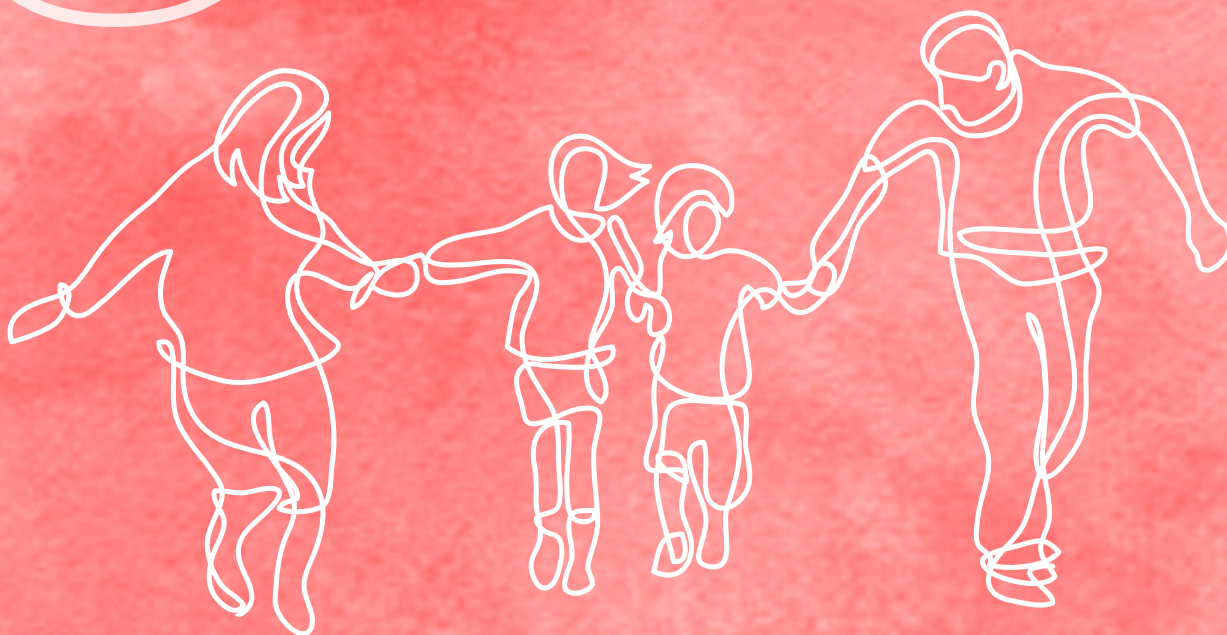


5

社會共融的 推動者



5.1 適材適用

5.2 營造友善職場

5.3 職場安全及健康

5.4 兒少關懷

專欄：員工單車通勤提案



5 社會共融的推動者

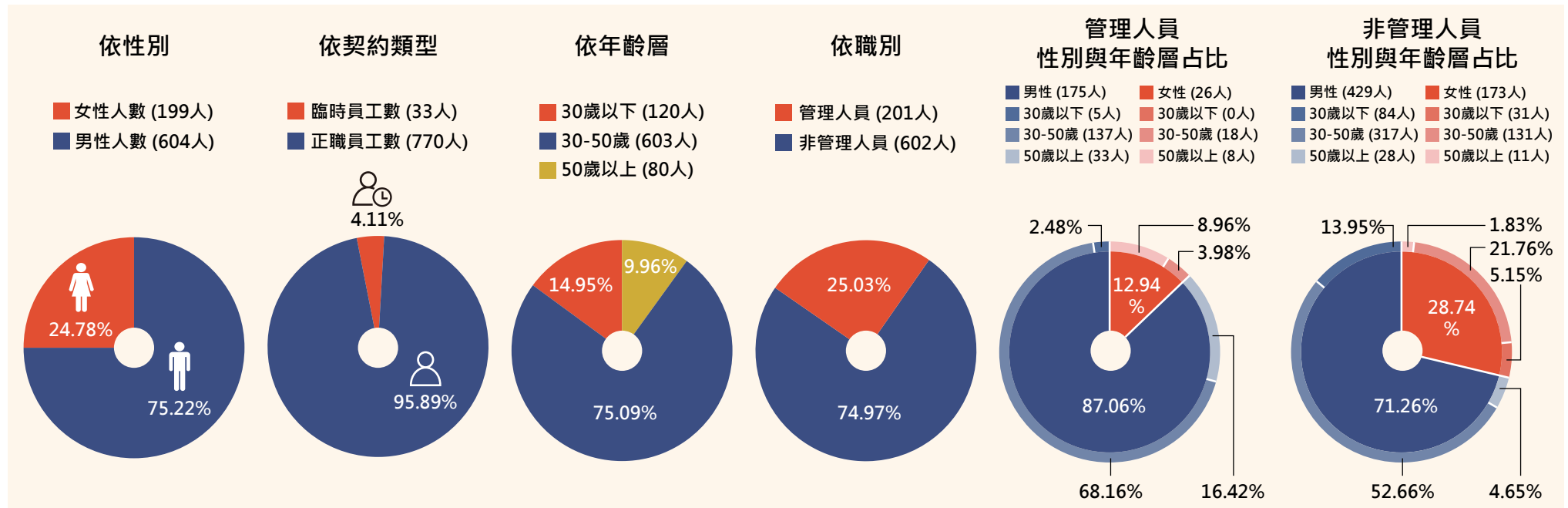
5.1 適材適用

台虹科技秉持多元包容之精神，謹遵人權與勞工權益相關之當地政府法令及國際規範，對待面試者或員工，皆不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分而有差別待遇。

為廣納各類人材，本公司設有多元求職管道，提供所有求職者公平之任用機會，入職後將依據能力，安排適切的工作內容，使其發揮個人價值，並依循年度考核結果，評估其對公司之貢獻度，個別調整訓練、晉升及薪酬福利條件。另外，我們也長期投入產業人才養成，協助在學學生彌平產學落差，藉以提前挖掘未來人才。

■ 人力概況

本公司無兼職人員，2023 年總員工 803 人，男女比例為 3.03：1，聘僱員工以專業能力、經驗等職務適切性為依據，高階主管（協理級以上）100% 為本地居民擔任。截至 2023 年底，本公司進用 8 名身心障礙人士與 2 名原住民，其中身心障礙者佔全體員工之 1%，符合政府對本公司身心障礙者定額晉用之規定。2023 年員工人數較前年減少係因導入智慧製造系統，新進人員數量減少，加上人員自然流失，故總員工人數呈現減少的情況。完整員工統計數據，請見本報告書《附錄一、ESG 資訊 - 社會數據》。





人才招募

各部門每年依年度營運計劃擬定人力需求，並向人力資源部提出人力申請，由該專責單位透過多元管道進行招募作業，依據單位所開出之需求條件，發布職缺訊息，招攬能力與職缺契合，且對所任之工作具有熱忱、工作態度積極的適任人才。



除定期至各大專院校辦理校園徵才活動外，本公司更規劃各項深耕校園專案計畫，提供莘莘學子在就學期間，接觸軟板科技產業之機會，提早體驗職場文化，為職涯發展增添選擇。本公司 2023 年與文山高中簽署產學合作協議書，計劃透過校園講座分享及寒暑假營隊活動，提供學生在校期間接觸產業邁動及趨勢發展，進行在地人才深耕與培養。

計畫項目	暑期實習	企業參訪	校園座談	職涯教練計畫	產學合作
執行方式	每年提供各大專院校學生暑期實習名額。	目標系所學校師生參訪台虹科技。	安排內部主管與專業人士至各大專院校進行座談。	自 2017 年起參與國立成功大學所舉辦的「職業生涯教練計畫」。	自 2022 年起參與國立中山大學產學專班，與文山高中簽訂產學合作。
目標	使學生提早體驗職場文化，鼓勵其學以致用並提供與本公司團隊互動與學習之機會。	使各大專院校學生提早認識產業工作環境，並促進產業與學術交流互動。	分享企業理念與軟板及能源材料相關職涯發展機會，鼓勵學生投身相關領域研究。	提供學生在學期間，體驗職場文化之經驗，善盡企業社會責任的同時，也期望能替本公司吸引優秀人才。	透過產業界與學校的合作，以上課、實習、專題等方式，強化青年人才的技術與實務能力，以符合產業發展及青年就業之所需。

