

5

塑造共融社會

5.1 人才吸引與留任

95

5.2 人才發展

108

5.3 社會參與

110

持續追蹤重大議題

人才吸引與留任

年度目標

離職率 (含定期契約員工與退休員工) $\leq 7.5\%$

2025 年實績

2.97%



5.1 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

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。

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 /
SDG 8 就業與經濟成長

管理方針

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	2025 年目標 (含不定期契約員工與退休員工) : 離職率 ≤ 7.5%
	中期目標 2027 年 : 離職率 ≤ 7.5%
	長期目標 2030 年 : 離職率 ≤ 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畫，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

» 人力結構 GRI 2-7

2025 年台達化公司全體員工人數共 471 人，其中男性 405 人 (占 86.0%)，女性 66 人 (占 14.0%)，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。

2025 年在台灣聘用的本籍員工為 331 人 (占 70.3%)，分別隸屬台北總公司、頭份廠、林園廠及前鎮廠，其中聘僱合約為不定期契約員工 329 人 (占 99.4%)，定期契約員工 2 人 (占 0.6%)；外籍移工為 23 人 (占 4.9%)，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 117 人 (占 24.8%)，均隸屬中山廠全職不定期契約員工。

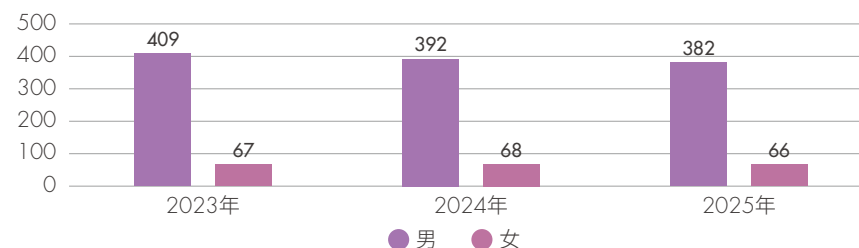
| 近三年度員工類別一覽表

年度		2023 年		2024 年		2025 年	
類別		人數	占比	人數	占比	人數	占比
不定期契約員工	男性	407	82.1%	392	81.3%	382	81.1%
	女性	66	13.3%	66	13.7%	64	13.6%
定期契約員工	男性	22	4.4%	22	4.6%	23	4.9%
	女性	1	0.2%	2	0.4%	2	0.4%
合計 (人數)		496		482		471	

* 註：員工統計期間截至 2025 年 12 月 31 日止

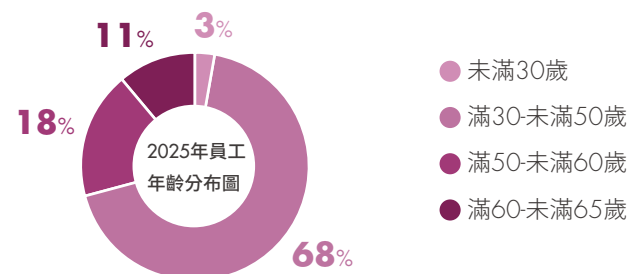
| 近三年員工性別分布圖

(單位：人 / 未含外籍移工)



| 2025年員工年齡分布圖

(單位：人 / 未含外籍移工)



台達化公司在未滿 30 歲人力占 3%，滿 30 歲～未滿 50 歲人力約占比達 68%，滿 50 歲～未滿 60 歲人力達 18%，其中近 5 年退休人力 (滿 60 歲至未滿 65 歲) 占比達 11%，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、血型等為由予以歧視而有差別待遇。

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：87 人，大陸地區：38 人

2025 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		6		17	23
成品繳庫 / 裝櫃出貨	15	10	14	7	46
成品包裝	5	11		9	25
備料 / 混料	2	6		2	10
廠區清潔	2	2		2	6
工程施工及維護					0
環境維護				1	1
設備檢修 / 拆裝	5				5
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	3				3
總計	37	36	14	38	125
台灣地區				大陸地區	
87				38	

» 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，2025 年台灣廠區新進人員 100% 採用當地人才。

2025 年台達化公司雇用新進員工 17 人，占總員工之比例為 3.61%。

近三年新進員工依性別分布情形一覽表

(單位：人)

類別	2023 年	2024 年	2025 年
男	28	12	14
女	1	3	3
新進人數	29	15	17
年末員工人數	496	482	471
年度新進率	5.85%	3.11%	3.61%

* 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

2025 年新進員工依地區及年齡分布情形一覽表

(單位：人)

