

江申工業

2020



企業社會責任報告書

2020 CSR Report

編輯說明

編輯原則

很感謝您閱讀江申工業股份有限公司(以下簡稱KSC或本公司)所發行的2020年度企業社會責任報告書。本報告書在高階主管關心及鼎力支持下,透過相關單位的共同努力編撰而成。主要目的是讓社會大眾及所有關注本公司的利害關係人,瞭解我們在企業永續經營及社會責任的承諾與行動,以及我們對於企業社會責任各類議題的努力與堅持。另一方面,也藉此讓同仁瞭解公司對於環境保護及社會責任的理念,並加強同仁對環保社會議題的重視與支持,進而提升全公司對於永續經營的意識與素養。

報告書期間、範疇及邊界

本報告書揭露江申工業於2020年1月至2020年12月在經濟、社會、環境等議題於企業永續發展各方面的績效、管理方針及目標。本報告書的範圍以江申工業股份有限公司為主體;財務數據以合併報表的方式揭露;環境部分以總部為揭露範圍。若有任何顯著改變,將於該年報告書內做說明。

報告書編撰原則及綱要

本報告書參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) Standards版所列之核心選項揭露相關資訊。透過實質性分析來鑑別利害關係人關切的項目,並篩選出重要議題,再將議題之執行成果揭露於本報告書。

聯絡資訊

本報告書以中文發行,歡迎在江申工業網站(www.kian-shen.com)下載完整報告(PDF檔案形式)。若您對本報告書內容有任何疑問或建議,歡迎您與我們聯繫。

聯絡人:企業社會責任報告書
電話:(03)4783121 分機210

發行時間

發行時間

我們規劃每一年編製、發行企業社會責任報告書。
上一版本:2020年5月發行。
現行版本:2021年5月發行。
下一版本:預定2022年5月發行。

註:無須資訊重編

經營者的話



董事長 陳昭文

江申工業股份有限公司

江申公司自1955年10月25日成立以來，至今已屆滿65年，感謝大家對江申一路走來，不斷的給予支持、鼓勵，我們懷著無限感恩的心情，堅信唯有踏著穩健的步伐前進，才能面對未來的挑戰，實現更美好的生活。

面對永續經營課題，我們以務實心態進行規劃、管理與檢核改善，今年雖因新冠肺炎疫情影響，造成經濟很大的衝擊與影響，但我們也隨時因環境變化進行調整及對應。

另外，隨著工業的進步造成全世界人類對環境破壞，各種對環境的汙染，導致環保抗爭事件層出不窮。地球的暖化，造成了全球更多的異常氣候，導致近年來世界各地天災日趨頻繁劇烈。溫室效應造成氣候異常愈來愈嚴重，大自然反撲隨時可能帶來難以預期的重大災害，環保不能只是口號，節能減碳儼然已成為個人、企業到國家都無可迴避的重大課題。

「將社會責任與經營策略結合，是企業未來新競爭力的來源，更是企業經營不可或缺的一部份」。江申公司身為社會的一份子，我們以「保護地球環境」為使命，並秉持永續經營之思惟，以「忠誠、負責、進步」為公司經營理念，以「主動改善、全員品管、顧客滿意」之品質政策，在從事汽車零組件以及其他各項產品之生產過程，將CSR之精神融入經營管理中，並化為具體行動如下：

- 在公司治理方面，因應新冠肺炎疫情，公司成立防疫工作小組，隨時掌握疫情變化，配合政府防疫宣導，在全體同仁共同努力下，落實各項衛教及準備防疫物資，確保公司營運正常。
- 在環境保護方面，江申公司已陸續通過 IATF 16949 品質管理系統驗證、ISO 14001 環境管理系統驗證、ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。此外，更積極參與中心廠節能專案活動，期能透過能源管理的參與，逐步擴大至系統的運作，進而達到提昇能源使用效率、降低能源成本及減少溫室氣體排放的目標。
- 在社會服務方面，則與東泰高中辦理產學與建教合作，提供學生在職實習機會、不定期清潔維護楊梅區秀才湖畔步道景觀、參與地方社團公益活動及地方社團經費贊助等，強化與地方良好互動關係。

為實踐企業社會責任，江申公司將持續秉持企業社會責任守則，落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益與加強企業社會責任資訊揭露，朝企業永續經營目標前進，也期待各界能給我們指教與意見，讓江申在未來能有更令人滿意的表現。

承接企業永續經營使命



總經理 黃得超
江申工業股份有限公司

推動企業和環境之永續經營發展是我們責無旁貸的責任與使命，而永續的涵意在於「能夠滿足這一代人的需求，同時也不損及下一代需求與利益的前提下」，讓企業能夠長治久安。因此，在經營策略上必須要有長遠的眼光與計劃，才能兼顧現在及未來，短期與長期，以及內部與外部，以創造所有利害關係人的共同利益。因此，江申一直恪遵『忠誠、負責、進步』的經營理念，進而據以實踐企業社會責任：

- 忠誠：忠於職守、誠實和諧
- 負責：顧客至上、品質第一
- 進步：踏實徹底、創新發展

對企業永續經營的承諾

公司為永續經營與發展，除了追求業績和利潤的成長外，也將環境與安全列為經營的重點。我們除成立安全衛生委員會組織，持續規劃、改善各項危害同仁安全與健康之因子外，更將「零災害、零傷害、零事故、零污染」作為我們經營管理上最高指導原則。

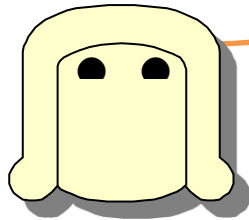
以 2020 年公司環境改善指標來看，江申在直接溫室氣體 CO₂ 排放量較前一年度減少 370 噸(33.1%)、間接溫室氣體排放量 CO₂ 排放量較前一年度減少 219 噸(7.37%)、VOCs 排放量較前一年度減少 8 噸(25%)，持續向社會大眾等傳達環保愛地球的觀念。

繼續前進

江申已邁入六十五個年頭，我們深切自我期許：

- 對內部分，我們希望能做到「營造一個安全、健康、和諧、愉快的友善職場」，讓員工能夠在此安心、家庭能夠幸福美滿安康。
- 對外部分，我們希望能做到：
 - 取之於社會，用之於社會，持續推動社會公益。
 - 在環安衛管理系統方面，恪遵相關法令，落實風險管理，降低職業災害及環境危害。
 - 在環境保護方面，扮演地球公民角色，持續推動環保節能設備與改善。
 - 在社會共融方面，與政府、客戶、供應商、股東、居民等利害關係人建立友善溝通管道。

我們將持續為企業與社會的永續發展做更多更好的事，重視環境保護，力行節能減碳，讓同仁能夠在此安心的工作，並與各利害關係人維持良好互動，促進企業與社會共利共好，開創經濟、社會與環境三贏的局面。



目錄

1 認識江申工業

經營者的話 2

1.1 公司簡介 7

1.2 產品多元 9

1.3 營運績效與範疇 13

2 公司治理

2.1 董事會 16

2.1.1 誠信經營 16

2.1.2 董事會組織架構 17

2.1.3 功能性委員會 20

2.2 利害關係人關注議題

2.2.1 利害關係人之鑑別及關注議題 21

2.2.2 重大性議題蒐集 23

2.2.3 決定重大性議題 23

2.2.4 重大性考量面與邊界鑑定 24

2.3 CSR企業社會責任管理與推行

2.3.1 CSR管理 26

2.3.2 投資人聯絡路徑 29

2.3.3 利害關係人溝通路徑 29

2.4 風險管理

2.4.1 風險管理及因應方式 30

2.4.2 法規遵循 31

2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 31

3 環境永續

3.1 建置管理系統 33

3.2 節能組織與架構 34

3.3 物料資源使用 34

3.4 能資源使用 35

3.5 節能推動與管理 36

3.5.1 節能環境願景 36

3.5.2 節能方案說明 37

3.6 環境保護管理 39

3.6.1 水與放流水 39

3.6.2 與排水相關衝擊的管理 39

3.6.3 取水 40

3.6.4 廠區內排水說明 41

3.6.5 耗水量 42

3.6.6 生物多樣性 42

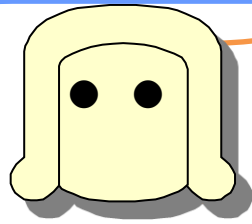
3.6.7 廠區溫室氣體盤查 42

3.6.8 減少廢棄物及回收再利用 44

3.6.9 廠區空氣汙染防制 44

3.6.10 環保法規符合性 46

3.6.11 所用物料重量或體積 46



目錄

4 最佳夥伴

- 4.1 供應商管理 48
 - 4.1.1 與廠商夥伴關係 48
 - 4.1.2 供應商永續管理 49
 - 4.1.3 承攬商、供應商違反規範處置 49
- 4.2 供應商政策 49
 - 4.2.1 供應商之評選 49
 - 4.2.2 組織與其供應鏈的重大改變 49
 - 4.2.3 來自當地供應商採購支出比例 49
- 4.3 綠色環保 50
 - 4.3.1 購買多元節能產品 50
 - 4.3.2 環境負荷減量與承諾 50
 - 4.3.3 履約爭議溝通 50
- 4.4 供應商交流活動 50
 - 4.4.1 供應商使用童工重大風險 50
 - 4.4.2 具強迫與強制勞動事件重大風險的供應商 50
 - 4.4.3 對當地社區具有顯著實際或潛在負面出活動 50
 - 4.4.4 產品和服務資訊與標示的要求 50
- 4.5 安全衛生管理 51
 - 4.5.1 推動安全作業管制 51
 - 4.5.2 承攬商管理 51
- 4.6 協力人員權責 51
- 4.7 營運活動權責 51

5 樂在工作

- 5.1 用人政策 53
- 5.2 僱用關係 55
- 5.3 薪資管理 58
 - 5.3.1 職位輪調與離退 59
- 5.4 友善工作環境 61
 - 5.4.1 建置管理系統 61
 - 5.4.2 安全衛生目標 62
 - 5.4.3 安全管理 62
 - 5.4.4 設置專責管理單位 62
 - 5.4.5 安全、安心的工作環境 62
 - 5.4.6 完善的健康照護 63
- 5.5 樂在學習 66
 - 5.5.1 人力發展 66
 - 5.5.2 多元培育 67
- 5.6 維護人權 71
 - 5.6.1 企業勞資會議 71
 - 5.6.2 福利措施與社團 72

6 社會參與

- 6.1 參與社會公益活動 76
- 6.2 關懷弱勢團體 76

7 其它

- 7.1 財務報表 78
- 7.2 外部保證/確信 78
- 7.3 公協會會員資格 78

附錄 GRI Standards對照 79

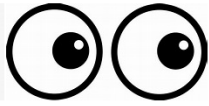
1. 認識江申

1.1 公司簡介

1.2 多元產品

1.3 營運績效與範疇

1.4 公司治理架構



1 認識江申工業

1.1 公司簡介

設立：1955年10月
資本金：7億3400萬元
員工人數：310名
工廠面積：19,000坪 (62,800 M²)
建物面積：9,109坪 (30,113 M²)



1.1.1

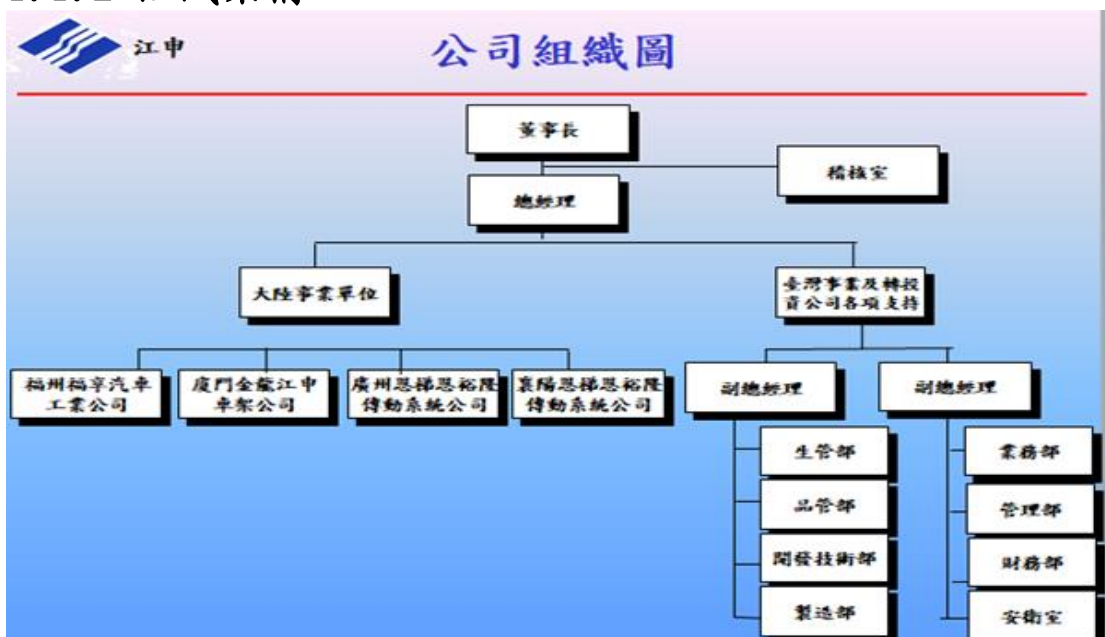
1. 建置管理系統

- (1) IATF 16949 品質管理系統
- (2) ISO 14001 環境管理系統
- (3) ISO 45001 職業安全衛生管理系統

2. 藉由管理系統的執行與持續改善，達成環境及安全衛生管理改善

、同時配合中心廠能源使用效率提升活動、降低氣體排放實質效益，並以核心能力，延伸環境保護服務範疇，達成企業永續成長並為環境保護善盡心力的長程目標。

1.1.2 組織架構



1.1.2.1 沿革與獲獎

 公司沿革	
1955年10月	公司成立
1974年02月	加入中華汽車協力廠商體系，生產商用車鐵製後車身
1981年01月	開始供應大貨車車架及橫樑零件
1984年05月	與日本武部鐵工所簽定技術合作契約，開始供應國瑞汽車與中華汽車大貨車及巴士車架
1990年10月	公司改組由中華汽車取得100%股權
1991年08月	國瑞汽車參與投資占35%股權
1992年01月	生產供應中華汽車的小貨車木製後車身
1995年12月	與日本陽南工業簽定技術合作契約，開始供應中華汽車(三菱車系)底盤懸吊零件
1996年07月	生產供應新加坡五十鈴汽車的巴士車架
1996年08月	取得ISO 9002認證
1997年12月	完成大型ED電著塗裝廠增設工程
1998年12月	通過TUV QS-9000認證
1999年05月	股票上市
2000年09月	取得ISO 14001環境管理系統認證
2001年03月	與日本晝田工業簽定技術合作契約，開始供應中華汽車JT前橫樑
2001年07月	與日本美和製作所簽定技術合作契約，開始供應中華汽車DZL井字橫樑。
2002年11月	通過SGS OHSAS-18001職業安全衛生管理系統認證
2004年01月	取得TUV ISO/TS-16949品質管制制度認證
2004年04月	通過日本日產汽車鍍金零件供應商評鑑
2004年07月	通過日本日產汽車底盤懸吊零件供應商評鑑
2006年10月	配合經濟部工業局推動行為觀察活動，獲頒「安衛楷模」獎牌表揚
2007年12月	取得中華汽車TQ AAA級供應商評鑑
2008年02月	榮獲裕隆日產汽車設計開發績優獎
2013年03月	榮獲中華汽車參與品質提升活動績優廠商
2014年08月	榮獲SGS頒發15年環境永續獎
2018年01月	通過IATF-16949品質管制制度認證
2018年04月	通過歐系SCANIA車廠評鑑為零件供應商
2019年04月	正式對SCANIA進行產品供應
2020年04月	連續五年榮獲證券交易所上市櫃公司治理評鑑前6%-20%之佳績。

1.1.3 海外投資事業



1.2 多元產品

江申目前商用車 3.5 噸~35 噸及巴士底盤，年產能超過 12,500 車輛，公司主要產品為底盤大(輕)卡車車架、巴士車架、乘用車鈹金、木床及模具輸出外銷等車輛產品，為國內目前最大商用車車架生產公司；外銷模具主要對象為中國大陸、日本、東南亞及印度。江申在國內辦演了一個不可或缺的商用車底盤市場製造廠商之角色，並遵循總經理之經營理念"立足台灣，放眼全球"創造國家商用車輛產業附加價值及競爭力。

1.2.1 主要產品及用途

1. 卡車架產品



2. 巴士車架產品



3. 乘用車底盤件



4. 木床



5. 電動摩托車車架

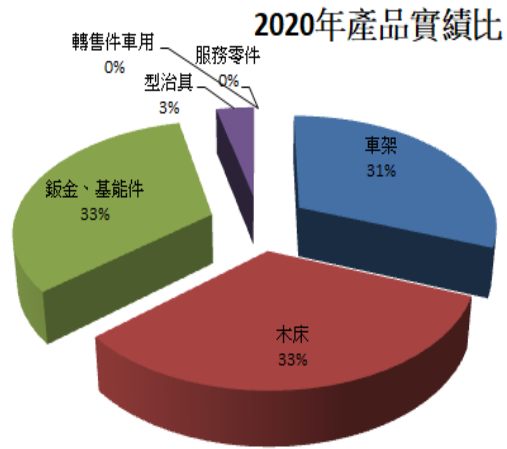


6. 外銷模具

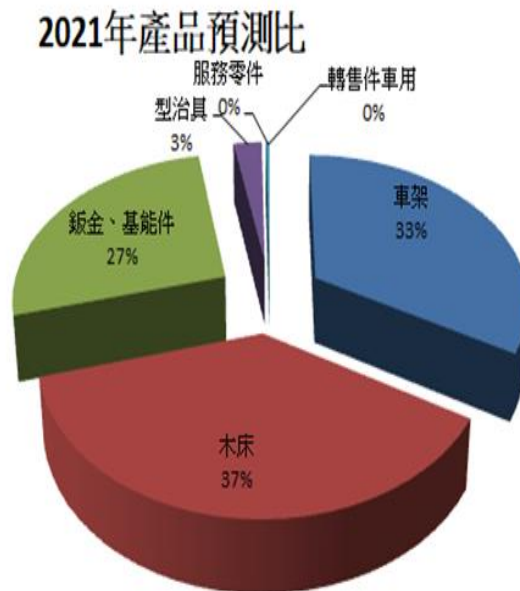


1.2.2 產品銷售比率

2020 年實績



2021 年預測



1.3 營運績效與範疇

1.3.1 2020 年績效回顧

- (1) 自 2 月份開始受新冠疫情影響，全球車市需求下滑，中心廠調降產量，車架與木床銷量因而大幅衰退；下半年疫情趨緩，營收向上提升，但全年度營收仍較 2019 下滑，車架營收較同期減少 5,545 萬元(-15%)，木床營收較同期減少 9,318 萬元(-21%)，零件營收較同期減少 1,630 萬元(-5%)，2020 年度營業額為 10.53 億元，較去年同期減少 15%。
- (2) 上半年生產規模緊縮，第三季緩步回升，第四季轉虧為盈，並取得艱困企業薪資補貼及電費補貼，及各項費用節約，抵銷前三季因生產未達經濟規模造成之虧損，2020 年營業利益 657 萬元，僅達目標 24%。車架及木床銷量較同期衰退，擴大銷售組合不利影響，且生產規模緊縮，加工不利差更為嚴重，且客戶補償款及迴轉訴訟費用的有利影響不如同期，營業淨利較同期衰退 78%。
- (3) 疫情使各轉投資公司營運受到不同程度衝擊，廣州恩梯恩裕隆及襄陽恩梯恩裕隆第二季起持續追回訂單，全年營收分別達成預算 98%及 90%，取得社保減免及節約各項支出等，淨利達標 124%及 96%。廈門金龍江申及福州福享公司產量未達經濟規模，皆為虧損狀況，所幸用人及各項費用管控得當，損失較預算及同期大幅改善。依各轉投資公司 2020 年本期淨利認列投資收益 4 億元，達目標 115%，並較同期增加 4%。
- (4) 綜上，2020 年稅後純益為 3.4 億元，每股盈餘 4.64 元。

1.3.2 取自政府之財務補助

依據我國立法院通過之「產業創新條例」，第十條規定公司得在投資於研究發展支出 15%限度內，抵減當年度應納營利事業所得稅，並以不超過該公司當年度應納營利事業所得稅 30%為限。近五年獲得之投資抵減稅額如下表：

項目/年度	2015 年 核定數	2016 年 核定數	2017 年 核定數	2018 年 核定數	2019 年 核定數
投資抵減稅額	546,261 元	338,382	309,409 元	0 元	360,637 元

1.3.3 2021 年展望

主計處預估 2021 年經濟成長率為 4.64%，較 2020 年(3.11%)衰退，且新冠病毒衝擊全球經濟，部份原物料供應中斷，各車廠調降產能對應，且消費者觀望心態更加濃厚，市場需求減少，預期 2021 年台灣整體車輛市場銷售量能將較 2020 年增加。

