



恒耀國際股份有限公司



C orporate
S ocial Responsibility
R eport

企業社會責任報告書

2019



目錄

Contents



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	18
------------	----

2.1 公司簡介	19
2.2 營運績效	24
2.3 公司治理	26
2.4 組織架構	30
2.5 風險評估	36
2.6 法規遵循	39
2.7 供應商管理與評鑑	41

3

環境績效	44
------------	----

3.1 原物料管理	45
3.2 能源管理	46
3.3 水資源管理	48
3.4 溫室氣體管理	50
3.5 污染防治管理	52

4

職場員工	54
------------	----

4.1 人力結構	55
4.2 勞資關係	59
4.3 員工福利	61
4.4 教育訓練	64
4.5 職業健康與安全	68

5

社會公益	76
------------	----

附錄	78
----------	----

附錄一：更正表	78
附錄二：GRI Standards 指標對照表	79
附錄三：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、恒耀國際或本公司) 編撰與揭露，內容由公司相關單位提供資料。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，並經稽核及修正後對外發布。

報告書出版日期與週期

本報告書為恒耀國際的第二本「企業社會責任報告書」。

上一本：2019 年 6 月發行

現行本：2020 年 6 月發行

下一本：2021 年 6 月發行

報告書範疇與邊界

地理範疇：本報告書內容有關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：報告書之資料期間為 2019 年 1 月 1 日 ~2019 年 12 月 31 日。

揭露範疇：報告書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，與上一年度相同，財務績效揭露以合併報表呈現，報告書中的財務數據以新臺幣計算，並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依循全球報告倡議組織標準 (Global Reporting Initiative Standards, GRI Standards) 的核心選項。並附有 GRI Standards 指標對照表，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

- ▲ 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

本公司去年 6 月第一次出版企業社會責任報告 (2018 年)，今年出版第二次此報告。回顧 2019 年，歐洲經濟景氣低迷、中美貿易摩擦、中國大陸內需下滑，此等因素對汽車產業造成衝擊，而本公司產品 80% 以上的銷售來自汽車產業，在業務營收上受到影響。

然而為強化公司競爭力，本公司於 2019 年持續深耕物流系統，開發需求並建置高端產品應用的市場。下列事項均由台灣設計規劃、完成產品開發，再轉交各製造廠量產交貨。

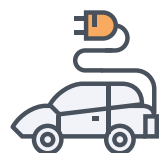
1. 成功開發 CL12.9 高強度螺栓，達到高抗疲勞 500 萬次的要求。
2. 因應新能源車的發展，設計特殊緊固件，供應轎車與休旅車需求。
3. 完成廈門同恒廠自動倉儲系統，拍板定案蘇州廠的自動倉儲規劃。
4. 電動車車市不受上述衝擊，客戶加速開發提升產能因而受惠。

對本公司營運的重要主題，去年 11 月針對利害關係人及員工發放問卷，調查他們對相關永續主題的關注及衝擊的評估。結果顯示，社會面的主題優先於環境及經濟面，兩個重大主題是職業安全衛生、法規遵循。回應此二主題，本公司一向重視員工的安全與健康，依循政府安全衛生管理相關法規，訂有工作守則，並在本報告提出管理方針，訂有職安管理目的、政策、承諾，與目標，嚴謹執行，持續維持優良職安績效，而在法規的遵循上成效良好，未有任何罰單。前述結果指出今年公司努力的方向，期望明年看到此等主題的成效更顯著。

由於國際因素影響，2019 年產品數量較 2018 年減少 7.9%，但略高於 2017 年產量，主要原料如線材、模具的使用量較前兩年降低。在環境面，今年開始計算能源、水量及碳排放等數字除以產品重量的密集度，比較單位螺絲扣件重量所使用的能源、水量及碳排放績效。此等量化具體數字可做為關鍵績效指標 KPI，逐年自行且與其他公司比較，指出提升績效的熱點。

公司為追求企業經營永續發展、健康職場、友善環境，積極參與社區、強化與利害關係人溝通，依據 GRI 準則撰寫本企業社會責任報告書，希望能展現企業核心能力，回應社會需求，共創永續世界。

董事長



1

企業社會責任架構

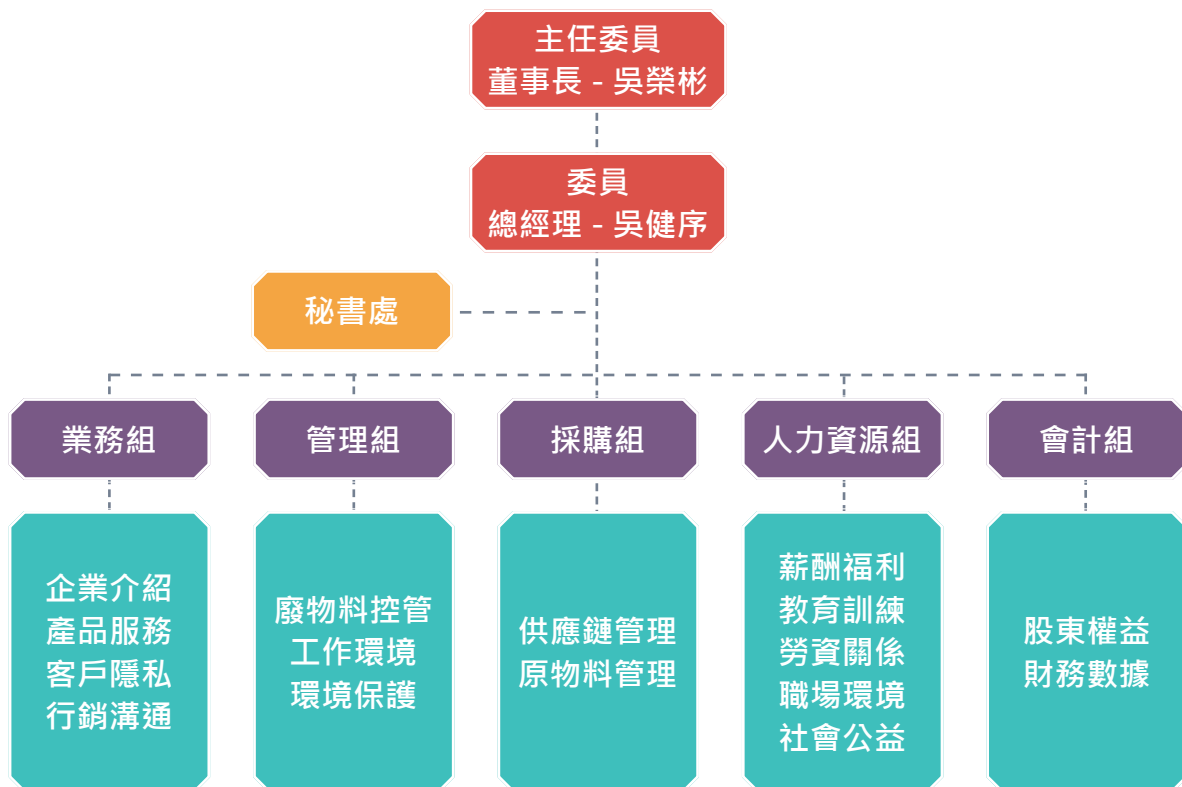
- 1.1 企業社會責任委員會
- 1.2 利害關係人關注主題鑑別與溝通
- 1.3 重大主題鑑別與溝通

CONNECTION
ANALYSIS
DATA
SEARCHING
VERIFICATION
CODING
SENDING

1.1 企業社會責任委員會

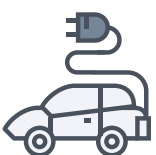
企業社會責任委員會的構成

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，該委員會督導公司永續發展的相關議題，相關決策以及成效由主任委員向董事會報告，本報告書的製作及統籌由秘書處負責。



企業社會責任小組的運作模式

本公司董事長為主任委員，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：「業務組」、「管理組」、「會計組」、「人力資源組」和「採購組」，各小組成員由公司相關單位組成，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，每年召開至少三次正式會議。



1.2 利害關係人關注主題鑑別與溝通

鑑別利害關係人

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，並參考同業的相關報告，本年度將社區鄰居、媒體、公民團體、協會合併至社區團體中，鑑別出六大利害關係人，包括：客戶、員工、股東、供應商、社區團體、政府機關。



重大主題的鑑別

本年度透過多元管道，收集利害關係人關注議題，加以彙整成問卷，同時考量去年度問卷結果合併議題，考量利害關係人對文字的解讀，如下表，2018 年為 19 個主題，2019 年合併為 9 個主題。

面向	2018 年主題	2019 年主題
經濟	市場地位	薪資結構
	採購實務	採購實務
	供應商環境評估	
	保全實務	
環境	供應商社會評估	水與放流水
	水	

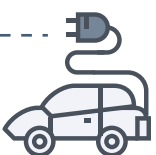


面向	2018 年主題	2019 年主題
環境	排放	溫室氣體排放
社會	勞雇關係 勞資關係	勞雇與勞資關係
	員工多元化與平等關係 不歧視	員工多元化與平等關係
	童工 強迫與強制勞動 原住民權利 人權評估	人權與強迫勞動
	顧客的健康與安全 客戶隱私	顧客服務與安全
	有關環境保護的法規遵循 社會經濟法規遵循	法規遵循

利害關係人溝通

對於利害關係人聯絡窗口，由各小組依據平時工作內容分配，且依照利害關係人的性質，使用不同的溝通方式、頻率與主題，如下表所示：

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. 職業安全衛生 2. 訓練與教育 3. 廢汙水及廢棄物 4. 勞雇與勞資關係 5. 人權與強迫勞動 6. 公共政策 7. 顧客服務與安全 8. 法規遵循
 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. 勞雇與勞資關係 2. 職業安全衛生 3. 薪資結構 4. 訓練與教育 5. 員工多元化與平等機會



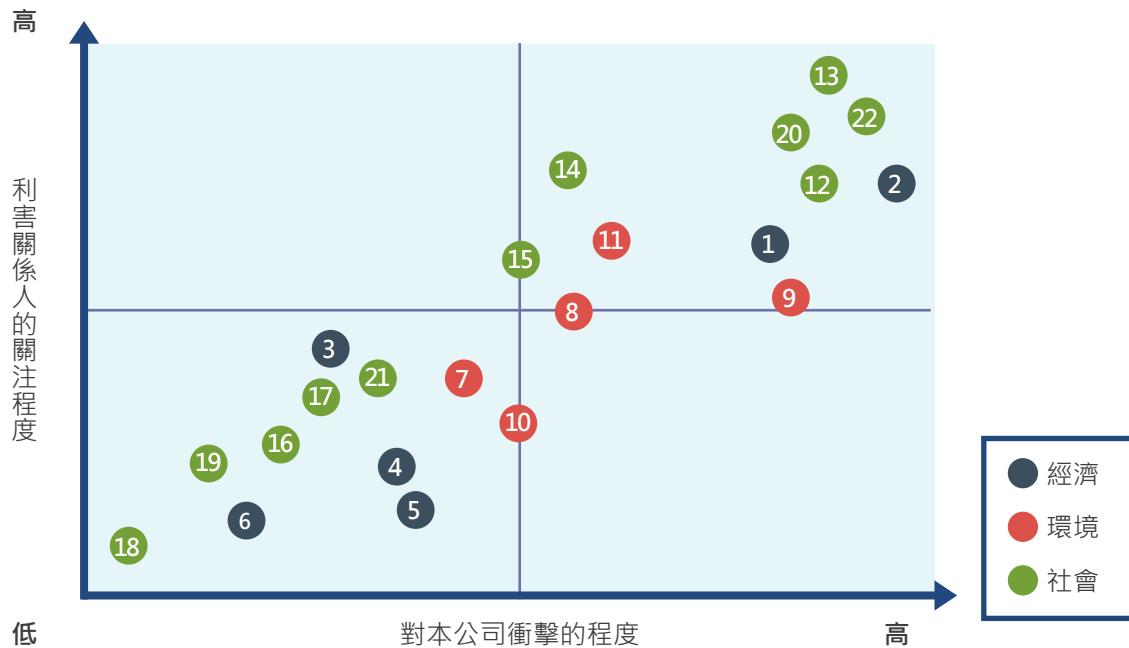
利害關係人	負責溝通	溝通方式	溝通頻率	重視主題
 股東	財會組	1. 股東常會 2. 股東臨時會	1. 一年一次 2. 不定期	1. 法規遵循 2. 經濟績效 3. 能源 4. 溫室氣體排放 5. 廢汙水及廢棄物
 供應商	採購組	1. 供應商拜訪 2. 供應商稽核	1. 不定期 2. 年度評鑑	1. 職業安全衛生 2. 廢汙水及廢棄物 3. 顧客服務與安全 4. 勞雇與勞資關係 5. 物料 6. 訓練與教育 7. 法規遵循
 社區團體 (社區鄰居、 媒體、公民 團體、協會)	管理組	1. 管委會會議 2. 警衛室訪談 3. 系統申報 4. 訪談邀約 5. 公開資訊 6. 政策研討會、座談會、 公聽會 7. 響應策略聯盟及倡議 8. 公文	1. 一年一次 2. 不定期 3. 一年一次 4. 不定期 5. 不定期 6. 不定期 7. 不定期 8. 不定期	1. 職業安全衛生 2. 水與放流水 3. 溫室氣體排放 4. 廢汙水及廢棄物 5. 勞雇與勞資關係
 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. 職業安全衛生 2. 訓練與教育 3. 薪資結構 4. 顧客服務與安全 5. 法規遵循



1.3 重大主題鑑別與溝通

依據各部門平常的工作業務，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 6 類利害關係人填寫，分別為客戶、員工、股東、供應商、社區團體、政府機關。收回 83 份外部問卷，並依關係人的群組分數，計算主題關注程度並排序。

為鑑別營運衝擊的程度，本公司亦做進行內部調查，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 18 份內部問卷。



由上圖可見右上方較多是社會面主題，如綠色點的職業安全衛生、法規遵循，其次是藍色點的經濟面主題如經濟績效、薪資結構，或紅色點的環境面主題如廢汙水及廢棄物、水與放流水。由此分佈可知，利害關係人對於社會面的主題還是較重視，高於經濟面、環境面的主題。

經濟		
1. 經濟績效	2. 薪資結構	3. 間接經濟衝擊
4. 採購實務	5. 反貪腐	6. 反競爭行為
環境		
7. 物料	8. 能源	9. 水與流放水
10. 溫室氣體排放	11. 廢汙水及廢棄物	
社會		
12. 勞雇與勞資關係	13. 職業安全衛生	14. 訓練與教育
15. 員工多元化與平等機會	16. 結社自由與團體協商	17. 人權與強迫勞動
18. 當地社區	19. 公共政策	20. 顧客服務與安全
21. 行銷與標示	22. 法規遵循	



重大主題列表

綜合利害關係人及內部評分，依分數高低選出 9 個，為本次報告的重大主題，對其提出管理方針及揭露相關指標，於後說明。公司 2018 年度重大主題揭露為 10 項，2019 年度揭露為 9 項，討論的主題中，今年主題名次上升分別為「職業安全衛生、法規遵循、顧客服務與安全、薪資結構、訓練與教育」，下降的為「勞雇與勞資關係、經濟績效」，名次不變的為「水與水與放流水、廢汙水及廢棄物」，由此可見，利害關係人對於社會面和環境面重視程度高於經濟面。

