

關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

- 1. 關於台塑生醫
- 2. 企業承諾與永續發展
- 3. 公司治理
- 4. 永續環境

5. 幸福職場

- 5.1 勞雇關係
- 5.2 人才選用育留
- 5.3 員工教育訓練
- 5.4 人權政策
- 5.5 職業健康與安全
- 5.6 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

- GRI 內容索引表
- SASB 準則
- TCFD 執行狀況



台塑生醫將人才選、用、育、留視為重大主題而進行衝擊評估與管理。我們致力提供多元友善的環境，具競爭力的薪酬與福利，同時提供員工及其家庭更多的照顧。呼應聯合國永續發展目標 #3 健康與福祉，#5 性別平等，#8 就業與經濟成長。

重大主題	聘用與留才
衝擊評估	正面衝擊：台塑生醫對於人才吸引與留才制定之機制與措施、員工接受的平均訓練時數、績效考評及生涯發展等面向。 負面衝擊：受到疫情影響，多元上班管道趨勢與市場產生變化，影響了 2022 年的離職率。
政策與承諾	1. 提供多元的工作環境，勉勵任用弱勢族群及殘障人士政策與承諾 2. 提供良好專業訓練 3. 提供優於業界的薪酬與獎金制度 4. 完善健康檢查、退休制度與福利制度
權責單位	人事組
管理指標	● 員工離職率 ● 訓練管理辦法 ● 年度評核比例
確保行動有效性作法	不定期進行員工訪談，傾聽員工意見 定期進行勞資會議
成果	● 員工離職率 4.89% ● 年度評核比例 99.96% ● 訓練管理辦法 ● 無申訴案件
與利害關係人議合	不定期與利害關係人議合

員工是公司最重要的資產，讓員工安心工作並願意全力發揮，是公司所努力追求的目標。台塑生醫在此不遺餘力，透過穩定中求成長的薪酬制度及完善的福利措施，完整的訓練及晉升發展體系，並與員工保持良好通暢之溝通管道，讓員工充分發揮，也讓公司永續成長。

5.1 勞雇關係

本公司持續招募優秀人才，建立和諧與穩定的工作氛圍，提供各項福利措施，且不斷進行新知與技術的培訓，強化敏感度與專業性，建立長期信任感與認同感增加關鍵人才留任。

權責部門	申訴機制	管理政策	評估機制
管理組	申訴專線 (02-27122211*7805) 與電子信箱 (beyond@fpg.com.tw)	1. 遵守人權政策 2. 穩定且良好的薪資待遇 3. 多元的福利措施專業的健康照護 4. 暢通的員工關懷與溝通管道 5. 專業的訓練與職涯制度	公司定期舉行員工滿意度調查，並將依照合適度，參與幸福企業或是最佳雇主等獎項選拔。

員工組成與人力結構

2022 年，台塑生醫全職員工人數為 327 人，包含台北、宜蘭及彰化廠區。男性比例為 46.5%，女性比例為 53.5%。員工平均年齡為 41.55 歲，平均年資達 11.63 年，顯見台塑生醫已與同仁建立長期的信任感與認同感。

類別	男性	女性	總計
員工人數	152	175	327
職級別			
中高階主管 (一級主管以上)	22	6	28
一般人員	130	169	296
年齡別			
30 歲以下 (18~30)	18	30	48
31~50 歲	112	126	238
51 歲以上	22	19	41

註：非員工工作者包括承攬商、保全人員及外包人員共計 67 位，其中男性 12 位、女性 55 位。

關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

- 1. 關於台塑生醫
- 2. 企業承諾與永續發展
- 3. 公司治理
- 4. 永續環境

5. 幸福職場

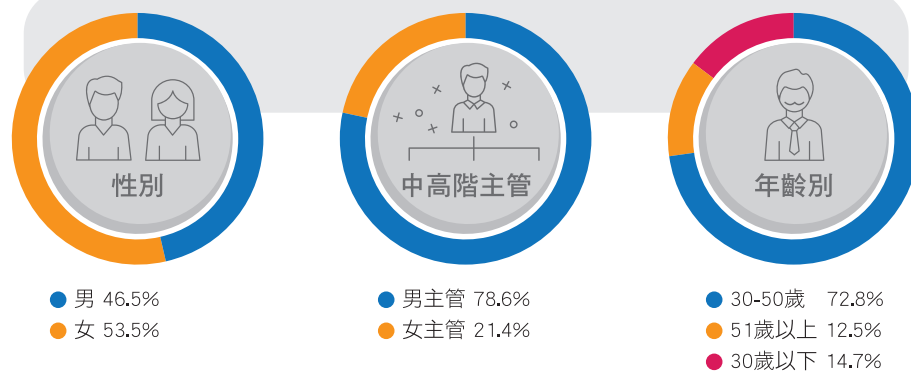
- 5.1 勞雇關係
- 5.2 人才選用育留
- 5.3 員工教育訓練
- 5.4 人權政策
- 5.5 職業健康與安全
- 5.6 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

