

05

安全健康與社會共融



本章重大議題

1. 運輸安全管理
2. 職業安全衛生
3. 人才發展

亮點績效

優良管束楷模獎

運動企業認證

台灣高薪 100 指數成分股

正式員工比率 100%

離職率下降 2.5%

教育訓練人時 26.24 小時



5.1 運輸安全管理 (GRI 103-1)、(GRI 103-2)、(GRI 103-3)、(SDG 11)

永續原則：永續發展

意義與策略



對台聚的意義

針對高雄廠原料運輸及產品運輸，分別以地下管線及合格之運輸承攬商負責運輸，確保運輸過程中品質及安全。

策略方針

訂定安全衛生及地下管線相關線管理辦法，除了定期進行緊急應變訓練及演練，對於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，以防止管線腐蝕與洩漏發生。

承諾

降低環境衝擊，確保運輸安全
資料統計範圍：高雄廠、運輸協力廠商、上下游供應鏈

實績與目標



2019 年目標

1. 安全衛生及地下管線相關線管理辦法
2. 地下管線進行預防保養、日常巡檢及異常管理
3. 管路保壓測試
4. 管線資訊管理系統及資料分析管理

2019 年專案

配合中油新三輕歲修進行開挖驗證作業確保管線 IP 檢測的有效性。

2019 年實績

依「地下工業管束聯防組織成效評鑑評核標準」，本廠隸屬之管束六連續四年被濟部工業局評選為運作優等之地下工業管束聯防組織。

永續經營里程碑



2020 目標

1. 109 年優等地下工業管束聯防組織。
2. 針對運輸承攬商進行道路運輸安全品質評鑑 (Road Safety & Quality Assessment System, RSQAS)

三年目標

持續監控地下管線安全及確保預防保養。

五年目標

第二次地下管線 IP 檢測執行。

如何管理



有效性評估

1. 運輸車輛定期檢查
2. 地下工業管線安全管理系統 (PSMS) 及地下管線完整性管理
3. 每年度台聚高雄廠既有工業管線維運計畫書及執行報告

申訴機制

運輸承攬商運輸會議、安全會議仁大工業區服務中心 - 地下工業管束聯防組織主管機關針對地下管線維運計畫提出之審核結果執行改善

本章節重點方案

1. 原料運輸
2. 廠內產品裝載安全管理

管理成效

原料運輸

運輸方式 台聚生產所需的主原料 96% 由地下管線進行運送，4% 是以槽車進行運輸。

- 台聚近十年均無運輸相關事故發生。
- 台聚地下管線各項維護、檢測及管線完整性管理均取得國際第三方認證機構認可。制定地下管線維護計畫通過高雄市政府經濟發展局審查核可，得以確認管線不受腐蝕、第三方破壞及人為錯誤等因素影響管線運作，保障鄰近地下工業管線市民之公共安全及從業勞工作業安全。
- 地下管線均進行防蝕帶包覆及外加電流陰極防蝕之雙重保護措施，除定期進行陰極防蝕系統檢測、管路保壓測試，並不定期進行管路持壓測試，以確保管線安全。
- 本廠與區聯組織各廠共同建置地下管線資訊管理系統平台及共同委託專業保全公司進行每日巡管，透過系統化、資訊化、自動化的電腦化管理方式落實巡管檢查，提昇管線維護之管理效率。

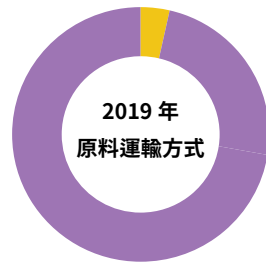
執行方案
和成效



依據 2019 年度「地下工業管束聯防組織成效評鑑評核標準」辦理，經管線安全整備成效、管束聯防組織緊急應變及管束聯防維護成效等，基線評核與專家決審綜合評量，本廠隸屬之管束六，四度被經濟部工業局評選為管束聯防運作優等組織並頒發優良管束楷模獎牌。



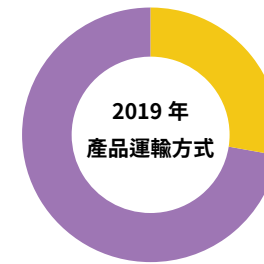
- 管線運輸（乙烯、醋酸乙烯酯），230,456 噸，96%
- 槽車運輸（乙烯、醋酸乙烯酯、丁烯、丙烯、烷化油），8,410 噸，4%



產品運輸

台聚生產之產品，均委託承攬商以拖板車、貨車、槽車和貨櫃車進行運輸。

- 為政府立案之運輸公司。
- 通過 ISO 9001 認證，並設有受訓合格安全衛生管理專員。
- 依其承攬能力、效率及配合度、作業品質等，每半年進行評估，並透過運輸會議依據客戶反應的運輸問題提出改善方案。
- 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。



- 貨櫃車，143,537 噸，74%
- 拖板車、貨車、槽車，51,658 噸，26%

廠內產品裝載安全管理 (GRI 403-7:2018)

管理方針說明

台聚高雄廠所生產之產品，均委由德遠運輸公司協助出貨，而該公司非僅每日進行貨車載運出貨外，另有協助裝貨人員常駐於本廠區中，故除針對該公司同仁需遵守本廠入廠安衛規定外，針對期作業過程中，亦擬定相關管制措施，也透過現場及工安同仁一同監督管理，同時，也不斷檢視及要求裝貨過程之安全性提昇，故於每一年度都會進行危害鑑別，並研討下一年度安全性提昇之改善規劃。

管理方法

每年底均針對產品裝載出貨作業進行危害鑑別，在年度鑑別過程中，即針對運輸貨車於廠內移載中、迴轉角度錯估或緊急煞車等情形下，可能造成貨物掉落，有砸到人員之疑慮，另也針對堆高機與運輸車輛之裝載過程中，機具運行或迴轉時造成人員受傷之虞。故為提昇相關人員作業安全，故已擬定控制措施，並於該年度完成改善措施。

作業名稱	評估作業條件	危害狀態	控制措施
運輸貨車		運輸車輛廠內移載時，迴轉角度錯估、緊急煞車造成貨物掉落，有砸到人員疑慮	貨物上車後，廠內短程移動須將頭、尾板固定網綁
出貨作業	1. 堆高機 2. 運輸貨車	運輸車輛及堆高機行進未注意造成人員受傷	1. 於倉庫內規劃人行道 2. 於倉庫路口增設警示燈及蜂鳴器，如有堆高機或行人經過即發出警示

管理成效

年度規劃之控制措施均於 2019 年度完成改善，其中包含裝載貨物確實固定、作業人員防護具確實穿戴、倉庫內規劃人行道及路口增設警示燈及蜂鳴器等措施外，另避免堆高機行駛中忽略人車突出造成事故發生，故於出入口轉角處設置凸面鏡，有效降低人員駕駛死角，均有效提升人員作業安全與待出貨產品損壞機率發生。



出入口處均裝設蜂鳴器



人行道路劃設



作業人員著安全防護具



增設凸面鏡

5.2 職業安全衛生 (GRI 103-1)、(GRI 103-2)、(GRI 103-3)、(SDG 8)

永續原則：永續發展

意義與策略



對台聚的意義

妥善照顧員工健康、防止工安意外、提升作業人員安全和健康的保障，並培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。

策略方針

1. 加強人員訓練，提升作業安全意識
2. 強化作業環境安全管理

承諾

創造安全作業環境，降低工安事件發生
資料統計範圍：高雄廠、承攬商、運輸協力廠商

實績與目標



2019 年目標

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 意外事件頻率 < 2.366 | 3. 監測結果超標數 =0 |
| 2. 綜合傷害指數 =0 | 4. 關鍵性設備導致停車次數 =0 |

2019 年專案

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. 防止管線侵蝕危害，蒸氣注入點檢查 | 6. CBC 廠 E-9401 端蓋洩漏防治作業 |
| 2. C-202B 管線振動監測 | 7. CBC 廠 P-9102 減振改善作業 |
| 3. 新增之乙烯卸料 pump，防止操作不當造成乙烯洩漏 | 8. 反應區樓板腐蝕，有受傷之風險 |
| 4. 地下管線緊急應變業務推動 | 9. 員工勞動環境改善 |
| 5. 承攬商管理 | 10. 工程部執行機械儀電設備維護保養 |

2019 年實績

1. 意外事件頻率 =2.59，程序書檢討修定，加強教育訓練和緊急應變，並推動安全衛生管理
2. 綜合傷害指數 =4.50，依工作說明書要求，執行設備及管線除鏽、捕焊、螺絲更換及油漆等保養作業
3. 監測結果超標數 =0，針對高噪音影響之虞區域，均已減少人員現場作業時間，並提供合適之防音用具
4. 關鍵性設備導致停車次數 =5，機械及儀電設備保養，分別完成 907 及 2053 件

永續經營里程碑



2020 目標

1. 意外事件頻率 < 2.59
2. 綜合傷害指數 < 4.50
3. 監測結果超標數 =0
4. 關鍵性設備導致停車次數 =0

三年目標

1. 執行工安總體檢
2. 降低無失能傷害
3. 建置 PSM 管理系統
4. 地下管線風險評估
5. 承攬商智能化管理

五年目標

1. 職業安全衛生優良單位
2. 降低無失能傷害
3. PSM 管理系統
4. 地下管線風險評估
5. 作業安全智能化管理

如何管理



有效性評估

1. 員工健康檢查
2. 降低失能傷害及職災事件
3. 職業災害內容及統計表

申訴機制

- 勞資會議
- 工會理監事會議
- 職業安全衛生委員會議

本章節重點方案

1. 職業健康與安全
2. 安全衛生管理及總體檢
3. 職業安全災害管理與缺勤

台聚將安全衛生管理納入企業永續發展策略，以維護工廠安全工作環境及員工健康。依據職業安全衛生管理辦法第 12-2 條，於 2001 年開始持續推動全廠職業安全衛生管理制度，並每年通過 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證，同時職安衛管理系統 (ISO 45001:2018) 已於 2018 年 3 月 12 日公告，公司於 2019 年開始推動轉版作業，並於該年度完成稽核員訓練課程，後續規劃於 2020 年完成轉版驗證。(GRI 403-1:2018)

執行轉版過程中，無論是內部或外部稽核，均為台聚員工及承攬商全員參與，2019 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者共 1409 人。其各項作業均以職業安全衛生管理制度規範內容為基礎，進行各項作業危害辨識、風險評估、作業稽核及事故調查等要項執行。

本公司均以計劃 - 執行 - 查核 - 行動 (PDCA) 方式進行循環管理機制，並於每年年初辦理環安衛及能源管理委員會臨時會議，研討重點包含先期審查、基線審查及績效考核及評核等要項，檢討前一年度執行成果，並擬定本年度執行目標及預期成果。後續藉由環安衛管理階層審查會議，每季進行內外部稽核結果、法規符合度、安全衛生績效、系統文件修改及各項改善建議等內容追蹤檢討，透過各單位共同討論及參與，持續性改善及安全性提昇。同時，廠區的工安部門和施工負責部門，每日定期進行各項作業之工安巡檢查核外，並結合台聚集團各關係企業互相督導和經驗交流，進一步落實安全衛生管理。

2019 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 (GRI 403-8:2018)

類別	人數	比例
台聚員工	474	34%
承攬商員工	935	66%

註：承攬商員工包含長期駐廠承攬商 (德遠運輸公司)30 人及本年度合格入廠之承攬商 905 人。



SGS OHSAS18001 證書



台聚集團零職災安全承諾書

2019 年職業安全目標和管理方案

註 1：意外事件頻率 = 意外事件次數 * 百萬工時 / 總工時 註 2：綜合傷害指數 = $\sqrt{[(失能傷害頻率 * 失能傷害嚴重率) / 1000]}$

安衛政策	目標	方案	執行成效
零事故	意外事件頻率 < 2.366	防止管線侵蝕危害，蒸氣注入點檢查	本年度完成 29 點檢查，2020 年將針對侵蝕處進行 RT-profile 檢測
		C-202B 管線振動監測	每季完成管線振動監測
		防止新增之乙烯卸料 pump，操作不當造成乙烯洩漏	本年度完成工作說明書 (WI) 訂定，2020 年將進行教育訓練，並安排測試 pump 及應變演練
		地下管線緊急應變【地下管線維運計畫】	(1) 撰寫緊急應變演練腳本 (3) 執行沙盤推演 (2) 辦理緊急應變器材教育訓練，共計 14 人 (4) 完成地下管線緊急應變演練暨檢討及修正
		承攬商管理	(1) 本年度完成承攬商入廠管理工作說明書 (WI) 修訂 (2) 修訂入廠教育訓練資料，強化安全意識及灌輸良好安全習慣 (3) 於每周一、四進入入廠前教育訓練外，視作業狀況增辦訓練課程 (4) 針對廠內及勞檢主管機關或法規要求，適時修改訓練資料及辦理程序 (5) 新增入廠酒測抽檢及血壓量測管制，提升作業安全 (6) 違規廠商除立即要求改善外，另安排教育訓練課程，避免人員再犯
		地下管線檢查及維護【地下管線維運計畫】	(1) 7 月份執行地下管線明管段目視及測厚檢查 (2) 針對 2018 年 ILI 管內檢測後缺點進行處理，並於 2019 年 3 月完成修復
		管線巡查人員教育訓練【地下管線維運計畫】	(1) 完成地下管線巡檢及監控人員教育訓練 (2) 2019 年 7 月完成地下管線巡檢及監控人員重新認證
		地下管線日常巡查【地下管線維運計畫】	(1) 每日巡檢並紀錄 (2) 每 2 個月自主巡檢及查核
		E-9401 端蓋洩漏防治作業【CBC 廠導入系統前試辦方案】	本年度進行 74 批熱鎖作業，均無再洩漏情形
		P-9102 減振改善作業【CBC 廠導入系統前試辦方案】	(1) 完成管線支撐作業 (2) 評估可加裝 bypass 排氣，在停車重啟時先進行排氣降低初開車震動情況
零職災	綜合傷害指數 =0	反應區樓板腐蝕，有受傷之風險	綜合傷害指數 =4.50 (1) 操作人員依工作說明書 WI-KHB-713-19 執行作業 (2) 進行除鏽、捕焊、螺絲更換、油漆
	監測結果超標數 =0	員工勞動環境改善	上、下半年度完成作業環境監測，無超標數
零故障	因關鍵性設備導致 停車次數 =0	因關鍵性設備導致停車次數為零 (機、電、儀)	因關鍵性設備導致停車次數 =5 (1) 修護課執行設備每月保養共完成 907 件 (2) 儀電課執行設備每月保養共完成 2053 件 電氣室中高壓盤汰舊換新工程，未完成部分將於 2020 年停電大修時施作完成