主題	面向	揭露項目
1. 職業安全衛生 ▲	社會	403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10
2. 法規遵循 ▲	環境、社會	307-1、419-1
3. 顧客服務與安全 ▲	社會	416-2、418-1
4. 薪資結構 ▲	經濟	202-1、202-2
5. 勞雇與勞資關係 ▼	社會	401-1、401-2、401-3、402-1
6. 經濟績效 ▼	經濟	201-1、201-2、201-3、201-4
7. 水與放流水 -	環境	303-1、303-2、303-3、303-4、303-5
8. 廢汙水及廢棄物 -	環境	306-1、306-2、306-3、306-4、306-5
9. 訓練與教育 ▲	社會	404-1、404-2、404-3

管理方針

關於「水與放流水」、「廢汙水及廢棄物」之重大主題，本公司使用的原料及製程，以及產品使用運輸等，從中思考如何減低使用量。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。



重大主題 7、8- 水與放流水、廢汙水及廢棄物

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法，設定持續改善的方向，以追求企業的永續經營。





重大主題 7、8- 水與放流水、廢污水及廢棄物

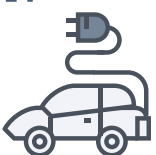
承諾	持續有效做好本廠環境區域內的環境管理，努力以下方向，以此訓練全體員工及向相關居民及廠商宣達： 1. 秉持「持續改善，污染預防」之精神，將本系統政策傳達給所有為公司工作或代表公司工作之相關人員。 2. 公司之各項活動，產品及服務應依據政府法規，內外部稽核與管理審查檢討的結果及由公司簽署之其他事項，適時修訂環境政策，目標及標的，並公告之。 3. 採行適當之生產及污染防制技術、設備，有效進行工業減少廢棄物及污染預防。 4. 有效運用 PDCA 循環及各類管理手法，建立相關規章，以確保本公司之活動產品及服務均能儘量減少環境衝擊。
目標	1. 減少空污排放提升廠內空氣品質。 2. 控制廠區每日用水量。
責任	環工室
申訴機制	申訴專線：+886-6-2081997#11121、11122
特定的行動	1. 汰換柴油堆高機。 2. 水龍頭便器沖水裝置裝設省水器，調整沖水量以節省相關用水。
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。

關於「法規遵循」此項重大主題，本公司今年度無經濟面的違規事項，針對環境面 and 社會面，每年擬定教育訓練課程，來落實員工在工作操作上，能注重安全及健康的問題。



重大主題 2- 法規遵循

管理目的	本著「恒耀創新、開物成務」的永續經營理念，於環保、職業安全衛生、社會法規遵循上，從內部管理到產品生產，做好污染與安全預防符合法規要求，並以品質、環境、職業安全衛生管理系統佐以 PDCA 概念持續改善。
------	---





重大主題 2- 法規遵循

政策	政策如下方向，以此訓練員工並向協力廠商宣達： 環境管理政策： 遵守法規，預防汙染，建設綠色家園 職業安全衛生政策： 1. 對公司安全衛生風險之性質及規模是合宜的。 2. 包括對受傷、疾病、事故預防，以保護公司控制下所有工作人員的安全衛生之承諾，持續改善安全衛生管理及安全衛生績效之承諾。 3. 包括對至少符合與公司安全衛生危害相關之適用法令規章以及公司須遵守的其他要求事項之承諾。 4. 確保與員工及其代表進行諮詢，並鼓勵他們積極參與安全衛生管理系統所有過程的活動。 5. 提供一架構以設定與審查安全衛生目標。 6. 已文件化、實施並維持。 7. 安全衛生政策應簡明、清晰、標註頒布日期，並由總經理（或經營管理負責人）簽署後生效。 8. 傳達給在公司管制下工作的所有人員，並方便他們讀取，使其認知個人的安全衛生責任。 9. 可向利害相關者公開及讓其讀取。 10. 定期審查以確認該政策保持對組織的相關性及合宜性。
承諾	1. 對品質、環境、職業安全衛生管理系統的有效性負責。 2. 確保建立品質、環境、職業安全衛生的方針和目標，並確保其與公司的經營方向相互一致。 3. 確保將品質、環境、職業安全衛生管理系統要求融入組織的運作過程。 4. 確保可獲得品質、環境、職業安全衛生管理系統所需的相關資源。 5. 品質、環境、職業安全衛生管理系統的重要性和符合品質、環境、職業安全衛生管理要求項目，進行內、外部的溝通。 6. 確保品質、環境、職業安全衛生管理系統得以實現其預期之結果。 7. 指導並支援員工對品質、環境、職業安全衛生管理系統做出有效性的貢獻，促進持續改進。 8. 支援其他相關管理人員在其職責範圍內證實其領導之作用。
目標	逐年降低違反環保、職業安全衛生、社會法規法規件數。
責任	設有品質、環境、職業安全衛生管理代表，並設置專責部門處理相關作業程序。





重大主題 2- 法規遵循

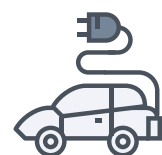
申訴機制	電話：+886-6-2081997 #11121、11122
特定的行動	1. 定期盤點環保、職業安全衛生、社會法規，檢視其合規性。 2. 檢討違反環保、職業安全衛生、社會法規事項檢討，避免再發生，促進持續改進。 3. 將違反環保、職業安全衛生、社會法規事項公告，提升全員意識宣導。
管理機制	ISO9000：2015 版品質管理系統。 ISO14000：2018 版環境管理系統。
績效與調整	2019 年違反法規： 環保類：3 件，罰款 30,000 元。

經前述重大主題分析後，「經濟績效」為重要性高的主題。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 6- 經濟績效

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



「勞雇與勞資關係」、「薪資結構」及「訓練與教育」此 3 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，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，認為本公司的勞雇與勞資關係、薪資結構、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 4、5、9- 勞雇與勞資關係、薪資結構、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。
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：2019 年支出 8,449,359 元。 退休金：本公司 2019 年 12 月 23 日退休準備金專戶之餘額為 101,219 仟元。





重大主題 4、5、9- 勞雇與勞資關係、薪資結構、訓練與教育

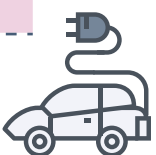
申訴機制	申訴專線電話：+886-6-2081997#11121、11122、11126 性騷擾防治專用信箱：113@qst.com.tw 員工申訴專用信箱：1999@qst.com.tw
特定的行動	1. 為有效管理人力資源管理主題，在勞動法規規範下，制定「工作規則」及相關管理辦法以茲遵循。 2. 新進員工在正式踏入工作崗位前，會先展開新進訓練流程，使新進同仁得以了解公司福利及制度介紹、環境、品質及工作規範，使其能更快速了解公司文化與團隊。 3. 注重員工健康，每年定期舉辦健康檢查。 4. 定期舉辦員工國內旅遊，凝聚員工向心力。 5. 依員工服務年資給予久任獎勵。
管理機制	依 IATF16949 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達成，設定年度員工滿意度調查 80% 之回收率，於 2019 年底進行員工滿意度調查，調查表由 7 點量表調為 5 點量表，故調整調查結果期許在平均值 3.5 以上，未來將持續管理人力資源主題。

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劃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 1- 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良好互動，以達到永續經營的目標。
政策	員工與供應商夥伴為企業永續發展中最重要資產，在產品之研發、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。





重大主題 1- 職業安全衛生

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	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「顧客服務與安全」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），針對內部系統資料設定分級權限，藉以保護客戶隱私。



重大主題 3- 顧客服務與安全

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 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。
------	--





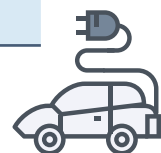
重大主題 3- 顧客服務與安全

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。 6. 2018 年底增購防火牆硬體和軟體組合 (含威脅防禦 / 惡意網址過濾 / 新型態惡意程式攻擊防護)，在內部網和外部網間建立起一個安全網路，統一設置與管控。 7. 整合 AD 帳號作進階管制。 8. 接入內網全部由 MAC 認證管制。 9. 定期韌體版本更新，以每季做更新。
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。

QST 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	特甲級會員 常務理事 - 吳榮彬 董事長
社團法人台灣區螺絲貿易協會	團體會員



2

公司經營

- 2.1 公司經營
- 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。

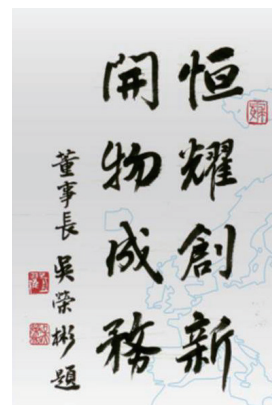
本公司的英文名稱「QST」代表著「Quality：品質」、「Service：服務」、「Teamwork：團隊合作」，此三個為公司長久恪守的核心價值。



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	500 人	
資本額	新台幣 1,263,829 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，以此胸懷貢獻社會。



QST 公司歷史

下表為本公司自 1985 年創立以來的發展歷程，於 2019 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】

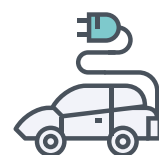


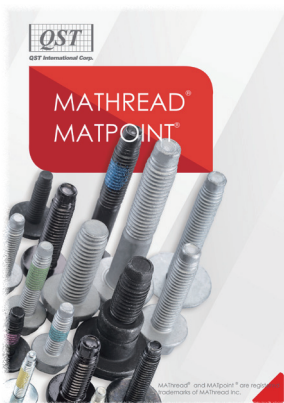
【ESKA】

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。
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。





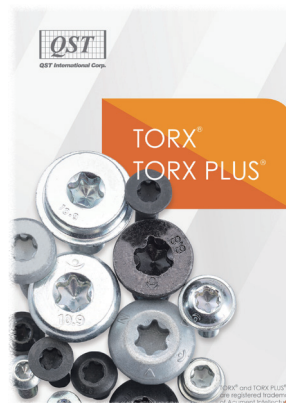
【MATHread®】
【MATpoint®】



【REMFORM®】

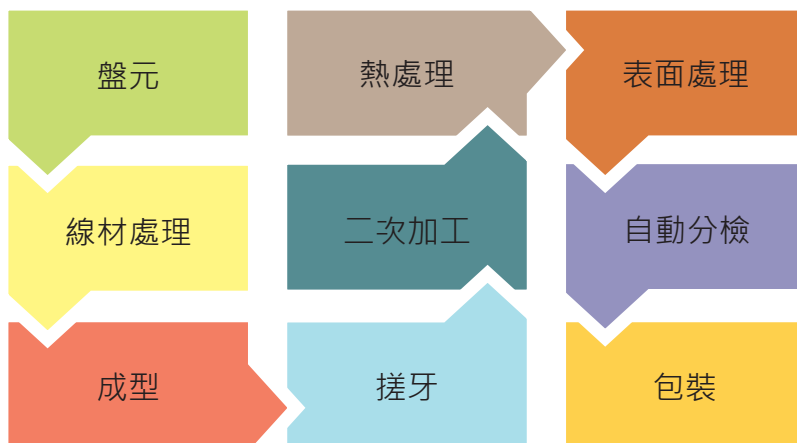


【TAPTITE®】
【TAPTITE 2000®】



【TORX®】
【TORX PLUS®】

產品生產流程介紹



【盤元 / 線材】



【成型】



【搓牙】



【二次加工】



【熱處理】



【表面處理】

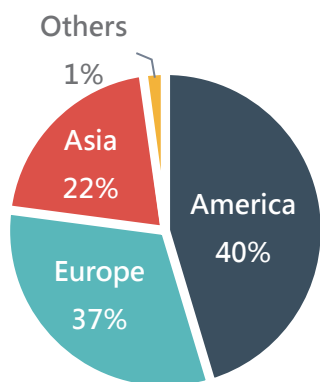


【自動分檢 + 包裝】

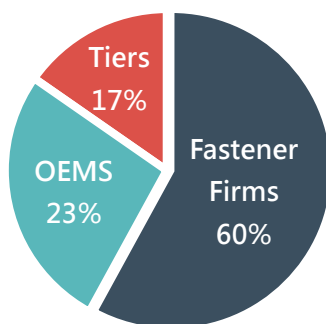
產品市場

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。

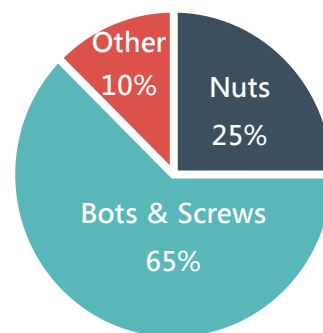
本公司供應商主要集中於台灣地區，包含材料、半品與成品，以品質為導向，推動產品多樣化以及符合市場與客戶需要之產品。



▾ 客戶群分佈



▾ 客戶群



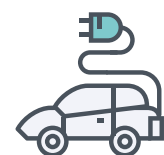
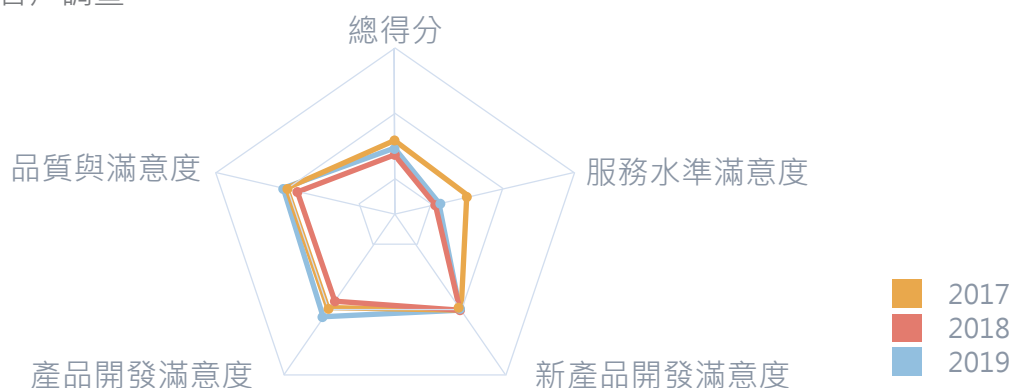
▾ 產品種類

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，並制定客戶抱怨處理流程，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細項，年度問卷總分數是透過 4 大項分數平均而來，2019 年調查滿意度問卷合計回收 42 件，包括平均滿意度 83 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，來對相關項目改善。

▾ 近三年客戶調查



服務水準滿意度

- 價格競爭性
- RFQ 反應速度
- 產品搜尋範圍
- 業務人員溝通技巧
- 業務人員回覆與效率
- 對服務的整體印象

新產品開發滿意度

- 第一次交樣品質
- PPAP/ISIR 文件準確性
- 新樣品交樣及時率
- 新產品開發前置時間
- 研發專業知識與溝通
- 新產品開發整體印象

產品開發滿意度

- 價格穩定性
- 續單交貨準時率
- 續單交貨前置期
- 產品品質
- 運交文件 / 檢驗報告準確性
- 產品開發整體印象

品質與滿意度

- 產品品質
- 包裝品質
- 矯正報告品質
- 品質問題反應速度
- 品質管理溝通與專業知識
- 品質管理系統滿意程度

2.2 營運績效

2019 年度全球汽車扣件市場因中美貿易摩擦，歐洲經濟持續低迷，及中國內需下滑，本公司在全體同仁努力下，開拓市場、提升自製產能利用率，並持續精實營運模式，2019 年度合併營收新台幣 9,925,200 仟元，較 2018 年度減少約 915,088 仟元，衰退 8.44%。2019 年度未申請相關政府的補助款項。

