

Corporate Social Responsibility Report

企業社會責任報告書

2018



臺灣中華化學工業股份有限公司
CHUNG HWA CHEMICAL INDUSTRIAL WORKS, LTD.



2018

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

ABOUT THIS REPORT

關於本報告書

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）2018 年企業社會責任報告書（Corporate Social Responsibility Report, CSR 報告）。中華化已連續 5 年發行 CSR 報告，2018 年依循 GRI 準則（GRI Standards）編製報告書，讓利害關係人瞭解中華化在經濟、環境、社會面向重大主題的表現。

報告書撰寫原則

報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所出版的 GRI 準則（GRI Standards），採用核心選項進行編撰，並於附錄有 GRI 準則內容索引表，可供快速檢索及查詢相關章節。

報告書邊界及範疇

本報告書揭露中華化於 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日在經濟、環境及社會面向重大主題之績效表現。所有財務數據以新臺幣為計算單位，並遵循國際財務報導準則（IFRSs）編製財務報表，除了財務績效以合併財務報表為範疇外，其它並未涵蓋子公司之相關活動，以台灣地區為揭露範疇。

報告書審核

報告書揭露之數據及資料由本公司相關權責部門合作編撰，由 CSR 報告編輯小組彙整、校閱及修訂後，經內部行政流程審閱，最終經董事長核閱定稿後出版。其中，財務資訊取自經會計師查核之財務報表；環境管理及職業安全衛生管理則每年進行 ISO 14001 及 ISO 45001 第三方查證，2018 年由英國標準協會 (BSI) 查證通過並核發證書。

報告書發行

首次版本（2014 企業社會責任報告書）：2015 年 6 月發行

前次版本（2017 企業社會責任報告書）：2018 年 6 月發行

現行版本（2018 企業社會責任報告書）：2019 年 6 月發行

中華化每年定期發行企業社會責任報告書，並於本公司網站上公開揭露及提供電子檔下載。

報告書內容如有任何疏誤更正或資料更新，以公司網站公告之電子檔內容為準。

聯絡資訊

對於本報告書若有任何建議或疑問，歡迎透過下列聯絡資訊與我們聯絡。

江慶偉 經理（公司發言人）

電話：(03)476-1266 分機 12610 E-mail：acc01@chciw.com.tw

羅筱秋 高級專員（公司代理發言人）

電話：(03)476-1266 分機 12264 E-mail：pre01@chciw.com.tw

地址：桃園市觀音區工業五路15號

網址：<https://www.chciw.com.tw>

CSR 報告下載網址：<https://www.chciw.com.tw/index.php/ch/csr/index.html>

CONTENTS

目錄

Index

02	關於本報告書
04	經營者的話
06	SDGs執行情形

Contents



第一章 公司概況

10	1.1	公司簡介
12	1.2	經營理念與核心價值
14	1.3	主要產品及其用途
15	1.4	市場概況
15	1.5	產銷政策
16	1.6	財務績效
17	1.7	研究發展方向



第二章 利害關係人鑑別與溝通

20	2.1	利害關係人鑑別
20	2.2	重大主題分析
22	2.3	利害關係人溝通
22	2.4	參與組織協會
23	2.5	客戶關係



第三章 公司治理

28	3.1	公司治理架構
28	3.2	董事會
32	3.3	功能性委員會
34	3.4	誠信經營與反貪腐
36	3.5	內控制度
36	3.6	營運持續管理
36	3.7	風險管理
37	3.8	緊急事故應變機制
39	3.9	環安衛管理
40	3.10	供應商管理
41	3.11	公司治理活動成果



第四章 永續環境

46	4.1	環境管理政策及制度
47	4.2	環境管理會計
48	4.3	能資源管理
48	4.4	水資源管理
51	4.5	空氣污染物防制
52	4.6	廢棄物管理
52	4.7	溫室氣體盤查
55	4.8	違反環境法令事項



第五章 企業承諾

59	5.1	員工概況
66	5.2	員工照顧
69	5.3	育才發展
73	5.4	職場安全
75	5.5	友善職場



第六章 社會公益

82	6.1	社區參與
85	6.2	社會回饋

86	附錄	GRI準則內容索引表
----	----	------------

CHAIRMAN'S MESSAGE

經營者的話

致 各位利害關係人

中華化自1956年創立，經歷63年的營運，感謝各位利害關係人長期以來的關心與支持，讓中華化在穩健中不斷地成長。2018年是中華化持續轉變的一年，從產品、營運到體質改善，在全體同仁的齊心協力下，營收及獲利皆有成長，在環境、社會、治理（Environmental, Social and Governance, ESG）面向也有進步的成果。

在環境面，中華化恪遵環保法規，2018年無違反環保法令事項，並持續進行污染防治及節能減廢改善。節能方面，我們建置電力數位中央監控平台，控管及分析製程設備用電，藉以減少不必要的能源耗損，另外，基於環工安及設備運作效能考量，我們逐年汰舊及更新設備，並規劃部份製程自動化及導入資訊管理系統，以增加製程穩定性及提升生產競爭力。

在社會面，中華化持續改善職場安全、建立友善職場、並參與社會公益活動。我們秉持基督信仰精神，以公義與慈愛為主軸的企業文化，營造多元共融氛圍，照顧同仁健康，並建構健康安全的職場環境，我們於2018年導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，並順利在年底通過認證。同時，我們推動「新會議模式」增加部門溝通運作，也藉以讓各部同仁瞭解營運上要推動或重視的事情。另外，我們持續舉辦促進員工身心健康的活動（讀書會、員工旅遊、聖誕祝福禱告及交換禮物、年終感恩禮拜等），員工自發性的成立綠色公益社持續性地投入環境改善及社區關懷與照顧，為社會盡份心力。

在治理面，中華化從公義建立制度，從慈愛產生關懷，遵守法規是基本的，我們重視品格，企業要誠信經營，不收賄、不行賄，並保護機密資料，相信我們踏實做好每一件事，能奠定更好的基礎、也能健康的傳承。近幾年我們一直在推動制度的運作與落實，包括內控、ISO、環安管理委員會等，我們於2018年3月成立「風險管理委員會」，在2018年下半年規劃2019營運預算與策略研討，請董事會成員及各部門主管全面參與，營運策略的素養成型，讓中華化經營團隊能持續提升與進步。

中華化以「創造有益的化學品改變世界」（Creating Helpful Chemicals to Improve the World, CHCIW）為使命，期許發展成為百年的高質化企業。中華化將企業永續發展融入經營策略，以「策略佈局」及「團隊提升」為核心提出經營方針及展開管理目標。企業社會責任是永續經營的基石，我相信企業的競爭力必須有助於創造社會價值，在帶動經濟發展的同時，也能友善對待環境，才能得到社會支持的力量，造就中華化的永續發展。

策略佈局

中華化以「策略佈局」為核心提出「擴充營運佈局」及「導入綠色化學」兩項經營方針。本公司持續在產品策略佈局上調整，朝高質化產品發展，台灣經濟體長遠目標不是只追求做大，更要追求產品價值。化工業對土地有直接影響，長遠的目標除了要維護環境，更可以利用綠色經濟去創造價值，因此，如何在創造社會經濟價值與效益的同時，降低對環境的衝擊，並創造永續價值，是中華化發展至為關鍵的課題。

團隊提升

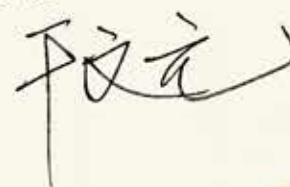
中華化以「團隊提升」為核心提出「增強人力效能」及「提升團隊績效」兩項經營方針。為促進組織活化與發展，加速內部活動，公司持續進行組織調整，期能透過資源有效整合與分配，提升各部門的運作效能，以及部門之間的合作效率，達成整體營運與業務發展的最佳績效。我們特別針對營運直線單位進行調整，將營業中心與製造中心區分「基礎化學」、「特用化學」及「電子化學」三大產品，期望藉由組織層級及職務的調整，強化主管的職能與權責，主管以身作則，引領團隊共創價值。除了規劃人力、組織、制度面之改變，也以承傳為議題培養人才，促進組織發展。

國際局勢及政經變化帶來許多不確定性，化工產業也同樣產生很大的變化，面對大環境的挑戰，讓我們更進一步省思如何維持永續經營的實力，中華化累積60餘年的經驗，以務實的態度，努力克服困難與挫折，並持續檢視過去的經驗，用心思考回應社會期待與局勢變化的經營之道。

展望未來，中華化將持續自我要求，提升公司永續經營的實力，與我們的利害關係人及經營夥伴，一同善盡心力、攜手共同開創永續的未來，與社會共存共榮。

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



SDGs 執行情形

聯合國於 2015 年發佈《2030 年永續發展方針》，規劃 17 項全球永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），作為聯合國未來 15 年內（2030 年以前）跨國合作指導原則，期許透過全球的力量來實現此共同目標，這份方針同時兼顧了「經濟成長」、「社會進步」與「環境保護」等三大面向，展現了全球永續發展的企圖心。

中華化對應SDGs於2018年執行情形摘要如下表：



對應章節：6.2 社會回饋 / 6.1 社區參與 / 5.2 員工照顧 / 5.5 友善職場

- 長期參與捐助，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。
- 探訪「財團法人桃園市私立方啟智教養院」陪伴銀髮耆老塗鴉繪畫。
- 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。
- 支持「財團法人桃園市私立路得啟智學園」年終聖誕餐會感受與家人同聚的溫馨。
- 協助「財團法人桃園市私立心燈啟智教養院」中秋月餅排列包裝之志工服務。
- 2018年員工特殊健康檢查結果並無職業病異常案例。
- 成立職工福利委員會，整合各項福利措施，規劃年度福利活動及提供員工福利方案。
- 持續定期召開勞資協商會議，促進和諧的勞資關係。
- 即時回應並解決員工之意見，2018年無勞資糾紛。



對應章節：1.6 財務績效 / 5.1 員工概況

- 2018年合併營業收入為新台幣26億4,790萬元，比前一年的24億5,027萬元成長8%；合併稅後淨利為新台幣9,956萬元，比前一年的9,610萬元成長4%，每股盈餘為0.90元。
- 截至2018年底，員工總數為258人（不含海外子公司），包含身心障礙者2人，除外籍員工46人為定期契約任用外，其餘皆為正式聘僱人員，本公司並無聘僱臨時人員或兼職人員。
- 在人力結構上，男性人數204人，比例79%；女性人數54人，比例21%。
- 2018年有4位女性同仁申請育嬰留停及10位男性員工申請陪產假，留停復職率為100%。
- 2018年招募員工共計59人：男性41人，女性18人。（產業別(181)屬性以男性從業人員居多）



SDG4
優質教育

對應章節：5.3育才發展

- 2018年進行兩大重點育才計畫：「多元化教育訓練課程」以及「內部講師精進培訓計畫」。
- 與中央、中原、元智及龍華等大學進行產學合作專案，推動「人才培育計畫」。
- 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。
- 2018年員工受訓總時數：管理階層532小時；一般員工876小時。



SDG6
潔淨水資源

對應章節：4.4 水資源管理

- 2018年節水共31,169公噸。
- 2018年廢水總排量155,031噸，主要減少廢水排放措施為：
 - 維持許可操作條件下減少空氣污染防制設備排水量，減少排放量3,924噸。
 - 利用藥劑清洗濾布，減少以水柱沖洗所耗水量，減少排放量6,477噸。



SDG7
可負擔能源

對應章節：4.3能源管理

- 2018年執行節能方案共節省990.52千度電。



SDG9
產業創新及基礎建設

對應章節：1.7 研究發展方向

- 2018年獲得經濟部A+淬鍊科技發展專案補助，發展衣康酸生質材料特用化學品開發計畫。
- 重要的研發項目：
 - 改善水處理劑，提升水處理效能，降低殘留鋁含量，讓國人飲用水更有保障。
 - 針對人纖/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。
 - 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。



SDG12
責任消費與生產

對應章節：3.10供應商管理

- 通過ISO 9001、ISO 14001、ISO45001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。
- 承諾遵守RBA規範之不使用衝突礦產政策。
- 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。
- 供應商均需通過評選，對於評鑑合格供應商每年進行定期評鑑及依據合作狀況實地查核。



SDG13
氣候變遷對策

對應章節：4.7 溫室氣體盤查

- 每年盤查溫室氣體排放情形，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，2018年溫室氣體總排放量為12,803.12 tCO₂e。
- 持續推動節電措施及利用監控系統減少非必要的能源耗損。



SDG17
全球夥伴關係

對應章節：1.4 市場概況 / 1.5 產銷政策 / 2.5 客戶關係 / 3.10 供應商管理

- 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。
- 佈局國際銷售：建立海外銷售據點，應用網路資訊行銷。
- 通過ISO 9001品質管理系統認證，從客戶需求管理、產品設計開發管理、生產製造管理到售後服務管理，有制度的管理系統運作。

第一章 公司概況

Good, better, best,
never let it rest.

Until your good is better and your better is best.

