

## chapter 5

## 共融

5.1 氣候行動人才	161
5.2 員工發展	163
5.3 員工薪酬福利	169
5.4 職業健康安全	173
5.5 人權保障	180
5.6 社會參與伙伴	185
建構社區韌性	190
5.7 教育平權	193
5.8 文化保種	195
利害關係人與重大主題分析	197

4

QUALITY  
EDUCATION

5

GENDER  
EQUALITY

10

REDUCED  
INEQUALITIES

對應 SDGs



## 5.1

## 氣候行動人才

TCC 數位智能領航師  
Digital Intelligence Navigators



AI張安平說明數位智能領航師!

思維與行動力不僅是台泥人必備條件的特質更是選才關鍵。台泥以數位化與綠色雙軸轉型為核心，並透過多元發展與公正轉型機制，實現個人潛能與企業永續並進。

台泥向青年世代招手，啟動2025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，招募氣候行動人才。2025年台泥的徵才主軸是 Mobilis in Mobili，出自《海底兩萬哩》主角座右銘，張安平董事長賦予這句希臘文的意義是：在改變中的世界改變。

當AI正在重塑產業，企業不再只是需要技術，而是敢於挑戰現狀、重塑未來的人才。台泥招募數位智能領航師 (Digital Intelligence Navigators, DIN)，賦予年輕數位人才影響企業未來的決策權，獲選者未來直屬董事長辦公室，將承接數位智能專案，運用內部外部資源，與不同國籍伙伴合作，快速養成產業關鍵知識，進入台泥的全球決策核心。



台大校園招募現場  
同仁積極與學生介紹台泥的各類職缺



數位智能領航師DIN計畫，命名不僅取其縮寫意涵，也借用DIN「喧囂聲」之意，象徵AI浪潮在組織內部掀起正向變革的巨響。期望招募敢於創新、具突破框架的思維，懂得運用各種AI工具的實戰人才，驅動組織變革。



## 總部徵才說明會

2024年4月，台泥於總部士敏廳舉辦徵才說明會，以「成為氣候行動人才」為主題，由張安平董事長親自開場，分享台泥發展願景與人才戰略。程耀輝總經理主題分享「減碳獨角獸」，深入剖析台泥在綠色轉型與低碳創新領域的領先實踐。最後是各事業團總經理親自主持「職類探索-高階主管面對面」環節，針對碳管理、低碳建材、智慧製造等重點職類進行專業介紹。活動共吸引350人參與，突破傳統單向宣講形式，改為多元互動環節深入溝通企業文化與職涯發展路徑。

## 深耕校園溝通

### 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。

### 暑期實習計畫

台泥暑期實習計畫結合永續創新、跨域課程與實務體驗，安排參訪綠能電廠與循環園區，並由資深主管擔任導師，協助實習生深入三大核心事業，優先培育並網羅優秀人才。

### 校園參訪計畫與校園講座

- 國立中興大學興學塾：  
台泥擔任企業導師，透過講座與參訪活動與學生交流台泥綠能彰濱案廠實務應用，促進人才與產業的媒合。
- 中原大學「智慧電網創新實作」計畫：  
辦理「電網級儲能系統應用與發展」講座，並至內湖至善充电站，讓同學實地瞭解能源科技、電網級儲能系統實際應用。
- 國立臺北商業大學企管系/產學碩士班：  
透過企業參訪與專題講座，瞭解台泥內部如何實踐多元共融友善的職場環境及結合台泥民營70周年特展瞭解整個企業的發展與脈絡。
- 宜蘭大學、北科大參訪：  
學生除瞭解台泥企業團文化外，亦透過實地參訪儲能充电站，深入瞭解儲能事業運作；同時結合建材展行程，更清楚認識台泥在低碳建材研發與應用上的成果與實踐。

### 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

### 材料永續產業專班與實習計畫

台泥與宜蘭大學合作開設產學專班，結合和平電力實務場域培育應用型機電人才，學生除可進入電廠操作專業儀器，亦享優於法規之薪資與留任獎金，截至2025年3月招募43位實習生、留任5位。

### 台科大應用材料所產學合作

2024年，Molicel與台灣科技大學應用材料所展開產學合作，聚焦電池材料、製程與性能研究。藉由實務導向的合作，學生得以深入瞭解產業運作，公司亦提升製程穩定性與研發效率，拓展核心人才來源

## Action Spotlight



## CIMPOR Academy

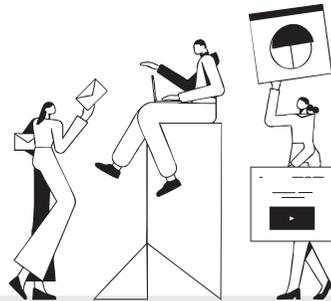
CIMPOR與各大學攜手合作推出CIMPOR Academy人才培育計畫，專為技術與科學領域的優秀應屆畢業生與學生設計，提供進入職場前的全方位實習與訓練機會。該計畫為期12個月，分為兩大階段：初期的理論培訓，強化專業基礎知識；以及隨後的在職實習，由經驗豐富的導師全程帶領，讓實習生能在真實工作情境中累積實務經驗。透過CIMPOR Academy，年輕人才不僅能接觸實際操作與企業運作，還能享有深入瞭解CIMPOR的機會，為職業生涯打下堅實基礎。

## 5.2

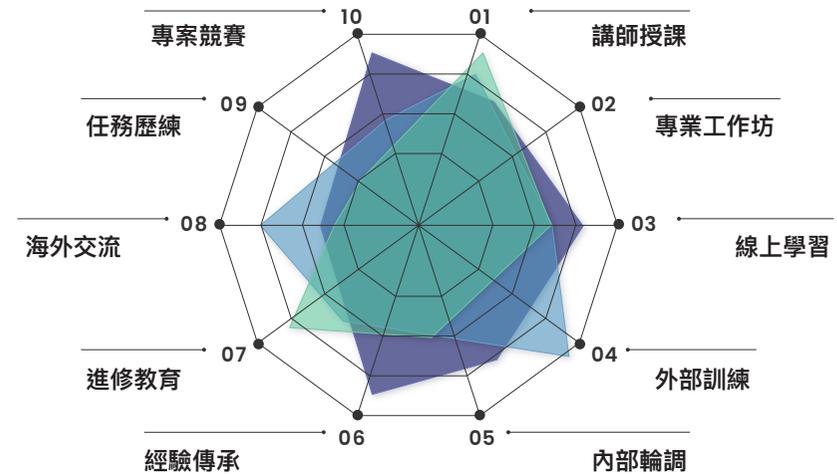
## 員工發展

根據國家發展委員會2024年發布的報告，台灣將於2025年邁入「超高齡社會」。OECD發布的《經濟調查報告》指出，葡萄牙與土耳其皆面臨人口老化與勞動力結構轉變的雙重挑戰，加劇國內勞動力短缺問題。在少子化與高齡化趨勢加劇下，職場世代交替與知識斷層的挑戰日益顯著。台泥以員工為核心，推動「跨代共融、跨域發展」兩大行動方案促進跨代知識交流，打造多元友善、以人為本的職場。

人才是企業成長的核心驅動力，台泥致力於打造一個學習型組織，提供多元學習途徑，包括講師授課、專業工作坊、線上學習、外部訓練、經驗傳承與內部輪調。藉由多樣的學習模式協助員工深化專業技能，培養具備國際視野及解決未來挑戰能力的「氣候行動人才」。



## 打造未來人才的員工關鍵發展方式



## 台泥人才發展訓練體系

高階主管

中階主管

基層主管

潛力人才

一般同仁

新進同仁

## 永續學程



新人訓練

碳學院

ISO、重要政策

永續學習行動計畫

## 管理學程



高階主管管理學程

中階主管/基層主管/  
新手主管管理學程

產學研討

跨產業論壇講座

## 跨域學程



創意學程

思考學程

自我管理學程

人際智慧學程

敏捷力管理學程

## 發展力學程



人文力

— 內部講師培訓

學習力

— TCC Lyceum台泥學院

生活力

— 健康保健 | 理財 | 斜槓系列

外語能力

— 英語進修補助

## TCC KEY FACTS

內部轉調人數  
相比2024年  
增加

4.5倍

## 永續學習計畫 — 國際化 X 壯世代

面對永續轉型及國際化需求，台泥以「全員學習」為核心策略，2024年台泥以「國際化」及「壯世代」作為年度培訓主軸，透過MITei 國際學習合作計畫、外語能力養成及財經與健康講座等具關聯性的課程設計與實踐導向的學習方式，強化員工對台泥ESG轉型、國際業務拓展與多元共榮等議題的理解與行動力。

**MITei 國際學習合作計畫**

台泥自2020年起即參與麻省理工學院產業聯絡計畫(MIT ILP)，持續接軌國際創新思維與科技發展。2024年，合作進一步深化，聚焦於能源與永續轉型核心議題，並與麻省理工學院能源倡議(MIT Energy Initiative, MITei)展開合作。合作形式涵蓋論壇、專題演講與線上 webinar，並已與內部學習平台「台泥學院(TCC Lyceum)」整合，協助關鍵人才掌握全球趨勢、深化轉型視野，全面推動台泥雙軸轉型。

**語言學習**

英文small talk

因應事業版圖國際化擴展，台泥開設線上主題式語言學習課程，強化員工英語口說能力，提升跨國交流與國際合作的即戰力。

英文小團班

推出時事閱讀、實用生活會話、進階商務、寫作特訓四大英文主題小團班，提升員工在國際化工作環境中的職場溝通應用。

**理財講座**

台泥盤點資深同仁需求，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。

### 員工外訓方案

#### 台灣據點(含子公司)

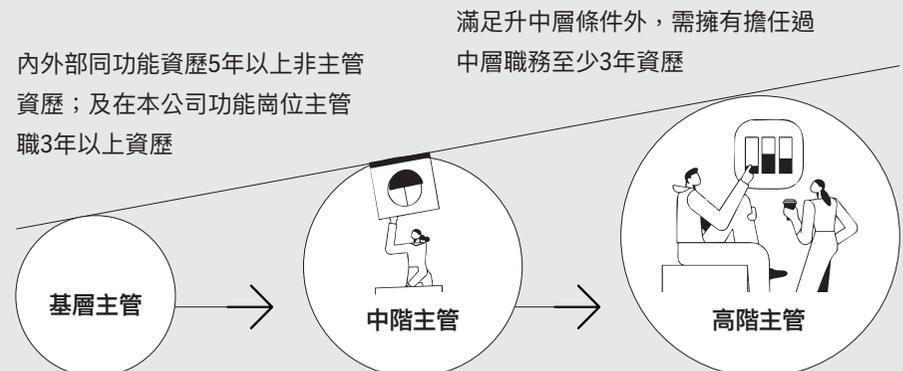
台泥補助員工參加外部短期課程、專業研討會與工作坊，學習最新行業趨勢與技術，提升專業知識與技能。適用面向涵蓋工作安全、專業技能、證照取得、法治、環境衛生、通識、管

理等8類課程。同仁可依職務需求申請，強化職涯競爭力。

2024年 969人次參與  
補助金額NT\$2,902,219元  
總時數達9,824.2小時

### 透明升遷管道

台泥建置透明升遷管道，以績效與潛力為導向，選拔關鍵人才，提升組織效能與員工留任。符合考績及組織需求，透過績效評核、職能盤點與主管提報，確保流程公平公開，激發職涯成長動能。



升遷背景與技能：

本科大專以上學歷，擁有該功能的專業技術及應用能力及該功能必備證照

## 跨代共融：從理解開始

製造業包含大量現場作業，多需仰賴經驗以加速案場建置，工作上重視知識與技術傳承，各領域採手把手師傅學習制，及人力與資源調派模式，台泥積極促進不同世代的溝通和協作，提升合作與互動關係，輔佐年輕團隊厚實能力。

### 提供青年舞台

11類專業領域實習生計畫

● 以「先體驗、早培育、精選才」為核心

● 五大特色

跨域提案競賽

多元主題課程

跨產業實地參訪

建立職場人脈

專屬職場導師

● 提供暑期、學期、學年制多種選擇

### 中生代接班&高年級匠人團

● 跨事業體轉調機制：

拔擢中生代接班培育，提攜輔助年輕團隊

● 退休回聘：

針對專案需求回聘退休同仁，提供專業見解和指導。

2024年回聘20位

● 匠人團：

台泥觀察到退休員工基於自我實現或經濟考量，常有回歸職場之期待，規劃2025年成立匠人團，協助退休前輩維持生活重心與成就感來源，並將結合政府中高齡就業計畫彈性調整策略