車輛汰舊換新政策補助即將於年底結束，可望刺激出一波搶搭政策末班車的買氣。今年業務推展方向，除延續原有產品之專業性與市占率外，將持續配合客戶進行高速巴士、電動巴士、中型卡車及巴士等六期法規車輛之車架業務開發及導入量產。另外，積極參與國內外汽車零件參展活動，以拓展海外市場模具及零件代工服務。

中美貿易戰後，全球汽車銷量不振，期盼疫情過後，車市回溫，延後量產的新車型能再度開創銷售佳績。

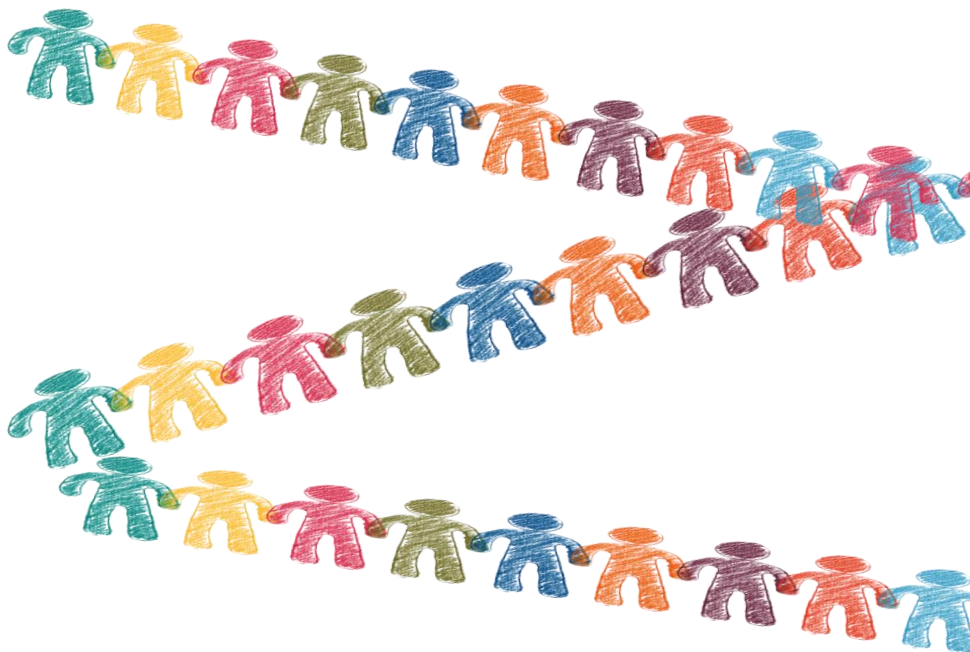
2. 穩健公司治理

2.1 董事會與組織架構

2.2 利害關係人關注議題管理

2.3 CSR 企業社會責任管理
與推行組織

2.4 風險管理



2 公司治理

管理目的：為創造利害關係人多元價值，積極拓展業務以維持產業領導地位，致力提升公司財務表現，並在公司治理與經營體質健全前提，戮力追求永續經營與利害關係人長期利益。

管理方法：

- 持續拓展業務，取得市場領導地位。
- 定期召開業務會議、經營管理會議等研擬經營策略，即時因應市場變化。
- 連結產銷會議效與同仁福利制度，形成良性循環。

本公司由行政 Group 協理(其具備公開發行公司從事財務管理工作經驗達三年以上之專業資格)負責督導公司治理事務，並指定財務部為公司治理專責單位。公司治理單位主要職責為辦理公司變更登記、董事會及股東會相關事項、製作董事會及股東會議事錄、提供董監事執行業務所需資料及其他公司治理相關事務。

2.1 董事會

董事會為本公司最高治理單位及重大經營決策中心，職責包括設定公司營運目標並監督其績效、編製財務報告，確保公司依循法令規範及股東大會之決議，以維護股東權益。本公司為確保董事會之公正及客觀性，除於董事會議事規範中明訂「如董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。」外，亦於每次董事會開會通知中載明前述條文。如當次董事會包含資金貸與、背書或提供保證等重大議題，則須至少有一位以上獨立董事出席，以確保投資人及各利害關係人之利益。本公司每季至少召開一次董事會，2020 年度共計召開六次會議。

2.1.1 誠信經營

本公司為建立誠信經營文化，公司制定『誠信經營守則』使全體員工有所依循：

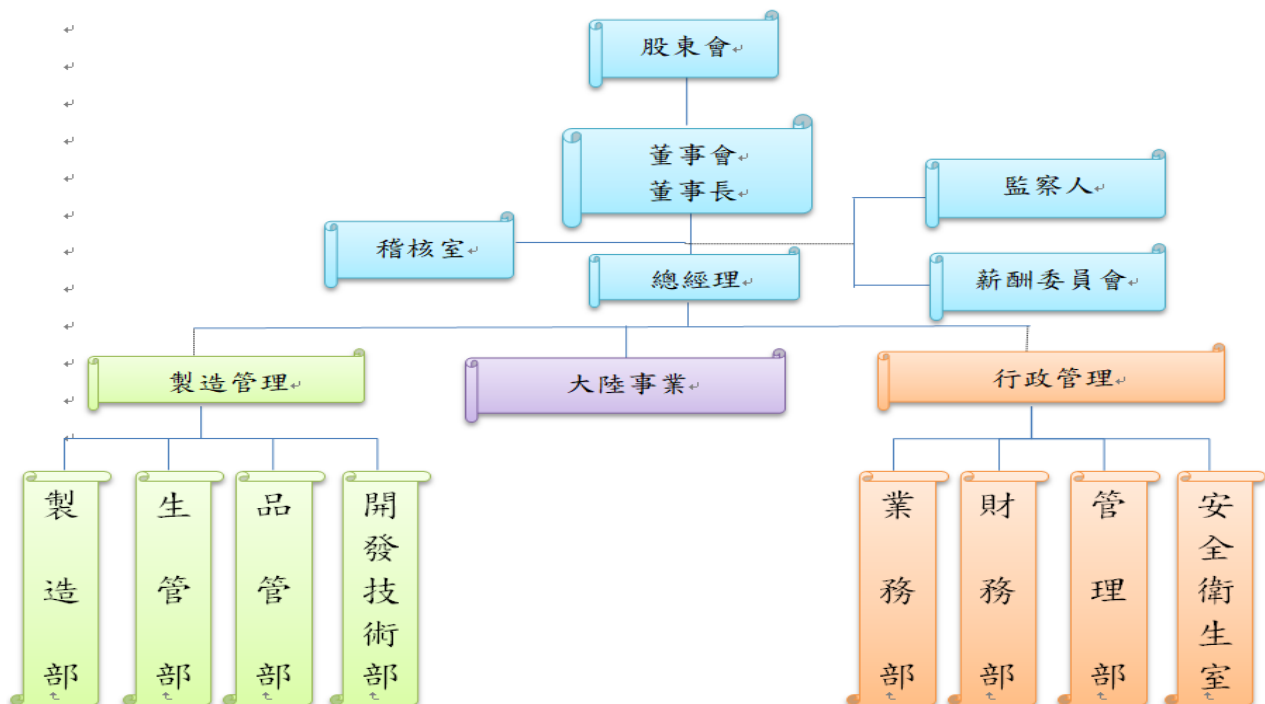
- 一、公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，已訂定「誠信經營守則」「收禮及送禮管理規範」及「吹哨人制度」相關規範，並公佈於本公司內外部網站。
- 二、適用於本公司董事、監察人、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制地位者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為
- 三、公司防範不誠信行為與落實誠信經營政策，包括：
 - (1) 禁止不誠信行為。
 - (2) 禁止行賄及收賄。
 - (3) 禁止提供非法政治獻金。
 - (4) 禁止不當慈善捐贈或贊助。
 - (5) 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益。

- (6) 禁止侵害智慧財產權。
- (7) 禁止從事不公平競爭之行為。
- (8) 防範產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。
- (9) 業務執行之法令遵循。
- (10) 利益迴避。
- (11) 訂定檢舉制度。
- (12) 教育訓練與宣導。
- (13) 訂定懲戒與申訴制度。
- (14) 誠信經營採行措施、履行情形資訊揭露。

四、所有員工對任何違反從業道德規範之行為應保持警覺。當有疑問或發現任何違反從業道德規範之行為時，均有責任向主管或經由舉報制度提出報告。如致公司有損失者，公司將追究民刑事責任，另依工作規則予以懲處。

五、本誠信經營守則等規範已置於本公司網站(<http://www.kian-shen.com>)以及內部網站。公司定期檢視誠信經營政策及推動情形並向董事會呈報執行成果，以提昇公司誠信經營之落實成效。

2.1.2 董事會組織架構



2.1.2.1 董事會成員

(一)本公司董事會由9位具專業背景與技術經驗的董事(含2席獨立董事)及2位監察人所組成，均依公司法、公司章程及其他相關法令規定行使董事及監察人之職權，公司將持續強化公司治理之運作、重視股東之權益。監察人除列席董事會外，每年與獨立董事、內部稽核主管及簽證會計師召開溝通會議，就財報及內控制度相關事項討論、溝通。會計師查核簽證之財務報告、盈餘分配議案及營業報告書等，檢送監察人審查並出具審查報告。

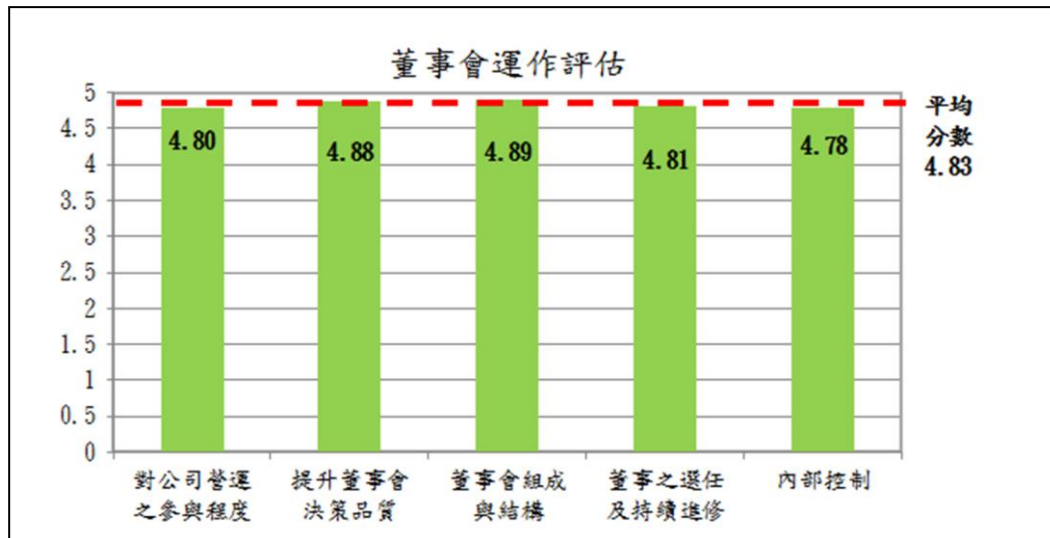
(二)本公司已於「董事及監察人選舉辦法」中明訂董事會成員組成多元化之規定。選任及審核董事及監察人人選時，會從多個方面考量，包括學歷、經歷、性別、獨立性、專業經驗及不同國籍等，確保董事會成員妥適性，並可發揮其職責，為公司帶來最大效益。定期提供進修資訊，安排董事及監察人參與進修，董事會成員多元化、進修及出席董事會情形，詳參下表：

職稱	姓名/ 多元化項目	性別	國籍	營運 判斷 經營 管理	財會 專業	危機 處理 風險 管理	汽車 產業 實務	國際 市場 觀	領導 決策	109年 進修時數	109年 出席率
董事長	陳昭文	男	台灣	V	V	V	V	V	V	9小時	100%
董事	黃得超	男	台灣	V		V	V	V	V	6小時	100%
董事	曾鑫城	男	台灣	V		V	V	V	V	6小時	100%
董事	錢經武	男	台灣	V		V	V	V	V	6小時	100%
董事	簡文基	男	台灣	V		V	V	V	V	15小時	80%
董事	李清松	男	台灣	V		V	V	V	V	6小時	100%
董事	小鹿野孝之	男	日本	V		V	V	V	V	12小時	100%
獨立董事	呂衛青	女	台灣	V	V	V		V	V	15小時	100%
獨立董事	葉德昌	男	台灣	V	V	V		V	V	12小時	100%
監察人	王永源	男	台灣	V		V	V	V	V	6小時	83%
監察人	陳元龍	男	台灣	V	V	V	V	V	V	9小時	0%

2.1.2.2 董事會績效評估的程序

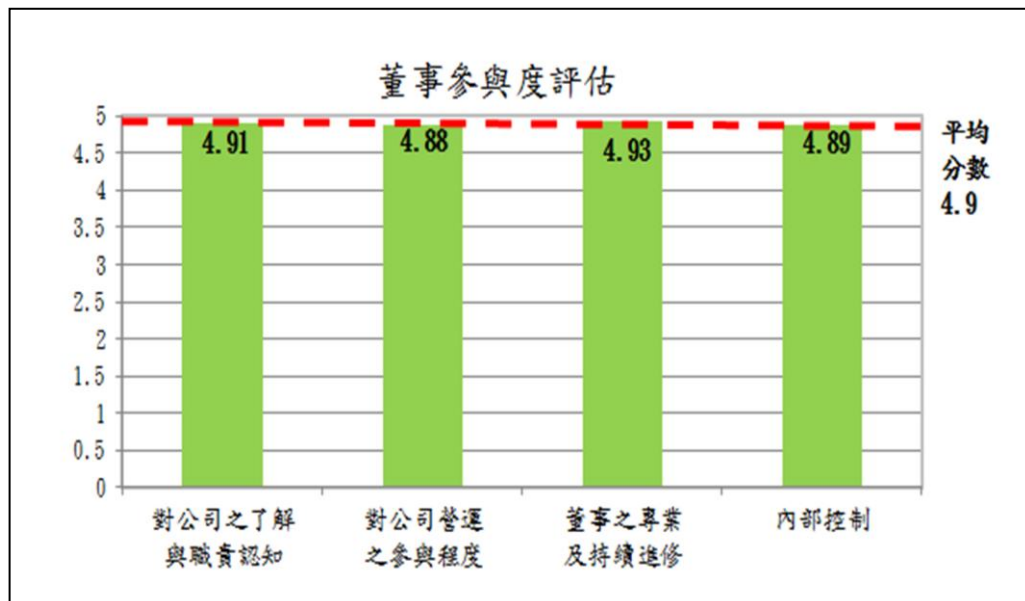
為確保董事會成員忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權，依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定本公司《董事會績效評估辦法》，每年就董事會及個別董事績效進行評核。依辦法展開2020年董事會績效評核作業，本次評估類別為：董事會運作及董事參與度，採董事對董事會運作評估及董事對自身參與評估。相關評估結果如下：

① 董事會運作評估：共分5大構面，合計49題。各構面平均分數為4.83分/5分，分數最高的構面為提升董事會決策品質(4.89分/5分)。



董事參與度評估：共分4大構面，合計24題。各構面平均分數為4.9分/5分，分數最高的構面為董事之專業及持續進修(4.93分/5分)。

為提昇公司治理水準，本公司2021年將依據2020年度董事會評鑑結果，持續提昇公司治理成效。



2.1.3 功能性委員會

2.1.3.1 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員係由二位獨立董事及一位具專業資格與獨立性的專家組成，主要負責訂定及定期檢討董事、監察人及經理人長期的績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準與結構，並定期評估公司董事、監察人及經理人的績效目標達成情形，以訂定個別薪資報酬的內容。

依本公司「薪資報酬委員會組織規程」，薪資報酬委員會每年至少召開兩次，薪資報酬委員會係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。2020年開會情形如下表：

職稱	姓名	第四屆第三次 2020/03/24	第四屆第四次 2020/12/10	出席率
召集人	葉德昌 (獨立董事)	V	V	100%
委員	呂衛青 (獨立董事)	V	V	100%
委員	陳吉慶	V	V	100%

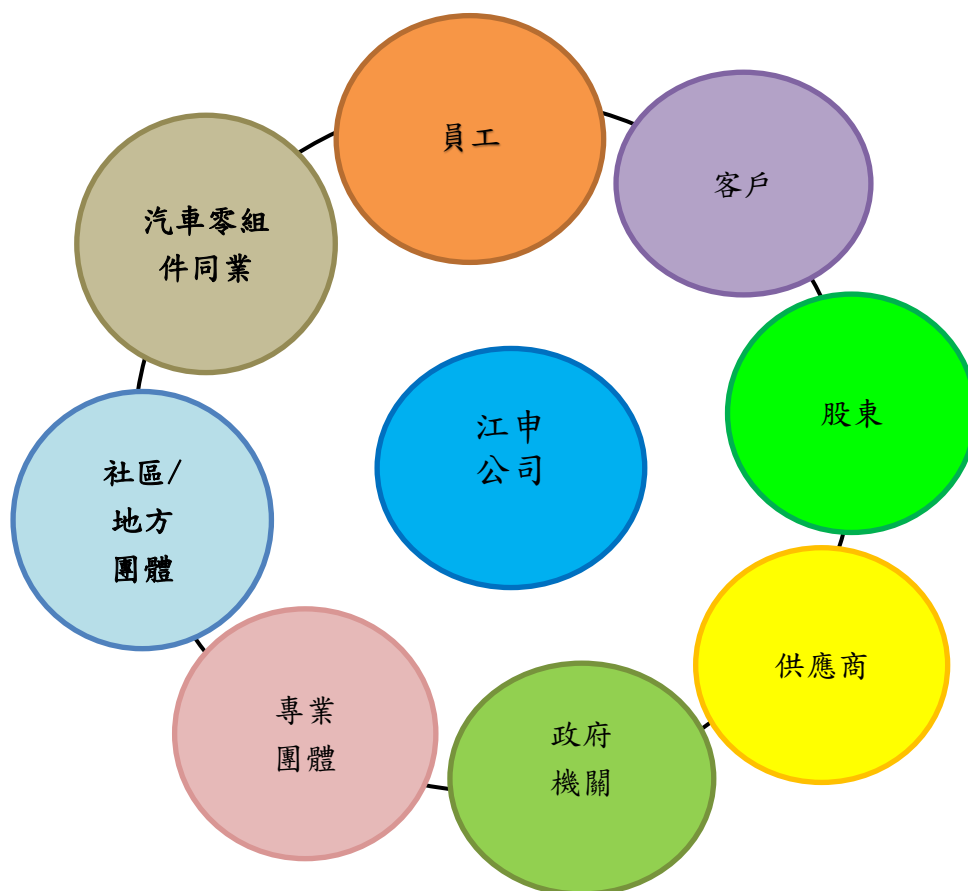
2.1.3.2 法規遵循

江申工業為股票上市公司，因此各營運做法除了需遵循一般公司及稅務等法令規範外，符合證券交易等法令及相關公司治理的要求，保障投資大眾權益；政府機關及股東均為江申工業重要利害關係人，因此，江申對於法規遵循的重視及標準。有鑑於此「忠誠、負責、進步」理念制定各項經營政策，並承諾守法為一切經營做法的最高依循準則，並透過教育訓練、會議交流等強化各級主管與從業同仁對守法意識提升外，亦藉由內部控制及稽核機制的完善建立與落實執行，達成確保法令遵循、保障資產安全等防弊效果，並藉以提升營運效率及效果，創造最大績效。

