

第五章

安全健康與社會共融

本章重大議題

- 職業安全衛生
- 人才吸引與留任

亮點績效

- 無職業傷害事件
- 員工每年健康檢查，受檢率 99.5%
- 推動 AI 安全防護辨識
- 身心障礙員工足額錄用
- 離職率 3.4% (不含退休)
- 教育訓練人時 23.8 小時



5.1

運輸安全管理

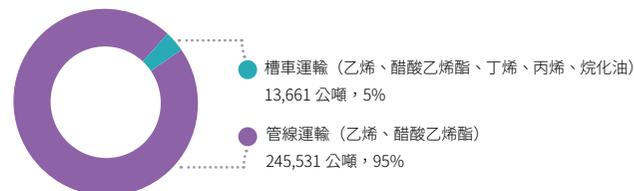
原料及產品運輸管理

<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG46.aspx>

運輸方式

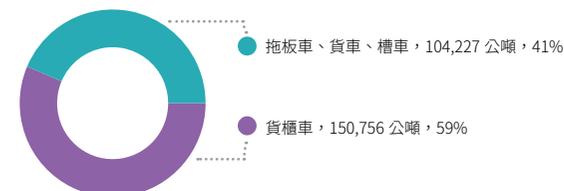
2021 年原料運輸方式 (公噸)

台聚生產所需的主原料 95% 由地下管線進行運送，5% 是以槽車進行運輸



2021 年產品運輸運輸方式 (公噸)

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



執行方案和成效

- ✓ 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。制定地下管線維運計畫通過高雄市政府經濟發展局審核可，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。每年度依據地下管線維運計畫執行運作。
- ✓ 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。2021 年完成陰極防蝕整流站量測共 36 次；陰極防蝕測試站量測共 176 次；絕緣法蘭檢測共 2 條；管線測厚檢測 (明管) 共 2 條。
- ✓ 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。
- ✓ 2021 年參與經發局「測試工業管束聯防緊急應變能力與動員成效」單元實作模擬測驗 2 場次評分獲得第 2 名及第 14 名。
- ✓ 槽車運輸承攬商均為政府立案之合法運輸公司，相關運輸用槽車均為經篩選領有合格檢驗之車輛，且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。
- ✓ 為政府立案之運輸公司。
- ✓ 通過 ISO 9001 驗證，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。
- ✓ 2020~2021 年持續推動運輸安全品質評鑑，除複查前一年承諾事項改善結果，並確認現場作業及設備現況之法規符合度，將有助於掌握及管理承攬商運輸安全作業。2021 年運輸承攬商道路運輸安全品質評鑑結果為甲級。

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，均委由德遠汽車貨運股份有限公司協助出貨，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，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，不斷檢視要求裝貨過程之安全性提昇，嚴格控管人員作業安全。

管理方法

因應本廠倉庫區平日有大量成品需藉由堆高機載運及堆疊作業，故 2021 年針對產品裝載出貨之堆高機作業危害鑑別，與合作夥伴導入 AI 工安影像辨識系統，透過 AI 影像識別技術，於作業場域實際驗證，即時鑑別攝影機的監視畫面，有效偵測作業人員相關安全護具是否妥善配戴，以符合廠內安全防護具規範，並可提升廠內工安巡檢的強度，加強承攬商作業管理，降低工安意外風險。

2020~2021 年持續推動運輸安全品質評鑑作業，其主要針對：公司概況、司機資歷、安全政策及溝通、工作程序及指示、安全設備、司機個人評鑑、車輛狀態管控及運輸品質等八大項進行評比；同時，為提升評鑑後建議改善項目執行之管控，更依據評鑑分數擬定後續查核頻率，並將過成查訪之建議事項告知業者盡早改善。

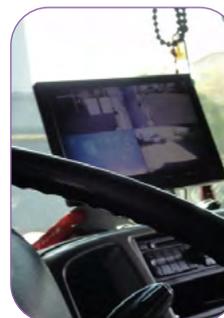
分數區間	評定	後續評鑑頻率
90 分以上	優級	1 次 / 年
80~89 分	甲級	
70~79 分	乙級	2 次 / 年
69 分以下	丙級	每季 1 次

管理成效

2021 年度推動倉庫區堆高機作業安全防護辨識 (AI 系統建置)，進行成品倉庫人員安全檢測，經多次討論、現勘、分析系統修正及實場使用確認，可有效辨識出安全帽、安全帽帽帶、護目鏡及駕駛安全帶等防護具使用正確性，並搭配辨識結果與安全宣導，將可有效降低不安全行為及職災情事發生。



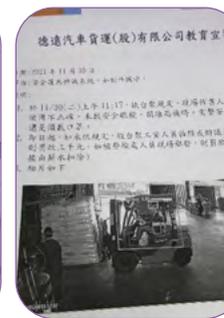
2021 年度運輸安全品質評鑑作業，除針對德遠貨運公司進行前一年度書面程序、紀錄及公告資訊之建議事項進行改善複查外，也同步確認該廠商精進安全管理之成果，以及至作業現場實際作業、車輛現況及相關防護設備等進行抽查，綜合評比結果為甲級，本廠也將評核結果提供給運輸業者，作為後續作業安全改善之參考。



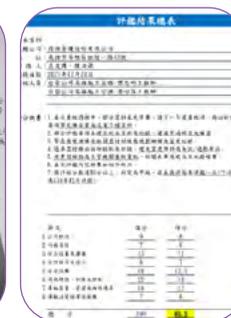
運輸車輛監控系統性能確認



隨車資料及司機訪談



教育訓練紀錄



評鑑成果

5.2

職業安全衛生

GRI 103-2、103-3

SDG 3、8

永續原則：永續發展

意義與策略	<p>對台聚的意義</p> <p>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。</p>	<p>策略方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>承諾</p> <p>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</p>
實績與目標	<p>2021 年目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 意外事件頻率 < 1.28 2. 綜合傷害指數 < 1.27 3. 監測結果超標數 =0 4. 關鍵性設備導致停車次數 =0 	<p>2021 年專案</p> <p>共執行 15 項專案，其中 3 項為地下管線維運計畫</p>	<p>2021 年實績</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 意外事件頻率 =0，設備改善更新，加強檢查維護，定期巡檢，辦理教育訓練，並推動安全衛生管理 2. 綜合傷害指數 =0，依工作說明書要求，執行設備及管線除鏽、補焊及油漆等保養作業 3. 監測結果超標數 =0，針對第二種有機溶劑、特定化學物質、噪音及 CO₂ 等進行現場作業人員測定，本次新增品管抽風櫃效能檢測，結果均符合法規標準 4. 關鍵性設備導致停車次數 =1，工程部共完成 5,048 件設備保養
永續經營里程碑	<p>2022 目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 意外事件頻率 =0 2. 綜合傷害指數 =0 3. 監測結果超標數 =0 4. 關鍵性設備導致停車次數 =0 	<p>三年目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 執行工安總體檢 2. 降低無失能傷害 3. 推動 PSM 管理系統 4. 地下管線風險評估 5. 承攬商智能化管理 	<p>五年目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職業安全衛生優良單位 2. 降低無失能傷害 3. 推動 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	<p>有效性評估</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>申訴機制</p> <ul style="list-style-type: none"> • 勞資會議 • 工會理監事會議 • 職業安全衛生委員會 	<p>本章節重點方案</p> <ol style="list-style-type: none"> 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

管理方針說明

台聚於 2001 年開始持續推動全廠職業安全衛生管理制度及系統驗證，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。2020 年完成 ISO 45001:2018 轉換驗證並取得證書。 [GRI 403-1:2018](#)

2021 年職安衛管理系統所涵蓋之工作者共 1,486 人，台聚員工及承攬商均全員參與。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。

2021 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	465	31%
承攬商員工	1,021	69%

註：承攬商員工包含長期駐廠承攬商（德遠貨運公司）30 人及本年度合格入廠之承攬商 991 人。

相關管理制度詳見網站連結：<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG43.aspx>



2021 年職業安全目標和管理方案

安衛政策	目標	方案	執行成效
零事故	意外事件頻率 <1.28	R/T cooler 漏水改善，降低管線鏽蝕與影響設備工檢作業	1. 完成 37 座 cooler 每 6 個月檢查一次 2. 2021 年停車檢修更換 1 處已無洩漏，預計 2022 年停車時，更新另 2 處 cooler
		D-line 反應器備用計畫，避免停開車期間夾套破漏影響生產	確認底層膨脹環約 3 處焊接點洩漏（無法焊補），2021 年 5 月請購新反應器，預計 2022 年底交貨
		C-line 新增 1 台調塑劑泵，增加備用台調塑劑泵，提升 UE4055 品質控制能力	完成管線 Tie in 及 C-line 管線震動工程，預計 2022 年進行測試
		槽車卸料使用活動式吊臂，增加槽車卸料便利性及安全性	槽車卸料活動式吊臂安裝完成並完成現場各班教育訓練
		增設旋臂式卸料系統，改善卸料安全	完成乙炔 /VA/ 丁烯 / 丙烯旋臂式卸料系統增設
		防止管線侵蝕危害，蒸氣注入點檢查	年度完成共 140 點蒸氣注入點檢查
		Recycle Train cooler 汰舊更新	已完成更換 D-1 train cooler，預計 2022 年停車期間更換 EF-line 及 B-line Cooler
		Recycle Train cooler 管線鏽蝕更新	Recycle Train cooler 管線鏽蝕更新已於 2022 年 1 月完成
		D-line 調塑劑泵出口管線鏽蝕更新	已釐清管線更新範圍調塑劑泵出口管至主管線之間，並於 2022 年 1 月更換完成
		增設 D/EF-line 操作房防爆隔音玻璃	加工房區已完成防爆隔音玻璃增設，預計 2022 年進行壓縮機區增設
		加工房冷凝水地下管線鏽蝕改善	已完成清查並改善
		地下管線檢查及維護【地下管線維運計畫】	已完成 2021 年 7 月及 11 月地下管線明管段目視及測厚檢查
		管線巡查人員教育訓練【地下管線維運計畫】	8 月已完成實地巡管教育訓練 12 小時
		地下管線日常巡查【地下管線維運計畫】	完成每日巡檢並紀錄，每兩個月自主巡檢及查核
	CBC 700 區 /800 區 防液堤洩漏閥區域抽水工程	8 月已完成防液堤洩漏閥區域抽水工程	
零職災	綜合傷害指數 <1.27	加工房及 Silo 之樓梯及欄杆腐蝕，人員受傷之風險	2021 年綜合傷害指數 =0，依工作說明書要求進行除鏽、補焊、油漆等保養作業
	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，針對第二種有機溶劑、特定化學物質、噪音及 CO ₂ 等進行現場作業人員測定，本次新增品管抽風櫃效能檢測，結果均符合法規標準
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 =1，工程部共完成 5,048 件設備保養

