5 社會共融的推動者

5.1 適材適用

5.2 營造友善職場

5.3 職場安全及健康

【專欄】前鎮科技園區第一家環保餐廳認證

【專欄】榮獲勞動力發展署「健康勞動力永續領航企業典範獎 - 製造業組」

5.4 深耕公益與兒少關懷

社會共融的推動者

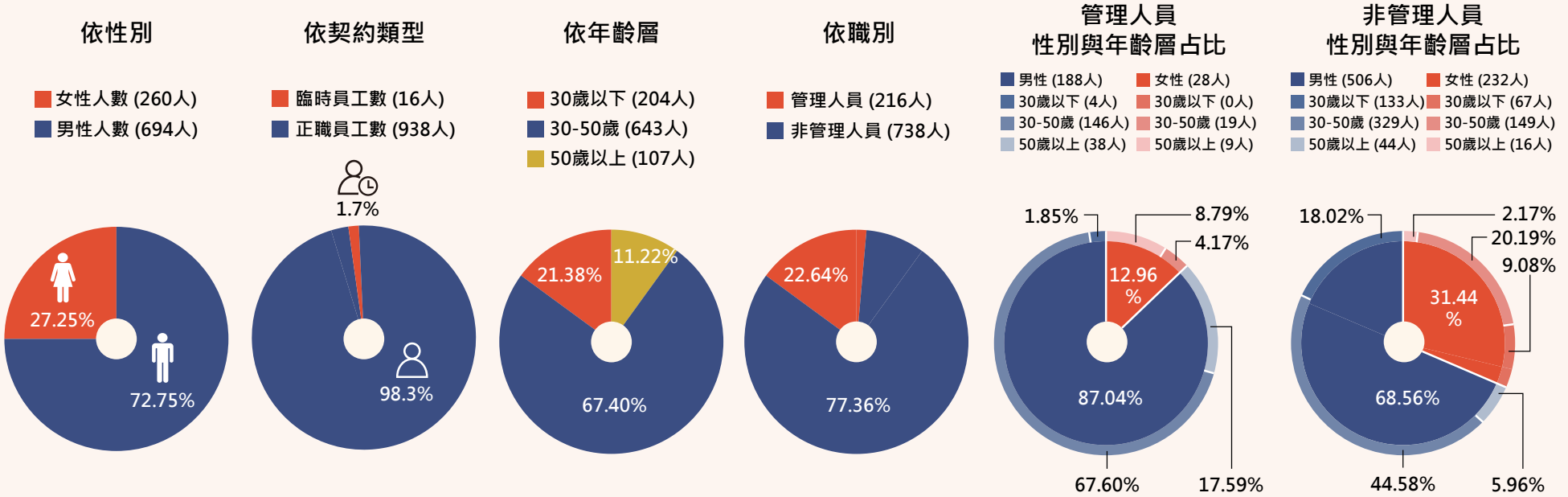
❑ 5.1 適材適用

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

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

• 人力概況

截至 2024 年年底本公司員工總數為 954 人，未聘有「兼職」及「無時數保證」員工，員工男女比例為 2.67：1；聘僱員工以專業能力、經驗等職務適切性為依據，高階主管 (協理級以上)100% 為本地居民擔任。截至 2024 年底，本公司進用 9 名身心障礙人士與 2 名原住民，其中身心障礙者占全體員工之 1%，符合政府對本公司身心障礙者定額晉用之規定。2024 年員工人數較前一年度成長 18.80%，主要係因 2024 年產品銷售狀況較前一年度好，連動產線人力需求，故本公司於當年度進行人才招聘以及增補。完整員工統計數據，請見本報告書《附錄一、ESG 資訊 - 社會數據》。



• 人才招募

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

台虹科技人力招募管道

人力銀行 政府就服站 線上徵才 校園徵才 就業博覽會 內部徵才 員工推薦 平面媒體廣告 大專院校合作

除定期至各大專院校辦理校園徵才活動外，本公司更規劃各項深耕校園專案計畫，提供莘莘學子在就學期間，接觸軟板科技產業之機會，提早體驗職場文化，為職涯發展增添選擇。本公司自 2023 年與文山高中簽署產學合作協議書，至 2024 年仍持續透過校園講座分享及寒暑假營隊活動，提供學生在校期間接觸產業脈動及趨勢發展，進行在地人才深耕與培養。

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

• 高科技產業人才培育

台虹科技自創立之初即是以技術為本，持續提供客戶最值得信賴的先進軟性材料及創新應用整合服務，經過多年的努力，公司產品已被應用在各類終端電子產品中，不僅實現了成為世界級軟性材料公司的願景，也成為眾多默默推動資通訊應用落地的力量之一。

我們深知材料科技演進的不易，除了不斷投入研發之外，也特別重視長期的人才養成及校園的深耕，自 2015 年起參與國立成功大學職業生涯教練計畫，由台虹科技主管擔任學員職涯教練，迄今有 7 位主管參與，並已累計輔導近 100 名學生。自 2023 年起參與教育部體育署輔導績優運動選手從事半導體產業人才培訓先導實施計劃，累計至 2024 年止，共計引進 3 名新人，以培育穩定且高潛力之基礎技職人員。

隨著技術研發複雜程度提高，現今高科技業已逐漸走向上下游整合或異業合作開發趨勢，未來也更強調人才跨領域的能力，因此台虹科技響應「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」，與另 6 家企業共同挹注資金，協助中山大學設立「半導體及重點科技研究學院」培育碩士高階人才，自 2022 年起陸續招生，至 2024 年止，合計提供 9 名企業實習名額，本公司安排高階主管擔任企業講師至中山大學授課，並安排企業導師進行專案指導以培育青年人才。

另我們自 2023 年起與文山高中簽署產學合作協議書，至 2024 年仍持續透過校園講座分享及寒署假營隊活動，提供學生在校期間接觸產業脈動及趨勢發展，進行在地人才深耕與培養。

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

❑ 5.2 營造友善職場

創新研發能量及穩定的量產能力是台虹永續發展重要的運作核心，而員工是企業的根基，人力資源則是維繫前述兩項競爭力的關鍵要素，因此人才的吸引、培育及留任，藉以提升組織效能是管理革新的重點。

本公司在各項勞雇關係與員工管理皆依據法令及規範作業，再配合公司內部人力發展訓練與福利等措施，志在企業發展的同時，也為台虹員工建立多元的職涯發展管道、提供吸引人才與留任的福利，打造良善的工作環境，以期達到勞雇雙贏的共榮光景。

