

CH5 安全職場及社會共融

5.1 人才選任 (GRI 2-7、2-8、3-3、401-1)

5.2 人才發展 (GRI 201-3、401-2、401-3)

5.3 人權政策 (GRI 2-23、2-24)

5.4 健康職場 (GRI 2-8、3-3、403-1~9)

5.4 社會參與

績效亮點

- 員工離職率 0.86 %
- 員工教育訓練 40.5 時 / 人
- 無失能傷害累積總工時 682 萬小時
- 製程安全事故 0 次
- 捐贈台聚教育基金會 300 萬元

通過驗證之管理系統



ISO 45001
職安衛管理系統
有效期限：2028.04.23



ISO 45001
(含 TOSHMS) 管理系統
有效期限：2028.04.22

重大議題 人才吸引與留任、職業安全衛生、製程安全管理

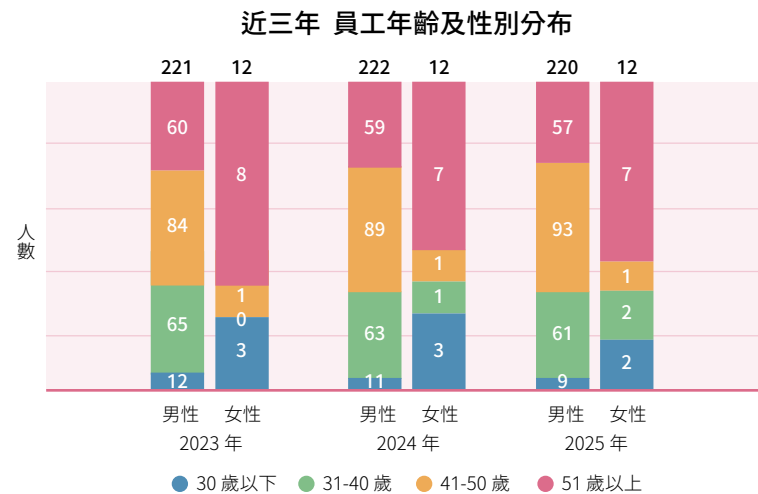
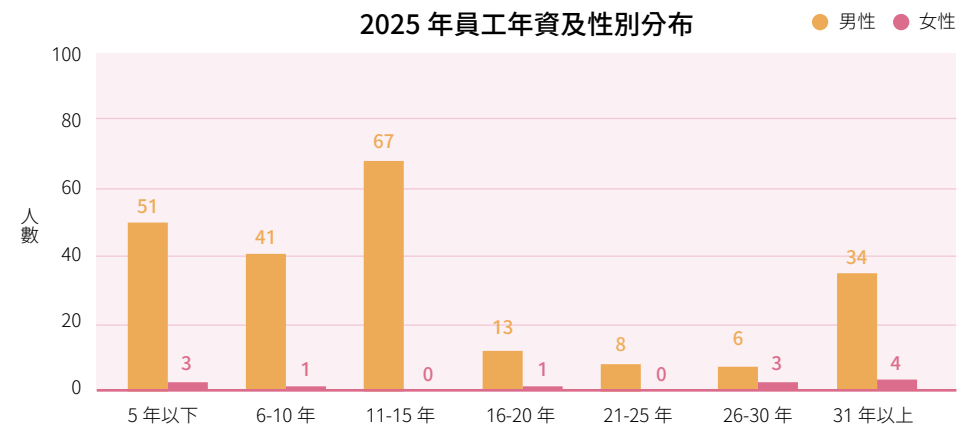
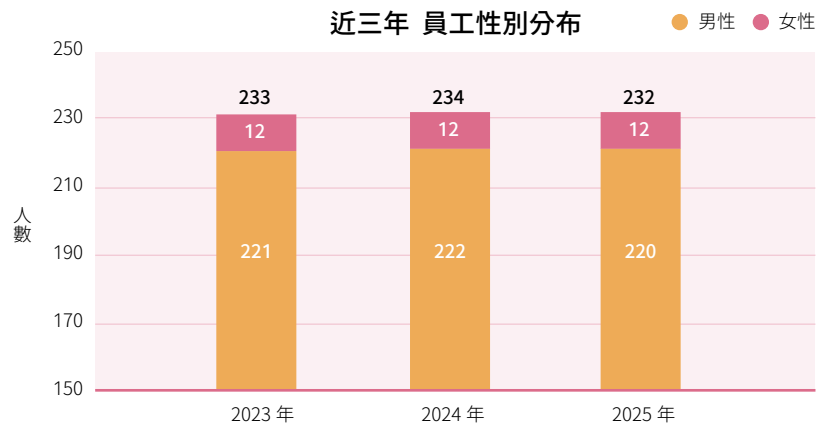
SDGs 對應



5.1 人才選任

人力結構 GRI 2-7、2-8

截至2025年12月31日止，亞聚全體員工人數為232人，均為不定期契約的全職正式員工，**男性220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14.3年，平均年齡為45.6歲，大專以上學歷占86.3%，均聘用自台灣當地，主要分布於台北與高雄。



2025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	207	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	207	9
兼職員工（人數）	0	0	0	0

報導期間（2025年1月1日至2025年12月31日止）

近三年 非員工工作者按性別及地區分類的總數

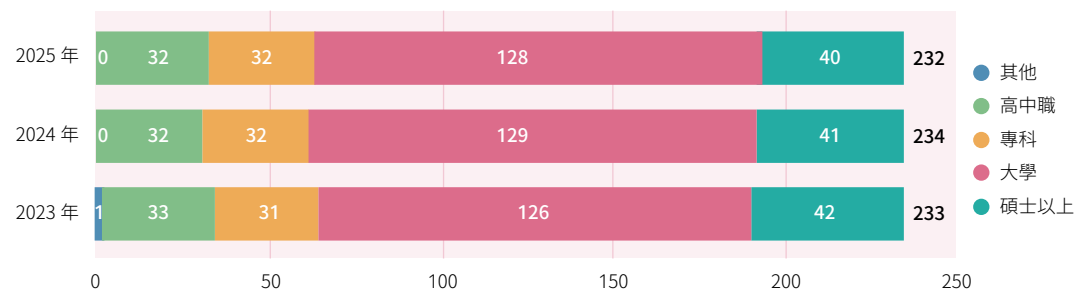
報導期間為當年度 (1 月 1 日至 12 月 31 日止)

時間 地區 性別	2023 年				2024 年				2025 年			
	台北總部		高雄林園廠		台北總部		高雄林園廠		台北總部		高雄林園廠	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
承攬商 - 德源 (包裝)、聯銘 (運輸)、寶田 (運輸)、國善 (清潔)	0	0	26	11	0	0	29	5	0	0	20	10
採購 - 台聚集團採購部	0	0	3	3	0	0	4	3	0	0	4	3
人資 - 台聚集團人資處	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	3	0
資訊 - 台聚集團資訊處	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
保全	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	3	0
餐廳	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	3
小計 (人)	0	0	36	17	0	0	40	11	0	0	31	16
總數 (人)	53				51				47			

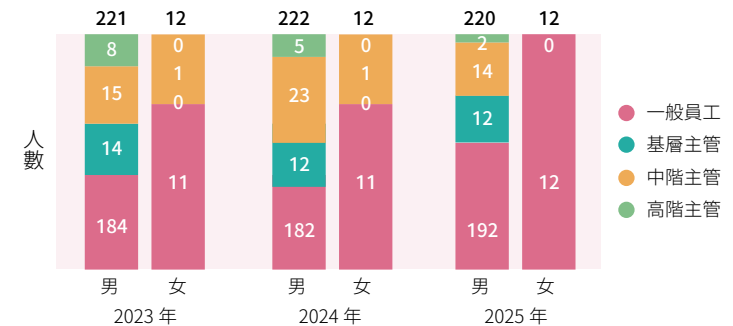
人才分布

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，2025 年新進人員大學及研究所畢業者占新進人員高達 100%，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



員工依職級及性別分布



台北總部與高雄林園廠之基層主管 (領班及正副值班主管)、中階主管 (課長級以上含代課長) 及高階主管 (廠長 / 處長級以上) 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。亞聚 2025 年擔任中、高階管理職之女性主管占比為 0%。

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 2-25、3-3

管理方針及要素

對亞聚的重要性

人才穩定留任為企業運作的重要基礎，員工為亞聚重要資產，透過合宜薪資與健全福利，提供安全的工作環境及訓練，吸引與留住優秀人才避免人才斷層，為公司帶來持續發展的動力。

管理做法與目的

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。

策略

提高企業認同感
 · 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

管理衝擊

正 / 負面衝擊項目

· 負面潛在衝擊 - 無退休傳承計劃 - 人才斷層

負面補救及預防措施

· 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。

管理方針目標執行績效

2025 年目標

· 無違反人權、勞動條件事件
 · 員工離職率 ≤ 5.0%
 · 教育訓練計畫執行率 100%
 · 員工平均教育訓練時數 > 30 小時

2025 年執行績效

· 無違反人權、勞動條件事件 (✓)
 · 員工離職率 0.86% (✓)
 · 教育訓練計畫執行率 100% (✓)
 · 員工平均教育訓練時數 40.5 小時 (✓)

短期 (<3 年) 目標

· 無違反人權、勞動條件事件
 · 員工離職率 ≤ 5.0%
 · 教育訓練計畫執行率 100%
 · 員工平均教育訓練時數 > 30 小時

中長期 (≥ 3 年) 目標規劃

· 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 50 小時以上。

管理方針的評量

有效性評估

· 集團內部稽核
 · 政府主管機關勞動檢查

申訴機制

· 林園廠企業工會
 · 亞聚公司申訴專線

人才吸引

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。

2025 年亞聚雇用新進員工共 3 人，年齡落在 38~41 歲，皆為男性，占員工總人數之 1.3%。依性別、年齡分布及比例如表：

GRI 401-1



2025 年新進員工依年齡、性別分布



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。

註 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

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。

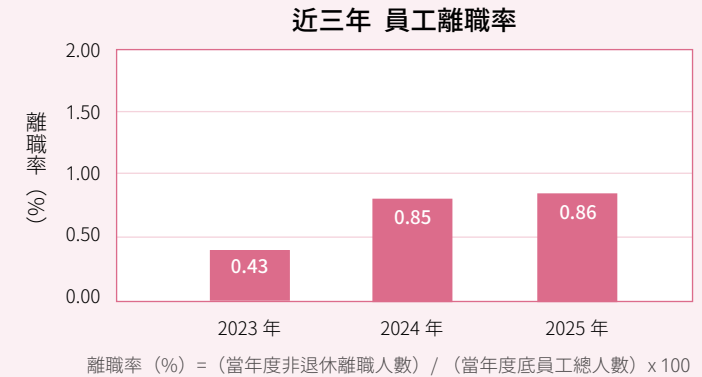
人才流動

員工之職位異動及離退職均按規定辦理，員工可依勞基法規定工作至屆齡退休，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。