精益求精，永不懈怠，
直到好變更好，更好變最好。

- NBA Player - Tim Duncan 提姆·鄧肯

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營理念與核心價值
- 1.3 主要產品及其用途
- 1.4 市場概況
- 1.5 產銷政策
- 1.6 財務績效
- 1.7 研究發展方向

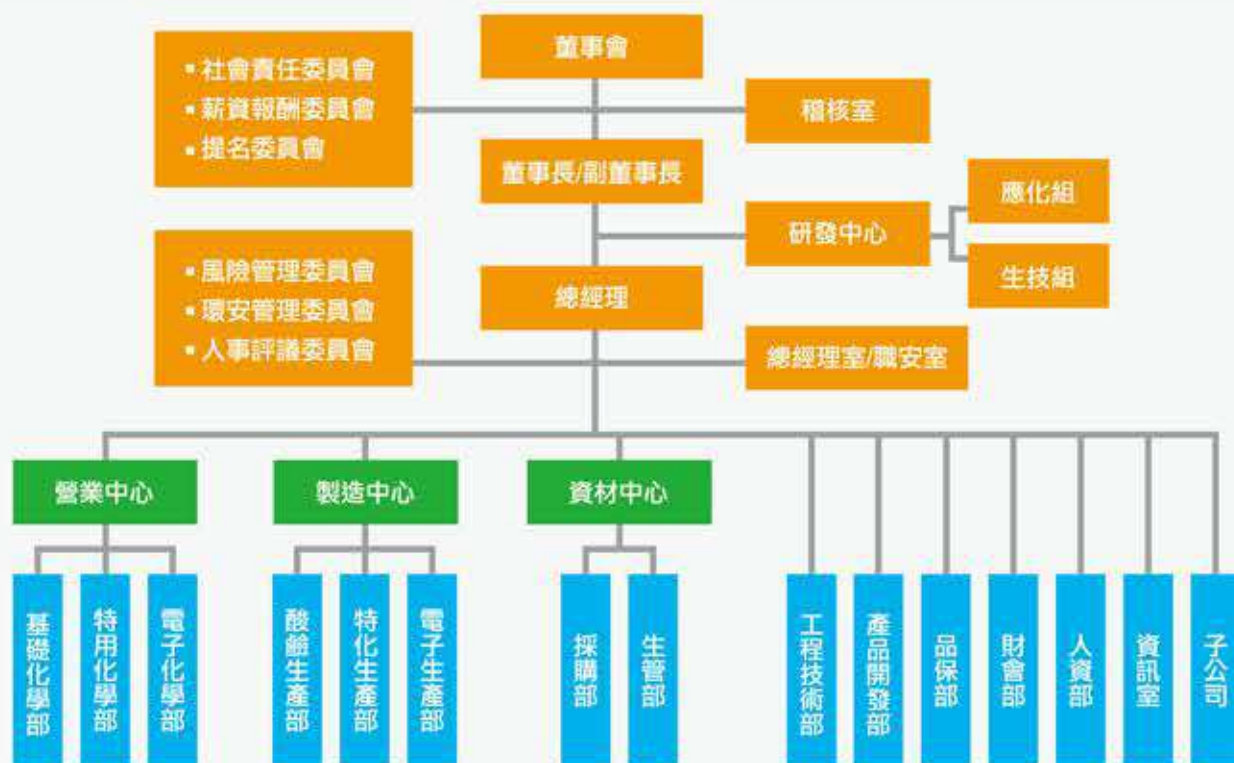
第一章 公司概況

1.1 公司簡介

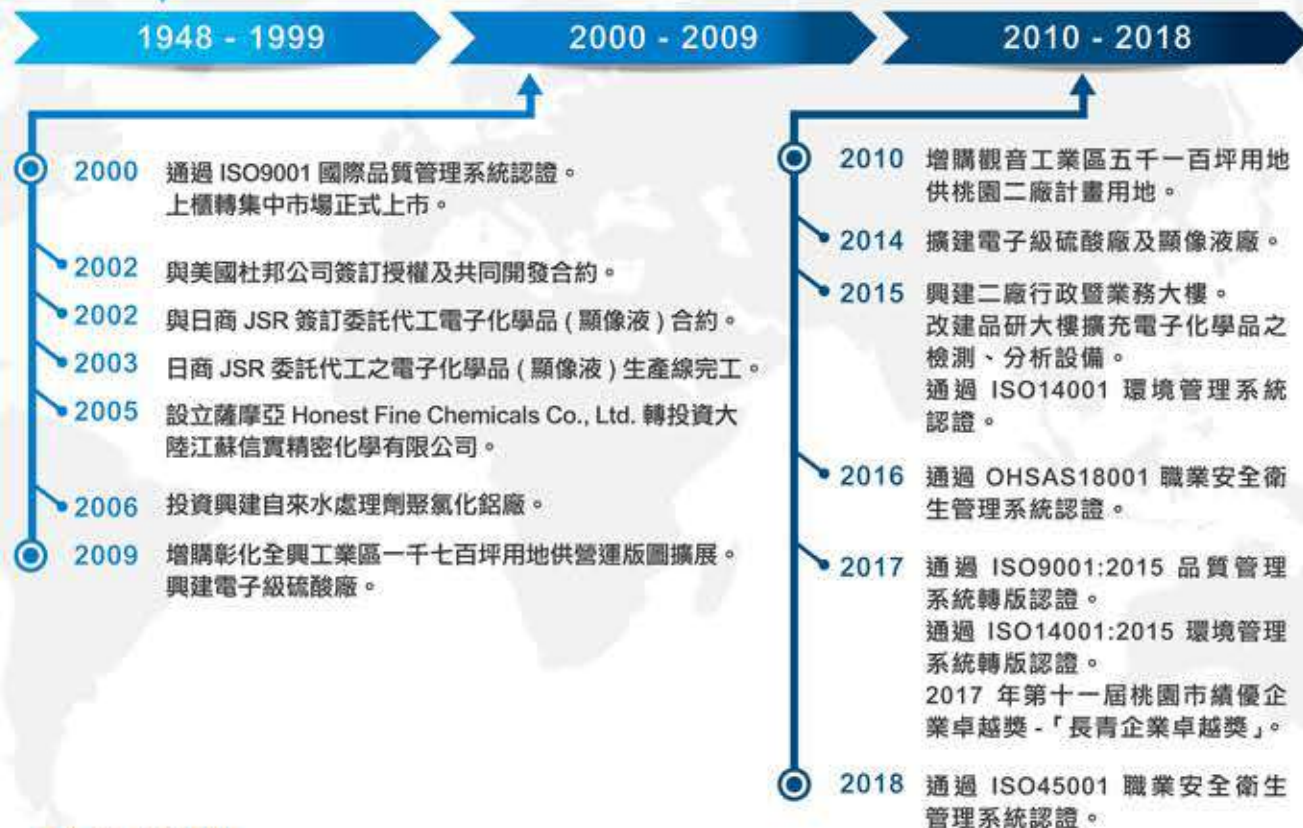
臺灣中華化學工業股份有限公司（簡稱「中華化」）成立於1956年，歷經60餘年的發展，從基礎化學品跨足到特用化學品及電子化學品領域，中華化以創造有益的化學品改變世界（Creating Helpful Chemicals to Improve the World）為使命，將好的產品推展到全世界，為經濟、社會及環境發展帶來正向的改變與價值。



公司組織圖



- 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。
- 1971 遷廠至新北市鶯歌鎮。
- 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）計畫用地。
- 1988 桃園一廠破土興建第一套硫酸生產線。
- 1991 通過遷廠計畫，生產線遷往觀音工業區。
- 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。
- 1996 與伊默克化學科技公司簽約合作設廠生產電子級硫酸。
- 1999 OTC 正式上櫃。



生產基地



1.2 經營理念與核心價值

中華化以為客戶創造價值，創造有益的化學品改變世界為經營理念

本公司秉持著基督信仰精神，強調公義與慈愛的行事原則，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，建置完整之品質、環境、安全及衛生管理系統，注重安全、重視人才、保護環境和倡導良好的職業道德。



公義及慈愛為主軸的企業文化



1.3 主要產品及其用途

本公司產品類別及應用領域說明如下：



1.4 市場概況

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：



1.5 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、設備自動化及創新技術，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。中華化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電子化學品製程技術，產品領域多元性發展，透過與同業技術合作及異業結盟，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

1. 佈局國際銷售：建立海外銷售據點，應用網路資訊行銷。
2. 延伸產業領域：既有產品延伸不同領域，開發新產品領域。
3. 創造附加價值：增加產品市佔率，支援全方位服務。
4. 結合策略夥伴：生產與技術合作，銷售合作。

生產政策

1. 節能減碳：提升防治技術，達成減廢目標。
2. 速度彈性：整合場內資源，提升生產效率。
3. 工安環保：推動職業安全，降低工安事故。
4. 永續承諾：優化生產技術，創造附加價值。



1.6 財務績效

2018 年度中華化全年合併營收 26 億 4,790 萬元，較前一年度的 24 億 5,027 萬元，成長 8%；合併稅後淨利 9,956 萬元，較前一年合併稅後淨利 9,610 萬元，成長 4%，每股盈餘為 0.90 元。

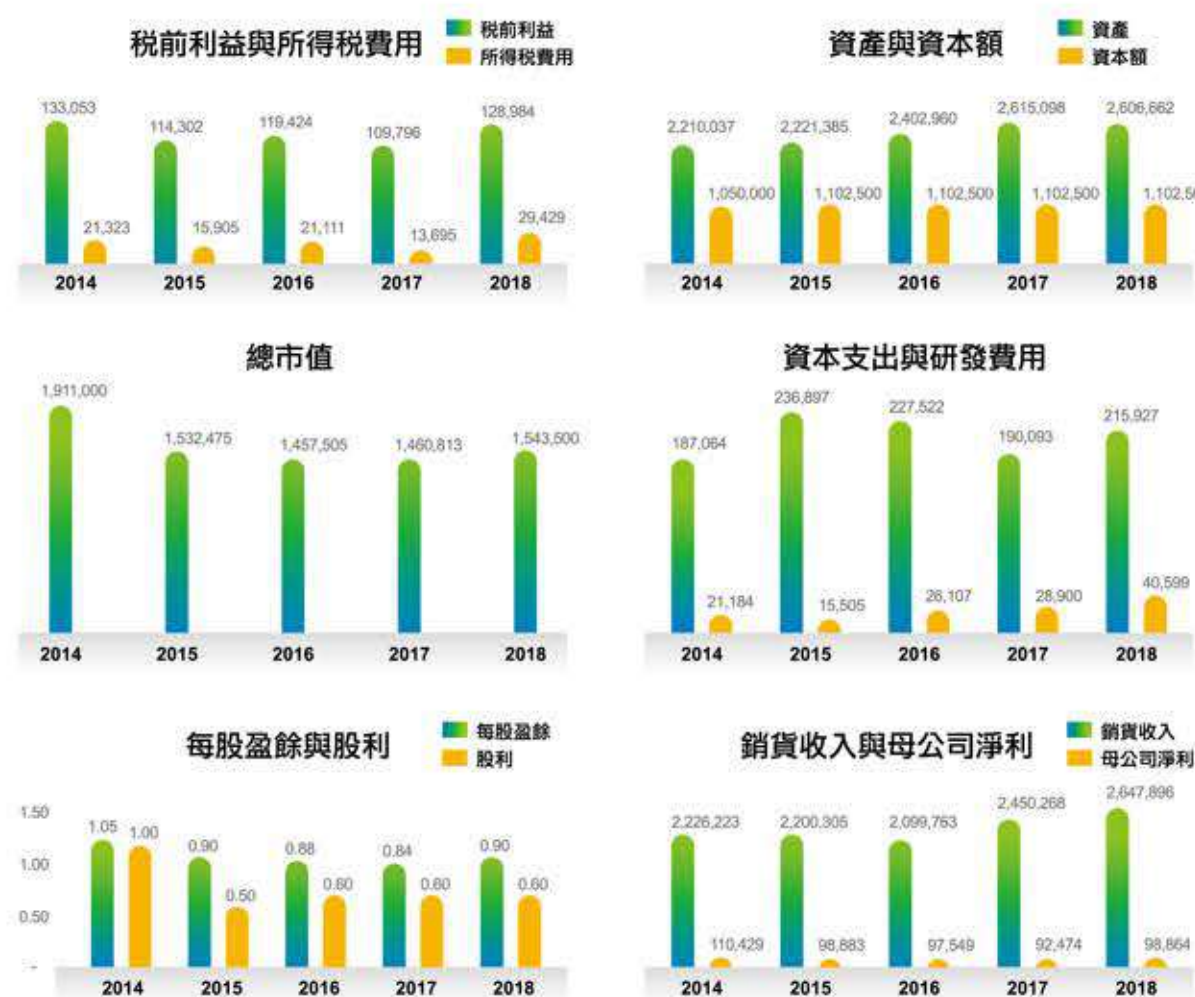
合併財務績效

單位：新台幣佰萬元

項目	年度	2014	2015	2016	2017	2018
營業收入		2,226	2,200	2,099	2,450	2,648
營業成本		1,909	1,903	1,789	2,141	2,305
營業毛利		317	297	310	309	343
營業費用		185	179	212	201	231
營業利益		132	118	98	108	112
營業外收入及支出		1	(4)	21	2	17
稅前淨利		133	114	119	110	129
所得稅費用		21	16	21	14	29
本期淨利		112	98	98	96	100

歷年重要財務績效指標

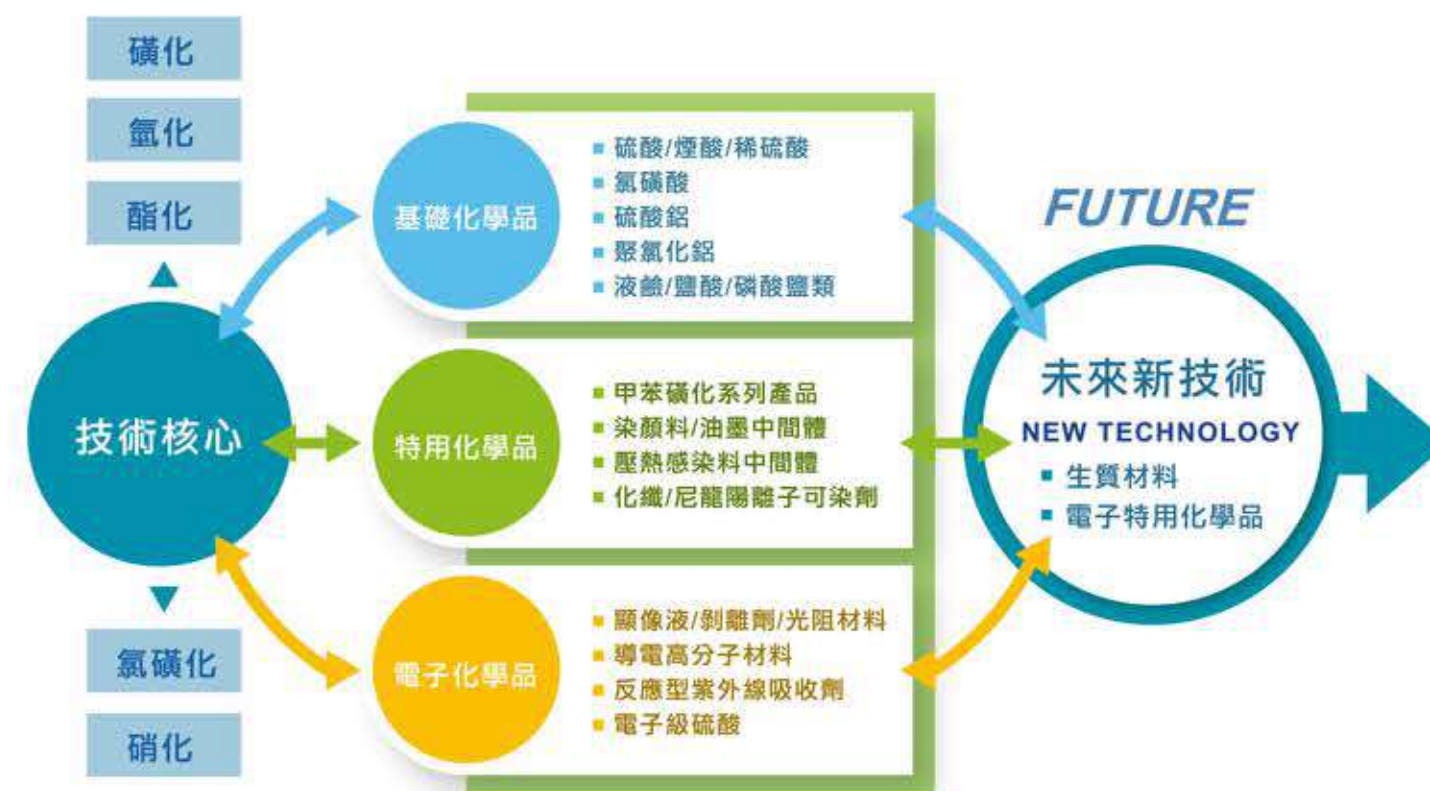
單位：新台幣仟元
(每股盈餘與股利為新台幣除外)