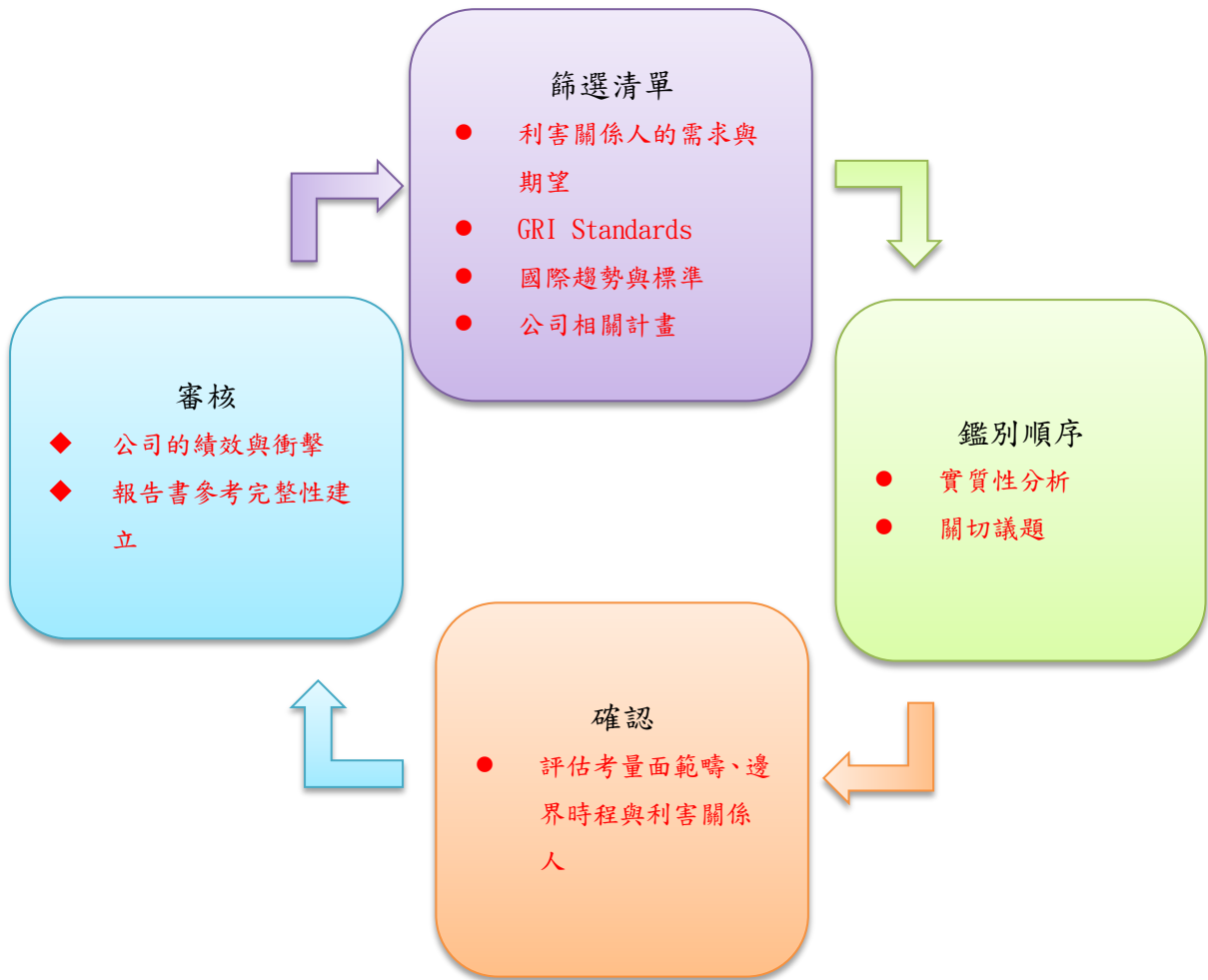
2.2 利害關係人關注議題管理

2.2.1 利害關係人之鑑別及關注議題

關心我們的利害關係人，包含有員工、客戶、股東、供應商、政府機關、專業團體、社區地方團體、汽車零組件同業等共八個類別。在確認出關心我們的利害關係人後，透過多元的溝通方式與利害關係人溝通，找出這些利害關係人的需求、對我們的期望、以及他們所關切的事物，整理出 31 項利害關係人關切的議題。



關注議題鑑別流程



(1) 利害關係人關切議題蒐集

在利害關係人的鑑別與溝通方面，我們選擇先從內部調查與分析開始，嘗試鑑別對本公司的永續發展及企業社會責任實踐而言，重要的利害關係人可能有哪些。

管理部參酌各部門及汽車零組件同業的經驗，鑑別出八類主要的利害關係人，包括：社區及地方團體、政府機關、股東、專業團體、員工、客戶、供應商、汽車零組件同業等。除了透過公司網頁、年報及法人說明會等與各界做正式的溝通、交流之外，也運用諸多其他途徑瞭解利害關係人所關切的議題並做適度回應。透過這些溝通交流，管理部根據上述利害關係人關切的議題做專業展開後，彙集成 31 個議題。歸納彙整利害關係人關切的議題如下表所示：

項次	關切議題	項次	關切議題	項次	關切議題
1	公司治理	12	溫室氣體排放	23	勞資關係
2	永續發展策略	13	產品碳足跡	24	員工權益
3	營運財務績效	14	能源管理	25	職涯發展與教育訓練
4	風險管理	15	水資源使用與廢水排放管控	26	員工福利與薪資
5	隱私權政策	16	空氣汙染物管控	27	人才招聘與留才
6	道德/倫理行為準則	17	廢棄物管理與回收	28	員工滿意度調查
7	產品品質/技術研發	18	原物料使用與再生材料	29	供應商社會績效管理
8	客戶滿意度調查	19	有害物質管理	30	社區參與社會公益
9	客戶服務管理	20	綠色產品/服務設計開發	31	利害關係人溝通
10	供應鏈管理	21	綠色供應鏈管理		
11	管理系統	22	職業安全衛生		

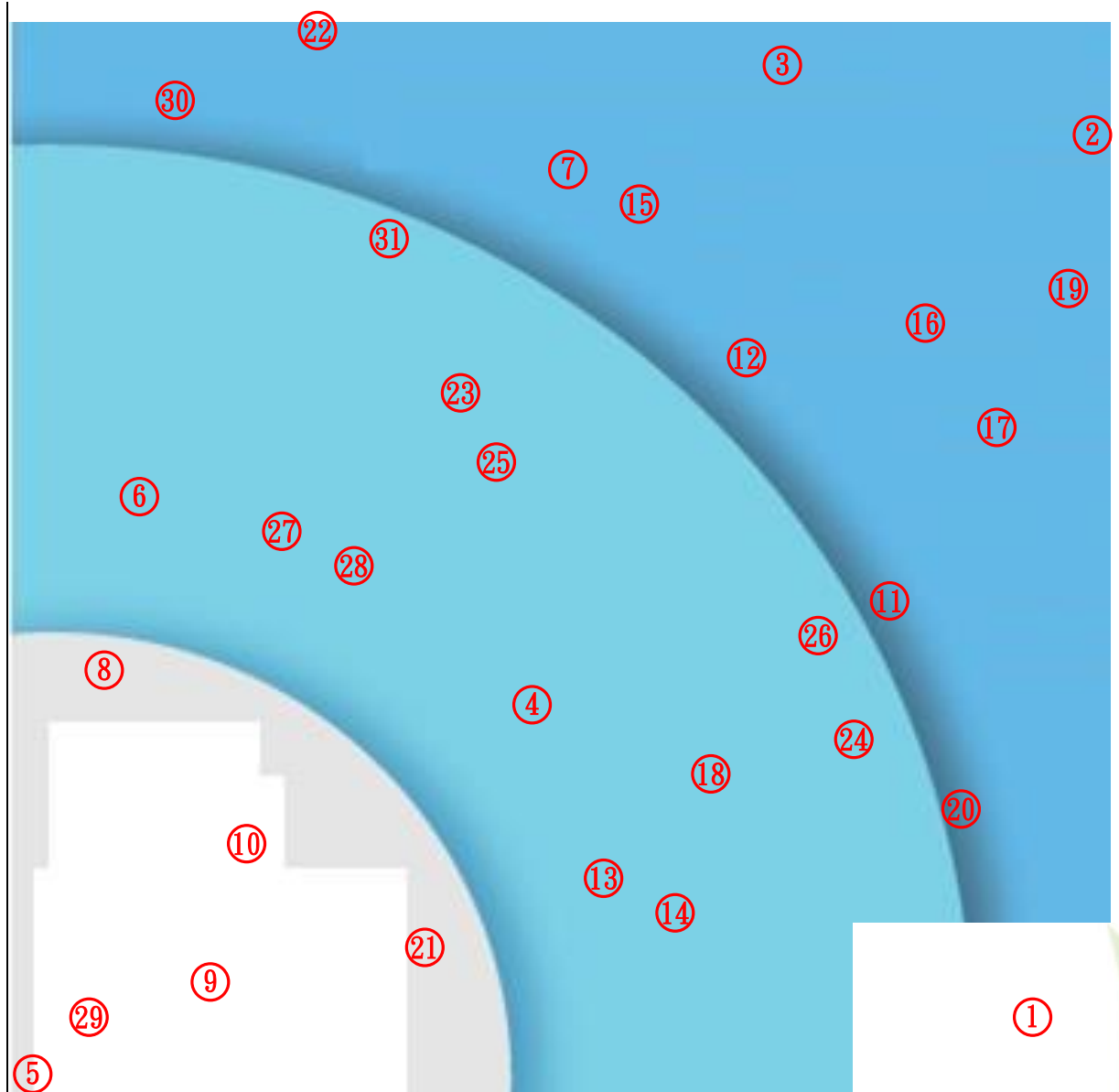
2.2.2 重大性議題之蒐集

公司部門代表共同召開工作會議進行討論，綜合平時溝通管道中之關注議題。關於重大性議題鑑定，藉由分析媒體報導、國際標準，以及汽車零組件產業標竿，並徵詢外部專家評估之關鍵議題，再以重大性分析針對各議題之「利害關係人關切度」及「公司營運衝擊度」之評分結果置入「重大性矩陣圖」，其中高度關切及高衝擊的主要議題將會優先考量列入年度工作計畫中。

2.2.3 決定重大性議題

由重大性矩陣圖得知，本年度的重大性議題有：(2)永續發展策略、(11)管理系統、(1)公司治理、(7)產品品質/技術研發、(22)職業安全衛生、(30)社區參與社會公益、(3)營運財務績效、(19)有害物質管理、(16)空氣汙染物管控、(17)廢棄物管理與(15)回收水資源使用與廢水排放管控、(12)溫室氣體排放與(20)綠色產品/服務設計開發等 13 項議題。主要議題均詳實揭露於本報告書中，而一般議題僅於報告書內容概述之。

關注程度



企業營運衝擊程度→

2.2.4 重大性考量面與邊界鑑定

重大性議題	類別
永續發展策略	一般標準
管理系統	一般標準
公司治理	一般標準

重大性議題	區分	報告邊界	類別	考量面
產品品質/技術研發	組織內	管理階層、員工	社會	產品及服務
	組織外	股東、客戶		
職業安全衛生	組織內	管理階層、員工	社會	職業健康與安全
社區參與社會公益	組織外	社區	社會	當地社區
營運財務績效 有害物質管理	組織內	管理階層、員工、子公司、 合資公司	經濟 環境	經濟績效 排放物
	組織內	管理階層、員工		
空氣污染物管控 空氣污染物管控	組織外	股東、供應商、社區	環境 環境	排放物 排放物
	組織內	管理階層、員工		
廢棄物管理與回收 廢棄物管理與回收	組織外	股東、社區	環境 環境	污水與廢棄物 污水與廢棄物
	組織內	管理階層、員工		
水資源使用與廢水排放 管控 水資源使用與廢水排放 管控	組織外	股東、社區、客戶	環境 環境	污水與廢棄物 污水與廢棄物
	組織內	管理階層、員工		
溫室氣體排放 溫室氣體排放	組織外	股東、社區	環境 環境	排放物 排放物
	組織內	管理階層、員工		
綠色產品/服務設計開 發 綠色產品/服務設計開 發	組織外	股東、社區	環境 環境	產品及服務 產品及服務
	組織內	管理階層、員工		

2.3 CSR 企業社會責任管理與推行

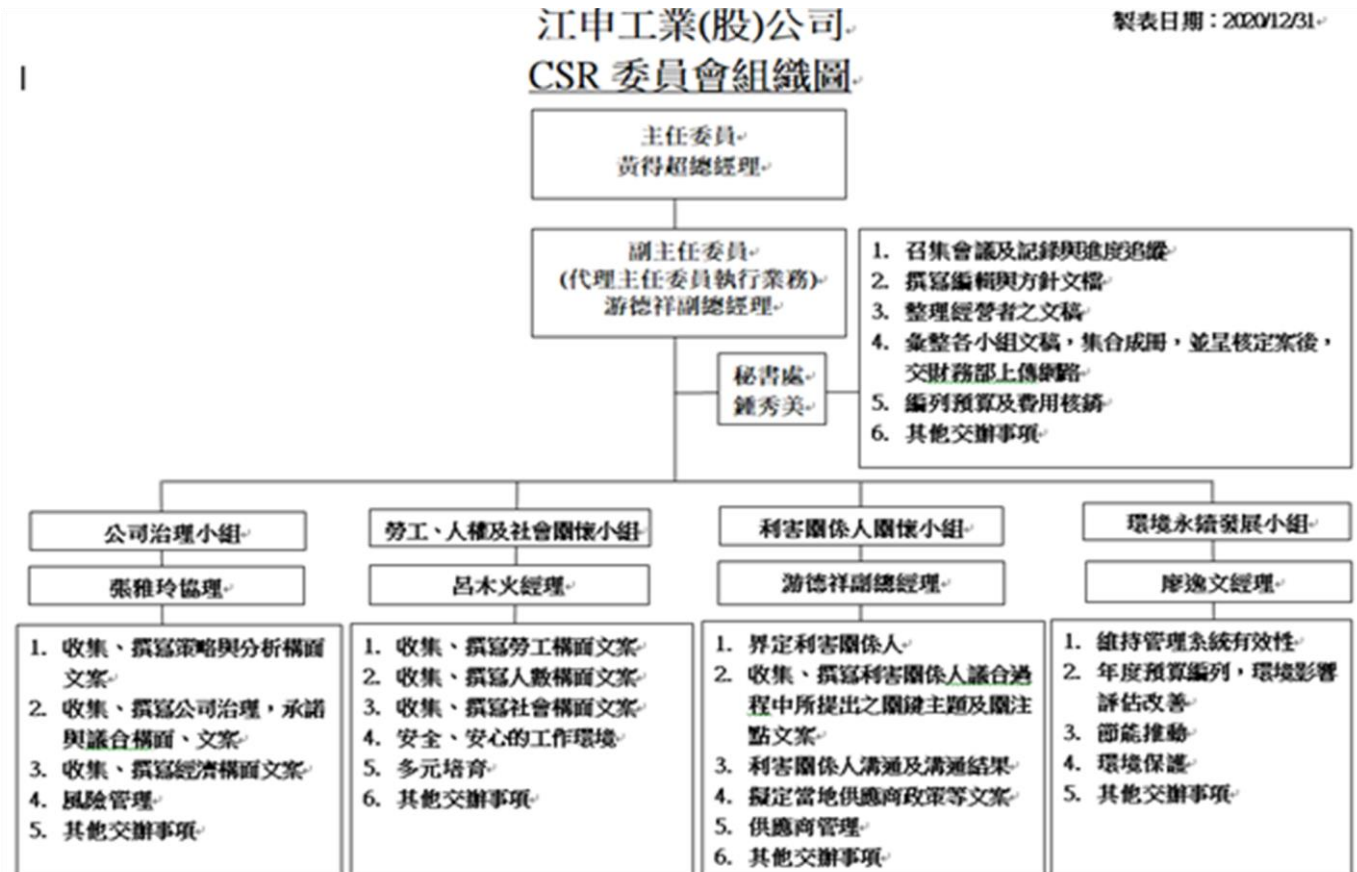
江申不斷在本業上用心經營外，也重視企業經營與永續發展議題的聯結，更期許與利害關係人關切議題共創雙贏，讓企業社會責任不只是理想，更能深入企業永續的經營

2.3.1 CSR 管理

我們相信，企業除了追求穩健成長外，落實企業社會責任亦是另一個成功的關鍵因素。因此，我們重視利害關係人所關切的重大議題，藉由運用公司的核心能力及價值，積極落實身為企業公民的責任，將此理念落實到日常工作中的每個細小環節裡，讓企業社會責任深入江申每一個人。

- CSR 參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) Standards 版所列之特定指 標分組協助推動企業社會責任相關事務。

2.3.1.1 CSR 組織架構

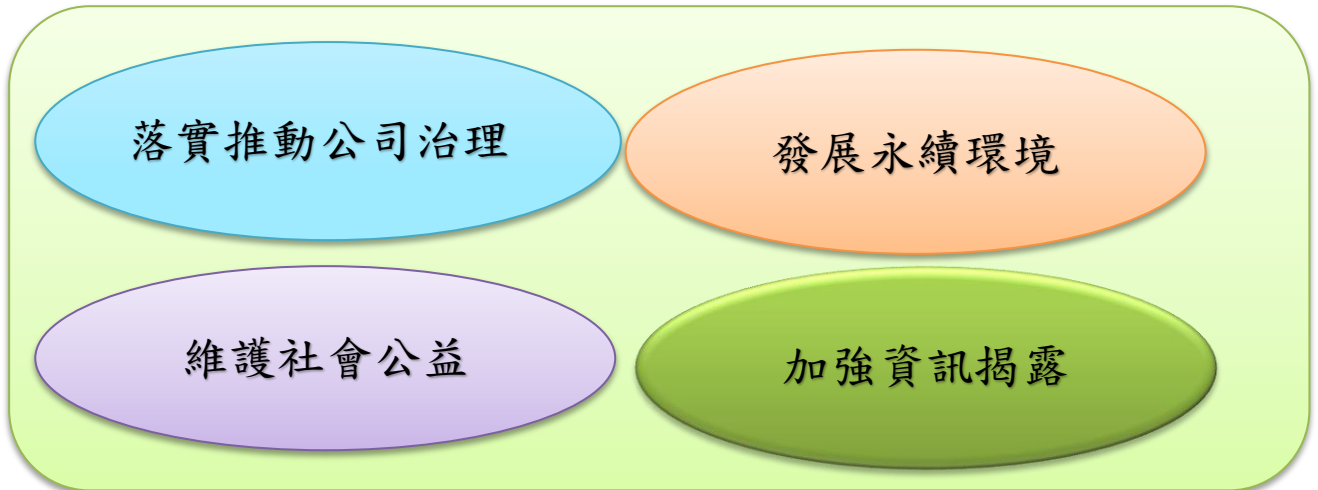


2.3.1.1 江申的 CSR 基因

忠誠、負責、進步為江申企業文化的基石。經營理念則是江申企業文化的具體表現，六大經營理念即忠於職守、誠實和諧、顧客至上、品質第一、踏實徹底與創新發展。

2.3.1.2 CSR 政策

依據「上市上櫃公司治理實務守則」制定江申的企業社會責任政策：



(1) 落實推動公司治理

- 公司訂定企業社會責任政策或制度，以及檢討實施成效之情形。
- 公司設置推動企業社會責任專(兼)職單位之運作情形。
- 公司定期舉辦董事、監察人與員工之企業倫理教育訓練及宣導事項，並將其與員工績效考核系統結合，設立明確有效之獎勵及懲戒制度之情形。

(2) 發展永續環境

- 公司致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料之情形。
- 公司依其產業特性建立合適之環境管理制度之情形。
- 設立環境管理專責單位或人員，以維護環境之情形。
- 公司注意氣候變遷對營運活動之影響，制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略之情形。

(3) 維護社會公益

- 公司遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，保障員工之合法權益及雇用政策無差別待遇等，建立之管理方法、程序及落實之情形。
- 公司提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育之情形。
- 公司建立員工定期溝通之機制，以及以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動之情形。
- 公司制定並公開其消費者權益政策，以及對其產品與服務提供透明且有效之消費者申訴程序之情形。
- 公司與供應商合作，共同致力提升企業社會責任之情形。
- 公司藉由商業活動、實物捐贈、企業志工服務或其他免費專業服務，參與社區發展及慈善公益團體相關活動之情形。

(4) 加強資訊揭露

- 公司揭露具攸關性及可靠性之企業社會責任相關資訊之方式。
- 公司編製企業社會責任報告書，揭露推動企業社會責任之情形。

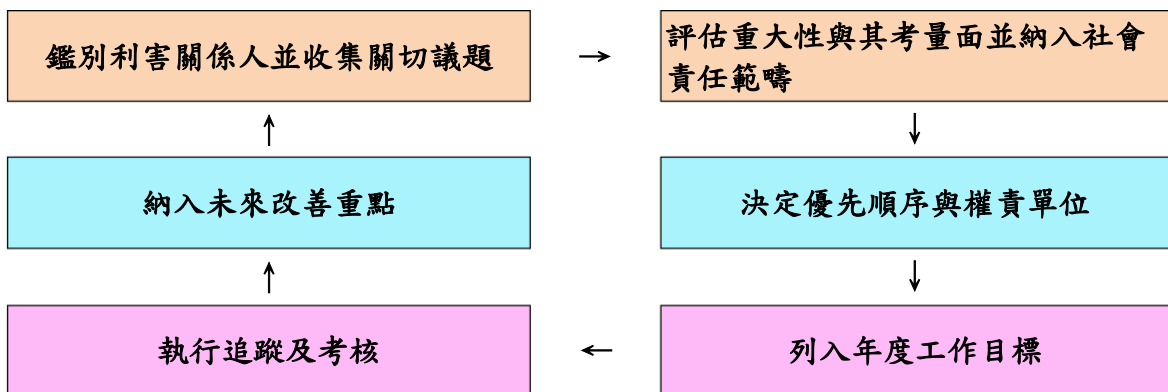
2.3.1.3 CSR 理念

1. 與社會共榮

忠於職守、誠實和諧、顧客至上、品質第一、踏實徹底與創新發展是江申所重視的經營理念。在此種理念下，江申透過公司治理、發展永續環境、維護社會公益與加強資訊揭露四個面向展開、落實於日常運作之中，以達成「取之於社會，用之於社會」的目標。

