



5

共融

INCLUSION

ALL NATURE THINGS ARE IN HARMONY WITH MAN

自然萬物人能和

5.1 氣候行動人才	128	5.4 職業健康安全	140	5.7 環境教育	149
5.2 員工發展DEI	132	5.5 人權保障	142	5.8 土敏學堂	151
5.3 員工薪酬福利	135	5.6 社會共融	145	5.9 文化保種	152

台泥DAKA開放生態循環工廠



目標 — Targets

多元友善職場
2025年女性員工占比22%

0人權侵害情事

台泥社區計畫
2025年累計投入8億元 | 累計自2022年

職業安全衛生
員工及承攬商0工傷、0工亡
事故率(TRIR)與誤工率(LTIR)減少35%
| 基準2016-2018年平均值

員工教育訓練
2025年累計投入1.25億元
| 累計自2020年

教育投入
2025年累計投入3,350萬元
| 累計自2022年



2023/ 績效 — Performance Highlights

台泥同仁國籍
47 國
國際員工比例 **5.42%**

員工持股信託
100%員工適用
參與率
95.43%



女性員工比例
23.7%

女性主管占比18.9%
女性初階主管占比18.3%
女性高階主管占比16.2%
STEM相關職務
女性員工占比20.6%

水泥與電池事業(南科廠&小港廠)
NHOA

營業單位女性主管
占比21.6%

水泥與電池事業(南科廠&小港廠)

員工照顧

台灣及中國大陸
分娩、生育禮金及生育
補助金額逾210萬元

退休三險參與率

32%

425 個台泥寶寶誕生
累計2017-2023年台灣地區



人才培育

整體教育訓練時數

228,841.6

—— 小時 ——

永續學習護照覆蓋率
碳學院內部證照通過率

100%

社會共融

台泥DAKA | 參訪人數844萬人
導覽參與人次33,706人

累計至2024/04/30

生態導覽滿意度

96.20%

漢本海洋驛站 | 參訪人數77,241人

累計至2023/12/31

公益基金

和平永續慈善事業基金會
投注金額(元)

2,396,748

士敏學堂受益學童12,150位

累計至2023/12/31

辜公亮文教基金會
酷雲劇場觀看人次+23%

相較2022年





5.1_ 氣候行動人才

「永續濃度」不僅是台泥人必備條件，更是選才關鍵。

人才是企業永續營運的重要基礎，台泥致力於培育同仁多元發展，以期發揮其最大的潛力，並透過績效評核等方式，確認教育訓練之成效。同時轉型過程中顧及每一位同仁職涯技能成長需求，落實公正轉型。

TCC KEY FACT

一鍵測試

你是哪一型氣候行動人才

累計使用人次 **2,666** 次
平均使用率 39.20%

2024/02/22-2024/04

地球急不可待，氣候行動人才正崛起。台泥向青年世代招手，啟動2024招募計畫，透過多元形式，如校園招募活動、企業媒合會、博覽會、說明會及專題講座等，釋出碳管理、低碳建材及智能AI等十大職類工作，同時擴大招募生成式AI團隊。員工方面，推行「TCC永續學習護照」，同仁每週在LINE平台接收最新永續新知、參與永續行動提案競賽、DEI多元共融講座與挑戰永續健康生活，或是自由報名「台泥碳學院」，參加由公司把關推出的碳管理課程，接軌國際標準與框架，厚實台泥碳競爭力。



張安平董事長與AI生成產出的台泥AI 001號員工諾亞(NOAH)對話，討論青年世代碳競爭力

→ AI虛擬代言人

為拉近與Z世代求職者的距離，台泥開發「氣候行動人才線上QUIZ」，透過淺顯易懂的答題即可將人才特質與所學背景，連結至對應的氣候調適或減緩等職缺，希望協助求職者思考如何於職場投入氣候行動，或協助學生了解在校期間可深入學習的領域。此概念也獲得國立臺灣大學學生職業生涯發展中心採用。台泥也運用ChatGPT及Midjourney兩套AI生成器，套入百位台泥人面孔、各事業體所需具備人格特質、職能及工作場域特色等參數，產出六位不同事業體的AI虛擬員工作為代言人，呈現台泥職場日常。張安平董事長直言，在任何場域和職場，碳已然是一個必要的能力，不懂碳，未來10年會被淘汰。「如何減碳、如何在有產生碳的情況下調整改變，這是對整個人類文明最重要的一件事情，當然也是對每一個產業最重要的事情。」

「碳的知識會是年輕世代很大的競爭力，未來不理解碳，就好像在現今時代不懂得用電腦一樣！」





→ 深耕校園溝通 | 延攬優秀學子

國立臺灣大學「臺灣引路人計畫—跨領域實習專案」

參加「學長姐來Talk-產業交流座談會」，由人資部主管分享企業轉型趨勢及所需人才，並由臺大畢業同仁與學弟妹分享職涯歷程及永續人才軟實力培養方式。



企業參訪計畫

國立中興大學興學塾

擔任企業導師，透過講座與參訪活動與學生交流台泥各產業實務應用，促進人才與產業的媒合。

中原大學智慧電網創新實作企業參訪

辦理「電網級儲能系統應用與發展」講座，並至內湖至善充電站，讓同學實地了解能源科技、電網級儲能系統實際應用。



獎學金

國立臺灣大學工學院研究生院長獎學金
國立臺灣大學化工系碩博士畢業論文展獎學金
台泥暑期實習生獎學金
台泥土壤生態研究獎

產學合作計畫

台泥與國立東華大學合作，於花蓮四維高中開設「電機技術人才產學合作專班」，提供當地免試入學名額，協助專業證照考取，鼓勵學生投入再生能源、儲能等新能源產業，未來也可優先申請台泥相關職缺，培育技術人才。

暑期實習計畫

開設「職前準備：新鮮人禮包」、「職場武器：軟實力養成」及「未來必修：新能源知識站」系列主題課程，以及台泥綠能彰濱風光電廠、台北製品廠與至善儲能充電站參訪活動，帶領學生深入台泥三大核心事業，優先網羅優秀人才。



大數據徵才

自主開發AI履歷人才分析系統

為有效提升招募效率並優化招募流程，台泥自主開發AI履歷人才分析系統，自動匯入人力平台履歷資料，經大數據運算人才媒合度，並持續追蹤職缺招募概況與分析各類職缺成效，增加台泥人才庫。截止2023年底，智能履歷系統已協助人資部門自動擷取54,837份電子履歷，節省4,570小時。

台泥學院MIT ILP

產業聯絡計畫

台泥參與麻省理工學院(MIT)產業聯絡計畫(Industrial Liaison Program, ILP)，自2020年起作為儲備幹部培訓內容之一，培養宏觀創新視野。2023年進一步串聯台泥內部學習平台「台泥學院(TCC Lyceum)」，導入MIT線上課程，涵蓋最新能源趨勢、AI智能應用等共23堂講座，提供同仁多元學習管道，掌握全球研發動態。



→ 員工培育計畫

培訓內容		計畫效益	追蹤及衡量該計畫之量化指標 ¹			
永續學習行動計畫	對象 台灣營運據點全體同仁 內容 ■ 多元共融系列：跨文化溝通與管理、狀態代/心理學讀書會 ■ 永續趨勢系列：外部專家講座，分享低碳建築趨勢與應用、企業碳匯資產挑戰與機會等永續議題 ■ 發展力：職場正向溝通能力 ■ 永續行動提案競賽：同仁提案規劃職場節能減碳改善方案	以多元活潑的方式鼓勵同仁自我學習，增加同仁永續認知，協助同仁創新思考，促進內部人才流動，幫助台泥應對日益嚴峻的永續挑戰，保持市場上領先地位	L1	反應	指標&績效 永續課程平均滿意度 95.1%	參與該培訓計畫員工占比 100%
			L2	學習	指標&績效 課程完訓率 100%	
			L3	行為	指標&績效 永續提案競賽參與人數 148 永續學習行動護照參與人數 1,308	
			L4	結果	指標&績效 台灣據點內部遞補率78.6%	
台泥碳學院	對象 全體同仁 內容 ■ 溫室氣體盤查趨勢與法規解析、實務教學與案例演練與筆試 ■ 工程碳足跡ISO 14067、LEBR方法介紹，分組實例演練 ■ 低碳產品共識營、營建碳排計算與低碳建材應用	培育內部氣候行動人才，降低企業轉型對員工及供應鏈的潛在衝擊，協助推廣低碳產品與打造永續供應鏈競爭力。為確保學習品質，每堂課皆設有人數上限，並以課後測驗檢視學習情況	L1	反應	指標&績效 碳學院課程平均滿意度 96.2%	參與該培訓計畫員工占比 ² 25%
			L2	學習	指標&績效 課程完訓率 100% 內部證照通過率 100%	
			L3	行為	指標&績效 碳學院課程參與人數成長率 111%	
			L4	結果	指標&績效 Total Climate系列產品已簽約提供近400個客戶 累計期間2023/10-2024/04	