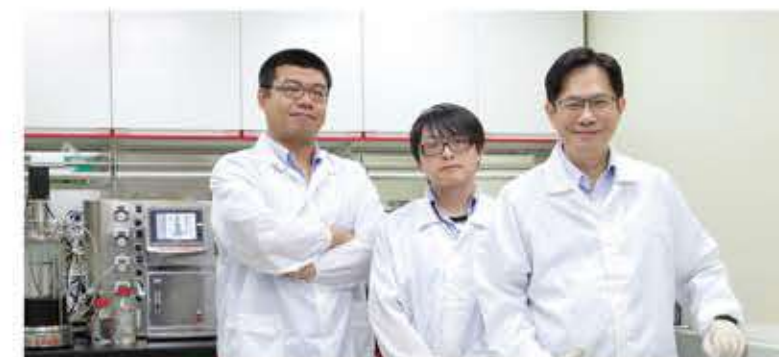
1.7 研究發展方向

中華化以磺化、氫化、酯化、硝化以及氧化反應為核心技術作為開發新產品的基石，並積極與美國、日本國際大廠共同開發以及與國內財團法人和大學院校合作，藉此學習新的技術，提升研發技能。除此之外為了響應循環經濟政策，提升現有產品生產效率，減廢再利用，善用每一分資源，達到物盡其用的目標。

近期重要的研發項目：改善原有的水處理劑，除了提升水處理效能，也降低殘留鋁含量，讓國人飲用水更有保障。另外，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。其他研發發展方向如下所示：



近期因應未來石化產業升級轉型，及全球低汙染環保材料發展趨勢，在生物經濟的概念下，積極投入微生物發酵等生物製造和綠色製程生質化學品（材料）的創新研發技術，開發生質高值化材料應用，在 2018 年獲得經濟部 A+ 淬鍊科技發展專案補助，發展衣康酸生質材料特用化學品開發計畫，以推動台灣生質產業轉型發展的新契機。



第二章 利害關係人鑑別與溝通

The mere formulation of a problem is far more essential than its solution.

把問題界定清楚，
遠比提出解決方法更為重要。

- 相對論之父-Albert Einstein 亞伯特·愛因斯坦

- 2.1 利害關係人鑑別
- 2.2 重大主題分析
- 2.3 利害關係人溝通
- 2.4 參與組織協會
- 2.5 客戶關係



第二章 利害關係人鑑別與溝通

2.1 利害關係人鑑別

利害關係人鑑別流程

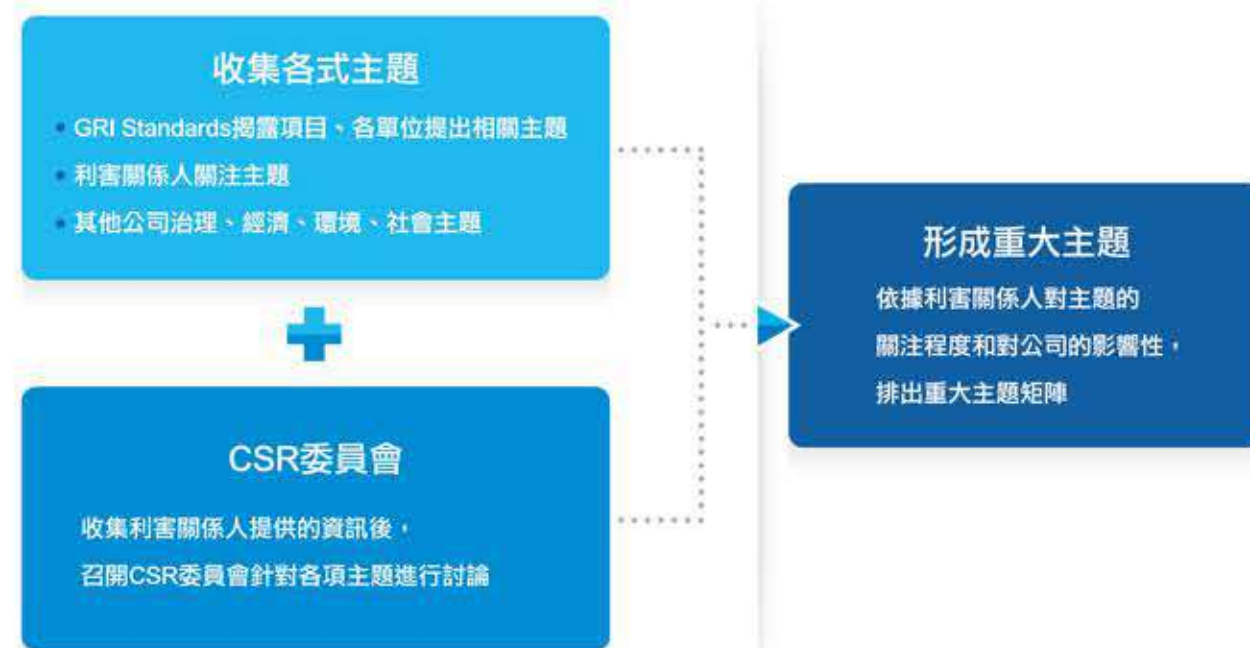
本公司重視利害關係人的需求與期許，透過企業網站、股東大會、滿意度調查、技術服務、參加外部協會或組織等各種溝通管道，實地了解利害關係人所關心之主題，並組成 CSR 委員會，利害關係人的鑑別與溝通工作皆由本公司的 CSR 委員會進行。2018 年，本公司在 CSR 會議提出的利害關係人建議，最後鑑別出與公司最為相關的 7 項利害關係人，分別是股東 / 投資機構、員工、客戶、供應商、政府機關、銀行、競爭對手。



2.2 重大主題分析

2018 年本公司參考 GRI Standards 永續性報告指南的重大主題，並蒐集利害關係人在乎的議題，考量公司治理、經濟、環境、社會四大層面，經 CSR 委員會會議討論後，列出經濟 14 項、環境 8 項、社會 9 項重大主題（如表一）。接著再依照「利害關係人關心程度」和「對公司衝擊影響程度」，製作成矩陣（如圖一），越座落在右上方的主題，代表對公司營運的影響和利害關係人關心程度越為重要。根據重大主題矩陣，我們可以看出營運績效、遵守法令規範、永續性、創新研發、風險控管、環境保護等主題為最關鍵重要的揭露項目。本報告書中會依照重大主題，在後面篇章進行揭露。

分析重大主題流程



<表一>

經濟	環境	社會	重大主題重要性排序	
- 營運績效 - 供應鏈管理 - 客戶滿意度 - 創新研發技術 - 永續性 - 產品品質 - 股東服務 - 股利分配 - 售後服務 - 公平競爭 - 衝突礦產 - 風險控管 - 反貪腐 - 企業誠信	- 能資源管理 - 廢棄物處理 - 溫室氣體 - 汙染源管理 - 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 - 勞動權益 - 職業安全衛生 - 遵守法令規範	- 營運績效 - 遵守法令規範 - 永續性 - 創新研發技術 - 風險控管 - 環境保護 - 能資源管理 - 廢棄物處理 - 企業誠信 - 反貪腐 - 勞資關係 - 勞動權益 - 汙染源管理 - 客戶滿意度 - 職業安全衛生	- 產品品質 - 供應鏈管理 - 薪資福利 - 人才招聘 - 股東服務 - 節約能源 - 溫室氣體 - 員工認同 - 環境會計 - 綠色能源 - 售後服務 - 股利分配 - 公平競爭 - 人才培育 - 社會公益 - 衝突礦產

<圖一>重大主題重要性排序矩陣圖



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。中華信相信，與利害關係人建立良好的互動，不僅能促使企業持續改善，更可協助公司更加掌握各方面的挑戰，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。

利害關係人	關切主題	溝通方式
股東 (投資機構)	營運狀況 公司治理 風險管控 永續性	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	勞雇關係 薪資福利 職業安全衛生	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/ ISO45001 認證，將各部門流程標準化並提高製程安全
客戶	研發創新技術 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. 不定期實施到廠稽查 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

2.4 參與組織協會

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主題之看法，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
6. 生質材料產業化聯誼會

2.5 客戶關係

2.5.1 品質管理

客戶是中華化的重要利害關係人之一，我們重視客戶需求，致力建立良好的合作關係。中華信依循『國際品質管理系統標準』(ISO 9001)，堅持持續改善精神，透過客戶導向管理流程，從客戶需求管理、產品設計開發管理、生產製造管理到售後服務管理(包含客戶保固服務、客戶滿意度、客戶抱怨等處理)，有制度的管理系統運作，提供客戶優質的產品品質及銷售服務，鞏固既有客戶及吸引新客戶，以達到永續經營。

● 品質管理

“堅持持續改善、滿足客戶需求、
落實品質管理、創造競爭優勢”

基於此，我們承諾做到：

本公司深信要不斷地提供優良的產品與服務給顧客，才能繼續增加公司的利潤及市場佔有率，若要達成此目標的最佳策略之一是實行全員品質改善政策，透過此項活動，我們必能將“堅持持續改善、滿足客戶需求、落實品質管理、創造競爭優勢”的信念成為本公司每一位員工日常生活與工作的一部份，藉由此項活動才能更進一步的改善產品與服務的品質，以達成客戶滿意的目標，我們特在此共同聲明我們全力支持參與並責成公司所屬同仁以達成此全員品質改善活動。



2.5.2 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、產品交期及品質的滿意程度、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「管理審查管制程序」提交管理審查會議討論。

2018年中華化第一次客戶滿意度調查，基礎化學客戶抽70家，回收63家(回收率90%)，特用化學客戶抽29家，回收24家（回收率83%），電子化學客戶抽26家，回收21家(回收率81%)，調查結果詳下表：

客戶滿意度分析 (基礎化學)		客戶滿意度分析 (特用化學)		客戶滿意度分析 (電子化學)	
項次	平均	項次	平均	項次	平均
一	4	一	4	一	4
二	4	二	4	二	4
三	4	三	4	三	5
四	5	四	4	四	5
五	4	五	4	五	4
六	4	六	4	六	4
七	4	七	4	七	4
八	4	八	5	八	4
九	4	九	4	九	4
十	4	十	4	十	4
十一	4	十一	4	十一	4
十二	4	十二	4	十二	4
平均總分	53	平均總分	52	平均總分	53
■ 總分 60 分 ■ 目標分數 48 分		■ 總分 60 分 ■ 目標分數 48 分		■ 總分 60 分 ■ 目標分數 48 分	

2018 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 67 家，回收 59 家 (回收率 88%)，特用化學客戶抽 35 家，回收 29 家 (回收率 83%)，電子化學客戶抽 23 家，回收 19 家 (回收率 83%)，調查結果詳下表：

客戶滿意度分析 (基礎化學)		客戶滿意度分析 (特用化學)		客戶滿意度分析 (電子化學)	
項次	平均	項次	平均	項次	平均
一	5	一	4	一	4
二	5	二	4	二	4
三	5	三	4	三	4
四	5	四	5	四	4
五	5	五	4	五	4
六	5	六	4	六	4
七	5	七	4	七	4
八	5	八	4	八	4
九	5	九	4	九	4
十	4	十	4	十	4
十一	5	十一	4	十一	4
十二	5	十二	4	十二	4
平均總分	55	平均總分	52	平均總分	53
■ 總分 60 分 ■ 目標分數 48 分		■ 總分 60 分 ■ 目標分數 48 分		■ 總分 60 分 ■ 目標分數 48 分	

2.5.3 客戶隱私權

中華化重視客戶的機密資料及隱私權，為落實保護客戶隱私權機制，我們致力於機密資料的安全管理，明訂機密資料管理規範，以確保維護公司及客戶的權益。我們要求所有同仁均有遵行保密規定之職責，員工到職即要求簽署遵守「保密義務」，各部主管負責督導部門人員遵守保密規定，以確保機密資料受到充份的保護。

在管理制度上：對外，本公司與客戶簽署保密合約（保密協議），表達中華化對機密資料保護的承諾。對內，公司的電腦設有防火牆與防毒軟體，我們將資料依其機密性予以管制，並設定使用者的權限，透過內部稽核定期查核各部門機密資料管理的情形。在 2018 年中華化並無因違反客戶隱私權或遺失客戶資料之抱怨事件。



第三章 公司治理

Great things in business
are never done by one person.

They're done by a team of people.

