

Corporate Social Responsibility Report 企業社會責任報告書

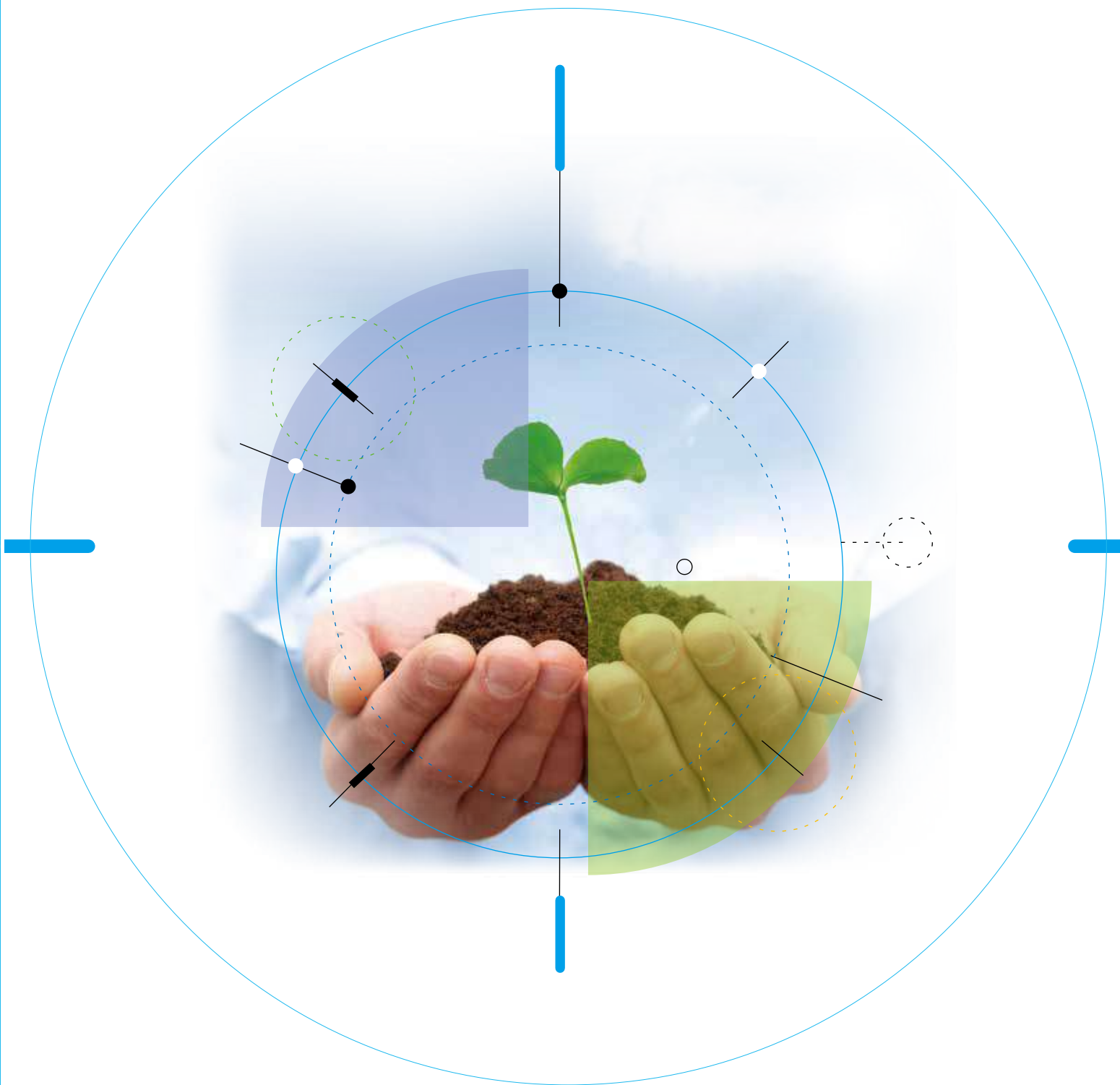
2017

公司
桃園市觀音區工業五路15號
No.15, Gongye 5th Rd. Guanyin Dist.,
Taoyuan City 32853 Taiwan (R.O.C.)

工廠
桃園市觀音區經建五路30號
No.30, Jingjian 5th Rd. Guanyin Dist.,
Taoyuan City 32853 Taiwan (R.O.C.)



臺灣中華化學工業股份有限公司
Chung Hwa Chemical Industrial Works, Ltd.



2017

Corporate Social
Responsibility Report
企業社會責任報告書

編輯原則

歡迎閱讀臺灣中華化學工業股份有限公司（以下簡稱中華化）發行的 2017 年企業社會責任報告書。本公司基於服務所有利害關係人和配合政府政策，發行本報告書詳實揭露公司營運狀況，分別就經濟、環境、社會等議題進行資訊揭露，未來每一年固定發行，讓社會大眾能清楚了解中華化對企業社會責任的態度。各利害關係人群體及一般社會大眾皆可於公司網站下載本報告書。

報告書範疇

本報告書資料期間為 2017 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，揭露中華化在經濟、環境及社會等面向之企業社會責任績效表現。經濟面向的內容涵蓋中華化及子公司，採國際財務報告準則 (International Financial Reporting Standard, IFRS)，財務數據經會計師認證後公開發表；環境及社會面向的內容，涵蓋中華化桃園一廠、桃園二廠及彰化廠。其他若有資訊揭露範圍與前述不符者，將於該章節中另行說明。

報告書撰寫綱領

本報告書依「第四版全球永續性報告指南」(Global Reporting Initiative, Sustainability Reporting Guidelines Version 4, GRI G4) 的規範，進行鑑別、執行與揭露本公司履行企業社會責任的相關資料，於報告書附錄備有相關章節的對照表，以供快速檢索及查詢。各項統計數據，以公制單位表示。

依循標準與認證

本報告書依循全球永續性報告協會 (GRI)G4 版本進行編撰，並以核心依循為揭露標準，經由董事會審核通過所有內容、相關數據等並發行。本公司將精益求精，未來朝向外部認證的方向努力。

發行管道

本報告書相關內容置於本公司網站公開發表，歡迎參訪。(http://www.chciw.com.tw) 報告書內容如有任何疏誤更正或資料更新，以上述公司網站公告之電子檔案內容為準。

聯絡方式

本公司網站可下載本報告書電子檔，如對內容有任何意見、建議或諮詢，歡迎利用以下聯絡資訊與我們聯絡。

聯絡窗口

吳岱昌 經理 (公司發言人)
電話 :+886-3-476-1266 分機 12000 電子郵件信箱 :kevin-wu@chciw.com.tw
江慶偉 經理 (公司代理發言人)
電話 :+886-3-476-1266 分機 12610 電子郵件信箱 :acc01@chciw.com.tw

CSR 執行小組

電話 :+886-3-476-1266 分機 12264 電子郵件信箱 :pre01@chciw.com.tw
地址 : 桃園市觀音區工業五路 15 號

版權所有：本刊保留所有權利，文章如需轉載，請徵詢本公司同意及書面授權。

報告書架構

本公司 2017 年企業社會責任報告書，依下列架構揭露相關資訊：

第一章 公司概况

介紹公司發展、經營理念與核心價值、組織架構、主要產品、經營績效。

第二章 利害關係人鑑別與溝通

利害關係人鑑別、實質性議題分析、利害關係人溝通。

第三章 公司治理

公司治理架構、行為守則、董事會、薪資報酬委員會、提名委員會、內控制度、營運風險管理。

第四章 永續環境

環境管理制度、能資源管理、水資源管理、空氣污染物防制、廢棄物管理、溫室氣體盤查，並揭露違反環境法令事項。

第五章 企業承諾

說明友善職場、人力資源結構、員工任用及培育制度、員工關懷與照顧措施。

第六章 社會公益

參與社會服務及社會公益。

內容摘要

為完整揭露企業社會責任成效，呈現與利害關係人溝通結果，中華化採國際公認、由全球報告倡議組織 (GRI) 發佈之「永續性報告指南」(Sustainability Reporting Guidelines Version 4.0)，做為企業社會責任報告書之架構依據；向各利害關係人報告本公司在經濟、環境及社會面向的策略與活動，展現中華化落實企業永續經營及發展的決心。

報告書內容簡要說明如下：

提供高品質化學品及服務的優質企業

中華化成立於 1956 年，60 多年來腳踏實地隨著時代發展與穩健成長，我們致力於產品線拓展、發展技術創新挑戰高科技，在產業中定位為小量多樣、提供高品質及高附加價值的化學品製造服務，與客戶共創價值，成為對人類有貢獻的高質化企業。

中華化擁有基礎化學品、特用化學品、電子化學品與化學品貿易等四大事業體，員工人數 256 人；我們提供客戶優質的產品和服務。至 2017 年底，資本額為新台幣 11.025 億元；2017 年合併營收 24 億 5,027 萬元，較 2016 年的 20 億 9,976 萬元，增加 3 億 5,051 萬元，成長 17%；合併稅後淨利 9,610 萬元，每股盈餘為 0.84 元，較前一年合併稅後淨利 9,831 萬元減少 2%。

中華化以《聖經》啟示的「誠信」做為經營企業最高原則，從而孕育出「服務取向、創新突破、協同促進、勇於承擔及誠信守諾」為核心價值觀，以兼顧「正直」與「友善」，做為決策依據與行為準則，致力研究發展、生產對人類社會有正面價值的化學產品。

除經營獲利外，我們深感於企業實踐社會責任的重要性，故成立「社會責任委員會」，由董事長擔任主任委員，從推動公司治理、發展永續環境、從事社會公益及履行企業社會責任資訊揭露等面向，積極實踐企業社會責任。

建立與利害關係人多元溝通管道

中華化致力開創選擇走自己的路孕育自有的商業模式，為下一個 50 年的營運奠定基礎追求永續經營，提供建立與各利害關係人多元溝通管道，了解實質關切議題和期許，做為擬定企業社會責任政策與相關方針計畫的參考。

2017 年，本公司鑑別出 7 項利害關係人，分別是股東 / 投資機構、員工、客戶、供應商、政府機關、銀行、競爭對手。對於利害關係人所關心的議題，我們依利害關係人關心程度、對公司衝擊影響程度，並參酌 GRI G4 指標面向及公司年度經營方針等，歸納彙整出經濟面 12 項、環境面 8 項及社會面 11 項等共計 31 項關鍵議題，依序為企業誠信、永續性、營運績效、環境保護等。

公司治理 堅守誠信經營，強化風險管理

中華化推動營運透明化，注重股東、員工與合作夥伴長遠關係及權益，訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「人才力標準管理辦法」，以做為全體員工的行為準則。

董事會對於符合實務需求與國際發展重點，訂定「公司治理實務守則」以允當展現重視公司治理的落實及誠信正直的企業文化。

永續環境 珍惜地球資源，遵守環保規定

中華化珍惜地球資源，遵守環保規定，於 2014 年推動 ISO 14001 環境管理系統、OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統並獲得認證，在營運發展中將環保管理思維置入營運作業的核心、預防安全健康事故發生，進而降低經營成本與責任風險，提升企業形象，追求企業持續發展。2017 年更全員啟動進行 ISO 14001 環境管理系統轉換至 2015 年版，成功將環境管理系統與其他管理系統整合，使組織在制度化的運作體系運作。

本公司 2017 年環境成本 5,341 萬元，佔公司產值 2.2%。其中污染防治佔 54.2%，事業廢棄物清理佔 21.9%。

遵循「毒品危害防制條例」，本公司全面清查產品原物料，以符合先驅化學品工業原料之管理作業並依其辦法覆實申報及管理。

在綠色產品方面，本公司針對在人纖 / 尼龍製程產業，提供低溫低壓易染、親水性的改質劑，有效降低產業廢水產出量及能源的消耗，另使用在自產供鑄造產業使用的硬化劑上，投入研究及製程改善，開發出無廢酸製程有效減免因生產活動對環境所帶來的衝擊。

企業承諾 塑造友善職場，體現幸福企業

中華化秉持正直、誠信經營原則，恪遵政府相關勞動法規，保障員工權益；採取人性化管理，推動正直品格及良善價值觀教育，建立良好企業文化與形象。

本公司 2017 年總人數 256 人之中，均為定期契約人員方式聘雇無約聘人員。

本公司建立完整之薪資、獎金、酬勞、勞健保及健康管理等相關福利制度；設置職工福利委員會，發放結婚、生育、旅遊、傷病、撫卹、就學獎助學金等，並鼓勵員工組立社團施予補助活動措施。

本公司勞資關係和諧融洽，2017 年公司舉辦員工活動（員工讀書會、員工自強活動），尾牙之年終感恩禮拜則全員參與，由董事長感念同仁戮力付出創造營運佳績，除回顧及展望公司未來發展外，亦由牧師為全體員工帶來感恩與祝福。

社會公益 關懷弱勢，回饋社會

中華化早期成立財團法人中華基督福音基金會、綠色公益社，主要活動為關懷弱勢團體、募資捐贈、愛心義賣及志工服務等活動項目。

除自發性活動外，亦透過基督教教會及相關團體從事關懷活動、出版基督教文化刊物，藉以刊物發行之影響力，塑造良善美好之社會價值觀與人生觀，為和諧公義之社會盡一份心力。

註：財團法人中華基督福音基金會為中華化成立初期由董事捐贈所設立，登記日期為 1971/07/26，設立本基金會宗旨係本耶穌基督愛人之精神，傳揚基督教教義，兒童事工，支持國內外社會公益慈善事業，從事濟貧、教育、醫療等國際人道救援之捐助。

經營者的話

致 各位利害關係人

中華化已連續 4 年發行企業社會責任報告書（Corporate Social Responsibility Report，簡稱 CSR Report），透過本報告書發行，讓所有利害關係人瞭解中華化在經濟、環境及社會等面向的表現。

中華化自 1956 年創辦迄今已成立 62 年，堅持基督信仰精神，以正派經營、誠信立業的態度來經營事業，這種立業精神，也成為中華化企業社會責任的發展基礎。行正直路的、步步安穩；走彎曲道的、必致敗露（箴言 10:9），秉持著「正直」的經營理念，善盡企業社會責任。

基督信仰強調公義與慈愛並行，公義是制度、紀律，慈愛是關懷、同理心，企業社會責任也是公義與慈愛的實踐。中華化從公義建立制度，從慈愛產生關懷，在建立制度時，能有關懷與同理心，同時又有紀律去處理事情。我們注重公司治理，落實內部管理，中華化深信好的理念與制度，能讓企業在正確的軌道上，健康的傳承。我們在 2017 年整合管理系統（內控制度、ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001），建立完善的制度及一致性的作業準則，讓公司治理透明化，員工依循正軌作業，進而形成正直的企業文化，奠定企業競爭力的基礎。同時，我們加強稽核、嚴格執行，落實缺失改善，透過理念的堅持，在良好穩固的基礎下，能確保企業在景氣循環及社會變遷下，都能具備良好的生存條件。

中華化在 2017 年投入的環境成本較 2016 年增加 27%，主要進行污染防治、節能減廢改善，確保各項污染物的處理與排放均符合管制標準。我們成立節能專案小組，持續規劃及推動節能改善，每月檢討相關工作。為提升製程設備運轉的能源效率，2017 年導入智能化電錶及中央監控平台，讓設備用電效率最佳化；2018 年規劃部份製程自動化，以提高設備效率，減少能源耗損。未來將持續推動改善，充份展現對環境保護的重視與決心。

中華化將 CSR 融入企業經營策略，聚焦於有益的產品與服務，以提升企業的競爭力，持續創新啟動企業成長，勇於突破現狀，為未來準備，以達永續經營之目標。

聚焦

我們產品發展以 CSR 為原則，從源頭做好，落實基本管理，奠定永續發展的基礎實力。化學品是各項產品發展與應用的基本要素，融入生活各面向，我們深知化學品必須做好源頭管理，率先採取各項環境友善行動，產品開發必須要考慮對環境的影響與對廢棄物處理能力，避免對環境產生任何危害。

我們聚焦於有益的產品與服務，以提升企業競爭力，有競爭力才能為利害關人創造更有價值。我們持續針對經營績效不佳或對環境有影響的產品進行生產、銷售及研發改善檢討，以提升產品競爭力。我們積極拓展海外客戶，應用互聯網去接觸更大的市場，我們重視企業形象，用心正派經營，建立良好的企業形象，將此正面形象影響世界各地重視環境照顧的責任。

創新

中華化發展 60 多年來，面臨不少的困難及挑戰，經歷幾次轉型，我們深刻體認，創新是啟動企業成長的動力、也是提升企業競爭力的關鍵要素。近年中華化不斷地注入創新能量，我們導入資訊科技強化基礎建設、建構產 / 銷 / 技 / 研 / 管專業經營團隊、聯結產 / 官 / 學 / 研各領域合作專案、協同客戶參與產品改善與開發，借重各界的專業能力，加強企業創新的支援及實現。

展望未來的同時，必須以堅定的信念落實 CSR，在企業營運中不斷創新開發有益的產品，為社會發展、環境永續創造價值，也為我們紮下良好的根基。中華化以創造有益的化學品改變世界（Create Helpful Chemicals to Improve the World）為使命，在本業戮力經營，持續擴展產品到全球，將好的產品推展到全世界，為社會帶來正向的改變與價值。

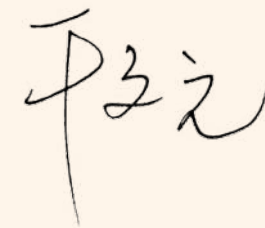
突破

中華化在營運 60 多年的時間，我們經歷經濟發展與景氣循環的起落，我們從基礎化學品跨足到特用化學品及電子化學品領域，讓公司營運在受景氣或產品發生重大影響時，都會有產品補上，讓營運績效得以不受衝擊。我們不斷的鞭策自己，本著追求卓越、精益求精的態度，突破現狀，為未來準備。

我深信將永續思維融入日常營運中，踏實做好每一件事，在這堅定的信念下，可達到永續經營。中華化於 2017 年獲頒第十一屆桃園市長青企業卓越獎，伴隨這份榮譽而來的是更大的責任和挑戰，企業的成就，除了團隊的努力作為外，還需得力於社會及環境的配合。我們永遠不滿足現狀，我們將持續突破自我，為未來做最好的準備，厚植基業長青的永續實力，全力以赴，立足臺灣建立成為百年的高質化企業。

僅代表中華化，敬請各位關注中華化的利害關係人，對於我們正在永續發展的歷程，不吝給予指教。

臺灣中華化學工業股份有限公司
董事長



Contents

2	編輯原則
4	內容摘要
6	經營者的話
第一章 公司概况	
12	1.1 公司簡介
14	1.2 經營理念與核心價值
15	1.3 經營團隊與策略
16	1.4 主要產品及其用途
18	1.5 研究發展與方向
18	1.6 經營績效
20	1.7 企業社會責任政策與推行組織

第二章 利害關係人鑑別與溝通

24	2.1 利害關係人鑑別
24	2.2 實質性議題分析
26	2.3 利害關係人溝通

第三章 公司治理

30	3.1 公司治理架構
30	3.2 行為守則
33	3.3 公司治理及董事會
36	3.4 薪資報酬委員會
37	3.5 提名委員會
37	3.6 內控制度
38	3.7 風險管理及營運持續管理

第四章 永續環境

54	4.1 環境管理制度
55	4.2 環境管理會計
57	4.3 能資源管理
58	4.4 水資源管理
61	4.5 空氣污染防治
61	4.6 廢棄物管理
62	4.7 溫室氣體盤查
65	4.8 違反環境法令事項

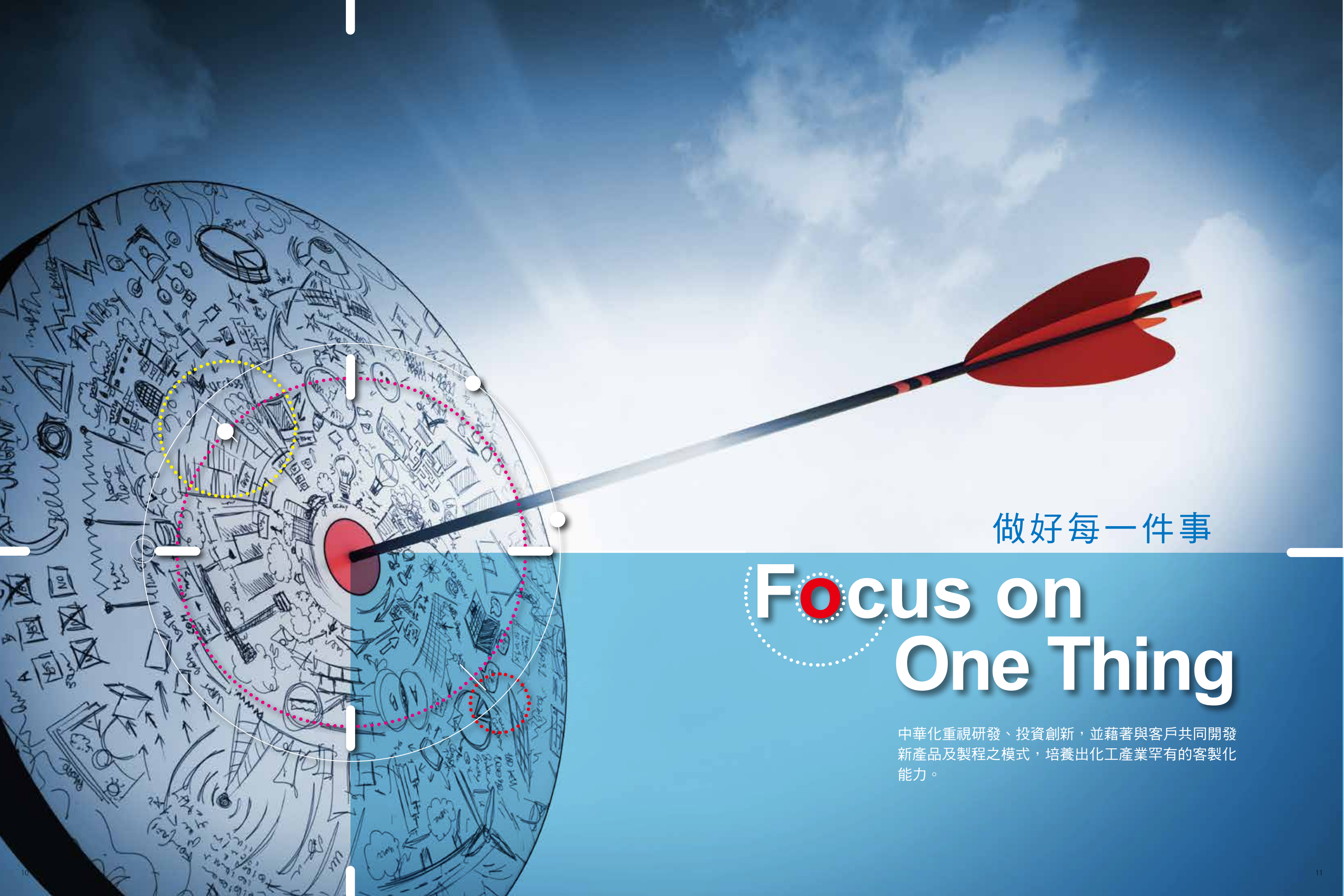
第五章 企業承諾

68	5.1 友善的職場
75	5.2 員工任用與培育
81	5.3 員工關懷與照顧

90 第六章 社會公益

附錄

94	2017 年 CSR 報告書與「全球永續性報告指南」GRI G4 揭露對照表
----	--



做好每一件事

Focus on One Thing

中華化重視研發、投資創新，並藉著與客戶共同開發新產品及製程之模式，培養出化工產業罕有的客製化能力。

公司概況

1.1 公司簡介

中華化成立於 1956 年 (民國 45 年)，為台灣最早成立之民營硫酸工廠。60 多年來腳踏實地隨著時代發展與穩健成長，也見證台灣社會從筚路藍縷到經濟起飛的過程，面對產業轉型與開放性的國際市場競爭壓力，我們密切掌握市場動態，調整產品發展策略，從基礎無機化學（應用領域：水處理、清潔劑、造紙、染整、印刷電路版等）跨足到特用有機化學（應用領域：染顏料、塑化、化纖、晶圓、面板、電子、光電產業等），並拓展海外市場（中國大陸、日本、泰國、馬來西亞、美國、墨西哥、義大利等）。

隨著應用領域的多元發展，公司在研發人才、生產技術、分析儀器上持續的擴充與投資，我們結合企業自身的產業經驗，與客戶共同開發新產品及製程之模式，培養出客製化 (ODM) 之能力，發展出滿足客戶需求的產品。我們也積極與政府及學術機構，共同合作產品開發專案，尋求新的機會，開發更多元的產品及應用（硫酸製程衍生物：PPT 電子級硫酸；磺化技術產品：SIP、PTSA、BPS；氫化技術產品：PI 原料 ODA 等），創造公司成長動能。

中華化以正直的經營理念，發展健全的管理制度，於 2000 年正式股票掛牌上市 (股票代碼：1727)，公司亦建置完整之品質、環境、安全及衛生管理系統，於 2000 年通過 ISO9001 國際品質管理系統認證，於 2015 年通過 ISO 14001 國際環境管理系統認證，於 2016 年通過 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統認證。

本公司秉持著基督信仰精神，強調誠實正直的行事原則，重視內部員工需求與發展，對相關的業界、供應商、客戶、同業及合作夥伴，均以誠相待，重視長遠的關係，塑造共同成長、雙贏的局面。



