

2018 江申工業

企業社會責任報告書
Corporate Social
Responsibility 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2018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2018年1月至2018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

傳真：(03)4754318

地址：桃園市楊梅區新江路100號

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：2018年3月發行。

現行版本：2019年3月發行。

下一版本：預定2020年3月發行。

經營者的話



董事長 陳昭文
江申工業股份有限公司

誠信經營與穩健治理

我們遵循落實股東平等原則，每年編製與發行「年度財務報告」、「年報」、「股東會議事手冊」、「企業社會責任報告書」，公布於公司官網，確保股東取得公開、透明、即時之經營訊息。在上市公司的「公司治理評鑑」，本公司並獲得前20%企業評價的肯定。

感謝大家對江申長期以來不斷的給予支持、鼓勵，我們懷著無限感恩的心情在穩定中求成長，承諾遵守相關道德規範，秉持「節能減碳、環保永續」之經營思維，對員工、客戶、股東、社會、環境等議題，善盡企業社會責任。

2018年充滿了各項挑戰，政治及經濟上出現許多不確定因素，感謝全體員工與客戶、股東之全力支持，江申仍繳出亮麗的成績單，依然受到股東、投資人、員工、客戶及供應商等利害關係人的肯定，深感欣慰，我們將持續努力創造共生共榮的企業生命共同體。

近年來，全球氣候變遷日益加劇，大自然反撲隨時可能帶來難以預期的重大災害，環境保護與改善已是大家需要共同面對之重大課題及挑戰。江申身為地球村的一份子，我們深知企業在追求成長與獲利的同時，也需要兼顧環境保護與改善，以2018年為例，江申在環保的改善，CO₂排放量較前一年度減少25%，廢污水年排放量較前一年度降低15%，並全面將可回收紙張、塑材做分類，節約使用自然資源，降低對環境的負擔與污染，用實際行動響應環保，持續向社會大眾等傳達環保愛地球的觀念。

為實踐企業社會責任，江申公司持續推動公司治理、環境保護、節能改善及資訊揭露等工作，朝企業永續經營的目標前進！我們將努力追求經濟、社會與環境三贏的局面，以及對地球環境的承諾，同時期許江申在未來能有更滿意的表現，營造幸福工作職場。



總經理 黃得超
江申工業股份有限公司

承接企業永續經營使命

在經營活動中體現企業價值，是提醒也是期許江申全體員工不忘企業初心，以人為本，時時善盡企業社會責任，與各利害關係人一起追求經濟成長，也一起關懷我們的社會與環境，創造更高的經營價值，並共同分享努力後的甜美果實。

對企業永續經營的承諾

在這個充滿多樣化、日益求變的時代，企業為永續經營與發展，除了追求業績和利潤的成長，以及應該與各利害關係人保持良好關係之外，更需要為自然環境做通盤考量。

因此，在因應全球性的環境規範之外，江申公司對於本身的生產製造過程，也特別重視在環境和安全的管理與改善，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。同時，安全視為第一要務，並落實於我們每年的大小演練，讓同仁具備知識與意識，以快速應變的環境風險。

- 在環安衛管理系統面，我們期許創造一個安全、健康、和諧、愉快、平等的友善職場，恪遵相關法令，落實風險控管，降低職業災害及環境危害，竭力追求同仁、家庭與社會的幸福，建立「相互信賴，責任與共」的基本價值。
- 在環境保護方面，我們落實「取之於社會、用之於社會」的精神，持續配合政府推動環保與節能減碳改善活動，用行動愛護我們的地球。
- 在社會共融方面，透過各種溝通管道及活動參與，定期與政府機關、鄰里社區及員工交流，期許與各利害關係人建立友善、共榮的關係。

展望未來

在追求企業競爭力的同時，社會責任的實踐是一條正確的道路，江申公司全體同仁將持續勇往向前，戮力於企業與社會的永續發展，重視環境保護，力行節能減碳，持續做出貢獻與努力與發展，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

- 1.1 公司簡介 5
- 1.2 多元產品 5
- 1.3 營運績效與範疇 7

2 公司治理

- 2.1 董事會 8
 - 2.1.1 誠信經營 8
 - 2.1.2 董事會組織架構 9
 - 2.1.3 董事會/薪酬委員會成員 10
- 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 15
 - 2.2.2 重大性議題蒐集 17
 - 2.2.3 決定重大性議題 17
 - 2.2.4 重大性考量面與邊界鑑定 18
- 2.3 CSR企業社會責任管理與推行
 - 2.3.1 CSR管理 20
 - 2.3.2 投資人聯絡路徑 22
 - 2.3.3 利害關係人溝通路徑 22
- 2.4 風險管理
 - 2.4.1 風險管理及因應方式 23
 - 2.4.2 法規遵循 23
 - 2.4.3 因應氣候變遷之風險管理 24

3 環境永續

- 3.1 綠色環保 25
 - 3.1.1 購買多元節能產品 25
 - 3.1.2 環境負荷減量與承諾 25
- 3.2 內部環境永續行動
 - 3.2.1 建置管理系統 26
 - 3.2.2 節能推動 27
 - 3.2.3 環境保護 28
 - 3.2.4 法規遵守 31

4 最佳夥伴

- 4.1 共存共榮的供應商關係 32
 - 4.1.1 供應商管理 32
 - 4.1.2 協力人員權責 33

5 樂在工作

- 5.1 用人政策 34
- 5.2 僱用狀況 35
- 5.3 薪資管理 38
 - 5.3.1 職位輪調與離退 39
- 5.4 友善工作環境
 - 5.4.1 安全、安心的工作環境 41
 - 5.4.2 完善的健康照護 42
- 5.5 樂在學習
 - 5.5.1 人力發展 44
 - 5.5.2 多元培育 45
- 5.6 維護人權
 - 5.6.1 企業勞資會議 49
 - 5.6.2 福利措施與社團 50

6 社會公益

- 6.1 關懷弱勢團體 53

7 其它

- 附表一：財務報表 54

附錄 GRI Standards對照 55

1 認識江申工業

1.1 公司簡介

設立：1955年10月
 資本金：NT\$73,400萬元
 員工人數：316名

工廠面積：19,000 坪 (62,800 M²)
 建物面積：9,109 坪 (30,113 M²)



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

卡車架產品	巴士車架產品
乘用車底盤件	

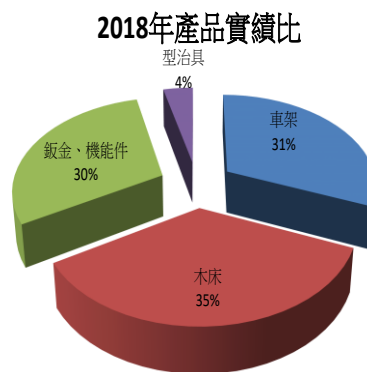
3.49 噸(木床)	電動摩托車車架
	

外銷模具

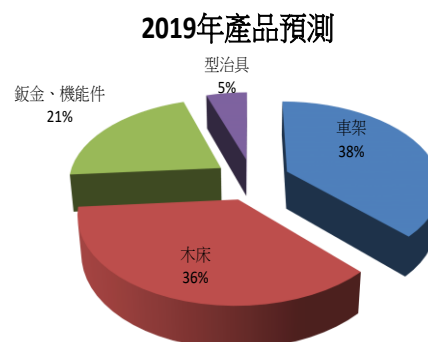


1.2.2 產品銷售比率

2018 年實績



2019 年預測



1.3 營運績效與範疇

1.3.1 2018 年績效回顧

- (1) 由於客戶的車架外銷訂單成長，以及積極促銷策略奏效木床市場需求量增加，車架及木床營收皆較去年同期增長 21%，但受乘用車銷量下滑影響，零件營收減少 7%，在年底認列外銷模具收入後，2018 年營業額為 13.38 億元，較去年同期成長 14%。
- (2) 生產規模大幅提升，且以車架及木床為主，固定成本更有效分攤，產品銷售組合優勢及加工費用有利差異同時顯現，加上認列獲利較高之外銷模具，營業利益為 3,557 萬元，較去年同期大幅成長 327%。
- (3) 2018 年大陸車市因車輛購置稅優惠政策全面退出，人民所得增速放緩，內需市場疲弱，而外銷市場受美中貿易戰波及、銷量衰退，廣州恩梯恩裕隆公司、福州福享公司及廈門江申公司營運狀況皆不如預期，僅襄陽恩梯恩裕隆公司產能如期提升，營收成長，依各轉投資公司 2018 年度稅後淨利結算，認列投資收益為 4.89 億元，較同期減少 18%。
- (4) 綜上，2018 年稅後純益為 4.53 億元，每股盈餘 6.17 元。

1.3.2 取自政府之財務補助

我國立法院於 2010 年 4 月通過「產業創新條例」，其中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	2013 年 核定數	2014 年 核定數	2015 年 核定數	2016 年 核定數	2017 年 申報數
投資抵減稅額	1,020,858 元	874,824 元	546,261 元	338,382	309,409 元

1.3.3 2019 年展望

主計處預估 2018 年經濟成長率下修為 2.27%，雖車輛汰舊換新政策補助持續，然因油價上漲，全球景氣前景未明，加上金融市場波動劇烈，不利於帶動國內消費意願等因素，預期 2019 年台灣整體車輛市場銷售量能將較 2018 年略減。

本公司今年業務推展方向，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。

美國發動貿易戰後，消費者觀望心態更加濃厚，全球汽車銷量不振，去年的大陸汽車市場為二十多年來首見衰退，車廠庫存量普遍偏高，加上新車型量產日程多有延後，期盼美中貿易談判和平收場，能再度刺激車市需求。

2 公司治理

董事會為本公司最高治理單位及重大經營決策中心，職責包括本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，公司治理、誠信經營、企業社會責任實務守則，定期就執行情形向董事會報告。後依證交所頒布最新版守則修訂原有內容，提升本公司資訊揭露透明度、強化業務執行等遵循之決心，於公開資訊觀測站及本公司官網均有揭露，提供予社會大眾。

