

4

安心職場

4.1 人才吸引與留任

4.2 守護職場環境



4
QUALITY
EDUCATION

優質教育



5
GENDER
EQUALITY

性別平等



8
DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH

就業與
經濟成長

建議優先參閱本章節之利害關係人：

供應商客戶 客戶 員工 投資人 政府 媒體
 其他（含一般社會大眾、學術單位等）



台半相信，人才永續發展是組織實現長期成功的關鍵之一，而持續強化組織應對變化的能力，保持市場競爭力，是台半重要的使命。2024 年是台半成立 45 周年，為了因應全球 ESG 和 DEI 浪潮，台半持續透過多元招募管道吸引優秀人才，並規劃完整的人才培育制度，協助同仁培養各職務所需能力。同時，員工的福利與身心健康是永續經營的關鍵元素，我們透過各項福利政策，持續關心員工的健康管理，打造健康良善的職場環境。



4.1 人才吸引與留任

重大主題 | 人才招募與留任 - 人力資源管理



政策及承諾

- 建立具吸引力、多元平等的制度，增加同仁認同感及向心力，並發展多元化招募管道，吸引優良人才加入台半
- 完善人才發展與培育制度，增強員工各類能力，結合職能計畫發展與成長



管理方針與評估機制

- 依據各地成長需求和戰略目標，透過線上、線下等多元招募管道招募人才，發展人才培養策略
- 每年執行全公司訓練需求調查，以瞭解主管及員工的技術能力、專業知識及領導管理需求，並在訓練課程架構的設計上，根據需求規劃相對應之課程
- 掌握各地薪酬及福利制度相關法規異動，及時擬定因應對策



行動方案與績效

- ✓ 推動「推薦獎勵加碼計畫」，2023 經由同仁推薦並仍在職的同仁總人數，佔整體招募率約 20%
- ✓ 2023 年台半每位同仁接受訓練的平均時數為 62.12 小時
- ✓ 2023 年起建構台半職能模組，將職能模組連結並應用於績效考核內，幫助主管對同仁的職能行為展現，提供即時與有效的回饋

4.1.1 多元與共融

GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 3-3 GRI 401-1

GRI 405-1 GRI 405-2 TS-SC-330a.1

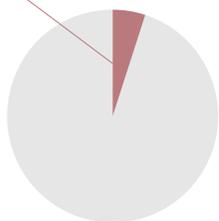
人力結構

人才是台半的重要資產，我們的目標是建立多元、平等且共融的友善職場，尊重各類員工的獨特性與差異性；為實踐此目標，我們不僅雇用在地人才，亦廣納國際人才，並確保相關流程皆嚴格遵循法令規範。在全球化佈局下，台半透過線上、線下的招募管道，以多元且包容的招募政策提供各種雇用機會，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異，因此台半的員工組成來自全球包含亞洲各地（台灣、新加坡、日本、菲律賓、馬來西亞、印度、越南等），並分布於總部和各廠區。

2023 年度，各地區因應公司長期計畫發展與組織調整，包含台灣地區增設各式專業部門以及既有部門的擴編，如新增研發工程部門，擴編工廠製造、設備與品管人員，2023 年台灣員工人數相較 2022 年提升超過 3 個百分比。合計 2023 年台灣地區及海外生產據點總員工人數為 1,446 人，全數為全職員工。

員工分布情形及占員工總人數比例（依所屬國籍及工作地）

外籍人士 73 人，占 5%



註：

1. 外籍人士係非該工作地之外籍人士
2. 另有 1 名海外工作者，占員工總人數 0.1%

2023 年人力結構

項目	分類	男		女		組別小計與比例		
		人數	占該分類的比例	人數	占該分類的比例	人數	占全體員工比例	
30 歲 (含) 以下	台灣	64	69.6%	28	30.4%	92	6.4%	
	中國大陸	46	59.0%	32	41.0%	78	5.4%	
	小計	110	64.7%	60	35.3%	170	11.8%	
31-49 歲	台灣	269	56.4%	208	43.6%	477	33.0%	
	中國大陸	171	24.7%	520	75.3%	691	47.8%	
	小計	440	37.7%	728	62.3%	1,168	80.8%	
50 歲 (含) 以上	台灣	36	56.3%	28	43.8%	64	4.4%	
	中國大陸	24	54.5%	20	45.5%	44	3.0%	
	小計	60	55.6%	48	44.4%	108	7.5%	
員工類別	全職員工 (永久聘僱員工)	小計	610	42.2%	836	57.8%	1,446	100.0%
總計			610	42.2%	836	57.8%	1,446	100.0%

註：

1. 員工類別之定義皆依循 GRI 準則，全數為全職員工，無兼職員工、臨時員工或無時數保證的員工。
2. 占比為該類別員工數占全體員工人數比例。
3. 資料計算基準日為 2023 年 12 月 31 日。
4. 由於 2023 年度起報導邊界擴展至中國廠區，故人數較上年度揭露數據有較大幅度變化。

4.1 人才吸引與留任 | 4.2 守護職場環境

2023年管理階層及非管理階層分布(依年齡/性別)

單位：人

類別	管理階層		非管理階層		
	男	女	男	女	
30歲(含)以下	台灣	0	0	64	28
	中國大陸	0	2	47	33
	小計	0	2	111	61
	占比	0%	1%	9%	5%
31-49歲	台灣	63	33	206	175
	中國大陸	29	74	143	450
	小計	92	107	349	625
	占比	38%	44%	29%	52%
50歲(含)以上	台灣	23	9	13	19
	中國大陸	5	6	17	7
	小計	28	15	30	26
	占比	11%	6%	3%	2%
小計	120	124	490	712	
合計	244		1,202		

註：

1. 管理職包含基層、中階及高階主管，職等分別為 2-6、7-8 及 9 以上。
2. 員工類別之定義皆依循 GRI 準則。
3. 占比為該類別員工數占全體員工人數比例。
4. 資料計算基準日為 2023 年 12 月 31 日。
5. 由於 2023 年度起報導邊界擴展至中國廠區，故人數較去年度揭露數據有較大幅度變化。

員工分布(依多元指標)

類別	2021年		2022年		2023年		
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	
原住民(少數民族)	台灣	5	0.9%	8	1.3%	5	0.8%
	中國大陸	8	0.8%	6	0.7%	7	0.9%
	平均占比	0.9%		1.0%		0.8%	
身心障礙人士(殘疾人士)	台灣	5	0.9%	6	1.0%	5	0.8%
	中國大陸	3	0.3%	3	0.4%	3	0.4%
	平均占比	0.6%		0.7%		0.6%	
合計	21	1.5%	23	1.7%	20	1.4%	

註：占比為該類別員工數占全體員工人數比例



多元招募管道及人才管理

為了持續提升人才來源的多元性，台半使用多元管道延攬人才，線上徵才包括 LinkedIn、104 人力銀行、齊魯人才網、智聯招聘、泰達人才等平台建立公司專頁與職缺刊登，以擴大台半的曝光度。另外，搭配現場招聘會、同仁推薦等管道，獲取高品質人才以幫助企業提高市場競爭力，也吸引到更多國內外中高階與專業人才，以將職缺推廣給匹配度高的人才。未來持續制定符合集團各地成長需求和戰略目標的人才發展策略，包括檢視人才需求面向、結合職能發展制定培養計畫、激勵員工學習和成長等。

就永續經營角度，人才為企業之重要資本之一，減少人才流失、強化整體人力資源管理，才能穩定公司運營。台半未來將提升內部員工教育訓練及輪調機會，致力於從內部拔擢人才，展現多元的發展制度及機會。

新進員工

	2021 年		2022 年		2023 年		
	總數	比例	總數	比例	總數	比例	
性別	男性	160	48%	159	56%	95	67%
	女性	175	52%	126	44%	47	33%
年齡	30 歲 (含) 以下	168	50%	146	51%	56	39%
	31-49 歲	163	49%	126	44%	76	54%
	50 歲 (含) 以上	4	1%	13	5%	10	7%
地區	台灣	123	37%	184	65%	119	84%
	中國大陸	212	63%	101	35%	23	16%
合計	335	100%	285	100%	142	100%	

註：比例計算方式為人數 / 該年度新進員工。

離職員工

	2021 年		2022 年		2023 年		
	總數	比例	總數	比例	總數	比例	
性別	男性	127	48%	112	46%	113	52%
	女性	137	52%	129	54%	103	48%
年齡	30 歲 (含) 以下	84	32%	91	38%	66	31%
	31-49 歲	163	62%	130	54%	126	58%
	50 歲 (含) 以上	17	6%	20	8%	24	11%
地區	台灣	109	41%	109	45%	97	45%
	中國大陸	155	59%	132	55%	119	55%
合計	264	100%	241	100%	216	100%	

