



嘉新企業團
CHIA HSIN CEMENT GROUP



2023 永續報告書

嘉 新 水 泥

目錄 CONTENTS

01 永續發展願景藍圖

| | |
|--------------|----|
| 永續發展願景藍圖 | 2 |
| 邁向淨零 減碳策略藍圖 | 4 |
| 1.1 董事長的話 | 7 |
| 1.2 永續長的話 | 8 |
| 1.3 利害關係人溝通 | 9 |
| 1.4 永續重大主題鑑別 | 13 |
| 1.5 關於本報告書 | 19 |

02 負責任的業務

| | |
|-------------|----|
| 2.1 負責任產品 | 21 |
| 2.1.1 事業體系 | 21 |
| 2.1.2 財務績效 | 25 |
| 2.2 負責任服務 | 26 |
| 2.2.1 誠信經營 | 26 |
| 2.2.2 供應商管理 | 29 |
| 2.3 負責任投資 | 30 |

03 永續的營運

| | |
|-------------------|----|
| 3.1 使用永續能源及能源利用效率 | 33 |
| 3.1.1 氣候行動 | 33 |
| 3.1.2 提升能源效率 | 41 |
| 3.2 融入永續思維的日常運營 | 44 |
| 3.2.1 風險管理 | 44 |
| 3.2.2 資通安全管理 | 48 |
| 3.2.3 智財管理 | 49 |
| 3.3 透明化的治理 | 50 |

04 強化夥伴關係

| | |
|------------------|----|
| 4.1 人才發展的最佳舞台 | 56 |
| 4.1.1 人員概況 | 56 |
| 4.1.2 永續人才與人才培育 | 60 |
| 4.2 打造友善、健康安全的环境 | 66 |
| 4.2.1 多元職場 | 66 |
| 4.2.2 員工關懷 | 67 |
| 4.2.3 人權政策與承諾 | 70 |

05 促進社會共融

| | |
|-----------------|----|
| 5.1 強化與社會夥伴連結 | 72 |
| 5.1.1 獎學金與公益贊助 | 72 |
| 5.2 加深社會影響力 | 74 |
| 5.2.1 青年培力與支援新創 | 74 |
| 5.2.2 響應公益及地方參與 | 77 |

附錄

| | |
|-------------------------------|----|
| 附錄一：GRI 準則內容索引 | 81 |
| 附錄二：嘉新企業團參與的公協會組織 | 83 |
| 附錄三：上市公司編製與申報永續報告書 作業辦法參照表 | 84 |
| 附錄四：永續揭露指標 | 84 |
| 附錄五：永續會計原則 (SASB) 參照對應表 | 85 |
| 附錄六：聯合國全球盟約 10 大原則對照表 | 87 |
| 附錄七：人力資源統計表 | 88 |
| 附錄八：營運環境能源利用效率 | 91 |
| 附錄九：外部保證聲明 | 92 |

封面設計理念：

以數字“70”為核心，象徵嘉新水泥 2024 年迎接 70 週年的里程碑，“70”背後透視多個圖形，如液態相互融合支持，代表著公司內部及其合作夥伴間的緊密聯繫、靈活適應市場變化的能力，更象徵各事業體構成公司穩健發展的基石。在色彩選擇上，以穩定與信任的藍色代表水泥等傳統業務，服務類型事業則搭配創新、活力有溫度的橙色，使整體設計既具有傳統企業的信賴感，又不失現代感與創新力。



永續發展願景藍圖

永續發展藍圖 四大主軸



From House to Home

PURSUING QUALITY OF LIFE

3 良好健康
與社會福利

4 優質教育

5 性別平等

8 體面工作與
經濟成長

12 永續的消費與
生產模式

13 氣候行動

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"> 臺灣水泥(股)公司董事 台灣區水泥工業同業公會理事長 財團法人時代基金會副董事長 |
| 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"> 振業化工廠(股)公司董事長 臺灣金融分析師協會副理事長 |
| 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"> 國立政治大學會計學系教授 中華企業倫理教育協進會理事 建國工程(股)公司顧問 |
| 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"> 國立體育大學副校長及兼任教授 台北市立大學兼任教授 中華奧林匹克委員會顧問 亞洲奧林匹克理事會執行理事兼財務委員會主席 |

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

- 負責任產品
- 負責任服務
- 負責任投資

永續的營運

- 使用永續能源及能源利用效率
- 融入永續思維的日常運營
- 透明化的治理

強化夥伴關係

- 人才發展的最佳舞台
- 打造友善、健康安全的環境

促進社會共融

- 強化與社會夥伴連結
- 加深社會影響力

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 (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專案的執行情形。

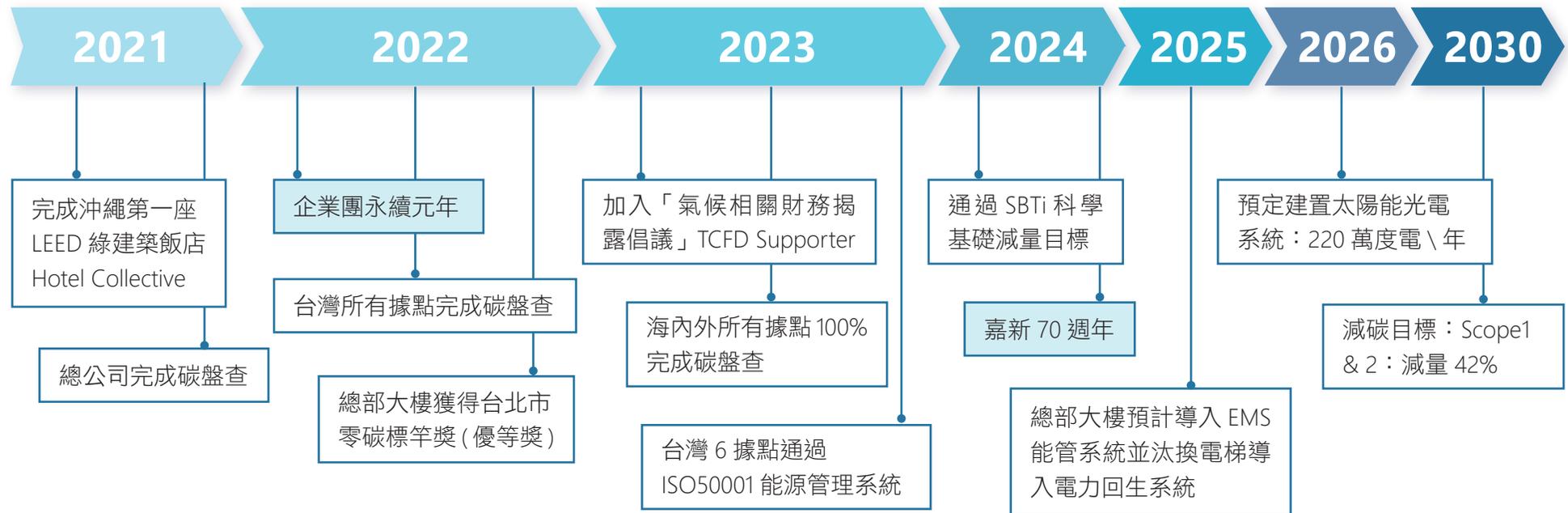
最近年度永續發展委員會運作情形如下

| 會議屆次 日期 | 報告事項 | 討論事項 | 討論事項 呈報董事會 |
|----------------------------|--|---|--------------------------|
| 第二屆 第一次 (2022/08/10) | 1. 第一屆第二次永續發展委員會決議及辦理情形 2. 企業團永續發展藍圖執行進度報告 3. 聘任陳家聲教授擔任顧問 | 1. 企業團永續發展藍圖執行策略及主軸規劃案 | 2022/12/14 第 449 次董事會 |
| 第二屆 第二次 (2022/12/14) | 1. 第二屆第一次永續發展委員會決議及辦理情形 2. 企業團永續發展藍圖執行進度報告 3. 企業團溫室氣體盤查進度報告 4. 企業團 2023 年風險評估報告 | 1. 加入「氣候相關財務揭露」(TCFD) 支持者 (Supporter) 案 2. 規劃執行科學基礎減碳目標倡議 (SBTi) 案 3. 永續發展辦公室 2023 年預算案 | 2022/12/14 第 449 次董事會 |
| 第二屆 第三次 (2023/05/09) | 1. 第二屆第二次永續發展委員會決議及辦理情形 2. 企業團永續發展藍圖及溫室氣體盤查執行進度報告 | 無 | 2023/05/09 第 453 次董事會 |
| 第二屆 第四次 (2023/12/15) | 1. 第二屆第三次永續發展委員會決議及辦理情形 2. 企業團永續發展藍圖執行進度報告 3. 企業團溫室氣體盤查進度報告 | 1. 重要營運子公司永續發展藍圖案 2. 永續發展辦公室 2024 年預算案 | 2023/12/15 第 458 次董事會 |

邁向淨零 減碳策略藍圖

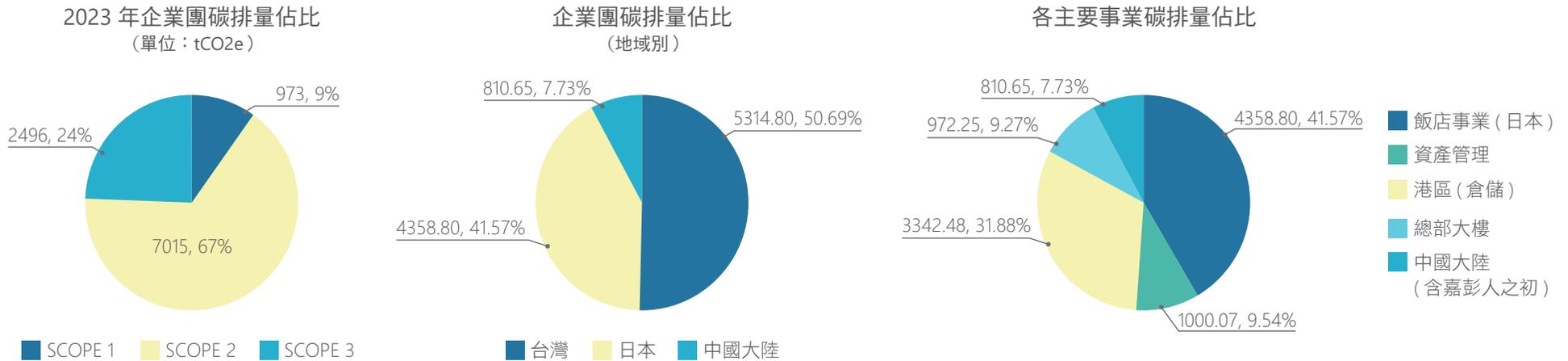
因應全球氣候變遷，嘉新企業團深信企業應積極參與氣候行動並降低溫室氣體排放。本年度企業團連續第二年完成海內外所有據點碳盤查。

▼ 氣候治理及減碳里程碑

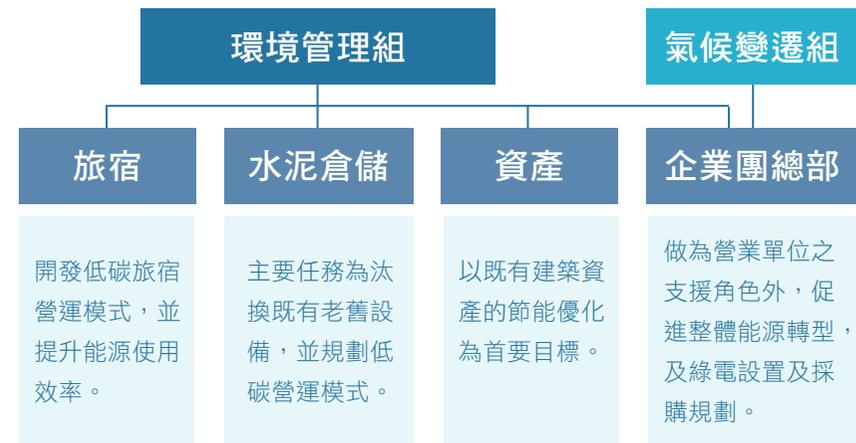


依循巴黎氣候協定和 2050 年臺灣淨零排放目標，企業團於 2023 年申請科學基礎減量目標 (Science Based Target, SBT)，並於 2024 年 1 月通過了目標審查，目標訂立為在 2030 年減少範疇一及範疇二 42% 的絕對排放量，彰顯了我們對氣候目標的承諾，及持續改善業務碳排量的決心。

▼ 碳排放結構分析

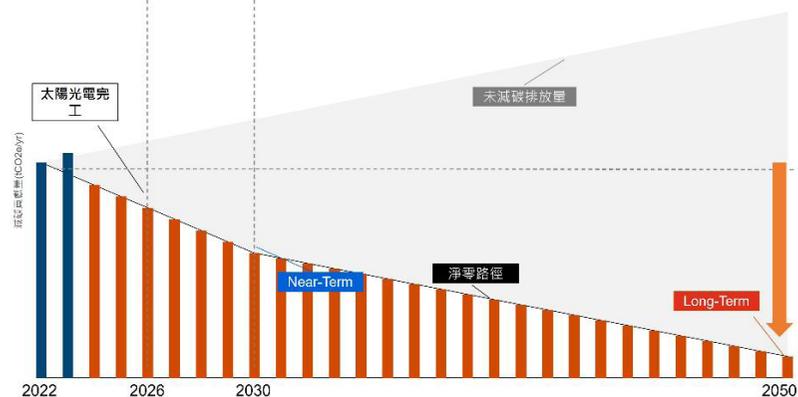


嘉新企業團自 2022 年以來碳盤查範疇已涵蓋國內外 29 個營運據點。以地域別分析最新的 2023 年全年的碳排放量，位於日本的飯店佔全集團總碳排放量 41.57%。為全企業團碳排量最高的單一據點。其他台灣所有據點碳排佔比為 50.69%。中國大陸地區的營運據點排放量佔比為 7.73%。以事業範圍區分，涵蓋水泥倉儲、旅宿與資產等事業範圍，以電力使用（範疇二）為最大宗的排放來源，主要為各事業單位的設備用電以及辦公室的用電，範疇一的排放則是以車輛與天然氣使用為主。相較 2022 年仍有部份營運受到疫情影響，2023 年營運回復正常後，較前年度更接近正常營運量的排碳量，因此相較前年度範疇一和二仍有合計約 345.67 tCO₂e 的碳排放增長，**但在多項減碳措施下，排碳強度以每單位營收碳排放量來算，從 3.39 降低至 2.74（噸 / 佰萬元）**。為確保落實淨零目標，企業團將每年追蹤減碳成效，並評估短中長期策略設定減碳目標。

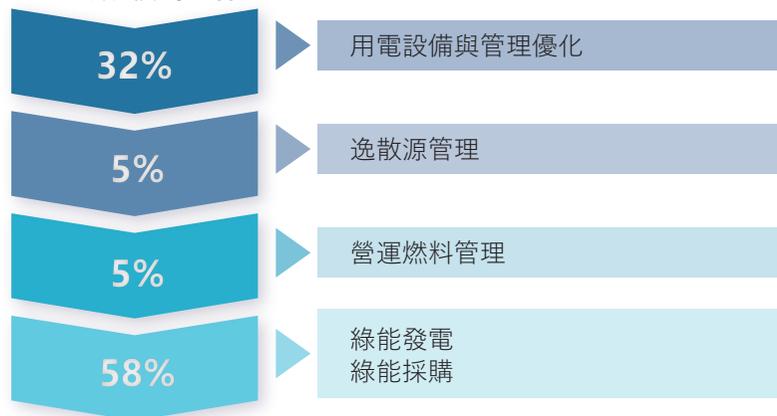


嘉新企業團減碳行動結合企業團總部辨識之氣候風險與機會為基礎，旅宿、水泥倉儲與資產營業單位分別依營運範圍推動減碳策略方向。並由總部規劃營運面、教育面、創新面的減碳策略。

減量路徑藍圖



減碳策略



| 策略主軸 | 用電設備與管理優化 32% | 逸散源管理 5% | 營運燃料管理 5% | 綠能發電 綠能採購 58% |
|---------|--|---|---|---|
| 策略說明 | 盤點公司老舊且用電效率不佳之設備規劃汰換，並且持續擴大範圍。 | 把握冷媒設備損壞需更換或填充冷媒時，替換成低GWP值冷媒設備。 | 針對廚房天然氣管理、廚具電氣化、自有公務車的電動化降低燃料使用。 | 2026年將啟用第一期太陽能光電系統，將持續評估自有據點的可用面積擴大綠電建置，並關注可能的綠電採購機會，提升綠電使用量。 |
| 短期行動方案 | <ul style="list-style-type: none"> 港區汰換為節能空壓機及螺運機馬達。 大樓公區照明汰換為LED燈具。 | <ul style="list-style-type: none"> 盤點高耗能冷媒設備。 | <ul style="list-style-type: none"> 盤點老舊公務車並進行汰換。 | <ul style="list-style-type: none"> 啟動建置光電計劃。 |
| 中長期行動方案 | <p>水泥倉儲</p> <ul style="list-style-type: none"> 廠區照明陸續汰換為高效率LED燈具 高耗電老舊設備汰換為新式高效率設備，或搭配變頻裝置，增加能源效率 管線系統優化，避免輸送的壓力損失 <p>旅宿</p> <ul style="list-style-type: none"> 機械、照明及空調設備運作時間優化 提升入住前預冷溫度1°C 客房冰箱汰換為能源效率較高款式 <p>資產</p> <ul style="list-style-type: none"> 公共區域照明照度最佳化 大樓更換高效率LED燈具 大樓電梯汰換，並加裝電力再生系統 | <p>旅宿</p> <ul style="list-style-type: none"> 客房冰箱汰換為低GWP冷媒形式 <p>企業團</p> <ul style="list-style-type: none"> 冷媒設備達年限需汰換或保養填充冷媒時以低GWP值冷媒替換 據點設置曝氣設備，減少化糞池逸散排放 | <p>水泥倉儲</p> <ul style="list-style-type: none"> 燃油公務車電動化 <p>旅宿</p> <ul style="list-style-type: none"> 導入電氣化廚房設備 設計低碳菜單 導入ISO 50001 | <p>企業團</p> <ul style="list-style-type: none"> 設置太陽能光電系統—2026年起預期每年可發220萬度電 評估綠電採購 提升綠電使用量 |