¹ 參考柯氏四級評估模式 (Kirkpatrick Model)

² 範疇：台灣及中國大陸水泥事業

「職場中的節能減碳」永續行動提案競賽

台泥首度啟動永續行動提案競賽，鼓勵同仁發揮日常觀察能力，聚焦於職場中如何進行節能減碳，將改善提案運用於熟悉的職場場域中。台泥也特別安排企劃培力工作坊培訓，手把手教學通過初賽的參賽者優化提案，讓此競賽不單是創意發想，更可培養工作中提案簡報的軟實力。

在全台各地同仁熱烈支持下，共有17支隊伍46名主管同仁組隊參賽，提出「減少用紙」、「飲水機休眠設定」、「製程優化」、「綠色通勤」等可行性高、成效明確的多項提案，除展現同仁對永續未來的熱忱和解決問題的行動力，也落實於台泥同仁每個工作流程中。

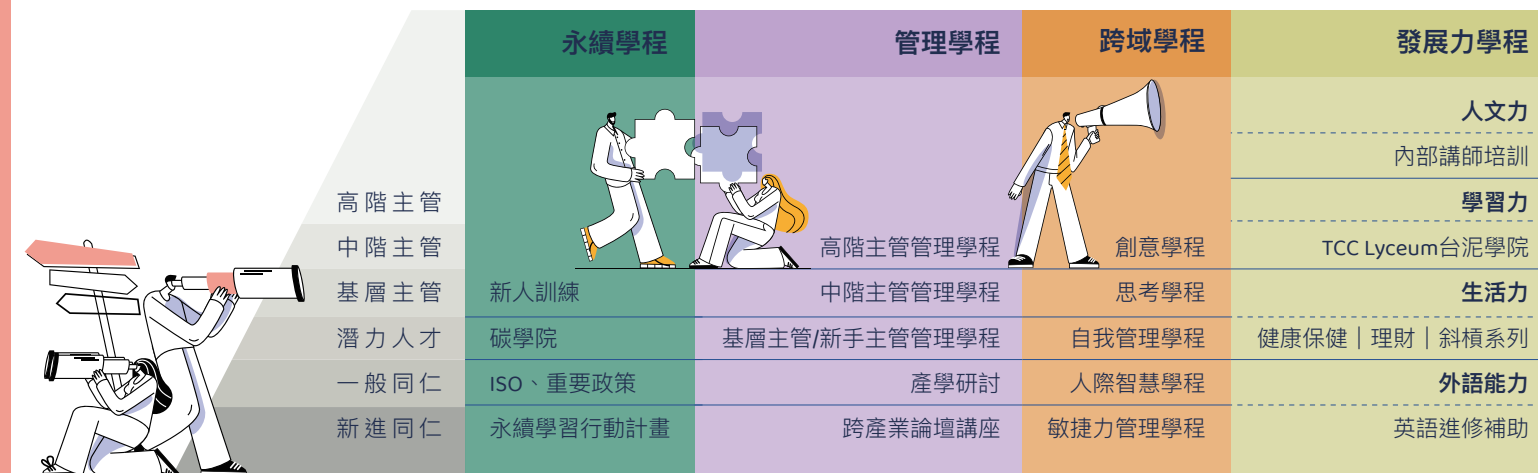




5.2_員工發展 DEI

台泥秉持「多元Diversity、平等Equity與共融Inclusion」精神，以員工需求為優先，透過「性別平權、世代共融、種族包容」三大主軸正視企業人才結構議題，推動以人為本企業文化，營造公正且充滿活力的友善職場。

台泥人才發展訓練體系



→ DEI 多元文化

台泥布局全球，海內外同仁來自多元種族或文化背景，台泥舉辦多種活動，以輕鬆活潑的方式協助員工理解多元文化，凝聚跨域員工向心力，包括聖誕餐會搭配義大利傳統聖誕料理、義大利文化作品交流、慶生會等，原住民身分同仁亦享有歲時祭儀假，助力傳承原住民核心文化。

為支持外籍同仁在台生活與工作，提供房仲租屋媒合資源、就醫協助、能源案場專屬交通工具等，協助外籍同仁適應台灣環境並融入台灣職場文化。2024年將啟動中文與台灣文化課程，並規劃推動外籍同仁生活協助方案。



TCC KEY FACT

女性員工占比 **23.7%**

範疇 水泥與電池事業(南科廠及小港廠)
&NHOA

國際員工占比 **5.42%**

來自 **47** 國



→ **DEI 跨代共融** | 台泥重視員工之多元性，尊重及接納個體差異，並積極促進不同世代的溝通和協作，建立和諧健康的工作環境。

→ 提供青年舞台

儲備幹部計畫：

台泥自2007年推出儲備幹部計畫，提供新鮮人完整培訓、薪資保障與保證晉升制度，涵蓋跨廠學習、部門輪調與專案實作，培養全方位人才。

實習生計畫：

台泥提供彈性實習計畫，依照學生課業時間客製化安排實習時間，培訓內容涵蓋多元課程與實地參訪，並安排職業導師指導與驗收，與實習生激盪觀點並共同成長。



森林系背景的我主要參與生物多樣性專案，也不禁好奇企業這些行動是否能真正對環境做出「改變」？實習期間最令我印象深刻的，就是跟著礦區同仁與專家團隊了解復育歷程。採礦產生的衝擊不可否認，因此更需要企業的正視與承擔。「邊開採、邊復育」的畫面看似衝突，在我眼中卻是人類社會發展與環境保育權衡的真實樣貌，我也看見「為生命服務」被落實於礦區同仁的生活。

—國立臺灣大學
森林環境暨資源學系碩士班黃紀晴

→ 壯世代接班梯隊

關鍵人才培育計畫：

台泥針對基層至中階主管推出兩年期培訓，培養與強化中階管理層人才，結合商周共學資源，培訓內容涵蓋技術核心、管理能力及多元軟實力課程，更依據同仁成長需求提供客製化訓練，包括一對一英文口語與英文社交能力訓練、預計派駐國家之歷史與文化背景等，打造國際化人才、在地化通才與全方位技術人才。

理財講座：

壯世代是家庭的精神與收入支柱，台泥發現壯世代同仁對於理財知識了解程度不一，舉辦多堂理財輔導講座，協助同仁了解退休金準備風險與估算方式，協助穩定就業。

→ 高年級經驗傳承

延聘資深專才：

製造業包含大量現場作業，多需仰賴經驗以加速案場建置，因此延聘資深人員作為顧問，跨世代傳承經驗與技術，輔佐年輕團隊建立。

退休回聘：

台泥觀察到退休員工基於追求自我實現或經濟考量，常有回歸職場之期待。針對專案需求回聘退休同仁，提供專業見解和指導，2023年共計回聘2位。將持續完善退休同仁人才庫，並規劃建立職人團，延續職涯與專業。

退休人員參訪與餐會：

不定期舉辦之一日遊自強活動，不間斷的關懷與照護每位退休的台泥夥伴，並安排在職同仁共同參與，交流台泥最新進展與前輩經驗。2023年舉辦3場退休參訪，共95人參與。





→ DEI 性別友善

設有女性員工目標，打破職場天花板迷思



台泥業務長期以建材為主，部分職務係屬消耗體力之工作，故相關工作崗位男性申請人數普遍較多。台泥設有女性員工占比目標，規劃在2025年前，水泥與電池事業(南科廠&小港廠)及NHOA之女性員工占比達22%，並，自我要求招募廣告文字中性化，制定《反歧視與反騷擾政策》且持續透過內部會議或公告宣達，並提供線上匿名反應安心平台，提供員工富有安全感之支持系統。

NHOA STEM女學生獎學金

台泥旗下NHOA致力於提升高科技與能源產業女性員工數量，2023年女性主管比例高達50%。為鼓勵女性學生踏入STEM領域，期盼消弭產業性別比例差異，培養未來女性科技人才，自2021年起參與米蘭理工大學「STEM女性學生獎學金」計畫，獲獎學生將獲得為期三年，每年8,000歐元資助，以及培訓和指導的機會，目標2025年女性工程師員工比例提升10倍。

Girls@POLIMI



英德廠&貴港廠新型學徒制

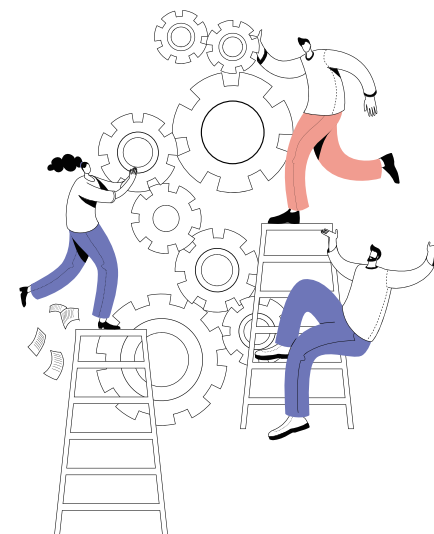
台泥於廣東英德廠及廣西貴港廠推行「新型學徒制」，與當地院校合作，實務操作與理論課程並行，協助提升員工技術。英德廠2022年起開展電工培訓班。貴港廠更建立培訓基地，設有理論課程教室、電工、自動化、焊工及水泥工藝實訓室等12間培訓場地，有效提升廠內機修、電修、叉車及中控操作員專業知識和實務技能，並進一步開放周邊居民受訓，且提供結訓轉正機會。

