

4 塑造共融社會

4.1 人才吸引與留任	87
4.2 人才發展	97
4.3 職業安全與健康	100
4.4 社會參與	109



4.1 人才吸引與留任

☐ GRI 3-3、GRI 401 (401-1、401-2、401-3)

重大議題 人才吸引與留任

衝擊範圍 衝擊邊界：員工、投資人與合作夥伴。

永續原則與 SDGs 對應 塑造共融社會 / SDGs 8 就業與經濟成長。

重大原因 優質的人力資產是企業成功的重要關鍵之一，以唯才是用及適才適所，為用人原則，讓員工安心工作，全力展現其專長，發揮其所能於極致，是公司永續經營的一貫追求目標。因此公司致力於建立和諧與穩定的工作氛圍，提供各項福利措施，使員工無後顧之憂，與公司同步成長茁壯。若員工不能安心工作，除了公司績效無法展現外，造成人員離職流動率偏高，影響公司營運整體績效。

管理方針及要素	方針目的	提供各項福利措施，使員工樂於職場，並安心工作		
	政策	幸福職場		
	承諾	建立完整福利措施，營造快樂和諧職場環境，促進員工穩定性，降低離職率		
	目標	2023 年目標（含不定期契約員工與退休員工） 離職率 $\leq 7.5\%$	短程目標 2026 年 離職率 $\leq 7.5\%$	中 / 長程目標 2031 年 離職率 $\leq 7.0\%$
	管理方案	提供員工獎金、休假、保險、餐飲、交通及娛樂等福利		
	負面衝擊補救與預防措施	人才招募困難 - 造成人力不足：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，公司每年皆會參與石化同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃，並對於績效卓越之優秀人才予以特別考量拔擢，以維持薪資的市場競爭力		
	申訴機制	企業工會溝通管道、員工申訴專線、員工意見箱		

目標達成狀況與描述

管理方案	2023 年目標	2023 年成效	說明
離職率 (含定期契約員工與退休員工)	$\leq 7.5\%$	8.46% (42/496)	2023 年公司離職 42 人，實際退休 18 人，若扣除退休人數，則離職率為 4.83% (24/496)。

人力結構 GRI 2-7

2023 年台達化公司全體員工人數共 496 人，其中男性 429 人（占 86.5%），女性 67 人（占 13.5%），由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高，且台達化公司高階管理階層皆聘自台灣當地。

2023 年在台灣聘用的本籍員工為 346 人（占 69.7%），分別隸屬台北總公司、頭份廠、林園廠及前鎮廠，聘僱合約為不定期契約員工 344 人（占 99.4%），定期契約員工 2 人（占 0.6%）；外籍移工為 20 人（占 4%），均為頭份廠聘用的定期契約男性員工。在大陸地區聘用的當地員工為 130 人，為全職不定期契約員工 129 人，隸屬中山廠；定期契約員工 1 人，隸屬天津廠。

近三年度員工類別一覽表

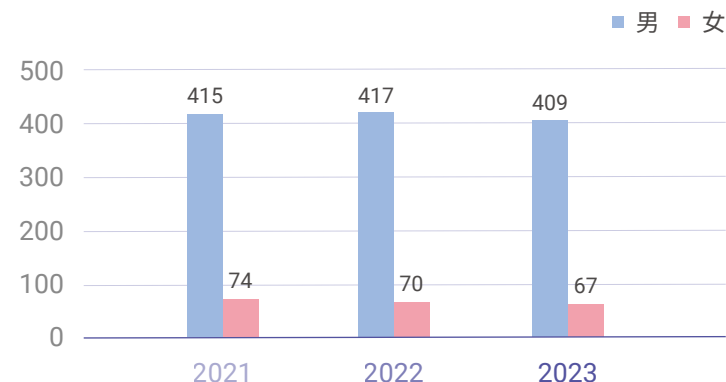
年度		2021 年		2022 年		2023 年	
類別		人數	占比	人數	占比	人數	占比
不定期契約員工	男性	414	81.7%	416	82.9%	407	82.1%
	女性	72	14.2%	67	13.3%	66	13.3%
定期契約員工	男性	19	3.7%	16	3.2%	22	4.4%
	女性	2	0.4%	3	0.6%	1	0.2%
合計（人數）		507		502		496	

註：員工統計期間截至 12 月 31 日止

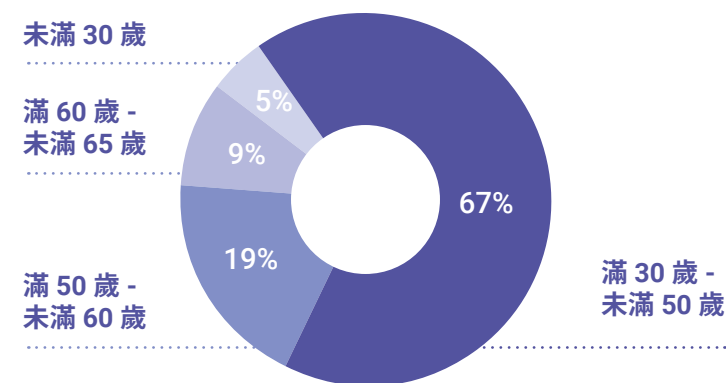
台達化公司在未滿 30 歲人力占 5%，滿 30 歲～未滿 50 歲人力約占比達 67%，滿 50 歲～未滿 60 歲人力達 19%，其中近 5 年退休人力（滿 60 歲至未滿 65 歲）占比達 9%，台達化公司近年持續維持人力結構之穩定，招募及留任優秀人才，並安排人才培育計畫。新進人力依照員工訓練作業規定進行職前訓練及內部工作教導，提供其執行業務所需之技能，並以公平、公開及公正的甄選制度，選獲優秀適任人才，並兼顧多元化與機會之平等，不因人種、膚色、年齡、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在聘用上有歧視狀況。

近三年員工性別分布圖

單位：人 / 未含外籍移工



2023 年員工年齡分布圖



• 非員工的工作者：主要著重於影響生產、營業、環境、及工程維護者之承攬商契約人數統計，台灣地區：82 人，大陸地區：25 人

2023 年非員工工作者 (承攬契約) 之人數統計

從事工作性質	林園廠	前鎮廠	頭份廠	中山廠	總計
	人數	人數	人數	人數	
貨櫃運輸	5	5	12		22
成品繳庫 / 裝櫃出貨	14	9	2	8	33
成品包裝	6	11		10	27
備料 / 混料	2	7		3	12
廠區清潔	2	1		2	5
工程施工及維護					0
環境維護				2	2
設備檢修 / 拆裝					0
餘料加工	3				3
廢水場協助操作		1			1
焚化爐操作	2				2
土木 / 保溫工程					0
總計	34	34	14	25	107
	台灣地區			大陸地區	
	82			25	

人才新進情形

徵才方式為報紙、人力網站、人力企管公司、學校及就業服務站等途徑，若屬廠區之職缺，當地社區人才列入優先考量，提供在地就業機會，以回饋當地，2023 年台灣廠區新進人員約 69% 採用當地人才。

2023 年台達化公司雇用新進員工 29 人，占總員工之比例為 5.85%。

近三年新進員工依性別分布情形一覽表

單位：人

類別	2021 年	2022 年	2023 年
男	24	45	28
女	3	4	1
新進人數	27	49	29
年末員工人數	507	502	496
年度新進率	5.32%	9.76%	5.85%

註 1：包含不定期契約員工及定期契約員工

註 2：年度新進率 = 新進人數 / 年末員工人數



2023 年新進員工依地區及年齡分布情形一覽表

單位：人

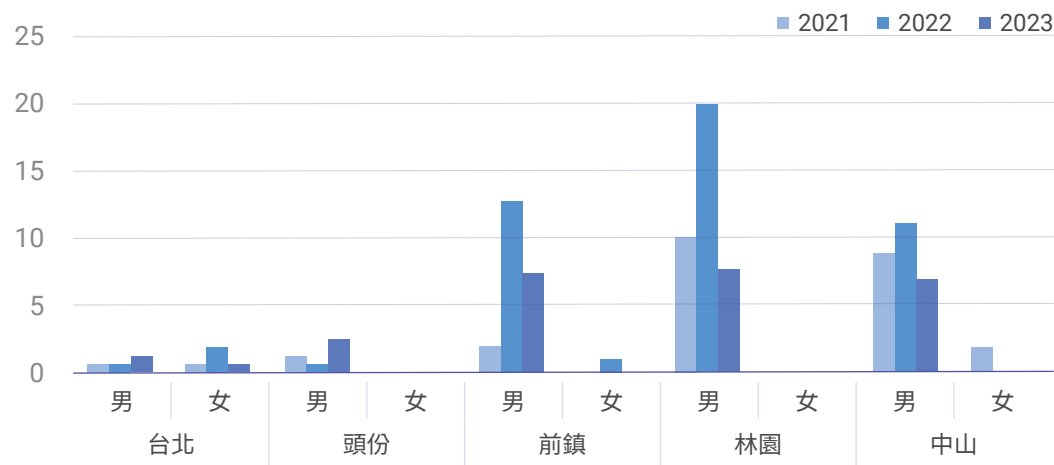
地區		台灣地區		大陸地區	
年齡層	性別	男	女	男	女
	未滿 30 歲	5	1	1	0
	滿 30 歲 ~ 未滿 50 歲	16	0	6	0
	滿 50 歲以上	0	0	0	0
年末總人數		366		130	
年度新進率		6.01%		5.38%	

