

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)



女性

83人 / **10%**



平均年齡

46歲



平均年資

18年



平均薪資

961千元



平均中位

907千元



專科以上學歷佔比

60%



男性

746人 / **90%**

人力

員工人數：

全體員工人數共 829 人，男性 746 人（佔 90%），女性 83 人（佔 10%）。員工有 821（佔 99%）聘用自台灣本國，因工作需求有 8 人（佔 1%）聘用自外籍（泰國）。

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 4 人及外籍移工 8 人簽訂定期契約（共 12 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：

2024 年華夏公司（含子公司台氣及華聚公司，不含海外轉投資公司，100% 在台灣生產，本章節以下皆同）。

為照顧到弱勢族群的就業機會，2024 年僱有 12 位身心障礙人士，佔本公司總人數的 1.4%，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](#)）

公益活動

社會參與（詳 [6.6 章節](#)）

註：第 6.1~6.3 章節包含華夏、台氣、華聚、寰靖等公司。

6.1 人力結構 (GRI 2-1、2-7、405-1)

本章所揭露之人力結構資訊，統計範圍涵蓋台灣地區實際聘僱人力，包含全職與約聘人員。鑑於海外子公司資料取得不易，且部分單位無實際營運或未設員工編制（如 CGA、中山廠、BVI 等），故 2024 年度人力統計未納入未納入海外地區人員資訊。

2024年人力結構統計

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	高階主管	8	1%	0	0%	8	1%
	中階主管	67	9%	6	7%	73	9%
	基層主管	83	11%	1	1%	84	10%
	一般員工	588	79%	76	92%	664	80%
地點	台灣	746	100%	83	100%	829	100%
雇用類型	無固定期限或永久合約						
	全職人員	735	98%	82	99%	817	99%
	固定期限或臨時合約						
	約聘人員	11	2%	1	1%	12	1%
員工總人數包含：全職人員 + 約聘人員						829	

2024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，2024 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 60%。本公司為使產業傳承延續，與學校產學合作培育專業人才。

2024年工作地區統計表



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 2024 年 12 月 31 日。

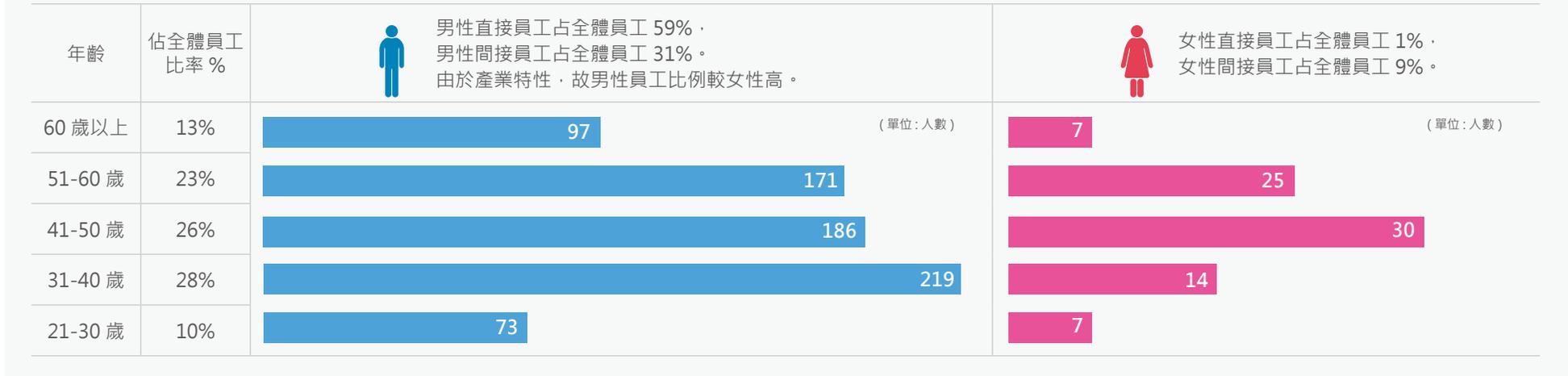
註 3：本公司雇用身心障礙者人數 (12 人)，佔本公司總人數的 1.4%，優於「身心障礙者權益保障法」規定應雇用的 1% 員工比率。

註 4：統計範圍包含台灣地區全職與約聘人員，不含海外子公司 (CGA、中山廠、BVI)。

註 5：近三年人力統計 (2024 年、2023 年、2022 年) 之員工人數均無顯著波動。

註 6：主管定義說明：高階主管：總廠長 / 處長以上
中階主管：課長 / 主任 / 副理 / 經理 / 副廠長 / 廠長
基層主管：領班主管 / 值班主管 / 領有主管津貼人員

人力結構



依職務統計



- ◆ 高階主管：8 人
- ◆ 中階主管：67 人
- ◆ 基層主管：83 人
- ◆ 一般員工：588 人



- ◆ 高階主管：0 人
- ◆ 中階主管：6 人
- ◆ 基層主管：1 人
- ◆ 一般員工：76 人

註 1：主管定義請參考人力結構統計之註解說明。
註 2：華夏公司女性主管占比：4.24%。

2024年依職務別統計



6.2 人才吸引與留任 (GRI -3-3、401-1)

重大議題：人才吸引與留任 主對應 SDG 8.5、SDG 4.4、8.2、8.3、8.7、8.8 為輔



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。
影響的對象：員工、社區居民。



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



SASB指標

--

指標項目	單位	2024 年目標	2024 年實績	2025 年目標	2027 年目標	2030 年目標
員工離職率	%	≤ 2.90	2.90	≤ 2.80	≤ 2.80	≤ 2.70

註：不含退休、死亡離職員工及固定期限或臨時合約之員工。

本公司為吸引並穩定人才，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。



超過目標 達成 部份達成 未達成

6.2.1 任用與離職

人才招募

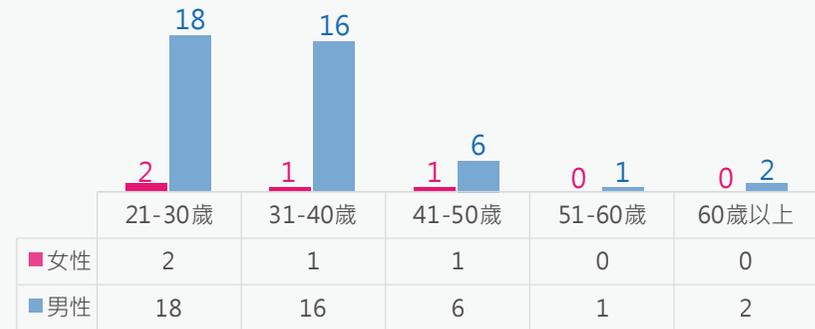
華夏公司基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，先以集團內部招募與輪調為優先考量，另對外進行招募，徵才方式為人力網站、就業服務站等途徑，若屬頭份或高雄廠區之職缺，必定以招募社區人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。華夏公司與員工間所訂定之勞動條件皆遵循當地法令之規定，包括最低薪資、工作時數、加班費、勞保、健保及資遣費/退休金給付等，並提供團保及各項員工福利。華夏公司2024年雇用的新進人員共47人，佔全體員工之比率為5.67%，依性別、年齡分佈：

新進員工三年比較

地區	年齡 / 性別	2022		2023		2024	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣	21-30 歲	18	3	13	4	18	2
	31-40 歲	16	4	19	4	16	1
	41-50 歲	7	0	4	0	6	1
	51-60 歲	0	0	0	0	1	0
	60 歲以上	3	0	2	0	2	0
	新進員工小計	44	7	38	8	43	4
員工總數		896		859		829	
新進員工佔比		5.69%		5.36%		5.67%	

註 1：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。
註 2：員工資料截至 2024 年 12 月 31 日。

2024年新進人員統計



人才流動

2024年華夏公司離職人數共24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2.9%。為使公司降低人才流失率，人事單位訂定離職率目標低於2.9%(不含退休/死亡或契約期滿離職)，為公司留住人才。

2022~2024人才離職之佔比

項目	2022	2023	2024
離職員工(不含退休/死亡或契約期滿員工)	19	24	24
員工總數	896	859	829
離職員工佔總員工比率	2.12%	2.79%	2.90%

註：2022~2024年離職員工(含退休/死亡或契約期滿)分別63、66人、74人，2024年離職員工佔全體員工8.9%，與2023年相較下增加1.2%。

2024年離職員工依年齡、性別分佈



6.2.2 薪資與福利 (GRI 201-3、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(2024年員工薪資之平均調幅約為3.08%)，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

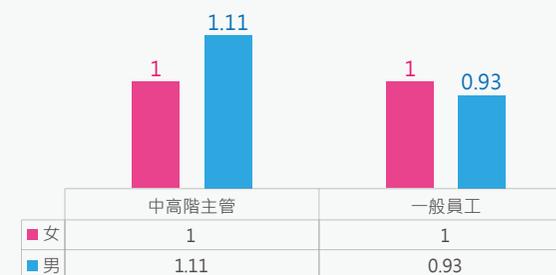
◆ 依上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條第一項第四款規定之上市公司，應揭露如下：

項目	內容	2022 年	2023 年	2024 年	與 2023 年 差異
1	非擔任主管職務之全時員工人數	661	641	613	-28
2	非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(年薪 / 千元)	942	949	961	12
3	非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(年薪 / 千元)	904	906	907	1

註 1：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。

註 2：[非擔任主管職務之全時員工薪資] 路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊]。

2024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 2：2024 年起中高階主管為課長級以上主管。

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

本公司員工酬勞制度在公司章程中已訂定「員工酬勞不低於當年度獲利百分之一，但尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。」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

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、頭份總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。

2024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	58	6	64
	當年度實際使用育嬰留職停薪人數	3	1	4
復職狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職且復職人數	2	1	3
	B) 當年度育嬰留職停薪實際應復職人數	3	1	4
	復職率 = A/B	67%	100%	75%
留任狀況	C) 前一年度復職後十二個月仍在職人數	1	2	3
	D) 前一年度實際復職人數	1	2	3
	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 46.3 歲，故生育人數偏低，2024 年申請育嬰補助共 26 人，總計新台幣 26 萬元。

2024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2024年底員工退職後福利(請參見年度財報)。

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，每年經核算後，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



本集團人力資源處於2023年8月執行集團各公司職員員工意見調查，期望透過全面的調查來瞭解員工對於公司管理運作的看法，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，滿意度面向包括主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營等、組織承諾等8個構面。華夏公司填答率95%，較上次增加15%。整體滿意度達4.62分(最高6分)，較上次減少0.14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。下一次調查時間預計於2025年9月執行。

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、永續經營、組織承諾等 8 大構面，包含 28 個中向度，共 60 題。		
調查人數	220 人	18 人	79 人
回收率	95%	100%	100%
整體滿意度(註)	4.64	4.88	4.51

調查結果

- ◆ 整體在「永續經營」、「同事」、「組織承諾」滿意度分數最高
- ◆ 整體在「報酬」、「發展」、「主管」滿意度分數最低

提升改善方案

2023 年永續報告書內容，就 2023 年員工意見調查之後續改善方案：
針對 2023 年調查中滿意度相較偏低的「薪酬」、「發展」、「主管」等面向，已於 2024 年展開下列改善措施，並預計於 2025 年 9 月再次進行員工意見調查：

1. 進行關鍵人才的養成與接班梯隊的建立。
2. 新進人員起薪及主管職務津貼檢討：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「跨團隊協作」、「關鍵人才識別術」、「部屬培育人才發展規劃設計」與「溝通與人際關係」等課程。
4. 持續關注薪資結構的市場競爭力，同時也積極強化福利措施，例如導入 EAP 員工協助方案，提升同仁身心健康與整體滿意度。