偉大的事業絕不會靠單打獨鬥，
而是一群共同打拚出來的。

- 蘋果創辦人-Steve Jobs史蒂夫·賈伯斯

- 3.1 公司治理架構
- 3.2 董事會
- 3.3 功能性委員會
- 3.4 誠信經營與反貪腐
- 3.5 內控制度
- 3.6 營運持續管理
- 3.7 風險管理
- 3.8 緊急事故應變機制
- 3.9 環安衛管理
- 3.10 供應商管理
- 3.11 公司治理活動成果



第三章 公司治理

3.1 公司治理架構

中華化致力遵循公司治理制度相關法令及章程，並制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「企業社會責任實務守則」作為公司治理架構遵循依據，亦訂立「道德行為準則」，要求董事、監察人及經理人等相關人員執行職務時，能遵守道德規範，以維護公司及股東利益。

中華化董事會組織尚未設置審計委員會，仍採用監察人制，董事會下設置薪資報酬委員會（3.3.1 節）、提名委員會（3.3.2 節）、社會責任委員會（3.3.3 節），透過功能性委員會的專業審查與建議，協助董事會做適當的決策。

稽核室為獨立單位，隸屬董事會，配置專任稽核主管及稽核人員共計 2 人，目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內控制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內控制度得以持續有效實施及作為檢討修正內控制度之依據。

監察人負責監督公司業務之執行，並隨時調查公司業務及財務狀況，查核簿冊文件，請求董事會或經理人提出報告，以瞭解其盡職情況，並關注公司內控制度之有效性及執行情形，以降低公司財務危機及經營風險。



3.2 董事會

董事會職責在於確保公司營運資訊公開透明及遵循相關法令，負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項作業安排、對公司股東會負責、依照法令及公司章程之規定行使職權。中華化的董事會成員選任依據「董事及監察人選任程序」相關規範辦理，採候選人提名制，在股東會投票選出，2018 年 6 月 12 日重新選任（任期為 3 年）。目前董事會由 7 位董事及 3 位監察人所組成，7 位董事中有 2 位為獨立董事，具有專業經營經驗或學術經驗，提供中華化專業的指導。

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。

避免利益衝突

● 董事利益迴避條款：

為避免董事與公司利益衝突，本公司董事欲解除競業禁止之限制，依據公司法規定需於股東會提案說明，並取得股東會許可。而就董事自身利益迴避而言，亦於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避條款：「董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係

之重要內容，如有害於公司利益之處時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。」（詳細的利益迴避議案請參閱 2018 年中華化股東會年報：公司治理運作情形）

● 獨立董事：

公司已設置獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議；而董事會討論任何議案時，充份考量獨立董事意見，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。

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	經歷
董事長	干文元	美國舊金山大學 電腦科學碩士	• 臺灣中華化學工業（股）公司總經理 • 臺灣永光化學工業（股）公司董事 • Honest Fine Chemical Co., Ltd 董事
獨立董事	蔣孝澈	美國沃斯特理工學院 化學工程博士	• 億高應用材料股份有限公司監察人 • 美國化學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 大學化工系助理教授 • 美國孟山都化學公司 Process Automation Specialist • 美國費雪公司 Project Manager • 台灣東聯化學公司副總經理 • 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	• 臺灣永光化學工業（股）公司董事長特助 • 宏輝投資股份有限公司董事
董事	嘉恩投資有限公司 （代表人 李愛蓮）	浸信會神學院音樂系	• 財團法人蒲公英希望基金會執行長 • 基督教標竿教會執行牧師
董事	干漢舉	中原大學化工系學士	• 江蘇信實精密化學有限公司監事 • 臺灣中華化學工業（股）公司總經理 • 臺灣中華化學工業（股）公司總工程師
董事	沈懷恩	萬能工專電子科	• 臺灣中華化學工業（股）公司副總經理 • 江蘇信實精密化學有限公司董事 • 東蒂電子董事長 • 隴華電子股份有限公司廠長
監察人	陳賢雄	淡江大學國貿系學士	• Springfield Media (Australia) Co.,- Director • See Sen Chemical (Malaysia) 經理
監察人	蔡瑞安	交通大學管理科學系學士	• 全通科技股份有限公司法人監察人代表人 • 臺灣永光化學工業（股）公司發言人、董事 • 會秘書及副總經理 • 台灣化學纖維股份有限公司副管理師 • 宏輝投資股份有限公司董事長
監察人	唐樹萬	美國德州州立大學 阿靈頓分校企管碩士	• 中華策略管理會計學會理事長 • 威盛電子董事長暨總經理特別助理 • 所羅門企劃處長 • 資誠會計師事務所資深企管顧問 • 國際通商法律事務所營運暨財務長



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

董事會出席情形

2018 年董事會共召開 7 次會議，董事出席情形如下表：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
董事長	干文元	7	0	100
獨立董事	蔣孝澈	7	0	100
獨立董事	余光化	7	0	100
法人董事	永光化學公司	7	0	100
法人董事	嘉恩投資公司	6	1	86
董事	干漢皋	6	1	86
董事	沈懷恩	7	0	100

監察人參與董事會情形

2018 年監察人列席董事會的情形如下表：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數
監察人	陳賢雄	5	71
監察人	蔡瑞安	7	100
監察人	唐樹萬	7	100

年度進修情形

為鼓勵新任或續任之董事、監察人持續充實新知，本公司訂立「董事、監察人進修推行辦法」辦理，每年定期安排董事進修課程，2018 年董事、監察人進修如下表：

職稱	姓名	日期	課程名稱	進修時數	
				課程	合計
董事長	干文元	2018/11/13	董事會運作實務研討	3	12
		2018/10/15	第十二屆臺北公司治理論壇	6	
		2018/03/20	建構健康、動態、領導的董事會	3	
獨立董事	蔣孝澈	2018/11/13	董事會運作實務研討	3	9
		2018/05/08	上市公司新版公司治理藍圖高峰論壇	3	
		2018/03/20	建構健康、動態、領導的董事會	3	
獨立董事	余光化	2018/11/13	董事會運作實務研討	3	9
		2018/05/08	上市公司新版公司治理藍圖高峰論壇	3	
		2018/03/20	建構健康、動態、領導的董事會	3	
董事	臺灣永光化學工業股份有限公司 (代表人 杜逸忠)	2018/11/13	董事會運作實務研討	3	9
		2018/05/18	董事如何善盡「注意義務」	3	
		2018/03/20	建構健康、動態、領導的董事會	3	
董事	嘉恩投資有限公司 (代表人 李愛蓮)	2018/12/18	資訊安全治理的趨勢與挑戰	3	12
		2018/12/14	如何有效發揮董事職能，落實公司治理	3	
		2018/12/11	企業經營與新聞危機管理之策略	3	
		2018/11/13	董事會運作實務研討	3	
董事	干漢皋	2018/11/13	董事會運作實務研討	3	6
		2018/03/20	建構健康、動態、領導的董事會	3	
董事	沈懷恩	2018/11/13	董事會運作實務研討	3	6
		2018/03/20	建構健康、動態、領導的董事會	3	
監察人	陳賢雄	2018/11/13	董事會運作實務研討	3	6
		2018/03/20	建構健康、動態、領導的董事會	3	
監察人	蔡瑞安	2018/11/13	董事會運作實務研討	3	9
		2018/08/21	董事策略指導功能的有效發揮	1	
		2018/03/20	建構健康、動態、領導的董事會	3	
		2018/03/07	創新科技下的營運管理新模式	1	
		2018/01/23	企業重大經濟犯罪 - 淺談內線交易	1	
監察人	唐樹萬	2018/11/13	董事會運作實務研討	3	6
		2018/03/20	建構健康、動態、領導的董事會	3	





董事教育訓練（課程：董事會運作實務研討）中華化董事、監察人及功能性委員會之委員與中華公司治理協會王淮秘書長合影



中華化董事、監察人及經營團隊之公司治理及風險管理教育訓練

3.3功能性委員會

3.3.1 薪資報酬委員會

為健全董事、監察人及高階經理人之薪資報酬制度，中華化於 2011 年設置薪資報酬委員會，薪資報酬委員會成員由董事會任命，依據「薪資報酬委員會組織規程」辦理。目前由 3 名委員組成，中其 2 位為獨立董事、1 位為執業會計師，每年至少召開 2 次會議（會議皆邀請監察人、董事長、行政副總經理及人力資源部經理列席參加，但於討論其等薪資、獎酬時則予以利益迴避），2018 年薪資報酬委員會共召開 2 次會議，出席率 100%。

■ 薪酬委員出席情形

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

薪資報酬委員會主要職責：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

3.3.2 提名委員會

為健全本公司董事及各功能性委員會提名制度，本公司於 2017 年成立提名委員會，由董事會推舉至少 3 名董事組成，其中應有過半數獨立董事參與，依據「提名委員會組織規程」辦理。目前由 2 位獨立董事及干文元董事長組成，每年至少開 2 次會議（會議召集時皆邀請監察人列席參加），並得視需要隨時召開會議將所提建議提交董事會討論。2018 年提名委員會共召開 2 次會議，出席率 100%。

■ 提名委員出席情形（2018年第1次）

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	1	0	100
委員 (獨立董事)	余光化	1	0	100
委員 (董事長)	干文元	1	0	100

■ 提名委員出席情形（2018年第2次）

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)	余光化	1	0	100
委員 (獨立董事)	蔣孝澈	1	0	100
委員 (董事長)	干文元	1	0	100

提名委員會主要職責：

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 訂定本公司之公司治理實務守則。

3.3.3 社會責任委員會

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，本公司於 2014 年訂立「企業社會責任實務守則」（經董事會通過後實施），以管理本公司對經濟、環境及社會之相關風險與影響。

■ 企業社會責任政策

本公司將企業永續發展與營運活動結合，訂立《企業社會責任政策》，發展永續經營及兼顧環境、社會及公司治理發展的決心。對於企業社會責任之實踐，依下列原則為之：

1. 落實公司治理。
2. 發展永續環境。
3. 維護社會公益。
4. 加強企業社會責任資訊揭露。

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、家庭和公司及之安全，提高公司之營運績效。

基於此，我們承諾致力於：

1. 堅持正直誠信經營原則，對股東、員工、客戶及社會大眾。
2. 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。
3. 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。
4. 維持良好的公司治理，嚴守企業道德與商業行為準則。
5. 遵守道德政策及尊重智慧財產權。
6. 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。
7. 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，並揭露相關資訊，以確保組織內外部的溝通品質。

CSR委員會

中華化 CSR 委員會架構依循公司組織架構建立，委員會主委由董事長擔任，副主委由總經理室副總經理及營業中心副總經理共同擔任，帶領經營團隊落實環境、社會、治理（Environmental, Social and Governance, ESG）等議題的發展。

執行小組主要由總經理室、職安室及人資部分別負責「公司治理」、「環境保護」及「社會貢獻」的推動，執行情形於 CSR 報告揭露，並每年定期向董事會報告。



3.4 誠信經營與反貪腐

中華化以「誠信」為企業經營最高原則，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信政策，並積極防範不誠信行為，訂立「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範人員於執行業務時應注意之事項，指定企業社會責任委員會為專責單位。

本公司以「誠信經營守則」、「道德行為準則」宣導反貪腐政策並進行相關教育訓練，2018 年重新製作教育宣導內容，由董事長展開宣導作業，要求各部門主管，於各部門全面展開進行教育宣導，其中最重要兩個原則：(1) 不收賄 / 不行賄（反貪腐）、(2) 機密資料保密責任。藉由公司內部整體性的教育宣導，加強內部人員的意識，將其融入企業文化，以「誠信與道德」為職場工作行為準則，期望員工無論在工作或是日常之言行舉止，能以負責任的態度遵循各項規範及倫理準則，確保無洩漏商業機密、品行不端、營私舞弊等行為，塑造「正直」與「信守誠諾」之企業文化。



除了內部教育宣導外，本公司於 2018 年 7 月邀請法務部調查局桃園市調查處提供專業的教育訓練課程，針對經營團隊、研發、營業及採購等部門進行「企業肅貪宣導」教育訓練，共計 35 人次參加。



法務部桃園市調查處經濟犯罪組「企業肅貪宣導」教育訓練

關於反貪腐的防範機制，除了教育宣導外，另有其它作業規範約束其行為：

- 有關重大捐贈，依據「董事會議事規範」，對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈需提報至董事會，以確保事前監督。
- 針對利益直接相關的採購單位，除了進行教育宣導，同時在採購合約上明訂防賄條款，禁止人員收取回扣或其它名目之財物（供應商不得對本公司給予期約、賄賂、傭金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、不正當饋贈及招待、或其他不正當利益）。
- 申訴機制：本公司透過制度化「有關員工意見、申訴管理辦法」，提供內部舉報公司不法行為之管道，當員工發現內部有影響個人或公司權益的違法或不當行為，或員工意圖利用職務取得不當利益時，可申訴舉報，公司及負責調查人處理申訴案件時，秉持公正處理原則進行調查及提報。

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」，為了確保同仁瞭解並遵守規範，員工所簽署之「聘僱合約書」，即要求員工聲明願意遵守「保密義務」，並發給「員工工作守則」手冊，員工到職第一天即明示誠信經營之教育宣導，在「從業人員工作守則」要求員工遵守公司紀律事項，將公司對於企業倫理與職業道德之堅持融入於同仁日常作業中。

3.5 內控制度

中華化因應變之經營環境，以維護利害關係人之權益為前提，強化董事會與管理階層之公司治理與經營決策，並降低風險至可接受水準，進而提高資本市場之資訊透明度，以達成企業永續經營目標，這是內部控制制度的核心原則及達成之三目標。

1. 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。
2. 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、透明性並符合相關規範。
3. 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。在內部稽核作業執行方面，稽核室除了依據董事會通過以風險為考量擬定之年度稽核計畫，執行實地查核或書審，並搭配不定期執行專案稽核，以及 ISO 管理系統之定期內部稽查，並每年至少一次協助高階主管及各單位進行內部控制制度自行檢查及查核診斷作業，適時提供改進建議，進而協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，達到衡量營運之成效及效率，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。

本公司內部控制制度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；稽核主管列席董事會，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，立即出具報告呈報，並通知監察人及獨立董事。

3.6 營運持續管理

營運持續管理 (Business Continuity Management, BCM) 主要目的為當企業發生任何事故或災害時，能迅速結合預防及復原措施，在急難狀況下仍確保企業持續運作。

我們建立營運持續運作之遵循原則，內容包含企業內外風險識別及威脅影響，並發展管理機制以應變風險發生或災害復原之目的，災難復原的目的是將災難所造成的影響減少到最小程度，並採取必要的步驟來保證資源、員工和業務流程能及時地繼續運行，災難事件處理及復原程序如下：

1. 確認損害原因。
2. 確認損害程度及影響範圍。
3. 採取災害復原措施。
4. 執行復原運作。
5. 追蹤 / 確認復原狀況。
6. 復原報告及相關紀錄。

3.7 風險管理

3.7.1 風險管理委員會

為了健全公司風險管理及強化董事會功能，本公司於 2018 年 3 月成立風險管理委員會，由董事會授權設置，依據「風險管理委員會組織規程」辦理。本委員會由董事長擔任召集人，副總經理及經營團隊共同參與運作，定期每季召開委員會討論營運有關之風險議題。

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。

3.7.2 風險管理機制

中華化依循 ISO 流程導向的模式建構風險管理流程，每年由相關權責單位收集內、外部經營環境議題，且持續監控該等內、外部議題之變化，將各項風險因素進行評估，依風險發生可能性及後果影響發展應對措施，檢討控制措施的有效性。

風險評估



我們針對風險評價高的風險因素，列入「風險管理委員會」討論議案並持續追蹤風險管控執行狀況，並將重要風險討論議案展開至相關部門之工作計畫，持續檢討風險控制執行成效，並評估控制措施有效性或其它改善推動作法，以達降低風險之目的。

3.8 緊急事故應變機制

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。

2018 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
2018/06/12	儲槽區之儲槽洩漏	酸鹼生產部暫存槽洩漏： 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
2018/06/15	消防教育訓練及應變演練	製程區儲槽洩漏發生火災，成立緊急應變小組進行搶救。
2018/06/25	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
2018/08/09	毒化物緊急應變演練	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。
2018/10/05	實驗室緊急應變演練	教育訓練內容： 1. 實驗室潛在危害 2. 歷年實驗室案例 3. 實驗室安全衛生規範 4. 緊急事件疏散及處理
2018/10/08	危險物品運送	教育訓練內容： 1. 職業安全衛生法令 2. 事故發生原因及預防 3. 緊急應變措施 4. 案例分享及討論
2018/11/16	緊急應變演練 (特化生產部)	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
2018/11/23	緊急應變演練 (酸鹼生產部)	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
2018/12	消防教育訓練及應變演練	假設狀況：暫存區發生火災，演練重點包括： 1. 常見火災案例說明 2. 滅火器及消防栓使用演練 3. 人員疏散演練

