

勞動部補助職業災害預防職業災害勞工職業重建計畫

期末報告

單位名稱:國立雲林科技大學

計畫名稱:從永續報告書揭露企業職業災害保險傷病發生率推動企業
預防性安全文化

計畫類別:112 年度職業災害預防及職業災害勞工重建補助案

計畫主持人:游逸駿

單位負責人:楊能舒

計畫執行期間:112 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31 日止

一、 報告摘要

產業於 2010 年間國際組織或經合組織等被要求諸如國際人權上負責任的行為(responsible conduct)，而歐盟立法於財報中要求揭露對於之利害關係人如社區等於營運中之負面衝擊，如環境、社會及反貪腐治理(Environmental, Social and Governance, 簡稱 ESG)。現今地球暖化等環境議題更加深之重大實質風險，其配套達到 2050 年淨零碳排的全面轉型管理方案，如碳盤查與交易、循環經濟及創新氣候財務。再者回應聯合國永續發展指標(SDGs)，持續修法企業永續性概況予以必要之揭露(Corporate Sustainability Reporting)，在此社會面向延伸經濟社會文化權利公約諸如第 7 條所揭示安全健康工作條件之合宜勞動，及聯合國全球盟約及人權準則等，財務審計協會如全球報告倡議組織架構相關議題揭露準則及管理方案進展指標，用於彙整企業活動與公司的市場、領導力和所有者特徵以及風險、績效和價值密切的績效評估。為了達到永續 2050 年淨零碳排的目標，產業以提升效能、能源轉換、循環經濟及永續金融為主軸，公司永續經營於非財務面向須予以必要之揭露，使利害相關人能了解知悉提升其透明問責。本研究綜理篩選出社會面向對應於全球報告倡議組織的準則相關議題，評價彙整企業永續報告書之揭露，分析執行 ESG 中職業安全衛生與風險管理政策概況。

本研究原是探討非財務性揭露所建構的一個 ESG 中特定於職業安全衛生上可能之綜合評量方式，旨在研究社會面向中職業災害揭露對於職業安全與衛生表現良好的企業是否會對其未來發展永續性有正面關係。於 2023 年適逢台灣金融監督管理委員會業將股票上市上櫃公司公開其災害率及人數，並要求於財報或永續報告書揭露，本研究採依存於金融管理監督委員會對於我國上市上櫃公司財報之製作準則，運用其公開永續報告書探究其應用性。除此之外，同其時國內勞動部職業安全衛生署訂定職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南，於其中細項檢視企業永續報告書中目前 ESG 社會面向職業安全衛生項下，揭露之職業災害概況並從職業傷病數據中研究探討國家職業災害個案與檢查公開資訊對企業主要活動，與職業災害保險之國家與雇主應提供保障內容。同時回應 2022 年國際勞工組織將安全衛生工作環境納入勞動基本原則，職業安全衛生所代表之人權實施的指標，提出社會面安全與衛生在企業永續經營之人權議題上，應扮演更重要的角色，會對其未來發展永續性有正面關係。再者，檢視國內職業傷病除原有安全衛生政策計畫方案外，職業疾病盡職調查與符合身障者權利公約(CRPD)要求之重返職場於未來永續轉型上更具重要關鍵。

二、 計畫緣由及目的

(一) 緣由

由於人類生活對大自然之影響日漸加重，也因為與環境相關議題已經成為國際中刻不容緩的研究議題。環境問題已經造成對人類生活空間有明顯的衝擊及威脅，也已從地區性轉為區域性、甚至全球性；在資源使用上，也將對後代產生影響，在 2020 年開始，淨零碳排對企業之挑戰及其永續財務就顯得刻不容緩。企業社會的永續性亦旨為企業之問責透明及負責任的行為與持續成長，提升了社會利益與邁向永續包容。企業經審視其永續性之風險議題而揭示如社會或環境因素永續性之資訊可加深投資者與消費者之信任。揭露非財務事項如長期性社會正義與環境保護議題對應於持續獲利的永續全球經濟的變革管理十分關鍵重要。這樣亦可有助於評量監視及管理企業之績效與其社會衝擊。近年來因為 2050 年的氣候治理與淨零排放，國內許多上市上櫃企業隨著開始對於永續報告書揭露內容之重視，我國越來越多家的公司表達了他們對投資公司的環境、社會和公司治理（簡稱 ESG）實踐，且近年來我國金融監督管理委員會陸續發布了 ESG 永續發展的相關政策出來，以強化企業永續發展及市場競爭力，規劃加強 ESG 資訊揭露相關方法，加以提高治理報告揭露指標資訊內容。而 ESG 是在國際中絕大部分公司都

在提倡的一個用詞，而 ESG 它提供了框架及量測指標，而在指標中我們發現在社會指標中缺少了安全的觀念與安全文化。

台灣企業及政府近年開始將環境、社會與治理放為重點發展指標之一，如 2020 年的「綠色金融行動方案 2.0」與「公司治理 3.0 永續發展藍圖」政策，由此可見，ESG 財務授信投資已為我國主管機關目前及未來持續推動的措施之一。為我國企業及未來持續推動 ESG 內容，透過 2021 年台灣證券交易所官網中所公告出來的上市上櫃公司的永續報告書，篩選出社會面向對應於全球報告倡議組織的準則相關議題，彙整企業執行 ESG 與職業安全衛生管理的績效評估，並期整理出在永續報告書中安全衛生基本架構內揭露項目。

在金管會在綠色金融行動方案 2.0 的框架下，已經建立了永續金融生態系統的結構，以促進資訊公開揭露、提高透明度，並引導資金支援綠色和永續發展的產業。面對國際淨零排放的趨勢和我國 2050 年淨零轉型的目標，金管會將持續以綠色金融引導金融市場和整體產業更加關注氣候變遷，這將透過強化金融機構的角色、結合金融機構的力量，凝聚金融業和產業對氣候變遷及淨零減排的共識。金管會還會推動整合和揭露有關氣候變遷的相關資訊，以發揮金融的影響力串聯產業供應鏈，強化金融業和產業的氣候韌性，促進資金投入減碳和永續發展的領域，深化我國的永續發展並邁向淨

零轉型的目標，金管會將透過綠色金融引導金融體系，推動整體產業對氣候變遷和淨零轉型的共同努力。2022 年金管會推出「綠色金融行動方案 3.0」期能公私合力強化金融機構之角色，透過其對投融资部位之盤查、風險與商機評估，及策略規劃，驅動企業低碳轉型、揭露氣候相關資訊，帶動我國轉型至低碳或零碳經濟。該方案之目標為凝聚金融業共識，提出及發展金融業共通需要之指引、資料，推動金融業瞭解自身及投融资部位之溫室氣體排放情形，促進金融業主動因應及掌握氣候相關風險與商機，持續推動金融業支持永續發展並導引企業減碳，主要核心策略協力合作深化永續發展及達成淨零目標、揭露碳排資訊，從投融资推動整體產業減碳及整合資料及數據以強化氣候韌性與因應風險之能力。其仍基於 2010 年間國際推動企業良善管理基礎而方有可能進行實踐。

本研究首先透過臺灣證券交易所內永續報告書發展狀態，包含概況政府機關的法規規範及上市上櫃企業的永續報告書發佈狀況；再來則以本研究所建立之指標量化表針對台灣企業永續報告書來進行內容分析，以檢視台灣企業對於安全與衛生揭露概況，並探討台灣石化業或受關注企業永續報告書揭露狀態與職災發生率降低關聯性。

（二）目的

ESG 於歐盟公司治理觀之，於 2014 年非財務性報告指令引入

之社會指標從國際勞動人權到聯合國全球盟約(United Nations Global Compacts, UNGC)，工作場所安全衛生皆是核心重要事項，但發展成社會面向揭露及其他平等多元包容相關指標，仍然存在虛無縹緲的假設和成果除了 2015 年以災害率為 SDG 或經社文權利公約第 7 條的指標外，並導致問題持續和需要更多研究。依循國際勞工組織工作中基本原則 2022 年特別將「安全健康的工作環境」修正納入，及歐盟 2022 年永續報告指令，使得安全衛生於利用企業揭露的財報或永續報告書，需以符合金融法規的呈現。另勞動部職業安全衛生署依國際全球永續性報告協會推出 GRI403 擬定「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」，從職業之傷病及職業災害統計做資料比對研究，是具有客觀及有效的作法，特別是職業災害保險單獨立法之後。運用企業之傷病發生率，從上市櫃之中篩選出研究案例，分別有科技業及製造業來進行永續報告揭露探討分析其安全治理情形，並配合全球永續性報告協會推出 GRI 403 職業安全衛生揭露更新準則，企業在職場上如何推動工作相關疾病預防、職場健康管理及促進等措施，確保員工的健康保障，並制定出新的中長程目標及永續經營策略將具有實益。更者職業災害保險於國際勞工組織 121 號公約即揭示以重返職場為目標，回應聯合國 CRPD、SDGs 與世界衛生組織倡議 2030 年的全面復健

(Rehabilitations)等中程目標，尋求受職業災害勞工人權保障面向上，照護員工健康的組織幸福快樂價值，將具有職業災害保險與保護之重要里程碑。

本研究原先設計需經由職業災害保險中個案分析來取得上市上櫃公司災害概況。於計畫進行過程中，行政院金融管理監督委員會首先透過臺灣證券交易所內上市上櫃企業的永續報告書發佈狀況，並轉置於政府公開資料；再來則希以歸納永續報告書發展狀態包含概況與政府機關的法規規範及目前所建立之指標量化表針對台灣企業永續報告書來進行內容分析，以檢視台灣企業對於安全與衛生揭露概況，並探討台灣高風險事業單位及推測如石化業或營造業或其他高災害率上市櫃公司永續報告書揭露狀態與職災發生率降低關聯性。

三、 研究辦理方法

於 111 年 12 月 23 日臺灣證券交易所股份有限公司發布上市上櫃公司永續發展實務守則法規，主要為協助上市上櫃公司實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，臺灣證券交易所股份有限公司（以下簡稱證券交易所）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（以下簡稱櫃檯買賣中心）爰共同制定實務守則，以資遵循。上市上櫃公司宜參照該守則訂定公司本身之

永續發展守則，以管理其對經濟、環境及社會風險與影響。所適用對象，其範圍包括公司及其集團企業之整體營運活動。本守則鼓勵上市上櫃公司於從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。

非財務性之永續性揭露於財報中也為企業提供了一個簡要的範本來主動揭露關鍵的職業安全與健康資訊，以回應投資者和利害關係者的需求，並加強企業的永續性發展，在使用評分標準時，研究者應該確保其適用性和有效性，並在評估過程中考慮到各種相關因素和背景資訊。這樣才能確保評估結果的準確性和可靠性，並達到研究的目的和期望。

為實現本研究之目標，本研究數據採集皆由企業及企業之官方網站或臺灣證券交易所（下稱證交所）搜集之報告內容，通過該數據庫，可以免費觀看各行業之所有永續報告書內容，及該公司揭露報告書狀況的補充資料。透過該資料庫，可以搜尋所有上市上櫃之永續報告書及補充資料。

在台灣企業極少數有給與國外 ESG 評分認證機構做評比，且我國有 ESG 相關認證機構，因此本研究採用台灣證券交易所公司治理中心之公司治理評鑑中查詢研究參數之依據，這樣可以提供一

個參考，也可以比較幫助評估台灣公司在永續性方面的優勢和改進的領域，並從中得到一些洞見和啟發，需要注意的是，不同評比公司可能使用不同的評估方法和指標，因此得出的評分結果可能有所不同。

由於永續性評分是基於可用的公開資料進行的，若某些公司未能提供相關資料，則評分結果可能不夠全面和準確，將注意力放在評分結果背後的具體指標和評估標準上，並盡量獲取更多的資訊以了解每項評比公司的方法和考量因素，GRI 403 指南提供了一個完善職業健康與安全的框架，幫助企業衡量和報告其在企業永續性方面的表現，也提供了評估企業經濟、環境和社會影響的重要方面的指標，利用國外 GRI 403 及台灣勞動部職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南中項內容來與台灣公司進行客觀性的討論和比較。

本計畫除優先利用 2023 年台灣證券交易所上市公司「企業 ESG 資訊揭露彙總資料-人力發展」所的公開資料查選出發生職業災害的前十大企業，另從中發現在行業別中一般所謂最常發生職業災害之營造行業並無被列在其中，所以本計畫優先將營造行業列為觀察公司；再者挑選為石化業，因石化相關產業製程技術與規模日益更新與擴大，在台灣也是相當重要的產業，作業場所中涉及之化學物質

具有自燃、易燃性、禁水性、毒性及腐蝕性等本質危害特性，因此工業園區涵蓋了煉油及石化中、下游等製程內潛藏火災、爆炸及洩漏中毒等高風險危害，這也是台灣經濟發展的主要產業，也須關注其於永續發展的社會構面衝擊。

石化產業與民生息息相關，電子、生計、紡織、綠能等產業都必須應用石化中間原料或相關製品，導致有許多老舊設施設備將無法及時保養或是更換零件，以至於石化業時常發生化學氣體外洩或爆炸事故，同時也涉及到勞工安全和健康的疑慮，包括改進生產製程、減少污染排放、加強監測和控制系統、提供充分的安全培育和教育的教育，並確保員工的安全和健康，也因近年來石化工業區接連發生重大工安事故，改善情況也有限，這使得國人對於石化業安全管理產生高度關切。

四、 研究資料之來源分析

2011 年聯合國人權理事會 (United Nations Human Rights Council) 提出了(Guiding Principles on Business and Human Rights)，主要是實施聯合國「保護、尊重和補救」框架，這些指導原則是基於以下認知：

(a) 各國尊重、保護和實現人權和基本自由的現有義務； (b) 工商企業作為履行專門職能的專門社會機構的作用，需要遵守所有適用的法律並尊重人權； (c) 權利和義務需要與違反時採取適當和有效的補救

措施相符。一般國家在監督與執行政策並履行保護義務時，各國應：(a) 執行要求企業尊重人權或具有要求企業尊重人權的法律，定期評估此類法律的充分性予以改善(b)確管理企業的營運其他法律與政策，不會限制而是促進企業尊重人權(c)如何在整個營運過程中尊重人權向企業提供有效的指導(d)鼓勵並視情況要求企業通報其如何因應人權影響。其中尊重人權是指企業應避免侵犯他人的人權，解決他們所涉及的不利人權之影響。尊重人權的責任是指國際公認的人權—《國際人權法案》中所表述的人權以及國際勞工組織《基本權利宣言》中規定的有關基本權利的原則與工作中的原則和權利。

聯合國工商業與人權指導原則中承認公司有責任通過識別、預防和減輕其業務對人權的不利影響以及說明其如何應對這些影響來履行人權盡職調查。這些指導原則規定，企業應避免侵犯人權，並應解決其在自身運營、子公司以及通過直接和間接業務關係中造成、促成或與之相關的不利人權影響，增加可以更清晰地表達國家在提供公用事業的安全性方面應該如何進行風險評估和風險識別，以確保人權不受到侵害，在風險識別中應該包含鑒於受衝突影響的地區，國家應評估公用事業的運作環境，以確定可能的人權風險、考慮到地區的歷史和當前的政治、社會和經濟情勢，制定全面的風險評估機制、分析不同公用事業領域可能面臨的特定風險，包括但不限於能源、交通、通

信等，而在風險識別中需要識別可能影響公用事業安全性的各種因素，包括地區性的武裝衝突、政治不穩定、社會動盪等、考慮與各種利益相關者的互動，包括政府、企業、當地社區等，以確定潛在的風險來源、監測和評估當地環境的變化，隨時調整風險識別策略，以應對新興的人權風險。

此等概念延至公司治理，而歐盟 2014 年將非財務性報告納入上市公司財報並成為指令強制要求 (Non-Financial Reporting Directive, NFRD) 2014/95/EU，該指令修正關於歐盟第 2013/34/EU 會計指令報告中提出一項關於企業披露非財務訊息的立法提案，以考慮企業社會責任(CSR)的多維性質和企業實施的企業社會責任政策具有多樣性，並具有足夠的比較性，以滿足投資者和其他利益相關者的需求，以及為消費者提供輕鬆獲取有關企業對社會影響的訊息的需要。為了提高整個歐盟揭露的非財務信息的一致性和比較性，大型企業應準備一份非財務報表，其中至少包含與環境問題、社會和員工相關問題、尊重人權、反腐敗等相關的訊息。此類聲明應包括與這些事項相關的政策、結果和風險的描述，並應包含在相關企業的管理報告中。非財務報表還應包括有關企業實施的盡職調查流程的訊息，以及相關和適當的供應鏈和承攬商之訊息，以便識別、預防和減輕現有和潛在的不利影響。並可依循聯合國工商業與人權指導原則、經合組織跨國企業指南

(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)、全球盟約、國際勞工組織(ILO) 關於跨國企業和社會政策的三方原則宣言、ISO 26000 社會責任標準。

國際勞工組織所稱「工作中基本原則和權利宣言 (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)」係於 1998 年通過並特別於 2022 年增訂了安全健康的工作環境，表達了政府、雇主和勞工組織維護基本人類價值觀的承諾，這些價值觀對我們的社會和經濟生活至關重要。它確認了國際勞工組織成員固有的義務和承諾，即：

- 結社自由和有效承認集體談判權；
- 消除一切形式的強迫或強制勞動；
- 有效廢除童工；
- 消除就業和職業方面的歧視；
- 安全健康的工作環境。

歐盟永續報告揭露指令(Corporate sustainability reporting directive , CSRD 2022/2464/EU)表示，除納入氣候變遷及永續發展目標(SDGs)延續 2021 年 3 月 4 日歐洲執委會要求更堅實的社會因子揭露，永續發展報告標準也應考慮國際公認人權法案如身障者權利公約(UN Convention on the Rights of People with Disabilities, CRPD)、原住民權利公約(UN Convention on the Rights of Indigenous Peoples) 、兒童權

利公約及更明確指出國際勞工組織之工作中基本原則和權利宣言等，及勞工教育訓練參與。亦要求盡職調查的程序及政策後果及風險管理。另加強國家義務及第三方查核等。經合組織應有的《Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct》，以及聯合國負責任投資原則關於負責任的商業行為、企業社會責任和永續發展的原則和框架。

永續發展報告標準應明確企業應揭露的社會因素訊息，包括工作條件、社會夥伴參與、集體談判、平等、非歧視、多元化和包容性以及人權。此類資訊應涵蓋該項目對包括工人在內的人員以及人類健康的影響。企業揭露的有關人權的資訊應包括其供應鏈中相關強迫勞動和童工的資訊。

美國職業安全衛生署 (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) 預計在 2024 年 1 月 1 日生效，適用於擁有 100 名員工或以上之雇主，該機構定義為「高風險行業」，這些雇主必須每年以電子方式向 OSHA 提交一次表格 300 (與工作相關的傷害和疾病日誌) 及表格 301 (傷害和疾病事件報告) 中的資訊。而擁有 20 名員工或以上指定高危險行業的企業仍需要每年以電子方式提交表格 300A (工作相關傷害和疾病摘要)。

氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 專注於氣候變遷對企業的潛在財務影響，要求企

業揭露與其業務活動相關的氣候風險、機會以及應對措施，主要建議企業在提供財務報告中揭露與氣候變遷相關的資訊對其商業潛在財務影響指南，同時在資訊揭露方面也更加透明和全面，透過這種揭露，企業可以促進股東參與並更廣泛地應用氣候相關財務資訊，企業應按照國家的要求揭露相關資訊，TCFD 的財務揭露四項核心要素包含治理、策略、風險管理及指標和目標設定，治理領域中規定管理階層和董事會管理氣候風險和機會；策略中需要識別不同時間區間內的風險和機會，並且解釋風險和機會是如何影響組織策略和財務規劃風險管理中；風險管理中需要訂定流程來管理以識別出之風險，並將其風險納入整體風險管理框架中；指標和目標需要解釋如何去衡量氣候變遷影響急面臨的風險，並設定目標及追蹤相關進展。這些要素相互關聯，透過揭露氣候相關的財務資訊，企業能夠回應金融機構和利害關係者的需求，並且能夠檢視現有的不足之處，並投入適當的資源進行改進。這也讓投資者能夠更好地瞭解氣候相關風險和機會，企業能夠更好地應對氣候相關風險和機會，並且能夠回應投資者和利害關係者的期望。