1.1 董事長的話



董事長
永續發展委員會主任委員

張剛綸

嘉新水泥公司自民國 43 年創立以來，至民國 113 年即邁向第 70 個年頭，嘉新已從一個初創企業蛻變為跨足多個行業領域的永續力量。站在這重要的里程碑上，我們不僅慶祝企業團過去的成就，更堅定於完成未來的使命。

在嘉新企業團的歷史長河中，始終貫串著「以人為本」的精神。從企業創立之日起，便致力打造一個友善、包容的工作環境，不但職場上給予員工尊嚴就業，關注其生活上的平衡，也宣揚家庭價值；同時則秉持對社會的責任感，以顧客為重，堅持提供高品質的產品和服務，促進社會的發展。

回顧過去 70 年，企業團為因應時代的變遷與挑戰，不斷進行調整與改革，求新求變常須克服很多艱難，幸賴員工們同心協力，勇於學習及創新，以及得道多助，在各方支持下，終能突破困境，茁壯成長。而且我們還創下了多項可貴的紀錄：

- 嘉新水泥廠是國內第一個純民營水泥廠；
- 嘉新大樓美輪美奐，建成後即是台北的地標景觀，至今風華不減，仍具時代感；
- 興建的 IBM 大樓是台灣第一座智慧型商業大樓；
- 是首家掌握商機，西進大陸設立水泥產儲運銷一條龍體系的水泥企業；
- 在台北港興建了國內首座環保的砂石和煤的卸貨碼頭與倉儲設施；
- 沖繩投資經營的 Hotel Collective 在以多禮著稱的日本榮獲那霸區最佳飯店評價；

- 國內首家將五星級飯店的住宿服務導入月子中心；
- 倡導健康生活而為月子中心導入 WELL 的先驅，並獲健康建築白金認證；

特別是民國 49 年嘉新水泥即設置嘉新獎學金，大量獎助品學兼優的清寒學生，在經濟上協助其持續就學；三年之後更創設嘉新文化基金會，以確保發放獎學金與贊助教育文化可以永恆持續，這也是國內第一個民間創辦的基金會，運作迄今，累計發放逾 2.7 億元獎學金，超過 9.6 萬名學童受惠。民國 103 年起，我們又與時代基金會合作，提供嘉新大樓部分場地贊助設置「Garage+嘉新空間」，作為青年創業創新的育成基地，累積至今服務的團隊也已達 565 家。

我們堅持初心，在企業自我發展的同時不忘回饋社會，所以上述種種成果不僅僅激勵我們自己更加自信奮發，相信這些創舉和義行也如火種一般，會源源不絕的啟發著後繼者，引燃更多的新力量推動著國家社會更加進步。

展望未來，隨著國人生活基礎逐漸穩固，開始追求健康與身心靈的平衡，嘉新企業團將精耕旅宿服務與健康照護領域，致力於精緻化相關產品與服務，並且加入氣候行動，保護環境生態，持續重視「人」的價值與彼此連結的緣分，追求彼此共好，達成我們嘉新企業團的使命 - 提供人們更好的生活品質。

1.2 永續長的話



總經理 | 執行長 | 永續長

王立心

嘉新企業團成立於 1954 年，我們在追求發展的同時，不犧牲環境和任何社會群體的福祉，不讓任何人被落下。我們提倡包容性的成長策略，將企業發展、環境保護和社會公平緊密結合，共同邁向更好的未來。

「深化」是 2023 年永續發展的主軸。

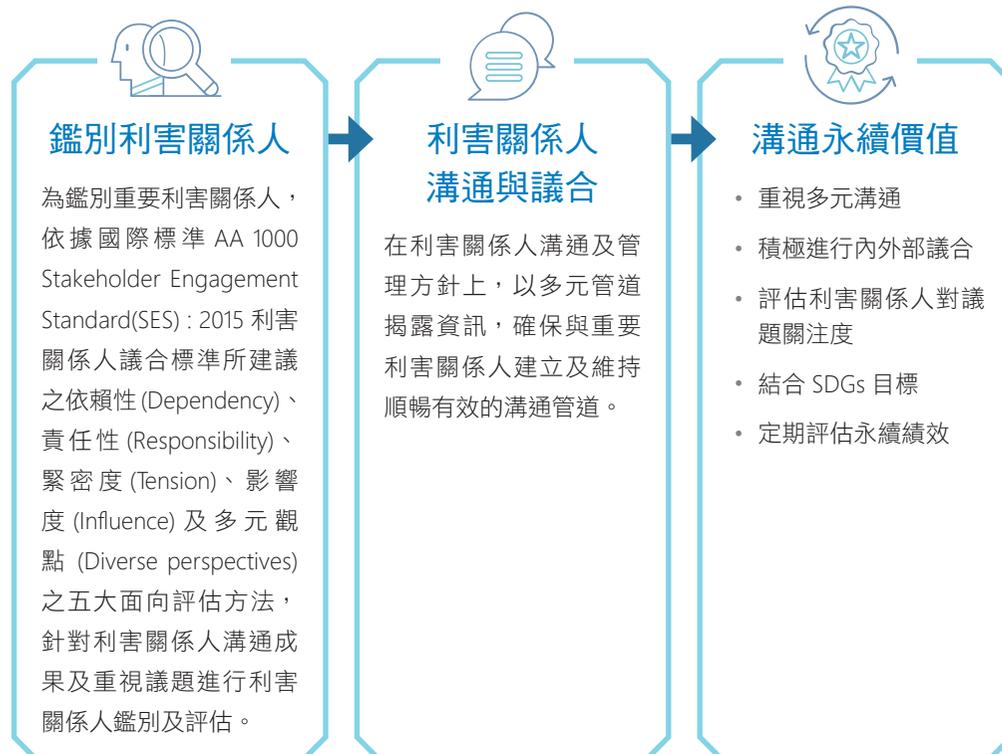
| 環境面 (E) | 社會面 (S) | 治理面 (G) |
|---|---|--|
| <p>70 年來，我們從第一個工廠營運開始，就植入永續及對環境負責的理念。迄今嘉新企業團已經在礦山復育種植超過 10,000 棵原生植物，更響應政府政策，2006 年在台北港建設了第一個環保散雜貨碼頭。2021 年，我們提前於法令要求啟動了溫室氣體盤查，並於 2023 年完成了合併報表內所有公司的碳盤查。更進一步的在 2024 年第一季度通過了科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 的審查，設定以 2022 年為基準年，目標於 2030 年在範疇一及範疇二減碳達 42%。這具體展現了嘉新在減碳議題上的承諾。</p> <p>我們同時也在今年製作了一份減碳路徑圖，展示我們未來的減碳目標及實現這些目標的具體步驟。我們相信，只有明確的目標和計劃才能有效進行減碳工作。</p> | <p>嘉新兆福文化基金會不間斷地發放了 65 年的獎助學金，造福了 9.6 萬名學子，累計發放了 2.7 億元的獎學金。2023 年，嘉新在員工照顧方面推動了許多新的多元政策，來支持不同年齡、不同需求的員工。例如，彈性上下班和遠距辦公、員工協助方案、陪產假、家庭照顧假及各方面育兒的支持等。我們希望透過這些政策，能夠對員工在健康、家庭、工作和生活有所幫助。</p> <p>同時，我們認為要真正發揮社會影響力，不能只靠一家公司的力量，而是要結合產、管、學、社的資源。2023 年，我們帶頭整合了家扶中心和 Garage+ 的一個新創團隊 MEandMINE，專注於情緒教育。去年聖誕節前夕，我們提供家扶孩子們情緒教育的桌遊教材，讓孩子們透過遊戲學習情緒認知和管控。這個專案的教材發送到了 14 個縣市、23 個班級，涵蓋了 677 個弱勢孩童。收到孩子和社工們的正面回饋令我們感動且開心。</p> | <p>我們相信，有可靠的數據支持才能確保透明和有效率的治理。我們除了公司治理評鑑連續第 4 年維持在所有上市公司的前 6-20% 之外，同時也看齊國際標竿企業。2023 年，我們在 S&P Global 的評比中成績優於產業平均，在 E、S 和 G 這些面向上比前一年有著 4% 到 27% 的進步。我們除了持續內部資料的整合和數據化外，近兩年也將永續議題納入風險管理流程，以強化我們對未來挑戰的分析和應對能力，及把握新契機的能力。未來，我們將繼續以開放透明的治理來經營管理公司，並與利害關係人溝通。</p> |

在此特別感謝所有工作夥伴的積極努力，並感謝利害關係人的支持與參與。你們的建議、提問和鼓勵是推動我們持續進步的力量。過去，企業團秉承著實踐我們認為對的事情走到今天。未來，我們依然會堅守這個信念，在專注發展的同時，達到公平共融共好，並期待與全球的夥伴們一起擴大社會影響力。

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。

利害關係人溝通流程



2023 年執行情形



342 份

有效問卷回收及進行分析。* 為前年度 276%。

5 大面向利害關係人議合標準



9 類利害關係人

- ◆ 股東／投資人
- ◆ 政府機關
- ◆ 協力廠商
- ◆ 客戶／消費者
- ◆ 金融機構
- ◆ 媒體
- ◆ 員工
- ◆ 合作夥伴
- ◆ 社區／非營利組織

利害關係人

對象

對嘉新企業團的意義

主要溝通管道與頻率

2023 年利害關係人溝通實績

股東／投資人



一般股東、法人股東

股東與投資人為公司的所有權人，他們的支持使公司能持續營運和發展，公司應保障其權益，並公平對待所有股東及投資人，確保股東及投資人對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利，俾使公司市場實質價值永續呈現。

- 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
- 9 次董事會

客戶／消費者



經銷商、零售客戶、租戶、消費者

穩固的消費者和客戶關係提升銷售機會、形塑品牌聲譽和口碑。只有得到客戶的支持與信任，公司才能持續發展，進而提升品牌商譽和公司價值。

- 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）

- 每週拜訪客戶 2-3 次，資訊交流
- 不定時以電話或電子郵件與客戶溝通
- 每年進行顧客滿意度調查

員工



員工、眷屬、顧問

員工不僅是公司運營的基礎，更是公司創新和發展的動力。員工的貢獻對於公司的成功至關重要，是公司重要的利害關係人。透過培養和保留人才，公司能夠持續成長並在市場中保持競爭力。

- 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

- 每年執行員工滿意度問卷調查
- 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」
- 舉辦員工溝通大會及整體滿意度調查 1 次
- 執行長下午茶 2 次
- 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
- 每年全員工健康檢查
- 持續每月舉辦員工月會
- 召開 4 次職工福利委員會議
- 召開 4 次勞資會議
- 召開 1 次勞工退休金監督委員會

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

政府機關規範企業各項法規與提供資源支持，企業團的事業體系橫跨水泥銷售及倉儲事業、資產開發、住宿服務等，與政府機關的溝通議和，可作為發展的指標方向和應遵守的基本原則。

- 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
- 參加政府機關主辦的宣導課程或講座



金融機構

銀行、券商、沖繩金融開發公庫

金融機構關注公司的經營績效和風險管理，促使公司加強透明度，提高業務運營的效率和穩定性，對公司的長期發展和市場地位具有影響力。而開發新事業時，金融機構更扮演重要角色，需進行財務資訊及相關法規的即時溝通和討論。

- 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（專案議題討論及研討會：25次）
- 不定期拜訪



合作夥伴

港務公司、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

透過異業結盟，可以拓展新客群，進而提升企業營收成長。建立雙贏的策略，拓展服務內容和互信合作關係。

- 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）

- 積極參加合作夥伴的董事會或股東常會
- 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即時配合相關措施



協力廠商

供應商、承包商

供應商和承包商等協力廠商是企業團重要的合作夥伴，提供與組織運營流程有關的產品、服務、資訊等。建立良好的供應商關係，確保供應穩定和品質可靠，可促進公司的運營效率和業務成長，確保長期持續的發展。

- 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）
- 會計師參與董事會及審計委員會溝通。（4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
- 不定時透過電話或電子郵件相互溝通
- 每年進行廠商稽核評鑑
- 不定時召開招標協調會議



媒體

電視、平面、社群媒體、部落客自媒體等

為了提升公司及品牌的認知度，增強品牌價值，在轉型的過程中，企業團積極與媒體創造互動，除了年節拜訪及舉辦餐敘溝通等活動，亦多次接受媒體訪問，向大眾傳遞企業的永續理念及品牌形象。透過媒體的即時報導，更確保所有利害關係人能夠緊密跟進公司與社區以及非營利組織之間的合作互動與各項活動。

- 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）

- 專訪、股東會、法說會等相關媒體轉發露出：101次



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

企業團透過與不同非營利組織的合作，將營運成果回饋社區，在活動中加強企業與當地社區的聯繫，提供資源給偏鄉學童和清寒學生，促進善的循環。

- 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2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
- 參與公協會組織的例會或座談會
- 台灣聖誕老公公協會之回信義工活動
- 嘉新 x MEandMine x 鶯歌家扶 - 小海狸永續助學計畫
- 贊助首屆「Cinema at Sea 沖繩環太平洋國際電影節」

利害關係人關注議題及回應章節

| 利害關係人 | 關注議題 | 回應章節 |
|---|---|---|
|  <p>股東／投資人</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 股利政策 • 財務績效 | 2.1.3 財務績效 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 | 3.3 透明化的治理 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 新事業開發 | 2.1.1 事業體系 2.3 負責任投資 * 參照官網【事業版圖】 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • ESG 永續發展及風險因應 | 永續發展願景藍圖 3.2.1 風險管理 |
|  <p>客戶／消費者</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 產品價格、品質、貨源與服務 • 對承租戶的物業管理責任 • 儲運服務的供應鏈順暢 | * 參照年報【5.2 市場及產銷概況】 2.2.2 供應商管理 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 客訴處理與後續追蹤 | * 參照官網【永續利害關係人】 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 最新母嬰專業照護模式及知識 | * 參照人之初產後護理之家官網 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 公司形象及產品定位 | 2.1.1 事業體系 2.3 負責任投資 * 參照官網【事業版圖】 |
|  <p>員工</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | 4.1.2 永續人才與人才培育 4.2.1 多元職場 4.2.2 員工關懷 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 法規遵循 • 誠信經營 | 2.2.1 誠信經營 * 參照官網【稅務政策】 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 環境保護 | 3.1.2 提升能源效率 附錄八 營運環境能源利用效率 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 勞資政策 | * 參照年報【5.5 勞資關係】 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 防疫措施 • 觀光產值及就業機會 | 3.2 風險管理 * 參照年報【5.2 市場及產銷概況】 |
|  <p>政府機關</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 財務績效 | 2.1.3 財務績效 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 財務風險管理 | 2.1.3 財務績效 3.2 風險管理 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 公司治理及運營 | 3.3 透明化的治理 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • ESG 發展 | 永續發展願景藍圖 |

| 利害關係人 | 關注議題 | 回應章節 |
|---|---|---|
|  <p>合作夥伴</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 保證運量或契約租金規費 | * 參照年報【5.2 市場及產銷概況】 2.2.2 供應商管理 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • ESG 未來規劃 | 永續發展願景藍圖 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 職工安全及環保議題 | * 參照年報【5.5 勞資關係】、 官網【職場安全與衛生】 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 商業合作及未來發展 | 2.1.1 事業體系 2.3 負責任投資 * 參照官網【事業版圖】 |
|  <p>協力廠商</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 比議價流程 • 公允的驗收查核流程 • 供應商管理政策 | * 參照年報【5.2 市場及產銷概況】 2.2.2 供應商管理 2.1.1 事業體系 2.3 負責任投資 * 參照官網【事業版圖】 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 誠信經營 • 法規遵循及風險 | 2.2.1 誠信經營 * 參照官網【稅務政策】 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 財務狀況 | 2.1.3 財務績效 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 新事業發展 | 2.1.1 事業體系 2.3 負責任投資 * 參照官網【事業版圖】 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 新事業開發 | 2.1.1 事業體系 2.3 負責任投資 * 參照官網【事業版圖】 |
|  <p>媒體</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 營運績效 | 2.1.3 財務績效 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 公開形象 | 2.1.1 事業體系 2.3 負責任投資 * 參照官網【事業版圖】 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 重大公共議題 | 3.2 風險管理 * 參照年報【7.6 最近年度及截至年報刊印日止之風險事項】 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 響應公益 • 地方參與及回饋 | 5.1 強化與社會夥伴連結 5.2 加深社會影響力 |
|  <p>社區／非營利組織</p> | | |