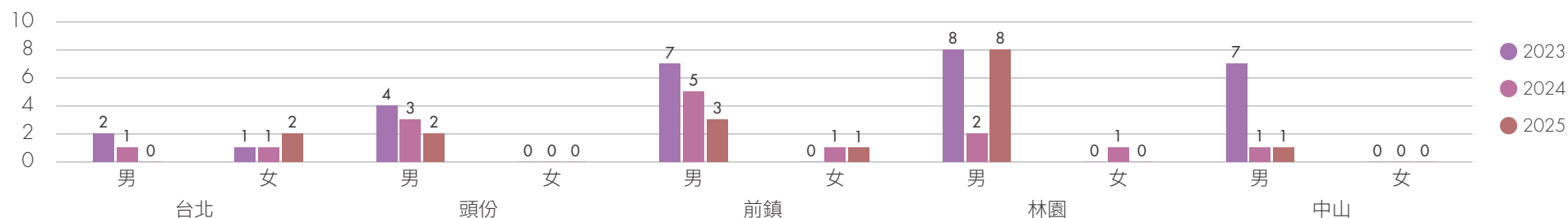
地區		台灣地區		大陸地區	
年齡層	性別	男	女	男	女
	未滿 30 歲	2	1	1	0
	滿 30 歲 ~ 未滿 50 歲	11	2	0	0
	滿 50 歲以上	0	0	0	0
合計		16		1	
年末總人數		354		117	
年度新進率		4.52%		0.85%	

* 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

近三年新進員工地區分布圖

(單位：人)



2025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	0	2	2	0	3	1	8	0	1	0	14	3	17
雇用自當地人數	0	2	2	0	3	1	8	0	0	0	13	3	16
新進員工雇用自當地之比例	—	100%	100%	—	100%	100%	100%	—	0%	—	93%	100%	94%

* 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。

2025 年台達化公司離職人數共 28 人，離職率 5.94%；實際退休 14 人，若扣除退休人數，則離職率則為 2.97%，達成離職率 ≤ 7.5% 之目標。

其離職率數據顯示於 2023 年至 2025 年呈現下降趨勢，公司除每年依物價指數與個人績效調薪之外，亦參與石化同業薪資調查，評估市場薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規畫，並對於績效卓越之優秀人才予以特別考量拔擢，以達具有市場競爭力之薪資水平；另也設置各項活動或措施以協助員工維持身心健康與工作生活平衡；此外，藉由每年度的員工滿意度調查，改善工作環境及主管管理風格，降低人際摩擦。透過以上等策略藉以穩定及留任優秀人才。

近三年離職人員依性別分布情形一覽表

(單位：人)

類別	2023 年	2024 年	2025 年
男	38	28	23
女	4	3	5
離職人數	42	31	28
年末員工人數	496	482	471
年度離職率	8.46%	6.43%	5.94%

* 註 1：包含不定期契約員工、定期契約員工及退休員工。

* 註 2：年度離職率 = 離職人數 / 年末員工人數。

2024 年及 2025 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			
		2024		2025		2024		2025	
年 齡 層	性別	男	女	男	女	男	女	男	女
	未滿 30 歲	2	0	0	1	4	0	0	0
	滿 30 歲 ~ 未滿 50 歲	10	1	4	3	4	0	5	0
	滿 50 歲以上	9	0	13	1	0	1	1	0
合計		22		22		9		6	
年末總人數		360		354		122		117	
年度離職率		6.11%		6.21%		7.38%		5.13%	

* 註 1：包含不定期契約員工、定期契約員工及退休員工

* 註 2：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畫，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	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2025 年度與前 一年度之差異
非擔任主管職務之全時員工人數	351	352	338	-14
非擔任主管職務之全時員工薪資 平均數 (仟元)	1,031	1,031	1,025	-6
非擔任主管職務之全時員工薪資 中位數 (仟元)	968	987	998	11

「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊路徑：

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

» 員工福利 GRI 201-3

我們秉持與員工利潤共享的理念吸引、留任、培育與激勵各方優秀人才。公司提供多元化並具競爭性的薪資制度，與同仁分享營運上之成功表現，公司在健康照護福利上，提供優於法規要求的健康檢查項目；針對生育與婚育支持，提供女性員工溫馨隱密的專用哺乳室，支持母性健康，並和托兒文教機構合作，提供托兒安親服務。此外，為響應政府積極推動獎勵生育措施，增進員工福利，公司特訂定員工生育補助辦法，每胎補助 1 萬元，雙生 (含) 以上者補助費比例增給；另由福利委員會提供結婚禮金及生育禮金等。2025 年度共計發放結婚禮金 11 人次、生育補助 9 人次，總補助金額達新台幣 17.4 萬元。

