



恒耀國際股份有限公司



2018

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report

目錄

	撰寫原則	2
	經營者的話	3
1	企業社會責任架構	4
	1.1 企業社會責任委員會	5
	1.2 利害關係人關注主題鑑別與溝通	6
	1.3 重大主題鑑別與溝通	9
2	公司經營	20
	2.1 公司簡介	21
	2.2 營運績效	28
	2.3 公司治理	30
	2.4 組織架構	34
	2.5 風險評估	40
	2.6 法規遵循	44
	2.7 供應商的管理與評鑑	45
3	環境績效	48
	3.1 原物料管理	49
	3.2 水資源管理	50
	3.3 能源管理	50
	3.4 溫室氣體管理	52
	3.5 污染防治管理	54
4	職場員工	56
	4.1 人力結構	57
	4.2 勞資關係	64
	4.3 員工福利	66
	4.4 教育訓練	70
	4.5 職業健康與安全	73
5	社會公益	74
6	附錄	76
	GRI Standards 指標對照表	76
	獨立保證聲明書	84

撰寫原則

本企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 報告，由恒耀國際股份有限公司 (以下簡稱 QST 或本公司) 編撰與揭露，內容由公司相關單位提供。為確保報告書內容正確、完整且符合利害關係人期待，於報告書初稿完成後，召開編輯說明會，邀請提供資料之單位，針對報告書內容檢核，內容經單位主管、總經理及董事長核可後對外發布。

報告書出版日期與週期

本報告書出版日期為 2019 年 6 月，且為本公司的第一本「企業社會責任報告書」，往後固定於每年 6 月出版。

報告書範疇與邊界

地理範疇：本報告書內容包括恒耀國際股份有限公司於台灣的總部、保安廠及仁德廠，公司總部位於台南市長榮路一段 203 號 3 樓。

時間範疇：本報告書揭露之資料時間範疇為 2018 年 1 月 1 日 ~2018 年 12 月 31 日。

揭露範疇：揭露本公司營運活動與永續績效，公司主要是螺絲等相關扣件的生產製造與銷售，財務績效揭露以合併報表作為呈現。報告書中的財務數字主要是新臺幣，有美元或歐元會標明，經勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 審計。

外部驗證

本報告通過台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司 (TÜV 台灣) 查證，確認此份報告書內容符合全球報告倡議組織準則 (Global Reporting Initiative Standards, GRI Standards) 的核心選項。並附有 GRI Standards 指標對照表，以茲索引各章節內容，以及 AA1000 標準第一類中度保證等級 (Type I Moderate Level)。

聯絡方式

若您對本報告書有興趣，或對本公司永續發展相關議題有任何問題與建議，竭誠歡迎您與我們聯繫。

恒耀國際股份有限公司

公司聯絡人

姓名：謝穆鵠

職稱：品保部協理

電話：+886 6 2081997 #15241

傳真：+886 6 2086761

電子郵件信箱：qstmail@qst.com.tw

總公司：台南市東區長榮路一段 203 號 3 樓

經營者的話

歡迎您閱讀本公司成立逾 30 年來，第一次發行的企業社會責任報告書，分享本公司對企業社會責任的做法和想法。

本公司的核心思想為「恒耀創新、開物成務」，並秉持儒家思想「以仁為本」的理念來治理。

這 30 年來公司一步一腳印穩扎穩打建立起汽車用扣件製造品牌，且於近 15 年來於全球逐步建立物流通路直接服務 OEM，於中國大陸設廠製造且已成為福斯 (VW) 體系最大供應商且於歐洲當地收購百年扣件製造工廠，此廠可直接切入汽車扣件協同開發設計並應用於新車型的先機，且該廠為全球唯一可生產鋁合金扣件廠對汽車鋁鑄件組配提供優秀的耐腐蝕的功能性更符合車輛輕量化趨勢的需求，由原來製造銷售商進階為製造銷售通路商，達到台灣研發多處製造、全球供貨的能力。

思考近年來國內外環境與市場帶來的衝擊、風險與機會，未來十年電動車將快速增加，傳統燃油車的需求數量將逐步減少，加上東南亞國家在汽車扣件的產量增加形成激烈競爭，因此本公司積極尋求國際品牌與中國大陸品牌電動車公司合作、開發、生產電動車需要的新扣件，同時審視優化產品製程與生產效率，以應對未來市場的需求與競爭。鑒於近期中美貿易衝突，本公司會審慎觀察情勢變化與客戶保持密切溝通並做好生產的準備。

在社會面，國內勞基法規定的一例一休，基本工資調漲，本公司都能積極配合，達到甚至超越政府的規定，提升員工滿意度。

面對大眾關注的環境、經濟、社會議題，本公司的做法是：採購最新生產設備、減少排放汙染、採取節能減碳措施如廠房屋頂光導採光，以提升環境績效；著重技術精進、品質提升、e 化管理、建立知識庫，以經驗傳承建構企業核心競爭力，並基於國際化的觀點尋求全球分工的定位；基於政府法規建立友善工作環境、持續培訓人才、提升員工福利、並積極參與公益活動，回應利害關係人的期許。

總體來說，面對近年國內外環境、市場變化的挑戰，公司的策略為降低生產成本、提升製程效率、積極開發新能源車用產品、拓展新客戶、著重企業社會責任，以更積極主動的態度迎接全球汽車業轉型的契機。

董事長





1

企業社會責任架構

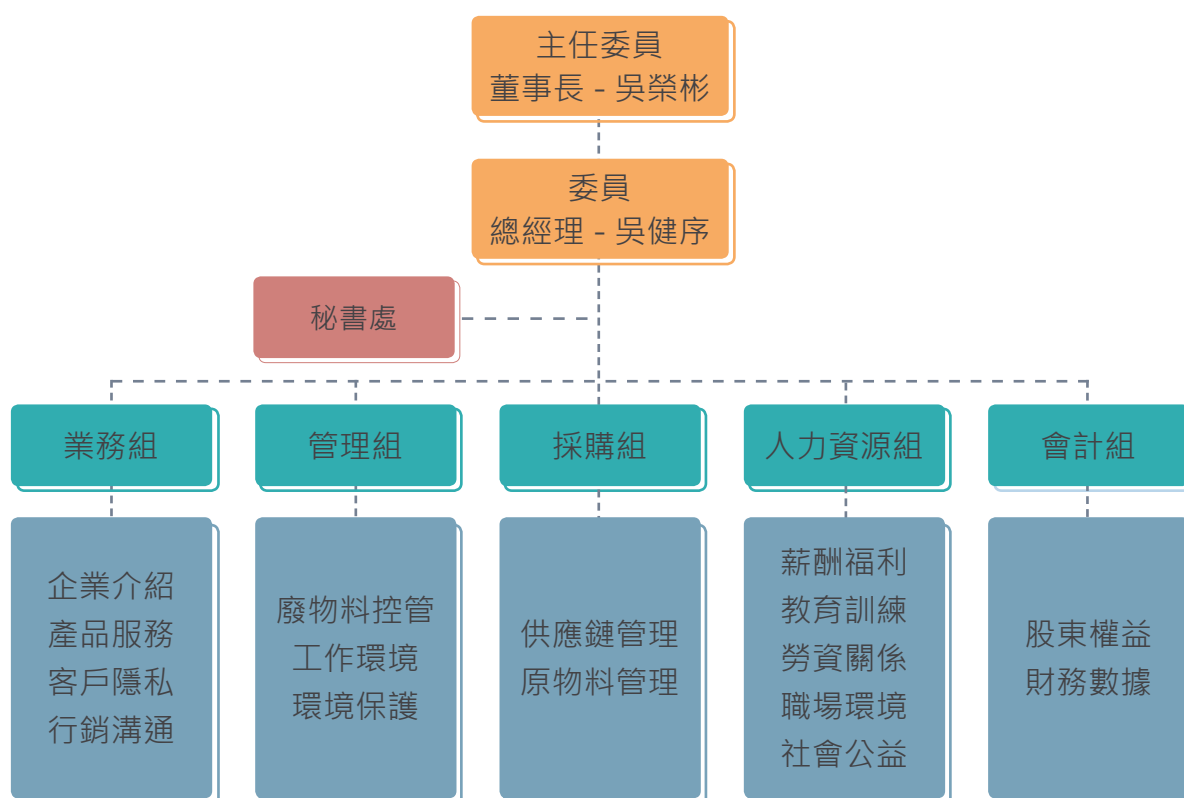
- 1.1 企業社會責任委員會
- 1.2 利害關係人關注主題鑑別與溝通
- 1.3 重大主題鑑別與溝通



1.1 企業社會責任委員會

企業社會責任委員會的構成

本公司於 2018 年 4 月正式設立「企業社會責任委員會」，為本公司永續發展管理的最高層級組織，該小組直接督導公司永續發展的相關議題與決策，成效則由主任委員直接向董事會報告，整本報告書的製作及統籌由秘書處負責。



企業社會責任委員會的運作模式

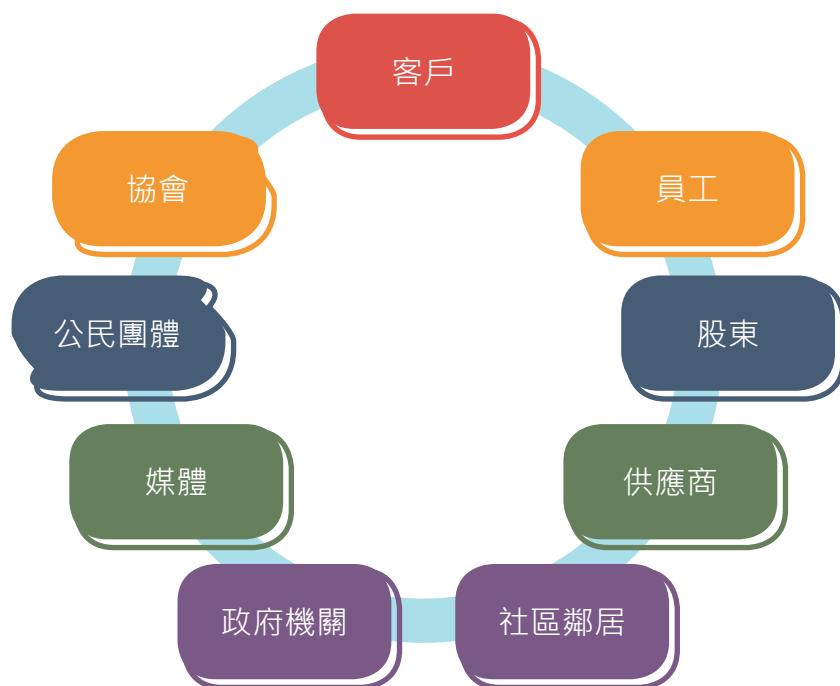
本公司董事長為本委員會之主任委員，主持企業社會責任工作，引導公司永續發展方向；委員由總經理擔任，秘書處人員由委員指派，並負責維護委員會的運作及統籌，委員會底下設有秘書處和 5 個小組包括有「業務組」、「管理組」、「會計組」、「人力資源組」和「採購組」，各小組成員由相關業務單位組成，各項與企業社會責任相關的經濟、環境和社會議題在小組中皆有明確對應，每年至少召開三次正式會議。



1.2 利害關係人關注主題鑑別與溝通

鑑別利害關係人

本公司經由企業社會責任委員會和各部門主管，評估全球永續趨勢及營運發展目標，分析經濟、環境和社會等三面向的主要議題，以及參考同業的相關報告，鑑別出九大利害關係人，包括：客戶、員工、股東、供應商、社區鄰居、政府機關、媒體、公民團體和協會。



利害關係人溝通

本公司對於每個利害關係人主要聯絡窗口，會由各小組依據平時業務內容分配，依照利害關係人的性質，使用不同的溝通方式，詳細如下表：

利害關係人	負責溝通	溝通方式	溝通頻率	重視主題
 客戶	業務組	1. 電子郵件信箱 2. 電話聯繫 3. 客戶稽核 4. 參加展覽 5. 滿意度調查 (一年一次)	不定期	1. 客戶隱私 2. 環境保護法規遵循 3. 職業安全衛生 4. 顧客的健康與安全 5. 訓練與教育 6. 強迫與強制勞動 7. 童工

利害關係人	負責溝通	溝通方式	溝通頻率	重視主題
 員工	人力資源組	1. 勞資會議 2. 福利委員會 3. 申訴專線 4. 電子郵件信箱 5. 單位主管溝通 6. 員工滿意度調查 7. 員工健康檢查 8. 教育訓練	1. 每季一次 2. 每季一次 3. 不定期 4. 不定期 5. 不定期 6. 一年一次 7. 一年一次 8. 不定期	1. 勞雇關係 2. 廢污水及廢棄物 3. 顧客的健康與安全 4. 環境保護法規遵循 5. 職業安全衛生 6. 排放
 股東	財會組	1. 股東常會 2. 股東臨時會	1. 一年一次 2. 不定期	1. 經濟績效 2. 間接經濟衝擊 3. 市場地位 4. 採購實務 5. 物料
 供應商	採購組	1. 供應商拜訪 2. 供應商稽核	1. 不定期 2. 年度評鑑	1. 環境保護法規遵循 2. 物料 3. 廢污水及廢棄物 4. 訓練與教育 5. 供應商環境評估
 社區鄰居	管理組	1. 管委會會議 2. 警衛室訪談 3. 系統申報	1. 一年一次 2. 不定期 3. 一年一次	1. 廢污水及廢棄物 2. 水 3. 職業安全衛生 4. 能源 5. 客戶隱私 6. 經濟績效 7. 勞資關係
 政府機關	管理組	1. 法規宣導會議 2. 公文往返 3. 臨廠稽核	不定期	1. 當地社區 2. 環境保護法規遵循 3. 勞雇關係 4. 源供多元化與平等機會



利害關係人	負責溝通	溝通方式	溝通頻率	重視主題
 媒體	財會組	1. 訪談邀約 2. 公開資訊 3. 股東會	1. 不定期 2. 不定期 3. 一年一次	1. 市場地位 2. 經濟績效 3. 間接經濟衝擊 4. 能源 5. 廢污水及廢棄物 6. 勞資關係 7. 客戶隱私 8. 社會經濟法規遵循
 公民團體	管理組	1. 勞資福利訊息 2. 系統認證 3. 系統申報	1. 不定期 2. 一年一次 3. 每週二次	1. 勞資關係 2. 勞雇關係 3. 環境保護法規遵循 4. 行銷與標示 5. 公共政策 6. 供應商環境評估 7. 市場地位
 協會	管理組	1. 政策研討會、座談會、公聽會 2. 響應策略聯盟及倡議 3. 公文。	不定期	1. 當地社區 2. 職業安全衛生 3. 不歧視

1.3 重大主題鑑別與溝通

重大主題的鑑別

依據各部門平常所接觸的業務，判別與其接觸或影響的利害關係人，透過拜訪、電子郵件或電話等，將問卷傳遞給九類利害關係人填寫。收回 75 份外部問卷，並依關係人的群組分數，計算主題關注程度的排序。

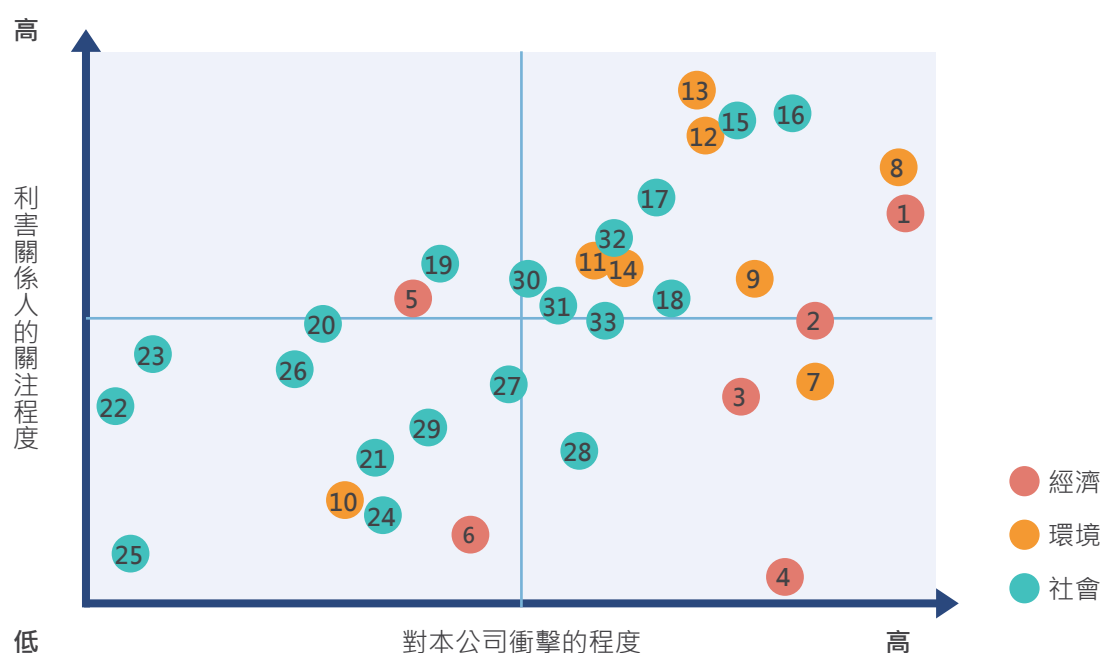
為鑑別營運衝擊的程度，本公司亦進行內部調查，依據日常作業的認知，評估對公司的重要性、實質性和衝擊性的重大主題，由各部門主管填寫，共回收 16 份內部問卷。