1.4 永續重大主題鑑別

永續重大主題管理流程

1 確立目標

重大主題的意義

嘉新企業團針對公司營運及利害關係人關注的議題，制定相應的管理方針，同時讓利害關係人了解公司永續策略和相關績效。



雙重重大性原則

2023 年嘉新企業團依據 GRI 準則及產業發展趨勢，首度導入雙重重大性原則，進行交叉評估：

- 對公司發展、績效及風險影響程度較大的永續議題；
- 評估對重要利害關係人而言，公司活動對整體經濟、社會、環境影響程度較大的永續議題。

2 蒐集並收斂議題

議題蒐集

永續發展辦公室歸納統整重要永續議題，參照 9 大類利害關係人意見、國際評比及標竿企業等國際永續趨勢、ISO26000 等指標，共蒐集 47 項永續議題。

議題收斂

依照前年度利害關係人溝通結果、公司營運現況、未來發展潛能，收斂出 14 項關鍵永續議題。



註：企業團考量「誠信經營」與「法遵」、「財務績效」等為公司長期重視的基本營運項目，因此未放入 14 項議題內。詳細執行情形見本報告書章節〔2.2.1 誠信經營〕及〔2.1.2 財務績效〕。

4 分析問卷及確認議題

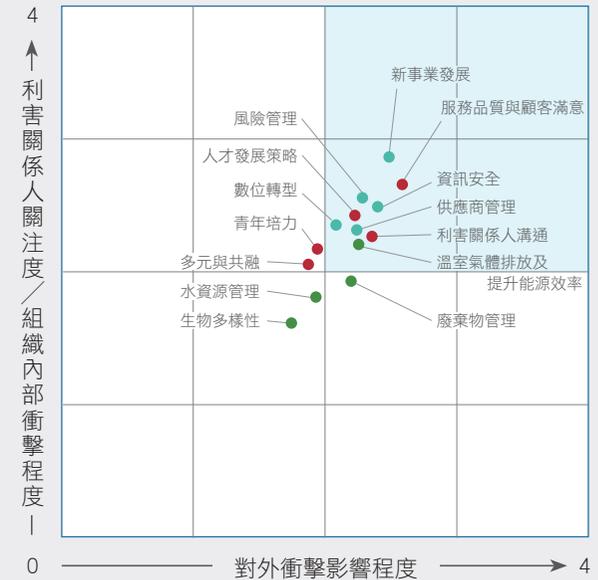
依內外外部衝擊評估調查結果進行分析，以“利害關係人關注度/組織內部衝擊程度”為縱軸，以“對外衝擊影響程度”為橫軸，產出永續重大主題矩陣圖。

經永續長核定，將橫縱軸分數落在矩陣中高區塊的 9 項議題訂為重大主題。

於永續報告書揭露相關衝擊說明、管理機制、承諾目標與相關績效。

永續重大主題矩陣圖

● 治理面相 ● 社會面相 ● 環境面相



3 問卷設計及發放

問卷設計

問卷設計上除了廣泛調查重要利害關係人對公司永續議題的關注度及評估公司營運對外部環境、經濟、社會的衝擊度，同步參考國際評比及永續趨勢，由企業團內部經理人和主管透過營運收入、營運支出、營運風險評估財務衝擊度，並加入員工向心力及客戶滿意度共五大面向，評估外部環境對營運的影響。

問卷發放

共收到 342 份有效問卷，包含九大類外部利害關係人及海內外不同國籍及不同事業體的員工，以進行對永續議題關注度的調查。



重大主題鑑別頻率

企業團規劃每三年執行一次重大主題鑑別，此外每年持續檢視利害關係人議題關切度、永續議題對公司的影響面向和衝擊程度，進行管理方針與目標的檢視與調整。

重大主題管理方針

| 重大主題 | 影響面向 | | | 對公司的影響： 實際 / 潛在衝擊 正面 / 負面衝擊 | 財務影響程度 * 衝擊程度 約佔企業團 總收入：低： 小於 1% 中： 1 ~ 5% 高： 大於 5% | 管理方針 | 2023 年 執行績效 | 2024 年 目標 | 影響利害 關係人 ● 直接影響 ○ 間接影響 | 對應 GRI 準則 重大主題 | 對應 章節 |
|-----------|------------------|------|------|---|---|--|--|---|--|--|--|
| | ● 主要衝擊 ○ 次要衝擊 | 營運成本 | 營運收入 | | | | | | | | |
| 新事業發展 | ● | ● | ● | <p>正面潛在衝擊： 結合 ESG 永續理念進行新事業發展，以提高市場競爭力和形象，吸引更多的顧客和投資者。幫助公司降低成本、提高效率及減少浪費、增強創新能力等，進一步提高競爭力和經濟效益等潛在效益。</p> <p>負面潛在衝擊： 新事業的發展策略關係到未來的財務績效及整體營運表現，若不符合永續理念被消費者或市場淘汰將可能受到營運面或財務面的衝擊。</p> | 中 | <ul style="list-style-type: none"> 評估新事業發展項目時，透過永續發展策略和經濟、環境和社會三個方面評估實現平衡和可持續發展的可能性。 制定新事業發展策略時，將設定碳排目標、降低排碳、推行低碳產品及投資區域的佈局與選擇，納入考量因素。 重視責任投資原則，將企業創造多少社會價值也納入投資考量。 | <p>責任投資：</p> <ol style="list-style-type: none"> 本公司重要轉投資之台泥公司，近幾年在低碳建材、綠色能源及資源循環等方向上的投入不遺餘力，發展面向兼顧永續發展，結合營運及核心優勢推出新的商業模式。 持股 23.1% 的雲朗觀光 (LDC) 重視環境永續，如不使用一次性備品，全面執行碳盤查等。旗下的雲品國際獲 2023 遠見 CSR 暨 ESG 企業社會責任獎「社會創新獎」。 <p>資源循環回收： 企業團旗下 100% 獨資飯店 Hotel Collective 透過雨水回收系統進行花木澆灌，節約水資源。飯店的廢棄物總回收率方面達到 38%。</p> | <p>低碳水泥儲運設施： 因應全球「淨零減碳」趨勢及未來的低碳水泥需求，將於基隆港儲運中心增設低碳水泥發貨設施。</p> <p>光電綠能計劃： 在綠色能源方面，將利用岡山廠租戶屋頂建置太陽能板，預計兩年內建置 2MW 設施，年產 220 萬度以上電力。為企業團提供自發自用的穩定綠電來源，成為減排的重要支柱。</p> <p>綠色建築標章： 總部嘉新大樓一、二樓內將進行改裝，擬申請綠建築標章。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 股東 / 投資人 ● 客戶 / 消費者 ● 員工 ○ 金融機構 ○ 合作夥伴 ● 協力廠商 ○ 社區 / 非營利組織 | <p>GRI 201-1： 組織所產生及分配的直接經濟價值</p> <p>GRI 201-2： 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會</p> | <p>2.1.1 事業體系</p> <p>2.1.2 財務績效</p> <p>2.3 負責任投資</p> <p>3.1.1 氣候行動</p> |
| 服務品質與顧客滿意 | ● | ● | ● | <p>正面潛在衝擊： 提供穩定品質及專業服務，建立品牌及客戶關係信任度，有助於提升營業額成長及鞏固品牌市佔率。</p> <p>負面潛在衝擊： 若服務品質未達客戶預期，將影響客戶滿意度，進而可能造成品牌口碑或評價下降，影響營業額成長。</p> | 中 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 | <p>客戶滿意度： 旅宿事業提供高品質服務，Hotel Collective 獲得【Agoda Gold Circle Award 2023】獎，並取得 Booking.com 的 9.1 分高分評價及【Traveller Review Awards 2023】（2023 年旅客評分卓越獎）。</p> <p>營業額成長： Hotel Collective 飯店全年營收 26.95 億日圓，較前年度成長 78.68%。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 旅宿服務事業體方面，未來仍將繼續提升服務口碑和服務溫度。 倉儲事業方面，強化員工教育訓練，降低設備維修頻率及提高運轉效能。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 股東 / 投資人 ● 客戶 / 消費者 ● 員工 ● 協力廠商 | <p>自訂主題</p> | <p>2.1.1 事業體系</p> <p>2.1.2 財務績效</p> <p>2.3 負責任投資</p> |

| 重大主題 | 影響面向 ●主要衝擊 ○次要衝擊 | | | 對公司的影響： 實際 / 潛在衝擊 正面 / 負面衝擊 | 財務影響程度 * 衝擊程度約佔企業團總收入：低：小於 1% 中：1 ~ 5% 高：大於 5% | 管理方針 | 2023 年執行績效 | 2024 年目標 | 影響利害關係人 ●直接影響 ○間接影響 | 對應 GRI 準則重大主題 | 對應章節 |
|------|------------------------|------|------|---|---|---|---|--|--|---------------|---------------------------------------|
| | 營運成本 | 營運收入 | 營運風險 | | | | | | | | |
| 資訊安全 | ● | ○ | ● | <p>正面潛在衝擊： 管理資安風險，透過檢視各營運和作業面的資訊通信安全及保護個資風險，維護良好商譽。</p> <p>負面潛在衝擊： 若發生重大或頻繁的資訊安全或個資洩露問題，將造成客戶評價和信任度及滿意度下降。亦可能造成營運方面金額損失的風險。</p> | 低 | <ul style="list-style-type: none"> 根據組織的經營目標與產業特性、作業流程界定資安的管理流程和標準，進行資安分析及作業面的資安風險盤點。並制定資安問題發生時的通報和處理流程。 資安管理人員應具備職能及定期進修。 定期舉辦資安及個資保護教育訓練課程。 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 2023 年 12 月 15 日。 | <p>進行資安教育訓練及演練：</p> <ol style="list-style-type: none"> 進行資安教育訓練及個資盤點。 進行資安演練 (2023 年 10 月 13 日) 及回訓。 <p>舉辦個資保護教育訓練課程：</p> <p>逐年強化內部員工的法遵推動和法治觀念。2023 年辦理 2 場「個人資料保護法」教育訓練課程，各一小時，參加人次計 28 人次。 *截至 2023 年，無重大違反法規事件。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 2024-2025 年預計將導入 ISO27001 資訊安全管理框架，進一步強化管理和保護資訊資產，確保其安全無虞。進行檢視並優化工作流程與管理措施。 持續推動個資保護教育訓練課程。 定期更新智財政策及目標，以對應支援海外發展營運目標。 | <ul style="list-style-type: none"> ●客戶 / 消費者 ●員工 ○協力廠商 | 自訂主題 | <p>3.2.2 資通安全管理</p> <p>3.2.3 智財管理</p> |
| 風險管理 | ● | ● | ● | <p>正面潛在衝擊： 風險管理有利於維持經營的穩定。瞭解面臨的風險及其性質和嚴重程度，及時採取措施避免或減少風險損失，當風險損失發生時能及時因應，迅速恢復正常營運活動。有利於提高企業的經濟效益。</p> <p>負面潛在衝擊： 若未能做好風險管理，則無法降低風險不確定性、以及即時應對風險衝擊的能力。提前進行風險管理應變措施的最佳方案，並透過監測和評估隨時做調整。</p> | 中 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 | <ol style="list-style-type: none"> 2023 年 12 月 15 日董事會通過本公司「風險管理政策與程序」修訂。 本公司依照風險管理制度流程，參考外部專家報告及 ESG 資料庫，辨識各項重大風險，並於執行風險評估後，擬訂相關的回應措施及監控指標，定期追蹤風險管理成果。 本公司已於 2023 年 12 月 15 日向審計委員會及董事會報告 2024 年風險評估報告。請參閱官網 www.chcgroup.com.tw/ESG/ 風險管理 /。 | <ol style="list-style-type: none"> 強化風險管理機制，持續推動教育訓練來形塑企業團的風險管理文化。 持續執行風險評估和追蹤風險管理成果，每年定期向董事會報告風險評估成果。 | <ul style="list-style-type: none"> ●股東 / 投資人 ●客戶 / 消費者 ●員工 ○金融機構 ○合作夥伴 ●協力廠商 | 自訂主題 | <p>3.2.1 風險管理</p> <p>3.1.1 氣候行動</p> |

| 重大主題 | 影響面向 ●主要衝擊 ○次要衝擊 | | | 對公司的影響： 實際 / 潛在衝擊 正面 / 負面衝擊 | 財務影響程度 * 衝擊程度約佔企業團 總收入：低： 小於 1% 中： 1 ~ 5% 高： 大於 5% | 管理方針 | 2023 年 執行績效 | 2024 年 目標 | 影響利害 關係人 ●直接影響 ○間接影響 | 對應 GRI 準則 重大主題 | 對應 章節 |
|---------|------------------------|------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 營運成本 | 營運收入 | 營運風險 | | | | | | | | |
| 人才發展策略 | - | ○ | ○ | <p>正面潛在衝擊： 人才是企業競爭力的根本，是關鍵指標，良好的人才培育制度強化員工的專業及向心力，提高員工的知識和能力，使其對社會更有貢獻。用心關懷員工需求、建立友善工作環境，透過持續優化健康檢查制度及精進性別平等措施，照顧同仁健康亦能達到工作與生活平衡、保障員工人權。</p> <p>負面潛在衝擊： 面對少子化主要的影響，勞動力的減少將增加人力成本，造成企業營運的壓力，企業需要重新規劃員工的職責和所需技能，透過簡化創新工作流程，提高工作效率，以解決人力不足的問題。</p> | 低 | <ul style="list-style-type: none"> 提升雇主品牌知名度，增加企業團曝光度。 永續共學、人才共贏，建立接班人計劃及共融培訓計畫。 | <ol style="list-style-type: none"> 制定優於法令的假別，啟動彈性上下班制度、補班日免打卡。 優化教育訓練制度。 建立職能模型。 優化績效考核制度。 部門人才發展計畫(部門主管接班人計畫)。 EAP 員工協助方案。 孕媽咪育兒計畫。 人力資源策略夥伴 (HRBP) 制度。 新人夥伴制度。 | <ol style="list-style-type: none"> 效率：透過科技，提升內部流程和系統的效率，降低運營成本。 永續：將永續實踐整合到人力資源的各個領域，包括雇主品牌、人才永續和多元、平等、包容 (DEI)，以確保對組織和社會產生長期積極影響。 創新：培養創造力和實驗精神的文化，以開發人才管理和人力資源運營的新策略和方法。 | ●員工 | <p>GRI 401：勞雇關係 2016</p> <p>GRI 404：訓練與教育 2016</p> <p>GRI 405：員工多元化與平等機會 2016</p> | <p>4.1.1 人員概況</p> <p>4.1.2 永續人才與人才培育</p> <p>4.2.1 多元職場</p> <p>4.2.2 員工關懷</p> <p>4.2.3 人權政策與承諾</p> |
| 利害關係人溝通 | - | - | ○ | <p>正面潛在衝擊： 1. 回應利害關係人的關注議題，幫助客戶滿意度、信任度及公司商譽有正面影響。 2. 透過主題式的企劃和活動，更有溫度的與利害關係人溝通和互動。</p> <p>負面潛在衝擊： 若未及時溝通可能造成客戶流失甚至是影響營運績效和滿意度。</p> | 低 | <ul style="list-style-type: none"> 每年檢視利害關係人溝通狀況並定期排定溝通或活動計劃。 透過官網及社群媒體的即時更新及訊息的正確度和吸引力讓利害關係人及時獲得最新消息，並回應利害關係人關注議題。 | <ol style="list-style-type: none"> 利害關係人 2023 年溝通實績參照前章節 1.3 利害關係人溝通。 進行利害關係人關注永續議題的調查，有效問卷份數回收 342 份。 | <ol style="list-style-type: none"> 2024 年將結合公司 70 週年活動，規劃一系列融合企業團永續策略及理念的活動和宣傳。 規劃調整官網及社群媒體呈現的多元性及豐富性。 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | 自訂主題 | <p>1.1 董事長的話</p> <p>1.2 永續長的話</p> <p>1.3 利害關係人溝通</p> <p>1.4 永續重大主題鑑別</p> |

| 重大主題 | 影響面向 ●主要衝擊 ○次要衝擊 | | | 對公司的影響： 實際 / 潛在衝擊 正面 / 負面衝擊 | 財務影響程度 * 衝擊程度 約佔企業團 總收入：低： 小於 1% 中： 1 ~ 5% 高： 大於 5% | 管理方針 | 2023 年 執行績效 | 2024 年 目標 | 影響利害 關係人 ●直接影響 ○間接影響 | 對應 GRI 準則 重大主題 | 對應 章節 |
|-------|------------------------|------|------|--|---|--|--|--|-------------------------------|----------------------|-------------|
| | 營運成本 | 營運收入 | 營運風險 | | | | | | | | |
| 供應商管理 | ● | ● | ● | <p>正面潛在衝擊： 透過供應商管理，要求供應商重視環境保護或勞工人權及誠信經營等。並透過供應商管理的標準使營運順暢。</p> <p>負面潛在衝擊： 1. 若供應商違反勞動人權或造成重大環境污染等，將可能連帶影響到商譽和客戶信任度。 2. 若未提前盤點因氣候變遷或數位轉型及地緣政治等風險因子並提前進行風險策略因應，可能會影響未來供應鏈的順暢造成對營運的影響。</p> | 中 | <ul style="list-style-type: none"> 定期進行供應商盤點及評鑑。將供應商視為合作夥伴，永續及風險管理列為重要的策略方針。 每年檢視供應商品質、價格、交期狀況及誠信經營、勞工與人權、綠色採購等項目，進行評估及調整策略。 | <ol style="list-style-type: none"> 2023 年完成主要供應商評鑑，包含誠信經營、勞工與人權、綠色採購等項目。水泥相關供應商完成度 100%。 邀請主要供應商參加誠信經營課程，共計兩小時，參加人數計 59 人。 | <ol style="list-style-type: none"> 持續進行並擴大供應商評鑑範圍至更多事業體系據點。 2024 - 2025 年規劃進行 Scope 3 相關供應鏈上下游碳盤查。 | ●協力廠商 | 自訂主題 | 2.2.2 供應商管理 |

