



嘉新企業團  
CHIA HSIN CEMENT GROUP

2022

# 永續報告書

嘉 新 水 泥



## 01 永續發展願景藍圖

2022 年主要永續績效及成果	2
永續發展組織	3
1.1 董事長的話	5
1.2 永續長的話	6
1.3 利害關係人溝通	7
1.4 永續議題鑑別	10
1.5 關於本報告書	15

## 02 負責任的業務

2.1 負責任產品	16
2.1.1 企業概況	16
2.1.2 事業體系	17
2.1.3 財務績效	19
2.2 負責任服務	20
2.2.1 誠信經營	20
2.2.2 供應鏈管理	23
2.3 負責任投資	24

## 03 永續的營運

3.1 使用永續能源及能源利用效率	26
3.1.1 氣候行動	26
3.1.2 提升能源效率	32
3.2 融入永續思維的日常運營	35
3.2.1 風險管理	35
3.2.2 資通安全管理	37
3.3 透明化的治理	39
3.3.1 公司治理	39

## 04 強化夥伴關係

4.1 人才發展的最佳舞台	44
4.1.1 人員概況	44
4.1.2 人才培育	48
4.2 打造友善、健康安全的环境	50
4.2.1 多元職場	50
4.2.2 員工關懷	52

## 05 促進社會共融

5.1 強化與社會夥伴連結	53
5.1.1 獎學金與公益贊助	53
5.2 加深社會影響力	58
5.2.1 青年培力與支援新創	58
5.2.2 響應公益及地方參與	62

## 附錄

附錄一：GRI 準則內容索引	65
附錄二：嘉新企業團參與的公協會組織	67
附錄三：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法參照表	68
附錄四：永續揭露指標	68
附錄五：永續會計原則 (SASB) 參照對應表	69
附錄六：聯合國全球盟約 10 大原則對照表	71
附錄七：人力資源統計表	72
附錄八：營運環境能源利用效率	74
附錄九：外部保證聲明	75

# 01

## 永續發展 願景藍圖

### CHC 2022 年 主要永續績效及成果

二〇二二年利害關係人溝通實績

#### Media

媒體露出及專訪：411 次

#### Public

企業團新官網上線

官方粉絲團發文：29 篇

#### Employee

勞資會議：4 次

員工溝通大會：2 次

職工福利委員會：4 次

員工滿意度調查：1 次

#### Shareholder

股東會：1 次

董事會：8 次

法說會：4 次

# E

- ▶ 2022 年獲「台北市零碳標竿獎」工商甲組 **優等獎**（企業團總部嘉新大樓）
- ▶ 加入氣候相關財務揭露倡議（TCFD Supporter）
- ▶ 完成溫室氣體盤查並通過第三方查證（2022 年合併財報範圍）
- ▶ 通過 ISO 50001 能源管理系統及 ISO 14001 環境管理系統第三方認證

# S

- ▶ 加入並倡議「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」
- ▶ 2022 再度獲得教育部體育署頒發「運動企業認證」
- ▶ 打造幸福工作職場：啟動彈性上下班制度、EAP 員工協助方案、補班日免打卡
- ▶ 連續第三年支持並參與由逢甲、中醫大等多校發起之「永續智慧創新黑客松」競賽

嘉新兆福文化基金會 2022 年度基金會共頒發：

嘉新獎學金（清寒）共頒發

新台幣 **7,450,000** 元



受惠學子計 **454** 人

中華嘉新體育獎學金 共頒發

新台幣 **1,272,000** 元



受惠學子計 **107** 人

永續力獎學金 共頒發

新台幣 **600,000** 元



受惠學子計 **6** 人

# G

偏鄉教育 贊助計 **2,686,000** 元 受惠學子計 **1,021** 人 參與大學生志工計 **467** 人

#### 支援創新

透過 Garage+ 嘉新空間育成中心持續協助國內及國際青年新創團隊 計 **7,500,000** 元

2022 年新增輔導 **29** 家 國內新創和 **37** 家 國際團隊 累積服務團隊數已達 **469** 家

#### 文化贊助

贊助孔孟學會 學報、月刊及西周金文出版 計 **1,300,000** 元

- ▶ 入榜 天下永續公民獎「永續 100 強」小巨人組

- ▶ 上市公司治理評鑑 連續 3 年排名前 6%-20%

- ▶ S&P Global 2022 年成績較前年進步 62% 且高於受測公司平均分數



# 永續發展組織

## From House to Home

### Pursuing Quality of Life



策略：以永續為因子驅動營運競爭力及發揮社會影響力

負責任的業務	永續的營運	強化夥伴關係	促進社會共融
<ul style="list-style-type: none"> <li>負責任產品</li> <li>負責任服務</li> <li>負責任投資</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用永續能源及能源利用效率</li> <li>融入永續思維的日常運營</li> <li>透明化的治理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人才發展的最佳舞台</li> <li>打造友善、健康安全的环境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化與社會夥伴連結</li> <li>加深社會影響力</li> </ul>

## 永續發展藍圖 四大主軸



### 永續發展委員會

職稱	姓名	學歷	主要經歷
主任委員	張剛綸 董事長	美國麻省理工學院 科技管理碩士	<ul style="list-style-type: none"> <li>臺灣水泥(股)公司董事</li> <li>台灣區水泥工業同業公會理事長</li> <li>財團法人嘉新兆福文化基金會董事長</li> <li>財團法人時代基金會副董事長</li> </ul>
委員	Pan Howard Wei-Hao 董事	美國麻省理工學院 電機及企管雙碩士	<ul style="list-style-type: none"> <li>振業化工廠(股)公司董事兼總經理</li> <li>臺灣金融分析師協會董事</li> <li>財團法人嘉新兆福文化基金會副董事長</li> </ul>
委員	蘇瓜藤 獨立董事	美國路易斯安那 州立大學會計博士	<ul style="list-style-type: none"> <li>國立政治大學會計學系教授</li> <li>星展(台灣)商業銀行(股)公司獨立董事</li> <li>大園汽電共生(股)公司獨立董事</li> <li>中華無形資產暨企業評價協會第五屆理事長</li> <li>建國工程(股)公司顧問</li> </ul>
委員	陳國儀 獨立董事	美國紐約大學 法律學院碩士	<ul style="list-style-type: none"> <li>國立體育大學副校長</li> <li>國立體育大學兼任教授</li> <li>台北市立大學兼任教授</li> <li>中華奧林匹克委員會顧問</li> </ul>

嘉新企業團評估 ESG 和永續為企業經營重要的關鍵字，為接軌國際趨勢及永續發展之需求，公司已於第 441 次董事會 (2021/12/14) 成立永續發展委員會，除將自 2019 年起設立之原有公司治理組織各項功能 (如風險管理、企業社會責任及公司治理等) 納入永續發展委員會內持續運作，設立永續長一職，並設有永續發展辦公室專責承接並持續運作原公司治理組織所有功能。另依永續發展各面向加入相關工作規劃 (如環境管理、氣候行動等)，協助董事會實踐永續經營之目的，並積極推動落實企業永續發展相關工作。

## 永續發展委員會之執掌

1

融合企業團文化與未來重要永續發展議題，訂定使命、願景及發展政策。

2

公司永續發展執行情形與成效之檢討，並定期向董事會報告。

3

關注各利害關係人所關切之重要議題及督導溝通計畫。

4

其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。

本公司自 2020 年起定期向董事會報告公司各項永續發展 (含企業社會責任) 專案的執行情形。

2022 年度報告運作情形如下：

日期	董事會	報告內容
2022/05/03	第 444 次	董事會議報告企業團溫室氣體盤查及查證時程規劃
2022/11/04	第 448 次	董事會議報告智財相關事項
2022/12/14	第 449 次	董事會議報告 <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 永續發展藍圖執行進度 (分四大主軸 - 負責任的業務、永續的營運、強化夥伴關係、促進社會共融及其他各項執行成果)</li> <li>b. 溫室氣體盤查進度</li> <li>c. 資訊安全風險專案</li> <li>d. 資訊安全執行情形</li> </ul>

**氣候風險：**董事會決議通過規劃加入「氣候相關財務揭露」(TCFD Supporter) 及「科學基礎減碳目標」(SBTi) 倡議，並於 2022 年 12 月正式簽署成為 TCFD Supporter。

# 1.1 董事長的話

本公司董事會於 2021 年底設立了永續發展委員會，經 2022 年起全面盤點與探討後，聚焦可專注發展的 6 個聯合國可持續性發展指標，建立了永續發展藍圖，以實現具有長久性、廣面性、策略性的永續作為，我們自此也邁入企業團的永續元年。

然而這並不是企業團開始永續作為的第 1 年，嘉新早自成立的第一天起，即以人為本，營造友善職場環境，並致力生產優質產品，助力國家建設。尤其是創辦人張敏鈺先生秉持著「取之於社會，用之於社會」的精神，當嘉新經營趨於穩定後，在 1960 年起興辦嘉新獎學金，積極擔負社會責任，獎助社會清寒子弟得以入校學習，1963 年嘉新更捐助設立嘉新兆福文化基金會，從教育文化著手，致力於「激勵人才，關懷弱勢，推廣人文」三大使命。嘉新企業團則以嘉新兆福文化基金會為平台，不時依需要投入人、財、物力加以支持，近年更是加大力度捐助新創，以為國育才，發揮綿延不斷的社會影響力，促進社會的美善。

如今企業團走過將近 70 個年頭，近年營運持續進行轉型以因應時代發展外，同時亦面對氣候變遷、環境生態日益脆弱化等普為各利害關係人所關注的永續發展議題，是以企業團將 ESG 的精神深化融入經營中以強化競爭力。

永續元年起，我們將有計畫性的執行全方位永續行動，並將堅持不懈，發揮「涓涓不壅，終成江河」的力量，一如嘉新兆福文化基金會一樣。



董事長  
永續發展委員會主任委員

張剛綸

## 1.2 永續長的話

我們正處於一個歷經變動的時代，一個疫情後的全新世界。

在這個世界裡，我們不僅要面對氣候變遷、貧富差距、區域政治不穩定等嚴峻的議題，更要應對快速變化的市場環境和競爭壓力。我們不能停留在使用以前的經驗法則來應對新的挑戰，而是要以更負責、開放跟積極的態度來面對這些議題。ESG 不只是一種社會責任，它更是企業永續發展的必要條件。百年企業西門子的創辦人 Werner von Siemens 說 “I won't sell the future for short-term profits.” 唯有確實地把 ESG 跟策略連結，擴大社會影響力。這些年，我們一步一步努力的實踐這個理念，對焦出 6 個聯合國永續發展目標 (SDGs): 健康與福祉、性別平等、優質教育、合適的工作及經濟成長、責任消費與生產及氣候行動作為未來發展的重要元素，融入我們的策略、文化和行動中。

在環境方面，我們從 2021 起已經關注到氣候變遷這個議題對於環境的衝擊，提早啟動企業團的全面性碳盤查，當年我們完成了母公司的盤查及查證，2022 年將盤查範圍擴大為台灣其他據點，而今年 (2023) 我們再將範圍拓展到日本及大陸據點，全體合併公司的盤查及查證作業將於今年 6 月完成。除提前 4 年完成主管機關的要求外，後續也將據此設定明確的減碳和資源消耗的執行目標。同時企業團也積極回應氣候變遷的影響，加入相關的倡議和行動。

在社會方面，截至 2022 年嘉新兆福文化基金會已經獎助了 9.5 萬個學子，累積發放獎學金總額也已達到 2.5 億元。除了持續透過基金會平台履行社會責任外，員工也是我們重要的關懷的對象。我們相信照顧好員工就代表著照顧好其背後的每一個家庭，因此我們注重與員工間的夥伴關係，也希望透過強化員工關懷措施，重視人才培育的同時，員工能夠提升自我價值的肯定。

治理面是 ESG 當中最重要基礎，我們致力於建立透明、負責和有效的管理制度和溝通機制，透過網站、社媒、法說跟活動打開多元的溝通管道之外，也努力爭取國內與國際評比的成績，透過對標行業內的 best practices，不斷的精進加強自己對治理要求。

這些都不是一朝一夕就能做到的事情，這需要我們堅持信念，再加上每位同仁身體力行的實踐及改善才能達成。只有這樣，我們才能夠迎接全新世界的挑戰和機遇，讓嘉新水泥成為一個真正永續發展的企業。



總經理 | 執行長 | 永續長

王立心

“It isn't what we say or think that defines us, but what we do.”

—Jane Austen

# 1.3 利害關係人溝通

嘉新企業團長年以來深耕在多方產業，自早期水泥產銷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溝通。

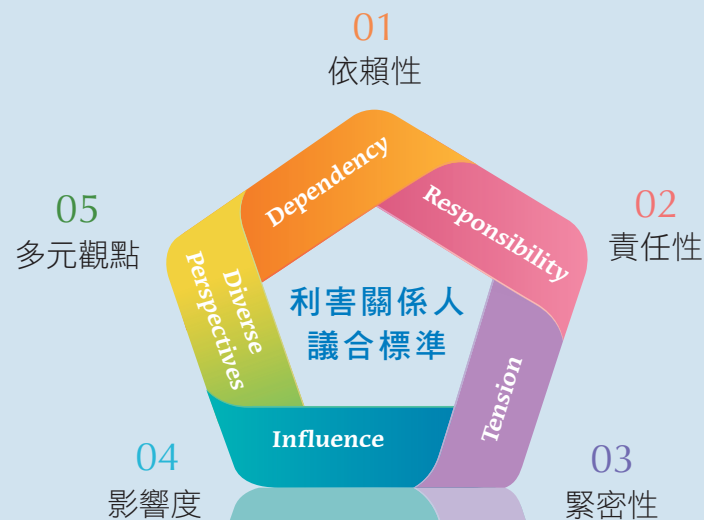


## 2022年執行情形

**16** 場  高階經理人及主管訪談，鑑別重要利害關係人。

**124** 份  有效問卷回收及進行分析。

**5** 大面向  
 利害關係人議合標準





利害關係人 9 類

- ◆ 股東／投資人
- ◆ 客戶／消費者
- ◆ 員工

- ◆ 政府機關
- ◆ 金融機構
- ◆ 合作夥伴

- ◆ 協力廠商
- ◆ 媒體
- ◆ 社區／非營利組織

利害關係人主要溝通管道與溝通實績

利害關係人

對象

關注議題

主要溝通  
管道與頻率

2022 年  
利害關係人  
溝通實績

股東／投資人



一般股東、法人股東

- 股利政策
- 公司治理
- 財務績效
- 新事業開發
- ESG 永續發展及風險因應

- 發言人服務專線與信箱 **即時**
- 股務代理機構服務專線 **即時**
- 股東大會與董事會 **每年／每季至少一次以上**

- 召開法說會 **每季**

- 召開一次股東會  
視訊輔助股東會
- 舉辦法說會  
實體 + 線上：4 次
- 八次董事會

客戶／消費者



經銷商、零售客戶、租戶、消費者

- 產品價格、品質、貨源與服務
- 儲運服務的供應鏈順暢
- 對承租戶的物業管理責任
- 客訴處理與後續追蹤
- 最新母嬰專業照護模式及知識
- 公司形象及產品定位

- 客戶服務信箱與客服專線 **即時**
- 法人客戶拜訪 **每 2 個月**
- 網站信箱 **即時**
- Line @ 或 SNS 溝通 **即時**
- 產後護理中心舉辦客戶線上課程 **不定期**

- 進行客戶滿意度調查及電話回訪
- 水泥經銷商服務狀況調查
- 實地進行客戶拜訪及溝通
- 專人負責即時或線上客戶意見回應

員工



員工、眷屬、顧問

- 人才吸引與留任狀況
- 員工照顧與關懷
- 薪酬與福利
- 人才培育與發展
- 績效評核
- 職業安全與健康

- 勞資會議 **1 次 / 每季**
- 員工滿意暨部門互評問卷 **1 次 / 每年**
- 職工福利委員會 **1 次 / 每季**
- 員工職護健康訪談 **1 次 / 每月**
- 勞工退休金監督委員會 **不定期**
- 員工溝通大會 **不定期**
- 執行長下午茶 **不定期**
- 人力資源策略夥伴 HRBP **不定期**
- 人資電子郵箱 **不定期**
- 人資主管專線 **不定期**
- 員工協助方案 **不定期**
- 官方 Line@ **不定期**
- 內部公告 **不定期**
- 定期員工會議

- 員工滿意度問卷調查，滿意度佔比為 62.5%
- 每年 1 次績效考核及面談作業
- e-learning 學習平台
- 修訂「退休資遣撫卹辦法」
- 員工溝通大會，整體滿意度 4 分 滿分 5 分
- 執行長下午茶 2 次
- 新進員工教育訓練，整體滿意度 4.62 分 滿分 5 分
- 當月生日壽星禮 + 電子賀卡
- 職場護理師個人健康訪談
- 心理健康講座 1 場
- 每年員工健康檢查
- 持續每月舉辦員工月會

## 政府機關



主管機關、金管會、證期局、集保公司、環保局、衛福部、勞動局、觀光局

- 法規遵循
- 環境保護
- 勞資政策
- 誠信經營
- 防疫措施
- 觀光產值及就業機會

• 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、宣導說明會或座談會 **不定期**

• 環保督導稽查

• 勞動局來函公文 **不定期**

• 參與座談會及交流會、課程等如 XBRL 申報財務報告宣導會、上市公司業務宣導會、採用國際財報準則宣導說明會等

• 與集保公司合辦視訊輔助股東會

• 獲得「臺北市零碳標竿獎」工商產業甲組優等獎

## 金融機構



銀行、券商、沖繩金融開發公庫

- 財務績效
- 財務風險管理
- 公司治理及運營
- ESG 發展

• 聯繫拜訪 **不定期**

• 年度財報季報消息公告 **即時**

• 專案討論或研討會 **不定期**

• 參與座談會及交流會  
專案議題討論：10 次、研討會：8 次

## 合作夥伴



台灣港務公司、雲朗集團、建商或飯店同業、異業結合(如社企、航空旅遊業等)、醫療機構及後送醫院等

- 保證運量或契約租金規費
- 商業合作及未來發展
- 職工安全及環保議題
- ESG 未來規劃

• 親自拜訪或電話溝通 **即時**

• 投資夥伴：月例會及董事會 **每季**

• 月子中心醫療機構巡診 **每週**

• 參加 6 次智齡董事會及 1 次股東會

• 都更說明會 4 次

• 月子中心：醫療機構每週四次以上巡診立即溝通

• 航空及旅遊業之異業拜訪：每月 1 次以上 線上會議

• 港務公司函文往來並配合相關措施：6 次

## 協力廠商



供應商、承包商

- 比議價流程
- 公允的驗收查核流程
- 誠信經營
- 法規遵循及風險
- 供應商管理政策
- 財務狀況
- 新事業發展

• 會議討論 **不定期**

• 交流拜訪或電訪 **不定期**

• 會計師內控查核 **年一次**

• 會計師：季報查核 **每季**、重大專案評估對財報影響 **不定期**

• 飯店備品採購商 **每日即時**

• 同業交流 **不定期**

• 與各類供應商的交流

溝通：即時或不定期

• 專案顧問或律師、會計師：即時或不定期

## 媒體



電視、平面、FB、部落客自媒體等

- 新事業開發
- 營運績效
- 公開形象
- 重大公共議題

• 媒體餐會或媒體訪問 **不定期**

• 參加媒體座談會及交流會 **不定期**

• 每季法說會媒體溝通 **每季**

• 每年股東會媒體餐敘 **每年**

• 部落客 **不定期**

• 媒體溝通及拜訪：

2 次 春節 + 中秋

• 企業團官網：改版後中文版官網上線

• 媒體露出及專訪：411 次

• 舉辦法說會及影片上線：4 次

• 企業團官方粉絲團 (FB)：29 篇

## 社區 / 非營利組織



社區、非營利組織、當地商店街及社區聯合會

- 響應公益
- 地方參與及回饋

• 嘉新兆福文化基金會辦理清寒獎學金及體育獎學金 **每年度**

• 贊助文創計劃及偏鄉教育活動 **每年度**

• 響應公益活動 **不定期**

• 鄰里聯合晚會 **每年兩次**

• 社區或當地商會交流拜訪 **每月**

• 獎學金頒發

• 支援新創及綠色投資

• 與地方創生團隊合作

• 參加國際通商店街月例會

• 參加沖繩當地區域商會聯合會

• 台灣聖誕老公公協會之回信義工活動

# 1.4 永續議題鑑別

## 永續議題管理流程

### 永續議題鑑別及排序

- 歸納統整重要議題
- 集結各方利害關係人意見
- 納入 ESG 推動議題
- 參照 GRI Standards 說明
- 參照上市上櫃公司永續發展實務守則等規範
- 進行重大性評估和分數比重等統計分析
- 繪製出永續議題矩陣圖

### 價值鏈衝擊邊界分析

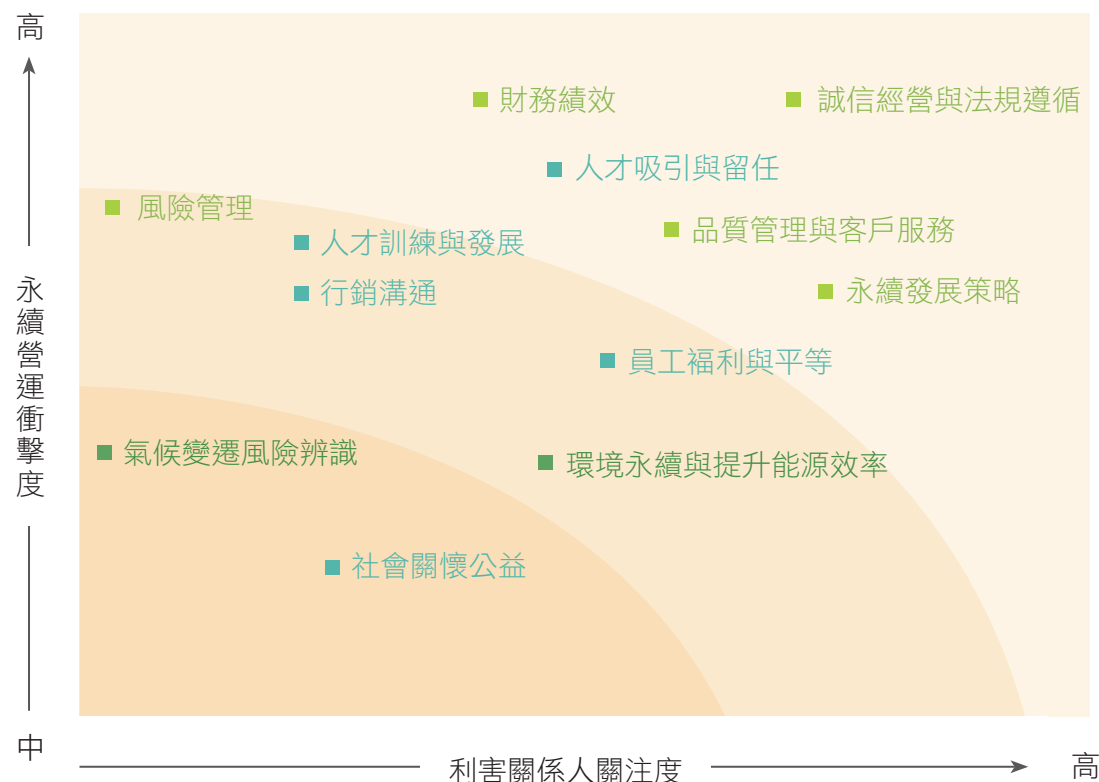
由永續發展辦公室考量永續策略主軸及國際永續趨勢、確認對應之 GRI 主題準則主題，檢視其對價值鏈之衝擊及重大永續議題。