## 2024 TCC Intern Trip



2024 實習生計畫  
參與學員

## 跨域人才發展

台泥以「共創融合、全球視野、人才流動」的用才策略，推動跨部門協作與國際化人才發展。透過打破部門界線、整合多元專業，培育具專業深度與跨域廣度的T型人才；鼓勵同仁參與國際課程與研討會，強化全球視野與跨文化協作力；並建立彈性職涯路徑與內部轉調機制，促進人才流動與技術整合，培養能在水泥、能源與科技等領域靈活運用的創新人才。台泥鼓勵內部轉調，支持員工跨部門與跨地區歷練，提升職涯多元性與組織彈性。透過公開職缺與職能媒合，搭配技能培訓與津貼補助，促進知識流動並培養跨域通才。隨著制度持續深化，2024年轉調人數較2023年成長4.5倍，未來亦將擴大至全球子公司實施。

TCC KEY FACTS

內部職缺遞補率

82%

### Action Spotlight

## 「原來綠能的世界這麼大」

在和平電力23年，電廠內的工作對我來說駕輕就熟，因緣際會轉調至台泥綠能，同樣都是「發電」，但綠能的挑戰可不小。光是我現在負責的太陽能光電就能遇上各種不同的案場類型，代表有學習不完的新事務，這就是人生最好的歷練，有這樣職場轉職的經驗，讓我活到老、學到老，我也非常鼓勵不管是中生代或是新生代的同仁，有機會先替自己的未來搶得先機。



台泥綠能  
林志堅經理

## 員工培育計畫

員工學習方式 — 工作坊 / 講師授課

範疇：台灣與中國大陸營運據點

專案名稱	訓練面向	對象與內容	連動公司營運情形之指標
新人訓練 人數：142 員工佔比：1.84%	新進人員 培育	對象—新進同仁 內容—企業團重要政策內規宣導/職業安全衛生教育訓練/企業團永續相關作為認識/內部應用系統教學	整體員工留任率92.94% 內部職缺遞補率82% 內部轉調6% 內部晉升比例6%
台泥歐洲人之旅 人數：3,835人 員工佔比：49.68%	文化	對象—全體同仁 內容—舉辦台泥人的歐洲之旅講座，瞭解歐洲文化底蘊與現代發展/建立多元思維與促進永續實踐	
文化共融計畫 人數：329人 員工佔比：25%	文化	對象—Molicel同仁 內容—台泥旗下子公司Molicel推動一系列文化共融計畫，期望促進不同國際、文化的員工的融合與團隊合作。「We are Family (菲美麗)」台菲交流活動：—透過學習各自的生活及工作用語，讓雙方員工更容易理解彼此在文化和溝通上的差異，進而促進跨文化合作的效率。 互動體驗工作坊—Molicel舉辦了「文化體驗講座」，邀請來自菲律賓與越南的同仁分享家鄉的文化、歷史及語言背景。透過這些交流，員工能深入了解並尊重不同的文化脈絡，進一步加強跨文化理解與團隊凝聚力	
領導力學程 人數：33人 員工佔比：0.43%	領導力	對象—新手主管 內容—主管的管理能力與實務應用/建立管理者之間共同語言/提供實用的管理工具與方法/強化管理者在實務工作中的應用能力	課後滿意度：96% 課後測驗：88.1/100分
前瞻科技力培育 人數：3,084人 員工佔比：39.95%	數位轉型	對象—全體同仁 內容—生成式 AI 的最新發展/AI對產業的影響與重塑/AI 帶來的機會與挑戰	AI x IoT 機械健康監控計畫已在全球25個水泥生產的據點推動 中國大陸四廠已導入AI優化礦山最佳路徑
碳學院 人數：633人 員工佔比：8.2%	永續轉型 領導力	對象—全體同仁 內容— <ul style="list-style-type: none"> <li>溫室氣體數據管理，如溫室氣體盤查實務演練、產品/工程/供應商碳足跡工作坊</li> <li>能源研發與水泥製程，如替代原燃料減碳、創新IP-防火低碳水泥儲能櫃</li> </ul>	低碳產品營收成長率84% 碳學院提供之溫室氣體盤查培訓、碳管理訓練、產品碳足跡工作坊，節省公司外部培訓費用7,097,144元

註1：歐洲子公司CIMPOR、OYAK CEMENT、NHOA Energy與Atlante 資訊，請參閱個別永續報告書。

## 台泥碳學院

面對全球ESG浪潮與劇烈變動的產業環境，台泥推動永續學習行動，培育內部氣候行動人才與跨域永續專業力，作為推動低碳產品與永續供應鏈的基石。2024年課程主軸為「因應氣候變遷挑戰及創造淨零轉型契機」，希望深化內部碳管理認知與能力並接軌國際，同時在企業團邁向低碳轉型過程

中強化碳溝通的正確性與能力，避免陷入漂綠爭議。課程除針對指定業務同仁設有實體培訓外，亦開放所有員工自主報名，並導入永續學習點數制度，將學習成果納入年度考核，提升學習誘因與參與度。除提供員工學習外，亦將授課對象擴大至供應商，強化整體產業鏈的永續職能。

基礎課程

認知型

技能型

### 基礎課程

The future is worth it

國際投融與綠色佈局

東西併進，南北平衡：  
台泥在變局中的低碳堅持與轉型數字為證，實踐永續：  
總經理帶你看台泥的綠色成長績效

碳趨勢與管理

氣候變遷挑戰與因應

碳名詞知多少

台泥企業團永續轉型導讀

### 技能型

ISO 系列課程

實體課程

ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查實務

實體課程

溫室氣體範疇三盤查實務

實體課程

ISO 14067: 2018 碳足跡計算與管理

實體課程

環境產品宣告EPD趨勢及應用

實體課程

ISO 20400: 2017 永續採購實務

實體課程

ISO 50001: 2018 能源管理系統

工作坊及實務參訪

工作坊

邁向淨零綠電  
買賣實務工作坊

工作坊

碳趨勢與電力交易  
實戰工作坊

工作坊

氣候變遷下的危害與調適

工作坊

台泥公正轉型工作坊

參訪

碳匯與生物多樣性  
保育基地實地參訪

國家證照培力

淨零碳規劃  
管理基礎概論淨零碳盤查  
概要規範與程序金管會  
永續發展  
基礎能力  
測驗培訓

### 認知型

低碳建材  
與資源循環綠色能源  
與能源轉型

碳競爭力

氣候變遷  
與全球趨勢

綠色生活

低碳建材新趨勢

台泥多元綠電發展

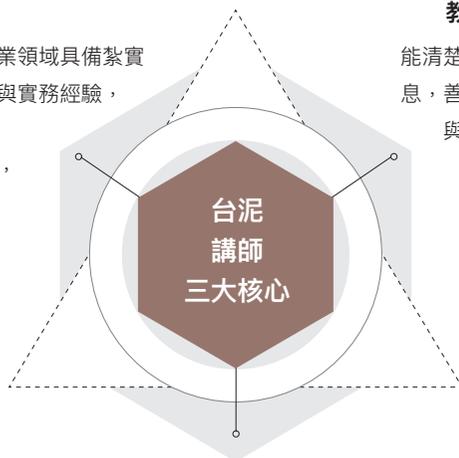
綠色供應鏈  
從範疇三到淨零碳排水資源效率管理  
及節水實務吃，也能減碳  
避免剩食  
的生活提案跨產業循環共生  
替代原燃料減碳淨零轉型關鍵再生  
能源結合儲能碳資產趨勢  
與碳交易實務台泥TNFD  
經驗分享綠色辦公  
台泥人的  
永續21天CIMPOR  
經驗分享  
沒有水泥窯的  
水泥廠創新IP：防火低碳  
水泥儲能櫃碳有價時代  
台泥的  
挑戰與機會淨零碳排  
與公正轉型綠色通勤  
通勤族  
這樣做最環保淨零新藍海  
Molicel  
高效三元鋰電池影響力轉型  
台泥全球外部  
減碳影響力介紹永續金融  
ESG相關財務揭露歐洲經驗  
Atlante  
低碳充電站模式營建業的  
減碳「近」零對策台泥輔助電網  
參與電力交易實務運具電動化  
及低碳化經驗分享綠電買賣概念  
與實務

## 內部講師培訓

台泥鼓勵知識分享與經驗傳承，培養具備專業與熱忱的同仁擔任內部講師，協助推動組織學習與人才成長。台泥碳學院部分課程由內部主管擔任講師，由具備清晰表達力，擁有豐富外部演講和論壇經驗之中高階主管進行經驗分享和知識傳承，此外，將依據能源與水泥兩大事業體之專業需求，遴選具備相關知識與實務經驗、並擁有實際場域歷練之主管，以確保課程內容兼具理論與實務。擔任內部講師需具備三大核心能力，透過系統性的內部講師制度，打造持續學習與經驗共享的企業文化，讓每一位講師不僅傳承知識，更共同塑造企業的未來。台泥提供課程製作全方位支持，協助講師釐清教學方向、掌握錄製技巧與節奏差異，並就課程資料設計提供建議，確保內容專業、易懂，提升線上學習品質。

### 專業知識力

講師須在其專業領域具備紮實且實用的知識與實務經驗，能深入淺出地解釋關鍵概念，並結合案例分享，協助學員理解與應用



### 引導與同理能力

理解學員的學習需求與背景，並能適時引導討論、回應問題，創造互動良好的學習氛圍，激發團隊潛力

### 教學與表達能力

能清楚有條理地傳達訊息，善用各種教學工具與互動技巧，讓知識傳遞更有效率

## Action Spotlight — 內部講師案例



**CIMPOR CTO – 技術長 Berkan Fidan**  
**沒有水泥窯的水泥廠**  
 分享CIMPOR如何應用AI+數位轉型協助水泥事業減碳。



### 工務部經理 張耀元

**跨產業循環共生：替代原燃料減碳**  
 分享台泥如何協助處理產業廢棄物並用於替代原燃料減碳。



**台泥儲能經理 馬世宗**  
**淨零轉型關鍵：再生能源結合儲能**  
 分享台泥的低碳儲能解決方案如何解決了再生能源的間歇性問題。



## 5.3

## 員工薪酬福利

在台泥，我們以人為本，每一份努力都值得被看見。透過公平薪酬與完善福利，激勵成長，驅動創新，共創未來。

台泥參考各地物價與生活成本，提出公平薪資理念，並透過公開資料進行分析，持續檢視在地生活成本與薪酬結構，以朝「體面勞動」的目標逐步推進。

## TCC KEY FACTS

100% 台泥員工  
符合持股信託資格 | 台灣據點 (含子公司)

2017-2024 | 台灣、中國大陸據點 (含子公司)

分娩、生育禮金與補助

累計金額

逾 新台幣 147 萬元

650 個台泥寶寶誕生

## 薪酬政策共享成果

## 公正考核制度，接受績效考核比例100%

台泥具有市場競爭性的薪資水準，規劃優渥績效獎金辦法激勵員工，同時享有多元化福利制度，以及完備法令退休辦法制度。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。

台泥建立公平公正的績效考核制度，確保同仁工作目標與公司發展策略方向一致。結合定量的個人目標和定性的職能評估，將員工績效表現與公司整體營運獲利緊密連結。2024年實際接受績效考核比例100%(新進人員未滿3個月試用期者未納入)。



## 績效考核機制

評核機制	執行目標與內容	執行頻率
目標導向管理	全體員工之直屬與二階主管進行初評與複評，評核指標60%為定量工作目標(含全員永續行動)、40%為定性職能指標	每年執行一次
敏捷對話	各部門定期月會或週會持續溝通，並鼓勵主管於季考核期間針對工作情形主動給予回饋	每季執行一次以上
多面向績效考核	各廠區總務、人資及財務同仁，藉由廠區及總管理處進行評核，以確保完整評核內容涵蓋各面向表現	每年執行一次
團隊績效考核	針對跨團隊或跨事業專案工作小組進行評核，並給予相應嘉獎予以勉勵	每年執行一次

## 年度績效考核連結永續發展指標

高階主管薪酬請參閱 [CH1.2](#)

### 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。

### SBT獎酬連結

兩岸水泥廠依據SBT目標，下設各廠碳排目標，並納入季獎金KPI與年獎金KPI。KPI以噸膠結材料碳排強度目標達成情形為指標，KPI達成率直接連動季獎金與年獎金。

## 健全薪酬

適用範圍：台灣據點（含子公司）



### 員工持股信託

台泥2019年啟動員工持股信託(ESOP)，同仁由月薪中提撥固定金額，公司也相對提撥1:1公提金，共同存至專用信託專戶，並提供已參與同仁每年兩次申請單筆持股信託增額同享方案，台泥同時陪存該自提金之10%至個人信託帳戶。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，更協同同仁累積財富，規劃未來退休生活。



### 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，同時職工福利委員會提撥該金額之50%，共同存至員工福利信託帳戶。2024年使用人次1,325人，累計金額逾新台幣230萬元。



### 股權計畫

台泥設立股權計畫專案，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，如：減碳執行績效，台灣及派駐海外子公司工作表現績效優異者皆可參加。



### 季獎金與績效獎金

除月薪資及年終獎金外，100%企業團員工享有季獎金。台泥2018年導入季獎金制度讓員工共享成果，除衡量各季EPS及關鍵指標外，並計入各廠SBT碳排強度目標達成情況。

