

嘉新水泥

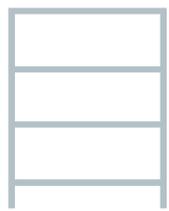
2019企業社會責任

報 告 書



CHC

嘉新企業團
CHIA HSIN CEMENT GROUP

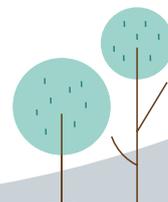


目錄

1

總覽

1.1 董事長的話	4
1.2 關於本報告書	6
1.3 利害關係人鑑別與溝通	7
1.4 永續議題鑑別	9



Contents

企業概況

2.1 嘉新企業團	18
2.2 事業體系及產品服務	20
2.3 各事業群發展	21
2.4 客戶與外部關係	29

2

經營治理

3.1 公司治理組織	32
3.2 永續經營管理	36
3.3 風險管理	38
3.4 財務績效	40
3.5 誠信經營與道德行為準則	41

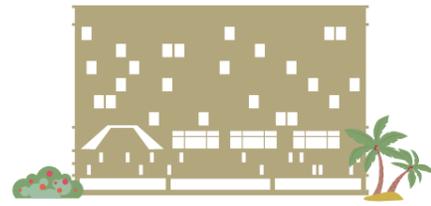
3



4

環境永續

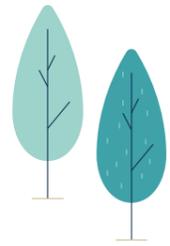
4.1 環境永續	45
4.2 環境管理	49



幸福職場

5.1 人員概況	53
5.2 員工關懷	55
5.3 多元職場	59
5.4 人才培育	61

5



6

社會共融

6.1 社會參與回饋	64
6.2 響應公益與地方參與	68
6.3 人文藝術	72



附錄

附錄一 GRI 準則內容索引	77
附錄二 外部保證聲明	79



1

總覽

1.1 董事長的話	4
1.2 關於本報告書	6
1.3 利害關係人鑑別與溝通	7
1.4 永續議題鑑別	9



1.1

董事長的話



2019 年對嘉新水泥而言，是極具里程碑意義的一年。因為，向旅宿業轉型的首件重大代表案 Hotel Collective 在年底順利竣工，取得使照。

竣工後不久的 12 月底，公司安排董事以及企業團的台灣同仁們暨家屬至沖繩旅遊，成為 Hotel Collective 的首團入住貴賓；同時就在飯店內舉辦年終尾牙，大家也成為首場大型宴席的貴客。我們讓董事與員工共同見證飯店重要的第一次，認識並分享企業經營的成果，也相信大家在此驚艷時刻，會激發出一體共榮的向心力。

隨後不到一個月的 2020 年 1 月中旬，Hotel Collective 於試營運後舉辦了首場免費的大型展覽活動—「ForeMost」攝影展，這是匯集了國際上極負盛名的四大攝影展（IPA、PX3、TIFA、和 MIFA）獲獎作品的展出，同時特別增加展出的，尚有兩位知名攝影師 John Tao 和 Albert Liu 的作品—John Tao 對沖繩巷弄坊間精心捕捉的各種生活風貌，以及 Albert Liu 在首里城 2019 年祝融前拍攝的美麗留影。這場展覽吸引了眾多沖繩民眾參訪，很多人流連竟日，深入欣賞，達到了預期的文化交流與心靈啟發效果。

這場展覽的意義，不僅是場開幕暖場活動，而是冀圖將嘉新水泥經營事業的理念與願景呈現出來，希望帶給社會美好的生活與善意。

嘉新水泥創建以來一直在回應時代的脈動，朝著民眾的需求進行多角化、國際化的經營。而台灣在經多年的經濟發展已邁入現代化社會，從早年追求食、衣、住、行物質飽足的年代，至今日轉而追求身心靈整體的健康與快樂，是以公司轉型投入旅宿與健康事業，並將首座飯店選址落腳於台灣民眾極為喜好前往且觀光業正蓬勃發展的沖繩，以此為開發新藍海的起點。

投資沖繩這片土地，我們並不想圖謀短利，而是要長期耕耘、勤奮努力，使之成為可以快樂收穫的地方，因此如同嘉新對台灣土地的愛一般，除了一般營商者所追求的經濟利益外，更想為當地居民與這塊土地加添些不同的氣息，這是我曾經向前任沖繩縣知事翁長先生做的承諾。「ForeMost」攝影展獻給沖繩在地人們，即希望為原有沖繩文化氛圍更增添風采，更盼藉此吸引更多人共同將這塊土地編織得更多采多姿、兼容並蓄，成為人人嚮往的城市，從而盡到發展社區、與社會共融的企業社會責任。

聯合國永續發展目標第 11 項是「促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性」，這其中蘊含了豐富的和平訊息與善美願望，我們企業雖僅是其中一個小環節，卻願盡其所有，肩負這偉大使命。

綜觀沖繩歷史，其在大陸、日本、東南亞各國的環伺下，不僅找到了自己的生存之道，日益茁壯；更在貿易活動外，成為各界文化交流的平台。不幸的是上世紀的兩場世界大戰，由於人類擴張的野心與極度的貪欲，國際經濟情勢趨於動盪、國家間爆發激烈武力衝突，人們離開文化多元性及和平越來越遠；而沖繩正是受二次世界大戰影響最嚴重的地方之一。

然而沖繩擺脫戰後的破敗，致力重建成了美麗島嶼，現今仍是持續綻放、再造及成長。就像我們的家園—台灣一般，述說了人類努力開創、奮力向上、不懈成長的故事。

沖繩因多元文化的融合建構了豐富多彩的婆娑世界，嘉新在 Hotel Collective 的設計上也用了大量的東西方元素和草根文化，展現出美麗的融合。我們藉著飯店落成，舉辦上述活動，體現對員工、社區的關懷，也傳達了一份意旨，即：

嘉新企業團塑造的企業文化，是要與所有利害關係人能夠互融、共榮，營利僅是手段，共享成長與美好才是我們始終不變的追求目標，也方足為永續發展的保證。

董事長 | Chairman

1.2

關於本報告書

嘉新水泥股份有限公司（股票代號：1103）暨企業團（以下全文簡稱嘉新企業團），為讓各利害關係人更加瞭解嘉新企業團如何致力於建構完善的企業永續發展，編製了「2019年企業社會責任報告書」。本報告

書建立在公開透明的誠信基礎上，並結合嘉新企業團的各項業務發展以呈現我們在經濟、社會及環境面上所投入的努力。

報告邊界與範疇

本報告書的範疇涵蓋了嘉新水泥與子公司對於股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體等利害關係人關注的議題與社會面的相關內容，包括我們各項在內外部環境上發展、關鍵議題、專案績效等資訊。
資料涵蓋範圍以嘉新水泥為營運主體，並同步揭露嘉新資產、嘉北國際、嘉新國際、雲嘉國際、嘉和健康生活、嘉新琉球等子公司營運概況介紹。本報告書揭露的各項非財務面資訊與統計數據係來自於內部自行統計及調查結果。財務資訊之所有重大方面係依照證券發行人財務報告編製準則、經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則 IFRSs (International Financial Reporting Standards)、國際會計準則、解釋及解釋公告編製；並經會計師簽證之合併財務報告書為準，並遵循 GRI Standards 準則的報告內容，內容符合核心 (Core) 選項揭露，部份統計數據引用自政府機關及其他可信賴相關機構公開發表之資訊，並以一般慣用文字、數值等描述方式呈現，若有例外，則另行於報告書內說明。

報告期間

本報告書揭露嘉新企業團 2019 年度的 CSR 相關資訊，揭露期間為 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日，自 2016 年起發行第一本報告書以來，此次為第四次發行企業社會責任報告書。前一版報告書發行日期為 2019 年 6 月，下一版報告書預定於 2021 年 6 月出版。

報告書數據說明

嘉新企業團並遵循金融監督管理委員會發佈之各項公開發行公司及上市上櫃公司資訊揭露規定及時編製及發佈財務報表、年報、重大訊息、及其他各項資訊於上市上櫃公司公開資訊觀測站。嘉新企業團將企業社會責任報告書與永續發展資訊，放置於公司網站利害關係人專區，可供下載或查詢 (<http://www.chcgroup.com.tw>)。
本報告書中如沒有特別加註的貨幣單位均為新台幣。另外，員工關懷章節之部份福利措施為透過職工福利委員會等施行，適用於嘉新水泥股份有限公司入職三個月以上的全職員工。

報告書撰寫原則

本報告書的內容與架構依循全球永續性報告協會 (Global Report Initiative, 簡稱 GRI) 於 2018 年 7 月 1 日起生效的永續性報告準則 (GRI Standards) 並採取核心選項揭露本報告書內容，並於報告書最後列出，附錄對照表—全球永續性報告 GRI Standards 對照表，以便查閱。

外部保證

本報告書為嘉新企業團 2019 年企業社會責任報告書，依據 GRI 準則核心選項撰寫。由 BSI 英國標準協會台灣分公司 (BSI Taiwan) 依據 AA1000AS (2008) with 2018 Addendum 第一類型中度保證等級之查證標準驗證通過。

CSR 相關聯絡資訊

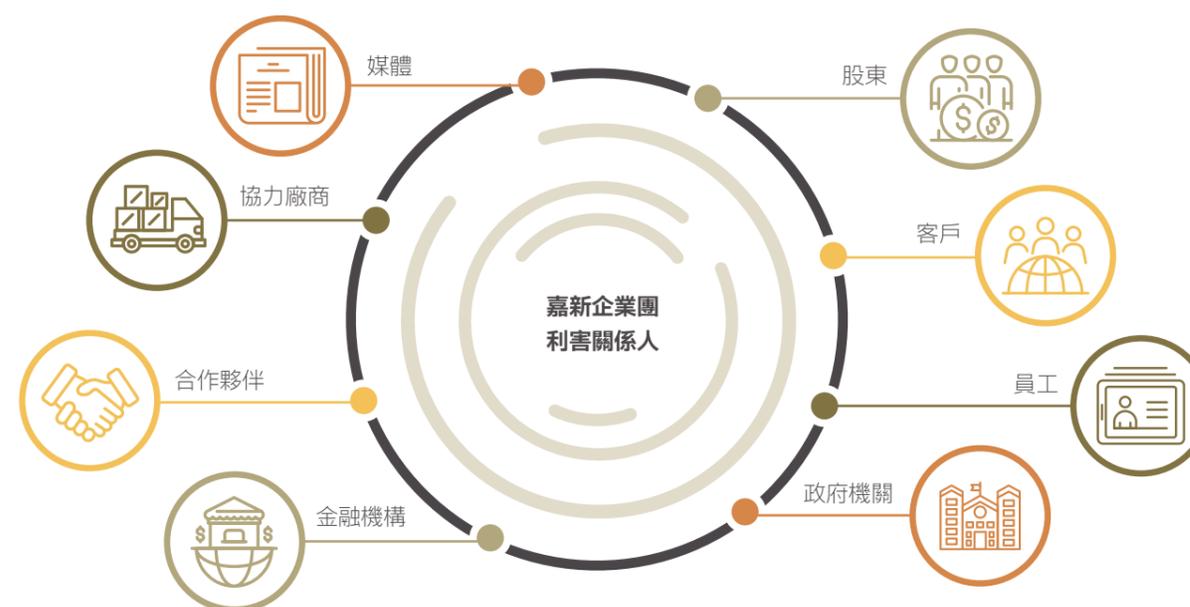
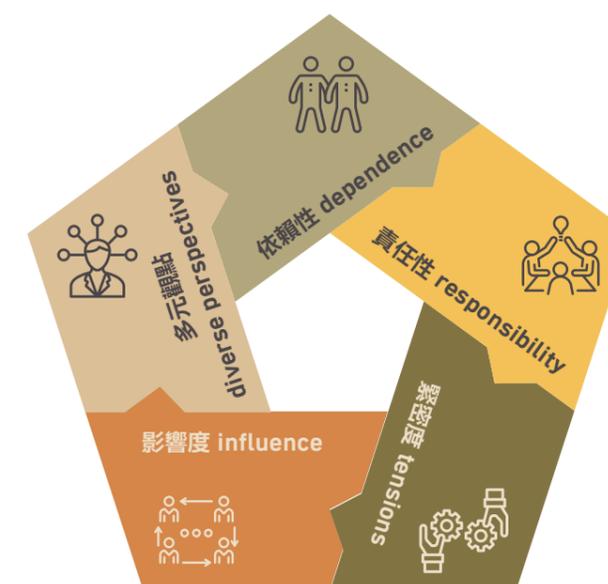
如果您對於本報告書有任何疑問諮詢或建議，非常歡迎您將寶貴的意見傳達給我們，謝謝。
聯絡人 嘉新水泥 公司治理組 余筱秋
地址 台北市中山北路二段 96 號 電話 02-2551-5211 Ext.339
E-mail kellyyu@chcgroup.com.tw 網址 <http://www.chcgroup.com.tw/>

1.3

利害關係人鑑別與溝通

利害關係人鑑別

嘉新企業團為鑑別重要利害關係人，依據國際標準 AA 1000 Stakeholder Engagement Standard (SES)：2015 利害關係人議合標準所建議之依賴性 (dependence)、責任性 (responsibility)、緊密度 (tensions)、影響度 (influence) 及多元觀點 (diverse perspectives) 之五大面向評估方法，進行重要利害關係人之鑑別與排序。2019 年經 CSR 報告書編撰小組及總管理處成員召集會議及蒐集內外部資訊並共同討論後，參考上述利害關係人議和標準之評估方式後，最後票選決議出重要利害關係人分別為股東、客戶、員工、政府機關、金融機構、合作夥伴、協力廠商、媒體等八大類型之重要利害關係人。



利害關係人溝通

在利害關係人溝通及管理方針上，本年度延用去年度溝通及管理方針，以多元管道揭露資訊，確保與重要利害關係人建立及維持順暢有效的溝通管道。

利害關係人	對象	關注議題	主要溝通管道與頻率
 股東	一般股東、法人股東	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 財務績效 ● 財務風險管理 ● 重大公共議題 ● 新事業開發 	<ul style="list-style-type: none"> ● 服務專線與服務信箱（即時） ● 股務代理機構服務專線（即時） ● 股東會與董事會（每年/每季一次以上） ● 召開法說會（每年二次以上）
 客戶	經銷商、零售客戶、租戶、委託裝卸的業者	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品品質與服務 ● 承租戶管理責任 ● 產業上中下游的配合 ● 客訴處理與後續追蹤 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶服務信箱與客服專線（即時） ● 客戶拜訪（不定期）
 員工	員工、眷屬、顧問	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞資關係 ● 薪酬及相關福利 ● 人才培訓與發展 ● 勞工安全與健康 ● 勞工申訴機制 	<ul style="list-style-type: none"> ● 與部門主管即時溝通（即時） ● HR 員工意見信箱（即時） ● 勞資會議（每三個月） ● 職工福利委員會（每三個月）
 政府機關	主管機關、金管會	<ul style="list-style-type: none"> ● 法規遵循 ● 勞資關係 ● 法規政策 	<ul style="list-style-type: none"> ● 參與金管會主辦課程（不定期） ● 參與公開發行公司股務協會（不定期） ● 參與勞動、環保等行政主管機關辦理之課程或座談會（不定期）
 金融機構	銀行、券商	<ul style="list-style-type: none"> ● 財務績效 ● 財務風險管理 ● 公開形象 	<ul style="list-style-type: none"> ● 聯繫拜訪（不定期） ● 年度財報季報消息公告（即時）
 合作夥伴	律師、會計師、台灣港務公司	<ul style="list-style-type: none"> ● 誠信經營 ● 風險管理 ● 財務績效 	<ul style="list-style-type: none"> ● 會議討論（不定期） ● 風控會議（不定期） ● 會計查核（每年度）
 協力廠商	供應商、承包商	<ul style="list-style-type: none"> ● 比議價流程 ● 公允的驗收查核流程 ● 供應鏈管理 ● 供應商社會績效 	<ul style="list-style-type: none"> ● 會議討論（不定期） ● 交流拜訪（不定期）
 媒體	電視、平面、網路	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞資關係 ● 公開形象 	<ul style="list-style-type: none"> ● 媒體餐會或媒體訪問（不定期） ● 每年邀請記者媒體參加股東會（每年度）

1.4

永續議題鑑別

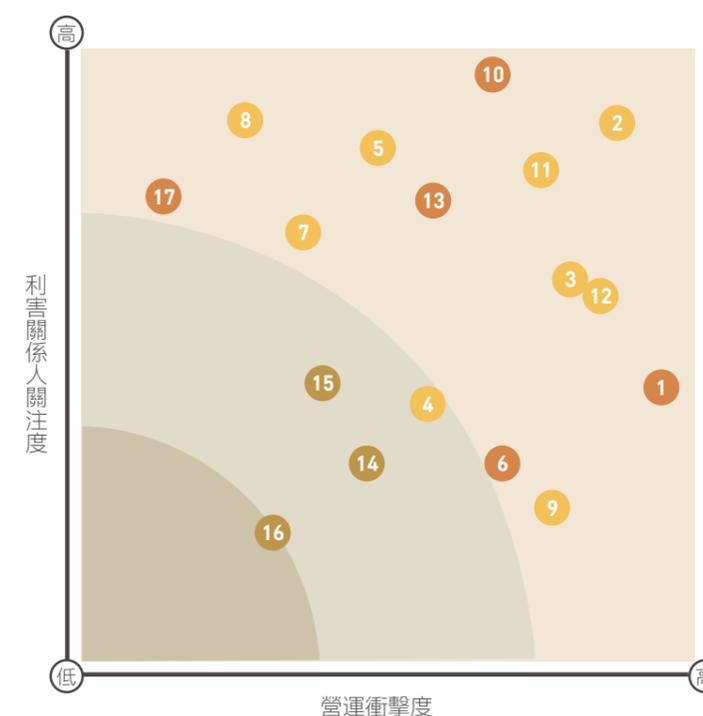
重大議題與邊界

嘉新企業團長年以來深耕在多方產業，以至於現今的旅宿照護服務，均重視來自四面八方各利害關係人的聲音，提供多元溝通管道，以確保有效且直接的優質溝通。2018年曾聘請第三方專業顧問團隊，安永會計師事務所——氣候變遷與永續發展服務部門，為嘉新企業團進行高階主管永續教育訓練、單獨訪談各營運單位主管並提供永續議題規劃建議等。

嘉新企業團集結各方利害關係人的意見，納入企業社會責任之推動議題，並多方參考同業與外部寶貴意見作為改善之依據。同時參照 GRI Standards 說明、上市上櫃公司企業社會責任實務守則等規範，歸納統整出重大性議題與分數比重。經交叉比對分析後，共選出 17 項，成為嘉新企業團在公司治理、環境及社會三個面向上，利害關係人所關切的重大議題。再依該議題所受關切程度及對公司的可能衝擊進行重大性評估統計分析，繪製出重大性關鍵影響議題矩陣圖。

歸納分析出 17 項重大議題後，詳為辨別各重大議題所直接或間接影響之衝擊邊界，並分析其對嘉新企業團的意義及重要性，進而發展成重大主題之管理方針，未來並將持續進行管理方針之評估與調整。相信永續議題鑑別及針對重大主題之管理，將有利於調整公司未來在永續發展與長期經營上的努力方向，以落實企業社會責任，創造更大價值。

重大主題矩陣



社會面

- 1 人才吸引與留任
- 6 人才訓練與發展
- 10 員工福利與平等
- 13 行銷溝通
- 17 社會關懷與公益

公司治理

- 2 公司治理與誠信經營
- 3 永續發展策略
- 4 企業轉型政策
- 5 產品及客戶服務
- 7 法規遵循
- 8 反貪腐
- 9 品質管理
- 11 風險管理
- 12 財務績效

環境面

- 14 節約能源
- 15 綠色產品與服務
- 16 環境衛生

重大議題與邊界鑑別

經由對嘉新企業團高度衝擊及利害關係人高度關注的鑑別，決定 17 個重大性議題，由關注度與衝擊度評分相乘積決定其重大性排序，對應 GRI 準則特定主題與主題邊界的鑑別結果如表所示：

●直接衝擊 ○間接衝擊

重大性排序	議題類別	重大性議題	對公司的意義及重要性	對應 GRI 準則 重大主題	衝擊邊界	回應章節
1	社會面	人才吸引與留任	企業穩定永續成長有賴於以人為本、與人為善的企業文化。打造完善員工福利，關懷員工並創造和諧勞資關係。	GRI 401： 勞雇關係 2016 GRI 404： 訓練與教育 2016	●嘉新企業團 ●員工 ○消費者／客戶	5.2 員工關懷 5.3 多元職場 5.4 人才培育
2	公司治理	公司治理與誠信經營	誠信經營是企業營運的根基，從日常營運行為中強化公司治理及符合法律規範及道德行為準則。	GRI 102： 一般揭露 2016	●嘉新企業團 ○投資人 ○消費者／客戶	3.5 誠信經營與道德行為準則
3	公司治理	永續發展策略	積極實踐企業社會責任，促進經濟、社會與環境生態之平衡及發展。	GRI 102： 一般揭露 2016	●嘉新企業團 ○投資人 ○消費者／客戶	3.2 永續經營管理
4	公司治理	企業轉型政策	「以服務為資產加分」推動企業體更大的成長空間，也為股東追求更好的投資報酬，創造更多發展機會。	GRI 102： 一般揭露 2016	●嘉新企業團 ○投資人 ○消費者／客戶	3.2 永續經營管理
5	公司治理	產品及客戶服務	以專業細膩的服務與客戶建立緊密連結，將品牌精神落實於服務，建立品牌形象及口碑。	GRI 102： 一般揭露 2016	●嘉新企業團 ●供應鏈 ●消費者／客戶	2.2 事業體系與產品服務 2.3 各事業群發展 2.4 客戶與外部關係
6	社會面	人才訓練與發展	培育人力、強化人才轉型並發掘員工潛能，建立員工能長期發展和提升能力的職場環境。	GRI 404： 訓練與教育 2016	●嘉新企業團 ●員工 ○消費者／客戶	5.2 員工關懷 5.3 多元職場 5.4 人才培育
7	公司治理	法規遵循	遵守法規、正派經營是我們堅持的核心價值，以各項政策與宣導，促使所有員工恪遵法律規範。	GRI 102： 一般揭露 2016	●嘉新企業團 ○投資人 ○消費者／客戶	3.5 誠信經營與道德行為準則
8	公司治理	反貪腐	建立誠信經營之企業文化及健全企業發展，制定政策及防範方案及獎懲機制。	GRI 102： 一般揭露 2016	●嘉新企業團 ○供應鏈 ○消費者／客戶	3.5 誠信經營與道德行為準則

