

05 安全職場與社會共融

績效亮點

員工離職率 6.08%

員工教育訓練 19.7 時 / 人

無失能傷害累積總工時 440 萬小時

捐贈台聚教育基金會 新台幣 300 萬元

重大性議題

人才吸引與留任、職業安全衛生、運輸安全

SDGs 對應

通過認證之管理系統



ISO 45001 職安衛管理系統

有效期間：2019.04.23~2022.04.23



5.1

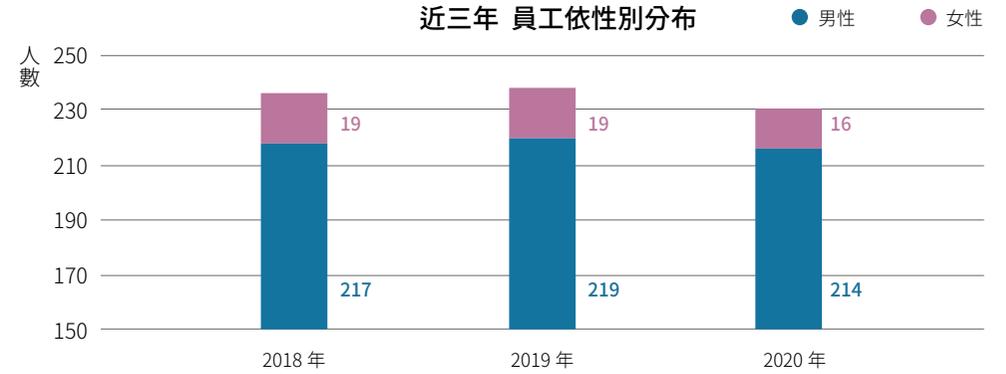
人才選任

人力結構

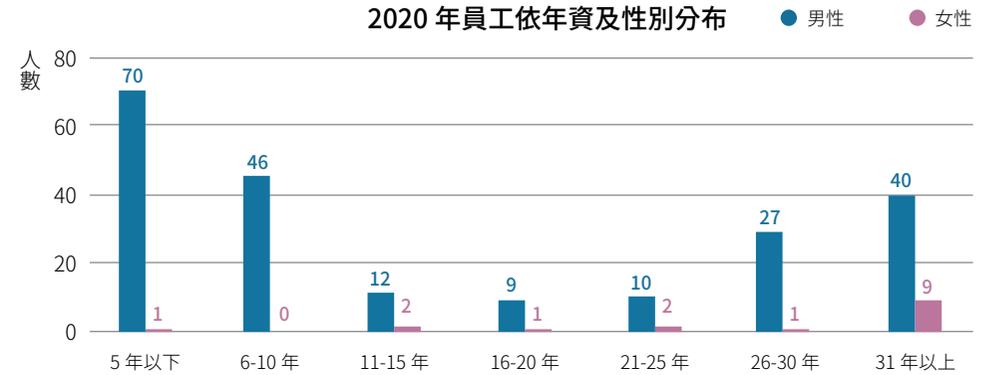
截至 2020.12.31 止，亞聚全體員工人數為 230 人，均為不定期契約的全職正式員工，男性 214 人、女性 16 人，因石化產業特性，故男性員工比例較女性高；員工平均工作年資為 16.9 年，平均年齡為 46.4 歲，大專以上學歷占 75.7%，均聘用自台灣當地，主要分布於台北與高雄。

GRI 102-8

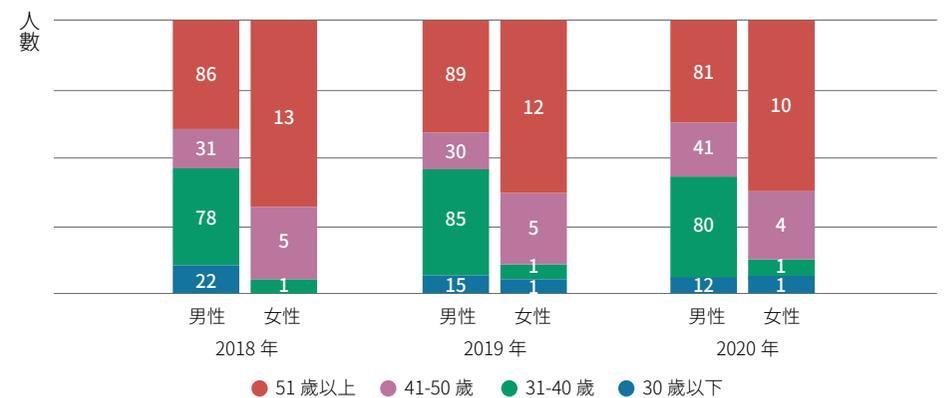
近三年 員工依性別分布



2020 年員工依年資及性別分布



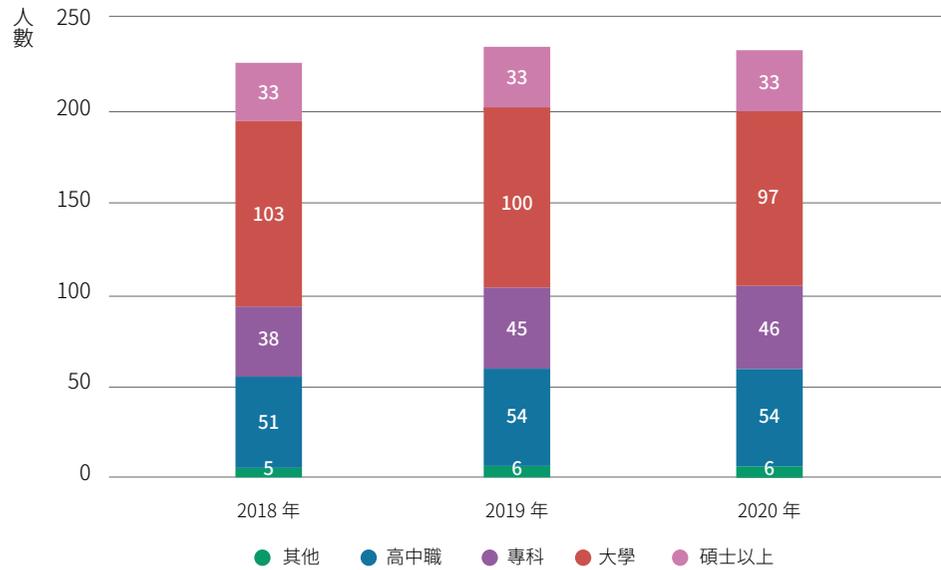
近三年 員工依年齡及性別分布



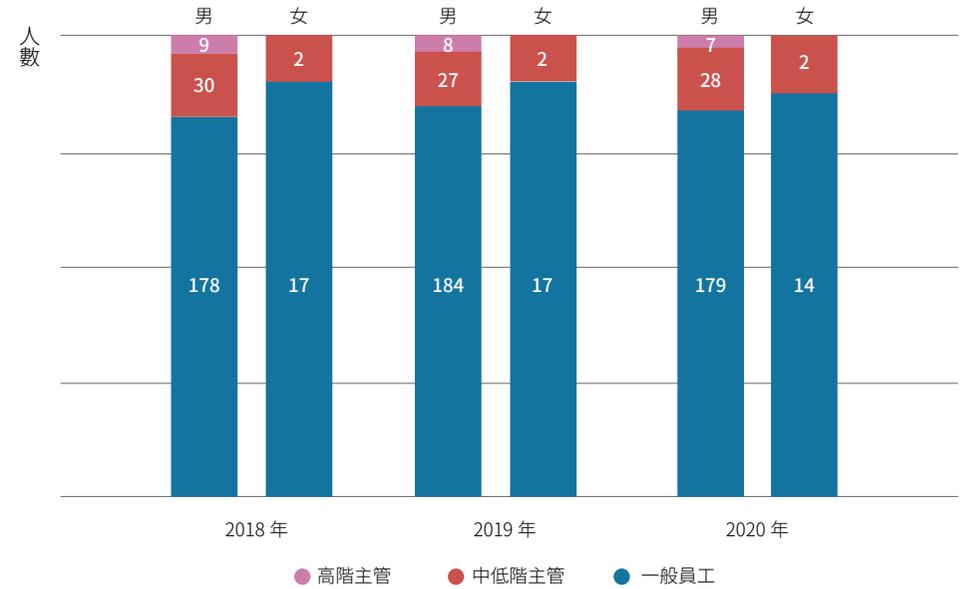
人才分布

依石化行業特性，亞聚在招募員工時特別注重其學經歷及專業職能，進入公司後再配合各項專業訓練與工作歷練，使之成為專業的石化人。本公司在職員工大學及研究所畢業之優質人力比率逐年增加，2020年新進人員大學及研究所畢業者占新進人員之83%，對於技術及操作水準之提升有相當的助益。

近三年 員工依學歷分布



近三年 員工依職級及性別分布



亞聚中低階主管 (領班及課級主管) 及高階主管 (部級以上) 皆聘用重要營運據點 (台北市與高雄市) 的當地居民，有助於公司瞭解當地的文化與需求，提高當地經濟利益。

人才招募與留任

重大性議題：人才吸引與留任，對應永續原則：安全和諧

GRI 103-2、103-3

| 管理方針作為與評估 | 管理方針目標執行績效 | 管理方針的評量 |
|--|---|--|
| <p>對亞聚的重要性</p> | <p>2018 年執行績效</p> | <p>有效性評估</p> |
| <p>員工是公司重要資產，透過合宜薪資與健全福利，提供安全的工作環境，吸引與留住優秀人才，為公司帶來持續發展的動力。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 員工實質離職率 1.27 % 2. 無違反人權、勞動條件事件 3. 教育訓練計畫執行率 100 % 4. 員工平均教育訓練時數 16.3 小時 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 集團內部稽核 2. 政府主管機關勞動檢查 |
| <p>管理做法及目的</p> | <p>2019 年執行績效</p> | <p>申訴機制</p> |
| <p>以公平、公開、公正且有效率的招募制度，甄選優秀適任人才為目標，並兼顧就業機會平等之基本人權，透過選才、育才與留才達到適才適用的目的，確保新進人力之素質及人員工作穩定性，強化經營體質。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 員工實質離職率 1.68 % 2. 無違反人權、勞動條件事件 3. 教育訓練計畫執行率 100 % 4. 員工平均教育訓練時數 20.9 小時 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 林園廠企業工會 2. 亞聚公司申訴專線 |
| <p>策略</p> | <p>2020 年執行績效</p> | |
| <p>提高企業認同感</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建立多元招募管道，以公平、公開、公正、有效率招募制度，尋找理念相同人才加入公司 • 提供優質薪酬，多元福利制度，營造友善和諧安全的工作環境，藉以留住人才 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 員工實質離職率 0.43 % 達標 2. 無違反人權、勞動條件事件 3. 教育訓練計畫執行率 100 % 達標 4. 員工平均教育訓練時數 19.7 小時 | |
| <p>目標</p> | <p>中長期目標規劃</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • 員工實質離職率 ≤ 5.0% • 維護勞工工作權益 • 教育訓練計畫執行率 100% | <p>企業形象提升，吸引社會新鮮人加入。</p> | |