累計至2023年
共649位員工
結訓。



→ DEI 跨域人才

台泥致力培育同仁多元發展，以期同仁發揮所長，提出不同思維，引領台泥突破創新。台泥定期發布內部轉調機會，並確保所有申請與審查皆採密件處理，促進內部人才移動及技術或資源整合運用，同時鼓勵同仁於外部進修長短期課程、研討會或工作坊，並提供學費補助，強化員工軟實力。截至2023年底，共1,009筆外部進修申請。2023年內部遞補率台灣78.6%，中國大陸9%。



5.3_ 員工 薪酬福利

員工是公司永續發展的重要資本，亦是企業突破創新的關鍵。台泥提供具競爭性之薪資水準及優渥之獎金吸引、留任和激勵人才。

TCC KEY FACT

100%

台泥員工
符合持股信託資格
使用人次3,026人
參與率達95.43%

台灣共有 **69%**
優秀員工享有股權計畫資格

→ 薪酬政策共享成果

公正考核制度，接受績效考核比例100%

為使同仁工作目標與台泥發展策略連結，台泥建立公平公正的績效考核制度，以定量的工作目標及定性的職能行為，將公司整體營運獲利與員工個人績效表現充分連結。2023年實際接受績效考核比例達100%(新進人員未滿3個月試用期者未納入)。

台泥秉持共享營運績效原則，訂定公司薪酬政策，員工薪酬依其績效表現、工作職掌等綜合因素而定，不因個人性別(含性傾向)、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等而有差別。台泥設計激勵獎勵制度，除月薪資及年終獎金外，100%員工享有季獎金、績效獎金等變動薪酬。



→ 變動薪酬

季獎金 |

台泥導入季獎金制度讓員工共享成果，並計入各廠為達成2050年碳中和承諾設定之碳排強度目標達成情況，使永續績效融入公司營運。

績效獎金 |

將風險及永續管控等相關指標納入考核項目，使考核結果與公司治理、整體營運及永續發展結合。



→ 股權計畫

台泥啟動股權計畫作為長期激勵誘因，且將績效考核指標與永續發展目標連結，考核指標如減碳策略發展執行績效，台灣及海外子公司工作表現績效優異者皆可參加。

→ 員工儲蓄陪存金

台泥鼓勵員工儲蓄，依年齡調整儲蓄金額，每年1月、7月提撥存款，並由職工福利委員會同時提撥該金額之50%，共同存至員工福利信託帳戶。2023年使用人次1,290人，補助金額達1,894,290元。

→ 員工持股信託

同仁由每月薪資中提撥固定金額，同時公司也相對提撥1:1公提金，共同存至專用信託專戶，並提供已參與之同仁每年6月、12月申請單筆持股信託增額同享方案，台泥同時陪存自提金之10%至個人信託帳戶。此外，屆齡60歲退休的台泥夥伴更可加乘提撥，不僅達到留才目的，更協助同仁累積財富，規劃未來退休生活。2023年參與率95.43%。

評核機制	執行頻率
目標導向管理	每年執行一次
敏捷對話	每季執行一次
多面向績效考核	每年執行一次
團隊績效考核	每年執行一次

→ 年度績效考核連結永續發展指標

高階主管薪酬連結

請參閱

CH1.2-經營團隊酬金政策

SBT獎酬連結

兩岸水泥廠同仁依據SBT目標設有季獎金發放門檻，將減碳情形與薪酬獎勵連結，強化氣候相關指標的積極性及有效性

全員永續行動

台泥全體同仁(含總經理、副總經理與經理人)年度考績指標設有「全員永續行動」與「永續學習行動計畫」學習情形，佔比達10%，直接連結公司永續發展目標。指標包括環保減排減碳、水資源再利用、廢棄物處理、強化供應鏈及商業夥伴關係、降低企業風險、提供完整人才培訓，以及反貪腐反賄賂等項目

內部碳交易績效

規劃2024年起，每季就兩岸水泥廠碳排預算，產出內部結算管理報表驅動各廠良性競合，內部碳配額於年底統一結算，結算成果評估將作為年底績效參考評核項目之一

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及歷年差異

項目	2022	2023	差異
非擔任主管職務之全時員工薪資總額(仟元)	1,174	1,163	-11
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(仟元)	1,030	992	-38
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(仟元)	922	870	-52

註3 此表依據台灣證券交易所編訂發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」揭露台灣地區薪資資訊

→ 退休福利

「一日台泥人，永遠台泥人」台泥舉辦退休餐會及回廠參訪外，首創退休人員保險方案，保單一年期，期滿可自動續約，退休同仁僅需自行負擔醫療險，壽險及意外險由台泥支付，並於台北、台中、高雄、羅東、蘇澳等地舉辦退休人員健康檢查。

TCC KEY FACT

截至2023年底

退休三險參與率達**32%**，保險金額逾400萬元
退休人員健檢共72人參與

有新志工假

2018年9月，台泥正式推出「有新志工假」，鼓勵同仁工作之餘，踴躍投入公益服務、回饋社會，服務時數達3小時即給予半天志工假，6小時以上則給予1天志工假，一年享有2天。2023年申請人次113人，共592小時。台泥也與外部慈善協會合作，不定期於各營運據點所在縣市舉辦多元志工活動，並開設志工基礎訓練課程，依照衛生福利部指引，協助同仁了解志願服務內涵與倫理、服務經驗分享及相關法規。透過關懷長者與弱勢族群、共同製作春節禮盒或水泥手作、協助居家修繕等，攜手同仁開創職場以外對社會的多元投入。



志工假運用情形歡迎參閱

台泥電子報：我的第二件制服 – 下班後的海保署志工人生



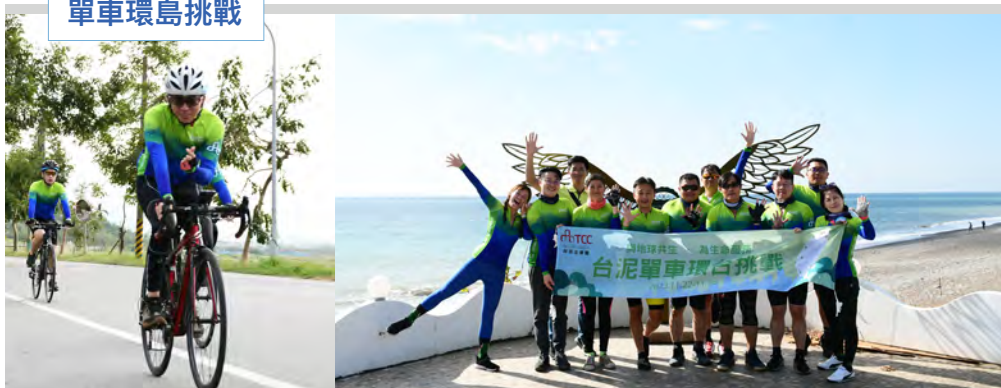
→ 創建活力職場

台泥定期參與年度三大運動賽事——「龍舟賽」、「太魯閣馬拉松」及「泳渡日月潭」，且為鼓勵同仁培養運動習慣，台泥皆提供保障參賽名額與免費五星級飯店食宿。2023年共310人參賽。



2023年第一屆台泥盃龍舟錦標賽

單車環島挑戰



2023年11月台泥首次舉辦九天八夜單車環島活動，由全台共90位同仁接棒，總里程950公里，從台泥營運總部出發，途經新竹製品廠、台中製品廠、嘉義製品廠、MOLICEL小港廠、台東紅葉谷綠能溫泉園區、花蓮和平廠、宜蘭蘇澳廠，每天平均騎乘超過100公里，挑戰自我極限，並培養團隊精神和意志力。

永續健康挑戰

2023年5月啟動「永續健康挑戰」，鼓勵員工關注自身健康，目標設定為跑步50公里、騎腳踏車90公里或完成3,000次簡單體能動作。

■ 共有687位熱血同仁參與，展現台泥內部對於健康生活方式的高度重視。

■ 高達92.7%參與者成功達成目標，展現同仁相互激勵的成果。

■ 累計跑步39,030公里，騎腳踏車60,573公里，並完成了199,984次的體能訓練動作，員工積極參與成為台泥推廣健康生活的動力。



→ 台泥大樓員工餐廳

經過疫情期間整備，台泥大樓員工餐廳於2023年以低碳風貌重新開張，內用不提供一次性餐具，外帶則須自備容器，並改以線上預先點餐及電子支付，減少紙本使用，也能精準控制備餐量與減少剩食浪費。台泥每年邀請合格團膳廠商參與遴選，由各部门同仁試吃投票，供應豐富多樣的菜色外，同時依循ISO 14001進行環境安全衛生管理，針對場域、設備、餐食用具定期查檢，讓同仁吃得安心。餐食也優先選用在地及當季食材、降低食物碳足跡，呼應整體減碳作為，從員工餐廳開始鼓勵生活轉型。