高科技產業人才培育

台虹科技自創立之初即是以技術為本，持續提供客戶最值得信賴的先進軟性材料及創新應用整合服務，我們深知材料科技演進的不易，除了不斷投入研發之外，也特別重視長期的人才養成，及校園的深耕，自 2015 年起參與成功大學職業生涯教練計畫，由台虹科技主管擔任學員職涯教練，迄今有 7 位主管參與，並已累計輔導近 100 名學生。2023 參與教育部體育署輔導績優運動選手從事半導體產業人才培訓先導實施計劃，引進 2 名新人，以培育穩定且高潛力之基礎技職人員。

隨著技術研發複雜程度提高，現今高科技業已逐漸走向上下游整合或異業合作開發趨勢，未來也更強調人才跨領域的能力，因此台虹科技響應「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」，與另 6 家企業共同挹注資金，協助中山大學設立「半導體及重點科技研究學院」培育碩士高階人才，2022 年起陸續招生，第一、二屆共計提供 10 名企業實習名額，本公司除了有 2 位高階主管擔任企業講師至中山大學授課，並安排企業導師進行專案指導以培育青年人才。



中山大學「半導體及重點科技研究學院」設有先進半導體封測、精密電子零組件等兩研究所，並擬訂完整的課程地圖，以 1 年大學修課、2 年企業實習與研究的養成模式，兼顧學理知識及產業實務，可彌平產學落差，同時提供學生最高近百萬元的獎助學金，畢業後直接媒合進入相關產業服務。



5.2 營造友善職場

重大主題：人力資源發展

重大原因

創新研發能量及穩定的量產能力是本公司的運作核心，而人力資源則是維繫上述兩項競爭力的關鍵要素，因此如何妥善規劃人力發展架構，並創造友善的職場環境吸引人才留任，是台虹科技邁向永續發展不可或缺的一環。

影響與衝擊

- **正面實際影響：**
經濟：降低人力資源的流動率，有助於專業知識與經驗傳承，進一步提升研發能量及維持產線運作穩定。
- 社會：提供具成長空間的職涯規畫，有助於員工獲得成就感，進而保持穩定的心理狀態。
- **正面潛在影響：**
經濟：整體人力素質的提升，可為企業創造營運績效打下厚實基礎。
- 社會：透過友善的勞資關係與勞動條件，間接創造人與人之間的和睦關係。

政策 / 策略

- 本公司參考 RBA 精神訂定各項管理辦法，在遵循一切人權與勞動法規之基礎上，提供完善的薪酬與福利，提升人才吸引力與留任率；並透過規劃員工職能訓練、建立公平且多元的職涯發展管道，打造持續進步的職場文化，增進台虹科技整體研發量能並強化市場競爭。

目標與標的

- **短期目標 (2024 年)：**
 - 職員 / 工程師離職率 <20%。
 - OPR 作業員離職率 <40%。
 - 年度教育訓練達成率 >80%。
 - 訓練課程滿意度 >80%。
 - 建立人權保護政策與守則。
 - 營造友善職場。
 - 實踐 SA 8000 管理重點。
 - 提升人才留任率，提升全體員工英語能力。
- **中期目標 (2025 年 -2027 年)：**
 - 強化績效表現與薪資報償的關聯，提供人才發展的正向驅動力。
 - 建立薪酬制度與永續績效之連結。
- **長期目標 (2028 年 ~)：**
 - 落實人才培育與發展，建立員工職涯發展藍圖
 - 提升員工敬業度 (Engagement)

管理評量機制

員工進離分析、員工年度績效考核、新人績效考核、人才齊備率、訓練完成及訓練滿意度等調查。

2023 年度目標與達成

- **職員 / 工程師離職率 <20%**
→  已達成，2023 年度員工離職率為 18.43%；工程師離職率 14%。
- **OPR 作業員離職率 <40%**
→  已達成，2023 年度 OPR 作業員離職率為 25%。
- **年度教育訓練達成率 >80%**
→  已達成，2023 年年度教育訓練達成率為 100%。
- **訓練課程滿意度 >80%**
→  已達成，2023 年訓練課程滿意度為 93%。
- **建立人權保護政策與守則**
→  已達成，工作規則中皆有提到性騷擾防治政策、執行職務不法侵害預防，並訂定相關辦法與建立標準處置流程。以及依據每年年度社團計畫書補助員工社團，以落實集會結社自由。
- **營造友善職場**
→  已達成，2023 年新增下列措施友善職場措施：
 1. 每週三提供下午茶，下午茶既療癒且能提振精神，對大家而言是工作中的小確幸。
 2. 台虹二廠的員工餐廳是海景第一排，視野開闊全無遮蔽，可以享受藍天白雲與一望無際的海景視野，是一處很適合放鬆心情的用餐環境。
 3. 台虹三廠設置簡約調性員工休息室，提供員工在繁忙工作之餘，能走進休息室喝杯咖啡，享受寧靜時刻，適時放鬆身心。
- **實踐 SA 8000 管理重點**
→  已達成，台虹參考 SA 8000 管理重點，2023 年均符合員工年滿 16 歲、不強迫勞動、尊重員工集會結社、嚴禁性騷擾、暴力等。

預防或補救措施

- 透過各項管理機制進行風險管控，例如任用時進行徵信查核及各項文件繳交驗證等。
- 訂有「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「執行職務不法侵害預防辦法」。



5.2.1 人才吸引與留任

員工是台虹科技永續營運的重要夥伴，更是維持生產與創新研發的關鍵能量，為穩定公司人力資源，強化企業體質，本公司致力打造互助、友善、重視紀律、誠實、努力工作之組織文化，規劃具有競爭力的薪酬政策，並提供多元福利項目，凝聚員工的向心力，留任優秀人才，期望穩定的夥伴關係能使員工與公司一同成長。

透過建構高度人才吸引與留任的職場，本公司已逐年降低人員流動率，2023 年新進率較前一年度低係因全球勞動市場大缺工，與相關產業經濟情況尚不明朗，且台虹近幾年導入智慧製造系統，以因應此種狀況，故新進人員數量減少。2023 年育嬰留停復職及留任率皆為 100%，相關統計詳見本報告書《附錄一、ESG 資訊 - 社會數據》。

■ 員工薪酬

台虹科技員工薪資包括固定薪資及浮動薪資，其子項目包含本薪、津貼、獎金、員工持股信託福利等，整體薪酬之敘薪標準考量員工之職位、職等、學經歷及年資等，一律依據公司內部之敘薪表予以核定薪資，不因性別而有所差別。

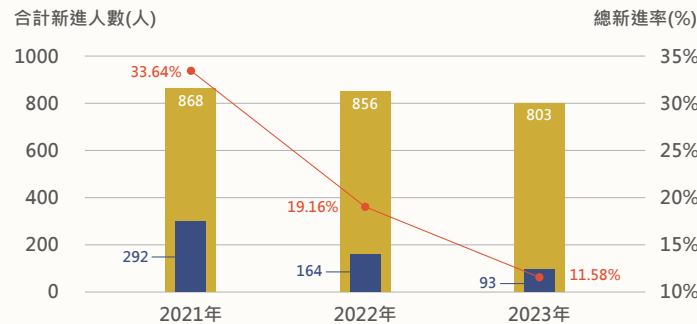
為提升人才吸引力與留任率，2020 年成立員工持股會，依據同仁每月設定之提撥金額，公司同時陪存自提金之 50% 至個人信託帳戶。此外，本公司自 2022 年起調整薪酬政策，除變動獎金外，提供本地正職員工三節獎金合計 1.5 個月月薪，以保障年薪水準，本年度男性及女性基層員工平均標準薪酬比法定最低薪酬之比例分別為 1.02 : 1 與 1.01 : 1；含津貼之比例分別為 1 : 1.09 與 1 : 1.04。

本公司 2023 年年度總薪酬最高之個人與其餘同仁之年度總薪酬之中位數的比率為 12.26，縱使 2023 年度基本工資調漲，但因基層員工比例只占總員工之 20%，故本公司 2023 年總薪酬最高之個人增加薪酬之百分比與其於同仁平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為 0。有關本公司薪酬統計，請見本報告書《附錄一、ESG 資訊 - 社會數據》。



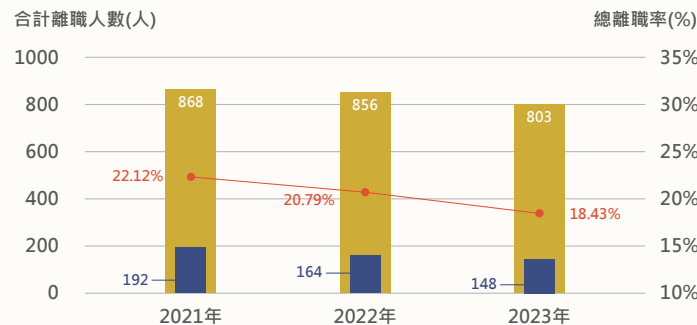
新進率

- 合計新進人數
- 員工總人數
- 總新進率



離職率

- 合計離職人數
- 員工總人數
- 總離職率



- 技術津貼
- 主管津貼
- 伙食津貼
- 加班費
- 員工持股信託
- 誤餐費
- 輪班津貼
- 三節獎金
- 年度優秀員工獎金
- 生產良率獎金
- 業務獎金
- 生產活動競賽獎金
- 創新提案獎金
- 年終獎金
- 員工分紅
- 營運績效獎金
- 研發獎金





