

第五章 安全職場與社會共融

人才選任 (GRI 2-7、3-3、401-1)	80
人才發展 (GRI 201-3、401-2、401-3)	88
健康職場 (GRI 2-8、3-3、403-1-9)	92
社會參與	106

績效亮點

- ✓ 員工離職率 **2.14 %**
- ✓ 員工教育訓練 **22.2 時 / 人**
- ✓ 無失能傷害累積總工時 **532 萬小時**
- ✓ 捐贈台聚教育基金會新台幣 **500 萬元**

重大性議題

人才吸引與留任
職業安全衛生
製程安全管理

SDGs 對應



通過驗證之管理系統



ISO 45001 職安衛管理系統

有效期間：2022.05.13~2025.04.23

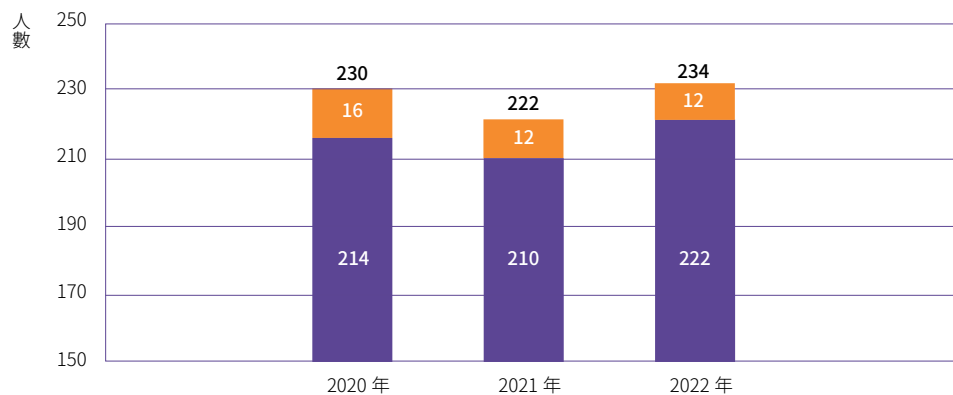


5.1 人才選任

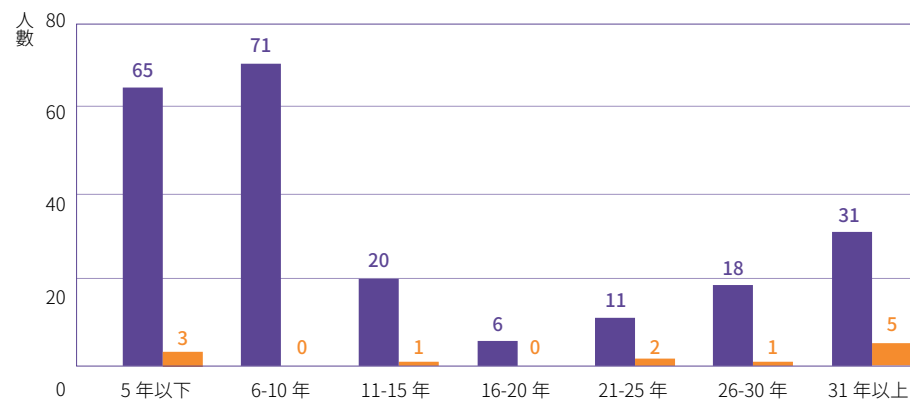
人力結構 GRI 2-7

截至2022年12月31日止，亞聚全體員工人數為234人，均為不定期契約的全職正式員工，男性222人、女性12人，因石化產業特性需求，故男性員工比例較女性高；員工平均工作年資為13.8年，平均年齡為44.5歲，大專以上學歷占82.1%，均聘用自台灣當地，主要分布於台北與高雄。

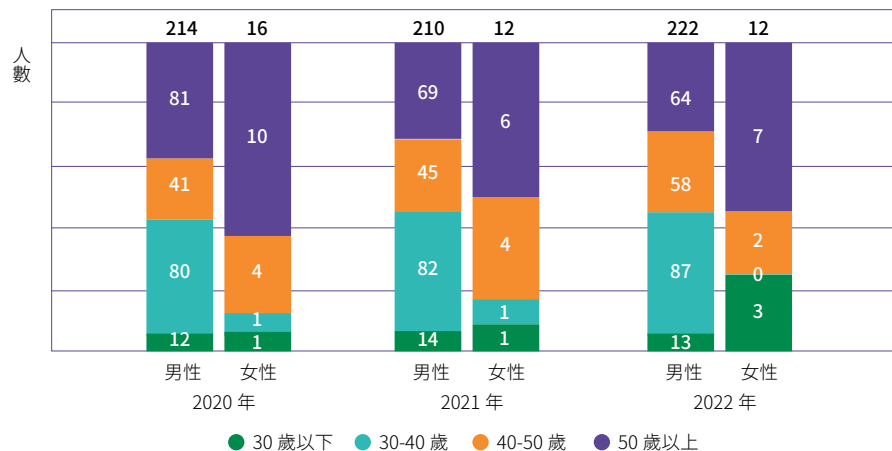
近三年 員工依性別分布



2022年員工依年資及性別分布



近三年 員工依年齡及性別分布



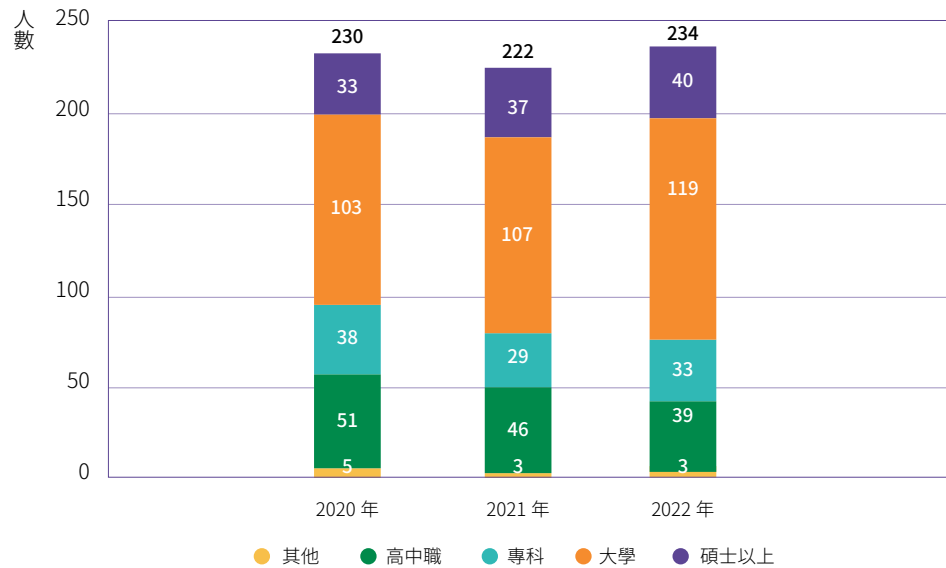
2022年員工按性別及地區分類的總數

地區	台北總部		高雄林園廠	
	男	女	男	女
永久聘僱員工 (人數)	13	3	209	9
臨時員工 (人數)	0	0	0	0
無時數保證的員工 (人數)	0	0	0	0
全職員工 (人數)	13	3	209	9
兼職員工 (人數)	0	0	0	0

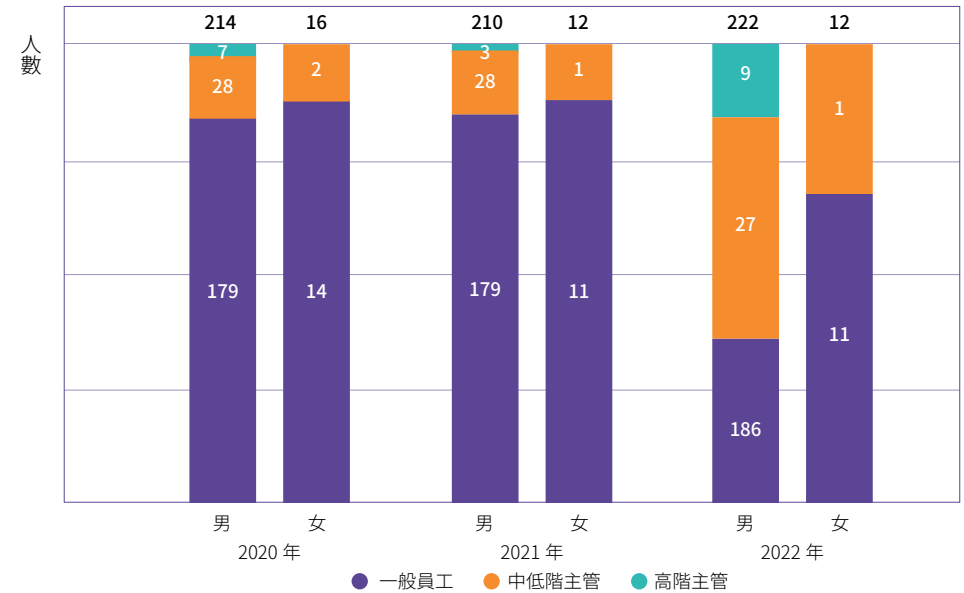
人才分布

依石化行業特性，亞聚在招募員工時特別注重學經歷及專業職能，再配合入職各項專業訓練與工作歷練，培訓為專業石化人才。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，2022年新進人員大學及研究所畢業者占新進人員高達96%，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



