4

安心職場

4.1 人才吸引與留任

4.2 守護職場環境

4.3 社會影響力

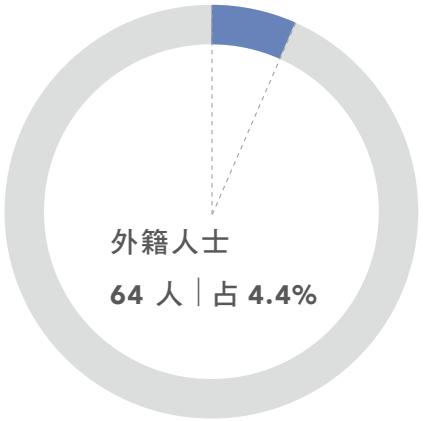
建議優先閱讀對象

☐ 供應商客戶 ☐ 客戶 ■ 員工 ☐ 投資人 ■ 政府 ☐ 媒體 ■ 社會大眾

安心職場

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。

員工分布情形及占員工總人數比例（依所屬國籍及工作地）



註： 外籍人士係非該工作地之外籍人士

4.1.1 多元與共融

GRI 2-7 2-8 2-19 2-20 401-1 405-1 405-2 TS-SC-330a.1

人力結構

台半深知人才是永續發展的關鍵基礎，我們持續致力於建立多元、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，並確保相關流程符合法令規範。在全球化佈局及推廣雇主品牌，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、馬來西亞等），並分布於總部和各廠區。

此外，為提升招募甄選的專業性與公平性，台灣地區將職能亦融入選才評估，整體從發展潛力到契合度等面向進行綜合評估，確保找到最適任的人才，同時促進組織的長遠發展。經職能選才實施後，**台半整體員工留任率進一步從 84.8%（2023 年）提升至 86.6%（2024 年）**，可見其對組織人才穩定發展的影響。

2024 年度，各地區因應公司長期計畫發展與組織調整，包含增設各式專業部門以及對既有部門進行更詳細的職掌分工，以提升運作效率與長期競爭力。合計 2024 年台灣地區及中國各據點總員工人數為 **1,462 人**，皆為**全職員工**。

2024 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	占該分類的比例
年齡	30 歲（含）以下	台灣	60	74.1%	21	25.9%	81	5.5%
		中國大陸	55	61.1%	35	38.9%	90	6.2%
		小計	115	67.3%	56	32.7%	171	11.7%
	31-49 歲	台灣	267	56.9%	202	43.1%	469	32.1%
		中國大陸	173	24.5%	534	75.5%	707	48.4%
		小計	440	37.4%	736	62.6%	1,176	80.4%
	50 歲（含）以上	台灣	41	58.6%	29	41.4%	70	4.8%
		中國大陸	30	66.7%	15	33.3%	45	3.1%
		小計	71	61.7%	44	38.3%	115	7.9%
員工類別	全職員工（永久聘雇員工）	小計	626	42.8%	836	57.2%	1,462	100.0%
總計			626	42.8%	836	57.2%	1,462	100.0%

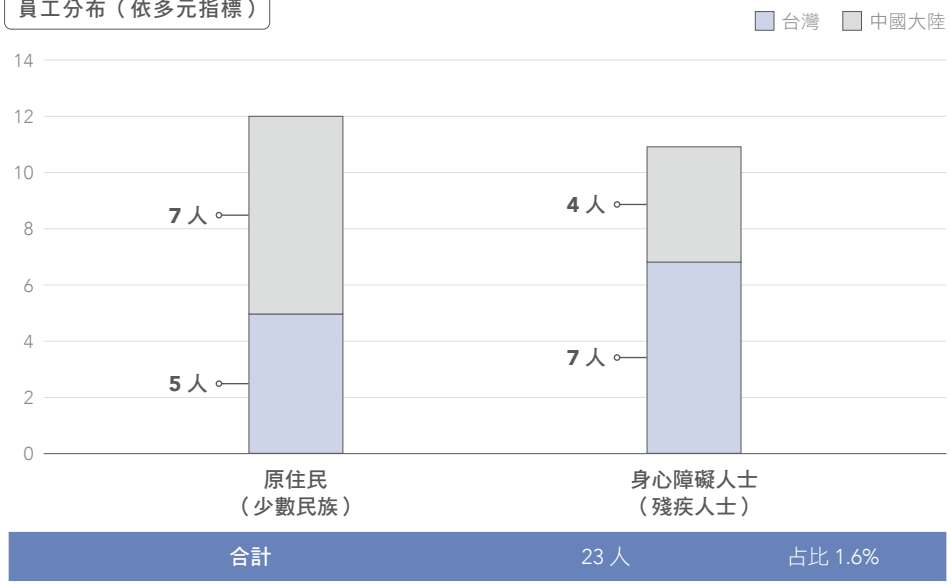
2024 年管理階層及非管理階層分布（依年齡 / 性別）

單位：人

類別			管理階層		非管理階層	
			男	女	男	女
年齡	30 歲（含）以下	台灣	2	0	58	21
		中國大陸	0	1	55	34
		小計	2	1	113	55
		占比	0.8%	0.4%	9.4%	4.6%
	31-49 歲	台灣	66	28	201	174
		中國大陸	32	77	141	457
		小計	98	105	342	631
		占比	38.6%	41.3%	28.3%	52.2%
	50 歲（含）以上	台灣	26	10	15	19
		中國大陸	5	7	25	8
		小計	31	17	40	27
		占比	12.2%	6.7%	3.3%	2.2%
	小計		131	123	495	713
合計			254		1,208	

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 2024 年 12 月 31 日
5. 由於 2024 年度起除中國大陸廠區之外，報導邊界增加中國各區辦公據點，故人數較前一年度揭露數據稍有變動
6. 非員工駐廠工作者 36 人，主要為台灣及中國大陸年度駐廠保全、清潔人員及設備承攬商

員工分布（依多元指標）



合計	23 人	占比 1.6%

註：
1. 占比為該類別員工數占全體員工人數比例
2. 2024 年原住民（少數民族）及身心障礙人士（殘疾人士）平均占比分別皆為 0.8%

多元招募管道及人才管理

為了持續提升人才的多元性，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、前程無憂、BOSS 直聘等平台建立公司專頁與職缺刊登，擴大台半的曝光度。另外，搭配線下結合如台灣現場招募活動、山東校園招聘會、同仁推薦等管道，獲取高品質人才並提高市場競爭力。

我們積極延攬國內外中高階與專業人才，以提升職缺匹配度，確保人才能夠適才適所。未來將持續制定符合各地區成長需求和戰略目標的人才發展策略，致力於打造共融職場，強化人力資源管理，透過優化培訓與輪調機制，提供多元發展機會，並優先從內部拔擢人才，促進員工職涯成長，確保營運穩定發展。

新進員工

		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
性別	男性	159	54%	100	68%	84	61%
	女性	133	46%	47	32%	54	39%
年齡	30 歲（含）以下	146	50%	53	36%	58	42%
	31-49 歲	133	46%	83	56%	70	51%
	50 歲（含）以上	13	4%	11	7%	10	7%
地區	台灣	184	63%	119	81%	74	54%
	中國大陸	108	37%	28	19%	64	46%
合計		292	100%	147	100%	138	100%

註：
1. 比例計算方式為人數 / 該年度新進員工
2.2024 台灣新進員工中含 1 名臨時員工，其餘皆為正職及全職員工

離職員工

		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
性別	男性	112	46%	113	51%	77	43%
	女性	134	54%	108	49%	104	57%
年齡	30 歲（含）以下	92	37%	66	30%	51	28%
	31-49 歲	133	54%	130	59%	102	56%
	50 歲（含）以上	21	9%	25	11%	28	16%
地區	台灣	109	44%	97	44%	84	46%
	中國大陸	137	56%	124	56%	97	54%
合計		246	100%	221	100%	181	100%

註：
1. 比例計算方式為人數 / 該年度離職人員
2.2024 台灣離職員工中含 1 名臨時員工，其餘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。2024 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。

新進員工

基本薪資加薪酬 - 女：男		
年度	管理階層	非管理階層
台灣		
2023	0.50：1	0.77：1
2024	0.44：1	0.70：1
中國大陸		
2023	1.48：1	0.72：1
2024	1.4：1	0.74：1

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.「管理階層」為課級 + 理級 + 協理級主管
3. 2024 年度起除中國大陸廠區之外，報導邊界增加中國大陸各區辦公據點，故較前一年度揭露數據稍有變動