註 1：意外事件頻率 = 意外事件次數 *200,000 / 總工時 註 2：綜合傷害指數 = $\sqrt{[(\text{失能傷害頻率} * \text{失能傷害嚴重率}) / 1000]}$

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。

2021 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、403-9:2018

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，基線審查小組由各單位課長組成，2021 年針對基線審查小組及同仁進行危害辨識與風險評估專業訓練，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。

安全衛生管理 GRI 403-8:2018

管理方針說明

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 之大型化工業者，在工安方面有明顯提升，故勞動檢查單位除對內部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，並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 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外相關規定，歸納 PSM 執行項目共 14 大項，執行整體規劃通盤檢討，並以符合性稽核辨識 PSM 符合度，檢討改善增強本廠製程安全及工安防護能力。

製程安全管理計畫



註：MOC 變更管理、PHA 製程危害分析、MI 設備完整性

執行重點

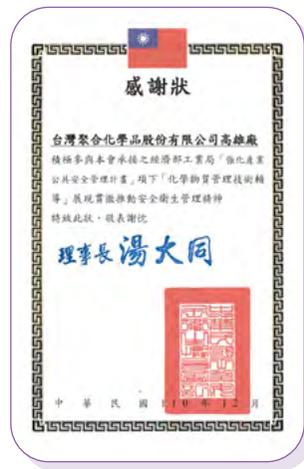


管理成效

2021 年 PSM 推動計畫完成多份標準作業程序書新增與修訂、安全資料表 (SDS) 全廠更新、設備分級、腐蝕環路建置、保養計畫建置、人員教育訓練、既有資料檢討修正及各大項重點內容基線審查等工作，期間共完成 43 場次訓練課程，參與人數共 329 人次，總訓練時數達 1,902 小時；同時，定期檢討會議均由王總經理及陳副總廠長親自主持，除勉勵同仁持續加強與執行 PSM 要求項目，並適時與各單位主管協調及提供建議，傳達製程安全對員工之重要性，讓 PSM 不僅是口號或制訂修正，更是從上而下、全員參與之目標前進。



為加強本廠工作環境之安全評估，2021 年向經濟部工業局申請「高風險產業強化公共安全管理計畫」化學物質管理技術輔導計畫，即針對化學品潛在之反應性危害可用反應性工作表進行評估 (CRW)，以及化學品洩漏擴散模擬軟體 (ALOHA) 評估，將有助於本廠化學品危害辨識及應變外，更可提昇 PSM 之製程安全資訊 (PSI) 之基本資訊。同時，因本廠積極配合此製成安全專案之推行，獲中華民國工業安全衛生協會頒贈感謝狀，更加展現本廠持續強化內安全管理之決心。



製程安全管理績效

項目	2021 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，2021 年工作小時為 764,444 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

設備安全管理

對於危險性機械設備均依法予以列管及定期檢查，以確保設備安全操作。2021 年檢查危險性機械 5 座、危險性設備 229 座，皆檢查合格。另汰舊換新且停用 9 座危險性設備，以維護操作安全及生產不中斷。

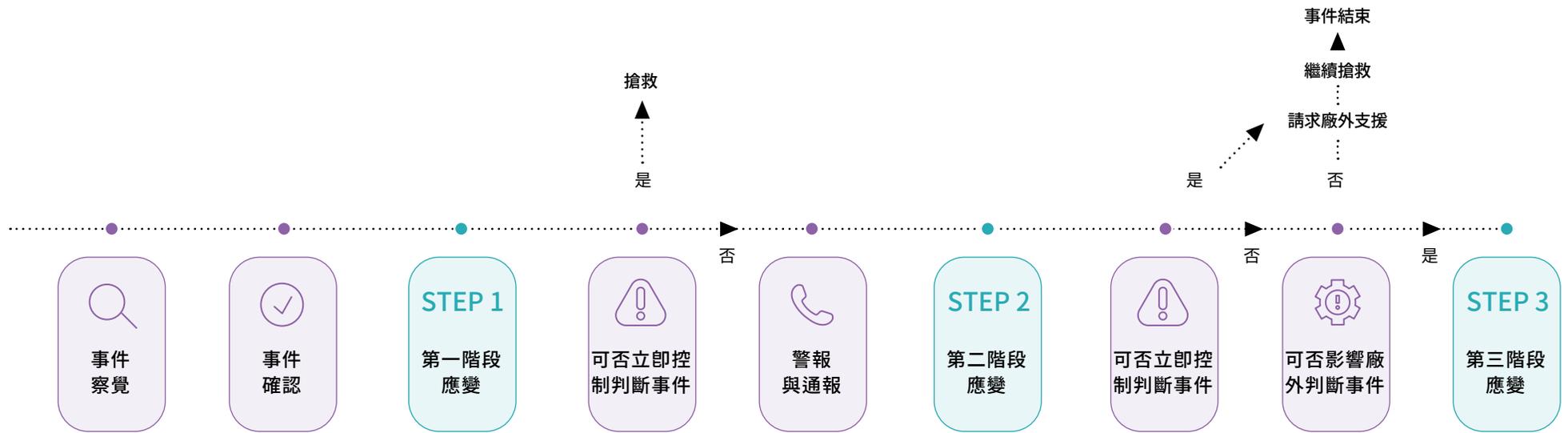
緊急應變機制

本公司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。

各階段應變運作流程詳見：<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG43.aspx>

2021 年重新檢討本廠消防自衛編組人員，除常日班人員外，亦將假日及夜間輪值人員規劃納入應變人員編組，並於各廠增設洩漏應變處理車共 4 台及進行緊急洩漏處理程序培訓，以有效在事故發生時可立即應變及處置。

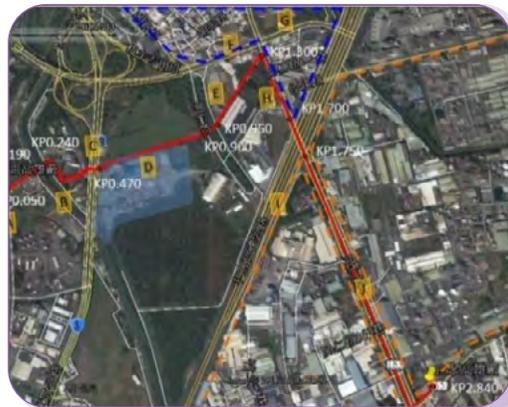
緊急應變運作流程



地下管線緊急應變

為提升地下管線之應變能力，規劃針對高後果分析結果 (High Consequence Area, HCA) 地區分階段進行緊急應變方案評估，2021 年度即針對鄰近敏感受體之鳳楠路與國道 1 號路段進行評估，過程將納入管線洩漏擴散模擬、人員疏散、受體聯繫及外部支援溝通協調等內容進行全面評估，期將有助於地下管線意外事件發生時之應變效率。

緊急應變方案模擬評估



毒性及關注化學物質應變演練

2021 年度辦理毒性及關注化學物質應變演練，包含 1 場整體應變演練、2 場無預警測試演練。另外派員參與毒性及關注化學物質各級制專業應變人員訓練課程，包含專家級 1 位、指揮級 2 位、技術級 8 位及操作級 4 位，以強化毒性及關注化學物質自主應變能力。



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。

2021 年公司員工及承攬商作業期間無發生任何職業傷害事件。通勤事故部分，本公司未有安排員工通勤運輸工具，而 2021 年員工自行通勤交通事故為 2 件。統計自 2020 年 4 月 7 日至 2021 年 12 月為止，公司無失能傷害累積總工時為 1,344,071 小時。另 2021 年台北辦公室及龜山研發處無職業災害之情事發生。

2021 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.)	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (S.R.)	0	0	0	0
綜合傷害指數 (F.S.I.)	0	0	0	0
可記錄之職業傷害人數 / 比率	0/0	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	0/0	0/0	0/0	0/0

註 1：員工僅為正式員工，2021 年工作小時為 764,444 小時

註 2：失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數 × 200,000 / 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 × 200,000 / 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：可記錄之職業傷害率 = 可記錄之職業傷害數 (包含職業傷害死亡人數) × 200,000 / 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) × 200,000 / 工作小時

註 7：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人數 × 200,000 / 工作小時

工安查核及追蹤

承攬商進入本廠作業前，由警衛確認承攬廠商身心狀況及車輛管制，適時進行酒測，初步掌握入廠人車之安全狀態。工安課每日針對現場各項作業進行全面性

巡檢確認，降低現場不安全行為發生，而巡檢結果均會登錄「環安衛管理平台」及每季召開之職安委員會議上報告，有效掌握各項缺失及改善成果管理追蹤。集團稽核處每半年一次稽核輔導，廠內亦立即針對缺失項目改善追蹤。此外，總經理不定期帶領一級、二級主管進行全廠區 6S 巡檢，現場即時進行缺失檢討及權責分工。台聚透過全面工安稽核管理，以提升職業安全及製程安全之目標邁進。

