

CH5 友善職場與社會參與



CH.5 友善職場與社會參與

5.1 管理方針

重大主題：勞雇關係	
報導要求	報導要求說明
本主題 重大原因	本集團所屬產業橫跨多元化經營，唯一不變的堅持是，將員工視為最重要家人，也深信有順暢的溝通管道，完整的勞動條件，及安全的職場環境，能留住優秀的人才及降低流動率，讓人員可以多方位學習並發揮所長及傳承，達到適才適所
影響與 衝擊	<p>實際正面影響 經濟、人 / 人權：依公司制度及各項勞動法規，落實保障人身自由及工作平權，任用殘障人士及無雇用童工，員工適才適所，調職也符合五大調任原則之管理，且依各項勞動法規，並隨時注意修正條文，及時執行之。讓員工在工作職場上能有公正公平的發展機會，且能正感受到公司為友善的職場環境，避免勞資事件發生。</p> <p>潛在負面衝擊 經濟、人權：若制度沒有好好落實，導致員工權益受損，違反相關法規，將面臨高額罰款和法律訴訟，集團聲譽受損，導致客戶流失、投資者信心下降，影響企業的永續發展。</p>
政策／ 策略	<ul style="list-style-type: none">完全落實保障人身自由及工作平權，任用殘障人士，沒有雇用童工，員工適才適所，調職也符合五大調任原則之管理依各項勞動法規：勞動基準法，全民健康保險法，勞工保險條例，就業服務法，性別工作平等法，勞工退休金條例等規定，並隨時注意修正條文，及時執行之提供更符合規定的人事管理制度，健全多面向的溝通管道，注意員工身心健康，舒壓樂活，設計各項活動鼓勵員工多參與，真正落實幸福職場
目標與標的	<p>短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none">制度審視更新（以內稽內控為基準點，檢視目前的不足），在 3 個月內完成並建立符合上市櫃的標準架構建立更完整之各項崗位素質模型學習地圖，並擴大覆蓋率增加員工溝通管道，依提出之建議或申訴將內容分級，並在最短的時間內解決並回饋加強員工關懷，使新進人員能快速進入金晶集團大家庭，並與離職人員進行訪談今年建立新進人員及晉升人員的實務訓練，期許新人留任率能達 5 成，離職率下降 <p>中長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none">定期審閱各項制度更新，100% 符合法規定期關注員工動態，與員工溝通、滿意度至少要到 9 成多元化招募新進員工，增加人力人資 E 化系統
管理 評量機制	<ul style="list-style-type: none">每月由執行長召開經營會議，針對會議決議追蹤報告，及各部門目標達成狀況報告，並協調各部門共同解決問題，及提供資源掌握目標執行進度及成果每年 5 月依外部環境：GDP + CPI 及內部環境（企業成長 + 支付能力 + 激勵動力）調整薪資正式員工（處長級（含）以下），每月 / 季 / 年進行考核，考核成績按職級分類，同職級人員以常態分布分配每年年末針對員工工作崗位進行職能鑑定，訂出職能訓練及發展的需要，培訓更具發展力的員工。
績效與 調整	<ul style="list-style-type: none">年終大會公開表揚資深人員共 22 位，提供獎盃及獎金。年終大會公開介紹升遷人員共 14 位。2023 年無違法使用童工，或性騷擾申訴等案件。
預防或 補救措施	有具體事件情事發生，立即召開專案會議。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

重大主題：職業安全衛生	
報導要求	報導要求說明
本主題 重大原因	<ul style="list-style-type: none"> 員工為公司之基石，構建安全的職場環境，保障勞工作業安全，讓員工安心工作、產品品質穩定，公司永續發展。 為了集團能穩定營運並維持產品品質，各廠導入 ISO 45001 進行系統化管理。
影響與 衝擊	<p>實際正面影響 經濟、人 / 人權：安全的工作環境可以減少工傷事故，提高員工的生產效率和企業的生產力，並可降低企業有關工傷的各類成本支出。 人 / 人權：保障員工的職業安全和健康權利，展現集團重視員工權益的社會責任，有助於吸引和留住優秀人才。 潛在負面衝擊 經濟、人 / 人權：重大職業災害，除將面臨員工賠償問題外，亦可能涉及到民、刑法部分，將造成公司企業形象重大損失。</p>
政策／ 策略	<p>加強教育訓練，事先預防，達到零職災。 遵守法規、持續改善降低職災風險。</p>
目標與 標的	<p>短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 定期舉辦職業安全衛生教育訓練、從業人員回訓訓練 定期舉辦廠區消防計畫演練 依法定期進行粉塵危害、有機溶劑及高溫作業環境檢測 依法定期進行勞工健康檢查、特殊健康檢查。 <p>長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 定期檢核職安、勞基法，制定相關計畫以符合職安法規 台灣各廠相繼導入 ISO 45001 或 TOSHMS 等系統進行管理
管理評量 機制	定期檢查製程設施完善，及職安作業是否如期完成
績效與 調整	<p>本集團所轄台灣廠區，自設廠至 2023 年底，未發生重大職業災害</p> <ul style="list-style-type: none"> 金隆化學於 2023 年通過 ISO 45001 管理系統驗證，後續將依法規及條文進行管理。 2023 年度本集團舉辦訓練、演練： <ol style="list-style-type: none"> 職業安全衛生教育訓練 4 場，受訓人數共 130 人 廠區消防計畫演練 2 場，受訓人數共 186 人 依法定期進行粉塵危害作業環境檢測 2 場 有機溶劑作業環境檢測 2 場 共 190 人進行勞工健康檢查，佔全體員工比例 98%。
預防或補救 措施	<ol style="list-style-type: none"> 針對各項設備進行危害鑑別與風險評估。 相關機械設備操作人員定期回訓，增加作業安全認知。 定期進行職業安全相關教育訓練。 各項作業設備點檢及工作守則確實執行。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