2017 年第十一屆桃園市績優企業卓越獎

1948

干漢城先生於新北市板橋創建設廠，主要產品為硫酸、煙酸、硫酸鋁等基礎化學品。

1956

改組為臺灣中華化學工業股份有限公司於板橋建廠。

1993

增設第二套硫酸生產線完工試車並加入生產作業。

1994

與台聯化工股份有限公司簽訂合併契約。

2005

設立薩摩亞 Honest Fine Chemicals Co., Ltd. 轉投資大陸江蘇信實精密化學有限公司。



2009

增購彰化全興工業區一千七百坪用地供營運版圖擴展。興建電子級硫酸廠。



2017

通過 ISO9001:2015 品質管理系統轉版認證。通過 ISO14001:2015 環境管理系統轉版認證。

1991

通過遷廠計劃，生產線遷往觀音工業區。



1988

桃園一廠破土興建第一套硫酸生產線。



1987

增購觀音工業區用地一萬一千三百坪做為新廠 (桃園一廠) 計劃用地。

1971

遷廠至新北市鶯歌鎮。

2006

投資興建自來水處理劑聚氯化鋁廠。

2003

日商 JSR 委託代工之電子化學品 (顯像液) 生產線完工。

2002

與美國杜邦公司簽訂授權及共同開發合約。與日商 JSR 簽訂委託代工電子化學品 (顯像液) 合約。

2000

通過 ISO9001 國際品質管理系統認證。上櫃轉集中市場正式上市。

1999

OTC 正式上櫃。

1996

與伊默克化學科技公司簽約合作設廠生產電子級硫酸。



2016

通過 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統認證。

2015

興建二廠行政暨業務大樓。改建品研大樓擴充電子化學品之檢測、分析設備。通過 ISO14001 環境管理系統認證。

2014

擴建電子級硫酸廠及顯像液廠。

2010

增購觀音工業區五千一百坪用地供桃園二廠廠計劃用地。

1.2 經營理念與核心價值

經營理念

中華化成立以來一直以『正直』為經營理念，立志成為業界的典範，並為社會做出最大的貢獻。

公司經由經營理念之推展，孕育優質的企業文化，並藉以貫徹策略思考方向，不因逆境而改變前瞻性目標及核心價值。

正直

正直是我們品格的基礎理念，亦是所有言行必須遵循的法則。對客戶之承諾，必定全力以赴。對同業合法並良性競爭，絕不惡意中傷、詆毀。對供應商以合理、清廉、公正的態度進行挑選及合作，於業界建立正派經營之風評。

重視股東、員工與合作夥伴的長遠關係

對於股東、員工及顧客、供應商等合作夥伴，均以誠相待，塑造共榮共利、和諧互動的長遠關係。

創新與成長

創新是進化成長的關鍵動力，持續的創新和經驗的累積是確保及提升企業發展競爭的必備條件。除落實管理制度，持續改善，更不斷創造競爭優勢，以達永續經營之目的。

重視安全與環境保護

重視工業安全與環境保護，建立安全的工作環境，保障人員安全，推行環工安教育訓練，落實自主檢查及 5S 執行，降低災害風險，推動製程減廢及廢棄物分類回收再利用，積極執行污染預防及控制。

核心價值

服務取向

我們關切並管理內 / 外部客戶的需求，採取主動、即時的回應，秉持互利原則，建立長久伙伴關係。

創新突破

我們不自滿、不抗拒改變，不斷學習、尋找更佳方法，追求好還要更好。

協同促進

我們彼此尊重，工作中理性溝通、經驗分享，共同達成組織目標。

勇於承擔

我們秉持主動、積極、正向的心態，全力克服阻礙與困難。

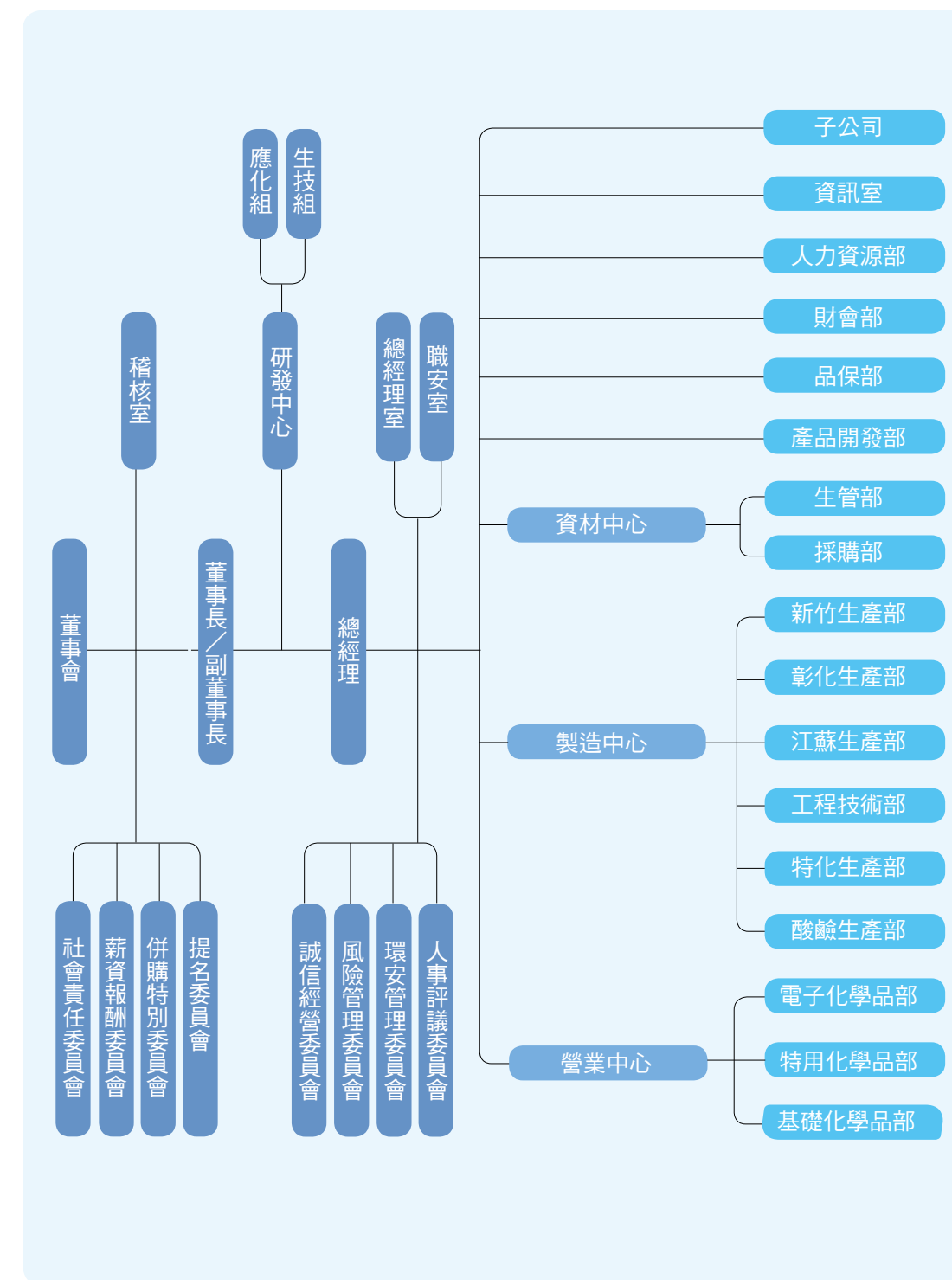
誠信守諾

我們行事透明，講真話，對人、安全與環境的承諾，絕對說到做到。



1.3 經營團隊與策略

組織架構



公司未來發展及產銷政策

中華化是提供高品質化學品及服務的優質企業，我們致力於產品線拓展、發展技術創新挑戰高科技，定位為小量、多樣、高品質化學品製造及服務，與客戶共創價值，成為對人類有貢獻的高質化企業，並聚焦在環境永續、提升營運素質、履行企業社會責任等三大面向，為提供各利害關係人最佳利益而努力。未來我們將以基礎化學品發展維持穩定獲利為根基，加以純熟的特用化學品開發及製程技術，並拓展化學品貿易通路的多角化經營，透過與同業技術合作及共同開發，在擁有管理、品質、技術、研發等人才之優勢，致力於穩定品質、擴充產品線及提升市場競爭力，邁向永續經營之路。

銷售政策

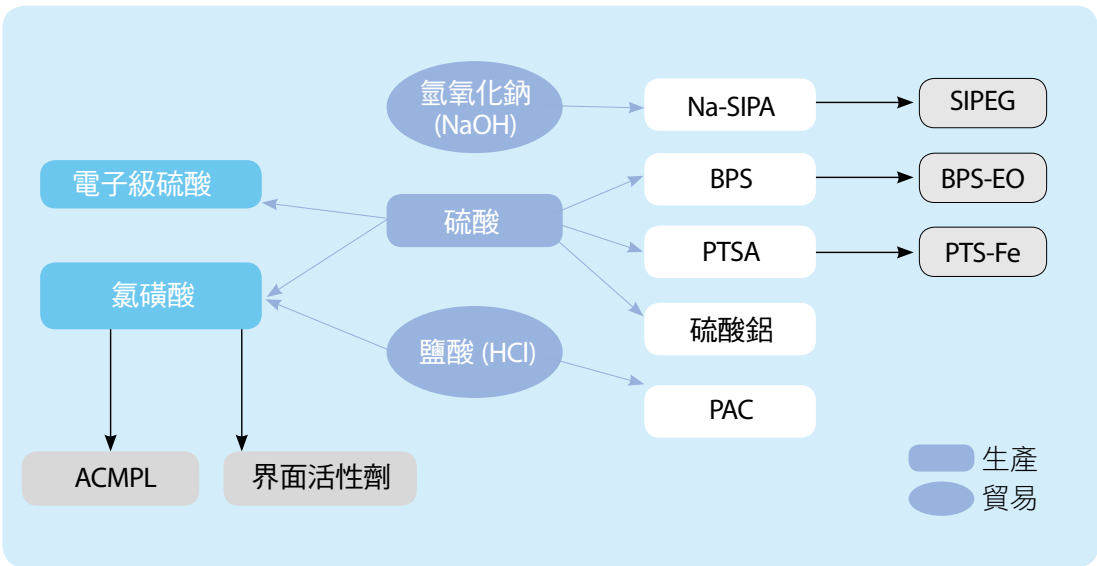
- 一、服務取向：關切客戶的需求，主動即時的回應，建立長久伙伴關係。
- 二、銷售佈局：擴大客戶及產品領域，佈局國際化。
- 三、技術服務：強化技術支援功能，提供產品（業）鏈的全方位服務。

生產政策

- 一、工安環保：落實職業安全，降低災害意外風險。
- 二、節能減碳：持續推動節能及資源再利用方案，達減碳減廢目標。
- 三、永續承諾：優化生產技術提高附加價值，致力綠色化學維護生態效益。

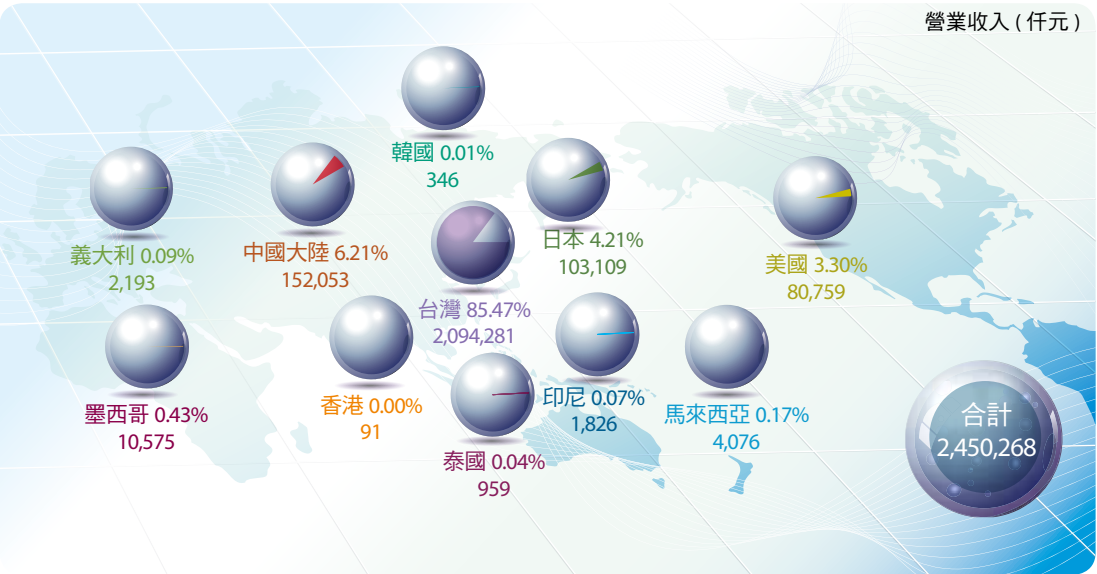
1.4 主要產品及其用途

中華化於設立初期以生產硫酸為主，爾後輔以液鹼及鹽酸貿易；自開始生產特化產品之後衍生一系列相關之產品，如下圖所示：



除了以上所示之產品之外，本公司亦生產一系列 LCD 產業專用之顯影液，以及各項電子產業相關之配方產品；並利用特化之製程能力，為世界各地知名之化工廠代工生產高附加價值之特殊產品。

本公司之硫酸及貿易產品主要銷售為台灣地區，而特化產品則出口至歐美日本等先進國家，其銷售地區及比例如下表：



本公司產品類別及應用領域說明如下：

產品類別	產品及應用領域產品類別
基礎化學	● 酸鹼化學品：硫酸、液鹼、鹽酸乃各化學產業廣泛使用之基礎化學原料；另外磷酸及磷酸鹽類亦廣泛使用在食品加工及一般工業。
特用化學	● 特殊染顏料及中間體：本公司自行開發生產及代工各種水性及溶劑型染顏料及中間體。 ● 機能性纖維中間體：本公司之產品應用在陽離子可染纖維，阻燃性纖維以及其他特殊技能纖維，產品出口歐美大廠。 ● 甲苯磺化系列產品：對甲苯磺酸應用在清潔劑，酸觸媒以及醫藥中間體；衍生物對甲苯磺酸鐵鹽則是應用在高分子固態電容止氧化劑。 ● 熱感紙塗層原料：本公司產品作為熱感紙顯色之重要原料，並將持續開發生產其他相關下游衍生物。
電子化學	● 電子化學品：除電子級硫酸外，本公司亦生產 LCD 專用之顯影液及電子產業之配方產品。

除了上述自有產品之外，本公司亦提供專業代工產品服務，利用本身製程技術為國內外各大化學公司 OEM 或 ODM 各類高價值化學原料。

1.5 研究發展與方向

近年來環保意識高漲，公司為了創造一個友善的環境，積極開發無污染的製程，包含『NaSIPA 人纖助染中間體、Para Toluene Sulfonic Acid 對甲苯磺酸、Poly Aluminum Chloride 水處理凝結劑、Dye Pigment Intermediate 染顏料色機中間體、Developer 顯像液、Stripper 蝕刻液、軟板 PI 原料以及生質材料』等。藉由提高研發技術層次，改善現有產品品質，期達到污染零排放，並加強與客戶的有效溝通，達到公司與客戶、環保的三贏局面。

1.6 經營績效

2017 年度中華化全年合併營收 24 億 5,027 萬元，較前一年度的 20 億 9,976 萬元，增加 3 億 5,051 萬元，成長 17%；合併稅後淨利 9,610 萬元，每股盈餘為 0.84 元，較前一年合併稅後淨利 9,831 萬元減少 2%。

合併財務績效

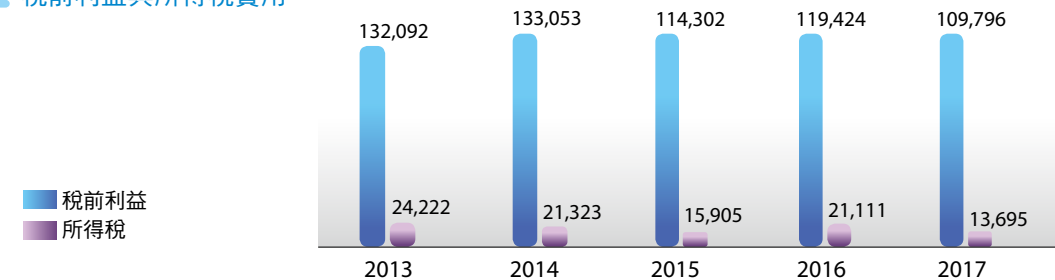
單位：新台幣佰萬元

項目\年度	2013		2014		2015		2016		2017	
營業收入	2,080	100%	2,226	100%	2,200	100%	2,099	100%	2,450	100%
營業成本	1,752	84%	1,909	86%	1,903	87%	1,789	85%	2,141	87%
營業毛利	328	16%	317	14%	297	14%	310	15%	309	13%
營業費用	194	9%	185	8%	179	8%	212	10%	201	8%
營業利益	134	6%	132	6%	118	5%	98	5%	108	5%
營業外收入及支出	(2)	-	1	-	(4)	-	21	1%	2	0%
稅前淨利	132	6%	133	6%	114	5%	119	6%	110	5%
所得稅費用	25	1%	21	1%	16	1%	21	1%	14	1%
本期淨利	107	5%	112	5%	98	4%	98	5%	96	4%

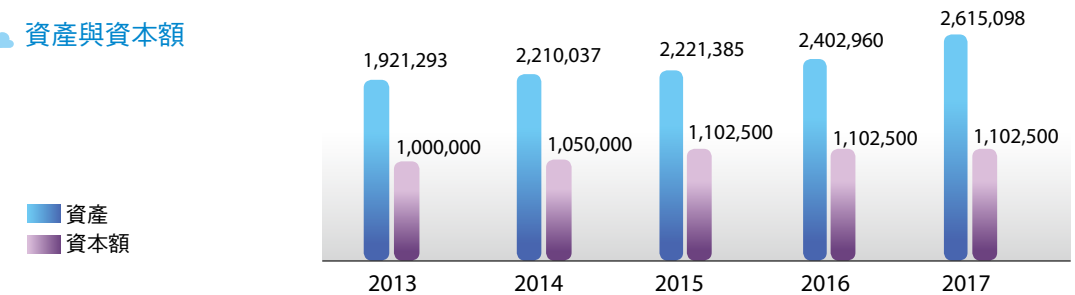
歷年重要財務績效指標

單位：新台幣仟元

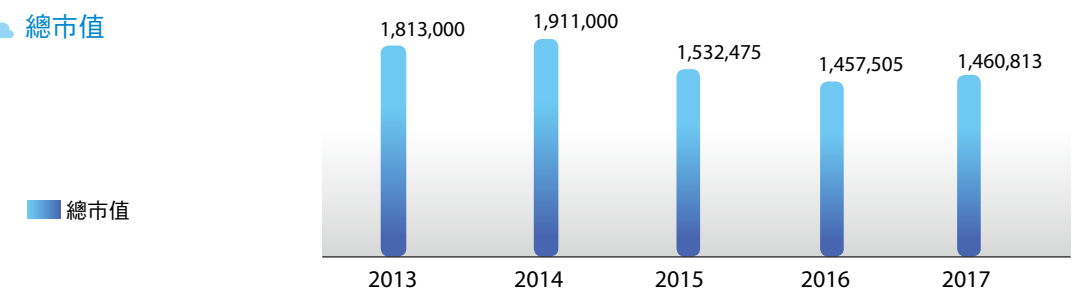
稅前利益與所得稅費用



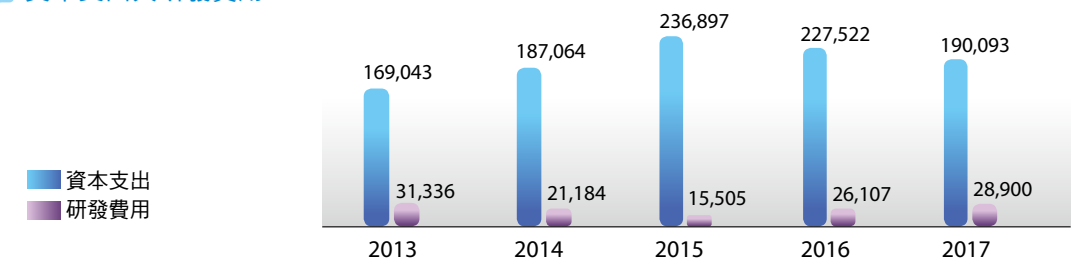
資產與資本額



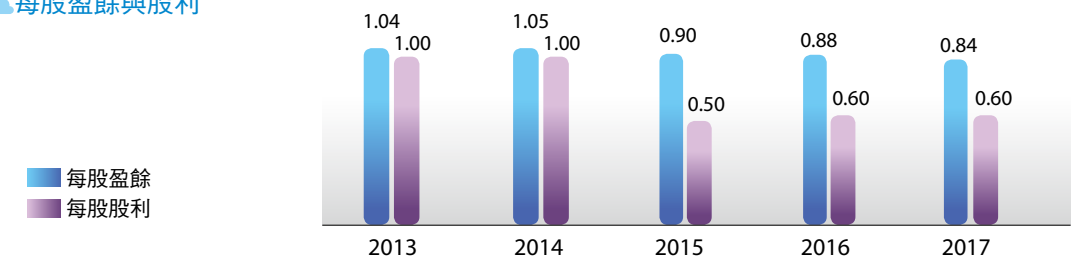
總市值



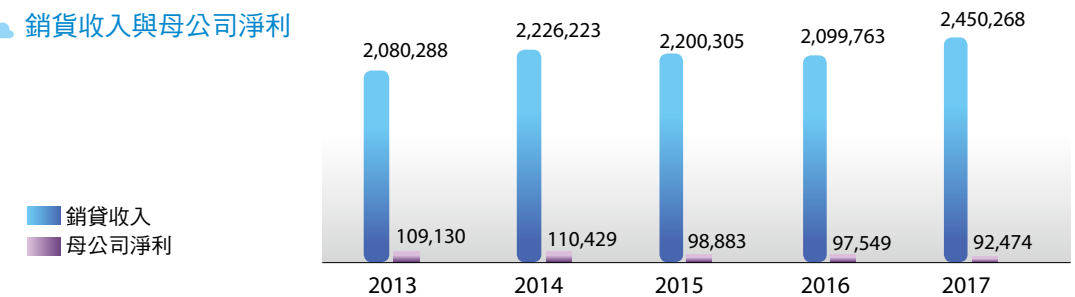
資本支出與研發費用



每股盈餘與股利



銷貨收入與母公司淨利



1.7 企業社會責任政策與推行組織

企業社會責任涵蓋了企業經營上的自我管理與利害相關者之間的共榮共存，以及對於地球環境的關懷，本公司秉持『正直』的經營理念，推動並落實『國際環境管理系統標準』(ISO 14001) 及『職業安全衛生管理系統』(OHSAS 18001)，長期以來我們都致力於員工照護、員工健康與安全保護、環境保護及社會公益參與，期望能善盡企業公民責任，邁向永續經營之路。

本公司是化學製品製造商，對環境之影響一般為空氣污染、水污染、土壤污染及能源消耗。但化學品又是工業產品之母，我們深深瞭解環保的重要性，故從建廠開始，一直非常重視環保措施，以高效率洗滌設備減少空氣污染，生物處理方式處理廢水符合納管放流標準，引進新的生產技術減少能源消耗，共創美好、乾淨的工業景觀，帶動產業之永續發展。



此外，本公司亦體認到職業安全與衛生為企業營運之基礎，保護員工作業安全與健康、防止職業災害之發生，是各級主管無可旁貸的基本責任，也是全體員工共同追求之目標。本公司秉持過去在環保與職業安全衛生方面的努力，現在更積極推行環安管理系統，不但承諾持續改善、污染預防、風險管理、符合相關之環安法令、規章以及同意遵行之其他要求外，同時更積極地依據下列各項原則力行環保與職業安全衛生工作：

環保原則

- ◉ 維護自然景觀：將生產中不得已的破壞減到最低，同時儘速予以恢復自然環境及其生態。
- ◉ 提升污染防治技術：除了末端管制外，同時致力減低污染的生成量。
- ◉ 力行減廢與資源再利用：利用化學製程時間產出之高溫蒸氣的特性，將高溫蒸氣轉為可利用之能源。
- ◉ 降低溫室效應：改進生產技術、利用高效率設備，以節約能源，減少二氧化碳之排放。

職業安全衛生原則

- ◉ 提升整體安全衛生管理績效，並持續改善。
- ◉ 遵守職業安全衛生法規之規定及其他相關法規要求事項。
- ◉ 提供安全衛生的知識、工作、環境與設備。

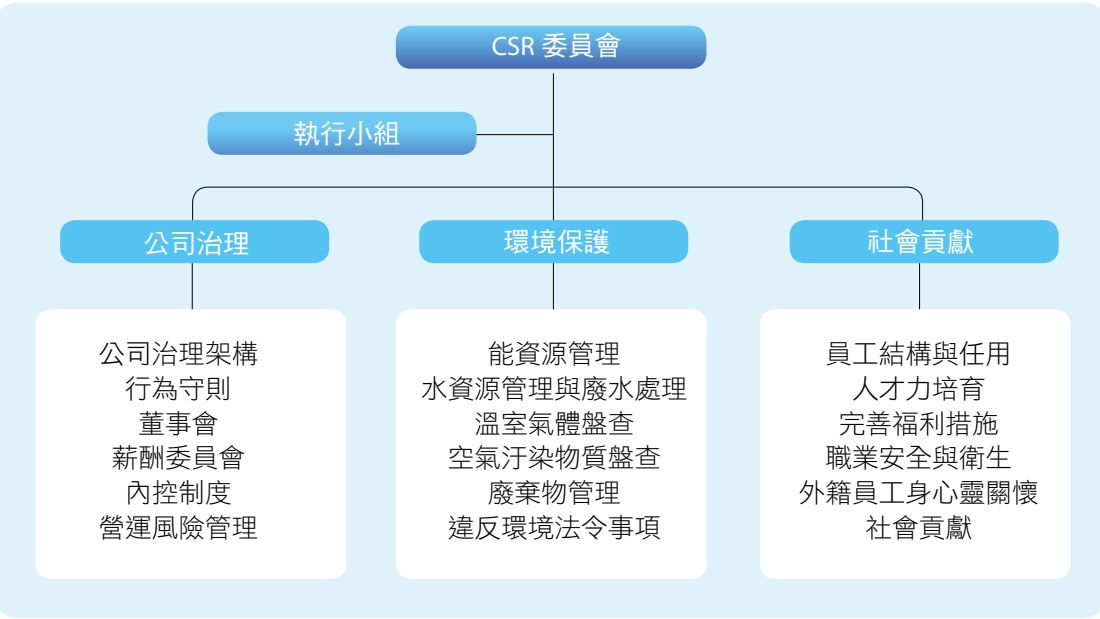
- ◉ 加強安全衛生組織架構，全力支持風險控制以及全員參與。
- ◉ 推動並落實安全衛生工作是各級主管、管理人員及全體員工的責任。
- ◉ 管理階層必須體認本公司安全衛生政策，並持續執行與改善。
- ◉ 定期稽核並檢討安全衛生政策、管理和績效，以便汲取經驗。
- ◉ 落實並推動各項安全衛生工作與教育訓練，提升整體安全衛生績效。