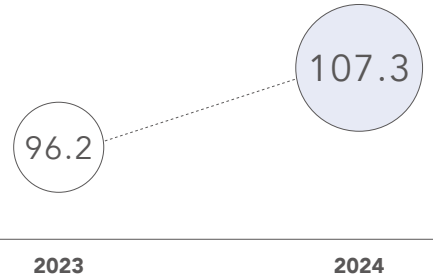
台灣地區非擔任主管職之全時員工薪資中位數

	2023 年	2024 年
中位數	638 仟元	628 仟元

註：
1. 統計基礎為新台幣年薪
2. 台灣地區 2024 年度非擔任主管職之全時員工薪資中位數較 2023 年減少 10 仟元，減少比率為 1.6 %

中國地區非擔任主管職之全時員工薪資中位數

單位： 仟元



註：
2024 年度起除中國大陸廠區之外，報導邊界增加中國大陸各區辦公據點，故較前一年度揭露數據稍有變動

人才永續行動聯盟

- **加入台灣人才永續行動聯盟，強化雇主品牌經營**

  人才為企業長久發展不可或缺的重要關鍵因素，台半除了於傳統的招募平台進行主動招募外，亦持續經營雇主品牌形象，以吸引更多優質的人才加入。台半的行動包括於 2024 年正式啟用新版官網頁面，持續在社群平台（如 104 招募平台、LinkedIn）進行公司形象宣傳，鼓勵內部員工推薦獎勵外，亦響應加入「TALENT, in Taiwan 人才永續行動聯盟」，透過實際行動來支持台灣人才永續發展的活動，為社會盡一己心力。

- **落實人才永續行動，持續推動「多元、平等、共融」精神**

  台半於 2024 年，持續推動與落實人才永續指標，並以實際的行動支援，主要的構面包括：

多元與包容	台半招募來自各個國家不同背景、性別、年齡等方面的人才，促使企業的員工結構更加多樣化，並且推動多樣性帶來的創新與多元觀點。
身心與健康	具有優於法令的健檢制度，並透過定期的健康觀念宣導，以及舉辦健康促進活動，打造健康良善的職場環境，使員工得以在安全的環境裡安心工作。
培育與成長	以職能為基礎，依據公司政策與部門目標，提供員工職能與專業訓練，提升專業工作能力，同步提供軟實力課程（職安、企業社會責任等），使員工在全方位都能擁有成長的機會。
溝通與體驗	設置多元、雙向且暢通的員工溝通管道，重視每位員工的意見與回應，確實聆聽員工的真實心聲與建議，落實改善方案。

- **持續推廣，長遠深耕永續經營精神**

  人才永續並非只是口號或一次性的活動，台半將長期持續深耕「多元、平等、共融」精神於人才經營，塑造包容且尊重的文化，使人盡其才，達成組織績效，持續為企業增加價值。

  台半在品牌雇主之推廣不遺餘力，除於天下雜誌集團官方網站、104 人力銀行公司專頁外，台半亦深入耕耘 LinkedIn 平台，並於平台上發布了人才永續行動聯盟的主題性發文，於發布文章後半年內，台半追蹤人數成長了 18.6%，吸引更多潛在人才。

4.1.2 人力資源發展 GRI 404-1 404-2 404-3

人才留任

為吸引並留任優秀人才，台半持續優化薪酬與人才發展機制，確保同仁能在穩定且成長的環境中發揮潛力。我們關注市場薪資趨勢，每年定期檢視獎酬架構與福利政策，透過優化薪酬體系，包括本薪、津貼與獎金，提供具競爭力的薪資水平，支持企業長期發展。

此外，台半致力於精進人力資源管理，透過一系列優化措施提升員工體驗並增強企業競爭優勢，具體作為包含：

導入數位系統與平台強化即時溝通

導入全新 HRM 系統，優化從自動化通知到自助服務的各項流程，讓員工與主管能更即時便利地獲取所需資訊與服務，**提升 62% 效益並減少紙本簽核溝通**。同時，設立勞資平台，公開會議資訊，強化即時溝通，確保公司與同仁之間的意見傳遞，進一步提升彼此信任關係

深化內部培育機制強化職涯發展

建立明確的升遷與職涯發展機制，定期評估同仁績效與發展潛力，提供適切的晉升機會。同時，公司推動多元培訓方案，包括內部培訓、外派學習及接班人計畫，持續強化同仁的專業技能與管理能力，為員工未來發展鋪路

優化招募與新人培育機制提升適應度與留任率

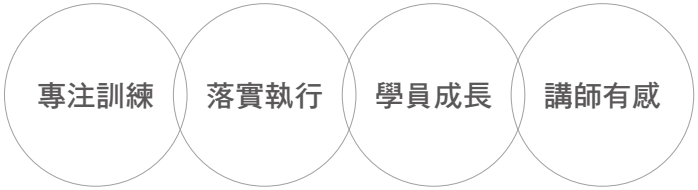
重新設計到職教育訓練，幫助新進同仁更快適應企業文化與工作環境，降低適應期間的不確定性。同時，調整面試審核表單，以提升人才甄選精準度，使新進同仁與職務更匹配，進一步提高適應度與穩定性

2024 年整體離職率較前一年度下降
1.8%

通過這些策略，期打造穩定且具成長性的職場環境，讓同仁與企業共同成長，進一步提升整體競爭力。

人才發展與培育

台半以公司策略及營運目標為核心展開人才培育規劃，為確保訓練內容符合組織發展需求，每年定期進行全公司訓練需求調查，深入瞭解主管及同仁在技術能力、專業知識及領導管理等方面的需求，進一步規劃相關主題的訓練課程，確保培訓與公司發展方向一致。



2024 年，台半以訓練精實化為核心，專注於**「專注訓練、落實執行、學員成長、講師有感」**四大主軸，持續優化關鍵課程內容，提升培訓效能。同時，透過精簡課程安排，將教育訓練時數從 2023 年的 4 萬小時縮減至 2.8 萬小時。

為確保培訓品質，公司啟動廠端品質必修課程的全面檢視，並同步檢討內部訓練現行教材與考題，確保內容符合實務需求。此外，針對學員的課程參與課後行動改變，建立規劃與追蹤機制，以強化學習成效。同時，台半也啟動內部講師訓練與管理機制的制定，完善講師培育體系，確保培訓品質與實務應用的有效連結。

2024 年訓練聚焦兩大重點：首先，約 80% 的訓練時數聚焦於**專業技能**及**品質管理課程**，深入提升同仁的技術專業及品質管控能力；其次，持續強化**職能發展**，特別是在團隊合作及領導力方面，提升主管的管理效能，從而打造技術與管理兼具的人才隊伍。透過這些舉措，台半期望推動更高效的團隊運作，並以卓越的產品表現助力公司長期發展。

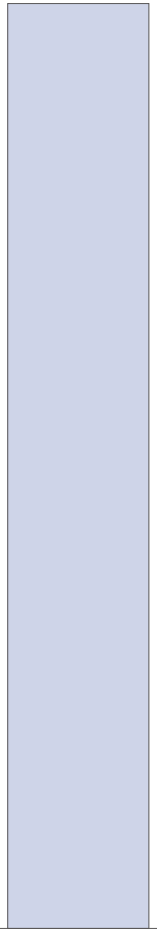
全方位多元培訓

台半依據職能需求向各職級、職務屬性之同仁提供不同面向的教育訓練課程，以提升同仁之專業知識與技能、增強工作表現，並促進同仁自身之晉升與職涯發展。

職能訓練	台半以核心職能與領導力職能為重點，全面規劃職能訓練。核心職能聚焦於增強同仁在當責執行、團隊合作與追求卓越方面的能力，鼓勵同仁在日常業務中主動承擔責任，帶動團隊向前邁進，並為組織長期發展不懈努力。領導力職能則專為各階層主管，提供涵蓋策略思維、團隊管理、跨部門協調與團隊激勵的綜合培訓，全面提升領導能力，協助公司目標的實現
專業訓練	專業訓練聚焦於滿足部門需求與專業資格認證，兼顧實務與合規性。就部門需求，各單位依據職務內容及工作需求設計專業課程，幫助新進同仁迅速融入職場，並協助在職同仁持續精進專業能力。關於專業資格認證，公司規劃與特定職務相關的資格認證訓練，確保同仁具備必要資格認證，既符合法規標準，也滿足業務發展及專業領域的需求
品質訓練	台半致力於提升全員品質意識，以達成零瑕疵目標。品保部門每年推動品質訓練計劃，涵蓋內部稽核員培訓與認證，強化專業技能，提升整體品質管理水準。並就佔據重要地位的車用產品，制定嚴格的品質訓練規範，依職務與角色提供相應訓練，確保產品符合車用產業的高標準要求，維持市場競爭力
通識訓練	通識訓練涵蓋新同仁入職、職安、法令宣導、資訊安全、企業社會責任與自我發展等領域，旨在提升同仁對公司文化、法律與安全規範的認知，並促進個人綜合素質發展。通過這些訓練，同仁不僅能迅速融入工作環境，還能強化職場基礎素養，並確保符合相關法規要求
關鍵人才訓練	對於未來發展所需之關鍵人才，公司持續提供專業訓練，促進人才成長，並滿足公司發展需求