註：最低 1 分，最高 6 分。

工作環境的改善

華夏公司自1964年成立以來，歷經多年穩健運作，累積深厚企業文化。為提供同仁更優質的工作環境，公司持續推動廠區整體環境與設備規劃，致力打造一個安全、健康且富有人情溫度的職場環境，展現對員工福祉的承諾。

華夏頭份總廠

2024 年目標：原料製造部工作環境改善

改善專案：#2 鍋爐控制室噪音改善

完成時間：2024 年 12 月

專案費用：約 48.5 萬

專案說明：由於 #2 鍋爐啟動時產生持續性噪音，影響工作環境品質，故實施噪音防制工程（如設置隔音牆）。改善前噪音值為 85.8 分貝，改善後降至 65 分貝，明顯優於法規標準，有效提升作業舒適度與安全性。



改善效益和影響力及總結說明：

以上三廠皆已達成 2024 年規劃目標，本公司秉持對員工健康、安全與環境永續的承諾，持續推動職場環境優化與作業安全強化。

透過系統性性規劃與逐年執行的各項改善專案，包括針對高風險設備設施增設安全動線、強化應變作業動線規劃，以及優化員工操作便利性與緊急應變效率等措施，積極降低作業風險，健全預防管理機制，確保工作場所安全穩定。

不僅提升設備運行效能與維護效率，更強化員工健康保障與職場舒適度。藉由落實各項職安行動計畫，公司持續朝向「零工安事故」的永續目標邁進，展現企業在社會責任與永續發展上的實踐力。

台氟林園廠

改善專案：V-6204 增設走梯

完成時間：2024 年 12 月

專案費用：約 150 萬

專案說明：37 區 V-6204 為高風險設備，現有護籠爬梯不利於人員穿戴 A/B 級 SCBA 防護裝備時執行緊急搶救作業，恐影響應變效率及人員安全。為改善作業環境並降低生命安全風險，規劃增設走梯設施。此改善將有效提升緊急應變的可行性與安全性，強化員工健康與生命保障。



華聚林園廠

改善專案：乾燥區新增 3 座工作平台

完成時間：2025 年 3 月

專案費用：300 萬

專案說明：為提升作業安全與設備壽命，定期進行巡檢與改善作業。本次於乾燥區新增 3 座工作平台，並汰換老舊設備，包含新增工作梯、加裝反光貼，提升夜間行走安全，有效降低摔傷風險。另完成 1,300 區除鏽與底漆施工、鋼構防水泥補強、設備基座補強等工程，強化整體結構耐用性。



2024 Vinyl Chain各項活動

◆ 新春團拜



◆ 慶生會



◆ 林園廠模範勞工表揚



◆ 年終尾牙餐會



◆ 林園廠慶生暨感恩茶會



◆ 頭份總廠模範勞工表揚



◆ 中秋晚會



◆ 林園廠婦女節餐會



◆ 舉辦泰國移工潑水節活動



6.2.3 人權與保障 ▶ (GRI 404-2)

人權政策

為善盡企業社會責任並落實人權保障，實現人權普世價值，本公司參考【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，於 2018 年 3 月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，並提供安全健康之工作環境，使公司同仁獲得合理與有尊嚴的對待與照顧。

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：



人權議題牽涉不同業務部門與單位，透過人資處針對不同的影響對象與人權議題，進行人權盡職調查與風險管理的作業。

◆ 華夏公司 2024 年舉辦促進人權保障相關訓練的參與課程。詳如[網頁說明](#)。



華夏海灣塑膠股份有限公司 人權政策與管理方案

【人權政策】

為善盡企業社會責任並落實人權保障，茲參考國際人權法典 (International Bill of Rights) 與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利的宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，制定適用於本公司及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。

【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。

【人權關注事項與做法】

提供安全與健康的工作環境

本公司已通過 ISO 14001(環境管理系統)、OHSAS 18001(職業康和安全管理系統)及 ISO 14064-1 之審核及驗證，提供公司員工安全之工作環境。

本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。

杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等

本公司於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於職工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或其他的歧視等因素為由而有不公平的對待。

禁用童工

為確保遵守企業社會責任及道德規範，本公司於員工工作規則明訂，不雇用童工，截至 2019 年 8 月底止，職工總人數共 736 人，童工人數為 0。

禁止強迫勞動

本公司對於職工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。

身心健康與工作平衡

- 公司提供場地或贊助經費，鼓勵員工參與健康活動，員工自組社團，透過社團活動凝聚同仁的情感。
- 舉辦尾牙、中秋晚會、猜燈謎等活動調劑員工身心與凝聚向心力外，公司並設置運動及健身設備，供員工工作之餘使用。

人權保障訓練作法

- **新人訓練**-到職時即要求須上線進行相關法遵宣導，內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇及健康與安全工作環境
- **預防職場暴力**-透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助並合理避免職場不法侵害之發生，並揭露申訴專線，以打造友善之工作環境。
- **職業安全系列訓練**-年度教育內容包含：安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變、急救人員訓練等。
- **誠信道德宣導**-從日常行為與道德標準進行教育與宣導，以期提供一個健康正面的職場文化。

申訴制度

- 本公司設有暢通之申訴管道，同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向各級主管、人力資源處提出申訴。另為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵件。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身份之相關資料，以保障申訴人。

林漢福
副董事長兼總經理
2019年9月26日



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

依據本公司「人權政策執行方案」進行風險辨識後，本年度納入人權議題共 14 項，其中重大關注議題之人權管理項目計 9 項（請點選[連結](#)參見）；經執行減緩措施及衝擊補償措施如下；本年無重大違法情事，將持續進行人權相關教育訓練，人權訓練相關內容請參見[公司網站](#)。

人權管理項目的減緩及補償措施

議題	減緩措施	補償措施	衝擊補償實施比例 (%)	成果
工時過長	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢視，並落實執行。 2. 透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間。 3. 系統每日發送上下班讀卡超時提醒，除提醒員工正常上下班時間及延長工作時間之規定並確認延時下班是否加班，若加班則可選擇發給加班費或補休。 4. 定期檢視各單位之加班情形。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工若發生加班事實，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。 4. 了解同仁工作負荷及工時過長原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。 	100%	由系統每日確認超時原因，若發生工時過長衝擊，將依補償措施發給應有之加班費或補休，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，2024 年各公司會員人數統計如表統計表。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。

2024 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	607	576	595
台氣公司	157	138	157
華聚公司	40	36	40

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 17 名。

◆ 未加入工會：

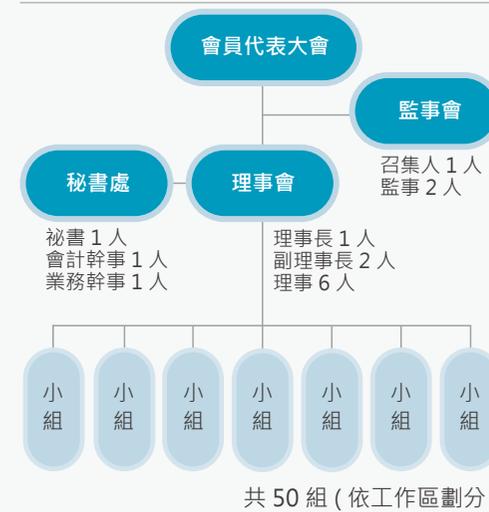
(1) 華夏公司頭份職員 2 名、台北職員 17 名、頭份契約人員 12 名，共 31 名。

(2) 台氣公司台北職員 5 名、林園廠有 14 名員工，共計 19 名。

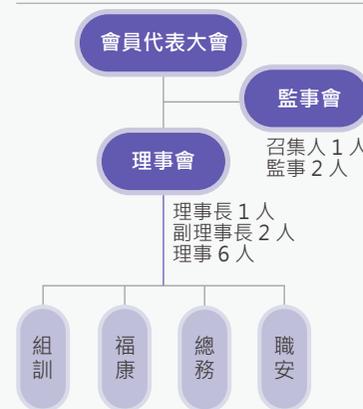
(3) 華聚 4 名。

(4) 襄靖公司未成立工會。

華夏公司企業工會組織圖



台氣公司企業工會組織圖



華聚公司企業工會組織圖



員工協助方案

台聚集團重視員工的身心健康與整體福祉，精心規劃並導入「員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)」，提供全方位、溫暖且可信賴的支持服務。為協助員工因應工作與生活中可能面臨的壓力與挑戰，集團設置專業諮詢管道，員工可透過電話、電子郵件、LINE 等方式，獲得合格心理師一對一的專業協談。本方案強調保密原則，協助員工釐清問題、紓解壓力、提升因應能力與心理韌性，進而促進職場健康與幸福感，營造友善且具關懷的工作環境。我們深信，透過此一全方位支持系統，不僅有助於員工在工作與生活之間取得平衡，也能激發潛能，提升整體組織的凝聚力與永續競爭力。



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，2024 年無接獲申訴案件。



6.3 人才發展與培育 (GRI 3-3、404-1、404-2、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。

追蹤議題：人才發展與培育
主對應 SDG 4.4、SDG 8.5、4.5 為輔

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。影響的對象：員工、社區居民。

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

SASB指標

--

指標項目	單位	2024 年目標	2024 年實績	2025 年目標	2027 年目標	2030 年目標
提升訓練開課	場次	180	377	200	220	250

超過目標 達成 部份達成 未達成

訓練體系

職前訓練

新人訓練

在職訓練

專技訓練

管理訓練

送外訓練

安環訓練

工作教導

員工進修

E化教材

數位通識課程

- ◆ 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，於2022年導入育碁數位科技訓練平台進行整合職能、發展地圖、學習管理與行動績效支援等四大系統。並引進天下創新學院供員工線上與行動學習。

2024 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	2024	
	男	女
課程分類		
管理_平均訓練小時	3.9	0.9
品管_平均訓練小時	0.5	0.2
技術_平均訓練小時	4.6	0.4
安環_平均訓練小時	15.2	0.9
人次合計	6,441	769
時數合計	20,038.5	1,994.0
每人平均訓練小時	26.6	
員工總數	829	

近三年職涯能力發展培訓統計

年度	總人次	訓練時數 (小時)
2022	6,279	23,264.5
2023	6,700	21,666.5
2024	5,301	22,032.5

核心訓練類別



6.3.2 訓練績效

2024年華夏公司員工訓練總時數達22,032.5小時，平均每人訓練時數為26.6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。

2024 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	6.0	0	0.0
技術	147	772.5	14	61.5
工程	841	3,664.5	12	95.0
研發	361	1,154.5	109	475.0
業務	216	488.5	113	251.0
生產	2,819	12,003.5	128	349.0
管理	394	1,949.0	169	762.5
合計	4,761	20,038.5	540	1,994.0

2024 年訓練實績

類別	「技能檢定」證照	安全衛生「結業證書」
人次	62	95



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，2024年亦針對部分重點辦理實體課程，如「成功領導力」、「內部講師訓練」與「關鍵人才識別術」與「部屬培育人才發展規劃設計」等課程。

2024 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)
	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	25.5	149	62.6	5	26.7	154	2022 年	26.0
直接人員	20.7	415	137.4	6	22.4	421	2023 年	25.2
間接人員	41.9	182	11.9	72	33.4	254	2024 年	26.6
平均時數 / 員工人數	26.9	746	24.0	83	26.6	829	三年平均	25.9

註：主管定義請參考人力結構統計之註解說明。



2024/04/23 成功領導力



2024/09/26 內部講師訓練



2024/05/30 關鍵人才識別術

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，2024 年華夏公司共獲勞動部勞動力發展署補助人次為 258 人次，課程總時數 125 小時。(請參見附件說明)