福利與健康照

為打造幸福職場，台虹科技提供員工多元福利項目，並設有「職工福利委員會」，負責各項福利措施之規劃與執行，提升員工對台虹科技之歸屬感。

員工福利項目

員工專屬籃球場
員工健康檢查
員工社團補助
員工部門聚餐補助
婚喪喜慶補助禮金
生日禮金、餐卷
午/晚餐免費供餐
子女教育補助金

兄弟姊妹給薪婚假
尾牙活動
天災慰問金
節慶活動
開工紅包
多元假別
特約商店
語言進修補助
彈性工時

免費機車定檢 / 機車維修補助
員工旅遊及個人旅遊補助
特約托嬰中心 / 幼兒園



員工關懷與友善設施

- ♥ 親子圖書室
- ♥ 哺集乳室/母乳專用冰箱
- ♥ 博愛停車位
- ♥ 家庭日活動
- ♥ 臨時休息室及淋浴設施
- ♥ 夜間保全護送至停車場
- ♥ 紓壓按摩小站
- ♥ 7-11智販機及咖啡智fun機
- ♥ 優秀員工專用停車位

台虹依法為每位員工投保勞工保險、全民健康保險及職業災害保險，另規劃團體綜合保險(包含留職停薪期間)，其範圍包括壽險、意外險、醫療險、癌症險、重大疾病險、海外差旅險等，使員工獲得充分保障；亦提供員工眷屬加入公司團體綜合保險，使台虹科技的溫度能夠延伸到員工的家庭。

- 工作環境監控/風險評估/改善
- 優於法規之健檢制度
- 出差員工健康管理及防疫包
- 各式健康促進專案
- 健康量測服務、關懷訪視
- 母性健康保護管理
- 人因危害預防管理
- 抒壓小站(按摩服務)
- 過負荷危害預防管理
- 每週團險公司專員駐點服務
- 旅平險及海外急難救助服務
- 員工及眷屬優惠團險
- 員工免費醫療團險

- 重大疾病補償
- 職場醫護人員設置
- 健康講座
- 疫苗接種
- 運動課程

員工健康 照護機制



完善退休制度

為提供穩固的退休制度，台虹科技除依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定「員工退休辦法」，為全體員工提撥退休金並提供退休給付，每年亦透過專業的會計顧問，進行退休準備金的精算，以確認足額提撥，保障員工權益。

本公司每月按員工薪資總額 6% 提撥員工退休金基金(舊制退休金提撥率 2.93%，公司另提撥足額之退休準備金)交由「勞工退休準備金監督委員會」以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，截至 2023 年底計劃資產公允價值為 64,736 仟元。依上述相關規定，公司於 2023 年認列為費用之金額為 8,097 仟元，對於未來依法需提撥的金額已帳列應計退休金負債，截至 2023 年底金額為 132,642 仟元，2024 年已完成提撥。

5.2.2 人權維護及勞資溝通

我們重視對員工權益之保障，訂有「執行職務不法侵害預防辦法」，不強迫員工執行超出法規訂定事宜，並透過人力資源管理系統設置風險警示，進行加班時數管理，另為尊重原住民文化，依內政部紀念日及節日實施辦理第 4 條規定，原住民族歲時祭儀得放假 1 日。2023 年本公司無發生任何使用童工、強迫勞動、歧視、侵害原住民權利及性騷擾等之情事。



人權政策

- 1 不聘用未滿16歲之童工
- 2 禁止任何形式的強迫勞動
- 3 尊重員工自由結社及集體談判權
- 4 禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為
- 5 提供合理的薪資福利
- 6 提供多元溝通管道，維持勞資和諧
- 7 提供安全的工作環境，並建立防範措施
- 8 保障身心障礙者就業機會

■ 人權維護

為落實人權相關政策承諾，強化監督機制以確保員工之權利獲得保障，本公司依據「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」與「執行職務不法侵害預防辦法」設置有「性騷擾防治措施申訴處理委員」及「職場暴力預防及處置委員會」，並建立內部申訴管道，鼓勵員工遭受性騷擾、職場霸凌等不公平待遇時，透過網路或是專線進行舉報，藉此維護員工個人權益與職場安全；同時確保舉報人身份隱密，使其不受被舉報者報復。



內部舉報
專線及信箱

類別	連絡電話	檢舉信箱
員工健康關懷	(07)813-9989#70580	Joan_Chen@taiflex.com.tw
職場暴力	(07)813-9989#70555	80995@taiflex.com.tw
性騷擾防治	(07)813-9989#70995	help70995@taiflex.com.tw

台虹科技於承攬合約內皆明定廠商須遵守勞基法及職安法相關規範，以保障公司內非員工工作者（駐廠人員、保全人員）之個人權益及安全，本公司另訂有「警衛勤務管理規範辦法」，依職業安全衛生法及保全法規定，警衛人員每年需接受防災防救、保全相關執勤實務訓練，包含人身權利相關法令規範及勞工就業自由、工資、工時、休假、禁止歧視與集會自由等內容，且不定期於保全會議中宣導人權相關案例及措施，確保警衛人員亦能遵守相關社會行為規範，避免執勤過程中發生侵害員工或訪客權益之事件。2023 年共有 14 位警衛人員受訓，100% 已接受人權或程序的訓練。

■ 勞資互動

台虹科技重視與員工之間的雙向溝通，除每季定期舉行勞資會議外，另建置有多元溝通管道，期望雙方以和諧誠信為原則，進行意見交流與議題協商，透過有效的溝通，即時了解員工心聲，適時調整員工管理政策，共創勞資雙贏的友善職場。如有發生重大營運變化，將依據勞動基準法第 16 條所規範之工作年資，提前 10~30 日前預告之。

台虹科技勞資溝通管道與目標

項次	溝通管道	目標
1	勞資會議	協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率。
2	員工滿意度調查	瞭解員工對公司整體政策之滿意度，並參考員工意見規劃改善方針。
3	舉辦 CEO 座談會	使同仁有機會對公司提出建議及反應問題並了解公司營運狀況與發展目標。
4	Ehr 平台	提供公司與員工線上零距離的溝通平台。
5	職工福利委員會	組成由勞方佔多數，代表員工向公司爭取應有之福利，並負有規劃與執行之責，辦理職工福利事業。
6	職安委員會	每季勞資安全衛生議題追蹤及回覆 100%。



本公司期望能與員工共同成長茁壯，尊重員工的集會結社自由與團體協商的權利，雖尚無成立工會，但為凝聚員工向心力，由公司舉辦體育活動、「職工福利委員會」定期舉辦廠慶、年度家庭日、節慶感恩等各項活動，並成立愛跑社、瑜珈社等多項社團，使員工在工作之餘，能夠透過參與各項活動互相交流，增進身心健康的同時也強化對台虹科技的認同感。2023 年辦理家庭日、和 2 場次籃球活動，以及多項社團活動，參與人次約 1,500 人次。



