

中鋼碳素化學股份有限公司

2014 年

企業社會責任報告書

中華民國 104 年 5 月

# 目 錄

	頁次
第一章 經營者的話 .....	1
第二章 企業社會責任承諾 .....	3
2.1. 企業社會責任願景 .....	3
2.2. 企業策略與企業社會責任結合 .....	3
第三章 利害關係者鑑別與溝通 .....	5
3.1. 利害關係者鑑別與關注議題 .....	5
3.2. 與利害關係者溝通其關心議題途徑 .....	6
第四章 經營概況 .....	8
4.1. 公司介紹 .....	8
4.2. 產業概況 .....	10
4.3. 關係企業相關資料 .....	14
4.4. 公司治理 .....	15
4.5. 風險管理及危機處理 .....	20
4.6. 經營績效 .....	24
第五章 社會貢獻 .....	25
5.1. 人力資源發展與員工關係 .....	25
5.2. 顧客關係管理 .....	35
5.3. 投資人關係 .....	36
5.4. 供應商與承攬商 .....	37
5.5. 研發與創新投入 .....	39
5.6. 社會回饋與參與 .....	41
5.7. 專業參與 .....	43
第六章 安全衛生績效 .....	44
6.1. 工業安全衛生管理 .....	44
6.2. 環境會計 .....	51
6.3. 環境保護管理 .....	51
6.4. 環保符合性紀錄 .....	54
6.5. 氣候變遷與溫室氣體減量 .....	54
6.6. 能源管理 .....	57

6.7. 綠色產品與服務 .....	58
第七章 關於報告書 .....	60

## 表目錄

	頁次
表 3-1 與利害關係者溝通其關心議題之途徑.....	6
表 4-2 台灣煤焦油供應統計.....	12
表 4-2 台灣輕油供應統計.....	12
表 4-3 本公司 2014 年度股東結構.....	16
表 4-4 本公司董事成員.....	17
表 4-5 本公司監察人成員.....	18
表 5-1 員工職類與人數分佈.....	25
表 5-2 員工學歷百分比.....	26
表 5-3 近五年員工離職統計.....	26
表 5-4 近五年依性別統計之員工離職率.....	27
表 5-5 近五年依年齡統計之員工離職率.....	27
表 5-6 近五年員工年齡分佈統計.....	28
表 5-7 近五年員工平均服務年資統計.....	28
表 5-8 管理者和員工組成類別-以年齡指標計算.....	29
表 5-9 管理者和員工組成類別-以性別指標計算.....	29
表 5-10 公司內部溝通管道.....	33
表 5-11 近五年員工教育訓練時數統計.....	34
表 5-12 本公司參與之專業機構.....	43
表 6-1 生活垃圾及資源回收統計.....	54
表 6-2 本公司溫室氣體排放之營運範疇.....	55

## 圖目錄

	頁次
圖 3-1 利害關係人議題關切程度對本公司營運衝擊程度.....	5
圖 4-1 煤化學工業產品關聯圖.....	11
圖 4-2 關係企業相關資料.....	14
圖 4-3 公司治理組織圖.....	15
圖 4-4 本公司近五年營業收入.....	24
圖 5-1 客戶滿意指數.....	35
圖 6-1 近五年公傷統計.....	50

# 第一章 經營者的話

電影《看見台灣》帶領觀眾從空中俯瞰，看見壯闊綿延的中央山脈、雪山山頂白靄靄一片，清澈的海水伴隨著美麗蔚藍的海岸，台灣平原美麗至極，每一塊田形成一個色塊，綠油油稻田上構圖的大腳丫，農民歡喜抱著收割的稻穀，代表這塊土地所蘊含豐富的生命力，讓人不禁發出讚嘆。但是導演齊柏林隨後將鏡頭轉向，汙染排放造成變色的河川、濫墾濫採造成的半禿山頭，讓觀眾又揪起心，驚覺台灣病了。可是，當我們抬起頭仰望碧雲藍天時，又有多少人知道，其實天空也病了？

全球環境正面臨嚴重破壞，台灣環境資訊協會祕書長陳瑞賓最近一篇文章表示，環境問題是全球性，中國的空氣汙染和沙塵暴，已成為台灣重要的空汙來源；海漂垃圾四散，台灣的垃圾也在其中；保育台灣卻漠視大量消耗其他國家的森林、海洋漁獲、礦產及能源等，看似獨善其身，但終究無法逃脫全球環境品質惡化的終局。

全球自 1992 年開始推動永續發展，至今已屆滿二十二年，但是當我們檢視世界大趨勢，顯而易見地，永續發展的挑戰與壓力卻是與日俱增，重大天然災害的事件，幾乎每年都會發生，個人或企業都無法自外於此議題。

中鋼碳素化學公司基於身為地球公民的一份子，從 1989 年創辦至今，公司歷任的經營管理階層，深切體會到企業所背負的社會責任—企業要能生存，必定是社會有所需求，但相對的也必須要對社會作出正面的貢獻。因此，企業在追求競爭力與利潤的同時，更必須謹守企業道德，以對社會正面有益的行為作經營的出發點。在此理念下，除了秉持「顧客至上、誠信為先、品質第一、合作無間」的精神，使企業穩健且持續成長，以長期回饋股東、客戶、供應商及照顧員工，同時承擔對員

工、社會和環境的責任，包括遵守優良商業道德、重視生產活動的工業安全衛生及環境保護議題、確實保障作業人員的身心健康與勞動權益、節省生產活動所消耗的能源並降低排放等，並陸續通過品質、環境管理、職業安全衛生管理、能源系統及汽車業系統認證。

本公司雖僅為百餘人之中小企業，然經由各階層人員的努力，已具體履行企業社會責任的內涵並將其內化為本公司的核心價值及經營基礎。今年出版之企業社會責任報告書，其目的係透過報告書的發行，說明在經濟、環境、社會等層面所做的努力，並藉由公開透明資訊，使利害關係人及社會大眾瞭解本公司的目標與願景。

本公司忝為中鋼集團一分子，我們承諾繼續秉持中鋼集團優良傳統，追求專業技術的突破以強化公司體質，生產值得信賴的產品，同時在企業的發展上善盡企業社會責任及地球公民義務，並藉由「企業社會責任報告書」的發行，定期自我審視策略方向及執行成效，時時砥礪日新又新，以達成企業永續經營發展。

## 第二章 企業社會責任承諾

### 2.1. 企業社會責任願景

本公司成立之目的，是將中國鋼鐵公司(以下簡稱中鋼公司)及台中中龍鋼鐵公司(以下簡稱中龍公司)煉焦過程中所產出之副產品煤焦油及輕油，加以精煉後成為各種精緻化學品、提高其附加價值，使資源作更有效之利用，同時將企業社會責任融合於經營管理及企業文化，以追求企業永續經營，兼顧各利害關係人利益，設定願景做為公司長期努力目標及策略擬訂之依據。

### 2.2. 企業策略與企業社會責任結合

企業社會責任與經營策略相結合，是企業競爭力的來源，因此本公司深刻體認，企業能夠成長茁壯與社會發展有密切的關係，將善盡企業社會責任的信念，融入於企業營運中，是確立企業的社會價值，以及獲得利害關係人認同的最佳方法，更是永續經營的關鍵因素，因此環保、節能、愛地球也是本公司的經營使命，舉例來說為因應未來節能減碳之世界潮流，各國的環保法規對汽車 CO<sub>2</sub>排放量的限制越來越嚴苛，如歐盟規定 2012 年後所生產的汽車其 CO<sub>2</sub>排放量從 2006 年的 150-160g/km 下降到 130g/km，因此未來電動車的應用因各國環保法規推動下，將會逐年成長，到 2017 年電動車用電池會佔所有鋰電池產品用量約 50% 以上，而本公司研發生產之介相石墨碳微球產品因具有高放電效率、高堆積密度、高導電性與材料循環壽命佳等優點，是未來電動車用鋰電池之關鍵材料，本公司規劃成立第二生產基地，積



極擴充產能，來提供高品質的鋰電池負極材料，成為世界具競爭力的綠色環保材料生產廠商。

在企業策略上本公司將致力達成以下目標：

- 1.經濟面：提升公司營運績效。
- 2.社會面：善盡企業社會責任。
- 3.環境面：持續落實環境保護。

於企業社會責任承諾，本公司經營理念涵蓋公司治理、環境保護、社會責任三大面向，也以透過落實經營理念來強化公司治理、環境保護、企業公民責任做為本公司的社會責任政策，因此本公司承諾做到：

- 1.維護股東權益，經營資訊透明化。
- 2.加強顧客服務，提升顧客滿意度。
- 3.強化公司治理，杜絕貪污賄賂案件。
- 4.有效利用資源，開發綠色環保產品。
- 5.重視環境保護，降低溫室氣體排放。
- 6.重視工安衛生，建立安全工作環境。
- 7.尊重人權，營造和諧公平工作氣氛。
- 8.恪遵法令，謹守配合政府公共政策。

### 第三章 利害關係者鑑別與溝通

#### 3.1. 利害關係者鑑別與關注議題

本公司利害關係者包括股東、客戶、員工、供應商、社區、承攬商、政府及主管機關、學者專家、工程顧問設計單位與非營利組織媒體。現我們利用系統方式鑑別出本公司秉持具包容性、實質性、回應性等原則，在公司內透過各項會議陳述、員工溝通會議、客戶拜訪及協力廠商工安協議組織會議等多元溝通管道，廣納利害關係人意見，依利害關係人對「議題關切程度」與「公司營運衝擊程度」將利害關係人關心議題作鑑別確認並繪於圖 3-1，本公司參考及收集各類利害關係人的回饋及建議，亦將相關重要議題納入公司長短期計畫目標中。

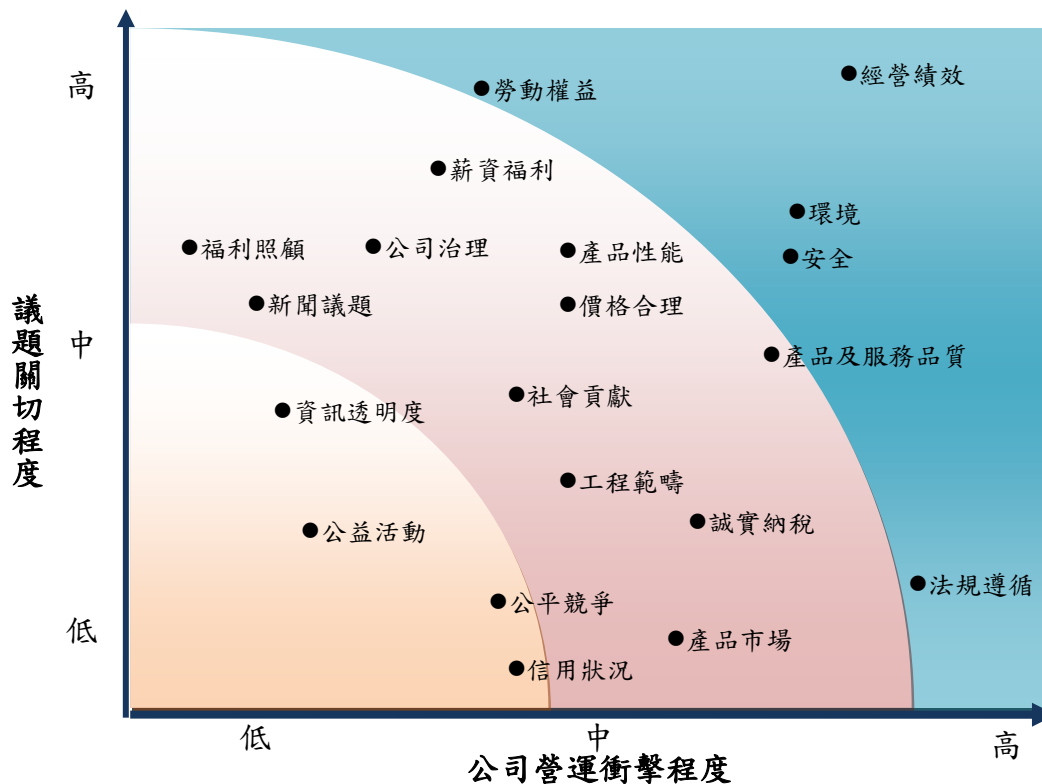


圖 3-1 利害關係人議題關切程度對本公司營運衝擊程度

### 3.2. 與利害關係者溝通其關心議題途徑

企業對利害關係者負有責任，本公司藉由不同溝通管道瞭解利害關係者對公司之期許，作為擬定企業社會責任政策與計畫之參考。

本公司與利害關係溝通途徑及關心議題如表 3-1：

利害關係者	溝通途徑	關心議題
股東	每年召開股東會 每年發行年報 不定期法人說明會及參加海內外說明會 不定期與法人股東溝通 依主管機關規定公告重大訊息 定期公告財務報表 每月公告營收及盈餘狀況 公司網站揭露財務業務資訊	營運狀況 經營方針 資訊透明度 公司治理 投資計畫
客戶	業務人員訪談及會議 本公司網站產品介紹與服務 客戶滿意度調查 研討會、觀摩會 高階主管不定期拜訪	產品品質 服務品質 價格合理性 交期準時
員工	公司公告 職工福利委員會 勞工安全衛生委員會 自主管理活動及提案制度 員工教育訓練 每月全員溝通會議與員工晤談 工會團體協約協商	薪資福利 勞動安全 職涯發展 勞資溝通 勞資和諧 勞動權益
供應商	公開投、開標 訂購單註明各項相關規定 供應商履約評核 依付款條件付款 推行綠色採購	公平競爭 票期 信用狀況 環保減廢
社區	不定期拜訪公司附近區里長及地方人士 贊助社區公益活動 本公司網站	環境保護 社區發展 公益活動
承攬商	規範澄清 施工前召開工作安全會議 承攬商協議組織	環安規定 工程款 工程範疇

政府及 主管機關	公司財報 建立環境會計制度 不定期與主管機關承辦人員互動 定期法規查核 各項納稅資料申報 響應社會公益活動	遵守法令 關心環保 社會公益 誠實納稅
學者專家	研討會 委託學術界進行研究計畫 不定期拜訪、交流	經營管理 產品性能
專業團體	各類專業會議與研討會 研究計畫 不定期拜訪、交流	政策法規 規範要求 產品市場
非營利組織 媒體	參與公會、協會及學會活動 不定期拜訪、交流 就共同關注議題，合作與推廣 主動發佈新聞稿或重大訊息	環安衛議題 社會公益 綠色生活 新聞議題