重大性排序	議題類別	重大性議題	對公司的意義及重要性	對應 GRI 準則 重大主題	衝擊邊界	回應章節
9	公司治理	品質管理	提供穩定的品質及專業的服務，建立品牌及客戶關係信任度。	GRI 102： 一般揭露 2016	●嘉新企業團 ●供應鏈 ●消費者／客戶	2.2 事業體系與產品服務
10	社會面	員工福利與平等	增進員工福祉，注重人權和性別平等，打造安心安全的職場環境。	GRI 401： 勞雇關係 2016	●嘉新企業團 ●員工 ○消費者／客戶	5.2 員工關懷 5.3 多元職場 5.4 人才培育
11	公司治理	風險管理	建立風險管理機制與SOP，強化內部稽核及加強企業團各事業體相關風險的應變能力。	GRI 102： 一般揭露 2016	●嘉新企業團 ●投資人 ○供應鏈 ○消費者／客戶 ○銀行	3.3 風險管理
12	公司治理	財務績效	追求良好財務績效，發展新事業版圖，並與相關專業團隊合作，打造品牌口碑，並健全公司治理及經營管理。	GRI 102： 一般揭露 2016	●嘉新企業團 ●投資人 ○消費者／客戶 ○銀行	3.4 財務績效
13	社會面	行銷溝通	與客戶建立多樣化的溝通管道，提供細膩的服務，並綜合評估客戶對產品的滿意程度，即時瞭解客戶需求。	GRI 102： 一般揭露 2016	●嘉新企業團 ○供應鏈 ○消費者／客戶 ○媒體	1.3 利害關係人鑑別與溝通 2.2 事業體系與產品服務
14	環境面	節約能源	積極導入環境永續相關之國際品質認證基準，減少能源耗用，進行環境管理及生態保護。減少氣候變遷帶來之相關風險並尋找氣候議題帶來的潛在機會。	GRI 302： 能源 2016	●嘉新企業團 ○供應鏈 ○消費者／客戶	1.4 永續議題鑑別 4.1 環境永續 4.2 環境管理
15	環境面	綠色產品與服務	推廣節能減碳及降低環境衝擊的綠色產品及服務，實踐環境永續。	GRI 307： 有關環境保護的法規遵循 2016	●嘉新企業團 ○供應鏈 ○消費者／客戶	2.2 事業體系與產品服務 4.1 環境永續
16	環境面	環境衛生	保護環境生態，進行環境管理，重視環境衛生及安全，提升各項資源利用效率。	GRI 307： 有關環境保護的法規遵循 2016	●嘉新企業團 ○供應鏈 ○消費者／客戶	4.2 環境管理
17	社會面	社會關懷與公益	提供清寒學子獎學金，支援偏鄉教育計劃，回饋社會並響應公益、推廣人文藝術。	GRI 413： 當地社區 2016	●嘉新企業團 ○社區	6.1 社會參與回饋 6.2 響應公益及地方參與 6.3 人文藝術

重大主題與管理方針

重大議題 & 主題	管理方針	2019 執行績效	管理方針的評估及調整
公司治理 公司治理與誠信經營 永續發展策略 風險管理 法規遵循 反貪腐 GRI 102 : 一般揭露 2016	建立完善的公司治理機構、制度與內稽單位，有效控管營運發展及強化誠信經營，落實公司治理及法規遵循。 建立風險管理制度，從風險辨識、衡量、監控、回應至報告，掌控相關風險。	① 建立公司治理功能組及任務組，推動公司治理及企業社會責任之 ESG 永續工作，定期向最高治理機構之董事會報告年度工作目標、工作計劃、及執行成果。 本報告書 3.2 永續經營管理 ② 針對重要事業體進行各項風險評估及風險管控。 1.4 永續議題鑑別 3.3 風險管理	① 將持續推動對事業體進行之風險評估及風險管理。 ② 將持續修訂內部規章如企業社會責任實務守則以加強永續發展策略之實施推動。 ③ 將進行誠信經營內部教育訓練。 ④ 持續評估氣候變遷相關風險及潛在機會
企業轉型政策 財務績效 GRI 102 : 一般揭露 2016	企業團在轉型步伐中穩健經營成長，打造水泥及旅宿服務事業多元版圖，持續創新前進。 強化產品力與行銷能力及公司治理，創造良好財務績效，保障股東權益。	① 沖繩那霸市國際通觀光酒店 Hotel Collective 年底竣工並於 2020 年初試營運，申請綠建築 LEED 認證中。 2.3 各事業群發展 4.1 環境永續 ② 豐崎飯店開發案引進五星級洲際酒店 (IHG) 及度假村品牌，未來將由洲際酒店集團日本子公司直營，並將飯店命名為 InterContinental Okinawa Chura SUN Resort。將導入 IHG Green Engage (綠色環保參與計劃) 於開發設計和未來營運中 4.1 環境永續	① 將持續與外部專業團隊合作，推動企業體更大的成長空間和創造更多發展機會。 ② 持續強化集團旗下事業體之競爭力，建立品牌口碑及信任度，穩健營運成長，為股東追求最大的投資報酬。
產品及客戶服務 行銷溝通 品質管理 GRI 102 : 一般揭露 2016	關懷客戶需求，致力提供優質服務與品質，帶給客戶嶄新體驗。 建立資訊安全管理系統，確保個資安全。	① 嘉和健康生活擴大營業規模，增加餐飲業務、擴展產後護理之家敦化館營業據點，並擔任人之初產後護理中心品牌技術服務顧問角色，提供細緻和高品質的服務。 2.3 各事業群發展 ② 中央廚房於 2019 年完工並通過 HACCP 及 ISO22000 雙認證，實施品質管制。 4.1 環境永續 ③ 建立資訊安全管理措施，並實施宣導講座。 3.3 風險管理	① 將持續強化產品及客戶服務品質，進行 SOP 及品質管控。 ② 透過經營社群或新興媒體持續與顧客進行多方位的溝通，即時瞭解客戶需求。

重大主題	管理方針	2019 執行績效	管理方針的評估及調整
環境面 節約能源 GRI 302 : 能源 2016	進行環境能源耗用管理，減少能源耗用，進行環境管理及生態保護。	① 進行主要營運事業體環境能源耗用盤點及統計二氧化碳排放量。 4.2 環境管理 ② 投入環保支出降低能源耗用，如照明燈具改用 LED 燈及改用較為節能之設備。 4.2 環境管理	持續強化環境政策，分析及管理各個環境衝擊面的可能影響。
環境面 綠色產品與服務 環境衛生 GRI 307 : 有關環境保護的法規遵循 2016	遵守環境法規，導入綠色建築，訂定環境改善政策，提升設備效能，降低環境衝擊，保護環境生態。	① 沖繩那霸市國際通觀光酒店 Hotel Collective 導入綠建築 LEED 認證，InterContinental Okinawa Chura SUN Resort 將導入 IHG 綠色環保參與計劃，節約能源及水資源，降低環境衝擊並推廣綠色出行。 4.1 環境永續 ② 嘉和健康生活策略合作之人之初產後護理之家中山館及敦北館，導入 WELL 健康建築概念，改善室內的空氣、光照、熱舒適等，全面提升建築物內的環境品質，打造健康舒適環境。 4.1 環境永續	持續透過產品設計面導入環境永續理念及環境保護方針，辨視氣候變遷相關風險及綠色產品及服務之潛在發展機會。
社會面 人才吸引與留任 人才訓練與發展 員工福利與平等 GRI 401 : 勞雇關係 2016	提供員工良好的職場環境及薪酬福利，打造友善職場氛圍。關懷員工，注重人權及性別平等。	① 制定育嬰補助、打造哺集乳室及員工休憩中心、提升員工薪資及福利。 5.3 多元職場 ② 推動員工內外部教育訓練及實施 MA 計劃。 5.4 人才培育 ③ 推動員工關懷活動。 5.2 員工關懷 ④ 依據性別平等法訂定性騷擾防治申訴及懲處。 5.3 多元職場	① 持續推動多面向之教育訓練課程或講座，包括誠信與道德、環境永續、運動健康講座等。 ② 推動「員工關懷指標強化活動」，討論和溝通員工關懷議題及實際推動年度 Action Item。
社區關懷與公益 GRI 413 : 當地社區 2016	連結社區並運用企業資源，服務及回饋社會，期望為社會帶來正向影響力。	① 基金會提供清寒獎學金及體育獎學金。支援偏鄉教育。 6.1 社會參與回饋 ② 舉辦公益園遊會及攝影展提供社區居民及社會大眾免費參與。 6.2 響應公益及地方參與 6.3 人文藝術 ③ 關注性別議題，結合社區或公益團體舉辦關懷弱勢母親活動及辦理防止兒童性侵繪本導讀活動。 6.2 響應公益及地方參與	① 將持續在教育、偏鄉、新創及性別平等議題投入資源，關懷社會公益。 ② 以藝文連結在地與國際，提升藝術能量及保存傳統文化。

回應「聯合國永續發展目標」SDGs

聯合國於 2015 年規劃全球永續發展目標，制訂 17 項最重要的目標，做為 2030 年全球共同努力完成的重工程，而在我國行政院國家永續發展委員會的努力

下，研訂「我國永續發展目標」。嘉新企業團積極實踐企業社會責任，以下列行動回應相對應之永續發展目標」。

永續發展目標 (SDGs) 對應章節

重大議題	SDGs 目標	頁碼	對應章節	
經濟				
公司治理與誠信經營	SDG 10	10.3 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。	41	3.5 誠信經營與道德行為準則
	SDG 17	17.14 提高政策的連貫性，以實現永續發展。		
永續發展策略	SDG 17	17.14 提高政策的連貫性，以實現永續發展。	36	3.2 永續經營管理
企業轉型政策	SDG 10	10.3 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。	20	2.2 事業體系與產品服務
			21	2.3 各事業群發展
產品及客戶服務	SDG 12	12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。	20	2.2 事業體系與產品服務
法規遵循	SDG 16	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。	41	3.5 誠信經營與道德行為準則
		16.B 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。		
反貪腐	SDG 16	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。	41	3.5 誠信經營與道德行為準則
		16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。		
品質管理	SDG 12	12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。	20	2.2 事業體系與產品服務
風險管理	SDG 3	3.D 健康風險的管理能力	38	3.3 風險管理
財務績效	SDG 8	8.2 創新提高經濟產能	40	3.4 財務績效



重大議題	SDGs 目標	頁碼	對應章節					
環境								
節約能源	SDG 6	6.4 推動節約用水工作，提升用水效率	45	4.1 環境永續				
	SDG 12	12.5 資源減量、回收與再使用	49	4.2 環境管理				
	SDG 13	13.3 氣候變遷的風險與因應						
綠色產品與服務	SDG 7	7.3 提高能源使用效率	20	2.2 事業體系與產品服務				
	SDG 12	12.5 減少廢棄物產生，促進資源回收再利用						
	SDG 14	14.1 在西元 2025 年以前，預防及大幅減少各式各樣的海洋污染，尤其是來自陸上活動的污染，包括海洋廢棄物以及營養污染。						
環境衛生	SDG 11	11.6 減少環境有害物質	49	4.2 環境管理				
		11.7 在西元 2030 年以前，為所有的人提供安全的、包容的、可使用的綠色公共空間，尤其是婦女、孩童、老年人以及身心障礙者。						
社會								
行銷溝通	SDG 12	12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	7	1.3 利害關係人鑑別與溝通				
			20	2.2 事業體系與產品服務				
人才吸引與留任	SDG 1	SDG 8	1.1 到 2030 年，為所有地方的所有人消除極端貧窮，目前標準按照每天生活費不足 1.25 美元計算。	55	5.2 員工關懷			
			59	5.3 多元職場				
			61	5.4 人才培育				
人才訓練與發展	SDG 1	1.1 到 2030 年，為所有地方的所有人消除極端貧窮，目前標準按照每天生活費不足 1.25 美元計算。	55	5.2 員工關懷				
			59	5.3 多元職場				
			61	5.4 人才培育				
員工福利與平等	SDG 3	3.7 生育醫療的保健服務	55	5.2 員工關懷				
	SDG 5	5.4 重視婦女家庭照護	59	5.3 多元職場				
	SDG 8	8.8 促進工作環境安全及保障女性勞工	61	5.4 人才培育				
社會關懷與公益	SDG 4	SDG 9	SDG 11	4.5 確保弱勢族群接受教育	64	6.1 社會參與回饋		
				4.7 確保學習者獲得永續發展教育、文化多樣性欣賞				
				9.5 鼓勵創新並增加研究與發展支出			68	6.2 響應公益及地方參與
				11.4 在全球的文化與自然遺產的保護上，進一步努力。			72	6.3 人文藝術



氣候變遷風險與機會之辨識與管理方針

類型	風險造成的衝擊描述	管理方針	
氣候變遷風險管理	能源短缺風險	因氣候變遷造成能源短缺，使能源耗用成本大幅增加。	於日常營運中進行能源管理及節能減碳，降低對能源使用之依賴，降低能源短缺時的風險。
	極端天候或氣溫風險	① 極端氣候事件可能對各營業據點帶來災害衝擊，造成營運中斷或成本提高之潛在風險。 ② 因極端氣候使室溫上升或下降，導致室內空調成本增加。 ③ 極端氣溫或天候影響造成原使用之食材短缺或成本上升。	① 訂定緊急事件通報機制或異地辦公等備用方案。 ② 分散投資風險，降低因市場波動造成之影響。 ③ 導入節能設備，降低長期之能源耗用成本。 ④ 辨識供應端因極端氣候造成違約或停料之風險，提前設定備用廠商或物料清單。
	法規風險	因氣候相關法規改變，造成未來因應或投入改善設備之成本增加或有違反法規之風險。	迅速因應法令規章之改變，並提前訂立並適時調整內部相關之企業永續規則。
	交通或運輸方式改變之風險	因全球永續趨勢或情勢改變，造成人員交通或物流運輸受到影響或阻隔，造成營運受影響或交通成本增加。	辨識相關人員交通或物流運輸之風險，提前設定代理人制度或遠端管理、備用之物流運輸方案。
氣候變遷潛在機會	綠能市場機會	全球節能減碳趨勢下，造成消費者習慣及市場標準改變，使得綠色低碳經濟及綠能市場或重視 ESG 之環境管理的相關投資等成為主要新興商機。	① 於新事業體開發設計階段導入環境管理國際標準，使之成為未來綠色環境市場需求之首選。 ② 透過節能減碳及永續環境政策，降低能源依賴之風險及能源耗用成本。 ③ 辨識綠能金融或環境永續相關新創投資，以在未來市場佔得先機。
	品牌形象機會	重視環境保護及永續環境管理成為新型態的品牌核心或重要附加價值，也成為與外界溝通之重要策略。	① 重視永續環境成為企業品牌核心價值之一環時，品牌價值內涵的豐富和多元將提高消費者的認知度和忠誠度。 ② 藉由投入 ESG 及環境永續策略，形塑良好企業及品牌形象。



2

企業概況



2.1 嘉新企業團	18
2.2 事業體系及產品服務	20
2.3 各事業群發展	21
2.4 客戶與外部關係	29

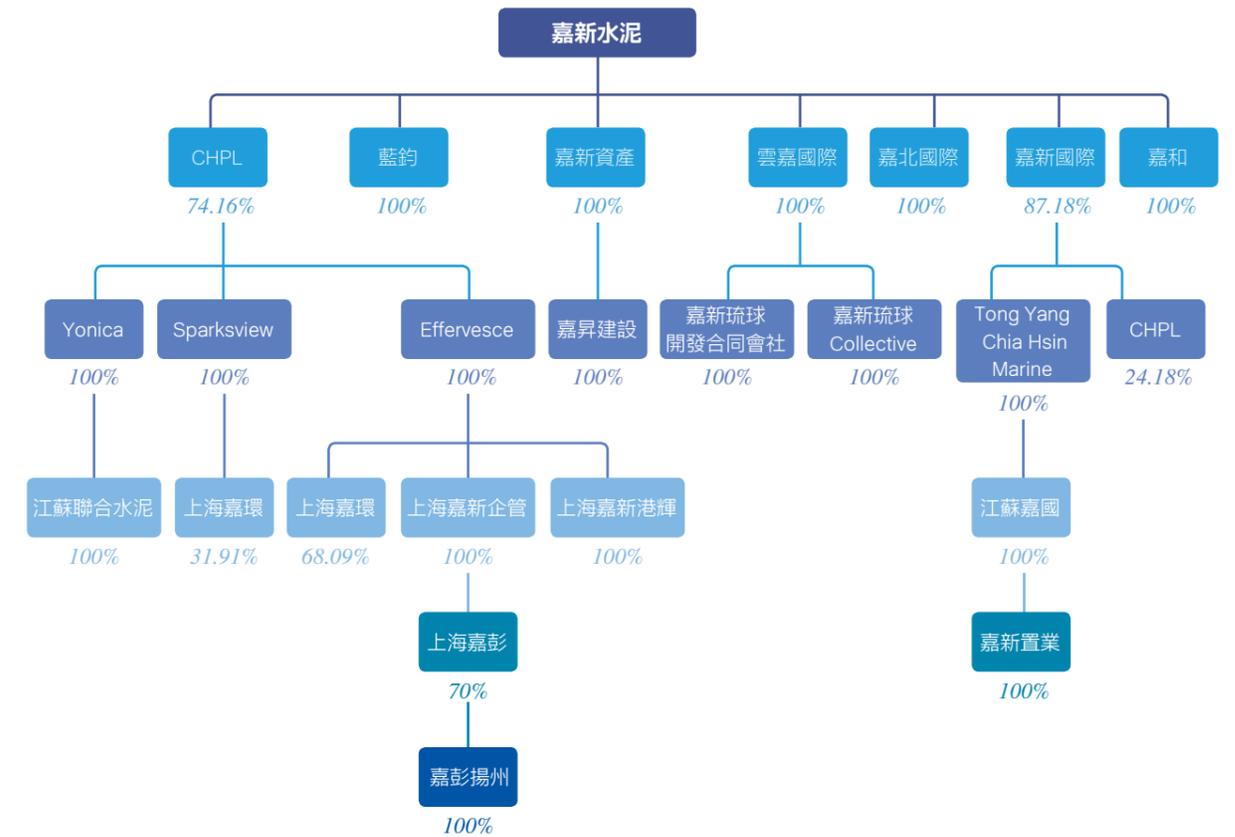
2.1

嘉新企業團

嘉新水泥股份有限公司於 1954 年由張敏鈺先生創立，是台灣第一家民營創設的水泥公司。六十多年來，歷經長期不斷努力耕耘，已建構發展成包含水泥、倉儲 / 物流、資產開發 / 管理、及旅宿服務等多項事業體的企業團。2013 年起順應時代脈動和潮流趨勢積極轉型，旅宿事業成為企業團經營之主軸，並將綠色環保理念更廣泛結合經營實務。如酒店興建導入 LEED 等綠建築設計理念，產後護理之家則採納 WELL 標準將室內環境建成友善宜居的健康空間。轉型後展現的成果如下：2015 年與雲朗觀光集團於

義大利共同投資的四星級酒店 A.ROMA 順利開幕；2020 年位於沖繩市中心國際通的獨資品牌——「Hotel Collective」開始營運；與洲際酒店集團 (IHG) 簽訂酒店管理合約並聯手打造的「InterContinental Okinawa Chura SUN Resort」預計將於 2023 年落成營運。產後護理之家則與專業護理團隊合作設立「人之初」頂級產後護理之家，2016 年中山館開幕營運，廣受好評後擴增營業據點，2020 年推出敦化新館。未來嘉新企業團將持續朝多角化、國際化的經營目標邁進，致力環境永續和生態保護，持續創新前進。

企業團事業體系與投資比例



嘉新水泥

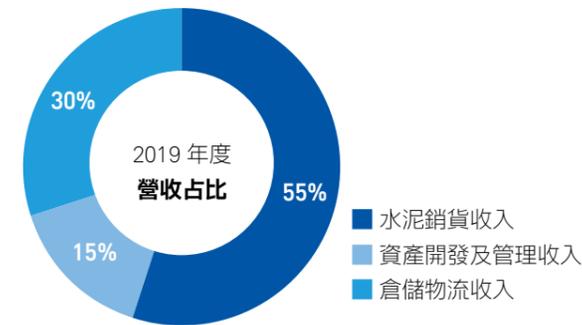
大事記

1954	1957	1969	1992	1993	1998	2001	2003	2005	2006	2007	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
嘉新水泥奉准設立，成為台灣首批民營水泥企業之一	岡山廠建廠完成	成為台灣證券交易所股票上市公司之一	開始進入中國大陸投資，陸續建立儲槽通路及水泥生產基地	轉投資的嘉新國際公司於台中港興建的水泥儲槽完工啟用，企業團跨入儲槽通路事業	設立於中國鎮江的旗艦廠京陽水泥廠落成並獲得 IFC 的資金支持	隨著中國京陽廠生產順暢，高雄岡山廠功成身退停產，台灣地區業務轉型以外購水泥供應市場	設立於中國鎮江的江蘇聯合水泥廠新窯完工投產	嘉新水泥與台泥公司就雙方大陸水泥事業策略聯盟，以「嘉新水泥中國」股份換股為「香港台泥國際 (HKSE:1136)」股份進行合作	公司致力轉型，將資產活化及投資開發列為經營主軸	與雲朗集團共同投資並佔股四成的羅馬 A. Roma 飯店竣工營業	標租到台北港第一散雜貨中心，擴大物流事業層面至碼頭散裝雜貨之裝卸與倉儲。(目前委由 100% 持股之嘉北國際公司經營)	購置沖繩 (琉球) 那霸市商業中心「國際通」路段土地，投資興建國際觀光飯店	● 轉投資設立嘉和健康生活公司，以開發各年齡階段客群之旅宿產品，建立相關服務體系。 ● 標購沖繩豐見城市的豐崎濱海土地，將投資興建大型休閒度假旅館及商場。 ● 由嘉和公司與專業護理團隊合作的「人之初」頂級產後護理之家營運	● 配合「台泥國際」的私有化，完成與台泥換股案，將所持「台泥國際」股份更換成台泥公司股票 (TWSE: 1101)，換股後本企業團約持有台泥公司普通股總發行股數之 6%。 ● 豐崎土地飯店規劃案委託隈研吾建築設計團隊開發設計。 ● 完成豐崎土地的溫泉探勘開鑿。 ● 嘉和健康生活持續擴大營業規模，增加餐飲、健身課程項目並與策略合作的人之初產後護理之家籌備規劃第二處產後護理營業場館 (敦化館)。 ● 與中化集團合資共同開發中國月子中心市場。	● 岡山舊廠土地活化，重新整地分租給多家知名企業作為倉儲物流轉運中心。 ● 與高雄市政府簽訂高雄市多功能經貿園區開發許可協議書。 ● 沖繩那霸市飯店動工興建，預計將在 2019 年 Q4 竣工完成。	● 日本沖繩那霸市國際觀光酒店 Hotel Collective 於年底竣工並於 2020 年初試營運，申請綠建築 LEED 認證中。 ● 豐崎飯店開發案由嘉新琉球開發合同會社與洲際酒店集團 (IHG) 簽約合作，引進五星級洲際酒店及度假村品牌，由洲際酒店集團日本子公司直營，並將飯店命名為 InterContinental Okinawa Chura SUN Resort。將導入 IHG Green Engage (綠色環保參與計劃) 於開發設計和未來營運中。 ● 嘉和健康生活公司完成「人之初產後護理之家」敦化新館的裝修並取得使用執照。「人之初」敦化新館與中山館引進國際 WELL 健康建築認證，營造高標準的健康護理環境。	