註 1：包含不定期契約員工及定期契約員工

註 2：度新進率 = 新進人數 / 年末員工人數

近三年新進員工年齡分布圖

單位：人



2023 年新進員工在地聘用情形一覽表

營運據點	台北		頭份廠		前鎮廠		林園廠		中山廠		小計		
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	合計
新進員工人數	2	1	4	0	7	0	8	0	7	0	28	1	29
雇用自當地人數	2	1	4	0	5	0	6	0	2	0	19	1	20
新進員工雇用自當地之比例	100%	100%	100%	...	71%	...	75%	...	29%	0%	68%	100%	69%

註 1：以聘用工廠所在縣市之不定期契約員工計算

註 2：大陸地區因地域廣，人才來自各省區，聘僱當地比例相對較少

人才流動情形

台達化公司所有員工皆可依法自願且擁有隨時提出終止其雇用關係之權利，其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、健保及退休金給付等，並提供團保及各項員工福利。

2023 年台達化公司離職人數共 42 人，離職率 8.46%。



離職率統計一覽表

單位：人

類別	2021 年	2022 年	2023 年
男	41	45	38
女	8	9	4
離職人數	49	54	42
年末員工人數	507	502	496
年度離職率	9.66%	10.75%	8.46%

註 1：年度離職率 = 離職人數 / 年末員工人數

註 2：包含不定期契約工、定期契約工及退休員工

2023 年離職人員依地區及年齡分布情形一覽表

單位：人

地區		台灣地區		大陸地區	
年齡層	性別	男	女	男	女
	未滿 30 歲	3	1	2	0
	滿 30 歲 ~ 未滿 50 歲	12	2	6	0
	滿 50 歲以上	15	1	0	0
合計		34		8	
年末總人數		366		130	
年度離職率		9.28%		6.15%	

註：年度離職率 = 離職人數 / 年末員工人數



薪資制度

台達化公司秉持與員工利潤共享的理念，吸引、留任、培育及激勵各方優秀人才，提供多元化並具競爭性的薪資制度。新進人員薪資均高於法定最低薪資標準，各項加給會因職位與學經歷而有所不同，並依據員工績效表現每月分發績效獎金及每年依公司營運狀況分發年終獎金，且不會因為性別而有所差異。

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，公司每年皆會參與石化同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃，並對於績效卓越之優秀人才予以特別考量拔擢，以維持薪資的市場競爭力。

非擔任主管職務之全時員工薪資

「非擔任主管職務之全時員工」人數係指企業全體受僱員工（或常僱員工）扣除擔任主管職務者、海外分公司員工、部分工時員工及符合排除豁免統計人員後之全時員工人數（含台籍、外籍員工）。

近三年度非擔任主管職務薪資統計表

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2023 年度 與前一年度之差異
非擔任主管職務之 全時員工人數	373	354	351	-3
非擔任主管職務之 全時員工薪資平均數（仟元）	1,366	1,100	1,031	-69
非擔任主管職務之 全時員工薪資中位數（仟元）	1,280	1,039	968	-71

員工福利 GRI 201-3

台達化公司注重員工的人身安全和健康，提供員工團體保險計劃，依法辦理勞工保險外，並為員工加保團體人壽保險，保費都由公司負擔。

頭份廠外籍勞工設有宿舍，由專人管理，備有籃球場及娛樂室等設施。膳食部分亦有配合之團膳公司供給三餐，讓他們能夠安心工作。我們秉持尊重每位員工個別差異的原則，故台達化公司從未發生任何歧視事件。

台達化公司對於員工福利極為重視，身為台達化公司員工可享有福利如下表：

台達化員工福利一覽表

項目	內容
獎金福利	年終獎金、固定獎金、績效獎金
休假福利	產假、產檢假、留職停薪育嬰假、生理假、家庭照顧假、陪產檢及陪產假
保險福利	勞保、健保、意外險、壽險、員工／眷屬團保、員工撫恤、員工商務旅行團體傷害保險、勞退提撥金
餐飲福利	員工餐廳、伙食津貼
交通福利	員工停車位、交通津貼
娛樂福利	員工旅遊
補助福利	員工在職教育訓練、員工國內／外進修補助
其他福利	婚喪喜慶補助、員工生育補助、員工旅遊補助、資深員工表揚、三節與生日禮金、子女教育獎學金、員工定期健康檢查及保健方案

2023 年員工育嬰假申請使用與復職統計表

育嬰假使用統計	享有育嬰假員工總數	實際使用育嬰假員工總數	休完後復職員工總數	休完後復職12個月還在職員工總數	休完後復職和留任員工比例
男	5	0	0	-	-
女	3	0	0	-	-

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，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，業於 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，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。

2023 年人權管理成果

依據本公司人權政策執行方針進行風險辨識後，本年度納入人權議題共 14 項，其中重大關注議題之人權管理項目計 8 項；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，人權政策相關內容請參閱[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
工時過長	1. 加班均取得員工同意，並於加班後由同仁自行選擇領取加班費或補休。 2. 系統每日請員工勾選延後離開工作場域之原因是否為私人事由抑或公務所致。 3. 人資處定期檢視各公司加班狀況，並追蹤了解發生原因。	1. 若員工發生加班事實，均依法發給加班費。 2. 了解同仁工作負荷及超時原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。 3. 工時過長者列入工作異常負荷辨識與風險調查名單，定期進行員工健康檢查，並酌量調整相關作業及人力狀況。

人權關注事項與做法

提供安全與健康的工作環境

本公司為維護員工職場安全，除建置各項污染防治及消防安全設備外，已通過 ISO 14001（環境管理系統）及 ISO 45001（職業安全衛生管理系統）之審核與驗證，並積極推動節能減碳、防止災害、預防污染等改善活動，合理確保可提供安全之工作環境。

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。

友善職場

多元、公平、共融 (DEI, Diversity Equity Inclusion)。

本公司透過尊重不同性別、年齡與文化，以建構人人都能發揮所長的友善職場環境。在職場中包容不同背景、種族、性別、性傾向、能力和觀點的人，創造一個多樣性的環境；並以公平及共融方式為員工提供公平的機會和待遇，以弭平不同群體之間的差距，合理確保每位員工都被尊重和接納，能夠全面參與和貢獻。

並以宣導及教育訓練持續推動性別平等政策及預防職場不法侵害，致力提供員工尊重且友善的工作環境。

協助員工維持身心健康與工作生活平衡

- 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。
- 為鼓勵員工自主運動及健康管理，不定期舉辦運動競賽，台北地區於 2023 年 4 月贊助並鼓勵員工參與「2023 台北科技盃愛地球公益路跑」、2023 年 10 - 12 月舉辦「聚聚走走」一起走路等有益身心健康的活動。

杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等

本公司將人權政策落實於內控程序，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、懷孕、容貌、五官、身心障礙、星座、血型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，本公司自招募開始即明定禁用童工，截至 2023 年 12 月底止，台灣地區職工總人數共 366 人，其中無童工。

禁止強迫勞動

本公司不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。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。

於考勤系統員工申請加班時設置提醒功能，加班後提供加班費或補休，並有專人逐月進行廠區工時檢視及控管。

人權保障訓練作法

- 新人訓練 - 到職時即要求應進行相關法遵宣導之新人教育訓練，內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇等。
- 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確保職場無不法侵害之發生，並揭露申訴專線，共同營造友善之工作環境。
- 職業安全系列訓練 - 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 - 從日常行為與道的標準進行教育與宣導，以期提供一個健康正面的職場文化。

本公司持續關注人權保障並落實進行相關訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。2023 年舉辦促進人權保障相關訓練，參加人次共 3,518 人，總時數為 11,811 小時，參與人次與訓練明細表如下：

項目	總人次	訓練總時數
【誠信講座】資安陷阱停看聽	137	274
【誠信講座】智能時代應有之法律認識及因應	137	274
【誠信講座】法令宣導 - 內線交易與性別平等	18	36
【誠信講座】談職場不法侵害的預防	8	16
【誠信講座】內線交易實務案例暨相關法律責任 (2023)	1	3
【誠信講座】營業秘密法簡介及案例解析 (2023)	1	3
【誠信講座】2023 員工行為準則	239	239
製程安全訓練	1,049	3,801
工安訓練 / 宣導	797	3,468
環保訓練	19	311
安全衛生在職教育訓練 (含作業主管在職、回訓等訓練)	380	1,842
緊急應變演練	179	359
自衛消防編組訓練	165	478
消防訓練 / 宣導	192	505
特殊作業及癌症篩檢專題講座	10	10
職場健康促進講座	52	52
急救人員與職護相關教育訓練	14	20
友善職場 - 維持無暴力、騷擾、恐嚇的工作場所相關宣導	120	120
合計	3,518	11,811

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或人力資源處提出申訴。另為維護性別平等工作及提供職工、求職者免受性騷擾以及預防不法侵害之職場環境，設有性騷擾防治及預防不法侵害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分之相關資料，以保障申訴人。

營運變化的最短預告期

依法令規定執行，當公司營運遇如下變化時

- 1 歇業或轉讓。
- 2 虧損或業務緊縮。
- 3 不可抗力暫停工作一個月以上時。
- 4 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 5 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

則依工作資歷規定預告之

- 1 繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 2 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- 3 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