為因應員工退休之人力銜接及經驗傳承問題，各單位會依據離退狀況適時撥補替代人力，本公司以公平、公開、公正且有效率的招募制度，依據專業能力及經驗，甄選優秀適任人才為目標，以確保新進人力之素質及穩定性，強化經營體質。透過選才、育才與留才，確保新進人力之素質及人員工作穩定性，強化經營體質。日常營運中亦隨時檢討人力編制及進行人力調度與管控，另對人員流動狀況進行分析與改善，以確保人力素質及經驗傳承。

各單位基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，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，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、人力銀行網站、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，基於敦親睦鄰，則以招募社區人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。

2020年亞聚雇用的新進員工共6人，年齡落在31~40歲，皆為男性，佔員工總人數之 **2.6%** **GRI 401-1**

留任現行管理作法

為提高人力素質，培育管理人才，以配合組織發展需求，提升公司競爭力，公司鼓勵績效優良且具有發展潛能的員工，報考國內大學MBA/EMBA或相關專業領域研究所，接受培訓為管理幹部，公司予以課程費用補助，並輔以職務上的調整歷練，以強化各業務領域所需之專業職能，積極培育主管人才。

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

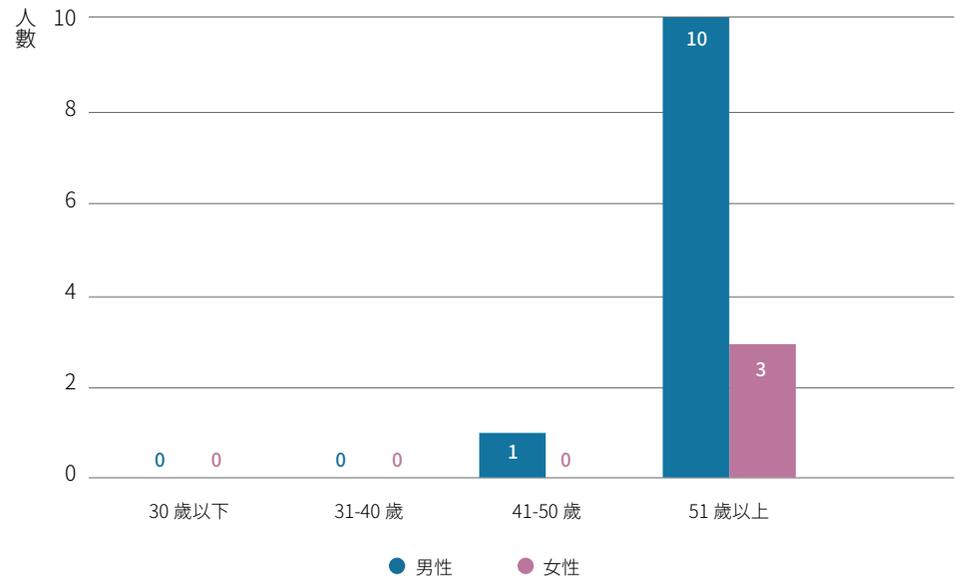
做適當的調整及規劃，並對於績效卓越之優秀人才予以特別調薪，以達到具有市場競爭力的薪資水平。

人才流動

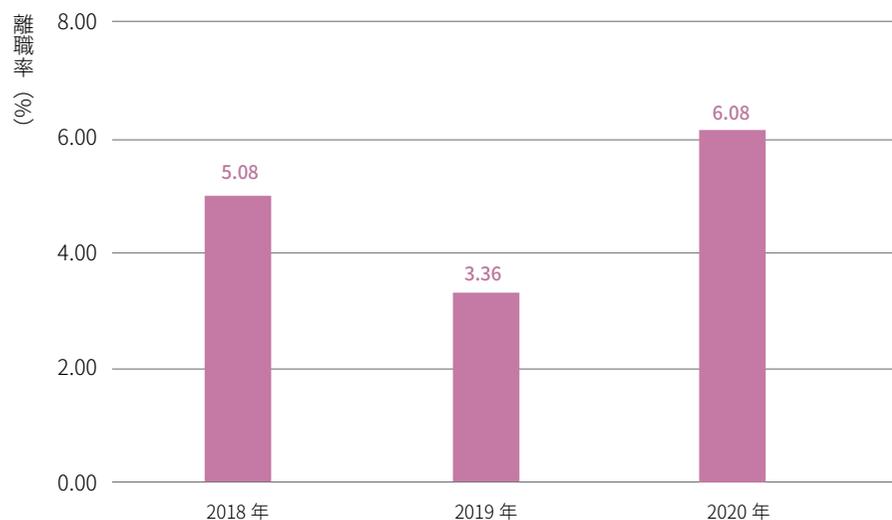
員工之職位異動及離退職均按規定辦理，正式聘僱人員可依勞基法規定工作至65歲屆齡退休，或依法提早自請退休，即所有員工皆可自願且擁有依法隨時提出終止其雇用關係之權利，其離退之權利義務及勞動條件皆遵照法令之規定辦理；公司若有歇業、轉讓、虧損或業務緊縮等重大營運變化，有減少勞工之必要時，會依勞基法之規定，依員工到職年資，給予10~30日之預告期。

2020年離退人數共14人，離職率為6.08%，其中13人為退休離職，若扣除退休離職人員，亞聚2020年實質離職率則為 **0.43%** **GRI 401-1**

2020年離職員工依年齡及性別分布



近三年 員工離職率



離職率 (%) = (當年度離職人數) / (當年度底在職人數) X100

人才培育與發展

亞聚教育訓練配合外部環境、經營管理方針、營運目標、部門績效及員工職涯發展需求，並依據工安環保法令及符合品質、環境、能源與職業安全衛生等管理系統之要求，構建教育訓練體系，提供各類人才所需要的培訓課程。

訓練架構主要由「在職訓練」、「職能訓練」、「數位學習」、「自我學習成長」四大架構所組成，完整並有系統地規劃員工職涯發展所具備的訓練課程，進而延伸至個人終身學習的教育訓練體系。

對在職員工所實施之職涯發展的訓練課程，可充實員工之職能技術與學習能力，進而延伸為個人終身學習基礎，未來若因退休或中途離職而中止勞雇關係，仍可做為轉職或退休生涯規劃之技能基礎。

在職訓練

- 主管工作教導
- 師徒傳授
- 技職認證
- 工作輪調

職能訓練 (內訓/外訓)

- 管理通識
- 階層別訓練
- 專業職能訓練
- 人才培育
- 員工自我進修

數位學習

- 新人到職訓練
- 新進人員認證課程
- 影音教學平台
- 天下創新學習平台

自我學習成長

- 讀書會
- 人文知性講座
- 研討會
- 健康講座

教育訓練績效

亞聚向來重視員工之教育訓練，依員工及單位之訓練需求施予職前訓練、在職訓練、工作教導；並提供教學光碟及網路學習系統等方式，以提昇員工之素質及技能。員工訓練均予紀錄存檔，並列入月績效及年度考績評核。另由各部門訂定「階層別」及「職能別」課程訓練基準，以鑑別各職位及各工作區域員工所應具備之技能，作為派訓參考依據，並確保員工具備執行工作之能力。

2020 年員工訓練總時數達 4,526 小時，每名員工平均訓練時數為 19.7 小時，依性別與員工階級區分如表所列：

| 性別分類 | 男性 | 女性 | 合計 |
|--------------|-------|------|-------|
| 人數 | 214 | 16 | 230 |
| 時數 | 4,225 | 301 | 4,526 |
| 平均 (小時 / 人數) | 19.7 | 18.8 | 19.7 |

| 員工類別 | 高階主管 | 中低階主管 | 一般員工 |
|--------------|------|-------|-------|
| 人數 | 6 | 30 | 194 |
| 時數 | 566 | 987 | 2,973 |
| 平均 (小時 / 人數) | 94.3 | 32.9 | 15.3 |

新進人員教育訓練

針對新進人員，集團擬訂一套完整的職前訓練計畫，詳細介紹集團企業文化精神、組織的制度規範等，協助快速融入企業工作環境而有所發揮，提升對公司的認同感與向心力，並透過集團數位訓練平台確認學習成效。

對於工廠新進員工，於報到時由人事及工安單位立即實施認知訓練，課程內容包括公司概況、環境、組織規章、福利制度及勞工安全衛生作業相關規定與品質、環境、能源與職業安全衛生管理、產品環境品質保證等系統之概念訓練項目。

在職訓練

員工在職期間，為增進其工作職能，透過主管與資深同仁，施予相關工作技能訓練，以確認其執行工作之能力。

在職訓練 (On Job Training, 簡稱 OJT) 工作教導由各單位參照工作任務及訓練需求實施，對新進人員、調換工作人員、製程修改後相關人員，及工作上影響品質、產品環境品質保證、對環境產生重大衝擊與職業安全衛生危害之相關人員，或系統資訊更新時，所屬單位應即時施予工作教導，以確認其執行工作之能力。