- GRI 內容索引表
- SASB 準則
- TCFD 執行狀況

員工組成與人力結構



多元化招聘 (GRI 401-1) (GRI 405-1)

在招募管道選擇及在僱用員工上，本公司以才能優秀、品德端莊為原則，不限國籍種族或宗教信仰。持續推動多能工及正向輪調，培養多領域人才，男女薪資同工同酬，持續朝多元化文化邁進。

2022 年，台塑生醫的女性員工比例為 53.5%，不論在台塑企業內或在製造業同行，女性員工比例都較高。在所有中高階主管當中，2022 年女性主管比例為 21.4%。適才適用，在拔擢人才上不因性別而不同。過去三年來，女性員工比例略有增加。主要招聘對象是專櫃的門市人員。

人數 / 年度	2020	2021	2022
女性員工人數及比例	145 (50.9%)	155 (52.7%)	175 (53.5%)
女性中高階主管人數及比例	3 (13%)	4 (16.7%)	6 (21.4%)
女性董事人數	1 (14%)	1 (14%)	2 (28.6%)
員工總數	285	294	327

人數 / 年度	2020	2021	2022
高階主管總人數	23	24	28
高階主管為當地居民之數量	12	13	16
高階主管為當地居民之比例	52.17%	54.17%	57.14%

註：高階主管係指一級主管（含）以上人員且其戶籍地與廠區為同縣市之比例

台北總公司，宜蘭廠，彰化廠區，聘用當地居民為高階主管的比例大於 50%。

2022 年全公司新進和離職員工統計

台塑生醫於 2022 年聘用 48 位新進員工，新進員工率達 14.68%，反映公司業務持續擴充之需求。

類別	組別	男性人數	佔新進男性員工比例	女性人數	佔新進女性員工比例	合計 (男+女)
新進員工年齡	30 歲以下	9 人	42.9%	12 人	44.4%	21 人
	31-50 歲	12 人	57.1%	14 人	51.9%	26 人
	51 歲以上	0 人	0%	1 人	3.7%	1 人
	小計	21 人	43.8%	27 人	56.2%	48 人

受疫情影響之故，2022 年離職員工人數為 16 人，離職率為 4.89%。非自願離職率為 0%。針對新進人員亦由一級主管擔任輔導員。

關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5.1 勞雇關係

5.2 人才選用育留

5.3 員工教育訓練

5.4 人權政策

5.5 職業健康與安全

5.6 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

GRI 內容索引表

SASB 準則

TCFD 執行狀況

項目	2020	2021	2022
離職率	4.10%	1.7%	4.89%
非自願離職率	0%	0%	0%
1年以內新進員工離職率	0%	0%	8.3%

類別	組別	男性人數	佔新進男性員工比例	女性人數	佔新進女性員工比例	合計 (男+女)
離職員工年齡	30歲以下	0人	0%	4人	33.33%	4人
	31-50歲	4人	100%	7人	58.33%	11人
	51歲以上	0人	0%	1人	8.34%	1人
	小計	4人	25%	12人	75%	16人

推動「人事輔導專人」制度，增進主動關懷 EAP 員工輔助計劃

台塑企業於 2014 年前即推動「人事輔導專人」制度：除主管及同事間之互動和關懷協助外，另提供一個雙向開放的溝通平台，讓同仁在工作、家庭或個人方面遭遇問題時能有抒發及獲得幫助的管道，也能夠適時提供反應與建議讓公司做得更好，讓員工能以健康的身心投入工作，建立一個溫馨關懷的工作環境。

1. 主動進行訪談，針對部分新進員工於到職培訓期間進行定期訪談及座談會，對於其初到職場上的身心靈狀態及工作適應問題進行瞭解，解惑或協助處理所反應的問題，使新進員工能儘快融入職場。
2. 「高關懷對象」：員工個人自覺需要協助或各部門發現下屬需要幫助，如在工作表現、出勤、財務狀況異常或有特殊狀況之人員也可主動聯繫納入關懷及協助名單。

3. 輔導專人立場超然，秉持保護原則（確保不遭報復或打壓）以及保密原則（希望保密則不紀錄，但暴力或自殺問題則依法須通報），盡力運用企業資源協助解決，有專業諮商之需要則轉介專業輔導機構提供諮商、輔導。期能提供一個令人安心的工作職場。