台泥依照營運成果及個人績效表現，規劃績效獎金制度，以利潤共享為宗旨，回饋績效表現卓越的同仁，並將風險及永續管控等相關指標納入考核指標

- 環境面指標：環保排污、SBT減碳目標達成情形
- 社會面指標：工安
- 治理面指標：品質、資訊安全及反貪腐反賄賂等



## 創建活力職場

### Action Spotlight

## 台泥永續健康生活



想追求活力職場？！台泥滿滿活動及賽事等你！

台泥重視同仁健康，鼓勵同仁維持運動習慣 公司主動組隊參賽 | 自辦活動不斷：

- 泳渡日月潭 — 保證參賽名額，更享五星雲品住宿
- 端午划龍舟 — 台泥龍舟賽，參賽全國勝出可獲榮譽假
- 環島單車接力 — 九天八夜團隊合作，挑戰自我極限
- 周末輕旅行 — 五代同堂漫步大溝溪，打造暖心回憶

【台泥舉辦永續健康生活節鼓勵同仁相互激勵】

共842位台泥人熱情響應健康集點、熱量挑戰賽及走路挑戰

累積跑步 39,030 公里+騎單車 60,573 公里=繞台灣106圈！

累計消耗677萬大卡，相當減重880公斤！



台泥年度傳統 - 「台泥盃龍舟錦標賽」



台泥環島單車接力



台泥世代共融的都市森林探險

大溝溪健行

台泥2024年7月舉辦大溝溪生態之旅，以大自然為橋樑，促進橫跨六個世代同仁的交流與連結。

「隨著坡度的爬升、距離的增加，回過神來身旁的夥伴早已不知換了幾回，彼此之間互相打氣，一起邁向終點。不同年齡層的夥伴在健走的過程中分享著彼此的故事和經驗，資深的夥伴們從工作中的專業嚴肅轉變為下班後的輕鬆侃談，讓我驚訝地發現原來下班後的大家，卸下了襯衫會變得如此不同。」

-HR黃佳琪/許育嘉

### 台泥入選

商業週刊X104人力銀行 | 2024

- 壯世代百強企業
- 壯士代友善雇主獎

康健雜誌 | 2024

- CHR健康企業公民獎
- HR Asia | 2021, 2022 & 2024 亞洲最佳企業雇主獎

## 員工支持計畫

台泥致力營造健康的工作環境，透過員工支持計畫，從身體、心靈到家庭層面提供全方位關懷，實踐台泥對員工福祉的長期承諾。



### 工作自主與彈性

#### ✓ 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  
 2024年共239人申請

### 家庭照顧與支持

#### ✓ 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，2024年累計使用臨場服務之人次達551人次

#### 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

#### ✓ 多元給假

**給薪事病假** |  
 提供3天全薪假  
 支持同仁應對人生各種時刻

#### ✓ 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  
 ● 2024年192人申請，共1,714,903元  
 ● 台灣地區2017年-2024年共544個台泥寶寶誕生

#### 有薪產假及育兒假

台灣依法提供女性(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；中國大陸依法提供女性(主要照顧者)3週(15天)有薪產假；女性(主要照顧者)享有合計32週給薪育兒假，包含83天依部門月均工資給薪假與80天全薪育兒假。

#### 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；2024年157人申請，共2,684小時

#### 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

### 身心健康與安全

#### ✓ 體育與健康計畫

**促進身心靈健康的全新協助方案** |  
 台泥2025年將推出員工協助方案(Employee Assistance Program)  
**一對一顧問諮詢** | 每年一次  
 0800 免付費員工無憂專線  
 不定期心理減壓講座



## 5.4

# 職業健康安全

GRI 403-1 / 403-2 / 403-3 / 403-4 / 403-5 / 403-6 / 403-7 / 403-8 /

403-9 / 403-10



無論是同仁或外包廠商人員，只要進入到公司場域工作，我們就有責任。2024年是工安加強年，讓我們一起打造安全且永續經營的台泥。

— 張安平董事長

## 職業安全衛生管理

台泥致力打造安全工作環境，訂有《職業安全衛生管理相關內部控制政策》，適用於企業團員工、派駐外包工作者及承攬商，實現零工傷願景。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，並以行為導向管理推動職安文化。CIMPOR與OYAK CEMENT也於綜合管理系統政策(Integrated Management System Policy)中強調對員工職業安全衛生管理的重視。

為驅動管理強度，台泥、CIMPOR與OYAK CEMENT皆建立明確的薪酬連結機制：台泥經營團隊每年之績效獎金，依職安管理表現進行評核扣減幅度；CIMPOR全體員工10%變動薪酬直接連結職安績效；OYAK CEMENT則透過職安獎勵計畫，以獎金形式鼓勵員工積極宣導與提升合作伙伴及訪客的職安意識。

### TCC KEY FACTS

通過

# ISO 45001

| 兩岸水泥事業& OYAK CEMENT (CIMPOR、萬青、鳳勝持續導入中)

# 100%

承攬商100%簽署安全衛生責任承諾書

| 台灣及中國大陸



職業安全衛生政策宣言



台泥

以2016-2018年平均值為基準

工傷率(LTIFR)

可記錄之傷害比率(TRIFR)

近三年減少

# -35%

(含承攬商)

CIMPOR &amp; OYAK CEMENT

2030年前

工傷率(LTIFR)

降至

# 1 以下

工傷害嚴重率(LTISR)

降至

# 0.001 以下

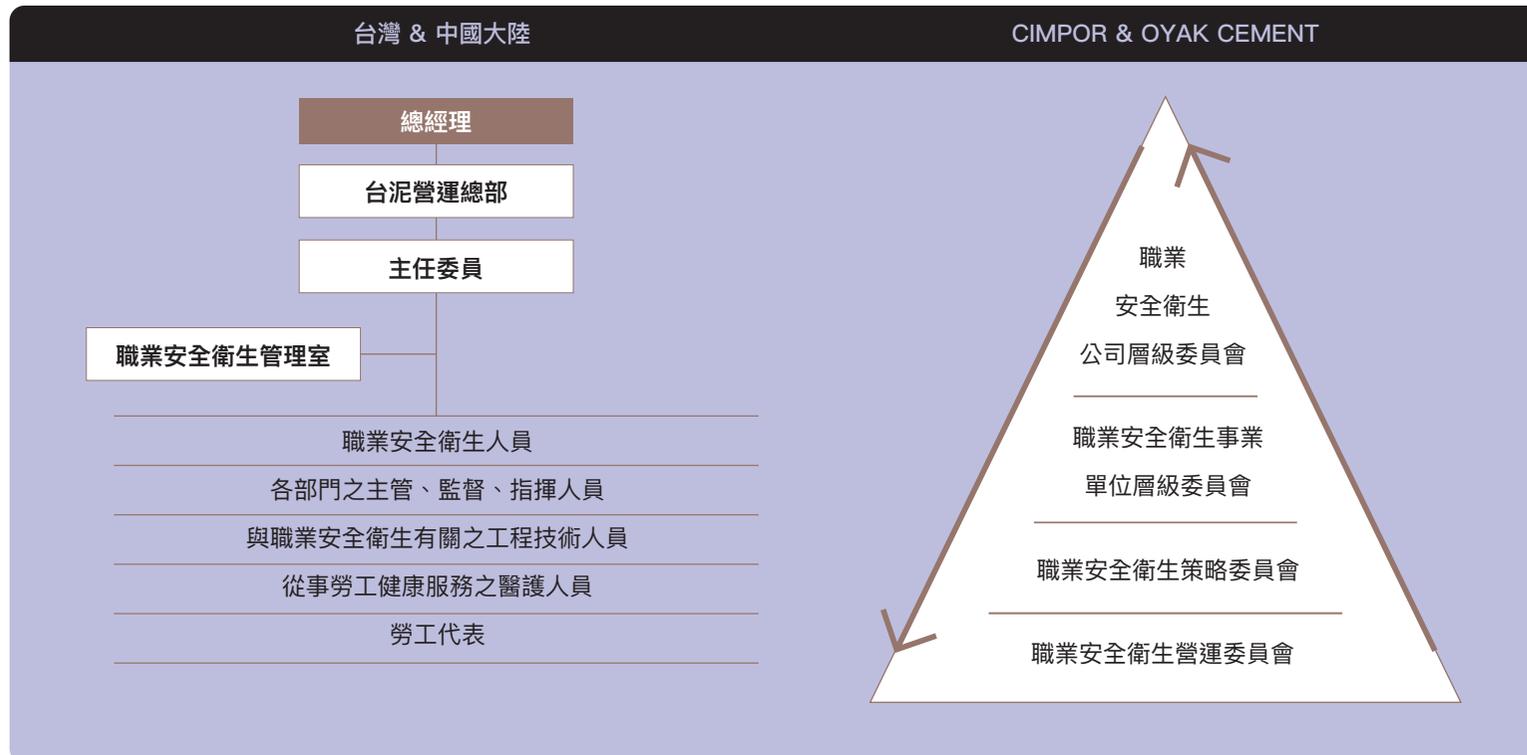
## 職業安全衛生委員會

台泥高度重視員工作業環境安全，由董事長主持、經營團隊與各部門主管負責報告之台泥月會，第一個討論項目即為職安績效與當月精進方案。台泥制定職業安全衛生管理制度，並依法於各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，台灣每季召開一次會議追蹤執行成果並檢討改善，中國大陸各廠區則為每月召開一次會議，由主任委員(工作場所負責人或其代理人)決策相關議題，並回報至營運總部。2025年為持續提升職安績效，於各廠成立「工安改善促

進小組」預防各項職業災害之發生，並每月召開企業團「職安月會」，由總部職安室督促各廠精進並落實職安作為。另透過總經理核定之懲處提升工安意識。

CIMPOR與OYAK CEMENT更由CIMPOR Group董事會負責監督職業衛生安全委員會運作情形，並建置數位職安監控平台統整事故報告與通報資料，由職業安全衛生委員會持續辨別並管理風險事件，定期分析潛在風險趨勢。

## 職業安全衛生委員會組織



## Action Spotlight

OYAK CEMENT推動DOST計畫，DOST是土耳其語「朋友」的意思，全名為Davranış Odaklı Saha Turları (行為導向現場巡察)，透過安全對話、觀察與風險討論預防事故，並以Focal Point系統收集回饋、優化職安管理。每年制定OHS路徑圖，將各廠行動目標納入月度KPI，鼓勵員工回報風險，並由管理者定期巡檢回報總部。

CIMPOR歐洲與非洲據點導入INTELEX系統，整合事故紀錄、通報、風險控管與數據分析，事故須全數登錄並由專責單位調查回報，以提升應變效率與透明度。



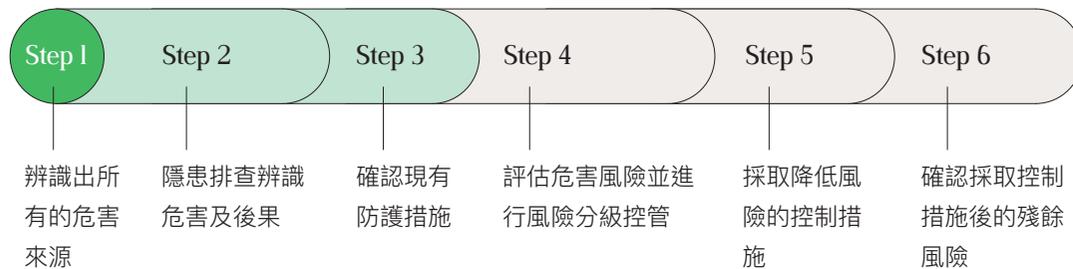
## 職業安全呈報機制

為提升管理效率，台泥2021年啟動「工安月報」回報機制，並於2024年12月起試行改為「工安週報」進行數據追蹤，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。自2024年10月起，台灣水泥廠每日皆須回報當日廠內高風險作業項目及管制措施成果效益，有效掌握每日各廠高風險作業，以立即糾正及改善。2024年共辦理2場職安月會，討論兩岸職安績效、工安強化事項，及工安改善促進小組執行狀況等。

台泥設有職業病管理與追蹤機制，各據點依據當地法規進行職業病管理，台泥委託認可機構定期監測作業環境(如粉塵、噪音，依特性每季或半年監測)，並強化廠區安全設施及標示，保障員工免受危害；員工遇危險可依法退避。公司於各據點設特約/專職醫護，透過健檢情形分級追蹤員工健康，主動關懷，特殊作業另行特檢，台灣同仁每三年進行一次巡迴健檢，中國大陸同仁則每年進行一次健康評估，職業病情形則結合職業醫學科醫師診斷或具有職業病鑑定資格機構判定。CIMPOR為加強職業病管理，所有駐廠醫護皆隸屬職安室，透過員工體檢或不定時關懷即時掌握資訊。

## 危害鑑別及風險評估

台泥對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。從而鑑別出之危害，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。