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2024年員工接受績效考核之比率達98%。

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。
- ◆ 2023 年度中高階主管 (含高階經理人) ESG 項目納入 KPI 指標執行率 100%。
- ◆ 2024 年度全部主管 ESG 項目納入 KPI 指標執行率 100%。

2024 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	143	142	99%	5	5	100%
直接人員	421	410	97%	6	5	83%
間接人員	182	182	100%	72	72	100%

備註

1. 考核資料期間：2024/01/01-2024/12/31，員工人數以 2024/12/31 為截止日。
2. 總人員 829 人，實際考核 816 人，未參與考核 13 人，說明如下：
 - (1) 頭份：13 位 (董事長 1 人、約聘人員 12 人)
 - (2) 台氣：0 位
 - (3) 華聚：0 位
 - (4) 寰靖：0 位
3. 主管定義請參考人力結構統計之註解說明。

2024 年模範勞工表揚



頭份總廠



林園廠

6.4 安全的健康職場 (GRI 2-8、3-3、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。

重大議題：安全的健康職場
主對應 SDG 3.9、SDG 8.8 為輔

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。影響對象：員工、社區居民、政府機關、供應商/承攬商、投資人。

政策承諾

零災害、零失能傷害事故。

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。

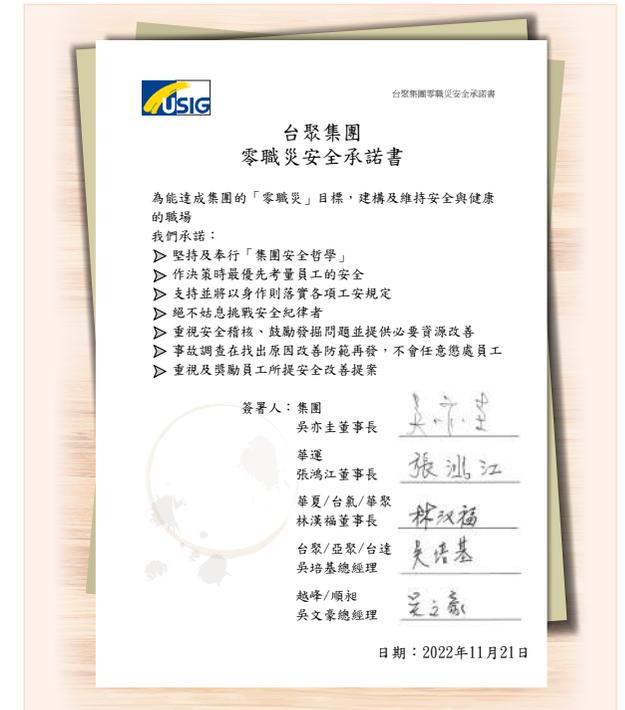
SASB指標

- ◆ RT-CH-320a.1 ◆ RT-CH-320a.2
- ◆ RT-CH-540a.1 ◆ RT-CH-540a.2

申訴單位

工安室

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。

指標項目	單位	2024 年目標	2024 年實績	2025 年目標	2027 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 (FR)	0	0	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 (SR)	0	0	0	0	0

詳：2024 年華夏、台氣、華聚、寰靖無發生職業災害。

超過目標 達成 部份達成 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，華夏、台氣、華聚公司分別於2020、2019、2019年通過ISO 45001職安衛管理系統驗證 (驗證證書仍有效中)。寰靖公司 2024 年成立，因業務性質屬非生產性質，風險較低，故未納入 ISO 45001 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)」和氯乙烯及氯氣運作聯防組織，在職業安全、衛生及環保等方面互相觀摩和學習，提升作業人員安全和健康的保障，並且每年定期舉行消防演練及環安衛教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。並於 2023 年開始參與職安署舉辦推動塑膠製品相關傳統產業安全衛生工作環境計畫，進行勞工作業環境的改善，透過不斷的改善，提供更安全、舒適及健康的工作環境，讓勞功能穩定發展。華夏公司並受邀與會分享工作環境成果改善、經營管理及推動整體改善升級之成功經驗。華夏公司各廠員工人數為 1,428 人 (公司員工約 779 人 + 承攬商約 649 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。



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



工作者總數
1,428 人

本公司員工	54.6%
非本公司員工	45.4%

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 (含高風險勞工、中高齡、外籍工作者等)、場所及設施等事項，均依本準則執行之。主要執程序如下：



職業安全災害管理

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。2024 年華夏、台氣、華聚及寰靖無事故發生。華夏公司 2024 年持續進行廠內改善勞工作業環境（勞工作業平台、噪音環境更新）降低滑倒、聽力受損等危害因子和預防再發生。減少職業傷害和疾病的估計成本以及對公司盈利能力工作的估計影響，依照美國 OSHA 安全支付個人傷害評估，依照滑倒所造成（撕裂傷、燒燙傷、骨折）以及作業環境造成（聽力損失）的估計成本對盈利能力的影響，藉由此[估算工具](#)，了解職業傷害和疾病將影響公司盈利。（2024 年華夏公司無工傷賠償費用）

Vinyl Chain 近三年事故統計資料

單位	年度 項目	2022 年	2023 年	2024 年	塑膠及合成橡膠 原料製造業 (行業均值)
		百萬 工時	F.R. (LTIFR)	1.67	
	S.R.	109	72	0	251
	F.S.I	0.42	0.45	0	0.54
次數	LTIR	0.33	0.57	0	-
職業災害人數		3	5	0	-
職業災害比率		0.35%	0.60%	0.00%	-
員工總工作時數		1,789,628.0	1,744,378.0	1,673,867.8	-

註：

- (1) 失能傷害頻率 (FR/LTIFR) = 傷害次數 X 106 / 總工時。(2) 失能傷害嚴重率 (SR) = 傷害日數 X 106 / 總工時。
- (3) 綜合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{[(FR \times SR)/1,000]}$ 。(4) 工傷男女比：男 0%；女 0%。(5) 資料來源：職業災害統計月報表。
- (6) LTIR: 工傷引致損失工時比率 = 傷害次數 X 200,000 / 總工時。(7) 2024 年華夏、台氣、華聚無發生職業災害。
- (8) 職業災害比率計算方式：職災人數 / 員工總人數。(9) 統計包含華夏頭份總廠、台氣林園廠、華聚林園廠。
- (10) 同產業指標依據職安署公布前三年度各行業總合傷害指數。



近三年安全巡視及改善件數統計

公司	華夏 (頭份總廠)			台氣 (林園廠)			華聚 (林園廠)		
	2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
巡視 次數	1,808	820	1,555	1,265	2,160	2,675	376	520	635
缺失 總件數	1,426	978	1,555	441	580	583	23	149	169
已改善 件數	1,426	978	1,543	441	580	583	23	149	169
改善中 件數	0	0	12	0	0	0	0	0	0
改善率	100%	100%	99.2%	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。

2024 年缺勤率統計表

公司別 / 性別	男性	女性
華夏公司 (頭份總廠)	0.25%	0.21%
台氣公司 (林園廠)	0.54%	0.79%
華聚公司 (林園廠)	0.55%	0.00%
寰靖公司	0.54%	0.13%

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 2024 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：2024 年實際上班天數。

2024 年火災事故說明及因應對策

2024 年台氯、華聚及寰靖公司皆無發生任何事故。華夏頭份總廠膠布機廠房發生兩起無傷亡火災事故（11 月 8 日之火警為 10 月 19 日火警後之餘燼復燃），說明如下：

1

事故處理說明

華夏頭份總廠膠布機廠房於 2024 年 10 月 19 日及 11 月 8 日發生火警。事故發生後，本公司立即啟動緊急應變程序，將平日演練之緊急應變措施在此次事件中得以有效執行，廠區人員迅速進行滅火行動並通報消防隊，所幸無造成任何人員傷亡。

2

相關罰款事項

- ◆ 未提供搶救資訊：2024 年 11 月 8 日餘燼復燃，未提供化學品種類、數量、位置配置圖及搶救必要資訊。（違反消防法第 21-1 條第 1 項第 1 款 罰款 60 萬元）
- ◆ 空氣污染：2024 年 11 月 8 日餘燼復燃，產生異味及粒狀污染物，影響鄰近地區空氣品質。（違反空污法第 32 條第 1 項第 1 款、第 3 款 罰款 45 萬元）
- ◆ 衍生稽查 - 防液堤被管線貫穿：卸車台東側油槽區防液堤被管線貫穿，損害防液場結構性能，導致容量小於最大儲槽容量。（違反消防法第 15、42 條 罰款 30 萬元）

註 1：防液堤為油槽區的防護措施。

註 2：火災後經消防檢查，發現場內設施違規，依消防法裁罰 30 萬元，屬後續衍生處分，非本案起火原因，公司已完成改善並強化管理。

3

改善對策

針對上述火災事故，華夏公司已採取以下改善對策：

- ◆ 法規遵循：2024 年修訂工廠管理輔導法及工廠危險物品申報辦法，完成廠內危險物品清點與申報，全面提高保險金額、修訂罰款上限及進行動態申報。
- ◆ 提升消防安全：
 - ◇ 依據已生效的消防安全設備檢修及申報辦法（第 9 條），加強廠內消防安全設備檢查，提前進行檢修，如有缺失立即改善並完成無缺失申報，確保設備功能正常。
 - ◇ 規劃購買大流量移動式消防水砲，提升消防能力。
 - ◇ 每年定期將 A 級防護送外檢驗，確保功能正常。
- ◆ 強化安全教育：本公司持續舉辦消防演練，強化緊急應變能力，加強員工安全意識培訓等學習與預防（全廠每年 2 場，共 8 梯次自衛消防編組訓練）。
- ◆ 落實風險評估：重新檢討停開車 SOP 及熱煤油運作安全，並加強預警監控安全設施，及每年 1 次評估廠房安全風險，針對高風險區域加強管理。
- ◆ 其他改善措施：持續建立及更新公共危險物品 H-CARD 並推動廠內化學雲系統運行，系統化化學品資訊，提供廠區化學品種類、數量、位置平面配置圖及搶救必要資訊，以利即時獲得所需資訊供救災提供，精準制定永續方針。

4

關懷承諾

本公司將持續精進消防安全管理，建立並強化各項長效機制，以確保類似事件不再發生。我們承諾，將消防安全列為公司最高管理優先議題之一，持續投入必要資源，不斷提升消防安全水平。對於本次事故造成之影響，本公司深感不安，並承諾將持續強化環境保護工作，竭力防止類似事件再次發生，以善盡企業社會責任。在此，我們誠摯感謝政府各單位的指導並虛心受教，定會記取教訓，本次事件已於 2024 年 12 月內部公告獎懲相關人員。

近三年火災傷害統計

本公司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，持續加強防火管理、落實消防演練、消防設備檢查及廠內易燃物物質管理，提升員工防火意識。

年度	火災件數	火災傷害人數	火災死亡人數	占比
2022	0	0	0	0%
2023	0	0	0	0%
2024	2	0	0	0%

註：範疇包含華夏頭份總廠、台氣林園廠、華聚林園廠及寰靖公司，其覆蓋率達 100%。占比計算方式：傷亡人數 / 員工總人數。

安全績效指標，統計資料如下：

(百萬工時)

安全績效指標	華夏公司 (頭份總廠)	台氣公司 (林園廠)	華聚公司 (林園廠)	寰靖公司
失能傷害頻率 (FR、LTIFR)	0	0	0	-
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	-
綜合傷害指數 (FSI)	0	0	0	-
職安罰單數	0	0	0	0
緊急應變演練次數	20	8	5	0
教育訓練舉辦次數	21	104	56	32
安全巡視次數	1,555	2,675	635	0
職安衛目標管理方案完成率	100%	100%	100%	-
檢核缺失改善率	99.2%	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%。

