

公司履行社會責任情形

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	摘要說明	
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？	✓		本公司由洪福源董事長擔任永續發展推動工作召集人、呂文進總經理擔任副召集人，並由總經理室各機能組、安全衛生處等單位組成永續發展推動小組，專責執行推動永續發展工作。 永續發展小組定期開會檢討，並透過內部正式文件將所有工作事項提報給公司董事，及每年至少一次提報董事會，報告本公司推動永續發展執行情形，包括永續發展政策、目標與管理方針、風險管理、氣候變遷風險與機會、溫室氣體與能源管理等永續報告書內容事項。112年執行情形已於113年6月18日向董事會報告，113年執行情形預定於114年6月向董事會報告。 本公司於111年5月6日董事會轄下設置永續發展委員會，以強化本公司落實推動永續發展之督導機制。	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第9條規定。
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)	✓		本公司為健全營運與永續發展，建立全面性風險管理文化，落實風險管理，除每年至少一次向董事會報告風險管理運作情形，並於109年12月11日經董事會通過「台灣化學纖維股份有限公司風險管理辦法」，訂定本公司風險管理政策，及說明風險辨識、風險評估衡量、風險控制與監督、風險報告與揭露、風險績效管理與改善等風險管理程序，期以提升全體員工之風險意識，將風險控制於可承受之程度內，確保風險管理之完整性、合理性及效益	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第3條第2項規定。

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	摘要說明	
			最佳化。 本公司總經理室會同企業總管理處遵循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative)的GRI準則發展重大性分析方法，依對利害關係人之影響程度，據以評估本公司之環境、社會及公司治理議題的風險，並訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險政策與具體方案，期以降低相關風險之影響，相關風險管理範疇請參閱本公司官網： (https://www.fcfc.com.tw/risk-management)。	
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？	✓		1. (1) 本公司依據環保署訂定之環保护法規(如空氣污染防制法、水污染防治法、廢棄物清理法及毒性及關注化學物質管理法等)制定安衛環管理辦法、管理資訊系統、辦公室自動化系統等，透過完善制度強化廠區安衛環管理。此外，進一步導入環境會計制度，掌握企業環境支出資訊、環境支出效益，並具體向利害關係人揭露環保作為(依產業特性之環境管理制度，請詳本公司「2024年永續報告書」，3. 美好環境的價值)。 (2) 本公司為善盡企業責任及因應未來溫室氣體減量之要求，根據ISO14064-1，自民國95年起針對溫室氣體排放進行系統性盤查，並委由英國標準協會(BSI)及台灣檢驗科技公司(SGS)查證溫室氣體範疇一及範疇二排放量，並作為日	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第13條規定。

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	摘要說明	
			後實施減量改善方案之參考。另為使安衛環管理實務與國際標準規範接軌，本公司雲林麥寮、嘉義新港、宜蘭龍德等3個廠區，共20個生產廠均曾順利通過ISO 14001環境管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統認證。	
(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？	✓		2. 本公司持續推動節能減排及循環經濟，進行跨廠區的能源、資源整合，以提升能源使用率效益。近年更運用AI及模擬技術，進行工安管理及製程優化，提升生產效率及能源使用率最大化。本公司針對製程廢料及廢氣檢討回收再利用方法，工業廢料回收PIR以100%回收為目標，並持續開發回收再利用的產品，例如以廢漁網及蚵繩回收製成環保絲及色絲、機能性原絲等高值化產品。 另本公司從原物料採購到產品銷售各個階段，對客戶健康及安全相當重視，持續改善生產流程，並配合市場趨勢及下游客戶之需，朝向生產無毒性、對環境友善及綠色能源產品等發展趨勢，本公司通過驗證取得ISO14001及OHSAS18001等驗證，每年持續追蹤審查，保持優異的績效（各項具體作法與對環境友善之產品，請詳本公司「2024年永續報告書」，2.3產品永續責任及，2.6採購與供應鏈管理）。	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第12條規定。
(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，並採取氣候相關議題之因應措施？	✓		3. 本公司持續評估氣候變遷引起的潛在風險及機會，經綜合考慮財務影響、聲譽影響、全球經濟情況、能源成本波動性、環境法規成本等因素，設定節能目標、節能措施，並推動研發環境	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第17條第1項規定。