退休金提繳 GRI 201-3

台達化公司對於全體正式員工訂有退休辦法，依勞動基準法規定按月為員工提繳退休準備金至勞保局員工個人退休金專戶。

項目	退休提撥 佔薪資比例	員工參與 退休計畫程度
勞基法 舊制退休金	雇主：依每月薪資 12% 提撥勞工退休準備金，目 前均有足額提撥。	100%
勞退條例 新制退休金	雇主：勞工每月薪資 6%， 勞工：每月薪資 0 ~ 6%。 目前均有依規定提撥。	100%

工會組織



GRI 2-30

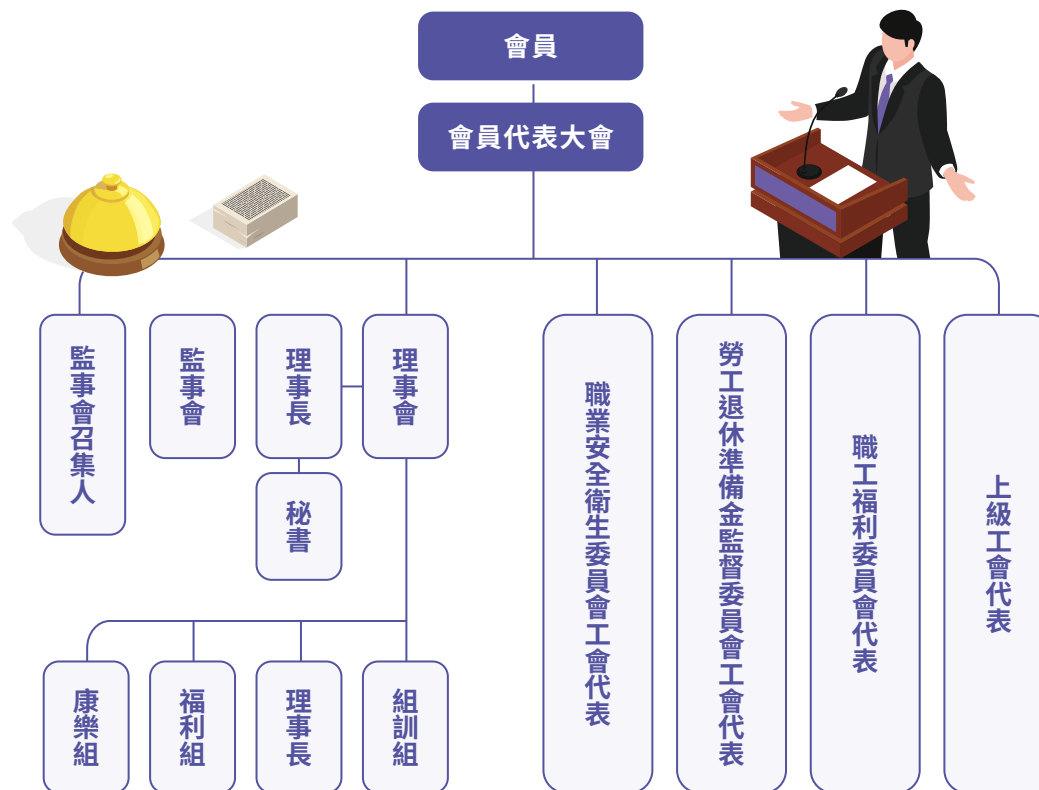
台達化公司頭份、前鎮與林園三廠設有工會組織，台北總公司及大陸中山廠則未成立工會，另由於台達化公司透過工會與相關會議一直與員工保持良好的溝通，故與工會雙方並未特別訂定團體協約。

廠別	工會會員			總員工數	工會會員 占總員工數之比例
	男性	女性	合計		
林園廠	145	7	152	170	89%
前鎮廠	74	6	80	90	89%
頭份廠	52	10	62	82	76%

台灣各廠工會定期召開理監事會時，公司相關主管列席參加，與工會幹部面對面溝通，每年亦舉辦會員教育訓練，工會會員皆熱烈參與，藉以凝聚雙方共識，增進勞資合作。此外，由勞資雙方遴選代表組成「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」，並定期召開會議，提供勞資雙方溝通管道，維護勞工權益。

職工福利委員會

台達化公司按每月提撥營業額之 0.15% 作為「職工福利委員會」的活動經費，舉凡員工旅遊、生日、生育、婚喪補助、員工子女獎學金及年節節金等，均為福利項目，以回饋員工平日的辛勞。並不定時舉辦旅遊活動，員工可藉活動達到紓解工作壓力、增進身體健康及相互交流的目的，進而提升向心力。



工會每年定期召開會員代表大會，此為 2023 年度工會會員代表大會之影像紀錄

員工意見調查報告

台達化公司於 2023 年 8 月進行員工意見調查，針對主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等 8 個構面進行施測，填答率高達 86%，其中以「永續經營」、「同事」、「主管」構面滿意度分數最亮眼。台達化公司期待透過全體員工意見調查，找出留才關鍵指標、辨識育才重點項目，掌握未來人力資源脈動。



為促進勞資合作，加強勞資溝通，公司每年均與工會辦理勞工教育活動，上為 2023 年相關該活動之影像紀錄

項目	台達化公司
對象	全體職員調查
題目	主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、組織承諾等，並新增永續經營此一面向，共 8 大面向、28 中向度評估
調查人數	126 人
回收率	86%
整體滿意度	4.55 分 (最低 0 分，最高 6 分)
調查結果	公司整體的員工滿意度 PR64，較業界佳，然而薪酬、發展的滿意度較低，擬參酌石化同業薪酬水準，作適時調整，並舉辦提升團隊合作的課程或指派團隊任務、建立公平合理的績效管理制度、提供合適的訓練機會，百分等級值在 64，表示高於業界平均。
提升改善方案	台達化公司目前沒有危險類型的面向，後續持續傾聽員工意見及推動精進措施。

2023 年持續改善內容與推動專案如下

- 為活化組織、激發創意及鼓勵持續改善之工作態度，塑造高績效的組織文化，提升集團的競爭力，新訂定提案改善辦法。凡有關生產、品質、研發、維護、節電、節水及環保等內容，達到節省物料、時間或勞力等改善，經審查通過並實施之提案，能獲得獎勵及最高新台幣 3,000 元獎金。
- 為合理考核員工對組織之承諾、工作勝任度、績效表現及貢獻，達到人才識別及管理制度化的目的，訂定績效考核辦法。用以整體績效管理及人才發展制度之根基，考核結果作為員工升遷、調薪、年終獎金及其他人事作業參考之依據。
- 為促進集團跨公司/部門專案協作之人事管理效益，提升組織彈性與競爭力，設立相關審核及績效考核程序，明訂矩陣式組織成員之權利與義務，訂定矩陣式管理辦法。
- 成立台聚集團 EMBA，聘請台大等師資傳授專業課程供高階主管上課。
- 針對 PSM 訓練導入廠區工程師級以上人員的管理技能及相關安全作業認知，讓所有員工都能在安全的環境下工作。

4.2 人才發展

為提升同仁整體競爭力，促進員工取得職位所需的知識、技能與證照，台達化公司提供多元化的教育訓練體系，完整並有系統地規劃員工職涯發展所需的訓練課程，進而延伸至個人終身學習的領域，設定 2026 年人均訓練時數目標為 25 小時，2031 年人均訓練時數目標為 30 小時。

管理方案	2023 年目標	2023 年成效	說明（含未達成原因）
人均訓練時數目標	18.5 小時	42.4 小時	✓ 已達成目標

績效評估制度

台達化公司每年 1 月執行員工績效評估作業，接受績效考核人員為任職滿三個月之不定期契約員工，考核標準以工作績效占 50%，個人競爭力及工作效能占 50%，透過績效評估作業做為員工升遷、調薪及其他人事作業重要參考依據，可協助主管及員工進行個人職涯發展規劃，對於員工不足的部分給予補強，表現超越水準者給予激勵強化，2023 年台達化公司各營運據點員工參與考核比例達 100%，定期契約員工則不列入年度考核範圍。

職涯發展

各廠於每年第四季會進行員工訓練需求調查，根據各單位所提之需求編列教育訓練執行計畫，定期舉辦員工職能訓練、管理訓練、專題講座、健康講座及各種研討會等，提升員工專業或管理的技能，同時台達化公司同仁享有集團訓練學習平台提供的自主學習管道，平衡員工工作、生活及心靈三方面的發展。

為提升同仁整體競爭力，配合公司發展策略與各部門績效目標，我們提供完整的教育訓練體系，主要由「在職訓練」、「職能訓練」及「自我學習成長」四大架構所組成，完整並有系統地規劃員工職涯發展所需的訓練課程，進而延伸至個人終身學習的領域。

多元化訓練規劃及實績

2023 年員工訓練總時數達 21,048 小時，每人平均訓練時數 42.4 小時，達成原設定之人均訓練時數 18.5 小時的目標。我們對於學習意願高且具發展潛能的員工，提供國內大學在職深造之補助，並輔以職務調整之歷練，以培養優良的企業人才。



人才培育

台達化公司隸屬於台聚集團，為配合集團組織發展需求，提高人力素質，培育公司管理人才，集團訂定菁英人員培育辦法，符合標準之優秀人才先由集團人資處安排面談，告知培育過程與瞭解意願後，再由人事單位通知該職員準備報名參加本集團指定之國內大學在職企業管理碩士（Master of Business Administration，簡稱 MBA）/ 高階管理碩士班（Executive Master of Business Administration，簡稱 EMBA）等相關入學申請考試，若通過者憑錄取入學通知，公司可提供課程費用補助及給予公假進修。