近三年安全衛生教育訓練與宣導

年度	華夏 (頭份總廠)		台氣 (林園廠)		華聚 (林園廠)		寰靖公司	
	總人次	訓練時數	總人次	訓練時數	總人次	訓練時數	總人次	訓練時數
2022	2,644	9,062.5	996	4,900.0	184	996.0	-	-
2023	2,089	7,520.5	1,099	4,404.5	211	1,264.5	-	-
2024	2,608	9,617.5	975	3,667.5	175	963.0	44	213.0

註：範疇包含華夏頭份總廠、台氣林園廠、華聚林園廠，其覆蓋率達 100%。

2024 年安全衛生教育訓練與宣導統計表

課程名稱	華夏 (頭份總廠)		台氣 (林園廠)		華聚 (林園廠)		寰靖公司	
	總人次	總時數	總人次	總時數	總人次	總時數	總人次	總時數
製程安全訓練	286	754.5	176	480.5	40	63.5	4	6.0
工安訓練 / 宣導	207	620.5	165	585.0	1	8.0	1	1.0
環保訓練	160	803.0	67	470.0	35	363.5	32	100.0
安全衛生在職教育訓練 (含作業主管在職、回訓等訓練)	1,002	5,006.5	52	416.0	40	297.0	5	87.0
緊急應變演練	540	1,172.0	349	1,375.0	9	18.0	0.0	0.0
自衛消防編組訓練	262	1,048.0	40	160.0	18	72.0	0.0	0.0
消防訓練 / 宣導	17	34.0	12	62.0	13	70.0	0.0	0.0
職場健康促進講座	131	131.0	112	112.0	8	8.0	1	1.0
急救人員與職護相關教育訓練	3	48.0	2	7.0	11	63.0	1	16.0
合計	2,608	9,617.5	975	3,667.5	175	963.0	44	213.0

註：1. 急救與職護人員，三年需上 3 小時訓練課程。

2. 台氣自衛消防編組訓練已於緊急應變演練時一同訓練。

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**(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，2024年本公司健康檢查受檢率達100%，(涵蓋：台北總公司、華夏頭份總廠、台氟林園廠、華聚林園廠及寰靖公司之工作同仁)，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

01. 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，2024年無職業病個案發生。另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。
02. 2024年特殊健康檢查情形如表所示，到檢率達100%，無異常情形。
03. 為照顧員工健康，每年為全體員工增加癌症篩檢檢查：甲型胎兒球蛋白(α -AFP)、癌胚胎抗原(大腸癌)CEA、攝護腺癌(男)、卵巢癌(女)、肺癌等4項。超音波檢查依據員工身體狀況，員工可腹部、甲狀腺、骨盆超音波三選一檢查，費用全由公司負擔，以優於法令精神，提供完善的健康關懷。
04. 2024年實施健康關懷員工共71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。
05. 2024年職場健康講座，舉辦包含長照2.0相關介紹、紓壓活動過負荷與壓力認知、每月健身課程等相關課程宣導或預防。
06. 華夏公司除了為員工投保勞工保險、全民健康保險外，更為每位員工投保團體意外險、團體壽險等(眷屬亦可加保)，讓員工/眷屬享有更完善之保障。(參閱 [CH 6.2.2 員工福利](#))
07. 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，將工作者健檢資料系統化管理，掌握近三年趨勢，並進行分析，追蹤員工健康檢查異常者，實施健康關懷。
08. 公司為因應中高齡可能引發之危害，藉由危害辨識、風險評估及管控措施，定期針對中、高齡工作者進行相關個人疾病/工作場所健康風險評估，2024年實施中、高齡工作者能力評估共336名(男性300名、女性36名)。除確保中高齡及高齡工作者安全及健康外，亦能改善作業環境降低高風險工作，促進中高齡者勞動參與再就業，提升中、高齡勞工生產力及工作適應性。
09. 營造友善職場環境：華夏及台氟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. 台氟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，2024年度健檢台氟全廠人數共142人，全員參加，氯乙烯特殊作業健檢人數為52人並針對健檢結果施行健康管理措施，2024年度特殊作業二級管理人數27人，已全數安排健康訪談，完成率100%
11. 台氟公司為強化健康職場，不定期舉行健康講座課程：2024年四場健康促進講座分別為：1. 骨關節炎訓練、2. 防治代謝症候群 - 戰勝體脂肪健康吃、3. 旅遊醫學保健、4. 如何預防肩頸痠痛及下背痛。
12. 華夏及台氟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2024年舉辦捐血活動：華夏頭份總廠為落實ESG永續理念及社會責任，聚集了華夏員工、台達化頭份廠及承攬商，舉辦「聚續您的愛」捐血活動，一起做愛心。捐血人次38人，總共捐血量14,750 c.c.。
14. 台氟公司參加衛生福利部國民健康署舉辦健康職場認證活動「健康啟動標章」審核通過，獲頒2023年度「[健康職場認證 - 健康啟動標章](#)」。

2024 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：廠護關懷、(2) 第 C 級：安排廠醫關懷，廠護關懷時，發現同仁健康情形有需更專業的診斷，轉廠醫關懷。
- ◆ 2024 年有 71 人列為關懷對象 (2024 年健檢受檢人數 793 人)，執行如下：

關懷人數	執行情形
71	<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，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。

2024 年特殊健康到檢率情形

(單位：人)

公司 作業	華夏公司 (頭份總廠)		台氟公司 (林園廠)		華聚公司 (林園廠)		寰靖公司	
	應到	到檢率	應到	到檢率	應到	到檢率	應到	到檢率
噪音	167	-	-	-	-	-	-	-
鉛	26	-	-	-	-	-	-	-
粉塵	276	-	-	-	-	-	-	-
氯乙烯	93	552	31	24	-	-	-	-
二甲基甲醯胺	42	-	-	-	-	-	-	-
鉻酸及其鹽類	7	100%	-	100%	-	100%	-	100%
鎘及其化合物	10	-	-	-	-	-	-	-
正己烷	1	-	-	-	-	-	-	-
游離輻射	5	-	-	-	-	-	-	-
砷	17	-	-	-	-	-	-	-

資料來源：華夏公司 2024 年特殊健康檢查報告。
註：特殊健檢無異常情形。

促進健康講座、守護員工的健康

◆ 有健康的員工企業才有競爭力！

- 為鼓勵同仁定期運動，促進同仁健康，華夏頭份總廠於 2024 年 5 月 16 日、6 月 13 日、7 月 18 日分別舉辦健身課程，課程內容有「有氧運動與心肺耐力」、「肌肉塑造與增強」、「柔軟度與伸展」，各課程各一小時，共 64 人次參加 (活動照片，請參見電子報)。
- ◆ 為提升同仁身心健康，加強健康活動與觀念，有效的減重及減脂，特別於頭份總廠舉辦「2024 年減重活動」，請參見電子報。
- ◆ 其他活動，請參見 [CH6.6.2 員工健康促進與運動風氣推廣](#)。



職醫訪談 - 提供員工健康諮詢



「長照 2.0 相關介紹」活動



每月健身課程

6.4.3 職業安全衛生組織 (GRI 403-1、403-4)

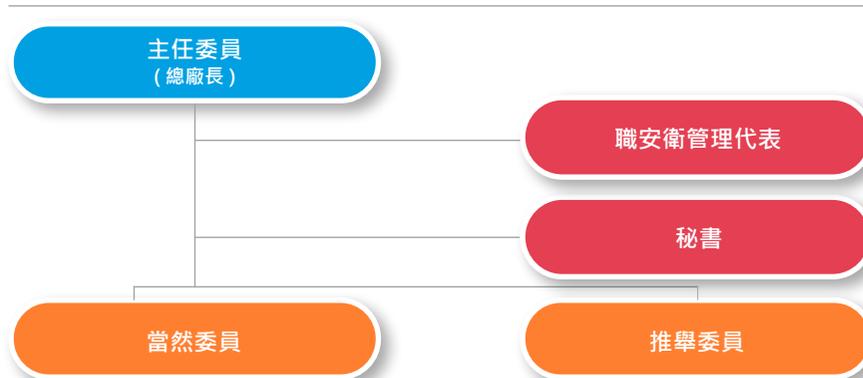
華夏公司依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」(華聚員工人數低於100人，無需設置)。勞工代表由工會推派，委員會人數比率皆高於法規三分之一以上的規範。委員會每季定期召開會議一次，由勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討環保及安全衛生等相關議題。

2024 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 (頭份總廠)	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	39%
	當然委員(資方代表)	14	61%
	合計	23	100%

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

華夏(頭份總廠)、台氣(林園廠)職業安全衛生委員會組織圖



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「承攬商環衛管理準則」，內容包含安排施工前的教育訓練、召開溝通協調會議及進行危害告知，工作前需通過安全檢核並簽核工作安全許可證才准予施工，並加強施工時的安全督導。另華夏公司配合職業安全衛生署實施的安衛家族活動，力邀承攬商加入家族成員，以提昇承攬商整體安衛自主管理水準。

承攬商管理執行情形 (GRI 2-8)

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，2024 年承攬商入廠安全教育訓練共計 4,091 人次。

2024 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(頭份總廠)	339	1,500
台氣公司(林園廠)	100	1,797
華聚公司(林園廠)	188	794
合計	627	4,091



承攬商近三年事故統計資料

項次/年度	2022 年	2023 年	2024 年
F.R.(LTIFR)	0.00	0.00	0.00
S.R.	0	0	0
F.S.I	0.00	0.00	0.00
LTIR	0.00	0.00	0.00
承攬商職災人數	0	0	0
承攬商總工作時數	372,246.0	842,264.0	495,346.0

註 1：失能傷害頻率 (FR/LTIFR) = 傷害次數 X 106 / 總工時。
 註 2：失能傷害嚴重率 (SR) = 傷害日數 X 106 / 總工時。
 註 3：綜合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{[(FR \times SR)/1000]}$ 。
 註 4：LTIR：工傷引致損失工時比率 = 傷害次數 X 200,000 / 總工時。
 註 5：統計包含華夏頭份總廠、台氣林園廠、華聚林園廠承攬商。
 註 6：華夏、台氣、華聚(三廠)自 2022~2024 年連續三年無承攬商事故。

2024年職業安全衛生委員會研討議題綱要

01. 作業環境監測評估檢討及規劃說明會議
02. 新增 / 變更化學品申請
03. 廠內化學品分級管理評估說明
04. 承攬商入場人臉辨識系統施工人員資料建置
05. 2024 年減重活動
06. 台聚集團訓練學習平台已上線
07. 消防法第十九條所定場所發生事故應通報對象與方式及內容總說明
08. 工廠危險物品修法
09. 優先管理化學品之指定及運作管理辦法
10. 健康促進講座
11. 職業安全衛生設施規則修法
12. 工作安全許可改版
13. 證照管理
14. 集團稽核處稽核
15. 集團保險經紀人 (Marsh) 查勘
16. 2024 年健康檢查注意事項
17. 改善通知單權責原則



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2024年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。(寰靖公司因業務性質屬非生產性質，風險較低，故未納入緊急演練)。本公司已建置完整之緊急應變處理機制，相關流程與各階段應變作業可參見官網 ESG 專區說明 ([點此連結](#))。

2024 年各廠緊急演練統計

公司別	舉辦場次	參與人次
華夏公司 (頭份總廠)	20	540
台氣公司 (林園廠)	8	137
華聚公司 (林園廠)	5	42
合計	33	719



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	673	2,869	3,542
		女	50	210	260
	人次合計		724	3,079	3,802
	時數	男	2,609.5	11,071.5	13,681.0
		女	119.5	660.5	780.0
	時數合計		2,729.0	11,732.0	14,461.0