註：

1. 比例計算方式為人數 / 該年度離職人員。
2. 全體員工皆為正職及全職員工。

薪酬政策

員工薪酬福利依循《勞動基準法》及營運據點當地的之勞動法令訂定規範，依照公司章程及相關管理辦法辦理，以確保員工整體薪酬符合政府規範、市場趨勢。另設立明確的員工績效考核制度，逐年檢視並優化制度以激勵績優人才。關於員工酬勞發放，台灣地區依據「員工分紅入股辦法」依員工之工作績效、職責範疇及特殊貢獻等決定個別員工應發放之紅利數。

在高階經理人薪酬方面，台半設有「薪資報酬委員會」，每年定期檢討董事、監察人及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並向董事會提出建議。董事及經理人之績效評估及薪資報酬，參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。2023 年共召開 3 次薪資報酬委員會議，確保薪資之競爭力及合理性。

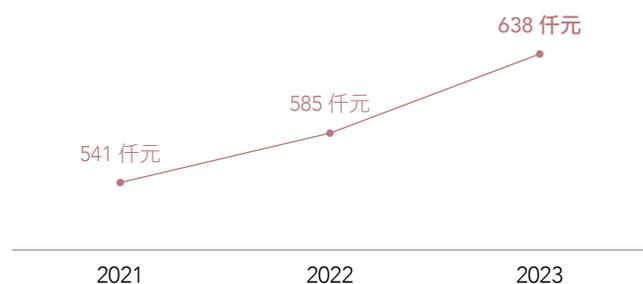
男女薪酬比

基本薪資加薪酬 - 女：男				
年度	協理級	經副理級	課級	一般員工
台灣				
2021	0.42:1	0.30:1	0.78:1	0.75:1
2022	NA*	0.37:1	0.69:1	0.72:1
2023	NA*	0.36:1	0.64:1	0.77:1
中國大陸				
2021	NA*	1.02:1	0.77:1	0.97:1
2022	NA*	0.95:1	0.83:1	0.89:1
2023	NA*	0.93:1	0.86:1	0.85:1

註：

1. 男女薪酬比可能因個人績效、年資等因素略有差異。台半敘薪標準男女一致，不因性別而有所差異。
2. 台灣地區 2022-2023 年度無女性協理。
3. 中國大陸 2021-2023 年度無廠長以上職務。

台灣地區非擔任主管職之全時員工薪資中位數



台灣地區 2023 年度非擔任主管職之全時員工薪資中位數較 2022 年增加 53 千元，提升比率為 9.06%

中國大陸地區非擔任主管職之全時員工薪資中位數

	2021 年	2022 年	2023 年
中位數	77.6 千元	69.7 千元	59.5 千元



推薦獎勵計畫

▶ 建置推薦獎勵計畫，激勵同仁引薦

為鼓勵台半同仁延伸工作向心力，延伸同仁們各專業領域之優秀人脈，引薦優質的專業技術人才加入團隊，並強化內部推薦的招募力度，特於 2022 年制定推薦獎勵加碼計畫，並於 2023 年迎來第一週年的成果驗收。透過系統性的推廣與宣導，於員工平台建置推薦獎勵制度專區，詳述推薦辦法激勵方案，並定期於內部職缺公告，提供同仁即時職缺訊息，以鼓勵分享給社交平台專業人士或優秀親友，藉此以積極鼓勵同仁推薦意願，並獲得對組織認同度更高之新進夥伴加入。

▶ 推薦獎勵計畫週年慶公告，提升同仁認同感

推薦獎勵計畫執行一年期間，經由同仁推薦並仍在職的員工總數，佔整體招募率中約 20%，使同仁推薦成為招募管道中的重要管道之一。為彙整此共創重要成效，且積極感謝內部推薦同仁，增加員工認同度，台半邀請推薦人與被推薦人聯袂分享獎勵計畫心得。藉由同仁最真實的反應，愉快的共事畫面，在公司內的職涯發展等，展現正面的工作氛圍，形塑一體同心的凝聚力。透過公告推薦獎勵計畫名單與同仁心得分享，不僅能肯定推薦同仁的努力，更能展現同仁團結一心精神的渲染，從而提升對台半的正面印象，增加對內雇主品牌形象，進一步產生意願推薦更多優質的人才加入。

▶ 持續推廣，深化台半雇主品牌形象

將於來年持續推廣於推薦獎勵，提升計畫推廣的頻率，提升員工認同感，並為台半帶來更多的人才，建立團結一心的共事文化。

4.1.2 人力資源發展 GRI 3-3 GRI 404-1 GRI 404-3

人才留任

為促進優秀人才留任，我們提供平等之薪酬政策及多樣化福利措施，進而凝聚員工向心力，使人才成為永續發展的動能來源。同時亦持續關注市場薪酬水準，每年定期檢視整體獎酬架構及福利政策，與員工保持良好溝通管道，作為制訂整體薪酬福利之重要依據，包含本薪、津貼、績效獎金等，期以具競爭力的薪酬水準，確保台半吸引、培育且長期有穩定之精英人才留任，支持公司不斷成長與永續經營。

為確保內部具有穩定的升遷制度，台半除了讓能力資格符合的員工優先獲得晉升機會，也定期檢視員工績效及檢核各項職涯發展，並依據職能及發展潛力進行合理調整。而為因應產業變化與經營環境挑戰，我們持續積極推行人才培育，除了透過投入足夠的資源進行內部訓練外，也有外派培訓及接班人計畫，以專業技能訓練有效提高公司人力資源素質的專業能力和知識水準，亦輔以內部輪調機制，增進員工擴展技能，讓員工適才適所，也有助於提升組織的靈活性。

人才發展與培育

台半重視各層級主管及同仁的人才培育與發展，為了滿足企業發展需求，每年進行全公司訓練需求調查，以瞭解主管及員工的技術能力、專業知識及領導管理需求，並在訓練課程架構的設計上，根據需求規劃相對應之課程。

培訓資源的安排方式係針對訓練課程之性質，分別採用內部及外部之資源來規劃，例如遴選公司內具有該項專長的內部講師，或聘請外部具備該項專業之專家擔任講師，或提供精選的外部學習資源以培養同仁與時俱進的知識技能。例如，2023年台灣地區委請外部講師舉辦職能模組養成課程，並邀請中高階主管與潛力人才參與，以多元的學習活動帶領參訓同仁理解職能模組，並將職能精神融入工作實務中。後續則由內部講師展開重點核心職能 - 當責執行內訓，藉由落實課程中的行動目標與計劃，成為緊密結合公司重要專案的具體承諾。同時，2023年為貼近同仁的學習需求，台灣地區以線上學習資源提供同仁自主學習與精進辦公室技能，除了提升同仁工作技巧外，更有效推動跨部門精準溝通能力。

課程規劃流程

為使在職員工能夠發揮專業技術與知識技能，台半相當重視專業訓練的規劃和實施，以使員工的學習成果展現培訓成效及相關應用。主要透過以下流程來規劃：



全方位多元培訓

台半依據職能需求向各職級、性別之員工提供不同面向的教育訓練課程，以提升員工之專業知識與技能、增強工作表現，並促進員工自身之晉升與職涯發展。2023 年每名員工接受訓練的平均時數為 62.12 小時。



新進人員訓練

職前訓練能有效地幫助新進同仁儘速了解公司概况、組織架構、公司規章、經營理念、品質重要性與管理政策。除了新人到職第一天瞭解公司政策制度之外，台半持續規劃於新人到職後一至兩個月增加對公司的共通語言的訓練課程，如核心價值、職能模組等，讓同仁更進一步認知並融合企業文化。所有部門主管皆會對該部門執掌持續更新新進人員的訓練藍圖。



管理職能訓練

為提升主管管理職能、有效促進良好的工作溝通、提供同仁健全的工作環境，受訓對象除新升任主管外，也會因應組織需求進行專班訓練，以協助中階主管提升領導職能。台半會依照公司組織的使命及營運計畫的目標，持續進行各階層主管管理能力的訓練。



專業技能訓練

各部門依據工作專業性規劃外訓課程如專案管理、研發專業、供應鏈管理、ESG 研習之外，同仁也可依照技能等級、訓練考核或法令規定，定期參與環保、品質、勞工職業安全衛生及各項專業技能的在職訓練，為自己的工作需求與未來發展奠定基礎。