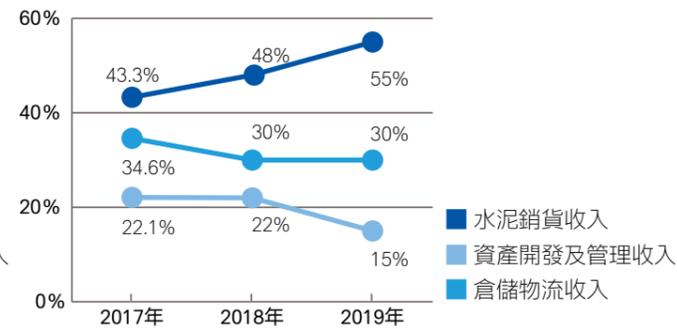
2.2

事業體系及產品服務

主要事業群營收占比



最近三年各事業群營收占比



水泥事業

產品	營運主體	2019 實績
水泥買賣	嘉新水泥股份有限公司	銷售 47.8 萬噸水泥於台灣市場
水泥投資	持有台泥股票	於兩岸銷售水泥熟料等共 5,698 萬噸



倉儲 / 物流

產品	營運主體	2019 實績
水泥儲轉	嘉新國際股份有限公司	基隆港與台中港儲槽共儲轉 115.6 萬噸
散雜貨裝卸	嘉北國際股份有限公司	於台北港裝卸散雜貨 381 萬噸



資產開發 / 管理

產品	營運主體	2019 實績
辦公大樓租賃	嘉新資產	嘉新大樓
舊廠租賃	嘉新資產	高雄岡山舊廠重新規劃整地招商租賃



旅宿事業

產品	營運主體	2019 實績
旅館開發	嘉新琉球 Collective 株式會社	Hotel Collective 於 Q4 完工
	嘉新琉球開發合同會社	沖繩豐崎 InterContinental Okinawa Chura SUN Resort 已與國際酒店簽訂管理合約，飯店尚在建築設計階段，目標 2023 年開幕。

品牌服務 / 顧問 嘉和健康生活

人之初產後護理之家 (中山館) 營運平穩成長，平均住房率達 8 成以上，客單價較 2018 年成長 2%。2019 年更延伸進行二館 (敦化館) 建築裝潢、環境治理等。兩館同步進行國際健康環境認證，並整合推廣規劃孕產期間相關服務之內容。

2.3

各事業群發展



水泥產銷 / 投資

- 1957** 岡山廠啟用
- 1996** 成立「聯合水泥」
- 1997** 「京陽水泥」投產
- 2001** 順應兩岸佈局完成，岡山廠停產，本公司於台灣轉為貿易通路商，以外購水泥供應市場
- 2005** 「聯合水泥」新窯投產
- 2007** 「京陽水泥」換為「香港台泥國際」股份
- 2016** 決議解散清算聯合水泥
- 2017** 持有「香港台泥國際」股份，換股成「台灣水泥」股份
- 2018** 持續以持股「臺泥」參與水泥事業



倉儲 / 物流

- 1992** 台中港儲槽完工啟用
- 1999** 基隆港儲槽完工啟用
- 2006** 與港務局簽約承租台北港一散中心
- 2009** 台北港一散中心正式營運
- 2019** 倉儲總量 115.6 萬噸
 - 台中港、基隆港儲槽儲轉 115.6 萬噸
 - 台北港一散中心裝卸散雜貨 381 萬噸



資產開發 / 管理

- 1997** 轉投資「嘉泥建設」進行不動產開發事業
- 2003** 成立「嘉新資產」，落實專業分工，目前主要營業及開發中項目如下：
 - 租賃 嘉新大樓前後棟、高雄岡山工業地
 - 資產開發 (規劃中) 台北世紀城中城專案、高雄擴建路開發案
- 2017** 對沖繩飯店的興建提供專業管理



旅宿服務

- 2014** 6月一取得沖繩縣那霸市松尾二丁目土地兩筆，總面積 1,431.22 坪 (4,731.31 平方公尺)
- 2015** 10月一轉投資義大利飯店 A.Roma 開幕
- 2016** 11月一取得日本沖繩縣豐崎土地約 11,173 坪 (36,937 平方公尺)
- 12月一嘉和與醫護團隊合作之人之初產後護理之家取得營業執照
- 2017** 年底一啟動沖繩那霸市飯店 Hotel Collective 興建工程
- 2019** Q4 一首間自行開發沖繩飯店 Hotel Collective 竣工
- 2020** Q1 一 Hotel Collective 試營運
- Q2 一產後護理之家人之初一敦化館 (旗艦店) 開幕

持續透過策略聯盟，深耕水泥事業

嘉新水泥於 50 年代國家致力基礎建設之際建廠，適時提供重要的建材物資以協助台灣經濟的發展，而後並勤於體察內外環境之變動，因勢利導調整營運，故於 90 年代初國人平均耗用水泥攀升登頂之際，建造台中港儲槽，引進進口水泥填補國產水泥量之不足，同時並啟動西進大陸的投資，以預為因應台灣西部石灰石礦開採權屆期之銜接，將台灣水泥生產業務轉型水泥物流貿易，在 2007 年又察覺到大陸市場將步入規模化競爭，遂與台泥策略聯盟將大陸業務合併（以

「嘉新水泥中國」股份換為「台泥國際」股份），以強化競爭力，各項作為率皆為人之先，不斷與時俱進，開拓新機。爾後台泥擬將「台泥國際」私有化，本公司考量對水泥產業維持投資之營運策略、及簡化投資架構等利益，在 2017 年將本公司暨子公司所持有全部股份經換股後轉換成「台泥」股份約 2.02 億股，併同原有「台泥」持股，2017 年底共計持有「台泥」股份，約佔「台泥」發行股份總數之 6%。

佈局重點倉儲物流，取得先機

嘉新水泥於 2006 年與交通部基隆港務局簽訂「台北港第一散雜貨中心（東 13、14、15 號）碼頭及後線出租暨約定興建東 16 號碼頭」契約，相關之東 16 號碼頭與煤炭、砂石倉儲設施於 2009 年底完成後正式營運並委由嘉北國際股份有限公司經營管理，2019 年於台北港第一散雜貨中心裝卸砂石及一般散雜貨 381

萬噸。除台北港一散中心外，本公司目前在基隆港及台中港分別有 38,000 公噸及 45,000 公噸庫容量的大型水泥儲槽，該發貨據點貼近市場，可涵蓋西部走廊主要經濟帶，能提供客戶便捷的服務，因而除自用外，亦代同業中轉發貨。



老幹新枝，再創新象

從過去到現在，嘉新企業團一直是一個「關注人的品牌」。我們因應社會環境的變化與需求，一路由紡織、麵粉，做到水泥產業，隨著時代的變遷，提供人們更好的生活，從以人類基本需求的食、衣、住，轉型到現在以提供個人身心靈健康與快樂為訴求的 lifestyle。嘉新企業團的事業焦點將從 "House"（傳統製造業

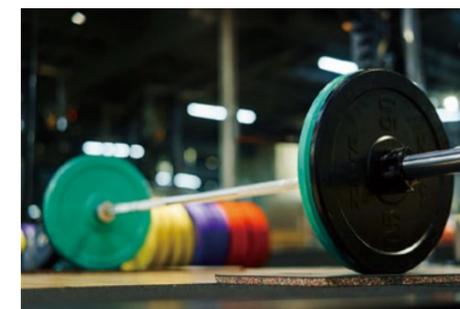
／ Foundation business）到 "Home"（旅宿服務業／ Emerging business）。除了生活中使用的硬體，我們已陸續投入更多資源透過優質的國際級服務水準讓人們樂在當下、享受生活。從 2016 年成立嘉和健康生活股份有限公司以來，在 21 世紀優生世代的觀念下擬打造全新格局的『全方位旅宿服務 Integrated Hospitality Service』，提供從新

生到老年，各階段養老所需的服務，讓人們在繁重的生活壓力下，達到身心平衡及休憩，而能享有更美好的人生，也就是嘉和健康生活「Life Plus」的主要目標。

其中「以服務為資產加分」是嘉和健康生活的核心價值，藉由提供專業的品牌服務管理，與相關領域的專業團隊合作，並與嘉新資產的資源結合後，開發出各階段客群需求之服務品項，也藉此推動企業體更大的成長空間，創造出更有願景的發展機會，也為股東追求最大的投資報酬。建構包括醫療產後照護體系、餐飲事業體、旅館事業體系三大區塊為發展的重心。

2018 年起，嘉新企業團提出了全新的品牌概念 "Collective"。"Collective" 這個單字有「聚集」和「共同體」的意思；我們想要為人們帶來更多元的新型態生活體驗，透過來自不同地方人群與文化的不同面貌，替生活創造更多全新的可能性。我們將 "Collective" 的內涵一一體現在餐飲、運動健身、產後護理與健康照護上，讓我們每位客戶都能因著「以人為本」且有「溫度」的國際級服務而感到滿足。

此外，在嘉新大樓 B1 為員工打造 300 坪專業的健身空間，特地從國外引進頂級健身器材、一對一體能教練、物理治療師等，加倍提升員工對企業文化的向心力及追求身心健康，讓「員工為公司資產」真正有感呈現。



照護服務體系

人之初陪伴妳，從內而外蛻變翻轉，迎接生命新階段

「人之初」產後護理之家，為嘉新水泥企業團跨足醫療照護產業的第一個作品，中山館就建在嘉新大樓 8 樓，自 2016 年至今嘉和健康生活成功塑造了「人之初」這個品牌，晉身市場高品質產後護理機構之列。

『人之初』的誕生，除了接續傳統，也面對當現代社會女性角色變得更多元性時，提供更貼近代生活中「坐月子」的服務與功能。「坐月子」代表著人們對女性在此人生過程中，對於生育過程的尊重、呵護、感激。女性在此階段，除了增加了另一個身份，身體與心理的變化也在此前後產生。



不論是專業的護理團隊與鄰近醫學中心的堅強後盾，或是貼心親切的月子小管家，進而導入正統國際五星級服務管理，人之初提供客製化的服務，從懷孕的那一刻起，客戶感受到的就是全方位的照護，由硬體到軟體，配備到人性關懷，隨處可見人之初產後護理之家讓女性在月子期間，由內而外休息及蛻變的用心。我們甚至期望透過人之初，女性在身心恢復上能更健康，藉由人之初能發揮出自己的潛能，更有自信與勇氣迎接不同的生命新階段。



人之初秉著以東方傳統月子調養為基礎，融合西方專業醫療之母嬰照護，跳脫傳統產後護理中心的框架，並導入正統國際五星級服務管理，擁有 10 大師資級聯手「多對一」服務，包含全護理師、泌乳師、諮詢護理師、中醫師、營養師、物理治療師、兒科醫師、婦產科醫師、產康師、身心科醫師，專業醫護團隊 24 小時悉心照料，以產前至產後一條龍的完整孕產規劃，再加上中央廚房月子餐、搭配 collective elements 主廚餐點、還有米其林星級的 Happy Day 點心，寵愛媽咪無極限。



自 2019 年加入中醫師每週巡診把脈評估、也加入物理治療師諮詢，提供每位產後婦女專屬個別化的照護，期望讓來到人之初的每位媽咪，都能在專業且悉心的照護下，從女孩蛻變成女人的這個特別時刻，打造專屬的美好回憶，陪伴媽咪們一起走過最艱辛的路，由內而外的蛻變翻轉，發揮自我的潛能，回到最佳狀態，成為更加自信更加完整的自己，迎來人生幸福的生命新階段。

2019 年平均住房率達 8 成以上，客單價較 2018 年成長 2%，為提供高品質服務給更多的客戶，2019 年更延伸進行「人之初」產後護理之家的二館——敦化館，從零開始規畫設計，包含選用建材、裝潢、訂製傢俱、空氣環境治理等，以獨棟的創新設計期望打造及拓展更具質感及規模之經濟價值和服務品質。



餐飲服務體系



隱身於嘉新大樓一樓的 collective elements 餐廳，於 2018 年 7 月正式對外營運，坐擁中山北路林蔭大道的綠意美景，是水泥叢林中的隱藏桃源，裝潢走木質調工業風設計，利用燈光及空間視覺營造一種舒服放鬆的用餐氛圍。

以健康又美味的基礎理念，2019 年全新菜單中更發揮結合了「地中海飲食」新概念，在享用美食的氣氛之餘，同時攝取好的油脂、好的食材，平衡我們每日所需的營養，讓身體無負擔，這是地中海飲食的魅力，也為餐廳的營運模式注入更多創新元素，成功打造出符合現代人需求的飲食新概念。



除了提供優質美味的餐點服務之外，collective elements 餐廳也能針對各公司行號的需求，量身特別打造活動及場地動線，例如：會議研討、員工餐敘、課程講座、商務聚會、產品發表、教育訓練等規劃。2019 年夏季更與藝廊結合，邀請非洲藝術家來到 collective elements 餐廳巡迴開課，讓台灣的朋友們認識非洲獨特的藝術畫風，享受視覺與味蕾中煥然一新的體驗。2020 年為培養新一代的台灣具潛力之儲備主廚，規劃提供場地，給有理念想法的廚師機會及發展平台，打造台灣廚師界明日之星，為餐廳注入更多創新元素。



此外，因月子餐飲相關配套的嘉和中央廚房於 2019 年第三季完工，並於同年 11 月申請獲得 HACCP 及 ISO22000 國家級安心雙認證，正式啟用後的中央廚房，提供人之初產後護理之家更優質的月子餐點服務，嚴格把關出餐品質，包含控制溫度及控制菌數繁殖等項目。結合東方中藥調理及西方營養科學，分階段提供產後媽媽最需要最適合的健康元素，經由中醫師、營養師、廚師共同研發，調整熱量，依媽咪每週脈象調整以契合健康所需，以接地氣的當令食材概念，配合 24 節氣調整產後婦女的餐點。針對產後特殊體質女性提供客製化料理，從食補開始調養，讓媽咪們在做月子期間也能享受美食，為每一道餐點超越本身的價值，更有人性，達到養生不養胖的健康生活。





旅館事業體系

嘉新企業團於 2014 年與雲朗集團共同投資，受讓興建中的義大利旅館資產，開始布局旅宿產業，迄今已有初步成果，包括羅馬的城市度假酒店「A.ROMA」，已建成為客房總數 276 間的四星級旅館，並在 2015 年 10 月 15 日順利開幕，客源逐步拓展、營運平穩成長。



↑ 義大利羅馬的城市度假酒店「A.ROMA」

自創國際酒店品牌為第二步進程：Hotel Collective 為嘉新企業團創立之第一間海外酒店新品牌，據點位於日本沖繩那霸市觀光熱點國際通正中心，酒店土地係於 2014 年取得，佔地 1,453 坪，樓高 13 層、260 間客房，擁有那霸市最高規格客房、餐飲、宴會廳、會議室、教堂、泳池等，於 2019 年底竣工，並自 2020 年 1 月 6 日起試營運。



↑ 沖繩國際通上 Hotel Collective 酒店正面

Hotel Collective 將「COLLECTIVE」一詞發揮極致。在沖繩這個「聚集」日本、中華、美國文化以及古代琉球王國豐富歷史底蘊的城市，打造出得以品味沖繩之美和度過悠閒時光的優雅空間，在融合充滿國際色彩的豐富元素和匯聚全球觀光客的國際通，近距離體驗精彩時刻和美好的全新旅宿饗宴。



↑ Hotel Collective 戶外泳池



← Hotel Collective 大宴會廳



← Hotel Collective 教堂



↑ Hotel Collective 中餐廳【居易園】
— Hotel Collective 大廳



嘉新企業團在 Hotel Collective 酒店 2019 年底完工後，將公司尾牙移至沖繩舉辦，並歡迎員工邀請家屬一同共襄盛舉，新開幕的酒店並藉此實兵操練，活動結果超出預期，相當圓滿。為了回饋沖繩當地居民對嘉新企業團的照顧，在 2020 年 1 月試營運期間，Hotel Collective 開大門、辦大展，免費讓當地民眾走進酒店享受世界級的攝影藝術饗宴，用實際行動展現嘉新企業團深耕沖繩的心意。由 Hotel Collective 主辦，以「Open the Emotion」為概念，推出「ForeMost 世界攝影大賞展」，全球首次匯聚超過 300 幅在法、美、日、俄四地國際攝影展得獎的作品，並同場加映沖繩主題攝影特展，邀請曾獲國際大獎的台灣知名攝影家 John Tao，親赴沖繩拍攝，以文化、傳統、生活等多面向的攝影作品，完美串起沖繩與世界的藝術連結。



↑ ForeMost 攝影展活動當天剪綵照片 (左一起：HOTEL COLLECTIVE 總經理 秋山平、嘉新琉球 COLLECTIVE 董事長 松本龍之、沖繩縣文化觀光部長 新垣健一、嘉新企業團董事長 張剛綸、那霸市副市長 知念覺、IPA&PX3 創辦人 Mr. Farmani Hossein、PX3 得獎者：Mr. John Tao)



↑ ForeMost 攝影展活動當天沖繩當地 EISA 舞蹈表演



↑ ForeMost 攝影展活動期間民眾欣賞展覽
/ IPA&PX3 創辦人：Mr. Farmani Hossein 與當地民眾一同欣賞作品



↑ 嘉新企業團董事長張剛綸(左)與IHG日本區負責人漢斯海格 (Hans Heijligers) (右) 兩強攜手打造沖繩頂級酒店。

規模化是為旅館事業的第三步進程：為進一步擴大在日本沖繩的旅宿事業規模，2016年再以約15億日圓向日本沖繩縣土地開發公社標購了當地面積36,938平方公尺的豐崎濱海土地，2018年順利完成溫泉挖掘工程後，於2019年8月與全球酒店巨擘洲

際酒店集團 (IHG) 重磅攜手，聯合打造「沖繩豐崎 InterContinental Okinawa Chura SUN Resort」沖繩頂級海景溫泉度假酒店，委由國際級的隈研吾建築都市設計事務所設計規劃。設計團隊充分利用沖繩自然元素及當地在地文化，將沖繩的大自然與人文相連結。

酒店預計373間客房。包含位於主樓的322個房間，每一間客房都擁有極致海景。另外在Villa區有51間大型度假客房及蜜月套房，搭配頂樓無邊際海景教堂，非常適合包館式度假婚禮。兩棟樓各自設有泳池及餐廳，讓各種客群都能在酒店享用自己的空間。總共規劃有四間餐廳、大型宴會廳、及專業會議室，並有沖繩五星酒店裡最大之室內兒童遊樂中心，務求能全力滿足企業會議、展覽及頂級婚宴、親子旅遊之各種需求。頂樓的景觀溫泉也是一絕，泉質屬於鹽泉，為沖繩傲人的海水溫泉。酒店預計於2023年開幕，可滿足不同旅遊需求人士去享受品味。



↑ 沖繩豐崎 InterContinental Okinawa Chura SUN Resort 設計示意圖

2.4

客戶與外部關係

客戶一直是嘉新企業團最堅實的支柱之一。因深知唯有專業的服務、穩定的品質、以及良好的商譽，才是企業能長期滿足客戶需求的關鍵，故長年來嘉新企業團秉持著誠信、專業和穩健經營的理念，致力提供客戶高品質和專業化的服務。近年來隨著企業轉型，企業團新增了產後照護、旅宿、及餐飲等消費型事業體系，除了在產品上創新求變外，透過新設臉書及APP等社群工具，更加充分與客戶交流，即時瞭解客戶需求與修正內部營運管理，達到企業永續經營與提升獲利的目標。



近年消費者意識提升，顧客滿意度已成為顧客關係維護的基本元素，而產後護理之家相較於其他產業尤然。「人之初」秉持著初衷，不只著重於客戶坐月子期間，更將服務項目延伸自產前至坐完月子返家後，建立多樣化的專業溝通橋樑。

首推業界唯一，人之初孕產規劃師，從孕媽咪懷孕初期到產後六個月，提供顧客專屬客製化孕產所需及建議，時時了解孕媽咪的狀況與需求，給予最頂級的服務，讓顧客能完全放心的享受人生中最重要的月子旅程。顧客關係的經營講求細緻體貼，從懷孕的那一刻到生產的過程很長也很珍貴，因此，如何維持一定程度的連結性，讓客戶健康備孕安心養胎、產後調養自我整合、信任感的黏著及延伸品牌口碑的建立，都是人之初致力推動的目標，而顧客滿意度及忠誠度，在夥伴關係中更顯得重要。