重大主題：訓練與教育	
報導要求	報導要求說明
本主題 重大原因	秉持著企業長期發展為原則，以提升與活化人才職能發展為目標。本集團從新進人員職前訓練、專業職能訓練到自我啟發訓練，逐步逐級提升人力素質。並經由教育訓練的過程，將寶貴的經驗與知識加以傳承，以利於集團長遠的永續發展
影響與 衝擊	<p>實際正面影響</p> <p>人 / 人權：讓員工透過教育訓練在工作及相關技能上獲得成長，鼓勵員工終身學習，並對公司產生認同感，同時公司也藉此保持生產及管理水準，以提升公司競爭，作為永續發展之基礎。</p> <p>潛在負面衝擊</p> <p>人 / 人權：若管理不當造成員工過多負擔，員工提升技能後即轉職，恐造成公司人員流動率增加。</p>
政策／ 策略	<ul style="list-style-type: none"> • 配合集團願景與策略，發展集團核心競爭力 • 使集團文化、價值觀深植員工工作態度中 • 鼓勵員工終身學習，提升個人競爭優勢 • 紿予員工最適切的職涯規劃，提供多元訓練課程，以協助提升員工個人生涯發展與工作職能所需之知識及技能
目標與 標的	<p>短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 配合集團營運政策與目標，訂定年度訓練計劃，結合內部以及提供外部訓練資源，規劃多元化的訓練課程，加強員工及集團的整體競爭力 <p>中長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續辦理專業的在職訓練，落實工作技能養成 2. 持續培育儲備人才，為公司永續發展提前佈局 3. 建構全方位職涯地圖與學習藍圖 4. 於每年底前訂立下年度績效及目標之管理方針，並於隔年 6 月調整下半年管理方針
管理評量 機制	<ul style="list-style-type: none"> • 每月掌握訓練計劃執行狀況 • 每年底評核員工績效考核，檢視工作執行成果
績效與 調整	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 年員工訓練費用支出共 296,490 元，總時數 4,021 小時，平均每人受訓 3.01 小時
預防或 補救措施	每月經營會議由人資處統計各部門及公司教育訓練計畫執行率，未達成者由單位主管提出說明及改善計畫並實施之

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

5.2 員工政策與概況

…人力分布

員工是公司中最重要的資產，對於公司營運成功至關重要，提供完善的職場環境與發展機會，本集團在報告期間聘僱人數並無重大變化，截至報告期間年底聘用員工總共 193 人，廠內非員工工作者人數約 11 人左右，佔全集團人數 5.6%。

金晶員工人數				
地區 / 類型		女性	男性	總數
台灣	員工數	49	144	193
	正職員工數	49	142	191
	兼職員工數	0	2	2

註：

1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人（台灣為有投保保之員工）。
3. 正職：簽訂不定期契約之個人。
4. 兼職：排除全職之員工。
5. 本表計算採用人數 / 全時等量法。
6. 此圖表數據範疇為整個集團（金隆廠、銅鑼廠、頭屋廠、中興廠、光瑩廠）

公司非員工工作者資訊		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全人員	定期承攬（留駐警衛）契約	11

本集團於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。其中，本集團擔任理級以上之管理階層有 100% 為當地居民。近三年員工職別分布如下：

年度		2021	2022	2023	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
主管人員	男性	30 歲以下	4	3	0
		30-50 歲	26	25	5
		51 歲以上	16	16	10
	女性	30 歲以下	1	1	0
		30-50 歲	6	6	1
		51 歲以上	5	5	5
主管人員總計		58	56	21	
非管理人員	男性	30 歲以下	21	18	20
		30-50 歲	60	64	84
		51 歲以上	16	16	25
	女性	30 歲以下	6	6	5
		30-50 歲	18	19	20
		51 歲以上	11	13	18
非管理人員總計		132	136	172	
正職人員總計		190	192	193	

註：理級以上定義為高階主管。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

---人才招募願景

金晶國際於 2023 年的員工數為 193 人，新進人員數為 15 人（男生為 13 人，女生為 2），新進人員占比為 7.77%。離職員工數為 14 人，離職率 7.76%，為近三年最低。本公司重要營運據點為苗栗縣，也是多數員工與主要管理階層所在地。

依公司制度及各項勞動法規，落實保障人身自由及工作平權，任用殘障人士及無雇用童工，員工適才適所，調職也符合五大調任原則之管理，且依各項勞動法規，並隨時注意修正條文，及時執行之。讓新進員工在工作職場上能有公正公平發展機會，進而達到提高新進率及降低離職率之目標。

年度	2021 年						2022 年						2023 年					
	男性			女性			男性			女性			男性			女性		
年齡 \ 項目	人數	總人數	新進率 (%)	人數	總人數	新進率 (%)	人數	總人數	新進率 (%)	人數	總人數	新進率 (%)	人數	總人數	新進率 (%)	人數	總人數	新進率 (%)
30 歲以下	9	2	4.7%	1	2	0.5%	6	21	28%	2	7	28%	5	20	25%	1	5	20%
30-50 歲	12	2	6.3%	1	2	0.5%	14	89	19%	2	25	8.0%	7	89	7.8%	0	21	0.0%
51 歲以上	1	2	0.5%	0	0	0.0%	1	32	3%	0	18	0.0%	1	35	2.8%	1	23	4.3%
合計新進人數	24						25						15					
員工總人數	190						192						193					
總新進率 (%)	12.63						13.02						7.77					

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%
5. 女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) *100%
6. 離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%
7. 未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數) *100%
8. 此圖表數據範疇為整個集團（金隆廠、銅鑼廠、頭屋廠、中興廠、光瑩廠）

年度	2021 年						2022 年						2023 年					
	男性			女性			男性			女性			男性			女性		
年齡 \ 項目	人數	總人數	離職率 (%)	人數	總人數	離職率 (%)	人數	總人數	離職率 (%)	人數	總人數	離職率 (%)	人數	總人數	離職率 (%)	人數	總人數	離職率 (%)
30 歲以下	7	2	3.6%	0	0	0.0%	2	21	9.0%	1	7	14%	2	20	10%	2	5	40%
30-50 歲	22	2	11%	1	2	0.5%	17	89	19%	0	25	0.0%	9	89	10%	1	21	4.7%
51 歲以上	4	2	2.1%	1	2	0.5%	3	32	9.0%	0	18	0.0%	0	35	0.0%	0	23	0.0%
合計離職人數	35						23						14					
員工總人數	190						192						193					
總離職率 (%)	18.42						11.98						7.76					