▲ 籃球機趣味競賽



◀ 籃球定點投籃賽



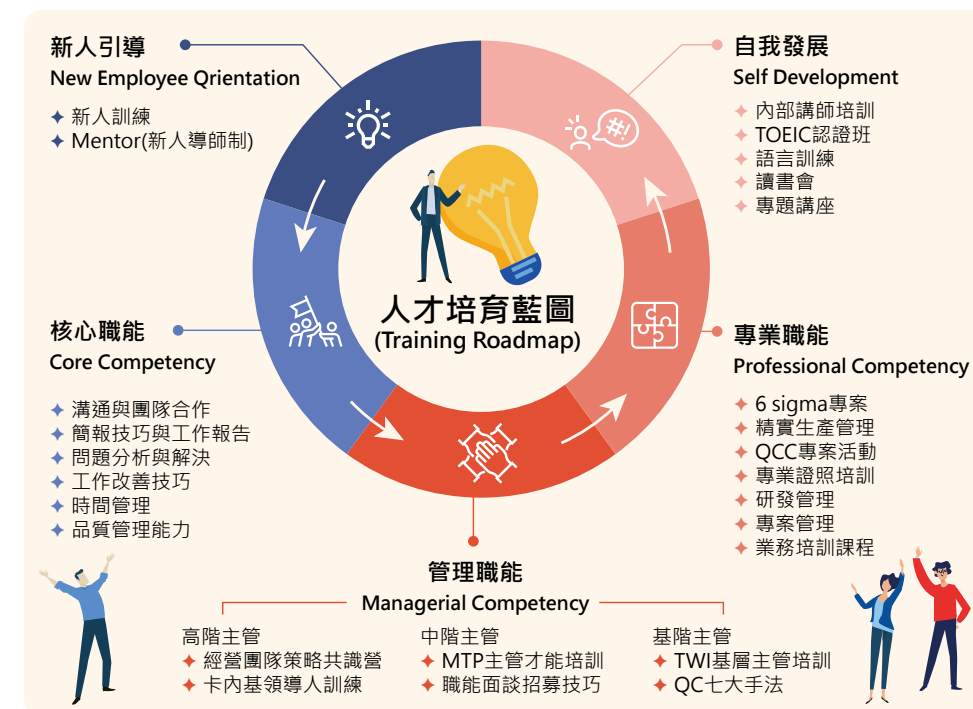
▲ 虹馬社



▲ 夏季盃及冬季盃籃球比賽

5.2.3 職能多元發展

台虹科技秉持「多元學習提升專業技能、促進內化全員成長學習、轉移提升績效持續改善因應發展」之訓練理念，設計符合「熱忱、負責、誠信、創新、執行」五大從業精神的人才培育藍圖，並訂定「教育訓練管理辦法」，整合內外部資源，規劃員工接受系統性訓練課程，增進其各面向之技能，提升員工的適任性，落實持續學習之精神，促進員工與企業的共同成長。



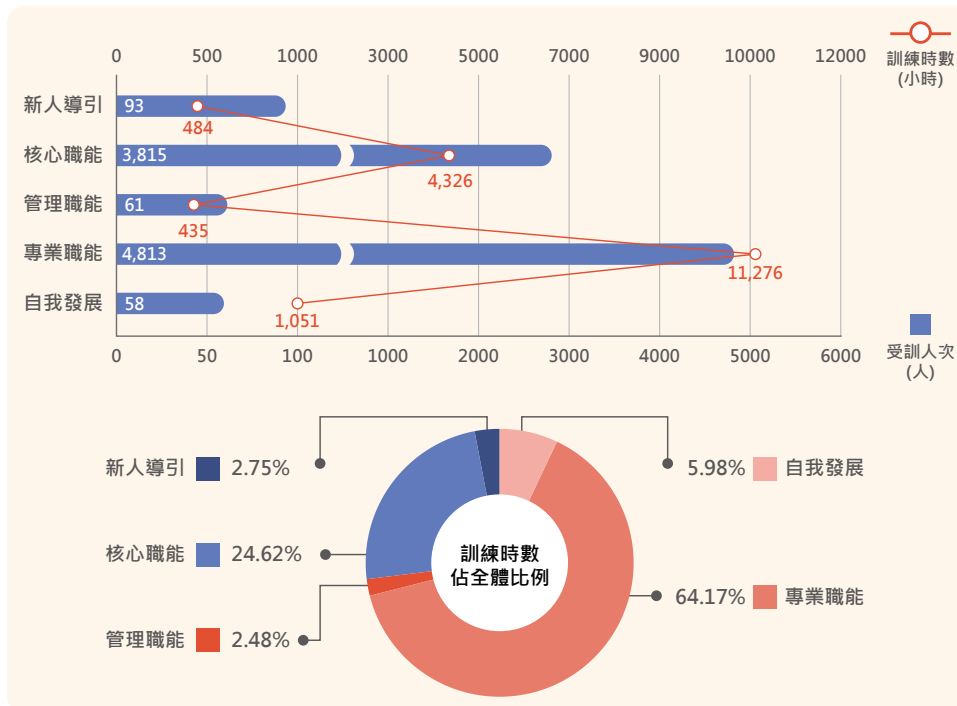
本公司近年積極建立導師制，利用工作輪調與工作指導，豐富員工的學習經驗同時縮短學習曲線，使成功經驗得以有效傳承，而為了進一步塑造學習文化，促進知識分享與技術傳承，已建立完善的內部講師培訓系統，推動台虹邁向知識學院之路，歷年累計共有 260 位內部講師，經過正式認證程序認可，除原給付薪資外，亦加發內部講師費，並透過溝通座談和晨會活動公開表揚，肯定其為公司在經驗傳承所做的貢獻。



個人發展計畫及學習

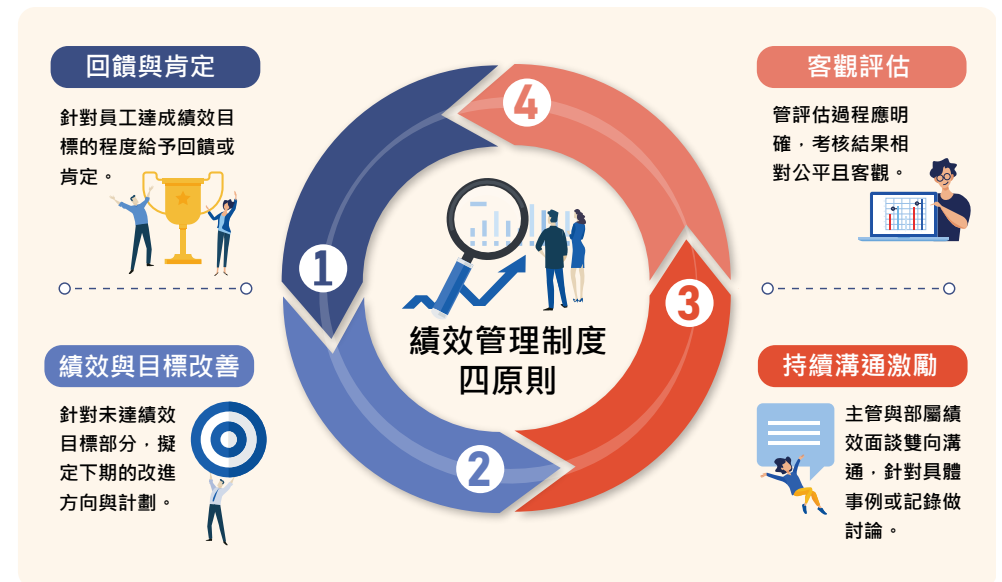
台虹科技認同每一位員工均有獨特性，因此提供多元的學習管道與發展資源，強化各自所需之職能，以發揮個人價值，人資單位亦依據各同仁所任工作之職能需求、績效評核結果與職涯發展需要，協助員工規劃「個人發展計畫書」(Individual Development Plan, IDP)，並按「On-Job Training」、「Off-Job Training」及「Self Development」三大領域劃分，設計不同的訓練藍圖，其中因『On-Job Training』領域是直接且明確影響公司順暢與有效運作之關鍵，故為本公司訓練的重心。

統計 2023 年訓練人次達 8,840 人次，訓練總時數達 17,572 小時；總訓練費用達 1,032,474 元；整體訓練滿意度達 93%。詳細統計資訊請見本報告書《附錄一、ESG 資訊 - 社會數據》。



績效管理與員工發展

員工績效評核有助於健全公司人力資源體系，不僅是對年度工作表現進行評估，更有激勵員工潛能與發展的積極作用，因此新進員工入職滿三個月後即需每年進行考核，評核標準不因性別、宗教、種族等差異而有所不同。本公司另設有內部推薦制度，提供適任人才內部晉升管道，提拔與留用優秀人才，達到適才適所之目標。



考核制度的目的除強調員工與主管間工作目標達成共識外，亦兼顧評量性與發展性二大目標功能，以「發展員工為主、評核績效為輔」的機制，培育員工發展個人能力，使其能有嫻熟掌握業務的能力，成為主管助力、公司持續進步的動力，進而提升公司競爭力及整體組織效能。2023 年台虹科技全體員工 100% 均接受年度績效考核。



5.3 職場安全及健康

重大主題：職業安全衛生

重大原因

若發生職業災害，不僅損害員工的工作能力，更會影響同仁對公司的向心力及認同感，而台虹科技視員工為公司最有價值之資產，承諾將持續守護全體員工之身心健康，建構安全妥適的工作環境。

影響與衝擊

- 正面實際影響：
經濟：降低職場安全風險，有助於公司業務持續運作。
- 社會：建構安全的工作環境，可穩定員工的工作情緒，並提升其對公司的認同感。
- 正面潛在影響：
社會：支持員工在職涯中保持健康的身心狀態，亦是間接維護公司對外的社會形象。

