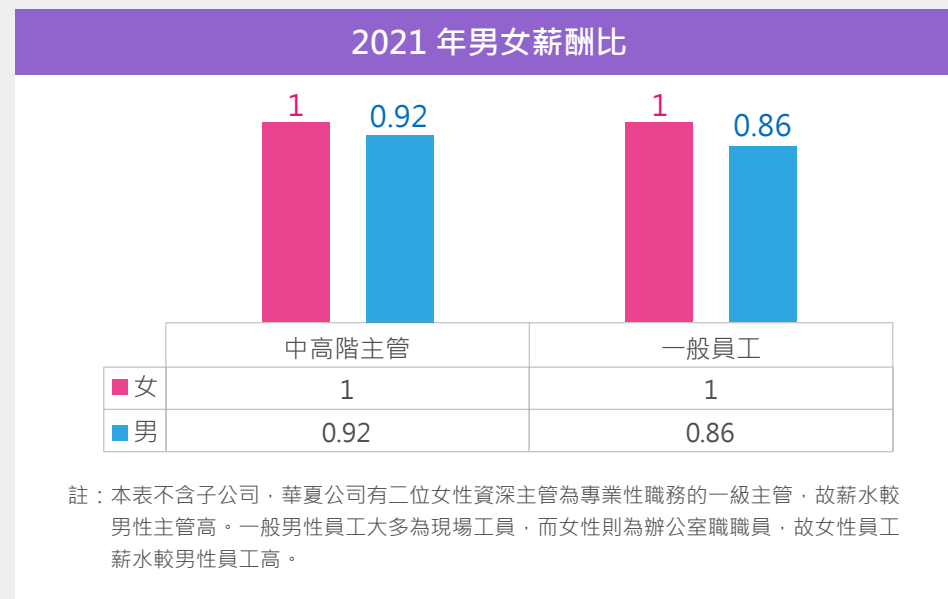
註：2019~2021 年離職員工 (含退休人員) 分別 80、83、68 人，佔全體員工 7.5%，與 2020 年相較下減少 1.5%，依據 2021 年離職人員原因分析，主因是退休人員減少。

## 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(2021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。



依上市公司編製與申報永續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：

項目	內容	2019 年	與 2018 年差異	2020 年	與 2019 年差異	2021 年	與 2020 年差異
1	非擔任主管職務之全時員工人數	722	5	718	-4	679	-39
2	非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(年薪/仟元)	957	-76	995	38	1,190	195
3	非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(年薪/仟元)	925	-86	965	40	1,165	200

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。

## 員工福利



本公司對於員工福利極為重視，如下說明：

獎金及休假制度	年終獎金、績效獎金、全勤獎金、伙食津貼、交通津貼、生育補助、年節獎金。依勞動基準法給假。
保險及退休金制度	勞保、健保、員工 / 眷屬團保、勞退提撥金、舊制退休金。
促進健康和活動	定期健康檢查、各廠區有合格護士、健身設備和淋浴間、頭份廠員工宿舍區設有籃球場、桌球室、交誼廳及娛樂室...等設施。 員工旅遊、慶生會、資深員工表揚、模範勞工表揚...等。
教育訓練制度	在職教育訓練、高階主管培訓、菁英人員學位進修、專業訓練、階層別訓練、數學平台學習...等。
其他	工會、職工福利委員會 (含：婚喪喜慶、生日禮金、子女教育補助)、員工餐廳、停車位、哺乳室、員工宿舍、與托兒文教機構合作，提供托兒安親服務。

註：此表為全職員工福利重點說明。

## 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 45.81 歲，故生育人數偏低，2021 年申請育嬰補助共 25 人，總計新台幣 25 萬元。

2021 年生育補助申請人數





## 華夏公司 2021 年員工申請育嬰留停之情形



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。

項目		男性	女性	合計
年度狀況	當年度享有育嬰假人數	67	5	72
	當年度實際使用育嬰留職停薪人數	1	1	2
復職狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職且復職人數	1	1	2
	B) 當年度育嬰留職停薪實際應復職人數	1	1	2
	復職率 = A/B	100%	100%	100%
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%

## 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：

- 員工舊制退休金，每年精算後，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。

## 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。

### 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。

## 員工滿意度



華夏公司於 2021 年進行員工意見調查報告，期望透過全面的調查來瞭解員工對於公司管理運作的眼光，找出留才關鍵指標，並辨識可改善的項目。調查內容涵蓋員工滿意度及員工敬業度調查，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。

公司	華夏			台氯			華聚		
調查期間	2021/09/06~2021/09/10								
對象	全體職員調查								
題目	主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、價值認同、努力承諾、留職意願等 9 大面向評估。								
年度	填答人數	回收率 (註 2)	滿意度 (註 1)	填答人數	回收率 (註 2)	滿意度 (註 1)	填答人數	回收率 (註 2)	滿意度 (註 1)
2021	179	80%	4.78	72	95%	4.74	14	93%	4.66
2019	150	63%	4.56	42	58%	4.34	15	100%	4.65
調查結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 整體滿意度：2021 較 2019 年三家公司皆為上升，華夏上升 5%，台氯上升 9%，華聚上升 0.2%。</li> <li>◆ 承上，分數最高之項目：「發展」、「同事」、「主管」。</li> <li>◆ 承上，分數最低之項目：「薪酬」、「留職意願」、「價值認同」。</li> </ul>								
提升改善方案	針對 2021 年調查中滿意度較低的「薪酬」、「留職意願」、「價值認同」，2022~2023 年將進行下列改善措施： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新進人員起薪調整：考量外部市場及同業薪資水平，並以同業標竿企業為目標，調整新進人員起薪標準，提升公司人才招聘及留任的競爭力。</li> <li>2. 主管職務津貼檢討：參考同業標竿企業薪資水準與內部平均薪資，並考量職位管轄幅度、職責範圍、組織功能等因素進行調整，提升薪酬的內部公平性和外部競爭力。</li> <li>3. 新訓練系統導入：建置全新的教育訓練平台，提升線上與行動學習功能，促進人才提升與發展。</li> <li>4. 強化離職懇談及分析，並調整對應方案施行。</li> <li>5. 透過內部活動(如慶生會、模範勞工表揚、資深員工表揚、志工隊...等)，向同仁宣達公司經營理念和價值觀。</li> </ol>								

註 1：員工對於所有滿意度面向的整體滿意程度(最低 1 分，最高 6 分)。

註 2：回收率 = 填答人數 / 總人數。

## 工作環境的改善

華夏公司(1964年)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照顧。



品質技術課檢查班休息室：辦公室天花板、隔間貼皮、樓板骨架整修補強。



檢驗課實驗室整體環境修繕。

### 未改善前狀況：

辦公環境採光不夠明亮、櫃子、桌椅及裝潢老舊

### 改善方案：

1. 檢查班休息室整修。
2. 檢驗課實驗室修繕。
3. 單身宿舍消防設施改善。

完成日期：2021年12月

預估費用：本專案費用約350萬

影響：促進員工身心健康、凝聚向心力。

### 目標：

1. 2021年目標：(已達成)
  - (1) 檢查班休息室整修。
  - (2) 檢驗課實驗室修繕。
  - (3) 單身宿舍消防設施改善。
2. 2022年目標：
  - (1) 新粉倉庫中央集塵設備工程。
  - (2) 布二課廁所新建工程。
3. 2025年目標(中期)：辦公大樓一至六樓環境改善完成。
4. 2030年目標(長期)：逐年依狀況改善各現場辦公區環境。

### 改善後效益：

1. 辦公室環境改善提升員工向心力及工作效率。
2. 高雅明亮的辦公環境對外提升企業形象。

## 2021年各項活動

2021年因疫情關係，公司部份活動(尾牙、聖誕午餐、中秋晚會...等)暫停辦理。



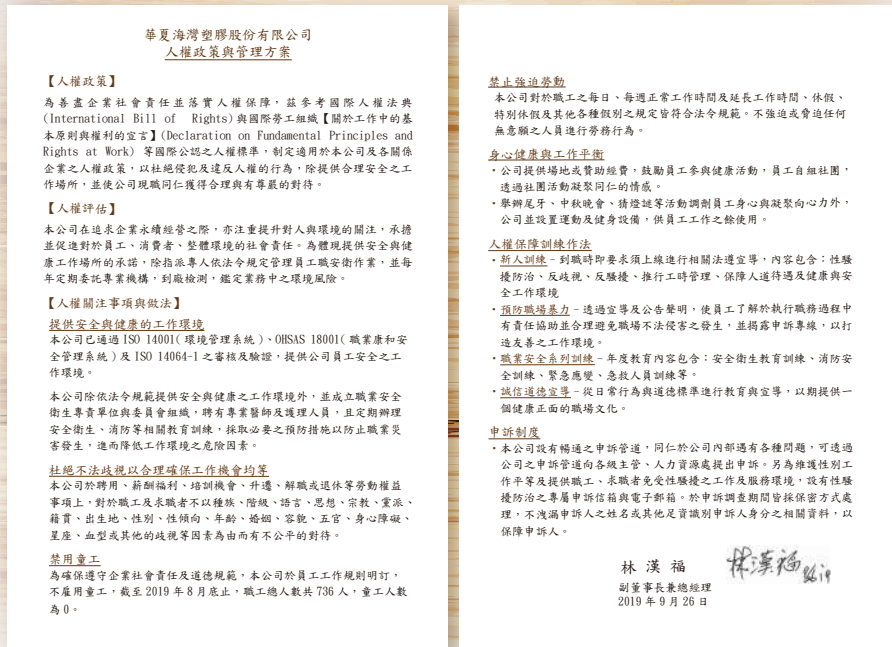
## 6.2.3 人權與保障 (GRI 404-2)

### 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 2021 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氫、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員工，不含定期外籍員工、契約人員，子公司台氫公司、華聚公司會員主要為高雄地區員工，2021 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。

### 2021 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	總人數	工會人數	福利會人數
華夏公司	688	638	661
台氫公司	181	159	181
華聚公司	39	34	39
總計	908	831	881
佔比	-	91.52%	97.03%

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：台氫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：華夏公司頭份契約人員 27 名。
- ◆ 未加入工會：(1) 華夏公司有頭份職員 1 名、台北職員 22 名、頭份契約人員 27 名，共 50 名。  
(2) 台氫公司台北職員 8 名、林園廠有 14 名員工，共計 22 名。  
(3) 華聚 5 名。

## 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。

## 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，華夏、台氣與華聚公司 2021 年員工申訴信箱均未申訴案件。

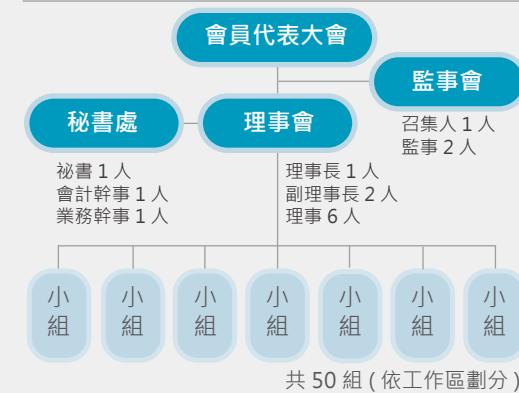
### ◆ 員工申訴管道

華夏公司 - 蕭峯凱 [fkhsiao@cgpc.com.tw](mailto:fkhsiao@cgpc.com.tw)；台氣、華聚公司 - 陸顯文 [hunterlu@tvcm.com.tw](mailto:hunterlu@tvcm.com.tw)