經濟價值分配表

單位：新臺幣仟元

項目 / 年度	2019	備註
A. 直接產生之經濟價值	9,925,200	
B. 經濟價值分配	9,476,826	
a 營運成本	6,861,720	
b 員工薪資與福利	1,856,577	
c 利息支付或股利分配	660,058	利息費用 股利金額
d 納稅金額	98,471	
f 社區投資	N/A	
C. 留存之經濟價值 (A-B)	448,374	



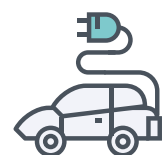
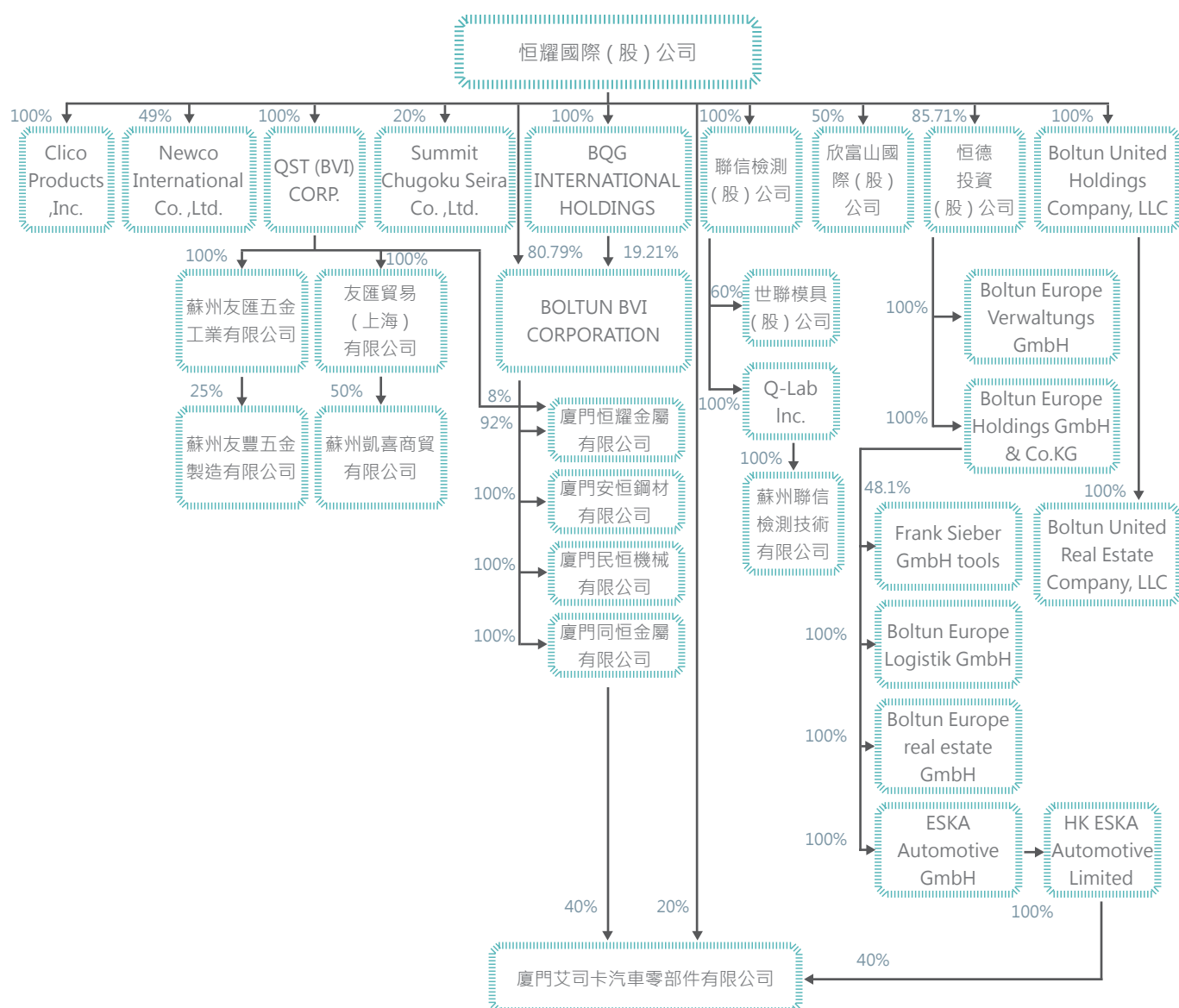
近三年財務績效

單位：新臺幣仟元

項目 / 年度	2017	2018	2019
營業收入	10,344,700	10,840,288	9,925,200
營業毛利	2,564,882	2,404,193	1,833,572
營業淨利	1,122,315	820,964	374,899
母公司業主 (淨利)	688,778	627,295	251,235
每股盈餘 (元)	6.98	5.43	2.16

QST 關係企業

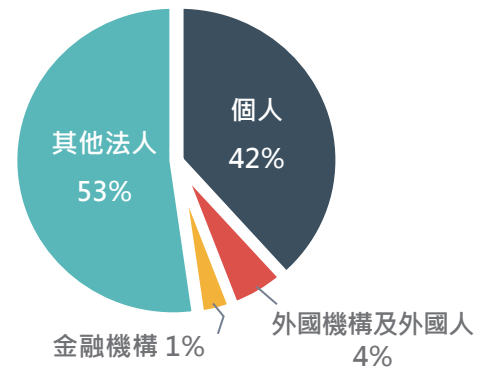
下圖為恒耀國際股份有限公司及相關企業資訊



股東結構

基準日：2019 年 10 月 13 日

股東結構	人數	持有股數
個人	6,124	49,261,956
外國機構及外國人	48	4,318,683
金融機構	5	2,166,000
其他法人	51	60,636,327
政府機構	0	0
合計	6,228	116,382,966



持有股數 (比例)

2.3 公司治理

誠信經營

全體員工須遵守『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、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、對重要事項做不實陳述，或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。於 2019 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、鞏固車廠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，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。

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



【ISO 14001】



【IATF 16949】



【ISO 9001】



【FORD Q1】

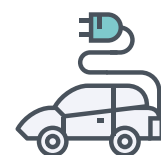
產品品質要求

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

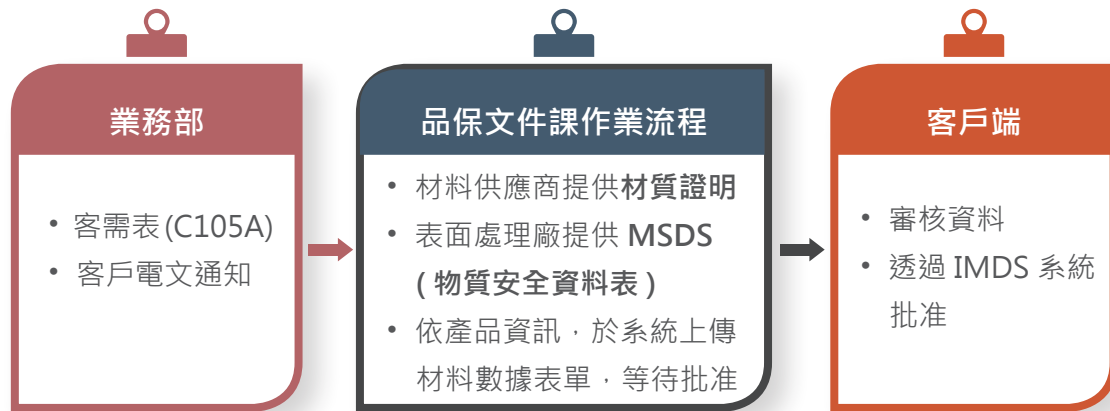
IMDS 簡介

IMDS 英文全稱為 International Material Data System (國際材料數據系統)，是一個第三方材料成分認可的機構，IMDS 是汽車產業中關於零件和材料的資料庫系統。



IMDS 保存並維護在汽車製造過程中所用的相關材料資訊，藉此才能履行經由國家及國際標準，法律和規章賦予給汽車製造商及其供應商的各項義務。

IMDS 的內部流程：



執行成效：2019 年，QST 總製作 IMDS 數量約為 329 筆，已完全履行經由國家及國際標準，法律和規章賦予給汽車製造商及其供應商的各項義務。

價值、原則、標準及行為規範

針對員工行為準則，職業倫理規範皆有明確規定，組織於內部平台明訂員工倫理規範、工作規則、工安守則等事項，並透過會議管理及電子郵件等進行組織目標宣導。

員工有責任維護及增加公司正當合法獲取之利益，並應避免透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便，致使本人或第三人獲取私利之機會。於執行職務時，不得為本人或第三人之利益，而有要求、期約、交付或收受任何形式之饋贈、招待、回扣、賄賂或其他不當利益之行為。但其中饋贈或招待為社會禮儀習俗或公司規定所允許者，不在此限。

員工執行職務時，遇有涉及自己或親屬之利害關係事件者，應依利益衝突回避原則自行迴避。就其職務上所獲悉之任何可能重大影響本公司證券交易價格之資訊，在未經公開揭露之前，應依證券交易法規定嚴格保密，並不得利用該資訊從事內線交易。

職業道德訓練課程

為使員工執行職務時能秉持「誠信、學習、感恩、承諾」之精神，新進人員於新訓期間透過員工倫理規範訓練，遵守 QST 道德行為之規範；在職人員則藉由參與內 / 外訓課程進行道德培訓。



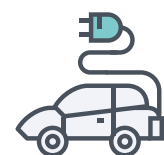
職業道德課程受訓比例

年度	2017			2018			2019		
項目	總人數	受訓人數	受訓比例	總人數	受訓人數	受訓比例	總人數	受訓人數	受訓比例
新進人員	71	71	100%	47	47	100%	22	22	100%
採購事業部	-	-	-	-	-	-	8	6	75%
會計部	11	1	9%	11	1	9%	11	1	9%

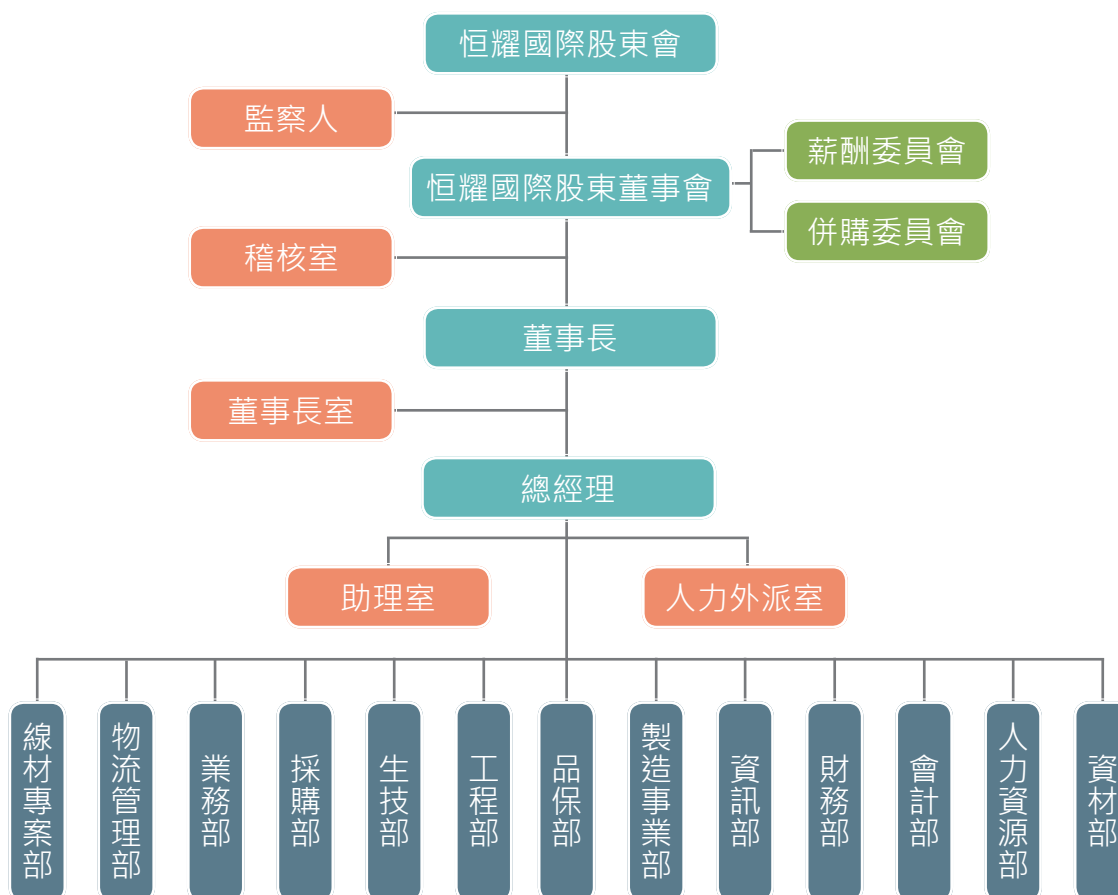
申訴機制

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度，但有發現不當行為者，可依循員工申訴暨性騷擾防治與處理實施辦法舉發，於 2019 年並未發生貪腐事件。

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

依照公司章程第十五條規定，本公司設董事 5~9 人，監察人 3 人，採候選人提名制度，由股東會就董事及監察人名單中選任之，任期 3 年，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報告及討論相關決議事項，對於經濟、社會及環境等社會責任相關議題，如有需要也會經由此方式提送董事會討論，作為社會責任工作推動之依據。2019 年，董事會共開會 8 次，出席率 100%。



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	2019/06/14 ~ 2022/6/13	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	2019/06/14 ~ 2022/6/13	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	林進能	男	2019/06/14 ~ 2022/6/13	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)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	黃建銘	男	2019/06/14 ~ 2022/6/13	經濟	- 日本芝浦工業大學機械工學科 - 美國德州州立大學 Arlington 分校 MBA	- 萬荃國際貿易有限公司總經理 - 玄盛管理顧問有限公司總經理 - 占暉光學(股)公司管理顧問
董事	許繼文	男	2019/06/14 ~ 2022/6/13	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
獨立董事	黃正安	男	2019/06/14 ~ 2022/6/13	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)公司董事 - 大億國際酒店(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	許順發	男	2019/06/14 ~ 2022/6/13	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)公司獨立董事 - 福光企業(股)公司監察人 - 致和證券(股)公司獨立董事 - 中華新宇有限公司董事 - 奇盟實業(股)公司監察人
監察人	吳健亨	男	2019/06/14 ~ 2022/6/13	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	2019/06/14 ~ 2022/6/13	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	2019/06/14 ~ 2022/6/13	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