政策 / 策略

基於台虹科技職業安全衛生管理理念，訂定五大職業安全衛生政策，並期待全體員工與利害關係人共同遵循：

遵守法令：恪遵職業安全法規，提升公司整體形象。
全員參與：同心戮力溝通合作，強化全員安全意識。
職場安全：承諾健全職場環境，促進員工身心健康。
風險控制：鑑別職業危害風險，建構安全工作環境。
持續改善：提升職安管理績效，達成永續經營目標。

目標與標的

- 短期目標 (2024 年)：
 - 重大事故職災 (住院) 0 件。
 - 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件。
 - 失能傷害頻率 ≤ 1.5 。
 - 失能傷害嚴重度 ≤ 3.6 。
 - 員工健康促進方案自主參與率 $>40\%$ 。
- 中期目標 (2025 年 -2027 年)：
 - 重大事故職災 (住院) 0 件。
 - 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件。
 - 失能傷害頻率 ≤ 1.2 。
 - 失能傷害嚴重度 ≤ 3.4 。
 - 員工健康促進方案自主參與率 $>45\%$ 。
- 長期目標 (2028 年 ~)：
 - 重大事故職災 (住院) 0 件。
 - 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件。
 - 失能傷害頻率 ≤ 0.9 。
 - 失能傷害嚴重度 ≤ 3.2 。
 - 員工健康促進方案自主參與率 $>50\%$ 。

管理評量機制

- 每年進行管理審查，評估執行績效及目標達成結果確認。
- 透過企業永續推動委員會及其推動小組，持續追蹤執行情形及目標達成程度。

2023 年度目標與達成

- 員工健康促進方案自主參與率 $>40\%$
→  已達成，2023 年實績 49.1%。
- 重大事故職災 (住院) 0 件
→  已達成，2023 年實績 0 件。
- 失能傷害頻率 ≤ 1.5
→  已達成，2023 年實績 0.63。
- 失能傷害嚴重度 ≤ 3.6
→  已達成，2023 年實績 1.26。
- 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件
→  已達成，2023 年實績 0 件。

預防或補救措施

本公司藉由每半年管理審查會議定期檢視職業安全衛生績效及達成狀況，並擬定相關改善之目標方案，同時持續打造安全健康職場；若安全衛生績效達成不如預期，本公司亦依實際狀況調整相關實施措施，並尋求相關內外部資源共同溝通與合作。



重大主題：化學品安全管理

重大原因

有鑑於台灣地區過去工廠發生數起重大工廠火災，致員工喪失生命或公司嚴重財損，以致影響企業永續經營，而綜觀其原由，皆因人員不熟悉物質或不理解處理方式所致，故本公司將化學品 / 毒化物管理納入重大主題。

影響與衝擊

- **正面實際影響：**
正確擁有化學品或毒化物相關知識，有助於人員於突發事故時，能相對冷靜及正確判斷處理方式，降低人員傷亡及降低公司財損、環境污染風險降低。
- **負面潛在影響：**
毒化物對於環境危害有目共睹，未來各國國際間將加強列管各項物質且管制標準趨於嚴格，不積極落實各項規範將容易造成投資人信心減低，提高環境污染風險、危害人體健康安全，使公司經營風險增加。

政策 / 策略

建置「毒性化學物質管理作業程序」並導入「化學雲」系統，遵循主管機關規定之「要證件、要申報、要預防及標示、要通報」等 4 要原則，執行毒性化學物質之使用、貯存、廢棄與事故處理，且以優於法規之標準，落實教育訓練與緊急應變演練。

目標與標的

- **短期目標 (2024 年)：**
 - 達毒化物分級運作量之廠區，每年進行教育訓練各 2 次、進行毒化物整體演練 1 次。
- **中期目標 (2025 年 -2027 年)：**
 - 2025 年前完成廠內 16 區既設合法申請。
 - 達成各廠區進行教育訓練每季 1 次，毒化物整體演練各 1 次。
- **長期目標 (2028 年 ~)：**
 - 導入消防救災系統，可即時得知場內化學品時事存量。
 - 達成各廠區進行教育訓練每月 1 次，且主動爭取大型區域聯防之規劃及舉辦。

管理評量機制

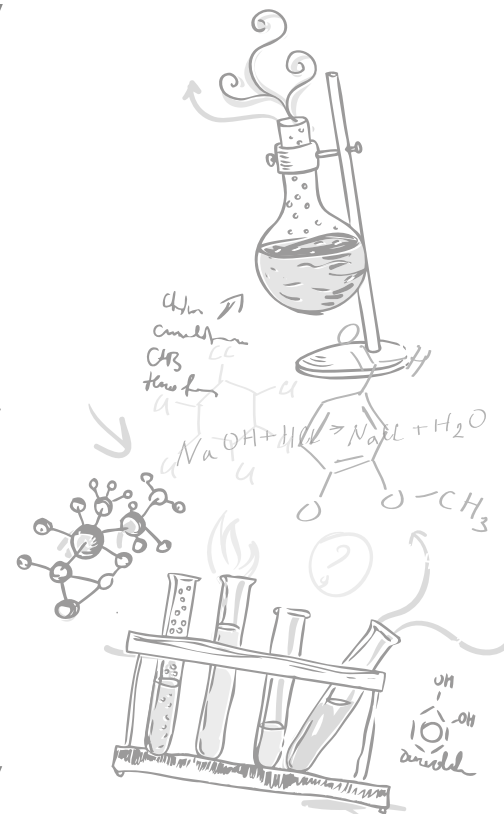
依「毒性化學物質管理作業程序」，每月進行現場管理查核。

2023 年度目標與達成

- **達毒化物分級運作量之廠區，每年進行教育訓練各 2 次、進行毒化物整體演練 1 次**
 - ☒ 已達成，已完成教育訓練及毒化物整體演練 100%。
 - ☒ 已達成，2023 年主管機關及國際驗證查核無缺失、無裁罰紀錄。

預防或補救措施

本公司藉由每半年管理審查會議，定期檢視職業安全衛生績效及達成狀況，並擬定相關改善之目標方案，同時持續打造安全健康職場；若安全衛生績效達成不如預期，本公司亦依實際狀況調整相關實施措施，並尋求相關內外部資源共同溝通與合作。





5.3.1 職安風險管理

台虹科技秉持「以人為本」之核心理念，致力打造「本質安全」的工作環境，期望公司在創造產業競爭力的同時，成為保障員工健康與安全的最強護盾，並以「零職災」為終極目標，訂有以下五大職業安全衛生政策。





職安衛管理架構

本公司設有職業安全衛生管理處，統籌整體職業安全衛生管理及規劃，並持續推廣台虹科技安全文化，而現場安全衛生管理之執行則由職業安全衛生人員、製造中心工安課與各單位之安衛窗口協力共同分工合作。

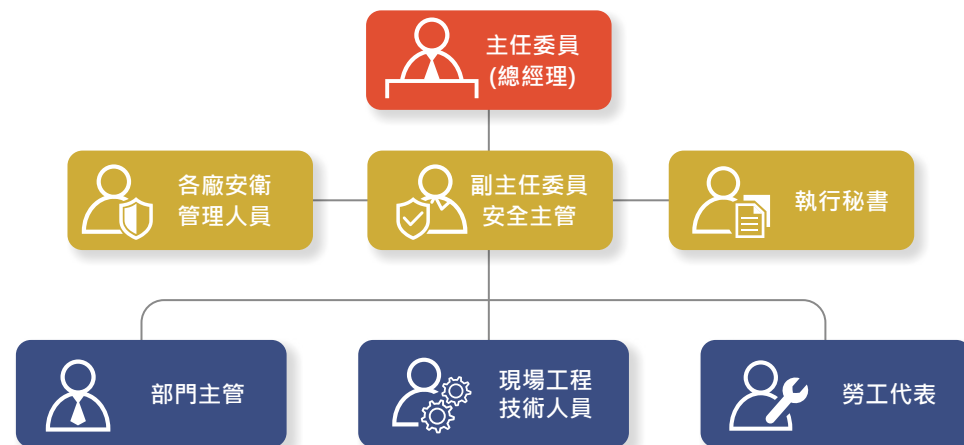




台虹科技以職業安全衛生委員會，作為管理者與員工面對面溝通議題的正式管道，每季均定期召開會議討論相關事項，而因應新廠規模日趨擴大，另由各部門主管每月針對各廠現況召開會議，積極落實職業安全衛生管理。