對於外部問卷的結果，關係人填寫的關注程度主題依高低列於下表，如環境保護法規遵循為最高 (4.3)，勞雇關係次高 (4.3)。而公司主管評估的對營運衝擊的重大主題，能源占第一 (3.9)，其次為經濟績效 (3.9)。將此表之主題綜合外、內部評分，依分數高低選出 13 個，為本次報告的重大主題，對其提出管理方針及相關措施。

TOP10

關注程度	營運衝擊程度
5. 環境保護法規遵循 (4.3)	1. 能源 (3.9)
3. 勞雇關係 (4.3)	2. 經濟績效 (3.9)
4. 勞資關係 (4.3)	6. 市場地位 (3.6)
8. 廢污水及廢棄物 (4.2)	9. 物料 (3.6)
10. 職業安全衛生 (4.1)	採購實務 (3.6).
1. 能源 (4.1)	3. 勞雇關係 (3.6)
7. 水 (4.1)	水 (3.5)
13. 客戶隱私 (4.1)	11. 間接經濟衝擊 (3.5)
排放 (4.0)	4. 勞資關係 (3.4)
供應商環境評估 (4.0)	5. 環境保護法規遵循 (3.3)





經濟面

- | | | |
|---------|---------|-----------|
| 1. 經濟績效 | 2. 市場地位 | 3. 間接經濟衝擊 |
| 4. 採購實務 | 5. 反貪腐 | 6. 反競爭行為 |

環境面

- | | | |
|--------------|-------------|-------------|
| 7. 物料 | 8. 能源 | 9. 水 |
| 10. 生物多樣性 | 11. 排放 | 12. 廢污水及廢棄物 |
| 13. 環境保護法規遵循 | 14. 供應商環境評估 | |

社會面

- | | | |
|---------------|----------------|-------------|
| 15. 勞僱關係 | 16. 勞資關係 | 17. 職業安全衛生 |
| 18. 訓練與教育 | 19. 員工多元化與平等機會 | 20. 不歧視 |
| 21. 結社自由與團體協商 | 22. 童工 | 23. 強迫與強制勞動 |
| 24. 保全實務 | 25. 原住民權力 | 26. 人權評估 |
| 27. 當地社區 | 28. 供應商社會評估 | 29. 公共政策 |
| 30. 顧客的健康與安全 | 31. 行銷與標示 | 32. 客戶隱私 |
| 33. 社會經濟法規遵循 | | |

重大主題列表

依照平均分數高低，取出 13 個重要主題，其中社會經濟法規遵循和環境保護法規遵循合併成一項，稱為法規遵循。供應商環境評估原先排序在 13，但由於另一項供應商社會評估的排序並不在前端故先將此項去除，另經相關評估，與關係人較相關的客戶隱私加入，最後得到 13 個重要主題，詳細列表如下。

主題	面向	揭露項目
1. 能源	環境	302-1、302-2、302-3、302-4
2. 經濟績效	經濟	201-1、201-2、201-3、201-4
3. 勞雇關係	社會	401-1、401-2、401-3
4. 勞資關係	社會	402-1
5. 法規遵循	環境、社會	307-1、419-1
6. 市場地位	經濟	202-1、202-2
7. 水	環境	303-1、303-2、303-3
8. 廢污水及廢棄物	環境	306-1、306-2、306-3、306-4、306-5
9. 物料	環境	301-1、301-2、301-3
10. 職業安全衛生	社會	403-1、403-2
11. 間接經濟衝擊	經濟	203-1
12. 訓練與教育	社會	404-1、404-2、404-3
13. 客戶隱私	社會	418-1

管理方針

「能源」、「法規遵循」、「水」、「廢污水及廢棄物」4 項重大主題，環境政策用以表達本公司高階主管的環境理念及對遵守法規與追求持續改善的承諾。並在環境管理系統的界定範圍內依此運作，以降低事業活動，產品及服務所產生之環境衝擊。揭露邊界包括本公司的廠區及承攬商、供應商之環安衛管理（僅限台灣地區）。但對於間接（範疇 3）溫室氣體排放（指標 305-3）、破壞臭氧氣層物質排放（指標 305-6）、氮氧化物（NOx）+ 硫氧化物（SOx）及其他重大的氣體排放（指標 305-7）之溫室氣體管理，於本公司產品製造，沒有盤查管理之適用。



重大主題 1、5、7、8- 能源、法規遵循、水、廢污水及廢棄物

管理目的	本公司之環境政策須能配合企業經營理念並確認對事業之活動、產品、服務性質及環境衝擊是合宜的，符合與環境考量面有關環境法規要求事項，並表明持續改善與污染預防之承諾，本公司之環境政策除提供設定與審查環境目標，標的之範疇外，並顯示其與本公司重大環境考量面特徵之關聯性。
政策	公司秉持服務的精神，願意在產品的生產製程及服務活動中，將環境保護及污染預防的理念落實其中，並以環境管理系統的方式，設定持續改善的方向，以追求企業的永續經營。
承諾	持續有效做好本廠所屬環境區域內的環境管理，本公司將朝下列努力方向，並以此訓練全體員工及向相關居民及廠商宣達： 1. 秉持「持續改善、污染預防」之精神，將本系統政策傳達給所有為公司工作或代表公司工作之相關人員。 2. 公司之各項活動，產品及服務應依據政府法規，內外部稽核與管理審查檢討的結果及由公司簽署之其他事項，適時修訂環境政策，目標及標的，並公告之。 3. 採行適當之生產及污染防制技術、設備，有效進行工業減廢及污染預防。 4. 有效運用 PDCA 循環及各類管理手法，建立相關規章，以確保本公司之活動產品及服務均能儘量減少環境衝擊。
目標	1. 提升冷卻水塔冷卻效率節省馬達運轉電力 2. 減少空污排放提升廠內空氣品質
責任	環工室
申訴機制	申訴專線：+ 886-6-2081997#11121、11122
特定的行動	1. 中央空調節能改善方案。 2. 汰換柴油推高機
管理機制	ISO14000：2015 版環境管理系統
績效與調整	每年度定期環境管理審查會議和委外稽核環境管理系統及認證以及每半年度委外辦理排放廢水檢測報告。



經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，「經濟績效」與「間接經濟衝擊」主題對本公司相對重要。本公司致力於開拓市場、提升自製產能利用率，並持續追求精實營運模式，為公司及股東創造最大利益。本主題的衝擊範圍包括本公司及子公司。本報告書中有關本公司經濟績效、間接經濟衝擊主題，其衝擊範圍僅揭露本公司相關資訊，包含退休計劃和捐贈等，不含子公司的數據。

重大主題 2、11- 經濟績效、間接經濟衝擊	
管理目的	持續追求永續發展、獲利成長。
政策	藉由導入先進之技術、設備與製程，提升產品位階、擴增供應量能，並優化客戶及市場結構，厚植長期競爭力。
承諾	本公司遵循公司法、證交法、及其他相關法令，為公司及股東創造最大利益。
目標	持續營收成長及獲利率成長。
責任	會計部
申訴	電話：+ 886-6-2081997 電子郵件信箱：qstmail@qst.com.tw

「市場地位」、「勞雇關係」、「勞資關係」及「訓練與教育」此 4 項重大主題，因本公司具有產業競爭力之因素，除了優質客戶服務、產業專業知識、產品創新能力外，人力素質培養也成為其關鍵成因之一。有鑑於此，本公司視「員工為公司重要之投入資產」，並致力於人力資源之深度經營，努力將同仁之成長與公司之發展做緊密結合，使得人、機、料、法、環的投入能有效地同時運行，持續保有未來競爭力。而經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，認為本公司的市場地位、勞雇關係、勞資關係、訓練與教育主題（以下簡稱人力資源管理主題），對於本公司具其重要性。揭露邊界為本公司台灣廠區，不含子公司及關係企業。本報告書中有關本公司人力資源管理主題其衝擊範圍僅揭露本公司相關資訊，包含員工福利、勞資關係、教育訓練等，不含本公司供應商及客戶端，並於職場員工章節中呈現分析結果。



重大主題 3、4、6、12- 勞雇關係、勞資關係、市場地位、訓練與教育

管理目的	本公司核心競爭之優勢因素在於品質系統、配套服務、研發能力及經營長期夥伴關係等「軟性內涵 (Soft Contents)」；競爭之關鍵因素在於優質的客戶服務、專業知識、創新能力及人力素質。 基於人力素質此一特質，為了使每一位成員都能發揮其職能、勝任工作、增加工作效率與經驗累積，並能不斷隨著公司的成長而成長，增進組織綜效，本公司持續不斷的進行各種適性專業職能訓練、品質提升與經營管理所需之知識與能力培訓，將同仁之成長與公司之發展作深度之結合。
政策	為吸引及留任公司發展所需之人才，激勵員工向心力，本公司於員工福利、教育訓練、退休制度與勞資關係...等各方面深入推動並持續改善，包含如下： 1. 設置職工福利委員會組織，規劃各項福利事項。 2. 員工進修與訓練措施。 3. 員工退休制度。 4. 勞資協議與各項員工權益維護措施。 5. 工作環境與員工人身安全保護措施。 6. 員工行為及倫理規範。
承諾	本公司致力於保障員工權益並打造健全工作環境，針對此人力資源管理主題依循法規如下： 1. 國內法規：勞動基準法、勞工退休金條例、勞工安全衛生法、勞資爭議處理法、性別工作平等法、職工福利金條例、職業安全衛生法、職業安全衛生訓練規則。 2. 國際法規：IATF 16949 規範。
目標	短期目標：年度員工滿意度調查達 77% 回收率。 中長期目標：針對調查結果提案改善，以期逐年提升員工滿意度狀態。
責任	人力資源部
資源	投入人力：包含人力資源部相關負責人員及各部門主管。 投入財務： 福利金：2018 年支出 6,546,660 元。 退休金：本公司 2018 年 12 月 20 日退休準備金專戶之餘額為 98,256 仟元。



重大主題 3、4、6、12- 勞雇關係、勞資關係、市場地位、訓練與教育

申訴機制	申訴專線電話： +886-6-2081997#11121 或 #11122 或 11126 性騷擾防治專用信箱：113@qst.com.tw 員工申訴專用信箱：1999@qst.com.tw
特定的行動	1. 本公司為有效管理人力資源管理主題，在勞動法規規範下制定「工作規則」及相關管理辦法以茲遵循。 2. 公司新進員工在正式踏入工作崗位前，會先展開新進訓練流程，使新進同仁得以了解公司福利及制度介紹、環境、品質及工作規範，使其能更快速了解公司文化與團隊。 3. 公司注重員工健康，每年定期舉辦健康檢查。 4. 公司定期舉辦員工國內旅遊，凝聚員工向心力。 5. 公司依員工服務年資給予久任獎勵。
管理機制	本公司依 IATF16949 內部管理審查程序，每年皆針對人力資源管理主題進行有效性稽核。
績效與調整	本公司人力資源主題短期目標設定為年度員工滿意度調查達 77% 回收率，擬於 2018 年底開始進行員工滿意度調查，並期許調查結果可維持在平均值 4 以上，未來將持續管理人力資源主題。

關於「物料」此項重大主題，對於採購實務、供應商環境評估、供應商勞動能力及社會責任等要求，進行評價，善盡公司經營的企業社會責任。衝擊範圍包括本公司及主力供應商。本公司對於供應商的產品加工、製造，均考慮到原物料在地採購，加工環境的負面衝擊，勞工的安全管理，勞動風險等進行詳查，要求應符合企業社會責任之目標。

重大主題 9- 物料

管理目的	採購之管理是確保本公司所購買之產品能符合規定要求，且確定所下單的供應商是本公司評等合格的供應商。 本公司已持續推動企業社會責任計劃，為期許和供應商能共同成長並永續經營，已建立對供應商之評鑑制度，確保品質，技術能力能達到本公司要求，增加競爭之優勢。 對於供應商的公共安全，環境保護，勞動人力等，在稽核作業時均加強審查，要求供應商進行持續改善作業，創造供應鏈雙贏。
------	---



重大主題 9- 物料

政策	本公司採購政策為確保供應商交貨品質、交期、服務能滿足客戶需求。採系統性之管理來促使外包採購作業得以順利進行。 作業方法如下： 1. 新供應商開發、評核。 2. 系統化管理 - MIN 製造管理、QMF 品質系統、DCS 供應管理系統串聯進行最佳化管理。 3. 供應商評鑑考核 - 排定年度稽核計劃，逐月對供應商進行評核，以瞭解供應面製程能力及持續改善能力。 4. 供應商分級 - 每年將供應商稽核及實際交貨績效合，訂定其能力等級，以搭配客戶訂單對品質之要求。 5. 供應商監視 - 每月針對供應商交貨品質進行檢驗並通知供應商之品質狀況，作為持續改善依據。
承諾	針對年度評鑑供應商績效高分者，加強下單之力道。績效低或不願意改善者，於年度評鑑時，由高層主管決定是否鎖定。
目標	本公司經營之目標採取向車廠靠攏方式，車輛工業經由扣件廠提供了良好的組裝品質與安全的保證，也積極的開拓車輛客戶，配合開發車廠產品，並持續關注使用材料與加工製程，供應系統等，能符合企業社會責任要求。
責任	採購部
申訴機制	申訴專線 :+886-6-2081997 申訴信箱 :qstmail@qst.com.tw
管理機制	以持續改善之精神，對於製程主力供應商每月進貨之品質與特定缺失進行研討，並組成跨功能小組，持續監控並與供應商共同解決問題。
績效與調整	每年進行供應商評鑑。

關於「職業安全衛生」此重大主題，員工的健康是公司正常營運的基礎，為使員工能夠安心安全健康的工作，本公司依循職業安全衛生管理及職業安全衛生法等相關法律規定，訂定職業安全衛生管理計畫及訂定安全衛生工作守則，藉此打造員工職場安全工作環境。本主題邊界為本公司所有廠區之工作者（包含承攬商），而揭露僅限於在本公司區域工作者。



重大主題 10- 職業安全衛生

管理目的	為落實職業安全衛生管理，保障工作者、客戶、供應商、承攬商、社區居民安全健康及保護公司資產，營造安全舒適的工作環境，在充分掌握作業環境與作業活動特性下，致力消除職場上之危害及災害，進而維護員工身心健康，以達到永續經營的目標。
政策	本公司為專業生產螺絲產品製造之企業，自創立以來，我們深刻了解員工與供應商夥伴為企業永續發展中最重要資產，因此在公司產品之研發、製造、測試與銷售過程中，除須符合安全衛生法規及其他相關要求外，並應秉持「持續改善安全衛生，預防職業災害」，以避免不安全的行為、環境及設備發生，善盡保障員工的安全衛生之職責。
承諾	1. 保障員工安全衛生是公司各級主管之首要責任與義務。 2. 防止發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故，以保護全體員工與進入公司之供應商、承攬商及訪客之安全衛生。 3. 遵守國家相關的安全衛生法令規章及遵守其他要求事項，並發展相關標準作業程序及方法。 4. 持續改善安全衛生管理系統及安全衛生績效。 5. 鼓勵員工為安全衛生提供建議，建立並維持公司高層與員工之溝通管道。 6. 對員工、供應商、客戶、承攬商及利害相關團體，傳達本政策及溝通安全衛生議題。 7. 持續對員工、供應商及承攬商施以必要之訓練，以確保皆有安全衛生的認知及正確的行為。
目標	為致永續經營及發展，持續改善安全衛生，預防職業災害。
責任	環工室
申訴機制	申訴專線：+ 886-6-2081997#11121、11122
特定的行動	1. 每年度員工安全健康檢查。 2. 特殊人員聽力檢查並訂製特製耳塞。
管理機制	持續改善安全衛生，預防職業災害。
績效與調整	目前於廠內未發生工安事件，故持續保持並維護員工安全作業環境場所。



關於「客戶隱私」此項重大主題，保護客戶隱私已被視為國家法規與組織政策的公認目標，若組織違反相關規範，除了直接對財務造成影響，也會影響組織商譽及顧客忠誠度與滿意度。本主題的衝擊範圍包括本公司所有員工、承攬商、供應商之客戶隱私管理（不含關係企業及子公司），針對本公司內部系統資料設定分級權限，藉以保護客戶隱私。

重大主題 13- 客戶隱私

管理目的	保護客戶隱私已被視為國家法規與組織政策的公認目標，若組織違反相關規範，除了直接對財務造成影響，也會影響組織商譽及顧客忠誠度與滿意度。對於客戶正式的產品，不得以任何形式對外公開產品之設計、規格及相關技術資料。QST 傾全力從每個環節建立嚴密保護措施，以盡到保護客戶之責任，並以 QST「資訊協調委員會」之政策、計畫運行。
政策	強化公司資訊安全機制，保障客戶隱私。
承諾	妥善保護客戶隱私權，避免客戶資料外洩，強化資訊安全。
目標	1. 針對系統的資料設定分級權限，藉以保護客戶隱私。 2. 透過教育訓練進行相關的宣導與溝通。 3. 所有電腦設備皆設有防毒軟體，防止電子商務散播電腦病毒。
責任	資訊部
申訴機制	電話：+ 886-6-2081997 電子郵件信箱：qstmail@qst.com.tw
特定的行動	1. 資訊部門人員定期檢測網路運作環境是否安全。 2. 資訊安全宣導、講習。 3. 所有電腦設備皆設有防毒軟體。 4. 即時更新病毒碼，防止電子商務散播電腦病毒。 5. 架設防火牆以隔絕外來侵害。
管理機制	每年針對資訊資產做定期盤點，並定期檢查防火牆設定及異常記錄。
績效與調整	目前未發生過資訊安全事件，故持續保持並每五年定期更新重要資訊安全知識與硬體設備。