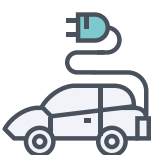
避免利益衝突之機制

董事會依規定至少每季召開一次，2019 年共召開 8 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。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事	黃建銘	4/27	社團法人中華公司治理協會	企業營運及相關稅制探討	3.0
			社團法人中華公司治理協會	企業風險控管個案與實務	3.0
獨立董事	黃正安	4/27	社團法人中華公司治理協會	企業營運及相關稅制探討	3.0
			社團法人中華公司治理協會	企業風險控管個案與實務	3.0
獨立董事	許順發	1/24	中華民國會計師公會全國聯合會	風險導向查核方法的規劃：重大性及重大不實表達風險之考量	3.0
		2/13	中華民國會計師公會全國聯合會	雲端科技和智慧手機在企業管理的應用	3.0
		2/19	中華民國會計師公會全國聯合會	專題演講會 - 提供稅務諮詢控管租稅風險	2.0
		3/21	中華民國會計師公會全國聯合會	透過 APG 評鑑，會計師的新挑戰	3.0
監察人	吳健亨	4/27	社團法人中華公司治理協會	企業營運及相關稅制探討	3.0
			社團法人中華公司治理協會	企業風險控管個案與實務	3.0
監察人	吳宗正	4/27	社團法人中華公司治理協會	企業營運及相關稅制探討	3.0
			社團法人中華公司治理協會	企業風險控管個案與實務	3.0
監察人	蔡進忠	4/27	社團法人中華公司治理協會	企業營運及相關稅制探討	3.0
			社團法人中華公司治理協會	企業風險控管個案與實務	3.0

併購委員會

審議併購計畫與交易之公平性、合理性，並將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，獨立人數不足時由董事會遴選成員。



薪酬委員會

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。

薪酬委員會負責訂定並定期檢討董事、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。2019 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	黃正安
委員	林進榮

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

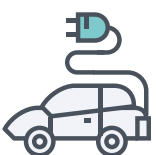
薪酬主要考量市場行情、物價指數、職能績效三方面，員工之薪酬係依薪資管理辦法決定，薪資異動及結構調整，由人力資源部權責主管審核後，呈總經理核定。

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	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	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	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	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	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	儲運包裝作業、統籌外銷出貨相關事宜。
業務部	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	供應資源之開發、維護及長期合作關係之培植。
生技部	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	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	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	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	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	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。

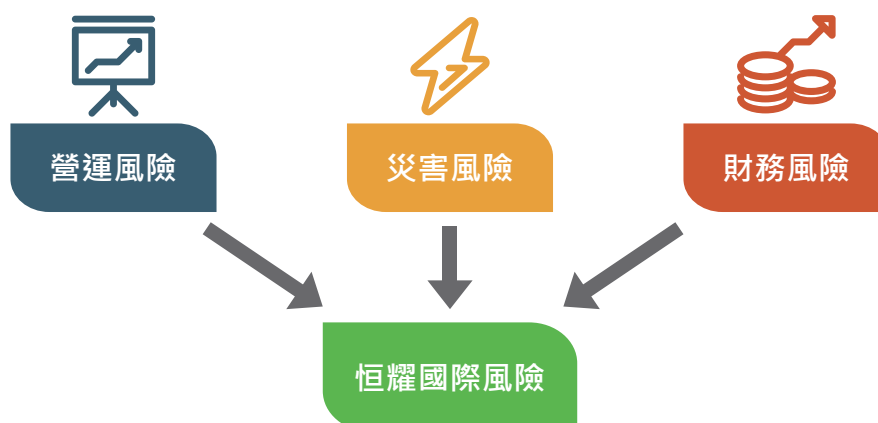


2.5 風險評估

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。

所鑑別出的風險分為三項：營運風險、災害風險、財務風險。



營運風險

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。細項風險類別如下表。

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。
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，無法於短期內復工交貨。	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	貨物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

此等天然災害 (如風災、水災、火災、地震等) 及工業緊急意外事故，為事前防範，並於災害發生當時作緊急處置，事後復原能迅速有效減少環境衝擊，確保人員生命財產安全，本公司訂有「緊急應變處理辦法」，並將災害風險分為可預警和不可預警兩種。摘錄重點於下圖與下表。

可預警

- 颱風、豪降雨、地震等。
- 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

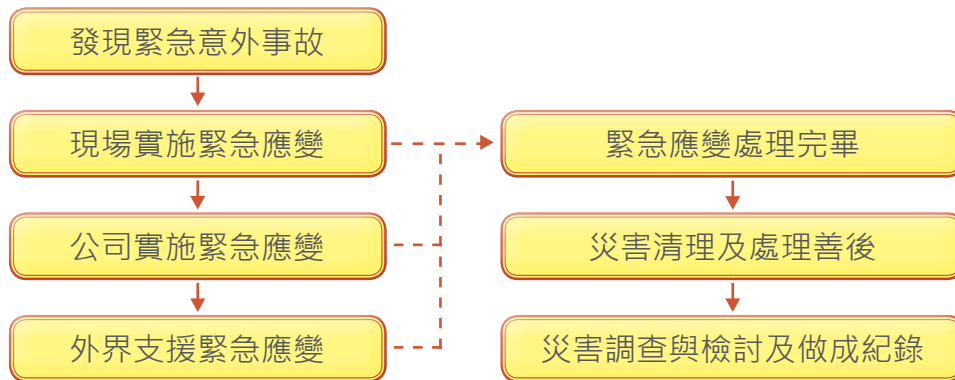
- 火災、爆炸、LPG 瓦斯儲槽、非計畫性停電，廢棄及污水異常等等。
- 定期與不定期巡視各廠房建築結構、各類物品之堆置以及各排放設備的點檢，安放之情形 (有問題即刻改善)，滅火器、消防水源、水栓、水管座落地點。

	風險類別	主要風險名稱	解決方式	預防機制
可預警	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
不可預警	意外事故	非計畫性停電	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	維持消防設備可用狀態及人員操作設備熟練性，使人員可立即應變災害	管制用火及防火訓練
	意外事故	LPG 瓦斯儲槽	依洩漏、火災緊急處理程序執行	洩漏警報、消防設備安檢
	意外事故	廢棄物及污水異常	委託合格廠商處理並提供檢測報告	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，得由現場當時之最高級別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，每半年進一次防災訓練。



財務風險

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。



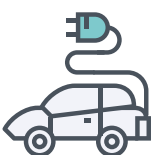
2.6 法規遵循

本公司於 2019 年度未有任何違反經濟面和社會面規定，另外於客戶方面，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 2019 年違反環境法規被開罰 3 次，金額 30,000 元，分別有 3 項措施違反：(一) 台南市政府低碳城市自治條例第 23 條 (太陽光電設置)，改善措施為新廠房設置太陽能；(二) 廢油產出及處理方式與廢棄物清理計畫書登載不同，本公司定期改善檢視廢清書內容與實際作業之差異，並及時更新；(三) 廢油儲存區未依規定以中文標示名稱，改善以重新規劃廢棄物儲存區並更新標示。

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

時間	發生事由	罰緩金額	處理方式	預防措施
2019.04.17	未依規定檢附太陽光電設置同意備案，違反台南市政府低碳城市自治條例第 23 條。	12,000 元	太陽能設置容量方案，移轉至新設廠房建置	設置方案移轉至新設廠房建置
2019.11.14	廢油產出及處理方式與廢棄物清理計畫書登載不同，且有未上網申報之情形，違反廢棄物清理法第 31 條第 1 項第 1 款規定。	6,000 元	變更廢棄物清理計畫書	定期檢視廢清書內容與實際作業之差異，並及時更新
2019.11.14	廢油未依規定上網申報之情形，違反廢棄物清理法第 31 條第 1 項第 2 款規定。	6,000 元	補正網路申報	
2019.11.14	廢油儲存區未依規定以中文標示名稱，違反廢棄物清理法第 36 條第 1 項規定。	6,000 元	貯存區現場完成改善	重新規劃廢棄物儲存區並更新標示



2019 年環境管理類別與費用

單位：千元

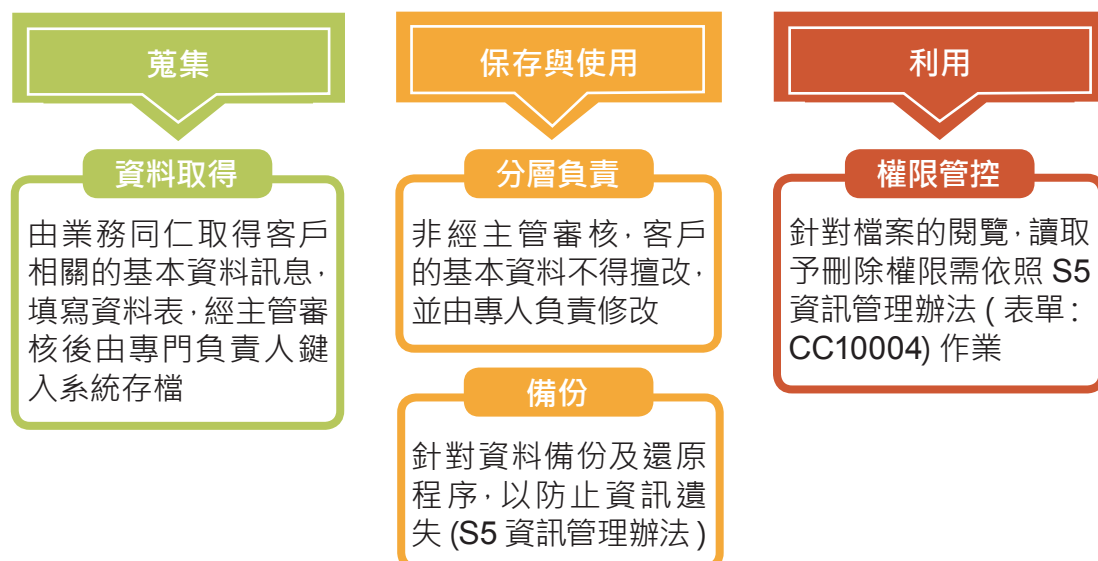
項目	說明	費用
空氣污染防制	設備 操作 / 保養 / 檢測	650
水污染防治	設備 操作 / 保養 / 檢測	805
廢棄物處理費	一般事業廢棄物	2,580
ISO 14001 環境管理系統	每年驗證費	71
環保相關教育訓練	內部課程 / 外部專責	200
環保人員薪資	直接 / 間接 環保人員	1,430
環保相關硬體支出	新增設備	250
合計		5,986

證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

客戶資料主要用於提昇服務品質及加強個人化服務，QST 致力提升對客戶的服務，重視客戶隱私權與智慧財產權，透過客戶簽署保密協定，以保護客戶機密資訊，並確保公司同仁執行業務時做好保密工作，QST 根據 IATF16949 要求，實質執行資料保護事宜。

2019 年 QST 並無經證實之資料洩漏，失竊或遺失客戶資料的事件，同時，為求進一步改善，QST 於 2019 申請 AEO 優質企業認證，並預計於 2020 第二季完成認證。

以下為公司內部資料蒐集保存與使用相關流程：



2.7 供應商管理與評鑑

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）的各個環節綜合管理，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。

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。

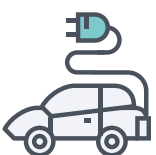


供應商管理之要求

1. 供應商類型包含線材、分包商 / 加工商、模具和表面處理等。
2. 採系統化管理模式。
3. 對於供應商在社會責任方面，針對環境、社會、品質能力均有一套管理稽核模式，且相關原物料需符合 ELV、ROHS、REACH、且不得採用來自衝突地區（如剛果）的衝突物質，包含鈷、鉍、鈹、錫、金、鎢及其衍生物、需符合勞基法 / 就業服務法 / 企業社會責任 / 禁用童工 / 無性別歧視 / 環境保護 / 反貪腐等。
4. 對化學品材料，要求供應商應依據 SDS 化學品安全技術說明書管理。

供應商管理流程

1. 供應商之調查，評估及選擇：依需求評核新開發之供應商，已為本公司之供應商，有重大事故發生時進行現場評核，以作為重新選擇之參考。



2. 供應商之評鑑與管理：建立供應商之評鑑標準，並定期查核供應商之交貨及服務實績。
3. 供應商之年度稽核計劃：建立供應商之定期現場稽核計劃，評核供應商品質管理系統是否可滿足客戶需求。
4. 長期與本公司合作之供應商，簽署企業社會責任承諾書，落實職業安全衛生、精進製程與品質、環境保護、人員聘用應符合勞基法 & 就業服務法 (禁用童工、無性別歧視及性騷擾、反貪腐行為)，共同打造綠色供應鏈，落實企業社會責任。

為確實了解供應商管理系統是否可提供符合客戶需求的產品與服務，進而協助供應商提昇管理能力，降低成本及交期延遲風險，訂有供應商稽核作業程序，於每年年初擬定該年度稽核計劃表，定期現場稽核供應商。

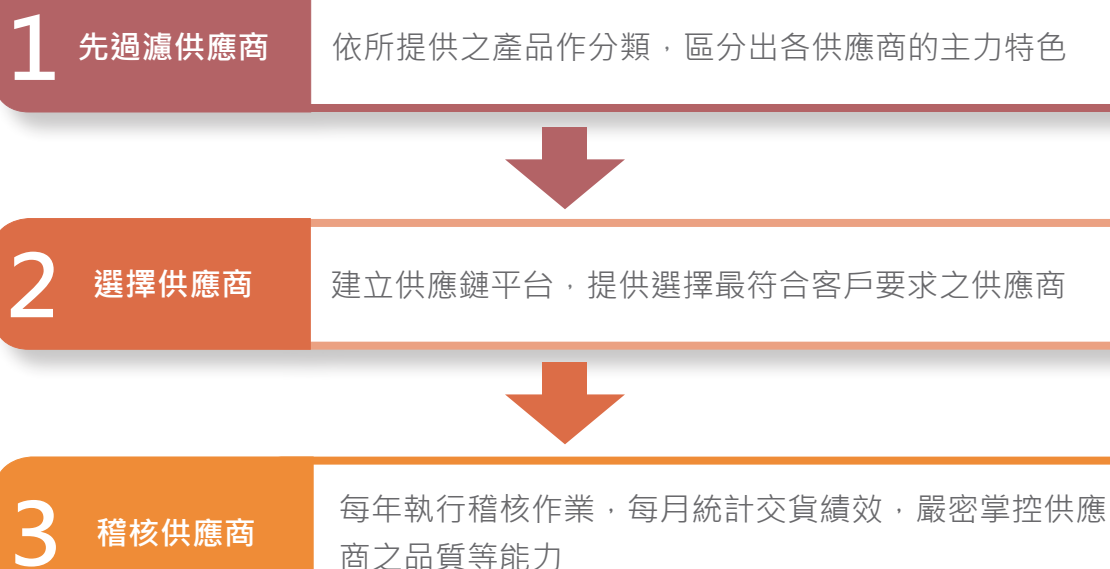
供應商評鑑

於每年分析評核，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。每月評比相關品質、交期和服務等，並將相關結果知會供應商。

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，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。

等級	分數	說明
A 等級 (Automotive 級)	90 分以上	採購時優先考慮為選擇下單的對象，必要時得享受本公司以優惠條件支付貨款，與發給本公司 A 級供應商獎狀或獎牌或施以其它措施以資鼓勵，並得列為免驗之合格供應商，但客戶如要求提供檢驗報告則須提供。
B 等級 (Industrial 級)	75~89 分	需有 ISO 9000 系列認證的品質系統。產品若為非特殊品，則得可列為免驗品，但需經業務經理核准，且供應商需提供工廠檢驗報告。
C 等級 (Commercial 級)	60~74 分	可繼續往來但須要求改進其較常犯之缺點 (必要時可以其它措施使供應商可以改善其管理系統)，該級產品若為一般商用等級，則可列為免驗品，但需經業務經理核准，且供應商需提供工廠檢驗報告。
D 等級	59 分以下	停止對該供應商採購，於 QST 系統鎖住下單功能。若業務上確有必要與該供應商配合，需逐項討論後由品保部最高主管核准後方可開啟下單採購，另通知並要求此供應商改善，且於改善完畢後重新辦理稽核作業，評核其管理能力以作為是否繼續採購之參考。