✦ 5.2.1 人才吸引與留任

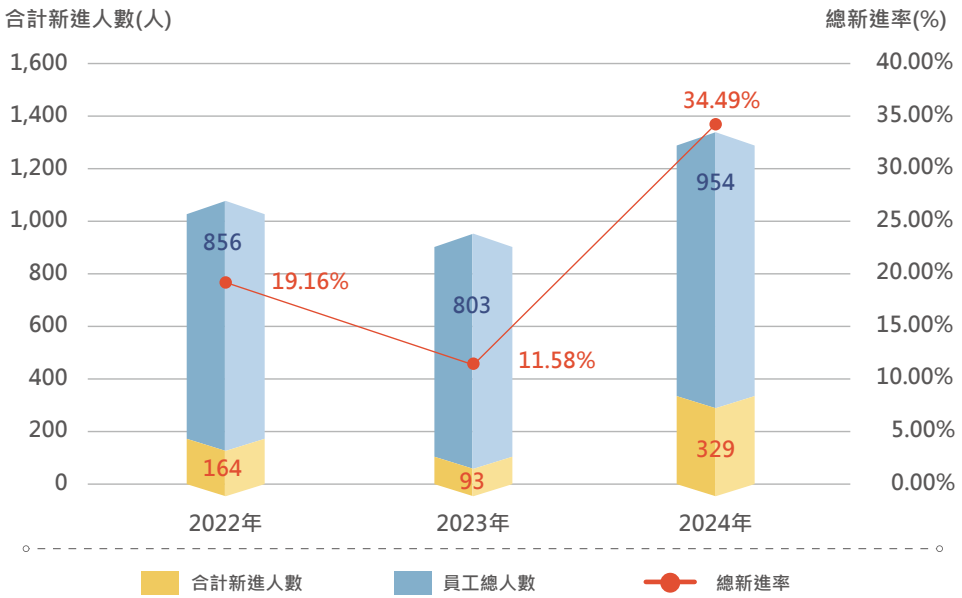
重大主題：人才吸引與留任

重要性	人才是企業最重要的資產，優秀人才的吸引與留任關係到公司的核心競爭力及永續發展。透過完善的人才管理機制，不僅能提升組織的穩定性與營運效率，也能塑造良好的企業文化與雇主品牌形象，進而吸引更多優質人才，確保企業長期發展的穩定性。
影響與衝擊	● 正面實際影響： 經濟層面： 提升員工生產力，降低人員流動成本，確保企業經營穩定。 人權層面： 提供公平、包容的工作環境，確保員工的職業發展機會。 ● 正面潛在影響： 經濟：整體人力素質的提升，可為企業創造營運績效打下厚實基礎。 社會：透過友善的勞資關係與勞動條件，間接創造人與人之間的和睦關係。 ● 負面潛在影響： 經濟： 若人才管理機制不足，可能導致員工流失、團隊不穩定，進而影響業務發展，增加招聘與培訓成本。 人權： 人才短缺可能導致工作負荷增加，影響員工身心健康與工作滿意度，進一步影響組織文化與員工忠誠度。
政策	本公司參考 RBA 精神訂定各項管理辦法，在遵循一切人權與勞動法規之基礎上，提供完善的薪酬與福利，提升人才吸引力與留任率；並透過規劃員工職能訓練、建立公平且多元的職涯發展管道，打造持續進步的職場文化，增進台虹科技整體研發量能並強化市場競爭。
策略	建立人才保留機制與全面的員工培訓機制，提供競爭性薪酬與多元福利，提供透明且公平的職涯發展機會，減少人才流失。
目標與標的	● 短期目標 (2025-2026 年)： - 2025 年視營運狀況進行規劃一次調薪、上下半年度共計二次晉升計劃；教育訓練規劃泰語課、AI 外語學習平台。 ● 中期目標 (2027-2030 年)： - 強化績效表現與薪酬回報的關聯性，提供人才發展的動力。 ● 長期目標 (2031-2040 年)： - 建立員工職涯發展地圖，協助員工規劃長遠的職涯藍圖。
管理評量機制	員工離職率分析、培訓完成率及員工滿意度調查。
2024 年度目標與達成	● 2024 年調薪一次，共辦理二次晉升作業。 ● 新增新人假 2 天與生日假 1 天提供新進同仁優於法規之福利。 ● 2024 年辦理 3 場新人茶會，共計 86 人次參與，透過輕鬆交流拉近同仁距離，幫助新進同仁融入職場、解決初期工作問題。

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

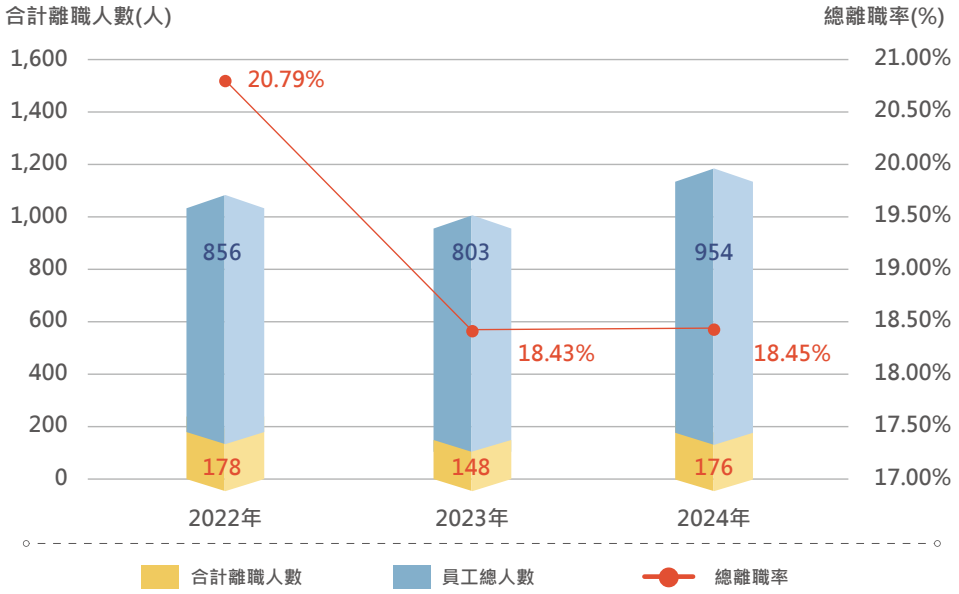
透過建構高度人才吸引與留任的職場，本公司已逐年降低人員流動率，2024 年新進率較前一年度高，係因 2024 年產品銷售狀況較前一年度好，連動產線人力需求，故本公司於當年度進行人才招聘以及增補，故新進人員數量增加。2024 年育嬰留停復職 100% 及留任率為 75%，相關統計詳見本報告書《附錄一、ESG 資訊 - 社會數據》。

歷年員工新進率



註：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

歷年員工離職率



註：
1. 離職的員工包含：離職、免職、資遣、退休之員工。
2. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 該年齡組當年末男 (女) 性總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

• 員工薪酬

台虹科技員工薪資包括固定薪資及浮動薪資，其子項目包含本薪、各式津貼、三節獎金、業務獎金、年終獎金及員工持股信託等，整體薪酬之敘薪標準考量員工之職位、職等、學經歷及年資等，一律依據公司內部之敘薪表予以核定薪資，不因性別而有所差別。

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

本公司 2024 年年度總薪酬最高之個人與其餘同仁之年度總薪酬之中位數的比率為 10.51，2024 年總薪酬最高之個人增加薪酬之百分比與同仁平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率 124。另有關 2024 年「非擔任主管職務」之全時員工薪資平均數、中位數及兩者與前一年度之變動情形，本公司已依規申報，請見「MOPS 公開資訊觀測站 (https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/home)」查詢之。查詢路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。員工薪酬計畫考量公司財務、營運績效、未來發展，並結合個別同仁的工作職責與績效表現，以制定相關薪酬方案。有關本公司薪酬統計，請見本報告書《附錄一、ESG 資訊 - 社會數據》。

台虹科技員工福利一覽

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

• 福利與健康照護

為打造幸福職場，台虹科技提供員工多元福利項目，並設有「職工福利委員會」，負責各項福利措施之規劃與執行，提升員工對台虹科技之歸屬感。為精進本公司員工福祉，並招攬合適人才 2024 年針對通過試用期之新人，新增新人假及生日假。

員工福利項目

◆ 婚喪喜慶補助禮金	◆ 免費機車定檢 / 機車維修補助	◆ 員工健康檢查
◆ 員工生日禮金	◆ 特約商店	◆ 員工社團補助
◆ 員工旅遊及個人旅遊補助	◆ 語言進修補助	◆ 員工部門聚餐補助
◆ 子女教育補助金	◆ 兄弟姊妹給薪婚假一日	◆ 天災慰問金
◆ 特約托嬰中心 / 幼兒園	◆ 尾牙活動	◆ 開工紅包
◆ 午 / 晚餐免費供餐	◆ 員工專屬籃球場	◆ 節慶活動
◆ 多元假別	◆ 彈性工時	◆ 生日假、新人假