3.8.1 廠區內事故緊急應變

廠內依據【緊急事件準備及應變管制程序】，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。



3.8.2 廠區外事故緊急應變

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。

3.9 環安衛管理

3.9.1 環安衛管理系統與政策

為善盡企業對社會的責任與承諾及永續經營之目標，本公司推動並落實『國際環境管理系統標準』(ISO 14001) 及『職業安全衛生管理系統』(ISO 45001)，除了追求營運績效，並致力於環境保護、社會公益參與、員工照護及員工健康與安全保護，期望能善盡企業公民責任，邁向永續經營之路。

● 環境政策：

“維護自然景觀、提昇污染防治技術、力行減廢與資源再利用、降低溫室效應”

基於此，我們承諾致力於：

1. 遵守政府環保法規及符合本公司所自訂之相關遵約義務。
2. 對員工實施環境教育，藉由全員工共識，提昇自主環境管理能力。
3. 推動環境管理系統，持續改善環境管理績效。
4. 承諾保護環境，包括污染預防及其他與本公司環境相關的特定環境保護議題。
5. 對於供應商、外包商、周圍民眾建立良好的溝通管道，以使利害相關者瞭解本公司之環境政策及有關作法，共同合作改善。

● 職業安全衛生政策：

“遵守安全衛生法規、關懷員工安全與健康”

基於此，我們承諾致力於：

1. 提升整體安全衛生管理績效，並持續改善。
2. 遵守職業安全衛生法規之規定及其他相關法規要求事項。
3. 提供安全衛生的知識、工作、環境與設備。
4. 加強安全衛生組織架構，全力支持風險控制以及全員參與。
5. 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。
6. 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。
7. 定期稽核並檢討安全衛生政策、管理和績效，以便汲取經驗。
8. 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。
9. 提供安全健康的工作條件以預防與工作相關的傷害和不健康。
10. 持續消除危害及降低職業安全衛生風險。
11. 持續支持工作者在職業安全衛生相關議題之諮詢及參與。

3.9.2 環安管理委員會

為了達成有效的環安衛管理，本公司成立環安管理委員會，依循 ISO 14001 及 ISO 45001 國際標準及管理系統執行，由董事長擔任主任委員，各部門主管擔任推行委員，推動公司整體環安衛運作，定期每季召開會議檢討執行狀況及績效。

本公司的職安室為環安衛管理之專責單位，負責全公司有關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，並於每季環安管理委員會提出綜合報告，以強化環保意識及達到持續改善之目的。

3.10 供應商管理

中華化一直將供應商視為夥伴，致力於引導供應商長期合作，以共同建立穩定發展的化學永續供應鏈。同時，中華化已通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO45001 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。

供應商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%) 及依據合作狀況排定實地評鑑稽核計畫。

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。

本公司有基礎化學、電子化學及特用化學三大事業體，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：

- 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))。
- 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」。

● 供應鏈安全管理政策

- 遵守供應鏈安全相關法規及客戶要求的安全事項。
- 確保產品製造過程與運輸供應安全。
- 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。
- 提升商業夥伴安全品質，以符合供應鏈安全要求。
- 貫徹供應鏈危機管理。
- 落實供應鏈風險管理，改善供應鏈安全系統。

3.11 公司治理活動成果

3.11.1 董事會評鑑

為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，本公司訂立「董事會績效評估辦法」遵循，董事會每年至少執行 1 次內部董事會績效評估，2018 年由提名委員會規劃董事會評鑑事宜執行評估作業，並將結果提報董事會，實施董事會績效評鑑作業如下：

● 評估內容^註



註：2019 年修正「董事會績效評估辦法」為「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」，納入對功能性委員會的績效評估作業，並自 2019 年開始實施。

● 評估方式

董事會主席內部自評、董事成員自評。

● 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」，但為健全本公司董事會功能及強化管理機制，業已設置提名委員委員會並依上市上櫃公司治理實務守規定，訂定其組織規程並依規定落實運作，在「董事會整體運作績效考核類」所述 5 大構面評核項目中，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，未來將架構在新版公司治理藍圖及目前良好互動的基礎下，更進一步對營運策略、強化風險管理與整體營運管理面議題的探討、交流。
- 董事成員依「董事自我評估類」所列 6 大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，亦能充分了解公司整體營運情形。

3.11.2 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 2018 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，於第 27 屆第 5 次董事會立案審議同意通過。

3.11.3 公司治理評鑑

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五屆公司治理評鑑結果，中華化於 2018 年評鑑得分 70.92 分，表現排名於 868 家上市公司組別前 36%~50% 級距。依據新版公司治理藍圖（2018~2020），將「強化公司治理評鑑效率」列為「深化公司治理及企業社會責任文化」計劃項目之第一項策略目標，本公司將積極推動公司治理之各項政策。

3.11.4 法人說明會

本公司於 2018 年 8 月及 12 月受邀參加永豐金證券舉辦之法人說明會，說明公司之財務與營運概況。召開法人說明會係公司對外溝通管道之一，除適時向投資大眾說明營運績效及對未來產業前景的看法、傳達經營理念與企業價值，使股東或潛在投資人進一步瞭解企業營運發展機會或挑戰外，並提供投資人表達意見或與公司雙向交流的機會，進而提升公司治理品質、保障股東權益。



中華化2018年法說會現場



董事、監察人及經營團隊與中華公司治理協會王雅秘書長合影



董事、監察人及經營團隊之營運預算與策略會議



2018年股東常會



第四章 永續環境

The best way
to predict the future is to invent it.

預測未來最好的方法
就是創造未來。

- 美國電腦科學家- Alan Kay 艾倫.凱

- 4.1 環境管理政策及制度
- 4.2 環境管理會計
- 4.3 能資源管理
- 4.4 水資源管理
- 4.5 空氣污染物防制
- 4.6 廢棄物管理
- 4.7 溫室氣體盤查
- 4.8 違反環境法令事項



第四章 永續環境

4.1 環境管理政策及制度

全球環境持續變遷，直接或間接地造成各種環境污染，除影響全球生活環境品質，亦影響自然環境中各類能源取得的困難，企業為求永續經營，除保有持續的獲利外，友善環境也成為企業營利中各界關注的議題。中華化基於環境管理系統之建立以及持續運作，提升環境管理績效，並藉以格遵環保法令規定。另一方面，中華化除進行自主管理以落實環境保護政策，同時經由產業供需鏈合作夥伴關係，推廣友善環境之目的，以期共同保護自然環境，減緩全球暖化之趨勢。中華化深知各種環境保護技術日新月異，除持續提升全體同仁環境保護認知，並藉由學界、環保產業界之交流研習，以獲得符合中華化需求之環境保護技術，更藉此發展高效能化學品以降低環境負荷的程度。

本公司環境保護政策如下：

中華化的環境保護政策

為善盡企業對社會的責任與承諾及永續經營之目標，本公司秉持著：

“維護自然景觀、提升污染防治技術、力行減廢與資源再利用、降低溫室效應”

的環保理念，共同為推動環境管理系統而努力。基於此，我們承諾做到：

- 一、遵守政府環保法規及符合本公司所自訂之相關遵約義務。
- 二、對員工實施環境教育，藉由全員工共識，提升自主環境管理能力。
- 三、推動環境管理系統，持續改善環境管理績效。
- 四、承諾保護環境，包括污染預防及其他與本公司環境相關的特定環境保護議題。
- 五、對於供應商、外包商、周圍民眾建立良好的溝通管道，以使利害相關者瞭解本公司之環境政策及有關作法，共同合作改善。

環保目標達成狀況與持續行動計畫

類別	目標	績效衡量指標	2018 年成效	持續行動計畫
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 107.34 度	相對產量每單位用電量較 2014 年增加 4.51%	- 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(%)	2018 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 1.96 度	每噸單位用水量較 2014 年減少 8.31%	- 持續推動廢水回收再利用系統 - 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 (%)	2018 年廢棄物回收率達到 97.91% 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 0.069(噸)	每單位溫室氣體排放量較 2015 年增加 3.91%	持續推動減碳工作

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畫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畫。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。

2018 年環境成本費用，約計新台幣 40,117 仟元，與去年比較減少新台幣 13,292 仟元，中華化投入污染防治設備維護及更新已有所成效，得以減少操作費用的支出，同時持續投入能源管理系統成本支出，藉以有效控管能源耗損程度，減緩溫室氣體排放。另一方面，中華化致力於廢棄物回收及再利用，以降低處理廢棄物時對環境造成的負荷，同時更持續計畫更新製程設備，提升製程效率，降低污染排放，減少生產過程中對環境的衝擊程度。2018 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 10,189 仟元，說明如下表：

2018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	2,200	17,086
(2) 節省資源耗用成本	節省資源（水電資源）所花費的成本	2,310	-
(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	-	14,304
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	-	2,143
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	-	2,074
總計		4,510	35,607

2018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. 推動環保計畫所節省的费用	節能方案：完成 4 件	共節省 990,517 度電使用	2,972
	節水方案：完 1 成件	共節省 31,169 噸自來水使用	395
	減廢方案：完 3 成件	共減少 1,790 噸廢棄物產生	5,808
	蒸氣回收方案：完成 1 件	共回收 26,343 噸蒸氣	351
2. 減輕環境負荷之間接成本（環保相關管理費用）	包括回收廢棧板、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 164 噸廢棄物	663
總計			10,189

4.3 能資源管理

中華化持續執行短、中、長期之節能方案，強化電力智能數位中央監控平台功能，控管各製程產製用電量，並分析製程設備用電，藉以減少不必要的能源耗損。同時循序更換高能耗設備，採購高效率設備加以替換，提升用電效率。另一方面，製程以冷卻水取代高耗能降溫系統，減少降溫系統持續運作所耗用的電力。製程耗電設備採以變頻控制及持壓設備以維持壓力，取代持續啟動馬達所耗損之能源。此外中華化持續與產業合作，藉以突破節能限制。2018 年執行節能方案共節省 990.52 千度電，2018 年單位產品耗電量 107.34 度電 / 公噸，較 2017 年增加 1.64 度電 / 公噸，其主要原因為電子級硫酸產能增加所致。

主要節能措施

(單位：度 / 電)		
方案	方案內容說明	減少用電量
節能措施	1. 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	299,809
	2. 更換 IE3 馬達	36,148
	3. 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	62,100
	4. 設置自吸桶設備	33,560

歷年單位產品耗電量 (如下圖)



4.4 水資源管理

由於氣候變遷，影響降雨量明顯變化，中華化主要產品須以大量的水資源因應，其用水來源尤為重要。因此，水資源管理為中華化主要重視的環境議題之一。在水資源不易取得的前提下，須將水資源有效運用，除節省水資源耗損外，亦能降低因豐枯水期所造成缺水之風險。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畫。
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	- 評估與減緩工廠應氣候災害的風險 - 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

中華化持續建構全廠水資源流向系統，並進行產能與水資源用量分析，以其尋找更適切的單位產能耗水量。此外，持續進行 ROR 排水回收再利用，將排水回收用於冷卻系統，以減少冷卻系統之耗水量。同時藉由教育訓練，引導同仁對於水資源利用之重要性，以達成節水目的。2018 年節水共 31,169 公噸，單位產品用水量由 2017 年 1.89 公噸上升至 1.96 公噸，其原因在於電子級硫酸及稀硫酸產製量增加，致使單位產品用水量增加。

總用水量



註：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。

歷年單位耗水量 (如下圖)



2018年主要節水措施

類別	節水措施	減少用水量 (單位：噸/年)
水回收再利用	持續 ROR 排水回收，應用於清洗、製程冷卻、廢氣洗滌	31,169

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。當發生水質異常情形時，即刻通報工業區下水道營運機關，藉以做為調整操作之依據，避免將污染範圍擴大。

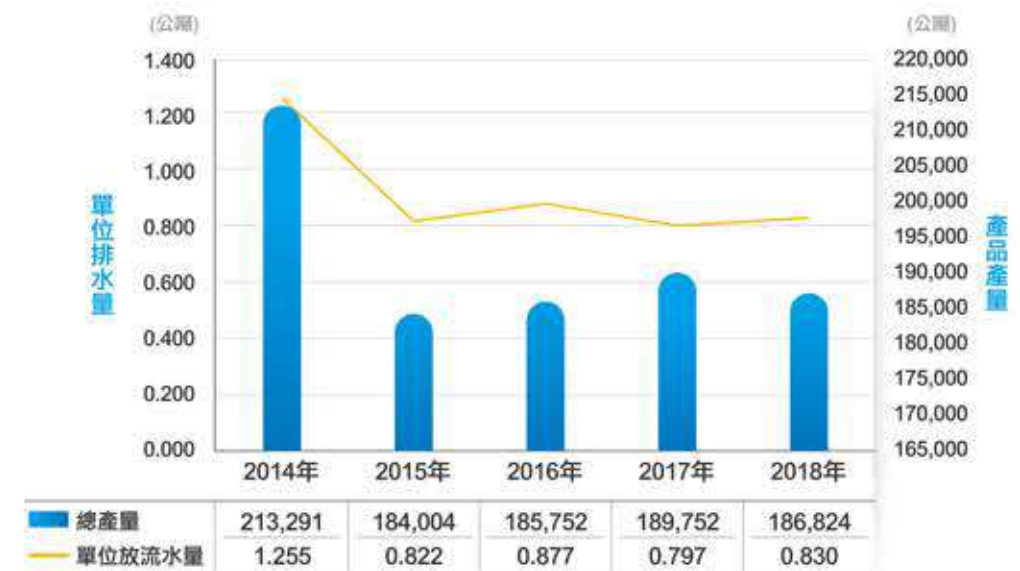
廢水總排水量

2018 年廢水總排量 155,031 噸，總排水量較 2017 年增加 2.54%，其原因在於電子級硫酸及稀硫酸產製量增加，致使單位產品排水量增加。2018 年每噸產品廢水排放量为 0.830 噸，較 2014 年每噸產品廢水排放量 1.225 噸下降 34%。

2018 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	減排措施	減少排放量 (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污染防治設備排水量	3,924
	利用藥劑清洗濾布，減少以水柱沖洗所耗水量	6,477

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範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。

空氣污染物排放總量



2018 年固定污染源總排放 15.387 公噸，硫氧化物為 2.682 公噸，氮氧化物為 1.787 公噸，粒狀污染物為 5.881 公噸，其他污染物 (包含揮發性有機污染物) 為 5.881 公噸，較 2017 年下降約 6.96%。

