

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

88 人 / **11** %



平均年齡

47 歲



平均年資

17 年



平均薪資

971 仟元



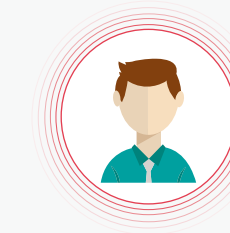
平均中位

918 仟元



專科以上學歷佔比

63 %



男性

679 人 / **89** %

人力

員工人數：

全體員工人數共 767 人，男性 679 人 (佔 89%)，女性 88 人 (佔 11%)。依工作地區分，台灣地區員工共 753 人，其中包含外籍員工 2 人；CGA 於美國當地聘用 14 人 (佔 2%)。

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 8 人及外籍移工 2 人簽訂定期契約 (共 10 人) 外，其餘華夏公司員工皆為不定期契約，另有派遣人員 1 人。

其他

其他重點摘要：

為照顧到弱勢族群的就業機會，2025 年雇有 10 位身心障礙人士，佔本公司總人數的 1.3%，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

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](#))

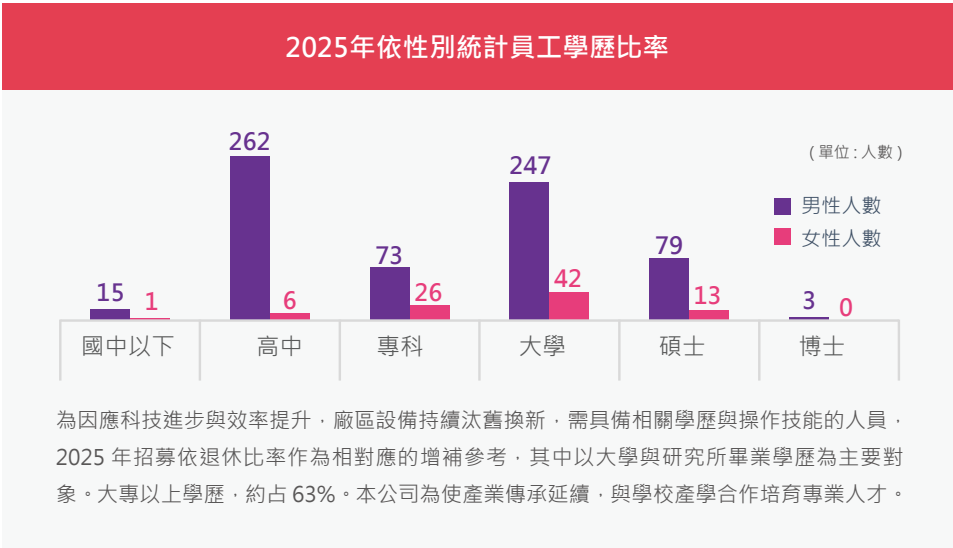
註：第 6.1~6.3 章節包含華夏、台氣、華聚、寰靖、美國 (簡稱 CGA) 等公司。

6.1 人力結構 (GRI 2-1、2-7、405-1)

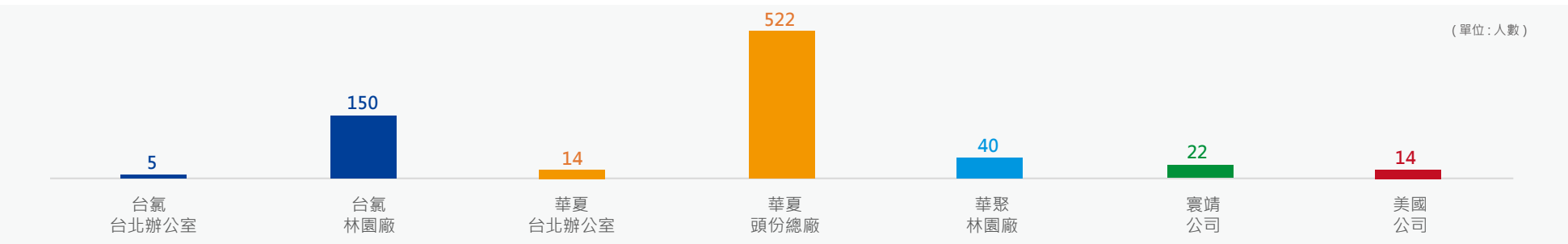
本章所揭露之人力結構資訊，統計範圍涵蓋華夏公司 (含子公司台氯、華聚、寰靖及海外 CGA 公司)。

2025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	62	9%	6	7%	68	9%
	基層主管	74	11%	1	1%	75	10%
	一般員工	535	79%	81	92%	616	80%
工作地點	台灣	673	99%	80	91%	753	98%
	美國	6	1%	8	9%	14	2%
雇用類型	無固定期限或永久合約						
	全職人員	672	99%	84	96%	756	99%
	固定期限或臨時合約						
	約聘人員	7	1%	3	3%	10	1%
	派遣人員	0	0%	1	1%	1	0%
員工總人數包含：全職人員 + 約聘人員							767



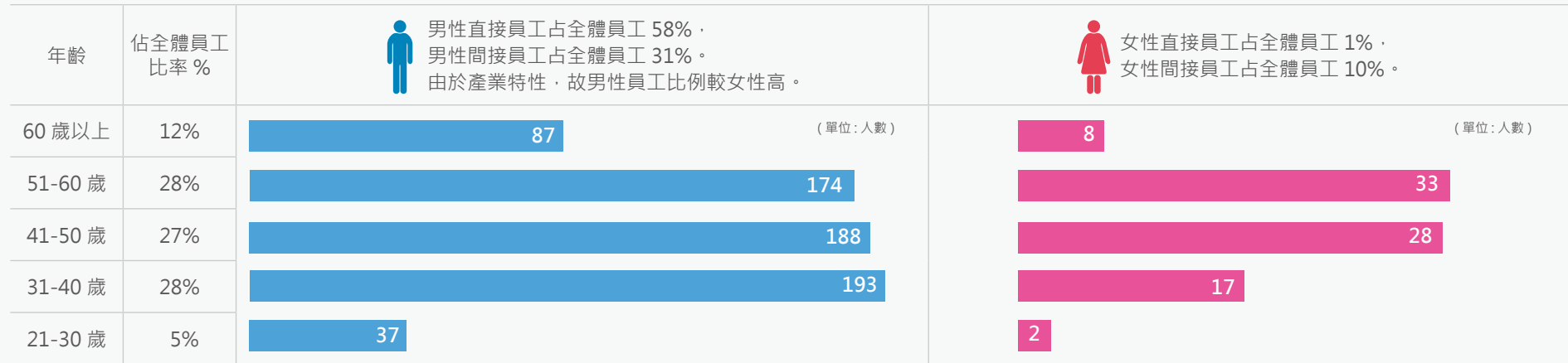
2025年員工於各地區及營運據點分布



註 1：因本公司屬塑膠製品行業，生產線工作者以體力勞動密集型職務為主。
註 2：員工資料由各廠人事課彙整截至 2025 年 12 月 31 日。
註 3：本公司雇用身心障礙者人數 (10 人)，佔本公司總人數的 1.3%，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：華夏合併財務報表子公司包含華夏、台氯、華聚、寰靖及美國公司 (簡稱 CGA)。
註 5：近三年人力統計 (2025 年、2024 年、2023 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：62 人
- ◆ 基層主管：74 人
- ◆ 一般員工：535 人

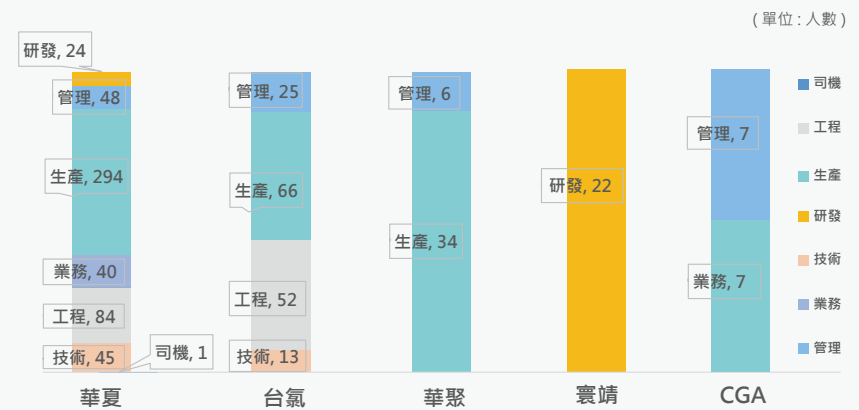


- ◆ 高階主管：0 人
- ◆ 中階主管：6 人
- ◆ 基層主管：1 人
- ◆ 一般員工：81 人

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：4.64%。

2025年依職務別統計



6.2 人才吸引與留任 (GRI -3-3、401-1)

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。

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	2025 年目標	2025 年實績	2026 年目標	2027 年目標	2030 年目標
員工離職率	%	≤ 2.90	6.52 	≤ 5.00	≤ 4.50	≤ 4.00

註1：不含退休、死亡離職員工及固定期限或臨時合約之員工。
註2：受產業景氣循環與人才流動影響，年度離職率略原設定目標偏高，公司已檢討並調整後續離職率管理目標。(請參見[人才流動](#)說明)

6.2.1 任用與離職

人才流動

2025年華夏公司離職人數共50人（不含退休、死亡或契約期滿離職），離職率為6.52%（離職人數 / 報告當年期末人數）。近年受石化產業景氣循環及人才市場競爭影響，部分員工對職涯發展與薪資條件有不同考量，使整體離職率較過往有明顯上升。為提升人才留任與組織穩定，公司持續推動多項留才措施，包括調整薪酬福利制度、強化員工培訓與職涯發展機會，以及改善工作環境與溝通機制，以提升員工向心力與職場滿意度。考量產業景氣與人力市場變化，公司已檢討並調整2026–2030年離職率管理目標。

人才招聘

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



2025年校園徵才

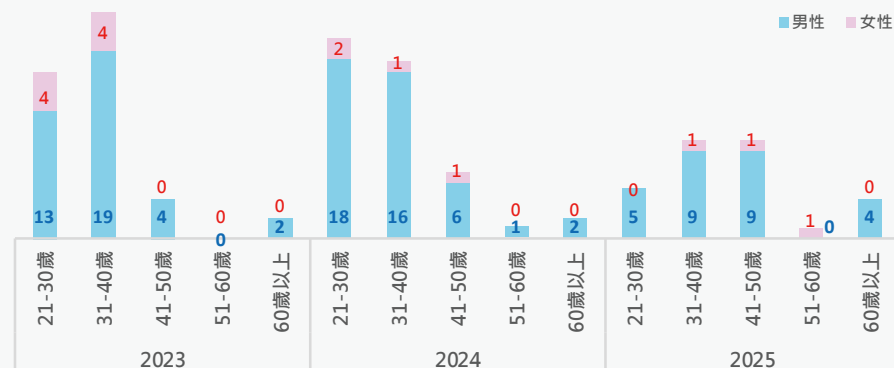
 超過目標  達成  部份達成  未達成

2025年華夏公司新進人員共30人，占全體員工之比率為3.91%；離職人數為50人（不含退休、死亡或契約期滿離職），離職率為6.52%。以下依年齡及性別分析新進與離職員工之分布情形。