員工支持計畫



工作悠活

彈性工時與靈活工作

【多元敏捷工時計畫】時差假 | 跨國職務跨時區上班可申請次日上午時差假
辦公室據點彈性出勤 | 同仁可依需求調整上班時段，並提供彈性出勤區間
2023年共434人申請

外訓與英文補助 | 提倡員工外部進修及英文進修
2023年784人申請，共補助2,887,600元

正向紓壓工作環境

臨場服務 | 提供醫師或護理師免費諮詢每月每人20分鐘，可討論心理壓力或疾病預防

休憩空間 | 台泥營運總部設有Total Care Commitment Center
規劃有開放式辦公區、小型圖書館、電玩體驗區等

旅遊補助 | 提供每年最高1.5萬旅遊津貼鼓勵同仁旅遊舒心
2023年2,617人申請，共補助20,980,254元

社團補助 | 鼓勵同仁成立及參與社團活動，聘請專業教練指導，提供每個社團全年最高8萬元補助；2023年受惠人次258人

多元給假

給薪事病假 | 提供3天全薪假供同仁偶發情況運用



健康快活

員工協助方案

加班夜歸方案 | 同仁若因專案急迫或臨時任務而延遲下班，返家可搭乘特定計程車且費用由公司支付；
2023年補助金額121,968元

綠色交通補助 | 提供一次性電動機車補助金15,000元，及每年共享機車騎乘金200元
2023年199人次申請，共補助2,870,000元

醫療補助 | 提供每年健保或自費之門診、牙醫與健檢等醫療補助，補助上限4萬元並擴及眷屬
2023年1,369人申請，共補助22,897,052元

智慧販賣機 | 台泥營運總部設有養生飲品販賣機與便利超商販賣機，以低於市場零售價提供同仁選購

職場健康促進

員工餐廳 | 營運據點設有員工餐廳且每餐補助一定比例，同仁可以遠優於市場價格享有營養餐食

紓壓放鬆講座 | 不定時安排物理治療師或諮商師辦理講座，協同仁壓力調適與健康促進
2023年共舉辦6堂，5,679人參與

健身房 | 台泥營運總部設有健身房，全年無休，設有有氧教室、撞球桌、免費投籃機與頂級按摩椅

員工健康促進活動

所有營運據點每年免費流感疫苗接種

一般健康檢查費用(醫療補助)，並依據健康檢查情形，給予中高健康風險同仁相關建議，過程全程保密
特殊健康檢查(勞保局補助)，項目包含噪音、粉塵及游離輻射，並於各據點安排臨場健康服務追蹤員工健康情形，依照健康情形調整工作性質

員工支持計畫



家庭樂活

親子關係促進

家庭日 | 舉辦年度家庭日，邀請員工及眷屬同樂；2023年1,700人參加

親子志工 | 招募員工與子女共同加入土敏學堂三天兩夜SDGs永續創新營

志工，並提供食宿與車馬費

家庭照顧支持

生育獎勵金與生育禮金 | 第1胎獎勵1萬元、第2胎獎勵2萬元、第3胎獎勵5萬元，並另提供生育禮金

2023年118人申請，共1,123,000元

台灣地區2017年-2023年共425個台泥寶寶誕生

有薪產假及育兒假 | 依法提供女性(主要照顧者)8週有薪產假，以及6個月(26週)八成投保薪資的育嬰留停

有薪陪產假及育兒假 | 依法提供配偶(非主要照顧者)7天有薪陪產假，以及6個月(26週)八成投保薪資的育嬰留停

【多元敏捷工時計畫】安薪照顧假 | 優於法令提供3天有薪家庭照顧假；2023年364人申請，共5,016小時

【多元敏捷工時計畫】居家上班 | 辦公室據點同仁如有12歲以下子女照顧需求，每月可擇3日居家辦公

2023年共31人申請

特約托兒所 | 入學贈送學用品，部分托兒所另有提供同時2位以上學童就讀時學費優惠

急難貸款 | 提供無息貸款最高額度30萬元，協助遭逢急難致使短期生活困頓或子女就學中斷同仁紓解經濟壓力

全方位關懷 | 提供三節、勞動節與生日禮券、結婚禮金、子女教育獎勵金、

喪葬慰問金，以及擴及眷屬之團體保險(涵蓋壽險與意外險)

母性保護友善

護理師關懷服務 | 懷孕同仁於孕期及產後各安排一次面談，並不定時電話聯繫

提供衛教諮詢

哺乳室 | 各營運據點設有哺乳室，且集乳時間內可不限次數使用，並視同正常

工時

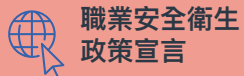




5.4_ 職業健康安全

「無論是同仁或外包廠商人員，只要進入到公司場域工作時，我們具有責任且應盡最大努力避免工安發生可能。2024年會是工安加強年，讓我們攜手並進，打造安全且永續經營的台泥。」

~ 張安平董事長



職業安全衛生
政策宣言

TCC KEY FACT

無職業病情事發生

承攬商 **100%** 簽署
「安全衛生責任承諾書」

→ 職業安全衛生管理

台泥致力打造最佳健康職場提供優良工作環境，訂有《職業安全衛生管理相關內部控制政策》，適用100%員工、派駐外包工作者及承攬商。兩岸水泥廠、製品廠以及台泥營運總部均100%通過ISO 45001職業安全衛生管理系統認證。

台泥現行安全管理規章包含《職業安全衛生管理規章》、《職業安全衛生管理計畫》及《職業安全衛生工作守則》等。此外，參與台灣區水泥工業同業公會，與勞動部職業安全衛生署擬定「締結安全伙伴執行計畫」，承諾就「強化水泥業自主管理效能」、「推廣職安衛教育訓練」、「編訂高風險作業安全指引及手冊」等工作重點進行合作，以全面提升自主管理能力。

→ 職業安全衛生委員會 強化管理制度

台泥高度重視員工作業環境安全，以「零工傷」為目標，制定職業安全衛生管理制度，並且於各營運據點設置職業安全衛生管理室，負責該據點之職業安全衛生相關事務，並每季召開一次職業安全衛生委員會議，追蹤工作之執行成果與專案進度並檢討改善，並回報至台泥營運總部。

職業安全衛生工作委員會組成 (台灣營運據點)

	台泥營運總部	水泥廠	製品廠
主任委員	1	2	3
主管及專業人員人數	5	21	28
勞工代表人數	3	15	17
勞工代表比例	33%	39%	35%

為提升管理效率，台泥2021年啟動「工安月報」回報機制，回報內容包含四大項目：工傷數據、針對安全衛生稽核結果之缺失及改善結果說明、針對承攬商之違規事項及處置方式與結果進行說明，以及安全衛生教育訓練內容。



→ 危害鑑別及風險評估

台泥對於例行性和非例行性作業進行危害辨識與風險評估，包含危險性工作場所評估，以及對各項製程及活動的安全衛生風險，進行嚴重性及發生頻率之評估，計算安全衛生風險指標。從鑑別出之危害，台泥評估其職業安全衛生風險，並考量法規和現有控制措施之有效性採取相關措施。

STEP-1	辨識出所有的危害來源
STEP-2	辨識危害及後果
STEP-3	確認現有防護設施
STEP-4	評估危害的風險並進行風險分級控管
STEP-5	採取降低風險的控制措施
STEP-6	確認採取控制措施後的殘餘風險



→ AI數位化監測 5G智慧礦區提升作業安全

台泥致力維護生產場域安全性，包含透過自動化設備讓員工遠離高風險作業場所，如廣東英德廠導入自動裝袋系統，讓員工遠離粉塵傷害；員工執行職務若發現有立即發生危險之虞，依據職業安全衛生法第18條，可自行停止作業及退避至安全場所，此外也透過5G科技應用、AI系統等方式提升管理強度並降低風險。

無人化採礦設備 |

江蘇句容廠導入14台無人駕駛電動礦車，全面替代原有燃油礦卡，搭配「中控路徑規劃」、「遠端智慧調度」、「自動泊車卸礦」、「人工模擬駕駛」等，大幅降低礦區作業危險性，台泥也持續評估擴大應用，目前大陸地區廣東英德廠、重慶廠已完成第一階段數位化礦山建設，花蓮和平廠也已開始進行設備導入評估，並與台灣主管機關商討。