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	摘要說明	
			友善產品，確保公司營運穩定及保持競爭力，並簽署支持氣候相關財務揭露(TCFD)，及據以揭露本公司對氣候相關風險與機會之治理情況、策略、風險管理、指標和目標等相關資訊。(請詳本公司「2024年永續報告書」，3.1氣候變遷的減緩與調適)。	
(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，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	✓		4. 本公司委託BSI（英國標準協會）與SGS（台灣檢驗科技公司）施行溫室氣體盤查及水足跡查證，並定期統計用水、廢棄物等各項能源及污染物總量。節能減碳方面，每年訂定具體減量目標（各項統計數據及具體做法請詳本公司「2024年永續報告書」，3.1~3.5章節說明）。	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第17條第2~3項規定。
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？	✓		1. (1) 尊重職場人權：本公司為保障員工、客戶等利害關係人之基本人權，除遵守勞動基準法等相關勞動法規外，並遵循聯合國世界人權宣言(UN Universal Declaration of Human Rights)、聯合國工商企業與人權指導原則(UN Guiding Principles on Business & Human Rights)、國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言(International Labor Office Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)等國際人權規範，制定人事規章制度以保障員工權益，並提供穩定且優厚待遇、完整的教育訓練、晉升發展	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第18條規定。

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	摘要說明	
			體系，及創造安全衛生之工作環境，以提升員工之專業能力，本公司洪福源董事長已簽署人權政策，不僱用童工、不強迫勞動、尊重員工隱私及結社自由及團體協商權力，並提供員工多元的溝通管道，詳細內文及人權關注項目具體作法與成效請參閱本公司官網： (https://www.fcfc.com.tw/human-rights-policy)。 (2)多元共融與平等僱用原則：遵守「就業服務法」，提供公開、公平、公正的就業機會，並訂定「多元與共融政策」由本公司董事長親自簽署，突顯尊重多元共融的理念價值(參閱本公司官網：https://www.fcfc.com.tw/data-73805)。 (3)性別友善：除制定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，保障性別工作權平等之外，本公司也相當重視性別平權的職場環境，雖因產業屬性，男性員工比例高於女性員工，但升遷管道已制度化，且持續重視女性員工工作績效與表現，因此，女性基層主管以上人數與比例皆逐年增加，展現本公司在性別平權上的努力，(請詳本公司「2024年永續報告書」，4.1.2員工概況)。 (4)在地聘用：招募新進人員時，優先錄取當地居民，並培養在地優秀管理幹部，歷年聘用當地居民均維持高度比例，(請詳本公司「2024年永續報告書」，4.1.2員工概況)。 (5)113年實施人權保障(含不法侵害)相關訓練，總時數為16	

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	摘要說明	
			小時，共計325位同仁（325人次）完成訓練，占全體同仁約7.77%。未來將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性未來將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。	
(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？	✓		2. (1) 本公司對員工晉升、考核、訓練、獎懲等制度訂有明確規範。新進人員薪酬標準係依職務所需人才之學經歷等條件而訂定，秉持「同工同酬」之精神，相同職位、職等級之男女員工基本薪資比例為1:1，錄用後則視其工作表現逐年調薪及晉升，給予相對應之薪酬。 (2) 本公司固定休假日為週休二日，其他應放假日由中央主管機關規定之，並依勞動基準法規定給予員工特別休假。其他員工福利請參閱本年報P. 150~155。 (3) 本公司章程第31條規定，公司當年度如有獲利，應按當年度扣除員工酬勞前之稅前利益提撥0.05%~0.5%為員工酬勞。另本公司參照公司經營績效成果等指標，據以發放員工年終獎金及研擬年度調薪幅度。 (4) 設立職工福利委員會，113年公司提撥福利金超過1億元，並提供優質的各項福利，例如：員工旅遊補助、社團補助、生日及三節禮券、子女教育補助等。	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第21條第2項規定。

