



高冠企業股份有限公司

KK ENTERPRISE CO., LTD.



2016 企業社會責任報告書
Corporate Sustainability Report

關於本報告書 01

經營者的話 02

第一章 關於高冠 06

1.1 公司治理 11

1.2 利害關係人鑑別與溝通 16

1.3 鑑別重大考量面 19

1.4 客戶服務 22

1.5 供應鏈管理 30

第二章 永續環境 35

2.1 環境資訊 36

2.2 綠色工廠管理 37

2.3 落實能源管理 46

2.4 再生能源 50

2.5 綠色產品 51

永續目標設定 04

高冠歷史沿革 05

第三章 健康職場與社會參與 53

3.1 人力資源 54

3.2 員工福利與發展 59

3.3 訓練與教育 63

3.4 職業安全與健康 65

3.5 員工活動 71

3.6 社會參與 72

附錄 74

社會面

高冠意識到安全衛生的重要性，所有的員工都是公司的重要資產，因此我們投入更多心力來維護員工健康並避免意外發生，如提供全體員工免費健康檢查、增加個人防護裝備、加強廠房管制與設置無職災工時液晶顯示器。

高冠公司的社會企業責任政策如下：

- 有效的公司治理，以誠信理念經營。
- 符合或優越法令規範。
- 營造安全健康的工作環境。
- 關懷環境，永續發展，落實環保作為。
- 創造公司價值，提升股東權益。

我們體認到符合法規、提升環境/安全/衛生，都會使企業增加經營成本，但觀察獲利良好的國際大廠，幾乎每一間都非常重視這些項目，甚至有公司設立了專職永續人員負責。公司並非慈善團體，在投資人的要求下，必須追求獲利才能持續營運，乍看之下這些額外的費用並不合理。但若輕忽法規/環境/安全/衛生，因而造成的巨大損失，反而是企業承受不起的，如2010年的墨西哥灣漏油造成英國石油付出超過200億美金，原因僅是為了節約水泥用量，輕忽環境與安全問題。又如2015年造成165人死亡的天津大爆炸，也是因為化學公司違反法規，任意堆置化學品，造成不可挽救的悲劇。

由於近年國際局勢變化多端，無論是英國脫歐或是平台經濟崛起，都在提醒企業不能只以過去的優勢經營。面對緊縮的景氣，高冠公司除了積極尋求轉型之外，更必須落實執行我們的企業社會責任政策，來達成永續經營的目標。

高冠企業股份有限公司 董事長

顏伯英

總經理

陳鵬文

永續目標設定

短期 (2017-2018) ▶ 穩定品質、毛利提升

- ▶ 廠內無災害工時達36萬小時
- ▶ 延續綠建築與綠色工廠標章

中期 ▶ 2020年南投廠溫室氣體排放量較2014年降低15%

- ▶ 2020年南投廠總瓦斯使用量較2014年降低15%
- ▶ 2020年南投廠總用電量較2014年降低15%
- ▶ 2020年總用水量較2014年降低15%
- ▶ 2020年廠內無災害工時達72萬小時

長期 ▶ 2030年承諾企業社會責任之供應商採購量達70%

- ▶ 2030年溫室氣體排放量較2014年降低30%
- ▶ 2030年廢棄物產生量較2014年降低20%
- ▶ 2030年廠內無災害工時達144萬小時

關於本報告書

報告原則指引 G4-32

為提供所有高冠利害關係人瞭解我們企業社會責任相關資訊，本報告內容參照全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, 簡稱GRI）所發行的永續性報告指南—報告原則與標準揭露及實施手冊G4版，依循「核心(Core)」選項，透過溝通瞭解利害關係人關切之議題，並藉由重大性分析評估公司營運策略篩選出重大議題，訂定本報告書之架構及內容。

報告書查證 G4-33

本報告書為自發性發行，依循GRI G4準則編寫。

報告期間 G4-28

2016年1月1日至2016年12月31日，部分資料為求完整性回溯至2014~2015年內容與績效。

報告書範疇與邊界

報告範疇涵蓋高冠南投總廠及全國各營業據點資訊。內容呈現財務、環境與社會面之管理與績效，財務資訊來源皆經會計師認證與財報數據一致，部分統計數據引用自政府機關及相關網站公開之資訊。

發行日期 G4-30

本公司發行企業社會責任報告書週期為每二年一次，前次發行時間為2015年8月。

聯絡資訊 G4-31

為了讓更多利害關係人瞭解我們CSR的執行，並考慮到環境友善性，您可到我們網站中下載報告書，網址：<http://www.kk-tack.com.tw/responsibility.html>
若您對本報告或關於高冠企業社會責任有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

聯絡人：CSR委員會 詹筱翎 / 蔡志凡

電話：+886-49-2256111 分機 276 / 292

信箱：raie.chan@kk-tack.com.tw / van.tsai@kk-tack.com.tw

經營者的話 G4-1

2015年12月12日，195國簽訂巴黎協定，要控制全球平均氣溫。2016年二月，從影25年，首次獲得最佳男主角獎項的李奧納多，得獎感言竟是請各界關注氣候變遷帶來的影響。這就是為何高冠公司不在金管會規定的50億資本額名單上，仍然自願性編寫CSR企業社會責任報告書的原因。

高冠公司於2015年8月首次出版CSR報告，由企業社會責任委員會編寫，向利害關係人報告公司近況。今年(2017)同樣分別在經濟面、環境面、社會面，揭露過去兩年的社會責任執行成果，透過本報告書實現永續發展的承諾。

經濟面

在2016年我們完成ISO 9001與14001的改版，藉由管理系統的更新來改善營運品質。硬體方面，我們持續更新機台與改善作業環境以維持競爭優勢。此外，我們與重要客戶、供應商逐步形成伙伴關係，強化B2B經營模式，往小而美的方向努力。

環境面

於2016年取得FSC™（森林監管委員會）的產銷監管鍊證書。有鑑於森林具有減緩溫室效應、維護生物多樣性、保持土壤與地下水等多樣重要功能，高冠認同FSC™委員會的理念，除投入資源取得認證外，也向客戶推廣經FSC™驗證的紙品，期待更多人能夠注意到負責任林木的議題。

高冠公司長期關注氣候變遷問題，早在2011年便取得ISO 50001能源管理系統驗證，且陸續在2015與2016年得到了能源局節約能源績優獎與傑出獎的肯定。近年來，由於中部地區的空气品質下降造成火力發電受限，再加上政府2025無核家園的目標，高冠必須持續聚焦節約能源，來降低限電時的衝擊，並藉由各項公開活動呼籲產業界認識節能的必要性。

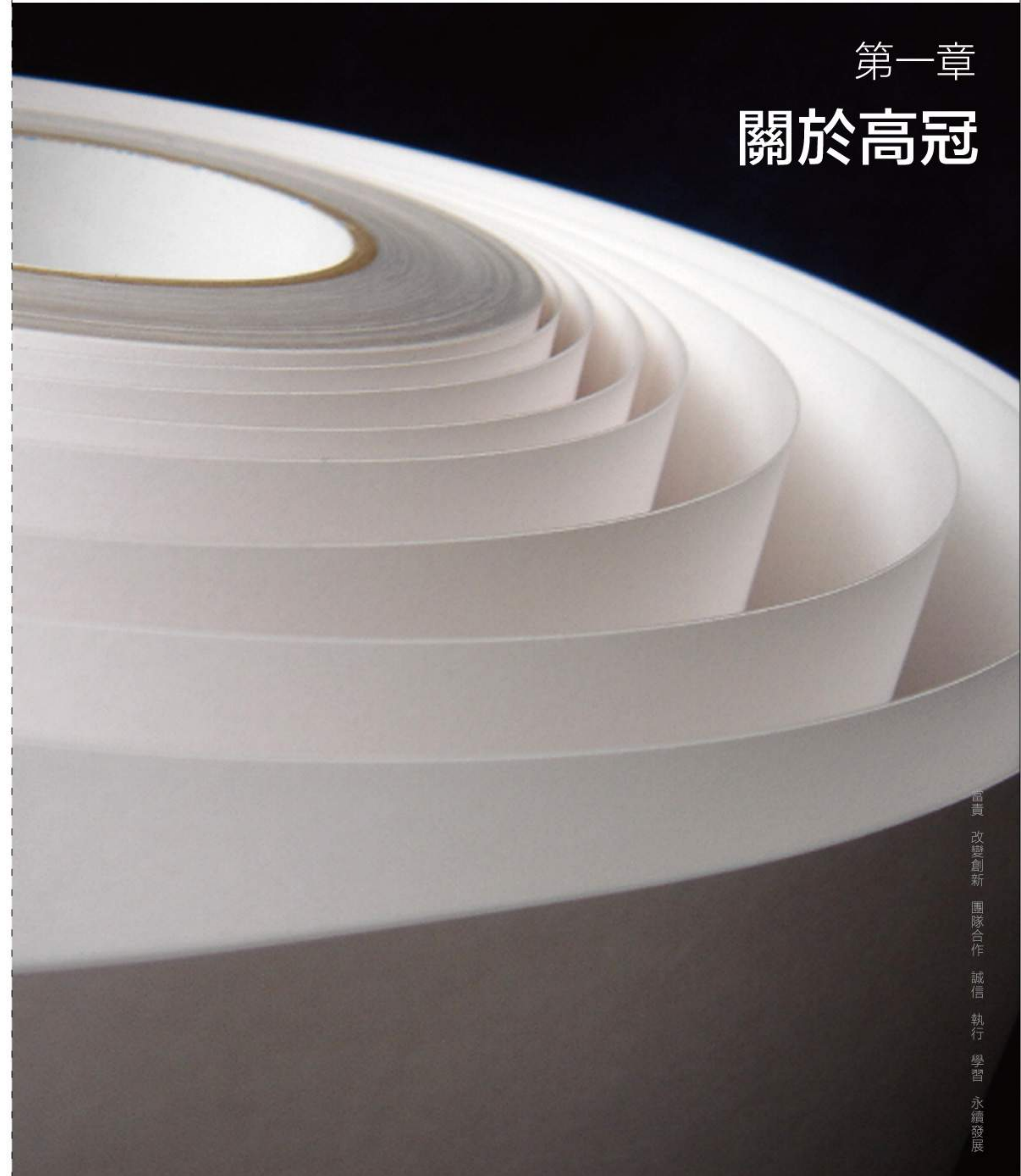


高冠歷史沿革

1973 ▶由陳光仁及楊金燎先生共同發起，在台灣台中縣大里市成立高冠企業股份有限公司。	1980 ▶開發益智玩具魔術方塊用六色皮貼紙成功。	1983 ▶噴烤漆遮蔽膠帶開發成功，提供各大汽車製造廠使用。
1992 ▶在中國廣東成立“高冠膠粘製品（中山）有限公司”。	1993 ▶通過 ISO 9001國際標準品質管理系統驗證，為台灣自粘膠帶業第一家獲此殊榮。	1995 ▶馬來西亞廠正式投產。
2001 ▶總公司由台中縣大里市搬遷至南投南崗工業區，完成廠辦合一。	2004 ▶在上海地區設立“高冠膠粘製品（昆山）有限公司”正式投產。 ▶增設無塵室膜類粘膠塗佈貼合設備，大幅提高產品潔淨品質。	2008 2008年通過ISO 14001驗證。 2011年通過ISO 50001驗證。
2014 2013年於南投廠區設置太陽能板。 2014取得綠色工廠標章。	2015 2015首次發行CSR企業社會責任報告書。	2016 ▶取得FSC™-COC認證。 ▶榮獲節能績優獎傑出獎。

第一章

關於高冠



關於高冠 G4-3 G4-5 G4-7 G4-9

組織名稱 高冠企業股份有限公司

成立時間 1973年5月2日

總部位置 南投縣南投市自強三路1號

資本額 新台幣6.3億元

主要產品 自粘性商標、各類工業及特殊膠帶、離型紙/膜、粘膠

員工人數 253人 (截至2016年12月31日)



市場形象

高冠公司與員工在市場上，始終秉持著我們的核心價值『誠信、當責、學習、執行、團隊合作、改變創新、永續經營』作為行為的準則，在客戶與供應廠商之間長久以來維持著良好的商譽與合作，並有著「正派經營」的良好名聲。

與一般追求低價的業者不同，高冠產品所使用之原料，大多為國際級廠商所提供之穩定原料，經由提供品質良好的產品以及全面性的服務，我們期望與客戶夥伴共同成長、創造未來。

營運據點 G4-6

高冠總公司設立於台灣中部南投市南崗工業區內，於北中南地區設有營業所及發貨中心，負責台灣地區客戶的服務。在亞太地區分別於中國大陸、菲律賓及馬來西亞均設有製造工廠及銷售通路。



台灣

台北營業所
士林營業所
桃園營業所
新竹營業所
台中營業所
員林營業所
台南營業所
高雄營業所
南投總部

東南亞

馬來西亞檳城廠 菲律賓馬尼拉廠

中國

中山廠
昆山廠
深圳營業所
東莞營業所
上海營業所
武漢營業所
重慶營業所



產品與服務 G4-4

標籤主要應用於裝飾、資訊、識別、防偽、儲運等五大領域，其應用範圍十分的廣泛，具備多種功能性，運用於各行各業。高冠主要的營業範圍為各類工業及特殊膠帶、雙面膠帶、自黏性商標、離型紙/膜製造和研發，以及研製黏膠等，廣泛應用於印刷產業、電子產業、光電產業、汽車工業及民生消費產業等方面。

產品	圖片	市場應用
商標紙		食品標籤、價格標籤、飲料標籤、化妝品標籤、藥品標籤、工業標籤、數位印刷標籤、條碼標籤、防偽標籤、輪胎標籤、電子產品
離型紙		生產標籤材用、生產膠帶用、模切專用離型紙、碳纖離型紙
膠帶		電子工業、印刷業、半導體產業、汽車工業、PCB產業、光學工業

產品結構

標籤材料

- ▶ 紙類
- ▶ 合成紙類
- ▶ 鋁箔紙類
- ▶ 聚酯膜類
- ▶ 聚丙烯膜類
- ▶ Polyimide(PI)膜類
- ▶ PVC膜類
- ▶ 感熱紙/膜類
- ▶ 鋁箔類

膠帶材料

- ▶ 皺紋紙
- ▶ 棉紙
- ▶ 聚酯薄膜
- ▶ 聚酰亞胺薄膜
- ▶ 聚丙烯薄膜
- ▶ 光學級薄膜

離型紙

- ▶ 格拉辛紙、PE淋膜格拉辛紙
- ▶ PE淋膜牛皮紙
- ▶ 塗佈牛皮紙
- ▶ PE淋膜銅版紙
- ▶ 聚酯膜和合成紙
- ▶ 溶劑型及無溶劑型

膠粘劑

- ▶ 水性及油性壓克力
- ▶ 溶劑型橡膠系
- ▶ Silicone矽膠系



參與外部組織 G4-16

交流是推動專業成長的積極作為之一，本公司參與專業團體，結合外力強化影響力，並透過公協會間互動分享促進各領域技術與能力，共同致力提升產業發展，目前除定時繳交會費外，並無特別對公協會進行大額資助。2016年高冠公司主要參與外部組織詳下表：

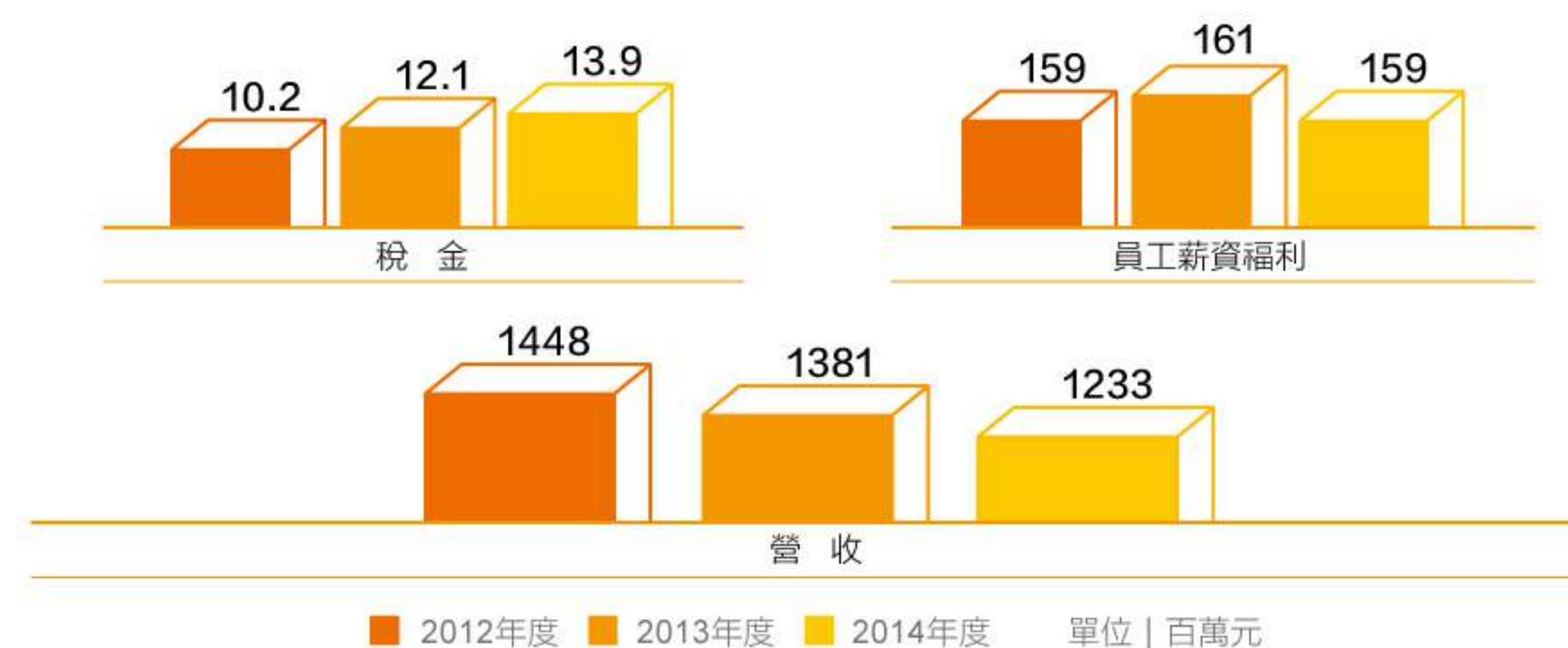
參加之協會名稱	會員	參與專案/委員會	管理角色
台灣區黏性膠帶工業同業公會	●	●	●
台灣董事學會	●		
中華民國國際經濟合作協會	●		

營運表現與展望 G4-9 EC1

2016年度營收12.33億，較2015減少10.8%，但因調整產品組合與原物料價格波動，毛利雖略有下降，但差距不大。

在產品方面，投入新機台後，可製造製程難度較高的新產品，但須降低製造效率，造成產能下降、營業額下滑，不過也因門檻高較有獲利空間。而自2011年即推行的能源管理，在水電瓦斯的費用降低上，也有貢獻。

展望2017與2018年，國內外局勢不明：內有廢棄物與加班費問題，造成產能限縮；外有各國保護政策盛行，造成外銷困難。有鑑於此，高冠公司將順勢，朝「小而美」的方向轉型，對成本結構以及有限的產能進行最佳化，期望在不景氣中維持獲利。



政府財務補助 EC4

法令依據	項目	2014年	2015年	2016年
促進產業升級條例	機器設備	-	-	-

註：促進產業升級條例已於2010年廢止。

1.1 公司治理

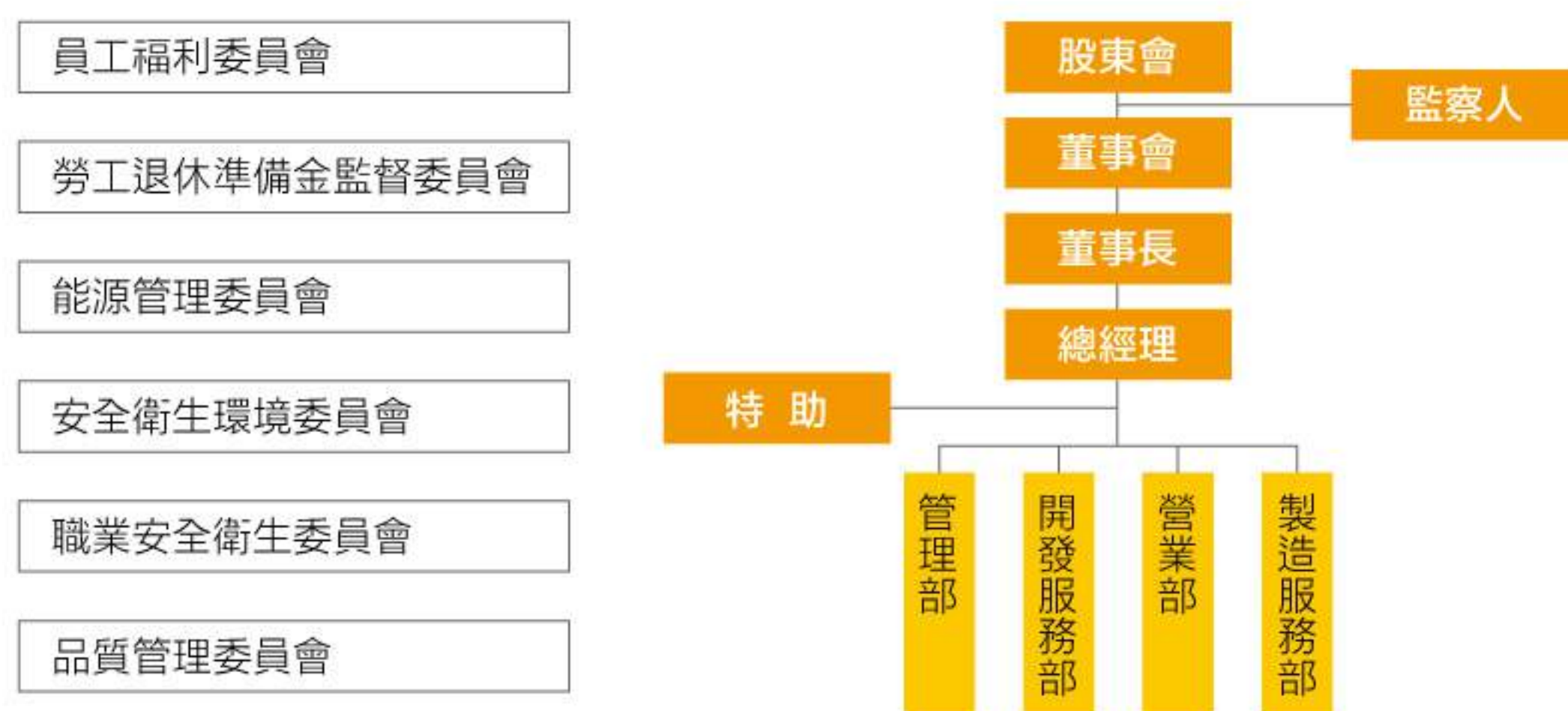
高冠使命與核心價值 G4-56

高冠使命：貼近市場，並提供最具價值的黏貼塗佈解決方案
核心價值：ACTIONS

A ccountability	當 責
C hange Innovation	改變創新
T eam Synergy	團隊合作
I ntegrity	誠 信
O ngoing Execution	執 行
N on-stop Learning	學 習
S ustainability	永續經營

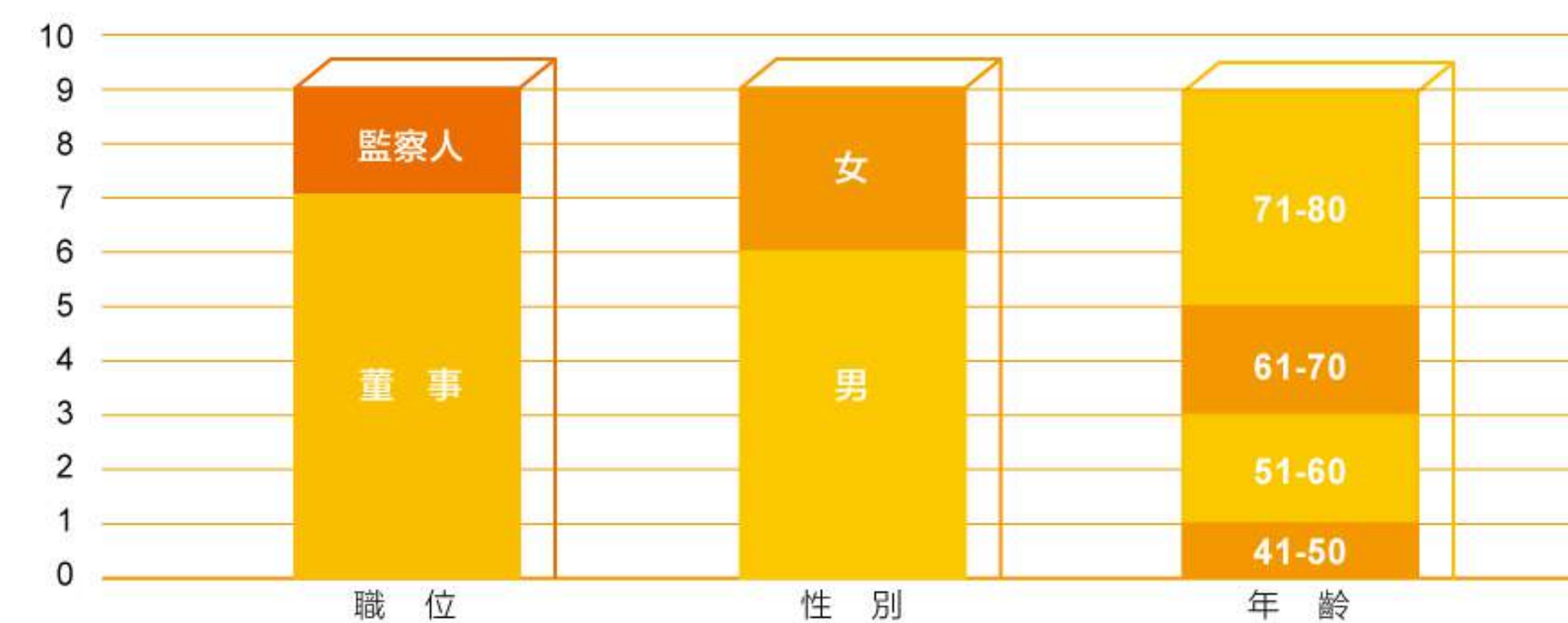
治理組織 G4-34

目前高冠組織架構為總經理下轄四個獨立部級單位，營業部包含行銷中心、外銷課及內銷各營業所。



高冠董事會成員 LA12

高冠企業依公司法設有董事會，由國喬石化公司及緯來電視網股份有限公司各指派法人董事代表二席管理公司營運狀況，董事會成員目前無兼任其他公開發行公司獨立董事。訂有「董事會議事規則」，每四個月召開一次董事會，聽取經營團隊業務報告，透過與經營團隊對話，瞭解實際運作所遭遇問題，協助團隊進行調整。