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，2018年度共計召開六次會議。

2.1.1 誠信經營

本公司為落實誠信經營原則，公司內部制定『誠信經營守則』，使全體員工有所依循誠信經營守則如下

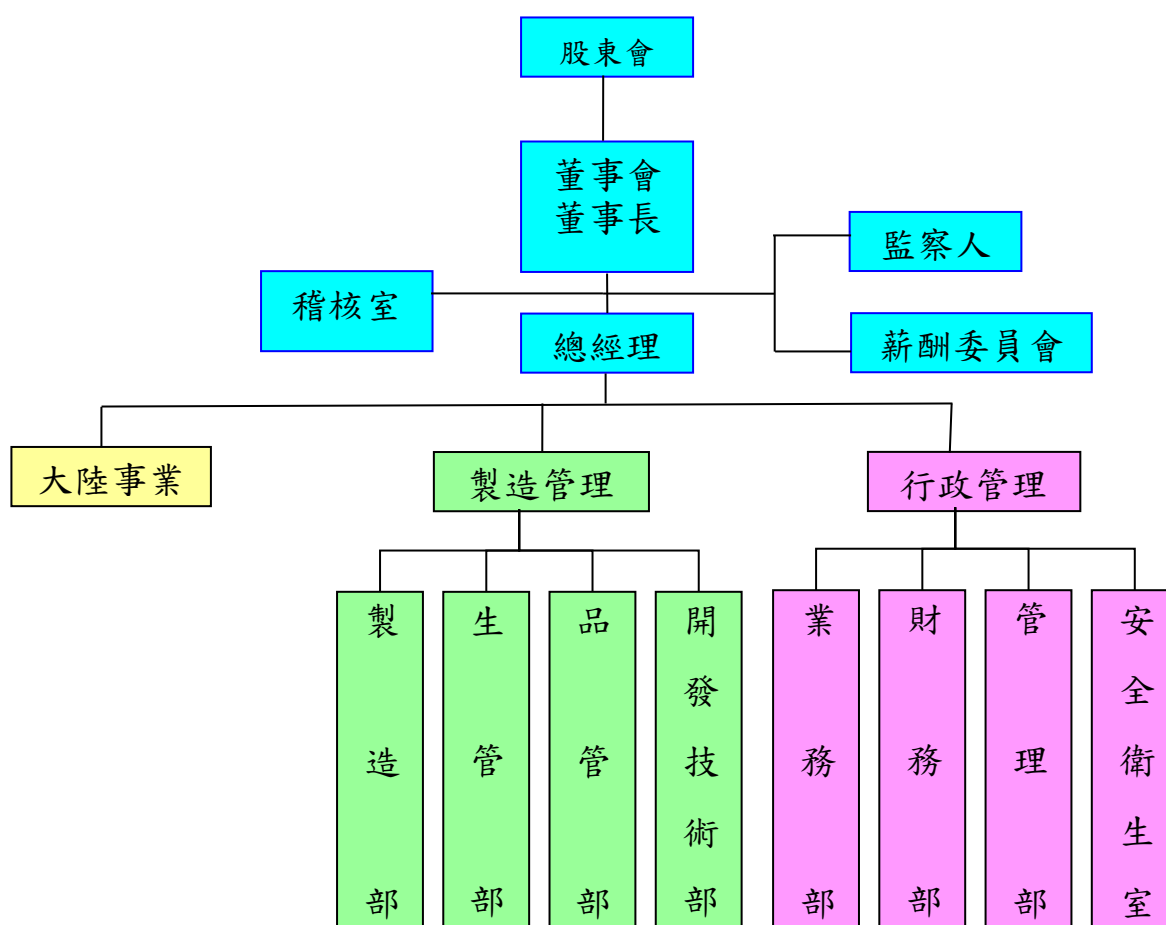
- 一、公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，已訂定「誠信經營本守則」「收禮及送禮管理規範」及「吹哨人制度」並置於本公司內外部網站進行規範。
- 二、適用於本公司董事、監察人、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。
- 三、公司防範不誠信行為與落實誠信經營政策，包括：
 - (1) 禁止不誠信行為。
 - (2) 禁止行賄及收賄。
 - (3) 禁止提供非法政治獻金。
 - (4) 禁止不當慈善捐贈或贊助。
 - (5) 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益。
 - (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。隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，檢討改進公司訂定之誠信經營政策及推動之措施，以提昇公司誠信經營之落實成效。

2.1.2 董事會組織架構



2.1.3 董事會成員/薪酬委員會成員

2.1.3.1 董事會成員

- (一)江申董事會由 11 位具專業背景與技術經驗的董事及監察人所組成，其中董事 9 席(含 2 席獨立董事)，各董事均依公司法、本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。
- (二)江申設有 2 席監察人，列席董事會。每年由獨立董事、監察人、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。將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。
- (三)董事會董事監察人出席情形
2018 年江申工業董事會共召開 6 次會議，董事平均出席率 96%。

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率
董事長	陳昭文(註2) (中華汽車公司代表人)	6	0	100%
董事	黃得超(註1) (中華汽車公司代表人)	6	0	100%
董事	楊鴻慶 (裕隆經管公司代表人)	4	2	67%
董事	錢經武(註4) (裕隆經管公司代表人)	3	0	100%
董事	陳國燕 (國瑞汽車公司代表人)	6	0	100%
董事	李清松(註3) (國瑞汽車公司代表人)	5	0	100%
董事	橋本久 (國瑞汽車公司代表人)	6	0	100%
獨立董事	蕭珍琪	6	0	100%
獨立董事	葉德昌	6	0	100%
監察人	王永源 (威泰投資公司代表人)	4	0	67%
監察人	陳元龍(註5) (威泰投資公司代表人)	2	0	100%

(註1)2018年1月1日中華汽車工業(股)公司代表人麥少保解任，改派黃得超擔任董事。

(註2)2018年3月21日中華汽車工業(股)公司代表人簡清隆解任，改派陳昭文擔任董事。

(註3)2018年4月20日國瑞汽車(股)公司代表人林永裕解任，改派李清松擔任董事。

(註4)2018年7月1日裕隆經管(股)公司代表人李明章解任，改派錢經武擔任董事。

(註5)2018年10月29日威泰投資(股)公司代表人鄭志明解任，改派陳元龍擔任監察人。

2.1.3.2 薪資報酬委員會成員

職稱	身分別	姓名
召集人	獨立董事	蕭珍琪
委員	獨立董事	葉德昌
委員	其他	陳吉慶

● 2018 年董事會重大議案

召開時間	決議事項
2018 年 3 月	一、解除本公司新任董事競業禁止之限制。
	二、選舉本公司董事長。
	三、2017 年度財務報表暨合併財務報表。
	四、2017 年度盈餘分配議案。
	五、本公司薪酬委員會審議之 2017 年度董監及員工酬勞分配案。
	六、2017 年度「內部控制制度聲明書」。
	七、2018 年股東常會日期及地點。
2018 年 5 月	一、銀行授信額度申請案。
	二、申請發行融資性商業本票案。
	三、修訂本公司「股務單位內部控制制度」及「股務單位內部稽核實施細則」。
	四、解除本公司新任董事競業禁止之限制。
2018 年 6 月	一、2017 年度盈餘分配之現金股利分派基準日。
	二、技術合作續約案。
	三、本公司董監事及重要職員責任險投保案。
	四、本公司經理人委任及調任案。
2018 年 8 月	一、解除本公司新任董事競業禁止之限制。
	二、柔性成型技術導入案。
2018 年 11 月	一、修訂本公司「董事會績效評估辦法」部分條文。
2018 年 12 月	一、2019 年度財務預測及資本支出預算。
	二、2019 年度稽核計畫。
	三、修訂本公司「內部控制制度及稽核實施細則」。
	四、修訂本公司「薪資報酬委員會組織規程」。
	五、本公司經理人晉升案。

● 董事及監察人進修情形

江申工業董事及監察人依循主管機關規範，不定期進修有關公司治理、經濟、環境與社會方面相關課程，吸收新知並與全球公司治理潮流共同前進與成長，除能對公司發展提供寶貴的意見外，同時更名為各利害關係人的權益予以全面而充足的關注，2018年進修時數共105小時，每位董事與監察人均符合主管機關規定。

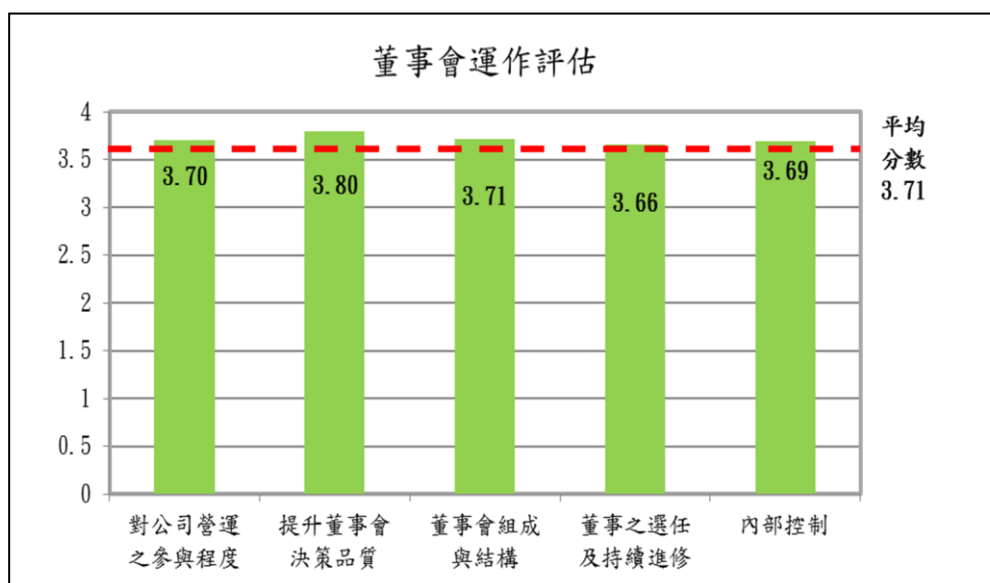
職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	
董事長	陳昭文	勤業眾信財稅顧問(股)公司	公司治理暨公司法變革之影響與因應	3	
			社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3
				董監如何審查內部控制及內部稽核	3
董事	黃得超	社團法人中華公司治理協會	從董監事高度看董事會績效與效能評估	3	
			董事如何善盡注意義務	3	
			全球趨勢分析-風險與機會	3	
			會計、資訊揭露策略與公司治理	3	
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3	
董事	楊鴻慶	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3	
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3	
董事	錢經武	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3	
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3	
			董事受託義務與商業判斷準則	3	
			由最新公司法修正動向看公司治理、內部控制與董監責任之影響	3	
董事	陳國燕	(財)中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業策略與關鍵績效指標	3	
		金融監督管理委員會	第十二屆臺北公司治理論壇	3	
董事	李清松	(財)中華民國證券暨期貨市場發展基金會	財報不實案董監事法律責任之探討	3	
			最新稅法變革對企業營運的影響與因應	3	
			企業資訊公開與不實責任探討	3	
			中美貿易紛擾對我國企業影響之探討	3	
董事	橋本久	社團法人中華公司治理協會	洗錢及資恐防制之發展趨勢與重要規範	3	
		(財)中華民國證券暨期貨市場發展基金會	內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
獨立董事	蕭珍琪	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3	
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3	

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	葉德昌	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3
		(財)中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業環境保護與永續發展	3
監察人	王永源	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3
監察人	陳元龍	台灣董事學會	2018 董事學會年會	3
			第七屆華人家族台灣論壇	3
		社團法人中華公司治理協會	公司經營權之競爭行為規範與實務案例說明	3
			企業財務危機預警與類型分析	3
監察人	鄭志明 (107.10.29 卸任)	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3