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	摘要說明	
(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？	✓		3. (1) 本公司以影音串流方式製作「i醫健康網」、「i哩健康Podcast」定期提供員工健康衛教資訊，為提升員工安全衛生意識，配發「作業危險提醒卡」與「安全衛生手冊」等，並透過教育訓練、安全觀察，提醒員工作業安全（各項提升員工與職場安全相關作法，請詳本公司「2024年永續報告書」，4.4健康安心的工作環境）。 (2) 113年本公司所有廠區取得「ISO45001職業安全衛生管理系統」及「台灣職業安全衛生管理系統(TOSHMS)」之驗證。 (3) 本公司113年共發生4件員工職災案件（不含交通職災），受傷4人、死亡0人，員工職災千人率為0.965%。本公司在事發後即成立「事故調查小組」，召集相關部門共同檢討，徹底釐清事故發生原因，擬定具體改善對策，要求各部門全面清查及審視設備防護是否足夠，不足者均列案改善，另加強各部門教育訓練，確實要求同仁遵循公司規定，徹底杜絕異常再次發生。	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第20條規定。
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		4. (1) 本公司基層人員到職後陸續接受職前訓練、輪班訓練、職務基礎訓練、職務專業訓練、CiNet等訓練課程，113年平均每人受訓時數：基層主管43.4小時、基層人員36小時；而中階管理階層則實施幹部儲備訓練、跨機能訓練、新任主管研習、提升工作熱情與團體效能研習等訓練課程，113年平均每人受訓時數：中高階主管(含經營主管)19.4小時。	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第21條第1項規定。

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	摘要說明	
			(2)本公司透過e化訓練管理系統,確保人員循序漸進完成新進人員、職務基礎、職務專業與幹部儲備等訓練。此外,配合個別單位作業與安全需要,輔導員工取得相關專業證照,不定期舉辦各種主題研習,以及加強人權與工作安全意識等課程,人權相關教育訓練請參閱本公司官網(https://www.fcfc.com.tw/employee-human-rights-protection)。(其他具體作法請詳本公司「2024年永續報告書」,4.2員工薪資與福利) (3)此外,因應AI及大數據之應用技術快速發展,本公司自107年起每年派員參加台灣人工智慧學校技術領袖培訓班及經理人研修班進修,113年完成訓練課程包含台灣人工智慧學校技術領袖班9人、AI工程師技術訓練班5人、AI基礎訓練初級班133人與進階班34人;內部舉辦4場技術交流會共482人;委外產學合作AI案辦理3場教育訓練計57人,持續投入各項AI改善專案(其他具體作法請詳本公司「2024年永續報告書」,2.4數位及智能化管理)。	
(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?	✓		5.(1)本公司多數生產產品非直接售予一般消費者,媒體廣告、文宣等行銷活動較少;如有涉及法規面的推廣活動,各單位均會諮詢法務室意見,避免觸法。另本公司訂定「個人資料管理辦法」,嚴格限定使用及管制查詢個人資料,以保護客戶隱私。 (2)客戶關係管理是企業永續經營的重要環節,為瞭解客戶寶	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第24條規定。

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	摘要說明	
			貴意見，本公司明確訂定客戶投訴管道、退換貨及賠償申請程序，使客戶藉由「意見反應表」表達相關訴求，而產品客訴則由營業員填寫「客訴處理表」辦理各項退換貨，並將處理進度納入電腦管制。網站上提供各產品銷售服務專線及電子郵件信箱，以利客戶利用多元管道直接反應意見，相關部門則定期將客戶關心議題彙總，依其重要性、時效性界定改善優先順序，確保客戶需求獲得處理。	
(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？	✓		6. 本公司於每次採購時，均要求上游供應商須符合RoHS合格、國家規定相關廠商工安資格、ISO合格、隨貨標示危害物公告及圖示等標準條件，且廠商需妥善回收使用容器或裝載輔具，優先採購身心障礙團體生產之物品及隨貨附無輻射污染證明等，於「詢價單」與「訂購通知」中要求供應商確實遵守規定，並於上述表單說明本公司秉持永續經營精神之立場，以及遵守公平交易原則，致力要求往來廠商符合環保、工安及人權準則，若不符合規定，將予以拒收並列入廠商評核作業等處分。採購材料、零件或產品含有金屬成份時，均要求供應商詳實調查是否符合「無衝突金屬」，以確保所採購原物料均經由合法管道所取得(其他供應商管理作法請詳本公司「2024年永續報告書」，2.6採購與供應鏈管理)。	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第26條規定。
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	✓		本公司「2024年永續報告書」內容架構採用全球永續性報告書協會GRI通用準則2021為依據，按所列之指導方針及架構撰寫，並揭露公司主要永續性議題、策略、目標與措施。經第三方公正單	符合「上市上櫃公司永續發展實務守則」第29條規定。