| 重大主題 | 影響面向 ●主要衝擊 ○次要衝擊 | | | 對公司的影響： 實際 / 潛在衝擊 正面 / 負面衝擊 | 財務影響程度 * 衝擊程度約佔企業團總收入：低：小於 1% 中：1 ~ 5% 高：大於 5% | 管理方針 | 2023 年執行績效 | 2024 年目標 | 影響利害關係人 ●直接影響 ○間接影響 | 對應 GRI 準則 重大主題 | 對應章節 |
|---------------|------------------------|------|------|---|---|---|---|--|--|---|---|
| | 營運成本 | 營運收入 | 營運風險 | | | | | | | | |
| 溫室氣體排放及提升能源效率 | ○ | - | - | <p>正面潛在衝擊： 降低溫室氣體排放與氣候變遷衝擊，可能產生的創新的商機及營運管理模式，降低能源成本並提高效率。有益於強化 ESG 企業的競爭力和永續發展。提前分析及辨識氣候變遷可能造成的財務風險，可以有效因應並調適風險帶來的影響。</p> <p>負面潛在衝擊： 若未進行碳風險管理和減碳措施，並提高能源效率，未來可能增加排碳成本，或可能無法因應最新的法規及國際趨勢。</p> | 低 | <ul style="list-style-type: none"> 每年進行企業團海內外所有據點的溫室氣體盤查及通過第三方查證。 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"> 因應「淨零減碳」的全球趨勢，2023 年 4 月完成海內外所有據點之溫室氣體盤查及查證（合併財報 100% 範圍）。 能源管理系統 ISO50001 及環境管理系統 ISO14001，於 2023 年新增加 5 個營運據點。計完成 6 個據點並通過第三方查證。 2023 年 11 月申請加入 SBTi 科學基礎減碳目標倡議，2024 年 1 月通過目標審核。訂立 2030 年 Scope 1 和 Scope2 減量 42% 的中長期減碳目標。 | <ol style="list-style-type: none"> 總部嘉新大樓規劃汰換六部電梯並加裝電力再生系統，降低能源耗用。 2024 年規劃將出刊嘉新企業團第一本 TCFD 報告書。 | <ul style="list-style-type: none"> ○股東 / 投資人 ○客戶 / 消費者 ○金融機構 ●協力廠商 | <p>GRI 201-2：氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會</p> <p>GRI 302-1：組織內部的能源消耗量</p> <p>GRI 302-3：能源密集度</p> <p>GRI 305-4：溫室氣體排放密集度</p> <p>GRI 305-7：氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放</p> | <p>3.1.1 氣候行動</p> <p>3.1.2 提升能源效率</p> |
| 數位轉型 | ○ | - | ○ | <p>正面潛在衝擊： 數位轉型有助於縮短業務流程並提高能效，提升營運效益成本。並有助於找出未來成長新動能。</p> <p>負面潛在衝擊： 數位轉型的過程中可能帶來成本提高或人才流失，但成功的數位轉型則可降低成本和增加人才的工作動力。</p> | 低 | <ul style="list-style-type: none"> 檢視組織內部溝通面、客戶和服務流程面等優化的可能性，檢視如何提升高品質的數據資訊，跨領域進行數位整合或流程優化。 | <ol style="list-style-type: none"> 完成員工操作系統的全新優化和新系統導入。 導入試行專案管理系統，以更合理排程及專案作業流程調整人力配置。 優化員工考勤管理系統，增加遠距打卡及遠端線上假勤申請功能。 | <ol style="list-style-type: none"> 2024 年導入數位化碳盤查管理系統。 規劃 2024-2025 年總部嘉新大樓導入 EMS 系統節能專案。 | <ul style="list-style-type: none"> ●客戶 / 消費者 ●員工 | <p>自訂主題</p> | <p>3.2.2 資通安全管理</p> <p>3.2.3 智財管理</p> <p>3.1.2 提升能源效率</p> |

註：“利害關係人溝通”為 GRI 2：一般揭露範疇，企業團評估營運現況並考量希望著重投入心力和資源進行管理和推動，因此亦列入永續重大主題問卷評估的範疇。

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) 暨其關聯企業 (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「2023 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：2024 年 6 月

揭露期間：2023 年 1 月 1 日～ 2023 年 12 月 31 日

第一本報告書：2016 年 (本次為第八次發行永續報告書)

前一版報告書：2023 年 6 月發行

下一版報告書：預定 2025 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合併財務報表為範疇。惟第四章員工福利的範疇則依各子公司所在地區法規政策有所不同。

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。

報告書負責單位：永續發展辦公室。

外部 保證

由 BSI 新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司 (BSI GroupSingapore Pte. Ltd. Taiwan Branch) 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/>

02

負責任的業務

2.1 負責任產品 21

2.1.1 事業體系 21

2.1.2 財務績效 25

2.2 負責任服務 26

2.2.1 誠信經營 26

2.2.2 供應商管理 29

2.3 負責任投資 30



2023 年主要永續績效及成果

連續 2 年入榜天下永續
公民獎「永續 100 強」
小巨人組



永續報告書獲得 TCSA
2023 台灣企業永續獎
報告書白金獎

上市公司治理評
鑑連續 4 年排名
前 6%-20%

2023 年旅宿事業營
收提升至全營收之
佔比約 24.58%

誠信經營教育訓練：2023
年台灣員工受訓普及率
達：100% (含新進員工)



最近四年主要事業群營收

單位：新台幣佰萬元

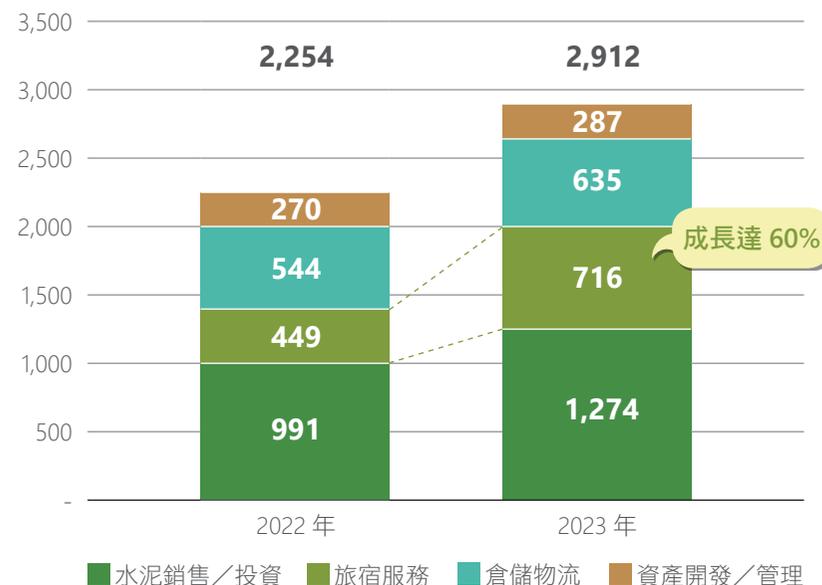
| 項目 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| 水泥銷貨收入 | 1,009 | 1,069 | 991 | 1,274 |
| 資產開發及管理收入 | 259 | 251 | 270 | 287 |
| 倉儲物流收入 | 606 | 656 | 544 | 635 |
| 旅宿服務收入 | 184 | 244 | 449 | 716 |
| 合計 | 2,058 | 2,220 | 2,254 | 2,912 |

最近五年各事業群營收占比(%)

| 項目 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 水泥銷貨收入 | 54% | 49% | 48% | 44% | 44% |
| 資產開發及管理收入 | 14% | 13% | 11% | 12% | 10% |
| 倉儲物流收入 | 29% | 29% | 30% | 24% | 22% |
| 旅宿服務收入 | 3% | 9% | 11% | 20% | 24% |
| 合計 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

旅宿事業營收佔比持續提升

單位：新台幣佰萬元



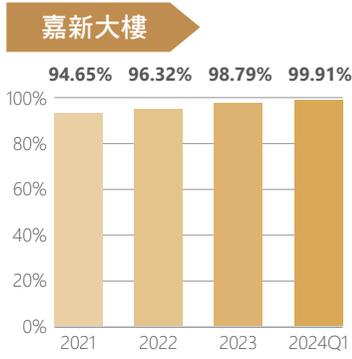
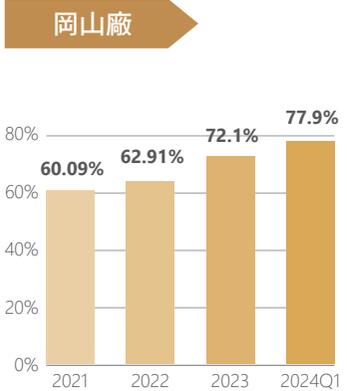
 水泥銷售／投資

| 產 品 | 營運主體 | 2023 年實績 |
|--------|------------|--------------------|
| 水泥買賣 | 嘉新水泥股份有限公司 | 銷售 43.6 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 | 2023 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 143.95 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 118.5 萬公噸、東砂及其他散雜貨 461.5 萬公噸，共計裝卸 580 萬公噸。 |

 資產開發／管理

| 產 品 | 營運主體 | 2023 年實績 | 主要資產概況 | | | | | | | | | | |
|--------|----------------|--|--|----|-----|------|--------|------|--------|------|--------|--------|--------|
| 辦公大樓租賃 | 嘉新資產管理開發股份有限公司 | 嘉新大樓 2023 年全年平均出租率為 98.79%。租金收入成長 5.88%。 | <div data-bbox="1048 654 1400 1013"> <p>嘉新大樓</p>  <table border="1"> <caption>嘉新大樓出租率</caption> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>出租率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>94.65%</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>96.32%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>98.79%</td> </tr> <tr> <td>2024Q1</td> <td>99.91%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div data-bbox="1411 710 1680 901"> <p>租賃概況</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 出租率維持滿租 ● 2024 年 Q1 達 99.91% 出租率 ● 持續提供穩定現金流 </div> <div data-bbox="1691 710 2072 941"> <p>資產概況</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年完成設置大樓地震監測儀 ● 企業團綠色能源目標：評估總部樓層納入 LEED & WELL，提升資產價值 ● 預計 2024 年底進行大樓外牆修繕 </div> | 年份 | 出租率 | 2021 | 94.65% | 2022 | 96.32% | 2023 | 98.79% | 2024Q1 | 99.91% |
| 年份 | 出租率 | | | | | | | | | | | | |
| 2021 | 94.65% | | | | | | | | | | | | |
| 2022 | 96.32% | | | | | | | | | | | | |
| 2023 | 98.79% | | | | | | | | | | | | |
| 2024Q1 | 99.91% | | | | | | | | | | | | |
| 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 72.10%，租金收入增加 8.13%。 | <div data-bbox="1153 1037 1500 1428"> <p>岡山廠</p>  <table border="1"> <caption>岡山廠出租率</caption> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>出租率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>60.09%</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>62.91%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>72.1%</td> </tr> <tr> <td>2024Q1</td> <td>77.9%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div data-bbox="1512 1045 1747 1236"> <p>租賃概況</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 出租率穩定上升中 ● 2024 年 Q1 上升至 77.9% 出租率 ● 4 年 CAGR:6.8% </div> <div data-bbox="1758 1045 2072 1276"> <p>資產概況</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業團綠色能源目標，規劃發展儲能及光電項目 ● 2026 年起預計建置之太陽能光電項目將產出約 220 萬度 / 年以上 </div> <div data-bbox="1758 1284 2072 1428">  </div> | 年份 | 出租率 | 2021 | 60.09% | 2022 | 62.91% | 2023 | 72.1% | 2024Q1 | 77.9% |
| 年份 | 出租率 | | | | | | | | | | | | |
| 2021 | 60.09% | | | | | | | | | | | | |
| 2022 | 62.91% | | | | | | | | | | | | |
| 2023 | 72.1% | | | | | | | | | | | | |
| 2024Q1 | 77.9% | | | | | | | | | | | | |



旅宿服務

| 產品 | 營運主體 | 2023 年實績 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|----------------------|---|--------------|----------------|----------------|--------------|--------------|-----|--------|--------|-------|-------|-----|--------|--------|-------|-------|-----|--------|--------|-------|-------|-----|--------|--------|-------|-------|-----|--------|--------|-------|-------|-----|--------|--------|-------|-------|-----|--------|--------|-------|-------|-----|--------|--------|-------|-------|-----|--------|--------|-------|-------|-----|--------|--------|-------|-------|-----|--------|--------|-------|-------|-----|--------|--------|-------|-------|
| 旅館開發 | 嘉新琉球 Collective 株式會社 |  <p>Hotel Collective 飯店全年營收 26.95 億日圓，較前年度成長 78.68%。</p> <div data-bbox="817 359 2072 1117"> <h3>HOTEL COLLECTIVE 宿泊指標</h3> <p>Unit : JPY</p> <table border="1"> <caption>Hotel Collective Performance Data (2022 vs 2023)</caption> <thead> <tr> <th>Month</th> <th>ADR 2022 (JPY)</th> <th>ADR 2023 (JPY)</th> <th>OCC 2022 (%)</th> <th>OCC 2023 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Jan</td><td>16,500</td><td>17,500</td><td>77.1%</td><td>20.1%</td></tr> <tr><td>Feb</td><td>13,000</td><td>18,500</td><td>86.3%</td><td>20.0%</td></tr> <tr><td>Mar</td><td>17,000</td><td>17,000</td><td>88.4%</td><td>36.2%</td></tr> <tr><td>Apr</td><td>13,500</td><td>16,500</td><td>87.4%</td><td>49.1%</td></tr> <tr><td>May</td><td>15,500</td><td>18,500</td><td>81.8%</td><td>50.9%</td></tr> <tr><td>Jun</td><td>14,500</td><td>20,500</td><td>77.9%</td><td>50.1%</td></tr> <tr><td>Jul</td><td>18,500</td><td>23,500</td><td>80.3%</td><td>59.2%</td></tr> <tr><td>Aug</td><td>20,000</td><td>24,500</td><td>73.5%</td><td>47.1%</td></tr> <tr><td>Sep</td><td>17,000</td><td>20,500</td><td>80.0%</td><td>57.1%</td></tr> <tr><td>Oct</td><td>16,500</td><td>20,000</td><td>84.3%</td><td>69.6%</td></tr> <tr><td>Nov</td><td>16,000</td><td>19,000</td><td>84.1%</td><td>77.8%</td></tr> <tr><td>Dec</td><td>18,000</td><td>21,500</td><td>76.2%</td><td>76.0%</td></tr> </tbody> </table> </div> | Month | ADR 2022 (JPY) | ADR 2023 (JPY) | OCC 2022 (%) | OCC 2023 (%) | Jan | 16,500 | 17,500 | 77.1% | 20.1% | Feb | 13,000 | 18,500 | 86.3% | 20.0% | Mar | 17,000 | 17,000 | 88.4% | 36.2% | Apr | 13,500 | 16,500 | 87.4% | 49.1% | May | 15,500 | 18,500 | 81.8% | 50.9% | Jun | 14,500 | 20,500 | 77.9% | 50.1% | Jul | 18,500 | 23,500 | 80.3% | 59.2% | Aug | 20,000 | 24,500 | 73.5% | 47.1% | Sep | 17,000 | 20,500 | 80.0% | 57.1% | Oct | 16,500 | 20,000 | 84.3% | 69.6% | Nov | 16,000 | 19,000 | 84.1% | 77.8% | Dec | 18,000 | 21,500 | 76.2% | 76.0% |
| Month | ADR 2022 (JPY) | ADR 2023 (JPY) | OCC 2022 (%) | OCC 2023 (%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jan | 16,500 | 17,500 | 77.1% | 20.1% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Feb | 13,000 | 18,500 | 86.3% | 20.0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mar | 17,000 | 17,000 | 88.4% | 36.2% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apr | 13,500 | 16,500 | 87.4% | 49.1% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| May | 15,500 | 18,500 | 81.8% | 50.9% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jun | 14,500 | 20,500 | 77.9% | 50.1% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jul | 18,500 | 23,500 | 80.3% | 59.2% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aug | 20,000 | 24,500 | 73.5% | 47.1% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sep | 17,000 | 20,500 | 80.0% | 57.1% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Oct | 16,500 | 20,000 | 84.3% | 69.6% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nov | 16,000 | 19,000 | 84.1% | 77.8% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dec | 18,000 | 21,500 | 76.2% | 76.0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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。已取得 WELL 健康建築認證。計提供 34 間床位。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