### 重大主題管理方針

根據 GRI 準則、產業特性及國內外永續準則，界定主題邊界，揭露管理方針及永續績效。

## 永續議題矩陣圖

■ 公司治理 ■ 社會面 ■ 環境面



## 持續評估重大議題

每年持續依內外部利害關係人針對重大議題關切程度進行議題排序及管理方針的評估與調整。

2022 年環境面的重大主題經聚焦後，將原 13 項重大議題合併為 12 項。



### 重大主題與管理方針



重大議題 **12** 項

重大性 排序	議題 類別	重大性 議題	管理方針及重大性原因	2022 年執行績效	管理方針的評估與調整 (例：短中長期計劃)	對應 GRI 準 則重大主題	價值鏈衝擊邊界 (● 直接衝擊 ○ 間接衝擊)			回應章節
							上游	嘉新企業團	下游	
1	公司 治理	誠信 經營 與 法規 遵循	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。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，防止潛在的誠信風險。	1. 推動誠信經營員工教育訓練，台灣員工參與比例達 100%。 2. 將環境永續、勞工人權等項目納入供應商評鑑中、舉辦供應商誠信經營及環境相關課程。	1. 每年 Q4 將持續實施企業團誠信經營教育訓練。 2. 未來將針對海外員工規劃誠信經營、法規遵循、維護人權及勞工權益等相關課程。 3. 持續針對供應商實施誠信經營課程。 4. 持續檢視供應商評鑑中誠信經營等 ESG 相關評鑑項目是否落實。	自訂主題	○	●	○	2.2.1 誠信經營

重大性 排序	議題 類別	重大性 議題	管理方針及重大性原因	2022 年執行績效	管理方針的評估與調整 (例：短中長期計劃)	對應 GRI 準則 重大主題	價值鏈衝擊邊界 (●直接衝擊 ○間接衝擊)			回應章節
							上游	嘉新企業團	下游	
2	公司 治理	財務 績效	1. 企業團可能因為總體經濟環境、地緣政治風險、營運市場變動等因素，產生財務績效的衝擊及營運現金流量影響。 2. 新修正或新發布之證管法規、國際會計準則及稅務法規等，影響財務報告表達與框架；法規要求更多的財務及非財務資訊揭露以及財務資訊揭露即時性。	1. 因應外部市場及環境風險，評估最適之資產配置及調度運用穩定之營運現金流量。 2. 提前因應相關法令變化，減少新修正及新發布法令對財務績效的衝擊。3. 提高財務績效透明度，即時揭露及公告財務數據	1. 持續並預先評估內外部產生之風險，並整合企業團資源以因應。 2. 持續追蹤相關法規修訂及新法規發布期程，評估對財務績效影響及提高財務報告編製流程效率。	GRI 201：經濟績效 2016	○	●	○	2.1.1 企業概況 2.1.2 事業體系 2.1.3 財務績效
3	社會 面	人才 吸引 與 留任	面臨少子化衝擊，除了薪酬維持一定的水平吸引人才，同時強化員工關懷，提升員工「歸屬感」。	1. 新人假二日 2. 調整特別休假最小請假單位為「一小時」 3. 生日假 4. 優化獎勵制度 5. 導入人力資源策略夥伴 (HRBP) 制度 6. 新人適應性培訓方案	提升雇主品牌知名度，增加企業團曝光率。	GRI 401：勞雇關係 2016 GRI 404：訓練與教育 2016		●		4.1.1 人員概況 4.1.2 人才培育 4.2.1 多元職場 4.2.2 員工關懷
4	公司 治理	品質 管理 與 客 戶 服 務	面臨多變的市場及大環境，以專業細膩的服務與客戶建立緊密連結，將品牌精神落實於產品及服務，建立品牌形象及口碑。以增加潛在的正面品牌效益。	旅宿事業提供高品質服務，企業團位於日本沖繩的獨資飯店 Hotel Collective 獲得 Agoda 的「Customer Review Awards Winner 2022」9.3 分，及 Booking.com 的「Traveller Review Awards2022」9.2 分。	1. 未來將持續提升服務口碑和服務溫度。 2. 持續強化員工教育訓練及提升員工歸屬感。	自訂主題	○	●	●	2.1.2 事業體系 2.2.2 供應鏈管理

重大性 排序	議題 類別	重大性 議題	管理方針及重大性原因	2022 年執行績效	管理方針的評估與調整 (例：短中長期計劃)	對應 GRI 準 則重大主題	價值鏈衝擊邊界 (● 直接衝擊 ○ 間接衝擊)			回應章節
							上游	嘉新企業團	下游	
							5	公司 治理	永續發展 策略	
6	社會 面	人才訓練 與發展	根據組織的經營目標與產業特性、或企業文化來界定應具有的能力與行為，重新定義人才標準，進行人才分析及盤點應具備職能。	1. 導入線上學習平台 2. 建立企業團學習體系 3. 部門人才培訓計畫	永續共學、人才共贏，建立接班人計劃及共融培訓計畫。	GRI 404：訓練與教育 2016		●	○	4.1.2 人才培育
7	公司 治理	風險 管理	針對嘉新企業團之各事業體進行風險辨識，並以風險發生機率及衝擊程度做為重大風險的衡量指標，針對重大風險擬訂因應策略。	於第 449 次董事會（2022 年 12 月 14 日）由永續發展委員會之「風險控管組」向董事會報告 2023 年風險評估執行情形。	1. 定期執行及優化風險評估流程，藉以擬訂風險回應策略，由風險管理權責單位來執行風險回應及監控措施，並透過導入以風險為導向之內部稽核來查核及監督風險回應的執行情形。 2. 透過風險管理機制的反覆練習，以及持續的教育訓練來形塑嘉新企業團的風險管理文化。	自訂主題	○	●	○	3.2.1 風險管理
8	社會 面	行銷 溝通	正面及潛在機會： 1. 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。 2. 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。	1. 強化媒體、社群等 PR 面溝通，設置 PR 溝通量化目標。 2. 重視是否更完整清楚傳達企業團理念。 3. 2022 年完成企業團中文版新官網改版。	1. 未來將更強化客戶關係及客戶服務。 2. 整合企業團 PR 資源，強化行銷溝通成效。	自訂主題	○	●	●	1.3 利害關係人溝通 2.1.2 事業體系

重大性 排序	議題 類別	重大性 議題	管理方針及重大性原因	2022 年執行績效	管理方針的評估與調整 (例：短中長期計劃)	對應 GRI 準則 重大主題	價值鏈衝擊邊界 (● 直接衝擊 ○ 間接衝擊)			回應 章節
							上游	嘉新企業團	下游	
9	社會面	員工福利與平等	因應後疫情時代變化，工作型態改革，提供符合員工需求福祉，注重員工身心靈健康，提升良好的工作品質，實踐多元共融職場。	<ol style="list-style-type: none"> <li>優於法令給假 <ul style="list-style-type: none"> <li>新增(全薪)普通傷病假及家庭照顧假</li> <li>調整父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假十日。★優於法令(八日)</li> <li>調整公司給予陪產檢及陪產假、產檢假各十日。★優於法令(七日)</li> </ul> </li> <li>每月三日遠距辦公</li> <li>彈性班別</li> <li>員工協助方案</li> <li>執行長下午茶</li> </ol>	締造多元、平等、共融職場環境 (Diversity, Equity, Inclusion)	GRI 401： 勞雇關係 2016		●		4.2.1 多元職場 4.2.2 員工關懷
10	環境面	環境永續與提升能源效率	積極導入環境永續相關之國際品質認證基準，推廣節能減碳及綠色產品及服務，並提升能源使用效率，降低潛在負面環境衝擊，實踐環境永續。	<ol style="list-style-type: none"> <li>持續擴大 ISO50001 能源管理系統及 ISO14001 環境管理系統驗證範疇。</li> <li>持續檢視各據點能源使用效率，汰換高能效設備。</li> <li>連續第三年完成溫室氣體盤查及第三方查證(擴大至合併財報範圍)。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>規劃在 2023-2024 年加入 SBTi 倡議</li> <li>成立創能及儲能事業部，積極投入綠電發展，預計三年內投產。</li> <li>積極評估光電及儲能事業，活用現有資產進行綠電生產事業。</li> </ol>	GRI 305： 排放 2016	○	●	○	3.1.2 提升能源效率
11	環境面	氣候變遷風險辨識	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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>執行氣候變遷相關的子公司訪談。</li> <li>進一步評估氣候變遷帶來的財務影響。</li> <li>永續委員會通過，並於 2022 年 12 月加入 TCFD 倡議。</li> </ol>	規劃在 2024 年完成並出刊 TCFD 報告書。	GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	○	●	○	3.1.1 氣候行動
12	社會面	社會關懷公益	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，建立及深化正面的潛在社會影響力。	<ol style="list-style-type: none"> <li>提供獎學金共計 872 萬元，並新增永續力獎學金 60 萬元。支援新創計 750 萬元。</li> <li>成立基金會官網，傳達基金會使命及願景。</li> </ol>	1. 持續透過與外界不同的機構聯合舉辦活動，以強化基金會的作為帶來的社會正面潛在影響及效益	GRI 413： 當地社區 2016	○	●	○	5.1.1 獎學金與公益贊助 5.2.1 青年培力與支援新創 5.2.2 響應公益及地方參與

# 1.5 關於本報告書

GRI

2-1、2-2、2-3、2-4、2-5

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)，為了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「2022 年永續報告書」。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公司治理、社會及環境面上所投入的努力。

## 報告期間

本報告書發行日期：2023 年 6 月

揭露期間：2022 年 1 月 1 日～2022 年 12 月 31 日

第一本報告書：2016 年 (本次為第七次發行永續報告書)

前一版報告書：2022 年 6 月發行

下一版報告書：預定 2024 年 6 月

## 報告書撰寫依循原則

- GRI 準則 (GRI Standards : 2021) 全球永續性報告協會 (Global Report Initiative, GRI)
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 台灣證券交易所
- SASB 準則 永續會計準則委員會 SASB (Sustainability Accounting Standards Board)
- TCFD 架構 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)

## 報告邊界與範疇

**報告範疇：**本報告書內容以嘉新水泥股份有限公司為營運主體，並涵蓋嘉新資產、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。

**財務資訊：**以經會計師簽證之合併財務報告書為準。

**財務資訊依循標準：**經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則 IFRSs 證券發行人財務報告編製準則。

**報告書數據說明：**本報告書中如沒有特別加註的貨幣單位均為新台幣。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。

## 外部保證

由 BSI 英國標準協會台灣分公司 (BSI Taiwan) 依據 AA1000AS v3 第一類型中度保證等級之查證標準驗證通過。



## 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。

**永續長 王立心 總經理**

E-mail : ir@chcgroup.com.tw

**永續發展辦公室 經理兼發言人 金哲毅**

E-mail : simonchin@chcgroup.com.tw

**永續報告書 聯絡窗口 余筱秋**

E-mail : kellyyu@chcgroup.com.tw

📍 台北市中山北路二段 96 號

☎ 02-2551-5211

🌐 <http://www.chcgroup.com.tw/>



## 負責任的業務

### 2.1 負責任產品

#### 2.1.1 企業概況

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新興事業體，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；於 2020 年第一季位於沖繩市中心國際通的獨資品牌——「Hotel Collective」開始營運；2020 年底策略性投資雲朗觀光股份有

限公司 (LDC)，持股 23.1%；沖繩豐崎酒店開發案受通膨衝擊，導致日本原物料的成本上升，大部分的建築材料在俄烏戰爭之後達到了一個新的高點，日後待較佳的時機點再重新啟動，以確保本案未來具有競爭力及良好的投資效益。

照護服務事業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 年第二季推出敦化新館。大陸健康事業推展方面，目前已在江蘇省揚州設立月子會所，並於 2021 年第四季開始營運。另外，2021 年企業團投資以 AI 協助長期照護的軟體服務公司——智齡科技 (Jubo)，其未來發展方向為「擴展海外照護市場、從智慧機構走向智慧居家」，此項投資為企業團涉足銀髮照護事業的第一步。因應 ESG 永續發展，評估綠色能源策略，2022 年規劃成立創能科技發展潔淨能源。未來嘉新企業團將朝多角化、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。

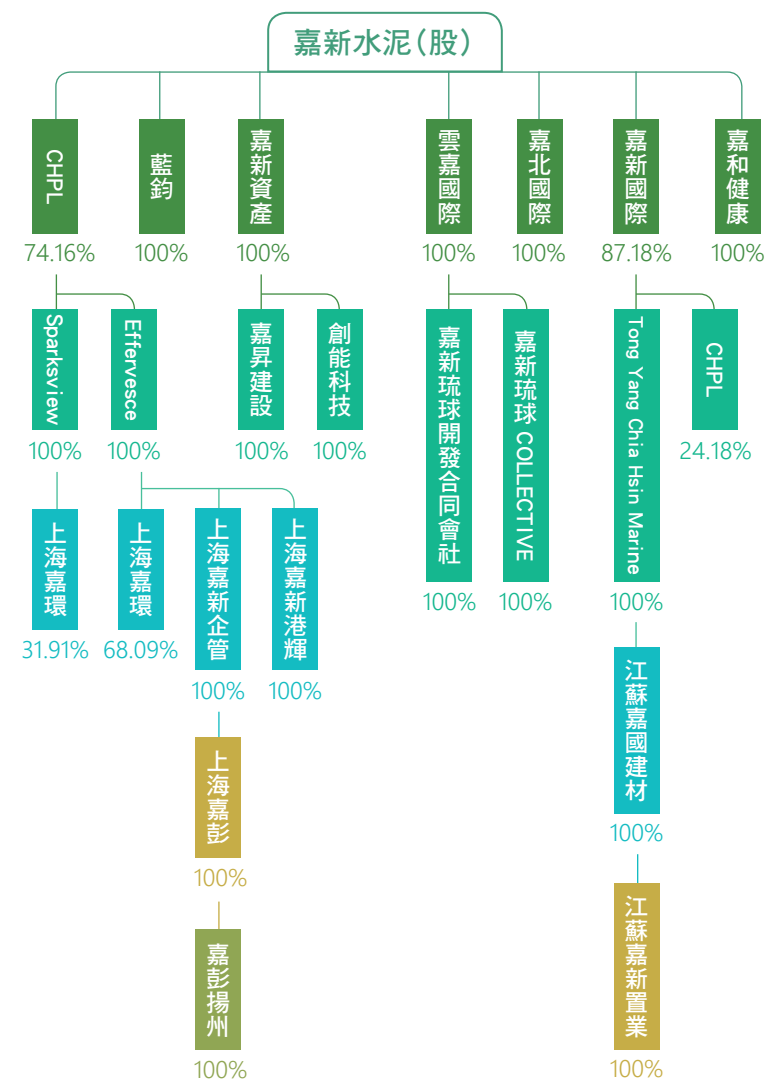
LEED (Leadership in Energy & Environmental Design)

是由美國綠建築協會制定，於 1998 年正式公佈，為全美共通性與市場導向式之綠建築評估準則，用以鼓勵永續性建築的發展與實踐，目前亦為國際間使用最廣泛之綠建築評估認證系統。

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。

#### 企業團事業體系與投資比例





## 2.1.2 事業體系



最近四年主要事業群營收

單位：新台幣佰萬元

項 目	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
水 泥 銷 貨 收 入	1,028	1,009	1,069	991
資 產 開 發 及 管 理 收 入	260	259	251	270
倉 儲 物 流 收 入	546	606	656	544
旅 宿 服 務 收 入	50	184	244	449
合 計	1,884	2,058	2,220	2,254

最近五年各事業群營收占比 (%)

項 目	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
水 泥 銷 貨 收 入	48%	54%	49%	48%	44%
資 產 開 發 及 管 理 收 入	30%	14%	13%	11%	12%
倉 儲 物 流 收 入	22%	29%	29%	30%	24%
旅 宿 服 務 收 入	0%	3%	9%	11%	20%
合 計	100%	100%	100%	100%	100%



### 水泥銷售／投資

產品	營運主體	2022年實績
水泥買賣	嘉新水泥股份有限公司	銷售 36 萬噸水泥於台灣市場。
水泥企業投資	持有台泥股票	於兩岸銷售水泥熟料等。



### 倉儲／物流

產品	營運主體	2022年實績
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 139.8 萬噸。
散雜貨裝卸	嘉北國際股份有限公司	台北港裝卸業務共計卸煤 113.1 萬公噸、東砂及其他散雜貨 354 萬公噸，共計裝卸 467.1 萬公噸。



### 資產開發／管理

產品	營運主體	2022年實績
辦公大樓租賃	嘉新資產管理開發股份有限公司	嘉新大樓全年平均出租率為 96%。租金收入成長 3.19%。
廠房租賃	嘉新資產管理開發股份有限公司	高雄岡山舊廠重新規劃整地招商租賃。全年平均出租率為 62.91%，租金收入增加 4.74%。



### 旅宿服務

產品	營運主體	2022年實績
旅館開發	嘉新琉球 Collective 株式會社	Hotel Collective 飯店全年營收 15.09 億日圓。
旅館開發	嘉新琉球開發合同會社	沖繩豐崎酒店開發案受通膨衝擊，導致日本原物料的成本上升，大部分的建築材料在俄烏戰爭之後達到了一個新的高點，日後待較佳的時機點再重新啟動，以確保本案未來具有競爭力及良好的投資效益。
健康服務事業	嘉和健康生活股份有限公司	台灣人之初品牌兩館合計提供 44 間床位。
	嘉彭母嬰護理(揚州)有限公司	大陸健康事業推展方面，新設於揚州的「人之初」月子會所 2021 年 Q4 開始試營運。

## Hotel Collective

客戶服務滿意度屢創新高

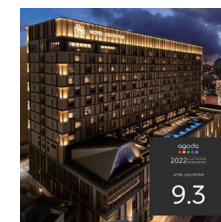


2022 年取得 **Booking.com**

**9.2** 分高分評價及

【Traveller Review Awards 2022】

**2022 年旅客評分卓越獎**



2022 年取得 **agoda**

**9.3** 分高分評價及

【Customer Review Awards Winner 2022】獎

### 2.1.3 財務績效 GRI 201-1

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。

每季舉辦法說會向投資人等外部利害關係人說明每季最新財務績效及永續相關作為，達成資訊即時透明化。

#### 獲利能力分析

項 目	2018	2019	2020	2021	2022
營業收入 (新台幣百萬元)	2,092	1,884	2,058	2,220	2,254
稅後盈餘 (新台幣百萬元)	769	1,409	1,838	748	-174
EPS (元)	1.09	2.02	2.74	1.02	-0.28
負債資產比 (%)	34.6	38.85	38.45	35.62	39.58
長期資金占不動產、 廠房及設備比 (%)	830.28	535.84	606.96	709.16	680.24
資產報酬率 (%)	2.78	4.27	4.96	2.16	-0.1
股東權益報酬率 (%)	3.83	6.32	7.55	2.94	-0.73

註：以上採國際財務報導準則編製之合併財務報告計算

### 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。

### 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。

#### 最近五年度股利分配之情形

(單位：新台幣元 / 每股)

盈餘所屬年度	2018	2019	2020	2021	2022
現金股利	1	1	1.4	0.65	0.3
股票股利	0	0	0	0	0.2
合 計	1	1	1.4	0.65	0.5

#### 組織所產生及分配的直接經濟價值

(單位：新台幣仟元)

項 目	2018	2019	2020	2021	2022
營業收入	2,092,406	1,884,002	2,058,417	2,220,254	2,253,659
金融投資收入	455,528	1,022,944	807,947	1,128,413	352,303
營業成本	1,803,918	1,685,405	2,202,158	2,189,455	2,121,073
員工薪資和福利	292,956	344,096	508,346	527,431	487,049

## 2.2 負責任服務

### 2.2.1 誠信經營

#### 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。本公司於 2014 年 5 月即制定經董事會通過之「道德行為準則」與「誠信經營守則」，施行期間歷經修訂，最新版於 2020 年 11 月 11 日董事會通過。於公司內外網站均有公布上述規章，並於每次修訂後立即予以更新。公司並於對外合約中敘明違反本公司誠信經營政策時之處理方式，以積極展現公司對「道德行為準則」及「誠信經營守則」之承諾。



於第 449 次董事會（2022 年 12 月 14 日）由推動誠信經營單位向董事會報告本年度誠信經營推動狀況。



2022 年將誠信經營及反貪腐教育訓練的宣導課程提供給重要供應商，強調及深化嘉新企業團誠信經營及廉潔採購之經營原則。



2022 年誠信經營相關教育訓練推動情形：111 年舉辦 3 場實體暨線上誠信經營員工教育訓練課程（11/11、12/1、12/8），共有 221 人參加，（企業團在台全體員工參與防範內線交易課程比率達 100%）。

#### 2022 年重要推動成果

#### 推動企業誠信經營專（兼）職單位

本公司由總管理處負責誠信經營相關議題的規劃推動與監督，至少一年一次以上，定期向董事會報告執行情形。

#### 推動誠信經營單位之年度工作計畫及

#### 主要職掌如下

- ① 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- ② 訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- ③ 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內不誠信行為風險較高之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- ④ 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- ⑤ 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- ⑥ 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

## 向董事會報告執行情形

2021年3月全體董事與高階經理人員簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，聲明願遵循本公司誠信經營守則及主管機關誠信經營相關法令，並承諾積極落實誠信經營政策。(全體董事簽署比率達100%)。

於第449次董事會(2022年12月14日)由推動誠信經營單位向董事會報告本年度誠信經營推動狀況。

## 推動誠信經營具體作法及規範

本公司為防範不誠信行為，落實「誠信經營守則」，另訂有「誠信經營作業程序與行為指南」，內容中對各營業行為應具之誠信作為均有明確規範，亦包含有違規之懲戒及申訴制度。此外，除上述規章外，本公司亦於工作規則、相關作業辦法中加強宣導與要求誠信經營。並藉由內部佈達及教育訓練、強化作業規範等，針對企業團全體員工進行誠信經營的推廣與深化。2020年起持續貫徹誠信經營理念，要求供應商簽署廉潔承諾書及履行企業社會責任承諾書，2022年更將誠信經營及反貪腐教育訓練的宣導課程提供給重要供應商，強調及深化嘉新企業團誠信經營及廉潔採購之經營原則。