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	摘要說明	
揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？			位英國標準協會(BSI SG 臺灣分公司)，依據GRI Standards 2021/AA1000準則進行查驗，並頒發具公信力之查驗證書。	
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形： 說明：本公司於104年8月7日經董事會決議通過訂定「企業社會責任守則」，並於每年定期檢討，最近期係於111年5月6日經董事會決議修訂及更名為「永續發展守則」。本守則規定雖依本公司實務略為修正，惟訂定之守則與「上市上櫃公司永續發展實務守則」規範之精神一致。有關本公司永續發展運作情形，請參閱本公司「2024年永續報告書」及網站內容說明。				
七、其他有助於瞭解永續發展執行情形之重要資訊： 說明一：相關制度與架構： 本公司在110年成立「ESG推動組織」業務內容包含環境保護(E)、社會責任(S)、公司治理(G)三大面向，其中環境保護(E)面向再細分為： 1. 氣候相關財務揭露 2. 循環經濟-能(資)源效率提升 3. 循環經濟-塑膠回收 4. 國際減碳倡議接軌 5. 安全與綠色採購(包含運輸包裝) 6. 可分解塑膠 7. 可再生能源及綠能 8. 綠色產品研發與綠色產業推動等八項重要議題。「ESG推動組織」由洪福源董事長擔任ESG推動工作召集人及呂文進總經理擔任副召集人，負責台化公司的ESG策略擬訂、目標規劃、績效監督與管理方針，而總經理室各機能組、安全衛生處等單位組成ESG推動小組，負責公司治理、工安環保與環境永續、節水節能、產品與客戶服務、供應商與承攬商管理、幸福職場及敦親睦鄰等相關業務；每季召集各事業部檢討各項ESG業務執行情形，以達成減少耗能及污染、創造生態環境平衡的重要任務，實現企業在環境、社會、治理等面向的永續價值。 說明二：全企業從事社會公益情形如下： 1. 對環保、安全衛生所採行之制度與措施及履行情形： 台塑企業創立以來一直秉持「工業發展與環境保護並重」的理念，追求善盡社會責任及企業永續經營，因此對於環境保護之工作相當重視。 台塑企業依此理念，對生產製程與環境保護之設備都是採用國際上最新進之技術，例如早在十多年前建造發電廠時，即首開國內先河，堅持使用密閉式煤倉，使煤塵不再污染空氣，並使用最佳可行控制技術(BACT)使污染排放遠低於國內外標準，雖然使得建造				