2024 每名同仁接受訓練的平均時數

50.9 小時



2024 年平均訓練時數

		台灣	中國大陸
性別	男性	46.1	57.9
	女性	34	58.8
職級	管理階層	46	67.9
	非管理階層	40	57.1
總人數[註]		686	864
總訓練時數		28,283.9	50,587
平均訓練時數		41.1	58.5
總平均訓練時數（總訓練時數 / 總人數）		50.9	

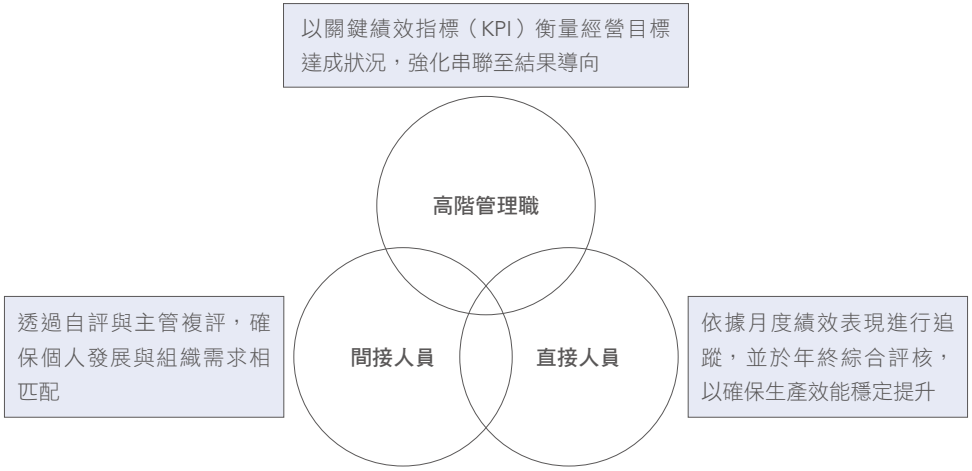
註：總人數計算方式：2024/1/1-12/31 之間曾受訓人數

績效管理與發展

為有效落實公司年度營運目標，並公平合理地評核同仁們的績效表現，台半訂定明確的績效評核辦法，每年定期對全公司主管同仁進行績效考核，作為職務異動、薪資調整及獎金發放的主要依據。評核的核心聚焦於個人中長期目標（OBJ）、關鍵績效指標表現（KPI）及待發展項目的表現評估。主管同仁可透過績效目標設定原則，有效地串聯公司、部門與個人目標，緊密連結人才發展方向，共同推動公司營運成長。

台半自 2023 年導入職能體系，並積極應用於訓練、績效等業務，期許同仁在工作中持續精進，展現公司所重視的職能。邁入 2024 年，公司不僅讓主管在績效評核中進行職能展現的評估練習，也於每季獎勵職能表現優異的同仁，並透過優秀案例分享，幫助同仁更深入地理解職能在實務中的應用方式。中國大陸地區採用多元化評核機制，依不同職級與職務屬性制定評估方式。

為進一步激勵同仁成長與貢獻，公司將於 2025 年正式把職能表現納入績效評核體系，並率先於七職等以上的主管實施，將職能表現作為績效評估的一部分，期望以此帶動全體同仁在各自工作範疇內持續進步與創造價值。透過這些多元化的評核方式，台半將持續優化績效管理，提升組織效能，並支持同仁的持續成長與發展。



2024 年績效及職涯發展檢核之同仁比例

	台灣地區		大陸地區	
	男性	女性	男性	女性
管理階層	94	38	63	112
非管理階層	275	214	194	472
合計	369	252	257	584
檢核比例	100%	100%	100%	100%

打造卓越領導力，邁向未來競爭力-
TSC 管理培訓之路

- **2023 - 奠定管理培訓基石，開啟職能發展新篇章**

台半台灣地區首次導入職能體系，將職能分為「核心職能」與「領導力職能」，作為管理訓練發展的基礎。以培育具當責精神、追求卓越且展現領導力的人才為目標，全力強化公司競爭力。

中階主管培訓 41 位

總訓練時數 427 小時

同時，我們展開中階主管培訓，涵蓋管理專業知識與實務技能，幫助主管在實際工作中發揮所學，提升團隊領導能力，共計 **41 位**主管及潛力人才參與，總訓練時數達 **427 小時**。高階主管們也定期與參訓主管進行實務挑戰的回顧與輔導，透過討論與深度反饋，並協助瞭解個人領導風格，進一步強化管理思維。這一年，我們不僅奠定了管理培訓的基石，更讓主管們逐步成為帶領團隊成長的關鍵力量。

- **2024 - 深化管理訓練，塑造卓越領導力**

2024 年，我們以「卓越領導力」為主題，聚焦於中高階主管與潛力人才的綜合管理能力提升。**90 位**主管參與培訓，透過問卷深入了解實務挑戰，精心設計符合實際需求的課程內容。

課程四大主題：

01 **領導者槓桿原理**：啟發主管重新思考帶領團隊時可採取的各種策略與選擇，幫助其擴大影響力，從而提升團隊績效與凝聚力

02 **情境領導實踐**：引導主管根據團隊成員的意願與能力，靈活調整管理方式，激發團隊潛能並提升效率

03 **心流理論應用**：協助主管根據個人能力與挑戰評估自身及團隊成員的現況，並依據不同情境提供適合的任務與指導，追求能力與挑戰間的平衡，最大化個人與團隊的效能，達到心流狀態

04 **成長心態倡導**：鼓勵主管以正向思維與團隊溝通，激勵團隊以開放心態迎接挑戰，專注於努力和成長過程，從而培育一個充滿學習力與韌性的組織文化

高階主管全程參與並提供支持，確保培訓內容貼合實際管理需求，並與公司策略目標一致。我們與講師密切合作，將學習成果轉化為日常管理實務，進一步提升公司競爭力。

▲ 各組成員專注交流，積極分享實務經驗，展現團隊合作與學習的熱忱

▲ 參與主管與講師於課後合影，象徵團隊凝聚力與共同成長的承諾

落實與應用

為延續培訓成效，我們設計了行動計畫，鼓勵主管將領導力技巧融入日常業務。在計畫執行過程中，主管們重新審視團隊的業務運作，通過精簡報告和會議，專注實質內容，並優化工作流程，有效提升了團隊整體工作效率，共 **14 個**單位提出了 **40 項**專案優化、改進方案，總計約可節省近 76 小時的作業時間。

同時，主管們善用「心流理論」與「成長心態」，深度檢視自身的領導方式，並引導團隊成員發揮潛能。此外，也運用「情境領導」，針對不同團隊成員的狀況，採取相應的領導策略，有效提升管理效能。

實踐分享會

為了進一步深化學習成果，我們分三梯次舉辦實踐分享會，為主管們提供交流平台，以分享實際應用中的成果與挑戰，並交換管理經驗。在第一次分享會上分享經驗的主管中，超過 30% 的主管已將「心流理論」與「成長心態」成功應用於團隊領導，並有 50% 以上的主管將「情境領導」實踐於日常管理中。這樣的互動不僅深化了領導力的實際運用，也讓主管們能夠從彼此的經驗中學習，進一步提升了公司在人才培育上的投入與承諾。

▲ 同仁們透過分享會，展示如何將課堂上的卓越領導理念融入日常工作，發揮正向影響力，帶領團隊邁向卓越

案例分享：團隊的心態轉變

一位主管在「卓越領導力」培訓後，對於 17 名工程師的團隊管理進行改變，著手培養成長心態。培訓啟發他從嚴厲指責轉為正向激勵，透過引導性提問與智慧讚美，鼓勵創新思考。