職業安全衛生組織和運作 (GRI 403-4:2018)

台聚依據職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。

委員會組織包含主席（總廠長）、執行秘書（工安室主任）及委員（部門主管 / 單位主管 / 工安課人員 / 勞工代表），勞工代表由員工遴選產生。目前遴選委員勞方代表為 9 人，資方代表為 17 人，合計 26 人，勞工代表占委員會人數 35%。委員會每季召開會議一次，由勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研議、協調、規劃及決策職業安全衛生相關議題，落實員工參與、諮詢與溝通。

2019 年職業安全衛生委員會統計

職業安全衛生委員會	委員人數	委員比例
勞方代表	9 位	35%
資方代表	17 位	65%
合計	26 位	100%

職業危害辨識與風險評估 (GRI 403-2:2018) 、 (GRI 403-9:2018)

台聚為避免因作業、活動或服務及設施等危害人員的安全衛生，致使廠內人員之安全與健康或公司財務造成損失，故以早期行動解決藉由持續性的安全衛生危害鑑別、風險與機會評估，採取適當預防措施、執行必要之控制方法或消除危害，並找到改善機會，將風險控制在可接受的程度之下，以提升職業安全衛生績效。

每三年定期針對廠內現有、未來可能改變及暫時性改變之各項作業活動及廠外危害物輸送地下管線實施危害辨識與風險評估，由經 PSM 專業訓練之各單位課

長組成的基線審查小組，利用半定性定量描述方式來評估篩選出風險等級，依據分級管控、職業安全衛生目標及管理方案管理辦法訂定目標方案，以消除、取代、工程控制措施、標示 / 警告 / 或管理控制措施、個人防護器具等順序考量，降低風險至可接受程度。

風險等級	風險分數	結果	管理原則
1	<40	可接受 / 可忍受	毋需採取任何措施，長期觀察，有存在適當程序、控制與安全保護
2	40~59		
3	60~79	可接受 / 可忍受	基線審查小組視情況決定是否訂定目標方案。惟未訂定目標方案者，應每年一次重新審查其風險等級
4	80~100		
5	>100	不可接受	應訂定目標方案，立即改善，並重新評估控制後風險

註：風險分數由危害事件之發生頻率 (F) × 嚴重程度 (S) × 管制措施 (P)

安全衛生管理及總體檢 (GRI 403-8:2018)

管理方針說明

考量近年國內發生多起重大工安事件，經濟部工業局陸續進行大型石化廠聯合督導計畫，發現國內推動 PSM 之大型工業者，在工安方面有明顯提升，故除勞動檢查單位內部對單位內同仁進行製程安全管理教育訓練，部分職安法規內容也遵循 PSM 要求持續修訂，近日也陸續輔導及建議各廠應推行 PSM 相關業務，藉此提升人員於製程作業之安全性，以降低火災、爆炸、洩漏、中毒及職災等意外事件發生。

管理方法

PSM 相關業務推動主要參考美國職業安全衛生署 (OSHA) 的高危害化學品製程安全管理法 (29CFR 1910.119)、危險性工作場所審查暨檢查辦法及製程安全評估定期實施辦法等國內相關規定，整體 PSM 執行項目共 14 大項，須整體規劃通盤檢討改善與執行，故委由高雄科技大學教授協助執行三年度 PSM 診斷及專業輔導作業。2019 年度選定製程安全資訊 (PSI)、製程危害分析 (PHA)、變更管理 (MOC) 為主要的推動對象，並以符合性稽核為手段，辨識本廠現況與 PSM 之符合程度。

執行要項	第一年度計劃	第二年度計劃	第三年度計劃
觀念導入	●	●	●
勞工參與	●	●	●
製程安全資訊 (PSI)	●	-	-
製程危害分析 (PHA)	●	●	●
操作程序		訓練課程帶入說明	
訓練	●	●	●
承攬管理		訓練課程帶入說明	
開車前安全檢查 (PSSR)	-	●	●
機械完整性 (MI)	-	●	●
動火許可		訓練課程帶入說明	
變更管理 (MOC)	●	●	●
事故調查		●	-
緊急應變計畫		訓練課程帶入說明	
稽核	●	●	●
商業機密	-	-	●
年度執行重點	PSI、PHA、MOC	MI、PSSR、事故調查、PHA(進階)	MI、PSM 稽核、PHA(進階)、PSSR(進階)、商業機密

PSM 14 大項

管理成效

2019 年專案推動開始前，由總廠長邀集廠內主管及輔導團隊共同辦理起始會議，宣示台聚全體人員推動製程安全之決心。本年度主要針對觀念導入、人員教育訓練、製程安全資訊 (PSI)、製程危害分析 (PHA) 及變更管理 (MOC) 等項目執行，截至 2019 年底止，已完成 10 場次訓練課程，參與人數共 282 人次，總訓練時數達 846 小時。



專案名稱	執行摘要	成果
程序書 (WI) 進行管理、檢討與落實確認	<ul style="list-style-type: none"> 各單位篩選出高風險製程作業進行通盤檢討 重新檢視流程是否符合現況 人員熟練度及作業流程確認 	<ul style="list-style-type: none"> 每月份均召開檢討會議 本年度完成 49 篇程序書檢討修正
人力的教育訓練管理及紀律要求	<ul style="list-style-type: none"> 人事課進行既有程序書檢討修正 工安課依法檢討人員專業訓練 現場單位提出作業人員訓練需求 	<ul style="list-style-type: none"> 修正「員工訓練及適任性程序書」 彙整各單位所需專業證照 依現場單位時程表派訓

緊急應變機制

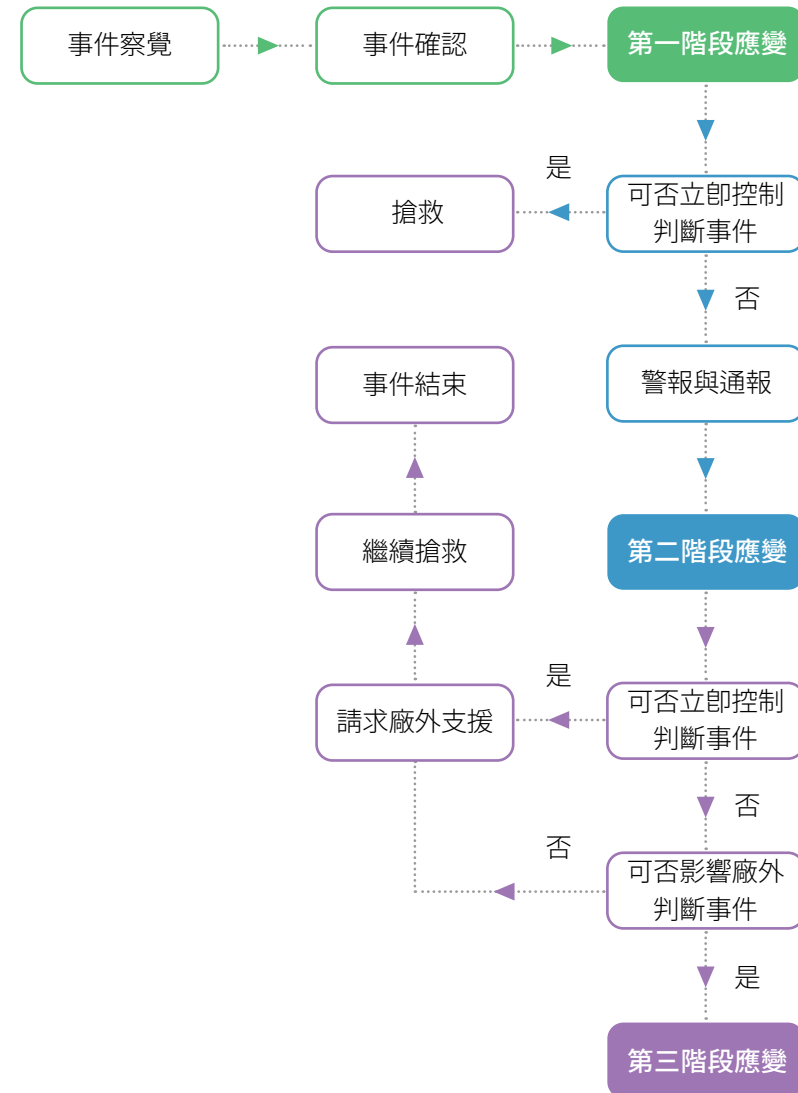
台聚參與中華民國化學工業責任照顧協會 (TRCA) 和仁大安全衛生促進會，在工安、衛生及環保等方面，互相觀摩和學習，提升作業人員安全和健康的保障，並且每半年定期舉行緊急應變暨消防演練和安全衛生通識訓練，參閱緊急應變指南手冊，以便在緊急事故發生時，能夠迅速動員組織成員、採取正確行動而有效地控制災害、減輕損失。



台聚因應作業活動所產生原物料洩漏、火災 / 爆炸 / 地震之緊急突發事件，規範緊急應變運作流程，將事件型式分為三等級，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。三階段應變流程如下：



緊急應變運作流程



職業安全災害管理與缺勤 (GRI 403-9:2018)

台聚的職業災害管理目標為「零事故、零職災」，低職業傷害率與低缺勤率是評估組織員工及承攬商健康安全的關鍵指標之一。

2019 年公司員工職業傷害發生共 2 件，均為失能傷害類型 (1 件死亡、1 件骨折)，承攬商作業期間無發生任何傷害事件。通勤事故部分，本公司未有安排員工通勤運輸工具，而 2019 年員工自行通勤交通事故為 3 件。統計自 2019 年 5 月 7 日至 2019 年 12 月 31 日為止，公司無災害工時為 511,510 小時。另 2019 年台北辦公室、龜山研發處及台南辦事處無職業災害之情事發生。

2019 年安全衛生管理績效

項目 / 年度	員工		承攬商	
	男	女	男	女
失能傷害頻率 (F.R.)	2.59	0	0	0
失能傷害嚴重率 (S.R.)	7852	0	0	0
綜合傷害指數 (F.S.I.)	4.50	0	0	0
可紀錄之職業傷害人數 / 比率	2/2.59	0/0	0/0	0/0
嚴重的職業傷害人數 / 比率	0/0	0/0	0/0	0/0
職業傷害死亡人數 / 比率	1/1.30	0/0	0/0	0/0

註 1：員工僅為正式員工，2019 年工作小時為 770,258 小時

註 2：失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數 × 百萬工時 / 工作小時 (取兩位，無條件捨去)

註 3：失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 × 百萬工時 / 工作小時 (小數點以下不計算)

註 4：綜合傷害指數 (F.S.I.) = $\sqrt{[(F.R. \times S.R.) / 1000]}$ (取兩位，無條件捨去)

註 5：可紀錄之職業傷害率 = 可紀錄之職業傷害數 (包含職業傷害死亡人數) × 百萬工時 / 工作小時 (取兩位，無條件捨去)

註 6：嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) × 百萬工時 / 工作小時

註 7：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人數 × 百萬工時 / 工作小時

事故調查 (GRI 403-2:2018)

台聚針對廠內各作業活動所發生之失能傷害、無失能傷害及虛驚事件，訂定事故調查程序，以記錄、調查及分析檢討事件，防止意外或虛驚事件再次發生，保障員工安全與健康。



事件現場處理

- 事件發生，立即採取必要急救、搶救措施
- 事件現場不得任意變更、破壞



成立調查小組

- 受傷或虛驚者之單位主管指派具備必要訓練或調查相關技能為調查召集人
- 邀集工安工程師、現場工程師及勞工代表



事件調查檢討

- 詳細調查事故原因，包含直接、間接及基本原因分析
- 提出不符合、矯正措施或改善對策可行性評估
- 重新檢討事件相關安全衛生危害鑑別與風險評估



改善及追蹤

- 事故調查報告呈核，經主管審查或會議決議後實施改善措施
- 改善事項追蹤
- 於公佈欄發布工安宣導安全通報

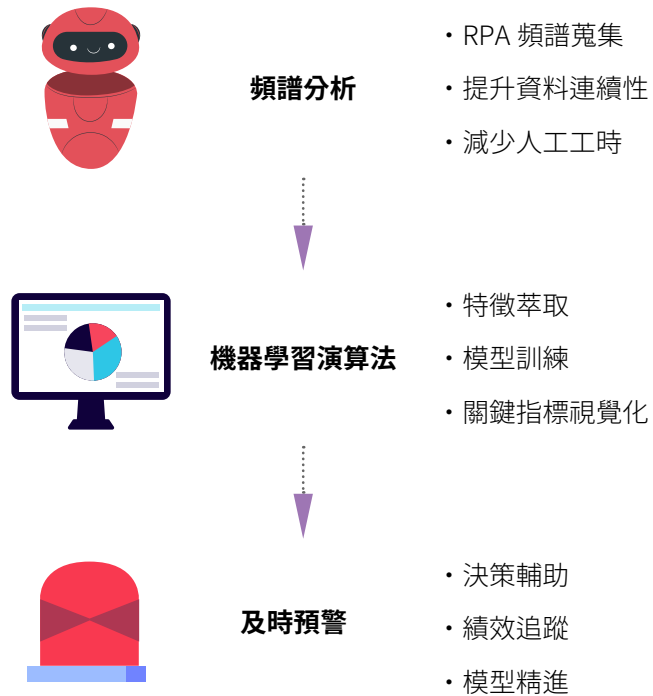
高壓反應器預測保養，提升工安防護

台聚洞悉未來趨勢發展，結合不同領域人才成立跨部門組織 — AI 人工智慧小組，積極為公司培養 AI 技術人才，並且致力於推動數位轉型，提升公司競爭力。

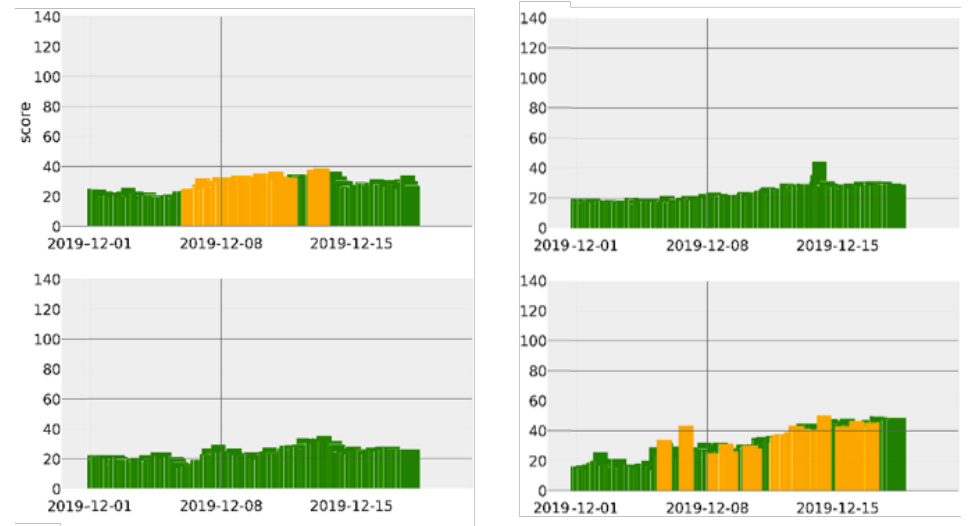
AI 人工智慧小組於 2019 年推動「高壓反應器預測保養」專案，透過 AI 分析結果，輔助現場人員做更精準的決策判斷，不僅減少檢驗及維修人員進入高壓防爆牆內的次數，大力提升工安防護；另外在萃取特徵工程的過程，將老師傅豐富的決策經驗科學化、標準化，縮短新手上手時間，決策經驗也能更有效的傳承；甚至減少了非計畫性停車的損失，有效提升產業競爭力。