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	摘要說明	
費用增加，但卻可得到無形的環境改善和減少資源浪費、成本降低之效益，除在規劃初期選用最佳生產製程及環保設備外，同時考量上、中、下游製程充分整合，將上游製程之副產品及廢棄物循環再利用做為中、下游製程之原物料、燃料，由廠與廠間之廢氣、廢熱及與低階能源的充分整合再利用，發揮資源及能源之最佳使用效率，降低能、資源浪費，以追求達到生態化工業園區的努力目標，以六輕廠區為例，113 年之單位產品電力、蒸汽用量，較 96 年四期擴建完成運轉以來，分別降低 18%、20%，未來將依國家減量目標持續推動。本企業之精神乃貴在追根究柢、持續改善、止於至善，藉由不斷的改善，持續提高設備運轉效率來降低能、資源使用量，強化永續經營之競爭力。 以節約用水為例，自 88 年迄 113 年，六輕廠區已經投資了 103.7 億元，完成 3,002 件改善案，每日可節省用水量 31.15 萬噸，年效益為 14.1 億元，持續進行中將再投資 10.2 億元推動 255 件改善案，預估每日將可再節水 1.44 萬噸，總計共投入 113.9 億元。在節能減碳方面，六輕廠區也已經投入 347.2 億元，完成 12,011 件改善案，約可減少 1,425 萬噸 CO₂，年效益為 390.3 億元，持續進行中將再投資 141.5 億元推動 1,385 件改善案，預估約可再減少 195 萬噸 CO₂，總計共投資 488.6 億元。 上述成效都可由台塑企業在近三年(111~113 年)，已有 131 個單位獲得經濟部水利署、產發署、能源局及環境部等主管機關之頒獎表揚得到肯定。 除了採用國際生產效率最佳之製程，做好污染防治、清潔生產、節能減碳及節水等自身環境保護工作，以朝生態化工業園區目標邁進之外，本企業亦順應時代趨勢，關注全球暖化相關課題，長年來在企業廠區推動植樹綠化工作，近年來積極推動各廠區的綠美化，目前已經種植近 200 萬株喬木與 39 萬平方公尺的灌木，每年可吸收 CO₂ 約 1.5 萬噸，為員工及附近居民提供綠意盎然的有氧環境，也兼顧了工業發展及環境保護的兩全其美做法，傳統工廠給人的印象是很少有綠地及樹木，甚至煙囪不時排放黑煙，製造空氣污染；本企業各個廠區所努力的方向就是要改變一般人的想法，將工廠營造出「公園化」的綠意景觀，讓空氣污染轉變成「鳥語花香」的情境。 同時，台塑企業也響應政府造林減碳計畫，配合雲林縣政府推動平地造林減碳活動，於 100 年度起作 10 年期造林減碳對等補助，目前雲林縣內參與平地造林獎勵作業申請面積為 1,094 公頃，已提供約 14.22 億元補助款項予造林申請戶，為造林減碳貢獻一份心力。惟農委會考量良田變林地，恐致糧食短缺，且易招蛇鼠及鳥類棲息，影響鄰近農地的收成，本公司依政府政策不再對等補助。 另台塑企業亦全力配合環保署推動民間企業綠色採購，以落實節能減碳綠色消費政策，統計台塑企業 113 年度綠色採購金額計 9.1 億元。 未來，台塑企業仍將持續以兼顧環境保護與經濟發展之理念，落實節水、節能減碳、資源永續利用與友善環境等各項工作，善盡				

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	摘要說明	
社會責任。				
此外，提供一個健康及安全的工作環境，是台塑企業對員工與其眷屬的責任，因此，「安全第一」成為我們珍惜員工的重要原則。除建立獎勵制度，鼓勵員工、承攬商對於不安全狀況行為及虛驚事故勇於提出之外，也獎勵零職災的部門，鼓勵各單位提報潛在的危害事項，舉發工安異常及不安全行為，每季彙整檢討消除潛在危害，並且每年辦理安全文化績優部門表揚大會，透過全企業跨公司的競賽及績效評比，提高員工的參與度及榮譽感。				
2. 社區參與：				
台塑企業深耕台灣，廠區遍佈全台各地，我們極力與周邊居民成為「好厝邊」，在各廠區成立睦鄰小組，與居民友善溝通並盡力提供各項協助。此外，持續動員員工清掃鄰里街道及淨灘，不斷投入各項地方公益活動，並協助照顧清寒家庭及弱勢團體，讓我們的員工及社區居民融為一體。員工也自發性組成公益社團，響應回饋鄰里，藉由長期且持續關注，將人性關懷及愛心逐漸擴大至社會每個角落，共同建立祥和社會。(詳見本公司 2024 年永續報告書 5.1 社區參與)				
3. 社會貢獻、社會服務、社會公益與其他社會責任活動：				
台塑企業本著「取之於社會，用之於社會」精神，致力於企業永續經營，並持續以「品質、信譽、服務、環保」之經營方針回饋社會及善盡社會責任，以「永續報告書」詳實記載我們對社會責任的履行情形。				
除了致力於事業經營之外，也投入醫療、教育及各項社會公益事業，善盡企業社會責任：				
(1)醫療：長庚醫院創設於 65 年，以「提升醫療水準、創造社會福祉」為己任，勇於挑戰窠臼，不但帶動醫界的改革及進步，也深獲廣大民眾的信賴，如今在全台灣設有四大院區，北院區（包含基隆、情人湖、台北、林口、桃園、土城等分院及護理之家）、嘉義院區、雲林院區及高雄院區（高雄及鳳山醫院），服務的面向，也從急症救治醫療，擴展到復健、養生、銀髮照護等，是亞洲規模最大、設備最完善的醫療機構。長庚紀念醫院也捐贈 1,232 套人工電子耳，造福聽障兒童，並設立社服基金，長期補助貧苦病患就醫，截至 113 年底已支出 110.94 億元，並持續提供國內偏遠地區與落後國家所需的醫療援助。				
(2)教育：民國 50 年代，台灣各項產業蓬勃興起，有鑑於工業人才不足，台塑企業創辦了明志工專（現為明志科技大學），為當時家庭經濟環境不佳的學子，提供半工半讀的升學機會。爾後又陸續成立長庚醫學院（現為長庚大學）與長庚護專（現為長庚科技大學），培養學生勤勞樸實、腳踏實地、理論與實踐結合的特質，長期為台灣培育優秀的工業中間幹部和醫護人才。另自 84 年開始至今，台塑企業長期資助原住民青少年教育與就業機會，累計捐贈金額逾 16.7 億元，協助人數逾 5,500 人。				