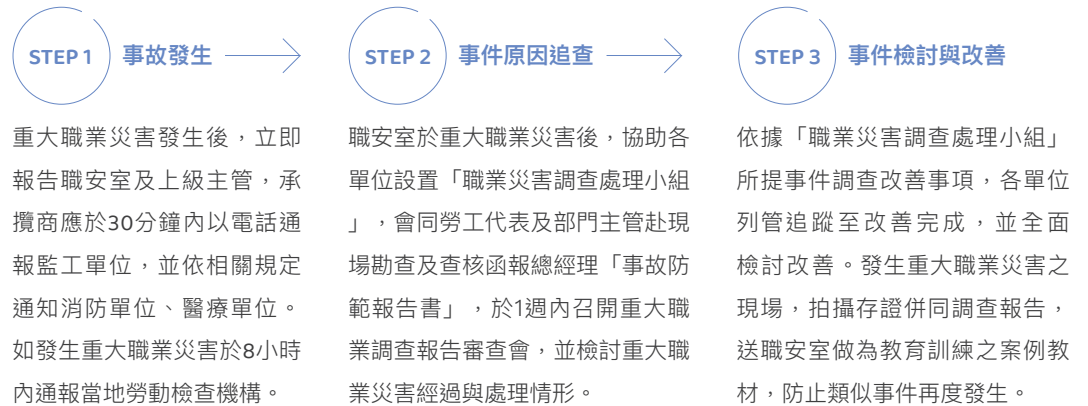
AI系統 | 廣東英德廠於礦車內加裝AI攝影機，可偵測駕駛員閉眼、視角未看前方、看手機、雙手離開方向盤等情景，若偵測到異常情況AI系統能自動截圖傳至中控，中控人員收到警報資訊第一時間即可使用對講機呼叫制止，避免意外發生。宜蘭蘇澳廠與台北製品廠也已規劃2024年於生產區域設置AI影像辨識系統。

即時性 | 四川廣安廠透過「網格安全管理制度」明確各崗位風險分級與各職級需履行之安全職責，同時導入「安全生產管理工具APP」、組建「微信安全管理群」，不同網格階層中之員工可依其各自工作場域風險與職責，在工作現場直接透過手機執行檢查任務、工作前安全宣誓、回報事故隱患，乃至於用手機進行職業安全教育訓練及定期培訓測驗，大幅增加風險回報之及時性與方便性。



AI影像辨識
發現人員未配戴安全帽且未穿著反光背心，立即發出警示

事故調查與改善流程



2023年兩岸廠區共發生13起輕傷工傷事故，分別為捲夾、打擊、跌倒、割傷，事發後台泥針對原因進行了解，針對工傷易發場域加強巡檢、提升訪廠頻率及增設教育訓練等，避免同樣事故再發，以期落實「零工傷」之目標。

→ 健康安全教育訓練 提升職安意識

台泥注重及持續提升全體員工安全衛生意識，每年依照政府現行法規，辦理勞動、勞安及災害預防訓練等相關課程，加強與員工相關之工作環境、設備及有害物質的管理宣導，執行消防安全模擬演習，保障員工工作上的安全與健康。此外，台泥定期安排同仁進行急救人員、缺氧作業、危險性設備、職業安全衛生業務主管等相關證照之新訓與回訓，並積極參加政府舉辦之各類型災害防治之說明會及證照受訓。



→ 承攬商安全管理

「進入台泥場域，即如同家人」。為落實職安政策及目標，更確保承攬商於廠區作業時能落實安全管理機制，台泥制定《承攬商工作安全衛生環保管理規則與罰則》，要求遵守勞工安全衛生相關法規。承攬商皆需簽署「安全衛生責任承諾書」，並於入廠時辦理安全衛生教育訓練，填寫「工作場所環境危害因素告知單」及「工作場所環境危害因素告知事項」，確保承攬商瞭解相關環安衛規定，及所屬工作人員皆遵照相關規定進廠作業。



5.5_ 人權保障

台泥深信，優良的工作環境能支持員工安心成長，凝聚員工的向心力，創造公司、員工、社會三贏的共享價值。



人權政策

TCC KEY FACT

人權教育訓練時數
1,886.5小時
平均敬業度 **4.648**分
(滿分5分)

→ 人權盡職調查

為落實人權政策之執行，及確保政策之有效性，台泥建立人權盡職調查流程，每3年檢視整體人權風險，2024年延伸至「供應商及承攬商」作為主要調查對象，設計相對應的評估機制。調查範疇涵蓋100%營運據點(含中國大陸、子公司及關係企業)及合資企業。針對調查所辨識出具高風險的人權議題，擬定相關減緩與補償措施，並持續追蹤改善成效。也預計開展針對員工人權盡職調查之優化。

人權盡職調查流程



關注及辨識人權議題

參考國際人權相關公約、追蹤國際人權趨勢、分析永續評比機構關注之人權議題，並針對不同調查對象研擬人權議題清單，設計年度調查問卷



人權風險評估

每3年評估自身營運、價值鏈，以及新商業關係(如併購、合資等)，鑑別潛在人權風險



確認人權風險

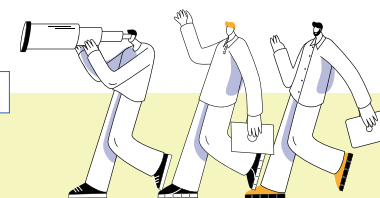
檢視自身營運之高風險人權議題，並複核供應商自評結果。前述結果將呈報永續發展委員會



擬定風險管理措施並追蹤

針對辨識出具高風險的人權議題，積極訂定改善目標，採取相對應減緩或補救措施，並定期追蹤措施成效，以有效保障人權

GRI 2-24、2-25、2-30



關注及辨識人權議題

調查對象	台泥員工
依循政策	台泥《人權政策》 台泥《反歧視與反騷擾政策》
潛在人權議題	多元包容與工作機會均等(包含同工同酬) 替員工維持身心健康及工作生活平衡 尊重員工集會結社自由 提供安全與健康的工作環境
人權風險涵蓋族群	員工 婦女 原住民
調查方式	員工人權盡職調查

調查對象	一階重要供應商
依循政策	台泥《人權政策》 台泥《供應商管理政策》 台泥《供應商行為守則》 台泥《供應商安全衛生責任承諾書》
潛在人權議題	強迫勞動 人口販運 童工 結社自由 團體協商 工資與福利 歧視
人權風險涵蓋族群	第三方簽約勞工
調查方式	供應商永續問卷 供應商人權盡職調查(預計2024年啟動)



→ 人權風險評估與確認

台泥針對自身營運之所有員工開展人權盡職調查，依照「人權風險發生頻率」及「對企業及員工造成衝擊程度」進行分析，並依排序鑑別出重大人權風險議題。調查範圍包含子公司及合資企業共39個營運據點，問卷填答率高達98.14%，結果顯示台泥無重大人權風險。此外，2023年台泥將人權調查範疇擴及供應商，透過供應商評估問卷，初步針對人權相關議題與供應商進行詢問，預計在2024年根據UNGPs指導原則，啟動對供應鏈人權盡職調查，台灣地區將作為首次示範點，並於2025年人權盡職調查範圍延伸至中國大陸地區。

供應鏈人權盡職調查流程，透過對台泥同仁及辦公室營運和工廠營運之供應商員工的問卷調查，識別一階關鍵供應商人權風險議題，其議題範圍包括但不限於：
強迫勞動、人口販運、童工、結社自由、團體協商、工資與福利、歧視等議題

TCC KEY FACT

人權盡職調查填答率

98.14%

結果顯示台泥無重大人權風險

→ 擬定風險管理措施並追蹤

雖自身營運之所有員工調查結果顯示無重大人權風險，惟為防堵潛在人權風險發生，台泥亦擬定相關減緩與補救措施，且100%實施，消弭職場人權侵害事宜。

補救措施

落實福利政策

現行減緩措施

定期提供員工免費健康檢查與舉辦健康管理講座

每年提供流感疫苗施打

提供給薪事病假3天、全薪家庭照顧假3天

遠距上班、彈性工時

每年固定舉辦聖誕餐會、尾牙、家庭日及晉升餐會等員工聚會活動

提供員工持股信託

定期召開福委會，檢視福利政策

未來精進項目

每年定期進行員工健康暨工作壓力問卷，並依需求安排專業諮商師

舉辦有益身心之競賽活動，包括固定組隊參加運動賽事

提供視障紓壓按摩服務

補救措施

優化休息空間

現行減緩措施

總處B1設置健身房與各樓層增設免費點心櫃
閒置空間規劃為員工紓壓專區與哺乳室，提供多樣化身心平衡之資源

針對各廠區之現有或閒置空間進行改善規劃

增設輕食、飲料三合一智慧販賣機種



未來精進項目

針對現有健身房規畫教練課程如：減脂、增肌等

持續優化各廠區之空間規劃，提供多功能辦公及有益身心之環境

補救措施

工作環境教育訓練

現行減緩措施

性騷擾防治列入新訓教材

每年針對性騷擾防治安排再次回訓

各廠區每半年進行消防安全演練及急救講習

每年定期舉辦一般職業安全衛生教育訓練

針對持照上崗的專業員工進行教育訓練

要求定期參加政府舉辦之防火管理人、空污防治專責人員訓練

每年進行人權保障相關訓練

未來精進項目

落實環境教育訓練意見及滿意度調查

提供員工多元化的職安相關外訓資訊查詢平台

設定員工每年必修最低環境教育訓練時數 / 堂數

台泥預計於2024年完成台灣供應商人權風險評估後，對鑑別之人權風險擬定減緩及補救措施，如有供應商具有高人權風險，台泥將停止與該供應商的合作。未來台泥將持續關注供應商人權風險，與供應商展開人權管理之意見交流及教育訓練。