台北總部與高雄林園廠之中低階主管(領班及課級主管)及高階主管(部級以上)皆聘用的臺灣地區當地居民，有助於公司瞭解當地的文化與需求，提高當地經濟利益。

人才吸引與留任

重大議題：人才吸引與留任，對應永續原則：安全和諧 GRI 3-3

管理方針及要素	管理衝擊	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>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>	<p>正 / 負面衝擊項目</p> <p>負面潛在衝擊 - 未有接班人計劃</p>	<p>2022 年目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 維護勞工工作權益 員工離職率 ≤ 5.0% 教育訓練計畫執行率 100% 	<p>有效性評估</p> <ul style="list-style-type: none"> 集團內部稽核 政府主管機關勞動檢查
<p>管理做法與目的</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>	<p>負面補救及預防措施</p> <ul style="list-style-type: none"> 優先穩定及留住優秀人才，每年依物價指數與個人績效調薪 公司每年皆會參與石化同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整，並對於績效卓越之優秀人才予以特別考量拔擢 因應屆齡退休人員，適時提早補齊人力，視業務量擬定業務交接期程；對於新進人員進行教育訓練及業務傳承 每年定期外派人員進行專業訓練並取得證照，避免人才斷層 	<p>2022 年執行績效</p> <ul style="list-style-type: none"> 無違反人權、勞動條件事件 員工離職率 2.14% (✓) 教育訓練計畫執行率 100% (✓) 員工平均教育訓練時數 22.2 小時 	<p>申訴機制</p> <ul style="list-style-type: none"> 林園廠企業工會 亞聚公司申訴專線
<p>策略</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 		<p>2023 年目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 維護勞工工作權益 員工離職率 ≤ 5.0% 教育訓練計畫執行率 100% 	
		<p>中長期目標規劃</p> <ul style="list-style-type: none"> 提升企業形象，吸引社會新鮮人加入，降低員工離職率在 1% 以下 建構合適的訓練課程，提升訓練品質，每人平均訓練時數目標提高至 30 小時以上 	

為因應員工退休之人力銜接及經驗傳承問題，各單位依據離退狀況適時撥補替代人力，本公司以公平、公正、公開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。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。

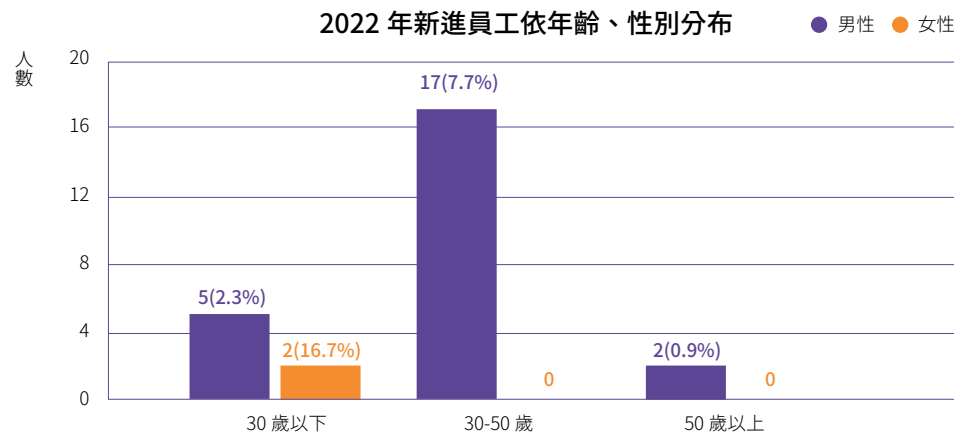
另一方面，同時進行對外招募，徵才方式為報紙、人力銀行網站、人力企管公司、學校、就業服務站等途徑，若屬高雄廠區之職缺，以招募鄰近社區人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。

留任現行管理作法

為提高人力素質，培育管理人才及配合組織發展需求，公司鼓勵績效優良且具有發展潛能的員工，報考國內大學EMBA等相關專業領域研究所，接受培訓為管理幹部，並予以課程費用補助，同時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任優秀人才，公司除每年依物價指數與個人績效調薪之外，亦參與石化業同業薪資調查，評估市場薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃，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。

✔ 2022年亞聚雇用的新進員工共26人，年齡落在22~57歲，皆為男性，占員工總人數之11.1%

依性別、年齡分布及比例如表：[GRI 401-1](#)



註：1. 亞聚所含營運實體為台北總部及高雄林園廠皆在台灣，以一地區作為考量。

2. 以男性、女性總員工人數為分母，依性別分別計算各年齡層新進員工占比。

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。

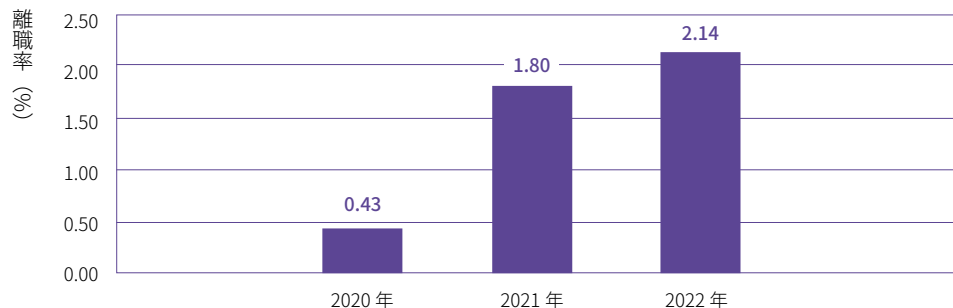
2022 年亞聚離退人數共 14 人 (含 9 人退休離職)，扣除退休離職人員，實質離職率為 2.14%

依性別、年齡分布及比例如表：GRI 401-1

性別	30 歲以上		40 歲以上		50 歲以上	
	人數 (人)	占比 (%)	人數 (人)	占比 (%)	人數 (人)	占比 (%)
男性	1	0.45	3	1.35	0	0.00
女性	0	0.00	1	8.33	0	0.00

註：1. 以男性、女性總員工人數為分母，依性別分別計算各年齡層離職員工占比
 2. 離職率改以實際離職人數計算 (扣除退休員工人數)
 3. 亞聚所含營運實體為台北總部及高雄林園廠皆在台灣，以一地區作為考量。

近三年 員工離職率



人才培育與發展

亞聚教育訓練配合外部環境、經營方針、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

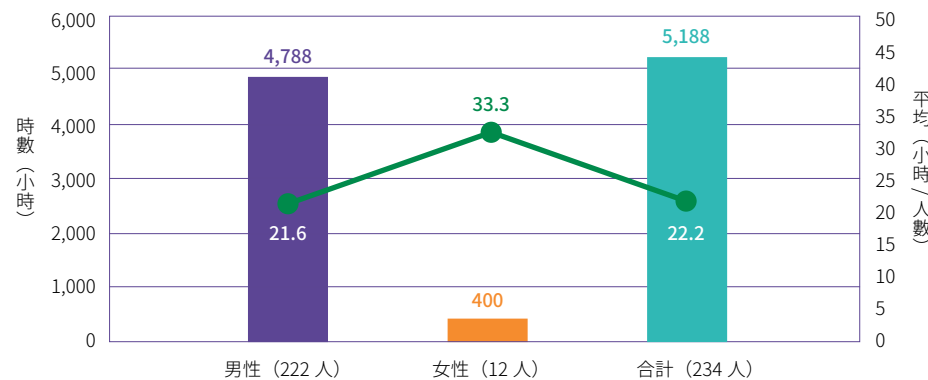
- 讀書會
- 人文知性講座
- 研討會
- 健康講座

教育訓練績效

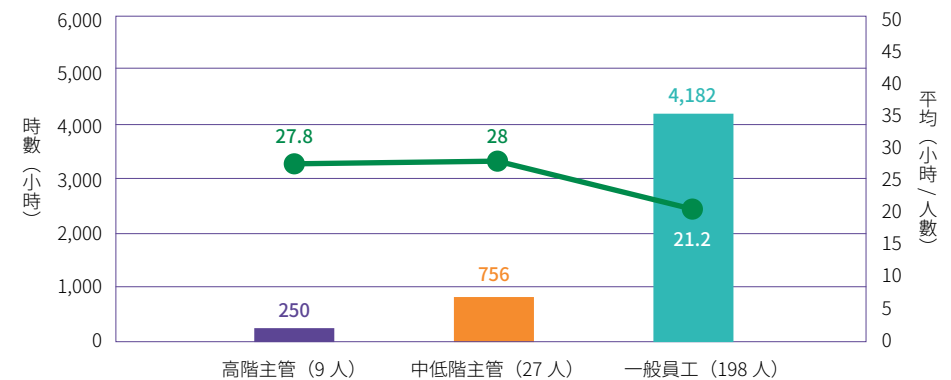
亞聚向來重視員工之教育訓練，依員工及單位之訓練需求施予職前訓練、在職訓練、工作教導；並提供教學光碟及網路學習系統等方式，以提昇員工之素質及技能。員工訓練均予記錄存檔，並列入月績效及年度考績評核。另由各部門訂定「階層別」及「職能別」課程訓練基準，以鑑別各職位及各工作區域員工所應具備之技能，作為派訓參考依據，並確保員工具備執行工作之能力。