## 誠信經營教育訓練

為落實誠信經營政策，積極防範不誠信之行為，本公司已制定相關政策，並推動誠信經營之員工教育訓練。2022年誠信經營相關教育訓練推動情形：2022年舉辦3場實體暨線上誠信經營員工教育訓練課程(11/11、12/1、12/8)，由勤業眾信會計師事務所提供專業師資，講授誠信經營守則之重要規範(包含聯合國反貪腐公約、上市上櫃公司誠信經營守則等)、以及職場誠信與法律責任、違反誠信經營守則之案例探討、內線交易防範及實務案例分享等專題。企業團員工參加人數共計221人，修習誠信經營課程時數共計2小時。企業團台灣全體員工本年度受訓普及率達：100%(含新進員工)，未來將在企業團內持續推動誠信經營教育訓練。

## 防範內線交易法令 教育宣導

- 本公司訂有「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，於每季至少一次對現任內部人宣導有關內部人持股事前及事後變動申報相關注意事項；每月以電子郵件方式對該作業程序及相關法令適時提供教育宣導。
- 對新任董事及獨立董事於上任後提供法規宣導手冊，於其就任起五日內簽署確知內部人相關法令聲明書，其中董事及獨立董事之聲明書影本於就任之日起十日內函送臺灣證券交易所，並留存備查。
- 於第449次董事會(2022年12月14日)由推動誠信經營單位向董事會報告本年度誠信經營推動狀況。
- 為使公司內部同仁以及企業團其他公司管理階層，能對防範內線交易相關法令規範有更深入的了解，於2022年10月19日舉辦「防範內線交易宣導會議」參與同仁為企業團新進員工。11月11日所舉辦的「誠信經營訓練課程」，內容中亦涵蓋：違反誠信-內線交易案例及員工內線交易防範方法之宣導，共有221人參加，(企業團在台全體員工參與防範內線交易課程比率達100%)。
- 課程結束後並將簡報檔案置於內部員工系統，提供給同仁查閱參考。



## 檢舉制度

\* 2022 年無收到任何內、外部的違規檢舉案件。

為建立良好公司治理，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」訂製「檢舉作業要點」，適用本公司及子公司，包括內部及外部相關之利害關係人。

### 檢舉管道及方式

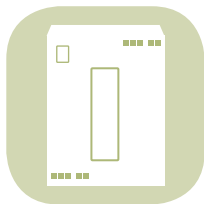
#### 1. 電話檢舉



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，並善盡保密之則避免內容外洩。

檢舉電話：**+886-2-2551-2317**

#### 2. 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。

#### 3. 電郵檢舉



以電子郵件

**([chcgroup.audit@gmail.com](mailto:chcgroup.audit@gmail.com))**

寄送時，請注意附件應加密處理避免檢舉資料曝光。

## 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，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，由法務室訂定【個人資料保護管理辦法】。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」，由本公司總經理擔任召集人，由召集人及其指定之人員與各單位主管組成。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、通報及彙整資料之窗口。個資保護管理委員會執行以下任務：

- (一) 本公司個人資料保護政策之擬議及推展。
- (二) 本公司個人資料因應風險之評估及管理。
- (三) 個資保護業務之協調聯繫及緊急應變通報。
- (四) 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。
- (五) 個人資料管理制度適法性及合宜性之檢討、審議及評估。
- (六) 個人資料外洩或有外洩之虞時之應變及啟動調查程序。

## 2.2.2 供應鏈管理



### 供應商管理政策

本公司於 2020 年制定供應商管理政策，並頒布企業團各子公司遵照施行。重視節能環保等綠色採購原則，並要求供應商應重視人權及勞工權益、不得使用童工等。同時重視供應商之誠信經營及遵守企業社會責任承諾，要求供應商簽署廉潔承諾書及履行企業社會責任承諾書。並針對供應商之類別，定期進行供應商評鑑、供應商輔導／教育，及供應商績效評估等。2022 年更將誠信經營及反貪腐教育訓練的宣導課程提供給重要供應商，強調及深化嘉新企業團誠信經營及廉潔採購之經營原則。未來除將繼續推動重視供應商在永續方面作為，將持續透過各類合約要求供應商遵守勞工人權、誠信經營、及綠色採購等原則。

## 供應商管理政策及相關規範之實施情形

### 供應商評鑑／績效評估

- 2022 年將環境永續、勞工人權及誠信經營等項目納入供應商評鑑中。
- 2022 年針對水泥及包裝紙袋相關產品供應商的品質、交期、配合度、價格、誠信經營、勞工與人權、綠色採購等，進行供應商年度評鑑，執行比例為 100%，均符合評鑑要求。
- 央廚供應商 2022 年完成之供應商評鑑，計 21 家。完成率 100%。

### 供應商輔導或教育

- 2022 年安排供應商參加 11/11 及 12/8 之誠信經營之供應商教育課程，計 9 家供應商參加。
- 2022 年安排能管廠商人員參與 2 次能源管理教育課程。

### 供應商合約

- 2022 年持續透過各類合約要求供應商遵守勞工人權、誠信經營、及綠色採購等原則。本公司重視供應商之誠信經營情形，故選擇供應商須按誠信經營守則辦理，針對一定金額之供應商要求簽署「廉潔承諾書」、「保密承諾書」及「供應商履行社會責任承諾書」。

# 責任採購



### 水泥部門

在台灣係通路商型態，主要向國內外採購水泥並以船舶運送至基隆港及台中港之大型儲槽，再以散裝或袋裝銷售給客戶。水泥主要供應商為台灣水泥及亞洲水泥，均注重品質管制、人權及環境保護。



### 旅宿服務及餐飲部門

- ▶ 不使用魚翅或其他保育類動物作為食材。
- ▶ 不使用一次性餐具或美耐皿餐具。
- ▶ 優先使用當地食材，減少運輸過程產生之碳排放。
- ▶ 提倡有機與地方創生，如透過吉品養生與永齡農場做有機食品採購或與向小農做企業採購。



## 2.3 負責任投資

### 持續透過策略投資，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。爾後因台泥將「台泥國際」私有化，企業團所持「台泥國際」股份在 2017 年全部轉換成「臺泥」股份，企業團目前持有台泥 4.85% 股權比例（約 3.57 億股），以策略投資方式持續參與水泥事業。

本公司水泥部門已由水泥製造業轉型為通路商。在策略投資上，選擇符合循環經濟的投資標的。如持股之台泥公司長年致力於循環經濟及科學減碳，2018 年通過 BS 8001 循環經濟認證。其再生能源發電量達 2.88 億度（預估至 2023 年底）。



### 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。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。2022 年台北港裝卸業務共計 467.1 萬噸；台中、基隆合計儲轉水泥 139.8 萬噸。

企業團旗下的台北港第一散雜貨中心採取密閉式儲運設備，達到煤炭、砂石不落地，維護港區環境清潔，並避免汙染物經雨水沖刷流入港灣影響海洋生態，得以促進環境永續發展。企業團合作之台北港、基隆港及台中港均取得歐洲生態港 (EcoPorts) 認證。



## 老幹新枝，再創新象

從過去到現在，嘉新企業團因應社會環境的變化與需求，一路上由紡織、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。深化永續經營，以服務為資產加分。

高雄岡山水泥廠配合企業團經營政策並考量生態保育，於 1997 年停產後進行山林復育，數年來陸續栽種超過 56 萬株 45 種類以上之樹木並茁壯成林。原搬運道路改為人行步道完成植生綠化，進行水土保持並恢復自然景觀。



2021 年嘉新大樓總部通過 ISO 14064-1 查證及 ISO 50001 驗證。2022 年已繼續擴展至企業團其他據點。



## 結合永續理念，發展新事業體

2013 年起企業團致力轉型，結合永續理念發展旅宿服務事業，包含旅館事業體系、照護服務體系及餐飲服務體系三大區塊，為營運模式注入更多創新元素。

企業團跨足健康照護產業的「人之初」產後護理之家，包含獨棟的敦化館及位於嘉新大樓的中山館、及 2021 年新設於揚州的人之初月子會所，均通過「WELL 國際健康建築」認證，以高品質管理建築物內的空氣、水品質、光照等十大健康環境指標。



企業團旗下第一間獨資飯店 Hotel Collective 施工期間實施「防止赤土流出保護工事」約 4,805 平方公尺，維護海洋及河川生態。全棟飯店採用 LED 節能燈具並設置雨水回收系統，節約能源及水資源。為沖繩第一個取得 LEED 綠建築認證的飯店。



月子餐飲相關配套的嘉和中央廚房於 2019 年第三季完工後，通過 HACCP 及 ISO22000 雙認證，提供人之初產後護理之家安心優質的月子餐點服務。



## 永續的營運

### 3.1 使用永續能源及能源利用效率

# 氣候治理

#### 3.1.1 氣候行動

##### 氣候變遷議題管理階層架構

嘉新企業團氣候變遷管理的最高組織為永續發展委員會，係由董事長張剛綸先生擔任主任委員、總經理王立心女士擔任永續長，委員會下設置永續發展辦公室，由永續發展辦公室經理出任執行秘書，向委員會及董事會報告溫室氣體盤查進度（每季），嘉新企業團氣候變遷策略及目標，監督氣候變遷組相關執行進度。

#### 2022 董事會氣候議題關鍵決議

董事會於 2022 年 12 月決議通過規劃加入「氣候相關財務揭露」（TCFD Supporter）及科學基礎減碳目標倡議 (SBTi)，並於 2022 年 12 月正式簽署成為 TCFD Supporter。

本公司以永續發展辦公室專責推展永續發展相關規劃及議題，永續長統籌管理永續發展辦公室，永續發展辦公室下轄透明治理組、社會責任組、環境管理組、氣候變遷組及風險控管組，由企業團營運單位及各部門人員投入組成，永續發展辦公室定期召開會議落實及管控企業團永續目標及進度，2022 年度永續發展辦公室召開會議 6 次。



## 永續發展辦公室 及各任務組職掌

### 社會責任組

將企業社會責任融入企業經營策略，研擬適當連結社會公益議題，實踐對人權的承諾與責任，加強員工與合作夥伴的人權意識，並遵守相關勞工法令，確保本公司遵循國際人權原則。落實對員工的培育照顧，並提供適於員工職涯發展的企業制度。協助嘉新兆福基金會社會公益活動運作。

### 透明治理組

接軌國內外公司治理重要趨勢，研擬適當公司治理制度，促進董事會發揮職能，提升公司資訊揭露透明度，強化與利害關係人溝通管道，落實法令遵循，以及重視股東權益。

## 永續發展辦公室

依據永續發展委員會訂定之願景及發展政策，統籌管理永續發展議題及各小組目標及進度。

### 環境管理組

以環境永續與永續經營為目標，研擬適當連結環境永續議題，推動環境保護、節能減碳、生態永續、動物保育等面向，發揮企業公民的關鍵影響力。

### 風險管控組

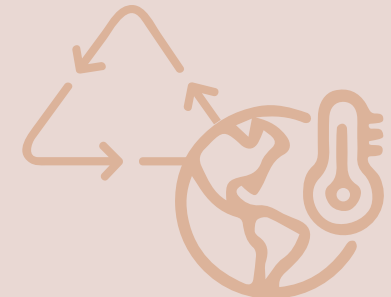
研擬風險管理制度、建立衡量風險的有效方法與風險管理系統、監控與分析風險並適時的呈報與預警重要風險。

### 氣候變遷組

鑑別與評估氣候變遷的風險與機會，協助內部發展相關量化方法與指標，進一步發展相關管理措施，致力減緩或調適氣候變遷衝擊，並規劃氣候相關財務揭露 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)。

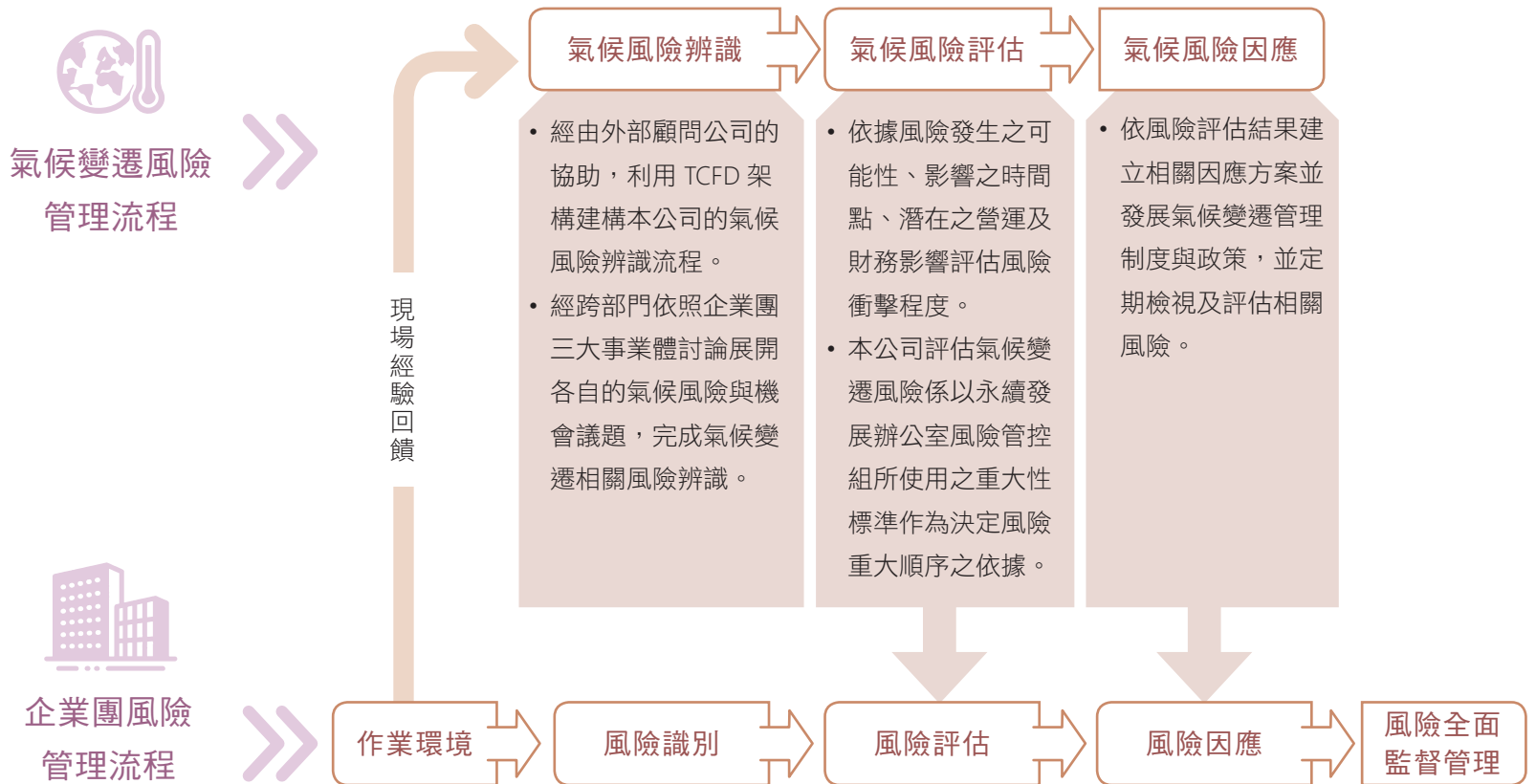
## 氣候變遷 議題相關任務組

氣候變遷永續議題主要涵蓋氣候變遷組、環境管理組及風險管控組，由氣候變遷組主責氣候變遷風險與機會辨識，並評估風險與衝擊；環境管理組主責節能減碳議題及能源管理，將導入科學減碳 (SBTi) 及減碳路徑；風險管控組主責企業團內外部風險管控，包含氣候變遷組辨識之氣候變遷相關風險，及氣候變遷風險後續監控及發展管理措施。



# 氣候風險管理 架構與機制

本公司依據企業團多角化發展，以三個不同屬性事業體分別展開氣候變遷風險與機會辨識，分為水泥及倉儲、房產及旅宿服務事業體，氣候變遷組針對不同事業體發展氣候變遷相關風險與機會辨識，評估相關財務衝擊及因應管理，並依照企業團風險控管重大性標準，將辨識出之實體風險及轉型風險由風險管控組納入整體風險排序，經由永續發展辦公室內各任務組的橫向溝通與整合，以完成企業團整體風險評估、因應及監督管理。

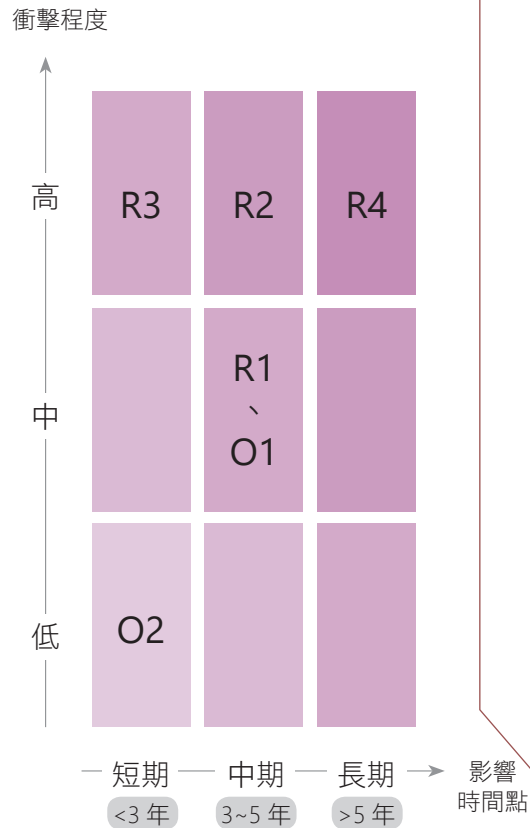


# 策略 · 機會及風險辨識成果



## 房產事業體

氣候風險與機會矩陣



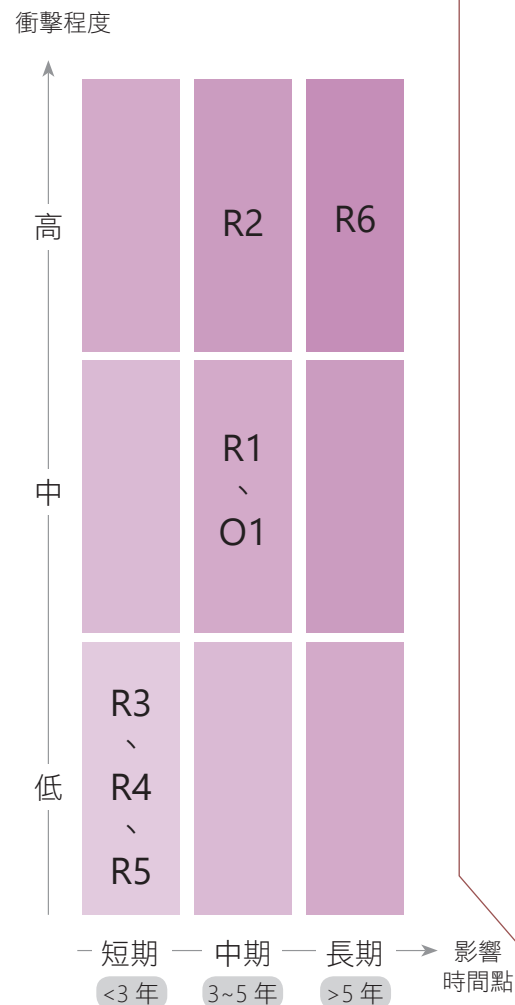
### 氣候變遷風險與機會及其因應策略

風險類別	風險因子	風險描述	潛在財務影響	因應方案	永續主軸
<b>R1</b> 轉型 - 政策和法規風險	政策造成成本上升	政府要求全面推動綠建築，或對建築能耗管控規格要求加嚴。	更換相關設備，資本支出及營運成本增加。	<ul style="list-style-type: none"> <li>全面使用節能環保標章之產品。</li> <li>積極推動節能減碳方案，提升能源使用效益。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責任的業務</li> <li>永續的營運</li> </ul>
<b>R2</b> 轉型 - 市場風險	消費者偏好轉變	消費者要求綠建築廠房、及配備充電車樁等設備。	資產建造成本增加。	<ul style="list-style-type: none"> <li>評估太陽能板設備建置。</li> <li>資產之開發，配合消費者偏好轉變，評估導入綠建築標章。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續的營運</li> </ul>
<b>R3</b> 實體 - 立即性風險	極端氣候頻率增加	因極端氣候頻率增加，資產及設備受災害影響機率增加，可能須投入大量維修或重新規劃財產保險。	資本支出及營運成本增加。	<ul style="list-style-type: none"> <li>以保險轉嫁風險及填補損失。</li> <li>定期檢測資產及設備，加強緊急應變措施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續的營運</li> </ul>
<b>R4</b> 實體 - 長期性風險	海平面上升	海平面上升，濱海資產及設備可能被淹沒的風險，影響公司無法營運或須遷廠。	營收減少及資產減損。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參考國內外各項監測數據及研究報告；監測降雨及水位等變化。</li> <li>以沿海場區防護為重點，加強損防措施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續的營運</li> </ul>
機會類別	機會因子	機會描述	潛在財務影響	因應方案	永續主軸
<b>O1</b> 產品和服務	開發綠建築認證產品	LEED 綠建築認證，可增加承租戶的承租意願。	認證增加營運成本、營收增加。	<ul style="list-style-type: none"> <li>資產之開發，評估導入綠建築標章。</li> <li>優先購置高能源效率及節能設計之設備，積極推動各項環保節能措施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責任的業務</li> <li>永續的營運</li> </ul>
<b>O2</b> 資源使用效率	減碳及節電設備投資	汰換減碳及節電設備，可減少未來營運支出或評估設置光電。	營運成本減少。光電設備帶來未來營收增加可能。	<ul style="list-style-type: none"> <li>提高能源使用效率，制定高效能設備購買計畫。</li> <li>耗能設備保養與效率調整。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續的營運</li> </ul>