→ 強化人權管理

人權教育訓練

台泥將《人權政策》、《誠信守則與道德規範聲明書》及《反歧視與反騷擾政策》等重要政策列入台泥年度教育訓練必修課程，每年要求全體員工確實閱讀政策文件並完成測驗。2023年員工線上閱讀率達94.7%，以閱讀與測驗時間為15分鐘換算累計總訓練時數約1,886.5小時。

杜絕不法，建構健康友善職場

台泥重視員工意見與權益，積極營造安全、多元且共融的職場環境。為維護員工人權免於受到侵害或負面影響，訂定《反歧視與反騷擾政策》，確保員工瞭解職場不法侵害之防治及因應之道。

為完善管理機制，台泥設置線上安心平台與員工意見電子信箱等意見反映管道，由專人保密處理，依法採取適當之保護措施保護檢舉或訴人之個人資料及隱私，避免遭受不公平的報復或對待。此外，台泥亦設有工作場所歧視與騷擾防制專用辦法及申訴管道，守護同仁身心健康，共創和諧工作環境。

違反「性別工作平等法」之

裁罰事件：0件

工作場所歧視與騷擾

相關申訴案：0件

團體協約與協商

為促使和諧雙贏的勞資關係，台泥全台廠區成立工會，並簽訂勞資協議。勞資協議覆蓋率100%。2023年台泥全體員工加入工會人數，占總員工人數比例為64%，未加入工會的員工，工作條件則由工作規則規範。

台泥每季與勞方代表及工會召開勞資會議 / 工會會議，就各項議題交換意見，充分進行溝通。此外，每季亦舉辦Town Hall Meeting，由董事長分享主題演說，提供現場發問和線上匿名問答管道，即時回應員工需求與建議。

員工敬業度調查

員工的積極付出與支持成就台泥「為生命服務」之永續使命，台泥每年以問卷形式執行員工敬業度調查，聆聽員工各面向看法。台泥將依敬業度調查分析結果，對各調查面向進行分析，並依據調查結果向各單位主管及員工溝通，制定改善及優化計畫。後續透過定期召開會議，以檢視、追蹤與監督執行成效。

2023年敬業度調查範圍為全體同仁(含中國大陸、關係企業)，調查項目涵蓋組織認同、工作環境、工作發展、工作關係四大面向。受測員工人數達7,559人，平均敬業度4.648分(滿分5分)。其中台灣(含關係企業)覆蓋率為97%，平均敬業度4.526分；中國大陸覆蓋率為94.5%，平均敬業度4.670分。

職級	台灣	中國大陸
一般員工直接人員	4.52	4.64
一般員工間接人員	4.44	4.72
基層主管	4.60	4.83
中高階主管	4.76	

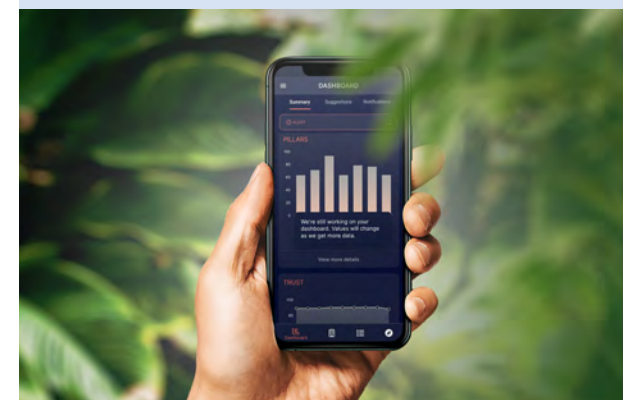
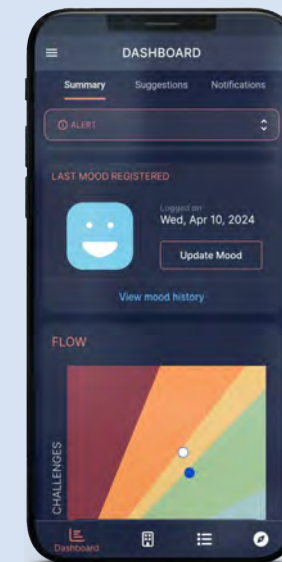
依年資劃分敬業度調查結果

年資	台灣	中國大陸
未滿3年	4.49	4.64
3-10年	4.68	4.66
10年以上	4.61	4.70

AI演算動態分析

聆聽員工最深層的聲音

台泥旗下NHOA採用Beaconforce平台，利用職場心理學與AI工具洞察、預測與分析員工聲音，透過每天向員工提出兩個問題，並運用演算法處理、分析結果，希望創造出一個更具參與感與高效率的工作環境。員工的滿意度與參與度會在平台的個人儀表板上進行視覺化呈現，並實時更新，不僅能協助員工發現自身專業技能正面臨的挑戰、工作驅動因子；也能幫助主管識別團隊狀況，判斷潛在員工倦怠情形，以提供及時的協助與支持。





5.6_ 社會共融

社會參與政策 | 一起做更好的事

社會公益對於台泥而言，不只是出資捐助，而是如何從本業出發，結合技術、服務，在環境、社會及治理上都能貫徹。

TCC KEY FACT

累計至2024年4月

台泥DAKA累計參訪人次

844 萬人

和平永續慈善事業基金會
補助金額

550,000 元

→ 台泥DAKA開放生態循環工廠
DAKA是太魯閣族語「瞭望」之意
是台泥與和平新起點。



台泥DAKA開放生態循環工廠(以下簡稱台泥DAKA)位於花蓮最北邊的和平村，致力與周邊社區共存共融，促進工業與社會溝通。自2020年開幕以來，台泥DAKA不以營利為目的，園區內統一超商及星巴克每月提撥固定比例營收，挹注和平永續慈善基金會提供在地急難救助，導覽收入及DAKA市集攤鋪使用費則投入和平環境教育專案。

→ 和平永續慈善事業基金會 部落共決專款專用 急難救助基金紓緩經濟負擔

打開工廠大門，花蓮和平廠與部落融為一個大社區，和平村的發展是台泥與部落的共同目標。台泥觀察到部落人口老化遠比城市嚴重，並且注意到「中低收入戶」及「實際處於貧窮家戶」的潛在落差與台灣法規根本性問題，衍伸許多醫療、獨居老人照護等需求，台泥於2022年10月成立「財團法人花蓮縣和平永續慈善事業基金會」，希望為部落及下一代留下長久資源，打破人人都有的回饋金模式，採部落共決制，邀請和平村村長及三位部落主席共同擔任董事，專款專用設立和平急難救助基金，協助紓緩經濟負擔。





此外，花蓮和平廠統計，颱風時節和平村執行預警性撤離每年約3至5次，由於收容場所簡易，村民生活不便，預計2024年動用基金會經費，同時活化資產，將和平舊礦區建物改建為收容中心，添置衛浴設備、廚房及冷氣，並將一樓設計為無障礙空間，預計可容納120人，無償供撤村使用。

→ 宅配修機電團隊 | 解決偏鄉居家修繕困難



和平村距離花蓮市區車程超過30分鐘，居家修繕費用是市區數倍且無法立即到府處理，導致部落住家水電長年失修。2022年台泥 DAKA 設立宅配修服務中心，由兩位返鄉青年及花蓮和平廠長期合作之供應商員工擔任水電工程師，簡易修繕所需之基礎零件由和平廠無償提供，長期下來建立效率佳、施工優、服務好的專業口碑，宅配修團隊甚至收到部落歲末感恩活動專屬邀請函。2023年擴及宜蘭蘇澳廠，持續促進友善互動，與地方共好。

TCC KEY FACT

累計至2023年

宅配修累計
和平廠完成修繕 **735** 件
投入2,063.5小時



蘇澳廠完成修繕 **66** 件
投入136小時

和平關懷巴士
累計搭乘人次
共計 **1,458** 人



→ 和平關懷巴士協助 部落長輩市區就醫

台泥擴大和平社區巴士規模，自2022年推出復康巴士等級之和平關懷巴士，設置自動升降以利身心障礙者搭乘，載送和平村民往返花蓮市區，滿足洽公、就醫、日常採購需求。

→ 韶關廠開放工廠

台泥在中國大陸首座開放生態循環工廠——廣東韶關廠暨戲水樂園，於2021年11月18日正式落成，這也是台泥繼台泥 DAKA 後，又一家敞開大門積極推動工業與社會溝通的示範工廠。韶關廠區前方的戲水樂園占地近萬平方米，設有水上嬉戲區、親子娛樂區、休息廣場、綜合服務區、綠林道休閒區。水溫使用水泥窯運轉產生的熱能來加熱，終年維持常溫，並免費開放廠區周邊社區居民使用。此外於2023年也透過積極舉辦活動廣邀週遭鄰里參與扎根社區經營，如春節遊園活動、元宵節猜燈謎活動、水泥手工坊活動、村民回娘家等。2023年累積4,127參觀人次。