2022 年員工訓練總時數達 5,188 小時，每名員工平均訓練時數為 22.2 小時，依性別與員工階級區分如表所列：

2022 年員工訓練總時數依性別區分



2022 年員工訓練總時數依員工階級區分



新進員工教育訓練

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。

員工在職訓練

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。

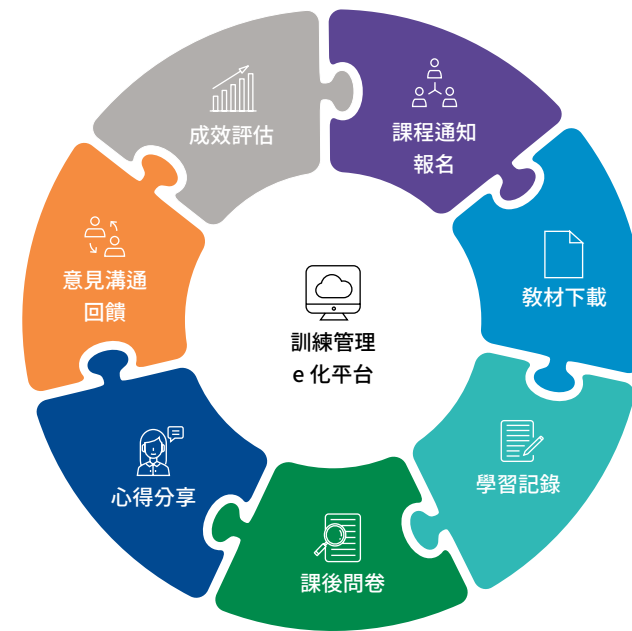
在職訓練 (On the Job Training, 簡稱 OJT) 工作教導由各單位參照工作任務及訓練需求實施，對新進人員、調換工作人員、製程修改後相關人員，及工作上影響品質、產品環境品質保證、對環境產生重大衝擊與職業安全衛生危害之相關人員，或系統資訊更新時，所屬單位應即時施予工作教導，以確認其執行工作之能力。

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，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，可提供訓練人員全方位的企業內進修訓練。

此外，集團訓練部於台北總部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。



勞工安全衛生教育訓練上課情形

外派訓練績效

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，**2022年亞聚外派訓練共取得109張相關操作證照(含新取得證照11張、回訓證照98張)，並留存於人事課備查。**

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。

2022年林園廠外派訓練績效

序號	證照類別	張數
1	粉塵作業主管	1
2	有機溶劑作業主管	1
3	乙炔操作	1
4	高壓氣體特定設備	1
5	第一種壓力容器操作	2
6	起重機操作	2
7	堆高機操作	2
8	製程安全管理	1
合計		11

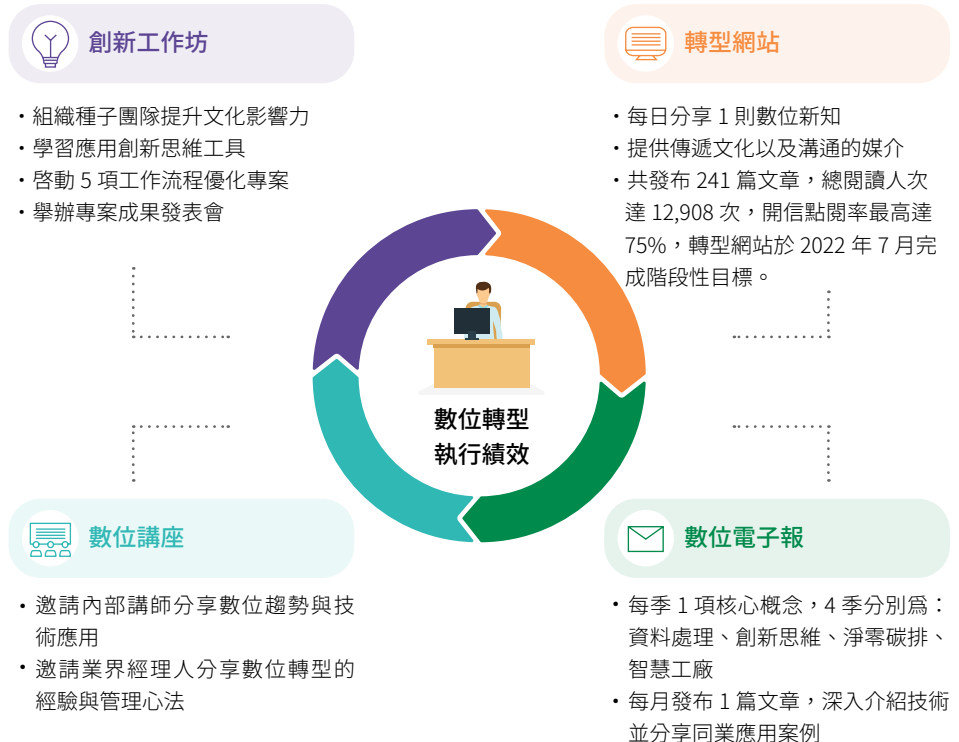
集團數位訓練

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。

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。



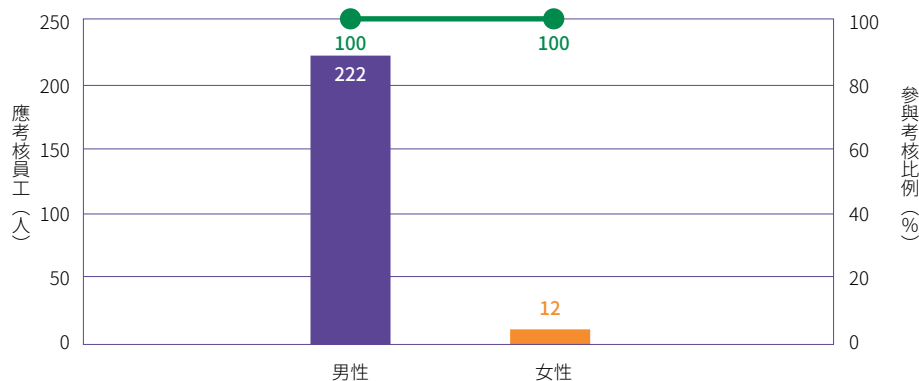
5.2 人才發展

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)。接受年度考核之人員為試用期滿正式任用之員工，2022年員工參與績效考核作業之男女比例如表：

2022年員工參與績效考核作業之男女比例



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

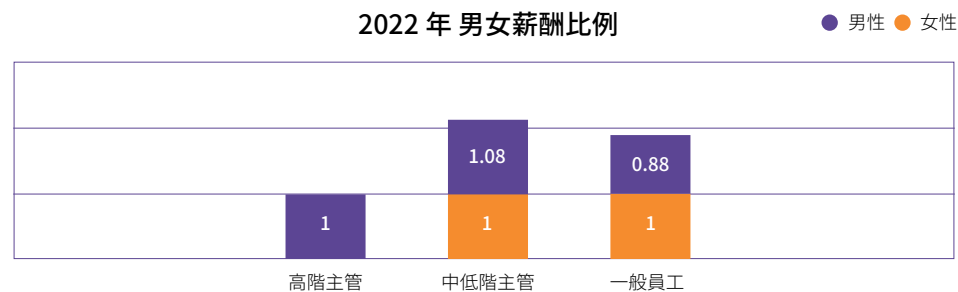
而有所差異，2022年亞聚中低階主管與一般員工的女男薪酬比例均接近1，已較多數同業均衡。

亞聚2022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	2021年	2022年	與前一年度差異
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	219	216	-3
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(千元)	1,439	1,490	51
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(千元)	1,346	1,407	61

2022年員工人數較2021年減少3人，部分行政人員改編到關係企業台聚管理顧問公司，以致全時員工人數減少；薪資平均數與中位數增加，主要為調薪與年終獎金發放因素導致。

2022年男女薪酬比例



- 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，提撥率為 10%。

除設置勞工退休準備金監督委員會外，自 2005 年 7 月 1 日起，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，頒發即時獎勵金，以資獎勵。

另為鼓勵員工參與改善活動，啟發員工創意，訂有提案改善實施辦法，凡對於有關製程技術、產品品質、維修保養、工程、倉儲、生產管理及日常工作方法之優化與改善、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	留職停薪育嬰假、生理假、家庭照顧假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假
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)，台北總部設有健身設備，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，2022 年並無員工申請。

為響應政府積極推動獎勵生育措施，增進員工福利，特訂定員工生育補助辦法，每胎補助 1 萬元，雙生 (含) 以上者補助費比例增給。

2022 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	2021 年復職後 12 個月仍在職員工總數	休完育嬰假 復職員工比例	休完育嬰假 留任員工比例
男	10	0	0	0	--	--
女	0	0	0	--	--	--

2021 年無人申請使用育嬰假，所以復職後 12 個月仍在職員工人數為 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，2022 年提撥福利金達 1,453 萬元 (占全年薪酬之 5.48%)，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、撞球、釣魚、飛鏢、網球、攝影、壘球、籃球、登山 (踏青)、羽球、路跑、保齡球、健行、讀書、才藝等 15 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



福利會旅遊活動



企業工會 GRI 2-30

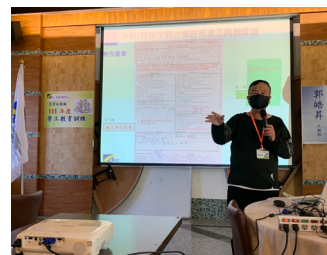
亞聚林園廠企業工會成立於 1988 年 1 月 4 日，以促進會員互助合作、增進會員智能、保障會員權益、協助發展生產事業、促進勞資和諧及協助政府推行政令為目的。工會定期召開「理監事會議」時，公司相關主管列席參加，與工會幹部面對面就勞工權益、健康福利、工作安全、勞動條件等相關議題進行充分討論與溝通。每年亦會舉辦工會會員教育訓練，會員皆熱烈參與，藉以凝聚雙方共識，增進勞資合作。由於本公司透過工會及勞資會議持續與員工保持良好溝通，故雙方並未特別訂定團體協約。