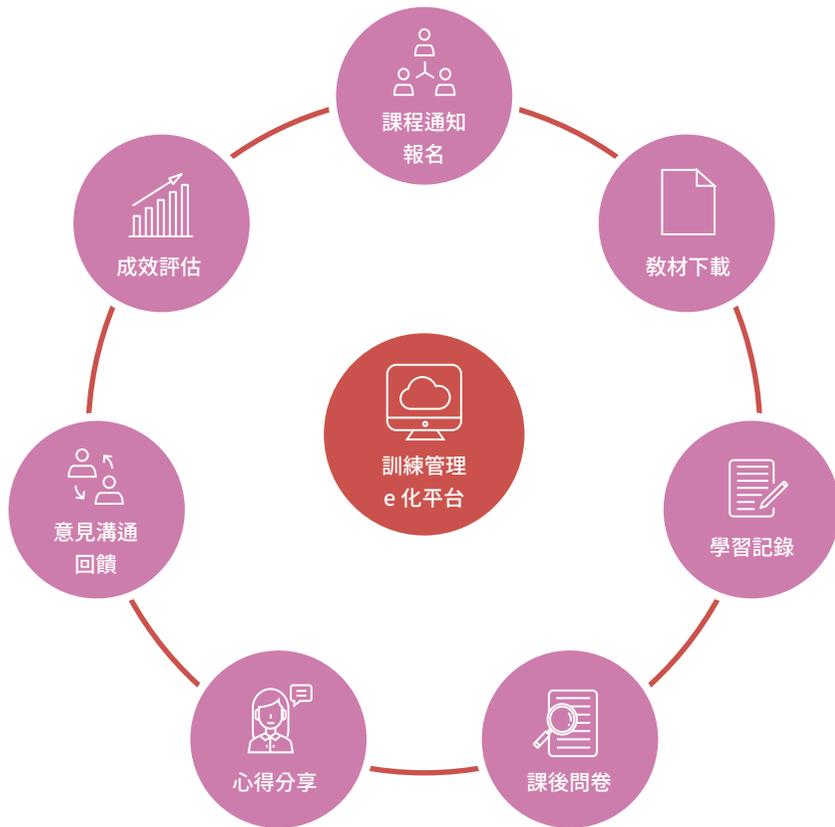
為加強現場工作人員對於製程安全管理之認識，以確保工廠運作之安全，相關單位除按勞工安全衛生教育訓練規則規定之勞工訓練事項實施訓練外，並加強操作須知、維修保養、緊急應變、安全教導等工作教導訓練，並依實際需要實施考核 (包括筆試、口試或實際操作測驗)，以作為複訓之參考。

此外，為了使每位員工能有多元的能力及廣闊的視野，除了負責本身專屬工作之外，亦協助其他專案研究之進行，包括見習客訴處理、人際關係經營及問題解決方法等，達到提升知識與技能的目的。

公司定期舉辦教育訓練課程，課程內容包括：專業技能訓練課程、領導統御與管理課程、電腦進修課程、一般通識課程等，可提供訓儲人員全方位的企業內進修訓練。



此外，集團訓練部於台北連絡處舉辦多元化的內部訓練課程，提供集團各關係企業北部同仁參與，且為配合訓練管理 e 化，建置「訓練管理 e 化平台」，除提供訓練課程資訊、教材下載、線上報名、學習紀錄、課後問卷、心得分享與訓練花絮等多元服務外，透過線上意見回饋機制，從學員的角度評價課程成效，據以強化及改善課程品質。



員工教育訓練上課情形



管理課程與技術研討上課情形



外派訓練

視業務與工作需要及培訓內部講師需求，由主管指派相關業務同仁參加外界訓練與學術機構之技術研討及取得相關操作證照，以提升技術水準及操作安全。

此外，公司亦鼓勵訓儲接班人員，積極參與外部的管理訓練課程，學習最新的管理知識，以提升管理才能。對具有強烈學習意願及發展潛能之員工，亦提供國內大學在職深造之補助，並輔以職務上調整之歷練，培育公司所需之領導人才。

集團數位訓練

為跳脫實體課程的時空限制，台聚集團建置「集團數位學習平台」，提供集團各關係企業同仁無論何時何地都能學習的環境。

5.2

人才發展

績效評估制度

為公平合理評核員工對組織之承諾、工作勝任度及貢獻，亞聚透過實施月目標管理及年度績效評核來提升員工工作士氣，強化團隊合作精神，並與訓練及升遷結合，以利於員工個人發展及公司人力資源管理。

目標管理之每月工作績效評核項目包含員工之工作量、工作品質、配合度及四大管理系統執行與訓練績效。年度考績則在評核員工之工作績效及個人競爭力(含前瞻、領導、執行、自我發展、組織承諾、創新、企劃等能力)。

員工接受年度考核之人員為試用期滿正式任用之員工(一人尚未試用期滿)，2020年員工參與績效考核作業之男女比例如表所示：

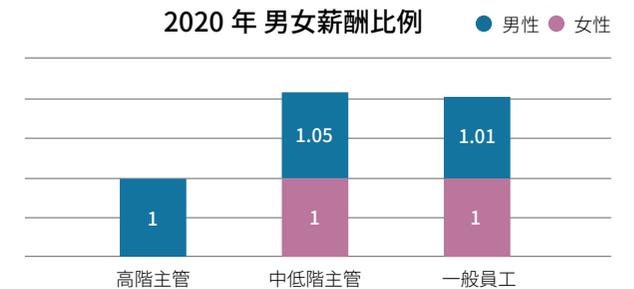
| | 男性 | 女性 |
|----------|------|------|
| 應考核的員工人數 | 213 | 16 |
| 參與考核比例 | 100% | 100% |

薪資制度

為吸引、留任、培育與激勵各方優秀人才，本公司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，並依照個人學經歷核薪，各項加給亦會因職位而有所不同，並依據員工績效表現調薪，且本薪不會因為性別而有所差異，2020年亞聚中低階主管與一般員工的女男薪酬比例均接近1，已較多數同業均衡。

亞聚 2020 年非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數及中位數，與前一年度差異如表：

| 項目內容 | 2020 年 | 2019 年 | 與前一年度差異 |
|-----------------------|--------|--------|---------|
| 非擔任主管職務之全時員工人數(人) | 227 | 234 | -7 |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(仟元) | 1,286 | 1,282 | +4 |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(仟元) | 1,197 | 1,212 | -15 |



- 註：1. 計算比例以女性為1，薪酬包含薪資、獎金與福利。
2. 上述統計不含未滿一年之員工。
3. 本公司高階主管皆為男性，故無女性主管比例。

退休金制度 GRI 201-3

公司員工退休係依勞基法之規定辦理，勞工退休準備金按照勞工退休辦法計算提列，存入台灣銀行專戶。精算師根據利率、離職率、在職員工現有年資等條件精算，並兼顧對股東公平、維持公司穩定經營的前提下，目前提撥率為 10%。

除設置勞工退休準備金監督委員會外，自 2005.07.01 起，選擇適用勞工退休金條例之員工，公司依據政府規定之月提繳工資分級表及提繳率，按月為員工提繳退休金至勞保局員工個人退休金專戶。

| 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 10% 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% |

激勵制度

為提升工作士氣、促進團隊精神，對於員工在日常工作上有特殊表現或緊急事故能及時應變處理得宜者，給予特別績效獎金，以資激勵。

另為鼓勵員工參與改善活動，啟發員工創意，激勵士氣，訂有提案改善實施辦法，凡員工對於有關製程技術、產品品質、維修保養、工程、倉儲、生產管理及日常工作方法之簡化與改善、安全衛生、環境保護水準之提升、節約能源、降低成本等提出改善建議，經受理及審查後，按提案創新程度與改善績效給予提案鼓勵金。

多元化福利 GRI 401-2

亞聚對於員工福利極為重視，全體員工均可享有的福利如表列：

| 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 | 意外險、壽險、員工／眷屬團保、員工撫恤、員工商務旅行團體傷害保險 |
| 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 | 員工生育補助、婚喪喜慶補助、員工旅遊補助、資深員工表揚、三節與生日禮金、員工定期健康檢查 |

保險福利

員工是公司最大的資產，也是企業永續經營與發展的主要動力，公司以此為出發點，除依法辦理勞工保險及全民健康保險外，還為同仁規劃了員工團體保險方案，內容包括定期壽險、重大疾病、意外傷害、職業傷害、癌症醫療、眷屬疾病醫療給付等，全部保費都由公司負擔（眷屬可自費加保），期許同仁得到適當的保障，讓同仁能無後顧之憂，安心地在工作崗位上努力，創造更高的營運績效。

健康照顧福利

每年定期安排員工健康檢查（一般檢查及特殊檢查），台北連絡處設有健身設備，林園廠設置醫護室，配有合格的護理師，提供員工身體保健 / 諮詢和醫療協助，配合衛教機構實施健康衛生宣導活動，並不定期舉辦健康講座，邀請專業醫師講授心血管疾病之預防、高血壓 / 糖尿病之防治等專題，以達到保護員工身心健康為目標。

另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。育嬰留職停薪依照法規規定辦理，子女滿三歲前皆可申請，2020 年並無員工申請。

為響應政府積極推動獎勵生育措施，以善盡企業社會責任，並增進員工福利，特訂定員工生育補助辦法，每胎補助一萬元，雙生（含）以上者補助費比例增給。

2020 年員工育嬰假申請使用與復職統計 GRI 401-3

| 性別 | 享有育嬰假 員工總數 | 實際使用育嬰假 員工總數 | 休完育嬰假復職 之員工總數 | 復職 12 個月後 仍在職員工總數 | 休完育嬰假復職 與留任員工比例 |
|----|---------------|-----------------|------------------|----------------------|--------------------|
| 男 | 2 | 0 | 0 | 0 | -- |
| 女 | 0 | 0 | 0 | -- | -- |

員工協助方案

台聚集團設有員工服務中心 (Employee Assistant Program Service Center，簡稱 EAPC)，推廣員工協助方案之服務，舉辦各項聯歡活動，提供員工諮詢和諮商輔導，讓員工在心理調適、職涯管理、健康提升和生活品質等方面，得到完善的照顧和協助。

職工福利委員會

亞聚依據職工福利金條例提撥福利金，2020 年提撥福利金金額達 936.5 萬元 (占全年薪酬之 3.4%)，做為職工福利委員會的經費，充作員工旅遊、生日、生育、婚喪等補助、辦理員工眷屬聯誼活動及團體醫療險之用途，以回饋員工平日的辛勞。

在社團活動方面，成立包括自由車、桌球、釣魚、田園、網球、攝影、壘球、籃球、登山 (踏青)、卡拉 OK、路跑、保齡球、健行、讀書等 14 個社團，平時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、調劑員工身心、增進身體健康的目的，進而激勵工作士氣、提升向心力。