例如，他將「你怎麼會這樣做？」改為「你如果改成這樣，會不會更好？」這一轉變提升了團隊氛圍，目前已有兩位工程師在會議中勇於表達，逐步向成長心態邁進。

此案例充分展現台半領導力培訓的價值，通過心態轉變推動工作效率與創新能力，我們將持續深化相關培訓，助力公司長期發展。

- **2025 - 布局未來，啟動領導力新篇章**

  展望 2025 年，我們將深化領導力發展，並將其列為年度培訓重點，透過系統性的訓練，全面提升管理層在決策、團隊管理、跨部門合作等關鍵能力，強化業務運作效能，鞏固市場競爭優勢。同時，聚焦於策略力培養，以問題解決為核心，著重培養管理層在問題判斷、系統性思考及制定合適方案計畫的能力，進一步優化決策品質與行動成效，為企業創造更堅實的發展動能。

- **未來願景與戰略**

  為實現長期人才發展目標，我們將職能表現納入績效評核指標，透過持續的訓練與評估，確保管理層不斷精進，持續成長。同時，我們也將為具潛力的同仁規劃明確的成長路徑，逐步培養其邁向管理職位，為組織注入新活力。

回顧過去，我們自 2023 年導入職能體系，並在 2024 年深化卓越領導力。未來，我們將持續推動人才發展，打造一支具備實力與遠見的管理團隊，從容應對市場變化，實現企業的長期願景與目標。

4.1.3 員工健康與福利 GRI 401-2 401-3

台半透過全面的福利計畫、彈性的政策及多元化健康促進措施，期留住優秀人才，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，打造健康職場。

員工關懷

員工團體保險

台半提供完善的員工團體保險制度，涵蓋公司重要營運據點，包括台灣地區與中國大陸地區。台灣地區包含定期壽險、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。中國大陸地區則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。不僅確保員工在醫療、退休、失業等方面的基本保障，還提供住房公積金，進一步提升員工的生活品質和工作滿意度。透過全面的福利措施，讓員工能感受台半對個人福祉的關懷，進而提升員工忠誠度和公司的穩定發展

員工持股信託

台半台灣依持股會章程及協議書條款，給予員工實際提存金額 30% 之公司獎勵金補助，鼓勵所有同仁參與企業經營，共創優質營運成效

育嬰政策

為了實踐「照顧員工」的理念，台半回應員工兼顧工作發展及家庭照顧的需求，台灣地區依《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。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

育嬰留停

2022-2024 留任率

100%

台灣地區員工育嬰留停情形

	2022			2023			2024		
	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）	23	13	36	16	19	35	19	12	31
當年度實際育嬰假申請人數（B）	1	4	5	2	4	6	0	2	2
申請率（B/A）	4%	31%	14%	13%	21%	17%	0%	17%	6%
請育嬰假者於當年度應復職人數（C）	0	2	2	0	3	3	6	5	11
當年度實際申請復職人數（D）	0	2	2	0	3	3	0	1	1
復職率（D/C）	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	20%	9%
上一年度復職人數（E）	2	1	3	3	6	9	1	5	6
上一年度復職滿一年人數（F）	2	1	3	3	6	9	1	5	6
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 2024 年度提撥退休金費用為 21,145 千元，已完整提撥至勞工保險局。

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 2024 年底，台灣銀行勞工退休準備金專戶餘額計 44,380 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

正向的企業文化

公司致力於創造正向的企業文化，並注重員工的福祉。我們對資深員工及模範員工進行公開表彰，讚揚他們對公司的貢獻與卓越表現，藉此激勵其他同仁共同進步

福利獎金

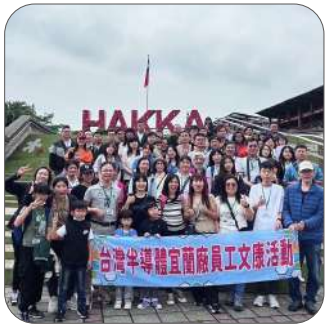
在福利獎金方面，台半職工福利委員會為全體員工提供包括三節獎金、婚喪節慶補助、生育禮金、子女教育獎學金等項目，讓同仁深切感受到公司的關懷與支持

特約商店 70 家

台半與近 **70** 家特約商店合作，為員工提供更多優惠，進一步增強其生活品質，體現對員工福祉的重視與承諾

2024 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	三節獎金（中秋節、端午節、勞動節）	每年	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
	婚喪節慶補助（含生育禮金、結婚禮金、喪故慰問、慰問等）	依申請核可人次	公司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。2024 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
	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。**2024 年台半托兒津貼之發放人次為 72 人，教育獎勵則發放 126 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	2024 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。2024 年總健檢人數為 502 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，2024 年由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	2024 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



台灣地區聖誕溫馨送禮

福委會精心規劃多元活動，如旅遊、釣蝦、電影欣賞等，創造交流同樂

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。

2024 年職場健康推動成果

健康服務

- 台灣地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
- 舉辦年度健康講座共計 **106** 人參與，主題豐富多元如下：

壓力與健康的關係
療癒粉彩畫
代謝症候群的認識與改善 + 減脂經驗分享
肌力訓練與伸展放鬆
腰酸背痛的預防保健
健康講座 ~ 視力保健好重要

健康促進活動

- 台灣地區舉辦健康動起來，鼓勵同仁參與運動賽事，本年度共 **59** 位同仁參加，讓同仁們在工作以外積極的參與運動賽事，提升公司的運動風氣，進而達到工作與生活平衡的健康狀態
- 大陸地區舉辦運動會，天津廠運動會包括羽毛球、拔河、乒乓球等，超過 **250** 位員工一起參與，在鍛煉身體的同時，進一步增強團隊的凝聚力。山東廠則舉辦了全員健康運動會，共吸引 **465** 人參與，各項競賽累計頒發獎盃 **27** 座、獎牌 **62** 枚，並準備超過 **100** 份獎品，激勵員工熱情參與，展現健康與活力

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同仁，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，異常追蹤率達 **100%**

台半以各種方式鼓勵員工參與運動、除交流情誼提高團隊合作意識外，更促進同仁健康維持良好的身心狀態

廠區舉辦各類運動會，
在鍛煉身體的同時增加員工團隊凝聚力

藉由健康餐盤、代謝症候群宣導、辦公室伸展運動教學、職場溝通技巧及粉彩紓壓畫等不同面向提升同仁健康意識，維護同仁身心健康

HQ 療癒粉彩畫課程

宜蘭廠「職場溝通技巧」講座

利澤廠健康餐盤宣導課程

利澤廠代謝症候群宣導課程

HQ 代謝症候群宣導課程

HQ 辦公室伸展運動教學

打造健康職場，從知識到行動，迎接更健康的生活

2024 年度台半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。

- **健康知識分享**

  透過各季度傳達多元健康主題，加強同仁對各類健康議題的認知，另外亦安排專業職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。

季度	宣導主題	健康知識分享
第一季	• 菸害防制 戒菸宣導	• 心肌梗塞 • 壓力大是荷爾蒙惹的禍？ • 母性健康保護
第二季	• 淨加熱不生食，食品中毒不上門 • 認識腸病毒，6 大預防措施要落實	• 代謝症候群 • 我的健康餐盤 • 腸病毒 • 多喝水，勿憋尿
第三季	• 日頭赤赤 夏日熱傷害防護大作戰 • 認識體脂肪與健康減脂！ • 常見食物熱量及運動耗能計算	• 重申禁止《職場暴力》行為 • 多喝水 + 減肥美容水 • 職場不法侵害行為零容忍
第四季	• 為愛戒菸 無菸家庭好幸福！ • 天氣冷颼颼，小心 6 種常見疾病來搗亂	• 無菸無害健康久久

中國大陸廠區致力於提升全體同仁對健康議題的認知與實踐能力，透過推動多元化活動，深化對員工健康與安全的關注。包含如下：

1. 邀請縣疾控中心到公司開展各類傳染病預防知識講堂，幫助員工掌握防護措施，減少健康風險
2. 邀請中醫院專家到公司進行養生宣講和理療服務，幫助員工提升身心健康

▲ 山東廠邀請疾控中心宣講肝炎防治知識

- **自給自足－蔬活農場**

2024 年由利澤廠與宜蘭廠同仁體驗水耕蔬活農場，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 **508 人次**踴躍參與蔬活農場體驗，同仁於工作外，以部門合作方式細心栽種培育蔬菜，每次收成後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，也能減少碳排放，經過一年，在兩廠齊心努力下，一同栽種 1,728 株各類蔬菜，達成 **43.2 公斤的碳排減少量**（以葉菜類碳排放量估算）。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，進而在生活中實踐守護健康、綠色永續。