2023 年平均訓練時數

		台灣	中國大陸
性別	男性	63.74	58.59
	女性	49.95	68.07
職級	管理階層	63.57	72.76
	非管理階層	56.85	64.01
總人數 ^註		698	900
總訓練時數		40,601.40	58,665.57
平均訓練時數		58.17	65.20
總平均訓練時數 (總訓練時數 / 總人數)		62.12	

註：總人數計算方式：2023/1/1-12/31 之間曾受訓人數。



提升員工管理職能

以 70-20-10 法則，強化主管領導影響力

為重點培育中階主管與潛力人才，有系統地提升領導與溝通能力，妥善管理團隊和實現組織目標，台半在 2023 年展開一系列規劃，透過 70-20-10 法則在台灣地區展開提升主管領導力計畫，期以養成多功能及多面向之領導管理與決策執行能力，並確保良好的組織發展與公司營運。詳細計畫如下：

進程	說明	70 - 20 - 10 法則
STEP 1 線上問卷	課前運用線上資源蒐集學員需求	10
STEP 2 訓練課程	由三堂專業講師的系列課程，以實體引導及演練工作案例，讓同仁了解如何掌握管理要點、人際溝通風格，進而懂得與跨世代成員溝通，善用所學應用在團隊溝通、設定目標及跨部門合作上。	20 + 10
STEP 3 應用與回饋	課程結束後，由學員將方法工具論化為個別的實體案例應用於工作上，再由講師與同儕回饋，即時調整管理技巧。	70 + 20 + 10
STEP 4 啟動個人發展計畫	由同仁與直屬主管共同檢視管理能力的現狀，結合課後實作練習議定發展目標，致力增進中階主管管理技巧與能力，發揮承上啟下的目標傳遞與展現日常執行力。	70 + 20
STEP 5 檢視期中個人發展計畫	透過工作中的實際案例應用所學習的管理技巧，並由直屬主管適時地持續回饋，強化管理技能。	70 + 20
STEP 6 檢視期末個人發展計畫	預計以階段性檢視同仁發展現況，了解並以領導力職能為基石。	70 + 20



透過外部講師的引導，提升主管的管理思維，體現於工作實務情境

績效管理與發展

為公平合理評核同仁之績效表現，以達成公司各年度營運目標由上而下的有效落實，台半台灣地區訂有明確的績效評核辦法，每年定期進行全公司主管同仁的績效考核，以作為職務異動、薪資調整、獎金發放之主要依據，評核的主軸在於個人中長期目標（OBJ）、關鍵績效指標表現（KPI）及待發展項目的評核，主管同仁可藉由績效目標設定原則溝通組織目標、個人目標，緊密連結人才發展方向，共同與公司營運成長。同時，隨著職能模組的導入，自 2023 年起提供六職等以上主管同仁進行練習職能目標設定與自我評估，以期透由日常實踐提升展現的職能層次，完善公司在人才發展上永續經營的理念。

2022 年經過內部認證脫穎而出的內部講師群，於 2023 年上半年進行授證表揚，在高階主管的支持與肯定下，定期開辦目標設定原則課程，指導新進同仁以明確、可衡量的指標，與主管溝通出可達成的標的，以達個人及組織的績效，2023 年應到新人參與率 100%。此外，課程亦同時開放在職同仁溫故，再次激勵同仁訂定具挑戰性且具體的目標。

中國大陸據點則每年進行間接員工考核評鑑，由員工自評、主管複評的方式，了解達成個人及組織績效的進度，其中高階管理職亦採用關鍵績效指標評核績效結果；直接員工則綜合每月度平均績效，再於年終彙總整體評核結果。大陸地區未來將評估導入新績效評核制度，採用明確、可衡量的指標，讓主管同仁以透明的方式良性互動考評的結果，幫助個人、組織及公司達到共好。



在高階主管支持下，台半培育目標設定課程內部講師，進行授證表揚



透過內部講師積極傳承知識與經驗，提升同仁學習動機，加深學習效果



績效及職涯發展檢核之員工比例

	2021 年				2022 年				2023 年			
	男	女	合計	檢核比例	男	女	合計	檢核比例	男	女	合計	檢核比例
台灣												
管理階層	71	38	109	100%	78	42	120	100%	86	42	128	100%
非管理階層	228	203	431	100%	272	220	492	100%	283	222	505	100%
中國大陸 - 天津廠												
管理階層	18	28	46	100%	18	29	47	100%	16	28	44	100%
非管理階層	79	174	253	100%	80	169	249	100%	74	150	224	100%
中國大陸 - 山東廠												
管理階層	22	56	78	100%	21	54	75	100%	18	54	72	100%
非管理階層	168	402	570	100%	164	381	545	100%	133	340	473	100%

攜手培育人才 共創職能內涵

▶ 建構職能系統模組

為持續形塑企業文化並因應未來發展趨勢與成長策略，台半特深根於職能模組建置，以打造全體同仁高績效共識。我們透過焦點工作坊建構，以職能慣性為基礎而展開科學化的分析，透過焦點團體共同合作，探索組織成功職能的關鍵、訪談，且彙集成功職能典範的實作、觀點與期待，融合台半的使命願景、經營理念、價值觀及營運成長目標，以質化研究與量化統計結果萃取出職能模組系統，勾勒出台半的職能架構，並確認明確的行為層次敘述以定義職能展現行為且符合策略發展方向。台半職能模組於 2023 年初正式拍板，從台灣據點開始推行，並同時規劃為期 3 年的「職能推廣實踐計畫」。

▶ 深植職能種子概念

職能模組主要分為三個核心職能－當責執行、團隊合作、追求卓越及兩個領導力職能－策略力、團隊力，各職能本身有具體行為的操作定義，每一職能下亦各有不同的職能展現項目及其行為層次說明展現的強度。職能視覺則以台半系列藍呈現核心職能，表示每位同仁的當責執行、團隊合作、追求卓越；領導力職能則以熱情的紅色引出，帶領團隊自信前進。

初次重要的職能導入引導，我們以專業引導式教練經由課堂講授、影片解析、體驗活動、分組討論、課後測驗等多元的學習活動帶領關鍵主管同仁理解職能模組，強化職能思維，並將職能精神融入工作實務中。首次職能系列課程在關鍵主管同仁積極參與下，累積共 686 小時訓練時數，並介紹日常實踐台半新慣性 - 職能模組及突破慣性之績效公式後，於 2023 年 7 月份正式對全體同仁介紹職能模組。



同仁透過積極參與課程，了解台半職能模組、學習突破慣性



講師運用多元的教學方法，引領同仁辨識職能層次差異

▶ 形塑職能養成環境

除了完整且紮實的職能培訓課程外，關鍵主管同仁在日常工作時身先士卒的引導團隊同仁理解且實踐職能之外，我們同時打造職能宣導環境。依職能模組延伸製作了職能宣導各項文宣輸出，於辦公區域營造職能環境，並也透過不定期宣導累積職能練習機會。另亦量身訂做個人學習護照、知識卡片提供同仁隨時翻閱，亦定期宣導職能行為範例，提供同仁理解層次差異。同時為深根打造職能回饋文化，鼓勵同仁彼此觀察工作展現的職能行為，透過不間斷地鼓勵同仁彼此回饋，藉以遴選職能之星與職能分享達人，佈達職能楷模的典範行為，再以獎勵機制達到激勵效果，加深同仁的職能記憶。



▶ 啟動全體落實文化

為協助同仁積極體現每項職能，並鼓勵同仁將職能的觀念落實在工作專案中，同時規劃三項核心職能逐一展開重點內訓課程，逐步解鎖實踐。首先展開的當責執行，藉現幾項關鍵專案領導者與人力資源部攜手合作、共同打造當責執行日常落實訓練，供關鍵主管同仁彼此建議、為工作專案給予目標承諾。此課程參與率達 100%，而課程中同仁的當責執行行動目標與計劃亦成為落實具體行動之承諾，緊密連結當責執行的精神達成公司重要專案。日後亦將陸續安排團隊合作、追求卓越的重點內訓及領導力職能課程。



▶ 展開人才發展行動計畫，實踐永續成長

同時，台半於 2023 年分階段規劃將職能模組的內容，連結並應用於績效考核內，例如：新進人員工作評核、中階主管個人發展計畫與年度績效評核項目，幫助主管對同仁的職能行為展現，提供及時與有效的回饋，提升同仁的工作績效，持續重視同仁職涯發展，與台半共同迎接成長動能。