恒耀國際外部會員

本公司藉由加入專業學 / 協會組織，與外界交流學習，提升相關專業技術知識，並了解利害關係人所關注的議題。

公協會	會員資格
台灣螺絲工業同業公會	一般會員 常務理事 - 吳榮彬 董事長
台灣中小型風力機發展協會	榮譽副會長 - 吳榮彬 董事長
台灣風力發電產業協會	A 類會員 理事 - 吳榮彬 董事長
社團法人台灣區螺絲貿易協會	一般會員
臺灣機械工業同業公會	一級會員
台南縣工業會	一般會員
台北市進出口公會	一般會員





2

公司經營

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運績效
- 2.3 公司治理
- 2.4 組織架構
- 2.5 風險評估
- 2.6 法規遵循
- 2.7 供應商的管理與評鑑



2.1 公司簡介

本公司主要經營車用與工業用扣件製造與貿易，客戶群與營運版圖跨足全球。為發揮內外部利害關係人之最大價值，並於 2006 年上櫃掛牌交易，目前名列製造業 500 大企業，屬業界標竿翹楚。

本公司的英文名稱「QST」代表著「Quality：品質」、「Service：服務」、「Teamwork：團隊合作」，此三個為公司長久恪守的核心價值。

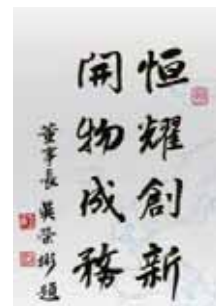


公司名稱	恒耀國際股份有限公司 (QST INTERNATIONAL CORPORATION)	
董事長	吳榮彬	
總經理	吳健序	
營運總部	台南市長榮路一段 203 號 3 樓	
成立時間	1985 年 4 月	
員工人數	522 人	
資本額	新台幣 1,162,363 仟元	
產品服務	螺絲螺帽等扣件外銷、採購整合及遠距庫存管理、OEM 級工業用扣件及其他 C 類零件生產	
經營理念	恒耀創新 開物成務	
核心價值	「Quality：品質」、「Service：服務」、「Teamwork：團隊合作」	
公司網址	http://www.qst.com.tw/ 	



企業精神

「恒耀創新，開物成務」象徵本公司對全人類貢獻的胸懷，也是公司經營者以及全體員工一致的願景。公司從無到有，每一步都兢兢業業當成是終身事業在經營，在經營事業的同時，不忘回饋社會。在本公司看來，製造金屬零件已經跳脫銷售的層次，而是為客戶的安全、舒適、效率把關，以此胸懷作為對社會的貢獻。



QST 公司歷史

下表為本公司至 1985 年創立以來的發展歷史，於 2018 年報告期間，無組織規模、架構、所有權或供應鏈之重大改變。

年度	發展歷程
1985	成立俊匯有限公司
1996	公司名稱變更為友信國際股份有限公司；成立子公司聯信檢測
1998	取得 ISO 9002 品質保證系統認證；轉投資蘇州友匯五金工業有限公司及廈門恒耀金屬有限公司
2002	取得 QS 9000 及 ISO 14000 認證
2005	取得 ISO/TS 16949 品質系統認證
2006	保安新廠完工並取得建物所有權狀，正式開始營運
2007	於中國上海成立友匯貿易（上海）有限公司
2009	設立蘇州聯信檢測技術有限公司
2010	間接投資廈門恒耀、廈門同恒、廈門安恒及廈門民恒等四家公司
2012	取得 FORD Q1 認證
2014	正式更名為「恒耀國際股份有限公司」；取得德國 ESKA 公司 85.71% 股權
2017	購買位於美國俄亥俄州之土地及倉儲
2018	認證轉版由 TS-16949 轉為 IATF-16949



◀ QST



◀ 廈恒



◀ 同恒



◀ 安恒



◀ 蘇州友匯



◀ ESKA



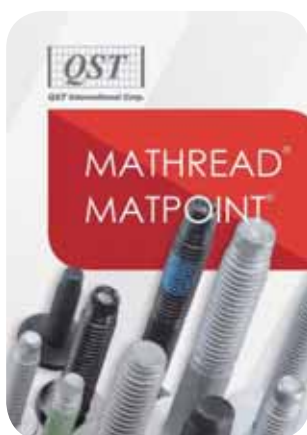
產品介紹

本公司為台灣工業用金屬零件頂尖製造商之一，針對 OEM 市場需求，整合產業內、外精英廠商之製造能力，組成寬廣之產品範疇。本公司產品泛稱扣件 (Fasteners)，其中包含內、外牙扣件及工業用 C 類零組件，其用途涵蓋各個產業，其中自動車業用扣件及零組件佔營收總額約八成，為本公司之核心商品。

商品別	項目	用途及功能
外牙扣件	Torx 螺絲	泛用於各個產業，特殊設計之驅動承穴能降低組裝工具磨耗，提升組裝效能，降低成本。
	Taptite® 螺絲	主要用於汽車業，專利保護之碾牙功能可免除對應結合件之攻牙程序，並有效提升結合強度。
	Matpoint 螺絲	主要用於汽車業，專利保護之自動導正功能可防止組裝傾斜，降低失敗率，提升組裝效能，降低成本。



商品別	項目	用途及功能
內牙扣件	彈簧墊圈螺帽	主要用於汽車業，結合彈簧墊圈與螺帽於一體，不但能防止鬆動，亦可有效節省組裝工序，降低成本。
	預置扭矩螺帽	泛用於各個產業，特殊設計之預置扭矩功能可以較低之成本，達成防鬆抗震之需求。
	焊接螺帽	主要用於汽車業，廣泛用於鈑金結構件，不但能提供高強度之固結功能，且適合自動裝配進料。
其它	客製單能零配件	依據客戶規範與藍圖產製之（非內、外牙扣件）特殊單能件，用途及功能須滿足原始工程設計需求。



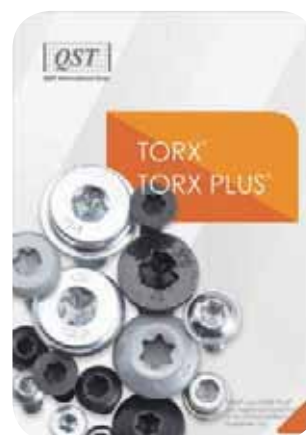
◀ Matpoint 螺絲



◀ Remform 螺絲



◀ Taptite® 螺絲



◀ Torx 螺絲



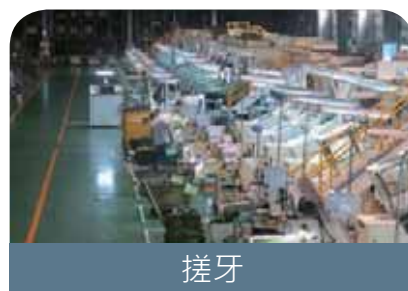
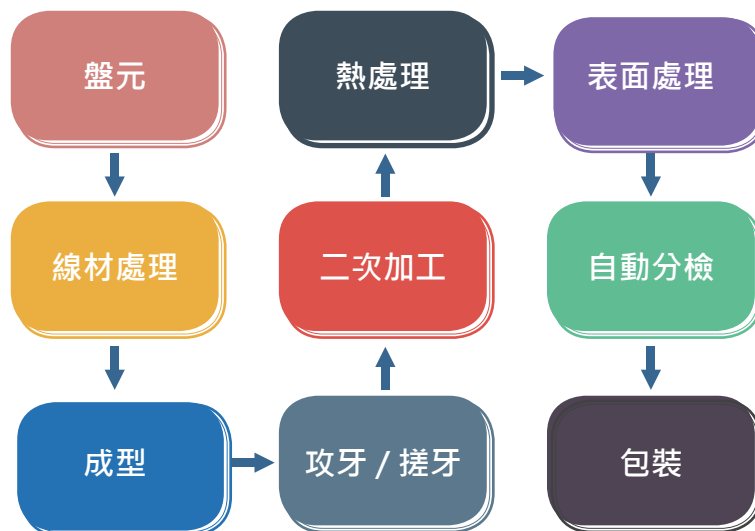
◀ 螺帽



◀ 螺帽



產品生產流程介紹

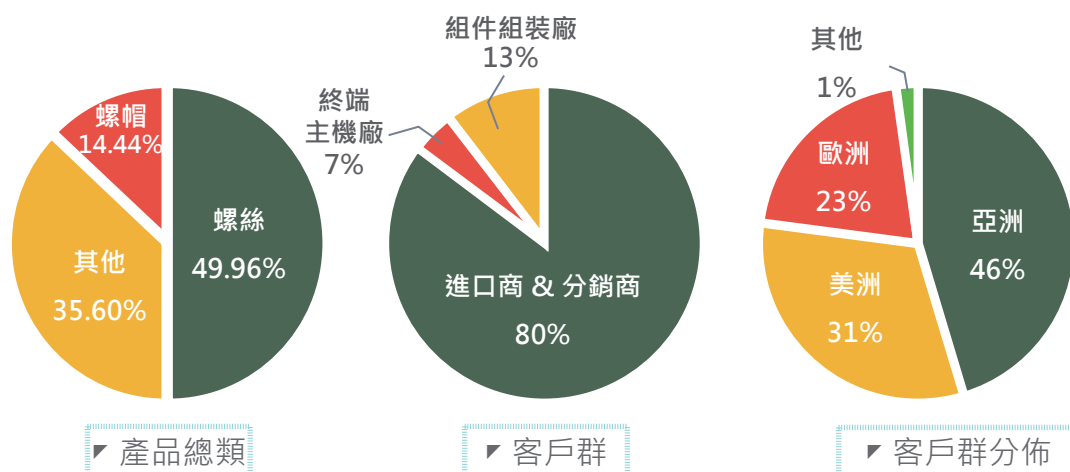


產品市場

本公司所生產螺絲，螺帽、沖壓件、管件、組合件等的扣件產品行銷全球，其中 80% 交給汽車產業，20% 則為建築、風力發電及其他工業使用。

客戶包含進口商，經銷商，製造商，汽車廠的一階、二階供應商及汽車廠。

本公司供應商主要集中於台灣地區，包含材料、半品與成品，以品質為導向，推動產品多樣化以及符合市場與客戶需要之產品。

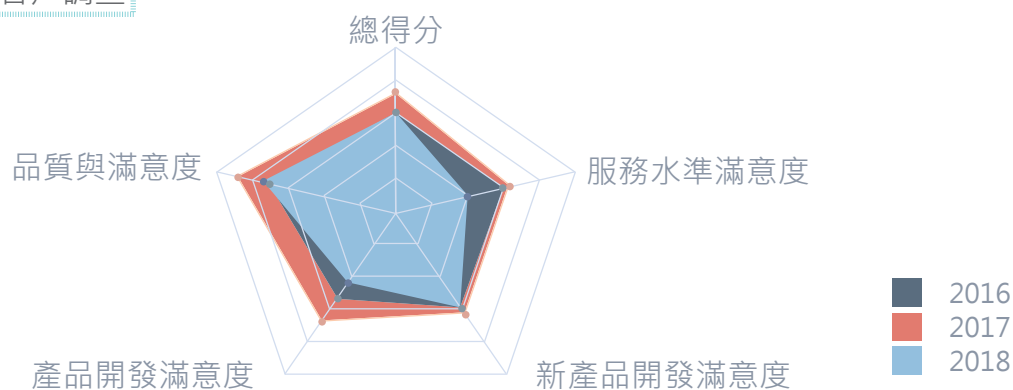


客戶服務

QST 非常重視客戶，對於客戶的意見及問題，在最短時間內回覆，制定有客戶抱怨處理流程，加快處理速度，且透過每年的問卷調查，了解客戶的需求、對產品的滿意度，以及公司需再加強的地方。

本公司問卷項目總共分成 4 大項，再透過每個大項拆成相關細項，年度問卷總分數是透過 4 大項分數平均而來，2018 年調查滿意度問卷合計回收 38 件，包括平均滿意度 81.85 分，當個別項目分數未達 80 時，依規定提出追蹤改善，並召開品質偵測會議，來對相關項目進行改善。

近三年客戶調查



客戶滿意度問卷項目

服務水準滿意度	新產品開發滿意度	產品開發滿意度	品質與滿意度
價格競爭性	第一次交樣品質	價格穩定性	產品品質
RFQ 反應速度	PPAP/ISIR 文件 準確性	續單交貨準時率	包裝品質
產品搜尋範圍	新樣品交樣及時率	續單交貨前置期	矯正報告品質
業務人員溝通技巧	新產品開發 前置時間	產品品質	品質問題反應速度
業務人員 回覆與效率	研發專業知識與溝通	運交文件 / 檢驗報告 準確性	品質管理溝通與 專業知識
對服務的整體印象	新產品開發整體印象	產品開發整體印象	品質管理系統滿意程度

QST 參展

本公司透過不定期參展來增加公司曝光率，讓客戶對公司有更進一步的了解，並藉由不定期拜訪與客戶保持聯繫，更深入了解客戶的需求並拓展市場。



2.2 營運績效

2018 年度全球汽車扣件市場持穩，本公司開拓市場、提升自製產能利用率，並持續精實營運模式，2018 年度合併營收新台幣 10,840,288 仟元，較 2017 年度增加約 495,588 仟元，成長 4.79%，未接受政府的補助款項。

經濟價值分配表

單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2018	備註
A. 直接產生之經濟價值	10,840,288	
B. 經濟價值分配	10,038,348	
a 營運成本	7,229,288	
b 員工薪資與福利	1,847,297	
c 利息支付或股利分配	756,171	利息費用 股利金額
d 納稅金額	205,592	
f 社區投資	N/A	
C 留存之經濟價值 (A-B)	801,940	

近三年財務績效

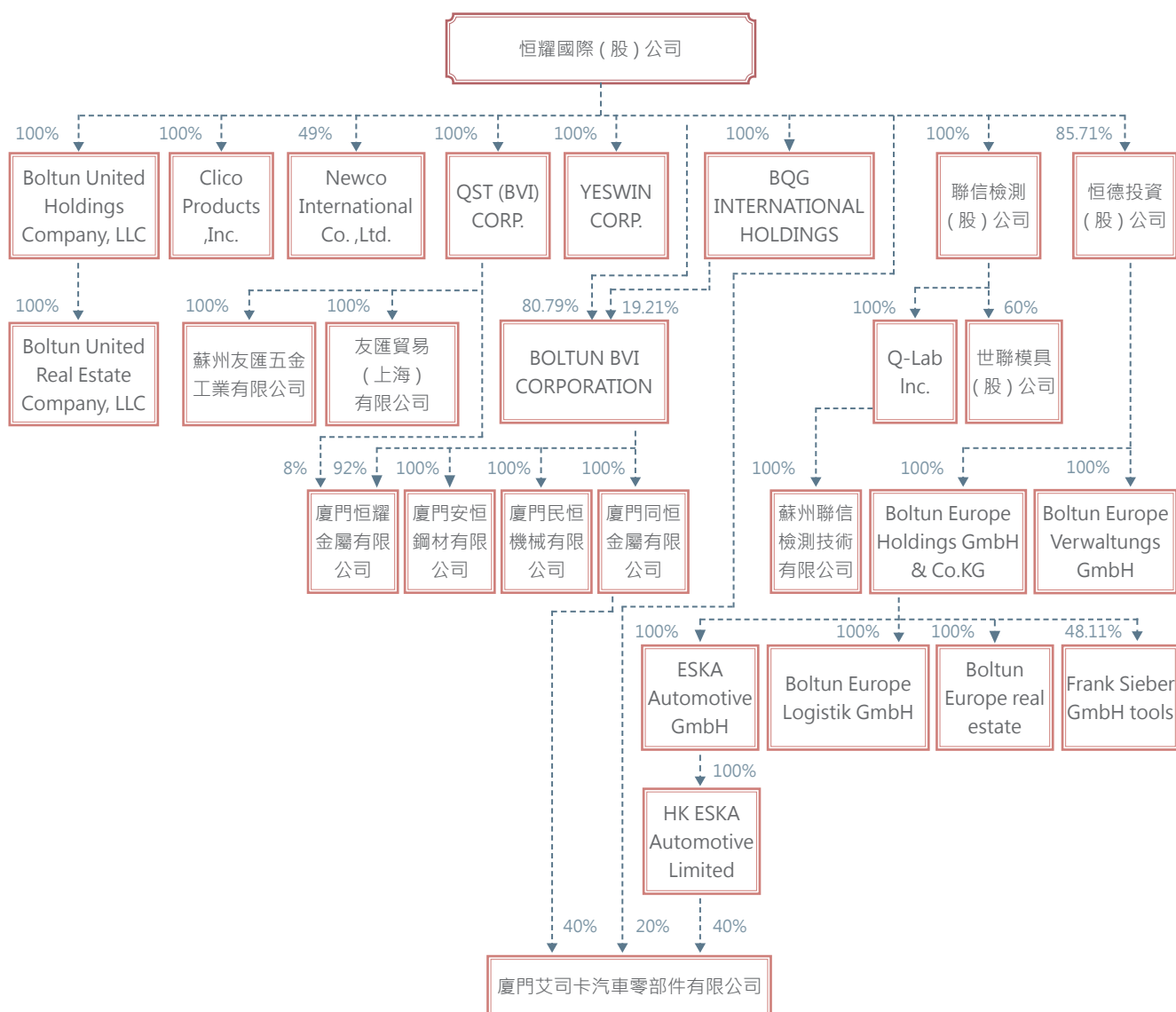
單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2016	2017	2018
營業收入	10,016,414	10,344,700	10,840,288
營業毛利	2,467,007	2,564,882	2,404,193
營業淨利	882,450	1,122,315	820,964
母公司業主 (淨利)	501,662	688,778	627,295
每股盈餘 (元)	5.51	6.98	5.43