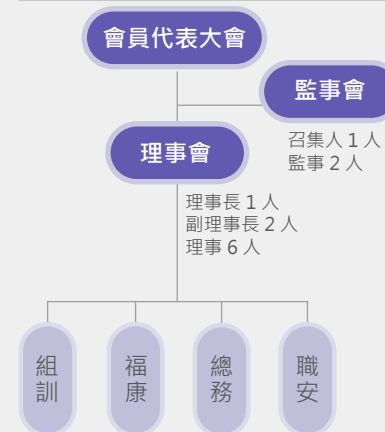
## 審計委員會信箱

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，2021 年無接獲申訴案件。

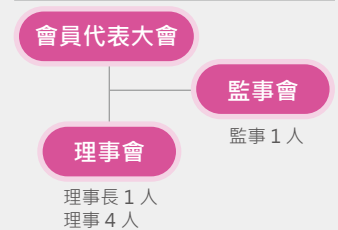
華夏公司企業工會組織圖



台氣公司企業工會組織圖






華聚公司企業工會組織圖







## 6.3 人才發展與培育 (GRI 404-1、404-3)

### 重大議題：人才發展與培育

 <p><b>對華夏的意義</b></p>	 <p><b>策略方針</b></p>	 <p><b>承諾</b></p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>提升訓練開課場次。</p>

推動方案	單位	2021年目標	2021年實績	2022年目標	2025年目標	2030年目標
提升訓練開課	場次	120	139 	120	130	140

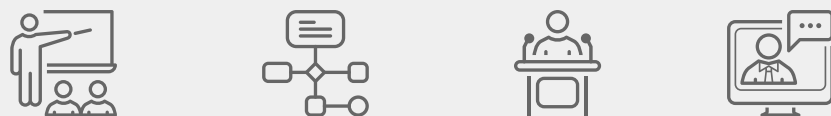
 超過目標 
  達成 
  部分達成 
  未達成



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。請參考[人才培育與發展](#)網頁。



### 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2021年止共完成468份e化教材。

2021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：

年度	2021	
	男	女
課程分類		
管理_平均訓練小時	1.8	0.9
品管_平均訓練小時	0.9	0.3
技術_平均訓練小時	9.5	0.3
安環_平均訓練小時	8.5	0.4
人次合計	4,598	488
時數合計	18,849	1,660
每人平均訓練小時	22.6	
員工總數	908	

- 階層別管理課程
- 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

2021 年員工人數及平均訓練時數							近三年平均訓練時數	
性別	男性		女性		男女性合計			
職務類別	平均訓練時數(小時)	人數	平均訓練時數(小時)	人數	平均訓練時數(小時)	總人數	年度	平均訓練時數(小時)
主管	24.1	177	35.6	8	24.6	185	2019 年	21.2
直接人員	17.5	467	9.0	7	17.4	474	2020 年	22.4
間接人員	35.8	179	18.7	70	31.0	249	2021 年	22.6
<b>合計</b>	<b>22.9</b>	<b>823</b>	<b>19.5</b>	<b>85</b>	<b>22.6</b>	<b>908</b>	<b>三年平均</b>	<b>22.1</b>

說明：

本公司員工大多以男性為主(產業特性)，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。2020~2021 年為導入 PSM 辦理相關課程，致訓練時數略為增加。



2021/3/27 領導與人才發展

2021 年華夏公司員工訓練總時數達 20,509 小時，平均每人訓練時數為 22.6 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。



## 人才發展計畫



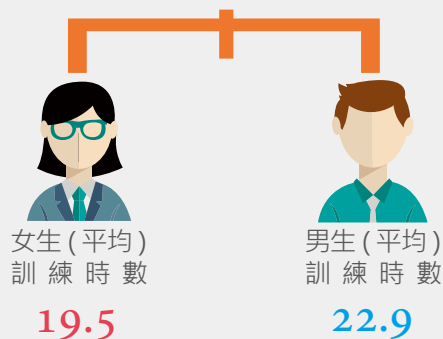
台聚集團人力資源處訓練與組織發展部，為使集團中高階主管有良好的進修與學習新知的機會，透過課程訓練跳脫既有流程框架與思維模式的局限，開發創意與創新的潛能，以提升現職工作的效率與效能，進而為公司尋找更多的經營機會與貢獻更大的營運績效。

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 / 台氣 / 華聚公司 (平均) 訓練時數 **22.6**



## 華夏獲勞動部勞動力發展署桃竹苗地區優良辦訓事業



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，2021年華夏公司共獲勞動部勞動力發展署補助人次為140人次，訓練總時數43小時。

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。

### 2021年依職務平均訓練時數

性別	男		女	
	人次	訓練時數 (小時)	人次	訓練時數 (小時)
司機	3	7.0	0	0.0
技術	299	1,076.0	78	252.5
工程	735	3,573.0	31	87.5
研發	453	2,224.0	69	298.0
業務	158	570.5	76	264.0
生產	2,620	10,251.0	62	166.0
管理	330	1,147.5	172	592.0
<b>訓練時數</b>	<b>4,598</b>	<b>18,849.0</b>	<b>488</b>	<b>1,660.0</b>

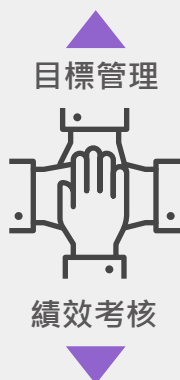
註：1. 主管人數統計含主管職務與經理 (含) 以上之職別員工。  
2. 此統計表含當年度退休、轉調、已離職之員工訓練時數。

### 6.3.3 績效評估

華夏公司每年 1 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不含外籍勞工及定期契約人員。華夏公司 2021 年員工接受績效考核之比率達 97.4%。

#### 法源：上市上櫃公司永續實務守則

依據「上市上櫃公司永續實務守則」第九條修定，員工績效考核制度宜與永續發展政策結合，並設立明確有效之獎勵及懲戒制度。



#### 2021 年 11 月主管會議要求將 ESG 納入 KPI 評鑑

為確保各單位都能落實執行 ESG 規劃，於 2022 年起正式將 ESG 納入 KPI 項目。

首次推動，課長以上主管與直接從事永續報告書編輯同仁，於 2022 年 KPI 需納入推動 ESG 的績效指標項目，其內容與推動淨零排放、循環再利用或和現職運作有關項目，作為考核項目。

2021 年員工績效考核作業之男女比率如下：

性別	男性			女性		
類別	總人數	實際考核人數	比率	總人數	實際考核人數	比率
主管	177	176	99.4%	8	8	100.0%
直接人員	467	445	95.3%	7	6	87.5%
間接人員	179	179	100.0%	70	70	100.0%
備註	1. 考核資料期間：2021/01/01-2021/12/31，員工人數以 2021/12/31 為截止日。 2. 總人員 908 人，實際考核 884 人，未參與考核 24 人，說明如下： (1) 頭份：24 位 (董事長 1 人、約聘人員 23 人) (2) 台氣：0 位 (3) 華聚：0 位					

#### 2021 年資深員工表揚



## 6.4 安全的健康職場 (GRI 403:2018)

### 重大議題：職業安全衛生

 <p><b>對華夏的意義</b></p>	 <p><b>策略方針</b></p>	 <p><b>承諾</b></p>
<p>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。</p>	<p>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績效量測，並持續改善。</p>	<p>零災害、零失能傷害事故。</p>

推動方案	單位	2021 年目標	2021 年實績	2022 年目標	2025 年目標	2030 年目標
加強現場巡查及潛在危害因子改善	失能傷害頻率 (F.R.)	0	2.68 X	0	0	0
加強捲夾傷危害預防及堆高機安全管理	失能傷害嚴重度 (S.R.)	0	43 X	0	0	0

未達成原因：

相關單位已提出因應對策，強化工作安全分析，防止潛在危害發生，詳：P.112~115。



超過目標



達成



部分達成



未達成

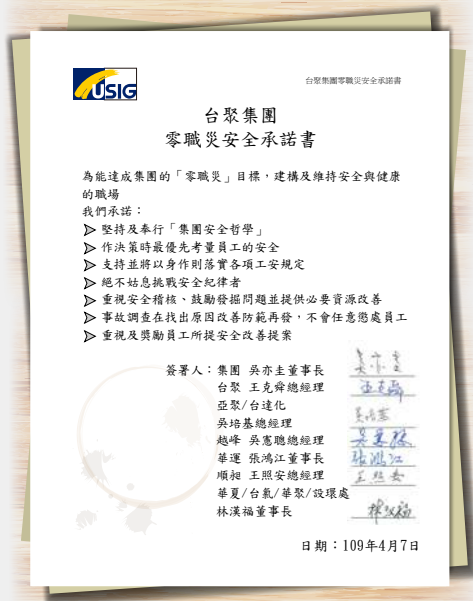


華夏公司深刻了解員工、供應商、承攬商為企業永續發展中最重要的資產，因此在公司產品之研發、製造、測試、銷售過程中，除須符合職業安全衛生法規及其他相關要求外，提供良好的安全衛生保護架構，防止事故發生、持續改善安全衛生並確保法規符合性，避免不安全的行為、環境及設備造成職業災害，以善盡保障員工安全衛生之責任。

## 台聚集團零職災安全承諾書

- ◆ 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。

華夏公司每年舉辦促進人權保障相關訓練的參與課程，詳如[網頁](#)說明。



## 6.4.1 職業安全管理 (GRI403-1、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、2021 年通過 ISO 45001 職安衛管理系統驗證。

### 職業安全衛生組織和運作

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)」和氯乙烯及氟氣運作聯防組織，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。

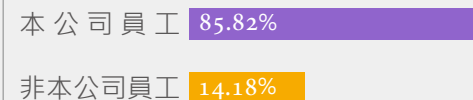
華夏公司於 2021 年持續參與苗栗縣安衛家族活動並作為核心家族，且力邀承攬商共同參與，以提昇承攬商安全管理水準，「安衛家族」是由職安署提供運作經費統籌支援，各縣市政府成立推動及督導，目標是針對勞工數 100 人以下企業，改善工作環境，促進就業服務。說明詳[工作環境改善](#)。



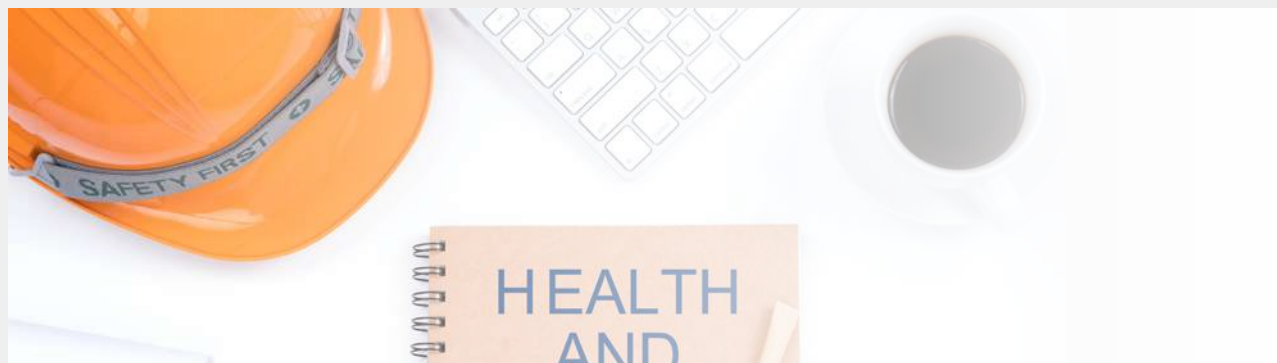
ISO 45001 職安衛管理系統涵蓋：華夏頭份廠、台氣林園廠及華聚林園廠之工作同仁 (不含台北職員)