註 1: 此表有包含華夏、台氣、華聚、寰靖等公司
 註 2: 主管定義請參考人力結構統計之註解說明。

華夏公司榮獲勞動部職安署肯定

華夏公司成立於 1964 年，即將邁向一甲子的歲月，老工廠留下歲月的痕跡，仍保持著敦厚樸實的特色，為使這股敦厚氣息持續傳承和響應政府推動 OHS，華夏公司遵守 GRI 403、SASB、SDGs 等準則規範，將 ESG 思維深化於各項永續發展策略，以推動「友善環境，綠色經濟；循環創新，智能生產；共融職場，永續傳承」作為永續發展目標，並持續落實員工關懷，逐步改善工作環境，以及擴大社會正向影響力，建構永續領航企業。



「2023 年永續領航企業獎座、企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比績優企業」



「2024 年企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比績優企業」

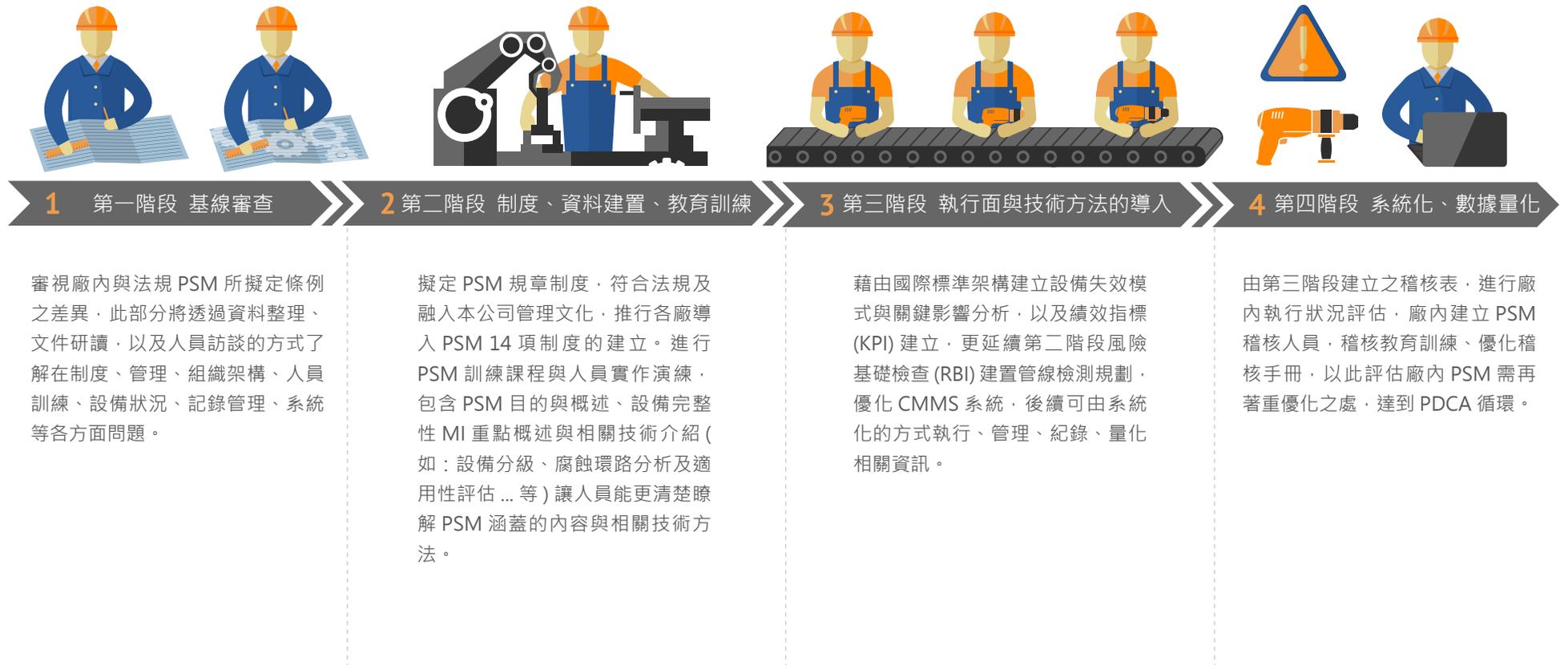
6.4.6 製程安全管理 (GRI 2-8、403-4、403-5、403-7)

華夏公司危險性工作場所：華夏頭份總廠及華聚林園廠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。

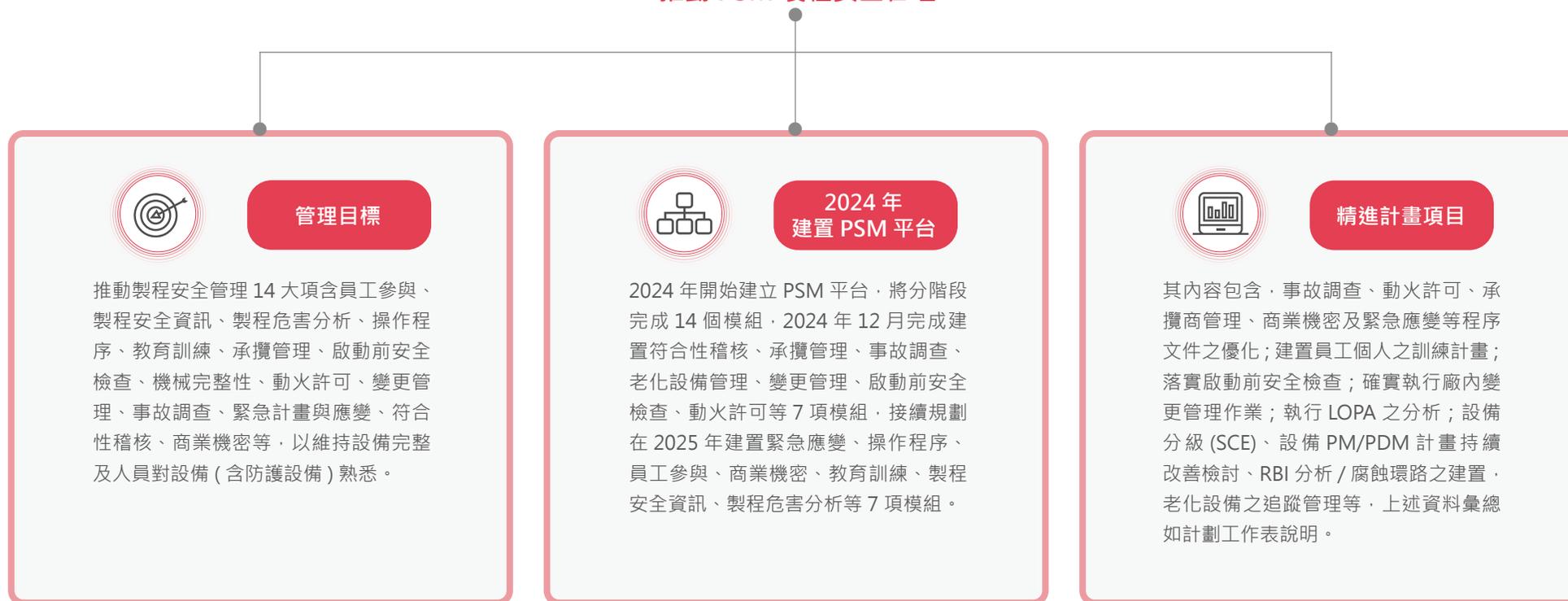
廠區因地理位置關係鄰近市區，為確保居民安全，本公司導入 PSM 製程安全管理，致力於各項防護設施失效風險降低，避免災害發生，影響廠內員工甚至廠外民眾。

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。

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。



推動 PSM 製程安全管理



近三年製程安全績效指標如下表：

項目	Code	指標內容	2022 年	2023 年	2024 年
製程安全與緊急應變	RT-CH-540a.1	製程安全故次數 (PSIC)	0	1	0
		製程安全事故率 (PSTIR)	0%	8%	0%
		製程安全故嚴重率 (PSISR)	0	0	0
	RT-CH-540a.2	運輸事故件數	0	0	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額之嚴重的洩漏。
2. 製程安全事故率 (PSTIR) (= 製程安全事故統計 x [200,000] / 工作者 (員工、承攬商) 總工作時數)
3. 製程安全故嚴重率 (PSISR) (= 製程安全故嚴重總分數 x [200,000] / 工作者 (員工、承攬商) 總工作時數)
4. 事故原因：電解槽起火損傷，沒有人員受傷。改善措施：1. 更換現有卡片背板，避免背板接觸不良。2. 緊急按鈕增設硬線迴路連接製程跳車點。3. 增設矽整流器單接點斷電獨立系統，避免因卡片失效，無法進行切電控制。

計劃工作：

計畫工作	說明
優化 PSM 程序文件	強化 PSM 執行細節，新增危害分析工作指導書，並優化事故調查、動火許可、承攬商管理及緊急應變等程序，使執行更具明確性。
教育訓練	依員工職責建置個人訓練計畫，提升製程安全知識與操作能力。
啟動前安全檢查	針對新設備或重大製程修改，於試車或開車前落實啟動前安全檢查，確保安全無虞。
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	針對老舊設備更新專案及高風險工作區域，執行危害與可操作性研究 (Hazard and Operability Study, HAZOP) 與保護層分析 ((Layer of Protection analysis, LOPA) 評估，確認保護措施適當有效；如有發生虛驚事件發生後，亦會重新檢討危害分析內容。
PSM 稽核	依製程安全評估辦法擬定年度稽核計畫，針對 14 項程序與規範定期查核，並參考美國石油協會 (American Petroleum Institute,API) 581 與產發署大型石化督導、園管局林園總體檢等委員建議，持續優化稽核表與稽核深度。
設備管理	1. 清查並分級安全關鍵設備 (Safety Critical Elements,SCE)，即時更新清單。
	2. 針對安全關鍵設備，建立保養計畫，確保設備完整性。
	3. 規劃設備失效模式效應與關鍵性分析 (Failure Mode, Effects and Criticality Analysis, FMECA) ，優先針對關鍵設備執行。
	4. 檢視維修管理系統、維修履歷記錄情形提出改善建議。
	5. 查核與追蹤老化設備狀況。
防爆電氣管理	依據國內防爆電氣規範，建立並定期檢討防爆電氣設備。
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

- 01 ISO 55000~55002 Asset Management 資產管理實務與導入
- 02 EN 13306 Maintenance terminology 修護名詞定義
- 03 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
- 04 EN 15341 Maintenance Key Performance Indicators 維修與可靠度指標
- 05 EN 16646 Maintenance within Asset Management 維護實物資產管理

推動目標與達成實績

2024 年目標



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。

2024 年實績



持續精進 PSM 推行，優化 PSM 稽核內容，藉由集團跨廠稽核了解 PSM 導入過程中，需要加強優化之處，並交流各廠良好作法。建置 PSM 平台，分階段將 PSM 14 項作業流程 e 化，串聯各項目間之關聯性，進而量化 PSM 相關 KPI，有效掌握廠區 PSM 各項目執行狀況。華夏加工製程進行第一階段 PSM 導入作業，以設備完整性、勞工參與、製程安全資訊、教育訓練、承攬管理及動火許可為第一階段導入項目。

重點推行項目：辦理 API 585、符合性稽核等教育訓練、內部稽核及跨廠稽核；PSM 平台電子表單簽核流程建置：符合性稽核、承攬商管理、事故調查、變更管理、老化設備管理追蹤；PSM 14 項資訊化管理彙整 / 檢討 / 更新，記錄執行過程，量化廠區管理目標。