2. 資訊揭露與持續改善

江申除了透過年報經常性的揭露公司在公司治理、發展永續環境、維護社會公益與加強資訊揭露上的相關資訊之外，並將每年出版企業社會責任報告書，做為進一步揭露企業社會責任信息的一項重要工作。江申持續改善企業社會責任報告書的程序如下圖所示：



2.3.2 投資人聯絡路徑

- (1)將股東服務專線(TEL:03-478-3121)與電子郵件信箱(ellen.chang@kian-shen.com)公佈於公司網頁與股東會年報，方便投資人直接與公司聯絡，並指派專人答詢股東提問。
- (2)於公司網頁設有最新消息及重大訊息，均與公開資訊觀測站同步公布，資訊透明公開且具時效性。
- (3)投資人互動：設有專人接待來訪之投資人，負責廠區參觀及疑難解答。

2.3.3. 利害關係人溝通路徑

公司網頁設有利害關係人專區，各利害關係人若有任何問題或擬檢舉相關不法事項，可由網頁資訊直接與對應窗口聯絡。除公司網頁外，並透過年報、法人說明會及每年出版的企業社會責任報告書等與各界做正式的溝通、交流，也運用諸多其他途徑瞭解利害關係人所關切的議題並做適度回應。利害關係人關切議題及溝通管道如下表：

利害關係人	關切議題	溝通管道
社區	公益活動	積極參與地方社區節慶活動及活動贊助經費
	社會貢獻	配合社區環境維護活動
地方團體	環安衛議題	充實安全衛生設施，保障工作安全
	公益活動	不定期拜訪、交流
中央及地方政府	遵守法令	不定期與主管機關經辦人員互動
	公益活動	定期法規查核
	誠實納稅	各項納稅資料申報
股東及金管會	經營績效	每年召開股東常會
	經營方針	依主管機關規定公告重大訊息
	資訊透明度	定期(每季)公告財務報表
		每月公告營收
員工	薪酬	定期單位主管與員工溝通協調會議
	福利照顧	定期職工福利委員會
	勞動權益	定期勞工安全衛生委員會
	就業安全	不定期員工教育訓練
客戶	產品品質	業務人員不定期訪談
	交期準時	定期客戶滿意度調查
供應商	公平競爭	訂購單明定各項相關規定
	信用狀況	確遵守契約條件付款

2.4 風險管理

2.4.1 風險管理及因應方式

風險類別	潛在風險	風險控管方式
財務風險	利率上漲	對現有採浮動利率計算的負債部位，設定可容忍範圍，當市場利率明顯轉折時，得提前償還或轉貸。
	匯率風險	配合資金需求及外匯市場趨勢，於簽訂合約後，預先購買一部或全部之外幣。
物料供應風險	因應物料供應不足	依合約規定不同，在合約簽定前廣泛調查設備及物料來源是否過度集中，以分散風險、降低成本，並有效因應物料供應不足產生之風險。
採購風險	供應商	掌握採購的五大要素：供應商、時間、價格、數量以及品質，由合格的供應商，在適合的時間，以合理的價格，取得正確的數量，以符合品質要求服務，提高企業內部的風險偵測防範能力，從根本上杜絕合同風險。再者，做好年度採購預算及策略規劃、慎重選擇供應商、嚴格審查訂貨合同、拓寬訊息管道，保持訊息流暢、完善風險控制體系、加強過程跟蹤和控制，發現問題及時採取措施處理，以減低採購風險。
市場風險	營收集中	為避免過度集中，除維持一定比例外，開發新業務以分散風險。
人力資源風險	舞弊營私	訂有「道德行為準則」辦法，明令不得有下列情形： <ol style="list-style-type: none"> 1. 要求、期約或收受賄賂；對所經辦業務接受廠商、利害關係人招待者； 2. 意圖為自己或他人之不法利益，而捏造事實，欺騙矇混，致使公司受有損害者； 3. 利用職權或公務上之消息以圖本身或他人之不當利益，或其他營私舞弊之行為者等懲處規定，以降低人力資源風險。
廠房設備風險	天災及火災等	江申針對重要廠房設備均投保設備險，並落實消防防護計畫。
資安風險	資訊整體安全	江申透過內部自我控制及外部稽查，建立完善的資安政策與落實資安管理，涵蓋網路防火牆、虛擬私有網路、軟硬體設備的備援措施、電子郵件的管控與傳送記錄備份、垃圾郵件的過濾、電腦防毒、資料安全管控、非法軟體管控、不斷電系統及備援電力等，達到電腦運作、資訊傳送、及網路安全的目的。
工作安全風險	職業災害	每月實施安全活動與點檢、參加無災害工時申報活動，並依勞工健康保護規則辦理健康檢查與健康促進管理。
集團營運風險	營收集中	提高非集團營收比重，開發自有技術。

2.4.2 法規遵循

本公司依社會及經濟相關法規要求與規範，落實公司所訂定相關作業程序或辦法。稽核單位每年執行「法令規章遵循事項」查核，公司均已依法令要求制訂相對應之作業程序或辦法。

人事單位定期檢視與查核公司有關勞動基準法及性別工作平等相關法規之符合性，若有相關法規異動、公司政策異動或勞資糾紛則透過勞資會議、員工意見箱促進員工參與、諮詢、申訴及討論相關議題。

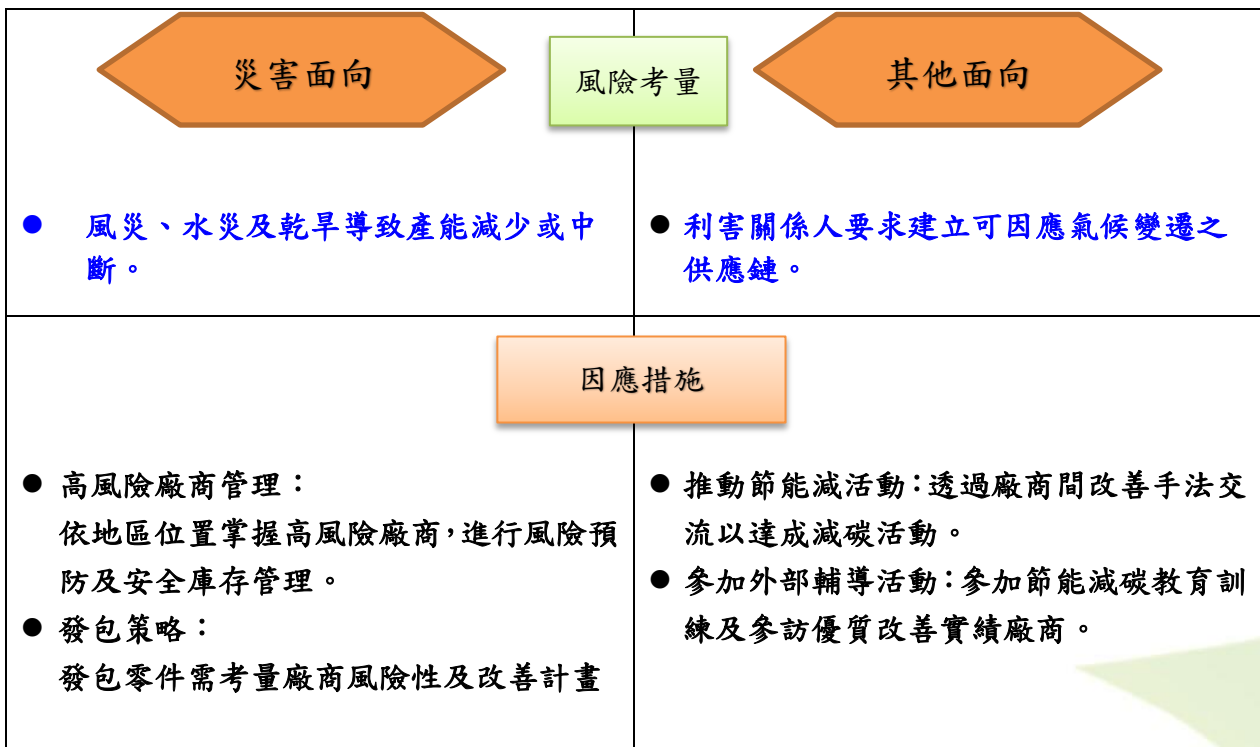
安衛單位透過定期召開職安衛委員會檢視與討論職安衛相關法規符合性狀況，包含法規異動、違反法規因應措施。

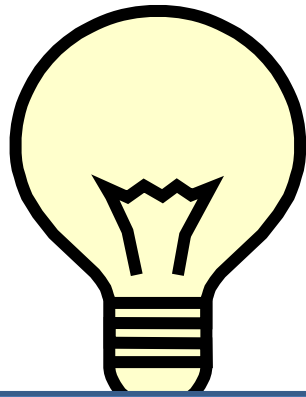
2.4.2.1 法規符合性

江申並無其他違規紀錄

2.4.3 因應氣候變遷之風險管理

因應氣候變遷之風險管理及因應措施





3.環境永續

3.1 建置管理系統

3.2 節能組織與架構

3.3 物料資源使用

3.4 能資源使用

3.5 節能推動與管理

3.6 環境保護管理



3. 環境永續

管理目的：本公司對於氣候變遷對環境影響甚為關注，每年逐步減少溫室氣體排放對環境的沖擊，面對氣候變遷風險建立調適能力，透過能資源管理與綠色製程降低生產成本並提升競爭力，減少對環境污染及鄰近社區的衝擊，達成環境及企業永續。

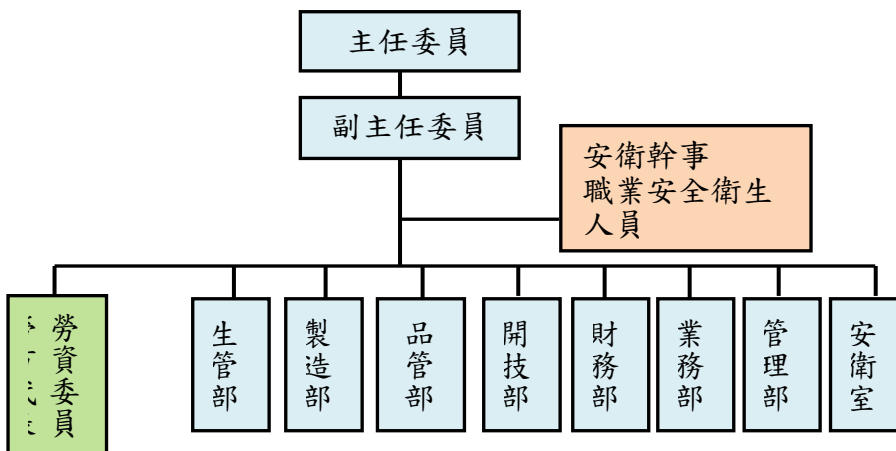
重大主題：能源、排放、廢污水和廢棄物	
管理方法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立環境管理系統運作，並定期追蹤檢討 2. 訂定目標、標的、方案，持續追蹤成效 3. 推動環境管理驗證，確認系統有效性 4. 透過中心廠生產技術交流，掌握最新趨勢 5. 盤查各項環境數據，定期檢討分析，即時發現問題並著手改善 6. 推動各項節能、節水、減排、減廢專案，並追蹤執行進度與效益 7. 訂定剪輯應變程序，並定期演練，以減少意外事故對周遭社區的影響

3.1 建置管理系統

為有效履行在環境保護與節能減碳的責任，江申公司設置安衛室專司安全衛生相關業務，於製造部保全課負責環保與節能減碳等相關業務。此外並跨部門成立「環境與安全衛生委員會」、「能源管理委員會」以加強溝通協調，提升整體成效。

(1) 江申公司通過 ISO 14001 的驗證並取得認可登錄，環安衛政策經由總經理核定後公告實施並成立了「環境與安全衛生委員會」由總經理擔任主任委員負責環安衛管理的決策工作。

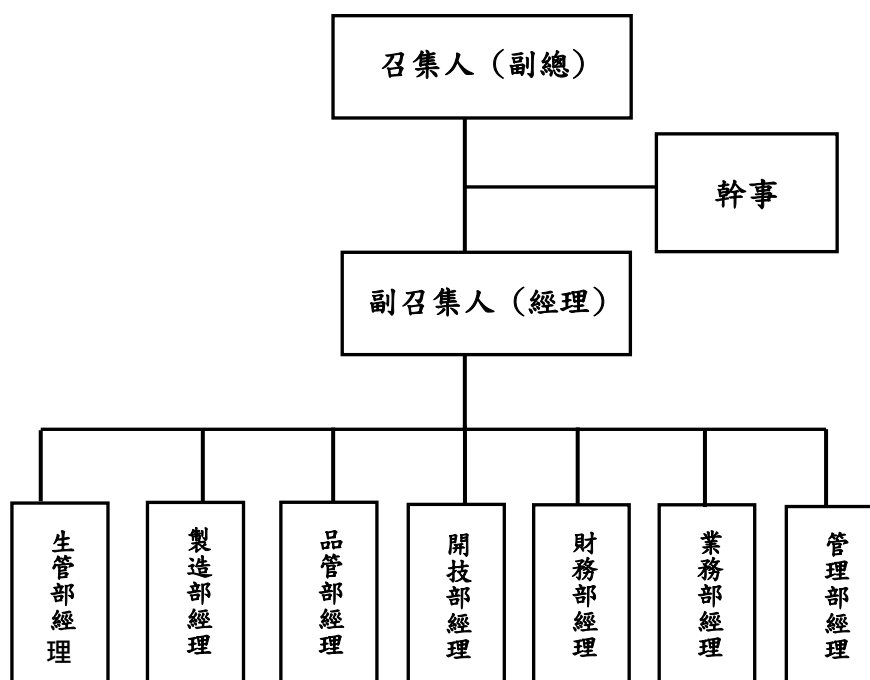
環境與安全衛生委員會組織



3.2 節能組織與架構

為有效降低能源成本，江申公司於 2013 年 6 月成立「能源管理委員會」，由副總經理擔任主任委員，各部經理擔任委員，訂定節能減碳之目標與負責推動廠內節能減碳之相關工作。

節能減碳小組



3.3 物料資源使用(GRI 301)

管理目的：本公司對於氣候變遷對環境影響甚為關注，每年逐步減少溫室氣體排放對環境的沖擊，面對氣候變遷風險建立調適能力，透過能資源管理與綠色製程降低生產成本並提升競爭力，減少對環境污染及鄰近社區的衝擊，達成環境及企業永續。

GRI 301: 物料資源使用說明

本公司從事貨車車架、貨車後車身、汽車零配件生產，主要原料為鋼鐵→進行裁剪→進行沖孔→進行沖壓→進行焊接→進行組裝→進行電泳塗裝→成品出貨，本公司配合中心逐步採行輕量化設計，如貨車後車身開始使用鋁材料，可降低貨車車重進而降低其油耗，本公司主要污染源大多來自塗

裝製程，對於環境負荷減量與承諾，本公司原物料均不含有害物質(HSF)，依危害性物質限制指令 RoHS 規定辦理，相關原物料需檢附的第三方檢測試驗報告證明，已全面進料品質管理要求，對於 VOC 的排放也以訂定每年下降 1%的承諾。

3.4 能資源使用 (GRI 302)

本公司的能源主要有三大類：

1. 使用瓦斯在鍋爐中燃燒產生蒸氣，加熱塗裝前處理槽。
2. 使用瓦斯在熱風爐中燃燒產生熱風用以烘烤塗料。
3. 外購電力則提供全廠電力設備運作，如油壓機、焊接機、馬達、機械手臂、泵、風機等。

3.4.1 直接能源消費量

項目	單位	2019 年	2020 年
柴油	公升	29,880	22,830
	GJ(百萬焦耳)	1,051	803
NG 天然氣	立方米	39,608	327,798
	GJ(百萬焦耳)	1,476	12,212
LPG 液化石油氣	公斤	298,640	0
	GJ(百萬焦耳)	15,001	0
總耗能	GJ(百萬焦耳)	17528	13,015

柴油 8,400 Kcal/公升、LPG 液化石油氣 12,000 Kcal/公斤、NG 天然氣 8,900 Kcal/立方米、1 千卡 (Kcal) =4,186 焦耳、1 兆焦 (MJ) =1,000,000 焦耳、1GJ=1,000MJ(百萬焦耳)

- 說明：2020 年全廠直接能源消費總量耗能，較 2019 年減少 4,513 GJ(百萬焦耳)。

3.4.2 間接能源消費量

項目	單位	2019 年	2020 年
用電量	度電	5,849,600	5,404,800
	GJ(百萬焦耳)	21,058	19,457
總耗能	GJ(百萬焦耳)	21,058	19,457

電力 860 Kcal/度電、1 千卡 (Kcal) =4,186 焦耳、1 兆焦 (MJ) =1,000,000 焦耳、1GJ=1,000MJ(百萬焦耳)

說明：2020 年全廠間接能源消費總量耗能，較 2019 年減少 1,601 GJ(百萬焦耳)。

3.5 節能推動與管理(GRI 302-4)

本公司屬平均能源使用量較高之公司，本公司非常重視能源效率的提升，每年努力推動間接能源消費量設備節能的改善，每年訂定減少用電 3 %為電節能目標，並排定 3 年減少用電計劃。

3.5.1 節能環境願景

3.5.1.1 三年減少用電計劃

節能方法	2020 年	2021 年	2022 年
管理面	著重於節約能源之推動，藉由廠內舉辦節能講習、節能標語競賽、請外部專家到廠輔導等等，使全廠員工能將節約能源成為習慣。	配合中心廠節能推動，參與專案輔導，請外部專家到廠輔導，找出廠內之能源浪費。	配合中心廠節能推動，參與專案輔導，請外部專家到廠輔導，找出廠內之能源浪費，未來可計畫朝導入參與 ISO 50001 能源管理系統認證方向前進。
硬體面	推動節能方案	推動節能方案	導入全廠能源管理系統 (EMS)，將全廠大型設備，即時監測了解設備的耗電狀況，進行管理。

3.5.1.2. 2020 年節能方案說明：

(1) 製造部辦公室冷氣節能改善：

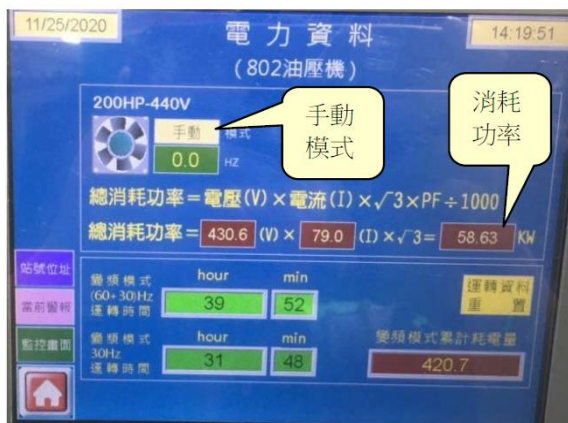
- 改善說明：將舊有水冷式箱型冷氣耗能(已使用 30 年)8.42kw+循環馬達 1.5kw+冷卻風扇 0.75kw=10.67kw，改為直流變速冷氣(耗電 2808 度)可節省電費。
- 年可節約 5,642 度電。

(2) 生管部辦公室冷氣節能改善：

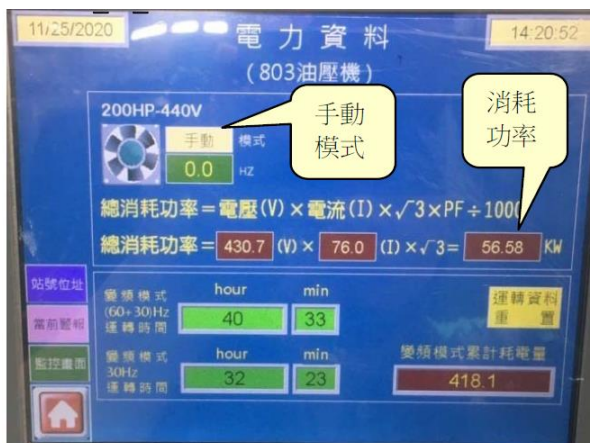
- 改善說明：將生管部目前使用水冷式箱型冷氣耗能(已使用 19 年)7.44kw+循環馬達 1.5kw+冷卻風扇 0.75kw=9.69kw，如改為直流變速冷氣(耗電 3942 度)可節省電費。
- 年可節約 3,732 度電。

(3) 802、803、1001、1002 共 4 台油壓機運轉導入變頻節能改善：

- 改善說明：油壓機油泵於沖壓作業或待機時油泵均全時運轉 60HZ，本次節能是將油泵裝置變頻器，在待機或架模時控制油泵為 30HZ 運轉，沖壓作業恢復為 60HZ 運轉，可依油壓機作業特性進行節約能源運轉。
- 年可節約 140,712 度電。
- 802 油壓機待機手動與變頻運轉模式消耗功率圖示：



● 803 油壓機待機手動與變頻運轉模式消耗功率圖示：



● 1001 油壓機待機手動與變頻運轉模式消耗功率圖示：



● 1002 油壓機待機手動與變頻運轉模式消耗功率圖示



(4) 2020 年推動四項節能改善，共計節約 150,086 度電。

3.6 環境保護管理

3.6.1 水與放流水(GRI 303)