執行要點 (稽核單位)	執行頻率
承攬商入廠前身心狀態檢核 (警衛)	不定期
承攬商協議組織資料審核 (工安課)	每日
作業現場巡查與記錄 (工安課)	每日
缺失及改善成果檢討宣導 (工安課)	每季 (職安委員會)
安衛作業暨法規稽核 (稽核處)	每半年一次
全廠 6S 稽核 (高層主管)	不定期

事故調查 GRI 403-2:2018

台聚針對廠內各作業活動所發生之失時傷害、無失時傷害及虛驚事件，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。

[相關事故調查流程詳見網站：https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG43.aspx](https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG43.aspx)

2021 年 9 月集團辦理石化廠失誤樹分析 (FTA) 技術訓練，透過課程與演練提升同仁工安知識與專業技能。另本廠重新檢討修訂程序文件，新增失誤樹或事件樹分析等事故調查技術清單，以利有效找出發生的可能原因或歸因，並可防範可能產生之原因與制訂預防措施。2022 年規劃將重新檢討事故調查流程，新增證據蒐集清單檢核確認表，以利強化事故調查分析，並辦理事故調查分析技術教育訓練。

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同樣重視，2021 年修訂「承攬商管理辦法」和「承攬商入廠管理工作說明書」，強化工具箱會議納於各工作許可證管理，各別宣導說明作業內容、作業環境潛在危害、安全防護與規定事項，並完成現場施工設備、工具安全檢查。另承攬商於入廠前須參加環安衛教育訓練並通過考核，確實執行承攬工作環境、危害告知，辦理工作安全會議及協議組織會議。

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，包含機具設備作業前檢點、作業過程是否有不安全狀況等。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 2021 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，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，入廠作業前之酒測抽檢作業，確保入廠作業人員以最佳身心狀態進行作業，並藉由不斷訓練、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。

另因應疫情 2021 年度增加承攬商自主健康管理系統及設置自動體溫量測儀，有效防疫及掌握承攬商健康狀況，2021 年總計 6,292 人次承攬商自主健康管理回報正常，未有異常健康狀況情形。

2021 年承攬商作業依類型分布

作業類別	作業件數	比例
1. 動火作業	300	54%
2. 侷限空間作業	44	8%
3. 其他作業	213	38%

環安衛教育訓練 GRI 403-5:2018

藉由環安衛教育訓練與宣導，以提升員工與承攬人員安全衛生認知基礎，另本廠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。2021 年環安衛教育訓練統計共有 1,166 人次、辦理 123 場次、總訓練時數為 3,555 小時。

2021 年環安衛教育訓練統計

類別	時數 / 人次	場次	人次	總時數
新進人員	6	13	19	114
員工在職教育	3	8	156	468
承攬商員工	3	102	991	2,973

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，辦理一系列訓練課程。2021 年度共辦理 69 場次訓練活動，參與人次數更達 1,576 人，提升同仁重視作業安全、瞭解專業知識、透過演練訓練培養樂於學習新技能的正確心態。

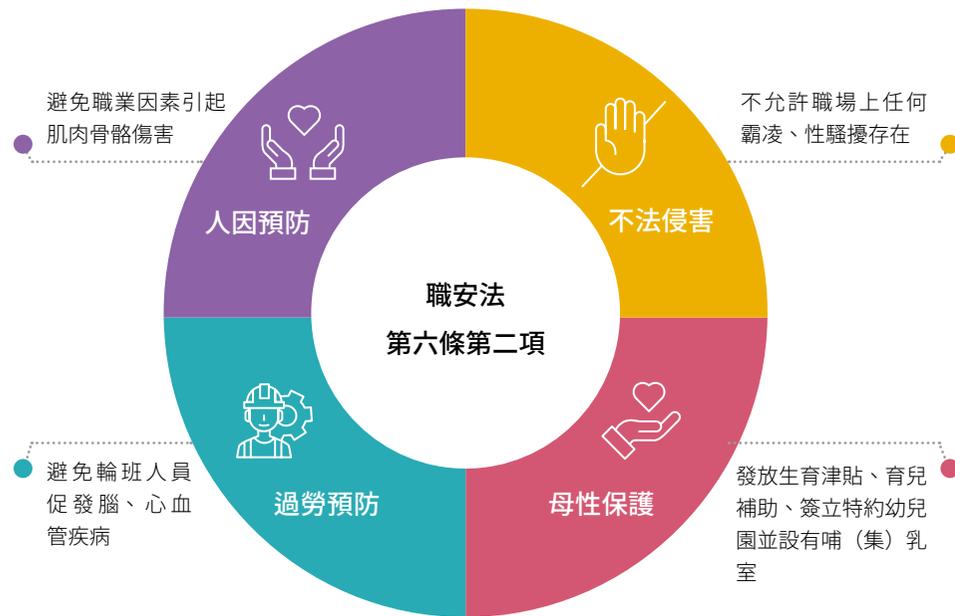
相關課程詳見網站：<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG43.aspx>

除環安衛訓練外，各單位每季自行辦理安全會議，針對作業中之不安全動作與行為提出討論，並將國內外發生之工安事件一同探討，避免事件重覆發生，且讓同仁更加瞭解安全知識與安全文化。

健康關懷

詳見網站連結：<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG43.aspx>

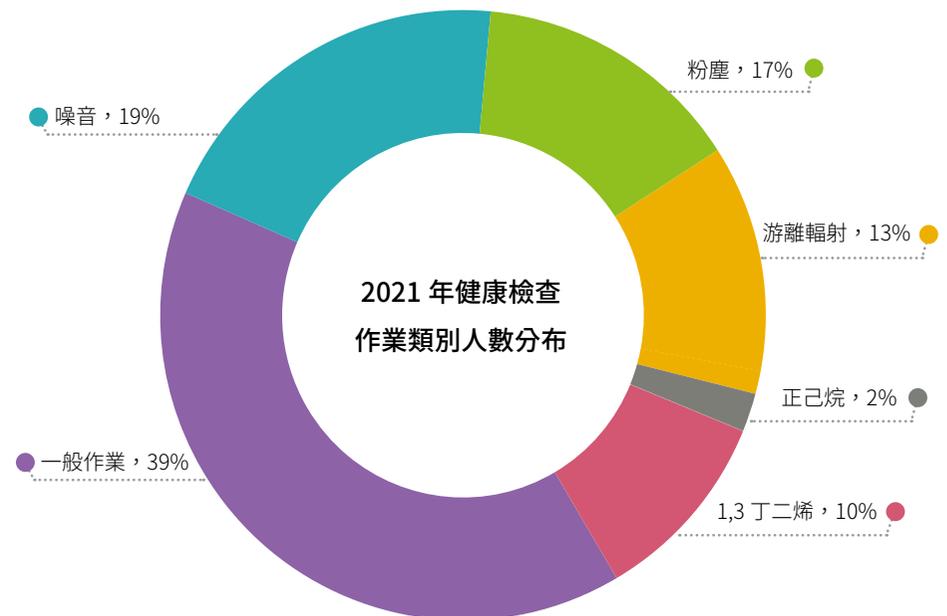
職場守門員



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範之預防計畫，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、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。另每月安排勞工健康服務醫師駐廠執行臨廠服務，免費醫療諮詢與健康醫學新知識推廣，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。



註 1：2021 年台聚符合健檢資格員工總人數（台北辦公室、龜山研發處與高雄廠）總共 455 人，2021 年受檢率 = 99.5%。

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

2021 年共計安排 280 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，辨識高風險族群，個別健康指導及告知作業注意事項，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。

健檢項目	總人數	1 級管理	2 級管理	3 級管理	4 級管理
噪音作業	87	41	46	0	0
粉塵	77	75	2	0	0
游離輻射	61	27	34	0	0
正己烷	9	9	0	0	0
1,3 丁二烯	46	34	12	0	0

一級管理

無異常

提供健康資訊

二級管理

部分異常
與職業無關

1. 提供健康指導
2. 醫師註明不適合從事之作業

三級管理

異常可能
與職業有關

1. 職醫健康追蹤及健康指導
2. 職醫作業評估
3. 依作業評估重新分級
4. 通報主管機關

四級管理

異常與職業有關

1. 危害控制
2. 工程改善
3. 行政管理改善
4. 採健康管理措施
5. 通報主管機關

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，員工除更瞭解自己健康狀況，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、血壓量測及戶外高氣溫作業環境教育訓練，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、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，相關類型危害因子、可能發生職業病及預防管理措施（詳見公司網頁健康關懷）。歷年員工及承攬商無職業病之案例發生。

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

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。2021 年邀請聖功醫院戒菸團隊為員工建立拒當癮君子之概念。



不法侵害 - 職場霸凌教育訓練 GRI 403-2:2018、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。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。



肌肉骨骼傷害預防教育訓練 GRI 403-2:2018

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，並主動調查員工肌肉骨骼狀態，規劃肌肉骨骼危害預防教育訓練，示範日常生活中可能導致受傷姿勢及改善方式，包含正確搬物姿勢及 3C 產品使用頸部姿勢注意事項等，期望減少肌肉骨骼傷害可能，增加工作績效。



健康促進 GRI 403-6:2018

<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG43.aspx>

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、眾多運動社團，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

2021 年舉辦為期六個月的第四屆台聚盃健康減重競賽，共計 78 位員工參加比賽，總共減重 77.2 公斤、平均體脂率下降 1.9%。



健康講座辦理

配合減重競賽舉辦健康講座，辦理慢性病預防相關講座，包含健康飲食觀念養成及慢性病預防等，提升飲食新觀念，有效預防慢性病找上門。



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 124 人參加，共募得 180 袋。

友善職場，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。



社區居民

台聚關心社區成員疾病預防及風險控制，持續推動污染減量、鍋爐改由潔淨氣體為燃料、增設污染防制設備 RTO 及 TO 爐等，減少空氣污染物排放量，以維護社區空氣品質。另配合環保局於台聚廠內設置 OP-FTIR 監測作業，有效掌握社區空氣品質狀況。