因此，在人之初館內，定期舉辦大型專業醫師講座活動、媽咪寶寶互動的啟蒙課程、入住後給予寶寶游泳、寶寶按摩指導教學，刺激感官活絡大腦發展等，以顧客的角度盡可能貼近她們的需求，將品牌精神落實於服務及實質的幫助，帶領顧客蛻變成更好且更優雅的狀態，除了成功建立人之初專屬的良好口碑形象、加強顧客對品牌信任度，進而能刺激潛在顧客主動成為新顧客。

2019 年全台北市已進入產後護理機構的戰國時代，「人之初」產後護理之家成立三年半的時間，除了利用手機、社群軟體及平台建立多樣化的顧客溝通橋樑，兩館更以最高規格的標準，申請國際性的 WELL 健康建築認證（WELL 健康建築標準係美國 International WELL Building Institute (IWBI) 在 2014 年發佈，並由 Green Business Certification Inc. (GBCI) 提供標章認證）。依據十大指標空氣、水、營養、光、運動、熱舒適、聲環境、材料、精神、社區，訂定政策，並嚴格執行各項目，提供母嬰最舒適的室內空間，不僅規劃友善空間照顧客戶的健康，同時也兼顧員工工作的身心健康，期許打造全球首家 WELL 白金級認證的產後護理之家，以站穩產業中的領先品牌。

組織參與公協會

嘉新企業團除長年參與水泥同業公會、工商協進會等組織外，亦積極主動參與公司治理、股務等相關公協會，也透過參與兩岸交流、台日交流等協會，與外界

保持密切溝通，對國內眾多企業家組成的協會組織也積極投入參與，以利提升商業資訊交流，掌握與社會各界良性互動合作等契機。

參與協會名稱	理監事會 / 委員會	會員	參與協會名稱	理監事會 / 委員會	會員
台灣區水泥同業公會	●	●	中華民國國際經濟合作協會		●
中華民國工商協進會	●	●	台灣女董事協會		●
兩岸企業家峰會	●	●	資訊經理人協會		●
台灣董事學會	●	●	內部稽核協會		●
青年總裁協會		●	會計研究發展基金會		●
社團法人台灣玉山科技協會		●	中華民國全國工業總會	●	●
中華民國公開發行公司股務協會		●	社團法人中華公司治理協會		●
台北市進出口同業公會		●	中華民國國際經濟合作協會	●	●
台日商務交流協進會		●	台灣玉山科技協會		●

3

經營治理

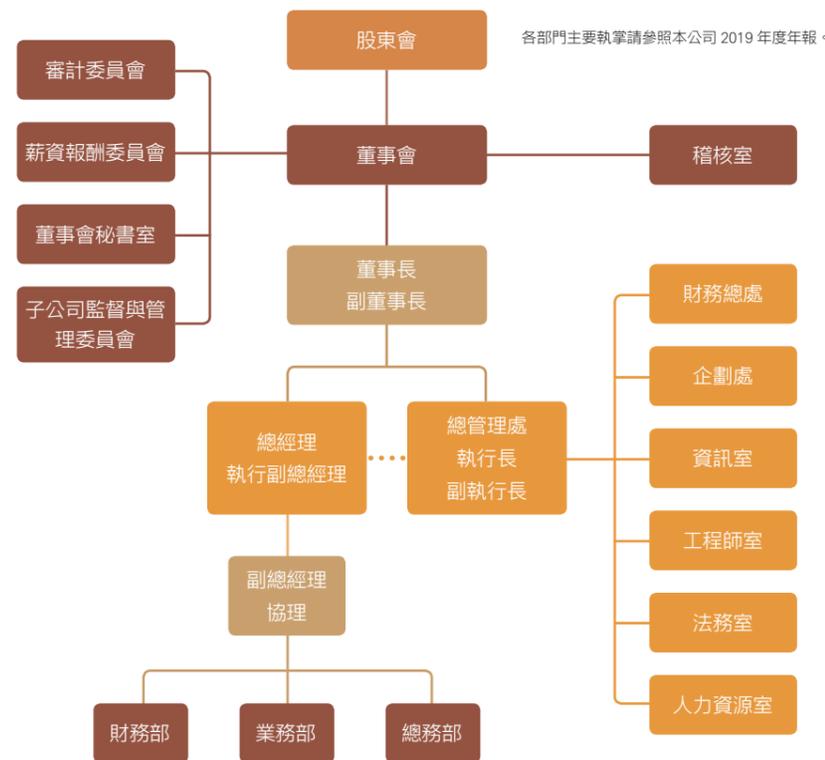


- 3.1 公司治理組織 32
- 3.2 永續經營管理 36
- 3.3 風險管理 38
- 3.4 財務績效 40
- 3.5 誠信經營與道德行為準則 41

3.1

公司治理組織

公司組織系統表



董事會

董事成員及董事會運作

2019/06/21 本公司股東常會全面改選新一屆董事，任期三年，當選名單如下表。（按：公司章程規定，本公司置董事七至九人，董事人數授權董事會議定之。依 2019/3/27 第 421 次董事會決議，本次選舉董事定為七席，其中含獨立董事三席。）

本公司最近年度（截至 2020 年 4 月 30 日止）共召開 11 次董事會（2019 年度 9 次，2020 年度 2 次）；董事會重要議案皆依法於公開資訊觀測站進行公告，落實資訊透明。

職稱	姓名	性別	主要經（學）歷	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
董事長	張剛綸	男	美國麻省理工學院 科技管理碩士	11	0	100%
董事	陳啟德	男	美國加州聖塔克拉大學 企管碩士	10	1	91%
董事	嘉新國際（股）公司 代表人：Pan Howard Wei-Hao	男	美國麻省理工學院 電機工程及企管雙碩士	11	0	100%
董事	嘉新國際（股）公司 代表人：王勳輝	男	美國紐約州立大學藝術學院	6	2	*60%
獨立董事	蘇瓜藤	男	美國路易斯安那州立大學 會計博士	11	0	100%
獨立董事	陳家聲	男	台灣大學心理學 博士	11	0	100%
獨立董事	陳冠名	男	美國南加州大學 企業管理學系	3	5	27%

* 王勳輝董事於 2019 年 6 月 21 日股東常會改選連任，並於 2020 年 1 月 13 日辭世自然解任，應出席次數 10 次。

本公司注重誠信經營與股東權益，於 2013 年股東會即選任獨立董事以健全董事會，藉以發揮監督管理功能，並廣泛於營運、人資、會計、財務控制等各面向實施內部稽核，以確保所有利害關係人權益及企業之永續經營。

董事會績效評估

為落實公司治理，並提升董事會運作效能，本公司依據主管機關法令規範訂定「董事會績效評估辦法」並於 2019 年 5 月由董事會通過實施。董事會績效評估辦法對評估週期、評估期間、評估範圍及方式、評估之執行單位、評估程序及其他應遵循事項都有明確之規定，公司得憑以辦理。

本績效評估辦法已公告於本公司官網及公開資訊觀測站。2020 年第一季完成首次董事會績效評估後，於 2020/3/25 董事會報告績效評估結果，並於 2019 年度年報及本公司官網中揭露董事會績效評估辦法與執行情形。

董事會績效評估衡量項目含括下列五大面向：



利益迴避原則

董事透過董事會議的運作，決定營業計劃、公司重要人選，並審定預算、決算、重要契約，及決定其他重要事項。為公司之健全發展計，各董事忠實履行職務，於董事會上審慎議決各項提案，必要時亦會邀請法務、財務專業人士列席報告，以完善公司之治理。凡議事內容與特定董事自身或代表之法人有利害關係者，該董事皆須迴避不參與討論和表決。

評估週期及期間

本公司董事會每年執行一次內部董事會及個別董事成員績效評估。每年年度結束時，依據「董事會績效評估辦法」之評估程序及評估指標、評分標準進行當年度績效評估。本公司董事會績效評估之執行，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。內部績效評估結果報告，於次一年度第一季結束前完成。

董事研習

本公司董事會成員具備職務所需之知識、技能及產業專業背景，定期於董事會上聽取經營團隊的報告，並給予指導與建議，與經營團隊保持良好的溝通，共同為股東創造最大利益。

各董事為增進治理技能於 2019 年度研習課程資料彙總如下：

董事姓名	上課內容	主辦單位	受訓日期	時數
張剛綸	全球貿易戰開打，有 CRS 及反避稅浪潮衝擊，董事會應思考兩三事	社團法人中華公司治理協會	2019/10/04	6
陳啟德	公司治理暨企業永續經營研習班	財團法人台灣金融研訓院	2019/04/16	3
	防範內線交易宣導會	證券暨期貨市場發展基金會	2019/04/26	3
Pan Howard Wei-Hao	Disruption : The New Reality in Investment Management	72nd CFA Institute Annual Conference (London)	2019/05/12 至 2019/05/15	12
	企業員工獎勵策略與工具運用探討	中華民國工商協進會	2019/05/28	3
王勳輝	2019 最新勞動法實務	社團法人中華公司治理協會	2019/11/12	3
	數位經濟時代，企業如何創新突破獲利能力	社團法人中華公司治理協會	2019/12/23	3
蘇瓜藤	公司治理講堂 31 期 - 公司法最新修正重點及因應	財團法人台灣金融研訓院	2019/03/13	3
	公司治理講堂 33 期 - 全球政經情勢與對台影響及風險	財團法人台灣金融研訓院	2019/04/10	3
	企業董監之刑事法律風險與因應 - 從企業舞弊與洗錢防制談起	社團法人中華公司治理協會	2019/10/29	3
	有效發揮董事職能宣導會	臺灣證券交易所	2019/11/21	3
	[高峰] 第 15 屆公司治理國際論壇	社團法人中華公司治理協會	2019/11/27	3
	108 年度上市櫃公司衍生性商品避險實務研討會	證券暨期貨市場發展基金會	2019/12/13	3
陳家聲	最新公司治理藍圖下的董事責任與風險管理	社團法人中華公司治理協會	2019/03/08	3
	公司治理暨企業永續經營研習班	財團法人台灣金融研訓院	2019/04/16	3
	108 年度防範內線交易宣導會	證券暨期貨市場發展基金會	2019/04/26	3
	108 年度上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	證券暨期貨市場發展基金會	2019/07/17	3
	ESG 投資論壇	臺灣證券交易所	2019/10/08	2
	從公司治理的角度看公司內部資訊安全制度落實的良窳	財團法人保險事業發展中心	2019/11/01	3



審計委員會

為協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，本公司於 2013 年 6 月設置審計委員會並制訂相關組織規程，以建立公司良好之功能性委員會治理制度，並健全審計監督功能。

- 審計委員會之組成：
由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人。
- 審計委員會之主要監督事項：

- 1 公司財務報表之允當表達簽證
- 2 會計師之選(解)任及獨立性與績效
- 3 公司內部控制之有效實施
- 4 公司遵循相關法令及規則
- 5 公司存在或潛在風險之管控



薪資報酬委員會

本公司於 2011 年 12 月設置薪資報酬委員會並制定相關組織規程，以強化公司治理，並健全董事及經理人薪資報酬制度。

- 薪資報酬委員會之組成：
由董事會決議委任，人數不得少於三人，至少應有獨立董事一人參與。並設諮詢委員一名，僅列席會議不具投票權，由公司人資單位最高主管擔任，協助委員會執行相關職責。
- 薪資報酬委員會之功能：
係以專業客觀之地位，就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。



子公司監督及管理委員會

本公司為對所有投資大眾及股東負責，於 2010/07/02 設置子公司監督與管理委員會並制定相關組織規程，以建立和執行對子公司經營效益與風險控管之機制。

子公司監督與管理委員會委員與運作：

本屆子公司監督與管理委員會委員於 2019/7/11 由董事會聘任，委員名單：

董事長	董事	總經理
張剛綸	Pan Howard Wei-Hao	祁士鉅

本屆審計委員會委員：於 2019/6/21 改選連任

審計委員會運作情形

最近年度(截至 2020 年 4 月 30 日止)審計委員會開會 10 次(A)，審計委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席(%) (B/A)	備註
獨立董事	蘇瓜藤	10	0	100%	2019/06/21 改選連任
獨立董事	陳家聲	10	0	100%	2019/06/21 改選連任
獨立董事	陳冠名	4	5	40%	2019/06/21 改選連任

註：出席次數包含：2019 年度 8 次，2020 年度 2 次(截至 2020 年 4 月 30 日止)。

本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人

薪資報酬委員會委員

本屆委員任期：2019 年 6 月 21 日至 2022 年 6 月 20 日，最近年度(截至 2020 年 4 月 30 日止)薪資報酬委員會共開會 4 次(A)，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席(%) (B/A)
召集人	陳家聲	4	0	100%
委員	魏啟林	4	0	100%
委員	蘇瓜藤	4	0	100%

* 薪資報酬委員會最近年度開會次數，包含：2019 年度 3 次，2020 年 1 次(截至 2020 年 4 月 30 日止)

經營督導與風險控管

本公司關係企業的資產、財務會計皆為獨立作業。子公司監督與管理委員會，係由董事會選任二至四名董事或獨立董事與總經理組成，並由多數決選任之召集人徵調各部室及各事業單位組成風險管理、業務、財務、資訊、經營管理、投資等任務組，與公司稽核室共同負責，就各子公司定期或不定期呈送本公司之報告或議案，加以審視，提供相關專業意見，以協助委員會實施監督與管理之責。透過監控子公司及關係企業經營活動及可能之風險，適時針對風險進行控管，以避免關係企業產生弊端造成公司之風險。

3.2

永續經營管理

永續發展政策及推動

為符合公司治理之精神，實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及發展，本公司於2015年訂定「企業社會責任政策」由本公司最高治理單位董事會審議通過，為進一步落實推動，2020年將其完善成「企業社會責任實務守則」並由總管理處做為推動企業社會責任專責單位。為加強企業永續發展工作，於2019年成立推動ESG之公司治理組織，明確參與作業成員，並由兼任公司治理主管之執行長領導。該組織依功能及任務劃分出「風險控管組」、「監理組」、「公司治理評鑑組」、「利害關係人組」，負責資料蒐集、議題規劃、目標設定、方案研擬及推行。執行長並定期向本公司最高治理機構之董事會報告年度工作目標、工作計劃、及執行成果。

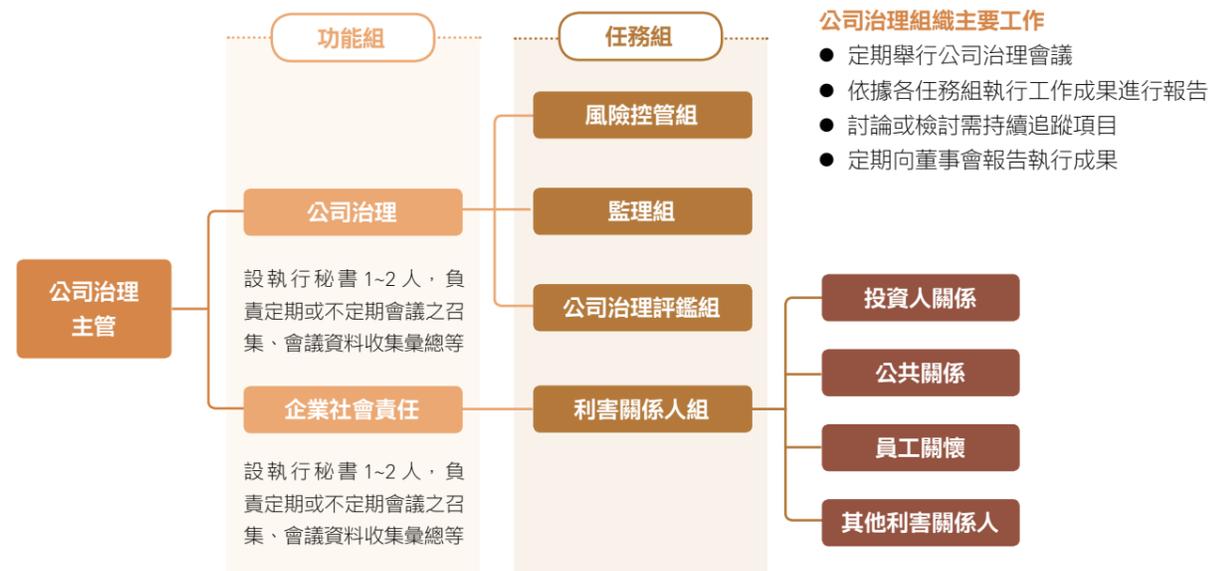
適用範圍

本公司及企業團各公司之整體營運活動皆一體適用。各公司於從事企業經營之同時，本於尊重社會倫理與注意其他利害關係人之權益，當在追求企業獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，積極實踐企業社會責任，以符合環境平衡、社會共榮及公司治理發展之趨勢，方得以確保企業之永續經營。

企業社會責任之實踐原則

- 落實公司治理
- 發展永續環境
- 維護社會公益
- 加強企業社會責任資訊揭露

永續管理組織架構



永續管理組織功能

公司治理主管職權範圍



公司治理

風險控管組

- 由各部門指派至少一人參加小組（依各次會議討論的專題邀請相關子公司經理人參加）
- 評估集團內各公司風險項目及辨識風險程度
- 擬定並執行風險評估計畫及追蹤改善

監理組

- 稽核室就稽核計畫執行結果進行溝通
- 針對轉投資公司進行監控及分析

公司治理評鑑組

- 由董秘室執行自評、申覆及擬定改善計畫並追蹤等

企業社會責任

利害關係人組

- 包含社區、供應商、銀行及客戶等，依專業或項目由不同部門或人員負責

永續管理方針

1 舉行公司治理組織會議

1. 定期舉行公司治理組織會議
2. 設定年度目標及執行計畫
3. 重要專案執行進度報告
4. 監督追蹤改善項目

2 討論項目

1. 擬制營運報告書
2. 內部及外部經營環境變動分析
3. 集團營運狀況報告（含重要業務、財務數據分析等）
4. 辨識及定義集團營運風險
5. 內部稽核單位執行年度查核計畫之事前及事後溝通
6. 針對公司治理評鑑題目提出得分改善計畫及追蹤執行情形

3 風險控管組

1. 協助公司治理主管辨識並定義營運風險
2. 組建風控小組進行風險評量及判定採取措施
3. 展開風險改善計畫
4. 追蹤改善進度
5. 依據改善結果執行風險再評估
6. 建立風險預警機制

4 轉投資監理應分析之項目或指標

1. 子公司
實質運營者：分析營業績效及風險控管（特加著重：法遵、稽核）。
控股公司：不列入
2. 策略性投資：經營方向及前景、營業績效、該公司現金流量與財務風險、市價（股價）是否有大幅波動風險等。
3. 具董監席次但非屬重要之投資：注意營業績效及董事會上我方針對議案之意見或投票意思表示。

風險評估內容涵蓋環境風險（如環境永續議題造成之風險、天災風險、流行疾病風險、商業環境變動風險等）、供應風險（如產品價格波動風險及供應鏈風險等）、財務風險、管理風險等評估項目。以各項目風險類型及量化給分，與中位數比較之數量進行評估。

3.3

風險管理

風險管理政策及風險衡量標準之執行情形

本公司之風險管理政策為將風險控制在風險胃納與風險容忍度之內，並由審計委員會、稽核室、公司治理組織中的風險控管組、及子公司監督與管理委員會評估本公司暨子公司的各種

風險，包括：環境風險、供應風險、管理風險、財務風險等，並採取相關之風險回應措施與控制活動，在風險管理過程中產生相關資訊互為溝通、監督執行情形以有效降低風險。

風險評量的意義

用以決定風險管理先後順序之步驟，將風險等級（風險分析所得）與現有風險評量基準比較，以決定需進一步優先處理之風險。

公司治理組織之「風險控管組」架構

「風險控管組」隸屬於公司治理組織下，於 2019 年 Q4 設立後開展相關作業。透過問卷及訪談等方式就企業團各公司之「環境風險」、「供應風險」、「財

務風險」、「管理風險」相關各項問題進行討論，依據彙總結果辨識或定義各項營運風險，並擬定年度工作計畫定期向董事會報告執行成果。

風險控管階段任務規劃目標



資訊安全風險管理架構

本公司為建置資訊安全風險管理架構，訂定資訊安全政策及具體管理方案，並於公司網站投資人專區——公司治理中揭露「資訊安全政策及管理方案」。

為強化資訊安全管理，確保資訊的可用性、完整性以及機密性，並免於遭受內、外部的蓄意或意外的威脅，嘉新企業團資訊安全設施與管理方式分為六大項：



氣候變遷及其他風險的相關因應措施

為因應氣候變遷帶來的相關風險，本公司積極響應節能減碳、制定環境管理及改善措施等，新事業體更積極導入有益於環境生態保護的相關國際標準，以注重環境保護之高品質服務及產品和環境、生態共榮，並以此價值觀發展品牌及開拓市場。
詳見 1.4 永續議題鑑別

因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情，配合政府防疫措施，風險控管小組啟動會議，依疫情程度布署各層面應變措施，包括實施入口測量體溫、入口雙手消毒、出入口人員動向控管、分流上班、設定居家上班狀況等相關應變措施。

3.4

財務績效

嘉新企業團秉持誠信公開原則，依規定期限於台灣證券交易所之公開資訊觀測站與公司網站公告與申報財務與非財務等重大訊息。股東除了透過網站取得相關資訊外，也可透過股東會與經營團隊進行溝通，或透過股務代理機構與利害關係人聯絡窗口，充分表達意見與獲得反饋。

獲利能力分析

項目	2017	2018	2019
營業收入 (新台幣百萬元)	2,083	2,092	1,884
稅後盈餘 (新台幣百萬元)	977	769	1,409
EPS(元)	1.39	1.09	2.02
負債資產比 (%)	31.98	34.6	38.85
長期資金占不動產、廠房及設備比 (%)	911.57	830.28	535.84
資產報酬率 (%)	3.90	2.78	4.27
股東權益報酬率 (%)	5.57	3.83	6.32