2023 年取得 **Booking.com**

9.1 分高分評價及

【Traveller Review Awards 2023】

2023 年旅客評分卓越獎



2023 年獲得 **agoda**

【Agoda Gold Circle Award

2023】獎

2.1.2 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。

獲利能力分析

| 項 目 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 營業收入 (新台幣百萬元) | 1,884 | 2,058 | 2,220 | 2,254 | 2,912 |
| 稅後盈餘 (新台幣百萬元) | 1,409 | 1,838 | 748 | -174 | 96 |
| EPS (元) | 1.97 | 2.68 | 1.00 | -0.27 | 0.12 |
| 負債資產比 (%) | 38.85 | 38.45 | 35.62 | 39.65 | 38.52 |
| 長期資金占不動產、 廠房及設備比 (%) | 535.84 | 606.96 | 709.16 | 681.10 | 780.29 |
| 資產報酬率 (%) | 4.27 | 4.96 | 2.16 | -0.1 | 0.71 |
| 股東權益報酬率 (%) | 6.32 | 7.55 | 2.94 | -0.73 | 0.43 |

註 1：以上採國際財務報導準則編製之合併財務報告計算。

註 2：按各該年度流通在外加權平均股數計算，以前年度每股盈餘因股票股利追溯調整。

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 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------|------|------|------|------|------|
| 現金股利 | 1 | 1.4 | 0.65 | 0.3 | 0.5 |
| 股票股利 | 0 | 0 | 0 | 0.2 | 0 |
| 合 計 | 1 | 1.4 | 0.65 | 0.5 | 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 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 營業收入 | 1,884,002 | 2,058,417 | 2,220,254 | 2,253,659 | 2,911,583 |
| 金融投資收入 (股利收入) | 1,022,944 | 807,947 | 1,128,413 | 352,303 | 218,496 |
| 營業成本 | 1,685,405 | 2,202,158 | 2,189,455 | 2,121,073 | 2,545,152 |
| 員工薪資和福利 | 344,096 | 508,346 | 527,431 | 487,049 | 515,159 |

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。

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%）。

111 年董事會屆期改選後，112 年已完成所有新進董事與高階管理層簽署「遵循誠信經營政策聲明書」（全體董事簽署比率達 100%）。

於第 458 次董事會（2023 年 12 月 15 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，2023 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。

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。2023 年誠信經營相關教育訓練推動情形：

誠信經營 員工教育 訓練課程

2023 年舉辦多場次的實體暨線上誠信經營員工教育訓練課程：10/5、10/13、10/17、10/23、11/24、12/1、以及 11/25-12/12 期間觀看誠信經營線上課程。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 219 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。

供應商 誠信經營 課程

2023 年邀請供應商及合作夥伴參加誠信經營之供應商教育課程（期間：2023 年 11 月至 12 月），計 18 家供應商參加，參與人數達 59 人。課程時間 2 小時。

新進員工 教育訓練 及宣導

1. 「防範內線交易宣導課程」：參與同仁為企業團新進員工。
2023 年舉辦新進員工「防範內線交易宣導課程」：5/10 計 7 人、8/25 計 5 人、9/15 計 7 人，共計 19 人。新進員工普及率達 100%。
2. 安排新進員工參與企業團年度誠信經營員工教育訓練課程：人數計入年度誠信經營員工教育訓練課程。

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。
- 為維護股東權益，落實股東平等對待，修訂「公司治理實務守則」，並經 111 年 5 月 3 日 444 次董事會通過，內容並要求董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易本公司股票或其他具有股權性質之有價證券。另，為增進重大訊息之及時性、正確性及完整性，亦增修「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，重申上開之規定，並經 111 年 12 月 14 日 449 次董事會通過。
- 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瞭解，舉辦「防範內線交易宣導課程」及「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，人數統計詳見上表。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。

誠信經營守則



誠信經營作業程序與行為指南



道德行為準則



管理作業程序防範內線交易





檢舉制度 * 2023 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)

寄送時，請注意附件應加密處理避免檢舉資料曝光。

法規遵循 GRI2-27

註：重大違規事件定義為行政機關裁罰新台幣 100 萬元以上罰鍰。

由嘉新法務處負責對各類合約的合法性、嚴密性和風險性進行審核與把關，並將最新法令發展，評估列入制式合約規範，以及負責和協調公司各項契約糾紛的處理。2023 年，企業團法務處員工參加外部法規遵循相關課程，計 4 人次，共計 71 小時。並針對企業團內部同仁舉辦教育訓練，2023 年辦理 2 場「個人資料保護法」教育訓練課程，各一小時，參加人次共計 28 人次。逐年強化內部員工的法遵推動和法治觀念。截至 2023 年，並無重大違反法規事件。

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 供應商管理



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。2023 年持續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，將繼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

- 2023 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%。
- 央廚供應商 2023 年完成之供應商評鑑，計 23 家。執行比例為 100%。

供應商輔導或教育

- 2023 年邀請供應商及合作夥伴參加誠信經營之供應商教育課程（期間：112 年 11 月至 12 月），計 18 家供應商參加，參與人數達 59 人。課程時間 2 小時。
- 2023 年安排能管廠商人員參與 2 次能源管理教育課程，共計 4 小時。

供應商合約

- 2023 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

自 1954 年創業以來，嘉新企業團致力於負責任投資和永續經營，將對環境與社會的責任納入我們的企業核心價值。從早年水泥事業進行礦山復育並種植上萬棵原生植物，到 2006 年在台北港建設第一個環保密閉式散雜貨碼頭，2021 年 Hotel Collective 更成為沖繩第一個取得 LEED 綠建築認證的飯店，我們一直站在永續發展的前沿，在企業發展的同時努力實踐永續理念，並持續尋找新的項目和創新方式，以實現經濟、環境和社會的可持續發展。

我們參考相關的 ESG 框架和指南，如聯合國全球盟約，並根據企業團自身的核心業務特質和價值觀進行責任投資。我們深知每個行業和企業都有其獨特性，因此我們致力於將責任投資與我們的核心業務相結合，以實現可持續發展的永續目標。同時，我們積極與利害關係人進行溝通和議合，確保責任投資的標準和項目能夠獲得共識和支持，並確保責任投資的有效實施，以推動企業的可持續發展和社會價值的提升。

以下是我們實踐的評估標準和責任投資項目：



環境

- **碳排放減少**：是否有助於減少碳排放，以及相關的減排量。
- **資源使用效率**：是否有助於提高資源使用效率，例如水、能源等。
- **生態保護**：對當地生態環境的影響，以及是否採取措施保護和恢復生態系統。
- **循環經濟**：是否促進資源的循環利用和廢棄物再利用，以實現循環經濟的目標。



循環經濟 及科學減碳

持股 4.85 % (約 3.57 億股) 的台泥公司，長年致力於循環經濟及科學減碳及儲能，其再生能源建置量範疇更涵蓋台灣、大陸，累計至 2024 年底預估發電量達 198 MW。



投資 永續觀光

持股 23.1% 的雲朗觀光 (LDC) 重視環境永續，如不使用一次性備品，全面執行碳盤查等。旗下的雲品國際獲 2023 遠見 CSR 暨 ESG 企業社會責任獎「社會創新獎」。



發展 光電項目

因應企業團減碳目標，將利用岡山廠租戶屋頂建置太陽能板，預計兩年內將建置完成 2MW 的設施，預計可達年產 220 萬度以上的電力。為企業團提供自發自用的穩定綠電來源。



總部大樓規劃 設置能源管理 系統 (EMS)

擁有 57 年歷史的嘉新大樓，規劃於未來兩年建置 EMS 能源管理系統，透過系統性監測、評估和管理大樓的能源使用，提高環境績效、節省能資源。實踐對環境保護和可持續發展的承諾。

社會 (S)

- **人權保護**：是否尊重和保護人權，為社會創造更加公正和包容的環境。
- **社區參與**：是否能夠對當地社區發展或保存文化有所貢獻。
- **福祉提升**：是否能提高人們的生活水平和福祉，例如提供良好的工作環境、和教育機會。
- **多元和包容**：是否重視多元性和包容性，鼓勵不同背景和觀點的交流和合作。



以 AI 科技 協助長期銀髮照護

為迎接未來可能的人口老齡化挑戰，2021 企業團投資以 AI 協助長期銀髮照護的軟體服務公司智齡科技 (Jubo)，以 AI 技術提高照護效率和精準度，滿足日益增加的長期照護需求，推動長者福祉和醫療行業的進步。



產後護理之家 100% 通過 WELL 認證

策略投資的「人之初」產後護理之家，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、營養、光、運動、熱舒適、聲環境、材料、精神、社區等十大健康指標。確保產後媽媽的健康與福祉。



社區參與和保存文化

飯店 Hotel Collective 外牆使用當地傳統建材琉球石灰岩。大廳和各樓層梯廳至今持續展出沖繩傳統工藝「紅型」。2020 年試營運期間舉辦「ForeMost 世界攝影大賞展」匯聚了法、美、日、俄四大國際攝影獎的精彩作品，14 天展期讓沖繩市民免費參觀。2023 年贊助第一屆「Cinema at Sea 沖繩環太平洋國際電影節」。致力當地社區參與和新舊文化傳承。



投資活水影響力投資

活水影響力投資 (B Current Impact Investment) 緣起於 2014 年，是台灣第一家 100% 投資早期社會創新企業的創投基金管理公司，如環境科技、永續食農、健康生活、包容經濟等領域，藉由投資與陪跑支持台灣的社會創業家，共同追求永續成長。

03

永續的營運

| | | |
|-------|---------------|----|
| 3.1 | 使用永續能源及能源利用效率 | 33 |
| 3.1.1 | 氣候行動 | 33 |
| 3.1.2 | 提升能源效率 | 41 |
| 3.2 | 融入永續思維的日常運營 | 44 |
| 3.2.1 | 風險管理 | 44 |
| 3.2.2 | 資通安全管理 | 48 |
| 3.2.3 | 智財管理 | 49 |
| 3.3 | 透明化的治理 | 50 |



2023 年主要永續績效及成果

通過 SBTi 科學基礎減碳目標

完成溫室氣體盤查並通過第三方查證（2023 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（擴展至企業團 6 個據點）

完成 TCFD 氣候風險情境分析

03

永續的營運

3.1 使用永續能源及能源利用效率

3.1.1 氣候行動

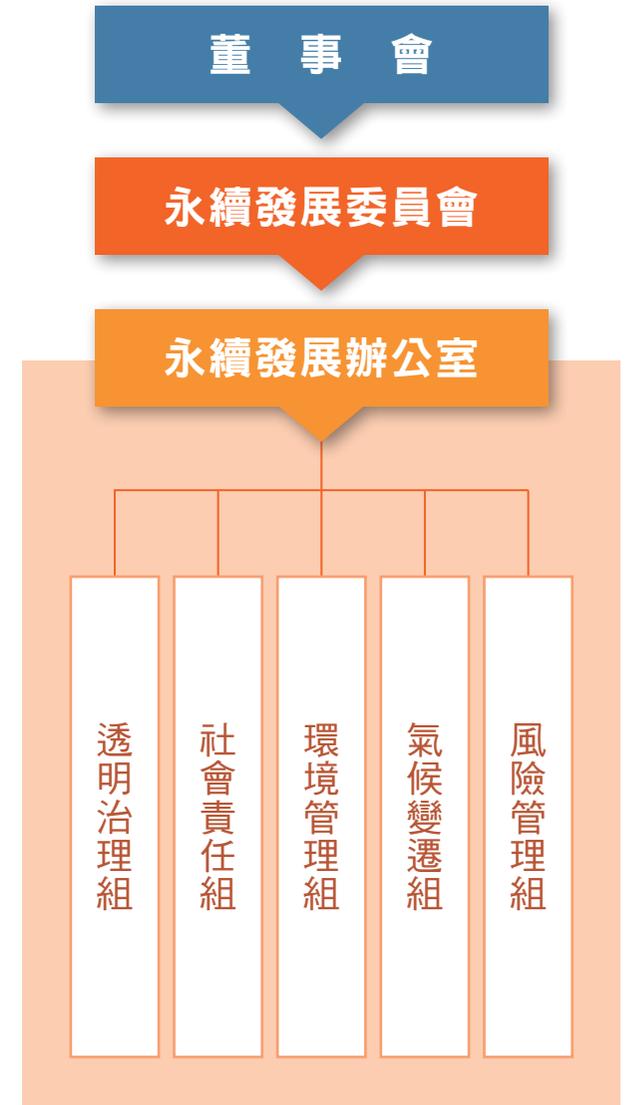
氣候治理

氣候變遷議題管理階層架構

嘉新企業團氣候相關議題最高管理單位為董事會，並由董事會成立永續發展委員會。委員會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。此外，委員會下設有永續發展辦公室，由辦公室經理擔任執行秘書。該委員會負責審議公司的氣候變遷策略與目標，監督相關執行進度，並按季度向董事會報告相關情形。

自 2023 年起開始為科學基礎減碳目標倡議作準備，於 2023 年 11 月底提交設定「以 2022 年為基準年，宣示組織內溫室氣體（範疇 1+2）設定為 2030 年絕對減量 42%，亦將開始測量並減少其他間接排放溫室氣體（範疇 3）的碳排。」

本公司以永續發展辦公室專責承接與推展永續發展相關規劃，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、氣候變遷組及風險管理組，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，2023 年度永續發展辦公室召開會議 6 次。



永續發展辦公室 及各小組職掌

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。協助嘉新兆福文化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。

風險管理組

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)。

氣候變遷議題相關小組

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理組，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，將導入科學基礎減碳目標 (SBT) 及減碳路徑；風險管理組主責企業團內外部風險管理，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

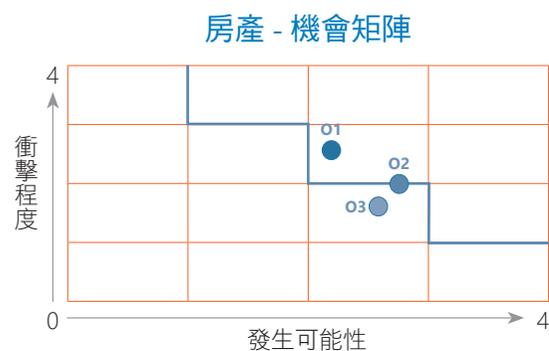
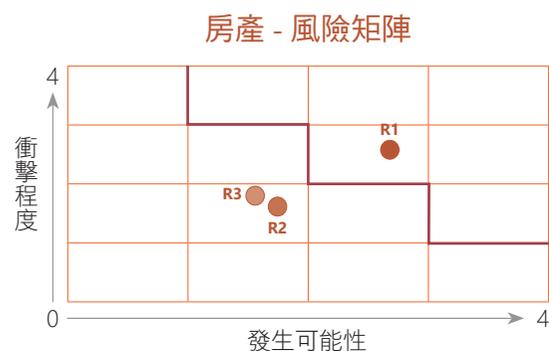
立足企業集團多元化發展，本公司針對三大事業體：水泥及倉儲、房產及旅宿服務事業體，依據既有之氣候變遷風險與機會，以及符合近期產業趨勢及法規等要求，更新相關議題，並召開跨部門會議共同討論，鑑別出重大風險後，進一步評估其潛在財務衝擊，並制定相應因應方案。遵循企業集團風險管控重大性標準，並交由風險管控團隊將辨識出的重大實體風險及轉型風險納入整體風險排序。經過永續發展辦公室各任務組的橫向溝通與整合，有效完成企業團整體風險評估、因應及監督管理。



策略 · 風險及機會辨識成果

房產事業體

氣候風險與機會矩陣



| 轉型風險 | 實體風險 | 機會 |
|---------------|-------------------|------------------------|
| R1：政策要求造成成本上升 | R2：災害事故等造成資產或設備損壞 | O1：開發及 / 或擴大低排碳產品及服務 |
| | R3：氣候災害影響可能影響營運 | O2：提升建築的能效、減少能源消耗與降低成本 |
| | | O3：低碳能源與分散式能源使用 |

各風險及機會影響時間點

| 短期 (<3 年) | 中期 (3-5 年) | 長期 (>5 年) |
|-----------|------------|-----------|
| R2、O3 | O2 | R1、R3、O1 |