2025 年亞聚離退人數共 4 人 (含 2 人退休離職)，扣除退休離職人員，本公司 2025 年度實質離職率為 0.86%，與 2024 年度持平，長期維持在 1% 以下極低的流動水準；趨勢觀察：從年齡及性別結構分析，離職人員以 31~50 歲之男性員工為主。 GRI 401-1

年度	性別	人數 (人)	30 歲以下		31-50 歲		51 歲以上	
			人數 (人)	占比 (%)	人數 (人)	占比 (%)	人數 (人)	占比 (%)
2025	男性	220	1	0.45	1	0.45	2	0.91
	女性	12	0	0.00	0	0.00	0	0.00
2024	男性	222	0	0.00	2	0.90	0	0.00
	女性	12	0	0.00	0	0.00	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。



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。

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。



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

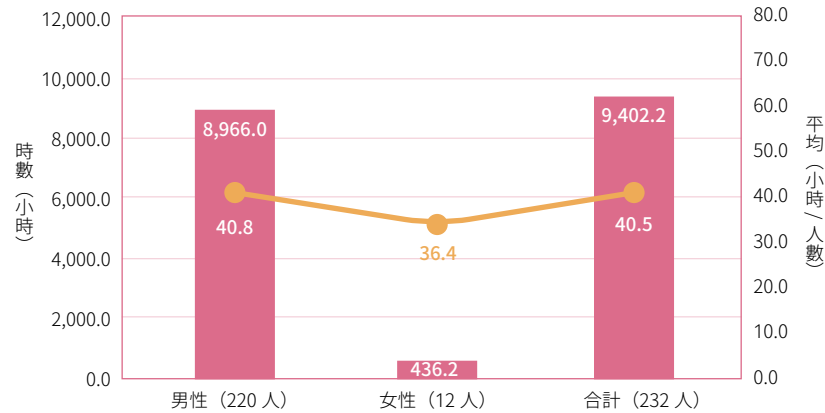


自我學習成長

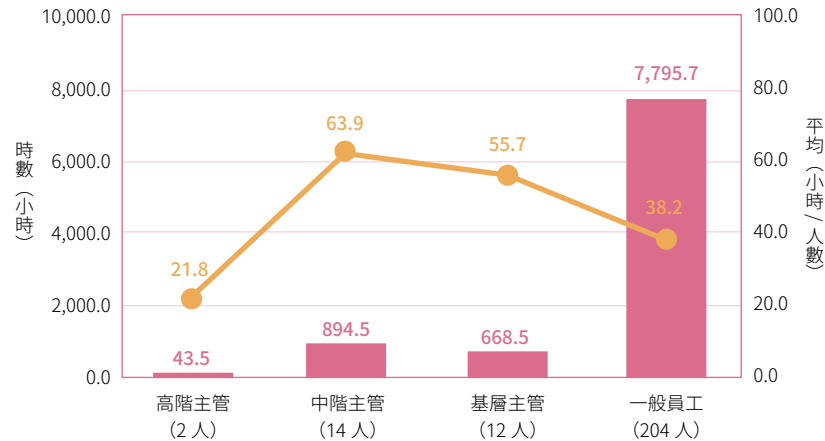
- 讀書會
- 人文知性講座
- 研討會
- 健康講座

2025 年員工訓練總時數達 9,402.2 小時，每名員工平均訓練時數為 40.5 小時，依性別與員工階級區分如表所列：

2025 年員工訓練總時數依性別區分



2025 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况、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，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，可提供訓練人員全方位的企業內進修訓練。



勞工安全衛生教育訓練上課情形

高齡員工晉用與培訓

本集團積極面對全球高齡化與人才挑戰，為提高人力運用效益，促進世代經驗交流，於「集團員工退休作業」標準書載明再聘屆齡退休員工的相關薪資福利及職務設計原則。

同時協助高齡員工維持競爭力，促進經驗傳承，開辦培訓課程類別如下：

- ✔ **數位賦能：**提供數位工具、軟體應用、網路安全等課程，助其掌握科技。
- ✔ **知識傳承：**開辦分享會，讓資深員工指導年輕世代，傳授專業與智慧。
- ✔ **健康與福祉：**關注身心健康管理，並提供財務規劃，提升安心感。

透過這些策略，集團不僅有效運用高齡人才資產，更為所有員工營造包容、活力且永續發展的職場環境。



高齡員工培訓課程

外派訓練績效

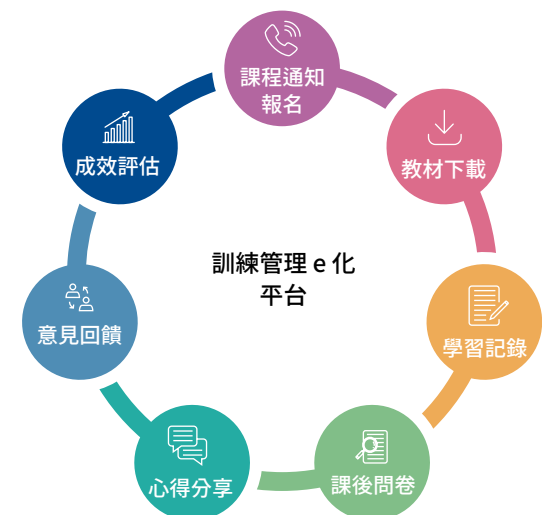
視業務與工作需要及培訓內部講師需求，由主管指派相關業務同仁參加外界訓練與學術機構之技術研討及取得相關操作證照，以提升技術水準及操作安全，2025 年亞聚外派訓練共取得 145 張相關操作證照（含新取得證照 20 張、回訓證照 125 張），並留存於人事課備查。此外，公司亦鼓勵訓儲接班人員，積極參與外部的管理訓練課程，學習最新的管理知識，以提升管理才能。對具有強烈學習意願及發展潛能之員工，亦提供國內大學在職深造之補助，並輔以職務上調整之歷練，培育公司所需之領導人才。

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。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。

2025 年外派訓練績效

序號	證照類別	張數
1	乙炔作業人員	2
2	甲種職業安全衛生業務主管	2
3	固定式起重機操作人員訓練	5
4	保安監督人	1
5	保安檢查員	1
6	特定化學作業主管	1
7	堆高機操作人員	5
8	管線挖掘施工人員	1
9	輻射防護	2
合計		20

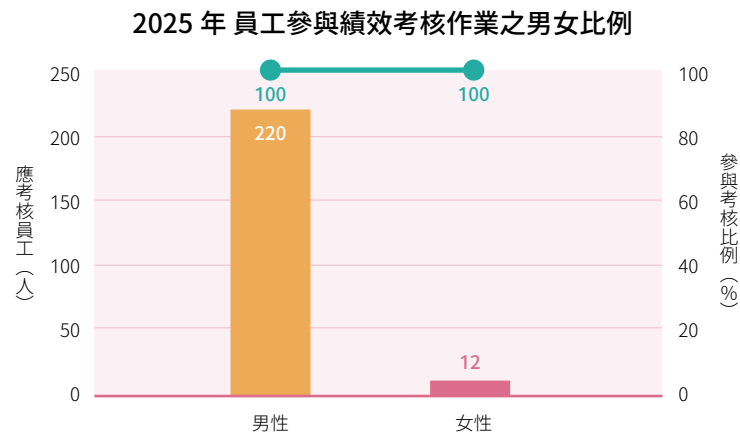


5.2 人才發展

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，2025 年員工參與績效考核作業之男女比例如表：



薪資制度

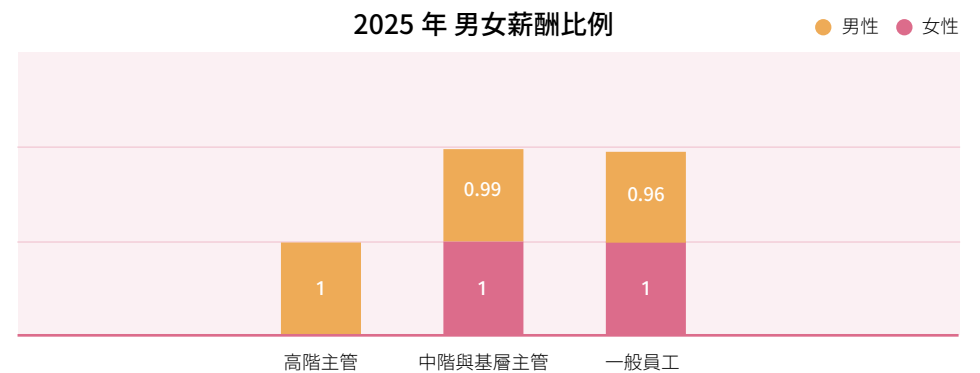
為吸引、留任、培育與激勵各方優秀人才，本公司提供多元化並具競爭性的薪資制度，新進人員薪資均高於法定最低薪資標準，並依照個人學經歷核薪，各項加給亦會因職位而有所不同，並依據員工績效表現調薪，且本薪不會因為性別而有所差異，2025 年亞聚中階及基層主管與一般員工的女男薪酬比例均接近 1，

已較多數同業均衡。因近幾年新進員工男性比例較高，稀釋男性一般員工薪資，女性一般員工年資較高，以致平均薪資較男性高。

亞聚 2025 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	2024 年	2025 年	與前一年度差異
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	224	225	1
非擔任主管職務之全時員工 薪資平均數 (年薪 / 千元)	1,094	1,129	35
非擔任主管職務之全時員工 薪資中位數 (年薪 / 千元)	1,035	1,067	32

2025 年員工人數較 2024 年減少 2 人；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。



- 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

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：GRI 401-2

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、模範勞工表揚、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，**2025 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；**2025 亞聚申請生育補助人數共 4 人，補助總金額 4 萬元整。**

2025 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	休完育嬰假應復職 之員工總數	2024 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	--	--	--

2024 年無人申請使用育嬰假，所以復職後 12 個月 (2025 年) 仍在職員工人數為 0。

員工協助方案

台聚集團重視員工的身心健康與整體福祉，精心規劃並導入「員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP）」，提供全方位、溫暖且可信賴的支持服務，以協助員工在工作與生活中可能面臨的壓力與挑戰。集團設置專業諮詢管道，員工可透過電話、電子郵件、LINE 等方式，獲得合格心理師一對一的專業協談。本方案強調保密原則，協助員工釐清問題、紓解壓力、提升因應能力與心理韌性，進而促進職場健康與幸福感，營造友善且具關懷的工作環境，提升整體組織的凝聚力與永續競爭力。