## 第四章 經營概況

### 4.1. 公司介紹

本公司成立於 1989 年，先後設立細焦碳處理工場、煤焦油蒸餾工場及輕油提純工場。1997 年因應中鋼四階擴建、原料供應量增加，本公司配合進行設備去瓶頸工程將產能提升 30%，2010 年因應中龍二階擴建，本公司完成輕油處理工廠第二條產線擴建，目前煤焦油及輕油年處理量分別可達 27 萬噸及 12 萬噸。

為提高煤焦油產品附加價值，本公司研發介相碳微球作為鋰離子電池負極材料，自 2005 年起分批投產，截至 2014 年止，本公司介相碳微球生產工廠年產能達 5000 噸。另於 2013 年底轉投資中國大陸常州設立中碳新材料科技公司，投資介相石墨碳微球篩分工廠，年處理 500 公噸介相石墨碳微球。

本公司往來客戶近兩百家，主要產品約 35% 外銷，主要為澳洲及亞洲各國，產品品質並獲國內外客戶肯定；在內部管理方面，陸續通過 ISO9001 品質系統、ISO14001 環境管理系統系統、OHSAS18001 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 台灣職業安全衛生管理系統、ISO50001 能源管理系統及汽車業 ISO/TS16949 品質系統等認證，落實 PDCA 持續改善循環。

本公司以煤化學工業為基石，多年憑藉著專業、追求品質與務實的經營作風，不斷引進新技術，將觸角延伸至下游碳材料及特用化學品等化學領域，使公司市場競爭力更為堅實。在多角化及配合集團經營策略下，除加強化學核心事業的發展外，亦陸續參與多元轉投資事業強化公司經營之網絡。

本公司擁有組織完整之生產製造、研發及品保等技術團隊，並具備完善的國際銷售體系，能夠整合煤化學上下游之生產技術、及時提供客戶具經濟效益之產品與服務。展望未來，除持續研發符合市場需求的技術與產品，並擴大原有新產品規模，同時積極尋求合作契機，以建立以煤焦化學及碳材料為雙主軸的材料供應中心，成為客戶最佳的合作夥伴。

本公司成立及發展之沿革如下：

1. 1989年02月 經濟部發給公司執照正式成立。
2. 1991年10月 完成細焦碳處理工廠建廠工程。
3. 1992年12月 完成煤焦油處理工廠建廠工程。
4. 1993年03月 完成輕油處理工廠(一廠)建廠工程。
5. 1995年05月 通過ISO9001品質管理系統驗證。
6. 1997年11月 完成煤焦油處理工廠及輕油廠去瓶頸計畫。
7. 1997年08月 通過ISO14001環境管理系統驗證。
8. 1998年11月 本公司股票在台灣證券交易所掛牌上市。
9. 2000年11月 榮獲第一屆經濟部工業局精銳獎。
10. 2001年10月 榮獲第十屆經濟部中小企業處國家磐石獎。
11. 2002年03月 通過OHSAS18001職業安全衛生管理系統驗證。
12. 2002年04月 通過中華民國實驗室認證體系(CNLA)認證。
13. 2005年05月 完成400噸介相碳微球建廠工程。
14. 2009年04月 完成精萘單元產能提昇改善工程。
15. 2010年03月 完成600噸介相碳微球建廠工程。
16. 2010年04月 完成輕油處理工廠(二廠)建廠工程。
17. 2011年09月 完成1600噸介相碳微球建廠工程。
18. 2012年12月 完成2400噸介相碳微球建廠工程。
19. 2013年07月 通過ISO50001能源管理系統驗證。
20. 2013年12月 完成轉投資設立大陸常州中碳新材料科技公司。
21. 2014年11月 榮獲經濟部頒發節約能源績優廠商獎。

## 4.2. 產業概況

### 4.2.1. 煤焦油、輕油產業概述

煤焦油、輕油是煉焦製程的副產品，其產量約為煉焦焦炭產量的 3%-4%，其組成極為複雜，經由煤焦油及輕油加工廠蒸餾提純後，可分餾出多種具有高附加價值產品，主要有軟瀝青、雜酚油、精萘、苯、甲苯等，煤化學工業其上下游產品關聯如圖 4-1。近年來隨著鋼鐵產業持續擴充，附帶產出更多煤焦油及輕油，穩定充足的原料供應，提供煤焦油加工產業發展基礎。

大陸煤焦油下游產業產能持續擴充過剩，市場競爭激烈，受到原油價格下跌及大陸煤焦油下游相關產品出口大量增加影響，產品需求及價格將激烈波動，對本公司未來營業狀況增加不確定性。

本公司除主要產品以長約方式鞏固市場外，在品質與交期上亦保持穩定及迅速，以確保市場競爭力。另藉由靈活之產品組合，創造公司最佳之利益。

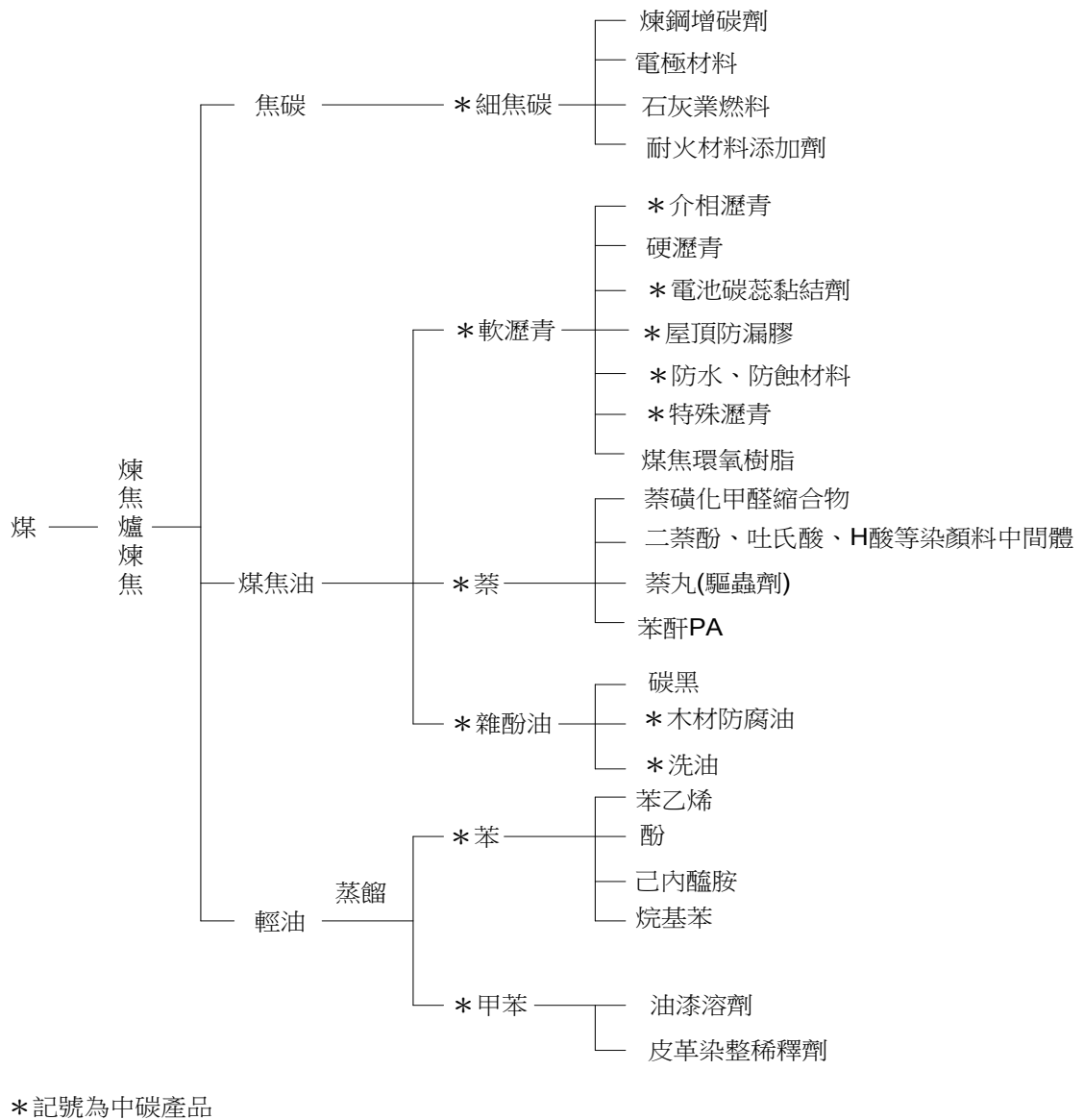


圖 4-1 煤化學工業產品關聯圖



#### 4.2.2. 台灣煤焦油及輕油供需及發展趨勢

##### 1.台灣煤焦油供給情形

2014 年煤焦油供應量及預估 2015-2018 年煤焦油供應量如下表 4-1。

表 4-1 台灣煤焦油供給情形

單位：千噸/年

公司 \ 年度	2014	2015	2016	2017	2018
中鋼公司	176	176	176	176	176
中龍公司	90	90	90	90	90
合計	266	266	266	266	266

##### 2.台灣輕油供需現狀

2014 年輕油供應量及預估 2015-2018 年輕油供應量如表 4-2。

表 4-2 台灣輕油供應統計

單位：千噸/年

公司 \ 年度	2014	2015	2016	2017	2018
中鋼公司	63	63	63	63	63
中龍公司	29	29	29	29	29
合計	92	92	92	92	92

#### 4.2.3. 本公司產品競爭分析

台灣處於亞洲之中點，本公司更位於高雄港邊並擁有專屬船運碼頭，因此具有運輸優勢地位，以下就本公司各項重要產品之競爭分析如下：

##### 1.煤焦油相關產品競爭分析

(1)軟瀝青：本公司與澳洲 KCMC 公司具長期銷售合約關係，該公司目前每年所需軟瀝青原料，約有五成由本公司供應。目前 KCMC 於大陸已有煤焦油合資加工廠，但因過去本公司與 KCMC 長期合作順暢，加上品質與供應量十分穩定，KCMC 已與本公司繼續簽訂 10 年長約，對雙方未來合作建立穩固基石。

(2)雜酚油/碳黑油：為生產碳黑之主要原料，因大陸汽車工業快速成長，對碳黑需求將增加。本公司雜酚油/碳黑油年產量約為 15 萬噸，供應國內、日本及東南亞，通路順暢。

(3)精萘：

a.化學級精萘(PN)市場主要在中國大陸與印度，客戶以染料中間體產業為主。

b.萘丸級精萘(FPN)市場主要分佈於亞洲地區，如韓國、日本、香港、越南、緬甸、馬來西亞、菲律賓、印尼、泰國、巴基斯坦、印度、斯里蘭卡等是萘丸最大生產消費市場，本公司在該地區之萘丸市場具 80%以上市場佔有率。

##### 2.輕油相關產品競爭分析

(1)苯：主要銷售國內客戶，因與中油公司、台塑化公司產量或進口量相比，本公司所佔比例甚低，產品品質在市場上同樣具競爭性，目前無去化問題。

(2)甲苯：本公司每月生產約 1,000 噸甲苯，銷售時以外銷為主，少部份透過經銷商售予國內溶劑業者使用。因本公司甲苯產量少，可完全銷售。

### 4.3. 關係企業相關資料

本公司關係企業及其持股比例、業務性質如圖 4-2。

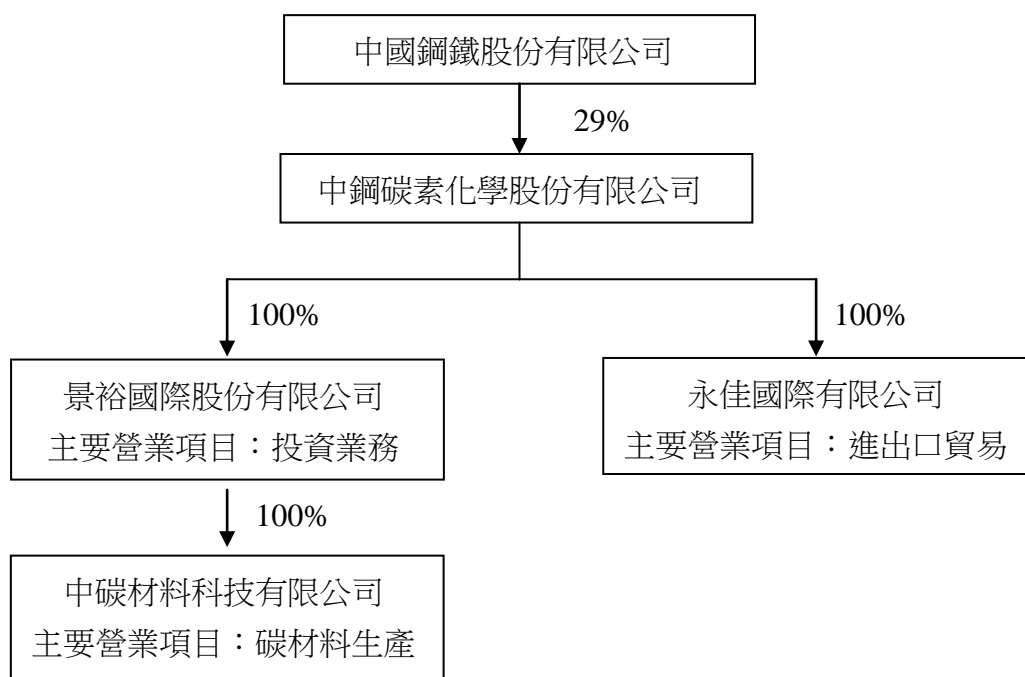


圖 4-2 關係企業相關資料

## 4.4. 公司治理

### 4.4.1. 公司治理架構

本公司為股票上市公司，依據公司法、證券交易法及相關法令，制定適合之公司治理架構與執行實務，以達成保障股東權益、強化董事會及監察人職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度的目標。

本公司治理組織主要分為董事會、監察人及股東會，董事會為業務執行機構，監察人監督董事會業務執行，股東會則代表公司最高決策機構，藉由此三機構權限劃分之制衡關係，達到公司治理目的。