近年科技創新帶來的數位浪潮，以及在疫情推波助瀾下，加強各行各業數位轉型的力道，台聚集團在數位轉型上也不遺餘力，不僅與學術單位進行產學合作，更邀請業界專業講師進行指導，持續向智能化的工作型態邁進。

台聚集團深知數位轉型不僅是科技技術的應用，更需要搭配人員的創新思維，以及組織文化的改變。因此，積極透過人才培育，在組織間推動數據驅動 (data-driven) 及流程改善。全體同仁可以透過集團訓練學習平台及數位講座進行學習，提升全員思維認知，2023 年共有 189 人次，累計 411 小時訓練時數。針對種子成員則舉辦工作坊及 AI 培訓課程，將數位轉型落實於工作中，加深推廣力道。

2023 年數位轉型辦理課程如下

- 4/27 智能石化講座
- 5/11 複雜變簡單的數據思維課
- 8/8 用數據分析打造您的影響力
- 9/19 智能時代應有之法律認識及因應
(雖非數位轉型課程，但是數位時代應有的法律概念)



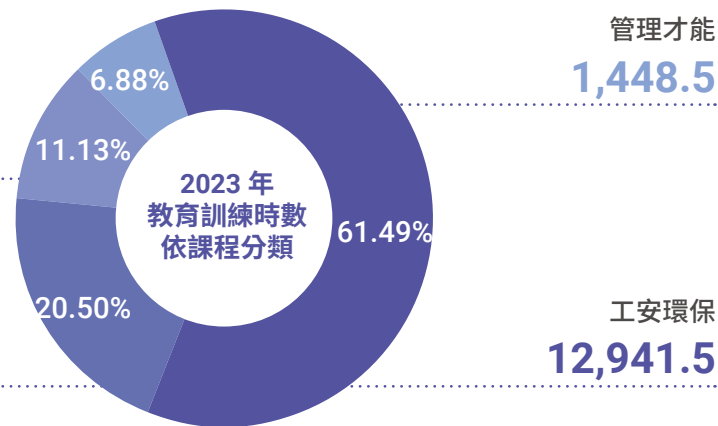
單位：小時

其他

2,342.5

專業技術

4,315.5



2023 年各營運據點教育訓練時數統計一覽表

教育訓練參與情形		男	女	合計
主管	平均 (小時 / 人數)	67.44	35.58	60.76
直接人員	平均 (小時 / 人數)	29.12	24.10	28.96
間接人員	平均 (小時 / 人數)	80.04	38.58	65.79
全公司	人次	5,984.0	828.0	6,812.0
	時數	18,647.0	2,401.0	21,048.0
	員工數	429.0	67.0	496.0
	平均 (小時 / 人數)	43.47	35.84	42.44

註 1：直接人員為員工，間接人員為非主管之職員

註 2：因為部門職能要求不同，會造成性別訓練時數有所差異

註 3：主管係指課長級（含）以上人員

2023 年各營運據點主管人員占比統計表

主管人員	男		女	
	台灣地區	大陸地區	台灣地區	大陸地區
人數	36	9	4	7
合計	45		11	
總計	56			
占比	80.36%		19.64%	

註 1：主管人員係指課長級（含）以上人員

註 2：占比計算：男（女）各合計數 / 總計



4.3 職業安全與健康

☐ GRI 3-3、GRI 403 (403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10)

4.3.1 職業安全與健康

重大議題 職業安全衛生

衝擊範圍 衝擊邊界：政府機關、社區與員工。

永續原則與 SDGs 對應 塑造共榮社會 / SDGs 3 健康與福祉。

重大原因 健康安全之工作環境是工作者首要的勞動條件要求，故應持續降低安全衛生風險、預防與減少職業災害，持續改進安全衛生績效，展現安全衛生的承諾。

管理方針	方針目的	持續降低安全衛生風險、預防與減少職業災害、促進員工健康		
	目標	2023 年目標 失能傷害件數 0 件	短程目標 2024 年 失能傷害件數 0 件	中長程目標 2030 年 失能傷害件數 0 件
	管理方案	設備的新增或更新，以減少職安衛相關風險		
	方針評估	每年統計「失能傷害件數」，於每年召開之管理審查會提出檢討報告給管理階層，以檢視去年之績效，藉以提出改善措施及檢視改善措施之有效性		
	評估機制	持續推行 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，以系統性的管理		
	評估結果	近三年失能傷害件數		
	負面衝擊補救與預防措施	製程安全管理未落實 - 造成意外：本公司已導入 PSM 製程安全管理系統，將以系統性之管理預防意外之發生		
	申訴機制	詳列於 3.1.2 環安衛申訴管道內容		

目標達成狀況與描述

管理方案	2023 年目標	2023 年成效	說明（含未達成原因）
失能傷害案件 管理方案檢討追蹤	失能傷害件數 0 件	失能傷害件數 0 件	✔ 已達成目標

台達化公司將透過下列方式作為，持續降低職安衛相關風險，以期達到訂定目標：

依國際趨勢將環境管理系統和職安衛生系統整合，已訂立職安衛與環境政策，詳如第 3 章環境保護內容所述，執行職安衛與環境政策之策略如下：

- 執行 PSM 及 ISO 45001 標準規範，以透過制度化的 PDCA 管理循環，落實風險管理及安全、衛生及環保之持續改善及災害預防，並重視員工之身心傷害及疾病預防。
- 台達化公司林園廠、前鎮廠及頭份廠已通過 ISO 45001 標準驗證，中山廠雖未驗證但依公司規範及法規政策據以執行，在內部及外部稽核台達化公司員工及承攬商全員皆參與，2023 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者為 496 人（員工）+ 107 人（承攬商），涵蓋百分比達 100%。
- 選用最佳可行之技術及管理，致力於整理整頓、製程減廢、污染預防，及保障員工、承攬人及鄰近社區的健康與安全。
- 持續員工的訓練、溝通及諮詢，鼓勵全員參與，及加強與承攬人及客戶的溝通，使其充分瞭解公司的職安衛與環境政策。

職安衛風險與機會評估控制作業程序

為避免公司因作業、活動或服務及設施等危害到人員的安全衛生，使廠內人員之安全與健康或公司財務造成損失，並且早期行動解決職安衛績效的改善機會，經風險評估後所決定之控制方法有 (a) 消除、(b) 取代、(c) 工程控制和工作重組、(d) 使用管理控制包括訓練 / 標誌 / 警告 / 管理控制及 (e) 個人防護器具，依評估採取控制方法則依 (a) 至 (e) 之優先順序進行考量，並決定最佳之控制方法，將風險降低至可接受之程度。

台達化公司有建立完善之職業安全風險評估程序，評估人員皆有參加風險評估訓練課程，確保評估人員之能力及認知，其評估方式可由廠內同仁（含承攬商）或外部單位之利害相關者，向其單位主管提出，並經由執行小組彙整檢討評估追蹤相關改善方案，此外藉由內外部溝通程序的建立讓員工參與事件調查和危害風險評估及控制方法之決定，俾使相關全體員工、承包商、供應商及利害相關者等均能適時瞭解公司的職安衛與環境政策及管理系統各項要求運作的現況。

危害鑑別及風險評估績效統計

2023 年度經危害鑑別出之不可接受之職安衛風險所衍生之對策，共計 11 項。

風險等級	風險與機會	規劃行動
風險等級 1	不可接受風險	規劃改善
風險等級 2		
風險等級 3		
風險等級 4		
風險等級 5 - 12	為可忍受風險，考量是否有改善機會	選擇改善

近三年職安衛績效統計表

項目	2021 年	2022 年	2023 年
台達化公司	F.R.	0	0
	S.R.	0	0
	F.S.I.	0	0
	TRIR	0	0
承攬商	F.R.	0	0
	S.R.	0	0
	F.S.I.	0	0
	TRIR	0	1.04

註 1：失能傷害頻率 (F.R.) = 失能傷害次數 $\times 10^6$ / 總工時

註 2：失能傷害嚴重率 (S.R.) = 總損失工作日數 $\times 10^6$ / 總工時

註 3：綜合傷害指數 (F.S.I.) = $\sqrt{[(F.R. \times S.R.) / 1,000]}$

註 4：Total recordable incident rate (TRIR) = 傷害次數 $\times 200,000$ / 總工時

註 5：勞動部職安署統計塑膠及合成橡膠原料製造業近三年度 F.R. 為 1.04；S.R. 為 299；F.S.I. 為 0.55

註 6：承攬商傷害件數及改善措施另見承攬商安全管理說明

員工職安衛績效統計

台達化公司的職業災害管理目標為「工安零災害」，低工傷率是評估組織員工於健康安全的關鍵指標之一。因此，各廠指派人員定期進行各項工安巡檢查核作業，並訂定巡查員巡查績效評核辦法，巡查缺失均納入環安衛管理平臺追蹤管理，以確保改善及防止再發生。

2023 年台達化公司無發生工安事故，達成設定零失能傷害件數的目標。

2021 年 ~2023 年度員工及承攬商年經歷工時統計如下：

	項目	總計
2021 年	員工年經歷工時	1,049,261
	承攬商年經歷工時	235,268
2022 年	員工年經歷工時	1,027,139
	承攬商年經歷工時	199,903
2023 年	員工年經歷工時	1,020,232
	承攬商年經歷工時	192,880