4.2 守護職場環境 GRI 401-2 GRI 401-3

4.2.1 員工健康與福利

員工的福利與身心健康是公司永續經營的關鍵元素，透過全面的福利計畫、彈性的政策及多元化健康促進措施，台半吸引並留住優秀人才，同時提升員工滿意度與工作效能，進而確保公司的穩定發展和長期競爭力。

員工關懷

 <p>員工團體保險</p>	<p>台灣地區提供豐富的員工團體保險，包含定期壽險、意外傷害保險、意外傷害醫療保險、住院醫療險、癌症險，員工眷屬亦可參加納保，擁有更全面的保障。</p> <p>中國大陸地區為每位員工繳納社會保險及公積金，展現對員工福利和社會責任的重視。不僅確保了員工在醫療、退休、失業等方面的基本保障，還提供了住房公積金，進一步提升了員工的生活品質和工作滿意度。透過全面的福利讓員工能夠感受對個人福祉的關懷，提升員工的忠誠度和公司的穩定發展。</p>
 <p>員工持股信託</p>	<p>台灣地區依持股會章程及協議書條款，給予員工實際提存金額 30% 之公司獎金補助，鼓勵所有同仁參與企業經營，共創優質營運成效。</p>
 <p>育嬰政策</p>	<p>為了實踐「照顧員工」的理念，台半在台灣地區回應員工兼顧工作發展及家庭照顧的需求，依《性別平等法》及《育嬰留職停薪管理實施辦法》設有員工育嬰留職停薪制度、產假、產檢假與陪產假等。員工可以申請育嬰假或調整工作時間，以取得工作與家庭之平衡。除了依循法規，台半亦建立完整的員工生育托兒津貼、教育獎勵等福利，並提供每位寶寶生育補助作為致賀。</p> <p>中國大陸地區則依循各地法令設有育兒假、產假、哺乳假與護理假等，以確保員工在生育和育兒期間得到應有的支持和保障。</p>

台灣地區員工育嬰留停情形

	2021			2022			2023		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	28	14	42	23	13	36	16	19	35
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	2	1	3	1	4	5	2	4	6
申請率 (B/A)	7%	7%	7%	4%	31%	14%	13%	21%	17%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	2	3	5	0	2	2	0	3	3
當年度實際申請復職人數 (D)	2	1	3	0	2	2	0	3	3
復職率 (D/C)	100%	33%	60%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
上一年度復職人數 (E)	1	2	3	2	1	3	3	6	9
上一年度復職滿一年人數 (F)	1	2	3	2	1	3	3	6	9
留任率 (F/E)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



退休計畫

台半設有退休金制度，為安定員工退休後的生活，台灣地區依法為員工所規劃退休制度。包括依照《勞動基準法》訂定退休辦法及《勞工退休金條例》訂定之確定提撥計畫，並成立勞工退休準備金監督委員會。自 2005 年 7 月 1 日施行起，台半依法按月為適用該條例之員工，提撥 6% 退休金至員工個人退休金專戶；若有自願提繳退休金者，另依自願提繳率，自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休專戶。員工亦可以選擇繼續適用勞退舊制之相關規定，或適用勞退新制之退休金制度，並保留適用該條例前之工作年資。台半 2023 年度提撥退休金費用為 20,172 千元，已完整提撥至勞工保險局。海外子公司則依當地法律適用確定提撥退休辦法，2023 年度認列之退休金費用為 58,180 千元。

台半的福利計畫依《勞動基準法》之訂定。員工退休金是依服務年資所獲得之基數，及其退休前六個月之平均薪資計算。每年經合格之精算師精算，定期提撥至台灣銀行之勞工退休準備金專戶，以穩定保障員工的退休權益。截至 2023 年底，台灣銀行勞工退休準備金專戶餘額計 39,945 千元。依《勞動基準法》提撥之退休基金，是由勞動部勞動基金運用局統籌管理，基金之運用則依《勞工退休基金收支保管及運用辦法》規定，其每年決算分配之最低收益，不得低於依當地銀行二年定期存款利率計算之收益。

獎勵制度與員工福利

為了營造正向學習的企業文化，台半對各地資深員工、模範員工等，予以公開表彰，針對員工對公司之貢獻、服務、表現優異之處讚揚，使其成為其他同仁積極鼓勵之仿效對象。

在福利獎金方面，台半各地提供全體員工包含中秋節、勞動節、端午節等節慶獎金，此外，各地職工福利委員會和工會每年會規劃多樣化的福利，包括生育禮金、員工子女教育獎學金補助、結婚禮金、生日禮金、傷病慰問、喪故慰問、各式禮品其他補助等，讓同仁感受關懷與支持。每年透過各式節慶活動及尾牙感謝全體的努力，共同創造美好回憶。

2023 年台灣地區獎勵制度與福利支出情形

項目	頻率	亮點說明	
 節慶	中秋節	每年公司對於員工發放三節獎勵，表達祝福和感謝，鼓勵員工積極工作，提高整體績效。	
	端午節		
	勞動節		
	婚喪節慶補助 - 生育禮金	依申請核可人次	公司另設有職工福利委員會，每年規劃多樣化的福利及各種類型之活動。2023 年福委會福利金主要用於辦理生育禮金、結婚禮金、生日禮金、傷病慰問、喪故慰問等。
	婚喪節慶補助 - 結婚禮金		
	婚喪節慶補助 - 喪故慰問		
	婚喪節慶補助 - 傷病慰問		
其他（生日）	每年一次		
 員工相關	生育 - 托兒津貼	依申請核可人次	為鼓勵員工放心生養、培育國家幼苗，也解決人口老化的問題，台半建立多項員工生育津貼福利制度，以支持員工兼顧工作發展及家庭照顧的需求。2023 年台半托兒津貼之發放人次為 72 人，教育獎勵則發放 129 人，落實「照顧員工」的理念，達成同仁安心上班，家庭幸福雙贏目標，更增進員工對公司的向心力。
	生育 - 教育獎勵		
	聯誼活動	依福委會規劃，每年多次	2023 年聆聽並回應各區同仁期望，採取舉辦活動或發放禮券方式，以滿足同仁需求和工作之外生活品質的關懷。
	資深員工	依年度規劃，每年多次	透過尾牙活動，公開頒發獎狀與金飾等禮品予符合資格之資深員工，感謝長期服務和貢獻。模範員工則由各單位推薦，並經高階主管遴選後，致贈獎金及獎狀，同時，公告模範員工名單和事蹟，期勉員工成為彼此積極仿效的對象。
	模範員工		
	健康檢查	總部每年一次，廠區每兩年一次	台半與專業的醫療團隊合作，提供優於法令的員工定期健康檢查年限，定期為員工進行健康檢查。2023 年總健檢人數為 154 人，並持續進行追蹤與健康管理。
	聖誕節禮物發送	依節慶活動規劃制訂方式、頻率	為感謝同仁的努力，2023 年由各區高階主管扮演聖誕老人發送溫暖小禮，帶給員工美好回憶。
尾牙	依年度規劃制訂尾牙舉辦方式	2023 年於廠區舉辦尾牙盛事，在熱鬧的尾牙活動中，同仁們聚集一堂，享受豐盛的午宴、精彩的表演和互動遊戲，贏得各種吸引人的獎金。創造讓大家放鬆、交流和慶祝的共同時光。	

身心健康促進與工作平衡

健康促進資源與活動

台半與專業醫療團隊合作，依循各地法規，定期為員工進行健康檢查，台灣地區以優於法令的健檢年限及周邊資源，持續關懷員工的健康管理。

2023 年職場健康推動成果

健康服務

- 各區職醫定期臨場服務，包括健康諮詢、面談關懷、工作負荷與心理壓力關懷、工作導致肌肉痠痛預防、孕產婦工作場所母性保護諮詢、職場不法侵害諮詢、醫療相關問題之健康諮詢、復工評估。
- 定期舉辦年度健康講座，包括健康減重、肺癌防治等，落實衛教宣導

健康保護計畫

- **過負荷促發疾病預防**：辨識及評估高風險群員工，安排醫師面談及健康指導，視情況調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施。
- **重複性肌肉骨骼傷害預防**：進行工作者肌肉骨骼症狀問卷之調查，針對身體的疲勞、痠痛等不適之狀況進行調查，了解不適之程度及作業內容評估危害，必要時調整工作。
- **母性健康保護**：妊娠開始至分娩後未滿一年之女性勞工，採取危害評估、控制及分級管理母性健康保護之措施，保護母體及胎兒之健康
- 由各區臨場服務醫護人員定期追蹤管理公司內員工身心狀況。