近三年新進員工人數與佔比(依年齡與性別)

地區	年齡 / 性別	2023		2024		2025	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣	21-30 歲	13	4	18	2	5	0
	31-40 歲	19	4	16	1	9	1
	41-50 歲	4	0	6	1	9	1
	51-60 歲	0	0	1	0	0	1
	60 歲以上	2	0	2	0	4	0
	新進員工小計	38	8	43	4	27	3
	員工總數	859		829		767	
	新進員工佔比	5.36%		5.67%		3.91%	

2023~2025年新進人員統計



註1：因本公司屬塑膠製品行業，生產線工作者以體力勞動密集型職務為主。

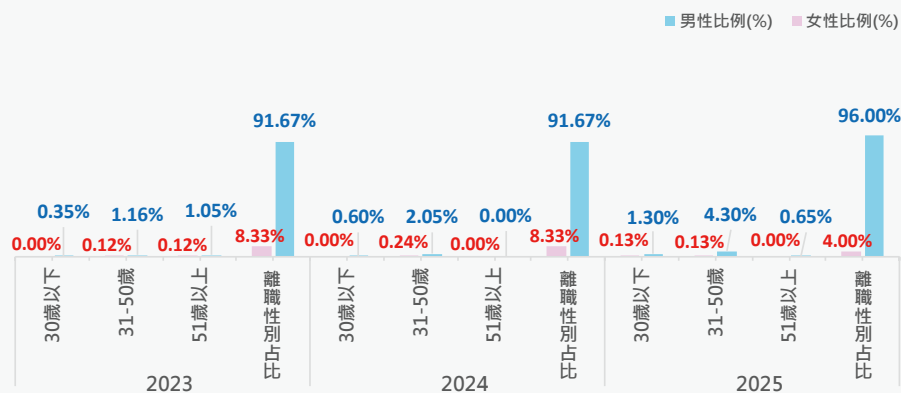
註2：員工資料截至2025年12月31日。

註3：本公司員工主要分布於台灣；CGA 近三年無新進員工

員工離職率性別及年齡別分布 (2023~2025年)

年度	區間	女性人數 (人)	女性比例 (%)	男性人數 (人)	男性比例 (%)	年底總人數
2023	30 歲以下	0	0.00%	3	0.35%	859
	31-50 歲	1	0.12%	10	1.16%	859
	51 歲以上	1	0.12%	9	1.05%	859
	合計	2	0.24%	22	2.56%	859
	離職性別占比	8.33%		91.67%		
2024	30 歲以下	0	0.00%	5	0.60%	829
	31-50 歲	2	0.24%	17	2.05%	829
	51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	829
	合計	2	0.24%	22	2.65%	829
	離職性別占比	8.33%		91.67%		
2025	30 歲以下	1	0.13%	10	1.30%	767
	31-50 歲	1	0.13%	33	4.30%	767
	51 歲以上	0	0.00%	5	0.65%	767
	合計	2	0.26%	48	6.25%	767
	離職性別占比	4.00%		96%		

2023~2025年員工離職率性別及年齡分佈



註1：本表第1項離職員工不含退休、死亡或契約期滿員工，係作為離職率計算口徑。

註2：本公司員工主要分布於台灣；CGA 近三年無離職員工。

註3：受產業景氣與人才流動影響，年度離職率略原設定目標偏高，公司已檢討並調整後續離職率管理目標。(請參見人才流動說明)

註4：近年受石化產業景氣循環及人才市場競爭影響，部分員工對職涯發展與薪資條件有不同考量，使整體離職率較過往有明顯上升。

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。因本公司屬塑膠製品行業，生產線工作者以體力勞動密集型職務為主，導致薪酬結構因職務差異而略有不同，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(2025年員工薪資之平均調幅約為3.23%)，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。

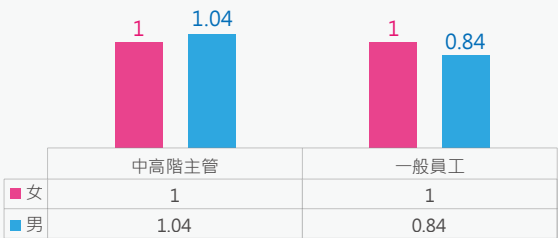
編製與申報

◆ 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	2023 年	2024 年	2025 年	與 2024 年 差異
1	非擔任主管職務之全時員工人數	641	613	545	-68
2	非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(年薪 / 千元)	949	961	971	10
3	非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(年薪 / 千元)	906	907	918	11

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]。

2025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：中高階主管為課長級以上主管。
註 3：因本公司屬塑膠製品行業，生產線工作者以體力勞動密集型職務為主。

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。

2025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	47	6	53
	當年度實際使用育嬰留職停薪人數	4	1	5
復職狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職且復職人數	3	1	4
	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	100%	100%	100%
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	2	1	3
	留任率 = C/D	50%	100%	67%

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 47 歲，故生育人數偏低，2025 年申請育嬰補助共 12 人，總計新台幣 12 萬元。

2025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2025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，每年結算後，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

華夏公司自2025年起每年定期進行一次員工調查報告，台聚集團人力資源處於2025年7-8月執行集團各公司員工意見調查，本次調查內容包括主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等8個構面，如下表說明：

公司	華夏	華聚	台氣	寰靖
對象 (範疇)	全體員工調查 (內容涵蓋員工滿意度及員工敬業度調查)			
構面與題目	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	477 人	37 人	147 人	24 人
調查總人數	685 人 (覆蓋率 100%)			
填答率 (%)	◆ 職員填答率 80% ◆ 工員填答率 34%	◆ 職員填答率 100% ◆ 工員填答率 90%	◆ 職員填答率 81% ◆ 工員填答率 58%	◆ 職員填答率 93% ◆ 工員填答率 90%
整體滿意度 (註)	◆ 職員：4.38 分 ◆ 工員：4.10 分 ◆ 全體員工：4.28 分	◆ 職員：4.52 分 ◆ 工員：4.38 分 ◆ 全體員工：4.45 分	◆ 職員：4.43 分 ◆ 工員：4.46 分 ◆ 全體員工：4.45 分	◆ 職員：3.25 分 ◆ 工員：4.24 分 ◆ 全體員工：3.72 分
提升 改善方案	針對各構面調查結果，將進行下列改善措施，並持續優化： 1. 關注薪資結構的市場競爭力，參考標竿企業薪資水準，加強職位評價、專業技能、工作表現等因素優化薪資結構及制度，提升薪酬的內部公平性和外部競爭力。 2. 導入 EAP 員工協助方案，提升同仁身心健康。 3. 強化訓練品質體系，推動技能再造，促進人才與組織的共同發展。 4. 進行關鍵人才的養成與接班梯隊的建立、優化績效管理與晉升機制。 5. 在公司重大活動、各層級會議及訓練課程中明確宣導公司願景、使命與價值觀，並具體落實在各項規章制度和公司政策。			

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。

台氯林園廠

改善專案：品管課檢測屋（含抽氣裝置）更新

完成時間：2025 年 09 月

專案費用：約 100 萬

專案說明：

目前使用之檢測屋（貨櫃屋）年久失修，目前已出現下列損壞之情況：

- (1) 貨櫃屋櫃體屋頂及窗戶滲水。
- (2) 櫃體地板嚴重鏽蝕及破損，人員在內部作業時有跌倒及割傷風險。
- (3) 貨櫃屋內部之抽氣櫃，櫃門傳動機構（鋼索及軌道），嚴重損毀無法修復，目前櫃門無法定位在最適抽氣操作高度，有 VOC 逸散之情況，以及櫃門有砸傷人員之風險。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：

本公司持續投入職場環境改善與設備安全優化，2025 年完成台氯林園廠品管檢測屋更新及華聚林園廠太空包包裝機安全改善工程，透過設備更新與安全防護設施強化，有效降低作業風險並提升操作安全性與工作環境品質。

未來將持續推動設備改善與安全管理措施，打造安全、健康且友善的工作環境，落實對員工職業安全與健康的承諾。

華聚林園廠

改善專案：SILO ACD 太空包裝機改善工程

完成時間：2025 年 03 月

專案費用：187 萬

專案說明：

目前太空包包裝機安全設施不足已無法符合需求，因考量工作環境安全，將設備進行改善以確保設備安全妥善。

主要工程內容：

- (1) 夾吊袋機構增設單邊掛袋裝置功能。
- (2) 增設電子圍籬。
- (3) 增設防護光柵裝置。



2025 Vinyl Chain各項活動

◆ 新春團拜



◆ 慶生會



◆ 資深勞工表揚



◆ 年終尾牙餐會



◆ 林園廠婦女節餐會



◆ 模範勞工表揚



◆ 中秋晚會



員工多元與包容

華夏公司以人為本，尊重並包容多元交流與觀點，遵循國際人權原則及公司人權政策，致力於打造友善且具包容性的職場環境，並透過制度化管理持續推動多元與包容相關作為。

鑑別方式

本公司每年透過下列方式，鑑別職場多元與包容相關議題：

- ◆ 人力結構分析：定期檢視性別、年齡、職務別等人力分布情形，辨識是否存在結構性差異。
- ◆ 法規與政策檢視：盤點勞動法規、人權相關法令及主管機關指引，確認潛在合規風險。
- ◆ 內部管理議題盤點：透過人資管理會議、申訴管道及員工意見回饋，辨識歧視、霸凌或不當對待風險。
- ◆ 利害關係人關注：參考員工滿意度調查及外部 ESG 評比回饋，確認關注重點。

主要風險與機會

- ◆ 風險：
 - ◇ 若未妥善管理多元與包容議題，可能衍生歧視、職場衝突或申訴案件，影響員工信任與組織穩定。
 - ◇ 人才結構失衡，可能影響招募與留任，降低組織競爭力。
- ◆ 機會：
 - ◇ 建立友善與包容的工作環境，有助於吸引多元人才、提升員工投入度。
 - ◇ 透過多元觀點交流，促進組織創新與決策品質。

管理作法與推動措施

- ◆ 訂定並落實性別平等與反歧視相關政策。
- ◆ 推動多元共融 (DEI) 教育訓練，提升員工意識。
- ◆ 建立多元溝通與申訴管道，確保意見能被適當反映。
- ◆ 透過員工滿意度調查及相關指標，持續追蹤推動成效。

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 (包含：台氯、華聚及寰靖) 已建立人權管理各階段步驟及展開流程，並視議題性質將承攬商納入管理範疇，作為維護與保護人權的基礎，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 2025 年舉辦促進人權保障相關訓練的參與課程。詳如網頁說明。