→ 減碳生活親子存摺 | 從學校連結家庭，實踐生活減碳



淨零轉型四大關鍵策略為產業轉型、能源轉型、社會轉型及生活轉型，其中生活轉型有賴大眾觀念轉變。

台泥希望帶動廠區周邊社區共同參與生活轉型，延續台泥DAKA互動經驗，以台灣主要生產基地花蓮和平村為優先推動範疇；並觀察到學校教育做為永續理念培養及傳播的核心，於2023年與當地和平國小

合作推動「和平減碳生活親子存摺」，舉辦減碳知識宣導課程，或透過活動鼓勵資源回收與節電，藉由獎勵機制，引導家長陪伴學童，一起養成日常減碳習慣，透過實體存摺記錄與「碳幣」回饋機制，將日常資源回收與節能行動轉化為具體的獎勵，累計之碳幣可與和平廠「交易」具碳標籤之商品。2024年擴大至宜蘭蘇澳廠鄰近之東澳國小。



🔑 TCC KEY FACT

參與人數：
花蓮和平國小
學生85位及其家長60位

宜蘭東澳國小
學生54位及其家長37位

累積減碳量
**-1,715.98kg
CO₂e**

→ 永續人才在地化 強化社會網絡與支持系統

和平減碳親子存摺計畫主要鼓勵部落孩童透過三個場域的實踐減碳：在學校午餐完食減少廚餘浪費落實分類回收、到台泥DAKA園區投遞廢電池、手搖杯、鋁罐及寶特瓶、與回到家改變生活習慣節能減碳。

專案執行過程中，台泥發現參與計畫之同仁除從中獲得成就感，也內化至廠內同仁，自主推動開設減碳知識專班，培養在地永續人才。透過和平國小家長回饋，也了解到親職教育是學童在家執行永續行動的關鍵。下一階段除擴及東澳國小，也將邀請和平港電廠在地員工、和平部落媽媽教室共同參與，協力在和平村建立一個支持永續行為的社會網絡，由居民共同促進彼此落實永續行動，為永續發展提供社會支持，促進共享責任的社會氛圍。

→ 運用企業資源 建構永續教育的創新實踐模式

台泥發現過去台灣教師培育過程較無著墨碳相關主題，運用既有資源，包含和平廠溫室氣體盤查專業、和平港環境教育人才，並與外部NGO合作，如邀請荒野保護協會協力節電減碳課程，擴大社會影響力與品牌互助，同時加強與學校、社區、企業夥伴與NGO的連結。



↑ 荒野保護協會宜蘭分會至宜蘭東澳國小授課「節電減碳愛地球」



→ 減碳小達人

獲得減碳第一名的和平國小陳首維同學，會跟媽媽討論如何減少開關冰箱門、假日也和大人一起到DAKA園區智慧回收機投實特瓶，上學期累積超過166公斤的減碳量。



節電第一名的李安楨同學全家10口三代同住，因此晚間時段會盡量聚集在一樓用餐、看電視或到門口乘涼，只有睡覺才回房間開冷氣，一口氣省下287度電。



和平國小三年甲班上學期總減碳量212公斤、是全校第一名，班導師林雅老師分享，因為這個計畫，學生開始注意村子裡街道上的垃圾，會主動幫忙撿拾，也把可回收的資源帶回教室分類。

「最有感覺的就是，小朋友對減碳這個議題比較了解」，艾石生校長口中所提到的就是「和平親子減碳存摺活動」，目前已成為教育部永續教育示範校園。

艾校長說：去年和台泥共同推動減碳存摺計畫，以親子為對象，把減碳跟生活融合在一起，孩子們在學校、在生活中身體力行，連帶家長開始一起節能減碳，這是學校非常樂於看到的，從學校教育到家庭教育、和平村與台泥之間的串聯，是一個好的循環，非常有意義的事。

花蓮縣和平國小校長艾石生
2024/03/14





→ EARTH HELPER減碳永續行動

EARTH HELPER

就是每一個人共享一個地球
基本的生活態度

WE — THE EARTH HELPER

台泥自2022年發起EARTH HELPER減碳永續行動，跨界串聯永續夥伴，以聯合國永續目標SDG 12.8為核心思維「確保各地人民都能具有永續發展的相關資訊和意識，以及與自然和諧共處的生活模式」，鼓勵綠色生活轉型，此行動預計從台灣延伸到全球據點。

TCC KEY FACT

2023年

共同減碳目標-585,595 kg CO₂e
實績

2,086,112.05 充電量(度)

1,420,683kg CO₂e

包含永續倡議行動

-CO₂e

2024年目標

739,050.72 充電量(度)

-586 噸 CO₂e

包含永續倡議行動

→ 2023年EARTH HELPER永續行動



台泥號召大眾一起努力在日常生活節電，排名前20%參與者，台泥將依據節省度數提供「EARTH HELPER節電減碳獎勵金」。

參與人次 765人	發放獎勵金 72,000元
減碳量 42,477.44 kg CO ₂ e = 節電度數85,813度	

高雄的林先生2023年將家中電器全換了一輪，不論是更換變頻冷氣或將燈泡汰換為LED，他興奮表示：「熱水器更是關鍵！」，自從將熱水器設定洗澡前一小時再加熱後，一家四口節電超級有感。

來自嘉義的賴先生一家也分享，冷氣由原先的24小時不間斷，改為變頻冷氣，並且需要時才開，簡單的舉動便能收穫滿滿。

好回收好和平

台泥DAKA設置GEMMA智慧回收機，並配合花蓮縣環保局設置無包裝洗衣精站，鼓勵自備容器購買洗衣精，減廢同時減碳。
2023年DAKA補充站使用次數高居全國第三。

2023年

無包裝洗衣精總銷售4,338公升

無包裝洗潔精總銷售1,321公升

減碳量 | 1,054.93 kg CO₂e

世界地球日活動

台泥攜手永續伙伴，不論想淨灘減廢或參與綠色市集，還是認識與氣候變遷同等重要的生物多樣性，2023 EARTH HELPER世界地球日七種永續行動，一起做更好的事！

參與人次 793人
減碳量 1,912 kg CO ₂ e



DAKA永續輕旅行

海海永續TOUR | 邀請塑膠再生研究工作室指導，挑戰海廢再利用手作；並至和平生態工業港，認識珊瑚復育及寄居蟹生態。

探索循環經濟TOUR野菜特別版 | 邀請野韻農學帶領到花蓮和平礦山採集野菜，享用在地風味午餐，體驗太魯閣族服文化。

DAKA農學市集 | 到台泥DAKA品嘗野菜或支持原生作物的友善消費，是日常生活中能認識土地永續價值的美好體驗。

參與人次 | 412人



5.7_ 環境教育

與自然和諧共生，有賴所有人共同投入。為使公眾更認識、理解、進而採取環境保護和永續發展行動，台泥悉力推動環境教育，鼓勵員工與社會大眾一起採取環保行動，為自然永續發展共盡一份心力。

TCC KEY FACT

台泥DAKA導覽
參與人次33,706人

累計至2024年4月

生態導覽滿意度 **96.2%**

和平港

環境教育課程39場次

參與人次

1,552 (人)

漢本海洋驛站淨灘好便利

累計清理

318kg 垃圾

參與人次307人



→ 台泥DAKA導覽行程

台泥DAKA提供導覽行程，開放民眾實際深入和平礦區與和平港，見證台泥環境管理、礦區和珊瑚復育投入，以及零排放、零污染、零廢棄循環經濟模式。



→ DAKA Tower

DAKA Tower是呈現台泥核心理念的展覽空間，讓訪客透過圖文、影音、互動體驗等設計巧思，輕鬆接觸「低碳建材」、「資源循環」、「綠色能源」三大永續發展主軸，並配置可彈性運用的空間，作為持續擴展在地共好合作的活動場域。預計於2024年開幕，後續將配合台泥DAKA再生資源利用中心之整體營運計畫，提供各項活動及服務使用，並規劃於2026年取得環境教育設施場所認證。

→ 和平港環境教育課程

台泥旗下和平生態工業港於2022年取得環境教育設施場所認證，是台灣第一個港埠型環教場所。2023年度主要開設課程為「海港的房客」、「大船入港」，也首次啟動環境教育到校服務，受國立東華大學邀請，於生物多樣性課程和同學交流珊瑚生態及保育。此外，也與財團法人電路板環境公益基金會合作，透過ECO校園分享會平台，破除地理隔閡，將環境教育理念散播至偏鄉學校。