台塑生醫對新進人員之輔導

1. 新進人員之輔導員：新進人員之輔導員由一級主管擔任，負責訓練工作項目之選定、輔導及內容研討，並每月訪談新進人員，以求深入瞭解訓練實施情形，落實輔導效果。
2. 新進人員之訓練員：新進人員之訓練員由二級主管擔任，依訓練工作項目安排新進人員輪班工作或基層實務工作，並指導其工作上有關問題，協助其儘快適應職場工作要求外，亦須加強關懷其日常生活，適時給予協助。
3. 人事輔導專人：每月進行面談（電訪）與每季進行新進人員團體諮商（去年疫情期間暫停）

台塑生醫對離職人員之輔導

1. 部門主管進行留任約談後，並依約談結果初次離職原因作初步分析。
2. 人事輔導專人：由總管理處人事輔導專人進行離職面談，進一步收進離職人員之意見並協助離職程序之進行。

未來持續精進作法

因應疫情造成大環境的變化，2021 年規劃成立員工關懷箱與員工關懷小組，鼓勵員工提出改善事項與做法，小組成員定期進行檢視與討論，過程中保障員工隱私，建立友善安全的溝通環境，本管道已於 2022 年正式啟用。

關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

1. 關於台塑生醫
2. 企業承諾與永續發展
3. 公司治理
4. 永續環境

5. 幸福職場

- 5.1 勞雇關係
- 5.2 人才選用育留
- 5.3 員工教育訓練
- 5.4 人權政策
- 5.5 職業健康與安全
- 5.6 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

- GRI 內容索引表
- SASB 準則
- TCFD 執行狀況

5.2 人才選用育留（重大主題：聘用與留才）

人才是台塑生醫最重要的資產。台塑生醫透過薪酬福利、友善環境、績效考核、教育訓練及員工健康照顧等方式，吸引優秀人才並留才。

人才招募鼓勵措施

在人才招募方面，台塑生醫提供以下作法

1. 獎助學金：自 2017 年起成立「長庚科大菁英獎學金」，平均每年提供長庚科大 2-3 名，每人 5 萬元獎學金，畢業後，如有適合職缺予以優先聘任。
2. 提供長庚大學「龍躍博海」博士生培育計畫：自 2022 年起，資助 10 位學生 4 年共 500 萬元獎學金攻讀博士班，並於就讀博士班期間安排出國研究一年，保障畢業後在台塑企業、長庚醫院（大學）之就醫機會。
3. 長庚大學及明志科大公費實習生人才培育專案：經參加該專案，通過甄選至企業實習者，按在學期間每學期新台幣 5 萬元計給獎助學金，依學歷別於報到後隔月發薪日一次發給給 40 萬元 ~50 萬元獎助學金，須約定服務 4 年 ~5 年

針對領有特殊證照之員工，也有相關補助辦法：

- 門市專櫃人員美容證照補助：考取丙級美容證照者公司補助 5000 元；考取美容乙級證照者，公司補助 15000 元，現有取得美容證照人員比例為 71.19%
- 證照津貼：美容乙級證照 1200 元 / 月，護士 600 元 / 月，護理師 1200 元 / 月
- 普考導遊或領隊執照 600 元 / 月



薪酬制度

台塑生醫為了招募優秀人才，提供具競爭力之薪資條件，一般大專人員最低起薪為法定最低基本薪資 178%，新進基層人員最低起薪為法定最低基本薪資 138%，每年提供全體正式員工相同標準之年終獎金及調薪幅度。

新進人員起薪

項目	薪酬比例
2022 年一般大專人員最低起薪與當地法規基本薪資比	178%
2022 年新進基層人員最低起薪與當地法規基本薪資比	138%

非主管全職員工薪資資訊（單位：千元）

	2020	2021	2022
平均員工人數	275	290	306
平均年薪	918.03	1052.38	986.71
中位數薪資	778.97	942.66	856.91

此外，依臺灣證券交易所發布「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之規定，計算各營運據點聘用員工之平均薪資，經會計師檢視及核算後，2022 年非擔任主管職務之全時員工加權平均人數為 306 人，非擔任主管職務之全時員工薪資。平均數為 986.71 千元，員工薪資中位數則為 856.91 千元，平均薪資與中位數相較 2021 年微幅減少。

關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

1. 關於台塑生醫
2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

- 5.1 勞雇關係
- 5.2 人才選用育留
- 5.3 員工教育訓練
- 5.4 人權政策
- 5.5 職業健康與安全
- 5.6 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

GRI 內容索引表

SASB 準則

TCFD 執行狀況

員工薪酬與工作職務類別息息相關，而與性別較無關。以 2022 年而言，男性中高階主管平均薪資高於女性，主要原因是因為台塑生醫成立初期由台塑企業內轉調過來的主管年資較長，而女性主管年資較短的原因導致。