QST 關係企業

下表為恒耀國際股份有限公司及相關企業資訊



2.3 公司治理

誠信經營

全體員工須遵守本公司『恒耀創新、開物成務』之企業文化、遵紀守法，為用戶提供優質的產品和服務，不以非法或不道德之手段獲取成效；公平對待公司進（銷）貨客戶及競爭對手，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項不實陳述，或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。於 2018 年本公司並無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

管理系統

30 多年來，本公司為客戶提供最佳之品質與服務，以優質之產品、客製化之服務以及誠信的承諾，贏得客戶的信賴與支持，並以人為本，員工招募不用童工和衝突礦產。

為加速國際化進程、鞏固客戶的長久合作關係，持續推動國際認證是具體實踐、持續提升品質的重要途徑，透過品質觀念的提升和生產制度上的落實，提供客戶穩定、高品質的產品，QST 於過去幾年內紛紛通過 ISO 9001、14001(International Organization for Standardization)、IATF 16949(International Automotive Task Force) 認證，更於 2013 年取得福特 Q1 認證，成功晉升成其合格供應商之一。

Q1 認證的殊榮不是結束，代表著另一個嶄新的延續。

初次取得年份及認證週期如下表，本公司並無簽署外部倡議。



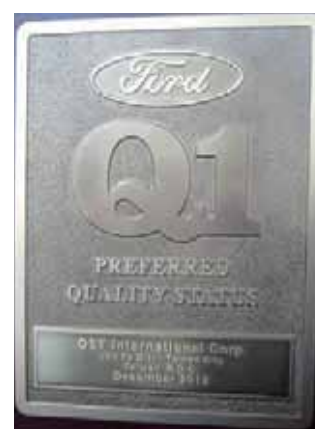
▲ ISO 14001



▲ IATF 16949



▲ ISO 9001



▲ FORD Q1

規範	系統名稱	版本	認證週期
IATF 16949	汽車管理系統	2016	3 年 1 次
FORD Q1	合格供應商	2012	取得後每週進行評分
ISO 9001	品質管理系統	2015	3 年 1 次
ISO 14001	環境管理系統	2015	3 年 1 次

產品品質要求

本公司的產品生產遵守下列規範要求：

- AIAG (Automotive Industry Action Group) 所頒佈衝突物質
- ELV (End-of-life Vehicle) 報廢車輛指令
- REACH (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals System)
- RoHS 危害性物質限制指令
- IPPC (International Plant Protection Convention) 國際植物保護公約

備註

AIAG 全稱 Automotive Industry Action Group，即汽車工業行動小組。該組織成立於 1982 年，由美國三大汽車公司 GM、Ford 和 Chrysler 共同創建，是全球著名的非營利組織。它為汽車整車製造商和零部件供應商提供了一個平台，以共同處理、解決影響全球汽車供應鏈的問題。目前已有 1,000 多家的成員公司，包括整車製造商：Chrysler、Ford、GM、Honda 和 Toyota，以及一級供應商：Delphi、Johnson Controls、Goodyear、Magna、John Deere、Visteon、Lear、BorgWarner 等。



■ Q1 專欄

起源

本公司原先是透過經銷商間接銷售給 Ford 澳洲廠，鑒於 Ford 澳洲廠與該經銷商終止合作關係，改由 Ford 澳洲直接向 QST 採購。

代表性里程碑

時間	事項
2011.3	收到 Ford 澳洲第一份詢價
2011.5	Ford 團隊正式拜訪本公司
2011.7	Ford 正式提供供應商代碼給本公司
2011.7~2012.7	Ford 供應商管理代表不定期到廠或線上輔導 (1~2 週一次)
2012.7	Ford 正式稽核本公司製造管理系統
2012.12	Ford 正式授證為 Q1 合格供應商

如何維持 Q1 資格

Ford 每週會依下列指標，對 Q1 供應商公告分數，供應商需保持至少 80 分以上才不會喪失 Q1 資格，本公司截至 2018 年底最後一週得分為 99，Q1 Gold。

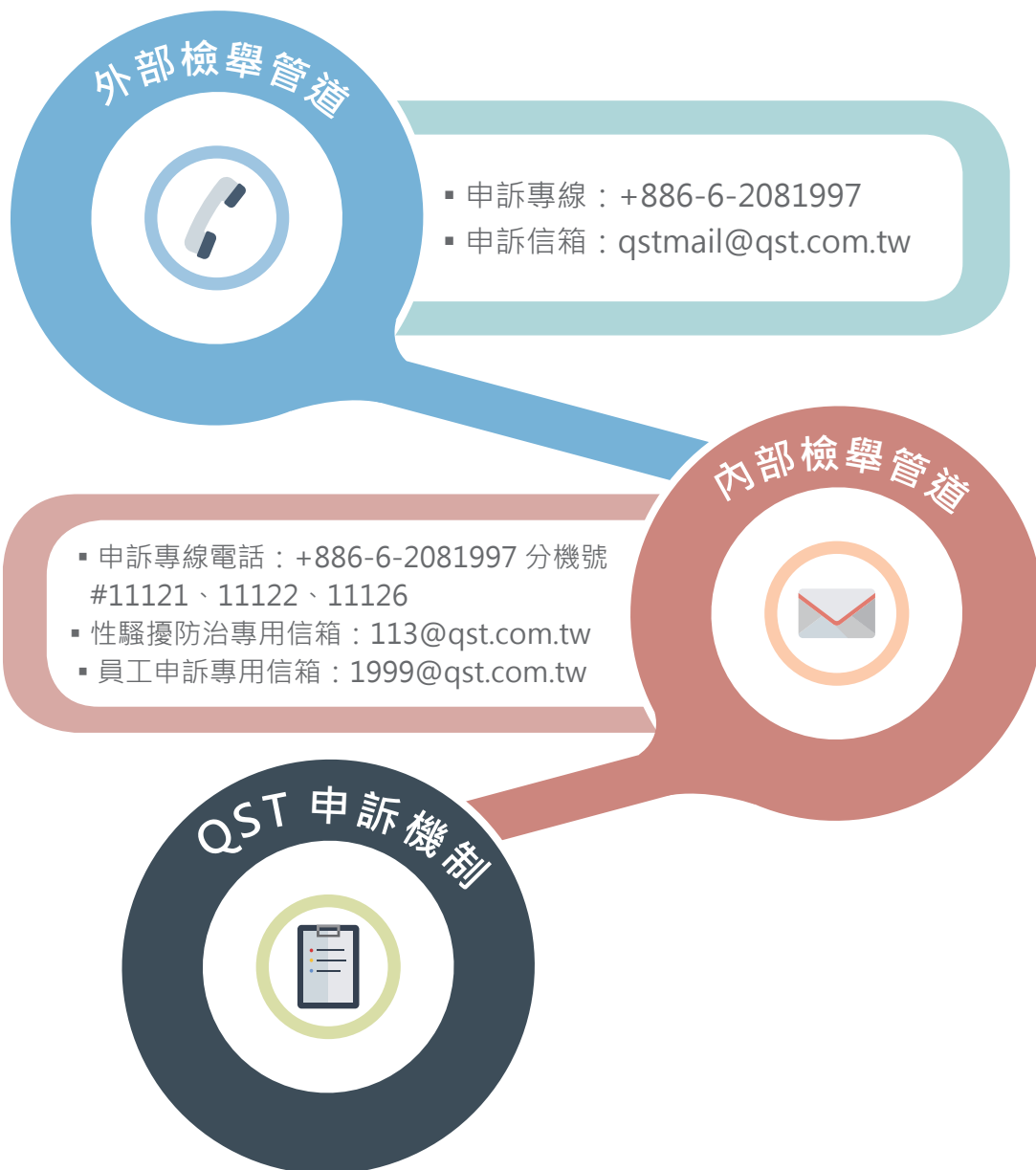
Q1 評分大類	分數比重	得分	Q1 資格
Capable Systems	30	高於 95	Q1 Gold
Quality Performance	30	91~95	Q1 Silver
Delivery Performance	20	80~90	Q1
Warranty Performance	20	不得低於 80 分	
得分	100		



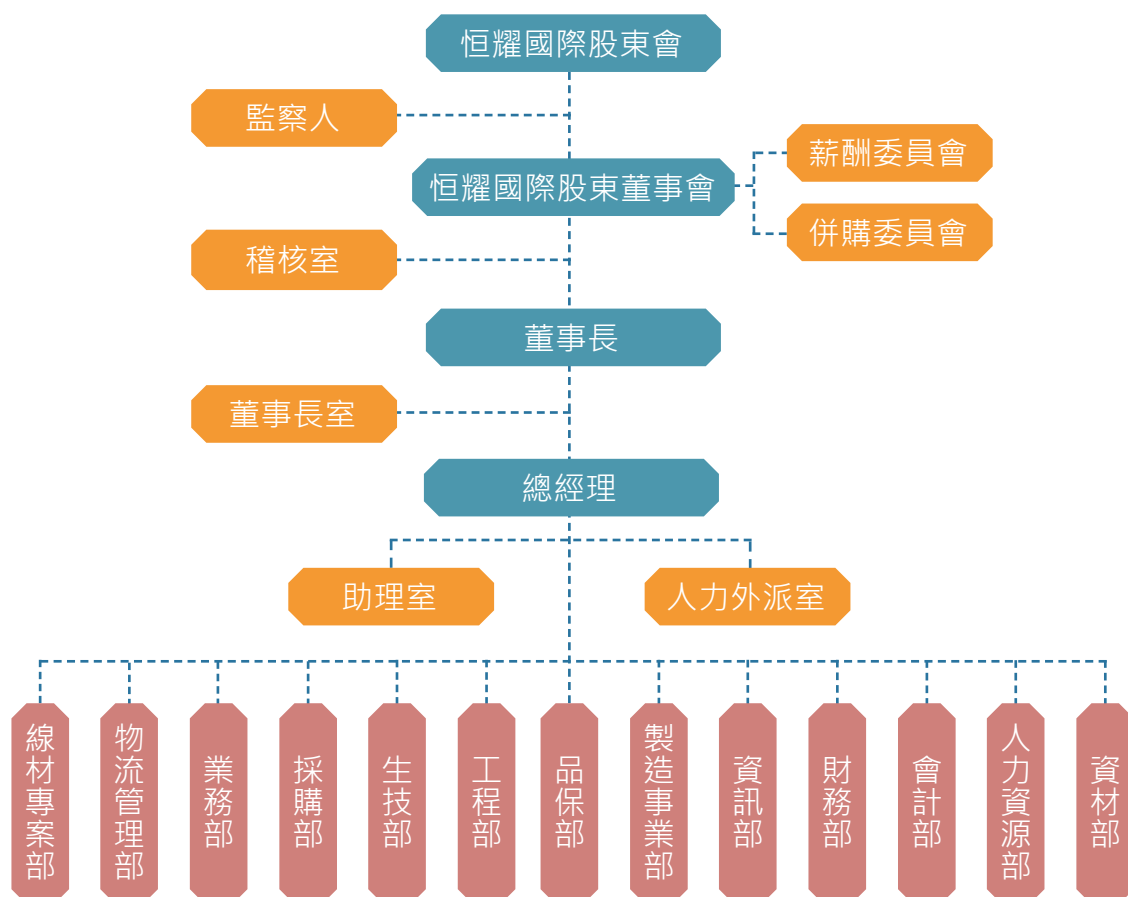
申訴機制

本公司遵守國內法規（民、刑法）及客戶端要求，適時修訂公平競爭、饋贈、賄賂或不正利益、保密責任、資訊安全、反騷擾／歧視、內部稽核等相關規章制，並設有內部辦法來進行相關案件的處理，於 2018 年並未發生貪腐事件。

在本公司若遇到有違反職業道德規範案件或不合法行為，員工得主動向直屬主管報告，內部同時設有專線及信箱，一般民眾及廠商可利用專用信箱，提供相關資訊，受理檢舉管道如下：



2.4 組織架構



董事會

本公司依照公司章程第十四條規定，本公司設董事 5~7 人，監察人 3 人，任期 3 年，由股東會就有行為能力之人選任之，連選得連任。董事會成員是藉由股東常會所選任而成，而董事長係經董事會選舉產生，對內為董事會主席，對外代表本公司；董事會成員，均為學有專精或產業經驗豐富之人士，憑藉其豐富的專業與經營管理能力，將能為本公司未來發展提供最適切之策略指導。

董事會負責決議公司的營運計畫、核定高階主管的任免、資本計畫和與利害關係人的重大決策等等，監察人負責參與股東會及列席董事會，定期核閱稽核報告及審查財務表冊，亦得隨時與員工及股東直接連繫，溝通管道暢通。

由董事長向董事會和股東進行相關決議事項的報告及討論，對於經濟、社會及環境等相關議題，也經由此方式提送董事會進行討論，作為社會責任工作推動之依據。2018 年，董事會共開會 7 次，出席率 97.1%。

職稱	姓名	性別	任期	主題 相關 能力	主要學經歷	兼任本公司及 其他職務
董事長	友信投資股份有限公司 代表人吳榮彬	男	2016/06/28 ~ 2019/6/27	經濟	淡江大學 - 機械系 三星科技(股)公司 - 廠長	恒耀工業(股)公司董事長及總經理 BOLTUN BVI CORPORATION 董事長 恒耀食品(股)公司董事長
董事	友信投資股份有限公司 代表人吳榮進	男	2016/06/28 ~ 2019/6/27	經濟	慈幼高工	本公司製造長 恒耀工業(股)公司董事、執行 董事及製造部副總經理
董事	洪卧波	男	2016/06/28 ~ 2019/6/27	經濟	中原理工學院 - 企 業管理系 三星科技(股)公 司 - 經理 台灣友匯 - 董事長	YESWIN CORPORATION(BVI) 董事長 QST Holding (BVI) 董事長 蘇州友匯五金工業有限公司董 事長
董事	林進能	男	2016/06/28 ~ 2019/6/27	經濟	台灣大學商學研究 所碩士(MBA) 湖州劍力金屬製品 有限公司 - 總經理 潤泰全球股份有限 公司 - 副總經理	豐鐵克工業(股)公司監察人 愛莉國際(股)公司董事長 吉格國際投資(股)公司董事
董事	許繼文	男	2016/06/28 ~ 2019/6/27	經濟	政治大學 - 資管系 高雄第一科技大 學 - 金融所 中國信託商業銀 行 - 經理	本公司副總經理 恒耀工業(股)公司總經理室特 別助理 聯信檢測(股)公司董事



職稱	姓名	性別	任期	主題 相關 能力	主要學經歷	兼任本公司及 其他職務
獨立董事	黃正安	男	2016/06/28 ~ 2019/6/27	經濟	台灣大學 - 法律系 立法院立法委	長安法律事務所律師 萬在工業股份有限公司董事 大億國際酒店股份有限公司董事
獨立董事	許順發	男	2016/06/28 ~ 2019/6/27	經濟	國立政治大學 - 公共行政學系 田納西州曼菲斯州立大學 - 會計研究所 財政部高雄市國稅局 - 審查一科荐派專員	敬業聯合會計師事務所高雄分所合夥會計師 永欽國際有限公司董事 馬光保健控股(股)有限公司獨立董事 福光企業(股)公司監察人
監察人	吳健亨	男	2016/06/28 ~ 2019/6/27	經濟	成功大學電腦與通信工程研究所 達創科技(股)公司 - 資深軟體工程師	恒耀工業(股)公司資訊部協理及總經理室特別助理 合健國際投資(股)公司監察人 聯信檢測(股)公司監察人
監察人	吳宗正	男	2016/06/28 ~ 2019/6/27	經濟	成功大學 - 會計系 成功大學 - 工研所	富強鑫精密工業(股)公司監察人 成功大學統計系副教授
監察人	海信投資股份有限公司 代表人：蔡進忠	男	2016/06/28 ~ 2019/6/27	經濟	新化高中畢 三星科技(股)公司 - 線材事業部課長 耐力工業(股)公司 - 品管課長	恒耀工業(股)公司資材部經理 兼業務二部經理



避免利益衝突之機制

董事會依規定至少每季召開一次，2018 年共召開 7 次，董事對於會議中討論事項與其自身或代表之法人有利害關係者，於董事會說明其利害關係，議案皆已迴避未參與表決，重要決議亦即時公佈於公開資訊觀測站，確實將資訊公開。

董事及監察人 2018 年度進修之情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
獨立董事	黃正安	08/02	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃、興櫃公司內部人股權宣導說明會	3.0
		09/13	台灣董事學會	品牌翻新企業轉型榮耀再現從瑞士經驗看台灣企業轉型與品牌管理	3.0
		11/5	社團法人中華公司治理協會	最新公司法修法解析	3.0
		12/17	社團法人中華公司治理協會	洗錢防制法對企業之影響及因應策略	3.0
獨立董事	許順發	1/10	中華民國會計師公會全國聯合會	IFRS9 下之未上市櫃公司評價	3.0
		1/30	中華民國會計師公會全國聯合會	會計師防制洗錢之實務交流座談會	3.0
		3/6	中華民國會計師公會全國聯合會	稅務稽徵實務探討	2.0
監察人	吳宗正	09/13	台灣董事學會	品牌翻新企業轉型榮耀再現從瑞士經驗看台灣企業轉型與品牌管理	3.0

併購委員會

應就併購計畫與交議之公平性、合理性進行審議，並將審議結果提報董事會及股東會，但依企業併購法規定無需召開股東會決議併購事項者，得不提報股東會，本委員會成立時人數不得少於 3 人，由獨立董事組成，其中 1 人為召集人，若獨立人數不足時則由董事會遴選成員。