職工福利委員會

亞聚依據職工福利金條例提撥福利金，2025 年提撥福利金達 880 萬元 (占全年薪酬之 3.9%)，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：才藝、健行、釣蝦、網球、壘球、籃球、羽球、路跑、讀書社等 9 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

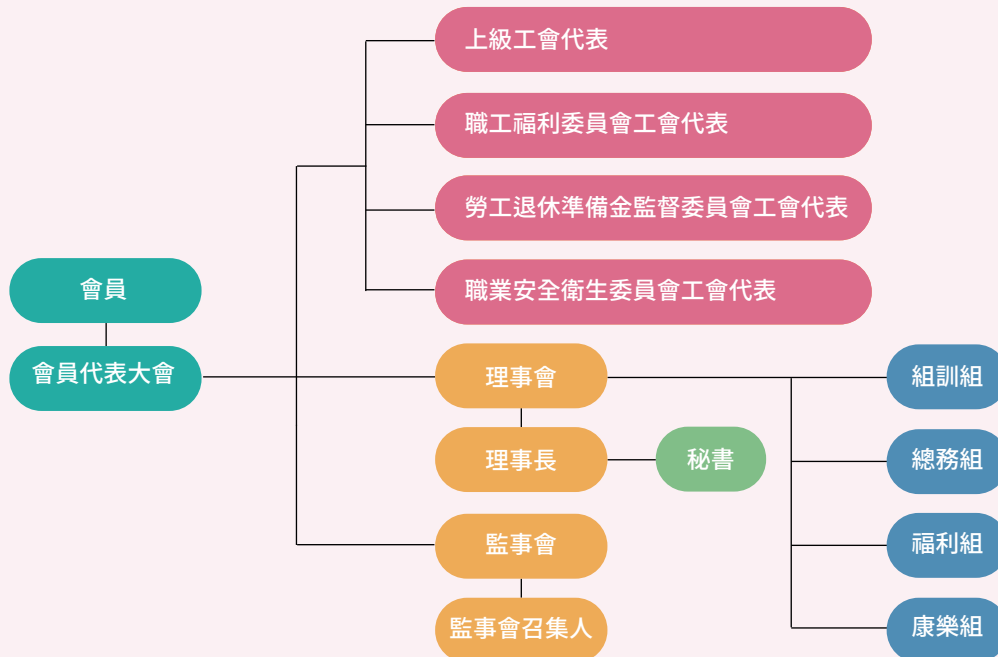


企業工會 GRI 2-30

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。

2025年工會會員人數為男性199位、女性9位，合計208人，佔全體員工人數約89.7%，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。2025年共召開「工會理監事會議」4次、「臨時工會理監事會議」1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



工會會員教育研習會



5.3 人權政策 GRI 2-23

為善盡企業社會責任並落實人權保障，實現人權普世價值，本公司參考【國際人權法典】(International Bill of Rights) 與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，於 2018 年 3 月制定適用於本公司及台聚集團各關係企業之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，並提供安全健康之工作環境，使公司同仁獲得合理與有尊嚴的對待與照顧。

人權風險鑑別與評估

每年進行人權風險鑑別，針對鑑別的人權關注議題執行合規檢查及第三方評估，依照風險評估結果及內外部審查發現缺失，採取減緩與矯正措施，並持續改善，以達風險管理目的。本公司建立人權管理各階段步驟及展開流程，作為維護與保護人權的基礎，如下：



人權議題牽涉不同業務部門與單位，透過人資處針對不同的影響對象與人權議題，進行人權盡職調查與風險管理的作業。

人權盡職調查流程 GRI 2-24



階段	步驟	作法
階段一 承諾	聲明	對外承諾支持並遵循國際規範與當地法令，制訂人權政策。
	鑑別	確認組織屬性與營運型態的重大人權議題與受影響對象。
階段二 管理	評估與分析	針對全體員工與服務過程，定期評估人權衝擊，瞭解風險暴露程度。
	行動與作為	根據定期評估的人權風險程度，擬定不同行動方案。 追蹤行動方案的執行程度與績效，同時進行溝通，確保人權管理有效性。 若發生人權侵害的事件，從制度改善、物質與心理輔導層面提供補償措施。
階段三 因應措施	報導	在公司內部進行人權管理的討論與呈報，並於公司網站公開揭露人權管理作法與成效。

2025 年人權管理成果 GRI 2-24

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

議題	減緩措施	補償措施	衝擊補償 實施比例 (%)	成果
工時 過長	1. 遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢視，並落實執行。 2. 透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間。 3. 系統每日發送上下班讀卡超時提醒，除提醒員工正常上下班時間及延長工作時間之規定，並確認延時下班是否加班，若加班則可選擇發給加班費或補休。 4. 定期檢視各單位之加班情形。 5. 推動集團電子化作業、智慧化生產，簡化行政流程。 6. 持續開辦專業訓練課程及導入生成式 AI 工具訓練專案，精進員工技術及提升辦公室工作效率。	1. 員工若發生加班事實，均依法發給加班費。 2. 了解同仁工作負荷及超時原因，並積極進行流程改善及優化作業，協助提升工作效率。 3. 工時過長者列入工作異常負荷辨識與風險調查名單，定期進行員工健康檢查，並酌量調整相關作業及人力狀況。 4. 了解同仁工作負荷及工時過長原因，並積極進行流程優化作業，協助提升工作效率。	100%	由系統每日確認超時原因，若發生工時過長衝擊，將依補償措施發給應有之加班費或補休，並酌量調整相關作業及人力狀況。
職場 不法 侵害	一、完善治理與制度規範 1. 高階宣示：由總經理於經營管理會議中明確將友善職場納入企業核心文化。 2. 健全內規：修訂《工作規則》，明確定義職場暴力樣態與懲處標準，建立標準化處置 SOP。 二、主動辨識與環境預防 1. 風險評估：定期執行「人權風險評估作業」及「人員工滿意度調查」，針對高壓單位進行熱點分析，預防潛在危害。 2. 環境升級：強化廠區照明、增設監視設備與緊急通報鈴，確保工作現場安全。 三、深化教育與文化形塑 1. 全員培訓：所有同仁推動「人權與友善職場」及「誠信經營與法遵」訓練講座，訓練覆蓋率達 100%。 2. 透明申訴與公正處置 多元管道：建立 24 小時匿名申訴信箱與專線，保障舉報人之隱私與工作權，避免二次傷害。 3. 獨立調查：案件調查委員會納入法律及心理專家委員，確保調查程序公正性與透明度。 4. 員工關懷與復原支持 協助方案 (EAPs)：提供受影響同仁免費且匿名之心理諮商與法律支援。 5. 持續追蹤：結案後進行為期 6 個月的返崗追蹤與適應評估，確保安心回歸職場工作。	一、根據受影響對象採取以下補償作為： 1. 正職同仁：(1) 心理與醫療支援、(2) 職務安全調整、(3) 名譽與權益恢復、(4) 法律援助，並承諾不因其中訴行為而產生任何不利之處分（反報復條款）。 2. 承攬商（包商）：(1) 申訴權利對等、(2) 合約影響力行使、(3) 場域安全保障。 二、調查程序與復原流程 即時受理與隔離、公正調查委員會、結案與追蹤（追蹤受害者的適應情況及是否有二次傷害）。 三、後續改善與預防計畫 (Improvement Plan) 1. 教育訓練普及化：每年辦理全體員工（含包商管理人員）之「職場防霸凌與性騷擾防治」訓練，達成率必須為 100%。 2. 匿名申訴機制優化 3. 領導力與文化變革 4. 定期環境評估：納入每年進行匿名的「員工滿意度問卷調查」，確保落實。	100%	1. 本公司秉持職場霸凌零容忍原則，本年度接獲 1 件職場不法侵害舉報案，已經公正調查程序妥善結案。針對當事人權益，本公司已全數落實相關補償與關懷措施（補償達成率 100%）。 2. 「針對本年度個案之發生原因，本公司已進行管理流程檢討，並將相關案例匿名化納入主管教育訓練教材，以達成持續精進之目標。

人權風險減緩措施

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



人權關注事項與做法



提供安全與健康的工作環境

本公司已通過 ISO 14001(環境管理系統)、ISO 45001(職業安全衛生管理系統)之審核及驗證，並積極推動節能減碳、災害防免、污染防治等改善行動，確保可供安全健康之工作環境。另依循台聚集團訂定減碳目標「2030 年碳排放量較 2017 年減少 27%」，並逐年追蹤檢視進展進度，適時執行汰舊換新、綠電建置與採購…等具體措施。

本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。



友善職場

多元、公平、共融 (DEI, Diversity Equity Inclusion)

本公司透過尊重不同性別、年齡與文化，以建構人人都能發揮所長的友善職場環境。在職場中包容不同背景、種族、性別、性傾向、能力和觀點的人，創造一個多元化的環境；並以同工同酬公平及共融方式為員工提供透明的錄用條件、晉升機會和薪資待遇，以弭平不同群體之間的差距，確保每位員工、承攬商夥伴都被尊重和接納，能夠全面參與和貢獻。每年持續透過文宣海報、宣導講座及辦理各式教育訓練落實性別平等政策及預防職場不法侵害，致力提供員工、承攬商夥伴具尊嚴且友善的工作環境。



杜絕不法歧視以合理確保工作機會均等

本公司將人權政策落實於內控程序，於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於職工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等因素為由而有不公平的對待，亞聚截至 2025 年 12 月底止，職工總人數共 232 人，共雇用 2 位身心障礙人士。



禁用童工

為確保遵守企業社會責任及道德規範，本公司自招募起即明定禁用童工，截至 2025 年 12 月底止，職工總人數共 232 人，其中**無童工**。



禁止強迫勞動

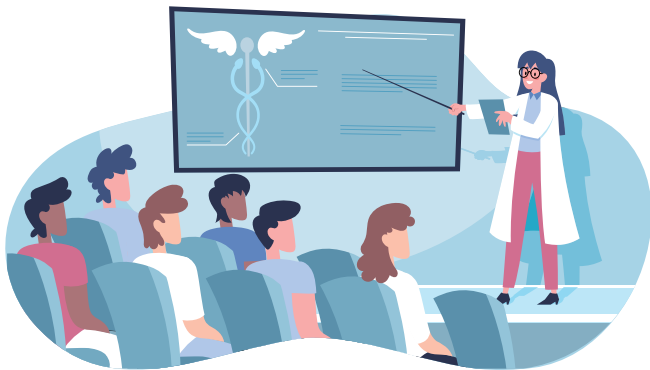
本公司不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。對於職工每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆恪遵法令規範。於考勤系統設置「員工加班」提醒功能，加班後提供加班費或補休，並有專人逐月進行廠區工時檢視及控管。