新進人員起薪

2022 年度新進大專任用之男性、女性員工薪資與當地基本薪資比例為 1.76 倍

2022 年度新進非大專任用之男性、女性員工薪資與當地基本薪資比例為 1.44 倍

2022 年度女性員工薪資與男性員工薪資的比率為：100:118

2022 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 986.71 千元；相較於 2021 年增加 6.24%

2022 年非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為 856.91 千元；相較於 2021 年的減少比例為 9.1%



中高階主管人才培養辦法

台塑生醫針對中高階主管人才培養，訂定了中高階主管人才培養辦法：為企業永續經營需要，並確保中高階經營管理主管人才之養成，得以順利接任延續，以強化經營管理階層，其中針對養成人選過去歷練不足之處，予以透過工作輪調，如需歷練至少二個不同性質職務或增加其責任業務範圍，以增加其歷練，俾利未來順利接任，並對於所轄之部門業務有全面性瞭解。

內部轉任或輪調政策

鼓勵內部流動：企業公司間與公司部門間之轉任其本薪與年資照計，人員不因調動而影響年資及相關權益（如當年度年終獎金與特休），配合公司業務需要調動時，另由公司補足新、舊制退休金差額。

輪調政策：設有「特定職務人員輪調管制」，凡屬 A. 預算、B. 監工、C. 資材倉儲、D. 成品、E. 採購、F. 發包、G. 營業、H. 保養、J. 檢驗之職務類別人員須於三年內輪調。

員工福利與照顧

台塑生醫重視人才的留任，保障員工平等的工作機會及合理績效評核制度，優於業界的敘薪制度及獎金制度，重視企業在地任用責任，確實依法提供完善的保險及退休金制度，除了追求員工生理健康的工作安全環境外，也注重員工心理方面的健康狀況，舉辦國內/外員工旅遊休閒活動以助益員工身心健康及壓力抒解，透過職工福利委員會組織，舉辦文康活動、部門聚餐活動補助、旅遊活動旅遊活動、生日及節日禮券（禮品）等。完善的各項福利以及休閒放鬆等多項設施，讓員工在工作之餘可以適度放鬆，身心靈獲得舒緩，同時透過各項社團活動增進同仁間互動頻率與情誼，建立一個快樂和諧的工作職場。

績效考核

台塑生醫期許透過制度設計，提升公司整體績效表現，針對所有正式員工每月定期評核工作成績，作為效率獎金核發基準，考核結果連結獎金、酬勞、晉升與調薪，並且視當年度公司（企業）經營績效與員工個人考績發放年終獎金，透過績效管理使員工與公司營運目標作連動，藉此激發同仁的最大潛能。

關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5.1 勞雇關係

5.2 人才選用育留

5.3 員工教育訓練

5.4 人權政策

5.5 職業健康與安全

5.6 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

GRI 內容索引表

SASB 準則

TCFD 執行狀況

2022 年所有正式人員 100% 完成績效考核

	定期接受績效檢視人數	定期接受職涯發展檢視人數
性別比		
男	152 人 (100%)	45 人 (30%)
女	175 人 (100%)	52 人 (30%)
總計	327 人 (100%)	97 人 (30%)
職級別		
中高階主管	28 人 (96.43%)	8 人 (30%)
基層主管	35 人 (100%)	11 人 (30%)
一般人員	264 人 (100%)	79 人 (30%)

註：定期接受職涯發展視人數為前 30% 績效者符合晉升；條件考績前 30%。

台塑生醫提供優於勞基法的員工福利，並結合台塑企業資源，提供較優質與優惠的就醫服務與品質。福利包括：

1. 優於勞基法的給薪制度與休假制度
2. 福委會特約國內外旅遊福利，聚餐活動與補助
3. 長庚醫院就醫優待及家庭急難救助
4. 健康促進與員工健康管理：提供優於法規規定之健檢項目補助，職場健康管理（與特約診所簽定合約），工廠皆設有廠護，定期提供健管服務與運動營養講座
5. 員工個人禮金，福利品（券），子女獎學金，員工購股獎勵金、撫卹金等各項補助
6. 資深從業人員獎勵紀念金幣與退休人員聯誼會
7. 調任差旅津貼：公司因經營需要，得依從業人員之技術及能力，調整其職務或調至關係企業之公司服務，其年資合併計算並照支原薪等相關規定。

育嬰留停

2022 年享有育嬰資格人數共 8 人，3 人申請育嬰留職，預定復職人數為 1 人，實際復職 1 人。

	2020		2021		2022	
	女	男	女	男	女	男
享有育嬰留停資格人數 (A)	4	3	6	2	5	3
申請育嬰留停人數 (B)	3	0	3	0	3	0
預定該年度復職人數 (C)	1	0	1	0	1	0
實際復職人數 (D)	1	0	3	0	1	0
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	2	-	2	-	-	-
育嬰留停申請率 (B)/(A)	75%	0%	50%	0%	100%	-
留職期滿復職率 (D)/(C)	100%	0	100%	0	100%	-
復職週年留任率 (E)/ 前一年 (D)	50%	-	66.67%	-	-	-