員工社團活動



企業工會

亞聚林園廠企業工會成立於 1988.01.04，以促進會員互助合作、增進會員智能、保障會員權益、協助發展生產事業、促進勞資和諧及協助政府推行政令為目的。

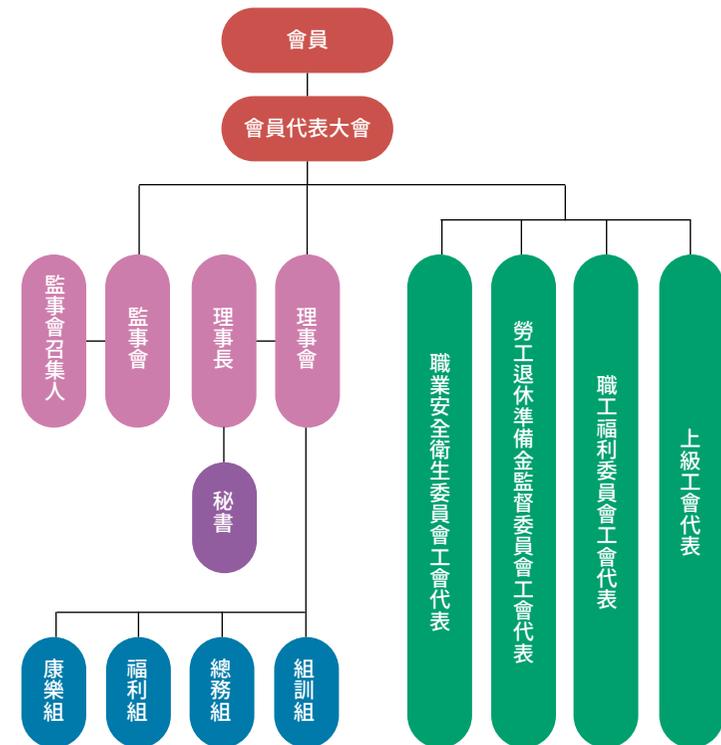
工會定期召開「理監事會議」時，公司相關主管列席參加，與工會幹部面對面就勞工權益、健康福利、工作安全、勞動條件等相關議題進行充分討論與溝通。每年亦會舉辦工會會員教育訓練，會員皆熱烈參與，藉以凝聚雙方共識，增進勞資合作。

2020 年工會會員人數為男性 191 位、女性 8 位，合計 199 人，佔全體員工人數約 86%。

此外，由勞資雙方遴選代表組成「勞工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。

2020 年共召開「工會理監事會議」4 次、「會員代表大會」1 次。

林園廠企業工會組織圖



工會召開會員代表大會



工會會員教育訓練研習會



5.3

健康職場

亞聚林園廠推動職業安全衛生管理系統，同時配合台聚集團執行「集團安全衛生伙伴區域聯防」制度，藉由台聚集團各關係企業互相督導和經驗交流，致力於推動現場巡查，進一步落實安全衛生管理。每月配合林園服務中心，參加「林園工業區安全衛生促進及工業區區域聯防」會議，藉由工業區各廠家實務經驗交流及區域聯防概念，使工業區內安全衛生更有保障。



職業安全衛生運作

重大性議題：職業安全衛生，對應永續原則：安全和諧

GRI 103-2、103-3

| 管理方針作為與評估 |
|--|
| <p>對亞聚的重要性</p> <p>健康安全的工作環境是工作者最關注議題，如何落實安全衛生管理，提供員工與其他工作者一個健康安全工作環境是亞聚必需重視的。</p> |
| <p>管理做法及目的</p> <p>藉由工廠日常巡檢、安全衛生稽查、承攬商管理等落實職業安全衛生管理，提供員工、供應商 / 承攬商等工作人員一個安全、安心的工作環境，以達工安零災害的目標。</p> |
| <p>策略</p> <p>安全預防</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生管理系統管理方案執行 落實「集團安全衛生伙伴區域聯防」制度 參加「林園工業區安全衛生促進及工業區區域聯防」會議 維持推動工廠巡視制度、承攬商管理 <p>健康管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工定期健康檢查 約聘醫師入廠實施健康臨廠服務 廠內護理師現場健康服務 |
| <p>目標</p> <p>工安零災害</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 傷害率 (IR) : 0 2. 損工日數率 (LDR) : 0 3. 員工定期健康檢查 4. 約聘醫師臨廠服務 5. 護理師現場健康服務 |

| 管理方針目標執行績效 |
|---|
| <p>2018 年執行績效</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 傷害率 (IR) : 0 2. 損工日數率 (LDR) : 0 3. 員工定期健康檢查 4 梯次，共 232 人 4. 約聘醫師臨廠員工健康服務 3 次 (自 2018 年 7 月開始實施) 5. 護理師每月 6 次以上員工健康服務 |
| <p>2019 年執行績效</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 傷害率 (IR) : 0 2. 損工日數率 (LDR) : 0 3. 員工定期健康檢查 4 梯次，共 210 人 4. 約聘醫師臨廠員工健康服務 6 次 5. 護理師每月 6 次以上員工健康服務 |
| <p>2020 年執行績效</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 傷害率 (IR) : 0 達標 2. 損工日數率 (LDR) : 0 達標 3. 員工定期健康檢查 4 梯次，共 208 人 4. 約聘醫師臨廠員工健康服務 6 次 5. 護理師每月 6 次以上員工健康服務 |
| <p>中長期目標規劃</p> <ul style="list-style-type: none"> • 製程安全管理 PSM 推行 • 地下管線安全管理 |

| 管理方針的評量 |
|--|
| <p>有效性評估</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 每季召開職業安全衛生委員會會議，討論安全衛生相關改善事件執行狀況與進度追蹤 2. 職安衛管理系統管理審查會議，對職安衛管理運作進行有效性審查 |
| <p>申訴機制</p> <p>訂有「溝通與諮詢作業實施程序」，建立、實施並維持公司對於環境與職安衛相關議題之溝通、參與及諮詢的管道與程序。詳細作業參考「環境衝擊申訴管道」章節說明。</p> |
| <p>管理方針調整</p> <p>透過職業安全衛生委員會適時檢討工作者職業安全衛生的改善議題。</p> |

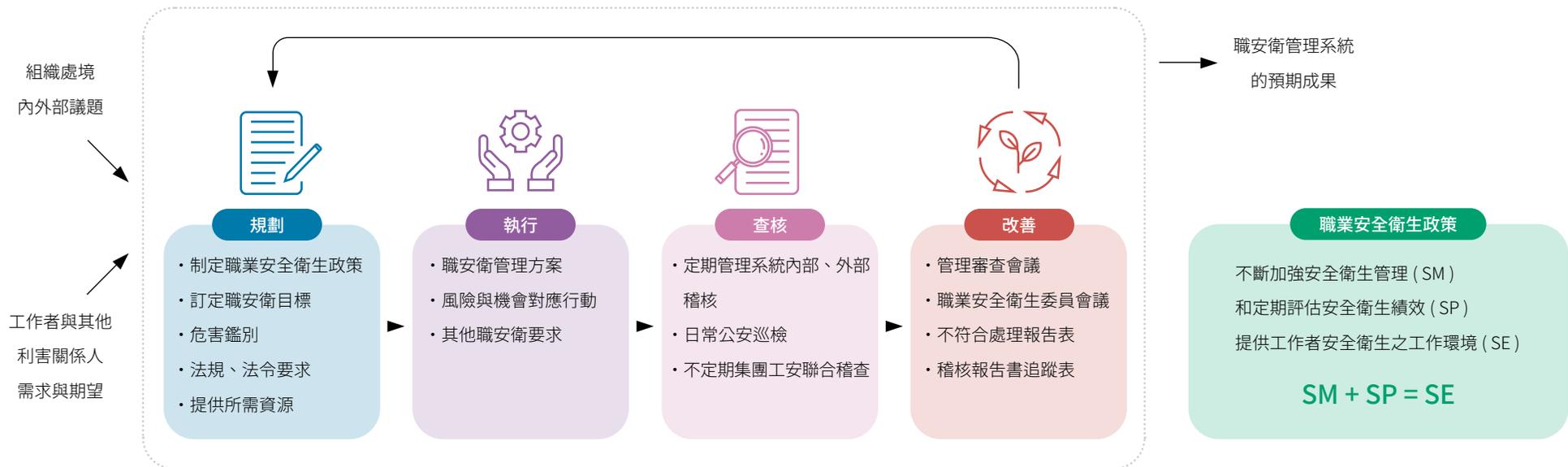
職業安全衛生：2018 管理方針揭露

亞聚林園廠於 2001 年取得 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證。並於 2019 年 4 月通過驗證轉換成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，有效期限至 2022.04.23，每年皆通過第三方驗證機構之稽核查驗。

管理系統驗證範圍為亞聚林園廠區，涵蓋林園廠區員工與非員工之工作者，排除台北連絡處員工，員工涵蓋率為 90%，非員工之工作者 (包含承攬商、外包商、契約工及訪客之非員工，但其工作及 / 或工作場所受組織所管控，以下同) 涵蓋率為 100%。 **GRI 403-1**

2020 年 10 月獲得職安署職業安全衛生績效認可展延 3 年，亞聚為全國經職安署通過績效審查認可名單 153 家之一 (2021.2.22 更新)，其審核內容包含安全衛生政策、危害辨識、變更管理、採購管理、危害性化學品評估與管理、事件通報、事故調查與統計、職場健康管理及健康保護、緊急應變措施等。

管理系統運作如圖說明，對各項職業安全衛生管理工作透過規劃 (Plan)、執行 (Do)、查核 (Check) 及改善 (Act) 的 PDCA 手法循環過程，實現安全衛生管理目標，並持續檢查與發現問題，及時採取矯正措施，建立完整的職業安全衛生管理系統，創造安全舒適的工作環境，保障員工及工作者之安全與健康。