註：以上採國際財務報導準則編製之合併財務報告計算

營業收入及稅後盈餘 (新台幣百萬元)



股利政策

本公司章程第 26 條規定授權董事會之範圍內，制訂未來股利政策，作為擬具盈餘分派議案之依據。本公司採行剩餘股利政策，但經審酌未來可能之一般資本支出預算及資金需求情形，本公司未來每年決算如有盈餘，將彌補虧損、提繳所得稅、提列公積及撥付員工酬勞及董事酬勞後，作為當年度盈餘可分配餘額，且至少分派當年度盈餘可分配餘額之百分之五十作為股東紅利。

最近三年度股利分配之情形

項目	2017	2018	2019
現金股利	0.5	1.0	1.0
股票股利	0.0	0.0	0.0
合計	0.5	1.0	1.0

投資人服務

本公司委任「群益金鼎證券股份有限公司」代辦股務事項相關作業，均按規定予以資訊透明化，並接受股東參與。公司並設有發言人，答覆日常投資人提問。

組織所產生及分配的直接經濟價值

	2018 年度	2019 年度
營業收入	2,092,406	1,884,002
金融投資收入	455,528	1,022,944
營業成本	1,803,918	1,685,405
員工薪資和福利	292,956	344,096

(單位：新台幣仟元)

3.5

誠信經營與道德行為準則

為建立誠信經營之企業文化，以發展良好健全之商業運作模式，作為經營的根基，本公司依據法令及現行

規範制訂「誠信經營守則」及「道德行為準則」，其制定及修正皆經由董事會核准通過。

誠信經營守則

為建立誠信經營之企業文化，以發展良好健全之商業運作模式，本公司依據臺灣證券交易所股份有限公司公告之「上市上櫃公司誠信經營守則」，於 2014 年公司董事會通過「誠信經營守則」，而後並為必要修訂，以資公司上下遵循。該守則適用範圍及於本公司、子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等組織。為確保誠信經營守

則之落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，及各項管理辦法等，稽核室人員並定期查核遵循情形，如有不誠信的行為發生，在公司的獎懲辦法中亦有建立違規的懲戒機制。誠信經營政策與防範方案之制定及執行單位前由稽核室負責。今年底將另擇適宜部門接替為負責單位，並定期向董事會報告執行情形，稽核室則專職稽查作業合規性並處理檢舉事宜。



禁止不誠信行為

本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事業務行為之過程中，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，以求獲得或維持利益。前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公民營企業或機構及其董事（理事）、監察人（監事）、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。



法令遵循

本公司遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、公平交易法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。
* 2019 年度無重大裁罰事項。



政策制定

本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

申訴檢舉

為建立良好的公司治理，杜絕公司經營上存有舞弊、行賄、收賄等情事，或違反公司規章辦法、違背法律、法規之行為，本公司依「誠信經營守則」訂定「檢舉作業辦法」，適用本公司及子公司，包括內部及外部相關之利害關係人。

- 董事會稽核室為本公司受理檢舉案件之專責單位。
- 本企業團相關人員於執行業務過程中若有違反本公司所訂之「誠信經營守則」與「道德行為準則」中有關不誠信之行為或禁止事項(如收賄、接受不合理的款待、舞弊、圖利自己...等)時，檢舉人可通過下述管道提出檢舉。

● 檢舉管道及方式：

- ☎ 電話檢舉：886-2-2551-2317，為避免口頭溝通有所疏漏或誤解而影響案件受理與調查，本公司得視狀況對檢舉通話內容進行錄音保存，並善盡保密之責避免內容外洩。
- ✉ 具函檢舉：臺北市中山北路2段96號/嘉新水泥股份有限公司/稽核室主管收。
- ✉ 電郵檢舉：chcgroup.audit@gmail.com，以電子郵件寄送時請注意附件應加密處理避免檢舉資料曝光。

防範內線交易管理作業程序

為避免公司內部重大消息不當流用或未經授權使用，造成損及公司聲譽之情事，特制定【防範內線交易管理作業程序】經由董事會通過，以強化內線交易之防範，保障投資人及維護本公司權益。

適用對象

包含本公司之內部人(包含獨立董事)、準內部人及消息受領人。詳見本公司網站「投資人專區」。



個人資料保護管理辦法

嘉新企業團為遵守並落實個人資料保護法及其相關法令之規定，由法務室訂定【個人資料保護管理辦法】，針對個人資料之蒐集、處理、利用等訂定相關規定，確保個人資料之安全，避免遭受侵害，並促進個人資料之合理利用。適用範圍包含本公司及關係企業之所有人員、以及與嘉新企業團有業務往來之第三人，包括法人、自然人等均適用本辦法。

為落實個資保護，成立「個資保護管理委員會」，由本公司總經理及其指定之人員與各單位主管組成，並由總經理擔任召集人。本委員會進行本公司個人資料管理體系之規劃、監督、查核、維護及改善作業。針對個人資料之蒐集、處理及利用等訂定詳細辦法。並另行訂定【個人資料保護管理委員會組織章程】。

個資保護管理委員會

為落實個人資料保護，本公司設置個資保護管理委員會，於每年第四季召開會議。並設置個人資料保護聯絡窗口，以作為個人資料事故發生時聯繫、通報及彙整資料之對口。個資保護管理委員會執行以下任務：

1. 本公司個人資料保護政策之擬議及推展。
2. 本公司個人資料因應風險之評估及管理。
3. 個資保護業務之協調聯繫及緊急應變通報。
4. 不定期查核各單位個人資料保管、保護之執行情形及合宜性。
5. 個人資料管理制度適法性及合宜性之檢討、審議及評估。
6. 個人資料外洩或有外洩之虞時之應變及啟動調查程序。



道德行為準則

為導引本公司董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，依據臺灣證券交易所股份有限公司發布之「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」於2014年公司董事會通過，並於2015年修訂「道德行為準則」，適用本公

司董事及經理人，包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人。並規定本道德行為準則應於公司網站、年報、公開說明書及公開資訊觀測站揭露，修正時亦同。



人權政策

嘉新企業團致力維護員工基本人權，認同與支持「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際公認之人權標準。為了以實際行動體現本企業團尊重與保護人權之責任，董事長於2020年1月簽准「人權政策」，

公司並即於辦公室布告欄和公司官網上公示。宣告公司必當遵守所在地勞動、性別工作平等相關法規規範，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。

* 本報告書揭露期間無歧視事件。

4



環境永續

4.1 環境永續 45
 4.2 環境管理 49

4.1

環境永續

面對環境永續議題，嘉新企業團在發展新事業項目時，積極導入環境永續相關之國際品質認證基準或進行相關環境生態保護措施，從建築物的設計、建造與

運作方法等層面使其具備友善環境與宜居環境，達成促進健康與生活品質的理念，以進行環境管理和生態保護的社會責任。

Hotel Collective



申請綠建築 LEED — 節約能源和水資源

嘉新企業團獨資創立的第一家全新飯店位於沖繩國際通，佔地 1453 坪、樓高 13 層，260 間客房。現正申請取得國際綠建築 LEED 認證級 (Certified) 中。其已完成之相關節能環保措施如下：

節約能源

- 採用全熱交換器，藉由室內需排出的空氣與外部新鮮空氣進行交換，可減少空調電耗約 10~20% 的負荷。
- 採用熱泵 (COP 值 4.2) 製造熱水，以替代鍋爐方式使用 (COP 值約 0.8)
- 全館採用 LED 燈具，並於照明方面全數採可調光亮度或跳盞設計，可現場依使用狀況調整明亮度，而達到節約能源的功效。
- 全館採用 VRV 空調 (COP 值約 4.5)，室外機採用變頻控制，室外機的輸出可根據室內負荷的大小自動調節，進而達到節約能源的功效。

*COP (coefficient of performance) 是指熱泵或是熱幫浦熱於交換過程中的交換效率，計算方式為製熱能力 (製冷能力) kW / 消耗電力 kW，數值越高代表熱交換效率越高且較省電。

水資源

- 利用雨水回收水做為植栽澆灌用水，以替代澆灌使用之 50% 自來水的用量。
- 採用兩段式沖水馬桶及省水認證的衛生設備可有效減少日常用水量。

LEED

領先能源與環境設計 (Leadership in Energy and Environmental Design、LEED)。是美國綠建築協會在 2000 年設立的綠建築評分認證系統，用以評估建築績效是否能符合永續性。



防止赤土流出— 保護鄰近海域及河川自然生態

為保護海洋及鄰近河川之自然生態，避免因陸地開發造成土壤流入海洋或河川，影響環境生態，嘉新企業團遵守沖繩縣赤土流出相關防止條例及設施管理基準，於飯店施工期間，進行工地表面及表土保護工事，設置防止外流設置、濁水處理、殘土處理等措施，避免大雨時工地現場原有的土壤因大雨沖刷而流入鄰近水域，守護沿岸海域的珊瑚礁生態系。

保護鄰近海域及自然生態

- 進行防止赤土流出保護工事面積：約 4,805 平方公尺。
- 採取防止赤土流出工法：進行表土保護、土壤流出抑制、機械處理脫水之濁水處理、廢土處理等措施。
- 進行控管措施：建立防止赤土流出之防災平面圖、施工期定期巡視、降雨時水質測定、建立赤土流出之緊急對策連絡網等。



降低對生物棲息地之破壞

- 基地選址位於高密度開發區並附生活機能，降低因開發對生物棲息地造成破壞。
- 改善室內空氣品質，例如使用低揮發性油漆及塗料等、施工期間進行污染防治管理等。
- 選用高效率空調設備，優化建築物整體能源耗用並接軌國際標準，達到節能減碳。



施工前進行磁氣探查

- 配合當地法令，防止工地中因存在二戰遺留未爆彈而造成施工人員或鄰近民宅可能之損傷，於施工前進行土地磁氣探查。
- 聘請當地專業團隊，配合當地相關法令規章，採取專業工法進行探測。



防止極端氣候之改善措施

- 建制防颶網，防止因極端氣候或颶風影響使強風損傷飯店外牆玻璃，以確保人員與財物安全。



綠色出行

- 於飯店停車場設置汽車充電車位，以提供電動車之充電使用，協助推廣電動車普及應用，以降低交通運輸產生之二氧化碳排量，達到節能減碳的目的。
- 設置腳踏車位、共乘車位與環保車專用車位，降低二氧化碳排放量，鼓勵不開車、汽車共乘與駕駛低污染環保車。

「人之初」產後護理之家

改善建築物
內環境品質，
導入 WELL 健康
建築概念

改善建築物內環境品質，導入 WELL 健康建築概念。嘉新企業團策略合作的「人之初」產後護理之家為了提供給產後的媽媽、新生兒及工作人員健康舒適的環境，於 2019 年起將 WELL 健康建築的概念先後導入嘉新企業團的「人之初」中山館及「人之初」敦化新館產後護理之家。藉由管理建築物內部空間的空氣、水、光、熱舒適、聲環境、材料等，從各個層面進行環境品質提升，將室內環境徹底進行環境管理，打造健康舒適的環境。

WELL 健康建築認證

係由美國 International WELL Building Institute (IWBI) 在 2014 年發佈，並由 Green Business Certification Inc. (GBCI) 提供標準認證。回應居住者最直接的需求，關注使用者之身心與居住環境健康。

改善室內空氣品質



- 使用獨立的全熱交換器引進新風。
- 在所有的空間內配置獨立空氣清淨機淨化室內空氣品質。
- 裝設空氣品質持續監測器，能夠即時監測和持續紀錄 PM2.5、PM10、綜合揮發性有機化合物、二氧化碳及溫濕度等數據。

管理飲用水品質及洗手台清潔防治



- 所有飲水機符合相關沉澱物、微生物、無機汙染物、有機汙染物、消毒副產物和農業汙染物的標準。
- 為確保飲水品質，每季透過第三方認證單位 SGS 進行基本水質測試。
- 採用不含香料的洗手液和一次性擦手紙巾，降低致病微生物的傳播率。

室內光照管理



- 為保護嬰兒的眼睛，採用光線柔和的燈具及間接照明，讓眼睛感受舒適不刺激。

營造舒適聲音環境



- 為隔絕噪音，每間房間都使用實心門，並在門頂、門框及底座加裝墊片。
- 護理站玻璃採用良好隔音效果材質，降低新生兒可能受到的任何噪音干擾。

熱舒適調節



- 產後護理之家每間房間及護理站等均設有獨立溫控面板，可透過溫控面板來調節該熱分區的溫度。

環境清潔管理措施

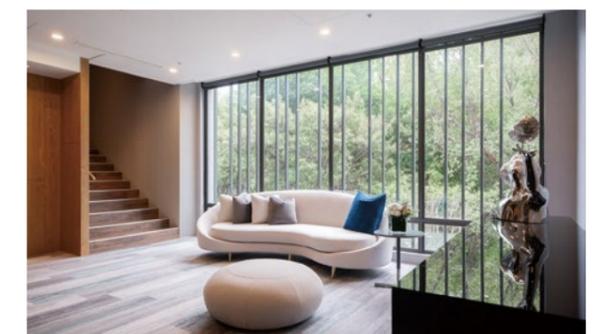


- 建立完整的清潔程序，同時從設備面及建立清潔時程來控管環境清潔措施。

打造健康身心環境



- 員工照護及福利：為了讓產後護理之家的員工保持最佳工作狀態，人之初制訂了員工福利計畫包括，心理健康檢查、水療課程、餐飲優惠等，提供生活化的課程或講座，內容包含工作生活壓力、家庭、經濟、感情，以及藥物和法律問題等。
- 新手媽媽課程：此外也有許多為新手媽媽開設的課程：嬰兒哺育計畫、嬰兒命名、新生兒常見問答、產後健身與保養、產後心理健康和親喂母乳等。



InterContinental Okinawa Chura SUN Resort

未來將持續進行空氣、水、土地、能源等環境生態改善及保護措施

嘉新企業團繼國際通首家飯店 Hotel Collective 後，將打造第二家頂級酒店 InterContinental Okinawa Chura SUN Resort，座落於日本沖繩豐崎，土地總面積約 1 萬 1 千坪，以五星級酒店等級設計，2019 年由集團子公司嘉新琉球開發合同會社與洲際酒店集團 (IHG) 日本子公司簽訂沖繩豐崎溫泉度假酒店管理合約。引進五星級洲際酒店及度假村品牌 InterContinental Hotels & Resorts。未來將由洲際酒店集團日本子公司直營，預期將在 2023 年開幕，目前規劃有 373 間客房。

為了實踐環境永續發展，未來 InterContinental Okinawa Chura SUN Resort 酒店將導入 IHG Green Engage (綠色環保參與計劃)，重視環境永續保護，同時提供住宿服務上的熱情與溫度，帶給旅客一個深度且難忘的住宿體驗。

導入 IHG Green Engage (綠色環保參與計劃)



降低環境衝擊

- 敏感土地保護：優先使用已開發的土地，降低建設對環境衝擊。保護基地內及周邊敏感土地，如濕地、水體、生物棲息地等。



環境治理

- 施工污染防治：1. 施工區四週設有施工圍籬。2. 圍籬底部以混凝土製成防溢座。3. 排水溝與雨排導流設施。4. 施工車輛離場加蓋帆布防止粉塵污染。
- 基本冷媒管理：全面禁用 CFC 冷媒並使用環保冷媒，符合美國 ASHRAE 修訂冷媒安全相關標準，以降低臭氧破壞。



節能減碳

- 綠色車輛：推廣使用公共交通系統、興建近距離的長期及短期腳踏車停車位等
- 熱島效應減量：建材採用降低熱島效應的材質。



材質再生及回收

建築生命週期衝擊減量、減少新資源開採，使用再生與在地建材、綠色能源憑證或碳補償、進行營建廢棄物管理及回收等。



水資源管理

室外及室內用水減量，如提升澆灌用水節水或衛浴用水節水效率、選用耐旱植栽等。



空氣品質管理

裝置外氣量監測系統、進行施工期室內空氣品質管理、建築物內禁菸或環境菸害管控、室內空氣品質評估等。



防止極端氣候或天氣

- 雨水管理：設置綠色基礎設施及低衝擊建設以管理基地的雨水逕流，使基地內可容納一定容量之暴雨逕流量。

進行污水排放管制及雨水排水工程

延請當地專業團隊規劃設計並與當地市政府協商，進行汙水排放與公共下水道汙水管路設施銜接等規劃設計以及雨水排水工程等。



4.2

環境管理

環境管理政策

1. 本公司依產業特性建立合適之環境管理制度，環安部門由專人負責，制定公司各項安全、環保、職業衛生制度。
2. 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，例如為降低環境負荷衝擊，重視資源之利用效率，企業團經營之餐廳屏棄採用一次性餐具。
3. 統計過去兩年用水量，廢棄物總重量，由於本公司現行主要營運項目非生產性事業，溫室氣體排放量

基本上按照水、電使用量進行估計。為求節能減碳，排定年度計畫進行水、電之節約方針。

4. 選擇供應商時，除就其品質、價格、付款條件、配合度、交期等考量外，亦注重其社會形象和社會評價。目前部分供應合約已要求供應商遵循環保、勞動人權、及職業安全衛生規範，但尚未全面實施至所有供應商合約。預計 2020 年中將以書面方式明訂管理政策，以要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範。

能源節約及改善措施

嘉新大樓能源節約

- 電費：2019 年較前一年用電度數降低，全年度電費相較 2018 年計節能 1.57%。
- 水費：2019 年較前一年用水度數減少，全年度水費相較 2018 年計節能 1.22%。



供應鏈管理

- 水泥相關設備、產品或工程發包管理：「水泥相關商品、設備請採購及其工程發包管理辦法」，包含水泥相關商品、水泥設備請採購及相關工程類維護修繕發包作業。並蒐集建立優良產品供應商名冊，作為採購發包之廠商來源。每年初對水泥相關商品供應廠商執行年度評鑑，針對品質、交期、配合度及價格加以評鑑填製「供應商評鑑表」。
- 新事業體海外工程發包：為符合誠信經營原則，海外工程發包時透過合約規定供應商需符合法令、不得有貪污賄賂等不誠信行為。
- 採購文件中明列採購設備之能源效率，以突顯優先採購能源效率較高的使用能源設備之決心。
- 目前本公司供應商合約或採購文件將誠信條款或優先採購能源效率提升之條款為已列入部份之供應商合約，尚未達成 100%。預計未來將繼續推動落實供應鏈管理。

環保支出

歷年投資於防治污染設備或技術及其支出

1. 臺北港設置爐石粉儲槽計畫對污染防治效果說明：爐石粉為符合政府法令規定及鼓勵資源再生之綠色建材，儲槽工程已於 2014 年 5 月竣工啟用，在充分運轉利用後將可取代普通水泥約當量每年 36 萬噸以上，可減少國內二氧化碳年排放量約 25 萬噸，對於國內溫室氣體減量有卓越貢獻。
2. 2018 年改善岡山廠排水設施，將連外排水溝內之淤積物清除及重新規劃施作低窪區域之溝渠排水，並配合抽水機作業，及規範承租戶的環境維護責任，使該廠區不再有積水問題，避免異味產生及蚊蟲孳生隱患。
3. 歷年為防範台北港第一散雜貨中心之揚塵汙染，皆陸續投入經費改善灑水設施，2019 年花費約新台幣 5 萬元進行廠區灑水設備之改善維護。
4. 子公司嘉和健康與人之初產後護理之家合作，為建構新型態高品質產後護理中心，期許提供入住的母親、新生兒及工作人員有更好的健康生活及工作環境，自 2019 年著手規畫申請 WELL 健康建築認證，該認證對於室內空氣的品質淨化與監控、飲用水品質與清潔維護、柔和的光源提供、聲音環境建構等都有相當的標準規範，為了讓中山館與敦化館都能

於 2020 年第三季取得 WELL 健康建築認證，已委託顧問輔導，相關輔導服務及改善工程費用的預計總投入約 560 萬元。

5. 本公司已聘請專業顧問，對投資於沖繩的飯店 Hotel Collective 進行節能、節水的優化調整，以申請該建物 LEED 綠建築認證級。相關改善措施投入、與申請認證費用，2019 年已投入 123 萬與工程優化費用 73 萬，2020 年預計再投入 247 萬，總花費約 443 萬元。預計 2020 年 8 月可取得認證。
6. 為節約能源，2019 年對嘉新大樓與台北港第一散雜貨中心、台中港儲槽照明燈具更換為 LED 燈及更新設備降低能源耗用，相關支出共 126 萬餘元。

未來三年度預計之重大環保資本支出

1. 為達節能目的，2020 年已排定計畫，將更換嘉新大樓後棟空調主機，改以新的節能機型，預計總支出約 300 萬元。
2. 為因應 2023 年沖繩豐崎地區度假村飯店開發案，將採取 IHG 國際級飯店高規格標準，針對節能、省水省電，預估未來幾年將投入大筆環保相關經費。

環保相關裁罰

最近年度及截至年報刊印日止因污染環境所受損失：
台北港第一散雜貨中心車道 2019 年曾因載運散雜貨車輛的塵灰滲漏、散逸，雖有清掃但未及時清洗，形

成路面色差，遭罰款 10 萬元。後續已陸續投入經費改善灑水設施。

能源耗用及二氧化碳排放

* 本項統計為僅限嘉新大樓、台北港第一散雜貨中心、台中港水泥儲槽之數據。焦耳、二氧化碳計算方式採行依經濟部能源局公佈之能源平衡表並以自我估算方式計算。

嘉新大樓

2019 年能源使用情形

電力耗用 (度/年) 3,809,800 | 電力耗用 (百萬焦耳/年) 13,715,280 | 電能二氧化碳 (CO₂) 排放量 (公噸/年) 2,072

近三年電力使用

2017 年電力耗用 (度/年) 3,880,000 | 2018 年電力耗用 (度/年) 3,750,000 | 2019 年電力耗用 (度/年) 3,809,800

嘉新大樓 近三年節電措施及節電量

2017 年	前棟 1、2 樓改善燈具 200 盞	節電量共 47,498 度 (170,993 百萬焦耳)
2018 年	嘉新第一大樓前棟主機汰換為螺旋式主機	節電量共 232,277 度 (836,197 百萬焦耳)
2019 年	嘉新第一與第二大樓公共走道大樓電燈汰舊換新	節電量共 41,120 度 (148,032 百萬焦耳)