健康檢查

- **一般健康檢查**：依循法規，安排員工參與健康檢查
- **健康追蹤管理**：各區臨場服務醫護人員專業評估健康追蹤等級，對於必要健康追蹤對象，全數安排於職醫定期臨場服務時面談，達追蹤率 **100%**。

健康促進活動

- 台灣地區舉辦健康動起來，邀請同仁多多參與運動賽事，共 **30** 位同仁參加，成果為自行車賽累計 **42.5** 公里，游泳賽累計 **6** 公里，路跑賽累計 **80** 公里，龍舟賽累計 **400** 公尺，**武術散手** 項目獲得**銅牌**，**網球** 項目獲得團體亞軍等，讓同仁們有機會在工作以外展現他們的運動風采。
- 大陸地區舉辦**運動競賽**包括羽毛球比賽與跳繩比賽等，鼓勵員工參與運動、交流情誼一起同樂，同時提高團隊合作意識，在輕鬆愉快的氛圍中共同成長。



宣導肺癌防治、健康減重講座，提升同仁健康意識



聖誕節溫馨送禮

多元健康促進

台半致力於關懷照護同仁身心健康，2023 年度於台灣據點規劃多元健康促進活動，持續提倡健康觀念，以打造健康的職場。

▶ 健康知

透過每個月的健康資訊分享，傳達多元健康主題內容，例如：全方位保鈣攻略、掌握關鍵步驟進行增肌減脂，關心牙齒健康等，提升同仁對健康的認知，另外亦安排專業醫護人員提供相關健康議題諮詢，讓同仁熟悉健康觀念，重視自我健康管理。

▶ 健康食

從產地到餐桌，就在台半職場中實踐。我們利用水耕蔬活農場活動讓同仁享用新鮮的蔬菜。以食農教育為概念，強調「親手做」的體驗，同仁經由參與栽種菜苗、收成、創作菜餚的完整過程，培養同仁瞭解蔬菜生長過程、增進食物選擇能力，並促進養成日常健康飲食習慣。活動過程共有 64 人次踴躍參與蔬活農場體驗，同仁除細心栽種蔬菜外，更發揮創意創作美味蔬食菜餚，同仁在享用美味的健康蔬食同時，也共同和台半落實減少碳排放目標，經過 6 個月的努力，所有夥伴一同成就 225 公斤的碳排減少量（以蔬食餐減少碳排量估算）。期許透過蔬活農場的體驗，啟發同仁更多健康及低碳飲食觀念，進而生活中實踐守護健康、綠色永續。



▶ 健康動

• 打造更健康的人生

延續 2022 年健康減脂精神，更進一步希望促進同仁身體力行打造更健康的人生，建立屬於自己的健康體態。2023 年健康體態促進活動於 9 月啟動，有 129 位同仁共同響應這項活動，藉由鼓勵參與同仁自主調整飲食及運動規劃，消除體脂或補足體脂，並宣導同仁靠節食減肥的思維誤區，應該掌握正確關鍵步驟，才可以讓增肌減脂的成效更好，同時結合台半當責執行的核心職能展現，維持健康體態，打造健康人生。活動期間有同仁經由諮詢專業營養師，透過正確飲食來進行，也有不畏風雨的每日運動鍛鍊自我，在所有參與同仁經過為期三個月的努力下，共同減少了 126.8% 的體脂肪率，其中獲得冠軍的同仁更是減少了 10.1% 的體脂肪率，皆展現出同仁在堅持努力實踐後，獲得相當的進步程度與良好的健康體態。

• 健康動起來

台半 2023 年 9 月首次設立卓越運動獎金，鼓勵同仁培養運動習慣，獎勵參與外部舉辦之各項體育賽事。同仁透過展現個人的愛好運動，並積極參與各項體育運動賽事，體驗賽事的氛圍，用盡全力去訓練和努力，達成自我設定目標，也增強自信心及成就感。活動期間同仁積極參與各種運動賽事，例如：馬拉松路跑、游泳賽、網球賽、武術散手等，亦有相同運動愛好的同仁一起揪團互相激勵，結合追求卓越的核心職能，力求賽事最佳成績，最後在賽事中有爭取到前三名佳績的同仁，成績讓大家都驚喜萬分，甚感驕傲。台半將持續推廣多元健康促進活動，鼓勵同仁重視身心健康，擁有良好健康體態，作為永續健康生活的部份。



4.2.2 勞資關係與人權管理

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1

人權政策管理與推動

建置企業社會責任管理體系

為落實勞動人權、環境保護、職業安全衛生及道德規範等各面向的實踐，善盡企業社會責任，台半參照國際勞工及人權標準，包含《聯合國企業和人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）、《世界人權宣言》（UN Universal Declaration of Human Rights）等，以及營運所在地的法規及責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則，公開發佈經董事長核准之《RBA 社會責任管理手冊》，且積極建置企業社會責任管理體系，進行人權風險鑑別。針對識別的人權關注議題執行自我檢查審核、客戶稽核及第三方驗證，依風險評估結果及內外部審查持續改善，以達風險管理目的並落實相關實務作業，並於 2023 年 11 月通過第三方機構稽核。



《RBA 社會責任管理手冊》

企業社會責任共識之建立

為使全體同仁了解企業社會責任政策及承諾，建立共識，台半於 2023 年間於台灣兩廠區展開企業社會責任教育訓練，參與率達 100%。透過全員參與及教育訓練，強化全體同仁對企業社會責任之認知，及共同落實企業社會責任之承諾。

企業社會責任實務之落實

配合企業社會責任管理體系之建置，台半全面對內部管理規章、作業程序書等作全面性之盤查、修訂，以期說、寫、做一致，以落實企業社會責任政策與承諾與公司策略、營運政策及程序，至 2023 年完成 100% 內部管理規章、作業程序書之新頒、修訂，且透過表單的建置及發行，確實展開相關作業。對外，台半則要求全體供應商亦應遵循 RBA 相關行為規範，簽署《RBA 供應商行為準則》承諾書，未來將持續從內到外，持續深化人權議題相關作為。

人權管理措施

目標	採取的行動方案	2023 年行為展現
杜絕任用童工	<ul style="list-style-type: none"> 明訂《兒童與青少年工作保護管理辦法》進行預防及保護 招募過程審慎查核，避免任用童工 	無聘用童工及青少年
避免歧視事件	<ul style="list-style-type: none"> 檢視人力資源相關作業流程，確保人資相關管理作業無任何類型的歧視與偏見 確保不同種族、性別、宗教、國籍或其他身份平等平權，尊重同仁之信仰、風俗 	<ul style="list-style-type: none"> 完成全盤檢視各種規章、程序書、作業流程，確認任何作業無歧視與偏見。確實遵循相關規範，未發生歧視事件 聘用多元國籍及種族同仁，並給予各種身分平權對待，並依法給予特定種族歲時祭儀休假
自由結社	<ul style="list-style-type: none"> 定期召開勞資會議，進行勞資協商 尊重同仁自由組建或參與組織的合法權利 	<ul style="list-style-type: none"> 每季召開勞資會議，同仁透過勞資會議提出提案並獲得回應 定期進行相關培訓，使員工了解《結社自由和集體協商》相關政策其規範，2023 年完成廠區訓練，同仁完成訓練比率为 100% 2023 年經評估無營運據點或供應商違反自由結社或團體協商權利
自由擇業與避免強迫勞動	<p>遵循《RBA 社會責任管理手冊》制定任用、加班、離職等辦法，確保無非自願勞動相關事件</p>	透過各種申訴 / 建議管道，確認無強迫勞動及代為保管證件之情事
杜絕職場暴力及不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> 實施防治騷擾政策與不法侵害之宣導，以及安排相關訓練，並設置各區申訴專線、信箱等管道，並定期巡查檢視。 設置《性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》與調查程序，確保隱私 依據《公司治理守則》納入內部控制制度，確保舉報機制與保密程序 	<ul style="list-style-type: none"> 對全體同仁進行杜絕職場暴力及不法侵害之訓練、宣導，2023 年完成訓練的比率为 100% 透過各種申訴及建議管道，並定期巡查檢視，無任何職場暴力及不法侵害情事 2023 年無任何人權相關申訴案之提出
確保工資符合法律規定	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬符合法律規定，包含基本工資與法定福利，亦不列入懲戒處分 按當地法律聘僱員工並簽訂合約，依據任用辦法程序確保符合規範 依工作規則結算並照約定發放薪資，提供同仁薪資明細資訊 	透過薪資相關辦法與內控機制，定期檢視確保同仁之薪資無低於當地基本工資、無薪資延遲發給之情形、無任意扣發薪資，確實遵循任何違反情事發生

