

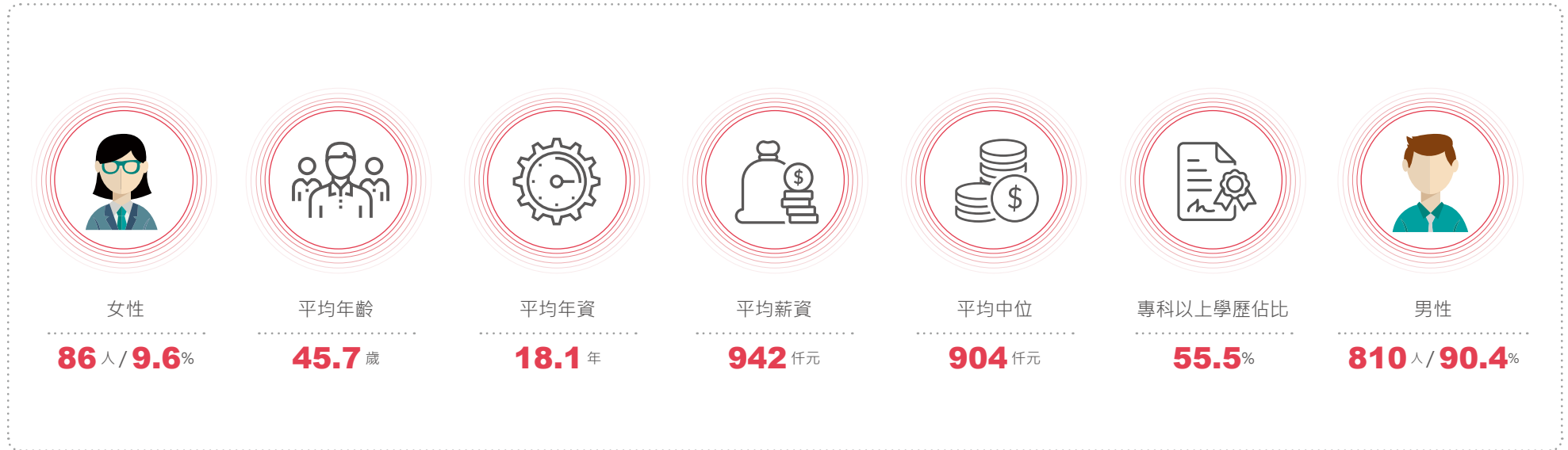


6

社會共融

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。

▶ (GRI 2-1、2-2、2-7、2-8、2-13、201-3、401-1~401-3、403-1~403-10、404-1~404-3、405-1、405-2)



人力

員工人數：

全體員工人數共 896 人，男性 810 人 (佔 90.4%)，女性 86 人 (佔 9.6%)。員工有 879 (佔 98.1%) 聘用自台灣本國，因工作需求有 17 人 (佔 1.9%) 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 7 人及外籍移工 17 人簽訂定期契約 (共 24 人) 外，其餘華夏公司員工皆為不定期契約。

其他

其他重點摘要：

2022 年華夏公司 (含子公司台氫及華聚公司，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，2022 年僱有 16 位身心障礙人士，佔本公司總人數的 1.8%，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

重大議題 ▶ 說明詳各章節

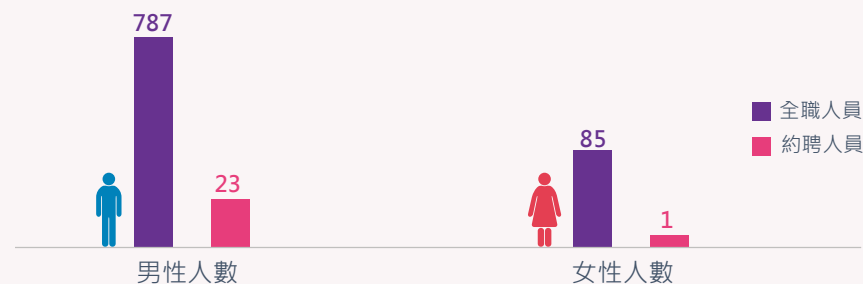
- [人才吸引與留任](#) (詳 6.2 章節)
- [人才發展與培育](#) (詳 6.3 章節)
- [安全的健康職場](#) (詳 6.4 章節)
- [運輸安全管理](#) (詳 6.5 章節)

6.1 人力結構 ▶ (GRI 2-1、2-7)

▶ 2022年依職務、工作地點、年齡、學歷、性別統計

類別	組別	男性		女性		組別小計與比例	
		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	29	3.6%	0	0%	29	3.2%
	二級主管	130	16.0%	6	7.0%	136	15.2%
	一般員工	651	80.4%	80	93.0%	731	81.6%
地點	台灣	810	100.0%	86	100.0%	896	100.0%
雇用類型	無固定期限或永久合約						
	全職人員	787	97.2%	85	98.8%	872	97.3%
	固定期限或臨時合約						
	約聘人員	23	2.8%	1	1.2%	24	2.7%
員工總人數包含：全職人員 + 約聘人員						896	

2022年雇用類型統計

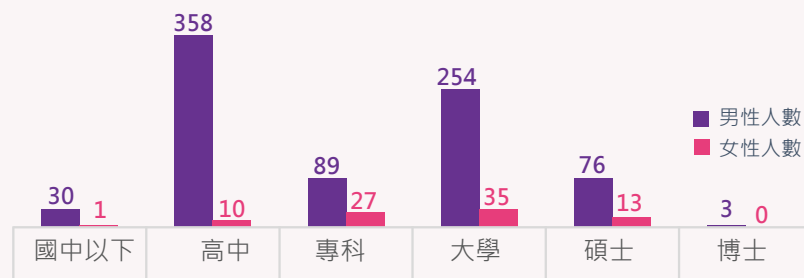


註 1：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。

註 2：員工資料由各廠人事課彙整截至 2022.12.31。

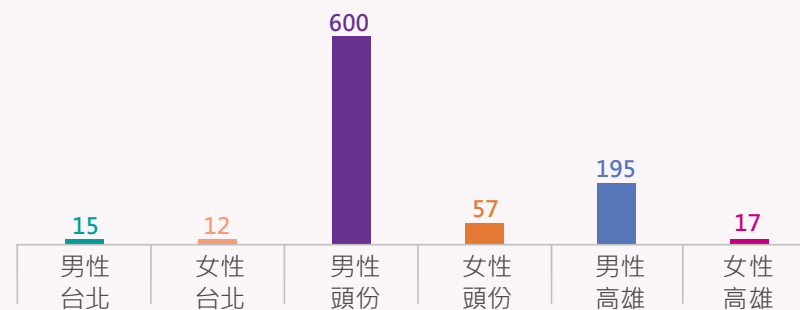
註 3：本公司雇用身心障礙者人數 (16 人)，佔本公司總人數的 1.8%，優於「身心障礙者權益保障法」規定應雇用的 1% 員工比率。

2022年依性別統計員工學歷比率



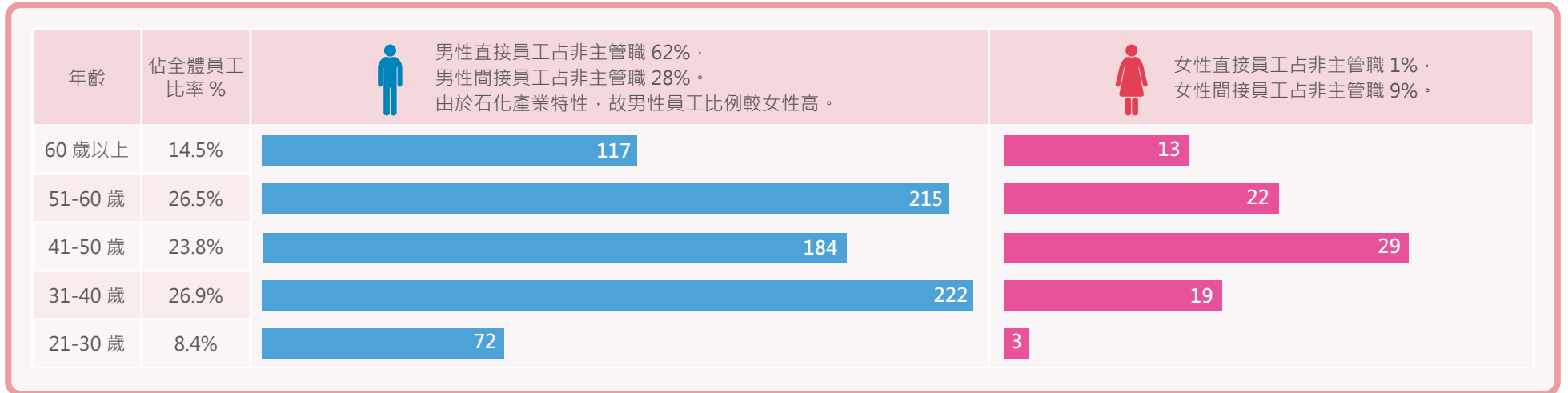
為因應科技進步與效率提升，廠區設備持續汰舊換新，需具備相關學歷與操作技能的人員，2022 年招募依退休比率作為相對應的增補參考，其中以大學與研究所畢業學歷為主要對象。大專以上學歷，約占 55.5%。本公司為使產業傳承延續，與學校產學合作培育專業人才。

2022年工作地區統計

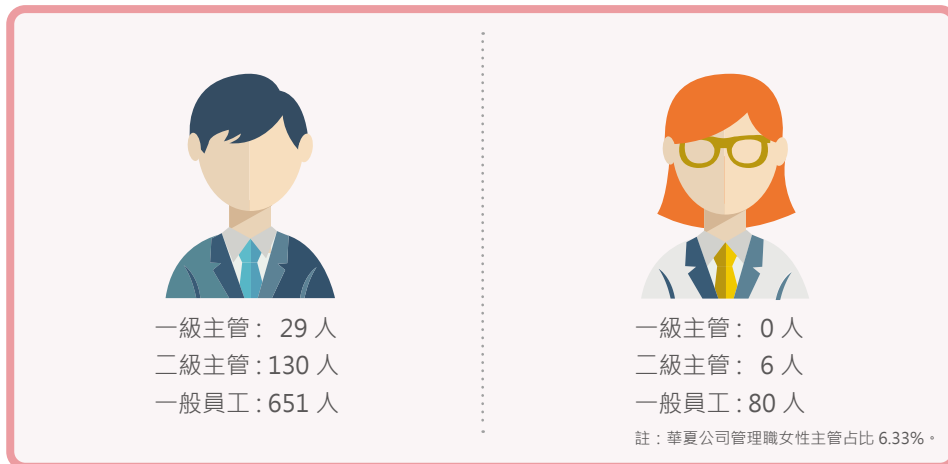


本公司員工分佈在台北、頭份、高雄地區工作。男性員工偏多之原因：廠區現場工作內容屬勞力密集工作。

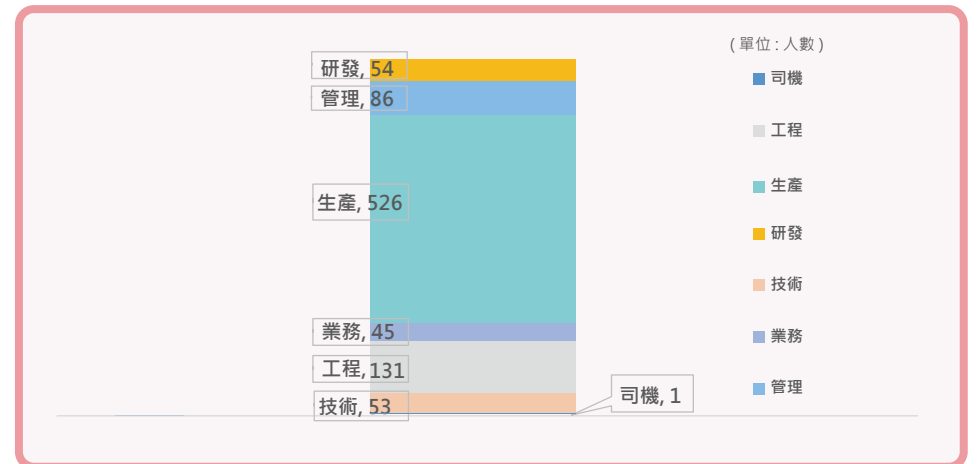
2022年依性別統計員工年齡



依職務統計







2022年依職務別統計



6.2 人才吸引與留任 ▶ (GRI 401-1)