公司僱用從事工作獲致工資之員工享有：

■ 台達化員工福利一覽表

薪酬制度	健康照護福利	教育訓練
提供一年共 12 個月固定薪資 1. 依勞動條件發給 6 月及 12 月獎金 2. 三節獎金依公司規定發放 3. 年終特別獎金依公司營運狀況、員工個人績效及勞動契約規定發放	1. 提供優於法規要求的健康檢查項目 2. 設置福利委員會及相關制度，提供彈性多元服務 3. 結婚禮金、喪葬慰問金 4. 提供員工生育補助 5. 設置專用哺乳室及專用設備 6. 定期舉辦員工旅遊活動 7. 服務年資獎 8. 提供關係企業員工購商品福利	提供完整教育訓練及進修學習機會 • 提供新進人員引導訓練 • 提供員工在職教育訓練 • 提供員工外部 / 線上學習課程 • 企業補助員工企業外部訓練

■ 2025 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	22	1	1	1	100%
女	2	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，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第三方評估，依照風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取減緩與矯正措施，並持續改善，以達風險管理目的。

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。

本公司建立人權管理各階段步驟及展開流程，作為維護與保護人權的基礎，流程如下：

階段	步驟	作法
階段一：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。
階段二：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。
階段三：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)、ISO 45001(職業安全衛生管理系統) 及 ISO 50001(能源管理系統) 之審核與驗證，除積極推動節能減碳、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。另依循台聚集團訂定減碳目標「2030 年碳排放量較 2017 年減少 27%」，並逐年追蹤檢視推展進度，適時執行汰舊換新、綠電建置與採購…等具體措施。

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，創造一個多元化的環境；並以同工同酬公平及共融方式為員工提供透明的錄用條件、晉升機會和薪資待遇，弭平不同群體之間的差距，確保每位員工、承攬商夥伴都被尊重和接納，能夠全面參與和貢獻。

每年持續透過文宣海報、宣導講座及辦理各式教育訓練落實性別平等政策及預防職場不法侵害，致力提供員工、承攬商夥伴具尊嚴且友善的工作環境。

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 2025 年 12 月底止，公司總人數共 471 人，其中無任何童工。

禁止強迫勞動

本公司不強制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恪遵法令規範。

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。
- **誠信道德行為準則宣導** - 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。課程涵蓋「誠信經營與法遵」：聚焦於集團行為準則（CoC）及法律風險防範（如背信罪）相關課程，對應公司治理評價、「職業安全與健康」：包含法定安全教育（壓力容器、高空作業）、急救、滅火技能及製程安全評估，直接連結生產穩定性與員工安全保障、「環境管理與應變」：納入 ISO 50001 能源管理、毒化災應變及污染防治（空污應變），展現公司對環境風險的管控力、及「人權與友善職場」：針對新人入職時的人權宣導（性騷擾防治、反歧視）及職場暴力預防，落實 S (Social) 面向的人道待遇。

2025 年舉辦促進人權保障及職安衛環境等相關訓練，參加總人次共 5,306 人，總時數為 14,825 小時，參與人次與訓練明細表如下：

類別	課程	總人次	訓練總時數
誠信經營與法遵	2025 年第一次集團行為準則宣導測驗	237	237
	2025 年第二次集團行為準則宣導測驗	179	179
	聚焦於法律風險防範（如背信罪）相關課程	357	578.5
職業安全與健康	包含法定安全教育（壓力容器、高空作業）、急救、滅火技能及製程安全評估	3,785	11,999
環境管理與應變	納入 ISO 50001 能源管理、毒化災應變及污染防治（空污應變）	518	1,409
人權與友善職場	針對新人入職時的人權宣導（性騷擾防治、反歧視）及職場暴力預防	230	422.5
合計		5,306	14,825

» 人權風險減緩措施

本公司承諾確保員工、承攬商夥伴與工作環境的安全、確保所有作業人員受到尊重並具有尊嚴、營運遵循 ESG 精神並遵守法規及道德。為體現此一承諾，除以誠信為本，在合法基礎上尊重員工與合作夥伴之權益，並指派專人依法落實場域內職安衛作業，持續宣導輔、教育與承攬商管理機制，將人權政策落實到日常營運環節，並建立有效之內外部申訴管道。

» 2025 年人權管理成果

依據本公司「人權政策管理方案」進行風險辨識後，本年度納入 13 項人權議題，其中 9 項列為重大關注管理項目，包括：「職場包容性」、「強迫勞動」、「工時過長」、「性騷擾」、「職場不法侵害」、「雇用童工」、「個資管理與隱私保護」、「職業安全管理」及「就業與職場歧視」。針對上述重大議題中存在可能風險的項目（參考 2025 年人權風險評估管理表），本公司已採取風險減緩措施及衝擊補償措施，衝擊補償實施比例達 100%，經執行減緩措施及衝擊補償措施如下：

