

chapter 4

Employee

員工

4.1	氣候行動人才	132
4.2	員工發展	134
4.3	員工薪酬福利	139
4.4	職業健康安全	144
4.5	人權保障	150

熱氣球 TCC Group Holdings Hot-Air Balloon

台泥匯聚全球事業體跨領域人才，以世界最早混凝土建築-萬神殿為基，台泥全球各時期、區域水泥包裝組成，象徵多元智慧推升之正能量。





4.1 氣候行動人才

“ 我們需要能看到未來、願意解決問題的人才。
找到一份工作，對多數人來說並不難。
但更重要的是——你選擇的是一份工作，還是一個你想參與的未來？

— 張安平董事長

尼莫人才計畫 尋找具備開創性格的π型人才

國際顧問公司麥肯錫「未來人才趨勢研究」強調：不同於單一專長的T型人才，π型人才更需具備雙足支撐的雙專業，以「跨域思維」連結兩者，才能在複雜局勢中拆解問題。

台泥2026年啟動尼莫人才計畫，即尋找具思辨與行動力雙核心的領導人物，秉持多元與包容原則，透過徵才活動、產學合作等校園溝通形式，廣納涵蓋工程、能源、數據與管理等跨域背景，打造競爭力團隊。



呼叫「尼莫船長」

「尼莫」出自法國作家儒勒·凡爾納經典科幻小說「海底兩萬里」，駕駛鸚鵡螺號探索深海，是文學史上極具代表性的角色之一。象徵勇於探索未知與科技創新，呼應企業人才培育需具跨域能力與前瞻視野，在變動環境中持續突破。

在技術可以被AI代勞的時代
思想與跨域整合能力
才是人才真正的重量

當全球大多數企業轉向AI技術過濾求職者、將人才價值標籤化時，台泥更看重人才對未來的洞察力與價值觀，以2025年「數位智能領航師 (Digital Intelligence Navigators, DIN)計畫」為基礎，升級推出「尼莫人才計畫」，尋找具備跨域整合能力、獨立思考力與流暢跨國溝通潛力的新伙伴，以期建立具備全球移動力的領航梯隊。入選者將站上參與全球轉型專案，由各事業群高階主管親自溝通指導，一同在高度變動的全球市場，用思想領航未來！

欲了解尼莫人才計畫七大專案，

請點選對應項目：

- + 數位智能領航師
- + 儲能方舟專案
- + 卜特蘭再生專案
- + 低碳材料創新工程專案
- + 文明構築專案
- + 歐陸綠動專案
- + AI賦能計畫

TCC KEY FACTS

2025年擁有綠色技能的人才比例

73%

| 台灣及中國大陸

註1：依國際勞工組織 (ILO) 對綠色技能的分類及台泥碳學院培訓/專業證照核可名單認定。

ACTION SPOTLIGHT

總部徵才說明會 Career Open House

台泥舉辦2026總部人才說明會，聚集數百位跨背景與國籍的青年人才。由董事長和四位負責推動台泥AI轉型的高階主管，進行專題演講與職涯經驗分享，介紹如何將AI與無人機技術結合基礎工業，涵蓋水泥環保、充儲事業群的應用實務。現場也提供履歷健檢與主管交流時段，突破傳統單向宣講，希望透過走進產業現場近距離互動，向潛力人才傳遞台泥價值觀與職涯發展路徑。





Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

深耕校園溝通

台泥暑期實習計畫

暑期實習生可參與企業實務、主題課程及綠能與循環經濟場域參訪，全面認識產業運作與轉型。並以「AI × 永續」為核心，引導跨域思考與實務應用。2026年台灣據點更擴大規模，首度納入國際學生，並與普林斯頓大學 Princeton in Asia合作，強化全球與跨文化人才鏈結。

材料永續產業專班實習計畫

和平電力與國立臺灣海洋大學、國立宜蘭大學與國立東華大學合作，結合電廠實務場域，培育應用型機電人才。參與學員亦享優於法規之薪資與留任獎金。至2026年3月留任率11.7%。

國立中興大學興學塾

台泥擔任企業導師，帶領學生了解企業減碳及永續策略，以及實際體驗新能源產業實務應用。

國立臺灣大學

臺灣引路人計畫

台泥提供跨域探索與職場實作機會，涵蓋人資、業務、智慧製造等領域，不同背景的學生可採專案方式參與企業實務。

花蓮四維高中

電機技術人才產學合作專班

台泥與國立東華大學合作開設專班，提供在地學生免試入學，鼓勵學生考取專業證照，未來也可優先申請台泥相關職缺。至2025年累計26位學員就讀。

獎學金

- 國立臺灣大學工學院研究生院長獎獎學金
- 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

電池技術產學合作

Molicel與國立臺灣科技大學及國立陽明交通大學展開多項合作，聚焦高性能鋰電池相關技術研究，涵蓋電池材料、結構設計及安全性等關鍵面向，深化學生對產業技術與應用場景的理解。

ACTION SPOTLIGHT

CIMPOR Academy NextGen 人才培育計畫

「CIMPOR Academy」人才培育計畫，鎖定應屆畢業生、不限科系，提供12個月全方位培訓，結合理論與實務訓練、導師制度與跨部門合作，近年留任率逾75%。2026年進一步啟動「NextGen計畫」，鎖定精通英葡雙語的30歲以下青年，提供工程或營運管理專業培訓，並與CIMPOR國際團隊合作，累積跨國與跨文化經驗。NHOA Energy也設有Graduate Program積極招募在能源、電機領域表現優秀的應屆畢業生，培育公司未來領導人才。學員將在24個月培訓期間於米蘭總部及工程、



業務發展、技術銷售等部門輪調，累積多元經驗與掌握多元能力，也擔任下屆學員的導師，延續人才鏈。

OYAK Cement 入圍 2025 PERYÖN 人力價值大賞決選

土耳其Adana廠啟動CEMSTART計畫，鎖定應屆畢業的工程學生，由資深工程師擔任長期導師，進行6個月輪調與專案實作，引導年輕人才深化專業視野，強化水泥產業的長期競爭力，留任率94%，入選2025 PERYÖN人力價值大賞「人才招募卓越雇主品牌獎」決選名單。





Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

4.2 員工發展

重視員工價值主張 打造跨域跨代共融職場

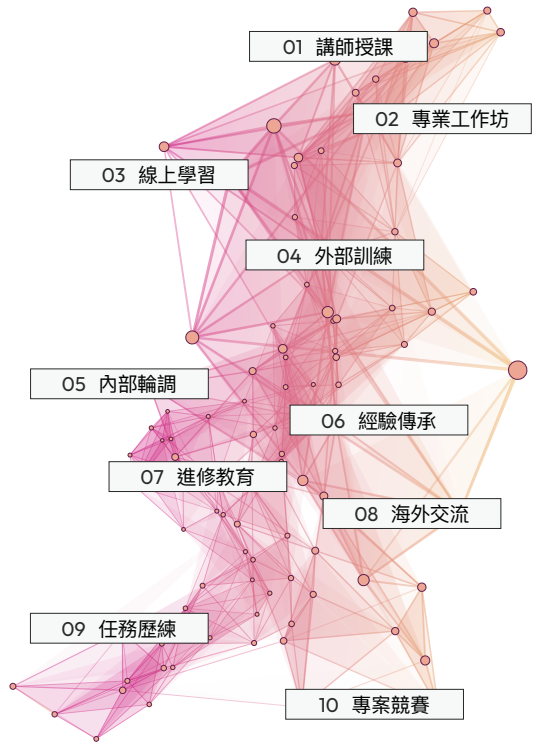
世界經濟論壇「2023-2027未來就業報告」指出，全球正處於技能大轉型期，認知彈性與整合及解決複雜問題已成為未來人才的核心競爭力，員工需透過訓練培養數位、分析、創造等跨領域能力，以面對AI及科技所導致的職能需求變化。與此同時，台灣在2025年邁入「超高齡社會」，歐洲也面臨高等教育人才外流問題，職場同時承受世代交替、知識傳承及人才轉型的多重壓力。

台泥視人才為企業成長動能，在全球以「跨域發展」與「跨代共融」兩大面向，打造多元友善、以人為本的職場環境。台泥提供系統化人才培育與提升組織韌性。2026年進一步導入員工價值主張(Employee Value Proposition, EVP)，增進人才發展與企業願景的連結，希望在支持員工成長同時，也引導員工理解自身工作與企業使命，以及對社會所創造的價值與影響力。

員工價值主張(EVP)



多元人才培育機制



台泥人才發展訓練體系

涵蓋全體主管與同仁

永續學程 	■ 新人訓練 ■ 永續學習行動計劃 ■ 永續進化研究所(原碳學院)
管理學程 	■ 中階/新手主管管理理學程 ■ 領導影響力學院 ■ 資安意識提升與管理
跨域學程 	■ 生成式AI應用實務 ■ 思考學程 ■ 專業形象建立與職場禮儀 ■ 全球經濟與投資趨勢觀察 ■ 高效時間管理
外語學程 	■ 1對1課程 ■ 實用生活會話 ■ 寫作特訓 ■ 時事閱讀 ■ 進階商務 ■ 線上課程
發展力學程 	■ 領導力發展學程 ■ 學習力TCC Lyceum台泥學院 ■ 生活力健康保健、理財



Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

跨域人才發展 – 永續學習計畫

面對企業團全球布局與產業轉型中的挑戰，2025年台灣及中國大陸的培訓主軸為「國際化」與「AI應用」，CIMPOR與OYAK Cement則以多元平衡發展為基礎，規劃培訓內容，並透過彈性職涯路徑與內部轉調機制，搭配公開職缺媒合與技能培訓，促進人才流動與跨領域知識共享。

台泥全球據點皆建立線上學習平台，包括「TCC Lyceum台泥學院」，「CIMLearning」、「OYAK Çimento Academy」，提供通識與基礎素養(新人訓練、集團規章、法令遵循、資訊安全、語文能力等)、專業職能與技術轉型(永續講座、能源、AI等)、管理與領導發展(管理技巧)等多元的學習面向。每年持續依需求優化平台並充實學習資源，打造多元、自主、不受時空限制的學習環境。



1 全球水泥及環保事業體年會聚焦「低碳轉型×數位智能」雙軸，促進海外實務經驗的交流與整合

MITei 國際學習合作計畫

2025年4月台泥邀請 MIT Energy Initiative(MITei)教授學者至營運總部，與各事業群高階主管以「Towards a greener future」為主軸交流，聚焦全球政策與經貿措施對企業減碳策略的影響、AI在減碳與效率提升上的應用潛力，以及運用AI強化氣候風險辨識、情境模擬與調適，協助管理團隊在不確定性提升的環境中，建立一致決策視角。

ACTION SPOTLIGHT

OYAK Cement 混合式學習方案榮 獲Enocta獎項

OYAK Cement混合式學習方案獲得2025年土耳其Enocta數位學習平台的「混合式學習之星」獎項。結合實體與數位學習形式，規劃個人覺察、卓越工作表現、新興技能與管理等學習模組，全方位支持員工成長，該方案共涵蓋10項混合式學習專案，指派達1,995名員工參與，並累積超過900筆活動學習紀錄。



員工外訓方案

台灣及中國大陸

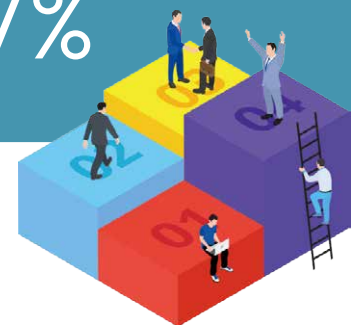
台泥提供外部短期課程、專業研討會及工作坊等進修補助，鼓勵同仁持續學習產業新知與專業技能。涵蓋工作安全、專業技能、證照取得、法治、環境衛生、通識與管理等多元領域，同仁可依職務需求申請參與。2025年共3,390人參與，補助金額新台幣8,460,153元，總外訓時數達39,013小時。

TCC KEY FACTS

內部職缺遞補率

67%

| 全球





Overview

治理
減碳
增綠
員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利
職業健康安全
人權保障

自然
社會
附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

ACTION SPOTLIGHT

永續進化研究所

台灣及中國大陸

台泥2024年底成立「碳學院」學習專區，將碳管理內化為員工核心能力，為對接全球供應鏈在碳排、水足跡、資源循環等環境管理需求，2026年升級為「永續進化研究所」。

以「用數位保障同仁，用永續定義未來」為旨，培力同仁五大核心能力，迎戰資訊海嘯、專注高價值決策。



註2：課程地圖請見台泥官方網站[ESG專區](#)。

註3：針對營運市場需求特別規劃中國大陸課程專區，課程涵蓋當地AI軟體、政策與碳市場操作等，如：DeeoSeek、文心一言等AI辦公神器教學。

專業講師與海外主管經驗分享

永續進化研究所部分課程，由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，結合場域歷練與理論架構，精準對接全球永續趨勢。

曾更瑩
—
理律法律事務所
合夥人/律師



從「人工智慧基本法」立法與生成式AI爆發的趨勢出發，分享AI實戰治理指引，涵蓋倫理規範、風險情境解析及國際企業指南。隨著台泥持續鼓勵同仁運用AI，此指引將協助各事業體平衡創新與合規，提升風險意識。

Özge Aşçıoğlu
—
CIMPOR 稽核主管



從跨國治理經驗，分享CIMPOR全球合規運作，包含政策制定、法規科技監控、合規培訓及跨部門協作。隨著台泥持續深化國際化布局，此經驗將協助各事業體強化治理。

內部師資培訓

台泥鼓勵知識分享與經驗傳承，培養具備專業與熱忱的內部同仁與中高階主管擔任內部講師，協助推動組織學習與人才成長，打造持續學習與經驗共享的企業文化，將跨區域、跨事業體的實務經驗轉化為組織資產。2025年內部講師累計15人。

內部講師能力支柱

專業知識力：

深厚的領域知識與實務場域歷練

教學表達力：

清晰的邏輯架構與溝通感染力

引導同理力：

雙向互動並從學習者視角啟發思考

數位培力支援

硬體與技術支援：

提供專屬錄影空間與高畫質設備，並引導講師掌握數位錄製節奏與互動技巧

知識庫共享：

建立內部教學雲端，儲存優秀教案、影片以利查閱與學習

教學設計輔助：

協助釐清教學目標，提升教材的視覺化與易讀性



Overview

治理
減碳
增綠
員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利
職業健康安全
人權保障

自然
社會
附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

跨代共融

台泥深耕製造產業，現場作業倚重實務經驗的累積與傳承，透過師徒學習制度，結合靈活的調派機制，手把手將知識與技術傳承給新世代人才，並提升跨團隊與跨世代的協作與交流，輔佐年輕人才加速成長。為打破「離職即流失」的困境，台泥更於2026年啟動「人才再接軌機制」，建立一套永續連結的專家庫系統。

青年舞台實習生計畫

16類專業領域，以「先體驗、早培育、精選才」為核心

- 跨域提案競賽
- 跨產業實地參訪
- 專屬職場導師
- 多元主題課程
- 全球人才鏈結
- 提供暑期、學期、學年制多種選擇

規劃2026年導入國際實習生計畫，強化跨文化互動與人才交流



中生代接班及專家人才庫

跨事業體轉調 | 全球：

拓展多元職涯路徑，促進跨領域歷練與人才流動配置彈性

專家系統與人才庫 | 台灣：

結構化留存離職或退休員工的專業資歷，作為未來關鍵人才缺口補強與回聘之依據，降低招募成本並實現經驗與價值無縫傳承

退休回聘 | 台灣、CIMPOR：

透過重新聘僱或委外合作方式，邀請已退休前員工向在職同仁傳承知識與經驗

跨代融合

Mentorship Program | OYAK Cement：

由資深員工作為導師，帶領與協助資淺員工發展專業技術及領導能力

混齡專案 | 台灣、CIMPOR：

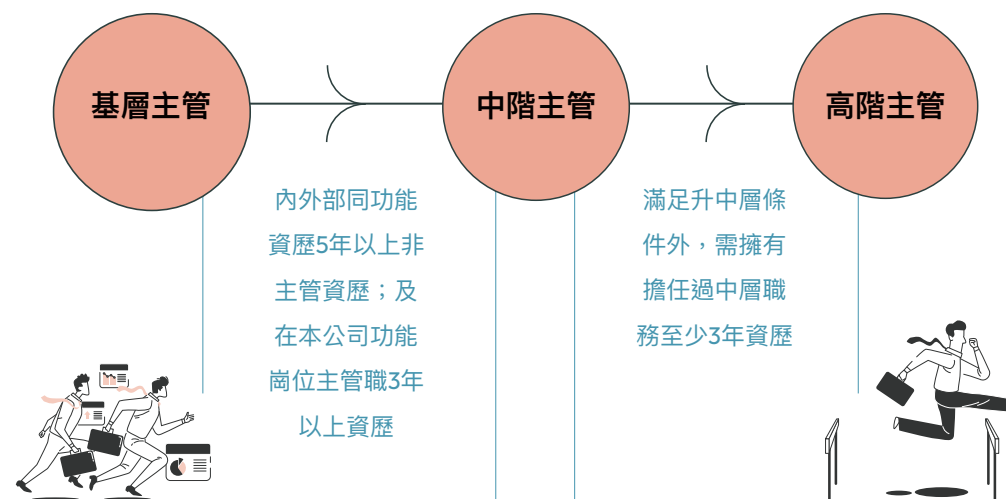
結合資深人才與年輕團隊共同參與專案推動與技術交流，強化組織學習能力與問題解決效率

Reverse Mentorship Program | OYAK Cement:

由年輕世代向資深主管傳授數位趨勢、創新思維，打破既有階層框架

透明升遷管道

台泥建立公開透明的升遷機制，依據員工績效與發展潛力選拔關鍵人才，藉此提升整體組織效能並強化員工留任。凡符合考績標準與組織需求者，透過績效評估、職能盤點及主管推薦等程序，確保遴選過程公平且公開，進一步激發員工的職涯發展動力。



升遷背景與技能：

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



註4：歐洲子公司CIMPOR、OYAK Cement、NHOA Energy與Atlante 資訊，請參閱各子公司永續報告書



Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

→ 員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

員工培育計畫

#技能再造 #技能培養

| 講師授課、工作坊

電動礦車培訓

| 和平礦區

對象：受訓14人，佔現職傳統礦卡司機100%

培訓時程：2025年11月開始，預計推展至2026年10月

內容：因應低碳轉型導入AI無人電動礦卡，實踐公正轉型並保障原員工的就業權益，進行涵蓋基礎與硬體、实操與磨合、維護與故障排除、協同與優化四階段的跨年度職能轉換，培養實作能力

永續進化研究所

| 台灣及中國大陸

對象：全體員工，完課率約72.25%

內容：涵蓋環境永續、AI應用實作、公正轉型、營運韌性領域，以及國際最新技術與趨勢，內化碳管理為員工核心競爭力

Lean認證學程

| CIMPOR

對象：規劃每年授課約400人次，2025-2026/07已累計158人次

培訓時程：2025年啟動，三年內擴及全體員工

內容：介紹精實生產(Lean Production)(核心原則與工具，結合實務應用，協助員工簡化流程、減

#領導力 | 講師授課、工作坊

領導力發展學程

| 台灣及中國大陸水泥事業

對象：工務部、業務部、水泥廠、製品廠潛在中階主管，共17人

內容：設計課程培訓、實務演練與外部顧問分享，提升廠端管理能力與視野，培養具備「經營者思維」的管理接班梯隊

業務團隊卓越共識營

| 台灣水泥事業

對象：業務部、製品廠廠長/分廠長、潛力人才，共46人

內容：建立管理心態與溝通基礎，搭配銷售技術培訓、實務演練、IL混凝土材料專業與實務經驗分享，將專業知識轉化為前線業務的即戰力

CIMLeaders

| CIMPOR

對象：CIMPOR經理級以上主管，共117人

內容：透過遊戲化學習與管理工具培訓，培養覺察、自我成長與敏捷領導力，強化團隊合作與績效表現，並提升組織韌性

#數位轉型 | 講師授課、工作坊

生成式AI應用實務

| 水泥環保(亞洲)

對象：兩岸水泥事業體及子公司主管與同仁，截至2026/04線上累計1,807人次、實體搭配直播共116人次，課程時數累計共2,155小時

內容：邀請外部法律專家與官方講師採雙軌培訓。線上涵蓋商用資安合規、兩岸主流AI工具一站式生產力與AI Agent自動化工作流；實體於總處與和平廠開辦。2026年6月起擴展至英德廠、蘇澳廠及和平電力

#文化教育 #永續轉型

移工多元關懷與人權保障計畫

| Molicel

對象：全體外籍移工，累計涵蓋約170人

內容：推動RBA零招募費與人權政策宣導，落實多國語言職務指導(結合母語口譯與導師制)，並定期舉辦移工座談會；此外結合家鄉節慶辦理心靈療癒與主題活動；落實平等與人道待遇，營造多元包容職場，以紓解跨國工作壓力並提供情感支持

#退休

退休樂活計畫

| 台灣

對象：60歲以上同仁、屆齡與已退休的台泥夥伴

內容：首創60歲持股信託加乘提撥及退休三險(壽險、意外傷害險、醫療險)；定期舉辦退休理財講座，協助資產規劃；定期提供健檢與世代交流餐會；針對專案需求回聘關鍵技術人才，結合中高齡就業計畫彈性調整，協助退休前輩延續專業

與公司營運連結

永續產品及服務營收成長率7.5%

| 相較2024年

2025年擁有綠色技能的人才比例：73%

| 台灣及中國大陸

外部培訓費用節省新台幣242.5萬元

| 台灣及中國大陸永續進化研究所

員工敬業度82%

註5：以擬制營收計算，永續產品及服務之範疇請參閱[台泥2025年報](#)



Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



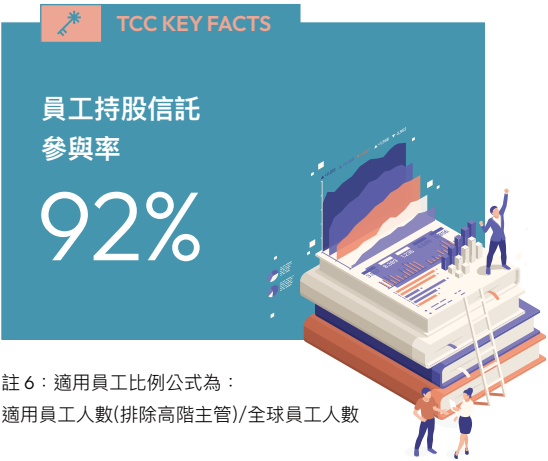
10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

4.3 員工薪酬福利

台泥相信每份貢獻都值得獲得公正的回報，透過公平且具競爭力的薪酬制度與全方位的福利保障，為同仁建構安心成長的後盾。台泥結合各地物價與生活成本，建立公平且透明的薪資架構，並透過定期與公開資料對標，動態優化待遇水準。台泥參考各地物價與生活成本，提出公平薪資理念，並透過公開資料分析，持續檢視在地生活成本與薪酬結構，朝「體面勞動」逐步邁進。



註 6：適用員工比例公式為：
適用員工人數(排除高階主管)/全球員工人數

薪酬政策共享成果

台泥提供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。台泥依照營運成果及個人績效表現，規劃變動薪酬，以利潤共享為宗旨，回饋績效表現卓越的同仁。

員工持股信託(ESOP) 台灣	台泥2019年啟動員工持股信託，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，更協助同仁累積財富，規劃未來退休生活。
儲蓄陪存金 台灣	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。2025年使用人次1,363人，累計金額逾新台幣200萬元。
股權計畫 台灣及中國大陸 適用員工比例 3-10%	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。考量CIMPOR管理團隊2025年卓越績效，預提CIMPOR 5%無償新股予管理團隊(約當3,000萬歐元)，並設有留任之股份閉鎖期，以確保保留才效果。
季獎金與績效獎金 台灣及中國大陸	100%員工適用季獎金與績效獎金。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。另依照營運成果及個人績效表現，核發績效獎金。 ■ 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

註 7：2025年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，請見 [CH 7.1](#)。



Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

績效考核

台泥建立公平公正的績效考核制度，透過定量工作目標的設定以及定性職能指標的評估，有效連結員工個人績效表現與公司整體營運獲利，確保同仁工作目標與公司發展策略一致。

2025年全集團實際接受績效考核比例達82%(台灣及中國大陸新進人員未滿3個月試用期者未納入)。且全球據點皆將年度績效考核連結永續發展指標，並依照各地營運情形與業務發展重點調整。

機制	執行目標與內容
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 執行頻率 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 執行頻率 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 執行頻率 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 執行頻率 每年執行一次

TCC KEY FACTS

2017-2025

1,002 台泥實寶誕生

| 台灣及中國大陸(跨事業群)(中國大陸自2024年開始統計)

分娩、生育禮金
與補助

累計新台幣 2,394,253 元

| 全球營運據點



註8：上表適用範圍為台灣及中國大陸所有據點，共對應七個事業群，包括水泥環保(亞洲)、資產管理、充儲(亞洲)、電池電力、社會轉型能源、轉投資事業群。

註9：歐洲子公司CIMPOR、OYAK Cement、NHOA Energy與Atlante每年執行一次績效考核。

註10：海外子公司CIMPOR、OYAK Cement、NHOA Energy與Atlante之資訊，請參閱各子公司永續報告書。

年度績效考核連結永續發展指標¹⁰

高階主管薪酬連結 請參閱 [CH1.2](#)

全員永續行動 | 台灣及中國大陸(跨事業群)

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，占比達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獎勵連結 | 水泥環保(亞洲)之水泥廠

台泥依據SBT目標下設各水泥廠碳排目標，以噸膠結材料碳排強度目標達成情形為指標，作為季獎金與年度績效獎金之KPI。

台泥大家庭 全方位照顧計畫

台泥持續營造健康、安心的職場環境，以員工協助方案為核心，從身體、心理與家庭提供全方位關懷服務，落實台泥對員工福祉的長期責任與承諾。

- + 永續進化研究所
- + 彈性工時制度
- + 生育獎勵與家庭支持計畫
- + 員工持股信託
- + 安薪照顧假
- + 綠色交通補助
- + 退休人員團保及健檢制度（企業首創！）
- + Uber One免費12個月
- + Uber安心夜歸補助
- + 員工協助方案EAPs
- + 友善長照計畫