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，提高資源再利用率及其資源再生價值；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。2018 年共產出 5,636 公噸廢棄物，將其類型分為五大類，包含廠商回收再利用約 3,157 公噸、資源回收約 165 公噸、廠內再利用約 1,790 公噸、處置約 118 公噸、汙泥清運再利用約 407 公噸，再利用及回收總計約 5,518 公噸，回收率達 97.91%。

2018 年持續進行各項減廢作為，同時將製程廢液回收再利用，除降低因處理所造成之環境負荷外，亦降低因運輸所造成之溫室氣體排放量。

類別	減廢措施	減少產出量（單位：噸 / 年）
製程廢液回收再利用	廢液回收於製程再製	1,789.94

單位廢棄物產出量



註：2018 年廢棄物單位產出量 0.030 公噸，較 2017 年為高，其主因為將生產過程產出廢液回收再利用於其他製程一併列入統計所致。

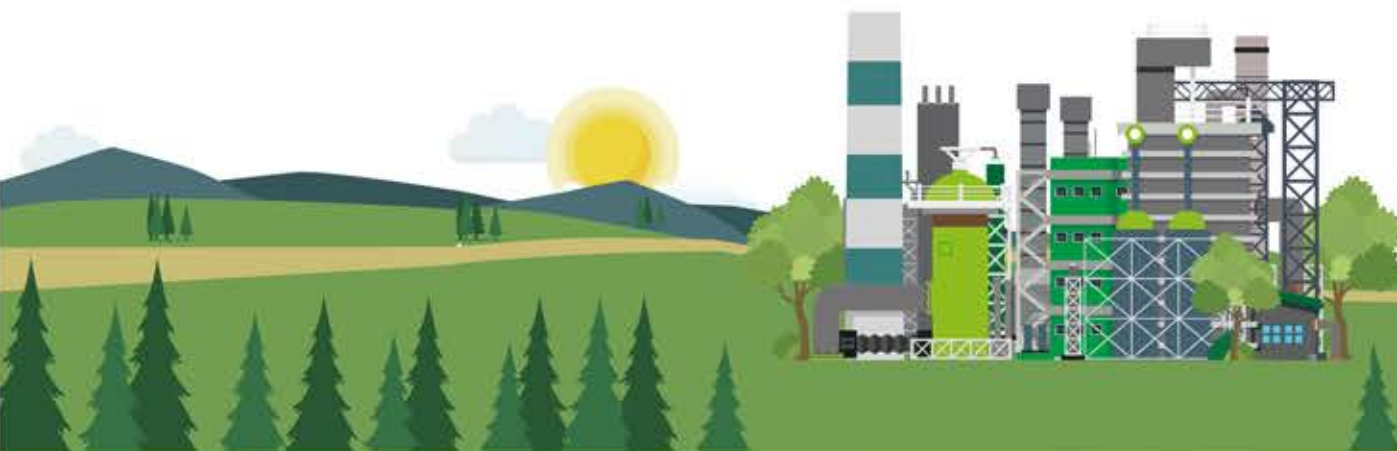
4.7 溫室氣體盤查

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 - 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 - 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 - 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
	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	
	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	
	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	
	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 - 評估其風險，建立風險管控機制 - 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
	消費者行為	對高碳足跡產品需求降低	中 - 高	市場對低碳產品需求與認同增加	中	
	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，減少電力使用，降低缺電的風險	中	



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，2018 年溫室氣體總排放量為 12,803.12 tCO₂e，較 2017 年為高，其原因為電子級硫酸產能增加，導致用電量增加所致。另一方面，添購符合第五期廢氣排放標準運輸車輛，導致移動污染源燃料需求增加。單位溫室氣體排放量 2018 年為 0.069 公噸，較 2015 年上升 4.54%。

溫室氣體排放量



產品單位溫室氣體排放量



4.8 違反環境法令事項

2018 年無違反環保法令事項。



第五章 企業承諾

Coming together is a beginning;
keeping together is progress;
working together is success.

團隊聚在一起只是開端，
保持團結才有進展，真正協力合作則是成功。

- 福特汽車創辦人- Henry Ford 亨利·福特

- 5.1 員工概況
- 5.2 員工照顧
- 5.3 育才發展
- 5.4 職場安全
- 5.5 友善職場

第五章 企業承諾

職場共好 (Workforce Environment) 中華化視員工為最重要的資產，致力與員工建立和諧的勞資關係，恪遵政府法規、勞動基本原則與權利，並打造安全的工作環境以守護員工健康，除提供完善福利制度與教育訓練外，期許以達成「員工的笑容」之公司願景。

真誠守護

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世界』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；2018 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益與慈愛；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 員工概況

人力資源

截至 2018 年底，中華化員工總數為 258 人（不含海外子公司），包含身心障礙者 2 人，除外籍員工 46 人為定期契約任用外，其餘皆為正式聘雇人員，本公司並無聘僱臨時人員或兼職人員，與前一年度無變化。

在人力結構上，男性人數 204 人，比例 79%；女性人數 54 人，比例 21%。

依年齡層區分，員工平均年齡約為 39 歲，50 歲以下員工佔總人數約 85%，顯示中華化是一充滿年輕活力及創新的企業。

中華化認為在知識競爭激烈時代中，人才是公司永續經營重要關鍵因素，故我們建置了人才力標準以供在人才羅致上有所依循，歷年來我們積極推動提升人才力素質計畫，現今所屬員工已達五成以上擁有大專以上教育水準。

人力結構分析

構面	評量類別	男性		女性		總計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
職務	主管職	27	10.5%	11	4.3%	38	14.8%
	專業職	177	68.6%	43	16.6%	220	85.2%
年齡	30 歲以下	32	12.4%	26	10%	58	22.4%
	30-50 歲	140	54.3%	26	10%	166	64.3%
	50 歲以上	32	12.4%	2	0.8%	34	13.2%
學歷	高中(含)以下	75	29.1%	6	2.3%	81	31.4%
	大專	102	39.5%	45	17.4%	147	56.9%
	碩士	25	9.7%	3	1.2%	28	10.9%
	博士	2	0.8%	0	-	2	0.8%
合計		204	79%	54	21%	258	100%

註：百分比因四捨五入可能產生加總差異導致未必等於 100%。

員工僱用與權益

中華化依循公司誠信、正直的經營理念；格以公義、慈愛為主軸的企業文化，遵從政府勞動法令及援引社會責任標準 Social Accountability 8000 (簡稱 SA 8000) 及電子工業行為準則 Electronic Industry Code of Conduct (簡稱 EICC) 相關規定，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。

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、恐嚇或其他的語言暴力、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、ISO45001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，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。

中華化視平等、反歧視為軟實力中的核心價值，在秉持公平就業原則下，就員工招募、任用、考核及升遷作業上，對於不同性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等背景均一視同仁，以適才適所為主要考量，於所有營運地區創造公平、多元的就業機會。在 2018 年招募各年齡層員工共計 59 人，以人力結構分析滿足公司整體之人力需求。

2018年新進人員性別及年齡分布

年齡別	男	女	合計	比率
30 歲以下	16	11	27	45.8%
30 - 50 歲	25	7	32	54.2%
50 歲以上	0	0	0	-
總計	41	18	59	100%

註：1. 比例以 2018/12/31 中華化台灣母公司全體員工總數 258 人計算。
2. 中華化之產業別 (181) 屬性以男性從業人員居多。



2018年新進人員性別及年齡分布

隨著公司轉型提升日趨茁壯成長所新生成的商業模式，新進人員人數亦相對增加，此為使新進人員能迅速熟悉公司文化及工作內容，系統化的新進人員輔導制度是不可或缺的。中華化新進員工自入職起第一天便啟動新進人員引導訓練計畫，啟動「新進人員輔導機制」，循序漸進執行五個階段措施：隨著公司轉型提升日趨茁壯成長所新生成的商業模式，新進人員人數亦相對增加，此為使新進人員能迅速熟悉公司文化及工作內容，系統化的新進人員輔導制度是不可或缺的。中華化新進員工自入職起第一天便啟動新進人員引導訓練計畫，啟動「新進人員輔導機制」，循序漸進執行五個階段措施：



1. 入職第一天由人資部門介紹廠內環境，認識各部門同事。
2. 安排認識各部門同事、部門內工作指導、協助解答疑問、關心生活起居等。
3. 讓新人從各面向認識公司，舉凡公司經營理念、管理規章及制度、ISO 系統介紹、福委會福利措施、誠信經營／反貪腐／環保／健康／安全／衛生等宣導。
4. 人資部定期訪視新進人員環境適應及工作情形，關懷其情緒與融入組織狀態，並於試用期屆滿前安排訪談，填寫「新進人員問卷表」，除了解新人適應工作情形外，亦考核輔導員是否充分協助新人的工作與生活。
5. 依據「績效發展與輔導辦法」，新進人員須通過相關考核，方能由部門主管依其表現提具財務激勵措施。

員工心得分享

研發中心 經理 鄧延鴻 博士

即使待過不同產業大大小小不盡相同的職場，我非常清楚不管到哪個工作領域裡，即便有過往的工作經歷，但到一個新環境都須從頭學習、熟悉與適應。學習與適應的情形必須投入專注、耐心與熱情。

公司對於新人訓練強調公義與慈愛的行事原則，關注員工的需求與發展，讓剛進入公司的同仁，對公司的作業流程、價值觀、產品線、製程及各類管控甚至到 ISO 系統管理，能快速地進入狀況。



經由教育訓練及各項會議鉅細靡遺的討論，可讓同仁了解到團隊合作、溝通協調與彼此間關係建立與維護的重要，在公司中每個部門是密不可分的，每個人所負責的環節，都是一個同心圓，為了創造有益的化學品改變世界的理念一起共事，在團隊協同合作下可讓同仁們積極面對挑戰，即使是認為微不足道的事，也變得無法忽視，我想這就是中華化之所以是創造有益的化學品改變世界的原因。

由於我的信仰關係，常需與人資等部門共同合作辦理品格教育訓練作業，對於公司願意花費上班時間來舉辦此類訓練課程，感謝公司也非常珍惜，品格教育訓練並非是每一個職場都願意經營的，所以在未來的工作職務上，期許自己能有更多的貢獻，應用所學，不僅充實自己，也回饋到工作崗位，照護及協助更多同仁促進品格發展。

員工離職管理及育嬰留停

中華化重視每位員工，一旦知悉員工有離職意向，將分別由主管及人資部進行面談，了解員工離職原因，並透過面談了解其個人專長、工作內容及家庭狀況，公司視情況給予協助以達到員工留任之目的，以建立穩定就業環境。另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。2018 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%。

2018年離職員工性別及年齡分布

年齡別	男	女	合計	比率
30 歲以下	17	3	20	33.3%
30 - 50 歲	27	11	38	63.3%
50 歲以上	1	1	2	3.3%

註：以年資三個月以上做為離職計算基礎。

此外，為使員工可兼顧個人與家庭照顧之需求，依性別平等法所賦予之權利，公司所有員工皆享有符合勞基法之育嬰假政策，同仁可申請育嬰留職停薪。

爰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貴誕生前，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，均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。2018 年有 4 位女性同仁申請育嬰留職停薪及 10 位男性員工申請陪產假，留停復職率為 100%。未來我們將持續進行工作職場環境優化工程，打造安心友善職場環境。

勞資關係

雅各書一章 19 節「你們各人要快快的聽，慢慢的說」，勞資關係的根本在於「傾聽力」，做不到傾聽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。

中華化重視與員工間的溝通，員工與公司之間透過每季勞資會議、部門會議、員工面談、性騷擾申訴處理委員會、員工意見箱及電子信箱等各類管道，供員工隨時反應各項問題並進行溝通，以建立良好互動且和諧的勞資關係。基於維護員工人權立場，針對申訴或事件員工，公司也審慎保密及處理，確保員工投訴的自由性與保密性。每季勞資會議之會議內容，業務承辦單位於會後均將會議紀錄公佈於內部公開資訊網站，讓每位同仁確實了解公司最新政策及相關問題之處理方式。

員工溝通與申訴管道

類別	申訴方式	權責單位
性騷擾防治與申訴	陳妙珍經理 電話：(03) 4761266 電子信箱：janny@chciw.com.tw	性騷擾防治委員會
職場不法侵害	電子信箱：es@chciw.com.tw 書面投遞：員工意見箱	職安室
員工各類申訴	電子信箱：hr@chciw.com.tw 書面投遞：員工意見箱	人資部

員工認知及滿意度調查

推動 ISO45001 認證後為了解員工對智能的認知及體察員工對公司各項措施的滿意程度，中華化於 2018 年進行首次員工認知及滿意度調查，針對企業領導／文化與溝通、系統及管理制度、工作滿意度、工作環境、主管領導、績效管理、訓練發展、福利措施、整體感受九大構面，共計 45 題項了解員工對於公司政策及環境等面向的感受度，作為後續改善之參考。2018 年調查作業說明如下：

調查範圍	中華化全體正式員工
調查時間	2018 年 11 月 01 日 ~11 月 15 日
調查方式	各部門隨機抽樣 30% 員工
回卷率	99.5%
調查結果	9 大構面 45 題，總得分為 75.8 分

以問卷調查之構面別來看，員工對於公司的福利措施、關懷照顧與互動溝通最為滿意，管理制度、訓練發展與工作環境相對滿意度較低。

對於員工認知及滿意度調查結果與員工提出的建議事項，公司業召開共同會議，並由董事長親自主持參與，針對員工反應事項進行相關檢討研擬可行改善措施。改善工作包括訓練發展、工作環境、提升管理領導素養…等項目，具體改善事項與對策將列於風險管理委員會及經營管理會議中追蹤，以回應員工所提出的訴求。以下摘錄幾項員工反應事項以及公司回應之改善行動：

構面	反應事項	改善行動
企業文化	企業文化未顯現化，不易辨識	召開會議擬定企業 CIS 識別並訴諸圖像文字形式
訓練發展	期望公司增加專業技能訓練及多元化課程	各部門透過職務規劃與員工面談等方式，為同仁規劃適當訓練課程。由人資部提供課程及訓練資訊，做為各單位年度教育訓練規劃參考；並協助各單位確認各項課程規劃之適切性，以滿足並提升員工教育訓練之需求
管理制度	規範資訊揭露不對稱	規範 / 標準作業程序制定後充分揭露於內部公開平台，除於跨部門會議中依類別報告規定新增修訂情形外，各部門定期會議中亦充分宣導與說明
工作環境	現場部份作業區域溶劑逸散	經評估後雖溶劑逸散值符合法規所規範，但衡量環境改善之質化，已架設通風換氣設施並定期施作環境監測
工作環境	地面濕滑	增設截流集水設施，改善地面洩水坡度提供員工更加安全的作業環境

日後，本公司將每年進行員工知能調查及每三年進行一次員工滿意度調查，平時也提供多重管道供員工反應意見，對於員工的聲音公司積極改善，展現公司對同仁的重視與關懷，提升員工滿意度，打造真正的幸福職場。