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。

✓ 重大議題：人才吸引與留任

 對華夏的意義及衝擊	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。
 發展策略	重視員工權益、升遷管道順暢、合乎行情之薪資福利。
 政策承諾	降低員工離職率。
 申訴單位	人事課

✓ 推動方案	單位	2022年目標	2022年實績	2023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	2.12 	≤2.90	≤2.80	≤2.50

註：不含退休離職員工及固定期限或臨時合約之員工。

 超過目標  達成  部分達成  未達成



6.2.1 任用與離職 ▶ 人才招募

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。

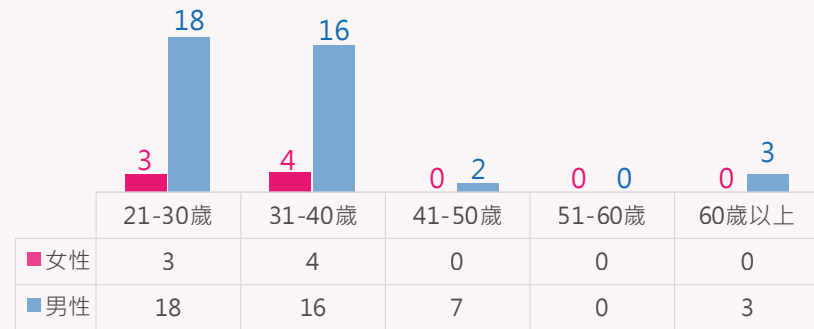
- 華夏公司2022年雇用的新進人員共54人，佔全體員工之比率為5.69%，依性別、年齡分佈：

新進員工三年比較

地區	年齡 / 性別	2020		2021		2022	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣	21-30 歲	24	0	17	0	18	3
	31-40 歲	12	0	22	3	16	4
	41-50 歲	2	0	2	0	7	0
	51-60 歲	0	0	8	1	0	0
	60 歲以上	3	0	1	0	3	0
	新進員工小計	41	0	50	4	44	7
員工總數		920		908		896	
佔比		4.46%		5.79%		5.69%	

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 2022 年 12 月 31 日。

2022年新進人員統計



▶ 人才流動

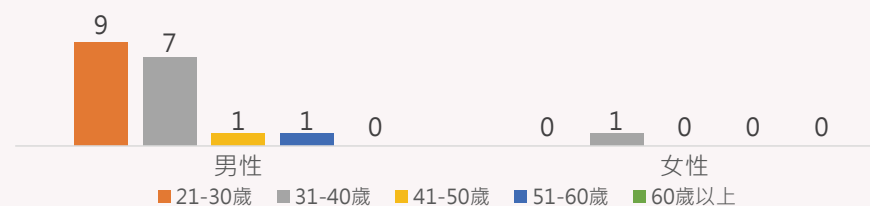
2022年華夏公司離職人數共19人(不含退休/死亡或契約期滿離職)，離職率(離職人數/報告當年期末人數)為2.12%。為使公司降低人才流失率，人事單位訂定離職率目標低於3%(不含退休/死亡或契約期滿離職)，為公司留住人才。

2020~2022人才離職之佔比

項目	2020	2021	2022
離職員工(不含退休/死亡或契約期滿員工)	25	20	19
員工總數	920	908	896
離職員工佔總員工比率	2.7%	2.2%	2.12%

註：2020~2022年離職員工(含退休/死亡或契約期滿)分別83、68、63人，2022年離職員工佔全體員工7.59%，與2021年相較下增加0.09%，無太大差異。

2022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(2022年員工薪資之平均調幅約為4.1%)，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。

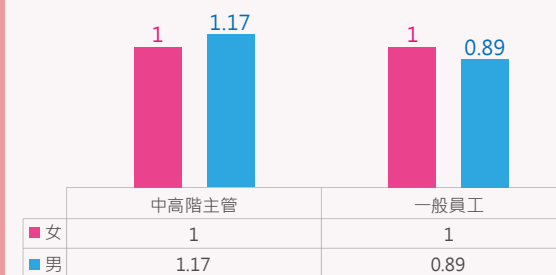
編製與申報

- 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	2020年	2021年	2022年	與2021年差異	2022年與前一年
1	非擔任主管職務之全時員工人數	718	679	661	-18	差異說明： 平均薪資減少主要因素為2022年年終獎金較2021年減少。
2	非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(年薪/千元)	995	1,190	942	-248	
3	非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(年薪/千元)	965	1,165	904	-261	

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。

2022年男女薪酬比



註1：本表不含子公司，薪酬是以年度報稅所得為計算基準。

註2：2022年起中高階主管為8職等以上職員；一般員工為7職等以下職、員工。

註3：因石化產業特性，本公司男女薪酬比略有差異。

▶ 員工酬勞制度化 ▶ 員工福利

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。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。

▶ 華夏公司2022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	2	69
	當年度實際使用育嬰留職停薪人數	1	0	1
復職狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職且復職人數	0	0	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	-	-	-
留任狀況	C) 前一年度復職後十二個月仍在職人數	1	1	2
	D) 前一年度實際復職人數	1	1	2
	留任率 = C/D	100%	100%	100%

註：1. 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%
2. 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%

▶ 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45.7歲，故生育人數偏低，2022年申請育嬰補助共20人，總計新台幣20萬元。

2022年生育補助申請人數



▶ 退休金制度

華夏公司均依勞動基準法規定按月為員工提繳退休準備金至勞保局員工個人退休金專戶。為確保員工退休無虞，本公司設置退休金委員會，監督提撥退休金方案，截至2022年底退休金餘額(請參閱年度財報)。

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%

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



職工福利委員會



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

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，面向包括主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、組織承諾等。整體滿意度達3.6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。

公司	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	221 人	13 人	56 人
回收率	83%	86%	74%
整體滿意度 (註 1)	3.64	3.72	3.41
調查結果	<ul style="list-style-type: none"> • 整體在「工作」、「價值承諾」、「努力承諾」滿意度分數最高 • 整體在「薪酬」、「發展」、「主管」滿意度分數最低 		

提升改善方案

針對 2021 年調查中滿意度較低的「薪酬」、「發展」、「主管」，2023 年將持續進行下列改善措施：

1. 員工晉升管道檢討：為吸引優秀人才、暢通員工晉升機會，研擬「增設職級」或「擴大員工編制職等」等方案。
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。
3. 管理職能訓練：辦理「目標管理與績效考核」、「工作教導與部屬培育」、「流程改善創新」與「時間管理」等課程。

註 1：五分量表。

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。

▶ 2022年員工工作環境改善



鼓風機及袋式集塵機



各集塵口

▶ 未改善前狀況

少量粉塵逸散

▶ 改善方案

新粉倉庫倉庫裝中央集塵設備工程

▶ 完成日期

2022年12月

▶ 預估費用

本專案費用約400萬

▶ 影響

促進員工身心健康、凝聚向心力

▶ 目標

1. 2022年目標：(已達成) 新粉倉庫中央集塵設備工程。
2. 2023年目標：布二課廁所新建工程。
3. 2025目標(中期)：辦公大樓一至六樓環境改善完成。
4. 2030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。

► 2022 Vinyl Chain各項活動 ► 2022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。

● 2022新春團拜



台北公司



台北、頭份、林園以連線方式團拜



林園廠



頭份廠

● 慶生會



台北公司



頭份廠



林園廠

● 資深員工表揚



林園廠資深員工表揚

● 中元普渡



林園廠中元普渡

● 舉辦泰國移工潑水節活動



潑水節源自泰國、緬甸等中南半島佛教國家，每年約在國曆4月13日至16日左右舉行，是如同華人的春節一樣重要，華夏為了讓泰國移工能一解鄉愁，特別於宿舍區舉辦潑水節活動，讓移工可以互相潑水祈福。

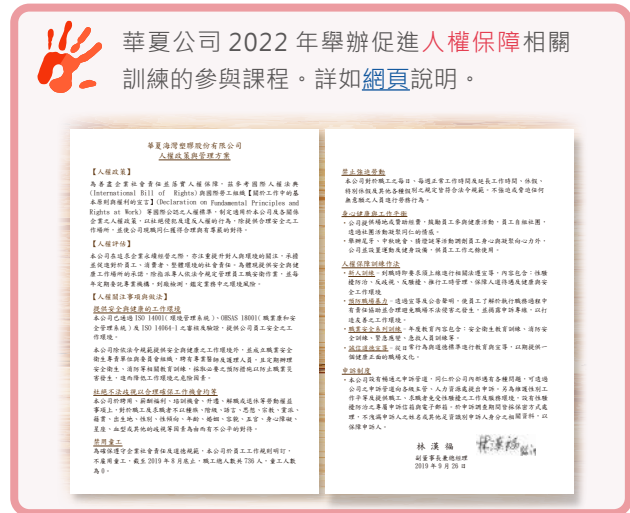
● 台氣及華聚林園廠婦女節致贈女性員工保健飲品



6.2.3 人權與保障 ▶ (GRI 404-2)

▶ 人權政策

研析參考國際人權法典(International Bill of Rights)與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)等國際公認之人權標準，制定適用於本公司及台聚集團各關係企業之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃(2022年員工薪資之平均調幅約為4.1%)，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。



▶ 人權風險鑑別與評估

每年進行人權風險鑑別，針對鑑別的人權關注議題執行合規檢查及第三方評估，依照風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取減緩與矯正措施，並持續改善，以達風險管理目的。華夏與子公司台氣及華聚建立人權管理各階段之步驟及展開流程，作為維護與保護人權的基礎，包括如下：