ACTION SPOTLIGHT

員工協助方案

台泥與蛹之生心理諮商所合作，提供中、英、日、台語四聲道服務，涵蓋心理、法律、財務等多元議題。台灣的員工可透過免付費專線獲得即時支持，或依需求預約現場、電話、視訊等一對一諮商，透過專業關懷機制協助同仁面對不同種類的壓力，提升心理健康與整體福祉，並強化企業關懷機制並促進組織健康發展。



Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

員工支持計畫

工作自主與彈性

彈性工時與靈活工作

- **彈性出勤** | 台灣：辦公室據點及海外子公司同仁可依需求調整上班時段，並提供彈性出勤區間(含子公司CIMPOR、OYAK Cement、NHOA Energy、Atlante)

- **彈性縮減工時及彈性兼職** | NHOA Energy：發布《家庭工作宣言》(Family Working Manifesto)提供「暫時縮減工時並依比例調整薪資」及彈性兼職方案，滿足員工不同人生階段的照顧需求

- **時差假** | 台灣：跨國職務跨時區上班可申請次日上午時差假

- **安薪接送假 – 友善育兒減少工時計畫** (2026下半年試辦) | 台灣：提供符合北市府公告資格的同仁日減工時1小時不減薪，支持同仁家庭育兒

多元給假

- **給薪事病假** | 台灣：3天全薪假，支持同仁應對人生各種時刻

- **安薪照顧假** | 台灣：符合條件同仁享有3天全薪假，若家中長輩、年幼子女有特殊照顧需求或緊急事務處理時可申請

- **有薪志工假** | 台灣：志工服務時數達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

- **獎勵特休假** | NHOA Energy：完整使用特休假的員工享有額外5天休假

- **生日及節日假** | CIMPOR：生日當日休假，以及復活節、聖誕節前一日提早下班



身心健康與安全

醫療照護

- **醫療補助** | 台灣：同仁健保或自費之門診、牙醫與健檢等醫療補助最高4萬元，可擴及眷屬

- **線上醫護** | 台灣：非臨場醫護駐點場域之同仁，提供電話或視訊方式進行線上諮詢與關懷

- **疫苗補助** | 台灣：每年免費流感疫苗接種

- **臨場服務** | 集團營運總部：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。2025年累計646人次使用

- **紓壓放鬆講座** | 集團營運總部 & 線上遠端共學：不定時安排物理治療師或諮商師辦理講座，協助同仁壓力調適與健康促進

- **員工協助方案** | 2025年啟用，與心理諮商所合作，協助同仁維持身心健康平衡

- **健康保險** | 台灣及CIMPOR：提供優惠醫療險，並可延伸適用至直系親屬，台灣更擴及配偶

- **健康檢查** | 台灣每年提供一般健康檢查費用補助，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；CIMPOR每日提供免費職業健康諮詢，每週1-2次免費家醫科或一般門診；NHOA Energy提供DNA檢測及專家諮詢服務

交通及旅遊補助

- **加班夜歸方案** | 台灣：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

- **綠色交通補助** | 台灣：一次性電動機車補助金15,000元，協助同仁降低轉換至綠色交通的負擔

- **旅遊補助** | 台灣：每年最高1.5萬旅遊津貼，鼓勵放鬆舒心





Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

員工支持計畫

家庭照顧與支持

母性保護友善

- **護理師關懷服務** | 台灣：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，集乳時間內可不限次數使用，並視同正常工時
- **有薪哺乳假** | Atlante：義大利地區符合條件同仁每天2小時的哺集乳假
- **結婚禮金** | 台灣及中國大陸：依各據點規定發放，祝福同仁邁入人生新階段
- **生育獎勵金與生育禮金**：台灣同仁第1胎獎勵1萬元、第2胎獎勵2萬元、第3胎獎勵5萬元，中國大陸及CIMPOR、OYAK Cement亦參照當地實務與生活消費水平，提供相應之生育禮金與支持措施



① NHOA Energy分別在義大利、美國及澳洲榮獲Great Place To Work® 認證

註12：若未另外註明，則適用範圍為台灣及中國大陸據點

家庭照顧支持

- **居家上班** | 台灣：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（NHOA Energy則透過推動混合辦公，協助同仁平衡職業與個人責任）
- **安薪照顧假** | 台灣：提供優於法令3天有薪家庭照顧假（Atlante義大利依法提供3天帶薪「身心障礙者照顧假」）
- **退休保障** | 台灣：首創退休人員保險方案，退休同仁可自行參加並不定期舉辦退休餐會及回廠參訪。另於台灣各營運據點定期舉辦退休人員健康檢查

■ 有薪產假及育兒假

據點	產假	有薪育兒假	全薪陪產檢 / 陪產假
	主要照顧者	主要與非主要照顧者	非主要照顧者
台灣	8週全薪產假	6個月(26週)八成投保薪資之育嬰假(又稱育嬰留停)	7天全薪陪產檢/陪產假
中國大陸	14週(98天)有薪產假 視據點所在地法規 最高可達26週(188天)	子女三歲內 每年提供最高10天有薪育兒假	依各地法規提供 最高30天全薪陪產假
NHOA Energy	義大利據點提供340天 其餘據點依當地法規提供	提供最高12週全薪 或補足政府法定津貼 與全薪之差額	義大利 321 天 澳洲 71 天 美國 41 天 台灣 14 天

註11：其他歐洲子公司CIMPOR、OYAK Cement及Atlante的有薪產假、育兒假、陪產假依當地法規提供

ACTION
SPOTLIGHT

參與台北市政府
育兒減少工時計畫
與打造友善長照職場

台泥響應台北市政府的「育兒減少工時」計畫，育有12歲以下孩童並設籍台北市的員工，可於上班當日減少工時1小時且不減薪。台泥預計於2026年7月試辦，支持同仁兼顧家庭與工作。隨著台灣邁入超高齡化社會，台泥2025年也與中華民國家庭照顧者關懷總會合作，由協會提供支持性服務，協助家庭照顧者獲得長照資源，包含長照3.0資訊介紹、專業照顧、技能指導、不計入政府之喘息服務、身心舒壓支持及個案轉介等服務。同時台泥也導入長照課程，支持員工面對各個人生階段。



Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

創建活力職場



台泥龍舟隊

透過提供獎勵公假、加班費及專業教練每週團訓等資源，鼓勵同仁參與台泥內部及各縣市龍舟賽

事，在同舟共濟的訓練與實戰中深化跨團隊交流，進而提升同仁體能與整體組織凝聚力。2025年度共155名員工參加。



泳渡日月潭

台泥提供保障參賽名額與五星級雲品酒店食宿，鼓勵同仁參與日月潭萬人泳渡挑戰，並提供專業訓練與測驗，與共泳同仁互助，提升自信。2025年共43名員工參與。



台泥青壯運

每年定期舉辦健康競賽，透過個人積分挑戰與團隊競賽，將運動融入日常工作，培養健康習慣。2025年累計參與人次693人次。



劍潭山步道淨山之旅

每年定期舉辦健行活動，一邊清理環境、一邊互相鼓勵與交流，跨世代夥伴在健走過程中分享經驗與故事，卸下日常工作壓力，增進彼此連結。2025年共58人參與。



米蘭PolimiRun

結合 NHOA Energy 與 Atlante 鄰近人才搖籃「米蘭理工大學」的地緣優勢，鼓勵同仁參與在地年度大型賽事「PolimiRun路跑」，在共同參賽的過程中促進跨團隊交流並觸及潛在人才，進而強化組織凝聚力與雇主品牌能見度。



與周邊社區一起跑過半世紀： CIMPOR Souselas「越野跑」

為慶祝Souselas廠成立50週年，2025年4月CIMPOR與周邊Botão社區合作舉辦首屆「Trail Botão Camp - CIMPOR」越野跑，鼓勵員工挑戰自我，同時透過運動與自然環境釋放工作壓力，並挹注周邊社區發展。報名費依難度區分，賽事收入共9,500歐元全數捐贈予當地長照重點基地Botão社會文化與休閒中心(Centro Social Cultural e Recreativo de Botão)，款項將直接用於採購中心關鍵設備。更多資訊請見 [Video - Cimpor](#)。

1 TRAIL BOTÃO CAMP CIMPOR

27 ABRIL 2025

23 KM
Trail Longo

17 KM
Trail Curto

12 KM
Mini - Trail

12 KM
Caminhada



TCC KEY FACTS

2024-2025
運動部全民運動署

運動企業認證





Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

4.4 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。

— 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，制定企業團《職業安全衛生政策宣言》，確保全球各營運據點皆在一致標準下落實安全管理。台灣及中國大陸據點訂有《職業安全衛生管理相關內部控制政策》，適用於跨事業群之員工、派駐外包工作者及承攬商，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。水泥環保(歐非)另於其綜合管理系統政策 (Integrated Management System Policy) 中明確說明職安的重要性，全球據點致力實現零工傷願景。

