



三晃股份有限公司
Sunko Ink Co., Ltd.



2018 企業社會責任報告書

目錄

關於我們的報告書.....	1
經營者的話.....	3
1. 利害關係人之鑑別與溝通.....	4
1.1 利害關係人鑑別	4
1.2 利害關係人溝通	4
1.3 重大性評估流程	5
2. 公司經營與治理.....	10
2.1 公司概況	10
2.2 公司治理	13
2.3 經營績效	18
2.4 供應鏈關係	19
3. 客戶關係與服務.....	23
3.1 產品責任	23
3.2 客戶服務與滿意	24
4. 環境永續與管理.....	27
4.1 能資源管理	27
4.2 水資源管理	31
4.3 清潔生產	32
5. 員工與社會參與.....	37
5.1 人力資源結構	37
5.2 員工福利與權益	39
5.3 人才培育與發展	41
5.4 友善工作環境	42
5.5 社會參與	48
附錄一 GRI 內容索引.....	50
附錄二 聯合國永續發展目標對照表.....	53

關於我們的報告書

本報告書為三晃股份有限公司 (以下簡稱三晃或本公司) 之第三本企業社會責任報告書。我們期望透過此報告的發行，以透明開放的方式，呈現本公司2018年在經濟、社會及環境等三大面向實踐企業社會責任的努力與成果，及展現本公司對社會落實永續發展的決心。

為依循傳統，未來的報告書將不在美編上做出重大改變，只在資料及敘述上更動且力求內容的簡潔及正確性。

報告期間

本報告書依照「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，揭露2018年度 (2018年1月1日至12月31日) 本公司各項企業社會責任的管理方針、環境管理政策、社會正向回饋及回應重大性議題等層面的具體實踐與績效數據。

報告週期

本公司企業社會責任報告書以每年出版為原則，下一期報告 (2019年度) 預定於2020年6月出版。

報告邊界

本報告書的邊界包括台中總公司、大里廠、大甲廠、南崗廠、全興廠、平鎮廠及竹南研發中心。報告書資訊數據之範疇，涵蓋了經濟面、社會面和環境面的表現，經營績效之財務數據係經安永聯合會計師事務所查核後之資訊，部份統計數據引用自年報、政府機關及相關網站公開資訊。

報告書編製標準

本公司蒐集重要的經濟、社會及環境議題，透過重大性分析來鑑定利害關係人會關切的議題，並參考全球永續性標準理事會 (GSSB) 所發布GRI準則核心 (Core) 選項作為報告依據，分析出此報告要揭露的永續性主題、相關策略、目標和措施，並於報告書最後檢附GRI內容索引供閱讀者檢索。

 聯絡資訊

如對於本報告書內容有任何問題，請洽以下聯絡窗口

三晃股份有限公司

地址:台中市中興街229號5樓

聯絡人: 詹志偉

TEL: (04)23215616#334

電子郵箱: will@sunko.com.tw

公司網站: <http://www.sunko.com.tw>

經營者的話

三晃成立於 1974 年，40 多年來致力於生產技術研發的提升，利用新技術開發新產品及運用新技術發展既有產品，促使三晃轉型朝高價值化發展。而在追求企業成長的同時，三晃秉持以人為本初衷，善盡企業社會責任。

除了以提昇經營績效為主要目標之外，在公司的經營上，秉持著「品質第一」之理念，提升產品品質，滿足客戶需求，提升客戶滿意度，在 2018 年客戶滿意度整體平均達 95 分以上；在環境方面，積極面對氣候變遷等議題，推動重油鍋爐汰換成天然氣鍋爐及甲烷回收再燃燒等方案，在 2018 年溫室氣體排放較 2017 年減少 3,095 公噸 CO₂e 排放量；對員工方面，重視員工價值，提供專業訓練，在 2018 年每位同仁平均接受 9.82 小時的教育訓練，較 2017 年平均訓練時數多出 2.44 小時。除此之外，三晃亦長期致力於營造幸福之工作職場，以合理薪資福利及安全無虞工作環境吸引同仁。

展望未來，我們秉持著「戰戰兢兢的態度以及堂堂正正的作為」，做好「落實公司治理、重視員工權益、愛護環境及關懷社會」，未來將以更嚴格的管控及謹慎的態度來經營，提供員工良好的福利與工作環境，產品導向轉型為綠色環保材料，朝向善盡企業責任、對社會及所有關係人負責，邁向永續經營。

董事長 黃亭棣

1.利害關係人鑑別與溝通

1.1 利害關係人鑑別

三晃企業社會責任委員會參考 AA1000 SES 『利害關係人議和標準』所建議之原則，根據依賴性、責任性、緊密度、影響力及多元觀點等特性，鑑別出主要的利害關係人有：員工、股東/投資人、社會大眾、政府組織、供應商與客戶等。

1.2 利害關係人溝通

三晃重視利害關係人之權益與意見，對利害關係人設有公開、直接之溝通管道，除提供三晃在永續發展的相關資訊，更藉以時了解、回應利害關係人所關切的議題，持續檢視及改善在企業社會責任的績效。

利害關係人	溝通管道與做法	關注議題	我們的回應
員工	1.勞資會議 2.申訴信箱 3.職工福利委員會 4.職業安全衛生委員會成員	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工權益 ● 職涯發展及人才培育 ● 員工福利與薪資 	5.2 員工福利與權益 5.3 人才培育與發展 5.2 員工福利與權益
股東/投資人	1.發言人 2.股東會 3.法說會 4.定期公佈營運概況資訊 5.公開資訊觀測站 6.股東聯絡窗口及信箱	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 營運績效 ● 新商品開發與推廣 	2.2 公司治理 2.3 經營績效 2.1 公司概況
社會大眾	1.捐贈及贊助 2.公益活動 3.電話/e-mail 4.官方網站	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全衛生及身心健康 ● 污染防治 ● 社區參與與社會公益 	5.4 友善工作環境 4.3 清潔生產 5.5 社會參與
政府組織	1.函文 2.定期申報 3.現場稽核 4.勞動檢查 5.研討會	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全衛生及身心健康 ● 員工權益 ● 污染防治 	5.4 友善工作環境 5.2 員工福利與權益 4.3 清潔生產
供應商	1.說明會 2.年度稽核 3.商務會議 4.合約/承諾書 5.電話/e-mail 6.客服網路信箱	<ul style="list-style-type: none"> ● 品質安全要求 ● 供應商管理 ● 職業安全衛生及身心健康 	3.1 產品責任 2.4 供應鏈關係 5.4 友善工作環境
客戶	1.合約/承諾書 2.客服專線 3.滿意度調查 4.客服網路信箱 5.拜訪	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶服務與產品標示 ● 新商品開發與推廣 ● 品質安全要求 	3.2 客戶服務與滿意 2.1 公司概況 3.1 產品責任

1.3 重大性評估流程

藉由多元管道與利害關係人溝通，彙整其所關注之議題，並依此擬定主要管理方針與執行計畫，透過系統性的方式與長期的投入，整合內部資源，落實各項具體做法，並持續檢視各議題之主要績效與回饋。完整之重大性評估流程如下：

步驟一：鑑別

透過上述各式溝通管道以及 GRI 準則內容，蒐集 2018 年永續相關之議題，由總經理室負責歸納彙整成三大永續面向共 15 項議題。

1. 公司治理

2. 營運績效

3. 個人資料保護

4. 客戶服務與產品標示

5. 新商品開發與推廣

6. 品質安全要求

7. 供應商管理

8. 社區參與與社會公益

9. 職業安全衛生及身心健康

10. 員工權益

11. 職涯發展及人才培育

12. 員工福利與薪資

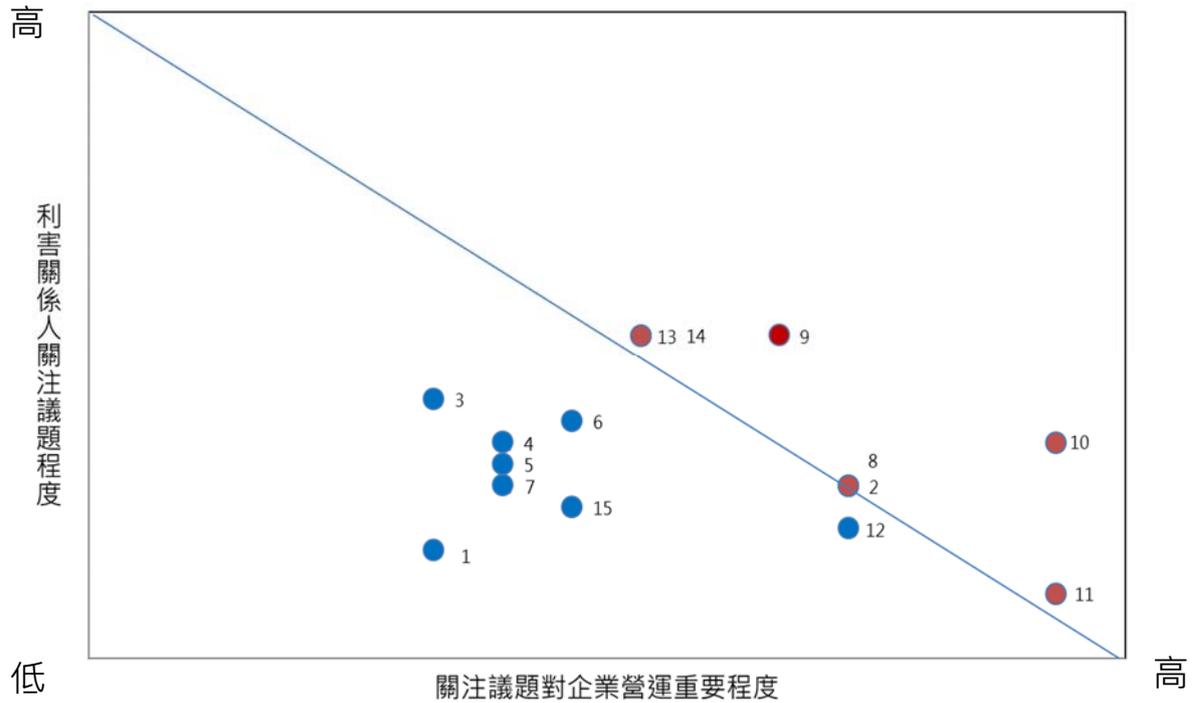
13. 能資源管理

14. 污染防治

15. 綠色產品/服務設計開發

步驟二：排序

三晃透過上述方式，整理出可能在報告書中揭露的相關議題的清單之後，由總經理室鑑別出重大議題及對應之重大主題，再根據「利害關係人關注議題程度」及「關注議題對企業營運重要程度」兩個軸線進行評估，據以分析重大性排序，並繪製重大性議題矩陣，得出 7 項重大性議題(營運績效、社區參與與社會公益、職業安全衛生及身心健康、員工權益、職涯發展及人才培育、能資源管理、污染防治)。其中個人資料保護、品質安全要求、員工福利與薪資議題於今年度未成為重大議題，未來仍會將其列入次要議題，持續進行追蹤與管理。另外環境及能源管理、節能減碳等兩項議題，今年度已整併至能資源管理議題。



步驟三：確證

針對各重大性議題，檢視其對組織內、外之衝擊，並根據 GRI 準則、產業特性、國際同業之經驗，藉以界定其資訊揭露邊界，回應利害關係人之關切。

重大性議題	對應 GRI 重大主題	對三晃的意義	組織內				
			員工	客戶	股東/投資人	供應商	社會大眾
營運績效	經濟績效	為員工及股東創造最大利益，以優質的品質建立品牌形象	●		●		
社區參與與社會公益	間接經濟衝擊	以取之於社會用之於社會之精神，投入社會公益，與社會互利共好	●		●		●
職業安全衛生及身心健康	職業安全衛生	職業安全與健康管理主題對於本公司企業經營相當重要，更是確保人力資源及員工健康照護重要課題。如不重視本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰及員工健康問題造成人力損失。	●				

重大性議題	對應 GRI 重大主題	對三晃的意義	組織內	組織外			
			員工	客戶	股東/投資人	供應商	社會大眾
		而盡責的職業安全與健康管理可降低本公司的成本風險與提高同仁在生產製造過程中之安全性。					
員工權益	不歧視、強迫與強制勞動	員工是公司重要的資產，三晃平等對待每位員工，積極建立一個重視人權的工作環境	●				
職涯發展及人才培育	訓練與教育	員工是公司重要的資產，完善的教育訓練就如同公司的重要投資，教育訓練也是確保人力資本得以持續增值的重要方法	●				
能資源管理	能源、水資源、排放	全世界能源和資源是有限的，在經濟發展的快速消耗下，如何減少能資源及溫室氣體排放一直是三晃所努力追求的目標		●			●
污染防治	排放、廢水及廢棄物	生產過程中所產生之空污、廢水及廢棄物，是三晃所重視的環境議題，我們依循 PDCA 的管理手法，降低營運對環境的衝擊，並朝零污染方向邁進		●			●