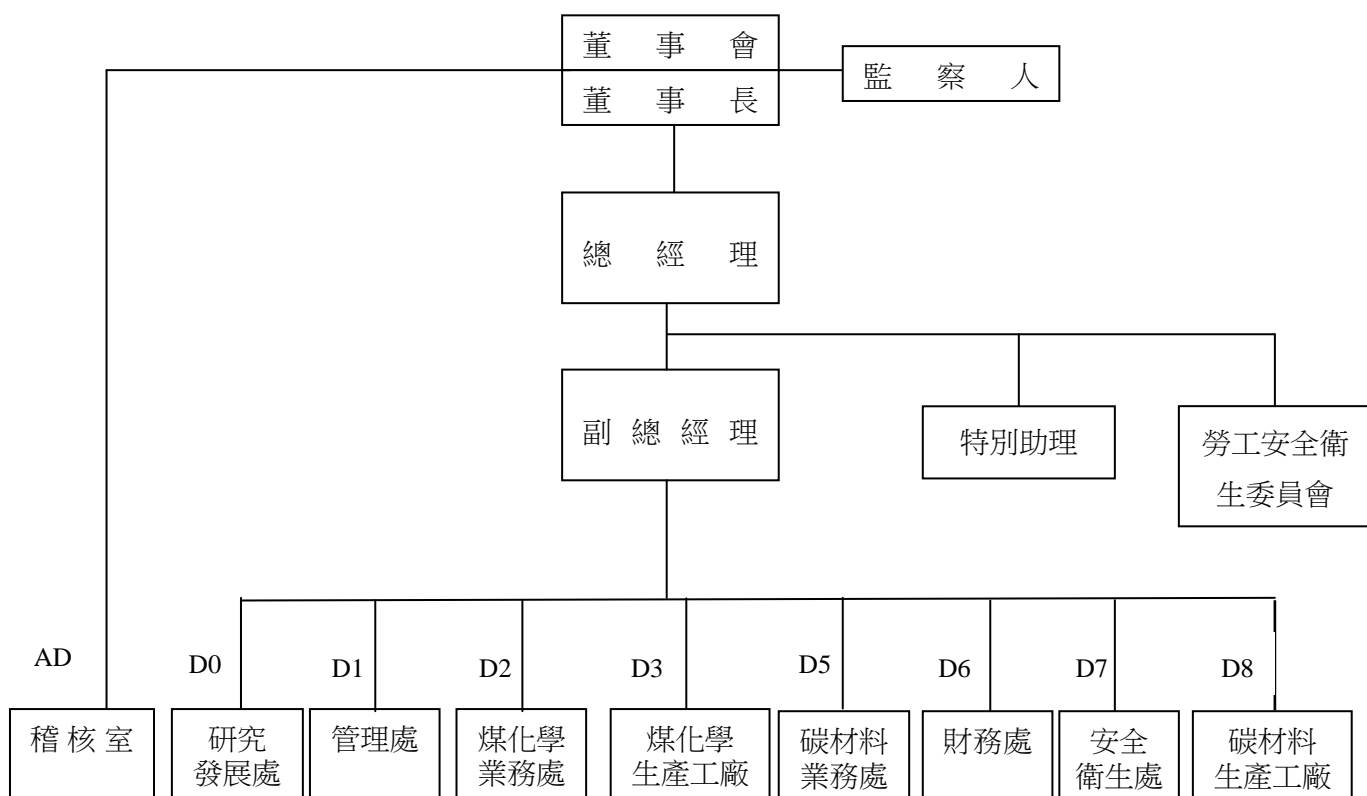


圖 4-3 公司治理組織圖

#### 4.4.2. 股東會及股東結構

本公司股東會分為股東常會及股東臨時會，常會依法於每年會計年度結束後六個月內召開，臨時會於必要時依法召集之。本公司股東會之主要功能包括決議公司營運計畫後交由董事會執行，承認營業報告書、財務報表及盈餘分派或虧損彌補之議案等。

本公司主要股東包括國內外法人、金融機構及個人，其中法人股東比例43.28%。主要股東為：中國鋼鐵(股)公司、中國合成橡膠(股)公司、景裕國際(股)公司、中鼎工程(股)公司。

表 4-3 本公司 2014 年度股東結構

名稱	股權比例
政府機構	1.25%
法人股東	43.28%
個人股東	25.15%
金融機構	8.08%
外國機構及外國人	22.24%

註：統計時間至 2014 年 12 月底止。

#### 4.4.3. 董事會

董事會是本公司最高決策機構，董事之選任係依「中鋼碳素化學股份有限公司董事及監察人選舉辦法」遴選。

本公司董事會由 9 位董事組成，每季至少召開一次董事會，主要為審議公司重大業務及財務決策、規章制定、經理人及會計師之聘解任等。現任董事均擔任或歷任上市櫃公司之高階主管職位，得以在其經營管理領域發揮所長，並指導經營團隊訂定經營策略。此外鄒董事若齊及鍾董事樂民目前亦擔任中鋼集團教育基金會董

事，更可藉其參與社會文化、教育及公益活動之經驗與專業，強化各項社會議題之關注和參與，並結合其他董事會成員，確實掌握經濟、環境及社會議題方向，除重視公司經營，亦關注公司在企業社會責任議題之投入及運作。

表 4-4 本公司董事成員

職 稱	姓 名	現 任 職 務	代表法人
董事長	鍾樂民	中鋼碳素化學(股)公司 董事長	中鋼
董事	鄒若齊	中國鋼鐵(股)公司 董事長	
董事	李建明	中鋼碳素化學(股)公司 總經理	
董事	姚文台	中國鋼鐵(股)公司 助理副總經理	
董事	張簡國禎	中國鋼鐵(股)公司 處長	
董事	辜成允	中國合成橡膠(股)公司 董事長	中橡
董事	趙天福	信昌化學工業(股)公司 總經理	
董事	洪源全	中國鋼鐵(股)公司 副總經理	高瑞
董事	陳和宗	彩輝科技(股)公司 董事長 台灣微龍(股)公司 董事長	

#### 4.4.4. 監察人

本公司監察人之選任，係依「中鋼碳素化學股份有限公司董事及監察人選舉辦法」遴選。

本公司監察人由 3 位成員組成，其主要職權為監督公司業務執行、查核公司業務、財務狀況等。本公司監察人余俊彥先生具工程及管理背景，另本公司聘請東吳大學企管系主任賈凱傑先生及柏林油漆公司總裁陳文源先生擔任外部監察人，可藉其專業性及獨立性，監督董事會業務之執行，強化公司治理。

表 4-5 本公司監察人成員

職 稱	姓 名	現 任 職 務	代表法人
監察人	余俊彥	中鼎工程(股)公司董事長	中鼎
監察人	陳文源	柏林股份有限公司 總裁	無
監察人	賈凱傑	東吳大學企業管理系主任	無

#### 4.4.5. 薪酬委員會

為健全董監事及經理人之薪酬管理機能，本公司於 100 年設置薪酬委員會，委員由外界專家學者三人組成。薪酬委員會職權為訂定董事、監察人及經理人薪資報酬政策、制度、標準與架構，並擬訂議案提報董事會議決。

#### 4.4.6. 道德操守要求

為健全董監事及經理人之薪酬管理機能，本公司於 100 年設置薪酬委員會，委員由外界專家學者三人組成。薪酬委員會職權為訂定董事、監察人及經理人薪資報酬政策、制度、標準與架構，並擬訂議案提報董事會議決。

#### 4.4.7. 資訊透明度的提升

除依據法令定期或不定期公告公司重大財務業務資訊外，本公司為強化公司治理及股東溝通，致力於提高財務資訊透明度，每月均將營業收入及獲利情形公開於資訊觀測站公告，以使股東及投資者能即時瞭解公司經營成果。

於本公司網頁已公開各項營運及財務資訊，包括組織、經營團隊及產品簡介；股東服務頁面，揭露公開股東會議事錄、董事會重要決議事項、年報、財報、公司治理概況等，並連結交易所公開資訊觀測站以利股東查詢相關資料。未來本公司仍將持續秉持企業誠信，維持經營資訊的透明與公開。

#### 4.4.8. 內部控制、內部稽核與改善

內部控制制度係由本公司董事會依金管會「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」所制定，公司並設置內部稽核單位，直接對董事會負責，執行由董事會所通過之年度內部稽核計劃，其內部稽核報告經陳董事長後均陳送監察人審閱，稽核主管並列席董事會進行稽核工作報告。經分析本公司內部所有單位業務性質，以營業、採購、及財務等單位之道德風險程度相對較高，因此除了加強對該等單位人員品德操守之嚴格要求外，在制度設計方面，更藉由嚴謹之內部控制、規章辦法及輪調機制，配合定期與不定期之內部稽核，以達管控貪污舞弊風險之目的。

2014 年度內部稽核計劃包括採購及付款、銷售及收款、投資、融資、生產、固定資產、薪工、研發、電子計算機等九大循環作業，及金管會規定查核項目含衍生性金融商品、背書保證、資金貸與、關係人交易、子公司監理、預算管理、財產管理、資通安全檢查、及董事會議事運作等管理作業。該內部稽核報告及缺失改善報告均依金管會規定於報告完成後次月底前陳送監察人審閱。



## 4.5. 風險管理及危機處理

本公司已推動風險管理政策及建立所需之危機管理機制，以培養員工風險管理及危機處理能力及其效能、降低危害發生程度，達成企業永續經營目標。本公司並訂定「風險管理及危機處理作業手冊」供員工遵循，公司內部並成立風險管理推動小組，定期整體性檢討及審議本公司風險項目，研擬各種因應方案，預做準備。

### 4.5.1. 風險管理

本公司針對營業活動之潛在風險，訂定各項管控措施，以降低風險發生，以合理管控營運風險，採取主要作法如下：

#### 1.財務風險：

(1)針對應收帳款客戶，每年委外作信用調查並出具報告，提供營業單位作為放帳額度之參考，另與美商鄧白式簽定即時徵信系統，隨時注意客戶之信用資訊，減少呆帳之發生。

(2)對於滙率之升貶，採取機動管理，預售遠期外匯，減少匯兌之損失。

(3)本公司財務狀況健全，負債比率約 12.43%，流動比率 3.71。在低利率環境下，為提升資金收益率，以穩定性、安全性為控管原則，分散投資金融商品。

(4)以保險規避營運風險，如火險、營運中斷、雇主意外險、第三人責任險、董監事責任險等等。

#### 2.原料風險：

本公司與原料供應商中鋼、中龍公司簽訂有長期供料合約，原料供應無慮匱乏。中鋼供應之原料皆以管線泵送，安全無虞，運輸條件佳，有利於公司長期經營發展。

#### 3.市場風險：

(1)本公司國內下游產業受大陸相同產品競爭衝擊，本公司已成功開發外銷新市

場，分散風險。

(2)本公司各主要產品皆與客戶訂定長約，保障產銷順暢。

(3)增加介相瀝青粉各種粒度之生產彈性，加強介相石墨粉之拓展，以配合 3C 電子產品及電動汽機車電池之需求。

(4)對於介相石墨粉中國大陸客戶要求 30~90 天之帳期，已將此應收帳款以保險方式處理，降低風險。

#### 4.運輸風險：

(1)本公司生產工廠位於中鋼廠區內，中鋼供應之原料皆以管線泵送至本公司生產工廠，並定期檢查輸送管線以確保安全無虞。中龍公司之原料則以槽車路運方式運至本廠。

(2)對於原料與產品的運輸，本公司因無自有運輸車輛，因此委由合格之運輸公司進行。本公司因此依照運輸規範定期評估所委託之運輸公司，包括駕駛員招募及訓練、安全政策及溝通、作業程序、安全設備、危機管理控制、車輛裝置及維修標準、內外部安全稽核等，確保所委託之運輸公司可以守法的、安全的將物品運至目的地，使道路運輸風險降至最低。

(3)為防範運輸之意外事故，本公司參加「中華民國化學工業責任照顧協會」的運輸支援協定「緊急應變聯防組織」，運送本公司原料或產品的槽車如於廠外道路發生事故，將可由聯防組織成員就近、盡速提供所需協助，以降低槽車運輸事故之嚴重度，本公司並定期派員參加該協會所辦理的槽車事故應變訓練，以提升槽車事故處理能力。

#### 5.人力資源風險：

本公司同仁均簽署從業人員保證書、競業禁止切結書、協議書及業務保密同意書，並實施員工分紅及提供良好福利制度，提高員工向心力及滿意度。同時訂有「從

業人員倫理規範」、「高階經理人道德行為準則」等辦法，依工作權責劃分表作好分層管控，並建立、實施及維護有效運作的內部控制制度，可有效降低人力資源風險。

#### 6.廠房設備風險：

本廠分析廠房設備可能遭受以下風險，已採取下列預防及改善措施：

(1)地震：聘請顧問公司評估可能發生土壤液化之碼頭儲槽區，以最嚴苛的標準進行，所得結果僅達中度土壤液化潛能區的下限值，再經結構技師協助判定，因發生機率低微，建議可不立即執行，待未來新法規明確規範時，再進行。

(2)火災：持續至美國消防訓練學校訓練，2014 年持續派遣 6 名人員參加訓練，至今已完成 21 人次之訓練。

#### 7.工程管理風險：

(1)於工程設計階段，除要求設計公司需符合中鋼公司工程設計標準，另整合歷年操作、維護、工安、擴建等施工要求，增修「設計施工特定準則標準書」，使設計完成品質符合實際需求。於建造階段，由本公司工程單位派人現場監工，以確保現場施工方式確實遵循所核准的工程設計資料進行。

(2)現場施工前，由本公司人員對承攬商所屬施工人員進行安全衛生訓練、危害告知事項。

(3)施工階段，要求承攬商派常駐安全衛生管理人員，本公司亦派人對施工現場的作業進行查核以確保施工安全。

(4)現場施工後，要求承攬商所屬施工人員進行施工後安全檢點，再經監工和責任區人員檢查，以確保無安全顧慮。

#### 8.環安衛風險：

(1)確保公司所有制度、設備、管理等均需符合環保、勞動、消防法令所規定，如有不符合將列為最優先改善。

(2)推動各種管理制度以使公司於環安衛的 PDCA 循環中達成預期目標，所推動的管理制度包括 PSM 製程安全管理、ISO14001 環境管理、OHSAS18000 職業安全衛生管理系統、臺灣職業安全衛生管理系統等。