2016年度高冠董事會組成

職 稱	姓 名	主要學經歷
董事長	顏伯英	東吳大學企業管理學士／高冠企業股份有限公司董事長
董 事	楊品正	國立成功大學化工所碩士／國喬石化總經理、國亨化學董事長
董 事	黃錫輝	逢甲大學會計系學士／國喬石化副總經理、和信創投董事長 國亨投資董事長、緯來電視網副總經理
董 事	陳鵬文	法國國際高等管理學院 (ISG) 企業管理碩士、台灣大學土木工程學系學士 高冠企業股份有限公司總經理
董 事	陳李金華	靜宜大學外文系學士／英日語補習班老師
董 事	李富美	西螺高中／農會、四維企業股份有限公司
董 事	陳淑華	台中師範畢，鹿港國小教師
監察人	王松洲	政治大學企管碩士
監察人	李英宏	中央大學農經學士／貿易公司總經理

2016年度董事會委員出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
董事長	顏伯英	3	0	100%
董事	楊品正	3	0	100%
董事	黃錫輝	3	0	100%
董事	陳鵬文	3	0	100%
董事	陳李金華	3	0	100%
董事	李富美	3	0	100%
董事	陳淑華	3	0	100%
監察人	王松洲	0	0	0%
監察人	李英宏	3	0	100%

道德誠信及行為準則 G4-56

誠信經營為高冠的企業文化基礎，40年來誠信經營商業活動，組織管理廉潔、透明及負責，不以非法形式參與市場競爭，同時亦重視各領域之法規遵循，透過教育訓練或宣導使全體員工瞭解法規訊息與趨勢。高冠員工不得以直接或間接方式接受任何饋贈、特殊待遇或其他不正當利益，透過簽訂保密切結書，保護客戶隱私、資訊管制等原則與制度之建立，提供員工完整的規範指引。

員工行為準則：

從業倫理與法律規範

迴避利益衝突

保密責任

員工關係之維護

公平交易原則

落實環保、建立健康安全工作環境

舉報責任

風險管理 G4-2 G4-14 EC2

為因應國內外情勢快速變化、經濟與市場不斷變動，高冠由各部門分別辨識相關主要風險，並進行管控。

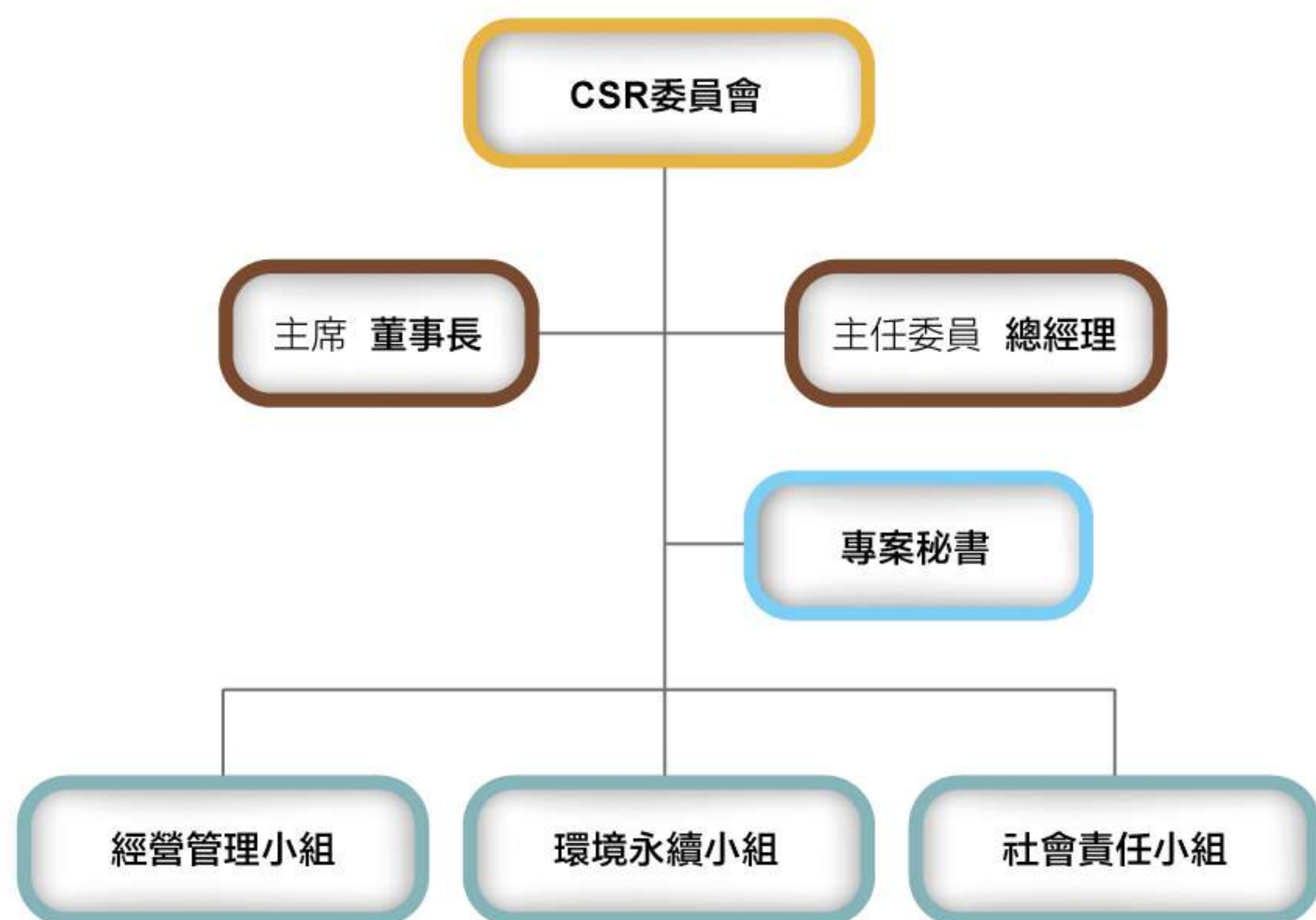
主要風險	管控策略
總信用額度過高	避免貨款被拖延或倒帳風險，需重新檢視客戶信用額度。
電腦硬體與網路設備失效	由於硬體與網路設備自然老化造成，以硬體與網路備援系統管控。
不良品對環境衝擊	降低不良率與物料、製程督導與改善。
供應商斷料	事先設定相關替代材料、供應商關係維護、生產排程快速反應、增加備庫量。
交期難配合	(1).先了解造成之原因再依原因專責處置，並第一時間通知業務告知客戶。 (2).重新試算可交貨時間，再與客戶重新確認交期，確認訂單是否繼續。
庫存偏高	(1).營所市場量縮需更敏銳反映。 (2).請購在途量調降。 (3).久存呆料提報報廢。
上膠量控制不穩	(1).生產過程紀錄查核，找異常點。 (2).品管要求權責及相關單位提出問題點及對策，並由權責單位明確提出改善時間。
分條收捲不良	(1).訂單特別加註需求性指定收捲品質。 (2).品管課依客戶別訂定加工指定分條機機台。 (3).分條機汰舊換新。
更改配方部分客戶不適用	實驗室充分確認物性以及搭配性。
氣候變遷	由於商標紙製造與使用易受到溫度、濕度改變影響，在全球氣候變遷下，極端高溫、低溫、乾旱等氣候頻率上升，造成產品適用性風險增高。除了持續檢視研究變異狀況外，將加強客戶溝通並提供完善的售後服務，確保產品保持最佳化。

企業社會責任委員會 G4-34

要成為一個永續企業，CSR推動與經營更需要透過管理，並內化成為日常業務與營運的準則，才能有效提升CSR管理與整體效益。為確保永續策略落實，高冠於2015年成立企業社會責任委員會(Corporate Social Responsibility Committee，簡稱CSR委員會)整合組織資源與推動CSR管理。

CSR委員會由董事長擔任主席，總經理擔任主任委員，專案秘書負責委員會運作、專案協調及追蹤行動方案之進展與績效改善等事宜。在執行面上依CSR性質成立三個功能小組，分別由參與公司經營決策的各部門單位主管與同仁組成，針對不同議題進行跨部門的整合及展開行動方案。

CSR委員會定期鑑別利害關係人、蒐集檢視利害關係人所關切議題，並擬訂目標專案，於年度會議中提報，確保已涵蓋所有重大考量面，經委員會確認後展開行動方案，並定期向委員會主任委員報告各項企業社會責任相關業務的進展及成效。委員會主任委員定期向董事會呈報CSR成果，由董事會鑑別與檢視在經濟、環境與社會議題表現，並因應績效評量提出策略規劃與採取措施。



1.2 利害關係人鑑別與溝通

利害關係人鑑別 G4-25

我們依據利害關係人包容性之界定報告內容原則，參考AA 1000 利害關係人議合標準中的責任、影響力、親近度、依賴性、代表性與政策及策略意圖六項原則，請各單位就業務可能接觸或影響的利害關係人以李克特五點量表進行鑑別與評估排序，共區分為三大類別：評分3.5以上視為重要利害關係人，包含員工、股東與投資人、客戶、供應商；評分3至3.5為次要利害關係人，包含政府機關、合作關係、產業界；評分3以下的潛在利害關係人，則表示影響公司營運績效、受到公司營運影響或需責任性回應較低。



利害關係人互動 G4-24 G4-26 G4-27

與利害關係人互動溝通有助於高冠更清楚地瞭解利害關係人的合理期望，同時透過更多的交流讓利害關係人認識高冠在企業社會責任的努力與績效。除了透過日常業務以各型式與利害關係人保持互動外，我們也利用各種管道包括電話信件溝通、召開會議、滿意度調查、實地拜訪、參與公會等方式進行。

本年度因應公司永續管理啟動，檢視現行的申訴機制，以服務信箱kkservice@kk-tack.com.tw與電話為主，仍有很多需要精進的部分。CSR委員會未來將申訴規則制度化、申訴權責確定化、申訴單位正式化與申訴範圍明確化，提供正式互動溝通管道給環境、勞工、人權、社會等問題申訴，並由高冠相關專責單位進行管理回應解決所有利害關係人的問題。2016年於人權、勞工、社會等問題，無相關之申訴案件。



利害關係人群體	關注議題	溝通管道
員工	職場健康安全 勞資關係 員工福利 機會平等與多元化 道德誠信	每月一次主管面談 每年二次考績面談 每年二次新進人員座談會 公司申訴信箱 各單位週會
股東與投資人	永續發展策略、道德誠信 公司治理、產品及服務標示	每年一次股東會、每年三次董事會 財務報告
客戶	道德誠信、客戶隱私 原物料管理 產品及服務標示	每年一次客戶滿意度調查 每日送貨溝通 不定期拜訪及電話溝通
供應商	道德誠信、永續發展策略 市場形象、供應商管理 原物料管理	每年一次面對面檢討會議 每月一次供應商評比 不定期拜訪及電話溝通
社區	在地鄰里關係經營 汙染(空水廢)排放 因營運造成對週遭環境生態之影響 社會公益活動	不定期拜會 企業網站 專責單位與社區居民溝通
政府機關	法規遵循、職業健康與安全 客戶健康與安全	公文、非正式互訪 不定期主管機關舉辦之法規公聽會 座談會
非營利組織	道德誠信、永續發展策略、空汙	企業網站 不定期藉由膠帶公會與其他非營利組織溝通
產業界	道德誠信、市場形象、公司治理	不定期膠帶公會會議、企業網站 不定期參展
媒體	財務績效、品牌形象、公司治理	不定期接受採訪、不定期發佈新聞稿
社會大眾	品牌形象、綠色承諾、道德誠信	企業網站
學術機構	研發創新能力、產學合作方式 校園徵才、專案委託研究	企業網站、不定期技術合作案 綠色產品共同開發 人才交流與教育訓練
合作關係	永續發展策略 道德誠信、經濟績效	企業網站 不定期合作案

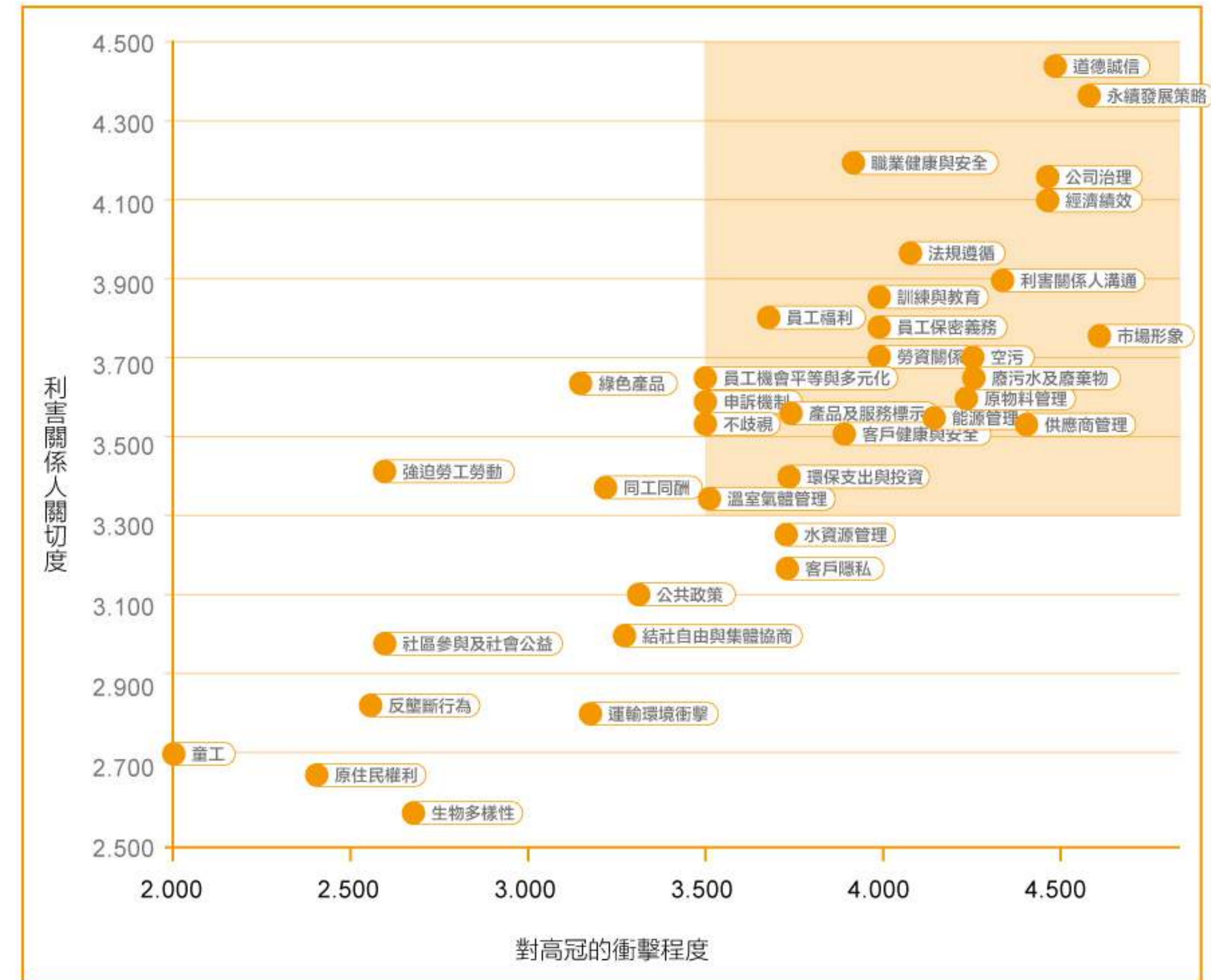
1.3 鑑別重大考量面 G4-17 G4-18 G4-19 G4-20 G4-21

通過內部和外部認識永續發展的關鍵議題觀點，可以深化公司經營與推動企業永續發展。高冠透過GRI考量面與指標、GRI產業永續議題、利害關係人溝通意見、分析產業標準企業CSR彙整經濟、社會與環境議題，作為界定企業社會責任報告書內容的第一步。接著進行線上問卷調查，本次回收有效問卷共60份，藉以瞭解利害關係人對議題的關注度。內部衝擊評分則由CSR委員會各單位代表進行討論與檢視，同時考量財務衝擊、公司政策、同業競爭與規範等原則進行。

重大議題主要透過本報告書回應，藉由撰寫企業社會責任報告書，我們將有系統的自我檢視，將高冠公司發展不斷推升更上層樓。



2016年度高冠重大性分析結果



本次報告實體以高冠企業股份有限公司為主，各子公司未包含在此報告書中。

高冠合併財報實體

- K.K. Chemical Company Limited (香港高松公司)
- 高冠膠粘製品(中山)有限公司(高冠中山公司)
- 高冠膠粘製品(昆山)有限公司(高冠昆山公司)
- K.K. Enterprise (Malaysia) Sdn. Bhd. (KKMA公司)
- Dragon King Inc. (Dragon公司)

1.4 客戶服務 G4-8

高冠業務工作守則

快樂心、平常心、常保微笑、積極正向思考、自律、終身學習
 重視團隊目標達成、在乎個人績效、注重安全、思考、守時、保持環境整潔
 勤拜訪、誠懇主動關心客戶需求、不論他人長短、不傳遞客戶訊息
 不承諾違反公司規定及做不到的事
 隨時準備好接受改變

高冠企業除經由高冠中山、昆山、馬來西亞、菲律賓等分公司行銷中國與東南亞外，更外銷十餘國，包括中國、香港、日本、韓國、馬來西亞、菲律賓、新加坡、泰國、越南、印尼、印度、斯里蘭卡、巴基斯坦、以色列、羅馬尼亞、美國、巴西、哥斯大黎加等國，皆能見到高冠產品蹤跡。

客戶主要為各大印刷廠，但由於產品應用範圍廣泛，也同時服務製造業、光電業、貿易公司等。

類別	邊界 考量面	組織內		組織外		回應章節
		南投總部	營業所	供應商	客戶	
綜合面	道德誠信	■	■	△	△	1.1公司治理
	永續發展策略	■	■			經營者的話
	公司治理	■	■			1.1公司治理
	利害關係人溝通	■	■	△	△	1.2利害關係人鑑別與溝通
	供應商管理	■	■	△		1.5供應鏈管理
	法規遵循	■	■			1.1公司治理 2.2綠色工廠管理
	申訴機制	■	■	△	△	1.2利害關係人鑑別與溝通
經濟面	市場形象	■	■			3.1人力資源
	經濟績效	■	■			第一章 關於高冠
環境面	廢汙水及廢棄物	■				2.2綠色工廠管理
	原物料管理	■				2.2綠色工廠管理
	能源管理	■				2.3落實能源管理 2.4再生能源
	空汙	■				2.2綠色工廠管理
	溫室氣體管理	■				2.2綠色工廠管理
	環保支出與投資	■				2.5 綠色產品
社會面	職業健康與安全	■	■			3.4職業安全與健康
	勞資關係	■	■			3.1人力資源
	員工保密義務	■	■	△	△	1.1公司治理
	員工福利	■	■			3.2員工福利與發展
	員工機會平等與多元化	■	■			1.1公司治理 3.1人力資源
	訓練與教育	■	■			3.3訓練與教育
	產品及服務標示	■	■		△	1.4客戶服務
	客戶健康與安全	■	■		△	2.5綠色產品
不歧視	■	■			3.1人力資源	

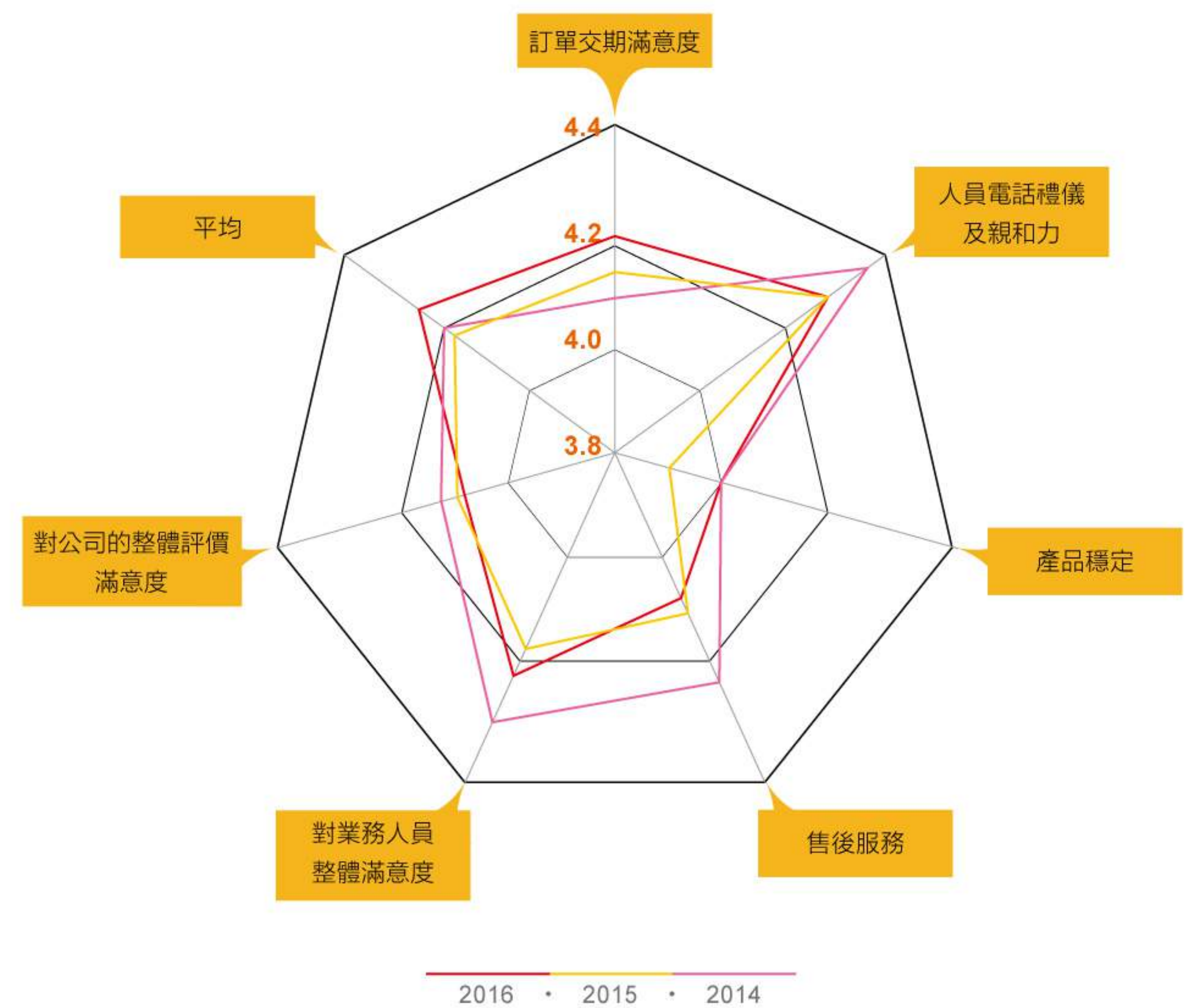
註：■具有重大性，且在本次揭露；△被衝擊對象

客戶滿意度 PR5

為提升客戶滿意度，於每年11月向內外銷客戶抽樣發放【客戶滿意度回饋表】，以利客戶溝通。回饋表回收後，依各項目統計指標分數，瞭解不同項目之滿意度，並對單項低於2分之客戶(滿分5分)，做出改善檢討及回應。