重大主題管理方針及其要素

重大主題	政策與承諾	目標	責任分配	投入資源	評估機制	成效
經濟績效	技術領先、品質提升、開發新產品及新應用	1.提升品質·擴大市場佔有率及產品應用 2.擴大與世界知名大廠建立 OEM 的合作分工 3.合成樹脂高值化轉型	研發部門：技術開發、品質提升 業務部門：開發新客戶及合作夥伴	依據年度計畫編列執行預算	每月定期召開經營管理審查委員會，作為管理檢討之機制	2.1公司概況 3.1產品責任
間接經濟衝擊	照顧弱勢族群·善盡企業責任	短期以捐助方式·投入社會公益；中長期將與社福團體共同合作·擴大社會影響力	以國慶基金會負責社會參與及公益事業	2018 年 150 萬元投入社會公益	每年度以成果報告及課程後訪談問卷結果·進行專案成果檢討	5.5社會參與
職業安全衛生	遵守法規、全員參與、預防職災、降低風險、提升職能	降低工傷率，確保同仁健康安全，減少職災，以零工傷為目標	本公司各廠均有專責的工安部門作相關的職安工作，遇有問題立即反應廠區主管立即改善。	依據年度計畫編列執行預算	定期開環保工安檢討會議，追蹤改善進度及未來改善重點	5.4友善工作環境
不歧視、強迫與強制勞動	保障人權遵守相關法律與規範	提供良好及公平的工作環境	人資部門負責訂定工作規則及相關人事辦法，並由各廠區主管充分說明	定期審視勞動法令及修正相關規章內容，提供公開透明資訊	每年藉由員工申訴事件評估方案有效性	5.2員工福利與權益
訓練與教育	構建全方位的教育訓練體系，促使員工個人生涯發展與整體工作績效同步提升	1.執行員工職能落差分析，強化員工職涯發展計畫。 2.教育訓練多元化，提升員工職能優勢。	由人資單位及各廠區共同規劃執行	定期檢視法令變更資訊及儲備人力養成計畫	依據職能落差分析及績效考核制度，評估訓練之有效性	5.3人才培育與發展
能源、水資源、排放	提高設備效率，減少能資	中長期年度節電及節水 1%	生產部長統籌規劃並監督執行之	每年預算編列增設	定期開會檢討執行之成效，並於	4.1能資源管理

重大主題	政策與承諾	目標	責任分配	投入資源	評估機制	成效
放	源使用·降低 溫室氣體排 放·使環境能 永續發展		成效·並適時做 分配及調整	設備、汰 換設備費 用	年底前訂定明年 之執行目標	4.2水資 源管理
排放、廢 水及廢棄 物	遵守法規、節 能減廢、環境 保護、持續改 善	持續推動改善方 案·將環境衝擊降 至最低·朝向「零 違規」、「零裁罰」 的目標	生產部長統籌規 劃並監督執行之 成效·並適時做 分配及調整	每年預算 編列環保 改善工程	定期開會檢討執 行之成效·並於 年底前訂定明年 之執行目標	4.3清潔 生產

步驟四：檢視

未來將依重大性議題鑑別結果·加強理解與回應利害關係人的需求·以掌握不同議題對於三晃的衝擊程度及邊界。下一年度·我們將比照今年度之鑑別流程·重新檢視重大性議題是否有完整包容組織外個體之經濟、環境與社會績效。

2. 公司經營與治理

2.1 公司概況

1. 公司沿革

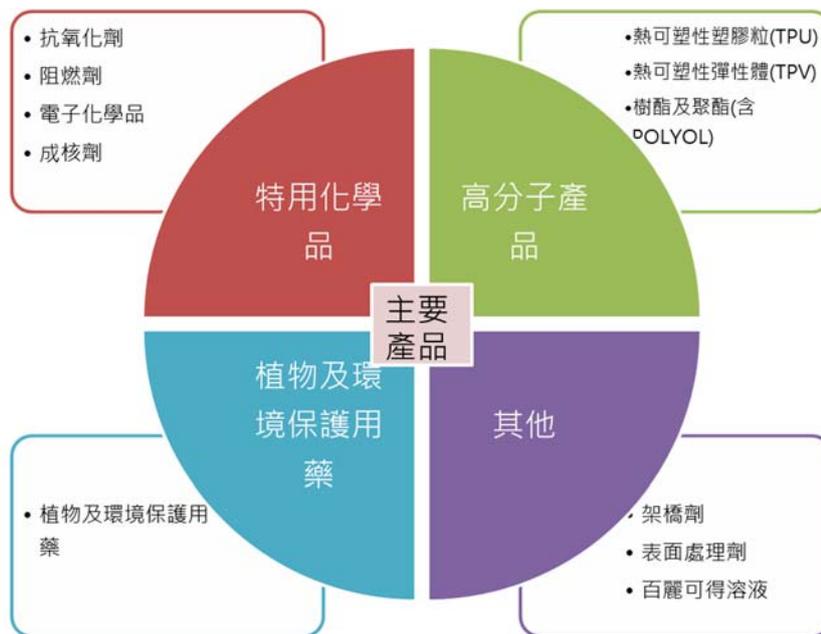
三晃成立於 1974 年 12 月 31 日，並於 1996 年 5 月 16 日掛牌上市(股票代碼 1721)。早期以生產油墨和油漆為主，在成立初期的兩三年即面臨全球新興國家的低價競爭，以及原油短缺、原物料高漲的窘境，為了擺脫產業所面臨之困境、追求更高的利潤，三晃積極引進國外生產設備及技術，轉型生產高質化的特用化學品。

年度	重要沿革
1974	三晃油墨 (股) 有限公司成立，生產項目為油墨與油漆。
1977	增購太平廠及太平分廠，擴充表面處理劑與接著劑為生產項目。
1985	擴充塗料與合成樹脂為生產項目。
1987	增購大里廠。
1988	投資益晃樹脂 (股) 有限公司 (以下簡稱益晃) 生產 TPU。為台灣第一家專業生產 TPU 之廠商。
1990	擴充抗氧化劑 168 為生產項目。
1993	引進自動化設備生產濕式皮革。
1995	更名為三晃股份有限公司。
1996	台灣證券交易所 (股) 公司掛牌上市。
2003	設立 Sunko 公司間接投資大陸三晃佛山公司 (以下簡稱三晃佛山)。
2005	引進自動化連續式設備生產 TPU。
2006	合併益晃及投資三晃生物科技 (股) 有限公司。
2009	擴增抗氧化劑 168 產線。
2013	三晃佛山結束營業。
2014	擴充抗氧化劑 3114 及特殊高分子材料為生產項目。
2016	105 年 3 月 30 日以發行新股合併國慶化學股份有限公司，合併後實收資本額增加至貳拾貳億貳仟參佰肆拾柒萬參仟肆佰肆拾元整。

2. 主要產品及未來發展

三晃產品主要有特用化學品、高分子產品、植物及環境保護用藥及其他等，內外銷兼具，行銷世界各國。在綠色產品上，已開發出熱可塑性塑膠粒(TPU)及

水性樹脂(PU、Acrylic、Polyester)相關綠色產品，減少有機溶劑及廢氣的產生，幫助客戶拓展綠色市場。



未來短期內規劃是提升每項產品的成本與品質競爭力，逐步擴大市場佔有率；擴大產品應用，深耕客戶，整合產品與服務，與世界知名大廠建立 OEM 的合作分工。長期業務則訂出「產業高值化轉型發展」、「技術領先」、「上下游產品應用整合」及「愛護地球、節能減碳」等四大發展計劃。

特用化學品	高分子產品	植物及環境保護用藥
<ul style="list-style-type: none"> • 未來主要在持續節能減廢及製程改善維持產品競爭力，並開發產品應用及與國際大廠合作。 	<ul style="list-style-type: none"> • 因中國大陸環保策略，原料價格攀升。未來將發展高附加價值差異化產品為主要方向。 	<ul style="list-style-type: none"> • 氣候暖化少雨因素及近年各國提倡農藥減量政策，估計將對植物及環境保護用藥需求減少

台灣機能性奈米混成及環保高功能 PU 樹脂，已逐漸由大宗商品製造朝向以奈米機能或環保為主的高值化特化品發展，未來三晃將朝整合型奈米創新商品製造、高值化環保產品及全環保型 TPU/PUD 商品等方向邁進。

3. 營運據點



4. 參與各種外部單位之會員

序號	外部組織名稱	參與狀況
1	彰化縣全興工業區廠商協進會	會員
2	彰化縣勞資協進會	會員
3	大甲幼獅工業區廠協會	會員
4	台灣合成樹脂接著劑工業同業公會	會員
5	大里工業區廠商協進會	會員
6	台灣植物保護工業同業公會	會員
7	台灣區橡膠暨彈性體工業同業公會	會員
8	台中工業會	會員
9	南投縣南崗工業區廠商協進會	會員
10	南投縣工業會	會員

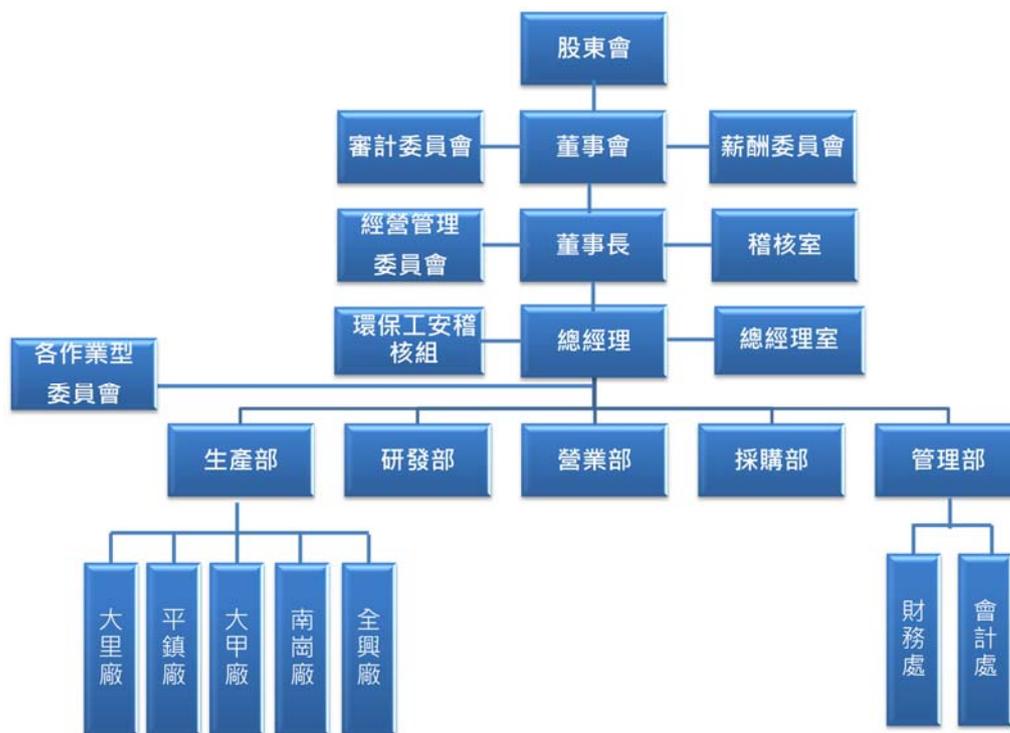
2.2 公司治理

1. 經營理念

三晃的經營理念是「信賴誠實、穩健成長、快樂傳承、永續經營」，我們以戰戰兢兢的態度，實實在在在做好每件事，讓企業得以穩定成長，未來將以更嚴格的管控及謹慎的態度來經營，提供員工良好的福利與工作環境，產品導向轉型為綠色環保材料，善盡企業責任，邁向永續經營。

2. 組織架構

三晃董事會下設有董事長及總經理，管理階層以總經理為首，各部門彼此相輔相成、分層管理、相互分工合作，共同以公司營運方針為最高指導原則，創造公司最大利益，組織架構圖如下：