▶ 人權盡職調查流程



階段	步驟	作法
1. 承諾	聲明	對外承諾支持並遵循國際規範與當地法令，制訂人權政策。
2. 管理	鑑別	確認組織屬性與營運型態的重大人權議題與受影響對象。
	評估與分析	針對全體員工與服務過程，定期評估人權衝擊，瞭解風險暴露程度。
3. 因應措施	行動與作為	<ul style="list-style-type: none"> • 根據定期評估的人權風險程度，擬定不同行動方案。 • 追蹤行動方案的執行程度與績效，同時進行溝通，確保人權管理有效性。 • 若發生人權侵害的事件，從制度改善、物質與心理輔導層面提供補償措施。
	報導	在公司內部進行人權管理的討論與呈報，並於公司網站公開揭露人權管理作法與成效。

▶ 人權管理成果

2022 年無重大違法情事，將持續進行人權相關教育訓練，人權訓練相關內容請參閱[公司網站](#)。依據本公司人權政策執行方針進行風險辨識後，本年度納入人權議題共 14 項 (請點選[連結](#)參閱註 2)，其中重大關注議題之項目計 8 項，具風險項目為「職業安全管理」及「工時過長」([完整評估報告](#))；經執行減緩措施及衝擊補償措施如下：

▶ 人權管理項目的減緩及補償措施

議題	減緩措施	補償措施
職業安全管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年持續進行勞工安全衛生教育訓練。 2. 啟動職災通報與處理程序。 3. 視員工身心恢復狀況，適時調整工作安排。 	對於實際發生之衝擊，已依補償措施進行相關職災通報處理程序，並依法給予員工照顧及補償。
工時過長	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加班均取得員工同意，並於加班後由同仁自行選擇領取加班費或補休。 2. 系統每日請員工勾選延後離開工作場域之原因是否為私人事由抑或公務所致。 3. 人資處定期檢視各公司加班狀況，並追蹤了解發生原因。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 若員工發生加班事實，均依法發給加班費。 2. 了解同仁工作負荷及超時原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。 3. 工時過長者列入工作異常負荷辨識與風險調查名單，定期進行員工健康檢查，並酌量調整相關作業及人力狀況。

工會

華夏公司及子公司台氣、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地區員工，不含定期外籍員工、契約人員，子公司台氣公司、華聚公司會員主要為高雄地區員工，2022 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。

2022 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	677	631	653
台氣公司	180	160	178
華聚公司	39	35	39
總計	896	826	870
佔比	-	92.2%	97.1%

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：台氣及華聚主管級員工屬資方代表，故不加入工會。

• 未加入福利委員會：

- (1) 華夏公司頭份契約人員 24 名。
- (2) 台氣職員 2 名。

• 未加入工會：

- (1) 華夏公司有頭份職員 2 名、台北職員 20 名、頭份契約人員 24 名，共 46 名。
- (2) 台氣公司台北職員 7 名、林園廠有 13 名員工，共計 20 名。
- (3) 華聚 4 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。公司訂有員工輔導辦法，就績效不佳或職能有落差員工進行輔導，給予必要之訓練以及支援，以改善員工職能及提升工作績效；並設立轉調機制，以期員工能力和特性適任分派之工作職務。公司訂有員工人才培育、訓練、在職進修與職務輪調辦法，以提昇員工工作能力與品質、激發員工潛能以培育優秀人才，並規劃完整的職涯體系與升遷制度，協助員工進行職涯規劃。

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

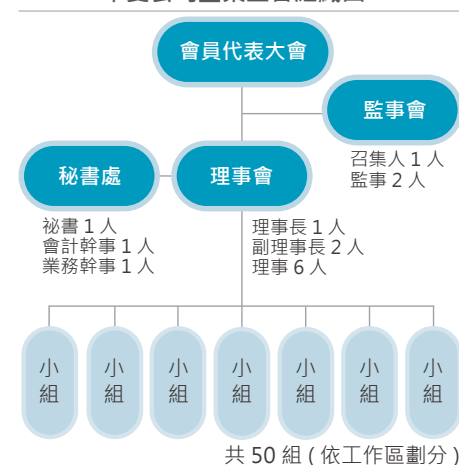
華夏公司 - 蕭峯凱 fkhsiao@usig.com

台氣、華聚公司 - 陸顯文 hunterlu@usig.com

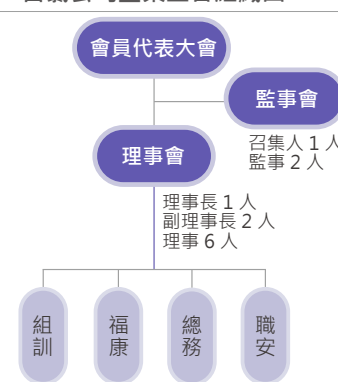
審計委員會信箱

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，2022 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)

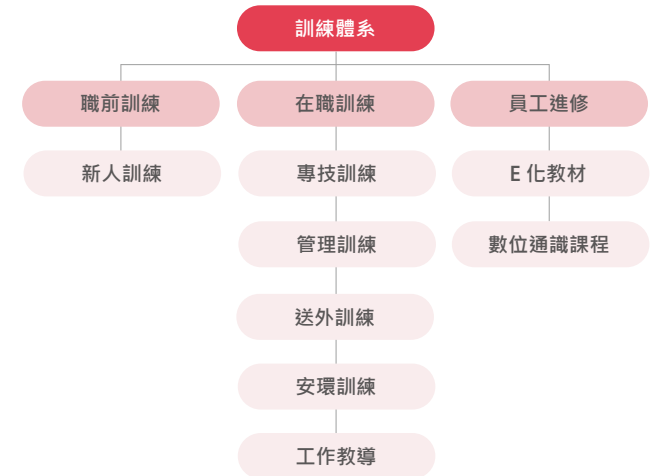
華夏公司提供一個安全、和諧、創新及重視學習、成長的環境，公司的教育訓練配合外部環境、經營方針、部門績效目標及員工職涯發展需求，構建全方位教育訓練體系，提供全方位人才所需要的培訓課程，除了透過內部自製，並引進國內外優質的訓練課程，以提升同仁素質及整體競爭力。

重大議題：人才發展與培育

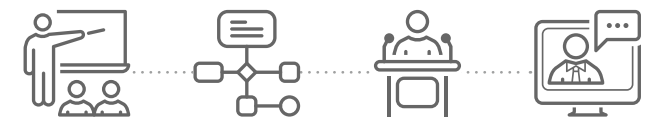
- 對華夏的意義及衝擊**：我們希望提供一個安全、和諧、創新及重視學習、成長的環境，唯有所有同仁的能力不斷提升，華夏團隊才能進步。
- 發展策略**：教育訓練配合外部環境、公司經營方針、部門績效目標及員工職涯發展需求，構建全方位教育訓練體系，提供全方位人才所需要的培訓課程。
- 政策承諾**：提升訓練開課場次。
- 申訴單位**：人事課

推動方案	單位	2022年目標	2022年實績	2023年目標	2025年目標	2030年目標
提升訓練開課	場次	120	194	130	150	170

超過目標
 達成
 部分達成
 未達成



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](#)

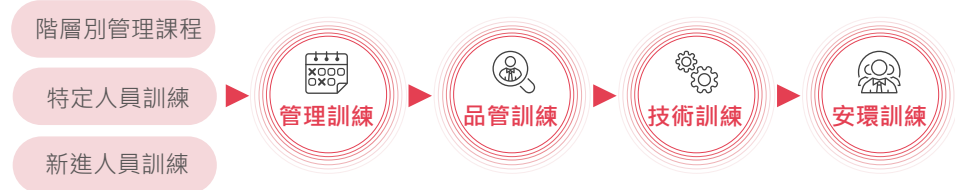


6.3.1 多元化在職訓練計劃

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2022年止共完成474份e化教材。

2022年依專業技術類別(管理、品管、技術、安環)、性別(訓練人次與時數)統計：

年度	2022	
	男	女
課程分類		
管理_平均訓練小時	2.1	0.8
品管_平均訓練小時	0.4	0.1
技術_平均訓練小時	8.0	0.8
安環_平均訓練小時	13.1	0.7
人次合計	5,603	676
時數合計	21,231	2,033.5
每人平均訓練小時	26.0	
員工總數	896	



6.3.2 訓練績效

2022年華夏公司員工訓練總時數達23,264.5小時，平均每人訓練時數為26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。

2022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	1	1.0	0	0.0
技術	336	1,220.0	93	295.5
工程	1,408	6,216.0	46	226.0
研發	335	1,324.0	97	382.5
業務	226	606.0	120	255.0
生產	2,794	10,114.5	132	362.5
管理	503	1,749.5	188	512.0
合計	5,603	21,231.0	676	2,033.5

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。

2022年訓練實績

類別	「技能檢定」證照	安全衛生「結業證書」
人次	33	53



註：因石化產業特性，女性主要擔任幕僚與行政職務，故平均訓練時數略低於男性。

人才發展計畫

依據集團主管人員儲備辦法及年度績效考核結果，識別具潛力之關鍵人才，並安排相應之培育計畫，為組織儲備管理人才。培育計畫除藉由職場導師的引導，了解自身的優劣處外，亦透過課程安排、職務輪調及專案委派，強化管理及專業職能。其中，管理職能係從管理的領導、計畫、組織、用人和控管等五大功能展開，依據不同階層主管應具備之能力分別制定不同的管理職能，透過職能發展導向的培育計畫，強化主管管理能力。員工晉升主管前均須完成各階層別的管理職能課程，始具備晉升資格。除於內部學習平台建置各階管理職能數位課程，供主管自我進修外，2022年亦針對部分重點辦理實體課程，如「冰山下的危機：從數字探索企業營運關鍵」、「識人有術 - 招募面試技巧」、「工作改善」、「目標設定與計畫展開」、「績效面談管理」等課程。

2022 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		年度	平均訓練時數 (小時)
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)	人數		
主管	29.1	159	19.0	6	28.8	165	2020 年	22.4
直接人員	17.0	463	23.9	6	17.1	469	2021 年	22.6
間接人員	46.5	188	24.0	74	40.2	262	2022 年	26.0
合計	26.2	810	23.6	86	26.0	896	三年平均	23.7

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。2022 年辦理多項職業安全衛生在職訓練相關課程，致訓練時數增加。



2022/09/21 「工作改善」課程



2022/01/13 製程安全管理訓練



2022/06/06 自衛消防編組訓練

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，2022 年華夏公司共獲勞動部勞動力發展署補助人次為 160 人次，訓練總時數 41 小時。

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。

華夏受邀擔任「產業創新講座」充電起飛計畫分享成功案例

2022 年中華民國全國中小企業總會受勞動部勞動力發展署桃竹苗分署委託辦理產業創新講座，邀請本公司分享企業成功案例，期透過企業分享在永續發展趨勢下，協助更多企業瞭解永續發展與人力資源管理之最新趨勢，並與各企業先進交流，以改善企業體質。