薪酬委員會

本公司依「證券交易法」第 14 條之 6 第 1 項及「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，於 2011 年 11 月 28 日設置「薪資報酬委員會」並訂定其組織規章，以資遵循。

本公司薪酬委員會負責訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，定期評估並訂定本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬，以及其他由董事會交議之案件。2018 年，薪酬委員會共開會三次，出席率 100%。

職稱	姓名
召集人	許順發
委員	林進榮
委員	耿怡

董事會和高階主管之薪酬政策

本公司最高治理單位和高階管理階層，係指副總經理級以上主管，對於該等人員酬金之發放，比照一般員工依本公司薪資管理辦法按月支領薪俸。

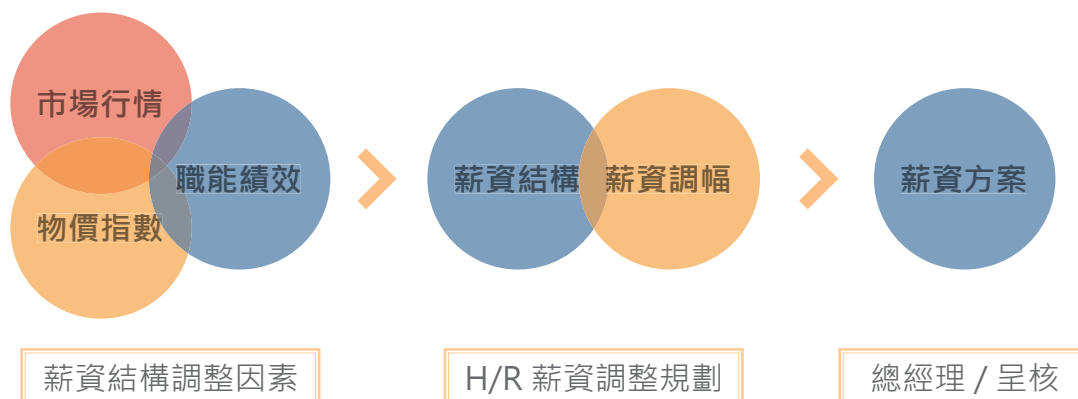
最高治理單位和高階管理階層之獎金發放隨著經營績效表現作適當調整。

目前公司除按月之固定薪資、獎金及特支費，以及盈餘分配給員工紅利酬勞外並無以股份給付薪酬，也無簽約獎金、離職金、索回機制及有別於一般員工之退休福利機制設計。

薪酬決定的流程

本公司薪酬考量事項主要考量市場行情、物價指數、職能績效三方面，公司員工之薪酬係依薪資管理辦法決定，薪資異動及結構調整由人力資源部權責主管審核後，呈總經理核定。

薪資結構設計係依各職務工作類別、技能養成規劃定義公司內部職務薪資，現有架構包含下列項目，各項目皆有其對應之管理控制想法。



各部門主要職責

部門	主要職責
助理室	專責市場資訊與經營績效之蒐集、分析；研擬並推行相關經營計劃與規章制度；統籌、協調各部門之協同運作等相關事宜。
人力外派室	專責支援國外分公司或相關企業因業務需求、專業技術或管理等相關事宜。
稽核室	專責內部控制制度之調查及評估，並適時提供改進建議，促進公司有效營運。
資材部	專責統籌調配集團間之設備、物料、零件之採購等相關事宜。
線材專案部	專責統籌調配集團間之生產用原料、採購、銷售、出貨等相關事宜。
物流管理部	專責儲運包裝作業、統籌外銷出貨相關事宜。
業務部	專責所轄市場區域之產品接單、銷售、採購與後續客服等相關事宜，專注於 OEM 市場之開發，逐步提升公司營收結構；統籌外銷出貨相關事宜。
採購部	專責供應資源之開發、維護及長期合作關係之培植。
生技部	專責廠內生產產品模具設計、繪製和製造有關標準圖面之編訂，供應製造一部生產所需模具及倉儲管理，以及配合新產品開發的試車與試模。
工程部	專責產品開發、技術研發及產業研究以及供應資源之開發、維護及長期合作關係之培植，持續擴展公司產品供應範圍之寬度及技術深度。
品保部	專責品質系統之維護及持續提升；供應商品質系統之評鑑及輔導；客戶滿意度之持續改善。
製造事業部	專責授權產品之專業化生產及關鍵製程增值活動，並發展快捷製造、先導組裝等生產技術。
資訊部	專責企業 e 化作業之規劃、運作維護及訓練等事宜，提供策略資訊輔助公司決策與營運。
財務部	擬定資金調度策略及資金形成計劃，強化財務管理，改善財務結構。
會計部	規劃會計制度並執行財務報表之製作與分析、稅務申報，提供決策依據，並提供會計相關服務。
人力資源部	專責人力資源之調度與補充；內、外部教育訓練及專業培訓之規劃與安排，並提供總務業務相關服務。

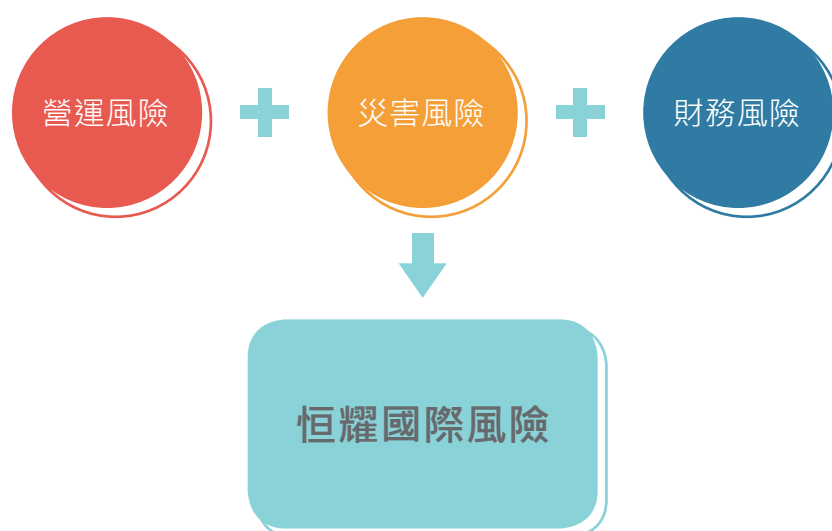


2.5 風險評估

透過現有的行政組織架構及內部控管機制，管理企業營運相關風險，各部門透過業務上的分工進行各面向的風險鑑別，擬定管理政策和相關措施來預防、降低或轉移風險。

除了透過各單位管理階層共同推展的風險管控措施，強化內部風險管控機制、加強緊急危難應變與復原能力，期待透過與供應商共同學習、合作，提升各類風險的抵禦力，以應對快速變化的外部環境。

本公司所分出的風險分為三項，分別為：營運風險、災害風險、財務風險。



營運風險

本公司為了降低營運風險，持續擴增汽車螺栓、螺絲、螺帽、零組件、多工件組合件開發，同時跨進風力發電扣件領域，為高附加價值的品項，並配合車廠從產品設計、到量產，到代客管理庫存、配送，一貫化服務。

風險類別	原因	解決方式	預防機制
人力風險	勞力嚴重短缺或遭政府勒令停工。	經客戶同意通知關係企業生產線支援。	勞力短缺 - 開發產線自動化、職能分析 (機動調控) 機制。
缺料風險	原、物料供應來源問題 (生產線或品質問題)。	尋求合格替代供應商因應。	生管部 - 建立合格供應商資料庫。

風險類別	原因	解決方式	預防機制
生產設備風險	機台嚴重故障短期無法修復。	經客戶同意啟動對等設備支援生產。	確實執行保養計劃易故障零件的備品庫存。
供應商風險	外加工供應商因生產線中斷或品質問題，無法於斷期內復工交貨。	尋求合格替代供應商因應。	生管部 - 建立合格供應商資料庫。
出貨風險	運輸中發生的不可抗力因素重大延遲 (運輸中斷、海關查扣、災害) 或因品質發生重大問題所產生的風險。	運輸中斷：尋求備援運輸廠商支援、前端倉庫調貨、啟動前端工程人員就近服務。	若因種子問題造成海關查扣：出口美洲棧板改為松木材質，降低因發現種子而查扣的風險。

災害風險

天然災害 (如風災、水災、火災、地震等) 及工業緊急意外事故發生前，為能事前防範，並於災害當時作緊急處置，事後復原能迅速，確保人員生命財產安全，本公司訂有「緊急應變處理辦法」，並將災害風險分為兩項，分別為可預警和不可預警的。

可預警

- 颱風、豪降雨、地震及之計畫性停電。
- 依據當地政府發佈消息，簽核調班日期等相關事宜，並做好預先準備，例如門窗關閉與加強高處迎風物體之固定，做好相關紀錄，以便事後檢討之依據。

不可預警

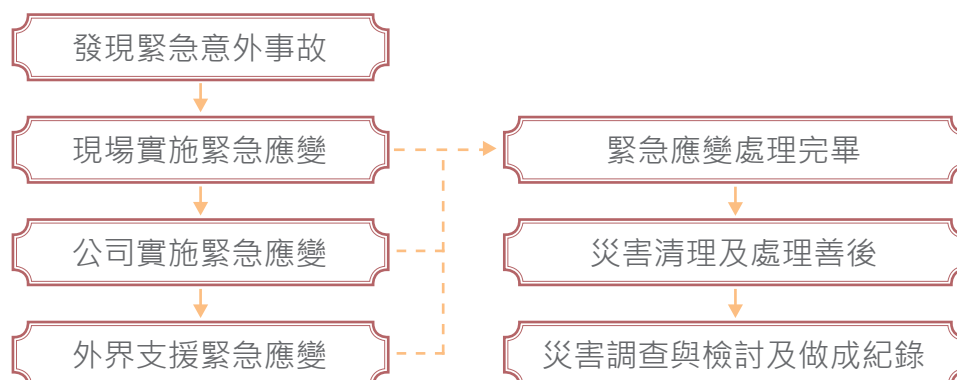
- 火災、爆炸、化學品外洩，廢棄及污水異常等。
- 定期與不定期巡視各廠房建築結構、各類物品之堆置以及排放設備的點檢，安放之情形 (有問題即刻改善)，滅火器、消防水源、水栓、水管座落地點。



風險類別	主要風險名稱	解決方式	預防機制
氣象災害	颱風	風災後檢視結構物狀況及修繕補強	關注颱風動向及執行相關防颱措施
氣象災害	豪降雨	落實教育訓練，災後檢視結構物狀況及修繕補強	裝設防水閘門並實行相關教育訓練
氣象災害	地震	落實教育訓練，災後檢視結構物狀況及修繕補強	執行地震相關教育訓練
意外事故	非計劃性停電	持續與台電保持線路維修狀態	置備緊急發電機
意外事故	火災	維持消防設備狀態及人員操作設備	管制用火及防火訓練
意外事故	化學品外洩	依緊急應變計劃執行	專區管制，液狀化學品放置防洩漏棧板
意外事故	廢棄物及污水異常	委託合格處理廠商後續處理	自主檢驗及產能控制、專區放置

緊急應變措施

發生緊急意外事故，由現場當時之最高主管人員先行主導緊急應變處理，並依規定儘速通報相關主管人員，相關流程如下：



水災預防 - 防水閘門演練



防災演練

依防護計畫，消防設備定期檢查申報，並每半年進行一次防災訓練。



財務風險

本公司持續注意國際匯率變動與銀行利率變動，針對任何可能影響公司財務績效之變化，皆持續注意並積極改善，以降低風險。



2.6 法規遵循

本公司於 2018 年度未有任何違反經濟面和社會面規定，於客戶方面，一直秉持給予客戶最好的服務也重視客戶隱私，與客戶簽署保密協定以保護客戶機密資訊，每月定期召開資訊協調會，能及時檢討與改善現有系統，並透過資訊系統及權限的管控，執行資料保護事宜。

環境面，於 2018 年水質檢測申報逾期被開罰 1 次，金額為新台幣 6,000 元，後續會將定期申報納入作業管制。

每年進行 ISO 14001 環境管理系統驗證，以確保符合相關環保法規之要求。

時間	發生事由	處理方式	預防措施
2018.08	2018 年上半年，水質檢測申報延遲，違反水污治措施及檢測申報管理辦法第 93 條第 1 項規定，罰鍰金額 (新台幣)6,000	負責人員進行相關之申報訓練	設定申報作業時程管制

環境管理類別與費用

單位：仟元

類別	說明	2016	2017	2018
空氣污染防治	設備 操作 / 保養 / 檢測	550	650	650
水污染防治	設備 操作 / 保養 / 檢測	550	710	760
廢棄物處理費	一般事業廢棄物	700	750	1,180
ISO 14001 環境管理系統	每年驗證費	80	130	80
環保相關教育訓	內部課程 / 外部專責	120	200	200
環保人員薪資	直接 / 間接 環保人員	400	600	650
環保相關硬體支出	新增設備	2,100	100	150
合計		4,500	3,140	3,670



2.7 供應商的管理與評鑑

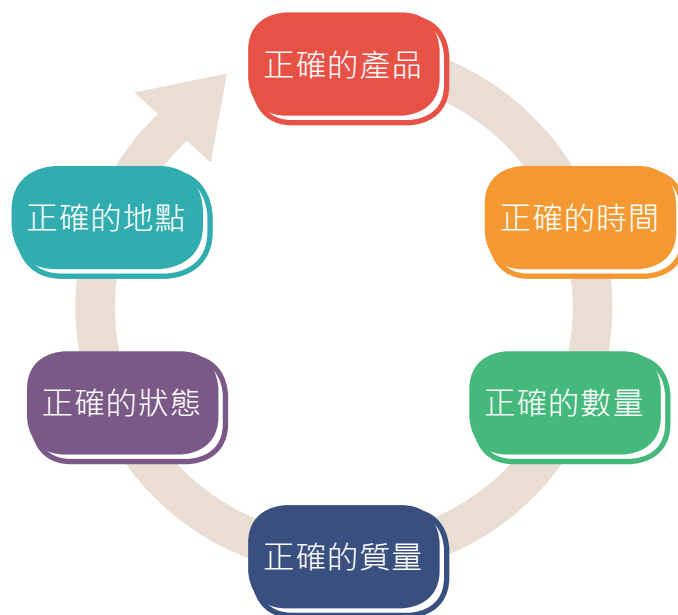
在供應鏈管理中，圍繞「以客戶為中心」的理念運作。現在使用者大多要求提供產品和服務的前置時間越短越好，為此供應鏈管理通過生產企業內部、外部及流通企業的整體協作，大大縮短產品的流通週期，加快了物流配送的速度，從而將客戶個性化的需求在最短的時間內得到滿足。

供應鏈管理目標

供應鏈管理的目標是在滿足客戶需要的前提下，對整個供應鏈（從供貨商，製造商，配銷商到使用者）的各個環節進行綜合管理，例如從採購、物料管理、生產、配送、營銷到使用者的整個供應鏈的貨物流、信息流和資金流，在支持核心業務增長的同時把物流與庫存成本降到最小。

供應鏈管理就是指對整個供應鏈系統進行計劃、協調、操作、控制和優化的各種活動和過程，其目標是要將顧客所需的正確的產品 (Right Product) 能夠在正確的時間 (Right Time)、按照正確的數量 (Right Quantity)、正確的質量 (Right Quality) 和正確的狀態 (Right Status) 送到正確的地點 (Right Place)，並使總成本達到最佳化。

全球供應鏈管理 (Global Supply Chain Management)：以全球市場為範圍，將跨國公司所涉及的許多不同國家的運籌管理功能進行協調與合理化。透過有效的全球供應鏈管理，跨國公司可以節省成本和時間，並增加物料管理與實體運配上的可靠性。



供應商管理

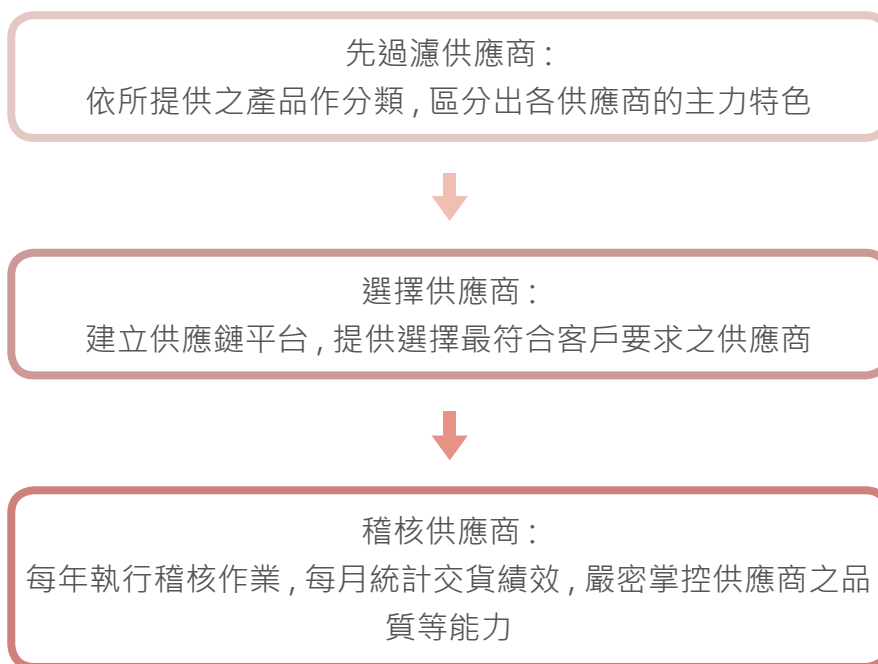
本公司供應商類型包含線材、機加工、模具和表面處理等，且內部均採系統化管理模式，對於供應商在環境，社會，品質能力均有一套管理模式，且相關原物料需符合 ELV、RoHS 及 REACH，和且不得採用來自衝突地區（如，剛果）的衝突物質，包含鈷、鈮、鉍、錫、金、鎢及其衍生物，對於化學品材料要求供應商應依據 SDS 化學品安全技術說明書進行管理。