註：範疇除台半所有營運據點外，影響力亦擴及供應商。所有供應商皆需簽署《RBA 供應商行為準則》承諾書，並無違反相關準則之情事，以保障供應鏈中所有人員的權益。

溝通申訴管道

我們重視員工關係，設有多元、雙向且暢通的員工溝通管道，鼓勵員工對不法行為勇於舉報，或是當自身權益面臨損害時進行申訴；同時，我們鼓勵員工主動提出對公司有益之改善建議；另設有員工訪談機制，以了解同仁生活狀況及確保同仁瞭解公司各項溝通申訴管道。台半明訂並落實工作規則及相關申訴作業程序，將資訊公告於公司內網，確保溝通管道運作通暢，使同仁心聲得以有效傳達及回覆。2023年並無收到任何來自同仁的申訴案件，對於同仁的建議案，則追蹤執行狀況並回復執行結果。

即時宣導

- 內網：不定期發布公司最新消息
- 電子郵件通知：宣布公司規範事項及傳遞高階管理階層給員工的信
- 佈告欄：提供與勞工相關政策，健康與安全衛生及活動訊息

勞資溝通

勞資會議是持續推動良性勞資關係的管道之一。2023年台灣各據點每季舉辦勞資會議，針對員工福利及勞資相關議題進行溝通。此外，天津廠與山東廠每年亦至少舉辦一次工會會議進行溝通。

雙向溝通

- 實體員工提案改善信箱及電子信箱：蒐集同仁意見並予以回饋
- 服務 / 申訴專線：設置專線電話、電子信箱
- 勞資會議：各廠區召開勞資會議交流

據點

溝通頻率

2023年主要溝通議題

台灣各據點

每季一次

工作環境改善
出勤與法規宣導
員工活動
歲修保養之休假研討

中國山東廠、
天津廠

每年一次

勞動模範代表推薦
職工代表選舉
當地勞動法規宣導與文件簽署

2023年台灣各區主要關注員工的工作舒適度與福祉，至於中國天津廠與山東廠則聚焦於地域性議題。台半持續建構各種對話與共識，尊重並重視員工的意見和回應，努力在勞資之間建立更加穩固的關係，以確保大家能夠在公平安全的環境工作與生活，並促進勞資關係和諧。

啟動員工意見調查 多元管道促進交流共識

台半人力結構組成多元，透過與同仁建立互動與溝通，能促進企業持續發展。為了更深入瞭解同仁們的心聲，台半於 2023 年 4 月首次啟動年度「員工意見調查」，問卷分為四大構面，包含敬業、團隊合作、管理、企業認同等，並以機密資訊為原則，預計調查頻率為每年一次，藉此瞭解同仁的整體工作體驗與想法。

員工直接的回饋對公司政策發展與向心力營造至關重要。依據調查結果顯示，同仁普遍認同身為台半一分子，以團隊為榮，並在工作中盡責，追求卓越。同時，同仁願意接受建議與回饋，努力迎向更好的改變。這樣的積極態度為公司發展的重要動力，勇於承接任務擁抱改變的堅持力。

根據調查結果，七成以上的同仁特別著重福利與制度的發展。因此，台半於 6 月內部公告調查結果，並將持續精進以下面向，以進一步促成員工與台半共同發展：

▶ 促進交流共識，提升整體體驗

透過勞資會議、全員大會、意見回饋之聯絡專線、實體信箱、email、QR Code 及年度調查等，建立多元、即時回饋模式，營造相互溝通的環境。包括鼓勵同仁即時提出想法，相關單位將更積極地接受意見並快速回應。透過這樣的交流機制，在公司內強化更加開放和協作的共識文化，同時提升整體工作體驗。

▶ 職能發展與訓練，連動激勵與留任

透過積極推動「台半職能計畫」，透過訓練、範例宣導、職能之星選拔等，深植職能概念並形塑正向文化與環境。透過互相回饋與獎勵機制，鼓勵同仁們積極展現正向行為，讓大家從優秀中學習，更容易理解職能展現具體行為事例。這將有助於激勵和留任優質人才，同時提升整體團隊的表現。

此外，根據同仁的建議，於當年度起持續改善公共環境與機制，建置更安全良善的工作環境。同時，也將建置各式系統、平台和資訊共享方式，提供更方便和即時的服務。

未來，我們將持續透過多元的管道溝通，以及各年度的員工意見調查，確保和諧的員工關係，實現永續發展目標，致力打造多元、平等與共融的友善環境。



台半同仁參與回饋員工意見，促進意見的交流和分享

4.2.3 職場安全管理

GRI 403-1~403-6 GRI 403-8~403-10 TC-SC-320a.1 TC-SC-320a.2

台半深知建構安全、健康的職場環境，是實現永續經營不可或缺的一部分。為了正確、有效提升職場環境管理績效，台半以「符法規」、「零災害」、「勤減廢」、「減汙染」、「省能源」、「綠設計」等六大面向訂定公司環安衛政策，並依據職安法令規範制訂各項職業安全衛生作業程序，承諾遵守職業安全衛生規範，保障工作者的安全與健康。2023 年台半全體據點並無因違反職安相關法規而受裁罰之情事。

職業安全管理系統

台半各廠區之安全管理架構，皆依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，涵蓋率達 100%，並已通過驗證。廠內環安人員實際主導系統運行，以「計畫－執行－查核－行動（Plan-Do-Check-Action）」之架構，除了實施各項職業安全衛生作業程序，亦由職業安全衛生管理會議進行監督及持續改善。此管理系統適用台半四個廠區之所有工作者的活動、產品與服務的範圍，除了全體員工之外，外包人員、承攬商及進入廠區之訪客，皆需遵守公司相關規定與要求，以維護系統有效性及一致性，藉此達成職業安全衛生之管理目標。



各生產據點 ISO 45001 職業安全衛生管理系統 驗證證書



風險鑑別評估與管理方針

台半定期鑑別職安衛生相關之風險，透過職業安全衛生管理系統進行管理，設置各類職安衛人員，針對製造過程中的各項安全衛生衝擊，如使用有機溶劑、酸鹼性化學物質或以管線輸送、堆高機搬運及高壓氣體使用時，制定安全作業標準並由專職人員操作且定期實施危害鑑別與風險評估，檢視法規符合度並追蹤法令更新情形。同時，各據點擬定改善措施或專案，同時建立控管機制，除作業前檢查外，定期執行現場巡查與不定期抽檢，導正不安全行為，以改善安全設施，降低風險。若員工在工作場所發現有立即性危險之虞時，員工可自行停止作業、退避至安全場所，且公司不會予以處分。

「零職業災害」、「零職業病」是台半的首要目標。透過每年內部之跨單位稽核、外部稽核及驗證，確保管理系統之有效性，建立通報機制，並定期召開職業安全會議、實施機械設備安全管理檢查、事故調查等，以維持安全衛生績效。

台灣廠區

透過 ISO 管理程序進行風險評估與管理各項作業，例如：訂定承攬管理、採購管理、變更管理及巡檢管理等程序，以進行非例行性的危害風險評估及鑑別。

承攬管理

為強化承攬安全管理，控管承攬商施作品質，並確保施工過程之安全衛生，台半訂定承攬商管理辦法，透過協議組織、施工前危害告知，以及檢查機械器具設備、檢核人員入廠資格、並指派專人監工以及現場安全巡視督導等措施，並對於高風險作業實施管制，落實檢查，以維護施工安全。

採購管理

對於新的化學品、原物料、防護具、或是營繕工程，台半即於採購階段進行風險及品質評估，並於採用前實施安全確認。

變更管理

台半公司對於人員、機械設備、原物料、工法及作業環境等變更，例如機台有工程設計或配置位置之改變時，產生的安全衛生風險或衝擊，已制訂變更管理程序，變更前實施必要之風險評估、訓練以及資訊之更新，並於啟用前實施安全確認，以降低變更風險。

巡檢管理

台半定期於廠區執行巡檢，經由巡檢發現異常，或透過偵測執行作業安全觀察鑑別潛在之危害，以有效降低及控制風險。

中國大陸廠區

透過包含標準化文件、各類管理程序和全員參與，持續提升風險評估與管理，確保所有程序的實施符合當地法規和國際標準，並持續改進程序文件以因應不斷變化的工作環境和法規要求。與員工積極合作，培訓提高員工的安全意識，推動持續改善的文化。