3.6.1.1 共享水資源之相互影響(303-1)

1. 水作為資源：是指為配合生活取用水的需求，如飲用煮食、個人清潔與維持環境衛生等，依廠區位置輸送水資源以利分配使用。
2. 水生產能源：是指利用水資源產出能源的方式，如冷卻用水，或以水維持工廠的運作，作為製程用水及設備降溫之用等。

3.6.2 與排水相關衝擊的管理(303-2) (306-1)

本公司廢水來源主要來自塗裝廠，污水來源主要為餐廳與員工生活污水，各污染源已分別經由廢(污)水管路納管排放至本公司廢(污)水處理廠進行處理，水質監測重點係以酸鹼度值(PH)、化學需氧量(COD)、等重金屬項目為主，並經檢測合格後排放至楊梅區社子溪，(社子溪主要流經楊梅區及新屋區，為長條形河川，屬桃園市市管河川，自楊梅區鐵路橋，至新屋區觀海橋止，全長約 17.48 公里，主流中、上游主深槽明顯，下游地形較為平坦)，已取得環保局核發之廢水排放許可證(桃市許字第 H0073-06)，每季委外檢測並向環保局進行申報，本公司依法設置甲級專責操作人員與甲級專責操作代理人員，為確保廠區內廢水污染防治，能符合相關環保法規規範，本公司廢(污)水處理廠需依循本公司廢水處理管制作業標準進行設備操作與定期保養，使廢(污)水處理廠能正常處理，排放水質能符合國家放流水標準，本公司放流水標準適用金屬表面處理業。

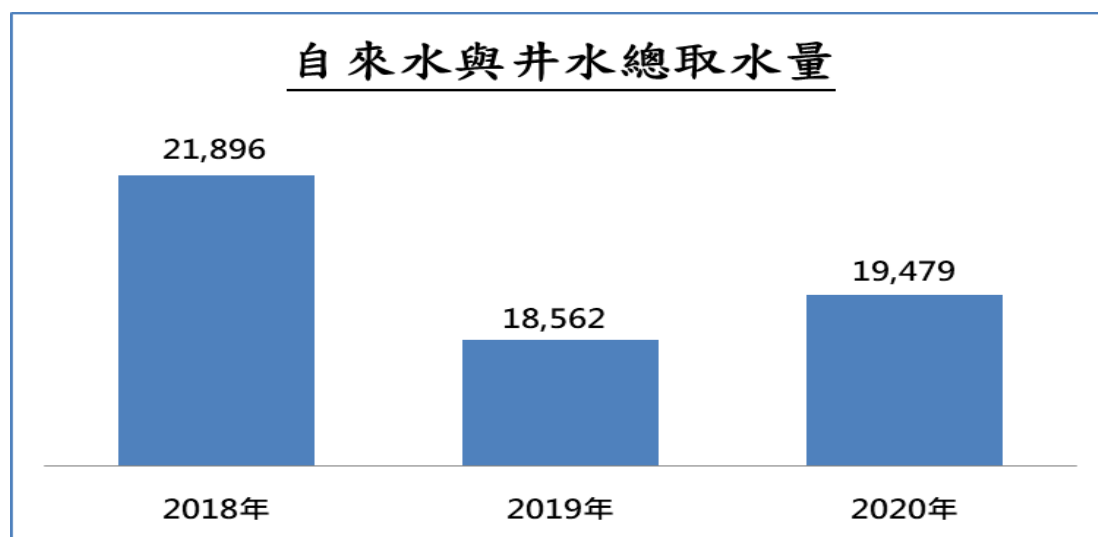
3.6.2.1 放流水質檢測結果

檢測項目	放流水標準	2019 年檢測值	2020 年檢測值
PH 值	6-9	7.6	7.1
水溫(°C)	35°C 以下	25.8	24.0
懸浮固體(mg/l)	30	9.4	16.5
化學需氧量(mg/l)	100	23.4	58.1
銅(mg/l)	3.0	*0.04	ND
鎳(mg/l)	1.0	*0.07	*0.17
鋅(mg/l)	5.0	0.37	0.20
氨氮(mg/l)	150	0.78	0.27
氰化物(mg/l)	1	0.232	0.026

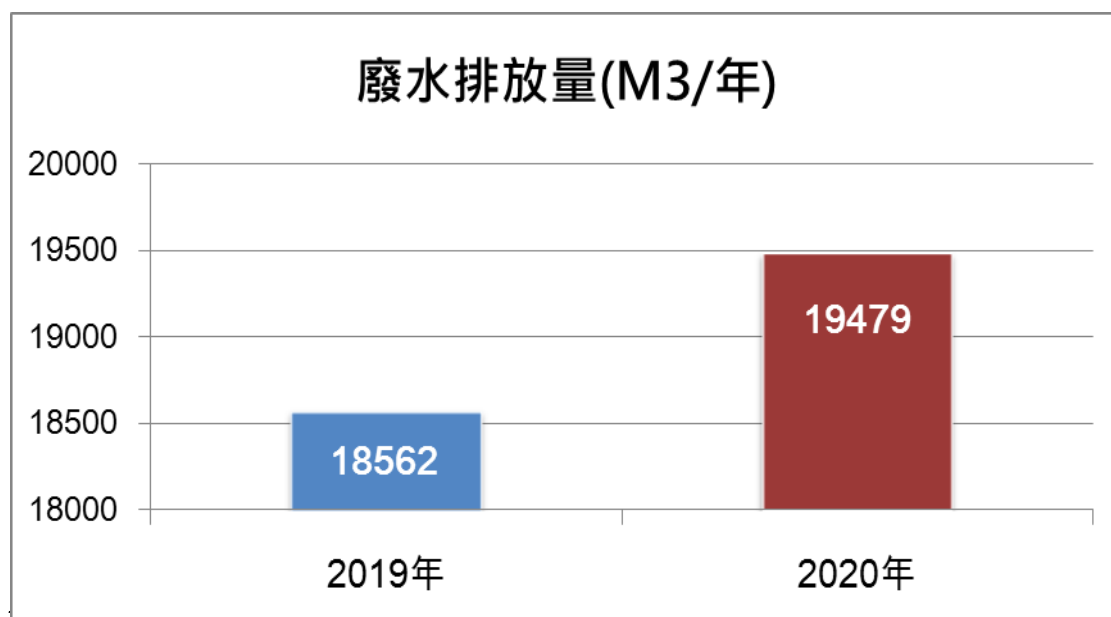
硝酸鹽氮(mg/l)	50	1.07	7.04
氟鹽(mg/l)	15	0.22	*0.09
油脂(mg/l)	10	---	8.9
生化需氧量(mg/l)	50	---	12.8
鉛(mg/l)	0.5	---	ND
總鉻(mg/l)	1.5	---	ND
砷(mg/l)	0.35	---	ND
溶解性鐵(mg/l)	10	---	0.11
溶解性錳(mg/l)	10	---	0.19
大腸桿菌群 (CFC/100ml)	200000	---	540
硼(mg/l)	12	---	*0.07

3.6.3 取水(303-3)

本公司所使用之水源為自來水，主要來自平鎮淨水場，其水源由石門水庫供應，製程用水占比較高約 72%，其餘為生活用水約 18%。2020 年度總取水量約為 19,479 噸。製程用水密集度於 2019 年則增加 5%，為設備改善所致。製程及生活用廢水則經汙水處理設施後，達排放標準始行排放。為落實水資源管理，管理部每月定期統計自來水用量情形，以確認用水情形是否有異常狀況。



3.6.4 廠區內排水說明(303-4)



公

司排放口分兩類，雨水排放口 5 處與廢水處理廠放流水排放口 1 處，均已依法取得排放許可證(證號)，依法設立標示牌內有標註公司名稱、排放口編號、座標、排放量等等，其中雨水排放口因排放雨水，未經處理可直接排放，排放量標示為不定時、不定量，廢水處理廠放流水排放口，是經廢水廠處理，水質可符合國家放流水標準，每日許可排放最大量為 0.285 百萬公升(megaliters)，因本公司從排放源頭實施減廢與提高廢水處理效率，目前平均排放最大量為 0.11 百萬公升(megaliters)，超出排放量限值，已完全不會發生，因社子溪屬中型河川，每日排放最大量為 0.285 百萬公升(megaliters)，衝擊量小。

- 廢水廠放流水排放量說明
- 說明：2020 年廢水廠放流水排放量，較 2019 年增加 917 噸，原因為電泳塗裝廠進行槽體加高工程，造成廢水量增加。

3.6.5 耗水量(303-5)

2020年本公司總用水量為19,479噸，較2019年的18,562噸增加使用917噸。在改善過程中公司同仁逐漸意識到如何更加善用水資源，節水的目的除了減少公司不必要的支出外，更重要的是對於環境資源的珍惜，讓所有同仁能更深入瞭解到水資源的重要性。

節水措施

本公司深切體認水資源之寶貴，在節約用水將持續宣導並推動珍惜水資源之理念，展望未來，我們持續積極尋求節水措施，包含：

- (1) 持續量測與監控直接營運之水資源使用情形；
- (2) 提高營運用水效率化與降低汙染等方案。2020-2021年以每年降低總用水量1%為目標。

3.6.6 生物多樣性(GRI 304)

本公司在生產過程中需能符合環保相關法規，並且適當考慮生物多樣性因素，要求各相關單位識別生物多樣性風險，並採取措施減輕這些風險。

3.6.7 廠區溫室氣體盤查(GRI 305)

項目	單位	2019年	2020年
柴油	公升	29,880	22,830
	kgCO ₂ (噸)	82	62
LPG 液化石油氣	公斤	298,640	0
	kgCO ₂ (噸)	952	0
NG 天然氣	立方米	39608	327798
	kgCO ₂ (噸)	83	685
總 CO ₂ 排放	kgCO ₂ (噸)	1,117	747

柴油碳排 2.73 kgCO₂/L LPG 液化石油氣碳排 3.1868 kgCO₂/kg NG 天然氣碳排 2.09 kgCO₂/kg

說明：2020年全廠直接溫室氣體排放量較2019年全廠碳排量減少370噸。

● 直接溫室氣體排放量說明

項目	單位	2019 年	2020 年
柴油	公升	29,880	22,830
	kgCO ₂ (噸)	82	62
LPG 液化石油氣	公斤	298,640	0
	kgCO ₂ (噸)	952	0
NG 天然氣	立方米	39608	327798
	kgCO ₂ (噸)	83	685
總 CO ₂ 排放	kgCO ₂ (噸)	1,117	747

柴油碳排 2.73 kgCO₂/L 、 LPG 液化石油氣碳排 3.1868 kgCO₂/kg

NG 天然氣碳排 2.09 kgCO₂/kg

說明：2020 年全廠直接溫室氣體排放量較 2019 年全廠碳排量減少 370 噸。

● 間接溫室氣體排放量說明

項目	單位	2019 年	2020 年
用電量	度電	5,834,190	5,404,800
	kgCO ₂ (噸)	2,970	2,751
總耗能	kgCO ₂ (噸)	2,970	2,751

電力碳排 0.509 kgCO₂/度電

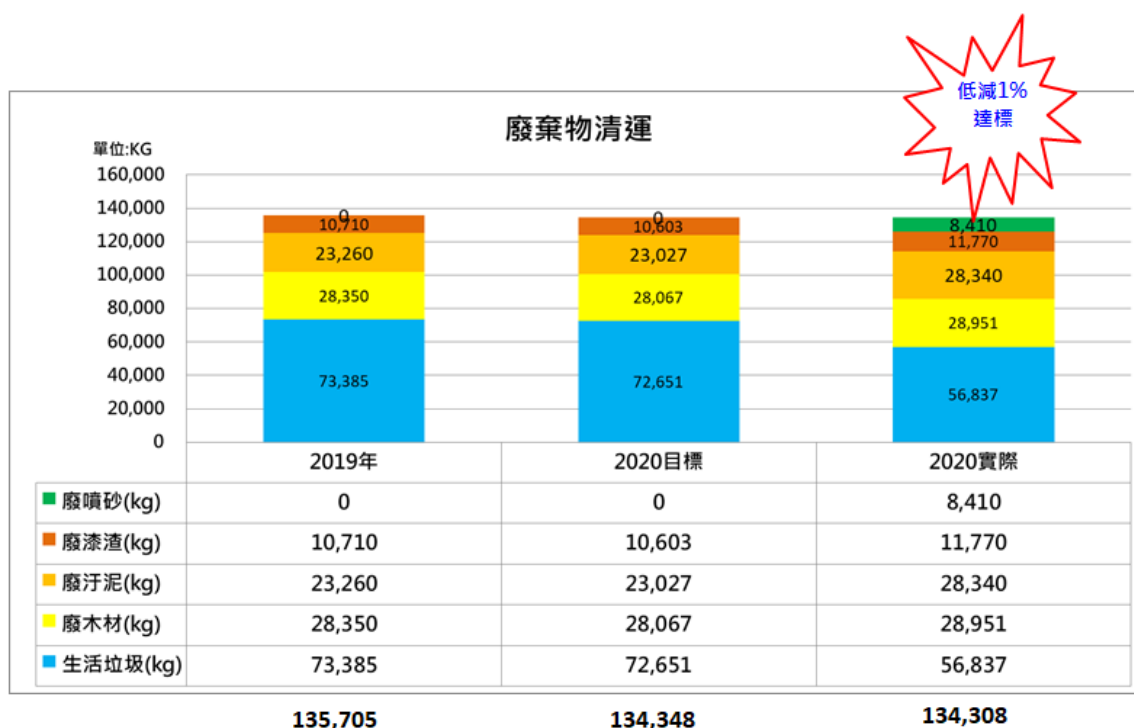
說明：因 2020 年全廠間接溫室氣體排放量較 2019 年全廠碳排量減少 219 噸。

3.6.8 減少廢棄物及回收再利用(306-2)

為了達到資源永續利用之目的，著重製程減廢與污染預防，持續減少廢棄物產出量。廢水經處理後殘留無機性污泥加熱處理後可回收提供建材使用。

廢棄物產出量統計：

廠區產出之廢棄物均為一般事業廢棄物，主要來自員工生活垃圾及製程作業產出廢料。如廢潤滑機油優先考量再利用，廢紙、廢鐵、廢塑膠箱等資源回收，廢氣處理程序汰換的濾袋採焚化處理，所有廢棄物依規定上網申報。



3.6.9 廠區空氣污染防治

本公司空氣污染物產生源，以焊接製程，塗裝製程之粒狀污染物(Par)、揮發性有機物(VOCs)為主，目前已裝置洗滌塔、電漿臭氧廢氣處理等污染防治設備，已有效防治空氣污染影響作業員工、廠區周圍居民的健康並維護廠區周界地環境控器品質。

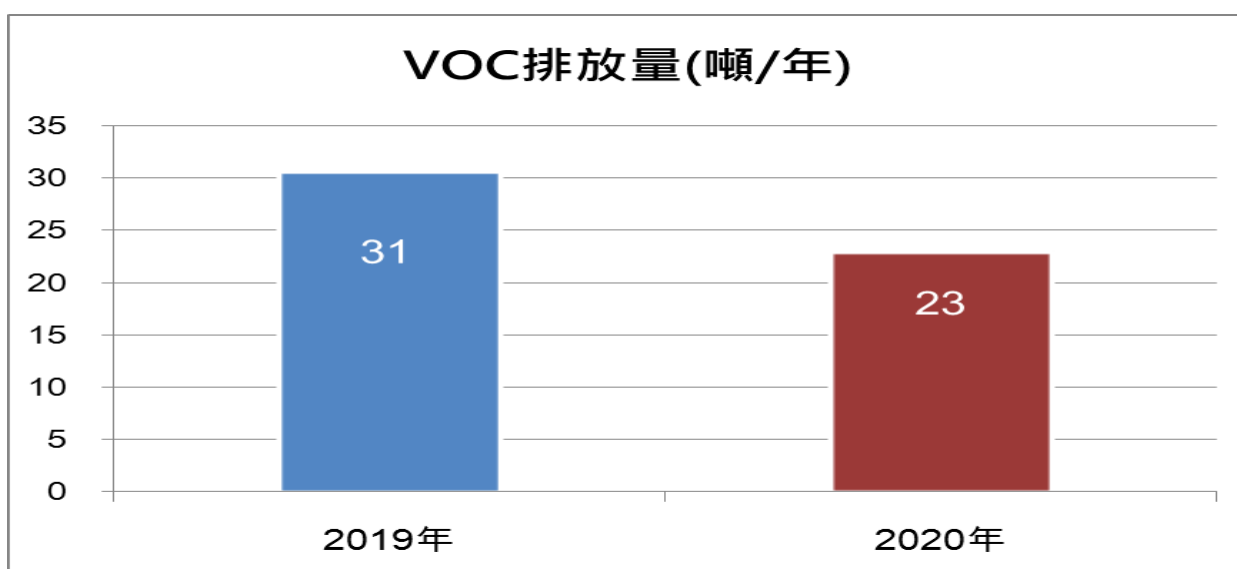
● 主要製程與污染物及其處理設施說明

製程	污染物	處理設施
表面處理程序	磷酸	填充式洗滌塔
表面(ED)電著塗裝程序	揮發性有機物、粒狀污染物、 硫氧化物、氮氧化物	電漿觸媒臭氧洗滌塔
噴砂機	粒狀污染物	彈夾式集塵塔
木造品塗裝	揮發性有機物	電漿觸媒臭氧洗滌塔
焊接設備	粒狀污染物	填充式洗滌塔

說明:針對排放之污染物，木造品塗裝每年定期檢測一次，其餘每五年定期檢測一次，檢測結果均符合排放標準。

3.6.9.1 VOCs排放量說明

說明: 2020年VOCs排放量，較2019年減少8噸。



3.6.10 環保法規符合性(GRI 307)

本公司 2020 年並未違反任何環保相關法令，依法定期申報與辦理相關許可證異動，加強各級主管及跨單位巡檢找出缺失，持續改善，並於相關管理會議檢討，為確實遵守環保法規，持續推動全面性定期性法規查核，讓同仁從經驗中學習，與承攬商齊心協力共同減少違規紀錄，是江申公司持續努力目標。

3.6.10.1 洩漏

2020 年無洩漏之情事發生

3.6.11 所用物料重量或體積

大項產品無須秤量或換算體積



4.最佳夥伴

- 4.1 供應商管理
- 4.2 供應商政策
- 4.3 綠色環保
- 4.4 供應商交流
- 4.5 安全衛生管理
- 4.6 協力人員權責



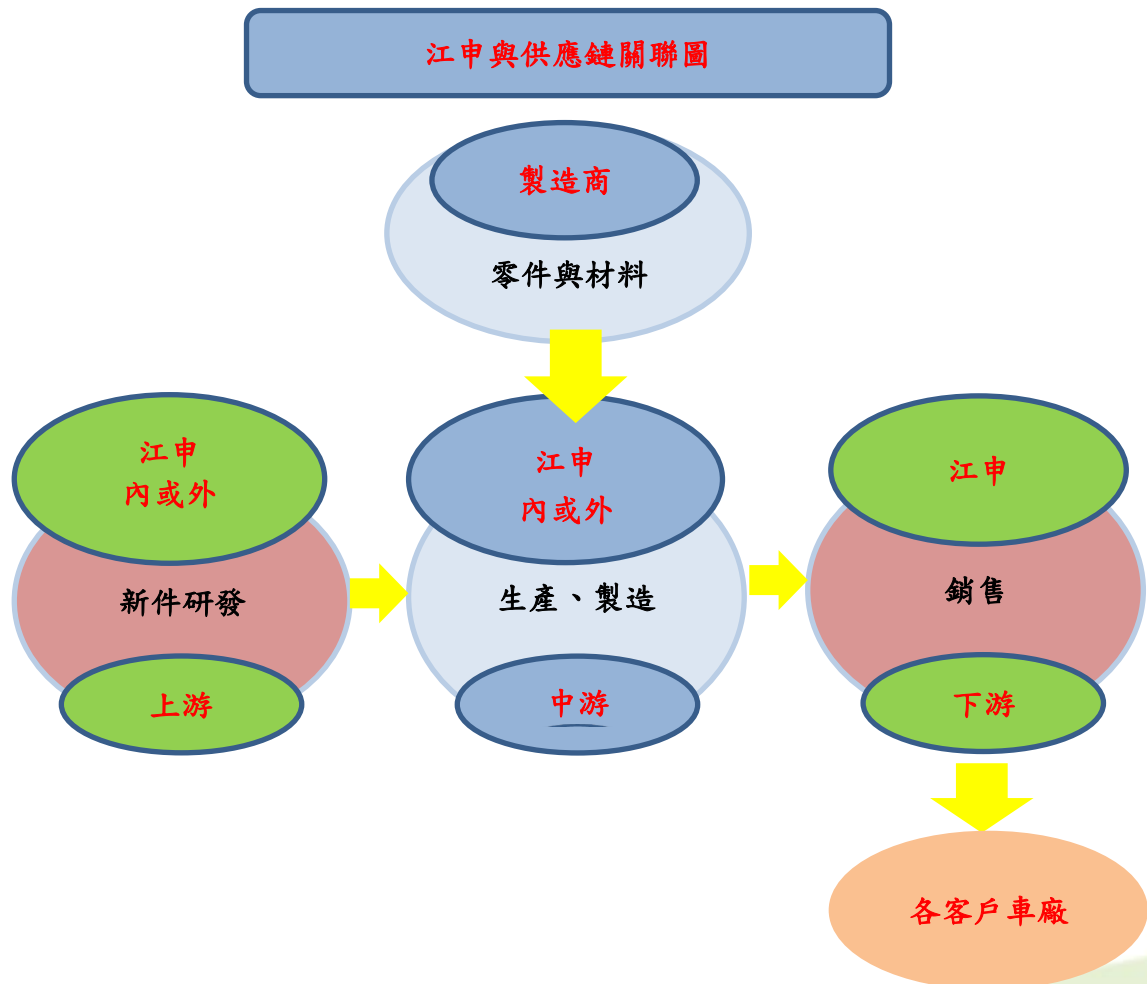
4. 最佳夥伴

4.1 供應商管理

江申的供應商共計 558 家，其中包含 19 家零組件製造加工廠商、65 家直接物料廠商以及 474 家石油化及設備五金物料廠商。江申注重社會企業責任及永續經營的理念，因此我們將致力於製造符合安全、衛生的工作環境、提升人權與道德的就業制度，並善盡世界公民的義務，裨益於供應體系關連所影響之協力夥伴員工暨社會人群。