基於本公司『服務取向、創新突破、協同促進、勇於承擔、信守承諾』的企業精神，團結合作、精益求精、追求卓越，我們深信在上述承諾及原則之下，本公司將能實現「工業發展與環境保護可以並行不悖」的理念，創造更美好的環境品質，讓後代子孫享受乾淨、清新、自然的生活空間，並可塑造安全的工作環境，確保個人、家庭和公司之安全，提高公司之營運績效。

基此我們承諾致力於：

- ◉ 堅持正直誠信經營原則，對股東、員工、客戶及社會大眾。
- ◉ 遵循社會責任相關國際規範及當地政府頒訂之勞工、環保及勞安法令規定，維護員工人權，確保員工安全與促進員工身心健康以保障員工及各利益相關者之權益，善盡企業公民責任。
- ◉ 落實環保原則與職業安全衛生原則，兼顧企業成長與綠色環保，以達永續經營之目標。
- ◉ 維持良好的公司治理，嚴守企業道德與商業行為準則。
- ◉ 遵守道德政策及尊重智慧財產權。
- ◉ 維持並促進企業與員工、利益相關者及敦親睦鄰的長期夥伴關係。
- ◉ 研發及製造落實環境管理系統，以減輕對環境的衝擊。

上述為本公司落實企業社會責任的目標和方向，中華化將在日常營運中拓展相關活動的深度與廣度，設立各項指標定期追蹤績效以作為改善參考，並即時揭露相關資訊，以確保組織內外部的溝通品質。





重視你所關心 **Focus on** **Your Needs**

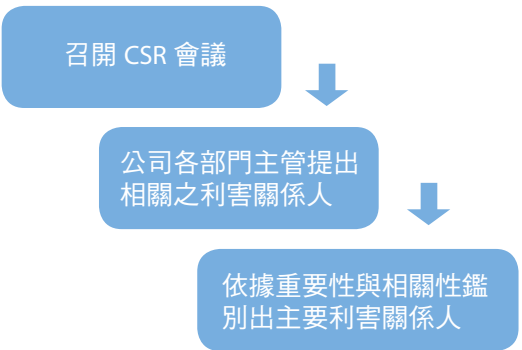
中華化重視利害關係人意見，作為公司營運決策的參考，同時據此擬定企業社會責任政策及相關計畫之方針。

利害關係人鑑別與溝通

2.1 利害關係人鑑別

本公司重視利害關係人的需求與期許，透過企業網站、股東大會、滿意度調查、技術服務、參加外部協會或組織等各種溝通管道，實地了解利害關係人所關心之議題，並組成 CSR 委員會，利害關係人的鑑別與溝通工作皆由本公司的 CSR 委員會進行。2017 年，本公司在 CSR 會議提出的利害關係人建議，最後鑑別出與公司最為相關的 7 項利害關係人，分別是股東 / 投資機構、員工、客戶、供應商、政府機關、銀行、競爭對手。

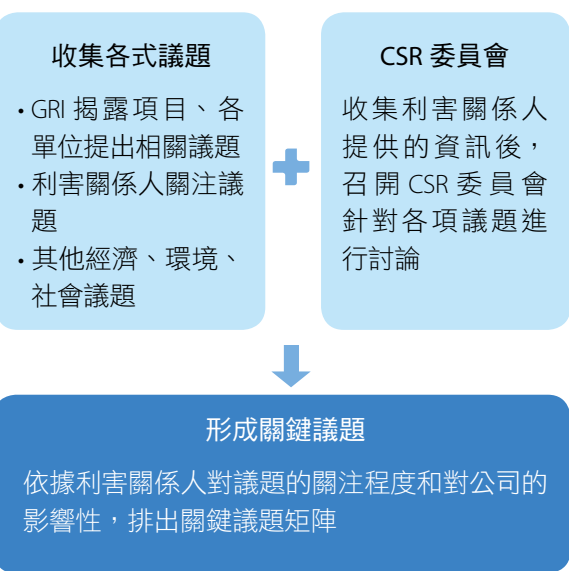
利害關係人鑑別流程



2.2 實質性議題分析

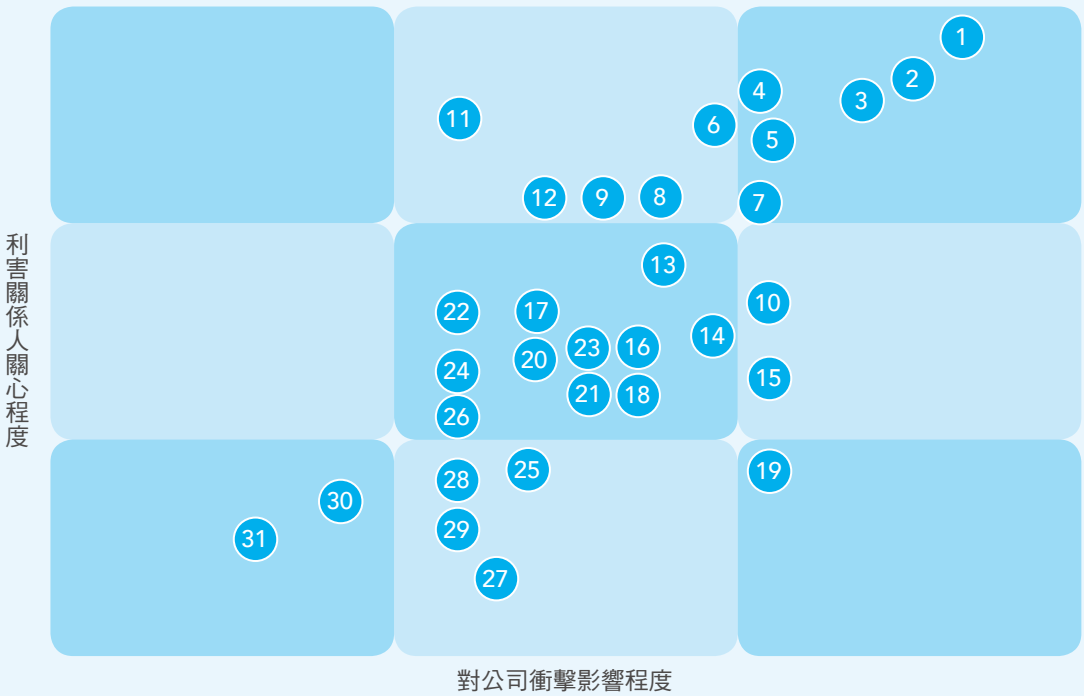
2017 年本公司參考 G4 永續性報告指南的相關議題，並蒐集利害關係人在乎的議題，考量經濟、環境、社會三大層面，經 CSR 委員會會議討論後，列出經濟 12 項、環境 8 項、社會 11 項關鍵議題（如表一）。接著再依照「利害關係人關心程度」和「對企業影響程度」，製作成矩陣（如圖一），越座落在九宮格右上方的議題，代表對公司營運的影響和利害關係人關心程度越為重要。根據關鍵議題矩陣，我們可以看出企業誠信、永續性、營業績效、環境保護等議題為最關鍵重要的揭露項目。本報告書中會依照關鍵議題，在後面篇章進行詳實揭露。

分析關鍵議題流程



經濟	環境	社會	實質性議題重要性排序	
◎ 營運績效 ◎ 企業誠信 ◎ 供應鏈管理 ◎ 客戶滿意度 ◎ 永續性 ◎ 創新研發 ◎ 產品品質 ◎ 股東服務 ◎ 股利分配 ◎ 風險控管 ◎ 售後服務 ◎ 公平競爭	◎ 能資源管理 ◎ 廢棄物處理 ◎ 溫室氣體 ◎ 污染源管理 ◎ 綠色能源 ◎ 節約能源 ◎ 環境保護 ◎ 環境會計	◎ 薪資福利 ◎ 勞資關係 ◎ 人才招聘 ◎ 人才培育 ◎ 員工認同 ◎ 社會公益 ◎ 遵守法令規範 ◎ 人權議題 ◎ 就業安全 ◎ 反貪腐 ◎ 衝突礦產	1 企業誠信 2 永續性 3 營運績效 4 環境保護 5 廢棄物處理 6 勞資關係 7 就業安全 8 綠色能源 9 風險控管 10 能資源管理 11 創新研發 12 遵循法令規範 13 反貪腐 14 污染源管理 15 供應鏈管理	16 節約能源 17 公平競爭 18 人權議題 19 股東服務 20 售後服務 21 薪資福利 22 社會公益 23 溫室氣體 24 產品品質 25 股利分配 26 客戶滿意度 27 人才培育 28 人才招聘 29 員工認同 30 環境安全 31 衝突礦產

圖一：實質性議題重要性排序



2.3 利害關係人溝通

本公司重視所有利害關係人的意見與建議，並透過以下的溝通方式和管道，了解其需求以及對於本公司的期許，經收集並彙整意見後，作為公司營運決策的參考，同時據此擬定企業社會責任政策及相關計畫之方針。中華化相信，與利害關係人建立良好的互動，不僅能協助公司更加掌握經濟、社會及環境的挑戰，同時也可為公司及社會創造更大的價值，將公司的發展不斷向上推升，成為基業長青的重要關鍵。

中華化與利害關係人的溝通方式

利害關係人	關切議題	溝通方式
股東 (投資機構)	營運狀況 公司治理 風險管控	1. 公司定期發佈年報提供股東(投資人)完整的營運資訊 2. 每年召開股東大會聽取股東意見並說明公司經營目標 3. 在企業網站設置股東(投資人)專區，方便投資人了解公司營運狀況 4. 建置投資人專線和信箱，並由專人處理投資人的相關事務
員工	勞資關係 薪資福利 就業安全	1. 在內部網站佈告欄公告宣導事項及教育訓練課程資訊 2. 在公司餐廳設置意見箱，提供員工申訴和表達意見的管道 3. 通過 ISO14001/OHSAS18001 認證，將各部門流程標準化並提高製程安全
客戶	研發創新 產品品質 售後服務	1. 每年進行顧客滿意度調查 2. 定期拜會客戶交換市場訊息與產業趨勢 3. 日常電話溝通與信件往來，確實掌握產品品質狀況
供應商	公司治理 供應鏈管理 永續性	1. 定期進行供應商評核 2. 不定期實施到廠稽核 3. 日常採購、發包聯繫、確保款項付款正常
政府機關	公司治理 環境保護 勞資關係	1. 參與主管機關主辦的說明會、研討會等各種會議 2. 配合政府人員到廠稽查 3. 日常公文往來
銀行	營運狀況 公司治理	1. 公司網站揭露相關資訊 2. 專人來訪
競爭對手	營運狀況 公平競爭	1. 參與產業公會，保持交流 2. 參加相關產業展覽會

客戶滿意度調查

客戶滿意度是我們掌握「客戶感受」的資訊來源，中華化為了強化顧客服務，並提供最佳品質以滿足客戶需求，每年至少執行二次客戶滿意度調查，做為持續改善及提升的依據。調查內容包括：對本公司人員服務的滿意程度、產品交貨及品質的滿意程度、對本公司整體的評價等。統計分析時應將未達品質目標分數之項目予以鑑別出來，包括總平均分數低於目標之客戶及低於目標分數之單一項目。本公司依客戶滿意度調查之回收率及品質目標分數未達目標時，提出矯正措施，此統計分析之結果及矯正措施，依據「管理審查程序」提交管理審查會議討論。2017 年中華化第一次客戶滿意度調查，基礎化學客戶抽 28 家，回收 26 家 (回收率 92%)，特用化學客戶抽 55 家，回收 45 家 (回收率 82%) 調查結果詳下表：

顧客滿意度分析 (基礎化學)

項次	平均	項次	平均
一	5	九	4
二	5	十	4
三	5	十一	4
四	5	十二	4
五	5		
六	4		
七	4		
八	4	平均總分	54

總分 60 分 目標分數 48 分

顧客滿意度分析 (特用化學)

項次	平均	項次	平均
一	4	九	4
二	4	十	4
三	4	十一	4
四	4	十二	4
五	4		
六	4		
七	4		
八	4	平均總分	51

總分 60 分 目標分數 48 分

2017 年中華化第二次客戶滿意度分析重點抽樣客戶數，基礎化學客戶抽 37 家，回收 33 家 (回收率 89%)，特用化學客戶抽 42 家，回收 35 家 (回收率 83%) 調查結果詳下表：

顧客滿意度分析 (基礎化學)

項次	平均	項次	平均
一	5	九	4
二	4	十	4
三	4	十一	4
四	4	十二	4
五	4		
六	4		
七	4		
八	4	平均總分	53

總分 60 分 目標分數 48 分

顧客滿意度分析 (特用化學)

項次	平均	項次	平均
一	5	九	4
二	5	十	4
三	5	十一	4
四	5	十二	4
五	5		
六	4		
七	5		
八	5	平均總分	54

總分 60 分 目標分數 48 分

參與外部組織協會

本公司藉由參與以下之外部組織協會，透過與同業廠商之交流，了解市場景氣脈動，了解相關利害關係人對各議題之看法，期望以本公司之永續經營目標而努力。

本公司所參加之組織協會如下：

- 1. 台灣染料顏料工業同業公會
- 2. 台北市進出口商業同業公會
- 3. 台北市化工原料商業同業公會
- 4. 台灣化學科技產業協進會
- 5. 桃園市觀音工業區廠商協進會



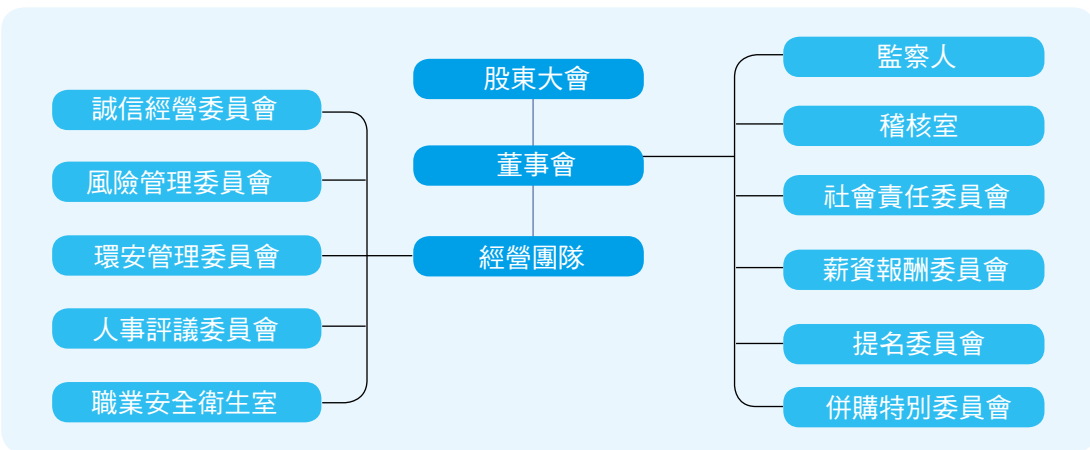
Focus on Right Things

專注對的事

以誠信為本、公義與慈愛的正直經營，是中華化從未改變的信念。企業社會責任政策、道德行為準則及誠信經營守則，不僅是規章中明示的經營政策，也是最高的倫理標準。

3.1 公司治理架構

本公司重視利害關係人的需求與期許，透過企業網站、股東大會、滿意度調查、技術服務、參加外部協會或組織等各種溝通管道，實地了解利害關係人所關心之議題，並組成 CSR 委員會，利害關係人的鑑別與溝通工作皆由本公司的 CSR 委員會進行。2017 年，本公司在 CSR 會議提出的利害關係人建議，最後鑑別出與公司最為相關的 7 項利害關係人，分別是股東 / 投資機構、員工、客戶、供應商、政府機關、銀行、競爭對手。



3.2 行為守則

中華化自 1956 年蹣跚起步以來，設立了若干公司處事原則，近年發展的行為守則是提供了實現這些原則的路線圖。這些原則包括對誠信、正直、信賴、團隊合作、尊重的承諾以及凡事追求卓越的精神。

我們每個人都有責任在日常工作中維持這些高標準；然而在複雜的商業環境下，何為正確的行為並不總是十分明確。這便是我們設立行為守則的原因所在；它將被用作道德商業實務方面的資源。本守則與有關具體職責及地區的工作場所手冊、政策、程序、法律及法規一起，作為我們在日常業務活動過程中遇到的各類情形指南，並為我們配備必要工具，以便我們能在履行職責時作出最佳決策。

中華化成立至今逾一甲子，秉持誠信、透明及負責的企業文化，制訂以誠信、正直為基礎的經營理念與政策，本政策將適用於董事、員工、承包商、顧問及代表本公司行事或從事工作

的任何人，與其職位、產品線或所處地點無關。行為守則強調了我們始終真誠行事並為了本公司最佳利益行事的需要。不論我們在世界哪個地區營運，我們都期望在各類市場中保持競爭力之同時做到遵守規則。

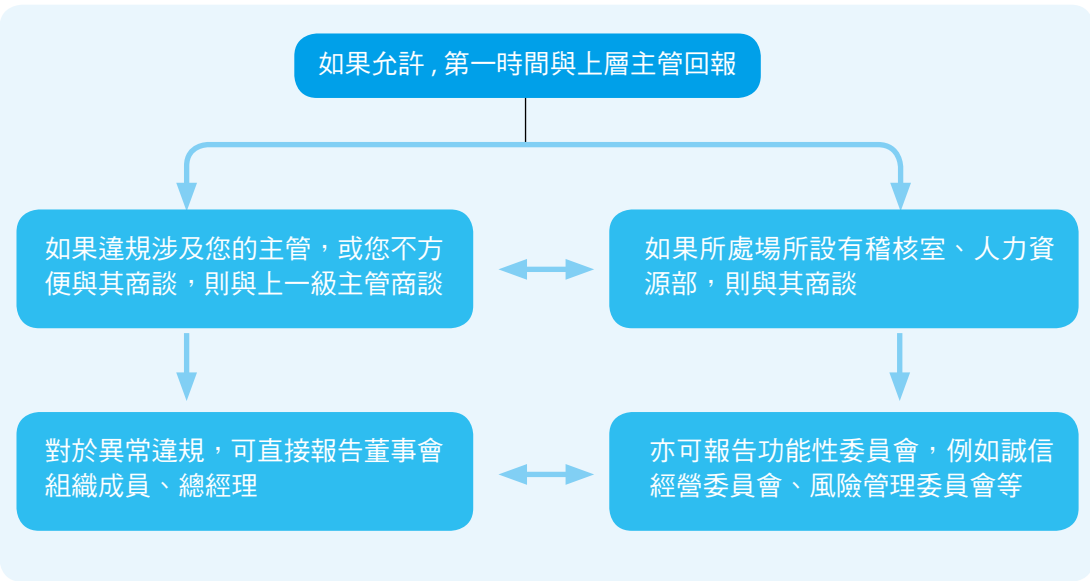
我們的聲譽依賴於代表我們行事的每位人士的商業行為。我們對自己作為個人、團隊成員以及組織的行為負責。透過協同合作、相互支援、遵守行為守則、報告任何違規行為以及在必要時尋求協助，我們相信自始至終都能採取適當行為並繼續保持良好聲譽，塑造共榮共利、和諧互動的長遠關係，藉以實踐企業承諾，確保永續經營。

在中華化不論身處哪一個營業據點，都必須照章辦事。行為守則幫助我們在處理工作時作出最佳決策。我們每個人都需要維持這些標準，如果我們發現他人沒有照章辦事，則須勇於上報。我們各自及共同都是中華化聲譽的守護者。

構成守則、政策的基本原則，我們要求做到

- ⦿ 我們尊重並關懷我們的人員
- ⦿ 我們與他人公平交易
- ⦿ 我們尊重並愛護我們的財產
- ⦿ 我們採取正確方法與政府來往。
- ⦿ 我們嘗試減少自己的環境影響並增加社區影響力

報告疑慮流程：



公司治理、誠信經營專職單位

在組織運作架構中指定總經理室為專責單位，推動企業落實治理及誠信經營原則，嚴謹監控與利害關係人交易行為，此外人力資源部援引 SA8000 及 EICC 規範訂有企業社會責任手冊，明定企業社會責任政策、制度和管理方針。

誠信經營守則

誠信是企業最寶貴的價值，也是企業永續經營的基石，為使全體員工體認中華化誠信經營之企業文化，提升全體員工行為素養、從業道德，以建立良好健全的商業運作與企業經營，故我們以最高倫理標準從事營運活動，分別訂定了「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，禁止不誠信行為規範的對象包括董事、監察人、經理人、受僱人或對公司具有實質控制能力者。

規範的行為包括不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。

規範利益的態樣，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。除本守則規範以外，本公司另以員工工作規則及教育訓練等，訂定防範不誠信行為方案，內容涵蓋下列行為之防範措施：

1. 行賄及收賄。
2. 提供非法政治獻金。
3. 不當慈善捐贈或贊助。
4. 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。

我們深切體認同仁的自我省視亦是落實從業道德規範的重要一環。依本公司從業道德規範之遵循規劃，所有同仁均需隨時主動申報任何利益衝突之情形，部分同仁依所擔負之主管職責與工作性質更必須定期申報利益衝突或可疑有利益衝突疑慮之事項。另外，透過年度企業內控自評，本公司內部各部門及子公司，均必須自我檢視部門同仁是否對於從業道德規範有足夠的認知，以評量及強化從業道德內部控制效能。本公司內部設置允當的調查及當事人陳述系統，建立內部稽核制度，自行查核制度及風險管理機制，以維持有效之內部控制制度運作。

道德行為準則

為使中華化董事、監察人及經理人之行為符合道德標準，本公司參照「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定「道德行為準則」，除將其列為董事會及經營管理會議上每年必須宣導的教材外，亦將其列為相關人員每年必需研讀的教材。

上述規範的對象對公司機密資訊負有保密義務，包括所有洩漏後對公司有損害之未公開資訊。且應公平對待本公司進（銷）貨客戶、競爭對手及員工，不得對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。

規範對象包括：本公司董事、監察人、經理人，以及其他為公司管理事務具簽名權利者。

規範內容包括：

避免因個人在公司擔任職位而使親屬獲不當利益，致與公司利益產生利害衝突。避免發生之情事，包括 1. 與公司競爭 2. 透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便，而有圖私利之機會或直接獲取私利。

上述規範對象，對公司機密資訊負有保密義務，包括：所有洩漏後對公司有損害之未公開資訊，且應公平對待本公司進（銷）貨客戶、競爭者及員工，不得對重要事項做不實陳述或其他不公平交易獲取不當利益。

工作倫理與職業道德規定

為維護中華化誠信、正直經營之信譽，本公司重視「工作倫理與職業道德」，是為營運管理上要求員工必須遵循的重要事項，我們透過員工之教育訓練程序由各單位向所屬宣導，在績效評核作業中亦將此行為價值觀列入重要評核項目之一；若員工有不合宜的行為且情節重大者，除加以輔導外並依從業人員工作規則懲處。此規範內容包括：個人、一般工作及執行業務所涵蓋的工作倫理與職業道德。

3.3 公司治理及董事會

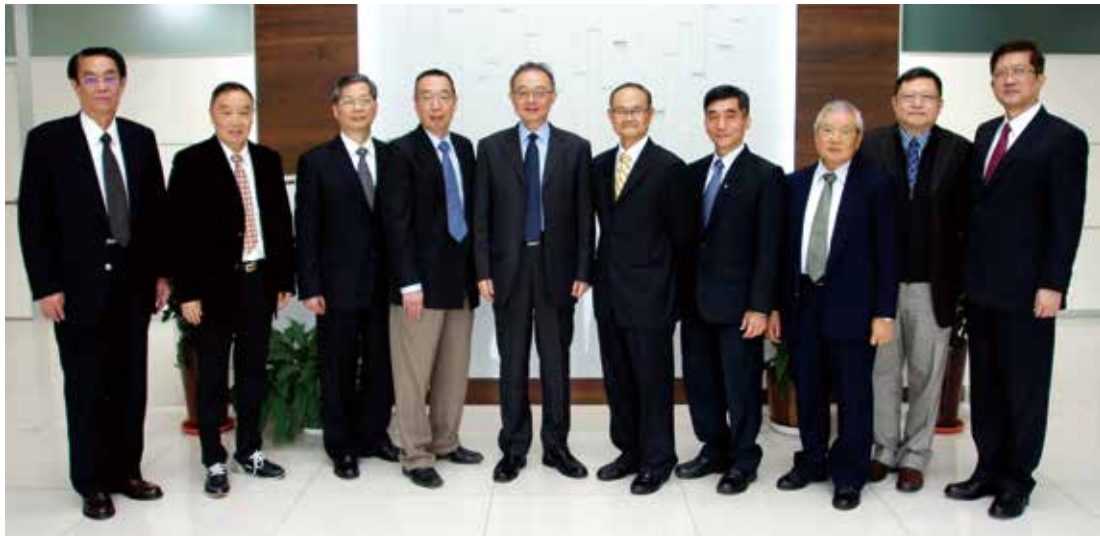
中華化從事公司治理的積極意義是在保障股東利益最大化，消極意義則是在防止經營者出現代理問題，損害股東利益。在公司治理作為上我們透過正式或非正式，以及內部或外部稽核制度，協調公司與利害關係人之間的利益，確保公司所做的決策是在為公司創造利益，為社會謀福利。