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	◆ 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，人權相關教育訓練總人次共 4,457 人，總訓練時數為 11,170 小時。詳細說明，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	風險實際發生比例	衝擊補償實施比例	成果
工時過長	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。 5. 推動集團電子化作業、智慧化生產，簡化行政流程。 6. 持續開辦專業訓練課程及導入生成式 AI 工具訓練專案，精進員工技術及提升辦公室工作效率。	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。	8.80%	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。
職業安全管理	1. 為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境（如實施作業環境監測檢定），確保工作場所安全。 2. 定期進行工作場所飲用水、二氧化碳、照明、消防設備等品質檢測。 3. 定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識。 4. 定期透過內部文宣，加強職業安全宣導。 5. 本公司暨子公司台灣氯乙烯工業股份有限公司及華夏聚合股份有限公司已導入國際職業安全衛生管理系統 ISO45001，並順利通過 BSI 第三方驗證。 6. 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。 7. 持續開辦職業安全衛生教育訓練課程，同時導入生成式 AI 工具輔助辦公室安全管理，提升整體工作場所效率與合規性。	1. 啟動「緊急應變與關懷機制」， 2. 確保受災者獲得最即時的醫療救助，落實後續補償與復原工作。 3. 衝擊補償措施（區分員工與包商）針對事故受害者，我們依據對象身份，分別採取以下補償與照護作為。 4. 後續改善與系統性預防計畫，事故的發生是系統改進的契機。針對 2025 年之統計趨勢本公司已啟動以下改善計畫： (1) 根因分析與設備精進 (Engineering Control) 及 RCA 根本原因分析。 (2) 安全文化與行為管理 (Management & Culture) 將「重大職災紀錄」納入包商年度評鑑之關鍵指標，表現優異者給與續約獎勵，違規情節嚴重者則列入黑名單或終止合約。 (3) 強化風險辨識訓練：推動「工具箱會議 (TBT)」標準化，要求作業前必須針對該次任務（如高架作業、狹窄空間）進行現場危害告知，並強制配戴相關 PPE。 (4) 數位化監控與預警 (Technology) 在關鍵廠區增設 AI 影像辨識系統，針對未戴安全帽、進入危險區域、工具未繫繩等不安全行為進行即時告警。	0.40%	100%	1. 零職災為集團政策。 2. 2025 年合計 6 件失能傷害事故（員工 4 人次、包商 2 人次）本公司已 100% 完成補償程序，且各項改善措施達成率為 100%。

工會與勞資溝通機制

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，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。

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。

2025 年「工會及職工福利委員會」人數統計 (GRI 2-30)

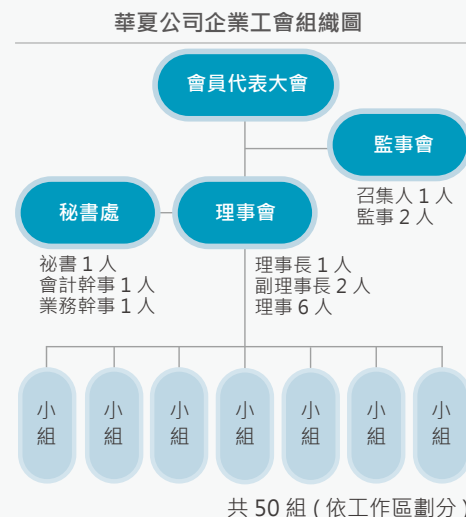
公司	總人數	工會人數	福利會人數
華夏公司	536	509	525
台氣公司	155	140	155
華聚公司	40	36	40
寰靖公司	22	0	22
CGA	14	0	0
總計	767	685	742

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。

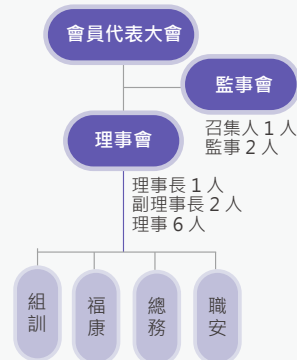
註 2：台北職員未加入工會，因退休人數逐年遞增，同仁無意願再加工會，故台北工會經會議決議宣布解散。

註 3：台氣及華聚主管級員工屬資方代表，故不加工會。

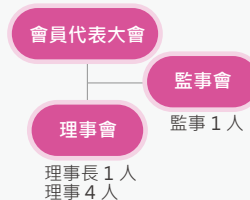
華夏、台氣、華聚公司企業工會組織圖



台氣公司企業工會組織圖



華聚公司企業工會組織圖



工會參與與運作情形

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。

◆ 積極推動集體協商與夥伴關係

華夏公司除尊重員工合法籌組及加入工會之權利外，秉持誠信溝通原則，2025 年起已積極投入與工會進行『團體協約』之協商作業。透過建立常態化溝通機制與簽署協約，致力於將員工權益保障制度化，共創穩定和諧之勞資夥伴關係。

◆ 保障意見表達權與多元溝通

本公司重視員工意見，將其視為人權保障的核心。每年定期辦理『員工滿意度調查』，建立去識別化的意見蒐集管道，確保同工在無壓力且受保護的情況下，對職場環境、薪酬福利、平等對待及管理制度表達真實看法，作為公司滾動式優化人權管理之依據。

員工協助方案

本公司重視員工之身心健康與職場福祉，持續推動員工健康促進與支持措施，協助員工維持良好身心狀態及工作與生活平衡。公司透過定期健康檢查、健康促進活動、員工社團及各類關懷活動，營造安全、健康且具支持性的工作環境。

設置**員工協助方案**(Employee Assistance Program, EAP)其目的在「協助員工解決影響工作表現的個人問題」，透過專業、保密且免費的服務，幫助員工恢復身心健康，從而保持或提升工作表現與生活品質。員工可透過 (0800) 電話、Mail、Line 及一對一個別諮詢管道，進行包括員工心理、工作、管理、醫療、法律、理財等面向之協助服務。【台聚好心情專線】員工關懷、2025 年 3 月 -12 月集團共計使用 78 人次。

開設 Wellbeing (員工身心健康 / 福祉) **講座**，創造一個讓員工能在生理、心理、社交和財務各方面都感到支持、平衡和健康的職場環境，從而提升整體生產力，講堂內容包括：心理健康、稅務理財、親子溝通、生理健康 (配合年度體檢)，並剪輯成線上課程讓全員可以閱讀。

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。

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。

◆ 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，2025 年本公司稽核處接獲一件匿名檢舉案件，有關同仁辦理供應商評估不確實，經查證屬實後依員工工作規則懲處，並持續進行宣導並教育訓練。

註：完整申訴機制說明，請參見 [CH2.1.3 申訴機制](#)

◆ 產品與服務資訊透明及個人資料保護政策

本公司重視產品與服務資訊之透明性及安全性，依《個人資料保護法》及相關法令規定，建立客戶申訴及個人資料保護管理機制，請參見[官網](#)。針對產品與服務相關意見或申訴，由營業處及相關權責單位依程序受理並即時處理；涉及個人資料之蒐集、處理、利用及保存，則依合法、正當、必要及特定目的原則辦理，以尊重客戶隱私權並保護其所提供之個人資料。

- ◆ 2025 年度客戶申訴案件共計 80 件，均依程序受理及處理；個人資料保護相關教育訓練共計 1,463 人次、訓練總時數 1,463 小時。
- ◆ 2025 年度未發生重大個人資料外洩或違反個資保護相關法規事件。

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	2025 年目標	2025 年實績	2026 年目標	2027 年目標	2030 年目標
提升訓練開課	場次	200	537	300	220	250



超過目標



達成



部份達成



未達成

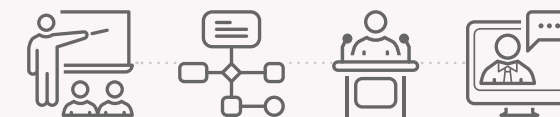
訓練體系



◆ 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年導入育基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。

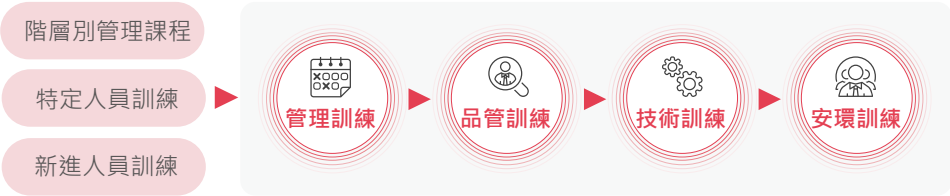
2025 年依專業技術類別 (管理、品管、技術、安環)、性別 (訓練人次與時數) 統計：

年度	2025	
課程分類	男	女
管理_平均訓練小時	5.2	9.5
品管_平均訓練小時	0.6	0.6
技術_平均訓練小時	6.1	4.1
安環_平均訓練小時	13.1	7.0
人次合計	6,236	801
時數合計	16,956.9	1877.1
每人平均訓練小時	24.6	
員工總數	767	

近三年職涯能力發展培訓統計

年度	總人次	訓練時數 (小時)
2023	6,700	21,666.5
2024	5,301	22,032.5
2025	7,037	18,834

核心訓練類別



6.3.2 訓練績效

2025年華夏公司員工訓練總時數達18,834小時，平均每人訓練時數為24.6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。

2025 年依職務平均訓練時數

性別	男		女	
職務	人次	訓練時數 (小時)	人次	訓練時數 (小時)
司機	3	3.5	0	0.0
技術	416	1,166.0	101	258.1
工程	1,231	3,466.0	36	76.0
研發	391	1,082.6	139	312.6
業務	201	373.0	117	209.0
生產	3,463	9,459.1	116	218.0
管理	531	1,406.7	292	803.4
合計	6,236	16,956.9	801	1,877.1

2025 年訓練實績

類別	「技能檢定」證照	安全衛生「結業證書」
人次	35	35



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，2025年亦針對部分重點辦理實體課程，如「內部講師訓練」與「如何提高工作效率」等課程。

台聚集團 2025 年提供產學實習機會，詳細說明，請參見[連結](#)。

2025 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	24.6	143	30.2	7	24.9	150	2023 年	25.2
直接人員	19.7	387	2.0	51	17.6	438	2024 年	26.6
間接人員	39.2	149	52.1	30	41.3	179	2025 年	24.6
平均時數 / 員工人數	25.0	679	21.3	88	24.6	767	三年平均	25.5

註：主管定義請參考人力結構統計之註解說明。



2025/9/11 內部講師訓練



2025/9/19 如何提高工作效率



2025/9/25 耐燃劑教育訓練

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，2025 年華夏公司共獲勞動部勞動力發展署補助人次為 273 人次，課程總時數 110 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2025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。



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、循環再利用和現職運作有關項目，作為考核項目。
- ◆ 2025 年度主管 ESG 項目納入 KPI 指標執行率 100%；高階經理人之相關永續績效指標，請參見[網頁](#)。
- ◆ 集團全體員工均適用年度績效考核制度辦法，KPI 指標內容由同仁與部門主管於年初共同討論完成，並於年終期末進行 KPI 績效評核，其中工作績效及職能展現各占比 50%。