為驅動管理強度，水泥環保事業明確將職安指標與薪酬連結，經營團隊與營運總部功能單位一級主管之績效獎金，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。促使各單位持續提升職場安全水準。充儲(歐洲)建立「健康、安全、環境與品質(HSEQ)」整合式管理系統，涵蓋職業健康與安全、環境管理及品質管理等面向，適用於所有員工與營運活動，確保定期辨識、評估與降低職業健康與安全風險。



TCC KEY FACTS

取得 ISO 45001 職安管理系統

水泥環保(亞洲)	集團營運總部、台灣及中國大陸水泥廠與製品廠
水泥環保(歐非)	CIMPOR 水泥廠、製品廠、骨材廠、乾拌砂漿廠、紙袋廠、中央實驗室 OYAK Cement總部、水泥廠、製品廠、骨材廠
社會轉型能源	和平電力
充儲(歐洲)	NHOA Energy 與 Atlante
電池電力	Molicel南科廠
轉投資	和平港、台灣通運

100% 承攬商簽署安全衛生責任承諾書 | 台灣及中國大陸(跨事業群), Atlante

TARGET

2026
水泥環保(亞洲)

工傷率(LTIFR)降至
0.38以下

2030
水泥環保(歐非)

工傷率(LTIFR)降至1 以下
工傷害嚴重率(LTISR)
降至0.001 以下

🔗 職業安全衛生政策宣言

註13：水泥環保(亞洲)目標範疇包含水泥廠、製品廠及各廠轄下環保科技公司，不含辦公室據點、龍山&遼寧水泥廠、福州&柳州粉磨站、子公司萬青水泥&鳳勝實業。

ACTION SPOTLIGHT

OYAK Cement 職安衛管理 獲世界水泥協會肯定

OYAK Cement 2026年以「Project 2425：邁向零事故之職業安全衛生管理新方法」榮獲世界水泥協會(World Cement Association)的Health & Safety獎項認可。OYAK Cement自2024年導入「數位訪客管理系統」，管理訪客申請、人員進出管制與即時監控，並連動訪客手機通訊，並於訪客進入廠區前要求確實查看依照各廠區現況個別客製的「OHS Welcome」職安宣導影片，確保事先了解 廠區作業風險與安全規範。透過數位記錄與SMS通知機制，提升人員安全。



Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



職業安全衛生委員會

台泥高度重視員工作業環境安全，職業安全衛生相關績效與改善情形定期納入公司高階管理層會議中檢視。台泥月會由董事長主持、經營團隊與各部門主管報告，職安現況與精進方案即為固定議程，會中布達之決議與策略，適用於全球據點。海內外子公司皆依據所在地法規要求，建立職業安全衛生管理制度。集團營運總部與台灣及中國大陸跨事業群所有據點，按

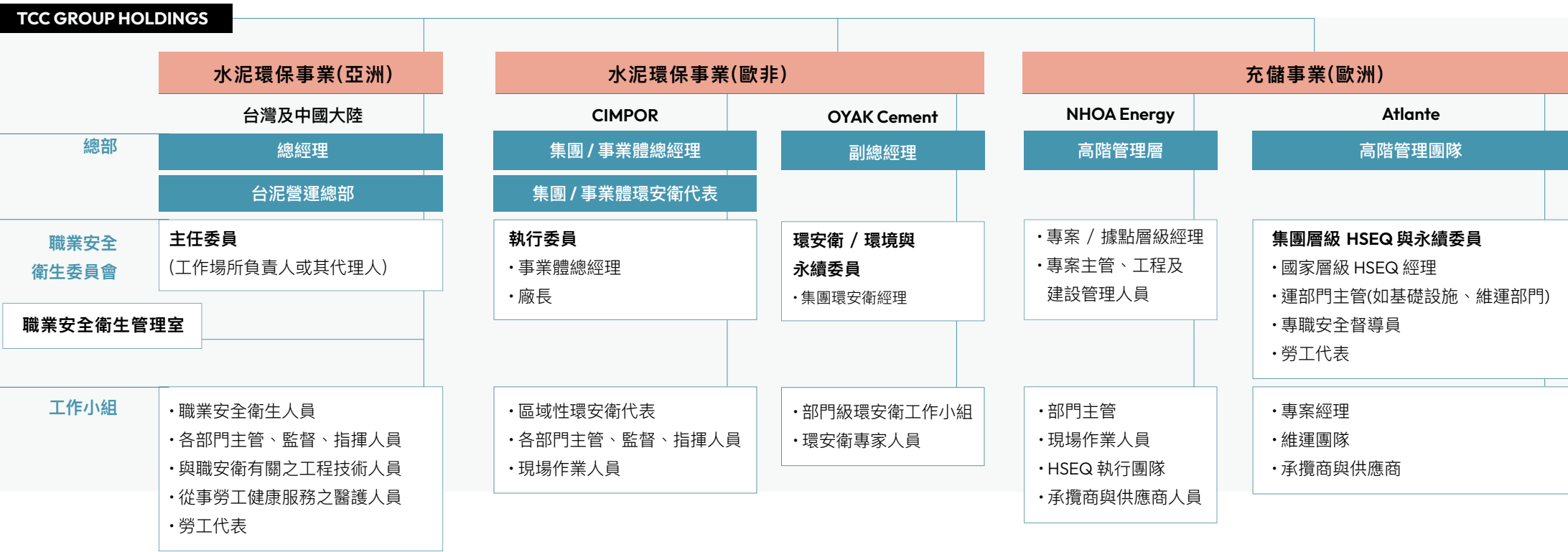
廠區設有職業安全衛生委員會，負責該據點之職安衛相關事務，各廠委員會勞工代表比例至少33%。台灣與中國大陸據點分別每季、每月召開一次會議追蹤執行成果並檢討改善，由主任委員決策相關議題，並回報至總部。為持續提升職安績效，2025年起各廠區成立「工安改善促進小組」，強化風險預防與災害防範作為，並由職安室每月召開「職安月會」，負責

督促兩岸各廠精進並落實職安作為，另透過總經理核定之獎懲切實要求執行人員當責。

水泥環保事業(歐非)子公司CIMPOR與OYAK Cement的職業安全衛生治理架構涵蓋公司、事業單位與營運層級，各營運據點依既定行動計畫執行風險管控、缺失改善與預防措施，並透過定期會議回報事故數據、稽核結果與改善進度。NHOA Energy設置健康與安全聯合委員

會，定期審查風險評估結果，並就重大健康與安全議題進行討論；同時於各據點系統性執行職安風險辨識、評估與控管，定期檢核法規符合性與改善成效；Atlante各國層級設有衛生健康環境品質系統HSEQ (Health, Safety, Quality and Environment management)，由各國HSEQ經理、執行長、人資、管理階層及員工代表組成，負責監督各據點健康與安全事項，並確保安全與品質控管作業一致。

職業安全衛生委員會組織





Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

職業安全呈報機制

職安資訊通報與彙整

工安週報

常態性追蹤工傷數據、安全衛生稽核缺失與改善成果、承攬商違規事項及處置結果、安全衛生教育訓練辦理情形

職災通報平台

- 以平台取代郵件通報，統一通報管道
- 事故發生 1 小時內完成通報
- 導入整合式表單設計，提高填報正確度與效率

職業病與健康管理

- 各據點依循集團管理原則與當地法規管理職業病
- 每季 / 半年進行作業環境監測，依據法規要求及作業風險特性委託認可機構辦理
- 員工於作業過程中如遇立即危害情形，得依法採取退避措施
- 健康檢查：台灣同仁每三年一次，中國大陸同仁每年一次，特殊作業人員另依法辦理特殊健康檢查，並由駐點特約 / 專職醫護人員根據員工健檢結果進行分級管理與健康追蹤
- NHOA Energy每年進行全體員工健康與安全調查與檢測
- OYAK Cement 推動CEMHEALTH360 職業健康監測與預防醫學計畫，依風險分級進行職業健康監測