■ 人權管理項目的減緩及補償措施

議題	減緩措施	補償措施	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。	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。



» 協助員工維持身心健康與工作生活平衡

1. 本公司每年委託大型醫院辦理健康檢查，以保障員工的身體健康，並根據需求向主管機關呈報備查。此外，針對廠區員工，特別加強特殊健康檢查的作業，擔保工作環境的安全與健康管理。
2. 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。
3. 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。
4. 為鼓勵員工維持身心健康並達成工作與生活的平衡，台北地區於 2025 公司推動「台聚集團聚聚走走」健走活動，透過每日步行 6,000 步的目標，讓同仁在繁忙的工作中培養規律的運動習慣。公司同仁們齊心將累計步數轉化為企業植樹行動，實現健康促進與環境永續的雙重價值。同仁們在過程中不僅增強身心活力，也藉由團隊合作與互相鼓勵，提升職場凝聚力與向心力。
5. 設置 EAP（員工協助方案），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。

6. 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。

【台聚好講堂】 課程名稱	講師	台北實體人數	廠區連線人數
守護心理健康 正念減壓心法	陳乃綾 心理諮商師	27	158
2025 稅務理財 全攻略	陳業君副總 / 諾德保經	63	147
高效親子 溝通術	醜爸 / 親子專家	26	62
認識代謝症候群 / 中高齡群體飲食控制	吳鴻誠院長 / 立達診所	20	59

» 申訴制度

本公司設有暢通之內外部申訴管道，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箱。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，以保護申訴人。本（2025）年度未有涉及不法侵害之申訴事件。

» 營運變化的短預告期

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

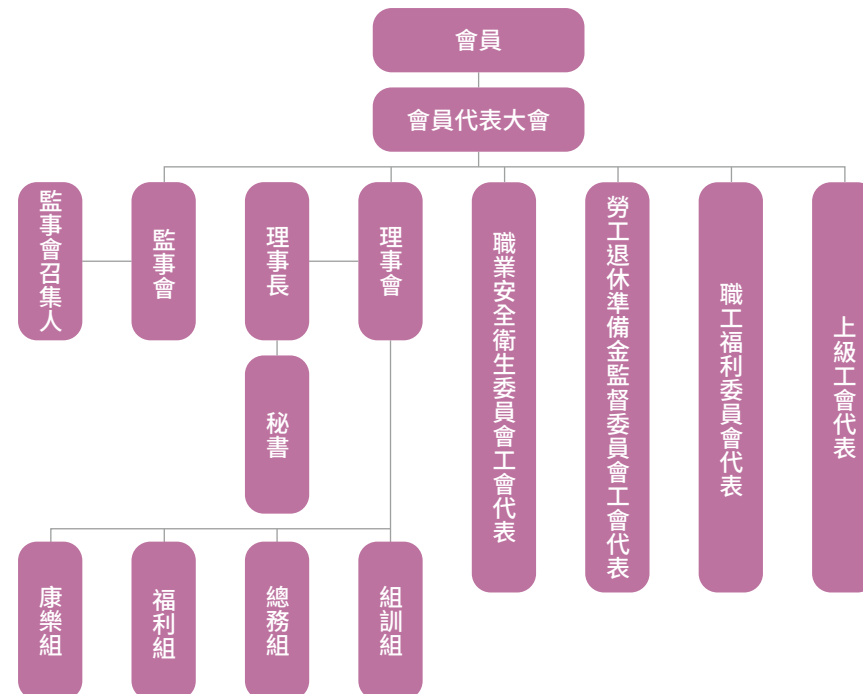
台達化公司對於全體正式員工訂有退休辦法，依勞動基準法規定按月為員工提繳退休準備金至勞保局員工個人退休金專戶。

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	138	7	145	162	90%
前鎮廠	74	6	80	89	90%
頭份廠	50	9	59	86	69%



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。



2025 年召開定期工會會員代表大會



2025 年工會勞工教育 - 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



» 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。

» 員工意見調查報告

台達公司自 2025 年起每年定期進行一次員工調查報告，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。公司為擴大覆蓋率，首次將工員納入調查。

台達公司職員填答率 85%、工員填答率 34%(工員首次參加調查)，職員滿意度 4.33 分(最高 6 分)、工員滿意度 4.39 分，全體員工滿意度 4.35 分。