工作者總數 1,058 人

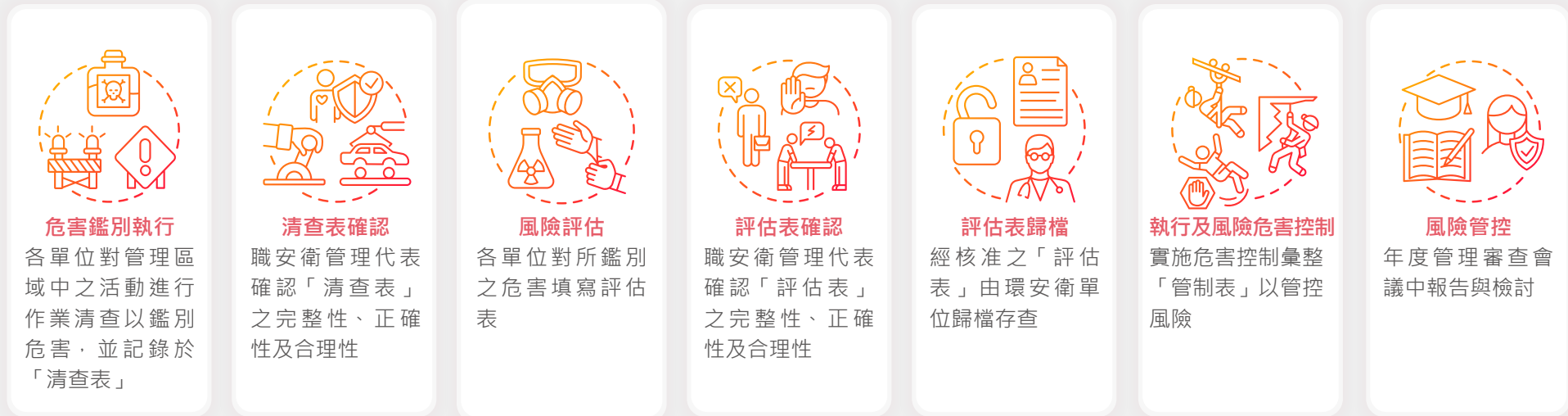


經過外部機構審核的員工人數為 1,058 人 (公司員工約 908 人 + 承攬商約 150 人)，工作包含：銷售、生產、設計、開發、採購、行政、工程與承攬商...等，涵蓋本公司百分之百的營業銷售範圍。



## 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。主要執行程序如下：



## 職業安全災害管理

本公司將職業災害管理目標訂為「零事故、零職災」，為防止職業災害，保障工作者安全及健康，實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準，制訂「安全衛生工作守則」，要求全體勞工應切實遵行。

華夏公司近三年事故統計資料 (華夏頭份廠、台氣林園廠、華聚林園廠) (百萬工時、20萬工時)

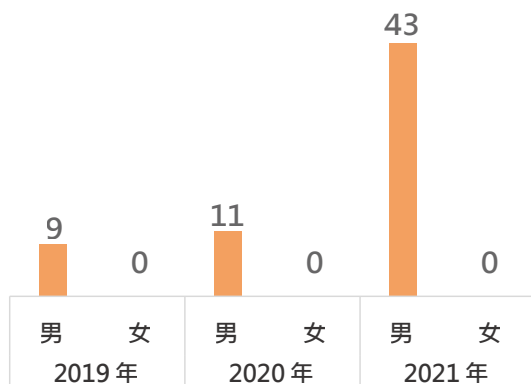
項目	項目 性別	2019年		2020年		2021年	
		男	女	男	女	男	女
百萬工時	F.R.	0.66	0	1.33	0	2.86	0
	S.R.	9	0	11	0	43	0
	F.S.I	0.077	0	0.12	0	0.35	0
20萬工時	F.R.	0.13	0	0.27	0	0.57	0
	S.R.	1.8	0	2.2	0	8.6	0
	F.S.I	0.015	0	0.024	0	0.07	0

說明：台氣、華聚 (2019~2021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 10<sup>6</sup> / 總工時。  
 (2) 失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 X 10<sup>6</sup> / 總工時。  
 (3) 綜合傷害指數 (F.S.I.) = √ [(F.R. X S.R.) / 1000]。  
 (4) 工傷男女比：男 100%；女 0%。  
 (5) 資料來源：職業災害統計月報表。  
 (6) 彭博 ESG 指標：失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數 X 200,000 / 總工時。  
 (7) 彭博 ESG 指標：失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 X 200,000 / 總工時。  
 (8) 詳 6.4.1 事故傷害說明。

## 失能傷害嚴重率及頻率比較

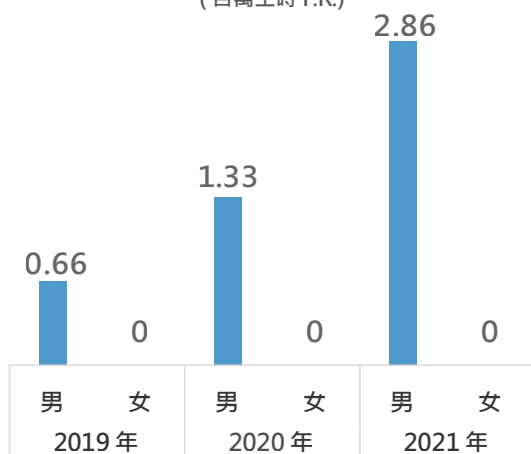
### 失能傷害嚴重率(S.R.)比較

(百萬工時 S.R.)



### 失能傷害頻率(F.R.)比較

(百萬工時 F.R.)



## 2021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	從事更換鐵心管作業致手指夾傷	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 設備改善 -                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 增設鐵心管支撐架，不再以人員支撐方式更換鐵心管，杜絕夾傷危害。</li> <li>(2) 被動側改為圓型夾頭，鐵心管套入後即可完成更換作業。</li> </ul> </li> <li>◆ 風險管理 - 實施工作安全分析，防止潛在危害發生。</li> <li>◆ 安全觀察 - 加強主管走動管理及安全觀察，防止不安全行為發生。</li> </ul>
	調整管材厚薄致撞擊頭部	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 實施工作安全分析，防止潛在危害發生。</li> <li>◆ 加強主管走動管理及安全觀察，防止人員不安全行為發生。</li> <li>◆ 針對事故實施安全宣導並留存紀錄。</li> <li>◆ 調整管材厚薄作業前實施自動檢查。</li> <li>◆ 要求人員落實配戴安全帽等個人防護具。</li> </ul>
	割料不慎致右手中指夾傷	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 設置自動割料裝置。</li> <li>◆ 加強各機台工作安全宣導。</li> <li>◆ 實施工作安全分析，防止潛在危害發生；事故情境納入風險評估中，以確保控制措施之有效性。</li> </ul>
華夏 承攬商	堆高機行進時木棧板劃傷行人	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 實施安全宣導。</li> <li>◆ 堆高機載運貨物阻礙前方視線時，要求採倒退方式慢速行駛。</li> <li>◆ 電動堆高機加裝倒車雷達，防止撞擊後方人員。</li> <li>◆ 加強堆高機駕駛的安全係數，增設 AI 智能感測安全系統，以科技輔佐操作視角的不足。</li> </ul>
	包裝人員遭輸送帶滾輪捲夾傷	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 增設南側、西側緊急停止拉繩範圍。</li> <li>◆ 太空包輸送帶由原自動程序方式啟動，改為操作人員確認無誤後，由面板端手動控制啟動。中間捲入點增加鐵板以減少間隙距離。</li> </ul>

註：台氣、華聚自 2019~2021 年連續三年無承攬商事故。

## 2021 年事故傷害

2021 年華夏頭份廠發生事故 (如下說明，台氯 / 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 2021 年發生三起工安事故及二起承攬商事故，如下說明：

### 職業安全 - 關懷

#### 愛心社公告

主旨：承攬商乙類公司員工王昇安工安事故事宜。

1. 愛心社發起之承攬商員工王昇安愛心募款活動，經同仁熱烈響應，最終募得 465,500 元。
2. 王小姐於昨日(11/29)出院，目前由台中一家義肢公司安置照護，之後將陸續進行義肢安裝與復健。
3. 愛心於今日(11/30)前往探視，為她加油打氣，並致贈 20,000 元(另總廠長陳協理代表公司發給慰問金 100,000 元)，同仁捐款則以匯款方式匯到其帳戶。王小姐一再表達對於愛心社與捐款同仁的感謝。
4. 捐款名單與發收單如附件，由衷感謝各位同仁的熱心善舉。



愛心社 敬啟  
2021/11/30

- ◆ 外包承攬商雇用之員工發生工安事件，華夏公司及同仁將慰問金及愛心捐獻送交傷者王小姐。
- ◆ 本公司工安室全力配合主管機關調查，積極處理中，並制訂改善對策，預防再發，本案承攬商已與王小姐達成雙方和解。



華夏總廠長及管理部張副理 (分別代表華夏公司及愛心社) 向王小姐表示關心並給予慰問金，王小姐表達感謝。

### 職業安全 - 防範再發

本工安事件之雇主是本公司外包工作之承攬商，事發第一時間本公司本著人溺己溺精神隨即派員前往慰問並致贈慰問金，廠區員工也發起愛心捐獻送交傷者王小姐。本公司工安室全力配合主管機關調查，積極處理中，並制訂改善對策，要求承攬商落實制度，防範再發並提出下列改善對策：

<p>工程控制</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 太空包輸送帶增設護罩、護圍、安全光閘及加強緊急拉繩和緊急按鈕。</li> <li>(2) 太空包輸送帶作業區增設監視器。</li> <li>(3) 由連續自動控制啟動改為單段手動控制啟動，防止人員不慎靠近運轉中的捲夾點致災。</li> </ol>
<p>行政管理</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 修訂工作安全分析 (JSA) 並訂定相應之 JSA 查核表。</li> <li>(2) 修訂太空包包裝機操作標準並實施教育訓練。</li> <li>(3) 增列的安全措施，應修改對應的 SOP 並落實內容。</li> <li>(4) 加強督導並與承攬商溝通。</li> </ol>
<p>承攬商之管理</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 督導承攬商現場作業之主管利用工具箱會議時導讀 SOP，以確保工作者確實了解 SOP 規定。</li> <li>(2) 要求承攬商落實對工作者實施教育訓練。</li> <li>(3) 由本公司及承攬商之管理人員，利用 CCTV 輔佐，觀察工作者之安全行為，若有違反安全衛生作業標準予以糾正並留下紀錄。</li> </ol>
<p>保護工作者</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 製作安全作業標準之公告板並張貼於現場。</li> <li>(2) 要求承攬商務必提醒工作者應遵守事項。</li> </ol>



## 安全衛生巡視與環安衛檢核

華夏公司訂有「安全績效指標、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。

安全績效指標，統計資料如下：

安全績效指標	華夏	台氣	華聚
失能傷害頻率 (F.R.)	2.86	0	0
失能傷害嚴重率 (S.R.)	43	0	0
綜合傷害指數 (F.S.I.)	0.35	0	0
職安罰單數	0	3	0
緊急應變演練次數	36	12	3
教育訓練舉辦次數	79	99	5
安全巡視次數	1028	494	298
職安衛目標管理方案完成率	100%	100%	100%
檢核缺失改善率	83.4%	100%	100%

註：1. 職安罰款詳見 [3.5 法規遵循](#)

2. 檢核缺失改善率未完成為跨年關係，所有缺失件數會追蹤，直到改善率 100%。

### 2021 年缺勤率統計表

公司別 / 性別	男性	女性
華夏公司 (頭份廠)	0.32%	0.05%
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 X 100%。

2. 總缺勤日數：以 2021 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：2021 年實際上班天數。