職安衛委員會之組成			
廠別 / 人員	資方代表	安全衛生人員 / 技術人員	勞方代表
高雄一廠	1	1	1
高雄二廠	2	3	4
高雄三廠	3	5	4
高雄五廠	1	1	1

註：以上不含主任委員（針對全廠區）



■ 危害辨識及事件調查

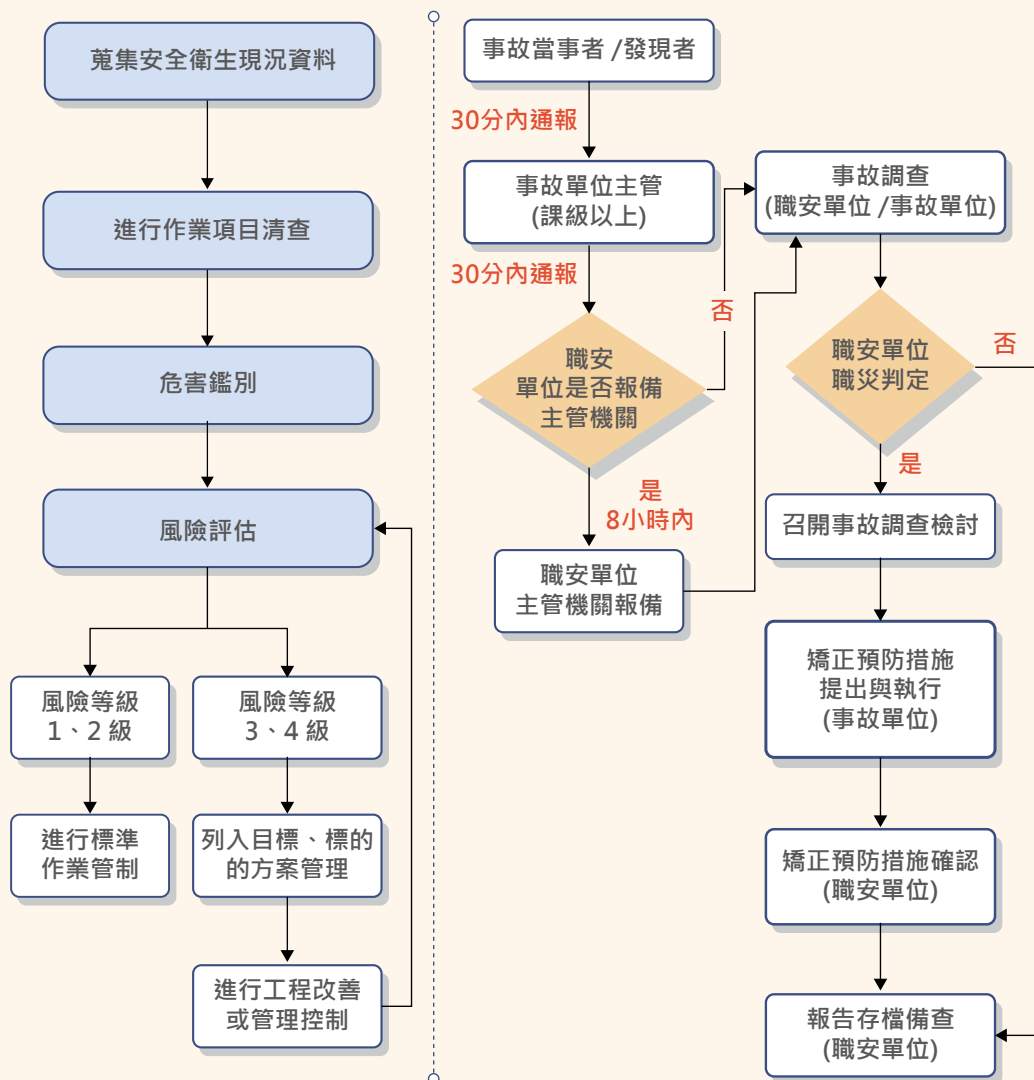
本公司每年透過各單位種子人員所建立之危害鑑別小組，主動對單位作業、區域、設備、人員身體及精神項目，評估可能引起危害之因子，統計分析失能傷害率較高的單位與好發的職災類型，將嚴重度相對較高及重複發生性質的部門，列為安全溝通與管理重點。

職業安全衛生委員會針對達中度以上（3、4 級）風險者，要求有關單位制訂因應之管制措施，且每半年進行改善進度審查；另藉由深入研議紅藥水、虛驚事件，不斷探討可行與有效率的改善方案，建立屬於台虹的安全文化。



台虹科技十分重視每件職災發生原因，已訂定事故應變處理程序，包含通報、調查分析及後續矯正預防措施，以具體有效的改善對策防止事故再發生。

評估作業流程



管理系統全面覆蓋

台虹科技已於 2020 年導入 ISO 45001 管理系統並取得驗證，2022 年更進一步將範圍擴大至所有廠區，2023 年亦通過臺灣職業安全衛生管理系統 (TOSHMS) 驗證，舉凡公司所管轄之作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性 / 非例行性作業活動，均有涵蓋其中，亦包含所有廠外單位在本公司所屬廠區內之作業活動 (如提供設施及設備在本公司操作、膳食供應商、保全、設備維修商等)。

各廠區持續依據職安衛系統進行管理，並積極訂定各項績效指標、定期進行指標之量測，確保安全衛生管理措施之有效性及可行性。



職業安全衛生系統涵蓋率

類別	總人數	涵蓋在職安衛系統人數	涵蓋率
員工	803	803	100%
非員工工作者	24	24	100%



管理成效優於業界

我們重視所有公司利害關係者之職災管理，監測統計範圍涵蓋高雄廠區、倉庫區之員工 (97%)，以及駐廠人員、承攬商等其他工作者 (3%)，並將所有內外部職災個案進行原因分析，並做為職安衛系統風險控制、事件預防及持續改善依據。

在所有工作者的努力下，本公司 2023 年職業傷害相關數據均達到內部設定目標，且員工及非員工工作者皆無發生因職業災害造成之死亡或嚴重傷害情事，後續仍將持續透過教育訓練、作業環境巡檢、危害鑑別及風險評估作業、內 / 外部稽核等機制，降低潛在作業危害及環境風險，全力達到全職場綜合傷害指數 (FSI) 0.1 以下的零職災終極目標。相關統計詳見本報告書《附錄一、ESG 資訊 - 社會數據》。

職業傷害比率 / 指數	2021 年	2022 年	2023 年	目標值 (2023 年)
通報件數	1	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0.63	1.82	0.63	<1.5
失能傷害嚴重率 (SR)	4.4	3.64	1.26	<3.6
綜合傷害指數 (FSI)	0.05	0.08	0.03	<0.1
職業傷害造成死亡比率	0	0	0	0

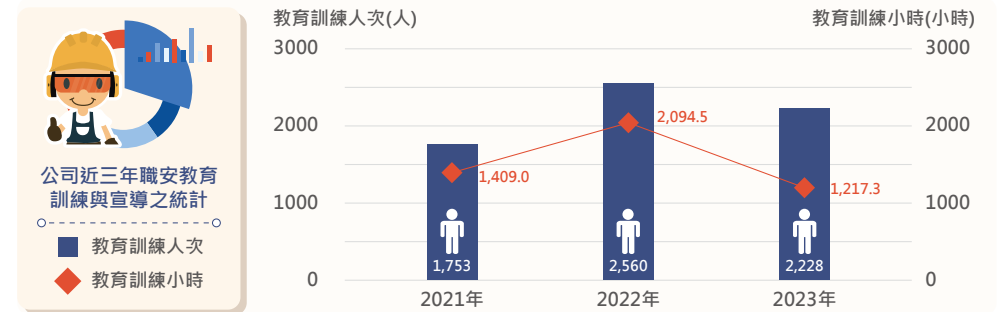
註：

1. 職災統計排除交通意外
2. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害總次數 / 總經歷工時 × 1,000,000
3. 失能傷害嚴重率 (SR) = 失能傷害總損失日數 (排除死亡人數) / 總經歷工時 × 1,000,000
4. 綜合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{((\text{失能傷害頻率 FR} \times \text{失能傷害嚴重率 SR}) / 1000)}$
5. 職業傷害造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 總經歷工時 × 1,000,000
6. 台虹科技自訂總合傷害指數 (FSI) < 0.1 之目標，優於電子零組件製造業 3 年平均 0.16、電子半導體製造業 3 年平均 0.14 之標準。(資料來源勞動部職業安全衛生署)