每月會進行相關品質、交期和服務等等進行評比，並將相關結果知會供應商。

於每年會進行分析評核，採汽車廠要求之稽核項目 (IATF、VDA、CQI)，由合格稽核人員依年度稽核計劃，逐月排定廠商稽核。

稽核之內容包含公司治理、訂單管理、環保、安全、衛生和勞動實務等項目，以瞭解供應面之風險，進而持續要求改善，並定義出能力級數 A、B、C、D，以瞭解供應商永續管理經營之績效。

供應商管理方式



QST 供應鏈

契約種類	採購地區	2016		2017		2018	
		家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)
扣件產品	國內	91	87.1	94	81.9	86	80.9
原材料 (盤元)	國內	2	10.3	2	15.0	2	15.1
模具	國內	25	2.1	24	2.5	23	3.0
包裝材、油品	國內	11	0.5	8	0.6	8	1.0
合計		129	100	128	100	119	100
備註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：大陸、美國、越南等）							





3

環境績效

- 3.1 原物料管理
- 3.2 水資源管理
- 3.3 能源管理
- 3.4 溫室氣體管理
- 3.5 污染防治管理



3.1 原物料管理

本公司所使用原物料盤元佔大多數，主要配合廠商為中鋼、新日鐵，因產品大多數為鋼鐵類，廠內並無熔鐵爐來重新冶煉，由配合廠商回收廢料、下腳料和邊料，為不可回收材料(non-recyclable materials)。

生產完成的產品裝入塑膠袋，再裝入紙箱，並堆疊成一塊棧板使用打包帶包裝。

棧板及紙箱等包材為可再生材料(renewable materials)，因主要客戶在國外，無特別規劃回收機制，由客戶自行處理。

原料類別	材料類別	用量 (單位)	2016	2017	2018
棧板	可再生	PCS	23,808	25,259	28,847
紙箱	可再生	PCS	465,166	487,794	589,653
塑膠袋	不可回收	KG	19,970	22,570	26,249
油品	不可回收	KG	10,200	204,519	231,395
線材	不可回收	TON	12,030	14,678	13,193
模具	不可回收	件	53,654	75,107	58,511

備註：1. 原料包括主要原物料、輔助原料、包材。

產品包裝方式

將產品裝入塑膠袋，再裝入紙箱，並堆疊成一塊棧板再使用打包帶包裝。上述的物品為公司主要的包材，本公司主要客戶群以國外為多數，故在回收並無特別規劃，由客戶自行處理。

公司導入環境管理系統，持續提升環保成績，包裝重量符合歐美規定，避免工人搬運造成職業傷害，同時要求棧板供應商，提供銷美產品棧板，須依國際植物保護公約 IPPC 木質包裝檢疫措施標準第 15 項要求，應防止木材透過國際運輸而傳播昆蟲或疾病等負面影響植物和生態系統，要求木材需經熱處理及煙熏處理並蓋章或標記。



時間	發生事由	處理方式	預防措施
2017.12	出美洲地區之貨櫃，於海關驗收時，發現有植物種子，違反了國際植物保護公約 (International Plant Protect Convention, IPPC) 所列應防止木材 (包裝) 透過國際運輸而影響當地生態系統，並未裁罰。	當地由清潔公司清理，處理費用為 US\$5,456	(1) 廠內裝櫃時進行徹底清潔作業 (2) 碼頭裝櫃時，將運輸之貨運車或鷗翼式貨車，整個封閉起來

3.2 水資源管理

本公司使用水源係由台灣自來水公司第六區管理處供水，其主要水源來自山上淨水場處理後之清水及曾文水庫、烏山頭水庫之原水，經由嘉南大圳南幹支線輸送至新市區潭頂里，再供水至仁德區，本公司並無雨水收集設施，亦無回收水再利用之設備。

歷年來，有針對水龍頭便器沖水裝置裝設省水器，或調整沖水量以節省相關用水。

各年度使用水量

項目	2016	2017	2018
總取水量 (公噸)	26,494	28,451	30,946
產值 (百萬元)	3,022.18	3,118.43	3,434.00
用水密集度 (公噸 / 百萬元)	8.84	8.75	9.01

3.3 能源管理

內部消耗

本公司製造鋼鐵金屬扣件，使用之能源主要為外購電力、汽油、柴油。外購電力購於台灣電力公司。汽、柴油外購，使用於運輸車、堆高機等，液化石油氣 (瓦斯) 外購使用於鋼鐵金屬扣件熱處理製程，製程中並無供熱、製冷、蒸氣等能源消耗。



各年度能源使用量

定量指標	單位	2016	2017	2018
電力使用量	度 / 年	15,619,520	18,123,880	20,794,640
汽油使用量	公升 / 年	15,094	13,660	13,003
柴油使用量	公升 / 年	20,195	14,253	17,393
液化石油氣 (瓦斯)	公斤 / 年	13,710	12,920	23,220
總消耗	萬焦耳	13,366	15,838	18,167
組織特定度量	產值 (百萬元)	3,022	3,118	3,434
能源密集度	總消耗 / 產值 (百萬焦耳 / 百萬元)	4.42	5.08	5.29

備註：能量值換算由能源局查詢得知

(<https://www.moeaboe.gov.tw/ECW/populace/home/Home.aspx>)

項目	單位 (kcal)
電力 (1 度)	860
汽油 (1 公升)	7,800
柴油 (1 公升)	8,400
液化石油氣 (1 公升)	6,635
4,186 焦耳	1.00

QST 節能

本公司 2015 起進行各項節能措施，目標 2015~2019 平均每年節能達 1% 以上；2018 年節能措施如下：



2018 年節能措施與估算節約量		
節能措施	具體作為	估算節約量
中央空調節能改善方案	執行中央空調兩座 150T 冷卻水塔散熱片更新，並加設散熱風散馬達溫度自動控制啟動。 改善後現況： 1. 提升冷卻水塔之冷卻效果及節省水資飛濺浪費。 2. 節省散熱馬達無效運轉，設定水溫達 30 度 C 以上才啟動運轉，預計冬季及陰雨天可節省運轉電力 30% 以上；每年節電預估 $15\text{HP} * 2 \text{ 台} * 0.746\text{kw} * 3696\text{hr/ 年} * 30\% = 24,815 \text{ 度}$ 。	每年約節省 24,815 度。

3.4 溫室氣體管理

本公司身為國內鋼鐵扣件產業之標竿企業，期能藉由盤查結果進而降低溫室氣體排放。主要使用之能源包含電力、汽油、柴油、液化石油氣（瓦斯）等，溫室氣體排放盤查作業參考 ISO/CNS14064-1(Chinese National Standards) 等溫室氣體盤查議定書規範，計算範疇一及範疇二的溫室氣體排放。本次資料統計不包含冷媒逸散、化糞池甲烷逸散及緊急發電機燃燒排放，範疇三本公司未盤查。

2018 年溫室氣體排放總量（範疇一 + 二）為 11,648 公噸 CO₂e，較 2017 年排放總量 10,514 公噸 CO₂e 增加 10.7%，主要為產能增加之耗電所致。

溫室氣體排放範疇項目

項目	內容
範疇一	汽油、柴油、液化石油（瓦斯）
範疇二	電力

備註：甲醇為生質碳排除範疇一適用



各年度範疇統計

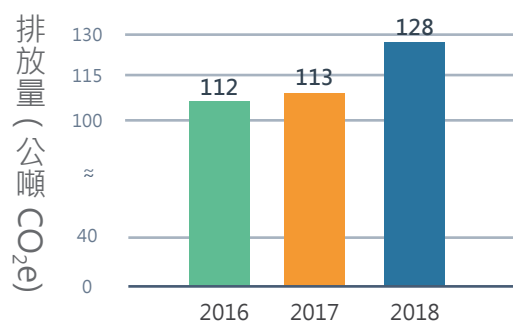
單位：公噸 CO₂e

項目	2016	2017	2018
範疇一	112	113	128
範疇二	8,263	10,040	11,520
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	8,376	10,514	11,648
產值 (百萬元)	3,022	3,118	3,434
排放密集度 (公噸 / 百萬元)	2.77	3.37	3.39

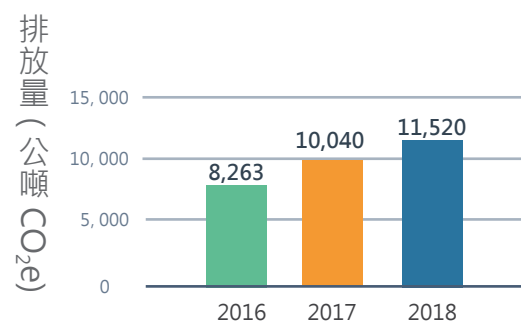
備註：

- (1) 電力碳排放量依據經濟部能源局公布，2016 年度電力排放係數為 0.529 公斤 CO₂e/ 度。2017 年度為 0.554 公斤 CO₂e/ 度。本 CSR 報告書揭露時，經濟部能源局未公布 2018 年度電力排放係數，故援用 2017 年度 0.554 公斤 CO₂e/ 度計算。
- (2) 油品排放係數參考經濟部能源局，能源產業溫室氣體資訊中心網站。
- (3) 產值數據僅用本公司單獨報表。
- (4) 排放密集度 = 總排放 / 產值。

各年度範疇一比較



各年度範疇二比較



項目	CO ₂ e 重量 (公斤)
汽油 (1 公升)	2.26
柴油 (1 公升)	2.60
液化石油氣 (瓦斯) (1 公升)	1.75



3.5 污染防治管理

空氣污染

本公司於 2016 年 12 月 14 日申請固定空氣污染源操作許可之檢測，經檢測結果，符合排放標準。且此等檢測因本公司連續檢測符合標準，故於 2017、2018 年度，均無相關氣體排放污染問題，且至目前為止，並無接收任何週邊居民抱怨的紀錄，且全公司的冷氣皆使用環保冷媒，滅火器無使用海龍填充物。

廢水處理

本公司對於生產製造過程中所產生之污水，需先經由水質處理，自主檢測後達到可排放標準，才將污廢水排放至廠外，流至二仁溪流向大海，環保局定期和不定期派員至現場取樣檢測放流口廢水水質。

廢水處理排放量

年度	污水排放總量 (m3)	化學需氧量 COD (mg/L)		懸浮固體物 SS (mg/L)	
		排放標準 (ppm)	半年監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	半年監測值 (ppm)
2016	3,846	100	65.1	30	7.6
			80.0		9.1
2017	4,569	100	96.0	30	10.4
			24.8		15.2
2018	5,055	100	26.0	30	26.5
			13.8		1.6



廢棄物處理

為確保事業廢棄物能妥善、安全的被處理，本公司遵循廢棄物清理法規範，製產過程中產出之廢棄物（如無機性污泥，非有害油泥，廢油混合物，一般廢化學物質混合物），均交由環保署核可之處理廠，進行廢棄物資源管理，針對油品使用集中槽沉澱回收再利用，減少對環境污染的衝擊。

製程中產生的鐵粒及鐵屑，廠內集中管理，待一定數量後，以廢料賣出，供市場再利用。

另外公司經營活動所產生之一般生活垃圾之廢棄物，亦同交由環保署核可之處理廠，管理廢棄物資源。目前廠內無使用毒化物，與回收廠商配合增加回收物類型，減少資源之浪費。

各年度廢棄物項目

單位：噸

廢棄物類別	項目	廢棄物名稱	處理方式	2016	2017	2018
非屬公告應回收或再利用之一般事業廢棄物	無機污泥	無機性污泥	熱處理	11.24	27.77	27.74
	生活垃圾	生活垃圾	焚化爐	16.93	22.47	15.00
	廢油	廢油混合物	物理	25.55	27.94	50.94
年度廢棄物總重量				53.72	78.18	93.68





4

職場員工

- 4.1 人力結構
- 4.2 勞資關係
- 4.3 員工福利
- 4.4 教育訓練
- 4.5 職業健康與安全

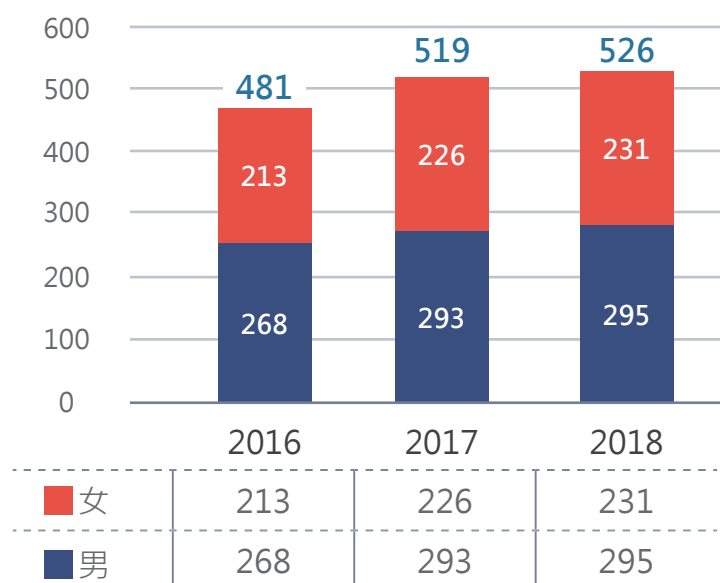


4.1 人力結構

本公司秉持「尊重人權」與「用人適才」，遵循「勞動基準法」與「性別工作平等法」等法規，以個人專業能力為主要遴選要件，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分而歧視，在招募過程中，透過就業網站、就業博覽會等公開管道遴選，所有人員皆享有公平的甄試機會。

截至 2018 年 12 月底，本公司員工總數為 526 人，均為正職人員，無臨時人力且，員工人數不會因淡旺季而有重大變化。

員工人數



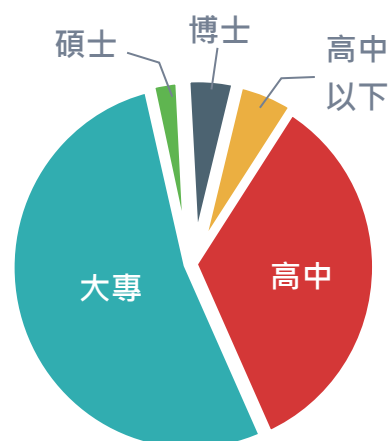
各年度員工類型分佈

合約 類型	女性						男性					
	正職 (不定期)				臨時 (定期)		正職 (不定期)				臨時 (定期)	
年齡 (歲)	29 以下	30-39	40-49	50 以上	29 以下	30-39	29 以下	30-39	40-49	50 以上	29 以下	
2016	59	72	67	15	0	0	77	101	55	34	1	
2017	64	77	66	16	2	1	88	114	56	35	0	
2018	61	83	63	24	0	0	88	109	61	37	0	



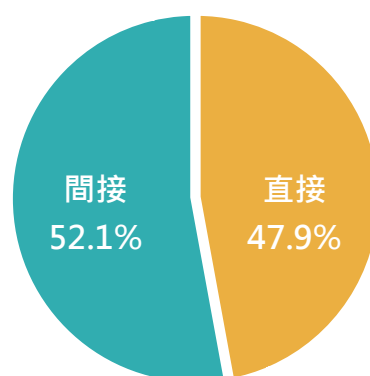
2018 年員工學歷分佈狀態

學歷分佈	合計	比例 (%)
高中以下	29	5.5
高中	202	38.4
大專	275	52.3
碩士	19	3.6
博士	1	0.2
合計	526	100



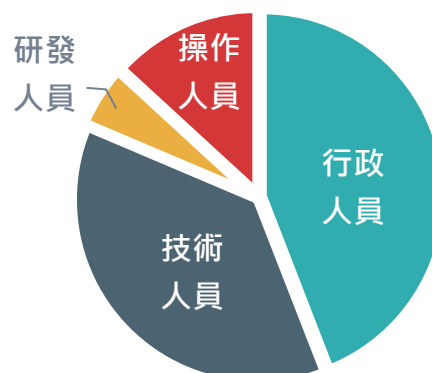
2018 年間接、直接員工分佈狀態

直間接人力	合計	比例 (%)
直接人員	252	47.9
間接人員	274	52.1
合計	526	100



2018 年員工工作類別分佈狀態

專業分佈	合計	比例 (%)
行政人員	246	46.8
技術人員	159	30.2
研發人員	21	4.0
操作人員	100	19.0
合計	526	100



多元化員工

依身心障礙者權益保障法第 38 條第 2 項規定，民營事業機構員工總人數 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人，本公司實際進用 5 人。

各年度員工身分別分佈 (以下三年度資料供對照)

2016 年					
性別	年齡	身分			合計
		外籍	身心障礙	一般	
男	29 歲以下	7	1	70	78
	30-39 歲	8	1	92	101
	40-49 歲	4	1	50	55
	50 歲以上	0	2	32	34
小計		19	5	244	268
女	29 歲以下	0	0	59	59
	30-39 歲	0	0	72	72
	40-49 歲	0	0	67	67
	50 歲以上	0	0	15	15
小計		0	0	213	213
合計		19	5	457	481
百分比 %		3.95	1.04	95.01	100

2017 年					
性別	年齡	身分			合計
		外籍	身心障礙	一般	
男	29 歲以下	9	0	79	88
	30-39 歲	10	2	102	114
	40-49 歲	5	1	50	56
	50 歲以上	0	2	33	35
小計		24	5	264	293