◆ PSM 稽核表優化：

以製程安全評估定期實施辦法、OSHA 1910.119、CCPS 基於風險考量的製程安全管理 (Risk Based Process Safety Management, RBPS)、API 581、產發署及園管局委員建議等內容為基礎，優化集團 PSM 稽核表。

◆ PSM 集團跨廠稽核：

2022 年開始台聚集團與 BSI 驗證機構、PSM 學界專家，共同辦理 PSM 稽核人員培訓，且組成集團 PSM 稽核小組，執行集團友廠訪視。

◆ PSM 平台教育訓練

◆ PSM 資訊平台建置及智慧化技術導入

本年度將以程序安全管理 (PSM) 相關智能化技術為執行重點，並依據產發署智能化技術導入計畫，推動六項智能化技術應用，包括氣體偵測數據分析、人車與環境影像辨識、人員異常辨識與定位、設備與管線監測、工廠營運管理平台及智能化巡檢系統，以提升安全、環保與消防應變管理效能，營造優質職場，邁向永續經營。

◆ 落實 CMMS 系統化管理制度

◆ 精進及優化 PSM 平台各項目之功能。

◆ PSM 稽核表優化、定期執行集團 PSM 跨廠稽核。

◆ PSM 相關技術方法導入如：FMECA 失效模式效應與關鍵性分析、Procedural HazOp、PSM 平台教育訓練。

每一 PSM 工作項目依據國際標準好的做法 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) 落實 PSM 工作，成為公司工作文化與語言，達成可行性。
- (2) 依據 PSM KPI 量化結果，執行重點加強，找出工廠本身的最佳管理實務 Best practice。
- (3) 精進 PSM 技術與國際接軌擁有共通語言。
- (4) 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。
- (5) 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。

2025 年目標



2026 年目標 (中期)



2030 年目標 (長期)



重點推動項目

1

高階主管的承諾與支持



導入 PSM 工作，由台氯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。2024 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 3-3)

✓ 追蹤議題：運輸安全管理 主對應 SDG 3.6 · SDG 11.2、11.6 為輔

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。影響的對象：員工、社區居民、政府機關、客戶、投資人。

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

SASB指標
 --

指標項目	單位	2024 年目標	2024 年實績	2025 年目標	2027 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 🔵 部份達成 ⚪ 未達成



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。

運輸說明

1. 華夏頭份總廠 / 華聚林園廠：

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」及「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運輸安全會議，經由受訪單位轉工安 (安環) 及儲運單位查證其申訴內容並登錄於資訊接收 / 溝通處理記錄表或運輸安全會議提出，若確認成案則予適當回覆處理或記載於會議紀錄內執行。

運輸安全風險管控流程



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。2024 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 64 件，年底共完成 64 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），2024 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	2022	2023	2024
華夏	產品運輸	審查次數	3	3	3
		合格率	100%	100%	100%
台氣	原料運輸	審查次數	7	7	7
		合格率	100%	100%	100%
華聚	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

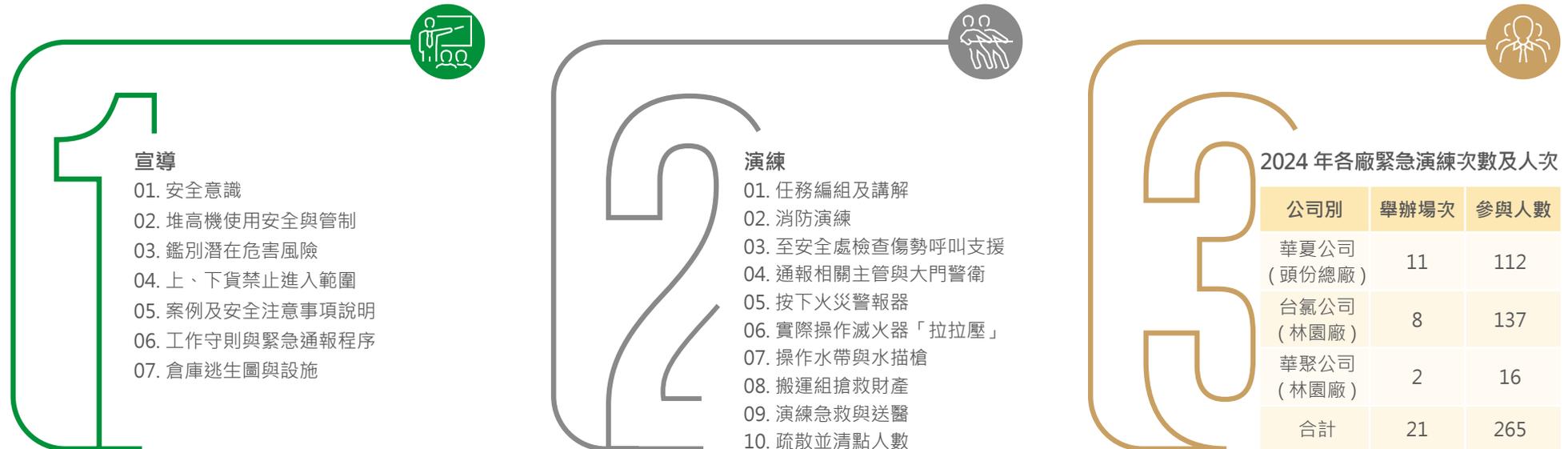


2024 年運輸安全巡檢稽核缺失改善率

公司別	缺失總件數	改善件數	改善率
華夏公司 (頭份總廠)	25	25	100%
台氯公司 (林園廠)	17	17	100%
華聚公司 (林園廠)	5	5	100%
合計	47	47	100%

運輸安全巡檢稽核缺失 47 件，年底共完成 47 件，改善率 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



區域隔離演練



承攬商訓練



狀況通報演練



設施操作演練

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，定期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。



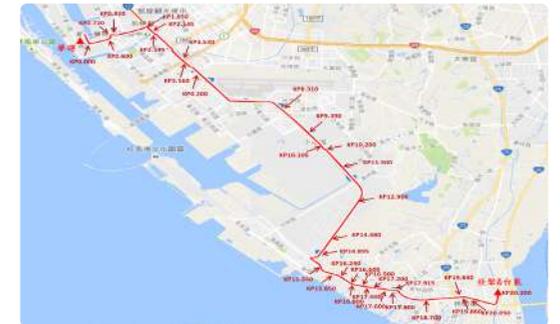
6.5.3 管線維運計劃

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：
華運倉儲公司→台氣公司林園廠輸送乙炔原料。

管線風險量化等級 / 人口密度圖

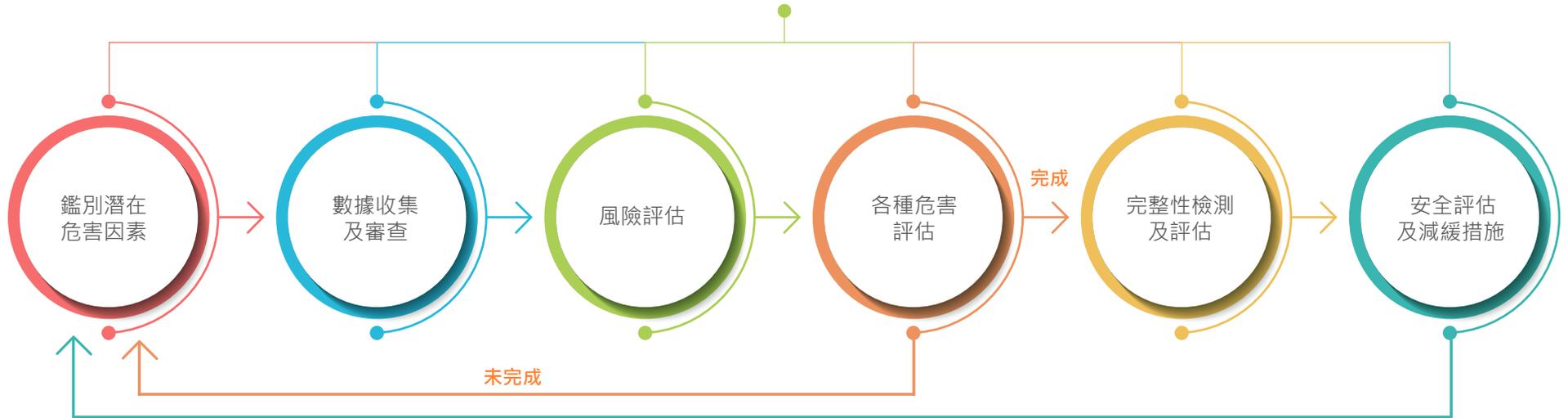


台氣管線識別步驟



◆ 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

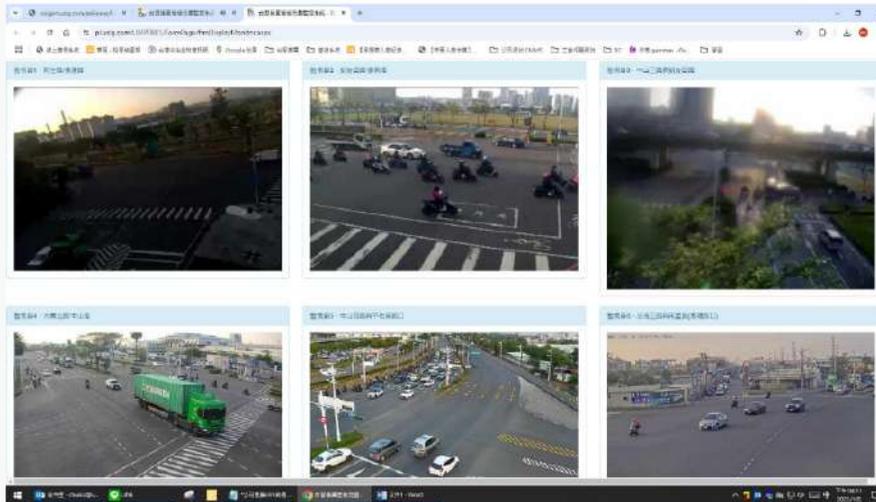


風險評估及因應措施

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。

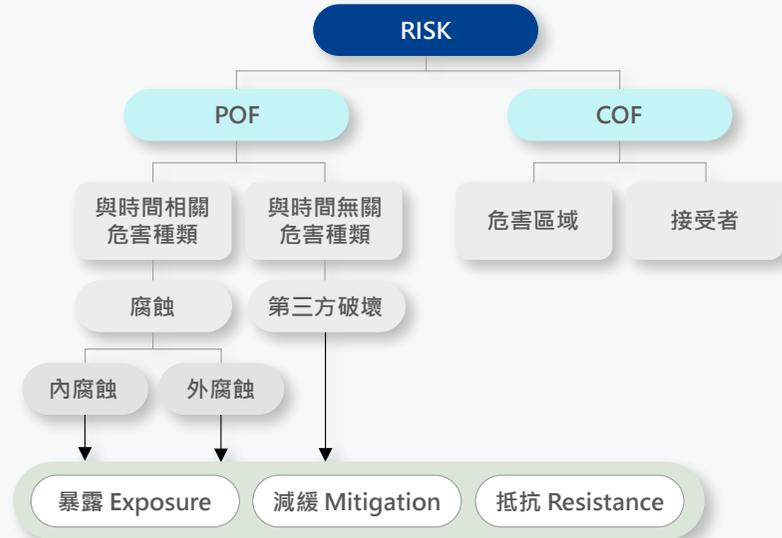
因此針對地下管線進行高後果地區識別，再進行危害辨識，最終完成地下管線的風險評估，並委託第三方單位辦理風險評估報告之審查與驗證，政府亦推動新建高雄港洲際貨櫃中心，台聚集團已規劃並進行興建儲槽，以安全為主要考量，引進相關智能設備，奠定未來營運發展之根基。