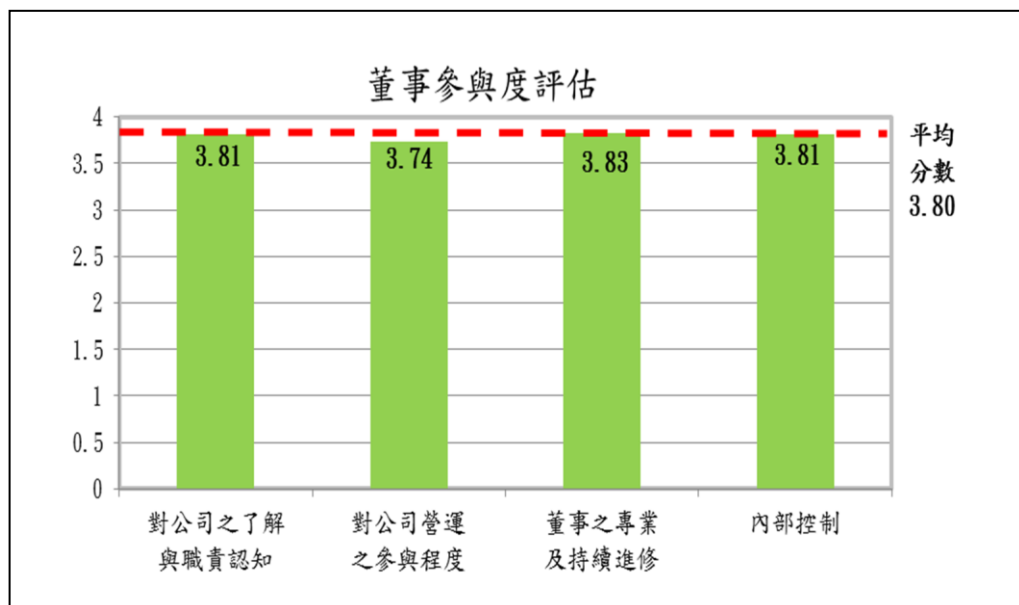
● 董事會績效評估的程序

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，江申工業依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定公司《董事會績效評估辦法》，每年定期就董事會及個別董事績效評核。2018 年依《董事會績效評估辦法》展開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 50 題。各構面平均分數為 3.71 分/4 分，分數最高的構面為提升董事會決策品質(3.80 分/4 分)。



- ②董事參與度評估：共分4大構面，合計26題。各構面平均分數為3.80分/4分，分數最高的構面為董事之專業及持續進修(3.83分/4分)。為提昇公司治理水準，本公司2019年將依據2018年度董事會評鑑結果，持續提昇公司治理成效。



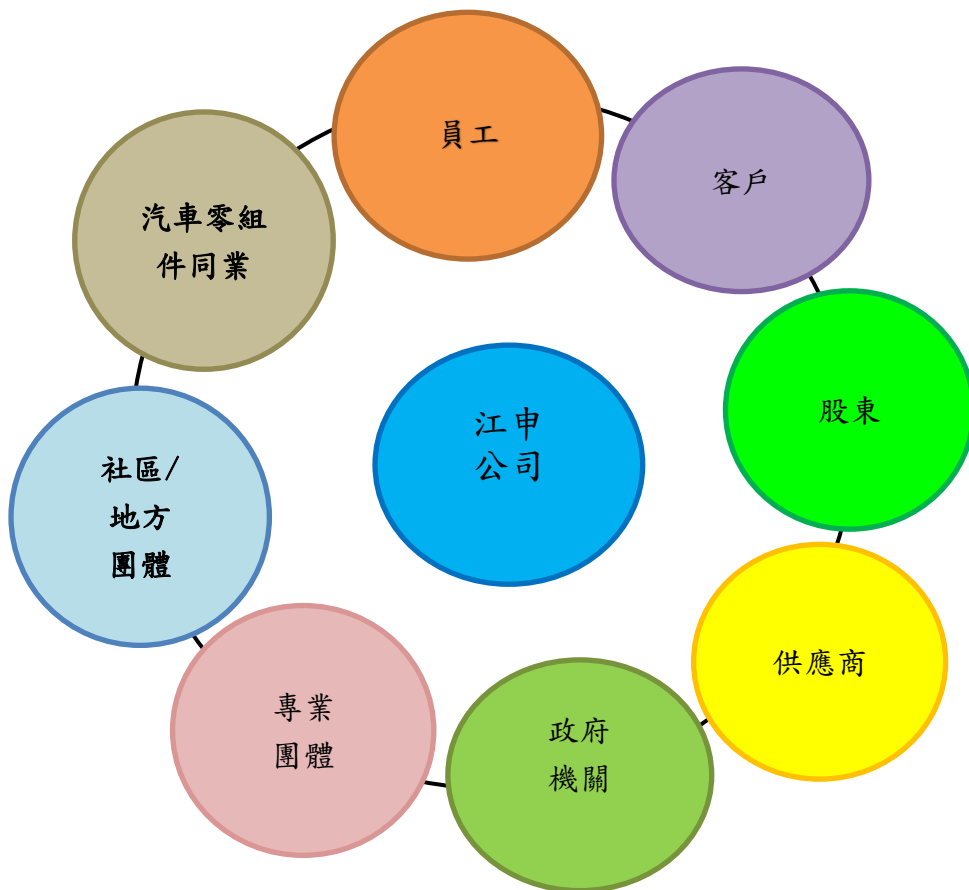
●專業委員會

江申工業薪資報酬委員會成員係由獨立董事二名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，訂定個別薪資報酬的內容。依江申工業「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，2018年實際會議召開次數2次，出席率100%。本公司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。

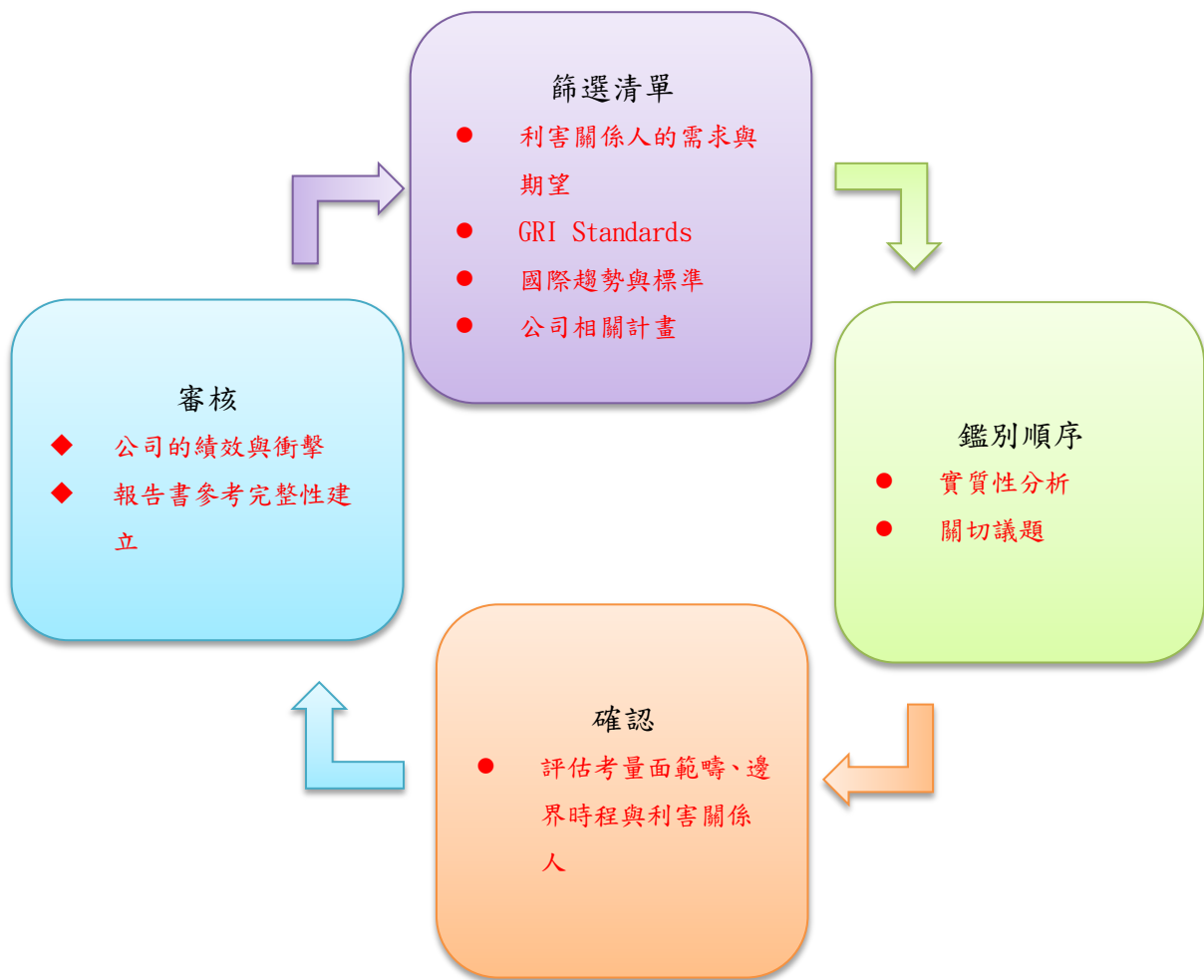
2.2 利害關係人關注議題管理

2.2.1 利害關係人之鑑別及關注議題

鑑別出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

此報告書是江申的第一本企業社會責任報告書，因此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，嘗試鑑別對江申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。

江申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。江申除了透過公司網頁、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，江申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	人才招募與留才
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		

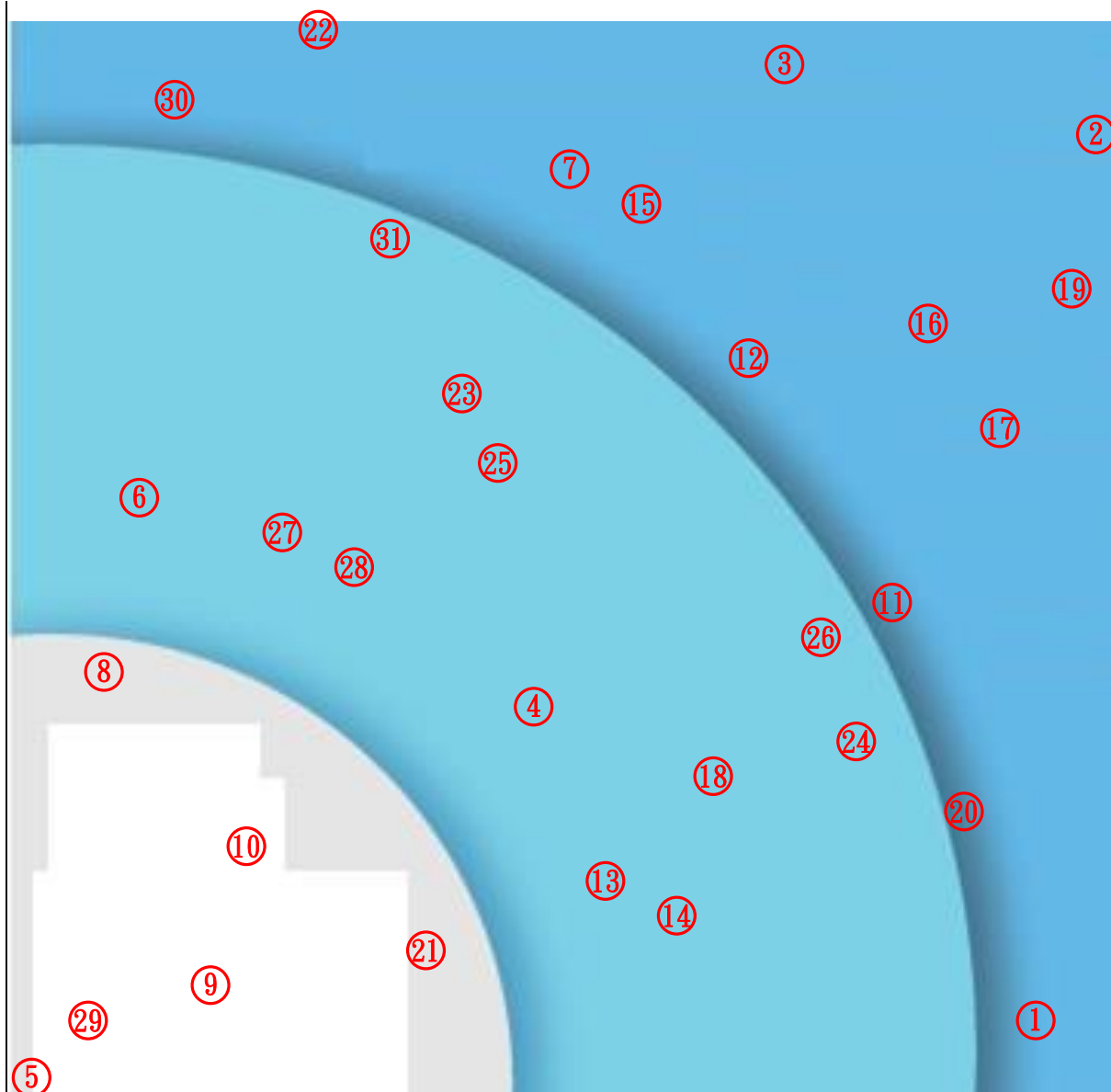
2.2.2 重大性議題之蒐集

公司內部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，我們藉由分析媒體報導、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 2016 年年度工作計畫中。