【客戶滿意度回饋表】中調查指標分為六大項，包含訂單交期滿意度、人員電話禮儀及親和力、產品穩定、售後服務、對業務人員整體服務滿意度、對公司整體評價滿意度。

2012年以前，客戶滿意度抽樣問卷由營業人員自行選擇發送，發現有部分營業人員選擇較親近之客戶，造成問卷結果失真。因此2013年起公司對此進行變革，統一由業務中心依客戶規模大小、地區、業務型態綜合等指標，隨機抽樣後，再請業務人員發送至指定客戶，讓問卷調查結果能更真實反映出客戶心聲。



產品類別則涵蓋自黏性商標材料、離型紙與膠帶類，目前分別占公司產能約65%、25%、5%以及5%其它營業項目，而產品市場應用上包含日用品、食品、廣告、條碼、文具、汽車、電子消費品等各種領域。

由於應用廣泛，挑戰便來自於複雜的需求，高冠必須因應不同的貼著物、黏度、貼標方式、溫濕度、印刷性等要求，給客戶不同的解決方案。與一般業界不同，高冠提供的服務涵蓋銷售前、中、後各階段，力求給客戶最高的價值，降低客戶的總使用成本。



整體客戶滿意度2016年平均分數較2015年進步，只有售後服務的分數略微下降，而產品穩定度雖有進步但仍然為各項目中最低分，高冠將持續改善產品穩定度，期許未來能提供客戶更具意義的附加價值。

客訴服務流程



產品和服務資訊與標示 PR3

高冠的產品提供客戶產品或服務標示資訊，因此良好的品質在產業環節中扮演了重要的角色。高冠出貨產品皆清楚標示品名、規格、檢驗時間與是否合格，所有產品標示100%符合相關法規，並配合客戶需要可標示額外資訊。

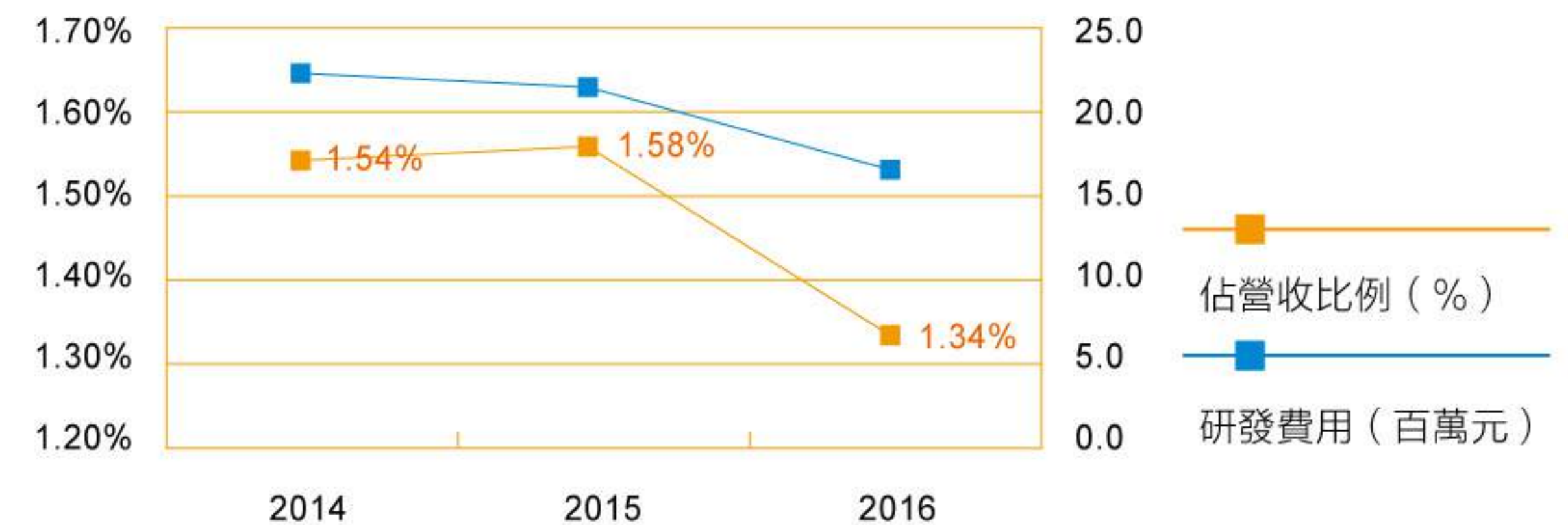
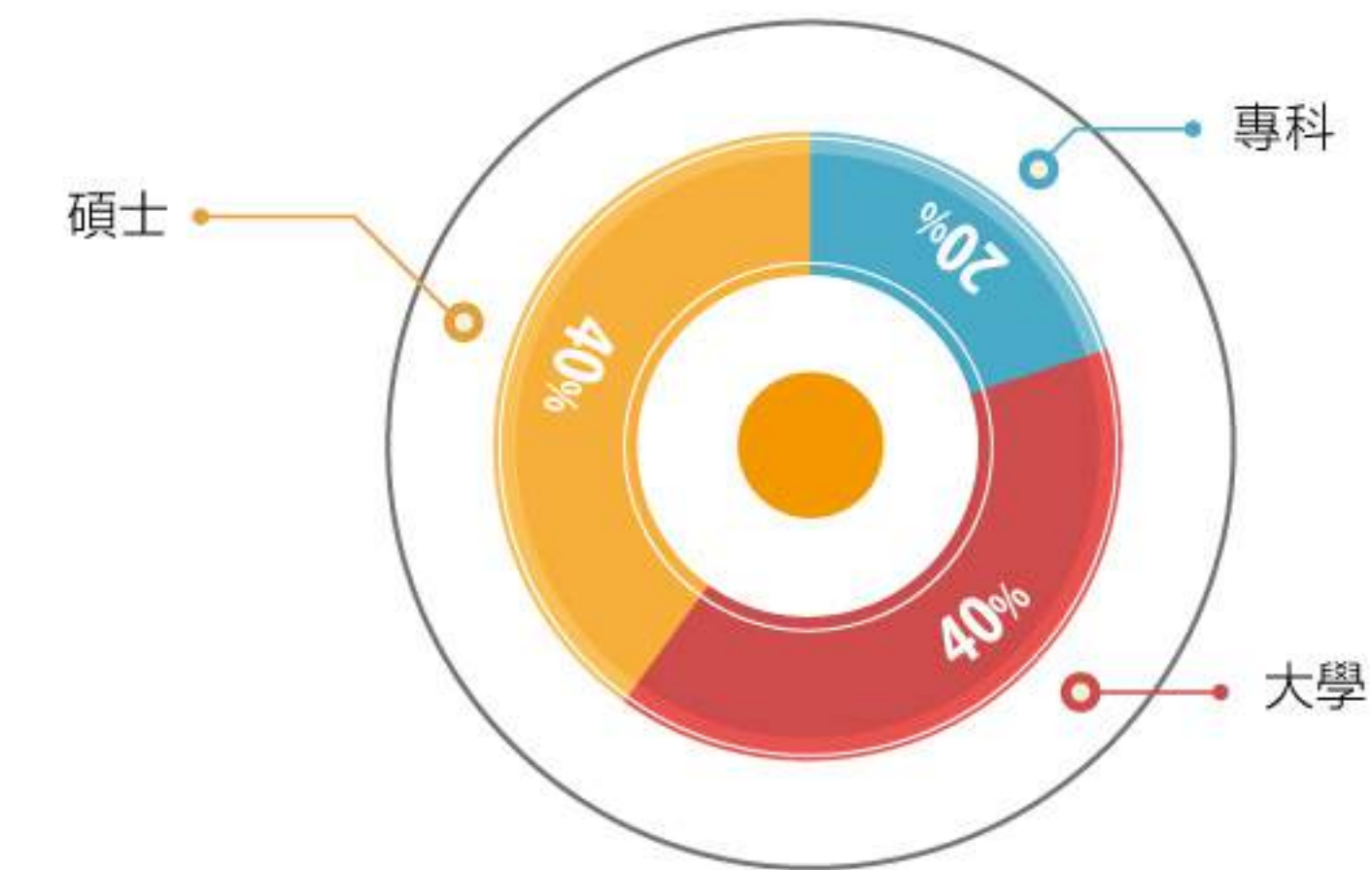


高冠產品HAL之QR code

技術研發

高冠以多年來累積膠帶研究成果為基礎，持續朝向高科技技術及環保無毒的目標前進，訂定研發方向並開發新產品。2016年研發經費為16,484仟元，占營收淨額比例1.34%。近兩年由於採行研發專案管理，聚焦有潛力之專案並降低內外部溝通成本，因此雖然帳面上研發經費減少，反而是以更有效率的方式執行，使得新產品開發績效持續成長進步。

研發人員學歷分布



我們團隊持續挹注研發資源，透過不斷學習提高研發人員品質，硬體方面研發檢測設備儀器更有UV硬化機、UV能量測儀、粒徑儀ZETASIZER 1000、傅立葉轉換式紅外線光譜儀(FTIR)Paragon 500、X-Ray測試儀、光學顯微鏡、鹵素儀器等，並因應打樣品質需求，新購入桌上型自動塗佈機，精進研究開發與服務各產業的需求，保持產業領導地位與優勢。



DLH16 - HP Indigo認證亮面珠光PP標籤材

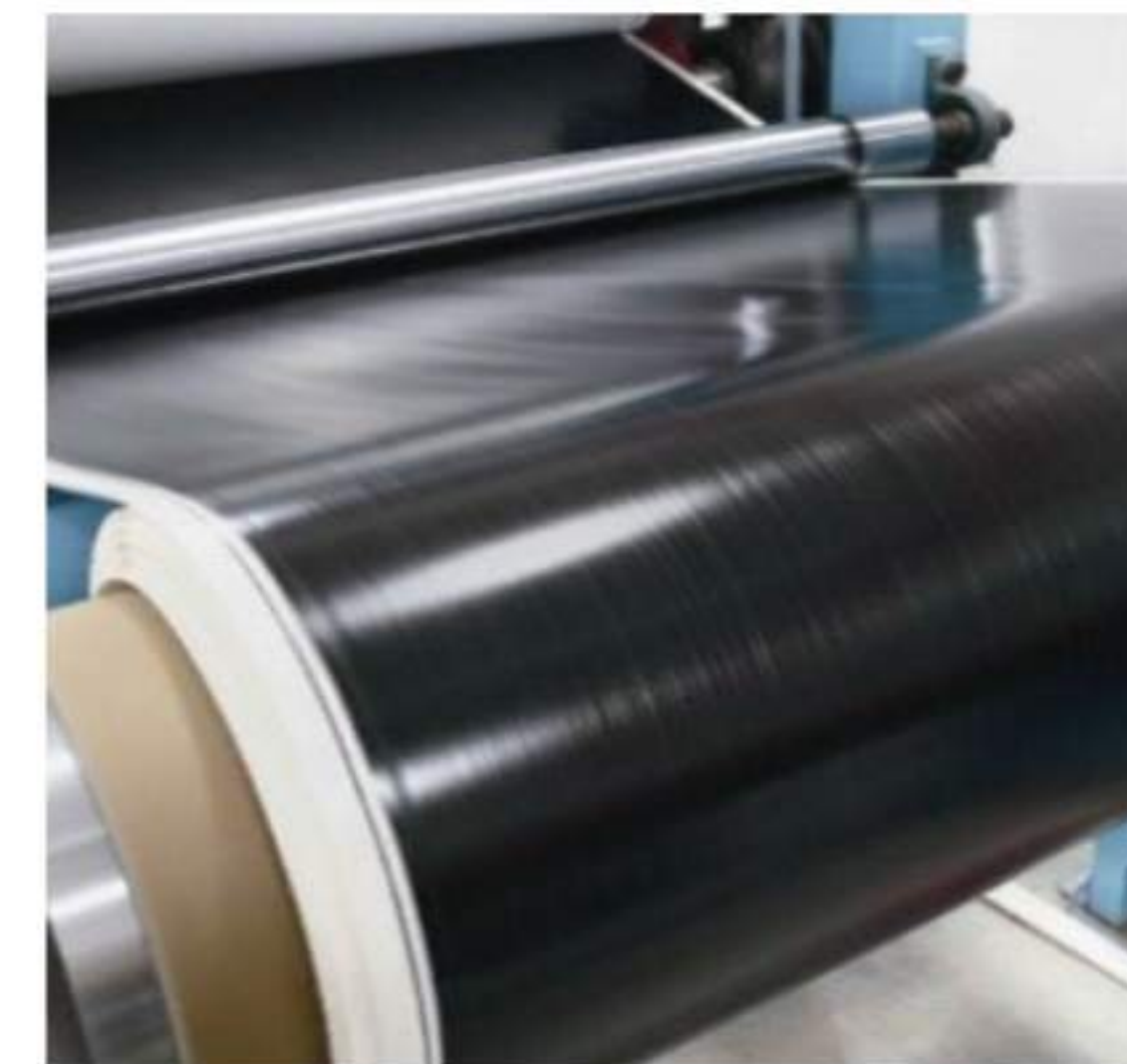
高冠公司自行塗佈之 DLH16 – HP Indigo 數位印刷機專用珠光 PP 標籤材，以 ws6000, ws6600, ws6800, ws4050 / 4500, ws4000 & ws4600 等機型測試通過，已獲得HP官方認證。高冠公司因應數位印刷的趨勢，不斷在追求進步，相對於直接購買國外廠商塗佈好的材料背膠，DLH16 為首件被 HP Indigo 認證通過之國人完全自行塗佈、背膠材料，除了能夠提供客戶更高品質的產品，也代表了高冠公司長久在塗佈技術的耕耘，已受到國際級廠商的肯定。



Certified for
HP Indigo

CR碳纖離型紙專利

CR系列離型紙以塗佈紙做為基材，塗佈特殊離型劑，主要用於碳纖維布生產使用及保護。高冠公司於2016年分別在台灣與中國大陸取得低摩擦力無溶劑離型紙的專利。



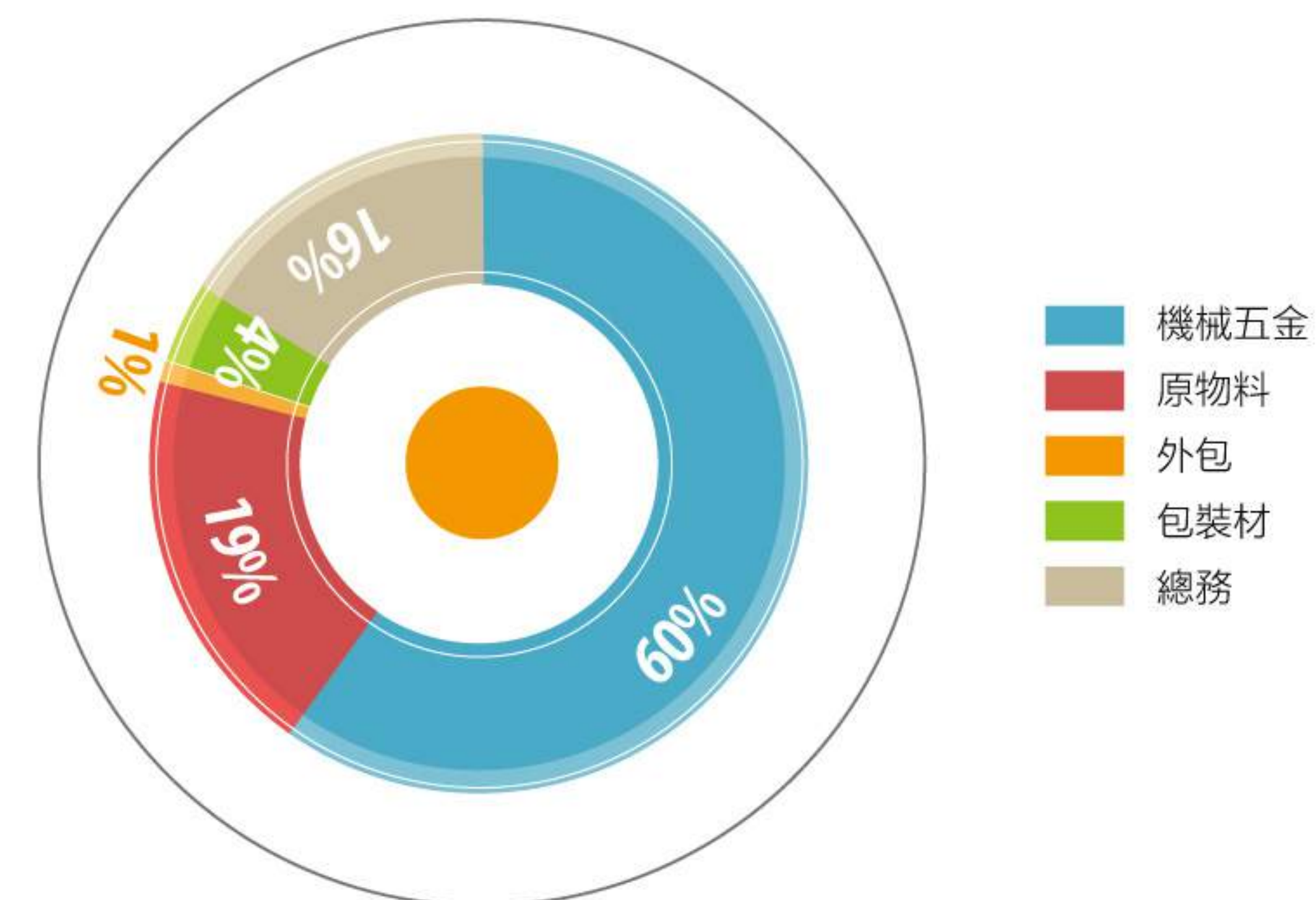
1.5 供應鏈管理 G4-12 EC9

高冠公司為永續經營的理念，與供應商關係是相輔相成共同成長的伙伴。我們要求「品質、服務、單價」合理化，近年來客戶重視品質及服務高過於單價成本。為避免品質有異，於2013年起，與供應商建立原物料附樣檢驗，在生產線之前做品質把關。並且通過最新版的ISO認證，承諾提供最好的服務。

供應商分成五大類，分別為原物料、外包代工、包裝材、總務、機械五金等，為得到更新、更好的品質與服務，供應商增加至600多家。

近年來，面對外部原物料成本競爭，高冠持續與國外知名品牌合作，並從開發開始就與夥伴攜手合作開發案，不僅提供客戶客製化的最佳解決方案也提升高冠產品品質保證。

2016年高冠供應商家數類別分佈



L298高級和紙膠帶

由原先的L293吸取經驗，並進口最佳紙材，高冠公司推出頗受市場好評的L298高級和紙膠帶，表面適印性佳，可用於數位印刷機以及傳統輪轉印刷機。顯色度高且黏度佳，適用於文創膠帶製作。



濕紙巾封口貼

高冠濕紙巾封口貼系列產品包括L118 (白色PET面材)、L119 (透明PET面材)、L168 (PP合成紙面材)，採用獨家可移膠配方，黏度適中，經多次驗證後仍保有良好黏性。可用於各式印刷機印刷，表面適印性極佳，適合貼著於PE、PP、PET材料。



供應重大變化

1. 營運變化：供應廠商生產計劃變更，導致停止供貨，造成斷貨危機。
2. 廠房設備變化：因意外火災，導致無法生產而突然斷貨。
3. 上游原料限定：供應商因原料缺貨，導致無法正常供貨。
4. 法規變化：非當地進貨因進口法規因素，導致無法正常進口供貨，如非環保物質。
5. 天災因素：如風災、地震、水災..等因素，導致供應商廠房及運輸通路受損而無法正常供貨。

危機應變

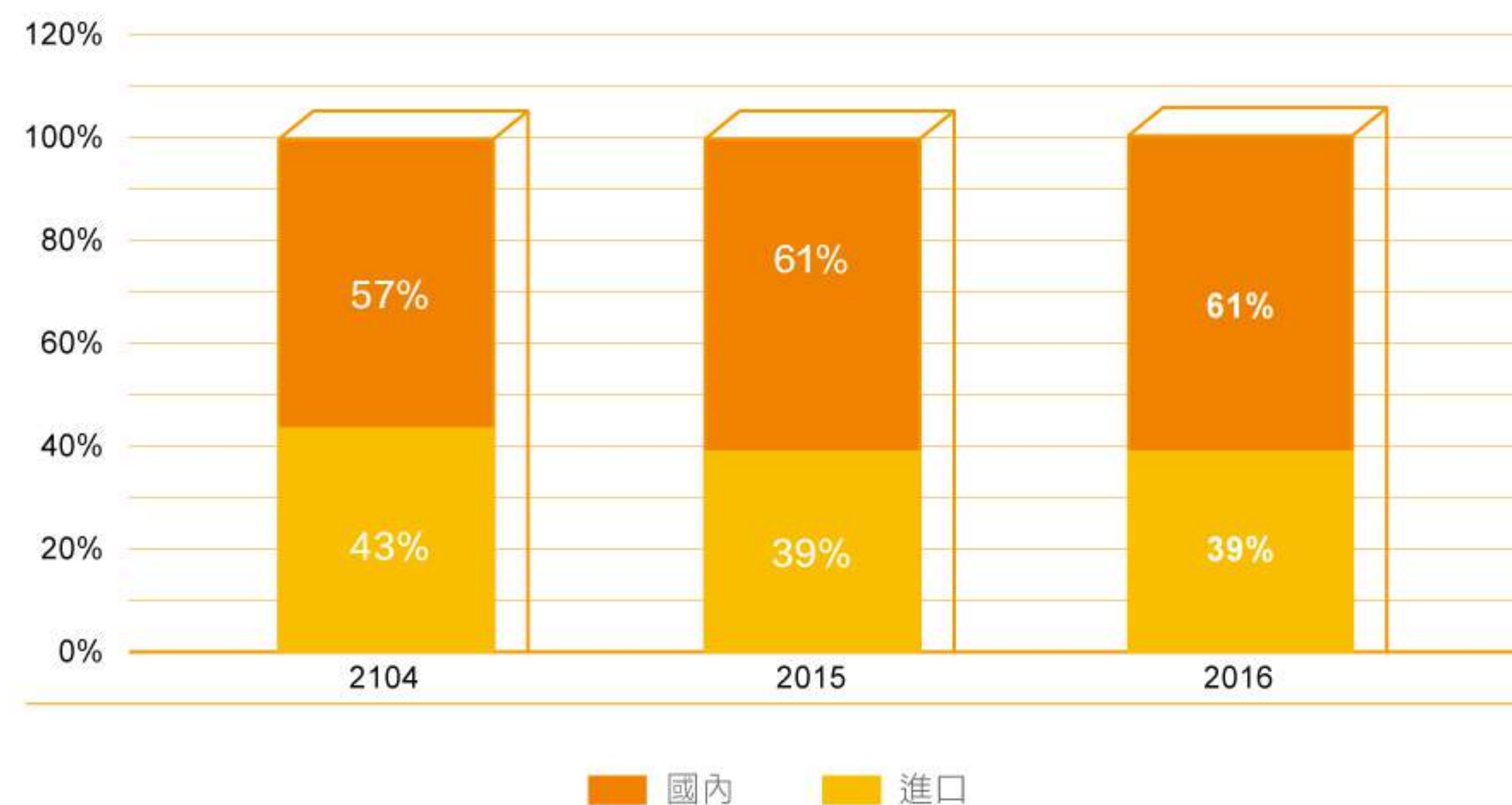
高冠公司為了避免原物料斷貨，定期與供應協調備料機制，並堅持保有兩家以上來源互相替代，不僅可避免斷貨，亦可相互了解市場行情，提供相關資訊給營業部門。

綠色採購管理

原材料部份，高冠公司自2016年通過FSC™認證，從採購端控管紙類來源，與國際接軌，提供客戶更環保的紙品選項。

廠房陸續汰換為變頻馬達，達到環保節能目的，新採購機具方面，高冠承諾將優先考慮變頻馬達，達到節能機制。

包裝材的部份，增加棧板管控機制，採購較高品質的棧板，讓回收使用年限增加，不但降低成本亦可為環境盡點心力，讓下一代子孫能擁有美麗且健康的生活環境。



新的合作夥伴

高冠積極尋找好的策略合作夥伴，對於各種新的材料、化合物原料，都可能成為開創研發下一代產品需要的技術，以提供更好的產品給客戶，提升公司競爭力。

高冠採購以公開、公平、盡力與合作精神為基礎，透過合作廠商推薦或自薦，同仁參與研討會、展覽或其它產業介紹，接觸瞭解不同的廠商建立未來合作的機會。採購前針對品質、成本、財務等項目進行考量，方可成為高冠供應商。

建置新供應商評選準則



供應商評鑑目標管理 EN33 LA15 HR11 SO10

針對與高冠合作前20大交易供應商每個月進行評比，主要包含交貨數量、品質、交期為評分標準。評分於70分(不含)以下之協力廠商提出協力廠商考核改善表，評分連續三個月在60分(不含)以下者，停止交易，如欲恢復交易則需由採購前評估重新做起。

高冠除了要求供應商「品質、服務、單價」之外，為保障產品品質穩定及環保要求，每年更新SGS及每三年更新安全資料表(SDS)。不定時由研發部及營業部做品質確認。

自2014年起我們與年度交易量前二十大供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，共同善盡企業的社會責任。雖然目前供應商評比項目尚未設置環境、勞工、人權、社會衝擊作為篩選新供應商與評鑑供應商之標準。我們承諾將持續改進供應商管理系統，除了對供應商的服務品質、交期及產品評鑑外，加強對公司治理、勞工健康安全、環境保護及人權等CSR表現做積極性的瞭解與分級，降低供應商在CSR管理上的風險。