此外，三晃為促進公司部門間內部溝通，由董事長或總經理為召集人，設立經營管理委員會，每月定期召開一次，由各部最高主管向董事長、總經理報告研發進度、提案改善、產線擴充、組織調整、市場分析、經營績效...等，並由董事長決定未來的重大政策。

各作業型委員會				
委員會名稱	研發會議	勞資會議	環保會議	工安會議
頻率	每月	每季	每季	每季
主任委員 (召集人)	研發部主管	總經理	廠級主管	勞安小組管理人
與會人員	董事長、研發部 經理、研發部助 六以上人員	勞資雙方代表	各廠環境管 理小組	各單位勞安代表 人
功能	研發專案進度 報告、新產品評 估、客戶需求案 件調整	薪資·獎賞· 人力·勞資問 題等人事相關 的問題討論	督促部門並 正確落實環 保意識及法 規認知	落實安全衛生管 理工作，防止勞 工職業災害發生

3. 董事會成員與運作情形

董事會為三晃經營的最高決策單位，依據公司法、證券交易法及公司章程等相關法令規章行使職權，權責有審議公司經營方針、業務計畫、盈餘分配及聘任公司高階經理人等。目前每季至少召開一次，由公司經營階層向董事會報告經營績效，並由董事決定未來的經營方針及重大政策。目前，公司計有三位董事，三位獨立董事，2018年董事會開會7次(A)，董事出席如下：

職稱	姓名	實際出(列) 席次數(B)	委託出 席次數	實際出(列)席 率(%)【B/A】	備註
董事長	凱棣股份有限 公司代表人：黃 亭棣	7	0	100%	新任 105 年 5 月 4 日改選。
法人董事	蒞利祿投資(股) 公司代表人：黃 亭凱	7	0	100%	於 105 年 5 月 4 日改選。
法人董事	翹麗投資(股)公 司代表人：蕭榮 福	7	0	100%	新任 105 年 5 月 4 日改選。
獨立董事	李 世 仁	5	2	71.43%	新任 105 年 5 月 4 日改選。
獨立董事	鄒 炎 崇	7	0	100%	新任 105 年 5 月 4 日改選。
獨立董事	林 彥 廷	7	0	100%	新任 105 年 5 月 4 日改選。

(1)審計委員會運作情形

審計委員會由全體獨立董事組成，成員有三位，負責協助董事會審議公司財務報表、內部控制制度、稽核業務、會計政策與程序、重大之資產交易、會計師聘任及財務、會計及內部稽核主管之任免等相關事項，以確保公司經營符合政府相關法令與實務規範。

有效的內部控制體系及稽核作業是良好公司治理之基石，為維護有效的內部控制制度，特別是風險管理、財務和營運控制，審計委員會定期聽取或審閱內部稽核人員報告稽核業務，並選任信譽卓著之會計師簽證，其與本公司無利害關係，嚴守獨立性，確保誠實、正直的會計、審計以及財務報導。依三晃「審計委員會組織規程」審計委員會至少每季開會一次。2018 年度，審計委員會開會 7 次(A)，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數(B)	委託出 席次數	實際出席率 (%)(B/A)	備註
獨立董事	李世仁	5	2	71.43%	新任 105 年 5 月 4 日改選。
獨立董事	鄒炎崇	7	0	100%	新任 105 年 5 月 4 日改選。
獨立董事	林彥廷	7	0	100%	新任 105 年 5 月 4 日改選。

(2)薪酬委員會運作情形

三晃於 2011 年開始設立「薪資報酬委員會」，並訂定「薪資報酬委員會組織章程」。薪資報酬委員會共有三名成員，目前由三名獨立董事組成，主要係協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。依三晃「薪酬委員會組織章程」，薪酬委員會每年應至少召開會議兩次。2018 年度薪酬委員會開會 3 次(A)，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數(B)	委託出席 次數	實際出席率 (%)(B/A)	備註
召集人	林彥廷	3	0	100%	-
委員	李世仁	3	0	100%	-
委員	鄒炎崇	3	0	100%	-

4.監督機制

三晃設立稽核室，依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，建立公司自我監督機制，其直接隸屬董事會，負責檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率。

稽核室以獨立客觀之精神，執行年度查核、專案查核，以適時發現內部控制制度可能之缺失，並提出稽核報告以適時提供各單位及管理階層改善建議，確保內部控制制度有效運作，並由稽核主管定期向董事會報告稽核工作執行情形。

稽核室進行例行查核外，同時協助公司內部各單位制度流程規劃及設計，以降低營運管理風險，進而提升營運績效。

內部稽核之運作

- (1) 三晃稽核室依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定擬定年度稽核計畫，經董事會核准後，於該年度據以執行，藉以檢查及評估內部控制執行情形，並適時提供改進建議。
- (2) 稽核對象：包括三晃及子公司各單位業務範圍。
- (3) 稽核範圍：「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定之各種營運循環及各項管理控制作業。
- (4) 三晃稽核室於稽核報告完成後次月底前，呈報所見缺失及改進建議，並持續追蹤改善情形，稽核主管定期列席董事會報告稽核執行狀況及結果。
- (5) 三晃稽核室督促公司各單位執行年度之自行評估，並覆核自行評估結果，併同前述內部稽核結果及改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。
- (6) 三晃稽核室依主管機關指定網站進行公開資訊申報相關作業。

- 每會計年度終了前：申報次年度內部稽核計畫。
- 每年一月底前；申報內部稽核人員名冊。
- 每年會計年度終了後二個月內：申報上年度之年度稽核計畫執行情形。
- 每年會計年度終了後三個月內：申報上年度內部控制制度聲明書。
- 每年會計年度終了後五個月內：申報上一年度內部稽核所見內部控制制度缺失及異常改善情形。

(7) 2018 年查核結果僅針對作業流程提出建議事項，以做為各部門提升管理品質之參考。相關建議事項，稽核室均予追蹤至改善完成為止。

5.誠信經營

(1)道德行為準則

為導引三晃董事及經理人之行為符合道德標準，三晃將此落實成明文規範，訂立「道德行為準則」，包括防止利益衝突、避免圖私利、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報非法或違法道德行為準則之行為及懲戒措施，三晃以誠信的態度，追求高標準之道德行為。

(2)誠信經營守則

三晃訂有「誠信經營守則」規範公司誠信經營政策。為使員工、經理人及董事確實知悉並遵守，於每年定期辦理宣導，並納入內部控制制度。三晃誠信經營守則已明確規範禁止行賄及收賄、禁止提供非法政治獻金、禁止不當慈善捐贈或贊助，及禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益防範方案及處理程序，且於新進人員報到時，進行宣導與說明，並不定期對員工、經理人及董事辦理相關規定之公告及通知，以提升誠信及自律觀念。

如發現有違反規定時，得向經理人、內部稽核、人事單位或其他適當主管等檢舉。對於檢舉人身分及檢舉內容將確實保密，並積極查證與處理。確有違反誠信經營規定者，將視情節輕重予以懲處。

(3)防範內線交易之管理

為建立良好的內部重大資訊處理及揭露機制，避免不當資訊之洩漏，三晃訂立「防範內線交易管理」程序，落實人員的管理及文件資訊的管理，確保對外界發表資訊的一致性與正確性。

2.3 經營績效

1. 經營實績

三晃 2018 年合併營收新台幣 34.51 億元，較 2017 年增加 1.26%，主要因抗氧化劑產品因擴大產能且市場需求較預期為佳而有較 2017 年成長 14.6% 的佳績，另交聯劑因競爭者減產而較 2017 年成長 37.4%，綜合影響下減弱了植物保護用藥、及代工阻燃劑產品均衰退達 20% 以上的影響。

2018 年營業利益未因營收較 2017 年略增而成長，主要因營業毛利較 2017 年下降，與營業費用較 2017 年增加的複合影響。營業毛利下滑除因上述主要產品類別的毛利組合差異影響外，另原物料成本高漲，且環保法規變更下而使得環保成本上升。營業費用較 2017 年增加，與廠區廠房建築及土地整理等有關支出較 2017 年增加 5.7% 的因素影響。綜合以上，營業利益因而較 2017 年下降 133%。

單位：新臺幣仟元

項目	2016 年度	2017 年度	2018 年度
合併營收	3,579,226	3,408,905	3,451,774
營業成本	2,902,449	3,027,287	3,200,981
營業費用	345,990	271,598	287,184
營業淨利 (不含業外損益)	337,443	110,020	(36,391)
稅後淨利	285,786	69,069	14,719
每股盈餘	1.17	0.32	0.07
資產總額	4,285,704	4,238,119	4,103,603
負債總額	1,838,659	1,883,088	1,828,972
權益總額	2,447,045	2,355,031	2,274,631

2. 研發投資

三晃 2018 年持續投入研發經費新台幣 5,739 萬元，致力朝高值化產品發展，提高生產良率及發明專利，並配合市場及客戶需求，積極研究開發相關產品

應用技術。

產品類別	項目	研發成果
特用化學系列	無鹵阻燃劑衍生物的 發展與推廣	1. 國外技術授權新無鹵含磷阻燃劑，本公司投入設備開發與製程改善，目前已進行試量產，列入 ISO9001 品質管理系統並經下游客戶認證。 2. 本公司自行開發 DOPO 衍生物，其中含磷結構的壓克力鋅鹽已取得 3 件國內外專利，其中含磷結構的聚酯二醇寡聚物新製程，也已提出專利申請，以及應用推廣。
	塑膠成核劑、透明劑 之新產品開發與應用 研究	開發山梨醇透明劑新製程提高批量與生產效率、提升品質優於競爭品。相關技術累計取得 9 件國內外的發明專利，另有 3 件審查中。
	金屬型交聯輔助劑	持續改善壓克力鋅鹽粉體儲存安定性，提升品質，累計取得 4 件國內外的發明專利，另有 1 件審查中。
高分子系列	彈性體 TPE,TPU,TPV 新產品開發與應用研究	1. 功能型 TPU 產品開發，已取得 1 件發明專利，另有 2 件已提出專利。 2. 易染色 TPV 規格已開發完成，並進行試量產，並積極推廣於線材與其他民生用品。
	ETPU(發泡級 TPU)	已開發發泡設備，並與幾家國際大廠牌鞋廠洽談中。
	ETPV(超微細 TPV 發 泡材)	1. 開發可發泡熱塑性硫化體組成物及其應用技術，累計取得 2 件發明專利，另有 1 件審查中。並進行試量產與推廣。 2. 已與多家機能性運動鞋製造廠合作評估以 ETPV 為鞋底的拖鞋與運動鞋。

2.4 供應鏈關係

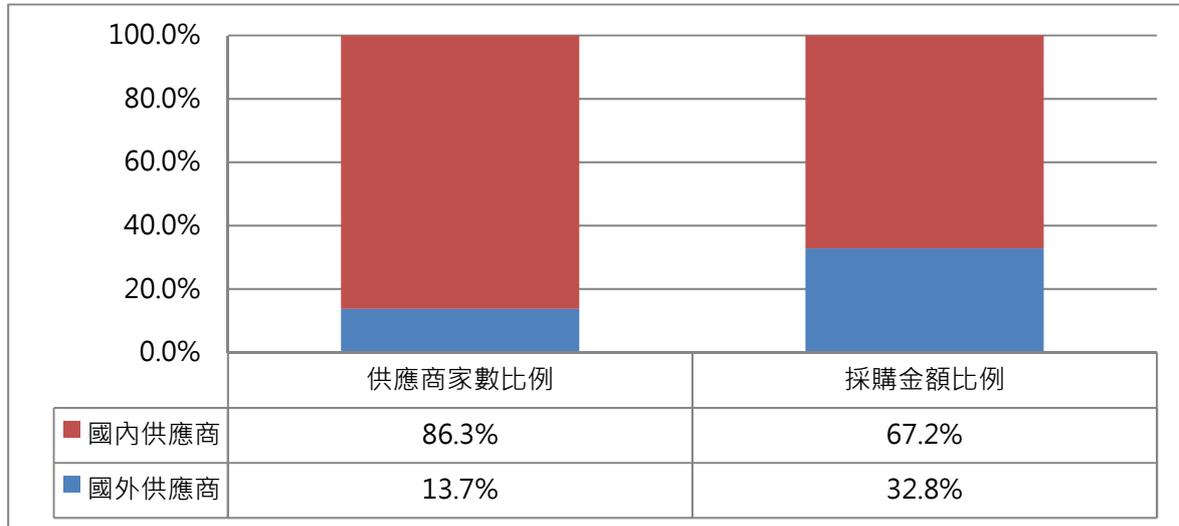
1. 供應鏈的型態

三晃主要產品為抗氧化劑、阻燃劑、電子化學品、成核劑、熱可塑彈性品及植物保護用藥等。從原物料廠商購買基礎化學原料後，由相關單位進行研發、調劑、生產、品管等製造工業用原料，提供與下游客戶使用。