協助員工維持身心健康與工作生活平衡

1. 本公司每年委託大型醫院辦理健康檢查，以保障員工的身體健康，並根據需求向主管機關呈報備查。此外，針對廠區員工，特別加強特殊健康檢查作業，擔保工作環境安全與健康管理。
2. 公司提供場地或贊助經費，鼓勵員工參與健康活動，員工自組社團，透過社團活動凝聚同仁的情感。
3. 舉辦尾牙、中秋晚會等活動調劑員工身心與凝聚向心力外，公司並設置運動及健身設備，供員工工作之餘使用。
4. 為鼓勵員工維持身心健康並達成工作與生活的平衡，台聚集團於 2024 年起推動「台聚集團聚聚走走」健走活動，透過每日步行 6,000 步的目標，讓同仁在繁忙的工作中培養規律的運動習慣。將累計步數轉化為企業植樹行動，實現健康促進與環境永續的雙重價值。同仁們在過程中不僅增強身心活力，也藉由團隊合作與互相鼓勵，提升職場凝聚力與向心力。
5. 設置 EAP（員工協助方案），其目的在「協助員工解決影響工作表現的個人問題」，透過專業、保密且免費的服務，幫助員工恢復身心健康，從而保持或提升工作表現與生活品質。員工可透過 (0800) 電話、Mail、Line 及一對一個別諮詢管道，進行包括員工心理、工作、管理、醫療、法律、理財等面向之協助服務。
6. 開設 Wellbeing（員工身心健康 / 福祉）講座，創造一個讓員工能在生理、心理、社交和財務各方面都感到支持、平衡和健康的職場環境，從而提升整體生產力，講堂內容包括：心理健康、稅務理財、親子溝通、生理健康（配合年度體檢），並剪輯成線上課程讓全員可以閱讀。



▲「聚聚走走」健走活動轉化為植樹行動



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

員工滿意度調查

亞聚公司自 2025 年起每年定期進行一次員工調查報告，集團人力資源處於 2025 年 7-8 月執行集團各公司員工意見調查，本次調查內容包括主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等 8 個構面，並首次將工員納入調查，以擴大覆蓋率。亞聚公司職員填答率 68%、工員填答率 37%(工員首次參加調查)，全體員工滿意度 4.13 分。針對各構面調查結果，將進行下列改善措施，並持續優化：

- ✓ 關注薪資結構的市場競爭力，參考標竿企業薪資水準，加強職位評價、專業技能、工作表現等因素優化薪資結構及制度，提升薪酬的內部公平性和外部競爭力。
- ✓ 導入 EAP 員工協助方案，提升同仁身心健康。
- ✓ 強化訓練品質體系，推動技能再造，促進人才與組織的共同發展。
- ✓ 進行關鍵人才的養成與接班梯隊的建立、優化績效管理與晉升機制。
- ✓ 在公司重大活動、各層級會議及訓練課程中明確宣導公司願景、使命與價值觀，並具體落實在各項規章制度和公司政策。

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

項目	內容
對象	全體職、工員
構面與題目	主管、薪酬、同事、工作、發展、企業文化、永續經營、組織承諾等構面
調查人數	213 人
覆蓋率 100%	職員填答率 68%、工員填答率 37%。公司為擴大覆蓋率，首次將工員納入調查
調查單位	集團人力資源處
調查頻率	一年一次
調查期間	2025/07/28~2025/08/08
整體滿意度調查結果	4.13 分 (最低 1 分，最高 6 分)

人權保障訓練作法

1 新人訓練

到職時即要求進行相關法遵宣導之新人教育訓練，包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇等。

2 預防職場不法侵害

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

3 職業安全系列訓練

內容包含：安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變、急救人員訓練等。

4 誠信道德行為準則宣導

從日常行為與道德標準進行教育與宣導，以期提供一個健康正面的職場文化。

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

2025 年舉辦促進人權保障相關訓練，參加總人次共 2,659 人，總訓練時數為 9,402.2 小時，詳 2025 年亞聚人權保障相關訓練一覽表。

2025 年 亞聚人權保障相關訓練一覽表

類別	課程名稱	總人次	總時數
誠信經營與法遵	2025 年第一次集團行為準則宣導測驗	14	14
	2025 年第二次集團行為準則宣導測驗	15	15
	【誠信講座】AI 趨勢與法律風險指南	20	40
	【誠信講座】主管對職場不法侵害應有的認識	6	12
職業安全與健康	包含法定安全教育（壓力容器、高空作業）、急救、滅火技能及製程安全評估	2,232	8,791
環境管理與應變	納入 ISO 50001 能源管理、毒化災應變及污染防治（空污應變）	71	183
人權與友善職場	團保權益知多少	25	25
	台聚好講堂 -2025 稅務理財全攻略課程 / 高效親子溝通術 / 認識代謝症候群 / 中高齡族群飲食控制 / 正念減壓心法	37	21.7
	天下創新學院	7	52
	健康講座	229	246
	2025 員工服務方案說明與宣導	3	3
合計		2,659	9,402.2

個資保護法

本公司重視產品與服務資訊之透明性及安全性，依《個人資料保護法》及相關法令規定，制定相關政策，並建立客戶申訴及個人資料保護管理機制。2025 年度客戶申訴案件共計 4 件，均依程序受理及處理；個人資料保護相關教育訓練共計 252 人次、訓練總時數 272 小時。2025 年度未發生重大個人資料外洩或違反個資保護相關法規事件。

申訴制度 GRI 2-24、2-26

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。另為維護性別平等工作及提供職工、求職者免受性騷擾以及預防不法侵害之職場環境，設有性騷擾防治及預防不法侵害之專屬申訴信箱與電子郵箱。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。2025 年曾接獲一件工廠內部申訴，公司第一時間已介入處理並達成和解 / 懲處。針對此個案，行政團隊已同步加強內部友善職場宣導，以確保類似事件不再發生。

人權政策與相關作法，請參閱本公司永續發展專區網站：
<https://www.apc.com.tw/ESG/zh-tw/ESG51.aspx>。

5.4 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 2-25、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企業與勞工最關注議題，落實安全衛生管理，提供員工與其他工作者一個友善及幸福職場環境是亞聚的責任。

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，降低離職率

負面補救及預防措施

—

管理方針目標執行績效

2025 年目標

- 失能傷害率 (FR)：0
- 失能傷害嚴重度 (SR)：0
- 損工日數率 (LDR)：0
- 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

2025 年執行績效

- 失能傷害率 (FR)：0 (✓)
- 失能傷害嚴重度 (SR)：0 (✓)
- 損工日數率 (LDR)：0 (✓)
- 醫師臨廠員工健康服務 6 次 (✓)
- 護理師每月 9.5 次員工健康服務 (✓)
- 通過 TOSHMS 認證 (✓)

短期 (<3 年) 目標

- 失能傷害率 (IR)：0
- 失能傷害嚴重度 (SR)：0
- 無失能傷害工時紀錄持續累計
- 醫師臨廠員工健康服務 ≥ 6 次
- 護理師員工健康服務 ≥ 6 次 / 月

中長期 (≥ 3 年) 目標規劃

- 製程安全管理制度持續推行，並導入管理平台
- 地下管線安全管理零事故
- 林園產業園區工安 / 環保 / 消防總體檢績效指標推行

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，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，適時檢討工作者職業安全衛生的改善議題。

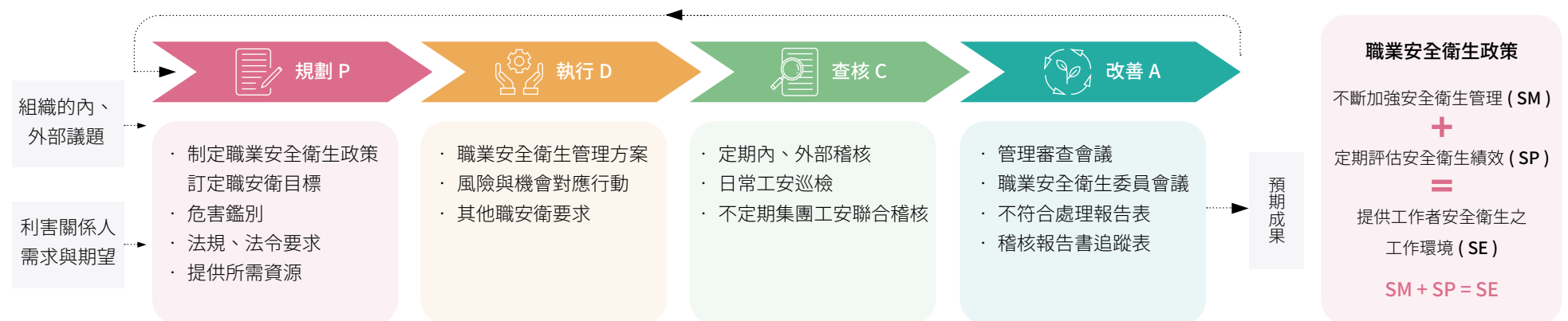
職業安全衛生 GRI 2-23、2-24 GRI 403-1

台聚集團相當重視員工作業安全，訂有「**零職災安全承諾書**」，要求集團各廠務必堅持及奉行「集團安全哲學」，建構及維持安全與健康的職場，以達成「零職災」目標。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。每月配合經濟部林園產業園區服務中心，參加「林園產業園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總體檢，針對工安、環保、消防進行法規符合性查核，並訂定相關法規績效指標及領先指標，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 2025 年 4 月 23 日通過換證 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，有效期限至 2028 年 4 月 23 日，每年皆通過第三方驗證機構之稽核查驗，另於 2024 年 11 月 11 日通過勞動部職業安全衛生管理系統績效審查，有效期限至 2027 年 11 月 11 日。**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 100%，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)