2025 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
類別						
主管	143	141	99%	7	7	100%
直接人員	387	377	97%	51	51	100%
間接人員	149	149	100%	30	29	97%
備註	1. 考核資料期間：2025/01/01-2025/12/31，員工人數以 2025/12/31 為截止日。 2. 總人員 767 人，實際考核 754 人，未參與考核 13 人，說明如下： (1) 頭份：12 位 (董事長 1 人、約聘人員 10 人、派遣 1 人) (2) 台氣：1 位 (3) 華聚：0 位 (4) 寰靖：0 位 (5) CGA：0 位 3. 主管定義請參考人力結構統計之註解說明。					

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。			
 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		 SASB指標 ◆ RT-CH-320a.1 ◆ RT-CH-320a.2 ◆ RT-CH-540a.1 ◆ RT-CH-540a.2	

指標項目	單位	2025 年目標	2025 年實績	2026 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	2.64 	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	35 	0	0	0

註 1：2025 年華聚、寰靖無發生職業災害；華夏及台氣公司合計發生 4 件職業災害事故。事故發生後，均依 ISO 45001 職業安全衛生管理制度辦理原因分析及改善措施，持續降低風險並防止再發。請參見 2025 年**事故傷害**說明。

 超過目標
  達成
  部份達成
  未達成

台聚集團零職災安全承諾書



- ◆ 華夏公司的職業災害管理目標為「工安零災害」，低失能傷害頻率與失能傷害嚴重率是評估組織員工於健康安全的關鍵指標之一。
- ◆ 華夏公司訂有「安全工時獎勵辦法」以激勵員工落實工作安全。
- ◆ 華夏公司訂有「職安衛危害鑑別風險和機會評估與控制管理作業準則」，利用分級管控，將風險降至最低。華夏公司每年舉辦促進人權保障相關訓練的參與課程，詳如**網頁**說明。

6.4.1 職業安全管理 (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，讓勞工能穩定發展。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 1,266 人 (公司員工約 711 人 + 承攬商約 555 人)，工作包含：銷售、生產、設計、開發、採購、行政、工程與承攬商...等，涵蓋本公司百分之百的營業銷售範圍。



職業安全鑑別

本公司訂有「職安衛危害鑑別風險和機會評估與控制管理作業準則」，包括各項作業活動所有可能受組織作業影響，及在非組織直接管制的場所作業等人員 (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：



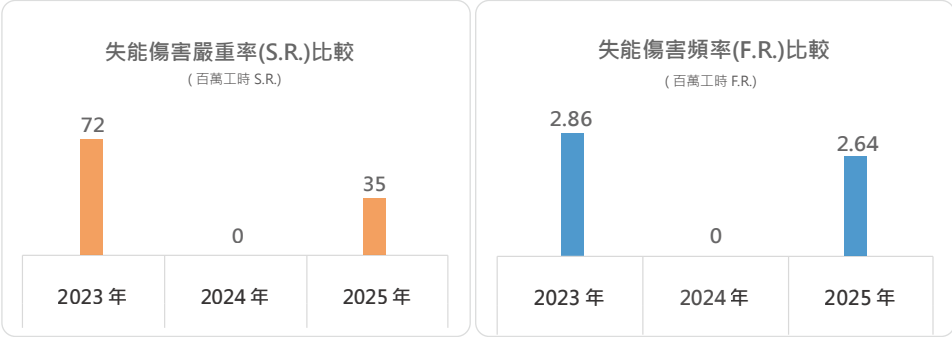
職業安全災害管理

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。2025 年華夏、台氣、華聚及寰靖無事故發生。華夏公司 2025 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。(2025 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	項目	年度			塑膠及合成橡膠原料製造業 (行業均值)
		2023 年	2024 年	2025 年	
百萬工時	F.R. (LTIFR)	2.86	0	2.64	1.18
	S.R.	72	0	35	251
	F.S.I	0.45	0	0.3	0.54
次數	LTIR (20 萬工時)	0.57	0	0.53	-
職業災害人數		5	0	4	-
職業災害比率		0.60%	0.00%	0.53%	-
員工總工作時數		1,744,378.0	1,673,867.8	1,510,335.0	-

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) 2023 年度華夏共發生 5 件職業傷害事故，受傷人數 5 人，無死亡情形，職業傷害發生率為 0.60%；台氣、華聚無職業傷害事故，請參見 2023 年永續報告書 P131。2024 年度華夏、台氣、華聚台氣、華聚無職業傷害事故，請參見 2024 年永續報告書 P.129。(8) 2025 年華聚及寰靖無事故發生；華夏發生 3 起、台氣發生 1 起職災事故，請參見 2025 年事故傷害說明。(9) 職業災害比率計算方式：職災人數 / 員工總人數。(10) 統計包含華夏頭份總廠、台氣林園廠、華聚林園廠；2025 年起含寰靖公司。(11) 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)		
	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
巡視次數	820	1,555	1,477	2,160	2,675	2,961	520	635	658
缺失總件數	978	1,555	1,477	580	583	653	149	169	127
已改善件數	978	1,543	1,414	580	583	653	149	169	127
改善中件數	0	0	63	0	0	0	0	0	0
改善率	100%	100%	95.7%	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%。2024 年改善中件數皆已完成改善，修正為 0。
(3) 資料來源：環安衛管理平台。
(4) 改善率皆已達成目標。

2025 年缺勤率統計表

公司別 / 性別	男性	女性
華夏公司 (頭份總廠)	0.34%	0.08%
台氣公司 (林園廠)	0.10%	0.15%
華聚公司 (林園廠)	0.24%	0.11%
寰靖公司	0.32%	0.41%

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 2025 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：2025 年實際上班天數。

2025 年事故傷害 (GRI 2-25)

2025 年度，華聚及寰靖公司未發生職業災害事故；華夏及台氣公司合計發生 4 件職業災害事故。事故發生後，公司依既有 ISO 45001 職業安全衛生管理制度，進行事故原因分析、檢討危害因子，並採取相應改善與預防措施，以降低風險並防止類似事件再發生，相關改善作為如下表所示。

公司	災害類型	件數	罰鍰 (萬元)	裁罰項目 / 改善措施		
華夏公司	割傷	1	10	裁罰項目：職業安全衛生設施規則第 031 條第 02 款：維修通道寬度約 77 公分，違反職安衛設施規則規定通道不得小於 80 公分。 改善措施：針對此次不合規定之維修通道，進行危害因子消除： 1. 工程改善：同仁維修平台增設。 2. 行政管理：移除無使用之靜電跨接片、提供工具包、現場全面實施長袖制服。 3. 其他：整理與整頓之落實、主管落實監督管理、不定期實施安全觀察作業、受傷員工之關切與照護。		
	夾傷	2	-	改善措施：針對 2 件夾傷事故進行改善，進行危害因子消除：		
				項目	案例 1 說明	案例 2 說明
				發生說明	軋輪作業時，手指遭鐵心管夾傷	備料作業時手指夾傷
				工程改善	增設扣環及檔板，避免鐵心管掉落	增設台車輪檔
				行政管理	進行教育訓練，加強軋輪機手泡料 SOP	增設監視器、風險暨危害鑑別之重新評估
	其他 / 關懷	主管落實監督管理、不定期實施安全觀察作業、受傷員工之關切與照護	主管落實監督管理、不定期實施安全觀察作業、受傷員工之關切與照護			
華夏小計	3	10	華夏公司發生 1 件職災事故，主管機關依《職業安全衛生法》裁罰 1 筆金額，共計 10 萬元。			
台氣公司	跌倒	1	-	改善措施：針對此次傷害事故，進行危害因子消除： 1. 行政管理：實施單車騎乘技巧及安全觀念教育訓練、落實單車車況自主檢查。 2. 其他 / 關懷：廠內巡檢改以徒步方式巡檢。 事故發生後，安排受傷員工接受必要之醫療處置，並由權責單位進行後續關懷與追蹤，確保其復原情形及作業安全。		
	台氣小計	1	-			
總計		4	10			

註：上述事故說明為本公司 (含子公司) 員工之事故情形；承攬商事故說明，請參見第 6.4.4 章節 < 承攬商安全管理 >。

2024 年火災事故結案說明 (GRI 2-27)

華夏頭份總廠膠布機廠房發生兩起無傷亡火災事故 (2024 年 11 月 8 日之火警為 10 月 19 日火警後之餘燼復燃)，結案說明：

- ◆ 本公司於 2024 年二起火災事故 (2024 年永續報告書 P.49-130)，已於 2025 年 10 月 13 日完成改善工程並正式結案。
- ◆ 2025 年度各項 KPI (F.R. / S.R.、異常件數、訓練 / 演練) 均已達標，無新增裁罰或異常。完成結案交代後，改納入常態管理揭露。
- ◆ 2025 年火災說明：2025 年華夏、台氣、華聚及寰靖公司皆無發生任何事故。

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
2023	0	0	0	0%
2024	2	0	0	0%
2025	0	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。

2025 年安全績效指標，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)	2.72	3.14	0	-
失能傷害嚴重率 (SR)	37	40	0	-
綜合傷害指數 (FSI)	0.32	0.35	0	-
職安罰單數	1	0	0	0
緊急應變演練次數	20	8	5	0
教育訓練舉辦次數	268	187	71	8
安全巡視次數	1,477	2,961	635	0
職安衛目標管理方案完成率	100%	100%	100%	-
檢核缺失改善率	95.7%	100%	100%	-

註 1：職安罰款詳見 3.4 法規遵循。

註 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
2023	2,089	7,520.5	1,099	4,404.5	211	1,264.5	211	1,264.5
2024	2,608	9,617.5	975	3,667.5	175	963.0	175	963.0
2025	2,740	9,070.6	775	3,359.5	313	1,167.5	313	1,167.5

註 1：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%。註 2：補更新寰靖公司 2023~2024 年數據資料。

2025 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	305	1,286	99	688	93	286	0	0
工安訓練 / 宣導	112	246	5	20	58	152	0	0
環保訓練	243	951	27	297.5	44	198	3	7.5
安全衛生在職教育訓練 (含作業主管在職、回訓等訓練)	555	2,309	53	479	38	246	9	126
緊急應變演練	851	2,415	400	1,580	12	24	0	0
自衛消防編組訓練	273	1,092	-(註 2)	-(註 2)	39	156	0	0
消防訓練 / 宣導	30	156	13	75	17	81	0	0
職場健康促進講座	303	347.6	172	176	7	9.5	10	11
急救人員與職護相關教育訓練	68	268	6	44	5	15	6	57
合計	2,740	9,070.6	775	3,359.5	313	1,167.5	28	201.5

註 1：急救與職護人員，三年需上 3 小時訓練課程。

註 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5.1.2**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，2025 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、台氣林園廠、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