## 水泥及倉儲事業體

氣候風險與機會矩陣

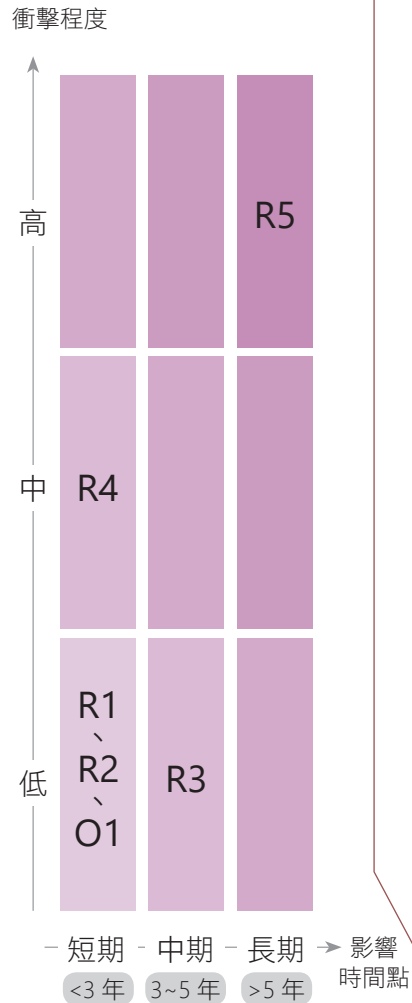


## 氣候變遷風險與機會及其因應策略

風險類別	風險因子	風險描述	潛在財務影響	因應方案	永續主軸
R1	轉型 - 政策和法規風險	政策造成成本上升	因應國家淨零碳目標轉型低碳及低耗能倉儲裝卸服務。	設備採購及汰舊換新，資本支出及營運成本增加。	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責任的業務</li> <li>永續的營運</li> </ul>
R2	轉型 - 政策和法規風險	產業及法規變化，客戶需求減少	因應減碳趨勢，國家設定煤炭使用限制，整體煤炭需求減少，煤炭中轉營運量下降。	營收減少。	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加客戶中轉產品類別，分散客戶及產品類別集中風險。</li> <li>負責任的業務</li> </ul>
R3	轉型 - 名譽風險	水泥產業汙名化 (公司形象衝擊)	水泥銷售屬水泥產業一環，可能因產業汙名化受到影響 (投資機構評估投資及放款時會評估客戶 ESG 方面表現)。	銀行借款利率條件及管道較限縮。	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立永續發展委員會及永續發展辦公室，督導及推行相關永續政策。</li> <li>積極朝向低碳能源轉型。</li> <li>透過法說會、股東會、公司網站、年報及永續報告書等向利害關係人溝通執行成果。</li> <li>永續的營運</li> </ul>
R4	實體 - 立即性風險	極端氣候頻率增加 - 設備損壞	因極端氣候頻率增加，資產及設備受災害影響機率增加，須投入大量維修及保費提高。	增加資本支出及營運成本。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參考國內外各項監測數據及研究報告；觀察降雨及水位等變化。</li> <li>以保險轉嫁風險及填補損失。</li> <li>採取最適化庫存及運輸彈性調度。</li> <li>以沿海場區防護為重點，加強生產據點損防措施。</li> <li>永續的營運</li> </ul>
R5	實體 - 立即性風險	極端氣候頻率增加 - 影響進貨排程	因極端氣候頻率增加，造成運輸困難，使進貨船期排程會受到影響，影響供應商供貨。	營收減少。	<ul style="list-style-type: none"> <li>以沿海場區防護為重點，加強生產據點損防措施。</li> <li>永續的營運</li> </ul>
R6	實體 - 長期性風險	海平面上升	海平面上升，碼頭及營運設備受影響，影響公司無法營運或須遷廠。	營收減少及資產減損。	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續的營運</li> </ul>
機會類別	機會因子	機會描述	潛在財務影響	因應方案	永續主軸
O1	低碳及環保倉儲設備	提供低碳及環保倉儲設備及服務，增加市場競爭力。未來若經銷低碳水泥可因應市場綠色產品需求。	營收增加及資本支出增加。	<ul style="list-style-type: none"> <li>導入替代燃料或參與可再生能源。</li> <li>負責任的業務</li> <li>永續的營運</li> </ul>	

## 旅宿服務事業體

氣候風險與機會矩陣



### 氣候變遷風險與機會及其因應策略

風險類別	風險因子	風險描述	潛在財務影響	因應方案	永續主軸	
R1	轉型 - 政策和法規風險	政策造成成本上升	政策對於低碳相關要求，須採用低碳材料、綠電等，營業成本及資本支出提高。	設備採購及汰舊換新，資本支出及營運成本增加。	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用全熱交換器，減少空調電耗負荷。</li> <li>採用 VRV 變頻空調系統，可根據室內溫度自動調節，減少輸出之用電量。</li> <li>利用熱泵製造熱水，以替代鍋爐使用。</li> <li>設置雨水回收系統澆灌植栽，以減少自來水用量。</li> <li>全館照明設備採用之 LED 燈具，可依現場使用狀況調整亮度，以達節約能源功效。</li> <li>採用省水衛浴設備，有效減少日常用水量。</li> <li>內部積極宣導，提高節能意識。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責任的業務</li> <li>永續的營運</li> </ul>
R2	轉型 - 市場風險	消費者偏好轉變	消費者選擇提供低碳旅宿服務及 LEED 建築認證之業者。	資本支出及營運成本增加。	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極推動環保節能措施。</li> <li>選用當地食材。</li> <li>導入 LEED 綠建築認證。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責任的業務</li> <li>永續的營運</li> </ul>
R3	轉型 - 名譽風險	利害關係人的關注與負面回饋增加	利害關係人關注企業因應氣候變遷行動方案執行程度，衡量企業的品牌及價值。	營收減少。	<ul style="list-style-type: none"> <li>適時對外宣導 ESG 執行狀況，如法說會、股東會等。</li> <li>於官網首頁對外宣傳 LEED 認證標章及證書，顯現飯店品牌致力推廣低碳旅宿服務，落實永續經營及環境等企業社會責任之努力，強化品牌與永續的連結狀況。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續的營運</li> </ul>
R4	實體 - 立即性風險	極端氣候頻率增加	因極端氣候頻率增加，資產及設備受災害影響機率增加，或是班機無法起飛、來客數下降、來客意願降低等。	營收減少及資產維護成本增加。	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定颱風等災害緊急處理程序及應對措施，降低資產損害。</li> <li>投保企業賠償責任保險，以轉嫁意外事故風險及填補災害損失。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續的營運</li> </ul>
R5	實體 - 長期性風險	海平面上升	海平面上升，濱海資產及設備可能被淹沒的風險，影響公司無法營運或須遷廠。	營收減少及資產減損。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參考各項天氣數據，監測風速、降雨量及水位等變化，即時應變處理。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續的營運</li> </ul>
機會類別	機會因子	機會描述	潛在財務影響	因應方案	永續主軸	
O1	市場	低碳旅宿服務市場	消費者選擇提供低碳旅宿服務及 LEED 建築認證之業者。	營收增加。	<ul style="list-style-type: none"> <li>減少消耗品使用，不主動提供一次性備品，沐浴用品改以大瓶裝取代。</li> <li>選用環保再生材質之備品。</li> <li>客房內告示電子化，減少影印用紙消耗。</li> <li>推廣連續住宿旅客減少床單更換次數。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責任的業務</li> <li>永續的營運</li> </ul>



# 指標 與 目標

1. 本公司溫室氣體排放盤查及能源節約改善措施等，請詳【附錄八：營運環境能源利用效率】及【3.1.2 提升能源效率】章節。
2. 本公司提升能源效率相關管理方針，請詳【3.1.2 提升能源效率】章節。

## 3.1.2 提升能源效率

嘉新企業團面對環境永續議題，因應氣候變遷及全球暖化，實施節能減碳及節約用水，持續採用或汰換為省水省電之環保節能產品，不使用一次性餐具或減少使用瓶裝水等措施，降低對環境之衝擊。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。

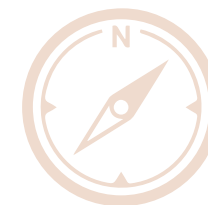
### 環境與能源政策

- 遵守環境與能源法規，降低環境衝擊
- 持續改善環境績效，提升資源利用效率
- 檢視採購流程，優先購買節能標章產品
- 透過教育訓練，提升員工環境永續認知
- 發展新事業項目時，導入環境永續國際基準
- 實踐保護生物多樣性及零毀林目標

**適用對象與範疇：**本政策適用於嘉新企業團所有員工及供應商、承攬商等合作夥伴（包含合資企業及外包商），適用範疇包括營運、採購、物流及產品研發等，並於進行合併與併購前依循此政策善盡調查之責，以達成環境永續發展。

### 環境面管理方針

- ① 降低碳排放量
- ② 持續擴展環境相關管理認證
- ③ 規劃使用再生能源



### 2022 年主要執行成果

1. 嘉新大樓獲得 2022 臺北市零碳標竿獎 工商產業甲組 ( 契約容量超過 800kW ) **優等獎**。  
前年度節電量 237,800 度，**減碳量達 119 公噸**。
2. 持續改善設備能源效率。  
環保節能支出約投入 **1,720,000 元**
1. 持續擴展溫室氣體盤查 ISO14064-1 範圍
2. 導入能源管理系統 ISO50001 及環境管理系統 ISO14001 至各據點。

因應企業團綠色能源目標，規劃發展儲能及光電項目 ( 進行中 ) 。

## 降低碳排放量

2022 年企業團營收上升 1.51%，各據點用電量則透過各種節約措施如：汰換為節能設備、照明滅盞、改換 LED 燈具、調降用電契約容量等，以降低用電量。能源耗用請詳【附錄八：營運環境能源利用效率】



2022 年 嘉新大樓

用電度數減量 7.54 萬度 用電減量 2.07%

出租率達 96% 成長 1.35%

2021 年 嘉新大樓

用電度數減量 23.78 萬度 用電減量 6.12%

出租率達 94.65% 成長 0.16%

## 碳風險管理

短期目標

1. 各主要據點以每年減量 1% 為目標。
2. 完成所有據點溫室氣體盤查。
3. 各主要據點導入能源及環境管理系統。
4. 完成各主要據點的節能診斷，檢視一級能耗設備及設備採購流程。
5. 進行設備汰換、流程檢視以降低類別 1 及 2 的碳排。

中長期目標

1. 以 2030 辦公室據點碳中和為目標，將節能減碳內化至員工日常業務。
2. 以通過 SBTi (科學減碳) 為目標，如：量化類別 3 至 6 之員工通勤及供應鏈上下游等碳足跡。



## 環保支出

2022 年  
環保節能支出約投入 1,720,000 元

2021 年  
環保節能支出約投入 6,601,000 元

單位：新台幣 仟元

公司或單位	2022 年	2021 年	備註
嘉新琉球 Collective 株式會社	-	4,094	Hotel Collective 建物進行 LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) 綠建築認證申請作業，相關改善措施投入、與申請認證費用，並已於 2021 年 6 月取得認證，成為沖繩首間榮獲此認證之飯店。
嘉新國際公司	115	504	台中港儲運站將陸續更換進貨系統高效率馬達、出貨系統設備、2 台提運機高效率馬達及汰換 2 台空壓機，以利節電。
嘉北國際公司	1,063	424	將台北港第一散雜貨中心廠區照明燈具分區汰換為 LED 燈；廠區空壓設備汰換成節能高效型；改善灑水設施，以減輕揚塵汙染。
嘉新資產管理開發公司	-	420	大樓空調冷卻水塔更新工程，冷卻水管徑由六吋改為八吋，改為變頻馬達，以達省電及減碳效能。
嘉彭母嬰護理(揚州)有限公司	542	1,159	為建構新型態高品質產後護理中心，提供產後護理之家入住的母親、新生兒及工作人員更好的健康生活及工作環境，自 2019 年著手規畫申請 WELL(註) 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明確的標準規範，認證申請作業係委託顧問輔導提供專業意見，並隨之進行相關改善工程以符合規範要求等程序逐步推進，該館 WELL 健康建築認證已於 2022 年第一季取得。
合計	1,720	6,601	註：WELL 健康建築標準係美國 International WELL Building Institute <IWBI> 在 2014 發佈，並由 Green Business Certification Inc. <GBCI> 提供標章認證

## 未來三年度預計之重大環保資本支出：

公司或單位	項 目	費用
嘉新資產管理開發公司	嘉新大樓前後棟電梯已使用 27 年，自 2021 年開始部份零件故障頻率增高，考量設備使用年限及節能減碳效益，以及為避免影響營運安全，擬予以全數汰換更新，預計於 2023 年第四季開始安裝。	1,650 萬元
嘉新水泥股份有限公司	因應氣候變遷及全球暖化，為落實企業環境永續的決心，具體實踐節能減碳及節約用水，採用省水省電環保節能產品，減少使用瓶裝水等措施，在濕度 70%，室溫 24 度的條件下，每天可以製造 18.8 公升，PH7.8-8.0 之弱鹼性飲用水，每公升飲用水耗電 350 瓦(約 1 元電費)，在一定環境條件下，最多一天可製造 30 公升飲用水。已在 2023 年第二季採購以色列進口 Watergen-GENNY 大氣飲水萃取設備五台約 76 萬元，佈建於集團各處。	76 萬元

2022 年度 因污染環境所受重大損失：無 重大環境損失定義：超過 30 萬台幣

## 溫室氣體盤查

嘉新企業團 2021 年起每年進行溫室氣體盤查，遵循 ISO14064-1:2018 規範進行組織型溫室氣體盤查並每年經過第三方查證，且逐年擴增盤查的營運據點範圍，確實掌握溫室氣體排放狀況。

溫室氣體盤查數據詳見【附錄八 營運環境能源利用效率】

實施溫室氣體盤查	盤查範圍	通過第三方查證	盤查覆蓋率
2021 年 4 月	企業團總部樓層	✓	48%
2022 年 4 月	企業團台灣所有據點	✓	92%
2023 年 4 月	企業團海內外所有據點	✓	100%

\* 合併財報範圍

## 能源管理及環境管理系統

嘉新企業團總部自 2021 年起導入 ISO 50001 能源管理系統、自 2022 年起則導入 ISO14001 環境管理系統，並於公司內部合併為環境與能源管理系統，由永續長擔任主任委員，永續辦公室及各據點同仁擔任工作小組，致力拓展至企業團之台灣各據點，預計 2023 年 Q4 可完成台灣各據點第三方驗證。

## 進行各項節能減碳措施，持續更新節能設備

由於企業團現已不生產水泥，以水泥銷售及轉投資為主，近年來所產生之溫室氣體以電力使用之排放為最大宗，採透過節能與提升能源使用效率、汰換為一級節能產品、照明減蓋及調降電力契約容量等，以推動組織內節能減碳行動。

年度	導入能源管理系統 ISO50001	導入環境管理系統 ISO14001	範圍	通過第三方驗證	盤查覆蓋率
2021 年 11 月	✓	-	企業團總部樓層	✓	48%
2022 年 11 月	✓	✓	總部大樓 所有企業團樓層	✓	59%
2023 年 11 月	✓	✓	企業團台灣 所有據點	預計將於 2023 年 Q4 完成第三方驗證	-

## 永續建築設計與建造認證

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。

## 4 個據點通過國際永續建築認證 2022 年營收覆蓋率約 20%

### 國際綠建築 LEED 認證

LEED：領先能源與環境設計（Leadership in Energy and Environmental Design、LEED）。

- ▶ Hotel Collective  
（日本沖繩）

### WELL 健康建築認證

WELL 健康建築標準係美國 International WELL Building Institute <IWBI> 在 2014 發佈，並由 Green Business Certification Inc. <GBCI> 提供標章認證。

- ▶ 「人之初」產後護理之家中山館
- ▶ 「人之初」產後護理之家敦化館
- ▶ 「人之初」產後月子會所（大陸江蘇）

## 規劃再生能源

永續發展委員會於 2022 年決議通過規劃加入「氣候相關財務揭露」（TCFD Supporter）及「科學基礎減碳目標」（SBTi）倡議。並於 2022 年 12 月正式簽署成為 TCFD Supporter。企業團評估氣候變遷及相關碳風險，以 2030 達成辦公室據點碳中和為中期目標，除了持續於各據點導入能源與環境管理系統，掌握用電情形，執行設備汰換以提升用電效率外，積極評估各種再生能源使用方案，因應企業團綠色能源目標，規劃發展儲能及光電項目。2025 年起預計建置之太陽能面板將產出 120 萬度／年。

## 3.2 融入永續思維的日常運營

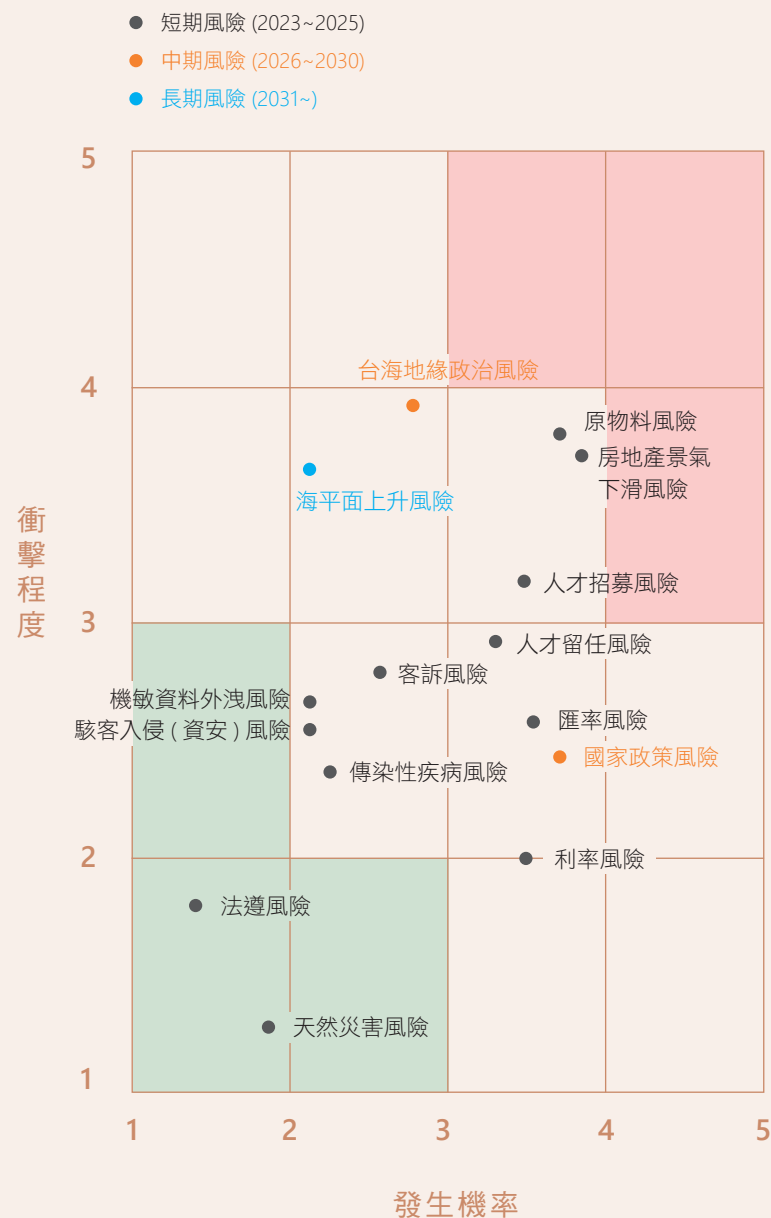
### 3.2.1 風險管理

向董事會報告執行情形：於第 449 次董事會（2022 年 12 月 14 日）由永續發展委員會之「風險控管組」向董事會報告 2023 年風險評估執行情形。



## 2023 年嘉新企業團風險地圖及因應措施

短期風險	主要受影響範圍	因應策略
原物料及房地產 景氣下滑風險	轉投資持股、 裝卸及水泥業務	持續關注被投資公司業務、市場動態及投資效益評估。
人才招聘及 留任風險	健康照護及 旅宿服務事業體業務發展	重視員工關係及人才培育，找到有共同理念的人，並打造友善的職場環境。
匯率風險	外幣資產部位	專責單位會定期檢視受匯率影響之資產負債部位，並作適當調整。
客訴風險	健康照護及 旅宿服務事業體業務發展	建立完善作業流程，並加強員工教育訓練，以降低客訴事件發生。
資通訊安全 (含駭客入侵及機 敏資料外洩風險)	核心業務	1. 持續對內部員工進行資安宣導，以提升員工的資訊安全意識 2. 訂定公司資訊安全政策，規劃資訊安全措施，並執行相關之資訊安全作業，實際執行情形請詳： <a href="https://www.chcgroup.com.tw/資訊安全/">https://www.chcgroup.com.tw/ 資訊安全 /</a>
中期風險	主要受影響範圍	因應策略
國家政策風險 (電力及碳排政策)	裝卸業務、各事業體用電 量及碳排、轉投資持股	擴大碳盤查範圍，2023 年底完成 90% 以上覆蓋率，導入 SBTi、訂立減碳目標及路徑。
台海地緣政治風險	區域業務及資產價值	專責單位定期監測、檢視政治風險，並建立企業團持續營運計畫 (BCP)。
長期風險	主要受影響範圍	因應策略
海平面上升風險	港口業務及 企業團部分資產價值	1. 建立既有資產海平面高度監測資料庫 2. 將海平面上升風險列入投資案評估要素



## 3.2.2 資通安全管理

### 1. 資通安全風險管理架構

本公司資訊安全之權責單位為資訊處，設置資訊主管一名，及專業資訊工程師 2 名，負責訂定公司資訊安全政策，規劃資訊安全措施，並執行相關之資訊安全作業。

本公司稽核室為資訊安全監理之查核單位，若每年一次查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且追蹤改善成效，以降低內部資安風險。



每年會計師進行資訊作業查核，若發現缺失，會要求改善措施並追蹤改善結果。



基於資訊安全的重要性，權責單位每年定期向董事會報告公司資訊安全治理與執行狀況，近期報告日期為 2022 年 12 月 14 日。

### 2. 資通安全政策

為強化資通安全管理，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，嘉新水泥公司資通安全管理的目標為：

- |                  |            |
|------------------|------------|
| ① 維持各資訊系統持續運作    | ④ 防止機敏資料外洩 |
| ② 防止駭客、各種病毒入侵及破壞 | ⑤ 避免人為疏失意外 |
| ③ 防止人為意圖不當及不法使用  | ⑥ 維護實體環境安全 |

#### 資通安全管理的內容為 6 大項

- 電腦設備安全管理
- 端點防護與管理
- 確保系統的永續運作
- 網路安全管理
- 系統存取控制
- 資安宣導與教育訓練

## 3. 具體管理方案

### 電腦設備安全管理

1. 本公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，機房門禁採用感應刷卡進出，且保留進出紀錄 12 個月存查。
2. 機房內部備有獨立空調，維持電腦設備於 22°C 至 27°C 溫度，50% 至 60% 相對濕度的環境下運轉；並放置藥劑式 NAF 滅火器，可適用於一般或電器所引起的火災。
3. 機房主機配置不斷電與穩壓設備，並連結公司大樓自備的發電機供電系統，避免台電意外瞬間斷電造成系統當機，或確保臨時停電時不會中斷電腦應用系統的運作。不斷電系統可支應 30 分鐘以上緊急供電。
4. 電腦設備使用之年限，桌上電腦為 8 年，筆記型電腦為 5 年，達到年限之設備可編列預算予以汰換，避免因設備老舊故障而影響工作。