台北港第一散雜貨中心

2019 年能源使用情形

電力耗用 (度/年) 3,768,400 | 電力耗用 (百萬焦耳/年) 13,566,240 | 電能二氧化碳 (CO₂) 排放量 (公噸/年) 2,050
柴油耗用 (公升/年) 2,860 | 熱能耗用 (百萬焦耳/年) 10.6 | 熱能二氧化碳 (CO₂) 排放量 (公噸/年) 7

近三年電力使用

2017 年電力耗用 (度/年) 4,754,400 | 2018 年電力耗用 (度/年) 3,808,400 | 2019 年電力耗用 (度/年) 3,768,400

台北港第一散雜貨中心 近三年節電措施及節電量

2017 年	倉儲區及廠房區照明陸續改為 LED 照明	節電量共 11,826 度 (42,573 百萬焦耳)
2018 年	倉儲區及辦公走道照明陸續改為 LED 照明、改善砂石卸船設備以降 低待機運轉時間	節電量共 62,252 度 (224,107 百萬焦耳)
2019 年	倉儲間高壓鈉燈分區汰舊換新為 LED 照明	節電量共 22,255 度 (80,118 百萬焦耳)

台中港水泥儲槽

2019 年能源使用情形

電力耗用 (度/年) 2,869,800 | 電力耗用 (百萬焦耳/年) 10,331,280 | 電能二氧化碳 (CO₂) 排放量 (公噸/年) 1,561

近三年電力使用

2017 年電力耗用 (度/年) 2,710,000 | 2018 年電力耗用 (度/年) 2,640,000 | 2019 年電力耗用 (度/年) 2,869,800

台中港水泥儲槽 近三年節電措施及節電量

2017 年	將太空包廠房原高壓鈉燈、包裝大樓原日光燈更換為 LED 燈；更換 高效率馬達	節電量共 43,532 度 (156,715 百萬焦耳)
2018 年	將行政大樓、包裝大樓等的原照明設備更換為 LED 燈；更換高效率 馬達	節電量共 33,303 度 (119,891 百萬焦耳)
2019 年	將包裝大樓的收塵機更換高效率馬達、原照明燈具更換為 LED 燈具	節電量共 31,122 度 (112,039 百萬焦耳)

5



幸福 職場

- 5.1 人員概況 53
- 5.2 員工關懷 55
- 5.3 多元職場 59
- 5.4 人才培育 61

5.1

人員概況

嘉新企業團從成立至今，致力於建構安全、健康、生活、平衡的優質職場環境，提供員工一個優質的工作場所，是長期以來的核心精神，除了提供以優於市場薪資、舉辦定期考核、教育訓練及完整的晉升制度吸引並留用人才外，更戮力塑造安全工作環境、完善健

康設施及福利制度，守護員工及其眷屬之身心健康，建立以生活與工作平衡的友善職場，讓員工可以在公司穩定發展及快樂工作，促進公司永續經營與發展。



致力當地就業機會

國內任用 223 人，佔比 54.39%；
國外 187 人，佔比 45.61%



創造穩定就業

員工平均年資
5.64 年



年齡多元化

新進員工 30 歲以下佔 33%，30~50
歲佔 51%，50 歲以上佔 16%

人力結構

嘉新企業團隨著企業持續發展，在各地創造穩定的就業機會。2019 年嘉新企業團整體員工共計 410 人（勞雇類型含全職和兼職），其中全職從業人員 366 人、約聘人員 44 人。員工平均年齡為 41.64 歲，平均年資 5.64 年。管理職女性佔比為 28.57%；非管理職女性佔比為 47.85%，女性員工與女性主管所佔比例均較一般公司為高，顯見本企業團在促進職場兩性平等的努力。本企業團人員任用以專業及能力為主，對於年齡及二度就業均不設限。另依「身心障礙者權益保障法」規定，100% 符合進用身心障礙人士為員工之比例。

2019 年度員工年齡分布

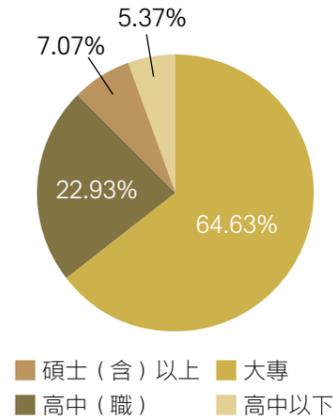
年齡別	男	女	年齡別小計	
	人數	人數	人數	佔全體員工比例
30 歲以下	30	61	91	22.20%
30 ~ 45 歲	84	58	142	34.63%
45 歲以上	116	61	177	43.17%
合計數	230	180		
總計人數				410

2019 年度員工性別分布

性別	男	女	男比例	女比例
人數	230	180	56.10%	43.90%
總計人數	410			

2019 年度員工學歷分布

學歷別	年級別小計		佔全體員工比例	
	男	女		
碩士(含)以上	13	16	29	7.07%
大專	144	121	265	64.63%
高中(職)	59	35	94	22.93%
高中以下	14	8	22	5.37%
合計數	230	180		
總計人數	410			



2019 年新進及離職員工概況

2019 年度新進員工性別分布

性別	男	女	男比例	女比例
人數	122	106	53.51%	46.49%
總計人數	228			

年齡別	新進員工		離職員工	
	男	女	男	女
30 歲以下	24	52	3	2
30 ~ 50 歲	71	45	17	22
50 歲以上	27	9	15	1
合計	122	106	35	25

2019 年度離職員工性別分布

性別	男	女	男比例	女比例
人數	35	25	58.33%	41.67%
總計人數	60			

地區別	新進員工		離職員工	
	男	女	男	女
國內	32	43	27	19
國外	90	63	8	6
合計	122	106	35	25

* 離職率：60/410=14.63%
(男性 35/410=8.53%；女性 25/410=6.10%)

員工任用

嘉新企業團對於員工之招募僱用、培訓、獎勵、升遷、終止、退休，一向秉持公平、公開、平等之原則，並遵守政府各項相關法令規範，無論種族、宗教、膚色、

國籍、年紀、性別、性向、年齡、殘疾...等都平等對待。

員工流動與留任

員工是公司最要的資產，嘉新企業團提供優渥薪資福利制度、多元的教育訓練及職涯發展機會、順暢的意

見溝通管道，並注重工作生活平衡，長期以來均維持相當高的留任率。

5.2

員工關懷



員工社團活動
全年度計 108 小時



關心職工健康
設置 AED、每兩年實施員工健檢、設立員工健身中心



勞資會議及職工福利委員會
2019 年共計召開 8 次
(勞資會議 4 次、定期福委會 3 次、臨時福委會 1 次)



獲得運動企業認證
2019 年獲體育署運動企業認證

薪酬及績效

薪酬管理

嘉新水泥訂有員工薪酬管理辦法，薪資係依員工學識、經驗、技能、專業度及擔任職位價值為考量，並參酌整體市場薪資水準核定之。新進人員薪酬標準依職務所需學歷、相關工作經驗及專業技能等條件而訂定，不因性別、種族、國籍、年紀等個人因素影響其

薪給。為了吸引及留任優秀人才，各職位之薪資多數居於同業中上水準，每年度並依公司營運成果與財務狀況、員工個人績效、物價指數波動情形等，進行薪資檢討或調整。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

依據證交所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」第二條之規定(2020 年 1 月 2 日公佈)上市公司應揭露：非擔任主管職務之全時員工人數、員工薪資平均數及員工薪資中位數，本公司依規定將相關資訊揭露如下。揭露範圍適用於嘉新水泥股份有

限公司(公司代號：1103)。本項揭露資訊均依主管機關規定，並同步揭露於公開資訊觀測站「公司治理專區」項下「企業社會責任相關資訊/員工福利及薪酬統計相關資訊」。

	2018 年度	2019 年度
員工人數統計資訊	全體受僱員工：77 人(任職給薪滿六個月以上員工：69 人；未滿六個月之員工：8 人)	全體受僱員工：85 人(任職給薪滿六個月以上員工：74 人；未滿六個月之員工：11 人)
非擔任主管職務之全時員工人數	63 人	67 人
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	75,334 (新台幣仟元)	87,900 (新台幣仟元)
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,196 (新台幣仟元)	1,312 (新台幣仟元)
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	N/A (本年度尚無薪資中位數統計申報數字)	1,132 (新台幣仟元)

*「擔任主管職務之員工」，係指公司經理人，依據主管機關規定經理人適用範圍如下：總經理、副總經理、協理、財務部門主管、會計部門主管、及以上相當等級者、及其他有為公司管理事務及簽名權利之人。實務上與年報揭露（經理人）之範圍一致。
*全時員工係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者。
*非擔任主管職務之全時員工，不含擔任主管職務者、海外分公司

員工或部分工時員工。
*非擔任主管職務之全時員工薪資平均數係指薪資總額除以員工人數得出之平均值。
*薪資總額包括薪資、職務加給、各種獎金、獎勵金、津貼、資遣費、離職金等。(不包括退職退休金)
2019 年度，「非擔任主管職務之全時員工薪資平均數」較前一年約成長 9.6%。

績效考評與發展

嘉新水泥訂有績效管理辦法，藉由績效規劃與考核過程，激發員工潛能及促使員工達成工作目標，提升員工職能及工作效能，使共同達到公司整體目標，並作為員工職務發展參考及獎酬發給依據。考核以公平、

公正、客觀為原則，並加強主管與同仁間的互動和溝通，以助員工未來個人職涯之發展。新進員工滿三個月起開始進行正式績效考評，每年定期接受績效及職業發展檢視，2019 年嘉新水泥執行比例為 100%。

職工安全衛生

健康照護措施



在辦公場所備有電子血壓計，提供員工得以隨時測個人血壓及脈搏。



公司設置有員工健身及運動設施，如健身房、瑜珈室...等，希望員工能有適當管道調劑身心並舒緩各種壓力。



提供員工優於法定應檢項目的定期健康檢查。健康檢查發現員工有異常情形者，由配合之醫療院所之醫護人員提供其健康指導；如經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。



公司配置緊急救護設備 AED（自動體外心臟電擊去顫器），並不定期辦理基本救命術教學課程，使員工了解 CPR 及 AED 的操作技巧，以有效把握等待救援時間做緊急處理，降低突發性心跳停止之猝死率。



對於從事特別危害健康作業員工，主動安排進行特殊健康檢查。



不定期舉辦健康講座，提醒員工注重身心各個面相的健康管理。

職場安全

為確保在辦公大樓中辦公之員工及物品之安全，訂有「嘉新辦公大樓安全管制作業規定」，包含：人員管制進出辦法、車輛進出管制辦法、物料管制辦法（如夾帶違禁或危險物品進出時應處理及通報檢查）、其他如進出通道之警衛員安檢或側門車輛進出之交管及暢通等。

職災撫卹

- 員工因職災死亡者，除給予 5 個月平均工資之喪葬費外，另給予 40 個月平均工資之撫卹金。其他因遭遇職業災害而致殘廢、傷害或疾病時，依法給予各項補償。
- 員工非因職災在職死亡者，除給予 3 個月平均工資之喪葬費外，另依是否達退休資格給予退休金或比照資遣費作為一次撫卹金。
- 員工在職死亡者，得依規定申請團體保險身故理賠金。

勞資關係

勞資關係

- 透過每季召開的勞資會議及福委會，員工代表能針對特定議題反映同仁的建議及看法，並藉由會議中與公司代表實質討論，以達成雙方共識。
- 公司亦提供多元的內部溝通管道，如各部門主管定期或不定期與轄下部屬溝通會議、或如跨部門會議討論各項議題，以建立良好的職場互動關係。
- 企業團設有內部共享平台，提供閱覽公司規章辦法及公告資訊。此外，員工也可透過電子信箱、服務熱線等多元管道向公司提供建議。

員工福利及照顧

嘉新水泥為讓每一位員工有一個安心的工作職場，以全力發揮其個人專長及工作價值，積極規劃各項完善的福利制度與照顧。遵從良好企業文化、社會民情及國家法令外，並兼顧其員工眷屬，使員工生活無後顧之憂。

保險福利

嘉新水泥除依據當地法令或實務提供各項保險福利及退休金提撥，亦提供優於法令的團體保險以保障同仁的工作及生活安全。以台灣為例，除了為員工投保勞工保險、全民健康保險外，亦為員工投保定期壽險、意外險、醫療險及年金險等；另為出差及派駐海外人員投保高額意外險及附加醫療險。

退休福利

依據「勞工退休金條例」及「勞動基準法」，按月提繳勞工退休金與提撥勞工退休準備金，於員工達到法定退休條件時依法給付退休金，另提供退職慰問金或退休紀念品。在台灣，每年透過專業企業管理顧問進行退休準備金的精算，以確定勞工退休準備金帳戶之足額提撥，保障同仁未來請領退休金之權益。

生活福利

為促進員工工作與生活平衡，給予員工食、衣、住、行、育、樂等各方面適當的照顧，並兼顧其眷屬，使員工生活無後顧之憂，提供多元化的活動，打造幸福職場。例如定期舉辦如員工旅遊、家庭日及團康等活動，提供春節、端午節、中秋節及勞動節等禮金、生日禮金、子女暨員工獎助學金、重陽節禮金、住院慰問、眷屬喪葬慰問（奠儀）、員工暨員工眷屬團體保險、特約商店折扣，以及公司健身房課程補助暨用餐優惠等方案。

員工關係促進

- 每年舉辦精彩尾牙晚會及摸彩活動。如 2019 年結合員工旅遊於沖繩舉辦。
- 不定期舉辦 Team Building 團隊建立訓練活動，凝聚員工向心力。
- 舉辦瑜珈教室、有氧舞蹈、溜冰、羽球等各種運動課程，關心員工身心健康。
- 辦理員工融合系列活動及體適能競賽等，增進員工互動關係。

↓（左一）2019 年 11 月新增的冰刀社團，多位同仁挑戰冰上溜冰活動。
\\（右一、右二）2019 年 10 月新增的羽球社團，集結了愛好羽球活動的同仁熱情參與。



員工關懷活動系列

嘉新水泥 員工關係融合活動 2018年9月至2019年4月，每月一次，為期長達8個月

嘉新水泥為增進員工身心健康，促進友善職場氛圍，於2018年9月起至2019年4月，由公司各部門每月輪流策劃舉辦【員工關係融合活動】，活動對象為全公司同仁，每月由承辦部門的同仁完全自行發想活動創意和規劃執行，讓每個月舉辦的活動兼具趣味性和創意性，同時也開放給企業團旗下的關係企業一同參與活動。每月的活動從〔體適能競賽〕、〔趣味投籃〕到〔鏢射生存遊戲〕等主題豐富充滿趣味性。



員工關懷活動系列一
INBODY 體適能競賽
活動期間：2018年9月~2018年12月（於2019年1月30日頒獎）

活動目的：透過公司購置的INBODY體適能檢測儀，以3個月前及後測出的兩組數據作比較，並頒發獎金給優勝者及最佳進步獎的得獎者，以促進員工培養良好運動及生活習慣。

運動企業認證

嘉新水泥榮獲教育部體育署頒發「108年度運動企業認證獎」，運動企業認證今年已邁入第四屆，今年度共96家企業獲頒認證殊榮。希望運動能夠內化成企業團同仁的潛在DNA，如同「嘉」、「新」的名稱一樣，將健康、生活，帶入工作之中，達成平衡，替「家庭」帶來「新和諧」關係。嘉新水泥長期以來致力於回饋社會、照顧員工，希望維護員工身、心、靈健康，提

供良好的工作環境。並且全方位的考量運動企業的責任，首先將員工健身房升級成為時尚又明亮的完善運動空間，吸引員工在工作之餘能愛上運動；補助及推動公司運動社團（瑜珈、有氧、拳擊有氧、羽球等社團）成立、讓同仁們可以呼朋引伴，更有動力持續養成運動的良好生活習慣；舉辦運動講座、INBODY體適能競賽系列活動，提升員工參與度及向心力。全方位的將運動企業內化到每位嘉新人的身上。



參加人數超過80人
運動講座

2019/9/6於嘉新大樓一樓大廳舉辦運動講座，為體育署主辦/遠見雜誌協辦的企業運動講座，邀請到防護達人甘思元分享如何正確運動。同場加映本公司企業團嘉和健康生活的同仁，也是專業物理治療師邱敏莉以「運動和柔軟度的親密關係」為題，分享柔軟度檢測及動態放鬆技巧。



位於嘉新大樓B1的
員工運動中心

員工健身中心和瑜珈教室。時尚又明亮的運動空間，讓瑜珈、有氧課程變得不再有距離感，吸引員工輕鬆地運動。

員工旅遊及尾牙

嘉新企業團固定舉辦員工旅遊及尾牙。2019年12月更是結合兩者，於企業團沖繩的新飯店落成之際，選在沖繩舉辦企業團尾牙及員工旅遊活動，同時結合飯店考察，讓員工更認識企業團新事業體的發展。



5.3

多元職場



鼓勵婚育

制定員工托育福利補助及設置哺集乳室
符合補助資格申請及實際執行率100%



職場平權

辦理職場平權講座
董事長與高層主管皆親自出席全程參與



友善職場

員工獲選台北市優秀身心障礙勞工
消除職場差異

人權保障

嘉新企業團除嚴格遵守國內勞動及人權相關規範，公平對待並尊重所有員工，在海外之關係企業亦充分遵循當地相關法規，包括：

- 遵循政府勞動相關法規，制訂勞動條件等相關制度及運行政程序，並依規定執行。
- 遵守「就業服務法」規定，提供公開、公平、公正的工作機會予所有求職者。
- 設立多元申訴管道（如申訴電話或電子郵件信箱），員工認為權益受侵害或不當處置時可隨時隨地申訴。
- 針對重大獎勵或懲處之案件，經由多位高階主管予以討論後決議。
- 訂定「人權政策」，認同與支持「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織

工作基本原則與權利宣言」等國際公認之人權標準，並以實際行動體現嘉新水泥尊重與保護人權之責任。

- 訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，加強性騷擾防治宣導，禁止任何形式的騷擾或不人道待遇，包括性騷擾、虐待、奴役、體罰、威脅、剝削、精神或身體壓迫或口頭辱罵，並設置明確之申訴管道及公開揭示相關資訊，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，確保員工權益。
- 訂定「個人資料保護管理辦法」，妥善保管及處理員工個人及客戶、應徵者之資料。
- 公司規劃並提供員工符合標準之安全衛生設備與工作環境，並依職安法辦理員工健康檢查及安全衛生教育訓練。

嘉新企業團致力維護員工基本人權，認同與支持「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際公認之人權標準，並以實際行動體現本企業團尊重與保護人權之責任，遵守公司所在地勞動、性別工作平等相關法規規範，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。



多元包容性與
確保工作機會均等



暢通的
溝通管道



提供安全與健康
的工作環境



個人資料
保護



定期檢視及評估人
權相關制度及作為



**本公司資訊室李如繡同仁當選
台北市 2019 年度優秀身心障礙勞工**

台北市勞動力重建運用處舉辦 2019 年北市優秀身心障礙勞工選拔，選出 20 名優秀身心障礙勞工，希望鼓勵優秀身心障礙，同時表彰企業雇主持支持與營造友善職場的貢獻。本公司資訊室李如繡同仁經公司推薦並獲當選，勞動處並於 6/24 派員至本公司訪問與拍攝工作狀態，發表於《消失的界線》身心障礙表揚專刊，並於 11/13 於市政府公開表揚。



《消失的界線—二十位優秀身心障礙勞工的人生故事》專刊中，以「成為溫暖而堅毅的光，穿越差異築出的牆」為主軸，訪談二十位優秀身心障礙勞工，見證他們成為職場亮點的人生歷程。「真正的友善，是當人們不再因彼此的差異而劃出界線。」

有技無限：技能篇

如家人般的同事，是最堅強的後盾——李如繡

友善職場

在鼓勵員工婚育方面，除致贈結婚禮金外，會依據各區域當地法規，提供婚假、產檢假、安胎假、陪產假、孕產主動關懷、家庭照顧假及育嬰留職停薪制度。以台灣為例，員工任職滿六個月、子女滿三歲前可申請育嬰留職停薪，最多不超過兩年。育嬰留職停薪期滿後，公司會安排以回任原單位及職務為原則，或輔導轉至需求部門。

- **飯店員工宿舍**
於海外據點設置員工宿舍，照顧員工生活安定。
- **員工托育福利補助**
為協助員工兼顧工作與家庭照顧責任，2019 年再制定「員工托育福利補助辦法」，補助津貼予有未滿 12 歲子女的員工，以減輕員工負擔，營造友善育兒職場環境。截至 2019 年底，實際執行率 100%（實際請領員工 / 符合資格申請員工）。
- **哺集乳室**
設置哺乳室提供產後重返職場工作的媽咪更舒適環境，使能同時兼顧家庭與工作。
- **性騷擾防治條款**
訂定『嘉新水泥企業團性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』，並定期辦理相關講座，佈達心理健康相關知識和訊息及公司對員工職場環境的重視。

- **休假福利**
提供員工請休特別休假、婚假、喪假、公假、公傷假、產檢假、安胎假、陪產假、產假(含流產假)、病假、生理假、事假、家庭照顧假、外派人員返台探親假等各類假別，並可依性別工作平等法申請育嬰留停。

性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法

提供員工、求職者、訪客、往來廠商及其他受服務對象等，免於性騷擾之工作及受服務環境，應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以保障當事人權益及隱私，並維護企業團商譽及形象，依性別工作平等法第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則及性騷擾防治法第七條第一項、第二項規定，訂定本辦法。



適用對象涵蓋員工、求職者、訪客、往來廠商及其他受服務對象等。



企業團並定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程，相關資訊及訓練計畫於公布欄或內部共享平台公告。



申訴管道：本企業團性騷擾申訴管道如下：
申訴專線電話：(02)2521-2094
申訴電子信箱：hr@chcgroup.com.tw
專責處理人員：人資單位主管

企業內部講座——職場平權講座

12 月份辦理職場平權講座，董事長與高層主管皆親自出席全程參與，獲中華民國勞資關係協會吳副理事長高度推崇，大力讚揚。

- **性別平等議題 專題演講**
蝴蝶朵朵繪本宣導講座 2019/12/12（詳細請見第六章）

5.4

人才培育

人才培訓與提升

人才是公司最大的資產，因此對於人才的培育與發展，一向不遺餘力。本公司為增進員工職務所需之知識、技術及能力，以提升工作效率，進而達成公司經營目標及有效之人力資源發展，特為員工辦理教育訓練。