職業安全衛生管理系統範圍：亞聚林園廠

2020 年職業安全衛生管理系統執行績效：

績效指標項目

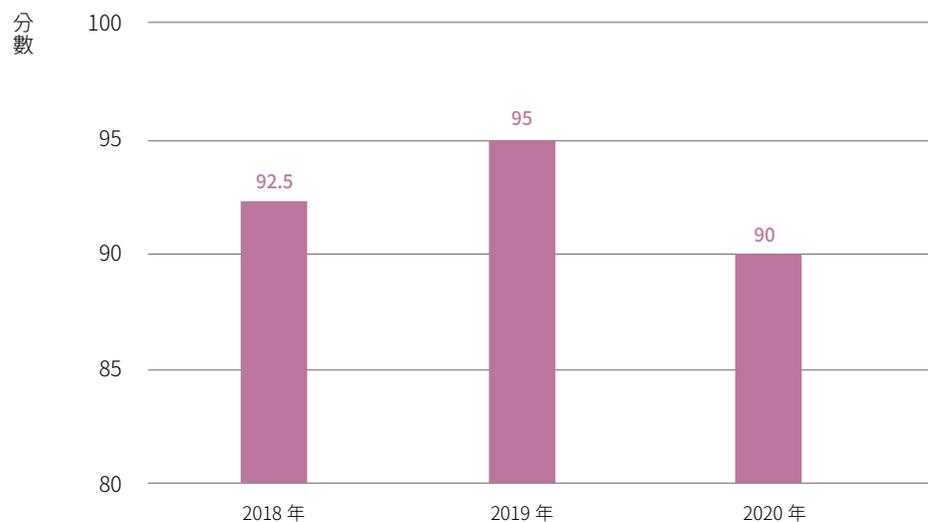
主動指標

安全衛生管理方案達成率
作業環境測定
有機溶劑作業環境容許濃度
健康檢查與健康講座

被動指標

事件件數 (含虛驚事故)
違法事件與罰款

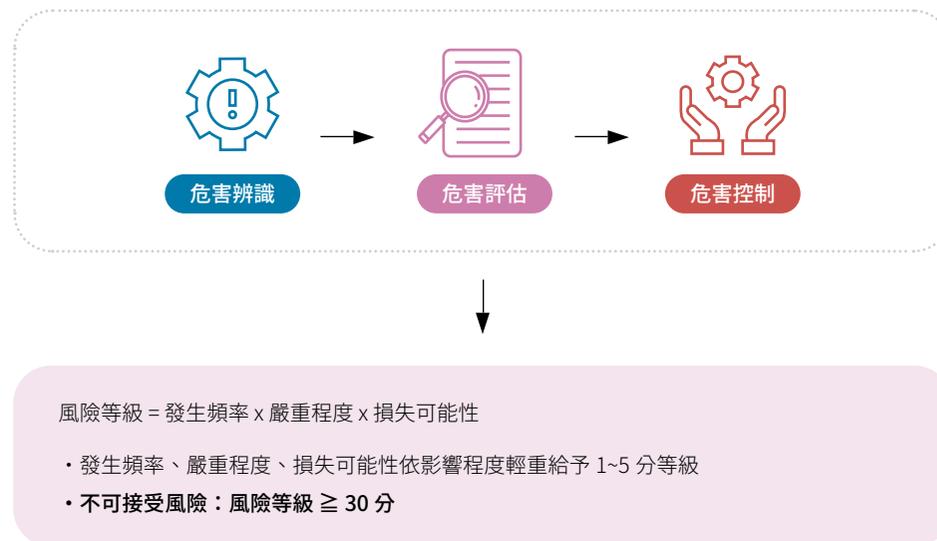
近三年 亞聚林園廠安全衛生績效



針對主動及被動指標進行自行績效評分，2020 年安全衛生績效總分數 90 分，因 2020.09.19 發生一件反應器 R-1201 安全破裂盤破裂事故經勞檢處裁罰，致被動指標中事件件數與違法事件罰款扣分。

藉由亞聚林園廠組織內員工能力行為、工作、活動、設施與變更等活動過程中，進行有關危害鑑別及風險與機會的評估，能更清楚鑑別職業安全衛生管理系統中，需列入優先處理風險之危害及早期行動解決職安衛績效的改善機會，將風險控制在可接受程度之下及提升職安衛績效。 **GRI 403-2**

危害辨識及風險與機會評估程序



不可接受風險：

| 作業活動 | 偏離標準情形 | 控制方式 | 對應行動計畫執行結果 |
|------------------------|------------------------------|------|---|
| PU 區人員例行巡查作業 | PU 區 TW-5001 整體支架鏽蝕及水泥基座破損嚴重 | 取代 | 編列預算，2020 年完成支架與水泥基座更新 |
| Line 1/2 生產所需起始劑配製 | Line1/2 起始劑調配房支撐橫樑鏽蝕嚴重，有崩塌風險 | 取代 | 編列預算，完成鏽蝕支撐橫樑更新 |
| 冷卻水塔內部分水盤等設備清洗 | 分水盤支撐架破損，跌落風險 | 取代 | 2020 年 6 月執行木頭支撐架改善 |
| Recycle line Xylene 清洗 | 未排空，相關阻閥未關閉 | 工程控制 | 編列預算，進行修改增設線上 Xylene 清洗 |
| 壓力容器、管線外部測厚檢驗 | 測量時疏失與設備接觸 | 個人護具 | 檢查人員需配帶手套或使用紅外線測溫計事先檢溫 |
| 乙烯地下管線管理 | 地下管線乙烯洩漏 | 工程控制 | <ol style="list-style-type: none"> 依巡查工作規定，完成每日巡檢工作 完成四季陰極防蝕電位檢測，檢測結果符合 CNS15993-1 規定 完成廠區乙烯計量站絕緣法蘭檢測，檢測結果正常 完成地下管線臨海橋明管段厚度量測，量測結果正常 不定期配合道路挖掘施工單位駐點勘查，避免第三方破壞產生 |

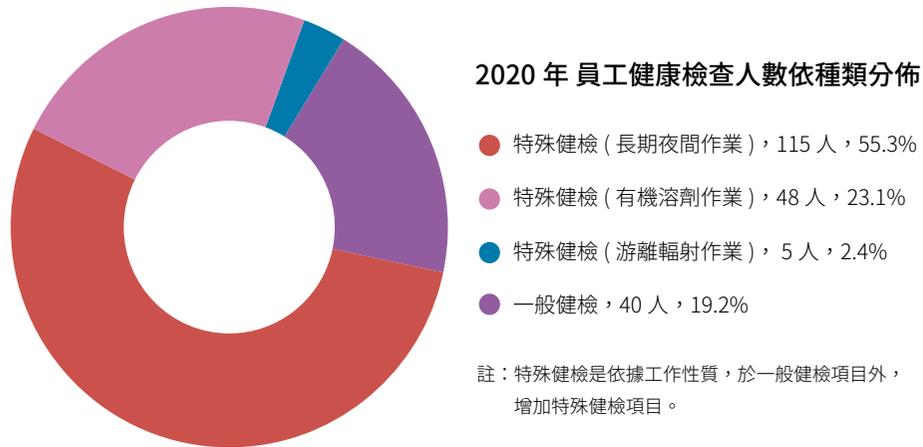
事故調查：

| 事故種類 | 狀況描述 | 改善措施 |
|------|---------------------------------|--|
| 微火事件 | 熱煤油阻閥洩漏微火 | <ol style="list-style-type: none"> 清查不適用阻閥汰換 保溫材重新包覆 替代熱源或改善可行性評估 |
| 人員受傷 | 自動倉儲人員異常處理時割傷手指送醫事件 | <ol style="list-style-type: none"> 清查類似不安全作業環境 請購防護手套分發使用 |
| | Line2 V-1202 槽頂作業手指夾傷 | <ol style="list-style-type: none"> 人員教育訓練，身體部位勿位於吊掛重物下方 2020.5.6 針對近年來曾受傷及新進人員進行安全教育訓練 |
| 重大事故 | 第二生產線反應器 (R-1201) 保護裝置安全破裂盤破裂事故 | <ol style="list-style-type: none"> 更換故障之起始劑入口閥 修訂標準書及相關人員教育訓練 更換安全破裂盤新品 |

職業健康管理 **GRI 403-3** **SASB RT-CH-320a.2**

亞聚要求新進人員實施體格檢查，了解員工體能狀況，據此分配適當工作，並且每年皆委託職業安全衛生署公告合格醫院辦理員工健康檢查，以保障員工身體健康，費用全由公司負擔。2020年10月實施林園廠員工健康檢查4梯次，林園廠受檢人數總計208人，落實特殊作業健康檢查分級管理制度，並將特殊作業健康檢查分級管理結果呈報主管機關備查。

2020年健康檢查人數依種類分布如圖所示：



林園廠現場操作員工雖處於高風險與特殊作業區域工作，2020年無災害或危害健康情形發生，全數員工健康檢查結果皆納入健康檢查一級或二級管理。

健康促進 **GRI 403-6**

約聘醫師臨廠健康服務

6次/年，約聘醫師每雙月最後星期五臨廠實施員工及非員工健康服務
46人次，員工及非員工參與健康服務人次

健康講座

40人次，員工參加健康講座人次
2020年舉辦員工健康講座2次，提供健康問題諮詢

廠內護理師健康服務

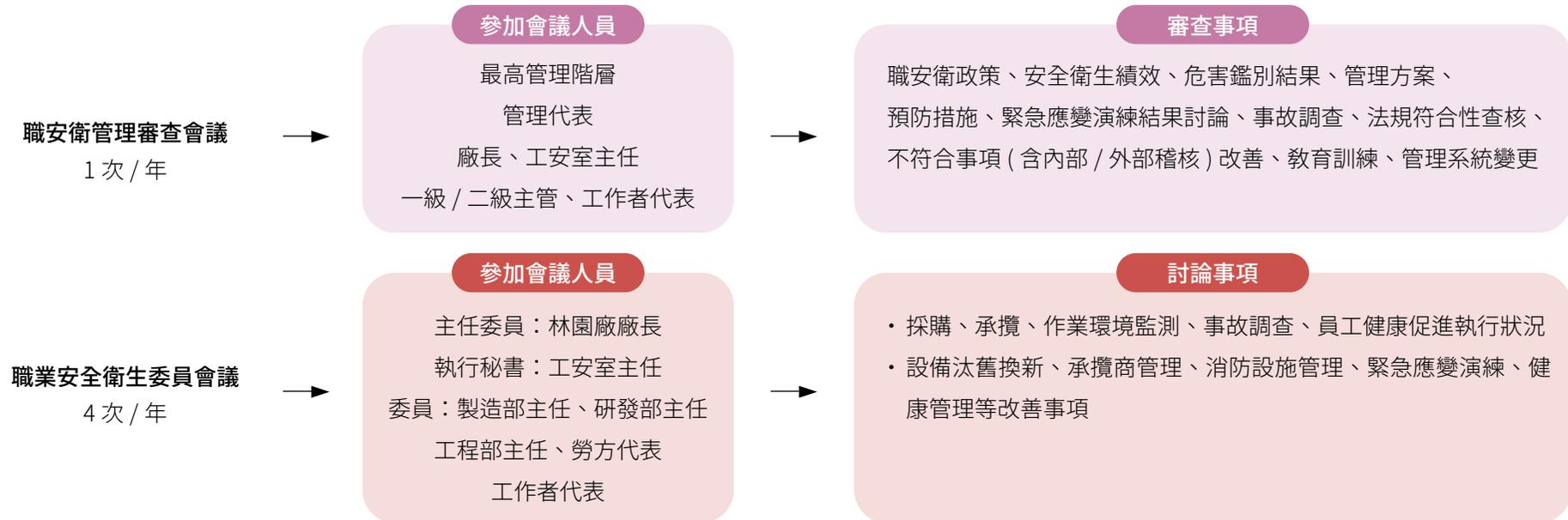
7次/月，護理師入廠實施員工及非員工健康服務83次

社團活動

235人次/年
透過職工福利委員會成立14個社團，鼓勵員工依興趣多參加社團活動，藉此達到紓解工作壓力、調劑員工身心、增進身體健康的目的。
2020年5月至10月因配合COVID-19防疫措施，暫停社團活動，待疫情和緩再恢復，以至活動人次較少。