(3)進行製程回收，降低生產活動所產生的廢氣、廢水、廢棄物等污染物，並進行節能減排、降低溫室氣體排放。

(4)持續進行製程風險評估，並依照評估結果進行改善以降低風險等級。

(5)進行消防與緊急應變演練，使人員熟練各種異常狀況之因應方式。

#### 9.資訊安全風險：

(1)電腦安裝防毒軟體和架設網路防火牆，防止駭客、病毒的攻擊破壞。

(2)應用軟體和資料庫的資料備份及擬定災難復原計劃，將風險降低。

(3)制定系統存取控制和密碼機制，避免有資訊安全的風險。

(4)電腦主機設置於總部大樓 17F 的第二機房內，具有門禁管制、空調設備及不斷電系統的保護，維持系統的正常運作。

(5)落實資訊安全工作，建立「資訊安全，人人有責」的觀念，每年持續進行適當的資訊安全訓練，以提高資訊安全意識。

#### 10.客戶隱私保護

(1)中碳致力於提供最好的產品及服務給客戶，也對客戶所提供的資料做最佳的防護，確保客戶的隱私權，故中碳於 2014 年無破壞客戶隱私與遺失客戶資料的抱怨事件。

(2)保護客戶隱私及資料的做法：

a.公司所有電腦設備皆設有防毒軟體及網路防火牆，防止客戶資料外洩。

b.ERP 資料查詢與作業皆需連線帳號、密碼管理及權限授權，非相關作業人員，無法獲取客戶相關資料。

#### 4.5.2. 危機處理

本公司危機處理除可因應不同性質危機，立即由董事長召集成立危機應變緊急處理小組，直至危機解除為止之外，並針對重大災害及疫情擬訂緊急應變計畫。「緊急應變計畫書」內容包括各類型災害之應變組織架構及流程、行動方案、器材準備及教育訓練等，依該計畫書並於每年三月及九月進行防災講習課程，每年六月及十二月進行實地演練，務求廠內所有人員全員演練以具備危機緊急應變能力，以確保個人生命與公司設備財產安全，維持公司正常營運。

#### 4.6. 經營績效

企業經營績效是指一定經營期間的企業經營效益與業績，企業經營效益主要表現在企業的獲利能力、股東權益報酬和後續發展能力等；經營者業績主要通過經營者在經營管理企業的過程中對企業經營、成長、發展所取得的成果和所做出的貢獻來體現。本公司除 2009 年受金融風暴影響營業額明顯降低外，近幾年營業額均有明顯成長，獲利能力亦明顯提升。於 2014 年本公司營業額為 88.18 億元，稅後盈餘 21.87 億元，每股盈餘 9.50 元，股東權益報酬率 30.31%。

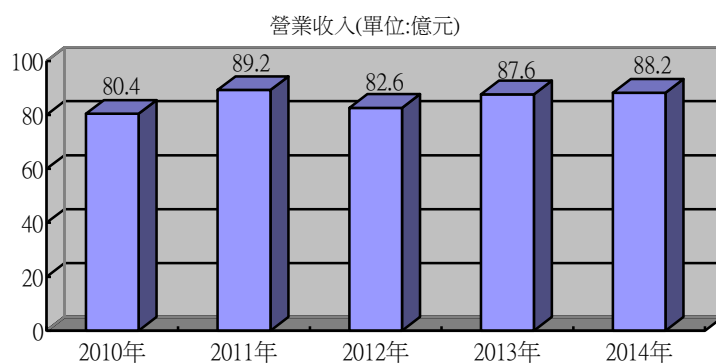


圖 4-4 本公司近五年營業收入

更詳盡的公司營運績效及財務狀況，請參考本公司 103 年年報。

## 第五章 社會貢獻

### 5.1. 人力資源發展與員工關係

#### 5.1.1. 員工雇用

截至 2014 年底本公司員工總數為 188 人，皆為台灣本地員工，其中符合殘障福利法第 17 條之弱勢團體者 1 名；另以職稱區分，主管人員 29 名，專業師級人員 57 名，值班股長 7 名及 95 名技術(管理)員，在 29 名主管中，3 名為女性佔比 10.3%。

在招募員工與職位晉升上，只要能力和資格符合職位要求，均有平等的機會，沒有性別、年齡的限制。所有聘僱同仁皆適用勞基法並受其保護，公司在規章彙編中訂有薪資、考評、晉升及獎金等相關規定，確保員工權益，因此公司自成立以來未曾發生勞資糾紛、貪污、賄賂及歧視等案件。

1. 2014 年員工男女比例：女性比率 14.9%(28 人)、男性比率 85.1%(160 人)
2. 2014 年主管男女比例：女性比率 10.3%(3 人)、男性比率 89.7%(26 人)
3. 2014 年員工職類分佈如表 5-1。

表 5-1 員工職類與人數分佈

主管	師級/專案	領班/股長	技術(管理)員
29	57	7	95

4.2014 年員工學歷分佈如表 5-2

表 5-2 員工學歷百分比

學 歷 年 度	高中	大專	碩士	博士
2010	29%	53%	17%	1%
2011	27%	53%	19%	1%
2012	41%	34%	24%	1%
2013	38%	36%	24%	2%
2014	21%	49%	27%	3%

### 5.1.2. 員工留任

本公司落實績效管理，將考評結果作為獎金發放及調薪之依據，並推動輪調制度及建立公平公開之晉升制度，提供員工職涯發展及自我實現的管道，促進員工留任，近五年來員工平均離職率約 2%，於 2014 年離職人數為 8 人，原因為二人屆齡退休、一自願退休、一歸建及四員另有個人生涯發展規劃考量，表示本公司員工流動性低，穩定性高。另員工平均服務年資 14.1 年，平均年齡 40.7 歲，顯示員工留任率高，對公司人才的培育及永續發展皆有助益。

1.近五年員工離職率統計如表 5-3。

表 5-3 近五年員工離職統計

離職數 年 度	離職人數	總人數	離職率
2010	0	133	0.0%
2011	1	145	0.7%
2012	5	154	3.25%
2013	4	170	2.35%
2014	8	188	4.25%

2.依性別計算之員工離職百分比如表 5-4。

表 5-4 近五年依性別統計之員工離職率

年 度	性 別	
	男性	女性
2010	0.0%	0
2011	0.8%	0
2012	3.79%	0
2013	2.76%	0
2014	3.72%	0.53%

3.依年齡計算之員工離職百分比如表 5-5。

表 5-5 近五年依年齡統計之員工離職率

年 齡 年 度	25 以下	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65
	2010	0	0	0	0	0	0	0	0
2011	0	0	0	0	0	0	0	0.7%	0
2012	0	0	0.65%	1.30%	0.65%	0	0	0	0.65%
2013	0	0.59%	0	0	0.59%	0.59%	0	0	0.59%
2014	0	2.13%	0	0	0	0.53%	0	0	1.60%



4.員工平均年齡：近五年員工年齡分佈統計如表 5-6。

表 5-6 近五年員工年齡分佈統計

年齡 年度	25 以下	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	平均 年齡
2010	0	3	17	28	56	17	2	4	4	42.14
2011	1	8	15	32	53	25	2	4	5	42.24
2012	1	16	15	27	46	34	5	5	5	42.0
2013	3	24	17	22	42	46	6	4	6	41.51
2014	7	34	21	19	35	52	11	3	6	40.73

5.員工平均服務年資如表 5-7。

表 5-7 近五年員工平均服務年資統計

年資 年度	<1	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	>30	平均 年資
2010	4	2	11	23	75	15	2	2	16.19
2011	12	6	7	22	63	31	2	2	15.81
2012	14	16	4	17	43	57	2	1	15.30
2013	18	30	3	15	35	65	2	2	14.58
2014	23	44	1	15	24	69	7	5	14.14

6. 2014 年管理者和員工組成類別-以年齡指標計算如表 5-8。

表 5-8 管理者和員工組成類別-以年齡指標計算

年齡	員工人數	主管人數	比例(%)
25 以下	7	0	0
26-30	34	0	0
31-35	21	0	0
36-40	19	0	0
41-45	33	2	5.71
46-50	37	15	28.85
51-55	8	3	27.27
56-60	0	3	100
61-65	0	6	100
合計	159	29	15.42

7.2014 年管理者和員工組成類別-以性別指標計算如表 5-9。

表 5-9 管理者和員工組成類別-以性別指標計算

職稱	男性 人數	男性 百分比	女性 人數	女性 百分比	合計	男：女
主管職	26	13.83%	3	1.59%	29	1：0.115
師級 / 專案	48	25.53%	9	4.79%	57	1：0.19
領班 / 股長	7	3.72%	0	0.00%	7	1：0.00
員級	79	42.02%	16	8.51%	95	1：0.20
小計	160	85.11%	28	14.89%	188	1：0.17

### 5.1.3. 員工薪資待遇

本公司重視同仁的薪資待遇及福利，採取具競爭性的整體薪酬制度以吸引優秀人才加入本公司行列。員工薪資取決於學經歷、職位及市場行情及個人的工作績效表現等，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況之差異有所不同。

本公司除基本薪資外，依每年營運狀況及個人績效表現發放產銷盈餘獎金及員工紅利。本公司員工報到當天起，公司即辦理勞保、健保、團體保險等，另協助同仁配偶及子女辦理壽險、意外、健康醫療團體保險，使同仁能無後顧之憂的安心投入工作。

勞工退休制度方面，除依勞動基準法及勞工退休金條例之規定，定期提撥儲備金至法定退休帳戶外，另為使員工退休後之生活獲得更佳保障，特成立持股信託委員會，員工每月以定期定額方式買入公司股票，公司並提撥激勵金作為獎勵。

### 5.1.4. 績效考核

本公司對於董事長及總經理之績效考核，係由中鋼集團依據公司經營績效辦理考核。即本公司於每年初訂定該年度經營績效指標，年度終了則依據該經營績效指標實際執行情形辦理考核，作為經理人之績效依據。

對其他員工之績效考核，則分為主管人員及非主管人員。主管人員之考核項目包括：領導能力、品德操守、策劃分析能力等項目。非主管人員之考核則著重於：工作態度、知識及智能、工作效率、品德等項目。考核時由員工先進行自評，再由各級主管進行複核。

除前述之考核外並自 2012 年起引進數據化管理的工具-關鍵績效指標(KPI)制度，將公司的策略目標落實在各單位的績效指標當中，在量化的基礎之上結合考評。

### 5.1.5. 晉升制度

本公司的晉升制度為管理與專業職雙軌並行的升遷制度，依員工的特質、專長、職能、工作績效與領導發展之潛力予以晉升，晉升時由用人單位提名，經管理處評議其工作績效、經歷、品德操守，決定晉升與否。另本公司亦訂定技術員晉升管道，對表現優異基層人員經徵選後升任值班股長、工程師或管理師，升遷管道暢通。

### 5.1.6. 員工發展

本公司為落實人才的歷練與培育，並結合考評、獎金及晉升等機制，使同仁勇於接受輪調及歷練擴展同仁的視野、發揮工作潛能；異動前，事先透過主管建議輪調人選，徵得同仁之共識後始進行輪調，讓同仁有充分之心理準備。

### 5.1.7. 員工福利

為建立健康、快樂的工作環境，由公司及福委會共同推動員工福利業務，使員工能安心、放心地投入工作，並體認公司是一個大家庭，亦鼓勵員工成立社團或參與社團活動，目前已成立之社團有登山社、鐵馬社、撞球社、慢跑社、高爾夫球社等社團組織，以促進員工身心健康與平衡，凝聚向心力，努力為公司效勞，本公司各項福利措施如下：

- 1.基本福利：團體保險、眷屬團體保險、健康檢查、工作服、制服。
- 2.輔助慰問：結婚補助、生育補助、喪葬補助、傷病住院補助、生日禮金、急難救助、子女教育補助。
- 3.福利活動：員工旅遊、社團活動補助、年終摸彩。
- 4.其他福利：持股信託、生日及三節禮金、勞動節禮金、消費性貸款、特約商家及飯店。

#### 5.1.8. 員工健康管理

本公司每年委託專業醫學中心進行員工健康管理計畫，2014 年由高雄醫學大學附設中和紀念醫院專業醫護人員對每位員工之目前身心狀況進行諮詢，並依個人之需求安排健康檢查項目，建立健檢資料，再由專業醫護人員給予生活、飲食及運動等調整之建議，以維持每位員工良好的身體健康。

#### 5.1.9. 勞資關係

本公司秉持誠信與尊重的態度對待員工，深深體會員工是公司最重要的資產，不斷透過各種管道與員工進行溝通，鼓勵員工提供意見，盡力滿足員工需求，並持續加強員工教育訓練及福利措施，因此 20 餘年來勞資和諧並未發生過勞資糾紛，創造優質的工作環境，促成近年來穩定成長及低離職率之重要因素，勞資溝通管道如下表：

表 5- 10 公司內部溝通管道

項目	溝通管道	反映表達之內容
1	公司行政系統 (即：單位→廠(處)→ 副總經理·總經理·董事長)	凡有個人或單位欲表達意見，均應先循行政系統向直屬主管反映，各級主管應協助其洽詢有關單位處理。倘認為未獲得適當的處理，則可提下列管道如：職工福利委員會、面對面座談會、董事長及總經理信箱及申訴制度等尋求解決。
2	職工福利委員會	關於同仁之福利及權益事項
3	勞工安全衛生委員會	關於安全、衛生、環保等事項
4	勞工退休準備金監督委員會	關於退休準備金存儲、運用、管理等事項
5	性騷擾防治措施及申訴辦法	本公司為提供同仁及求職者免於性騷擾之工作環境，及禁絕性騷擾事件發生，訂定「性騷擾防治措施、申訴及獎懲辦法」。設置申訴專線及專責單位處理性騷擾事件。
6	管理處主管參加工廠全員會議	每月由管理處主管參加工廠全員會議，與員工面對面溝通及交換意見，並答覆人事、福利事項諮詢及協調處理有關各種陳情事項。
7	中鋼集團企業工會	溝通有關員工待遇、福利及權益等事項。

#### 5.1.10. 員工教育訓練

為培育公司經營發展所需人才，除透過鼓勵員工參與內、外訓及在職進修外，並建構教育訓練體系，區分經理級以上管理職人員、師級人員、領班等基層幹部、員級、新進人員等職務，針對各級職務進行經營管理訓練、在職訓練、勞工安全衛生訓練、專業訓練、自我啟發等教育訓練課程，自 2014 年起更與大學院校合作開設企業專班管理課程，全面提升主管人員管理能力及員工工作能力，維持公司持續成長的動力。