尾牙

員工休息室

籃球活動

員工關懷與友善設施

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

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

員工健康照護機制

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

• 完善退休制度

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

本公司每月按員工薪資總額 6% 提撥員工退休金基金（舊制退休金提撥率同樣 6%）交由「勞工退休準備金監督委員會」，並以該委員會名義存入台灣銀行之專戶。

- 舊制退休金：

本公司依「勞動基準法」提撥之員工退休準備金全數提存於「勞工退休準備金監督委員會」管理，2023 年度及 2024 年度認列確定福利計畫之費用分別為新台幣 8,186 仟元及 6,705 仟元。

- 新制退休金：

本公司依「勞工退休金條例」確定提撥之退職後福利計畫，2023 年度及 2024 年認列確定提撥計畫之費用分別為新台幣 34,232 仟元及 36,559 仟元。

有關 2023 年度及 2024 年新舊制退休金皆已分別於 2024 年及 2025 年完成提撥。

✦ 5.2.2 人權維護及勞資溝通

我們重視對員工權益之保障，於「工作規則」中明訂任用之員工須年滿十六歲（含）以上，另訂有「執行職務不法侵害預防辦法」，不強迫員工執行超出法規訂定事宜，並透過人力資源管理系統設置風險警示，進行加班時數管理。為實踐實質平等及尊重原住民文化，本公司依內政部紀念日及節日實施辦理第 4 條規定，原住民族歲時祭儀得放假 1 日。2024 年本公司無發生任何使用童工、強迫勞動、歧視、侵害原住民權利及性騷擾等之情事。

人權宣言

1. 多元包容與勞動平權
2. 禁止強迫勞動
3. 杜絕不法歧視，提供零騷擾及安全與健康的工作環境
4. 禁用童工
5. 恪守適用的薪資及工時法規
6. 促進勞資和諧提供多元、暢通的溝通管道
7. 恪遵隱私和資訊安全相關的法規
8. 因應多變情勢與利害關係人需求，定期檢視和評估相關風險、做法和影響

• 人權維護

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

2024 年本公司發生 2 件職場暴力申訴案件，涉及不當言語事件，人資及職安單位接獲申訴後，依「執行職務不法侵害預防辦法」進行調查及必要之處置，除對行為人進行懲處及輔導，對當事人也提供心理諮商協助。此兩件申訴事件已於 2024 全數結案，為避免相同情事再次發生，我們已於 2024 年 12 月進行全員職場不法侵害預防 E 化教育訓練，共計 800 人次完成。另加強員工關懷機制員工意見不漏接，2024 年增設申訴專用箱：Taiflexfamily@taiflex.com.tw。

內部專線及信箱

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

台虹科技於承攬合約內皆明定廠商須遵守勞基法及職安法相關規範，以保障公司內非員工工作者（駐廠人員、保全人員等）之個人權益及安全，本公司另訂有「警衛勤務管理規範辦法」，依職業安全衛生法及保全法規定，警衛人員每年需接受防災防救、保全相關執勤實務訓練，包含人身權利相關法令規範及勞工就業自由、工資、工時、休假、禁止歧視與集會自由等內容，且不定期於保全會議中宣導人權相關案例及措施，確保警衛人員亦能遵守相關社會行為規範，避免執勤過程中發生侵害員工或訪客權益之事件。2024 年共有 12 位警衛人員受訓，100% 已接受人權或程序的訓練。

• 勞資互動

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

台虹科技勞資溝通管道與目標

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

本公司期望能與員工共同成長茁壯，尊重員工的集會結社自由與團體協商的權利，雖尚無成立工會，但為凝聚員工向心力，由公司舉辦體育活動、「職工福利委員會」定期舉辦廠慶、年度家庭日、節慶感恩等各項活動，並成立愛跑社、瑜珈社等多項社團，使員工在工作之餘，能夠透過參與各項活動互相交流，增進身心健康的同時也強化對台虹科技的認同感。2024 年家庭日及社團活動約 2,000 人。

2024 年活動集錦

▲ 虹馬社

▲ 響應母親節：下午茶餐點

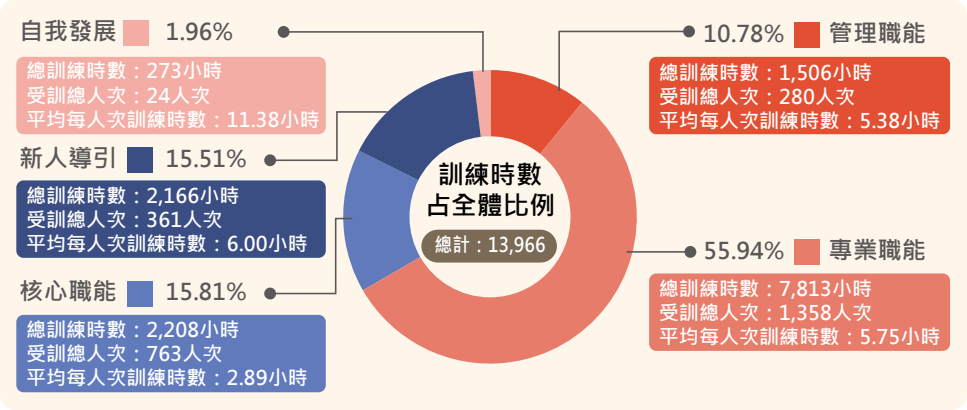
▲ 響應中秋節：烤肉佳餚

▲ 響應泰國主題月：泰式點心

✦ 5.2.3 職能多元發展

台虹科技秉持「多元學習提升專業技能、促進內化全員成長學習、轉移提升績效持續改善因應發展」之訓練理念，設計符合「熱忱、負責、誠信、創新、執行」五大從業精神的人才培育藍圖，並訂定「教育訓練管理辦法」，整合內外部資源，規劃員工接受系統性訓練課程，增進其各面向之技能，提升員工的適任性，落實持續學習之精神，促進員工與企業的共同成長。2024 年依據人才培育藍圖，2024 年度訓練人次達 2,786 人次，訓練總時數達 13,966 小時。

2024 年人才培育體系訓練績效一覽



台虹科技近年積極建立導師制，利用工作輪調與工作指導，豐富員工的學習經驗，使成功經驗得以有效傳承，縮短學習曲線，為塑造學習文化，促進知識分享與技術傳承，本公司建立完善的內部講師培訓系統，培養內部講師群，逐步推動台虹邁向知識學院之路，歷年來累計共 260 位經過正式認證程序認可的內部講師。為鼓勵內部講師的付出與經驗傳承的貢獻，除原給付薪資外、亦加發內部講師費，並透過溝通座談和晨會活動，公開表揚肯定內部講師的貢獻與塑造學習文化。