台聚重視健康職場環境，擬定登革熱防治計畫書，設置登革熱管理專責人員，各單位每週執行廠內環境巡檢，落實「巡、倒、清、刷」避免積水環境產生，特定水池則採取放魚措施，有效杜絕病媒孳生蚊，張貼登革熱相關宣導文章於公佈欄，提升全員防疫的觀念，2021 年無感染登革熱案例發生。



COVID-19 疫情防疫措施

因應 COVID-19 疫情飛沫傳染性極高，避免傳染性疾病擴散，成立防疫小組提供多層防疫措施，不論員工或訪客及承攬商，入廠一律執行體溫量測及接觸史詢問，並隨時追蹤疾管署發佈之消息，滾動式提供給廠內員工，使同仁在職場能感到安全及放心。

台聚防疫措施



進廠一律體溫量測並
佩戴口罩



足跡史重疊立即主動
回報，提供快篩試劑
篩檢



依據疾管署發布訊息
滾動式調整及更新



員工餐廳禁止內用並
提供一次性餐具



全體員工發放乾洗手
液隨身瓶



承攬商及訪客進廠填
寫健康聲明書

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)，因應員工輪班出勤，台聚期望每位員工皆具備基礎應變能力，不僅各單位派訓參加初級救護員認證並成立救護小組共 17 人，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。為預防化學品噴濺，設置酸鹼噴濺救星 - 敵腐靈於各單位控制室及提供個人隨身配戴，各單位辦理多場敵腐靈使用教育訓練，除宣導有機溶劑的危害性也講解敵腐靈使用的方法。



防護具教育訓練

呼吸防護具教育訓練

台聚擬定呼吸防護計畫，作業環境風險辨識及防護具選用，全廠作業人員配發 3M 呼吸防護面罩一套，並規劃呼吸防護使用教育訓練及密合度測試 183 人，使員工作業時，配戴之防護具能有效發揮保護作用。



回饋社會

台聚持續關注 COVID-19 疫情及社區學校防疫需求，不定期贈送附近鄰里學校 (仁武國小、竹後國小及仁武特殊教育學校) 口罩、漂白水 (次氯酸鈉) 等防疫物資，藉此協助在校師生防範疫情變化和進行環境消毒工作。



台聚集團結合運動與公益舉辦 2021 年度台聚集團第二屆集團慈善慢速壘球盃賽，賽事報名費除捐予喜憨兒社會福利基金會，當天活動也提供喜憨兒烘焙工廠餐點。本公司高雄廠獲基金會頒贈感謝狀。賽程特別邀請勞動部職安署嘉賓蒞臨開球，接中幸運之球更能獲得幸運紅包，不僅激勵團隊士氣，更為這場公益競賽拉開趣味且創新的序幕，讓員工及眷屬不僅玩得開心、吃得放心，同時又能做愛心。



5.3

人才吸引與留任

GRI 103-2、103-3

SDG 3、4、8、17

永續原則：團結治理

意義與策略	<p>對台聚的意義</p> <p>人才是公司難以取代的核心資產，為維持穩定且持續成長的人力資源更是公司穩健經營之基石，以完善的訓練課程、福利制度及薪資待遇，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展，進而提升公司整體績效。</p>	<p>策略方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 以公平、公開、公正且有效率的甄選制度，選獲優秀適任人才 2. 重視與尊重員工的權益與聲音，建置多元且暢通的宣導和溝通管道 3. 提供安全與健康的工作環境 4. 建立員工全方位的職涯發展平台 	<p>承諾</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本俸每年 14 個月以及津貼獎金等、交通補助、供餐福利、員工旅遊 2. 完整且穩固的退休制度與規劃 3. 定期給予員工身體保健與醫療協助資料統計範圍：台聚，覆蓋率 100%
實績與目標	<p>2021 年目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 全體員工離職率低於 5% (不含退休) 2. 完善員工保險及醫療保障 3. 具競爭力的薪資與獎酬制度 4. 和諧的勞資關係 	<p>2021 年專案</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 落實獎酬差異化 2. 定期召開勞資方會議 	<p>2021 年實績</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 全體員工離職率 3.4% (不含退休) 2. 聘用足額身心障礙者共 4 人 3. 提供完善團體保險方案，並依法提撥退休金保障同仁退休生活 4. 舉辦年度員工健康檢查 5. 完成相關勞資會議
永續經營里程碑	<p>2022 目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 全體員工離職率低於 5% (不含退休) 2. 持續聘用身心障礙者 3. 落實員工雙向溝通 4. 招募社區人才增加在地就業機會回饋社區 5. 持續深耕校園，提供產學合作、實習機會 	<p>三年目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續提供完善學習資源 2. 定期檢核薪資與獎酬制度 3. 建構同仁公正平等升遷管道 	<p>五年目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 強化人才盤點及考核制度 2. 整合人力輪調和升遷機制 3. 執行整體績效與人才發展系統
如何管理	<p>有效性評估</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 全體員工離職率低於 5% (不含退休) 2. 優於法令的福利制度 3. 定期進行員工滿意度調查 4. 績效考核機制 	<p>申訴機制</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工會、職工福利委員會 2. 設立員工申訴辦法、誠信經營守則檢舉措施 3. 員工反應信箱 	<p>本章節重點方案</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 薪資與獎酬制度 2. 健康照顧福利 3. 員工權益 4. 勞資關係和諧

人力結構

2021 年本公司員工相關資料 GRI 102-8

員工人數 465 人，男性 430 人（約占 92%），女性 35 人（約占 8%）

平均年齡 42.6 歲

平均工作年資 13.6 年

- 摘要資訊**
1. 員工均聘用自台灣當地，主要分布於台北與高雄地區。
 2. 依法令規定，截至 2021 年底已雇用足額身心障礙人士，占本公司總人數的 0.9%。
 3. 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。

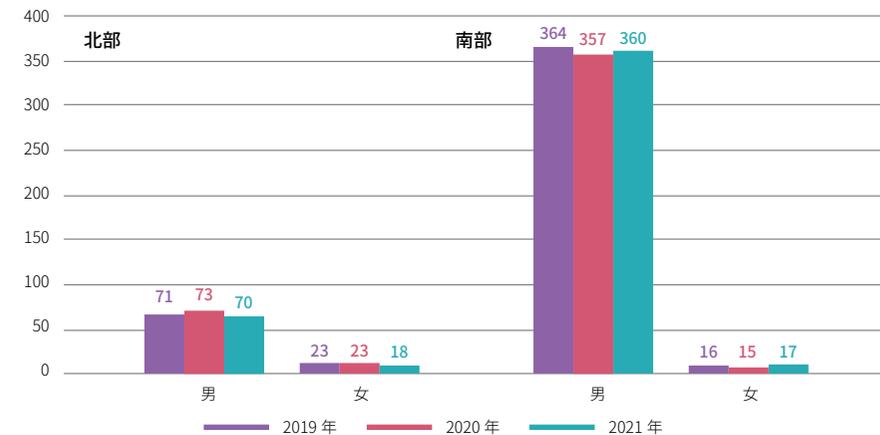
註 2：人員資料由人資系統彙整而得。

	北部				南部			
	不定期 契約員工	定期 契約員工	全職	兼職	不定期 契約員工	定期 契約員工	全職	兼職
男	70	0	70	0	359	1	360	0
女	18	0	18	0	15	2	17	0