註：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 此圖表數據範疇為整個集團（金隆廠、銅鑼廠、頭屋廠、中興廠、光瑩廠）

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

---進用多元族群員工

本集團承襲台灣多元文化的精神，擁有多元化及多樣化的員工族群，對於各族群均一視同仁並平等對待，且重視各族群間的權利，若發生不平等或不合理事件，本集團設有申訴管道及相關對應措施，如金晶員工入口網站（EIP）設有申訴信箱，以確保報告期間不會發生任何侵害原住民權利之事件。

申訴管道	
受理單位	人資處
通信地址	台北市松江路 369 號 6 樓
檢舉電話	037-236023#333
電子郵件	ccpe1688@chin-ching.com.tw

近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度		2021 年	2022 年	2023 年
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數
國際移工	男性	30 歲以下	4	6
		30-50 歲	18	23
		51 歲以上	0	0
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0
身心障礙	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	2	0
		51 歲以上	3	3
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

5.3 薪酬與福利制度

---薪資權益

為確保市場競爭力，本集團每年進行國際性市場薪資調查，依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.3 倍，女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.2 倍。男性標準薪資較女性高之原因為本公司從事較高薪工作之人員，男性佔多數，另女性多為事務性工作為主，故導致男女薪資差異較大之現象，報導期間相關薪酬比例如下表：

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	6	15	1	1.18
非管理職	43	129	1	1.04
直接人員	0	83	1	N/A
間接人員	49	61	1	1.36

註：女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：為“該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪”。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人） 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人） 年度總薪酬之增加比率
臺灣	4.64	-0.11

註：

- 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
- 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
- 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

國家 / 地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
臺灣	1.3	1.2

CH.6
附錄

---完善員工福利

除了提供健全的人事制度，更堅持給員工多元、完善的各項福利，同時透過各項活動增進員工間互動頻率與情誼，建立一個快樂和諧的工作職場。

本集團每年都舉辦年終大會，頒獎表揚資深及表揚晉升人員，創立金晶獎，各部門提出審查只要入圍即給予獎金獎狀予以表揚，並舉辦年終聚餐。每年各場域都會舉辦員工旅遊及部門人員聚餐；集團每年會舉辦家庭日活動，不同主題例如：球類活動、趣味競賽或民俗活動等，透過活動增進廠區同仁家庭互動與公司內部團結力。

員工福利	
1. 每年辦理健康檢查	6. 辦理各項福利業務，有生日禮金、福利金提撥和五一禮品等
2. 完善退休制度和退休員工回聘	7. 員工婚喪喜慶補助，理級以上主管交通津貼補助，提供員工住宿等
3. 育嬰留職	8. 定期舉辦家庭日或年終大會聚餐等員工聚會活動
4. 疫苗假	9. 成立金晶之友會，不定期贈予禮品，及邀請參加集團的相關活動
5. 保險給付	10. 金晶樂活園地



CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

---育嬰留停

本集團依據「性別工作平等法」，女性員工於妊娠期間及分娩時，享有懷孕產檢假、產假，男性員工於其配偶分娩時，享有陪產假，並根據「育嬰留職停薪實施辦法」辦理員工育嬰留職停薪作業。

年度 性別 / 合計	2021 年			2022 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	1	2	3	1	2	3	0	0	0
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	0	2	2	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	-	-	-	-	-	-	100	100
當年度育嬰留停留住率 % (F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2023 年留任人數 = 2022 年實際復職人員且 2023 年 /12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留住率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

---退休制度

本集團依據勞動基準法及勞工退休金條例規定對於全體正式員工訂有退休辦法，本集團依據勞動基準法及勞工退休金條例規定並經核准設立勞工退休準備金監督委員會，新制員工每月薪資 1~6% (可從當年度個人綜合所得總額中全數扣除)，提存至勞動部待符合請領即可自行向勞保局申請，雇主則依規定為員工提領每月薪資 6% 至勞動部。金晶集團已無符合舊制退休金辦法之員工。金晶集團適用退休金制度 (新制)，按月提繳 6% 符合對象 100% 提撥。

---關於營運變化的最短預告期

本集團為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將會依當地勞動法規之規範。

勞基法第 16 條

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

5.4 人才發展與訓練

---員工教育訓練

本集團為激發員工潛能及提升專業能力，提供多元豐富的學習資源管道，除了新人引導訓練、各職能技術及專業訓練外，尚有許多其他課程可供同仁選擇，並依據內控制度辦理員工教育訓練，期望能透過完善的教育訓練體制，使每位員工皆能適職適所，以充實集團人力資源和提升績效。因產業特性關係，女性員工人數比男性少，且工作性質多為事務員，故女性與男性訓練時數之間會有明顯差異。

項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人次	人次	15	6	129	43	84	0	60	49
受訓總時數	小時	1,386.5	97	2,243.5	889	2,114.5	0	1,515.5	986
平均受訓時數	小時 / 人	32.24	12.13	21.78	22.79	25.17	0	24.44	20.98
受訓費用	元	13,984	0	14,859	3,720	170,480	0	117,950	3,720



環境考量面評估作業訓練



消防安全教育訓練

CH.0
前言

CH.1

永續管理與溝通

CH.2

公司治理與經營

CH.3

客戶與價值鏈管理

CH.4

愛護環境與完善管理

CH.5

友善職場與社會參與

CH.6

附錄

---績效考核

本集團每年定期辦理績效考核，並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準，作為年終獎金核發、晉升或薪資調整之參考依據，下表為2023年度本集團職員接受考核之比例。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	99%	100%	100%	100%
接受考核的女性員工比例	99%	100%	100%	100%

註：董事長及新進人員未滿三個月未列入考核。

---保全人員訓練

本集團保全接受人權政策或程序之訓練比例100%，本集團保全部分委由為三商保全股份有限公司及國興保全股份有限公司，保全人員依職業安全衛生法每年接受相關專業訓練，人員均依據保全業法第十條之二規定：「保全業僱用保全人員應施予一週以上之職前專業訓練，對現職保全人員每個月應施予四小時以上之在職訓練」，並規劃實施人權相關政策與人權考量之訓練。依據本集團保全人員管理規章所規範：