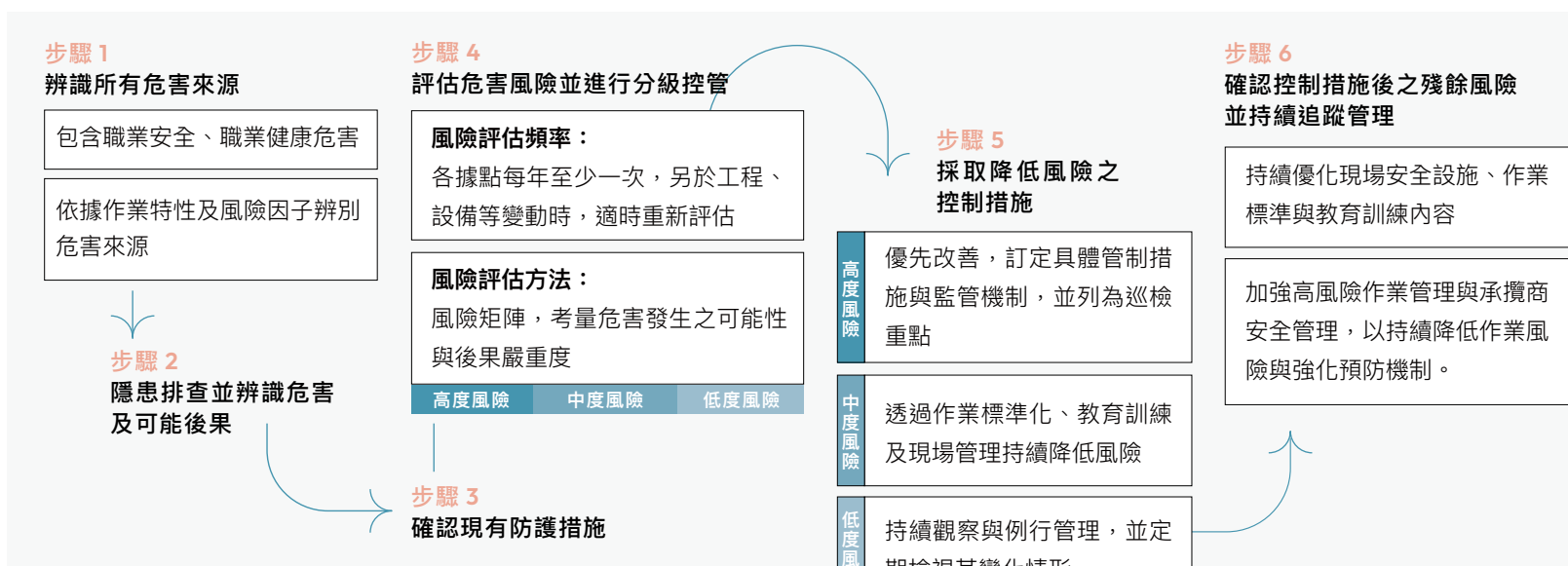
註14：職業病之認定由職業醫學科醫師診斷或具職業病鑑定資格機構判斷



危害鑑別及風險評估

台泥全球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。各據點定期辦理危害鑑別與風險評估，全廠區例行與非例行作業，包含危險性工作場所及各項製程與活動，全面納入管理範疇。台泥運用風險矩陣量化機制，根據危害發生頻率與嚴重性計算安全衛生風險指標。針對辨識出之風險，審視法規要求及現有控制措施之有效性，依據風險等級規劃對應的管理與追蹤措施。充儲(歐洲)因產

業性質，按專案與營運活動，系統性執行危害識別與風險評估。由HSEQ專責人員整合跨部門與供應商，依「危害辨識—影響對象—既有控制—補強措施—風險分級」流程，結合書面風險評估與工作安全分析，確保各階段風險均被辨識與控管。2025年危害風險評估結果顯示，多數風險項目已透過管理措施有效控制，高風險項目均已納入追蹤改善。各據點持續優化現場安全設施、作業標準與教育訓練內容，並加強高風險作業管理與承攬商安全管理，以持續降低作業風險與強化預防機制。





Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

ACTION
SPOTLIGHT

熱危害專案

延續2024年台泥人權與環境盡職調查之供應商調查結果，面對極端氣候帶來日益顯著的熱危害風險，台泥啟動「熱危害專案」，自2024年起針對水泥環保(亞洲)各廠區與礦區之戶外工作者(含員工與承攬商)，建構系統性的高溫防護機制。在危害預防策略上，以

源頭環境防護為優先，投入資源優化戶外作業空間，包含增設專屬遮陽休息區，並嚴格規範作業熱點周邊須配置充足飲水機或瓶裝水。同時輔以高溫作業安全宣導，強化人員對熱危害的防範意識。除優化實體作業環境，亦針對戶外工作技術崗位人員發放高溫津貼，範圍涵蓋

水泥環保(亞洲)、社會轉型能源、台泥綠能與和平港，在落實環境改善的前提下，結合於法規的輔助性福利津貼，確保勞工的健康。

發放條件：不分氣溫高低，按工作出勤天數計算

台灣廠區	中國大陸廠區
每年6-10月	每年7-9月

TCC KEY FACTS

2025
高溫津貼
累計發放新台幣約

NT\$1,074 萬元

工傷 & 虛驚事件調查與改善流程

工傷、工亡事件

事件通報 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、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。

原因追查 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。

檢討與改善 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應拍攝存證併同調查報告，送至職安室做為教育訓練之案例教材，防止類似事件再度發生。

虛驚事件

當發生虛驚事件時，單位需於當日完成向主管層的通報，並將事件內容登錄於「虛驚事件調查表」，後續由交由職安室存查。

事件發生後應由單位自行分析原因並提出佐證文件。職安室將針對源頭管理、改善措施的完整性進行審查，並於職安月會中進行說明。

虛驚事件的改善措施由職安室追蹤，確認改善成效，並視情形前往廠區複查並驗證措施有效性。

2025年全球據點輕傷工安事件類型為跌倒、輕微扭傷、物體飛落、墜落、撞傷。事發後針對原因進行源頭治理，事故主因為員工安全意識不足、玻璃未加設防撞標記或未依照規定作業。為有效強化事故預防與組織安全韌性，並避免同樣事故再發，台泥朝向非單點改善，所有據點全面推行作業內容調整、教育訓練、增加稽核頻率並優化辦公環境設計，以期落實「零工傷」目標。



Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

承攬商安全管理

「進入台泥場域，即如同家人。」台泥職安管理擴及承攬商，為確保在廠區作業時符合既定要求，台泥訂定《承攬商工作安全衛生環保管理規則與罰則》並依照作業內容納入制式合約中，要求台灣及中國大陸承攬商遵守相關規定與承擔管理責任，承攬商需簽署「安全衛生責任承諾書」並於入廠前完成安全衛生教育訓練、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」。若發生重大工殤事件，得列為黑名單或暫停合作。水泥環保(歐非)亦分別依循內部規章《職業健康安全承攬商管理手冊》與《職業健康安全與環境規範》進行管理，其中OYAK Cement導入獎懲機制(Reward & Sanction)，強化承攬商對安全防護的自主管理，並於採購和合約流程中，依承攬商危險等級納入對應之規範。充儲(歐洲)將承攬商納為現場稽核對象，確認施工與營運活動符合安全規範與管理流程。此外，為強化承攬商道路安全意識，台泥規劃相關教育訓練，並導入行車輔助系統、行前酒測等設計，2025年底陸續裝設車內行車紀錄器，主動偵測司機是否有疲勞或危險駕駛之情況。

健康安全教育訓練 提升職安意識

台泥每年依循政府現行法規，辦理勞動、職安及災害預防訓練等相關課程，定期安排同仁接受急救人員、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。依現場作業及調度需求，針對職安相關證照進行增額派訓，持續增強安全專業能力。2025年為進一步提升當責管理，水泥環保(亞洲)舉辦職安競賽，以五大主軸為評分範疇：安全衛生制度之建立、安全衛生實施與運作、查核與績效、主動式職安績效作為、監督與檢查。

TCC KEY FACTS			
2025			
台泥全球跨事業體 職業安全教育訓練			
	累計 訓練人次	累計 訓練時數	
	員工 66,261	員工 110,536	
	承攬商 13,719	承攬商 19,030	

職業安全衛生教育訓練規劃

台灣

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
訓練內容：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小時每年10小時
年度「安全再教育」訓練：
礦山同仁至少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14小時
訓練內容：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：
全體員工與承攬商為16小時
強化職安文化訓練：
主管個別受訓、
高風險工作之員工
依作業內容另行訓練



ACTION SPOTLIGHT

和平電力落實數位化職安 讓安全成為一種習慣

和平電力

電廠作業具潛在風險，每日工前的「安全第一」呼號，是守護同仁平安回家的堅定承諾。和平電力深知，若不理解規範背後的風險，管理易演變成「貓捉老鼠」的防堵心態。因此和平電力從「人」出發，每月由主管、一線同仁與承攬商共同巡檢，將單向指令轉化為雙向溝通。透過理解與共識，作業人員逐步建立「這是我們共同的工作環境」的當責精神，將安全標準內化為工作習慣。

- 透過人臉辨識與監視系統管理人員進出；承攬商入廠前須完成線上安全訓練與風險告知
- 廠內管線依顏色分類並標示流向箭頭，降低誤判風險，提升設備維修與緊急應變效率
- 動火、高處、局限空間及停送電等高風險作業，全面落實「工作票許可制度」，由票房專責人員確保區域完成斷電、洩壓與危害隔離後，始核發施工許可
- 透過證照回訓、每月電子報與2025健康促進團隊提升職安

詳情請見[永續電子報](#)>> [前往觀看和平電力影片](#)



Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

智慧職安應用

科技成為人類感官的延伸，「虛實整合」的工作環境，打破地理與經驗的藩籬，逐漸提升高風險作業環境的安全性，系統性提升高風險環境的作業安全管理強度。台泥持續導入自動化設備，整合 AI 智慧監控與數位化管理平台，即時辨識潛在職業安全風險並提供預警提醒，建構更具韌性的主動式安全管理體系。AR眼鏡、無人礦卡及AI x IoT之具體應用請參閱[Pillar IV](#)。

AI 高風險作業辨識 結合「網格員」進階管理

◉ 水泥環保（亞洲）

水泥環保(亞洲)杭州營運中心於轄下各廠全面推動「CTC企業安全生產管理系統」，並於廣安廠率先導入「應安聯」風險辨識軟體，結合AI技術進行風險識別與分析，針對辨識出的風險提供改善建議。該架構整合原有的「網格員機制」，建立從風險偵測、回饋、提示至執行的PDCA數位化全閉環管理。

杭州營運中心自2026年將原有的網格化管理進一步升級為五級分層，將廠區劃分為系統化的管理區塊。各級管理員需定期執行安全巡檢並將結果回報至管理平台。平台具備自動化追蹤功能，針對未如期完成的稽核項目發出警示，確保每項安全隱患皆確實改善。

AI 智能駕駛監管

◉ 英德廠、台灣製品廠（規劃中）

為強化運輸作業安全，英德廠於礦山車輛導入駕駛監控系統，利用影像辨識技術實時監測疲勞或酒駕等不安全、不當的駕駛行為。當系統偵測到異常情形時，將自動擷取影像並傳送至中央控制室，由值班人員即時透過對講設備進行提醒與制止。亦正推廣至台灣製品廠，規劃建置智慧監管系統以強化遠端預警效能，透過對跨場域的覆蓋，降低物流作業風險。

遠端醫療服務

◉ 達和航運

2024年起與台北醫學大學合作，建置遠距醫療照護機制，提供24小時即時醫療聯繫與緊急諮詢服務，涵蓋藥物使用、急救知識、心理健康與健康管理等相關教育訓練，增加船員醫療可及性，也可降低因醫療需求導致航程偏離的情形。

AI 人臉辨識管理

◉ 和平電力

2019年率先導入承攬商人臉辨識系統，並於2020年擴展至員工身分辨識管理，該系統整合職安部的數位監控平台，針對員工與承攬商採取「分流管理」，強化人員進出管制與承攬管理。

AI 無人機巡檢

◉ 英德廠

導入AI智慧無人機巡檢，藉由整合AI演算法與無人機多譜光感測模組，並經由中央控制平台實現光電案場的全自動化巡航作業，在精準辨識電廠組件熱斑或物理缺陷、確保綠能發電效能的同時，更以科技手段取代高風險人工巡檢，降低人員暴露於複雜場域的作業風險。

AI 影像辨識

◉ OYAK Cement 全數廠區

◉ 蘇澳廠

◉ 台北廠

◉ 廣安廠

◉ 敘永廠

◉ 台灣通運

水泥環保(歐非)於土耳其與葡萄牙廠區部署約60組監控設備，其中OYAK Cement全數廠區已完成導入AI影像安全監控系統，可自動辨識是否確實配戴安全帽、安全帶、口罩及反光背心等防護裝備。葡萄牙Alhandra廠亦啟動Protex AI監控試行計畫，未來將整合無人機巡邏影像分析，應用於消防設備之安全監測。水泥環保(亞洲)2024年起以蘇澳廠與台北廠為試行場域，2025年起逐步跨大應用於廣安廠及敘永廠，針對高風險作業區導入AI輔助影像辨識系統，辨識人員防護用具配戴情形、危險違規行為以及確認人員淨空確實與否，並於2025年新增隔空喊話與探照功能。因倉儲環境特殊，台灣通運優先應用AI影像



辨識監測入庫人員安全帽佩戴狀況，以及堆高機於斜坡作業之防護行為，預計持續強化熱成像技術，全天候監控電動車及電動堆高機之充電區域，以及早預警異常熱源。



Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

→ 人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

4.5 人權保障

接軌歐盟人權與環境盡職調查 CSDDD

台泥堅守禁止童工、人口販運與強迫勞動的原則，並遵循與薪資、工時相關的所有法規；確保按時支付公平的工資的同時，提供促進健康與安全的工作環境，支持員工維持良好身心靈健康，以達到工作與員工生活之平衡。為落實人權政策之執行及保證該政策之有效性，台泥自2019年啟動建立人權盡職調查；2024年主動接軌歐盟「企業永續盡職調查指令CSDDD」，並參考聯合國OECD指引，以及ISO與ESRS等相關標準，將盡職調查整合至公司政策

與管理體制，從承諾、治理乃至於營運過程皆避免對人權與環境產生負面衝擊，於2024年12月發布首本人權與環境盡職調查報告。台泥參考AA1000利害關係人參與標準(Stakeholder Engagement Standard)，依相關性、責任、關注度、影響力及多元觀點等五項原則，辨識合計共8類之權益關係人(Rightsholders)及相關議題。多數重要議題已透過現行機制有效管控，其餘風險則納入補救程序並強化預防。



註15：水泥儲能(歐非)、充儲(歐洲)預計於2026年持續進行。
註16：電池電力事業於台灣廠區聘有移工，故將移工納入。

🔗 [人權政策](#)

[2025人權與環境盡職調查報告](#)

人權與環境盡職調查流程





Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

人權與環境風險評估與確認

台泥參考ISO 31010風險評估方法及OECD「責任商業行為盡職調查指引」，以國際人權與環境風險指標、問卷調查、焦點團體等工具，評估八類權益關係人之人權與環境風險項目，並將其中發生可能性高、影響程度大者作為盡職調查議題優先處理依據。為確認潛在或負面衝擊是否已適當處理，台泥參考「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。更多資訊請參考台泥官方網站ESG專區與台泥2025年人權暨環境盡職調查報告。面對氣候變遷、高齡化及淨零轉型等系統性風險，2026年將持續調查工作，並將範疇逐步擴展至全球據點(含國際供應鏈人權議題管理)；導入工作坊、質性訪談及問卷等多重溝通管道，帶動權益關係人深度參與，確保調查結果契合實際需求，以利台泥及早提出更周延的預防與減緩策略，強化整體應對能力。



供應鏈人權暨環境盡職調查

透過國際人權與環境指標，以及台泥同仁及辦公室營運和工廠營運之供應商及承攬商問卷調查，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。

2025 年人權盡職調查結果

範疇	評估風險比例	辨別出風險比例	辨別出風險減緩比例
自有營運	100%	1.20% ¹⁷	100% ²¹
承攬商與一階供應商	100% ¹⁸	3.94% ¹⁹	100% ²⁰
合資公司 ²²	100%	0%	100%

註17：全球事業體之可記錄之職業傷害或職業病(recordable work-related injury or ill health)÷ 總員工人數

註18：下列事業體之一階供應商以永續問卷辨別風險，其餘事業體則以國際人權與環境指標辨識風險

- 1.水泥環保(亞洲)：台灣及中國大陸之水泥廠(含龍山廠)、製品廠、粉磨站(含福州廠)、各廠轄下環保科技公司、辦公室據點，以及子公司鳳勝實業、萬青水泥
- 2.社會轉型能源：和平電力

註19：前述供應商永續問卷辨別出高風險供應商共12家，佔整體採購金額比例。

註20：針對前述辨別出高風險12家供應商，已商討改善計畫之供應商比例。

註21：事業體均已依據風險鑑別結果制定對應之預防/減緩計畫。

註22：合資公司為達和環保。





Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全



人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

強化人權管理

人權教育訓練

台灣及中國大陸據點(跨事業群)將《人權政策》、《誠信守則與道德規範聲明書》及《反歧視、反騷擾與反霸凌申訴及懲戒辦法》等重要政策列入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。水泥環保(歐非)亦將人權相關政策及要求納入《誠信守則與道德規範聲明書》，要求新進員工簽署。

杜絕不法，歧視、騷擾、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，台泥訂有《反歧視、反騷擾與反霸凌申訴及懲戒辦法》，適用台泥全球營運據點，依循國際勞工組織(ILO)相關公約以及各地法律規範，杜絕各種形式的職場歧視、騷擾與霸凌行為。全球子公司皆須以該政策為原則，結合當地法律制定具體執行辦法。台泥也安排定期教育訓練，加強員工對於反歧視、騷擾與霸凌的認識，共同維護友善的工作環境。

台泥設置線上友善職場平台與員工意見電子信箱等意見申訴管道，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，並設立申訴評議委員會，確保事件受到妥善專業且公正的處理，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。



多元文化共融

跨文化族群交流

自2024年轉型為國際控股公司，跨國、跨領域的合作已成為台泥人的工作常態。台泥重視多元文化融合，透過多樣活動促進不同文化背景員工之間的理解與連結。2025全球水泥與環保事業體年會期間，邀請來自土耳其、葡萄牙、義大利及非洲等地之同仁，共同參與在地文化體驗活動，走訪故宮、大稻埕等代表性場域，亦安排書法體驗及京劇文化欣賞，促進跨文化互動。針對常駐台灣的外籍同仁，無論隸屬哪個事業體，台泥皆邀請其共同參與年度徵才、尾牙盛宴及端午划龍舟等多元活動，深度感受在地文化。