### 近三年安全巡視及改善件數統計

公司	華夏			台氣			華聚		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
巡視次數	463	806	1028	557	710	494	124	190	298
缺失總件數	1,336	1,411	1328	309	488	293	124	190	298
已改善件數	1,336	1,398	1152	296	476	290	118	190	298
改善中件數	0	13	176	13	12	3	6	0	0
改善率	100%	99.1%	86.7%	96%	98%	99%	95%	100%	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。



2021 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	101	483.5	180	685.5	23	116.0
工安訓練 / 宣導	434	1,494.0	172	412.5	4	18.0
環保訓練	65	281.5	2	40.0	-	-
安全衛生在職教育訓練 (含作業主管在職、回訓等訓練)	830	3,546.0	160	952.5	48	512.0
緊急應變演練	654	1,398.0	230	1,352.0	60	135.0
自衛消防編組訓練	124	496.0	-	-	-	-
消防訓練 / 宣導	6	48.0	-	-	-	-
人資人員勞動法令研討	6	18.0	5	15.0	-	-
企業主管不可不知的勞動法令	50	150.0	24	72.0	4	12.0
職場健康促進講座	14	48.0	237	250.0	30	30.0
急救人員與職護相關教育訓練	5	90.0	6	86.0	-	-
<b>合計</b>	<b>2,289</b>	<b>8,053.0</b>	<b>1,016</b>	<b>3,865.5</b>	<b>173</b>	<b>865.0</b>

註：急救與職護人員，三年需上 3 小時訓練課程。

## 6.4.2 職業健康管理 (GRI403-3、403-4、403-6、403-8、403-10)

華夏公司每年針對**有害化學物質**實施作業環境監測、化學品分級管理並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，2021 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。

2021 年特殊健康到檢率情形

(單位：人)

作業	華夏公司 (頭份廠)		台氣公司 (林園廠)		華聚公司 (林園廠)	
	應到	到檢率	應到	到檢率	應到	到檢率
噪音	190		-		-	
鉛	43		-		-	
粉塵	299		-		-	
氯乙烯	84		53		31	
二甲基甲醯酸	44	100%	-	100%	-	100%
鉻酸及其鹽類	17		-		-	
鎘及其化合物	33		-		-	
正己烷	4		-		-	
游離輻射	3		-		-	

資料來源：華夏公司 2021 年特殊健康檢查報告。

## 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) 2021 年特殊健康檢查情形如表所示，到檢率達 100%。
- (3) 2021 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) 本公司關心員工的健康，設置專業型血壓計，呼籲同仁善用公司提供的血壓計，養成定時量血壓的習慣並紀錄，提供醫師參考，及早發現疾病所在，才可以搶得治療先機。
- (9) 營造友善職場環境  
華夏及台氯公司提供女性員工友善的工作環境與保障其工作權利，訂定「職場母性健康保護」與「提倡母乳哺(集)乳」，藉由哺乳室建置、女性員工職務風險分析與懷孕期間身心健康評估等，營造女性員工工作無負擔之就業環境，保護女性員工身心健康。
- (10) 推動勞工健康服務，進行健康風險評估與健康管理，採取健康促進相關措施，以及職場選工、配工及復工，增進員工身心健康，營造健康職場，每 3 個月安排職業專科醫師駐診服務諮詢各種健康相關資訊及關心員工健康情形，並依四大計畫執行。提供優於法規項目與頻率的年度健康檢查，使每位同仁每年皆能執行一次健康檢查，110 年度健檢台氯全廠人數共 172 人，全員參加，氯乙烯特殊作業健檢人數為 53 人並針對健檢結果施行健康管理措施，110 年度特殊作業二級管理人數 10 人，已全數安排健康訪談，完成率 100%。
- (11) 為強化健康職場，不定期舉行健康講座課程  
110 年下半年度於 110.12.03、110.12.07 舉辦 2 場健康促進講座，12/3 講座題目：110 年度台氯廠內健檢結果分析 / 常見心血管疾病之預防與保健，參加人數 30 人，整體平均滿意度 90 分，12/7 講座題目：擁抱喜樂新生活，保健關節有良方，參加人數 30 人，整體平均滿意度 94 分。
- (12) 配合職安署執行呼吸防護計畫防毒口罩密合度測試，勞工於有害環境作業需使用呼吸防護具時，應依其作業環境空氣中有害物之特性，採取適當之呼吸防護措施，訂定呼吸防護計畫據以推動，台氯全廠現場作業人員均完成測試且合格，確保員工作業時呼吸防護安全的屏障。
- (13) 為協助醫療防疫及關懷醫護人員，華夏公司贊助衛生福利部雙和醫院醫療防疫專款新台幣二十五萬元，獲雙和醫院頒贈感謝狀。
- (14) 2021 年在疫情持續嚴峻的環境下，華夏公司關懷全體同仁健康平安，特備順天堂黃耆養生茶及平安防禦茶，致送全體員工，提升個人免疫力，以對抗病毒。

### 守護員工的健康



防毒口罩密合度測試

### 哺乳室



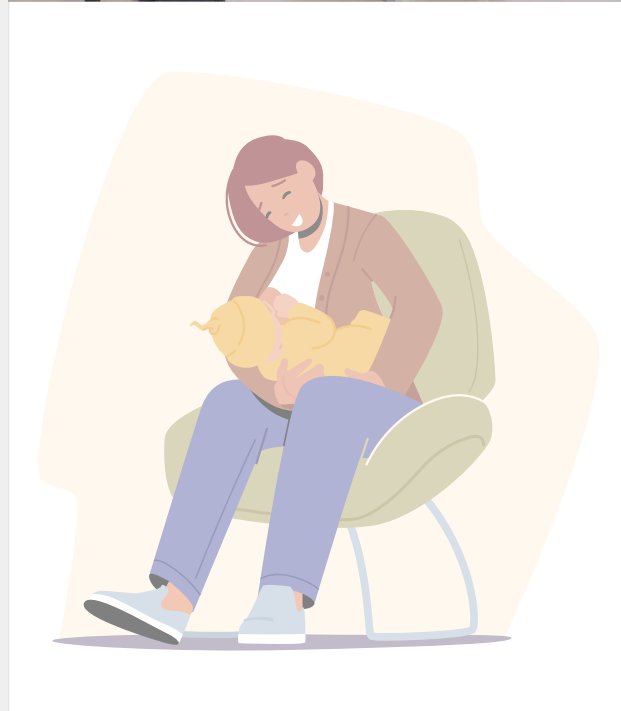
新增哺乳室 - 提供哺乳媽媽舒適環境



華夏公司贊助醫療防疫專款



持續抗疫不鬆懈，增強免疫保健康



### 促進健康講座



健康促進講座擁抱喜樂新生活，保健關節有良方

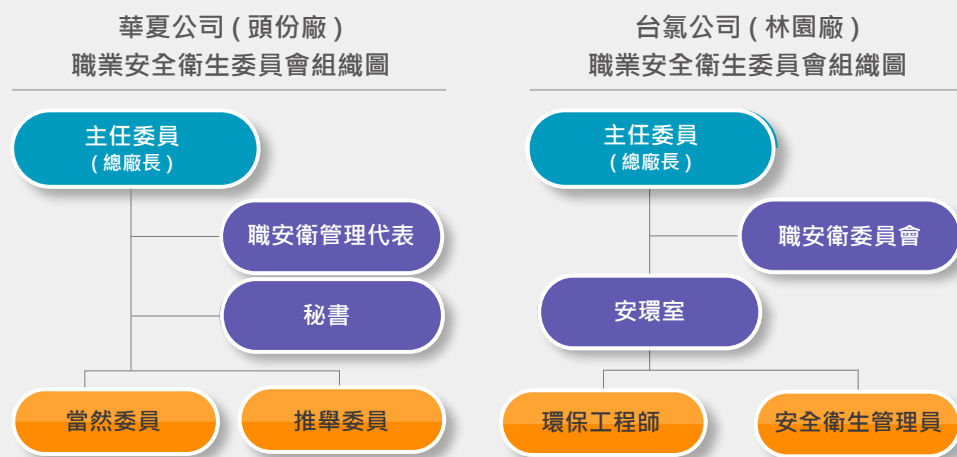


健康促進講座 - 常見心血管疾病之預防與保健



### 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 2021 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)	9	36%
	當然委員 (資方代表)	16	64%
	合計	25	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。

### 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。

#### 通過 ISO 45001 職安衛管理系統驗證



#### 承攬商管理執行情形

##### 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，2021年承攬商入廠安全教育訓練共計5,141人次。

##### 2021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)	369	2,181
台氣公司 (林園廠)	134	2,805
華聚公司 (林園廠)	15	155
合計	518	5,141



## 2021年職業安全衛生委員會研討議題綱要

- 01、柴油儲槽及柴油容器改善
- 02、南廠夜間路燈議題
- 03、承攬商稽核作業
- 04、廠內及承攬商堆高機評估加裝限速器
- 05、更換捲取機鐵心管作業
- 06、承攬商堆高機管理議題
- 07、承攬商裝卸料作業車輛管理議題
- 08、疫情期間，如何加強防疫
- 09、防疫期間外包人員未落實配戴口罩議題
- 10、南廠停車場出入口管理
- 11、事故通報及承攬商管理議題
- 12、AED 建置評估
- 13、路面坑洞修補
- 14、南廠停車場地面修補
- 15、游校人員驗收試車規範
- 16、承攬商開工前說明會
- 17、安委會召開時間調整
- 18、廠區廁所地面清潔議題
- 19、承攬商工傷事故議題
- 20、電動堆高機及堆高機裝設倒車雷達
- 21、固定式起重機控制器更換無線控制器
- 22、柴油桶減量管理
- 23、消防安全設備管理

## 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 2021 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。

### 2021 各廠緊急演練次數及人次

公司別	舉辦場數	參與人次
華夏公司 (頭份廠)	36	566
台氯公司 (林園廠)	12	185
華聚公司 (林園廠)	2	26
<b>合計</b>	<b>50</b>	<b>777</b>

### 訓練課程名稱、人次、小時：

課程名稱	人次 / 時數	階層 / 性別	主管	非主管	合計
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	人次	男	760	2,152	2,912
		女	18	111	129
	<b>人次合計</b>		<b>778</b>	<b>2,263</b>	<b>3,041</b>
	時數	男	2,605	9,811	12,416
		女	40	310	350
	<b>時數合計</b>		<b>2,645</b>	<b>10,121</b>	<b>12,766</b>