而卓越的供應商CSR執行則成為高冠永續經營學習的標竿，未來將邀請供應商安排分享及合作交流CSR執行經驗，擴大供應商共同推動社會責任，發揮供應鏈永續管理的最大效益。

高冠與供應商攜手承諾

反歧視

在涉及聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項，供應商不得基於種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治見解、年齡或其他歧視等因素而有不公平的對待。

反強制勞動

供應商不得對其員工進行強制勞動或相關的強制措施，包括但不限於生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他的語言暴力或扣押身分證件或其他不合法的行為。

禁用童工

基於保護兒童身心發展的社會責任，供應商不得使用未滿十五歲之童工。

工時與薪酬

供應商應確保其員工工作加班符合當地法律標準，並承諾薪資政策符合當地法律規定，不低於當地最低基本工資標準。

健康與安全

供應商應提供其員工安全、健康的工作環境，並遵守當地勞工安全衛生法規，降低工作環境中的危險因素，預防員工發生職業災害。

無不正當收益

供應商必須要求所有員工禁止提供或接受來自企業夥伴任何形式的利益，尤其是這些利益可能危及客觀且公正之商業決定時。且供應商應要求員工及其家屬應避免違反商業誠信原則，包含賄賂、造假等。

公平交易、廣告和競爭

供應商承諾公平交易，不以非法形式參與市場競爭。

保密機制

供應商應保護客戶業務、技術等相關資訊，不得私自透漏給任何第三方。

環境保護

供應商承諾建立一套有系統的環境管理系統，或至少應該提供完整證據，證明其環境狀況的持續性改善。且承諾專注於符合法規、污染預防、節能減碳、持續改善，形成綠色供應鏈。

第二章 永續環境



2.1 環境資訊 EN22 EN23

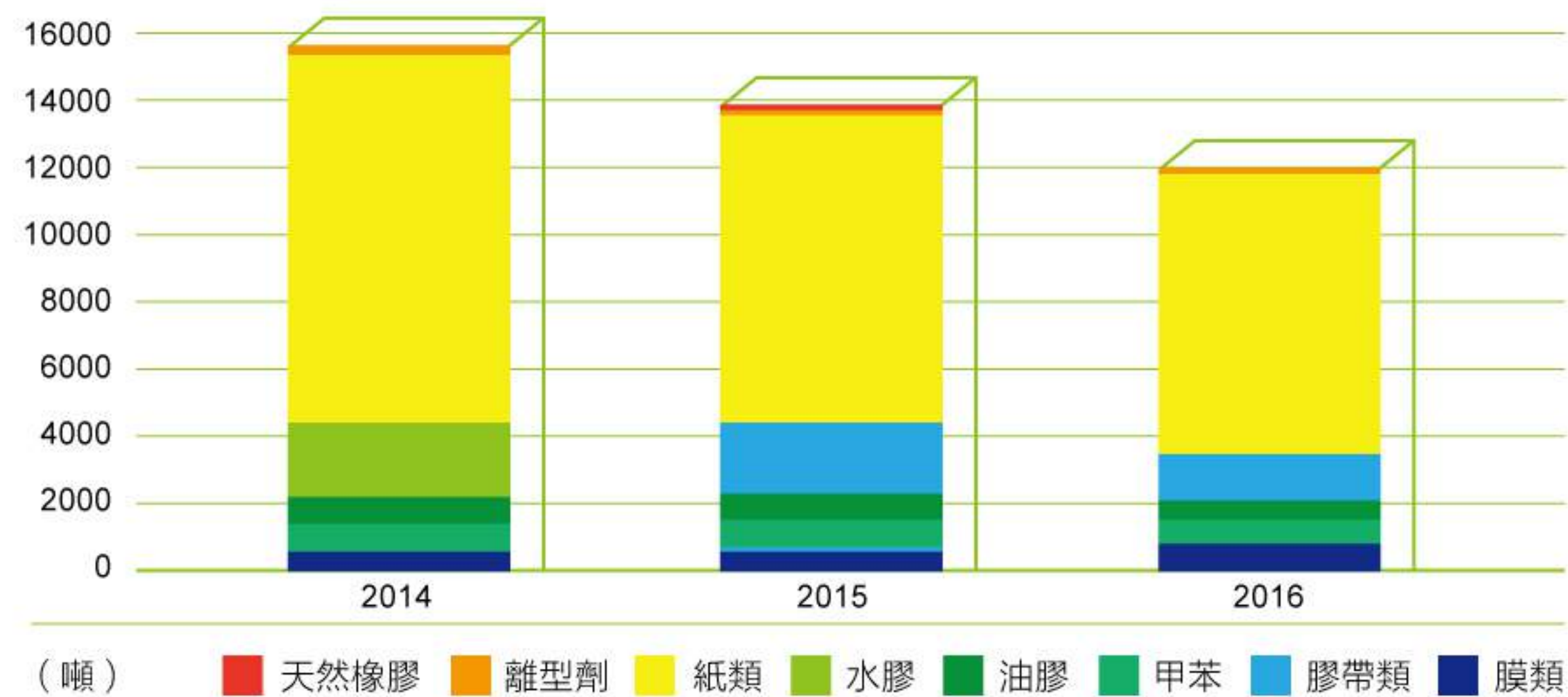
項目	2014年	2015年	2016年	單位	
主要原物料	原紙與原膜	11,807	10,609	9,202	公噸
	膠類	3,158	2,666	2,286	公噸
	溶劑	528	521	466	公噸
原料回收	廠內溶劑回收再利用	158	148	131	公噸
能源	總能源使用量	34985970	31079879	29011277	Mcal
水資源	自來水用水量	30,140	32,549	28,750	度
空氣排放	組織溫室氣體	10,244	8,952	6,736	公噸CO ₂ e
	硫氧化物(SO _x)	1.9	1.5	1.2	公噸
	氮氧化物(NO _x)	0.1	0.5	0.9	公噸(註1)
	揮發性有機物(VOCs)	11.063	9.429	9.129	公噸
廢水排放	廢水納管量	8,738	8,886	6,546	度
	化學需氧量(COD)	142.9	155.6	55.7	mg/L(註2)
	懸浮固體物(SS)	12.1	14.1	16.3	mg/L
廢棄物	廢棄物清運量	558.45	574.38	438.40	公噸
	最終處理量(焚化)	543.22	574.38	415.66	公噸
	最終處理量(再利用)	15.23	0	22.74	公噸
	資源回收紙類	66.17	78.6	65.6	公噸
	資源回收膠塊	14.6	13.7	11.8	公噸
毒性化學物質運作	丙烯醯胺(AM)	0	0	0	公噸
	丙烯酸丁酯(BA)	89.569	89.954	82.190	公噸
	甲基異丁酮(MIBK)	0.060	0	0	公噸
	醋酸乙酯(VAC)	20.375	17.049	15.148	公噸
產品	自黏性商標紙/膜 離型紙與膠帶類	287,184	274,879	237,438	仟m ²

註1：NO_x 因環保署公布係數更改，由0.001改為0.012，造成數字上升。

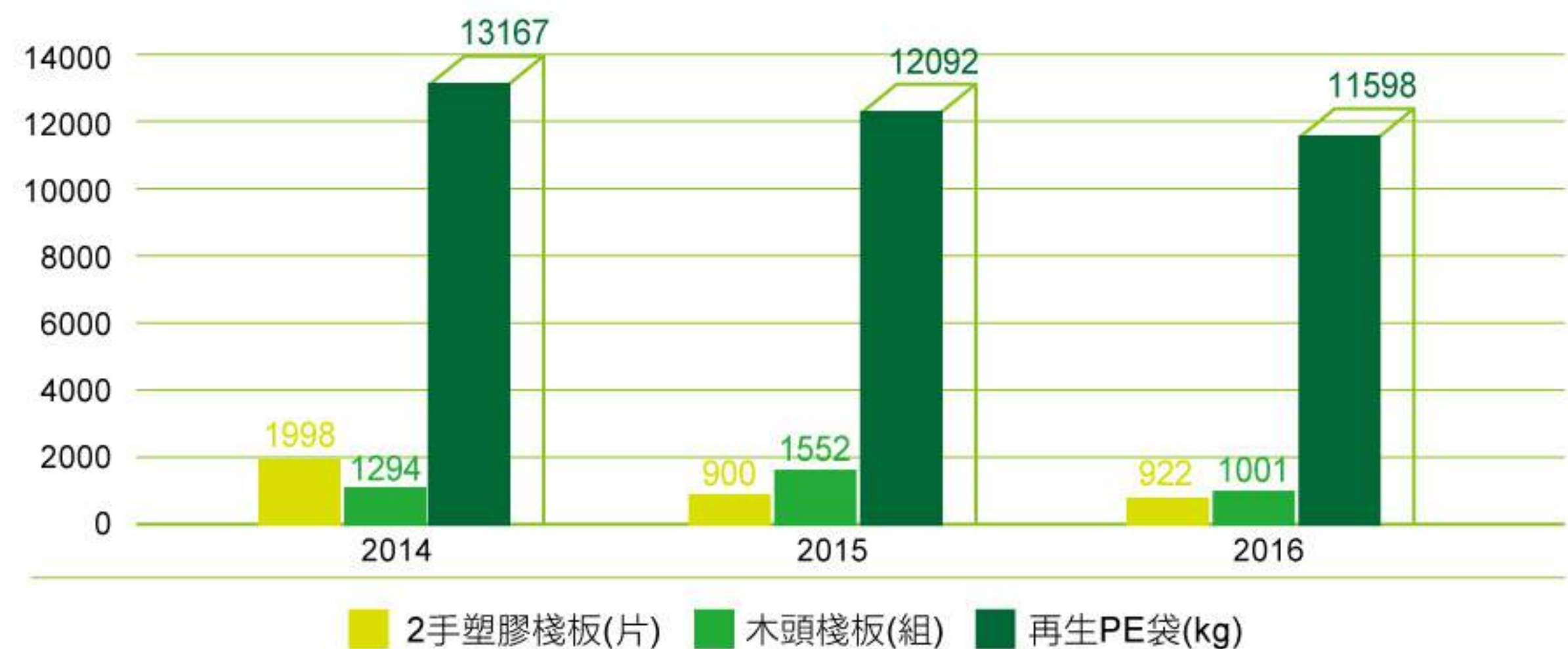
註2：皆符合納管標準800mg/L。

原物料管理 EN1 EN2

高冠生產商標紙、離型紙與膠帶產品，原物料主要為紙類、水膠、油膠、膜類等。選用原物料時，除品質與技術要求，符合環保法規，同時思考我們只有一個地球資源有限，致力提倡3R原則：「Recycle再回收、Reuse再利用、Reduce再減量」。高冠公司所使用之非關鍵原物料，採取本地政策，即盡量選取中部縣市之供應商，來降低運輸過程的環境衝擊。例如溶劑廠商5家，其中有3家位在台中市及南投縣。



由於客戶品質要求，目前考量原料純度、品質認證及物化特性之穩定，尚無使用再生原料，但在產品包裝的部分，成品包裝材料僅使用再生原料PE袋包裝，並與客戶溝通，在不損傷產品的情況下，使用最少量的包材，我們也要求我們的供應商，針對供應產品進行物質節約設計，降低成本並減廢，達成雙贏。

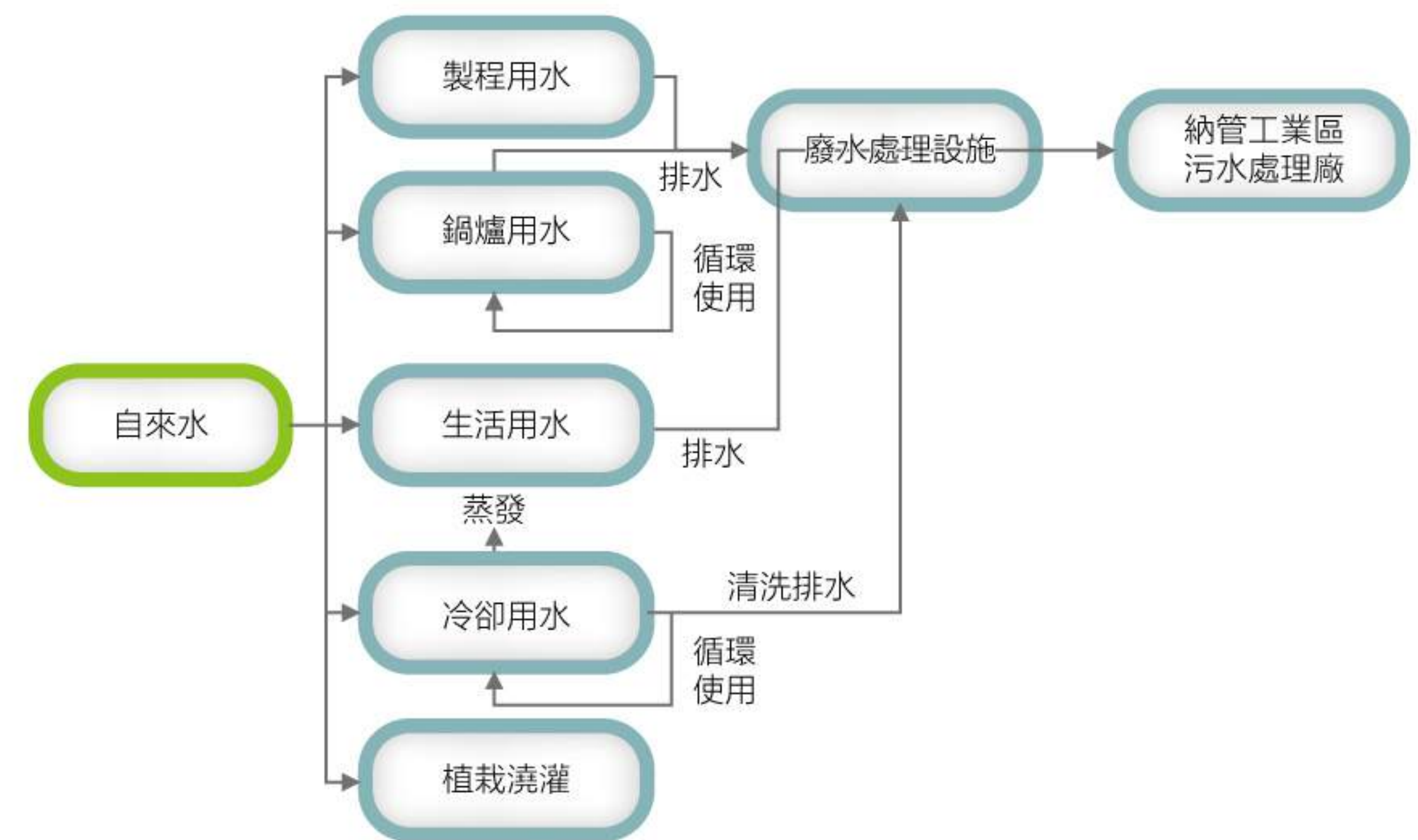


水資源管理 EN8

氣候變遷已是全球進行式，水資源匱乏問題在台灣日益嚴重，高冠用水來源100%為自來水、雖本公司非用水大戶，但仍然面臨水資源缺乏的淺在危機，因此如何有效提升水資源的使用效率、減少水資源的使用量，是高冠持續關注的議題。自2014年起經產線研討測試並改善，有效降低製程耗水量。單位產品耗水量0.120度/千平方公尺，2015-2016年較2013-2014年水資源減量4.5%



高冠水資源流向圖

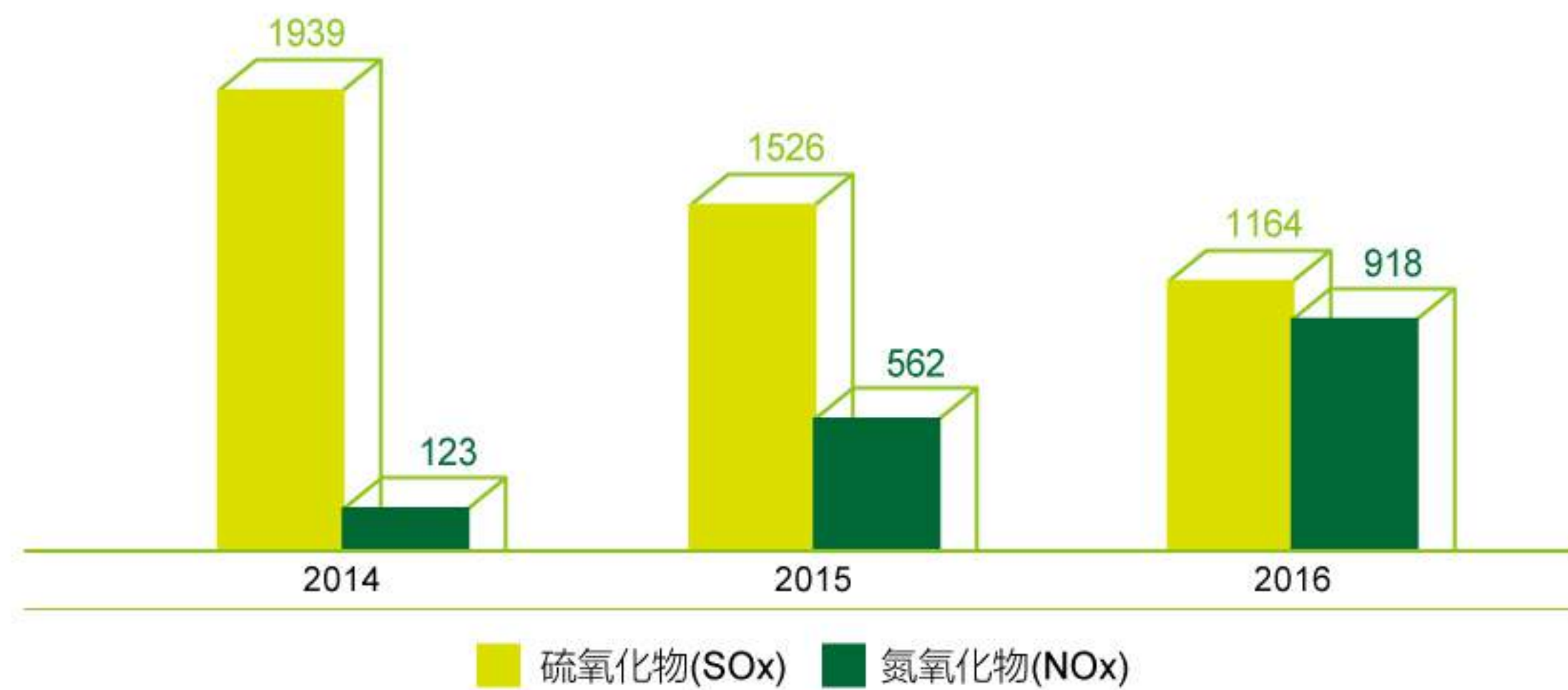


空汙防制 EN21

油性膠帶製程中使用揮發有機物之溶劑作為混合、稀釋接著劑或離型劑，因此在未經防治設備處理前之非甲烷總碳氫化合物Non-Methane Hydrocarbons (NMHC)濃度高達數千ppm。2012增設RTO(Regenerative Thermal Oxidizer)-蓄熱式焚化爐(RTO)，目前高冠空汙防制設備計有(1).溶劑回收設備:製程使用之有機溶劑，以圍封設備及管線密閉收集至防制設備處理，將溶劑回收再利用；(2).蓄熱式焚化爐(RTO):將廢氣收集以熱解化學破壞其中之VOCs，高溫氣體之顯熱被儲存，並回收熱能供製成烘乾設備再利用及減少能源使用，氣體則以較低的溫度排放出乾淨CO₂(g)及H₂O (g)至大氣。



依法定期申報繳納固定污染空氣污染防制費、排放量，每半年定期檢測排放管道。2016年與2013年相較下硫氧化物(SO_x)削減4.1公噸，氮氧化物(NO_x)削減1.9公噸。

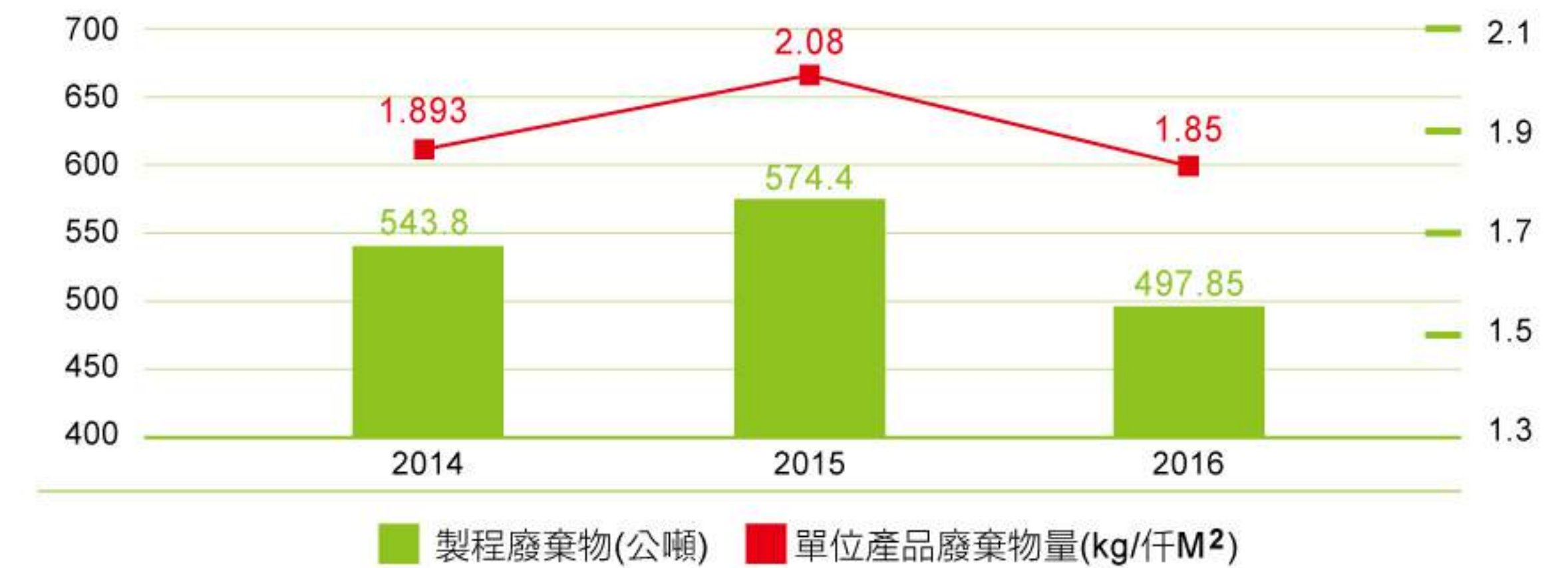


空氣汙染減量工作雖然初期設置成本高，但考量企業環境永續、能源效益、經濟成本等層面，長期具有減輕企業營運成本及運轉風險，同時改善空氣品質，降低空汙費繳納費用、提升企業社會形象及增加國際競爭力等優點。

廢棄物與廢水管理 EN22 EN23

高冠公司廢棄主要來源(1).生產過程經塗佈產出之廢樹脂。(2).自切割過程中的邊料，均為一般事業廢棄物，並無有害事業廢棄物產出。

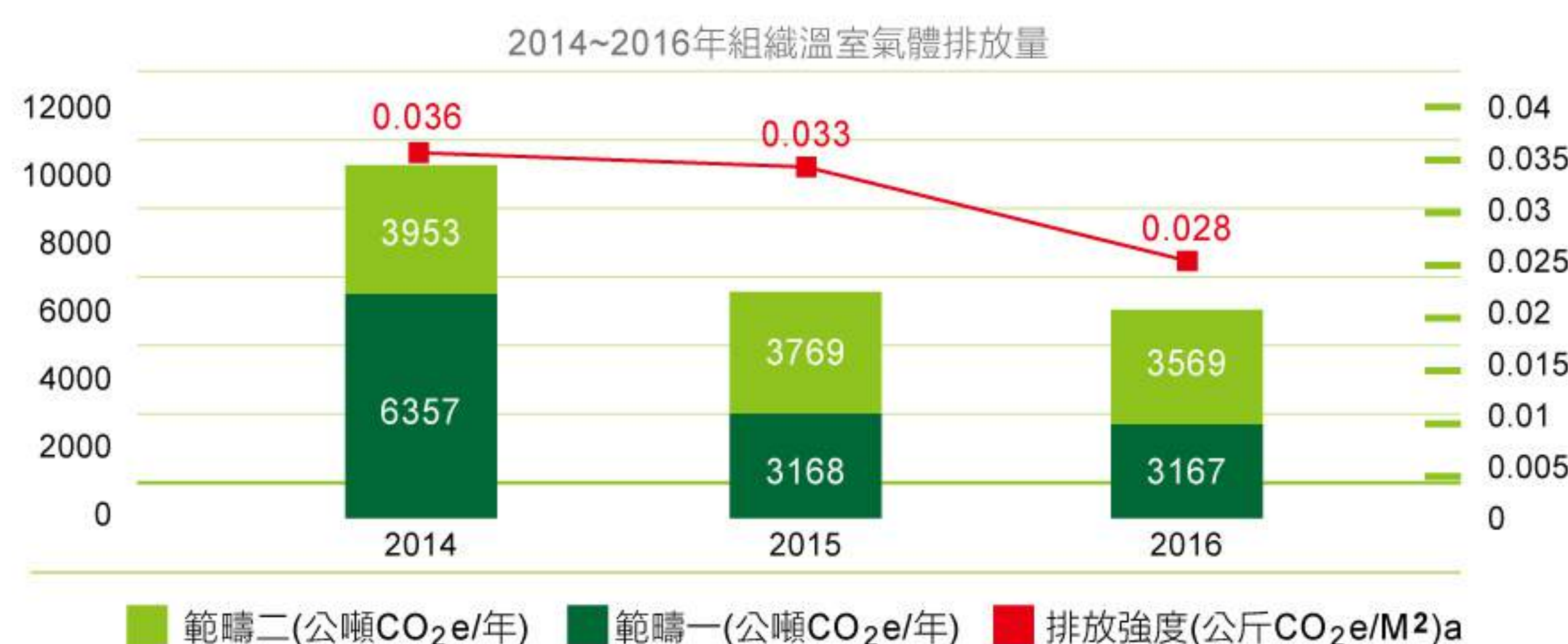
本公司遵循ISO14001訂定廢棄管理程序，規範廢棄物產出與清處理等運作。然廢棄物減量最有效方法為源頭減量，落實分類與教育訓練、不定期查核，以達廢棄物減量。2016年製程單位產品廢棄物相較於前一年減少12%。