2022 年工會會員人數為男性 197 位、女性 8 位，合計 205 人，佔全體員工人數約 87.6%，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。2022 年共召開「工會理監事會議」4 次、「臨時工會理監事會議」2 次、「會員代表大會」1 次。

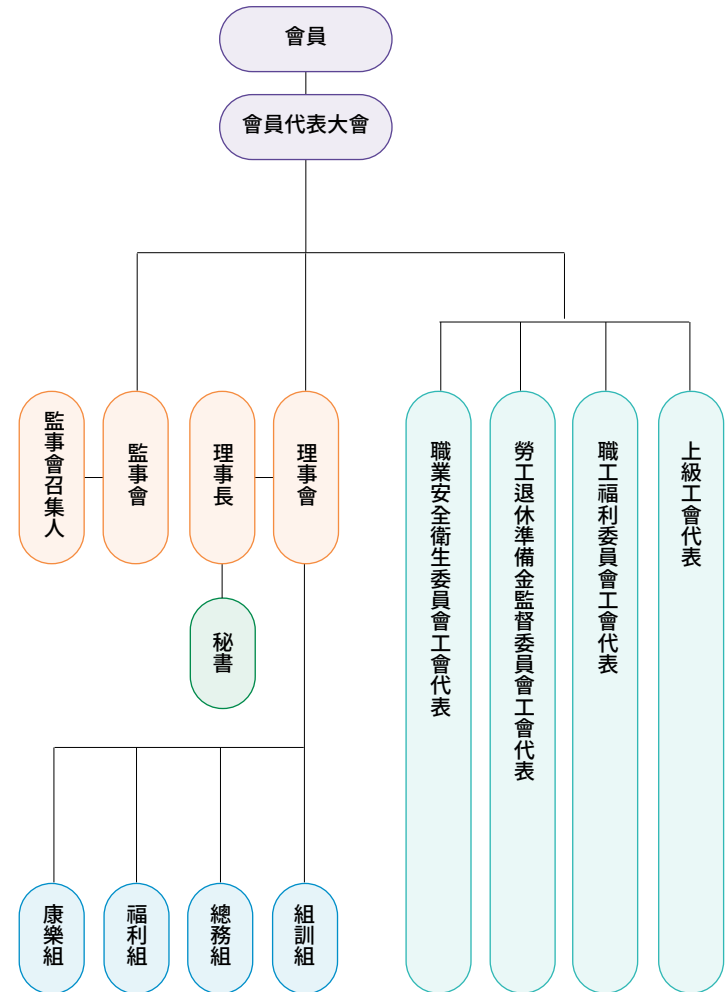
工會召開會員代表大會



工會會員教育研習會



林園廠企業工會組織圖



5.3 健康職場

職業安全衛生運作

重大議題：職業安全衛生，對應永續原則：安全和諧

GRI 3-3

管理方針及要素

對亞聚的重要性

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的責任。

管理做法與目的

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，提供工作者一個安全、安心的工作環境，以達工安零災害的目標。

策略

加強安全預防

- 職業安全衛生管理系統執行
- 推行製程安全管理制度與跨廠稽核

落實健康管理

- 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

管理衝擊

正 / 負面衝擊項目

- 正面實際衝擊 - 營造友善職場環境
- 正面潛在衝擊 - 達成幸福職場企業

負面補救及預防措施

—

管理方針目標執行績效

2022 年目標

- 傷害率 (IR) : 0
- 損工日數率 (LDR) : 0
- 員工定期健康檢查
- 醫師臨廠員工健康服務 6 次
- 護理師平均每月 6 次以上員工健康服務

2022 年執行績效

- 傷害率 (IR) : 0 (✓)
- 損工日數率 (LDR) : 0 (✓)
- 員工定期健康檢查 4 梯次，共 214 人 (✓)
- 醫師臨廠員工健康服務 6 次 (✓)
- 護理師每月 7 次員工健康服務 (✓)

2023 年目標

- 傷害率 (IR) : 0
- 損工日數率 (LDR) : 0
- 員工定期健康檢查
- 醫師臨廠員工健康服務 6 次
- 護理師平均每月 6 次以上員工健康服務

中長期目標規劃

- 製程安全管理制度推行，預計 2024 年 6 月完成
- 地下管線安全管理零事故
- 林園工業區工安、環保、消防總體檢推行

管理方針的評量

有效性評估

- 每季召開職業安全衛生委員會議，討論安全衛生相關改善事件執行狀況與進度追蹤。
- 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。

申訴機制

訂定「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。

管理方針調整

透過職業安全衛生委員會議，適時檢討工作者職業安全衛生的改善議題。

職業安全衛生

亞聚林園廠推動職業安全衛生管理系統，配合台聚集團執行「集團安全衛生夥伴區域聯防」制度，藉由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，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。配合經濟部推行林園工業區工安、環保、消防總體檢，進行法規符合性查核，並訂定相關法規績效指標及製程領先指標，落實平日檢點及根植工安環保意識，降低企業營運上工安、環保之風險。

亞聚林園廠於 2019 年取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，並於 2022 年 5 月 13 日通過換證 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，有效期限至 2025 年 4 月 23 日，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，排除台北總部員工，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 2-8、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（有效日期：2023 年 6 月 28 日），亞聚為全國經職安署通過績效審查認可名單 91 家之一（2023 年 1 月 3 日更新），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，保障員工及非員工工作者之安全與健康。



亞聚林園廠職業安全衛生管理系統流程



2022年職業安全衛生管理系統執行績效：

績效指標項目

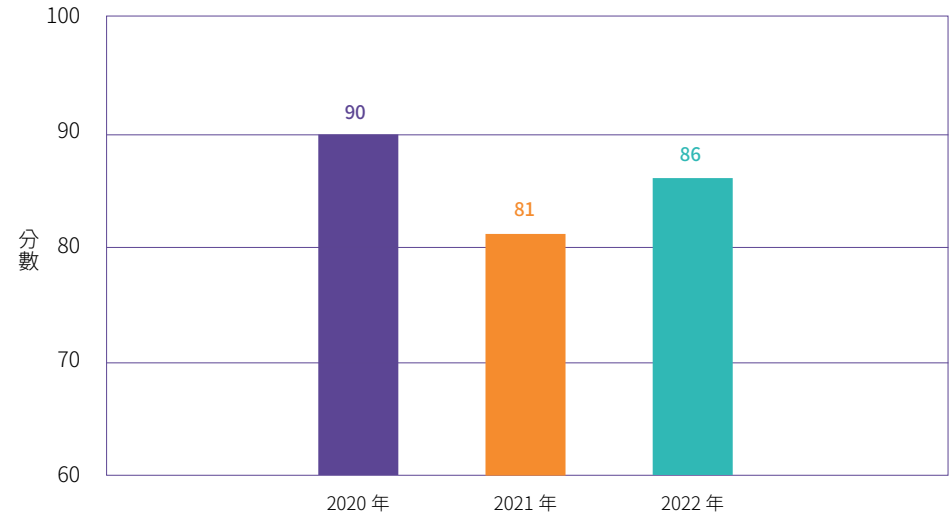
主動指標

1. 安全衛生管理方案達成率
2. 作業環境測定
3. 有機溶劑作業環境容許濃度
4. 健康檢查與健康講座
5. 安全衛生宣導及教育訓練

被動指標

1. 事件件數 (含虛驚事故)
2. 違法事件與罰款

近三年 亞聚林園廠安全衛生績效評分



針對主動及被動指標進行自行績效評分，2022年安全衛生績效總分數 86 分，因 2022 年 3 月 28 日發生一件反應器 R-1201 安全破裂盤破裂事故，導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



風險等級 = 發生頻率 x 嚴重程度 x 損失可能性

- 發生頻率、嚴重程度、損失可能性依影響程度輕重給予 1~5 分等級
- 不可接受風險：風險等級 ≥ 30 分

2022 年危害辨識結果與事故調查 GRI 403-2

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
台電供電	供電量不足或可靠度偏低而易跳車	行政管理	每季實施 4 場次緊急應變演練
Recycle line Xylene 清洗	管線或設備未排空，相關阻閥未關閉	工程控制	編列預算，進行修改，增設線上 Xylene 清洗設備
壓力容器、管線外部測厚檢驗	測量時疏失與設備接觸，造成人員灼傷風險	個人護具	檢查人員須配戴手套或使用紅外線測溫計，事先檢溫
反應器 (R-1101/R-120) 停車	未停止觸媒泵浦致反應失控	行政管理	每月不定期實施情建模擬演練，始操作人員更熟悉各種狀況、每季實施 4 場次緊急應變演練
乙烯地下管線管理	地下管線乙烯洩漏	工程控制	2022 年落實行動計畫項目執行，無乙烯洩漏事件發生，每年實施 1 場次緊急應變演練
設備遭停工、停用	申請復用、復工程序或內容未能符合公部門要求	行政管理	請教專家、學者或公單位協助，以符合公部門要求
差示掃描量熱法 (DSC) 樣品分析	氮氣管線洩漏	工程控制	加裝氧氣警報器