註：享有育嬰假資格之計算方式為統計近三年申請產假/陪產假之人數合計

退休制度

台塑生醫全體員工皆參與退休計畫。依勞動基準法（以下簡稱舊制）第 56 條之規定，提撥勞工 退休準備金，每年三月依法足額提撥至專戶；依勞工退休金條例（以下簡稱新制）規定，提繳 勞退新制員工 6% 之退休金至勞保局勞工個人帳戶。自願提繳退休金者，另依自願提繳率自 員工每月薪資代扣至個人退休金專戶。另搭配二項退休人員措施：

- 強制退休之基層人員（屆退 65 歲）回聘任定期契約人員，除傳承工作經驗外，考量其體力及避開交通尖峰之壓力，每日工時 6 小時，月休 3 日且班別及上下班彈性之工時設計，以減輕銀髮同仁體力及工作壓力，進一步使其有餘力並有一年之時間可逐步適應及充份規劃未來之退休生活，企業所提供之輔導專人，亦可進行退休金之相關諮商。
- 退休聯誼會：退休人員可參與廠區退休聯誼會（台北、宜蘭、彰化），目前本公司退休人員參加人數有 18 人次，公司每年每人另補助 1,000 元以利辦理聯誼、餐敘活動，藉以維繫退休人員之情感。

關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

- 關於台塑生醫
- 企業承諾與永續發展
- 公司治理
- 永續環境

5. 幸福職場

- 勞雇關係
- 人才選用育留
- 員工教育訓練
- 人權政策
- 職業健康與安全
- 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

GRI 內容索引表

SASB 準則

TCFD 執行狀況

5.3 員工教育訓練 (重大主題：聘用與留才)

針對不同人才發展需求，台塑公司提供以下類型的教育訓練

職位	課程名稱	總時數	參加人數 (占比)
主管	一二級主管儲備訓練 (每年) 中高階主管跨機能管理訓練 (不定時)	384	12 (5.32%)
新人	新進大專人員職前訓練 職務基礎訓練 (新進三個月含職務異動)	416	20 (5.76%)
在職訓練	職務專業訓練 (五年培訓)	4682	192 (64.69%)
門市	服務禮儀訓練、產品訓練、新品訓練	1732	68 (24.22%)

2022 年培訓總時數 8237.13 小時，平均受訓時數為 25.19 小時，總教育訓練費用為 278 萬 (佔總營收 0.09%)

在 2020 到 2022 年間，教育訓練總時數，每人平均時數及總支出費用皆有成長，也展現台塑生醫公司對於人才培育的重視與長期耕耘的實際作為。

	2020	2021	2022
受訓總時數	6373.5	7214.0	8237
平均時數 / 人	22.36	24.54	25.19
支出的教育訓練經費 (百萬元)	1.76	2.89	2.7778
員工訓練總金額 ÷ 總營收	7%	10%	9%
員工訓練總金額 ÷ 總員工數 (NT\$)	6,177	9,819	8,495

2022 年員工訓練



關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5.1 勞雇關係

5.2 人才選用育留

5.3 員工教育訓練

5.4 人權政策

5.5 職業健康與安全

5.6 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

GRI 內容索引表

SASB 準則

TCFD 執行狀況

5.4 人權政策 (GRI 406-1)

台塑生醫遵守企業人權政策，秉持公平、公正、公開原則，透過多元管道進行人才招聘。不因年齡、性別、性傾向、宗教、黨派等因素予以所有從業人員和任何企業外人士差別對待，並且絕不使用童工或非法勞工。入職後之訓練、獎懲、考核和晉升皆有明文規範，保障員工獲得公平任職與培訓之機會。

性騷擾防治與員工申訴做法

本企業為了防治性騷擾行為發生，制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，可透過申訴專線 (02-27122211*7805) 與電子信箱 (beyond@fpg.com.tw) 提出申訴，接到申訴後本公司會及時成立「性騷擾申訴調查暨處理委員會」進行調查，為確保關係人之權益本公司承諾申訴處理過程以不公開、保密方式進行，且不對申訴者予以解僱、調職或其他不利處分。2022 年台塑生醫並未接獲申訴，且未發生任何違反人權和性騷擾事件。