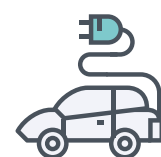


供應商稽核家數及合格率

等級	分數	2017	2018	2019
A	90 分以上	40	45	41
B	75~89 分	73	67	68
C	60~74 分	49	40	40
稽核家數合計		162	152	149
合格率		100%	100%	100%

QST 供應鏈

契約種類 (依據公司分類為主)	採購地區	2019	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例
扣件產品	台灣	82	84.0
原材料 (盤元)	台灣	1	12.0
模具	台灣	21	3.0
包裝材, 油品	台灣	9	1.0
合計		113	100%



3

環境績效

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

3.1 原物料管理

本公司使用的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，為不可再生材料。生產完成的產品裝入塑膠袋，再裝入紙箱，並堆疊成一塊棧板再使用打包帶包裝。

棧板及紙箱等包材為可再生材料，因主要為外國客戶，故無特別規劃回收，由客戶自行處理。而油品的最終處理，在成型機台設有中央油池，不斷循環，使用單位會依油品狀況判斷定期加入新油，抽起的舊油放入廢油桶裡，委託清運公司處理。

原物料的類別及使用量

原物料	再生材料	單位	2019
木箱	是	PCS KG	184 6,164
棧板	是	PCS KG	122,121 575,040
紙箱	是	PCS KG	921,587 280,453
塑膠	否	KG	84,333
加工用油	否	KG	500,816
燃料油	否	KG	17,877
線材	否	TON	10,994
模具	否	件	46,522

原物料計算估算說明：

- (1) 原物料數量經進料統計得到。
- (2) 油品包含數種加工用油與燃料油，都用比重 0.885kg / L 將公升轉換為公斤。
- (3) 木箱、棧板、紙箱、塑膠類物料等為包裝材使用。



3.2 能源管理

內部能耗

製造鋼鐵金屬扣件，使用之能源主要為外購電力、汽油、柴油。電力購於台灣電力公司；汽、柴油使用於運輸車、堆高機等；液化石油氣（瓦斯）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	2017	2018	2019
電力	度	18,123,880	20,794,640	20,148,780
	百萬焦耳	65,245,243	74,859,872	72,534,802
汽油	公升	13,660	13,003	12,201
	百萬焦耳	446,010	424,558	398,372
柴油	公升	14,253	17,393	17,956
	百萬焦耳	501,170	611,580	631,376
液化石油氣 (瓦斯)	公斤	26,030	23,220	34,990
	百萬焦耳	1,314,341	1,172,455	1,766,762
能源消耗	百萬焦耳	67,506,764	77,068,465	75,331,312
組織特定 度量	營收 (百萬元)	3,118	3,434	3,111
	產品重量 (T)	11,293	12,329	11,358
能源 密集度	能源消耗 / 營收 (百萬焦耳 / 百萬元)	21,651	22,443	24,215
	能源消耗 / 產品重量 (百萬焦耳 / T)	5,894	6,167	6,542

備註：

(1) 公務車的汽油及小貨車、堆高機的柴油使用量，為年度總加油金額除以中油年度平均每公升售價。

(2) 能源產品單位熱值表由能源局查詢得知如下表。



能源值轉換

項目	原單位	單位 (kcal)	轉換係數 (9000kcal / liter)	備註
電力	1 度	860	0.0956	
汽油	1 公升	7,800	0.8667	車用汽油
柴油	1 公升	8,400	0.9333	
液化石油氣	1 公升	6,635	0.7372	1 公斤 =1.818 公升

備註：

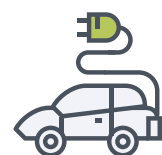
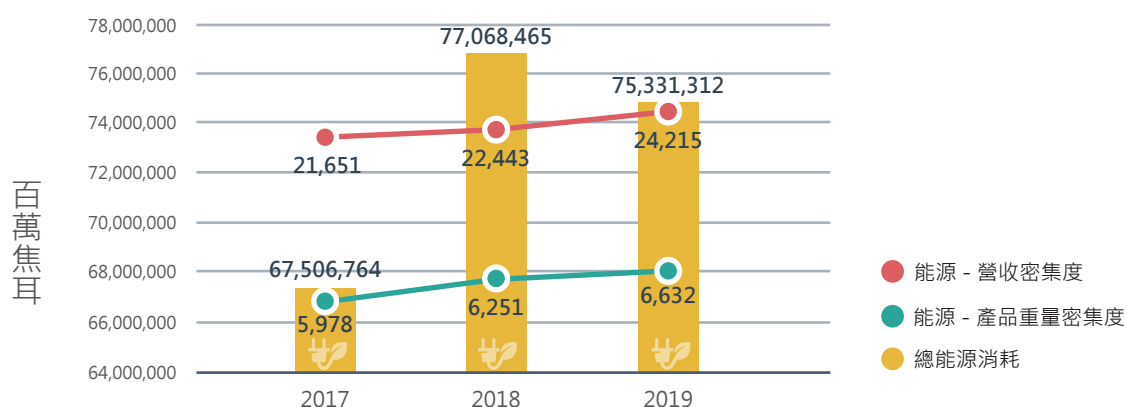
(1) 轉換係數

- 1 千卡 =4,186 焦耳。
- 電力能源消耗 (百萬焦耳) =(電力使用量 ×860 千卡 ×4,186 焦耳) / 1,000,000。
- 汽油能源消耗 (百萬焦耳) =(汽油使用量 ×7,800 千卡 ×4,186 焦耳) / 1,000,000。
- 柴油能源消耗 (百萬焦耳) =(柴油使用量 ×8,400 千卡 ×4,186 焦耳) / 1,000,000。
- 液化石油氣能源消耗 (百萬焦耳) =(液化石油氣使用量 ×1.818(公斤轉換公升)×6,635 千卡 ×4,186 焦耳) / 1,000,000。

(2) 營收為本公司的營業額，不包括相關企業和買賣的金額。

(3) 產品重量為本公司生產螺絲扣件等的重量加總。

▀ 總能源消耗與密集度



外部能耗

本年度報告無計算組織外部的能源消耗量。

QST 節能

本公司 2015 年採取節能措施，目標 2015~2019 年平均每年節能 1% 以上。2019 年節能措施如下：

2019 年節能措施與估算節約量		
節能措施	具體作為	估算節約量
汰換廠內耗能燈具	以 100W LED 節能燈具取代 28 具廠內 400W 水銀天井燈。	每年約節省 35,482 度

備註：(400W-100W)×16HR×264 天 ×28 具 / 1000W= 35,482 度 / 年。

3.3 水資源管理

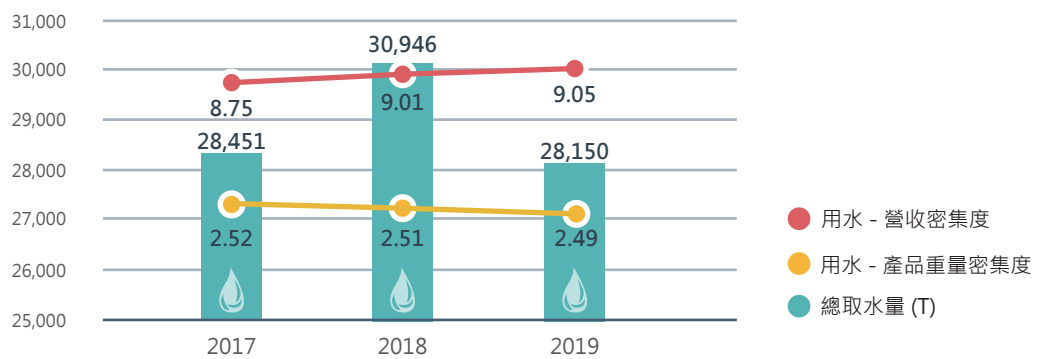
本公司使用水由台灣自來水公司第六區管理處供水，其主要水源來自山上淨水場處理後之清水及曾文水庫、烏山頭水庫之原水，經由嘉南大圳南幹支線輸送至新市區潭頂里，再供水至仁德區，共享水資源之相互影響為低至中度 (1-2)。本公司並無雨水收集設施，亦無回收水再利用之設備，但在水龍頭便器沖水裝置裝設省水器，或調整沖水量以節省相關用水。

使用水量

項目 / 年度		2017	2018	2019
總取水量 (公噸)		28,451	30,946	28,150
營收 (百萬元)		3,118	3,434	3,111
產品重量 (公噸)		11,293	12,329	11,358
用水密集度	取水量 / 營收 (公噸 / 百萬元)	8.75	9.01	9.05
	取水量 / 產品重量 (公噸 / 公噸)	2.52	2.51	2.49



▼ 總取水量與密集度



2019 年取水量、排水量、耗水量

本公司使用水源為自來水公司，年取水量 為 28.15ML、排水量為 25.46ML，總耗水量 2.69ML。保安廠區年度製程廢水總排放量為 6.01ML，符合年度排放許可 12ML 容許量 50%。

	百萬公升 (ML)		
取水量	28.15		
排水量	生活汙水透過化糞池 (未處理)	19.45	25.46
	化學混凝處理 (已處理)	6.01	
總耗水量	2.69		

備註：

- (1) 製程廢水和生活廢水加總為排水量。
- (2) 取水量扣除排水量為總耗水量。
- (3) 年排放量 / 工作天數 = 每日平均排放量。



3.4 溫室氣體管理

本公司為國內鋼鐵扣件產業之標竿企業，期能藉由碳排放結果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國際間 ISO/CNS14064-1(Chinese National Standards) 等規範，計算範疇一及範疇二的 CO₂e 排放，唯範疇三之其它間接溫室氣體排放，包含的議題太廣，於 2019 年初次估算原物料使用、上下游運輸，及用水的碳排放量，不列入加總比較。

排放範疇

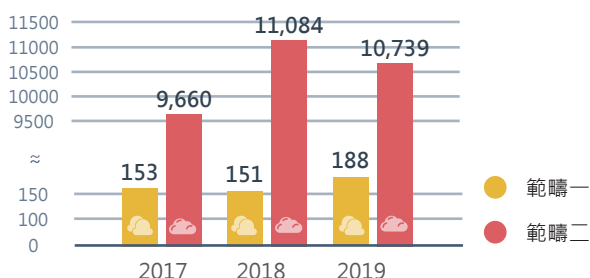
單位：公噸 CO₂e

項目 / 年度		2017	2018	2019
範疇一（內部能耗，電力除外）		153	151	188
範疇二（電力）		9,660	11,084	10,739
範疇三（原物料、運輸、水）		-	-	31,150
總排放量 = 範疇一 + 範疇二		9,813	11,234	10,927
營收（百萬元）		3,118	3,434	3,111
產品重量（噸）		11,293	12,329	11,358
排放 密集度	排放量 / 營收（噸 / 百萬元）	3.15	3.27	3.51
	排放量 / 產品重量（噸 / 噸）	0.87	0.91	0.96

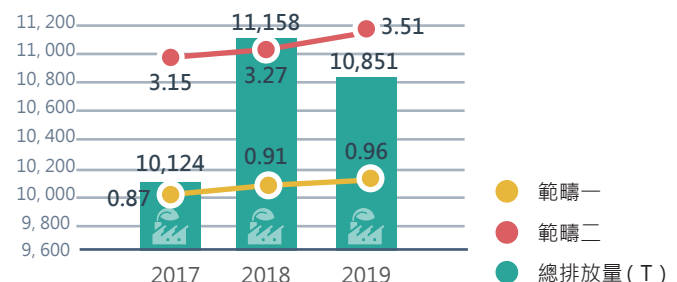
備註：

- (1) 範疇一不包含冷媒逸散、化糞池甲烷逸散，及緊急發電機燃燒排放。
- (2) 範疇三因原物料 2019 年度計量方式與其他不同，僅計算 2019 年數值，其中包含原物料、運輸過程與用水之溫室氣體排放。

▼ 範疇一、二碳排放量（噸）



▼ 排放密集度



範疇一

公司內部電力以外能源消耗，以 2019 年為例：

$$\text{汽油用量} \times \text{碳排係數} + \text{柴油用量} \times \text{碳排係數} + \text{液化石油氣用量} \times \text{碳排係數} \\ = 188 \text{ TCO}_2。$$

範疇二

電力消耗 × 碳排係數，2019 年為 10,739 TCO₂。

範疇三

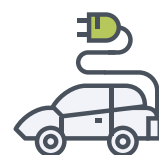
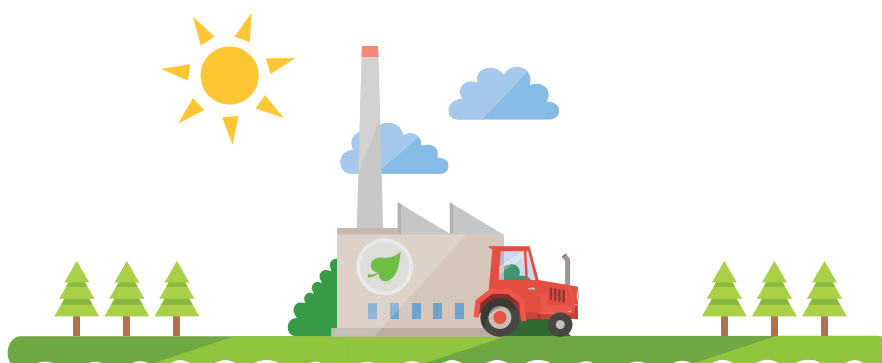
(原物料 + 上、下游運輸 + 用水) × 碳排係數，2019 年估算為 31,150 TCO₂。此數字遠高於範疇一、二，是因為原物料的生產造成大量碳排。

碳排係數

汽油	柴油	液化石油氣	電力	水
2.355	2.646	1.755	0.533	0.166
KgCO ₂ e / L	KgCO ₂ e / L	KgCO ₂ e / L	KgCO ₂ e / 度	KgCO ₂ e / 度

備註：

- (1) 汽油、柴油、液化石油氣係數，各為 CO₂、CH₄、N₂O 係數依 GWP 比例 1 : 8 : 265 計算。
- (2) 汽油、柴油、液化石油氣係數與 GWP 值，依環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，108 年 6 月。
- (3) 電力、水係依據台電、台水 2018 年公布之碳排放係數。



3.5 污染防治管理

空氣污染

於 2019 年 5 月 10 日申請固定空氣污染源操作許可之檢測，檢測結果符合排放標準。此檢測連續符合標準，於 2017、2018 年均無相關氣體排放污染問題，至目前為止，並無任何週邊居民抱怨的紀錄。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

對於生產製造過程中所產生之污水，需先經由水質處理，並自主檢測後達到可排放標準，才將廢(污)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。