2023 年 9 月 19 日聯合國 UNGA78 紐約氣候週正式宣告自然相關財務揭露(The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures , TNFD)框架，將取代原本的 TCFD 關注自然風險，評估製程對自然生態的影響，是由 74 個全球生態界、金融界、企業與政府監管機構

所提出，內容基本上延續 TCFD 的 4 大支柱，最大的差異是「風險管理」擴大為「風險與影響管理」，特別納入與自然界密切相關的風險因子，進一步揭露自然界所帶來的風險與機會的財務衝擊。

目前我國處綠色金融行動方案 3.0 推動初期，仍強調 ESG 與氣候風險揭露之重要性，我國金融監督管理委員會已要求實收資本額達 20 億之上市公司每年需製作永續報告書並公告，2025 年起 20 億元以下上市櫃公司需編製永續報告書，報告內容參考 GRI-2021 與 TCFD 的規則。並要求上市上櫃公司至政府公開平台上，登記前一年度有關職業災害的相關資訊，帶動企業落實公司治理，提升永續發展，並引導投資人及相關利害關係人良性發展與互動，營造健全 ESG 永續發展的生態體系，提升我國資本市場國際競爭力。國際趨勢的規範持續且迅速更新，影響國際供應鏈的供需規則，也影響我國企業接軌國際。

然而社會保險即是轉型社會對話之重要構建，本研究以引入歐盟法規及 ESG 揭露相關職業安全衛生揭露之量測與評估方式，補充災害傷病率資料之蒐集，並協同職業安全衛生領域專家，社會面中安全與衛生作為研究重點，並增加符合聯合國身心障礙者權利公約及國際勞工組織 121 號公約與安全治理文化需求之因素共同辦理。

五、 研究結果之分析

於分期目標上隨職災保險逐步落實受雇者強制加保歸戶程度建

構如下：

(一)籌畫研究架構並商請職業安全衛生署協助取得職業災害保險實施後發生不同嚴重程度職業災害個案之企業概況；

原規劃將職災保險設為母群，係朝分析職業災害保險資料庫，研究取得列為高職災高風險上市上櫃公司為本計畫欲觀察之企業，並以其 2022 年永續報告書之相關內容檢視分析。本須耗用大量資源是艱鉅工作事涉千萬加保者與數千家上市上櫃公司個資，惟此項冀希職業安全衛生署於實績費率上進行必要之討論。然經洽商過程中於本計畫工作項下實無法取得職業災害實況分析。

本計畫在蒐集資料時，發現政府資料開放平台中有將台灣證券交易所上市公司企業 ESG 資訊揭露彙總資料-人力發展公開資料中有列出上市上櫃公司的 ESG 資訊揭露彙整總資料，即可達成計畫目標。前述內容中有提到出表日期、報告年度、公司代號、公司名稱、員工福利平均數(仟元/人)、員工薪資平均數(仟元/人)、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(仟元/人)、非擔任主管之全時員工薪資中位數(仟元/人)、管理職女性主管佔比、職業災害人數及比率-人數、職業災害人數及比率-比率等資訊，建立高職業災害之上市櫃公司並辦理專家會議，依照目前最新要求上市上櫃公司製作永續報告書公告，從我國金融監督管理委員會找尋發布，公告實收資本

額達到 20 億以上的公司，須公開永續報告書之公司，再從違反勞動法令事業單位及重大職災公開網查詢，較高職災發生之公司作為研究對象，後續會將相關資料整理出來，並且辦理專家會議，討論職業傷害率與揭露之間是否有重要關聯，並對企業永續報告樣態模擬測試或實際測試，建立共識量化之概念模型，作為與預期工作演變相關的調查研究框架，依勞動部職業安全衛生署所公告之「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」及全球報告倡議組織(GRI)公告之「GRI 403：職業安全衛生」指引，提倡對於全球供應鏈中園區事業單位透過之揭露，重視職業安全衛生基本人權及符合全球盟約之經營價值，構建跨多個可能影響數據的研究假設和問題的戰略方法。該策略提供了一個靈活的結構來應對影響工作性質的快速變化，對於未來解析判定職業傷害率與揭露之因果關係甚具貢獻價值。

透過期中報告中所提及的公司作為開專家會議座談之對象，將閱覽於永續報告書中設有職業安全衛生專節之內容，設定為相關議題與公司做討論。

表 1 本計畫閱覽之公司

	行業別	專家會議座談之公司
1	營造業	中華工程公司
2	石化業	台灣中油股份有限公司

3	光電業	群創公司
---	-----	------

透過 OECD Guidance 及歐盟 NFRD 及 CSRD 內容後，於專家會議中設定預先設計以下幾項討論議題：

1. 案由：貴公司選擇重大討論議題
說明：透過了解公司內對重大議題的討論，了解揭露內容資訊。
2. 案由：討論透過盡職調查，對公司內部安全衛生意識。
說明：利用歐盟指引來對公司內永續報告書揭露內容，提出更準確性揭露資訊品質。
3. 案由：對於公司揭露永續報告書內容，有哪些項目在該行業別較為重要。
說明：公司在議題確認後，於 GRI 403 中 10 項內容中，有沒有重視那些項目內容。
4. 案由：對於公司揭露永續報告書內容，已開始將人權議題納入，對未來公司運作。
說明：公司在永續報告書中，將人權議題納入其中環節，對於公司這樣的揭露，未來將對於此議題有無關注發展。
5. 案由：揭露特定業務相關非財務性績效指標。
說明：揭露與公司內部管理與風險評估實際指標，提高透明度及報告品質，進而提高關鍵的績效指標內容。
6. 案由：對於上市上櫃公司所提供的永續報告書透明度。
說明：我國金管會要求資本額達 20 億以上公司需要撰寫永續報告書，公司所提供出來的公開資料準確性有多少。
7. 案由：對於勞動部所提供的指南，是否建立台灣量表。
說明：勞動部職業安全衛生署參考國際準則 GRI 403 項目內容，撰寫出職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南，使企業可參考使用。
8. 案由：對於公司揭露永續報告書內容，有哪些項目在行業別較為重要。

說明：公司在議題確認後，於參考表單揭露內容，有沒有重視哪些項目內容。

9. 案由：對於政府於企業 ESG 資訊揭露彙整總資料，將職業災害統計公開於網站中，公司有無其他看法。

說明：公司永續報告書中職業災害統計人數於公開網中做揭露，對於政府所做的這件事情，以及公開數據準確性。

以下我們將以職業災害人數作為分析依據，並分別於上市公司及上櫃公司中的彙總資料中整理出前 10 間企業，列為本計畫之觀察公司之 2022 年永續報告書之相關內容，以下將這 20 家公司之永續報告書安全衛生內容逐一檢視分析。

A 上市公司職災人數前 10 名分析

出表日期	報告年度	公司代號	公司名稱	員工福利	員工薪資	非擔任主	非擔任主	管理職女	職業災害數及比率-人數	職業災害人數及比率-比率
1120705	111	1536	和大	786	635	631	603	9.09%	1124	1.16%
1120705	111	3092	鴻碩	1757	1556	732	652	26.19%	382	16.99%
1120705	111	3481	群創	1054	893	892	709	19.61%	263	0.01%
1120705	111	1582	信錦	1235	1074	1009	869	16.00%	241	0.00%
1120705	111	2317	鴻海	2972	2501	2538	1768	21.23%	241	0.03%
1120705	111	2308	台達電	1831	1625	1701	1422	32.00%	236	0.28%
1120705	111	9940	信義	1211	1050	1105	802	20.40%	231	4.52%
1120705	111	8222	寶一	641	531	514	494	29.00%	195	0.00%
1120705	111	2618	長榮航	1637	1278	1417	791	31.90%	131	1.39%
1120705	111	2705	六福	542	449	513	440	57.14%	128	0.76%

上圖為上市公司企業職災人數前 10 間公司，以下將分別對這些公司的永續報告書做分析內容，以上數據於 112 年 11 月有再上網更新數據，皆為相同數據。

1. 和大工業股份有限公司

I. 2001 上市，資本額 27.95 億元

主要產品為汽機車齒輪及軸類等製品，業務範圍涵蓋傳動齒輪、機

械製造及醫療器材等三大事業體。

大里總公司	台中市大里區仁化路 115 號
中科分公司(營運總部)	台中市大雅區科雅路 12 號
嘉義分公司	嘉義縣大埔美園區五路 18 號

II. 本報告書涵蓋 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日臺灣和大
(含中科廠、大里廠及嘉義廠)之相關營運系統與活動為揭露主
體，並包含有關環境面(E)、社會面(S)及治理面(G)相關企業永續
發展政策、承諾、目標、管理方針及績效等報告。

III. 依據「2022 ESG 永續報告書」

- (1) 基本福利包含同仁餐廳、團體保險、年度健檢及健康諮詢、
衛教宣導、健身房等外，還包含春節、勞動節、端午節、中
秋節、同仁生日、婚喪喜慶、生產補助、急難救助金以及重
大災害金等。
- (2) 定期每三個月召開勞資會議
- (3) 不定期舉辦技能教育與訓練課程，實施指導員制度及技能認
證。

IV. 依據「2022 ESG 永續報告書」職業災害預防

廠區	政策目標	方案管理
大里廠	人因工程改善	肌肉骨骼疾病預防
	防止職災發生	操作人員落實油壓拉床作業流程
中科廠	化學品管理	宣導及教育訓練
	廠區無傳染病發生	新興傳染病預防
嘉義廠	加強機械安全觀念	落實遵守SOP程序及防護具使用

V. 2022 年大里廠傷害件數 2 件、失能傷害頻率 2.39；中科廠傷害件數 4 件、失能傷害頻率 3.32；嘉義廠傷害件數 4 件、失能傷害頻率 5.48，其中較容易發生職災類型為被刺、切、割、擦傷、被夾或被捲、物體飛落及其他等。

《大里廠》

項目	2020年	2021年	2022年
因公死亡件數	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0
失能傷害（件數）	3	2	2
損失工作日（天數）	30	33	11
工作總時數	650,573	792,114	836,756
失能傷害頻率（FR）	4.61	2.52	2.39
失能傷害嚴重率（SR）	46.11	41.66	13.15
備註： 失能傷害頻率=失能傷害次數/總經歷工時×10 ⁶ 。(小數點以下三位不計) 失能傷害嚴重率=失能傷害總損失日數/總經歷工時×10 ⁶ 。 嚴重職業傷害：受傷到恢復健康至少6個月以上。 數據來源：職安申報系統。(不含上下班之交通事故)			

《中科廠》

項目	2020年	2021年	2022年
因公死亡件數	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0
失能傷害（件數）	2	7	4
損失工作日（天數）	4	25	9
工作總時數	1,221,143	1,198,835	1,204,043
失能傷害頻率（FR）	1.64	5.84	3.32
失能傷害嚴重率（SR）	3.28	20.85	7.47
備註： 失能傷害頻率=失能傷害次數/總經歷工時×10 ⁶ 。（小數點以下三位不計） 失能傷害嚴重率=失能傷害總損失日數/總經歷工時×10 ⁶ 。 嚴重職業傷害：受傷到恢復健康至少6個月以上。 數據來源：職安申報系統。（不含上下班之交通事故）			

《嘉義廠》

項目	2020年	2021年	2022年
因公死亡件數	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0
失能傷害（件數）	1	2	4
損失工作日（天數）	6	15	169
工作總時數	564,887	609,462	730,042
失能傷害頻率（FR）	1.77	3.28	5.48
失能傷害嚴重率（SR）	10.62	24.61	231.49
備註： 失能傷害頻率=失能傷害次數/總經歷工時×10 ⁶ 。（小數點以下三位不計） 失能傷害嚴重率=失能傷害總損失日數/總經歷工時×10 ⁶ 。 嚴重職業傷害：受傷到恢復健康至少6個月以上。 數據來源：職安申報系統。（不含上下班之交通事故）			

2. 鴻碩精密電工股份有限公司

I. 2021年上市，公司資本額10.3億

主要為資訊產業、通訊產業機密機械產業與消費性電子產業之各種訊接線、電源線產品、電線電纜產品、銅品及汽車充電槍等之製造、銷售與服務。

本公司在台灣係從事集團運籌帷幄之運作，公司本身及在台灣之子公司沒有工廠登記證從事製造生產。

鴻碩精密電工股份有限公司	台北市內湖區行愛路 169 號 鴻碩大樓(內湖科技園區)
航碩興業有限公司	台北市內湖區行愛路 169 號 5 樓 鴻碩大樓(內湖科技園區)
鴻碩精密電工(蘇州)有限公司	江蘇省蘇州市蘇州高新區鹿山路 128 號
鴻碩精密電工(湖北)有限公司	湖北省天門市工業園區鴻碩大道 168 號
福清鴻碩電子有限公司	福建省福清市元洪投資區(高新工業園)
鴻碩精密電工(越南)有限公司	河南省金榜縣大岡社同文工業區 IV,CN-10 地塊

II. 依據「112 年推動永續發展執行情形」，111 年度集團合計員工職

災之件數為 8 件，人數及占員工總人數比率為 0.53%，與「上市公司企業 ESG 資訊揭露彙整總資料—人力發展」中的 382 人單位不同，故無法判定資料是否相符。

III. 依「111 年報」勞資關係:

- (1) 本公司員工依法參加勞工保險(含職災保險)及全民健康保險。
- (2) 本公司為員工投保團體意外險及適用於派外人員之商務旅行平安險。
- (3) 本公司定期安排員工進行身體健康檢查。
- (4) 定期實施安全與健康教育訓練。
- (5) 每季召開勞資會議，提供員工意見表達、情緒宣洩及互動管道。

(6) 災害防範措施與應變:

- 1.本公司已設有勞工安全管理單位，並訂定「安全衛生工作守則」，明確規定相關重大突發狀況之應變及任務內容。
- 2.大樓每年辦理消防防災講習。

3. 群創光電股份有限公司

I. 2006 年上市，資本額 907.9 億元

主要產品:各式 TFT-LCD (薄膜電晶體液晶顯示器)、液晶面板模組 (modules) 及觸控模組

總部、分公司及台灣工廠地址:

竹南廠區	新竹科學園區
總機／企業總部 T1 廠／竹科營運大樓 T2 廠 T3 廠	苗栗縣竹南鎮科學路 160 號
	苗栗縣竹南鎮科中路 12 號
台南廠區	南部科學園區台南園區
總機／南科管理大樓／南科營運大樓 D 廠 A 廠 B 廠 C 廠	台南市新市區環西路一段 3 號
	台南市新市區奇業路 1 號
	台南市新市區環西路二段 2 號
	台南市善化區南科八路 12 號
群創光電樹谷分公司	台南市新市區紫棟路 21 號
F 廠	高雄市路竹區路科十路 11 號 (南部科學園區高雄園區)
內湖辦公室	台北市內湖區瑞光路 513 巷 35 號 2 樓

II. 本報告書資訊揭露時間為 2022 年 1 月至 2022 年 12 月間之永續

績效表現，依重大主題鑑別下列組織內及組織外衝擊邊界:台灣

廠區與中國大陸寧波廠(寧波群志光電有限公司、寧波群輝 光電

有限公司、寧波群安電子科技有限公司)、佛山廠(佛山群志光電有限公司)、南京廠(南京群志光電有限公司、南京群友光電有限公司)、上海廠(上海群志光電有限公司)等主要營運生產據點。

III. 依據「2022 永續報告書」之和諧職場共好社會:

- (1) 群創光電約有 4,100 名菲律賓籍及越南籍同仁在職，為讓外籍同仁安心在台工作，自 2021 年起全數採取「零付費」政策，並於 2022 年起開始返還外籍移工入職時所支付的國外仲介費、辦證費、體檢費及到職後國內服務費、體檢費、居留證等費用，致力符合國際勞工公約及 RBA 相關規定，積極給予生活、生理、心理 的照護，提供海外就業的職場支持與勞動保障。
- (2) 邀請警政單位進行交通安全及拒絕詐騙宣導，確保移工在外安全更有保障。
- (3) 外籍同仁宿舍亦提供就醫專車、安排專門護理師，定期追蹤慢性疾病人員；並例行舉辦防疫、健康衛教，照顧移工健康。因應 COVID-19 疫情，群創光電免費提供外籍同仁口罩，並積極安排於公司或宿舍內施打疫苗，給予優於法規有薪疫苗接種假，外籍同仁第三劑疫苗覆蓋率達 98.4%，增進全體保護力。針對確診移工，第一時間協助前往居隔住所、

視訊問診、取藥、提供防疫禮包，並持續關懷移工身體狀況。

(4) 2022 年新增彈性工作地點及彈性工作時間供同仁依需求運用。

(5) 台灣廠區員工除依法享有社會保險(勞工保險、全民健康保險及勞工退休金)外，更額外替員工投保團體保險(包含壽險、意外險、醫療險與癌症險等)，員工亦可為自己及眷屬選擇參與投保優惠自費方案。

(6) 群創光電 2022 年職業疾病相關及健康關懷作為及成果：

群創光電2022年職業疾病相關及健康關懷作為及成果：

作為	說明	台灣廠區	成果
一般健檢	高關懷同仁健康預防重大疾病發生，每年定期舉辦員工健康檢查	· 考慮國人10大死因疾病，於2022年的健檢項目調整增加肝功檢查 · 可接受一般健檢共22,211人；實際接受一般健檢共22,179人，參與率達99.84%	· 考慮廠區所在地飲食習慣、好發疾病及主要因素等，並參考往年健檢結果，調整增加肝功檢查及甲狀腺超音波檢查 · 可接受一般健檢共13,517人；實際接受一般健檢共13,517人，參與率達100%
健康加值服務	健檢期間安排加值癌症篩檢服務	· 全公司應酬人數達53,244人，參與率達72.57%	
特殊作業員工照護	對從事特別危害健康作業之勞工，提供適宜健康管理措施	· 特殊作業檢查共2,445人，檢查率100% · 異常管理：共692人，管理率86.56%，將持續完成健康管理 · 與職業相關之異常管理：共9人，管理率100%	· 特殊健康檢查： - 一般作業崗位變更則危害作業崗位(上崗)：共1,600人，完成率100% - 在危害作業崗位(在崗)：共2,237人，完成率100% · 離崗特種崗位(離崗)：共1,214人，完成率100% · 異常管理：共44人，管理率100% · 與職業相關之異常管理：共2人，管理率100%
專業人員駐廠服務	提供異常諮詢與健康指導	· 醫生臨場服務：職醫(臨場服務醫師、治療師、家醫科)共19位；共駐廠661班次 · 勞工健康服務機人員：共23位	· 健康服務護理人員：共7位
健檢異常管理	提供健康檢查中重度異常者，醫師個別諮詢及健康管理	· 管理人數：共7,165人，其中2,759人完成接受健康中心專業人員管理；1,173人次安排醫師個別諮詢；其餘管理人員無法追蹤，完成率100%	
職心血管疾病管理	依據《職業安全衛生法-異常工作負荷促進發病預防指引》，針對職業促進職心心血管病風險等級達2分(含)以上佔高危險群(輪班、夜間工作、長時間工作者)者，進行健康管理	· 管理人數：共923人，佔高危險群(輪班、夜間工作、長時間工作者) 6.97%，已完成360人個別化的健康管理預處，將持續完成健康管理	
職業性肌肉骨骼疾病預防	以年度健檢問卷加入肌肉骨骼症狀問卷調查，確認有疑似症狀之危害者，並提供健康衛教及物理改善	· 有疑似症狀者：共873人，均已提供健康衛教改善不適症狀 · 物理改善者：共2人，提供辦公室座椅及鍵盤鼠標調整	
母性健康保護	對產後經期與分娩後一年內之女性員工，進行母性健康保護風險評估與分級	· 通報人數：共697人，其中協助22名女性員工適性配工，管理率達96.70%，將持續完成管理	
社區健康關懷	舉辦捐血活動，讓員工盡一份心力，表達對社區的健康關懷	· 響應人數：共607人	· 疫情關係未能辦理
人員自備防治應變管理	為強化自備防治管理，進行風險點盤查及改善，透過日掃屋掃預防維護設施之功能性。用意在於妥善之緊急應變，重新檢視危機干預應變流程，透過危機干預課程來提升第一線應變人員的能力及定期演練增加人員應變操作熟悉度，並隨時檢討及調整應變流程	· 受訓對象：職安衛主管、員工關懷人員及值班組長 · 受訓人數：共168人	
勞動員工關懷	針對中高齡和高齡勞工進行危害辨識、風險評估及工作內容工作適性評估，確保勞動員工工作內容適宜	· 適性評估：共2,222人，其中263位員工評估結果為高齡者，持續安排醫師諮詢並以健康促進協助 · 0位員工需進行工作內容調整	