項次	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，2025 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。
2	2025 年特殊健康檢查情形如表所示，到檢率達 100%，無異常情形。
3	為照顧員工健康，每年為全體員工增加癌症篩檢檢查：癌胚胎抗原 (大腸癌)CEA、攝護腺癌 PSA(男)、卵巢癌 Ca125(女)、肺癌 Cyfra21-1 等 4 項。超音波檢查依據員工身體狀況，員工超音波兩項腹部及 (甲狀腺、骨盆超音波二選一)，費用全由公司負擔，以優於法令精神，提供完善的健康關懷。
4	2025 年實施健康關懷員工共 70 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	2025 年職場健康講座，舉辦包含肩頸放鬆講座、運動增肌活動等相關課程宣導或預防。
6	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。(參見 CH 6.2.2 員工福利)
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，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。
8	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，2025 年實施中、高齡工作者能力評估共 370 名 (男性 :329 名、女性 41 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。
9	營造友善職場環境：華夏及台氣公司提供女性員工友善的工作環境與保障其工作權利，訂定「職場母性健康保護」與「提倡母乳哺(集)乳」，藉由哺乳室建置、女性員工職務風險分析與懷孕期間身心健康評估等，營造女性員工工作無負擔之就業環境，保護女性員工身心健康。
10	推動勞工健康服務，進行健康風險評估與健康管理，採取健康促進相關措施，以及職場選工、配工及復工，增進員工身心健康，營造健康職場，每 3 個月安排職業專科醫師駐診服務諮詢各種健康相關資訊及關心員工健康情形，並依四大計畫執行。台氣公司提供優於法規項目與頻率之年度健康檢查，2025 年度參與健檢人數共 142 人，參與率 100%；氯乙烯特殊作業健檢人數為 49 人，並依健檢結果施行健康管理措施，另 2025 年度特殊作業二級管理人數共 7 人，已全數安排健康訪談，完成率 100%。
11	台氣公司為強化健康職場，不定期舉行健康講座課程：2025 年四場健康促進講座分別為：1. 淺談神經痛的成因與治療 2. 認識代謝症候群與三高 3. CPR+AED 急救課程 4. 廠內健檢分析 / 糖風暴。
12	華夏及台氣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，台氣全廠現場作業人員均完成並通過防毒口罩密合度測試。
13	華夏公司 2025 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 26 人，總共捐血量 9500 c.c.。
14	台氣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，職護擔任 AED 管理員並通過認證，負責機器日常檢查、耗材管理、定期維護等作業。

2025 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。
- ◆ 2025 年有 104 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
104	◆ 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。

2025 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)		台氣公司 (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	160	100%	-	100%	-	100%	-	100%
鉛	19		-		-		-	
粉塵	228		-		-		-	
氯乙烯	95		49		34		-	
二甲基甲醯胺	41		-		-		-	
鉻酸及其鹽類	14		-		-		-	
鎘及其化合物	13		-		-		-	
正己烷	1		6		-		2	
游離輻射	19	100%	-	100%	-	100%	-	100%
砷	3		-		-		-	

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 2025 年 6 月 18 日、9 月 10 日分別舉辦健身課程，課程內容有「改善久坐、提升活動能力」、「肌肉與耐力訓練活動」「柔軟度與伸展」，各課程各一小時，共 33 人次參加。

- ◆ 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「2025 年減重活動」，活動以體重及腰圍改善為核指標，設有個人獎及進步獎，提高參與度與持續性，落實健康促進。
- ◆ 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



【肩頸放鬆講座】頸要好生活，痠痛不再來



每月健康專欄
(宣導加強對戒菸、戒檳及常見疾病認知)



健身課程

6.4.3 職業安全衛生組織 (GRI 403-1、403-4)

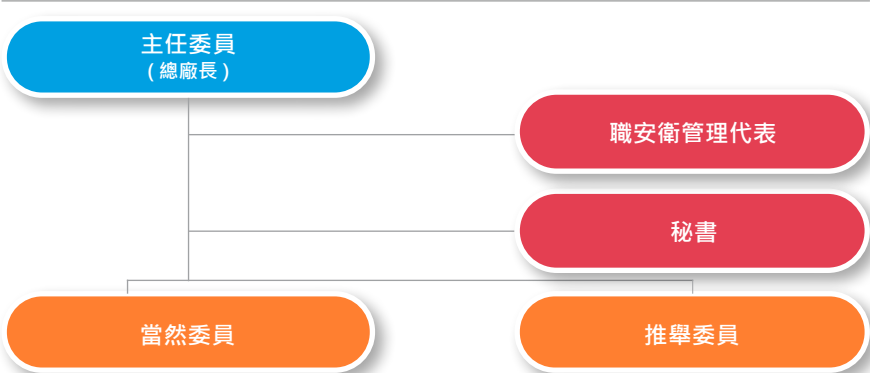
華夏公司依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」(華聚、寰靖員工人數低於100人，無需設置)。勞工代表由工會推派，委員會人數比率皆高於法規三分之一以上的規範。委員會每季定期召開會議一次，由勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討環保及安全衛生等相關議題。

2025 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，2025 年承攬商入廠安全教育訓練共計 2,525 人次。

2025 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)	53	1,359
台氣公司 (林園廠)	100	763
華聚公司 (林園廠)	215	403
合計	368	2,525



有效日期請參見 CH2.3.1 利害關係人溝通管道與關注議題。

承攬商近三年事故統計資料

項次 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
F.R.(LTIFR)	0.00	0.00	1.83
S.R.	0	0	127
F.S.I	0.00	0.00	0.48
LTIR	0.00	0.00	0.36
承攬商職災人數	0	0	2
承攬商總工作時數	842,264.0	495,346.0	1,088,017.0

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：台氣、華聚自 2023~2025 年連續三年無承攬商事故。

註 7：以下針對兩起承攬商事故進行說明：

案件 1：人員被倒塌物料砸傷。改善措施為針對承攬商進場施工進行危害告知，並於施工區域進行圍欄管制及人員監視，並要求拖板車需設置擋欄措施以防止物體飛落，避免類似事故發生。

案件 2：手工具物體飛落砸傷事故。改善措施為要求監工走動式管理，並針對手工具繫繩須加以繫固好，避免工具鬆脫等情形發生。

2025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. 虛驚事故獎勵宣導
03. 頭份總廠噪音管制區
04. 有機溶劑中毒預防規則宣導
05. 危害風險標示板之規定
06. 消防管線陰井閥設定、保養與上油檢查宣導
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. 年度職業安全衛生目標管理與方案
09. 年度職業安全衛生管理計畫
10. 意外 / 虛驚事件調查報告
11. 集團重大職災宣導
12. 2025 年度上半年林園工業區化學災害緊急應變及區域聯防演練觀摩活動
13. 歲修安全衛生宣導會暨共同作業協議組織會議
14. 健康促進講座
15. 消防系統管理計畫 - 缺失項目
16. 安環重要記事 - 集團稽核
17. 2025 年下半年度作業環境監測



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2025年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。(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](#))。

2025 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	523
台氣公司 (林園廠)	8	174
華聚公司 (林園廠)	5	51
合計	33	748



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	487	2,067	2,554
		女	17	169	186
	人次合計		504	2,236	2,740
	時數	男	1,532	6,955	8,486.8
		女	148	437	584.8
	時數合計		1,680	7,392	9,071.6



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。

2025 年度工安與聯防執行成果

2025 年華夏及子公司持續強化化學災害應變與區域聯防合作，包括參與產業園區化學災害聯防演練、配合政府單位進行安全績效查核及持續推動責任照顧與聯防合作機制。年度成果方面，華夏公司榮獲環境部頒發「地區性聯防組織實作測試績優獎」，台氯公司亦獲「全國性聯防組織運作績優獎」肯定，顯示公司在環境安全管理與區域防災合作之努力獲得主管機關高度認可。



榮獲環境部頒發「地區性聯防組織實作測試績優獎」



「2025 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，係在公司高層的支持與督導下推動，並由各相關單位共同參與與落實執行。為確保制度建置與推動品質，聘請外部顧問及其專業團隊，以產學合作方式提供輔導，協助 PSM 自制度架構建立、技術方法導入到執行與管理機制完善等各項工作，並採專案管理方式規劃與推進，依計畫分四階段逐步完成導入。



推動 PSM 製程安全管理



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。



建置 PSM 平台

2024 年起建立 PSM 平台，規劃分階段完成 14 個模組；其中 2024 年已完成符合性稽核、承攬管理、事故調查、老化設備管理、變更管理、啟動前安全檢查及動火許可等 7 項模組，奠定制度化運作基礎。2025 年將續行建置緊急應變、操作程序與教育訓練等模組，並導入戰情中心儀表板及 AI 智能化輔助審核（優先應用於承攬商模組），以提升審核效率與風險辨識即時性。透過人員、設備、環境與數據監控整合，強化風險預警與決策支持，進一步提升安全管理能力與營運效率。



精進計畫項目

本年度持續配合集團執行跨廠稽核作業，重點包含事故調查、緊急應變、操作程序及勞工參與四大項；並配合集團教育訓練規劃，強化初步危害分析（如 PHA）與事故調查訓練，以提升風險辨識與事件學習成效；設備面則持續執行 FMECA 分析，強化失效模式辨識與預防策略。華夏加工製程 PSM 導入已進入第二年，後續將依規劃持續深化各模組運作並逐步擴展至相關製程及單位。

近三年製程安全績效指標如下表：

項目	Code	指標內容	2023 年	2024 年	2025 年
製程安全與緊急應變	RT-CH-540a.1	製程安全故次數 (PSIC)	1	0	0
		製程安全事故率 (PSTIR)	8%	0%	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

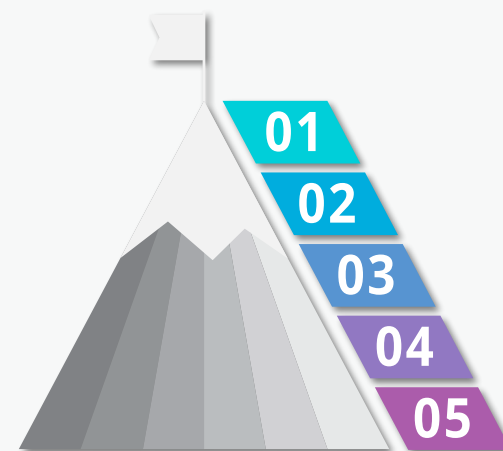
註：

- 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] / 工作者 (員工、承攬商) 總工作時數)
- 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)
- 2023 年事故原因：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，優化操作程序、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，集團亦每年依各廠實務需求辦理 PSM 相關教育訓練，以提升製程安全知能與現場操作能力。
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)，並依此建立保養計畫，維持設備完整性。 2. 建置 RBI 風險基準檢查系統，針對中高風險之設備及管線，建立分級管理機制，作為年度檢查與維護規劃之依據。 3. 針對關鍵設備規劃設備失效模式效應與關鍵性分析 (Failure Mode, Effects and Criticality Analysis, FMECA)。 4. 檢視維修管理系統、維修履歷記錄情形提出改善建議。 5. 執行老化設備查核作業，建立老化設備清單及定期追蹤改善。
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