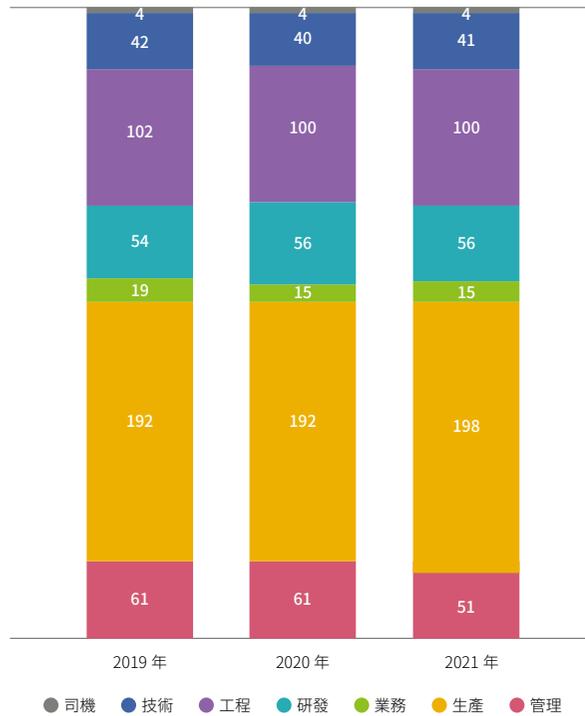
2019-2021 年員工人數及性別分布



2019-2021 年員工地區及性別分布



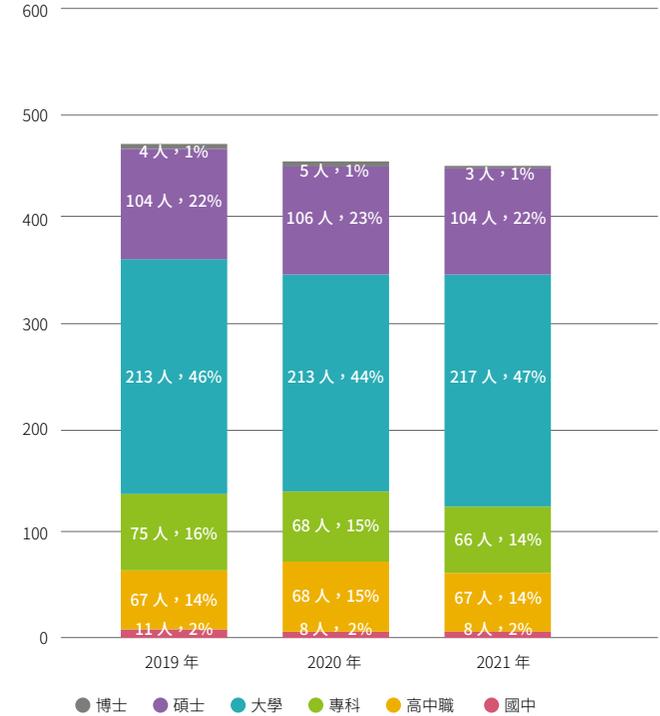
2019-2021 年員工職務分布



2019-2021 年員工年齡分布



2019-2021 年員工學歷分布



員工流動 GRI 401-1、404-3

人才招聘、任用與考核

為維持人力資源之穩定，本公司以公平、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。

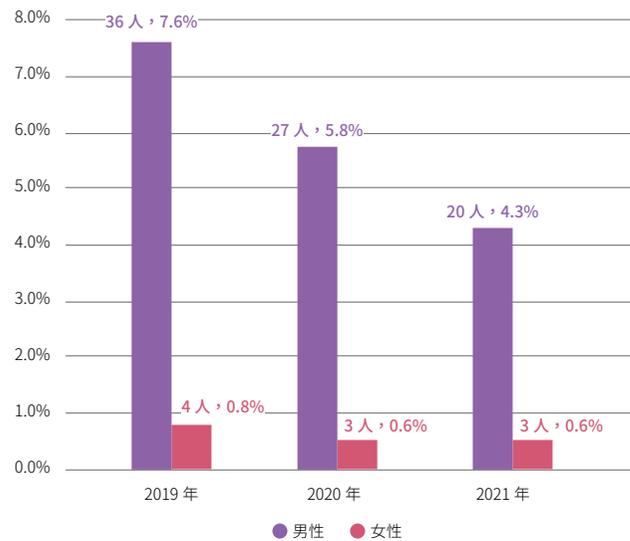
基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，應先由用人單位填寫「人員撥補申請單」，經核准後，以集團內部招募與輪調為優先考量，利用內部網路或 e-mail 公布職缺，對於內部職缺有興趣之同仁，經現職主管同意後，可自行向人資單位投遞履歷，並進一步由人資單位篩選後提供職缺部門主管參考，

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。

本公司除副總級（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。

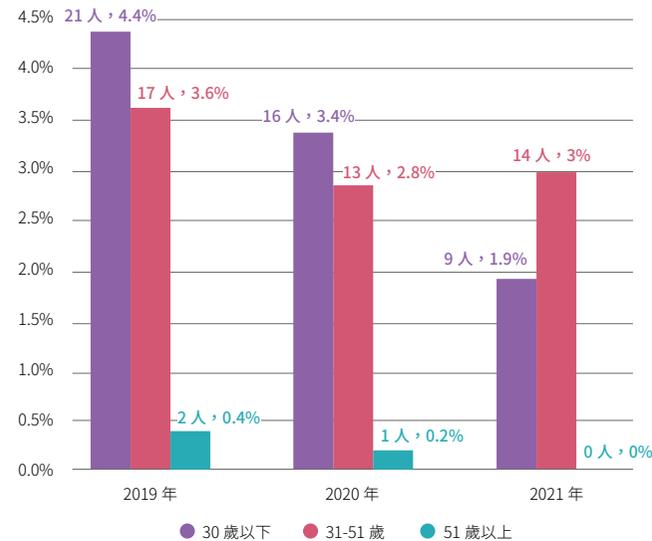
2021 年台聚雇用的新進人員共 23 人，佔公司人數比例約 4.95%，依性別、年齡及區域分布情況如下圖：

2019-2021 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。

2019-2021 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。

2019-2021 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

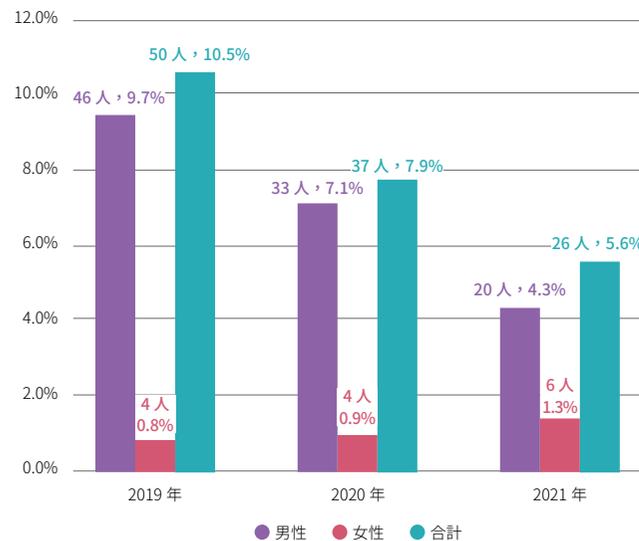
本公司所有員工皆可自願且擁有依法提出終止雇用關係之權利，其勞動條件皆遵循當地法令之規定，包括最低薪資、工作時數、加班費、勞保、健保及資遣費/退休金給付等，並提供團保及各項員工福利。

2021 年台聚離職人數共 26 人（含因退休離職 10 人），其中女性員工有 6 人，離職人數和比率均較 2020 年呈現下降趨勢。

根據 104 人力銀行於 2021 年所提出的《人資 F.B.I. 報告》（詳見：<https://blog.104.com.tw/104-fbi-2021-stay-and-leave-rate/#02>），進行離職率的數據分

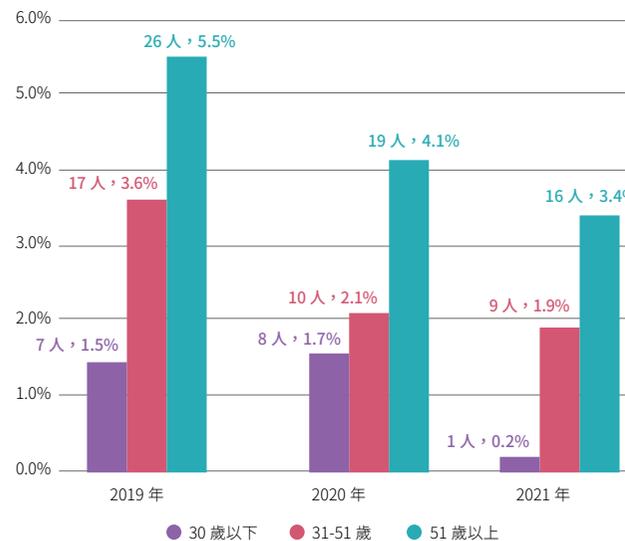
析，2020 年企業員工離職率（不含退休）為 12.3%，且以所屬產業類別觀察，「傳統製造業」員工離職率（不含退休）為 11.7%，本公司員工離職率（不含退休）為 3.4% 低於該報告數據分析，低於預期目標值 5%，表示台聚提供具競爭力的薪酬與相關福利和退休制度以吸引、留任人才，並獎勵能夠創造績效且持續貢獻的員工，展現本公司對員工的照顧及工作保障之成效；為維持員工離職率（不含退休）低於 5%，台聚會定期檢核薪資與獎酬制度、持續給予員工優於法令的福利制度以及定期身體保健與醫療協助，全方位照顧員工的身心健康。

2019-2021 年離職率依性別分布



註：離職率為當年度新進人數/當年度年底在職人數。

2019-2021 年離職率依年齡分布



註：離職率為當年度新進人數/當年度年底在職人數。

2019-2021 年離職率依地區分布



註：離職率為當年度新進人數/當年度年底在職人數。

人權政策與管理方案

ESG 專區：<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG45.aspx>

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。

人權風險減緩措施

本公司承諾合理確保員工與工作環境的安全、人員受到尊重並具有尊嚴、營運促進環保並遵守法規及道德。為體現此一承諾，除以誠信為本，在合法基礎上尊重員工，並指派專人依法落實員工職安衛作業，除持續宣導輔以教育將人權政策落實到日常外，並建立合理申訴管道。

人權關注事項與做法

本公司已通過 ISO 14001 及 ISO 45001 之驗證，積極推動節約能源、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。

台聚重視人權平等，杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等、禁用童工、禁止強迫勞動、協助員工維持身心健康與工作生活平衡積極作為。

人權保障訓練作法

2021 年舉辦促進人權保障相關訓練，總時數為 4,451.5 小時，參加人次共 1,068 人，詳細人權關注事項與做法、訓練作法、促進人權保障相關訓練內容請參見上述網址。

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。另為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵箱。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障申訴人。同本報告書第 44 頁。

員工權益 GRI 401-2

本公司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：

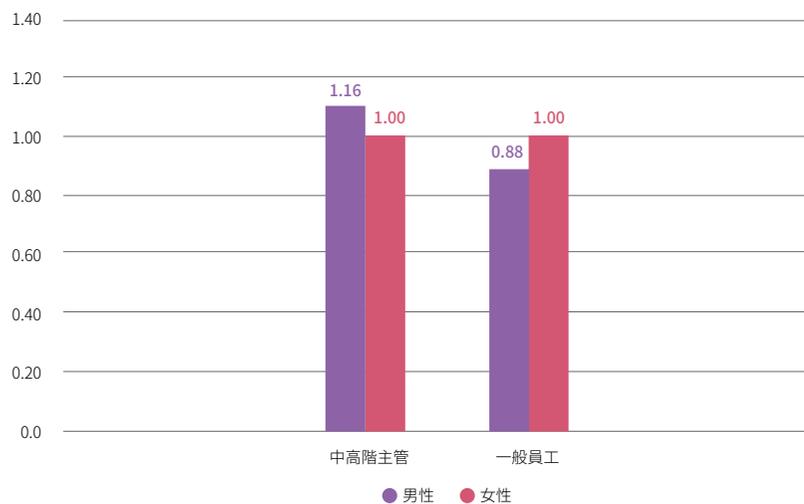
項目	內容
獎金福利	年終獎金、績效獎金
休假福利	育嬰假、生理假、家庭照顧假、產檢假、陪產檢及陪產假
保險福利	勞保、健保、員工商務旅行平安險、員工／眷屬團保、勞退提撥金
餐飲福利	員工餐廳、伙食津貼
交通福利	員工停車位、交通津貼
娛樂福利	員工健身房、員工旅遊、員工定期聚餐
補助福利	員工在職教育訓練、員工國內／外進修補助
其他福利	婚喪喜慶補助、員工旅遊補助、資深員工表揚、三節獎金、子女教育補助、員工儲蓄計畫、員工定期健康檢查及保健方案、員工生育補助