董事會組織

本公司已訂定公司治理守則及設立提名委員會，在董事會成員選任程序中載明採全提名之候選人制，亦明訂董事會成員多元化政策並在公司網站揭露。

董事會成員組成就其條件與價值觀、專業知識技能之考量外，對其多元化亦有所考量由不同性別，以及由化工、電子、商務、管理、財務、教育等各領域實務專家所組成，故本公司董事會成員均具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

衡諸本公司第 27 屆董事成員提名名單，除具有女性成員外，專長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理且具有產業知識及國際市場觀者有干文元、杜逸忠、沈懷恩、李愛蓮；具工程技術專業者干漢皋；前中山連成化學華南區總裁余光化；擔任化學工程與材料工程系教授的蔣孝澈；至於陳賢雄、蔡瑞安、唐樹萬等三位監察人，則擅長於國際貿易、會計法律事務及公司治理與行政管理事務，其中蔡瑞安先生長期服務於相同產業環境擔任副總經理專司董事會秘書及公司治理專責、唐樹萬先生擔任中華策略管理會計學會理事長，並擁有中華民國內部稽核師、美國內部稽核師 / 財務管理師 / 管理會計師及曾任資誠會計師事務所資深企管顧問，此對本公司整體財稅議題更是指點良多。



中華化董事會成員：(左至右) 沈懷恩董事、干漢皋董事、蔡瑞安監察人、蔣孝澈獨立董事、干文元董事、余光化獨立董事、永光化學代表人杜逸忠董事、陳賢雄監察人、唐樹萬監察人、嘉恩投資代表人魏悌香董事

董事會職責

在干文元董事長領導下，董事會嚴肅對待它的責任，是一個「健康、動態、領導」的董事會。依董事長對公司治理的理念，董事會的主要責任是監督、善良管理人、忠實義務及注意義務。在台灣許多企業董事會運作仍停留在把法遵要求的位階，由最基本的地板 (Floor)，當成天花板 (Ceiling)。但我們的認知是法令遵循充其量只是企業應履行最基本的義務，提升企業的競爭力，才是董事會持續追求的目標。

董事會的第二個責任是建立 Mentor 制度以指導、引領經營團隊。中華化董事會每季定期聽取經營團隊的相關報告，也花相當多時間與各經理人互動及對話以強化董事與經理人之間的關係，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評議這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊作調整。

董事會的第三個責任，是評量經營團隊之績效及任免經理人。中華化經營階層與董事會之間維持著順暢良好的溝通，專心致力於執行董事會的指示與業務營運，以為股東創造最高利益。

董事會成員選舉

董事及監察人的任期為三年。董事會成員的提名是經由提名委員會嚴謹的遴選程序，不僅考量專業能力，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽，獨立董事候選人之獨立性亦需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」的規定。

董事會成員候選人名單將於股東會投票選舉。依相關法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，使股東亦得參與董事候選人之提名程序。

董事會成員主要學 (經) 歷及所具專業資格與獨立性情形

職 稱	姓 名	學 歷	主要經歷
董事長	干文元	美國舊金山大學資訊碩士	中華化學總經理
獨立董事	蔣孝澈	美國沃斯特理工學院化學工程博士	美國化工學會分離技術組委員、台灣化學科技產業協會常務監事、中央大學化學工程與材料工程學系教授
獨立董事	余光化	美國紐約州立大學水牛城分校化工博士	美國田納西州 CBC 大學 助理教授、台灣東聯化 學副總經理、中山聯成 化學華南區總裁
董事	臺灣永光化學工業股份有限公司 (代表人 杜逸忠)	台灣工業技術學院化工系學士	永光化學副總經理 宏輝投資公司董事
董事	嘉恩投資有限公司 (代表人 魏悌香)	淡江大學中文系學士	基督教兩岸交流協會理 事長
董事	干漢皋	中原大學化工系學士	中華化學總工程師
董事	沈懷恩	萬能大學電子系學士	隴華電子廠長 蒂電子董事長
監察人	陳賢雄	淡江大學國貿系學士	See Sen Chemical (Malaysia) 經理
監察人	蔡瑞安	交通大學管理科學系學士	台灣化纖副管理師、永 光化學發言人、董事會 秘書、永光化學副總經理、宏輝投資股份有 限公司董事長
監察人	唐樹萬	台北大學財稅系、美國德州州立大學 MBA 碩士	國際通商法律事務所營 運暨財務長、華策略管 理會計學會理事長

董事會出席情況

2017 年董事會共召開六次會議，出席情況如下表所示：

職 稱	姓 名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
董事長	干文元	6	0	100	
獨立董事	蔣孝澈	6	0	100	
獨立董事	余光化	6	0	100	
法人董事	永光化學公司	5	1	83	
法人董事	嘉恩投資公司	5	1	83	
董事	干漢皋	6	0	100	
董事	沈懷恩	6	0	100	

3.4 薪資報酬委員會

薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。薪酬委員會依其組織章程規定，有權聘請獨立顧問協助其評估經理人之薪酬。薪酬委員會組織章程請參考本公司網站。

中華化董事會聘委員設立薪資報酬委員會。薪資報酬制度為公司治理及風險管理重要一環，而董事、監察人及高階主管，是企業經營的重要角色，其薪酬制度的設計為企業競爭力的重要元素，也將是影響企業的社會形象之重要因素。

薪酬委員會成員由董事會任命，依據中華化薪酬委員會組織規程，該委員會由獨立董事或具有適切經驗之獨立人士組成。目前（第三屆），中華化薪酬委員會由兩位獨立董事及具會計師資格之專業人士所組成，召開會議時干文元董事長、行政副總經理及人力資源部經理均被邀請列席參加會議，但於討論其等薪資、獎酬時則予以利益迴避。2017 年薪資報酬委員會共召開 2 次會議，出席情況，如下表所示。

2016 年第三屆薪酬委員出席情況

職 稱	姓 名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人（獨立董事）	蔣孝澈	2	0	100
委員（獨立董事）	余光化	2	0	100
委員（執業會計師）	蔡淑真	2	0	100



薪資報酬委員會成員：（左至右）召集人蔣孝澈委員、蔡淑真委員、余光化委員

3.5 提名委員會

為健全本公司董事會功能及強化管理機制，而設置提名委員會，本委員會由董事會推舉至少三名董事組成之，其中應有過半數獨立董事參與，其職權包括：

- 1. 提名本公司董事候選人，並審查董事候選人資格。
- 2. 審議本公司董事會運作相關規章之訂定及修正。
- 3. 建構各功能性委員會之組織架構並審議各功能性委員會組織規程之訂定及修正。
- 4. 審議本公司公司治理實務守則之訂定及修正。
- 5. 其他董事會指示本委員會辦理之事項。

本委員會成員於履行前項職權時，若有利害關係者應於當次委員會會議說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他委員會成員行使其表決權，本屆提名委員會任期同董事會任期，委員如下。

職 稱	姓 名	學 歷	學 歷
召集人（獨立董事）	蔣孝澈	美國沃斯特理工學院化學工程博士	美國化工學會分離技術組委員、台灣化學科技產業協會常務監事、中央大學化學工程與材料工程學系教授
獨立董事	余光化	美國紐約州立大學水牛城分校化工博士	美國田納西州 CBC 大學 助理教授、台灣東聯化學副總經理、中山聯成化學華南區總裁
董事長	干文元	美國舊金山大學資訊碩士	中華化學總經理 永光化學董事

有關本委員會會議召開情形及每位委員之出席率，請參考本公司年報或至「公開資訊觀測站」(<http://mops.twse.com.tw>，上市公司代號 1727) 查詢。

3.6 內控制度

中華化以因應瞬變之經營環境，強化董事會與管理階層之公司治理與經營決策，降低風險至可接受水準，以達成企業永續經營目標，進而提高資本市場之資訊透明度，維護利害關係人之權益為前提，這是我們內部控制制度的核心原則並須達成三個目標

- ⦿ 營運目標：營運之效果及效率，包括達成營運與財務績效目標及維護資產安全。
- ⦿ 報導目標：企業內部與外部財務報導及非財務報導具可靠性、及時性、透明性或符合相關規範。
- ⦿ 遵循目標：相關法令規章之遵循。

本公司為確保落實公司治理，強化內部控制與稽核作業，設置稽核室隸屬於董事會。其作業遵循金管會頒佈之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」辦理。

稽核主管出席每季定期的董事會，並進行內部稽核業務報告。每月內部稽核工作與每季稽核追蹤報告，呈監察人及獨立董事核閱。若發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即做成報告呈報，並通知監察人及獨立董事。

在內部稽核作業執行方面，稽核室除了依據董事會通過之年度稽核計畫，執行以風險為考量之實地查核或書審，並搭配不定期、因特殊目的所做之專案稽核，以及 ISO 之定期性稽核，並每年至少一次協助各單位進行內部控制制度自行檢查及高階主管查核診斷作業，適時提供改進建議，以協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，以及衡量營運之效果及效率，以合理確保營運效果、法令遵循與財務報告得以持續有效實施，並做為檢討修正內部控制制度之依據。

3.7 風險管理及營運持續管理

中華化董事會及各相關部門之最高主管為監督與控管各項風險管理之最高負責人員，依循本公司風險管理委員會所訂之風險管理政策，隨時掌控各項風險業務。會議運作由董事長召集，(副)總經理暨生產、研發、職安、人資、財務、採購、稽核等一級主管參與，定期召開委員會議討論相關議題。日常營運上根據各負責部門對於該面向風險管理多年的相關經驗，以及引進外部最佳風險管理的實務作為改善既有監管機制，建構全公司整體的風險管理體制，將風險管理落實於企業一般營運之中。並且進一步建立公司相關的文件化系統，一方面可健全內部人員對於營運中斷即時反應訓練，另一方面可以持續推動以風險管理為導向之經營模式。

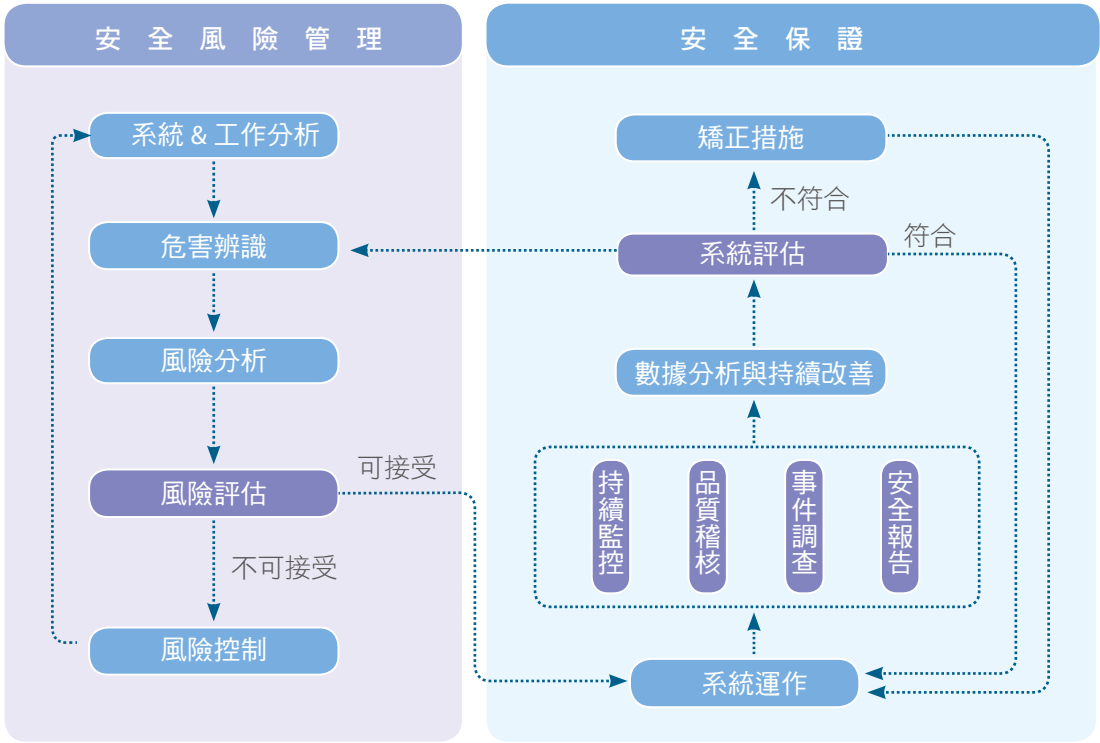
本公司風險管理與安全保證功能之關係系統如圖

風險管理政策與運作

風險管理政策及相關規範為本公司風險管理之遵循依歸，明確規範風險管理之職責與運作機制。相關人員依循政策及準則之規範，將風險控管落實於營運相關業務之中。

公司基於企業永續經營理念，因應時空背景之改變致力於推動風險管理系統，將公司所屬組織及子公司皆納入管理範圍，於組織中設置風險管理委員會由總經理室負責風險評估事宜，專司風險評估、危險因子分析、危機處理...等業務，除以遵循法令為依歸外，對於營運活動中可能面臨之潛在風險所致之影響，予以辨識、評估、分析、監控；依風險特性及影響範圍擬訂措施，從事避險或改進等作業，以期營運上所受之影響掌握在可承受之範圍內或將之免除，以確保公司策略目標之達成與維護股東權益。

風險管理與安全保證功能之關係



本公司風險管理委員會所擔負風險管理之職責如下：

- 一、訂定風險管理政策、架構、組織功能，建立質化與量化之管理標準，並定期向董事會提出報告反應風險管理執行情形，提出必要之改善與建議。
- 二、執行董事會風險管理決策，並定期檢視公司整體風險管理機制、建置及執行效能。
- 三、協助與監督各部門進行風險管理活動。
- 四、協調風險管理功能跨部門之互動與溝通。
- 五、視環境改變調整風險類別、限額配置與承擔方式。
- 六、審查涉及政策新增或修訂之風險基礎管理機制及新興業務之風險管理機制。
- 七、審查重大風險損失事件之檢討與因應措施。
- 八、審查重大風險議題之預警與因應措施。

主要風險管理執行與負責單位

- 1、財務、流動性、信用及法律風險：
由財務會計及公司治理單位訂定各項策略並執行，並依法令、政策及市場之變化分析評估採取各項因應措施，由稽核室對以上之風險項目管控及查核。

- 2、市場風險：
- 由產銷及各功能單位依所掌業務權責，訂定各項策略並執行，並依據法令、政策及市場之變化分析評估採取各項因應措施，決策層與各部室經營團隊必要時成立專案小組，以管控市場急劇變化導致之風險。
- 3、策略營運風險：
- 由總經理室及各部室經營團隊進行年度營運方針的風險評估，並定期施行績效追蹤，確保營運策略符合公司願景及達成營運目標。

風險管理政策與採行策略

政策：追求營運獲利與營運風險的平衡發展，創造最大的股東價值。

策略：

- ◎ 承諾將整體組織列為風險管理範圍並建立營運風險管理制度
- ◎ 引進最佳風險管理實務並達到持續，強化公司治理，提升營運績效
- ◎ 以公司的風險作為管理物件實施教育訓練，強化風險意識
- ◎ 提供適當資源整合風險管理事務
- ◎ 落實法規遵循、社會、環境政策之義務

營運持續政策與管理

組織經營過程中，充滿許多挑戰與變化，許多異常事件若無妥善制度管理，將迅速擴大為危機與災難，如何洞燭機先，善用預防制度來規劃這些無法預料的事，已是組織管理必備之管理技能。中華化重視營運持續管理 (BCM, Business Continuity Management) 目標是為防治營運活動的中斷，經由實施營運持續管理作業及營運持續計畫 (BCP, Business Continuity Plan)，結合預防和復原控制措施及程序，將災難和管理缺失（可能是由於自然災害、意外、設備故障和蓄意行為等引起）造成的營運中斷情形降低到可接受的等級。

我們藉由模擬訓練的方式從訓練過程中的紀錄留存以及進行事後檢討，以 P(Plan)-D(Do)-C(Check)-A(Action) 的方式在內部建立良性循環，將這樣的知識與經驗內化於公司日常營運中，以確保留住現有客戶、提升競爭優勢、增加新客戶；提升資源準備效益、降低營運成本；符合現行法令法規、展現企業營運能力、增進危急事件應變能力；保護員工人身安全，降低作業環境潛在風險；降低意外發生機率，減少資產的損失。

供應商管理

中華化已通過 ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001 等標準管理系統的認證，對於供應商遴選、評核、定期稽核皆有建立管理作業程序，其供應管理包含品質、商業道德、勞動權益、環境保護與勞工安全衛生、技術及供應能力、無有害物質予以考量；同時我們也要求相關供應商符合歐盟危害性物質限制指令 (RoHS)，確保產品原料來源之安全從而保護人類健康。

供應之管理透過風險評估、供應商審查管理作業，檢視其社會責任與環境績效，並督促及協助供應商善盡企業社會責任及提升環境管理能力，就廠商管理部份，與我們往來之供應商均需通過評選，並於評鑑合格後建檔列為本公司往來之合格供應廠商，對於合格供應商則每年度進行定期評鑑 (評鑑項目: 交期 30%、品質 40% 及服務 30%) 及依合作狀況排定實地評鑑稽核計劃。往來之合格供應商若有交貨 (工程) 逾期、品質不良、違反工安相關規範者，皆納入評核機制內，以篩選出長期合作的優質夥伴廠商。主要藉由以下方式進行供應商管理：

供應商遴選及審核	供應商資格認證	供應商的績效管理	持續改善
◎書面評估 ◎樣品評估 ◎稽核評估	◎資格認證核准後登錄為合格供應商	◎執行年度定期評核 A 級：90 ～ 100 分（優先考慮合作） B 級：70 ～ 89 分（可訂購） C 級：60 ～ 69 分（要求限期改善） D 級：59 分以下（不准交易） ◎訂定年度稽核計劃並進行實地評鑑	◎不定期溝通 ◎透過廠商評分及評鑑中針對其缺失要求改善

中華化具有良好的安全管理措施、控管承攬商品質及提高承攬商的工安水準；中華化工程之承攬商於各項工程施工前需透過現場「安全衛生教育訓練」等方式進行宣導與告知，以避免其員工遭受職業傷害，同時透過定期教育訓練及承攬商協議組織會議加強承攬商對廠內製程環境、作業內容可能危害及安全注意事項的認知；並要求簽署 [中華化職業安全紀律承諾書及工作場所環境、危害因素告知單]，以確保承攬商入廠可能遇到之風險危害及現場作業時之疏失導致工安意外的產生。

為有效推展綠色供應鏈，本公司推動已通過 ISO 14001 環境管理系統認證之供應商即可列為合作供應商並考量優先合作，期望透過對供應商之宣導與經驗分享，提升往來供應商推動 ISO 14001 環境管理系統的比例。對於行政院環保署於 2014 年 12 月 11 日正式公告實施「新化學物質及既有化學物質資料登錄辦法」，本公司已展開對供應商登錄作業。

為確保本公司原物料供貨無虞，在供應商選擇及合作策略上，大宗產品需至少維持有 2~3 供應來源以上，以平抑價格及確保不斷貨風險；若為獨家供應產品，則需與供應商維持長期夥伴關係以做好穩定供應管道及庫存管理，在風險評估部分則以供應商之經營理念、財務狀況、工安環保與法令遵循程度等，由採購與相關部門進行供應商風險等級評估。

本公司因同時擁有基礎化學及特化化學兩大事業體，營收比重佔 55% 與 45%，故在原料使用於特用化學品生產製造者，大都來自於進口。此部分我們為衡量交通運輸減少碳排放，達成供應鏈減碳目標，近年來已將進口貨源逐步由歐美地區移轉到中國大陸、印度、日本、韓國等鄰近國家。

不使用衝突礦物承諾

近年，衝突礦產之使用對社會環境與國際人權之影響，引發相當大的輿論批評。鑑於剛果民主共和國及其周圍國家和地區境內之礦產交易已為當地利益團體所控制，並屬於其主要財源，用來交易軍火、延續其與政府間的血腥衝突，並蹂躪當地平民以為獲取該等利益，因而引發國際爭議。

中華化基於承擔企業社會責任與實踐國際正義，且配合美國國會通過的金融改革法案 (Dodd-Frank Act of 2010, H.R. 4173)，以避免產品原料與生產過程中會使用到非法採礦之金屬。中華化表達對衝突礦產議題的關注，作出以下聲明：

- 1. 中華化全力支持響應對衝突礦產的抵制行動，承諾遵守 RBA 規範之不使用衝突礦產政策，不接受來自於剛果民主共和國及其周邊國家用來直接或間接資助武裝衝突的礦產 (金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W))。
- 2. 中華化清楚地向供應商傳達並致力要求供應商，如知悉產品中使用有衝突金屬時，需立即主動告知；要求供應商必須簽署「不使用衝突礦產保證書」。

事故緊急應變機制

當廠內外發生自然災害、火災爆炸、化學品或槽車洩漏等事故時，運用各項救災資源、人力及裝備，迅速處理以防止災害擴大並減輕事故對廠區、人員及自然環境所造成的損失，為緊急應變機制實施之目的。

中華化依據法規實施災害防救演練，模擬廠內外發生洩漏時緊急應變之措施，做好各項防救災因應作為；建立互助合作體系，以利事故發生之聯繫及相互支援管道。並藉由教育訓練及演練，評估事故之通報聯繫及應變處理措施效能的適用性與可行性，使各緊急應變單位及支援單位熟知搶救過程所扮演之角色及功能。



2017 年實施緊急事故演練及教育訓練紀錄如下表：

時間	演練項目	內 容
2017.01	消防兵棋推演及組合救災演 練	假設狀況：溶劑儲槽發生洩漏，處理時引起火災為主，演練重點包括： 1. 廠內通報及階段性應變能力之演練。 2. 人員疏散及受傷處理之演練。 3. 災害擴大之通報及區域聯繫。 4. 主管機關支援搶救演練。
2017.03	毒化物洩漏整體演練	毒性化學物料儲存區洩漏 狀況：毒化物料洩漏，現場人員發現後，立即通知單位主管、現場單位主管了解，進而由單位主管宣布成立緊急應變小組。
2017.03	緊急應變與流程	教育訓練內容： 1. 災害類型。 2. 緊急應變重點。 3. 緊急事件準備及應變管理作業程序。 4. 緊急任務編組執掌。
2017.04	危險物品運送	教育訓練內容： 1. 危險物品儲運安全基準。 2. 危險物品裝卸料安全守則。 3. 槽車安全設計。 4. 危險物品危機應變處理。
2017.06	毒化物洩漏無預警演練	毒性化學物料洩漏，經現場人員發現後，立即通知單位主管、現場單位主管了解，進而由單位主管宣布成立緊急應變小組。
2017.06	消防教育訓練及應變演練	儲槽區圓筒型儲槽洩漏發生火災，成立緊急應變小組進行搶救。
2017.07	儲槽區之儲槽洩漏	假設狀況：管路接縫破損，腐蝕性化學物質洩漏，演練重點包括： 1. 洩漏發生後之通報流程。 2. 階段性應變之災害搶救。 3. 災害復原之演練。
2017.09	儲槽及附屬設備檢點與洩漏處理	教育訓練內容： 1. 儲槽定義介紹。 2. 附屬設備定義介紹。 3. 自主檢查表檢點項目 4. 洩漏圍堵設施 5. 洩漏處理作業程序。
2017.12	化學洩漏演練	假設狀況：反應設備發生化學液體洩漏，演練重點包括： 1. 洩漏發生後之通報流程。 2. 階段性應變之災害搶救。 3. 防護具穿戴要領。
2017.12	消防教育訓練及應變演練	假設狀況：製程區發生火災，演練重點包括： 1. 火災案例說明。 2. 滅火器及消防栓使用演練。 3. 人員疏散演練。

一、廠區內事故緊急應變

廠內依據【緊急事件準備及應變管理作業程序】，目的在於確保在組織控制下，人員執行裝卸料或運輸作業發生意外事故時能快速有效採取適當緊急處理措施進行緊急處理。並可提供對可能發生的意外事故，做定期演練檢討，以期一旦發生事故時，能夠有組織、有系統的迅速處置，使傷害及損失減至最低。

二、廠區外事故緊急應變機制

有關廠外事故發生的緊急應變，主要以槽車運輸的緊急應變流程為主，其相關緊急應變設備與聯防機制也較齊全及完整，為了當槽車於廠外發生事故有標準的應變程序，槽車運送時須配合當地地方主管機關相關規定辦理，運送途中發生事故通報當地消防、環保、警政機關。

三、運輸管理(槽車管理)

【槽車裝、卸料安全作業規範】

公司內部之相關管理規範，槽車運輸相關標準文件（包括：風險評估、維修檢查機制及緊急應變處理作業等相關辦法），進一步完善及優化現有作業流程及制度，其目的在於自承運車輛或外承運車輛抵達指定之所轄廠區或地點提運裝卸開始至離廠前作業，訂定相關之檢查作業程序，確保產品出入貨品質及裝卸作業安全。針對車輛及運輸公司進行管理、評核等相關措施。

- 3.1 依作業規定進行運輸公司評核，初步依據稽核問卷內容評核運輸公司各項管理（含公司概況及司機承運資歷、安全政策及品質認證、工作程序、安全設備、司機聘請、訓練、車輛裝置管理等），進而實施實地稽核，稽核之考核須達到公司內部之標準，方可經相關主管核示同意該公司承攬運輸業務。並針對車輛槽體及司機資格進行要求；區分：

A. 一般化學槽體

車輛 / 槽體要求，需具有車頭牌照 / 常壓液態罐槽體檢驗合格證明書（框式、平板式）

司機證照要求職業聯結車 / 職業大貨車駕照 / 危險物品運送人員證書。

B. 高壓槽 / 專用槽等

車輛 / 槽體要求，需具有車頭牌照 / 高壓容器合格證（需載名承運物）

司機證照要求職業聯結車 / 職業大貨車駕照 / 危險物品運送人員證書。

- 3.2 承運車輛抵達指定廠區或地點提運裝卸，司機須依相關程序書規定，由守衛執行入廠檢查及現場操作人員依灌裝 / 卸料作業檢查程序。須依據工作安全流程表及作業檢查程序。

- A. 車輛入廠須完成確認資格限制，及入站登記、司機檢查、車輛檢查等檢查作業。
B. 執行槽車灌裝作業依據流程規定完成桶槽潔淨度檢測、灌裝前作業（司機作業）、灌裝中作業、灌裝後作業（司機作業）。