保全人員管理規章	
第一條	為加強保全隊伍的管理工作，使保全人員值勤執行任務有所依據，確保公司人員、財產、治安、消防安全，特制定本制度。
第二條	認真做好保全管理工作，服從上級管理人員的工作安排，主動提供配合，做好交接班記錄。
第三條	保全人員代表本集團執行相關規章制度，公司員工應配合保全人員工作。
第四條	公司保全勤務應每日24小時執行不間斷，由保全主管進行合理安排。
第五條	執勤中應時刻提高警覺，遇有重大災變時，更應臨危不亂，果斷敏捷，作適當之處理，並立即報告上級。
第六條	保全當值班期間發現可疑情況或發現糾紛事件應及時與相關管理者聯繫。對糾紛事件，保全員應穩定事態的發展，並對當事人雙方進行勸阻，以防止事態的擴大。
第七條	發現可疑情況應及時制止並對可疑人員進行查問，情況嚴重的可直接與公安機關部門聯繫。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

5.5 職場安全管理

…完善職場安全管理

為落實本集團環安衛工作，保障各廠區環境及勞工之環安與健康，特設置金晶環安衛小組，成員組成為各廠廠長、主管及集團環安衛人員為主要成員，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃。本小組成員共 17 人，勞工佔 13 位，勞方佔比超過 50%。為有效管理承攬商之職業安全衛生，本集團與承攬商需簽訂承攬合約書和承攬商安全衛生環保承諾書，供應商需遵守承攬商安全衛生管理程序及勞工安全衛生工作守則。於 2022 年 11 月正式發行 ISO 45001 程序書，並於 2023 年通過 ISO 45001 驗證，以系統化方式管理並更加落實執行；其他各廠亦規劃於未來合併推動。以下為該管理系統的環安衛政策：

環安衛政策

1. 讓利害相關者瞭解和認同本集團對環安衛管理系統的承諾。公司通過會議、學習課程、公告、等其他方式，加深各部門員工對政策的認識、瞭解與溝通。通過網頁、廣告單、公告標示牌、文件的方式使政策便於利害相關者取得，並通過書面協定的方式與重要供應商溝通環安衛政策。
2. 根據環安衛政策制定公司和各部門的環安衛目標、指標，並通過管理審查確認目標的實施情況。
3. 公司通過定期的管理審查對政策進行檢查、審查。當公司內外環安衛發生較大變化時，應即時對環安衛政策進行審查、修訂，以確保其充分性的適宜性。
4. 包括對預防傷害與有礙健康，以及持續改善環安衛管理與績效之承諾。

為彰顯出本集團對員工安全與健康的重視，依照職安法相關法規內容執行，落實作業中各項工作安全守則、承攬管理、危害作業預防管理、化學品管理與申報、作業環境監測及一般健康檢查與特殊作業場所（如粉塵危害作業場所、有機溶劑作業場所和高溫異常作業場所等）之特殊健康檢查等，若在發現健康檢查檢測值異常之同仁，提供健康諮詢指導、追蹤管理與配工建議等。

針對職場安全管理所重視的目標

- (1) 為了防止職業災害發生、可能造成人員傷害或事故，進行全面危害鑑別與風險評。
- (2) 在承攬商施工人員之安全防護，也有訂定相關的管理辦法，盼防止意外事故發生。
- (3) 為確保使用單位於採購、租賃機械、器具、設備、原物料及個人防護具及營造工程之施工、規劃、設計及監造時，能充分考量其各項程序均符合環境安全衛生相關法令規章，以期達到安全第一之理念。
- (4) 保障作業環境安全，各廠導入 ISO 45001 進行系統化管理。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

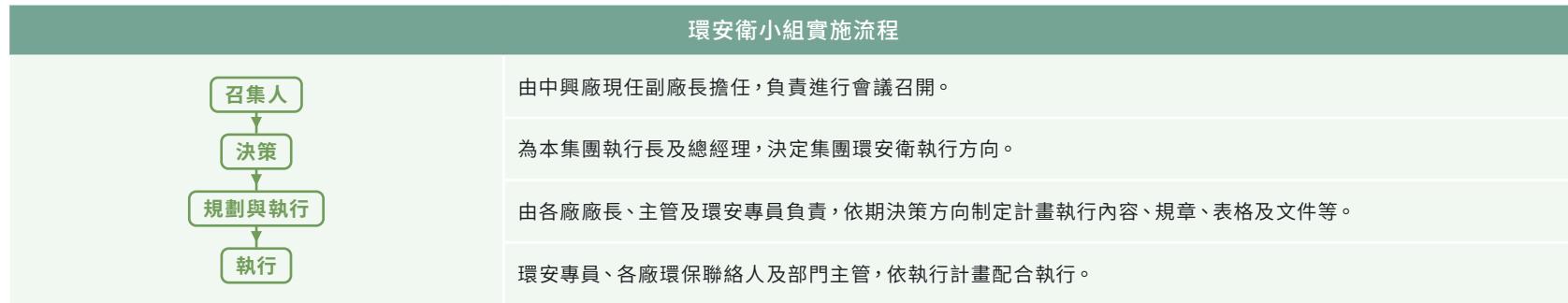
CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