管理系統運作方式是透過規劃 (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



2025 年職業安全衛生管理系統執行績效：

安全衛生績效

績效指標項目

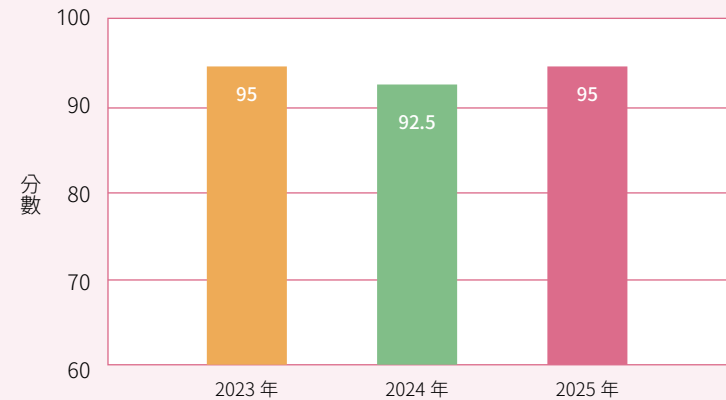
主動指標

- 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

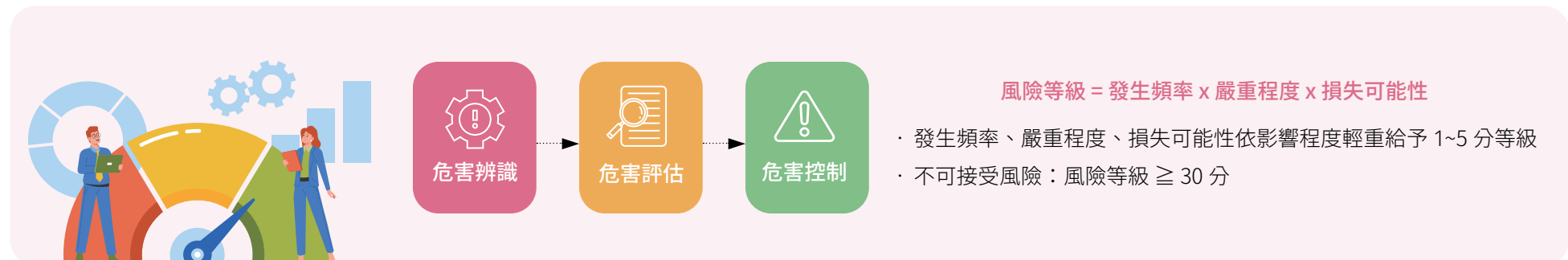
- ① 事件件數 (含虛驚事故)
- ② 違法事件與罰款

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，2025 年安全衛生績效總分數 95 分，扣分項目主要為集團稽核缺失件數 12 件（大於前三年平均 10 件）。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、403-9

危害辨識及風險與機會評估程序



2025 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	對應行動計畫與執行績效
台電供電	供電量不足或可靠度偏低導致容易跳車	行政管理	每季實施 4 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
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
高壓分離器 V-1401 內部清除作業	因高溫產生悶燒	消除	作業後將太空包袋進行淋水降溫，確保無悶燒情形
人員例行巡查作業	人員墜落，設備倒塌	取代	編列預算更換與修補
配置起始劑	作業場所倒塌	取代	編列預算更換與修補
反應器 (R-1101/R-120) 開車	誤用錯誤起始劑、活性異常	工程控制	生產之反應條件卡、起始劑使用規定、存放時間管制
反應器 (R-1101/R-120) 停車	未停止起始劑設備，導致反應失控	行政管理	每月不定期實施情境模擬演練，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	每五年定期執行檢測、流量壓力監測警報
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
反應器攪拌器馬達絕緣不良	導致反應失控	工程控制	絕緣值顯示延伸至控制室進行監控、人員每月進行營境模擬應變演練
避免反應器溫控異常	設備老舊導致反應溫度控制不穩定	工程控制	編列預算進行設備更換

事故調查

事故種類	狀況描述	改善與預防措施
2025 年無事故發生	—	—

2025 年健康勞動力投資項目與金額

投資項目	降低風險（設備與工程改善）	人員專業訓練（外訓）	健康照顧（含健康檢查＋醫師健康諮詢）	職工福利金
金額（萬元）	8,069	28.1	66.4	71.8
總金額（萬元）	8,235.3			

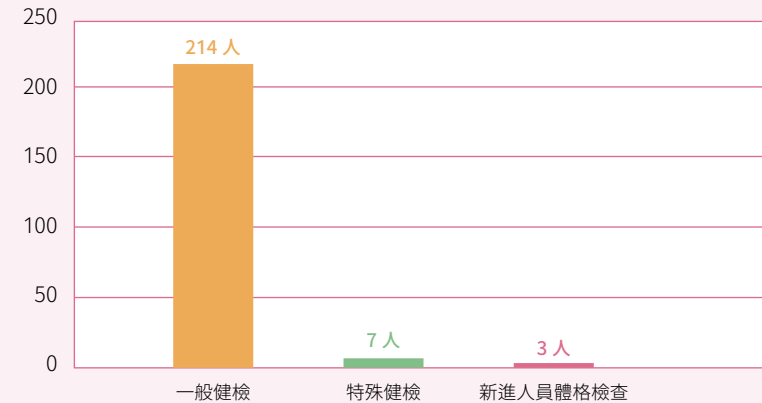
職業健康管理 GRI 403-3、403-10 SASB RT-CH-320a.2

亞聚相當重視工作者個人健康與工作環境對工作者健康的影響，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。

2025 年 7 月實施林園廠員工健康檢查 4 梯次，林園廠一般健康檢查人數總計 214 人 (截至 2025 年 7 月 31 日)，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：

林園廠現場操作員工雖處於高風險與特殊作業區域工作，**2025 年無職災或危害健康情形發生，且無職業病情形**，廠護每月至少 6 場次到現場進行關懷，每雙月安排特約醫師臨服務，進行健康檢查結果管制及統計。

2025 年 員工健康檢查依種類人數分布



註 1：特殊健檢是依工作性質（游離輻射），於一般健檢項目外增加特殊健檢項目

註 2：一般及特殊健康檢查受檢人數總計 214 人（截至 2025 年 7 月 31 日），其中 7 人加作特殊健檢，對此全體健檢執行率達 100%

亞聚 2025 年 職業災害健康分級管理表

特殊健檢項目	一級管理 (人數)	二級管理 (人數)	三級管理 (人數)	四級管理 (人數)	總人數	通報 職災人數	職災人數 占比 (%)
游離輻射	3	4	0	0	7	0	0

健檢管理分級	一級管理	二級管理	三級管理	四級管理
健檢結果判定	無異常	部分異常 與職業無關	異常 可能與職業無關	異常 與職業無關
管理作為	提供健康資訊	1. 廠醫提供健康指導 2. 廠醫建議不適合從事之作業	1. 廠醫定期健康追蹤及指導 2. 廠醫進行作業評估，並依評估結果重新分級 3. 通報主管機關	1. 執行危害控制 2. 工程改善 3. 提升作業防護 4. 行政管理改善 5. 採健康管理措施 6. 通報主管機關



亞聚 2025 年 異常工作負荷觸發疾病評估統計表

部門	人數	過勞評估負荷	心血管 WHOz 風險值	合併風險級數	合併風險等級
廠長室	1	低負荷	13%(1 人)	1	中度風險
合成課	12	低負荷	10%(6 人)、13%(5 人)、16%(1 人)	1	中度風險
製成課	3	低負荷	10%(1 人)、16%(2 人)	1	中度風險
儀電課	3	低負荷	10%(1 人)、13%(1 人)、16%(1 人)	1	中度風險
品管課	3	低負荷	10%(1 人)、13%(1 人)、16%(1 人)	1	中度風險
機修課	4	低負荷	10%(1 人)、13%(2 人)、16%(1 人)	1	中度風險
環保課	1	低負荷	13%(1 人)	1	中度風險
製法課	2	低負荷	11%(1 人)、20%(1 人)	1	中度風險
成品課	2	低負荷	10%(1 人)、11%(1 人)	1	中度風險
總務課	1	低負荷	10%(1 人)	1	中度風險
成本課	1	低負荷	10%(1 人)	1	中度風險

說明：1. 依據 2025 年勞工健檢數據及個人工作負荷，預測 10 年內心血管疾病風險值 (WHOz)。

2. 統計結果屬於「中度風險」等級且心血管疾病風險值 $\geq 10\%$ 共 33 位，占林園廠員工 15.3%。

3. 採取健康管理措施：

(1) 中度風險 1 級人員：建議改變生活型態，注意工時調整，至少每 3 年追蹤一次。

(2) 中度風險 2 級人員：建議安排醫師面談，改變生活型態，考慮醫療協助，調整工時，至少每半年追蹤一次。

健康促進 GRI 403-6



約聘醫師臨廠健康服務

6 次 / 年，約聘醫師每雙月臨廠實施員工健康服務，共 10 人次



健康講座

- 員工參加健康講座，共計 188 人次
- 2025 年舉辦員工健康講座 4 次，提供健康問題諮詢



廠內護理師健康服務

9.5 次 / 月，護理師入廠實施員工健康服務達 114 次



社團活動

- 231 人次 / 年
- 2025 年福利委員會有 9 個社團舉辦年度活動，人次較去年增加，藉由參與社團活動，讓員工紓解工作壓力、增進身體健康。

健康職場認證 GRI 403-6

亞聚通過 2024 年度衛生福利部國民健康署推動之「健康職場認證」審核，取得「健康促進標章」，有效期為 2025 年 1 月 1 日至 2027 年 12 月 31 日，共 3 年。國民健康署為鼓勵各企業積極落實無菸職場，提供職場員工健康的工作環境，擔負應有之企業社會責任，及提升職場健康促進工作之效能進而推動健康職場認證，在認證制度中，共有二類標章：



一、健康啟動標章

鼓勵職場致力推動無菸環境，並開始推動職場健康促進工作。



二、健康促進標章

鼓勵職場致力推動無菸環境及計畫性推動職場健康促進且績效卓著。

亞聚致力於推動職場健康促進，除持續落實優於法規之健檢頻率及項目並執行員工健康管理，也透過內部信箱、健康講座等管道提供員工健康資源，各社團定期辦理活動或比賽，不僅能增進員工彼此間的情感及凝聚力，也能促進身心健康，另邀請員工參與台聚集團之健走活動，以團體挑戰方式累計點數並進行種樹，使員工積極參與運動促進健康，同時達永續發展的目標，各項活動皆獲高層主管重視與參與，並擴及員工眷屬、社區之企業社會參與層面，落實企業社會責任，營造健康的職場。

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（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。



職安衛管理審查會議

1 次 / 年

參加會議人員

- 最高管理階層
- 管理代表
- 廠長、工安室主任
- 一級 / 二級主管、工作者代表

審查事項

職安衛政策、安全衛生績效、危害鑑別結果、管理方案、預防措施、緊急應變演練結果討論、事故調查、法規符合性查核、不符合事項（含內部 / 外部稽核）改善、教育訓練、管理系統變更