截至 2023 年 12 月 31 日為止，各廠統計無失能傷害累積總工時如下：

廠別	林園	前鎮	頭份	中山
員工無失能傷害累積總工時	1,754,073	2,502,800	1,216,474	2,391,681

註 1：上下班交通事故所致損失工時不列入失能傷害統計

註 2：承攬商 2023 年度無失能傷害累積總工時為 204,776 小時

2023 年台達化公司缺勤率為 0.603%

註：缺勤率 (Absentee Rate) = (總缺勤日數) / (應工作日數) × 100%，總缺勤日數為 2023 年以人資處實際統計 (如病假與公傷假作為缺勤日數計算基礎)，應工作日數為 2023 年實際上班天數

製程安全管理績效

2023 年製程安全管理績效

製程安全事故次數 (PSIC)：0

製程安全事故率 (PSTIR)：0

製程安全事故嚴重率 (PSISR)：0

註 1：員工僅為正式員工，2023 年工作小時為 1,020,232 小時

註 2：製程安全事故率 (PSTIR) = 製程安全事故統計 × 200,000 / 工作者總工作時數

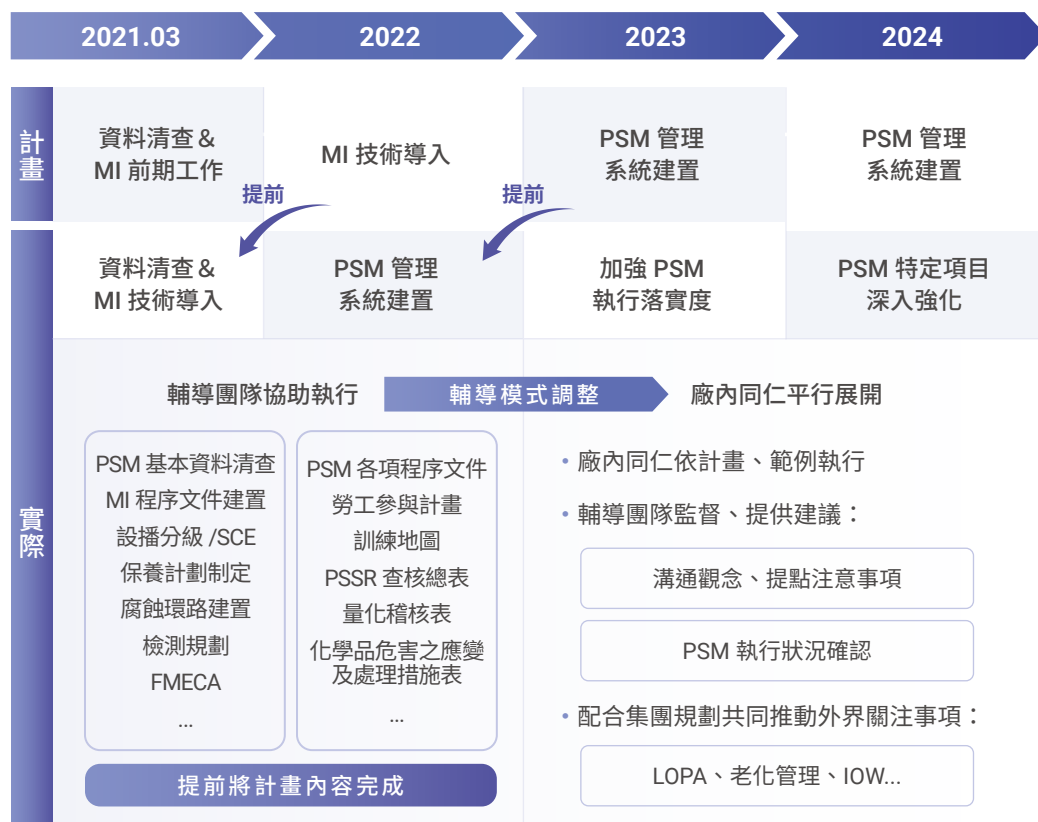
註 3：製程安全事故嚴重率 (PSISR) = 製程安全事故嚴重總分數 × 200,000 / 工作者總工作時數



PSM 製程安全管理系統推動

本公司林園廠、前鎮廠及頭份廠於 2021 年開始推動 PSM 管理系統導入建置作業，並以規劃、執行、查核及改善等方式循序漸進，推動 PSM 系統，強化製程操作安全管理，期望從高階主管至員工，從設備到人員，建構且落實工廠安全文化與制度。

整體計畫推行由台達化公司總經理領導並率領全體同仁參與和執行導入 PSM。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，專案管理的方式進行，已於 2023 年將 PSM 建置完成，並經過實際運行後，藉由符合性稽核制度再定期檢視落實度。



員工健康關懷

新進人員入廠前依規定先至政府機關認可之勞工體格與健康檢查醫療機構進行健康檢查。在職人員每年皆委託合格大型醫院辦理健康檢查，以保障員工身體健康，並視需求呈報主管機關備查。各廠2023年健康檢查受檢率均達100%。

健康檢查完成後發給員工健康檢查報告，將近三年體檢數據列出，供員工瞭解各檢測項目三年間的變化，另建立員工個人歷年健康檢查報告檔案，供員工個人查閱。對於從事特別危害健康作業勞工應實施特殊健康檢查，已建立健康管理資料庫，並依規定實施健康分級管理。依檢查結果、健康等級及醫師建議，對檢查異常勞工以實施衛教、健康複查、追蹤及治療方式予以管理或轉調其他工作場所。

雖然健康檢查結果不合格率與年歲增長及個人生活習慣等其他客觀因素有直接或間接關係，但仍針對不合格率較高者加強宣導員工健康促進相關事項，擬定年度健康促進計劃，據以執行各項健康促進方案，方案作法如下：

- 每次體檢完後，洽請醫院醫師舉辦體檢說明會，讓員工瞭解本身的身體狀況，與醫師當面溝通，並接受醫師對健康檢查後身體狀況的建議。
- 針對一般健康檢查異常項目對個別員工施以衛教，2023年職護及職醫進行衛教人次數共計162次。
- 為使員工能有適當活動舒展身心，各廠福委會及工會每年辦理旅遊活動均會分梯次辦理，以讓所有員工均有機會參與，促進員工健康。



各廠應實施特殊健康檢查之作業種類一覽表

廠區	應實施特殊健康檢查之作業種類
林園廠	噪音作業、二甲基甲醯胺作業、實驗室重鉻酸鉀作業
前鎮廠	噪音作業、游離輻射作業、實驗室苯作業
頭份廠	噪音作業、粉塵作業
中山廠	噪音作業

職業病預防管理

類別	危害因子	可能發生職業病	預防管理措施
物理性	噪音	職業性聽力損失	訂定聽力保護計畫、教育訓練、提供防護器具使用
	日曬環境	中暑、熱衰竭	室內設置、空調、風扇、飲水機、工作調度與歇息時間規劃
化學性	有機溶劑	肝腎受損、皮膚炎	暴露時間短暫、設置局部排氣裝置、提供防護器具使用
	粉塵	呼吸道刺激、職業性氣喘	
人因性	重物	腰椎間盤突出	訂定人因性危害預防計畫、使用頻率短暫、盡量以機械取代人力、宣導正確姿勢作業
	姿勢不良	肩頸等肌肉骨骼疼痛	
社會 / 生理性	過勞	心血管疾病	訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫、出勤時間控管、宣導改善不良習慣、提供正確健康姿勢
	心理壓力	職業性精神疾病	訂定執行職務遭受不法侵害預防管理計畫、駐廠醫師、護理師諮詢輔導

職業病分析

台達化公司落實職業安全衛生，依據職業安全衛生法針對具健康危害之作業類別採取相關預防措施。

項目	員工		承攬商	
	男	女	男	女
可記錄之職業病人數	0	0	0	0
職業病死亡人數	0	0	0	0

健康促進

台達化公司除致力於公司經營管理，針對員工身心健康亦相當注重，各廠區定期辦理如團體旅遊活動或參與公益活動等，鼓勵員工多多參與，另也定期安排駐廠醫師及護理師執行臨廠服務，供員工免費醫療諮詢與健康指導等，以利員工瞭解身體或心理健康問題，促進員工健康管理認知與行動力。

職業安全衛生組織

台達化公司林園廠、前鎮廠及頭份廠均設置有工會，各廠亦依據職業安全衛生管理辦法設置有「職業安全衛生委員會」，勞工代表由工會選舉推派；委員會每季召開會議一次，由勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討環安衛相關議題。

中山廠設有安衛課為專職職業安全生產管理部門，開展日常職業衛生安全等管理工作，每月召開環安會議，檢討職業安全管理相關問題。

各廠區職業安全委員會勞工代表除前鎮廠 35%，其他廠區占比皆達 33%。2023 年共 74 項安全衛生提案均已完成。

職場安全衛生運作

台達化公司林園廠與前鎮廠於 2001 年 7 月取得 OHSAS 18001 職業健康與安全管理系統驗證，並已於 2020 年 8 月 16 日取得 ISO 45001 轉版（含頭份廠），各廠區每週指派人員定期進行各項工安巡檢查核作業，同時推行「集團安全衛生夥伴區域聯防」制度，由集團各關係企業互相督導和經驗交流，互派稽核員進行交叉稽核，進一步落實安全衛生管理，2023 年前鎮、林園廠及頭份廠 ISO 及集團稽核共計 16 次。

中山廠暫未推行 ISO 45001 環安衛管理系統，但仍遵照相關職安法規與台達化公司職安衛與環境政策據以執行。

因應工廠運作可能產生原物料洩漏、火災、爆炸或地震之緊急突發事件，台達化公司各廠規範緊急應變運作流程，將事件型式分為三階段，以不同的應變方式處理不同的事件，當事件嚴重性升高，應變方式須相對改變。各廠每年除配合消防演練外，亦訂有年度緊急應變演練計畫，以期透過不斷演練讓人員能熟悉處理流程。