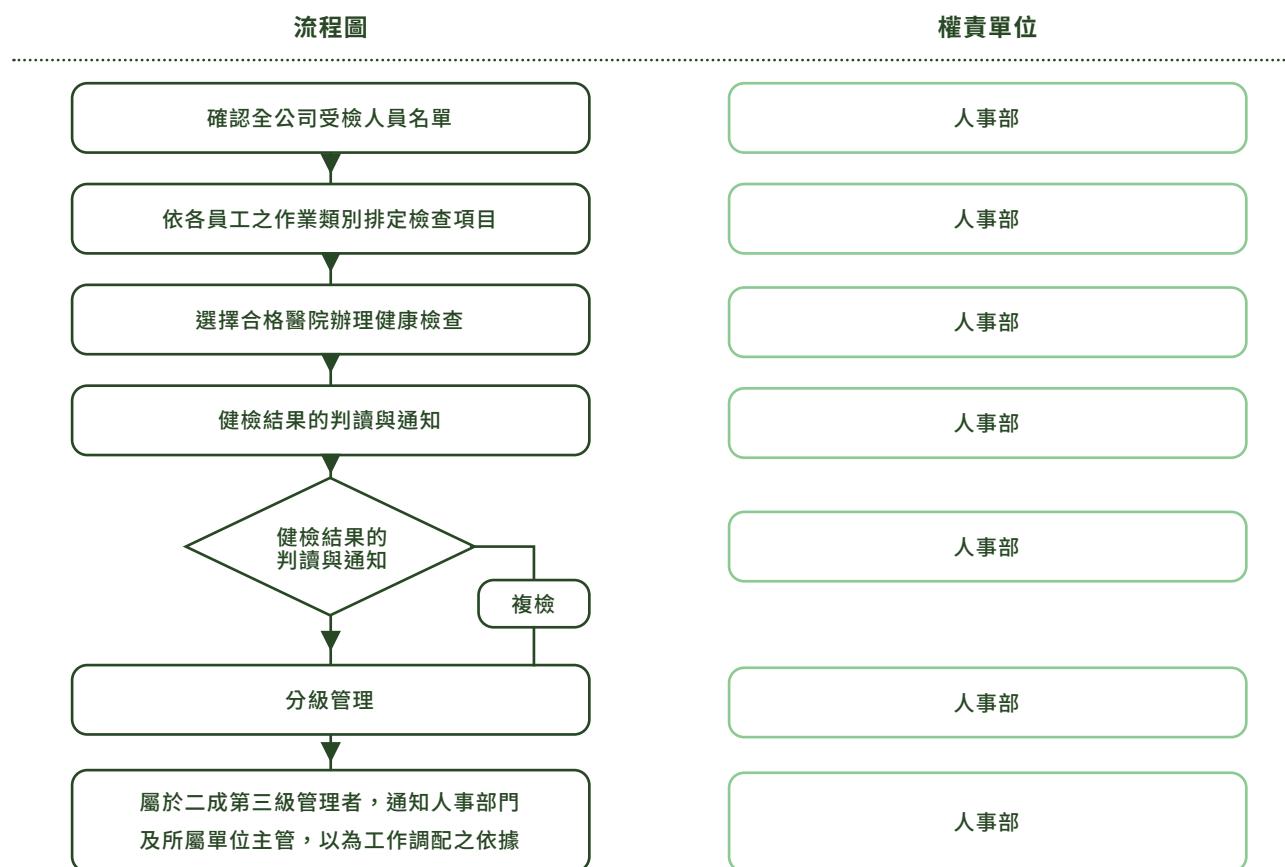
CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄



---員工健康管理作業流程：一般及特殊定期健康檢查程序



CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ **CH.5**
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

--- 職場風險評估

本集團依據職安署風險評估技術指引，訂定危害鑑別、風險評估及決定控制措施程序等相關流程程序，執行工作環境及作業危害之辨識、評估及控制。在廠區控制下，因作業活動而造成存在於工作場所周圍的危害等進行鑑別風險危害。辨識及評估結果將不可接受之中、高度和重大風險，列入管理方案改善以降低風險等級，落實風險控制並確保管理系統之有效性，並歸納以下執行實施目標與重點：

職場風險評估	
1.	針對各項機械、設備或作業可能造成人員傷害或事故，風險和機會評估小組人員會進行全面危害鑑別與風險評估，並檢討對安全衛生管理績效及評估其管制效果，藉以制訂政策、目標，作為規劃職業安全衛生管理系統之依據。
2.	進行風險評估頻率： (1) 每年會定期實施全面危害鑑別與風險機會評估 (2) 發生公傷事故後提出風險機會評估 (3) 在新導入之設備、製程、服務與相關活動等前提出其危害鑑別風險機會評估
3.	風險和機會評估小組人員應具備以下的能力： (1) 熟悉其所在部門的所有流程 (2) 有一定的組織協調能力 (3) 熟悉 ISO 14001&ISO 45001 標準的要求，並依據標準內容規劃風險分析和評估。
4.	制定了環安衛政策，對持續改進做出了承諾，並通過制訂、分解實施環安衛目標，運用 PDCA 迴圈工作法來實現環安衛管理系統的持續改進

風險管理流程：
• 依據新的風險評估結果調整和更新風險管理計劃。
• 定期對風險等級較高活動作業重新評估，並參照職安屬新修法規或作業指引更新內容。
目標和計劃流程：
• 評估和分析達成的目標，檢查是否達到預期的職業安全衛生績效水平。
• 根據評估結果，制定新的目標或調整現有目標。
操作控制流程：
• 定期進行內部審核和管理審查，檢查操作控制措施的有效性和適時性。
管理審查流程：
• 高層管理承諾和支持，推動持續改善和創新。
• 根據管理審查的結果，制定和實施行動計劃，解決存在的問題。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

風險判定		
風險等級	風險控制規劃	註
5- 重大風險	須立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業。	
4- 高度風險	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業，可能需要相當多的資源以降低風險，若現行作業具高度風險，須儘速進行風險降低設施。	不可接受風險，對於重大及高度風險者須發展降低風險之控制設施，將其風險降至中度以下。
3- 中度風險	須致力於風險的降低，例如： • 基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低設施、以逐步降低中度風險之比例。 • 對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生的可能性，作為改善控制設施的基礎。	
2- 低度風險	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	可接受風險，須落實或強化現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制。
1- 輕度風險	不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	

依緊急應變計畫之作業流程，工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使工作者退避至安全場所。本集團為提升現場各廠處對意外事故之緊急應變能力，以避免或降低人員傷害、財物損失及環境衝擊，由現場依其作業風險辦理各種緊急應變演習。

另外，公司於線上建立「員工意見箱」以便全體員工有通報的管道，而當公司接獲申訴案件時將填寫【職場不法侵害通報及處置表】並進行調查。在調查期間注意資料保密，確保各方都得到公平的對待，隱私受到尊重和保護。對於受到傷害之人員應提供保護、安置及提供身心輔導協助，必要時調整其職務。