2019 年因應環保署法規修正增加 4 項檢測(氨氮、硝酸鹽氮、氟鹽、鉬)。

廢水處理排放量

年度	污水排放總量 (m ³)	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)
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
2019	6,011	100	12.8	30	10.0
			50.0		3.8



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工法，製造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。對油品使用集中槽沉澱回收再利用。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。

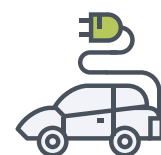
另外，公司經營活動產生之一般生活垃圾之廢棄物，亦同交由環保署核可之處理廠，管理廢棄物資源。目前廠內無使用毒化物，且與回收廠商配合增加回收物類型，減少資源之浪費。

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	2017	2018	2019
非屬公告應回收或再利用之一般事業廢棄物	污泥	無機性污泥	熱處理	27.77	27.74	46.498
	廢油	廢油混合物	物理	27.94	50.94	118.05
	廢溶劑	非有害有機廢溶劑	焚化	-	-	8.39
	生活垃圾	生活垃圾	焚化	22.47	27.47	27.45
年度廢棄物總重量				78.18	93.68	169.74

備註：原廢溶劑 2017 年和 2018 年為導入廢水處理系統處理，於 2019 年 5 月份起獨立為廢棄物項目。



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為由，予以歧視，在招募過程中，透過就業網站、就業博覽會、合法人力仲介公司等公開管道遴選，所有人員皆享有公平的甄試機會。

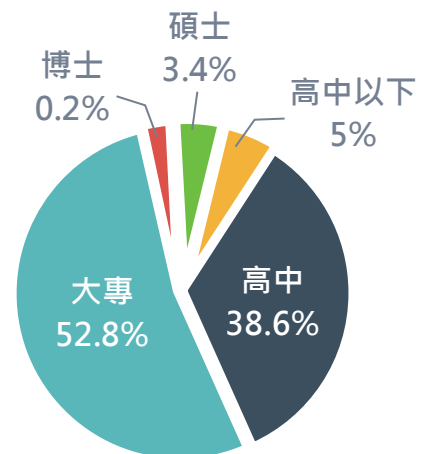
截至 2019 年 12 月底，本公司員工總數為 500 人，無聘僱臨時人力，人力分為定期及不定期契約，員工人數不會因淡旺季而有重大變化。

2019 年員工類型分佈

合約類型	女				男							
	不定期				不定期				定期			
年齡 (歲)	29 以下	30-39	40-49	50 以上	29 以下	30-39	40-49	50 以上	29 以下	30-39	40-49	50 以上
人數	47	88	70	23	55	95	63	37	11	7	1	3

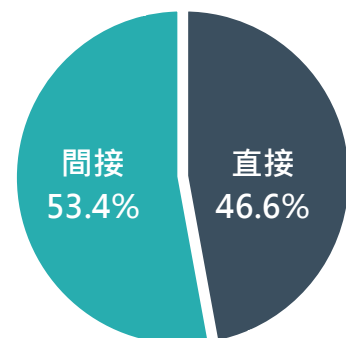
2019 年員工學歷分佈狀態

學歷分佈	人數	比例 (%)
高中以下	25	5.0
高中	193	38.6
大專	264	52.8
碩士	17	3.4
博士	1	0.2
合計	500	100



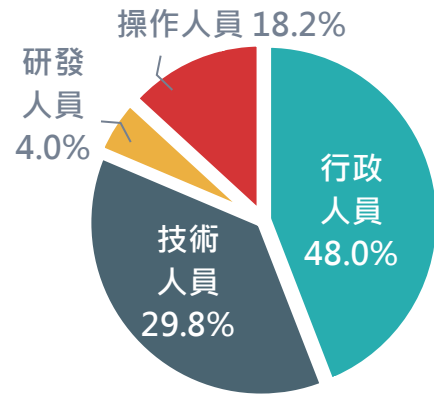
2019 年間接、直接員工分佈狀態

直間接人力	人數	比例 (%)
直接人員	233	46.6
間接人員	267	53.4
合計	500	100



2019 年員工工作類別分佈狀態

專業分佈	人數	比例 (%)
行政人員	240	48.0
技術人員	149	29.8
研發人員	20	4.0
操作人員	91	18.2
合計	500	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。

2019 年員工身分別分佈

性別	年齡	身分			合計
		外籍	身心障礙	一般	
男	29 歲以下	11	0	55	66
	30-39 歲	7	2	93	102
	40-49 歲	1	1	62	64
	50 歲以上	1	1	38	40
小計		20	4	248	272
女	29 歲以下	0	0	47	47
	30-39 歲	0	0	88	88
	40-49 歲	0	0	70	70
	50 歲以上	0	1	22	23
小計		0	1	227	228
合計		20	5	475	500
百分比 (%)		4	1	95	100



在地雇用

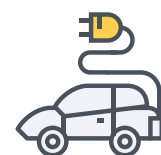
本公司積極培養管理人才，在台灣區的高階主管皆為本地員工。

各年度員工職別年齡層分布

年度			2017	2018	2019
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男	29 歲以下	0	0	0
		30-39 歲	2	2	2
		40-49 歲	6	6	6
		50 歲以上	16	16	14
	男性主管比例 = 當年度男性主管人員人數 ÷ 當年底公司主管人員總人數		60%	60%	58%
	女	29 歲以下	0	0	0
		30-39 歲	1	1	1
		40-49 歲	10	7	7
		50 歲以上	5	8	8
	女性主管比例 = 當年度女性主管人員人數 ÷ 當年底公司主管人員總人數		40%	40%	42%
主管人員人數 ÷ 當年底公司員工總人數			8%	8%	8%
非主管人員	男	29 歲以下	88	88	66
		30-39 歲	112	107	100
		40-49 歲	50	55	58
		50 歲以上	19	21	26
	女	29 歲以下	66	61	47
		30-39 歲	77	82	87
		40-49 歲	56	56	63
		50 歲以上	11	16	15
非主管人數 ÷ 當年底公司員工總人數			92%	92%	92%
合計			519	526	500

備註：

1. 當地：係指台灣地區。
2. 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

	2017				2018				2019			
	男		女		男		女		男		女	
	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
29 歲以下	23	26.1	15	22.7	30	34.1	20	32.8	22	33.3	15	31.9
30-39 歲	21	18.4	12	15.4	18	16.5	9	10.8	24	23.5	4	4.5
40-49 歲	4	7.1	2	3.0	4	6.6	0	0.0	4	6.3	2	2.9
50 歲以上	3	8.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	12.5	1	4.3
合計離職人數	80				81				77			
員工總人數	519				526				500			
總離職率 (%)	15.41				15.40				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。

各年度新進員工年齡層分佈

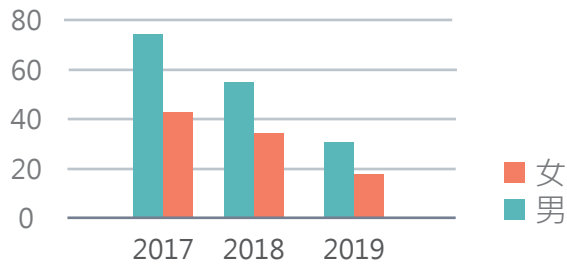
	2017				2018				2019			
	男		女		男		女		男		女	
	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
29 歲以下	44	50.0	24	36.4	38	43.2	22	36.1	13	19.7	13	27.7
30-39 歲	29	25.4	17	21.8	16	14.7	12	14.5	13	12.7	6	6.8
40-49 歲	3	5.4	1	1.5	0	0.0	0	0.0	1	1.6	0	0.0
50 歲以上	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	12.5	0	0.0
合計	118				88				51			
員工總人數	519				526				500			
總新進率 (%)	22.74				16.73				10.20			

備註：

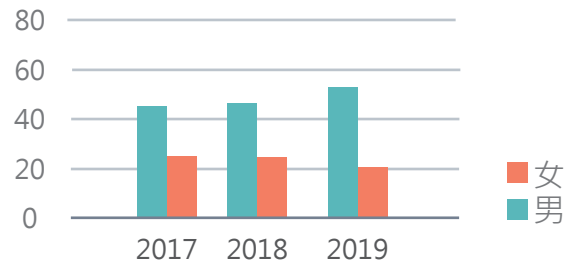
1. 新進率 (%) = 當年度該類別新進人數 / 當年度該類別年底員工總人數。
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。



各年度新進人數



各年度離職人數



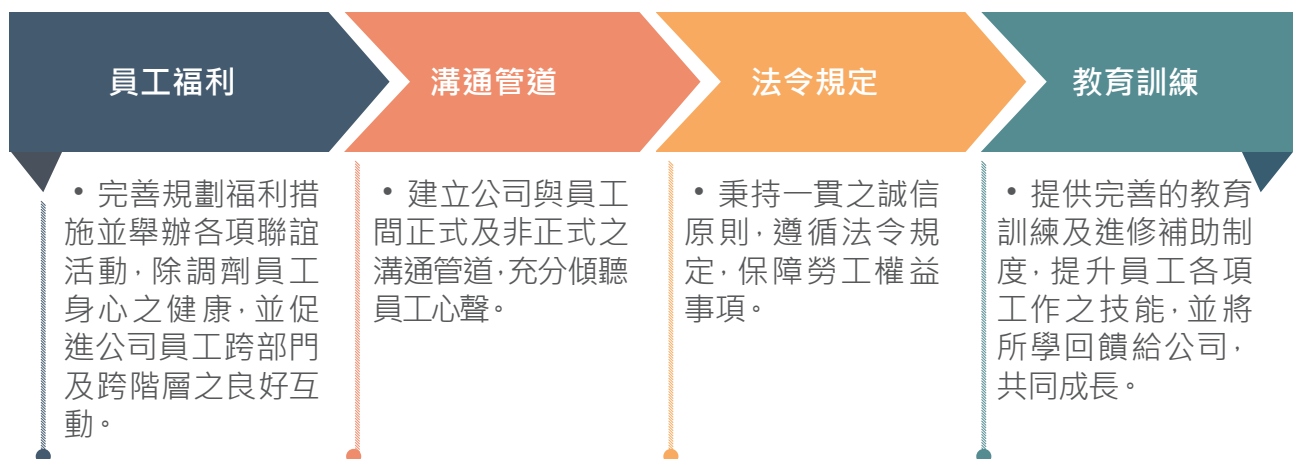
4.2 勞資關係

本公司始終認為「員工為公司最重要之資產」，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，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，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提案，共同討論員工權益議題並予以充份維護。

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，以及建立正確的兩性平權觀念，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

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，如下表。

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。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。

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 1.2 倍。不揭露外部勞務承攬者（保全、清潔工）的薪資，要求外部勞務承攬者之起薪符合當地法令規範。

以職類敘薪並未區分性別，故同職類員工基本薪資及加薪比率是一致的。

起薪列表

類別	起薪 (A)	最低工資 (B)	倍數比 (A/B)
一般技術員	26,920	23,100	1.2

備註：勞動部公告 2019 年最低工資為 23,100 元。



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)



設備類

- 員工線上圖書館



請 / 休假及 退休制度

- 依勞基法規定辦理 (含育嬰留停)



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)



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。



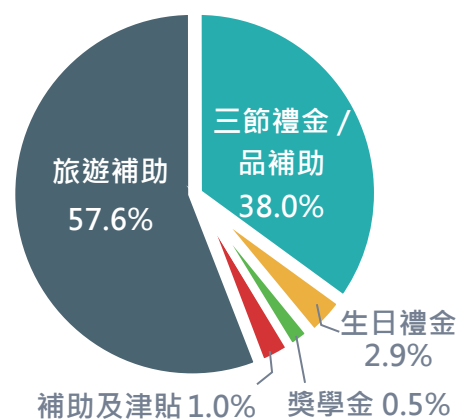
退休金制度

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

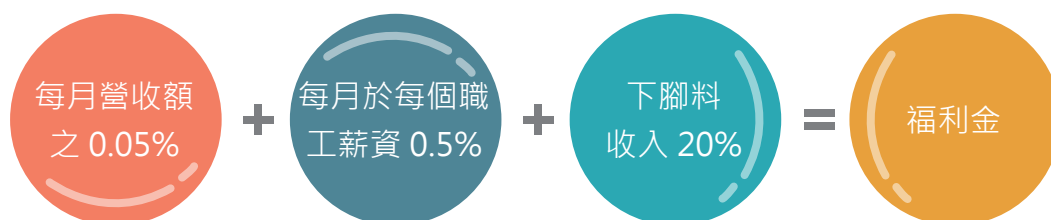
退休計劃類別	提撥時間點	提撥來源	提撥金比例
舊制	2005/6/30 之前	雇主提撥	4%
新制	2005/7/1 之後	雇主提撥	6%
		員工自提	上限 6%

2019 職工福利委員會補助金額

補助項目	補助金額 (%)
旅遊補助	57.6
補助及津貼	1.0
獎學金	0.5
生日禮金	2.9
三節禮金 / 品補助	38.0
合計	100



福利金提撥來源



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 新台幣 1 萬元	15 年 1 枚金幣	20 年 1 枚金幣及 2 枚銀幣	25 年 2 枚金幣
------------------	---------------	----------------------	---------------





育嬰假

本公司依性別工作平等法，執行相關育嬰留職停薪作業，凡受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，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 2017 年起至今，15 人次申請育嬰留職停薪，男性佔 6.7%，女性佔 93.3%。

育嬰留停資料彙總表

年度	2017			2018			2019		
性別 / 合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度實際申請育嬰留停人數 (A)	0	5	5	1	7	8	0	2	2
當年度育嬰留停應復職人數 (B)	1	6	7	1	6	7	0	5	5
當年度育嬰留停實際復職人數 (C)	0	3	3	1	6	7	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 (D)	0	4	4	0	3	3	1	6	7
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (E)	0	4	4	0	3	3	1	5	6
當年度育嬰留停復職率 (C/B) (%)	0	50	43	100	100	100	0	60	60
當年度育嬰留停留任率 (E/D) (%)	0	100	100	0	100	100	100	83	86

備註：

1. 符合育嬰留停申請資格人數 = 當年度實際申請育嬰留停人數。
2. 以申請年度列計人數。
3. 依第一次申請留停年度計人數。



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，便成為人力資源發展的主體策略。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

公司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，皆需績效考核，依考核結果發放績效獎金。

本公司考核制度

考核方式	頻率	類別	籍別	比例 (%)
生產效率	每月一次	直接	台籍	100
			外籍	100
績效考核	每年一次	直 / 間接	台籍	100
		間接	外籍	100

員工訓練

本公司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

依據本公司年度營運目標與方針，擬訂年度教育訓練計劃，透過有系統、有計劃並結合內、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，