在職進修方面，本公司鼓勵員工就讀大專院校及參加語文訓練等在職進修課程，員工就讀國內大學或研究所，由公司補助其學雜費 1/2 至 3/4，參加外國語文進修者補助 3/4 學費。

此外，為落實公司「顧客至上、誠信為先、品質第一、合作無間」之經營理念，本公司將於新進人員教育訓練時，即將相關企業社會責任理念納入訓練課程中，尤其特別宣導反貪污、反賄賂之相關規章，讓新進員工能從「心」做起，再配合「主管人員道德行為規範」、「從業人員倫理規範」等公司治理制度，徹底杜絕賄賂、貪污等不法情事。

表 5- 11 近五年員工教育訓練時數統計

年度	訓練時數	備註
2010	2,312	不含就讀大專院校及參加語文訓練
2011	4,231	
2012	4,616	
2013	7,059	
2014	8,989	

## 5.2. 顧客關係管理

客戶是本公司永續經營之基礎，有了客戶的支持，本公司才得以有發展之機會，自公司成立即以客戶至上之理念，做好與客戶之關係、滿足客戶之要求。

與本公司交易往來客戶共近兩百家，包括台灣國內、亞洲、澳洲、歐洲、美洲等，並透過以下相關處理作業，持續改善與客戶之關係。

### 1. 客戶滿意度調查

為了解客戶對本公司提供的產品及服務滿意度，於每年對交易額前 20 名客戶及新客戶進行調查，客戶滿意度達 80% 以上，並進行統計分析以瞭解客戶需求及適時回應，該調查結果並於每年 ISO 9001 管理審查會中提報檢討。

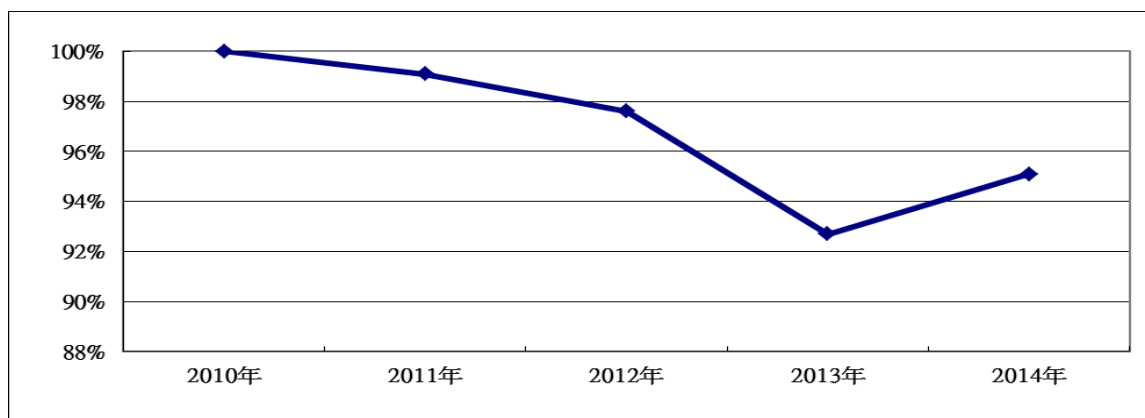


圖 5-2 客戶滿意指數（客戶勾選非常滿意及滿意題數加總 / 總題數）

### 2. 客戶需求之回應

客戶所提之需求均予登錄並於 7 日內回覆，對無法於期限內回覆者，需提出異常對策單，所有客戶提出之需求均予以登錄、分析並追蹤改善。

### 3. 統計交易異常情形

每月統計折讓金額 10 萬元以上、退/換貨次數超過 2 次之情形，分析原因，並進行改善及追蹤。



#### 4.不定期拜訪既有客戶

不定期拜訪客戶以瞭解其需求，並依客戶需求做新產品之開發，本公司經過長期努力與客戶共同成功開發碳黑油原料以降低客戶用油成本，及苯產品用於苯乙烯/異丙苯新製程產線，目前並已穩定使用。

### 5.3. 投資人關係

為能提供股東及投資人更多正確的本公司即時及定期資訊，除依台灣證券交易所規定之資訊公開或資訊申報辦法對外公佈外，也儘可能提供較詳盡資訊，如每月依法公佈當月及累計營收外，並立即公佈當月及累計盈餘情形讓股東了解，該資訊除公佈於台灣證券交易所股市觀測站，亦同時公佈於本公司網站。

股東除由網站取得相關資訊，也可參加每年舉辦的股東常會與經營團隊面對面的溝通，本公司於 2015 年股東會起採用電子投票制度，以增強股東參與股東會之管道，另可藉由本公司參加法說會所公佈之資訊、股東大會或年報瞭解公司的營運方針。此外股東也可利用本公司發言人及代理發言人的專屬電話及電子郵件，反映問題和建議，所有問題均會交由專人負責並予答覆。本公司於 2011 年起之企業社會責任書公告至公司網站供投資人查詢。

依台灣證券交易所統計之資料顯示，本公司之平均股價：2010 年為 99.43 元、2011 年為 142.24 元，2012 年為 131.34 元，2014 年為 157.29 元，2015 年為 174.45 元可看出本公司股價因營運及獲利穩定，本公司每年股利以配發現金為主，自 2010 至 2014 年連續 5 年配發每股股利皆達 7 元以上。

## 5.4. 供應商與承攬商

### 5.4.1. 重要營運據點與當地供應商政策

本公司目前並無海外基地，整體營運集中在高雄廠。對於供應商以提升服務品質及降低成本為最大考量。物料部份優先與當地供應商簽訂供料合約，方便售後服務及減少運輸之碳排放。

### 5.4.2. 供應商之評選

本公司主要生產原料來自於中鋼集團之中鋼公司與中龍公司，進貨金額佔總進貨金額約 80%以上，每年皆進行供應商評分，另為確保新供應商與承攬商皆符合本公司對企業社會責任政策的要求，特訂立評選條件如下：

- 1.原料品質需符合本公司標準。
- 2.財務健全、信譽良好及品質穩定者。
- 3.不論內購或外購，以選擇對本公司最有利之採購方式。
- 4.原料供應商均係經本公司評估合格者。
- 5.依「承攬人管理管制程序」審核承攬商需 100%完全符合勞基法規定，以及人權保障基本法等相關規定。

### 5.4.3. 採購作業之安全衛生要求

採購單位對於原物料請購單之各項資料，包括所需物品類別、規格、預算金額、需用期限、用途和安全衛生需求等，必需在採購系統上輸入後呈核，必要時得另附樣品、圖片或說明書。

#### 5.4.4. 原物料及產品運送管理

本公司主要生產原料來自於中鋼集團之中鋼公司與中龍公司，與中鋼公司間以管線銜接輸送原料，中龍公司之原料則以槽車運送回廠。內銷產品依包裝分別以槽車或貨車運送，外銷產品則以貨櫃或化學船裝運出貨。

對原物料及產品運送管理如下：

- 1.依「供應商及外包商管理程序」對運輸供應商進行日常考核(每月) 及年度評鑑。
- 2.運輸供應商之車輛及桶槽需取得政府檢查機構核發之檢查合格證，所雇用之車輛駕駛人員勞動條件應符合勞基法有關規定並依規定辦理勞工保險及全民健康保險。
- 3.運輸供應商載運危害物質時需調派具備「危險物品運送人員專業訓練證明書」之駕駛人員並定期實施教育訓練。
- 4.運輸供應商載運危害物質時需依規定申請車輛裝載危險物品臨時通行證並隨車攜帶安全資料表及其它規定文件。

## 5.5. 研發與創新投入

本公司研發已進行煤化學產品鏈優質化，創新開發鋰離子二次電池負極材料、超級電容用活性碳及等方性石墨等多元精碳產品，大幅提升本公司煤焦油瀝青的附加價值，並帶動本公司進入高科技材料產業。

### 5.5.1. 研究開發狀況

1. 開發高容量 MG13 系列負極材料，與日本策略合作公司產品調配後，可提升電容量達到 365 mAh/g 左右，首次充放電效率>91%。已進行相關客戶推廣及送樣。

2. 開發高倍率 MG11 系列負極材料電容量達到 350 mAh/g 左右，於-40°C 低溫性能測仍可放出~88%的電容量，1000 次循環能量效率>80%。已進行相關客戶推廣及送樣。

3. 成功開發以矽基觸媒催化提升負極產品電容量: GP24 經實驗室 3000°C 石墨化後，產品之電容量自 330 → 340 mAh/g。

4. 超級電容用活性碳先導試驗線穩定操作，規格、性能符合國內超級電容廠商要求，並開始銷售，達到國內材料自主化的第一步。除國內廠商外，亦積極送樣至國外超級電容相關廠商，進行品質確認及推廣；針對市場開發及量產能力提升，自 2014 年起開始進行量產線技術及設備建立，朝向品質精進及產能提升之目標。

5. 完成直徑 18 公分尺寸等方性石墨製作，品質可達放電加工石墨用等級，持續加大尺寸之開發。並與國內碳素石墨加工廠配合以期達到試產試銷的階段目標，使特種石墨能達到台灣自主化的目標。

### 5.5.2. 未來發展策略

1. 2014 年投入之研發費用:約七千七百萬元,預估 2015 年投入之研發費用將接近一億元,主要在於人力的擴充及研發設備的建構,使研發資源更為完備,並積極與國內產學合作,帶動綠能產業發展與研究實力生根。

#### 2. 開發成功之技術或產品:

- (1)高倍率型 MG11 系列動力型鋰離子電池負極材料。
- (2)高容量型 MG13 系列能量型鋰離子電池負極材料。
- (3)完成超級電容用活性碳量產設備設計、相關檢測技術使品質更為精進。
- (4)完成高軟化點瀝青試驗線建置及操作,產品可作為特種黏結劑及負極包覆材的開發平台。

#### 3. 新研究開發計畫:

- (1)高性價比負極產品開發。
- (2)超級電容器用活性碳量產技術開發。
- (3)量產石墨化技術研究開發。
- (4)軟瀝青產品用於燃油之研究開發。
- (5)放電加工及連鑄用等方性石墨開發。
- (6)高軟化點瀝青產品應用推廣。
- (7)超級電容器用活性碳高值化技術開發。

## 5.6. 社會回饋與參與

隨著時代發展與進步，企業與社會間之關係愈來愈密切、互為依存，企業從社會上獲取利益，同時要能克盡社會責任，滿足利害關係人及股東的需要，以追求整體最大利益及企業永續發展。本公司秉持「取之於社會，用之於社會」的一貫理念，方能得到社會大眾之認同，進而使企業更加成長茁壯。本公司積極參與之社會活動包括：

### 1.學術活動

本公司於 2014 年度贊助以下學術活動：

- (1)中國工程師學會年會及工程會刊。
- (2)中國鑛冶工程學會年會會刊、「鑛冶」雜誌及討論會活動經費。
- (3)高雄市工業會會員大會會刊。
- (4)中國化學會高雄市分會年會。
- (5)中華民國防蝕工程學會年會。
- (6)中鋼集團教育基金會。
- (7)經濟日報出版 2015 年金融證券年鑑。
- (8)工商時報出版四季報。
- (9)第九屆全國氫能與燃料電池學術研討會。

### 2.公益活動

本公司於 2014 年度贊助以下公益活動：

- (1)贊助伊甸基金會福利基金會。
- (2)贊助「古典天后鄭京和小提琴獨奏會」與「柴可夫斯基大賽金牌得主諏訪內晶子音樂會」。

- (3)贊助「柏林愛樂 12 把大提琴 2014 亞洲巡迴訪台音樂會」。
- (4)贊助高雄市愛樂文化藝術基金會活動。
- (5)贊助中鋼公司真善美合唱團音樂會演出。
- (6)贊助南台灣交響樂團演出。
- (7)贊助高雄市生命線協會。
- (8)捐助高雄市 81 氣爆災後重建經費。
- (9)贊助高雄市正心關懷協會宣導節能減碳印製農民曆。
- (10)贊助高雄市漁民服務協會『漁業安全健康宣導』活動。

### 3.社區活動

為促進鄰里和諧，維繫良好社區關係，本公司 2014 年度對生產工廠所在之小港地區，贊助當地公益慈善社團並參與區里活動，列舉如下：

- (1) 贊助小港國中主辦「中華民國 102 學年度全國師生盃暨中等學校手球錦標賽」。
- (2)贊助南星游泳會舉辦南星盃國中小水上安全自救救生防溺講習示範活動。
- (3)贊助高雄市愛樂文化藝術基金會活動經費。
- (4)贊助小港區公所舉辦睦鄰聯誼活動暨節能減碳宣導活動等。
- (5)贊助鳳林國中、鳳林國小足球隊全國競賽表揚活動。
- (6)贊助港和國小舉辦小港區國小學生暑期夏令營活動。
- (7)其他社區活動等。

## 5.7. 專業參與

本公司為增進與學術界、國內外同業交流及互動，以瞭解產業國際趨勢，及增進鄰近工業區產業安全衛生與環保活動交流，以公司名義加入以下學會及協會組織機構：

表 5- 12 本公司參與之專業機構

類別	團體名稱	擔任職務	參與原因
學會	中國化學會	會員	增進與學術界交流及互動
	中國鑛冶工程學會	會員	
	中國工程師學會	會員	
	國際煤焦油協會	會員	與國際同業交流活動，增進了解產業國際趨勢
產業公會	高雄市工業會	理事	增進與高雄市及鄰近工業區產業交流與互動
	臨海工業區安全衛生促進會	會員	
	台灣電池協會	會員	與相關產業增加交流與互動，以提昇專業處理能力與經驗
	台灣區環境衛生用藥工業同業公會	會員	
	中華環安衛科技協會	會員	
	中華民國化學工業責任照顧學會	會員	
中華產業機械設備協會	會員		
聯誼會	高雄市臨海工業區廠商協進會	理事	增進與工業區廠商交流與互動



## 第六章 安全衛生績效

### 6.1. 工業安全衛生管理

本公司鑑於工業安全衛生對企業經營之重要性，於 1997 年延請當時國內從事安全衛生最具權威的工研院工安衛中心(目前該中心已併入工研院綠能與環境研究所)來廠輔導製程安全管理系統(Process Safety Management, PSM)，該中心以系統化的方法輔導本公司建立變更管理、動火管制、事故調查等制度，並進行制度完成後系統運作狀況之稽核，以協助本公司將各項安全管理制度落實於工作中、成為本公司安全管理制度的基礎。