## 道路安全管理

台灣通運

台泥子公司台灣通運所有車輛配有安全設備，如車道偏移警示、疲勞駕駛提醒與胎壓偵測器等；並透過每日酒測與駕駛行為監控，確保司機專注與安全駕駛。定期執行司機教育訓練，宣導安全規範提升司機安全意識。車故事件每月於主管會議檢討並製成教案。

## 熱危害專案

延續2024年台灣廠區供應商人權盡職調查結果，台泥啟動熱危害專案，定期宣導戶外或高溫環境作業指引與熱疾病處置原則，並於台灣及中國大陸廠區提供優於法規之防護措施，包括於各廠區設置員工及承攬商休息室，部分進行修繕並

加裝空調，同時汰換飲水機，確保現場人員可隨時補充潔淨飲水；承攬商也可自行設置臨時性遮陽傘減緩日曬。2025年起，每年熱危害防治期間，台灣水泥廠與製品廠，及中國大陸廠區戶外技術作業人員全面發放高溫津貼及涼感噴霧，提升工作環境安全性。



## 工傷、工亡、虛驚事故

### 調查與改善流程

2024年以郵件進行事故通報，2025年職災通報系統正式上線，要求事故發生後1小時內即時通報，透過整合式表單設計提升回報正確性與效率，統一通報管道並即時更新事件資訊，確保資訊透明度與即時性。

<p><b>事故發生</b></p>	<p><b>工傷、工亡事故</b></p> <p>重大職業災害發生後，立即報告職安室及上級主管，承攬商應於30分鐘內以電話通報監工單位，並依相關規定通知消防單位、醫療單位。如發生重大職業災害台灣廠區於8小時內、中國大陸廠區則於1小時內通報當地勞動檢查機構</p>	<p><b>虛驚事件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 虛驚事件發生後應於當日報告上級主管</li> <li>○ 填寫「虛驚事件調查表」後提交職安室存查</li> </ul>
<p><b>事件原因追查</b></p>	<p>職安室於重大職業災害後，協助各單位設置「職業災害調查處理小組」會同勞工代表及部門主管赴現場勘查及查核，函報總經理「事故防範報告書」後，於1週內召開重大職業災害調查報告審查會，並檢討重大職業災害經過與處理情形</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事件發生單位自主完成分析後，提交相關佐證予職安室審查</li> <li>○ 由職安室審視是否確實完成源頭管理以及後續改善措施閉環之完整性</li> <li>○ 視其必要於職安月會中提報討論</li> </ul>
<p><b>事件檢討與改善</b></p>	<p>依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查改善事項，各單位列管追蹤至改善完成，並全面檢討改善。發生重大職業災害之現場，拍攝存證併同調查報告，送職安室做為教育訓練之案例教材，防止類似事件再度發生</p>	<p>職安室視改善措施前往廠端複查並驗證有效性</p>



2024年台灣及中國大陸之輕傷工傷事故發生原因分別為捲夾、物體飛落、墜落，事發後台泥針對原因進行瞭解，針對工傷易發場域加強巡檢，如和平電廠定期進行主管稽查及每月各部職安代表負責區域巡檢；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」目標。

## 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」；同時採數位化安全訓練測驗，對特定資人員實施考核，強化合作伙伴職安意識，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。

為強化承攬商安全管理，OYAK CEMENT在採購和合約流程中，依照《職業健康安全與環境規範》所規範承攬商危險等級進行四種分類，每種類型有對應之規範及標準；CIMPOR則依據《職業健康安全承攬商管理手冊》進行承攬商管理。



## VR沉浸式教育訓練

廣東英德廠 & CIMPOR

英德廠2024年11月啟用職安宣講廳，設有滅火、CPR、安全帶墜落、安全帽撞擊等互動模擬，協助同仁瞭解正確防護措施，並設有VR體驗區，透過故事情節，引導員工瞭解工作過程可能面臨的職安風險，包括採石車作業死角、高空樓板作業、觸電、宿舍火災等情境。CIMPOR除VR體驗，也以廠區過往真實工安事件為腳本拍攝宣導影片，更與消防隊合作演練，確保員工逃生能力。

## 健康安全教育訓練 提升職安意識

台泥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，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。

## 台灣

## 2025年規劃

年度訓練時數  
全體員工(包含一般同仁及各級主管)  
每年10小時

主題包含  
加強現場作業環境  
安全規範

## 中國大陸

## 年度訓練時數

- ☑ 礦山同仁  
至少72小時
- ☑ 其他職務同仁  
至少24小時

## 年度「安全再教育」訓練

- ☑ 礦山同仁時數  
至少20小時
- ☑ 其他職務同仁  
至少8小時

## CIMPOR

## 年度訓練時數

全體員工每年14小時

## 主題包含

高空作業、密閉空間  
作業、生命安全七大  
守則、急救、消防演  
練等

## OYAK CEMENT

## 年度訓練時數

全體員工與承攬商  
每年16小時

## 強化職安文化訓練

- ☑ 主管
- ☑ 高風險工作之  
員工(專門訓練)



## TCC KEY FACTS

## 職業安全衛生教育訓練

| 台灣、中國大陸、CIMPOR & OYAK CEMENT

員工累計訓練人次

118,358 人次

累計訓練時數 — 62,482小時

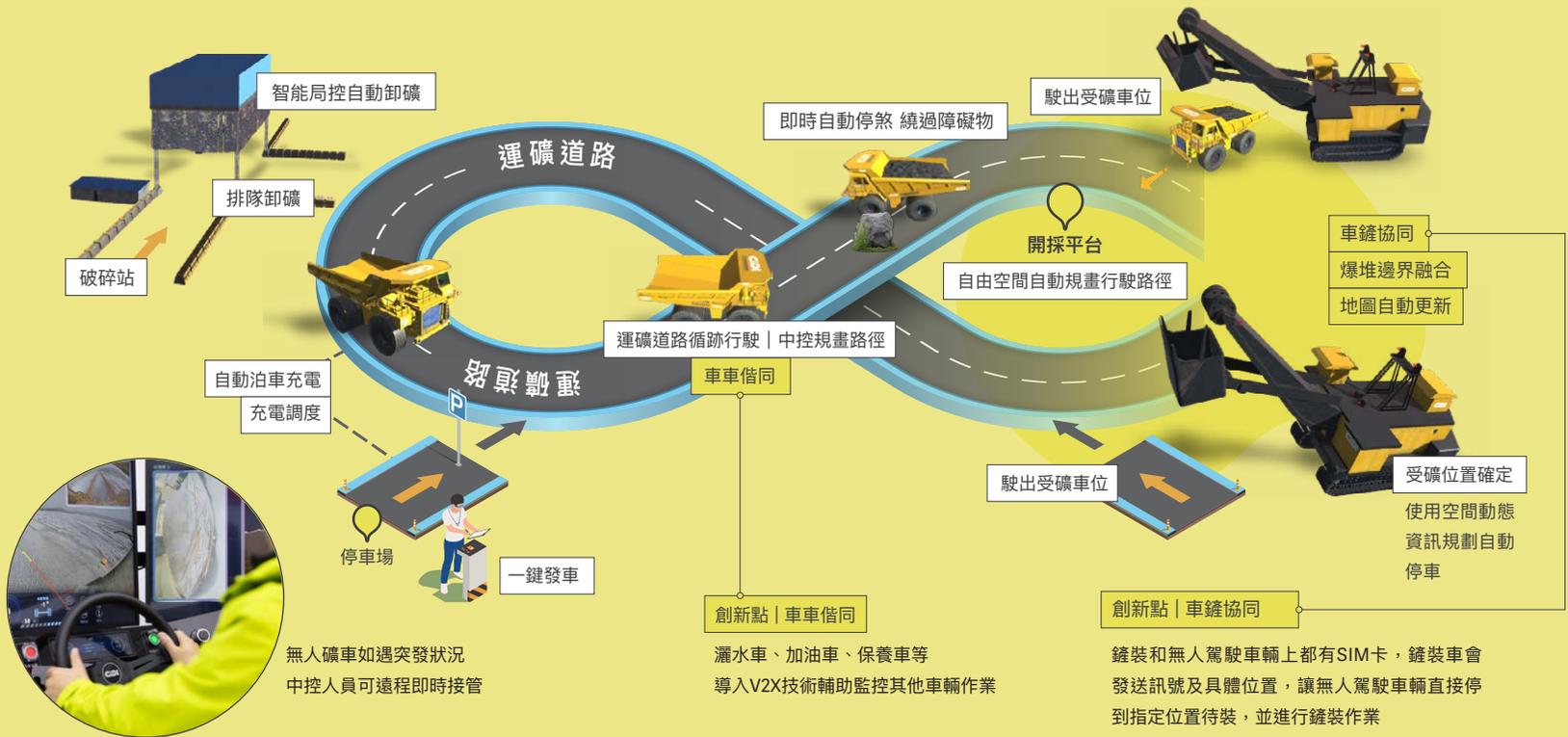


## AI智慧監測與5G應用

## 提升職安管理效率

台泥所有工作場所皆有明確之警示標示與工安看板(風險提示、防護具穿戴、緊急連絡人清冊)及疏散卡、生命安全七大守則(入場須知)，員工執行職務若發現有立即發生危險之虞，可自行停止作業及退避至安全場所。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，透過5G科技應用、AI系統等方式提升管理強度、辨識職安風險即時提醒。

## AI 無人化礦場 | 全程無人駕駛運輸



句容廠、英德廠、重慶廠、貴港廠、廣安廠及安順廠

無人礦山的基礎為數位化礦山，將礦山3D建模並建設5G專網，透過3D視覺化集中管控，形成封閉式循環管理，大幅提升礦區安全管理和效率。貴港廠與重慶廠現已完成數位化礦山。句容廠已全面採用無人電動礦車，英德廠啟用10台。廣安廠與安順廠導入中。

英德廠、貴港廠、句容廠、重慶廠

2025年將新增安全帽、危險行為及人員淨空等AI辨識功能，並擴大部署，結合無人機與智能平台，實現飛行自動化與遠端督導，全面推動礦場智慧化升級



英德廠

## AI智能駕駛監管

礦車內加裝AI攝影機，偵測駕駛員酒駕、疲勞狀態、不安全駕駛行為，若偵測到異常情況AI系統自動截圖傳至中控，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。台灣製品廠未來規畫所有預拌車皆安裝智慧監管系統，如出現異常情況可即時報警通知監管人員及車輛駕駛



和平電力

## 數位期刊

每月職安管理狀況採數位期刊方式，宣導予全體員工，並回填職安知識問答



廣安廠

## 即時通報

透過「網絡安全管理制度」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」，不同網絡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

蘇澳廠 | 台北廠 | CIMPOR &amp; OYAK CEMENT

2024年台灣廠區完成概念驗證，規劃於2025年水泥廠優先建置AI輔助辨識系統。土耳其、葡萄牙廠區也將設置共60個攝影機，透過AI捕捉職安相關事件，並發掘改善機會

貴港廠

透過攝影機進行AI辨識比對，可監測是否佩戴安全帽、安全帶、口罩、反光安全背心以及進行消防系統之安全管理，並持續優化系統，增列監測項目



和平廠 | 蘇澳廠

## AI人臉辨識管理

2025年將做為管理系統示範廠，以單一出入口形式，員工與承攬商採分流方式個別設置人臉辨識系統，透過生物識別技術管制人員進出狀況，並結合職安辦公室數位工程監視，強化承攬管理。和平電力已於2019年啟用承攬商人臉辨識系統，並於2020年啟用員工辨識系統



達和航運

## 遠端醫療服務

2024年台泥子公司達和航運與台北醫學大學合作，為遠洋船員建構全方位遠距醫療照護網，提供24小時零時差、零距離醫療聯繫、緊急狀況諮詢，有效改善船員健康，並涵蓋藥物、急救、心理與健康照護等教育訓練。船員提出醫療需求後，醫院即安排醫師視訊看診，醫師依船上藥品清單線上開立處方箋，船員可向船上具醫療證照同仁領藥。台北醫學大學另提供每位病患5次遠距照護追蹤，並由護理師追蹤後續情形。此服務更有效降低因醫療需求而導致的航程偏航，進而直接減少碳排放、節約能源

## 5.5

## 人權保障

GRI 2-24 / 2-25 / 2-30

台泥堅守禁止童工、人口販運與強迫勞動的原則，並遵循所有相關的薪資與工時法規，確保按時支付公平的工資。同時，我們提供一個安全且促進健康的工作環境，支持員工維持良好的身心健康和工作生活平衡。