重大氣候變遷風險與機會及其因應策略

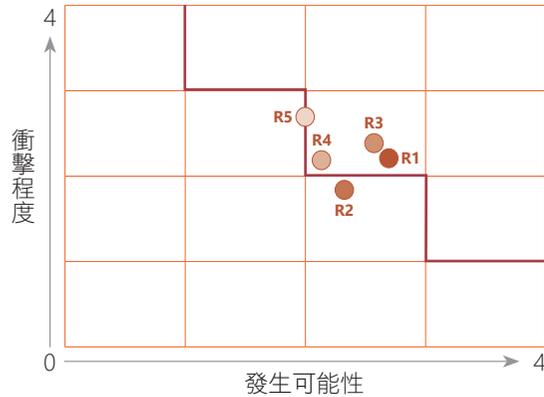
| 風險類別 | 風險因子 | 風險描述 | 潛在財務影響 | 因應方案 | 永續主軸 |
|------------|---------------------|--------------------------------------|-------------------|--|---|
| 轉型 - 政策和法規 | 政策造成成本上升 | 公司新建或維運因應新的能源與建築法規變化。 | 資本支出增加 營運成本增加。 | <ul style="list-style-type: none"> 全面使用節能環保標章之產品。 積極推動節能減碳方案，提升能源使用效益。 評估太陽能板設備建置。 資產之開發，配合消費者偏好轉變，評估導入綠建築標章。 | <ul style="list-style-type: none"> 負責任的業務 永續的營運 |
| 產品和服務 | 開發及 / 或擴大低排碳產品及服務 | 透過低碳產品和服務，如綠建築認證等，增加競爭力。 | 提高營收； 成本上升。 | <ul style="list-style-type: none"> 資產之開發，評估導入綠建築標章。 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 負責任的業務 永續的營運 |
| 資源使用效率 | 提升建築的能效、減少能源消耗與降低成本 | 提高建物使用資源之效率，如汰換減碳、節電設備以及評估設置光電設備可能性。 | 降低營運成本； 營收增加。 | <ul style="list-style-type: none"> 提高能源使用效率，制定高效能設備購買計畫。 耗能設備保養與效率調整。 2023 年起，更換具節能減碳功效之電梯。 大樓評估導入能源管理系統 (EMS)，提升能源使用效率。 | |



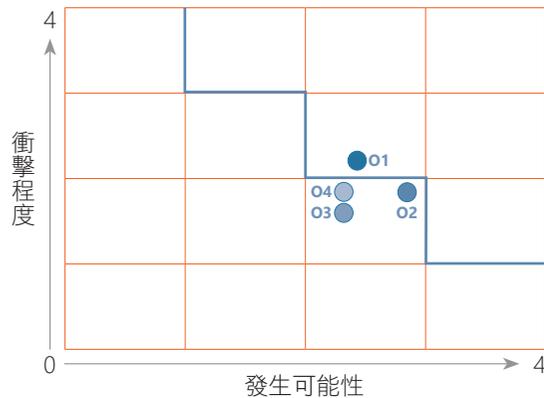
水泥及倉儲事業體

氣候風險與機會矩陣

水泥及倉儲 - 風險矩陣



水泥及倉儲 - 機會矩陣



| 轉型風險 | 實體風險 | 機會 |
|--------------------|----------------------|--------------|
| R1：加強監管既有產品和服務 | R3：極端氣候事件嚴重程度提高，干擾營運 | O1：低碳及環保倉儲設備 |
| R2：水泥產業汙名化（公司形象衝擊） | R4：營建活動干擾 | O2：低碳水泥需求 |
| | R5：海平面上升 | O3：高強度水泥需求 |
| | | O4：轉型基礎建設需求 |

各風險及機會影響時間點

| 短期 (<3年) | 中期 (3-5年) | 長期 (>5年) |
|----------|-----------|-------------------|
| | R1、R2、O1 | R3、R4、R5、O2、O3、O4 |

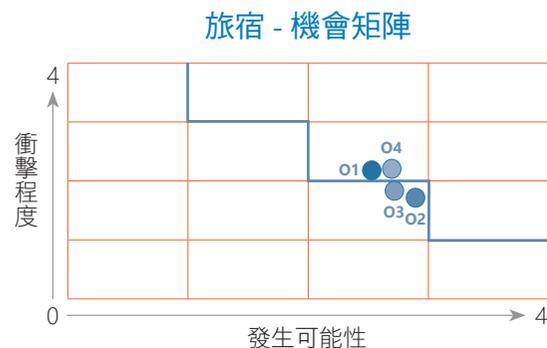
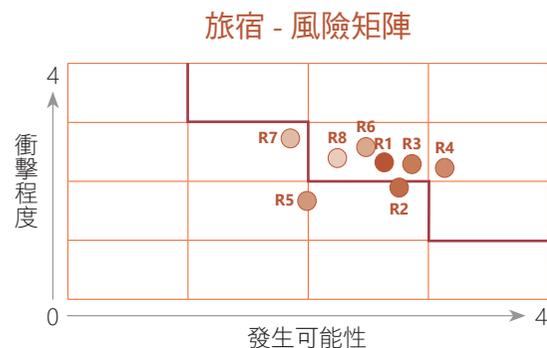
重大氣候變遷風險與機會及其因應策略

| 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 |
|------------|---------------------|--|-------------------------|--|---|
| 轉型 - 政策和法規 | 加強監管既有產品和服務 | 因應國家淨零碳目標之法規要求，繳交碳費，致成本上升。 | 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"> 完成科學基礎減碳目標 (SBT) 設定。 台灣據點導入 ISO50001 能源管理系統，完成首次驗證。 設置太陽能光電系統，預計年發電達 220 萬度。 | <ul style="list-style-type: none"> 負責任的業務 永續的營運 |
| 實體 - 立即性風險 | 極端氣候事件嚴重程度提高 - 營運干擾 | 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。颶風、洪水、長時間高溫等極端天氣事件使進港裝卸作業、勞工及基礎設施運作受干擾，影響排程。 | 營收減少。 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 以保險轉嫁風險及填補損失。 | <ul style="list-style-type: none"> 永續的營運 |
| 實體 - 立即性風險 | 營建活動干擾 | 極端天氣條件將影響客戶營建活動進行，進而影響產品銷售降低營收 | 營收減少。 | <ul style="list-style-type: none"> 採取最適化庫存及運輸彈性調度。 以沿海場區防護為重點，加強生產據點損防措施。 | |
| 實體 - 長期性風險 | 海平面上升 | 碼頭及營運設備受到海平面上升影響，導致既有（含新建中）之資產被海水淹沒，使得資產價值減損、營運中斷、水泥及煤炭等商品價值受損。 | 資產減損、營運中斷、水泥及煤炭等商品價值受損。 | | |



旅宿服務事業體

氣候風險與機會矩陣



| 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 |
|-------|-----------|---|--------------|--|---|
| 產品和服務 | 低碳及環保倉儲設備 | 提供低碳及環保倉儲設備及服務，包含導入再生能源發電設備、裝卸設備智慧化節電，提高自動化及工作效率降低營運成本。 | 營收增加及資本支出增加。 | <ul style="list-style-type: none"> 台灣據點導入 ISO50001 能源管理系統，完成首次驗證。 設置太陽能光電系統，預計年發電達 220 萬度。 持續盤點老舊耗電設備，評估設備汰換。 | <ul style="list-style-type: none"> 負責任的業務 永續的營運 |

| 轉型風險 | 實體風險 | 機會 |
|---------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| R1: 增加資本支出或營運成本 | R6: 極端氣候頻率增加 | O1: 提升建築的能效、減少能源消耗與降低成本 |
| R2: 消費者偏好轉變 | R7: 海平面上升 | O2: 低碳能源與分散式能源使用 |
| R3: 能源轉型再生能源，能源供給改變導致成本增加 | R8: 長期的氣候模式及頻率改變 (降水模式變化、平均溫度上升) | O3: 提供低碳服務 |
| R4: 原物料價格上升使得營運成本增加 | | O4: 公開透明揭露永續相關資訊 |
| R5: 利害關係人的關注與負面回饋增加 | | |

各風險及機會影響時間點

| 短期 (<3 年) | 中期 (3-5 年) | 長期 (>5 年) |
|----------------|------------|-------------|
| R4、R5、R6、O2、O4 | R2、O1、O3 | R1、R3、R7、R8 |

重大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 |
|------------|----------|-------------------------------------|------------------------|---|---|
| 轉型 - 政策和法規 | 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"> 購置高能源效率及節能設計之設備。 使用全熱交換器，減少空調電耗負荷。 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。 利用熱泵製造熱水，以替代鍋爐使用。 設置雨水回收系統澆灌植栽，以減少自來水用量。 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。 採用省水衛浴設備，有效減少日常用水量。 內部積極宣導，提高節能意識。 | <ul style="list-style-type: none"> 負責任的業務 永續的營運 |

| 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 |
|------------|-----------------------------|---|-------------------|---|---|
| 轉型 - 技術風險 | 低碳技術轉型成本 | 能源轉型再生能源，能源供給改變導致成本增加。 | 資本支出及營運成本增加。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 新能源事業發展，投入太陽能市場。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 負責任的業務 ● 永續的營運 |
| 轉型 - 市場風險 | 原物料成本上漲 | 原物料及能源價格上升，供應鏈所提供之產品及服務成本因此提升，進而導致旅宿營業單位營運成本增加。 | 營運成本增加。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 完成科學基礎減碳目標（SBT）短期目標設定。 ● 落實能源管理，提升使用效率。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 負責任的業務 ● 永續的營運 |
| 實體 - 立即性風險 | 極端氣候頻率增加 | 極端氣候頻率增加降低客戶住房意願，訂房取消使得住房率下降，導致營收減少。 | 營收減少。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 針對天然災害如颱風、海嘯等已制訂緊急應對手冊，並設置颱風安全防護網措施，且定期更新；透過教育訓練，培育員工準備、應對危機事件，並培養人員從災害中恢復的能力。 ● 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。 ● 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。 ● 消防演習、緊急撤離訓練以及基本的心肺復甦等加強員工培訓。 ● 實施設備使用管理系統，減少資源使用浪費。 ● 增加各類進行室內活動的選項，以吸引消費者偏好待在室內的需求，提升設施吸引力。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 永續的營運 |
| 實體 - 長期性風險 | 長期的氣候模式及頻率改變（降水模式變化、平均溫度上升） | <ol style="list-style-type: none"> 1. 導致飯店空調設備及製冷設備使用增加。 2. 可能影響消費者選擇旅遊設施的意願，偏好待在室內而非室外，因此需要增設更多室內設施。 | 營運成本及資本支出增加。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 消防演習、緊急撤離訓練以及基本的心肺復甦等加強員工培訓。 ● 實施設備使用管理系統，減少資源使用浪費。 ● 增加各類進行室內活動的選項，以吸引消費者偏好待在室內的需求，提升設施吸引力。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 永續的營運 |
| 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 |
| 資源效率 | 提升建築的能效 | <ul style="list-style-type: none"> ● 降低能源消耗及使用，進而降低營運成本。 ● 旅宿營業單位之永續形象提升，利害關係人對品牌產生正面回饋，進而提升品牌市值。 | 營運成本減少 品牌市值提升。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 藉由能源管理，持續管理飯店營運所使用的能資源，降低離峰時間空間能源的使用。 ● 已取得 LEED 及 WELL 健康建築認證，提升品牌形象。 ● 使用節能設備，降低能源耗用，成本減少。 ● 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。 ● 選用環保再生材質之備品。 ● 客房內告示電子化，減少影印用紙消耗。 ● 推廣連續住宿旅客減少床單更換次數。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 負責任的業務 ● 永續的營運 |
| 產品和服務 | 公開透明揭露永續相關資訊 | 向不同的利害關係人公開其所關注的永續及環境面向的數據及資訊、目標及策略行動，強化品牌知名度與聲譽、增加投資者 / 金融機構投融資信心。 | 營收提升；品牌市值提升。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 透過官網、年報、股東會及法說會等方式，向利害關係人溝通執行成果，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。 ● 完成科學基礎減碳目標（SBT）設定，提高企業形象。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 負責任的業務 ● 永續的營運 |

氣候風險情境分析

嘉新企業團依據 TCFD 之建議，進行極端氣候頻率增加及加強監管現有產品及服務之氣候風險情境分析評估：

1 實體風險 極端氣候頻率增加之氣候風險情境

評估極端氣候頻率增加（如颱風、洪水、暴雨）造成之財務影響，並依照分析之結果，妥善規劃並執行調適政策以因應風險，提升氣候韌性及氣候調適能力。

▼ 參考 IPCC 第六次評估報告（AR6）

| | | |
|------|--------|------------------------------|
| 情境設定 | 溫度情境設定 | IPCC AR6 SSP5-8.5 (升溫 4.0°C) |
| | 影響時間 | 短期 (1~3 年)，以 2025 年進行分析 |
| | 影響對象 | 公司、上游、下游 |

| | |
|-----------------------|---------------------------|
| 風險議題 | 極端氣候頻率增加 |
| 營運影響 | 因極端氣候，降低客戶住房意願，訂房取消，住宿率下降 |
| 可能之財務衝擊 | 營收減少 |
| 估預估 2025 年度營收 % | 1.00% |
| 因應策略 | 詳重大氣候變遷風險與機會及其因應策略所述。 |

2 轉型風險 加強監管現有產品及服務

因應國家淨零排放目標，可能有法規要求，或是客戶要求公司提供低碳倉儲裝卸、銷售服務，造成成本提升。

▼ 參考 IPCC 第六次評估報告（AR6）

| | | |
|------|--------|--|
| 情境設定 | 溫度情境設定 | IPCC AR6 SSP1-2.6 (升溫 1.5°C)，台灣達成 NDC 目標 |
| | 影響時間 | 中期 (3~5 年)，以 2030 年進行分析 (註 1) |
| | 影響對象 | 公司 |

| | |
|------------------------------|-----------------------|
| 風險議題 | 加強監管現有產品及服務 |
| 營運影響 | 政府碳管理法規要求，需繳交碳費 |
| 可能之財務衝擊 | 成本增加 |
| 估預估 2030 年度 營收 % (註 2) | 0.005%~0.084% |
| 因應策略 | 詳重大氣候變遷風險與機會及其因應策略所述。 |

註 1：由於外部資料取得限制，無法取得 2028 年推估資料，故以 2030 年進行分析。

註 2：估算方式分為：SBT 及 BAU 兩種情境

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。



2023 年主要執行成果

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

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、照明減蓋並更換為 LED 燈及調降電力契約容量等，以推動組織內節能減碳行動。

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

1. 進行各項節能減碳措施，持續更新節能設備及改善能源效率。本年度環保節能支出約投入約 **8,270,000** 元。
2. 範疇一和範疇二合計每單位營收碳排放量從去年的 **3.39** 降低至 **2.74%**（噸 / 佰萬元）。

1. 溫室氣體盤查 ISO14064-1 盤查範圍涵蓋全企業團海內外所有據點（合併財報 100% 範圍）。
2. 能源管理系統 ISO50001 及環境管理系統 ISO14001，除了總部嘉新大樓外，新增 5 個據點。

因應企業團綠色能源目標，規劃發展儲能及光電項目。2026 年起預計建置之太陽能面板將產出約 220 萬度 / 年。

環境支出

2023 年 ▶ 環保節能支出約投入 8,270,000 元

2022 年 ▶ 環保節能支出約投入 1,720,000 元

單位：新台幣 仟元

| 公司或單位 | 2023 年 | 2022 年 | 備註 |
|----------------|--------|--------|--|
| 嘉新水泥公司 | 760 | - | 因應氣候變遷及全球暖化，落實企業環境永續、具體實踐節能減碳及節約用水，採購 Watergen-GENNY 大氣飲水萃取設備五台，佈建集團各處。 註：Watergen-GENNY 大氣飲水萃取設備業已取得美國 ASSE LEC-2004 認證、NSF61/42/53 號認證，以及美國聯邦飲用水標準認證。亦通過台灣 SGS 標準 78 項檢驗合規，在濕度 70%，溫室 24 度的條件下，每天可以製造 18.8 公升，PH7.8-8.2 之弱鹼性飲用水，每公升飲用水耗能 400 瓦（約 1 元電費），為全世界先進環保的飲用水方案，廣泛運用於全球 90 多個國家。 |
| 嘉新國際公司 | 337 | 115 | 台中港儲運站更換進貨系統高效率馬達、更換水冷式冷氣及變頻冷氣等，以利節電。基隆廠內自卸船之廢棄水泥乾粉軟管回收處理及更換收塵袋大幅減少揚塵汙染。 |
| 嘉北國際公司 | 2,223 | 1,063 | 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 | 4,950 | - | 嘉新大樓前後棟電梯考量設備使用年限及節能減碳效益，全數六部電梯汰換更新，總工程金額 1,722 萬元。 |
| 嘉彭母嬰護理（揚州）有限公司 | - | 542 | 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。 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 |
| 合計 | 8,270 | 1,720 | |

未來三年度預計之重大環保資本支出：

為因應沖繩豐崎地區度假村飯店開發案，將採取洲際酒店集團 (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；整體費用估算尚待建造設計圖定案後確定。

* 2023 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% |
| 2024 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，2023 年 Q4 完成台灣計六個據點的第三方驗證。

| 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 | ✓ | 76% |

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。

2023 年

營收覆蓋率約 24%

4 個據點通過國際永續建築認證

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。2024 年 1 月通過 SBTi 科學減碳目標。

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（進行中）。2026 年起預計建置之太陽能面板將產出約 220 萬度 / 年。