(7) 按部門及職務性質分別辦理同仁應瞭解的一般安全衛生通識、專業知識技能訓練及緊急應變訓練等課程，如：堆高機操作教育訓練、危害作業主管教育訓練、ERT 知識/技能訓

練、工安巡檢能力認證課程、AED&CPR 急救培訓課程、設備安全基礎教育訓練、地震演練人因工程&呼吸防護具教育訓練、指揮官高危場所危害通識教育訓練等課程，並於課後進行測驗或實地演練，確認訓練的符合性及有效性。

(8) 於生產據點共設置 12 座防災中心，配置完善廠房安全監控系統及每日編制訓練精良的緊急應變小組(ERT)與人員，守護廠區安全。

(9) 員工申訴分析與統計:

員工申訴分析

性質/分析	性騷擾	人權議題	勞動條件
案件數	11	665	549
回應率	100%	100%	100%

2022年員工申訴統計

	竹南廠區			中壢大新廠區			全公司		
	反應件數	回應件數	回應率	反應件數	回應件數	回應率	反應件數	回應件數	回應率
面向1									
權益任用	33	33	100%	349	349	100%	382	382	100%
性騷擾	10	10	100%	1	1	100%	11	11	100%
領導管理	130	130	100%	153	153	100%	283	283	100%
面向2									
薪福利數	103	103	100%	406	406	100%	509	509	100%
勞動條件									
健康安全	31	31	100%	2	2	100%	33	33	100%
議題									
勞資爭議	4	4	100%	3	3	100%	7	7	100%

申訴處理流程

一般案件
投訴後，會於「員工關懷系統」立案，由權責單位辦理，必要時訪談當事人了解案件情形，若具名者會回覆處理結果。

性騷擾案
投訴後，會於「員工關懷系統」立案，由人資擔任管理單位，案件提交調查委員會，負責調查有關事證、約談當事人及證人，蒐集相關資料後啟動「性騷擾申訴處理委員會」予以評議，決議性騷擾是否成立，成立案之懲處內容及其他附加條件之決議。

(10) 2022 年共發生 104 件意外事故；2 件虛驚事件，所有件數皆已 100% 完成矯正措施。

虛驚事故改善說明

事件說明	改善措施
同仁交通事故：同仁於廠內開車，未留意往來車輛，造成擦撞導致車體受損，人員未受傷。	對人員進行事故及加強防駕駛訓練宣導外，同時採交通工具差異分流動線，有效預防事故再發。

(11) 職業災害統計:

/職業災害統計/

項目		2022		
		台灣廠區	中國大陸廠區	全公司
失能傷害頻率 (FR)	女性	0.43	0.04	0.24
	男性	1.09	0.10	0.50
	合計	0.79	0.08	0.40
失能傷害嚴重率 (SR)	女性	1	2	1
	男性	23	5	12
	合計	13	4	8
人員事故率 (IR)	女性	0.14	0.00	0.07
	男性	0.36	0.02	0.16
	合計	0.26	0.01	0.12
損失天數比例 (LDR)	女性	0.22	0.57	0.39
	男性	4.66	1.14	3.00
	合計	2.60	0.93	2.00
職業災害年千人率	女性	1.404	0.121	0.866
	男性	3.355	0.279	1.817
	合計	2.490	0.222	1.431
實際工作時數		49,147,971	60,010,501	109,158,472
工作者人(次)數		25,696	22,500	48,218

註：數據範疇為所有員工（合約聘人員）。
 註：FR：每百萬工時發生失能的次數。公式：失能傷害次數 × 百萬工時 / 總經歷工時，小數點以下兩位無條件捨去。
 註：SR：每百萬工時，發生失能傷害損失的日數。公式：失能傷害累計天數 × 百萬工時 / 總經歷工時，小數點以下無條件捨去。
 註：IR：每二十萬工時，發生事故的次數。公式：(損工次數 + 限工事故次數) × 二十萬工時 / 總經歷工時，小數點以下兩位四捨五入。
 註：LDR：每二 | 萬工時，發生失能傷害損失的日數。公式：失能傷害累計天數 × 二 | 萬工時 / 總經歷工時，小數點以下四捨五入。
 註：損失日數以日曆天計之，不含受傷當日及復工日。
 註：計算排除廠外上下班通勤事故、不須送醫可自行處理之 OK 職事故及送醫確認傷勢所需之醫療檢查事件。

4. 信錦企業股份有限公司

I. 2009 年上市，資本額 12.4 億元

主要業務：顯示器樞紐、底座之製造及買賣，各種模具之加工製造及買賣

總公司	新北市中和區健康路 168 號 9 樓
工廠	桃園市龜山區山鶯路 348 號 3 樓~5 樓
工廠	新北市新莊區民安路 403 巷 6 號

II. 本報告書所揭露期間為 2022 年度(2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日)，本報告書範圍包含信錦台灣總公司及台灣各廠區，不包含國內及海外子公司

III. 依據「2022 永續報告書」之職場健康安全：

- (1) 為全體員工投保團險，由公司負擔保險費，提供員工意外險及醫療險之保障。

(2) 在職員工因意外等急難事件，致生活發生困頓，提供急難慰問金。

(3) 定期舉辦員工身體健康檢查。

(4) 近年因新冠肺炎疫情肆虐，公司定期發放防疫物資予員工。

(5) 定期舉辦勞資會議。

IV. 2022 永續報告書未揭露有關職災統計之內容，只用簡單幾句話

帶過:期望全體員工努力以零職業災害為目標，強化自主管理，

持續改善職業安全衛生績效，降低職業災害，保護勞工安全與

健康，並符合主管機關、客戶、員工等各利害相關者之需求，

本公司全體同仁均應遵守勞工安全衛生工作守則制訂之各項程

序及規範，以維持勞工安全衛生管理系統之有效運作。

5. 鴻海精密工業股份有限公司

I. 1991 年上市，資本額 1386 億元

主要業務:消費性電子產品、雲端網路產品、電腦終端產品、元件及

其他等四大產品領域。

總部、分公司及台灣工廠地址:

全球營業總部	新北市土城區土城工業區自由街 2 號
內湖電信運營創新服務中心	台北市內湖區提頂大道二段 407 巷 32 號 6 樓
臺北三創生活園區	臺北市中正區市民大道三段 2 號
高雄軟體園區暨大數據中心	高雄市前鎮區成功二路 25 號
新竹 鴻揚半導體	新竹市科學園區研新三路 3 號

II. 2022 年度永續報告書（以下簡稱本報告書）時間跨越自 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，覆蓋鴻海精密工業股份有限公司(又稱富士康科技集團)，以下均稱「集團」或「鴻海」，與其直接或間接控制之法人、企業或任何形態的營業組織（即「關聯企業」），包括鴻海台灣公司及中國大陸的營運據點，以及 ABCDES 事業單位及 3F（FIH、FII、FIT）關聯企業，其與 2022 年度財務報告範疇一致。若資料與數據包含全球的績效，將會說明。本報告書以集團所能實際掌控營運的法人公司為主體，與 2021 年報告書的邊界範疇相同，公司資訊無重大變化。

III. 依據「2022 永續報告書」之多元包容幸福發展

- (1) 台灣地區則依政府規定，為員工提供勞健保、提撥勞退金與團保福利。
- (2) 在各廠區設立統一之關愛、維權、扶助等訴求熱線及職能部門辦公電話。
- (3) 教育訓練



IV. 依據「2022 永續報告書」之健康職場恪守安全

- (1) 經分析 2022 年職業傷害事故，主要傷害類型為機械傷害、其他傷害、物理打擊，主要的傷害原因為設施故障未有效停機，人員檢修未執行 LOTO 程序（上鎖掛牌），機台調適/檢修時全肢體進入或部分肢體進入危險區域；為了消除這些危害並將風險降至最低，改善的行動包括嚴格落實設備維護、保養安全操作規程，安全裝置定期檢測制度，確保設備設施完好有效，持續強化開展 LOTO 執行落實與設備相關專業人員安全培訓等。對於承攬商，則未有任何嚴重的職業傷害事故，集團亦將藉由宣導、教育訓練、稽核等，強化承攬商作業安全，以避免發生事故。

		職業傷害所造成的死亡事故		嚴重的職業傷害 (不含死亡人數)		可記錄之職業傷害比率		虛驚事件		實際總工時
		數量	比率	數量	比率	數量	比率	數量	比率	
正職員工	2022	1	0.0006	0	0.0000	225	0.1312	41	0.0239	1,714,711,800
	2021	4	0.0024	0	0.0000	189	0.1151	14	0.0085	1,642,760,216
	2020	1	0.0005	0	0.0000	227	0.1187	N/A		1,913,011,143
約聘員工	2022	0	0.0000	0	0.0000	15	0.0208	9	0.0125	720,378,100
	2021	0	0.0000	0	0.0000	8	0.0136	0	0.0000	589,180,800
	2020	1	0.0011	0	0.0000	17	0.0191	N/A		889,596,240

註：

1. 上述比率使用 1,000,000 工作小時計算。

2. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 * 1,000,000 / 工作小時

3. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) * 1,000,000 / 工作小時

4. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 (排除死亡人數) * 1,000,000 / 工作小時

5. 僅關於 2021 年起開始統計虛驚事件。

6. 上述數據僅包含中國大陸 / 台灣地區。

- (2) 2022 年集團各園區開展新進員工、特種作業人員、施工監護人、安全管理人員、現場稽核人員、廠長、供應商等生產安全培訓。
- (3) 消防應急演練不低於 2 次/年；化學品洩漏/中毒、受限空間窒息/中毒、觸電、電梯困人等應急演練不低於 2 次/年，達成率 100%。集團各園區於 6 月、11 月定期舉辦安全宣教活動。
- (4) 集團提供多間優質健檢機構，並補助員工高額健康檢查費用。此外集團提供的健康服務涵蓋醫療協助、衛教指導、營養食安等三大面向，服務場所包含健康管理中心、健康生活館、廠區諮詢室及食安實驗室等。
- (5) 集團建立包含醫師、護理師、藥師、營養師、運動教練、物理治療師的跨專業團隊，全力打造「整合性健康照護」的員工服務模式，提供廠區駐診醫療保健、營養、運動、物理治療等，個人化整合性的健康或疾病管理全方位規劃服務(疫

情期間同時提供遠距服務模式)。

6. 台達電子工業股份有限公司

I. 1998 年上市，資本額 259.8 億元

台達分為三大事業範疇：「電源及零組件」、「自動化」與「基礎設施」

「電源及零組件」：零組件、電源及系統、風扇與散熱管理、汽車電子

「自動化」：工業自動化、樓宇自動化

「基礎設施」：資通訊基礎設施、能源基礎設施暨工業解決方案

台灣營運據點：

企業總部-瑞光大樓	台北市內湖區瑞光路 186 號
企業總部 - 陽光大樓	台北市內湖區陽光街 256 號
桃園一廠	桃園市龜山區興邦路 31-1 號
桃園二廠	桃園市龜山區山鶯路 252 號
桃園研發中心	桃園市桃園區興隆路 18 號
桃園五廠	桃園市龜山區山鶯路 268 號
中壢一廠	桃園市中壢區東園路 3 號
中壢五廠	桃園市中壢區東園路 16 號
平鎮廠	桃園市平鎮區鎮興里 17 鄰中興路平鎮段 458 號
台中分公司	台中市西屯區科園一路 8 號
台南一廠	台南市善化區環東路二段 39 號
台南二廠	台南市善化區環東路二段 30 號

II. 涵蓋期間 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日

III. 依據「2022 永續報告書」之員工關係及社會參與

- (1) 提供員工及眷屬完善的團體保險以及 24 小時國際海外急難醫療援助服務。
- (2) 享有公費一般健康檢查 50 歲（含）以上每年一次、其他每二年一次。相關職等以上提供高階健檢專案。
- (3) 出差期間享有商務差旅保險，包含旅遊平安險、旅行不便險等。
- (4) 開辦相關安全衛生教育訓練課程外，另以電子郵件、公佈欄海報張貼或舉辦安全知識問答等方式，增加同仁對工作環境之危害認知能力與預防災變所需之安全衛生知識及觀念，以避免職業災害發生。
- (5) 定期舉辦勞資會議與福委會會議、職工代表座談會、員工意見信箱等，透過溝通訪談，傾聽員工心聲及關懷其感受，另外對於申訴資料審慎保密，及時處理並採取相關改善措施。

IV. 2022 年台灣地區內部意見反映共 243 件，有關勞工標準之檢舉與申訴案件共計 29 件，其中受理性騷擾案件共 5 件，2 件成案，無其他歧視申訴案件發生，皆即時處理及採取相關改善措施。

V. 本年度職業傷害與職業疾病造成死亡人數及可記錄職業疾病數均為 0，嚴重職業傷害發生率 0，可記錄職業傷害發生率 0.95，

達成 2022 年可記錄職業傷害率目標 0.95，失能傷害頻率

(FR) 0.54；可記錄職業傷害類型區分主要以被夾被捲為主，

為預防機械傷害對人員的危害，廠區將落實機械設備源頭管

理，於機械購置時要求加裝安全裝置，並將其列為日常檢點項

目。其他工作者職業傷害造成死亡發生率 0，嚴重職業災害發生

率為 0，可記錄職業傷害發生率 6.49，失能傷害頻率 (FR)

5.61；2022 年台南廠員工於測試作業時，因測試線路短路致員

工手部被短路火花灼傷，違反職業安全衛生法，遭國家科學及

技術委員會南部科學園區管理局處罰鍰新台幣 11 萬元，廠區

於事故發生後全面盤查相關作業，採取之改善措施包括：加裝

設備緊急遮斷裝置、人員加強配電安全教育及作業區域安全防

護管制措施，以確保同仁作業安全。

2022 年職業傷害及職業疾病統計表

		主要生產據點				營運·研發中心			總計	公式
		台灣地區	中國地區	泰國地區	印度地區	台灣地區	中國地區	其他海外地區		
員工	職業傷害造成死亡發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	• 可記錄職業傷害發生率 = (可記錄職業傷害數 + 可記錄職業疾病數) / 總工作時數 * 1,000,000 • 職業傷害造成死亡發生率 = 職業傷害造成死亡人數 / 總工作時數 * 1,000,000 • 嚴重職業傷害發生率 = 嚴重職業傷害數 / 總工作時數 * 1,000,000 • 可記錄職業傷害發生率 = 可記錄職業傷害數 / 總工作時數 * 1,000,000 • 職業疾病造成死亡發生率 = 職業疾病造成死亡人數 / 總工作時數 * 1,000,000 • 可記錄職業疾病發生率 = 可記錄職業疾病數 / 總工作時數 * 1,000,000
	嚴重職業傷害發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	
	可記錄職業傷害發生率	1.63	0.37	2.37	0.11	1.04	0.00	2.31	0.95	
	職業疾病造成死亡發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	
	可記錄職業疾病發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	
所有非員工但其工作及/或工作場所受台灣管理之工作者	職業傷害造成死亡發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	
	嚴重職業傷害發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	
	可記錄職業傷害發生率	1.23	0	0	15.27	2.45	0	0	6.49	
	職業疾病造成死亡發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	
	可記錄職業疾病發生率	0	0	0	0	0	0	0	0	

*註 1. 總工作時數含加班工作。
 *註 2. 可記錄職業傷害不含上、下班通勤車傷。
 *註 3. 發生率小數點以下取兩位，第三位以後無條件捨去。

性別平等工作法 / 職業安全衛生法 / 就業服務法 / 中高齡者及高齡者就業促進法

序號	主管機關	公告日期	處分日期	處分字號	事業單位名稱(負責人)/自然人姓名	辦法法規名稱	違反法規內容	備註說明
1	國家科學及技術委員會南部科學園區	111/1/25	111/10/28	南研字第 1110032456 號	台達電子工業股份有限公司台南分公司(陶城傑)	職業安全衛生設施規則第241條；職業安全衛生設施規則第256條	員工從事學電腦板或電腦測試等作業時，有因接觸或靠近發生感電之虞者，未設置防止感電之保護或絕緣措施等安全設施，致右手掌遭短路火花灼傷等嚴重重大職災。另工學電腦板從型電腦檢查時作業，未使該作業員工利用絕緣用防護具等安全設施，致右手掌遭短路火花灼傷等嚴重重大職災。	

7. 信義房屋股份有限公司

I. 2001 年上市，資本額 73.7 億元

主要業務:房屋仲介買賣、住宅及大樓開發租售業

總公司地址:台北市信義區信義路五段 100 號

II. 依據「2022 永續報告書」之勞雇關係及員工參與:

(1) 我們建置並確保多元溝通管道運作通暢，正式申訴機制:勞

資會議、勞工實務申訴事件、職工福利委員會；溝通管理:

周先生信箱及業務幕僚溝通平台。

(2) 2022 年更新增「Y 義隨你問」，一個快速提供同仁資訊的智

能助理，當同仁詢問資料庫之外的問題則回到權責單位回

覆。

III. 依據「2022 永續報告書」之職場健康安全:

(1) 提供同仁及重點供應商優於法規的健康檢查。

(2) 專業醫師駐點於工作時間提供健康諮詢與追蹤改善，亦開放

予供應商使用。

(3) 提供彈性工作安排，例如遠程辦公、彈性工作時間等。這些

措施可以幫助員工更好地平衡工作和生活，減少因工作壓力

而帶來的健康問題。

(4) 每半年舉辦一次消防安全講習與緊急疏散演練。

- (5) 定期進行辦公場所用電安全查檢、空調設備及監視系統查檢、消毒清潔、實施禁煙規定及設置「自動體外心臟除顫器(AED)」。
- (6) 提供機車任意第三人責任保險(外勤員工)，彈性福利列入購置交通安全相關設備補助。

IV. 依據 2022 職業災害統計，職業傷害共有 231 人，其中交通事故 200 件，交通事故嚴重件數達 44 件，職災原因為交通意外居多，與「上市公司企業 ESG 資訊揭露彙整總資料—人力發展」中的 231 人相符。

表M 職業傷害及職業病狀況統計

年度	2020		2021		2022	
	一般工傷	職業病	一般工傷	職業病	一般工傷	職業病
人數	184	0	191	0	231	0
損工日數	2,827天		2,400天		2,477天	
交通事故件數	294		231		200	
交通事故嚴重件數	55件 - 佔交通事故件數比為18.71%		56件 - 佔交通事故件數比為24.24%		44件 - 佔交通事故件數比為22%	