薪資制度

本公司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。

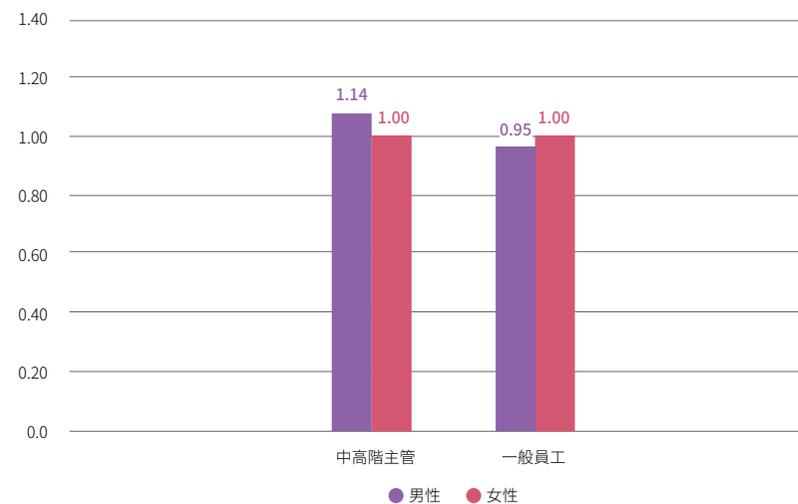
2021 年薪酬比 (本薪)



註 1：比例計算以女性為 1，薪酬為 2021 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。

2021 年薪酬比 (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	2021 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	460	+7	平均薪資增加主要因素： 1. 年度調薪 2. 2021 年終獎金相較 2020 年增加
2	非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(千元)	1,471	+269	
3	非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(千元)	1,318	+228	

健康照顧福利

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理師，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(集)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。

2021 年度有 20 人申請員工生育補助，對於同仁申請育嬰假之需求，在子女三歲前皆可辦理，2021 年符合申請資格的員工有 54 人，僅 1 人申請育嬰留職留停，申請時間為半年(2021 年 9 月至 2022 年 2 月)。本公司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	53	1	54
	當年度實際申請育嬰留職停薪人數	1	0	1
復職 狀況	A) 當年度育嬰留職停薪應復職人數	-	-	-
	B) 當年度育嬰留職停薪實際復職人數	-	-	-
	復職率 = B/A	-	-	-
留任 狀況	C) 前一年度實際復職人數	-	-	-
	D) 前一年度復職後十二個月仍在職人數	-	-	-
	留任率 = D/C	-	-	-

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 110 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_110.pdf#page=44

項目	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

本公司設有工會組織，保障員工集體協商與結社自由，充份顯示本公司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 2021 年底，工會會員人數為男性 342 位、女性 13 位，合計 355 人，除台北辦公室因工作地區不同及高雄廠單位主管、人事單位同仁依法未加入工會之外，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。 GRI 102-41

[工會組織詳見：<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG42.aspx>](https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG42.aspx)

2021 年會員代表大會



註：本公司無簽署團體協約

職工福利委員會

本公司按每月提撥 0.15% 的營業額作為「職工福利委員會」的經費，例如：旅遊補助、員工子女學齡前育樂金及助學金等，以回饋員工平日的辛勞；2021 年有 228 位員工申請子女學齡前育樂金及助學金，共請領 364 人次，平均一位員工育有 1.6 個子女，高於台灣 1.07 個（美國 CIA 公開資料顯示預測 2021 年資料 <https://reurl.cc/yQjb7q>），為台聚優質福利制度對國內社會帶來正面效益。在社團活動方面，成立 11 個員工活動社團，包括羽球社、壘球社、單車社、網球社等，由公司與職工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。

活動詳見：<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESGNewsDetails.aspx?Passcode=2021122201>



自強活動 1



自強活動 2



單車社活動



羽球社活動



壘球社活動



網球社活動

員工滿意度調查

為強化對員工照護與符合員工需求之宗旨，公司不定期舉行員工意見調查，包含滿意度及敬業度，分別針對公司政策、績效管理、同事相處、薪資福利等層面進行評核，以作為改進的依據。

在 2021 年進行之員工滿意度調查，以六點量表進行評核後，各面向結果均落於業界平準值以上，顯示公司長期以來對員工的發展、關懷政策獲得肯定。同時也參考回饋意見，持續構思並進行滾動式改良，打造讓員工幸福的職場環境。

公司並持續推動各項員工福利、員工獎勵、員工發展及員工溝通措施：



績效考核辦法 ▶

依據「員工績效考核作業辦法」與「員工績效督導與輔導辦法」每年由主管與同仁共同制定年度績效目標，定期進行績效評估，就行為或績效表現不符合公司要求之員工進行績效督導與輔導並持續觀察，以維持公司競爭力。為分辨表現優秀及需輔導之員工，落實每年考績丙(含)等以下同仁，進行「員工績效督導 / 輔導」計畫，確實不能勝任時則依法終止勞動契約。

提案改善獎勵辦法 ▶

持續整合集團提案獎勵制度 & 即時獎勵制度，編列優異表現及提案改善獎勵辦法。

年獎差異化制度實施 ▶

整合集團年終獎金發放作業，將年終獎金與獎懲連結，達到有功即賞、有過當罰。

年終獎金之發給以員工績效考核作業辦法發放之，員工工作表現不佳、不服從主管指揮調度或其他情節重大者，經總經理核准後，得停、減發年終獎金。

5.4

人才培育與發展

永續原則：團結治理

意義與策略	<p>對台聚的意義</p> <p>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。</p>	<p>策略方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>承諾</p> <p>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。</p> <p>資料統計範圍：台聚，覆蓋率 100%</p>
實績與目標	<p>2021 年目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>2021 年專案</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 階層別訓練管理職能機制 2. 人才九宮格盤點 	<p>2021 年實績</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2021 年度員工訓練平均時數約為 23.80 小時 2. 2021 年度訓練時數共計 10,776 小時 3. 2021 年度每人平均訓練費用約為 2,582 元 4. 廠區現場同仁取得工作所需專業證書，共計 75 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	<p>2022 目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>三年目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 評估訓練課程培訓後進行階段性結果評核 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 	<p>五年目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>有效性評估</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 年度員工人均訓練費用 4. 績效考核機制 	<p>申訴機制</p> <p>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</p>	<p>本章節重點方案</p> <ol style="list-style-type: none"> 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

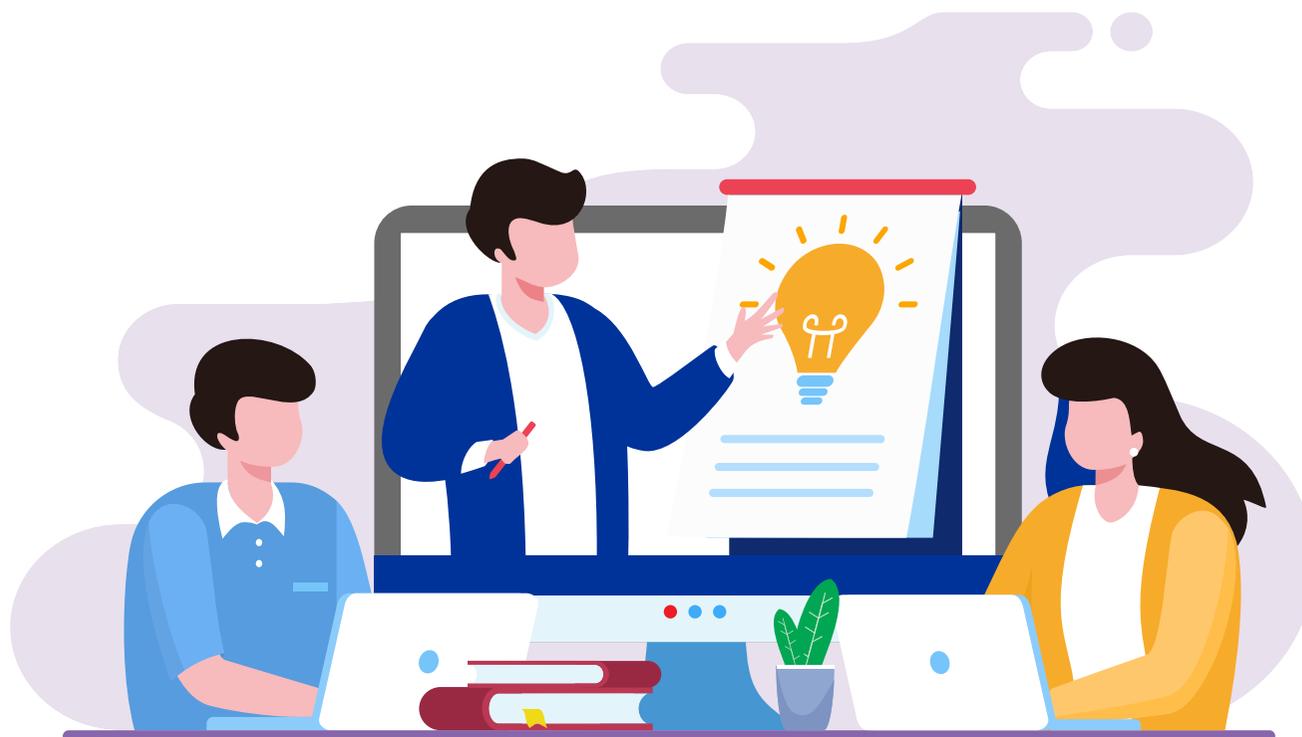
多元與完整的人員發展架構

「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。

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。

<https://www.usife.com/ESG/zh-tw/ESG41.aspx>



數位轉型人才培育

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轉型網站、數位電子報及數位講座進行學習，提升全員思維認知。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。