職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 **GRI 403-4**

定期召開職業安全衛生管理審查會議 (每年至少 1 次)、職業安全衛生委員會議 (每季) 等會議，由廠長、工安室主管、各單位一級 / 二級主管、勞方代表 (6 位)、工作者代表 (1 位，企業工會理事長) 等進行職安衛管理相關事項溝通討論，期許達到工安零災害的目標。



職安衛教育訓練 **GRI 403-5**

2020 年亞聚林園廠職安衛教育訓練時數統計如表：

職安衛教育訓練與宣導是提升員工安全衛生認知的基礎，亞聚訂有「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辦理相關之知識技能訓練，除委外訓練單位受訓外，每年配合工會舉辦多梯次在職勞工安全衛生教育訓練，並依健康檢查結果委請醫師對員工進行健康講座，2020 年員工在職安全衛生教育訓練時數 2,981 小時，占亞聚 2020 年教育訓練總時數約 66%。

| 項目 | 受訓人次 | 受訓時數 |
|-----------------------|------|-------|
| 安全衛生在職訓練 (含非員工之工作者) | 354 | 2,573 |
| 地下管線人員訓練 | 32 | 64 |
| 健康管理訓練 | 1 | 3 |
| 危害化學品訓練 | 5 | 54 |
| 輻射防護人員訓練 | 13 | 54 |
| 風險管理訓練 | 30 | 193 |
| 健康講座 | 40 | 40 |



安全衛生教育訓練



個人防護具穿戴訓練



勞工教育訓練



員工健康講座

承攬商安全管理 GRI 403-7

林園廠對於承攬商或供應商之安全管理均非常重視，訂有「承攬人共同作業安全衛生管理辦法」和「承攬人工作安全衛生守則」，入廠施工前必須召開共同協議組織會議，告知承攬人員工作環境危害與採取措施，並於作業前於現場實際確認，施工人員於施工前需接受安全衛生須知訓練，通過檢核測驗才准予入廠施工，確保承攬商人員的生命安全與健康。

工安室每日執行職安衛現場巡查，包含員工及非員工之工作者，2020 年現場巡查缺失件數 172 件，為現場一般作業違反職安規定（如無作業前檢點、無作業許可、無安全防護措施等）。

65 次

承攬商入廠施工前召開
共同協議組織會議次數

100%

施工人員施工前
安全衛生受訓率

172 件

職安衛現場巡查缺失件數



承攬商安全衛生須知訓練



承攬商現場施工協調

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 GRI 403-8

職業安全衛生管理系統驗證範圍為亞聚林園廠區，涵蓋林園廠區員工與非員工之工作者，排除台北連絡處員工。



職業傷害 GRI 403-9

2020 年亞聚職業傷害統計 SASB RT-CH-320a.1：

| 地區 性別 | 台北員工 | | 高雄員工 | | 台北非員工 | | 高雄非員工 | |
|-------------|------|----|------|----|-------|----|-------|----|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 傷害率 (IR) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 職業病率 (ODR) | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - |
| 損工日數率 (LDR) | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - |
| 因公死亡件數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

註 1. 傷害 (失能)：員工受傷治療隔日無法上班並請公傷假或死亡事故列入計算。未計入輕傷 (現場急救或送醫可解決問題) 者

2. 損工日數：事故發生隔日無法上班並請公傷假算起，以日曆天數計

3. 傷害率 (IR) = 傷害次數 × 20 萬工時 / 總工時

4. 損工日數率 (LDR) = 損工日數 / 總日數 (1 日工作 8 小時計)

5. 職業病率 (ODR) = 職業病人數 / 總人數

6. 非員工工作者包括承攬商、訪客及其他人員在廠內活動者，職業病率及損工日數率因資料無法收集未納入統計

2020 年亞聚失能傷害類別統計：

| 傷害 類別 | 墜落 跌倒 | 吸入 中毒 缺氧 | 夾傷 | 灼燙傷 | 捲入 | 感電 | 割擦傷 | 噪音 | 扭傷 | 撞傷 | 火災 爆炸 | 物體 落倒 |
|----------|----------|----------------|----|-----|----|----|-----|----|----|----|----------|----------|
| 員工 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 非員工 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

發生事故時，當事人採取緊急處理，馬上通報請求主管支援，並保持事故現場的完整性；事後向主管提報事故原因、狀況及處理經過，展開事故調查，提出事故調查報告與改善對策，報告核准完成之後，進行事故改善措施進度追蹤，完成改善對策後結案。

新冠肺炎防疫措施

亞聚林園廠新冠肺炎防疫措施

1. 員工每日入廠須量測體溫，如有發燒將要求就醫並回家休養，並留下每次量測記錄以便追查。(如額溫 $\geq 37^{\circ}\text{C}$ 、耳溫 $\geq 37.5^{\circ}\text{C}$)，呼吸道症狀或嗅覺異常等疑似症狀者，不得進入大樓。
2. 員交通車上需全程佩戴口罩，禁止吃東西。
3. 非必要儘量減少國內 / 外差旅及公出，請改以視訊會議或線上方式為之。防疫期間，國內出差須事前經總經理同意核准。
4. 進入廠區工作之承攬商、訪客及公單位人員等等，均須量額溫，額溫超過 37.0 度不准進入廠區。
5. 因應新冠疫情社交安全距離之規範，餐廳供餐皆以便當供應，同仁可至現場打菜 (需戴口罩)。

除了以上防疫措施外，建立「自主健康回報系統」，每日上班需回報是否有防疫相關列管項目，以達到全員防疫的目的地。

| 回報日 | 人員 | 列管日 | 類別 | 現況 |
|-------|----|-------|----|----|
| 01/29 | | 無列管日期 | | |
| 01/28 | | 無列管日期 | | |
| 01/27 | | 無列管日期 | | |
| 01/26 | | 無列管日期 | | |
| 01/25 | | 無列管日期 | | |

緊急應變演練

亞聚參與中華民國化學工業責任照顧協會 (TRCA)、林園工業區安全衛生促進會及區域聯防組織，每年定期舉行消防與地下管線緊急應變演練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。

2020 年林園廠消防及地下管線緊急應變演練一覽表

| 日期 | 緊急應變演練項目 |
|------------|--------------------------|
| 2020.05.13 | 消防緊急應變演練，林園消防分隊蒞廠指導驗證 |
| 2020.06.19 | 「工研院」無預警測試地下管束 3 緊急應變演練 |
| 2020.11.04 | 高雄市地下工業管線暨工業區區域聯防之大型實兵演練 |
| 2020.11.07 | 輪班人員假日之無預警消防緊急應變演練 |

消防緊急應變演練



無失能傷害紀錄

林園廠自 2010.10.14 至 2020.12.31 為止，統計無失能傷害累積總工時達 4,405,232 小時，紀錄持續保持中。



亞聚職業安全衛生政策目標為「工安零災害」，低工傷率與缺勤率是評估組織員工健康安全的關鍵指標之一。

2020 年亞聚缺勤率統計

| 地區 / 性別 | 男性 | 女性 |
|---------|-------|-------|
| 台北 | 0.00% | 1.25% |
| 高雄 | 0.29% | 2.05% |

註：1. 缺勤率 (Absentee Rate) = 總缺勤日數 / 應工作日數 × 100%

2. 總缺勤日數：2020 年以人資實際病假、公傷假統計為缺勤日數計算基礎
應工作日數：2020 年實際上班天數

作業安全管理

製程操作安全

訂定製程操作安全與設備檢查相關標準書、人員教育訓練、設備 HazOp 危害分析降低風險外，且進行線上震動偵測軟體升級，加強分析數據準確率，以維護製程操作安全。

2020 年林園廠發生 1 件製程安全事故，遭環保局罰款。

事件描述

2020.09.15~19 第二生產線計畫性停俾保養，09.19 保養完成後準備開俾，進行反應器補壓動作，反應器壓力上升導致安全破裂盤破裂，產生火花，造成環保局罰款。

原因分析

1. 直接原因 (預期能量或危害物質)：反應器 R-1201 急速高溫高壓，壓力超過安全破裂盤之設定壓力，以致破裂盤破裂洩壓乙烯。
2. 間接原因 (不安全狀況)：反應器起始劑入口阻閥內漏，產生熱點，引起乙烯劇烈反應產生高溫高壓。
(不安全行為)：起始劑進料管線未確實排空及確認。
3. 基本原因：起始劑入口閥故障。

矯正措施

1. 更換故障之起始劑入口閥及安全破裂盤新品。
2. 修訂製程操作安全與設備檢查相關標準書及相關人員教育訓練。
3. 設備 HazOp 危害分析降低風險，且提升至 LOPA 保護層分析。
4. 設備加強進行晶相檢測，以維護製程操作安全。

2020 年林園廠製程與運輸安全事件統計

| 運輸安全事故 | 製程安全事故 | | |
|--------|--------|-------|-------|
| | PSIC | PSTIR | PSISR |
| 0 | 1 | 0 | 0 |

註 1：製程安全事故次數 (PSIC)

註 2：製程安全事故率 (PSTIR) = (製程安全事故統計 x [20 萬工時]) / 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 x [20 萬工時]) / 工作者總工作時數)