- C. 執行槽車卸料作業依據流程規定完成卸料前作業（司機作業）、卸料中作業、卸料後作業（司機作業）。
- D. 司機資格限制：經內部訓練合格，須完成年度司機教育訓練 2HR。具備外部訓練合格證照，須完成道路危險物品運送人員專業訓練，槽罐車 16HR / 其他貨車 16HR。
- E. 當意外事故發生後，駕駛人員除應即依緊急應變處理程序採取處理措施外，並應立即依通報系統聯絡通知本公司及主管機關。如果該事故涉及各種不同危險物質出現於現場時，則應協助現場指揮人員尋求專業處理人之協助與建議，迅速就該事件之影響、範圍以及所應採取之處理措施作成決定。由運輸公司事故調查表作為回報及提報預防改善措施。
- 3.3 每年辦理內部司機運輸安全教育訓練講習，由工安協助授課。外部司機經查核相關證件符合規定，並簽署【職業安全紀律承諾書】後使得入廠。依【槽車裝、卸料安全作業規範】中規定，運送危險品之駕駛或隨車護送人員，應經專業訓練相關證明文件應隨車攜帶。
- 3.4 排定車行年度管理稽查，進行現場訪查，稽查項目中包含所有車輛均配備 GPS 記錄，及是否利用 GPS 記錄器來查核司機是否違規，與雇用時之健康測試及雇用後之健康檢查計劃、職前訓練、專業之在職訓練與記錄、司機至少應間隔 8 小時才能再出車、車輛裝置、管理及維修標準等相關維護運輸安全之規定與紀錄。

2017 年中華化在公司治理活動上的努力成果

公司治理

為健全中華化董事會功能及強化管理機制，在原有執行年度董事會運作績效評鑑制度、設立獨立董事外，我們增設『提名委員會』、『併購特別委員會』及頒布『公司治理實務守則』、『社會責任手冊』，並將相關規程、辦法充分揭露於公開資訊觀測站及公司網站。

董事會整體運作暨董事會成員績效評估

落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率。董事會每年至少執行一次內部董事會績效評估作業，中華化於 2017 年由提名委員會擬具董事會運作績效評核作業時程，提報董事會施行，實施董事會績效評鑑作業如下：

A. 評估內容：

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. 董事會整體運作績效考核類 | 2. 董事自我評估類 |
| 1.1 對公司營運之參與程度。 | 2.1 公司目標與任務之掌握。 |
| 1.2 提升董事會決策品質。 | 2.2 董事職責認知。 |
| 1.3 董事會組成與結構。 | 2.3 對公司營運之參與程度。 |
| 1.4 董事的選任及持續進修。 | 2.4 內部關係經營與溝通。 |
| 1.5 內部控制。 | 2.5 董事之專業及持續進修。 |
| | 2.6 內部控制。 |

B. 評估方式：董事會主席內部自評、董事成員自評。

C. 評估結果：

- ◎ 董事會主席對董事會整體運作予以評核後，表示本公司尚無需依法設立「審計委員會」外，在評鑑內容各構面評核項目中，除予以正面評價外，並表示董事會運作狀況符合法令及公司營運決策層級的需求，未來將架構在目前良好互動的基礎下，更進一步優化營運策略與整體經濟面議題的探討、交流。
- ◎ 董事成員依評鑑內容各構面進行自我績效評估，皆予以正面評價，綜合評語部分則表示董事會運作互動良好，充分了解公司整體運作。

董事會評鑑

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率。董事會每年執行 1 次內部董事會績效評估，2017 年由提名委員會規劃董事會評鑑事宜執行評估作業，評估範圍為整體董事會以董事會內部自評方式由董事會組織成員填寫績效評估問卷作業，並將結果彙整後提交董事會。

會計師評核

本公司每年底由董事會決議選任會計師前，均先對會計師之獨立性執行審查，檢查其是否為本公司董事、股東或於本公司支薪，同時確認其非為利害關係人且會計師與本公司除簽證及財稅案件之費用外，無其他財務利益及業務關係，並經由簽證會計師出具「獨立性聲明書」後，方進行會計師之聘任及費用審議。執行簽證會計師之評估作業項目如下：

1. 獨立性要件審查
2. 獨立性運作審查
3. 適任性審查

最近一次評估作業為 106 年 12 月由本公司財會部針對簽證會計師之適任性及獨立性進行檢核審查作業，尚無發現本公司簽證會計師有不適任及違反獨立性之情事發生，嗣於第 26 屆第 17 次董事會立案審議同意通過。

提升公司資訊揭露品質

中華化將資訊充分揭露為公司治理不可或缺之要素。為使資訊充分透明，提升非財務性資訊之揭露品質，於公司年報揭露董事會績效評估結果、獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形、員工福利及退休等政策、員工工作環境與人身安全的保護措施、誠信經營執行情形、檢舉制度等相關資訊，供各利害關係人參考。

台灣證券交易所公司治理中心公佈第四屆公司治理評鑑名單，中華化學於 861 家上市公司及 675 家上櫃公司，共計 1,536 家接受評鑑為前 21 ~ 35% 的公司，未來我們將持續努力於健全公司治理。

法人說明會

本公司於 2017 年受邀參加永豐金證券舉辦之法人說明會，介紹本公司之財務與營運概況，這是一個重要的投資人關係活動。



法說會現場照

透過法說會完整展現公司資訊，以期達到市場的公正評價，分析師、媒體、投資人也能從中得到明確的投資依據。

榮獲第十一屆桃園市績優企業卓越獎

桃園市政府辦理績優企業卓越獎表揚活動，迄今已表揚超過上百家優質企業，本公司經書面審查、委員實際到廠訪視、決審的評選方式，針對企業年資、競爭力、營運管理績效與特色等面向評選後，榮獲 2017 年第十一屆桃園市績優企業卓越獎。



獲獎企業董事長與市長合影



獲邀受獎人董事長干文元 / 副總經理沈懷恩合影

突破傳統進軍電子商務

中華化突破傳產的固有商業模式，利用電腦、網路和遠程通信技術，實現整個商務（買賣）過程中的電子化、數字化和網路化。

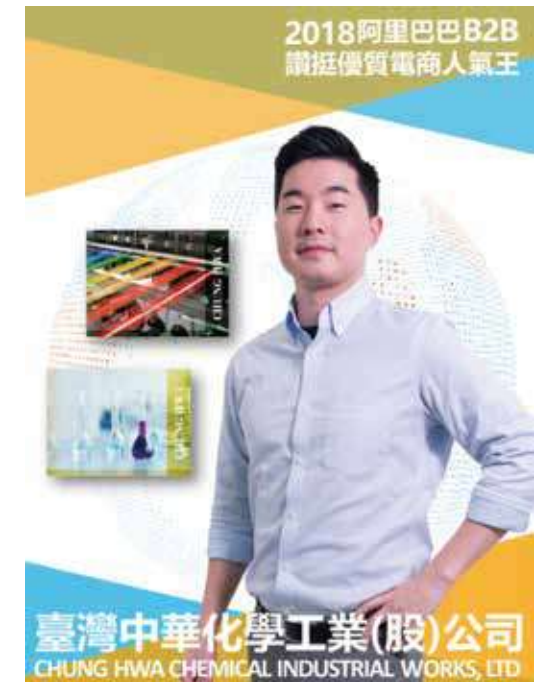
2017 年中華化正式入駐阿里巴巴全數產品上線，拓展出另一全新商業邏輯思維與資訊化接軌。

設立提名委員會

提名委員會由董事會之 2 位獨立董事及干文元董事組成。每年至少開會二次，並得視需要隨時召開會議將所提建議提交董事會討論，會議召集時皆邀請監察人列席參加。

委員會主要職責：

- ◎ 制定董事會成員、監察人及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等



與審查委員合影

多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事、監察人及高階經理人候選人。

- ⊙ 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。
- ⊙ 訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。
- ⊙ 訂定本公司之公司治理實務守則。

設立併購特別委員會

委員會由董事會之 2 位獨立董事及董事會遴選符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第二條及第三條規定之執業會計師所組成。本委員會之職責主要就併購計畫與交易之公平性、合理性進行審議，公司並應將審議結果提報董事會及股東會。另，鑑於近年來常有擬議併購之上市上櫃公司，在併購案尚未確定前，外界或媒體已有未經證實之傳聞或報導，或亦有上市上櫃公司之人員任意發布期望之併購對象或表示掌控特定公司股權等情事，致衍生股價異常波動並影響投資人判斷等問題，對發行公司形象及證券市場秩序均有不利之影響，故本公司依上市上櫃公司治理實務守則第五十五條訂立『併購資訊揭露自律規範』，以期建立本公司良好之合併、分割、收購及股份受讓資訊揭露制度，提昇資訊公開之透明度及公平性，以維護股東權益。其相關規定請參閱本公司網站公司治理專區。

執行反貪腐作業

中華化瞭解企業經營若涉及不道德和貪腐的行為，將會使商譽及各利害相關人蒙受損失。為免除企業活動衍生貪腐行為風險，我們頒布『誠信經營作業程序及行為指南』，並成立誠信經營委員會、社會責任委員會，以建立防範不誠信行為之規範及呈報董事會報告誠信經營管理執行情形行為指南，內部除定期檢討修正誠信經營政策與相關措施外，並定期執行教育訓練暨宣導作業，形成良好的誠信經營文化。

本公司透過內部控制制度自行評估及專責單位檢視分析現有營業據點包含大陸子公司，2017 年未發現不誠信事件。

風險事項鑑別及預防

組織運作架構中之營業、生產、研發、職安、人資、財務、品保、資訊、稽核等部門最高主管組成風險管理委員會並由董事長擔任主任委員，每年由各權責單位進行利率及匯率變動、法規鑑別運用、產業及經濟環境變化等有關營運活動之風險評估事項，提報新增預防措施或萬一發生時所需採取的因應措施實際運作與管控，所提年度風險事項供委員會討論及研擬以降低發生機率及發生時所造成之營運損失。



邁向綠色未來

Focus on Future and Forever

中華化秉持積極善盡企業社會責任的信念，為有效管理環境相關議題，達成環境永續之願景。

4.1 環境管理制度

中華化為因應環境污染問題日趨嚴重，環保議題已成為全球共識，企業為求永續經營已非獲利為首要目的，亦應視環境保護為自身的責任。因此，除了恪遵環保法規外，更要對環境議題的最新發展，採取各種友善的行動，朝向綠色管理系統邁進，藉以提升環保績效。我們從原料、生產到運輸服務，全盤瞭解各個環節對環境的影響，並透過相關技術，生產更環保、更永續的產品。中華化以環境管理系統為主軸架構，遵循環境保護政策，提昇全體員工環保認知，持續改善製程，落實污染預防工作。此外，公司不吝與化學品製造業及其他產業、學界吸收環境保護專業知識，期能共同面對各種新的挑戰。

中華化的環境保護政策

本公司深深瞭解化工廠各項特性對環境的影響，但化學品係一切工業產品之母，因此從建廠開始，便非常重視環保措施，以減少空氣污染、降低廢水排放量，改進生產技術減少能源消耗，共創美好、乾淨的工業景觀，帶動產業之永續發展。

本公司秉持過去在環保方面的努力，更積極推行環境管理，不但承諾持續改善、污染預防、風險管理、符合相關之環保法令、規章並遵行其他要求外，同時更積極地依據下列各項原則勵行環保工作：

環保原則：

- 一、維護自然景觀：將生產中不得已的破壞減到最低，同時儘速予以恢復自然環境及其生態。
- 二、提昇污染防治技術：除了末端管制外，同時致力減低污染的生成量。
- 三、力行減廢與資源再利用：利用化學製程時間產出的高溫蒸氣的特性，將高溫蒸氣轉為可利用之能源。
- 四、降低溫室效應：改進生產技術、利用高效率設備，以節約能源，減少二氧化碳之排放。

我們秉持積極善盡企業社會責任的信念，為有效管理環境相關議題，達成環境永續之願景，總經理室統籌公司對外溝通與綜理內部整合之跨部門節能、節水、減廢等專案，有效推動各項環境保護措施。此外也藉發行企業社會責任報告書，向社會闡明中華化的環境管理策略、

績效與趨勢改變。

中華化於 2015 年取得 ISO 14001 環境管理系統，並於 2017 年通過 ISO14001:2015 環境管理系統轉版認證及 2016 年取得 OHSAS 18001 職業安全衛生系統認證，公司設置環安管理委員會，負責審議環境安衛管理方針，決定環境安衛管理之事項；推動環境安衛管理制度使管理系統得以有效性與高績效性運作；依環境安衛政策制定環安衛管理手冊以及環境安衛目標、標的之審查。

中華化職安室為環安風險管理之專責幕僚單位，負責全公司有關生產製造風險及環安衛管理之規劃與監督管理並負責廠區的空污、水污、廢棄物、毒化物等環保處理業務之推動執行。除嚴格執行常態環保業務外，並透過每季環工委員會提出綜合報告，以強化環保意識及達到持續改善的目標。同時，生產單位也持續推動清潔製程以及減廢改善活動。

環保目標達成狀況與持續行動計劃

類別	目標	績效衡量指標	2017 年成效	持續行動計劃
節能	2024 年單位用電量較 2014 年降低 10%	每噸產品使用單位電量 105.7 度	相對產量每單位用電量較 2016 年減少 6.85%	• 推動能源管理系統 • 持續設置節能及能源回收系統 • 推動與製程設備及原物料減少生產所消耗之能源
污染防治	排氣、廢水、廢棄物、地下水「零污染」	檢測數據合格率 100(%)	2017 年 100% 達成	• 持續推動環境環境管理系統
節水	2024 年單位用水量較 2014 年降低 10%	每噸產品用水量 1.89 度	每噸單位用水量較 2014 年減少 11.92%	• 推動使用再生水政策 • 評估設置廢水再生設備
廢棄物管理	2024 年廢棄物回收率達到 95% 以上	廢棄物回收率(%)	2017 年廢棄物回收率達到 54% 以上	• 製程設備採低耗能品 • 採用新的廢棄物回收技術
溫室氣體減量	2024 年單位溫室氣體總排放量較 2015 年減少 10% 以上	每噸產品二氧化碳當量 0.065(噸)	每單位溫室氣體排放量較 2015 年減少 2.21%	• 持續推動減碳工作 • 評估製程採用低溫室效應潛勢設備

4.2 環境管理會計

環境會計制度的目的，除了辨識並統計公司的環境成本，亦對於因執行環境保護計劃而使成本降低或產生收益的狀況進行效益評估與統計，藉此鼓勵、推動具經濟效益之環境保護計劃。

在企業未來環境成本將愈來愈高的趨勢下，中華化藉由環境會計使其更有效地管理環境保護的成本效益。環境會計的實際做法為將各類環境支出清楚分類，訂出獨立的會計科目，由各單位在編列年度預算時即正確歸類。在進行成本統計時，以系統化方式按照環境會計科目進行統計。

2017 年環境成本費用，約計新台幣 53,409 仟元，與去年比較增加新台幣 11,226 仟元，中華化深切體認，為減少生產過程對環境的衝擊、提高產品競爭力、更要善盡企業責任的前提下，我們不惜投入環保支出，利用更精進的系統加以控管能資源的損耗與污染防治設備的運作。2017 年執行環境保護計畫時所減少的能源、水使用量、廢棄物產出量，以及蒸氣、廢水、廢棄物回收再利用所獲得的經濟效益約計新台幣 6,717 仟元，說明如下表：

☁ 2017 年環保成本統計表

單位：新台幣仟元

環保成本項目分類	說明	資本支出	費用支出
1. 減輕環境負荷之直接成本			
(1) 污染防治成本	包括：空氣污染防治費用、水污染防治費用、其他污染防治費用	4,177	24,793
(2) 節省資源耗用成本	節省資源所花費的成本	7,665	-
(3) 事業廢棄物和辦公室一般廢棄物處理、回收費用	事業廢棄物處理（包括再利用、焚化、掩埋等）費用	-	11,673
2. 減輕環境負荷之間接成本（環保相關管理費用）	包括：(1) 員工環保教育支出；(2) 環境管理系統架構和認證取得費用；(3) 監測環境負荷費用；(4) 採購環保產品所增加之費用；(5) 環保專責組織相關人事費用	-	3,145
3. 其他環保相關成本	包括：(1) 土壤整治及自然環境修復等費用；(2) 環境污染損害保險費及政府課徵的環保稅和費用等；(3) 環境問題和解、賠償金、罰款及訴訟費用	-	1,956
總計		11,842	41,567

☁ 2017 年環保效益統計表

單位：新台幣仟元

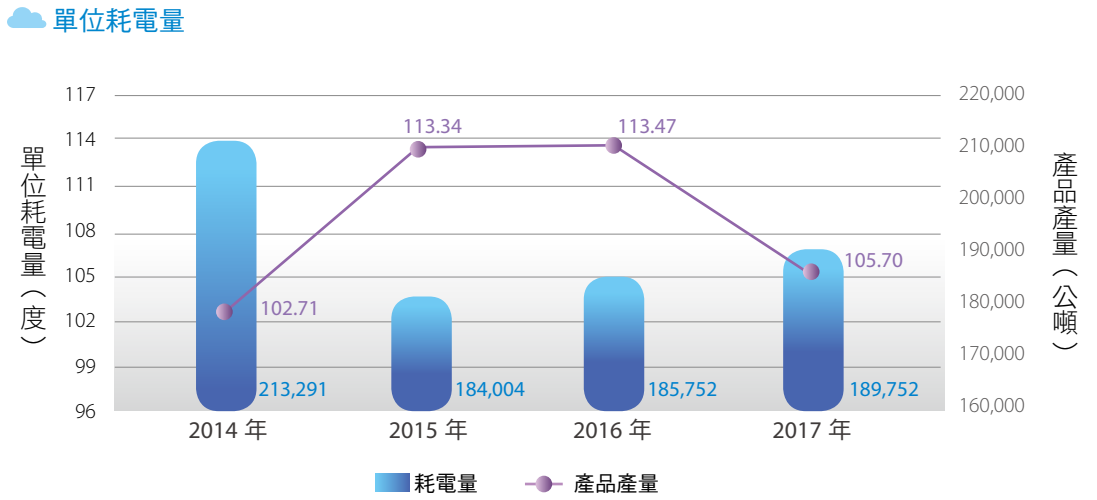
類別	說明	環保效益	經濟效益
1. 推動環保計劃所節省的費用	節能方案：完成 6 件	共節省 1,391,863 度電使用	4,279
	節水方案：完成 5 件	共節省 23,118 噸水使用	294
	減廢方案：完成 2 件	共減少 168 噸廢棄物產生	1,359
	蒸氣回收方案：完成 1 件	共回收 32,171 噸蒸氣	425
2. 事業廢棄物回收再利用之實質收入	包括：回收廢化學品、廢棧板、廢電池、廢燈管、廢包材、廢紙箱、廢金屬、廢塑膠及其它廢棄物	共回收約 121 噸廢棄物	360
總計			6,717

4.3 能資源管理

中華化為規劃短、中、長期之節能目標，由廠長室統籌節能專案，以製程設備及其附屬設備為階段性標的持續推動節能計畫。我們為提升既有製程設備運轉的能源效率，導入智能化電表及中央監控平台，使公用設備減少一半開機時間；持續採購高效率設備，減少不必要的能源耗損；依製程需求進行設備降載及取代耗能高的降溫系統等措施，並與產業合作，突破節能限制，因此較 2016 年減少用電量約 1,391 千度電量，單位產品耗電量由 2016 年 113.47 度電下降至 105.7 度電，已有顯著成果。其主要措施如下表：

類別	節電措施	減少用電量 (單位：度 / 年)
設施設備	建置全廠區各產線及公用設備智能化電表，電腦化中央監控平台	145,000
	更換 IE3 馬達	182,654
	設置自吸桶設備	83,900
	製程段增加變頻器控制風速	95,744
	原本用冷凍機冷卻的製程，改用冷卻水來降溫，經多次測試雖然冷卻速度較慢，但慢慢冷卻產品品質提高，可省下大量冷凍機電費	1,000,000
	更新螺旋式空壓機	34,560

歷年單位產品耗電量如下圖：



4.4 水資源管理

因全球氣候變遷影響，以及台灣豐枯水期降雨量的明顯變化，水資源管理已成為中華化主要重視的項目之一。因應水資源取得不易的衝擊下，我們深知再生水的利用率、製程的單位耗水量、循環用水再利用等節水議題刻不容緩，因此我們依據公司水資源管理政策，持續推行各項節水措施，充分利用水資源，以期達到產能最適性。

中華化水資源管理政策

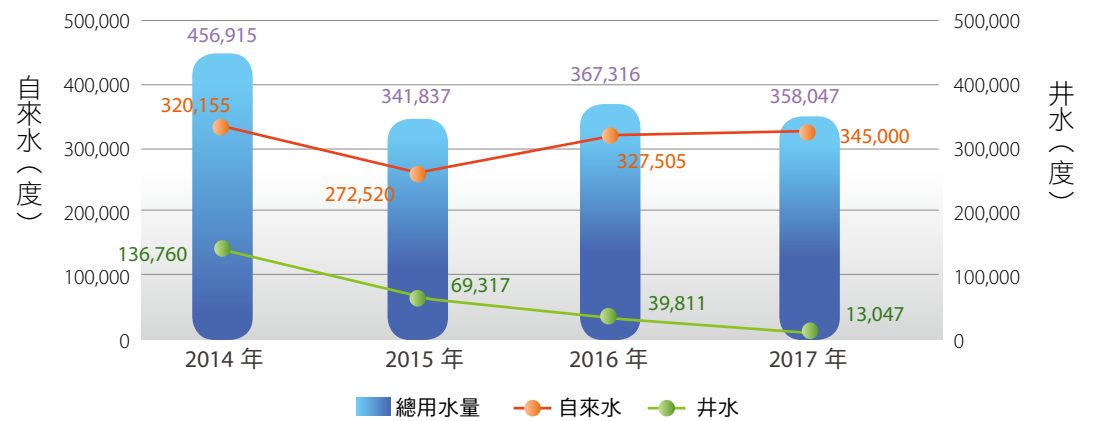
- 1. 推動節水以降低單位產量的用水。
- 2. 做好製程省水與回收再利用，達到大幅降低水資源消耗的目的。
- 3. 逐步實施水資源再生計劃。
- 4. 促進各單位重視水資源風險與共同致力節約用水。
- 5. 推動水盤查、節水，建立水足跡，並訂定節水目標。

水資源管理是中華化的主要營運風險之一，我們從法規面、自然災害面及其他面向探討水風險管理措施，彙整如下表：

面向	考量面	風險		機會		因應作為
法規	水資源相關法規的衝擊	再生水的使用會增加營運的成本	低 - 中	使用再生水可降低低缺水的風險	低 - 中	・ 持續推廣使用再生水政策 ・ 發展廢水回收新技術處理系統
	放流水標準	排放標準提高營運成本	低 - 中	促使製程改良、原料減量降低生產成本	低 - 中	
自然災害	暴風雨與洪水	發生機率與嚴重度的增加會減少或中斷產能	低 - 中	增加市場對工廠的產能需求	低 - 中	・ 評估與減緩工廠因氣候災害所造成的風險 ・ 節約用水，提高水回收率 ・ 評估設置廢水再生設備
	水源短缺	發生機率與嚴重度的增加會減少產能、增加營運成本	中 - 高	增加市場對工廠的產能需求	低 - 中	
其它	企業聲譽	聲譽受損，股價下跌	中 - 高	積極節水與降低水足跡提升企業聲譽	中 - 高	自身做好，再發揮影響力帶動產業界
	供應鏈	減緩與調適能力不佳，增加營運成本	中	降低產業惡性競爭	低 - 中	幫助與要求供應商建立節約用水觀念與水資源管理系統
	社會、經濟情勢	情勢變化增加營運成本 / 減少產能	中	積極節水，降低水資源限縮的影響	中	參與政府與要求供應商建立節約用水觀念與水資源管理系統

2017 年中華化為減少產能用水，以達到製程最適化的目標，除建立全廠水資源流向系統，持續裝設節水設施、並利用降溫冷卻水進行產品產製，以及持續進行 ROR 排水回收再利用等方式節水，用水量較 2016 年減少 9,629 噸，排水量較 2016 年減少 1,1687 噸，單位產品耗水量由 2016 年 1.98 噸減少至 1.89 噸。

總用水量

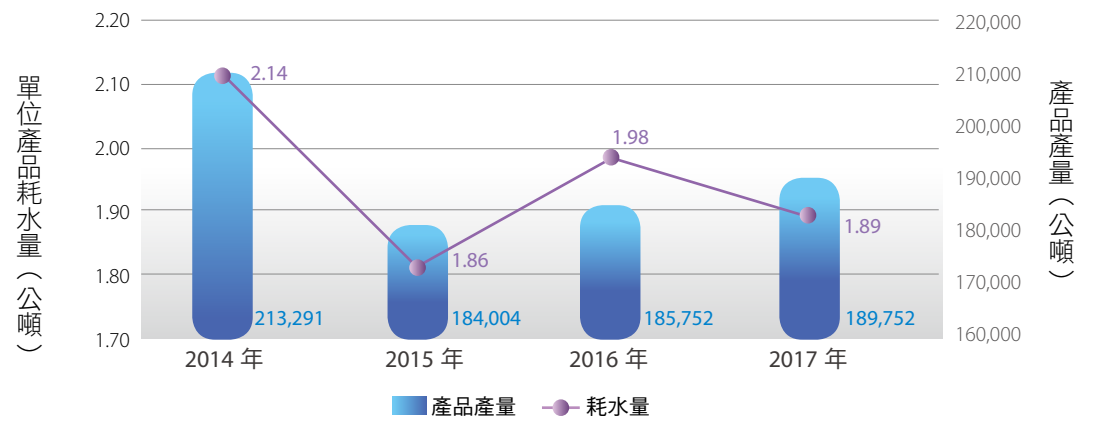


註 1：用水量包括酸鹼生產部、特用化學生產部、生管部、品保部、研發等生產相關用水與 餐廳、員工宿舍等非生產相關用水。

2017 年主要節水措施如下：

類別	節水措施	減少用水量 (單位：噸／年)
減少自來水用水	利用藥劑浸泡濾布，減少自來水清洗用量	8,799
	冷卻用水回收，作為製程用水	808
水回收	持續 ROR 排水回收，應用於清洗、製程冷卻、廢氣洗滌	23,118