職前訓練
凡單位之新進人員及轉調人員，輔導瞭解公司之組織、業務概況、環境安全衛生、規章制度等知識。



職能訓練
提昇各職務所應具備之基礎職能及專業職能，以強化各職場工作能力。



外部訓練
選派外訓以補充、發展或提升員工職能。



國外研習訓練
配合公司之發展或未來工作之需求，由公司遴選適當人員赴外作專業性之訓練。



制定規章制度
為配合各單位作業及安全需要，鼓勵員工參加與工作相關之進修，並安排及輔導員工取得相關專業證照。另為提升員工對於人權及工作安全等意識，亦不定期辦理勞工安全衛生、勞動基準法、性騷擾防治及性別工作平等法等課程。

經理人參與公司治理相關進修訓練

對於各種公司治理的研習機會如董事與監察人實務研習班、國際財務報導準則 (IFRS) 之研討會或課程、及薪酬委員會之設置與運作等課程均請相關人員參加。此外，亦申請加入中華民國內部稽核協會、會計研究發展基金會、資訊經理人協會，成為團體會員，每月之例會均派員參加，諸如舞弊與公司治理、鑑識會計、會計主管持續進修等課程，以增進公司治理之運作，降低風險之發生。

經理人進修課程包含：



性別平權講座



法規遵循相關



溝通與團隊塑造



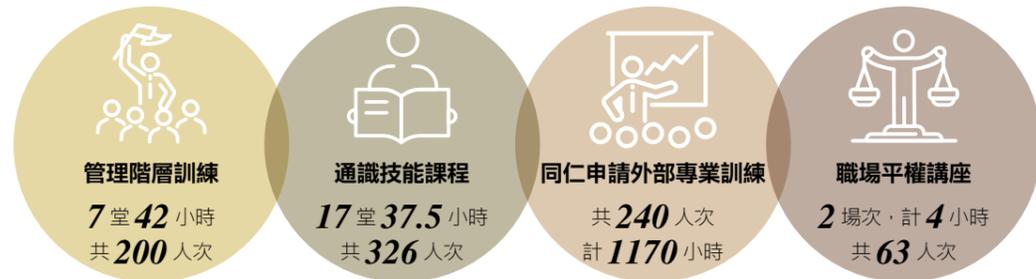
部門目標管理類



查帳系統及資訊安全



員工進修與訓練實施情形



根據企業發展與人才資源，年初進行人才盤點，確認不同階層與部門同仁在專業與通識職能上的需求，由人資室規劃內部培訓，並加入績效考核要求同仁自我成長，主動提升本職專業學習，年度總結，成效優良。人資室辦理管理階訓練 7 堂 42 小時共 200 人次；通識技能課程 17 堂 37.5 小時共 326 人次；同仁申請外

部專業訓練 240 人次，計 1170 小時；另，積極配合政府法令，舉辦職場平權講座 2 場次，計 4 小時共 63 人次。
嘉新水泥員工進修與訓練：平均時數 19.89 小時。（*目前尚無法統計主管及員工以性別劃分之平均教育訓練時數。）

員工教育訓練規劃



員工教育訓練實施內容



辦公室技能訓練

- ① 辦公室系統 OA 教學
- ② 財務費用報銷流程教學
- ③ 資訊安全宣導
- ④ 公文撰寫技巧



旅宿業通識介紹

- ① 資訊系統介紹
- ② Opera 查帳系統介紹
- ③ 電話服務禮儀



全員溝通技巧提升

- ① 主管類：跨部門溝通 & 團隊效能提升
- ② 員工類：跨部門協作 & 向上與平行溝通



主管管理技能提升

- ① 績效面談與員工激勵
- ② 年度目標設定
- ③ 主管角色與團隊運作

MA 計劃

- 試行期間：各單位職務體驗學習訓練——三至六個月，期間視個人學習情況。
- 目的：在最短時間內通盤瞭解嘉新水泥各部門及企業團發展性子公司之工作內容。

6

社會共融



6.1 社會參與回饋	64
6.2 響應公益及地方參與	68
6.3 人文藝術	72

6.1

社會參與回饋

財團法人嘉新兆福文化基金會

歷久彌新之堅韌風華

嘉新兆福文化基金會 60 週年

2019 年為嘉新獎學金頒發 60 週年紀念，8/25 於新莊頤品大飯店舉行獎學金頒獎典禮，緬懷張敏鈺創辦人創業維艱及『取之於社會、用之於社會』精神及畢生關心教育、獎助清寒學子的苦心與襟懷。



嘉新水泥公司創辦人張董事長敏鈺先生於 1960 年春首創嘉新水泥獎學金，獎勵軍公教及清寒學生，為廣續此項獎學金業務，並本諸「取之社會用之社會」之旨，於 1963 年 6 月 10 日創立財團法人嘉新水泥公司文化基金會，獎勵各項文化事業。其後於 1994 年為紀念創辦人及其夫人龔福明女士為基金會所作貢獻，變更全銜為嘉新兆福文化基金會。

獎學金

嘉新兆福文化基金會長年來聚焦於教育及文化發展，獎助學術優異成就及提升貧困兒童接受教育機會，成立以來已有十多萬人曾受到嘉新兆福文化基金會的獎勵及贊助。於 2010 年受到行政院及 2011 年教育部的表揚。



一嘉新兆福基金會張安平董事長頒發甲子體育特別獎給桌球選手張佑安同學

一嘉新水泥董事長兼基金會董事張副綸頒發體育獎學金特別獎

第 60 屆 (2019 年)
嘉新清寒獎學金
頒發 426 人，金額共 531 萬元

受惠學子 426 人，共頒發 531 萬元清寒獎學金

大學校院	105 人
每人新台幣 2 萬元	
含低收入戶 78 人、身心障礙 27 人	
高中職暨專科	321 人
每人新台幣 1 萬元	
含低收入戶 265 人、身心障礙 56 人	

第 55 屆 (2019 年)
中華嘉新體育獎學金
頒發 104 人，金額共 138 萬 6 千元

受惠學子 104 人，共頒發 138.6 萬元體育獎學金

國小組	23 人
田徑 10 人，游泳 10 人，身心障礙 3 人，每人新台幣 6 千元	
國中組	24 人
田徑 10 人，游泳 10 人，身心障礙 4 人，每人 7 千元	
高中組	22 人
田徑 8 人，游泳 8 人，身心障礙 6 人，每人 1 萬元	
大專組	12 人
田徑 5 人，游泳 5 人，身心障礙 2 人，每人 2 萬元	
體育專業組	17 人
田徑 5 人，游泳 7 人，身心障礙 5 人，每人 2 萬元	
教練獎	5 人
每人 4 萬元	
特別獎	1 人
獨得 8 萬元	

偏鄉教育 彌補城鄉教育資源不足 提升學生學習成效

台灣教育大學系統 2019 年弱勢學生關懷輔導課輔計畫 全案補助約 163 萬元

補助台灣教育大學系統提出並督導之偏鄉弱勢學生課輔計畫，共 7 所大學 10 項計畫。

計參與計畫之大學生共約 270 人，受惠學童共約 1432 人

臺北市立大學	計受惠學童 282 人
師資生輔導弱勢學生服務 計畫 A、B	
嘉義大學	計受惠學童 161 人
從心找回愛	
臺南大學	計受惠學童 60 人
偏鄉全人素養能力課輔計畫 - 樹林、建功愛相隨	
臺南大學	計受惠學童 38 人
國語文學系國小學生關懷輔導課輔計畫	
屏東大學	計受惠學童 134 人
偏鄉學童全方位關懷課輔計畫	
屏東大學	計受惠學童 677 人
動手做科學教育到校服務計畫	
東華大學	計受惠學童 64 人
弱勢學生關懷輔導課輔計畫	
臺東大學	計受惠學童 16 人
以數位學習家族協助東部地區弱勢學生學習計畫 (上課時數計 357 小時)	

週末兒童課輔計畫 全年補助約 77 萬元

2019 年持續補助焦傳峻先生提交之台北科技大學團隊—桃園市后厝國小 1~6 年級週末兒童課輔計畫及原住民兒童營隊相關活動。

計參與計畫之大學生及志工共約 216 人，受惠學童共約 268 人

課輔計畫

上半年：合計 9 週 (參加學童 43 人，大學生 18 人，志工 5 人)；下半年：合計 7 週 (參加學童 39 人，大學生 16 人，志工 5 人)

原住民學童喜樂冬令營計畫

2019/1/18 至 1/28，屏東縣牡丹鄉，參加學童 55 人，大學生 22 人 (其中 5 人非應屆)，機構志工 4 人

『偏鄉部落遠距教學電腦中心』遠距陪讀教學計畫—補助講師費用

2019 年 3 月 20 日~ 5 月 30 日 / 受惠學童 81 人，參與大學生：台北科技大學 11 組，共 81 人

2019 年 10 月 14 日~ 12 月 20 日 / 受惠學童 50 人，參與大學生：台北科技大學 7 組 45 人、台北市立大學 10 人



一 台南教育大學書法班：寫春聯、燈籠 | 台東大學遠距教學現場 20191106 | 屏東大學塔樓國小動手做科學教育



一 育英國小開幕式
／台北科技大學后厝原住民學童營輔活動
—台北科技大學 牡丹部落學童遠距教學上課



週末兒童課輔計畫

旨在提供偏鄉弱勢家庭尤其是原住民家庭學生，獲得課後學習輔導或課外知識與生活學習的機會，並擴大大學生之社會參與或充實師資生分發前之實際教學經驗。本年補助之各項課輔與相關活動計畫實施範圍涵蓋新北、台中、南投、嘉義、台南、屏東、台東、宜蘭...等縣市。

支持新創

補助文創計劃 (Garage+ 嘉新空間)

為促進文化經濟發展，嘉新兆福文化基金會支持創業創新教育，本年度為第二個三年計畫的第三年，持續支援財團法人時代基金會之『Garage+ 嘉新空間』合作計畫。

[支援新創] 時代基金會 Garage+ 計劃

嘉新企業團於 2017 年起，與時代基金會合作辦理「Garage+ 計劃」，建立新型態創業育成中心，由企業團提供嘉新第二大樓房舍成立時代基金會育成計畫「Garage+ 嘉新空間」，由時代基金會負責營運，做為青創團隊辦公室之用，每年補助租賃及管理費用約新台幣 450 萬元。「Garage+ 計劃」是時代基金會成立的創業社群計劃，從育才到育成，透過時代基金會創業社群的資源，由成功的創業人帶領新一代的創業人，讓初創期公司能順利組織團隊、募集資金、連結資源、成長並邁向成功。

其國際新創公司交流計畫 (Startup Global Program, SGP)：2019 年共收到 480 組來自 31 個國家的申請，邀請 30 組國際創新團隊來台，並安排 364 場 1 對 1 媒合商談會議，受到企業界高度肯定。

- ① 上半年配合 6 月 Computex 展覽，以 "Innovation for Tomorrow" 為主題在南港展覽館吸引近 6 千位產業界人士觀展。
- ② 下半年於 2019 年 12 月以 Open House 展會形式在嘉新水泥公司 1 樓大廳舉行，也吸引近 3 百位企業人士蒞臨。

本次 Open House 精選 28 組國內外優質新創團隊，包含自全球 31 國 228 件 Startup Global Program 獲得入選的 15 組國際團隊及 13 組台灣團隊，領域涵蓋健康醫療、人工智慧、大數據應用、物聯網、智能設備、綠能科技等領域之創投及新創夥伴交流。本公司支援新創，提供公司一樓大廳，作為時代基金會 Garage+ 的 Open House 育成中心一年一度的 Open House 活動場地之一。

「時代基金會」成立於 1991 年，成立至今近 30 年。以「時代」為名，是希望有「與時俱進」的宏觀意涵與自我期許。時代基金會秉持著『協助國內產業發展，促進區域經濟繁榮』之宗旨，引進國外知名學府之資源，協助會員企業產業升級。目前合作機構包括美國麻省理工學院 (MIT)、加州大學柏克萊分校 (UCB) 等，定期提供最新科技新知與培訓課程資訊，促進國內產業與全球產業經濟接軌。會務包括三大方向：會員企業服務、經濟政策與未來產業、人才教育。

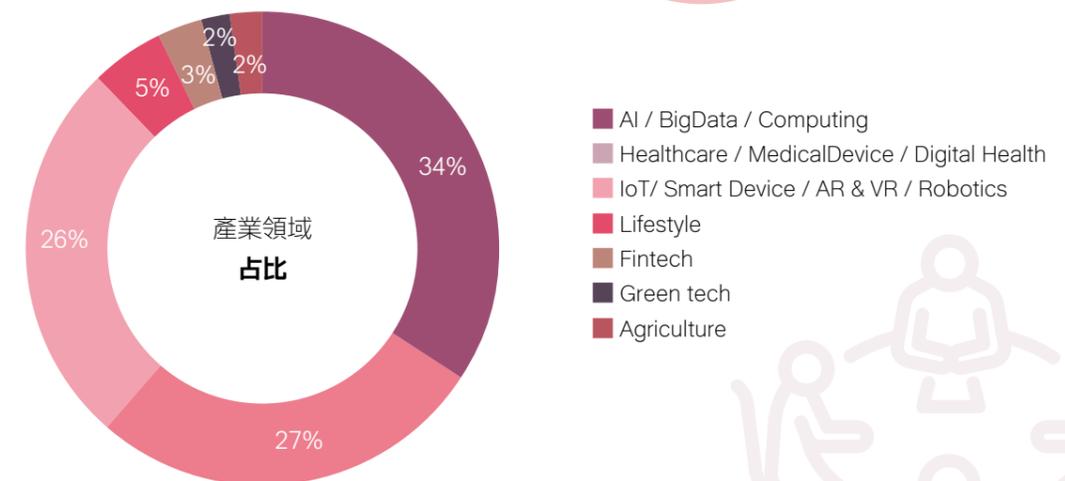


↑ 時代基金會 Garage+ 的「Open House - 遇見全球創業之星」2019 年活動海報

新進團隊



2020 年 Garage+ 團隊總數



Garage+ 能為新創企業作什麼？

今年下半年入選 OPEN HOUSE 的 15 組國際團隊，是從 200 件報名申請中選出的新創企業，目前都處於 A 輪融資到 Pre-A 輪融資階段，Garage+ 會根據新創團隊提出的需求，安排團隊和投資單位、企業、技術部門進行一對一會議，讓這些國際團隊重新認識台灣和台灣產業，進而和台灣產業有更深的合作和連結；若欲來台設立公司，Garage+ 也能提供人才推薦和相關協助。台灣部分是持續接受新創企

業申請，今年 OPEN HOUSE 有 13 個台灣團隊，Garage+ 會每個月評估是否能提供合作和協助機會，符合資格可以實體或虛擬方式進駐 Garage+ 的創業空間。新創團隊進入 Garage+ 後，會討論進駐的時間長短，再設定每季要達成的目標。Garage+ 的育成業師來自技術、產業、投資等各個領域，都是非常資深的業界人士或連續創業家，因為認同時代基金會的理念而加入。Garage+ 固定會提供新創團隊與業師一對一的諮詢時間，提供比較深入的經驗交流。

重新印製紀念絕版書《世界很平，我不平》

為慶祝兆福基金會 60 週年與嘉新水泥 65 週年——本公司重新印製《世界很平，我不平》紀念絕版書 1000 本，發送給企業團同仁及 2019 年度獲頒兆福基金會獎學金的學生。《世界很平，我不平》由時代基金會「青春無敵探險隊」所著，內容為 58 篇講述年輕人如何創新、創業後飛向大世界的精彩故事。期待在這個全球化浪潮下，每個人能重新發現自己的潛能，找出實戰力和競爭力。本公司透過書籍的重新印製和分享，期待傳遞積極實踐、勇往直前的精神。



6.2

響應公益與地方參與

性別平等

贊助國際崇她玫瑰日慈善健走活動

國際崇她 (Zonta International) 為聯合國非政府組織 N.G.O. 的一員，集合位居各行各業、專業領域、領導地位的女性所組成全球性公益社會服務團體，幫助婦女學習，支持對婦女的健康、安全、經濟和政治有幫助的方案。國際崇她 31 區中華民國總社以健走方式倡議和賦權婦幼、終止暴力，於 2019 年 3 月 9 日 (六) ~ 10 日 (日) 於花蓮市北濱太平洋公園舉辦「國際崇她 31 區 2019 玫瑰日慈善健走活動」，本公司響應該組織「女權即人權」之宗旨，捐贈健走活動新台幣兩萬元。



↑ 贊助國際崇她 31 區 2019 玫瑰日慈善健走活動 - 為「愛」健走 - 向暴力說「不」。

性別平等

贊助女董事協會 & 參加「剛柔並濟大未來」國際論壇



↑ 女董事協會 2019/4/24 主辦之國際論壇「剛柔並濟大未來 Hard Talk, Soft Power, Bold Future!」

由台灣女性企業領袖們於 2018 年四月首度組成的台灣女董事協會，結合金融、科技、零售等，超過 17 個領域、40 名上市櫃及知名企業女性領導人，希望建構台灣女董事的資料庫，鼓勵更多女性進入決策圈，為企業注入多元文化與競爭力。2019 年 4 月 24 日慶祝協會成立週年，於高雄舉辦國際論壇

「剛柔並濟大未來 Hard Talk, Soft Power, Bold Future!」希望可以在公共政策與決策上，提供女性企業經理人的智慧及大膽創新的觀點。本公司王立心執行長長期關注女性議題，作為協會成員，親自出席支持該論壇。本公司更贊助該協會新台幣 10 萬元，用以支持與推展該會業務順利進行與長遠發展。

偏鄉兒童教育

贊助「臺師大北友會返鄉服務隊」教學營隊活動

「臺師大北友會返鄉服務隊」為國立台灣師範大學自台北、新北、基隆三市學子組成之在校學子同鄉校友會，於每年一月至偏鄉小學舉辦之教學營隊活動。至 2019 年為第十九屆，由 70 餘名台師大學子赴新北市新店區屈尺國小與約 100 名國小學童互動，

於 2019 年 1/28-1/31 營期中進行課堂教學及益智活動。該活動讓大學生在實務營隊課程的規劃及實作中，協助偏鄉兒童學習和益智遊戲互動，獲得教學相長、社區互動的經驗。本公司響應該大學生服務營隊之邀請，贊助活動經費新台幣一萬元整。



↑ 贊助「臺師大北友會返鄉服務隊」1/28 ~ 1/31 偏鄉教學營隊活動

提供企業資源

贊助「中華無形資產暨企業評價協會」

為使企業得反映真正價值並正確衡量研發成果，「中華無形資產暨企業評價協會」多年來致力於推動適允的無形資產評價制度，對國內企業會計制度與國際接軌提供相當助益。本公司結合企業團資源，提供位於嘉新大樓 1F 的 Collective Elements 餐廳供該協會每年內部委員會召開會議使用，贊助會議包場及餐飲費用每次約二萬元。



一贊助中華無形資產暨企業評價協會於集團旗下 Collective Elements 餐廳召開內部委員會之會議場地。

關懷兒童

響應勵馨基金會「防治熟人性侵害兒童」議題

企業內部講座——《蝴蝶朵朵》繪本導讀：學習如何引導孩子思考身體邊界



↑ 嘉新水泥是第一家響應勵馨基金會此主題宣導活動的民間企業

嘉新企業團對於弱勢兒童與婦女議題不遺餘力，在 2019 年的歲末配合勵馨基金會蒲公英飛揚計劃，提倡尊重身體自主權的觀念，於 2019/12/12 在公司內部辦理《蝴蝶朵朵》繪本導讀講座，由勵馨基金會公民對話部倡議組總督導郭育吟擔任講者，邀請企業團員工一起來瞭解與認識「防治熟人性侵害兒童」議題，學習如何與孩子共

讀繪本並引導孩子思考身體界線。因重視職場平權與關懷，嘉新水泥也成為加入該宣導活動的第一家企業。在繪本導讀講座中，講師生動寫實的導讀也在課後獲得同仁們熱烈的反饋，特別是身為父母的同仁課後更表達對舉辦此講座的感謝，除了深入瞭解此議題外，更學習到如何透過繪本等素材開啟與孩子的對話。

《蝴蝶朵朵》是臺灣第一本以熟人性侵害為題材的兒童繪本，這部作品以情境式語彙，藉由兒童熟悉的語境，引導孩子學習成為自己的勇士與思考身體議題的重要性，認知到受侵害不是本身犯錯，並透過與孩子共讀，引導思考身體界線。作者辛佳慧是今年金鼎獎

特別貢獻獎得主，長期關注兒童權益，不斷尋找可以預防傷痛持續發生的施力點。繪本的圖像繪製為經歷熟人性侵的倖存者插畫家陳潔皓。

一企業團贈送參與繪本導讀講座的員工每人一本



關懷弱勢媽咪 X 地方參與

響應雙連教會主辦之公益彩妝活動

承襲創辦人取之於社會，用之於社會的理念，嘉新水泥一直默默致力於關懷社會弱勢，近年更是將員工關懷與社會公益結合。今年三月本公司得知位於鄰近社區的台灣基督長老教會雙連教會將發起公益彩

妝募集活動，便主動聯繫，詢問嘉新水泥能貢獻一己之力的方式，除了在企業團內部發起彩妝募集響應活動，更於 5/3 贊助 Collective elements 餐廳為活動場地，邀請弱勢媽咪們參加。



關懷地方 X 文化保護

支援重建首里城

那霸市首里城 2019/10/31 發生火災，嘉新水泥透過企業團旗下關係企業嘉新琉球向那霸市長捐贈日幣一百萬日元整，支援琉球重建燒毀的首里城，期待世界遺產首里城能早日恢復原貌。