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

重大性議題	區分	報告邊界	類別	考量面
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	組織內	管理階層、員工、子公司、合資公司	經濟	經濟績效
有害物質管理	組織內	管理階層、員工	環境	排放物
	組織外	股東、供應商、社區		
空氣污染物管控	組織內	管理階層、員工	環境	排放物
	組織外	股東、社區		
廢棄物管理與回收	組織內	管理階層、員工	環境	污水與廢棄物
	組織外	股東、社區、客戶		
水資源使用與廢水排放管控	組織內	管理階層、員工	環境	污水與廢棄物
	組織外	股東、社區		
溫室氣體排放	組織內	管理階層、員工	環境	排放物
	組織外	股東、社區		
綠色產品/服務設計開發	組織內	管理階層、員工	環境	產品及服務
	組織外	股東、客戶		

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 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。

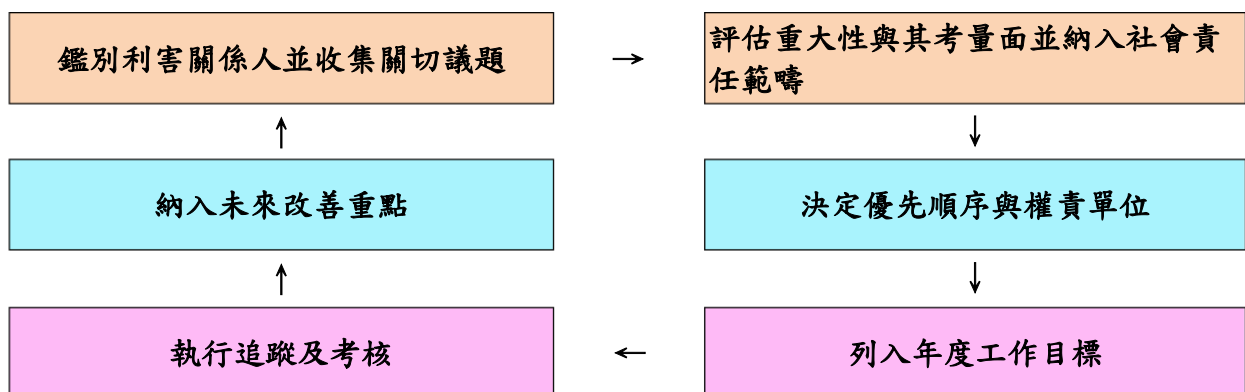
2.3.1.3 CSR 理念

(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) 股東服務專線與電子郵件信箱：股東服務專線(TEL:03-478-3121)與電子郵件信箱(ellen.chang@kian-shen.com)，此專線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，公司並指派專人答詢股東提問。
- (2) 重要消息即時提供：本公司於公司網頁設有最新消息及重大訊息，均會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

江申透過公司網頁、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。

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： 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。

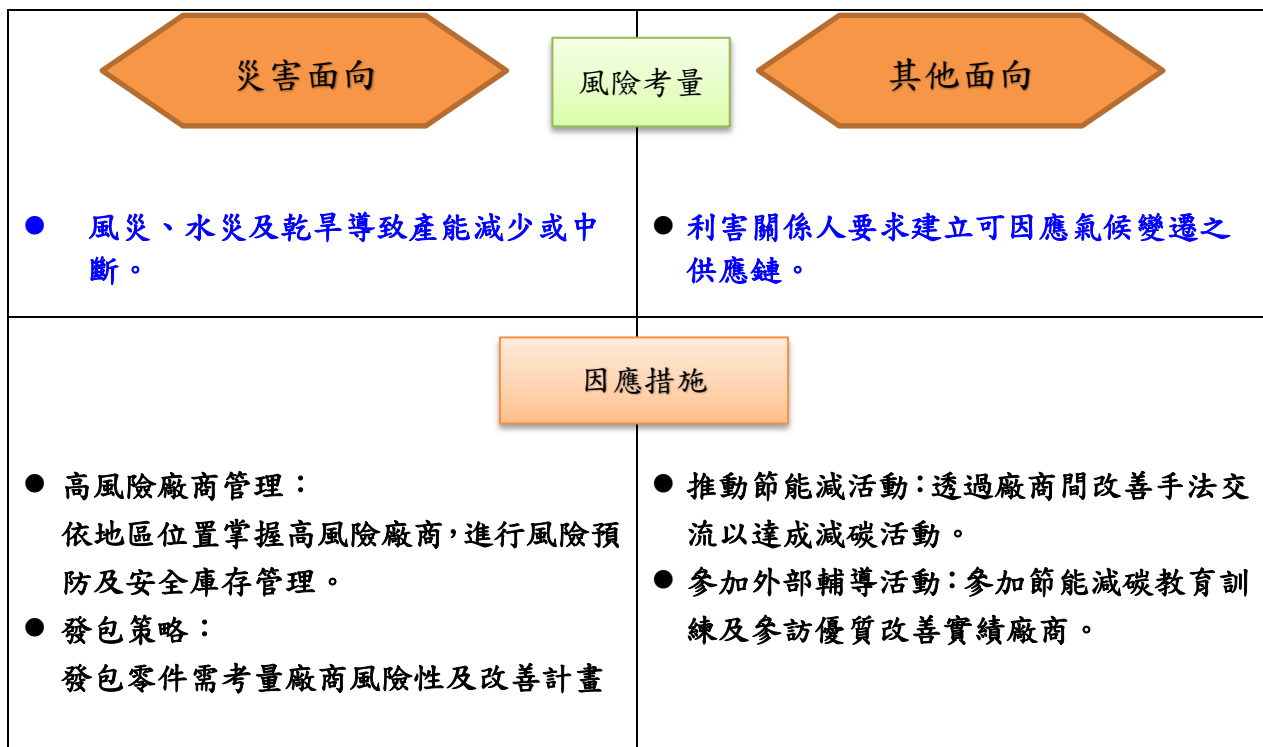
安衛單位透過定期召開職安衛委員會檢視與討論職安衛相關法規符合性狀況，包含法規異動、違反法規因應措施。

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



3.1 綠色環保

3.1.1 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

3.1.2 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。

3.2 內部環境永續行動

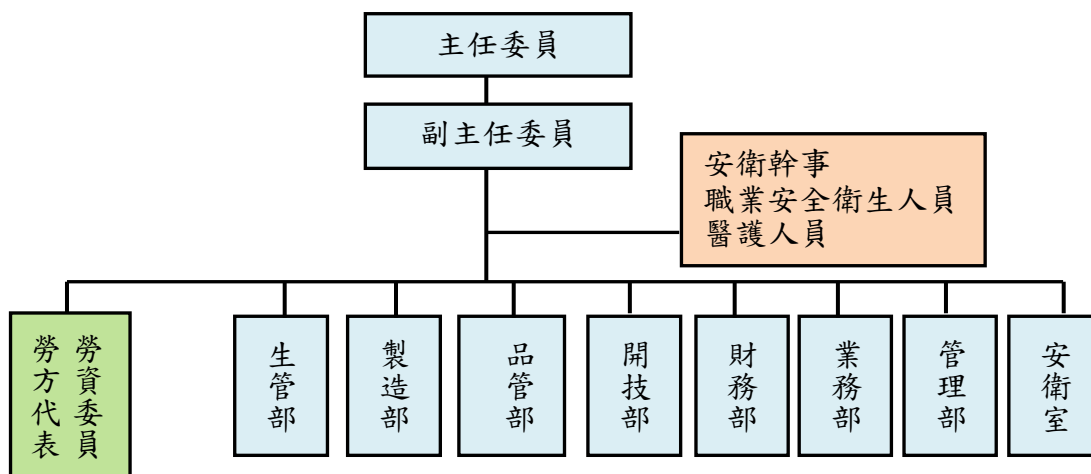
全球暖化所產生氣候變遷已成為各國家所關心之重要議題，因此各國也已陸續訂定日趨嚴格的環境法規。為因應此全球趨勢，我們對內持續推動各項節能減碳措施。

3.2.1 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。

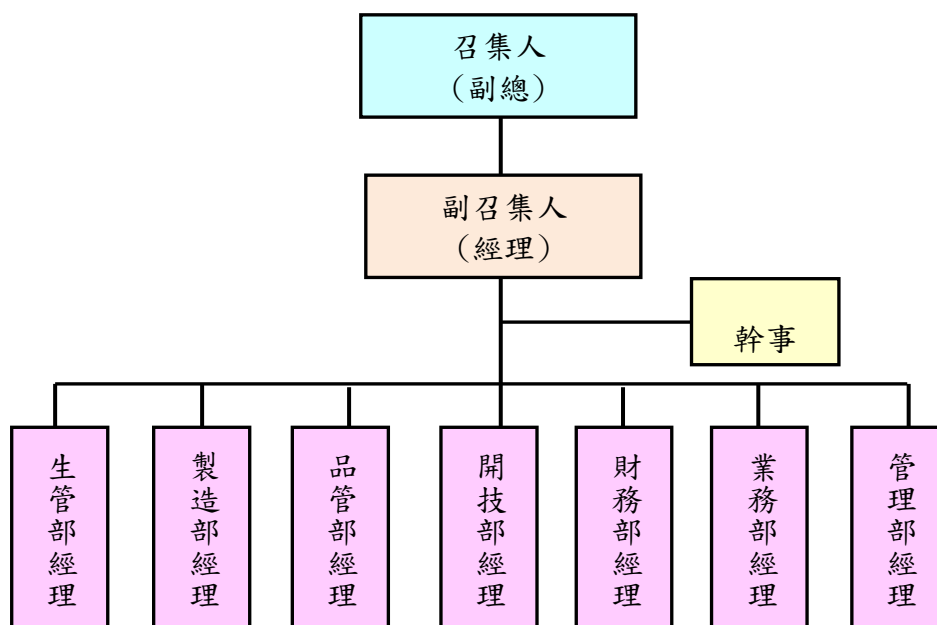
- (1) 江申公司通過 ISO 14001 的驗證並取得認可登錄，與職業安全衛生管理系統 OHSAS 18001 整合成「環安衛管理系統」環安衛政策經由總經理核定後公告實施並成立了「環境與安全衛生委員會」由總經理擔任主任委員負責環安衛管理的決策工作。