5.3.2 工作災害預防

職業安全衛生管理處為消除潛在作業危害，每月均實施內部自動檢查，針對各單位日常作業進行五大重點稽核，包括化學品、機械設備、現場環境、消防設備及廢棄物處置等，確保現行管理制度控制之有效性，並持續追蹤改善進度至完善。

而為深植職場安全與健康文化、促進人員安全衛生防護及作業安全意識，本公司定期對既有員工進行在職教訓課程，新進員工報到時，亦安排參與一般職業安全衛生教育訓練課程，並依據課程內容進行考核評鑑，以建立其基本職安觀念。年度訓練統計資訊，詳見本報告書《附錄一、ESG 資訊 - 社會數據》。





■ 協力商安全稽核與輔導 (承攬商、供應商及租賃商)

有鑑於許多職業災害並非發生於企業聘僱之員工，而是發生於其他非員工工作者，為完善本公司工作環境安全，我們與廠區內之租賃廠商採安全互助模式合作，雙方定期召開安全會議，強化共同作業環境之安全；承攬商入廠前則需完成人員之安全衛生教育訓練，並告知人員作業危害，以確保廠區整體之安全性。

台虹科技另依供應商管理程序，定期辦理各協力廠商稽核，特別針對承攬商在現場執行之高風險作業，加強監督與進行管理措施，並要求廠商限期改善稽核之缺失，否則將處以罰款或是停工之處份。2023 年度共輔導稽核 4 家供應商，提供 14 件負面觀察事項。



▲ 施工前作業風險鑑別

施工前針對施作現場作業環境進行危害鑑別、作業安全分析，確認人員作業前皆已接受相關教育訓練。



▲ 年度承攬商大會及每日施工前安全宣導

年度召開承攬商大會，說明廠區各項安全作業規範，並於每日工具箱會議說明當天作業注意事項，作業內容及環境之安全衛生規定、防護具、及其他作業相關風險等。

◀ 工作中查核

每日巡視查核現場工作安全落實度，有權中斷該作業，並告知負責單位。

◀ 工作後表單彙整

工作結束後彙整當日施工表單，並交由台虹公司工程業務承辦人備查。



■ 緊急應變演練

本公司定期辦理各式緊急應變演練，藉以檢視災害發生時，整體緊急應變處理措施之可行性及適用性，為同時加強內外部人員正確之複合式應變防制觀念，2021 年起應變演練已納入利害關係人如承攬商及租賃商等，以提升災害通報聯繫系統效能，並於 2023 年持續進行，確保各廠區、各類工作者皆能完整受訓，將潛在的災害事故傷害降到最低。



▲ 複合式應變觀摩暨教育訓練



▲ 引燃火災滅火搶救



▲ 毒災應變處理



◀ 毒化物翻覆外洩



▲ 應變除污善後



◀ 事故通報人員後送



5.3.3 員工健康管理

台虹科技不僅以零職災為目標，我們深知員工健康是企業穩定營運的基礎，因此提供同仁全方位職場健康管理服務，透過各項管理措施、專業諮詢、課程及活動等，戮力促進員工身心健康。



■ 作業環境評估

不安全的作業環境及勞工不安全行為皆可能造成職業疾病或傷害的發生，除直接危害員工安全與健康外，同時也對公司生產力造成間接性的影響，台虹公司為提昇同仁身心健康狀況，定期針對在生理及心理面向之五大傷害類型實施定期評估，執行改善及強化措施以預防職業災害之發生。

	持續性管理	強化作為	成效
化學 / 物理性	- 監測各化學品作業區域環境濃度確認其安全性，另確認噪音值及其曝露風險 - 特殊健康檢查人員健康分級管理措施	改善噪音場所環境如隔音工程規劃、強化防護具配置規格及訓練	✓ 環境符合性達 100% ✓ 健康指導率 100%
人因性	- 定期調查同仁肌肉骨骼症狀及相關病假同仁 - 分析調查狀況進行疑似高風險作業場所危害評估	- 展開省力裝備建置及優化 - 疑似肌肉骨骼疾病同仁之健康協助及作業改善	✓ 省力裝備持續建置 ✓ 須管理人數 22 人已完成關懷協助
心理性	- 建置心理咨商機制 - 定期進行同仁心理負荷調查	主動進行高度疲勞同仁關懷訪談及轉介	✓ 2023 年達成轉介專業心理咨商 6 人次 (2022 人為 3 人次)
母性保護	- 定期盤查母性危害作業環境 - 提供母性職工關懷訪談 - 評估作業危害	單位主管主動調整作業內容因應	✓ 2023 年管理人數共 7 人 ✓ 風險等級達 2 級者共 2 人，已完成作業調整

■ 落實健康監測

我們與符合規定之優良醫院合作，提供到職 1 年以上同仁每年免費進行優於法定項目之健康檢查及特別危害健康作業人員之特殊健康檢查，確認是否因作業環境或作業內容造成健康上的影響，並主動安排健檢異常、母性族群、異常工作負荷及職業災害者進行專業醫師諮詢，經分類屬分級管理以上者，由駐廠醫師綜合評估健康狀況與工作性質，提供各單位職務安排之適切性。

為落實健康檢查作業，做為後續推動職場健康促進與職業病預防之基礎，本公司提供不扣薪之健康檢查假別，也讓員工家屬可以團體優惠的價格一併進行健康檢查作業，鼓勵同仁重視自我健康狀況，2023 年員工 100% 符合健康檢查法規到檢要求，且職業病例為 0。

近三年各項健康健查參與人數			
項目 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
一般健康檢查	680	692	755
特殊健康檢查	120	107	99

健康護照一覽表	
心血管疾病族群管理	高風險員工 72 人接受工時管理、健康指導。
母性健康保護	協助孕產婦同仁進行工作環境評估及健康關懷共 7 人次。
呼吸防護具生理評估	針對有呼吸防護具防護需求同仁進行生理評估作業共 204 人。
職業性肌肉骨骼症狀預防	提供疑似肌肉骨骼症狀同仁健康衛教指導 26 人。



2023 年新增孕婦專用停車證、識別證及好孕媽媽禮。



健康促進活動

台虹科技藉由公司內部員工入口網站，運用電子化的方式進行員工健康管理作業，持續改善健康照護效率，同時也建置安全關懷園區及員工協助專區，協助同仁察覺生理 / 心理健康問題，盡早接受治療並落實健康生活型態，提昇個人健康狀況，另外亦透過手機 UOF APP 的即時通知，將健康異常情形及完整衛教資訊發送給同仁，並不定期提供最新的健康知識及健康協助資源訊息。

	事項	辦理說明
1	健康資訊建置	- 提供 33 則健康相關資訊 - 總瀏覽人次上升 15%(相較 2022 年)
2	健康講座	- 辦理線上講座及課程共 9 堂 - 參與人次達：422 人次
3	體重管理暨減重活動 (以 2023 年區間統計)	- 完成達標人數：44 人 - 減少公斤數：372.7 Kg - 近三年平均減重公斤數：2023 年 (8.5)>2022 年 (7.8)>2021 年 (7.3) - 減重後體重維持率：2023 年 (41%)<2022 年 (46%)>2021 年 (43%)
4	公益捐血活動	參與人數：26 人 (含其他利害關係人)
5	公費流感疫苗接種	參與人數：10 人 (>2021 人數 3 人)
6	公益路跑活動	參與人數：68 人
7	運動比賽 - 籃球賽	參與人數 (2 次)：273 人

5.4 兒少關懷

台虹科技自 2012 年成立「高雄市虹心兒少關懷協會」以來，長期關懷青少年已逾 10 年，我們相信關注青少年等同關注未來，特別對於弱勢青少年，成長階段中面對社會的探索需要更多的關愛和支持，關愛能夠幫助青少年擺脫貧窮、孤獨和自卑等負面情緒，培養自信心、責任感和創造力，這些支持不僅是為了他們個人的幸福和成長，也藉由促進社會的平等和包容，讓社會更加和諧和穩定。

「虹心兒少關懷協會」原為公司員工自發性發起之愛心社團「虹心社」，於 2012 年向高雄市政府社會局立案後，同時成立了虹心志工隊，連結公司內外資源，以共同舉辦活動的方式積極培養青少年的核心素養，使青少年建立自信心並深化人文底蘊，讓社會影響力持續延伸。

2023 年虹心兒少關懷協會以「安心就學」、「多元體驗」、「教育合作」、「藝文贊助」四項主軸制定年度計畫，偕同虹心志工針對全國家庭和經濟弱勢的青少年提供關懷支持與教育協助；此外台虹科技亦支持與贊助校園綠地認養、警察之友等活動，共計投入新台幣 112 萬元及參與志工 50 人。