職業安全衛生委員會

4 次 / 年

參加會議人員

- 主任委員：林園廠廠長
- 執行秘書：工安室主任
- 委員：製造部副理、技術部經理、工程部副理、勞方代表、工作者代表

討論事項

- 採購、承攬、作業環境監測、事故調查、員工健康促進執行狀況
- 設備汰舊換新、承攬商管理、消防設施管理、緊急應變演練、健康管理等改善事項

職安衛教育訓練 GRI 403-5、403-6

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」，**2025 年總公安教育訓練 2,009 人次，工安總訓練時數 7,970.1 小時，含職業安全衛生教育 (7,625.1 小時) 及製程安全管理訓練 (345 小時)，占亞聚 2025 年教育訓練總時數 9,402.2 小時約 84.8%。**

2025 年亞聚林園廠職安衛教育訓練時數統計如表：

訓練類別	受訓人次	受訓時數	合格率 (%)
安全衛生在職訓練 (含非員工之工作者)	1,355	5,877.9	100
製程安全管理 (PSM)	58	345	100
消防訓練	115	628.2	100
地下管線人員訓練	137	645.5	100
健康管理訓練	339	435.5	100
危害化學品訓練	5	38	100



▲ 安全衛生教育訓練



▲ 製程安全管理 (PSM) 訓練



▲ 勞工教育訓練



▲ 員工健康講座

承攬商安全管理 GRI 2-8 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，巡查對象包含員工及非員工之工作者，2025 年現場巡查缺失件數 184 件，大都為現場一般作業違反職安規定 (違反 SOP 作業程序、儀錶異常、現場標示未確實等)，截至 2025 年 12 月 31 日止，已改善 169 件，改善完成率 91.8%，剩餘 15 件尚未完成，皆為硬體設備，其分類為管路、儀錶及設備修繕 (4 項)、護欄與爬梯破損 (3 項)、現場環境與標示 (8 項)，考量人員作業安全，須待全廠大停車期間處理。



▲ 承攬商安全衛生須知訓練



▲ 承攬商現場施工協調



78 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



184 件

職安衛現場巡查缺失件數



91.8%

職安衛巡查缺失改善完成率

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。

216 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

20,639 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、403-10 SASB RT-CH-320a.1

2025 年職業傷害統計：

地區 性別	台北總部員工		高雄林園廠員工	
	男性	女性	男性	女性
失能傷害率 (F.R.)	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (S.R.)	0	0	0	0
職業病率 (ODR)	0	0	0	0
損失工作日數率 (LDR)	0	0	0	0
損失工時傷害率 (LTIR)	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. 失能傷害率 (F.R.) = 損失工時傷害頻率 (LTIFR) = 失能傷害 (人) 次數 $\times$ 1,000,000 / 總工時。
 3. 失能傷害嚴重率 (S.R.) = 總損失工作日數 $\times$ 1,000,000 / 總工時。
 4. 職業病率 (ODR) = 職業病人數 / 總人數。
 5. 損失工作日數：事故發生隔日無法上班並請公傷假算起，以日曆天數計。
 6. 損失工作日數率 (LDR) = 損失工作日數 / 總日數 (1 日工作 8 小時計)。
 7. 非員工包括：承攬商、訪客及其他人員在廠內活動者，職業病率及損失工作日數率因資料無法收集，未納入統計。
 8. 損失工時傷害率 (LTIR)：損時傷害 (人) 次數 $\times$ 200,000 / 總工時

2025 年失能傷害類別統計：

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。

組織領導階層防火安全政策 GRI 2-9

亞聚依規定設有專人（防火管理人、保安監督人、消防設備區域自主管理專責人員），專人依規定執行相關消防管理業務，包括檢修申報、實施自動檢查作業、籌劃消防編組演練及無預警演練測試、防災教育訓練計畫，並追蹤消防管理績效指標與領先指標，針對消防缺失項目持續辦理追蹤改善作業，確保改善成效。

防災訓練及緊急應變 GRI 403-4、403-5、403-7

林園廠每年定期舉行消防與地下管線緊急應變演練，包括夜間、假日及無預警測試應變演練，並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，以提升與強化員工緊急應變和自我安全管理的能力。

消防緊急應變演練



2025 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
2025 年 5 月 23 日	第 3 工業管束地下管線組織動員成效測試。(地點：翠平公園)
2025 年 6 月 1 日	自衛消防編組演練。
2025 年 6 月 20 日	上半年度自衛消防編組演練計畫。(地點：亞聚林園廠)
2025 年 7 月 31 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)
2025 年 10 月 30 日	下半年度自衛消防編組演練計畫。(地點：亞聚林園廠)
2025 年 11 月 21 日	自衛消防編組演練。

防火安全管理 GRI 403-1

依利害關係人溝通及風險辨識與評估結果，並參考主管機關政策、場所安全需求，廠內訂定消防管理績效指標，包括績效指標及領先指標，定期追蹤及監督指標達成情形，並提出相應之改善對策，以確保消防應變及設備完備性。

風險辨識與評估 GRI 403-2

依據廠內危害可操作分析（Hazop）相關風險辨識結果，鑑別出重大事故危害項目，參考鑑別結果訂定緊急應變演練題目，以符合自廠風險特性，且每年定期執行內部稽核，由集團稽核處及各一級單位組成稽核小組進行查核，除可學習它廠相關消防優點並掌握自廠可改善之處，以掌握自廠風險並提升廠內防災量能。

因應火災作為環境安全設施設備 GRI 403-5

廠內已建置相應之災防設備，對此依據檢修申報、稽核結果及消防管理指標規劃，每年編列預算進行消防設備增購及汰舊換新，以強化廠內消防設備及防災量能，確保可即時應付廠內各項災害。

強化災害韌性 GRI 403-5

1. 一般人員消防基礎訓練：廠內定期辦理一般人員消防基礎訓練，訓練內容包含消防設備使用、消防知識、緊急應變、急救人員訓練等等，促使廠內員工具備基礎防救災知識與技能，包括滅火器使用、消防水帶及消防栓基本操作。

2. 消防指揮官演練：針對廠內消防指揮官、緊急應變編組成員、滅火班成員，於實務上的防災、救災、新式消防概念等資訊，不定期邀集國內專業機關講師進行授課，以提升廠內自救量能及增進救災人員個人自我防護技能，包括指揮官無線電指揮應變演練、特定化學品防災知識導入。

近三年火災傷害統計：

年度	總工時 (hrs)	火災件數	火災傷害人數	死亡人數	占比 (%)
2023	495,756	0	0	0	0
2024	497,182	0	0	0	0
2025	506,811	0	0	0	0

消防緊急應變演練

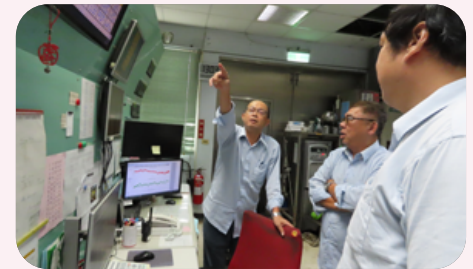


無失能傷害紀錄 GRI 403-9

林園廠自 2010 年 10 月 14 日至 2025 年 12 月 31 日止，統計無失能傷害累積總工時達 **6,820,901** 小時，紀錄持續保持中。



製程安全應變演練



2025 年失能傷害指數與塑膠及合成橡膠原料製造業平均值比較表：

項目	FR (失能傷害頻率)	SR (失能傷害嚴重率)	FSI (總和傷害指數)
塑膠及合成橡膠製造業	1.18	251	0.54
亞聚	0	0	0

註：1. 失能傷害頻率 (FR)= 失能傷害人次 x1,000,000 ÷ 總經歷工時。

2. 失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害損失日數 x1,000,000 ÷ 總經歷工時。

3. 總和傷害指數 = [(失能傷害頻率 FR × 失能傷害嚴重率 SR) ÷ 1000] ^ 0.5

2025 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
2025 年 3 月 7 日	製程電力中斷緊急應變演練
2025 年 6 月 10 日	乙烯原料中斷緊急應變演練
2025 年 8 月 27 日	製程氮氣中斷緊急應變演練
2025 年 11 月 6 日	自來水中斷緊急應變演練

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 2-25、3-3

管理方針及要素

對亞聚的重要性

「製程安全管理」以下簡稱 PSM，亞聚屬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 PSM 機制，及策應集團推行重點與外部專家要求持續精進，不斷精進且落實製程安全管理，以符合外部單位對亞聚的期待。

管理做法與目的

依製程安全評估定期實施辦法及 OSHA 精神，推動 PSM 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

- **PSM 執行推動：**委請集團及外部專家學者提供廠內製程安全相關技術諮詢並落實各單位協助執行項目推動，了解工作規劃促成共識，以建立緊密的合作夥伴關係。
- **訂定製程安全績效管理：**依據 OSHA PSM 制度及設環處政策追蹤執行進度，並制訂全廠年度 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

負面補救及預防措施

- 本公司已導入 PSM 系統，透過系統性管理預防意外發生。
- 集團設環處每年對廠內進行 PSM 執行進度稽核進行查核。
- 於資訊平台揭露廠內化學品相關資訊，讓員工對化學品保有基本認知及應變措施。
- 製程修改案件 (MOC)，經初步危害分析，風險等級高者進行製程危害分析 (HazOp) 及保護層分析 (LOPA)，確保製程安全。
- 新製程或修改案件，於啟動前執行啟動前安全檢查 (PSSR)，並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

2025 年目標

- 製程安全事故次數 (PSIC)：0 次；製程安全事故率 (PSTIR)：0
- PSM KPI 總達成率 $\geq 90\%$
- PSM 每月關鍵性 MBO 年平均達成率 $\geq 95\%$
- 建置事故調查平台，達成率 $\geq 80\%$

2025 年執行績效

- 製程安全事故次數 (PSIC)：0 次 (✓)
- 製程安全事故率 (PSTIR)：0 (✓)
- PSM KPI 總達成率：98% (✓)
- PSM 每月關鍵性 MBO 年平均達成率：102% (✓)
- 建置事故調查平台，達成率：100% (✓)

短期 (<3 年) 目標

- 製程安全事故次數 (PSIC)：0 次
- 製程安全事故率 (PSTIR)：0
- PSM KPI 總達成率 $\geq 90\%$
- PSM 每月關鍵性 MBO 年平均達成率 $\geq 95\%$

中長期 (≥ 3 年) 目標規劃

- 全員參與 PSM 推動並持續優化製程安全管理制度。
- 導入 PSM 製程安全管理 - 啟動前安全檢查 (PSSR)，系統化管理各項執行程序及表單。
- PSM 制度與廠內既有工作勾稽，並持續落實。
- 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 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、廠務會議及窗口會議定期報告。
- 提供廠內製程安全相關技術諮詢並協調各單位所執行項目，持續與各單位 (含輔導方) 緊密聯繫，了解執行需求並取得共識。