本集團依據 ISO45001 條文規範，訂定危害鑑別與風險評估程序，其調查流程：

- (1) 製程設備或作業方式改變，施工時該作業尚未訂定作業規範時。
- (2) 權責單位、職安衛、操作人員及工程規劃單位等跨部門一同參與。
- (3) 評估潛在風險、機械 / 設備及作業上可能發生之危害及危害發生率進行風險等級判定。
- (4) 依據危害風險判定並參照法規、機械 / 設備操作手冊、訂定有效防制措施。
- (5) 由最高管理階層核准發佈。

為確實使單位人員了解不可接受風險與可改善之機會，相關同仁參與危害辨識與風險評估作業，強化作業安全及意識。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

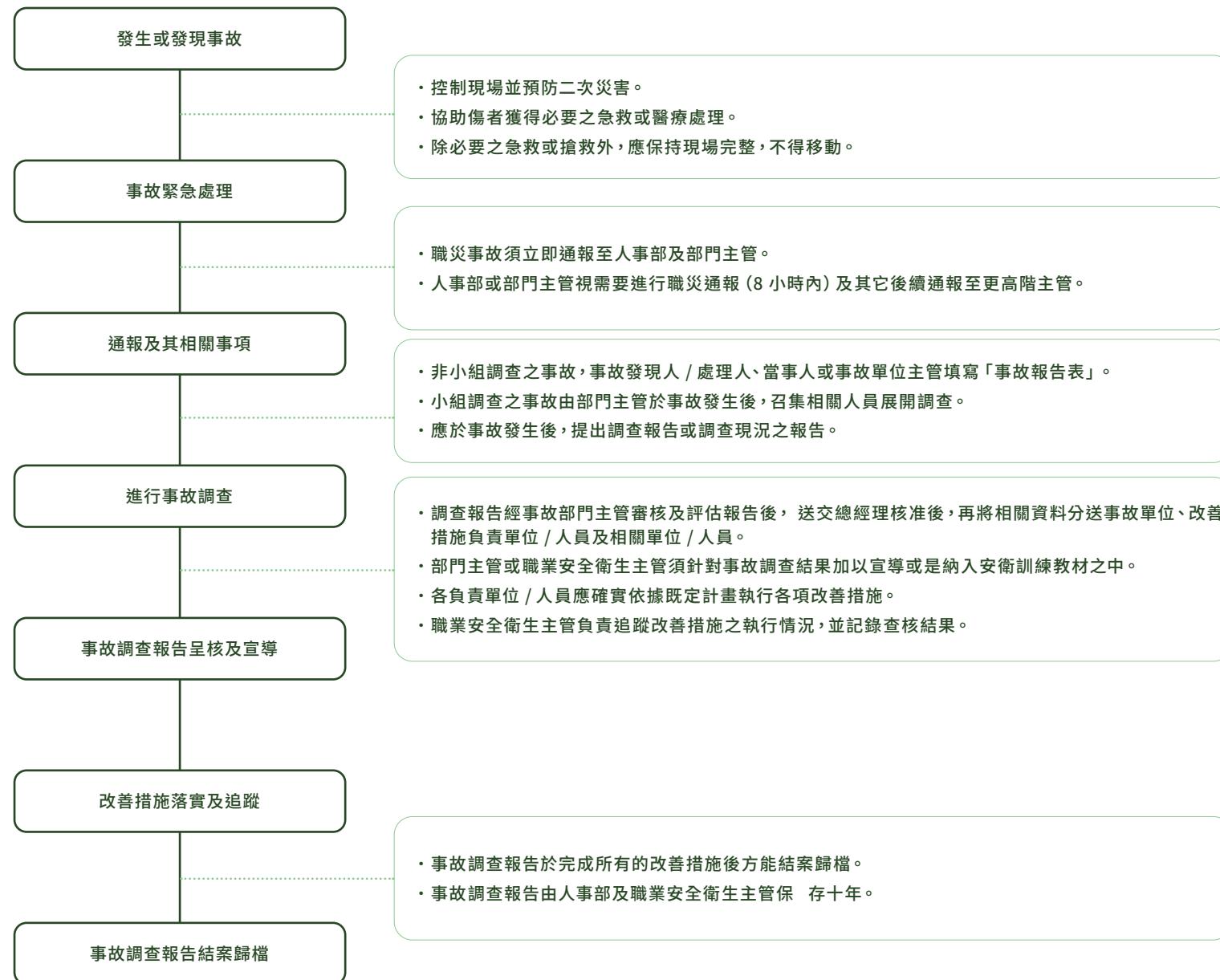
CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

---事故調查流程圖



CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

--- 健康檢查照護

本集團致力為員工安全與健康之工作環境把關，導入 ISO 45001 並依據集團作業現場特性，進行工作環境之改善，更依危害作業場所，針對一般作業在職員工實施健康檢查與管理；另針對特殊作業場所（如粉塵危害作業場所、有機溶劑作業場所和高溫異常作業場所等）之員工進行特殊健康檢查和制訂相關預防作業標準（如粉塵危害預防作業標準等），若在發現健康檢查檢測值異常之同仁，提供健康諮詢指導、追蹤管理與配工建議；且集團僱用或特約從事勞工健康服務之醫護人員，辦理臨廠健康服務使同仁掌握自身之健康狀況。

為管理及促進勞工身心健康，對健康高風險勞工進行健康風險評估，採取必要之預防及健康促進措施、提供勞工關懷訪視與健康照護、職務再設計或調整之諮詢及建議；針對健康檢查結果異常者，提供安全衛生指導與健康管理措施，並追蹤後續處理狀況，以及其他促進勞工身心健康之事項。報導期間內，本集團並無職業疾病、工傷發生，亦無與工作有關的死亡人數之案件。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
廠區	本集團
檢查項目	體格檢查、聽力儀檢查、全血檢查、血清檢查、生化檢查、尿液檢查、超音波掃描、X 光檢查、物理檢查
檢查人數 (人)	157
檢查費用 (仟元)	9.00
特殊健康檢查	
廠區	本集團
檢查項目	肺功能檢查 (包含用力肺活量 & 第一秒用力呼氣量)、皮膚黏膜理學檢查
檢查人數 (人)	131
檢查費用 (仟元)	3.28