環境與安全衛生委員會組織



- (2) 為有效降低能源成本，江申公司成立「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節能減碳之相關工作。

節能減碳小組



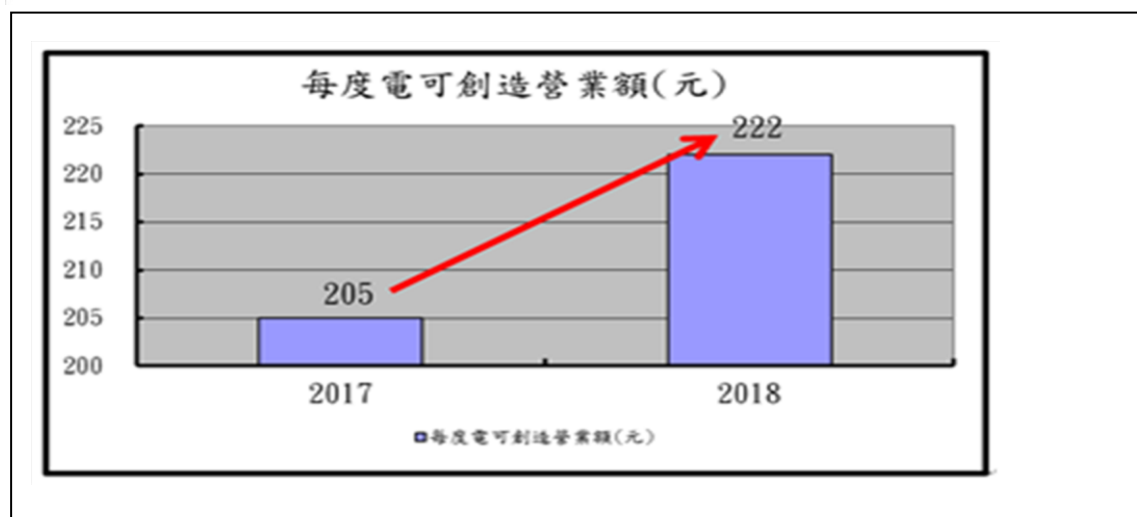
3.2.2 節能推動

(1) 節能活動與成效



NO	節能措施	減少 CO2 排放量(噸)
1	木電泳前處理預脫脂槽/脫脂槽加保溫蓋節能改善	21
2	電泳前處理純水槽不加溫	69
3	熱泵定時運轉節能改善	38
4	空壓機、冷凍乾燥機卻水器節能改善	4
5	空壓機取消精密過濾器節能改善	1
6	木床噴砂機集中生產管理，節省設備用電	3
合計		136 噸

- 減少用電目標為年減少 1%以上:2018 年用電較 2017 年減少 76,569 度電為減少 1.3%，達成年減少用電目標 1%以上。



3.2.3 環境保護

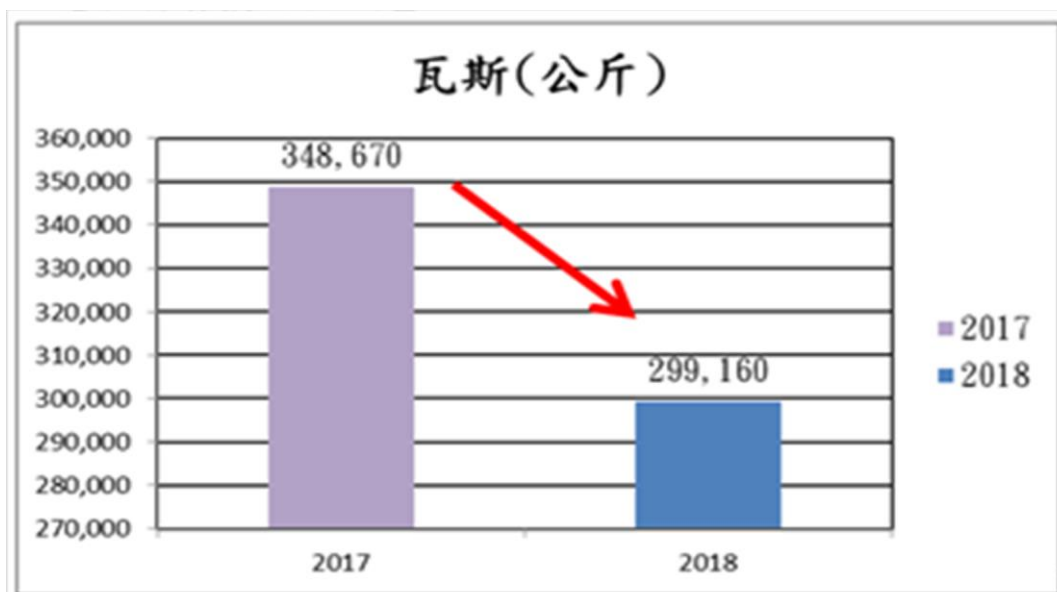
1. 本公司自 2018 年起訂定每年減少 3% 碳排的目標，預計 3 年減碳 300 噸以上，訂定每年減少用電與使用瓦斯(LPG) 1% 的目標，預計 3 年減少 170,000 度電以上，減少使用瓦斯(LPG) 10,000 公斤

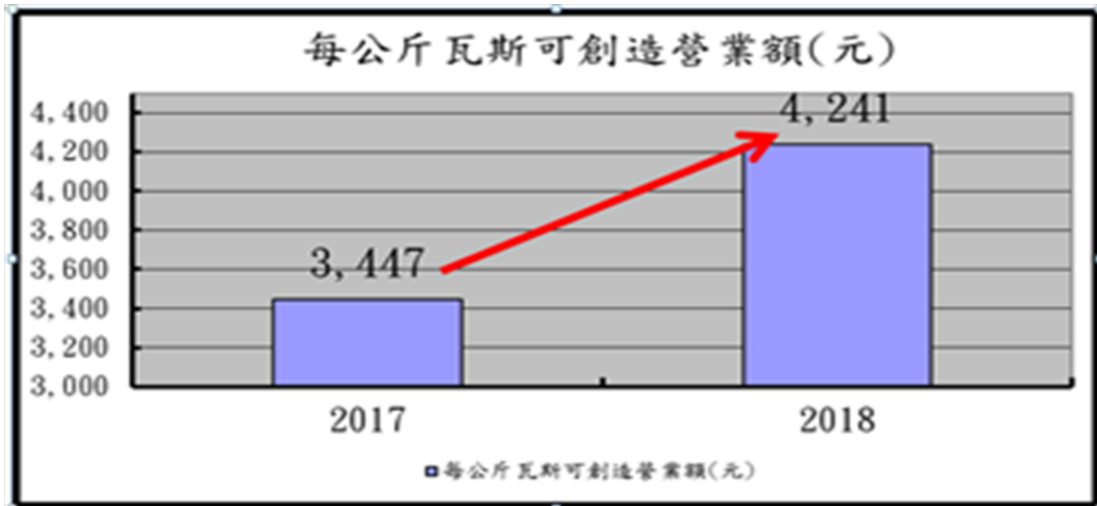
- 減碳目標為年減少 3% 以上: 2018 年碳排較 2017 年減少排放 116 噸為 3.1%，達成年減碳目標 3% 以上。

2018 年減碳目標達成統計



- 減少使用瓦斯目標為年減少 1% 以上: 2018 年使用瓦斯較 2017 年減少 49,510 公斤為減少 14%，達成年減少使用瓦斯目標 1% 以上。

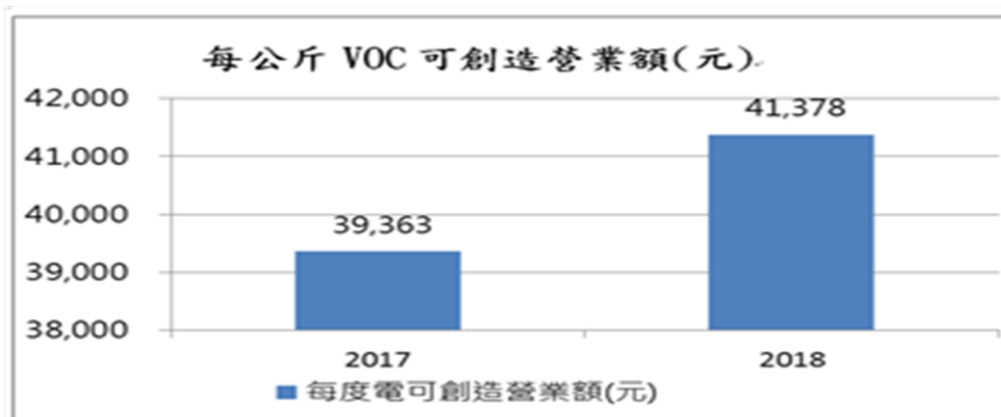
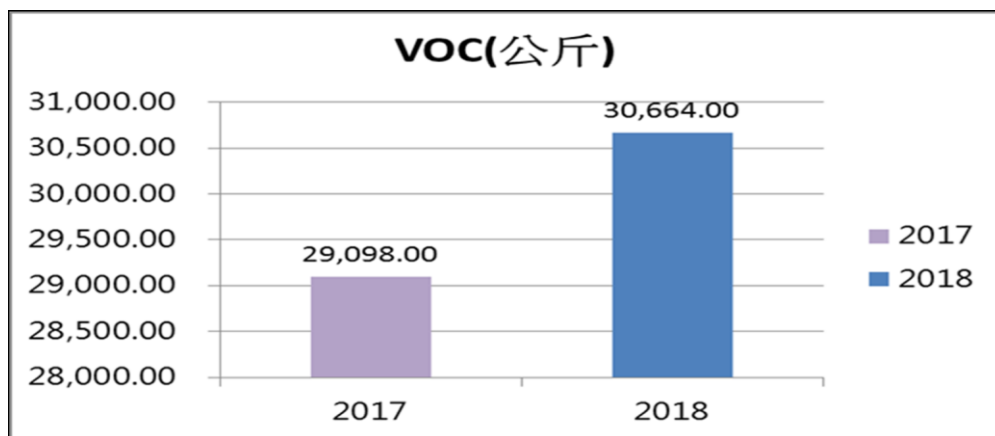




2. 空氣汙染防制

空氣汙染防制措施可分為管末處理與清潔生產即污染源的改善及管理、訓練等，多重面向著手以達到汙染防制與減量之目的。

- 減少 VOC 排放目標為年減少 1% 以上: 2018 年 VOC 排放較 2017 年增加 1,566 公斤為增加 5.34%，未達成年減少 VOC 排放目標 1% 以上，因 2018 年營業額較 2017 年增加 10.8%，細算後 $10.8\% - 5.34\%$ 2018 年較 2017 年 VOC 排放仍有節省 5.46%。