管理方針調整

- 林園廠 PSM 進度於經營會議、廠務會議及窗口會議定期報告。
- 依外部專家要求及法規修訂持續精進，以符合外部單位期望 PSM 執行方向。
- 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)

由歷史上發生過的重大災害看來，製程意外事件的嚴重性對員工的威脅遠大於個人職安事件，例如 1984 年印度波帕事故造成 2,000 多人死亡；2014 年高雄氣爆事故，丙烯地下管所經區域發生連環爆炸，造成 32 人死亡、321 人受傷；2015 年天津倉庫火災爆炸事故，共造成 173 人遇難、801 人受傷。這些事故製程都需使用有毒性，反應性，或易燃性液體和氣體的高度危險化學品，一旦這些化學物質不慎意外釋放就能造成意外事件。這些涉及高度危險化學品重大災害引起了國際上的關注，也因此考慮制定法律和法規，以消除或減少此類事件的可能性。製程安全管理制度 (PSM) 推行已成全球趨勢，藉由良好 PSM 制度導入良好管理實務做法與相關技術，以協助企業端能有效且完善地管理老化設備，降低重大事故發生可能性，減少不必要的非預期停車之損失外，亦能減低社區的影響。為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。

亞聚林園廠依製程安全評估定期實施辦法及 OSHA PSM 管理制度積極推動製程安全管理，以落實製程安全管理 14 個主要項目。本廠雖屬於丙類危險性工作場所，但策應集團製程安全管理 (PSM) 導入，依 OSHA 1910.119 精神視同甲類危險性工作場所標準執行。廠內現階段 PSM 執行作法已優於現行法規。後續將持續落實製程安全管理制度推行並與廠內既有工作勾稽，以達工作內化與履歷累積。除此之外，奮力朝著集團推行重點項目及外部專家委員要求不斷精進，以此符合外部單位希望業者對於 PSM 執行之方向並需不斷精進製程安全管理。

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系統 (PSM)，以維護製程操作安全。

2025 年林園廠製程安全事件，0 件；運輸安全事件，0 件。

2025 年林園廠製程與運輸安全事件統計

SASB RT-CH-540a.1、540a.2

製程安全事件			運輸安全事件
PSIC	PSTIR	PSISR	
0	0	0	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 0 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 506,811 小時 + 非員工工作者 (含承攬商) 200,416 小時，共 707,227 小時

運輸安全管理

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

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。

2025 年主要原料運送方式、數量與占比如表：

2025 年 林園廠原料運輸方式與占比

原料	運輸方式	數量 (公噸)	占比 (%)
乙烯	地下管線	121,274	87.0
醋酸乙烯酯	槽車	18,156	13.0

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，以維持產品運輸安全。

2025 年產品運輸方式、數量與佔比如表：

2025 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	33,668	25.0
貨櫃車	101,002	75.0

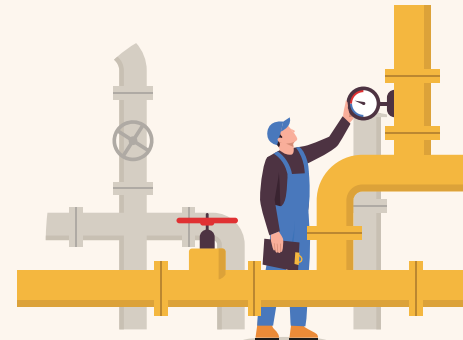
產品運輸管理

- ✓ 選擇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。
- ✓ 運輸承攬商每季必須召開運輸安全會議，確保所委託之運輸公司可安全的將產品運送至目的地，將運輸所產生之環境衝擊降到最低。

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 2025 年完成「2026 年度地下管線維運計畫書」與「2025 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。
- ✓ 與工研院合作開發地下管線即時監測系統 (LDS)，即時監測地下管線輸送端及接收段狀態。
- ✓ 定期針對明管段進行測厚。
- ✓ 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。



5.5 社會參與

財團法人台聚教育基金會（以下簡稱基金會或本會）為台聚公司及亞聚公司於 2011 年 12 月 30 日共同捐助設立，2012 年正式運作，以從事教育性公益事業為宗旨，弱勢、偏鄉及環境生態關懷為主軸，透過設置獎助學金、捐助公益團體、贊助教育公益活動，強化服務能量並提升服務效益。

亞聚透過贊助台聚教育基金會支持國內文化發展、關懷偏鄉弱勢，藉由偏鄉教育改革，讓弱勢學子有翻轉機會，改善教育資源的不平等；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。

2025 社會公益重點說明

社會公益



透過贊助台聚教育基金會從事社會公益

2025 年亞聚贊助台聚教育基金會 300 萬元



設置獎助學金、人工智慧獎學金

鼓勵清寒學子認真學習，將來有機會回饋社會，持續愛的循環，同時培育具 AI 領域專業之化工產業人才。



公益平台文化基金會與台東均一國際實驗高中

投入偏鄉教育及花東永續發，透過「生命探索」、「藝術人文」、結合「國際餐旅、當代藝術、綠能建築」等實驗課程，培養學生的創新思惟和解決問題的能力。



贊助其他公益活動

贊助「博幼社會福利基金會」、「為台灣而教教育基金會」及「醫療衛教公益活動」，實踐偏鄉醫療與關懷。

社區參與



空品淨化區認養及校園綠美化

持續與林園區王公國小合作溫室氣體減量媒合計畫及認養空品淨化區，協助更新節能設備及校園綠美化。



台聚盃網球錦標賽

每年定期舉辦社區網球聯誼賽，聯絡彼此情感，增進睦鄰關係及了解社區居民需求。



捐贈睦鄰基金

捐贈「睦鄰基金」，支持林園區各項公共建設、急難救助、獎助學金、關懷弱勢及農產品銷售，以饋鄉里。



捐贈高雄市消防林園分隊兒童式消防衣

捐贈孩童式消防衣，提供林園消防分隊宣導使用，讓孩童著兒童式消防衣，快樂學習防火及防災知識。

公益活動

2025 年亞聚透過捐助台聚教育基金會 300 萬元，從事相關公益活動，各項贊助支出合計為 1,004 萬元，其中包含頒發獎助學金 305 萬元；贊助公益平台文化基金會 100 萬元及臺東均一國際實驗高中 400 萬元；其他各項公益活動贊助支出 199 萬元。

2025 年台聚教育基金會主要贊助項目



獎助學金

優秀獎學金

人工智能領域獎學金



捐助公益團體

公益平台文化基金會
臺東均一國際實驗高中

為台灣而教基金會
博幼社會福利基金會

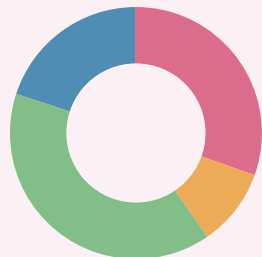


贊助教育公益活動

頭份國中音樂計畫
龍鳳漁港淨灘活動

醫療衛教公益活動
支架大洋洲

2025 年 台聚教育基金會各項贊助支出



- 獎助學金 305 萬元
- 公益平台文化基金會 100 萬元
- 臺東均一國際實驗高級中學 400 萬元
- 其他公益活動 199 萬元

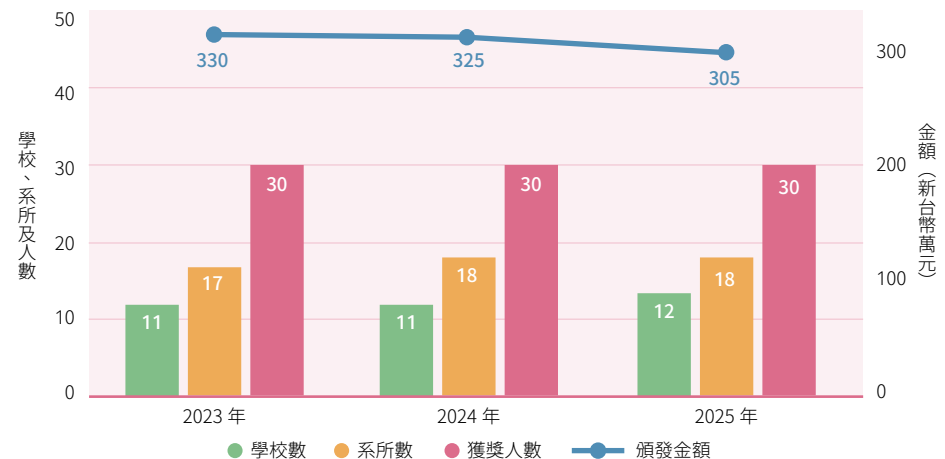
獎學金設置

提供國內 16 所公私立大學化工、材料、化學及應用化學相關系所之優秀學生申請獎學金，以促進相關領域之教育及人才培育，鼓勵大學與研究所相關系所學生努力向學，為社會培養優秀產業人才，今年為獎學金設立第 14 年，已累計頒發 2,600 萬元獎學金，逾 360 位學生獲獎。



2025 年共頒發 300 萬元獎助學金，頒予 12 所公私立大學 18 個系所共 30 名學生，計有博士班 5 名、碩士班 12 名、大學部 13 名。為勉勵得獎同學，2025 年 12 月 5 日於台北萬豪酒店舉辦獎學金頒獎典禮暨表揚午餐，並邀請集團主管參與，與同學互動交流。典禮中，劉漢台研發長除了介紹台聚集團研發成果以及集團位於林口「新北國際 AI+ 智慧園區」興建中的黃金級綠建築研發中心外，並對獲獎同學致以誠摯的祝福，勉勵同學在學術及研究領域繼續耕耘、以紮實的理論基礎、創新的研究視角，以及不懈的探索精神，在未來的學術及人生道路上，繼續發光發熱。

近三年 獎助學金頒發情形



人工智能領域獎學金

為鼓勵國內優秀研究生參與各項人工智能（以下簡稱 AI）領域之研究與開發應用，以減少產學落差、並培育具 AI 領域專業之化工產業人才，基金會特設置本獎學金，獎勵研究主題專注於智慧生產系統、化工製程控制、以節省能源與成本、降低檢修或故障頻率及增加效率為目標等 AI 應用之碩士生及博士生。本獎學金自 2022 年開始試辦五年，獲獎同學每學期獎助 5 萬元，接受定期審核最長可連續獎助四學期，累計已有 6 位同學獲獎。