3.2 融入永續思維的日常運營

3.2.1 風險管理

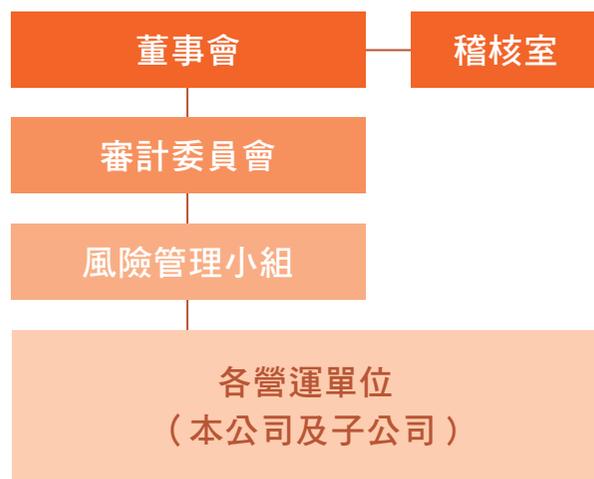
風險管理政策

本公司於 2020 年 12 月 15 日首次制定風險管理政策。為持續精進及建立完善的風險管理制度，遂參考臺灣證券交易所 2022 年 8 月 8 日發布之「上市上櫃公司風險管理實務守則」修訂本政策與程序，並於 2023 年 12 月 15 日經董事會通過，詳細內容請參見本公司「風險管理政策與程序」。

風險管理運作情形

- 2023 年重大風險事項之管理結果更新報告，已於 2023 年 8 月 8 日向審計委員會報告。
- 2023 年風控專案階段性進度報告，已於 2023 年 11 月 8 日向董事會報告。
- 2024 年風險評估報告，已於 2023 年 12 月 15 日向審計委員會及董事會報告。

風險管理組織架構



- 本公司董事會為風險管理最高治理單位，核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理整體落實情形，確保風險有效管控。
- 審計委員會為協助董事會執行其風險管理職責，下設風險管理小組。風險管理小組進行公司策略、營運、法遵、財務、新興與其他風險的綜合評估，並每年至少一次向審計委員會及董事會提出風險管理運作情形。

- 風險管理小組成員來自不同部門、多元專業背景之同仁組成，主要包含總體經濟、策略經營、投資、風險管理、內控內稽、人力資源、財務、法務及永續發展等，使於參與專案討論與執行過程，能以不同思維角度貢獻更全面之意見。
- 各營運單位 (本公司及子公司)：
 1. 負責所屬單位之風險辨識、分析、評量與回應。
 2. 定期提報風險管理資訊予風險管理小組。
 3. 確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行，以符合風險管理政策。
- 稽核室為本公司隸屬於董事會之獨立單位，每年檢視風險管理小組是否依據本政策與程序執行公司各項風險項目的辨識、分析、回應等相關措施；於執行年度稽核計畫時亦會就風險管理活動之有效性進行查核，以幫助及確保重要的經營風險有妥善加以管理與因應。

風險管理程序

- 確實審查風險管理流程及相關風險對策是否持續有效運作，並將相關審查結果納入績效衡量與報告事項。
- 風險管理應與組織中關鍵流程進行連結，以有效監督與提升風險管理實施效益。

- 針對風險回應訂定相關處理計畫，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關處理計畫之執行情形。
- 風險回應時，應考量公司策略目標、內外部利害關係人觀點、風險胃納及可用資源，來擇定風險回應方式，使風險回應方案在實現目標與成本效益間取得平衡。



- 由各營運單位依據公司策略目標及其業務執掌並考量內外部風險因子、利害關係人關注重點等分析討論，全面辨識可能導致公司目標無法達成、造成公司損失或負面影響之潛在風險事件。

- 針對風險衝擊類別不同擬訂適切的量化或質化量測標準。
- 由各營運單位針對已辨識風險事件之性質及特徵進行了解，考量現有相關管控措施之完整性、過往經驗、同業案例等，分析風險事件之衝擊程度與發生可能性，據以計算風險值。

- 將風險分析結果與風險胃納加以比對，決定需優先處理之風險事件，由權責單位依據風險等級規劃與執行後續風險回應方案。

形塑風險文化

教育訓練 時數總計 330 小時 | 85% 高階經理人出席 | 108 名員工 (含經理人)

為建立風險管理之企業文化，嘉新企業團重視風險意識的培養與塑造。因此於 2023 年將風險管理納入訓練課程範疇，共舉行 3 場內部訓練課程，促使員工將風險意識落實及應用在日常營運活動中。

| 日期 | 上課內容 | 時數 | 受訓對象 |
|------------|---------------|------|----------------|
| 2023.06.26 | 企業永續與風險管理 | 3 小時 | 各家公司經理人及部門主管 |
| 2023.07.26 | 全球未來風險與永續轉型契機 | 3 小時 | 全體董事、部門主管及指定同仁 |
| 2023.08.01 | 風險管理基本觀念 | 3 小時 | 業務及後勤指定人員 |

工作坊 時數總計 630 小時 | 100% 高階經理人出席 | 210 名員工 (含經理人)

2023 年嘉新企業團首次舉辦風險評估工作坊。透過 7 場針對不同子公司及產業別設計的活動內容，凝聚及評估各公司面臨的各類風險項目以及風險等級。

風險管理工作坊執行階段



重大風險與新興風險

| 風險敘述 | 衝擊 | 影響程度 | 發生可能性 | 減緩策略 |
|---------------------------|--------|------|-------|--|
| 建築耐用年限、安全性及適法性 | 營收減少 | 中度 | 中度 | <ul style="list-style-type: none"> 定期檢視與評估大樓安全性及適法性，並規劃與執行相關維護與修繕計畫 階段性規劃與更新大樓重要設備及系統 導入綠建築認證並針對目標客群進行分眾行銷 |
| | 人員安全 | | | |
| | 資本支出 | | | |
| 因應 2050 淨零碳排之政策變動 (★新興風險) | 營收減少 | 中度 | 中度 | <ul style="list-style-type: none"> 積極尋找新的商業機會及發展方向 根據市場需求及發展趨勢，適時與港務局協商修改合約 追縱及瞭解政府政策及法規，適時提出回應措施 以通過 SBTi 為目標，執行減碳計畫 |
| | 營運成本提高 | | | |
| | 企業聲譽 | | | |
| 極端氣候 | 財務損失 | 中度 | 中度 | <ul style="list-style-type: none"> 建立完善的持續營運、危機管理及應對計畫，並定期檢討 定期評估與強化基礎設施強韌度 提高或確保保險覆蓋率符合需求 |
| | 人員安全 | | | |
| 少子化及地域性等問題導致缺工 (★新興風險) | 影響營運 | 中度 | 高度 | <ul style="list-style-type: none"> 提升雇主品牌形象，採用多元任用政策，打造平等、融合職場環境 持續關注產業及人力發展趨勢，定期調整招募及培訓計畫 參考同業薪資福利狀況，提供具吸引力薪資福利 提供員工專業培訓及發展計畫 提供多元管道，定期與員工進行面談，蒐集員工反饋意見 持續優化作業流程，提高人員工作效率 |
| | 人事成本提高 | | | |
| 地緣政治或傳染性疾病等外部因素引發業務持續性風險 | 設備損失 | 高度 | 中度 | <ul style="list-style-type: none"> 建立完善的持續營運、危機管理及應對之計畫，並定期檢討 建立多元化的供應鏈 定期舉辦培訓課程及演練，強化員工應變能力 持續關注政府及相關機構發布之預警通知 |
| | 營收減少 | | | |
| | 影響聲譽 | | | |
| 通貨膨脹或其他外部因素導致營運成本上漲 | 營運成本提高 | 中度 | 中度 | <ul style="list-style-type: none"> 定期檢視成本與費用，執行效益分析並採行適當因應措施 運用數位化來提高營運效率 擴大與不同供應商合作，建立優質廠商資料庫並確保可靠且合理價格之替代來源 引入節能設備，提升能源使用效率以有效降低能源支出。 |

3.2.2 資通安全管理

1. 資通安全風險管理架構

本公司總管理處為資訊安全管理之權責單位，由總經理兼任資訊安全專責主管，監督公司資訊安全政策之訂定及資訊安全措施之規劃。本公司亦設置一名資訊安全專責人員，負責資訊安全管理作業之執行。

本公司資訊處為資訊安全之執行單位，依據公司資訊安全政策及指引建制資訊環境，落實及持續更新嚴謹的措施，以有效預防及降低資安風險。

本公司稽核室為資訊安全之查核單位，若查核發現缺失，即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，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 112 年 12 月 15 日。

2. 資通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，嘉新水泥公司資通安全設施與管理方式分為六大項：



3. 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。
- 4 投入人力如：每日各系統狀態檢查、每週定期備份及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：資安專責主管一名及資安專責人員一名，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，資安專責主管每年向董事會至少報告一次。

4. 最近年度重大資安事件之損失及因應措施

2023 年 1 月 ~ 2023 年 12 月 發生重大資安事件：無

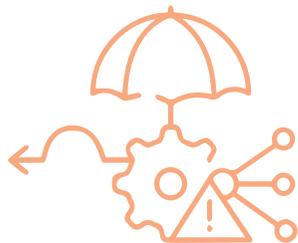
5. 資通安全之通報流程

人員遇電腦系統異常時，應立即通報資訊處人員處理，資訊處人員處理電腦系統異常或故障排除時，應具備資安警覺性，發生以下情形需報告資訊主管，經研判屬於資安事件者，需根據危機處理作業程序通報危機處理小組執行秘書，進行評估是否屬於重大資安事件。

- (1) 對外網路中斷達 30 分鐘仍未能修復。
- (2) 資訊系統發生異常，經 3 小時仍未能修復。
- (3) 發現遭到電腦病毒感染的電腦數量達到全部電腦數量 3% 以上。
- (4) 發現駭客入侵跡象，或系統資料無故遭竄改或外流。

6. 資通安全演練

公司每年實施社交工程演練，提高員工資安警覺性。最近一次社交工程演練為 2023 年 10 月 13 日，未通過社交工程演練之員工將接受相關防範課程訓練。完成率：100%。



3.2.3 智財管理

嘉新企業團近年持續拓展並深化國內外市場，嘉新水泥股份有限公司除致力於對外品牌形象的經營外，更加強對子公司之管理及監控，持續促進員工智財保護觀念與意識，並積極研究創新與營業活動結合之管理技能與保護機制，提升智財管理之效率與效能。

1. 商標管理

每年定期檢視及盤點品牌商標之有效性並造冊管理，建立一致性的品牌商標維權使用規範，拓展品牌能見度。另配合子公司業務行銷及廣告需要，持續優化 CIS 商標，以提升企業形象。

2. 營業秘密保護管理

營業秘密攸關客戶信賴、公司競爭力等優勢，本集團重視營業秘密保護並採取合理保密措施，且於每位員工到職時以勞動契約明文約定每位員工須遵守相關保密條款，員工自到任起所知悉之所有業務上機密資料於受僱期間及離職後，均負有保守機密資訊之義務，違反者，須負一切刑事、民事或行政責任。

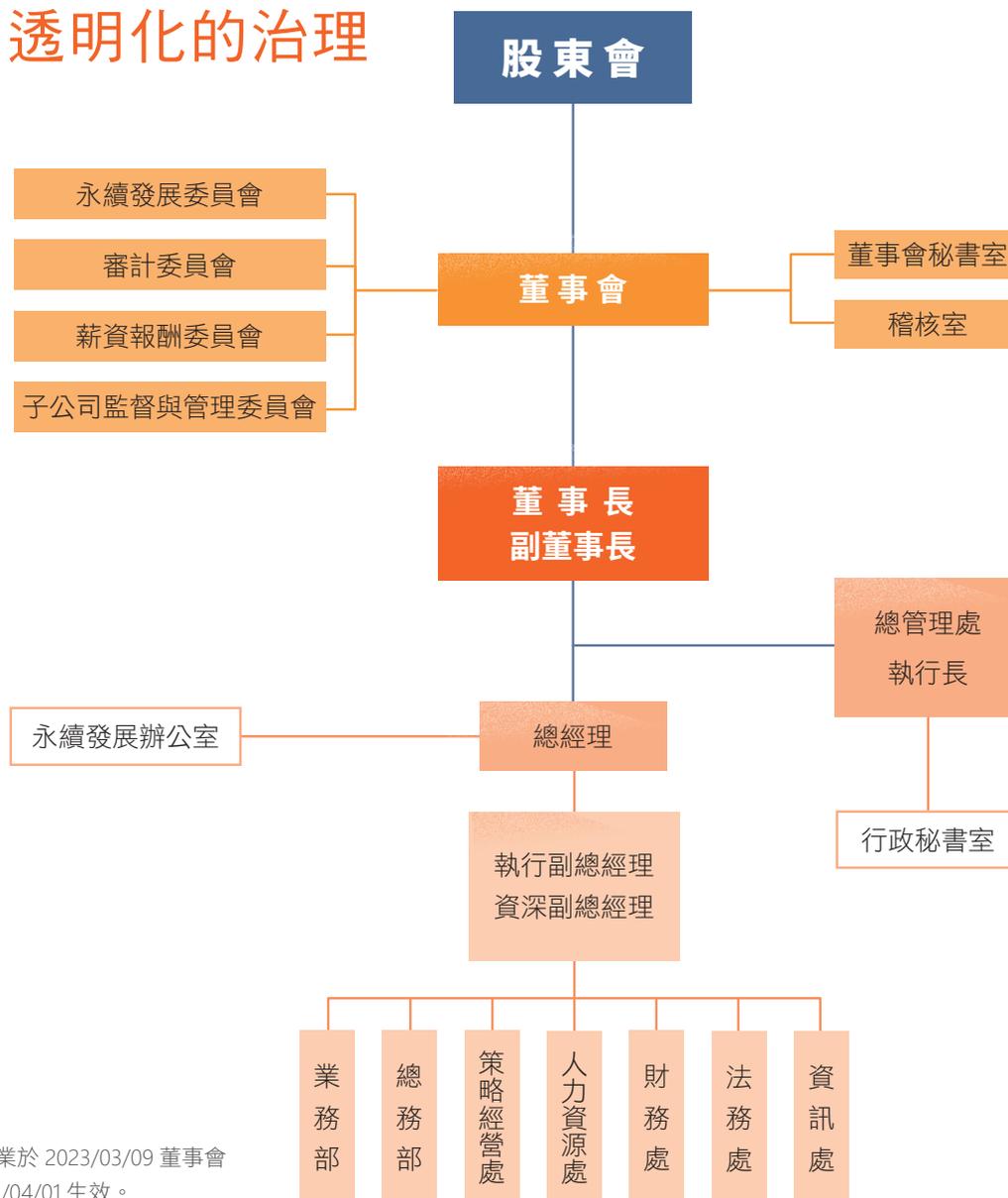
3. 著作權管理

對內與每位員工約定於職務上所完成或與職務相關產出之創作歸屬，並注意絕不引用、使用任何未經授權之著作；對外與外部廠商 / 單位 / 個人合作時，均要求確保權利的合法性並簽署不侵權保證條款。

4. 執行情形

1. 定期向董事會提報智慧財產相關事項，最近之提報日期為 2023 年 12 月 15 日。
2. 本企業團為推動集團及旗下企業之智財管理，主要執行情形如下：
 - ① 定期更新智財政策及目標，以對應支援海外發展營運目標。
 - ② 2023 年持續精進商標申請流程及管理制度，截至 2023 年 12 月 31 日止，本集團於各主要布局國家（台、日、中等）已取得及申請中之商標總數已達 82 件。
 - ③ 優化營業秘密管理制度，強化本企業團營業秘密保護意識。

3.3 透明化的治理



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 2023 年度年報。



本年度共召開 **9** 次

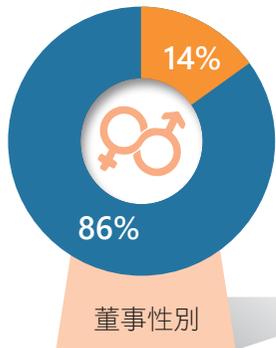
平均實際出席率：**98.41%**



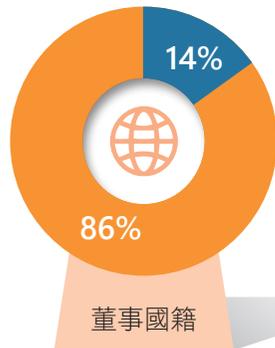
成員人數 **7** 位

獨立董事 **3** 位

獨董比例佔 **43%**



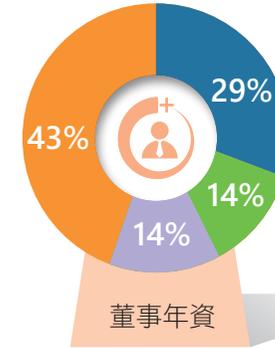
● 女性 ● 男性



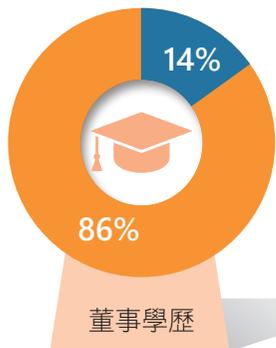
● 美國 ● 台灣



● 40-50 歲 ● 51 歲以上



● 20 年以上 ● 11-20 年
● 5-10 年 ● 1-5 年



● 博士 ● 碩士

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 | 旅店 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 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ |

董事持續進修

2023 年董事進修



平均時數 **9.86** 小時/人

研習課程包含智財保護、企業併購、風險與永續轉型、永續治理策略等。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 2023 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；7 位全數為 51 歲以上，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。

前次外部評估為 2021 年。（每三年進行一次外部評估）

2023 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 **91%** 以上。

本公司董事會績效評估衡量項目含下列五大面向

- 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 2023 年董事績效評估於 2024 年 2 月 27 日提報董事會完成，董事會績效自評結果與前一年相近，功能性委員會績效自評結果則較前一年略低，主係為永續發展委員會因應發展需要將題型略作修正而導致部份題目得分較低（但評分仍維持在「中等」以上），其餘委員會績效自評結果皆與前一年相近。