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	摘要說明	
(3)賑災：協助 921 大地震（88 年）、莫拉克風災（98 年）、高雄氣爆事件（103 年）、台南大地震（105 年）、尼伯特風災（105 年）、花蓮地震（107 年、113 年）等事件之賑災與重建，並認養災區學校及各地老舊校舍重建，至今已認養 76 所中小學。				
(4)其他社會公益：除了醫療與教育外，台塑企業創辦人更捐資成立七個基金會及公益信託社會福利基金，透過基金會的運作與企業內各公司的積極參與，持續推動與捐助各項社會公益事業，例如：				
A. 自 96 年開始與政府合作推動全國 75 歲以上老人免費接種計畫，增進其健康與生活品質，至 107 年由政府編列預算自行推動為止，共捐贈近 116 萬劑肺炎鍊球菌疫苗。				
B. 持續推動「早期療育專業服務成效提升計畫」，協助發展遲緩幼童儘早接受優質療育，回歸一般教育體系、融入社會，進而減少家庭及社會照顧負擔。本計畫依循實證研究為基礎、融合概念為導向、家庭為中心及社區為基礎的推動原則，提升機構質量、人員能力及家長知能為工作主軸。自 95 年至 113 年，投入 10.6 億元，協助 92 個單位，約 3.3 萬人次受益。				
C. 收容人扶助：捐助雲林第二監獄、高雄監獄及台北監獄辦理王詹樣基金會彩虹計畫（毒癮愛滋收容人），以生理衛教、心理輔導及技職訓練三管齊下，協助毒癮愛滋收容人培養謀生技能、修復家庭關係及重返社會；另與雲林第二監獄及高雄監獄合作辦理王詹樣公益信託向陽計畫（毒品犯收容人），協助其回歸社會，106 年起與法務部矯正署合作，在花蓮、台南及高雄女監等三所監獄擴大辦理向陽計畫。109 年及 111 年，考量愛滋收容人普遍缺牙嚴重，造成咀嚼功能不佳，影響健康，由王詹樣公益信託補助宜蘭監獄、台北監獄、台南監獄、高雄監獄、高雄女子監獄貧困愛滋收容人裝設假牙經費，協助收容人營養吸收、改善健康。112 年捐贈矯正學校技訓設備購置經費，增加就業技能及學習興趣。				
D. 推動各項獎助學金及工讀計畫：如兒少機構教育協助計畫、兒少機構離院院生協助計畫、清寒學生獎學金及偏遠地區學生助學金補助計畫，協助經濟弱勢或失依學童及少年順利就學，106 年起推動偏鄉優秀人才培育計畫，提供清寒優秀學生長期獎助學金，以協助學業及德育發展。另推動勤勞學期及暑期工讀計畫，媒介學生至社福機構工讀，培養學生貢獻社會的服務精神，並減少機構營運成本支出，服務更多弱勢民眾。				
E. 婦女及兒少福利：a. 推動麥寮廠鄰近七鄉鎮弱勢學童營養早餐補助、b. 推動受暴家庭經濟協助計畫，提供受暴家庭成員經濟協助、c. 推動罕見疾病病友醫療及經濟協助計畫、d. 捐助台東及花蓮英語協助計畫，引進美國優秀大專學生至偏遠地區小學進行英語教學、e. 捐贈屏東縣弱勢家庭國中生營養早餐、f. 捐贈雲林縣公立國中小學生營養午餐食材經費、g. 捐贈失親兒基金會助學金計畫，幫助失親兒順利就學、h. 推動新北市及其他縣市弱勢家庭學齡前兒少成長扶助計畫、i. 捐贈雲林縣國一女生 HPV				