對象	全體職、工員
構面與題目	主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等構面
調查人數	310 人
覆蓋率	職員填答率 85%、工員填答率 34%。公司為擴大覆蓋率，首次將工員納入調查。
調查單位	集團人力資源處
調查頻率	一年一次
調查期間	114/07/28~114/08/08
整體滿意度調查結果	4.35 分(最低 1 分，最高 6 分)

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。

本公司期待透過全體員工意見調查來瞭解員工對於公司管理運作的看法，並找出留才關鍵指標，辨識育才重點項目，進行人才培育專案，掌握未來人力資源脈動。

5.2 人才發展

台聚集團重視人才為核心資產，它不僅是企業的勞動力、企業的核心競爭力，更是企業永續經營的續航力。

1. 我們參考多方因素制訂具競爭性的薪酬福利來爭取優秀人才，並持續調整和完善。
2. 我們透過內部應徵及外部多元招募管道廣納人才，並經適性徵選、專業能力測驗、背景調查等，錄用企業所需的合適人才，確保企業擁有足夠且優秀的人力資源。
3. 我們輔以多元人才培育發展計畫，為員工提供清晰的職涯發展路徑和晉升機會，並隨職務需求提供技能升級與技能重塑的訓練，同時善用 AI 工具，提高工作效率，為企業創造更大的價值。
4. 我們持續營造友善職場環境，一個多元包容、積極向上、互助合作、勞資和諧的工作氛圍，鼓勵員工之間的交流和學習，並致力工作與生活平衡。
5. 我們經營集團與學校、學生三者之間夥伴關係，穩固集團未來所需人才來源的管道、並提升企業形象和雇主品牌。

» 人才發展與培育

人才發展與培育是企業重要的投資，制定完善的人才發展與培育計畫，為企業的永續發展奠定堅實的基礎。

(一) 集團人才發展藍圖

集團人才發展依據綜合考量內外部環境、策略目標、員工需求等多重因素，以建立完善的人才發展體系，支持集團的永續發展。以下為集團人才發展的具體措施：

- 接班人計畫：針對企業的關鍵職位，提前培養和儲備後備人才，以確保企業在面臨職位變動時，能夠及時填補空缺，保證團隊的正常運作。

- 職能導向培訓：根據職位所需的職能，設計相關的培訓課程，例如：領導力培訓、溝通技巧培訓、問題解決能力培訓等。
- 工作輪調：讓員工在不同的部門和崗位之間輪調，以拓展其視野和技能，培養其綜合能力和應變能力。
- 線上學習平台：建立或引進線上學習平台，提供豐富的學習資源和課程，方便員工隨時隨地進行學習。
- 專案任務：指派具挑戰性的專案任務給員工，使其在實務中學習與成長。
- 工作坊和研討會：定期舉辦各種主題的工作坊和研討會，邀請內外部專家進行分享和交流，幫助員工學習最新的知識和技能。同時，集團也致力於生態永續、DEI、心理健康、親子課程及友善職場等面向的落實，平衡員工身心靈的發展。

(二) 人才培育架構

集團人才培育著重於透過系統化的培訓、教育和訓練，提升員工現有的知識、技能和使員工能夠勝任目前的工作，並為未來的職務做好準備。

依據集團員工訓練辦法，員工年度教育訓練時數應滿 8 小時，2025 年員工訓練總時數達 14,825 小時，每人平均訓練時數 31.5 小時。

管理職能 階層別訓練		專業職能 職務別訓練		核心職能 通識類訓練	
經營階層	董監進修課程	法務董秘	品質管理	工作效能	產品通識
管理階層	管理課程 (高階 / 中階 / 基層)	財會內控	生產技術	誠信經營	產業新知
基層員工	-	人資總務	工程技術	公司治理	內部講師
		秘書行政	製程安全	資安意識	人文素質
		ESG 永續	安環衛生	永續議題	健康促進
		採購關務	資訊技術		
		行銷業務	研究開發		
通識課程		部門訓練			
新進人員	企業文化 公司概況 經營理念 企業永續 品質意識	安環衛生 工作觀念 工作態度 法令遵循 規章制度	組織目標 工作認知 工作技能 作業流程		

訓練 型式	SD (Self Development) 自我發展		Off-JT (Off-Job Training) 工作場所外訓練		OJT (On-Job Training) 工作場所內訓練	
	語文進修	數位學習	內訓課程	外訓課程	工作教導	專案指派
	學位進修	讀書會			部門會議	