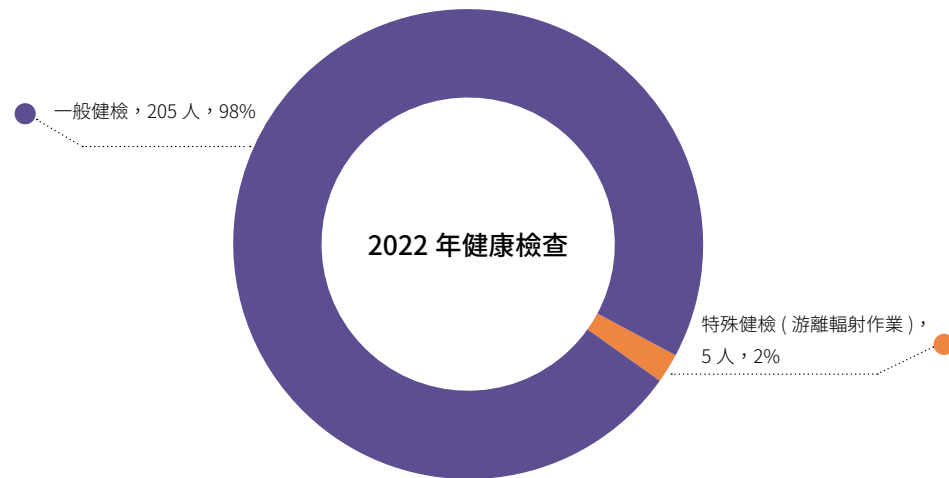
事故調查：

事故種類	狀況描述	改善措施
重大事故	2022 年 1 月 22 日第二生產線蒸氣突沸槽 (V-1227)，保護裝置（安全破裂盤）異常作動導致蒸氣外洩。	<ol style="list-style-type: none"> 將破裂盤管線出口包覆鋁箔避免雨水滲入。 辦理安全設備保養、阻閥拆除等相關訓練會議。 修訂安全設備表養相關標準書。 相關前阻閥進行拆除、破裂盤拆除並加裝盲板。
重大事故	2022 年 3 月 28 日反應器急速高溫高壓，壓力超過破裂盤設定之壓力，安全破裂盤破裂。	<ol style="list-style-type: none"> 變質觸媒重新調配換新。 觸媒存放 10 天未使用須檢測，14 天未使用應卸出存放於冷凍倉庫後續處理。 重新修正廠內標準書，以回饋至製程安全管理項目內。 辦理教育訓練，加強人員對觸媒管理之訓練。 製程安全管理系統 (PSM) 再輔導精進。

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。

2022年8月實施林園廠員工健康檢查4梯次，林園廠受檢人數總計210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，健康檢查人數依種類分布如圖。



註：特殊健檢是依據工作性質，於一般健檢項目外增加特殊健檢項目。

林園廠現場操作員工雖處於高風險與特殊作業區域工作，**2022年無職災或危害健康情形發生，且尚無職業病情形，將全數員工健康檢查結果皆納入健康檢查1級或2級管理追蹤**，廠護每月至少6場次到現場進行關懷，每雙月特約醫師到廠林廠服務，進行健康檢查結果管制及統計。

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
40 人次，員工及非員工參與健康服務人次

健康講座

47 人次，員工參加健康講座人次
 2022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

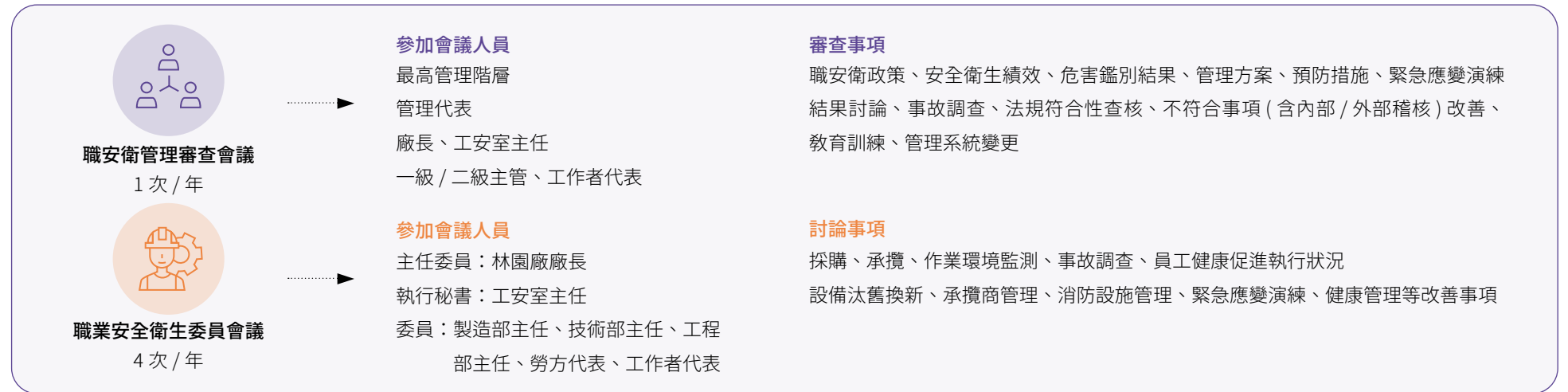
7 次 / 月，護理師入廠實施員工及非員工健康服務 89 次

社團活動

251 人次 / 年
 2022年隨著 COVID-19 疫情逐步趨緩，部份社團活動逐漸恢復舉辦，但防疫措施仍維持，目前福利委員會成立的 15 個社團中，有 7 個社團恢復舉辦年度活動，人次較去年增加，藉此讓員工紓解工作壓力、增進身體健康。

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

2022 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「健康衛教講座」，**2022 年在職員工之工安總訓練時數 4,078 小時，含職業安全衛生教育 (2,883 小時) 及製程安全管理訓練 (1,195 小時)，占亞聚 2022 年教育訓練總時數 5,188 小時約 79%。**

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)	328	2,376
製程安全管理 (PSM)	281	1,195
消防訓練	40	240
地下管線人員訓練	22	88
健康管理訓練	49	103
危害化學品訓練	5	76

承攬商安全管理 GRI 2-8、403-7

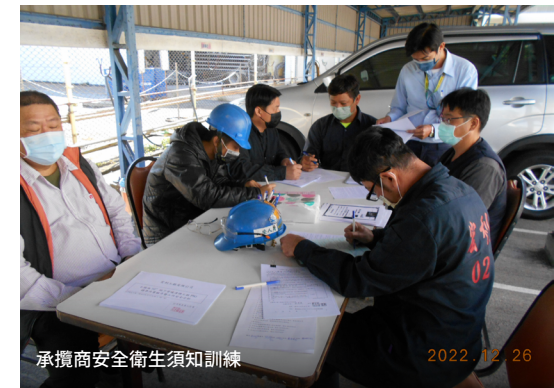
林園廠對於承攬商或供應商之安全管理均非常重視，訂有「承攬人共同作業安全衛生管理辦法」和「承攬人工作安全衛生守則」，入廠施工前必須召開共同協議組織會議，告知承攬人員工作環境危害與採取措施，並於作業前於現場實際確認，施工人員於施工前需接受安全衛生須知訓練，通過檢核測驗才准予入廠施工，確保承攬商人員的生命安全與健康。

工安室每日執行職安衛現場巡查，巡查對象包含員工及非員工之工作者，2022年現場巡查缺失件數 187 件，大都為現場一般作業違反職安規定（如內容物及流向標示、壓力錶異常、作業檢點未確實等），截至 2022 年 12 月 31 日止，已改善 166 件，改善完成率 89%，剩餘 21 件尚未完成，皆為硬體設備，其分類為管路鏽蝕修繕（9 項）、地面破損修復（5 項）、防火披覆修繕（1 項）、設備基座破損（2 項）、爬梯修繕（1 項）、防溢堤破損修繕（2 項），耐火泥更換作業（1 項），考量人員作業安全，須待全廠大停車期間處理。

<p style="font-size: 24px; color: #008080;">61 次</p> <p>承攬商入廠施工前召開 共同協議組織會議次數</p>	<p style="font-size: 24px; color: #008080;">100 %</p> <p>施工人員施工前 安全衛生受訓率</p>
<p style="font-size: 24px; color: #FF8C00;">187 件</p> <p>職安衛現場巡查 缺失件數</p>	<p style="font-size: 24px; color: #4B0082;">89 %</p> <p>職安衛巡查缺失 改善完成率</p>



安全衛生教育訓練



承攬商安全衛生須知訓練

2022.12.26



承攬商現場施工協調

2022.01.13



員工健康講座

2022.11.21



勞工教育訓練



製程安全管理 (PSM) 訓練

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。

內部稽核

林園廠訂有「職業安全衛生稽核作業程序」、「製程安全管理稽核作業程序」依據 ISO 45001：2018 年版標準及製程安全評估定期實施辦法，擬定內部稽核計畫，定期進行管理系統內部稽核作業，稽核對象包含員工與非員工工作者。

218 人
林園廠員工人數

100 %
稽核涵蓋率

外部稽核

第三方稽核單位：台灣檢驗科技公司，SGS
依據標準：ISO 45001：2018 年版

7,620 人次
林園廠非員工工作者
(承攬商) 入廠工作人次

100 %
稽核涵蓋率

職業傷害 GRI 403-9

2022 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	
	男性	女性	男性	女性
傷害率 (IR)	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