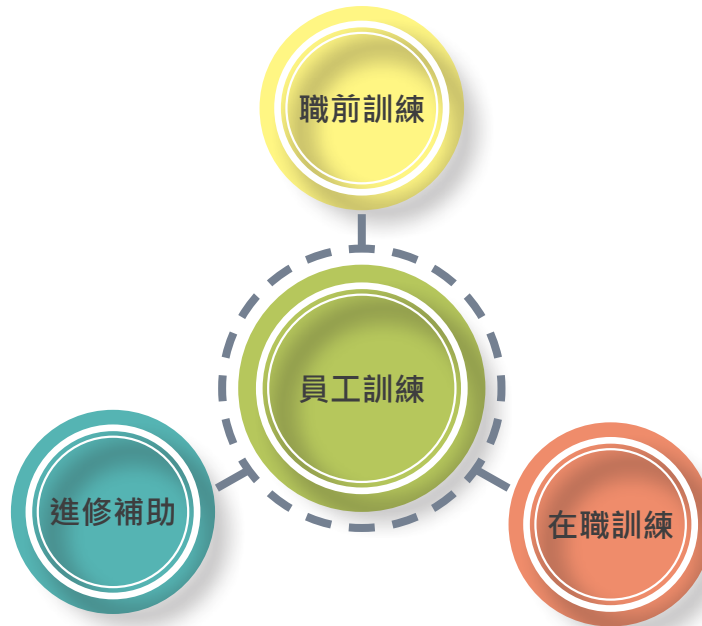


使每位員工都能勝任工作、發揮職能、增進工作效率與經驗累積，並能不斷伴隨公司之發展而成長，增進組織綜效。

3. 進修補助

為善用外部進修資源，並補強教育訓練體系之不足，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，進一步提升人才素質。

受訓員工類別與性別與平均受訓時數



年度		2017			2018			2019		
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	62	486	7.8	61	770	12.6	62	809	13
	女	39	347	8.9	39	385	9.9	38	536	14.1
小計		101	833	8.2	100	1,155	11.6	100	1,345	13.5
非管理職	男	231	1,109	4.8	234	2,714	11.6	210	924	4.4
	女	184	1,042	5.7	192	1,628	8.5	190	1,297	6.8
小計		415	2,151	5.2	426	4,342	10.2	400	2,221	5.6
臨時	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	3	25	8.3	0	0	0	0	0	0
小計		3	25	8.3	0	0	0	0	0	0
合計		519	3,009	5.8	526	5,497	10.5	500	3,566	7.1

計算公式：員工年度平均受訓時數 = 員工年度受訓總時數 / 年度員工總人數。



員工平均受訓費用

年度	2017			2018			2019		
項目	費用 (元)	人數	平均受訓費用 (元/人)	費用 (元)	人數	平均受訓費用 (元/人)	費用 (元)	人數	平均受訓費用 (元/人)
男	372,118	293	1,270	857,010	295	2,905	325,582	272	1,197
女	276,339	226	1,223	440,399	231	1,906	325,852	228	1,429

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



人權政策或程序的員工訓練

透過外部訓練培育人權種子人員，積極與外部單位相互交流，提升同仁對於個人權益之認識。新進同仁於新訓期間進行員工倫理規範訓練，使其瞭解及遵循 QST 之職業道德守則。

人權訓練總時數 35.5 小時，受訓練員工佔總員工比例的 5.2 %

受訓練員工佔比 = 受訓練員工總人數 / 2019 年總人數



2019 年人權相關訓練課程

課程名稱	日期	時數	參與人數
僱用身心障礙者倡議活動 - 「溫雇知心 聘僱有你」	2019/5/22	3.5	1
向霸凌說不 ~ 談防範職場霸凌及建立多元性別友善職場環境	2019/9/20	3	1
Forced Labor / Ethical Recruitment training	2019/12/6	9	2
新人訓練 (員工倫理規範)	2019/01/01-12/31	0.5	22
合計		35.5	26



保全人員訓練

依據保全業法 10-2 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，符合法令定期安排在職專業訓練課程，使其維持其知識與專業。亦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%。

保全人員 - 人權相關訓練課程

年度	2018			2019		
課程名稱	訓練時數	保全總人數	保全人員參與人數	訓練時數	保全總人數	保全人員參與人數
性騷擾防治概要	1	2	2	1	6	6
個人資料保護法及其施行細則	1	2	2	1	6	6



4.5 職業健康與安全

職業安全衛生管理系統

依據國家級職業安全衛生管理系統指引 (TOSHMS) 及 ISO 45001 : 2018 要求，以指導公司雇主與勞工共同建構並維持文件化安全衛生管理系統，以強化自主管理，持續改善職業安全衛生績效，降低職業災害，保護勞工安全與健康，並符合主管機關、客戶、員工等各利害相關者之需求。全體同仁遵守安全衛生管理手冊制定之各項管理程序及規範，並維持安全衛生管理系統之有效運作。

安全衛生管理系統文件架構



設置安全衛生管理系統，依法規要求設置有甲業主管 1 人管理員 1 人，依作業屬性設置專責主管或作業資格訓練。

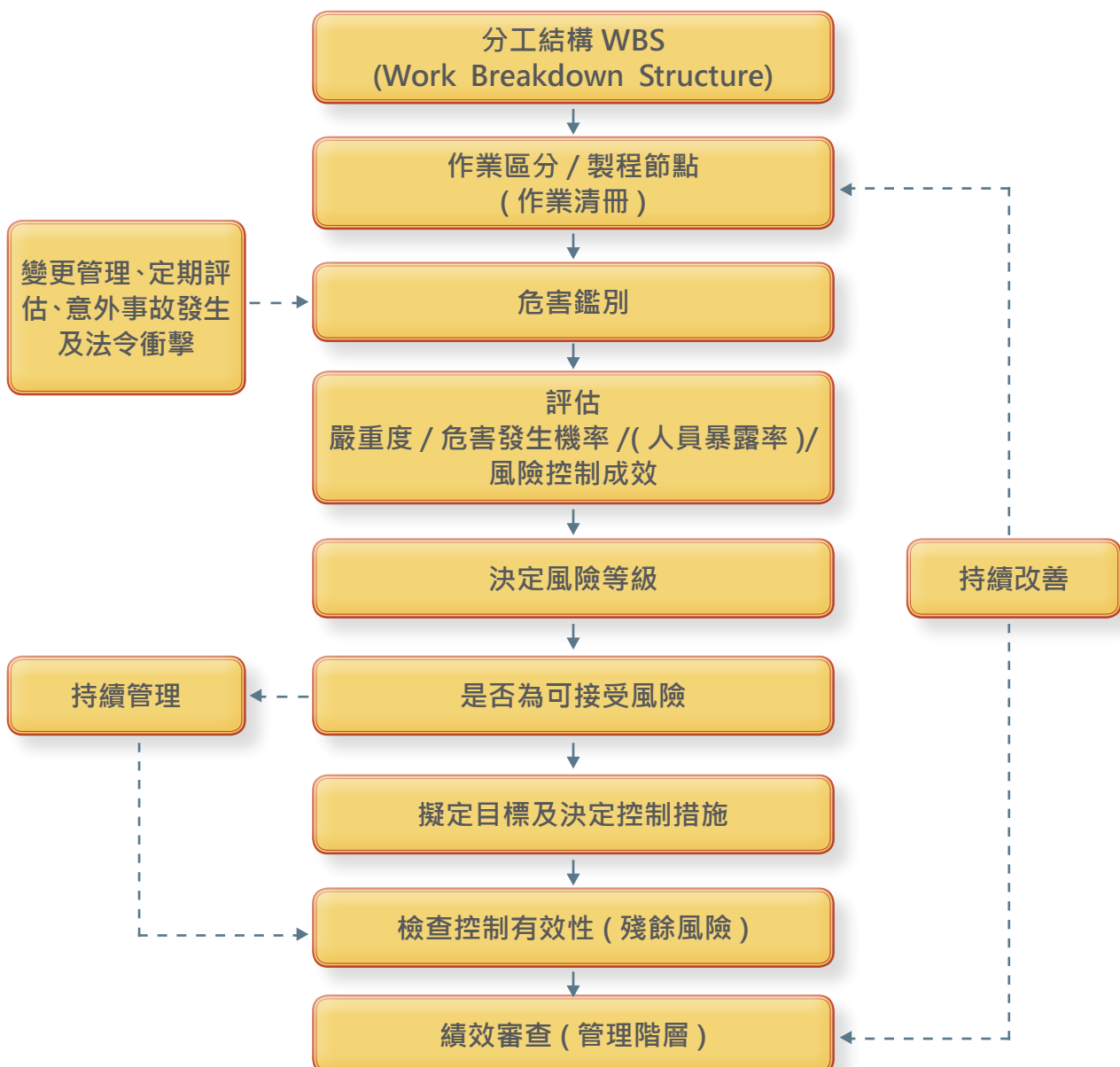
專責 / 認證人員	2017	2018	2019
	人數	人數	人數
甲種勞工安全衛生業務主管	1	2	2
缺氧作業主管	1	1	1
有機溶劑作業主管	1	1	1
職業安全衛生管理員	1	1	1
特定化學物質作業主管	1	1	2
荷重一公噸以上堆高機	45	55	55



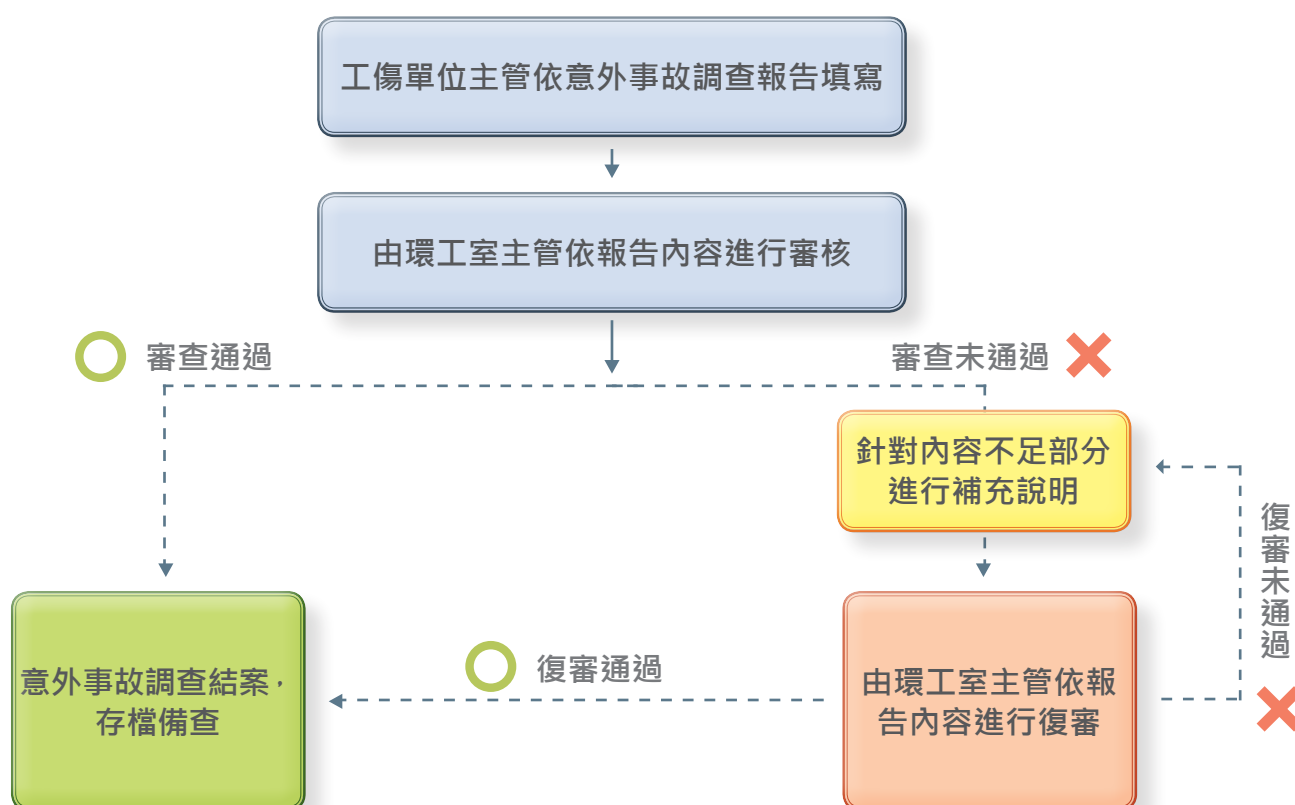
專責 / 認證人員	2017	2018	2019
	人數	人數	人數
固定式起重機	67	117	117
急救人員	6	7	12
高壓氣體特定設備操作	1	1	2
乙炔熔接裝置	6	6	6

危害鑑別、風險評估及風險控制作業程序

不定期針對各製程進行危害鑑別與風險評估，經鑑別並依潛在風險改善，可預防或減低工安事件之發生。



意外事故調查流程



有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

公司設有職工福利委員會，另定期舉行勞資會議，勞資雙方各佔 50%，由勞方代表向資方爭取相關權益和福利，並將員工訴求反應給資方，並於員工有須專業援助時，提供相關建議和輔導。配合人資部門規劃員工進行專業專長訓練，如：急救訓練、天車操作、堆高機駕駛，除員工在該職場領域掌握職能，更能協助引導其他員工進行安全防護的觀念。

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，提報事故報告表，並配合相關政府機關調查。事故發生後，應依規定辦理事故調查、事故專案檢討、事故行政責任審查及獎懲，以防範類似事故再度發生。

危害辨識、風險評估、及事故調查

類別	計算規則	2017	2018	2019
工傷率 (IR)	(總計失能傷害件數 / 總經歷工時) * 200,000	0	0	0
	(女性總計失能傷害件數 / 總經歷工時) * 200,000	0	0	0
	(男性總計失能傷害件數 / 總經歷工時) * 200,000	0	0	0



類別	計算規則	2017	2018	2019
職業病比率 (ODR)	(職業病總數 / 總經歷工時) * 200,000	0	0	0
	(女性職業病總數 / (總經歷工時) * 200,000	0	0	0
	(男性職業病總數 / (總經歷工時) * 200,000	0	0	0
誤工率 (LDR) 損失天數比例	(總計損失工作天數 / 總經歷工時) * 200,000	0.8	0	0
	(女性總計損失工作天數 / (總經歷工時) * 200,000	0	0	0
	(男性總計損失工作天數 / (總經歷工時) * 200,000	0.8	0	0
缺勤率	(缺勤天數 / 全體員工全年工作總天數) * 100%	5.43%	5.33%	5.68%
	(女性缺勤天數 / (女性員工全年工作總天數) * 100%	7.29%	7.33%	7.61%
	(男性缺勤天數 / (男性員工全年工作總天數) * 100%	4.13%	3.93%	4.25%
年死亡人數		0	0	0

有關職業安全衛生之工作者訓練

規劃下一年度教育訓練計劃，依作業上考量，提供員工去接受外部教育訓練（如堆高機、起重機、乙炔作業、CPR+AED 急救人員等），及內部教育訓練課程（消防演練、防水閘門演練及安全衛生教育訓練等）。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

恒耀國際之工作者包含管制下工作的所有人員如員工、承攬商、訪客，其生產及作業活動等。

類別		2017		2018		2019	
		男	女	男	女	男	女
所有員工	人數	293	226	295	231	272	228
	%	56.45	43.55	56.08	43.92	54.40	45.60
非員工 (外籍勞工)	人數	6	1	6	1	6	1
	%	85.71	14.29	85.71	14.29	85.71	14.29