平均男性員工佔全體員工 (908 人) 平均訓練小時：13 H

平均女性員工佔全體員工 (908 人) 平均訓練小時：0.4 H

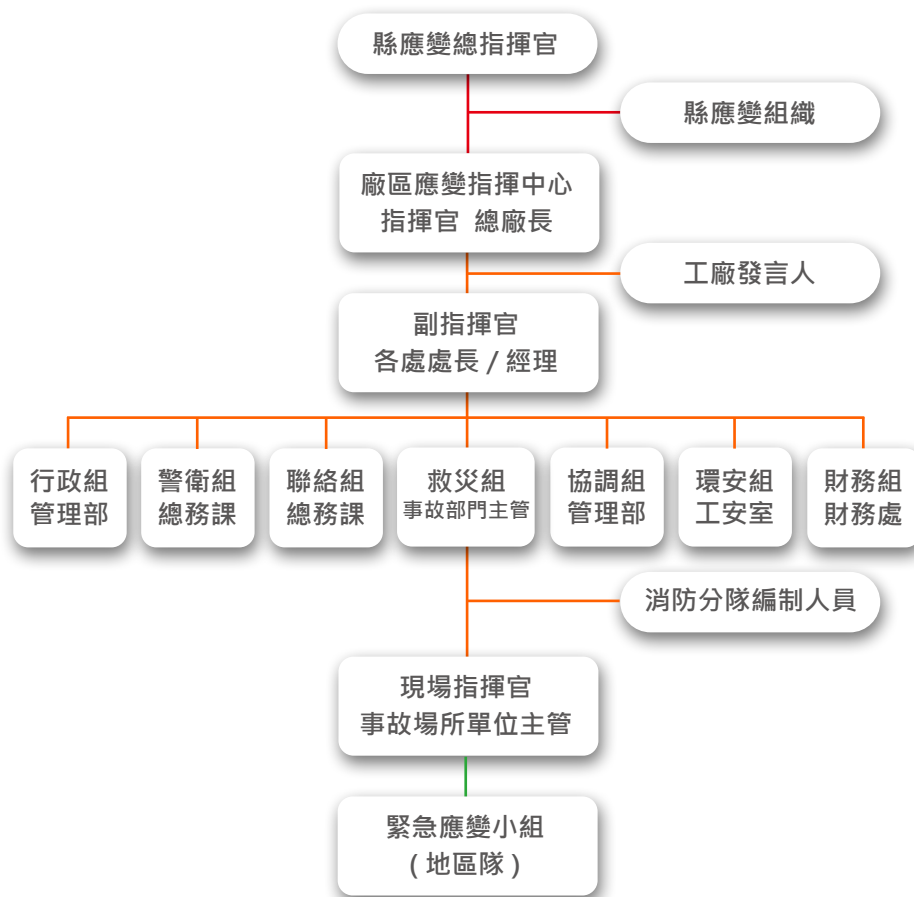
### 緊急應變訓練及演練各廠運作情形



華夏：為加強本廠人員對緊急狀況之應變能力、瞭解正確之處理程序、熟練安全防護器材之使用方法，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。

### 緊急應變處理流程及實施各階段緊急應變程序

- 表示第一階段應變架構 (發生事故之單位即可有效處理者)
- 表示第二階段應變架構 (災害繼續擴大影響廠區致無法控制者)
- 表示第三階段應變架構 (災害擴大至廠區外足以影響附近之居民者)



## 緊急應變處理流程



## 實際執行緊急應變之程序





### 緊急應變訓練及演練各廠運作情形



#### 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。

### 緊急應變訓練及演練各廠運作情形



#### 華聚：

華聚公司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。

#### 華夏：

華夏公司定期自主辦理化學工廠搶救演練，確實模擬災害搶救應變流程，擁有充足的企業自主救災能量，於2021年苗栗縣災害防救演練中，華夏公司積極參與毒化災搶救議題，參演人員全力配合，於各環節皆展現專業與熟練的應變作為，苗栗縣政府肯定華夏公司專業及熟練應變作為，頒贈感謝獎座。


## 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：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」及台氟林園廠有「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。

### 推動 PSM 製程安全管理

Vinyl Chain 三廠導入 PSM，由台氟林漢福董事長領導並率領全體同仁參與和執行。聘請外部顧問及其團隊以產學合作方式，協助輔導 PSM 從建立制度、技術方法...等內容，以專案管理的方式進行，分四階段導入：





### 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

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。

2021 年製程安全績效指標如下表：

項目	Code	指標內容	單位	2021 績效
製程安全與緊急應變	RT-CH-540a.1	製程安全事故次數 (PSIC)	Number	華夏 :0、台氣 :1、華聚 :0
		製程安全事故率 (PSTIR)	%	華夏 :0、台氣 :33、華聚 :0
		製程安全事故嚴重率 (PSISR)	%	華夏 :0、台氣 :98、華聚 :0
	RT-CH-540a.2	運輸事故件數	Number	華夏 :0、台氣 :0、華聚 :0

註：(1) 製程安全事故統計 (PSIC) 之定義為符合以下 4 個條件者：

- (a) 與製程相關；
- (b) 化學品洩漏量超過需提出報告的最低要求，洩漏造成員工或承攬商發生死傷或第三人 (非員工或承攬商) 發生住院治療事件；正式宣布社區撤離或就地避難；火災或爆炸造成公司直接損失達美金 25,000 元，之任一情形即需提報；
- (c) 事故地點發生於生產、分配、儲存、公用或試驗工廠等；
- (d) 任 1 小時內洩漏量超過限值之嚴重的洩漏

(2) 製程安全事故率 (PSTIR) (= 製程安全事故統計 x [200,000 工時] / 工作者總工作時數)

(3) 製程安全事故嚴重率 (PSISR) (= 製程安全事故嚴重總分數 x [200,000 工時] / 工作者總工作時數)

(4) 事故原因：使用不適當墊片造成洩漏 (化學品洩漏)，沒有人員受傷。改善措施：設備驗收時，除本體外，附屬設施也要確認，另設備上線使用時，確實執行 PSSR。

計劃工作：

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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設備清查進行分級，確定廠內關鍵設備。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>

推動目標與達成實績

建立符合 PSM 製程安全管理及法規規定的管理制度，降低設備發生異常機率及人員應變處理培訓，防止災害發生或在前期能即時獲得控制，避免事故擴大，以確保廠內及廠外人員的安全與健康，達成企業永續經營。

2021 年目標	執行 PSM 14 項稽核，清楚知道目前 PSM 導入過程中，需要加強優化之處。 導入 CMMS 系統，以電子化方式管理、分析設備資訊執行維修管理，並且藉由系統化執行設備失效分析，預估設備剩餘壽命。
2021 年實績	第二階段 (約需 10~18 個月，預計完工時間:2023/2/28)：CMMS 系統規格書、CMMS 系統導入、PSM 14 項稽核。主要為制度面建置，針對我國與美國法規所定之 PSM 條例，以及第一階段基線審查需優化等內容，融合廠內管理文化、制度面、製程條件等因素，擬定 PSM 規章制度，使廠內推行導入 PSM 各 14 項目能有所依循。
2022 年目標	PSM 平台 &KPI 規劃：平台規劃建立及 KPI 執行後，可清楚了解 PSM 執行狀況，平台有 14 大項及共有 94 個子系統。主要功能： (1) PSM 各項資料串聯 (2) 紀錄 PSM 之執行過程 (3) 統計圖表呈現執行狀況 (4) 彙整 / 檢討 / 更新各項資料 (5) 導入 CCPS PSM 績效指標計算 (6) 配合公司推行技術
2025 目標 (中期)	配合外部顧問 (產學合作) 在製程安全管理計畫，建立廠內 PSM 制度、技術方法導入、CMMS 系統化管理。
2030 目標 (長期)	每一 PSM 工作項目皆參照國際標準好的做法 Recognized And Generally Accepted Good Engineering Practices (RAGAGEP)，與國際接軌擁有共通語言。達成如下事項： 1.PSM 14 項符合廠內，達成可行性。 2.CMMS 系統化管理設備，建立集團可靠度資料，隨時掌握設備狀況。 3.KPI 量化，定期檢視修護、PSM 相關 KPI，找出工廠本身的最佳管理實務 Best practice。 PSM 稽核作業，定期排定稽核，檢視廠內需要優化改善之處，以達到 PDCA 的循環原則。

## 重點推動項目

### 01 高階主管承諾與支持

導入 PSM 工作，由台氟林漢福董事長主持會議定期檢視 PSM 執行進度狀況。



### 03 定期檢視 / 修訂製程相關操作程序

製程安全事件皆具有高危害的特性，因此除正常操作以外的操作階段，如緊急操作亦應納入考量，且所有偏離的狀況都要預先辨識出矯正措施，撰寫書面操作程序可進一步了解製程，並提升製程安全以達更有效的操作，進而減少停機時間並提高品質。



### 02 每年定期舉辦教育訓練

使同仁能了解 PSM 的重要性並以 PSM 14 項中勞工參與之精神，檢視、建立勞工參與計畫及要求履行各自的責任，使雇主與勞工一同參與企業內安全項目之規劃、發展、執行及改善，以落實製程安全管理。



### 04 承攬商管理

為避免承攬商於承攬期間，發生災難性洩漏導致災難性事故，從一開始承攬商評鑑、承攬商協議組織會議、入廠管理、工具箱會議、製程概述危害告知等進行一連串的管理跟進。



### 05 參與外部活動

定期參與政府機構 / 學界 / 第三方機構舉辦之 PSM 相關研討會、發表會等，以接受國際、友廠間之 PSM 最佳實務，優化廠內製程安全管理作為。





## 6.5 運輸安全管理 (GRI 413-2)

### 重大議題：運輸安全管理

 <p><b>對華夏的意義</b></p>	 <p><b>策略方針</b></p>	 <p><b>承諾</b></p>
<p>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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訂定車輛運輸、裝卸管理、應變器材與偵測系統管理規範。</li> <li>2. 每年運輸承攬商、駕駛員資格審查。</li> <li>3. 定期宣導、演練、抽查稽核。</li> <li>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。</li> </ol>	<p>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。</p>

推動方案	單位	2021年目標	2021年實績	2022年目標	2025年目標	2030年目標
運輸承攬商及槽車年度審查率	%	100%	100% 	100%	100%	100%
運輸安全巡檢稽核缺失改善率	%	100%	92% 	100%	100%	100%
管線實施陰極防蝕檢測率	%	100%	100% 	100%	100%	100%
零運輸災害及事故	次/年	0	0 	0	0	0

未達成之原因：運輸安全巡檢稽核缺失 408 件，年底共完成 375 件，改善率 92%。(因疫情嚴峻，集中年底稽查，且設備廠商零件交期延後到廠，部份屬重大發包工程，故無法如期完成)。

 超過目標 
  達成 
  部分達成 
  未達成



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。



## 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。華聚原料氯乙烯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：

原料除乙烯 (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；產品有部分氯乙烯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，其餘氯乙烯 (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。

## 申訴機制

### 1. 內部申訴：

向「職業安全衛生委員會議」、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。



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，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。

## 運輸安全風險管控流程

1

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。

2

設定運輸安全目標與行動方案 (詳重大議題說明)。

3

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。

4

定期評鑑承攬商車輛是否依規定檢查並召開安全會議。

5

制定相應的風險控制對策 (緊急應變計劃) 及宣導。



## 運輸安全管理評鑑及審查

### 1. 車輛與設備方面：

- 1-1 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。
- 1-2 氯乙烯應變器材與偵測系統管理細則。
- 1-3 定期查檢運輸承攬商出車維修保養記錄。

### 2. 駕駛員方面：

- 2-1 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。
- 2-2 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。

### 3. 貨品作業方面：

- 3-1 委託合格承攬商負責運輸到廠。
- 3-2 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。

### 4. 道路運送方面：

- 4-1 依法申請危險品道路運送 ( 氯乙烯公路運 )。
- 4-2 廠外 GPS、DVR 監控並做成紀錄每月呈報並追蹤改善進度。

### 5. 安全稽核方面：

- 5-1 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。  
2021 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 408 件，年底共完成 375 件，改善率 91.91% (因疫情嚴峻，集中年底稽查，且設備廠商零件交期延後到廠，大多部份屬重大發包工程，故無法如期完成，持續改善中)。
- 5-2 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)，2021 年實績為 0 運輸災害及事故。

### 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。

#### 運輸承攬商年度審查項目：

- ◆為政府立案之運輸公司。
- ◆進出廠區工作人員名冊。
- ◆承攬商工程安全衛生承諾書。
- ◆指定之勞工安全衛生人員證照。
- ◆每位入廠人員之勞保卡或職災保險卡。
- ◆每位入廠人員 400 萬以上之雇主意外責任險。
- ◆承攬作業個人資料告知事項。
- ◆環安衛協調會議記錄。
- ◆危害告知記錄。
- ◆入廠危害告知考試卷。
- ◆再承攬切結書。
- ◆駕駛執照等。
- ◆工作安全分析。
- ◆刑事紀錄證明 ( 酒駕不得超過三次 )。