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

2022 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

- 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
 - 2.嗅覺異常等疑似症狀者，不得進入大樓。
 - 3.員工交通車上需全程佩戴口罩，禁止吃東西。
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；
 - 4.防疫期間，國內出差須事前經總經理同意核准。
 - 5.進入廠區工作之承攬商、訪客及公單位人員等，均須量額溫，額溫超過 37.0 度不准進入廠區。
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。



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。

2022 年林園廠消防與地下管線緊急應變演練一覽表

日期	緊急應變演練項目
2022 年 5 月 27 日	上半年度自衛消防編組演練計畫 (地點：亞聚林園廠)
2022 年 8 月 23 日	第 3 工業管束地下管線組織年度自主演練 (地點：林園第 11 號公園)
2022 年 11 月 12 日	下半年度自衛消防編組演練計畫 (地點：亞聚林園廠)

消防緊急應變演練



無失能傷害紀錄

林園廠自 2010 年 10 月 14 日至 2022 年 12 月 31 日止，統計無失能傷害累積總工時達 5,321,152 小時，紀錄持續保持中。



2022 年林園廠製程安全應變演練一覽表

日期	製程安全緊急應變演練項目
2022 年 3 月 17 日	製程電力中斷緊急應變演練
2022 年 5 月 19 日	乙烯原料中斷緊急應變演練
2022 年 11 月 23 日	製程氮氣中斷緊急應變演練
2022 年 11 月 23 日	自來水中斷緊急應變演練

製程安全應變演練



作業安全管理

重大議題：製程安全管理，對應永續原則：安全和諧 GRI 3-3

管理方針及要素

對亞聚的重要性

亞聚為丙類危險性工作場所，為了預防低機率高危害的重大事故發生，強化廠內製程安全管理機制，及策應林園總體檢要求，需不斷精進且落實製程安全管理。

管理做法與目的

依製程安全評估定期實施辦法及 OSHA PSM 精神，推動製程安全管理制度，優化管理機制，達到降低高危害風險的事故發生，減少公司財產損失及工作者安全。

策略

製程安全管理制度 (PSM) 執行推動

提供廠內製程安全相關技術諮詢並規劃協助各單位執行項目推動，持續與各單位協調，了解其優化項目之執行需求。

訂定製程安全績效管理

依據 OSHA 製程安全管理制度及設備預保與環境風險控制處政策追蹤 PSM 執行進度，設計全廠每月關鍵性 MBO 及年度 KPI 管理制度，以提升工作績效。

管理衝擊

正 / 負面衝擊項目

- 負面實際衝擊 - 製程安全管理未落實
- 負面潛在衝擊 - 發生高危害化學物質災害

負面補救及預防措施

- 本公司已導入 PSM 製程安全管理系統，將以系統性之管理預防意外之發生
- 集團設環處每年對廠內進行製程安全管理 (PSM) 執行進度稽核，監督 PSM 執行狀況
- 廠內化學品物質設有 A、B、C 檢查表，定期檢查
- 針對製程修改案件 (MOC)，經初步危害分析，風險等級高者前進行製程危害分析 (HazOp)，確保製程安全
- 設備定期保養，降低高危害化學物質洩漏災害發生
- 新製程或製程修改案件，於完工後對相關人員進行教育訓練

管理方針目標執行績效

2022 年目標

- 製程安全事件 0 件
- PSM 制度導入應建置之資訊清單達 70%

2022 年執行績效

- 製程安全事件 1 件 (未達標)
- PSM 制度導入應建置之資訊清單達 85% (👍)

2023 年目標

- 製程安全事件 0 件
- PSM 制度導入應建置之資訊清單達 97%

中長期目標規劃

- 全員參與並持續優化改善 PSM 政策
- PSM 制度導入應建置之資訊清單達 100%，並與廠內既有工作勾稽
- 落實 PSM 符合性稽核，每 3 年 1 循環週期
- 策應集團跨廠稽核，持續優化改善
- 降低高危害化學品災難性洩漏發生，達到製程安全零事故之目標

管理方針的評量

有效性評估

- 每月舉辦 PSM 推動與進度說明會議及窗口會議
- 撰寫 PSM 執行月報及建置委託研究計畫執行狀況
- 每月依策應集團設環處追蹤之亞聚 PSM 導入應建置之資訊清單，擬定績效制度，以評估檢討每月資料建置完成率

申訴機制

- 林園廠 PSM 進度於經營會議、廠務會議及月窗口會議定期報告
- 提供廠內製程安全相關技術諮詢並規劃協調各單位所執行項目，持續與各部、課主管、集團設環處、輔導方緊密聯繫，隨時了解執行需求並達成共識

管理方針調整

- 林園廠 PSM 進度於經營會議、廠務會議及月窗口會議定期報告
- 因應外部專家委員要求及法規修訂持續精進，此符合外部單位希望業者對於 PSM 執行之方向
- 依排程執行後續工作並與廠內既有工作勾稽，以達工作內化與履歷累積

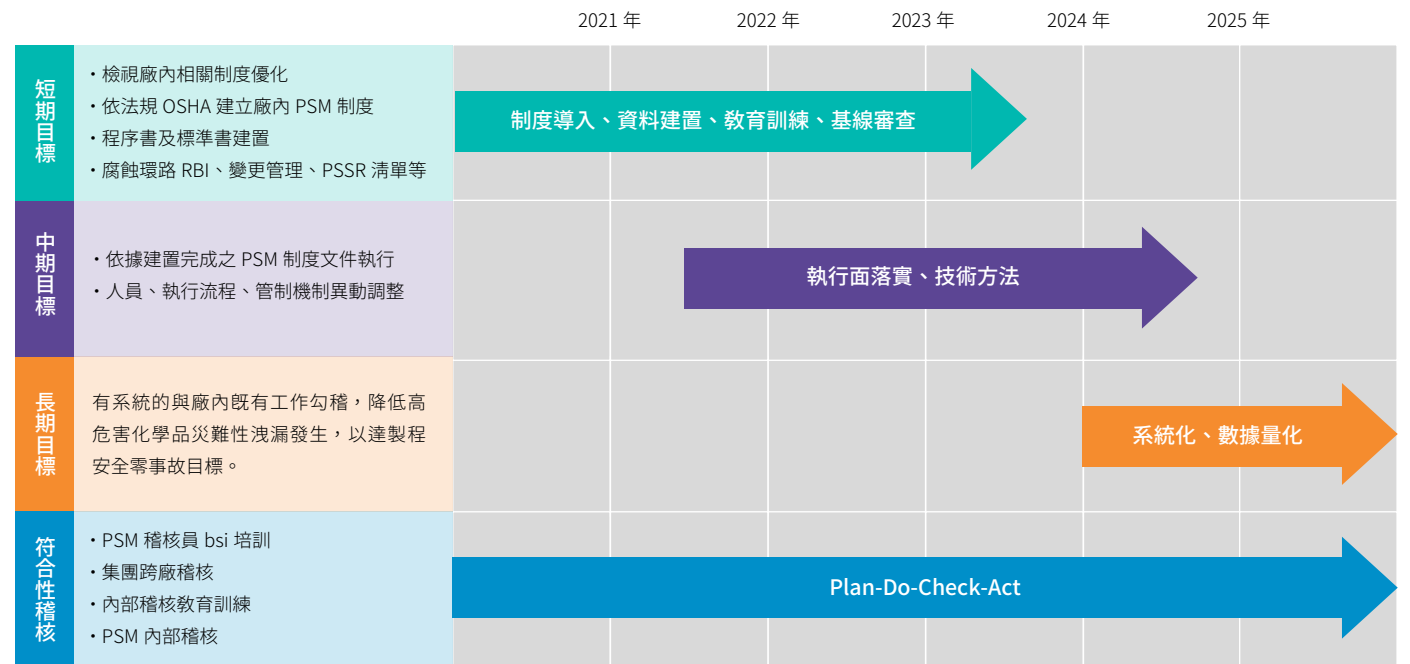
製程安全管理 (PSM)

製程安全為影響全球石化業的重要議題，製程安全管理制度推行已成趨勢，且良好的 PSM 制度，除了可確保廠區內的製程安全運作，減少不必要的非預期停車之損失外，亦能減低社區的影響。

製程安全管理在業界逐漸成為趨勢，為了預防低機率高危害的重大事故發生，製程安全管理是亞聚至關存在的重要。

近年林園廠依據 OSHA PSM 管理制度積極推動製程安全管理，並設定短、中、長期執行目標，以落實製程安全管理 14 個主要項目。

亞聚 2021 及 2022 製程安全管理執行計畫以制度管理面推動、技術資料導入與建立、PSM 教育訓練及持續評估優化這四大面向為短期目標。現今廠內 PSM 執行做法已經優於現行法規，然則奮力朝著優於法令政策不斷精進；2023 年將依排程執行後續工作並與廠內既有工作勾稽，以達工作內化與履歷累積。



製程安全管理 (PSM)