(1)管末處理部份主要依污染源的性質來設置最佳化之處理設施，為確保各項設施之處理效能，設有即時監控儀器，確保最佳之處理條件。

※主要製程與污染物及其處理設施如下表所示：

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

※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，2018年無主管機關查核污染缺失之處罰或賠償事件。

(2)清潔生產

除管末處理的治標措施外，污染源頭的控管與改善才是治本之道，因此於塗裝製程中逐步導入清潔生產的概念與手法，於源頭達到原物料的減少使用及替換污染性較低的原(燃)物料，以期有效率的減少污染物的產生。

具體措施如：使用天然氣，減少空氣污染物的產生。

NO	清潔生產措施	環境效益
1	熔接課增加焊接廢氣處理設備	粒狀污染物減量

(3)副產品資源化作法及實績

在回收再利用化，將進口包裝零件鐵材，回收再利用做為外銷零件的包裝材料。

3. 毒化物管制

本公司經全面查核無使用相關毒化物。2018年無主管機關查核污染缺失之處罰或賠償事件。

4. 土壤地下水污染防治

因應製程需求，本公司於廠區設置有1座柴油地上儲槽。為防範柴油可能造成的土壤與地下水污染；針對儲槽部分，本公司根據不同儲槽大小，設置合宜符合法規之防溢堤，並備有吸油棉及抽油泵浦等預防疏漏之器材，以防止不可抗力之因素造成洩漏危害擴大；而柴油儲槽部分，定期檢測柴油有無自儲槽本體洩漏。當偵測有洩漏情形發生，則立即啟動相關應變機制，防止污染與災害發生，2018年無主管機關查核洩漏污染缺失之處罰或賠償事件。



5. 廢棄物清理措施

廢棄物的產出管理包括分類、貯存、清除與處理。分類區分為可燃、不可燃、可回收再利用、污泥、漆渣等。持續透過分類宣導與稽查後，廢棄物減量已具成效，

不可回收廢棄物均委由合格廠商清除處理。廠內設置廢棄物暫存區，貯存區標示廢棄物類別、設置遮雨棚與污水收集溝，將污水引流至陰井後至廢水處理廠處理，保持貯存區環境整潔及避免二次污染，2018年無主管機關查核洩漏污染缺失之處罰或賠償事件。

6. 水污染防治措施

I. 管末處理部份：為有效降低製程廢水與生活污水中之有機與無機污染物質，本公司針對ED與木床塗裝廢水、餐廳與廁所污水，設置廢水處理廠與水質化驗室，檢測生產單位之排放原水與經處理後之放流水質確保處理效果，廢水以化學搭配生物處理（活性污泥法）方式進行淨化，以達到有效控制製程廢水之排放水質，並將其處理後廢水排入廠區旁之社子溪，此外為從排放源頭實施減量，本公司於整廠區實施兩污水分流處理，以減少處理廠處理負荷。

※廢水廠年排放量與污染物定期檢測數據如下表所示：

年度	廢污水年排放量 (噸)	COD化學需氧量 值(mg/L)	SS懸浮固體質值 (mg/L)	重金屬鋅(mg/L) 不含有害物質
2017	24,694	35.9	16.4	2.25
2018	20,868	47.25	11.6	1.343
標準	無	COD<100	SS<30	Zn<5

※廢水排放每3個月委外定期檢測一次，檢測結果均符合排放標準，2018年無主管機關查核洩漏污染缺失之處罰或賠償事件。

2. 管理與訓練

本公司設有甲級廢水處理專責人員，不定期派員參加法規、專業課程講習並參與法規研擬之公聽會，掌握最新之法規與技術趨勢，各污染源與防制設備訂定作業標準與檢查表，每月定期上網查詢相關法規的變更狀況，做適時之因應。

3.2.4 法規遵循

1. 法規鑑別

在 OHSAS-18001 及 ISO-14001 管理系統中，要求企業須承諾符合法規並鑑別相關的法令規章。我們利用內部網路系統，將相關的安衛環法規資訊，傳送給各權貴單位實施法規鑑別，以找出公司應遵循的法規及場所，並及早國應配合。

2018年江申針對環安衛相關法規鑑別總計53件。

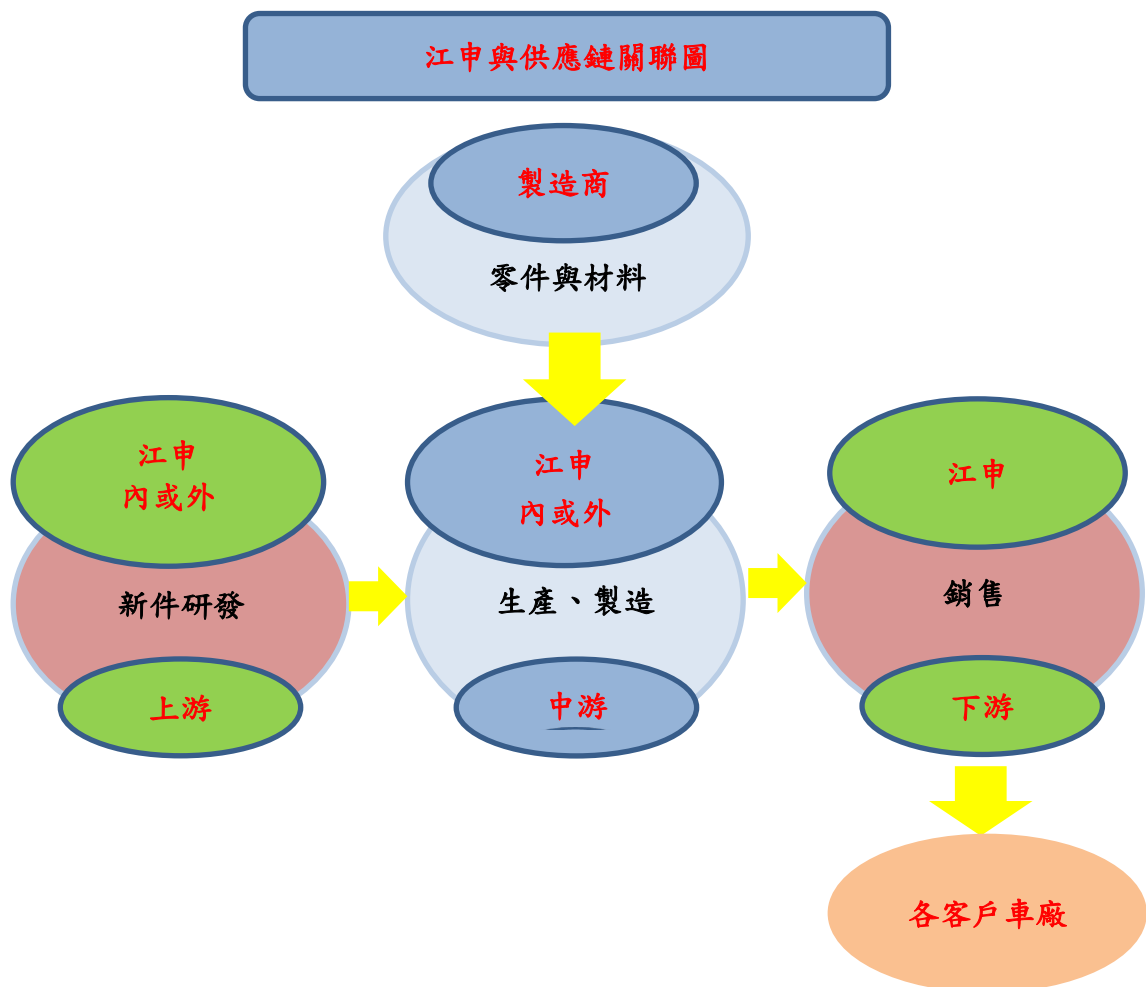
2. 法規符合性

江申並無其他違規紀錄

4.1 共存共榮的供應商關係

4.1.1 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。



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，2018 年度執行對象中無新增供應商。



4.1.2 協力人員權責

江申廠內協力人員於 2018 年共計有 9 人。廠商分別為同金 3 名、永惠 2 名主要分為工事協力及作業協力工作。

江申歷年來均未聘請自由工作者承攬相關工作，而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。

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。

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、身心障礙等身分為由，予以不同考量。2018年聘用員工未曾發生違反人權或歧視事件。

※2018年共進用新進人員87人。年底江申員工共346人，男性293名(85%)，女性53名(15%)，平均年齡40.28歲，平均工作年資8.60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元智大學及聖約翰科技大學。

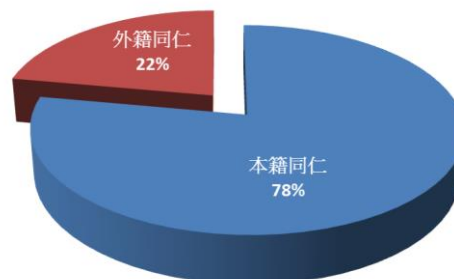


5.2 僱用狀況

正職人員

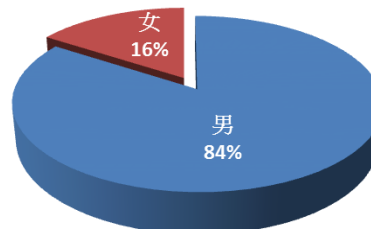
身份別分佈	
身份	人數
本籍同仁	246
外籍同仁	70
合計	316

身份別分佈



性別分佈	
性別	人數
男	266
女	50
合計	316

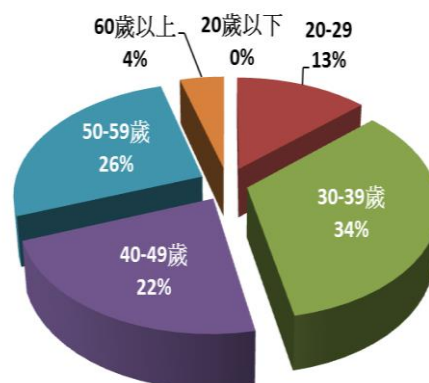
性別分佈



年齡分佈

年齡分佈	
範圍	人數
20歲以下	0
20-29	42
30-39	106
40-49	71
50-59	83
60歲以上	14
合計	316

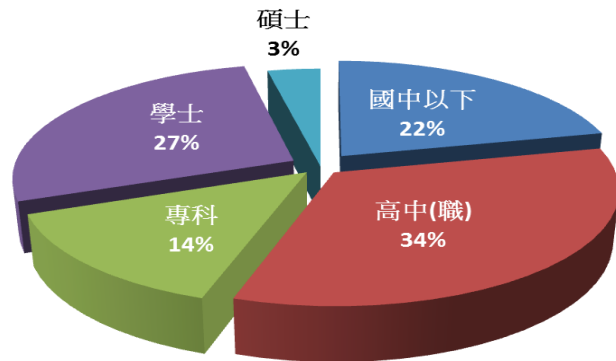
年齡分佈



學歷分佈

學歷分佈	
學歷	人數
國中以下	68
高中(職)	106
專科	45
學士	86
碩士	11
合計	316

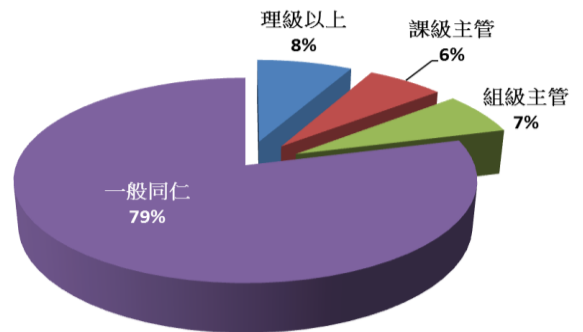
學歷分佈



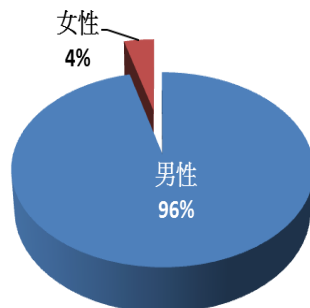
職別及性別分佈

職別分佈			
職位	男性	女性	總人數
理級以上	24	1	25
課級主管	15	5	20
組級主管	20	1	21
一般同仁	207	43	250
總人數	266	50	316