公益平台文化基金會與台東均一國際實驗高中

為投入更多資源於偏鄉教育及花東永續發展，公益平台文化基金會（以下簡稱公益平台）與臺東均一國際實驗高中（以下簡稱均一國際實驗學校）為本會長期以來主要贊助支持對象。過去十五年來，公益平台持續以「教育、地方創生、藝術文化」三個核心方向，形塑出花東永續發展的藍圖。2025 年，均一國際實驗學校再次獲得教育部實驗教育評鑑最高等級，學生們不僅在課堂內外挑戰自我，也透過跨領域課程、國際交流計畫勇敢走向世界。技職教育方面，公益平台持續連結欣葉餐飲與成功商水合作的日式料理專班、促成高雄餐旅大學師資在公東高工開啟西式料理課程，為偏鄉青年打開更廣的未來可能。

在地方創生上，於 2022 年成立的「島活 Island Life」聯盟已正式協會化，凝聚返鄉青年、地方行動者的力量，成為推動社群自立與永續的重要平台。同時「我自然農場」也即將與台灣地方創生基金會展開合作，致力於培力花東青年，讓農業、餐旅、美學、健康生活相互結合，回應人類對永續生活與身心健康的需求。

2025 年 3 月 15 日正式開幕的「江賢二藝術園區」，短短半年即吸引近六萬人次參觀，可成為花東走向國際藝文舞台的重要窗口，園區的成立，不僅象徵藝術與自然的融合，也象徵台灣文明底蘊被世界看見的契機，我們期待它持續吸引更多國際藝術家與旅人，為花東帶來新的文化對話與啟發。



▲ 探索教育 _ 車



▲ 均一中學部創意學群 _ 藝術節暨感恩餐會

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 音樂計畫，與苗栗縣頭份國中合作，於 2021 年 9 月成立頭份國中音樂教育專案計畫。藉由善耕培育的專業合唱團老師，協同頭份國中音樂老師，教導由 7、8、9 年級學生組成的哈慕尼合唱團，除了例行的社團時間，也運用課後時段進行練習。希望透過歌唱藝術，陪伴學生成長，並且藉由參與一年一度的善耕 365 音樂節上台表演，引發學習動機，建立自信心。

以往學生升上 9 年級多半會以升學為優先而退出社團，今年卻有 15 位同學帶著家長的支持與簽名同意書選擇留下來，繼續與歌聲同行，今年的新生也有 15 位加入，讓合唱團人數正式突破 50 人，整體的聲音更宏亮、更有力量了！



▲ 頭份國中 - 哈慕尼合唱團

贊助其他公益活動

2025 年其他公益活動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、醫療衛教公益活動、偏鄉醫療關懷與服務。

① 博幼社會福利基金會於 2002 年成立，由李家同校長帶領，秉持「不能讓窮孩子落入永遠貧困」的理念，長年在偏鄉地區為弱勢兒童提供免費課後輔導、免費

學習扶助教材，旨在透過教育，讓偏鄉弱勢兒童可以脫離貧窮世襲。藉由社工及教育兩大服務方法，提供「關懷與輔導」，社工設法解開孩子身心的束縛，老師幫忙孩子弄懂不會的問題，大家一起努力。這也是博幼課輔成功的重要原因。博幼成立 20 多年來，每年皆投入大量人力與資源進行課程設計、研發補救教材，培訓社區家長，目前有 17 個課輔服務據點，服務近 2,600 位學生。期許孩子長大後靠自己的力量「自立脫貧」，有能力去選擇職業及生活模式，不再落入貧窮循環，達成「讓知識帶希望回家」的願景。

② 財團法人為台灣而教教育基金會 (Teach for Taiwan，簡稱 TFT) 成立於 2013 年，為致力解決「教育不平等」的非營利組織，期望為每一個孩子創造平等的教育機會。透過培訓卓越青年遠赴偏鄉地區及國中會考成績未達基本學力比例高的「高需求地區」，任教至少兩年，解決台灣偏鄉學校長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。從第一屆 TFT 計畫至今，TFT 計畫成員投入偏鄉，足跡遍布苗栗、花蓮、南投、雲林、彰化、嘉義、台南及屏東等縣市，TFT 共培訓超過 290 名師資、影響超過 7,000 位弱勢學童。



▲ 結合夥伴促進孩子的多元學習__英文課程

3 醫療衛教公益活動為鼓勵各醫學大學舉辦醫療服務隊，深入醫療資源缺乏之偏鄉地區推動醫療服務、衛生教育宣導、為當地居民義診等公益活動，基金會於 2025 年贊助 4 項醫療衛教公益營隊之部份活動經費。4 營隊參與隊員人數超過 500 人，服務人數超過 2,150 人。

學校	社團	地點	參與人數	服務人數
臺北醫學大學	社會醫療服務第一隊	台東太麻里、金峰鄉	110	250+
	綠十字醫療服務隊	雲林四湖鄉	120	400+
	楓杏醫學青年服務團	澎湖	220	1,000+
	杏青康輔社會醫療服務團	台東卑南、金峰鄉	55	500+

4 偏鄉醫療關懷與服務雖然全民健保已經相當方便，民衆就醫無須擔心醫療費用，健保保障民衆可以獲得完整的醫療照顧，安心就醫，但學生醫療服務隊帶給給偏鄉地區的人文關懷服務，卻是醫療教育以及醫療從業人員的核心價值，除了提供當地缺乏的醫療資源與知識、給予民衆心靈上的關懷與陪伴；更重要的是由醫事人員引導醫學院學生隊員，將課堂所學融會貫通，並從純粹、不帶商業利益的服務過程中，找到使命感。



▲ 臺北醫學大學杏青康輔社會醫療文藝服務隊
太平村義診



▲ 台北醫學大學楓杏社會醫療暨醫學知識推廣服務隊
血糖尿酸檢測

5 支架大洋舟台東縣南島支架大洋舟航海協會致力於復興海洋文化，並喚醒國人對台灣作為南島語族原鄉地位的認識。透過支架大洋舟這項運動，讓台灣的原住民族重新認識自身文化根源，並透過參與國際賽事及文化教育推廣，讓世界看見台灣在南島歷史中的核心地位，也成功將「台灣是南島語族原鄉」轉化為生活實踐。

協會以台東活水湖為基地，建立支架大洋舟訓練中心，每月培訓超過 50 位學員，讓海洋文化從競技運動轉化為日常生活實踐。協會更進一步與均一國際實驗學校合作，開設「支架大洋舟初探」課程，將海洋文化教育納入教育體系。透過從森林到海洋的造船計畫，學生們親身體驗從選材、造船到航海的完整文化脈絡，理解祖先「一棵樹成為一艘船」的永續智慧。



▲ 活水湖 KITA 盃

社區參與

亞聚林園廠平時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、協助在地農產品銷售、鄰里聯誼活動、社區慈善活動、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，2025 年聘用在高雄林園區人力共 73 人。2025 年亞聚各社團活動逐漸恢復舉辦，除了公益球賽、社區球賽聯誼活動外，更積極致力於社區公益服務、支持在地農產品銷售與協助鄰里發展等事項，期與社區共榮。

落實社區關懷 - 捐贈睦鄰基金

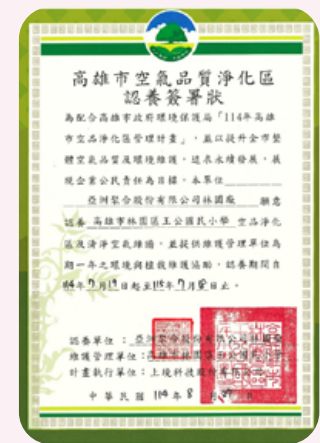
亞聚林園廠為產業園區的一份子，始終秉持責任照顧精神，透過捐贈「林園區睦鄰基金」，長期支持社區活動及回饋鄉里。基金用於支持林園區各項公共建設、急難救助、提供獎助學金、關懷弱勢族群、支持民俗節慶，以及推廣農漁產品行銷等，期許與社區共存共榮。



▲ 落實社區關懷 - 捐贈林園區睦鄰基金

落實社區參與 - 空氣品質淨化區認養計畫

亞聚林園廠配合高雄市環保局辦理 2025 年度「空氣品質淨化區認養計畫」，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。認養林園王公國小為空品淨化區基地，並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 2025 年 7 月 19 日至 2026 年 7 月 18 日止。

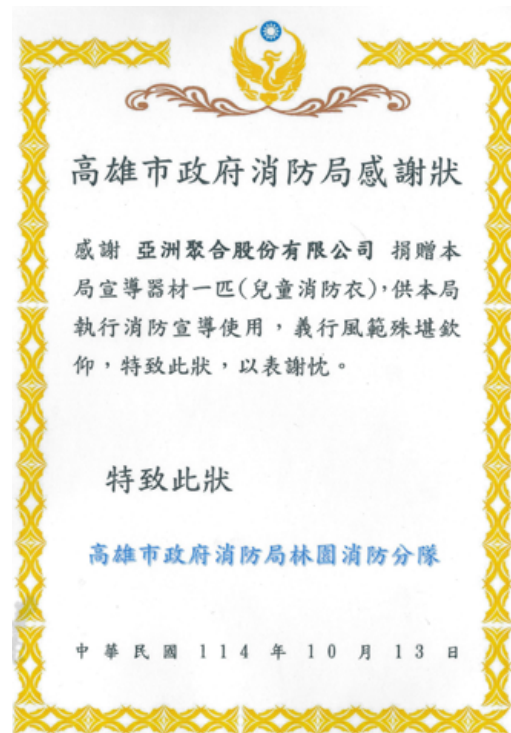


▲ 高雄市環保局 2025 年度空品淨化區認養畫

捐贈高雄市消防局林園分隊兒童式消防衣

高雄市政府消防局林園消防分隊長期宣導防災知識，致力服務社會，了解防災教育應從小做起，為深耕孩童之防火與防災觀念，不定期舉辦「小小消防員體驗營」。

2025年由亞聚林園廠熱心捐贈孩童式消防衣，提供林園消防分隊宣導使用，讓孩童穿著迷你版消防衣，快樂中學習更多防災知識，落實防災從小教育之目的，高雄市消防局林園分隊特致感謝狀表示感謝。



▲ 捐贈高雄市消防局林園分隊兒童式消防衣 - 感謝狀

社區聯誼球賽



第 23 屆台聚盃社區網球聯誼賽

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 23 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，同時藉此與利害關係人 - 社區居民進行溝通，並於會後舉辦聯誼餐會，了解利害關係人需求與期望。賽事於 2025 年 11 月 15 日林園區 11 號運動公園網球場舉行，活動期間大家以球會友展現歡樂，各選手盡情展現平日練習成果，社區居民與工業區員工藉此機會互動交流，氣氛熱烈融洽，主辦單位更貼心備有精美禮物，並鼓勵同仁踴躍參與社區聯誼活動賽事。