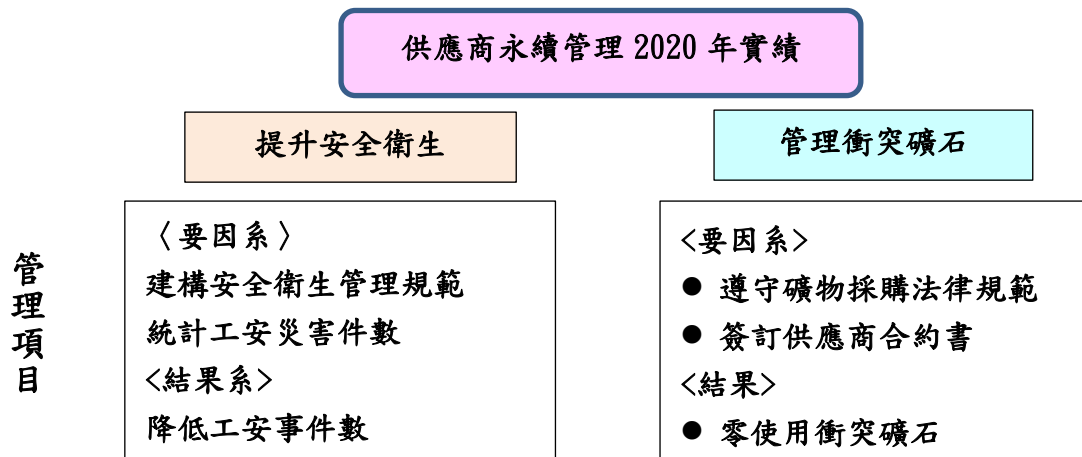
4.1.1 與廠商的夥伴關係

為提昇長期為江申資源提供各項製造需用之原物料及零件之供料 / 承攬廠商之營運穩定性，皆制訂包含規範及權利義務在內之明確辦法，與各類合格廠商簽訂合約 / 承攬合約，藉由有效降低雙方之原物料儲存成本及提高工作執行效率，達到雙贏之目的。



4.1.2 供應商永續管理

江申對於供應商永續管理，由供應商永續經營權責單位專責，並要求所屬供應商必須遵守相關社會責任。此權責單位依照零組件採購金額比例涵蓋率約 84%的供應商，共計 16 家重點廠商為執行對象，2020 年度執行對象中無新增供應商。



4.1.3 承攬商、供應商違反規範處置

承攬商、供應鏈廠商在執行與江申簽訂之合約期間，如發生違反企業社會責任相關事項，經慎重查證確實無誤時，依合約或辦法規定處置；其中尤以違反勞動條件及人權議題列為最優先順位。

4.2 供應商政策

4.2.1 供應商之評選

江申將勞工人權、健康與安全、環境保護與綠色採購、道德規範、社會參與等列入供應廠商自評。

廠商之交貨品質要求、交期配合、製程能力和管理系統(符合 CNS 標準、獲得 ISO 或其他有效管理系統驗證)、環安衛績效(獲得 ISO 45001:2018 或其他有效驗證、無重大工安違規記錄)等要項列入江申供應鏈廠商評選之主要考核項目。另外江申並將勞工人權、健康與安全、環境保護與綠色採購、道德規範、社會參與等列入供應廠商自評。

4.2.2 組織與其供應鏈的重大改變

目前無重大改變

4.2.3 來自當地供應商採購支出比例

目前採購地為台灣，採購支出比例100%

4.3 綠色環保

4.3.1 購買多元節能產品

自京都議定書生效之後，全球暖化所產生氣候變遷已成為各國所關心的重要議題，在有限的地球資源及發展綠色能源趨勢下，讓地球更輕鬆、讓每一滴資源都發揮最大的動力，在各個層面都以節能、減碳為目標。期許在生活品質的同時，盡到環境保護的責任。因此，廠內在購買節能產品之同時，以「節能標章」與環保署「環保標章」為主。



節能標章



環保標章

4.3.2 環境負荷減量與承諾

本公司原物料需不含有害物質(HSF)，依危害性物質限制指令 RoHS 規定辦理，相關原物料需檢附的三方檢測試報告證明，將原物料需不含有害物質(HSF)整核至公司全面進料品質管理要求。

4.3.3 履約爭議溝通

江申供應鏈廠商在投標、開標、決標、簽約、合約執行等過程，如有任何爭議發生時，可進行有效溝通

4.4 供應商交流活動

每年或不定期邀請各類別供應鏈廠商、承攬商，介紹本公司營運與供應商相輔相成及相關議題，藉由與會廠商有效溝通瞭解各趨勢及其對地球長遠發展之重要性，進行工作推動上之雙向溝通共創雙贏。

4.4.1 供應商使用童工之重大風險

無雇用童工之相關風險

4.4.2 具強迫與強制勞動事件重大風險的供應商

無強迫與強制勞動事件之相關風險

4.4.3 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的活動

無負面衝擊的營運活動

4.4.4 產品和服務資訊與標示的要求

目前產品均為OEM系無須服務標示

4.5 安全衛生管理

4.5.1 推動安全作業管制

為確保工作人員進行危險性作業時之安全，江申特訂立「承攬商管理辦法」，嚴格要求事先做好一切安全防護措施，並提高作業時之危險意識，以達成零災害之目標。另有關於可燃性氣體、液體之設備上方或附近之動火管制區域、局限空間作業、高壓電區域作業、高架作業等，均納入作業前之工作許可申請。

4.5.2 承攬商管理

承攬商派駐至本公司各地點之相關人員，在進入作業場所前除規定需穿著承攬商本身的制服或工作背心以識別，就是一致的工作服及必要的安全護具外，均要求承包單位依政府法令規定辦理勞工保險，為保障其生命財產安全，另要求為其所屬員工加保商業保險（雇主意外責任險、雇主補償契約責任險、營繕承包人責任險）等。人員入場作業時則嚴格要求遵守江申「承攬商管理辦法及相關保險規定」、「一般性安全衛生工作守則」教育訓練等各項規定。若有違反者依規定罰款，其罰款之金額繳款至財務部。近期發現承攬商重大缺失件數減少，各單位對承攬商之工安要求標準變高，工安文化正逐漸提高。

4.5.2.1 承攬商教育訓練



4.6 協力人員權責

1. 本公司無發生強迫與強制勞動事件之重大風險的營運據點與供應商。
2. 江申廠內協力人員於 2020 年共計有 22 人。廠商為俊驛(8 人)、華御(1 人)、柏勳(3 人)、國聯(3 人)、元琦(3 人)、福泰(4 人)，主要工作內容為工事協力及作業協力。
3. 協力廠商在江申廠區工作之人員，均須依政府法令規定辦理相關保險及配戴相關安全裝備，並遵守江申訂定之各項安全衛生工作守則規定。
4. 若有違反須依規定罰款，得作為江申監督、輔導及改善協力廠商安全衛生之專用基金，並督促協力廠商事業主加強其員工之勞動條件，使符合國家勞動法令。

4.7 營運活動權責

面對當地社區沒有實際或潛在負面衝擊的營運活動。



5. 樂在工作

5.1 用人政策

5.2 僱用關係

5.3 薪資管理

5.4 友善工作環境

5.5 樂在學習



5. 樂在工作

<p>重大主題：勞雇關係、勞 / 資關係</p> <p>重大主題：職業安全衛生</p>	
<p>管理目的</p> <p>為達確保同仁勞動權益目標，實施本公司人權政策並規劃執行方針據以落實，透過勞資會議、福委會等會議召開，藉以定期監督執行情形，並檢討改進。</p>	<p>管理目的</p> <p>致力打造健康與安全無虞的工作職場，有效及落實安全衛生管理，定期巡視工作環境與改善工作環境，積極防止職業災害發生，創造優質的企業文化。</p>
<p>管理目的</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 年度績效評核檢視員工能力缺口，藉以持續培育發展。 ● 員工參與福利委員會，由委員自行決定福利事項。 ● 定期召開勞資會議，反應同仁提案。 ● 透過法規查核及內部稽核確保符合法規規範。 	<p>管理方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建立及推動職業安全衛生管理系統。 ● 提供員工及承攬商完善的安全與衛生教育訓練。 ● 落實全員參與及承攬管理制度。 ● 定期及不定期執行各層級之工安檢查、現場巡視、內外部稽核等。 ● 實施作業環境監測，確保人員暴露於安全許可範圍內。 ● 以零災害為目標。

5.1 用人政策

(1) 江申嚴格遵守勞動及人權的規範，公平對待與尊重所有員工，包括：

- 依照政府勞動相關法令制訂勞動條件。
- 依照就業服務法令提供平等的工作機會給所有者。
- 提供多元管道，每季舉行勞資會議，與員工進行充分溝通，多年來勞資間維持和諧關係。
- 員工受到公司重大獎懲時，設有「勞資會議及人評會」辦理評議。
- 為提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境，及禁絕工作場所性騷擾事件之發生，訂有「工作場所性騷擾防治及申訴辦法」之規定。
- 恪遵政府勞動法令，不僱用未滿十六歲之童工。

(2) 員工雇用

江申完全遵守勞基法之規定，從未雇用童工從事工作。基於國民就業機會平等之基本人權，江申在僱用員工時，完全以專業能力及經驗為依據，從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、身心障礙等身為由，予以不同考量。

2020 年聘用員工未曾發生違反人權或歧視事件。

※2020 年共進用新進人員 144 人。年底江申員工共 345 人，男性 287 名(83%)，女性 58 名(17%)，平均年齡 40.29 歲，平均工作年資 8.62 年。

(3) 產學合作

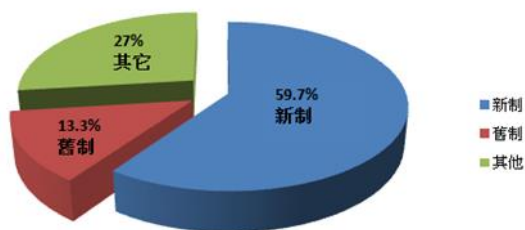
為培育機械及汽車零件領域人才，並鼓勵優秀學子專心致力於相關學術研究與技術創新，提供學生實習及畢業後直接任職之機會，同時協助新鮮學子縮短進入職場後的起步期，現階段合作的學校有東泰高中、中原大學及明志科技大學等。

新舊制退休比例		
勞退類別	人數	比例
新制	206	59.7%
舊制	46	13.3%
其他	93	27.0%
總人數	345	100%



(其他:不適用勞退新制)

新舊制退休比例人數



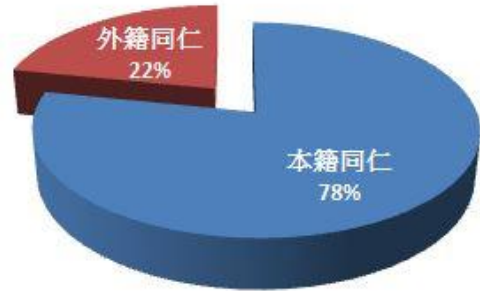
5.2 僱用關係

➤ 正職人員

身份別分佈

身份別分佈	
身份	人數
本籍同仁	240
外籍同仁	67
合計	307

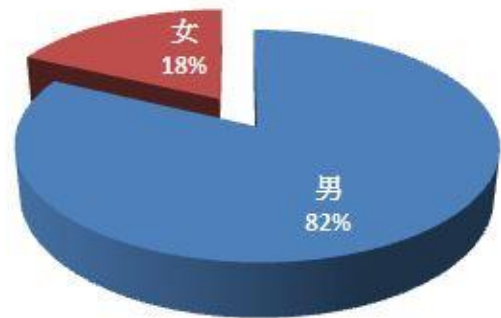
身份別分佈



性別分佈

性別分佈	
性別	人數
男	252
女	55
合計	307

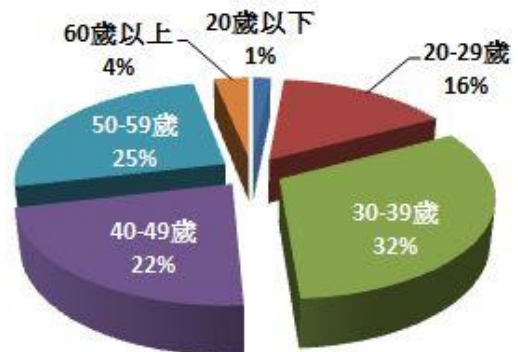
性別分佈



年齡分佈

年齡分佈	
範圍	人數
20歲以下	4
20-29歲	48
30-39歲	97
40-49歲	69
50-59歲	76
60歲以上	13
合計	307

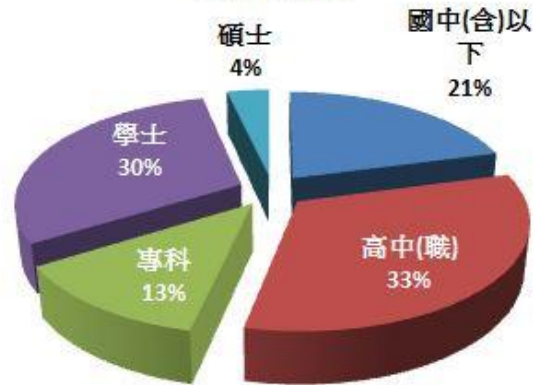
年齡分佈



學歷分佈

學歷分佈	
學歷	人數
國中以下	64
高中(職)	100
專科	39
學士	93
碩士	11
合計	307

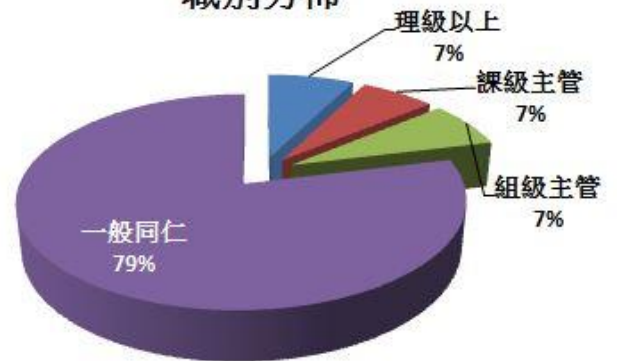
學歷分佈



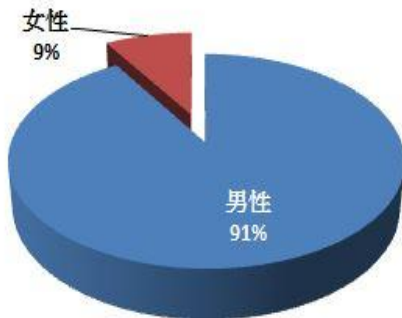
職別及性別分佈

職別分佈			
職位	男性	女性	總人數
理級以上	21	2	23
課級主管	16	4	20
組級主管	21	1	22
一般同仁	194	48	242
總人數	252	55	307

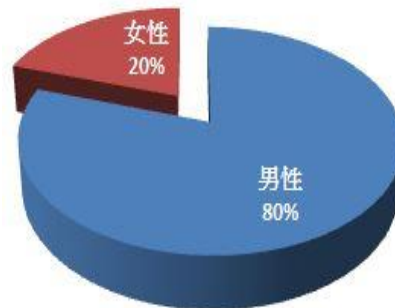
職別分佈



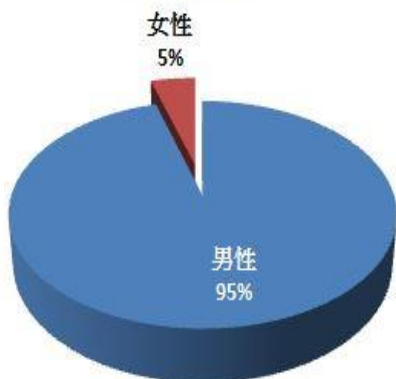
理級以上



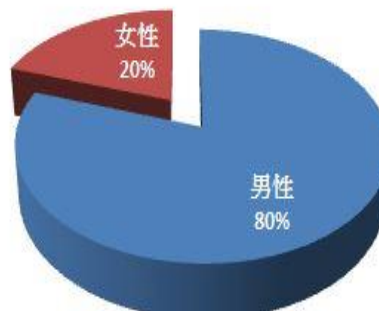
課級主管



組級主管



一般同仁

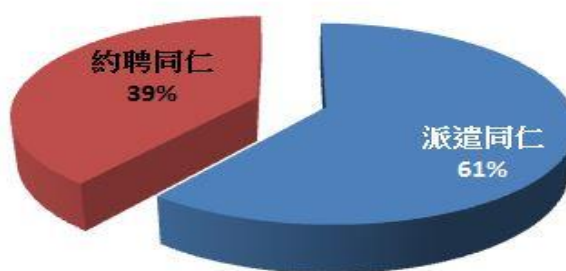


非正職人員

身份別分佈

身份別分佈	
身份	人數
派遣同仁	23
約聘同仁	15
合計	38

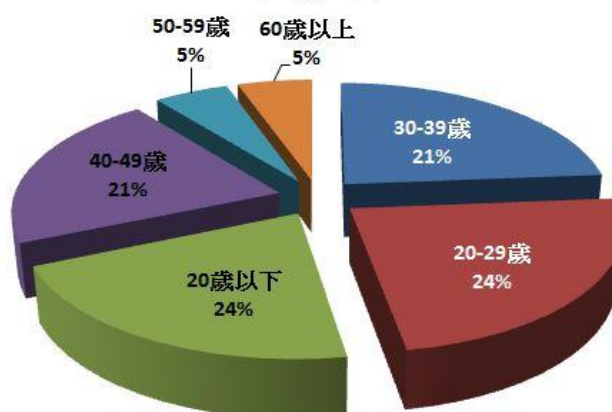
身份別分佈



年齡分佈

年齡分佈	
範圍	人數
20歲以下	9
20-29歲	9
30-39歲	8
40-49歲	8
50-59歲	2
60歲以上	2
合計	38

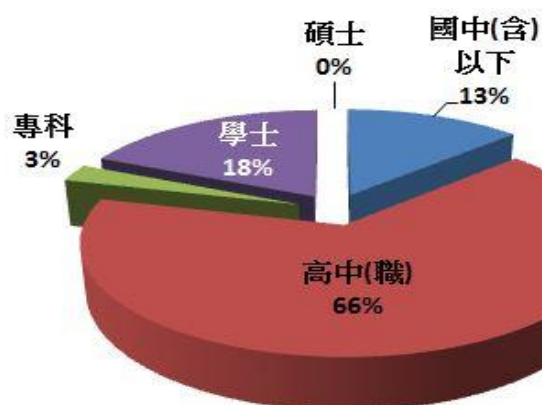
年齡分佈



學歷分佈

學歷分佈	
學歷	人數
國中以下	5
高中(職)	25
專科	1
學士	7
碩士	0
合計	38

學歷分佈



在進用身心障礙人士方面，2020年12月底時共計雇用3人，符合「身心障礙者權益保障法」進用人數。

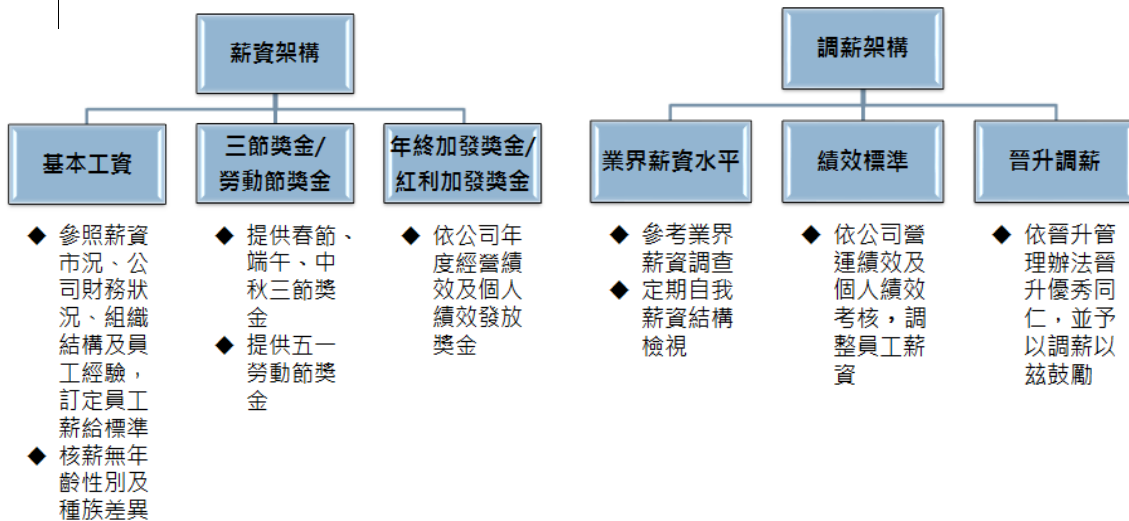
江申並設立性騷擾申訴委員會，提供員工及求職者免於性騷擾工作環境，2020年全年無性騷擾告訴案件。