三晃依採購對象分為原物料及非原料兩大類，原物料供應商家數比例為 52.3%，非原料供應商家數比例為 47.7%；若以採購金額區分供應商佔比，則以原物料佔比 82.8% 較非原料佔比 17.2% 高。

類別	涵蓋範圍	供應商家數比例	供應商採購金額比例
原物料	特化用原料、高分子原料	52.3%	82.8%
非原料	工程設備/工程施作/維修/五金/ 物料/包材/耗材/環安衛雜項	47.7%	17.2%

三晃致力於在地化採購，希望能扶植當地產業，帶動相關產業發展創造就業機會，2018 年三晃於國內供應商採購家數比例為 86.3%，國外供應商採購家數比例為 13.7%；國內採購金額比例為 67.2%，國外採購金額比例為 32.8%。



2. 供應鏈管理政策

三晃一直將供應商視為合作夥伴，致力於引導供應商長期合作，並且持續培養長期且穩定配合之供應商，共同致力提升企業社會責任。在供應商企業社會責任管理上，新導入供應商需通過公司治理、品質、環境和社會面之評鑑，才可列入合格之供應商。且針對合格之供應商每年定期稽核，有效掌握供應商潛在或顯著風險。

三晃依據「合格供應商評選程序書」規定，對新導入之供應商以書面或實地的方式進行評鑑，以評估是否符合採購作業需求。評鑑之內容主要係針對公司治理、品質、環境與社會等面向進行評分，具體要求如下圖所示



公司治理(列舉)

- 符合道德及誠信經營
- 支持反貪腐、嚴禁賄賂及公平競爭等原則



品質(列舉)

- 實施管理系統並通過認證
- 進料及出貨檢驗
- 客訴持續改善追蹤



環境(列舉)

- 實施管理系統並通過認證
- 曾經發生環境不符合環保事件
- 禁用物質管制程序



社會(列舉)

- 重視勞工權益，符合勞基法規定
- 提供員工安全工作環境及防護措施
- 支持社會公益，濟弱扶傾

三晃已建置合格供應商稽核流程，針對原物料類別之供應商優先選擇執行稽核，其他塑膠、文具、日用品、五金、客戶指定、特殊規格設備、原物料獨佔市場之供應商，取交易金額前三十大供應商每年稽核一次。供應商稽核內容分為品質、交期、服務、價格及企業社會責任等項目，並針對稽核結果進行風險等級判定與後續因應管理。

品質	交期	服務	價格	企業社會責任
<ul style="list-style-type: none"> • 不合格率低於 3%(年) • 退補貨次數少於 10次(年) • 產製品質穩定 	<ul style="list-style-type: none"> • 延誤次數少於 10次 • 延期天數不致影響產製 • 非約定之分次交貨少於 5次 	<ul style="list-style-type: none"> • 專業與溝通 • 售後服務 	<ul style="list-style-type: none"> • 事前報價 • 原物料漲跌率 	<ul style="list-style-type: none"> • 未發生重大汙染問題 • 遵守REACH和RoHS規範 • 違反人權相關規範 • 未提供安全防護器具 • 違反本公司道德規範

三晃於 2018 年度共執行 555 家供應商稽核作業，稽核成果均符合標準。其中 488 家供應商之評核分數達「90 分」以上，列為優良廠商，67 家供應商之評核分數則列在「89-69 分」，列為一般供應商，無供應商評核分數列在「68 分以下」。

等級	分數級距	評分結果	後續因應
A	90 分以上	優良廠商	優先採購
B	89-69 分	一般供應商	一般採購
C	68 分以下	不合格供應商	拒絕往來

註:拒絕往來之供應商如欲恢復往來，應完成相關缺失改善，並經三晃再次稽核評分為 B 等級以上，始可列入一般採購之供應商。

3. 客戶關係與服務

3.1 產品責任

1. 品質承諾

三晃秉持著「技術優異、品質第一、客戶滿意、日新又新」之理念，致力於產品品質高級化、用途多樣化以及生產製程自動化，並且為了滿足客戶品質的需求，堅持所有產品必須符合相關法令規章與國際品質規範要求。多年來在全體同仁的努力下，已取得 ISO 9001: 2015 品質管理系統的認證，從產品品質目標與允收標準設定，整合公司內各項資源，明確規劃品質計畫，建立作業程序與工作說明書文件化，執行產品品質驗證，將各項品質監控、檢驗量測的數據予以紀錄，定期審核各項品質指標、品質持續改善成效、品質矯正與預防成效、顧客需求與滿意度，長久以來已贏得客戶深深的信賴與支持。未來將延續優良品質的傳統，以不斷提升產品品質為使命，持續優化與精進。



2. 產品責任

三晃公司銷售的產品符合歐盟限用有害物質要求 (Restriction of Hazardous Substances, 簡稱 RoHS) 規範與高度關注的物質 (Substance of Very High Concern, SVHC)，也遵守政府規範之各項法令。所使用的原物料皆經作業程序書所列的檢驗步驟進行抽驗作業。提供給客戶的產品，依客戶需求提供品質檢驗報告書，對於客戶特殊需求品質或新產



品的開發，會委請第三方檢驗單位進行分析，也會先提供給客戶少量樣品試製，並提供持續性的技術支援協助。

3.2 客戶服務與滿意

1. 客戶服務

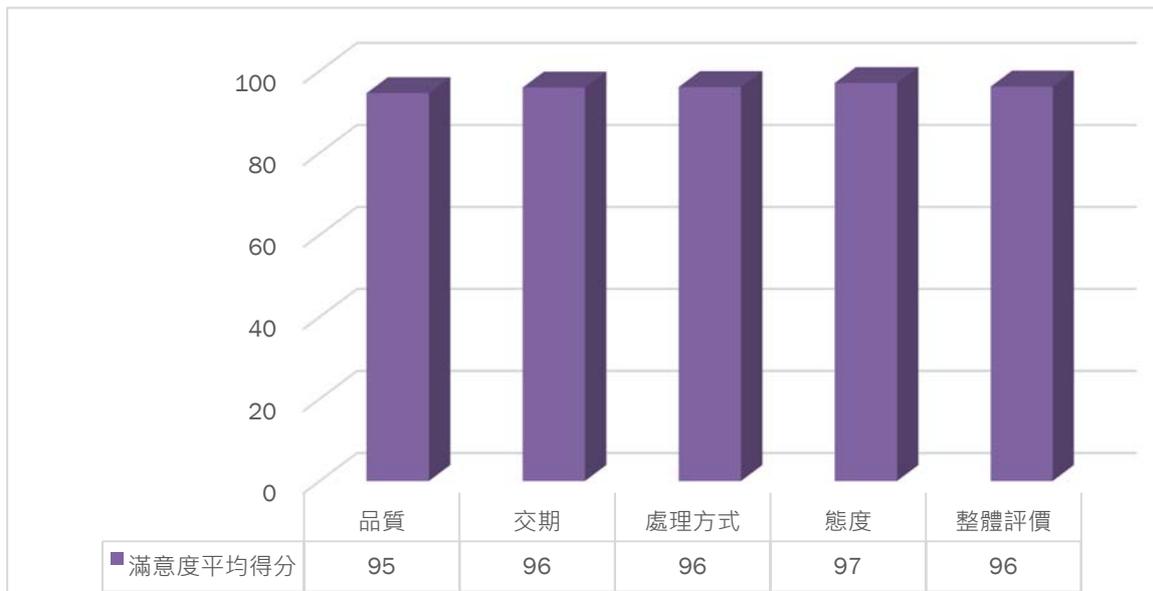
三晃客戶服務團隊負責業務承接、產品研發製造、品質、交貨、成本及售後服務等，就客戶之問題與回饋，正確而迅速地提出應對方式與整體解決方案。產品研發服務除持續強化研發團隊外，對個別產品訂定完整設計標準作業流程，並且嚴格執行，確保將客戶特別規定及意見納入研發過程當中。

2. 客戶滿意度

達到客戶滿意一直是三晃營運的核心價值，我們在營運所有的努力就是要創造最大的價值給客戶，客戶的需求與滿意，也是我們積極努力的方向。透過對客戶滿意程度的了解與分析，是成為我們公司持續改善產品與服務流程的重要依據，創造更符合客戶需求的價值。

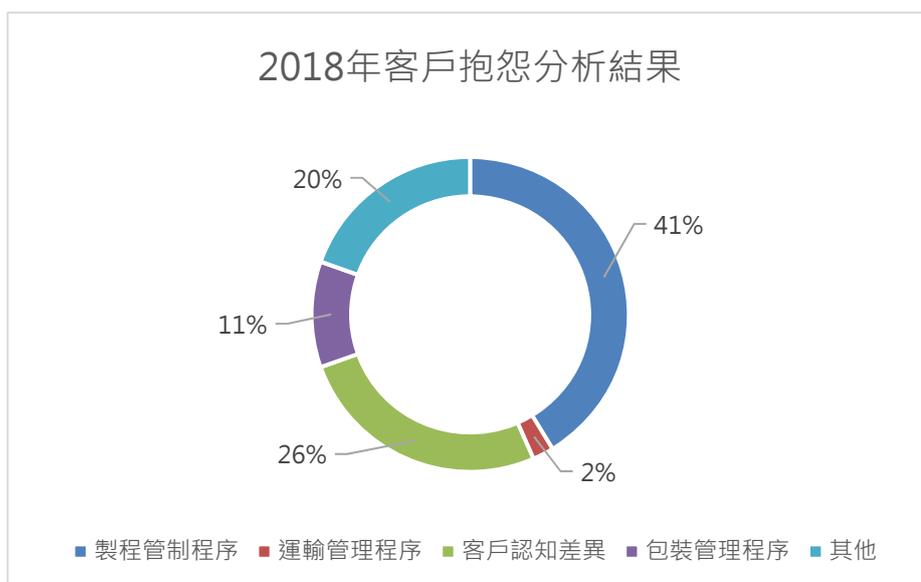
三晃重視客戶的意見，每年針對主要客戶，主動發出「客戶滿意度調查表」，做為每季的檢討與改善方向的依據。「客戶滿意度調查表」將滿意度選項分為五個等級，分別為，非常滿意：100；滿意：90；普通：80；不滿意：60；非常不滿意：40，評估項目包括品質(30%)、交期(30%)、問題處理方式(20%)、態度(10%)、整體評價(10%)等構面，最後依評比結果擬定改善計畫，並將客戶評比計分具體訂為各相關單位之績效指標。

滿意度結果分類		品質	交期	處理方式	態度	整體評價
非常滿意	家數	41	49	51	57	51
	百分比	51%	61%	63%	70%	63%
滿意	家數	36	31	28	24	29
	百分比	44%	38%	35%	30%	36%
普通	家數	4	1	2	0	1
	百分比	5%	1%	2%	0%	1%
不滿意	家數	0	0	0	0	0
	百分比	0%	0%	0%	0%	0%
非常不滿意	家數	0	0	0	0	0
	百分比	0%	0%	0%	0%	0%



為有效處理客戶抱怨案件，以提升客戶對產品品質的滿意度，三晃訂定有效的客戶抱怨處理程序及客戶抱怨處理流程，透過專責的人員接收客戶抱怨、協調窗口，即時反應、找出原因、處理客戶品質問題。

2018 年之客訴案件總計 46 件，每一件客戶抱怨案件，在所有同仁不斷的努力下，皆已快速、有效且滿意地獲得解決，歸納分析客戶抱怨主要類別，發現問題集中在製程管制程序，為改善這些問題，三晃擬定改善對策，包括：製程流程落實、定期保養、加強人員教育訓練及原物料端品質控管，落實改善根本的問題。

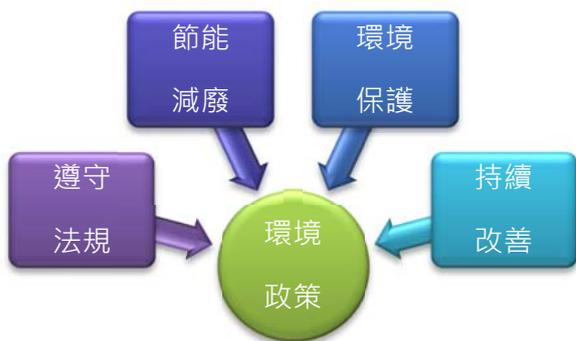


3. 客戶隱私權

三晃提升對客戶服務的同時，更重視維護客戶隱私權及智慧財產權。與客戶簽署保密協約以保護客戶機密資訊，並確保相關業務之同仁執行業務往來時做好保密工作。本公司 2018 年並無違反客戶隱私權，或客戶資料遺失而傷害客戶權益。