三階段緊急應變運作流程

第 1 階段

因應情況 • 廠內危害性物質小量洩漏或小火災

應變方式 • 領班為現場指揮官，指揮該單位人員搶救

第 2 階段

因應情況 • 廠內發生危害性物質大量洩漏或大火災，事件單位應變小組無法有效控制災情，須動員廠內應變組織支援

應變方式 • 領班將事件報告單位主管請求支援，按警報與通報程式動員應變組織
• 指揮救災工作視需要請求廠外支援及通知相關機構
• 判斷是否須緊急停車及隔離事件區域
• 指揮權責由事件單位或部門主管負責至廠長或代理人接管為止
• 成立應變指揮中心，負責蒐集最新災情呈總指揮官作決策，並將之下達應變組織

第 3 階段

因應情況 • 當廠內事件可能蔓延廠外且對廠外已造成影響時的應變行動

應變方式 • 廠長或代理人為應變總指揮官，指揮廠內應變計劃，將災情通知當地主管機關
• 若災情無法控制，可能危及員工生命，即下令人員疏散

此外，台灣各廠區參與中華民國化學工業責任照顧協會（Taiwan Responsible Care Association，簡稱 TRCA）、工業區安全衛生促進會及污染防治協調小組，在工安、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，並且每年定期舉行緊急應變及消防演練和工安教育訓練，2023 年度共計執行 113 次與 2,565 人次之緊急應變與消防演練及教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。

緊急應變演練相關相片



林園廠 2023 年緊急應變演習
11B 區 AN 單體儲槽毒性物質大量外洩緊急應變演練



前鎮廠 2023 年緊急應變演習 - 過氧化物倉庫微火緊急應變演練



頭份廠 2023 年緊急應變演習 - 氨氣洩漏訓練



中山廠 2023 年緊急應變演習 - 罐區 SM 管線洩漏事故演練

環安衛教育訓練

環安衛教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，台達化公司各廠訂有相關管理規定，依實務需求分別針對各員工類別及承攬商人員辦理相關之知識技能訓練。2023 年度總訓練人次為 7,151 人次，總訓練時數為 23,074 小時。

2023 年各類人員環安衛教育訓練人次及時數統計表

廠區	林園廠		前鎮廠		頭份廠		中山廠	
類別	人次	總時數	人次	總時數	人次	總時數	人次	總時數
新進人員	8.0	579.0	6.0	380.0	17.0	51.0	7.0	168.0
員工在職教育	2,457.0	8,663.0	1,169.0	4,356.5	589.0	1,821.0	1,768.0	5,258.5
承攬商員工	890.0	1,335.0	158.0	237.0	61.0	183.0	21.0	42.0
總計	3,355.0	10,577.0	1,333.0	4,973.5	667.0	2,055.0	1,796.0	5,468.5

註：員工在職教育訓練課程包含：管理才能、專業技術、工安環保及其他

2023 年員工在職教育訓練項目時數統計表

訓練項目 / 總時數	林園廠	前鎮廠	頭份廠	中山廠
管理才能	3,357	555	307	1,150
專業技術	222	1,167	219	2,515.5
工安環保	1,014	1,921	1,189	965
其他	4,070	713.5	106	628
小計	8,663.0	4,356.5	1,821.0	5,258.5

環安衛訓練相關相片



PSM 製程安全資訊 MI 輔導教育訓練



職場上常見的過負荷 - 以腦心血管疾病預防宣導及 CPR



消防衣、SCBA 及 A 級防護衣實作教育訓練



消防大隊進行消防安全教育培訓訓練

承攬商安全管理

台達化公司對於承攬商之管理訂有承攬商管理作業規定，明確規範承攬商入廠時需接受安全教育講習，並施予危害事項告知，以利承攬商確實瞭解施工環境之安全性以及安全措施後，始得入廠作業，並在作業前施以安全檢查，確保作業現場之安全，並落實職業安全衛生管理之責任，於作業時不定期進行現場安全作業檢查，若有違規者，即要求立即停止施工，並於改善完成後始得續行作業，另外針對承攬案件召開工程安全暨共同作業協議組織會議，明確要求廠區內安全規範與注意事項要求以及如緊急應變措施等，藉由會議進行雙向溝通，以確保各項承攬作業之作業安全，降低事故之發生。

台達化公司 2023 年度承攬商事故件數共為 1 件，為林園廠倉庫成品倒塌壓傷承攬商人員事故，改善對策如下表所示。

事故名稱	改善對策	改善對策追蹤
倉庫成品倒塌壓傷承攬商人員事故	要求包裝人員棧板推疊品質，不能再有傾斜現象（包括成品堆疊方式在訓練，留下訓練考核紀錄），物品課排定倉管人員與課內人員不定時巡視倉庫成品擺放狀況，發現缺失立即糾正改善。往後若有成品傾斜類似情形，評估使用高空作業車作業由上方移除成品，避免人員站立於傾斜堆包下方作業。	完成教育訓練。
	機械手臂重新定位，減少成品往前傾的現象產生。	當天立即安排重新定位，後續由使用單位視情況提再定位需求。
	針對 PUSH PULL（9 層成品）限定只能三層高度，降低倒塌風險（現場設置規定標示牌）。	張貼限堆高度告示牌於倉庫周邊，並完成教育訓練及簽名紀錄。

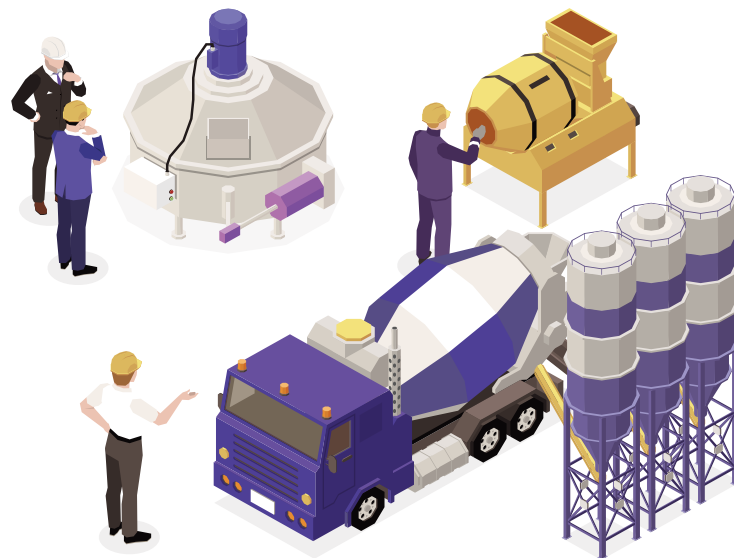
4.3.2 運輸安全與管理

原物料運輸安全管理

(1) 槽車管理

各廠皆有原料採槽車進行運輸，考量車輛運輸及原物料倉儲與卸載作業之安全，故各廠依需求訂定有化學品槽車運輸及成品運輸相關管理規定、原物料倉儲管理作業規定、卸料相關作業規定、槽車或桶裝原料卸料儲存相關操作管理規定等，以規範相關之作業準則。

運輸用槽車均為經篩選領有合格檢驗之車輛，具備完善緊急應變能力及計畫，並依循相關管制法規和管理措施之規定。此外，因丙烯腈及丁二烯屬環境部公告之毒性及關注化學物質，分別訂有運送危害預防應變計畫，並加入丙烯腈及丁二烯之全國性毒性及關注化學物質災害應變聯防組織，林園廠、前鎮廠、頭份廠及中山廠近三年均無槽車運輸相關事故發生。

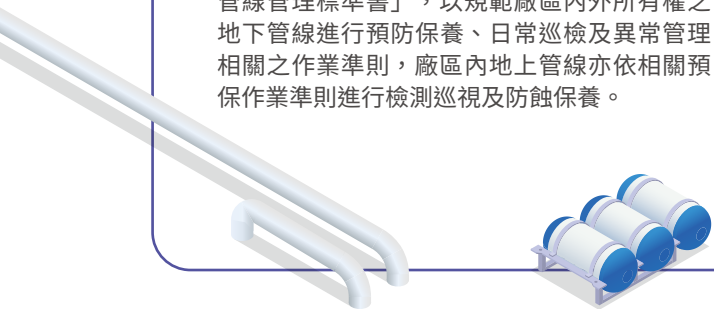


(2) 管線管理

林園廠、前鎮廠、頭份廠及中山廠近三年均無管線運輸相關事故發生。各廠對於地上或地下管線之安全管理作為如下：

林園廠

輸送丁二烯和苯乙烯的地下管線均位於林園工業區內，未經過高雄市區，訂定有「原料輸送管線管理標準書」，以規範廠區內外所有權之地下管線進行預防保養、日常巡檢及異常管理相關之作業準則，廠區內地上管線亦依相關預保作業準則進行檢測巡視及防蝕保養。



前鎮廠

苯乙烯均由華運倉儲公司儲槽以地上管線直接輸送至前鎮廠製程區，其輸送路徑全在兩廠內，並訂定「華運至台達製程之 SM 明管維護及管理辦法」，由每班人員以個人數位助理電腦 (Personal Digital Assistant, 簡稱 PDA) 進行巡檢，檢查是否有管線洩漏，每年進行一次管線測厚，評估管線減薄情形。若生產中發現苯乙烯輸送狀況出現異常，在前鎮廠控制室與華運控制室均有監控畫面及警報，異常狀況即進行處置，華運人員亦會到場支援。