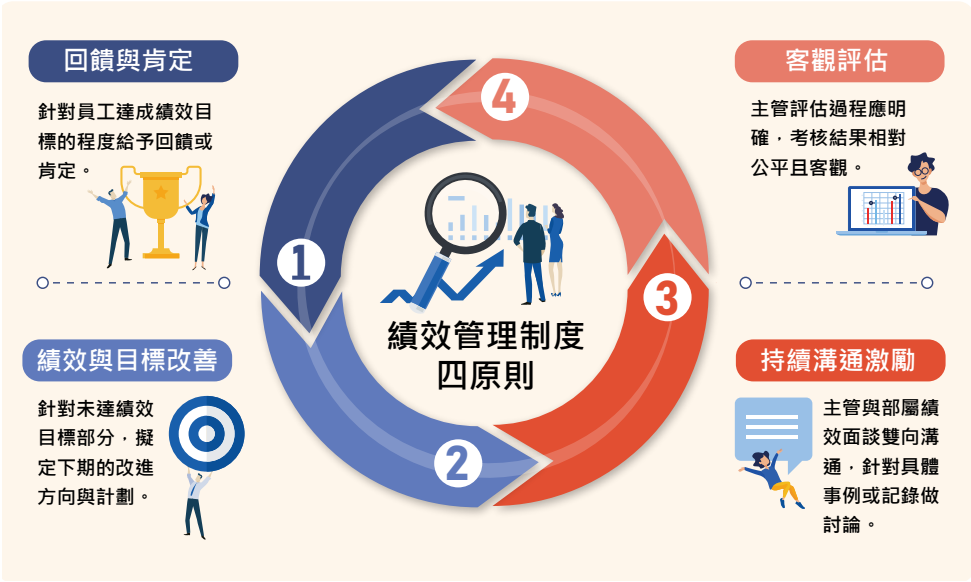
• 個人發展計畫及學習

台虹科技認同每一位員工均有獨特性，因此提供多元的學習管道與發展資源，強化各自所需之職能，以發揮個人價值。因此我們依據各同仁所任工作之職能需求、績效評核結果與職涯發展需要，協助員工規劃「個人發展計劃書」(Individual Development Plan, IDP)，並按「On-Job Training」、「Off-Job Training」及「Self Development」三大領域劃分，設計不同的訓練藍圖，提供員工多元的學習管道與發展資源，強化所需之職能；其中因『On-Job Training』領域是直接且明確影響公司順暢與有效運作之關鍵，故為本公司訓練的重心。統計 2024 年總訓練費用達 3,181,422 元；整體訓練滿意度達 93%。詳細統計資訊請見本報告書《附錄一、ESG 資訊 - 社會數據》。

• 績效管理與員工發展

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

績效管理制度四原則



考核制度的目的除強調員工與主管間工作目標達成共識外，亦兼顧評量性與發展性二大目標功能，以「發展員工為主、評核績效為輔」的機制，培育員工發展個人能力，使其能有嫻熟掌握業務的能力，成為主管助力、公司持續進步的動力，進而提升公司競爭力及整體組織效能。2024 年台虹科技全體員工 100% 均接受年度績效考核。

❑ 5.3 職場安全及健康

重大主題：職業安全衛生

重大原因	台虹科技視員工為公司最有價值之資產，職場安全與員工身心健康是最重要的事，全體員工皆仰賴這項幸福承諾，持續強化本質安全設計，落實安全衛生管控措施，以預防職業災害。
影響與衝擊	● 正面實際影響： 經濟：降低職場安全風險，有助於公司業務持續運作。 社會：建構安全的工作環境，可穩定員工的工作情緒，並提升其對公司的認同感。 ● 正面潛在影響： 經濟：完善職安衛規範，取得國際認證，人員清楚至本公司工作可得到安全防護。 社會：支持員工在職涯中保持健康的身心狀態，亦是間接維護公司對外的社會形象。 人權：公司重視職災預防、職場霸凌、性騷擾、種族歧視等議題，強調零容忍之立場，提升人權保障。 ● 負面實際影響： 經濟：未遵守職安衛規範，可能觸犯法律，導致政府罰款、並可能造成人員傷害。 ● 負面潛在影響： 經濟：未進行職安衛規範，可能導致商譽損失、工廠停工損失。
政策	基於台虹科技職業安全衛生管理理念，訂定五大職業安全衛生政策，並期待全體員工與利害關係人共同遵循： 遵守法令：恪遵職業安全法規，提升公司整體形象。 全員參與：同心戮力溝通合作，強化全員安全意識。 職場安全：承諾健全職場環境，促進員工身心健康。 風險控制：鑑別職業危害風險，建構安全工作環境。 持續改善：提升職安管理績效，達成永續經營目標。
策略	本公司藉由每半年定期檢視職業安全衛生績效及達成狀況，並擬定相關改善之目標方案，同時持續打造安全健康職場，並尋求相關內外部資源共同溝通與合作。若安全衛生績效達成不如預期，本公司亦依實際狀況調整相關實施措施。
2024 年度目標與達成	● 短期目標 (2025-2026 年)： - 重大事故職災 (住院)0 件。 - 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件。 - 失能傷害頻率≦ 1.5。 - 失能傷害嚴重度≦ 3.6。 - 員工健康促進方案自主參與率 >40% ● 中期目標 (2027-2030 年)： - 重大事故職災 (住院)0 件。 - 化學暴露造成的職業疾病維持 0 件。 - 失能傷害頻率≦ 1.2。 - 失能傷害嚴重度≦ 3.4。 - 員工健康促進方案自主參與率 >45%。 ● 長期目標 (2031-2040 年)： - 重大事故職災 (住院)0 件。 - 化學暴露造成的職業疾病維 0 件。 - 失能傷害頻率≦ 0.9。 - 失能傷害嚴重度≦ 3.2。 - 員工健康促進方案自主參與率 >50%。
管理評量機制	● 每年進行管理審查，評估執行績效及目標達成結果確認。 ● 透過企業永續推動委員會及其推動小組，持續追蹤執行情形及目標達成程度。
績效與調整	● 重大事故職災 (住院)0 件 → ✗ 未達成，2024 年實績 1 件。 ● 失能傷害頻率≦ 1.5 → ✓ 已達成，2024 年實績 0.63。 ● 失能傷害嚴重度≦ 3.6 → ✗ 未達成，2024 年實績 6.33。 ● 員工健康促進方案自主參與率 >40% → ✓ 已達成，2024 年實績 56.3%。

✦ 5.3.1 職安風險管理

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

五大職業安全衛生政策

遵守法令

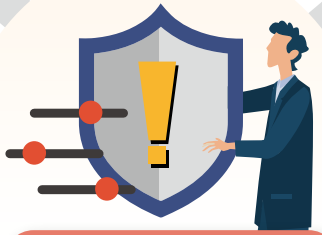
恪遵職業安全法規
提升公司整體形象

全員參與

同心戮力溝通合作
強化全員安全意識

職場安全

承諾健全職場環境
促進員工身心健康



風險控制

鑑別職業危害風險
建構安全工作環境

持續改善

提升職安管理績效
達成永續經營目標

• 職安衛管理架構

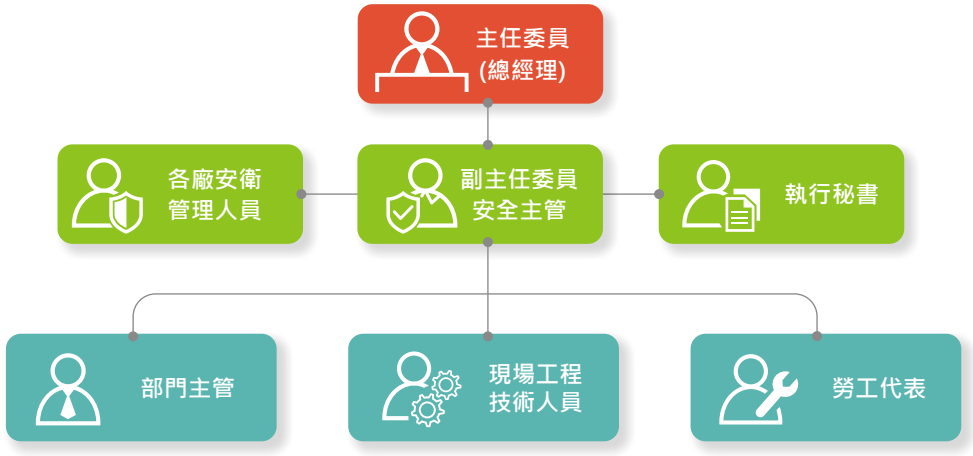
本公司戮力建構最佳安全健康職場的目標邁進，依據本公司內部「ESM-PD-01環安衛管理手冊」設有職業安全衛生管理處，統籌整體職業安全衛生管理及規劃，並持續推廣台虹科技安全文化，而現場安全衛生管理之執行則由職業安全衛生人員、製造中心工安課與各單位之安衛窗口協力共同分工合作。