4.環境永續與管理

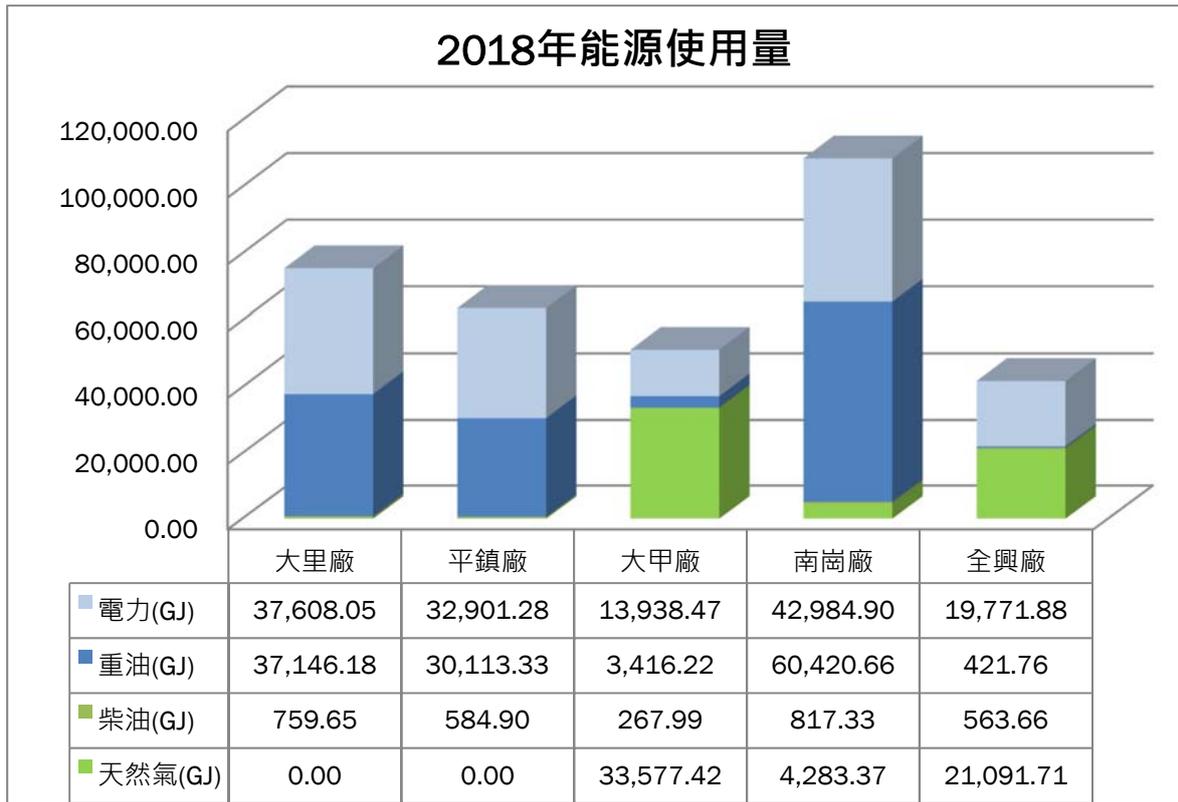
三晃生產據點位於工業區內，少數則鄰近民宅社區(如：平鎮廠區)，我們積極與附近居民相互溝通，聆聽民眾意見，善盡企業社會責任，在生產過程中所產生之廢氣、廢水、廢棄物、噪音、毒化物等，均加以妥善控制及回收處理，以減少對環境之衝擊。三晃自 2013 年 6 月 26 日通過環境管理系統 ISO14001 的驗證，並於 2016 年 6 月 26 日完成 ISO14001:2015 新版條文轉版驗證，證書有效期至 2019 年 6 月 26 日。未來三晃將承諾遵守四大環境政策「遵守法規、節能減廢、環境保護、持續改善」，並採取以下策略：1.持續減廢，降低廢液及汙泥量；2.節能減碳，降低溫室氣體排放量；3. 持續推動節水及用水回收再利用方案，降低水需求壓力。



4.1 能資源管理

1.能源使用

三晃能源使用量可分為直接能源使用及間接能源使用。直接能源使用包含柴油、天然氣及重油，2018年直接能源總使用量為193,464.17GJ，主要以重油使用量最多，使用量為131,518.15GJ，佔直接能源總使用量的68%。間接能源使用為電力使用，2018年間接能源總使用量為147,204.57GJ。2018年總能源使用量為340,668.75GJ，以生產量23,011.15Ton為基礎，計算能源強度為14.80GJ/Ton，較2017年減少7.44%，顯見三晃持續推動能源管理之成效。

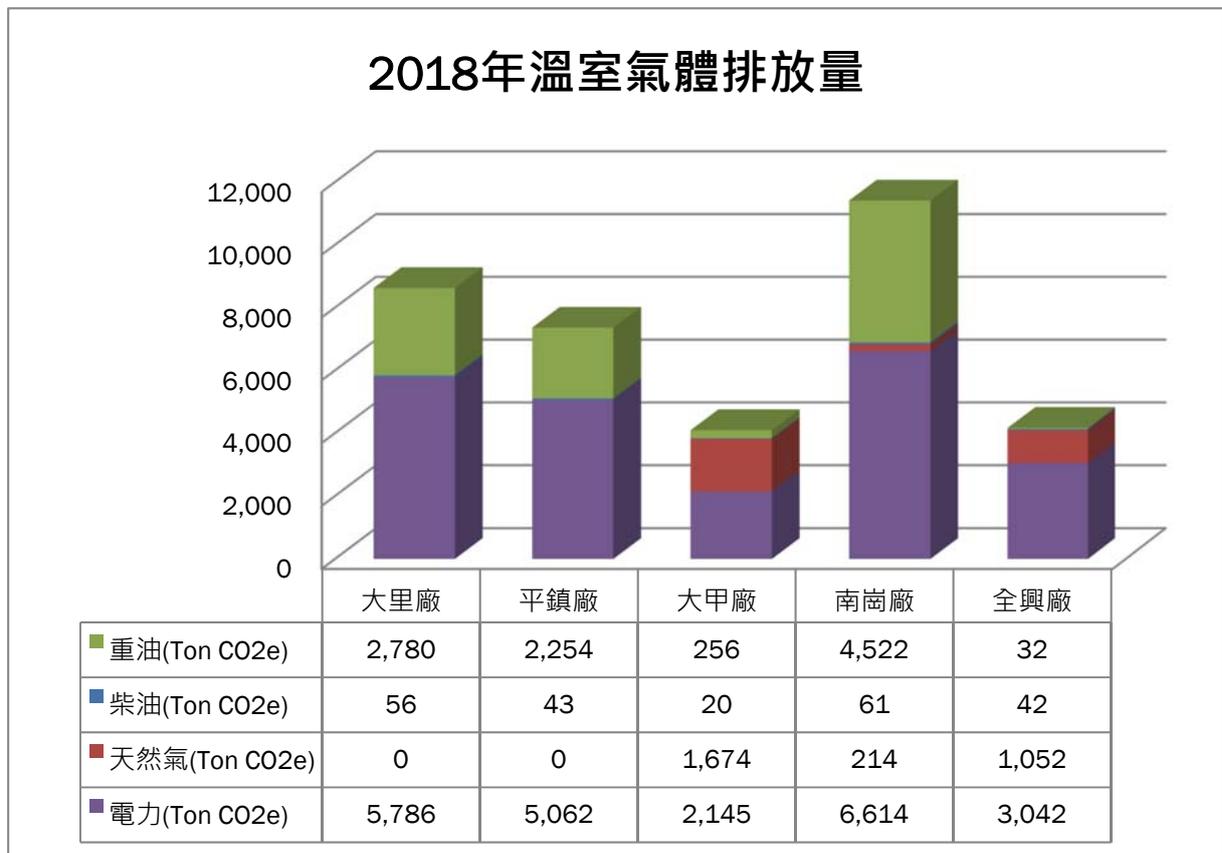


註 1：柴油、天然氣及重油熱值係採用 2016 年 5 月經濟部能源局出版之更新能源統計手冊內的能源產品單位熱值表。

項目	單位	2016 年	2017 年	2018 年
柴油	KL	98.58	94.58	85.12
	GJ	3,467.11	3,326.40	2,993.53
天然氣	M3	467,382.00	162,280.24	1,564,507.00
	GJ	17,611.51	6,114.91	58,952.50
重油	Ton	4,605.80	4,859.40	3,118.35
	GJ	194,251.97	204,947.77	131,518.15
電力	KWh	38,079,000.00	43,211,847.00	40,882,800.00
	GJ	137,109.08	155,590.65	147,204.57
直接能源使用量	GJ	215,330.60	214,389.08	193,464.17
間接能源使用量	GJ	137,109.08	155,590.65	147,204.57
總能源使用量	GJ	352,439.67	369,979.74	340,668.75
能源強度(能源消耗/生產量)	GJ/Ton	13.58	15.99	14.80
生產量	Ton	25,960.18	23,135.61	23,011.15

2. 溫室氣體盤查

溫室氣體排放源，包括範疇 1 直接排放、範疇 2 能源間接排放及範疇 3 其他間接排放，範疇 1 及範疇 2 為定量計算，範疇 3 目前僅進行定性盤查，尚未進行溫室氣體排放量計算。範疇 1 的溫室氣體排放包含重油、天然氣及柴油，範疇 2 的溫室氣體排放包含電力，在 2018 年度三晃溫室氣體總排放量為 35,655 公噸，主要以範疇二之電力使用為主要排放來源，2018 年電力佔總碳排放量約 63%。2018 年溫室氣體總排放量較 2017 年減少 7.99%，主要為重油鍋爐汰換成天然氣鍋爐，減少溫室氣體排放及改善環境空氣品質。



註 1：全球暖化潛勢值 GWP 來源為 IPCC 第四次評估報告(2007)。

項目	排放源	單位	2016 年	2017 年	2018 年
範疇 1 排放	柴油	Ton CO2e	257	247	222
	天然氣	Ton CO2e	878	305	2,940
	重油	Ton CO2e	14,539	15,339	9,844
範疇 2 排放	電力	Ton CO2e	20,106	22,859	22,649
總排放量		Ton CO2e	35,780	38,750	35,655
排放強度(溫室氣體 排放/生產量)		Ton CO2e/Ton	1.38	1.67	1.55
生產量(ton)		Ton	25,960.18	23,135.61	23,011.15

3. 低碳管理

為響應政府節能減碳的環保觀念，並創造永續發展的生活環境，三晃在廠區規劃一系列具體的節能方案，藉由推動省電、省水、廢棄物減量、資源回收利用及減少溫室氣體排放等措施，落實節約能源、提升能源使用效率。以及輔以相關之宣導活動及教育訓練，增進同仁在節能及溫室氣體減量之觀念與習慣。

年度	廠區	實績	節電度數	減少碳排放量 (kgCO2e)
2016	全興廠	廠區內燈具陸續汰換為 LED 燈具	1,656	874
2016	全興廠	中午休息時間關閉辦公室照明燈源	1,168	616
2016	大里廠	公用照明水銀燈更換為省電燈泡	3,825	2,020
2016	平鎮廠	修改控制開關使冷凍機與冷卻水塔同步動作	291,600	153,965
2017	全興廠	中午休息時間關閉辦公室照明燈源	1,168	616
2017	全興廠	將空污防制設備設定與鍋爐連動	20,440	10,792
2017	平鎮廠	廠內高效能水銀燈更換為 LED 節能燈泡	80,600	42,557
2017	大里廠	公用照明水銀燈更換為省電燈泡	12,600	6,653
2018	全興廠	廠區內公用照明水銀燈更換為 LED 燈具	84,621	44,680
2018	大里廠	往復式空壓機更換為變頻螺旋式空壓機	41,139	21,722
2018	大里廠	石磨冷凝器給水馬達加裝變頻器	12,842	6,781
2018	南崗廠	全廠空調設備改善方案	1,800	952