除此之外，為支持外籍同仁在台工作與生活適應，NHOA Energy提供房仲租屋媒合資源、就醫協助、能源案場專屬交通工具及華語課程等，協助外籍同仁適應並融入台灣職場。2026年台泥規劃透過SAP SuccessFactors數位化人資系統，整合員工相關資訊與服務資源，提供系統化且即時的支持機制。

🔗 [反歧視、反騷擾與反霸凌政策](#)
[反歧視、反騷擾與反霸凌申訴及懲戒辦法](#)

ACTION
SPOTLIGHT

跨國共融年會



理解多元文化是消弭跨國協作隔閡、建構互信的基礎。台泥2025全球水泥及環保事業體年會，匯聚歐亞非高階主管，就低碳轉型與能源創新進行深度策略交流，也規劃在地文化體驗活動，走訪故宮博物院與大稻埕歷史街區，引導跨國夥伴理解歷史底蘊，以及台泥80年來，與台灣共同成長的發展脈絡。並透過書法工作坊，帶領夥伴感受東方文化中專注與平衡的精神，深化全球團隊的向心力。



Overview

治理

減碳

增綠

員工

氣候行動人才

員工發展

員工薪酬福利

職業健康安全

人權保障

自然

社會

附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



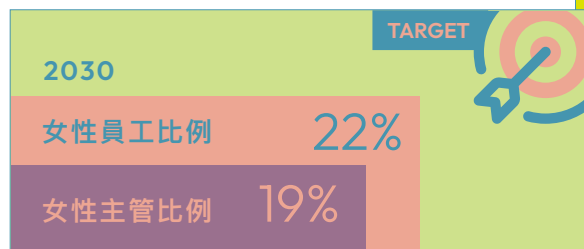
10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

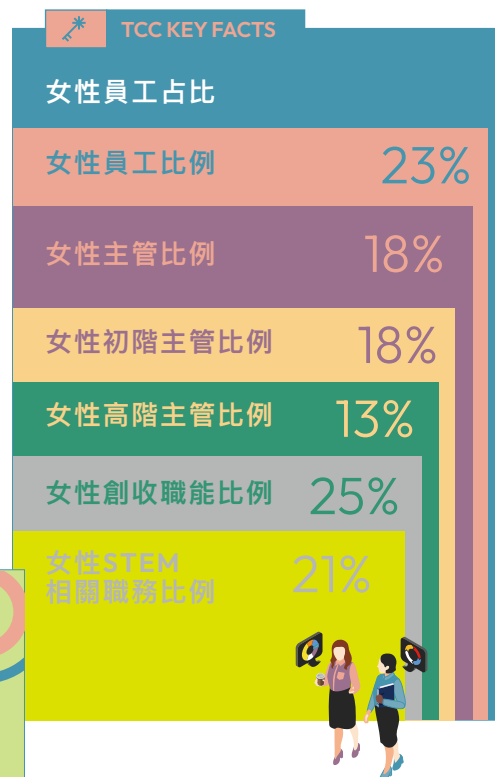
多元性別包容

台泥深信多元視角是企業創新的動能，基於產業特性，台泥各事業體之職務申請人雖以生理男性居多，為建構包容文化並降低企業決策出現團體迷思(Group Thinking)，台泥訂定女性員工佔比目標。並於招募過程中嚴格遵循平等就業原則，著重候選人的能力與潛力，打破性別、學歷與科系之傳統限制，並遵守各營運據點當地之法規與勞動規範，提供平等就業機會。台灣與中國大陸據點之招募，更利用自主開發之AI履歷人才分析系統，透過大數據運算媒合人才專業，有效排除人工審查可能產生之無意識偏見。此外，全球據點嚴謹檢視招募內容，採用中性化表述或非二元性別用語，從源頭消除性別刻板印象。



性別平等政策 | [Atlante](#)

因應充電站布局南歐與瑞士等跨國營運，Atlante於2026年首次發布性別平等政策，並依循其總部所在地義大利之性別平等管理國家標準指南UNI/PdR 125:2022架構，將多元、平等與共融納入企業治理，並成立性別平等委員會，負責監督政策推動、KPI監測與持續改善，確保公平招募、薪酬平等與職涯發展機制落實於日常管理。



註23：女性員工目標與績效範疇為水泥環保(亞洲)、Molice與NHOA Energy，惟不包含龍山廠、柳州廠、鳳勝實業

ACTION SPOTLIGHT

NHOA Energy 推動女性 STEM教育

NHOA Energy長年支持米蘭理工大學的Girls@Polimi倡議，透過贊助獎學金，鼓勵正在考慮大學出路的女中學生投入STEM(科學、技術、工程、數學)領域發展，每年捐贈全額24,000歐元的獎學金乙名。



As CIMPOR Global,
we are proud to celebrate success!



CIMPOR 支持運動性別平權

2025年CIMPOR與OYAK Cement共同贊助土耳其女性拳擊手Dilara Yücel，Dilara選手展現的「母狼」精神與企業文化相符，共同提倡所有性別的人才，在運動與社會領域皆享有平等的資源與權利。



Overview

治理
減碳
增綠
員工

氣候行動人才
員工發展
員工薪酬福利
職業健康安全

人權保障

自然
社會
附錄

對應 SDGs

3 健康福祉



5 性別平等



10 減少不平等



2025 TCC GROUP HOLDINGS
SUSTAINABILITY REPORT

員工敬業度調查

台泥自2019年啟動員工敬業度調查，並於2024年導入Willis Towers Watson (WTW)敬業度調查工具，考量企業團據點廣泛，著重推動減緩措施，故調查頻率調整為兩年一次。依據調查結果，與各單位主管及員工溝通回饋重點，制定改善與優化行動方案，並透過定期會議機制追蹤與檢視執行成效，確保相關措施有效落實。最近一次敬業度調查為2024年，範疇涵蓋台灣及中國大陸據點(跨事業群)全體員工。本次調查委由第三方專業機構辦理，採匿名形式以確保同仁真實意見之表達，填答率高達94%。評估面向包含工作滿意度、工作目的與使命感、壓力指標、成長發展、溝通透明度、資源支持等構面，使用五點量表蒐集員工回饋。台泥將依據調查結果持續推動具體行動，深化員工體驗

敬業度調查項目

工作滿意度 調查核心 <u>如果有合適機會，我願意推薦他人來公司工作。</u> <u>為了幫助公司獲取成功，我願意承擔額外更多的工作。</u> 改善規畫及行動 → 規劃職涯發展路徑及成長對話機制，推動新進同仁 On-boarding → 推動「TCC溝通力計畫」，強化主管與員工之雙向互動	目的 調查核心 <u>我瞭解我所做的工作對於公司目標具有怎樣的貢獻。</u> <u>我清楚地瞭解公司的整體目標。</u> 改善規畫及行動 → 推動「TCC文化導航計畫」，舉辦 Townhall及多元溝通活動，增進對企業使命與願景的共識	幸福感 調查核心 <u>我的工作讓我有成就感。</u> 改善規畫及行動 → 以「TCC Well-being Guide」為基礎，提升福祉、員工身心及永續生活	壓力 調查核心 <u>在完成工作的過程中，我不會遇到很大的障礙。</u> <u>我所在的部門/團隊能夠有應對我們的工作挑戰。</u> 改善規畫及行動 → 推動「TCC人才永續計畫」，導入員工協助方案(EAP)與壓力管理課程 → 增設健康講座與友善育兒設施
--	--	---	---

勞資溝通

為建構和諧共贏的勞資關係，台泥全球各廠區均已依法成立工會並簽訂勞資協議。截至2025年，全球據點加入工會的人數達總員工人數49%。為貫徹平等原則，台灣各項團體協約與工作規則之權益保障範圍均涵蓋全體同仁，確保員工不因入會意願或條件差異而受差別對待，落實對受雇者權益的守護。各據點定期召開勞資會議與工會會議，針對各項營運及勞動議題進行交流意見。此外，為深化管理階層與基層同仁的連結，集團營運總部定期舉辦Town Hall Meeting(員工大會)，由董事長進行主題演說；會中結合現場即時發問與線上匿名問答機制，確保各級員工意見皆能獲得即時且正面的回應。

勞資溝通

更多資訊請參閱[台泥官方網站ESG專區](#)

原則

- 薪資不低於生活成本
- 定期與勞工代表就勞動條件進行溝通
- 確保員工享有其應得的有薪年假
- 追蹤工時，包含加班管理
- 追蹤性別薪資差距
- 提供培訓或再培訓，以減輕工業或氣候轉型的負面影響
- 確保支付員工加班費
- 擴大勞工社會保障範圍