### 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	2019	2020	2021
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%

## 6.5.1 原料、成品運輸安全管理

### 2021 年原料運輸量

VCM、日曬鹽  
27.8 萬噸



### 2021 年成品運輸量

PVC 粉  
17.1 萬噸



液鹼、鹽酸、漂水  
16.9 萬噸



加工產品 ( 管材、膠布、膠皮、膠粒 )  
6.5 萬噸



### 2021 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 )	378	345	92%
台氣公司 ( 林園廠 )	15	15	100%
華聚公司 ( 林園廠 )	15	15	100%
<b>合計</b>	<b>408</b>	<b>375</b>	<b>92%</b>

未達成之原因：因疫情嚴峻，集中年底稽查，且設備廠商零件交期延後到廠，大多部份屬重大發包工程，故無法如期完成，持續改善中。

## 6.5.2 緊急應變計劃及訓練

### 緊急演練計劃、演練及項目

宣導

1

1. 安全意識
2. 堆高機使用安全與管制
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
7. 倉庫逃生圖與設施

演練

2

1. 任務編組及講解
2. 消防演練
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. 操作水帶與水瞄槍
8. 搬運組搶救財產
9. 演練急救與送醫
10. 疏散並清點人數

2021 年各廠緊急演練次數及人次

3

公司別	舉辦場數	參與人次
華夏公司 ( 頭份廠 )	11	112
台氣公司 ( 林園廠 )	1	23
華聚公司 ( 林園廠 )	2	16
合計	14	151

## 緊急演練及宣導



### 運輸安全改善

#### 堆高機後方加裝倒車雷達

華夏公司為防止堆高機倒車後退時碰撞管線、設備及行人，於其後方加裝倒車雷達，共計 39 台堆高機。



## 6.5.3 管線維運計劃

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、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。

台氣公司林園廠的管線區分有：

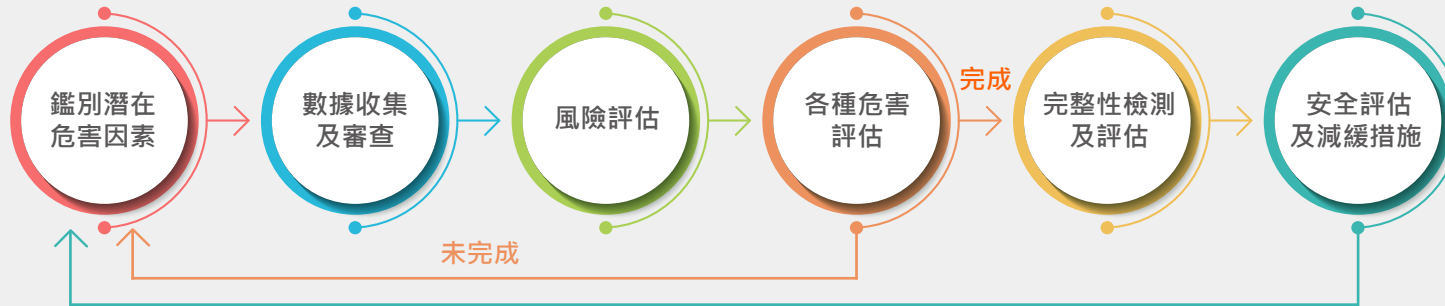
- ◆ 地下管線：藉由華運倉儲公司的長途地下管線輸送乙烯原料至台氣公司球槽。
- ◆ 地上管線 (又稱明管)：從台氣氯乙烯 (VCM) 球槽經地上管線直接供料給華聚公司。



地上管線 (又稱明管)：

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。

### 台氣管線識別步驟



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。

### 風險評估及因應措施

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。同年政府亦推動新建高雄港洲際貨櫃中心（參考簡報），台聚集團已規劃並進行興建儲槽，以安全為主要考量，引進相關智能設備，奠定未來營運發展之根基。

### 管線即時影像呈現

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

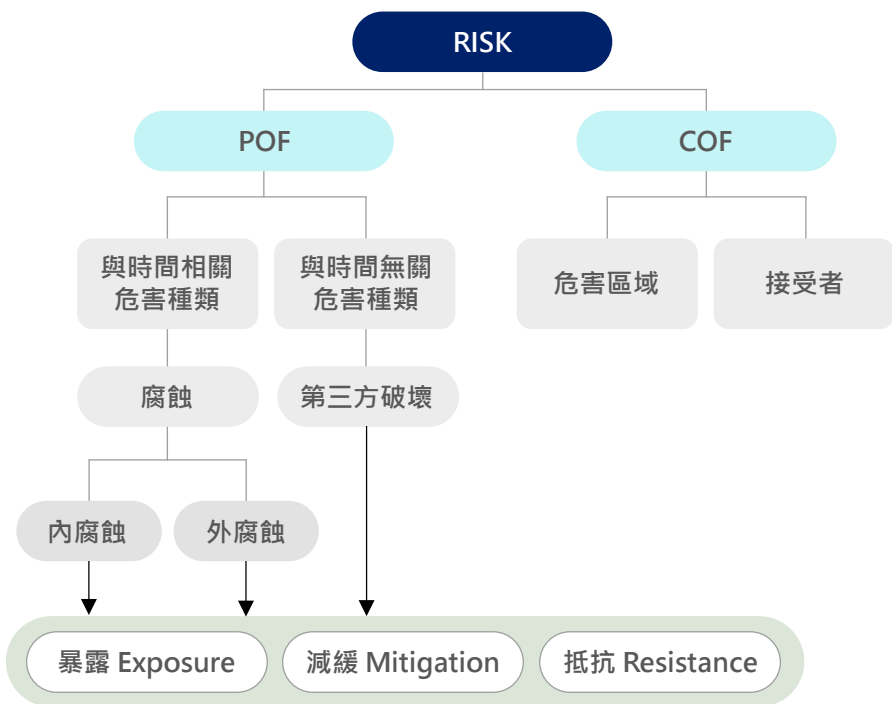
資源：利用高雄市政府網站提供即時影像資源。  
構想：於地下管線路徑上將現有設置CCTV即時影像，整合並設置控制室。(沿途設有23個監視器)  
發文：已發文獲得市府交通局正式同意。  
技術：擷取使用【界接技術】。

編號	監視器位置
1	洲五路/博愛路口
2	中山路/博愛路口
3	中興路/博愛路口
4	新發路/博愛路口
5	中山路/新發路口
6	中山路/新發路口
7	中山路/新發路口
8	中山路/新發路口
9	中山路/新發路口
10	中山路/新發路口
11	大港路/中山路
12	中山路/大港路
13	洲一路/洲五路口
14	洲一路/洲五路口
15	洲一路/洲五路口
16	洲一路/洲五路口
17	洲一路/洲五路口
18	洲一路/洲五路口
19	洲一路/洲五路口
20	洲一路/洲五路口
21	洲一路/洲五路口
22	洲一路/洲五路口
23	洲一路/洲五路口

已於2016/4/18建置完成於控制室實地監測。



### 台氣管線風險評估架構



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%

### 管線風險評估執行成效

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。

管線風險評估執行成效：委託 DNV 針對既有風險評估方法與結果進行審閱，並針對 ILI 執行結果，發展風險評估新版模式。2020 年 12 月 3 日高雄市經發局，依「高雄市既有工業管線管理維護辦法」第十條規定，召開維運計畫審查說明會中，有關洩漏偵測系統（以下簡稱 LDS）強化精進作為，要點執行既有即時監控系統，進行洩漏排放模擬測試，該測試於 2021 年 11 月 3 日進行，測試項目按計畫流程完成，且測試數據經 DNV 確認與現場查驗相符。

#### 既有即時監控系統進行洩漏排放模擬測試

## 6.6 社會參與

### 生態保護

#### 淨灘、濕地認養

- ◆ 2021 年受 COVID-19 疫情影響，未辦理大規模淨灘活動，但仍於 10 月份疫情緩和時動員 12 人，清除廢棄物共計 35 公斤；自 2017 年起累計參與 612 人次，廢棄物累計清除 2,153 公斤。
- ◆ 東興橋濕地認養獲苗栗縣政府頒感謝狀，2021 年贊助 10 萬元，自 2014~2021 年，已經連續認養 8 年，累計金額 80 萬元。

### 教育和活動

- ◆ 2021 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 1,171 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。
- ◆ 於 2017 年開始贊助苗栗縣頭份國中導入均一教育平台，並於 2021 年捐贈 30 台 iPad，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 2010~2021 年累計約 700 人次。
- ◆ 路燈與公園認養 連續 12 年累計認養金額 120 萬元、認養路燈 2,400 盞，公園認養維護累計達到 700 人次。
- ◆ 愛心社及社區關懷活動 2021 年訪問 5 次，11 年累計探訪 97 次
- ◆ 台聚盃網球錦標賽、慢速壘球聯誼賽 網球錦標賽每年舉辦 1 次，2021 年舉辦第 19 屆，累計約 4,000 人次。2020 年起每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。
- ◆ 贊助苗栗縣立大同高級中學桌球隊 協助推廣在地學校發展體育風氣，特別贊助苗栗縣立大同高級中學一萬元，獎勵該校桌球隊於 2021 年全國中學校運動會，奪得團體賽金牌。
- ◆ 防疫捐贈 2021 年因苗栗縣新冠肺炎疫情嚴重，華夏提供高濃度 25 公斤裝次氯酸鈉漂白水，贈予苗栗縣環保局、頭份市公所、竹南鎮公所、頭份工業區服務中心作為防疫消毒使用，總共 456 桶。為協助醫療防疫及關懷醫護人員，華夏贊助衛生福利部雙和醫院醫療防疫專款 25 萬元。
- ◆ 關懷員工、協助農民 集團董事長有感於新冠肺炎疫情嚴峻，特致贈每位員工黃耆養生茶及平安防禦茶，以增強身體免疫力。因鳳梨輸出受阻，公司特採購鳳梨一批贈送員工，以行動力挺農民。
- ◆ 「內科千人捐血」活動 2021 年舉辦第四、五屆「內科千人捐血」活動(台聚集團為協辦單位)，統計實際捐血人數：98 人，實際捐血量：154 袋(250CC/袋)。



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。

## 6.6.1 生態保護

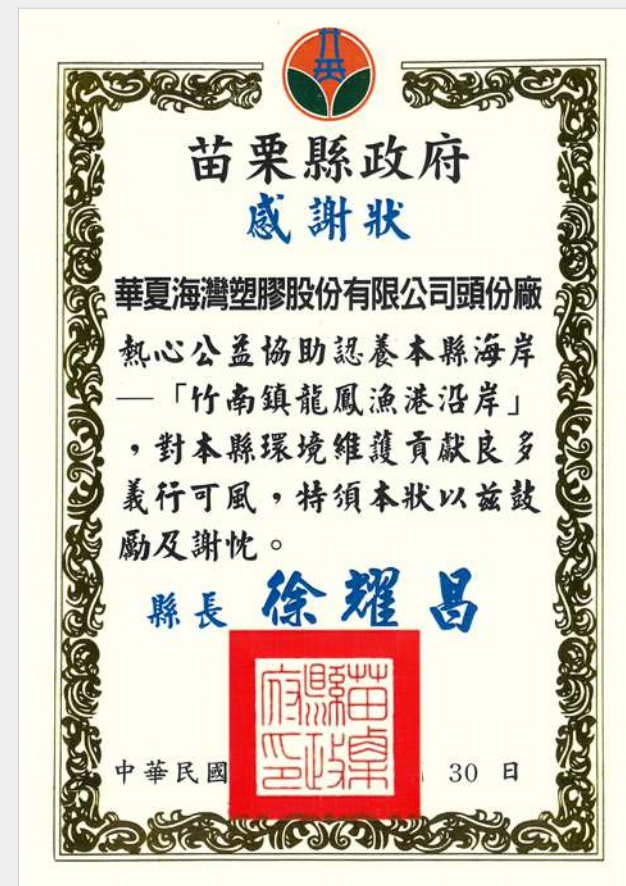
### 海岸淨灘

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](#))。2021 年因受新冠肺炎疫情影響，為避免人員群聚於海灘且近距離接觸，取消了年度淨灘活動，不過仍於 10 月份動員 12 名人員，前往龍鳳漁港海灘進行淨灘活動，清除廢棄物共計 35 公斤。