經統計，工安事故約有 90%以上是由「不安全行為」所造成，「不安全環境」僅佔少部份，因此於 2001 年 PSM 系統完成架構建置，再請工安衛中心繼續輔導本公司「作業安全觀察(Task Observation Program)」，以階梯式由上而下的訓練方式、觀察人員作業情形、鼓勵安全的作業實務、消除不安全與冒險行為，以建立本公司共同的安全觀念與行為。

2002 年，本公司於製程安全管理與作業安全觀察的基礎下，通過「OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統」認證，以系統化的架構、PDCA 手法執行安衛管理工作，降低事故災害及營運風險，並以達成國際先進之安全衛生績效為目標。

除安全衛生工作外，本公司亦十分重視健康管理，除鼓勵員工自我健康管理，並成立相關運動性質之社團，如登山社、慢跑社與單車社團等，鼓勵員工公餘時進行有益身心之活動，並訂定健康促進計畫，包括三高與代謝症候群宣導、有氧運動、戒菸活動推行、登山活動辦理單車活動辦理、健康資訊宣導、健康促進小組活動、健康檢查結果諮詢說明等。

### 6.1.1. 環境管理與安全衛生政策

能源、環境及安全衛生為本公司核心價值，因此本公司分別訂定能源、環境及安全衛生政策，並揭示於各主要之辦公場所及公司網站。本公司亦成立專責的單位負責環境及安全衛生工作的推動。

### 6.1.2. 安全衛生委員會

本公司安全衛生委員會由總經理定期召集相關主管及員工推舉委員，與員工面對面討論、研議有關安全衛生議題與建議，包括安全衛生教育訓練、健康管理及健康促進、事故調查、承攬管理、危害之預防措施等項目，對於需改善項目於委員會中責成相關單位於期限內完成改善，或訂定安全衛生管理計畫列為專案以追蹤改善進度。2014 年度合計召開 6 次安全衛生委員會議。

### 6.1.3. 生產工廠安衛管理

本公司生產工廠各種安衛管理工作之良窳，影響公司營運績效甚鉅，因此除了各項管理制度外，工廠亦以下列方式塑造良好的安全文化：

#### 1.高階主管定期安全巡查及稽核

本公司高階主管均排定固定時間巡查現場安全衛生工作推動，除了展現本公司對安衛工作的重視外，以更高的標準檢視現有環境與安全管理，對巡查所發現的缺失及建議列表追蹤管理。

#### 2.鼓勵員工由下而上進行安全衛生提案

員工為第一線之作業人員，其工作過程中往往能發現環境中所潛藏的不安全因素，基層員工可藉由安全衛生提案制度將改善建議送交部門主管，經主管決核定採行者除進行不安全環境的改善外，提案員工亦可依該提案構思的難易程度獲得不同金額的獎金鼓勵。

### 3.主管及環安單位稽核

安全衛生是各部門主管的責任，本公司生產工廠的部門主管需安排時間至現場稽核、並於部門中推動安衛工作，該稽核與安衛工作推動需於每週廠務會議中提出報告。公司環安部門更是不定期至工廠各區域巡查、稽核，以查核人員的不安全行為與不安全環境。

### 4.鼓勵員工虛驚事故提報

曾有保險公司分析 297 家公司所提的 1,753,198 件理賠申請案，發現虛驚事故的比例為失能事故與輕傷害的數十倍至數百倍之多，由此可見，若能對比例最高的虛驚事故進行有效的控制，則「零災害」的目標將不難達成。因此本公司非常鼓勵員工提報工作中的虛驚事故，2014 年員工計提出 137 件，本公司除主動採取改善與預防措施外，並於年底選出最具價值的虛驚報告，頒發獎金鼓勵。

#### 6.1.4. 承攬商安全衛生管理

本公司致力於善盡企業責任，提升安衛績效，除了將員工的安全健康列為重點之外，更將於本公司作業的承攬商人員的作業安全列為目標，並採取以下之管理活動。

##### 1.安全教育訓練

承攬商的安全衛生素養亦為工廠安全重要的一環，因此本公司不遺餘力對其員工實施必要的教育訓練，包括每日施工前的工具箱會議；另外人員需接受本公司所指定之訓練課程，如內部滅火訓練、緊急應變、政府機構辦理之宣導會，亦指定承攬商須與本公司員工共同參加訓練單位所辦理課程。

##### 2.協議組織與全員會議安全宣導

於本公司作業的承攬商除了定期與本公司監工單位、責任區域單位進行協議組織會議，以與本公司及承攬商相互間之指揮及協調、連繫與調整以防止職業災害發生，本公司更於每月月底要求所有承攬商負責人、駐廠主管或工安人員需參加本

公司全員會議，該全員會議會針對當月廠內工安狀況進行宣導、檢討及獎勵優良工安行為。

### 3.安全競賽評比

本公司鼓勵承包商做好自我工安管理並訂定相關辦法如安全提案、虛驚事故分享、員工教育訓練等並每月進行評比，於年底彙整當年度成績，常駐承攬商排名績優者分別發予獎金鼓勵，2014 年度共 2 家獲獎。

### 4.鼓勵承包商安全衛生提案及虛驚事故提報

本公司視承包商為工作夥伴，因此鼓勵承包商員工踴躍參與本公司的安全活動，包括自 2000 年起鼓勵承包商員工提出安全衛生提案及提報虛驚事故，由第一線的工作人員由下而上的方式改善現場作業環境，其安全衛生提案內容如對本公司有具體效益者，並比照員工獎勵辦法發給獎金鼓勵，於 2014 年度承包商共提出 92 件提案，計核發獎金為 17600 元。

### 5.查核勞動條件

廠商的勞動條件將直接影響其施工項目的工作品質與施工安全，本公司嚴格要求承攬商需符合勞動基準法中工作時數、加班時數限制、休假、退休金提撥等規定，使其人員能安心的在合法的勞動條件下工作。

## 6.1.5. 危害預防

對於作業現場中，對人員及設備安全危害程度較高者本公司均訂定相對應之作業管制程序進行管制：

### 1.動火管制程序

規範廠內各項動火作業包括電焊、氣焊、切割、研磨，甚至部份高危害區域亦將氣動鎚、破碎機列為管制，程序中訂定各種需遵守與注意事項，以提高人員對動火作業的安全意識及管制工作，預先做妥一切安全處理與防護，以降低事故之風險，確保人員及設備的安全。

## 2. 侷限空間入槽作業管制程序

侷限空間內作業，會有氧氣濃度不足、蓄積有害性或可燃性氣體等潛在危害，而此作業最大的特性是如未事先做好預防工作萬一發生事故時的救援工作十分困難，所以進入侷限空間區域前必需依照本管制程序進行申請進入塔槽工作許可證與進行檢測，備妥安全器材並派遣專責之監視人員以預防發生危害。

## 3. 斷電管制程序

為確保設備檢修作業之安全性，防止人員檢修電力與電氣設備發生感電或電氣設備作動造成人員傷害事件發生，因此訂定作業流程，規定該設備檢修前必需執行切斷電源工作並需確認已無電力供應才可檢修。

## 4. 設備與管線隔離程序

化工製程於操作或檢修期間，為確保管線設備的內容物不會因內漏或外漏造成檢修人員危害或因油品性質而有發生火災爆炸的風險，需在執行設備修護、清理、開啟或拆卸前進行設備與管線隔離、掛牌與上鎖工作，以確保操作與檢修之安全。

## 5. 安全工作許可

規範廠內各項一般危害性作業之作業內容及注意事項，用於提高施工人員對該危害性作業的安全意識，並經責任區域人員審核與危害告知，於施工前先備妥所需防護設備並瞭解該區之作業危害，以降低施工時發生意外事故之風險，確保人員及設備的安全。

### 6.1.6. 員工安全衛生教育訓練

本公司確信持續對員工進行教育訓練，能有效提升整體營運績效，因此對員工教育訓練一直不遺餘力進行，於安衛教育，則透過以下方式進行：

#### 1. 廠內教育訓練

本公司於每年年底均會訂定次年度的安全訓練計劃與健康促進計劃，依照本公司的教育訓練管理程序排定各種課程訓練日期、對象等；如於實施期間有必要新增非計劃內容的訓練，均另安排時間進行。

## 2. 廠外訓練

除公司內部常態性有計劃的訓練課程外，本公司生產工廠並會定期查詢國內各外部專業訓練機構所辦理的課程，並依其課程內容派相關人員參訓。

(1) 證照類：對於生產工廠人員均以高於法令需求的標準派人參加工安、環保、消防法令規定需取得之專業訓練證照，並排定時間定期參加複訓課程。

(2) 宣導會、研討會：政府機關、非營利機構法人所辦理之宣導會及研討會，本公司於收到該訓練訊息亦主動安排人員前往參加。

(3) 與本職學能相關之訓練：對於化工操作、機械電氣設備、品質管理等與公司運作有關之訓練，本公司均主動安排人員前往參訓，以增加人員本職學能。

## 3. 國外之觀摩與訓練

國外之企業或訓練機構有良好之績效者亦派人前往觀摩或訓練。本公司除至澳洲觀摩友廠安全管理運作方式、亦派人至新加坡石化工業專區觀摩其嚴謹的工安管理，亦至日本友廠瞭解 311 地震後其應變與復原工作推動，作為推動預防工作參考。另於消防訓練上，本年度四度派同仁前往美國德州農工消防訓練學校接受正規之實境滅火課程。

### 6.1.7. 職業災害統計

自建廠開始，本公司即持續統計職業災害迄今，並進行事故原因分析，研擬改善措施及方案，以防止事故再發。本公司自 1992 年起每年發生傷害事故，以 1994 年最高為 7 件之後持續降低，至 2000 年開始已降至每年不高於 1 件，今年度亦發生 1 件，為人員通勤發生交通意外事故，經在家休養一個月後已痊癒並回復上班。

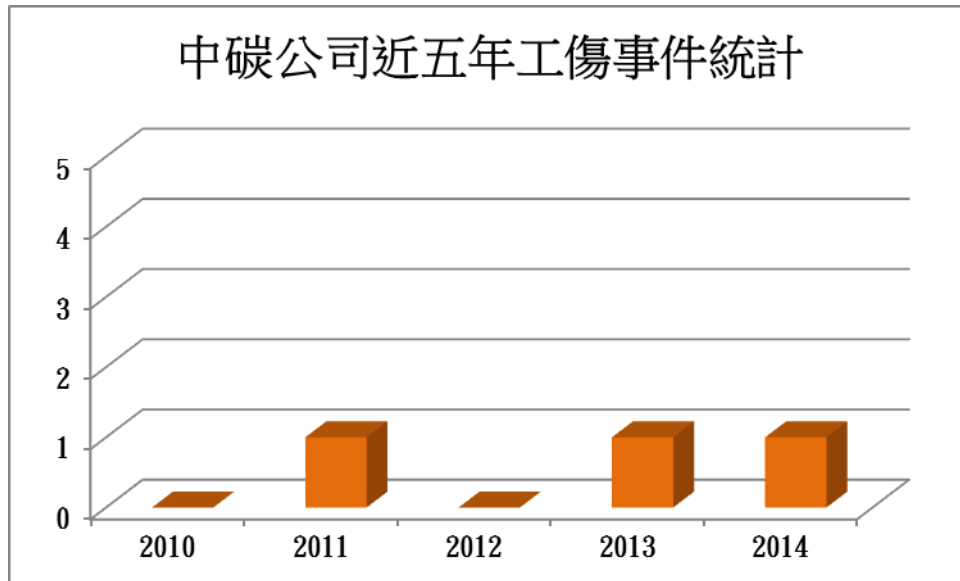


圖 6-1 近五年公傷統計

#### 6.1.8. 員工健康管理

本公司對於現場環境每年均進行兩次之作業環境測定，分析員工作業環境中污染物或有害物質濃度，以作業改善環境之參考，歷年均符合法規標準。於員工健康管理，所有員工每年均定期依規定接受一般體檢及特殊作業健康檢查，2014 年度針對 40 歲以上員工一般體檢，公司更提供高雄醫學大學附設中和紀念醫院及高雄榮民總醫院兩家醫院作為高階健康檢查之選擇，使員工能盡早發現異常並加以治療；而本項健檢亦開放同仁家屬參加，以照顧家屬健康。鑑於公司同仁平均年齡增加，本公司已於 2013 年度與高雄醫學大學附設中和紀念醫院簽訂之健康管理計畫，仍持續進行中。因職安法修訂，更於 2014 年度專聘一位廠護執行公司相關衛生工作，協助醫師每月來廠作健康諮詢及醫療健護講座之辦理。

#### 6.1.9. 安全衛生符合性記錄

本公司於 2014 年度經政府機關多次的檢查均符合勞動、勞工安全衛生法令，未有受罰紀錄。

## 6.2. 環境會計

環境會計又稱綠色會計，是透過系統的方法，將包括環境保護、安全及衛生的環境活動，轉換成財務或會計資訊並做為基礎，分析、使用和聯繫財務和非財務之資訊，結合企業之環境管理和經濟政策，達到永續發展的目標。環境會計更能提供企業之成本費用、產品設計生產過程及投資決策之前瞻性之資訊。

本公司在永續經營的原則下，除了追求企業傳統的利益外，對企業所處的環境保護工作也深具責任。本公司建立環境會計制度目的是將相關環保費用加以分類、統計作為內部管理之用，並藉此推動所需的環保計劃，目前本制度仍逐步建置中，本公司期望未來以環境會計為基礎，針對節能減碳等各種環境成本進行分析，使利害關係人對本公司所從事之環境保護工作所做努力有所瞭解，以協助公司對外界的溝通。本公司在 2014 年環保支出類別總計約 9,898 萬元，支出類別項目請參考年報。

## 6.3. 環境保護管理

### 6.3.1. 環境管理系統

本公司自 1997 年通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，以 PDCA 持續改善以杜絕任何可能導致污染環境因子；透過積極的製程改善、節約能源、污染防治措施，有效降低各種污染物之排放。本公司於 2011 年中開始依據 ISO 14064 進行 99 年度溫室氣體排放量盤查，並在 2013 年 10 月通過 99 年度及 101 年度溫室氣體排放量之 ISO14064 外部驗證，至今持續自行盤查完成 2014 年度溫室氣體排放量盤查；秉持著重視環保議題的精神，有感能源使用佔溫室氣體排放極高比例，為能有效管理能