現場人員透過視覺化工具分析 AI 運算後的關鍵指標



* RPA 機器人流程自動化 (Robotic Process Automation)

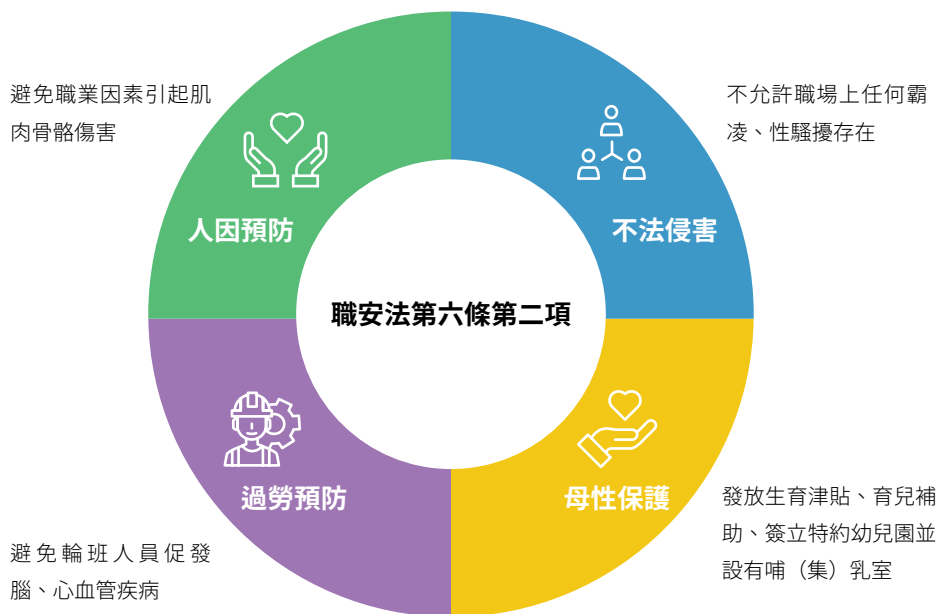


系統透過 AI 預測分析，將高壓反應器健康狀況視覺化

健康關懷

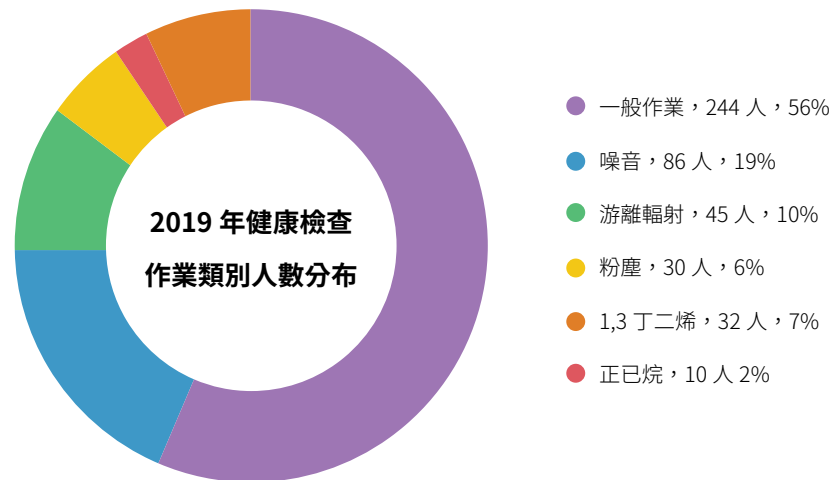
職場守門員

台聚大家庭重視每位員工的權益，依法訂定職業安全衛生法規之預防計畫，使每位身為台聚一份子感受到幸福歸屬感，不僅留住人才，更能創造更高的工作績效。



健康照護 (GRI 403-3:2018) 、 (GRI 403-10:2018)

台聚注重全體員工身體健康，每年規劃完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，此外除針對法定特殊作業也合併環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險，安排特殊作業健康檢查包含噪音、粉塵、正己烷、游離輻射、1,3 丁二烯等特殊作業，掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。

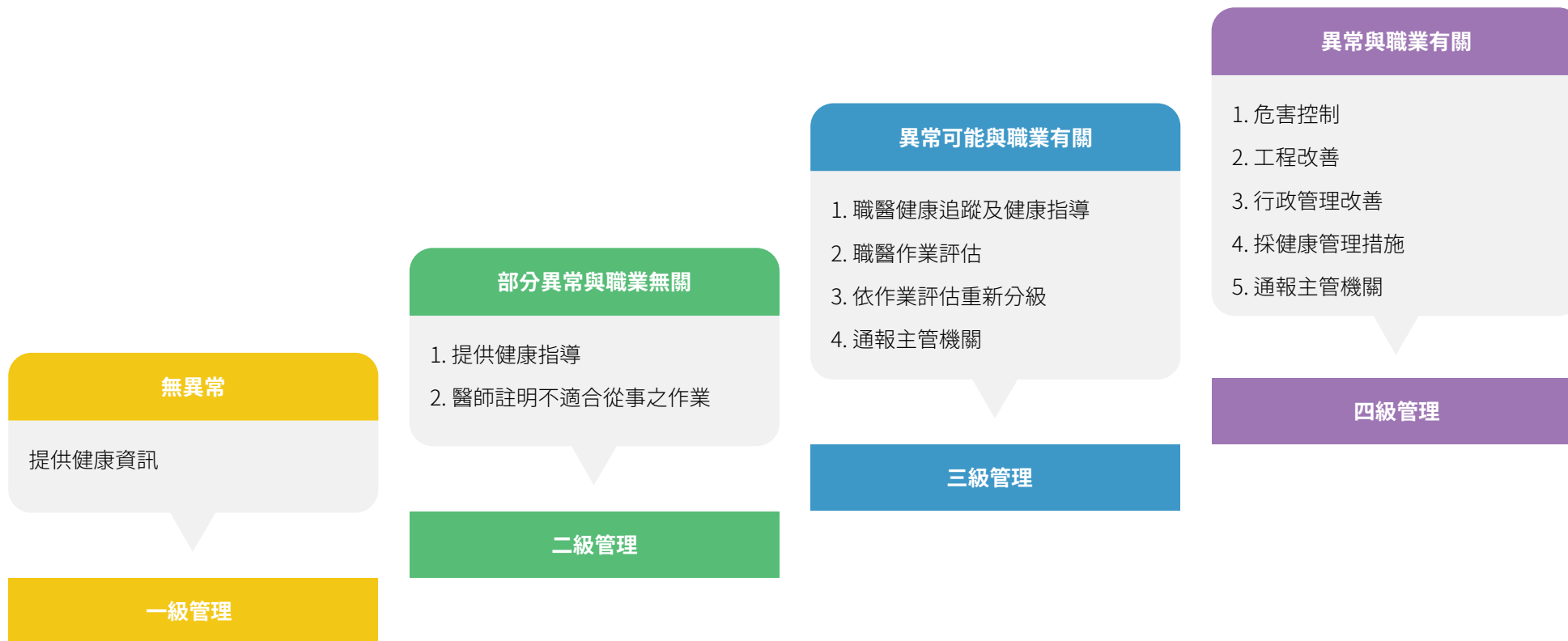


註 1：2019 年台聚符合檢資格員工總人數（台北辦公室、龜山研發處與高雄廠）總共 447 人，2019 年受檢率 =99.7%。
 註 2：所有員工皆有做一般健康檢查，其他項目是加做的特殊作業健康檢查。

健康分級管理 (GRI 403-10:2018)

2019 年共計安排 203 人接受特殊作業健康檢查並依照健康檢查分級制度進行健康管理期許透過完整的健康風險分級管理制度，及早發現高風險族群，降低造成職業病之風險，持續從前端工程改善到後端之健康照護雙管齊下，營造更健康舒適之工作環境。

	一級管理	二級管理	三級管理	四級管理
噪音作業	30	55	0	0
游離輻射	18	27	0	0
粉塵	24	6	0	0
正己烷	10	0	0	0
1,3 丁二烯	24	9	0	0



健檢品質及成果 (GRI 403-10:2018)

台聚有義務把關提供健檢之醫療院所品質，確保員工健檢結果有效且可供參考，唯一選擇符合職業安全衛生署認可之健檢醫療單位，針對提供健檢服務之醫護人員務必經過衛生局認可，健康檢查後除由專業醫護人員做報告解釋同時給予個人健康指導及衛教，經由健康指導同時，員工除更了解自己健康狀況，為自己健康把關，也增加正確醫療知識。

承攬商關懷 (GRI 403-3:2018)

台聚有義務維護工作環境的健康安全，針對入廠承攬商一律進行教育訓練包含作業內容且辨識危害，更確保入廠工作人員健康狀況，包含實施酒測及血壓量測，並嚴格禁止患有高血壓及心血管疾病等高風險人員從事高架作業、高溫作業、局限空間、重體力勞動等作業，避免發生職業災害之可能。

職業病分析 (GRI 403-7:2018) (GRI 403-10:2018)

台聚落實職業安全衛生，依據職業安全衛生法針對具有健康危害之作業類別，包含物理性、化學性、人因性及社會生理性，採取相關預防措施，歷年員工及承攬商無職業病之案例發生。

2019 年職業病統計

項目 / 年度	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 / 比率	0/0	0/0	0/0	0/0

註：職業病死亡比率 = 職業病死亡人數 x 200,000 / 工作小時



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	1. 訂定聽力保護計畫 2. 定期舉辦教育訓練 3. 提供防護具使用
	游離輻射	白內障、慢性放射性皮膚炎、惡性腫瘤	1. 訂定輻射安全作業程序書 2. 作業前進行環境輻射劑量檢測 3. 輻射偵點器每年校正
	日曬環境	中暑、熱衰竭、熱休克、熱中風	1. 設置遮陽裝置 2. 室內裝設空調、風扇 3. 控制室設置飲水機 4. 提供適當工作服
化學性	二甲苯	急性肝損傷	1. 暴露時間短暫 2. 提供防護具使用
	有機粉塵	棉肺症、職業性氣喘	1. 暴露時間短暫 2. 提供呼吸防護具使用
	重鉻酸鉀	呼吸道刺激、肝腎損傷、刺激性皮膚炎、鼻中膈穿孔	1. 暴露時間短暫 2. 設置局部排氣 3. 提供防護具使用
人因性	正己烷	多發性神經炎、呼吸道刺激、接觸性皮膚炎	1. 使用頻率短暫 2. 規劃以低危害物質取代
	搬重物	腰椎椎間盤突出	1. 作業頻率短暫 2. 盡量使用機械取代人力 3. 示範正確作業姿勢
社會、生理性	姿勢不正確	肩頸等肌肉骨骼疼痛	1. 健康操帶動跳 2. 示範伸展操 3. 教導正確作業姿勢
	過勞	腦、心血管疾病	1. 出勤工時管控 2. 高風險族群辨識及列管 3. 減少不良習慣 (減重、戒菸) 4. 提供正確醫療管道
	工作相關心理壓力	職業性精神疾病	1. 嚴禁不法侵害發生 2. 公告申訴管道及方法 3. 自殺防治教育訓練 4. 提供廠醫駐廠諮詢 5. 護理師定期關心

輪班員工健康把關（過勞預防）（GRI 403-3:2018）

針對台聚輪班出勤之員工，除禁止超時加班，更規劃篩選腦、心血管疾病高風險族群之健檢項目，包含心電圖、心肌發炎指數、個人疲勞指數、心力量表統計等，更針對高風險族群做相關行政控管及健康管理，包含限制夜班頻率、主動追蹤就診情況、關心服藥適應情況、建立每日量血壓等習慣，並提供健康指導及吸菸員工二氧化碳檢測等。也規畫辦理員工腦、心血管疾病之教育訓練，使員工認識腦、心血管疾病之危害並瞭解正確預防方式。



不法侵害 - 自殺防治（GRI 403-2:2018）（GRI 403-3:2018）

公司致力維護員工權益，保護員工不受不法侵害，制訂執行職務遭受不法侵害預防計畫書，針對每位同仁進行工作適性評估，及早辨識危險因子，員工得經由申訴管道反應不法情事，受理單位會同勞工代表參與協調，再由護理師追蹤並提供相關措施。如同仁因評估作業場所中存在危害因子而離開作業場所或向主管機關舉報，也公佈書面聲明，公司應全力保護，使其免於遭受不公平對待或報復，如有不公平對待或報復，將依公司內部相關懲戒規定辦理，此外更於緊急應變計畫書內規範員工於作業場所發現危及性命情況，應立即撤離，提供同仁保障。每年不定期安排心理健康促進等教育訓練，幫助員工紓解心理壓力，提供正確紓壓管道，找到心理抒發出口。



職場動一動，肩頸好輕鬆（GRI 403-3:2018）

台聚預防任何職場上肌肉骨骼傷害，除定期檢視人員工作姿勢正確，並主動詢問員工肌肉骨骼狀態，利用單位會議時間，帶動員工做體操並活動筋骨，除可消除工作壓力，更可促使心情放鬆，增加工作績效。



健康促進 (GRI 403-6:2018)

團體旅遊活動

台聚提供多項旅遊活動，每年規劃至少兩次旅遊活動、衆多運動社團，包含單車社、乒乓球社、籃球社、卡拉 OK 社、登山社等，除增加同事間情誼、紓減壓力，同時達到運動及健身的效果。



醫療諮詢與健康醫學新知識

每月安排勞工健康服務醫師駐廠執行臨廠服務，包含免費醫療諮詢、健康講座等活動，避免員工因工作繁忙而錯過及時就醫時機，透過近距離員工面談有效分析員工身、心理健康問題，提供適當醫療轉介，更期許利用各式主題健康講座建立員工對自我健康管理認知與行動力。