年度	廠區	實績	節電度數	減少碳排放量 (kgCO2e)
2018	平鎮廠	更換 3 台冷凍機共 370HP	49,617	26,247
2018	平鎮廠	汰換 4 台減速機馬達共 180HP	27,000	14,283



全興廠

廠區內公用照明400W水銀燈更換為55W LED燈具。



大里廠

往復式空壓機更換為變頻螺旋式空壓機。



平鎮廠

石磨冷凝器給水馬達加裝變頻器。

4.2 水資源管理

1. 用水來源

三晃主要用水來源為自來水，2018 年總用水量為 184,593 噸；2018 年積極參與同業公會經驗交流，以期可提高回收率，並透過各段流量計及報表有效掌控用水量。三晃為進一步有效達成水資源管理的目標，已全面啟動減少製程用水量相關計畫，以降低來源水的使用量。

	2016 年		2017 年		2018 年	
	自來水(噸)	回收水量(噸)	自來水(噸)	回收水量(噸)	自來水(噸)	回收水量(噸)
大里廠	33,472	0	33,630	6,472	46,051	7,173
平鎮廠	25,663	0	30,387	2,372	29,076	272
大甲廠	13,265	0	8,730	0	9,272	0
南崗廠	62,648	5,417	67,734	13,109	67,450	15,063
全興廠	22,240	0	31,788	7,300	32,744	696
總計	157,288	5,417	172,269	29,253	184,593	23,204

2. 節水措施

三晃水資源主要使用於製程用水，節水計畫以降低製程用水量為主要方向，透過對製程及設備的瞭解，分析其可行性，三晃主要以回收製程鍋爐用水，降低自來水使用量。2018 年節省約 16,978 噸用水量。

年度	廠區	節水方案	節省水量(噸)
2016	全興廠	增設熱媒鍋爐替代蒸氣鍋爐，減少自來水用量	48.0
2016	大里廠	真空泵排水循環使用後再排放	6600.0
2016	大里廠	蒸氣冷凝水回收	1100.0
2017	全興廠	E 棟廁所改用省水標章器具	0.2
2017	全興廠	F 棟 RO 廢水回收使用	20.0
2017	平鎮廠	K-34 甲醇分餾塔蒸氣回收	2372.0
2017	大里廠	真空泵排水循環使用後再排放	6000.0
2017	大里廠	蒸氣冷凝水回收	6471.7
2018	全興廠	蒸氣冷凝水回收	3,504
2018	大里廠	蒸氣冷凝水回收	7,173
2018	大里廠	真空泵排水循環使用後再排放	6000.0
2018	南崗廠	冷卻用水濃排使用時機的調整	3.6
2018	南崗廠	鍋爐用水回收	25.2
2018	平鎮廠	K-34 系列(成核劑)產品製程持續優化	272

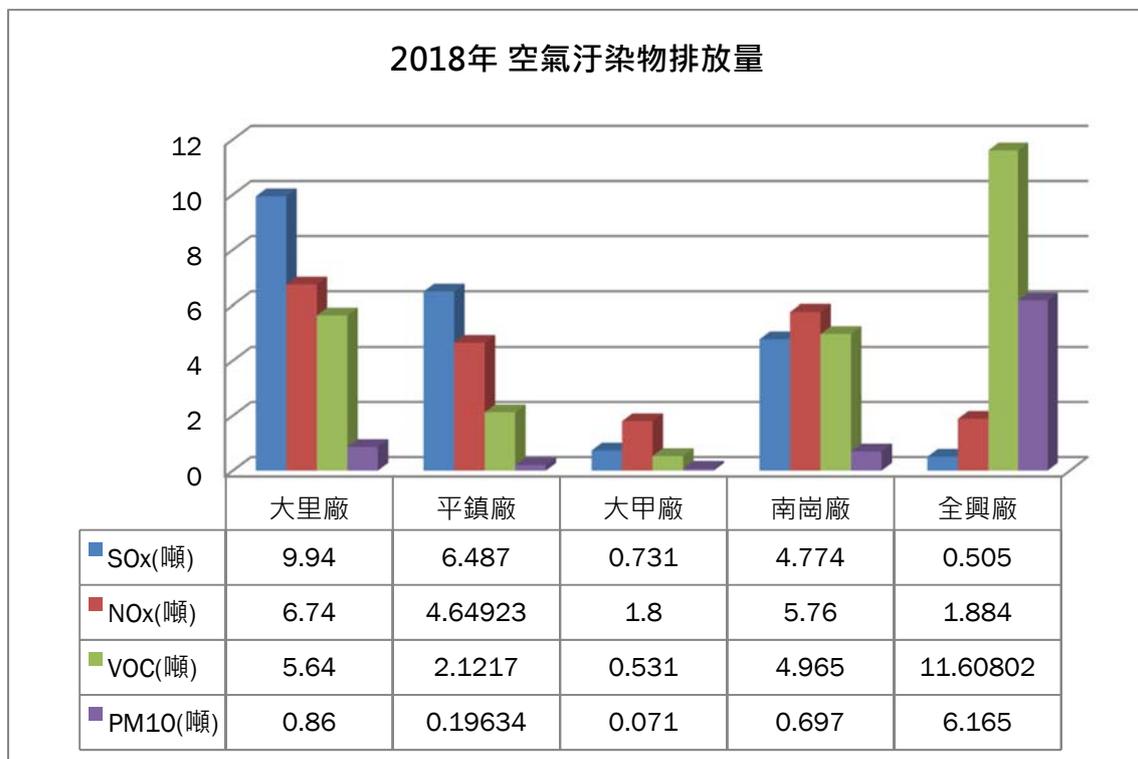
4.3 清潔生產

1. 空氣污染防制

三晃製程中主要排放氣體為氮氧化物、硫氧化物、懸浮微粒及揮發性有機化合物 (VOCs) 等，無臭氧層破壞物質污染排放。各廠區均設置空氣污染防制設施，確實執行設備保養、使各項設備皆能發揮最佳效能，落實污染防治工作。

廠區	主要空氣汙染物	主要來源
大里廠	硫氧化物、氮氧化物	蒸氣鍋爐
	揮發性有機物	儲槽、設備元件、製程排放管道等的排放
	粒狀污染物	蒸氣鍋爐、製程排放管道等的排放
平鎮廠	硫氧化物、氮氧化物、粒狀物	蒸氣鍋爐、熱媒鍋爐
	揮發性有機物	儲槽、設備元件、製程排放管道、污水處理廠
大甲廠	硫氧化物、氮氧化物	蒸氣鍋爐、熱媒鍋爐
南崗廠	硫氧化物、氮氧化物、	燃油鍋爐
	揮發性有機物	設備元件、製程排放管道、廢水處理場、儲槽
全興廠	氮氧化物、粒狀物	蒸氣鍋爐、熱媒鍋爐
	揮發性有機物	設備元件、製程排放管道、廢水處理場、儲槽

三晃每年定期監測空污排放數值，以符合環保相關法規之排放標準，同時積極持續推動各種空氣污染減量的改善作業。2018 年空氣污染排放物質統計如下所示：





註 1：排放量單位為噸。

2. 廢水妥善處理排放

製程廢水依汙染物特性分流收集，以提升整體效能，再經由廠內處理設施妥善處理至法規標準要求後排放。

	大里廠	平鎮廠	大甲廠	南崗廠	全興廠
放流量(噸)	37,299	24,804	3,467	35,730	36,692
排放流域	工業區污水廠	新街溪	工業區污水廠	工業區污水廠	工業區污水中心

水質檢驗方面，廢水處理流程的關鍵節點、排放口均設有水質(酸鹼值、導電度)、水量的連續監測設施，監測及紀錄水質與水量的變化，並依照法規之要求，每半年委託檢測公司進行例行性檢測。2018年各廠放流口廢水排放之汙染物排放平均濃度皆符合放流水標準。

廠區	檢測項目					
	硝酸鹽氮	油脂	溶解性錳	溶解性鐵	pH	SS
大里廠平均值	0.13	2.4	0.03	0.79	7.05	67
平鎮廠平均值	0	0	0	0	7.3	2.7
大甲廠平均值	-	-	-	-	7.15	15.7
南崗廠平均值	4.31	2.2	0.06	0.725	7.75	17.7
全興廠平均值	-	5.6	-	-	7.3	77
廠區	檢測項目					
	COD	BOD	真色色度	氨氮	水溫	酚類
大里廠平均值	85	18.1	ND	4.1	-	0.0414
平鎮廠平均值	8	2.1	ND	0	20.2	ND
大甲廠平均值	160	26	27.5	0.28	28.7	-
南崗廠平均值	312	103.75	43.5	13.42	27.65	0.13845
全興廠平均值	212	120	37.5	6.8	28	-

註 1:大甲廠及全興廠未檢測酚類

註 2:平鎮廠總氨基甲酸鹽、總有機磷劑、除草劑未檢出

3.廢棄物管理及減量

三晃為確保公司運作產生之廢棄物能有效且合法的被清除、處理或再利用，達成廢棄物資源化、安定化、合理化、經濟化，以維持環境衛生，並將可能造成環境之衝擊降至最低，公司內訂有明確的廢棄物管理作業規範，遵循此原則，我們持續提升廢棄物回收再利用率，並尋求新的回收再利用方式，以降低公司所產生的廢棄物總量。

為確實掌握廢棄物流向，三晃慎選廢棄物清除處理及再利用廠商，並且訂有年度稽核計畫，以定期及不定期的方式稽核廢棄物清除處理及再利用廠商的證照文件、現場操作情形與行車路徑動向，確保所有廢棄物均合法妥善處理或再利用，避免造成二次環境污染。

各廠區廢棄物分類統計表

分類	大里廠		平鎮廠		大甲廠		南崗廠		全興廠	
	產出量	佔比	產出量	佔比	產出量	佔比	產出量	佔比	產出量	佔比
有害事業廢棄物	0	0%	525	23%	0	0%	1	0%	34.074	24.6%
一般事業廢棄物	415	48%	1668	73%	278	85%	378	93%	100.875	72.7%
資源類廢棄物	446	52%	97	4%	49	15%	26	6%	3.8	2.7%

註 1：廢棄物產出量單位為噸



註 1：廢棄物產出量單位為噸

由於廢棄物增加，使得處理費用相對增加，三晃為解決廢棄物問題，結合製造及環安衛等單位，由源頭製程機台尋求最直接的解決方案。經評估方案可行性後，2017年起推動 6 項減量計畫，藉由績效設定及定期檢核執行成效，順利達成廢棄物減量，2018 年廢棄物共減量 41,932.16 噸。

年度	廠區	減量方案	減量成果(噸)
2017	平鎮廠	製程改善減少廢水及廢棄物 15%	385
2017	平鎮廠	製程改善溶劑回收再利用	525
2018	全興廠	新增設污泥乾燥機將污泥減量	41,276
2018	大甲廠	廢水汙泥降低含水率 30%	9.7
2018	南崗廠	生活垃圾減量改善方案	1.46
2018	南崗廠	KCL 減量方案	645

5. 員工與社會參與

三晃自成立以來，以員工為公司最重要的資產為前提，員工才是公司永續發展的重要核心，三晃訂定相關規章與規範具體保障員工權益，持續推動多元的員工關懷專案，促進員工身心健康，並提供具市場競爭力的薪資福利，為員工創造一個「共好」的工作環境。

5.1 人力資源結構

截至 2018 年年底為止，三晃之員工總數為 609 人，全部均為全職員工，其中包括組級以上主管共有 172 位、34 位研究人員以及 403 位一般人員。在整體年齡結構上，大多分佈在 30 歲至 50 歲，女性同仁約佔員工總數的 21%。員工主要都為不定期契約類型之員工，有 59% 教育程度都在高中職以上，可以看出三晃人員素質都有一定的專業水準。

類別	組別	男性(人)	女性(人)	人數總計	各類別佔比
員工職務 結構	一般	322	81	403	66%
	研究人員	21	13	34	6%
	組級	77	13	90	15%
	課級	28	19	47	8%
	幕僚	6	3	9	1%
	經理	17	2	19	3%
	高階	6	1	7	1%
員工年齡 結構	30 歲以下	89	20	109	18%
	30 歲至 50 歲	332	97	429	70%
	50 歲以上	56	15	71	12%
員工教育 程度結構	高中職(含)以下	233	17	250	41%
	專科	82	25	107	18%
	學士	123	84	207	34%
	碩士	35	4	39	6%
	博士	4	2	6	1%

類別	組別	男性(人)	女性(人)	人數總計	各類別佔比
國籍	台籍	408	132	540	89%
	外籍	69	0	69	11%
雇用類別	臨時	0	0	0	0%
	正職	477	132	609	100%
性別小計		477	132	609	100%