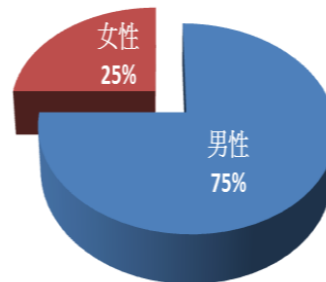
職別分佈



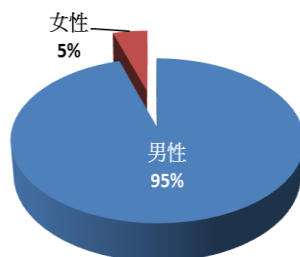
理級以上



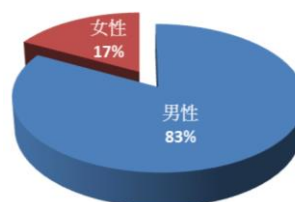
課級主管



組級主管

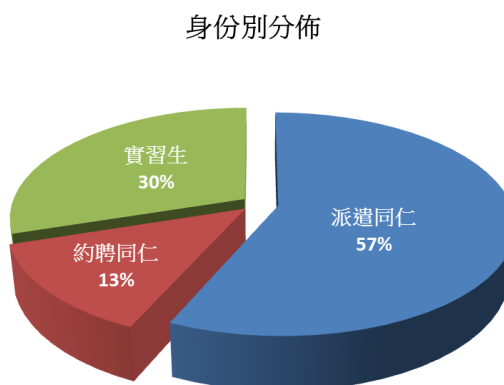


一般同仁



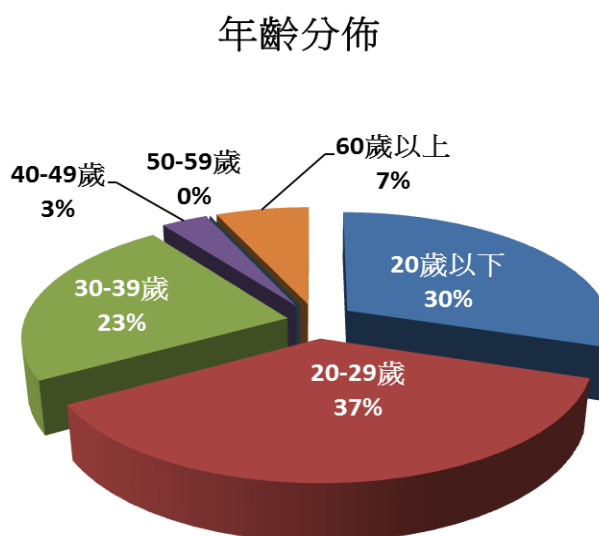
非正職人員身份別分佈

身份別分佈	
身份	人數
派遣同仁	17
約聘同仁	4
實習生	9
合計	30



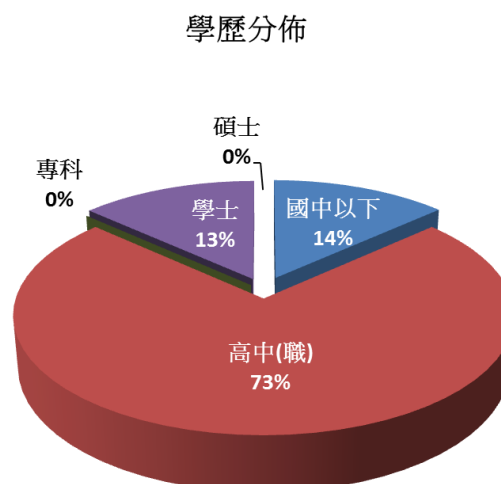
年齡分佈

年齡分佈	
範圍	人數
20歲以下	9
20-29	11
30-39	7
40-49	1
50-59	0
60歲以上	2
合計	30



學歷分佈

學歷分佈	
學歷	人數
國中以下	4
高中(職)	22
專科	0
學士	4
碩士	0
合計	30



在進用身心障礙人士方面，2018年12月底時共計雇用4人，為江申總人數的1.16%，超越「身心障礙者權益保障法」規定的1%員工比例。

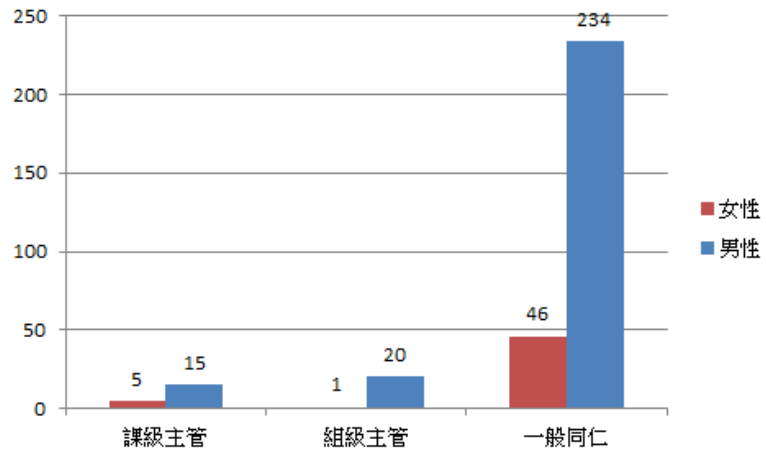
江申並設立性騷擾申訴委員會，提供員工及求職者免於性騷擾工作環境，2018年全年無性騷擾告訴案件。

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。江申員工之薪給謀職務責任給與制度，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、職等之女男員工其基本薪資比例為1:1。

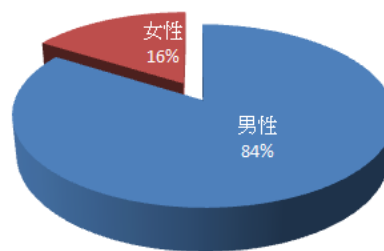
各職別薪酬比例	女性	男性	女男員工人數比
課級主管	1	1.07	5:15
組級主管	1	0.88	1:20
一般同仁	1	0.85	46:234

各職別男女比例



課級主管以下 男女比例

課級主管以下男女比例



組級主管及一般同仁男性員工樣本較多，且對相年資淺，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。

5.3.1 職位輪調與離退

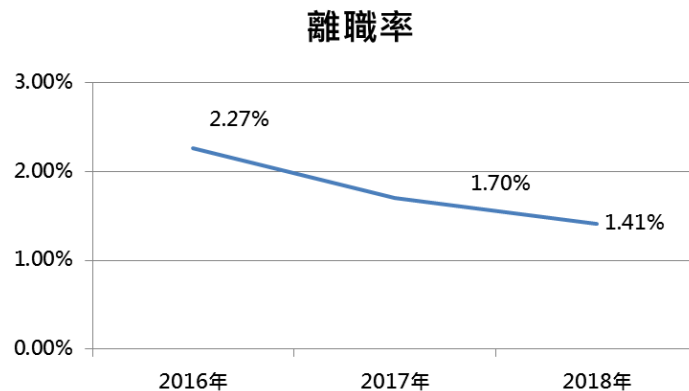
江申人員之職位輪調及離退職均按規定辦理。正職人員可依勞基法工作至 65 歲退休或依法提早自願申請退休或離退。江申職位輪調及優惠離退之規定如下：

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。

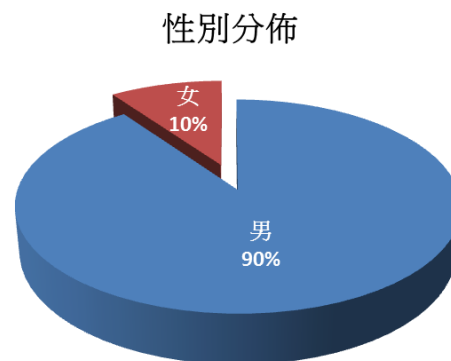
2018 年江申離職人數為 51 人。過去三年的平均離職率為 1.79%。

近三年離職率



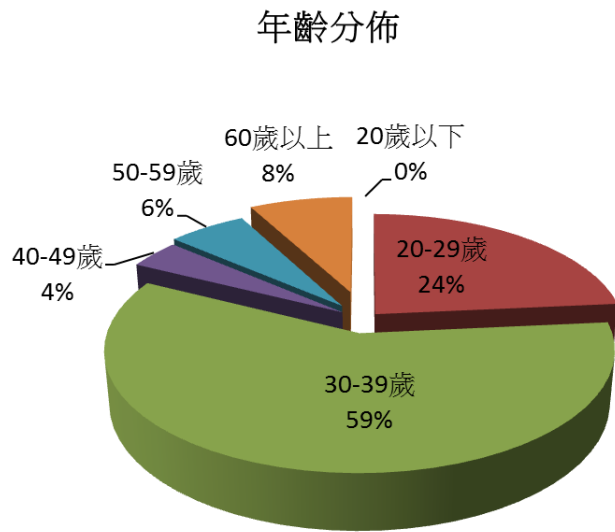
離職人員-性別分佈

性別分佈	
性別	人數
男	46
女	5
合計	51



離職人員-年齡分佈

年齡分佈	
範圍	人數
20歲以下	0
20-29	12
30-39	30
40-49	2
50-59	3
60歲以上	4
合計	51



● 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。2018年度環安委員會委員共21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 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。

● 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. 每半年進行1次緊急及消防演練。
3. 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。



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，2018年無重大工傷事件。

5.4.2 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，服務同仁健康服務
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2018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，規劃各層級人員共同性之訓練，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：各部門依照單位核心技能安排訓練課程，課程內容由課內人員透過講授或技術指導的方式進行授課，能有助於同仁在實際工作中運用。
- 廠外專業別教育訓練：本公司教育訓練工作之推行，除依計畫排定廠內教育訓練外，各部門人員得不定期依業務執行需要派員參加各種廠外訓練機構主辦之訓練課程。
- 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

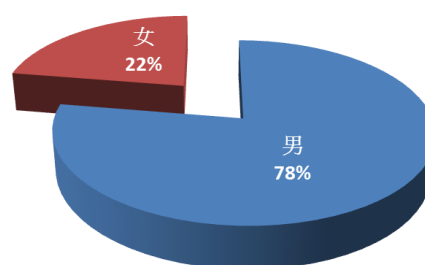
5.5.2.1 訓練統計資料

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。2018年員工訓練費用支出共448,000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	2,473.5
女	715
合計	3,188.5

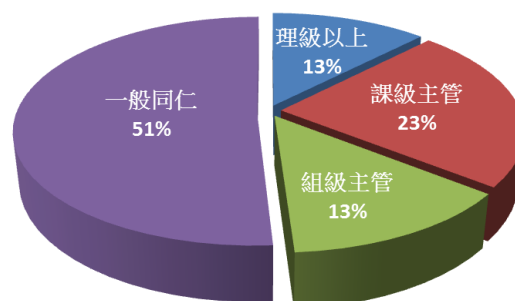
教育訓練-人時(性別)