勞工健康服務之護理人員每月編輯健康醫學新知識、廠區巡迴血壓量測、健康指導，除矯正員工錯誤醫療迷思並提升自我健康管理意願。



健康減重競賽

2019 年舉辦為期三個月的第二屆台聚盃健康減重競賽，共計 82 位員工參加比賽，總共減重 125.1 公斤、體脂率總共減少 40.9%。



捐血活動

台聚除照顧員工身體健康，更鼓勵員工發揮大愛精神回饋社會需要，辦理捐血活動，全體員工挽起衣袖熱情參與，共計 99 人參加，共募得 139 袋。



增加生育率

台聚大家庭設有生育補助、學齡前育兒津貼、並簽立特約幼兒園，讓員工能放心工作，亦設有哺（集）乳室，設備包含冰箱、靠背沙發椅、空調、圍簾等設備周全，燈光明亮、隱私周全且專人管理及清潔，提供給女性員工安心使用。



養成運動，痠痛好離離

台聚鼓勵員工工作之餘建立規律運動習慣，舉辦國民科技體適能檢測，檢測內容包含身體組成分析、肌力適能（握力）、柔軟度（坐姿體前彎）、心肺適能（漸進式原地抬膝踏步）藉由檢測結果，讓員工瞭解自己體能狀況，促使自己培養規律運動的好習慣。



社區居民

台聚關心社區成員疾病預防及風險控制，過去已設置污染防制設備 RTO 及 TO 爐各一座，並且將燃油鍋爐更新為天然氣鍋爐，減少空氣污染物排放，2019 年亦投入環保支出興建設置另一座 TO 爐，降低揮發性有機物排放量，以維護社區空氣品質。

台聚於每日進行現場巡查工作，並定時維持環境清潔。廠內圍阻設施晴天時均關閉，雨天時開啓，以避免有積水情形，水溝平時亦保持乾燥、整潔，2019 年無感染登革熱的情事發生。

新冠肺炎防疫措施

因應新冠肺炎飛沫傳染性極高，避免傳染性疾病擴散，提供多種防疫措施，使同仁在職場能感到安全及放心。同時致贈漂白水與乾洗手抗菌液給附近鄰里、消防局、國小與仁大管理中心。詳情請參閱台聚 CSR 官網：



台聚致贈防疫物資，與鄰里共抗病毒

急救教育訓練

緊急救護

台聚廠內設置共 4 台自動體外電擊去顫器 (AED)，每年安排各單位做教育訓練，期望使全體員工熟悉正確救護流程，臨危不亂的給予協助，提高傷患治癒率。



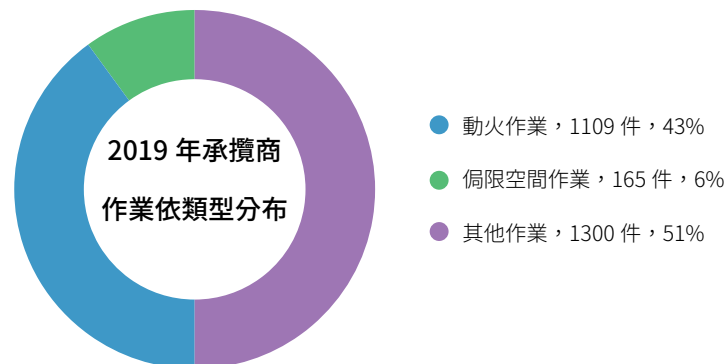
緊急應變

因應員工輪班出勤，台聚更要求每位員工皆具備應變能力，邀請當地消防隊教官針對台聚作業環境特性做特別教育訓練，從一般傷口止血包紮到大傷口的開放性骨折、頸椎固定到傷患搬運等，除了親身示範指導並讓同仁現場操作，期望能把傷患傷害降到最低，避免二次傷害。

承攬商安全管理 (GRI 403-5:2018)

台聚對於承攬商或供應商之安全管理一樣重視，訂有「承攬商管理辦法」和「承攬商入廠管理工作說明書」，包含安排施工前的工安教育訓練，需通過安全認證檢核才准予施工。然為加強承攬商入廠作業安全及落實職業安全衛生管理人員監督管理之責，作業過程中，工安課均會針對各工程進行每日巡檢確認，除確認機具設備已完成作業前檢點外，並針對作業過程確認是否有不安全情事發生。若過程中發現違規事件時，將立即要求停止作業，待改善後方可進行作業；若違規情事重大者，則會針對該承攬商進行重新教育訓練。高風險作業之工程則需執行風險評估作業流程，進行危害鑑別、風險評估、採取與檢視控管措施及緊急應變計畫，並不定期與承攬商召開溝通協調會議，確保作業之安全，統計 2019 年台聚承攬商事故千人率為 0。(承攬商事故千人率 = 總承攬商事故件數 / 總承攬商人數 * 1,000)

此外，另為掌握入廠承攬商作業安全，公司針對入廠承攬商均會進行血壓量測評估，以及每日入廠作業前之酒測抽檢作業，確保入廠作業人員可以最佳身心狀態進行作業，而藉由不斷訓練、宣導及要求，促使承攬商可自發性遵守各項安衛規定，達到零事故之目標。



環安衛教育訓練 (GRI 403-5:2018)

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，台聚訂有「勞工安全衛生教育訓練辦法」，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。2019 年環安衛教育訓練統計共有 1,270 人次、辦理 143 場次、總訓練時數為 3,909 小時。

類別	時數 / 人次	場次	人次	總時數
新進人員	6	14	33	198
員工在職教育	3	15	332	996
承攬商員工	3	114	905	2,715

台聚針對法規要求、國內外發生之工安事件及廠內作業危害鑑別等資訊，均會辦理一系列訓練課程。2019 年度共辦理 30 場次訓練活動，參與人次數更達 1,106 人，顯示出同仁重視作業安全及樂於學習新技能的正確心態。



訓練主題		訓練頻率	訓練說明	授課場次	參與人數
例行訓練	半年度緊急應變暨消防演練	1次/半年(仁武消防隊/設備廠商)	1. 消防搶救/通識 2. 緊急應變指南使用說明 3. SCBA、氧氣急救鋼瓶 4. 滅火器/設備使用訓練 5. 課後測驗	2	41
專案訓練	作業前教育訓練	不定期(工安課)	1. 常態作業危害防護說明 2. 案例檢討及應變演練	6	189
	局限空間作業訓練	1次/年(工安課)	1. 法規及危害說明 2. 防護具訓練及演練	8	263
	局限空間救援設備教育訓練	新購設備後(設備廠商)	1. 各單位種子教官訓練 2. 使用實際及功能介紹	1	8
	AED+CPR 使用時機及方法教育訓練	不定期(儀器廠商)	1. AED 功能介紹 2. CPR 步驟講解 3. 現場操作測驗	5	204
	緊急應變(急救)教育訓練	不定期(仁武消防隊)	1. 危害環境分析 2. 救護器材使用 3. 情境模擬演練	2	149
	道路交通安全講習(疲勞駕駛)	不定期(區監理所)	汽、機車防禦駕駛觀念及道路交通法規講習	1	28
	身心健康促進	不定期(醫護室)	1. 自殺防治宣導 2. 現場問答互動	1	62
身心訓練	健康促進-運動 333	不定期(醫護室)	1. 認識肥胖 2. 如何預防肥胖 3. 運動 333	1	27
	慢性病防治	不定期(聖功醫院)	1. 健檢報告判讀 2. 廠醫諮詢	1	20
	職業衛生講習	不定期(醫護室)	腦、心血管疾病認識及預防	1	53
	體適能評估	1次/年(建仁醫院)	1. 體能評估講解 2. 身體組成分析講解 3. 現場測驗評估	1	62
	合計				30



除上述訓練外，各單位於每季自行辦理安全會議，除針對作業中之不安全動作與行為提出討論外，針對國內外發生之工安事件一同探討，避免事件重覆發生，也透由此過程，讓同仁更加了解安全知識與安全文化。

5.3 人才吸引與留任

人力結構

2019 年台聚員工相關資料 (GRI 102-8)

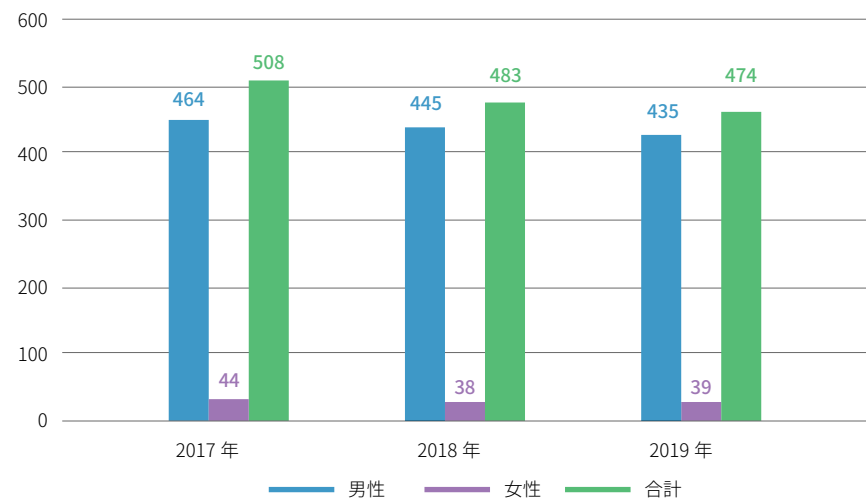
員工人數	474 人，男性 435 人 (約占 92%)，女性 39 人 (約占 8%)
平均年齡	42.9 歲
平均工作年資	13.9 年
摘要資訊	<ol style="list-style-type: none"> 員工均聘用自台灣當地，主要分布於台北與高雄地區 聘僱合約均為全職正式員工，除了因業務性質需求與顧問、專家簽訂定期契約外，台聚員工皆為不定期契約 2019 年雇有 2 位身心障礙人士，占本公司總人數的 0.4% 大專以上學歷，約占 84%

註 1：由於石化產業特性，故男性員工比例較女性高。

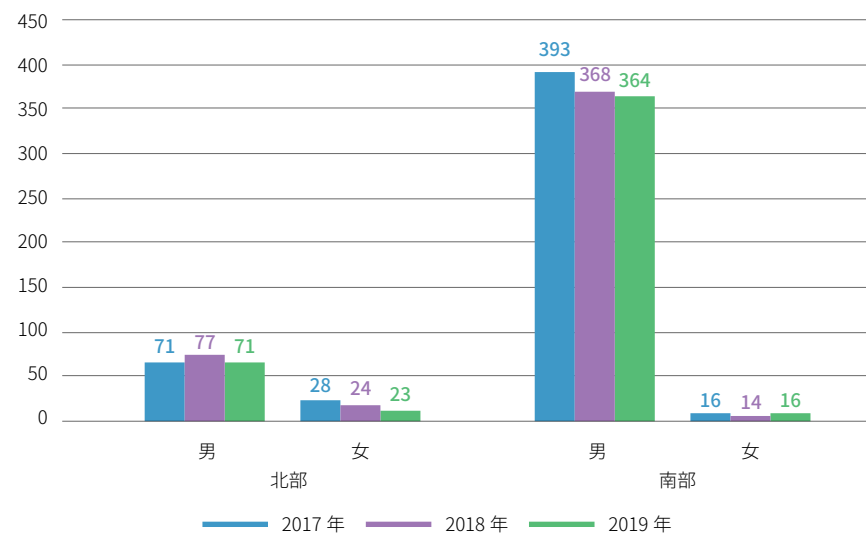
註 2：人員資料由人資系統彙整而得。

	北部		南部	
	不定期契約員工	定期契約員工	不定期契約員工	定期契約員工
男	70	1	364	0
女	22	1	16	0

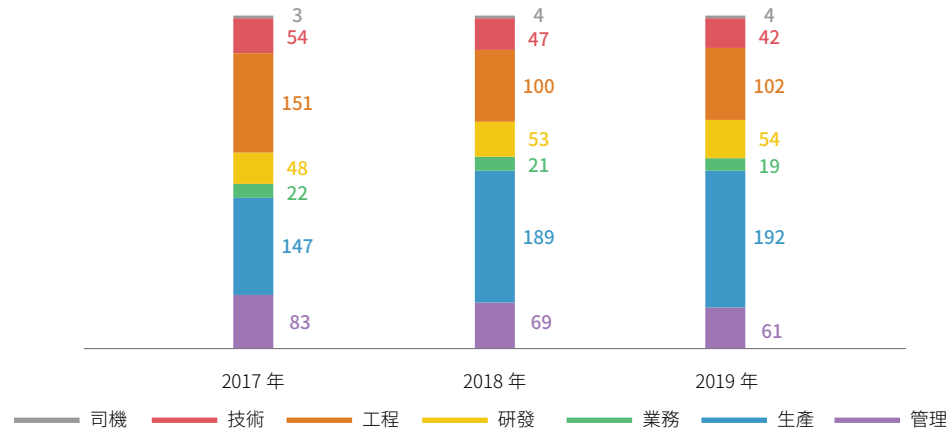
2017-2019 年員工人數及性別分布



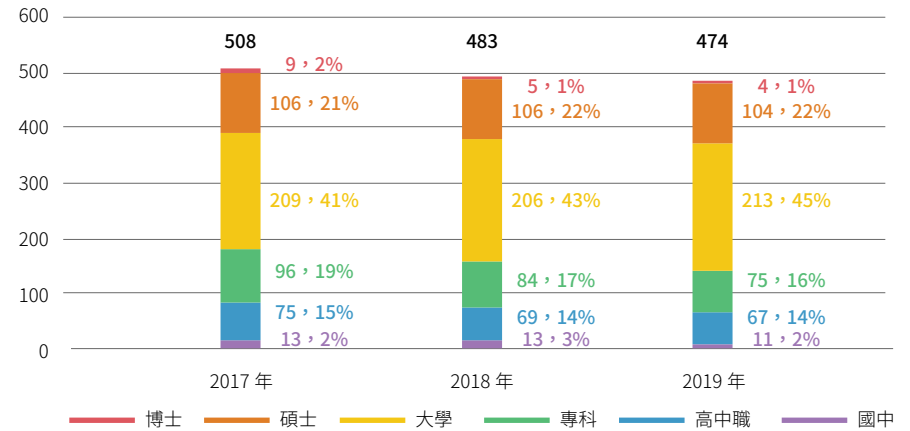
2017-2019 年員工地區及性別分布



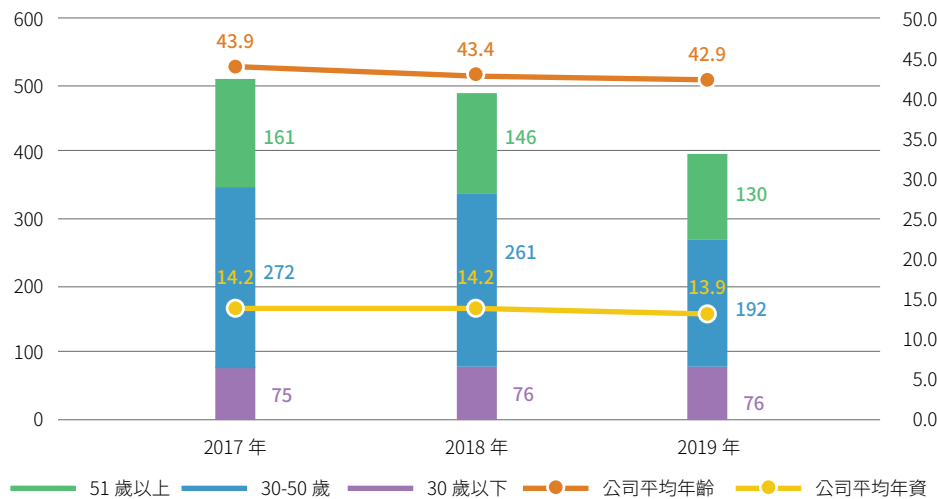
2017-2019 年員工職務分布



2017-2019 年員工學歷分布



2017-2019 年員工年齡分布



員工流動 (GRI 401-1) 、 (GRI 404-3)