歷年單位耗水量



水污染防治

中華化深知放流水對於水資源環境及水中生物影響甚劇，因此對於水污染防治以嚴謹的態度加以管控，期能減少放流水水量及污染物濃度排放量，以降低對水資源環境的負荷。

中華化為了減少總排水量，生產部將主要 RO 純水設備之排放水，經由管路輸送至冷卻系統中，補充冷卻系統因自然逸散或散失所需自來水水量，並改善製程單位耗水，以減少產品單位耗水量，最後無法回收使用的廢水則排至廠區內設置的廢水處理廠進行終端廢水處理。

為符合工業區納管標準，中華化產生的廢水可分為製程廢水（含無機廢水、有機廢水、含有機溶劑廢水）、實驗室廢水、研發廢水及生活污水等，前端廢水採取嚴格的分類策略，藉提升污水處理設備處理效能、減少製程高污染物排入處理設施等措施，將廠房廢水處理至符合工業區規定之納管標準後，再排放至工業區污水處理廠做更進一步的處理。

廢水總排水量

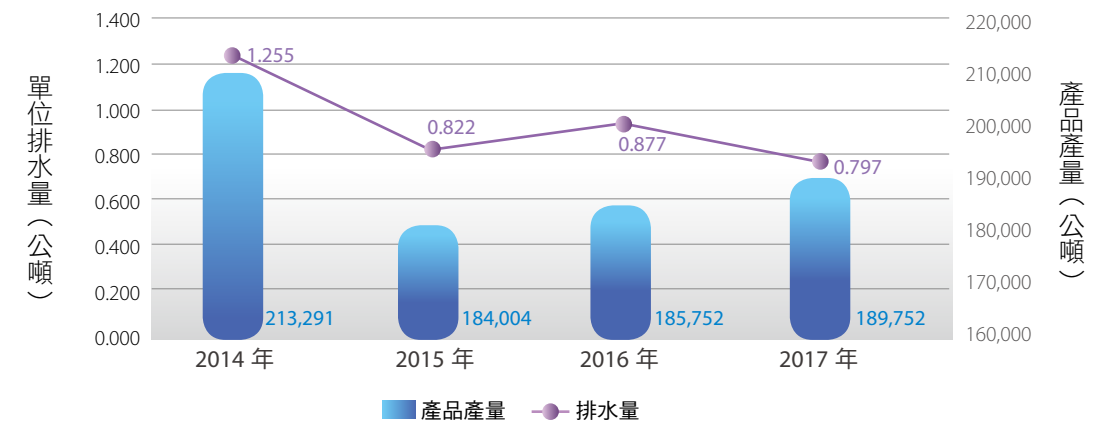
2017 年廢水總排量 151,194 噸，總排水量較 2016 年減少 7.18%，依循董事長的節水方針與策略下，2017 年每噸產品廢水排放量為 0.797 噸，較 2014 年每噸產品廢水排放量 1.225 噸下降 36.5%。

2017 年除了持續進行各項設施減排措施作為外，並加強生產設備減排，並有顯著成果。

主要措施如下：

類別	節水措施	減少用水量 (單位：噸／年)
減少廢水排放 量 措施	維持許可操作條件下減少空氣汙染防制設備排水量	3,225
	提升產品產率，減少廢水負荷，清洗用水減量使用	15,195

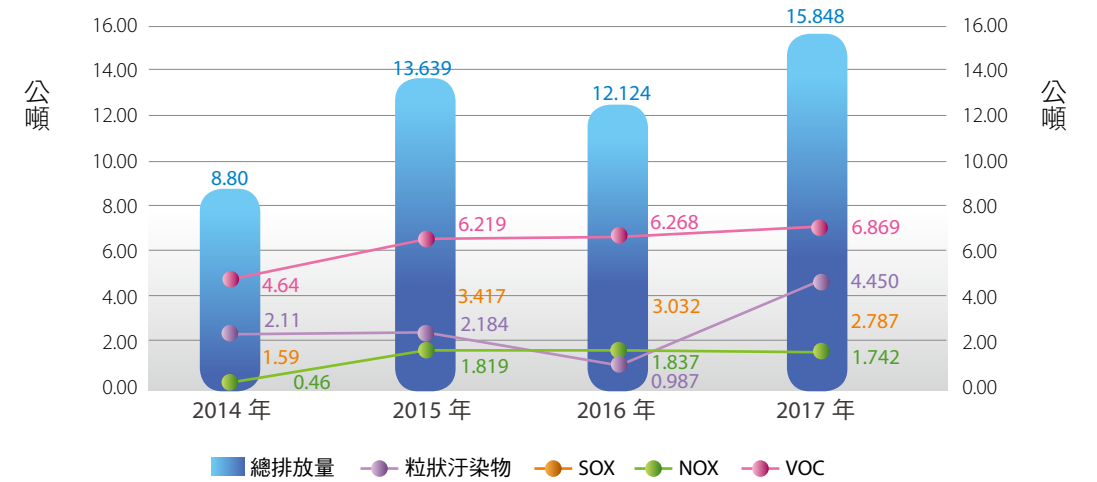
單位排水量



4.5 空氣污染防治

中華化依據空氣污染防治法規取得製程設置暨操作許可證，並依許可證內容進行操作，同時依法規要求定期進行檢測，確認污染物排放量符合規範，並以檢測結果作為製程與污染防治設備改善檢討之依據。另依據環境管理系統，對各固定污染源實施定期巡檢，發現排放或控制發生異常時立即執行緊急應變處理，迅速查明原因並執行改善控制，期藉此降低生產活動所產生的空氣污染，減緩衝擊空氣污染物總排放量。對於揮發性有機物溶劑產線部份，更新製程及增加有機溶劑回收率，並檢討及盤查各管閥元件，使揮發性有機物 (VOCs) 排放量能持續降低。為持續減少空氣污染物排放量，本公司持續努力進行廠內機台設備改善，以降低空氣污染物的排放。

空氣汙染物排放量



2017 年固定污染源總排放 15.848 公噸，硫氧化物為 2.787 公噸，氮氧化物為 1.742 公噸，粒狀污染物為 4.45 公噸，其他汙染物（包含揮發性有機污染物）為 6.869 公噸。

4.6 廢棄物管理

中華化廢棄物以源頭管理作業方式，將來源區分為員工生活廢棄物及製程廢棄物兩大類別；員工生活廢棄物管理透過員工教育訓練，提升員工行為規範達到有效推動減量及分類管理，提高資源再利用性及其資源再生價值化；製程廢棄物管理則以包材最適化、降低有害廢棄物所占比率及回收再利用為主軸推動減量管理。

廢棄物依廢棄物清理法規定，採集中儲存分類處理將廢棄物分類最完整化為目的，各單位皆將廢棄物統一集中於儲存場所，由職安專責管理廢棄物，藉以有效掌握廢棄物來源產出量並進行管控，同時也與資源再利用業者進行合作，提高資源利用價值，並以零廢棄物為最終目標。

事業廢棄物的產出均委由合法的清除及處理廠處理，並依廢棄物所屬特性對應之最佳處理技術，篩選最具有效處理廢棄物能力之合格處理廠，並執行不定期查核以確保廢棄物達妥善處理。

廢棄物產生及其清運、處理（含回收），均依循環保法規及環境管理系統之管理程序，進行妥善運作及記錄，廢棄物類型為三大類，包含資源回收量 (121 公噸)、再利用量 (262.51 公噸)、委外處理量 (2,926 公噸)。

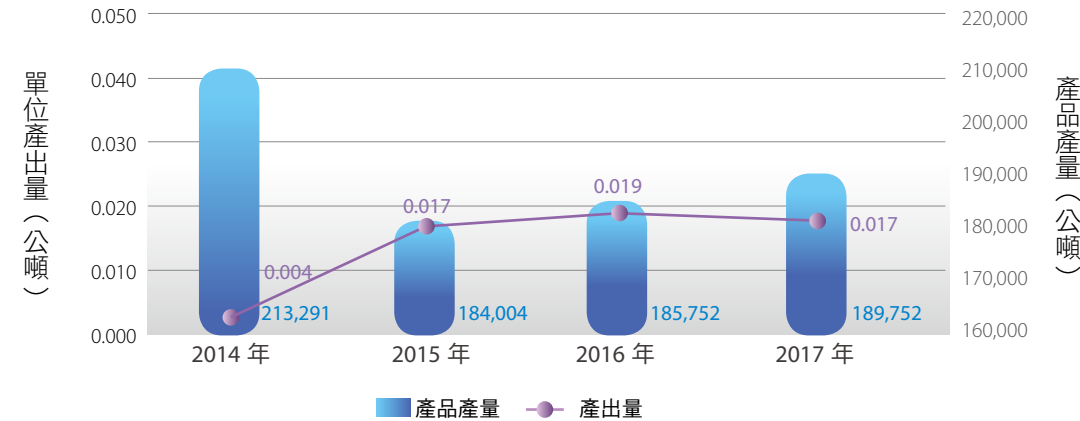
2017 年單位廢棄物產出量為 0.017 噸，較 2016 年下降 0.002 噸。

2017 年持續進行各項設施減廢作為外，並加強生產減廢，並有顯著成果。

主要措施如下：

類別	減廢措施	減少產出量 (單位：噸／年)
減量措施	增加資源回收之再回收率	49.56
再利用	廢棄物回收於製程再製	212.95

單位廢棄物產出量



4.7 溫室氣體盤查

由於溫室氣體排放量增加，導致氣候變遷，不僅直接衝擊全球生態環境，亦間接影響企業能資源取得，已成為全球共同關注及重視的環境議題。中華化深知溫室氣體減量為對抗氣候變遷與全球暖化的重要手段，因此藉由產品碳足跡盤查行動，鑑別溫室氣體排放源，利用節能減排等方式進行溫室氣體減量，藉提升自主管理能力、取代高能耗製程設備、研議溫室氣體減量方案，訂定減量目標及優先順序，以全球生態環境為企業應負責任為宗旨，力行各種減碳計畫。溫室氣體排放源可分為三部分，範疇一為廠區之直接排放源，包括製程所產出之溫室氣體（二氧化碳等）、燃料使用產生之溫室氣體（重油、柴油等），以及化糞池、消防設備等逸散性排放源；範疇二主要為外購能源包含電力與自來水等間接排放源；範疇三則包括員工差旅、產品及原物料運輸、廢棄物回收與處理等其他間接排放源。範疇一、範疇二之溫室氣體排放量為各

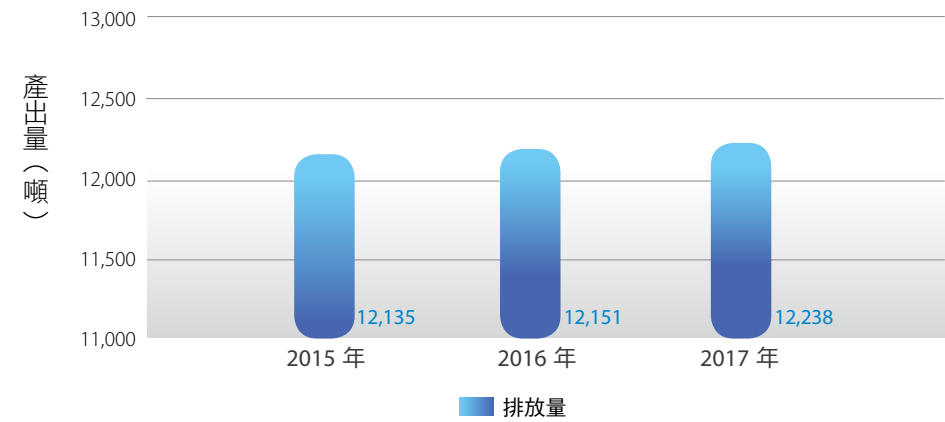
廠依據實際盤查計算所得；而範疇三之排放量則使用估算的方式，包括：（1）實際統計：每年員工差旅距離、公司產品運輸油耗；（2）碳足跡資料庫：原物料供應商生產及運輸、廢棄物運輸及回收處理等。

三面向監控氣候變遷風險與機會

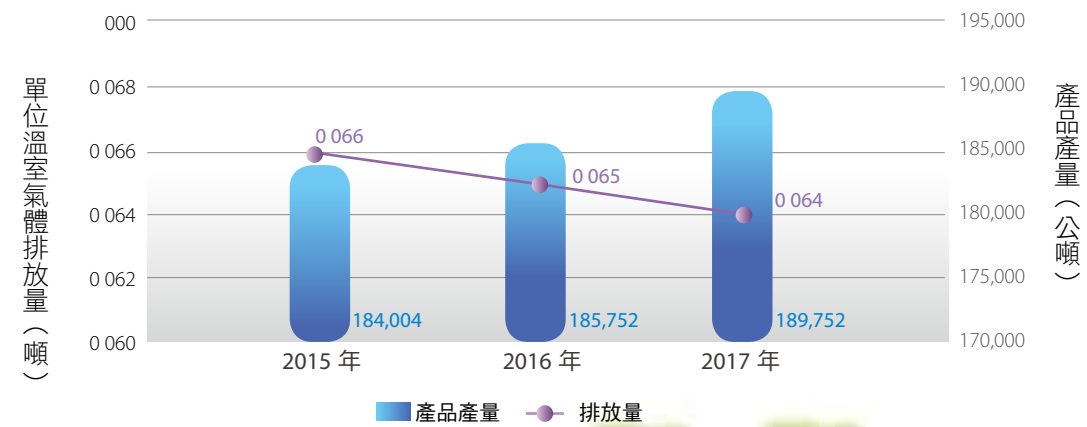
面向	考量面	風險		機會		因應作為
法規	排 碳 總 量 管 制 與 碳 交 易 制 度	限制擴充產能 甚至減少產能	中 - 高	減緩產業擴張， 降 低 惡 性 競 爭	中	・ 持續關注國內外法規變化趨勢，並列入優先建置方案
	開徵碳 稅、 能 源 稅 與 購 入 碳 權	增加營運成本	中 - 高	激勵再生能源、 碳捕捉與節能改 善的技術推展， 間接降低產品碳 足跡	中 - 高	・ 公司內部依據法規付諸行動降 低風險 ・ 積極透過產業公、協會等組織與政府溝通，對法規修定提出建 議，使其更為合理與適用
	碳 排 放 強 制申報	增加營運成本	低	使產業降低排碳 量獲取碳權額度	低 - 中	・ 建立公司產品碳足跡並定期更 新；成為化學業節 能績效典範
	產 業 自 願 減量協議	增加設備投資 建置成本	低 - 中	使產業降低排碳 量獲取碳權額度	低 - 中	・ 推動與製程設備及原物料 廠商合作，共同減少生產 所消耗之能 源
	產 品 標 準	無法達到對減 碳的要求而降 低對產品需求	低	市場對產品需求 增加	中 - 高	
自然 災害	風 災、 水 患與乾旱	天災發生機率 與嚴重度導致 產能中斷	低 - 中	市場對產能需求 增加	低 - 中	・ 評估氣候變遷造成乾旱所 造成的風險，並建立氣候 變遷風險機 制 ・ 節約用水，提高製程水回 收率，建立缺水緊急應變
其它	企業聲譽	聲譽受損，股 價下跌	中 - 高	積極減碳與產品 開發將提升企業 聲譽	中 - 高	・ 自身做到最好，再發揮企 業影響力。 ・ 符合法規需求達成減碳績 效與 抵抗氣候天災能力
	消 費 者 行 為	對高碳足跡產 品需求降低	中	市場對低碳產品 需求與認同增加	中	・ 評估其風險，建立風險管 控機制
	社 會、 經 濟情勢	情勢變化增加 營運 成本 / 減 少產能	中	積 極 減 碳，減 電 力 使用，降低 缺電的風險	中	・ 建立溫室氣體盤查與降低 排放量，作為公司採購策 略評比的重要依據

中華化以各項節電措施，以及利用監控系統減少非必要的能源耗損，降低外購電力所產生的溫室氣體排放量，2017 年溫室氣體總排放量為 12,238 tCO₂e，較 2016 年為高，此為產品產量增加。就單位溫室氣體排放量而言，2017 年為 0.064 噸，較 2016 年下降 1.41%。

溫室氣體排放量



單位溫室氣體排放量



4.8 違反環境法令事項

2017 年 5 月固定污染源洩漏，雖經採取緊急應變措施，惟未於事故發生 1 小時內通報，違反空氣污染防治法處新台幣 10 萬元罰鍰。

2017 年 9 月廢液未分類貯存且貯存地點未保持清潔完整，違反廢棄物清理法處新台幣 6 仟元罰鍰。

2017 年 9 月水污染防治設備未依許可內容操作，違反水污染防治法處新台幣 1 萬 2 仟 5 佰元罰鍰。

處分項目	告發單位	處份金額 (新台幣)
空氣污染防治法	桃園市政府環境保護局	10 萬元
廢棄物清理法	桃園市政府環境保護局	6 仟元
水污染防治法	桃園市政府環境保護局	1 萬 2 仟 5 佰元



友善幸福職場

Focus on Employee- Friendly

員工是重要的資產，中華化承諾提供員工
有所保障的工作

真誠守護

無論是企業社會創新 (Cooperate Social Innovation)，或者是社會企業 (Social Enterprise)，都是在面對環境及社會風險下，運用創新商業模式創造正面衝擊力 (Postive Impact) 來解決問題的策略行動。此有別於社會企業 (SE)，企業社會創新 (CSI) 更著重於多元利害關係人謀合，共同挑戰體制下既存的價值觀，以追求包容共善的韌性社會。

中華化筆路藍縷的走過一甲子，見證了台灣經濟的起飛轉型與發展，我們創設企業不只是只為了實現自己的夢想，也包括現在及將來，都要守護著員工及他們家人的生活，我們堅持『創造有益的化學以改變社會』的理念，所提供的不僅是一份穩定的待遇，還有對未來美好的期許，我們真誠守護著每一位員工能在和諧的職場氛圍中，安心工作並維持和諧融洽的勞資關係。

中華化重視人力資源，在員工的薪資福利、進修培訓、員工關係、職場安全等方面，均訂有妥善的規範或照護措施，確保員工在友善的環境工作，以提供客戶最好的服務。我們關切員工身心靈的健康，藉由多元自主的社團活動、讀書會…等提供員工休閒與學習環境；2017 年舉辦「員工自強活動」及多次「慈愛公益活動」其中公益活動中亦邀請員工家眷共同參與，一同感受除了工作職場以外的公義與慈愛；在歲末年終我們更舉辦「年終感恩禮拜」，感謝員工的努力與貢獻……，持續推動職涯教育以豐富員工的生命內涵。

5.1 友善的職場

中華化秉持誠信經營理念重視勞資和諧關係，對員工以誠相待。我們以慈愛、公義信念，強調紀律遵守與同理心溝通致力建置無歧視、平等的工作環境促使勞資間皆彼此尊重、合作，



共同打造一個平權的就業場所，2017 年我們推動『執行職務遭受不法侵害預防計畫』措施，目的是讓員工在執行職務時若遭受不法之侵害（俗稱職場暴力）情事得有處理之依循，然所謂職場暴力指的是工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全或與健康構成威脅的事件，包含肢體、心理、語言暴力及性騷擾。

反歧視、公平對待

秉持平等、反歧視是我們軟實力中的核心價值，現今越來越多消費者及利害關係人關注到各類產品的生產過程中，是否如傳媒報導的某些案例一樣，存在著剝削勞工權益，濫用工工及歧視的情況？關切企業現行的生產管理方法是否足以完善的處理勞工法令？企業訂立的行為守則 (Codes of Conduct) 及有關人士或團體提出的要求是否合宜？等議題。

我們深知如何有效的管理營業活動及供應商有否貫徹執行有關法令及守則是一大課題，故我們援引社會責任標準 Social Accountability 8000（簡稱 SA 8000）及電子工業行為準則 Electronic Industry Code of Conduct（簡稱 EICC），訂立了中華化社會責任手冊分別構述勞工（Labor）、健康與安全（Health & Safety）、環境（Environmental）、倫理規範（Ethics）、管理系統（Management System）等 5 大範疇，除此之外我們制定並承諾非衝突地區採購規範及供應鏈安全管理政策，強調遵循手冊提及的道德規範要求。

手冊中的社會責任目標：包含確保員工工作時間、加班能符合當地法律標準；此外另制訂「職業道德規範」，使所有員工皆了解道德政策的內容；以及要求供應商共同來遵循並實踐社會責任承諾。中華化為積極履行此目標並遵守社會責任的承諾，除自身不斷的努力與實踐外，誠摯的期望我們的供應商同樣重視社會責任及企業道德，並且共同來實踐相同的目標，共同為員工照護、環境保護、員工健康與安全及社會參與盡一份心力，以期善盡企業社會責任並追求企業永續經營，我們明確規範事項予以承諾及落實：

一、勞工

1. 禁用童工

基於保護兒童身心發展的社會責任，供應商在製造的任何階段都不得使用童工。

「童工」是指未滿 15 歲（以所在地法令有較嚴格規定者從其規定）。

2. 禁止強迫勞動

禁止對員工進行強制勞動或相關的強制措施，包括體罰、生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他語言暴力、扣款或扣押身份證件或其他不合法的強制勞動。

3. 工時與薪酬

確保員工工作時間、加班時間能符合 EICC 或當地法律標準。

由於訂單的波動和考量季節的變化，適當合法調整加班時間是可以考慮的，但無論如何

都應提供員工合理的休息時間和加班費。

承諾薪資政策符合當地法律規定，不低於當地最低基本工資標準，並享有法定福利。

4. 自由結社

承諾尊重所有員工有權自由成立、參加和組織工會，並確實告知員工可以自由加入所選擇的組織，不會因此而有任何不良後果或受到公司的報復。

提供溝通管道，使員工能夠在不用擔心報復、威脅或騷擾的情況下，公開地與管理層溝通，以確保員工能與公司進行溝通。

5. 不歧視

在涉及聘用、報酬、培訓機會、升遷、解僱或退休等事項上，不會因種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治見解、年齡或其他歧視等因素而有不公平的對待。

另外除按照法律要求或為確定是否適合從事特殊性工作而進行之醫學檢查，不得強迫員工接受帶有歧視性的醫學檢查。

二、健康與安全

為員工提供安全與健康的工作場所與環境，並遵守當地勞工安全衛生相關法規、OHSAS18001 職業安全衛生管理系統及社會責任國際規範，提供安全與健康的工作環境規範，以預防勞工在工作時發生職業災害，進而降低工作環境中的危險因素。

三、環境

承諾遵守 ISO14001 要求，建立一套有系統的環境管理系統，或至少應該提供完整證據，證明其環境狀況的持續性改善。且承諾專注於整合環境管理與營運以提供高品質產品、服務以及高價值的客戶服務經驗。

四、倫理道德規範

1. 廉潔經營

必須道德地、誠實地、正直地實施和履行其義務，且所有員工必須避免個人與工作上所產生的利益衝突。

2. 無不正當收益

要求所有員工禁止提供或接受來自企業夥伴任何形式的利益，尤其是這些利益可能危及客觀且公正之商業決定時。同時應要求員工及其家屬避免違反商業誠信原則，包含賄賂、造假等。

3. 訊息公開

在不違反公司及法律規範之前提下，將主動並完整的公佈任何與利益關係者之交流內容。

4. 智慧財產權

承諾遵守智慧財產權的相關法律法規。

5. 公平交易、廣告和競爭

承諾公平交易，不以不實廣告等非法形式參與市場競爭。

6. 保密機制

保護客戶業務、技術等相關資訊，不得私自透漏給任何第三方。

五、管理系統

管理系統於設計係參考：

1. 符合經營和產品相關的法律法規及客戶要求。
2. 符合本承諾書相關規定。
3. 識別並降低與本政策有關的經營風險。另外管理系統應持續改進。

六、非衝突地區採購規範

『衝突金屬』來自於剛果民主共和國非政府軍事團體或非法軍事派別所控制衝突地區的礦區，是指金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、鈀 (Pd)、錫 (Sn) 等金屬。

而在剛果民主共和國及其周圍國家和地區境內的「衝突金屬」開採已造成嚴重的人權與環境問題。我們保證並承諾不使用及購買來自於剛果民主共和國等地區所產出之衝突金屬。

七、供應鏈安全管理政策

1. 遵守供應鏈安全相關法規及客戶要求的安全事項。
2. 確保產品製造過程與運輸供應安全。
3. 保護營業秘密與資訊安全等相關資訊，不得私自透漏給任何第三方。
4. 提升商業夥伴安全品質，以符合供應鏈安全要求。
5. 貫徹供應鏈危機管理與意外事件之即時復原。
6. 落實供應鏈風險管理，持續不斷的改善供應鏈安全系統。

社會責任政策

中華化認為企業的經營應秉持社會責任的理念，從人權、環保、道德、公益以及員工健康與安全的關注，以至於企業社會責任的擴展，皆需符合利益關係者 (Stakeholder) 的期待。

落實企業社會責任不僅是成為國際大廠應承擔的義務，亦同時可為公司本身與利益關係者帶來合作的契機，並創造希望。

1. 遵守社會責任相關規範，廉潔經營。
2. 遵守國際環保法規，節能減碳。
3. 創造優質工作環境，保障員工福利與各利益關係者之權益。
4. 尊重並保護客戶智慧財產，遵守各項保密協定。
5. 鼓勵利益關係這共同善盡社會責任。

關係建立與傾聽

人際關係的根本在於「傾聽力」，做不到傾聽的人，就無法體會與對方心靈相通，並產生新點子或新發現的喜悅，也無法建立創造性的關係。「傾聽」是主動的而非被動的，真正的傾聽是把對方的話聽進去，不是坐視不理而是主動靠近，就像是自己在說話時一樣的專心。