員工心得分享

職安室 副理 李宜文

公司決定率化工產業之先推動 ISO45001(職業安全衛生管理系統) 國際標準之認證，因這是有別於 OHSAS 18001 國際標準組織 (ISO) 歷經四年討論，2018 年 3 月正式發布全球一致性的「職業安全衛生管理系統國際標準」，未來公司從採購新的機械設備或原料，進行源頭管理，包含人員的教育訓練、安裝設備的廠商資格、操作方法都會被納入考量。在國內化工產業沒有前例可循的情況下，公司投入龐大資源與決心由我主導，透過跟隨顧問的教學與引導，亦步亦趨的從基礎工開始建立到最終獲得全第一家取得 ISO45001 認證的化工產業，過程中我感受到公司對員工訓練的投入與決心，提供職安單位幫組織建立職業安全衛生 (OH&S) 管理系統，透過制定和實施有效的政策和目標，來管理 OH&S 風險，並提高 OH&S 績效。非常感謝公司能投入如此龐大的資源用心的對員工施以訓練，也關心同仁們的健康及工作環境的安全，讓我很開心能在關心員工的好公司裡安心工作。



這次推動 ISO 45001 的經驗，我認為可為企業帶來主要潛在好處包括：

- 減少工作場所事故
- 降低缺勤率和員工流動率，從而提高生產率
- 降低保險費用
- 建立健康和安全管理文化，鼓勵員工在自己的 OH&S 中發揮積極作用
- 加強領導力承諾，積極改善職業健康安全績效
- 滿足法律和勞動部監管要求
- 提高公司聲譽
- 提高員工士氣等

退休計畫

依「勞動基準法」2005/7/1 為勞工退休金新、舊制分水嶺，於之前入職之勞工享有舊制退休金年資，依法雇主須提撥每月工資總額 2-15% 至公司退休金帳戶；新制依「勞工退休金準備條例」，雇主須按月提撥每月工資總額 6% 做為勞工退休金，存放至勞工退休金個人專戶，勞工亦得在每月工資 0-6% 範圍內，個人自願另行提繳退休金。

1. 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。

2. 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 12% 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。

員工退休計畫



5.2 員工照顧

員工薪酬

在薪酬制度面，中華化於台灣及海外子公司之員工獎酬計畫，係考量公司財務、營運績效以及業界實務，設計符合法規及公司需求的薪資報酬制度及獎酬計畫，並經由薪資報酬委員會審查。2018 年員工總薪資與福利費用總計為新台幣 1.8 億，其中含年終獎金 16,000 仟元、員工酬勞 215 仟元，每位同仁薪資係依據員工專業技能、績效表現、職責承擔度及未來發展潛力予以決定。

展望 2019 年，本公司將支持政府政策，除揭露薪資平均數之外亦衡量於台灣地區進行同仁之薪資調整方案，另外研擬修訂員工急難救助辦法，提供同仁們安心的工作職場，進一步提升公司人才競爭力。

員工福利

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畫。因隨時間演進員工福利規畫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畫，這是員工福利發展的原則。

多元且優於法規之福利項目

項目	內容	項目	內容
薪資與獎金制度	- 健全薪資政策與結構 - 年終獎金／績效獎金 - 員工酬勞 - 三節禮金／禮品	豐富的員工活動	- 員工旅遊補助 - 員工部門聚餐補助 - 年終尾牙 - 各式社團活動 - 團康休閒活動
福利設施與福利制度	- 員工餐廳／員工休息區 - 哺乳室／汽機車停車位 - 生日及節慶禮券／禮品 - 員工結婚禮金／生育禮金 - 喪事奠儀／住院慰問金 - 提供免費餐費額度 - 本人及子女獎學金／社團補助 - 育嬰假／生理假／志工假／原住民假	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
醫療保險與健康照護	- 員工團體保險／雇主責任保險 - 勞健保及職災險 - 外派及出差人員商務旅平險 - 年度員工健康檢查 - 高階主管健檢特殊項目規劃 - 員工健康講座		

此外，對於離鄉背景來台工作的外籍員工，可能因語言、信仰、文化和生活習慣的不同而有適應上的困難，對此公司亦重視其工作與生活上的需求，除安排菲籍牧師每週固定時間帶領外籍同仁讀書會外，亦執行整體宿舍環境檢視計畫，針對空間規劃、增設硬體設施以增加個人使用空間，更新空調與照明設備等，大幅提升外籍同仁的居住品質，使其安心投入工作。

員工權益與健康管理

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。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、妥善處理勞資爭議案件

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。2018 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？中華化認為這是企業要盡的責任，故而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。

五、員工健康管理

員工健康管理議題上中華化除提供了良好的薪資制度、貼心的福利制度以及優質的生活環境外，營造友善職場環境，讓員工保持工作與生活的平衡。我們強調安居、樂業、永續之企業文化，依據職工福利條例成立職工福利委員會，整合各項福利措施，規劃年度福利活動，致力提供員工完整的福利方案，每年定期檢視各項措施並研擬改善計畫。

項目	內容
母性健康保護	針對懷孕起至分娩後一年內之女性員工，從事有母性健康危害之虞的工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排等。
重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防	預防因不良姿勢、過度施力、重複性動作等作業方式促發肌肉骨骼疾病，採取相關人因工程改善措施。
執行職務遭受不法侵害預防	預防員工在與工作相關的環境中遭受威脅或攻擊，採取危害辨識與評估、工作適性安排、危害預防及溝通技巧訓練等措施，確保職場零暴力。
異常工作負荷促發疾病之預防	預防員工因工作不規律、工時長、經常出差及輪班等伴隨精神緊張的工作型態而引發腦、心血管疾病，採取健康指導、調整工時及更換工作內容等措施，以提升員工對自我健康管理的認知。

再者，廠區規劃於2019年設置醫護休息室以提供員工傷病處理、健康諮詢，及增設具有隱密、安全性的哺(集)乳室，以解決哺母乳同仁回歸職場後的困擾，提升員工福利及復職率，進而促進生育。

執行健康追蹤管理措施，未來將設醫護人員提供個人健康指導與諮詢，讓員工享有體重管理、菸害防制、健康講座、預防保健與傷病診治等健康照護體系，更進一步結合健檢醫院提供的醫療與保健服務，推動預防醫學與疾病防治，並加強員工健康意識。另有職業醫學專科醫師定期至作業現場實地觀察訪視，進行各項作業之危害調查與健康評估，提供改善建議及相關醫療諮詢服務，為員工的健康把關。

本公司為關懷員工健康，每年除實施法令規定之健康檢查項目外，亦增加癌症標誌、甲狀腺功能、骨質密度及各類超音波檢查等項目，以即早發現危害健康及潛在致病因子。而針對從事特別危害健康作業之員工，進行特殊健康檢查及實施健康分級管理，對於健檢報告異常者安排醫師訪談，並追蹤回診狀況，進行個別健康指導，共計268人次。2018年特殊健康檢查結果並無職業病異常案例。

展望2019年，公司將持續推動多項員工健康促進專案，預計將有結合公益之員工紓壓服務、員工體適能及健康體重管理等活動，持續打造中華化的健康幸福職場。

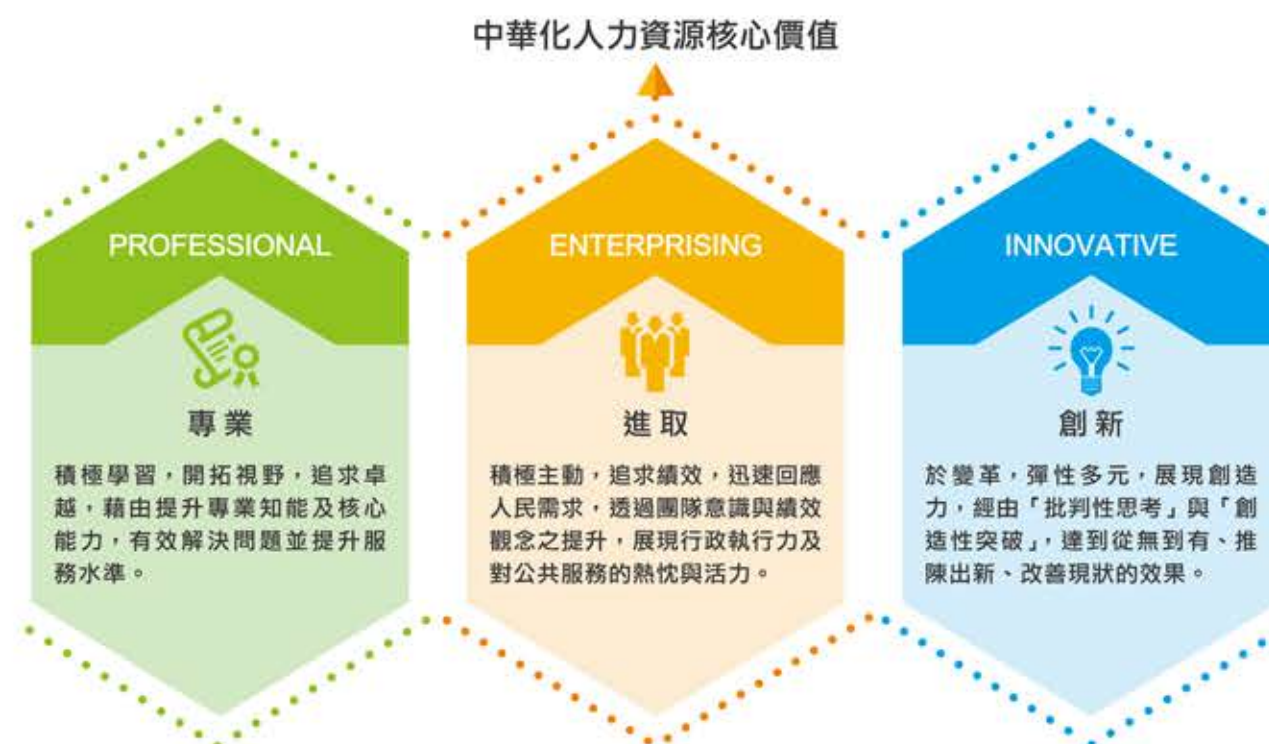


5.3 育才發展

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。



員工培育

中華化以扎實的教育訓練奠定基礎，一步一腳印，蓄積人才的成長動能，投入品格與核心職能教育期望員工找到發揮的舞台，提升公司競爭力，實現幸福企業的價值。在公司因應人才培育設立的「訓練體系」中，依不同職能、職級規劃了豐富的課程，滿足同仁學習的需求。2018年主要進行兩大重點育才計畫：「多元化教育訓練課程」以及「內部講師精進培訓計畫」，目標在建立更完善的訓練體系，傳承知識技能與企業文化。

訓練分類	訓練課程
核心職能訓練	團隊合作、領導力、創新、品格課程
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：短期 / 長期 / 外部訓練

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。

● 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「人才培育計畫」，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。

● 多元化教育訓練課程

設計多元化訓練課程，觸及各種不同面向，提醒同仁不僅著重在專業度的提升，生活中還有許多值得我們關注議題，需要被重視。規劃課程含括四大面向：健康促進、認識 CSR 及法遵、職場與生活平衡、環境保護等。

中華化訓練與發展結構



- 新進人員職前導引
- 職能專業訓練
- 生涯規劃及諮商輔導
- 組織發展評估
- 主管管理才能發展
- 自我才能發展

2018 年每位員工平均受訓時數 = 5.5 小時 / 人 (總時數 1,408 小時 / 總人數 258 人)

項目	受訓總時數 (小時)		
一般員工	男	754	876
	女	122	
管理階級	男	424	532
	女	108	



每位員工平均受訓時數

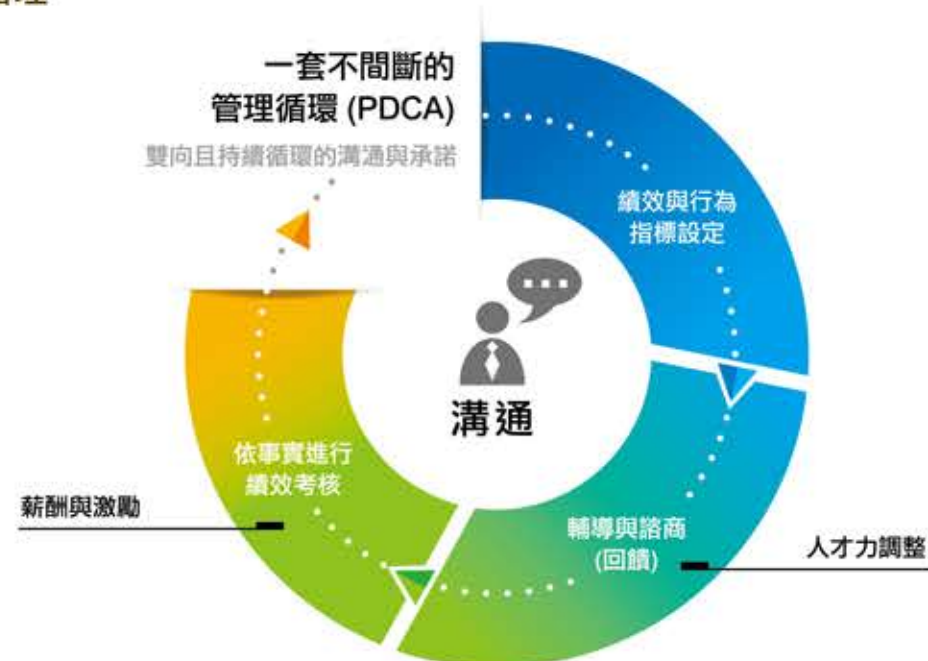
● 績效考核

中華化具有完備的績效考核管理制度，依據「績效發展與輔導辦法」，對全公司員工每季施行績效面談諮商與輔導，每半年進行一次的績效考核，以年度工作目標、職涯規劃目標、職能績效評估、經營理念為評估面向。另外，設計相關領先及成果指標，視員工表現給予加減分。

公司每年舉辦策略發展會議，擬定未來經營策略目標及預算規劃，為貫徹經營理念及確保目標一致性，員工每月 KPI/DPI 採用全方位的績效量尺，從經營高層、中高階主管、基層員工依公司訂定之經營策略，垂直展開各項對應指標，清楚呈現項目權重、考核公式，以客觀公平的量化數據衡量企業內部績效。2018 所有應接受考核員工皆 100% 完成考核作業。

中華化為確保公司內部知識、經驗完整傳遞，2016 年起建置知識管理平台，將「傳承」列入年度教育訓練重點方向，透過知識的收集與分享讓學員在聽課的同時，獲得前輩、同事寶貴的經驗與知識，將工作技巧實際應用在工作，得以提升工作效率。