人才招募、任用與考核

為維持人力資源之穩定，台聚以公平、公開、公正且有效率的甄選制度，選獲優秀適任人才為目標，強化經營體質，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之狀況。日常營運中，即對人力編制進行管控、對人員流動狀況進行分析與改善、對人力結構的分布也力求平衡。

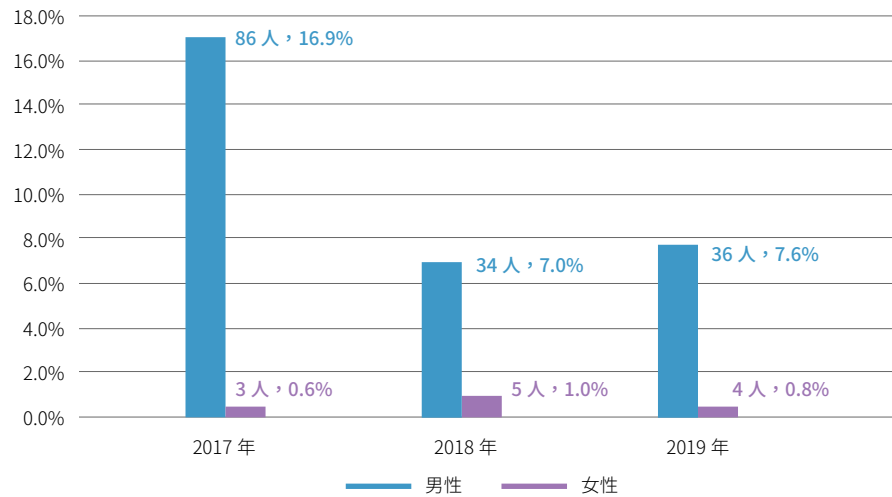
基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，應先由用人單位填寫「人員撥補申請單」，經核准後，以集團內部招募與輪調為優先考量，利用內部網路或 e-mail 公布職缺，對於內部職缺有興趣之同仁，經現職主管同意後，可自行向人資單位投遞履歷，並進一步由人資單位篩選後提供職缺部門主管參考，藉此提供同仁多元的工作職務選擇，以及良好的職涯發展機制。另一方面，同時進行對外招募，徵才方式為報紙、人力網站、人力企管公司、學校、就業服

務站等途徑，若屬高雄廠區之職缺，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。

台聚除副總級（含）以上高階主管、定期契約人員及每年 10 月以後到職之新進人員不需進行績效評估，每年度所有公司員工 100% 接受定期績效評估考核。

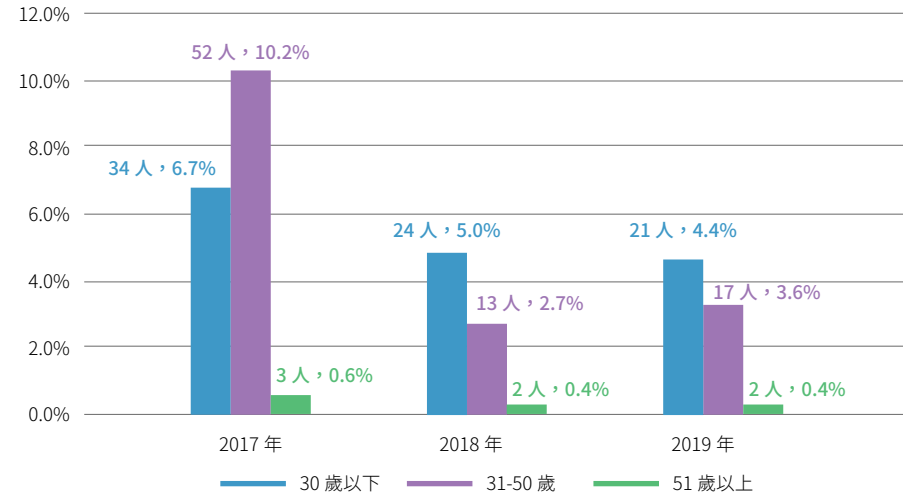
2019 年台聚雇用的新進人員共 40 人，佔公司人數比例約 8.44%，依性別、年齡及區域分布情況如下圖：

2017-2019 年新進率依性別分布



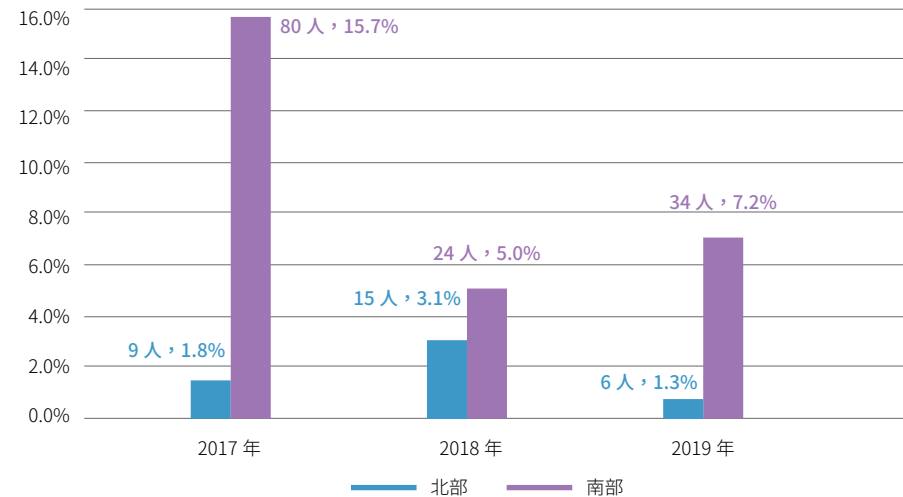
註：新進率為當年度新進人數／當年度年底在職人數。

2017-2019 年新進率依年齡分布



註：新進率為當年度新進人數／當年度年底在職人數。

2017-2019 年新進率依地區分布



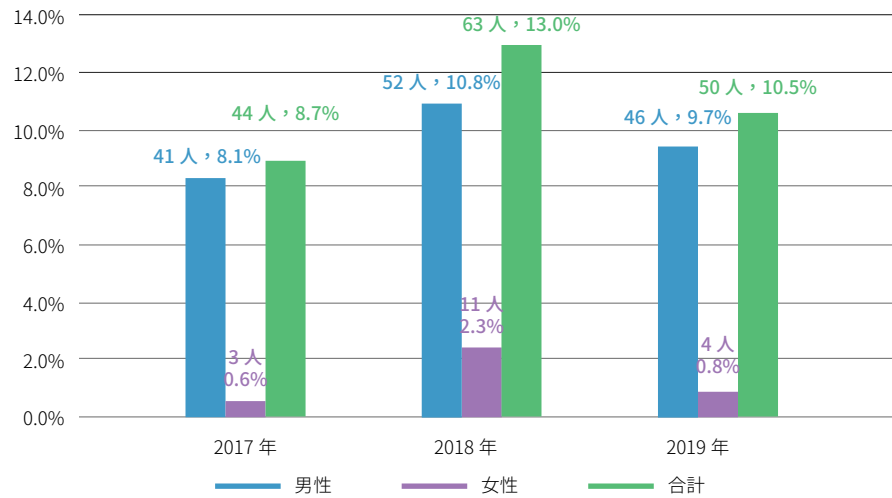
註：新進率為當年度新進人數／當年度年底在職人數。

離職率

台聚所有員工皆可自願且擁有依法提出終止雇用關係之權利，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、健保及資遣費 / 退休金給付等，並提供團保及各項員工福利。

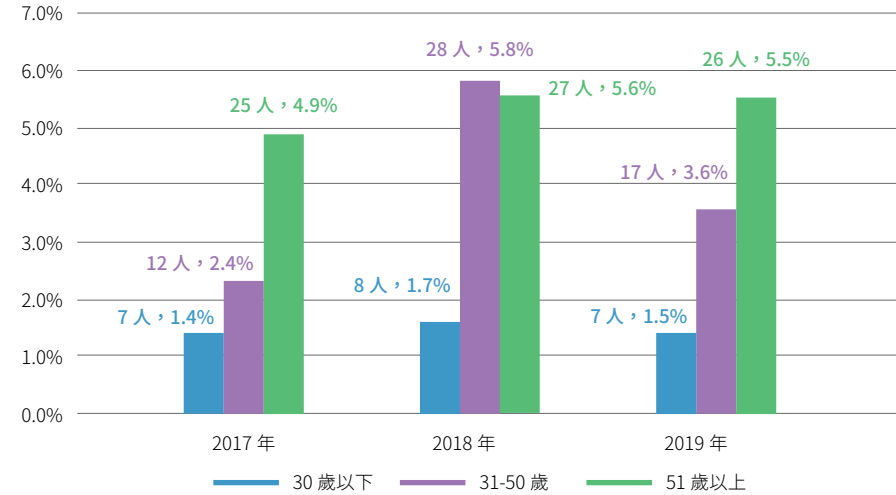
2019 年台聚離職人數共 50 人（含因退休離職 18 人），其中女性員工有 4 人，離職人數和比率均較 2018 年呈現下降趨勢。

2017-2019 年離職率依性別分布



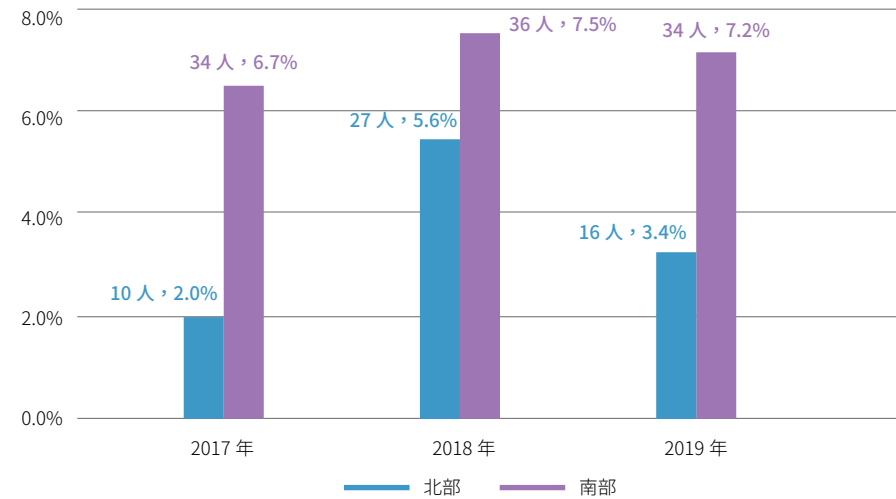
註：離職率為當年度離職人數 / 當年度年底在職人數。

2017-2019 年離職率依年齡分布



註：離職率為當年度離職人數 / 當年度年底在職人數。

2017-2019 年離職率依地區分布



註：離職率為當年度離職人數 / 當年度年底在職人數。

人權政策與管理方案

人權政策

為善盡企業社會責任並落實人權保障，茲參考國際人權法典 (International Bill of Rights) 與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，制定適用於本公司及台聚集團各關係企業之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。

人權評估

本公司在追求企業永續經營之際，亦注重提升對人與環境的關注，承擔並促進對於員工、消費者、整體環境的社會責任。為體現提供安全與健康工作場所的承諾，除指派專人依法令規定管理員工職安衛作業，並每年定期委託專業機構，到廠檢測，鑑定業務中之環境風險。

人權關注事項與做法

- 提供安全與健康的工作環境

本公司已通過 ISO 14001 及 OHSAS 18001 之審核及驗證，合理確保可提供安全之工作環境。成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。

- 杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等

本公司於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上確保平等對待，不以年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教或其他身分地位的歧視等因素為由而有不公平的對待。

- 禁用童工

為確保遵守企業社會責任及道德規範，本公司自招募開始即明定禁用童工。

- 禁止強迫勞動

本公司對於職工之工時及各類休假之規定皆符合法令規範。

- 身心健康與工作平衡

公司提供場地或贊助經費，鼓勵員工參與健康活動。公司並設置運動及健身設備，供員工工作之餘使用。目前公司員工自組的長期性運動型及體育型社團共 11 個，總參與人數 241 人，佔公司總員工比例 51%。

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、保障人道待遇及健康與安全工作環境。

- 預防職場暴力

透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助確保職場不法侵害之發生，並揭露申訴專線，以打造友善之工作環境。

- 職業安全系列訓練

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。

促進人權保障相關訓練的參與人次

2019 年辦理相關訓練課程共 11 場，訓練總人次 1,337 人次。

申訴制度

同本報告書第 50 頁

員工權益 (GRI 401-2)