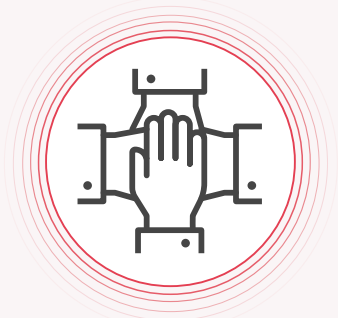
6.3.3 績效評估

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2022年員工接受績效考核之比率達97.2%。

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。

目標管理



績效考核

2021年11月主管會議要求將ESG納入KPI

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。

2022年員工績效考核作業之男女比率如下：

性別	男			女		
	總人數	實際考核人數	比率	總人數	實際考核人數	比率
主管	159	158	99.4%	6	6	100.0%
直接人員	463	440	95.0%	6	5	83.3%
間接人員	188	188	100.0%	74	74	100.0%
備註	1. 考核資料期間：2022/01/01-2022/12/31，員工人數以2021/12/31為截止日。 2. 總人員896人，實際考核871人，未參與考核25人，說明如下： (1) 頭份：25位(董事長1人、約聘人員24人) (2) 台氣：0位 (3) 華聚：0位					

2022年林園廠模範勞工表揚



台氣模範勞工



華聚模範勞工

註：頭份廠(沒舉辦)

6.4 安全的健康職場 ▶ (GRI 2-8、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。

▶ 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。

重大議題：職業安全衛生

 對華夏的意義及衝擊	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。
 發展策略	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。
 政策承諾	零災害、零失能傷害事故。
 申訴單位	工安室、安環課
 SASB指標	RT-CH-320a.1、RT-CH-320a.2、RT-CH-540a.1、RT-CH-540a.2。

推動方案	單位	2022年目標	2022年實績	2023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	2.25 ⊖	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	119 ⊖	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：職業安全災害管理、2022年事故傷害、職業安全 - 關懷之說明。

 超過目標
  達成
  部分達成
  未達成

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，台氯、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 ▶ (GRI 2-8)

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)」和氯乙炔及氯氣運作聯防組織，在職業安全、衛生及環保等方面互相觀摩和學習，提升作業人員安全和健康的保障，並且每年定期舉行消防演練及環安衛教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。華夏公司於 2022 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 職安衛管理管理系統涵蓋：
華夏頭份廠、台氯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
本公司員工 **85.66%**
非本公司員工 **14.34%**

經過外部機構審核的員工人數為 1,046 人 (公司員工約 896 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

- 1 ▶ **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」
- 2 ▶ **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
- 3 ▶ **風險評估**
各單位對所鑑別之危害填寫評估表
- 4 ▶ **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
- 5 ▶ **評估表歸檔**
經核准之「評估表」由環安衛單位歸檔存查
- 6 ▶ **執行及風險危害控制**
實施危害控制彙整「管制表」以管控風險
- 7 ▶ **風險管控**
年度管理審查會議中報告與檢討

► 安衛家族

華夏擔任「安衛家族」領頭羊至今已達三年，務任也圓滿完成，勞動部職業安全衛生署為感謝本公司三年來盡心協助輔導事業單位改善工作環境及促進就業計畫，有效預防職業災害及保障勞工安全與健康，特頒贈感謝狀，以茲鼓勵。



職業安全衛生署副署長 李柏昌 頒獎，華夏公司 胡吉宏 執行副總經理 代表領獎



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。

近三年事故統計資料

單位	年度	2020 年		2021 年		2022 年	
	性別	男	女	男	女	男	女
百萬工時	F.R.	1.33	0.00	2.86	0.00	2.25	0.00
	S.R.	11.00	0.00	43.00	0.00	147.00	0.00
	F.S.I	0.12	0.00	0.35	0.00	0.52	0.00
20 萬工時	F.R.	0.27	0.00	0.57	0.00	0.45	0.00
	S.R.	2.20	0.00	8.60	0.00	29.40	0.00
	F.S.I	0.02	0.00	0.07	0.00	0.10	0.00

說明：

此統計含華夏頭份廠、台氣林園廠、華聚林園廠；台氣、華聚(2019~2021)年無供應商和承攬商事故。

2022 年事故主因為捲夾危害，公司已藉由勞動部職業安全衛生署塑膠製品相關產業與特定製程產業改善安全衛生工作環境補助專案，配合社團法人中華民國工業安全衛生協會專家建議，規劃及改善整體安全系統並導入 AI 防止措施，避免捲夾危害發生。

華夏頭份廠 2022 年榮獲集團跨廠區技術交流研討會（第三名）佳績，專案：「太空包裝智能安全改善」。

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.) = √ [(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。

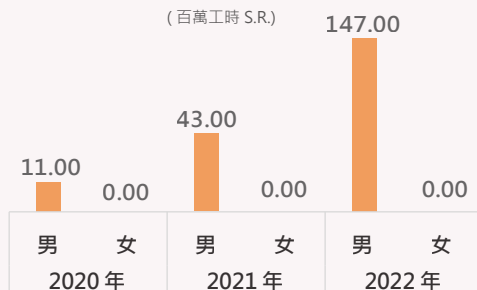
(8) 詳 6.4.1 事故傷害說明。

(9) 華夏公司 2022 年職業災害人數：3 人；台氣公司職業災害人數：0 人

(10) 華夏公司 2022 年職業災害比率：0.46%；台氣公司職業災害比率：0%

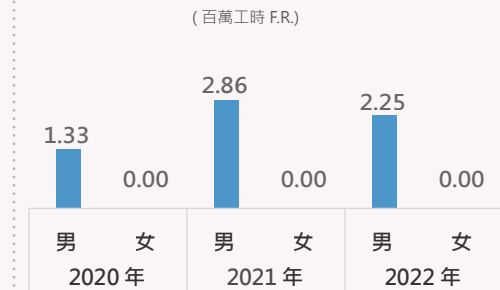
失能傷害嚴重率(S.R.)比較

(百萬工時 S.R.)



失能傷害頻率(F.R.)比較

(百萬工時 F.R.)



► 2022 年事故傷害

2022 年台氟和華聚無事故發生，華夏頭份廠發生事故 (如下說明)，公司積極檢討事故原因，降低危害因子防止再發生，並立即提出因應對策及關懷員工。華夏公司於 2022 年發生三起工安事故，如下說明：

2022 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	膠料滾落地面 人員被捲心管 擦傷左腳踝。	<ul style="list-style-type: none"> ● 風險管理： <ol style="list-style-type: none"> (1) 實施工作安全分析，防止潛在危害發生。 (2) 修訂風險評估資料。 ● 作業平台管制及改善： <ol style="list-style-type: none"> (1) 膠料應置放於成品台上，不得置放於小平台上。 (2) 小平台增設擋板，防止膠料滾落。 (3) 人員滾動膠料後，應放置擋塊。
	人員處理壓花 輪面異物時， 右手手指遭夾 傷。	<ul style="list-style-type: none"> ● 工程改善： <ol style="list-style-type: none"> (1) 增設緊急停止裝置啟動時壓花輪打開上升功能。 (2) 設備運轉壓花輪下壓後，警示燈閃爍加上蜂鳴器提醒；如未放置護罩，壓花輪將打開上升，需復歸護罩後才可操作設備。 (3) 捲夾危害處，增設監視器。 ● 行政管理： <ol style="list-style-type: none"> (1) 應先停機 (停止轉動)，再進行異常處理，並使勞工確實遵守。
	人員清洗引出 輪時，左手手 指不慎被輪面 帶入，遭夾 傷。	<ul style="list-style-type: none"> ● 工程改善： <ol style="list-style-type: none"> (1) 異常處理時，引出輪打全開。 (2) 使用 T 字棒，禁止用手直接擦拭引出輪。 (3) 捲夾危害處，增設監視器及電子圍籬。 ● 行政管理： <ol style="list-style-type: none"> (1) 應先停機，再進行異常處理，並使勞工確實遵守。 ● 危害鑑別與風險管理： <ol style="list-style-type: none"> (1) 重新確認工作安全分析、危害鑑別與風險評估等資料。 (2) 每月提交「自主安全衛生巡視及改善成果」。

近三年安全巡視及改善件數統計

公司	華夏			台氣			華聚		
	2020年	2021年	2022年	2020年	2021年	2022年	2020年	2021年	2022年
巡視次數	806	1,028	1,808	839	556	1,265	190	298	376
缺失總件數	1,411	1,328	1,426	512	251	441	190	298	23
已改善件數	1,411	1,325	1,358	512	251	441	190	298	23
改善中件數	0	3	68	0	0	0	0	0	0
改善率	100%	99.8%	95.2%	100%	100%	100%	100%	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。

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.)	2.25	0	0
失能傷害嚴重率 (S.R.)	119	0	0
綜合傷害指數 (F.S.I.)	0.52	0	0
職安罰單數	6	0	1
緊急應變演練次數	37	9	4
教育訓練舉辦次數	106	84	4
安全巡視次數	2,558	1,338	376
職安衛目標管理方案完成率	100%	100%	100%
檢核缺失改善率	82%	100%	100%

註：1. 職安罰款詳見 3.4 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%。

2022 年缺勤率統計表

公司別 / 性別	男性	女性
華夏公司 (頭份廠)	1.03%	0.29%
台氣公司 (林園廠)	8.694%	0.475%
華聚公司 (林園廠)	1.166%	8.725%

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 2022 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：2022 年實際上班天數。

2022 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	426	1,737	367	2,280	58	230
工安訓練 / 宣導	278	1,634	172	290	10	18
環保訓練	368	1,310	41	479.5	21	210
安全衛生在職教育訓練 (含作業主管在職、回訓等訓練)	475	1,499	44	652	37	340
緊急應變演練	692	1,355	177	655	14	56
自衛消防編組訓練	244	976	0	0	0	0
消防訓練 / 宣導	39	117	58	317	21	96
職場健康促進講座	38	81.5	125	163.5	19	19
急救人員與職護相關教育訓練	84	353	12	63	4	27
合計	2,644	9,062.5	996	4,900	184	996

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 ▶ (GRI 403-3、403-4、403-6、403-8、403-10)

華夏公司每年針對**有害化學物質**(詳5.1.1**有害物質及廢棄物管理**)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，2022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、台氯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。