公益活動一覽		
類型	公益活動名稱	說明
安心就學	獎學金資助	捐贈小港高中同學助學方案 (三位)，並認養已故同仁遺屬共五位，以利完成學業。
多元體驗	遊學高雄	攜手普仁基金會主辦遊學高雄活動
教育合作	EDU Power	推廣孝道及環境保育活動 (費用由高雄大學產學合作計畫支出)
	中山大學小小領袖生命成長營	聯合國立中山大學國小服務隊，辦理【小小領袖生命成長營】
	成功大學 3Q 青少年領袖成長營	聯合國立成功大學，辦理【3Q 青少年領袖成長營】
藝文贊助	耶誕節公益電影	公益電影 BIG 包場活動
	新古典室內樂團	2023 年度新製作 - 聲景紀實音樂劇場《旗津白玫瑰 25 紀事》，將往返旗津與高雄加工出口區船難之歷史記事轉化為對人類共同價值的反思
	高雄前鎮科技產業園區捐血活動	贊助等值物品，作為贈品。該活動場次捐血總量達 10,000c.c.
其它	員工單車通勤活動	與虹馬社共同辦理【員工單車通勤活動】
	環保鄰里 - 綠地認養	環保局空氣品質淨化區認養計畫，為下一代的空氣品質與綠美化環境盡一份心力
	電路板環境公益基金會分享活動	贊助財團法人電路板環境公益基金會 2023ECO 達人校園分享會活動
	警察之友活動	贊助 2023 年度保二警察之友南區辦公室活動經費 2023 年捐贈保二警友刑大辦緝仿基金



多元體驗：遊學高雄 x 台虹科技企業參訪 x MR 體驗

台虹攜手普仁基金會，舉辦遊學高雄活動，讓青少年們跳脫書頁之疆界實地走訪高雄，藉此傳遞知識與文化，開創視野及培養創新的寶貴經驗。2023 年帶領學員們探索駁二，透過實境解謎活動讓他們更認識哈瑪星及高雄港歷史人文，並從 MR 體驗和台虹科技產線參訪的過程中了解科技產業的現況及未來的發展趨勢。



『遊學高雄可以學習到很多不同的知識，邊玩邊學的過程以及可以和不同縣市的朋友交流，一切都很有趣！——頭屋國中孫同學』。

教育合作：小小領袖生命成長營、3Q 青少年領袖成長營、EDU Power

(1) 小小領袖生命教育成長營——虹心兒少與中山大學領袖社、高雄師範大學領袖社的合辦之營隊，以動漫「鬼滅之刃」為包裝，透過情境劇、繪本故事分享和討論，為參與的青少年提供了一個具有趣味性和教育性的學習環境。從中讓小朋友認識自己、肯定自己，並在團隊合作中成長。



(2) 3Q 青少年領袖成長營——虹心兒少與成功大學、臺南大學、長榮大學、臺南應用科技大學、中山大學、高雄師範大學、高雄大學及高雄醫學大學的領袖社共同主辦之營隊，引導青少年在人工智慧 (AI) 蓬勃發展的時代中，提升自我智商 (IQ)、情商 (EQ) 和實踐的智慧 (PQ)，並培養感恩、同理心、自律、領導力等未來社會的關鍵核心，一同產生正向影響力。



『世界上弱勢的族群很多，但總有一群人願意身體力行，幫助社會，讓這個社會更美更好。這次參訪激勵了我，讓我非常感動。希望有更多人能夠投入於發展永續的社區，讓更多的資源能夠永續利用——D 學員』。



(3) EDU POWER——虹心兒少配合公司永續發展中心與高雄大學產學合作籌辦，與中山工商學生於慈濟大寮共修處環保站一同實踐淨零與永續的環保回收，以具體行動自愛、愛人、愛大地，並在年底時參與中山工商的寒冬送暖三代同歡敬老慈幼的仁愛活動，推廣孝道與環境保育，建構關懷弱勢、永續倡議的共好社會。





藝文贊助：「BIG」公益電影包場活動、新古典室內樂團年度新製

(1) 公益電影包場活動—虹心兒少邀請文山高中師生、普仁基金會、陽光基金會、財團法人心路社會福利基金會等民間團體，共同欣賞由魏德聖導演描述一群住在「816」癌症病房的兒童、青少年，來自不同社會階層的抗癌溫馨故事。透過電影的欣賞，注入一股溫暖的意象，讓社會更趨韌性。



『在寒冷的夜晚與同學們欣賞公益電影，大家看完反而覺得身心溫暖，讓自己體認到面對求學與家庭、健康、生活中大大小小挑戰，都應該秉持著正向、不逃避，積極與樂觀的態度去面對。—文山高中陳同學』。

(2) 虹心兒少贊助新古典室內樂團 (Neo-Classical Chamber Ensemble)，2023 年度新製作 - 聲景紀實音樂劇場《旗津白玫瑰 25 紀事》，以 50 年前往返旗津與高雄加工出口區之船難為題，將當時女性勞工離難之歷史悲劇，轉化為對人類共同價值的反思，以及對人類生命與尊嚴的讚頌。虹心兒少贊助其公開展演之經費，合計新台幣 20 萬元。此外，台虹科技亦提供樂團一展演機會，安排樂團於 2023 台虹科技旺年會演出 (千人場次)，增加樂團曝光之機會。



虹心兒少贊助新古典室內樂團，並安排新古典室內樂團於 2023 台虹科技旺年會演出 (千人場次)。

環保鄰里：參與環保局空氣品質淨化區認養計畫，持續認養前鎮區國小綠地

實踐 SDG 3 健康與福祉、SDG 13 氣候行動與 SDG 17 多元夥伴關係，透過高雄市環保局的高雄市空氣品質淨化區認養推動計畫媒合，台虹科技自 110 年起持續認養前鎮國小瑞峰國小及愛群國小兩校綠地，不僅友善鄰里空污品質，也幫助校園持續綠美化，打造綠色海洋之都。



台虹科技榮獲 2022 年空氣品質淨化區認養貢獻卓越獎及 2023 年環保署頒發企業空氣品質淨化區認養優等獎，與環保局共同努力攜手守護下一代綠地資源。





員工單車通勤提案

通勤各面向因子的重視程度，發現交通安全、淋浴沖洗、天氣舒適度是首要考慮的因素，同時，公司也良好的支援同仁淋浴沖洗的空間和盥洗用品。

單車通勤活動促進了大家的交流，共同發現通勤和運動結合的好處，能節省下班另外花費的運動時間，真是太棒了；也討論更安全的交通路線，享受單車與機車道分流的好處；並且計算減碳成效，獲得滿滿成就感。

原本對此「單車通勤真的可行嗎？」抱持疑慮的同仁，實際參與後發現意外的驚喜和樂趣，單車通勤不僅讓他們享受到自然風光，還提升了心情，參與活動後，身體和精神狀態都有明顯改善，並透過 APP 數據的記錄感受到自己每一天都在進步。總結活動的成果，活動期間騎乘次數和減碳效益皆倍增，自 10 月起，參與人數持續增加，騎乘次數逐月攀升，12 月更達到 207 趟，總里程超過 1,620 公里，減碳達 154 公斤 CO₂。單車通勤活動的成功是大家的美好回憶。



專欄



SPECIAL COLUMN

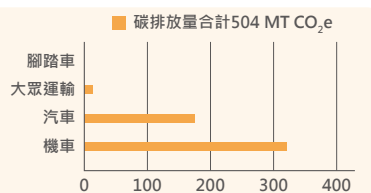
2023 年虹馬社推動員工單車通勤活動，鼓勵同仁利用自行車上下班，也盡一份力提升高雄市低碳運輸使用率，深受同仁們歡迎。

於 2023 年 10 至 12 月的活動期間，同仁彼此也因為活動而串聯起來，互相分享通勤經驗。有同事直接騎自己的單車上班，鎖在機車停車場，也有同事會搭捷運搭配 U-bike，不僅沒有購車成本及維護成本，享有轉乘優惠或是包含在捷運月票的套裝優惠。除非工作上需要頻繁使用汽機車移動，否則上班單車通勤是很容易嘗試的活動。

虹馬社在活動推動期間，推廣安全的騎乘，要求大家準備安全帽及車燈之裝備，也與警察及加工區合作，勸導和執法單車道禁行機車，並維護單車道路燈，以提供更友善的單車通勤路線。除此之外，虹馬社經由通勤問卷調查與討論，綜合分析同仁對於單車

交通工具與碳排的關係？

活動期間
騎乘 3,089 km
減碳 377 kg CO₂e



使用比例

72%



26%



2%



<1%