2025 年員工在職教育訓練項目時數統計表

課程類別	頭份	前鎮	林園	中山	總時數	占比
誠信經營與法遵	141	246.5	607	0	994.5	6.7%
職業安全與健康	919	1,934	5,278	3,868	11,999	80.9%
環境管理與應變	159.5	176	903.5	170	1409	9.5%
人權與友善職場	73.5	162	141	46	423	2.8%
合計	1,293	2,519	6,930	4,084	14,825	100.0%

2025 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)	31.7	22.0	31.5
直接人員 (員工)	平均 (小時/人數)	35.7	10.9	28.8
間接人員 (職員)	平均 (小時/人數)	28.4	28.3	40.5
全公司	人次	4,655	651	5,306
	時數	13,488	1,337	14,825
	員工數	405	66	471
	平均 (小時/人數)	33.3	20.3	31.5

* 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。

2025 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	35	11	6	7
合計	46		13	
總計	59			
占比	77.97%		22.03%	

* 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

5.3 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：

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。

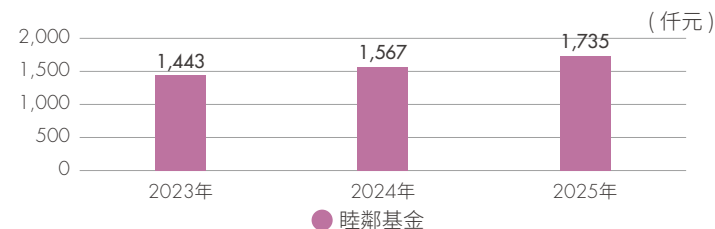
» 回饋地方之支出

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 2025 年睦鄰基金總額為 1,735 仟元

■ 2025 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
里鄰關懷社區社團	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
	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
	林園區各級學校設施補助
	林園區各級學校獎 (助) 學金
	頭份廠參與苗栗縣淨灘公益活動
	頭份廠為推動健康職場環境，特與苗栗縣頭份市衛生所共同簽署「職場無菸無檳員工健康加分」合作備忘錄，攜手打造無菸無檳職場，減少員工菸害與檳榔危害，提升整體工作環境健康與安全。
	2025 年 11 月 22-23 日贊助並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。

■ 近三年林園區地方社區關懷贊助回饋地方支出



類別	成效 / 執行成果
里鄰關懷社區社團	2025 年 11 月 15 日由台達、亞聚、台氣各贊助 10 萬，共同舉辦台聚盃網球錦標賽。
	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「114 年度空品淨化區管理計畫」及「114 年度高雄市跨部門溫室氣體減量計畫」，贊助汕尾國小圖書館汰換照明設備及認養中芸國小之空品淨化區 (校園綠美化工程及空氣綠牆)。
	獲頒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
	長期投入林園區在地敦親睦鄰活動，促進與地方社區和諧關係，獲頒高雄市林園區公所頒贈榮譽狀
	頭份廠榮獲 2025 年度地區性聯防組織實作測試績優獎
捐贈與其他	響應全球循環經濟與永續發展趨勢，通過 ISO 14021 國際再生材料認證。
	落實企業永續發展目標，響應政府淨零政策推行綠色採購，高雄市環保局頒發 2024 年度綠色採購績優單位獎狀。
	參與台聚教育基金會相關活動
	寺廟廟慶活動與其他贊助

高雄市石化業產業總工會石化盃勞資和諧慢速壘球賽

台達化林園廠於 2025 年 11 月 22~23 日參與中油公司與高雄市石化業產業總工會辦理之高雄市第 15 屆石化盃勞資和諧慢速壘球賽，並贊助其活動經費。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。



參與慢速壘球賽同仁合影



參與慢速壘球賽同仁合影

台聚盃網球錦標賽

多年來集團林園廠區三家 (台達化 / 亞聚 / 台氯) 持續委由林園網球協會，於 2025 年 11 月 15 日舉辦第 23 屆台聚盃網球錦標賽，每年每家贊助 10 萬元經費。各參賽企業透過賽事活動與地方里民進行聯誼交流，建立良好之睦鄰情誼，也透過本活動除提倡運動健身，同時增加當地社區民眾與在地企業員工有更多之互動溝通之管道，促進敦親睦鄰。



主要參與賽事之球隊代表及主辦單位人員合影

高雄市空氣品質淨化區認養及高雄市跨部門溫室氣體減量計畫

台達林園廠秉持企業 ESG 永續精神，持續參與高雄市環保局跨部門溫室減量合作計畫乙案，針對溫室氣體合作減量媒合需求之機構進行費用之贊助，以善盡在地企業責任，同時補助單位優先挑選林園區在地需補助之機構，於 2025 年度贊助汕尾國小圖書館汰換照明設備及認養中芸國小之空品淨化區 (校園綠美化工程及空氣綠牆)，均獲頒感謝狀。