源使用及提高能源使用效率，已於 2012 年 5 月開始推動 ISO 50001 能源管理系統，且已於 2013 年完成系統認證，持續為地球環保盡份心力。

### 6.3.2. 空氣污染防治

本公司生產工廠所產生的空氣污染物，依據其特性大致上區分為揮發性有機污染物(VOCs)、氮氧化物(NO<sub>x</sub>)及硫氧化物(SO<sub>x</sub>)、粒狀污染物(TSP)等四種。現有廠內五支排放管道之防治設備處理能力均符合「固定污染源空氣污染物排放標準」，現場設備元件與相關製程符合「揮發性有機物空氣污染管制及排放標準」之相關規定。

各製程單元之污染防治設備運轉皆十分穩定，本公司至少每年對各排放管道進行污染物排放濃度檢測以確認符合法令規定，並做為自我改善之依據。另外於每季對現場數萬個設備元件進行揮發性有機物偵測，本公司並訂定較法令嚴格的標準，高於標準值即安排檢修或更換。

依據本公司所進行歷年檢測結果，各廠空氣污染物排放濃度均符合環保署所規定之排放標準。

### 6.3.3. 水污染防治

本公司製程用水主要用途為補充三座冷卻水塔之冷卻循環水，其次為現場清潔工作使用與員工生活用水。對於用水量最大的冷卻循環用水近年來已於製程改善以回收蒸汽冷凝水並調整其水塔操作條件以達成減少補充冷卻水，全廠用水量已明顯降低。

本公司所產生的廢水來源為冷卻水塔排放水、煤焦油與輕油兩種原料脫除水份製程所產生廢水、與現場清潔工作所產生廢水。其中現場清潔工作廢水經由油水分離池進行油品分離及回收，分離除油後份之廢水，併同冷卻水塔排放與脫水製程所

產生廢水，直接以管線泵送至中鋼公司回收使用。污水部份其主要來源為員工生活污水，由於中鋼廠區內有完整之污水收集系統，本公司之污水即經由該污水收集系統由中鋼公司廢水處理廠妥善處理。

本公司於廢水及污水均未排放至任何地面水體，僅於廠區設置三處雨水排放專管供雨天時排放廠區道路內雨水。

#### 6.3.4. 廢棄物減量及回收再利用

於廢棄物管理，本公司首重製程減廢與污染預防，持續減少廢棄物生產量，目前並已從製程管理降低廢棄物產出及處置，轉化為有效管理資源取代傳統於廢棄物產生後再予以清除與處理的做法。

本公司主要原料煤焦油及輕油分別以管線及槽車自中鋼與中龍公司輸送至本公司，產品則以槽車運輸方式運至下游客戶。管線運輸均無廢棄物產生，專用之槽車運輸亦無清槽所產生的廢水問題。少部份產品為紙袋裝，產品經客戶使用後可自行回收或交由合法廢棄物處理業者處理。於外銷部份，本公司大部份產品是以化學油輪裝載運送至澳洲及日本，少部份產品則配合客戶以袋裝或桶裝再以貨櫃出貨至客戶處，桶裝之容器則於當地回收使用。

本公司細焦碳系列產品大多數採卡車運送，僅無水焦粉使用聚丙烯材質(PP)太空袋盛裝，太空袋絕大多數亦使用回收之二次袋，承裝之產品經顧客使用後可自行回收，因破損之太空袋皆為有價之資源回收物，太空袋可再做為二次袋販售或進入資源回收體系，因國內資源回收體系健全，故上述有價資源回收物幾乎皆已回收。

各廠區產出之廢棄物均為一般事業廢棄物，主要為員工生活垃圾，於辦公室及廠區內並進行一般事業廢棄物之分類及回收，產生之廢棄物，優先考量再生利用，

其次是能源回收，最後才是焚化、衛生掩埋等妥善處理方式。不論是資源回收或焚化處理，均依規定上網申報，生活垃圾及資源回收統計如下表：

表 6-1 生活垃圾及資源回收統計(單位：噸)

	生活垃圾	資源回收
2010	139	292
2011	162	281
2012	116	128
2013	193	197
2014	182	38

#### 6.4. 環保符合性紀錄

本公司於 2014 年經政府機關多次的檢查均符合環境保護法規，未有受罰紀錄。

#### 6.5. 氣候變遷與溫室氣體減量

有鑑於聯合國政府氣候變遷小組已經認定溫室氣體排放是造成地球氣候變遷的主因；而且，氣候變遷可能對全球經濟與人類生活造成劇烈影響，本公司體認身為地球村的一員，就必需致力於溫室氣體減量。因此，除了持續投入資金與人力以節省能源耗用，並致力於回收製程的廢熱、進行各項減量方案，對員工則持續進行環保教育宣導，讓員工認同且支持並積極推動，一起為環保工作盡心盡力。

### 6.5.1. 溫室氣體盤查

溫室氣體盤查可說是企業對於溫室氣體議題最基本的工作，經由盤查瞭解企業整體的溫室氣體排放現況，不論是為因應未來區域性、國家性甚至全球性的強制性規範，或是檢視企業在溫室氣體議題中所承受的風險，經由可靠正確的盤查資訊，企業才能做出正確的決策、訂出減量標的與優先順序，讓後續的減量過程更有效率，並且可以藉此確認減量成果。本公司於 2010 年起自行盤查溫室氣體排放，並於 2013 年通過外部 2010 年度及 2012 年度驗證，恪因範疇一固定源排放量未達環保署申報標準，往後均採自行盤查年度溫室氣體排放量，作為減量策略的參考，亦為因應未來碳交易及企業碳資產管理預做準備。本公司也將盤查結果及因應措施佈達給各相關部門主管與相關負責人員，落實做好環保之決心。

本公司溫室氣體排放包括直接排放與間接排放兩部分，其中溫室氣體種類包括二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、六氟化硫(SF<sub>6</sub>)，另兩種溫室氣體氟氫碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)則未排放，其他相關間接之溫室氣體排放範疇係指委外活動產生的其他間接排放，排放源是由其他單位所擁有或控制的為主，因數據蒐集上有困難度，故本公司僅以定性盤查為主。本公司盤查溫室氣體種類，考量本公司之活動、產品與服務之狀況，所盤查而得之溫室氣體種類及營運範疇如表 6-2 所示。

### 6.5.2. 本公司溫室氣體盤查說明

本公司自行盤查 2014 年度溫室氣體排放總量為 72556.18 噸，直接溫室氣體(範疇一)排放約 15230.85 萬噸，佔排放總量 21%，間接溫室氣體(範疇二)排放約 57325.33 噸，佔排放總量 79%。

表 6-2 本公司溫室氣體排放之營運範疇

營運範疇	類別	對應設備/活動種類
直接溫室氣體排放 (範疇 1)	固定源排放： 化石燃料轉換能源產生的溫室氣體排放	1.加熱爐、鍋爐(焦爐氣) 2.乾燥爐
	固定源排放： 生產製程所需之維護作業產生的溫室氣體排放	1.維護切割(乙炔) 2.消防引擎 3.緊急發電機
	移動源排放： 組織擁有控制權下的機(車)具作業產生的溫室氣體排放源	1.公務車(汽油) 2.鏟車(柴油) 3.堆高機(柴油)
	逸散型排放： 組織日常營運中設備之冷煤逸散或故障維修的排放	1.滅火器(CO <sub>2</sub> 、HFC) 2.高壓斷路器(SF <sub>6</sub> ) 3.化糞池(CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O) 4.空調/冰箱等(HFCs) 5.公務車冷媒(HFCs) 6.高溫爐
間接溫室氣體排放 (範疇 2)	來自於外購的電力、熱、蒸汽或其他化石燃料衍生能源產生之溫室氣體排放	1.向中鋼購電(電力) 2.向中鋼購蒸汽(蒸汽)
其他溫室氣體排放 (範疇 3，不在溫室氣體盤查報告範疇內)	其他間接排放如： 員工商務旅行； 原料或廢棄物之運輸； 外援活動、外包製造與授權經銷商； 當溫室氣體排放點發生在設施邊界之外的排放源或設施，其排放來自設施所產出之廢棄物；設施產生的產品與服務的使用與生命終期階段的排放；員工通勤往來工作場所；包含於非能源原物料的排放)	1.員工洽公商務旅行(燃料) 2.員工自用通勤車輛(燃料) 3.外包通勤車輛(燃料)

## 6.6. 能源管理

### 6.6.1. 能源管理

由於工業發展及人類生活現代化等因素造成溫室氣體的排放急劇增加，其中 90%來自於能源的消耗，所以調整產業能源使用結構以及建立能源管理機制，已經成為各國主要減緩二氧化碳排放的重要策略。為積極推動節能減碳與溫室氣體減量相關工作，聯合國工業發展組織（United Nations Industrial Development Organization, UNIDO）意識到能源效率提升的結果，對節約能源及溫室氣體減量工作可獲得極高的潛在效益。因此，針對各國現行的能源管理標準，邀集專家討論建立工業能源管理國際標準之可行性。

### 6.6.2. 能源管理系統運作模式

面臨低碳時代之衝擊，降低能源成本與管理溫室氣體排放已成為當前企業追求永續發展之必要策略。ISO 國際標準組織也順應此一趨勢，於 2011 年 6 月正式發布適用於企業的系統化能源管理標準 ISO 50001，使企業透過建置能源管理系統，提高能源使用效率並降低能源成本。

本公司過去持續重視環保議題，並以實際行動推行相關系統之建置，包括通過 ISO 14001 環境管理系統驗證及 ISO 14064 溫室氣體排放量盤查。現基於對能源管理議題之關注，同時有感於日後能源管理所面對之嚴峻考驗，為有效管理能源使用及提高能源效率，並進一步提升企業良好環保形象，將透過建置能源管理系統，開發能源效率改善方案，達到降低能源成本、節能減碳及提升企業形象之三贏目的。並於 2013 年 6 月由 SGS 對本公司進行 ISO50001 外部驗證，亦在 2013 年順利取得 ISO50001：2010 能源管理的系統認證。

## 6.7. 綠色產品與服務

由於科技的進步，能夠更容易地開採生活及發展所需的能源與資源，再加上農業科技的提升、糧食的增產、醫療技術的發達與普及等因素，全球人口快速地增加。在工業革命初期（公元 1750 年代），全球人口約有 8 億；到了 1950 年代，全球人口已增加到約 25 億；到了公元 2000，全球人口已突破 60 億；2014 年中，全球人口已超過 72 億。其中，已開發(more developed)國家，人口總數約為 12 億 1600 萬，開發中(less developed)國家，人口總數約為 53 億 3900 萬。問題並不止於此，人口仍不斷地增加，照目前人口增加的趨勢，到了 2040 年前，全球人口將達 80 億之譜。這麼多的人口，每一個個體為了維持生命，都需要消耗資源及能源，而資源及能源在消耗過程中必然會產生廢棄物或污染，這些廢棄物或污染若超出地球環境所能承受的涵容能力，便產生環境品質惡化或污染的問題。氣候變遷以及全球暖化、氣候異常、石油來源逐漸枯竭的背景下，替代再生能源的開發及能源保存的應用為全球綠色成長之核心項目，其綠色產業亦快速成長。目前工業及交通運輸工具造成環境嚴重的污染，而帶動儲能設備及電動交通載具興起。

自鋰電池規模商業化以來，憑藉其優異的性能，廣泛被應用於手持式電子設備，但當鋰電池進入中、大容量與中、高功率為主的動力和儲能電池，其已應用於 3C 電子產品、電動載具及大型儲能系統等應用，在綠色產業與油價逐漸高漲的推動下，各國政府對於節能規劃都有其目標與政策推廣方法，故國際間各大車廠無不積極投入純電動車或油電混合動力車的開發。

比較電動車及油電混合車，油電混合動力車係以傳統內燃機引擎為主、電力馬達為輔助動力輸出結構，可有效減少 15~20%的碳排放量。而純電動車是完全仰賴電力馬達為車輛的動力來源，取代傳統內燃機引擎與油箱的配置，行駛不需燃燒汽

油，所以使用時是完全「零」廢氣排放，最為環保，有效降低石油依賴度及二氧化碳排放量。近年來，在綠色環保議題備受重視與油價逐漸高漲的推動下，各國政府對於節能規劃都有其目標與政策推廣方法，故國際間各大車廠無不積極投入純電動車或油電混合動力車的開發，準備進展此塊新能源產品機會。智慧電動車依其動力輸出模式可分為以下四種：(1)HEV 油電混合動力車、(2)PHEV 插電式油電混合動力車、(3)EREV 增程電動車、(4)BEV 純電動車等。且近年來全世界各大都會區皆面臨人口老化、空氣污染、運輸規劃等問題，尤其以發展中國家對於公共運輸需求量大增，在經費與建構時效考量下，推動電動巴士並做好相關運輸規劃，可加速促成能源運用、環境保護、經濟發展等三贏之政策目標。電動巴士商業化及擴展是未來綠色產業關鍵趨動力之重要一環。

在綠能產業及油價逐漸高漲的推動下，各國都把儲能電池和動力電池的發展放在國家戰略層面，配套資金和政策支援的力度很大，而鋰電池因具有安全性高、電容量高、循環壽命較高及較環保等特點，成為動力電池與儲能電池的發展主流。各國政府推動新能源車不遺餘力，並提出促進電動車產業發展之策略方案，以推動其產業發展，必將把更多目光的集中到鋰電池上。

本公司在鋰電池負極材料之研究與開發，已建立了相當深厚的基礎，介相瀝青石墨粉已廣泛應用於 3C 產品能量電池及手工具、電動機車動力電池之負極材料；作為國內高性能、高精密、高價值的碳材料先驅廠商，目前相關綠能產品進行方向：

- (1) 與產業、學界及工研院積極合作，加速綠色產品-碳材料之開發。
- (2) 推動鋰電池負極材料進入國內、外車廠之電動汽車與電動巴士之供應鏈，提高產品國內自製率及自主化。
- (3) 推動鋰電池負極材料進入國內電動機車供應鏈。
- (4) 鋰電池負極材料成功導入國外系統廠之儲能系統。