## 人權政策

反歧視、反騷擾  
與反霸凌政策

## 接軌國際 發布首本人權與環境盡職調查報告

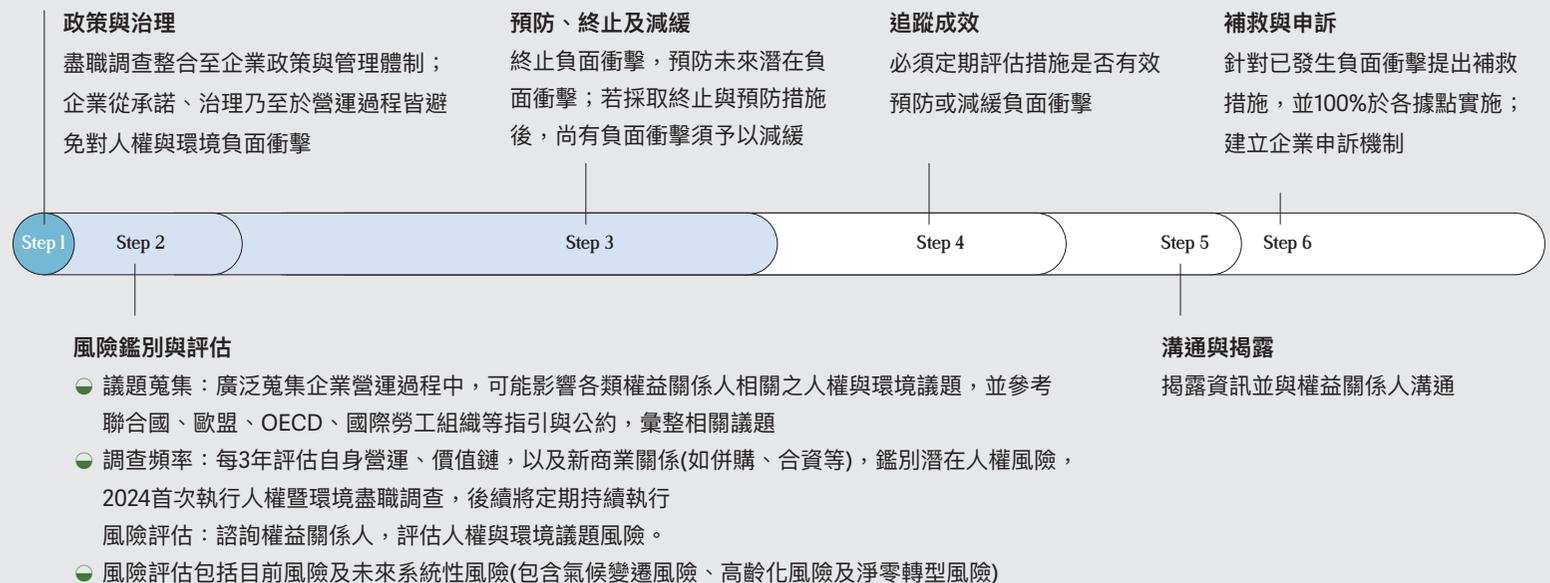
為落實人權政策之執行及確保政策之有效性，台泥自2019年開始啟動建立人權盡職調查，每三年評估自身營運、價值鏈，以及新商業關係(如併購、合資等)，鑑別潛在人權風險，涵蓋100%營運據點(包含中國大陸、子公司及關係企業)及合資企業，2025年起逐步擴大至全球其他事業群。

2024年台泥主動依據歐盟的《企業永續盡職調查指令(CSDDD)》並參考其他指引與公約，發布首本人權與環境盡職調查報告。以台泥營運總部、台灣水泥廠及製品廠為優先執行。2025年規劃擴大盡職調

查範圍至中國大陸、台灣子公司及MoliceI台灣廠員工，2025年開始與歐洲子公司討論共用方法學，將待調查機制完善後導入實施。

2024年報告調查對象依據五項原則辨別本次盡職調查優先處理之權益關係人(Rightsholders)：員工、當地社區、客戶、供應商/承攬商，並考量分析之完整性，納入女性員工及當地社區之原住民。根據調查結果，多數重要議題已透過現行管理機制及預防、減緩措施有效控制，剩餘風險則已納入補救機制並加強預防管理，確保永續治理的有效落實。

## 人權與環境盡職調查流程



## 人權與環境風險評估與確認

台泥參考ISO 31010風險評估方法之風險矩陣法，以及《責任商業行為盡職調查指引》建議，透過問卷調查及諮詢瞭解六類權益關係人之人權與環境風險項目，以發生可能性高、影響程度大作為盡職調查議題優先處理依據。

台泥依據人權暨環境盡職調查後續步驟，針對重要人權與環境議題潛在衝擊提出預防與減緩措施，對既有衝擊提出補救措施。為確認是否已適當處理潛在或負面衝擊，參考《工商企業與人權指導原則》設定量化或質化指標，以儀表板形式追蹤各風險的管理措施、成效及補救申訴內容，並藉由既有管理體系及預防與減緩措施，將多數風險降至低剩餘風險，其餘部分亦已完成補救並強化預防管理。惟面對氣候變遷、高齡化及淨零轉型等系統性風險，挑戰日益嚴峻，未來仍須及早提出更周延的預防與減緩策略，以強化整體應對能力。詳細內容請參閱[台泥2024年人權暨環境盡職調查報告](#)。

### 2024年人權盡職調查結果

	調查覆蓋率(%)
自身營運據點	100%
承攬商及一階供應商	80%
合資公司	100%



### 供應鏈人權暨環境盡職調查

透過對台泥同仁及辦公室營運和工廠營運之供應商及承攬商員工的問卷調查，

識別一階重要供應商及承攬商之人權風險議題，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、霸凌與騷擾、氣候變遷、生物多樣性、環境退化等議題。

### 人權與環境盡職調查2025年重點工作

台泥2025年將持續推動人權與環境盡職調查工作，並將範疇逐步擴展至全球其他事業群，未來將繼續以工作坊、質性訪談及問卷等方式，促使權益關係人積極參與，確保調查結果與實際需求高度契合。台泥也將加強對國際供應鏈人權議題的管理，並持續參照聯合國、國際勞工組織ILO等國際公約及指引，結合ISO風險評估方法與管理標準，建立符合全球事業體需求的人權與環境風險管理機制。



性別友善廁所  
台泥DAKA 塗鴉館圖



## 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、反騷擾與反霸凌政策》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。2024年台灣及中國大陸員工線上閱讀率達98%，以閱讀與測驗時間為15分鐘換算累計總訓練時數約2,215小時。CIMPOR與OYAK CEMENT規劃於2025年啟動。

#### TCC KEY FACTS

人權教育  
訓練時數2,215小時

員工敬業度

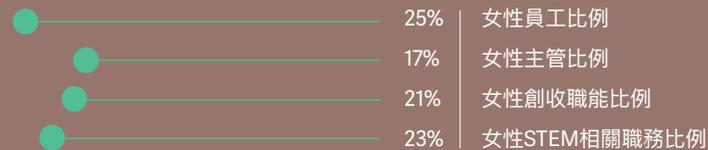
87%

#### TCC KEY FACTS

女性員工組成 — 水泥&電池事業, NHOA Energy

2025目標：女性員工22%

國際員工占比7%



### 杜絕不法，霸凌零容忍

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。2025年第一季更將反霸凌內容正式納入《反歧視、反騷擾與反霸凌政策》，明確禁止各種形式的職場霸凌，並提供申訴管道，確保員工能安心反映問題。公司也透過教育訓練和宣導，加強員工對反霸凌的認識，共同維護友善的工作環境。

為完善管理機制，台泥設置線上友善職場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申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反歧視、反騷擾與反霸凌申訴及懲戒辦法，守護同仁身心健康，共創和諧工作環境。2024年全球據點無違反「性別工作平等法」之裁罰事件。

### 性別平等

#### 重視員工之多元性，尊重及接納個體差異

- 台泥業務長期以建材為主，部分職務係屬消耗體力之工作，男性申請人數普遍較多。為最大化降低團體迷思(Group Thinking)情形，台泥設有女性員工占比目標，台泥旗下子公司NHOA Energy、Atlante更設定女性工程師10倍成長目標。
- 台泥自主開發AI履歷人才分析系統，透過大數據運算人才專業媒合度，避免人工審查出現潛在無意識偏見，並自我要求招募廣告文字中性化或使用非二元性別，最大化消除任何容易造成刻板印象之資訊。

### 族群融合

#### 交流文化底蘊

- 飲食往往是認識不同文化的最佳切入點。台泥透過飲食與文化活動促進同仁跨文化交流，如聖誕餐會分享義大利料理、慶生會品嚐台灣小吃。2024年與義大利經貿辦事處合辦「但丁電影特映會」，提供義大利餐點鼓勵海內外同仁輕鬆交流。
- 為支持外籍同仁在台生活與工作，台泥更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，協助外籍同仁適應並融入台灣職場。



## Action Spotlight

### 台泥人的歐洲之旅

參與人次共3,835人次

2024年推出多元共融系列講座，議題將涵蓋人文、歷史、生活、環境永續到現今產業發展，希望促進跨文化相處、世代共融並兼顧不同性別的生涯發展。第一場講座中張安平董事長和來自台泥跨事業體同仁以導讀加座談的方式，暢談「台泥人的歐洲之旅」，從人文、歷史、到飲食等不同角度探索最重視氣候變遷議題的歐洲。



### 聆聽員工 最深層的聲音 協助發掘職業倦怠



盲人滑水世界冠軍  
Daniele Cassioli  
擔任NHOA Energy  
包容性大使

台泥積極重視員工情緒勞動與心理健康，除臨場服務與瑜珈外，考量產業類型及員工組成，NHOA Energy自2022年起優先導入Beaconforce平台，以職場心理學AI洞察員工心聲及預測倦怠，APP每日提問兩個問題，運用演算法處理、分析情緒並視覺化呈現，協助員工與主管判斷潛在倦怠情形。2023年與nilo.health合作，提供多達32種語言之一對一/團隊匿名心理諮商，每人每半年10小時，可彈性預約確保隱私。另提供線上課程及聘請退休運動選手擔任顧問，指導工作調適、運動舒壓等。2024年NHOA Energy全體員工參與率接近70%，並於同年度開始全面導入Atlante，台泥將參考其經驗逐步擴展至各據點，並計劃於2025年實施包括諮詢服務在內的員工協助計畫 (EAP)。

Molicel 2024年推動多元共融方案，包含文化體驗活動、開設華語課程、24小時翻譯與生活協助等支持機制，協助外籍同仁順利融入台灣職場環境。同時落實人權政策，外籍同仁招募過程中遵守零招募費用原則，並保障外籍同仁平等參與晉升機會與職涯發展，展現對族群融合與人權保障的承諾。



### Molicel 致力於創造友善且包容的工作環境

## 員工敬業度調查

台泥自2019年起，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。

2024年敬業度調查涵蓋全體同仁(含中國大陸與關係企業)，未來也將納入海外子公司一同參與。調查委由第三方專業機構辦理，採匿名方式進行，確保員工能安心表達真實意見，問卷填答率高達98%。本次調查首次導入國際標準模型，評估項目涵蓋使命感、工作、整體獎酬與夥伴關係等構面，使用五點量表蒐集員工回饋，強調更全面且深度的員工體驗觀察。2024年整體平均敬業度為87%。由於本年度調查採用新的評估模型與計算邏輯，評估標準更趨國際化，作為未來持續追蹤與優化的重要基準點。

	2021	2022	2023	2024
歷年敬業度調查分數	96.1%	90%	92.96%	87%
填答率	96.71%	97.6%	95%	98%

## 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。2024年台泥兩岸水泥事業及和平電力之全體員工加入工會人數，占總員工人數比例為91%。為保障受雇者權益，台灣各團體協約內容或工作規則之涵蓋對象適用於全體員工，員工不受任何條件差異或入會意願等因素而有不同對待。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，定期舉辦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。

## 敬業度調查項目



工作滿意度

**如果有合適機會，我願意推薦他人來公司工作。**

**為了幫助公司獲取成功，我願意承擔額外更多的工作。**

2025  
改善規畫

透過規畫職涯發展路徑，推動新進人員On boarding及半年/一年期的成長對話機制，並以TCC溝通力計畫強化主管與員工間的即時溝通與回饋，提升工作投入與滿意度



目的

**我瞭解我所做的工作對於公司目標具有怎樣的貢獻。**

**我清楚地瞭解公司的整體目標。**

2025  
改善規畫

推動TCC文化導航計畫，促進企業文化溝通，舉辦Townhall活動及多元溝通活動，增強員工對企業使命與願景的認同感



幸福感

**我的工作讓我有成就感。**

2025  
改善規畫

以TCC Well-being Guide為基礎，推動福祉提升活動，鼓勵員工培養身心平衡的永續生活



壓力

**在完成工作的過程中，我不會遇到很大的障礙。**

**我所在的部門/團隊能夠有應對我們的工作挑戰。**

2025  
改善規畫

推動TCC人才永續計畫，導入員工協助方案(EAP)，提供心理支持服務與壓力管理課程，並增設健康講座與友善育兒設施

## 5.6

# 社會參與伙伴

GRI 413-1 / 413-2

## 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 FACTS

累計至2024年

台泥DAKA累計參訪人次

# 8,772,095人

和平永續慈善事業基金會

補助金額2,861,136元

和平電力海事急難救助基金

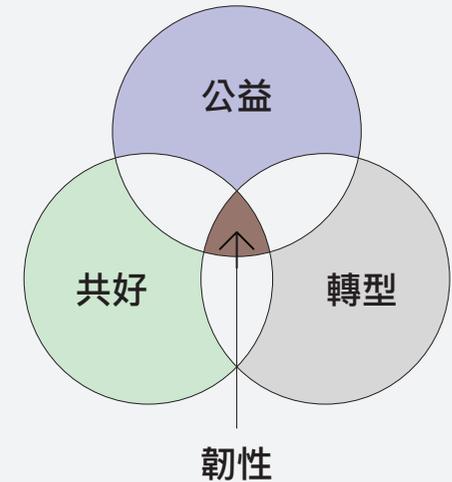
補助金額750,000元



台泥DAKA開放生態循環工廠(以下簡稱台泥DAKA)於2020年1月開幕，為台灣重工業首座開放觀光工廠。緣起於2019年花蓮縣政府期望台泥協助處理花蓮生活垃圾，提出合作興建花蓮縣水泥窯協同處理廢棄物民間自提BOO案(Build興建Operation營運Own擁有)，成為台泥實踐產業與社區共融的起點。