### 網路安全管理

1. 強化網路控管，與外界網路連線的入口，配置企業級防火牆，阻擋駭客非法入侵。
2. 台中與基隆儲運站與台北總公司 site to site 的連線作業，使用資料加密的方式，避免資料傳輸過程遭受非法擷取。
3. 同仁由遠端登入公司內網存取 ERP 系統，必須申請 VPN 帳號，通過 VPN 的憑證管制及帳密驗證始能登入使用，且均留有使用紀錄可稽查。
4. 配置上網行為管理與過濾設備，控管網際網路的存取，可屏蔽訪問有害或政策不允許的網路位址與內容，強化網路安全並防止頻寬資源被不當占用。
5. 定期使用外部網路風險評估工具檢查本公司對外網路服務，針對發現之弱點予以補強。每月 2 次檢視 Security Score Card 評分工具之評分結果。
6. 每年實施社交工程演練，配合教育訓練，提高員工資安警覺性。最近一次社交工程演練為 2022 年 12 月 28 日。

## 端點防護與管理

1. 伺服器與同仁終端電腦設備內均安裝有端點防護軟體，兼具防毒及防駭保護。病毒碼採自動更新方式，確保能阻擋最新型的病毒，同時可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為。
2. 電子郵件伺服器配置有郵件防毒、與垃圾郵件過濾機制，防堵病毒或垃圾郵件進入使用者端的 PC。
3. 防病毒系統對於所偵測或攔截到的病毒，除立即予以隔離或刪除外，並主動發出受感染和處於風險的電腦風險報告，以利管理人員採取因應行動。

## 系統存取控制

1. 同仁對各應用系統的使用，透過公司內部規定的系統權限申請程序，經權責主管核准後，由資訊室建立系統帳號，並經各系統管理員依所申請的功能權限做授權方得存取。
2. 帳號的密碼設置，規定適當的強度、字數，並且必須文數字、特殊符號混雜，才能通過。
3. 同仁辦理離(休)職手續時，必須會辦資訊室，進行各系統帳號的刪除作業。

## 確保系統的永續運作

1. 系統備份：建置雲端備份系統，採取日備份機制，系統與資料庫除了上傳一份於國際雲端外，電腦機房及銀行保險箱均另各存一份，以確保絕對的安全。
2. 災害復原演練：各系統每年實施一次演練(如：2022年4月13日實施ERP系統復原測試演練)，選定還原日期基準點後，藉由備份媒體回存於系統主機，再由使用單位書面確認回復資料的正確性，確保備份媒體的正確性與有效性。
3. 租用電信公司兩條數據線路，透過頻寬管理設備，兩線路並聯互為備援使用，確保網路通訊不中斷。

## 資安宣導與教育訓練

1. 定期宣導。要求同仁每季一次更換系統密碼，以維帳號安全。
2. 講座宣導。每年不定期對內部同仁實施資訊安全相關的教育訓練課程。分別有2022年10月20日資通安全講座，以及2022年11月21日員工溝通大會中進行資安宣導。
3. 加入「台灣電腦網路危機處理暨協調中心TWCERT/CC」會員，取得資安事件諮詢管道，以及收集資安情資，提供內部宣導。
4. 配合社交工程演練之結果，針對資安意識薄弱員工加強教育訓練。2022年舉辦1次社交工程演練後，計4名員工需再加強資安教育。

## 4. 投入資通安全管理之資源

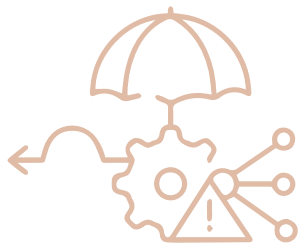
為實踐六大項資通安全政策，投入之資源如下：

- (1) 網路硬體設備如防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾、上網行為分析、網管型集線器等。
- (2) 軟體系統如端點防護系統、備份管理軟體、VPN認證及加密軟體等。
- (3) 電信服務如多重線路、雲端備份服務、入侵防護服務等。防入侵系統：2022年平均每週成功阻擋2883次攻擊。
- (4) 投入人力如：每日各系統狀態檢查及備份、每週定期備份媒體異地存放之執行、每年至少兩次資安宣導教育課程、每年系統災難復原執行演練、每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。

- (5) 資安人力：資安主管一名及資安人員兩名，負責資安架構設計、資安維運與監控、資安事件回應與調查、資安政策檢討與修訂，資安主管每年向董事會至少報告一次。最近一次報告為 2022 年 12 月 14 日
- (6) 每年實施社交工程演練以及網路弱點掃描。最近一次社交工程演練為 2022 年 12 月 28 日。

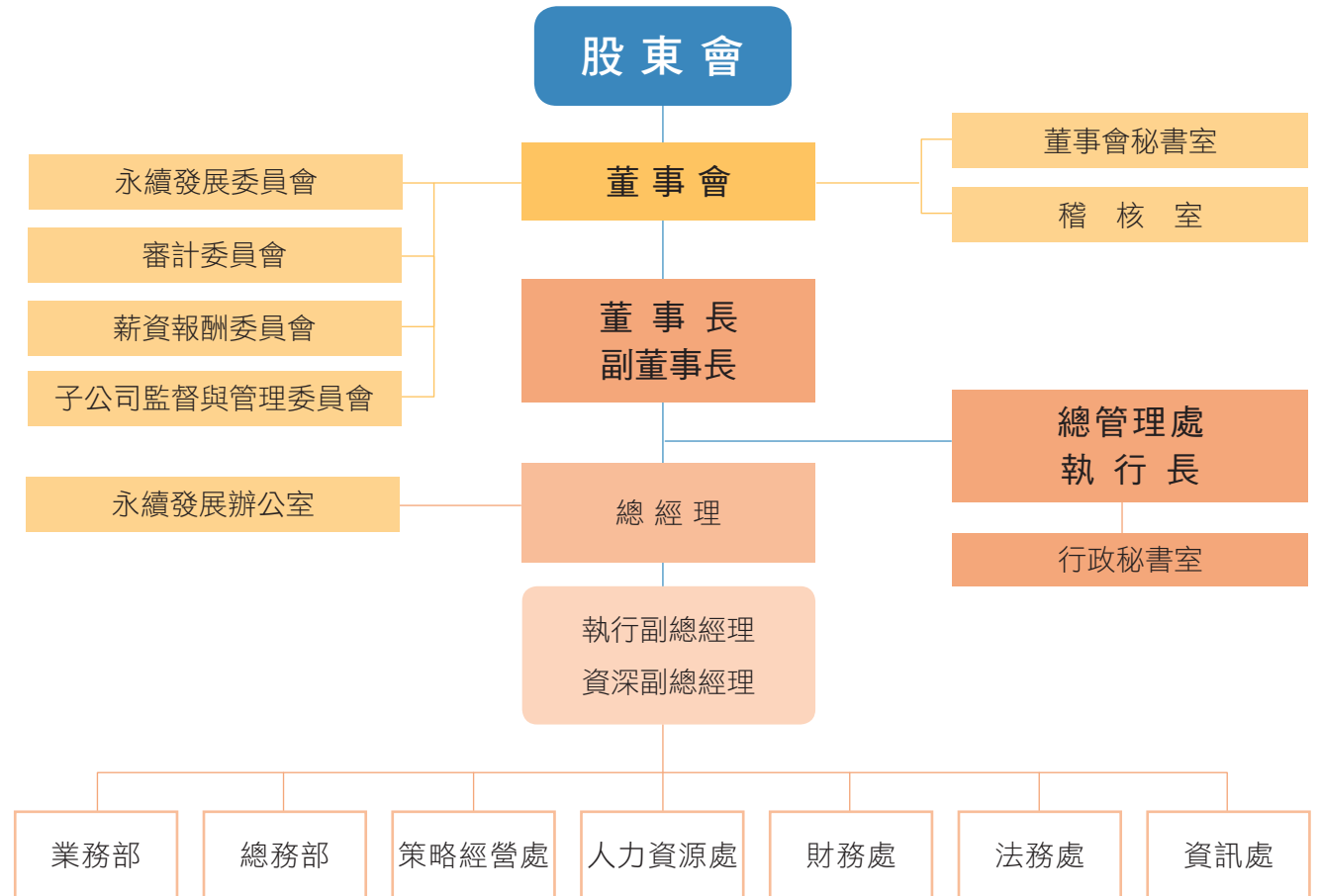
**本年度無發生重大資通安全事件。**

重大資通安全事件定義：包括 ERP 系統中斷服務達 8 小時，機敏資料外洩、個人資料外洩等。



# 3.3 透明化的治理

## 3.3.1 公司治理



註：本公司新組織圖業於 2023/03/09 董事會通過，並自 2023/04/01 生效。



## 董事會

本公司董事會由 7 席董事組成 (包含 3 席獨立董事)，依公司法第 192 條之 1 候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任。每季至少召開一次董事會，遇有緊急情事時，得隨時召集之。董事會成員目前有 6 位男性，1 位女性，皆具備多元背景與經驗，透過多元董事的組成，優化董事會決策過程。

董事會運作情形及董事學經歷詳見 2022 年度年報。



本年度共召開 **8** 次

董事任期屆滿於 2022 年 6 月 14 日改選，最近年度董事會開會次數包含：2022 年 8 次 (改選前 3 次、改選後 5 次)

平均實際出席率：**96.43%**



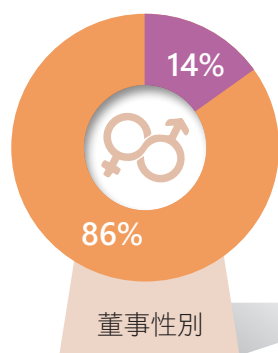
成員人數 **7** 位

獨立董事 **3** 位

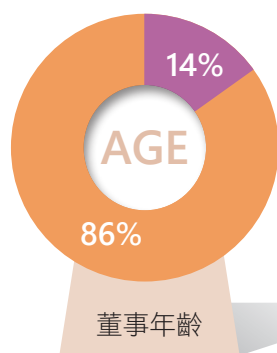
獨董比例佔 **42.8%**

## 董事多元化能力

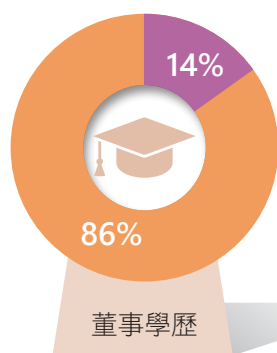
職稱	姓名	多元化能力							
		財會法務	風險管理	營運管理	國際市場觀	投資及併購	旅宿服務	資訊科技	永續管理
董事長	張剛綸	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	陳啓德	✓	✓	✓	✓	✓			✓
董事	Pan Howard Wei-Hao	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
董事	劉奕成	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
獨立董事	蘇瓜藤	✓	✓	✓	✓	✓			✓
獨立董事	林寶珠	✓	✓	✓	✓	✓			✓
獨立董事	陳國儀	✓	✓	✓	✓				✓



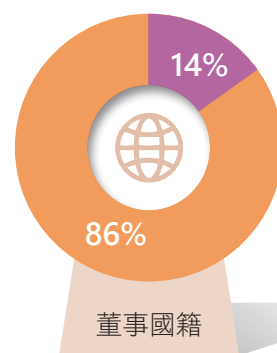
● 女性 ● 男性



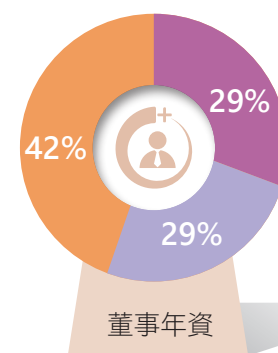
● 40-50 歲 ● 51 歲以上



● 博士 ● 碩士



● 美國 ● 台灣



● 20 年以上 ● 5-10 年 ● 1-5 年

## 董事持續進修

2022 年董事進修



平均時數 **13.71** 小時/人

研習課程包含治理、風險、氣候及永續發展等。本公司董事會成員具備職務所需之知識、技能及產業之不同專業背景，積極參與多元化課程講座以持續強化專業素養，並與經營團隊保持良好溝通，交流各項資訊及分享寶貴經驗。

有關本年度董事進修課程，請參照本公司 2022 年度年報。

## 董事會多元化政策

### 具體管理目標

本公司董事會成員所需之專業知識、專業技術、產業經歷及提高女性決策參與等多元化背景之目標：

- ① 董事成員應至少具會計師、律師專業資格者，至少各 1 人。
- ② 單一性別（女性）人數至少 1 人以上。
- ③ 財務會計與法務、投資及併購、風險管理、營運管理、旅宿服務、資訊科技、永續管理、國際市場觀等各類專業應至少 2 人。

### 落實情形

- 本公司董事會由 7 席董事組成（包含 3 席獨立董事），依公司法第 192 條之 1 候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任。本公司董事會每季至少召開一次，但遇有緊急情事時，得隨時召集之。
- 本公司董事會成員目前有 6 位男性，1 位女性；其中 41~50 歲為 1 位，51 歲以上 6 位，其中博士 1 位，碩士 6 位，且具備多元背景與經驗，透過多元董事的組成，優化董事會決策過程。
- 綜觀 7 位董事分別跨足商務、水泥產業、建設業、旅宿服務業、健康產業、金融業務、稽核、風險管理、法律及資訊科技，具備執行職務所須之知識、技能及素養，董事長之經營管理及營運判斷經驗豐富，領導公司為股東獲取最大之股東權益。

## 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 2019 年 5 月 9 日第 422 次董事會訂定「董事會績效評估辦法」，每年將執行一次內部董事會及個別董事成員績效評估，並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。前述評估結果報告應於次一年度第一季前完成。

### 2022 年度

### 董事會績效評估結果如下：

董事會績效  
自評結果

**極優** 等級

佔 **98%** 以上。



功能性委員會  
績效自評結果

**極優** 等級

佔 **96%** 以上。

\* 前次外部評估為 2021 年。  
每三年進行一次外部評估

本公司董事會績效評估衡量項目含括下列五大面向

- 一、對公司營運之參與程度
- 二、提升董事會決策品質
- 三、董事會組成與結構
- 四、董事之選任及持續進修
- 五、內部控制

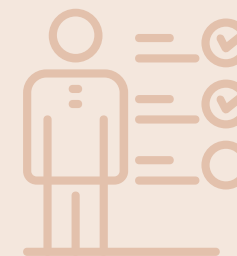
本公司 2022 年董事績效評估於 2023 年 3 月 9 日  
提報董事會完成，整體表現皆優於前一年。

## 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，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。於每次開會通知提醒董事注意，並於議事進行中，依本公司董事會議事規範之規定，如有議案與特定董事自身或其代表之法人有利害關係者，該董事應予以迴避且不參與討論及表決。

註：本公司至少每三年執行一次委託外部專業獨立機構進行董事會及功能性委員會績效評估，2022 年委託「安永企業管理諮詢服務股份有限公司」擔任外部專業機構進行 2021 年度績效評估，透過董事會架構、成員以及流程與資訊等三大構面，藉由文件查閱、董事自評問卷及實地訪談等方式執行評估作業。

## 2022 年董事會評鑑執行情形



評估週期 每年執行一次

評估期間 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日

評估範圍 董事會、功能性委員會 (包含審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會) 及其個別成員

評估方式 董事會、功能性委員會 (包含審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會) 及其個別成員內部自評

評估內容 參酌主管機關範本，建立本公司各問卷評估項目如下：

### 1、董事會績效評估

- 1-1 對公司營運之參與程度
- 1-2 董事會決策品質
- 1-3 董事會組成與結構
- 1-4 董事的選任及持續進修
- 1-5 內部控制

### 2、個別董事成員績效評估

- 2-1 公司目標與任務之掌握
- 2-2 董事職責認知
- 2-3 對公司營運之參與程度
- 2-4 內部關係經營與溝通
- 2-5 董事之專業及持續進修
- 2-6 內部控制

### 3、功能性委員會績效評估

- 3-1 對公司營運之參與程度
- 3-2 功能性委員會職責認知
- 3-3 功能性委員會決策品質
- 3-4 功能性委員會組成及成員選任
- 3-5 內部控制

### 4、功能性委員會個別委員績效評估

- 4-1 功能性委員會之功能
- 4-2 功能性委員會職責認知
- 4-3 功能性委員會營運之參與程度
- 4-4 內部關係經營與溝通

## 功能性委員會

協助董事會運作及提升經營決策和永續經營的效能



### 審計委員會

本年度共召開 **6** 次  
 平均實際出席率 **88.88%**  
 成員人數 **3** 位 **獨立董事 3 位**



### 薪資報酬委員會

本年度共召開 **4** 次  
 平均實際出席率 **100%**  
 成員人數 **3** 位 **獨立董事 2 位**



### 永續發展委員會

本年度共召開 **3** 次  
 平均實際出席率 **100%**  
 成員人數 **4** 位 **獨立董事 2 位**



### 子公司監督與管理委員會

成員人數 **3** 位  
 2003 年 4 月起設置  
 每月檢視企業團經營狀況

## 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，適時修訂風險控管機制，以避免關係企業產生弊端造成公司之風險。

# 04

## 強化夥伴關係

### 4.1 人才發展的最佳舞台

#### 4.1.1 人員概況

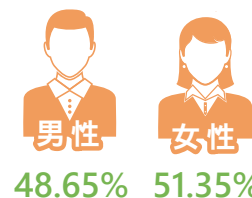
##### 員工任用及人力結構

嘉新企業團從成立至今，致力於建構安全健康的職場環境，提供員工優質的工作場所，讓員工找到自己的價值，一直是本公司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，建立一個讓工作與生活平衡的友善職場，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。

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，因應新事業體發展及各項職務擴編，於人員任用以專業及能力為主，並致力於各事業體之本地僱用。對於年齡及二度就業均不設限。

#### 嘉新企業團 2022 年整體員工人數

**444** 人 2022 年雇用新進員工 **92** 人，  
占總員工之比例為 **20.72%**。



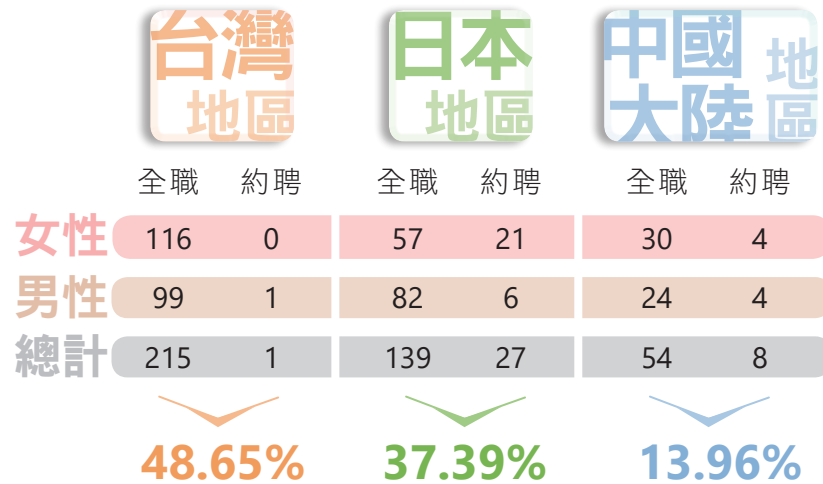
#### 創造穩定就業

**91.89%** 以上為全職員工 **74.77%** 員工為大專或碩士學歷

#### 2022 年度嘉新企業團人力結構

統計項目	類別	男	女	人數小計	佔全體員工比例
聘僱類型	全職	205	203	408	91.89%
	約聘	11	25	36	8.11%
	合計	216	228	444	100%
管理職與非管理職	管理職	84	40	124	27.93%
	非管理職	132	188	320	72.07%
	合計	216	228	444	100%
年齡分布	30歲以下	29	55	84	18.91%
	31-50歲	114	111	225	50.68%
	51歲以上	73	62	135	30.41%
	合計	216	228	444	100%
學歷別	碩士以上	8	20	28	6.30%
	大學(大專)	151	153	304	68.47%
	高中(職)	47	42	89	20.05%
	高中以下	10	13	23	5.18%
	合計	216	228	444	100%

GRI 2-7



### 全體員工分布 (依年齡別及管理職)

性別	男性			女性		
	30歲以下	31-50歲	51歲以上	30歲以下	31-50歲	51歲以上
高階管理者	0	0	9	0	3	4
中階管理者	1	8	15	0	7	8
基層管理者	0	28	23	0	12	6
非管理者	28	78	26	55	89	44
小計	29	114	73	55	111	62
佔全體員工比例	6.53%	25.68%	16.44%	12.39%	25.00%	13.96%
總計		216		228		

\* 高階管理者為協理級(含)以上或同級，中階管理者為經理級(含)以上或同級，基層管理者為科長(含)以上或同級。

GRI 2-7

非保證工時員工：無  
兼職員工：無

GRI 2-8

總部嘉新大樓企業團樓層

非員工工作者：共 14 位

以保全 + 清潔 + 駐點空調技師為主

### 女性管理者分布

管理職類別	人數	佔全體管理職比例
高階管理者	7	5.65%
中階管理者	15	12.10%
基層管理者	18	14.52%
營收相關管理者	20	16.13%

### 多元任用政策

嘉新企業團關係企業海內外員工共 444 位，據點分布台灣、中國大陸、日本地區。針對多國員工，極力打造平等、融合的職場環境，以開放包容氛圍，縮短員工間的文化差異，相互尊重共同學習，提升凝聚力。

### 聘用身心障礙者

依據台灣地區《身心障礙者權益保障法》第 38 條規定，企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。且不得少於 1 人。嘉新水泥股份有限公司(員工 87 人)聘用中度身心障礙者 1 名。

## 全體員工分布（依國籍）

國籍	人數	比例	管理職人數	佔管理職百分比
 中國	61	13.74%	22	17.74%
 日本	145	32.66%	40	32.26%
 加拿大	1	0.23%	1	0.81%
 台灣	222	50.00%	60	48.39%
 尼泊爾	8	1.80%	0	-
 其他	4	0.90%	0	-
 美國	1	0.23%	1	0.81%
 韓國	2	0.45%	0	-

## 人員吸引與留任

### 薪酬及績效

#### 薪酬政策 (GRI) 2-19

#### 最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

##### 1. 固定薪資和浮動薪資

**固定薪資：**依據員工薪酬管理辦法及董事、經理人薪酬管理辦法辦理。

**浮動薪資：**依據年終獎金發放辦法及員工酬勞分配辦法辦理。

##### 2. 簽約獎金或招聘獎勵金

**簽約獎金：**無。

但得專簽聘任福利，例：保障年薪、年度特休假優給等。

**招聘獎勵金：**依據員工推薦人才獎勵辦法辦理。

##### 3. 離職金

1. 比照勞動基準法及勞工退休金條例辦理。
2. 職工福利委員會發給資退員工慰問金。
3. 最高治理單位和高階管理階層之離職金政策與其他員工無異。

##### 4. 索回機制

1. 依據績效管理辦法辦理，並於年終獎金或員工酬勞發放時扣回。
2. 最高治理單位和高階管理階層之索回機制與其他員工無異。

##### 5. 退休福利

1. 依據法令規定及董事及委任經理人退休管理辦法辦理。
2. 職工福利委員會發給資退員工慰問金。
3. 最高治理單位和高階管理階層之離職金政策與其他員工無異。

#### 最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策與組織的經濟、環境和人群衝擊的目標和績效

1. 參考市場薪資行情及考量整體經濟與公司營運與財務狀況等，訂定薪資政策暨給付標準。
2. 年終獎金及員工酬勞：以公司營運狀況及個人績效考核，作為參考依據核發。
3. 年度調薪：每年依據物價指數波動情形及個人績效，及參酌公司營運與財務狀況，進行年度調薪。