[註] 1. 總工作時數=12,367,575 (總人數*每日工作時數*年工作天數)。
 2. 總工作天數=1,374,175 (總人數*年工作天數)。
 3. 職業傷害係以勞工因執行職務而導致傷害，數據根據以損工日數計算；損工日數：指同仁發生事故後至復原期間所請休之工作日。
 4. 經風險評估及事故調查，僱工工傷多以交通事故發生較高，交通事故嚴重件數指同仁請休工傷假4天(含)以上者

8. 寶一科技股份有限公司

I. 2015 年上市，資本額 6.86 億元

主要業務:航空發動機(Aero Engine)零組件製造一機械加工及薄鈹成型，發電用燃汽渦輪機(Ground Gas Turbine)零組件製造及再生。

總公司、工廠地址:

總公司	台南市新營區新營工業區新工路 13 巷 1 號
新營總廠	台南市新營區新營工業區新工路 13 巷 1 號
新營二廠	台南市新營區新營工業區新工路 18 號

II. 依據「111年報」之推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因:

- (1) 定期為員工進行各項健康檢查，及對員工定期實施工安教育宣導。
- (2) 管理成效：檢視本公司 111 年共發生 1 件損失職災工時事件 (不含交通意外)，主要類型為物理性工作傷害，且員工工作者之死亡率、嚴重職業傷害率及傷害率為零。本公司經過分析事故案件發生原因後，對於機台加裝護罩之安全防範措施並加強實施員工安全教育訓練，確保同仁工作期間之安全。
- (3) 定期做預防過勞、母性健康保護、呼吸防護等健康保護宣導及聘僱醫護定期至廠為員工健康指導看顧。

III. 依據「111年報」之職業安全衛生報告:

- (1) 使用電子化人因鑑別系統，透過員工填寫人因鑑別系統檢核表辨識出 25 件高重複性作業人因風險作業類型，並配合健康中心健檢問卷與病假請假紀錄，關懷因肌肉骨骼痠痛請假的員工，並安排與職業醫學科專科醫生面談。
- (2) 提供優於法規之定期健康檢查，今年辦理勞工健康教育與健康服務活動共 5 次。
- (3) 公司每年定期召開職業安全衛生委員會議 4 次。

- (4) 定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念。
- (5) 今年所有事故含承攬商事故，以基層技術操作人員 40%屬較高風險之職務，而主要肇災項目為切割傷 98%，與交通意外 2%。

IV. 依據「111 年報」之員工工作環境與人身安全的保護措施：

- (1) 本公司提供在職人員每年定期健康檢查，特定人員特殊健康檢查且有心理輔導評估，並得依個人意願得向醫師心理諮詢。
- (2) 聘請職業醫學專科醫師臨廠服務，特約合格之專任護理人員，提供醫療諮詢、緊急救護處置及心理調解諮詢之服務。
- (3) 提供員工必要之安全防護具，如安全鞋、護目鏡、呼吸防護具、耳塞(罩)、防割手套等，以維護員工安全與健康。
- (4) 依職業安全衛生法每半年進行作業環境測定。
- (5) 依法投保勞保(含職災保險)、健保，並另外替員工加保團保(含意外險、職災醫療險)等保障機制。
- (6) 保障員工人身安全加保團體保險(意外險、意外醫療及意外住院保險)，於員工海外出差時更提供旅遊平安保險。

9. 長榮航空股份有限公司

I. 1999 年上市，資本額 536.9 億元

主要業務：國際航線之定期及不定期航空客貨運輸業務

總公司地址：桃園市蘆竹區新南路一段 376 號

II. 長榮航空揭露內容主要以臺灣營運區域為本報告書揭露範疇之主體，涵蓋 2022 年度（2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）在治理、飛安、服務、經濟、環境、社會與供應鏈管理等面向的具體實踐、各項績效數據及相關規劃的成果說明。

III. 依據「2022 永續報告書」之幸福職場：

(1) 團體保險

(2) 彈性工時

(3) 每月與工會舉行定期溝通會議，聆聽各工會之訴求與建議。

(4) 員工申訴統計：主要為主張僱傭關係及薪資核敘方式等相關事項爭議，未來將加強勞資雙方僱用條件溝通，以預防相關勞資爭議再發生，而面對已發生的申訴案，採理性和平方式協調解

員工申訴案件統計

	2019	2020	2021	2022
經由正式申訴機制提交的勞工實務問題申訴的總數量（當年度）	19	20	7	9
處理的申訴數量（含前一年度）	19	21	9	9
解決的申訴數量（含前一年度）	18	19	9	7
尚處理中（未解決）的申訴數量	1	2	0	2

註 1：上述統計數字為員工申請外部調解單位或提報法院處理之事件，由第三方公正單位介入處理之機制，能有效保障勞資雙方權益，長榮航空皆依循處理結果執行。

註 2：處理/解決的申訴量之統計原則為「報告期間內得到處理/解決的申訴數量，包含本年度和前一年度提出的申訴」。

註 3：尚處理中（未解決）的申訴數量指當年度正式申訴而未解決件數。

IV. 因執行職務造成的失能傷害事件為 2021 年的 4.6 倍，無發生職

災死亡事件。失能傷害案例中仍以客艙組員佔 83.2% 居多，大部分為罹患法定傳染病，佔空服員職災 73.39%，雖無法確認感染來源，公司致力照顧員工健康，皆協助罹患法定傳染病提出職災申請之同仁送件勞保局，經勞保局核給職傷傷病給付金者，視同為職災事件。為降低客艙組員的職災事件的發生，公司每季皆製作案例宣導，加強與客艙組員溝通，將相關資訊公告於內部的「職業安全衛生專區」，以強化客艙組員的安全意識及正確的工作觀念。

- V. 員工職災案例及改善措施: 2022 年發生最多的職災是罹患法定傳染病，其他則為跌倒/墜落、滾落，公司持續透過宣導及教育訓練提醒同仁應更加留心。

較常發生之職災件數

	2019	2020	2021	2022
跌倒 / 墜落、滾落	69	20	2	19
上下班交通事故	16	18	12	15
與高低溫接觸	22	2	0	3
衝撞	20	0	3	5
其他	82	17	11	89
總計	209	57	28	131

註 1：職業災害包含職業傷害及職業傷病（含職業病）。

註 2：其他包含跌倒 / 墜落、滾落、上下班交通事故、與高低溫接觸、衝撞以外、罹患法定傳染病及其他無法歸類之災害類型。

註 3：針對 2021 年其他及總計件數進行修正。

- VI. 環安衛相關教育訓練:

職安衛相關教育訓練 **CR1 403-5**

工作者身分	訓練課程	辦理場次	參與人次
新進員工	一般安全衛生教育訓練	13	137
	職業安全衛生教育複訓	1	8,834
	職安衛委員會委員教育訓練	1	24
	作業危害風險評估教育訓練	2	68
員工 在職員工	職場不法侵害教育訓練(主管層級)	1	92
	職業安全衛生管理人員複訓	1	18
	急救人員訓練複訓	4	103
	消防防災訓練暨緊急應變演練	2	190
	簡易 CPR+AED 課程	2	190
	承攬商	消防防災訓練暨緊急應變演練	一般安全衛生教育訓練

註：「員工」訓練課程參與人數之統計範圍為台灣地區長榮航空所屬員工；2022 年一般安全衛生教育訓練針對新進地勤與檢訓學員。

VII. 員工健康管理: 公司設有「醫務室」，成員包含專任醫師、護理

師、藥師、醫事放射師，提供門診、員工健檢及醫療諮詢服

務。本公司安排除了離職、留職停薪、懷孕同仁外之全體員工

接受定期健康檢查，頻率及項目皆優於法規。此外，醫務室亦

不定期透過醫訊宣導健康相關資訊，提升同仁健康管理知識與

能力，以減緩員工壓力及降低職業疾病發生的機率。

2022 年長榮航空職業傷害統計

	2019			2020			2021			2022		
	男	女	全公司	男	女	全公司	男	女	全公司	男	女	全公司
職災件數	10	199	209	6	51	57	5	22	27	12	119	131
失能傷害頻率 (FR)	1.49	20.57	12.75	0.86	8.80	4.48	0.74	4.56	2.34	1.82	19.00	10.19
失能傷害嚴重率 (SFR)	80	322	223	18	220	110	2	85	37	10	173	90
嚴重職業傷害件數	1	3	4	0	1	1	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0.14	0.31	0.24	0	0.17	0.07	0	0	0	0	0	0
損失日數	542	3123	3665	129	1276	1405	17	411	428	69	1068	1157
總經歷工時	6,705,864	9,674,032	16,379,896	6,907,616	5,794,572	12,702,188	6,724,496	4,799,268	11,523,764	6,584,152	6,260,518	12,844,670
職災死亡件數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病件數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職災件數	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	4.15	0	3.01	0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	374	0	270	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
損失日數	0	0	0	90	0	90	0	0	0	0	0	0
總經歷工時	299,125	118,553	417,678	240,468	91,724	332,192	198,502.5	91,008.5	289,511	211,000	92,574	303,574
職災死亡件數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病件數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：職災件數指勞工因執行職務而導致死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能等職業病的再發且損失日數達一日以上之案例（包含上、下班之交過等）。

註 2：失能傷害頻率 (FR) = 職災件數 ÷ 總經歷工時。

註 3：失能傷害嚴重率 (SR) = 職災損失日數 ÷ 總經歷工時（損失日數指以日總失時數，不含休息時間及加班工作時間）。

註 4：嚴重職業傷害工作者係指於六個月內有職業安全衛生部核發診斷的職業病、職業死亡。

註 5：嚴重職業傷害率 = (重大職業傷害件數) ÷ 總經歷工時。

註 6：職業病指因執行職務而導致發生慢性、物理性、生物性、人體性、心理性、社會性、化學性、放射性、核子性、傳染性、其他等職業病。

註 7：針對 2019 年度統計數據，失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR)、嚴重職業傷害件數、嚴重職業傷害率、損失日數進行修正。註 8：資料統計至 2023 年 4 月 12 日。

註 9：資料統計至 2023 年 4 月 12 日。

10. 六福開發股份有限公司

I. 1988 年上市，資本額 19.13 億元

主要經營業務：國際觀光旅館.餐飲.電影院.主題遊樂園

總公司及分公司地址：

總公司	新竹縣關西鎮仁安里拱子溝 60 號
台北分公司	台北市長春路 168 號
長春分公司	台北市長春路 172 號 B1
南京分公司	台北市南京東路一段 38 號 2 樓
南港分公司	台北市忠孝東路七段 359 號 7 樓
忠孝分公司	台北市忠孝東路七段 369 號 7 樓之 1

II. 依據「111 年報」之推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因：

- (1) 本公司定期辦理健康檢查，並對員工定期實施安全與健康教育。
- (2) 111 年度人員職災共 128 件，占 111 年員工總人數之 0.67%。
- (3) 每月依不同主題舉辦員工在職教育訓練。

III. 依據「111 年報」之勞資關係：

- (1) 為員工投保勞、健保、團體保險。
- (2) 提供遠地員工租屋補貼。
- (3) 聘僱特約職業醫學科醫師辦理臨場服務。
- (4) 設立員工意見信箱及申訴管道。

B 上櫃公司職災人數前 10 名分析

出表日期	報告年度	公司代號	公司名稱	員工福利	員工薪資	非擔任主	非擔任主	管理職女	職業災害數及比率-人數	職業災害人數及比率-比率
1120705	111	3289	宜特	1176	976	977	871	40.11%	969	0.00%
1120705	111	8088	品安	687	576	548	452	35.00%	597	0.01%
1120705	111	5443	均豪	1426	1252	1155	1022	3.34%	442	0.00%
1120705	111	4726	永昕	1030	890	867	778	42.86%	383	0.52%
1120705	111	4979	華星光	755	630	587	507	0.00%	382	0.00%
1120705	111	2640	大車隊	859	722	656	510	30.80%	381	1.05%
1120705	111	5464	霖宏	545	439	448	417	40.00%	357	0.00%
1120705	111	5516	雙喜	838	713	731	629	2.70%	219	1.80%
1120705	111	5460	同協	818	717	637	540	47.83%	171	0.00%
1120705	111	6642	富致	905	770	647	462	8.33%	132	0.00%

上圖為上櫃公司企業職災人數前 10 間公司，以下將分別對這些公司的永續報告書做分析內容，以上數據於 112 年 11 月有再上網更新數據，皆為相同數據。

1. 宜特科技股份有限公司

I. 2004 年上櫃，資本額 7.48 億元

主要業務:提供半導體產業上、中、下游供應鏈在產品生命週期階段，所有的驗證分析服務。涵蓋範圍包括 FIB 電路修改、工程樣品製備、故障分析、材料分析、可靠度驗證、訊號測試、化學分析與各項輔導。

總公司、分公司與工廠地址:

總公司	新竹市埔頂路 22 號 1 樓
竹科分公司/竹科一廠實驗室	新竹科學園區新竹市力行一路 10-1 號
竹科二廠實驗室	新竹科學園區新竹市園區二路 15 號
埔頂廠實驗室	新竹市埔頂路 19 號
台元廠實驗室	新竹縣竹北市台元一街 6 號 2 樓之 2
內湖廠實驗室	台北市內湖區南京東路六段 501 號 3 樓

II. 依據「111 年報」之勞資關係:

(1) 團體人壽及健康保險。

(2) 傷病急難救助。

- (3) 定期健康檢查。
- (4) 設置廠醫廠護進行健康諮詢。
- (5) 提供完整的職業安全系列教育訓練：針對不同類別員工在工作場域可能遇到的情況，提供不同的安全訓練。

III. 依據 111 宜特年報內容，未揭露職災資訊，故無法判斷與「上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙整總資料—人力發展」中的 969 人是否相符。

2. 品安科技股份有限公司

I. 2004 年上櫃，資本額 6.09 億元

主要業務：記憶體模組、積體電路、快閃記憶體、代工

總公司、工廠地址：

總公司	台北市內湖區成功路五段 460 號 9 樓
工廠	基隆市七堵區六堵工業園區工建南路 2-2 號

II. 依據「111 年報」之勞資關係：

- (1) 員工享有勞、健保、團體保險。
- (2) 員工年度健康檢查。
- (3) 健康促進活動與諮詢。
- (4) 本公司安排定期/不定期員工教育訓練，並對產線作業員工舉行技能檢定及考核，以提升員工素質。

III. 依據 111 品安年報內容，未揭露職災資訊，故無法判斷與「上櫃

公司企業 ESG 資訊揭露彙整總資料—人力發展」中的 597 人是否相符。

3. 均豪精密工業股份有限公司

I. 1998 年上櫃，資本額 16.51 億元

主要業務：專業製造汽車空調冷凝器及蒸發器與相關車用零件。

總公司、各廠區地址：

GPM 均豪精密總公司	新竹科學園區創新一路 5-1 號
均豪中科廠	中部科學園區科雅西路 28 號
均豪台南辦事處	台南市善化區中興路 156 號

II. 本報告書揭露資訊包含均豪精密於 2022 年 1 月至 2022 年 12 月間臺灣據點之企業永續經營表現，邊界包含新竹竹科廠、臺中科廠及臺南南科辦公室之據點，並納入供應商重要資訊，展現均豪對整體價值鏈之重視。

III. 依據「2022 ESG 永續報告書」之幸福健康職場：

- (1) 勞工保險、全民健康保險、團體保險及團體海外商務旅行平安險。
- (2) 內外部教育訓練。
- (3) 每年定期舉辦在職員工健康檢查。
- (4) 考量健康檢查報告內容複雜且有許多專業術語，同仁收到報告後即邀請專業醫師進行一對一健康諮詢。
- (5) 均豪廠區均設有職業安全委員會，每季定期召開(1、4、7、

10 月)。

IV. 2022 年有 0 例職業傷害，與「上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙總

資料-人力發展」中的 442 人不符。職災人數猜測是得到 covid-19。

2022 年 工作者類別 ^{註1}	總經歷工時 ^{註2}	主要傷害類型 ^{註3}		一般職業傷害數量		嚴重職業傷害數量		死亡數量		可錄職業傷害 / 職業致命死 亡數量是否 有額外的改善行 動與回應說明	職業的職業傷害 比率	職業傷害所造成 的死亡比率		可紀錄之職業傷 害事件數合計		可紀錄之職業傷 害比率	
		一般職業傷害	職業病	一般職業傷害	職業病	一般職業傷害	職業病	一般職業傷害	職業病			一般職業傷害	職業病	一般職業傷害	職業病		
正職員工	865,184			0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
承攬商	12,600			0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
總計	877,784			0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0

註1：工作者類別可以是正職員工、臨時僱工、保全或承攬商等，若有不敷使用請公司自行增加欄位，惟須確認必須涵蓋所有工作者的類別。

註2：全體員工實際經歷之工作時數加總。

註3：傷害類型：可為墜落/滾落、跌倒、衝撞、物體飛落、物體倒塌/崩塌、被擡、被夾/被捲、被切/割/擦傷、跌踏、溺斃、與高溫/低溫接觸、與有害物等之接觸、感電、爆炸、物體破裂、火災、不當動作、其它、無法歸類者、交通事故等。

註4：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷者暫時(或永久)不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

*近3年全公司失能傷害統計

	2020	2021	2022
失能傷害 頻率FR	0%	1.15%	0%
失能傷害 嚴重率SR	0%	2.3%	0%
工作時數 HR	869,490	868,448	877,784

註1：失能傷害頻率(FR)計算公式 = (失能傷害次數 × 10⁶) ÷ 總經歷工時

註2：失能傷害嚴重率(SR)計算公式 = (傷害損失日數 × 10⁶) ÷ 總經歷工時

4. 永昕生物醫藥股份有限公司

I. 2013 年上櫃，資本額 20.54 億元

主要業務:專精生物藥品之開發及 GMP 製造的委託開發暨製造服務公司(CDMO, Contract Development & Manufacturing Organization)為使命，供應全球市場的 CDMO 公司為方向，提供生物藥品臨床前開發、臨床試驗用藥生產及未來商業化藥品製造的專業且全方位服

務，包含藥物標的的成藥性評估、細胞株建構、產程開發、藥品特性分析、檢測方法建立、PIC/S GMP 製造與充填等，為一站式的生物藥品開發服務公司。

總公司、工廠地址:

總公司	新竹科學園區 新竹縣竹北市生醫二路 66 號 7 樓
一廠	苗栗縣竹南鎮科東三路 6 號 1 樓、8 號 1、2、3 及 5 樓暨 10 號 2 樓
二廠	苗栗縣竹南鎮科西一路 8 號

II. 本公司將於 112 年第三季公布 111 年度永續報告書，現有資料為 2022 年年報。

III. 本公司於 111 年無發生任何員工及承攬商的重大工傷死亡事

件，員工總職業傷害事故為 2 件，占員工總人數 0.52%，工傷分析統計資訊如下：

年份	110 年	111 年
工傷	3	2
總損失工作日	0	7
總工作時數	620,832	746,141
工傷率	0.96	0.53
損失天數比例	0	1.87
失能傷害頻率	0	2.68
失能傷害嚴重率	0	9.38
綜合傷害指數	0	0.15