三晃的永續發展都需仰賴員工持續的服務與貢獻；為強化成長之動能，公司積極聘用各級人才。唯才適用及適才適所為依據，對於不同種族、語言、婚姻狀態、性別、年齡、宗教或政治立場之應徵者均平等對待，並透過公開、公平的遴選程序招募員工，且遵守雇用年齡上的限制，禁止聘用童工。2018 年男性新進員工佔比為 8%，高於女性新進員工的 2.1%。而在離職管理上，一旦員工提出離職需求，人力資源單位隨即會視需求安排與當事人進行離職面談，務求瞭解員工的離職原因，並盡全力進行員工慰留與關懷，2018 年 30 歲至 50 歲離職員工較 2017 年減少 6.5%。

		新進員工						離職員工					
		2016 年		2017 年		2018 年		2016 年		2017 年		2018 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男性	142	22.7%	146	22.5%	49	8%	69	11.0%	136	20.9%	90	15%
	女性	23	3.7%	33	5.1%	13	2.1%	17	2.7%	17	2.6%	31	5%
年齡	30 歲以下	55	8.8%	67	10.3%	28	4.6%	22	3.5%	30	4.6%	44	7%
	30 歲至 50 歲	109	17.4%	105	16.2%	31	5.1%	64	10.2%	114	17.5%	67	11%
	50 歲以上	1	0.2%	7	1.1%	3	0.5%	0	0.0%	9	1.4%	10	2%

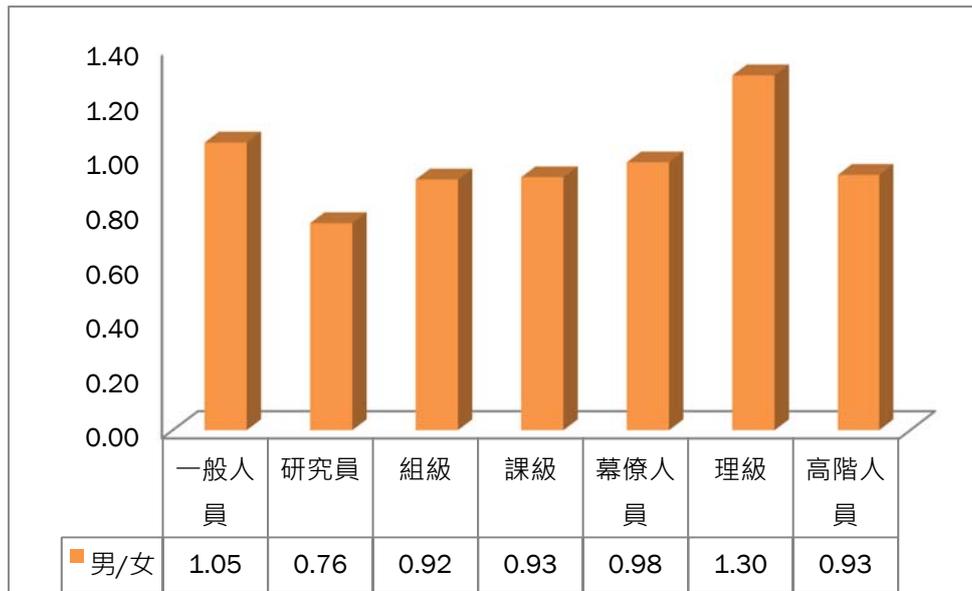
三晃配合政府政策鼓勵生育也鼓勵有育嬰資格的員工可請領育嬰假，且保證復職後不影響其工作職務，2018 年男性復職率較 2017 年增加約為 47%，且歷年女性復職率皆大於 50%。2017 年休完育嬰假且 12 個月後仍在職的員工總數 2 人，2018 年男性留任率優於及女性，2017 年至 2018 年男性及女性留任率皆大於 50%，可看出三晃積極及努力照顧員工的家庭。

項目	性別	2016 年	2017 年	2018 年
當年度休完育嬰留職停薪後預定復職人數 (A)	男	1	5	3
	女	8	3	4
	合計	9	8	7
當年度休完育嬰留職停薪後復職人數 (B)	男	1	1	2
	女	4	2	2
	合計	5	3	4
復職率 (B/A)	男	100%	20%	67%
	女	50%	67%	50%
前一年度育嬰留職停薪復職人數 (C)	男	1	1	1
	女	3	4	2
	合計	4	5	3
前一年度育嬰留職停薪復職後，且在職滿一年之人數 (D)	男	0	1	1
	女	2	4	1
	合計	2	5	2
留任率 (D/C)	男	0%	100%	100%
	女	67%	100%	50%

5.2 員工福利與權益

1. 員工薪資、福利

三晃重視人權平等，在總體薪酬上不因種族、語言、婚姻狀態、性別、年齡、宗教或政治立場之差異而有所不同，並提供員工優於勞動基準法之最低工資。三晃女性與男性同仁年度總體薪酬之比例如下表所示，三晃在各種職等上都維持在平均接近 1:1 的薪酬比例。



註：以女性為 1 做基準

除了薪資的合理，三晃也關心同仁的退休與福利，為落實照護員工之責任，依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」提列退休金，公司以員工每月工資之 6%，並依「勞工退休金月提繳工資分級表」之規定，按月提繳勞工退休金至勞工個人專戶。三晃 2018 年 12 月底人數狀況：純新制員工 454 人，純舊制員工 78 人，舊制轉新制員工 77 人。

三晃秉持「照顧員工，增進福祉」的理念，為安定員工生活，並提供員工安全舒適之工作環境，配合勞工法令要求，以完整的年度計劃，辦理各項福利措施，主要內容包括三節禮金、年終獎金、年度健康檢查、旅遊補助、生日禮金、婚喪喜慶補助、特約商店折扣、傷病急難救助、子女教育獎金。

2. 員工權益

三晃為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，若要終止與員工之勞雇關係，將會按勞動基準法條件提前預告，預告期間如下：

- (1) 於公司服務三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- (2) 於公司服務一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- (3) 於公司服務三年以上者，於三十日前預告之。

三晃平等對待每位員工，積極建立一個重視人權的工作環境。因此於「尊重勞工人權宣言」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」明文規定，不因種族、語言、婚姻狀態、性別、年齡、宗教或政治立場不同，產生歧視或排擠之行為，且不得

有性要求、具有性意味之言詞或行為，對其他員工造成侵犯或干擾。2018 年並未發生任何歧視事件，亦無侵犯員工人權、強迫員工勞動及性騷擾等情況發生。

3. 勞資關係及申訴管道

三晃為促進勞資和諧關係，定期召開勞資會議，並且提供完整的溝通管道，公司員工不論男、女、職級都能充分表達問題，即時與管理階層溝通，且公司內部亦成立申訴專線及電子信箱，如有任何意見或建議，都可透過上述管道進行反應。三晃 2018 年無接獲『員工申訴』事件。

此外，三晃也鼓勵員工參與社團活動及相關集會，由職工福利委員會主導辦理各項員工活動，達到協調、和諧和穩定的勞動關係。截止目前為止，三晃 2018 年無發生影響結社自由等情事發生。

5.3 人才培育與發展

1. 教育訓練制度

三晃自創建以來就提出了以人為本的經營理念，我們的目標是能夠讓員工積極地工作與成長、實現目標，為客戶和社會提供價值。完善的教育訓練就如同公司的重要投資，教育訓練也是確保人力資本得以持續增值的重要方法，好的教育訓練可以提升團隊績效並發揮綜效，強化組織運作效能與動力、達成企業永續經營及發展。因此，培養人才為三晃首要重視的議題之一，公司將人才培育的訓練分成三大階段，分別為基礎能力、專業能力、管理能力。



三晃在教育訓練不僅限於課程講授訓練，透過公司對於員工的職能分析後，提供員工一個全方位的培訓規畫，將訓練分成六大區塊，分別有新進人員訓練、直接人員訓練、專業/職能別訓練、主管訓練、通識性訓練、其它訓練。為評估訓練之成效，員工於訓練課程結束後，會以意見調查表及心得報告深入了解員工於課堂上的收穫，調整後續課程內容。

2.教育訓練成效

三晃在教育訓練成效上，在 2018 年每位同仁平均接受 9.82 小時的教育訓練，較 2017 年平均訓練時數多出 2.44 小時，依據性別區分上男女平均訓練時數分別為 10.72 小時及 6.58 小時；依據各類別員工平均訓練時數，各類別員工平均訓練時數從 4.89 小時到 15.14 小時不等。

		2016			2017			2018		
		人數	總時數	平均時數	人數	總時數	平均時數	人數	總時數	平均時數
職 級	技術人員	140	837	5.98	225	996	4.43	200	1010.5	5.05
	助理人員	119	1,318	11.08	113	314	2.78	108	528	4.89
	專業人員	342	399	1.17	284	3,235	11.39	273	4132	15.14
	理級	19	15	0.79	20	200	10.00	21	254	12.10
	高階	5	3	0.60	8	51	6.38	7	57.5	8.21
性 別	男性	494	2,080	4.21	503	3,914	7.78	477	5114	10.72
	女性	131	492	3.76	147	882	6.00	132	868	6.58
總計		625	2,572	4.12	650	4,796	7.38	609	5982	9.82

3.職涯發展

三晃除提供員工健全的教育訓練外，更提供員工職涯發展藍圖與輔導機制，建立了績效考核制度，透過教育訓練及績效管理與發展系統的目的為提升個人、部門及組織整體績效，每年進行績效評核作業，依年度經營目標、工作職掌、目標管理指標、出勤請假狀況及工作配合度等落實績效評核制度，做為薪資/獎金調整、職位異動等參考依據，達到「獎勵優秀人才、留住優秀人才」的目的。

5.4 友善工作環境

三晃致力於建立安全、健康及衛生的工作環境，秉持「全員參與、預防職災、降低風險、提升職能」，承諾依組織性質與風險，提供適當資源，透過組織運作及全員

參與，除遵守安全衛生法規及符合其他相關規範要求外，並持續改善安全衛生設施，預防傷害與不健康之行為，以保障員工、承攬勞工及相關第三者生命安全與健康。

1. 職業安全衛生委員會

三晃為確保環安衛工作有效落實執行，依據職業安全衛生管理辦法，於全興廠、南崗廠、大里廠設置職業安全衛生委員會，每季定期召開一次，討論安全衛生相關事項，其中勞工選舉之代表依法佔所有委員人數三分之一以上，以提供管理者與員工面對面溝通安全衛生議題的正式管道。

2. 職業安全衛生訓練

三晃為保障員工、承攬勞工及相關第三者生命安全與健康，進入公司工作之人員，不論是員工、協力廠商人員，工廠均會施以安全衛生教育訓練，確保人員在作業場所的安全。

(1) 員工- 新進人員：

三晃全體新進人員均先接受 3 小時職業安全衛生教育訓練(安全衛生有關法規概要、安全衛生工作守則、適於受訓人員各該工作必要之安全衛生教育訓練)。

另依職業安全衛生教育訓練規則第 17 條規定，依年度計劃每兩年辦理至少 6 小時以上在職業教育訓練(工安、環保、消防、健康促進等類別)。

(2) 協力廠商

為使營運工作順利推展，本公司邀請各協力廠商協助承攬營運相關工作，並考量廠商人員之工作安全安排相關訓練：

- 將承攬商分為經常往來與未經受訓人員，並規劃教育訓練課程分別授課
- 製作廠商識別證予受訓合格人員，以管制廠商人員進出與確保廠商均接受工作安全之訓練。

3. 健康促進與作業環境安全

(1) 員工健康促進：

員工的健康，不只是個人或家庭社會的幸福，更是老闆創造利潤最雄厚的本錢，三晃歷年來陸續推動健康講座、員工紓壓課程、CPR 及 AED 急救教育訓練、廠區健走、伸展操、減重比賽、戒菸宣導等活動，提昇同仁健康與體能，期望員工能在一個

安全無虞的場所工作，同時也能擁有健康的身心。



◆ 南崗廠健康促進講座



◆ 全興廠健康促進講座



◆ 全興廠健康職場認證



◆ 全興廠安心場所認證

(2) 員工健康諮詢

三晃定期提供同仁健康檢查及衛教諮詢服務，聘請專業醫師臨廠提供問診服務，提供公司同仁自我健康照護知識與能力提升，以協助改善或解決個人健康問題，無形中增加同仁的健康資訊及降低職場的健康危害。