ISO 55000~55002 Asset Management
資產管理實務與導入

EN 13306 Maintenance terminology
修護名詞定義

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

EN 15341 Maintenance Key Performance Indicators
維修與可靠度指標

EN 16646 Maintenance within Asset Management
維護實物資產管理

推動目標與達成實績

2025 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。

- ◆ PSM 稽核表優化：參考國內外 PSM 標準與主管機關 / 委員建議（含 OSHA 1910.119、CCPS RBPS、API 581、產發署及園管局委員等），優化集團 PSM 稽核表內容與查核重點。
- ◆ 集團跨廠稽核：自 2022 年起與 BSI 驗證機構及學界專家合作辦理稽核人員培訓，並成立集團 PSM 稽核小組，執行友廠訪視與改善追蹤。
- ◆ 資訊平台與智慧化導入：建置 PSM 資訊平台並配合產發署計畫，推動氣體偵測數據分析、影像辨識、人員定位、設備 / 管線監測、營運管理平台及智慧巡檢等應用，提升安全、環保與消防應變管理效能，支援永續經營。

2025 年實績



- ◆ PSM 智慧管理平台建置完成：完成平台建置並確認各項作業流程可符合各廠實務運作需求。
- ◆ 戰情中心儀錶板上線：建置戰情中心儀錶板，結合 AI 數據分析中樞提供異常識別與決策支援；導入邊緣運算以降低系統反應時間並提升預警準確度。
- ◆ 大數據監測與 AI 輔助審核應用：透過大數據監測提前掌握設備異常，降低突發故障；並將 AI 智能化輔助審核導入承攬商管理，提升工安單位審核效率。
- ◆ 配合產發署智慧化技術導入（台氣林園廠、華聚林園廠）：導入六大項智慧技術—氣體偵測數據分析、人車環境影像辨識、人員異常辨識與定位、設備與管線監測、工廠營運管理平台、智慧巡檢系統—以強化安全、環保與消防應變管理效能，並支持法令合規與永續經營目標。
- ◆ 華夏加工製程第二階段導入：華夏加工製程第二階段導入：已完成設備完整性、製程安全資訊、勞工參與、承攬管理、動火許可、事故調查及啟動前安全檢查等七項目推動，並持續依實務運作需求滾動檢討與精進。

2026 年目標



- ◆ PSM 平台功能精進：持續優化 PSM 平台各模組功能與使用效能。
- ◆ 台氣林園廠 VCM 灌島區偵測與連鎖保護、告警系統：規劃建置 AI 智慧偵測系統串接安全系統，設定多情境警報與自動連鎖保護機制，並以語音、LINE 及 E-mail 推播通知相關人員，以利即時應變。
- ◆ 華夏加工製程第三階段 PSM 導入：規劃推動緊急應變、製程危害分析、商業機密管理及符合性稽核等項目。
- ◆ 台氣林園廠建置 RBI 風險基準檢查系統：由集團資訊處與外部輔導單位合作開發，針對中高風險之設備及管線，建立分級管理機制，作為年度檢查與維護規劃之依據。

2027 年目標（中期）



- ◆ PSM 平台及 RBI 系統應用擴展：前期以台氣為主要推動範圍，2027 年規劃逐步延伸至華夏頭份總廠及華聚應用。
- ◆ PSM 稽核表優化、定期執行集團 PSM 跨廠稽核。

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：

2030 年目標（長期）



- (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 稽核作業與平台化管理，定期排定稽核，透過 PSM 平台彙整查核結果與改善追蹤，檢視廠內需優化項目並落實 PDCA 循環。

註：2025 年目標依實際推動進度滾動調整，整體方向不變，並以稽核表優化、跨廠稽核及資訊平台 / 智慧化導入為主軸呈現。

重點推動項目

1

高階主管的承諾與支持



導入 PSM 工作，由由高階主管會議定期檢視 PSM 執行進度狀況。廠內每月辦理 PSM 會議，由總廠長、各單位課長出席，共同追蹤 PSM 各項進度。

2

每年定期舉辦教育訓練



使同仁能了解 PSM 的重要性並符合 PSM 14 項中勞工參與之精神，自 2022 年起台聚集團每年舉辦 [PSM 稽核員訓練](#)，各廠皆有取得 BSI 認證之稽核種子成員，領先業界。2025 年邀請石化總體檢委員針對 Procedural HAZOP 辦理訓練課程，掌握製程安全最新動態。



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	2025 年目標	2025 年實績	2026 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

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。



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. 台氣林園廠：

原料除乙烯 (21.7%) 由管線輸送，其餘二氯乙烷 (EDC)、氯氣由槽車進行運送 (78.3%)，氯氣槽車運輸管理由賣方 (台氣供應商) 負責；產品有部分氯乙烯及工業鹽酸由槽車進行運送 (51%)，鹽酸槽車運輸管理由買方 (台氣之客戶) 負責，其餘氯乙烯 (VCM) 由管線輸送 (49%) 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。

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

參與區域聯防組織運作，建立聯防合作與緊急應變支援機制 (相關成果詳見 [CH6.4 安全的健康職場](#))

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。2025 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 25 件，年底共完成 25 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），2025 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 500 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	2023	2024	2025
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	6
		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	10
		合格率	100%	100%	100%

註：因合作承攬商調整，年度運輸承攬商審查次數略有變動。

6.5.1 原料、成品運輸安全管理



2025 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)	10	10	100%
台氯公司 (林園廠)	9	9	100%
華聚公司 (林園廠)	6	6	100%
合計	25	25	100%

運輸安全巡檢稽核缺失 25 件，年底共完成 25 件，改善率 100%。

6.5.2 緊急應變計劃及訓練



緊急演練及宣導



關閉電源演練



操作消防設施



區域隔離演練



防護衣演練



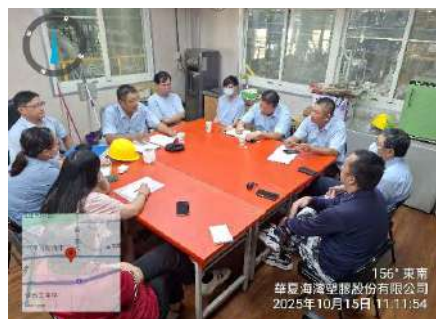
承攬商協同演練



緊急遮蔽閥演練

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。

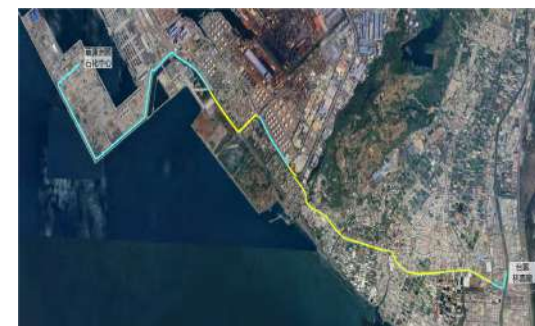


6.5.3 管線維運計劃

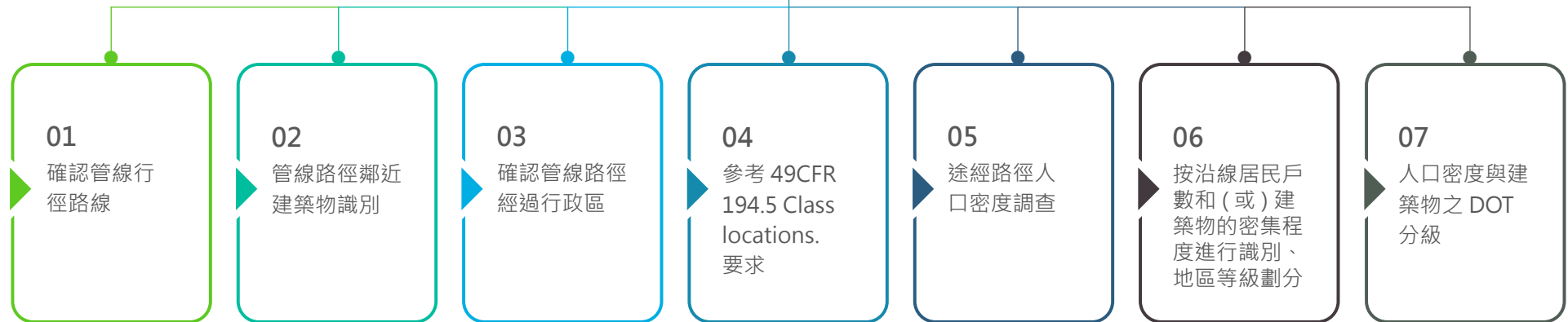
為加強地下管線的運輸安全，更有效管理本公司廠外之地下管線設施，並建立妥善的管理程序，以防止廠區或廠外地下管線因腐蝕或外部單位不當開挖導致破損之潛在災害，並使廠內人員能有相關遵循依據，得以採取適當措施降低環境污染及人民生命財產損失，本公司依據《高雄市既有工業管線管理維護辦法》訂定「既有工業管線維運計畫」，維運計畫內容包括管線安全管理系統（Pipeline Safety Management System, PSMS）、管線資訊管理系統、管線完整性管理計畫、巡管作業、維修保養及檢查、管線操作及控制室管理等。

為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 Management 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，並風險較高區擬訂相關減緩之對策。台氣林園廠之長途聯外地下管線由華運倉儲公司輸送乙烯原料至廠區，以支援廠區生產運作。