創新工作坊

- 組織種子團隊提升文化影響力
- 學習應用創新思維工具
- 啟動5項工作流程優化專案
- 舉辦專案成果發表會

轉型網站

- 每日分享1則數位新知
- 提供傳遞文化以及溝通的媒介
- 已發布241篇文章
- 總閱讀人次達12,908次

數位講座

- 邀請內部講師分享數位趨勢與技術應用
- 邀請業界經理人分享數位轉型的經驗與管理心法

數位電子報

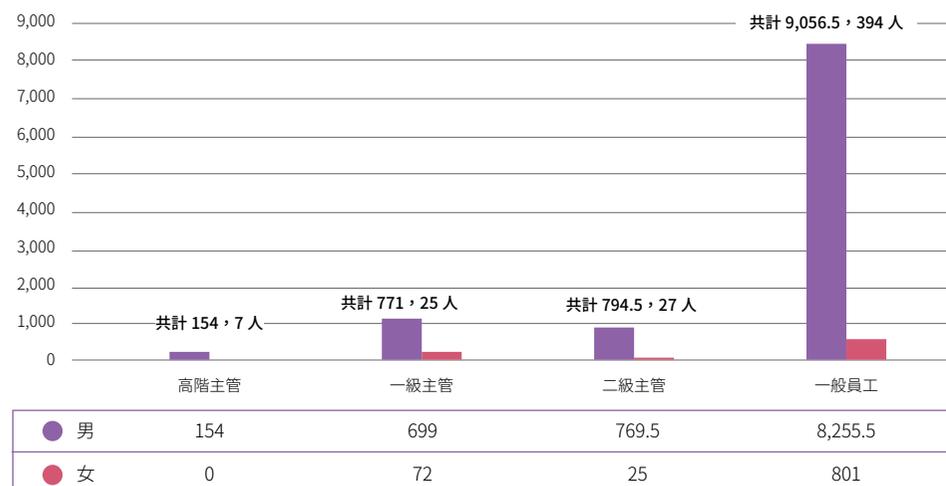
- 每季1項核心概念，4季分別為：資料處理、創新思維、淨零碳排、智慧工廠
- 每月發布1篇文章，深入介紹技術並分享同業應用案例

教育訓練

2021 年本公司員工訓練總時數達 10,776 小時（含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 23.8 小時，訓練支出費用約 120.1 萬元；男性主管大多數位於生產端，所需之環安衛證照訓練時數相對較女性主管高。本公司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仁提供一系列通識類、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。

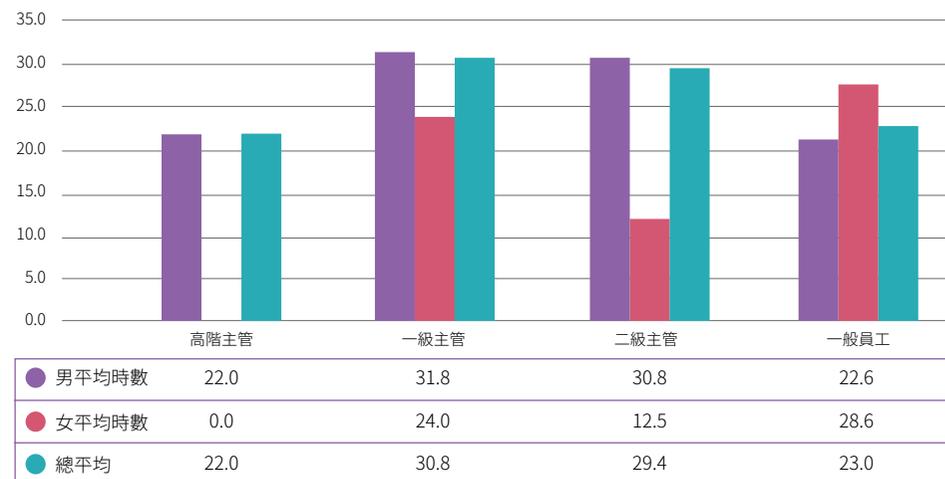
此外，我們提供多元的學習管道與資源，包含在職訓練、工作輔導、導師制度、工作輪調、實地教學及線上學習等豐富學習資源，並針對學習意願高及具發展潛能的員工，提供國內大學在職深造之補助，並輔以職務調整之歷練，培養企業人才。

2021 年台聚公司教育時數（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、員工。

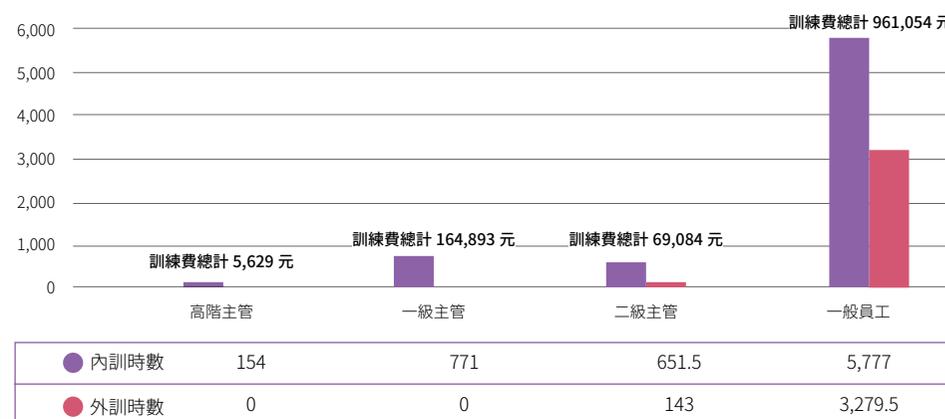
2021 年台聚公司平均訓練人時（單位：小時）



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，本公司對於主管與同仁，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。

2021 年台聚公司內外訓分布（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。

5.5

公益活動 與社區參與

社區關懷

本公司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「取之社會、用之社會」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，本公司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，藉此展現本公司與社區共融的理念，善盡共同生活圈之社會責任。

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

近三年台聚高雄廠回饋地方支出情況

單位：元

年度	2019年	2020年	2021年
宗教文化	63,000	20,000	20,000
社區社團	50,000	68,000	57,000
義警消	70,000	205,000	50,000
學校教育	243,030	68,600	78,200
社區發展協會	203,000	262,000	132,000
合計	629,030	623,600	337,200

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，本公司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。



2021 年國內異地學習 -- 台聚研究發展處參訪



2021 年國內異地學習 -- 台灣科技大學參訪



週六特色課程 -- 物聯網建置



石化專班畢業學長姊交流座談會

「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、烏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本公司參訪，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

三屆五年共計 108 萬元

獎助學金 專業課程鐘點費補助三年共 33 萬元

本公司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，在學期間由本公司推薦 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. 仁大專班於 2020 年應屆畢業生中有 27 人參加繁星計畫推薦，錄取國立大學，成績斐然
2. 第二期程仁大專班已於 2018 年 4 月 20 日簽約完成，並於同年 8 月正式啟動，鑒於仁大專班辦學績效廣受好評，持續辦理第三期程仁大專班 (110~114 學年)，並已於 2020 年 12 月 10 日完成續約儀式
3. 2021 年因疫情關係停辦國外參訪體驗活動，改為國內異地學習計畫

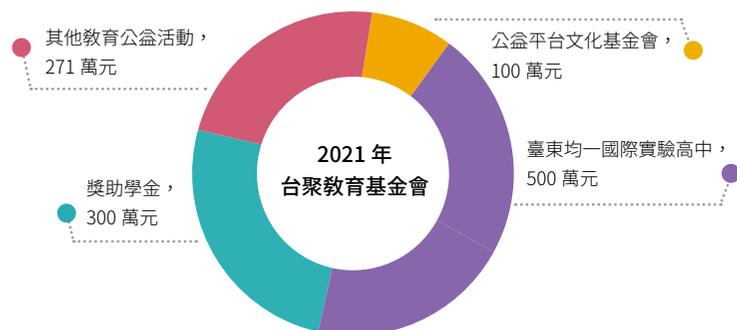
台聚教育基金會

財團法人台聚教育基金會為本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、捐助公益平台、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。

公益活動

2021 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 1,171 萬元，其中包含頒發獎助學金 300 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 500 萬元；贊助各項其他教育公益活動 271 萬元。



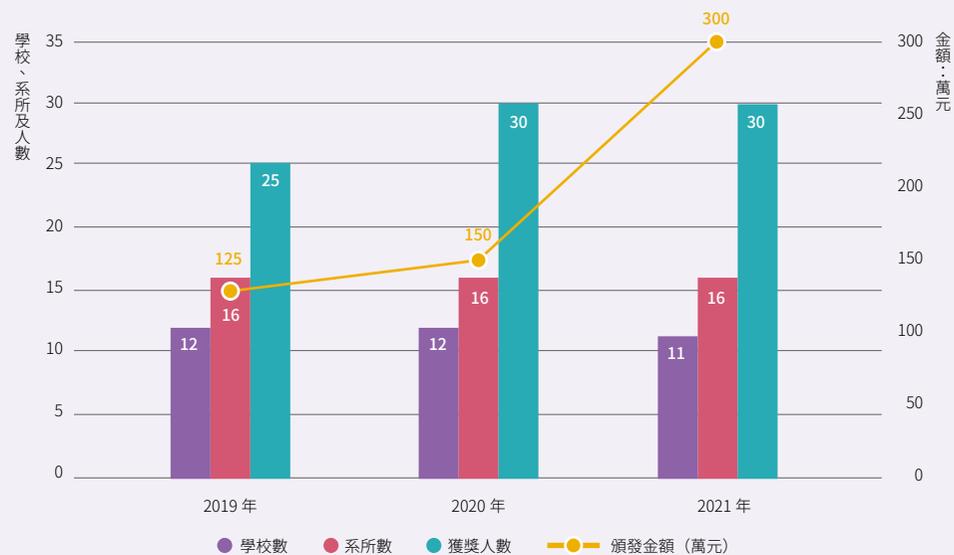
獎助學金設置

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優秀清寒學生申請獎學金，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。2021 年為獎學金設立第十年，累計頒發 1,410 萬元獎學金，共有 266 位學生獲獎。