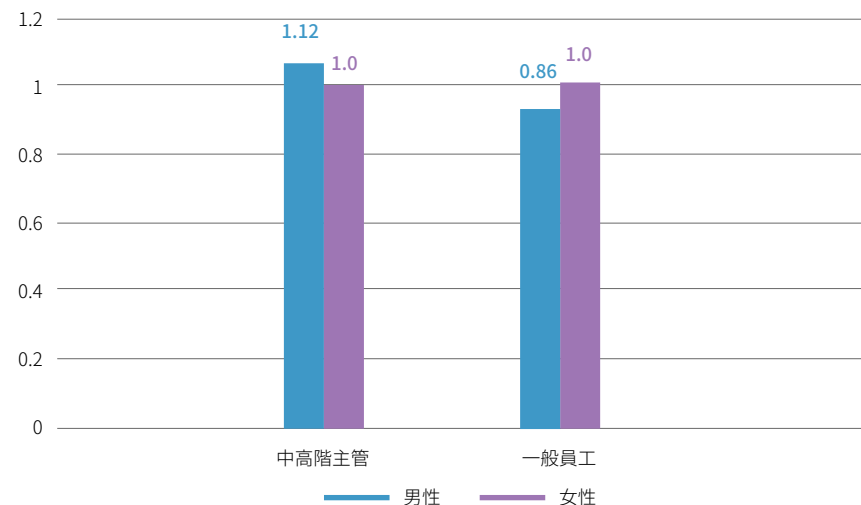
台聚對於員工福利極為重視，身為台聚全職員工可享有的福利詳下表：

項目	內容
獎金福利	年終獎金、績效獎金
休假福利	育嬰假、生理假、家庭照顧假、男性員工陪產假
保險福利	勞保、健保、員工商務旅行平安險、員工／眷屬團保、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	員工健身房、員工旅遊、員工定期聚餐
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、員工旅遊補助、資深員工表揚、三節獎金、子女教育補助、員工儲蓄計畫、員工定期健康檢查及保健方案

薪資制度

台聚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，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、學經歷而有所不同，並依據員工績效表現分發年終獎金，且本薪不會因為性別而有所差異。因石化產業特性，本公司女男薪酬比例略有差異，為求人力資源之穩定及留住優秀人才，除每年依物價指數與個人績效調薪之外，公司每年都會參與石化業同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃，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。

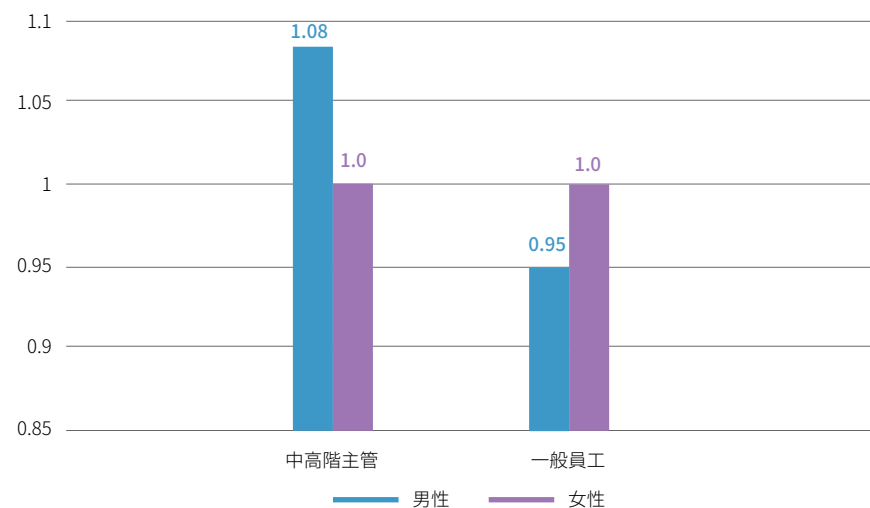
2019 年男女薪酬比率 (本薪)



註 1：比例計算以女性為 1，薪酬為 2019 年男女基本薪資，上述統計不含約聘人員。

註 2：中高階主管為 8 職等以上職員，一般員工為 7 職等以下職、工員。

2019 年男女薪酬比率 (全薪)



註 1：比例計算以女性為 1，薪酬包含薪資、獎金與福利，上述統計不含約聘人員。

註 2：中高階主管為 8 職等以上職員，一般員工為 7 職等以下職、工員。

項目	內容	2019 年	與前一年差異	與前一年差異說明
1	非擔任主管職務之全時員工人數	447	-15	平均薪資增加主要因素： 1. 年度調薪 2. 2019 年終獎金較 2018 年增加
2	非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(千元)	1,125	105	
3	非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(千元)	1,022	100	

健康照顧福利 (GRI 401-3)

每年定期安排員工健康檢查，台北辦公室設有健身設備，高雄廠配有合格的護士，提供員工身體保健和醫療協助。台聚提供女性員工享有生理假及哺乳獨立空間，並和托兒文教機構合作，提供托兒安親服務。此外，本公司定期舉行戶外活動，讓員工在工作和生活取得平衡。

對於同仁申請育嬰假之需求，在子女三歲前皆可辦理，2019 年無人申請育嬰假，原定於 2019 年復職有 3 人，其中 1 人準時復職，另外 2 人因生涯規劃未申請復職。台聚有妥善之員工復職規劃，當有申請育嬰留停之人員復職將提供復職教育訓練，保障員工就業權利與順利再回到工作崗位。(GRI 401-3)

項目		男性	女性	合計
年度狀況	當年度享有育嬰假人數	0	0	0
	當年度實際申請育嬰留職停薪人數	0	0	0
復職狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職人數	2	1	3
	B) 當年度育嬰留職停薪實際復職人數	0	1	1
復職率 = B/A		0%	100%	33%
留任狀況	C) 前一年度實際復職人數	0	1	1
	D) 前一年度復職後十二個月仍在職人數	0	1	1
	留任率 = D/C	0	100%	100%

退休金提繳 (GRI 201-3)

台聚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。提撥狀況請見 108 年度個體財務報告附註第二一、退職後福利計畫所揭露訊息。https://www.usife.com.tw/USIWebFiles/Meeting/Finance4I_108.pdf

內容	退休提撥占薪資比例	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	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%	100%

工會 (GRI 102-41)

台聚設有工會組織，保障員工集體協商與結社自由，充份顯示台聚維護員工權益的決心。勞方所推舉之代表每年定期與資方共同召開「勞資會議」，共同協商討論公司勞動條件及福利相關事宜；此外，工會召開「理監事會」和「年度會員代表大會」時，公司相關主管均列席參加，傾聽員工心聲和訴求，進而與員工代表面對面溝通，藉此管道凝聚雙方共識，增進勞資合作，共創雙贏局面。

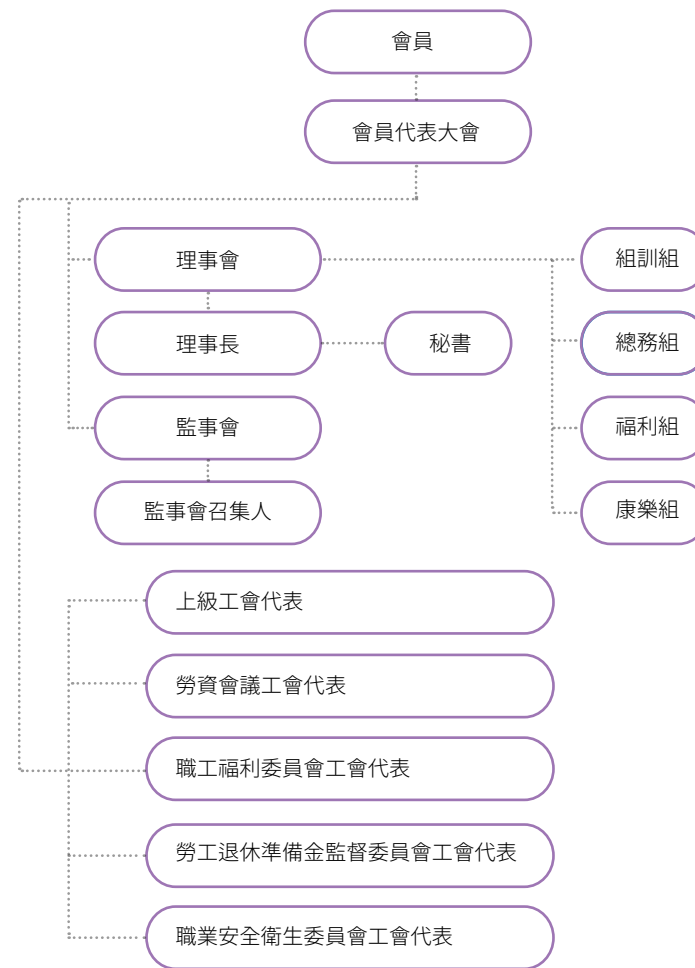
截至 2019 年底，工會會員人數為男性 343 位、女性 13 位，合計 356 人，除台北辦公室、高雄廠單位主管及人事單位同仁未加入工會之外，高雄廠同仁均為工會會員，工會參與率 100%。此外，由勞資雙方遴選代表組成「退休準備金監督委員會」、「職工福利委員會」及「職業安全衛生委員會」，並定期召開會議，提供勞資雙方溝通管道、維護勞工權益。



2019 年會員代表大會



2019 年勞工教育講習



職工福利委員會

台聚按每月提撥 0.15% 的營業額作為「職工福利委員會」的經費，例如：旅遊補助、員工子女學齡前兒童節育樂金及獎學金等，以回饋員工平日的辛勞。在社團活動方面，成立共 11 個員工活動社團，包括羽球社、籃球社、桌球社、網球社等，由公司與福利委員會共同輔導且贊助經費，員工可藉活動達到紓解工作壓力、增進身體健康的目的，進而提升向心力。



羽球社活動



籃球社活動

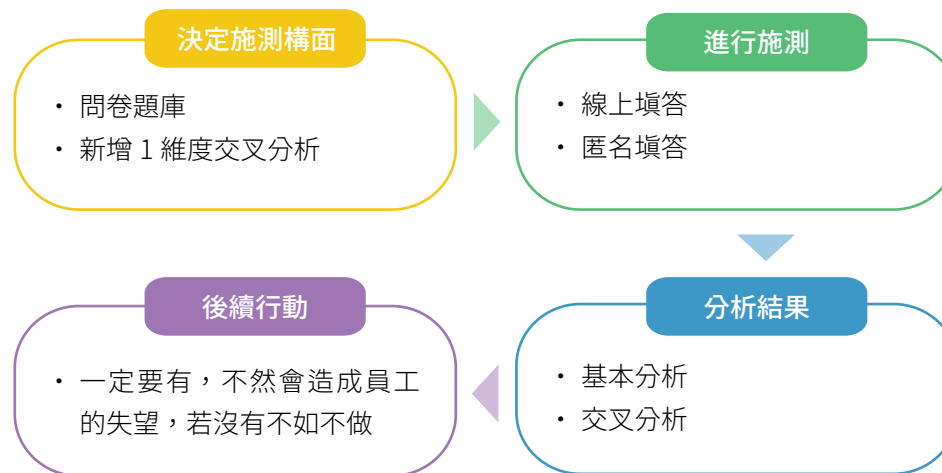


單車社活動

員工滿意度調查

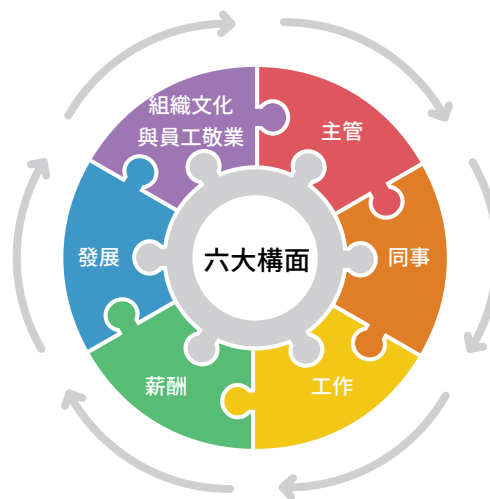
為多方面與員工溝通，台聚於 2019 年第一次進行員工意見調查 (Employee Engagement Survey)，協助管理層瞭解員工狀況，進而作為後續改善及提升管理措施的參考依據，以提升員工之認同感，並建立良好的勞資關係。

員工滿意度進行流程



註：與第三方公正單位協同進行員工意見調查

調查範圍為台聚全公司職員 (不包含工員)，回收率為 52%。問卷內容依循六大構面剖析員工滿意度，經彙整公司內部問卷結果與產業比較分析，滿意與不滿意前三項議題與改善對策如下：



2019 台聚員工滿意度調查

滿意		不滿意	改善策略
1	留職承諾	績效管理	<p>建立良好的績效管理循環</p> <p>員工之定期考核內容分為員工的績效目標評核與該職類核心職能評核。考核過程係經由主管與員工於期初共同確立目標，在期中進行定期檢核與追蹤，並在期末進行考評，以提昇公司經營績效，確認員工每年的發展與表現。主管也會藉此與每位同仁討論個別發展上的需求與職涯規畫，並提供同仁來年訓練發展的建議。</p>
2	培訓發展	獎勵制度	<p>建立即時獎勵辦法</p> <p>凡有關生產、品質、研發、維護、採購、財務、銷售、管理、人力等之具體改善事項提案，經評估為顯著成效，則由提案審查小組提報公司管理階層來評定相關執行部門及提案人之獎勵。</p>
3	工作環境	薪酬整體	<p>1. 員工酬勞制度化：</p> <p>公司章程制度中已訂定年度員工酬勞提撥比率，所有員工均可共享公司經營的成果。</p> <p>2. 具競爭力之薪酬制度：</p> <p>依據勞基法訂定工作規則，部分福利甚至優於勞基法。獎金方面，我們有鼓勵增產之績效獎金，鼓勵出勤之考勤獎金，及與營業淨利有關之年終特別獎金，其有盈餘者依公司規章還有員工紅利，皆有規章制度可依循。</p>

5.4 人才培育與發展 (GRI 103-1)、(GRI 103-2)、(GRI 103-3)、(SDG 4)、(SDG 5)、(SDG 8)

永續原則：團結治理

意義與策略



對台聚的意義

人才是公司難以取代的核心資產，而穩定且持續成長的人力資源更是公司穩健經營之基石，進而才能提升公司整體績效。

策略方針

1. 建立制度化人才發展機制
2. 提供各領域學習資源
3. 落實績效考核制度

承諾

提供多元及完整之人員發展架構和資源，讓員工能依照個人特質與專長發揮潛能與貢獻

資料統計範圍：台聚

實績與目標



2019 年目標

1. 間接員工年度訓練時數達 8 小時以上
2. 規劃且啟動階層別管理職能訓練機制
3. 提供主管及同仁多元訓練課程
4. 發展人才培育機制

2019 年專案

1. 階層別訓練管理職能機制
2. 人才九宮格盤點

2019 年實績

1. 員工訓練 26.24 小時 / 人。
2. 舉辦高階及基層主管訓練達 43 人。
3. 年度訓練時數共計 12,438.3 小時。
4. 專業證書，共計 141 張。
5. 完成各單位人力計畫和人才九宮格盤點。