溫室氣體管理 EN15 EN16 EN18

高冠自2013年訂定溫室氣體管理政策，每年執行溫室氣體盤查，盤查範圍以台灣南投總公司為主，並依據ISO14064-1標準語行政院環保署公告之相關盤查指引，建立主之盤查溫室氣體管理機制與內部查證，掌控溫室氣體之排放狀況。

溫室氣體排放強度為了解製造生產活動與溫室氣體排放間的環境效益關係，是推動探管的重要指標項目之一。2016年溫室氣體排放強度為0.028 CO₂/千平方公尺，推動節能減碳有成相較2015年溫室氣體排放強度達成減量15%的績效，較2014年減量22%。



2016年高冠六類溫室氣體排放量統計表

項目	排放當量(公噸 CO ₂ e/年)	氣體別占比(%)
CO ₂	6701.913	99.49
CH ₄	11.255	0.17
N ₂ O	16.688	0.25
HFCs	6.5614	0.1
PFCs	0	0
SF ₆	0	0
NF ₃	0	0
年總排放量	6736.417	100.00%

註：2016年溫室氣體盤查為自我宣告，彙整溫室氣體排放數據已營運控制法；係數來源為環保署溫室氣體排放係數管理表(6.0.3版)(106.01)，電力排放係數引用能源局每年公告數值計算。

毒化物管制

2015-2016毒化物之運作為2項，相較於2014年前再減少一項毒化物之運作。目前僅使用第四類毒性化學物質，主要用途為生產膠帶黏合劑原料。為避免因毒化物運作管理上之疏忽而造成人體健康與環境之危害，我們建立毒性化學物質管理程序使用前依法申請登記、核可，2016年依法取得第四類毒性化學物質核可運作，每月定期向環保署申報運作量，毒化物之貯存與其他物料分隔並明顯標示，每年定期演練危害預防及緊急應變計畫，自運作以來無災害及洩漏汙染運作場所周界環境之情形發生。

項目	2014	2015	2016
甲基異丁酮(公噸)	0.06	0	0
丙烯酸酯(公噸)	89.569	89.954	82.19
醋酸乙烯酯(公噸)	20.375	17.049	15.148

環境申訴與遵守法規 EN29 EN34

高冠訂有品質環境與能源溝通管理程序，針對內部和外部(客戶、主管機關、社區居民以及環保團體等)建立、實施並維持公司對於品質環境與能源相關議題之溝通、參與及諮詢的管道與程序。近二年無經正式申訴機制立案之案件，因此環境衝擊申訴數量為零。

項目	2014年	2015年	2016年
環保裁罰次數	0	0	0
罰款總額(元)	0	0	0

廠區生態

高冠公司總部地處南投市，四周為山林所環抱，廠內植栽成效斐然，育有櫻花、桂花、咖啡樹、大王椰子等多種植物，按照季節的不同，或開花、或結果，爭奇鬥艷；同時也吸引了不少鳥類、昆蟲、爬蟲類以及松鼠進駐。白天有來自鄰近八卦山的老鷹，於空中盤旋飛翔；晚上偶有貓頭鷹出沒。



2.3 落實能源管理

高冠能源政策



符合法規

承諾符合能源相關法令規章及本公司相對於能源使用、消費及效率所簽訂的其他規定事項。

效能提升

承諾確保資訊及所需資源取得，以有效提升能源使用效率及降低成本，減少能源之耗用與溫室氣體排放，並針對本公司可能對重大能源使用衝擊的能源服務、產品及設備，承諾支持使用能源效率產品及服務，以及改善能源績效設計的採購。

全員參與

實施能源教育和宣傳，使同仁瞭解能源政策及能源管理系統的內容和含義，進而達到全員參與的目的。

持續改善

承諾持續實施能源管理系統的有效運作，改善能源密集度，降低能源成本，落實能源績效改善，提升產品市場競爭力，以期達到企業永續經營之目標。

高冠公司為台灣第一家通過ISO 50001能源管理系統的中小企業，更是將節約能源透過能源管理系統落實到公司治理核心。

過去我們廠內的節能行動往往為短期單點的執行，透過ISO 50001管理系統P-D-C-A的架構推動，深入瞭解公司能源使用現況，輔以能源基線、重大能源使用、能源績效指標等觀念，以具體數據做為基礎，進而找出提升能源效率之方式，執行各項改善方案，持續降低單位產品能源耗量並降低成本。

近三年高冠節能具體措施 EN6 EN19

節能措施	能源節約量 (KLOE)	降低CO ₂ 排放量 (公噸)	節省能源費用 (仟元)
2013年總能源節約量	265.46	558.75	3,299
屋頂太陽光電專案	240.31	505.82	3,003
廠區照明設備改成節能LED燈具	14.66	30.85	172
節能有成調降台電契約容量	10.49	22.08	124
2014年總能源節約量	147.99	505.11	4,241
C17烘箱電熱器更換	59.62	192.48	608
C20機台效率提升行動計畫	9.30	19.58	116
增設熱交換設備回收鍋爐尾端廢氣	128.96	272.58	3,395
改善隔熱措施降低無塵室熱能	9.73	20.47	122
2015年總能源節約量	317.93	669.72	4,622
無塵室能源管制行動計畫	111.42	234.06	1329
C9機台效率提升行動計畫	140.98	297.99	2511
C29機房冷氣外洩隔間整修	39.99	84.01	477
功率因數	25.54	53.66	305

註：外購電力熱值1kWh = 2,236kcal，1KLOE=9×10⁶kcal

無塵室節能方面，評估現況，冰水噸數與循環風量成正比，下層區空調送風管及回風管容積尺寸過小，送風管風量不足70%，回風管風量不足200%（對應目前風管容積尺寸）導致吸入外氣達90%以上，無法回風降溫，經過廠商評估，預計補足下層區送風量及回風量後即可於待機時採循環空調模式運轉（目前均為全外氣空調），經過理論計算在待機模式時可降低120T冰水機約近36%耗能。

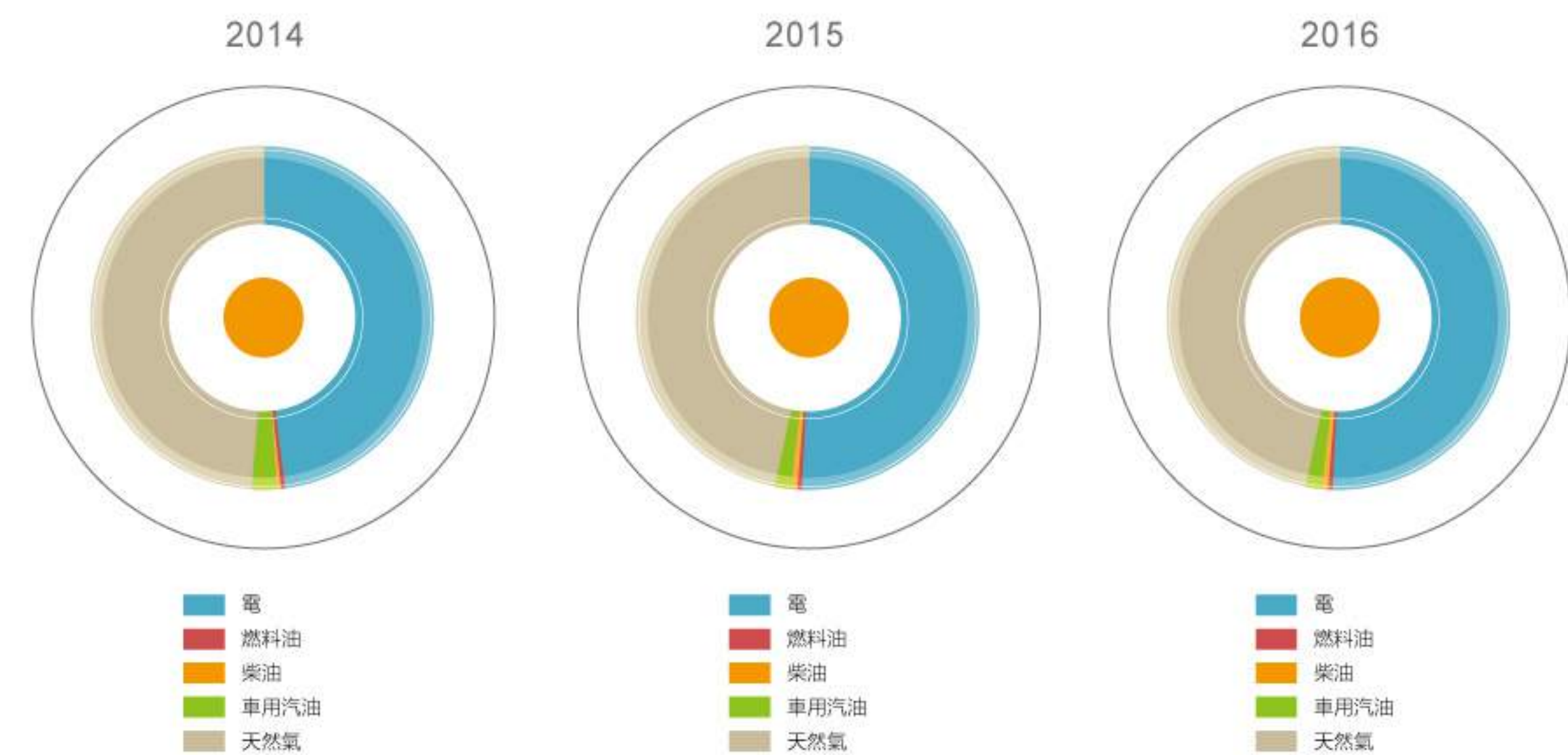
另外空調箱溫濕度控制器及冰水閥故障不穩，以至於一直浪費冰水，各區空調箱風車馬達均無變頻器控制，無法於待機模式時降載減少耗能量，經過加裝變頻控制及更新溫濕度控制並將各區空調箱風車馬達加裝變頻器控制，可於停班時降載昇溫可節省能源。

無塵室上區烘箱高溫傳導與下區天花板未能阻隔熱源，導致室內溫度過高，損耗能源，評估過後，決定下區使用隔熱材料，隔離熱源及氣密處理，能大幅降低冷氣損耗降低120T冰水機負載。經過上述3個節能措施省電約370(千度/年)，回收年限約1.9年

能源使用現況 EN3 EN5

廠內能源使用約50%為外購電力，過去原先使用污染性較高之重油作為燃料，基於環保永續理念與公司內部溫室氣體管制策略，以成本較高但較潔淨低碳的天然氣全面取代能源，達成減少溫室氣體排放的目的；且使用天然氣直接燃燒提供機台烘箱，代替原透過鍋爐燃燒重油間接燃燒產生蒸氣，即在相同的熱能需求下，可以降低燃料的消耗，對環境的永續發展更有所助益。

近三年高冠組織內部消耗能源的類型



能源類別	2014年	2015年	2016年	單位
電力	16,967,215,200	15,840,271,200	15,114,912,800	Kcal
天然氣	17,002,715,200	14,321,956,000	12,972,784,000	Kcal
燃料油	0	0	0	Kcal
柴油	268,800,000	193,032,000	186,480,000	Kcal
汽油	747,240,000	724,620,000	737,100,000	Kcal
總能耗	34,985,970,400	31,079,879,200	29,011,276,800	Kcal
產量	287,184,000	274,879,200	237,438,500	平方公尺
單位產品能耗	121.8	113.1	122.2	Kcal / m ²

註：參考經濟部能源局公告的燃料油、電力、天然氣、柴油和汽油之能源使用量轉換因子分別為 9,600 kcal/L、2,236kcal/kWh、8,000 kcal/L、8,400 kcal/L和7,800 kcal/L。

2.4 再生能源

再生能源的發展是國際趨勢，高冠從2005年開始關注到太陽能發電的趨勢，但限於當年的技術尚未成熟與設置成本過高，且當時太陽能產業起起伏伏，並不是投資的好時機。時至2012年底，經由輾轉介紹，與昱晶能源合作，經過不到一年的合作評估，發現南投陽光充沛、且高冠廠房遮蔽物少，地理位置非常合適，決定在廠房屋頂安裝兩套太陽能板裝置之工程，分別為一號裝置499.61KWp與二號裝置264.14KWp。

2016年全年發電量約為91萬度，依能源局公佈之104年度電力排放係數(每度電約排放0.528公斤的CO₂)換算，等同降低480公噸的CO₂排放量，相當於造林23.7公頃。(註：根據經濟部能源局依照 IPCC 標準換算的資料，熱帶林二氧化碳的吸收量每年約12-30公噸/公頃，以台灣林相變化為基準計算，約20.2噸/年)

年度	2014	2015	2016
發電度數(千度)	974	980	909
二氧化碳減排量(噸)	514	517	480



高冠自2011年建置ISO 50001能源管理系統後，每年持續追蹤全廠能源績效指標，透過鑑別重大能耗的優先次序，在能源消耗量最大的機台及無塵室裝設智慧電表，精確監控每台機器的耗能，持續尋找節能機會。2016年單位產品能耗為122.2 Kcal/平方公尺，較2015年略高8%，但全廠能源使用量較2015下降7%。主要原因是由於產量縮減，進行產品升級，但機台開機的基本能耗不變所造成，另外加工課新增空調也造成用電量上升。



2.5 綠色產品 EN27 PR1

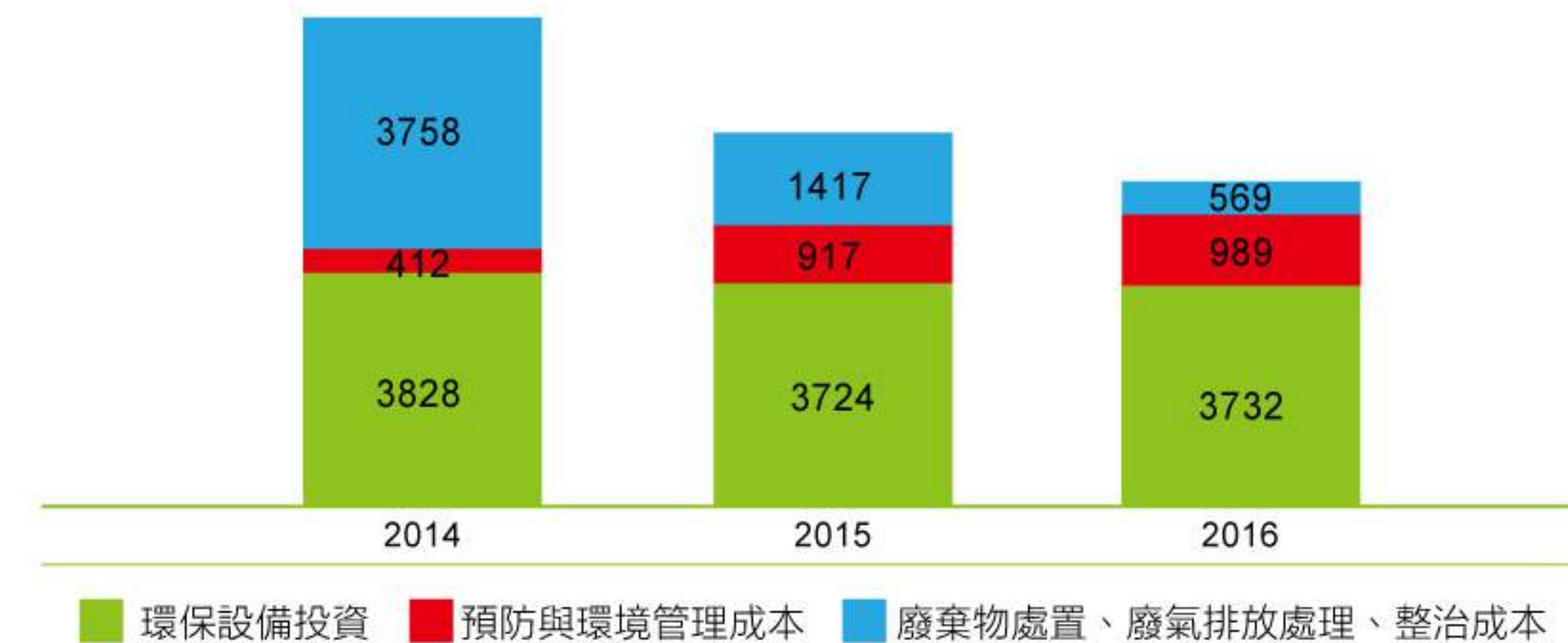
高冠公司所生產之產品95%以上符合歐盟RoHS危害物質限用指令之標準。我們從設計端開始做綠色環保，選擇來源可靠的原材料，產品設計時一併考慮製程溫度能否降低減少能耗、是否能使用較環保之水膠替代油膠、若必須使用油膠是否能優先考慮高固成分之油膠，降低溶劑使用量。在產品的生命週期中，從搖籃開始就注入了綠色基因。

2016年5月高冠取得了FSC™ -COC, Forest Stewardship Council™ – Chain of Custody, (森林監管委員會-產銷監管鏈)的認證，同年12月正式推出符合FSC™ 驗證之產品 (銅板標籤材與格拉辛離型紙)。透過FSC™ 的驗證，可以保證產品紙張都源自於嚴格管理的合法林木，保護熱帶雨林，而且林場必須做好生產計畫，即在砍樹的同時也必須種下未來樹木的種子，確保合法林木來源，整個供應鏈來源皆可追溯且負責任的管理。



環保支出與投資 EN31

高冠積極進行汙染預防作為，為環境保護盡心力，將公司用於環保方面的支出與投資加以分類統計，包含環境管理活動成本、環保相關人事成本與設備維護成本，主要支出項目為廢棄物清理、廢水廠處理、設備工程改善等，預防與環境管理則為教育訓練、檢驗認證費用等，以及環保設備投資。2016年總環保支出與投資費用為5,290仟元，近三年情況如下圖。



【小知識】溶劑型&無溶劑型離型

一般行業所使用離型劑都是以矽(Silicone)為主，藉由矽本身表面張力低，使得黏膠不會貼死在離型層。而在塗佈離型薄膜的方式，可藉由溶劑分散矽離型或是直接薄塗無溶劑離型劑，前者較為通用，設備與技術要求不高，但使用了溶劑會讓矽本身分散，使表面較光滑，且較易調整矽的性質，但使用溶劑較不環保，且有些人皮膚會對溶劑過敏。

高冠公司有別於一般台灣同業，使用較高等級之設備，製出無溶劑離型紙，降低溶劑造成的VOCs排放，減少環境污染。

項目	溶劑型離型劑	無溶劑型離型劑
塗佈設備成本	低	高
生產速度	慢	快
離型力調整	低→高	低→高
離型手感	滑	澀
環保訴求	差	優
應用範圍	廣	窄

第三章 健康職場與社會參與

3.1 人力資源

員工是公司邁向永續發展最寶貴的無形資產，我們以溝通與信任為基礎，透過工作、生活、健康三面向，逐步推展員工協助方案，達到工作生活平衡的幸福企業。

在職同仁 G4-10 EC6

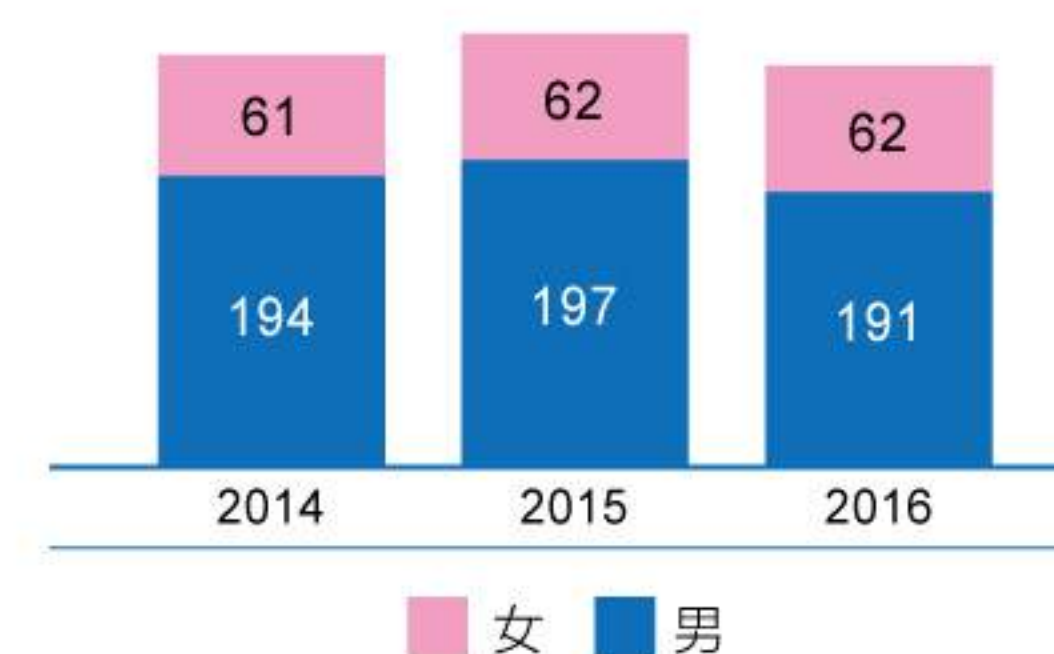
至2016年底為止，我們團隊共有253位高冠員工，無派遣人員，男性比例75.5%，女性比例24.5%，因現場工作性質以現場操作及輪班性質，營業為外勤作業，產業以男性為主。為維護身心障礙者之權益，保障弱勢族群的就業機會，僱有6位身心障礙人士，優於法規規定雇用占員工總數1%。

因性質需求例如退休再聘、專家簽訂定期契約12位男性與7位女性人員外，高冠員工皆為不定期契約。經副理等級上之高階主管100%聘用在地人員，南崗總廠中同仁居住於中部(台中、彰化、南投)比例更是超過八成，針對不同地區最佳利用現有的勞工及人才。