制度、管理面推動

- ISO 文件檢討
- 權責明訂
- 管理流程
- 記錄表單



技術資料導入與建置

- 設備清單
- 設備分級
- 設備完整性
- 勞工參與計畫
- 不相容矩陣
- 啟動前檢查清單
- 冷熱作業單



PSM 教育訓練

- 概述與法規
- 安全資訊
- 危害分析
- 設備技術
- 事故調查



持續評估優化

- 資料蒐集彙整
- 基線審查
- 學者要求內容
- 集團推行項目

製程安全事件

亞聚訂定起始劑操作相關標準書、人員教育訓練及提升製程安全管理系統 (PSM)，以維護製程操作安全。

2022 年林園廠發生 1 件製程安全事件，遭環保局、勞檢處罰款。

事件描述

2022 年 3 月 3 日因台電大停電，導致全廠 4 條生產線非計畫性停俾，其中第 1 條生產線設備受跳電影響，而無法恢復投料生產 LDPE 產品，於 3 月 28 日第 2 條生產線生產 LDPE 產品時，未料先前調配之起始劑已變質，造成反應熱點與起始劑流量不穩，誘發乙烯產生熱裂解及反應器第 2、4 層反應溫度、壓力突升，導致反應器破裂盤作動洩壓，產生黑煙，造成環保局開罰。

原因分析

- 直接原因 (預期能量或危害物質)：
 - 反應器 R-1 201 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。
- 間接原因
 - 不安全狀況：高溫起始劑變質，反應時起始劑流量供應不穩定造成反應熱點，導致反應器高溫、高壓。
 - 不安全行為：未確認起始劑品質，使用變質的高溫起始劑。
- 基本原因：高溫起始劑存放時間過久，導致高溫起始劑變質。

矯正措施

- 更換安全破裂盤新品，並嚴格規範起始劑管理。
- 修訂起始劑操作相關標準書及相關人員教育訓練。
- 廠內提升製程安全管理系統 (PSM)，以維護製程操作安全。

2022 年林園廠製程與運輸安全事件統計

製程安全事件			運輸安全事件
PSIC	PSTIR	PSISR	
1	0.36	0.36	0

註 1：製程安全事件次數 (PSIC)

註 2：製程安全事件率 (PSTIR) = (製程安全事件總數 x [20 萬工時] / 工作者總工作時數)

註 3：製程安全事件嚴重率 (PSISR) = (製程安全事件嚴重級別總分數 x [20 萬工時] / 工作者總工作時數)

註 4：林園廠發生製程安全事件 1 件，依化學製程安全中心 (CCPS) 製程安全指標辨別，嚴重級別為 2 級，總分數 1 分

註 5：工作者總工時數：員工 458,184 小時 + 承攬商 90,632 小時，共 548,816 小時 [SASB RT-CH-540a.1、540a.2](#)

運輸安全管理

亞聚林園廠向來重視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

亞聚林園廠生產製造主要原料有乙烯與醋酸乙烯酯，運送方式有地下管線運送與槽車運送；

考量原料運輸安全，生產所需的主要原料大部份經由地下管線供輸，其餘由槽車運送，地下管線安全管理訂有維護相關措施，如預防保養、日常巡檢、異常管理及緊急應變演練等，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。

2022 年主要原料運送方式、數量與占比如表：

2022 年 林園廠原料運輸方式與占比

運輸方式	數量 (公噸)	占比 (%)
地下管線	107,936	81.6
槽車	24,270	18.4

亞聚林園廠依內控制度之「設備保養作業」及「安全衛生作業」，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，防止地下管線腐蝕與洩漏發生。於2022年完成「2023年度地下管線維運計畫書」與「2022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：

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
- 2022年針對地下管線捷運輕軌沿線進行雜散電流干擾監測
- 因應高雄市環保局自治條例規定週期，執行全段管線厚度檢測



產品運輸

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。

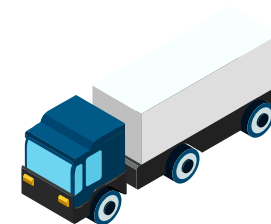
2022年產品運輸方式、數量與佔比如表：

2022年林園廠產品運輸方式與占比

運輸方式	數量 (公噸)	占比 (%)
拖車、貨車	30,147	23.1
貨櫃車	94,875	76.9

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，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。

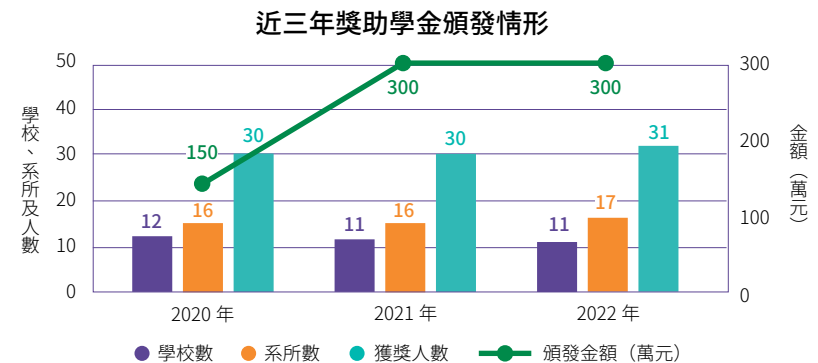
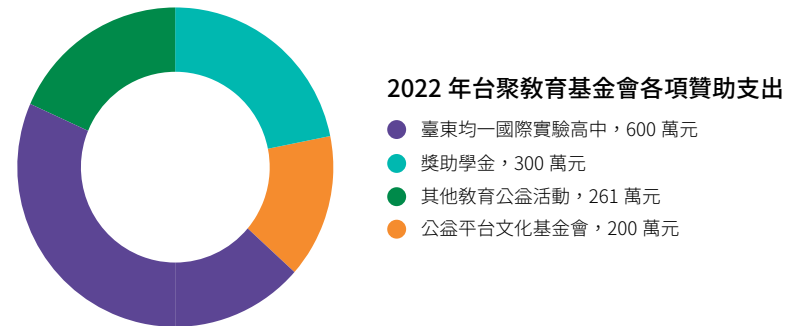
公益活動

2022 亞聚捐贈台聚教育基金會新台幣 500 萬元。2022 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 1,361 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 200 萬元及臺東均一國際實驗高中 600 萬元；贊助各項其他教育公益活動 261 萬元。為投入更多資源於文化藝術發展，2022 年亦透過支持雲門文化藝術基金會，推動其於國內外展演及淡水社區的藝術教育與居民藝文活動，豐厚台灣與全球文化生活。

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，今年為獎學金設立第 11 年，累計頒發 1,710 萬元獎學金，共有 297 位學生獲獎。

2022 年頒發獎助學金 300 萬元，頒予 11 所公私立大學 17 個系所共 31 名學生，計有博士班 10 名、碩士班 16 名、大學部 5 名，其中具清寒身分者 23 名。為勉勵得獎同學，於 2022 年 12 月 9 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。



公益平台文化基金會與臺東均一國際實驗學校

為投入更多資源於偏鄉教育及花東永續發展，公益平台文化基金會（以下簡稱公益平台）與臺東均一國際實驗學校為本會長期以來主要贊助支持對象。公益平台成立 13 年來，始終懷著一份藍圖——期盼「均一國際教育實驗學校」能夠變成為花東培育未來人才的基地；協助打造「江賢二藝術園區」成為台東，甚至於是台灣文化藝術的國際地標；而台東延平「鸞山森林博物館」、花蓮豐濱「高山森林基地」，則是分布在花東每一個角落，原住民文化藝術的示範生活體驗景點。

公益平台嚴長壽董事長從親身實踐的過程中提出公益的四個階段：第一階段 1.0 版的公益是「布施」，他人衣食不足提供衣食、學費繳交困難補助獎學金、遇到急難時緊急救助等等，許多宗教團體解決當下的問題，以慈悲心支撐了社會上這塊很重要的基本需求；公益 2.0 版是「安置」，提供安頓教育或工作的環境，找到生命的意義、工作的尊嚴；公益 3.0 版是「拔尖」，提供一個長期伴護的機制，類似均一學校從小學到高中，垂直地提供更好的學習環境，讓有能力的人可以改變宿命與自己的未來；而第四階段 4.0 版是「複製與擴散」，結合政府政策，或者透過分享成功與失敗的經驗，讓其他人可以學習，擴大影響力。於此刻 3.0 的階段，公益平台及均一國際教育實驗學校的師培計畫將以邁向「公益 4.0」為目標，希望均一學校的實驗教育模式能夠持續地擴散，成為政府偏鄉政策的修正藍圖，相信在接下來的三、五年，花東永續發展將有更具體的成果。台聚教育基金會認同嚴長壽先生關懷台灣偏鄉教育及文化永續發展的理念，故藉由贊助公益平台及均一實驗中學，支持其進行偏鄉教育培育與深耕等各項計畫。





高中部「創意學群課程」讓學生在「試探、啟發、成就」的過程中，更認識自己



中學部「創意學群-國際餐旅」組學生協助籌備感恩餐會



中學部同學畢業專題報告，三年來的「自主學習」成果發表

均一國際實驗學校 — 偏鄉教育實踐

2012年成立的「偏鄉教育種子培育計畫」，支持花東偏鄉（近年亦涵蓋屏東）地區家庭經濟弱勢的孩子，就讀均一學校，每年提供1/3七年級新生名額與開放十年級新生申請。2022年此計畫邁入下一個十年，至今累積培育的教育種子共210位學生，來自低收入、中低收入、單親、隔代教養或是積極投入原住民文化工作，但無法全額支應學費的家庭。其中超過八成是原住民學生，涵蓋阿美、卑南、布農、排灣、魯凱、達悟、太魯閣、鄒族、泰雅等族群。期許每一位教育種子成為具有「良好品格」、「人文藝術」、「公民思辨」素養的青年，以及擁有熱忱、自信與國際觀的世界公民，未來回到部落，成為改變部落的種子。