2021 年淨灘統計如下：

類別	寶特瓶 	玻璃瓶 	鐵鋁罐 	漁網 	其他一般垃圾 	合計
重量(公斤)	2	3	2	15	13	35



## 生態保護 - 中港溪東興橋溼地

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、鳥類駐足的生態環境，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。



## 6.6.2 社區營造及關懷

### 頭份市路燈認養

華夏公司為守護頭份居民安全，自 2010~2021 年已經連續 12 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 120 萬元及 2,400 盞路燈。本公司於 2021 年 3 月受邀參加表揚，由頭份市長羅雪珠頒發感謝獎狀。





## 頭份市永貞宮公園



## 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 2010~2021 年長達 12 年，每月四次，累計約 700 人次。

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。



2014 年獲產業園區公共設施認養綠美化北區第三名



## 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，參與社區維護與清掃服務，志工隊成員約 60 人，定期舉辦活動，每次參與人數約 10-15 人，自 2010~2021 年累計動員約 700 人次，多年來辦理過海灘淨灘、社區環境整理、公園養護、街道清掃...等活動。

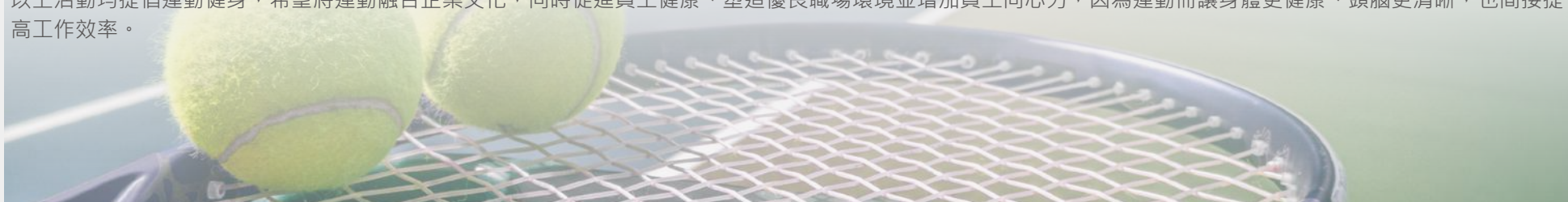


## 推廣運動風氣，落實關懷員工健康

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、瑜珈、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。

台氯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 2021 年已達第十九屆，參與人數約 200 人，開辦至今累計參加人數超過約 4,000 人次。

此外，2020 年起每年由台氯、華聚、台達、台聚及亞聚聯合舉辦「台聚集團慢速壘球聯誼賽」，今年各廠員工參加人數合計約 100 人，開辦至今累計參加人數超過約 200 人次。台氯及華聚組成聯隊，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。



### 2021 年第 19 屆台聚盃網球錦標賽



### 2021 年台聚集團 (南區五廠) 慢速壘球聯誼賽



### 社區關懷

華夏公司 (含子公司台氯及華聚公司, 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。



## 台氯榮獲林園分局頒發治安好夥伴感謝獎座

台氯公司與林園工業區優良企業聯合捐贈給林園分局電腦及偵防器材一批，透過警民合作，共同建構優質治安環境，為林園區里民盡一份心力。

林園分局於 2021 年 5 月 11 日辦理感謝治安好夥伴 - 電腦暨偵防設備聯合捐贈典禮，由台氯公司李素堅副總廠長代表受獎。

捐贈予林園分局電腦及偵防器材，提供警察偵防新助力，有助提升刑案偵防、蒐證能力及為民服務效率，共同建構優質的治安環境，守護我們的家園。台灣氯乙烯工業股份有限公司林園廠與其他捐贈廠商，為支持林園分局維護治安工作，聯合捐贈林園分局電腦 17 部及偵防器材一批 ( 含專業單眼照相機 2 部、專業定焦鏡頭 1 組及數位錄影機 10 部 )，落實企業社會責任，並期以警民合作，共同保護林園區里民的安全。



## 社區關懷

大同高中桌球隊成軍僅 4 年，雖然缺乏資源，沒有企業贊助，但大同高中在札實刻苦的訓練下，於今年的全國中學校運動會中，奪得團體賽金牌，實屬難得，華夏為幫助在地體育選手之培育，特別贊助一萬元給大同高中桌球隊，期能改善訓練環境。



## 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，苗栗縣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，華夏公司為苗栗縣職業安全衛生家族之核心企業，擔任家族領航者角色。2021 年 8 月 20 日帶領家族成員齊心合力建立職場安全文化，為加強提升家族各廠區各類型設備的安全，於竹南工業區服務中心由專業講師講授職場安衛課程，共同打造優質的工作環境。又於 2021 年 10 月 8 日於華夏公司辦理安衛家族成果發表會及職業災害宣導，協助輔導家族成員危害辨識、風險評估及改善。



## 防疫作為

2021年新冠肺炎疫情進入社區傳播，華夏公司捐贈 25 公斤裝高濃度次氯酸鈉漂白水共 456 桶予政府機關，進行社區消毒，阻絕病毒傳播。

- ◆ 頭份工業區服務中心：50 桶，分送區內各廠商使用
- ◆ 頭份市公所：66 桶分送轄區各里使用
- ◆ 竹南鎮公所：40 桶分送轄區各里使用
- ◆ 苗栗縣環保局：300 桶，苗栗縣環保局除日常勤務需要使用外，另配合國軍化學兵於 2021 年 6 月 8 日進行竹南頭份全面環境大消毒。

華夏公司不僅即時提供政府機關所需之漂水，也為安定縣內民心盡了一份力量，未來也將持續與各公務機關合作，共同抗疫。

為協助醫療防疫及關懷醫護人員，華夏公司贊助衛生福利部雙和醫院醫療防疫專款新台幣二十五萬元，獲雙和醫院頒贈感謝狀。



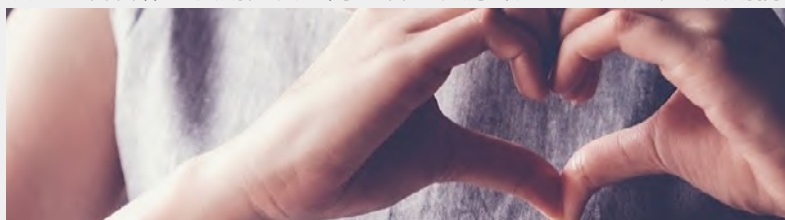
## 社區營造及關懷

### 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，2021年訪問5次，自2010~2021年累計探訪約97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。



### 康復之家

康復之家於 2021/3/1 特別來訪華夏愛心社，感謝長期以來的幫助。康復之家為社區內的半保護環境；協助病患逐漸適應社會及家庭生活，培養獨立照顧自己的食、衣、住、行能力，以重返社會。

### 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，2021 年華夏公司長期承攬商的員工王小姐因故受傷重殘，其家境清寒來自單親家庭，為家中主要經濟來源，卻遭逢變事故，處境堪憐，為幫助王小姐渡過難關，愛心社捐助二萬元，並於公司發起愛心募款，經華夏同仁熱烈響應，最終募得 465,500 元交予王小姐。



康復之家



康復之家



急難救助



### 關懷員工、協助農民

今年台灣鳳梨輸出受限，造成鳳梨產量過剩，政府急籲全民吃鳳梨挺果農，公司也加入挺果農之行列，採購鳳梨發放給同仁。

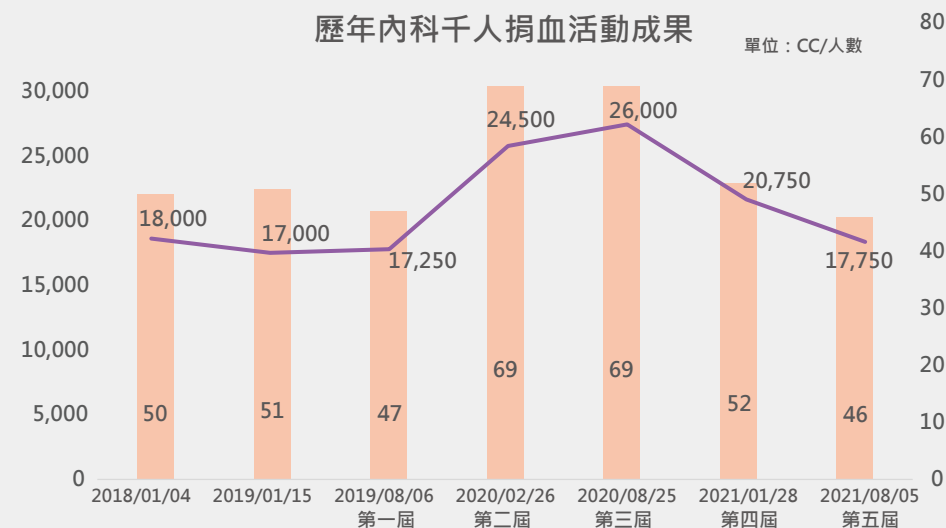


### 「內科千人捐血」活動

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：



歷年內科千人捐血活動成果



### 6.6.3 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，強化服務能量並提升服務效益。

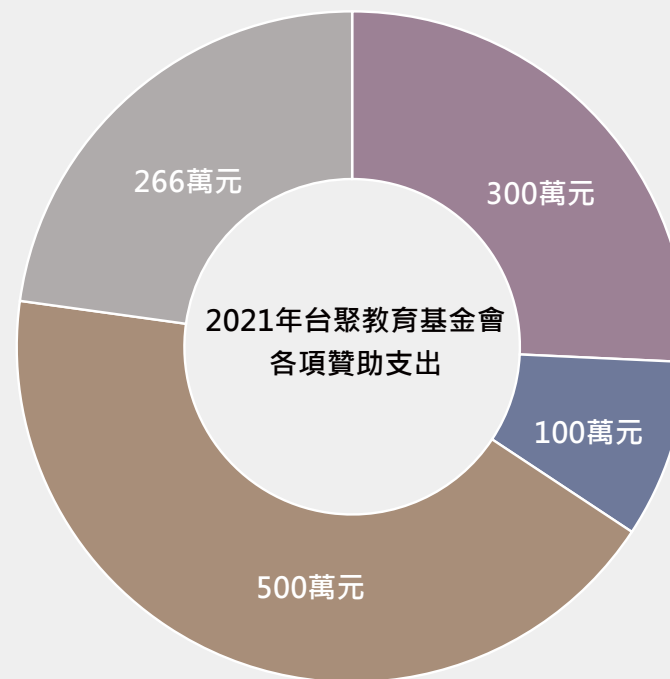
為進一步擴大公益規模，華夏海灣塑膠股份有限公司及台灣氯乙烯工業股份有限公司於 2017 年加入贊助行列，2018 年台達化學工業股份有限公司亦參與支持，讓台聚教育基金會能投入更多資源於偏鄉教育及環境永續等公益事業，以回饋社會。