秉持著公司經營理念，工作與生活平衡的目標，並配合勞動基準法政策修改，2016年全面實施週休二日，在維持或提升產能效率前提下，持續控管加班時數。

因2017年景氣未明，公司調整物流運輸方式，以不影響營運狀況及服務品質的前提下，進行人力縮編工作，朝人力精簡化方向進行。

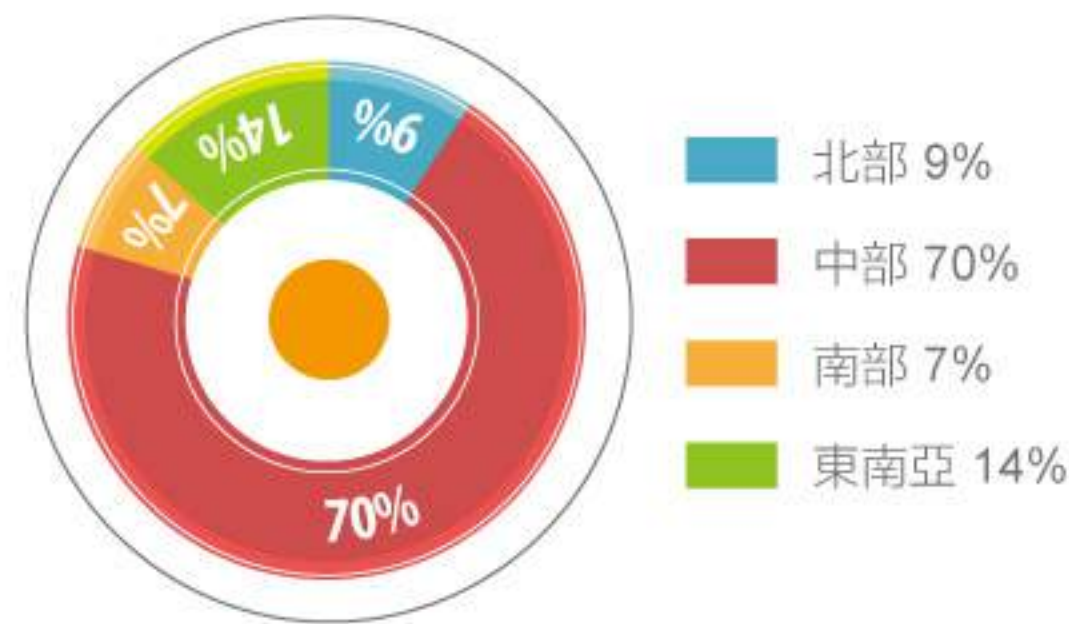
近三年全體員工依性別總數



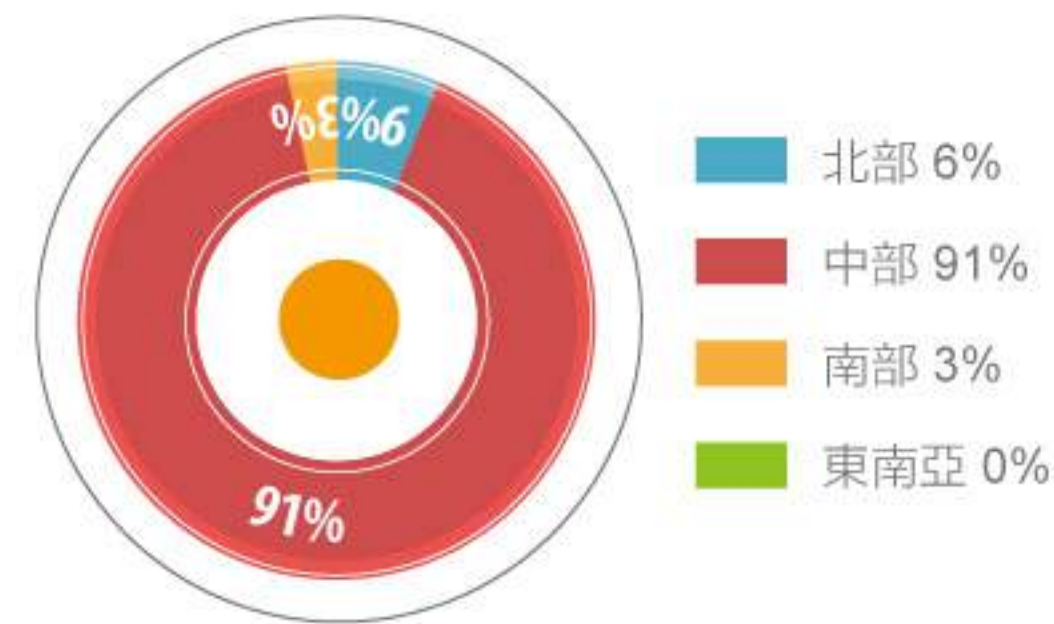
2016年部門同仁分佈



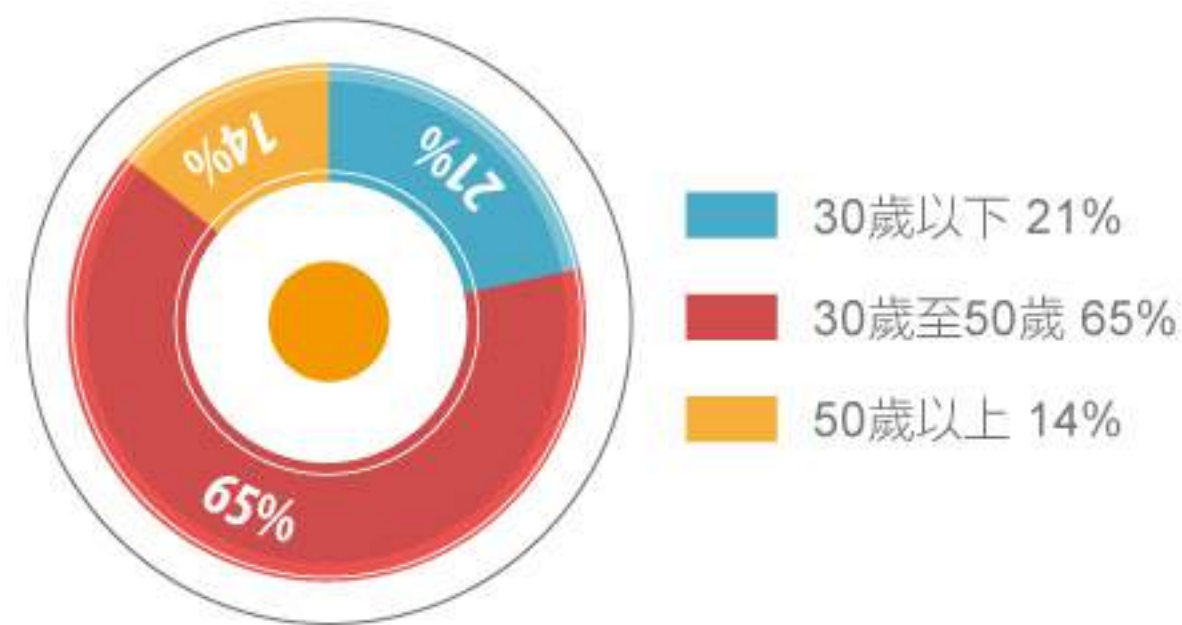
2016年男性員工區域比例



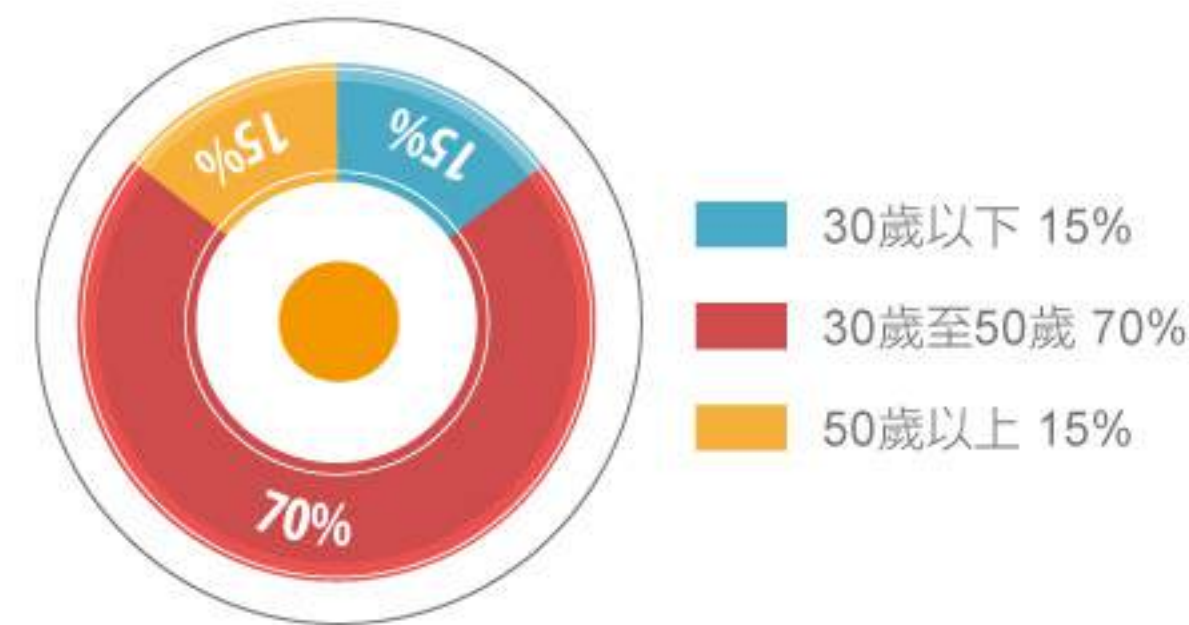
2016年女性員工區域比例



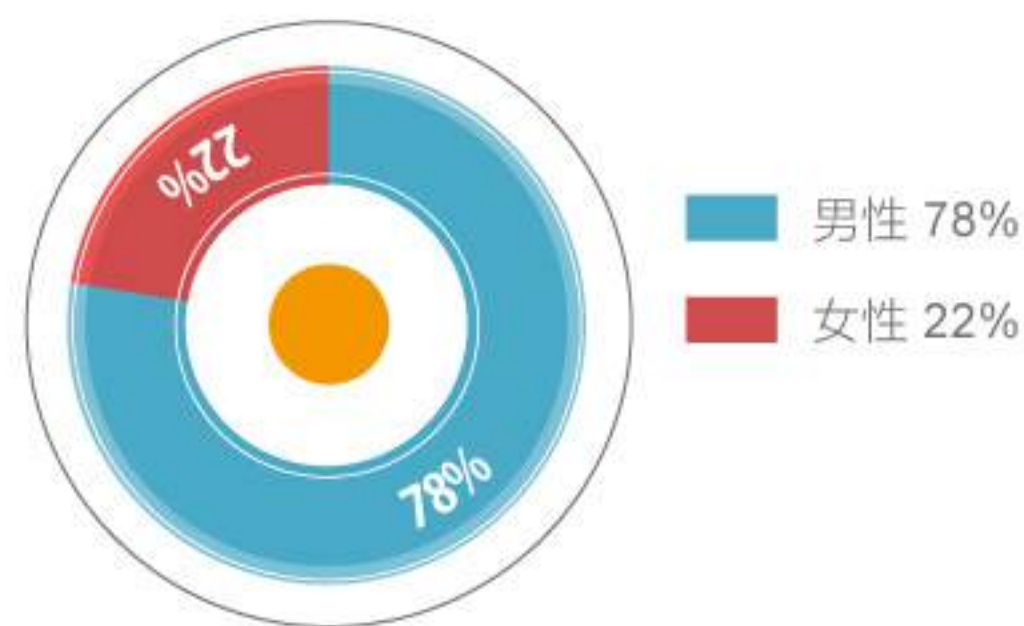
2016年男性員工年齡比例



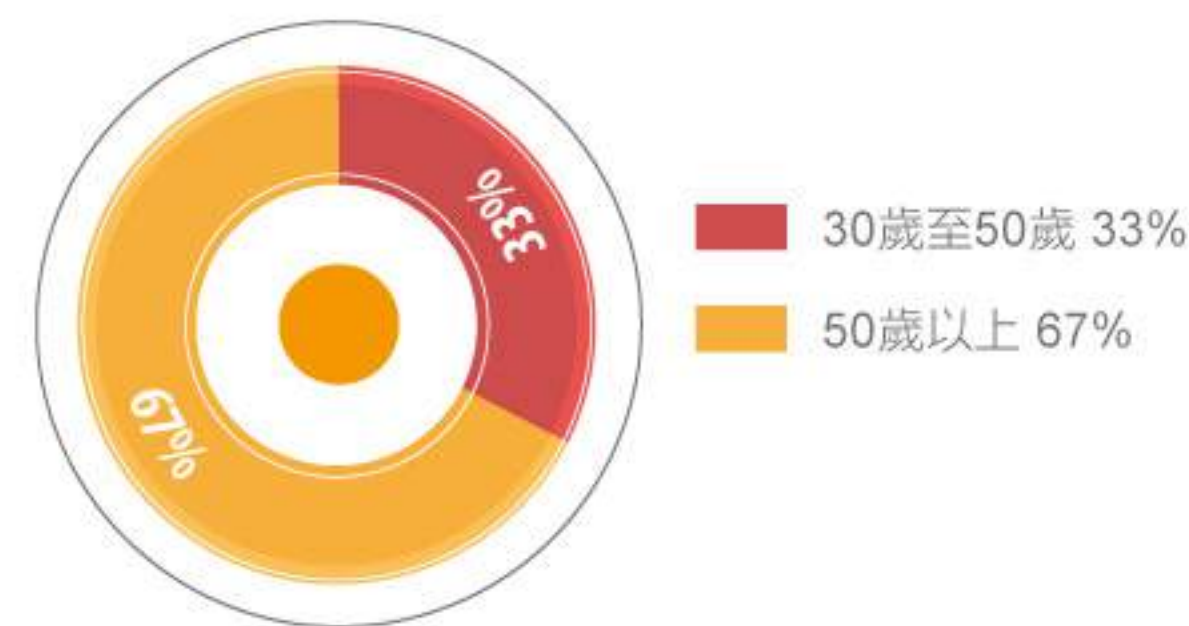
2016年女性員工年齡比例



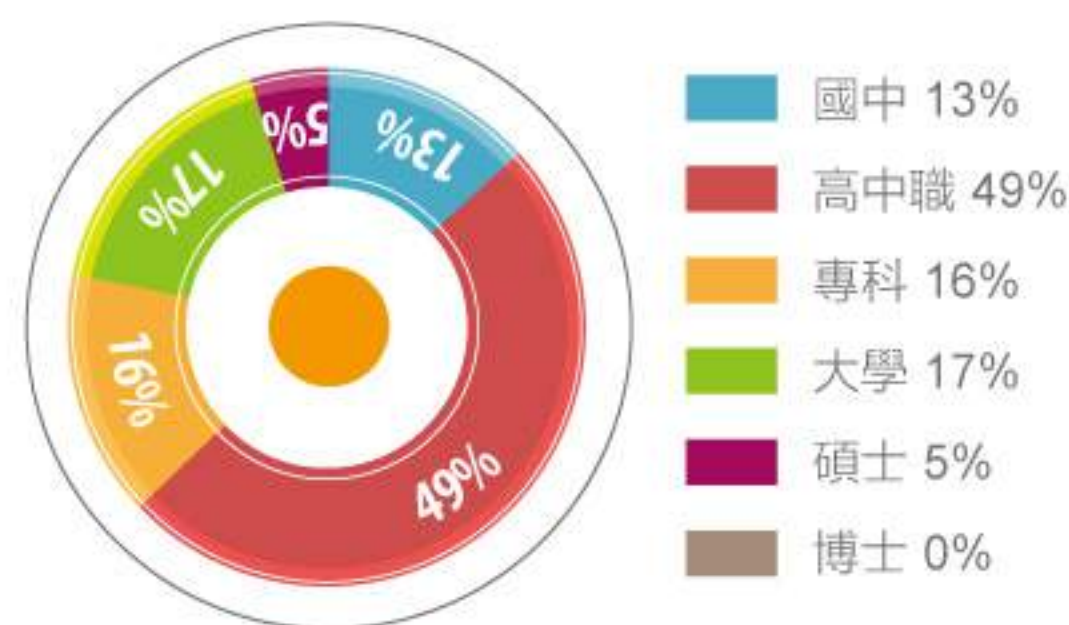
副經理級以上性別比例



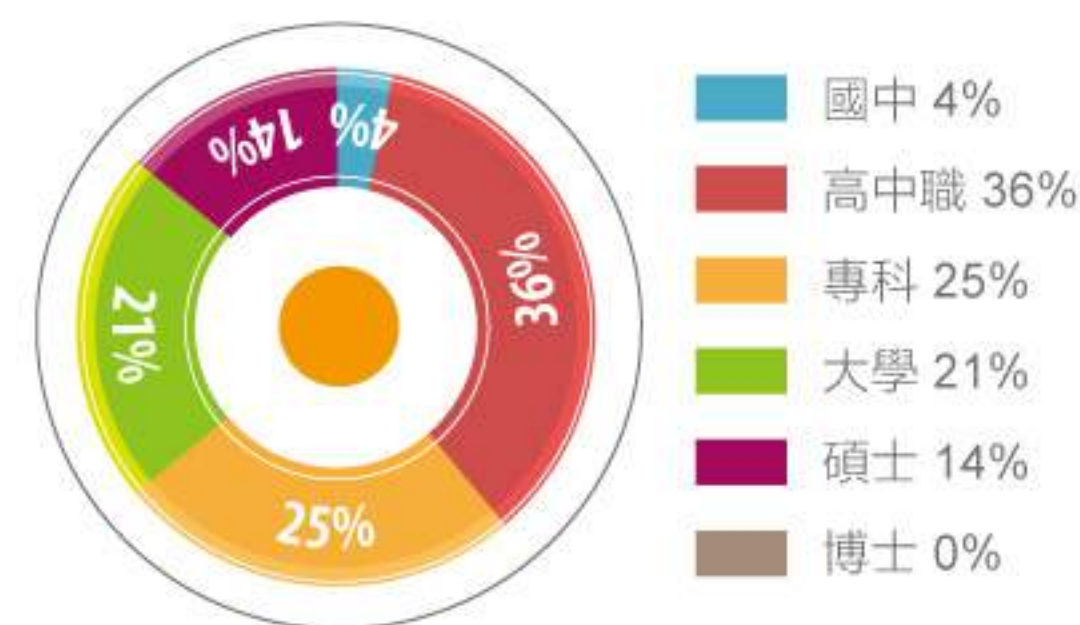
副經理級以上年齡比例



全體員工學歷比例



主管學歷比例

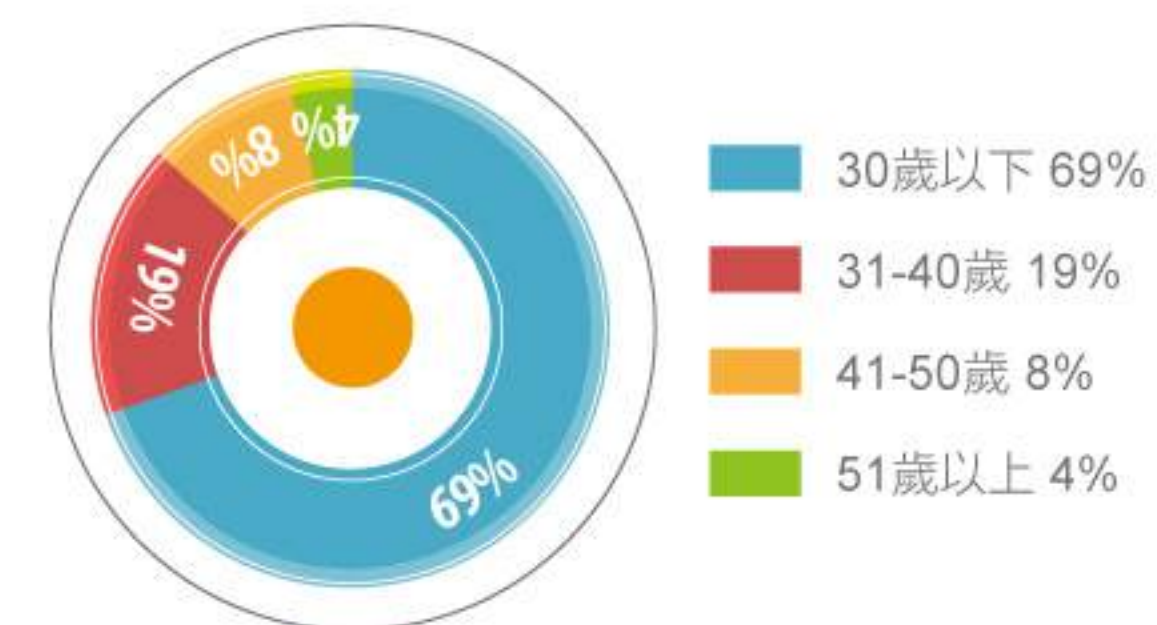


為了讓全體員工享有從工作中獲得成就感，不因種族、信仰、性別、學歷、國籍、宗教或年齡而有差別待遇，我們尊重每位員工的多元性。今後也將持續朝向全體員工彼此認同，不斷成長的目標邁進。

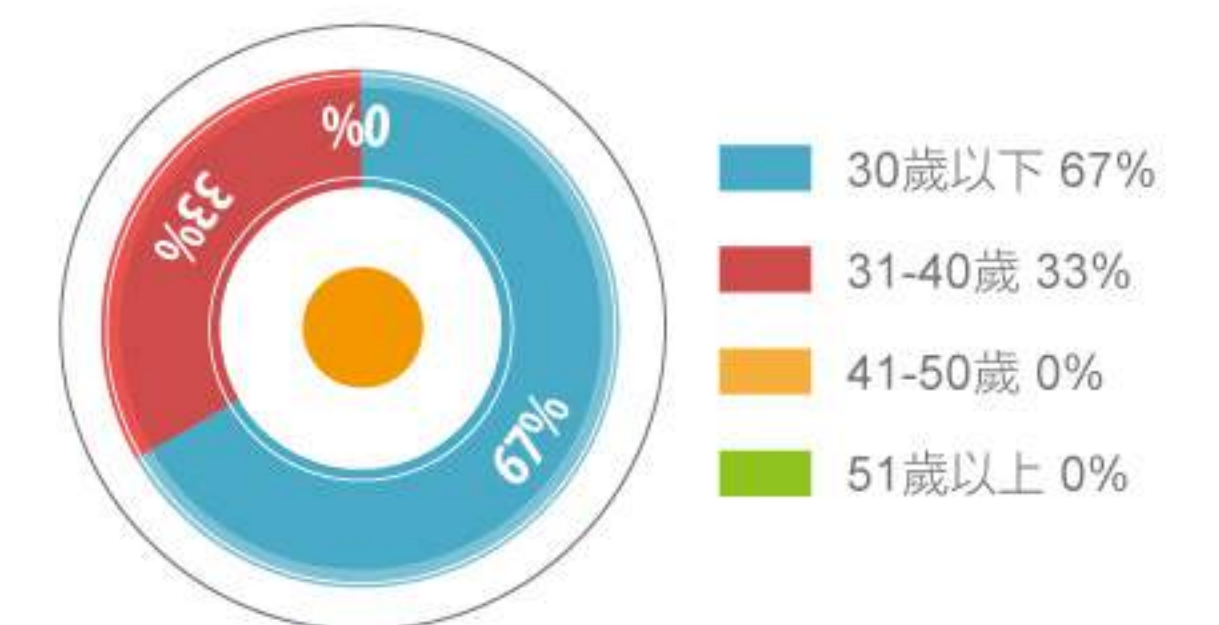
新進員工 LA1

新進員工至單位工作前，最頻繁接觸的即為人資單位，故人資部門同仁於員工到職後定期進行員工關懷，每兩週一次，為期最長三個月，提高其對新環境的適應程度，進而降低新進人員離職率。2016年新進同仁29名，89.6% 為男性，年齡分布以30歲以下年輕生力軍為主，占總新進人數69.0%，其次為31至40歲20.7%；其中6.5成為來自中彰投地區。

新進男性員工年齡比例



新進女性員工年齡比例



新進員工性別地區分佈

性別/地區	北區	中區	南區	東南亞籍	性別合計
男	2 (7.7%)	16 (61.5%)	0 (0%)	8 (30.8%)	26 (89.7%)
女	0 (0%)	3 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (10.3%)
地區合計	2 (6.9%)	19 (65.5%)	0 (0%)	8 (27.6%)	29 (100%)

註：新進員工包含外籍員工之聘用。



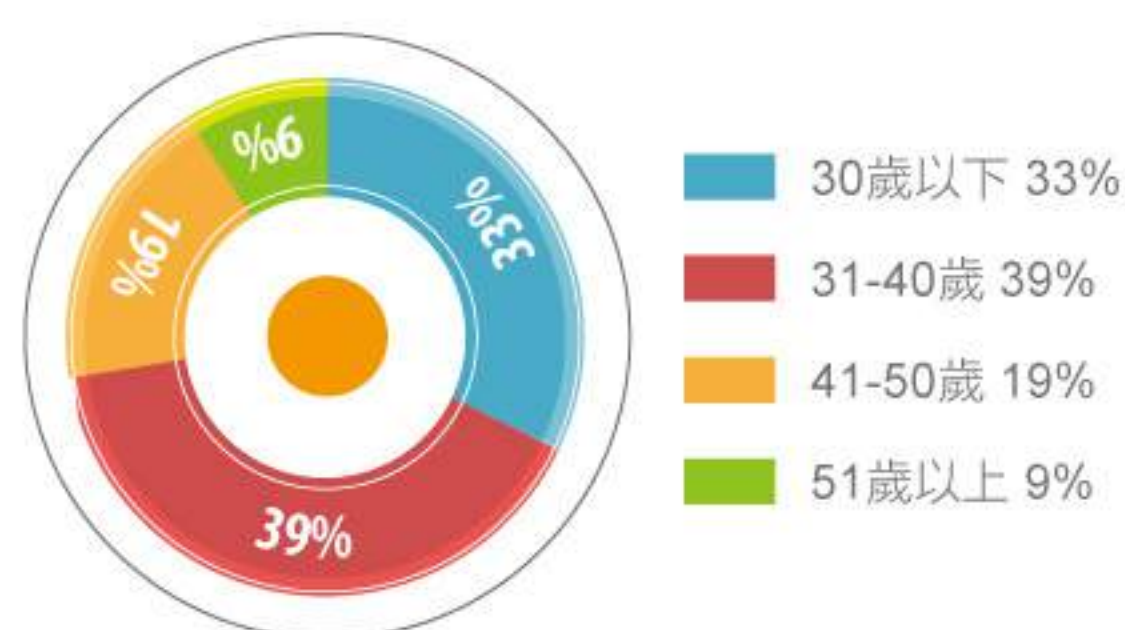
員工流動狀況 LA1

南崗工業區蓬勃發展，無論是增加產能或派駐海外，皆需要大量人才，而南投地區外來之人才招聘不易，流動率亦大。

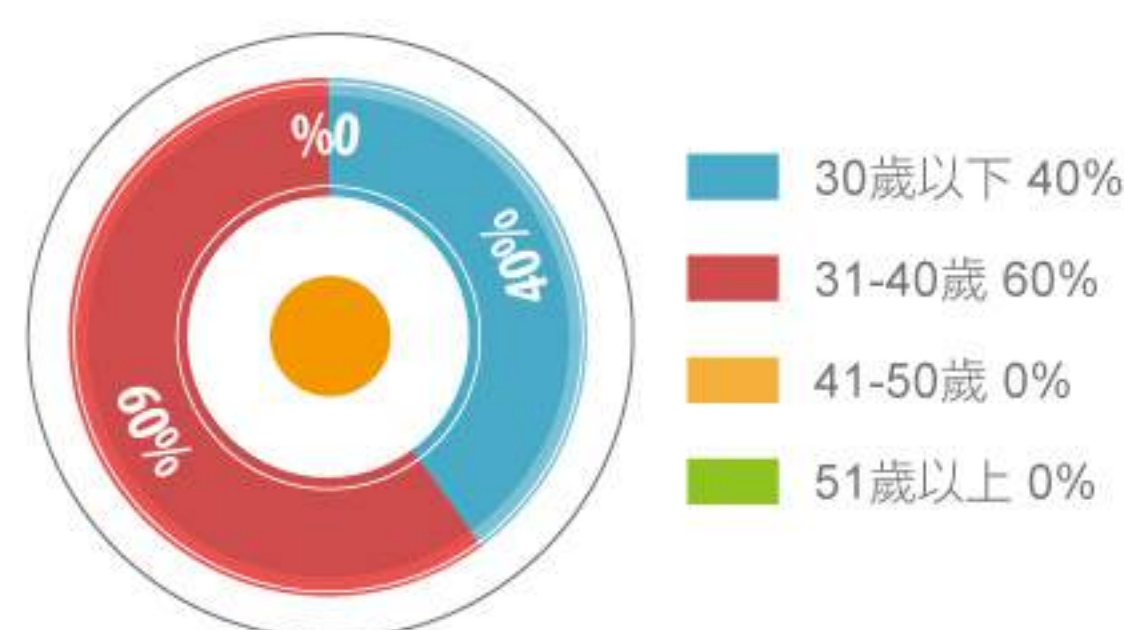
2016年高冠男性員工占整體流動率為89.6%，若以年齡來看，以31歲至40歲年齡流動率41.7 %最高，40以上歲數員工則呈現較穩定之狀態。