台泥透過家戶拜訪、傾聽與周邊居民溝通，從對立、逐漸了解到建立互信。秉持張安平董事長理念：「工廠不會是獨立存在的個體，它始終跟周遭的社區連結在一起。工廠應該成為社會的一部分，成為生活的一部分。」台泥將和平廠部分場域對外開放，不以營利為目的，致力與社區共存共好，促進工業與社會溝通。

以台泥DAKA為中心，和平廠與部落融為一個大社區，透過多元活動，如參與當地運動會、舉辦耶誕活動，或透過社群網絡、拜訪意見領袖等，提供社區與工廠直接對話的管道，瞭解居民期待，以公益、共好、轉型三大面向，將當地需求納入策略，打造韌性社區。



2024年社會參與推動主軸，主要聚焦於地震與風災頻仍的花蓮，透過多項專案關懷最貼近平港電廠的利害關係人，包括持續推行「減碳生活親子存摺」、藉由DAKA社群平台「台泥 DAKA 和平微旅」號召國人藉由線上購買支持環境友善的花蓮在地品牌，以及透過宅配修、和平關懷巴士與和平永續慈善事業基金會，持續強化社區安全網。

## 不放煙火的日常支持 — 打造和平為韌性社區



打開工廠大門，為促進與大眾互動、進而與周邊社區建立互信，台泥邀請7-11與星巴克入駐台泥DAKA，取代傳統的租金模式，台泥要求提撥一定比例營收挹注當地基金，每位曾造訪台泥DAKA消費的旅人都是經費挹注者。透過跨域合作，台泥也解到如何共創社會影響力。星巴克更被選為亞洲首家社區型門市。和平村的發展也是台泥與部落的共同目標，台泥觀察到部落面臨人口高齡化與經濟弱勢問題，特別是「中低收入戶」與「實際貧困家庭」間存在的制度落差，進一步衍生出教育資源、醫療照護與獨居長者支持等多重需求。除透過士敏學堂提供學習支持(相關資訊請詳CH5.7)，更打破人人都有的回饋金模式，以急難救助與教育資源兩大主軸，持續投入資源。

### Action Spotlight

## 和平永續慈善事業基金

2022年10月成立，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，協助因緊急意外、家庭變故及面臨生活困境之貧困兒童與家庭紓緩經濟負擔。2024年基金會累計核准74件案件。此模式也複製到鄰近的和平電力，2023年起，為協助蘇澳區漁會轄下海上遭難漁船、漁民及其家屬生活，設立「和平電力海事急難救助基金」，與漁會、漁民團體共組管理委員會。



### 和平國小ETA英語協同教學助理

台泥自2020年起每年贊助經費導入ETA計畫，和平國小每學期都有一位外籍老師駐校進行英語教學。和平國小進一步運用台泥DAKA挹注的教育基金，聘請外師每週在部落開設兩小時英文課程，協助部落家長進修及學生課後輔導，營造全外語學習環境。

### 培育和平在地體育人才

和平廠自2022年起為鼓勵和平地區優秀體育藝文競技及原住民傳統技藝項目選手，制定獎勵辦法，範疇包括國際或地方型競賽及海外移地訓練，2024年收受申請項目包含足球、羽球等全國性及花蓮縣體育賽事，截至2024年底累計發放205,500元。和平廠也針對在地學生提供獎助學金，培育在地優秀人才。

### 電機技術人才產學合作專班

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。



DAKA市集攤商

### 台泥DAKA成為當地居民生活圈

台泥於2020年至2022年間在當地推動「地方共好」的社會參與計畫，包括成立「DAKA市集」、在地雇用導覽員，為部落創造了製造業以外的多元就業機會，並積極結合廠區既有職能與在地經驗，例如組成宅配修團隊、推出關懷巴士，協助周邊社區完善社區安全網。其中DAKA市集擺攤更促成地方「女力」，多名部落婦女經營手作商鋪並成功轉型為電商，從原本同樂性質的部落媽媽教室，衍伸為人生的首份正職工作。台泥進一步導入SROI，分析台泥DAKA整體計畫每投入1元能創造3.54元的社會價值，並於2021年12月通過英國Social Value International驗證。DAKA市集的成功案例，顯示了社區的潛力和參與意願，而這些積極參與的部落媽媽，已成為台泥「社會參與」第三階段「共同行動」（2023年至2025年）的核心力量。

### 宅配修與和平關懷巴士

和平村距花蓮市區車程逾30分鐘，修繕費昂貴且無法即時服務，導致部落水電長期失修。2022年台泥DAKA成立宅配修服務中心，2024年蘇澳廠也組成機電專長的團隊，由台泥無償提供基礎零件，逐步建立高效、優質的專業口碑，促進地方友善互動。同年推出復康巴士等級之和平村關懷巴士，設置自動升降以利身心障礙者搭乘，聘用在地駕駛員，每日載送村民往返市區，滿足洽公、就醫、採購需求，截至2024年底累積2,082人次，就醫占比61%。2024年6月，和平廠更受邀至秀林鄉衛生所分享推動經驗。

#### TCC KEY FACTS



居住蘇澳的79歲奶奶：還好有你們台泥幫忙我們部落老人家修理這些水電。

#### 和平廠

累計家數200戶  
累計修繕件數684件  
共投入1,665.5小時

#### 蘇澳廠

累計家數38戶  
累計修繕件數61件  
共投入97小時

### Action Spotlight

## 從便當外送員 變破億創業家

DAKA市集業績冠軍，原民風味便當店「原味崛起」，由在地住民、原先擔任母親便當店外送的黃文政創立。他與台泥一起討論品牌經營，經營，開業首年就賺到第一桶金。並在疫情期間展現韌性，因門可羅雀他轉戰觀光租車業，以高規格服務做區隔，租用賓士商務車、只聘用有導遊證照的司機等，結果疫後順利承接回流的觀光客，現已是營收破億的創業家。





### 減碳生活親子存摺 | 從學校連結家庭，實踐生活減碳

台泥在和平村的社會參與於2023年進入「共同行動」的新階段，從單向支持轉向與地方深度協作，旨在更精準地應對氣候變遷和產業轉型挑戰，並減輕2040年和平電廠除役對當地經濟與社會的影響。台泥於2023年啟動「減碳生活親子存摺」計畫，透過垃圾減量、資源回收、節約能源等活動，提升居民環保意識。台泥專業團隊量化減碳數字，將節能行為轉換成「碳幣」，以獎勵方式提高參與意願，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「交易」具碳標籤之商品。

計畫第一年觸及85位學生和60位家長，2024年擴展至蘇澳東澳國小、和平港電廠員工及和平村部落媽媽教室，相較於初期以學童為主的推廣，台泥針對和平在地員工與部落媽媽開設的成人課程，更直接地聚焦和平電廠除役所帶來的切身生計議題。例如，與花蓮荒野保護協會合辦的節電課程，便坦誠地剖析燃煤電廠的未來困境、碳費對水泥產業的衝擊，以及產業轉型減碳、採用替代原燃料的迫切性。台泥更在課堂上具體說明礦山即將導入電動礦山車，以及發展海洋溫差發電的規劃，使這些利害關係人深刻意識到改變與轉型已迫在眉睫，與他們的未來息息相關。此外，為擴大減碳行動的影響力，台泥更積極參與村落事務，於村運會上導入環保餐具車服務，鼓勵部落減少使用一次性餐具及塑膠製品，將永續理念融入社區活動。透過上述多元管道的推動，2024年將減碳溝通的觸及人數從第一年的170位國小親子擴大至300位村民，展現台泥深耕在地、引導社區共同邁向永續的決心。可至Youtube觀看[台泥「減碳生活親子存摺」攜手鄰里生活轉型](#)影片。

#### TCC KEY FACTS

##### 2024年減碳生活親子存摺參與人數

宜蘭東澳國小 | 學生55位、家長38位、老師8位

花蓮和平廠 | 68位；花蓮合盛 | 38位；和平電力 | 6位

部落媽媽教室 | 和平 - 20位、和中 - 19位

##### 二年累計減碳量

5,426.56 公斤 CO<sub>2</sub>e

#### Action Spotlight

### 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。

無包裝洗衣精總銷售2,945公升

無包裝洗潔精總銷售1,516公升

#### 年度減碳量

892,646.1 公斤 CO<sub>2</sub>e





### 韶關廠&英德廠開放工廠

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月正式落成，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。



廣東英德廠以「社會工業，共榮共綠」的概念打造共約8萬平方公尺的開放工廠，2024年末正式開放，累計至2025年4月，進園遊客已超過4萬人次。包含水泥手作工作坊、紅茶香皂手作坊、親子娛樂區、綠道健身區、動物互動區等開放區域，以生物多樣性、發展多元化為契機，使社區民眾自然而然走進工廠，在休憩的同時認識工廠，讓工廠不再是高牆後神秘而高聳的建築，而是當地居民可以真正看見、走入其中、進行遊憩的地點。

### 長期無償提供

#### 周邊社區居民日常用水

重慶廠周邊社區沙溪場鎮，2009年遭遇地質滑坡呈孤島狀態，自來水供水站嚴重受損。重慶廠為協助村民取得民生用水，緊急自廠區派遣灑水車運水至鎮上，2012年起更從廠區拉管直供，協助保障基本生活需求，同時建立長期的友好關係。



## 0403大地震

## 共築產業與社區韌性



2024年4月3日早上7時58分，花蓮發生921震後25年來最大的地震，規模7.3、近一分鐘的天搖地動。

台泥核心生產基地—港電廠三合一生產園區，位於花蓮最北端的和平村、震度達6強。和平電力、和平廠與和平港設施皆於震災受損，和平電力鍋爐管排發生變形、爐管斷裂，機組停機長達36天，為受損最為嚴重的單位；和平港口裝卸機具斷裂，甚至部分掉入海中，而和平廠與港口之間也出現超過50公分的錯位。

歷經逾一年的時間，對於台泥而言設備雖已修復，但如同「大病初癒」，完全恢復仍需時間，需要更長時間面對及療癒。整體修復工作持續到2025年1-2月才基本完成，部分「內傷」問題仍在陸續浮現，加上震後頻繁降雨與颱風侵襲，和平廠一度成為孤島，山區礦道與緊急通道亦需反覆搶修，影響營運直至2025年上半年，震災總修復成本超過新台幣23億元，為公司歷來重大突發事件之一。