溫室氣體合作減量感謝狀



空品淨化區感謝狀

台達化林園廠榮獲林園產業園區節能績優廠商

經濟部林園產業園區服務中心辦理 2025 年度林園產業園區節能績優廠商表揚暨分享深度節能媒合會議，台達化林園廠響應 2050 淨零減碳政策，持續規劃執行節能減碳措施，針對廠內更換節能泵浦，平均節電 32.86%，節省用電 657 千度，減少碳排 278.68 噸，以及冷卻水塔更新，節省用電 11,769 度，減少碳排 4,968 公斤，榮獲 2025 年度林園工業區節能績優廠商，並藉由會議分享節能減碳案例與各廠家進行經驗交流。



林園產業園區服務中心主任與台達化林園廠同仁合影

台達化林園廠獲中華民國化學工業責任照顧協會頒贈榮譽狀

台達化林園廠因參與 2024 年環境部全國性毒性及關注化學物質聯防組織書面檢核及實作測試查核 (Y00039 丙烯腈毒災聯防組織) 表現優異，於 2025 年 4 月 16 日獲得 TRCA 中華民國化學工業責任照顧協會頒發之「2024 年 Y00039 丙烯腈毒災聯防組織獎牌書面檢核及實作測試查核表現優異」榮譽狀乙面，以資表揚。



TRCA 頒發之「2024 年丙烯腈毒災聯防組織」榮譽狀

獲高雄市林園區公所頒贈感謝狀

台達化林園廠協助在地鄰里辦理各項公益活動以及地方公共建設，長期投入林園區在地敦親睦鄰活動，促進與地方社區和諧關係，獲林園區公所及林園區里長里政促進會頒發感謝狀。



林園區公所感謝狀



林園區里長里政促進會感謝狀

台達化頭份廠簽署職場無菸無檳合作備忘錄

台達化頭份廠為推動健康職場環境，特與苗栗縣頭份市衛生所於 2025 年 5 月 27 日共同簽署「職場無菸無檳員工健康加分」合作備忘錄，攜手打造無菸無檳職場，減少員工菸害與檳榔危害，提升整體工作環境健康與安全。此次簽署合作備忘錄，是企業善盡社會責任的重要實踐。未來將致力打造無菸無檳的清新職場，從環境營造、員工教育到健康促進，全面推動企業健康文化，期許帶動更多在地企業共同響應。



頭份廠廖廠長與苗栗縣頭份市衛生所合影

台達化公司榮獲 2024 年度綠色採購績優單位獎狀

台達化公司落實企業永續發展目標，響應政府淨零政策推行綠色採購，公司內部所需如設備、用品、用具及文具等等，於採購時優先以低污染、能資源、可回收之環保產品為考量，由內到外達到節能、減碳及營運成本降低之目的，於 2025 年 6 月 26 日經高雄市環保局頒發 2024 年度綠色採購績優單位獎狀。



綠色採購績優單位獎狀

台達化頭份廠榮獲 2025 年度地區性聯防組織實作測試績優獎

為增進政府防救災單位與毒性及關注化學物質運作者環境事故預防管理與應變能力，環境部於 2025 年 10 月 29 日辦理「2025 年韌性臺灣-環境事故災害防救韌性科技國際交流論壇暨績優運作管理聯防組織頒獎活動」，由化學署署長蔡孟裕親自主持，藉由邀請產、官、學、研各界災害防救與緊急應變的專家，將其專業知識，與大家共同分享，藉以強化國內環境事故的災害預防管理與緊急應變作為。本次活動表揚在環境事故防範與聯防工作方面積極且優異的組織，表彰各聯防組織的努力及付出，而台達化頭份廠榮獲 2025 年度地區性聯防組織實作測試績優獎。



得獎廠商合影

台聚集團力行源頭減量 加速材料減碳升級 旗下五家關係企業齊獲 ISO 14021 國際低碳再生材質認證

響應全球循環經濟與永續發展趨勢，台聚集團旗下 5 家關係企業，包括台聚（USI）、亞聚（APC）、台達化（TTC）、順昶（SPC）及華夏（CGPC），全數通過 ISO 14021 國際再生材料認證。本次認證由第三方公證單位 SGS 進行嚴密文件審查與廠內稽核，集團共計 6 種產品類型取得 7 張可溯源國際再生材料認證證書，為加工業者提供高品質、高潔淨度、高穩定度且具低碳特性的回收材料，推動產業鏈邁向循環經濟的永續發展。