註 4：製程安全事故統計 (PSIC) 之定義為符合以下 4 個條件者：(1) 與製程相關；(2) 化學品洩漏量超過需提出報告的最低要求，洩漏造成員工或承攬商發生死傷或第三人 (非員工或承攬商) 發生住院治療事件；正式宣布社區撤離或就地避難；火災或爆炸造成公司直接損失達美金 25,000 元，之任一情形即需提報；(3) 事故地點發生於生產、分配、儲存、公用或試驗工廠等；(4) 任 1 小時內洩漏量超過界限值之嚴重的洩漏。

註 5：林園廠發生製程安全事故 1 件

SASB RT-CH-540a.1、540a.2

運輸安全管理

重大性議題：運輸安全，對應永續原則：安全和諧

GRI 103-2、103-3

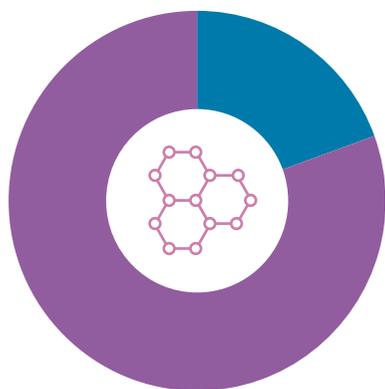
| 管理方針作為與評估 | 管理方針目標執行績效 | 管理方針的評量 |
|---|--|--|
| <p style="text-align: center;">對亞聚的重要性</p> <p>原料與產品運輸分別以地下管線及透過合格運輸公司作業，藉由運輸安全管理以確保原料與產品運輸品質與安全。</p> | <p style="text-align: center;">2018 年執行績效</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地下管線緊急應變演練 3 次 2. 運輸公司績效考核結果，合約 1 家，考核 1 家，考核率 100% | <p style="text-align: center;">有效性評估</p> <ul style="list-style-type: none"> • 亞聚林園廠地下管線維運計畫與執行報告 • 運輸公司定期評估，含車輛管理、司機管控、車輛裝置與維修、安全政策與設備等項目 |
| <p style="text-align: center;">管理做法及目的</p> <p>地下管線維運管理與運輸公司定期績效考核，以確保原料與產品運輸的安全。</p> | <p style="text-align: center;">2019 年執行績效</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地下管線緊急應變演練 2 次 2. 運輸公司績效考核結果，合約 1 家，考核 1 家，考核率 100% | <p style="text-align: center;">申訴機制</p> <ul style="list-style-type: none"> • 運輸承攬商運輸會議 • 環境衝擊申訴管道 |
| <p style="text-align: center;">策略</p> <p>日常管理</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建立地下管線維運計畫與緊急應變演練，對廠內外所有權之地下管線進行預防保養、日常巡檢及異常通報 <p>績效考核</p> <ul style="list-style-type: none"> • 對產品之合格運輸公司定期績效考核，以確保運輸品質及安全 | <p style="text-align: center;">2020 年執行績效</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地下管線緊急應變演練 2 次 達標 2. 運輸公司績效考核結果，合約 2 家，考核 2 家，考核率 100% 達標 | |
| <p style="text-align: center;">目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 地下管線日常巡檢與異常通報 • 地下管線緊急應變演練每年 ≥ 2 次 • 地下管線維運計畫書 • 運輸公司定期績效考核 | <p style="text-align: center;">中長期目標規劃</p> <p>運輸安全零事故</p> | |

亞聚林園廠向來重視製程操作、原料運輸及產品運輸的安全管理，針對相關作業均制訂安全管理作業標準。

原料運輸安全管理

考量原料運輸安全，亞聚林園廠生產所需的主要原料大部份經由地下管線供輸，2020 年主要原料經由地下管線輸送有 110,065 公噸、約占 83.0%；其餘由槽車運送有 22,589 公噸，約占 17.0%。

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。



2020 年 林園廠原料運輸方式

- 地下管線輸送，110,065 公噸，83.0%
- 槽車運送，22,589 公噸，17.0%

為防止地下管線腐蝕與洩漏發生，亞聚林園廠依內控制度之「設備保養作業」及「安全衛工作業」，訂有「地下管線檢查工作指導書」，對於廠區內外所有權之地下管線進行預防保養、日常巡檢、異常管理及緊急應變等相關措施。

於 2020 年完成「2021 年度地下管線維運計畫書」與「2020 年執行總報告書」，並提交高雄市經發局。

除了定期進行緊急應變訓練及演練外，並積極執行必要預防措施與管理方案，林園廠地下管線管理主要維護措施如表：

2020.09.11 因應高雄市翠亨北路乙烯事件，林園廠陸續執行維運相關管理措施，包含壓力試驗、緊密電位調查、透地雷達與監測井設置等，在第三方驗證下，確認本廠管線完整性正常，並釐清該事件與本廠無關。

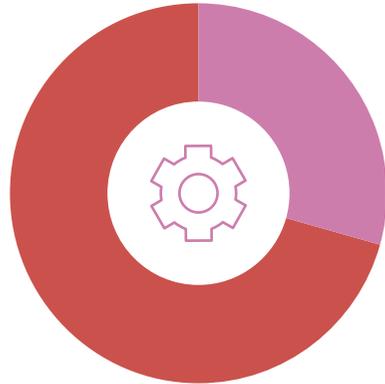
此外，會同管束 3 友廠及工研院執行本廠地下管線捷運輕軌沿線雜散電流干擾監測與釐清，以掌握全段管線完整性狀態，並採取必要措施進行修繕或更換，達到管線安全操作的目的。

地下管線維護管理措施

- 地下管線均以防蝕帶完全包覆及外加電流陰極防蝕之雙重保護措施。
- 協同管束聯防組織，分配與執行聯合每日巡管工作。
- 委託政府立案的專業廠商執行每季陰極防蝕電位檢測。
- 定期進行管路持壓測試及輸送與接收二端即時監控系統檢視，以確保管線運作安全。
- 制定相關緊急應變計畫及通報機制，定期實施緊急應變訓練及演練。
- 2020 年再次執行地下管線緊密電位檢測。
- 2020 年針對地下管線捷運輕軌沿線進行雜散電流干擾監測。
- 2020 年執行相關維運管理措施，包含壓力試驗、緊密電位調查、透地雷達與監測井設置等。
- 自 2018 年起，每五年針對地下管線執行全段厚度檢測。

產品運輸安全管理

亞聚產品藉由拖板車、貨車與貨櫃車運輸，為產品運輸安全，皆委託合格運輸承攬商負責運輸，並訂定相關運輸外包管理作業規定，以維持產品運輸的安全。

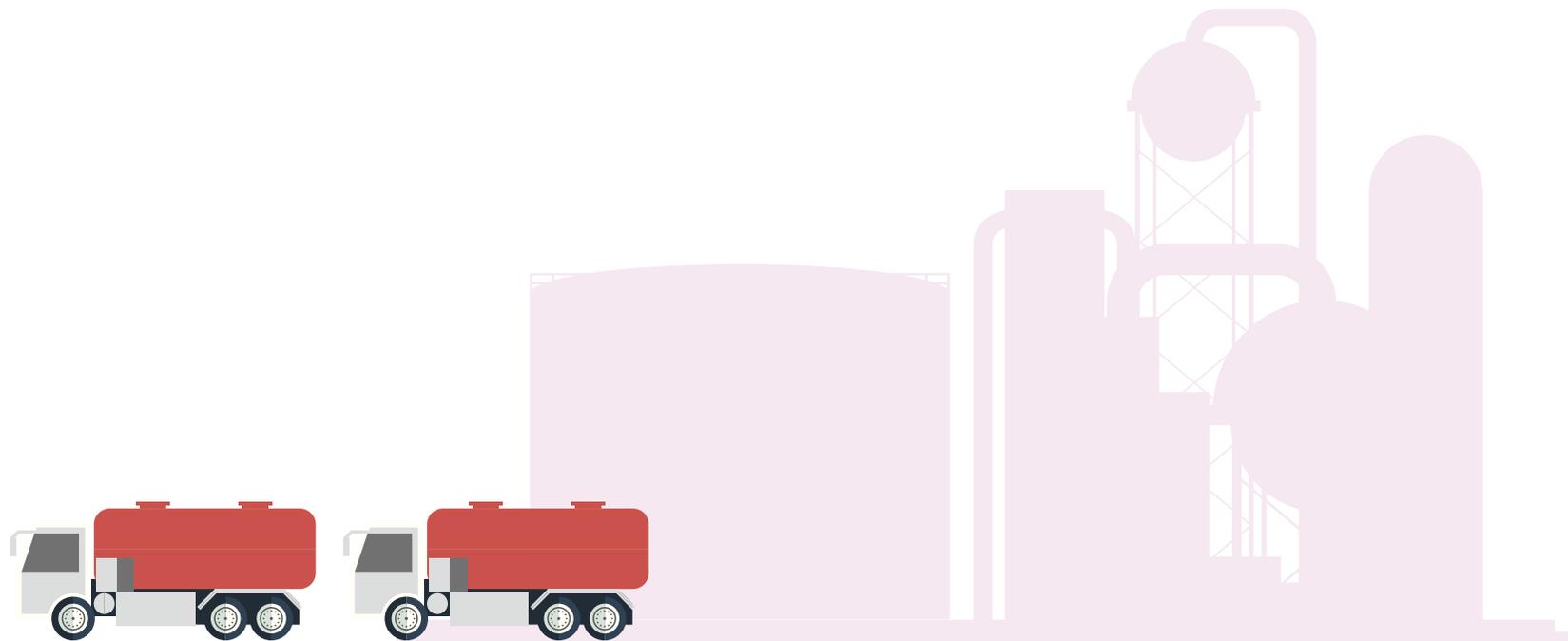


2020 年 林園廠產品運輸方式

- 拖板車、貨車運輸，40,202 公噸
- 貨櫃車運輸，93,201 公噸

產品運輸管理

- 為政府立案之運輸公司。
- 通過 ISO 9001 認證，並設有合格之安全衛生管理專員。
- 依其承作能力、效率與配合度、作業品質等，每年進行評估，並透過運輸會議依據客戶反應的運輸問題提出改善方案。
- 運輸承攬商運輸車輛依規定定期檢查。
- 運輸承攬商每季需召開運輸安全會議，以確保所委託之運輸公司可安全地將產品運送至目的地，將運輸所產生之環境衝擊降到最低。