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) 2022年特殊健康檢查情形如表所示，到檢率達100%，無異常情形。
- (3) 2022年無職業病個案發生。
- (4) 2022年實施健康關懷員工共137名，委由職業醫學專科醫師每月至廠實施員工健康服務，以提升員工身心健康。
- (5) 針對特殊健康檢查如有與工作相關的異常者，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) 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) 台氯公司推動勞工健康服務，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，111年度健檢台氯全廠人數共164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，111年度特殊作業二級管理人數13人，已全數安排健康訪談，完成率100%。
- (11) 台氯公司為強化健康職場，不定期舉行健康講座課程
2022年上半年度舉辦兩場健康促進講座於2022.06.23講座題目：致癌化學物質危害預防宣導，參加人數13人，2022.07.25講座題目：癌症防治新觀點，參加人數45人，下半年度舉辦兩場健康促進講座於2022.11.10講座題目：腸道健康，參加人數35人，2022.11.14講座題目：111年度廠內健檢結果分析/肥胖與減重，參加人數32人。
- (12) 華夏及台氯公司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，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) 華夏公司配合頭份市衛生所「無菸無害，健康實在」活動，舉辦菸害防治教育訓練。
- (14) 華夏公司為守護員工健康考量，增設三座AED並鼓勵員工參與CPR操作訓練課程。
- (15) 疫情持續升溫，吳董事長關懷全體同仁健康平安，特備順天堂【順天本草】金耆平安防護飲，致送全員，提升防護力。

► 2022 年健康關懷執行情形

● 健康關懷作業流程：

前年度健檢報告→依總報告分析，依異常分類區分為 3 種等級→(1) 第 A~B 級：職護關懷、(2) 第 C 級：安排職醫關懷，職護關懷時，發現同仁健康情形有需更專業的診斷，轉職醫關懷。

- 2022 年有 137 人列為關懷對象 (2021 年健檢受檢人數 834 人)，執行如下：

關懷人數	執行情形
137	<ul style="list-style-type: none"> ● 由職護協同職業專科醫師共同評估，安排至會議室，由職醫以一對一方式實施健康關懷並依作業型態給予健康指導。 ● 同仁經健康關懷後皆能更了解自身身體狀況，盡量改善健康異常情形。

註：依勞工健康保護規則之健康管理級別，無三級管理以上人員。

2022 年特殊健康到檢率情形

(單位：人)

公司 作業	華夏 (頭份廠)		台氣 (林園廠)		華聚 (林園廠)	
	應到	到檢率	應到	到檢率	應到	到檢率
噪音	184		--		--	
鉛	43		--		--	
粉塵	295		--		--	
氯乙烯	94		53		32	
二甲基甲醯胺	45	100%	--	100%	--	100%
鉻酸及其鹽類	14		--		--	
銅及其化合物	17		--		--	
正己烷	3		--		--	
游離輻射	2		--		--	

資料來源：華夏公司 2022 年特殊健康檢查報告。
註：特殊健檢無異常情形。

職醫訪談



提供員工健康諮詢

促進健康講座、守護員工的健康



「無菸無毒·健康實在」活動



癌症防治新觀點



腸道健康講座



防毒口罩密合度測試

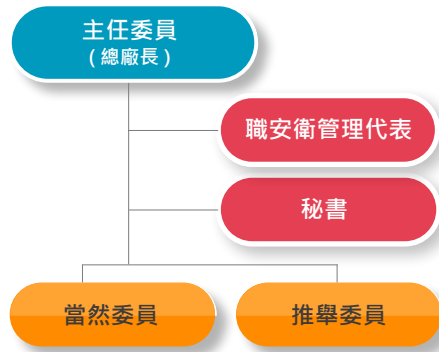


持續抗疫不鬆懈
增進免疫保安康

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(頭份廠)、台氣公司(林園廠)
職業安全衛生委員會組織圖



2022 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 45001：2018 職安衛管理系統驗證



▶ 承攬商管理執行情形 ▶ (GRI 2-8)

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，2022 年承攬商入廠安全教育訓練共計 4,562 人次。

2022 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)	401	2,374
台氣公司(林園廠)	110	2,033
華聚公司(林園廠)	70	155
合計	581	4,562

註：台氣、華聚自 2020~2022 年連續三年無承攬商事故。

2022年職業安全衛生委員會研討議題綱要

01. 安全工時獎勵辦法修訂
02. 公共危險物品安全管理事項
03. 防止貯存系統污染地下水體設施及監測設備設置管理辦法
04. 承攬管理新增規定
05. 新增承攬商 AI 人臉辨識系統
06. 「USIG 安環即時通」通報平台
07. 安全刀具評估請購
08. 柴油桶改善
09. 廠內車輛車速過快議題
10. 砂輪裁切機與護罩連動安全裝置議題
11. 請購研磨機、研磨輪，應請購有 TS 合格標章
12. 工傷事故狀況通報議題
13. 害辨識卡 H-CARD 製作說明
14. 消防管線閥鎖頭更換
15. 廠房內騎腳踏議題
16. 無事故單位主管獎勵議題
17. 不安全作業場所議題
18. 檢測人員取樣議題
19. 新進人員操作機台議題
20. 相關法規變更議題
21. 電動堆高機議題
22. 教育訓練紀錄議題
23. ISO 內稽人員培訓

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2022各廠緊急演練次數及人次表)。主要目的在加強人員對緊急狀況之應變能力、釐定正確之處理程序、熟練安全防護器材之使用方法，並提供災變發生時適時的行動指南，以確保人員、環境安全及工廠運轉正常，將意外事故所可能引發之災害損失減少至最低程度。



華夏及台氣公司榮獲「TRCA 2021 年 VCM 聯防組織線上沙盤推演」- 第 3 名

有鑑於災害防救法與毒性及關注化學物質管理法等相關法令規定，廠商應具備危害預防及緊急應變之能力，中華民國化學工業責任照顧協會 (TRCA) 每年固定辦理實場演練以強化各組應變能力，透過業界自發性推動且不斷改善，以達企業永續經營與國際永續發展目標，並獲得公眾的認可，成為社區的好鄰居。對於表現績優組別 (前 3 名)，於 2022 年 10 月 27 日舉辦「2022 年 TRCA 會暨責任照顧管理研討會」頒贈獎座，以茲鼓勵。

2022 年各廠緊急演練統計

公司別	舉辦場次	參與人次
華夏公司 (頭份廠)	37	692
台氣公司 (林園廠)	9	177
華聚公司 (林園廠)	4	14
合計	50	883

訓練課程名稱、人次、小時：

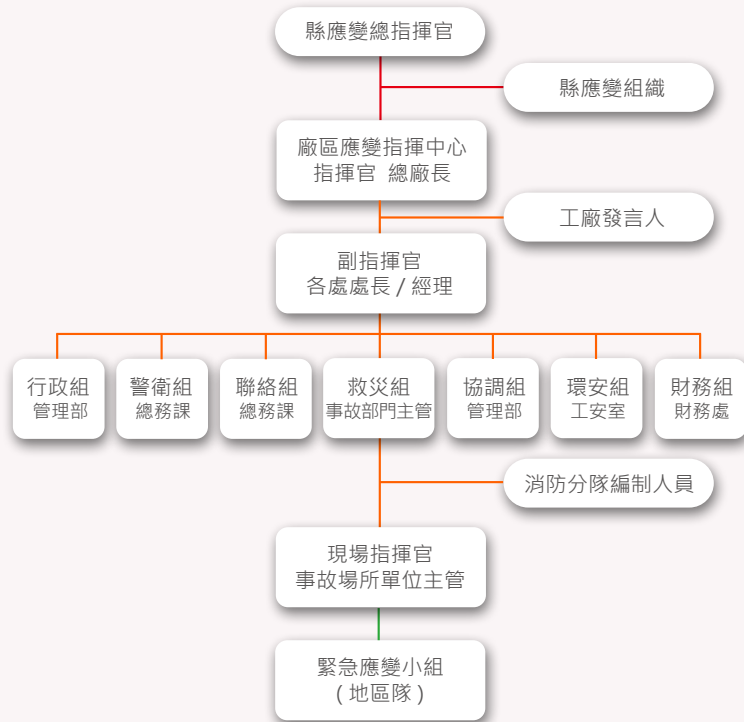
課程名稱	人次 / 時數	性別	主管	非主管	合計
自衛消防編組訓練、緊急應變演練、製程安全、安全衛生教育訓練、操作安全、消防宣導...等	人次	男	867	2,778	3,645
		女	13	166	179
	人次合計		880	2,944	3,824
	時數	男	3,138.0	11,145.0	14,283.0
		女	39.5	636.0	675.5
	時數合計		3,177.5	11,781.0	14,958.5

男性平均工安訓練時數：17.6 小時、女性平均工安訓練時數：7.9 小時

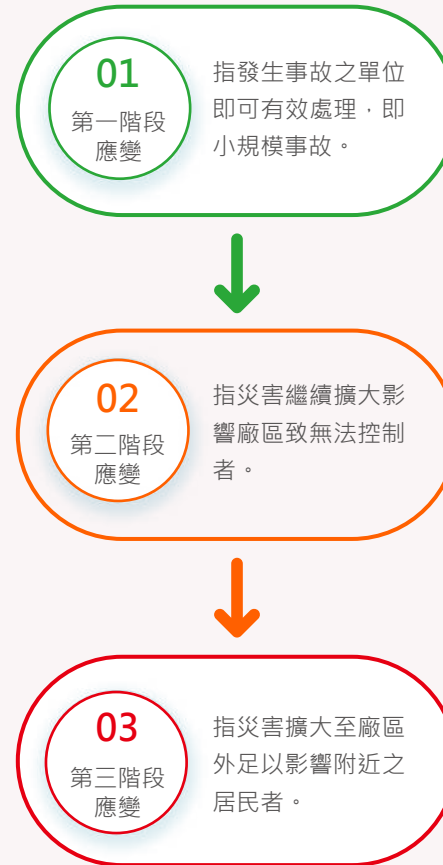
緊急應變處理流程及實施各階段緊急應變程序

1. 緊急應變組織架構

- 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)



2. 緊急應變處理流程



3. 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

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。



華夏緊急演練 (室外實驗演練)



華夏緊急演練 (室內上課及排演)

台氣：針對各製程危害特性，定期每半年每班次舉辦及每年無預警抽測假日夜間緊急應變演練。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。



台氣緊急演練



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。



華聚緊急演練

6.4.6 製程安全管理 ▶ (GRI 2-8、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。

2022年完成CMMS建置

2022 年已完成 CMMS 之建置，共計 12 個模組，包括 1. 設備管理模組、2. 維修工單模組、3. 人員管理模組、4. 編碼維護模組、5. 保養排程模組、6. 檢查管理模組、7. 停爐管理模組、8. 備品管理模組、9. 採購管理模組、10. 報表模組、11.FMECA 模組、12.KPI 模組；期透過技術導入，優化設備的管理及維護，以降低因設備異常造成之損失及災害發生。

精進計劃項目

其內容包含：事故調查、動火許可、承攬商管理、商業機密及緊急應變等程序文件之優化；建置員工個人之訓練計畫；落實啟動前安全檢查；確實執行廠內變更管理作業；執行 LOPA 之分析；設備分級 (SCE)、設備 PM/PDM 計畫持續改善檢討、RBI 分析 / 腐蝕環路之建置，老化設備之追蹤管理等，上述資料彙總如計劃工作表說明。

2022 年製程安全績效指標如下表：

項目	Code	指標內容	單位	2022 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：0 華聚：0
		製程安全事故率 (PSTIR)	%	華夏：0 台氣：0 華聚：0
		製程安全事故嚴重率 (PSISR)	%	華夏：0 台氣：0 華聚：0
	RT-CH-540a.2	運輸事件數	Number	華夏：0 台氣：0 華聚：0