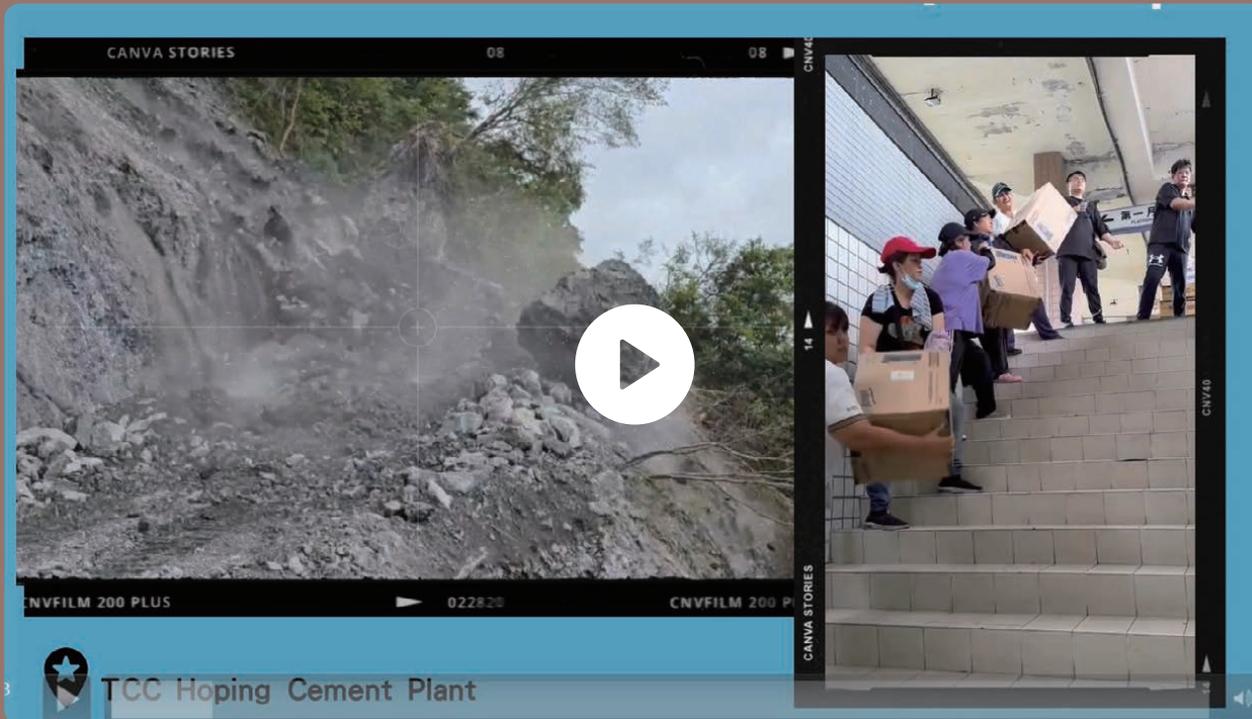
## 強化災後韌性 逐步推進修復與建設應變能力

和平電力於0403地震後設備受損，因應持續餘震，搶修作業延後至4月15日完成，第一部機組隨即於4月16日併網恢復供電，第二部機組則配合原定歲修進度，於5月13日完成併網。煤倉中心柱補強工程於2024年下半年分階段完成，針對基礎結構之整體修復，於2025年上半年歲修期間陸續執行。和平港則陸續完成卸煤機與水泥裝船機之修復作業，於2025年2月大致完成。

地震發生後，各營運單位也即時檢討並優化應變機制：和平電力提升備援乾糧儲備量，並強化消防訓練與實體演練頻率；和平水泥廠則積極申請增設備援道路，以確保員工上下礦區之通行安全，並同步提升設備耐震強度，降低未來災損風險。蘇澳廠完成礦山索道鐵塔之結構補強作業，以提升礦區運輸系統的穩定性。

## 0403地震凸顯台泥DAKA再生資源利用中心處置花蓮生活垃圾的關鍵作用

強震導致蘇花公路中斷近兩個月、垃圾清運系統全面停擺，加上震後家具與建築廢棄物暴增，使得花蓮市區垃圾迅速累積。期間因台泥DAKA再生資源利用中心氣化爐受限於水泥窯暫停而停燒，垃圾處理被迫轉往花蓮在地掩埋場，環境負擔劇增。隨氣化爐於2024年5月底恢復運作，台泥DAKA再生資源利用中心持續發揮關鍵處理能量，協助消化累積垃圾，減少掩埋依賴與惡臭擴散，提升居民生活品質，實踐循環經濟理念與在地共好目標。



## 震後持續支持 建構韌性社區

面對嚴峻的震災挑戰，歷經一年檢討與行動，台泥除著眼於設備修復，更著手強化營運體系與社區的災後韌性。逐步建立包含設備抗震加固、員工安全訓練、社區避難支援的防災管理機制，為和平地區建構更具韌性的產業與生活環境。

地震更證明共同急難救助基金深具前瞻性，於震後更是迅速動用撥款，協助家園整理包含圍牆倒塌、垃圾清運、捐助避難所物資、進行舊辦公室臨時改造，急難救助項目一共支出計新台幣約20萬元。



### 經濟韌性

#### 花蓮觀光寒冬

#### 台泥行動力挺在地品牌

台泥透過自身影響力，主動發起支持花蓮在地環保品牌的活動，每日於社群平台推廣花蓮在地產品；仿照旅遊節目規格，由台泥DAKA導覽員拍攝影片，號召網購宅配，支持部落好味道，同時廣邀員工團購，助力當地災後振興。商家回饋提升業績10%。

導覽員：「觀光客不來花蓮，或許我們可以自己走出去，幫生計受到影響的部落做些網路推廣！」

### 生活韌性

#### 震後員工支持計畫 心理諮商輔導

台泥於震後啟動員工心理支持計畫，與花蓮縣政府衛生局合作，舉辦多場安心減壓講座，幫助員工舒緩地震壓力。同時與專業心理諮商所合作，提供一對一諮商、每週駐點服務及專線支持，守護員工心理健康。

#### 出動關懷巴士 協助居民採買生活物資

強震後關懷巴士因交通和安全考量停駛。但經過10天試行和路線探勘，台泥和平關懷巴士於4月16日至26日重啟南澳線補給專車，改行較安全的蘇花改路段。每日提供四個往返班次，協助接送居民至市區採買或就醫，同時仍保留輪椅專區，確保行動不便的居民也能出門採買。

#### 宅配修專線 協助震後部落受損家戶修繕

為回應當地居民在災後面臨的實際需求，和平廠宅配修團隊於震後第三日即恢復服務，協助修復民宅水電及公共設施。包含高齡長者家中水塔、水管恢復供水，及破裂管線重接等，皆於第一時間完成修復，減輕居民不便。

### 防災韌性

#### 台泥和平收容所啟用 花蓮縣首例由企業主動支援救災協作

和平村過去經常因為地震、颱風等天然災害的發生，而出現需要緊急避難的情況。如0403強震、2024年也多次因強降雨導致對外交通中斷，年底接連颱風，部分居民被安置在臨時安置所長達1個月以上，台泥多次提供和平廠舊辦公室協助居民避難。為了進一步強化對社區的支援與保障，和平廠將舊辦公室改裝成「和平臨時收容所」，現已正式完工並正式編制列管於秀林鄉公所緊急避難場所。基於過往協助災民的經驗，並注意到村內以慢性病長者及婦女、小孩居多，台泥此次特別希望打造安全、舒適且人性化的生活空間，強調使用者的隱私性、便利性與空間多元性。



## 土耳其2023大震

## One of the Most Painful Days



2023年2月6日土耳其接連發生芮氏規模7.7與7.6強震，重創土耳其卡赫拉曼馬拉什省(Kahramanmaraş)，波及11省份。

台泥子公司OYAK CEMENT旗下Adana、Mardin與İskenderun共3座水泥廠接近震央，所幸設備與人員皆無影響。

面對百年一遇的重大災難，OYAK CEMENT持續協助當地社區重建並提供資源，推動中長期災後復原計畫，並堅持產品品質，全力協助土耳其建設，推動全方位綠色建築、綠色城市、綠色運輸與綠色生活，提供當地更安全宜居的環境品質。OYAK CEMENT也透過Children of the

Republic Türkiye's Future Project 協助地震災區孩童留下美好回憶，以及舉辦國中小學生的地震韌性工作坊，帶領孩子實作了解建築的抗震能力。



協助修復當地機場跑道



## 5.7

## 教育平權

## 士敏學堂

## 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，協助台灣及中國大陸水泥廠廠區鄰近小學之弱勢學童持續取得妥善教育資源。

## 遼寧

遼寧廠西大窯中心小學

## 重慶

重慶廠鹽井小學

重慶廠香爐鎮小學

## 四川

廣安廠柱興小學

敘永廠正東鎮中心小學

華螢廠溪口鎮小學

## 貴州

安順廠金銀小學

## 廣西

貴港廠大郭小學

貴港廠姚山小學

## 廣東

英德廠城北小學

英德廠英紅鎮中心小學

靖州廠鋪口小學

懷化廠瀘陽中心小學

## 台灣

蘇澳廠士敏國小

蘇澳廠永樂國小

蘇澳廠東澳國小

和平廠和平國小

中橡林園廠汕尾國小

中橡林園廠中芸國中

## TCC KEY FACTS

2021-2024

士敏學堂受益學童累計

5,128人

| 台灣&amp;中國大陸

## 士敏學堂搭建夢想起飛的舞台

## 課後輔導

英語、電腦、才藝課程，讓孩子探索興趣、激發潛能！

## 營養餐點

美味便當、麵包、點心、牛奶，補充滿滿活力，健康成長！

## 假期活動

兒童節一起遊戲，更有精彩夏令營，在學習與玩樂中成長！

## 成果發表會

一年一度的聖誕驗收時刻，孩子們舞台上的每一刻都是成長的見證！

## 物資捐贈

提供文具與學習資源，減輕學童負擔，讓每个孩子都能安心學習！

## 💡 Action Spotlight

# 和平國小畢業班 探索台泥總部的有趣畢旅

鄰近花蓮和平廠的和平國小，畢業旅行特別安排走進台泥總部！台泥透過電動車、結合永續行動意涵的體感遊戲，分享在永續與新能源的努力，讓孩子們有機會深入瞭解，家人每日工作的企業，如何透過行動為環境帶來積極影響。這次交流對同仁而言，也是別具意義：

「看到孩子們好奇的眼神，覺得自己的日常工作，變成一種能夠影響未來的力量。望這次的交流也在他們心中種下一顆關心地球的永續種子。」

by Sally  
人力資源部



📷 花蓮和平國小畢業班同學參觀台泥低碳建材常設展

# CIMPOR Avec Vous計畫 提供非洲兒童學習資源

Avec Vous 來自法語

意即「和你們一起」

CIMPOR於2025年2月在象牙海岸 Attinguié 啟動了 Avec Vous 計畫，支持非洲孩童教育。



象牙海岸廠全額出資建造幼兒園並配備全新設備，已正式於當地啟用，並提供學習用品給學童，同時與廠區周邊社區共同合作，希望持續替孩子們創造探索世界的機會

📷 活動嘉賓包括：國民融合、團結與脫貧部部長 Mrs. Belmonde DOGO、土耳其駐象牙海岸大使 H.E. Deniz ERDOGAN BARIM、CIMPOR 非洲執行長 Mr. Cem Çelik、CIMPOR 象牙海岸總監 Mr. YASIN TEKINARSLAN，以及當地政府官員、社區領袖和學童

## 5.8

## 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。

傳統文化藝術，不論台上表演或台下為人行事，都可以帶給我們可貴的提示和助力。

台泥長期支持文化發展，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，以修補、新編、育種，讓文化能夠在現代環境中得以持續傳遞；更透過海內外巡迴演出、觀光劇場「臺北戲棚」以及YouTube戲曲頻道「酷雲劇場」，將傳統文化之美輻射到全世界。

### 國際觀光劇場 台北戲棚中華文化櫥窗

#源於傳統

#多元共榮

#台前幕後互動熱絡

以每週三場於台北戲棚演出提供藝術饗宴，由台北新劇團領銜，廣納京劇、布袋戲、原住民歌舞等優秀表演團隊，輪流擔綱演出。內容改編著名神話、傳奇、歷史故事，既熟悉而新鮮，生動且有趣。演出前還有各種「台前幕後」環節展示，包括「戲服試穿」、「勾臉示範和體驗」、「包頭示



◎ 京劇《知己》屬「新編京劇」品牌，改編自北京人藝一級編劇家郭啟宏同名話劇原著，是李寶春首度嘗試以京崑合鳴形式編創的作品

範」、「國樂演奏」、「刀槍道具把玩」、「剪紙、摺紙」及「拓印」等，讓觀眾不僅看show，更體驗傳統文化氛圍。每逢重要節日增設民俗藝術互動與展示，介紹在地特色、豐富觀眾體驗。

#### TCC KEY FACTS

2024年支持國內文化發展投入逾

NT\$ 1,180 萬元

包含每年捐助辜公亮文化基金會1,050萬元

台北戲棚 | 演出場次

133 場

參與人數

13,126 人

日36% | 韓28% | 歐美16%

酷雲劇場 | 2020-2024 累計990,436觀看人次

大型新編京劇《知己》

演出場次 4 場 | 臺北城市舞台 & 臺中國家歌劇院

## 國際觀光劇場 台北戲棚中華文化櫥窗

臺北新劇團不僅推廣戲曲，每年依循年度製作大戲主題，將京劇藝術從劇場帶入校園，從認識戲曲表演特色出發，引導年輕世代欣賞戲曲。2024年更安排大師親授，年介紹京崑融合的旨趣。臺北新劇團團員也投入於自身技藝進修，如文場領導京胡曾筱筑在中國大陸巡演及台北公演中，向天津京劇院求教弓、指法與音樂處理技巧，大幅提升表演功力。2024年共舉辦17場講座暨工作坊，參與人數達930人。

### 💡 Action Spotlight

## 歡慶台泥民營化七十台北新劇團創意表演

臺北新劇團以「從心減碳愛物惜福」為主題，由李寶春老師率三位生、旦角領唱，其他演員手持象徵清淨天空的藍色大旗和象徵陽光、海水的紅、藍彩帶，以各種京劇動作「翻身」、

「趴虎」、「翻跟斗」、「跌撲」，把身穿黑衣的碳球一一掃除、淨化，還給全人類潔淨的空氣、水和大地，創意展現台泥近幾年積極投入低碳轉型，擁抱綠色能源，為生命服務的決心！