註：此圖表數據範疇為整個集團（金隆廠、銅鑼廠、頭屋廠、中興廠、光瑩廠）

員工之職業傷害情形				
廠區		本集團		
類別	項目	2021	2022	2023
總工時	女性總經歷工時	105,600	105,600	82,202
	男性總經歷工時	324,800	318,080	258,811
	總經歷工時	430,400	423,680	341,013

註：此圖表數據範疇為整個集團（金隆廠、銅鑼廠、頭屋廠、中興廠、光瑩廠）

非員工工作者之職業傷害情形				
廠區		本集團		
類別	項目	2021 年	2022 年	2023 年
總工時	女性總經歷工時	0	0	82,202
	男性總經歷工時	1,496	1,512	258,811
	總經歷工時	1,496	1,512	341,013

註：此圖表數據範疇為整個集團（金隆廠、銅鑼廠、頭屋廠、中興廠、光瑩廠）

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

--- 健康促進服務

本集團為了解員工身體健康狀況並防止職業病及傳染病發生，定期辦理體格與定期檢查，以做為作業安排之參考，另外針對特殊作業場所（如粉塵危害作業場所、有機溶劑作業場所和高溫異常作業場所等）亦辦理員工進行特殊健康檢查，並做健康檢查分級管理，若發現健康檢查檢測值異常之同仁，提供健康諮詢指導、並追蹤管理與適時配工。

金隆化工廠推動 ISO 45001 一併將員工健康促進納入健康檢查及管理辦法中，其中包括：四大計畫、健康講座、改善廠內環境、設置吸菸區及高齡員工職場關懷等，定期由職護及職業專科醫師進行員工健康評估，以適時採取必要措施及健康促進計畫。



健康檢查



健康檢查



AED



運動飲料

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

--- 職業安全訓練

依照法規要求，確保每位員工都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，包含緊急救護、設備操作、職安衛管理（化學物質、空污、廢水）等。本集團所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，2023 年受訓人次達 815 人次，訓練時數共 2,440 小時，費用為新台幣 262,960 元。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ **CH.5**
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

職業安全衛生訓練的項目統計表					
訓練項目 名稱	受訓 人數	受訓費用 (新台幣元)	訓練項目 名稱	受訓 人數	受訓費用 (新台幣元)
2023 年危險性設備作業安全衛生研習會	1	0	保安檢查人員在職訓練	1	2,700
2023 年度水污染防治法規宣導說明會	1	0	急救人員在職訓練	40	16,540
ISO 14001:2015 環境管理系統內部稽核員培訓	1	6,800	挖掘機及鏟裝機教育訓練	4	64,800
ISO 45001 內部稽核人員訓練	15	0	毒化物應變人員 - 技術級	1	23,000
ISO 9001:2015 品質管理系統內部稽核員訓練	2	9,700	消防安全教育訓練	136	0
ISO 9001 量測儀器校正管理實務訓練	1	6,800	消防停電地震毒化物空污緊急應變演練	74	0
工安與異常處理案例宣導	36	0.	特定化學物質作業主管訓練	37	1,000
友善職場宣導	37	0	粉塵作業安全訓練	42	6,600
乙種勞工安全衛生業務主管在職訓練	1	800	缺氧作業主管在職訓練	2	2,000
丙種勞工安全衛生業務主管在職訓練	1	800	健康風險評估專責人員在職訓練	8	0
甲種勞工安全衛生業務主管在職訓練	1	800	堆高機操作人員訓練	27	24,140
吊升荷重未滿三公噸固定式起重機操作人員 - 吊掛證	4	2,400	第一種壓力容器操作人員訓練	2	8,600
吊升荷重未滿三公噸固定式起重機操作人員 - 操作證	3	1,500	無預警消防停電地震毒化物四合一演習	56	0
吊升荷重在三公噸以上固定式起重機操作人員訓練	7	23,640	量規儀器校正人員訓練	2	5,040
安全衛生工作守則教導訓練	33	0	新進人員教育訓練	2	0
有害(缺氧)作業安全訓練	8	0	環保設備操作講習	21	33,500
有機溶劑作業主管訓練	39	5,400	鍋爐操作人員在職訓練	2	1,600
防火管理人訓練	3	4,800	職業安全衛生教育訓練	130	0
侷限空間作業安全訓練	33	0	職業安全衛生管理員訓練	1	10,400

註：

1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員…等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。
4. 此圖表數據範疇為整個集團（金隆廠、銅鑼廠、頭屋廠、中興廠、光瑩廠）



專欄 通過驗證 ISO 45001 及 TOSHMS 職業安全衛生管理系統

金隆廠全體員工經過一年的共同努力，於 2023 年成功通過了 ISO 45001 職業安全衛生管理體系和 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統的雙重認證。此次認證的獲得是對金隆廠在職業安全衛生管理方面的出色表現，更展現了本集團對員工健康與福祉的承諾。

ISO 45001 是國際標準化組織制定的職業安全衛生管理體系標準，強調通過系統化的管理方法，持續改進工作環境，降低職業災害風險。TOSHMS 則是台灣職業安全衛生管理系統，兩者兼容能更加貼近本地企業的實際需求。

健全的工作環境不僅能保護員工的生命和身體，減少職業災害帶來的損失，可提升員工的工作安定和歸屬感，增強企業的凝聚力。此外，良好的職業安全衛生管理，可提升企業的品牌形象和社會信譽，增強利害關係人的信任度，為企業的長期發展奠定良好的基礎。

在建立自主性安全衛生管理體制的過程中，金隆廠全體員工皆積極參與其中，共同努力，不僅完善了各項安全衛生設施，更培養了全員的安全意識，養成了良好的安全作業習慣。安全文化的建構，是本集團實現「預防職業災害發生」目標的根本保證。