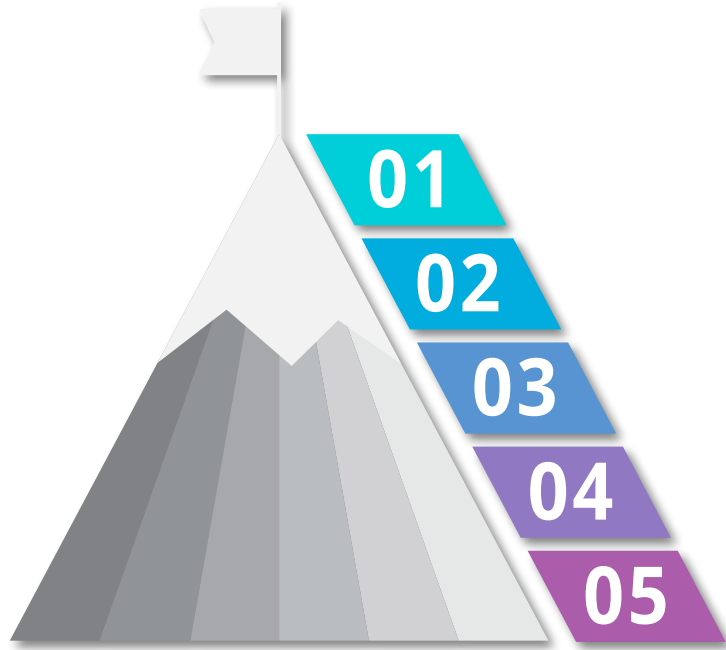
註：

- 製程安全事故統計 (PSIC) 之定義為符合以下 4 個條件者：
 - 與製程相關；
 - 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；
 - 事故地點發生於生產、分配、儲存、公用或試驗工廠等；
 - 任 1 小時內洩漏量超過限值之嚴重的洩漏
- 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)
- 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)
- 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：

計畫工作	說明
程序文件	事故調查、動火許可、承攬商管理、商業機密及緊急應變等程序文件之優化。
教育訓練	依據工作執掌，建置員工個人之訓練計畫。
啟動前安全檢查	廠內新設備或製程單元重大修改設備試車或開車前落實啟動前安全檢查。
製程變更管理	依據廠內製程技術、操作程序、製程設備、防爆區、影響製程的設施、使用之法定危險性機械或設備之變更或修改時，確實執行變更管理之作業。
製程安全評估	針對環境與人員後果嚴重度為 A 級的情境，執行 LOPA 之分析。
追蹤稽查	依據年度稽核計畫，執行廠內內部稽核並追蹤檢討缺失項目。
設備管理	1. 設備清查進行分級，確定廠內 SCE 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。
	4. 老化設備項目之查核與追蹤管理。
防爆電器管理	依據我國防爆電氣規範，建立及重新檢討現行之防爆電器設備。
績效指標程序建立	依據製程安全管理項目，建立各績效指標執行之程序規範。

► 好的依據才會有好的系統



1. ISO 55000~55002 Asset Management
資產管理實務與導入
2. EN 13306 Maintenance terminology
修護名詞定義
3. ISO 14224 Petroleum, petrochemical and natural gas industries --
Collection and exchange of reliability and maintenance data for
equipment
專為石油、化工、和天然氣產業制訂，作為產業間維修資料與可靠度資料
蒐集或交換的基準
4. EN 15341 Maintenance Key Performance Indicators
維修與可靠度指標
5. EN 16646 Maintenance within Asset Management
維護實物資產管理

► 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。

2022 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。
2022 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。
2023 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 年目標 (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 年目標 (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

1 高階主管的承諾與支持



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

2 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，使僱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。2022 年台聚集團舉辦 [PSM 稽核員訓練](#)，領先業界。



3 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。

4 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。

5 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

對華夏的意義及衝擊 ▶ 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。

發展策略 ▶

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。

政策承諾 ▶ 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。

申訴單位 ▶ 儲運課

✓ 推動方案	單位	2022年目標	2022年實績	2023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%	100% ✓	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

🔥 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(含子公司台氣及華聚公司)運輸說明

1. 華夏公司頭份廠 / 華聚公司林園廠：

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

2. 台氣公司林園廠：

原料除乙烯 (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%) 從台氣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、書面及職業安全衛生委員會議運輸安全會議，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。

運輸安全管理及評鑑

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。2022 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 88 件，年底共完成 88 件，改善率 100%。
- 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)，2022 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。
- 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	2020	2021	2022
華夏公司	產品運輸	審查次數	3	3	3
		合格率	100%	100%	100%
台氯公司	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%

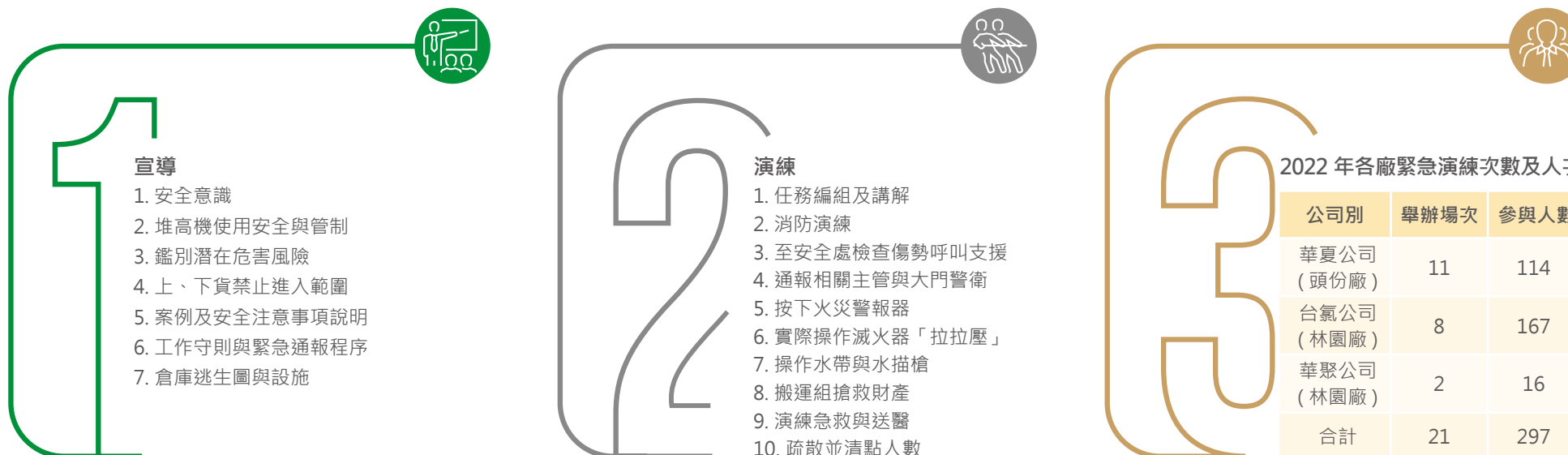
6.5.1 原料、成品運輸安全管理



2022 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)	54	54	100%
台氯公司 (林園廠)	28	28	100%
華聚公司 (林園廠)	6	6	100%
合計	88	88	100%

6.5.2 緊急應變計劃及訓練



▶ 緊急演練及宣導



宣導說明



操作消防設施



承攬商訓練



堆高機安全演練



演練防護衣



呼叫支援並通報

儲運單位與運輸承攬商-環安衛協議組織會議

華夏公司為了降低與運輸承攬商間的儲運作業衝突，成立協議組織，每月安排會議與承攬商開[環安衛協議組織會議]。要求承攬商執行作業時須符合環安衛法規、討論承攬商回饋給廠內的意見，持續要求溝通與討論，以達安全運輸目標。



儲運作業製程安全管理

增設防護系統

以工作者安全、落實確認各項安全防護設施和強化內部稽核為主要改善項目，整合安全作業管理技術，藉由職安衛管理系統 (OSM) 與製程安全理系統 (PSM) 相互搭配結合，採用最新科技技術自動光學檢測與安全影像辨識系統 (AOI)，提升安全作業，減少危害風險與環境逸散污染的問題。



2022年「台聚集團廠區技術交流會」

台聚集團每年舉辦「台聚集團廠區技術交流會」，廠區間透過技術分享、問題研討的交流方式，達到資源共享，提升節能減碳與安全作業的實績。

公司別	華夏公司
獎項說明	榮獲集團技術交流案例 第三名
發表案例	太空包包裝智能改善暨儲運作業製程安全管理
發表人	賴偉鴻廠長

說明：

- 改善動機緣由
因工作者遭輸送帶捲夾事故，進行相關失誤樹分析和製程安全評估危害鑑別，依危害類別提出管理改善方案。
 - 安全管理
落實設備自動點檢及安全防護緊急煞車停止裝置之功能性確認及工作安全分析 JSA，搭配告示牌建置方式，提供作業警告訊息。
 - 健康和環境管理
改善粉塵逸散等相關設備，例如：氣囊膨脹式套夾改善、緩衝槽透氣濾管式集塵機改善等，提供良好的作業環境並以促進工作者健康為目標。
 - 提升管理和經濟績效
再發防止對策：以工作者安全、落實確認各項安全防護設施和強化內部稽核為主要改善項目，整合安全作業管理技術，藉由職安衛管理系統 (OSM) 與製程安全管理系統 (PSM) 相互搭配結合，採用最新科技技術自動光學檢測與安全影像辨識系統 (AOI)，提升安全作業，減少危害風險與環境逸散污染的問題。
- 案例摘要說明，請參閱[交流案例連結](#)。

6.5.3 管線維運計劃

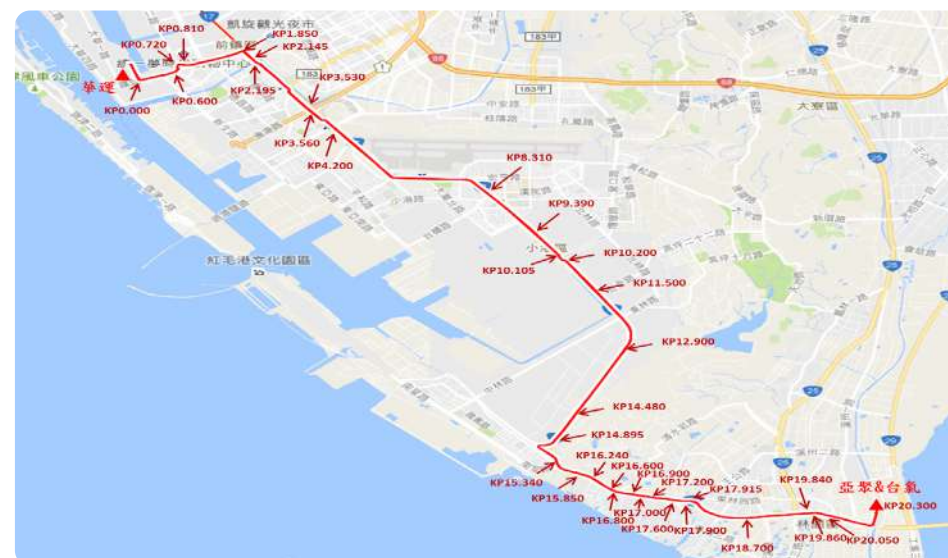
為加強地下管線的運輸安全，更有效管理本公司廠外之地下管線設施，並建立妥善的管理程序，以防止廠區或廠外地下管線因腐蝕或外部單位不當開挖導致破損之潛在災害，並使廠內人員能有相關遵循依據，得採取適當措施降低環境污染及人民生命財產損失，本公司擬定了「既有工業管線維運計畫」，維運計畫內容包括管線安全管理系統、管線資訊管理系統、管線完整性管理計畫、巡管作業、維修保養及檢查、管線操作及控制室管理等。