### 薪酬決定流程 (GRI) 2-20

描述組織設計其薪酬政策與薪酬決定之流程，包括：

是否有獨立的最高治理單位成員或獨立的薪酬委員會監督薪酬決定流程

1. 設置薪酬委員會監督薪酬決定流程。
2. 年終獎金會按月提撥準備金，於年度終了決算後，擬具分配案提薪酬委員會審議後，經董事會核定發放。

如何尋求利害關係人（包含股東）的意見並將其納入薪酬相關考量事項

薪酬政策與薪酬決定流程，會經勞資會議通過後實施。  
例：通過薪酬管理辦法（每月 14 日提早發放當月全月薪資）

是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，如果是，他們是否獨立於組織、最高治理單位及高階管理階層

委託美商韋萊韜悅企業管理顧問公司參與薪酬的制定。

如適用，報導利害關係人（包含股東）對於薪酬政策和提案的投票結果。

薪酬政策與薪酬決定流程，會經勞資會議全體出席委員通過後公告實施。

### 年度總薪酬比率 (GRI) 2-21

▶ 報導組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率 **25.11 倍**

▶ 報導組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率 **-1.22 倍**

▶ 報導必要的脈絡資訊以理解該數據，以及數據如何彙編

依據董事、經理人薪酬管理辦法、員工薪酬管理辦法、年終獎金發放辦法及員工酬勞分配辦法，與其他全時員工薪資中位數所佔比率編列。

員工薪酬詳見附錄七「人力資源統計表」

### 績效評鑑

績效考評作為員工職務發展參考及獎酬發給依據。藉由績效規劃與考核過程，提升員工職能及工作效能，達成工作目標。強化主管與員工間的互動和溝通，以助員工未來個人職涯發展。

性 別	男		女	
	管理職	非管理職	管理職	非管理職
績效評核的人數	26	37	23	73
完成比率	100%	100%	100%	100%

註 1：以上統計不含海外地區 228 名員工及嘉北國際（股）公司 45 名員工。

註 2：在職員工不符合參與年度績效考評資格之情形如下：  
截至評核日前任職未滿三個月者。  
考評作業期間離職者。

註 3：承上點，本年度不符合參與年度績效考評資格的員工共計 12 人。



## 4.1.2 人才培育

### 人才培訓與提升

#### 導入線上學習平台

為提供員工更多元的學習主題以及更具彈性的學習方式，本公司已導入線上學習平台，使員工得以自行透過網站或 APP 安排學習時間。該線上學習平台所提供的多元內容包括國際趨勢、產業現況、轉型案例及個人成長課程等，並提供 1500 多堂影音、音頻、圖解、文字課程，讓員工能夠即時掌握市場最新趨勢，逐步發展個人跨界及因應新變化之能力。

#### 建立企業團學習體系

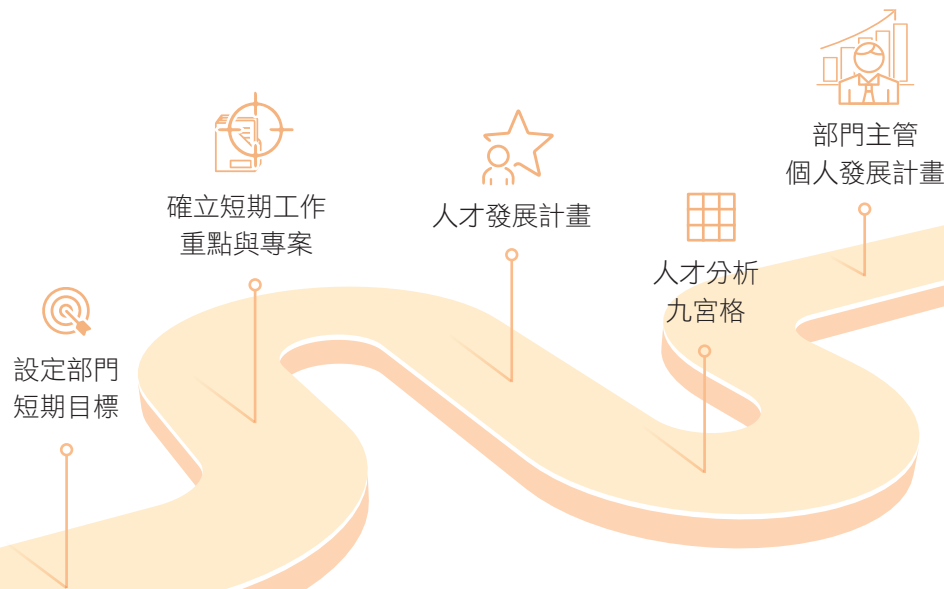
##### 嘉新企業團訓練體系

新進人員 - 未滿三個月		全體同仁											特定專業人員			管理階層				
01 通識系統													02 專業系統			03 管理系統				
011 新進人員類	012 職業安全衛生類				013 政策宣導類				014 企業文化類			021 專業證照類	022 執業進修類		023 專業知能類	031 儲備 / 初任主管類		032 中階主管類	033 高階主管類	
0111 新人引導訓練	0112 迎新訓練	0121 消防訓練	0122 急救訓練	0123 身心健康訓練	0131 內線交易防制	0132 職場平權宣導	0133 ESG 宣導 (含誠信經營)	0134 資訊安全宣導	0141 新人導師訓練	0142 志工培訓	0143 自我充電	0211 證照初訓	0212 證照複訓	0221 會計主管	0222 稽核人員	0231 專業能力	0311 心態	0312 技巧	0321 知識	0331 經理人訓練

\* 在職同仁必修課程

## 部門人才發展計畫

### 部門人才發展流程說明



#### 1. 目標設定

- ① 部門短期目標：制定符合企業團未來發展願景和年度策略的部門短期目標。
- ② 短期工作重點與專案：根據部門目標，將關鍵工作分配到各職務工作職掌中，並確定負責人員所需技能和知識，為其培養提供依據。

#### 2. 人才分析與發展

- ① 定義部門未來發展所需的技術和管理面關鍵人才，並根據現有人才狀況進行評估。
- ② 利用人才九宮格盤點工具，確認部門核心人才。

#### 3. 人才發展計畫

根據人才盤點和分析結果，制定人才培養計畫，由部門主管和同仁共同討論，並納入年度個人績效關鍵目標。

## 2022 年度企業團員工進修及教育訓練時數

學員 - 職務屬性	管理職	非管理職	合計
實際參加人次 (A)	154	195	349
課程總時數 (B)	1,477	2,464	3,941
每人次平均受訓時數 (B)/(A)	9.59	12.64	11.29
訓練投資總金額 (C)	768,375	948,208	1,716,583
每人次平均訓練投資金額 (C)/(A)	4,989	4,863	4,919
學員 - 性別	男	女	合計
實際參加人次 (A)	207	142	349
課程總時數 (B)	1,977	1,964	3,941
每人次平均受訓時數 (B)/(A)	9.55	13.83	11.29
訓練投資總金額 (C)	845,877	870,706	1,716,583
每人平均訓練投資金額 (C)/(A)	4,086	6,132	4,919

\* 含海外地區

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國外進行專業性之訓練。

## 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，諸如防治舞弊與公司治理、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。

# 4.2 打造友善、健康安全的環境

## 4.2.1 多元職場

### 多元任用政策

嘉新企業團關係企業海內外員工共 444 位，據點分布台灣、中國大陸、日本地區。針對多國員工，極力打造平等、融合的職場環境，以開放包容氛圍，縮短員工間的文化差異，相互尊重共同學習，提升凝聚力。

\* 2023 年預定將進行企業團 DE&I 宣導活動。

### 多元溝通管道

嘉新企業團為讓同仁可以安心工作並維持高效率的工作表現，提供多元且完善的溝通機制，瞭解同仁的聲音及建議，並處理同仁問題亦可達到優化公司推行的制度，更加深化以人為本的經營精神。當公司營運發生變化而影響勞工權益時，也會立刻透過正式之溝通管道與員工做溝通協調。嘉新企業團的溝通管道如下：



#### 執行長下午茶

定期提倡 0 距離的交流，為讓更多跳出框架的想法與創意有被實現的可能。



#### 人力資源策略夥伴 (HRBP)

深入各部門擔任同仁、主管、公司之間的溝通橋樑，達到提升解決問題的時效性。



#### 員工滿意暨部門互評問卷

每年底實施問卷調查，讓員工匿名表達意見，了解每位員工的建議與意見，納入公司及部門改善目標。



### 員工溝通大會

定期分享經營績效及未來營運重點，藉此宣導公司內部政策及活動。



### 人資電子信箱 / 主管專線

隨時讓同仁可以更輕鬆透過信箱或電話溝通及時表達意見及困難。



### 勞資會議

每季舉辦一次，藉此瞭解同仁需求，並追蹤、討論員工提出之意見。



### 員工協助方案

員工關懷零時差，為同仁提供 24 小時暢通的溝通管道，且保護同仁個人隱私，特別提供第三方傾訴管道。

## 2022 年友善職場主要活動與實績

幸福職場	人力資源策略夥伴 (HRBP) 制度	2022/10/1
	新人夥伴制度	2022/8/30
	員工關係促進計畫	2022/10/1
人才培育	e-learning 線上平台	2022/10/1
薪資與福利	優化獎酬制度	2022/9/1
	優化考勤制度	2022/8/1
	退休資遣撫卹辦法	2022/11/15
員工照顧	員工協助方案	2023 年 1 月
	執行長下午茶	2022/10/19&11/16
	「嘉新企業團 愛地球 綠行動」步行賽、自行車賽以及年度加碼賽	2022/5 月 ~6 月
員工溝通大會		2022/11/24
社會參與	嘉新聖誕小精靈村回信活動	2022 年 11 月

## 防止職場騷擾的政策與計畫

### 「性騷擾防治措施、 申訴及懲戒辦法」



嘉新企業團提供員工、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，訂定本辦法。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。

- ▶ 用對象涵蓋嘉新企業團所有員工、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。

本報告書揭露期間無發生人權侵害或歧視事件

## 4.2.2 員工關懷

有幸福的員工才能締造幸福的職場。

嘉新企業團秉持工作與生活平衡的理念，提供多元溝通管道瞭解員工所需，以設計符合員工需求的福祉，促進員工生產力及員工留任率的提升。

### 1. 健康安全及照護措施

- (1) 每年定期辦理員工健檢及流感疫苗施打。
- (2) 配置 AED，並辦理 AED 及 CPR 實作急救訓練課程。
- (3) 舉辦心理健康講座。
- (4) 職護定期健康訪談。
- (5) 每週一日蔬食響應活動。
- (6) 每年定期辦理消防演練和救生術講座。
- (7) 推出愛地球·綠行動：2022 年舉辦員工自行車賽事及每日萬步健走賽事。

### 2. 員工協助措施

- (1) 新增〔全薪普通傷病假〕及〔全薪家庭照顧假〕：當員工發生個人醫療或家庭特殊狀況照料需求但無剩餘特別休假天數時，基於員工照護，會提供相應的支援機制：給予全薪普通傷病假或全薪家庭照顧假。
- (2) 提供優於法令的〔喪假〕天數：減緩現代少子化下，員工面臨至親去世時處理喪事的壓力。
- (3) 提供優於法令的〔陪產檢及陪產假〕及〔產檢假〕天數：為打造友善生育環境，除設立哺乳室、發放托兒津貼等措施外，亦提供員工（不論性別，包含但不限於男性、女性、多元性別等）本人或配偶孕期間適用的假種，且給假天數優於法令規定。

- (4) 托兒津貼補助措施：依「員工托育福利補助辦法」符合適用對象規定之員工，其每名未滿 12 歲子女，提供每學期的補助金為新台幣 3,000 元，而每年每名最高的補助上限為新台幣 6,000 元。
- (5) 外部單位心理諮商管道：嘉新企業團提供員工一個 24 小時的第三方傾訴管道。

### 3. 推出彈性上下班制度

為營造友善工作職場，公司提供彈性上下班制度讓員工可按家庭需求、交通接駁狀況、進修規劃等安排個人上下班時間，使工作時間能更貼近自己的生活節奏，促進工作與生活平衡。

### 4. 保險福利

除法定勞工保險與全民健康保險外，企業團提供的團體保險包含壽險、意外險、意外醫療險、住院醫療險、癌症醫療險、員工海外出差期間保險。在 2022 年時，更將員工海外出差期間意外醫療保障自五萬元調升至二十萬元。

### 5. 工作與生活平衡

- (1) 提供每月 3 日〔遠距辦公日〕申請：公司提供打破地域限制的遠距辦公系統環境，並提供相因應的遠距辦公申請機制，使遠距辦公工作型態常態化。
- (2) 提供〔生日假〕及壽星蛋糕：企業團鼓勵員工於生日當月申請生日假，並可領取關係企業製作的蛋糕乙份。

### 6. 理財規劃

嘉新企業團提供員工長期激勵與獎酬制度，以吸引外部人才、留才與激勵人才。除實施庫藏庫外，2023 年預計將推行員工持股信託，鼓勵員工共享經營績效成果。以員工持股信託為例，此機制能協助員工定期定額、透過時間複利效果長期累積財富，讓員工獲得更明確的退休福利與保障。

## 退休儀式

以人為本，不只是口號，更是實際行動，我們珍視每位員工，自 2019 起為退休員工舉行退休儀式，感謝他們貢獻的青春與汗水，每一次皆高階主管親自送上祝福花束與禮物，也讓相處多年的同事們，有一段分享共事點滴的時光，讓退休同仁的最後一個工作日，增添紀念意義，留下美好的嘉新回憶。

## 愛地球 綠行動

鼓勵同仁健康身心、綠色運輸減碳、永續環境、身體力行、守護地球，延續 2021 年日行萬步活動，2022 展開自行車賽事及每日萬步健走賽事，計有 27 位同仁參與，健走比賽冠軍在三個月中行步數突破 140 多萬步，自行車冠軍里程數突破五百多公里，毅力和體力都相當驚人。

## 促進社會共融

### 5.1 強化與社會夥伴連結

#### 5.1.1 獎學金與公益贊助

#### 2022 年成果

	頒發獎學金	計 <b>932.2</b> 萬元
	偏鄉教育贊助	計 <b>268.6</b> 萬元
	支援創新	計 <b>750</b> 萬元
	文化贊助	計 <b>130</b> 萬元

#### 財團法人嘉新兆福文化基金會

嘉新水泥公司創辦人張敏鈺先生於 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，並本諸取之於社會用之於社會之旨，於 1963 年 6 月 10 日創立財團法人嘉新水泥公司文化基金會。推廣教育文化各項文化事業。其後於 1994 年為紀念張創辦人及其夫人龔福明女士功在基金會，變更全銜為嘉新兆福文化基金會。2021 年由張剛綸先生接任基金會董事長。



宗旨

取之於社會，用之於社會



願景

人人有能力及意願促進社會美善  
Everyone has the capability and the desire to improve social goodness.



使命

激勵人才，關懷弱勢，推廣人文



基金會成立年份：**1963** 年迄今



獎學金總受惠學子：**96,242** 人



嘉新清寒獎學金總頒發金額 約 **215,757,000** 元

體育獎學金總發出金額 約 **45,185,160** 元



2022 年  
總受惠學子 **567** 人

嘉新兆福文化基金會長年來聚焦於教育及文化發展，獎助學術優異成就人士及提昇貧困兒童接受教育機會，成立以來已有近十萬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。

嘉新獎學金自 1960 年開辦，第一屆申請學子高達五千餘人，錄取共一千兩百名，各獲頒 350 元台幣。與彼時物價相較，相當一般公教人員一個月薪資，除了給付全額學雜費外，生活費綽綽有餘。不受時代變遷影響，嘉新獎學金幫助學生，持續迄今超過一甲子，創下「歷史最悠久」、「申請人數最多」、「受獎人數最多」等紀錄，為台灣私人創辦基金會之先河。

2022 年呼應當今時代問題及需求，更設立「永續力獎學金」，鼓勵並培力大學生積極關懷並採取實際行動支持永續發展。



SDGs 4  
Quality Education

- 1) 第 63 屆 (2022 年) 嘉新獎學金  
共頒發新台幣 **7,450,000** 元 清寒獎學金  
受惠學子計 **454** 人
- 2) 第 58 屆 (2022 年) 中華嘉新體育獎學金  
共頒發新台幣 **1,272,000** 元 體育獎學金  
受惠學子計 **107** 人
- 3) 第 1 屆 (2022 年) 永續力獎學金  
共頒發新台幣 **600,000** 元 永續力獎學金  
受惠學子計 **6** 人

## 2022 年新增第一屆「永續力獎學金」



鑑於當下人類面臨的巨大環境危機，危及地球數十億人類的生命福祉以及數百萬物種的生存，為鼓勵新世代勇敢面對這個世紀挑戰，以實際行動關注環境保護、循環經濟等與人類永續發展相關議題，發揮領導力及影響力。本獎學金冀望啟發青年學子不僅有能力主導校園永續，更進一步為社會永續發展盡心盡力，減少環境損害（環境要素），滿足人類需要（社會要素），同時顧及社會經濟發展（經濟要素），果敢承擔國家永續發展的重責大任。

嘉新兆福文化基金會的第一屆永續力獎學金，除提供高額獎學金外，更首次與時代基金會合作，讓入選獎學金的同學們，都能免試參與 2023 年時代基金會 Epoch School 培力計畫。由業師與輔導長帶領深入思考及討論實務議題，並有機會與國際經理人、創辦人、CEO 相互交流。

## 第一屆「永續力獎學金」獲獎者感言

### 林孟慧

希望有一天不用「用力」推廣永續



永續發展是現在進行式，絕非未來式！獲獎對我長年下來的永續行動是一種蠻大的肯定，拿到獎學金隨即報名進修英文，為明年度出國進行氣候變遷研究做準備，這對永續人才培育及實際的青年行動相當有幫助，更希望藉此機會搭起青年學生與企業端的橋樑，創造多贏的永續未來。

從國高中時，認知氣候變遷會使地球某些角落的人們變成難民，對照著相對富庶的台灣，我們不能不行動。從國中參與志工活動，高中舉辦給國小生的環境教育營隊，以及大學選擇環境相關科系就讀研修至今，我仍相信知識與行動絕對是面對永續發展、氣候變遷難題，最為相輔相成的組合！

我長期關注廣泛的環境議題，並且深入探討氣候變遷。目前博士班的研究是做大學低碳轉型路徑建構，希望可以藉由我的研究提供大學做為全球淨零貢獻者的指引，並且突顯氣候變遷教育的重要性。希望有一天我可以不用再「用力」推動永續發展，那天到來時，想必永續發展思維已廣泛深植人心。

### 邱聖軒

每個人都有選擇的權利，而且你的選擇可以創造社會的改變



「追隨趨勢的同時，也要了解趨勢背後的意義」是我認為在面對永續投資浪潮下，需要謹記在心的一句話。感謝嘉新兆福文化基金會提供永續力獎學金，這象徵著對過去兩年在永續投資領域的努力畫了句號，同時幫助我開啟下一個階段的永續旅程，持續朝著永續投資專業人才目標前進。

從大三那時，我參加 CFA 協會所辦 Institute Research Challenge 競賽，當時大部分的人對 ESG 概念都不清楚，而我與團隊一起研讀大量資料，發現國外已有許多參考做法，因此便應用了其中一個 ESG 評價模型，將個股 ESG 表現的評價結果融入財務估值模型當中，而這個做法也受國際評審的肯定。

我期許我所做的分析與研究，能投入建置永續評比平台的專案當中，與永續顧問團隊共同開發一套永續評比系統，未來也將結合財務分析，完成雙構面（永續構面與財務構面）評比機制，期望這套系統能夠進一步受資本市場所應用，讓更多投資人了解兼具永續與財務優異表現的企業，才是有投資價值的。



## 陳謙美

關注永續、逐步參與，  
幫助地球環境更好



非常幸運能夠入選，感謝嘉新兆福文化基金會。這筆獎學金不僅分擔我的生活費，降低經濟壓力，能讓我投入更多時間在即期食品的販售平台。小學曾看過「正負

二度 C」電影，是我頭一次發現，原來我們每個決定都會對環境產生一定負擔，也是我接觸永續的起點。

爾後，在 2019 年因緣際會去到美國與加拿大，參與了週末的永續試吃與推廣活動，例如：有人提供醜蔬果料理試吃，推廣醜蔬果紙箱訂閱服務。直到回台灣後，腦中浮現「國外這些政策好讚，那我能為台灣做什麼？」的想法，開始發酵。遂與朋友一起參加創業競賽，針對食物浪費議題，成立「即食一嗑」平台推廣，希望在食物浪費比例較大的消費者與供應端中，搭起橋樑，讓食物多一點機會被看見、被食用，放大每份食物的價值。

越是參與永續推廣的活動，越知道自己能做的很有限，但唯有實際去執行，才有改變發生的可能！希望未來能進一步擴大延伸，除了食品以外的其他即期品，如過季的衣、鞋、包包，讓每個被生產到地球的物品發揮最大效益。

## 王啟恩

坐而言、起而行，與大家暢談  
理念並付諸行動做出改變

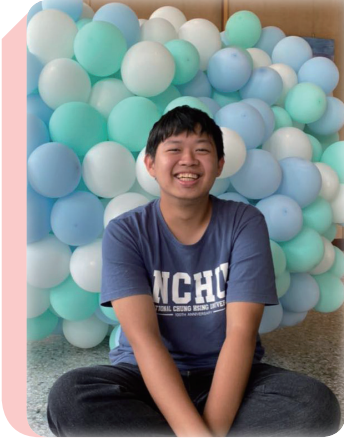


嘉新永續力獎學金是一種證明，也是鼓勵與肯定我的信念：永續其實是落實在你我周遭的現在進行式。從小在田野間長大，對萬物充滿好奇的我，13 歲時接觸到仿生學 (biomimicry)，便被其模仿生物的生存模式、解決產品的技術問題，並將線性的商業模式轉化為可循環的永續模式深深吸引。