管線路徑圖

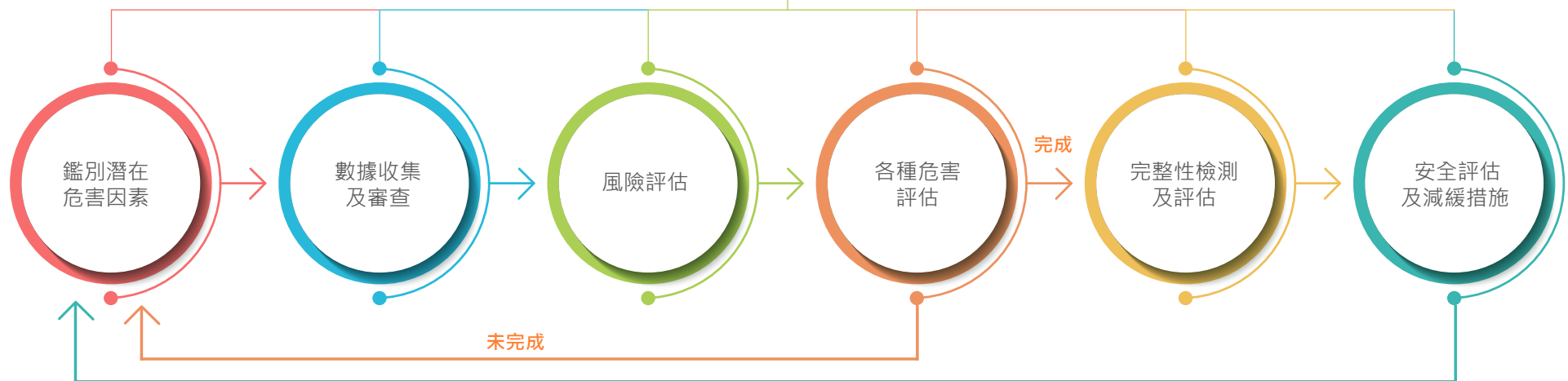


台氣管線識別步驟



◆ 依照 7 個步驟，分成 5 段進行評估管線沿途高後果區 (HCA)，路線全段約有 8.15 公里屬高後果區域，7.6 公里不屬高後果區域。

管線維運管理流程圖



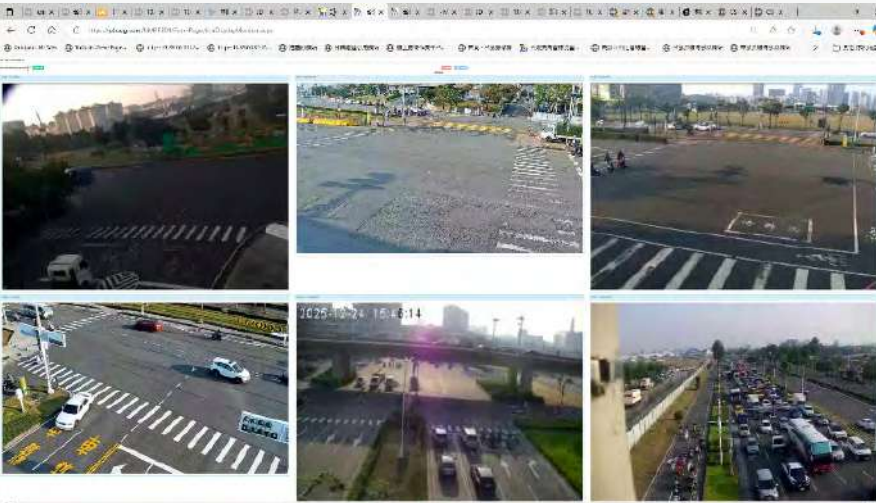
風險評估及因應措施

由風險評估結果顯示，目前本廠使用中管線因行經部分人口密度較高的區域，管線洩漏對環境、人口具潛在衝擊，相當風險。

於 2025 年由第三方單位針對地下管線進行高後果地區識別，再進行危害辨識，完成地下管線的風險評估報告工作。

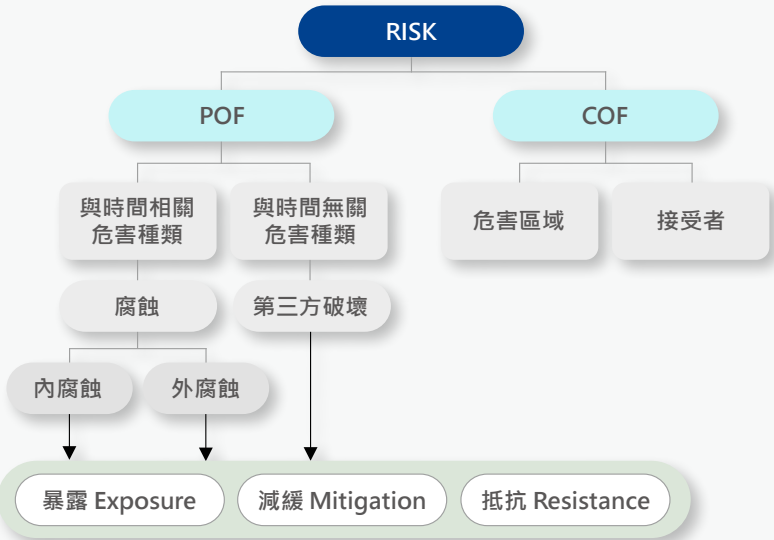
同年亦完成一條輸送乙烯管線之遷改申復作業並已投入輸送乙烯以支持生產之行列，逐步壯大未來營運發展之根基。

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



管線路徑安全風險評估



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，並根據 ILI 執行結果，更新風險評估。

依據「高雄市既有工業管線管理維護辦法」第十條規定，有關洩漏偵測系統（以下簡稱 LDS），須每年進行洩漏排放模擬測試之規定，2025 年度排放模擬測試已於 11 月 21 完成。

地下管線檢測目標達成率

陰極防蝕 檢測	目視巡檢	工程師查核 巡檢
實績：4 次 / 年	實績：1 次 / 日	實績：6 次 / 年
達成率：100%	達成率：100%	達成率：100%

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。



2025 年社會公益重點說明

生態保護

◎淨灘活動

2025 年 9 月 20 日辦理龍鳳漁港淨灘活動，共動員 214 人，清除廢棄物共計 185 公斤；自 2017 年起，累計參與 1,440 人次，廢棄物累計清除 4,372.6 公斤。

基金會說明

◎活動說明

2025 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 1,004 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。

註：台聚教育基金會以從事公益性教育事業為宗旨，依有關法令辦理下列業務：

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

社區營造及關懷

◎志工隊掃街

自 2010~2025 年累計約 910 人次。

◎路燈與公園認養

連續 16 年累計認養金額 160 萬元、認養路燈 3,200 盞，公園認養維護累計達到 900 人次。

◎愛心社及社區關懷活動

2025 年訪問 6 次，16 年累計探訪 122 次。



◎促進健康與運動風氣推廣

1. 網球錦標賽每年舉辦 1 次，2025 年舉辦第 23 屆，累計約 4,800 人次。
2. 參加中油公司石化事業部與高雄石化產業總工會等聯合主辦第 15 屆石化盃壘球賽，培養團隊合作，提升員工向心力為目的。
3. 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

2025 年 2 月及 8 月舉辦第十二、十三屆「內科千人捐血」活動（台聚集團為協辦單位），統計 2025 年度實際捐血人數：80 人，實際捐血量：124 袋（250CC/袋）。

2025 年 12 月華夏頭份總廠舉辦「聚續您的愛」捐血活動，一起做愛心。統計 2025 年度實際捐血人數：26 人，實際捐血量：28 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 2025 年 9 月 20 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八次淨灘，由胡吉宏總經理帶領，逾 214 位同仁踴躍參加，清除廢棄物共計 185 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	22.5
玻璃瓶	21.5
鐵鋁罐	13.0
漁網	0
保麗龍	3.0
竹木	-
其他 / 一般垃圾	125.0
合計	185.0



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 2010~2025 年已經連續 16 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 160 萬元及 3,200 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 2010~2025 年長達 16 年，每月打掃四次，累計約 900 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。



社區營造及關懷

◎ 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 2010~2025 年累計動員約 910 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。



◎ 台氣與華聚林園廠獲地方頒贈敦睦鄰感謝狀

林園區公所及林園里政促進會為肯定林園產業園區各石化公司本於敦睦睦鄰精神，協助各項公益活動，增進地方鄉親福祉，長期回饋地方。2025 年 10 月 20 日於林園區公所，分別致贈敦睦睦鄰感謝狀予各廠，台氣和華聚林園廠均獲贈此狀，以表示地方及社區由衷感謝。



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，2025 年訪問 6 次，自 2010~2025 年累計探訪約 122 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。



贊助東庄社區文化活動



贊助田寮社區文化活動



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，暖化了弱勢朋友的心。



◎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相善舉。



社區營造及關懷

◎ 華嚴啟能中心



◎ 聖方濟少女之家 / 育幼院



◎ 2025 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 2025 年 4 月在大直美堤河濱公園舉辦「台北科技盃愛地球公益路跑」活動，吸引眾多民眾參與。活動設有 21 公里、10 公里及 5 公里等組別，結合健康運動、環境保護與公益理念，鼓勵民眾透過運動培養健康生活型態。台聚集團響應公益活動理念，鼓勵員工踴躍參與，以實際行動支持健康運動與公益倡議，展現企業關懷社會與推動永續發展之精神。當天總共有 34 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。



◎ 2025 台聚集團聚聚走走成果發表

為鼓勵員工培養健康生活習慣並實踐低碳行動，台聚集團於 2025 年 9 月至 11 月舉辦為期三個月的「聚聚走走」健走活動，透過 Walkii APP 紀錄每日步數，推動員工養成規律運動習慣，並結合 ESG 永續理念。本次活動共吸引 317 位同仁參與，其中 198 位同仁達成活動目標。活動期間累積步數轉換為植樹點數，最終由合作單位於高雄茄萣地區種植 20 棵樹木，以實際行動支持環境保護與減碳行動，展現企業推動員工健康與永續發展的承諾。(2025 年成果報導)

員工健康促進與運動風氣推廣

台聚集團秉持「員工是企业根本」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。

2025 年第 23 屆台聚盃網球錦標賽



2025 年石化盃壘球賽



◎ 台聚盃網球錦標賽

自 2003 年起，由台氣委由林園網球協會舉辦台聚盃網球錦標賽，2025 年已邁入第 23 屆，開辦以來累計參加人次逾 4,700 人，比賽於 2025 年 11 月 15 日舉辦，賽程分敦親甲組及乙組，今年吸引共約 100 位以上同仁及鄉親參與，透過歷次球賽的舉辦，不僅鼓勵同仁及鄉親運動的風氣，更促進工廠與地方的情誼，此舉展現集團對運動的重視，也持續強化工廠及地方正向的互動與關懷。

◎ 台氣和華聚林園廠參與第 15 屆石化盃壘球賽

為提倡健康休閒活動及重視員工身心健康，進一步增進石化產業間勞資和諧與提升工作效能，台氣與華聚林園廠於 2025 年 11 月 23-24 日，參加由中油公司石化事業部與高雄市石化產業總工會等聯合主辦「第 15 屆石化盃慢速壘球賽」。

本屆賽事熱情邀請高雄地區石化同業工會組隊參加，共有來自各大廠區的 21 支隊伍參賽，近 400 位各路好手齊聚一堂，展現產業團結與健康活力。經過兩日的激烈競逐，台氣與華聚林園廠聯隊在賽場上表現亮眼，充分體現團隊合作與永不放棄的運動家精神，為集團爭取榮譽，也是企業文化中重視團隊與正面態度的最佳寫照。

透過參與該次球賽，不僅讓員工在忙碌工作之餘能獲得健康紓壓的管道，更促進石化同業間的交流與情誼。台氣和華聚林園廠將持續支持員工的健康休閒活動，以打造更具活力與效率的工作環境。