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。

台氣公司林園廠的長途聯外地下管線有：

從華運倉儲公司藉由長途地下管線輸送乙烯原料至台氣公司林園廠球槽。

管線風險量化等級 / 人口密度圖

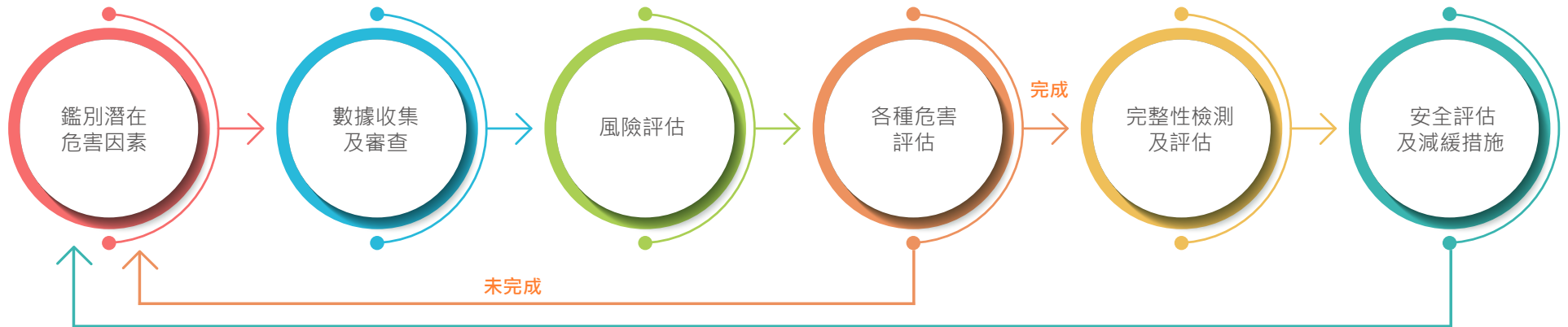


▶ 台氣管線識別步驟



- 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。

▶ 管線維運管理流程圖

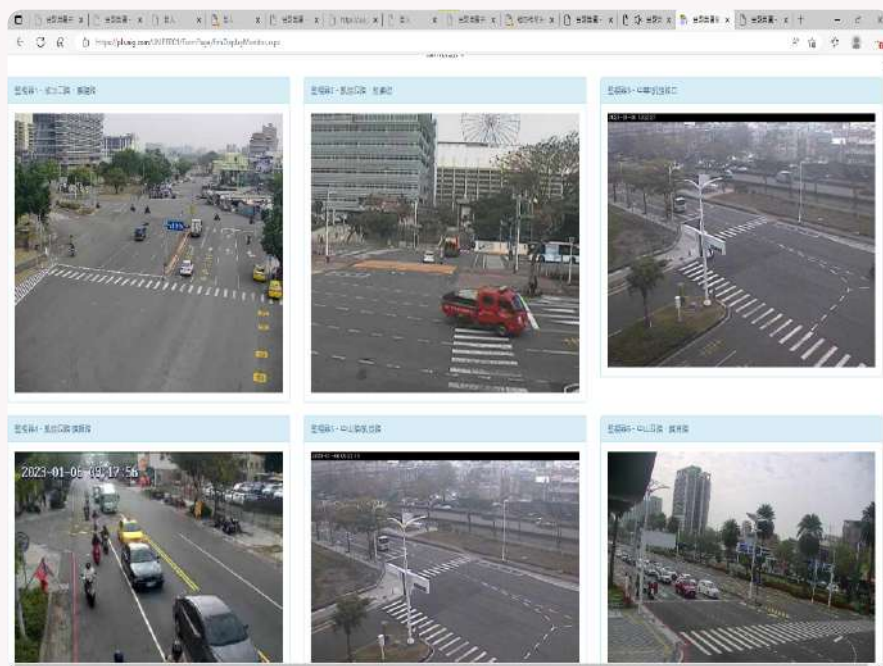


- 台氣公司林園廠採用界接技術，將地下管線路徑上的道路 CCTV 影像傳至台聚集團管線流量監控系統，以達 24 小時監控路徑上的環境變化與道路狀況。

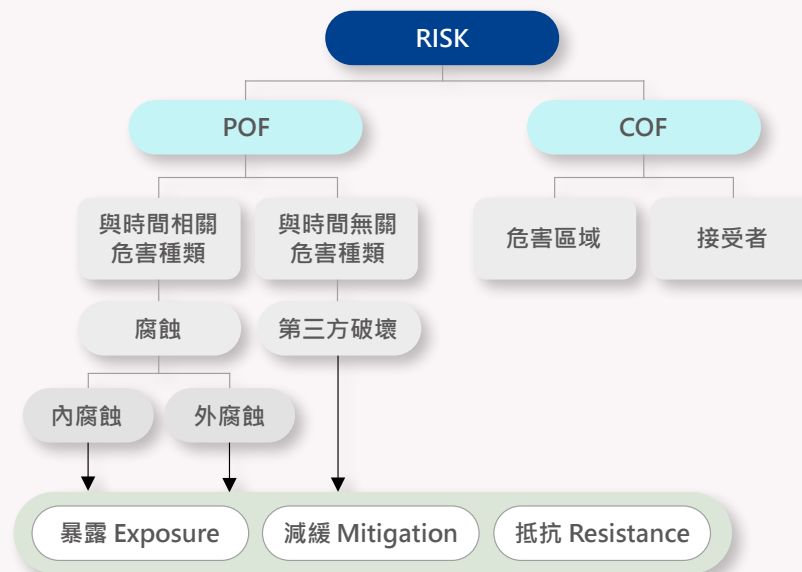
風險評估及因應措施

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，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。

管線路徑道路即時影像的呈現



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%

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，須每年進行洩漏排放模擬測試。（2022 年度排放模擬測試已於 11 月 16 日完成）

既有即時監控系統進行洩漏排放模擬測試



6.6 社會參與

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。



► 2022 年社會公益重點說明



生態保護

淨灘、濕地認養

- 2022 年新冠肺炎疫情趨緩，恢復辦理龍鳳漁港淨灘活動，共動員 202 人，清除廢棄物共計 750 公斤；自 2017 年起，累計參與 814 人次，廢棄物累計清除 2,903 公斤。
- 東興橋濕地認養獲苗栗縣政府頒感謝狀，2022 年贊助 10 萬元，自 2014~2022 年，已經連續認養 9 年，累計金額 90 萬元。

活動說明

- 2022 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 1,361 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。

教育和活動



社區營造及關懷

志工隊掃街

- 自 2010~2022 年累計約 760 人次。

路燈與公園認養

- 連續 13 年累計認養金額 130 萬元、認養路燈 2600 盞，公園認養維護累計達到 748 人次。

愛心社及社區關懷活動

- 2022 年訪問 5 次，12 年累計探訪 102 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，2022 年舉辦第二十屆，累計約 4,200 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。

防疫捐贈

- 2022 年台聚集團 (台聚、亞聚、台達化、台氯、華聚) 為體恤環保局清消人員為防疫工作的辛勞與危險，共同捐贈高雄市環保局 250 套防護衣，以保護為防疫清消的工作人員安全。

關懷員工

- 集團董事長於 2022 年特致贈每位員工金耆平安防護茶，以增強身體免疫力。

「內科千人捐血」活動

- 2022 年 1 月及 8 月舉辦第六、七屆「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：91 人，實際捐血量：135 袋 (250CC/ 袋)。

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](#))。2022 恢復辦理年度淨灘活動，參加人數 202 人(華夏 150 人、台達 52 人)，清除廢棄物共計 750 公斤。



2022 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)	25	15	40	300	370	750

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

華夏公司為守護頭份居民安全，自 2010~2022 年已經連續 13 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 130 萬元及 2600 盞路燈。本公司於 2022 年受邀參加表揚，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 2010~2022 年長達 13 年，每月四次，累計約 748 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。



志工服務隊

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 2010~2022 年累計動員約 760 人次，多年來辦理過社區環境整理、公園養護、街道清掃...等活動。



推廣運動風氣，落實員工健康



2022年第20屆台聚盃網球錦標賽



勞動部長辦公室主任致詞



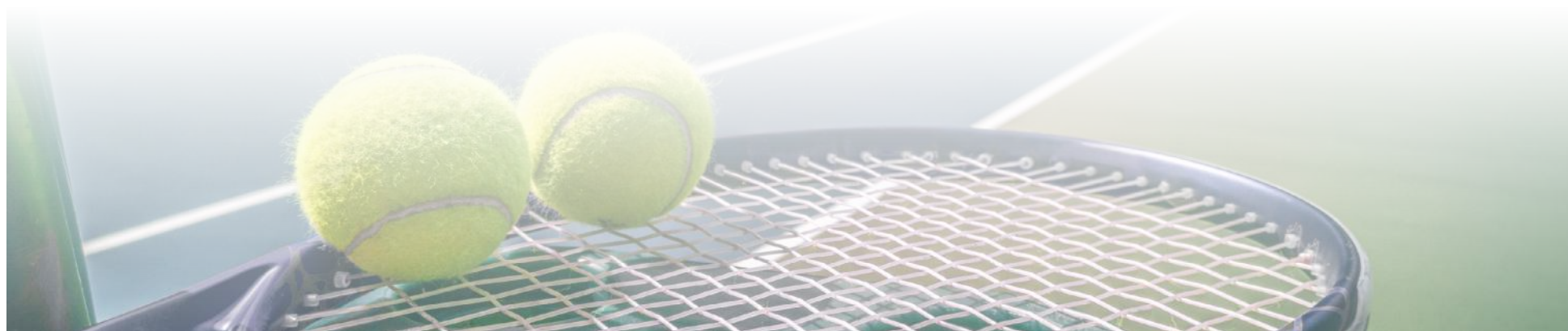
2022年台聚集團(南區五廠)慢速壘球聯誼賽

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2022年已達第二十屆，參與人數約200人，開辦至今累計參加人數超過約4,200人次。

此外，2022年起每年由台氣、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300人次。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...)、客家文化活動與清寒獎助學金等活動，給予設備或活動經費之補助。