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

職安衛委員會之組成

廠別 / 人員	資方代表	安全衛生人員 / 技術人員	勞方代表
高雄一廠	1	1	1
高雄二廠	2	2	3
高雄三廠	3	3	5
高雄五廠	1	1	1

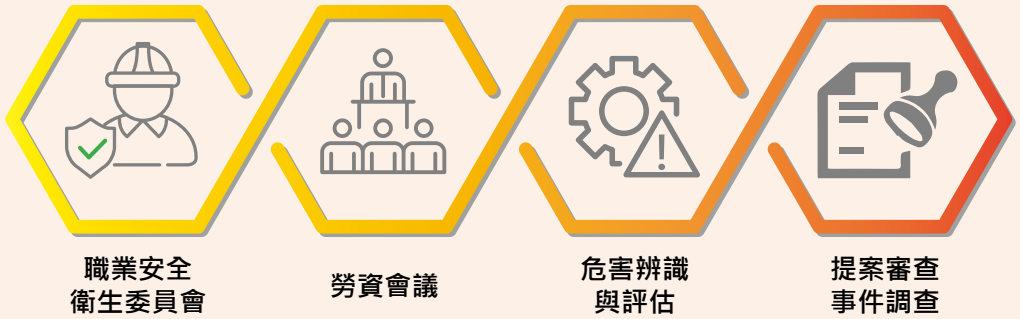
註：以上不含主任委員（針對全廠區）



• 危害辨識及事件調查

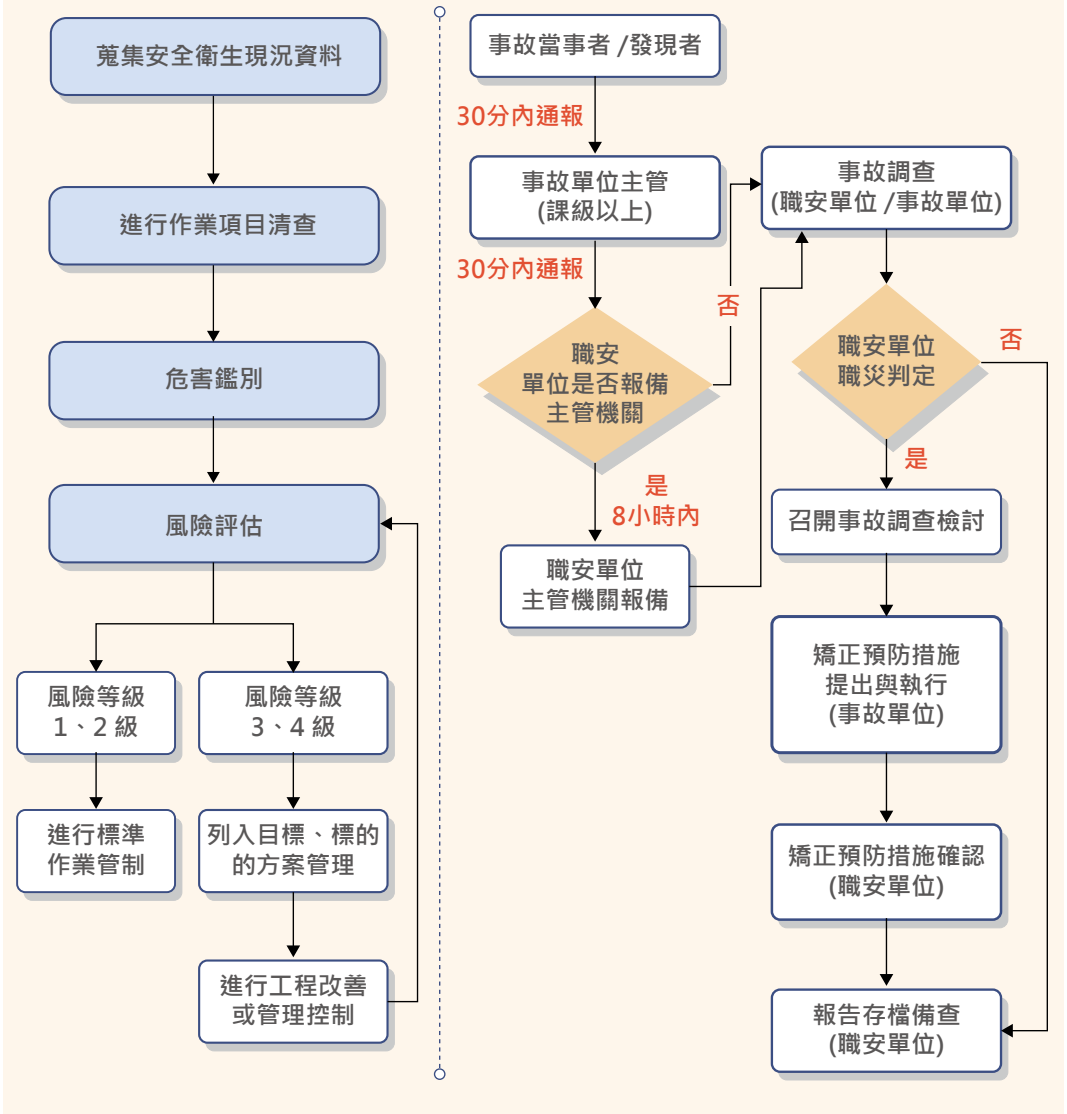
本公司依據「SP-PD-02 危害鑑別與風險評估管理程序」，每年透過各單位種子人員所建立之危害鑑別小組，主動對單位作業、區域、設備、人員身體及精神項目，評估可能引起危害之因子，鑑別可能引起例行性及非例行性危害事件，由各單位種子人員進行風險評估，做為職安衛系統風險控制、事件預防及持續改善依據。

職業安全衛生委員會針對達中度以上 (3、4 級) 風險者，要求有關單位制訂因應之管制措施，且定期進於職業安全衛生委員會行改善進度審查；另藉由深入研議紅藥水、虛驚事件，不斷探討可行與有效率的改善方案。2024 年鑑別 615 件危害因子，並已完成中度風險者制訂因應之管制措施，以及每半年進行改善進度審查，建立屬於台虹的安全文化。



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

評估作業流程



• 管理系統全面覆蓋

台虹科技已於 2019 年導入 ISO 45001 管理系統並取得驗證，2022 年更進一步將範圍擴大至所有廠區，2023 年亦通過臺灣職業安全衛生管理系統 (TOSHMS) 驗證，舉凡公司所管轄之作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性 / 非例行性作業活動，均有涵蓋其中，亦包含所有廠外單位在本公司所屬廠區內之作業活動 (如提供設施及設備在本公司操作、膳食供應商、保全、設備維修商等)。

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

職業安全衛生系統涵蓋率

類別	總人數	涵蓋在職安衛系統人數	涵蓋率
員工	954	954	100%
非員工工作者	24	24	100%

註：
1. 非員工工作者係指：保全人員及駐廠人員 (含資訊人員、關務人員、物管人員)。
2. 涵蓋率 = 該類別涵蓋在職業安全衛生系統之人數 / 該類別總人數 * 100%。