▲ 蔬活農場種植採收體驗，啟發同仁更多健康及低碳飲食觀念

- **躍動躍健康**

▌樂活減脂

延續 2022 年健康減脂精神，減脂（重）已成為降低代謝症候群風險、守護同仁健康的重要推動項目。我們用樂活減脂為主題，以競賽方式，激發同仁促進健康的動力。活動設計兼顧個人與團體參與，鼓勵同仁以組隊方式互相幫助，一起運動達到減脂目標。活動自 9 月啟動，共有 104 位同仁、23 支隊伍踴躍響應。為協助同仁更有效管理健康，活動期間我們辦理多場課程，包括「認識代謝症候群」、「同仁減脂經驗分享」，並提供「常見食物熱量資訊」等實用資訊，鼓勵參與同仁自主調整飲食與運動規劃，邁向增肌減脂目標。參與同仁在三個月努力下，展現顯著成果：

總減重

225 公斤

平均每人減 2.2 公斤

總體脂減少

125.3%

平均每人減 1.2%

大幅降低代謝症候群發生的機率，其中個人冠軍減少 **10.2%** 體脂肪率；冠軍隊伍 3 人更是創下高達減脂 **28.3%** 總減脂的成績，充分展現同仁堅持與自我鍛鍊後的驚人成效與健康轉變。

▲ 組隊方式一起運動，樂活減脂

健康動起來

2023 年起，台半台灣地區設立「卓越運動獎金」制度，鼓勵同仁培養運動習慣，並獎勵積極參與外部體育賽事。2024 年度，共有 59 位同仁踴躍參與各項運動賽事，展現運動熱忱與活力，並創下亮眼佳績，包括：

全國壯年網球錦標賽
45 歲組
冠軍

宜蘭縣 113 年經國盃
籃球錦標賽
亞軍

2024 年全民運動會 -
太極推手項目榮獲
第六名

完成路跑與健走共
305 公里

騎乘活動
254 公里

同時，中國大陸廠區也舉辦多元健康促進活動，包括健康運動會、趣味運動會（如握力比賽、拔河，球類比賽等），在鍛煉身體的同時，增加員工團隊凝聚力，更達到同仁永續健康生活的決心。

▲ 同仁積極參與各項體育運動賽事

4.1.4 勞資關係與人權管理 GRI 2-23 2-24 2-30 406-1 407-1 408-1 409-1

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。此外，台半自 2023 年通過第三方機構稽核，持續每年執行檢視與複核，以確保合規與最佳實踐。

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 2024 年間持續於各廠區對全體同仁進行勞動人權、環境保護、職業安全衛生及道德規範等各面向的相關教育訓練及宣導，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

為落實企業社會責任管理體系，台半 2024 年持續修訂內部管理規章與作業程序書，確保「說、寫、做」一致，使企業社會責任政策與承諾能夠自高階治理至基層執行，充分融入公司策略、營運方針與實務操作。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。

台半《RBA 供應商行為準則》

人權管理措施表

目標	採取的行動方案	2024 年行為展現
杜絕任用童工	• 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	經使用 UNICEF 數據庫確認台半所在地非童工風險地區，2024 年台半無聘用童工及青少年
避免歧視事件	• 遵從《公民權利和政治權利國際公約》、《人權法案》等基本原則 • 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	• 全面落實各種規章、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；提供廠外宗教活動場地信息給外籍同仁，使其了解各廠附近可進行宗教活動之場所 • 定期對同仁進行意見調查、訪談及鼓勵同仁善用申訴（意見）管道反應，**2024 年並無發生任何歧視事件** • 內部公告、標示全面雙語化，確保外籍同仁充分取得與了解相關信息
自由結社	• 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	• 台灣每季召開勞資會議，同仁透過勞資會議提出提案並獲得回應 • 建置勞資會議線上平台，同仁可隨時透過平台瞭解勞資會議的內容 • 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，**2024 年完成廠區訓練，同仁完成訓練比率為 100%** • **2024 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	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	透過多元申訴 / 建議管道（如員工意見信箱、利害關係人回饋機制等），持續了解各營運據點可能存在之潛在或實際強迫勞動風險。2024 年度於各營運據點並未接獲任何關於強迫勞動或代管證件之相關申訴或舉報
杜絕職場暴力及不法侵害	• 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	• 對全體同仁進行杜絕職場暴力及不法侵害之訓練、宣導，**2024 年完訓比率為 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 • 2024 年宜蘭廠區有一件一起疑似職場不法侵害的申訴案件，經過宜蘭廠申訴處理委員會之調查，與申訴人、被申訴人溝通後，確認該案僅為同仁間對工作分配引發的口頭爭執，不屬職場不法侵害。透過此次案件，宜蘭廠對申訴處理委員會委員進行了申訴案件調查相關教育訓練，且透過實際的調查運作，有效提升了調查委員的調查專業技能，更優化了申訴處理的機制，並強化對同仁權益的保障
確保工資符合法律規定	• 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 • 遵從《強制性公積金計劃規例》，參與強制性公積金計劃	• 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發生 • 2024 年**導入新 HRM 系統**，設立系統計算與檢驗機制避免人工疏失。落實出勤管理，持續透過系統定期檢視如排班休假、工時與加班時數等，完善預警通知

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重大情事，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。2024 年對於同仁的環境改善建議案，追蹤執行狀況並回覆執行結果。

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

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
- **勞資會議與線上平台 -** 各區定期召開勞資會議交流，台灣區將會議紀錄上傳平台，提升勞資會議效益

勞資溝通

勞資會議是持續推動良性勞資關係的管道之一。**2024 年台灣每季舉辦勞資會議**，關於員工福利與活動、環境改善及勞資相關議題進行溝通，主要關注員工的工作環境、設施的妥適度與福祉。此外，中國每年亦至少舉辦一次工會會議進行溝通，關於勞動法規宣導及勞資相關議題進行溝通，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。

多元員工意見調查，持續優化行動

台半具有多元化的人力結構，深信透過與同仁互動與溝通，能促進企業持續發展。為更深入瞭解同仁們的心聲，台半自 2023 年起針對台灣地區同仁持續進行年度「員工意見調查」，內容涵蓋四大構面，包含敬業、團隊合作、管理、企業認同等，並以資料保密原則，透過每年一次的調查頻率，藉此瞭解同仁的整體工作體驗與想法，以作為持續優化職場環境的依據。

- **企業社會責任意見調查**

  台半宜蘭及利澤廠 2024 年 1 月對廠內全體同仁進行了企業社會責任意見調查，了解同仁對 CSR 相關議題的理解及關注程度，並為公司的永續經營提供有價值的回饋，**員工填答率均高於 80%**。根據員工回饋，台半列出具體行動方案及時程，並每月告知員工相關行動方案的進度與成果，確保每項意見都能被有被有效聆聽與落實，高度展現了我們對員工意見的重視。

- **第三方機構調查與改善行動**

  台半宜蘭廠於 2024 年 5 月接受客戶委由第三方機構對同仁進行意見調查，填答比率達 86%。調查後，針對員工提出的建議，台半規劃具體改善行動方案，並每月定期檢視執行情況，於 11 月全數完成改善措施，隨後再次進行員工意見調查，以確認成效，獲得客戶的正面回饋。

範疇	改善行動方案
① 申訴機制	2024 年下半年起提高巡查申訴箱的頻率，由原每月巡查一次更改為二次，以使同仁有申訴、意見反應時，能更即時被處理
② 薪酬福利	查結果優於 2023 年同業之調查分數，無需立即改善方案，但台半仍會持續關注同仁的薪酬福利議題
③ 安全衛生	持續落實環境、健康與安全相關作業
④ 心理健康	2024 年下半年對主管進行溝通技巧的培訓，透過更有效的溝通落實對同仁的關懷
⑤ 生活設施	較多數同仁建議改善室內溫度，於 2024 年下半年於產線前段加裝二台空調設備，以提升舒適度
⑥ 工作動力	1. 加強員工推薦獎金的公告、宣導，鼓勵同仁推薦人才 2. 落實各項改善行動方案，提高同仁滿意度

台半持續透過多元溝通管道與各類員工意見調查，確保良好的員工關係，推動永續發展。我們致力於打造多元、平等與共融的友善職場環境，讓每位同仁的聲音都能被聆聽，並轉化為推動企業進步的力量。

▲ 各區同仁參與回饋員工意見，促進交流

4.2 守護職場環境

GRI 3-3 403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8 403-9 403-10 TC-SC-320a.1 TC-SC-320a.2

重大主題 職業安全與健康

政策及承諾

- 零職業病
- 零職災
- 培訓員工風險意識，將工作安全落實於日常中
- 善用管理系統追蹤員工健康狀況，防範職業病於未然
- 強化員工溝通與參與，建立身心健康職場