註 1: 總工作時數為全體員工總工作時數
 註 2: 工傷率 (Injury Rate, IR) = 工傷事件數 * 200,000 / 總工作時數
 註 3: 損失天數比例 (Lost Day Rate, LDR) = 總損失日數 * 200,000 / 總工作時數
 註 4: 失能傷害頻率 (Disabling Injure Frequency Rate, FR) = 工傷事件數 * 1,000,000 / 總工作時數
 註 5: 失能傷害嚴重率 (Disabling Injure Severity Rate, SR) = 總損失日數 * 1,000,000 / 總工作時數
 註 6: 綜合傷害指數 (Frequency-Severity Indicator, FSI) = (FR * SR / 1,000) 之平方根
 註 7: 工傷率、損失天數比例、失能傷害頻率、綜合傷害指數為統計至小數點第二位、第三位以後捨棄
 註 8: 失能傷害嚴重率為統計至整位數，小數點以後捨棄

公司所揭露的職災人數為 2 件，與「上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙總資料-人力發展」中的 383 人有明顯出入，不確定剩下的 381 人是否為得到 COVID-19。

IV. 依據「2022 年報」之勞資關係:

- (1) 年度健康檢查:為落實管理同仁健康，每年安排全體同仁健康檢查並落實健康分級管理，確保同仁工作之餘的身心健康。

111 年度健檢分級

健康分級管理	一級	二級	三級	四級
總計(%)	12.97 %	49.37 %	27.53 %	10.13 %
特殊健檢分級管理	一級	二級	三級	四級
總計(%)	52.63%	47.37%	0%	0%

※一般健康檢查人數：318 人，特殊作業健康檢查：19 人

健康分級管理:

一級:健檢結果正常。

二級:健檢結果異常，需改變生活習慣。

三級:健檢結果異常，安排特約醫生

診治並提供建議。

四級:健檢結果異常，建議門診追蹤

複檢。

特殊健康檢查分級管理:

一級:全部正常或部份異常，經醫師綜合判定為無異常者。

二級:部份或全部異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。

三級:部份或全部異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與

工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者。

四級:部份或全部異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。

- (2) 依法全體員工加入勞健保外，另可享有由公司為所有同仁規劃團體保險。
- (3) 為確保公司內所屬員工工作安全與健康，新進員工皆有接受公司職前的一般安全教育訓練，在職員工每三年接受至少三小時之安全衛生教育訓練。
- (4) 要求相關單位人員參與外訓取得相關證照。
- (5) 辦理人權保障相關教育訓練:包含勞工安全衛生教育訓練及勞工健康四大保護計劃。

5. 華星光通科技股份有限公司

I. 2011 年上櫃，資本額 13.23 億元

主要業務:通訊元件生產與銷售。

營運地址:桃園市中壢區合江路 6 號(中壢工業園區)

II. 本報告書揭露的資訊期間為 111 年 1 月 1 日至 111 年 12 月 31 日

III. 依據「111 年永續報告書」之友善職場:

(1) 每季開辦勞資會議。

(2) 我們在員工於受雇日起，依法為每位同仁投保勞保、全民健保外，公司另免費為員工加保團體保險及提供眷屬自費加保方案，投保內容優於一般業界，包含壽險、意外醫療險、住院醫療險、癌症險，使員工於任職期間遭受傷病時，家庭暨生活能得到周全的保障。

(3) 免費員工健康檢查

(4) 我們依法設置醫護人員，提供同仁個別化的健康關懷，建置並落實健康分級管理制度，為員工的健康把關，每月特聘林口長庚職業病專科醫師臨廠實施健康諮詢。

(5) 我們提供多元化訓練課程及在職教育，其中包括新進人員訓練，在職訓練課程、專業課程以及各種與職務有關之外派訓練課程，以培訓員工。

IV. 我們在 2022 年無發生廠內工傷事件，職業傷害事故(上下班職災)為 4 件，工傷率(IR)為 0.28，損失日數比率(LDR)為 54.24，職業病比率(ODR)為 0，交通事故件數雖然降低但受傷較嚴重導致 LDR 增加。與「上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙整總資料—人

力發展」中的 382 人不相符。

▶ 歷年職業傷害統計表

類別	性別	2020年比率	2021年比率	2022年比率
缺勤率(AR)	男	1.45	0.17	0.003
	女	4.3	0.26	0.095
	總數	3.33	0.43	0.099
工傷率(IR)	總數	1.54	0.97	0.28
承攬商工傷率	總數	0	0	0
損失日數率(LDR)	總數	15.42	4.63	4.73
死亡數	總數	0	0	0
職業病率(ODR)	總數	0	0	0

6. 台灣大車隊股份有限公司

I. 2012 年上櫃，資本額 5.92 億元

主要業務:計程車派遣業務及廣告服務

總公司與分公司地址:

總公司	台北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓
濱江營業所	台北市濱江街 136 號
桃園分公司	桃園市中壢區培英路 169 號
新竹分公司	新竹縣竹北市高鐵五路 70 號
台中分公司	台中市西屯區環中路三段 1072-1 號
嘉義分公司	嘉義市西區重慶二街 100 號
台南分公司	台南市安南區安中路一段 87-11 號
高雄分公司	高雄市仁武區八德東路 582-1 號

II. 依據「111 年報」之勞資關係:

(1) 勞工保險及健康保險。

(2) 本公司提供員工安全與健康之工作環境，包括必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業災害。

(3) 本公司對員工定期實施安全與健康教育訓練。

III. 依據 111 大車隊年報內容，未揭露職災相關資訊，故無法判斷與

「上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙整總資料—人力發展」中的

381 人是否相符。

7. 霖宏科技股份有限公司

I. 2000 年上櫃，資本額 7.10 億元

主要業務:生產雙面及多層印刷電路板

總公司地址:嘉義縣民雄工業區中山路 6 號

II. 依據「111 年報」之勞資關係:

(1) 所有員工每年定期免費實施一般及特殊危害之健康檢查。

(2) 聘請醫師定期駐診服務，提供員工身心方面之專業諮詢與建議。

(3) 全體員工並免費享有團險保障(定期壽險及意外險)，國外出差另有較高保額之意外及醫療險，以保障員工及其家屬之生活。

(4) 依工作需求並配合員工專長的需要作廠內、廠外在職訓練，以提昇員工專業能力並有效運用於工作上。

(5) 與附近大型醫院建立特約，員工就醫、住院均可享受優惠價格及特別服務。

- (6) 免費提供冬、夏季制服及工作鞋、帽。
- (7) 持續維持 CNS45001 驗證之有效性，對勞工安全衛生以系統化管理，提供員工舒適安全的工作環境。
- (8) 員工可透過內部網站、定期勞資會議、意見箱等，針對公司各項制度與公司進行溝通。

III. 依據 111 霖宏年報內容，未揭露職災相關資訊，故無法判斷與「上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙整總資料—人力發展」中的 357 人是否相符。

8. 雙喜營造股份有限公司

I. 1999 年上櫃，資本額 4.54 億元

主要業務: 建築工程、土木工程、統包及其他工程

總公司地址:新竹市民族路 186 號

II. 依據「111 年報」之勞資關係:

- (1) 住院/傷殘/災害慰助。
- (2) 員工教育訓練包含外部訓練及內部訓練。
- (3) 成立勞資會議，並定期開會討論。
- (4) 視工地狀況設置防護設施如防墜網、警示燈、防護欄杆等，並要求工地人員穿戴安全帽及安全鞋。
- (5) 工地負責人負責工地之安全及衛生之維護與監督，並由安衛

管理員逐日填寫安衛日誌呈主管核准後，以考核各協辦廠商執行情形，對於小包應監督施工場所安全性及清潔，遇有缺失應立即提出糾正。

- (6) 定期舉辦勞工安全衛生教育訓練及宣導。
- (7) 廠商納入勞工安全協議組織管理，進行危險因素告知。
- (8) 除依勞工健康保護規則之健康檢查外，公司提供健康檢查輔助費讓員工自行安排健全之健康檢查項目，以保持員工身心健康。
- (9) 除加保勞保(職災)、全民健保、勞工退休準備金外，另加保營造工程第三人意外責任險 500 萬，以備發生重大意外多一層保障。

III. 依據 111 雙喜年報內容，雖未揭露職災相關資訊，但員工總人數為 219 人，假設「上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙整總資料—人力發展」所揭露資料有包含 covid-19，那與公開資料中的 219 人相符。

9. 同協電子股份有限公司

I. 2000 年上櫃，資本額 5.87 億元

主要業務:1.連續沖壓模具之設計及製造(約佔總營收的 5%) 2.各種通訊、資訊及消費性電子產品所使用之沖壓電子零組件(約佔總營收的

95%)

總公司與一廠地址:新北市新莊區民安路 429 巷 1 號

II. 依據「111 年報」之推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因：

- (1) 勞健保、傷病慰問。
- (2) 每年定期健康檢查並提供健康諮詢，分級管理及過勞預防。
- (3) 定期進行人因性、職安評估，持續改善工作環境。
- (4) 每年三月舉行永續發展教育訓練均包含人權相關議題。
- (5) 本公司已制定「各廠房衛生安全管理」，每年免費為員工實施健檢。
- (6) 每年安排 2 次的防火講習，並依法實施職安訓練。
- (7) 工作中會搬運重物之員工發放安全鞋以保護員工的腳不受傷害，噪音區工作者，另發放耳塞等護具以保護員工耳朵。機台亦設置安全防護設備、防呆措施保障作業安全。
- (8) 111 年職災件數為 0。

III. 依據 111 同協年報內容，職災件數為 0，而員工總人數為 171 人，如果「上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙整總資料—人力發展」所揭露資料有含 covid-19，那與公開資料中的 171 人相符。

10. 富致科技股份有限公司

I. 2019 年上櫃，資本額 3.74 億元

主要業務:自復式保險絲產品之研發、製造與銷售。

總公司、工廠地址:

總公司	新北市五股區五工五路 60 號
二廠	新北市五股區五工三路 116 巷 7 號

II. 依據「111 年報」之勞資關係:

- (1) 健保與勞保，另為員工辦理團體保險及旅遊平安險等措施，
提供員工更高的生活保障。
- (2) 員工定期健康檢查。
- (3) 定期或不定期實施安全衛生教育訓練。
- (4) 本公司提供相關內、外部專業教育訓練以充實員工職涯技能。
- (5) 在職進修補助。

III. 依據 111 富致年報內容，因未揭露職災資訊，故無法判斷與「上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙整總資料—人力發展」中的 132 人是否相符。

(二)運用職業安全衛生學術專家，審查 ESG 揭露相關職業安全衛生揭露之量測與評估，佐以災害傷病率資料，共同倡議臺灣企業永續安全量表；

目前將以現有的資料，先行整理、分類，參考歐盟 NFRD 所列出之原則如前述 UNGC 或 UN Human Rights 指導原則及 OECD 跨國企業等以利後續與職業安全衛生專家進行案件分析及探討。研究進行適勞動部職業安全衛生署為協助企業職業健康與安全業務之推動，及作為企業永續報告揭露職業健康與安全指標之參考運用，該署參考 GRI 403 準則訂定「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南(中英文版)」，本指南適用所有企業，詳細內容摘述如下：

GRI 403 職業健康與安全

準則	內容
403-1	職業安全與衛生管理系統
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查
403-3	職業健康服務
403-4	有關職業安全與衛生之工作者參與、商與溝通
403-5	有關職業安全與衛生之工作者訓練
403-6	工作者健康促進
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全與衛生的衝擊
403-8	職業安全與衛生管理系統所涵蓋之工作者
403-9	職業傷害
403-10	職業病

準則	指引內容
403-1	<ol style="list-style-type: none"> 1. 揭露該系統涵蓋之工作者、活動及工作場所的數量。 2. 負責管理系統的專業人員類別及管理運作方式。

準則	指引內容
	3. 通過 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統驗證。
403-2	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辨識組織針對職業危害類型、特定敏感族群所採取之風險評估方法、評估結果及採行最適當之分級管理措施: <ol style="list-style-type: none"> 1.1 針對職業安全危害類型，包括墜落/滾落、跌倒、被夾、被捲、化學品洩漏及交通事件等分別完成辨識，掌握高風險對象及比例。 1.2 針對職業衛生危害類型，包括物理性、人因性、化學性、生物性等分別完成辨識，掌握高風險對象及比例。 1.3 描述特定敏感族群（如中高齡、高齡、未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工或高風險勞工）完成危害辨識、風險評估及工作內容適性確認之人次或比例。 1.4 描述社會心理因素涉及企業組織與勞工身心健康等職場危害類型(如異常工作負荷、職場不法侵害等)之評估及調查程序，以及完成職場危害調查報告及矯正比例。 2. 提升危害預防認知，進行各類型危害預防宣導、事故緊急應變演練之場次與人次。 3. 描述調查職業事故的程序，與完成職業事故調查報告（含虛驚事故紀錄）及矯正比例。 4. 確認危害性化學品已完成危害標示、製備清單及揭露安全資料表，並採取必要與適切通識措施之比例。 5. 訂有容許暴露標準之作業場所，實施作業環境監測之頻率及結果。

準則	指引內容
403-3	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供勞工健康檢查或特殊健康檢查，並建立高風險關注名單。 2. 辦理勞工健康教育、衛生指導、職場健康促進活動等健康服務活動。 3. 組織內影響勞工身心健康危害之改善措施建議，與作業環境安全衛生設施改善規劃建議提案及實踐專案次數。 4. 依據企業所屬產業特性，規劃健康服務策略，適當配置醫護人員提供健康服務
403-4	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職業安全衛生委員會組成、運作機制與開會頻率。 2. 工作者參與職業安全衛生政策訂(修)定、相關提案與申訴之次數及改善情形。 3. 非管理階層工作者參與比例。 4. 工作者及其代表參與危害鑑別及風險之情形。 5. 職業安全衛生的目標及規劃。
403-5	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作者職業安全衛生教育訓練執行情況，依法規所提供訓練類型，如職業安全衛生管理人員、特殊有害作業、緊急事故應變處理、急救人員教育訓練等。 2. 訓練時數及參與人數，並詳列應受訓人數及完成百分比。 3. 工作者對於訓練滿意度。
403-6	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理健康教育、衛生指導、健康服務活動，並量化次數與頻率，以及涵蓋人次。 2. 舉辦健康促進活動並量化描述活動辦理前後，對健康促進之貢獻。 3. 提供工作者身心健康評估方法，及依據評估結果提供適當管理措施之工作者涵蓋率。 4. 建立工作者身心健康諮詢及協助方案。 5. 營造無菸檯工作環境。 6. 員工接受政府提供之癌症篩檢比率
403-7	<p>描述企業透過供應商業務關係，預防及減緩自企業營運、產品服務有直接關聯之重大職業安全衛生的負面衝擊，以及危害和風險之預防及控制措施。</p>
403-8	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職業安全衛生管理系統經內部稽核時，應敘明涵蓋工作者人數或比例，並敘明未涵蓋全部工作者之原因。 2. 通過 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統驗證。

準則	指引內容
403-9	<ol style="list-style-type: none"> 1. 失能傷害頻率 (Disabling Injury Frequency Rate (FR)，簡稱「傷害頻率」)：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次。失能傷害的總人次計算包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人次。 2. 失能傷害嚴重率 (Disabling Injury Severity Rate (SR)，簡稱「傷害嚴重率」)：每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。 3. 災害年千人率：勞工每千人中，一年發生之死傷數。 4. 虛驚事故數量紀錄與處理，包括緊急處理、應變措施及必要之通報。 5. 工作場所中前五大災害類型及比例。
403-10	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案數量。 2. 勞動部公告相關指引執行成效： <ol style="list-style-type: none"> 2.1 異常工作負荷促發疾病預防：職業促發腦心血管疾病風險等級達 2 分以上之數量/比例。 2.2 人因性危害預防：肌肉骨骼傷病調查危害等級屬疑似有危害以上之數量/比例。 2.3 工作場所母性健康保護：母性健康保護危害風險分級達第二級管理以上之數量/比例。 2.4 執行職務遭受不法侵害預防：職場不法侵害預防之危害辨識及風險屬中度風險以上之數量/比例。

GRI 11 石油和天然氣

定義的活動、業務關係、背景如下所示，若組織/企業所經營的活動中包含以下行為，需參考 GRI 11 行業準則進行實質性議題揭露。

- (1) 勘查：資源勘查，包括空中勘查、地震測試和勘查鑽井。
- (2) 開發：油氣田的設計、規劃和建設，包括加工和工人設備。
- (3) 生產：從陸上或海上儲存設備中提取石油和天然氣，經由加

工作業將石油、天然氣和水分離。

- (4) 開採油沙：使用露天開採或原地開採技術從油砂中提取瀝青。
- (5) 關閉和修復：關閉、退役、拆除、移除、處置或修改資產的設備和地點。
- (6) 精煉：將石油精煉成石油產品，用作燃料和化學品的原料。
- (7) 運輸：石油和天然氣的海運和陸運。
- (8) 儲存和管道：在油罐和海上船舶中分配和儲存石油和天然氣，並通過海上和陸上管道進行分配。
- (9) 銷售和營銷：石油和天然氣產品的交易與銷售，例如用於燃料、零售用氣以及潤滑油、石化產品和聚合物、化學品生產的投入。

SASB 石化業

行業別	指標內容	主要揭露
勘探與生產	參與勘探和生產 (E&P) 中的工人面臨重大的健康和安​​全風險，包括惡劣的工作環境和處理危險物質。除了急性事故外，他們還可能長期面臨慢性健康問題和精神健康問題，臨時工和石油天然氣服務公司的員工佔了鑽井現場的很大比例，這些工人的健康和安​​全狀況會影響到勘探生產公司，可能需要制定額外的健康和安​​全協議，特別是針對婦女和少數民族工人，以保護他們的權益。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總可記錄傷害率 (TRIR) 2. 死亡率 3. 健康、安全的平均時數 4. 總車輛事故率 (TVIR) 5.(a)全職員工 <ul style="list-style-type: none"> (a) 合同員工 (b) 短期服務員工的健康、安​​全和應急響應培育平均時數
中游	在此行業中 SASB 準則在標準制	-

	定過程中未被識別為最有可能影響企業價值的問題，因此未包含在標準中。	
煉油和營銷	公司運營可能存在危險，對員工的健康和安全構成風險，這些危害包括碳氫化合物的處理和加工，煉油操作中的高溫和高壓，事故或意外暴露於化學品和其他危害物可能導致傷亡或疾病，事故或洩漏釋放的有害物質也會對鄰近社區產生負面影響，公司應該致力於保護員工的健康和安全，並建立安全的企業文化。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總可記錄傷害率 (TRIR) 2. 死亡率 3. (a) 全職員工的未遂事件發生率 (NMFR) (b) 合同員工
服務	該行業的工人面臨重大的健康和安全風險，包括工作環境惡劣和處理危險物質的風險，除了急性影響外，工人還可能長期面臨吸入二氧化矽或粉塵等健康問題以及精神健康問題，石油和天然氣鑽探現場的勞動力中很大一部分是臨時工和石油服務公司的員工，這些工人的健康和安全狀況直接影響服務公司的生產力和成本，並在合同簽訂時影響客戶的評估、服務公司的聲譽和安全紀錄對於競爭和獲得合同至關重要。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 總可記錄傷害率 (TRIR) 2. 死亡率 3. 未遂事故頻率 4. 總車輛事故率 (TVIR) 5.(a)全職員工 (b) 合同員工 (c) 短期服務員工的健康、安全和應急響應培育平均時數

SASB 營造業

行業別	指標內容	主要揭露
建築材料	建築材料實體的員工和承包商面臨重大的健康和安全風險。工業危害包括因使用重型設備和採石作業而產生的危害。除了急性影響外，工人還可能因吸入矽塵等而患上慢性健康問題。由於這些危害，該行業的死亡率相對較高，許多實體實施了強有力的安	<ol style="list-style-type: none"> 1. (a) 全職員工 (b) 合同員工的總可記錄事故率 (TRIR) 2. 未遂事故頻率 (NMFR) 3. 矽肺病報告病例數