一切遇見 皆匯於此  
Where Visionaries Converge

杭州公亮大樓落成李寶春老師表演隨語：

“台泥承接了辜振甫老董事長為社會服務的使命，並認同全球華人共同崇尚的忠義價值與文化認同理念。藝海無邊，海納百川，在與辜伯伯談天說戲中，體悟出許多「戲如人生」的論理。

今公亮大樓落成儀式，觀看這棟建築的創新，體現了「無承為患，無新則滯」的啟示，說明了任何事物傳統與新意都不可脫離，才能與時共進得以發展。鋼琴伴唱的《諸葛撫琴》唱段便是最新中西樂無縫組合的展現。

《忠義千秋》演出中，藉由關羽這樣一位華夏熟悉的人物，用京劇形式共譜—「雲山可移浩氣長存」、「忠義千秋代代相傳。」”

# 利害關係人 與重大主題分析

GRI 2-12 / 2-25 / 2-29 / 3-1 / 3-2 / 3-3

## 永續議題雙重大性分析

台泥每兩年進行永續議題鑑別，本年度採用「雙重大性(Double Materiality)」分析原則，依循GRI通用準則2021年版，綜合考量國際永續發展趨勢、國際永續評比標準(如MSCI、S&P CSA、CDP)、永續揭露規範(如GRI Standards、SASB Standards)、產業特性、標竿企業實務等，設計永續議題清單，調查各利害關係人對於各永續議題之意見，考量各永續議題「對公司價值的衝擊度」及「對經濟、環境、人與人權之衝擊」，分別從組織內部與外部綜合評估永續議題之正負向衝擊性，並就衝擊程度及發生機率辨識本年度永續重大主題。

透過雙重大性分析，共鑑別出8項永續重大主題，包含「氣候行動與淨零排放」、「再生資源協同處理」、「綠色能源與儲能」、「研發創新」、「低碳產品與服務」、「生物多樣性」、「法令遵循」以及「職場健康安全」。另考量「污染防治管理」及「水資源管理」對經濟、環境、人與人權之負向衝擊較高，且為各永續揭露準則的行業揭露重點，同步納入本年度永續重大主題。此外，台泥以人為本，落實員工共融與社會共好，經經營會議討論決定，將「人才培育及發展」與「地方共融」一同納入本年度重大主題。

台泥本年度維持2023年分析之12項永續重大主題，鑑別結果經董事會通過，並依此永續重大主題之發展暨目標達成情形，設定與高階管理層級薪酬連結。重大性分析流程與結果，業經獨立第三方之勤業眾信聯合會計

師事務所(Deloitte)，按中華確信準則3000號進行有限確信，同時經英國標準協會台灣分公司(BSI)依循GRI Standards及AA1000ASv3第一類型中度保證等級進行查證。

## 2024年台泥雙重大性矩陣



2023年經濟、環境、人與人權正負向衝擊



利害關係人與重大主題評估流程

執行流程	執行做法	重點績效
1 鑑別利害關係人	由公司各部門負責人員填寫問卷，鑑別台泥重要之利害關係人	鑑別10類利害關係人
2 聚焦台泥永續議題	參考國際永續發展趨勢、國際永續評比標準等，設計永續議題清單	聚焦25項永續議題 涵蓋公司治理與經濟、環境以及人與人權面向
3 評估永續議題對經濟、環境、人與人權之衝擊	辦理重大主題鑑別工作坊，邀請副總級以上主管進行實際與潛在正負向衝擊鑑別，並另由各單位發放問卷予內外部利害關係人，以瞭解對各永續議題之衝擊程度	有效回收337份問卷
4 評估永續議題對營運之衝擊	由企業永續發展委員會委員及副總級以上主管鑑別永續議題對營運之衝擊，依各議題正負面衝擊的「衝擊程度」及「發生可能性」，辨識各項議題對台泥營運之衝擊顯著性	8位副總級以上主管共同討論
5 雙重大性評估分析	彙整內外部調查結果並繪製雙重大性矩陣，並考量各項議題與台泥永續策略之連結，選定2024年度重大主題	企業永續發展委員會報告12項重大主題
6 確認重大議題	將鑑別之12項重重大主題提報董事會，以確保該等重大主題與台泥業務風險和策略保持一致	呈報董事會 符合永續性及完整性

## 利害關係人鑑別結果

台泥參考AA1000SES利害關係人議合標準，以責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性之五大原則，鑑別及排序台泥重要之利害關係人。

### 政府與主管機關

影響政策推動與產業發展  
同時關注台泥在各項法規遵循績效



### 產業公協會 / 產業及學術單位

共同推動產業發展  
於營運過程中相互諮詢與交流



### 股東與投資人

提供台泥主要之財務資源  
關注台泥之營運績效與永續發展



### 媒體

協助台泥揭露與對外溝通永續相關作為



### 客戶

關注台泥產品品質與服務  
注重台泥之營運、法令遵循與環境保護



### 當地社區

鄰近台泥營運據點  
關切台泥當地營運活動



### 員工

台泥能不斷突破與創新的關鍵  
為台泥重要的人力資本



### 永續公協會

關注台泥永續發展作為  
與台泥共享永續最新趨勢及觀點



### 供應商 / 承攬商

共同提升產品品質的商業夥伴  
協力面對環境及社會議題



### 環保團體 / NGO

關注台泥環境保護、員工照顧及社區溝通之行動  
督促台泥持續改善精進



## 重大主題衝擊管理

重大主題	GRI特定主題指標 / SASB指標	對台泥的意義（營運重大性）	顯著性衝擊	價值鏈衝擊	政策承諾	管理行動	揭露章節
氣候行動 與淨零排放	GRI201：經濟績效2016	水泥業屬高碳排產業，對氣候具負面衝擊。台泥積極採取減排措施，以創新技術為氣候變遷帶來正向影響	+氣候變遷機會	供應鏈	台泥參與全球低碳轉型進程，並與「巴黎協定」保持一致，將全球暖化控制在1.5°C以內	擬定七大減碳策略，致力邁向2050淨零排放目標	Driver   碳競爭力 Chapter2
	GRI302：能源2016		-氣候變遷風險	自身營運			
	GRI305：排放2016		產品 / 服務				
	SASB主題：溫室氣體排放						
再生資源 協同處理	GRI306：廢棄物2020 SASB主題：廢棄物管理	台泥將核心力延伸為服務項目，透過水泥窯協同處理技術協助社會解決廢棄物問題，同時創造資源循環利用等正面效益	+資源循環經濟 +社會良好互動	自身營運 產品 / 服務 當地社區	台泥致力資源循環，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用	以水泥窯高溫特性協同處理各產業之事業廢棄物。另建立台泥DAKA再生資源利用中心，協助處理花蓮生活垃圾	Driver   碳競爭力 Chapter2
綠色能源 與儲能	GRI302：能源2016 SASB主題：能源管理	台泥發展綠色能源，響應政府能源轉型政策，有助減少台泥對化石燃料依賴，減緩氣候變遷，為整體經濟及社會具正面影響	+技術與產品創新 +氣候變遷機會	供應鏈 自身營運 產品 / 服務	台泥以三大核心事業出發，建構低碳新能源生活模式，打造未來全方位EV低碳城市	積極投入再生能源開發，智慧儲能與光充儲一體服務，並推出防火滅火EnergyArk儲能櫃	Driver   碳競爭力 Chapter3
低碳產品 與服務	GRI301：物料2016 SASB主題：產品創新	致力產品全生命週期管理，以持續研發和製程控管，降低產品碳含量與生產所消耗之水資源，確保產品滿足客戶需求及符合環保標準	+技術與產品創新 +氣候變遷機會	自身營運 產品 / 服務	台泥產品以低碳、節能與零廢棄為目標，並要求價值鏈夥伴一同於生產、製造、運輸與服務等面向落實永續管理	導入各項ISO管理系統，以系統化管理生產流程，並透過設定產品碳排強度等目標，提升產品的含綠量	Chapter 2 Chapter 3

註：+為正向衝擊；-為負向衝擊。

重大主題	GRI特定主題指標 / SASB指標	對台泥的意義 (營運重大性)	顯著性衝擊	價值鏈衝擊	政策承諾	管理行動	揭露章節
法令遵循	GRI205：反貪腐2016 GRI206：反競爭行為2016 SASB主題：定價誠信與透明度	法令遵循可降低營運風險和裁罰，提升整體經營績效。台泥樹立誠信為本之企業文化，確保所有營運流程均符合相關法規要求	-違法裁罰損失等 營運風險	供應鏈 自身營運	台泥建立嚴格內控與法令遵循制度，預防法遵風險並保護公司聲譽。台泥亦禁止從事不公平競爭之行為，維護市場自由競爭機制	定期透過「內外部議題登錄表」對法律修訂等事項進行辨識與追蹤。同時建立檢舉制度與吹哨者保護機制，並建立同仁法遵意識	Chapter 1
職場健康安全	GRI403：職業安全衛生2018 SASB主題：勞動健康與安全	未妥善落實職場安全措施，將使員工曝露於潛在職安風險中，可能引起安全事故，增加損失和法律責任。台泥重視職場環境，建立安全無虞的工作場域	+健康安全職場 -職業災害	供應鏈 自身營運	台泥訂定《職業安全衛生管理相關內部控制政策》，適用100%員工及承攬商，並長期以員工及承攬商「零工傷」為目標	導入ISO45001，100%涵蓋台泥水泥廠、製品廠及台泥營運總部。另透過承攬商安全管理與宣導、教育訓練等，強化人員職場安全意識	Chapter 5
研發創新	自訂重大主題 SASB主題：產品創新	台泥於基礎建築材料、儲能設備、碳捕獲技術等業務上持續投入研發，積極提升產品及業務價值，為產業帶來創新能量	+技術與產品創新 +氣候變遷機會	自身營運	持續投入低碳產品與技術研究，開發具創新且友善環境之產品與服務，提升附加價值	設立研發中心及新業務推廣專責單位，積極尋求與國際單位合作之機會，掌握創新能量	Driver   碳競爭力 Chapter 2 Chapter 3
生物多樣性	GRI101生物多樣性2024 SASB主題：生物多樣性衝擊	水泥主原料石灰石的開採活動，可能導致土地生態系統的破壞。台泥致力恢復原有生態系服務及維護生物多樣性，降低營運所可能產生之負面衝擊	+維護生物多樣性系統 -生物多樣性喪失	自身營運 當地社區	台泥制定《生物多樣性政策》與《不毀林承諾》，致力預防及降低開發行為對自然的影響，並同時進行復育計畫	台泥採陸域及海域多項生物多樣性保護措施，並成為TNFD Early Adopters，對礦區展開原生種生態系復育計畫及土壤研究	Chapter 4

註：+為正向衝擊；-為負向衝擊。

重大主題	GRI特定主題指標 / SASB指標	對台泥的意義（營運重大性）	顯著性衝擊	價值鏈衝擊	政策承諾	管理行動	揭露章節
地方共融	GRI413：當地社區2016	台泥積極參與社區發展和慈善公益活動，建立多元管道與當地社區的連結，促進企業與在地居民的共融	+提升社會影響力 -聲譽受損	自身營運 當地社區	台泥EARTH HELPER倡議行動，與各界永續夥伴一同傳遞永續價值	辦理EARTH HELPER減碳永續行動、減碳生活親子存摺等活動、成立和平永續慈善事業基金會等	Driver   多元共融 Chapter 5
人才培育及發展	GRI404：訓練與教育2016	提升人員專業水準與契合企業發展需求，驅動創新強化競爭力，可助於緩解人才斷層，構建具活力的人才體系	+提升企業人才資產競爭力 -人才流失	自身營運	人才是企業永續營運的重要基石，台泥致力於培育同仁多元發展，以期發揮其最大的潛力	台泥提供跨域多元機會，啟動「台泥氣候行動人才招募計畫」，並提供員工發展藍圖、培訓資源等協助	Driver   多元共融 Chapter 5
污染防治管理	GRI305：排放2016 SASB主題：空氣品質	台泥嚴格管理噪音、廢水及廢氣之污染，以減量、收集與控制技術，降低公司營運對環境的負面衝擊	-污染及影響周圍環境	自身營運	台泥以「零污染、零排放」為目標，採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施	台泥強化環境相關保護處理設施，以避免污染水、空氣與土壤，包含對廢水進行內部監測、以高標準控管製程空氣排放等	Chapter 2
水資源管理	GRI303：水2018 SASB主題：水資源管理	台泥積極執行各項用水與節水方案，因應缺水可能帶來的負面影響，以及因取水而對營運所在地的社區產生衝擊	+水資源管理與再利用 -水資源消耗與污染	自身營運 產品 / 服務 當地社區	台泥以「一滴都不浪費」為目標，追求水資源永續利用，精進水資源管理以提升用水效率	執行節水方案、導入ISO管理系統、建置系統化水足跡管理平台等，有效管理水資源使用	Chapter 2