◆ 大里廠醫師衛教諮詢



◆ 全興廠健康檢查

三晃提供全興廠同仁在健康知識的深度與廣度增加，每月不定期宣導時事的健康議題，且定期蒐集國內外最新傳染疫情或醫療訊息等相關衛教與資訊，除了舉辦宣導會說明外，也提供網站健康資訊專區與各樓層佈告欄中張貼，使同仁可隨時隨地瀏覽健康新知，避免因錯誤醫療訊息造成同仁恐慌。



◆ 全興廠佈告欄宣導健康資訊

(3) 母性健康保護計畫

三晃為體恤女性同仁須兼顧家庭與職場的辛勞，於全興廠區設置有哺乳室，提供有哺乳需求之同仁使用，充分保護母性就業及家庭照護。此外，三晃提供衛生知識和教育針對妊娠及分娩後未滿一年勞工，執行健康及工作適性評估建議表，提供員工健康照顧及服務。



◆全興廠親善哺集乳室

(4)工安促進活動

三晃各廠區皆定期舉辦全員消防訓練，透過高階主管承諾與全體同仁共同參與，落實全員消防教育訓練。全員消防教育訓練課程設計的主軸，依廠區作業狀況安排同仁熟悉並學會 10P CO2 手提式滅火器、50P 輪架式滅火器、瞄子與水帶銜接和室外消防栓操作方式，藉由實際的消防器材操作，強化同仁消防安全技能。



◆平鎮廠消防演練



◆大里廠消防演練

此外，三晃大甲廠皆定期舉辦全廠毒化物災害演練，透過全廠同仁共同演練，落實毒化物救災的教育訓練藉由實際的毒化物救災設備的操作，強化同仁毒災搶救的技能，並持續增購救災設備來降低毒災傷害。



◆ 大甲廠毒化物災害演練

(5) 作業環境暴露與管理

三晃為保障、掌握員工工作環境實態及評估員工暴露狀況，對作業環境中有害因子作定性與定量的量測，並依其結果加以判斷應做何種環境或管理上的改善。南崗廠、全興廠及大甲廠 2018 年度化學性因子及物理性因子作業環境測定皆符合法規標準。



◆ 全興廠作業環境測定



◆ 南崗廠作業環境測定

4. 職業災害統計分析

三晃重視員工身心健康，員工於受僱或變更作業時提供特殊體格檢查，每年亦定期請政府認可合格醫院進廠辦理員工健康檢查，涵蓋一般健康檢查、特殊健康檢查等項目。並有專業健檢醫師檢查及提供健康諮詢，針對健檢異常的員工進行追蹤及安排回診。2018 年無任何員工罹患職業病及因公死亡的案例發生。2018 年共發生 8 件職災案件，針對職災類別分類為上下班途中交通事故 4 件、跌倒 1 件、被夾、被捲 1 件、與有害物等之接觸 2 件，事故發生後，工安課即進行事故原因分析，研擬改善措施及方案，並將相關資訊於每月環安訓練時宣導，避免相同事故再次發生。

地點	性別	傷害率(IR)	缺勤率(AR)	損工日數率(LDR)
大里廠	男	16.02	0.0035	118.11
	女	0.00	0.0034	0.00
平鎮廠	男	0.00	0.0046	0.00
	女	0.00	0.0621	0.00
大甲廠	男	8.44	0.0093	878.97
	女	78.06	0.0475	5542.33
南崗廠	男	4.11	0.0044	115.06
	女	0.00	0.0063	0.00
全興廠	男	12.57	0.0078	39.81
	女	29.44	0.0112	88.31
研發	男	44.98	0.0025	8.46
	女	0.00	0.0069	0.00
總公司	男	0.00	0.0064	12.81
	女	0.00	0.0197	0.00

註：

1. 傷害率 IR=職業災害件數*1,000,000/總經歷工時數
2. 缺勤率 AR=總缺勤天數/總工作天數*100%(缺勤天數包含病假、生理假、安胎假及公傷假)
3. 損工日數率 LDR= 總損失工作日*1,000,000/ 總經歷工時數
4. 上述 1,000,000 為每百萬工時為單位

5.5 社會參與

長久以來，三晃一直追求經濟、社會、環境的發展，秉持「回饋社會」、「人親土親」、「生於斯長於斯」、「取之於社會用之於社會」精神，故於 2014 年三晃捐助成立財團法人台中市私立國慶社會福利慈善事業基金會(以下簡稱國慶基金會)，積極發揮企業影響力，三晃將社會參與分為偏鄉學童培育及體育活動贊助兩大方向，鼓勵員工積極參與活動，善盡企業社會責任，為社會中需要的人、事、物盡一份心力。2018 年，共協助 3 件專案計畫，投入 150 萬元，受益人數 135 人。

1. 動力營計畫(冬令營及夏令營)

近年來社會高度發展且快速變遷，家庭成員相處時間變少，孩童在成長歷程中缺乏關愛、理解，而處世謹慎、多疑，這樣的孩童通常很少關愛他人與替人著想，外表看起來十分冷漠



且缺乏自信，在這情形下，與人相處及溝通上會出現障礙。國慶基金會為了讓目標孩童能受到更多照顧，自 2018 年辦理「冬令營」及「夏令營」兩梯次，藉由不同活動型態的體驗，學習團隊合作、解決問題，從練習體驗中自我修正。今年度動力營計畫共 65 人次參與，冬令營 30 人次，夏令營 35 人次。

2.高關懷青少年輔導計畫



「M 型化社會」的社會型態在台灣漸趨嚴重，除了貧富差距加大外，在社經地位較低的家庭中往往伴隨著經濟弱勢、家庭角色功能不彰等問題，為了縮小 M 型化社會的差距，國慶基金會與財團法人台中市私立張秀菊社會福利慈善事業基金會第三年度合作，承接台中

市教育局「青少年生涯輔導試探委外服務-臺中市青少年 Light Up 計畫」，藉由專業培訓、職場體驗及後續關懷，讓國中畢業後未升學未就業之高關懷青少年，可以回到學校教育體系或至職場學習一技之長，並且持續接受正面能量，從而能改變自己；本期共開設多元適性專班及生涯探索專班等兩個班別，完成培訓共 25 人，學員整體滿意度超過九成。

3.小太陽課後照顧輔導

近幾年台灣貧富不均趨勢越趨明顯，有許多單親、隔代、新住民與原住民家庭父母，仍須為了經濟壓力早出晚歸，失去與孩子陪伴的時間，為了幫助孩子們可以在健康友善的環境中成長茁壯，國慶基金會與社團法人台灣基督教社會關



懷協會合作，辦理小太陽課輔班，除了協助孩子們完成每天家庭作業，還開辦了許多課外延伸課程，如：街舞班、跆拳道、棒球隊、繪圖班、鋼琴、爵士鼓等，期盼孩子們能夠在「德、智、體、群、美」五育均衡發展。今年度小太陽課後照顧輔導共服務 45 名孩童。

附錄一 GRI 內容索引

GRI 102：一般揭露 2016

主題	GRI 準則	揭露內容	章節	未揭露資訊原因說明
組織 基本資料	102-1	組織名稱	關於我們的報告書	
	102-2	組織活動,品牌,產品與服務	2.1 公司概況	
	102-3	總部位置	2.1 公司概況	
	102-4	營運據點	2.1 公司概況	
	102-5	所有權與法律形式	2.1 公司概況	
	102-6	提供服務的市場	2.1 公司概況	
	102-7	組織規模	2.1 公司概況	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 人力資源結構	
	102-9	供應鏈	2.4 供應鏈關係	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	-	2018 公司和供應鏈無重大變化
	102-11	預警原則或方針	2.2 公司治理	
	102-12	外部倡議	5.4 友善工作環境	
	102-13	公協會的會員資格	2.1 公司概況	
策略	102-14	決策者的聲明	經營者的話	
倫理和誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.2 公司治理	
治理	102-18	治理結構	2.2 公司治理	
利益關係人 溝通	102-40	利害關係人團體	1.1 利害關係人鑑別	
	102-41	團體協約	-	三晃尚未成立工會和員工協商的機制
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.1 利害關係人鑑別	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.2 利害關係人溝通	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3 重大性評估流程	
報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於我們的報告書	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.3 重大性評估流程	
	102-47	重大主題表列	1.3 重大性評估流程	
	102-48	資訊重編	-	無重編內容
	102-49	報導改變	1.3 重大性評估流程	
	102-50	報導期間	關於我們的報告書	

主題	GRI 準則	揭露內容	章節	未揭露資訊原因說明
	102-51	上一次報告書的日期	2018 年 6 月	
	102-52	報導週期	關於我們的報告書	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於我們的報告書	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於我們的報告書	
	102-55	GRI 內容索引	附錄一 GRI 內容索引	
	102-56	外部保證/確信	關於我們的報告書	
GRI 103：管理方針				
	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 重大性評估流程	
	103-2	管理方針及其要素	1.3 重大性評估流程	
	103-3	管理方針的評估	1.3 重大性評估流程	

特定主題揭露

★重大性主題

GRI 準則	揭露內容	章節	未揭露資訊原因說明
★GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 經營績效	
201-4	取自政府之財務補助	-	未接收政府補助
★GRI 203：間接經濟影響 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會參與	
★GRI 302:能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能資源管理	
302-3	能源密集度	4.1 能資源管理	
302-4	減少能源消耗	4.1 能資源管理	
★GRI 303:水 2016			
303-1	依來源劃分的取水量	4.2 水資源管理	
303-3	回收及再利用的水	4.2 水資源管理	
★GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇 1）溫室氣體排放	4.1 能資源管理	
305-2	能源間接（範疇 2）溫室氣體排放	4.1 能資源管理	
305-4	溫室氣體排放密集度	4.1 能資源管理	
305-5	溫室氣體排放減量	4.1 能資源管理	
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	4.3 清潔生產	

★GRI 306: 廢汙水和廢棄物 2016			
306-1	依水質及排放目的地所劃分的排水量	4.3 清潔生產	
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	4.3 清潔生產	
GRI 308 : 供應商環境評估 2016			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.4 供應鏈關係	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.4 供應鏈關係	
GRI 401 : 勞僱關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工福利與權益	
401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	5.2 員工福利與權益	
GRI 402 : 勞/資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 員工福利與權益	
★GRI 403 : 職業安全與安全 2016			
403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	5.4 友善工作環境	
403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	5.4 友善工作環境	
★GRI 404 : 訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培育與發展	
GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人力資源結構	
405-2	女性與男性之基本薪資和薪酬比率	5.2 員工福利與權益	
★GRI 406 : 不歧視 2016			
406-1	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	5.2 員工福利與權益	
★GRI 409 : 強迫與強制勞動 2016			
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2 員工福利與權益	—
GRI 413: 當地社區 2016			
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.環境永續與管理	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016			
414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.4 供應鏈關係	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.4 供應鏈關係	

附錄二 聯合國永續發展目標對照表

聯合國永續發展目標		對應之章節
目標 1	在全世界消除一切形式的貧困	-
目標 2	消除饑餓，實現糧食安全，改善營養狀況和促進永續農業	2.1 公司概況
目標 3	確保健康的生活方式，促進各年齡段人群的福祉	5.4 友善工作環境
目標 4	確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會	-
目標 5	實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能	5.2 員工福利與權益
目標 6	為所有人提供水和環境衛生並對其進行永續管理	4.3 清潔生產
目標 7	確保人人獲得負擔得起的、可靠和永續的現代能源	4.1 能資源管理
目標 8	促進持久、包容和永續的經濟增長，促進充分的生產性就業和人人獲得體面工作	5.1 人力資源結構 5.2 員工福利與權益
目標 9	建造具備抵禦災害能力的基礎設施，促進具有包容性的永續工業化，推動創新	-
目標 10	減少國家內部和國家之間的不平等	-
目標 11	建設包容、安全、有抵禦災害能力和永續的城市和人類住區	-
目標 12	採用永續的消費和生產模式	4.3 清潔生產
目標 13	採取緊急行動應對氣候變化及其影響	4.1 能資源管理
目標 14	保護和永續利用海洋和海洋資源以促進永續發	-
目標 15	保護、恢復和促進永續利用陸地生態系統，永續管理森林，防治荒漠化，制止和扭轉土地退化，遏制生物多樣性的喪失	-
目標 16	創建和平、包容的社會以促進永續發展，讓所有人都能訴諸司法，在各級建立有效、負責和包容的機構	2.2 公司治理
目標 17	加強執行手段，重振永續發展全球夥伴關	2.1 公司概況