由於新聘員工的頻頻離職，會造成公司招聘成本上升，同時也會給需求人力單位帶來工作壓力。因此高冠針對此問題提出解決方法，包含在招聘時向潛在員工提供充分的工作方面資訊，讓求職者之期望與現實工作資訊取得平衡；另外，由於新員工常透過主管獲得關於職位以及個人發展的重要資訊來源，提供主管持續學習改變領導方式，給予新員工更多的關心，帶給新員工對高冠更高的認同感。

離職男性員工年齡比例



離職女性員工年齡比例



離職員工性別地區分佈

性別/地區	北區	中區	南區	東南亞籍	性別合計
男	4 (9.3%)	19 (44.2%)	7 (16.3%)	13 (30.2%)	43 (89.6%)
女	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (10.4%)
地區合計	4 (8.3%)	24 (50%)	7 (14.6%)	13 (27.1%)	48 (100%)

留任說明

由單位主管或資深員工平日定期關懷，由生活細節逐步深入瞭解其近況，對於已有離意之員工，透過傾聽瞭解並協助處理員工所遭遇的問題，降低員工離職意願。

藉離職原因調查問卷的填寫，由人資人員與員工實際訪談作成面談記錄，瞭解各因素對員工離職的影響程度，並調查公司福利制度與該職位薪資在業界的水準，作為未來制度調整的參考依據。

離職原因調查問卷資料，僅供人資單位參考使用，不透過單位、部門主管轉交，而直接呈核總經理，讓總經理傾聽基層員工意見，亦能避免員工因其他考量，而無法確實陳述離職原因。

外籍員工權利與照護

對於公司因工作需要聘請外籍員工，首先積極為外籍員工向仲介公司爭取宿舍管理員(雇用當地居民)，以利各類事務能就近處理，宿舍管理員固定早晚兩時段至宿舍點名，確保員工出勤狀況，生病能即時安排就醫，休假如有突發狀況亦能協助處理。

並由工作單位培養日、夜班外籍指導員，對於新進外籍員工能無語言障礙的溝通，關心適應狀況，並針對工作知識進行傳授教導，如公司工作上有臨時調班等情形，亦能透過指導員與宿舍管理員聯繫溝通。

集合各仲介、翻譯定期舉辦外籍員工全員會議，透明的資訊分享與交流，並協助配合勞動部評鑑仲介機構，由公司及外籍員工填寫人力仲介服務滿意度調查，確實揭露仲介公司服務情形。

公司欲引進新人時，錄用在職外籍同仁介紹之人員，一來新進同仁與熟識同鄉相處較有歸屬感，可避免新進同仁因陌生環境無法融入；二來給予介紹者獎金鼓勵，並協助向國外仲介爭取介紹費，增加同仁收入。

未來視外籍同仁工作表現狀況，評估針對優秀外籍同仁採取期滿三年免出境方式續聘，替同仁節省仲介費支出，並視外籍同仁需求及公司訂單狀況，議定返鄉探親時間，達到雙贏的局面。

3.2 員工福利與發展 EC3

薪酬與績效管理 EC5 LA11 LA13

高冠之薪資取決於學經歷背景、專業知識技術、個人績效表現及市場行情，不因性別、身份、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有差別待遇，對於同樣勞動崗位與同樣勞動條件下，給予同等的勞動報酬。公司亦參加薪資調查，以確保公司提供具市場競爭力之薪資水平。保險制度方面除員工勞健保外、舊制勞工退休準備金及新制勞工退休金提撥外，也有意外死殘保險相關規劃，提供同仁及眷屬的基本保障。

我們基層之現場操作人員標準基本薪資(不含任何額外報酬)女男比例為1:1，與台灣最低薪資支付標準比例為1.2:1，製造職之女男薪酬比例為1:1.2(薪酬包含年終獎金、福利、加班費、調休及任何其他補貼)，因高階主管80%為男性，管理職之女男薪酬比例為1:1.3。

高冠遵循台灣勞動基準法規定，以公平與人權為前提，致力於員工職能發展，藉由工作及各類活動中，觀察並進一步瞭解同仁本身潛在職能。每年定期進行全公司同仁績效考核，在公平、公正及客觀的原則下，主管透過雙向溝通的方式，檢討並協助改善員工工作，以作為升遷、獎懲、調整職位之依據。

員工接受定期績效檢視比例

類別	2014年	2015年	2016年
男性	93.3%	100%	100%
女性	100%	100%	100%

註：績效考核對象包含正式在職同仁，不含試用期三個月內人員。

鼓勵育嬰留職回任 LA3

高冠重視家庭價值，鼓勵員工平衡工作和家庭生活，對公司發展也有貢獻，在少子高齡化時代，企業健全育嬰假和照護假，將是未來必然的趨勢。

2016年高冠企業具育嬰留職停薪資格共計17人，3人申請育嬰留職停薪，育嬰期間公司密切與同仁保持聯繫，並邀請留職停薪同仁參與讀書會分享活動，促進部門同仁間的互動。

因現場同仁多為日、夜輪班工作，多數員工考量實際育兒需求，選擇於育嬰留職停薪二年期滿後辦理離職。我們推動妥善之員工復職規劃，目前公司朝向職務多元化、工時彈性調整發展，重新教育回任員工至其他單位，並針對員工需求及單位營運考量適時調整工作時間，藉以提高育嬰留職停薪回任率，保障員工就業權利與順利再回到工作崗位。

公司與南崗幼兒園配合，提供員工子女一個優質的就學環境，在簽訂合約前，特別至幼兒園勘查，確認就學環境及各類設施安全，並瞭解教學及孩童學習情形，讓家長免於擔心子女所處環境，能心無旁騖的工作。

項目說明	2014		2015		2016	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
享有育嬰假的員工總數	20	4	17	5	10	7
實際使用育嬰假的員工總數	1	1	0	1	1	2
復職率	0%	0%	0%	0%	0%	50%
留任率	—	—	—	—	—	—

註：享有育嬰假的員工總數資源來源統計自員工請假統計表。

復職率：育嬰假後實際復職的員工總數/育嬰假後應該復職員工總數

留任率：休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數/上個報告期內育嬰假後復職的員工總數

退休與保險制度

公司對於全體正式員工訂有退休辦法，員工退休準備金係按照勞工退休辦法所訂方法計算提列，於每年年底就將隔年之退休準備金存入退休信託基金專戶。選用勞工退休金條例個人退休金專戶制之員工均能依法領取退休金，公司依據政府規定之月提繳工資分級表及提繳率按月為員工提繳退休金至勞保局員工個人退休金專戶。

除員工勞健保外、舊制勞工退休準備金及新制勞工退休金提撥外，也有意外死殘保險相關規劃，提供同仁及眷屬的基本保障。

項目	退休提撥占薪資比例	員工參與退休計畫程度
勞基法舊制退休金	雇主：已提足，另額外依每月薪資2% 提撥勞工退休準備金	100%
勞退條例新制退休金	雇主：勞工每月薪資6% 勞工：每月薪資0~6%"	100%

員工福利與滿意度調查 LA2

身為高冠員工可享有公司與福委會多項的福利，無論國籍公司全體同仁皆適用，包括：

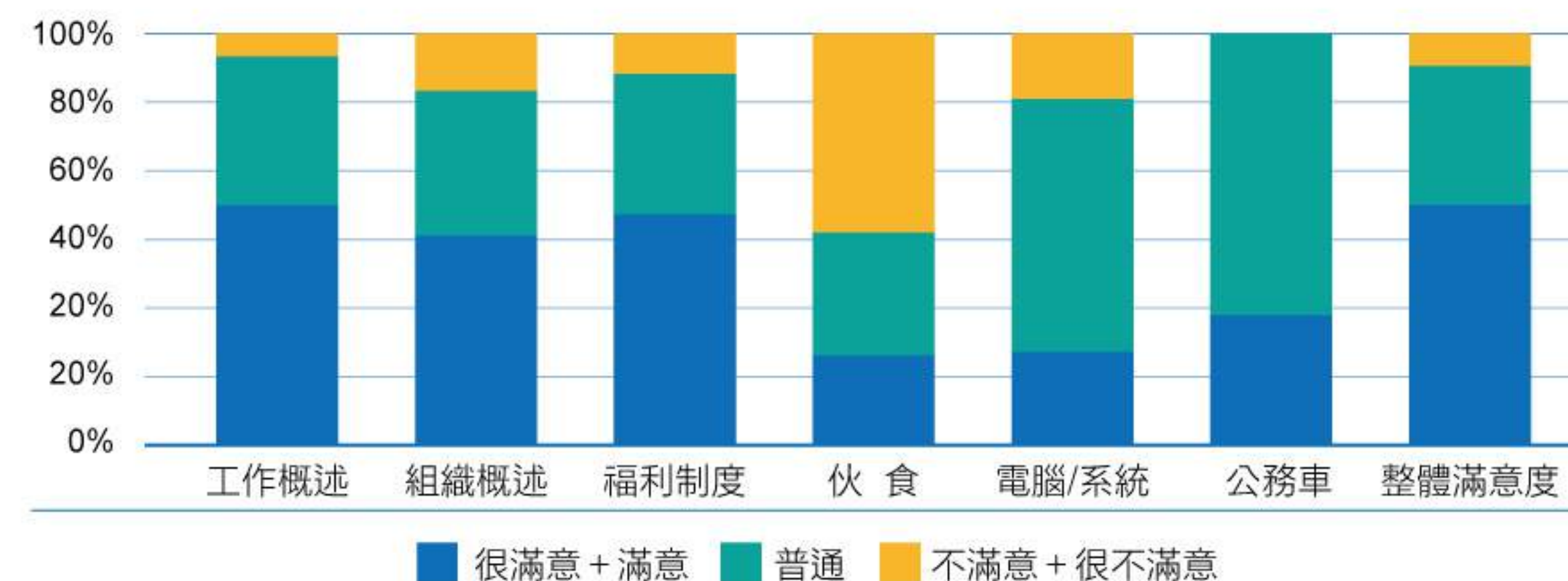
- 年終獎金、介紹獎金。
- 年度健康檢查。
- 免費制服提供。
- 員工供膳及汽機車停車位。
- 子女教育獎助金。
- 國內員工旅遊、部門/單位聚餐。
- 三節及生日禮券。
- 結婚/生育/喪儀等禮金。
- 特約商店提供折扣。

註：因外籍員工未扣福利金，故未發放生日/三節禮券，其他福利與本國員工相同。

員工意見回饋管道高冠透過包括員工信箱設立、公司信箱、性騷擾申訴管道等，提供員工溝通平台，並每年定期舉辦員工滿意度調查，深度瞭解員工的聲音，統計後公佈結果，作為未來持續改善的方向，參與滿意度調查之同仁更舉辦抽獎，提供禮物以鼓勵全體員工踴躍發聲。

針對2016年調查統計不好與很差合計的前二個項目：伙食與電腦系統，立即落實執行改善。在伙食方面，於2016年合約到期後更換新的餐飲供應商，並建立定期評比反應機制，以符合員工需求；另外在電腦/系統方面，目前已經在評估整體軟硬體升級。

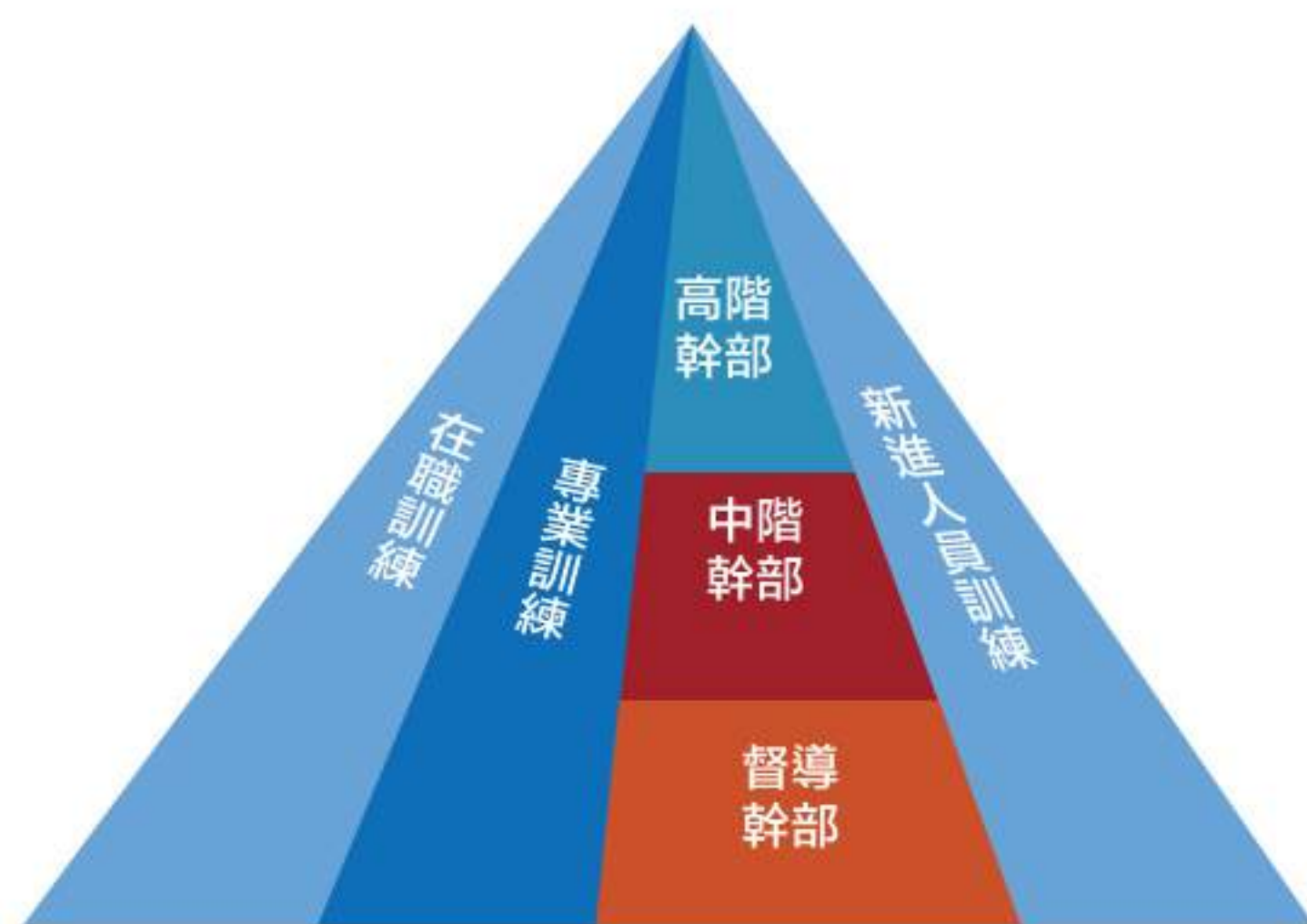
2016員工滿意度調查



3.3 訓練與教育 LA9 LA10

高冠提供同仁一個開放的學習環境，鼓勵員工多元學習，從新進同仁訓練到專業的在職訓練，在專業領域不斷自我成長。為因應每位同仁差異化之需求，亦安排員工至外部接受訓練，提高專業素養與技術水準。

公司鼓勵員工積極充實自我，我們希望教育訓練能結合工作與人生！專業知識不僅是員工個人的資產亦為企業競爭的基礎，終生學習不僅幫助開拓人生，相對的也讓高冠與員工共同成長。



高階幹部	中階幹部	督導幹部	新進人員	專業訓練
<ul style="list-style-type: none"> 策略管理 經營管理 成本概念 領導統御 行銷管理 	<ul style="list-style-type: none"> 領導統御 經營管理 溝通技巧 	<ul style="list-style-type: none"> 溝通技巧 工作管理 問題解決 	<ul style="list-style-type: none"> 公司簡介 管理規則 勞工安全衛生意識 	<ul style="list-style-type: none"> 特殊作業 有機溶劑 安全衛生 環境管理 能源管理

自2014年起，新進同仁除基礎新人教育訓練外，另針對個人職務所需，安排為期1~12週的工作站實習，藉以瞭解公司整體營運狀況，從實習中深入各單位實際運作，亦能增進受訓同仁與職務有關聯繫窗口的工作默契。目前持續進行新進人員工作站實習計劃，並設計相關表單搭配使用，單位主管於同仁報到前提出訓練計劃，實習結束前依評核項目進行資格驗證。

在報到前，規劃新人實習計劃表，預期各工作站可學到的知能/技能；實習過程中，配合工作與各工作站實習時間，機動調整各站實習項目，以求實習與實作結合，在各工作站實習段落，由新進同仁所屬主管做心得面談。

定期安排北、中、南各營業所業務人員回廠職能充電，傳達公司營運銷售政策，傳授現有產品及新開發產品領域應具備知識；未來並規劃營業所帳務人員返廠訓練，針對內稽內控做定期檢視，討論並改善應收帳款異常處理。



近三年員工訓練時數

全體員工	2014年		2015年		2016年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總時數	2,100.6	979.8	2500.6	1183.2	3005	1187
平均(小時/人)	10.83	16.06	12.69	19.08	18.60	19.98

部門員工	2014年		2015年		2016年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
營業(小時/人)	2.20	53.57	23.97	30.16	1.98	13.20
開發(小時/人)	90.03	2.5	45.47	44.12	25.13	6.13
管理(小時/人)	43.54	22.36	8.86	20.28	18.90	53.27
製造(小時/人)	6.0	0.63	21.70	5.44	38.56	23.20

3.4 職業安全與健康 LA5

職業安全衛生委員會



為確保高冠全員享有安全衛生之工作環境，依法設置職業安全衛生委員會，訂定安全衛生管理計畫，實施職業安全衛生管理、作業環境檢測、安全教育訓練、承攬商安全衛生管理、員工健康檢查等。委員會由總經理擔任主任委員，勞方代表由勞工共同推選，職位為一般員工或主管皆可，席次依法令規定勞工代表占委員人數之三分之一以上。

委員會每季定期召開檢討會議，各部門主管及勞工安全衛生委員會委員全程參與，討論議題包含職災與虛驚事故統計、年度工安指標比較及檢討、工安改善提案及檢討審議、改善案進度報告、內外部稽核報告、危害之預防管理、承攬商管理、員工健康及職業安全議題等。

2016年職業安全衛生管理單位勞方代表比例

高冠企業	高冠企業
勞方代表(位)	8
資方代表及安全幹事(位)	14
勞方占委員會總人數比例	36%
勞方占全體員工總數比例	3%

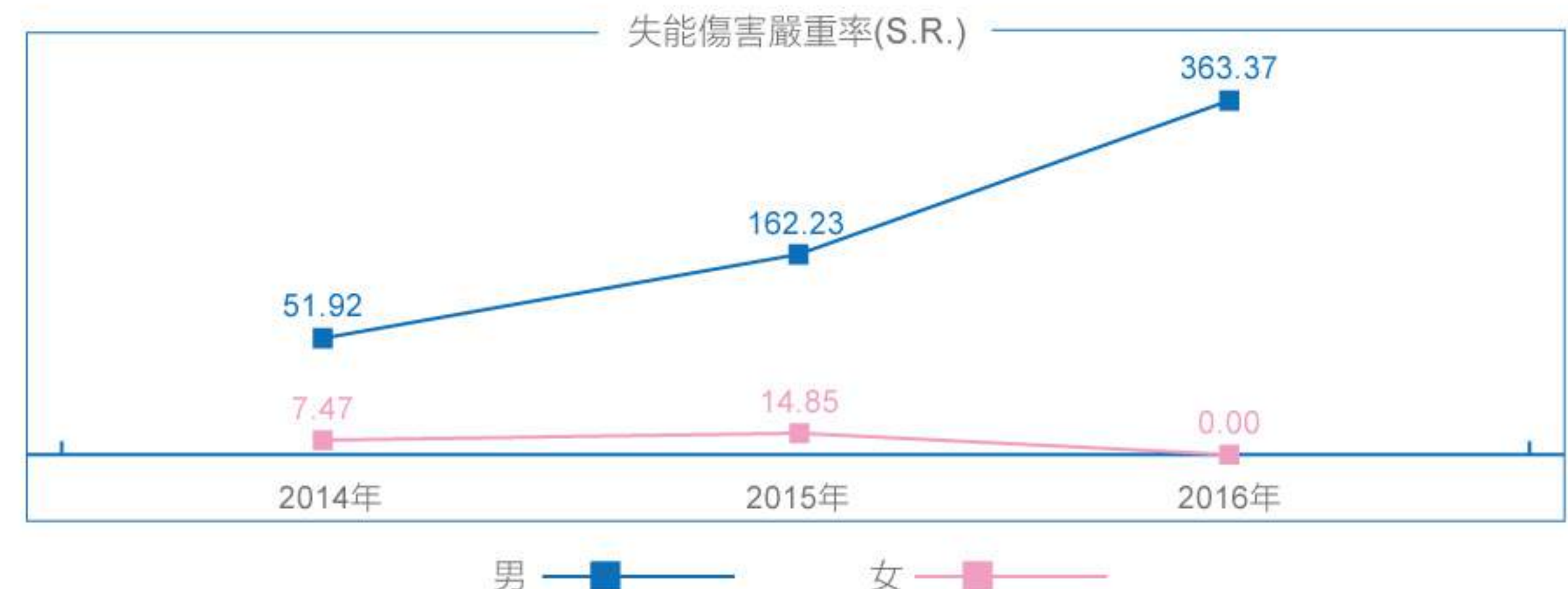
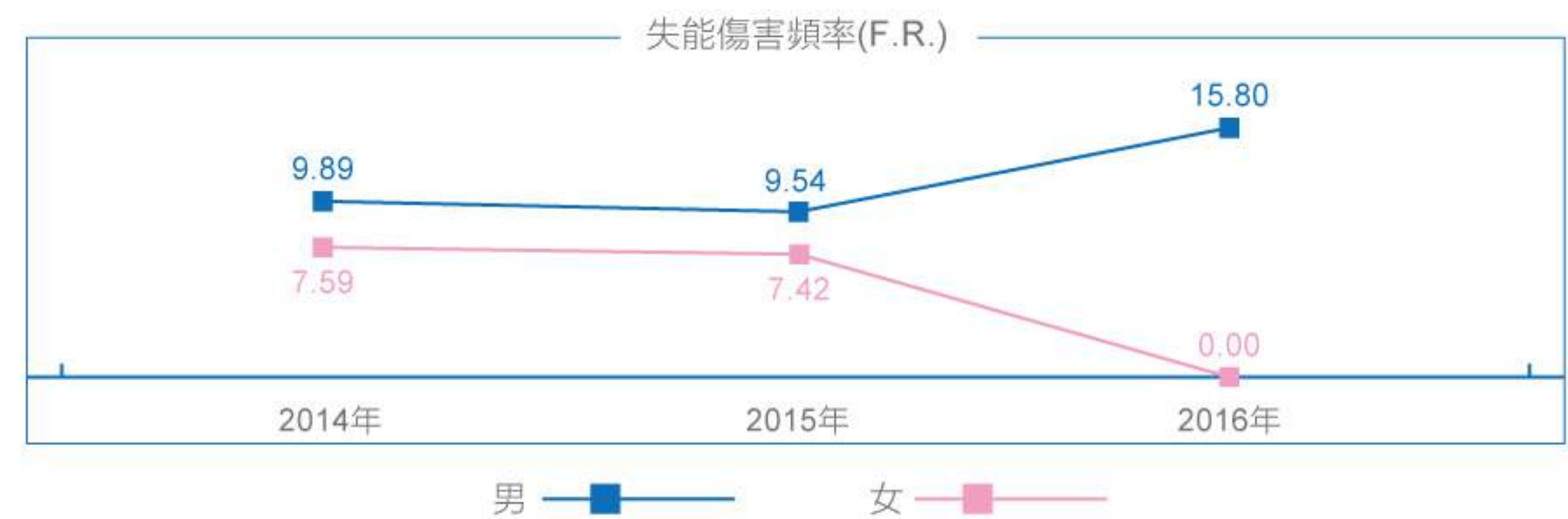