2021 年頒發獎助學金 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 16 個系所共 30 名學生，計有博士班 16 名、碩士班 9 名、大學部 5 名，其中具清寒身分者 17 名。為勉勵得獎同學，於 2021 年 12 月 10 日舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午宴，並邀請集團主管參與，與同學互動交流，期許及鼓勵同學持續學習，未來對社會發揮正面影響力，回饋社會。

近三年獎助學金頒發情形



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

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。公益平台嚴長壽董事長希望透過偏鄉教育改革、落實創新實驗教育，讓經濟弱勢孩子有翻轉機會，並成立「偏鄉教育種子培育計畫」，提供獎學金資助花東地區經濟困難孩童就讀均一學校，累積十年的努力，已有 185 名學童受益，其中八成以上為原住民，涵蓋阿美、卑南、布農、排灣、魯凱、達悟及太魯閣等族群。

身處資源不足的偏鄉學童，越需要與國際化連結，為家鄉的未來擴展更多可能性，因此 2017 年公益平台發起留學計畫並成立「創新留學教育基金」，提供獎學金予具高度學習潛力的均一在校生，於高中畢業之際申請，以換道超車方式，前往海外就讀兩年制社區大學或世界聯合學院 (United World College)，作為連結國際的新起點，習得一技之長並擴大國際觀，期許未來成為改變部落與家鄉的力量。自計畫成立以來，已有 14 位學生選擇出國就學，目前有 8 位學生已完成學業並成功轉入理想大學或學院繼續深造，其中有 2 位學生獲得美國大學獎學金。

疫情衝擊全球，世界改變的速度太快，教育學家開始反思教育的目的，認為教育最重要的是培養孩子自主學習的能力，以面對未來挑戰，與均一學校的教育目標不謀而合。均一學校的核心理念係以培養學生具備「做人、生活、做事」的核心能力，培育學生擁有良好品格、生活素養、生活能力、國際視野及自我學習能力，成為世界的公民。因此規劃「生命探索」、「創意學群」及「國際連結」課程，引導學生自我探索，找到自信與發展方向，另安排「自主學習」課程，訓練自主規劃學習時間並設定目標，充分吸收多元學習的養分，並且透過跨領域學習課程，結合與外部專業單位合作，加深加廣學生的學習內涵，期許學生擁有終身學習者的素養，並積極落實「開啓天賦、正向創新、在地連結、雙語國際」理念及價值。

2021 年五月，疫情之故，全台改為居家線上上課，均一為每位同學準備學習箱，裝著不同主題的書籍、畫冊，手作及簡易烘焙材料、小零嘴，並附上老師給學生的短信，讓學生在暑假間可以感受到來自學校老師的關心。並規劃線上共學群活動，由學校教職員發揮專長，開設各類興趣的共學群，如書法、學科的延伸學習活動，讓學生的暑假生活更為充實。開學後，發現學生因長時間沒看到同學，更加珍惜和同學一起上課互動的時間，對於手機的依賴度也明顯的減少。



中學部行之有年的「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，圖為山野的挑戰課程。



11 月的感恩餐會由「創意學群」的國際餐旅課程學生準備，除了學習烹飪及接待服務的技術，更培養學生的生活與社交能力。



「為野生動物醫院而唱」義賣活動，由老師帶領能歌善舞的高中部學生參與的服務學習課程，發揮自己的才華與專長，用行動支持野生動物。



「創意學群」的當代藝術課程，邀請專業攝影師，透過國際攝影大賽作品，引導學生透過影像探討社會人文的跨領域議題，並學習攝影及策畫藝術展演，左圖為均一學生之作品。註：原訂於 5 月年度藝術節發表成果，因疫情取消。

公益平台「傾聽者計畫」

2020 年疫情衝擊全球，觀察對於各國教育的影響，研究發現，由於課程透過線上教學，孩子長期無法到校上學，缺乏人際互動，對正在發展自我與建立人格的學齡孩童非常不利。公益平台看見校園內青少年的心理健康成為需要關注的議題，且偏鄉教師年紀較輕、社會歷練較淺，又資深老師及專業者的經驗傳承更為珍貴，因此公益平台推出「傾聽者計畫」的線上課程，總計共 49 支影片，邀請心理諮商專家和教育工作者錄製，希望協助新手老師縮短試誤過程，透過自學基本覺察能力，培養第一線老師成為青少年的傾聽者，學習和青少年建立信任關係及正向溝通，陪伴茁壯中的青少年獲得心理支持，期許在未來能有更堅實的力量扶持自己也支持他人的內在韌性。



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 年九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 年級學生組成的合唱團，透過歌唱藝術，陪伴學生成長，並且參與一年一度的音樂節，上台表演，引發學習動機，建立自信心。

音樂計畫理念是不挑選學生、不為比賽而唱，讓每個孩子快樂學習，為開心而唱。希冀透過合唱課程讓每一位孩子唱出自信，唱出挑戰自我的勇氣，培育良好的品德及團隊合作的精神。

合唱團學生練習情形



贊助其他教育公益

2021 年贊助其他教育公益項目，主要贊助對象為博幼社會福利基金會、財團法人為台灣而教教育基金會、社團法人臺灣湛藍海洋聯盟、財團法人布拉瑞揚舞團文化基金會、獵人學校。為了讓這些備受社會肯定的單位得到穩定支持、以繼續幫助更多學童，本會將持續贊助。



1 博幼社會福利基金會自 2002 年成立，秉持「教育脫貧」的使命，深信「窮困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」，並且提供「關懷輔導」，改善無法穩定學習因素，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。疫情下，弱勢家庭首當其衝，再次凸顯城鄉級貧富的數位落差，停課初期有高達七成的課輔孩子沒有數位設備，博幼為每個孩子準備防疫學習包，將學習延伸到孩子家中，希望做到即使沒有網路，孩子的學習也能持續。博幼成立 19 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 千位學童。

2 財團法人為台灣而教教育基金會 (Teach for Taiwan) 成立於 2013 年，啟發自美國的 Teach for America (為美國而教)，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。TFT 深信教育是眾人之事，是「生命影響生命」的過程，透過培訓具使命感的卓越青年，遠赴低收入的偏鄉國小任教至少兩年，從教室內到教室外，從學校、社區到社會發揮正向影響力，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，脫離弱勢的循環，並解決台灣偏鄉學校長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。2014 年送出第一屆 TFT 教師 9 位，進入台東與台南的 8 所學校服務，成為改變的起點。累計至今，TFT 已送出 269 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，影響超過六千位弱勢學童。



3 社團法人臺灣湛藍海洋聯盟成立於 2017 年，發起「為湛而戰 - 海洋垃圾移除計畫」，藉由打造高性價比、易操作且安全的智慧型掃海機器人（以下稱「湛鬥機」），致力於清除台灣漁港內海洋垃圾，讓台灣成為海洋垃圾的最後一道防線，推動台灣海洋清潔產業轉型，希望找回海洋最初的湛藍。2021 年完成全台 106 個港區環境調查、於 5 個港口進行測試，並於 2022 年初在桃園竹圍漁港成立第一座示範港，加速移除海面漂浮垃圾。為了讓更多人瞭解海洋環境保育的重要性，迄今已完成 79 場海洋環境教育推廣活動，前進校園、企業進行演講。

4 布拉瑞揚舞團成立於 2015 年，隔年成立布拉瑞揚舞團文化基金會，透過舞蹈傳達原住民文化，至各部落巡演、舉辦講座，並以工作坊的方式分享舞蹈與肢體開發。創辦人為台灣原住民編舞家布拉瑞揚·帕格勒法（以下簡稱布拉）。身為原住民也是排灣族人，尋找身分認同的過程引領布拉返鄉，回到台東，希望與部落的孩子一起創作，攜手與世界分享，故催生出「回家跳舞 - 部落巡演」計畫，成立 6 年來，已走訪 14 個部落，舉辦 16 場演出。布拉認為，部落是舞團最美的劇場，希望每年都能帶領舞者回到部落演出，讓愛跳舞、喜歡藝術創作的孩子有所啟發，讓長輩覺得在舞台上跳舞也是一件值得驕傲的事情，讓部落看到原住民舞蹈的另一種樣貌，將劇場搬進偏鄉。

5 獵人學校創立於 2004 年，由台灣原住民作家亞榮隆·撒可努（以下簡稱撒可努）成立。撒可努為多項文學獎得主，將部落成長的生命體驗及長輩傳承的獵人文化，生動描繪成精彩故事，希望將這些智慧分享給下一代、讓大眾瞭解原住民文化，讓不同族群更能尊重彼此。這些信念成為創辦獵人學校的基礎，撒可努把自己在部落的家，作為學校基地，除了傳承原住民傳統文化的精髓與部落族人的智慧，更教導如何把獵人的精神和態度應用到生活中，包括與自己相處、克服恐懼、挖掘內在潛能等，並帶領年輕人確立自己的價值與認同，實現不同教育體制的夢想。