• 管理成效

我們重視所有公司利害關係者之職災管理，監測統計範圍涵蓋高雄廠區、倉庫區之員工 (97.55%)，以及保全人員、駐廠人員、承攬商等其他非員工工作者 (2.45%)，並將所有內外部職災個案進行原因分析，並做為職安衛系統風險控制、事件預防及持續改善依據。

在所有工作者的努力下，本公司 2024 年員工及非員工工作者無發生因職業災害造成之死亡或嚴重傷害情事；惟仍發生有一件，本公司一名員工左手無名指遭塗佈模具 (DIE) 壓傷，導致部分失能情況之職業災害事件，致使所訂定之 2024 年內部設定之職業安全衛生相關目標中，失能傷害嚴重率 (SR) 未達標外，其餘皆達成年度設定的目標。為避免相同職業災害再度發生，本公司檢討改良模具翻轉省力輔助手把，進行各線模具清潔作業安全確認，將事故案例加入年度訓練回顧，加強人員安全意識，避免再發。未來我們仍將持續透過教育訓練、作業環境巡檢、危害鑑別及風險評估作業、內 / 外部稽核等機制，降低潛在作業危害及環境風險，全力達到全職場綜合傷害指數 (FSI)0.1 以下的零職災終極目標。職業災害相關統計詳見本報告書《附錄一、ESG 資訊 - 社會數據》。

職業傷害比率 / 指數	2022 年	2023 年	2024 年	目標值 (2024 年)
通報件數	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	1.82	0.63	0.60	<1.5
失能傷害嚴重率 (SR)	3.64	1.26	5.99	<3.6
綜合傷害指數 (FSI)	0.08	0.03	0.06	<0.07
職業傷害造成死亡比率	0	0	0	0

註：
1. 職災統計排除交通意外
2. 失能傷害頻率 (FR)= 失能傷害總次數 / 總經歷工時 ×1,000,000
3. 失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害總損失日數 (排除死亡人數) / 總經歷工時 ×1,000,000
4. 綜合傷害指數 (FSI)= $\sqrt{((\text{失能傷害頻率 FR} \times \text{失能傷害嚴重率 SR})/1000)}$
5. 職業傷害造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 總經歷工時 ×1,000,000
6. 台虹科技 2024 年失能傷害頻率 (FR) 0.6，失能傷害嚴重度 (SR) 6，優於電子零組件製造業 3 年平均失能傷害頻率 (FR)0.87, 失能傷害嚴重度 (SR)25、電子半導體製造業 3 年平均失能傷害頻率 (FR)0.6, 失能傷害嚴重度 (SR)15. (資料來源勞動部職業安全衛生署)。

✦ 5.3.2 工作災害預防

職業安全衛生管理處為消除潛在作業危害，每月均實施內部自動檢查，針對各單位日常作業進行五大重點稽核，包括化學品、機械設備、現場環境、消防設備及廢棄物處置等，確保現行管理制度控制之有效性，並持續追蹤改善進度至完善。2024 年針對公司各部門進行查核，共計開立 209 件缺失事項，缺失改善率為 100%。

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

職業安全衛生教育訓練照片

• 協力商安全稽核與輔導 (承攬商、供應商及租賃商)

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

台虹科技另依供應商管理程序，定期辦理各協力廠商稽核，特別針對承攬商在現場執行之高風險作業，加強監督與進行管理措施，並要求廠商限期改善稽核之缺失，否則將處以罰款或是停工之處分。2024 年度共輔導稽核 8 家供應商，提供 26 件負面觀察事項，均已於 2024 年追蹤改善完畢。

▲ 施工前作業風險鑑別

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

▲ 年度承攬商大會及每日施工前安全宣導

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

▲ 工作中查核

每日巡視查核現場工作安全落實度，有權中斷該作業，並告知負責單位。

▲ 工作後表單彙整

工作結束後彙整當日施工表單，並交由台虹公司工程業務承辦人備查。

• 緊急應變演練

本公司定期辦理各式緊急應變演練，藉以檢視災害發生時，整體緊急應變處理措施之可行性及適用性，為同時加強內外部人員正確之複合式應變防制觀念，2021 年起應變演練已納入利害關係人如承攬商及租賃商等，以提升災害通報聯繫系統效能，並於 2024 年持續進行，確保各廠區、各類工作者皆能完整受訓，將潛在的災害事故傷害降到最低。

應因近年南部 2 件廠區重大火災事故，警示大家除了平常要落實職業安全衛生管理措施外，更要加強廠內員工正確的應變防治觀念以保障。

我們強化廠內員工正確之複合式應變防制觀念，經由演練以提升災害通報聯繫系統效能，確認災害發生時，緊急應變處理措施之可行性及適用性，並善於運用各項救災資源、人力及裝備，於 2024 年持續夜間及假日應變演練，期能於複合式災害發生時，各廠區、各班別人員有正確應變觀念與救災作為，將災害事故傷害降到最低。因應近年外籍員工占比逐漸提升，2025 年將以外籍同仁之緊急應變演練為主要規劃對象，透過完整的配套措施（英語授課以及現場翻譯人員）以提升本公司整體緊急應變能力。

▲ 複合式應變觀摩暨教育訓練 ▲

▲ 引燃火災滅火搶救

▲ 毒化物翻覆外洩 ▲

▲ 毒災應變處理

▲ 事故通報人員後送 ▲

▲ 應變除污善後

✦ 5.3.3 員工健康管理

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

良好生活型態養成
- 以書面或電子資訊提供健康相關知識
- 鼓勵建立運動社團

健康監測
- 健康檢查
- 分級管理
- 分析統計

建立健康作業環境
- 人因危害預防
- 過負荷預防
- 母性職工保護

健康促進
- 體重管理方案
- 運動課程
- 健康講座

• 作業環境評估

不安全的作業環境及勞工不安全行為皆可能造成職業疾病或傷害的發生，除直接危害員工安全與健康外，同時也對公司生產力造成間接性的影響，台虹科技藉由結合廠內外資源，致力於改善同仁的健康管理、職業疾病及健康危害預防管理運作、為提升同仁身心健康狀況，定期針對在生理及心理面向之五大傷害類型實施定期評估，執行改善及強化措施以預防職業災害之發生。

	持續性管理	強化作為	成效
化學 / 物理性	• 監測各化學品作業區域環境濃度確認其安全性，另確認噪音值及其曝露風險 • 特殊健康檢查人員健康分級管理措施	• 改善噪音場所環境如隔音工程規劃、強化防護具配置規格及訓練	✓ 環境符合性達 100% ✓ 健康指導率 100%
人因性	• 定期調查同仁肌肉骨骼症狀及相關病假同仁 • 分析調查狀況進行疑似高風險作業場所危害評估	• 展開省力裝備建置及優化 • 疑似肌肉骨骼疾病同仁之健康協助及作業改善	✓ 省力裝備持續建置 ✓ 須管理人數 24 人已完成關懷協助
心理性	• 建置心理諮商機制 • 定期進行同仁心理負荷調查	• 主動進行高度疲勞同仁關懷訪談及轉介	✓ 2024 年達成轉介專業心理諮商 1 人次 (2023 人為 6 人次)
母性保護	• 定期盤查母性危害作業環境 • 提供母性職工關懷訪談 • 評估作業危害	• 單位主管主動調整作業內容因應	✓ 2024 年管理人數共 4 人 ✓ 風險等級達 2 級者共 0 人，無需特別作業調整

• 落實健康監測

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

為落實健康檢查作業，做為後續推動職場健康促進與職業病預防之基礎，本公司以不扣薪之健康檢查假別，也讓員工家屬可以團體優惠的價格一併進行健康檢查作業，鼓勵同仁重視自我健康狀況，2024 年員工 100% 符合健康檢查法規到檢要求，且職業病例為 0。