和平港環境教育深獲各界肯定，並代表花蓮縣參與角逐第9屆國家環境教育獎民營事業組，從13個單位中脫穎而出，榮獲優等。和平港未來將持續擴大環境教育主題的豐富度，並培訓更多環境教育人員，觸及更多校園及民眾。

→ 科普列車活動

和平港受國立東華大學邀請參與2023年科普列車，介紹和平港內的生物多樣性及和平港在珊瑚復育所做的努力。讓參與之學員藉由連連看的小遊戲認識生物多樣性的奇妙。2023年共吸引超過600人參與。未來將成為和平港年度例行活動，藉此宣傳海洋保育的重要性，完整傳達守護海洋、海洋教育的理念，吸引並鼓勵更多人投入海洋保育。





→ 環境教育延伸價值鏈

和平港建立環境教育體系後，除了對外推廣，也透過每年至少一小時之環境教育訓練，將生態保育意識內化員工及承包商，凝聚員工及承包商對於環境保護的共識，2023年共31人受訓，時數31小時。2024年將擴大為一年至少4小時。除了解說珊瑚知識，也邀請國立東華大學教授分享國際最新TNFD框架，更邀請承包商加入港區水巡守隊，延伸價值鏈。

→ 澳花漢本海洋驛站

漢本海洋驛站坐落於宜蘭最南邊的澳花，由台泥旗下和平電力與海巡署共同合作改建，將安檢所一樓空間活化，讓旅人得以休憩，親近海洋，共同關注海洋保育，以及日益嚴重的海洋廢棄物議題。2023年漢本海洋驛站辦理「海海展覽」、受邀參與科普列車及國科會「科學開門，青春不悶」活動，帶領民眾認識海洋廢棄物、關注海洋生物多樣性、了解海洋溫差發電，為民眾帶來一場深度親海之旅。驛站也推出「淨灘好便利」，提供淨灘工具，號召旅人隨時展開愛海洋行動。未來和平電力規劃增設廠區環教空間，並申請環境教育場所認證，擴大環教議題，現已展開環境教育人員培訓。

→ 貴港生態環教實踐基地

廣西貴港廠自2020年起建有目前中國大陸單廠處置量最大、許可種類最多的水泥窯協同處置固體廢棄物項目，也藉由此場地打造教育場域，持續接待政府部門、水泥同業、學校、周邊民眾、客戶等來訪參觀，2023年接待來訪人員超過200人次。通過此場地為來訪貴賓科普固體廢物相關知識、水泥窯協同處置固體廢物全過程、垃圾分類等知識，深入瞭解水泥窯協同處置固體廢物的過程和優勢。於2021年11月獲得「貴港市生態環境保護宣傳教育實踐示範基地」，並進一步取得「廣西生態環境宣傳教育實踐基地」由貴港生態環境局2023年2月到廠揭牌。

野菜適地適性且耐候 | 台泥舉辦實地採集認識韌性食材

都市化造成土地利用改變，導致大量在地且適性植物瀕危。「野菜」經過長時間氣候變化具適地適性，是原住民部落飲食的重要來源，如苦苣、刺蔥等皆為花蓮和平礦區常見野菜，也是太魯閣族傳統食材。2023年8月台泥 DAKA永續輕旅行野菜採集活動，邀請野韻農學創辦人劉曦至和平礦區，實地採集野菜並製作野菜捲，讓參與活動的民眾不



但可以透過野菜認識當地環境，還能了解部落獨特的飲食文化，特別的是活動當天在和平礦區發現至少超過40種可食用野菜，代表礦區生態非常豐

富，這也令以原生種復育為宗旨的礦區團隊非常欣慰。

宜蘭蘇澳廠亦以野菜為主題，與東岳耆老長輩交流，將上一代採食野菜的經驗及知識，分享給廠區同仁與在地青年，除環境教育功能外，也成為另一種形式的文化傳承。





士子和樂
敏而好學
教育扎根

「士敏學堂」為台泥前董事長辜振甫先生創立，音譯自水泥的英文cement；「士」指有才能的人，「敏」指敏而好學，正是希望能讓這個品牌，這份愛心更好、更長遠地傳承下去。

台泥自2012年成立士敏學堂至今，以「品德、品學、品質」為核心主軸，落實SDG 4優質教育，協助兩岸水泥廠廠區鄰近小學之弱勢學童持續取得妥善教育資源。2023年合作學校21所，受益學童達1,293人。



→ 士敏學堂四校成果展

每年鄰近聖誕節，就是一年一度成果發表會驗收孩子們的成長的時候！

士敏國小

在士敏學堂的資源挹注下所成立的啦啦隊，獲得2023年全國啦啦隊錦標賽高年級組第三名！



東澳國小

開辦射箭、舞蹈、原住民戲劇等課程，傳承部落文化，在士敏學堂的協助下，遠赴菲律賓參加2023亞洲青少年射箭公開賽，並取得四金五銀四銅亮麗成績！

和平國小

以兒童畫作妝點整個校園，每年烏克蘭麗麗、木琴隊的演出，讓廠端同事們說：沒聽到彷彿沒過到聖誕節！



→ 士敏學堂的一天

早上

文具與書籍捐贈 | 開啟學習的一天

兒童節活動與暑期夏令營活動 |

由台泥主管於兒童節帶領同仁至學校一同與學生遊戲比賽開心互動；暑假時更提供孩子暑假營隊活動，讓學童獲得更多成長及學習機會

營養餐點 |

中午 提供便當、麵包
點心、牛奶，補
充成長所需

造訪台泥水泥廠 |

下午

帶領師生了解台泥在地營運與地方共好

課後輔導課程 |

提供英語、電腦、才藝課程，培養多元興趣



永樂國小

從滑板技巧、街舞表演到閩南語、原住民及英文歌謠演出，可以說是能文能武！



5.9_文化保種

文化是一個民族的生活方式與價值信仰，是社會融合的體現。

2023年台泥為支持國內文化發展投入新台幣逾1,100萬元資金，包含重點支持辜公亮文教基金會推動各類傳統戲曲及瀕臨失傳的傳統表演藝術保存與推廣、贊助童玩藝術節、蘭陽媽祖文化節等，鼓勵民眾接觸參與藝文活動。

辜公亮文教基金會以「文化保種」為使命，1997年成立「臺北新劇團」，由著名京劇文武老生李寶春先生集合海內外有志一同的專業青年同好組成，積極從事傳統戲曲的保種工作。定期公演「新老戲」並創演新編劇，宏揚傳統戲曲，培育優秀戲曲演員並培養戲曲藝術人口。更透過修補、新編、育種，讓文化能夠在現代環境中得以持續傳遞。



辜公亮文教基金會

→ 京劇教育校園互動講座

「有看過京劇嗎？」是校園講座的開場白，歷經數年的講座推廣經驗，可證實：「你只是不知道自己喜歡京劇」。因為不曾接觸，便沒有機會思索是否能接受。辜公亮文教基金會以講座形式將京劇藝術帶出專業劇場，從戲曲審美、劇目賞析、專業養成、服飾道具、舞台美學等，以觸手可及的距離邀請師長、學生認識與體驗，並多面向地分享京劇藝術之美。

講座總計舉辦15場，包含走入國小到高中大學等12間不同學校

累計參與人數達 **1,100**人

→ 新生代接班培訓計畫

臺北新劇團2023年首次參加文化部國立傳統藝術中心「傳統藝術接班人－駐團演訓計畫」。本屆共挑選四位習藝生包括兩位生行演員與兩位京胡、嗩吶樂隊成員，透過長期隨團實務演出工作的舞台實踐，提昇唱唸做打、武功身段、聲腔訓練、音樂表演之能力，培養新生代接班人。

專業培訓課程共計 **1,176**小時



→ 全台唯一線上戲曲頻道-酷雲劇場

線上看戲優點除了彈性自主，還可以近距離欣賞演員細膩的面部表情和優美的身段作表。此外，每檔節目首播更安排小編在線上互動聊天，觀眾踴躍提問或發表感想，全面開展看戲新體驗！辜公亮文教基金會也特別製作輕鬆的操作教學影片，協助長者熟悉線上看戲。節目不僅包括京劇、川劇、崑曲、黃梅戲、豫劇等劇碼，還有台灣本地的歌仔戲、客家戲、掌中戲等。2024年酷雲劇場將持續推出臺北新劇團6場的直播演出，以及回放過去43齣精選演出。酷雲劇場頻道累積997,615觀看人次，相較2022年成長23%。

創新融合 當京劇唱腔遇上西方聲樂

2023年新編京劇，《戲裡戲外》及《劉姥姥和王熙鳳》前者是民初的故事；後者則發想於著名古典小說《紅樓夢》，皆結合西方劇場科技元素，從高科技影像暨舞台設計，到運用好萊塢電影配樂音源的音樂設計，中、西樂團展現多層次音樂線條，更特邀音樂劇女高音參演，增添不同於京劇唱腔的聲樂表現，帶給從未接觸過京劇觀眾們異常驚艷的視聽感受。