教育訓練-人時(職別)

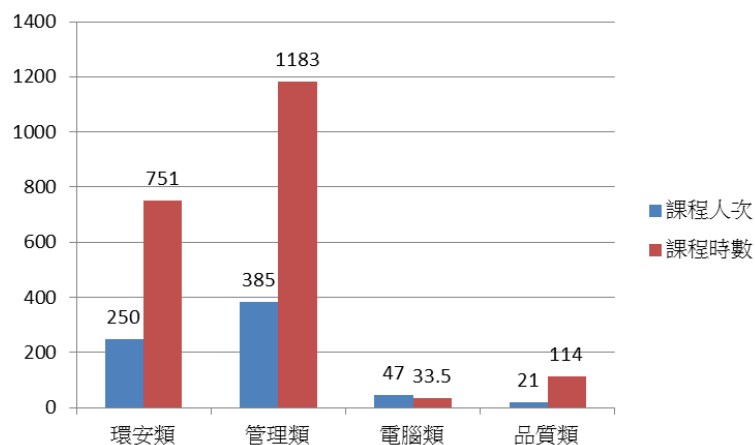
教育訓練-人時(職別)	
職別	人時
理級以上	394.0
課級主管	742.5
組級主管	425.0
一般同仁	1,627.0
合計	3,188.5

教育訓練-人時(職別)



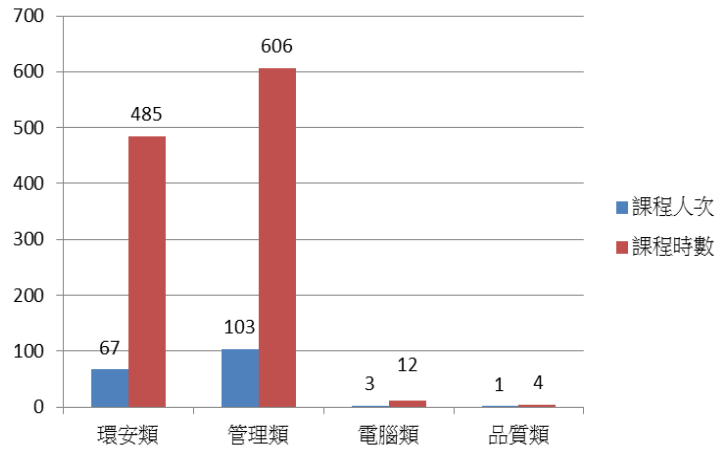
教育訓練-階層別

教育訓練-階層別		
課程類別	人次	時數
環安類	250	751
管理類	385	1183
電腦類	47	33.5
品質類	21	114
合計	703	2081.5



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	67	485
管理類	103	606
電腦類	3	12
品質類	1	4
合計	174	1107



- 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	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	陳昭文	勤業眾信財稅顧問(股)公司 社團法人中華公司治理協會	公司治理暨公司法變革之影響與因應	3
			會計、資訊揭露策略與公司治理	3
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3
董事	黃得超	社團法人中華公司治理協會	從董監事高度看董事會績效與效能評估	3
			董事如何善盡注意義務	3
			全球趨勢分析-風險與機會	3
			會計、資訊揭露策略與公司治理	3
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3
董事	楊鴻慶	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3
董事	錢經武	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3
			董事受託義務與商業判斷準則	3
			由最新公司法修正動向看公司治理、內部控制與董監責任之影響	3
董事	陳國燕	(財)中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業策略與關鍵績效指標	3
		金融監督管理委員會	第十二屆臺北公司治理論壇	3

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	李清松	(財)中華民國證券暨期貨市場發展基金會	財報不實案董監事法律責任之探討	3
			最新稅法變革對企業營運的影響與因應	3
			企業資訊公開與不實責任探討	3
			中美貿易紛擾對我國企業影響之探討	3
董事	橋本久	(財)中華民國證券暨期貨市場發展基金會	洗錢及資恐防制之發展趨勢與重要規範	3
			內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
獨立董事	蕭珍琪	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	葉德昌	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3
		(財)中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業環境保護與永續發展	3
監察人	王永源	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3
監察人	陳元龍	台灣董事學會	2018 董事學會年會	3
			第七屆華人家族台灣論壇	3
		社團法人中華公司治理協會	公司經營權之競爭行為規範與實務案例說明	3
			企業財務危機預警與類型分析	3
監察人	鄭志明 (107.10.29 卸任)	社團法人中華公司治理協會	會計、資訊揭露策略與公司治理	3
			董監如何審查內部控制及內部稽核	3

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 ISO 文件系統改版，開辦 ISO-14001:2015 年版環安衛管理系統內部稽核員訓練，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 2018 年進用 87 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、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、日語線上學習課程及建置 KM-SOP 制度與網站，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 2018 年已達 2,551 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，勞方代表由全體同仁選出所組成。成立目的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，勞方代表由分區各單位之同仁選舉產出，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，每三個月舉辦一次，透過會議為勞工爭取權益，工會於爭取勞工權益。

2018 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供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



圖書室



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、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。

國內外旅遊活動



(3)江申依照同仁不同之需求，定期舉辦各式座談會，如：實習生座談會、派遣人員座談會等，關懷同仁工作狀況掌握同仁需求與意見。

實習生座談會



(4)江申每年舉辦一次模範勞工選拔，於歲末年終表揚優良同仁並激勵其他員工效法、相互砥礪成長。

模範勞工頒獎



(5)不定期舉辦各類活動，如：部門聚餐、慶生、甜蜜吃桃攝影比賽、激勵員工餐費等，促進同仁間情感交流與和諧並增進團隊合作。

部門聚餐



激勵員工飲品



生日慶生



公益淨灘

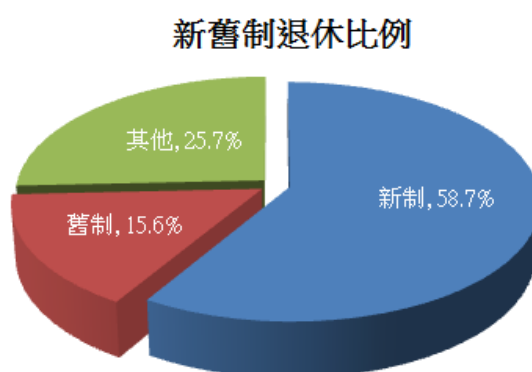


(6)江申依據勞動基準法及勞工退休金條例為每位同仁提撥退休金，同仁參與退休計畫比率為 100%。舊制退休金皆依每位具舊制退休金年資者之 6%月薪資，按月提存至台灣銀行舊制退休準備金帳戶，此部分僅為雇主提存，無員工參與。

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 2018 年 12 月 31 日總計有 58.7%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，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	203	58.7%
舊制	54	15.6%
其他	89	25.7%
總人數	346	100%



(其他:不適用勞退新制)



6.1 關懷弱勢團體

江申選購原民小農水果、喜憨兒烘焙公益餅乾等發予同仁，勉勵全體同仁辛勞之餘也略盡社會責任綿薄之力。

甜蜜吃桃



7 其它

附件一、財務報告

合併財務概況

單位:新台幣千元

年度	2014	2015	2016	2017	2018
營業收入淨額	1,185,714	1,201,629	1,194,399	1,169,100	1,337,755
營業成本	1,052,469	1,070,978	1,078,790	1,064,223	1,201,828
營業毛利(損)	133,245	130,651	115,609	104,877	135,927
營業淨利(損)	22,665	35,304	16,317	8,339	35,567
稅前淨利(損)	356,304	479,857	629,268	611,806	538,989
稅後淨利(損)	319,590	437,216	529,412	540,584	453,196

GRI Standards內容索引

GRI 102：一般揭露

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	5
	102-2	產品	1.1公司簡介 1.2產品多元化	5 5
	102-3	公司位置	1.1公司簡介	5
	102-4	地點	1.1公司簡介	5
	102-5		1.1公司簡介	5
	102-6	供應廠商	1.1公司簡介 1.2產品多元化	5 5
	102-7	組織規模	1.1公司簡介 1.3營運績效與範疇	5 7
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 用人政策	34
	102-9	供應鏈	4.1 共存共榮的供應商關係	32
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	---	
	102-11	風險管理	2.4.1風險管理及因應方式	23
	102-12	外部倡議	2.1.1誠信經營	8
策略	102-14	決策者的聲明	經營者的話	2
倫理誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.1公司簡介	5
			2.1.1誠信經營	8
			5.6 維護人權	49
治理	102-18	治理結構	2.1.2董事會組織架構	9
			2.1.3董事會/薪酬委員會成員	10
			2.3.1CSR 管理	20
	102-19	委任權責	2.3.1CSR 管理	20
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	2.3.1CSR 管理	20
	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	15
			2.3.2 投資人聯絡路徑及利害關係人溝通路徑	22
	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	10
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	10	
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	20	
102-30	風險管理程序的有效性	2.4.1風險管理及因應方式	23	

GRI 102：一般揭露

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	15
	102-41	團體協約	5.6 維護人權	49
	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	15
	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	15
			2.2.2 重大性議題蒐集	17
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	15	
		2.2.2 重大性議題蒐集	17	
編輯	102-45	合併財務報表	附件一、財務報告	54
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	編輯說明	1
			2.2.1 利害關係人之鑑別與關注議題	15
	102-47	重大主題表列	2.2.1 利害關係人之鑑別與關注議題	15
	102-48	資訊重編	---	---
	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	55	

經濟面

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	7
			2.4.3 因應氣候變遷之風險管理	24
			5.3 薪資管理	38
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	7
	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	7
2.4.3 因應氣候變遷之風險管理			24	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
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	7 39
	201-4	取自政府之財務補助	1.3 營運績效與範疇	7
GRI 202 市場地位	202-1	薪資標準	5.3 薪資管理	38
	202-2	僱用當地居民的比例	5.2 僱用狀況	35
GRI 203 經濟衝擊	203-1	人才培育	5.5.1 人才發展	44

環境面

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
GRI 302 能源	302-4	減少能源消耗	3.2.2 節能推動	27
	302-5	降低產品的能源需求	3.1.1 購買多元節能產品	25
GRI 305 排放	305-1	溫室氣體排放	3.2.3 環境保護	28
	305-2	溫室氣體排放	3.2.3 環境保護	28
GRI 307 環保法規遵 循	307-1	違反環保法規	3.2.4 環境法規遵循	31
GRI 308 供應商	308-1	篩選供應商	4.1.1 供應商管理	32

社會面

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.2 僱用狀況 5.3.1 職位輪調與離退	35 39
	401-2	提供給全職員工福利	5.6.1 企業勞資會議	49
	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	50 42
	GRI 403 職業安全	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	3.2.1 建置管理系統
403-2		友善工作職場	5.4.1 安全、安心的工作環境	41
GRI 404 教育與訓練	404-1	員工每年接受訓練時數	5.5.1 人力發展	44
	404-2	員工職能及協助	5.5.2 多元培育方式	45
GRI 406 不歧視	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	49
GRI 414 供應商	414-1	供應商關係	4.1.1 供應商管理	31