管理方針與評估機制

- 定期更新危害鑑別與風險評估表，並評估四大計畫提升優化
- 檢討分析稽核缺失類型並加以改善，強化安全管理機制
- 通過 ISO 45001 國際標準驗證，符合國際標準
- 定期執行預防職業病檢查，降低職業病風險

2024 年成果

- **所有生產據點完成年度 ISO 45001 外部驗證，確保職安管理系統持續符合國際標準**
- **完成員工預防職業病特殊健檢，無職業病案例**
- **台灣各廠區交流協作，齊獲衛福部「健康職場促進認證」**

未來目標

短期（3 年）

- 透過定期安全檢查與監督，落實責任制度，確保每位員工在日常工作中對其安全責任有所認識與承擔，進一步促進安全文化的養成
- 以教育訓練為基礎，確保每位員工都能夠理解並遵守公司所制定的安全制度與規範

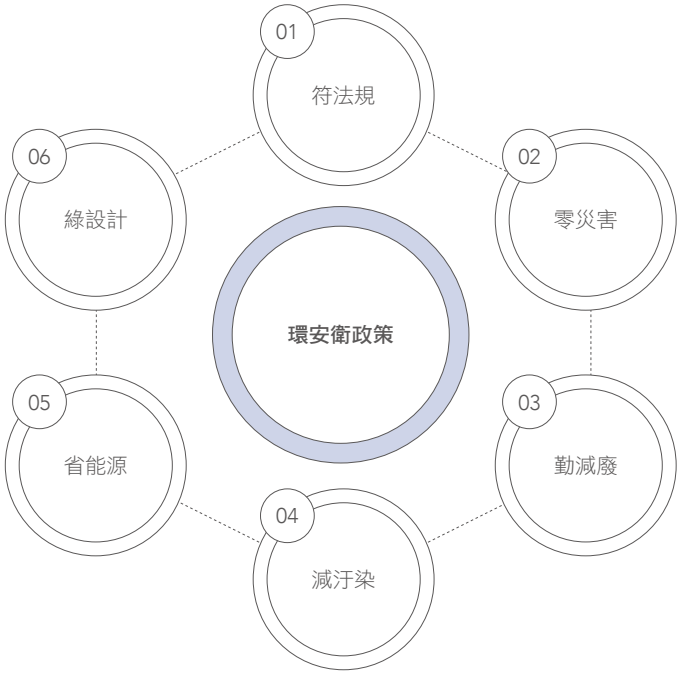
中期（5 年）

- **全員參與：**安全文化的建立，需要每位員工的共同努力。因此，我們鼓勵員工主動提出改善建議，確保每位員工都能夠理解、支持並執行公司安全政策

長期（5 年以上）

- **推動「相互關懷」的安全文化：**推動鼓勵員工之間彼此關心，互相支持的職場文化。同時推廣 EAP 制度（Employee Assistance Programs）關注員工身心健康

4.2.1 職場安全與健康



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。2024 年台半全體據點因違反職安相關法規而受裁罰之情事共有台灣區一件，罰款合計 10 萬元，已制訂改善措施，確保合格安全。

職業安全管理系統

台半各廠區之安全管理架構，已依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，配合法規要求建構各項職安衛的作業程序，其涵蓋率達 100%，已通過第三方機構驗證驗證並逐年檢視系統執行有效。系統運行由環安衛人員主導，以「計畫－執行－查核－行動（Plan-Do-Check-Action）」之架構，實施各項職業安全衛生作業程序，並經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。

台半針對各項作業定期辦理風險鑑別作業，透過 ISO45001 職業安全衛生管理系統進行管理，依法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，追蹤法令更新情形並辦理法規鑑別作業，確認公司作為均符合法令規範。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。公司以維護員工安全為優先考量，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並退避至安全場所，且公司不會予以處分。

降低「職業災害」及「職業病」的發生可能性，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。

風險鑑別評估與管理方針

各區評估項目統整 —— 改善及防護措施

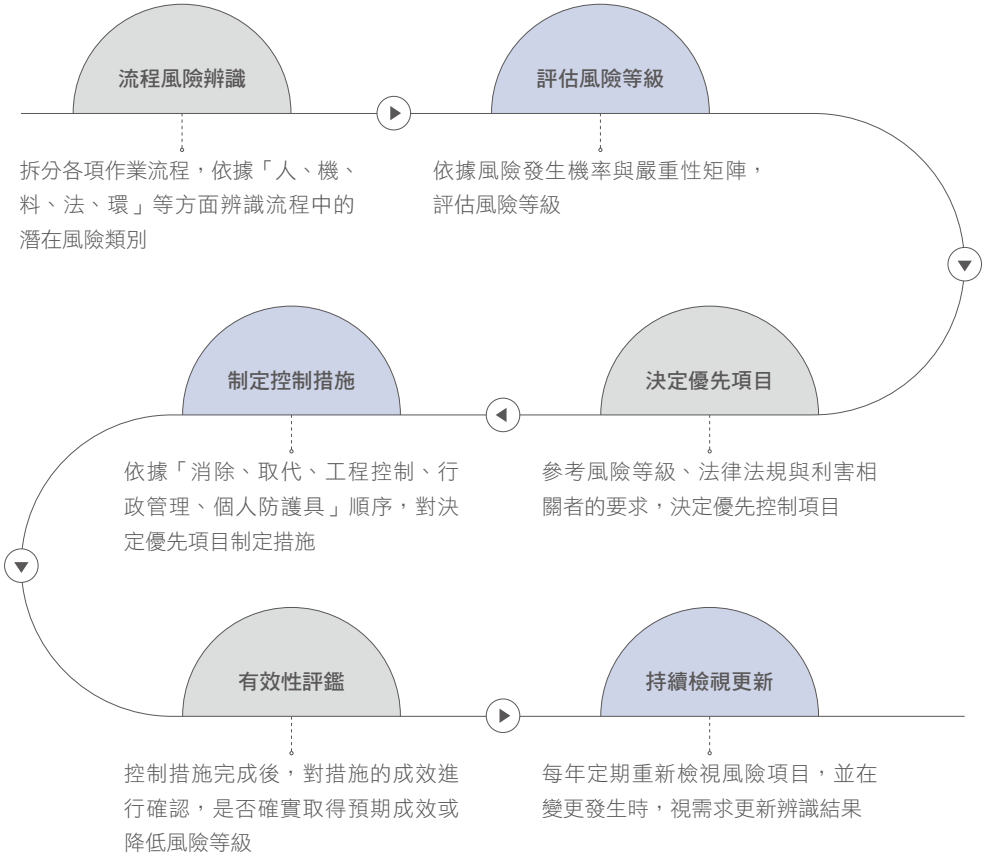
01 **四大計畫風險**
- 識別職業健康危害因素
- 安排職醫護進行健康關懷訪談，提供諮詢與建議
- 宣告職場不法侵害、性騷擾防治與申訴管道

02 **作業環境與操作風險**
- 生產線投料區使用之刀具，更換為安全刀具
- 鑑別潛在墜落風險作業，製作說明教材宣導
- 化學品二次防溢措施

03 **機械設備與防護措施**
- 漏電斷路器設備盤查、壓力容器的安全閥定期校驗
- 鑑別機械設備與具證照操作人員，巡檢盤查警示、標語充足性
- 防護具需求鑑別與定期檢查更換

04 **工作場所災害預防**
- 定期作業環境監測、儲存區域可燃氣體濃度監測
- 制定消防管理與應變方案，定期盤點器材，安排講習演練
- 預防災害事故宣導演練，委請外部如警察、消防等單位臨場宣導交通、防災安全等

風險鑑別與管理流程



台灣廠區

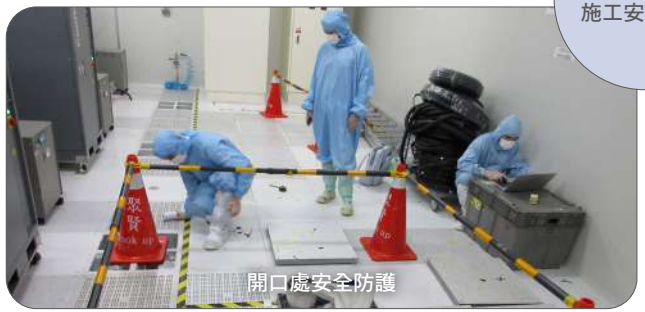
透過 ISO 管理程序進行風險評估與管理作業，凡廠區現場預期有影響之所有安全衛生危害，例如：訂定承攬管理、採購管理、變更管理及巡檢管理等程序，以進行危害風險評估及鑑別，並依據其可能性及嚴重性找出風險較高之作業項目，訂定修正改善方法，以降低事故發生的可能性