	<p>全文化以及健康和安政策，以減輕相關風險。工人受傷、疾病和死亡可能導致監管處罰、負面宣傳、工人士氣和生產力低下，以及醫療和賠償成本增加。</p>	
<p>工程與建築服務</p>	<p>建築、維護和修理服務以及其他現場活動需要大量的體力勞動。由於勞動力面臨動力運輸和重型機械事故、墜落事故、接觸危險化學品以及其他獨特和潛在危險的情況，工程和建築服務行業的傷亡率比其他行業高。此外，由於缺乏培訓或行業經驗，臨時工可能面臨更高的風險。未能保護工人的健康和安可能導致罰款和處罰；嚴重事件可能導致急性、法律和/或監管行動造成的一次性非常費用和或有負債。此外，健康和安事件可能導致項目延誤和停機，從而增加項目成本並降低盈利能力。尋求適當培訓長期和臨時員工並建立強大的安全文化的實體可以降低其風險狀況，同時由於良好的員工健康和安記錄而有可能在新項目投標和提案中獲得競爭優勢。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. (a)直接僱員 (b)合同僱員的總可記錄事故率 2. (TRIR)死亡率
<p>住宅建築商</p>	<p>房屋建設需要實體員工和分包商提供大量體力勞動。工地挖掘和房屋建築活動對體力要求很高，使工人面臨墜落和重型機械的風險，並導致相對較高的傷害和死亡率。工人受傷和死亡會產生內部和外部成本，可能會嚴重影響其運營結果及其社會運營許可。影響包括罰款、處罰、工人賠償成本、更嚴格的監管帶來的監管合規成本、更高的保險費以及項目延誤和停機。為了避免此類成</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. (a)直接僱員 (b) 合同僱員的總可記錄事故率 2. (TRIR)死亡率

	本，	
--	----	--

從以上資料以及專家會議討論後，對於建立屬於台灣永續安全量表，因應目前永續報告書重點日漸繁雜，建議依循以利害相關人所需對應資料及與國際財務審計等規範，最先建構出在永續報告書中安全衛生揭露項目的基本內容，以及在各項內容中應該揭露內容；另可配合勞動部職業安全衛生署「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」；前點專家會議共識又與金融監督管理委員會「公開發行公司年報應記載事項準則」之發展動向相符。該準則於 111 年 11 月 25 日金融監督管理委員會金管證發字第 1110384934 號令修正發布第 10 條條文及第 10 條條文之附表二之二之二，繼 112 年 11 月 10 日金融監督管理委員會金管證發字第 1120385231 號令修正發布第 10、23 條條文及第 10 條條文之附表一之二、附表二之二之二、附表二之二之三修正發布並於該法第 10 條第 1 項第 4 款第 5 目「公司治理報告應記載下列事項：…四、公司治理運作情形：…（五）推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因（附表二之二之二）；符合一定條件之公司應揭露氣候相關資訊（附表二之二之三）。」，概以「公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？」及社會面向中「四、社會議題（一）公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之

管理政策與程序？」、與「(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？」、另「(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？」、又「五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？」。

金融監督管理委員會之人權揭露入法及勞動部職業安全衛生署之行政命令使得企業於公開永續報告書中在安全衛生內容能有更為基準的揭露，讓報告書能呈現更加完善。但亦使所謂台灣自創永續相關職業安全衛生量表之發展能與國際接軌之扞格競合產生悖論。本研究專家會議及研究團隊最終仍採沿用目前金管會與 GRI 403 及其他財報審計單位如 SASB 表單為觀察法則。

重大性原則之風險評估仍是揭露項目之核心，探究其於社會因子中如回應 SDGs 3.8 有害物質對人類健康之衝擊，如 SASB 於營造業爭之矽肺病職業疾病或半導體業之健康風險評估；或 SASB 於石化業要求揭露製程安全管理等分業管理樣態。

(三)建立並辦理專家工作坊，以 5 位專家共同選列國內 5 單位高職災率之上市櫃企業，並對企業永續報告樣態解析判定職業傷害率與揭露之因果關係；

1.金管會政府資訊公開之正確性：

目前只先找尋由我國金融監督管理委員會發布，公告實收資本額達到 20 億以上的公司，須公開永續報告書之公司，再從違反勞動法令事業單位及重大職災公開網查詢，較高職災發生之公司作為研究對象，後續會將相關資料整理出來，並且辦理專家會議，討論職業傷害率與揭露之間是否有重要關聯。

在政府資料開放平台中有將台灣證券交易所上市公司企業 ESG 資訊揭露彙總資料-人力發展公開資料中有列出上市上櫃公司的 ESG 資訊揭露彙整總資料，在整理資料時發現金穎生物科技股份有限公司的數據與所公告之永續報告書數據不一樣，有近一步與櫃公司之董事長或企業訪談等事，訪談完結論為公司整理資料之員工與上傳資料於台灣證券交易所上市公司企業 ESG 資訊揭露彙總資料-人力發展公開資料之員工，在判斷職業災害上有不同，他們將虛驚事故也列入為職業災害，所以數據上才會有所落差，董事長也表示會與上傳資料員工請他上傳正確數據，並公開揭露資訊內容。下圖為報告書中之職業災害數據，可以發現數據中發生職業災害人

數為 0 人，與「上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙總資料-人力發展」中的 21 人不相符。另如上櫃公司職災人數最多宜特公司，其表示應為金管會資料誤植。

正職員工職業災害報告統計

項目/年度	2022年	
	男	女
職業傷害所造成的死亡人數	0	0
嚴重的職業傷害件數	0	0
可記錄之職業傷害件數	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害比率	0	0
可記錄之職業傷害比率	0	0
總工作時數	308,760	231,072
總缺勤時數	6,117.0	5,689.5
缺勤率	1.98%	2.46%

註：計算公式說明：

- (1) 總工作時數=總工作員工數x每日工作時數x一年實際工作天數。
- (2) 職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數/總工作時數x200,000。
- (3) 嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)=嚴重的職業傷害件數(排除死亡人數)/總工作時數x200,000。
- (4) 可記錄之職業傷害比率=可記錄之職業傷害件數/總工作時數x200,000。
- (5) 缺勤率=總缺勤時數/總工作時數x100%。總缺勤時數計算包含事假、病假以及公傷假之時數。
- (6) 本年度無發生職業病與承包商等職災事件。

2.上市上櫃公司災害率與災害人數之驗算

出表日期	報告年度	公司代號	公司名稱	員工福利	員工薪資	非擔任主	非擔任主	管理職女	職業災害數	職業災害人數及比率	比率
1121121	111	2734	易飛網	658	533	512	452	52.94%	36	30.52%	
1121121	111	4550	長佳	1152	961	842	744	50.00%	22	26.51%	
1121121	111	4543	萬在	650	555	477	443	44.00%	5	7.94%	
1121121	111	1796	金穎生技	720	605	645	517	5.17%	21	7.66%	
1121121	111	6712	長聖	830	694	608	541	25.00%	6	6.74%	
1121121	111	4538	大詠城	850	720	706	618	33.00%	8	6.56%	
1121121	111	3522	御頂	1805	1632	576	515	28.81%	15	5.66%	
1121121	111	8426	紅木-KY					1.70%	19	5.40%	
1121121	111	5703	亞都麗緻	516	433	467	428	37.50%	10	5.38%	
1121121	111	8905	裕國	683	577	561	518	22.73%	11	5.31%	
1121121	111	8930	青鋼	1093	931	767	689	10.00%	6	5.31%	

上圖為上市公司企業 ESG 資訊揭露彙總資料-人力發展公開資料中利用職業災害人數比率排名前 10 間公司，以上數據於 112 年 11 月有再上網更新數據，皆為相同數據。

出表日期	報告年度	公司代號	公司名稱	員工福利	員工薪資	非擔任主	非擔任主	管理職女	職業災害	職業災害人數及比率	比率
1121121	111	4912	聯德控股-KY					23.00%	180		32.85%
1121121	111	6807	峰源-KY					28.89%	370		20.17%
1121121	111	4770	上品	1381	1223	1054	827	19.00%	92		19.57%
1121121	111	3092	鴻碩	1757	1556	732	652	26.19%	382		16.99%
1121121	111	8482	商億-KY					5.00%	136		8.17%
1121121	111	6477	安集	700	582	599	562	60.00%	18		7.00%
1121121	111	2739	寒舍	769	631	577	489	45.93%	92		5.81%
1121121	111	2748	雲品	795	672	560	465	48.05%	48		4.85%
1121121	111	2017	官田鋼	627	512	534	469	27.45%	14		4.84%
1121121	111	9940	信義	1211	1050	1105	802	20.40%	231		4.52%
1121121	111	1618	合機	875	739	719	673	23.61%	9		4.21%
1121121	111	9942	茂順	761	641	611	542	22.50%	45		4.00%
1121121	111	1597	直得	906	769	659	628	31.43%	2		4.00%

上圖為上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙總資料-人力發展公開資料中利用職業災害人數比率排名前 10 間公司，以上數據於 112 年 11 月有再上網更新數據，皆為相同數據。

從上述兩張圖片可以得知在研究上市上櫃公司的職業災害發生比率排名前 10 的企業時，我們發現了一個有趣的現象：職災人數與職災發生比率之間並非成正比。這引起了我們對該數據庫中職業災害人數比率計算方法的疑問。

初步猜測，該數據庫可能是以發生職災的人數除以公司內的總員工人數來計算職業災害比率。這解釋了為何一些公司的職災人數較低，但職災發生比率卻相對較高。因為即使發生職災的人數較少，但如果公司總員工人數也相對較少，則職業災害比率可能仍然較高。這種計算方式可能使得在人數較少的企業中，即使只有一起或極少數的職業災害事件，也可能導致較高的職業災害比率。反之，在員工眾多的企業中，雖然可能發生較多的職業災害，但相對較低的比率。

為了更全面了解企業的職業災害狀況，或許應該考慮使用其他指

標，例如每千人的職災發生率，以更客觀地反映不同公司的職業災害風險。這也需要進一步瞭解數據庫中職業災害比率的計算方式，以確保排名能夠客觀反映公司的實際職業災害風險。

經與災害率較高上市公司金穎生技公司訪談，其表示為顧問公司所撰，員工提供虛驚事件滑倒跌倒等列入災害人數，致災害率偏高，經查核為錯誤資料，如前節所述。

經與災害人數最多之宜特科技公司訪談，其表示金管會資訊與公司資料未符，該公司將與金管會確認，亦如前節所述。

另經與上市公司災害人數較多之群創公司進行專家座談與回饋，群創列為電腦周邊產業，於 SASB 揭露要求不多，其 S&P 評分高，另參照 CSRD 就盡職調查與供應鏈議題，該公司均尚未進入重大性風險與實施作法。

3. 認知上高風險高職災之營造業與石化業之個案分析

後續將挑選單位為營造業中華工程以及石化業台灣中油作為辦理專家工作坊之企業，另再與群創公司在專家會議中將透過以上議題與座談公司開專家會議後，得到以下結論：

(一)GRI 在 2021 有做修正改版，內容更是強調人權的衝擊，在未來將會成為更重要的議題。

(二)關於永續報告書的編列，遵循 GRI 的規範，採取打散的方式

進行編制。

(三)對於供應鏈與承攬商管理，有管理方針、相關機制，缺乏約束力與要求的能力，無法依照現有採購法的規定去要求，希望透過立法的方式直接從採購面進行要求，而達到社會責任。

(四)針對職業病，目前只有預防措施，應擬定後續相對應策略。

(五)如何將氣候變遷的影響融入到職業安全衛生，更深入揭露相關項目。

(六)利用現有公開資料之永續報告書，來討論出重要議題有哪些，再針對各行業的工作性質建議增加揭露內容。

(七)建議公司也將供應商將安全衛生項目內容一並揭露於永續報告書中。

(八)國際逐日推出新草案，我國金管會亦逐步入法施行，是否會造成永續資訊揭露標準不一致，企業重複編制 GSSB、ISSB 不同要求之永續資訊，應請主管機關檢視整併後再入法。

(九)有關 covid-19 在職災報告揭露的部分，不列入 FR、SR 計算，但都有給於員工相對應措施，未揭露主因是疫情趨緩。

(十)會對承攬商實施管控措施、評估。

(十一) 對於未來人權宣言的變化，應納入人員分配與工時評量

標準。

(十二) 有對供應鏈與承攬商進行管理，但未揭露全部是因內容

太多不好闡述，在永續報告書的規範上也未強制規範。

(十三) 希望政府公開資料揭露平台，能更細緻的做區分，不單

只有表面的公司，使得公開資料能夠更加準確。

(十四) 永續報告書的邊界應規範的更加詳細，使一些數據無法

對上，其一只包含母公司的內容，子公司位在揭露範圍內。

(十五) 未來重大議題的選擇，參考國際上一些新的標準做選

擇。

(十六) 對於供應商選擇與公司接洽時，能有相關承攬人員安全

衛生相關措施，讓公司在選擇供應商能更加確保品質。

(十七) 期望在未來納入有關人權的盡職調查，有更好的框架供

指引去做揭露。

(十八) 建立出永續報告書中職業安衛生項目之揭露基本項目內

容，讓企業能在揭露上做更完善的表達。

(十九) 針對供應鏈方面的要求，由大企業引領這方面的概

念。

(四)發展安全文化測量工具並鼓勵雇主或勞動部對於災害的主動性預防，對於職業災害及傷病預防之動向，提出具體建議。

改善資訊揭露之透明度，同時使企業注重員工健康安危及相關福利，讓企業治理與企業社會責任績效呈現正相關，及透過勞工職業災害保險及保護法的實施在職災發生時為提供勞工更充足跟適當的職業災害保險保障，對於公司也給予相對的保障，將雙方損失降到最低。運用建立實驗架構及研究操作方法能力，培養大學環安科系參與社會保險獨立研究(發現問題及解決問題)的能力，訓練研究生計畫撰寫能力、實驗整體規劃及執行力，運用台灣專業學術量能擴大國際視野，增進學術研究之思維邏輯，及培育在工程領域中具有防止職業災害及永續與淨零轉型組織價值應用能力專業來做為包容職場的完整職業災害勞工保護。

112年9月15日勞動部職安署與臺灣公共行政與公共事務系合辦「永續 ESG 發展之勞動價值」論壇中提到，ESG 是現代企業發展的重要議題，以人為本的尊嚴勞動價值更是公司治理之核心關鍵。鄒子廉署長表示，為鼓勵與協助企業積極推動職業健康與安全業務，職安署今年首度辦理健康勞動力永續領航企業選拔及表揚活動，並提供「GRI 403 職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務指南」及各式工具供企業參考運用。

金融監督管理委員會於 112 年 11 月日修正公開發行公司年報應行記載事項準則法條，該準則依證券交易法（以下簡稱本法）第三十六條第四項規定訂定之，也提到依據該準則第二條公開發行公司年報之記載事項，除銀行、票券金融公司、金融控股公司及其他目的事業主管機關另有規定者外，應依本準則之規定全部刊入，並得參照公司募集發行有價證券公開說明書應行記載事項準則規定內容記載，並編製目錄及頁次。附件二有放置將法規規範推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因表格。金管會於前述準則如前節所述中將「風險管理政策及策略」及社會面向「公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序」

歐盟 2023 年 6 月 1 日，於歐洲議會就企業可持續發展盡職調查指令（The Corporate Sustainability Due Diligence Directive , CSDDD) 達成一致立場。CSDDD 要求範圍內的公司對其全球價值鏈中的侵犯人權和環境危害行為進行盡職調查並承擔責任。旨在促進可持續和負責任的企業行為。簡而言之，CSDDD 要求大公司對其自身及其供應商的活動進行盡職調查，並識別和預防、終止或減輕其活動對人權和環境的任何實際或潛在的不利影響。適用本指令之公司須營業額超過 1.5 億歐元的公司還必須制定一項計劃，以確

保其業務戰略符合《巴黎協定》將全球變暖限制在 1.5°C 以內的要求。將氣候變化視為其運營"主要風險或主要影響"的公司必須將減排目標納入其業務計劃。值得注意的是，委員會的提案將實現高層對可持續發展的責任。歐盟公司的董事將負責建立和監督盡職調查的實施，以及將盡職調查納入公司戰略。CSDDD 在董事現有的信託義務中增加了對人權、氣候變化和環境後果的考慮，以確保公司的最佳利益行事。以下為各公司之永續報告書揭露職災狀況

(1) 中華工程公司永續報告書職災狀況

公司創立於民國 39 年 9 月 1 日迄今。現有資本額新台幣 152 億，員工約 800 人，主要作業內容國內外土木工程業務、國內外建築工程業務、代辦工業區之開發及發展社區工程業務

2021 的職業災害共 3 件		
跌倒 1 件	不安全行為 1 件	物體飛落 1 件
2022 的職業災害共 5 件，因傷病無法提供勞務時數合計達 1,144 小時。		

(2) 台灣中油公司永續報告書職災狀況

在 1946 年臺灣中油公司是臺灣第一家民營的石油煉製業者，有三座煉油廠，分別在桃園煉油廠、高雄煉油廠、大林煉油廠，生產相關油品，作為政府的公共服務責任，提供臺灣經濟所需的天然氣、石化產品和煉油產品中油除了自身的企業經營績效，在國家能

源有限的基礎下，提供與發展能源之重大任務，是一間台灣上市上櫃公司，員工人數有 16,138 位，資本額大約 1,300 億元。

1. 公司員工職業災害統計 2021

總工時 (小時)	34,624,967
嚴重的職業傷害數 (人數)	4
缺勤率(AR)	0.71
失能傷害嚴重率 (SR)	42
失能傷害頻率 (FR)	4
簡述工傷類別	墜落、燙傷、跌倒
是否有人員死亡	無

受企業管控之非員工因公死亡數為 3 人；嚴重傷害所有員工共計 4 人，非員工共計 5 人。

2. 公司員工職業災害統計 2022 年

總工時 (小時)	34,714,837
嚴重的職業傷害數 (人數)	3
缺勤率(AR)	0.99
失能傷害嚴重率 (SR)	1.24
失能傷害頻率 (FR)	0.08
簡述工傷類別	墜落、滾落、物體飛落、被切割、擦傷、被撞、被夾、被捲及感電
是否有人員死亡	無

員工 3 件受傷事件類別含墜落、滾落與感電，非員工 12 件受傷事件類別含墜落、滾落、物體飛落、被切割、擦傷、被撞、被夾與被捲。

若就金管會於前述準則如前節次所述中將「風險管理政策及策略」及社會面向「公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序」及前述歐盟規範進程，如發生職害災害或職業病為推論之侵犯人權之重大風險，其風險管理與政策則應予符合職業安全衛生之 C155 號公約及 C187 號公約說明其政策及策略，或人權之補救框架中對權利和義務需要與違反時採取適當和有效的補救措施相符合之依身障者權利公約 CRPD 與 C121 號公約就職業災害補償及重建予重返職場工作，並依人權規範採取盡職調查。就中油公司等之專家會議討論及觀察，人權議題已納入重大風險之考慮，但職業傷病之補救措施付之闕如。這亦代表本計畫倡議勞工職業災害保險與保護於職業災害勞工依身障者權利公約第 27 條就業所說之職業保留或職能復健與重建及合理調整之契機，或合理調整對職災勞工於企業重返職場工作更具深遠之意義。

另就於人權指導原則政府面向觀之，股票上市上櫃公司之職業災害或違反職業安全衛生法受政府裁罰部分資訊係 GRI 403 或如 SASB 於石化業中所要求揭露之部分，政府可協助視為可查核比對之資料。遍查目前勞動部於職業安全衛生法系下所建之資料庫可得知資料如下，於各企業永續報告書揭露中提到甚少，或困難予以演算或比對。經專家會議討論目前各企業對於該等資訊是否能比對均不置可否，近