5.3 薪資管理

江申員工薪酬的主要項目包括基本薪給(含基本底薪、本薪、伙食津貼、全勤獎金等)，年終獎金及紅利獎金。江申員工之薪給依職務責任給與，參照薪資市況、公司財務狀況、組織結構，訂定員工薪給標準，不因性別有差異，相同職位、職等之男女員工其基本薪資比例約為1:1。

各職別薪酬比例	女性	男性	女男員工人數比
課級主管	1	1.03	4:16
組級主管	1	0.96	1:21
一般同仁 (含派遣同仁/約聘同仁)	1	0.90	51:229

組級主管及一般同仁男性員工樣本較多且年資淺，故平均薪給低於女性員工。新進人員敘薪：江申新進人員之敘薪乃是衡量人力市場供需情形與薪酬行情訂立標準，以優於台灣勞基法所規定之基本薪資為原則，並考慮其進入公司後擬予擔任之工作、學歷、相關工作年資、市場人力需求狀況、參酌江申現有擔任相同工作或相等年資人員之薪給。



江申依法為員工提供勞健保、提撥足額退休準備外，亦提供團體保險，保險範疇納入員工家庭成員，提供員工配偶子女住院日額1仟元保障，並全額負擔員工家庭成員之團保費用。江申依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》之法令規範提存退休準備金。

江申退休金準備金	提撥比例	退休金負債金額
	6%	14,027

註:2020 年底退休金負債估算

2020 年非擔任主管職務 之全時員工數(人)	2020 年非擔任主管職務 之全時員工薪資平均數(仟元)
287 人	563 仟元

註:申報與證交所前一年度「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」

5.3.1 職位輪調與離退

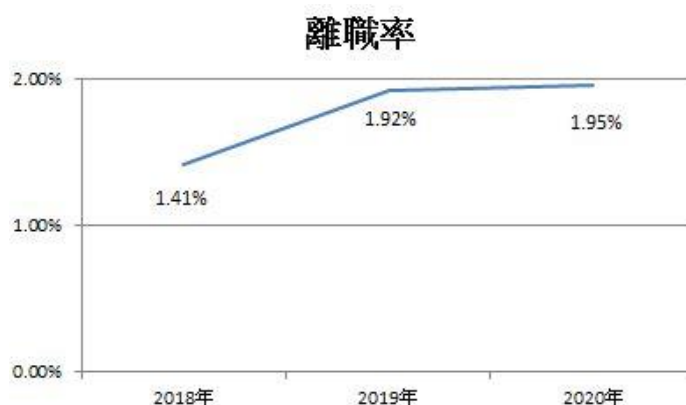
江申人員之職位輪調及離退職均按規定辦理。正職人員可依勞基法工作至 65 歲退休或依法提早自願申請退休或離退。江申職位輪調及優惠離退之規定如下:

職位輪調: 為開發員工工作潛能,促進組織活力與提昇同仁多能化之職務能力,建立良性輪調制度,每年年底進行員工輪調調查,員工可依規定填寫轉調期望,經轉調雙方主管核准後,即可進行轉調作業。

優惠退休: 江申為維護員工身心健康狀況及活化組織適度改善人力與年齡結構,訂有「優惠退休專案實施辦法」,符合一定資格條件者,得申請優惠退休,以降低工安風險、改善人力結構。

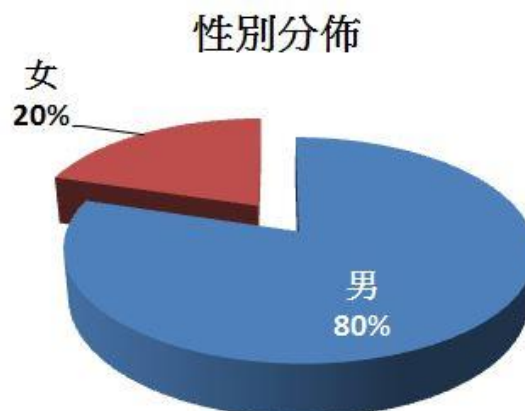
2020 年江申正職離職人數為 74 人。過去三年的平均離職率為 1.76%。

近三年離職率



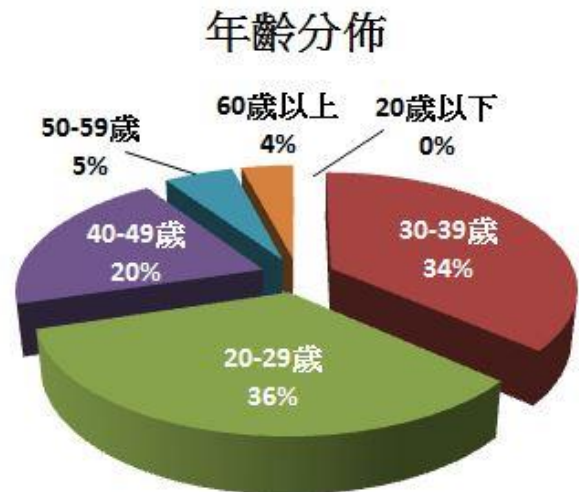
離職人員-性別分佈

性別分佈	
性別	人數
男	59
女	15
合計	74



離職人員-年齡分佈

年齡分佈	
範圍	人數
20歲以下	0
20-29	27
30-39	25
40-49	15
50-59	4
60歲以上	3
合計	74



● 異常狀況管控

關心同仁的身心健康與工作狀況是江申工作中的一環，若發現員工有異常狀況發生時，主管人員有責任關切及處置，必要時依公司規定之程序暫停工作或輔導就醫。

5.4 友善工作環境

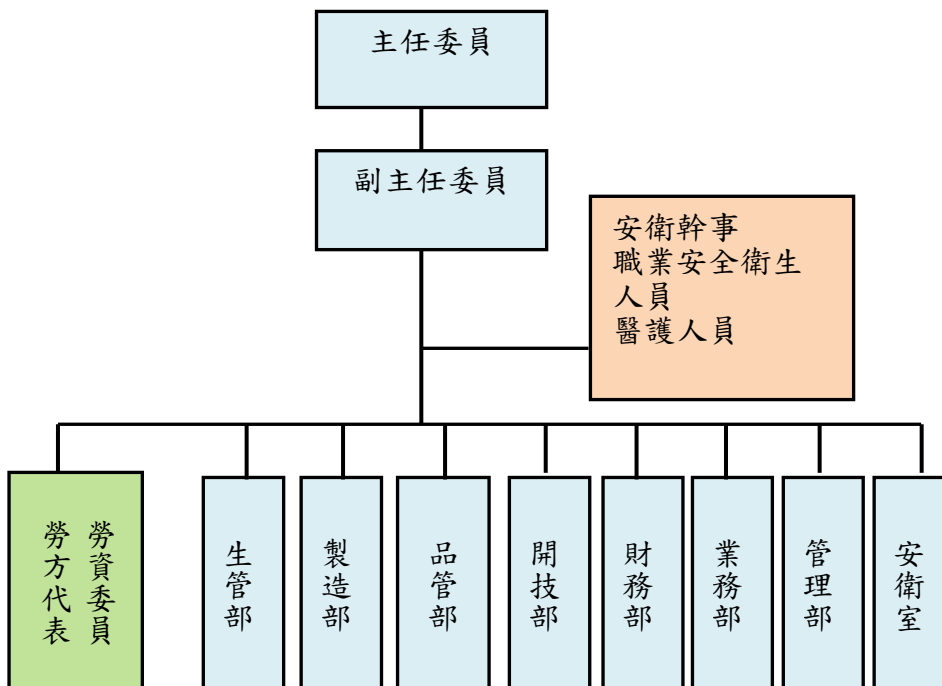
為提供同仁一個高度安全、可靠的工作環境，我們將「零重大工安事件」訂定為工作目標，並透過內部環安委員會之運作，落實執行安全衛生管理工作。2020年度環安委員會委員共19人，委員由各部門經理級以上主管擔任參加，工會/勞方代表佔比例為1/3以上。透過環安委員會定期召開會議，訂定各項職災防止之活動及方案，藉以保障公司員工安全與健康。

5.4.1 建置管理系統

認證項目	認證起始日期	認證單位	追查結果
ISO-14001:2015 環境管理系統	2000年09月	SGS	2020年無主要缺失
ISO-45001:2018 職業安全衛生管理系統	2020年12月	SGS	2020年無主要缺失

- (1) 為有效履行在環境保護與節能減碳的責任，江申公司設置安衛室專司安全衛生相關業務，於製造部保全課負責環保與節能減碳等相關業務。此外並跨部門成立「環境與安全衛生委員會」、「能源管理委員會」以加強溝通協調，提升整體成效。
- (2) 江申公司通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，另環安衛政策經由總經理核定後公告實施並成立了「環境與安全衛生委員會」由總經理擔任主任委員負責環安衛管理的決策工作。

環境與安全衛生委員會組織



5.4.2 安全衛生目標



內容	2019年	2020年
員工失能傷害頻率 (FR)	1.19	1.6
員工通勤交通失能件數	1件(受害者)	2件(受害者)
協力廠商失能傷害頻率 (FR)	0件	0件
零重大職災	0件	0件

5.4.3 安全管理

提供員工健康安全的工作環境，是江申公司的承諾並深切體認唯有有效安全衛生管理才是公司永續經營的重要基礎。因此，我們落實廠區既有環安衛管理系統ISO-14001/ISO-45001以PDCA模式建立並鼓勵員工提案，確保達到管理成效，讓江申同仁均能安心工作、平安回家，以期達到廠區零災害之目標。

江申公司自從2000年通過ISO 14001、2020年通過ISO 45001審查，以「系統化」與「制度化」管理機制，具體落實安全管理，同時針對安全管理手法依照PDCA精神來推動，針對高風險作業，我們採取作業管制，強化作業風險管理，降低職災發生率。

5.4.4 設制專責管理單位

我們設有專責「安全衛生管理單位」負責規劃與辦理安全衛生相關業務，並成立「安全衛生委員會」，每3個月召開一次會議，負責審議、協調及建議安全衛生相關業務。

「安全衛生委員會」共有14名委員，其中勞工代表有5人，佔委員人數比例為36%(符合法令規定)，在機制有效控管下，並經由各單位委員協助將職業安全衛生工作推行宣導至每位同仁持續推動，並編列各項改善建置費用，提升營運安全水平。

5.4.5 安全、安心的工作環境

針對工作環境內之電器設備、消防設施、危險性機械設備、危險暨有害性物品存放等重大項目，由使用單位設定保管人執行日常查檢作業，並由安衛室進行每月一次定期安全巡查。巡查結果如發現有缺失，及時通知各單位主管或環安幹事立即進行改善，事後並複查改善結果，以確保工作環境的安全。

5.4.5.1 安全教育訓練及宣導

1. 每半年一次針對公司內特定危險性機械設備操作同仁進行現場抽查，並嚴格遵守各項國家職安法規，無相關證照同仁不得操作該設備。
2. 依承攬商管理辦法，2020年度已針對承攬商、供應商安全教育訓練進行7梯次，計訓練時數21小時。

3. 每半年進行1次緊急及消防演練。
4. 不定期針對一般同仁宣導用電安全、火災預防等觀念，並將相關宣導資料張貼或登錄公司網站讓同仁可隨時閱覽。
5. 2020年度新進人員安全教育訓練141人次423 小時，在職人員325人次975小時。



5.4.5.2 職業傷害調查與再發防止措施

本公司遵守職業安全衛生法相關法規，「職業災害統計網路填報系統」依規定按月填載職業災害統計。如有發生職業災害時，依規定於時間內向當地所屬之勞動檢查機關進行職災通報，並立即成立職業災害調查小組，了解災害發生主要原因後提出報告。報告中所提出之對策，將列入公司各項工作安全標準作業規範中，2019年無重大工傷事件。

5.4.5.3 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者

工作場所有完善相關設備，無疾病高發生率與高風險的工作者

5.4.6 完善的健康照護

為促進同仁健康，我們提供完整且多元的健康照護及服務，以維護和促進同仁的健康與生活品質。

● 醫務室服務項目

1. 針對一般在職同仁舉辦到廠健檢服務，更主動將所有同仁的健檢結果依分級標準進行管理。
2. 針對急性、慢性、心血管疾病族群及其他健康問題進行健康管理。

醫務室/哺(集)乳室服務項目

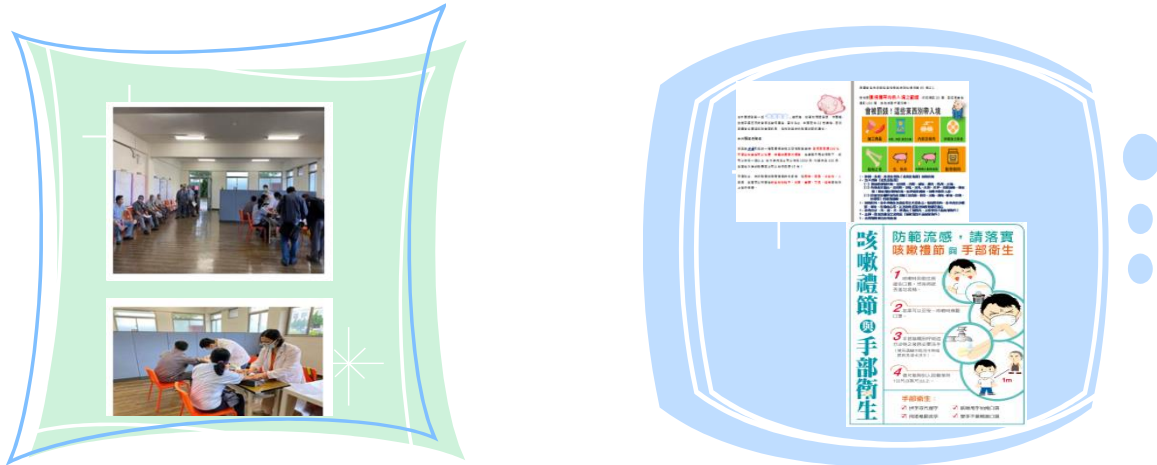
項目	說明
臨場服務	遴選優質專業的長庚醫院職業醫學科專職醫師，每月臨場一次，提供豐富的實務經驗服務同仁的健康。
戒菸活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供戒菸宣導：醫師根據個別同仁不同的狀況給予評估，安排合適的戒菸治療。 ● 積極提供同仁戒菸資訊，以協助戒菸及做好戶外吸菸自主管理。
健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康檢查：遴選勞工保險預防職業病健康檢查的指定醫院至廠內為同仁進行健康檢查。 ● 醫務室在彙整檢查結果後，依個別狀況進一步進行健康分析，提供同仁專業的醫療服務。
急救訓練	讓同仁對急救有更進一步的認識及應變能力，並舉辦心肺復甦術、異物哽塞處理、傷口包紮等急救教學課程，以幫助同仁瞭解初期急救的重要性進而學會施救技術。
哺(集)乳室	產後女性同仁集乳室的舒適空間
宣導	不定時提供健康資訊，或是季節性的流行疾病等預防的資訊給所有同仁，提醒它們注意。例如：登革熱、流感、冬季癢、冬季心血管疾病照護…等。

不定期提供同仁健康資訊



● 傳染病防疫措施宣導

1. 面對傳染病對職場的潛在威脅，例如新型流感即為近年來極為重要的防疫標的，加強宣導及住宿同仁的出勤狀況，提早發現，避免群聚感染。
2. 當台灣地區值傳染病流行期間，將依情勢啟動防疫機制與緊急應變程序，做好萬全的準備以預防對同仁健康的傷害。
3. 考量每年季節性流感等法定傳染病仍有大規模流行之風險性，安衛室掌控各種傳染病之風險，匯集疾病管制署最新防疫資訊，隨時向同仁宣導個人防疫知識並鼓勵同仁將防疫措施落實至家庭。



● 不定期舉辦健康講座

我們鼓勵同仁工作之餘從事有益身心或對生活、家庭有幫助的活動，進而促進工作與生活平衡。我們不定期舉辦各類的生活講座，內容多元而精彩，獲得同仁高度迴響及滿意度。總計2020度舉辦剪影：



5.5 樂在學習

5.5.1 人力發展

江申在未來，符合自請退休之資深人員逐年增加中，因此未來人力發展著重於人力傳承與人才培育。

人力傳承：每年依發展策略、各項投資計量及人力離退狀況，定期檢討人力需求情形，並規劃短中長期用人計劃，定期辦理各階層人力及核心技術能力盤點，以利接班傳承規劃及落實執行。

人才培育：為開發同仁潛能，培育專業人才，以達成人才培育目標，江申公司教育訓練體系區分為：新進人員訓練、廠內階層別訓練、OJT 在職訓練、廠外專業課程訓練、英/日語文訓練及海外研習等訓練。



5.5.1.1 訓練

- 新進人員訓練：新人訓練分為『職前一般訓練』及『職前專業訓練』兩部分。
- 廠內階層別訓練：依公司政策或年度目標，規劃各層級人員共通性之訓練，課程包含各項管理技能、系統認證、環境與安全衛生、資訊、品質等，以提昇同仁素質與整體競爭力。
- OJT在職訓練：為培育接班人才與多元化學習，各部門依所屬核心業務每年安排內訓課程，進行課內或有興趣同仁參與技術傳承與經驗分享，提升同仁工作品質與效率。
- 廠外專業別教育訓練：為提升同仁專業技能，各部門依所屬專業需求，每年不定期檢視同仁業務所需技能，安排廠外訓練課程，強化同仁業務技能、問題解決能力。

- 英、日語語文訓練：為提升全體同仁語文能力及人力素質水準，以應工作業務之需求，進而開拓國際市場，達成永續經營之目標。
- 海外研修：依工作需求，提供同仁海外研修訓練機會，開闊同仁國際視野並增加公司與個人的競爭力。

5.5.2 多元培育

5.5.2.1 訓練統計資料

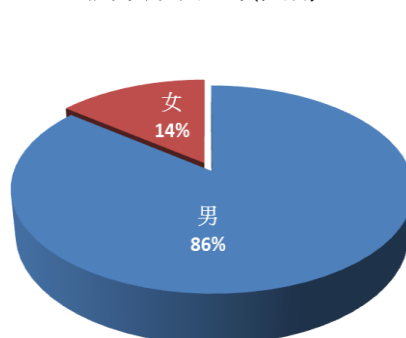
江申不僅在員工新進聘用後隨即進行關於自身權益、工安及勞基法等人權相關的教育訓練，在人才發展過程中，亦不斷探求組織和個人需求，並隨時檢視、逐步開展各項必備訓練，以提升個人生涯發展所需之知識及技能。2020年員工訓練費用支出共 937,040 元。

各職別、性別之訓練平均人時如下表所示：

教育訓練-人時(性別)

教育訓練-人時(性別)	
性別	人時
男	5,953
女	999
合計	6,952

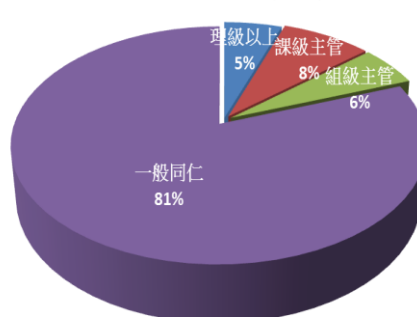
教育訓練-人時(性別)



教育訓練-人時(職別)