2017 年					
性別	年齡	身分			合計
		外籍	身心障礙	一般	
女	29 歲以下	0	0	66	66
	30-39 歲	0	0	78	78
	40-49 歲	0	0	66	66
	50 歲以上	0	0	16	16
小計		0	0	226	226
合計		24	5	490	519
百分比 %		4.62	0.96	94.42	100

2018 年					
性別	年齡	身分			合計
		外籍	身心障礙	一般	
男	29 歲以下	12	0	76	88
	30-39 歲	8	2	99	109
	40-49 歲	4	1	56	61
	50 歲以上	0	2	35	37
小計		24	5	266	295
女	29 歲以下	0	0	61	61
	30-39 歲	0	0	83	83
	40-49 歲	0	0	63	63
	50 歲以上	0	0	24	24
小計		0	0	231	231
合計		24	5	497	526
百分比 (%)		4.56	0.95	94.49	100

在地雇用

本公司積極培養管理人才，在台灣區的高階主管皆為本地員工。



各年度員工職別年齡層分布

年度			2016	2017	2018
項目 / 性別		年齡	(人數)	(人數)	項目 / 性別
主管人員	男性	29 歲以下	0	0	0
		30-39 歲	3	2	2
		40-49 歲	7	6	6
		50 歲以上	16	16	16
	男性主管人數 ÷ 當年底公司主管人員總人數		62%	60%	60%
	女性	29 歲以下	0	0	0
		30-39 歲	1	1	1
		40-49 歲	11	10	7
		50 歲以上	4	5	8
	女性主管人數 ÷ 當年底公司主管人員總人數		38%	40%	40%
主管人員人數 ÷ 當年底公司員工總人數			9%	8%	8%
非主管人員	男性	29 歲以下	78	88	88
		30-39 歲	98	112	107
		40-49 歲	48	50	55
		50 歲以上	18	19	21
	女性	29 歲以下	59	66	61
		30-39 歲	71	77	82
		40-49 歲	56	56	56
		50 歲以上	11	11	16
非主管人數 ÷ 當年底公司員工總人數			91%	92%	92%
合計			481	519	526

備註：

1. 以主管人員為計算公式說明：
(男性主管人數 ÷ 公司主管總人數)
(主管人數 ÷ 公司員工總人數)
2. 當地：係指台灣區
3. 主管人員：係指理級以上主管人員



各年度離職員工年齡層分佈

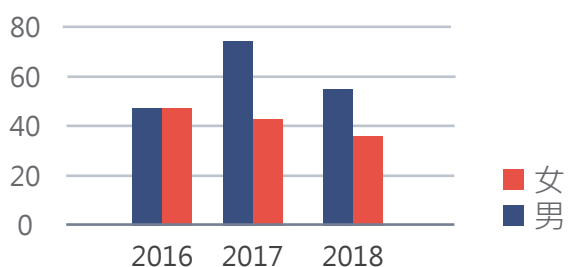
年度	2016				2017				2018			
年齡 \ 性別	男性人數	男性離職率 (%)	女性人數	女性離職率 (%)	男性人數	男性離職率 (%)	女性人數	女性離職率 (%)	男性人數	男性離職率 (%)	女性人數	女性離職率 (%)
29 歲以下	18	23.1	24	40.7	23	26.1	15	22.7	30	34.1	20	32.8
30-39 歲	15	14.9	9	12.5	21	18.4	12	15.4	18	16.5	9	10.8
40-49 歲	6	10.9	3	4.5	4	7.1	2	3.0	4	6.6	0	0.0
50 歲以上	5	14.7	0	0.0	3	8.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計離職人數	80				80				81			
員工總人數	481				519				526			
總離職率 (%)	17.67				14.26				15.40			

備註：

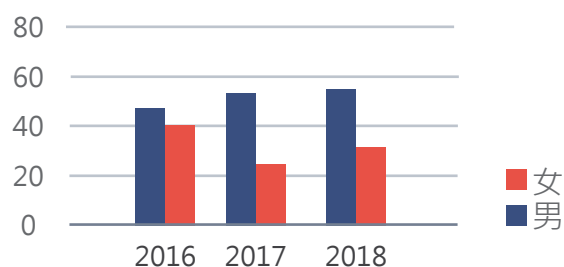
1. 離職率 (%) = 當年度該類別離職人數 / 當年度該類別年底員工總人數。

2. 離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因工殉職離職之員工。

▼ 各年度新進人數



▼ 各年度離職人數



各年度新進員工年齡層分佈

年度	2016				2017				2018			
年齡 \ 性別	男性人數	男性新進率 (%)	女性人數	女性新進率 (%)	男性人數	男性新進率 (%)	女性人數	女性新進率 (%)	男性人數	男性新進率 (%)	女性人數	女性新進率 (%)
29 歲以下	24	30.8	31	52.5	44	50.0	24	36.4	38	43.2	22	36.1
30-39 歲	18	17.8	12	16.7	29	25.4	17	21.8	16	14.7	12	14.5
40-49 歲	6	10.9	5	7.5	3	5.4	1	1.5	0	0.0	0	0.0
50 歲以上	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計新進人數	96				118				88			
員工總人數	481				519				526			
總新進率 (%)	19.96				22.74				16.73			

備註：

1. 新進率 (%) = 當年度該類別新進人數 / 當年度該類別年底員工總人數。

2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

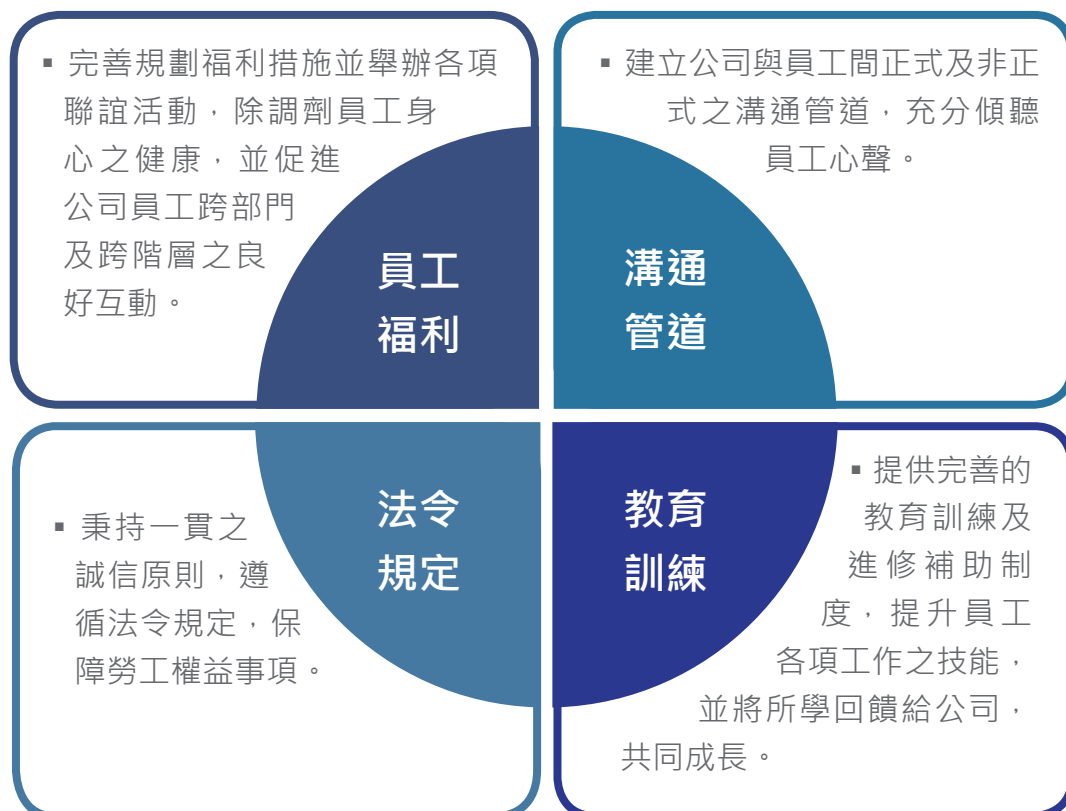


4.2 勞資關係

本公司始終認為「員工為公司最重要之資產」，致力將同仁之成長與公司之發展作深度之結合，以達成公司之長期願景，因此對員工之意見極為重視，定期舉辦勞資會議，共同討論員工權益議題並予以充份維護，藉由正式與非正式的溝通管道，傾聽員工心聲，定期每 3 個月至少舉辦 1 次勞資會議，另於必要時可召開臨時會議，除搜集並了解員工對薪酬福利之意見外，代表亦可透過勞資會議進行提案，共同討論員工權益議題並予以充份維護。

本公司勞資會議由全體員工選舉 5 人擔任勞方代表、事業單位指定 5 人為資方代表共同組成。利用提出報告與提案討論，獲致多數代表的同意後做成決議，以期達到勞資互利雙贏。

同時秉持對基本人權之原則，明確規定勞雇雙方之權利與義務，建立健全管理制度，促使勞雇同心協力、同向發展，訂有「工作規則」及「安全衛生工作守則」，規章皆符合勞動基準法，且經市政府勞工局核可；依循工會法，勞工均有組織及加入工會之權利，並無限制



員工結社或集體協商自由，目前公司員工並無發起工會組織，故無成立工會。

並透過下列方式建立和諧之勞資關係：

歧視事件

為保障員工權益，協助員工解決工作上有關個人權益或不公平待遇等事項，以及建立兩性平權觀念，並就性騷擾、性侵害和性暴力之相關問題，採取預防及處理措施，提供一個免於恐懼威脅的工作環境。

為預防及處理性騷擾、性侵犯和性暴力，特訂定「員工申訴暨性騷擾防治與處理實施辦法」，以茲遵循。為落實本辦法，設置申訴專線及專用電子郵件信箱管道，為處理有關員工申訴、性騷擾、性侵害及性暴力之申訴案件，由人力資源部擔任專責處理單位，申訴處理委員會召集人由人力資源部經理擔任，女性代表不得低於 1/2 參與此類案件之處理。報告期間無性騷擾案件。

最短預告期

本公司若有資遣 / 重組 / 關廠...等重大影響員工之變化或依勞基法規定終止勞動契約時，預告期依勞動基準法相關法規辦理，公司定期每 3 個月召開一次勞資會議，並於會議前 7 日通知各代表。

最短預告期說明表

任職期間	最短預告期
3 個月以上 1 年未滿者	10 日
1 年以上 3 年未滿者	20 日
3 年以上者	30 日



4.3 員工福利

「員工是公司最重要的資產」，當同仁安定、無後顧之憂，公司就能繼續成長、茁壯。公司由勞資雙方共 13 人合組成職工福利委員會，規劃各項福利措施。

本公司員工起薪不因性別差異，主要員工佔多數者為技術人員，以技術人員薪資與當地基本薪資標準比較，技術人員起薪最低薪資約為 1.22 倍。公司不揭露外部勞務承攬者(保全、清潔工)的薪資，我們要求外部勞務承攬者之起薪符合當地法令規範。

類別	倍數比 (起薪 / 最低工資)
一般技術員	1.22

獎金 / 禮品類

- 年終獎金
- 三節禮金 / 禮品 (福委會)
- 生日禮金 / 禮品 (福委會)

保險類

- 勞保
- 健保
- 員工團體保險 (含壽險、意外險 (含傷殘保險)、意外醫療險)

請 / 休假及退休制度

- 依勞基法規定辦理 (含育嬰留停)

設備類

- 員工線上圖書館

輔助類

- 結婚禮金
- 生育津貼
- 喪葬補助
- 本人及子女教育獎助學金
- 社團補助
- 急難救助
- 本人及直系家屬住院慰問
- 勞退提撥

其他類

- 員工健康檢查
 - 社團活動
 - 員工旅遊
 - 特約商店優惠
 - 員工認股：本公司為增加員工向心力，激勵員工士氣，以達成勞資一家的目的，讓員工分享經營成果，特訂定員工認股辦法。
- 凡政府相關機構核准本公司現金增資在案之所有正式員工，均適用之。



退休金制度

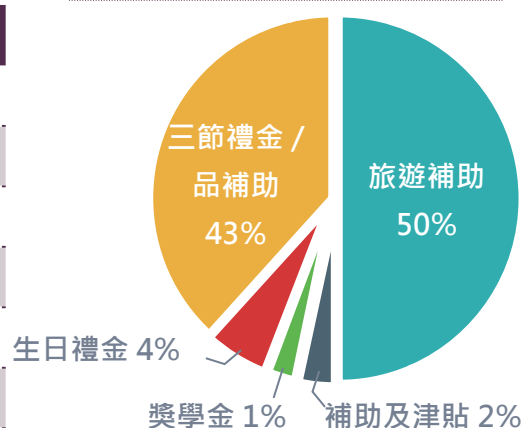
本公司依「勞工退休金條例」之退休金制度，政府管理之確定提撥退休計畫，提撥員工每月薪資 6% 與 4% 退休金至勞工保險局之個人專戶，外籍同仁不需提撥外，其餘正式員工參與退休計畫比例為 100%。

退休計劃類別	提撥時間點	提撥來源	提撥金比例
舊制	2005/6/30 之前	雇主提撥	4%
新制	2005/7/1 之後	雇主提撥	6%
		員工自提	上限 6%

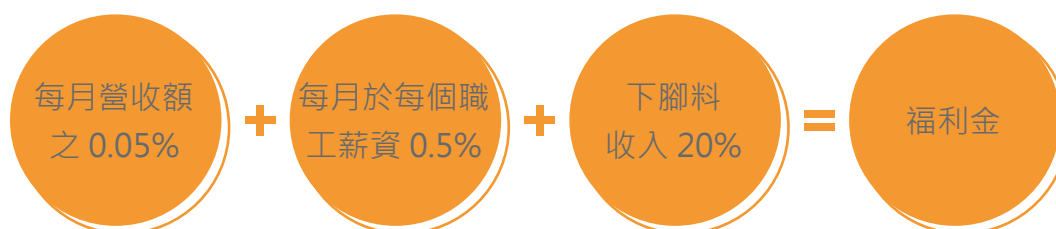
2018 職工福利委員會補助金額說明

補助項目	補助金額	說明
旅遊補助	50.2%	每年舉辦 1-2 次國內旅遊
補助及津貼	1.7%	婚喪喜慶、急難救助
獎學金	0.7%	
生日禮金	3.7%	
三節禮金 / 品補助	43.6%	
合 計	100%	

2018 補助金額 (比例)



福利金提撥來源



員工旅遊照片



尾牙晚會



2019 春節禮品



員工久任獎勵

為了鼓勵員工久任，使公司之相關技術得以延續並深耕，體認這些員工在公司的辛苦奉獻，依其服務年資給予久任獎勵。

久任獎勵制度

10 年

公司致贈新台幣 1 萬元

20 年

公司致贈 1 枚金幣
及 2 枚銀幣

15 年

公司致贈 1 枚金幣

25 年

公司致贈 2 枚金幣



育嬰假

依性別工作平等法執行相關育嬰留職停薪作業，凡受僱者任職滿 6 個月，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，但不得逾 2 年，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，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。

自 2016 年起至今共計 22 人次申請育嬰留職停薪，男性佔 18.2%；女性佔 81.8%。

育嬰留停人數

年度	2016			2017			2018		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度實際申請育嬰留停人數 (A)	3	6	9	0	5	5	1	7	8
當年度育嬰留停應復職人數 (B)	2	5	7	1	6	7	1	6	7
當年度育嬰留停實際復職人數 (C)	0	4	4	0	3	3	1	6	6
前一年度育嬰留停實際復職人數 (D)	0	3	3	0	4	4	0	3	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (E)	0	3	3	0	4	4	0	3	3
當年度育嬰留停復職率 (C/B) (%)	0	80	57	0	50	43	100	100	100
當年度育嬰留停留任率 (E/D) (%)	0	100	100	0	100	100	0	100	100



4.4 教育訓練

公司之長期發展，仰賴員工專業知識與創新能力之提升。本公司屬於傳統產業，在人力資源市場上，必須面對高科技產業造成之排擠效應；而同業大多為製造導向，與本公司以服務導向為主之人力需求不同，構建完備之內部教育訓練機制，養成所需之人才，為本公司人力資源發展的主要做法。每年由各單位考量員工之職能落差、公司目標及法規需求，來規劃年度教育訓練計劃，以符合公司發展所需之能量。

公司對於即將退休員工或終止勞雇關係員工，目前尚無協助職能提升或轉型機制。

員工績效考核

現場技術單位依不同職務，設計有員工職能驗證系統，檢核員工職能是否符合狀態，直接員工採按月定期生產效率考核，依考核結果給予生產獎金獎勵；另全體員工於每年年底不分性別及國籍，皆需進行績效考核，依考核結果發放績效獎金。

考核制度

考核方式	頻率	類別	籍別	比例
生產效率	每月一次	直接	台灣	100%
			外籍	100%
績效考核	每年一次	直接	台灣	100%
		間接	外籍	100%

員工訓練

在員工進修及教育訓練用心頗深，曾榮獲經濟部中小企業處頒發『企業組織學習卓越獎』。主要進修及訓練措施如下：

1. 職前訓練

依各部門需求，新進人員於報到日起接受 2~14 日不等之職前基礎訓練。其內容著重幫助新人早日熟悉工作環境並進入狀況。另設置新進人員輔導機制，於報到滿 40 日進行輔導，了解其學習進度、工作負荷及與同儕及主管互動狀況，以期及早發現並解決不適應之問題，以維持新人固定率於水準之上。