管線路徑道路即時影像的呈現



台氣公司林園廠利用開放的公共道路交通影像資源，將地下管線路徑上的道路 CCTV 影像 link 台聚集團管線流量監控系統，以掌握管線路徑上的環境變化與道路狀況。

台氣管線風險評估架構



既有即時監控系統進行洩漏排放模擬測試



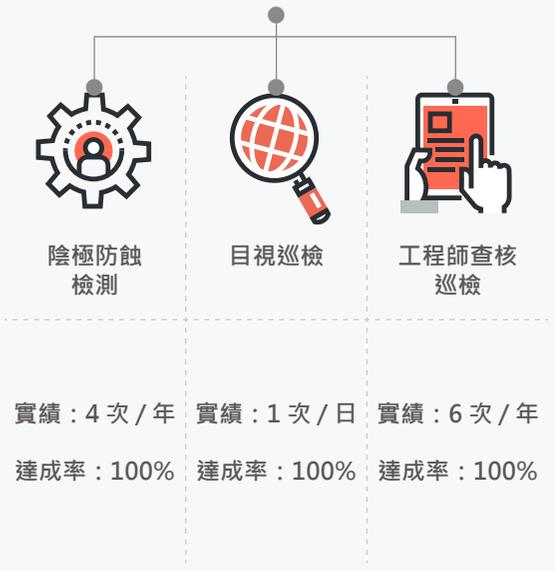
管線風險評估執行成效

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。（2024 年度排放模擬測試已於 11 月 8 日完成）

地下管線檢測目標達成率



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。



2024 年社會公益重點說明

生態保護

◎淨灘

2024 年 9 月 21 日辦理龍鳳漁港淨灘活動，共動員 208 人，清除廢棄物共計 974.2 公斤；自 2017 年起，累計參與 1,226 人次，廢棄物累計清除 4,187.6 公斤。

教育和活動

◎活動說明

- 2024 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 972 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：

- 贊助偏遠地區教育。
- 設置獎助學金。
- 舉辦演講、專題研討或其他社會教育公益活動。
- 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。
- 產學合作。
- 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 2010~2024 年累計約 865 人次。

◎路燈與公園認養

連續 15 年累計認養金額 150 萬元、認養路燈 3,000 盞，公園認養維護累計達到 844 人次。

◎愛心社及社區關懷活動

2024 年訪問 7 次，15 年累計探訪 116 次。



◎促進健康與運動風氣推廣

- 網球錦標賽每年舉辦 1 次，2024 年舉辦第 22 屆，累計約 4,600 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。
- 自 2023 年起舉辦「台聚集團公益籃球賽」(2024 年為第二屆)，以促進員工身心健康並響應公益。
- 號召同仁參與台北科技盃愛地球公益路跑，台聚集團舉辦聚聚走走(健走公益)活動。



◎捐血活動

2024 年 2 月及 8 月舉辦第十、十一屆「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：93 人，實際捐血量：146 袋(250CC/袋)。

2024 年 12 月華夏頭份總廠首次舉辦「聚續您的愛」捐血活動，一起做愛心。統計實際捐血人數：38 人，實際捐血量：59 袋(250CC/袋)。



6.6.1 生態保護

海岸淨灘

◎ 龍鳳漁港淨灘活動

華夏公司自 2017 年開始配合苗栗縣環境保護局的海洋環境政策，認養竹南鎮龍鳳漁港海灘 500 公尺，(請參見[海岸淨灘認養系統](#))，期望透過淨灘活動，提高員工環保意識，並了解塑膠及海洋垃圾對環境及水中生物的危害，重視海洋垃圾造成生態危機的議題，進一步減少使用一次性塑膠產品，確實做好垃圾分類及回收，為我們的環境帶來改變。今年華夏公司同樣與台達化頭份廠攜手合作，於 2024 年 9 月 21 日聯合舉辦淨灘活動，維護海域環境清潔。今年是華夏舉辦的第七次淨灘，響應愛海行動，由林漢福副董事長及胡吉宏總經理帶領，逾 200 位同仁踴躍參加，清除廢棄物共計 974.2 公斤，齊心守護我們的沙灘與海洋。

ESG 活動影片：

[1. 胡總經理說明活動的重要性](#)、[2. 員工淨灘紀錄](#)。

類別	重量 (公斤)
寶特瓶	34.4
玻璃瓶	73.0
鐵鋁罐	6.5
漁網	430.0
保麗龍	53.0
竹木	77.3
其他一般垃圾	300.0
合計	974.2



◎ 桃竹竹苗四縣市秋季聯合淨灘活動

華夏公司積極參與桃竹竹苗四縣市秋季聯合淨灘活動並於 2024 年 9 月 28 日(六) 同步辦理，華夏公司已於同年 9 月 21 日已自行舉辦龍鳳漁港淨灘活動，為配合政府推動：9 月 28 日攜手「秋季聯合淨灘」活動(約 800 人)，本公司動員 49 名志工人員參與此活動，清理垃圾約 1,300 公斤、資源回收物約 300 公斤，在此呼籲大家要齊心守護我們的海洋。



6.6.2 社區營造及關懷

路燈及公園認養

◎頭份市路燈

華夏公司為守護頭份居民安全，自 2010~2024 年已經連續 15 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 150 萬元及 3,000 盞路燈。



◎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 2010~2024 年長達 15 年，每月打掃四次，累計約 844 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、志工廠的服務、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

◎ 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 2010~2024 年累計動員約 865 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。



員工健康促進與運動風氣推廣

台聚集團秉持「員工是企業根本」的理念，致力於營造健康、正向的職場文化。為促進員工身心健康、釋放工作壓力，並提倡運動所帶來的正向改變，集團長期推動多元運動活動，提升同仁福祉，亦藉此凝聚團隊向心力。

2024 年第 22 屆台聚盃 / 網球錦標賽



2024 年台聚集團 (南區五廠) 慢速壘球聯誼賽



2024 年台聚集團 (南區五廠) 籃球賽



◎ 公益與運動並行 — 「台聚集團公益籃球賽」

自 2023 年起，集團林園各廠共同舉辦「台聚集團公益籃球賽」，結合員工健康與公益關懷。2024 年第二屆賽事由亞聚主辦，邀請台聚、台達化、台氯及華聚組隊參與，活動經費扣除後，各隊更主動捐贈新台幣 20,000 元，共同支持仁武高級中學籃球隊發展與弱勢球員照顧。仁武高中為感謝集團廠處熱心贊助，特致贈感謝狀表達敬意。本活動除凝聚員工情誼外，更實踐企業對社會弱勢的關懷與責任。活動照片，請參見[電子報](#)。

◎ 全員參與· 打造健康職場文化

台聚集團鼓勵員工主動組成運動社團，目前已成立羽球、桌球、瑜伽、有氧舞蹈等多元運動團體。台北廠區亦設置運動器材，便利同仁於上班前或下班後進行運動，營造便利的健康環境，形成日常運動的企業文化。

◎ 投入運動活動· 提升員工參與度

- ◆ 台聚盃網球錦標賽：自 2003 年起，由台氯委由林園網球協會舉辦，2024 年已邁入第 22 屆，每年吸引約 200 位員工參與，開辦以來累計參加人次逾 4,600 人。
- ◆ 台聚集團慢速壘球聯誼賽：自 2020 年起由台氯、華聚、台達、台聚及亞聚輪流主辦，2024 年共有約 70 位員工參賽，累計參加人次已超過 440 人次。賽事由台氯與華聚聯隊出戰其他廠隊，競賽過程氣氛熱烈，展現團隊合作精神與集團凝聚力。本年度更邀請財團法人喜憨兒社會福利基金會提供點心予參賽員工，讓比賽更具意義。活動照片，請參見[電子報](#)。
- ◆ 其他活動，請參見 [CH6.4.2 促進健康活動](#)。

社區營造及關懷

◎ 愛心社

華夏愛心社於 1972 年在頭份總廠成立，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，2024 年訪問 7 次，自 2010~2024 年累計探訪約 116 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。



◎ 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。



社區營造及關懷

◎ 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、創世基金會、世界和平展望會、苗栗家扶中心、幼安教養院...等機構。

◎ 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 21 年，每年基金會都會以共同的公益平台，揪集眾多愛心企業及民眾，一起來關懷弱勢家庭。華夏愛心社長期參與此活動，希望能在歲末寒冬送上溫暖，暖了弱勢朋友的心。



◎ 創世基金會

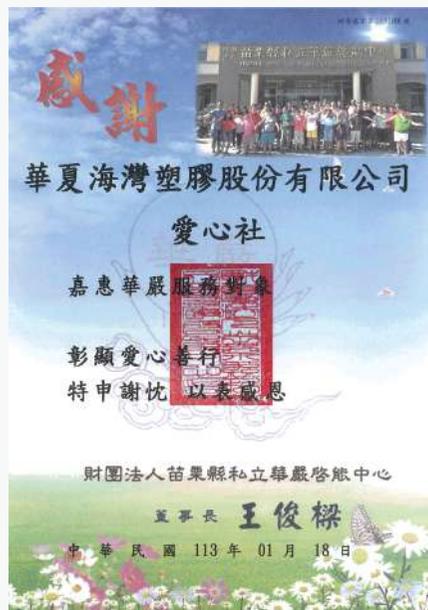
華夏愛心社長期捐助創世基金會，愛心於疫情期間也不間斷。創世基金會堅持給這些植物人最妥善的「安養」，不能因為他們沒有知覺，而放棄他們應該享有人基本權利。

愛心社敬邀各位同仁共同發揮愛心並捐助善款共襄善舉。



社區營造及關懷

◎ 華嚴啟能中心



◎ 新苗教養院



◎ 2024 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 21 日舉辦「第四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，並鼓勵員工攜家帶著參與同樂，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。



◎ 2024 台聚集團聚聚走走成果發表

集團希望各位同仁在忙碌的工作之餘能夠更關注自己的身體健康，保持身心的愉悅，同時也能為地球的節能減碳貢獻心力，故特與台灣最大的運動平台 - Walkii 合作，在今年 9 月舉辦為期 3 個月的台聚集團 2024 健走活動「聚聚走走」，以鼓勵的方式協助同仁自覺運動，將「多走路、少乘車」每日健走的習慣落實於生活中。(電子報) 本次活動共會種植 620 棵樹，其中 24 棵樹為台聚同仁努力達標做出的貢獻(位置圖)。

捐血活動

◎「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：



◎「華夏頭份總廠捐血」活動

華夏頭份總廠為落實 ESG 永續理念及社會責任，聚集了華夏員工、台達化頭份廠及承攬商，舉辦「聚續您的愛」捐血活動，一起做愛心。此次捐血 2024/12/3 13:00-16:00 捐血人次 38 人，捐出了 59 袋 (250c.c.)，總共捐血量 14,750 c.c.。