績效管理



職涯發展

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

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。

技術職專注技術領域，深耕技術專業



管理職，跨足管理與領導，領域拓展多元視野

在職訓練

新進員工訓練

個人發展計畫

多元學習管道

工作轉(輪)調

專案指派

海外派任

5.4 職場安全

中華化設有專責職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務，並成立「職業安全衛生委員會」，由董事長擔任主任委員，指定職安室、各部門主管及勞工代表組成，每季定期召開會議，負責審議、協調及建議安全衛生有關業務。針對安全衛生政策、作業環境管理、健康管理、教育訓練等相關議題進行協調及建議，委員會成員共計 9 人，其中勞工代表占 1/3 以上。

為貫徹執行職安衛政策，透過 ISO 14001 及 ISO 45001 系統化的管理制度、教育訓練以及工作環境場所的改善等作為，積極推動各項管理方案，以達到「零工安事件」之目標。

職場安全與健康實施重點

遵守安衛法規	實施危害辨識	推動自主管理	落實風險管控
強化健康服務	推動全員參與	促進身心健康	提升安衛績效
持續改善設施	辦理職安訓練	營造優質職場	提升安全意識

5.4.1 安全衛生管理系統與稽查

中華化於 2018 年推動職業安全衛生管理系統，導入 ISO 45001 建置與認證，以強化公司內部職業安全衛生管理內容，並於每年度進行內部稽核，以確保管理系統之運作順暢。此外，職安室定期對工作場所進行查核，針對所發現之缺失進行矯正改善及預防措施，以維持整體工作環境之安全性；職安室亦協助現場作業主管訂定各類標準作業程序，由現場作業主管執行教育訓練，促使作業員工遵守規範。



5.4.2 安全衛生教育訓練

中華化的安全衛生教育訓練包括：內／外部訓練課程、認證評鑑、新進及在職人員訓練課程等。另每年依消防、毒性化學物質法規辦理緊急應變演練，包括緊急應變小組、緊急疏散、緊急救護、消防、毒化物洩漏演練等訓練，建立全員緊急應變能力，減少災害發生之損失。

我們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。組織架構中的職安室及環工委員會，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：

1. 施行 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統。
2. 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。
3. 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。
4. 施行『勞工安全衛生教育訓練』。
5. 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』。
6. 製定執行「安全衛生工作守則」與各項設備安全使用守則。
7. 每年定期辦理『年度員工健康檢查』。
8. 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畫」及「異常工作負荷促發疾病預防計畫」。



5.4.3 工作環境防護

關於工作環境方面，本公司藉由審查、稽核與溝通並透過教育訓練與要求，使全體人員實質參與環安衛管理活動，採取適當之矯正措施，持續改善異常，並加強採購與承攬系統中有關環安衛之要求，進而達到「零工傷、零災害、零污染」的目標以創造永續經營的環境。

公司內各項作業要求人員遵循 SOP 標準作業流程，設備設施皆嚴格要求本質安全，針對高風險作業及假日施工則訂有申請辦法，需經核准後方可作業，以確保人員工作安全。同時，本公司十分注重員工意見，並以「安全、關懷」作為管理準則，各項安全衛生管理之建議，皆能透過良好的反應管道，使管理人員快速、即時的改善，另設有合約醫療機構及護理人員提供同仁專業的醫護指導與諮詢。

對於特別危害健康作業環境，本公司均已實施風險評估並制定相關作業安全衛生標準，定期委外實施環境監測計畫，2018 年所有監測項目均在法規標準內。

5.4.5 職業災害調查及統計分析

中華化對於職業災害發生時，除第一時間之急救、搶救外，係依事故調查管理作業程序規定進行通報，爾後配合職安室進行意外事故調查及分析，事故單位須提出防範計畫與矯正措施，針對事故原因進行改善、教育宣導員工，以防止相同事故再次發生。

本公司2018年失能傷害頻率及失能傷害嚴重率如下表：

項目	受訓總時數（小時）		
失能傷害頻率 (F.R)	男	2	3.94
	女	0	
失能傷害嚴重率 (S.R)	男	221	436
	女	0	
總合傷害指數		1.31	

- 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 = $\sqrt{(\text{失能傷害頻率 FR} \times \text{失能傷害嚴重率 SR}) \div 1000}$

2018 年度職業災害共有 2 件、共 2 人受傷，其中屬失能傷害人數為 2 人，其餘無輕傷害事件。而事故種類分別為化學品接觸事故有 1 件、不當動作事故 1 件，相較於 2017 年事故件數（10 件）相比件數較少，屬失能傷害人數也較少。

另外，2018 年推動施行 ISO45001 重新檢視廠內安全作業標準並制訂新的作業程序，以便進行現場新進作業人員教育訓練及安全宣導。

2018 年本公司總體傷害率為 3.94，較前一年大幅下降 20%，失能傷害件數較往年少，失能傷害損失日數微幅下降，說明發生事故之嚴重率較小。展望 2019 年以再降低 5% 的工傷率為目標；中長期則期望逐步邁向廠內零工傷之目標，保障本公司全體同仁之職場安全。

5.5 友善職場

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 2018 年未有勞工申訴事項，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。

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。

公司亦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利，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。本公司遵循法令並致力於及時回應並解決員工之意見；截至 2018 年並無勞資糾紛所遭受之損失。

中華化內部溝通架構



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，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，卻直接震憾至內心、深深的影響；或許這就是身教驚人的滲透力。



關懷與輔導

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，深植不是想不想，不是能不能，而是要不要的信念。

公司聘請華語與非語牧師針對外籍移工有喪病慰問及輔導需求者，進行一對一輔導，日常則每週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。

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。

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，在部門經理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在獲得 A+ 淬鍊計畫之技術合作轉移計畫而成立的研發中心，為跨向生技領域而做準備，以提供有益的化學品以改變世界而努力。

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。



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「感恩禮拜」，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，亦邀請牧師給予期勉與祝福，透過聖經故事啟迪心靈良善面，場面溫馨深具意義。

2018年尾牙暨感恩餐會



經營團隊合影



董事長年終感恩回顧與未來展望



牧師勉勵 劉緯茂 牧師



同仁詩歌獻唱



第六章 社會公益

We can't help everyone,
but everyone can help
help someone.

我們不能幫助所有人，
但每個人都能幫助一些人。

- 美國前總統-Ronald Reagan 隆納·雷根

- 6.1 社區參與
- 6.2 社會回饋



第六章 社會公益

6.1 社區參與

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。

1. 邀約「環保局稽查大隊觀音中隊」及「樹林里社區發展協會」共同承辦維護社區海岸清潔淨灘活動。
2. 探訪「財團法人桃園市私立方舟啟智教養院」陪伴銀髮慈兒塗鴉繪畫。
3. 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。
4. 支持「財團法人桃園市私立路得啟智學園」年終聖誕餐會感受與家人同聚的溫馨。
5. 協助「財團法人桃園市私立心燈啟智教養院」中秋月餅排列包裝之志工服務。

維護社區海岸做環保

為維護樹林社區海岸之清潔，培養社區民眾對維護環境及自然生態的認知，建立公德心和隨手做環保的觀念，進而提升生活品質，使之成為觀音區最佳的觀光海岸。



銀髮慈兒塗鴉繪畫謝師恩

母親節前夕，探訪「財團法人桃園市私立方舟啟智教養院」陪伴銀髮慈兒塗鴉繪畫，將心中最美麗的色彩獻給照顧陪伴在身旁的老師們。



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。



路得年終餐會感溫馨

綠色公益社支持於財團法人桃園市私立路得啟智學園年終聖誕餐會活動，讓孩童們與父母同聚在一起，增進親子間的互動情感，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，故中華化發起志工服務，將心燈慈兒手作之烘焙產品，能夠透過關懷弱勢活動，將愛傳遞給更多的人。



6.2 社會回饋

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，中華化除積極參與社區活動及關懷弱勢慈善公益活動外，長期捐助機構列舉如下：

- 南崁彩虹媽媽生命教育
- 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
- 財團法人國度復興傳播基金會
- 社團法人中華台商家庭關懷協會
- 社團法人中華基督教福音普傳會
- 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
- 恆基醫療財團法人恆春基督教醫院
- 東基醫療財團法人
- 財團法人天主教耶穌會
- 財團法人癌症希望基金會
- 財團法人平安社會福利慈善事業基金會
- 財團法人基督教台中更生團契



附錄：GRI準則內容索引表

GRI 準則揭露項目		揭露章節	頁碼
GRI 102：一般揭露			
組織概況			
102-1	組織名稱	1.1 公司簡介	10
		1.1 公司簡介	10
102-2	活動、品牌、產品與服務	1.2 經營理念與核心價值	12
		1.3 主要產品及其用途	14
102-3	總部位置	1.1 公司簡介	10
102-4	營運據點	1.1 公司簡介	10
102-5	所有權與法律形式	1.1 公司簡介	10
102-6	提供服務的市場	1.3 主要產品及其用途	14
		1.4 市場概況	15
102-7	組織規模	1.1 公司簡介	10
		1.6 財務績效	16
102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 員工概況	59
102-9	供應鏈	3.10 供應商管理	40
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	經營者的話	04
		3.6 營運持續管理	36
102-11	預警原則或方針	3.7 風險管理	36
		3.8 緊急事故應變機制	37
102-12	外部倡議	2.4 參與組織協會	22
102-13	公協會的會員資格	2.4 參與組織協會	22
策略			
102-14	決策者的聲明	經營者的話	04
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	經營者的話	04
		1.7 研究發展方向	17
倫理與誠信			
102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.2 經營理念與核心價值	12
		3.4 誠信經營與反貪腐	34
102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制治理	3.4 誠信經營與反貪腐	34
		3.1 公司治理架構	28
102-18	治理結構	3.2 董事會	28
		3.3 功能性委員會	32
102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	經營者的話	04
102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	2.3 利害關係人溝通	22
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	3.2 董事會	28
		3.3 功能性委員會	32
102-23	最高治理單位的主席	3.2 董事會	28
102-24	最高治理單位的提名與選選	3.2 董事會	28
102-25	利益衝突	3.2 董事會	28
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	3.2 董事會	28
102-27	最高治理單位的群體智識	3.2 董事會	28
102-28	最高治理單位的績效評估	3.11.1 董事會評鑑	41
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	2.2 重大主題分析	20
102-30	風險管理流程的有效性	3.7 風險管理	36
102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	3.7 風險管理	36
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	關於本報告書	02
		2.3 利害關係人溝通	22
102-37	利害關係人的參與	5.2 員工照顧	66
利害關係人溝通			
102-40	利害關係人團體	2.1 利害關係人鑑別	20
102-41	團體協約	5.5 友善職場	75

GRI 準則揭露項目		揭露章節	頁碼
102-42	鑑別與選擇利害關係人	2.1 利害關係人鑑別	20
102-43	與利害關係人溝通的方針	2.3 利害關係人溝通	22
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	2.2 重大主題分析	20
報導實務			
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	02
		1.1 公司簡介	10
102-46	界定報告書內容與主題邊界	2.2 重大主題分析	20
102-47	重大主題表列	2.2 重大主題分析	20
102-48	資訊重編	無進行重編	-
102-49	報導改變	無顯著改變	-
102-50	報導期間	關於本報告書	02
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	02
102-52	報導週期	關於本報告書	02
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	02
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	02
102-55	GRI 內容索引	附錄：GRI 準則內容索引表	86
102-56	外部保證 / 確信	關於本報告書	02
GRI 103：管理方針			
103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2 重大主題分析	20
特定主題揭露：經濟			
GRI 201：經濟績效			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.6 財務績效	16
		5.2 員工照顧	66
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.2 環境管理會計	47
		4.7 溫室氣體盤查	52
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.2 員工照顧	66
GRI 203：間接經濟衝擊			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 社區參與	82
		6.2 社會回饋	85
GRI 205：反貪腐			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.4 誠信經營與反貪腐	34
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.4 誠信經營與反貪腐	34
特定主題揭露：環境			
GRI 302：能源			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能資源管理	48
302-4	減少能源消耗	4.3 能資源管理	48
GRI 303：水			
303-1	依來源劃分的取水量	4.4 水資源管理	48
303-3	回收及再利用的水	4.4 水資源管理	48
GRI 305 排放			
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.7 溫室氣體盤查	52
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.7 溫室氣體盤查	52
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.7 溫室氣體盤查	52
305-5	溫室氣體排放減量	4.7 溫室氣體盤查	52
GRI 306 廢汙水和廢棄物			
306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	4.4 水資源管理	48
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	4.6 廢棄物管理	52
306-3	嚴重洩漏	2018 年無嚴重洩漏	-
306-4	廢棄物運輸	4.6 廢棄物管理	52
GRI 307：有關環境保護的法規遵循			
307-1	違反環保法規	4.8 違反環境法令事項	55

GRI 準則揭露項目		揭露章節	頁碼
GRI 308：供應商環境評估			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.10 供應商管理	40
308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	3.10 供應商管理	40
特定主題揭露：社會			
GRI 401：勞雇關係			
401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工概況	59
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 員工照顧	66
401-3	育嬰假	5.1 員工概況	59
		5.2 員工照顧	66
GRI 403：職業安全衛生			
403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	3.9 環安衛管理	39
		5.4 職場安全	73
403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	5.4 職場安全	73
403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	5.2 員工照顧	66
403-4	工會正式協議中納入健康與安全相關議題	5.4 職場安全	73
GRI 404：訓練與教育			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 育才發展	69
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 育才發展	69
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3 育才發展	69
GRI 405：員工多元化與平等機會			
405-1	治理單位與員工的多元化	3.2 董事會	28
		5.1 員工概況	59
GRI 406：不歧視			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 員工概況	59
		5.2 員工照顧	66
GRI 407：結社自由與團體協商			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.5 友善職場	75
GRI 408：童工			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 員工概況	59
		5.2 員工照顧	66
GRI 409：強迫或強制勞動			
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 員工概況	59
		5.2 員工照顧	66
GRI 413：當地社區			
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 社區參與	82
		6.2 社會回饋	85
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	2018 年在當地社區無重大或潛在負面影響	-
GRI 414：供應商社會評估			
414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.10 供應商管理	40
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.10 供應商管理	40
GRI 416：顧客健康與安全			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2018 年無違反	-
GRI 417：行銷與標示			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2018 年無違反	-
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2018 年無違反	-
GRI 418：客戶隱私			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 客戶關係	23
GRI 419：社會經濟法規遵循			
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2018 年無涉違反法規被處重大罰款或非金額制裁	-



臺灣中華化學工業股份有限公司
CHUNG HWA CHEMICAL INDUSTRIAL WORKS, LTD.

32853 桃園市觀音區工業五路15號 (觀音工業區)

電話：(03) 476-1266

傳真：(03) 476-1336

www.chciw.com.tw



ISO
14001
Environmental
Management



ISO
9001
Quality
Management



ISO
45001
Occupational
Health and Safety
Management