永續經營里程碑



2020 目標

1. 間接員工年度訓練時數達 8 小時以上
2. 執行階層別管理職能訓練機制
3. 落實年度循環課程
4. 持續強化人才盤點及考核制度

三年目標

1. 持續提供完善學習資源
2. 建構同仁平等職涯發展管道
3. 落實階層別管理職能訓練機制

五年目標

1. 整合人力輪調和升遷機制
2. 強化整體績效和人才發展系統
3. 消弭人才接班斷層，達成公司永續發展目標

如何管理



有效性評估

1. 間接員工年度訓練時數達 8 小時以上
2. 取得各類專業證照
3. 各單位人才九宮格盤點
4. 績效考核機制

申訴機制

工會、設立員工申訴辦法、誠信經營守則檢舉措施及員工反應信箱

本章節重點方案

1. 教育訓練
2. 研發人員培訓規畫
3. 多元與完整的人員發展架構
4. 人才培育
5. 員工發展

多元與完整的人員發展架構

「整理績效管理」之管理體系運作為從 " 公司→部門→職位 " 整體建立關鍵績效指標與績效聯結之管理體系預期達成成果：

- 建立制度化人才發展機制
- 掌握中高階人才之績效和潛力，確保繼任人才來源
- 確保中高階人才發展，延續組織領導風格
- 拔擢並適度、適時指導人才，給予歷練機會
- 檢視個人績效與發展前景，確保管理人才發展，順暢個人職涯發展路徑

建立多元與完整的人員發展架構，強化人力資源相關制度之配套，提供員工得以適才適所之發展環境：

- 明確定義管理職與技術專業職差異，並導入績效評核與發展程序
- 針對管理與技術專業職主管，提供不同訓練課程
- 透過人才評審委員會掌握同仁職級晉升之公平性



單位人才九宮格盤點

— 透過年度績效考核結果分布圖，了解單位高績效 / 潛力人才



人才發展計畫

— 針對單位高績效 / 潛力人才制定對應發展方針



年度培訓課程

— 年度課程：市場行銷、業務拓展、管理技巧、溝通談判、非財務主管的財務培訓，再結合單位人才發展計畫，整合為年度培訓課程



人力計畫盤點

— 協助各單位盤點部門未來人力波動狀況，並給予對應建議

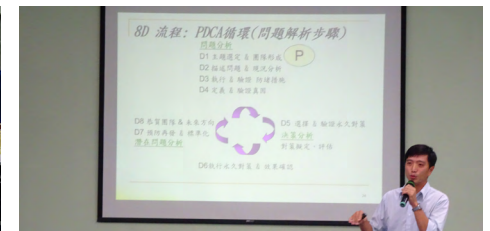
人才培育

於「育才」方面，規劃各類完整且與時漸進的教育訓練，並設定各階層管理職能與專業職培訓項目及檢定方法；並啟動年度循環課程，課程內容包含市場行銷技巧、業務銷售技巧、主管管理才能、溝通談判技巧、非財務主管的財務課程五大課程，分別以內、外訓方式進行，並追蹤受訓同仁實際工作表現落實情況。

- 內訓：以新進人員訓練、集團專題講座等共通性培訓課程為主，建立公司內部同仁基礎、通識知識。
- 外訓：以各部門所需之專業職能技術及人事部主辦五大循環課程為訓練重點，加強工作知識及技能。
- 各階層管理職能訓練：

(一) TWI (Training Within Industry for Supervisors) 現場主管管理力訓練效能：

1. 教導部屬正確工作方式與步驟。
2. 引導部屬力行改善、提升效率。
3. 建立與維持良好、和諧團隊關係。
4. 建立現場管理的共同語言與文化。



(二) 中階主管管理力訓練效能：

1. 團隊建立與部屬發展
2. 工作規劃與目標管理
3. 系統思考 (問題分析與決策)
4. 策略意識培養
5. 非財務主管之財務課程
6. 逆勢突圍與企圖心建立
7. 主管法律基礎知識

(三) 高階宣講：建立高階共識，建立影響與轉化的能力

1. 建置高階人才發展制度，提供相關研討課程。
2. 超越既有流程操作與思維模式的局限，開發創意與創新的潛能。
3. 提升現職工作的效率與效能，有效掌握住挑戰及機會。
4. 培養擔負高階管理責任的能力，加強問題解決能力及決策能力。
5. 加強整體團隊合作的共識及凝聚向心力。



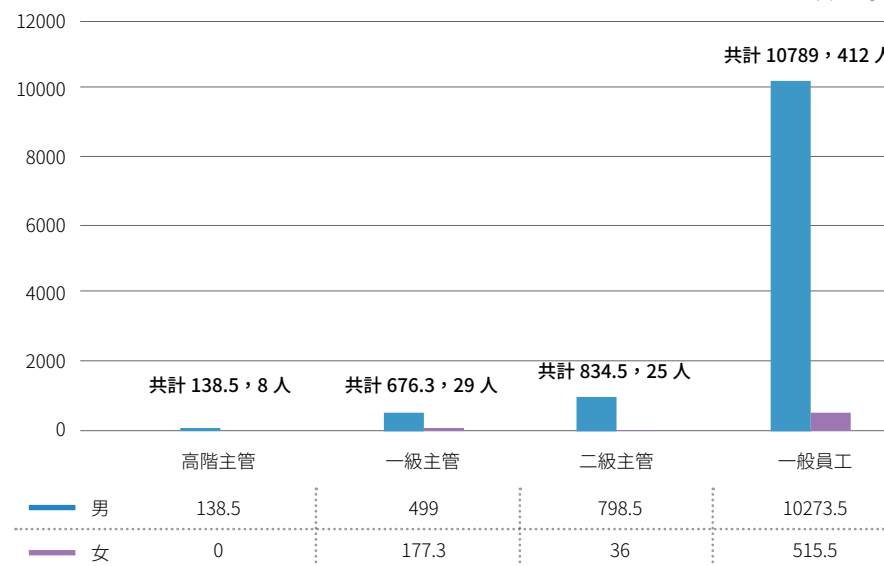
教育訓練 (GRI 404-1)

2019 年台聚員工訓練總時數達 12,438.3 小時 (含台聚員工參與台聚集團訓練課程之時數)，平均每位同仁的訓練時數為 26.24 小時，訓練支出總費用約 117.3 萬元。台聚致力於營造一個持續且豐富的學習環境，有系統地針對不同職別的同儕提供一系列通識類、專業類以及管理類訓練課程，不僅邀請外部專家授課，也培養內部講師傳承公司內部的重要知識與技術。

此外，我們提供多元的學習管道與資源，包含在職訓練、工作輔導、導師制度、工作輪調、實地教學及線上學習等豐富學習資源，並針對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。

2019 年台聚教育訓練時數

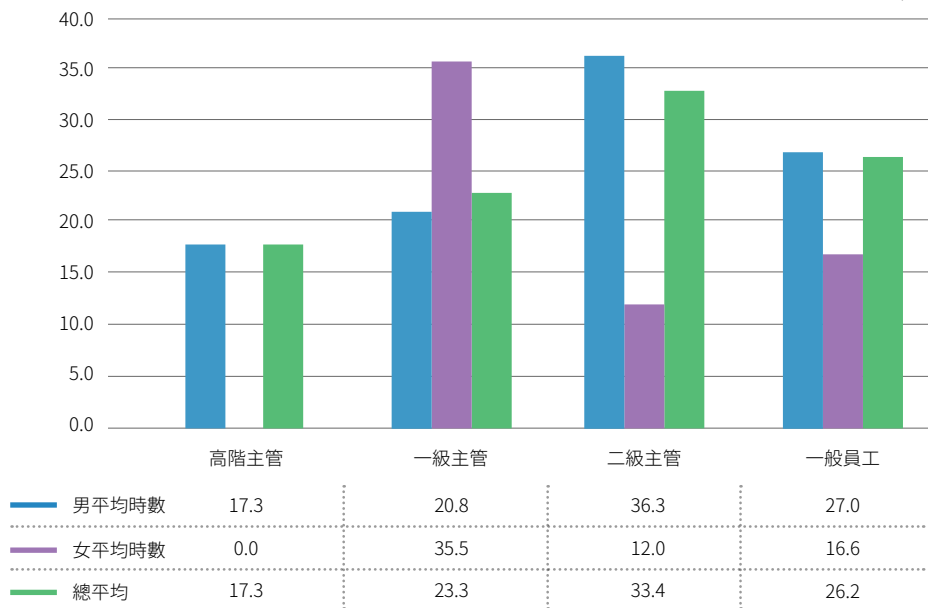
單位：小時



註：高階主管為 13 職等以上職員，一級主管為 10-12 職等職員，二級主管為 8-9 職等職員，一般員工為 7 職等以下職、工員。

2019 年台聚平均訓練人時

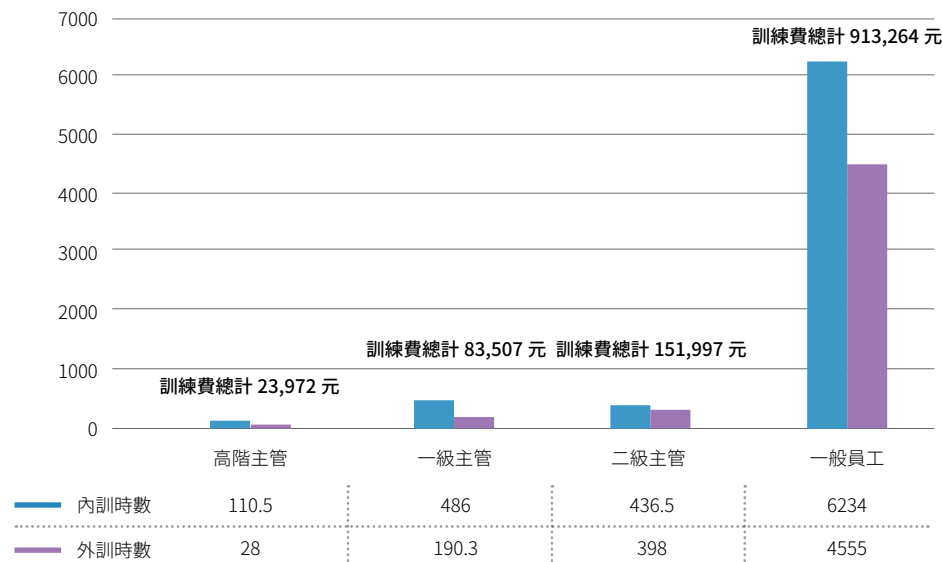
單位：小時 / 人



註：高階主管為 13 職等以上職員，一級主管為 10-12 職等職員，二級主管為 8-9 職等職員，一般員工為 7 職等以下職、員工。

2019 年台聚內外訓分布

單位：小時



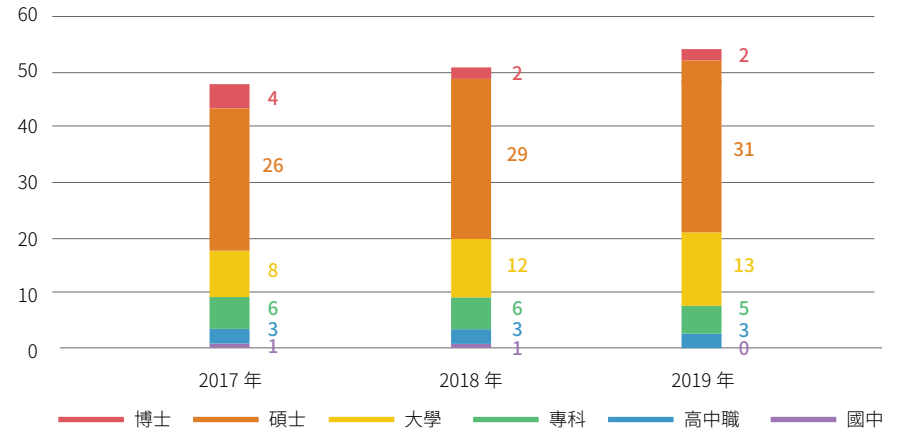
註：高階主管為 13 職等以上職員，一級主管為 10-12 職等職員，二級主管為 8-9 職等職員，一般員工為 7 職等以下職、員工。

由內外訓分布圖可見，台聚對於主管與同仁，皆給予完善內外訓培育資源，除定期外聘專業講師前來授課外，同仁亦可通過線上表單系統，申請前往外部專業機構受訓。

研發人員培訓規劃

為培育重要研發人才，經績效評估通過者，具組織管理能力者可提升擔任管理工作，熱愛研究工作亦可朝向專業研究人員發展，同時具備完善的輪調制度，於研發工作一段時間後轉任至技服工作接觸人群，全方位培育人才，希望能使每位人員均具備多方面的知識與技能。此外，研發替代役亦享有與正式員工同等之升遷管道，研發替代役考績較佳者在第三年結束前，擇優於管制後續聘並通知本人。台聚 2019 年研發人員共 54 位，研發人力約占總員工數 11%，並以碩士以上之優秀人才為主，約占整體研發人員 61.1%。

近三年研發人員學歷分布



5.5 公益活動與社區參與

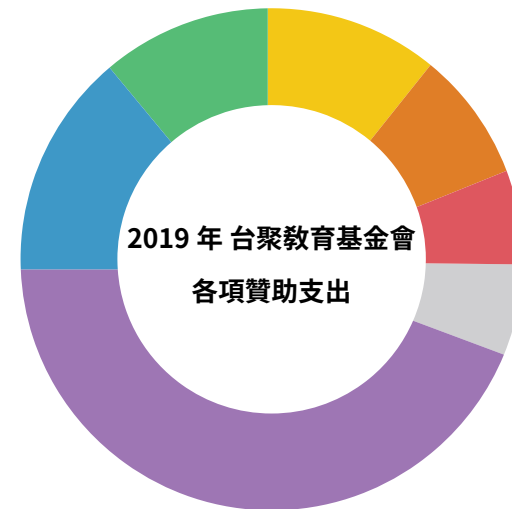
台聚透過自身之影響力積極參與社會教育性公益活動，其中包括翻轉教育、弱勢補救教學、偏鄉平等教育，致力於消弭教育的不平等，另持續投入淨灘活動，重視海洋生態保護的教育。而身為塑膠產業的要角，台聚持續發揮石化專業的核心競爭力，進行產學合作開設「高雄石化產業特色課程仁大專班」，提升在地學校競爭優勢，吸納優秀學子。另台聚重視鄰里、當地社區的支持，與社區建立長期夥伴關係，舉辦淨山、捐血等活動，並投入相關資源提升當地發展，持續發揮台聚集團「創聚永續價值、共聚永續社會」的願景目標。

台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金會為台聚及亞聚公司於 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、捐助公益平台、贊助教育公益活動，以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偏鄉教育及環境永續等公益事業，以回饋社會。