嘉新水泥

歡慶 65 周年

花博 舞蝶館

公益園遊會

今年欣逢嘉新企業團 65 歲，特於 2019 年 11 月 2 日，在台北市花博公園舞蝶館及舞蝶廣場舉辦「嘉新企業團 65 周年暨公益園遊會」，由嘉新水泥主辦，邀請企業團所有員工及眷屬一起同樂，並傳承創辦人回饋社會、友善鄉里的精神，邀

請弱勢與公益團體參與表演及園遊會活動，讓大家渡過美好的一天。活動當天邀請九個公益團體共襄盛舉，於舞蝶廣場設置公益攤位進行義賣；而在舞蝶館及舞蝶廣場更安排表演節目，共分運動贊助、在地關懷、弱勢團體、街頭表演四大類主題，將企業團一向以來致力關懷弱勢、支持公益及環保、關懷兒童、支持體育活動等面向，串連成精彩紛呈的公益園遊會。

活動當天，開放給所有觀眾自由免費入場及參與活動，除了公益攤位支持義賣外，更設置遊戲攤位，讓當天來參與活動的社區鄰里的大小朋友都能渡過愉快的一天。



資深員工表揚活動



為表達資深員工對嘉泥之貢獻，藉由嘉泥 65 周年慶頒獎給服務年資超過 30 年及 15 年的資深同仁，表彰其青春歲月的付出與貢獻。

服務年資超過 15 年之同仁 共 25 人
服務年資超過 30 年之同仁 共 10 人

神乎其技快閃表演

園遊會活動當天，特別安排一段由執行長帶領員工組成的快閃舞蹈表演，為當天的活動帶來最大的驚喜。快閃舞蹈分三組主題跳舞（餐廳/健身/上班族）呼應嘉新企業團轉投資的新事業體，最後以大合舞形式結尾，為整場活動帶來歡欣熱鬧而意猶未盡的氣氛。



弱勢團體

愛盲樂團
部落三少
育仁啟能中心舞蹈

街頭表演

發現特技劇場
水晶魔幻秀
小丑創意氣球
員工快閃舞蹈表演

運動贊助

HRC KiDS 街舞團
HRC Concrete KiDS

在地關懷

吉林國小弦樂團
永樂國小歌仔戲劇團



益智射擊



桌球彈彈樂



棒球 9 宮格



傳統彈珠台



安全射箭



小朋友投籃



創意造型氣球



琉球服裝體驗區



本次公益園遊會共邀請 9 個公益團體於活動當日設置公益攤位進行義賣：

- 財團法人喜憨兒社會福利基金會喜憨兒烘焙屋勞保店
- 財團法人育成社會福利基金會事業部
- 財團法人忠義社會福利事業基金會

- 財團法人台灣肯納自閉症基金會
- 美麗台灣關懷協會
- 財團法人天主教光仁社會福利基金會附設台北市私立育仁啟能中心
- 財團法人天主教白永恩神父社會福利基金會

- 財團法人中華民國唐氏症基金會
- 財團法人新北市私立樂山園社會福利慈善事業基金會

除了設置及參與一切免費外，另外還提供參加的公益攤位以下補助：

- 提供交通費補助、致贈參與紀念品、未達營業額補助...等



當天更響應環保，會場採用環保或可回收材質設置，當日亦邀請大家自行攜帶餐具或水杯，並製作補水站指引立牌，宣導攜帶環保杯並使用公共飲用台的環保理念。

6.3

人文藝術

國際 × 藝文 × 在地



一嘉新企業團位於沖繩國際通的飯店 Hotel Collective，國際通不僅為旅客造訪沖繩首選，更是沖繩的政經、交通和藝文中心，Hotel Collective 在試營運期間舉辦 ForeMost 國際級攝影作品展，讓當地民眾可以走進飯店看展，免費享受世界級的攝影藝術饗宴，為當地帶來藝術和文化能量，期 Hotel Collective 更深化與沖繩當地社區的連結。

嘉新企業團多年來致力公益，近年來更積極結合企業團資源，提供活動空間，作為藝術展覽或作為支援新創、響應公益主題的活動場地等。例如在旗下第一間飯店，位於沖繩的 Hotel Collective 於試營運期間展出「ForeMost 世界攝影大賞展」，或如提供位於台北的嘉新大樓一樓大廳空間，作為展出柏油畫的畫展場地等。期待以人文藝術能量連結融合在地社群。

嘉新企業團創立的新品牌飯店「Hotel Collective」，位於日本沖繩那霸市觀光熱點國際通市中心。該地點於 1950 至 2002 年長達 50 餘年間原為沖繩國際通的電影院，原本就是沖繩人文薈萃和充滿人文歷史

風貌的地帶，2014 年嘉新企業團取得土地後，2017 年動工打造全新飯店。Hotel Collective 以「Open the Emotion」概念，融合沖繩豐富多元的文化，飯店內外更處處可見藝術驚喜的細節。

如飯店大門口陳設的大型心型雕塑，讓走在國際通上的旅客和當地居民可以近距離欣賞到國際藝術家打造的創意和藝文元素。一進入飯店大廳可見當代藝術界新銳鄭路所創作的「淋漓系列」大型雕塑藝術裝置。此外飯店內的 260 間客房的桌燈是設計師與當地藝術家一起尋訪，並與當地玻璃藝術工作坊「琉球玻璃村」合作設計出藝術桌燈，融合在地環保玻璃素材，打造出溫暖的氛圍。



ForeMost 世界攝影大賞展

嘉新企業團位於沖繩的第一間飯店 Hotel Collective 在 2020 年試營運期間，特地在飯店舉辦 ForeMost 世界攝影大賞展，展出逾 300 幅國際得獎攝影作品，展參作品涵蓋來自巴黎的 PX3、莫斯科 MIFA、WPO、紐約的 IPA、東京的 TIFA 等國際級攝影大賽得獎作品，開放讓當地民眾免費入場參觀。

一！\在飯店試營運期間企業團特別於 2020 年 1 月 16 日起舉辦「ForeMost 世界攝影大賞展」，匯聚法國、美國、日本、俄國四個國際攝影大獎的作品，讓飯店激發旅人更多靈感。此展從 2019 年末開始策劃，展期為 1/17-1/30 共計 14 天，每天自 10:00 開放至 19:00，攝影展期間全程開放當地民眾免費參觀。



藝文與社區連結

本公司在沖繩打造大型 full service 的城市度假酒店，希望提供沖繩民眾一個國際、時尚的社交聚會空間。由旗下飯店 Hotel Collective 主辦的「ForeMost 世界攝影大賞展」，於 2019 年末開始策劃，2020 年初於飯店展出新銳及大師級攝影師超過 300 幅的國際優勝作品，並同場加映沖繩主題特展，邀請曾獲巴黎 PX3 金獎、莫斯科 MIFA 金獎、倫敦 WPO 國家獎、紐約 IPA 銀獎等大獎的台灣知名攝影家 John Tao，親赴沖繩拍攝，以文化、傳統、生活等多面向的攝影作品，完美串起沖繩之美與世界的藝術連結。對嘉新來說，Hotel Collective 不只是個飯店，從飯店籌備期起與沖繩政府及當地民眾深談後，就決定要將國際視野帶入沖繩，並且就像 Hotel Collective 的 LOGO「五感之窗」，希望讓旅客透過感官激發旅行的全新體驗。



國際藝文交流



沖繩本地報紙琉球新報於 1/18 亦報導嘉新企業團旗下飯店 Hotel Collective 舉辦的「ForeMost 世界攝影大賞展」，報導中反映了來觀看攝影展的當地居民的熱烈迴響，如「在沖繩難得見到能夠在同一個展場中同時看到各種主題的作品，無論是表達社會問題或者藝術、風景等等，十分的難得」、「看到很多時髦的構圖或前衛的照片」等。

「ForeMost 世界攝影大賞展」為期 2 週的展期全程開放當地民眾免費參觀。

贊助沖繩當地傳統及現代藝文活動

嘉新早在 1960 年代，就開始積極參與投入社區鄰里相關活動。近年投入海外資產開發，為提升海外投資地之企業形象及文化活動能見度，自 2017 年起開始贊助企

業團投資開發新事業的據點沖繩，積極贊助當地多項文化活動或體育賽事，藉由對在地傳統文化或藝術活動的參與和贊助，實踐永續社會發展。



贊助 國際通 Eisa Dance 萬人傳統太鼓舞活動 2019/8/4



自 1995 年開始的萬人 Eisa 傳統太鼓舞遊行，每年都在 8 月第一個星期日舉行，在那霸市主要街道國際通上，遊行隊伍集結了沖繩島內數量眾多的青年會，結合

傳統和創新，並融合沖繩太鼓和傳統舞蹈以及在地音樂的演出，是每年盛夏沖繩一大盛事。2019

年 8 月 4 日舉辦的「Eisa Dance 萬人傳統太鼓舞」是嘉新企業團連續第三年贊助該活動。

贊助 那霸大拔河祭 2019/10/12~2019/10/14



每年 10 月的第二個週末，為期 3 天的「那霸大拔河祭」於沖繩那霸市國際通上盛大舉行，「那霸大拔河祭」的歷史可追溯至琉球王朝時代。拔河使用的主繩索全長 200 公尺、直徑 1.6 公尺、總重達 43 噸，是沖繩當地祈求家庭圓滿、生意興隆、子孫滿堂的傳統慶典活動。更在 1995 年獲得金氏世界紀錄，每年來自海內外的觀光客逐年增加，現今已成沖繩當地人引以為豪的代表活動。2019 年 10/12~2019/10/14 舉辦

的「那霸大拔河祭」，參與拔河人數計超過 15000 人，活動參與人數達到將近 30 萬人。嘉新企業團透過贊助具悠久歷史傳統的「那霸大拔河祭」，希望能融入當地社群，支持在地傳統藝能文化。



贊助 沖繩縣立博物館・美術館舉辦的「台灣——以黑潮連結之鄰」特展

2019/9/6~2019/11/4



嘉新企業團贊助 2019/9/6~2019/11/4 於沖繩縣立博物館・美術館舉辦為期三個月的「台灣展——以黑潮連結之鄰」歷史文物特展，該展覽為「沖繩縣立博物館・美術館」主辦，台北駐日經濟文化代表處台灣文化中心協辦，展覽中介紹了沖繩與臺灣相關的歷史軌跡，以及同屬島嶼所擁有的多樣民族、語言及多元文化的「鄰島」歷史和文化樣貌。

一贊助琉球交響樂團定期演奏會 2019/9/8



一贊助沖繩國際音樂祭「第九 in OKINAWA」 2019/12/28



「沖繩縣立博物館・美術館」，是沖繩境內最大的博物館及美術館，也是日本少見的結合博物館及美術館為一體，讓參觀民眾可以一次觀賞到沖繩自然、歷史、文化、藝術品等收藏及各種企劃特展的文化設施，每年約有 40~50 萬人次到訪。

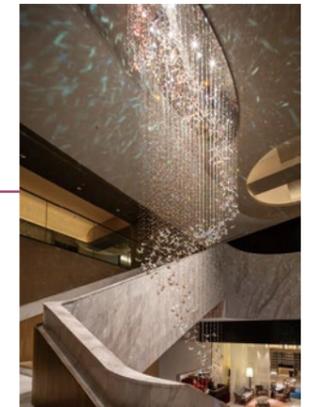


陳設國際化的藝術作品



Hotel Collective 飯店大廳陳設的是中國當代新銳青年藝術家鄭路先生創作的「淋漓系列」雕塑藝術品。鄭路的創作由兩個線索構成，一個是文字，一個是聲音，從作品中挖掘文字裡的內涵，再將文本信息與雕塑及裝置進行結合，每個雕塑都是一首中國古代的詩詞選。「淋漓系列」的潑濺立體雕塑其靈感來源於唐代詩人白居易的詩作《玩止水》。同時也是 Hotel Collective 中餐廳「居易園」的命名由來。

奧地利施華洛士奇 Swarovski 蝴蝶水晶燈——以蝴蝶循著瀑布往上飛行的意念創作出來的水晶主燈，總計超過 4500 隻大小蝴蝶及上萬顆施華洛士奇水晶創造出來的奇幻空間。透過高聚光束打在這萬顆水晶燈後反射在大廳樓梯上，顯示出千變萬化的效果，如同一幅大型裝置藝術。



心型雕塑品為德國藝術家 Legmann Rainer 的作品。利用方形的金屬元件，排列並塑造成鏤空形狀，細看可發現每一個鏤空的金属元件，以大量人體運動時的型態為意象塑造而成。在 Hotel Collective 的設計和取材理念上，各種文化和平共融是我們要傳遞的核心。由於沖繩是唯一二戰日本本土發生戰爭的地方，飯店展現的這座雕塑希望可以撫慰琉球人的心更期許世界和平。



嘉新大樓一樓大廳變身藝文空間 柏油畫畫家 邱錫勳畫展

在 2019 年五月，嘉新大樓一樓的中庭大廳舉辦為期三週充滿特色的柏油畫展。展出世界級柏油畫大師邱錫勳先生的柏油畫作品。

柏油原是用來鋪設道路的工業材料，這種最貼近土地的油性物質，被畫家邱錫勳當作繪圖顏料，繪出接近土地的柏油繪畫，堪稱台灣美術界領先世界的一絕。1937 年出生的邱錫勳先生，早期在報紙

創作漫畫，爾後創作水彩、水墨、油畫，1985 年左右邱錫勳開始用柏油創作，巧妙地將達摩及鍾馗的神韻勾勒得出神入化創作出柏油畫。經過了 25 年的洗鍊，邱錫勳不僅多次受邀到國外展覽及教學，甚至受邀至梵諦岡，為教宗若望保祿二世作畫。教宗深受邱錫勳的創作風格吸引。柏油因為其黏稠的特質，作為畫材呈現出的線條特色充滿率性自然風格，「放膽去畫，不要怕錯」是邱錫勳在創作時所抱持的想法。鮮明表現出藝術家創作時放手一搏的決心和膽大的創意特色。



在地藝術推廣

琉球玻璃桌燈

位於國際通中心位置的 Hotel Collective，在 260 間客房中每一間都陳設了琉球當地藝術工作坊設計及製作的琉球玻璃藝術桌燈。沖繩國際通飯店 (Hotel Collective) 以設計理念及風格之初衷，結合多元化之元素，包含具有沖繩人文地理文化相關作品。經與設計師與當地藝術家一起尋訪、溝通和構思，與當地具盛名的玻璃藝術工作坊「琉球玻璃村」合作，並委託其設計與製作出極有特色之琉球本地玻璃製藝術桌燈。



琉球回收玻璃創作酒吧櫃體

飯店四樓的酒吧櫃體為琉球當地的藝術家金城有美子設計製作，利用沖繩環保的方式將玻璃碾碎，以人工方式貼成圓弧形 Bar counter，以海藍色為主的玻璃碎片組合，呈現渾然天成似大海般深深淺淺的層次感。此靈感來自於當年美軍代管沖繩時，由於大量可樂瓶無法回收，因此當地人發想利用打碎後的可樂瓶創作，減少回收量，也是循環經濟的一種重現。



加入沖繩當地保護傳統文化遺產的「琉球紅型普及傳承協會」

嘉新企業團以旗下關係企業嘉新琉球名義加入沖繩的「琉球紅型普及傳承協會」，期待未來能更深入與沖繩當地社群的交流及促進沖繩傳統文化工藝的普及和傳承。



在地文化體驗

琉裝體驗

2019 年年底的員工尾牙特地辦在企業團即將新開幕之沖繩飯店 Hotel Collective，在尾牙活動中也特別安排員工體驗沖繩在地文化，在飯店中設置琉裝體驗活動區，特別請來在地琉球傳統服飾著裝老師，並準備道地沖繩傳統服飾打造拍照紀念區，讓參與尾牙活動的 300 位企業團員工及眷屬們自由體驗沖繩在地文化並留下美好回憶。



環保購物袋

為了響應環保減塑，嘉新企業團也特別製作環保購物袋，提供給參加年度企業團尾牙的每位員工作為伴手禮，滿載沖繩當地名產的同時，出門購物也能使用環保購物袋。購物袋上的設計精心選用嘉泥旗下飯店 Hotel Collective 合作的沖繩傳統藝術「紅型」藝術家的作品授權翻印而成。



附錄一：GRI 準則內容索引

GRI 102：一般揭露 2016

編號	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	編號	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
● 組織概況				● 利害關係人溝通			
102-1	組織名稱	2.1 嘉新企業團	18	102-40	利害關係人團體	1.3 利害關係人鑑別與溝通	7
102-2	活動、品牌、產品及服務	2.2 事業體系及產品服務 2.3 各事業群發展	20 21	102-41	團體協約	N/A，雖嘉新員工未成立工會，故無簽訂團體協約，惟嘉新均定期辦理勞資會議，以確保勞資溝通管道暢通。	
102-3	總部位置	2.1 嘉新企業團	18	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.3 利害關係人鑑別與溝通	7
102-4	營運據點	2.2 事業體系及產品服務 2.3 各事業群發展	20 21	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.3 利害關係人鑑別與溝通	7
102-5	所有權與法律形式	2.3 各事業群發展	21	102-44	提出之關鍵議題與關注事項	1.4 永續議題鑑別	9
102-6	提供服務的市場	2.2 事業體系及產品服務 2.3 各事業群發展	20 21	● 報導實務			
102-7	組織規模	2.2 事業體系及產品服務 3.4 財務績效	20 40	102-45	合併財務報表中所包含的實體	2.2 事業體系及產品服務 3.4 財務績效	20 40
102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 人員任用概況	53	102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.4 永續議題鑑別	9
102-9	供應鏈	2.2 事業體系及產品服務 2.3 各事業群發展 2.4 客戶與外部關係	20 21 29	102-47	重大主題表列	1.4 永續議題鑑別	9
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無重大變化		102-48	資訊重編	無資訊重編	
102-11	預警原則或方針	3.3 風險管理	38	102-49	報導改變	無重大改變	
102-12	外部倡議	1.4 永續議題鑑別 2.4 客戶與外部關係	9 29	102-50	報導期間	1.2 關於本報告書	6
102-13	公協會的會員資格	2.4 客戶與外部關係	29	102-51	上一次報告書的日期	1.2 關於本報告書	6
● 策略				102-52	報導週期	1.2 關於本報告書	6
102-14	決策者的聲明	1.1 董事長的話	4	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	1.2 關於本報告書	6
● 倫理與誠信				102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	1.2 關於本報告書	6
102-16	價值、原則、標準及行為規範	3.2 永續經營管理 3.5 誠信經營與道德行為準則	36 41	102-55	GRI 內容索引	附錄一 GRI 準則內容索引	77
● 治理				102-56	外部保證 / 確信	附錄二 外部保證聲明	79
102-18	治理結構	3.1 公司治理組織 3.2 永續經營管理	32 36				

附錄二：外部保證聲明

GRI 103：管理方針 2016

編號	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 利害關係人鑑別與溝通	7
		1.4 永續議題鑑別	9
103-2	管理方針及其要素	1.3 利害關係人鑑別與溝通	7
		1.4 永續議題鑑別	9
		3.2 永續經營管理	36
		3.3 風險管理	38
103-3	管理方針的評估	1.3 利害關係人鑑別與溝通	7
		1.4 永續議題鑑別	9
		3.2 永續經營管理	36
		3.3 風險管理	38

GRI 200：經濟主題

GRI 201：經濟績效 2016

編號	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 事業體系及產品服務	20
		3.4 財務績效	40
		5.2 員工關懷	55
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2 員工關懷	55
201-4	取自政府之財務補助	本年度無取自政府之財務補助。	

GRI 300：環境

GRI 302：能源 2016

編號	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
302-4	減少能源消耗	4.2 環境管理	49
302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1 環境永續	45
		4.2 環境管理	49

GRI 307：有關環境保護的法規遵循 2016

編號	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
307-1	違反環保法規	4.2 環境管理	49

GRI 400：社會指標

GRI 401：勞雇關係 2016

編號	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
401-1	新進員工和離職員工	5.1 人員概況	53
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 員工關懷	55

GRI 404：訓練與教育 2016

編號	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才培育	61
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才培育	61
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 人才培育	61

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016

編號	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
405-1	治理單位與員工的多元化	5.3 多元職場	59

GRI 406：不歧視 2016

編號	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3 多元職場	59

GRI 413：當地社區 2016

編號	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 社會參與回饋	64
		6.2 響應公益及地方參與	68
		6.3 人文藝術	72





By Royal Charter

獨立保證意見聲明書

嘉新水泥股份有限公司 2019 年企業社會責任報告書

英國標準協會與嘉新水泥股份有限公司(簡稱嘉新水泥)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對嘉新水泥股份有限公司 2019 年企業社會責任報告書進行評估和查證外,與嘉新水泥並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對下列嘉新水泥股份有限公司 2019 年企業社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查嘉新水泥提供之相關資訊所作成之結論,因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內,英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將由嘉新水泥一併回覆。

查證範圍

嘉新水泥與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與嘉新水泥股份有限公司 2019 年企業社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的第 1 應用類型評估嘉新水泥遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結嘉新水泥股份有限公司 2019 年企業社會責任報告書內容,對於嘉新水泥之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、嘉新水泥所提供資訊與數據以及抽樣之測試,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關嘉新水泥 2019 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了嘉新水泥對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄查證能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就嘉新水泥所提供之足夠證據,表明其依循 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體的議題相關於嘉新水泥政策進行訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 4 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

2019 年度報告書反映出嘉新水泥已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了嘉新水泥之包容性議題。

重大性

嘉新水泥公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了嘉新水泥之重大性議題。

回應性

嘉新水泥執行來自利害關係人的期待與看法之回應。嘉新水泥已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了嘉新水泥之回應性議題。

衝擊性

嘉新水泥已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。嘉新水泥已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了嘉新水泥之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

嘉新水泥提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告，與相當於“核心選項”（每個涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求）的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了嘉新水泥的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份企業社會責任報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為嘉新水泥負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Statement No: SRA-TW-2019067
2020-05-18

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

...making excellence a habit.™



嘉新企業團
CHIA HSIN CEMENT GROUP



本報告書採用FSC™ (Forest Stewardship Council™) 負責任的
林業標誌驗證紙張，並使用對環境友善 (ECO-Friendly) 符合國際
環保規格的大豆環保油墨印刷，嘉新企業團與您一起關懷地球。