近三年各項健康檢查參與人數

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
一般健康檢查	692	705	624
特殊健康檢查	107	99	89

註：
1. 2023 年永續報告書所揭露之 2023 年一般健康檢查人數勘誤，於本年度修正，故有資訊重編之情事，但不礙於讀者進行年度間資料比較與閱讀。
2. 2024 年度特殊健康檢查有「噪音」與「二甲基甲醯胺」兩項檢測項目，各有兩級管理，一級管理 (噪音 1 人、二甲基甲醯胺 68 人) 確認無異常，二級管理 (噪音 5 人、二甲基甲醯胺 15 人) 提供人員健康指導，完成率 100%。

2024 年健康護照一覽表

心血管疾病族群管理	高風險員工 56 人接受工時管理、健康指導。
母性健康保護	協助孕產婦同仁進行工作環境評估及健康關懷共 7 人次。
呼吸防護具生理評估	針對有呼吸防護具防護需求同仁進行生理評估作業共 201 人。
職業性肌肉骨骼症狀預防	提供疑似肌肉骨骼症狀同仁健康衛教指導 24 人。

• 健康促進活動

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

	事項	2024 年執行成果說明
1	健康資訊建置	• 提供 22 則健康相關資訊 • 總瀏覽人次 2,862 人次
2	健康講座	• 輕鬆擺脫代謝症候群 • 參與人次達 22 人次
3	抒壓課程	• 參與人數：20 人 (參與率 100%) • 課程滿意度：100%
4	體重管理暨減重活動 (以 2024 年區間統計)	• 2024 年度完成達標人數：37 人 • 減少公斤數：303.3kg • 近三年平均減重公斤數：2024 年 (8.2)、2023(8.5)、2022 年 (6.7) • 減重後體重維持率 : 2024 年 (19%)、2023 年 (41%)、2022(46%)
5	公益捐血活動	• 參與人數：36 人 (含其他利害關係人)
6	公費流感疫苗接種	• 參與人數：3 人
7	公益路跑活動	• 參與人數：68 人
8	運動比賽 - 籃球賽	• 參與人數 15 人

專欄
SPECIAL COLUMN

前鎮科技園區第一家環保餐廳認證

根據聯合國糧食及農業組織 (FAO) 統計，全球每年約有 13 億公噸食物遭浪費，相當於全球糧食總產能的三分之一，其中團膳廚餘也是主要來源之一，這不僅加劇環境負擔也加速氣候變遷，為了減少食物浪費及降低碳排，綠色環保餐廳概念逐漸興起，也吸引越來越多企業響應。

台虹科技孫達汶董事長秉持企業永續責任 (ESG) 帶領與支持，認為「對地球環境有助益的任何事，都值得我們努力去嘗試」，故積極導入環保飲食政策，正式加入綠色環保餐廳行列，展現推定永續發展目標的實踐與決心。

成為綠色環保餐廳並非易事，台虹科技在導入過程中面臨了諸多挑戰，例如：食材供應鏈管理更是重要的一環，為了降低碳足跡，公司與供餐廠商攜手合作，員工餐廳優先選擇以國產在地當令符合永續標準的農產品，並減少長途運輸所產生的環境負擔，此外公司也導入數位化餐飲管理系統，透過數據分析調整供餐策略，以減少食物浪費，同時內部推廣不使用一次性餐具，推行員工自備餐具政策，改用可重復使用或可被生物降解的環保材質，確保整體餐飲模式符合綠色標準。

經嚴格的審查，台虹科技成功獲得「行政院環境部」頒發的「環保餐廳認證」，該獎項審核標準涵蓋做好源頭管理、使用在地食材、推行惜食供餐、響應減碳飲食、響應環保節能...等多項指標，成為前鎮科技產業園區第一家取得該認證的企業，台虹科技的成功不僅彰顯環保承諾，也為其他科技企業帶來示範作用，促使更多產業投入綠色環保餐廳經營。

台虹科技加入綠色環保餐廳行列，不僅是一次榮耀，更是推動企業內部環保意識的重要一步，未來公司將持續深化綠色環保餐飲策略，包括推動零浪費計畫、擴大與其他在地供應商的合作，導入更深入更多元的數據分析管理，以精準計算供餐需求，減少剩食浪費等問題，此外也將陸續安排員工對環境、環保、飲食等議題的教育活動，鼓勵大家在日常生活中落實環保理念。

綠色環保餐廳不僅代表企業對環境的責任，更象徵未來企業發展的新方向。台虹科技以實際行動支持永續發展，透過綠色餐飲模式的角度切入，帶動科技產業邁向環保的未來。

專欄
SPECIAL COLUMN

榮獲勞動力發展署「健康勞動力永續領航企業典範獎 - 製造業組」

台虹科技專注於提供客戶信賴的先進軟性材料及創新應用整合服務，因此重視材料科技的進步。我們秉持以人為本的精神，除長期投入專業人才培育，設有多元求職管道，確保公平任用機會外，我們也專注於高潛力技職人員的培養，通過完善的人力發展架構，提供具成長空間的職涯規畫，創造友善的職場環境。

在薪酬方面，我們保障至少 13.5 個月的年薪，並定期調薪及提供各類獎金。員工持股會及 50% 的公司陪存自提金進入個人信託帳戶也進一步提升員工的福利。此外，我們還提供彈性工時、居家辦公、新人假、生日假、災害假及健檢假，致力於打造幸福健康的職場。

在健康管理及促進關懷管理上，除提供同仁每年免費進行優於法定項目之健康檢查，並主動安排健檢異常、母性職工、異常工作負荷...等對象進行臨廠醫師諮詢指導或專業心理諮商轉介服務；並辦理不同型態健康促進活動協助同仁改善健康問題，在多元健康措施推動下不僅同仁配工適切安排、預防職業疾病外也提升身心理健康，致使健康檢查異常率逐年降低。

近年來，台虹科技導入了化學雲系統和巡檢系統，進行危害化學品的環境監測，確保工作場所安全，即時識別和處理潛在風險。我們不斷努力創造安全健康的工作環境，確保員工安心工作。

台虹科技致力打造幸福職場，實踐員工多元共融（DEI），推動多元化發展和福利制度，曾榮獲多項獎項，包括國家訓練品質獎、勞動部工作生活平衡獎、高雄市典範企業領航獎、高雄市福企標籤大賞、教育部體育署之運動企業認證、經濟部產業園區管理局高屏分局『廠區安全防護工作績優獎』、『勞資關係優良獎』等，2024 年更獲得勞動部勞動力發展署「健康勞動力永續領航企業」殊榮，更展現了在員工健康安全與永續經營上的努力，並引領企業供應鏈提升健康勞動力的永續價值。

❑ 5.4 深耕公益與兒少關懷

企業的成功不僅來自經濟成長，更應積極關注社會福祉與環境永續。我們秉持永續經營理念，將聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）作為核心指引，致力於推動多元社會公益計畫，落實企業社會責任，發揮正向影響力。

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

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

2024 年度，透過「高雄市虹心兒少關懷協會」投入新台幣約 80 萬元，推動涵蓋教育支持、弱勢關懷、文化推廣、社區參與及公益合作等領域的計畫，以回應社會需求並促進資源公平分配，這些行動不僅支持在地社區發展，也與全球永續發展趨勢接軌，致力於為台灣的未來世代創造更美好的生活環境。藉由長期深耕 ESG（環境、社會、治理）目標，台虹科技強化企業與社會的連結，期望透過實際行動，提升社會影響力，建立更具包容性、永續性的社會發展模式。2024 年本公司執行相關計畫如下：