中山廠

地上管線部分由罐區操作人員進行巡檢，檢查是否有管線洩漏；儲罐區至製程區間有一可運送苯乙烯和戊烷的管線屬地下管線，該地下管線根據「特種設備安全監察條例」規定屬壓力管道，中山市特種設備檢測院每年針對使用中的壓力管道進行線上檢測，經全面檢驗合格出具報告，並經品質技術監督部門核發「特種設備使用登記證」後合法使用。



(3) 產品運輸安全管理

林園廠

產品道路運輸安全委由簽約運輸商負責運輸安全，車輛在入廠時，需按照相關管理規定進行控管，並對進入廠區裝貨之貨車進行裝卸作業及安全管理。並要求運輸承攬商所屬之柴油車輛均須加入高雄市柴油車自主管理體系，皆有取得排煙檢測合格標章，始得進廠作業。

前鎮廠

產品外觀為粒狀，國內運輸紙袋及太空包袋採一般貨車，散裝採用槽車由公路運輸；國外客戶均採裝櫃由拖車拖至碼頭後由海運運輸。訂有「成品運輸管理作業規定標準書」，每年定期派員對承攬運輸公司進行稽核，並要求運輸承攬商所屬之柴油車輛均須加入高雄市柴油車自主管理體系，皆有取得排煙檢測合格標章，始得進廠作業。

頭份廠

產品道路運輸安全委由簽約運輸商負責運輸安全，車輛在入廠時，需按照相關管理規定進行控管，並對進入廠區裝貨之貨車進行裝卸作業及安全管理。



中山廠

成品運輸以貨車為主，針對裝卸及運輸安全做詳細規定及相應的處罰條款，以保證運輸安全。所有車輛在入廠時，均需按照門禁相關管理規定，執行入廠登記、檢查與作業，並對進入廠區裝貨之貨車進行裝卸作業及安全管理，保證其在廠區內的安全。

4.4 社會參與

台達化公司秉持「取之社會、用之社會」的精神，對社區鄰里、地方團體及在地學校之關懷不遺餘力，與地方社區鄰里持續互動，維繫友好關係。台達化公司以塑膠製造核心能力，「里鄰關懷」、「社區社團」及「捐贈與其他」為社會供應投入的三大主軸重點。持續與林園在地國小合作，進行空氣品質提升、碳排減量計畫，與台大實驗林合作投入 20 年 5 公頃的新造林計畫，及舉辦網球、參與壘球等運動賽事來提升鄰里間的互動，並積極參與聯防組織及響應捐血活動等等。2023 年對地方社會關懷贊助款約有 1,443 仟元。

回饋社區

含社區發展協會、教育文化、環保局、社區社團、地方民俗節慶、急難救助。

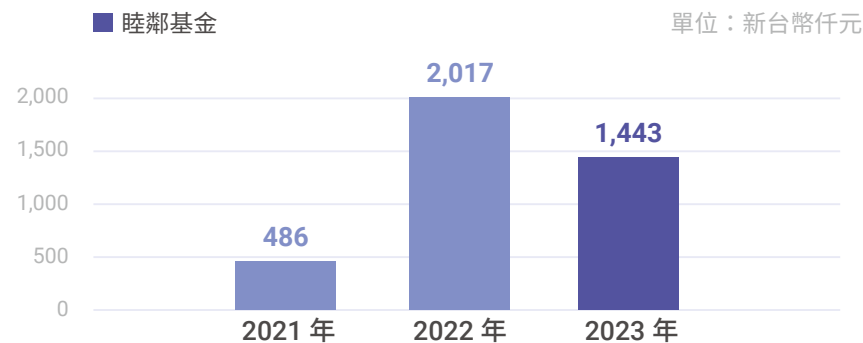
提供工作機會

含適當職缺優先聘僱當地人才，並鼓勵承包商僱用當地居民工作。

社區聯誼

含里民活動、社團代表、環保團體、宗教活動。

林園區地方社區關懷贊助近三年回饋地方支出彙總表



回饋地方之支出：自 2022 年起，統一由林園區公所利用每年度繳交的睦鄰基金專款專用，台達化公司 2023 年睦鄰基金總額為 1,443 仟元

2023 年社會參與社區關懷之具體活動與執行成果一覽表

類別	成效 / 執行成果
 里鄰關懷	- 林園區里鄰關懷聯歡或活動與聯誼講習回饋 - 林園區社區社團發展協會與各協會研習活動回饋 - 台達林園廠秉持企業 ESG 永續精神，持續參與高雄市環保局推行之「2023 年度空品淨化區管理計畫」及「2023 年度高雄市跨部門溫室氣體減量計畫」，認養高雄市林園區中芸國民小學以及贊助林園高級中學相關節能設備之更新補助 - 林園區各公共設施之修繕 - 林園區年節民俗及農漁特產行銷
	- 共同舉辦台聚盃網球錦標賽，於 2023 年 12 月 16 日舉辦，林園廠員工 7 人參與 2023 年 7 月林園廠參加集團南部公益壘球賽，贊助喜憨兒外燴廚房之餐點訂購之慈善活動，由台聚教育基金會贊助新台幣 26,400 元，各廠捐款新台幣 3,500 元（集團南部四廠共新台幣 14,000 元），藉此活動提升台聚集團企業對社會之責任及讓員工參與公益 2023 年積極參與區域企業工會及石化總工會之慢速壘球賽，讓員工展現活力與熱愛運動之精神 - 參加台聚集團籃球公益賽，贊助高雄市立仁武高中款項 - 林園區各級學校獎（助）學金 - 獲高雄市政府環境保護局針對空氣品質淨化區認養之貢獻卓越之獎牌 - 獲中華民國化學工業責任照顧協會頒贈榮譽狀 - 林園區各級學校設施補助
	- 與台大實驗林合作，投入 20 年 5 公頃新造林計畫 - 台達化榮獲台灣企業永續獎 - 獲中華民國化學工業責任照顧協會頒贈榮譽狀 - 參與台聚教育基金會相關活動 - 寺廟廟慶活動與其他贊助 - 台達化林園廠響應捐血活動
	 捐贈與其他

贊助台聚盃網球錦標賽

每年集團林園廠區三家（台達化 / 亞聚 / 台氯）多年來持續委由林園網球協會舉辦台聚盃網球錦標賽，每年每家出資新台幣 10 萬元，提供贊助高雄市林園網球協會辦理台聚盃網球錦標賽。至 2023 年已達 21 屆，除提倡運動健身，並增加集團同仁與地方鄉親互動及促進敦睦睦鄰。2023 年第 21 屆於 12/16 在林園區第 11 號公園網球場舉行，林園廠員工計 7 人參加。



高雄市運發局局長致詞



台聚集團長官代表代表致詞

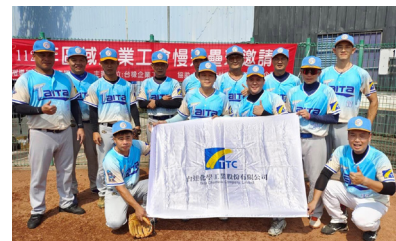
參加台聚集團盃慢速壘球慈善公益賽

2023 年 11 月台達化公司林園廠參加集團南部公益壘球賽，贊助喜憨兒外燴廚房之餐點訂購之慈善活動，由台聚教育基金會贊助新台幣 26,400 元，各廠再捐款新台幣 3,500 元（四廠共新台幣 14,000 元），藉此活動提升台聚集團企業對社會之責任並讓員工參與公益活動。



壘球聯合競賽

台達林園廠 112 年度積極參與台橡公司主辦之區域企業工會及高雄市石化業產業總工會勞資和諧慢速邀請賽活動，林園廠壘球隊隊員熱情參與各項壘球聯合競賽，展現活力與熱愛運動之精神。



參加台聚集團籃球公益賽

2023 年 7 月 1 日假高雄市立仁武高級中學室內籃球場，舉辦台聚集團籃球公益賽，藉由此公益賽活動提升集團企業對社會之責任，並讓員工參與公益及提高大眾對基層活動關注，贊助仁武高中捐款 2,000 元。



參加與台大實驗林合作之 20 年 5 公頃新造林的計畫，為地球盡一份鮮綠的本份



2023 年 5 月 20 日台聚集團
(台達化 / 台聚 / 亞聚) 同仁約 120 餘人參與造林活動

台達化公司榮獲台灣企業永續獎

財團法人台灣永續能源研究基金會 2023 年 11 月 15 日於台北圓山大飯店舉行「2023 第十六屆 TCSA 台灣企業永續獎」頒獎典禮，16 年累積 731 家企業參獎，台達化在永續綜合績效類獲得評審肯定，榮獲「台灣百大永續典範企業獎」。而在永續報告類「企業永續報告獎」則台達化取得金獎的佳績。



台達化與集團公司獲頒台灣百大永續典範企業獎及永續報告獎，由簡又新無任所大使擔任頒獎人，集團台聚、亞聚、台達化各公司由總經理吳培基代表受獎。

參加高雄市空氣品質淨化區認養

台達林園廠秉持企業 ESG 永續精神，持續參與高雄市環保局推行之「2023 年度空品淨化區管理計畫」及「2023 年度高雄市跨部門溫室氣體減量計畫」，認養高雄市林園區中芸國民小學校園空品淨化區美化工作之贊助。