現今 3C 發達世代資訊的傳遞途徑多元，致使人與人之間對資訊吸納量很大，雖然層面不深但範圍卻很廣，思維上有一定的深度。因此我們建立起建立 Mentor 制度，從價值觀、遴選幹部、薪酬政策的『領導』；策略執行、法令遵行、風險管理的『督導』；塑造策略制定、目標設定、資源配置的『夥伴』；成為人員配置、網路關係、策略調整的『導師』到日常營運『放手』運作的思維，讓各階管理者成為他人典範的訓練機制。讓彼此間互相產生影響力，而對別人具有影響力的先決條件是關係的建立，其基礎條件就是傾聽，這正猶如雅各書一章 19 節提到的「你們各人要快快的聽，慢慢的說」，不只是人生的祕訣，也是福音的教導。

樹立榜樣及引導是我們所積極推展的措施，在組織中我們培育各階幹部成為一個好的榜樣，以身作則供予仿效與學習對象，透過多方了解、關懷員工所關切的議題，重視並詳盡引導職涯發展這是一重要課題。也因如此我們採以人性化、尊重式的管理模式與員工互動，適時提供必要的協助及建置友善和諧的工作氛圍，協助員工在專業技能上得以發揮成長，豐富生命上的內涵。

員工權益

中華化向來遵守著勞基法、性別工作平等法、就業服務法、性騷擾防治措施申訴及懲戒規定等相關法令來保障員工的權益，我們所謂的『員工』泛指本公司任用之定期與不定期契約工，無因國籍、種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治見解、年齡或其他歧視等因素而有不同福利項目及其他不公平的對待。此外，公司制定申訴制度，使員工因有權益受損時，能透過正式管道爭取該有的權益。公司持續定期召開勞資協商會議，促進和諧的勞資關係。定期舉辦員工座談會，讓員工充分了解公司的重大政策與發展，適時表達意見，建立暢通的溝通管道，以實際行動實踐「尊重員工」的經營原則。我們以國際勞動組織提出工人能自由結社、結束強制與強迫勞動行為、童工的雇用及工人間不平等歧視的四個基本原則，作為我們的核心勞動標準。公平對待與尊重員工，保障員工的工作上的相關權益，維護員工工作上的權益。

一、落實人民團結權保障

在全球化與金融改革浪潮下，勞工藉由團結共組工會，以建立協商管道的力量更形重要。透過工會，整合勞工權益，與資方建立溝通管道，並促成勞資雙方勞動條件之共識，始為企業永續發展之道。歷年來本公司雖無勞工組織工會，但持續以勞資會議、良善溝通措施方式維護員工工作權益，我們定期召開勞資協商會議，報告中充分揭露公司營運狀況及發展策略讓員工充分了解公司政策與發展，形成一表達意見的平台建立暢通的溝通管道，以確保員工權益此是保障與提升勞工權益最重要的一股力量。

二、營造和諧勞動環境

為營造和諧的勞動環境，我們一方面透過勞資會議以保障勞工權益，另一方面則明定「工作規則」、成立「職工福利委員會」、簽訂「勞動協約」、設立「勞工退休金監督委員會」及依法提撥勞工退休金，期由各種勞資互動的機制，提升勞工對企業營運決策之參與、凝聚向心力、共享企業營運之成果。

三、妥處勞資爭議案件

若遇勞資爭議之疑慮事件，我們依勞資爭議案情輕重緩急之狀況，彈性有效運用「協調」、「調解」的方法，「立即處理」、「就地調處」等原則處理勞資爭議，並視案情適時向主管機關請求居中協助，期使勞資爭議案件得以公平、公正解決。2017 年本公司無勞資爭議事件發生。

四、性別工作平等

被視為台灣保障職場性別平等的重要推手與工具 - 性別工作平等法，也是亞洲國家中的進步政策。我們在思考同時作為母親與勞動者的女性，究竟如何在照顧與工作間取得平衡？我們認為這是企業要盡的責任，我們致力營造友善職場允許有需求之同仁延長產假與育嬰假，對育嬰假期間的工作權承諾予以保障。

2017 年我們投入資源優化哺集乳室，創造一個舒適、尊重隱私之獨立空間供需要者使用，且讓員工對於子女未滿一歲需要親自哺（集）乳的受僱者，除了依規定的休息時間外，亦提供需要的哺（集）乳時間此皆視為工作時間。

完善福利與退休金計劃

員工福利規劃是公司人力資源規劃的一部分，我們結合自己的發展目標以及對未來各影響因素的預測和分析後，基於特定的階段對未來一定時間內員工福利的發展走向和具體路徑所作的規範與計劃。因隨時間演進員工福利規劃亦隨著企業發展進行動態調整，是靜態的目標和動態時間相對應的計劃，這是員工福利發展的原則。

多元化福利制度

- ⊙ 年終獎金、年度調薪。
- ⊙ 公司社團補助、部門聚餐、活動補助。
- ⊙ 年終晚會、摸彩活動。
- ⊙ 生育、傷病、住院、婚喪禮金補助。
- ⊙ 專業、管理、技術等在職內外訓練課程規劃。
- ⊙ 勞健保、團體保險、雇主責任保險
- ⊙ 員工酬勞、績效獎金、生日禮金、三節禮金、婚喪喜慶補助、員工子女教育補助
- ⊙ 休閒福利：員工旅遊、社團補助、文康休閒活動
- ⊙ 特殊假：育嬰假 / 產假 / 陪產假、有薪志工假、有薪原住民假
- ⊙ 退休保障：

依據《勞動基準法》、《勞工退休金條例》制定本公司勞工退休制度及辦理事宜，本公司每月提撥 6% 新制退休金於勞動局之勞工專戶，針對 94 年 7 月前到職員工提撥退休金於台灣銀行專戶，並聘請精算師逐年提出精算報告，提列員工舊制退休金，採行『確定提撥』、『確定福利』兩大執行計畫以保障員工退休權益，詳述如後。

全方位員工照顧

- 安全的工作環境與人性化的組織氣氛。
- 每年定期提供同仁免費健康檢查。
- 寬敞乾淨的員工餐廳及員工用餐優惠補助。
- 簽訂特約商店提供各類優惠價。
- 設置知識管理電子平台，提昇公司員工閱讀風氣。

確定提撥計畫

本公司適用「勞工退休金條例」之退休金制度者，係屬確定提撥退休計畫之適用，公司依員工每季平均薪資對應級距之 6% 為提列金額，提存退休金至勞工保險局之個人專戶，並揭示在員工薪資單上註記提撥退休金數額。

確定福利計畫

本公司適用我國「勞動基準法」之退休金制度者，係屬確定福利退休計畫之適用。

民國 94 年 7 月以前任職之員工現階仍有部分適用勞退舊制，本公司對此委請專業之執業精算師依退休金精算規範精算退休金之提列，並逐年檢視足額提撥之規定，若有不足者將予以足額提撥。

我們採員工每月薪資總額之 6% 為提撥率提撥員工退休金，交由勞工退休準備金監督委員會存入台灣銀行退休金專戶，專款專用以維勞工退休權益獲得保障。退休金之支付，係根據勞工服務年資及申請退休當日計前六個月平均工資予以覈實計算，讓員工退休權益獲明確保障。

健康安全與平等之職場環境

中華化相信創造一個安全無虞的工作環境，是與企業成長同等重要的信念。每一項作業除了要符合環保及職安規定外，並承諾消除或降低因為製程、設施及活動對於員工、供應商、承攬商及利害相關者所導致之安全衛生風險。

我們正式訂有環境政策，作為工作環境及人員安全及社會責任的準則。組織架構中亦設有職安室及環工安委員會，從事有關環安衛管理之研究規劃及風險管理事務，重點在於進行員工安全業務推動與執行。我們定期執行危害鑑別暨風險評估，對高風險作業項目與職災發生率較高的單位，進行職災直接及間接原因分析和提具改善方案，以降低作業風險，無非是以提供員工安全健康、平等發展之職場工作環境為依歸，我們的建置及措施如下

- 施行 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、OHSAS 18001 職業健康安全管理体系

- 設置隸屬於雇主的專責單位，專責規劃及推動公司整體品質與環境管理
- 培訓勞工安全專門人員，參加相關培訓，促進職場環境安全衛生之管理專業
- 施行『勞工安全衛生教育訓練』
- 建立消防災害防救體系，每季定期安檢消防安全器材、每年進行『消防安全演習』
- 製定執行「環境與安全衛生工作守則」與各項設備安全使用手則
- 每年定期辦理『年度員工健康檢查』
- 致力營造平等職場，施行「性別工作平等管理辦法」、推動「執行職務遭受不法侵害預防計劃」及「異常工作負荷促發疾病預防計劃」

項目	2017 年工傷頻率統計		
失能傷害頻率 (F.R)	男	9	20.4
	女	1	
失能傷害嚴重率 (S.R)	男	1380.5	610.76
	女	1058	
總合傷害指數		3.49	

* 失能傷害頻率 =(總計傷害損失總人次數 ×106)÷ 總經歷工時
* 失能傷害嚴重率 =(工作傷害損失總日數 × 106)/ 工作總工時
* 總合傷害指數 = √ (失能傷害頻率 FR × 失能傷害嚴重率 SR)÷1000

5.2 員工任用與培育

策略性人力資源

面對 21 世紀全球化、速度化與知識化的時代趨勢，如何提升競爭力？將是全球國力競賽最重要的關鍵因素，高素質的人力資源是推動中華化不斷成長的關鍵動力。我們以職位、職能架構為基，擬訂（徵）選、用、育、留人才方案，輔以績效輔導與諮商措施培育優質的員工，我們協助員工創造個人價值並為公司創造最大化的經濟效益，共同追求彼此目標的實現與共榮雙贏的環境。

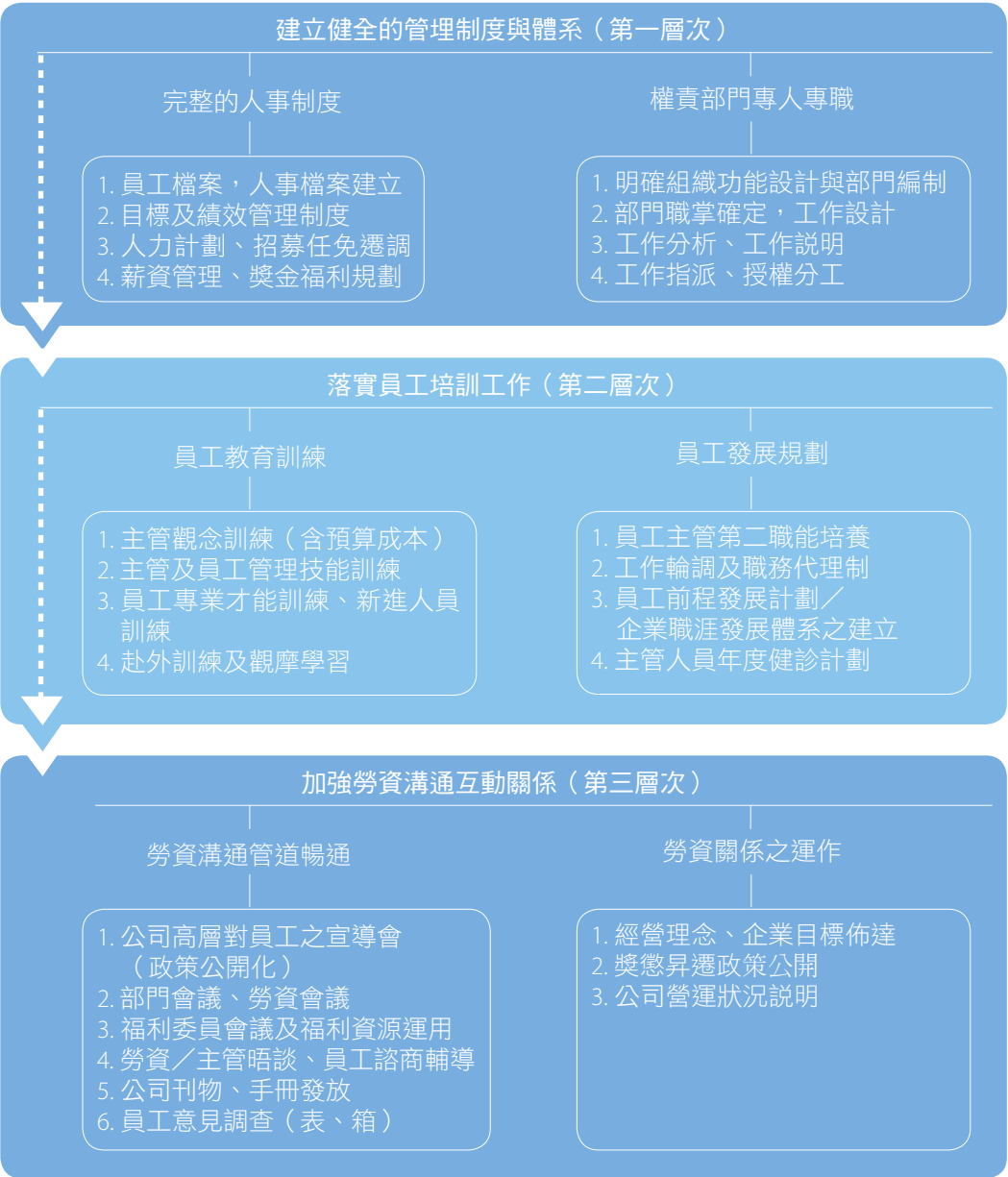
中華化策略性人力資源管理最重要的訴求之一是將人力資源管理的各項功能（過程），從人力的 甄選、運用、升遷、調派、訓練發展、薪資、獎懲考核、裁汰退撫等，均能有效的整合，彼此相互支援，以協助達成組織目標。其二是運用「人力資源管理策略」，將各項人力資源管理功能予以統整，最終促成組織目標的達成。



人資專責

中華化設置專責人力資源管理單位，從行政、業務面的工作轉向策略性管控作業，以政策 (policy) 設置為重點，專司企業中整合與開發人力資源，透過系統性模式整合內部人力資源，使其發揮最大價值，除自我實現外亦達成公司的策略目標。因應企業的策略發展，在人力資源管理規畫面我們建構了從制度、培訓到溝通互動的三層次的執行系統架構，從策略性人力資源體系來實現人力資源策略，詳細定義組織運作架構、規範各事業單位人力資源政策與主要作業標準與 KPI。

中華化人力資源管理規劃與執行系統架構層次



員工關係

員工關係的好壞與否，將是影響企業能否成功的關鍵之一。因此，為了競爭力的提升與對新興科技的應變能力，我們極為重視員工關係，透過優化員工關係相關運作與活動的執行，希望維持長期良好的員工關係，也期望能藉此提升員工工作滿意度，進而達到提升生產力及降低缺勤率與離職率等最終目標。

中華化視員工為需要透過資源投入才能夠形成真正的人力資源，是企業永續發展的無形資源，對企業而言，對於人才的重視，秉持著「人才是企業最重要的資產，是企業前途的左右手」信念；對工作者而言，對工作與生活平衡的追求，則抱持著「努力工作、累積財富、享受人生」的人生觀；對人力資源部門而言，視「如何透過員工關係方案以促進員工關係」為重責大任。因此我們努力建置各類透明平台及溝通渠道，以促進員工關係之和諧，進而提昇員工幸福感這是我們企業文化建設的重要面向，也是形塑企業形象的重要議題。

和諧的員工關係是上級與所屬、同儕、不同部門之間的潤滑劑，是激勵員工、減輕工作壓力的重要因子也是培養和加強員工團隊意識、平等合作精神的重要工作。我們透過制度，不斷進行溝通、輔以完善的管理和聘用適當的人來建立良好的員工關係，我們不以短期措施與建立良好的員工關係而帶來的長期回報相混淆，我們相信人力資源是人，以及公平的對待和重視他們，2017 年在建構正向員工關係上我們透過職工福利會、退休金管理、環工安委員會、員工申訴系統及內部網路等『內部溝通』平台；制定道德行為準則、主管（員工）手冊、工作規則以規範『工作倫理』；推動員工健康／紓壓管理、工作環境改善措施之『員工關懷』；簽訂勞動契約、舉辦勞資會議、鼓勵勞工參與之『勞資協商』；施行員工意見調查、投入工作環境改善與職涯發展訓練之『員工心聲與組織效能』優化措施之建，期對內形塑「員工投入」之企業文化，由內而外，因「員工投入」而「客戶滿意」以形塑「客戶滿意」的企業形象。

員工培育與人力發展

21 世紀是擁抱學習的世紀，我們依據員工的學習目的及規劃的職涯發展，提供適切的分類訓練課程，因唯有持續的人才培育使同仁專業能力得以不斷提升，才能帶來職涯正向發展。

訓練分類	訓練課程
核心職能訓練	團隊合作、領導力、創新課程
管理職能訓練	團隊領導、績效管理、溝通及風險管理
專業職能訓練	研發專案管理、業務銷售技巧、採購實務
一般通識	時間管理、情緒管理、檔案管理、勞工安全衛生教育訓練

新進員工訓練系統 New Employee Orientation

訓練計畫：第一階段員工指引

第二階段新進員工通識訓練

第三階段新進員工專業訓練

訓練內容：

為使新進員工儘快了解公司各項業務及相關部門的運作概況，人力資源單位負責規劃執行新進員工訓練，期使新進員工了解環境、企業願景、組織架構、規章制度與各事業部及其產品。

內部訓練系統 In-House Training

訓練計畫：

透過內部講師的養成執行「技術經驗傳承」，負責傳遞企業文化與提升人才素質的重要責任。

訓練內容：

內部訓練計畫之規劃及實施由人力資源單位負責，規劃年度內部訓練計畫前，先確認訓練需求，配合公司組織及策略需求，協助推動公司各項重大訓練專案。

在職訓練系統 On Job Training

訓練計畫：各部門在職訓練、部門職能別訓練 / 講座

訓練內容：

為了促使在職人員／新進人員／轉調部門的人員，可以了解部門相關專業知識、技能或熟悉部門內運作方式，以確保他／她的工作績效符合部門需求，直屬主管對在職人員／新進人員／轉調部門人員實施在職訓練。

組織發展類訓練 Organization Development Training

訓練計畫：讀書會

訓練內容：

為協助組織之良性發展，並培養優質企業文化，可視需求透過如讀書計畫方案，鼓勵員工研讀與專業或管理相關領域之書籍，以分享並應用讀後之心得及相關之理念，促成中華化為一學習型組織。

在職進修系統 On-Campus Study

訓練計畫：一般在職進修、碩／博士、EMBA

訓練內容：

為積極培育核心人才，提升人才素質，使員工藉由一段時間至學術機構進修，有系統地持續學習與某項主題有關的專業知識與技能，以提供員工在職進修機會。

外部訓練 Outside Training

訓練計畫：期／長期／外部訓練

訓練內容：

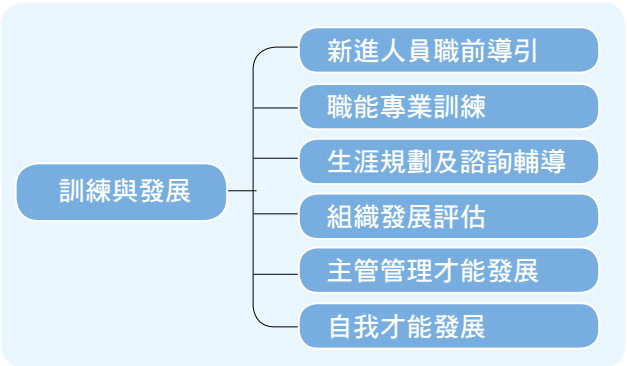
凡由企管顧問公司、大學、政府機關、學術團體或公益法人機構所舉辦的訓練課程，稱之為外部訓練。事業部門及人力資源單位協助提供相關之訓練資訊，部門主管及員工得視工作需求推薦及報名參加外部訓練課程。

產學合作

自 2014 年起中華化即與中央、中原、元智及龍華等大學進行產學合作專案，推動「人

才培育計劃」，包括實習系統、自動化、人才培育等。合力推動整體性合作研究，提昇未來關鍵核心技術之研發能量則與工研院材化所進行專案計畫，透過專案開發研究優化關鍵技術，更期發展創新生技領域。

中華化訓練與發展結構



2017 年每位員工平均受訓時數

類別	平均受訓時數		
一般員工	男	105	221
	女	116	
管理階級	男	175	295
	女	120	

員工聘僱狀況

產業中的競爭力是仰賴於各類人員的創新與貢獻，目前人力資源結構上擁有碩士以上之專業人才約佔總體之 9%。本公司目前有 6 位高階女性主管、6 位中階主管約佔總人數之 5%、主管職 33%，分別位於稽核室、總經理室副總經理、營業部經理及生產部副理，中階主管則分居營業、採購、總務、生管及品研等單位，此展現公司不分性別、唯才是用之政策及作為。

在人員聘僱上，本國籍員工佔 85%，菲律賓籍佔 15% 且此外籍移工皆從事現場操作工作並都為男性。在工作地點分佈上，本公司 99% 的員工工作地點位於主要營運據點台灣，海外子公司僅於中國大陸當地派駐 2 位台籍同仁。依聯合國國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）與我國「勞動基準法」均規定，本公司恪遵國際及政府勞動法令、規範及本公司社會責任守冊，無僱用年齡未滿 16 歲之人員，未來也不會僱用未滿 16 歲之人員。在實質做法上，公司僅接受年滿 16 歲之應徵者，而獲聘員工亦須提供身分證明文件予公司進行查驗，雙重把關以確保無所疏漏。在年齡分布上，目前介於 20 歲至 40 歲之同仁約佔全體員工 59%。

我國「勞動基準法」規定「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其它不法之方法，強制勞工從事勞動」，而聯合國國際勞工組織亦嚴禁各種形式之強制勞動。公司除恪遵政府勞動法令及國際規範外，亦在公司社會責任守冊中承諾，不會強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。

為確保企業不斷有新血加入，同時考量景氣興衰等外在環境因素，我們認為健康適切的離職率應介於 3% 至 5% 之間。過去幾年，公司每年員工離職率均維持在此範圍內。2017 年平均離職率為 2.47%；其中男性員工平均離職率為 1.75%，女性員工則為 0.5%；以年齡群來看，30 歲以下員工平均離職率為 0.8%；30 歲至 50 歲之員工平均離職率為 1.4%；50 歲以上員工平均離職率為 0.1%。

2017 年新進員工及離職員工人數表

類別		新進及離職員工人數 (人)	
		女	男
新進員工	30 歲以下	6	12
	30~50 歲	6	15
	50 歲以上	0	2
離職員工	30 歲以下	5	20
	30~50 歲	11	32
	50 歲以上	2	2

中華化人力資源結構表 (一般雇用 205 人包含外籍移工 45 人)

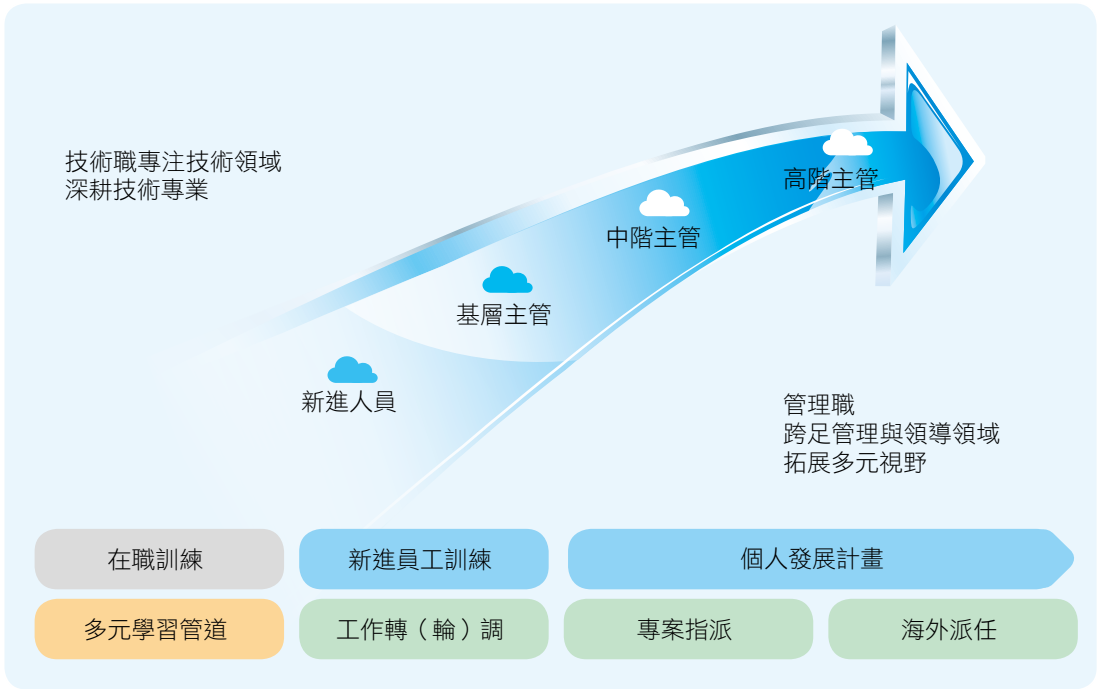
類別	類別	男性		女性		小計與比例	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
職務	主管職	26	10%	10	4%	36	14%
	專業職	179	68%	41	17%	220	86%
工作地點	台灣	203	99%	51	100%	254	99%
	大陸	2	1%	0	0%	2	1%
年齡	16-20	0	0%	0	0%	0	0%
	21-30	32	16%	18	35%	50	20%
	31-40	82	40%	20	39%	102	40%
	41-50	59	28%	10	20%	69	26%
	51-60	26	13%	2	4%	28	11%
	60 以上	6	3%	1	2%	7	3%
學歷	博士	3	1%	0	0%	3	1%
	碩士	20	9%	3	6%	23	9%
	學士	69	33%	33	65%	102	40%
	專科	30	15%	7	14%	37	14%
	高中	71	35%	8	15%	79	31%
雇用形式	一般雇員	205	100%	51	100%	256	100%
	臨時雇員	0	0%	0	0%	0	0%
總計		205	100%	51	100%	256	100%