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	摘要說明	
疫苗經費、j. 捐贈雲林縣 0-2 歲祖孫托育經費、k. 建置二手玩具物流中心及童趣基地、l. 推動偏鄉學校課後照顧計畫，提供偏鄉地區國小學童課後照顧補助，給予課業指導、生命及文化教育，以增進學業表現，彌補家庭與學校間的空缺、m. 推動國中技藝教育扎根計畫，協助學習弱勢學生提早探索未來職涯興趣，重拾學習信心，減少中輟離校比率。 F. 老人福利：a. 推動老人住宅改善及家電補助計畫、b. 麥寮鄉台西鄉獨居老人送餐計畫、c. 推動樂齡健康活力中心，提供健康、活力、體力、腦力、社會參與五大面向服務，維持老人健康，延緩老化，持續對社會貢獻、d. 捐贈老人日照中心交通車及圓夢計畫、e. 推動照明改善計畫，捐贈照明設備改善老人機構照明設備，提供良好照顧環境並撙節電費、f. 推動偏鄉長輩服務計畫，提供長輩日間照顧及各項健康促進活動、g. 捐贈雲林縣長青食堂設備經費、h. 捐贈雲林縣 65-69 歲長者重陽敬老禮金。 G. 弱勢扶助：a. 捐贈社會福利機構日用品及白米、b. 麥寮廠附近低收入戶三節禮品及禮金、c. 民眾急難救助計畫、d. 捐助基督教救助協會食物銀行日用品、e. 推動遊民扶助計畫，建立短期收容據點及補助餐食設備，從源頭協助有意願自立的遊民離開流浪的生活、f. 結合長庚大學及長庚科大推動建構智慧長照系統與愛健康互助志工推廣計畫 g. 推動照明改善計畫，捐贈照明設備改善社福機構照明設備，提供良好照顧環境並撙節電費、h. 推展食物銀行，以有效利用善心物資，滿足弱勢民眾基本生活需求、i. 捐贈台中啟明學校電腦設備購置經費，幫助視障者學習。 H. 推動發展台灣特色文化：贊助「明華園劇團」、「亦宛然掌中劇團」、「如果兒童劇團」、「蘋果兒童劇團」辦理下鄉巡迴演出。 I. 推動王詹樣公益信託「燃星計畫」培育優秀體育人才計畫、「未來之星」體育人才國外培訓計畫及運動選手醫療防護計畫，協助國內體育人才提升成績，王長庚公益信託 108 年推動運動選手隨行防護員協助計畫、贊助中華帕拉林匹克總會培訓身障選手。 J. 機構扶助：a. 捐助社福機構購置設施設備或車輛經費及建築修繕經費，共捐贈宜蘭、南投、台中、花蓮、雲林、台東、桃園、苗栗、新竹、新北、屏東等地區多家社福機構 b. 捐贈縣市政府弱勢族群扶助計畫經費（基隆市政府、桃園市政府、高雄市政府、嘉義縣政府）、c. 捐贈社福機構中秋月餅。				

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：公司已編製企業永續報告書者，摘要說明得以註明查閱企業永續報告書方式及索引頁次替代之。

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。