頭份國中捐贈

### 公益活動

2021 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 1,171 萬元，其中包含頒發獎助學金 300 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 500 萬元；贊助各項其他教育公益活動 266 萬元。

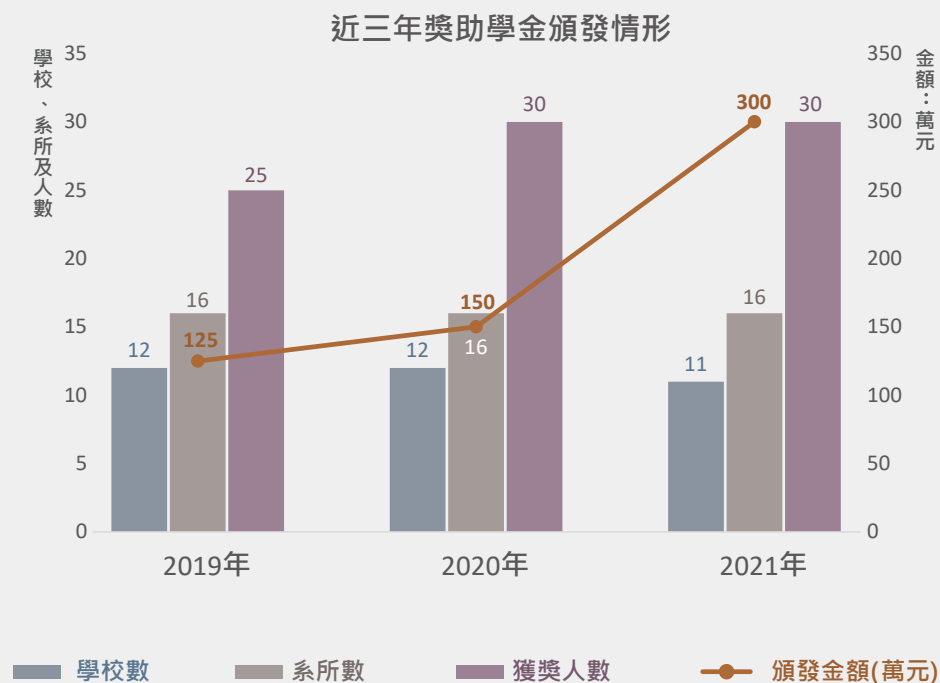


■ 台東均一國際實驗高中 ■ 獎助學金 ■ 公益平台文化基金會 ■ 其他教育公益活動

## 獎助學金設置

提供國內 15 所公私立大學化工、材料、化學及應用化學相關系所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。今年為獎學金設立第十年，累計頒發 1,410 萬元獎學金，共有 266 位學生獲獎。

2021 年頒發獎助學金 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 16 個系所共 30 名學生，計有博士班 16 名、碩士班 9 名、大學部 5 名，其中具清寒身分者 17 名。為勉勵得獎同學，於 2021 年 12 月 10 日舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午宴，並邀請集團主管參與，與同學互動交流，期許及鼓勵同學持續學習，未來對社會發揮正面影響力，回饋社會。



2021 年獎學金頒獎典禮暨表揚午宴

## 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」，提供獎學金資助花東地區經濟困難孩童就讀均一學校，累積十年的努力，已有 185 名學童受益，其中八成以上為原住民，涵蓋阿美、卑南、布農、排灣、魯凱、達悟及太魯閣等族群。

身處資源不足的偏鄉學童，越需要與國際化連結，為家鄉的未來擴展更多可能性，因此 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生，於高中畢業之際申請，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，期許未來成為改變部落與家鄉的力量。自計畫成立以來，已有 14 位學生選擇出國就學，目前有 8 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。

疫情衝擊全球，世界改變的速度太快，教育學家開始反思教育的目的，認為教育最重要的是培養孩子自主學習的能力，以面對未來挑戰，與均一學校的教育目標不謀而合。均一學校的核心理念係以培養學生具備「做人、生活、做事」的核心能力，培育學生擁有良好品格、生活素養、生活能力、國際視野及自我學習能力，成為世界的公民。因此規劃「生命探索」、「創意學群」及「國際連結」課程，引導學生自我探索，找到自信與發展方向，另安排「自主學習」課程，訓練自主規劃學習時間並設定目標，充分吸收多元學習的養分，並且透過跨領域學習課程，結合與外部專業單位合作，加深加廣學生的學習內涵，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。

今年五月，疫情之故，全台改為居家線上上課，均一為每位同學準備學習箱，裝著不同主題的書籍、畫冊，手作及簡易烘焙材料、小零嘴，並附上老師給學生的短信，讓學生在暑假間可以感受到來自學校老師的關心。並規劃線上共學群活動，由學校教職員發揮專長，開設各類興趣的共學群，如書法、學科的延伸學習活動，讓學生的暑假生活更為充實。開學後，發現學生因長時間沒看到同學，更加珍惜和同學一起上課互動的時間，對於手機的依賴度也明顯的減少。



中學部行之有年的「生命探索」課程包含自行車、山城、水域三個項目，自 11 年級開始分流，圖為山野的挑戰課程。



11 月的感恩餐會由「創意學群」的國際餐旅課程學生準備，除了學習烹飪及接待服務的技術，更培養學生的生活與社交能力。



「為野生動物醫院而唱」義賣活動，由老師帶領能歌善舞的高中部學生參與的服務學習課程，發揮自己的才華與專長，用行動支持野生動物。

「創意學群」的當代藝術課程，邀請專業攝影師，透過國際攝影大賽作品，引導學生透過影像探討社會人文的跨領域議題，並學習攝影及策畫藝術展演，下圖為均一學生之作品。註：原訂於5月年度藝術節發表成果，因疫情取消。



### 公益平台「傾聽者計畫」

2020年疫情衝擊全球，觀察對於各國教育的影響，研究發現，由於課程透過線上教學，孩子長期無法到校上學，缺乏人際互動，對正在發展自我與建立人格的學齡孩童非常不利。公益平台看見校園內青少年的心理健康成為需要關注的議題，且偏鄉教師年紀較輕、社會歷練較淺，又資深老師及專業者的經驗傳承更為珍貴，因此公益平台推出「傾聽者計畫」的線上課程，總計共49支影片，邀請心理諮商專家和教育工作者錄製，希望協助新手老師縮短試誤過程，透過自學基本觀察能力，培養第一線老師成為青少年的傾聽者，學習和青少年建立信任關係及正向溝通，陪伴茁壯中的青少年獲得心理支持，期許在未來能有更堅實的力量扶持自己也支持他人的內在韌性。

想了解孩子嗎？現代父母或家人也需要懂孩子，才能有良性的互動，歡迎按下面連結，聽看看。

 <p><b>傾聽者自我成長</b> 提升教師傾聽相關知能</p> <p><a href="#">VIEW ALL</a></p>	 <p><b>讀懂青少年</b> 陪伴青少年的觀念和心法</p> <p><a href="#">VIEW ALL</a></p>	 <p><b>班級經營起步走</b> 經營師生正向關係</p> <p><a href="#">VIEW ALL</a></p>	 <p><b>特教生與融合教育</b> 看見特殊學習需求</p> <p><a href="#">VIEW ALL</a></p>
--	---	--	---

## 頭份國中音樂計劃

基金會結合財團法人嘉義市私立善耕 365 社會福利慈善事業基金會 (以下簡稱「善耕」) 之善耕 365 音樂計劃，與苗栗縣頭份國中合作，於今年九月成立頭份國中音樂教育專案計劃。藉由善耕培育的專業合唱團老師，協同頭份國中音樂老師，教導由 7、8 年級學生組成的合唱團，透過歌唱藝術，陪伴學生成長，並且參與一年一度的音樂節，上台表演，引發學習動機，建立自信心。

音樂計劃理念是不挑選學生、不為比賽而唱，讓每個孩子快樂學習，為開心而唱。希冀透過合唱課程讓每一位孩子唱出自信，唱出挑戰自我的勇氣，培育良好的品德及團隊合作的精神。



合唱團學生練習情形



## 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於 2017 年開始贊助苗栗縣頭份國中導入均一教育平台，並於 2021 年捐贈 30 台 iPad，利用本公司協助架設之無線網路設備，對於一些需要利用學校電腦資源進修的同學而言，能夠產生當的助益，並使同學能夠熟悉電腦軟體的操作與應用。

本公司將持續關心頭份國中的發展，希望能夠在長期的合作下，縮短本市學生與大都會區的教育資源差距，使同學能夠均一發展。



## 贊助其他教育公益

2021 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、財團法人為台灣而教教育基金會、社團法人臺灣湛藍海洋聯盟、財團法人布拉瑞揚舞團文化基金會、獵人學校。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「窮因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。疫情下，弱勢家庭首當其衝，再次凸顯城鄉級貧富的數位落差，停課初期有高達七成的課輔孩子沒有數位設備，博幼為每個孩子準備防疫學習包，將學習延伸到孩子家中，希望做到即使沒有網路，孩子的學習也能持續。博幼成立 19 年來，每年皆投入大量人力與資源進行課程設計、研發補救教材，培訓社區家長，目前有 17 個課輔服務據點，服務超過 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，希望在台灣的每一個孩子，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 269 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，影響超過六千位弱勢學童。
3. 社團法人臺灣湛藍海洋聯盟成立於 2017 年，發起「為湛而戰 - 海洋垃圾移除計畫」，藉由打造高性價比、易操作且安全的智慧型掃海機器人 (以下稱「湛鬥機」)，致力於清除台灣漁港內海洋垃圾，讓港灣成為海洋垃圾的最後一道防線，推動台灣海洋清潔產業轉型，希望找回海洋最初的湛藍。2021 年完成全台 106 個港區環境調查、於 5 個港口進行測試，並於 2022 年初在桃園竹圍漁港成立第一座示範港，加速移除海面漂浮垃圾。為了讓更多人了解海洋環境保育的重要性，迄今已完成 79 場海洋環境教育推廣活動，前進校園、企業進行演講。
4. 布拉瑞揚舞團成立於 2015 年，隔年成立布拉瑞揚舞團文化基金會，透過舞蹈傳達原住民文化，至各部落巡演、舉辦講座，並以工作坊的方式分享舞蹈與肢體開發。創辦人為台灣原住民編舞家布拉瑞揚·帕格勒法 (以下簡稱布拉)。身為原住民也是排灣族人，尋找身分認同的過程引領布拉返鄉，回到台東，希望與部落的孩子一起創作，攜手與世界分享，故催生出「回家跳舞 - 部落巡演」計畫，成立 6 年來，已走訪 14 個部落，舉辦 16 場演出。布拉認為，部落是舞團最美的劇場，希望每年都能帶領舞者回到部落演出，讓愛跳舞、喜歡藝術創作的孩子有所啟發，讓長輩覺得在舞台上跳舞也是一件值得驕傲的事情，讓部落看到原住民舞蹈的另一種樣貌，將劇場搬進偏鄉。
5. 獵人學校創立於 2004 年，由台灣原住民作家亞榮隆·撒可努 (以下簡稱撒可努) 成立。撒可努為多項文學獎得主，將部落成長的生命體驗及長輩傳承的獵人文化，生動描繪成精彩故事，希望將這些智慧分享給下一代、讓大眾了解原住民文化，讓不同族群更能尊重彼此。這些信念成為創辦獵人學校的基礎，撒可努把自己在部落的家，作為學校基地，除了傳承原住民傳統文化的精髓與部落族人的智慧，更教導如何把獵人的精神和態度應用到生活中，包括與自己相處、克服恐懼、挖掘內在潛能等，並帶領年輕人確立自己的價值與認同，實現不同教育體制的夢想。