員工議合與溝通

為了與員工建立良好的溝通，台塑生醫提供多元的溝通管道，廣納員工建議持續優化員工職場環境及工作製程。主要溝通管道包括：

- 定期每季召開勞資會議，勞資代表依法每季舉辦，對於各事業之生產計畫、業務概況及市場狀況等生產資訊及勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項進行檢討及報告。
- 2022 年台塑生醫例行勞資協商的次數共有四次。截至目前為止，勞資關係和諧，並無發生勞資糾紛爭訟事件。
- 設有企業員工問題反應信箱與「工作場所性騷擾防治申訴專線與電子信箱」。每年進行員工滿意度調查；最近一次調查時間為 2022 年 4 月，回覆率 74%
- 每年進行部屬對主管（一級）之滿意度調查，如有文字敘述者皆視同員工之意見，列管並呈報後續處理。
- 各廠區置放員工關懷箱，各部另有專人組成關懷小組，定期交流與反應員工關懷事項。

此外，台塑生醫依循法規定期公開營運狀況，若有重大營運之變化，也依據法規訂定之時程提前公告，預告期皆參考台灣地區勞動基準法而進行。

2022 年員工滿意度調查後續回應

根據 2022 年 4 月的員工滿意度調查，針對滿意度調查的提案，公司後續提出的改善方案與回應包括：

1. 員工自帶便當人數增加，提案添購冰箱、微波爐供員工存放便當，已添購使用。
2. 廠區福委會子女獎學金申請項目增加國中選項之項目，經討論已通過並發給。
3. 基層人員職等及上限，因應建議調整職等及上限。



關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5.1 勞雇關係

5.2 人才選用育留

5.3 員工教育訓練

5.4 人權政策

5.5 職業健康與安全

5.6 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

GRI 內容索引表

SASB 準則

TCFD 執行狀況

5.5 職業健康與安全 (GRI 403-1) (GRI 419-1)

台塑生醫遵守企業人權政策，秉持公平、公正、公開原則，透過多元管道進行人才招聘。不因年齡、性別、性傾向、宗教、黨派等因素予以所有從業人員和任何企業外人士差別對待，並且絕不使用童工或非法勞工。入職後之訓練、獎懲、考核和晉升皆有明文規範，保障員工獲得公平任職與培訓之機會。



台塑企業安全衛生環境保護政策

我們深信環境保護與工業發展並重；確保產品安全、確保員工、包商、廠區與社區安全是企業社會責任，更是企業競爭力的一部份。我們認為每一件災害、事故，無論多大多小都是可以避免防範的；透過企業的價值觀，運用組織與制度的力量，讓企業內各廠的工作水平達到可接受之標準；要達到此標準，所有主管都必須對制度有適度的參與和了解，提供足夠的訓練、要求制度徹底的執行與不斷改善來確保政策與目標之達成。所有同仁必須隨時充實自己的專業、以安全衛生環保為做任何決定的最基本考量，徹底了解制度精神並貫徹制度的執行，對問題已追根究柢的態度面對並以業界最佳作業模式不斷改善進步。

以身作則、從我做起，維護同事、鄰居、自我的安全；維護自然環境的清潔；維護公司資產；以永續經營為目標，這是我們每一個人的責任。本公司遵循台塑企業以及職業安全衛生法相關要求，藉由制定職業安全管理作業 SOP、使用安全的硬體設備與設施、明確高風險作業申請程序，並且設有 SWOT 風險鑑別管理制度，每季至半年由企業管理層至現場視察進行風險評估，打造「零工傷、零災害」的職場環境。台塑生醫近三年無重大職場災害事件。

管理政策

依據台塑企業承擔企業社會責任中提供員工健康安全的工作環境為指標，職業安全衛生制度體系下推動健康管理辦法(N00013)規範之勞工健康服務、健康管理相關細則，促進職場員工身心健康，營造健康與安全的職場。

承諾與目標

預防職業傷病之產生，促進職場員工身心健康。

權責單位

- 總管理處安衛專責單位
- 彰化廠，宜蘭廠區安衛管理小組

推動計畫

1. 勞工健康檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存
2. 辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導
3. 勞工之健康教育衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施

評估機制

勞工健康檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。



2022年執行成果

- 2022年違反職業安全衛生法令裁罰金額為0。
- 台塑生醫近三年無重大職場災害事件。



關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

- 關於台塑生醫
- 企業承諾與永續發展
- 公司治理
- 永續環境

5. 幸福職場

- 勞雇關係
- 人才選用育留
- 員工教育訓練
- 人權政策
- 職業健康與安全
- 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