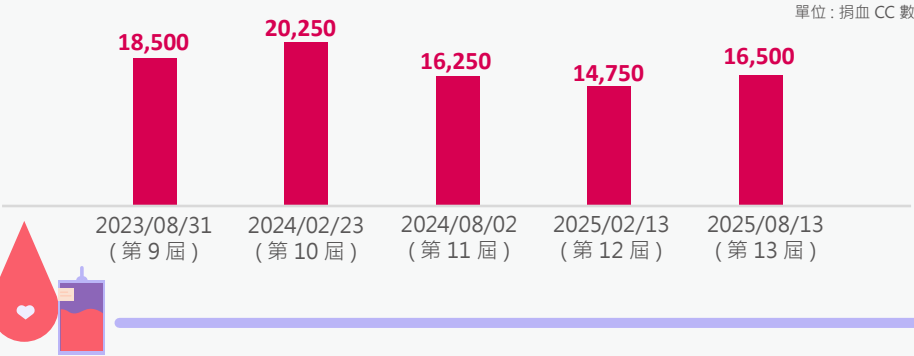
捐血活動

◎「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：



內科千人捐血活動成果

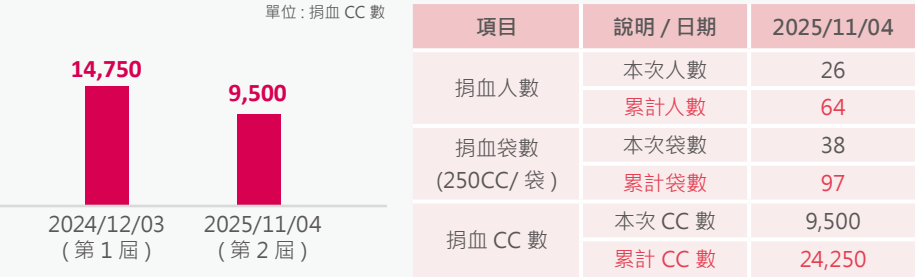


◎「華夏頭份總廠捐血」活動

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 2025/11/4 09:00-12:00 捐血人次 26 人，捐出了 38 袋 (250c.c.)，總共捐血量 9,500 c.c.。



聚續你的愛捐血活動成果



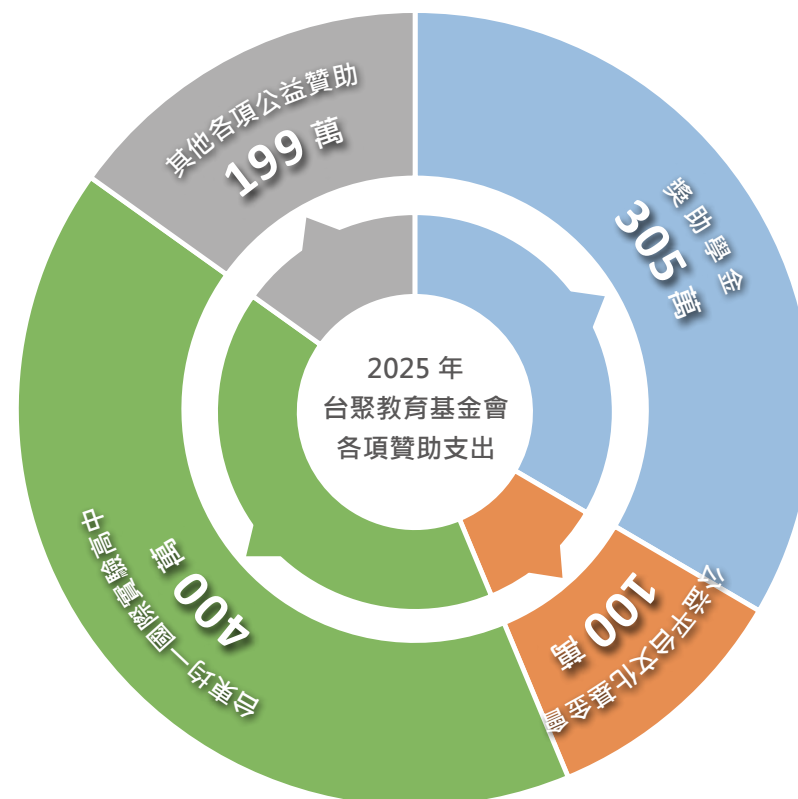
6.6.3 台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金會為台灣聚合化學品股份有限公司及亞洲聚合股份有限公司於 2011 年 12 月 30 日共同捐助設立，2012 年正式運作，以從事教育性公益事業為宗旨，弱勢、偏鄉及環境生態關懷為主軸，透過設置獎助學金、捐助公益團體、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、2025 年越峯電子材料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。

2025 年主要贊助項目

2025 年華夏捐助台聚教育基金會 200 萬元，各家公司的捐款透過教育基金會贊助各項公益活動，2025 年總支出約 1,004 萬元，其中包含頒發獎助學金 305 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 199 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	支架大洋舟



獎助學金

◎ 優秀獎學金

提供國內 16 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 14 年，累計頒發 2,600 萬元，逾 360 位學生獲獎。

2025 年共頒發 300 萬元，頒予 12 所公私立大學 18 個系所共 30 名學生，計有博士班 5 名、碩士班 12 名、大學部 13 名。為勉勵得獎同學，2025 年 12 月 5 日於台北萬豪酒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。典禮中，劉漢台研發長除了介紹台聚集團研發成果以及集團位於林口「新北國際 AI+ 智慧園區」興建中的黃金級綠建築研發中心外，並對獲獎同學致以誠摯的祝福，勉勵同學在學術及研究領域繼續耕耘、以紮實的理論基礎、創新的研究視角，以及不懈的探索精神，在未來的學術及人生道路上，繼續發光發熱。



◎ 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 AI）領域之研究與開發應用，以減少產學落差、並培育具 AI 領域專業之化工產業人才，基金會特設置本獎學金，獎勵研究主題專注於智慧生產系統、化工製程控制、以節省能源與成本、降低檢修或故障頻率及增加效率為目標等 AI 應用之碩士生及博士生。

本獎學金自 2022 年開始試辦五年，獲獎同學每學期獎助 5 萬元，接受定期審核最長可連續獎助四學期，累計已有 6 位同學獲獎。

◎ 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，服務近 2,600 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。

捐助公益團體

◎公益平台文化基金會與臺東均一國際實驗高中

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（以下簡稱均一國際實驗學校）為本會長期以來主要贊助支持對象。過去十五年來，公益平台持續以「教育、地方創生、藝術文化」三個核心方向，形塑出花東永續發展的藍圖。

2025 年，均一國際實驗學校再次獲得教育部實驗教育評鑑最高等級，學生們不僅在課堂內外挑戰自我，也透過跨領域課程、國際交流計畫勇敢走向世界。技職教育方面，公益平台持續連結欣葉餐飲與成功商水合作的日式料理專班，促成高雄餐旅大學師資在公東高工開啟西式料理課程，為偏鄉青年打開更廣的未來可能。

在地方創生上，於 2022 年成立的「島活 Island Life」聯盟已正式協會化，凝聚返鄉青年、地方行動者的力量，成為推動社群自立與永續的重要平台。

同時「我自然農場」也即將與台灣地方創生基金會展開合作，致力於培力花東青年，讓農業、餐旅、美學、健康生活相互結合，回應人類對永續生活與身心健康的需求。

2025 年 3 月 15 日正式開幕的「江賢二藝術園區」，短短半年即吸引近六萬人次參觀，可望成為花東走向國際藝文舞台的重要窗口，園區的成立，不僅象徵藝術與自然的融合，也象徵台灣文明底蘊被世界看見的契機，我們期待它持續吸引更多國際藝術家與旅人，為花東帶來新的文化對話與啟發。



偏鄉招生宣傳



新生試讀營 英文課

◎為台灣而教基金會

財團法人為台灣而教教育基金會（Teach for Taiwan，簡稱 TFT）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地區、國中會考成績未達基本學力比例高的「高需求地區」，任教至少兩年，解決偏鄉國小長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。目前涵蓋的區域有苗栗、花蓮、南投、雲林、彰化、嘉義、台南及屏東。

從第一屆 TFT 計畫至今，TFT 共培訓超過 290 名師資，影響超過 7,000 名孩子。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。



TFT 夏季明日學校

捐助公益團體

◎ 支架大洋舟

台東縣南島支架大洋舟航海協會致力於復興海洋文化，並喚醒國人對台灣作為南島語族原鄉地位的認識。透過支架大洋舟這項承載著濃厚太平洋南島語族色彩的運動，也讓台灣的原住民族重新認識自身文化根源。透過國際賽事參與、文化教育推廣交流及在地深耕，支架大洋舟已成為連結台灣與全球南島文化的關鍵橋樑，讓世界看見台灣在南島歷史中的核心地位，也成功將「台灣是南島語族原鄉」的認知從學術研究轉化為生活實踐。

協會以台東活水湖為基地，建立東部第一個支架大洋舟訓練中心，每月培訓超過 50 位學員，讓海洋文化從競技運動轉化為日常生活實踐。透過定期舉辦的聖誕盃友誼賽、橫渡綠島挑戰等活動，吸引達魯瑪克、知本、鹿野、都蘭等部落參與，形成跨部落的海洋文化交流網絡。

協會更進一步與均一國際實驗學校合作，開設「支架大洋舟初探」課程，將海洋文化教育納入教育體系。透過從森林到海洋的造船計畫，學生們親身體驗從選材、造船到航海的完整文化脈絡，理解祖先「一棵樹成為一艘船」的永續智慧。這不僅是技術傳承，更是文化認同的重建過程。



支架大洋舟黑潮橫渡

◎ 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，期望透過淨灘活動，讓參與淨灘的同仁在親手撿拾廢棄漁網、保麗龍及塑膠垃圾時能深刻體會到「一次性消費」對地球造成的長久負擔，進而日常生活中開始思考減塑，達成從「淨灘」到「減塑生活」的觀念轉變，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，守護生態、還給海洋生物一個家。今年華夏公司同樣與台達化頭份廠攜手合作，於 2025 年 9 月 20 日聯合舉辦淨灘活動，維護海域環境清潔。

今年的淨灘活動，由華夏公司胡吉宏總經理帶領，逾 220 位華夏公司與台達化頭份廠同仁踴躍參加，齊心守護我們的沙灘與海洋。



淨灘

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 2025 年贊助 4 項醫療衛教公益營隊之部份活動經費。4 營隊參與隊員人數超過 500 人，服務人數超過 2,100 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	台東太麻里、金峰鄉	110	250+
	綠十字醫療服務隊	雲林四湖鄉	120	400+
	楓杏醫學青年服務團	澎湖	220	1,000+
	杏青康輔社會醫療服務團	台東卑南、金峰鄉	55	500+

臺北醫學大學杏青康輔社會醫療文藝服務隊
醫師看診



臺北醫學大學楓杏社會醫療暨醫學知識推廣
服務隊 _ 馬公國小藥布貼貼貼實驗



臺北醫學大學綠十字醫療服務隊 _ 登門拜訪
家戶



◎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、9 年級學生組成的哈慕尼合唱團，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。

以往學生升上 9 年級多半會以升學為優先而退出社團，今年卻有 15 位同學帶著家長的支持與簽名同意書選擇留下來，繼續與歌聲同行，今年的新生也有 15 位加入，讓合唱團人數正式突破 50 人，整體的聲音更宏亮、更有力量了！



頭份國中哈慕尼合唱團