類型	活動名稱	2024 年執行成效說明
教育支持	安心就學計畫	企業的成功建立在每一位員工的努力之上，因此，關懷員工發展的同時，也重視其家庭的福祉。台虹科技長期推動「安心就學計畫」，針對因意外或疾病失去家庭支柱的員工遺眷，提供助學金支持，確保學童能夠在穩定的環境下持續接受教育，減少因經濟困難而中斷學習的風險。2024 年共補助 5 名。
	學童營隊	台虹科技攜手南台灣多所大專院校，包括國立中山大學、國立高雄師範大學、國立高雄大學、國立高雄科技大學、高雄醫學大學及臺南應用科技大學等，共同舉辦寒暑假學童營隊，推動教育創新與多元學習機會。其中，寒假 / 暑假舉辦「領袖和平創造營」；暑假舉辦「領袖生命創意成長營」，透過科學實驗、創意思考、團隊合作與戶外探索等課程，培養學童的實踐能力與未來競爭力。2024 年於寒假舉辦 1 場及於暑假舉辦 2 場。
	Train the Trainer	主辦「Train the Trainer」計畫，安排專業師資至產學合作夥伴——中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校，為教師進行專業培訓，推廣聯合國永續發展目標（SDGs）內容。透過深化教師對永續議題的理解，進一步將 SDGs 理念融入課程，提升學生的全球視野與永續素養，強化教育體系對未來挑戰的應對能力。2024 年舉辦 1 場次。
	SDGs Game 桌遊工作坊	鼓勵學童進一步將永續理念融入日常生活，培養未來公民意識，促進社會與企業的長遠發展。辦理「SDGs Game 桌遊工作坊」，針對台虹科技產學合作夥伴——中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校之僑生（東南亞學童），推廣聯合國永續發展目標（SDGs）。透過桌遊互動寓教於樂的方式，引導學童理解環境保護、社會責任與企業治理的重要性，並提升對全球永續發展議題的認識。2024 年舉辦 1 場次。
弱勢關懷	耶誕節送暖	「耶誕送暖」活動邀請財團法人天主教善牧社會福利基金會之弱勢兒童寫下願望卡，由台虹科技員工認養心願並購買禮物，親自送至孩童手中，傳遞溫暖與希望。此活動不僅關懷弱勢兒童的成長需求，更致力於縮小經濟不平等帶來的資源落差，確保每位兒童都能在關愛與支持中成長。2024 年舉辦 1 場次。
	遊學高雄	沉浸式學習體驗，培養年輕世代對城市永續發展的認識，促進社會共融與多元學習機會。主辦兩日一夜「遊學高雄」活動，邀請財團法人普仁青年關懷基金會之國高中生參與，透過實地學習探索高雄的文化地標、科技產業與自然景點，提升對城市發展、環境保護與文化保存的理解，並啟發未來發展的可能性。2024 年舉辦 1 場次。

類型	活動名稱	2024 年執行成效說明
文化推廣與社區參與	台虹科技生日慶	教育與文化的雙向支持，促進社會包容性，為多元族群提供公平發展機會。邀請台虹科技產學合作夥伴——中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校之僑生（東南亞）參與企業生日慶典，以舞蹈與文化表演展現家鄉文化特色，促進文化交流與認同。活動中並頒發獎學金，鼓勵僑生在台灣持續深耕發展，提升教育機會，推動文化多元共融。2024 年舉辦 1 場次。
	耶誕阿卡貝拉音樂會	音樂藝術的推廣，促進文化多元性，並為年輕世代創造更多發聲與展演的機會，推動社會共融與文化永續發展。主辦「耶誕阿卡貝拉音樂會」，提供高雄市立文山高級中學之學童一個展現音樂才華的舞台，鼓勵青年學子透過合唱與無伴奏和聲表演，發掘藝術潛能，提升自信與表達能力。活動不僅促進音樂教育的發展，也讓學生在團隊合作中培養創意與溝通能力，為未來發展奠定良好基礎。2024 年舉辦 1 場次。
公益合作與社區參與	捐血活動	攜手高雄前鎮科技產業園區舉辦大型捐血活動，動員企業員工及社區夥伴共同參與，提升社會對醫療資源需求的關注，並透過實際行動支持血庫運作，捐血不僅是對醫療體系的直接支持，也強化了企業與社區的緊密連結，促進社會互助精神與公民責任意識。2024 年舉辦 1 場次。
公益行動 - 結合企業慶典	公益樂團演出	於年度旺年會特別安排「七逃人」樂團 演出，結合企業慶典與公益行動，為身心障礙藝術人才提供展演舞台，促進社會對多元文化與無障礙藝術的關注。同時，提供表演獎金以實際行動鼓勵視障音樂人持續發展專業，確保他們的藝術價值獲得尊重與肯定。2024 年舉辦 1 場次。

• 教育支持 (SDG4 優質教育)

我們堅信教育是改變未來的關鍵，持續投入各類教育支持計畫，致力於縮小學習資源差距，為年輕世代提供公平的學習機會。這些計畫對應 SDGs 目標 4：優質教育（Quality Education），確保所有人都能享有公平且包容的教育資源，提升學習環境與發展機會，進一步培育具備競爭力的未來人才。

▲ 學童營隊

◀ SDGs Game 桌遊工作坊

• 弱勢關懷 (SDG10 減少不平等)

關懷社會弱勢族群，透過具體行動提供更多支持與發展機會，落實企業社會責任，促進資源公平分配。各項計畫對應 SDGs 目標 1：消除貧窮（No Poverty）及 SDGs 目標 10：減少不平等（Reduced Inequalities），透過教育、經濟支持與社會參與，縮小弱勢族群與主流社會的差距，提升其自立能力，促進社會共融與永續發展。

▲ 耶誕節送暖

▲ 遊學高雄

• 文化推廣與社區參與 (SDG10 減少不平等、SDG11 永續城市與社區)

文化的多元共融對於社會發展具有重要影響，因此積極推動文化推廣活動，提供不同族群公平的表達機會，促進社會包容與文化交流。這些計畫對應 SDGs 目標 10：減少不平等 (Reduced Inequalities) 及 SDGs 目標 11：永續城市與社區 (Sustainable Cities and Communities)，透過支持多元文化展演與社區參與，打造更加包容與永續發展的社會環境。

▲ 台虹科技生日慶

▲ 耶誕阿卡貝拉音樂會

• 公益合作與社區參與 (SDG3 健康與福祉、SDG17 夥伴關係)

積極參與社會公益，攜手高雄前鎮科技產業園區及相關社會組織，共同推動醫療支持與社區發展，透過多元合作提升社會福祉。計畫對應 SDGs 目標 3：健康與福祉 (Good Health and Well-Being) 及 SDGs 目標 17：夥伴關係 (Partnerships for the Goals)，透過產業與社會組織的協作，促進健康平權，確保更多人能夠獲得適切的醫療資源與社會支持，打造更具韌性的社區環境。

▲ 捐血活動

• 公益行動結合企業慶典 (SDG8 良好的工作與經濟成長、SDG10 減少不平等)

落實職場平權與社會共融，積極促進身心障礙者就業，提供友善工作環境，讓每位員工皆能發揮所長。其中，一位視障同仁於職場外組成樂團「七逃人」，展現對音樂的熱愛與專業才華。此計畫對應 SDGs 目標 8：良好工作與經濟成長 (Decent Work and Economic Growth) 及 SDGs 目標 10：減少不平等 (Reduced Inequalities)，透過共融就業與文化推動，促進社會包容性與公平發展，打造更友善且具多元價值的企業文化與社會環境。

▲ 公益樂團演出