2. 在職訓練

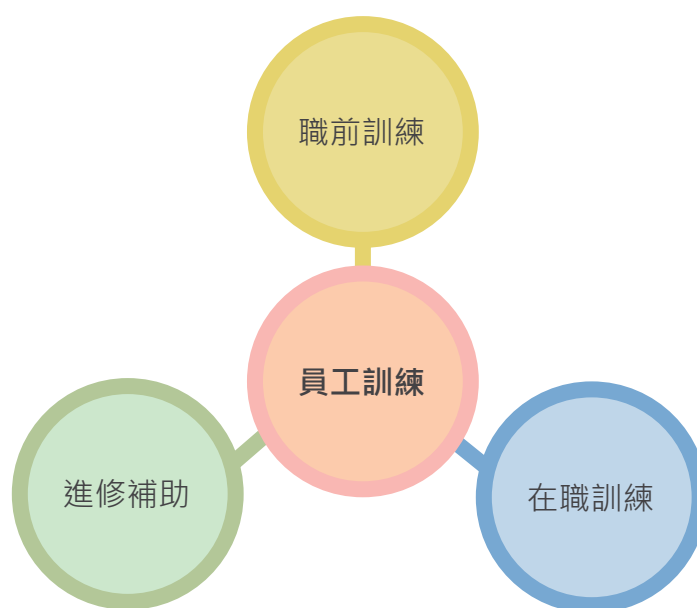
依據公司年度營運目標與方針，擬訂年度教育訓練計畫，透過有系統、有計畫並結合內、外部資源的教育訓練體系，進行各種專業職能訓練、品質提升與經營管理能



力之培訓，使公司每位員工都能勝任工作、發揮職能、增進工作效率與經驗累積，並能不斷伴隨公司之發展而成長，增進組織綜效。

3. 進修補助

為善用外部進修資源，並補強本公司教育訓練體系之不足，本公司設有學位補助辦法，以茲鼓勵員工在職進修，增進其本職學能，進一步提升本公司之人才素質。



員工受訓時數

年度		2016			2017			2018		
項目 / 性別		人數	時數	時 / 人	人數	時數	時 / 人	人數	時數	時 / 人
管理職(副) 組級以上	男性	66	506	7.7	62	486	7.8	61	770	12.6
	女性	36	235	6.5	39	347	8.9	39	385	9.9
小計		102	741	7.1	101	833	8.4	100	1,155	11.3
非管理職	男性	201	1,088	5.4	231	1,109	4.8	234	2,714	11.6
	女性	177	1,342	7.6	184	1,042	5.7	192	1,628	8.5
小計		379	2,430	6.5	415	2,151	5.3	426	4,342	10.1



年度		2016			2017			2018		
項目 / 性別		人數	時數	時 / 人	人數	時數	時 / 人	人數	時數	時 / 人
臨時	男性	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	3	25	8.3	0	0	0
小計		1	0	0	3	25	8.3	0	0	0
合計		481	3,171	6.8	519	3,009	7.3	526	5,497	10.7

計算公式：平均受訓時數 = 受訓總時數 / 總人數。

員工受訓人數與費用

年度	2016			2017			2018		
項目	費用	人數	費用 / 人	費用	人數	費用 / 人	費用	人數	費用 / 人
男性	306,849	268	1,145	372,118	293	1,270	857,010	295	2,905
女性	259,607	213	1,219	276,339	226	1,223	440,399	231	1,906

計算公式：員工平均受訓費用 = 年度受訓總時數 / 年度總人數。

教育訓練



保全人員訓練

依據保全業法 10-1 條「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。」。本公司配合之誼光保全，合乎法令定期安排在職專業訓練課程，使其維持其知識與專業。其中於 2018 年有開設性騷擾防治概要與個人資料保護法及其實施細則課程，以確保保全人員具備人權基本知識，參訓率為 100%。

2018 年保全人員 - 人權相關訓練課程

課程名稱	訓練時數	保全總人數	保全人員 參與人數	參訓率
性騷擾防治概要	1	2	2	100%
個人資料保護法及其施行細則	1	2	2	100%

4.5 職業健康與安全

本公司尚無設置安全衛生委員會組織，勞資議題現由勞資會議進行討論；會議代表勞資雙方各佔 50%。

工傷事件

依公司管理辦法「職業安全衛生管理計劃」規定，如發生員工發生事故，依規定進行相關調查，並提報事故報告表，並配合相關政府機關調查。事故發生後，並應依規定辦理事故調查、專案檢討、行政責任審查及獎懲，以防範類似事故再發生。

項目	2016		2017		2018	
	男	女	男	女	男	女
失能傷害人次數	1	0	2	0	0	0
失能傷害總損失日數	2.0	0	4.5	0	0	0
工傷率 (I.R)	0	0	0	0	0	0
誤工率 (L.D.R)	0.38	0	0.8	0	0	0
職業病率 (O.D.R)	0	0	0	0	0	0
缺勤率 (A.R)	4.62	6.9	4.13	7.29	3.93	7.33



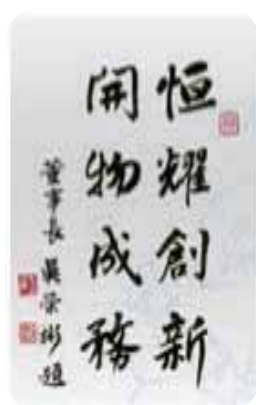


5

社會公益



本公司致力於地方事務，長期捐贈敦親睦鄰、教育和公益。近期的捐贈包括財團法人兒童文化藝術基金會、區公所捐贈、大甲國小國樂團和社團法人原住民教育捐款等，善行、義舉，受到鄉里好評，於 2018 年捐贈共 1,775,000 元。



敦親睦鄰

- 捐贈歸仁區六甲社區發展協會禮金
- 贊助 <2018 台南女子職業高爾夫公開賽>

公益

- 贊助財團法人兒童文化藝術基金會
- 台南藝術節藝文活動

教育

- 贊助大甲國小國樂團國際藝文交流活動

▲ 敦親睦鄰



▲ <2018 台南女子職業高爾夫公開賽>

▲ 教育



▲ 大甲國小國樂團國際藝文交流活動

▲ 公益



- ▲ 財團法人兒童文化藝術基金會
- ▲ 台南藝術節藝文活動



6 附錄 GRI Standards 指標對照表

以下內容經第三方公正單位查證通過。

項目	敘述	本報告章節	頁碼
102-1	組織名稱	2.1 公司簡介	21
102-2	活動、品牌、產品與服務	2.1 公司簡介	21-27
102-3	總部位置	2.1 公司簡介	21
102-4	營運據點	2.1 公司簡介	21
102-5	所有權與法律形式	2.1 公司簡介	21
102-6	提供服務的市場	2.1 公司簡介	21, 23-24, 26
102-7	組織規模	2.1 公司簡介 2.2 營運績效	21 28, 29
102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 人力結構	57-58
102-9	供應鏈	2.7 供應商的管理與評鑑	47
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	2.1 公司簡介	21
102-11	預警原則或方針	2.5 風險評估	40
102-12	外部倡議	2.3 公司治理	30
102-13	公協會的會員資格	1.3 重大議題鑑別與溝通	9
102-14	決策者的聲明	經營者的話	3
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	經營者的話	3



項目	敘述	本報告章節	頁碼
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.1 公司簡介 2.3 公司治理	21 30
102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	2.3 公司治理	30
102-18	治理結構	2.4 組織架構	34
102-19	授予權責	1.1 永續發展管理小組	5
102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	1.1 永續發展管理小組	5
102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1 永續發展管理小組	5
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.4 組織架構	34
102-23	最高治理單位的主席	2.4 組織架構	34
102-24	最高治理單位的提名與遴選	建有遴選制度，但尚未考量候選人之 CSR 背景	
102-25	利益衝突	2.4 組織架構	34
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	1.1 永續發展管理小組 2.4 組織架構	5 34
102-27	最高治理單位的群體知識	2.4 組織架構	34
102-28	最高治理單位的績效評估	授權企業永續責任委員會執行，故最高治理單位未直接接受 CSR 績效評比	
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	1.1 永續發展管理小組	5
102-30	風險管理流程的有效性	1.1 永續發展管理小組 2.5 風險評估	5 40



項目	敘述	本報告章節	頁碼
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	1.1 永續發展管理小組	5
102-33	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展管理小組	5
102-34	關鍵重大事件的性質與總數	1.3 重大議題鑑別與溝通	9
102-35	薪酬政策	2.4 組織架構	38
102-36	薪酬決定的流程	2.4 組織架構	38
102-37	利害關係人的參與	2.4 組織架構	38
102-40	利害關係人團體	1.2 利害關係人鑑別與溝通	6
102-41	團體協約	4.2 勞資關係	64
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.2 利害關係人鑑別與溝通	6
102-43	與利害關係人溝通的方針	1.2 利害關係人鑑別與溝通 1.3 重大議題鑑別與溝通	6 9
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.2 利害關係人鑑別與溝通 1.3 重大議題鑑別與溝通	6-10
102-45	合併財務報表中所包含的實體	2.2 營運績效	28
102-46	界定報告書內容與主題邊界	撰寫原則	2
102-47	重大主題表列	1.3 重大議題鑑別與溝通	11
102-48	資訊重編	本報告書為本公司第一次揭露，故無任何重編資訊	
102-49	報導改變	本報告書為第一次出版，無重大主題和邊界的重大改變	



項目	敘述	本報告章節	頁碼
102-50	報導期間	撰寫原則	2
102-51	上一次報告書的日期	撰寫原則	2
102-52	報導週期	撰寫原則	2
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	撰寫原則	2
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	撰寫原則	2
102-55	GRI 內容索引	6. 附錄	76-83
102-56	外部保證 / 確信	撰寫原則	2, 84-85
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	28
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.5 風險評估	40-43
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.3 員工福利	66
201-4	取自政府之財務補助	2.2 營運績效	28
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1 人力結構 4.3 員工福利	61
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人力結構	57
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5. 社會公益	75
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.7 供應商的管理與評鑑	46
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 公司治理	33



項目	敘述	本報告章節	頁碼
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 公司治理	33
301-1	所用物料的重量或體積	3.1 原物料管理	49
301-2	使用的可再生物料	3.1 原物料管理	49
301-3	回收產品及其包材	3.1 原物料管理	49
302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源管理	50
302-3	能源密集度	3.3 能源管理	50
302-4	減少能源消耗	3.3 能源管理	51
303-1	依來源劃分的取水量	3.2 水資源管理	50
303-2	因取水而受顯著影響的水源	3.2 水資源管理	50
303-3	回收及再利用的水	3.2 水資源管理	50
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理	52-53
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理	52-53
305-4	溫室氣體排放密集度	3.4 溫室氣體管理	52-53
305-5	溫室氣體排放減量	3.3 能源管理	50
305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.5 污染防治管理 - 空氣污染	54
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其他重大的氣體排放	3.5 污染防治管理 - 空氣污染	54



項目	敘述	本報告章節	頁碼
306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	3.5 污染防治管理 - 空氣污染	54
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.5 污染防治管理 - 空氣污染	55
306-3	嚴重洩漏	3.5 污染防治管理 - 空氣污染	54
306-4	廢棄物運輸	3.5 污染防治管理 - 空氣污染	55
306-5	受放流水及其他（地表）逕流排放而影響的水體	3.5 污染防治管理 - 空氣污染	54
307-1	違反環保法規	2.6 法規遵循	44
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.7 供應商的管理與評鑑	46
308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	2.7 供應商的管理與評鑑	47
401-1	新進員工和離職員工	4.1 人力結構	62-63
401-2	關於營運變化的最短預告期	4.3 員工福利	66
401-3	育嬰假	4.3 員工福利	69
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 勞資關係	64
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	4.5 職業健康與安全	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	4.5 職業健康與安全	73
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4 教育訓練	70-73



項目	敘述	本報告章節	頁碼
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4 教育訓練	70
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.4 教育訓練	70
405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人力結構	59-60
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2 勞資關係	64
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	4.2 勞資關係	64
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.7 供應商的管理與評鑑	45
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	2.7 供應商的管理與評鑑	45
410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.4 教育訓練	70
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1 人力結構	57
414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.7 供應商的管理與評鑑	45
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.7 供應商的管理與評鑑	45
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	2.1 公司簡稱	21
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.6 法規遵循	44
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.1 公司簡稱 4.5 汙染防治管理	21 73



項目	敘述	本報告章節	頁碼
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.6 法規遵循	44
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.6 法規遵循	44
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 法規遵循	44
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.6 法規遵循	44



獨立保證聲明

簡介:

TÜV萊茵技術監督服務（廣東）有限公司，是德國TÜV萊茵集團成員之一（以下簡稱我們或TÜV萊茵），受恒耀國際股份有限公司（以下簡稱恒耀國際）管理方委託對其2018年企業社會責任報告（以下簡稱報告）進行外部保證。本次查證合約中規定的所有保證內容完全取決於恒耀國際。我們的任務是對恒耀國際2018年企業社會責任報告作出一個作公正和充分的判斷。

本保證聲明的預期讀者是關注恒耀國際在2018年度（從2018年1月到2018年12月）整個永續發展績效及影響其業務活動的有關的利害關係人。TÜV萊茵是一家世界性的服務供應商，在超過65個國家提供企業社會責任和永續發展服務，並擁有在企業永續發展查證、環境、社會責任和和利害關係人溝通等領域的資深專家。此次查證過程中，我們查證團隊完全保持公正和獨立，並不參與報告內容的準備。

查證標準:

本次外部保證是根據是AccountAbility AA1000保證標準（2008）以及相關標準AA1000當責性標準（2008），AA1000利害關係人議和標準（2015），包容性、重大性和回應性原則，全球報告倡議（GRI）準則報告指南中核心選項的應用標準。

查證範圍和類型:

我們的查證涵蓋下列內容：

- 依據 GRI 報告指南，社會、環境和經濟分類績效指標及相應的管理方法揭露，以及預定義的報告邊界；恒耀國際在 2018 年度報告中所揭露的永續發展績效。
- 根據查驗標準對報告中揭露的資訊進行評估。
- 遵循 AA1000 保證標準（2008）第一類型以及中度保證的要求。

侷限性：查證活動僅限於恒耀國際（位於台灣台南市）的現場參觀，但並沒有進行與外部利害關係人的訪談。我們沒有發現任何可能限制查證活動的重大情況。此次查證是根據恒耀國際提供的數據和資訊而展開的，並假設它們是完整的和真實的。因財務數據與恒耀國際公司年報一致，且由另一家獨立的第三方機構驗證，所以我們沒有驗證報告的財務數據。

查證方法:

TÜV 萊茵從技術層面分析了恒耀國際報告的內容，並針對恒耀國際永續發展績效的資訊和數據，從源頭到資訊揭露的整個過程進行了評估。我們的判斷是基於客觀評審報告的資訊，並依據保證標準定義的原則，即包容性，重大性和回應性原則，以及報告提供的數據的完整性。

查證過程中使用的分析方法、訪談安排以及數據驗證方法都是通過隨機抽樣來完成。通過這些方法，我們驗證了報告中涉及的數據和內容的準確性和真實的恒耀國際企業社會責任策略；我們的工作包含與超過 20 位恒耀國際代表的訪談，訪談的對象涵蓋了高階管理層和相關員工。所有數據經由原始證據（可驗證的數據庫）而得來，因此我們認為以查證報告為目的的方法應該是適當的。

查證是由我們在企業社會責任、環境、社會和利害關係人溝通領域具有豐富經驗的專家所組成的綜合團隊進行的。我們的觀點是我們在做了充份和大量的基礎工作並基於合約內容而得出的結論。

對 AA1000 原則的遵守：

包容性：恒耀國際已制定利害關係人參與流程，識別並了解利害關係人，且能利用溝通機制來鑑別重大性議題。

重大性：恒耀國際已實施重大性議題鑑別流程，議題的識別基於利害關係人的需求和關注重點、公司內部政策考量、股東會議、調查問卷、以及對永續發展內容的理解和溝通。針對重大性原則，TÜV 萊茵提出兩項建議：

- 1) 恒耀國際應加強關於利害關係人關注的議題的調查資訊的分析能力，以更清晰、有效地評估與確認重大性議題。
- 2) 恒耀國際應繼續完善重大性議題鑑別流程，使其能夠更好地推動公司全面、客觀地理解影響永續發展的各種重大性問題及其優先順序。

回應性：恒耀國際已實施環安衛、品質管理等政策，並新增企業社會責任政策，2018 年度報告揭露了公司相關管理系統，比如，品質管理及其績效，以及利害關係人參與，並已就永續發展相關重大性議題，對其利害關係人做出了回應。

查證結論：

在查證過程中，沒有任何實例和資訊與下述聲明抵觸：

- 恒耀國際 2018 年度企業社會責任報告符合 AA1000 保證標準（2008）第一類型和中度保證的要求以及全球報告倡議（GRI）準則報告指南中核心選項的相關要求。
- 報告的內容包括聲明與主張均源自恒耀國際提供的書面證明文件和內部紀錄，充分反映了恒耀國際所取得的成績以及其面對的挑戰。
- 在報告中我們發現的績效數據是以系統和專業方式收集、儲存和分析，是恒耀國際企業社會責任管理運行的真實反映。
- 針對任何第三方依據此份保證聲明來對恒耀國際做出的評論和相關決定，TÜV 萊茵將不承擔任何責任。



TÜV 萊茵集團

Vito Lin

Vito C. C. Lin

Lead Verifier

Taipei, 15 May 2019





701 台南市東區長榮路一段 203 號 3 樓

3F, No.203, Sec.1, Changrong Rd, East Dist, Tainan City 701, Taiwan

TEL : 886-6-208 1997 FAX : 886-6-208 6761

<http://www.qst.com.tw/>



恒耀國際股份有限公司