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

作業前危害告知及安全宣導

個人防護具

承攬管理之
施工安全監督


開口處安全防護

防護措施

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

職業傷害與職安事件

為有效應對職業傷害與職安事件，台半已建立完整的緊急應變作業程序。當發生事故時，將依據公司內部規範及各地法令規定，立即啟動應變措施。包括：

① 建立完善通報機制：內部通報至安全衛生部門與上級主管，對外通報主管機關，並聯繫消防與醫療機構支援

② 啟動專案調查：針對事件根本原因，從「消除或取代危害源」、作業流程優化、教育訓練加強、個人防護具完善、設備與用品管理及現場監督管制作為，提出改善行動

③ 透過持續性追蹤與改善，降低類似事件再發風險，並保障員工安全

中國大陸廠區亦依循法規要求，建立完整的生產安全事故應急救援預案，並定期檢討更新。相關措施包括：

① 針對生產過程進行全面風險評估，針對可能引發火災、洩漏、爆炸等緊急情境，預先制定對應應變計畫

② 明確區分各角色責任，設立有效的通報系統，確保事故發生時即時啟動應變機制

③ 設計詳細應變流程，包括緊急撤離、急救、火災撲救等操作步驟，並針對不同事故類型實施培訓與定期演練

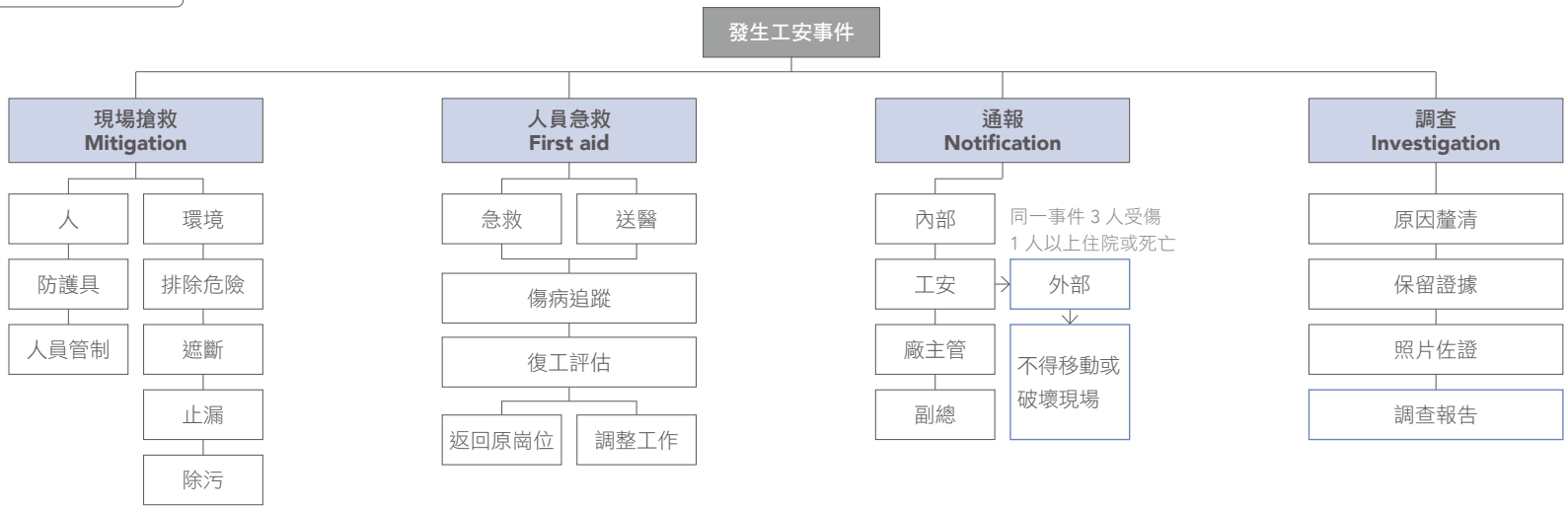
④ 定期盤點與檢查備用物資與急救設備，培訓員工正確使用，確保臨場應變能力

⑤ 與當地消防單位建立聯繫管道，強化橫向支援與合作，確保事故應對高效落實

2024 年職安事件說明

職安事件	說明	改善措施
宜蘭廠 1 件	主因人員使用氣槍作業時未配戴適當安全防護具，使面部受噴濺飛起細物割傷	透過事故調查及改善，於各使用氣槍作業站別額外配置公用護目鏡、增加張貼防護具配戴圖示與註明配戴時機，並加強教育訓練與安全規範宣導、增加職安人員與現場主管巡檢頻率等，後續並無再發生事件
山東廠 1 件	主因員工在操作過程中發現設備警示，雖按下暫停鍵但未即時停止相關作業，導致員工右手遭夾傷	事故發生後，公司立即展開調查，針對相關作業流程進行全面檢討與設備改善，完善作業標準及安全注意事項，並強化員工作業流程訓練，避免事件再發生

事件處置及應變流程（工安事件）

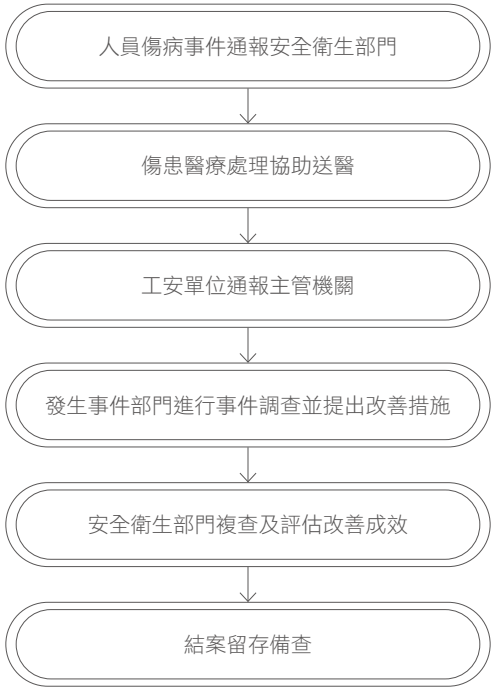


2024 年各項職災統計指標

類別	總部	利澤廠	宜蘭廠	天津廠	山東廠	合計
總工作時數	224,000	656,000	360,000	548,184	1,030,104	2,818,288
可記錄之職業傷害人數	0	0	1	0	1	2
可記錄之職業傷害比率	0	0	2.77	0	0.97	0.70
嚴重職業傷害人數（排除死亡人數）	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率（排除死亡人數）	0	0	0	0	0	0
損工日數	0	0	4	0	12	16
死亡數 / 死亡比率	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
失能傷害頻率（FR）	0	0	2.77	0	0.97	0.70
失能傷害嚴重率（SR）	0	0	11	0	11	5

註：
1. 總工作時數計算方式：全年工作天數 * 每日平均工時 *12/31 在職人數
2. 計算範圍包含總部、利澤廠、宜蘭廠、天津廠、山東廠共五處重要據點
3. 職業傷害人數，不包含上下班通勤所造成的交通事故
4. 職業傷害比率 = 職業傷害人數 ÷ 總工作時數 ×1,000,000
5. 嚴重職業傷害數定義： 因職業傷害而導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害
6. 嚴重職業傷害比率（排除死亡人數）= 嚴重職業傷害人數 ÷ 總工作時數 ×1,000,000
7. 非員工駐廠工作者 36 人，主要為台灣及中國大陸年度駐廠保全、清潔人員及設備承攬商，無職災與職業病
8. 失能傷害頻率（FR）= 失能傷害次數 ÷ 總經歷工時 x 1,000,000
9. 失能傷害嚴重率（SR）= 總損失工作日數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000

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

台灣廠區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。訂有完整的年度職安教育訓練計畫，台半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。

大陸廠區包括每年全廠進行有關職業安全衛生的相關培訓：主題包含消防知識學習，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。

2024 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：

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）	72	1,501	7,324
消防講習、演練	25	1,644	3,488
各類職安人員訓練	41	38	496
安全衛生宣導活動	269	1,689	23,295
合計	407	4,872	34,603

註：數據資料包含總部、利澤廠、宜蘭廠、山東廠、天津廠等 5 處重要據點合計

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 2024 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，包含非員工駐廠管控人員

職業健康服務

台半持續以預防與降低職業災害為目標，透過各項健康管理措施主動關懷員工並推動職場友善健康環境。2024 年台灣地區每年持續安排健康諮詢、面談關懷進行各項健康保護，並透過「健康動起來」活動及獎金鼓勵同仁參與運動賽事，舉辦「樂活減脂競賽」由同仁自行組成 23 支隊伍，共同響應健康生活。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 252 場 783 人參與**，強化員工健康意識與職場安全。