- GRI 內容索引表
- SASB 準則
- TCFD 執行狀況

管理方針及短中長期目標

依循安衛政策與策略，選定下述管理指標，訂定其目標值，減少人員健康和安全事故，促進製程安全防護，持續提升職安衛績效。

稽核類型、頻率與範圍

- 適用範圍：宜蘭及彰化廠
- 內部稽核：由訓練合格稽核員組成稽核小組，每年依內部稽核計畫實施 1 次
- 2022 年內部稽核實施日期如下表：

廠區	宜蘭廠	彰化彰
內稽日期	2022/2/18	2022/8/24 區
結果	發電機柴油槽未張貼 GHS 標示	變壓器油中氣體未每年定期檢測
改善方案	立即改善	委託專業廠商，已於 12/14 檢測完成合格

實施危害辨識與風險評估，消除危害和降低職安衛風險

台塑生醫依據台塑企業「製程危害分析管理辦法」進行風險管理，依據風險矩陣圖定義區分 5 級。

同時，依據台塑企業「意外事故處理管理辦法」及「緊急應變處理管理辦法」立即向直屬主管報告，並啟動緊急應變機制。

溝通與議合

有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 (GRI 403-4) 設有員工關懷信箱，並設專人定期蒐集員工反映事件，提供員工諮詢管道。

擴大勞工參與、諮詢及溝通，共建安全健康的工作環境

廠址	開會次數	委員人數	勞工代表人數與比率
宜蘭廠	4	1	1 / 22 %
彰化廠	4	2	2 / 85 %

化學品管理

定期依法實施作業環境測定，測定結果均符合法定容許標準。相關廠址年度實施項目與次數如下表：

類別	細項說明
一般化學品	接觸人員穿戴手套
危險化學品	依據安全資料表 SDS 要求穿戴個人安全防護具於排氣櫃內開瓶取藥，接觸人員穿戴手套

機具管理

實施危險性機械設備 (第一種壓力容器、堆高機) 合格證管理及實施自動檢查、重點檢查、作業檢點，確保機具性能及安全防護正常。

承攬管理

落實承攬人遵守職安衛法令及本公司承攬管理要求，包含資格審查、安衛承諾書與合約、協議組織及危害告知、人車及機具進出場管制、巡視與稽查、獎勵與處分、評核與分級。2022 年於承攬作業協議組織實施諮詢件數為 12 件，承攬人違規告發件數為 0 件，承攬事故發生 0 件。

許可管理

高風險作業須於作業前申請許可及完成相關防護措施後始可作業。2021 年許可件數如下表：

類型	動火	高架	局限空間	臨時用電	屋頂作業
件數	2,086	1,169	22	1,290	0

職場安全與安衛訓練

台塑生醫重視員工的工作安全，持續提供員工、非員工的職安衛訓練，包括一般訓練、特定職業危害、危險活動、危險狀況訓練。

類型	職前訓練	法令證照訓練	在職訓練
對象	新進及調職人員	證照初訓	證照複訓
總人次	6	22	21
總時數	20	445	92
			特定或一般人員
			839
			1,446

關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

- 1. 關於台塑生醫
- 2. 企業承諾與永續發展
- 3. 公司治理
- 4. 永續環境

5. 幸福職場

- 5.1 勞雇關係
- 5.2 人才選用育留
- 5.3 員工教育訓練
- 5.4 人權政策
- 5.5 職業健康與安全
- 5.6 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

- GRI 內容索引表
- SASB 準則
- TCFD 執行狀況

應變演練

類型	自衛消防演練	消防自衛編組	空污緊急應變演練
次數	2	2	1

事件檢討與不符合事項矯正

2022 年本公司各廠區驚事件及安全事件之次數均為 0。

台塑生醫事故相關定義與 2022 年統計

項目	2022 年 (%)
缺勤率 (AR)：(總缺勤天數 / 總工作天數) X 100%，小數點第 3 位無條件捨去。 (61/17250=0.353% 61 天為確診與隔離 (宜蘭))	0.353%
缺勤天數：指員工因失去勞動能力而脫離崗位。包括：病假 (一般病假、住院病假、生理假)、事假 (事假、家庭照顧假)、工傷假、職業病假；不包括：批准的假期 (如特休)、產假、陪產假、喪假等。	
其他各項事故包括： 職業傷害造成死亡比率 / 可記錄總工傷事故數量 / 可記錄總工傷事故頻率 (TRIR) / 職業病數 (ODR) / 工傷率 / 事故率 (IR) / 損工日數率 (LDR) / 製程安全事件統計數量 (PSIC) / 製程安全事件發生率 (PSTIR) / 製程安全事故嚴重率 (PSISR) / 運輸意外事件的數量	0%

台塑生醫 2022 年失能傷害統計

2022 年本公司無失能傷害事件。

台塑生醫 2022 年防疫作為

1. 入廠前人員額溫量測
2. 每天上下午個人自主量測額溫
3. 員工作业共同接觸部位每天上下午定時消毒
4. 員工用餐指定座位，並以隔板隔開
5. 除於用餐位置外，禁止脫下口罩
6. 全廠每個作業場所都放置一瓶 75% 酒精供員工消毒用。
7. 購入血氧儀供員工檢測