2019 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 898 萬元，詳細資訊如右圖所示。



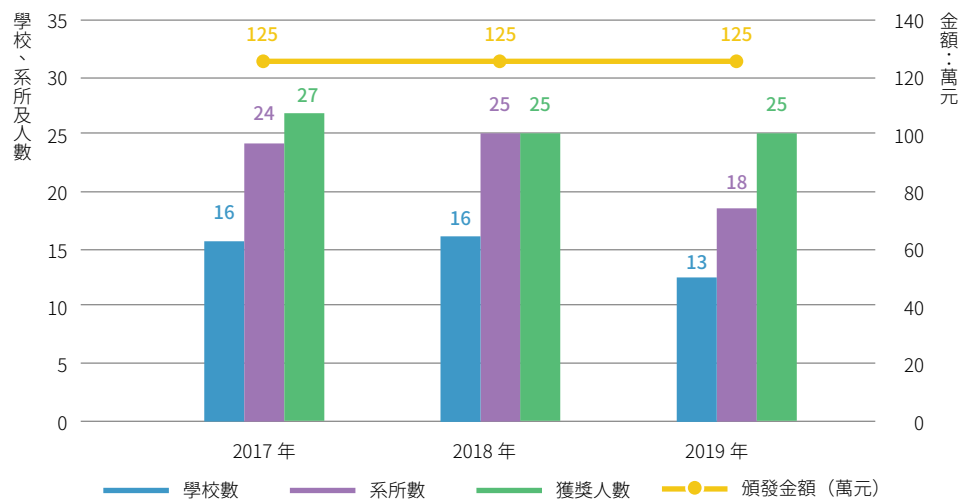
- 臺東均一國際實驗高中，400 萬元
- 獎助學金，125 萬元
- 公益平台文化基金會，100 萬元
- 其他教育公益活動，98 萬元
- 王公國小，75 萬元
- 螢光教育，50 萬元
- 大專院校服務性社團活動，50 萬元

獎助學金設置

提供國內 13 所公私立大學化工、材料、及應用化學相關系所優秀清寒學生獎學金，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。

2019 年頒發獎助學金新台幣 125 萬元，計頒予 13 所公私立大學 18 個系所共 25 名學生，計有博士班 3 名、碩士班 16 名、大學部 6 名，其中具清寒身分者 13 名。成立以來累計頒發新台幣 960 萬元，2020 年將持續辦理，以鼓勵與培養更多優秀清寒學生。

近三年獎助學金頒發情形

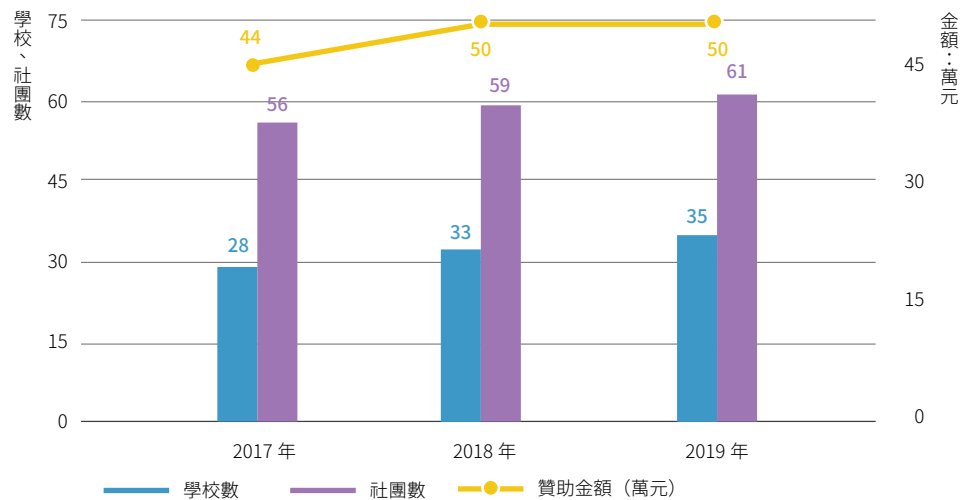


大專院校服務性社團活動贊助

為鼓勵大專院校社團從事弱勢教育公益、偏鄉教育公益、生態環保教育等服務，台聚教育基金會提供各大專院校登記在案之學生社團贊助獎勵，贊助之活動類型以各領域之教育服務性活動為主，期望透過大專院校優質的社團資源與人力，提供弱勢及偏鄉多元教育。

2019 年申請案件合計 52 校 151 案，通過贊助其中 35 校 61 項活動，贊助金額合計新台幣 50 萬元。近八年累計贊助金額為新台幣 349 萬元，預估參加服務志工人數累計約 10,059 人，參加活動學童人數累計約 23,540 人。因歷年來申請案件踴躍，鼓勵青年學子從事服務性社團活動效益顯著，故 2020 年將持續贊助。

近三年服務社團贊助情形



公益平台文化基金會與臺東均一國際實驗學校

均一學校 - 偏鄉教育實踐

公益平台嚴長壽董事長辦學初衷是希望經濟弱勢的孩子有翻轉機會，自 2012 年起成立的「偏鄉教育種子培育計畫」，迄今已走訪花東 50 多所偏鄉國小，共資助 146 個孩子，其中九成以上為原住民學生。

因應均一學校發展理念，2019 年 8 月通過教育部許可改制為「臺東縣均一國際教育實驗高級中等學校」。九月因應 108 學年（2019 年）新課綱上路，均一學校無論是行之有年的「生命探索」課程，或自 2017 年即啟動的前導性實驗課程「創意學群」及「國際連結」，均已開展成跨領域的課程，積極落實「開啓天賦、正向創新、在地連結、雙語國際」理念及價值，在跨領域、素養導向課程中培養學生具備「做人、生活、做事」的核心能力。



中學部學生於 2019 年 5 月藝術節慶，向到訪貴賓呈現創意學群「國際餐旅—烘焙課程」學習成果



中學部學生於 2019 年 12 月冬季慶典呈現創意學群「當代藝術—戲劇課程」學習成果



中學部生命探索課程包含自行車、山域、水域三個項目，自 11 年級開始分流，圖為獨木舟水域課程



「國際連結」課程與排灣族卡拉魯然文化協會合作，期中於校園體驗傳統祭儀，親身了解原住民文化意涵

均一師培中心及創新教師社群支持

隨著時代推進、教育觀念及方法轉變，台灣自 108 學年起也正式實施新課綱，然而目前在職老師接受傳統師培系統培養，對提升創新教學專業的需求日益增加，因此基金會協助均一學校設立師培中心，2018 年由學校邀請藍偉瑩老師擔任執行長，同時基金會設專案經理，協助其處理行政工作，以擴大其在教育革新上的影響力。自 2015 年起偉瑩老師每年寒暑假於均一師培中心舉辦的「台東共備工作坊」至 2019 年暑假已邁入第九次，從早期花東只有個位數老師報名，至今 140 個名額中有半數是花東教師，已逐步形成跨區域的夥伴關係，從共同備課的質量上也轉變台東的教育環境。而為了幫助更多有動能的學校加速實踐 108 課綱，偉瑩老師自 107 學年（2018 年）起帶領一群資深教師組成教育顧問展開「入校陪伴計畫」，以一年為期陪伴學校發展課程，過程中也同時為校內教師團隊增能、凝聚共識。這項入校陪伴計畫目前共有近 130 所學校加入，而因應日益增加的陪伴需求，2019 年 5 月偉瑩老師也成立了「瑩光教育協會」，以培訓更多教育顧問，提供入校陪伴計畫。



2019 年暑假均一師培中心舉辦台東共備工作坊



藍偉瑩老師推動 108 課綱入校陪伴計畫

贊助台聚子公司華夏海灣塑膠股份有限公司辦理龍鳳漁港淨灘活動



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，2019 年 9 月 21 日是認養後的第三次淨灘活動，由華夏公司林副董事長親自主持，計有 149 位同仁自願參與淨灘。

淨灘活動開始，同仁們用鐵夾快速清除垃圾，並用垃圾袋的顏色進行分類，短短的時間便撿拾了八百多公斤的垃圾，由竹南鎮清潔隊協助清運，除了完成清除海灘垃圾的任務外，更讓同仁們親自動手做環保，期使員工透過活動過程重視海洋環保議題，希望小行動能帶來大改變，讓我們的環境更美好。

王國國小音樂教育計劃

由財團法人嘉義市私立善耕 365 社會福利慈善事業基金會，協助推動高雄市王國國小音樂教育專案計劃，藉由外聘專業合唱指導老師、協同班導師為 3、4 年級共 54 位孩子組成《多樂咪合唱團》，讓孩子站上舞台、發表學習成果。

本計劃理念是讓每一個孩子為開心而唱，並且不挑選學生、不為比賽而唱。希冀透過「音樂合唱」課程讓每一位孩子唱出自信，唱出挑戰自我的勇氣，訓練孩子好的品德及團隊合作的精神。音樂教育安排從 3 大方向執行計劃，包含每週安排上課一天、校外音樂節活動以及校內音樂會與校慶的參與，期許對孩子培養學習動機與音樂熱忱。



贊助其他教育公益

2019 年贊助其他教育公益項目，主要贊助對象包含博幼社會福利基金會共新台幣 30 萬元、以及財團法人為台灣而教教育基金會共新台幣 30 萬元。為了讓這些備受社會肯定的單位得到穩定的支持、以繼續幫助更多的學童，本會預計 2020 年仍將持續贊助。

1. 博幼社會福利基金會成立於 2002 年，秉持「教育脫貧」的使命，深信「窮因孩子的唯一希望來自教育」，針對經濟弱勢家庭之國中、小學童進行免費的「補救教學」課業輔導，每週五天，每天 2~3 小時課後輔導，藉「因材施教」的方式，加上嚴格的「品質管控」，讓每一個弱勢孩子都具備基本能力，提升社會競爭力，未來有機會自立脫貧。博幼成立 16 年來，每年皆投入大量人力與資源進行課程設計、發展補救教材，也培訓社區家長，目前有 17 個課輔服務據點，服務超過 2 千位學童。
2. 「財團法人為台灣而教教育基金會」(Teach for Taiwan) 成立於 2013 年，是致力於解決「教育不平等」的非營利組織，其概念與模式啟發自美國的 Teach for America (為美國而教)，期望為每一個孩子創造平等的教育機會。透過培訓具使命感與能力的青年人才到低收入及偏遠地區的偏鄉國小任教，承諾至少兩年，發揮從學校、家庭到社區，從教室內到教室外的改變，希望在台灣的每一個孩子，不論出身，都能擁有優質的教育與自我發展的機會，並解決台灣許多偏鄉學校長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。累計至今，TFT 已送出超過 173 位青年投入偏鄉，足跡遍布台東、台南、屏東、雲林、花蓮、南投等縣市，影響超過四千位弱勢學童。

社區參與

社區關懷

台聚除透過財團法人台聚教育基金會關懷弱勢教育、偏鄉教育及環境生態教育外，秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，高雄廠對社區鄰里、地方團體及在地學校之關懷不遺餘力，與地方社區鄰里保持良好互動，建立友好關係。

爰此，台聚致力推廣公司社團和員工積極參與社會和社區公益相關活動，如不定期舉辦員工捐血活動、社團淨山運動等，近期更規畫推動當地環境清理和防疫工作，不僅是捐贈防疫物品給鄰里、學校及消防機關，擬由台聚員工擔任義工，協助當地社區進行環境清潔與防疫工作，藉此展現台聚與社區共融的理念，善盡共同生活圈之社會責任。

近三年台聚高雄廠回饋地方支出情況

單位：新台幣元

年度	2017年	2018年	2019年
宗教文化	51,000	35,000	63,000
社區社團	128,000	111,150	50,000
義警消	25,000	155,000	70,000
學校教育	192,370	86,700	243,030
社區發展協會	189,000	204,000	203,000
合計	585,370	591,850	629,030



回饋社區

社區發展協會、教育文化、義警消、社區社團、地方民俗節慶、急難救助



提供工作機會

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

里民活動、社團代表、環保團體、宗教活動



企業認養校園空氣清淨設備活動



輔大師生蒞廠參觀



台聚盃網球錦標賽

產學研合作

近年來，由於少子化危機，學校辦學朝向精緻化、特色化發展，以提供學生優質及多元的學習環境，然而為因應仁武、大社地區人口發展和就學品質，台聚高雄廠及仁大工業區共 13 家廠商 (包括台塑仁武廠、長春公司及大社工業區廠商聯誼會等) 與仁武高中建立產學合作模式，一方面培育未來所需基層人才，提升人力素質；另一方面，學校可藉由引進企業資源活化教學，強化在地學校競爭優勢，吸納優秀學子。

冀望透過此產官學三方合作模式，使學生在學習上能適性發展、追求卓越，保障將來就業；企業能融入當地發展睦鄰良好關係，招募優質人力；進而促進地方繁榮、縮短城鄉差距、活絡區域經濟，降低人口外移的現象，共創企業、學校與地方三贏的局面。



頒發 108 學年獎學金暨產業參訪



感謝狀

「高雄石化產業特色課程仁大專班」合作案

期間	2018 年 8 月 1 日至 2023 年 7 月 31 日 (共三屆五年)
合作學校	高雄市立仁武高級中學
對象	設籍仁大工業區鄰近之仁武區、大社區、大樹區、鳥松區及楠梓區等五區的學生為主要對象，每學年招收高一新生 35 名
課程見習	1. 除一般高中課程外，加強石化產業相關與職業倫理等選修課程 2. 專班學生利用暑假或週六時間到台聚參訪，認識產業與就業環境
獎助人數	每學年 10 名，三屆五年共 90 名
獎助學金	三屆五年共計 108 萬元 專業課程鐘點費補助三年共 33 萬元 台聚針對特色專班學生依合作備忘錄簽署比例分擔，三屆五年共計約 14 萬元
錄用保障	1. 畢業後成績前 10 名，就讀仁大工業區廠家所認可之大學相關科系，在學期間由台聚推薦 1 名至協力廠商擔任工讀生 2. 繼續升學者，就讀仁大工業區廠家所認可之大學相關科系畢業，將列為優先錄取人選
重點摘要	1. 首屆仁大專班於 2018 年繳出亮麗成績單，27 名應屆畢業生中有 26 人參加繁星計畫推薦，有 24 人錄取，錄取率高達 92%，其中 10 人更錄取國立大學及醫學院，成績斐然 2. 鑒於首屆仁大專班辦學績效廣受好評，第二期仁大專班已於 2018 年 4 月 20 日簽約完成，並於同年 8 月正式啟動 3. 2019 年 5 月下旬持續舉辦國外 (日本) 參訪體驗活動，第一期仁大專班學生將於 2020 年 7 月全數畢業



2019 年日本石化產業參訪



週六特色課程 -- 能源概論



電子實驗與模擬課程



中油永安廠參訪