## 第七章 關於報告書

- ◆ 報告期間：2014.01 -2014.12
- ◆ 上次報告年度：2013
- ◆ 報告週期：每年一次
- ◆ 範疇與邊界：本報告邊界內容，涵蓋中碳台灣地區高雄營運總部及小港生產工廠，不包含子公司營運績效，有關合併財報相關財務資料請參考中碳財務年報

中碳公司社會責任報告書發行目的，主要是提供給對公司治理、員工、股東、社會以及所有與公司有利害關係者，在經濟、環境及社會領域有更多資訊與了解。

本報告書所揭露資料皆由公司各一級單位提供，部分內容截至本報告書出版前若與 2013 年無異者，則仍沿用 2013 年報告書內容，已呈現本報告之一貫性與回應性；報告書由安全衛生處負責編輯，並經中碳經理部門(副總經理、總經理)審核通過，數據皆有書面資料或電腦檔案可供查詢。

係依據全球永續報告組織(Global Reporting Initiative, GRI)在 2013 年公布 G4 綱領(GRI G4)為準則，並選擇核心選項作為本次 CSR 報告書揭露之原則，本報告包含 GRI 永續性報告指南中的標準揭露。

備註：本報告書，今年無申請外部機構查證

### 聯絡中碳

親愛的讀者若您對於中碳的企業社會責任報告書有任何指教，非常歡迎您提供寶貴的意見，使中碳能有持續成長的機會。

中鋼碳素化學股份有限公司

聯絡單位:安全衛生處

地址:高雄市小港區中林路 42、42-1 號

電話(07)803-0619#7100

網址:<http://www.csc.com.tw/>

治理					
一般標準揭露		狀況	頁次	對應章節	外部保證
策略與分析					
G4-1	組織的最高決策者定期組織與策略的永續性之相關聲明	●	1	經營者的話	無
G4-2	組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述	●	3	2.1 2.2	無
組織概況					
G4-3	組織名稱	●	60	關於報告書	無
G4-4	主要品牌、產品和服務	●	8	4.1	無
G4-5	企業總部所在位置	●	60	關於報告書	無
G4-6	公司營運所在國家數及國家名。(包括主要營運的所在國或與永續經營有關的所在國須包含在內)	●	60	關於報告書	無
G4-7	所有權性質與法律形式	●	15	4.4	無
G4-8	提供服務的市場。(包括地理位置圖，服務的部門和客戶/受惠者的類型)	●	13	4.2.3	無
G4-9	報告組織之規模(包括 1.員工人數 2.營運活動 3.銷售淨額(私人公司)或營業淨額(公營組織)、4.總資本額細分為負債和權益(私人公司)、5.提供產品或服務之數量)	●	13 25 60	4.2.3 5.1.1 關於報告書	無
G4-10	a. 依聘僱合約與性別報告員工數量 b. 依聘僱類別與性別報告正式員工數量 c. 依性別報告總勞動人口，包括自聘和非自聘員工 d. 依區域與性別報告總勞動人口 e. 報告該組織的實質作業部分是否由依法被認定為自由工作者(自聘或非自聘員工以外之個體戶)來擔任，包括承包商的員工及承攬人力。 f. 報告就業人數的任何重大變化(如在旅遊或農業行業就業的季節性變化)	●	25	5.1	無
G4-11	受勞資雙方團體協約保障員工比例	●	25	5.1	無
G4-12	描述組織的供應鏈	●	37	5.4	無

G4-13	報告報告期間有關組織規模、架構、所有權或供應鏈之任何重要改變，包括： 營運據點的改變或操作變更，包括設施啟用，關閉和擴展本結構變動及其他資本形成，維護和變更業務(私營機構)供應商營運據點，供應鏈的結構，或與供應商間關係的變化，包括選擇和中止。	●	8	4.1	無
G4-14	報告組織是否有及如何預防的方法或原則	●	3	2.1	無
G4-15	列出經公司簽屬或認可，由外部產生發起的經濟、環境和社會憲章、原則或其他倡議	●	3	2.2	無
G4-16	列出公司參與協會(如商業協會)，和全國或國際性擁護機構的會員資格： • 在協會治理單位擔任其職位 • 參予專案或委員會 • 將參加會員資格做策略性考量	●	43	5.7	無
<b>鑑別重大考量面與邊界</b>					
G4-17	a.列出包括在該組織的合併財務報表或同等文件的所有實體 b.報告是否有不包括在該組織合併財務報表或同等文件所涉及任何實體	●	60	關於報告書	無
G4-18	a.解釋定義報告內容和考量面邊界之流程 b.解釋組織如何實施定義報告內容之報告原則	●	60	關於報告書	無
G4-19	列出定義報告內的流程中所鑑別所有重大考量面	●	5	3.1	無
G4-20	對每一重大考量面，報告組織內之考量邊界，具體如下： • 報告此考量面在組織內所有實體(如 G4-17)皆屬重大，請選擇以下兩種方法之一，報告為： -在 G4-17 中考量面不是重大的實體或實體群組列表，或 -在 G4-17 中考量面為重大的實體或實體群組列表 • 報告組織內有關考量面邊界之任何特定限制	●	5	3.1	無

G4-21	對每一重大考量面，報告組織外之考量面邊界，具體如下： • 報告此考量面在組織外是否為重大的 • 如果考量面對組織外係屬重大，鑑別考量面為重大之實體、實體群組或元素，另外，描述其他地理位置	●	5	3.1	無
G4-22	報告在以前報告中所提供資訊任何重編的影像及重編原因	●	60	關於報告書	無
G4-23	報告與前個報告其在範圍和考量面邊界的顯著改變	●	60	關於報告書	無
<b>利害關係人議和</b>					
G4-24	提供與組織參與之利害關係人的全體列表	●	6	3.2	無
G4-25	報告鑑別和選擇利害關係人的基礎	●	6	3.2	無
G4-26	報告組織的利害關參與的方法(包括參與頻率，依形式及力和關係人群體)，並表明是否有任何參與作為報告編製過程中的一部分。	●	6	3.2	無
G4-27	報告經由力和關係人參與所提出之關鍵議題和關注事項，及組織如何回應這些關鍵議題和關注事項，包括透過本報告的方式。報告提出每一項關鍵議題和關注事項的利害關係人群體。	●	6	3.2	無
<b>報告書基本資料</b>					
G4-28	所提供資訊的期間。(即會計年度或日曆年度)	●	60	關於報告書	無
G4-29	最近一次報告的日期。(若有的話)	●	60	關於報告書	無
G4-30	報告週期(每年或每兩年)	●	60	關於報告書	無
G4-31	針對報告書或其內容有問題時的聯絡人	●	60	關於報告書	無
G4-32	a.報告組織選擇之”依循選項” b.報告所選擇”依循選項”之 GRI 內容對照(請參考 GRI G4 Part1) c.如果報告已經由外部查證，報告引用的外部保證報告，GRI 組織建議使用，但不是 GRI 指南的強制要求。	●	61	GRI G4.0 內容索引	無
G4-33	a.報告組織對本報告尋求外部保證的政策和現行做法 b.如果永續報告內未包含保證報告的範圍和基礎，則需報告任何外部保	▲	60	關於報告書	無

	證提供的範圍和基礎。 c.在尋求永續報告的保持時，報告最高治理單位和資深管理是否參與。				
<b>治理</b>					
G4-34	報告組織得治理架構，包括最高治理單位的委員會，鑑別任何對經濟、環境和社會衝擊負有決策責任之委員會	●	15	4.1.1	無
<b>倫理與誠信</b>					
G4-56	描述組織的行為價值、原則、標準和規範，如行為標準則與道德守則	●	18	4.4.6	無

「本報告包含 GRI 永續性報告指南中的標準揭露」

#### 重大考量面

重大考量面索引		頁次	對應章節	外部保證
1	經濟績效	24	4.6	無
2	採購實務	37	5.4	無
3	供應商勞動實務評估	37	5.4	無
4	原物料	8	4.1	無
5	排放	54	6.5	無
6	汗水及廢棄物	52	6.3.3-6.3.4	無
7	遵守法規(EN)	54	6.4	無
8	遵守法規(SO)	25	5.1.1	無
9	雇用員工	25	5.1.1	無
10	職業健康與安全	44	6.1	無
11	訓練與教育	34	5.1.10	無
12	勞僱關係	32	5.1.9	無
13	強迫與強制勞動	37	5.4	無
14	勞動條件申訴機制	33	5.1.9	無
15	產品及服務標示	35	5.2	無

●完全揭露 ▲部分揭露 X 未揭露

特定標準揭露		狀況	頁次	對應章節	外部保證
<b>經濟類別</b>					
G4-EC1	產生和分配的直接經濟價值(包括銷售額、營運成本、員工薪資與福利、股利和稅捐支出及保留盈餘等)	●	25 34	5.1 5.3	無
G4-EC2	氣候變遷導致組織活動對財務之影響及其他風險與機會	●	54	6.5	無
G4-EC3	組織界定福利計劃義務的範圍	●	31	5.1.6	無
G4-EC4	接受政府之財政補助	X			
G4-EC5	依性別報告組織的新進人員薪資與當地最低薪資的比例	●	25	5.1.1	無
G4-EC6	重要營運據點當地資深管理階層雇用數量與比例	●	30	5.1.3	無
G4-EC7	基礎設施的投資與服務所產生之發展和衝擊	X			
G4-EC8	重大的間接經濟影響，包括衝擊程度	X			
G4-EC9	對於重要營運據點當地供應商支出比例	●	37	5.4	無
<b>環境類別</b>					
G4-EN1	使用的原料之重量或體積	▲	8	4.1	無
G4-EN2	使用再生原料作為生產原料之比例	X			
G4-EN3	組織內部之能源消耗量	X			
G4-EN4	組織外部之能源消耗量	X			
G4-EN5	能源強度	X			
G4-EN6	能源消耗量減量	X			
G4-EN7	各來源別的總出水量	X			
G4-EN8	因取水而有重大影像之水源	X			
G4-EN9	因取水而有重大影響之比例	X			
G4-EN10	水回收及再利用的總量及比例	X			
G4-EN11	在非保護區之生物多樣性豐富的棲息地和保護區、或在其鄰近地區、所擁有、租賃或管理的營運場址	X			
G4-EN12	描述活動、產品及服務對保護區多樣性生物和保護外高度生物多樣性的影響與衝擊	X			
G4-EN13	保護或恢復的棲息地	X			

G4-EN14	受企業營運的活動區域影像棲息地中有 IUCN 紅色名單種類與國家保育類生物清單中依絕種風險程度列出數量	X			
G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇 1)	●	55	6.5.2	無
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放(範疇 2)	●	55	6.5.2	無
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放(範疇 3)	X			
G4-EN18	溫室氣體排放強度	X			
G4-EN19	溫室氣體減排量	X			
G4-EN20	破壞臭氧層之物質排放	X			
G4-EN21	氮氧化物(NOx)、硫化物(SOx)、及其它重要氣體排放	X			
G4-EN22	污水排放的污染程度及流向終點	●	52	6.3.3	無
G4-EN23	廢棄物的總量，按種類及處理方式描述	●	53	6.3.4	
G4-EN24	重大洩漏的次數與數量	●	54	6.4	無
G4-EN25	視為具危險性的運輸、運入、輸出或處理的廢棄物總重量，根據巴賽爾協定附錄之一、二、三與八則條文，以及運輸至國外的廢棄物百分比	X			
G4-EN26	明顯受組織排放水和徑流影響之水體和相關棲息地的特徵、規模、保護狀況和生物多樣性價值	X			
G4-EN27	產品和服務的環境衝擊之減緩影響程度	X			
G4-EN28	售出的產品及包裝材被要求回收的比例	X			
G4-EN29	重大違反環境法條規定的事件及所處罰款總金額，或非金錢方法的處罰	●	54	6.4	無
G4-EN30	商品、原料或人員的運輸所造成的重大環境衝擊	X			
G4-EN31	按種類揭露環境保護的總費用與投資	X			
G4-EN32	使用環境準則篩選之新供應商比例	X			
G4-EN33	在供應鏈具顯著實際和潛在支付面環境衝擊和採取的行動	X			
G4-EN34	藉由正式的抱怨機制提出對環境衝擊的立案、處理並解決之數量	X			

社會類別:勞工實務與尊嚴勞動					
G4-LA1	按年齡、性別和區域區分計算新進員工總人數、比例與離職總人數和離職率	●	26	5.1.2	無
G4-LA2	在重要營運據點對全職員工提供之福利	●	31	5.1.7	無
G4-LA3	按性別報告育嬰假後恢復工作和留存率	X			
G4-LA4	針對不論是否在團體協約內容之營運變更的最短預告期	X			
G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	●	45	6.1.2	無
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率以及因公死亡事故總數	●	49	6.1.7	無
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	X			
G4-LA8	工會正式協約納入健康與安全相關議題	X			
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	●	34	5.1.10	無
G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	●	34	5.1.10	無
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	●	34	5.1.10	無
G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	●	25	5.1.1	無
G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男薪資和報酬的比例	●	30	5.1.3	無
G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	●	37	5.4.2	無
G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	●	37	5.4.3	無
G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	X			



社會類別:人權					
G4-HR1	載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比	●	37	5.4	無
G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比	●	34	5.1.10	無
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	●	25	5.1.1	無
G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	X			
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	●	37	5.4	無
G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	●	37	5.4	無
G4-HR7	保全人員接受與營運相關之組織人權政策訓練的百分比	X			
G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動	X			
G4-HR9	接受人權檢視或衝擊評估的營運據點之總數和百分比	X			
G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	●	37	5.4	無
G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	●	37	5.4	無
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決人權問題申訴的數量	X			
社會類別:社會					
G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	●	41	5.6	無
G4-SO2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	●	8	4.1	無
G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及鑑別出的顯著風險	X			

G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	▲	34	5.1.10	無
G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	X			
G4-SO6	按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值	X			
G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及結果	X			
G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	●	25	5.1	無
G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	●	37	5.4	無
G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動	●	37	5.4	無
G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	X			
<b>社會類別:產品責任</b>					
G4-PR1	未改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	X			
G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	X			
G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	●	35	5.2	無
G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	●	35	5.2	無
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	●	35	5.2	無
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	X			
G4-PR7	按結果分類，違反有關行銷推廣(包含廣告、推銷及贊助)的法規及自願性規範之事件總數	X			
G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	X			
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	●	35	5.2	無