推行健康促進，減少檢康風險

台塑生醫依法對新進或調職之員工，進行一般或特殊體格檢查，對在職員工每年實施一般或特殊檢康檢查，並僱用或特約醫護人員辦理臨場健康服務，推動健康保護計畫相關作為。

類型	對象	頻率	項目	次數
一般體格檢查	新進或調職員工。	新進員工報到前。	依「勞工健康保護規則」規定項目。	6
一般健康檢查	所有在職員工。	不分年齡，每年實施一次。	依「勞工健康保護規則」規定項目，另所有員工再增加腹部超音波、肺功能、骨質密度及癌症篩檢；40 歲以上者再加做加心電圖檢查。	27

2022 臨場服務實施結果

項目	次數
醫師臨場服務次數	1
護理師臨場服務次數	12
參加衛教活動員工總數	60
接受面談指導員工總數	60



2022 健康保護四大計畫實施結果

母性健康保護	異常工作負荷通報件數	人因工程改善件數	職場不法侵害申訴件數
妊娠中：0 分娩後 1 年內：1 人 分娩滿 1 年後仍以母乳哺育者：1 人	0	0	0

關於本報告書

董事長的話

2022 年永續績效亮點

1. 關於台塑生醫

2. 企業承諾與永續發展

3. 公司治理

4. 永續環境

5. 幸福職場

5.1 勞雇關係

5.2 人才選用育留

5.3 員工教育訓練

5.4 人權政策

5.5 職業健康與安全

5.6 樂活職場：重視員工健康管理

6. 社會參與

附錄

GRI 內容索引表

SASB 準則

TCFD 執行狀況

5.6 樂活職場：重視員工健康管理

員工平日工作繁忙，會因為工作壓力影響身心健康。而現代人運動過少，常常沒有良好的生活習慣，造成三高等慢性疾病常發生。

台塑生醫身為台塑企業的一分子，一直都秉持照顧員工安家生養為企業責任非常重要的一部分。每一位員工都為公司最寶貴之資產，為打造幸福安全職場推廣「預防醫學」的觀念，「以預防疾病的發生，代替對疾病的治療」，並藉由營養及體適能的訓練，培育身心靈健康之員工，關懷每位員工健康狀況。

做法與行動

透過【台塑生醫 i 醫健康診所】提供員工健康管理服務，包含「醫師暨健管師諮詢服務」、「定期舉辦營養師團體健康講座」、「體適能團體健康講座」及「實作訓練」等各類活動，促進個別員工健康狀況，並達到預防潛在疾病發生之可能性。

公司也推薦員工多使用 i 醫健康網；內容有台塑生醫、長庚科技大學及長庚醫院的專業團隊共同合作，以動畫影音 / Podcast 的形式規劃製作一系列有關預防醫學的衛教資料，並透過網路平台的推廣與普及，鼓勵員工在線上點選觀看正確詳實的衛教資訊，藉以增進保健與養生的知識。

- 台北總部及廠區辦公場所均設置台塑生醫 i 醫體健儀，供員工平日進行健康量測，追蹤個人健康情形，藉由大數據預警機制，系統自動提示高風險人員通知護理師介入管理。
- 台塑生醫 i 醫健康診所開發建置員工 E 化健康管理平台系統，便利員工隨時了解自身各項健康指標數據與掌握趨勢變化。
- 為避免員工因健康因素短暫或完全離開職場，特別針對國人三高慢性病之主要風險因子，持續追蹤個別員工之工作負荷狀況（問卷評量）、肝炎、血壓、血脂、血糖等數值管理，降低因「體重異常」造成三高等慢性疾病之發生。每年定期於廠區舉辦減重比賽，強化廠區員工健康意識、建立員工自主健康管理，分團體及個人組競賽。

i 醫健康網內容豐富，依照身體部位、族群與健康議題清楚分類，包含：銀髮族、上班族、兒童、婦女、心血管、視力、腸胃、睡眠、運動等，提供專業且易懂的文章與影音，讓同仁有正確健康的生活。

效益評估

- 2022 年度台塑大樓健康促進活動——邀請醫師、營養師及體適能教練舉辦 { 好習慣 培養你的免疫力 } 講座，滿意度調查為 4.53 分 (滿分 5 分)。
- 2022 年度彰化廠區舉辦減重活動改善率為 5.09%，平均每人減重 4.65 公斤。

未來台塑生醫也將持續投入員工健康管理，培養員工健康生活的習性以預防疾病的發生，代替對疾病的治療；並藉由營養及體適能的訓練，培育員工之身心靈健康。身心靈健康的員工工作效率也會提升，增進公司整體工作的表現。