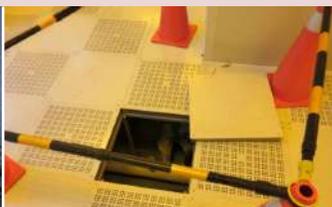
利澤廠承攬管理之施工安全監督



作業前危害告知及安全宣導



個人防護具



開口處安全防護



個人防護具



職業傷害與職安事件

針對職業傷害或職安事件，台半設有緊急應變作業程序。當事件發生時，即依公司及各地法令規定，即時採取應變措施。包括設立有效的通報系統，內部通報安全衛生部門、上級主管；外部通報主管機關、聯繫取得消防與醫療機構協助等。對於安全衛生事件啟動專案調查，針對消除取代、作業流程調整、教育訓練、個人防護具、設備器具及用品管理、監督管制等面向進行改善，降低事故影響，並預防事件再次發生。

中國大陸廠區

- 制定生產安全事故應急救援預案，進行相關事件的處理。
- 對生產過程進行全面的風險評估，確定可能引發事故的危險源。
- 針對不同類型的事故，制定不同的應急預案，考慮可能發生的緊急事件，包括火災、洩漏、爆炸等，明確每個成員的責任和角色，設立有效的通報系統，確保在緊急情況下各方能夠及時溝通，根據訂定的詳細應急流程和程序，包括緊急撤離、急救、火災撲救等步驟，對團隊進行培訓和定期演練，以確保團隊成員熟悉並能夠有效執行應急預案。
- 定期檢查應急和備用物資，確保在事故中方案所需物資能有效應用，並確保工作場所配備足夠的急救設備和藥品，培訓員工使用這些設備，發揮應急功效。
- 與當地消防部門建立聯繫，確保他們提供協助，建立合作夥伴關係，互相支援。通過以上重點項目，建立一個全面的、高效的生產安全事故應急救援預案，以最大限度地減少事故帶來的損失。

制定生產安全事故應急救援預案

定期檢查應急和備用物資

與當地消防部門建立合作夥伴關係

2023 年職安事件說明

山東廠 - 2023 年工傷事故 2 件

說明	改善措施
山東廠自 2021 年至 2023 年，共發生 5 起工傷事故，主因滑倒、設備機器與器具操作不慎造成的危害。	針對每起事故，廠區都立即採取改善措施，如保持地面清潔、定期檢查和修復設備、提供安全培訓、使用適當工具、防護和裝備等。這些措施旨在減少工作場所意外事故，強調同仁安全意識和正確操作，並提供適當的個人防護裝備。這些措施的實施有助於提高工作環境安全性，減少類似事件再次發生。



各項職災統計指標

相關指標	2021 年	2022 年	2023 年
宜蘭廠			
總工作時數	315,360	340,288	343,896
工傷事故	0	0	0
交通事故	0	0	1
傷害率 (IR)	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0
損工日數	0	0	0
損工日數率 (LDR)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0
死亡數	0	0	0
利澤廠			
總工作時數	511,528	609,558	699,832
工傷事故	1	0	0
交通事故	0	6	8
傷害率 (IR)	0.39	0	0
失能傷害頻率 (FR)	1.95	0	0
損工日數	5	0	0
損工日數率 (LDR)	1.95	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	9	0	0
死亡數	0	0	0
總公司 (含新竹辦公室)			
總工作時數	193,664	204,680	228,527
工傷事故	0	0	0
交通事故	0	0	3
傷害率 (IR)	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0
損工日數	0	0	0
損工日數率 (LDR)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0
死亡數	0	0	0

註：

1. 計算範圍包含台灣總公司、利澤廠、宜蘭廠及中國大陸共五處據點。
2. 2023 年嚴重職業傷害數為 0 人 (嚴重職業傷害定義：導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前的狀態)。
3. 2023 年職業傷害造成的死亡比率為 0。
4. 依據職災申報揭露非員工但其工作及 / 或工作場所受本公司所管控人數為 13 位，主要為利澤廠及宜蘭廠之保全人員及設備承攬廠商，無發生職災事故，亦無職業病。
5. 交通事故非屬工傷事故，未列入各項指標數之計算。

4.1 人才吸引與留任 | 4.2 守護職場環境

相關指標	2021 年	2022 年	2023 年
山東廠			
總工作時數	2,150,804	1,959,712	1,334,957
工傷事故	1	2	2
交通事故	2	1	1
傷害率 (IR)	0.09	0.20	0.30
失能傷害頻率 (FR)	0.77	1.57	1.75
損工日數	34	75	34
損工日數率 (LDR)	3.16	7.65	5.09
失能傷害嚴重率 (SR)	15.81	38.27	25.47
死亡數	0	0	0
天津廠			
總工作時數	597,600	587,640	537,840
工傷事故	0	0	0
交通事故	0	0	0
傷害率 (IR)	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0
損工日數	0	0	0
損工日數率 (LDR)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0
死亡數	0	0	0
合計			
總工作時數	3,768,956	3,701,878	3,145,052
工傷事故	2	2	2
交通事故	2	7	13
傷害率 (IR)	0.11	0.11	0.13
失能傷害頻率 (FR)	0.53	0.54	0.64
損工日數	39	75	34
損工日數率 (LDR)	2.07	4.05	2.16
失能傷害嚴重率 (SR)	10	20	11
死亡數	0	0	0

6. 傷害率 (IR) = 工傷事故總計 ÷ 總工作時數 × 200,000。
7. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害次數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000。
8. 失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失工作日數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000。
9. 損工日數率 (LDR) = 誤工日數 ÷ 總工作時數 × 200,000。

安全衛生意外事件處理流程



每季召開職業安全衛生委員會，報告及審議傷病事故，審視案件調查發生原因、過程及改善措施，強化員工及主管的重視度。

透過訓練、溝通與宣導 強化安全意識

台半致力預防職業災害之發生，亦建立證照管理機制，確保相關同仁安全衛生證照之有效性，定期檢視並安排人員依規定取證及回訓。台灣廠區訂有完整的年度職安教育訓練計畫，定期對新進和在職員工進行職業安全衛生教育訓練，包含：職業安全衛生在職訓練、消防避難逃生演練與安全講習、地震演練、呼吸防護具教育訓練、安全防護訓練、AED+CPR 基礎急救訓練、健康教育講習及緊急應變措施等課程，以多元課程形塑安心的工作環境。

中國大陸廠區每年進行職業安全衛生相關培訓包含：消防知識學習、安全顏色及安全標示培訓，職業健康安全培訓、交通安全培訓。組織應急演練教育訓練，包含特種設備、有限空間、化學品洩漏、觸電、食物中毒、叉車傾覆、中暑、燒燙傷等各類可能發生之情形，進行員工培訓以持續提升員工的安全觀念及行為。

2023 年度台半各項職安衛訓練課程、宣導活動及消防安全訓練舉辦場次、參與人數及時數統計詳下表：

項目	場次	參與人數	使用時數
一般安全衛生教育訓練（新進 + 在職）	88	3,033	7,565
消防講習（演練）	9	2,064	4,848
各類職安人員（新）回訓	25	31	158
安全衛生宣導活動	4	1,178	3,143
合計	126	6,306	15,714

註：數據資料包含台北總公司、利澤廠、宜蘭廠、山東廠、天津廠等 5 處合計。



職業病管理與預防措施

台半重視職業病管理，積極採取措施保障員工的健康，已連續三年維持無職業病紀錄^註。台灣廠區依法針對特殊危害作業進行鑑別，並配合作業環境監測、特別危害作業健康檢查及廠醫與廠護的健康管理，以 ISO 45001 職安管理系統訂定各程序文件與作業辦法來做為依循。中國大陸廠區則定期進行職業病危害評價，每年對於職業病危害因素進行檢測以及員工職業病體檢，保障員工的健康和安全。

台灣廠區每季召開職業安全衛生委員會，審議健康管理、職業病預防及健康促進事項，並依工作中易引起身心疾病的主題，制定專門作業程序據以執行。同時安排勞工健康服務醫護人員進駐職場，主動關懷員工健康狀況，藉由定期作業環境監測，確保職業病因子得以控制。透過健康檢查及問卷調查。瞭解員工自身疾病狀況，由專業醫護人員安排健康面談、現場訪視等方式掌握員工健康 2023 年台灣廠區特殊健康檢查到檢率皆為 100%，未來將持續維護員工之身心健康。