後來有幸在大學遇到眾多志同道合的朋友，在聽完我對仿生學的願景描述後與我一同執行各式專題，讓我在大學階段創辦 CoNature 仿生設計團隊持續推廣理念。目前，我們團隊正著手啟動「河川發電計畫」想解決台灣中下游河川無法有效水力發電的問題，此筆獎學金將帶來關鍵性的第一次產品驗證機會，未來開發微型水力發電機組，期望能透過仿生設計降低發電機組與環境生態的衝突，並提高功率以供未來商轉的可能性做足準備。

## 吳東燦

### 永續這事情，只屬於動態平衡、循環迭代



我相當重視永續發展目標 (SDGs) 中的環境以及教育相關議題，長期以來，希望能將仿生學推廣至各產業，讓企業在研發中能多考慮環境影響，也深知開發兼顧經濟成本與環境永續是相當困難的事情，而師法自然的仿生設計恰恰能以生物生存的法則——低耗能、低耗材、循環利用——化解這個困境。

我對「人類的學習型態」很有興趣，大一時曾至兒少機構擔任課輔志工，每週固定去與高一生共學，逐漸地周邊也有學生跑來詢問，「是否可問數學問題？」這象徵著孩子內在有學習動機，爾後也去到偏鄉小學及特殊境遇家庭籌劃遠距共學，啟發我對教育體驗的機會該如何經營與實踐的想法。

因此，我與朋友籌備一個線上虛擬平台「近未來學習孵化基地」，幫助自主學習資源的永續循環，讓創造學習資源不再是問題。這份永續力獎學金將支持我在基地建立初期，負擔我與夥伴的生活所需，讓我們能更積極尋找共學與實踐資源，並創造「學習資源與型態」的多元永續性。

## 關呂祐

### 做一個自我領導者，持續思考，找到問題的最根因



獲得嘉新永續力獎學金對我最大意義是，讓我發現目前選擇的道路並沒有錯，更有信心投入研究。這份獎學金也激勵著我，務必不浪費這資源！當初，我從國小課堂上看過「正負二度 C」電影，探討全球暖化的議題，發現往往倡議永續總是落入法令限制，效果打折成效不佳。

直到近年，許多跨國頂尖企業相繼投入，首次看見政府和企業共同承諾要在 2050 年前達成淨零碳排，讓我意識到這次是全球一起解決問題。

我的博士班研究是透過「氫能源」來達到淨零碳排，因為二氧化碳捕捉是一種可以直接降低溫室氣體的科技。期許自己成為這研究領域專家，透過系統性的研究方式、實驗設計優化流程，提供材料方面的創新。

在追求永續發展路上，可能會有許多人冷言冷語，但我認為想要改變就勢必要採取行動；當意識到問題時，問題就已經解決了一半。現在正是我們直視永續發展問題的時候！

# 5.2 加深社會影響力

## 5.2.1 青年培力與支援新創



課輔伴學偏鄉學童

嘉新兆福文化基金會

### ① 台灣教育大學系統 2022 年「弱勢學生關懷輔導課輔計畫」

臺灣教育大學系統 (111 學年度)  共 7 所大學  10 項計劃	贊助共計 <b>195.6 萬元</b>  參與大學生志工 共計 <b>235 人</b>  受惠學童 共計 <b>812 人</b>
----------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

繼 2012 年起每年贊助希望部落協會對原住民學童的週末課輔計畫，基金會不定期實地關懷與探望。2014 年起擴大贊助對象，由臺灣教育大學系統隸屬七所大學每年度都會提出各種計畫案，以週末課輔或冬令營、夏令營輔導偏鄉學童的學校課程，教案設計體驗多元文化，進行各種康樂活動，讓孩童在快樂中學習，充實精神生活。



(i) 台北市立大學 2023/01/30-02/03

#### 鳴鐸教育服務團離島關懷輔導課輔計畫

主題	辦理寒假營隊，教導學生認識海洋生態議題，並激發學生創作、創意發想和語言表達能力。	參與之大學生志工 <b>21 人</b>
課輔對象	因疫情影響，由離島琉球鄉白沙國小調整為桃園中壢興仁國小。	受惠學童 <b>45 人</b>



(ii) 國立台中教育大學 2023/02/06-2023/02/09

#### 2022 年關懷輔導弱勢學童計畫

主題	以國語、數學、英語自然科學為主，進行寒假課輔。	參與之大學生志工 <b>24 人</b>
課輔對象	台中新社協成國小。	受惠學童 <b>35 人</b>



(iii) 國立嘉義大學 2022/07-2023/02

自我認識，認識自然

主題	『自我認識，認識自然』5項課輔活動。	參與之大學生志工 15人
課輔對象	蘭潭國小、宣信國小、宏仁女中。	受惠學童 288人



(iv) 國立台南大學課輔計畫 2023/02/06-2023/02/09

1. 南大偏鄉課輔 ~ 樹林、建功一  
樂學媒體識讀與學習策略自我認識

主題	每週實體課輔，並進行跨領域素養導向與活動設計。	參與之大學生志工 20人
課輔對象	七股區樹林國小、建功國小。	受惠學童 41人



(iv) 國立台南大學課輔計畫 2022/09/09-2023/01/20

2. 2022 年度台南大學國語文學系國小學生關懷輔導課輔計畫

主題	與大同國小合作，開設書法班及閱讀寫作班，共安排 20 週課程。	參與之大學生志工 3人
課輔對象	大同國小。	受惠學童 31人



(v) 國立屏東大學課輔計畫 2022/10/15-2022/12/17

1. 偏鄉學童全方位關懷課輔計畫

主題	每週六實施閱讀、英文、數學與遊戲治療等課程。	參與之大學生志工 28人
課輔對象	萬巒鄉赤山國小。	受惠學童 31人



(v) 國立屏東大學課輔計畫

2022/08/29-2023/02/28

## 2. 2022 年弱勢學生關懷輔導課輔計畫

主題	四校各安排 5 次課程，進行環境教育、光學、奈米科技教育，部分內容並安排動手實驗。	參與之大學生志工 10 人
課輔對象	來義國小、古樓國小、文樂國小、武潭國小。	受惠學童 129 人



(vi) 國立東華大學

2022/07/04-2022/07/22

## 2022 年弱勢學生關懷輔導課輔計畫

主題	辦理寒假營隊，教導學生認識海洋生態議題，並激發學生創作、創意發想和語言表達能力。	參與之大學生志工 27 人
課輔對象	東里國小、崇德國小、東里國中。	受惠學童 118 人



(vii) 國立臺東大學課輔計畫

2022/10-2022/12

## 1. 以數位學習家族協助東部地區弱勢學生學習計畫

主題	辦理 20 堂國、英、數等 1 對 1 課輔。	參與之大學生志工 12 人
課輔對象	忠孝國小、臺東高中、臺東女中、臺東高商。	受惠學童 24 人



(vii) 國立臺東大學課輔計畫

2022/11/22-2022/12/03

## 2. 東部弱勢學生山海教育體驗學習計畫

主題	舉辦 5 場山海教育體驗課程	參與之大學生志工 75 人
課輔對象	忠孝國小、泰源國小、卑南國中、豐田國中。	受惠學童 70 人

## ② 偏鄉部落週末兒童課輔計畫

<p><b>社團法人</b> <b>台灣希望部落協會</b></p> <p>贊助台灣希望部落協會理事長焦傳峻先生所提偏鄉部落遠距陪讀教學計畫。</p>	<p>贊助約 <b>73 萬元</b>(111 學年)</p> <p>參與大學生志工共計 <b>232 人</b></p> <p>受惠學童共計 <b>209 人</b></p>
<p><b>111 學年度課輔計畫：</b></p> <p>期間：2022/1/1-2022/12/31      總陪讀教學時數計 4,803 小時</p>	

**教學端：**招募之大學伴主要來自交大、北市大，其他尚有彰師、文化、清華、銘傳等 9 所學校同學，大學伴中更有 5 位志工同學係本會獎學金得主。

**學習端：**屏東射寮分校、牡林分校、溫泉分校、陸興中學、桃園懷德育幼院、詩朗部落、苗栗南庄國中等多處部落教室。

	上學期	下學期
參與之大學生志工	143 人	89 人
受惠學童	127 人	82 人



### 支援新創

嘉新兆福文化基金會

與時代基金會合作辦理 Garage+ 計畫

### 2022 年成果

贊助青年創業育成團隊

場地租金約 **750 萬元**

#### (i) Garage+ 嘉新空間育成中心

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，本年度持續執行與財團法人時代基金會之『Garage+ 嘉新空間』合作計畫。

2014 年 10 月 24 日，與時代基金會簽訂協議合作成立「Garage+ 嘉新空間」，提供新創計畫團隊免費使用近 370 坪場地，時代基金會負責日常營運與管理，協助青年創業。

Garage+ 嘉新空間育成中心持續協助國內及國際新創團隊，**2022 年**新增輔導 **29** 家國內新創和 **37** 家國際團隊，累積服務團隊數已達 **469** 家，其分布之產業領域及占比如表格：

產業領域	占比
AI / BigData / Computing	32%
IoT / SmartDevice / AR & VR / Robotics	29%
Healthcare / MedicalDevice	24%
Lifestyle	7%
Green tech/Agriculture/Social Enterprise	4%
Fintech	4%

#### (ii) 國際新創公司交流計畫 (Startup Global Program)

總計收到 197 組來自 38 個國家的申請，產業領域橫跨能源、智慧車用、數位醫療、IoT 等領域。經評審嚴格挑選後，挑出最具潛力的 20 間國際新創團隊，參展台北國際電腦展，與企業及投資人會議媒合及媒體專訪等，期促進更多台灣企業與國際新創共創商機。

#### 2022 W@G x CHF 饅頭計畫

在世界面臨嚴峻的環境危機以及各界積極探討如何永續發展的當下，Women@Google 和本會及其他 NGO 組織所辦理為期六個月的人才培育計畫，希望培養學生的領導和行動力，加強對永續議題的關注和推動。各大專校院學生主動申請，申請人通過甄選後，入選的 30 位學生可免費透過線上 Live 培訓課程、NGO 實務運作分享，延伸所學將創新的想法轉換成可執行的專案，而學生在計畫中也能與 Google 業師深度交流，拓展視野與對未來的想像。



## 5.2.2 響應公益及地方參與

### 公益合作

#### 持續贊助第三屆「2022 永續智慧創新黑客松競賽」

嘉新企業團

2022.12.19

2022 年  
贊助 4 萬元



第三屆「2022 永續智慧創新黑客松競賽」擴大集結了中部八校舉辦，並鼓勵全國學生新創團隊前來挑戰企業命題需求。今年以「聯合國 17 項永續發展目標 SDGs」為主題，來自全台 39 所大學、154 個科系、1295 位學生熱情參與，歷經激烈評選後有 106 件提案脫穎而出進入決賽。本屆規模是歷年最大，也創下參賽隊伍最多紀錄，在跨校、跨域交流中，激盪創新的技術及想法，並設計符合產業需求的解決方案，攜手打造友善共好的社會。

本屆參與產業合作企業命題共計 16 家企業，嘉新企業團持續第三年參與並提供獎金，以「嘉和食尚永續新未來」為命題，挑戰同學們的創意和思維。來自逢甲大學、中國醫藥大學及大葉大學的同學們針對嘉新企業團的健康照護事業，分別提出發展訂閱制、合作食物銀行、訂餐外送系統結合 CRM 客戶關係管理系統…等發想，甚至延伸服務觸角到既有客戶的居家生活及身心靈。能夠和優秀青年一起，深度探討永續經營與服務創新的更多可能，利用智慧科技打造共榮共利的未來，培育具創新及競爭力的人才，是我們的榮幸。

### 聖誕節送暖活動

#### 聖誕老公公送愛到恆春

嘉新企業團

這個聖誕月，嘉新企業團和台灣聖誕老公公 Taiwan Santa Claus 合作，成立嘉新聖誕小精靈村，對內招募 11 位員工擔任回信小精靈，與 27 位員工擔任禮物認購小精靈。一起送出關懷肯定的語言和貼心的禮物，在孩子們的心中種下希望與夢想的種子，也透過無私的付出為同仁帶來心靈的富足。



來自嘉新聖誕小精靈村精心準備的 66 份全新文具禮品塞滿八個大箱，準備放上帶往大平國小囉！



屏東縣恆春鎮的大平國小，以大平國小棒球隊成績優異聞名，嘉新更希望啟發孩子們的多元天賦，因此贈送每個學生一套全新的文具及畫具組，期望孩子們文武雙全，願這份禮物能陪伴每個孩子迎接新的一年，發掘自我潛能、感受被愛包圍，成為更好的自己。

## 聖誕報佳音活動

## 嘉新企業團



12月23號中午，嘉新企業團安排聖誕小公公到訪企業團總部大樓一樓進行報佳音活動。由10位3到12歲的孩子們以唱歌舞蹈傳遞溫馨的分享與祝福，為活動拉開序幕。這群可愛的聖誕小公公，是透過星星國共學組織與社區連結，讓孩子們學習祝福與回饋，並從表演中獲得成就與喜樂。

## 關懷偏鄉弱勢失能照護

## 嘉新企業團

2022年 贊助 10萬元

介惠社會福利慈善基金會36年來從慈善救濟服務出發，轉型致力為偏鄉老人提供居家照顧服務，以「在地人服務在地人」的理念，培力在地婦女與青年成為照顧服務員、創造就業機會。嘉新企業團2022年持續捐助該基金會10萬元，期待為關懷偏鄉弱勢及失能照護盡一份心力。

## 用愛支持導盲犬上學

## 嘉新企業團

2022年  
贊助 10萬元



透過台北風雲扶輪社號召，嘉新企業團2022年捐助惠光導盲犬教育基金會10萬元，協助台灣第一間導盲犬培訓機構惠光導盲犬學校新增一台校車，讓接送導盲犬訓練與就醫及訪視寄養家庭或載送導盲犬宣導活動用品，得以更便利與安全的持續推廣導盲犬培訓與教育。



## 飯店 Hotel Collective 致贈鳳梨酥給沖繩七所醫療機構，為醫護人員打氣加油～

## 嘉新琉球

2022.2.14

飯店 Hotel Collective 致贈沖繩縣立中部醫院等七所醫療機構共3000個台灣主廚特製的鳳梨酥，期待為當地的醫護人員加油打氣，為站在防疫第一線辛勞的醫護人員們在百忙之中帶來一些充滿異國風味的休憩時光，聊表一份感謝的心意。



## 「人之初」產後護理中心貢獻公益慈善資源

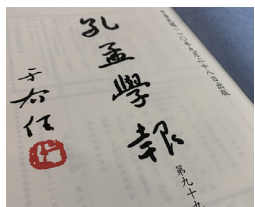
## 嘉和健康生活

嘉新企業團旗下的照護服務事業與專業護理團隊合作設立的產後護理中心「人之初」，2021年起成為首家與胎檢權威台兒診所合作的月子中心。經過了一年的合作，人之初在2022年起與台兒診所創立的社團法人台灣胎兒醫學振興會合作，以公益慈善為出發點，貢獻人之初所能提供的幫助與資源。



## 孔孟學會 學報、月刊

2022 年 贊助 20 萬元



孔孟學會以闡揚孔孟學說，恢弘倫理道德為目的，發行之孔孟學報為專業刊物，文章涵蓋經學、思想、文學、史學、先秦諸子等各領域，

具有一定學術水準，對中華文化研究或國際漢學交流都甚有助益。發行之孔孟月刊則淺顯易懂，深具教化人心、提振社會關懷、恢弘儒家學說之作用。本會為支持該學會發揚傳統文化，倡導現代精神文明，自 2019 年來迄今，每年贊助其出版經費。

## 西周金文

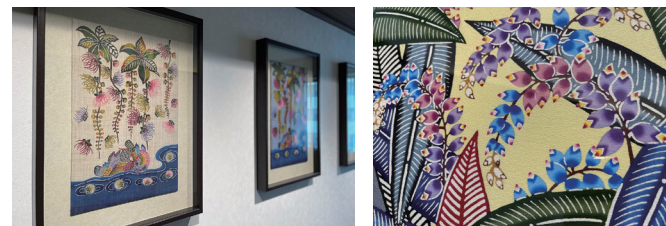
2022 年 贊助 110 萬元

中國文字為象形文字，從甲骨文到金文（青銅器銘文），從金文到小篆，從小篆到隸楷，溯源其演變過程，有助理解中國文化的起始與發展演進。沈愷先生長期致力於中文文字系統建構之研究，其撰寫、編纂之“西周金文圖例字典”，為當前少見能將金文來龍去脈詳述清楚的作品，對中華文化的傳承有極大貢獻，故本會分期三年共贊助 335 萬元出版該書，希望這項研究成果及早問世流傳。

## 飯店 Hotel Collective 與沖繩傳統工藝文化—紅型作品展

嘉新琉球

位於沖繩國際通的飯店 Hotel Collective 於 2021 年 4 月起至今，在飯店大廳及各樓層梯廳展出了沖繩傳統工藝「紅型」展。紅型 (Bingata) 工藝擁有悠久的歷史，原為琉球王國時代的王族禮服及招待貴賓時的舞蹈禮服所用的傳統染織布料。展品包括城間紅型工房、知念紅型研究所、Yafuso 紅型工房等的作品。

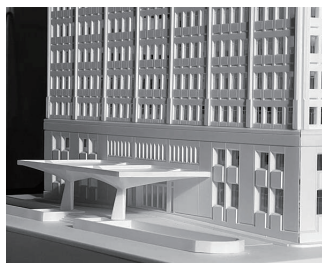


飯店 10 樓展示的紅型作品『月桃之時』，以帶來好運的沖繩在地植物月桃葉為主題，象徵了祈願家族健康的沖繩傳統文化與習慣。（「知念紅型研究所」知念冬馬作品）

## 贊助「現代之眼—張肇康先生百年冥誕建築紀念展」20 萬元

嘉新企業團

張肇康是華人近代建築史上最具有傳奇性的建築師之一，是接受包浩斯（Bauhaus）教育的第一代華人建築師。1954 年與建築師陳其寬受貝聿銘之邀，一起參與東海大學校園規劃和校舍設計，在臺灣的代表作品包含東海大學校園規劃及其部分校舍設計（1954-60）、國立臺灣大學農業陳列館（1963）、以及位於臺北市的嘉新大樓（細部設計，1965）等。



此次展覽於 2022 年 8 月國立國父紀念館博愛藝廊及 1 樓文化藝廊展出，聚焦在張肇康建築創作對華人建築文化的貢獻，該策展團隊將展覽訂名為「現代之眼」，是因除了繼承包浩斯的現代精神以外，以新的眼光看待華人傳統的舊事物。透過此次百年大展的重新梳理，挖掘張肇康在這片土地上留下的豐碩足跡與文化養分。嘉新企業團透過王大閎建築研究與保存學會贊助該展覽 20 萬元。



嘉新大樓紀錄片 | 現代之眼 張肇康誕辰百年建築紀念大展

## 附錄一 GRI 準則內容索引表

### GRI 內容索引表

使用聲明  
使用的 GRI 1  
適用的 GRI 行業準則

嘉新水泥股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的内容。  
GRI 1：基礎 2021  
無

★ 重大性議題

指標	揭露項目	對應章節/說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
1. 組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.5 關於本報告書	p.15
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.5 關於本報告書	p.15
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.5 關於本報告書	p.15
2-4	資訊重編	無資訊重編	-
2-5	外部保證 / 確信	1.5 關於本報告書	p.15
2. 活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1.1 企業概況	p.16
		2.1.2 事業體系	p.17
2-7	員工	4.1.1 人員概況	p.44
2-8	非員工的工作者	4.1.1 人員概況	p.44

指標	揭露項目	對應章節/說明	頁碼
3. 治理			
2-9	治理結構及組成	3.3.1 公司治理	p.39
2-10	最高治理單位的提名與遴選	請參照本公司 2022 年報 (3.4.1 董事會運作情形)	p.27
2-11	最高治理單位的主席	3.3.1 公司治理	p.39
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.3.1 公司治理	p.39
2-13	衝擊管理的負責人	3.3.1 公司治理	p.39
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.3.1 公司治理	p.39
2-15	利益衝突	3.3.1 公司治理	p.39
2-16	溝通關鍵重大事件	請參閱 2022 年年報 (3.4 公司治理運作情形)	p.27
2-17	最高治理單位的群體智識	3.3.1 公司治理	p.39
2-18	最高治理單位的績效評估	3.3.1 公司治理	p.39
2-19	薪酬政策	4.1.1 人員概況	p.44
2-20	薪酬決定流程	4.1.1 人員概況	p.44
2-21	年度總薪酬比率	4.1.1 人員概況	p.44

指標	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
4. 策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	1.1 董事長的話	p.5
		1.2 永續長的話	p.6
2-23	政策承諾	1.1 董事長的話	p.5
		1.2 永續長的話	p.6
2-24	納入政策承諾	1.1 董事長的話	p.5
		1.2 永續長的話	p.6
2-25	補救負面衝擊的程序	3.2.1 風險管理	p.35
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.5 關於本報告書	p.15
2-27	法規遵循	3.3.1 公司治理	p.39
		2.2.1 誠信經營	p.20
2-28	公協會的會員資格	附錄二：嘉新企業團參與的公協會組織	p.67
5. 利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通	p.7
2-30	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。	-

#### GRI 3：重大主題 2021

3-1	決定重大主題的流程	1.4 永續議題鑑別	p.10
3-2	重大主題列表	1.4 永續議題鑑別	p.10
3-2	重大主題管理	1.4 永續議題鑑別	p.10

指標	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 200：經濟系列			
GRI 201：經濟績效 2016 ★			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.3 財務績效	p.19
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1.1 氣候行動	p.26
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	請參照本公司 2022 年報 (5.5 勞資關係)	p.95
GRI 205：反貪腐 2016			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.1 誠信經營	p.20

#### GRI 300：環境系列

GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	附錄八：營運環境能源利用效率	p.74
GRI 305：排放 2016 ★			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	附錄八：營運環境能源利用效率	p.74
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	附錄八：營運環境能源利用效率	p.74
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	附錄八：營運環境能源利用效率	p.74
305-7	氮氧化物（NO <sub>x</sub> ）、硫氧化物（SO <sub>x</sub> ），及其它顯著的氣體排放	由於嘉新企業團現已不生產水泥，以水泥銷售及轉投資為主，因此並無本項之排放。	-

指標	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
----	------	-----------	----

GRI 400：社會系列

GRI 401：勞雇關係 2016 ★

401-1	新進員工和離職員工	附錄七：人力資源統計表	p.72
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2.2 員工關懷	p.52
401-3	育嬰假	附錄七：人力資源統計表	p.72

GRI 404：訓練與教育 2016 ★

404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1.2 人才培育	p.48
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2.2 員工關懷	p.52
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的 員工百分比	4.1.2 人才培育	p.48

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016

405-1	治理單位與員工的多元化	4.1.2 人才培育	p.48
-------	-------------	------------	------

GRI 406：不歧視 2016

406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2.2 員工關懷	p.52
-------	-----------------	------------	------