日職安署與金管會的對話或許可以有進一步之發展。

石化業中 SASB 要求揭露製程安全管理或營建業矽肺症之職業疾病或半導體業之有害健康物質對健康之傷害，係基於 SDG 3.8 揭露，於 GRI 403 共通基準較少說明，為中油公司說明其經符合 SASB 之查核則有待商榷。

以下為各公司於違反勞動法令事業單位查詢系統中之資料(從 2021 年 1 月統計至 2022 年 12 月)

中華工程公司:

111/12/05	北市勞職字第 11161190971 號	營造安全衛生設施標準第 5 條暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 13 款;營造安全衛生設施標準第 19 條第 1 項暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 13 款;職業安全衛生法第 27 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 3 款、第 4 款	暴露鋼筋等材料未採取防護設施。;有墜落危險之處所未設防護設備。;原事業單位未採取承攬管理必要措施。
111/11/18	北市勞職字第 11161151601 號	營造安全衛生設施標準第 19 條第 1 項暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 13 款	有墜落危險之處所未設防護設備。
111/10/26	勞職授字第 1110206196 號	職業安全衛生設施規則第 281 條第 1 項暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項	對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，未使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具，但經雇主採安全網等措施者，不在此限。

111/08/23	勞職授字第 1110204928 號	營造安全衛生設施標準第 45 條第 3 款暨 職業安全衛生法第 6 條第 1 項	施工架未在適當之垂直、水平距離處與構造物妥實連接，其間隔在垂直方向以不超過五點五公尺，水平方向以不超過七點五公尺為限。
110/12/08	勞職授字第 1100206266 號	起重升降機具安全規則第 32 條;營造安全 衛生設施標準第 19 條第 1 項、第 71 條 第 1 項暨職業安全衛 生法第 6 條第 1 項	雇主使用具有外伸撐座之移動式起重機，或擴寬式履帶起重機作業時，未將其外伸撐座或履帶伸至最大極限位置。對於高度二公尺以上之開口部分、工作臺等場所作業，勞工有遭受墜落危險之虞者，未於該處設置護欄、護蓋或安全網等防護設備。雇主僱用勞工從事露天開挖作業，其開挖垂直最大深度未有設計。
110/12/06	北市勞職字第 11061191121 號	營造安全衛生設施標準第 19 條第 1 項暨 職業安全衛生法第 6 條 1 項第 13 款	有墜落危險之處所未設防護設備。
110/11/09	北市勞職字第 11061171671 號	營造安全衛生設施標準第 19 條第 1 項暨 職業安全衛生法第 6 條 1 項第 5、13 款;職 業安全衛生設施規則 第 92 條第 1 項暨職 業安全衛生法第 6 條 1 項第 1 款	有墜落危險之處所未設防護設備。;起重機具運轉時未禁止人員進入吊掛區。
110/10/28	北市勞職字第 11061122811 號	職業安全衛生設施規則第 21 條暨職業安 全衛生法第 6 條第 1 項第 13 款	通道等未保持安全狀態或防 跌等預防措施。

110/10/04	北市勞職字第 11060976501 號	營造安全衛生設施標準第 19 條第 1 項暨 職業安全衛生法第 6 條 1 項第 13 款	有墜落危險之處所未設防護 設備。
110/09/16	北市勞職字第 11060974201 號	營造安全衛生設施標準第 19 條第 1 項暨 職業安全衛生法第 6 條 1 項第 13 款	有墜落危險之處所未設防護 設備。
110/01/27	勞職授字第 1100200508 號	營造安全衛生設施標準第 71 條第 1 項暨 職業安全衛生法第 6 條第 1 項	僱用勞工從事露天開挖作業, 其垂直開挖最大深度未妥為 設計,如其深度在一·五公尺 以上者,未設擋土支撐。
110/07/21	勞職授字第 11002037163 號	職業安全衛生法第 27 條第 1 項第 1、2、 3、4 款	事業單位與承攬人分別僱用 勞工共同作業時,為防止職 業災害,原事業單位未採取 下列必要措施:一、設置協 議組織,並指定工作場所負 責人,擔任指揮及協調之工 作。二、工作之連繫與調 整。三、工作場所之巡視。 四、相關承攬事業間之安全 衛生教育之指導及協助。

台灣中油

111/05/18	高市勞檢字字 第 11170878600 號	職業安全 衛生法第 6 條第 1 項 第 7 款	對於林園石化廠四輕組乙烯精餾塔迴流泵 排放含乙烯之氣體,未依危險特性採取通 風、換氣等措施,並指定專人測定前述氣 體之濃度;未確認所使用物質之危險性, 採取預防之必要措施,並將巡視工作車駛 入作業場所,高溫引擎成為火源,導致乙 烯被引燃發生火災事故。
111/02/09	高市勞檢字第 11170216300 號	職業安全 衛生法第 6 條第 1 項 第 1 款	對於林園石化廠四輕組乙炔吸收塔 V- 1701,未確定閥、旋塞之正常操作,導致 乙烯洩漏火災事故,造成作業人員灼傷災 害。

110/06/10	勞職授字第 1100203019 號 函	職業安全 衛生設施 規則第 287 條暨職業 安全衛生 法第 6 條 第 1 項	對於勞工有暴露於高溫、低溫、非游離輻射線、生物病原體、有害氣體、蒸氣、粉塵或其他有害物之虞者，未置備安全衛生防護具，如安全面罩、防塵口罩、防毒面具、防護眼鏡、防護衣等適當之防護具，未使勞工確實使用。
110/05/31	高市勞檢字第 11071001600 號	職業安全 衛生法第 6 條第 1 項 第 7 款	對於搬運、置放、使用有刺角物、凸出物、腐蝕性物質、毒性物質或劇毒物質時，未置備適當之手套、圍裙、裹腿、安全鞋、安全帽、防護眼鏡、防毒口罩、安全面罩等並使勞工確實使用。
110/01/05	高市勞檢字第 11070023900 號	職業安全 衛生法第 6 條第 1 項	對於化學製程所使用之原、物料及其反應產物，未分析評估其危害及反應特性，並採取必要措施。

以下為重大職災公開網資料(從 2021 年 1 月統計至 2022 年 12 月)

1. 中華工程公司: 網站上登入一起事件發生時間 112 年 4 月 26 日，罹災人數為 1 人，但此事件發生於台灣中油股份有限公司煉製事業部桃園煉油廠。
2. 台灣中油: 網站上登入一起事件，發生時間 110 年 9 月，罹災人數為 1 人，但此事件為承攬商所發生的。

在研究計畫執行中，剛好有明揚公司的火災發生，所以有關注此公司內、母公司明安的歷年永續報告書職災發生人數。

2019-2021年明揚工傷率			
項目/年度	2019 年	2020 年	2021 年
件數	10	7	11
死亡件數	0	0	0
IR	2.3	1.54	2
失能傷害頻率	11.5	7.70	9.87
失能傷害嚴重率	43	119.83	260

2020-2022年明安工傷率			
項目/年度	2020 年	2021 年	2022 年
件數	0	6	7
死亡件數	0	0	0
IR	0	0.41	0.53
失能傷害頻率	0	2.06	2.65
失能傷害嚴重率	0	265	45

爾後查詢明揚在政府公開資料網站中上櫃公司企業 ESG 資訊揭露彙總資料-人力發展公開資料，發生職業災害人數為 11 人，而職業災害發生比率為 1.66%；母公司明安的職業災害人數為 7 人，職業災害發生比率為 0.53%。與勞動部職安署的 111 年勞動檢查統計年報中提到，111 年職業災害各行業平均失能傷害頻率為 1.49，而製造業為 1.48，而 111 年各行業平均失能傷害嚴重率為 84，在製造業中為 99。

有此觀察得出明揚之失能傷害頻率接近 10 與明安的失傷害頻率 2.6，皆是高於國家的失能傷害頻率 2-5 倍，而失能傷害嚴重率亦為國家平均之 2 倍，顯係工作環境潛在危害控制或許有進步空間。然而進一步推估其百萬工時災害頻率卻與職業災害的人數與比率卻不成正比，是否內部另有隱情而未如實揭露，未來國家能否有更好的制度來審查公開資料的準確性來確保公開資料與公司的永續報告書內容相一致。雖爆炸等重大災害與 COVID 或機械切割捲夾之歸因不同，但也例證本研究最初之猜想假設亦有可信之處。

另於金管會於社會構面「(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？」，目前部分承攬管理已有納入安全衛生活動之說明，事業單位在揭露企業社會責任的報告書中，不僅應包含原有自身安全績效指標外，還應加入相關承攬商之訊息，並在報告中清楚展示其在主動預防職業災害和提高安全衛生水準方面所做的努力和成果，並擴及如前述之供應商。惟專家及企業均表示涉及政府採購或採購履約管理，現下執行不易，盍論如歐盟 CSRD 中由價值鏈協助中小企業於 ESG 之落實揭露。

六、 各項預定目標之達成程度

於分期目標上本應隨職災保險逐步落實受雇者強制加保歸戶程度方可完成計畫進行，原建構如下列工作目標，由於金管會及職安署法制工作進展及政府公開資料使得本研究受限法制框架雖得力於資料公開，亦同時使科學化證據建立遭致阻礙，除已於前述報告分析文字所述外，分別說明其量化及質化達成程度如下：

(一)籌畫研究架構並商請職業安全衛生署協助取得職業災害保險實施後發生不同嚴重程度職業災害個案之企業概況；

運用金融管理監督委員會及台灣證卷交易所上市櫃公司 ESG 資訊揭露彙總資料—人力發展之公開資料分析災害人數或災害率較高上市櫃公司計 40 家，並完成永續報告書審視分析 24 家次。

(二)運用職業安全衛生學術專家，審查 ESG 揭露相關職業安全衛生揭露之量測與評估，佐以災害傷病率資料，共同倡議臺灣企業永續安全量表；

召集專家人數 8 人次，已完成職業安全衛生量表之基本事項之原則性建議及分業參考項目。

(三)建立並辦理專家工作坊，以 5 位專家共同選列國內 5 單位高職災率之上市櫃企業，並對企業永續報告樣態解析判定職業傷害率與揭露之因果關係；

已完成上市上櫃 5 單位次之訪談或及專家 16 人次之專家會議，提出討論觀察建議。

(四)發展安全文化測量工具並鼓勵雇主或勞動部對於災害的主動性預防，對於職業災害及傷病預防之動向，提出具體建議。

已完成職業安全衛生測量及運用人權指導原則之原則，並參照 SDGs 與 CRPD，對有害物質健康危害及職業傷病診治與職業災害勞工重返職場，以盡職調查程序，深入揭露其風險管理及政策實施。

七、 結論及建議

ESG 作為企業永續發展的非財務指標，代表了企業在環境、社會、治理等方面的實踐和表現，ESG 指標在各個面向的選擇存在差異，導致 ESG 的定義及其面向的依人權指標中對人權宣言第 23 條及經濟社會文化權利公約第 7 條採取職業災害率為指標。在國家層面上支持國家運用勞工職業災害保險產生 ESG 指標定義的權威性和可信度。未來繼續努力界定 ESG 指標概念，深化 ESG 研究。

事業單位主動揭露企業社會責任對於企業形象的提升有積極的影響，同時也能改善公司的整體素質，增加員工對公司的認同和向心力，減少勞資糾紛的發生，揭露企業社會責任還有助於加強與外界的溝通，建立良好的關係，減少與利害關係人之間的衝突，事業單位應該積極揭露企業社會責任，特別是在職業安全衛生方面，揭露企業社

會責任具有正面影響，中高風險事業單位應該透過揭露企業社會責任，加強對職業安全衛生的自主管理能力，證明安全衛生管理的成果，分享良好的管理經驗，提供互相學習的機會，共同預防職業災害的發生。

從勞動部職業安全衛生署重大職業災害公開網中，我們可以查詢到各公司所發生的職業災害人數，這些資料可以與企業在永續報告書中揭露的職業災害資訊相互對應，可以更深入地了解企業在職業安全衛生管理方面的實際情況。這樣的對比分析可以幫助我們評估企業在職業安全衛生領域的績效，看是否存在重大風險，並能夠鼓勵企業持續改進和加強對職業安全衛生的管理和投入。這也有助於企業建立更積極的企業社會責任形象，增強企業的聲譽，並激勵更多員工和利害關係人對企業的認同和支持。

而在計畫中也利用企業所揭露之公開永續報告書職業災害統計數據，以及利用公司所提供之計算方式回推發生職業災害之人數，得出數值並未與台灣證券交易所上市公司企業 ESG 資訊揭露彙總資料中公告之職業災害發生人數相符；在勞動部職業安全衛生署的重大職業災害公開網所得到的資料也未與上市公司的資料有相呼應。在國家義務上亦可採用勞動檢查涵蓋率或重大職業災害或職業災害通報等之公開透明之揭露來作為回應人權指標。

本研究綜整前述工作及國際趨勢提出下列具體建議：

1. 在金管會與歐盟及國際國勞組織動向觀之，安全衛生是永續公司治理重要之一環，特別是職業災害等；

2. 依人權原則與盡職調查，職業災害預防與職業災害勞工重建將賦予不同於法規守法義務之揭露；

3. 依價值鏈的安全衛生流動，政府應引導將安全衛生擴及經濟構面健康構面及幸福構面評量與推動，將改變企業安全文化。

八、 經費運用情形報告

1. 原前社會保險中職業災害保險歸戶，並篩選高職災之高風險上市櫃公司，現採運用政府公開資料金融管理監督委員會之人力發展資料，樽節大量資料庫之運算與比對，惟資料正確性稍欠。
2. 要建立台灣永續安全量表及發展安全文化量表所需之電腦使用費，惟於職業安全衛生署揭露準則及金管會納入公司治理準則，間接看出特別建立永續安全量表不是要因，更主要因素應該為公開性、揭露規範、提升揭露品質。及如前述專家意見亦不贊同多設歧異規範，原創建台灣永續安全衛生評量及信效度分析等重要出席研究亦同時專家差旅交通方面之支出則予以樽節。一併樽節其於企業試評中代表安全永續文化之指標，取而代之將以重大性風險與盡職調查觀點提升企業公司治理文化。
3. 建立並辦理專家會議中，因有訪談專家或是企業員工，他們只給

予建議，並沒有領取該場訪談之費用，所以在專家會議座談中項目仍有節餘。

收支報告如下表：

附表

項目	預算數	實支數	自籌款	勞動部補助金額(請自行分配)	機關補助金額(請自行分配)	單據編號	實支數分析		
							機關別	補助(自籌)比例	實際(自籌)補助金額
主持人	120,000	110,000	0	110,000	0		自籌部分	0	0
兼任研究助理	90,000	90,000	0	90,000	0				
保費、退休金或離職儲金	2,000	2,480	0	2,480					
出席費	75,000	7,500	0	75,00	0				
鐘點費及審查費	100,000	0	0	0	0		勞動部補助部分	100%	285,118
問卷調查費	15,000	0	0	0	0		機關補助部分	0	0
差旅費	80,000	1,054	0	1,054	0		/		
報告印刷費	40,000	6,662	0	6,662	0				
電腦使用費	50,000	0	0	0	0		合計	100%	285,118
資料收集費	30,000	0	0	0	0		勞動部核定補助金額		
設備使用及維護費	86,327	46,856	0	46,856	0		勞動部實際可補助金額		

雜支費	9,250	1,143	0	1,143	0	
其他	0	0	0	0	0	
行政管理費	19,423	19,423	0	19,423	0	
合計	717,000	285,118	0	285,118	0	

受補助單位

承辦人

游廷堯

計畫主持人

游廷堯

主辦會計

沈淑芬

游麗娟

楊美圓

單位負責人

校長楊能舒(丙)

2024-01-05

九、 效益評估

依據研究結果強調職業災害是企業在揭露安全衛生等人權衝擊風險等相關內容的重要性、複雜性。因此，國家應可於職業災害保險下支持建立更明確可信數據，確保揭露數據的一致性和準確性，輔導企業接軌國際框架的揭露規範，提升相關永續報告書之可信度，以便相關利益者能夠更好的了解公司 ESG 表現和職業安全衛生狀況。企業能夠更好地管理價值鏈風險，進而建立更可靠的聲譽，也能提升永續發展與淨零轉型價值觀，減少更多的環境社會衝擊，並減少與利害關係人發生衝突與不當行為的風險。

本研究建立清晰的報告準則，積極揭露企業社會責任，確保報告的完整性和可靠性，對企業的可持續發展和社會形象產生重要的正面影響。這種做法不僅能增強員工和投資者的信心，促進內部政策改善

和文化塑造，有助於建立起社會和環境關懷的企業文化。透過透明的報告和訊息分享，企業能夠效的與外界進行溝通，有助於傳遞其價值觀、承諾和努力，而建立更加積極的形象，並吸引那些關注社會影響的利益相關者。

本研究在規劃之初即探悉國際趨勢之前瞻研究，另提出於公司治理 ESG 永續經營中後續符合身障者權利公約之職災勞工工作保留、職能復健、合理調整與重返職場，更具發展關鍵。

附件一

期末報告專家審查意見

	審查意見	回覆說明
專家 1	<p>1.報告摘要：請加入（或略描述）本計畫之成果於摘要中。</p> <p>2.計畫緣由及目的：建議區分為（一）緣由及（二）目的二段撰寫</p> <p>3.研究辦理方法：請保留直接與研究辦法相關之內容（如第三段），餘內容可移至計畫緣由中，做為背景資料描述。</p> <p>4.研究資料來源分析：建議納入「研究辦理方法」乙節中。</p> <p>5.研究結果之分析：建議將「六、各項預定目標達成程度」之內容放置於此，並將各項結果加以分析及描述。</p> <p>6.各項預定目標之達成程度：請依各項目標之質與量達成情形提出說明。</p> <p>7.結論與建議:請以（一）結論（二）建議二段書寫。</p> <p>8.經費運用情形報告: 尚合理</p> <p>9.效益評估: 尚合理</p>	<p>1.已依建議酌修正文字與編排。</p> <p>2.補充各項預定目標質與量達成情形。</p> <p>3.補充建議之條列文字。</p> <p>4.感謝指正。</p>
專家 2	<p>1.就本計畫應完成的四個研究工項，報告中逐一針對各工項說明實際執行的內容或成果，並針對與原先規劃有落差者，說明落差的原因。</p> <p>2.本報告利用政府開放平台取得台灣證券交易所上市、上櫃公司企業 ESG 資訊揭露資料，分別彙整兩類之“職災人數”前 10 名的公司，逐一扼要說明其揭露的 2022 ESG 內容、職業災害數據及其 SR&FR。</p> <p>3.在永續安全量表部分，沿用 GRI403 準則,我國的指引內容，並且交代石化業及營造業的 SASB。</p> <p>4.第 3 項辦理營造業、石化業及光電產業的專家會議，提供產、學專家對產業</p>	<p>(報告通過，不須修正)</p> <p>1.感謝指正。</p> <p>2.因應計畫經費來源為職業災害保險，且因時空環境法制框架進程發展迅速，部分實證式研究無須進行，經費樽節。</p>

	審查意見	回覆說明
	<p>界 ESG 報告的綜合看法，包含職安衛及人權議題。</p> <p>5.本報告提及 ESG 揭露的職業災害人數與職安署重大職災公開網站資料不符部分，原因可能包括:名詞定義、通報區間、企業涵蓋率（總公司及分支機構等）定義的不同。</p> <p>6.本報告雖未達成原定工項目標，但已利用公開資訊平台彙整上市櫃公司職災人數前 10 名的公司揭露資訊，此部分仍具參考性。惟計畫業務費執行率僅 12.8%，較為可惜。</p>	