中華民國 112 年 06 月 13 日

獲高雄市政府環境保護局針對空氣品質淨化區認養之貢獻卓越之獎牌



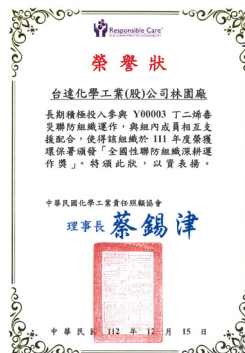
台達化林園廠參與捐血活動 - 2023.11.27

台達林園廠參與由經濟部林園產業園區服務中心及高雄市捐血中心辦理之捐血活動，由林園廠蔡廠長帶領及宣導員工一同參與捐血活動，發揮愛心捐血做公益。



獲中華民國化學工業責任照顧協會頒贈榮譽狀

長期積極投入丁二烯毒災聯防組織運作，與組內成員相互支援配合。



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偏鄉教育及環境永續等公益事業，以回饋社會。

2023 年主要贊助項目



獎助學金

優秀獎學金
人工智能領域獎學金



捐助公益團體

公益平台文化基金會
臺東均一國際實驗高中
為台灣而教基金會
博幼社會福利基金會



贊助教育公益活動

頭份國中音樂計畫
龍鳳漁港淨灘活動
醫療衛教公益活動
醫療教學場域防疫設備

2023 年台聚教育基金會各項贊助支出

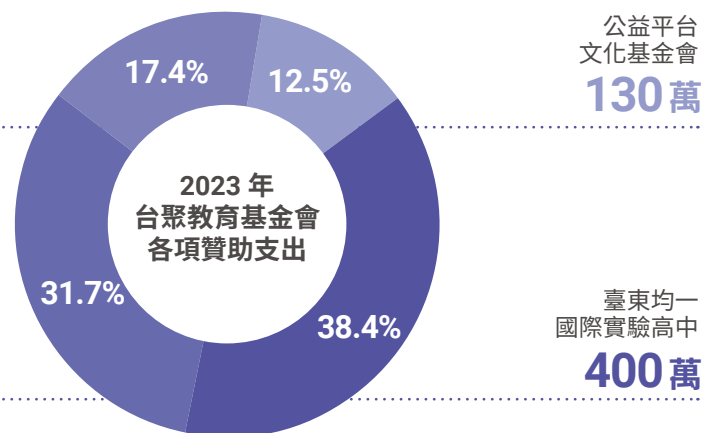
2023 年台聚教育基金會各項公益贊助支出合計為 1,041 萬元，其中包含頒發獎助學金 330 萬元；贊助公益平台文化基金會 130 萬元及臺東均一國際實驗高中 400 萬元；其他各項公益贊助支出 181 萬元。

其他

181萬

獎助學金

330萬



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 12 年，累計頒發 2,000 萬元，逾 300 位學生獲獎。

2023 年共頒發 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 17 個系所共 30 名學生，計有博士班 9 名、碩士班 10 名、大學部 11 名，其中具清寒身分者 23 名。為勉勵得獎同學，2023 年 12 月 8 日於台北市萬豪酒店舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午餐，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。最後由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「學做人，學生活，學做事」、「平凡而不平庸」，擁有豐富自己人生的力量。



2023 年獎學金頒獎典禮暨表揚午餐



2023 年獎學金頒獎典禮暨表揚午餐



公益平台嚴長壽董事長勉勵獲獎同學

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 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 AI 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 4 位同學獲獎。



AI 獎學金頒獎典禮

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學校為本會長期以來主要贊助支持對象。經歷了疫情的挑戰，2023 年公益平台除了陸續恢復舉辦各項計畫，並且在過去累積的基礎上積極朝擘劃的「花東永續藍圖」邁進。

「花東永續藍圖」由公益平台、均一國際教育實驗學校及江賢二藝術園區，三者間緊密連結，並充分地整合人才與資源以讓效能最大化。公益平台一直以來支持原住民文化的傳承、鼓勵青年返鄉、培力在地人才，提供資源培養一技之長，其使命是建立「山海慢生活共榮生態圈」；均一學校則是從教育學生到提升教師專業，讓學生走向國際，並結合在地優勢、分享均一實驗教育的理念和做法，建立「創新教學的教育生態圈」，結構性地為偏鄉教育建立創新模式為努力的方向；而公益平台積極協助籌備的「江賢二藝術園區」預計於明年秋天開幕，期許成為連結在地與國際的藝術地標，吸引對藝術和大自然愛好的國際旅人前來，看見台東的獨特與多元。



江賢二藝術推廣 - 走進江賢二

台東均一國際實驗學校

均一學校的使命任務之一是成為偏鄉實驗教育的基地，實驗教育課程根據世界教育趨勢及花東在地環境的特殊性而整體考量設計。國小部以華德福教育理念為起點，讓孩子從大量的實作中學習對藝術、美學的感知力，以及和自然和諧相處的能力。而中學部則強調跨領域課程，透過「生命探索」、「藝術人文」、結合「創意學群（包含國際餐旅、當代藝術、綠能建築）」等實驗課程，培養學生的創新思維和解決問題的能力。



均一學校 2023 中學部畢業公演



均一學校 2023 藝術節暨感恩餐會

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。



頭份國中哈慕尼合唱團音樂營



暑期營隊 - 2023 花東青少年合唱

為了讓均一學校可以服務更多偏鄉的學生，均一連結資源、善用校舍舉辦各項暑期住宿型營隊，並共享均一明門師培中心給教育夥伴機構，發揮更大的影響力。除了讓花東的孩子就近接觸有別於平常的學習方式，也讓來自全各地的大專志工和指導老師和學員雙向學習，在生命經驗中建立起和台東的連結。2023 年共有五個營隊，包括「花東青少年合唱音樂營」、「果實藝術創作營」、「花東英語藝術生活營」、「阿卡貝拉青年營」和「VAFex 人聲藝術營」、學員、志工加上指導老師共約 800 人。



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，透過淨灘活動，提高員工環保意識及關注海洋垃圾造成生態危機的議題，並反思生活各層面減少海洋垃圾之可能，為環境盡一份心力。

今年亦響應世界清潔日的號召，華夏公司結合台達化頭份廠共同於 2023 年 9 月 16 日進行「今日地球我來罩，從淨灘啟動淨零」之環境保護活動，維護海域環境清潔。今年是華夏舉辦的第六次淨灘活動，本次也由華夏公司林漢福副董事長暨總經理親自主持，超過 200 位同仁踴躍參加，響應愛海行動。



今日地球我來罩，從淨灘啟動淨零淨灘活動照片



博幼社會福利基金會

博幼社會福利基金會自 2002 年成立，針對經濟弱勢家庭之國中、小學童進行免費的「補救教學」課業輔導，並且提供「關懷輔導」，提供每一個弱勢孩子擁有適當教養環境，培養具備基本能力，提升社會競爭力，未來有機會自立脫貧。博幼成立 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。

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。累計已送出 355 位優質人才投入偏鄉，足跡遍布台東、台南、屏東、雲林、花蓮、南投等縣市，影響超過 6,700 位弱勢學童。

醫療衛教公益活動

過去兩年因疫情影響，各大專院校社團舉辦營隊活動十分艱辛，疫情趨緩後，社團活動開始恢復。為鼓勵各醫學大學舉辦營隊，深入醫療資源缺乏之偏鄉、推動醫療關懷、衛生教育等公益服務，基金會贊助 6 營隊至偏鄉進行醫療義診及衛教服務之部份活動經費。6 營隊參與隊員人數超過 300 人，服務人數超過 2,400 人。

學校	社團	地點	參與人數	服務人數
臺北醫學大學	楓林幸福服務團	金門	34	170
	綠十字醫療服務隊	雲林四湖、元長鄉	116	217
	114 醫療服務隊	北竿、南竿、東引、莒光鄉	35	311
	杏青康輔 / 社會醫療文藝服務隊	台東金峰鄉	41	225
	山地社會醫療服務團	南投仁愛鄉	70	1,000+
中國醫藥大學	醫療服務隊	花蓮豐濱鄉	26	500+

醫療衛教公益活動



臺北醫學大學綠十字醫療服務隊
實診組員在義診站判讀心電圖



臺北醫學大學綠十字醫療服務隊
2023 暑假義診醫療服務雲林四湖隊



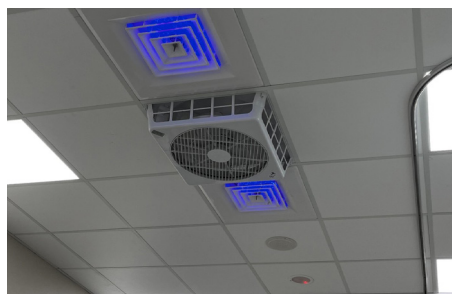
臺北醫學大學
114 醫療服務隊 - 北竿義診

醫療教學場域防疫設備

為加強醫療教育學習場域之防疫及公共衛生，保護醫生、護理人員、實習醫學生及就醫民眾免暴露於感染風險高的環境，基金會捐贈能有效管控空氣中落菌量的「UVC 深紫外光中央空調除菌器」予臺北醫學大學，並設置於臺北醫學大學附設醫院第一醫療大樓 1F 骨科門診區之診間、候診區及女廁。UVC 除菌器安裝於空調管路，不會朝人體照射，而是直接對空氣消毒，經由空氣在空調管道不斷循環，高效殺死空氣中的細菌，故可有效提升醫療及教學環境之安全性。



UVC 除菌器安裝於中央空調管路



臺北醫學大學附設醫院骨科候診區
(UVC 深紫外光中央空調除菌器)