職涯發展

我們提供充實的在職訓練與多元學習管道，配合組織需求與你的個人志趣及特質，協助你深耕專業領域或是精進管理職能，使你成長並發展職涯。

職涯規劃與發展大都是從個人的角度出發，從瞭解自己的興趣、價值觀、知識技能與性格，結合勞動市場的供需變化，規劃自己在工作上的職涯路徑和訓練發展需求，以達成自我的職涯目標。對中華化而言則是透過職涯管理 (career management)，根據策略、結構和組織發展需求，設計職系、職涯路徑，並藉由人力規劃、職能評鑑、績效評估、諮商、培訓、工作輪調等管理工具的輔助下，整合員工個人職涯規劃、員工發展、組織關鍵職位或領導者的接班人計畫，以創造員工個人和組織目標結合的雙贏目標。

中華化員工職涯發展層次圖



5.3 員工關懷與照顧

員工關懷

秉持照顧員工生活、關心員工權益的信念，使員工安心工作，兼顧工作、家庭、學業、生活均衡，除適時給予妥切的關懷與照顧，我們藉由本國籍牧師每週帶領讀書會、外籍牧師帶領外籍移工朋友們進行生活及工作輔導與品格道德教育、各類座談會…等，增進同仁之間的感情，凝聚全員共識。

- ⦿ 員工子女教育補助
- ⦿ 員工急難救助
- ⦿ 彈性工時方案
- ⦿ 心理諮商與關懷

員工育嬰假

陪伴孩子成長是許多父母最大的心願，不少從業人員從等待寶寶誕生前，便開始思考是否要請育嬰假，甚至為此陷入陪伴孩子與現實經濟考量的兩難局面，中華化對於從業人員倡導「寶」障好「孕」，「孩」好有你措施，鼓勵員工申請育嬰假，目的是為了消除性別歧視及促進性別平等，且為創造友善的工作環境和育嬰環境、協助員工安心生養下一代，以提升台灣的

國家競爭力，因為孩子的成長不能缺少親人的陪伴，尤其是襁褓中的幼兒處在人生最重要的成長階段，格外需要父母親的呵護與照顧，「給孩子及家庭更多的時間」、「看著孩子一點一滴長大」是我們所倡導鼓勵員工申請育嬰假的初衷，中華化的員工依法任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止。若同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算。另依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依前述規定申請育嬰留職停薪。在員工於育嬰留職停薪期間，可繼續參加原有之社會保險。2017 年有 2 位女性同仁、1 月男性同仁申請育嬰留停及 1 位同仁申請安胎留停、8 位男性員工申請陪產假，留停復職率為 100% 且育嬰假復職後十二個月仍 100% 在職。

員工身心健康

員工是公司最寶貴的資源，員工的健康狀況也是公司最關懷的事項亦是公司持續發展的基礎，我們協助員工保持身心健康，提升工作績效，塑造關懷、樂活、健康、環保之人文職場，我們推展

- 【Be Happy】身心靈環保：心理健康課程、心理諮商輔導、壓力指數診斷
- 【Be Cultured】人文素養：設有職工福利委員會，舉辦各項社團活動及讀書會
- 【Be Athletic】體能運動：運動型社團及體育競賽
- 【Be Healthy】全方位健康照護：每年舉辦員工健康檢查，2017 年健檢實施率趨 100%。對罹患重大傷病的員工執行專案關懷與必要協助或對其工作施以必要的調整，協助員工恢復健康。
- 【Be Long-Lived!】樂活養生：從事健康追蹤與管理、推動蔬果日、設知識管理平台在公司內部 網站分享樂活文章。

中華化健康檢查類別表：

類別	對象	頻率	項目
一般檢查	全體員工	每年	依『勞工健康保護規則』規定項目外增加超音波檢查
特定作業	從事特殊作業員工	半年	粉塵、噪音、化學品等，依作業環境訂定
高階檢查	理級以上主管	每兩年	一般檢查項目外，增加血管功能、各項超音波等精密 篩檢、癌症篩檢等

溝通管道

中華化設有溝通管理作業程序透過定期會議、座談會與個別訪談方式以聆聽同仁的意見與聲音，除此之外公司每季舉行績效諮商與輔導措施，藉由一對一的溝通工作狀態，亦傾聽員工意見反應，透過此公正、有效的溝通機制，了解同仁之心聲並即時處理同仁反應的問題，達到促進勞資和諧，共創企業與員工雙贏的目標。公司建構的雙向溝通管道，讓勞資間的溝通暢行



無阻，內容包括：

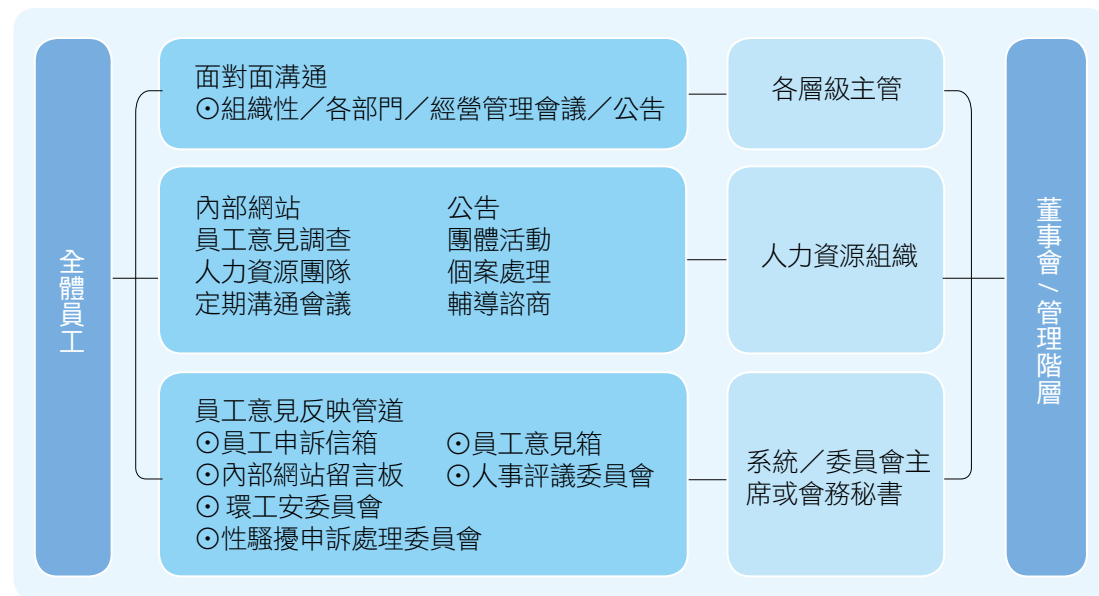
- 針對各階層主管及同仁定期舉辦會議。
- 辦理員工滿意度調查，並針對員工意見規劃改善方針。
- 功能完善的內部網站：內容包含董事長的話、公司重要訊息及活動宣傳等。
- 針對重大管理、財務、稽核等各項問題，提供下列機密申訴管道：
具獨立性的委員會由人資主管負責的「人事評議委員會」
- 員工意見箱提供管道，讓員工反應與工作及環境相關的一般性建議及意見。

公司尊重員工於法律上所賦予之權利，從未阻止或妨礙員工結社之自由。然而，多年來公司勞資關係常保和諧，溝通順暢；因此，雖然台灣法令提供同仁自由組織工會之權力，截至目前為止並無同仁出面組織工會。此外，公司遵循法規，明訂並積極宣導性別工作平等法，推出各項性騷擾防治相關政策與措施，促進性別工作平等的工作環境並致力於及時回應並解決員工之意見；截至 2017 年並無勞資糾紛所遭受之損失。

勞資間協議與權益維護

本公司勞資關係和諧，員工可透過內部網站、申訴信箱、勞資會議、廠務會議…等，針對公司各項制度及工作環境等問題與公司進行溝通，此可為管理措施重要參考來源，且維持勞資雙方良好之互動。本公司 2017 年末有勞工申訴事項，在年度營運過程中僅接獲員工之意見反應事項 24 項，其中對於勞基法修正施行之疑問、權利義務項目佔 55%，環境改善建議 16%、提案工序或設備改良 18%、其他項目為 11%，我們除採取說明會方式外亦對個別需要者進行教導解說予以回應外，並依程序列入追蹤。

中華化內部溝通架構



關懷與輔導

永遠是你採取了多少行動讓你成功，而不是你知道了多少，所有的知識必須化為行動，因為行動才有力量。很多人都知道哪些事該做，然後真正付諸行動下去做的人卻不多，樂觀而沒有積極的行動來配合，就只是一種自我陶醉。

在社會上很多人都喜歡告訴他人將來想做什麼，然而卻礙於現實的壓力與困難，讓自己的夢想高掛天邊，永遠沒有付諸行動的一天，自我沈浸在自我陶醉的幻想裡，然而夢想這件事最難的卻是：『付諸行動』。

養成行動的習慣是我們所引導的行為模式，換個方式就是執行力的展現，我們常以亞伯拉罕的故事「化夢想為真實」，啟迪經營團隊之心靈成長，培育經營團隊把恐懼轉化為勇氣，就能突破限制發展出獨特的優勢信念，培養個領導者豐富的想像力、不斷累積成功的經驗、養成憑信心行事的習慣及隨時預防外力的破壞，對於個人的成長與發展深具意義，深植不是不想，不是能不能，而是要不要的信念。

公司聘請華語與菲語牧師針對外籍移工有喪病慰問及輔導需求，進行一對一輔導，日常則每周帶領讀書會施以品格教育，此外帶來中元節、聖誕節及年終祝福…祝福禮拜已成為中華化的企業文化。

讀書會

「讀書會的本質不是書，而是『人』」，中華化提供場所與領讀者在公司內部推展讀書會，



讀書會

每週利用下班前的半小時延續到下班後的半小時讓同仁自發的參加讀書會，猶記得領讀者提問..下班後，你在做什麼？是忙著約會、逛街、看電視、進修，還是留在辦公室加班，繼續當個沒日沒夜的「宅男」、「宅女」？這議題已是三年前的事了但卻猶言在耳。

獨樂樂不如眾樂樂，參加讀書會，和同好分享知識、交流情感，花少許的時間，能讓生命更為寬廣，見識更為開闊，這樣的機會，怎能錯過？中華化多年來以制度化推動讀書會、讀人如讀書及讀書會成敗，人人有責的理念思維辦理讀書會以促成終身學習。

學習是一輩子的事，我們相信塑造學習型的組織，必能使員工成長產生好的工作績效，因此透過推動讀書會建構群體學習氛圍，透過團體的學習避免一個人的自我學習受限，其力量有時會超乎想像…透過讀書會成員的互動，有時對象的風範是令人感動的，沒有語言，沒有文字，卻直接震懾至內心、深深的影響；或許這就是身教驚人的滲透力。

工作生活平衡

真正有成就的人，不會假裝自己是過著平衡的生活，但是他們懂得如何適時的消除工作或生活上的壓力。員工是中華化主要的利害關係人之一，我們除了提供完善的薪資福利和安全的工作環境外，也關切員工上班工作情形，為有效防止員工超時加班而影響身體健康，特別設置健全系統來管理加班時數。我們深信「家庭與工作需要平衡」，希望同仁為公司與家庭辛苦打拚之餘，也能利用工作閒暇，從事休閒娛樂活動攜伴走向大自然，保持身心健康，進而達成工作與家庭雙贏的目標。



聖誕節恩典祝福



外籍移工籃球比賽

員工旅遊

為提倡工作之餘團體休閒活動增進身心健康，鼓舞工作士氣及培養團隊精神，每年分幾梯舉辦員工自強活動，並視活動性質邀請退休員工或現職員工眷屬參加。

模範勞工頒獎表揚

中華化邁入全新紀元，在經理部門領導與各單位主管同仁齊心努力下，在鞏固基礎化學本業外更多角化向外經營，涉足特用化學及電子化學品等相關產業 2017 年更成立了研發中心為跨向生技領域而做準備，為提供有益的化學品以改變社會而努力。

在一起向前邁進的道路上，公司相當重視員工激勵與獎勵，每年辦理優秀從業人員暨模範勞工遴選，並提送管理中心接受表揚，公司內部則於年終感恩禮拜中由董事長表揚及獎勵，藉由嘉獎擔任同仁表率之績優人員，鼓勵所有員工向楷模看齊。



模範勞工表揚及頒獎

年終感恩禮拜

公司年度最重要且最盛大的聚會就是年終感恩禮拜，我們藉由「感恩拜」，數算上帝豐盛的恩典，年終感恩禮拜是我們企業文化中非常重要的一環，我們付諸實際的行動感恩讓幫助我們的人知道，過去曾因他讓我們如何的受益，因此在年終時向主與夥伴獻上感恩，也藉此機會希望全體同仁培養感恩的良善品格，養成向身邊人感謝的習慣，讓每個人都成為知恩報恩的人，而不是一個忘恩負義的人。在年終感恩禮拜中由董事長主持回顧與展望外，亦邀請牧者給予期勉與祝福，透過聖經故事啟迪心靈良善面，場面溫馨深具意義。

2017 年尾牙暨感恩餐會



董事長年終感恩回顧與未來展望



副總經理讀經



年終感恩禱告與獻詩



2017 年尾牙暨感恩餐會齊聚歡樂



經營團隊合影



尾牙表演



同仁詩歌獻唱



散播愛的力量 **Focus on Share the Love**

堅信基督大愛的中華化，集結眾人力量，關懷和協助弱勢族群，藉此將感人所感的理念，散播至社會各個角落。

社會公益

中華化在企業社會責任參與的主要目的為喚醒大家對環保的重視，一起珍惜有限的資源，並且愛護環境，集結大家的力量，關懷及協助弱勢族群，將中華化的理念藉由參與及付出，而推行至社會的每一個角落，讓眾人感受到愛及溫暖，近年積極參與及舉辦活動如下：

社會服務、社會貢獻、社會公益

本公司成立綠色公益社積極投入公益、贊助慈善團體，關懷弱勢，愛護地球，促進社會友善發展，近年度投入下列主要活動。

社會公益、服務

- ◎ 參與「財團法人桃園市私立路得啟智學園」捐贈物資及定期購買園童栽種的蔬菜與自製產品。
- ◎ 響應安德烈致力推廣「愛與分享」公益內涵，鼓勵社會發揮「愛人、助人」精神，另鼓勵企業將愛心化為具體行動。

- ◎ 捐贈「大觀新生命中心」聖誕禮物給草漯里民聖誕節分享抽獎。
- ◎ 關懷「財團法人桃園市私立路得啟智學園」讓孩童感受和家人包粽子的溫暖。
- ◎ 協助「財團法人桃園市私立心燈啟智教養院」中秋月餅及餅乾烘焙之志工服務。

愛心團購

定期向「財團法人桃園縣私立路得啟智學園」購買園內孩童自製之包子饅頭及栽重之蔬菜，讓同仁的愛心可以直接受惠在孩童身上。

幸福快樂捐

【一人一份愛、飢餓不存在】

為受助弱勢孩童募集愛心食物，並幫助弱勢家庭的孩童健康、快樂成長，用行動援助台灣弱勢家庭孩童，讓大家的心意轉化為滿滿的祝福。

愛心團購



幸福快樂捐





奇異恩典 - 聖誕平安



奇異恩典 - 聖誕平安

捐贈「大觀新生命中心」聖誕禮物給草漯里民聖誕節分享抽獎。

路得粽香慶端午

綠色公益社發起於財團法人桃園市私立路得啟智學園包粽子慶端午的活動，讓孩童們感受有家庭的溫暖，體驗和家人包粽子的感覺，並將這份情感化為關懷的動力，為他們燃起希望之火。

心燈傳愛慶中秋

感謝愛心社團支持，財團法人桃園市私立心燈啟智教養院於中秋節前夕接獲大量滿滿的愛心訂單，故本公司發起志工服務，將心燈憨兒手作之烘焙產品，能夠透過關懷弱勢活動，將愛傳遞給更多的人。



路得粽香慶端午



心燈傳愛慶中秋



其他社區參與與捐助

長期捐助各機構

- ♥ 財團法人基督教論壇基金會
- ♥ 社團法人台灣冠冕真理理財協會
- ♥ 財團法人臺北市無子西瓜社會福利基金會
- ♥ 財團法人佳音廣播電台
- ♥ 中華福音神學院
- ♥ 社團法人中華民國夢想之家青年發展協會
- ♥ 財團法人蒲公英希望基金會
- ♥ 國際基督徒工商人員協會中華民國總會
- ♥ 財團法人癌症希望基金會
- ♥ 財團法人加百列福音傳播基金會
- ♥ 社團法人台灣赤子心過動症協會
- ♥ 傳神居家照顧協會
- ♥ 亞東劇團
- ♥ 社團法人中華基督徒專業人員信望愛社
- ♥ 社團法人桃園縣瑪朝關懷協會
- ♥ 中華民國愛加倍社會福利關懷協會

長期參與捐助以上機構與社區，為社會引發正面的光與愛，期望以有限的力量幫助社會的祥和與改變，讓愛的力量在人與人之間散播。

附錄

2017 年 CSR 報告書與「全球永續性報告指南」GRI G4 揭露對照表

指標編號	說明	報告內容說明	頁碼	核心選項
類別：策略與分析				
G4-1	組織最高決策者聲明	經營者的話	6	◉
G4-2	關鍵衝擊、風險及機會描述	3.7 風險管理及營運持續管理	38	◉
類別：組織概況				
G4-3	組織名稱	1.1 公司簡介	12	◉
G4-4	主要品牌、產品與服務	1.4 主要產品及其用途	16	◉
G4-5	組織總部的位址	1.1 公司簡介	12	◉
G4-6	營運之區域與國家	1.1 公司簡介	12	◉
G4-7	法律所有權	1.1 公司簡介	12	◉
G4-8	機構所服務的市場	1.1 公司簡介	12	◉
G4-9	組織規模	1.1 公司簡介	12	◉
G4-10	按地區和性別劃分的員工總數	5.2 員工任用與培育	75	◉
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	5.2 員工任用與培育	75	◉
G4-12	描述組織的供應鏈情況	3.7 風險管理及營運持續管理	38	◉
G4-13	報告期間內，組織規模、架構、所有權或供應鏈的重要改變	1.1 公司簡介	12	◉
G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	3.7 風險管理及營運持續管理	38	◉
G4-15	組織簽署認可由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	1.1 公司簡介 3.6 內控制度	12 37	◉
G4-16	組織參與的公協會或國際性倡議組織	2.3 利害關係人溝通	26	◉
類別：鑑別重大考量面與邊界				
G4-17	合併財務報表所包含的所有實體	編輯原則 1.3 經營團隊與策略	2 15	◉
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	2.1 利害關係人鑑別 2.2 實質性議題分析	24 24	◉
G4-19	列出鑑別的重大考量面	2.2 實質性議題分析	24	◉
G4-20	列出重大考量面的邊界，並說明那些考量面對內部具有實質性	2.2 實質性議題分析	24	◉
G4-21	列出重大考量面的邊界，並說明那些考量面對外部具有實質性	2.2 實質性議題分析	24	◉
G4-22	說明先前報告書內資訊有進行重編的影響和原因	無重編		
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	編輯原則	2	◉
類別：利害關係人議合				
G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	2.1 利害關係人鑑別	24	◉
G4-25	說明利害關係人鑑別與選擇方法	2.1 利害關係人鑑別	24	◉
G4-26	說明利害關係人議合方式與頻率	2.3 利害關係人溝通	26	◉
G4-27	說明組織如何回應利害關係人提出的關鍵議題與關注事項	2.3 利害關係人溝通	26	◉

指標編號	說明	報告內容說明	頁碼	核心選項
類別：報告書基本資料				
G4-28	所提供資訊的報告期間	編輯原則	2	◉
G4-29	上一次報告的日期	編輯原則	2	◉
G4-30	報告週期	編輯原則	2	◉
G4-31	提供可回答報告問題的聯絡人	編輯原則	2	◉
G4-32	說明組織選擇的「依循」選項與外部保證	編輯原則	2	◉
G4-33	說明取得外部保證的政策與做法	編輯原則	2	◉
類別：治理				
G4-34	組織治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	1.7 企業社會責任政策與推行組織 3.1 公司治理架構	20 30	◉
G4-35	最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	1.7 企業社會責任政策與推行組織 3.3 公司治理及董事會	20 33	
G4-36	是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	1.7 企業社會責任政策與推行組織 3.3 公司治理及董事會	20 33	
G4-37	利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程。如委派代理諮詢，描述反饋給最高治理機構的流程	2.2 實質性議題分析 2.3 利害關係人溝通	24 26	
G4-38	最高治理機構及其委員會的組成	3.3 公司治理及董事會	33	
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	3.3 公司治理及董事會	33	
G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	3.3 公司治理及董事會	33	
G4-41	最高治理機構避免及管理利益衝突之流程。是否向利害關係人揭露	3.2 行為守則 3.3 公司治理及董事會	30 33	
G4-42	最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	1.7 企業社會責任政策與推行組織 3.3 公司治理及董事會	20 33	
G4-43	最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	3.3 公司治理及董事會	33	
G4-44	最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程頻率為何，是否為自我評估	3.4 薪資報酬委員會 3.6 內控制度	36 37	
G4-45	最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會衝擊、風險和機會及盡職調查角色，是否諮詢利害關係人	3.6 內控制度	37	
G4-46	最高治理機構在檢視經濟、環境和社會議題風險管理有效性的角色	3.7 風險管理及營運持續管理	38	
G4-47	最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	3.7 風險管理及營運持續管理	38	
G4-48	正式檢視及核准永續性報告書的最高層級委員會或職位	1.7 企業社會責任政策與推行組織	20	
G4-49	與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	1.7 企業社會責任政策與推行組織	20	
G4-50	與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，及採取的處理和解決機制	1.7 企業社會責任政策與推行組織	20	

指標編號	說明	報告內容說明	頁碼	核心選項
類別：策略與分析				
G4-51	最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策。說明有關最高治理機構和高階管理階層在經濟、環境和社會目標的績效標準如何與薪酬政策連結	3.4 薪資報酬委員會 請參考本公司 2017 年報 - 參 . 公司治理章節中之三 . 最近年度支付董事、監察人、經理人及副總經理之酬金	36	
G4-52	薪酬決定的流程，是否有薪酬顧問參與制訂，是否獨立於管理階層	3.4 薪資報酬委員會	36	
G4-53	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合，包括對薪酬政策和提案之投票結果。	3.4 薪資報酬委員會	36	
G4-54	說明在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人之年度總收入與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率	此為公司機密資訊，本公司不對外公開資訊		
G4-55	說明在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人年度總收入與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率	此為公司機密資訊，本公司不對外公開資訊		
類別：倫理與誠信				
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	3.2 行為守則	30	◉
G4-57	說明對倫理與合法行為意見及誠信相關事務之內外部機制，如服務或諮詢專線	3.2 行為守則	30	
G4-58	舉報有違倫理或不合法行為之誠信相關問題之內、外部機制	3.2 行為守則	30	

指標編號	說明	報告內容說明	頁碼	重大考量面
類別：經濟				
考量面：經濟績效				
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.6 經營績效	18	◉
考量面：間接經濟衝擊				
G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	3.7 風險管理及營運持續管理	38	◉
類別：環境				
考量面：能源				
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	4.3 能資源管理	57	◉
G4-EN6	減少能源的消耗	4.3 能資源管理	57	◉
考量面：水				
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	4.4 水資源管理	58	◉
G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	4.4 水資源管理	58	
考量面：排放				
G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	4.7 溫室氣體盤查	62	◉
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	4.7 溫室氣體盤查	62	◉
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量（範疇三）	4.7 溫室氣體盤查	62	◉
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	4.5 其它污染防治	61	◉
考量面：廢污水與廢棄物				
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	4.4 水資源管理	58	◉
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	4.6 廢棄物管理	61	◉
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	4.8 違反環境法令事項	65	◉
G4-EN25	說明組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄 I、II、III、VIII 視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	無此情形		◉
G4-EN26	受組織廢水及其他逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	無此情形		◉
考量面：環保法規遵循				
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款，以及所受罰款以外之制裁的次數	4.8 違反環境法令事項	65	◉
考量面：整體情況				
G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	4.2 環境管理會計	55	◉

指標編號	說明	報告內容說明	頁碼	重大考量面
類別：倫理與誠信				
考量面：環境問題申訴機制				
G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	本年度無相關案件		◉
類別：社會				
子類別：勞工實務和尊嚴勞動				
考量面：勞僱關係				
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	5.2 員工任用與培育	75	◉
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	5.1 友善的職場 5.3 員工關懷與照顧	68 81	◉
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	5.3 員工關懷與照顧	81	◉
考量面：勞資關係				
G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	5.1 友善的職場	68	◉
考量面：職業健康與安全				
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	5.2 員工任用與培育	75	◉
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	5.1 友善的職場	68	◉
考量面：訓練與教育				
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	5.2 員工任用與培育	75	◉
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	5.2 員工任用與培育	75	◉
考量面：員工多元化與平等機會				
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	5.2 員工任用與培育	75	
考量面：勞工實務申訴機制				
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	本年度無相關案件		
子類別：人權				
考量面：不歧視				
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行為	本年度無相關案件		
考量面：童工				
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	本公司政策明定不使用童工		
考量面：原住民權力				
G4-HR8	涉及侵害原住民權力的事件總數，以及組織所採取的行動	本年度無相關案件		

指標編號	說明	報告內容說明	頁碼	重大考量面
子類別：社會				
考量面：反貪腐				
G4-SO3	以進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	公司治理 - 執行反貪腐作業	51	◉
G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	公司治理 - 執行反貪腐作業	51	
考量面：法規遵循				
G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款之外之制裁的次數	本年度無相關案件		◉
子類別：產品責任				
考量面：顧客的健康與安全				
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	本年度無相關案件		
考量面：產品及服務標示				
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	本年度無相關案件		
考量面：行銷溝通				
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	2.3 利害關係人溝通	26	
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	本年度無相關案件		
G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	本年度無相關案件		
考量面：顧客隱私				
G4-PR8	經證實與侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料有關的投訴次數	本年度無相關案件		
考量面：法規應循				
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	本年度無相關案件		