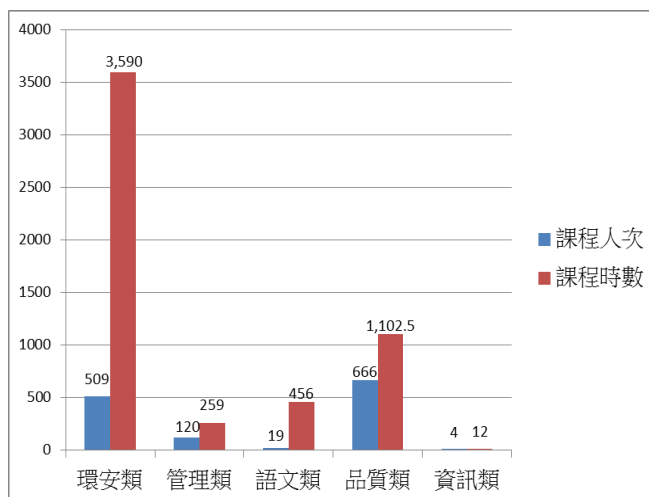
教育訓練-人時(職別)	
職別	人時
理級以上	374.5
課級主管	582
組級主管	381.5
一般同仁	5,614
合計	6,952

教育訓練-人時(職別)



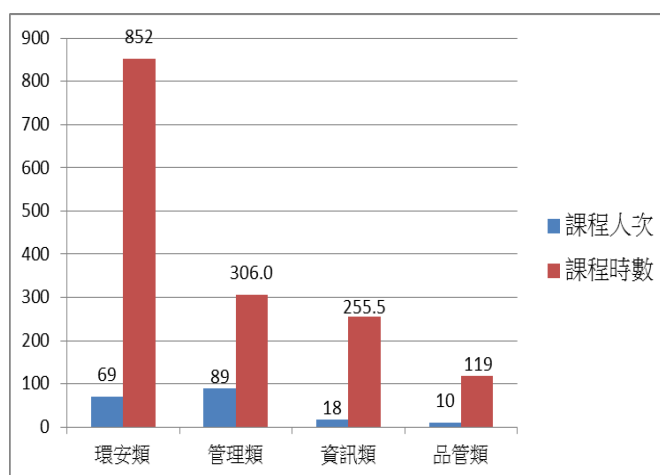
教育訓練-階層別

教育訓練-階層別		
課程類別	人次	時數
環安類	509	3,590
管理類	120	259
語文類	19	456
品質類	666	1,102.5
資訊類	4	12
合計	1,318	5,419.5



教育訓練-專業別

教育訓練-專業別		
課程類別	人次	時數
環安類	69	852
管理類	89	306
資訊類	18	255.5
品質類	10	119
合計	186	1,532.5



- 依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，江申每年舉辦3小時之董監進修課程，參加對象除江申高階管理階外，亦邀請轉投資公司之輩監及業務相關人員參加。

職稱	姓名/ 多元化項目	性別	國籍	營運 判斷 經營 管理	財會 專業	危機 處理 風險 管理	汽車 產業 實務	國際 市場 觀	領導 決策	109年 進修時數	109年 出席率
董事長	陳昭文	男	台灣	V	V	V	V	V	V	6小時	100%
董事	黃得超	男	台灣	V		V	V	V	V	6小時	100%
董事	曾鑫城	男	台灣	V		V	V	V	V	9小時	100%
董事	張金煌	男	台灣	V		V	V	V	V	12小時	100%
董事	簡文基	男	台灣	V		V	V	V	V	6小時	100%
董事	藍坤生	男	台灣	V		V	V	V	V	12小時	100%
董事	小鹿野孝之	男	日本	V		V	V	V	V	6小時	100%
獨立 董事	呂衛青	女	台灣	V	V	V		V	V	6小時	100%
獨立 董事	葉德昌	男	台灣	V	V	V		V	V	9小時	100%
監察人	陳元龍	男	台灣	V	V	V	V	V	V	6小時	50%
監察人	廖純靖	女	台灣	V	V	V	V	V	V	12小時	100%

5.5.2.2 管理人才培訓

- (1)高階主管:為符合法令規定及配合國際組織文件系統改版，開辦 IATF16949-FMEA 改版課程、董事與監察人(含獨立)實務進階研討會，加強「風險與機會」管理的觀念、「績效評估」管理剖析產業實務上的做法及策略之擬定以及加重「高階管理階層的責任」，以提升營運管理績效，啟發江申公司主管邏輯分析、具備國際觀之經營管理能力。
- (2)中階主管:與睿華國際管理顧問(股)公司合作辦理「江申公司中階主管管理研習班」及搭配核心職能之相關課程，以提升管理及組織能力。
- (3)基層主管:依職能規劃辦理 TWI 督導人員訓練及搭配核心職能之相關課程。
- (4)外派人員培訓
江申外派同仁之培訓，由派駐地直屬主管安排說明當地業務、人文風俗習慣，使派駐人員能預先瞭解，另派遣人員如自覺有需要參加某些外部訓練或講習使其更能勝任未來的工作，可提出外訓申請。
- (5)新進人員培訓
江申 2020 年進用 144 位優秀的新進人員，除辦理新進人員訓練外，並以「師徒導師制」及知識管理，引領新人認識江申，主要項目如下：
職前一般訓練：課程內容包括公司簡介、公司品質系統目標宣導、品質意識、管理責任說明、工作規則說明、一般環境及安全衛生教育、資訊、福利簡介等。
職前專業訓練：依職務之工作職掌及所需之技能施予適當之訓練項目。
- (6)e-Learning 學習及知識分享
為因應海外擴展及未來退休高峰期之需，積極每年開辦英語線上學習與日語實體訓練課程及建置 KM、OJT 制度，以系統化的方式提升同仁之國際觀與技術傳承、分享。KM 網站於 2012 年建置，文件累積至 2020 年已達 2,713 件。
- (7)進修派訓
為厚植管理、研發、技術、生產、品質及外語能力，並配合組織發展之需要，由公司指派具發展潛能員工赴國內外研習相關專業課程。
- (8)在職進修
鼓勵同仁在職進修學士與碩士，期滿取的畢業證書者，除給予加薪作為實質鼓勵外，也將其列入儲備人選，作為重點培訓對象。

5.6 維護人權

● 禁止歧視

1. 不得基於種族、國籍、宗教、性別、年齡、社會階級、身體殘疾、家庭及婚姻狀況、工會成員、政治歸屬等因素，在聘用、報酬、升遷、培訓、退休、終止聘僱等事項上予以歧視而有差別待遇。
2. 不得干涉員工信仰、政治傾向、婚姻及遵奉各種風俗的權利。
3. 不允許在工作場所、宿舍或公司其他場所內有任何威脅、虐待、剝削及性騷擾之行為。

5.6.1 企業勞資會議-

(1) 代表及目的

江申公司勞資會議委員會成立於 2007 年 03 月 23 日，勞方代表由江申工會會員或會員代表大會選舉之選出所組成。成立目地為鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進企業內勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，進而匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。保障同仁權益、改善同仁工作環境及生活、增進同仁知能。

(2) 會議組織架構

勞資會議由勞資雙方同數代表組成，依法令規定選出共有 10 名代表，勞方代表由江申工會會員或會員代表大會選舉之選舉產出，資方代表由公司總經理對熟悉業務、勞工情形者派之。其會議功能如下：

關於協調勞資關係、促進勞資合作事項。

- 關於勞動條件事項。
- 關於勞工福利籌劃事項。
- 關於提高工作效率事項。
- 勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。
- 勞資會議運作事項。

- (3) 江申極重視勞資關係，為維持勞資雙方溝通管道順暢，每三個月定期召開會議，透過會議為勞工爭取權益，工會不定期提出同仁建議，以達勞資和諧。2020 年並無重大勞資爭議。



5.6.2 福利措施與社團

(1)江申提供多項以同仁需求為出發之福利措施。廠區內設置福利餐廳提共兼具健康與美味的餐點，並設置圖書室、員工宿舍、撞球台等，鼓勵員工培養休閒活動。

福利餐廳



休閒娛樂



(2)江申為提供優渥勞動條件滿足員工福利，於1991年成立職工福利委員會，並由本公司福利委員辦理各項員工福利業務，包括社團育樂活動、志工社、特約商家優惠簽約、三節福利禮券、生日禮券、婚喪喜慶補助、生育祝賀禮金、住院慰問金、子女教育獎助學金、退休補助禮券、社團補助、五一活動補助、部門聚餐補助、國內外旅遊補助等。

志工社



部門聚餐



國內外旅遊活動



(3)江申關懷同仁工作狀況，定期舉辦各式座談會，如：實習生座談會、派遣人員座談會、新進同仁座談會…等，共創優質的工作環境。

新進人員座談會



建教生座談會



實習生座談會



(4)江申為鼓勵優秀同仁，每年定期舉辦模範同仁選拔，並於年終尾牙餐聚大型活動中表揚與激勵，做為其他同仁之典範。

模範同仁頒獎



(5)不定期舉辦各類活動，如：淨山活動、公益淨灘、部門聚餐、慶生等等，促進同仁間情感交流與和諧並增進團隊合作。

淨山活動



公益淨灘

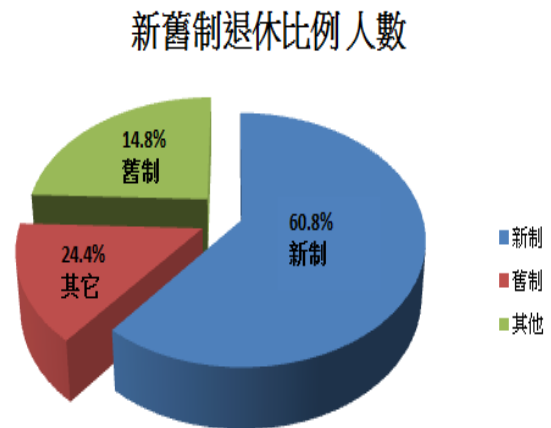


(6)江申依據勞動基準法及勞工退休金條例為每位同仁提撥退休金，同仁參與退休計畫比率為100%。舊制退休金皆依每位具舊制退休金年資者之6%月薪資，按月提存至台灣銀行舊制退休準備金帳戶，此部分僅為雇主提存，無員工參與。

適用新制之同仁，依每位享有退休金資格之勞工退休金級距，按月提撥6%至同仁個人退休金專戶，於2020年12月31日總計有59.7%同仁選擇新制。除公司固定提撥之退休金外，同仁亦可依個人意願，另行提存1%~6%不等級距之退休金至個人退休金專戶中，保障員工退休後生活。

新舊制退休比例

新舊制退休比例		
勞退類別	人數	比例
新制	197	60.8%
舊制	48	14.8%
其他	79	24.4%
總人數	324	100%



(其他:不適用勞退新制-外籍同仁)

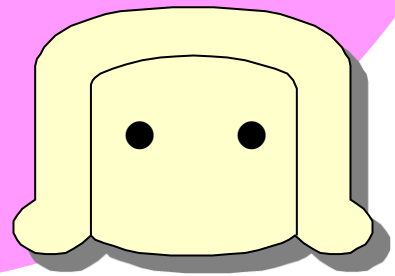
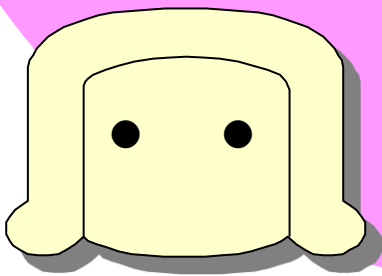




6.社會參與

6.1 參與社會公益活動

6.2 關懷弱勢團體



6. 社會參與

6.1 參與社會公益活動

公益淨灘



6.2 關懷弱勢團體

江申每年定期關懷社會弱勢團體，主動至教養院、育幼院關懷，並鼓勵全體同仁辛勞之餘也盡社會責任綿薄之力。

教養院



兒童之家



喜憨兒公益集氣



7.其它

7.1 財務報告

7.2 外部保證/確信

7.3 公協會會員資格

7 其它

7.1 附件一、財務報告

合併財務概況

單位:新台幣千元

年度	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
營業收入淨額	1,194,399	1,169,100	1,337,755	1,242,120	1,052,991
營業成本	1,078,790	1,064,223	1,201,828	1,120,914	960,750
營業毛利(損)	115,609	104,877	135,927	121,206	92,241
營業淨利(損)	16,317	8,339	35,567	29,381	6,304
稅前淨利(損)	629,268	611,806	538,989	421,456	410,146
稅後淨利(損)	529,412	540,584	453,196	289,942	324,045

7.2 外部保證/確信

目前暫無此作法

7.3 公協會會員資格

7.3.1 模具公會會員

7.3.2 車輛公會會員

GRI Standards 內容索引

GRI 102：一般揭露：2016

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
組織概況	102-1	組織名稱	1.1公司簡介	7-9
	102-2	產品	1.1公司簡介 1.2產品多元化	7-9 9-12
	102-3	公司位置	1.1公司簡介	7-9
	102-4	地點	1.1公司簡介	7-9
	102-5	海外投資事業	1.1.3海外投資事業	9
	102-6	供應廠商	1.1公司簡介 1.2產品多元化	7-9 9-12
	102-7	組織規模	1.1公司簡介 1.3營運績效與範疇	7-9 13-14
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.2 僱用狀況	55-57
	102-9	供應鏈	4.1共存共榮的供應商關係	48-50
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	4.4.2具強迫與強制勞動事件重大 風險供應商	50
	102-11	風險管理	2.4.1風險管理及因應方式	30
	102-12	外部倡議	2.1.1誠信經營	16-17
	策略	102-13	公協會會員資格	車輛工會、模貝公會
102-14		決策者的聲明	經營者的話	2-3
倫理誠信	102-15	關鍵衝擊風險與機會	2.4.1風險管理及因應方式	30
	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.1公司簡介 2.1.1誠信經營 5.6 維護人權	7-9 16-17 48
治理	102-18	治理結構	2.1.2董事會組織架構 2.1.3董事會/薪酬委員會成員 2.3.1CSR 管理	17 18, 20 26
	102-19	委任權責	2.3.1CSR 管理	26
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	2.3.1CSR 管理	26
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	2.2.1 利害關係人之鑑別與關注 議題 2.3.2 投資人聯絡路徑及利害關 係人溝通路徑	21 29
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1.3董事會/薪酬委員會成員	18, 20
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.1.3董事會/薪酬委員會成員	18, 20
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	2.3.1CSR 管理	26
	102-30	風險管理程序的有效性	2.4.1風險管理及因應方式	30

GRI 102：一般揭露:2016

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	2.2.1 利害關係人之鑑別與關注議題	21
	102-41	團體協約	5.6 維護人權	71
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	2.2.1 利害關係人之鑑別與關注議題	21
	102-43	與利害關係人溝通的方針	2.2.1 利害關係人之鑑別與關注議題	21
			2.2.2 重大性議題蒐集	23
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	2.2.1 利害關係人之鑑別與關注議題 2.2.2 重大性議題蒐集	21 23
編輯	102-45	合併財務報表	附件一、財務報告	78
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	編輯說明	2
			2.2.1 利害關係人之鑑別與關注議題	21
	102-47	重大主題表列	2.2.1 利害關係人之鑑別與關注議題	21
	102-48	資訊重編	無須重編	1
	102-49	編輯原則	編輯說明	1
	102-50	發刊期間	編輯說明	1
	102-51	上一次報告書的日期	編輯說明	1
	102-52	發刊週期	編輯說明	1
	102-53	報告書相關的聯絡人	編輯說明	1
	102-54	依循GRI準則報導	編輯說明	1
102-55	GRI內容索引	GRI 準則內容索引	79-85	
其它	102-56	外部保證 / 確信	目前暫時無此作法	76

GRI 200 特定標準揭露

揭露項目				
GRI 201：經濟績效 2016				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇	13-14
			2.4.3 因應氣候變遷之風險管理	31
			5.3 薪資管理	58
103-2 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	2.0 管理方案	16	
GRI 201 經濟效益	201-1	組織所產生的直接經濟價值	1.3 營運績效與範疇	13-14
GRI 201 經濟效益	201-2	氣候變遷所產生的影響及其它風險與機會	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理	13-14 31
GRI 201 經濟效益	201-3	樂在工作	1.3 營運績效與範疇 5.3.1 職位輪調與離退	13-14 59-60
	201-4	取自政府之財務補助	1.3 營運績效與範疇	13-14
GRI 202：市場地位 2016				
GRI 202	202-1	薪資標準	5.3 薪資管理	58
	202-2	僱用當地居民的比例	5.2 僱用狀況	55-57
GRI 203：經濟衝擊 2016				
GRI 203	203-1	人才培育	5.5.1 人才發展	66
GRI 204：採購實務:2016				
GRI 204	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2.3 來自當地供應商的採購支出比例	49
GRI 205：反貪腐 2016				
GRI 205	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1.1 誠信經營	16-17

GRI 300 特定標準揭露

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
GRI 301：原物料 2016				
GRI 301	301-1	所用的物料重量或體積	3.6.11所用的物料重量或體積	46
GRI 302：能源 2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 5.3 薪資管理	13-14 31 58
	103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方案	53
	103-3			
GRI 302	302-1	組織內部的能源消耗量	3.4能資源說明	35-38
	302-4	減少能源消耗	3.5節能推動	36
	302-5	降低產品的能源需求	4.3.1購買多元節能產品	50
GRI 303：水 2018				
GRI 303	303-1	依來源劃分取水量	3.6環境保護	39
GRI 305：排放 2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 5.3 薪資管理	13-14 31 58
	103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方針	53
	103-3			
GRI 305	305-1	溫室氣體排放	3.6.7環境保護(直接)	42
	305-2	溫室氣體排放	3.6.7環境保護(間接)	43
	305-5	溫室氣體排放減量	3.5.1.2節能方案說明	37
	305-7	其它重大的氣體排放	3.6.9廠區空氣汙染防制	44
GRI 306：廢污水和廢棄物 2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 5.3 薪資管理	13-14 31 58
	103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方針	53
	103-3			
GRI 306	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	3.6.4排水說明	41
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.6.8廢棄物回收再利用	44
	306-3	洩漏	3.6.10.1洩漏	46

環境面

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
GRI 307：環境法規遵循 2016				
GRI 307	307-1	違反環保法規	3.6.10環境法規遵循	46
GRI 308：供應商環境評估 2016				
GRI 308	308-1	篩選新供應商	4.4 供應商管理	50

社會面

GRI 400 特定標準揭露

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
GRI 401：勞雇關係 2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇	13-14
			2.4.3 因應氣候變遷之風險管理	31
			5.3 薪資管理	58
GRI 401	103-2 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方案	53
			5.2 雇用狀況	55-57
	401-1	新進員工和離職員工	5.3.1 職位輪調與離退	59
	401-2	提供給全職員工福利	5.6.1 企業勞資會議	71
	401-3	提供給全職員工福利	5.6.2 福利措施與社團 5.4.2 完善的健康照護	72 62
GRI 402：勞/資關係 2016				
GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇	13-14
			2.4.3 因應氣候變遷之風險管理	31
			5.3 薪資管理	58
GRI 402	402-1	關於營運變化的最短預告期	管理方針	53
			目前正常運作，無此問題	---
GRI 403：職業健康與安全 2018				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇	13-14
			2.4.3 因應氣候變遷之風險管理	31
			5.3 薪資管理	58
GRI 403	103-2 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方針	53
			3.1 建置管理系統	33
	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	5.4.5 安全、安心的工作環境	62
	403-2	友善工作職場	5.4.5.3 疾病高發生率與高風險的工作者	63
	403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者		

GRI 404：訓練與教育 2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 5.3 薪資管理	13-14 31 58
	103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方針	53
	103-3			
GRI 404	404-1	員工每年接受訓練時數	5.5.1 人力發展 5.5.2 多元培育方式	66 67
	404-2	員工職能及協助	5.5.2 多元培育方式	67
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.5.2 多元培育方式	67
GRI 405：多樣性和平等機會 2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 5.3 薪資管理	13-14 31 58
	103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方針	53
	103-3			
GRI 405	405-1	治理單位與員工的多元化	5.5.1 人力發展	66
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.3 薪資管理	53
GRI 406：不歧視 2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 5.3 薪資管理	13-14 31 58
	103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方針	53
	103-3			
GRI 406	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.6.1 企業勞資會議	71
GRI 408：童工 2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 5.3 薪資管理	13-14 31 58
	103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方針	53
	103-3			
GRI 408	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.5 營運據點和供應商使用童工之重大風險	50
GRI 409：強迫或強制勞動 2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 5.3 薪資管理	13-14 31 58
	103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方針	53
	103-3			
GRI 409	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	4.6 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	50
GRI 413：當地社區 2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 5.3 薪資管理	13-14 31 58
	103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方針	53

	103-3			
GRI 413	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.7對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	51
GRI 414：供應商社會評估 2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 5.3 薪資管理	13-14 31 58
	103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方針	53
	103-3			
GRI 414	414-1	供應商關係	4.1.1 供應商管理	
GRI 417：行銷與標示2016				
GRI 103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運績效與範疇 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 5.3 薪資管理	13-14 31 58
	103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估	管理方針	73
	103-3			
GRI 417	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.4.4產品和服務資訊與標示的要求	50