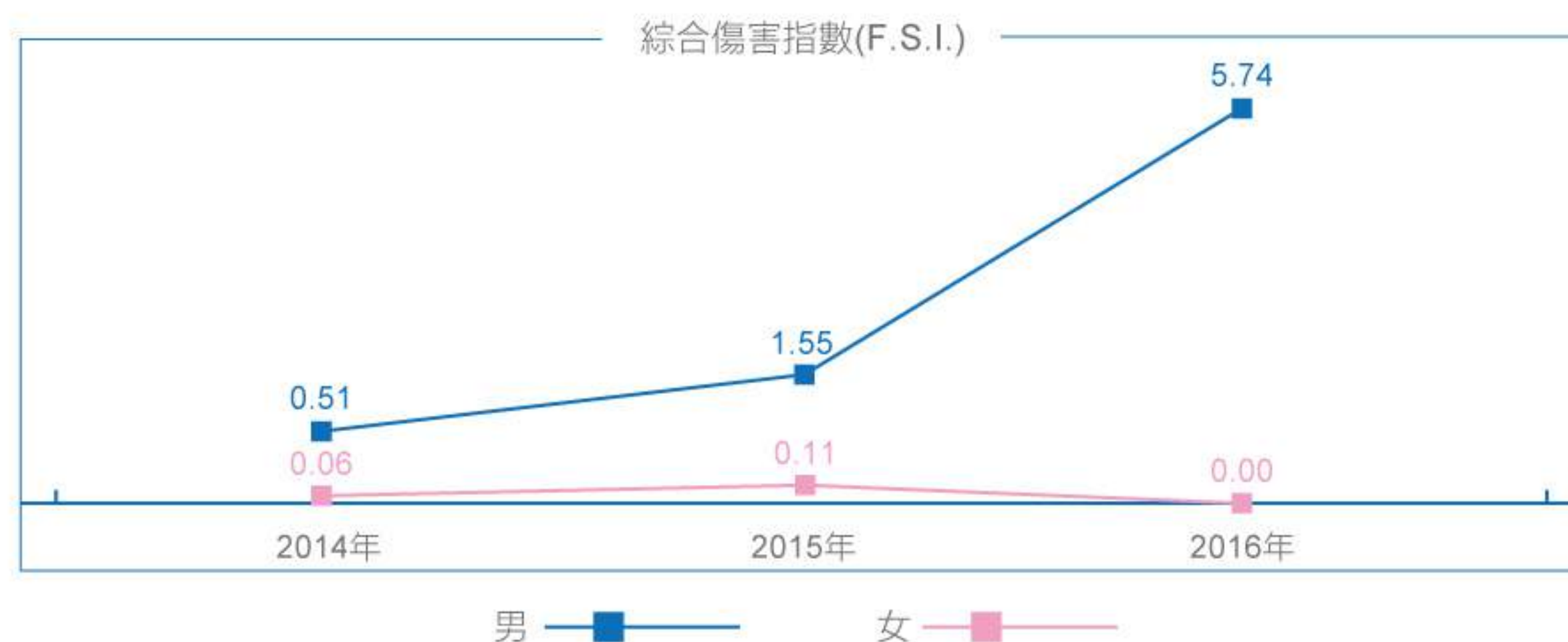
職業安全預防 LA6 LA7

職業災害統計分析資料，依勞動部使用之職業災害指標，以失能傷害頻率與失能傷害嚴重率為主要統計依據，統計數字包含上下班交通事故。2016年男性失能傷害嚴重率與綜合傷害嚴重率明顯較前二年高，加之以交通事故居多。針對道路安全的問題，公司每半年對全體員工加強交通安全相關之宣導、每一季更新相關道安新知於公布欄，以防交通意外件數持續攀升。與職業有關疾病，依據健康檢查報告及相關項目之環境檢測結果，並依相關主管機關規定建置工作場所設備及管理，近三年員工無明顯與其職業有關之疾病發生率或高風險之產生。近年因應異常工作負荷促發疾病預防計畫，針對三高、BMI指數超標的同仁納入健康管理，透過健康促進活動，確保勞工身心健康，以達到管理之目的。

除妥善照顧職災勞工及實施傷病管理外，並辦理災害調查、統計、分析，會同相關單位研擬有效改善對策，進行改善並追蹤改善辦理情形，以避免再次發生。例如新進及異動人員發生職災率偏高，因此針對在職訓練時，加強新人教導先示範說明及確認執行動作，確保人員操作正確性及瞭解工作安全意識。

高冠年度職業傷害統計





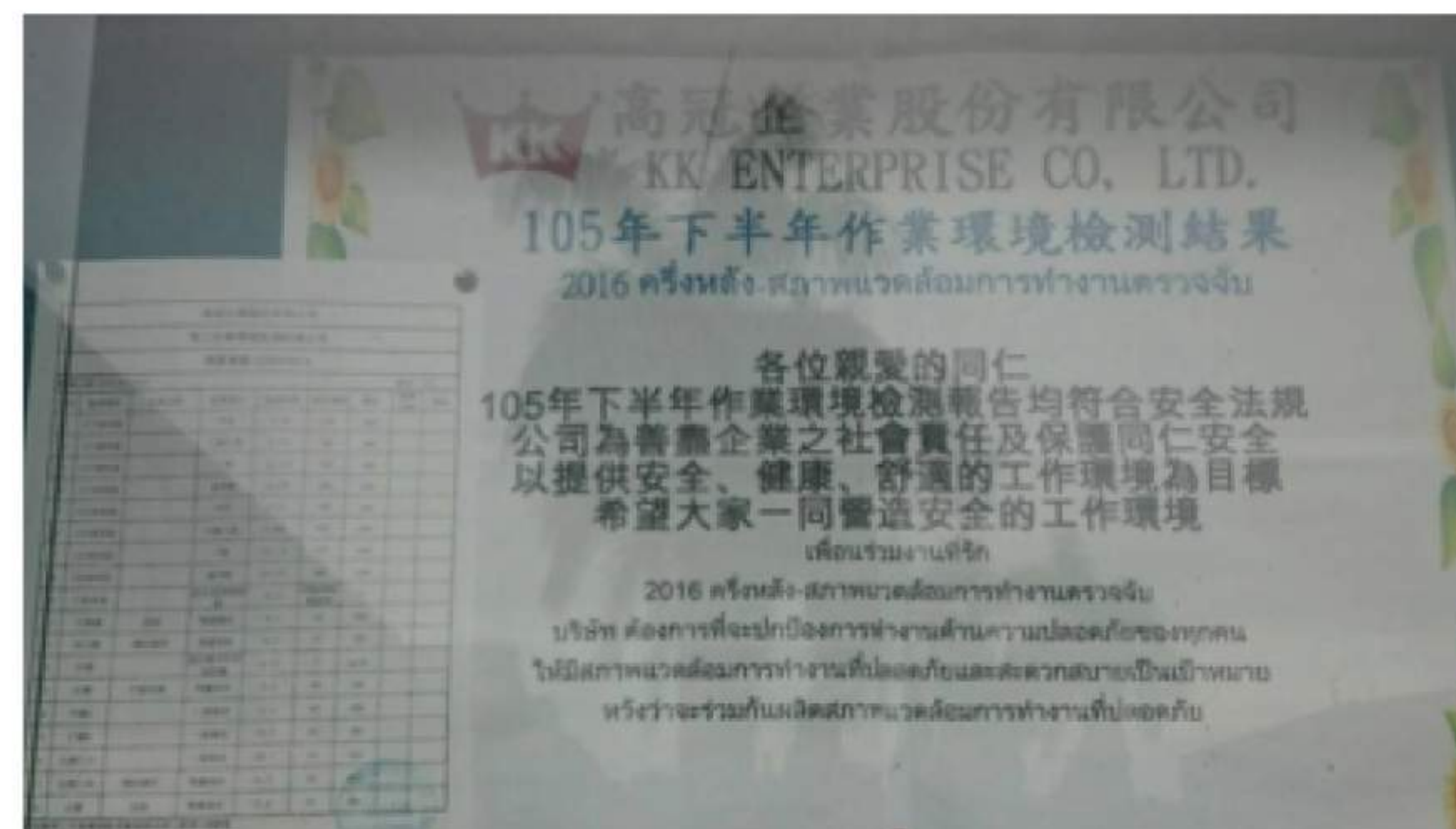
註：失能傷害頻率(F.R.) = (失能傷害人數×106) ÷ 總經歷工時
 失能傷害嚴重率(S.R.) = (失能傷害損失日數×106) ÷ 總經歷工時
 綜合傷害指數(F.S.I.) = (F.R. × S.R. / 1000)^{0.5}
 缺勤率(A.R.) = 報告期間缺勤日數 ÷ 報告期間的總工作日數 × 100%
 缺勤日數包含公傷假、病假與生理假

高冠職業安全與健康管理作法

一、實施環境檢測

依法規進行半年一次作業環境檢測，以分析評估檢測結果並公告，做為工作環境改善依據：

- 1.物理性因子：鍋爐房噪音(8小時時量平均值dBA)
- 2.化學性因子：甲苯(空氣中濃度ppm)



二、定期員工健康檢查

每年定期舉辦員工健康檢查，並將血壓、血糖、三酸甘油酯三高指數過高之員工列為必檢人員，報告結果提供同仁，進行自我健康管理。



三、實施健康宣導與安全衛生教育訓練

1. 員工健康：公佈欄宣導、每日健康操、員工健康社團活動



2. 安全衛生教育：重點會議排入教育議程(如業務會議)、新人教育、消防訓練、CPR救護訓練、自動體外電擊器AED操作訓練



3. 日常安全環境措施：人員及車輛出入門禁管理、廠內車速限制標示及人車分道、廠內全面禁煙、無職災記錄板、安全警示鏡面、職災與車禍案例宣導



4. 委外承攬廠商管理：入廠施工前安全教育宣導、施工前協議會及簽認。



無菸無檳榔工作場所

為保護員工身體健康，維護公司內安全衛生，工作場所全面禁止吸菸與嚼食檳榔，希望能鼓勵高冠同仁，不在工作場所內吸菸及嚼檳榔，尊重不吸菸者的感受與保障他人不受二手菸危害的權益，更維護工作場所環境的安全，免於發生危安事故的恐懼。



3.5 員工活動

高冠公司提撥部分營收成立職工福利委員會，以有效率的方式規劃花費福利金，並承辦各項員工活動。每年均會辦理一日遊活動、大型員工旅遊(2~3天行程澎湖、東部等)、春酒活動與摸彩、競賽活動(如籃球、保齡球等)、子女獎助學金，高冠員工持員工證還可至特約商家享受折扣。

鼓勵員工休假出國，提升國際視野，2016年新增國外旅遊經費補助，檢附相關文件及旅遊照片，即享有補助，同仁間更因分享旅遊經驗及照片，拉近了彼此的距離。

此外，部分高冠員工也自發性發起韻律舞社團[KK樂活運動社]，於下班時間在公司內呼朋引伴，一起隨著節奏運動，也呼應了公司希冀員工能夠兼顧工作與生活的願景。

為培養員工運動習慣，增進同儕情誼，2015年著手公司球場規劃，自2015年底為期三個月的施工期間，球場於2016年3月正式開放使用，同期訂立社團申請規範，由員工自組社團-綜合運動社，除延續原有氧舞蹈組不定期開團外，籃球組每週三、羽球組每週二及四，都固定於下班後開團。



保齡球競賽活動

春酒



員工旅遊(澎湖)

3.6 社會參與

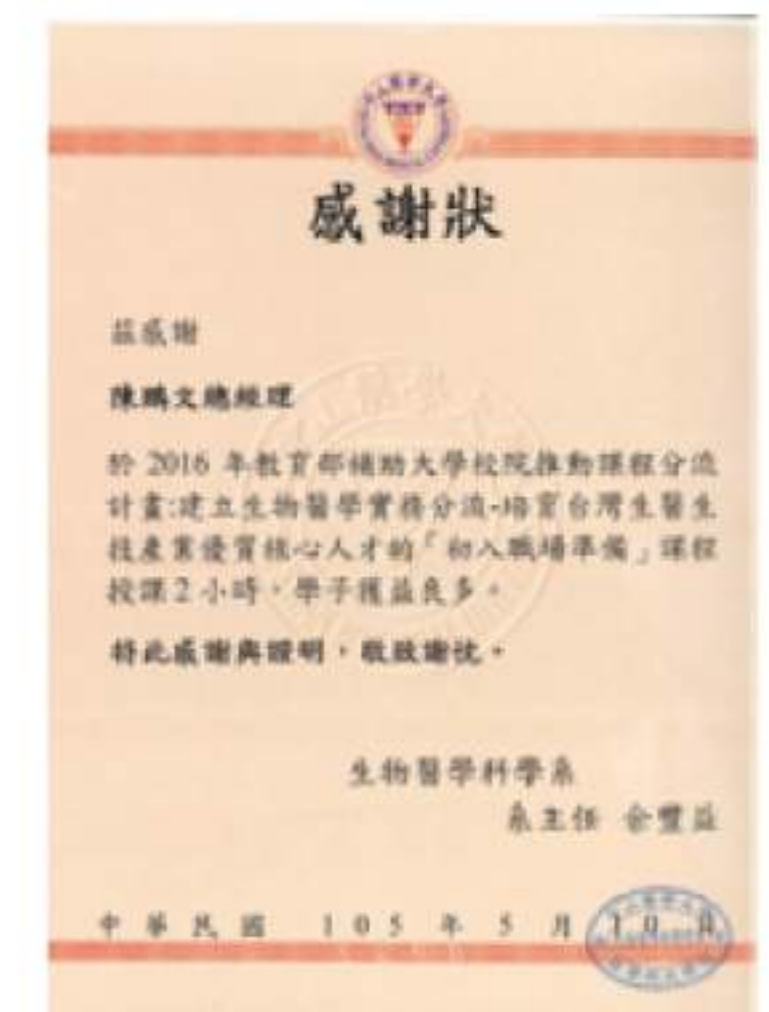
節能減碳推廣

2015年配合經濟部中小企業處的提升中小企業節能減碳能力輔導計畫，總經理擔任多場ISO50001工廠能源管理系統內部稽核員訓練班講師，分享高冠能源管理系統的建置經驗，強調除經營者的支持外，執行決心是必要的，光田綜合醫院同仁參與課程聽完分享後，逐步投入節約能源的推動，並與高冠公司在2016年雙獲節約能源績優傑出獎。



職場經驗分享

2016年5月總經理受邀至中山醫學大學生物醫學科學系授課，透過個人經驗分享及團體活動，以觀察-思考-回應的互動方式，帶出人人應具備溝通表達、獨立思考的能力，為即將進入職場的學子們做準備。



附 錄

本報告書依循GRI G4核心標準項目進行揭露，並參考ISO 26000與社會責任有關之核心主題與議題。

工作環境改善

加工課所屬廠區為鐵皮製造，原已加裝大型散熱抽風機，並於各機台提供工業用風扇，降低夏日高溫對員工工作表現的影響；2015年經評估後，決定在加工區設置隔間、加裝空調，經歷兩次為期各一個月的施工，同仁享有舒適工作環境的成果，排除了高溫的干擾，加工工作效率也因此提升。

員工是公司邁向永續發展最寶貴的無形資產，公司藉由社會活動的投入，提高員工對公益、弱勢關懷及環境議題的重視程度；除維持現行活動外，未來將逐步擴大關注範圍，運用公司核心能力持續推動多元化公益活動，追求整體性的永續發展。



特定標準揭露				
類別	重大考量面	管理方針與指標	頁碼/說明	
經濟面	經濟績效	DMA 管理方針	10	
		G4-EC1 組織生產和分配的直接經濟價值	10	
		G4-EC2 氣候變遷對機構活動產生的財務影響及其風險、機會	14	
		G4-EC3 組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	59	
		G4-EC4 自政府取得之財務補助	11	
		G4-EC5 在重要營運據點，不同性別的基層人員之標準薪資與當地最低薪資的比例	59	
	市場形象	DMA 管理方針	54	
		G4-EC6 在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例	55	
	採購實務	DMA 管理方針	30	
		G4-EC9 於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	31	
	環境面	原物料	DMA 管理方針	39
			G4-EN1 所用原物料的重量或體積	39
G4-EN2 使用再生原物料的百分比			39	
能源		DMA 管理方針	46	
		G4-EN3 組織內部的能源消耗量	48	
		G4-EN5 能源密集度	48	
		G4-EN6 減少能源的消耗	47	
水		DMA 管理方針	40	
		G4-EN8 依來源劃分的總取水	40	
排放		DMA 管理方針	41	
		G4-EN15 直接溫室氣體排放(範疇一)	43	
		G4-EN16 能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	43	
		G4-EN18 溫室氣體排放強度	43	
		G4-EN19 減少溫室氣體的排放量	47	
		G4-EN21 氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	36, 41	
廢汙水和廢棄物		DMA 管理方針	36, 42	
		G4-EN22 依水質及排放目的地所劃分的總排水量	36, 42	
		G4-EN23 按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	36, 42	
		G4-EN24 嚴重洩漏的總次數及總量	報告期間無洩漏事件	
產品和服務		DMA 管理方針	51	
		G4-EN27 降低產品和服務對環境衝擊的程度	51	
法規遵循		DMA 管理方針	44	
		G4-EN29 違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額以及所受罰款以外之制裁的次數	44	
整體情況		DMA 管理方針	52	
	G4-EN31 按類別說明總環保支出及投資	52		

一般標準揭露			頁碼/說明	
策略與分析	G4-1	組織最高決策者永續聲明	02	
	G4-2	永續發展風險與機會	14	
組織概況	G4-3	組織名稱	07	
	G4-4	主要品牌、產品與服務	09	
	G4-5	組織總部位置	07	
	G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	07	
	G4-7	所有權的性質與法律形式	07	
	G4-8	組織提供服務的市場	22	
	G4-9	組織規模	7, 10	
	G4-10	員工雇用型態與數量	54	
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	本公司無集體協商	
	G4-12	描述組織供應鏈	30	
	G4-13	報告期間內組織規模、架構、所有權或供應鏈上的重大改變	無重大改變	
	G4-14	組織是否具有因應之預警方針或原則	14	
	G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟環境與社會規章、原則或其他倡議	目前無簽署相關之倡議	
	G4-16	組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	10	
	鑑別重大考量面及邊界	G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	20
		G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	19
G4-19		列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面。	20	
G4-20		說明組織內部在重大考量面上的邊界	20	
G4-21		說明組織外部在重大考量面上的邊界	20	
G4-22		說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	沒有進行重編	
G4-23		說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變。	無改變	
利害關係人議合		G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	17
		G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	16
	G4-26	與利害關係人議合的方式	17	
	G4-27	經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項及組織如何回應	17	
報告書基本資料	G4-28	所提供資訊的報告期間	02	
	G4-29	上一次報告的日期	02	
	G4-30	報告週期	02	
	G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	02	
	G4-32	報告依循選項、GRI內容索引、外部保證報告	02	
	G4-33	組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	02	
治理	G4-34	組織的治理結構	11, 15	
道德與誠信	G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	11, 13	

類別	重大考量面	管理方針與指標	頁碼/說明
勞工實務與 尊嚴勞動 社會面	女男同酬	DMA 管理方針	59
		G4-LA13 按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬比率	59
	供應商勞工 實務評估	DMA 管理方針	32
G4-LA14 針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例		32, 報告期間無因採用勞工實務準則篩選新供應商	
G4-LA15 供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動		33, 報告期間無評估供應鏈對勞工實務負面衝擊而採取的行動	
勞工實務 申訴機制	DMA 管理方針	62	
	G4-LA16 經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	報告期間無勞工實務申訴案件	
人權 社會面	不歧視	DMA 管理方針	65
		G4-HR3 歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	報告期間未接獲任何歧視事件的投訴
供應商 人權評估	人權評估	DMA 管理方針	32
		G4-HR10 針對新供應商使用人權準則篩選的比例	32, 報告期間無因使用人權準則篩選新供應商
		G4-HR11 供應鏈對人權有顯著實際或潛在負面的衝擊以及所採取的行動	33, 報告期間無評估供應鏈對人權負面衝擊而採取的行動
人權實務 申訴機制	人權實務 申訴機制	DMA 管理方針	17
		G4-HR12 經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	報告期間無人權問題申訴案件
社會 社會面	法規遵循	DMA 管理方針	13
		G4-SO8 違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	報告期間無違反任何社會法規
供應商社會 衝擊評估	供應商社會 衝擊評估	DMA 管理方針 G4-SO9 針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	33 報告期間無因使用社會衝擊標準篩選新供應商

類別	重大考量面	管理方針與指標	頁碼/說明	
環境面	供應商 環境評估	DMA 管理方針	33	
		G4-EN32 採用環境標準篩選新供應商的比例	報告期間無因採用環境標準篩選新供應商	
		G4-EN33 供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響以及所採取的行動	33, 報告期間無評估供應鏈對環境負面衝擊而採取的行動	
環境問題 申訴機制	環境問題 申訴機制	DMA 管理方針	44	
		G4-EN34 經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	44	
勞工實務與 尊嚴勞動 社會面	勞僱關係	DMA 管理方針	54	
		G4-LA1 按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	56, 57	
		G4-LA2 按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	62	
	勞/資關係	勞/資關係	G4-LA3 按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	60
			DMA 管理方針	54
	職業健康 與安全	職業健康 與安全	G4-LA4 是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	無集體協商
			DMA 管理方針	65
			G4-LA5 在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	65
			G4-LA6 按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	66
			G4-LA7 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	66
訓練與教育	訓練與教育	G4-LA8 工會正式協議中納入健康與安全相關議題	無成立工會	
		DMA 管理方針	63	
		G4-LA9 按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	63	
		G4-LA10 加強員工的持續受聘能力以及協助員工管理職業退休生涯的職能管理及終生學習計畫	63	
員工多元化 與平等機會	員工多元化 與平等機會	G4-LA11 按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	59	
		DMA 管理方針	51	
		G4-LA12 按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	12, 52	

類別	重大考量面	管理方針與指標	頁碼/說明
社會 社會面	供應商社會 衝擊評估	G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動 33, 報告期間無評估供應鏈對社會負面衝擊而採取的行動
		DMA	管理方針 18
	社會衝擊問題 申訴機制	G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量 報告期間無社會衝擊申訴案件
產品責任 社會面	顧客的健康與 安全	DMA	管理方針 51
		G4-PR1	為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之比例 51
		DMA	管理方針 48
		G4-PR2	違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數 報告期間無違反健康與安全性衝擊之情事
產品責任 社會面	產品及 服務標示	DMA	管理方針 25
		G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比 26
		G4-PR4	違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量 報告期間無違反商品與服務資訊標示
		G4-PR5	客戶滿意度調查的結果 24
	顧客隱私	DMA	管理方針 13
		G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數 報告期間無侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料
	法規遵循	DMA	管理方針 13
		G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額 報告期間無違反任何產品與服務法規

ISO 26000 議題對應

社會責任核心主題	議題	報告書對應章節
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	1.1 公司治理
	人權	3.2 員工福利與發展
勞動實務	解決不滿	3.2 員工福利與發展
	歧視與弱勢族群	3.1 人力資源
	經濟、社會及文化權利	3.2 員工福利與發展
	工作之基本原則與權利	3.3 訓練與教育
環境	雇用及雇用關係	3.1 人力資源
	工作條件與社會保護	3.2 員工福利與發展
	社會對話	3.2 員工福利與發展
	工作安全衛生	3.4 職業安全與健康
公平的經營實務	職場人力發展與訓練	3.3 訓練與教育
	汙染預防	2.1 環境資訊
	永續資源使用	2.2 綠色工廠管理
	氣候變遷減緩與調適	2.3 落實能源管理
	環境保護、生物多樣性及自然棲地之復育	2.5 綠色產品
消費者議題	反貪腐	2.2 綠色工廠管理
	公平競爭	2.4 再生能源
	促進價值鏈中之社會責任	2.2 綠色工廠管理
社區參與及發展	公平市場行銷、事實與無偏差資訊及公平合約實務	1.1 公司治理
	保護消費者安全衛生	1.1 公司治理
	永續的消費	1.5 供應鏈管理
	消費者服務、支援及抱怨與爭議解決	1.4 客戶服務
健康	消費者資料保護與隱私權	2.5 綠色產品
	教育與認知	2.2 綠色工廠管理
	就業創造與技能發展	2.5 綠色產品
	財富與所得之創造	1.4 客戶服務
社會投資	社會投資	1.1 公司治理
		1.4 客戶服務



高冠企業股份有限公司
KK ENTERPRISE CO., LTD.

為了讓更多利害關係人瞭解我們CSR的執行
並考慮到環境友善性，您可到我們網站中下載報告書

<http://www.kk-tack.com.tw>