五家關係企業齊獲 ISO 14021 國際低碳再生材質認證

台達化公司榮獲「淨零產業競爭力－卓越獎」

21 世紀基金會於 2025 年 10 月 27 日台北西門紅樓舉行的第四屆「淨零產業競爭力獎」頒獎典禮，台達化憑藉在能源轉型、碳管理與 ESG 資訊揭露上的整體表現，榮獲「淨零產業競爭力－卓越獎」。本屆評比涵蓋鋼鐵、塑膠、水泥、造紙與半導體製造等五大高耗能產業，共計 116 家上市櫃公司參與角逐，獎項著重在環境面向指標，包含：溫室氣體排放密集度進步幅度、再生能源使用率、用水量密集度進步幅度及廢棄物密集度進步幅度為核心指標，台達化公司的表現獲評審高度肯定。



得獎廠商合影

榮獲 2025 第三屆 SGS 綠色永續成果發表會「碳管理大獎」

於 12/12—SGS 台灣舉辦「2025 第三屆 SGS 綠色永續成果發表會」，集結產官學三方代表與多家指標企業共襄盛舉。今年發表會以循環經濟、碳管理、有害物質控管與環保標章推動為核心，揭示產業在永續行動上的最新成果與趨勢。

台達化學以低碳材料開發結合碳盤查技術，逐步落實低碳製程材料的實際成果，提供高優質的低碳 ABS 材質 TAIECORTM，可加工成高品質耐衝擊的共享單車泥除外殼、家電主體，為延長產品生命週期及減碳效益具有卓著貢獻。



得獎廠商合影

台聚集團旗下 5 家公司榮獲《第十八屆台灣企業永續獎》10 項大獎

財團法人台灣永續能源研究基金會 2026 年 11 月 26 日於台北圓山大飯店舉行「2025 第十八屆 TCSA 台灣企業永續獎」頒獎典禮，本屆共有 743 家企業、政府單位與組織報名參賽，創下歷史新高，歷年報名家數累計達 1,075 家，其年總營業額與我國 2024 年 GDP 比值為 152%，千家單位合計 2024 年總營收衝破新台幣 38.4 兆元，為全台規模最大的全方位永續評選體系。台聚集團 5 家公司於本屆獎項共囊括 10 項大獎。

亞聚、台達化及華夏 3 家公司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」台聚集團 5 家公司皆獲獎，其中亞聚、台達化、華夏與越峯公司獲得白金獎殊榮。台聚集團秉持「創聚永續價值、共聚永續社會」的精神，將 ESG 思維深化於集團永續發展策略，持續推動及擴大社會正向影響力，創造企業與社會的共享價值。



台聚集團合影

» 台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金會為台聚公司及亞聚公司於 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，華夏公司及台氯公司於 2017 年加入贊助行列，2018 年台達化公司亦參與支持，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 年台達化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 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。

» 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。

2025 年主要贊助項目

獎助學金

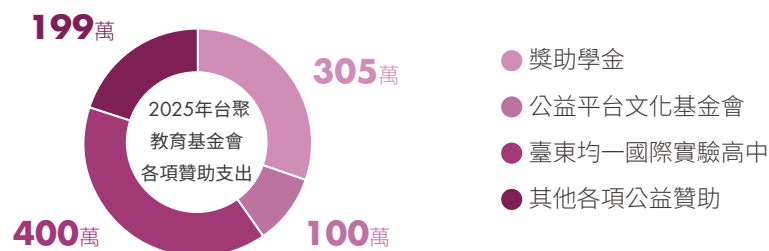
優秀獎學金
人工智能領域獎學金

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
支架大洋舟



2025 年獎學金頒獎典禮暨表揚午宴

» 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、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 6 位同學獲獎。

» 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。



試讀營 - 探索課



畢業典禮

» 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。

以往學生升上九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！

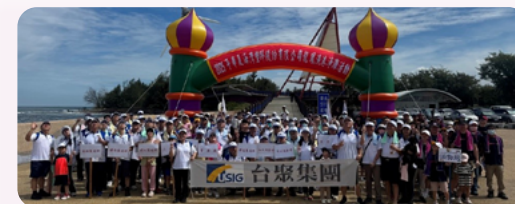


頭份國中哈慕尼合唱團

» 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，進而在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。



淨灘活動

» 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。

» 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。

» 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 - 太平村義診



臺北醫學大學杏青康輔社會醫療文藝服務隊 - 東興村義診



臺北醫學大學綠十字醫療服務隊 - 登門拜訪家戶

» 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。



均一學校水組活水湖訓練