職業病預防宣導課程
783 人參與

職業健康到檢率
100%

各項健康管理措施

年度

1. 辦理健康檢查及特殊危害健康檢查
2. 發放健康問卷主動瞭解員工身心健康情形
3. 推行預防過勞、壓力過負荷、人因性危害、職場不法侵害管理
4. 母性健康保護、身心障礙員工保護及中高齡健康保護
5. 建立員工個人健康履歷，定期追蹤健康情形
6. 舉辦健康促進活動
7. 每半年實施全廠區作業環境監測及化學品分級管理

季度

1. 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
2. 健康主題宣導或舉辦健康相關主題講座

暢通的職安衛溝通管道

台半台灣地區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，成員包含單位主管代表、勞工代表、安全衛生人員及委員皆全程參與審議各項安全衛生管理議題，共同進行各項安全衛生有關議題之決策，以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。

跨廠合作共獲健康職場認證

台灣地區持續推動健康職場各項計畫，涵蓋健康宣導與溝通、環境檢測管理、同仁參與健康促進活動、健康檢查與職護諮詢關懷等面向。透過跨廠區的緊密合作與職安交流攜手提升職場健康環境，總部、宜蘭廠、利澤廠 2024 年共同獲得衛福部「健康職場促進認證」，展現卓越成果。這份榮耀不僅屬於每個廠區，更屬於每位積極參與的同仁。未來，我們將持續深化跨區協作，優化健康職場措施，與全體同仁共創更安全、健康的工作環境。

承攬商作業安全再升級

為了確保承攬商及廠內工作夥伴的安全，我們自承攬作業巡檢紀錄中蒐集常見作業類型與缺失，據之製作《承攬商作業危害風險與監看要點手冊》，內容涵蓋合梯、手持式砂輪機、堆高機操作及動火作業等 19 例承攬商作業常見的不安全行為與環境樣態，結合實際案例與安全指引，全面提升作業危害的認知與承攬作業的安全品質。

▲ 承攬商作業時踩踏於水管上，監工立即制止並要求改善，待確認安全措施落實後方可繼續作業

• 手冊亮點

我們相信透過落實與推廣，將為工廠的安全文化注入新動能，提升承攬作業流程的安全性，打造安心工作環境！

實例解析	使用於工廠內發生的實例與實地照片，讓同仁對不安全樣態有更加深刻的印象，強化對週遭潛在風險的警覺
視覺強化	手冊內建構清晰的圖文搭配、不安全行為標示與簡明說明，透過視覺化呈現快速掌握重點，提高安全意識與辨識風險的能力
風險預防	提供具體改善建議，內容包含適用工具、工廠監工同仁權責、承攬商應執行事項等，協助承攬商與監工人員採取正確安全措施
培訓輔助	手冊可作為承攬商及監工人員的培訓教材，強化安全意識與合規作業能力，使手冊成為日常安全管理的重要工具
監工加值	強化監工人員的現場監督能力與品質，刺激同仁舉一反三的危害辨識能力，讓職業安全概念落實於工作、生活中的每一刻
合規保障	手冊內容參考相關法規與標準，確保作業符合職業安全衛生規範，降低法規風險，提升企業安全管理水準與承攬商的職安意識
動態更新	手冊隨著工廠承攬作業管理的實際觀察與經驗累積，不斷優化與擴充。當發現新的作業類型、潛在風險或常見違規樣態時，皆會適時納入手冊內容，確保其與時俱進，提供更完整的風險辨識與安全指引，讓承攬作業的安全管理持續提升
即時導正	透過台半監工及職安人員的不定期巡查，能即時發現異常並依手冊標準進行指導與修正，確保作業安全，降低事故發生率

▲ 手冊中以圖示清並搭配文字使危害告知訊息更有效傳達（以合梯使用為例）

（**運用時機：**每次承攬商到場由職安或監工人員依作業型態搭配手冊進行危害告知，並簽署安全衛生紀律承諾書，台半監工也藉此得知該工作樣態可能存在的風險與安全要求，在承攬作業進行中能更及時的與以導正，職安人員於施工中不定時巡查，發現缺失立即要求改善，降低危害風險。監工人員在發現承攬作業存在不安全行為時，能立即制止並提供具體改善建議，確保作業安全。）

社會影響力

台半相信「取之於社會，用之於社會」，在創造獲利的同時，更要將資源回饋給需要的人。我們的社會公益目標包含「人文關懷」，透過義賣或捐血等公益活動回饋社會，同時透過款項捐贈，積極與在地社區保持良好互動。另外，2024 年度，為響應主管機關鼓勵上市上櫃公司支持文化發展，我們以行動支持文化藝術團體，支持「文化永續」。我們期許能結合更多公眾力量，共創永續價值，實現共榮社會。

4.3.1 人文關懷

台半經營至 2024 年邁入 45 年，一路以來積極參與公益捐贈。從 2009 年八八水災，2014 年高雄氣爆，再到 2022 年防疫捐款等，捐款總金額超過新台幣 **1,500 萬元**。在海外據點方面，除賑災捐款，山東廠及天津廠累計在防疫相關之捐贈達新台幣 **198 萬元**，殘疾人士之就業保障金，兩廠累計金額超過新台幣 **430 萬元**。

捐款總金額 → 新台幣 **1,500** 萬元以上

新台幣 **198** 萬元 ← **山東廠、天津廠累計在防疫相關之捐贈**

實體公益活動方面，包含與桃園市私立祥育啟智教養院協辦公益活動、參與醫療財團法人台灣血液基金會愛心捐血活動，亦多次參與世界和平會之受飢兒和貧弱家庭孩童相關餐食服務（包含「讓愛撲滿每一天」活動、「搶救受飢兒」愛心早餐捐助、「袋受飢兒過好年」寒假餐食服務及北區貧弱家庭孩童營養餐食服務等），以具體行動關懷兒童的營養狀況。台半將持續實踐社會參與，並鼓勵員工發揮一己之力投入公益，創造正向影響力。

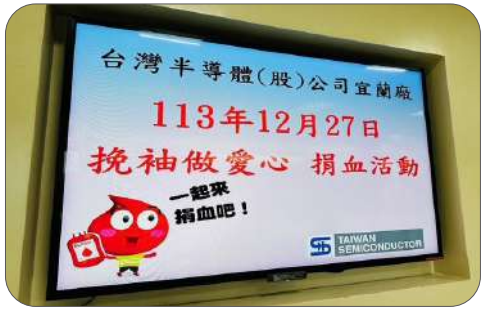
捐發票做公益 以行動支持公益團體

台灣據點自 2022 年起開始統計廠區內之發票捐贈數量，並在重要節日時，採購公益禮券致贈予員工。2024 年宜蘭廠及利澤廠合計捐贈發票至少 150 張。另外，我們也與創世基金會、黎明庇護工場等團體合作，透過訂購公益禮盒等方式，支持並鼓勵員工參與公益表達愛心。

2024 年挽袖做公益 捐血傳遞愛

2024 年台半持續鼓勵員工響應社會公益，山東廠、宜蘭廠、利澤廠分別安排當地捐血站進入廠區，讓大家能在繁忙的工作間隙輕鬆捐血，為社會奉獻一份愛心。捐血除拯救生命，更有助於增強自身身體健康，讓愛心流動，讓生命延續。總計三廠捐血活動共 108 人參加，共捐出至少 **100 袋**愛心熱血。

愛心熱血至少
100 袋



▲ 2024 年 12 月 – 宜蘭廠捐血活動

▲ 2024 年 4 月 – 山東廠捐血活動

▲ 2025 年 1 月 - 利澤廠捐血活動

以實際行動支持
台灣表演藝術團體
「十鼓擊樂團」

因應主管機關近年推動上市上櫃公司永續發展實務守則，鼓勵企業投入資源支持國內文化與藝文產業發展，台半積極響應，以實際行動支持本土表演藝術。2024 年度尾牙活動，特別邀請臺灣唯一獲得葛萊美獎、美國獨立音樂獎、台灣金曲獎三項大獎提名的「十鼓擊樂團」擔任開場表演嘉賓，讓在場百桌同仁一同欣賞具震撼力的擊樂演出，深刻體驗台灣原創鼓樂的文化魅力。

透過企業活動作為平台，台半不僅傳遞對台灣藝術文化的認同與尊重，更實質支持國內優秀表演藝術團隊持續創作及發展，以實際行動支持台灣表演藝術，展現文化永續的企業價值。