職業傷害

員工				
類別	項目	2017	2018	2019
總工時	女	459,754	483,690	473,118
	男	659,105	685,485	638,424
	合計	1,118,859	1,179,175	1,111,542
職業傷害所造成的死亡人數	女	0	0	0
	男	0	0	0
	合計	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女	0	0	0
	男	2	1	2
	合計	2	1	2
可記錄之職業傷害件數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女	0	0	0
	男	2	1	2
	合計	2	1	2
職業傷害類型	男	撞傷 *1 穿刺 *1	跌倒 *1	捲夾 *1 割傷 *1
職業傷害所造成的死亡率	女	0	0	0
	男	0	0	0
	合計	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	女	0	0	0
	男	0	0	0
	合計	0	0	0
可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女	0	0	0
	男	0	0	0
	合計	0	0	0

2019 年非員工之工作者並無發生工傷事件及職業病例發生。

工作者健康促進

健康檢查異常管理

提供一個健康與安全的工作環境，是公司對員工及其眷屬的責任。以優於法規規定，於每年辦理員工一般在職健檢（含腹部超音波、大腸癌篩檢），深信唯有身心健康的員工，才有可能帶著積極正面的工作情緒，發揮最大的工作能量。除了每年辦理員工健康檢查，及特



殊作業場所人員特殊健康檢查(主要為噪音作業)，並規定新進人員初進廠時必須體格檢查，以確保健康無虞。

2019 年特殊作業場所人員特殊健康檢查合計 233 人次，檢查結果 5 人列入第四級健康管理，公司協助訂製特殊耳塞並定期追蹤員工健康問題。

健康檢查作業流程圖



職業健康服務

公司保安廠廠內製造部、後處理部，仁德廠廠內生管部為噪音特別危害健康作業，長久暴露在 85 分貝至 140 分貝，易導致噪音性聽力損失，以及心血管疾病。

一般健康檢查項目

- (1) 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。
- (2) 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學檢查。
- (3) 胸部X光(大片)攝影檢查。
- (4) 尿蛋白及尿潛血之檢查。
- (5) 血色素及白血球數檢查。
- (6) 血糖、血清丙胺酸轉胺酶 (ALT)、肌酸酐 (creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇之檢查。
- (7) 腹部超音波檢查。
- (8) 其他經中央主管機關指定之檢查。



年度	2017	2018	2019
一般健康檢查人數	442	461	456
一般健康檢查費用(仟元)	663	346	781



特殊健康檢查 - 噪音特殊作業

- (1) 作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。
- (2) 服用傷害聽覺神經藥物（如水楊酸或鏈黴素類）、外傷、耳部感染及遺傳所引起之聽力障礙等既往病史之調查。
- (3) 耳道理學檢查。
- (4) 聽力檢查 (audiometry)。測試頻率至少為五百、一千、二千、三千、四千、六千及八千赫之純音，並建立聽力圖。
- (5) 特殊健康檢查費用由勞保局補助。



年度	2017	2018	2019
特殊健康檢查人數	217	244	233

健康促進活動

為強化健康職場亦與臨近之衛生所協同開辦各項健康促進專案活動，如健康篩檢、心理諮商、健康講座、營養與運動諮詢及戒煙等，使員工得到周全的健康照護和醫療服務。透過健康管理計畫，每季辦理健康講座，宣導健康觀念。2019 年針對高血壓、高血脂、高血糖等三高的同仁重點管理及衛教，促進其健康意識，進行高血壓族群管理，總計管理人數為 18 人，提供相關衛教資料。

健康照護管理

制定員工健康管理作業標準、人因性危害預防管理辦法、女性勞工母性健康管理保護作業標準等相關辦法，推動危害預防、健康照護、健康管理、健康促進等措施，以有效增進員工之健康。

健全的育嬰照顧

為照護有哺育需求之女性員工，於內部設置女性專用哺乳室，公司亦與附近績優托兒機構簽約，提供員工托育服務並享優惠。

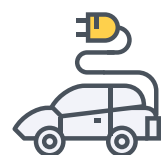


【菸害防治業務宣導】



【勞工安全衛生（聽力宣導）】





5

社會公益



本公司致力於地方事務，將捐贈分成三項，分別為敦親睦鄰、教育和公益，近期的捐贈包括台南市文化基金會 - 贊助 2019 臺南藝術節活動、捐贈成功大學、捐贈財團法人陳錦芳文化藝術基金會、贊助 108 年上下年度台南射箭協會賽事經費、捐贈 2019 年淡江大學電機系獎學金，及地區鄰里社區等，善行、義舉，受到鄰里好評，年度總捐贈金額 1,793,000 元。

敦親睦鄰

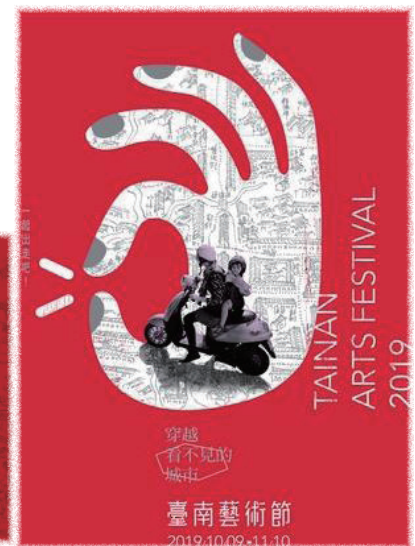
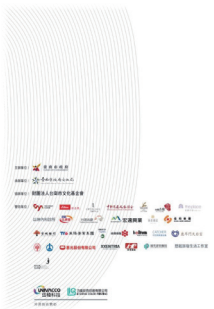
- 中華民國射箭協會 - 贊助 108 年上半年度賽事經費
- 贊助 108 年下半年度台南射箭協會賽事經費



【台南射箭隊】

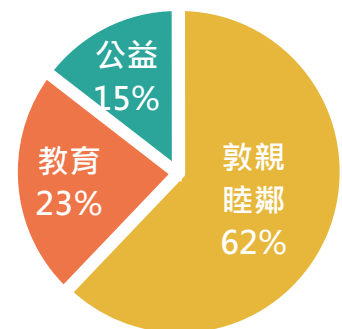
公益

- 台南市文化基金會 - 贊助 2019 臺南藝術節活動
- 捐贈財團法人陳錦芳文化藝術基金會

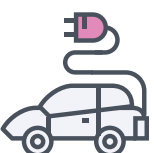


教育

- 捐贈台南一中獎學金
- 捐贈 2019 年淡江大學電機系獎學金
- 捐贈成功大學



▾ 2019 年捐贈比例



附錄一：更正表

2019 年恆耀國際股份有限公司企業永續報告書

附錄

頁碼	章節	標題	年度	項目	更正前	更正後	修改原因
P46	3.2 能源管理	各年度能源使用量	2017	液化石油氣(瓦斯)·公斤	12,920	26,030	資料定義調整
P50	3.4 溫室氣體管理	排放範疇	2017	範疇一(內部能耗·電力除外)	113	153	資料定義調整
			2018		128	151	
			2017	範疇二(電力)	10,040	9,660	
			2018		11,520	11,084	
			2017	總排放量 = 範疇一 + 範疇二	10,514	9,813	
			2018		11,648	11,234	
			2017	排放密集度 / 排放量 / 營收(噸 / 百萬元)	3.37	3.15	
			2018		3.39	3.27	
P53	3.5 污染防治管理	各年度廢棄物項目	2018	生活垃圾	15.00	27.47	資料定義調整
P58	4.1 人力結構	各年度離職員工年齡層分佈	2017	總離職率(%)	14.26	15.41	計算錯誤
P63	4.3 員工福利	育嬰留停資料彙總表	2018	當年度育嬰留停實際復職人數(C)·合計	6	7	誤植
P65	4.4 教育訓練	受訓員工類別與性別與平均受訓時數	2017	管理職(副)組級以上·小計	8.4	8.2	計算錯誤
				非管理職·小計	5.3	5.2	
				合計	7.3	5.8	
			2018	管理職(副)組級以上·小計	11.3	11.6	計算錯誤
				非管理職·小計	10.1	10.2	
				合計	10.7	10.5	
P67		保全人員訓練	2018	保全業法條	10-1	10-2	誤植

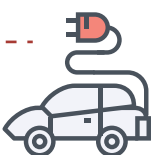


附錄二：GRI Standards 指標對照表

* 為重大主題

揭露項目	描述	參考章節	頁碼
102-1	組織名稱	2.1 公司簡介	19
102-2	活動、品牌、產品與服務	2.1 公司簡介	19
102-3	總部位置	2.1 公司簡介	19
102-4	營運據點	2.1 公司簡介	19
102-5	所有權與法律形式	2.1 公司簡介	19
102-6	提供服務的市場	2.1 公司簡介	19
102-7	組織規模	2.1 公司簡介	19
102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 人力結構	55
102-9	供應鏈	2.7 供應商管理與評鑑	41
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	2.1 公司簡介	19
102-11	預警原則或方針	2.5 風險評估	36
102-12	外部倡議	2.3 公司治理	26
102-13	公協會的會員資格	1.3 重大主題鑑別與溝通	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
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	19 26
102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	2.3 公司治理	26
102-18	治理結構	2.4 組織架構	30
102-19	授予權責	1.1 企業社會責任委員會	5
102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	1.1 企業社會責任委員會	5
102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1 企業社會責任委員會	5
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	1.1 企業社會責任委員會 2.4 組織架構	5 30
102-27	最高治理單位的群體知識	2.4 組織架構	30
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	1.1 企業社會責任委員會	5
102-30	風險管理流程的有效性	2.5 風險評估	36
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	1.1 企業社會責任委員會	5

附錄

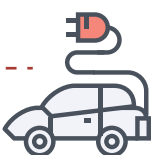


揭露項目	描述	參考章節	頁碼
102-33	溝通關鍵重大事件	1.1 企業社會責任委員會	5
102-34	關鍵重大事件的性質與總數	1.3 重大主題鑑別與溝通	9
102-35	薪酬政策	2.4 組織架構	30
102-36	薪酬決定的流程	2.4 組織架構	30
102-40	利害關係人團體	1.2 利害關係人關注主題鑑別與溝通	6
102-41	團體協約	4.2 勞資關係	59
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.2 利害關係人關注主題鑑別與溝通	6
102-43	與利害關係人溝通的方針	1.2 利害關係人關注主題鑑別與溝通	6
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.2 利害關係人關注主題鑑別與溝通	6
102-45	合併財務報表中所包含的實體	2.2 營運績效	24
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 重大主題鑑別與溝通	9
102-48	資訊重編	附錄一：更正表	78
102-49	報導改變	撰寫原則 1.3 重大議題鑑別與溝通	2 9
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	附錄二：GRI Standards 指標對照表撰寫原則	79
102-56	外部保證 / 確信	撰寫原則 附錄三：獨立保證聲明書	2 84
*201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	24
*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	36
*201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.3 員工福利	61
*201-4	取自政府之財務補助	2.2 營運績效	24
*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	55 61



揭露項目	描述	參考章節	頁碼
*202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人力結構	55
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	76
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.7 供應商管理與評鑑	41
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 公司治理	26
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 公司治理	26
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 公司治理	26
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	26
301-1	所用物料的重量或體積	3.1 原物料管理	45
301-2	使用的可再生物料	3.1 原物料管理	45
301-3	回收產品及其包材	3.1 原物料管理	45
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	46
302-2	組織外部的能源消耗量	3.2 能源管理	46
302-3	能源密集度	3.2 能源管理	46
302-4	減少能源消耗	3.2 能源管理	46
*303-1: 2018	共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	48
*303-2: 2018	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	48
*303-3: 2018	取水量	3.3 水資源管理	46
*303-4: 2018	排水量	3.3 水資源管理	48
*303-5: 2018	耗水量	3.3 水資源管理	48
304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	組織範圍內並無環境保護區	81
304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	組織範圍內並無環境保護區	81
304-3	受保護或復育的棲息地	組織範圍內並無環境保護區	81
304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種	組織範圍內並無環境保護區	81

附錄



揭露項目	描述	參考章節	頁碼
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理	50
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理	50
305-4	溫室氣體排放密集度	3.4 溫室氣體管理	50
305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.5 污染防治管理	52
305-7	氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x)，及其他重大的氣體排放	3.5 污染防治管理	52
*306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	3.5 污染防治管理	52
*306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.5 污染防治管理	52
*306-3	嚴重洩漏	3.5 污染防治管理	52
*306-4	廢棄物運輸	3.5 污染防治管理	52
*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	52
*307-1	違反環保法規	2.6 法規遵循	39
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.7 供應商管理與評鑑	41
308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	2.7 供應商管理與評鑑	41
*401-1	新進員工和離職員工	4.1 人力結構	55
*401-2	提供給全職員工的福利	4.3 員工福利	61
*401-3	育嬰假	4.3 員工福利	61
*402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 勞資關係	59
*403-2: 2018	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.5 職業健康與安全	68
*403-3: 2018	職業健康服務	4.5 職業健康與安全	68
*403-4: 2018	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.5 職業健康與安全	68
*403-5: 2018	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5 職業健康與安全	68
*403-6: 2018	工作者健康促進	4.5 職業健康與安全	68
*403-7: 2018	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.5 職業健康與安全	68



揭露項目	描述	參考章節	頁碼
*403-8: 2018	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.5 職業健康與安全	68
*403-9: 2018	職業傷害	4.5 職業健康與安全	68
*403-10: 2018	職業病	4.5 職業健康與安全	68
*404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4 教育訓練	64
*404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4 教育訓練	64
*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	64
405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人力結構	55
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2 勞資關係	59
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	59
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.7 供應商管理與評鑑	41
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 供應商管理與評鑑	41
410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.4 教育訓練	64
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1 人力結構	55
412-2	人權政策或程序的員工訓練	4.4 教育訓練	64
414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.7 供應商管理與評鑑	41
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.7 供應商管理與評鑑	41
*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	39
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.3 公司治理	26
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	39
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.6 法規遵循	39
*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	39
*419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.6 法規遵循	39

附錄



附錄三：獨立保證聲明書



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），受恆耀國際股份有限公司（以下簡稱恆耀國際）管理方委託對其2019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恆耀國際。我們的任務是對恆耀國際2019年企業社會責任報告作出一個公正和充分的判斷。

本保證聲明的預期讀者是關注恆耀國際在2019年度（從2019年1月到2019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）及其2018年附錄以及相關標準AA1000當責性原則（2018），AA1000利害關係人議和標準（2015），包容性、重大性、回應性和衝擊性原則，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；恆耀國際在 2019 年度報告中所揭露的永續發展績效。
- 根據查證標準對報告中揭露的資訊進行評估。
- 遵循 AA1000 保證標準（2008）及其 2018 年附錄第一類型以及中度保證的要求。

侷限性：查證活動僅限於恆耀國際（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。此次查證是根據恆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。因財務數據與恆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恆耀國際報告的內容，並針對恆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，包容性、重大性、回應性和衝擊性原則，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恆耀國際企業社會責任策略；我們的工作包含與超過 10 位恆耀國際代表的訪談，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：恒耀國際已持續尋求利害關係人的參與，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，達成具有責任的回應。

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。重大性議題已完整分析並揭露永續經營相關資訊。

回應性：恒耀國際已實施環安衛、有害物質、品質、智慧財產管理、企業社會責任等政策，2019 年度報告揭露了公司相關管理系統，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。

衝擊性：恒耀國際已鑑別並以有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。恒耀國際已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，在組織內實現更有效之決策和管理。

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 2019 年度企業社會責任報告符合 AA1000 保證標準（2008）及其 2018 年附錄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, 22 June 2020



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

qstmail@qst.com.tw