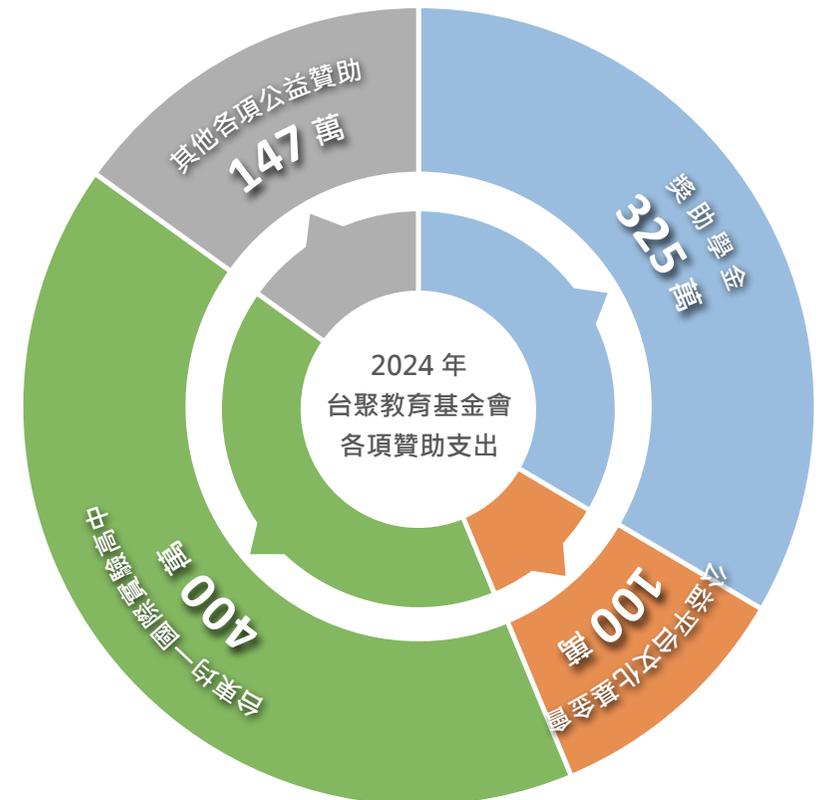
6.6.3 台聚教育基金會

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、捐助公益團體、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培養化工產業人才、偏鄉教育及環境永續等公益事業，以回饋社會。

2024 年主要贊助項目

2024 年華夏捐助台聚教育基金會 200 萬元，透過教育基金會贊助各項公益支出約 972 萬元，其中包含頒發獎助學金 325 萬元；贊助公益平台文化基金會 100 萬元及臺東均一國際實驗高中 400 萬元；其他各項公益贊助支出約 147 萬元。

獎助學金	捐助公益團體	贊助教育公益活動
優秀獎學金	公益平台文化基金會	頭份國中音樂計畫
人工智能領域獎學金	臺東均一國際實驗高中	龍鳳漁港淨灘活動
	為台灣而教基金會	醫療衛教公益活動
	博幼社會福利基金會	



獎助學金

◎ 優秀獎學金

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之優秀學生申請獎學金，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 13 年，累計頒發 2,300 萬元，逾 330 位學生獲獎。

2024 年共頒發 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 18 個系所共 30 名學生，計有博士班 3 名、碩士班 12 名、大學部 15 名，其中具清寒身分者 20 名。為勉勵得獎同學，2024 年 12 月 6 日於台北美福大飯店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。典禮並邀請公益平台文化基金會嚴長壽董事長分享他的人生經驗與智慧，勉勵獲獎同學擁有豐富自己人生的力量，「做自己與別人生命中的天使」。

2024 年獎學金頒獎典禮



2024 年獎學金表揚午宴



研發長劉漢台博士分享生涯規劃並勉勵獲獎同學

◎ 人工智能領域獎學金

為鼓勵國內優秀研究生參與各項人工智能（以下簡稱智能化）領域之研究與開發應用，以減少產學落差、並培育具智能化領域專業之化工產業人才，基金會特設置本計畫，獎勵研究主題專注於智慧生產系統、製程控制、以節省能源與成本為目標等智能化應用之碩士生及博士生。

本計畫自 2022 年開始試辦五年，獲獎同學每學期獎助新臺幣 5 萬元，接受定期審核最長可連續獎助四學期，累計已有 5 位同學獲獎。

智能化獎學金頒獎典禮



捐助公益團體

◎ 公益平台文化基金會

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（以下簡稱公益平台）與臺東均一國際實驗高中（以下簡稱均一學校）為本會長期以來主要贊助支持對象。今年是公益平台成立 15 週年，於花東地區的發展也進入了整合階段。「培養在地人才永續發展、打造均一學校成為翻轉教育的實踐基地、以江賢二藝術園區帶動花東邁向國際」成為公益平台擘劃「花東永續藍圖」裡三個重要的支點。

培養在地人才永續發展從技職教育的角度培育人才，支持山與海的文化深耕。例如長濱「巴歌浪船屋」、三仙台「比西里岸文化中心」硬體改造及培力計畫；支持位於隆昌擁有獨特美學及編織工藝的「棉麻屋」、延平鄉阿力曼「鸞山森林文化博物館」、花蓮豐濱鄉馬中原「高山森林基地」、新香蘭撒可努「獵人學校」等；並引進業界師資到成功商業水產學校開設學期課程，運用地好米與漁產，傳授日本料理，提供民宿與旅行規劃訓練；培育觀光導覽人才，將成功鎮從過境的觀光景點，成為深度旅遊的目的地；強化十多年前公東高工機械加工、木工、建築課程協力等；讓點連成線、線成為面，促成長濱、豐濱地區的區域店家組成「雙濱共好聯盟」，以及串連台東海岸線、縱谷線及南迴地區的「島活共學群」。自 2014 年起，公益平台協助推動「江賢二藝術園區」的興建計畫，希望創造一個讓觀眾能夠走近藝術、親身體驗自然與建築共融之美的場域。歷經千日的建設，園區計畫於 2025 年春天正式開放，公益平台將協助園區的展覽規劃與管理，並透過各種藝術和美學教育計畫，讓更多人親近這座藝術殿堂。期待在不久的未來，因著均一學校培育的未來人才及江賢二老師的推廣、加上公益平台匯聚眾人之力，統合資源，讓園區成為國際藝術交流的重要平台，也讓花東成為推動永續旅遊的示範之地。



江賢二藝術推廣



成功商水日式料理課程輔導

◎ 為台灣而教教育基金會

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。透過培訓卓越青年遠赴偏鄉國小任教至少兩年，解決偏鄉學校長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。

從第一屆 TFT 計畫至今，TFT 計畫成員共影響超過 7,000 名孩子，每年服務超過 1,000 位孩子。同時，根據 110 學年度內部研究，該年度任教學生中，有將近 70% 具備該年級的基本學力。除了基本學力外，TFT 計畫成員營造的優質教學環境與教學品質，同樣也讓近 70% 學生具有良好「非認知能力（例如自我管理和效能、恆毅力、情緒管理等能力）」，協助孩子在學科能力以外，有更多面向的能力為自己的未來創造改變。



捐助公益團體

◎台東均一國際實驗高中

台東只有 20 萬左右的人口，佔台灣的百分之一，全縣高達 55% 的小學人數不足 60 人，教育資源缺乏且分散，因此花東的改變必須回到教育。均一學校的使命任務最重要的是孕育年輕人擁有「做人、生活、做事」的能力與素養，「做人」即是「品格教育」，其中除了責任感、道德倫理，也包含同理心、正義感以及獨立思辨、團隊合作的能力。師長更需培養孩子發展以品格為根基的人生觀及公民素養。均一學校在藝術文化與各學科跨域學習的實踐，讓孩子尋找並發揮自我優勢，幫助孩子在快速變化的時代中認識自己、找到方向，也賦予孩子豐富的精神生命。

「宿舍生活」是偏鄉教育很重要的一環，因為花東位處山邊海涯，許多孩子小學或國中畢業後就得離家到城市去讀書。均一學校提供良好的住宿環境以培養孩子獨立自主能力、塑造品格與生活態度，並聘請外籍老師進駐，協助學生在日常生活中使用英語，宿舍生活中各種動靜態活動，讓孩子能從周末活動規劃與常規訓練中學習自我領導、團隊合作的能力，已經成為均一重要的示範。

為了落實國際教育內涵，培養國際人才，均一學校於 2017 年啟動「創新留學教育計畫」，目前出國的學生遍佈 15 個國家，校園內多元背景的師生組成及多樣的學習方式，擴展了每個人的包容性，讓他們能帶著更廣闊的理解與國外不同文化背景的人群相處。

為了充分運用均一學校宿舍空間，每年暑假公益平台與外部夥伴，如台北美國學校、科華文教基金會、果實教育基金會、善耕 365 等組織合作，舉辦各類免費參加的住宿型主題營隊，不僅讓資源缺乏的學生有機會在充滿愛與熱忱的老師與志工帶領下，透過團體生活、歌唱、戲劇與各式活動，為自信與學習充電，同時也培養台灣大專院校志工志願服務之精神。



均一小部校外教學



均一中學部社會見習



均一學校 國際化校園宿舍生活

◎博幼社會福利基金會

博幼社會福利基金會於 2002 年成立，由李家同校長帶領，秉持「不能讓窮孩子落入永遠貧困」的理念，長年在偏鄉地區為弱勢兒童提供免費課後輔導、免費學習扶助教材，旨在透過教育，讓偏鄉弱勢兒童可以脫離貧窮世襲。藉由社工及教育兩大服務方法，提供「關懷與輔導」，社工設法解開孩子身心的束縛，老師幫忙孩子弄懂不會的問題，大家一起努力。這也是博幼課輔成功的重要原因。博幼成立 20 多年來，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 千位學生。期許孩子長大後靠自己的力量「自立脫貧」，有能力去選擇職業及生活模式，不再落入貧窮循環，達成「讓知識帶希望回家」的願景。



贊助教育公益

◎ 醫療衛教公益活動

雖然全民健保已經相當方便，民眾就醫無須擔心醫療費用，健保保障民眾可以獲得完整的醫療照顧，安心就醫，但學生醫療服務隊帶給給偏鄉地區的人文關懷服務，卻是醫療教育以及醫療從業人員的核心價值，除了提供當地缺乏的醫療資源與知識、給予民眾心靈上的關懷與陪伴；更重要的是由醫事人員引導醫學院學生隊員，將課堂所學融會貫通，並從純粹、不帶商業利益的服務過程中，找到使命感。

為鼓勵各醫學大學舉辦醫療服務隊，深入醫療資源缺乏之偏鄉地區推動醫療服務、衛生教育宣導、為當地居民義診等公益活動，基金會於 2024 年贊助 5 項醫療衛教公益營隊之部份活動經費。5 營隊參與隊員人數超過 500 人，服務人數超過 2,600 人。

學校	社團	地點	參與人數	服務人數
臺北醫學大學	社會醫療服務第一隊	彰化大城等 4 鄉	110	300+
	綠十字醫療服務隊	雲林水林、元長鄉	120	400+
	山地社會醫療服務團	南投仁愛鄉、埔里	70	400+
	楓杏醫學青年服務團	南投仁愛鄉、埔里	220	1,000+
中國醫藥大學	口腔衛生教育推廣服務隊	屏東滿州鄉	30	500+

臺北醫學大學社會醫療服務第一隊
診療組員對居民進行初診



臺北醫學大學社會醫療服務第一隊



臺北醫學大學楓杏社會醫療暨醫學知識推廣
服務隊_育樂營



◎ 頭份國中音樂計畫

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 音樂計畫，與苗栗縣頭份國中合作，於 2021 年 9 月成立頭份國中音樂教育專案計畫。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 年級學生組成的哈慕尼合唱團。團員將近 30 位同學，除了例行的社團時間，也運用課後時段進行練習。希望透過歌唱藝術，陪伴學生成長，並且藉由參與一年一度的善耕 365 音樂節上台表演，引發學習動機，建立自信心。

原本對自己歌聲沒自信的同学，在加入合唱團後，跟同學們一起合唱，感受到自信與快樂，也變得更勇敢一些。甚至還有同學在家每天努力練唱，唱到父母都會唱了！熱血老師朱育慶說：「同學們真正的進步，不在於音樂的技巧，而是來自於了解什麼是『合唱』。」大家在音樂的氛圍中感受彼此的力量，更希望孩子在未來的路上能持續自信的展現自己！