5.4

社會參與

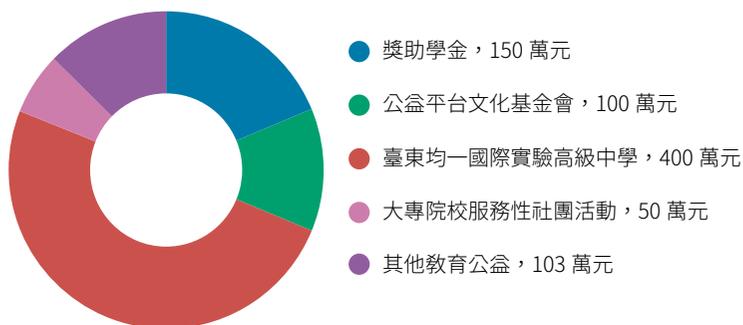
亞聚積極參與社會公益及社區活動，與台聚、華夏、台達化共同成立台聚教育基金會，藉由台聚教育基金會贊助偏鄉、弱勢教育，透過偏鄉教育改革，讓弱勢學子有翻轉機會，致力於改善教育的不平等；另與社區建立長期夥伴關係，重視與協助社區鄰里發展，捐贈社區學校防疫物資、協助當地農產品銷售、贊助社區環保活動等，以地方發展為重，期與社區共榮。

公益活動

2020 年亞聚捐贈台聚教育基金會新台幣 300 萬元。

2020 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 803 萬元，其中包含頒發獎助學金 150 萬元；贊助大專院校服務性社團活動 50 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；贊助各項其他教育公益活動 103 萬元。

2020 年 台聚教育基金會各項贊助支出

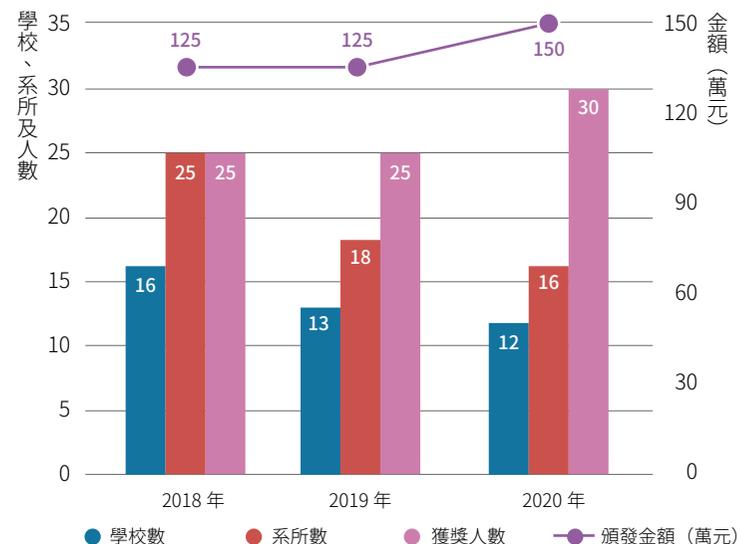


獎助學金設置

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。成立 9 年以來，累計頒發 1,110 萬元獎學金，共有 236 位學生獲獎。

2020 年頒發獎助學金 150 萬元，頒予 12 所公私立大學 16 個系所共 30 名學生，計有博士班 3 名、碩士班 19 名、大學部 8 名，其中具清寒身分者 26 名。並於 2020.12.11 舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午宴，以鼓勵與培養更多優秀清寒學生，期許未來對社會發揮正面影響力。

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。

贊助之活動類型包含下列各領域之教育服務性活動為主：語文領域、數學領域、自然領域、社會領域、藝文領域、生活輔導、健體領域、品德教育、資訊教育、環境生態教育、環保教育等，期望透過大專院校優質的社團資源與人力，提供弱勢及偏鄉學童多元教育。

2020年申請案件合計38校104案，通過贊助其中27校53項活動，贊助金額合計50萬元。近九年累計贊助金額為399萬元，參加服務志工人數累計估算約11,590人，參加活動學童人數累計估算約29,800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，已為本會長期贊助專案之一。

贊助其他教育公益

2020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及財團法人為台灣而教教育基金會。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。



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。博幼成立18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，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。

「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，進入臺東與臺南的8所學校服務，成為改變的起點。累計至今，TFT已送出212位青年投入偏鄉，足跡遍布臺東、臺南、屏東、雲林、花蓮、南投等縣市，影響超過五千位弱勢學童。



近三年 服務性社團活動贊助



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」，資助花東地區經濟困難孩童就學，迄今已有 164 名學童受益，其中八成以上為原住民，2020 年更將版圖從花東拓展至屏東，讓偏鄉孩童有機會接受均等教育。

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學生，在高中畢業之際申請，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。2020 年突如其來的疫情並未澆熄學生出國深造的熱忱，今年第三屆高中畢業生有 1 位順利申請進入世界聯合學院，另一位因疫情考量之故，延後於 2021 年至華盛頓社區大學入學。自計畫成立以來，已有 11 位學生選擇出國就學，第一屆的 6 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。

因應均一學校發展理念，2019 年改制為國際教育實驗高中，並獲教育部審核通過「住宿型國際實驗學校」教育計畫，提供教育資源集中住宿型學習環境，此計畫是改變偏鄉教育資源分散的重要一環。

均一學校無論是行之有年的「生命探索」課程，或自 2017 年啟動的前導性實驗課程「創意學群」及「國際連結」，均已開展成跨領域課程，並於 109 學年正

式啟動國中部「自主學習」課程，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，培養學生具備「做人、生活、做事」的核心能力。



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，圖為自行車的挑戰課程。



中學部學生於 2020 年七月演出英文音樂劇 Little Shop of Horrors《異形奇花》，呈現創意學群「當代藝術—戲劇課程」學習成果。

宿舍生活以「陪伴」方式，培養學生規律生活作息，並營造自主學習生活場域，讓其參與規畫宿舍活動，引導學生學習做自己的主人。



每一位中學部學生畢業前都要對全校師生進行專題報告。準備的過程是學校送給畢業生的三份禮物，分別是「認識自己」、「學會和自己工作」及「勇敢地做自己」。



社區參與

亞聚林園廠平時即主動關注與積極參與高雄市政府相關社會公益活動，以及社區鄰里聯誼活動，諸如環境保護、各類運動社團、社區競賽活動等，除可聯繫社區彼此情感、增進社區和睦，並盡企業社會公民責任。

2020年因新冠肺炎疫情嚴峻，亞聚配合政府防疫措施，暫停一切社交活動，間接影響社區活動參與，待國內疫情和緩，恢復正常活動下，才恢復部分社區公益服務與球賽聯誼。

公益服務

捐贈林園國中(小)布口罩

因應新冠肺炎延燒，里長聯誼會主席體恤高雄市林園區內各國中、小學童及教職員防疫物資欠缺，2020.03.13邀請林園工業區廠商共襄盛舉，協助購置可清洗替換之口罩布套每人二個，讓口罩可延長使用壽命。

同時，台聚集團也提供乾洗手液，供學校補充做消毒清潔，協助區內學童度過疫情難關。

捐贈高雄市林園區中小學防疫物資



響應高雄市環保局 109 年全球節能活動「Earth Hour 地球一小時」

亞聚林園廠在不影響公共安全狀況下，於 2020.03.28 20:30~21:30，關閉建築物外牆景觀裝飾燈光或非主要照明設備。

高雄市環保局頒發感謝狀，茲以感謝。



109 年度高雄市環保局『空品淨化區』管理計畫

亞聚林園廠配合高雄市環保局「109 年度高雄空品淨化區管理計畫」，以提升全市整體空氣品質及環境維護，追求永續發展，展現企業公民為目標。

認養林園區王公國小空品淨化區基地，提供管理單位為期一年之環境及植栽維護協助，認養期間為 2020.07.19~2021.07.18。

因林園廠積極參與高雄市空品淨化區認養活動，高雄市環保局評選為「108 年度績優認養企業」，頒發獎牌以表揚亞聚林園廠在高雄市空氣品質淨化區認養的卓越貢獻。



高雄市林園區王公國小空品淨化區認養計畫與表揚獎牌

台聚集團響應「第三屆內科千人捐血活動」

受新冠肺炎疫情影響，全台血庫告急。8月25、26日由內湖科技園區發展協會發起「第三屆內科千人捐血活動」，台北市長柯文哲先生主持熱血同框活動，希望藉由內科員工的拋磚引玉，帶動更多民眾挽袖捐血。

本次活動台北捐血中心出動捐血車 19 車次，目標是募集千人捐血。

本集團除參與協辦熱血同框啟動儀式，另於 8 月 25 日 9:30~16:30 假台聚大樓 1 樓廣場前舉辦捐血活動，本次活動共 69 人參加，共計捐出 104 袋。

球賽聯誼—台聚集團第一屆慢速壘球聯誼賽

為增進台聚集團各公司間之情誼與聯繫，由台達化公司壘球隊發起集團南部四公司聯誼球賽；除聯絡友廠間情感之外，每家公司各捐贈新台幣二千元贊助金潭國小少棒隊活動經費，藉此推廣社區球類運動及增進社區的和睦關係。

亞聚林園廠獲得第 10 屆石化盃慢速壘球比賽季軍

提倡正當休閒娛樂，健全勞工身心，藉由比賽過程增進勞資互動交流，加強勞工對職業災害防護及勞保相關法令的認識，提高工作效能，促進勞資和諧。

由台灣中油公司石化事業部、高雄市石化業產業總工會、高雄市勞動權益促進會，於 2020.11.07~08 聯合舉辦第 10 屆石化盃慢速壘球比賽，邀請高雄市石化同業工會組隊參加。

高雄市各石化業工會踴躍參加，共有 21 隊參加，經過 2 天激烈比賽，亞聚林園廠壘球隊在強敵環伺之下，獲得季軍的榮銜。



台聚集團響應內湖科學園區千人捐血活動



台聚集團 慢速壘球聯誼賽



第 10 屆石化盃 慢速壘球比賽

第 18 屆台聚盃網球錦標賽

為聯絡社區居民情誼，鼓勵社區球類社團活動，亞聚林園廠贊助高雄市林園網球協會，共同舉辦台聚盃網球賽，今年 (2020) 已邁入第 18 屆。

邀請高雄石化同業積極組隊參加，於 2020.11.28 假高雄市林園高中網球場，與林園區網球社團進行友誼賽，在歡笑、和樂氣氛下以球會友，除了運動健身外，並能增進鄰里社區間的感情。



第 18 屆台聚盃 網球錦標賽