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年公益平台啟動「創新留學計畫」，提供均一在校生於高中畢業之際申請，前往海外就讀兩年制社區大學、世界聯合學院 (United World College) 或四年制大學，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22位均一高中生前往海外6個國家就讀，隨著疫情趨緩，也因為有了更多學長姐經驗分享及鼓舞，學生開始對出國讀書有更多思考及準備，也包括更多認真精進英文能力，2022年學生出國人數略微增加，共計7名。

頭份國中音樂計劃

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音樂計劃，與苗栗縣頭份國中合作，於2021年9月成立頭份國中音樂教育專案計劃。

藉由善耕培育的專業合唱團老師，協同頭份國中音樂老師，教導由7、8年級學生組成的哈慕尼合唱團。團員目前有25位同學，除了例行的社團時間，也運用課後時段進行練習。希望透過歌唱藝術，陪伴學生成長，並且藉由參與一年一度的音樂節活動，上台表演，引發學習動機，建立自信心。

音樂計劃理念是不挑選學生、不為比賽而唱，讓每個孩子快樂學習，為開心而唱，並透過合唱課程，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，也是合唱團取名「哈慕尼」的目的。同學們真正的進步，不在於音樂的技巧，而是在自於了解了什麼是「合唱」，在音樂的氛圍中感受彼此的力量、自信與快樂，更希望孩子在未來的路上能持續的展現自己！



頭份國中 - 哈慕尼合唱團

贊助其他教育公益

2022 年其他教育公益項目之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、螢光教育協會、雲門文化藝術基金會、以及台東藍海生活節。

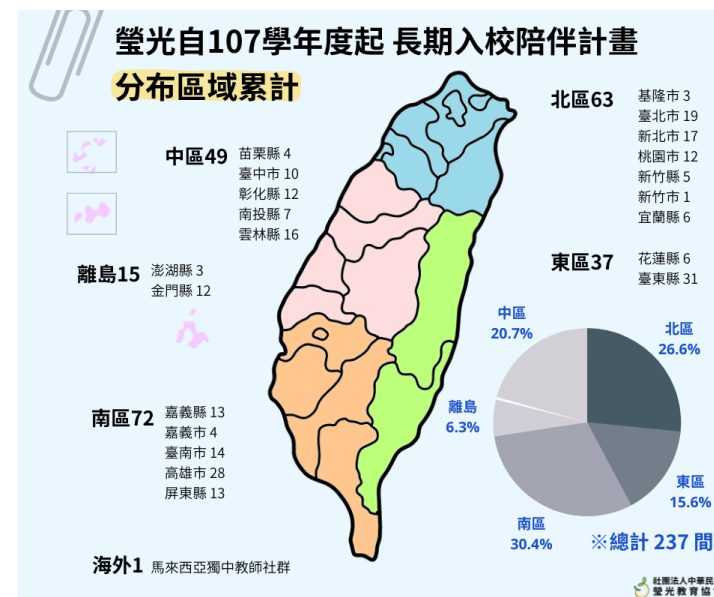
1 博幼社會福利基金會自 2002 年成立，秉持「教育脫貧」的使命，深信「窮困孩子的唯一希望來自教育」，針對經濟弱勢家庭之國中、小學童進行免費的「補救教學」課業輔導，並且提供「關懷輔導」，提供每一個弱勢孩子擁有適當的教育環境，培養具備基本能力，提升社會競爭力，未來有機會自立脫貧。博幼成立 20 年來，每年皆投入大量人力與資源進行課程設計、研發補救教材及培訓社區家長，目前有 17 個課輔服務據點，服務超過 2 千位學生。

2 財團法人為台灣而教教育基金會 (Teach for Taiwan) 成立於 2013 年，為致力解決「教育不平等」的非營利組織，期望為每一個孩子創造平等的教育機會。TFT 深信教育是眾人之事，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，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 300 位優質人才投入偏鄉，足跡遍布台東、台南、屏東、雲林、花蓮、南投等縣市，影響超過六千位弱勢學童。



TFT 教師陪伴孩子的教學現場

3 社團法人螢光教育協會於 2019 年成立，以長期入校陪伴計劃作為起點，走進全台各縣市包含離島超過 230 個學校單位與區域團體，陪伴學校解決問題並找到發展優勢。並於 2022 年起推動「無教師證代理教師支持計畫」，以台東作為起點，透過培養偏鄉教師，提升教學品質，提高學生學習熱忱。該計畫藉由「夥伴教師」陪伴代理教師，依據狀況與需求，提供相應之引導與協助。



4 雲門文化藝術基金會是以「創作，展演，推廣舞蹈及其他藝文活動，促進文化發展與國際交流」為宗旨的民間非營利事業機構，組織架構包括 1973 年成立的「雲門舞集」、1999 年成立的「雲門 2」，以及 2015 年開幕的淡水「雲門劇場」。除了長年推動國內外展演，豐厚台灣與全球文化生活，該基金會也主持「創計畫」獎助年輕編舞家於雲門劇場創作排練，以及「流浪者計畫」支持年輕人出國擴展視野，更致力推動淡水社區的藝術教育與居民藝文活動。

5 藍海生活節是臺東縣政府於 2022 年首次推出屬於台東的全新海洋文化交流活動，於 9 月 17 日至 9 月 25 日連續兩個周末舉辦，以慢遊、慢活為核心概念，在杉原灣、活水湖、金樽及綠島推出沉浸式海洋遊憩生態體驗，除此之外，由於台灣為南島語系文化始祖，特別結合南島海洋文化，提供海洋文化研習教育講座及支架大洋舟體驗，邀請夏威夷文化國寶級大師 Kimokeo Kapahulehua 及國際專業舟教練 Denes Szaszak 進行交流，並舉辦夏威夷海洋祈福儀式 (Ask for permission canoe blessing)，讓更多民衆了解南島海洋文化。此外，二位國際貴賓將與國立臺東大學、臺東縣立東河國小、均一國際學校及臺東東海岸的刺桐部落及都歷部落進行南島文化的雙向交流，逐步開啓臺東海憩發展與國際接軌的橋樑。



社區參與

亞聚林園廠平時即主動關注與積極參與社區相關公益活動，諸如社區環境保護、鄰里聯誼活動、社區運動社團、社區競賽活動等，除可與社區居民聯絡彼此情感，增進社區鄰里和睦外，並善盡企業社會責任；同時適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同，2022 年聘用在地林園區人力共 81 人。2022 年因新冠肺炎疫情影響，配合政府防疫措施升級，考量社區感染之風險，暫停一切社交活動，間接影響社區參與，待國內疫情趨緩，才陸續恢復部分社區公益服務與球賽聯誼活動。

捐贈高雄市環保局清消人員防護衣及 N95 口罩

為體恤環保局清消人員為防疫工作的辛勞與危險，台聚集團南部五家公司 (台聚、亞聚、台達化林園廠、台氯、華聚) 共同捐贈高雄市環保局 250 套防護衣，以確保護防疫清消人員作業安全；除此之外，亞聚亦分批贊助快篩試劑，確保奔波在外地工作人防疫安全。



跨部門溫室氣體減量合作

亞聚林園廠配合高雄市環保局推動『跨部門溫室氣體減量煤合計畫』，與林園區王公國小合作溫室氣體減量計畫，協助學校更新節能設備，以降低能源耗用，減少溫室氣體排放，合作期間至 2022 年 11 月 30 日止，並獲劉校長頒贈感謝狀。



高雄市王公國小跨部門溫室氣體減量合作

2022 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「2022 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 2022 年 7 月 19 日至 2023 年 7 月 18 日。



高雄市環保局 2022 年度空品淨化管理計畫

贊助喜憨兒廚房公益活動

由亞聚舉辦之「台聚集團盃慈善公益壘球賽」，敬邀台聚集團南區 5 廠台聚、亞聚、台達化、台氣、華聚等公司參與，同時由台聚教育基金會共同贊助「喜憨兒廚房」，藉由球類活動增進集團同仁彼此間情誼，並鼓勵同仁踴躍參與社會公益，在歲末寒冬之際，讓弱勢族群能感受到社會溫馨的關懷。



球賽聯誼

第 12 屆石化盃慢速壘球比賽 – 冠軍

為提倡健康休閒活動及重視員工身心健康，加強勞工對職業災害防護及勞保相關法令的認識，增進石化產業間勞資和諧與提升工作效能，由中油公司石化事業部與高雄市石化產業總工會等聯合舉辦第 12 屆石化盃慢速壘球賽，邀請高雄地區石化同業工會組隊參加，本次共有 21 支隊伍參賽，經過兩日激戰，由亞聚林園廠在強敵環伺之下脫穎而出，比賽期間同仁奮勇投入賽事展現奪勝的企圖心，最終榮獲本屆石化盃慢速壘球賽「冠軍」。



第 20 屆台聚盃網球錦標賽

亞聚偕同集團內台達化及台氣，委託林園網球協會舉辦「台聚盃網球錦標賽」，本次活動已邁入第 20 屆，主要讓集團同仁與工業區、社區球隊藉由球類比賽聯絡彼此情誼與和睦鄰里關係。賽事於 2022 年 10 月 22 日林園高中舉行，活動期間大家以球會友展現歡樂，雖然天空不作美，但大家仍盡情展現平日練習成果，主辦單位更貼心備有小禮物，並鼓勵同仁踴躍參與社區聯誼活動賽事。