註：台半連續三年無職業病紀錄包含非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。

職業健康服務

台半持續以達到零職災為目標，透過各項健康管理措施（如下所列）主動關懷員工，推動職場友善健康環境。2023 年台灣廠區共計 **158 人次** 進行健康諮詢或面談關懷並設立「台半卓越運動獎金」鼓勵同仁參與運動賽事及舉辦「打造更健康的人生 - 減脂（重）競賽」，讓同仁健康活出精采人生。中國大陸廠區為降低職業病發生的機率，辦理職業健康檢查，**到檢率為 100%**，另外亦辦理職業病預防宣導課程**共計 2 場 822 人參與**。

- ① 每年辦理健康檢查及特殊危害健康檢查
- ② 每半年實施全廠區作業環境監測及化學品分級管理
- ③ 每年發放健康問卷主動瞭解員工身心健康情形
- ④ 推行預防過勞、壓力過負荷、人因性危害、職場不法侵害管理
- ⑤ 母性健康保護、身心障礙員工保護及中高齡健康保護
- ⑥ 每季特約勞工健康服務醫師臨場進行訪視、面談、追蹤與關懷。如安排有高血壓之員工就醫，並追蹤服藥情形，直至血壓控制改善，降低過負荷促發疾病風險
- ⑦ 建立員工個人健康履歷，定期追蹤健康情形
- ⑧ 定期舉辦健康相關主題講座
- ⑨ 定期舉辦健康促進活動

暢通的職安衛溝通管道

台灣據點每季召開職業安全衛生委員會議，針對政策、管理計畫、教育訓練、環境監測、健康管理、提案改善、檢查稽核、危害預防、職災調查、承攬管理等議題進行討論，持續進行改善與優化。為強化雙向溝通以及傾聽同仁對於安全衛生的想法，單位主管代表、勞工代表、安全衛生人員及委員皆全程參與，共同審議各項安全衛生管理議題，持續提供給員工安心的職場環境。此外，為確保員工有暢通的溝通途徑，台半提供員工意見表、溝通紀錄表、申訴管道、填寫健康問卷、員工意見箱等問題反映管道，根據利害關係人的回饋，即時調整與優化。

中國大陸廠區則運用多元溝通包含郵件、微信工作群、工會、主管會議、安全生產晨會等管道，進行職業安全衛生內容的溝通與交流，讓員工及責任單位能有效的討論各項職業安全衛生議題，共同關注與推進職業安全衛生管理指標。



應急防災能力提升

台半積極維護職場安全，2023 年度各廠區重點專注於發揮實際行動在各項緊急應變措施，以加強全體同仁應急能力，也讓各廠區防災處置能力更進一步提升。

▶ 升級場所安全應變能力

利澤廠 2023 年 1 月起建置醫務室硬體設備，由工安與醫護人員共同評估，建置符合工廠危害特性的醫務室，並配置急救器材及化學除汙劑，升級場所安全應變能力，也改善同仁健康照護場所。並於 9 月籌劃毒災應變演練，由地方環保局督導，確保災害發生後，能有效的應變與控制，實際演練應變搶救能量及事故處理效率，透過熟悉各項通報及準備工作，增進各單位間的溝通與協調，保障廠區同仁生命安全，也妥善保護環境。

▶ 加強防護應變能力

防護具之正確穿戴，也是應急能力提升的重要一環，宜蘭廠 2023 年 8 月起專案盤查工作場所需配戴防護具及確認防護能力，製作穿戴流程示意圖供同仁清楚識別且正確使用，在確保自身之安全前提下，能在遇到不同緊急狀況情境時，迅速判斷採取有效的應變行動。2023 年 10 月起宜蘭廠區懸掛消防自衛編組輪值表，提升編組同仁當責意識，使緊急應變分組更能有效運作，透過每半年實施日夜班逃生演練、宿舍演練，降低災害發生時造成影響，並適時檢討流程加強自衛消防編組應變能力。

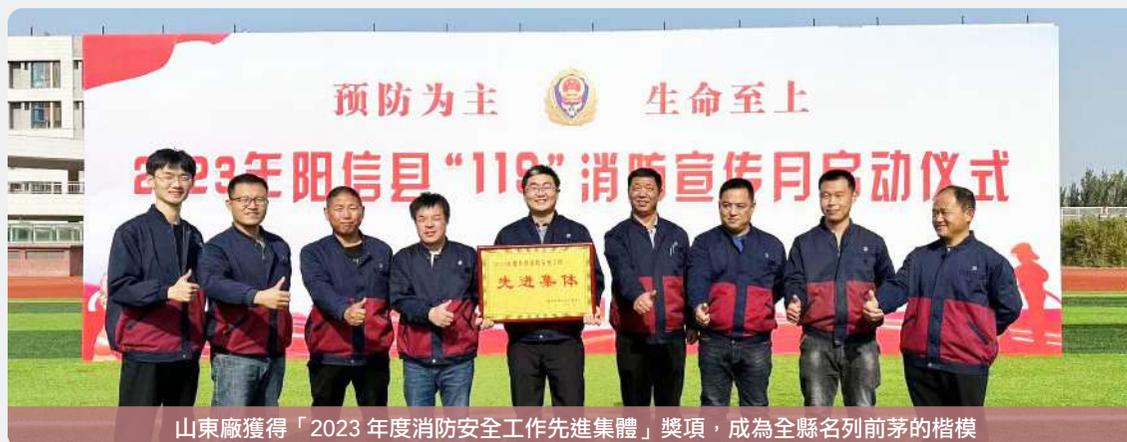
▶ 凝聚安全意識及應急能力

天津廠 2023 年 6 月起組織全體同仁觀看安全生產宣傳片，並持續在餐廳、生產區等人員密集場所播放，配合推動閱讀安全宣傳圖冊，讓人人都清楚安全的重要性，強化安全生產觀念。針對高風險作業人員，展開「動火作業風險我知道」活動，讓廠務、維修等人員瞭解動火作業安全知識，加強查核違規動火作業行為，提高動火作業安全管理水準。定期對所有同仁組織進行消防應急演練，在全員積極配合參與下，提升同仁消防安全防範意識和增強危機處置能力。通過安全生產月系列活動實施，凝聚同仁的安全生產積極性，充分影響各級同仁的安全意識及應急能力，確保安全生產工作順利進行。

▶ 榮獲消防安全獎項

- 山東廠於 2023 年起在廠區配置三台自動體外心臟去顫器（AED），成為陽信縣首家為產線配備 AED 的企業，並培訓 50 名同仁熟悉 AED 使用流程及取得急救員證書，將緊急救護能力向前延伸到工作場所，積極增強廠區急救處置能力。
- 於 2023 年 6 月配合「人人講安全，個個會應急」主題，展開公司全體員工宣導，包含安全生產警示影片宣導、晨會討論各安全專項，並分組向全員宣講安全生產法規，使全員熟悉安全生產重要規範，也邀請廠區主管分享重要事故案例，以此借鑑強調同仁安全生產重要性，最後全員以實際活動進行簽署在安全標語條幅上，象徵表達對安全生產的行動決心。
- 廠區全年共組織 29 項應急演練，包含特種設備、有限空間、化學品洩漏、叉車傾覆、中暑等各類可能發生之情形，其中消防安全演練共實施 30 場次以上，覆蓋日夜班同仁施行各區域疏散演練，為了模擬真實情況的火情，在室外搭建模擬場景演練火災發生情境，分組使用滅火器進行實戰演練，透過實際操作與現場體驗，熟悉應變流程。
- 於 2022 年 11 月積極推動同仁參與消防安全學習平台，參加閱讀消防資訊、視聽消防影片、練習答題活動獲取積分，全員共同努力達成單月（2023 年 6 月）消防安全學習積分 20 萬分以上，總積分排名全縣前 3 名，累計 254 萬分以上，對於消防大隊要求事項進行具體行動，展現各項消防管理成果爭取榮譽，最終獲得「2023 年度消防安全工作先進集體」獎項（全縣僅 3 家企業獲獎），對台半來說不僅是獲得榮譽的喜悅，也是肯定廠區每位同仁的緊急處置防災能力。

未來，台半將持續推動各項緊急應變措施，維護同仁緊急處置防災能力，共同守護職場安全。



山東廠獲得「2023 年度消防安全工作先進集體」獎項，成為全縣名列前茅的楷模