職業安全衛生家族

華夏擔任「安衛家族」領頭羊至今已達三年，務任也圓滿完成，勞動部職業安全衛生署為感謝本公司三年來盡心協助輔導事業單位改善工作環境及促進就業計畫，有效預防職業災害及保障勞工安全與健康。為擴大事業單位參與層面及促進經驗分享交流，勞動部職業安全衛生署委託財團法人安全衛生技術中心於2022年11月10日舉辦「數位科技~職業安全衛生永續發展研討會」頒贈感謝狀，以茲鼓勵。苗栗縣政府與勞動部職安署為推廣職業安全健康文化，一起推動企業職業安全工作，於2020年2月19日成立苗栗縣「職業安全衛生家族」大會，由苗栗縣長徐耀昌親臨主持，特別聘請華夏擔任領頭羊，希望發揮「大廠帶小廠」的機制，讓苗栗中小企業職安工作更上一層樓。



防疫捐贈

由於目前新冠肺炎變種病毒擴散力很快，在應對疫情發展上，環保局消毒團隊以極高度嚴謹的態度隨時掌握疫情變化，且身處危險工作環境，不畏辛苦的保護市民朋友的健康，維護安全無虞的市容環境，台聚集團（南部五家公司：台聚、亞聚、台達化林園廠、台氯、華聚）為體恤環保局清消人員為防疫工作的辛勞與危險，共同捐贈高雄市環保局 250 套防護衣，以保護為防疫清消的工作人員安全。

2022.03.02 高雄市環保局感謝台聚集團的公益愛心，由環保局范聖偉機要秘書、孫少秋秘書、黃豐翔工會理事長、鄭裕達工會副理事長等人，親自至亞聚林園廠致謝，並頒發感謝狀。



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，2022 年訪問 5 次，自 2010~2022 年累計探訪約 102 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。

● 聖方濟少女之家



● 頭份市寒冬送暖活動



● 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，2022 年華夏公司退休員工家屬罹癌致經濟陷入困頓，愛心社捐助一萬元協助。



● 創世基金會

華夏愛心社長期捐助創世基金會，愛心於疫情期間也不間斷。創世基金會堅持給這些植物人最妥善的「安養」，不能因為他們沒有知覺，而放棄他們應該享有人的基本權利。愛心社敬邀各位同仁共同發揮愛心並捐助善款共相善舉。



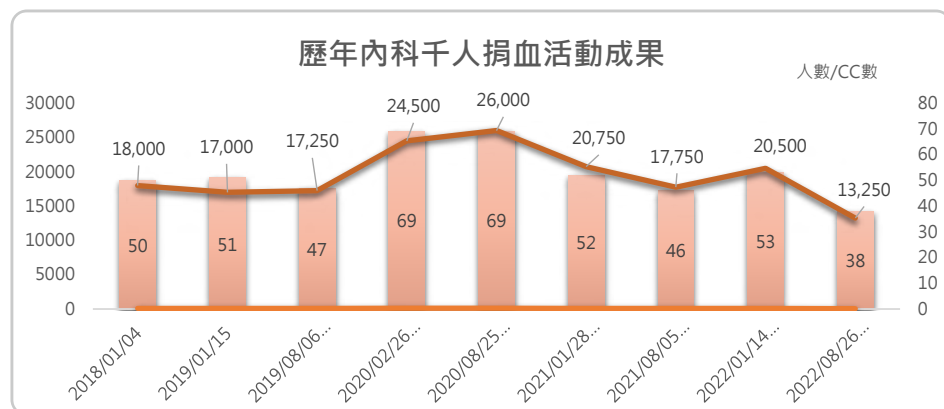
● 協和慈善基金會寒冬送暖

民國 90 年成立的協和慈善基金會，長期熱心從事學生午餐補助、獨居長輩送餐服務、低收入戶寒冬送暖、清寒及急難家庭物資或救助金發放等，熱心公益的善行義舉深獲肯定。在每年農曆春節前夕，協和慈善基金會為關懷弱勢家庭，都會辦理寒冬送暖活動，迄今已連續第 20 年，華夏愛心社長期參加寒冬送暖活動。



「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：



2023 台北科技盃愛地球公益路跑

社團法人台北內湖科技園區發展協會於4月16日舉辦「第三屆台北科技盃愛地球公益路跑活動」，吸引九千名參賽者於大直美堤河濱公園開跑。活動善盡企業社會責任，結合健康、戶外、親子活動、環保及公益理念，不僅增進內科園區員工身心健康，亦將活動收入捐贈給社會弱勢團體。台聚集團踴躍贊助此公益路跑活動，並鼓勵員工攜家帶眷參與同樂，當天總共有55位同仁積極參與，不僅為活動注入更多活力，也展現對公益事業的熱情與企業文化的認同。



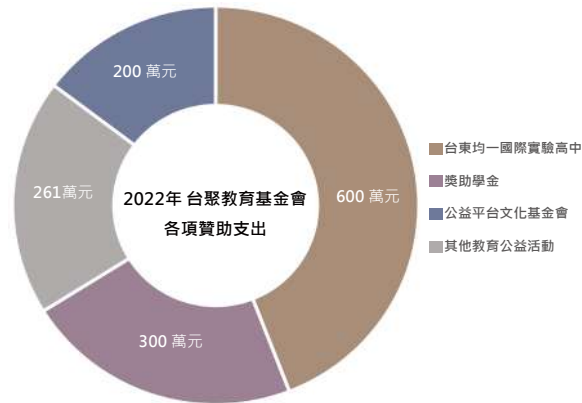
6.6.3 台聚教育基金會

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。

公益活動

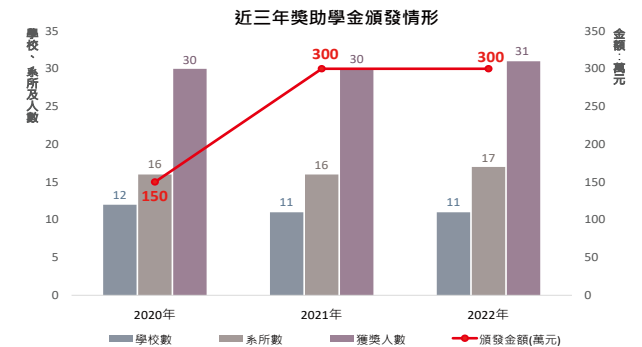
2022 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 1,361 萬元，其中包含頒發獎助學金 300 萬元；贊助公益平台文化基金會 200 萬元及臺東均一國際實驗高中 600 萬元；贊助各項其他教育公益活動 261 萬元。



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 11 年，累計頒發 1,710 萬元獎學金，共有 297 位學生獲獎。

2022 年頒發獎助學金 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 17 個系所共 31 名學生，計有博士班 10 名、碩士班 16 名、大學部 5 名，其中具清寒身分者 23 名。為勉勵得獎同學，於 2022 年 12 月 9 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。



【亞太新聞網】2023.03.25

善耕 365 公益媒合平台所舉辦《2023 來聽我唱》音樂會

不挑學生 只為興趣而唱 苗栗縣頭份國中合唱團站上舞台

苗栗縣頭份國中於 110 年成立合唱團，取名「哈慕尼」，來自英文單字 (Harmony)「和諧」之意，堅持「不挑人、不比賽」的宗旨來鼓勵學生學習。合唱團將於 4 月登上善耕 365 公益媒合平台所舉辦《2023 來聽我唱》音樂會，期待將來自頭份的合唱與故事，藉由彼此的歌聲帶給每一位觀眾。

校長鍾萬煌說，哈慕尼合唱團受到台聚教育基金會吳董事長的支持，挹注資源，在善耕 365 基金會的協助，讓學生有多元展能的機會。看著學生穿上禮服，勇敢站在舞台，展現自信，唱出和諧的歌聲時，自己都會受到感動。

指揮朱育慶老師說，為了讓每一個想唱的學生都不會被拒絕，更不會為了要擁有合唱比賽首獎的榮耀，而抹煞學生快樂學習的機會。因此不挑選團員、不為比賽而唱，只是單純想給孩子們發揮歌唱的舞台，讓孩子們嘗試挑戰自我，獲得更多的自信。練唱歌曲也多元，有國語、閩南、客家、英語等，藉由學習不同語言的歌曲，讓學生對族群有多一點的認識及了解。



頭份國中哈慕尼合唱團登上舞台，校長鍾萬煌（前排右 3）感謝指揮朱育慶（前排右 5）及伴奏王幸仙（前排左 3）的指導並與團員鼓勵。

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 210 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 22 位學生選擇出國就學，隨著疫情趨緩，也因為有了更多學長姐經驗分享及鼓舞，學生開始對出國讀書有更多思考及準備，也包括更多認真精進英文能力，2022 年學生出國人數略微增加，共計 7 名。



小學部華福福教育，高年級學生參加「面山學校-嘉豐農險記-2天1夜營隊課程」



高中部「創意學群課程」讓學生在「試探、啟發、成就」的過程中，更認識自己



中學部「創意學群-國際餐旅」組學生協助籌備感恩餐會



中學部同學畢業專題報告，是二年來「自主學習」的成果發表

贊助其他教育公益

2022 年其他教育公益項目之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、螢光教育協會、雲門文化藝術基金會、以及台東藍海生活節。

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，並且提供「關懷輔導」。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 千位學生。

2. 財團法人為台灣而教教育基金會 (Teach for Taiwan)：

成立於 2013 年，為致力解決「教育不平等」的非營利組織，期望為每一個孩子創造平等的教育機會。TFT 透過培訓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 年累計至今，TFT 已送出 300 位優質人才投入偏鄉，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. 社團法人螢光教育協會：

於 2019 年成立，以長期入校陪伴計劃作為起點，走進全台各縣市包含離島超過 230 個學校單位與區域團體，陪伴學校解決問題並找到發展優勢。並於 2022 年起推動「無教師證代理教師支持計畫」，以台東作為起點，藉由「夥伴教師」陪伴代理教師，依據狀況與需求，提供相應之引導與協助。

4. 雲門文化藝術基金會：

是以「創作、展演、推廣舞蹈及其他藝文活動，促進文化發展與國際交流」為宗旨的民間非營利事業機構。除了長年推動國內外展演，豐厚台灣與全球文化生活，更致力推動淡水社區的藝術教育與居民藝文活動。

5. 藍海生活節：

是臺東縣政府於 2022 年首次推出屬於台東的全新海洋文化交流活動，於 9 月 17 日至 9 月 25 日連續兩個周末舉辦，以慢遊、慢活為核心概念，在杉原灣、活水湖、金樽及綠島推出沉浸式海洋遊憩生態體驗，並結合南島海洋文化，提供海洋文化研習教育講座及支架大洋舟體驗，讓更多民眾了解南島海洋文化，逐步開啟臺東海憩發展與國際接軌的橋樑。

- 財團法人為台灣而教教育基金會之照片 (螢光教育協會無合適可提供之照片)