期中報告專家審查意見回饋

專家	意見	修改或增加頁碼
專家 1	<p>1.本期中報告初步成果為先期審閱五家營造與石化公司的永報告書，說明其揭露的職災狀況以及其安全衛生揭露項目。</p> <p>2.建議再確認企業所申報之永續報告書最新公開的年份尚未見到 2022 年?</p> <p>3.主持人從金融管理監督委員會的政府資料開放平台中，整理出來發生職業災害人數及災害率的前 5 間企業均非營造工程或石化業，但是後面在分析永續報告書的揭露內容時，均為營造業與石化業?建議補充說明理由。</p> <p>4.所選取的五個高職災率之上市櫃企業，建議把產業別納入考慮,因為不同產業 GRI403 職業安全衛生揭露的績效指標對應的職業傷害率與因果關係應該不一樣。</p> <p>5.建議將本計畫預期產出的永續安全量表，其預計規劃納入的指標架構，做一說明，以指向本研究期中報告分析內容與可能產出期末成果之關連性。</p>	<p>感謝專家給予的意見，針對企業申報之永續報告書，因企業公告永續報告書，都於下半年度，所以已將更新過的報告書內容於期末報告中；選擇行業別企業之說明，因石化業及營造業在職災發生統計中都為風險較高之行業，所以將以這兩個行業別中挑選企業做專家訪談。</p>

專家 2	<p>1.期中報告對原訂之工作事項尚未完成者，諸如「永續安全量表」「職業傷害率與揭露之因果關係」及「發展安全文化測量工具」上有不足者，應於期末報告中提出。</p> <p>2.有關「建立並辦理專家工作坊」部分亦宜納入下半年之工作規劃範圍。</p>	<p>感謝專家給予的意見，建立永續安全量表及發展安全文化量表工作事項，因在開專家會議與企業做訪談時，以及專家給予的意見，得出的結果，都為建立量表不是目前首要，而是應該將永續報告書的安全衛生內容在揭露上給予更明確的依據。</p>
------	--	---

附件二

附表二之二之二

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形(註1)		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？ (上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)			<ol style="list-style-type: none"> 1. 敘明公司推動永續發展之治理架構。 2. 敘明公司各組織之執行情形，包含但不限於： <ol style="list-style-type: none"> (1) 推動永續發展專(兼)職單位名稱、設置時點及董事會授權。 (2) 推動單位成員之組成、運作及當年度執行情形(如：工作計畫與執掌)。 (3) 推動單位向董事會報告之頻率(至少一年一次)或當年度向董事會報告之日期。 3. 敘明董事會對永續發展之督導情形，包含但不限於：管理方針、策略與目標制定、檢討措施等。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？(註2)			<ol style="list-style-type: none"> 1. 敘明風險評估之邊界(所涵蓋之子公司範圍)。另本項風險評估邊界應與本附表後續各項環境及社會議題之邊界相同，如有差異，應於各該項議題敘明邊界。

(上市上櫃公司應填報執行情形，非屬遵循或解釋。)			<ol style="list-style-type: none"> 2. 敘明辨別環境、社會、公司治理相關重大性議題之風險評估標準、過程、結果及風險管理政策或策略。
三、環境議題 (一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？			<ol style="list-style-type: none"> 1. 敘明如何執行有效的環境管理制度、所依據之法規。 2. 敘明公司所通過國際相關驗證標準(應為截至年報刊印日止仍有效)及其所涵蓋範圍。
(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？			敘明公司提升能源使用效率及使用再生物料之政策，包含但不限於：基準年數據、推動措施、目標及達成情形。
(三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？			敘明公司如何評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會、其評估結果及所採取相關之因應措施。
(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？			<ol style="list-style-type: none"> 1. 敘明下列項目最近兩年之統計數據、密集度(如：以每單位產品、服務或營業額計算)及資料涵蓋範圍(如：所有廠區及子公司)： <ol style="list-style-type: none"> (1) 溫室氣體：包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮及其他經中央主管機關公告者等，區分直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量

		<p>(範疇三, 即由公司活動產生之排放, 非屬能源間接排放, 而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源);</p> <p>(2) 用水量;</p> <p>(3) 廢棄物: 區分有害廢棄物及非有害廢棄物之總重量。如屬非製造業者, 得無須區分, 僅揭露廢棄物總重量, 並依產業特性說明統計方式。</p> <p>2. 敘明溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策, 包含但不限於: 基準年數據、減量目標、推動措施及達成情形等。</p> <p>3. 敘明各項資訊之驗證情形(應為截至年報刊印日止仍有效)及其所涵蓋範圍。</p>	
四、社會議題		敘明保障人權之政策與具體管理方案(如: 人權評估、人權風險減緩措施、辦理相關教育訓練等), 及所依據之相關法規及國際人權公約。	
(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約, 制定相關之管理政策與程序?			
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等), 並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬?		<p>1. 敘明之員工福利措施應包含但不限於: 員工薪酬、職場多元化與平等(包含但不限於: 女性職員及高階主管占比)、休假、各項津貼、禮金與補助等。</p> <p>2. 敘明經營績效或成果如何反映於員工薪酬之政策及其實施情形。</p>	

(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境, 並對員工定期實施安全與健康教育?		<p>1. 敘明對員工安全與健康工作環境之措施、對員工之教育政策與其實施情形。</p> <p>2. 敘明公司所取得相關驗證情形(應為截至年報刊印日止仍有效)及其所涵蓋範圍。</p> <p>3. 敘明當年度員工職災之件數、人數及占員工總人數比率, 及相關改善措施。</p> <p>4. 敘明當年度火災之件數、死傷人數及死傷人數占員工總人數比率, 及因應火災之相關改善措施。</p>	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫?		敘明培訓計畫所涵蓋面向(如: 新人訓練、專業進修、主管訓練等)、範圍(如: 各級主管、同仁等)及實施情形。	
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題, 公司是否遵循相關法規及國際準則, 並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序?		敘明各事項所遵循法規及國際準則, 並說明保護消費者或客戶權益政策之名稱、內容及申訴程序。	
(六) 公司是否訂定供應商管理政策, 要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範, 及其實施情形?		<p>1. 敘明供應商管理政策及相關遵循規範, 且其內容對供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權應有積極具體之要求(如: 須通過相關驗證)。</p> <p>2. 敘明供應商管理政策及相關遵循規範之實施情形(如: 供應商進行自評、輔導或教育、績效評估等實施情形)。</p>	

<p>五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？</p>		<p>1. 敘明所參考之國際編製準則或指引，及所編製揭露非財務資訊之報告書。 2. 取得確信或保證者，應敘明確信或保證之驗證單位名稱、驗證項目或範圍及其所依循標準。</p>	
<p>六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：</p>			
<p>七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：</p>			

註1：執行情形如勾選「是」，請具體說明所採行之重要政策、策略、措施及執行情形；執行情形如勾選「否」，請於「與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」欄位解釋差異情形及原因，並說明未來採行相關政策、策略及措施之計畫。但有關推動項目一及二，上市上櫃公司應敘明永續發展之治理及督導架構，包含但不限於管理方針、策略與目標制定、檢討措施等。另敘明公司對營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險管理政策或策略，及其評估情形。

註2：重大性原則係指有關環境、社會及公司治理議題對公司投資人及其他利害關係人產生重大影響者。

註3：揭露方式請參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站之最佳實務參考範例。

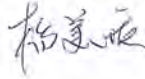
附件三

職災預防與重建中華工程專家會議簽到單

時間：2023年8月21日（星期一）下午16時

地點：中華工程

主席：楊美媛 副總經理




紀錄：黃俊智、陳宥甫

出席人員：

單位	姓名及職稱	簽名
中華工程公司	楊美媛 副總經理	
國立雲林科技大學	游逸駿 教授	

列席指導：

單位	姓名及職稱	簽名
中華工程公司	協理	
中華工程公司		

列席人員：

單位	姓名及職稱	簽名

工作人員：

單位	姓名及職稱	簽名
雲林科技大學	黃俊智 碩士生	
雲林科技大學	陳宥甫 碩士生	

意見表達/書面提案單

會議名稱	職災預防與重建中華工程公司專家會議
提案人	楊美媛、廖述良、蘇威名
意見表達/書面提案內容摘要	
<ol style="list-style-type: none">1. ESG報告以最新GRI 2021標準編制，並依循SASB、TCFD等準則揭露氣候相關風險與財務內容，由第三方會計師事務所依照確信準則3000號做驗證確信。2. 公司定期檢視現行健康安全管理作業規章制度，透過各工務所反饋與修正，依據不同工程性質制定不同SOP，降低特殊作業風險，增加管理成效及緊急應變能力。3. 公司除依法規照顧同仁身體健康外，亦舉辦心理關懷活動讓同仁保持身心健康，增加友善溝通環境與良好的情緒管理素質，提升彼此合作與現場作業安全。4. 鑒於少子化、現場人力缺乏的影響，公司投入AI辨識系統協助人力管理，減少同仁工作負擔，降低現場人為疏失風險，並增加公司資料蒐集與分析效率。5. 公司與上下游供應鏈廠商研擬製程優化與輔導方案，希冀透過材料、技術和工法的改善，促進現場作業安全與綠色經濟效益。	

(1.請將主要內容作適當整理條列於格內並於填畢後提交工作人員。2.編號由現場工作人員填寫。)

職災預防與重建台灣中油股份有限公司專家會議簽到單

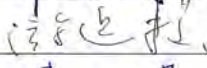
時間：2023年8月24日（星期四）下午16點

地點：中油大樓

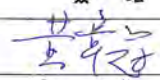
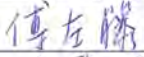


主席：邱家守 副總經理

紀錄：黃俊智、黃宇婕

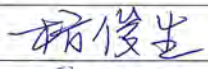
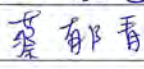
出席人員：

單位	姓名及職稱	簽名
台灣中油股份有限公司	邱家守 副總經理	
國立雲林科技大學	游逸駿 教授	
長榮大學	陳秋蓉 教授	


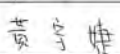
列席指導：

單位	姓名及職稱	簽名
台灣中油股份有限公司	王敏 主任	
台灣中油股份有限公司	工安處副處長	
"	企研處副處長	
"	企研處組長	

列席人員：

單位	姓名及職稱	簽名
	工安處組長	
	工安處管理師	

工作人員：

單位	姓名及職稱	簽名
雲林科技大學	黃俊智 碩士生	
雲林科技大學	黃宇婕 碩士生	

意見表達/書面提案單

會議名稱	職災預防與重建台灣中油公司專家會議
提案人	台灣中油公司 企研處永續規劃組關家祺
意見表達/書面提案內容摘要	
<p>一、 台灣中油公司現行永續報告書之編製皆自願性依循「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「公司治理3.0-永續發展藍圖」相關規範與要求發行。依循之框準則與架構包含：</p> <p>(一) GRI Standards 2021永續性報導準則</p> <p>(二) GRI 11石油與天然氣行業準則</p> <p>(三) 永續報告書作業辦法附表-油電燃氣業永續揭露指標</p> <p>(四) 永續會計準則委員會(SASB)之石油與天然氣業準則</p> <p>(五) (四)氣候變遷財務揭露(TCFD)4大框架</p> <p>二、 永續報告書編製，依GRI報導要求，陳述年度重大主題衝擊邊界、管理方針、短中長期目標與回饋機制，惟為使利害關係人容易閱讀，未能依GRI表單或模組逐項呈現，爰以索引表及第三方查證方式，確保符合GRI準則要求。</p> <p>三、 GRI指標揭露指引時，即可明確依循GRI要求，定義與計算量化後呈現，惟各項指標如GRI403-9：可記錄之職業傷害的數量與比率、職業傷害的主要類型，是否與主管機關指標或國際指標定義相符，則未列入報告書編製之考量。</p> <p>四、 現行全球永續性標準理事會(GSSB)之GRI準則已廣泛被全球政府與企業採納與使用，然而過多準則與新框架的研提，將致永續資訊揭露標準混亂。GRI現已朝整合TCFD、SASB、GICS等，發展各別行業準則（如GRI 11），有助修正ESG缺乏標準性，並提升覆蓋度，使企業承諾趨近於評等。GRI行業準則已可涵蓋各行業的重大主題，建議可優先依行業準則所揭示之應揭露項目，進行各項詞彙定義與量化標準之全面接軌與整併，以提供報告書編製之一致性指引。</p> <p>五、 歐盟日前率先推出「歐洲永續發展報告準則」草案（ESRS），強調ESG資訊揭露「衝擊」與「財務」的雙重重大性原則，IFRS亦制定ISSB準則，我國金管會亦將逐步入法施行，是否造成永續資訊揭露（年報與永續報告書）標準不一致，企業重複製編製GSSB與ISSB不同要求之永續資訊，應請主管機關檢視整併後再入法。</p> <p>六、 在考量「股東」、「投資人」重視的「財務」重大性與一致性標準同時，應考量永續報告書除揭露必要重大ESG資訊外，亦對外傳達傳達企業文化、經營理念、社會責任與永續願景，已建立良好與重要的利害關係人溝通管道，此為國營事業與非營利組織編製報告書之重要目標，不宜全面導向「財務」重大性，而減損永續報告書既有之價值。</p>	

(1.請將主要內容作適當整理條列於格內並於填畢後繳交工作人員。2.編號由現場工作人員填寫。)

意見表達/書面提案單

會議名稱	職災預防與重建台灣中油公司專家會議
提案人	陳秋蓉
意見表達/書面提案內容摘要	
<ol style="list-style-type: none">1. 台灣近年大力推動永續報告書公布，及各類評選活動。企業執行永續工作，跨部門齊力推動，已蔚成風氣。惟永續報告書中對於勞工工時、勞資關係、職業安全衛生、職場健康福祉等較少著墨。2. ESG 報告為每個企業必須完成的重要工作，內容應涵蓋 E(環境)、S(社會、勞工健康福祉)、G(治理、政策)，也要因應利害關係者(stakeholder)所關切議題。3. 應多對勞工提供各式觀察、調查，並推動各項計畫，以提升勞工健康與福祉。4. 關注氣候變遷所帶來室內外工作者安全衛生影響，戶外高氣溫作業以及其他熱危害、沙塵暴、PM2.5、海水位上升等等導致工作者健康危害議題。5. TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosure) 在撰寫 ESG 報告時，也應納入參考。6. GRI403 初步擬定，期待更多回饋意見，針對在我國沿用的改善增修建議，以更能貼切實際企業作為與 ESG 接軌。	

(1.請將主要內容作適當整理條列於格內並於填畢後提交工作人員。2.編號由現場工作人員填寫。)

意見表達/書面提案單

會議名稱	職災預防與重建台灣中油公司專家會議
提案人	李肇晃
意見表達/書面提案內容摘要	
<ol style="list-style-type: none">1. ESG報告有關人權議題及職災重建揭露部分，本公司確得依相關準則規範納入多予陳現，善盡企業社會責任。2. 有關公司ESG報告揭露資訊甚多，且各公司揭露表達方式不一，但原則皆依準則規範作必要之揭露，各面相資訊可參考對應表，減少各方誤解。3. 有關職災預防部分ESG報告應揭露資訊可與政府機構公開資訊串聯，增加揭露可信度。故建議政府部門對ESG報告相應內容檢討須揭露範疇項目，得由政府作統一揭露，供業者作為計算基準。4. 有關未來新興產業之職災研討，產業與學界得加深合作，為職災預防共同努力。	

(1.請將主要內容作適當整理條列於格內並於填畢後繳交工作人員。2.編號由現場工作人員填寫。)

南科群創光電公司專家會議議程紀錄

計畫名稱：國家科學及技術委員會南部科學園區管理局

112 年南科園區永續發展目標自願檢視報告書及環保精進策略研析事項委辦案

一、會議時間：2023 年 10 月 6 日（星期五）下午 14 點

二、會議地點：南科管理局 501 會議室

三、主席：徐新益科長

紀錄：黃俊智

四、出席專家及單位：詳如附件簽到表

五、報告或討論事項：略

六、各專家及出席單位審查意見：如附件

七、審查結果與結論：

(一) 期望在未來納入有關人權的盡職調查，有更好的框架供指引去做揭露。

(二) 有對供應鏈與承攬商進行管理，但未揭露全部是因內容太多不好闡述，在永續報告書的規範上也未強制規範。

(三) 希望政府公開資料揭露平台，能更細緻的做區分，不單只有表面的公司，使得公開資料能夠更加準確。

(四) 永續報告書的邊界應規範的更加詳細，使一些數據無法對上，其一只包含母公司的內容，子公司位在揭露範圍內。

(五) 未來重大議題的選擇，參考國際上一些新的標準做選擇。

(六) 對於供應商選擇與公司接洽時，能有相關承攬人員安全衛生相關措施，讓公司在選擇供應商能更加確保品質。

八、專家是否有不同意見：無。

九、臨時動議：無。

十、散會：同日下午 16 時。

以下空白

南科群創光電公司專家會議簽到單

計畫名稱：國家科學及技術委員會南部科學園區管理局

112 年南科園區永續發展目標自願檢視報告書及環保精進策略研析事項委辦案

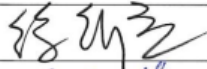

時間：2023 年 10 月 6 日（星期五）下午 14 點

地點：南科管理局

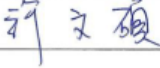



主席：徐新益 科長

紀錄：黃俊智

出席人員：

單 位	姓名及職稱	簽 名
南部科學園區管理局	徐新益 科長	
國立雲林科技大學	游逸駿 教授	


列席指導：

單 位	姓名及職稱	簽 名
群創光電股份有限公司	許文碩 經理	
群創光電股份有限公司		
=	許銘豪 經理	
、	林德育 副理	
..	鍾博雅 工程師	

列席人員：

單 位	姓名及職稱	簽 名
財團法人成大研究發展基金會	劉逸靜 工程師	

工作人員：

單 位	姓名及職稱	簽 名
雲林科技大學	黃俊智 碩士生	
雲林科技大學	黃宇婕 碩士生	

意見表達/書面提案單

會議名稱	南科群創光電公司專家會議
提案人	林德育
意見表達/書面提案內容摘要	
<p>人求</p> <p>1. 建議盡職調查執行的哲學內容可再明確 (如範圍, 邊界, 深入程度等), 以利公司內部溝通</p> <p>> 供應鏈方面的要求由大企業引領同意這方面的概念, 後續如有相關技術要求或重點執行項目, 再請告知以利準備開展事項</p>	

(1.請將主要內容作適當整理條列於格內並於填畢後擲交工作人員。2.編號由現場工作人員填寫。)

意見表達/書面提案單

會議名稱	南科群創光電公司專家會議
提案人	許文碩
意見表達/書面提案內容摘要	
<p>1. 建議可提供安全衛生書職調查揭露範圍, 橫版.</p> <p>2. 主管會未來要求企業財務報告與永續報告書揭露範圍要一致, 故永續報告書將涵蓋各子分公司, 所以若能對重要議題的揭露程度有更明確的框架或定義, 將有助永續報告書更符合本計劃的期待.</p>	

(1.請將主要內容作適當整理條列於格內並於填畢後擲交工作人員。2.編號由現場工作人員填寫。)

意見表達/書面提案單

會議名稱	南科群創光電公司專家會議
提案人	李博雅
意見表達/書面提案內容摘要	
<p>①若健康與安全的盡職調查可以結合國際準則GRI,或許可以讓資料更聚焦</p> <p>②盡職調查的架構是否有必要進行整合,否則其層面過於廣泛</p> <p>③人權已有盡職調查,而健康安全已是人權的其中一項議題,這塊可能會產生工問題。</p>	

(1.請將主要內容作適當整理條列於格內並於填畢後擲交工作人員。2.編號由現場工作人員填寫。)