通過 ISO 45001 和 TOSHMS 雙重認證，奠定了本集團職業安全的基礎，也為同業樹立了典範。彰顯了企業的社會責任擔當，也充分展現了對於員工健康與福祉，提升整個產業的永續發展。



CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

---供應商安全權責

供應商為公司營運的關鍵伙伴，本集團訂定『供應商評估管理辦法』，評估內容包括供應商安全環境衛生管理制度，以其能穩定合作與營運；另外為防止職業災害發生，並訂定『承攬商安全衛生管理辦法』，做為承攬商管理之依據，為保障承攬商及施工人員作業安全與設施維護，舉凡進出廠內之承攬商均須遵守本集團制定之各項職業安全衛生工作守則，以減少職業災害發生。

訂定承攬商有關安全衛生事項之權利與義務，做為承攬商管理之依據，加強承攬商的環安衛意識，以降低事故發生機率。具體的行為是承攬商施工作業申請時，需填寫【承攬商入廠施工申請表】，以便本工廠掌握進廠的人數及施工的區域；再者於承攬商施工前本集團會進行危害告知，並請前者於【歲／維修承攬作業原事業單位應告知之事項單】上簽認，並要求承攬人員若要進行如需動火作業須向廠內施工單位申請【動火工作安全許可證】，有其他特殊作業時也應提前告訴監工單位。最後在承攬商進場作業期間，本集團不定期針對承攬商實施安全衛生稽查評核並填具【承攬商安全衛生管理評核表】實施分級管理作為採購單位遴選廠商之參考依據。

為使維護職場工作的安全性及符合法規要求，目前本集團與供應商針對空氣汙染及毒化災害進行定期及不定期進行設施維護保養等作業活動：

項目	作業廠區	實施內容
空氣汙染	金隆化學	(1) 設置兩座洗滌塔，將排 VOC 及其他污染降低至法定的排放的標準以下，並每年依法規做排放口的定期檢測 (2) 洗滌塔每個禮拜進行換水以及定期更換清洗拉西環，以確保洗滌塔的效能。
	金晶矽砂	(1) 各廠矽砂製程皆有設置袋式集塵機，以最佳處理方式降低之粒狀汙染物排放，並定期更換集塵器濾袋，以確保集塵器處理效率。 (2) 依法規控制廠區及運輸逸散污染物，並預計於 2024 年苗栗區各廠設置跳動式洗車平台。
毒化災害	金隆化學	毒化物儲槽設置偵測器、防液堤，加上依法規實施每半年的設備元件的定期檢測，以降低毒災發生的機率；並定期進行毒災的演練，加強員工對毒災的應變。



CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

5.6 社會公益行動

本集團主要營運活動位於台北市中山區、苗栗縣銅鑼鄉、高雄市左營區、苗栗縣頭屋鄉、台中市大甲區，無對當地社區造成負面衝擊，並積極參與公益活動與關懷弱勢族群，並協助當地社區發展活動，捐助金額達 223,340 元，以回饋社會和善盡企業社會責任。

公益活動名稱	金額(新台幣元)	說明
台灣資源再生協會贊助金	30,000	-
鑄造學會 2023 年會員大會贊助金	45,000	-
鑄品公會 2023 年會員大會贊助金	30,000	-
低碳產業永續發展聯盟 2023 年度贊助金	80,000	-
台中義勇消防總隊第五大隊協助救災經費	20,000	為地方消防救災盡一份心力
興隆國小校慶贊助金	3,000	回饋工廠所在地社區之活動
2023 年高雄慈福宮普渡捐贈	1,000	回饋工廠所在地社區之活動
捐贈幼安教養院公益園遊會收入	14,340	關懷社會弱勢族群



公益園遊會



公益園遊會

為化解當地社區對於本集團營運所產生的疑慮（粉塵、噪音等），制定廢氣、廢水、廢棄物管理辦法、及依法規定實施相關的定期檢測，達成對最小的環境衝擊目標，組織緊急應變小組定期演練，並通知相關單位（例：當地消防局）演練時間，可讓相關單位對公司的演練方法、流程等能更加知曉。每半年進行設備元件定檢、VOC 定檢等其他環保定檢、廢水處理原廢水檢測，緊急應變演練頻率依法進行。本廠的樹脂砂生產線，排放管道增加活性碳設施，減少 VOC 排放量及降低異味產生，避免對本地社區及居民造成衝擊，設施完成後採取監控機制，每日紀錄所有設施之相關數據，便於評估更換之依據，且落實相關溝通與評估之營運活動佔所有營運活動達到 50%。

為化解當地社區對於本集團環境安全的疑慮，並落實對在地居民之照顧，若居民有疑問或需求不須假借他人，可直接與本集團反應或詢問，以更即時且便捷的方式讓居民詢問公司安全問題、提供當地社區活動及環境安全維護申請等，積極與當地社區議合溝通並加強敦親睦鄰，獲得許多村民正面迴響。

CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄

專欄 認養銅鑼及福興公園環境綠美化活動

為善盡社會責任及符合永續發展原則，透過投入資源和努力改善和保護環境，企業能夠對當地社區和生態系統產生積極影響，保護當地生態系統的健康和多樣性，進而改善了公共空間和社區的外觀，提供美麗、舒適的環境及提升居民的生活品質。

金晶矽砂公司委託藍山園藝有限公司進行銅鑼鄉銅鑼公園和福興公園的植栽修剪、施肥、病蟲防治、補植等養護工作，於每年的3至10月進行定期維護，並根據需要進行不定期的修剪和維護工作。這些綠美化活動的目的是強化公園用地和鄰近社區的整合利用，提高當地居民的生活品質，同時為銅鑼鄉的永續環境做出貢獻。

藉由綠美化工作活動，在環境保護和美化方面所做努力的肯定，維護當地環境、建立美麗家園方面的成就和貢獻，不僅為公園和社區提供了美麗和舒適的環境，並體現了金晶矽砂公司對永續發展和環境保護的承諾，以及對當地居民生活品質的關注。



CH.0
前言

CH.1
永續管理與溝通

CH.2
公司治理與經營

CH.3
客戶與價值鏈管理

CH.4
愛護環境與完善管理

→ CH.5
友善職場與社會參與

CH.6
附錄