GRI 408：童工 2016

408-1	營運據點和供應商使用童工之 重大風險	2.2.1 誠信經營	p.20
		2.2.2 供應鏈管理	p.23

GRI 413：當地社區 2016 ★

413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和 發展計畫的營運活動	5.1.1 獎學金與公益贊助	p.53
		5.2.1 青年培力與支援新創	p.58
		5.2.2 響應公益及地方參與	p.62

附錄二 嘉新企業團參與的公協會組織

嘉新水泥股份有限公司	台灣董事學會
	中華民國工商協進會
	台灣女董事協會
	社團法人台灣玉山科技協會
	財團法人時代基金會
	社團法人中華民國國際經濟合作協會
	THTA 台灣飯店科技工程管理協會
	台北市青年總裁協會
	YPO 國際青年總裁協會
	天下永續會
	財團法人台灣銀髮產業協會
	中華民國資訊經理人協會
	社團法人中華民國內部稽核協會
	財團法人中華民國會計研究發展基金會
台北市進出口商業同業公會	
台灣區水泥工業同業公會	
中華民國公開發行公司股務協會	
嘉和健康生活股份有限公司	台北市工業會
(策略合作)人之初產後護理之家	財團法人台北市護理師護士公會
(策略合作)人之初敦化館產後 護理之家	財團法人台北市護理師護士公會
	社團法人台北市營養師公會
嘉新國際股份有限公司	台北市進出口商業同業公會
嘉新資產管理開發股份有限公司	台北市不動產開發商業同業公會
	高雄市經貿發展協會
雲嘉國際股份有限公司	社團法人台北市日本工商會
	台北市日本工商會運輸觀光部會

## 附錄三 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法參照表

辦法	說明	報告書對應章節	頁碼
第三條	永續報告書內容應涵蓋相關環境、社會及公司治理之風險評估，並訂定相關績效指標以管理所鑑別之重大主題。	3.2.1 風險管理	p.35
第四條之一	企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	3.1.1 氣候行動	p.26

## 附錄四 永續揭露指標

### 永續揭露指標—水泥工業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	附錄八：營運環境能源利用效率	十億焦耳, 百分比 (%)	外購電力 100% ; 再生能源：0%
二	總取水量及總耗水量	量化	附錄八：營運環境能源利用效率	千立方公尺 (m <sup>3</sup> )	
三	所產生廢棄物之重量，有害廢棄物之百分比及回收之百分比	量化	附錄八：營運環境能源利用效率	公噸 (t), 百分比 (%)	有害廢棄物：0%
四	說明職業災害人數及比率	量化	附錄七：人力資源統計表	比率 (%), 數量	
五	依產品類別之主要產品產量	量化	由於本公司已轉型為以水泥銷售為主以及發展新事業體如飯店、月子中心。已不再實際直接生產水泥相關產品。	依產品類型而不同	

## 附錄五 永續會計原則 (SASB) 參照對應表

### SASB 建築材料 2018

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	對應章節／說明	頁碼
溫室氣體排放	EM-CM-110a.1	量化	(1) 全球範疇一排放總量。(2) 全球受管制排放量占比。	附錄八：營運環境能源利用效率	p.74
溫室氣體排放	EM-CM-110a.2	質化	範疇一排放量管理之長期與短期策略或計畫、減量目標之說明，及針對目標績效之分析。	附錄八：營運環境能源利用效率	p.74
空氣品質	EM-CM-120a.1	量化	空氣污染排放，包含以下污染源：(1) NO <sub>x</sub> (不包括 N <sub>2</sub> O) (2) SO <sub>x</sub> (3) 懸浮微粒 (PM <sub>10</sub> ) (4) 戴奧辛／呔喃 (5) 揮發性有機物 (VOCs) (6) 多環芳香烴 (PAHs) (7) 重金屬。	不適用 (目前已無生產製造水泥)	-
能源管理	EM-CM-130a.1	量化	(1) 總能源消耗量。(2) 電網電力占比。(3) 替代能源占比。(4) 再生能源占比。	附錄八：營運環境能源利用效率 目前未使用替代能源或再生能源。	p.74
水管理	EM-CM-140a.1	量化	(1) 淡水取用總量。(2) 回收水占比。(3) 位於高或極高水資源壓力區域占比。	附錄八：營運環境能源利用效率 嘉新企業團所在區域皆非高水資源壓力區域。	p.74
廢棄物管理	EM-CM-150a.1	量化	(1) 廢棄物總重量。(2) 有害廢棄物的占比。(3) 廢棄物回收占比。	附錄八：營運環境能源利用效率	p.74
生物多樣性衝擊	EM-CM-160a.1	質化	描述活動場域的環境管理政策和實務。	3.1.2 提升能源效率	p.32
生物多樣性衝擊	EM-CM-160a.2	量化	(1) 受干擾的陸域面積。(2) 受影響面積恢復的占比。	無	-
勞工健康與安全	EM-CM-320a.1	量化	(1) 全職與約聘員工之總可記錄事故率。(2) 全職與約聘員工之虛驚事故頻率。	附錄七：人力資源統計表	p.72
勞工健康與安全	EM-CM-320a.2	量化	矽肺病之報告病例數。	無	-
產品創新	EM-CM-410a.1	量化	可供應永續建築設計與建造認證的產品佔比。	3.1.2 提升能源效率	p.32
定價誠信與透明	EM-CM-520a.1	量化	與卡特爾活動、價格壟斷與反托拉斯活動相關訴訟所造成的財務損失總額。	無相關情事。	-

## SASB 旅宿業 2018

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	對應章節／說明	頁碼
能源管理	SV-HL-130a.1	量化	(1) 總能源消耗量。(2) 電網電力占比。(3) 再生能源占比。	附錄八：營運環境能源利用效率	p.74
水管理	SV-HL-140a.1	量化	(1) 總取水量。(2) 總用水量。(3) 位於高或極高水資源壓力區域占比。	附錄八：營運環境能源利用效率	p.74
生物多樣性衝擊	SV-HL-160a.1	量化	靠近或是位於受保護地區或是瀕危物種棲息地的住宿設施數量。	無相關情事。	-
生物多樣性衝擊	SV-HL-160a.2	質化	描述環境管理政策以及維持生態系服務的實務。	3.1.2 提升能源效率	p.32
勞動實務	SV-HL-310a.1	量化	(1) 自願離職率。(2) 非自願離職率。	附錄七：人力資源統計表	p.72
勞動實務	SV-HL-310a.2	量化	違反勞動法規所造成的法律訴訟財物損失總額。	無相關情事。	-
勞動實務	SV-HL-310a.4	質化	描述防止職場騷擾的政策與計畫。	4.2.1 多元職場	p.50
氣候變遷因應	SV-HL-450a.1	量化	位於百年洪水氾濫區的住宿設施數量。	飯店選址非百年洪水氾濫區。	-

## 附錄六 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

分類	10 項原則	嘉新水泥實踐現況	參考章節
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	嘉新企業團認同與支持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。	詳情請參考嘉新企業團官網「人權政策」。
	保證不與踐踏人權者同流合污	嘉新企業團透過各類合約要求供應商遵守勞工人權、誠信經營等原則。	詳情請參考嘉新企業團官網「供應商管理政策」。
勞工標準	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	嘉新企業團提供正向勞資關係與和諧的工作環境，定期舉辦勞資會議，提供暢通的溝通機制，創造和諧雙贏的勞資關係。	詳情請參考嘉新企業團官網「人權政策」。
	禁止一切形式的強迫和強制勞動	嘉新企業團遵循勞動法令規範且不強迫勞動。 詳情請參考嘉新企業團官網「人權政策」。	詳情請參考嘉新企業團官網「人權政策」。
	切實禁用童工	嘉新企業團不非法僱用童工。詳情請參考嘉新企業團官網「人權政策」。	詳情請參考嘉新企業團官網「人權政策」。
	杜絕就業和職業方面的歧視	嘉新企業團遵循勞動法令規範且確保僱用政策無差別待遇。詳情請參考嘉新企業團官網「人權政策」。	詳情請參考嘉新企業團官網「人權政策」。
環境	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	嘉新企業團面對環境永續議題，因應氣候變遷及全球暖化，進行溫室氣體盤查，實施節能減碳及節約用水，提高能源使用效率，降低對環境之衝擊，管控環境風險。詳情請參考嘉新企業團官網「環境永續」。	3.1.2 提升能源效率
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	建立環境與能源管理系統，訂定持續改善目標。在進行採購及選擇供應商時，考慮高能效及環境保護，以降低對環境的衝擊。詳情請參考嘉新企業團官網「環境永續」。	3.1.2 提升能源效率
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	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。詳情請參考嘉新企業團官網「環境永續」。	3.1.2 提升能源效率
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	嘉新企業團設有企業誠信經營專職單位，並訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序與行為指南」等內部規章以規範任何形式的貪腐行為，並設立檢舉制度。此外，企業團亦於工作規則、相關作業辦法中加強宣導與要求誠信經營。並藉由內部佈達及教育訓練、強化作業規範等，針對企業團全體員工進行誠信經營的推廣與深化，維護本公司反貪腐、誠信經營理念之企業文化。	2.2.1 誠信經營



## 附錄七 人力資源統計表

### 新進及離職人員佔比

	性 別			年 齡 別			
	男 性	女 性	合 計	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	合 計
新進人員	36	56	92	30	43	19	92
佔全體員工比例	8.11%	12.61%	20.72%	6.76%	9.68%	4.28%	20.72%
離職人員	41	65	106	33	46	27	73
佔全體員工比例	9.23%	14.64%	23.87%	7.43%	10.36%	6.08%	16.44%
自願離職人數	37	58	95	31	41	23	64
佔全體員工比例	8.33%	13.06%	21.39%	6.98%	9.23%	5.18%	14.41%

\* 不含約聘 / 兼職人員

\* 離職率計算公式：離職人數 106 人 ÷ 當年員工總人數 444 人 =23.87%

\* 含海外地區

\* 高階管理者離職率佔全體員工比例 0.45%，中階管理者佔全體員工比例 0.9%，基層管理者佔全體員工比例 1.35%。

\* 嘉新企業團 2022 年非自願離職員工人數：11 人

### 育嬰留停復職人數

	2020		2021		2022	
	男	女	男	女	男	女
該年度享有育嬰留停資格人數 (A)	5	7	7	6	1	3
該年度申請育嬰留停資格人數 (B)	0	2	1	1	0	0
預定該年度復職人數 (C)	0	2	0	1	0	1
實際復職人數 (D)	0	1	0	1	0	1
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 (當年度 D)/(C)	-	50%	-	100%	-	100%
當年度育嬰留停復職留任率 (E) / (前年度 D)	-	0%	-	0%	-	0%

\* 以上統計僅限台灣地區

\* 有未滿 3 歲子女之年資滿 6 個月以上之正式員工人數。

\* 享有育嬰留停資格之員工人數計算，得參考申請產假、陪產假、產檢、育兒津貼、人事資料檔...等。

### 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 (薪資中位數)

年度	員工人數統計資訊	非擔任主管職務之全時員工人數	非擔任主管職務之全時員工薪資總額	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數
2018年度	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)	63人	75,334 (新台幣仟元)	1,196 (新台幣仟元)	N/A (本年度尚無薪資中位數統計申報數字)
2019年度	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)	67人	87,900 (新台幣仟元)	1,312 (新台幣仟元)	1,132 (新台幣仟元)
2020年度	全體受僱員工：89人 (任職給薪滿六個月以上員工83人；未滿六個月之員工：6人)	75人	95,466 (新台幣仟元)	1,273 (新台幣仟元)	1,061 (新台幣仟元)
2021年度	全體受僱員工：96人 (任職給薪滿六個月以上員工84人；未滿六個月之員工：12人)	77人	87,689 (新台幣仟元)	1,139 (新台幣仟元)	923 (新台幣仟元)
2022年度	全體受僱員工：94人 (任職給薪滿六個月以上員工80人；未滿六個月之員工：14人)	74人	64,600 (新台幣仟元)	873 (新台幣仟元)	805 (新台幣仟元)
本年度與前年度相比		-3.90%	-26.33%	-23.35%	-12.78%

- \* 「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)

### 企業團管理職及非管理職男女性別平均月薪資

管理職 或非管理職	平均男性月薪資	平均女性月薪資
管理階層 (全薪) 不含高階經理人 (EX: 執行長、總經理)	71,816	53,031
非管理階層 (全薪)	42,454	34,132

\* 含海外員工。(企業團員工薪資均高於當地法定最低薪資。)

### 職工安全衛生

#### 職業災害統計

2022年海內外員工失能傷害頻率及失能傷害嚴重率皆為**0**，未來將繼續努力維持零失能記錄。



職業災害  
死亡人數



失能傷害  
損失日數



總經歷工時  
(小時)



失能傷害頻率  
(FR)



失能傷害嚴重率  
(SR)

\* 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次 (不包含上下班交通事故) × 1,000,000 ÷ 總經歷工時。

\* 失能傷害嚴重率 (SR) = 失能傷害損失日數 (不包含上下班交通事故) × 1,000,000 ÷ 總經歷工時。

## 附錄八 營運環境能源利用效率

範疇	類別	項目	2020年	2021年	2022年	備註
Scope 1	類別 1 直接溫室氣體排放和移除	碳排放量 (噸) (t-CO <sub>2</sub> e)	30.5912	209.1565	834.850	
		人均碳排放量 (噸 / 人)	0.07	0.48	1.88	
		每單位營收碳排放量 (噸 / 佰萬元)	0.01	0.09	0.37	
		資料涵蓋率 (Revenue)	48.92%	92.33%	100%	
Scope 2	類別 2 輸入能源的間接溫室氣體排放	碳排放量 (噸) (t-CO <sub>2</sub> e)	77.1415	4007.197	6807.564	
		人均碳排放量 (噸 / 人)	0.18	9.28	15.33	
		每單位營收碳排放量 (噸 / 佰萬元)	0.04	1.81	3.02	
		資料涵蓋率 (Revenue)	48.92%	92.33%	100%	
Scope 3	類別 3 運輸產生的間接溫室氣體排放	碳排放量 (噸) (t-CO <sub>2</sub> e)	5.2667	71.7138	103.123	
		每單位營收碳排放量 (噸 / 佰萬元)	0.00	0.03	0.05	
		資料涵蓋率 (Revenue)	48.92%	92.33%	100%	
	類別 4 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	碳排放量 (噸) (t-CO <sub>2</sub> e)	29.4578	835.6744	1187.496	
		每單位營收碳排放量 (噸 / 佰萬元)	0.01	0.38	0.53	
		資料涵蓋率 (Revenue)	48.92%	92.33%	100%	
類別 5 使用組織的產品所產生之間接溫室氣體排放	碳排放量 (噸) (t-CO <sub>2</sub> e)	-	446.5579	666.078		
	每單位營收碳排放量 (噸 / 佰萬元)	-	-	0.2956		
	資料涵蓋率 (Revenue)	48.92%	92.33%	100%		
類別 6 其他來源的間接溫室氣體排放	碳排放量 (噸) (t-CO <sub>2</sub> e)	-	-	-	經鑑別後為非重大性	
	每單位營收碳排放量 (噸 / 佰萬元)	-	-	-		
	資料涵蓋率 (Revenue)	-	-	-		
溫室氣體 合計		碳排放量 (噸) (t-CO <sub>2</sub> e)	142.46	5570.30	9599.111	
		資料涵蓋率 (Revenue)	48.92%	92.33%	100%	

環境指標	項目	2020年	2021年	2022年	備註
能源 (用電)	總消耗 (MWh)	14,513	16,310	11,771	2020 及 2021 年為含嘉新大樓租戶用電數據。
	總消耗 (GJ)	*1 MWh= 1000 KWh 52,246.76	58,715.95	42,375.57	1 千兆焦耳 (GJ) = 0.277778 MWh
	人均能源用量 (GJ/ 人)	-	-	95.4405	
	每單位營收能源用量 (KWh/ 仟元)	-	-	5.2246	
	每單位營收能源用量 (GJ/ 佰萬元)	-	-	18.8085	
	資料涵蓋率 (Revenue)		48.92%	92.33%	100%
用水	總用水 (噸)	度 = 1000 公升 97,612	122,369	192,562	各年度用水數據均含嘉新大樓租戶。
	資料涵蓋率 (Revenue)		48.92%	92.33%	100%
廢棄物	廢棄物總量 (噸)	361.97	364.21	344	各年度廢棄物數據均含嘉新大樓租戶。
	資源回收量 (噸)			4.8	
	資料涵蓋率		48.92%	92.33%	100%
總人數 (人)		434	432	444	
總營收 (佰萬元)		2,058	2,220	2,253	

附錄九 外部保證聲明

BSI 英國標準協會溫室氣體盤查 GHG 查證聲明書

bsi. Opinion Statement

Greenhouse Gas Emissions

Verification Opinion Statement

This is to verify that: Chia Hsin Cement Corporation and its subsidiaries... 10418 Taiwan

Held Statement No: GHGVE 787916

- Verification opinion statement: As a result of carrying out verification procedures in accordance with ISO 14064-3:2006, it is the opinion of BSI with reasonable assurance that:
- The Greenhouse Gas Emissions with Chia Hsin Cement Corporation and its subsidiaries for the period from 2022-01-01 to 2022-12-31 was verified, including direct greenhouse gas emissions 834,880 tonnes of CO2 equivalent and indirect greenhouse gas emissions 6,807,564 tonnes of CO2 equivalent.
- No material misstatements for the period from 2022-01-01 to 2022-12-31 Greenhouse Gas Emissions calculation were revealed.
- Data quality was considered acceptable in meeting the principles as set out in ISO 14064-3:2016.
- The emission factor for electricity for the year 2022 is not published by Taiwan government so the emission factor used for electricity is 0.509 kilograms of Carbon Dioxide equivalent per kWh instead which may potentially result in different Greenhouse Gas Emission estimates.

The other selected indirect GHG emissions listed in the attached table on the next page were also reported and thus verified with limited assurance, and data quality was not considered unacceptable in meeting the principles as set out in ISO 14064-3:2016.

For and on behalf of BSI: Managing Director BSI, Taiwan, Peter Pu
Originally Issue: 2023-06-12 Latest Issue: 2023-06-12 Page: 1 of 5

making excellence a habit

The British Standards Institution is independent of the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purpose of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It does not extend to any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for any other purpose. The British Standards Institution is not responsible for any other purpose for which it may be used or for any person who relies on the Opinion Statement without the need. This Opinion Statement is prepared on the basis of evidence by the British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above named client only. Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, 3rd St., Keelung Rd., Taipei 104, Taiwan, R.O.C. BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

Statement No: GHGVE 787916
The greenhouse gas emissions information reported by the organization for the period from 2022-01-01 to 2022-12-31 is as follows:

Table with 3 columns: EMISSIONS, Notes, tonnes CO2e. Includes categories for Direct GHG emissions and imports, Indirect GHG emissions from imported energy, Indirect GHG emissions from transportation, Indirect GHG emissions from products used by organization, and Indirect GHG emissions associated with the use of products from the organization.

The British Standards Institution is independent of the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purpose of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It does not extend to any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for any other purpose. The British Standards Institution is not responsible for any other purpose for which it may be used or for any person who relies on the Opinion Statement without the need. This Opinion Statement is prepared on the basis of evidence by the British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above named client only. Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, 3rd St., Keelung Rd., Taipei 104, Taiwan, R.O.C. BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

Statement No: GHGVE 787916

The total emissions were verified in selected branches and representative offices, including but not limited to the following:

Table with 2 columns: Location, Verification Information. Lists various locations in Taiwan and their corresponding verification details.

Originally Issue: 2023-06-12 Latest Issue: 2023-06-12 Page: 3 of 5
The British Standards Institution is independent of the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purpose of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It does not extend to any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for any other purpose. The British Standards Institution is not responsible for any other purpose for which it may be used or for any person who relies on the Opinion Statement without the need. This Opinion Statement is prepared on the basis of evidence by the British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above named client only. Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, 3rd St., Keelung Rd., Taipei 104, Taiwan, R.O.C. BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

Statement No: GHGVE 787916



Table with 2 columns: Company Name, Address. Lists various company branches and their addresses across different cities in Taiwan.

Originally Issue: 2023-06-12 Latest Issue: 2023-06-12 Page: 5 of 5
The British Standards Institution is independent of the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purpose of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It does not extend to any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for any other purpose. The British Standards Institution is not responsible for any other purpose for which it may be used or for any person who relies on the Opinion Statement without the need. This Opinion Statement is prepared on the basis of evidence by the British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above named client only. Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, 3rd St., Keelung Rd., Taipei 104, Taiwan, R.O.C. BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

Table with 2 columns: Statement No, Address. Lists various company branches and their addresses across different cities in Taiwan.

Originally Issue: 2023-06-12 Latest Issue: 2023-06-12 Page: 5 of 5
The British Standards Institution is independent of the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purpose of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It does not extend to any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for any other purpose. The British Standards Institution is not responsible for any other purpose for which it may be used or for any person who relies on the Opinion Statement without the need. This Opinion Statement is prepared on the basis of evidence by the British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above named client only. Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, 3rd St., Keelung Rd., Taipei 104, Taiwan, R.O.C. BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

# BSI 英國標準協會永續報告書獨立第三方查證聲明書

## 獨立保證意見聲明書

### 嘉新水泥 2022 永續報告書

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 2022 永續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，僅作為對嘉新水泥 2022 永續報告書所界定範圍內之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責或承擔任何有關於法律或其他之責任。

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局限於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. 本查證作業範圍與嘉新水泥 2022 永續報告書揭露之報告範圍一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 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 2022 永續報告書內容，對於嘉新水泥之相關運作與永續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敘述。我們相信有關嘉新水泥的環境、社會及治理等績效資訊是較正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續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 v3 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，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

#### 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，我們並未直接接觸外部利害關係人
- 訪談 5 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

2022 年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，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，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 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和其相關性的主題 GRI 準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中呈現 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已較報告、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永續性主題。

#### 保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 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

這份永續報告書所屬責任，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。本查證團隊係由其專業背景，且接受過如 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 BSI 公平交易準則執行。



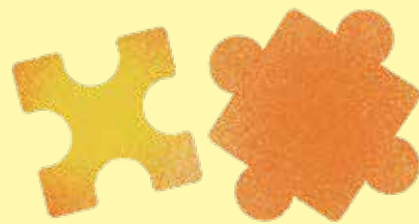
For and on behalf of BSI: **Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan**



Statement No: SRA-TW-2022002  
2023-06-01

...making excellence a habit.™

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



本刊物一律採用  
「環保紙張及環保大豆油墨印製」  
齊心為地球盡一份心力。



嘉新企業團



嘉新企業團  
FB粉絲專頁



Hotel  
Collective



人之初產後  
護理之家



報告書下載

嘉新水泥股份有限公司

地址 | 台北市中山區中山北路二段96號 電話 | +886-2-2551-5211 網址 | <http://www.chcgroup.com.tw/>