2023 年董事會評鑑執行情形



評估週期

每年執行一次

評估期間

2023 年 1 月 1 日至 2023 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

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。

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 **7** 次

平均實際出席率 **95.24%**

成員人數 **3** 位 獨立董事 3 位

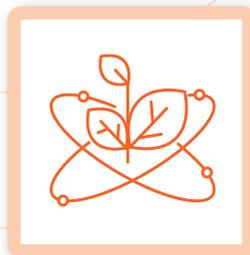


薪資報酬委員會

本年度共召開 **3** 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 **2** 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 | 56 |
| 4.1.1 | 人員概況 | 56 |
| 4.1.2 | 永續人才與人才培育 | 60 |
| 4.2 | 打造友善、健康安全的环境 | 66 |
| 4.2.1 | 多元職場 | 66 |
| 4.2.2 | 員工關懷 | 67 |
| 4.2.3 | 人權政策與承諾 | 70 |



2023 年主要永續績效及成果

響應「2023 TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」

入選天下首屆「人才永續獎」50強及「友善家庭職場獎」小巨人組前5名

獲得教育部體育署頒發「運動企業認證」（期間：2022-2025）

提升雇主品牌，推動永續人才「嘉人實習計畫」

導入職能模型及部門主管接班人計劃



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 2023 年整體員工人數

420 人

2023 年雇用新進員工 65 人，
占總員工之比例為 15.48%。



男性

50.24%



女性

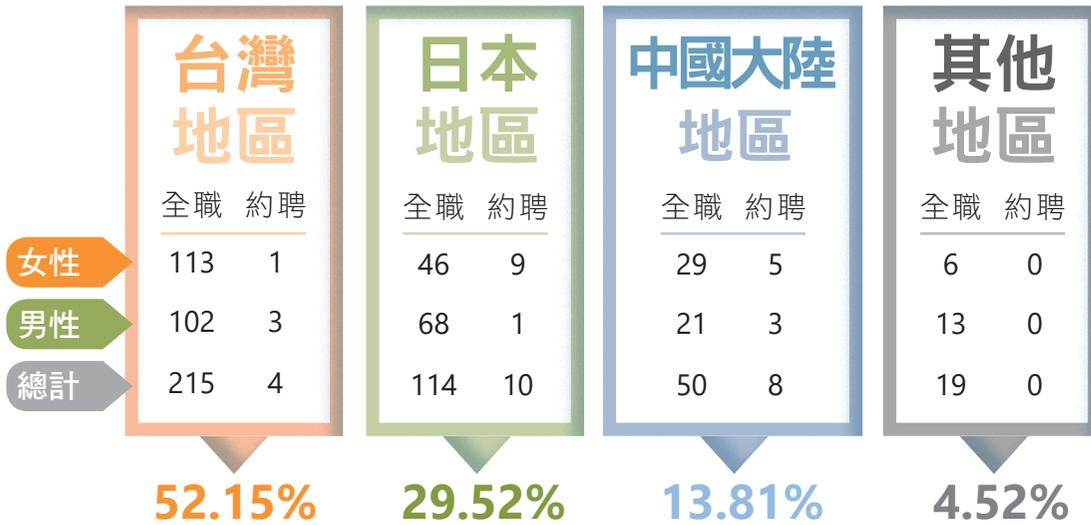
49.76%

創造穩定就業 94.76% 以上為全職員工 76.67% 員工為大專或碩士學歷

2023 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 | 204 | 194 | 398 | 94.76% |
| | 約聘 | 7 | 15 | 22 | 5.24% |
| | 合計 | 211 | 209 | 420 | 100% |
| 管理職與非管理職 | 管理職 | 73 | 43 | 116 | 27.62% |
| | 非管理職 | 138 | 166 | 304 | 72.38% |
| | 合計 | 211 | 209 | 420 | 100% |
| 年齡分布 | 30歲以下 | 36 | 37 | 73 | 17.38% |
| | 31-50歲 | 103 | 123 | 226 | 53.81% |
| | 51歲以上 | 72 | 49 | 121 | 28.81% |
| | 合計 | 211 | 209 | 420 | 100% |
| 學歷別 | 碩士以上 | 9 | 23 | 32 | 7.62% |
| | 大學(大專) | 149 | 141 | 290 | 69.05% |
| | 高中(職) | 42 | 35 | 77 | 18.33% |
| | 高中以下 | 11 | 10 | 21 | 5.00% |
| | 合計 | 211 | 209 | 420 | 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 |
| 年 齡 層 | | | | | | |
| 高階管理者 | 0 | 2 | 10 | 0 | 2 | 6 |
| 中階管理者 | 1 | 4 | 14 | 0 | 4 | 7 |
| 基層管理者 | 1 | 21 | 20 | 0 | 17 | 7 |
| 非 管 理 者 | 34 | 76 | 28 | 37 | 100 | 29 |
| 小 計 | 36 | 103 | 72 | 37 | 123 | 49 |
| 佔全體員工比例 | 8.57% | 24.52% | 17.14% | 8.81% | 29.29% | 11.67% |
| 總 計 | 211 | | | 209 | | |

* 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 15 位

以保全 + 清潔 + 駐點空調技師為主

* 統計嘉新水泥。

多元任用政策

嘉新企業團關係企業海內外員工共 420 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 88 人) 聘用中度身心障礙者 1 名。

女性管理者分布

| 管理職類別 | 人 數 | 佔全體男女管理職比例 |
|-------|-----|------------|
| 高階管理者 | 8 | 6.90% |
| 中階管理者 | 11 | 9.48% |
| 基層管理者 | 24 | 20.69% |

* 女性營收相關管理者共 19 位，佔全體管理職 16.38%。

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 | 58 | 13.81% | 16 | 13.79% |
|  日本 | 124 | 29.52% | 36 | 31.04% |
|  加拿大 | 1 | 0.24% | 1 | 0.86% |
|  台灣 | 219 | 52.14% | 61 | 52.59% |
|  尼泊爾 | 13 | 3.10% | 1 | 0.86% |
|  其他 | 4 | 0.95% | 0 | 0.00% |
|  美國 | 1 | 0.24% | 1 | 0.86% |
| 合計 | 420 | 100.00% | 116 | |

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. 目標設定：由總經理協助董事長以強化和實踐公司的永續發展與風險管理策略訂定營運目標，此營運目標再下展至各層級單位，並由各層級員工執行落實，並依據職務係數及經營係數，作為評核最高治理和高階管理階層的經營成效指標，以確保其年度績效目標可達成。
2. 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。
3. 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。
4. 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

13.91 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

-7.68 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」

註 1：右表統計不含海外地區 56 名員工及嘉北國際（股）公司 49 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 5 人。

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。

績效評鑑系統涵蓋職能評核與目標管理二大要素，旨在提供員工職務發展的重要參考，同時作為獎酬發放的關鍵依據。期初由主管與員工一起討論目標設定，期中開始進行上半年的目標檢視完成進度狀況，期末進行年度績效考核評比，透過每年一次的績效考核，提升員工的職能和工作效能，以協助員工達成既定的工作目標。過程中也著重於主管與員工間的互動和溝通，從而促進員工的個人職涯發展。

績效評鑑系統中的目標設定是由總經理協助董事長以強化和實踐公司的永續發展與風險管理策略訂定營運目標，此營運目標再下展至各層級單位，並由各層級員工逐步落實，以確保其年度績效目標可順利達成。期末主管對轄下員工進行年度表現初核前，會落實績效面談。此面談的目的是確保雙向溝通與回饋，讓員工能夠清楚了解自己的表現，並討論未來的發展方向與改進措施，從而促進個人與組織的共同成長。

| 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 | 49 | 95 | 32 | 134 |
| 完成比率 | 100% | 100% | 100% | 100% |

員工滿意度調查

每年定期辦理的員工滿意度調查，旨在深入瞭解員工對於工作環境及公司政策的看法與感受。此調查包含六大面向：主管領導、薪酬與福利、同事關係、工作情形、個人發展，以及公司的永續經營。在最近一次的調查中，有 74.4% 的員工在敬業度給予正面反饋，而其調查的完整結果也同步在主管會議中分享，並就需要改善的事項進行討論，加強和員工之間的溝通，確保員工滿意度能持續提升，目前問卷發放對象以佔企業團營收 76% 之事業別為主，預計明年再擴及其他關係企業進行調查，未來將全面擴至整個企業團。

| 2023 年員工敬業度 | | 目標 |
|-------------|--------|----------|
| 問卷回收率 | 70.00% | 75.0% 以上 |
| 員工敬業度 | 74.40% | 75.0% 以上 |

註 1：以上問卷發放對象包含嘉新水泥(股)公司、嘉新資產管理開發(股)公司、雲嘉國際(股)公司、Hotel Collective 共 357 名員工。

註 2：實際回收問卷數為 250 份，其中敬業度給予正面回饋者為 186 份。

註 3：員工敬業度 74.4%，代表回覆問卷者有 74.4% 的員工選擇「有點同意」或「同意」或「非常同意」的選項。

4.1.2 永續人才與人才培育

永續人才 提升雇主品牌知名度，增加企業團曝光度

▼ 永續人才－嘉人實習計畫

重視人才 · 塑造未來

「2023 年嘉人實習計畫」承載著培育永續人才的使命，為實習生們創造一個充滿挑戰與學習機會的成長平臺，鼓勵他們透過實踐學習，將理論知識與實務相結合，同時也可為公司注入新的活力與創新思維，共同推動永續發展的未來前景。

▶ 新人訓練

讓實習生深入了解企業文化、價值觀和經營理念，協助他們快速地適應新的工作環境。同時也讓實習生有機會提前接觸到未來工作中將會密切合作的部門夥伴，以增強他們對於即將展開的實習之旅的信心與安心感。

▶ 融合餐會

為促進實習生間的交流和融合，透過輕鬆的聚會活動，讓實習生們有機會在非正式的環境中互相瞭解和建立聯繫，促進團隊精神的形成和加強彼此之間的合作關係。

▶ 月分享會

每月舉辦的分享會是讓實習生透過簡報展現當月的學習成果，並邀請指導員與主管參與，以確保實習生的學習狀況與部門規劃的學習進度相符。此外，透過這項活動，不同部門的實習生亦可相互了解各自的學習內容與挑戰，促進跨部門交流。

▶ 挑戰任務

在挑戰任務環節中，實習生將結合新世代創意與團隊合作的精神，共同討論並執行創新計畫。其中包括合作拍攝影片以及共同進行創意提案，旨在培養實習生的問題解決能力、執行能力以及團隊協作能力。

▶ 執行長下午茶

執行長下午茶活動提供了一個開放的交流平台，讓實習生能夠與執行長直接對話。在這個輕鬆的氛圍中，實習生可以自由地分享他們的創意想法或提出問題。透過這項活動，實習生不僅有機會獲得專業的指導和建議，更能夠加深對公司營運和策略的理解。

▼ 永續人才－徵才計畫

社群共鳴·人才匯聚

「在當前人才稀缺的招募環境變化下，我們透過多元的社群媒體策略，如 Facebook、LinkedIn、Instagram、LINE@ 以及校園職涯平台，與更多人分享嘉新夥伴的工作大小事與招募訊息；同時我們也透過創意影音短片，如「人資長有話說」系列，來傳達公司的轉型資訊和福利政策，擴大我們的雇主品牌觸及者，這些策略有助於拓展我們的人才庫，為嘉新企業團吸引更多優秀人才。

學術連結·人才發掘

為深耕校園並培育未來人才，我們除了推出「2023 年嘉人實習計畫」，幫助學生順利銜接職場，為他們的未來職業生涯奠定堅實基礎；同時，我們透過多元合作方式，包括參與校園徵才活動、專題講座、競賽命題與擔任評審等，讓更多優秀學子了解嘉新企業團的轉型與發展，吸引他們的關注，促進人才的發掘與培養。

選才多元·面試彈性

為了提升求職者的體驗，我們採用多元化的面試模式，包括線上與實體面試，使求職者能夠根據自己的需求和偏好靈活選擇。這種策略不僅有助於吸引和挖掘潛在人才，同時也確保每位求職者都能在最適合和舒適的環境下進行面試，從而提供最佳的面試體驗。

* 2023 年度招募成本為新臺幣 404828 元，平均每人招募成本為新臺幣 6228 元。



▶ 成果發表會

實習生可透過成果發表會向指導員和主管展示在實習期間累積的工作成果與學習成長，主管也會在此階段提供綜合性的評價反饋並給予鼓勵，激勵實習生在未來職場生涯中持續成長與進步。



▶ 期末餐會

期末餐會象徵著實習計畫圓滿結束。在這個聚會中，實習生、指導員和主管一起共享美食，慶祝實習生們在計畫期間的成長與進步。此外，我們將為實習生們未來的職涯道路獻上最真摯的祝福，期盼他們在未來的職場上持續閃耀。



▼ 永續人才－孕育未來

雇主品牌

▶ CHC X 輔仁大學 金融國企系產業實習課程

由輔仁大學金融國企系作為橋樑，邀請各產業龍頭企業的高階經理人為講師，與在校生進行交流。2023 年嘉新企業團受邀參加產業實習課程，透過課堂上近距離與學生分享產業現況、了解職場環境，各職位的人才需求及條件，縮減學校課程授課與職場實作落差的狀況，也能親自聆聽並解決在校對未來求職的迷茫與困惑。

▶ CHC X 虎尾科技大學 實務人才培訓班授課計畫

國立虎尾科技大學舉辦首屆產學合作計畫，特邀嘉新企業團專業經理人到場授課，針對英文履歷撰寫及面試技巧主題，不藏私的將歷年來招募的經驗分享並傳承，解決畢業生實務能力不足及增強面試口說技巧的掌握，強化產學合作人培育機制，讓畢業生未來求職上能夠獲得實質助力。

▶ 孕媽咪育兒計畫

嘉新企業團重視家庭與工作的平衡並樂於見證新生命的誕生。透過多元化的福利計畫，特別是在育兒的重要時刻，讓每位員工本人及配偶在孕期和育嬰期間都感受到無微不至的關懷與支持。

當員工或其配偶懷孕時，我們提供一系列的資源與便利，包括人之初五星中央廚房杏本膳的員工優惠煲湯及產後媽媽茶飲，確保他們的飲食營養得到妥善照顧；此外，還提供人之初產後護理之家專屬的住房優惠價格及免費的產前媽媽課程，幫助員工或其配偶充分準備迎接新生命的到來。為了進一步呵護員工與其配偶，我們也準備了價值 5,000 元的親子幸福禮包，內含由人之初產後護理之家專業護理團隊推薦的媽媽和寶寶產品，提供全方位的呵護。

作為對員工的特別關懷，嘉新企業團還提供每胎 10,000 元的生育獎勵金，為每位員工新生活增添一份溫暖與祝福，共同迎接美好未來。

人才培育

永續共學、人才共贏，建立接班人計畫及共融培訓計畫

2023 年主要推動績效

推動線上學習平台（企業團教育訓練體系圖）

導入職能模型及部門發展計畫

啟動部門主管接班人計畫

▼ 線上學習平台

嘉新水泥同仁在線上學習平台使用率為 97.8%，優於該平台平均值 67.3%，2023 年度 同仁人均上課數與上次數每月平均學習 15 個單元，也遠高於平台內整體平均值，顯見同仁積極培養新知與強化工作職能，在首年導入未強力推動下，91% 自主學習比例相當傑出，且多數使用指標優於平台內全產業平均。

課程點閱總數達 20,400 次，通過測驗且領證數近 5000 張，學習主題以「團隊建立」、「溝通技巧」與企業個案分析等較著重，另外也高度關注財經動態與國際議題，深度解讀產業脈動。

2024 年延續使用，邀請各部門主管依「職能模型」項目推薦一門課程，採每月指派任務方式，促進同仁學習，強化職能項目。同時，除職能提升外，配課任務也為同仁打造身心平衡，使之更為全面的使用線上學習資源。

▼ 嘉新企業團訓練體系 Training Program

| 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 | 0112 | 0121 | 0122 | 0123 | 0131 | 0132 | 0133 | 0134 | 0141 | 0142 | 0143 | 0211 | 0212 | 0221 | 0222 | 0231 | 0311 | 0312 | 0321 | 0331 |
| 新人引導訓練 | 迎新訓練 | 消防訓練 | 急救訓練 | 身心健康訓練 | 內線交易防制 | 職場平權宣導 | ESG 宣導 (含誠信經營) | 資訊安全宣導 | 永續夥伴行動 | 核心職能培訓 | 自我充電 | 證照初訓 | 證照複訓 | 會計主管 | 稽核人員 | 專業能力 | 心態 | 技巧 | 知識 | 經理人訓練 |

* 0111-0134 為在職同仁必修課程。

▼ 職能模型建立

為有效發掘潛在人才並強化優秀職能展現，辦理職能模型建立專案，藉由第三方機構公正的專業分析與資料庫比對，確立公司核心職能、管理職能與專業職能之要求。

第一階段透過高階主管訪談和部門主管聚焦，定調核心職能及管理職能；同時透過重要性問卷填寫和職能模型確認會議，定調專業職能。

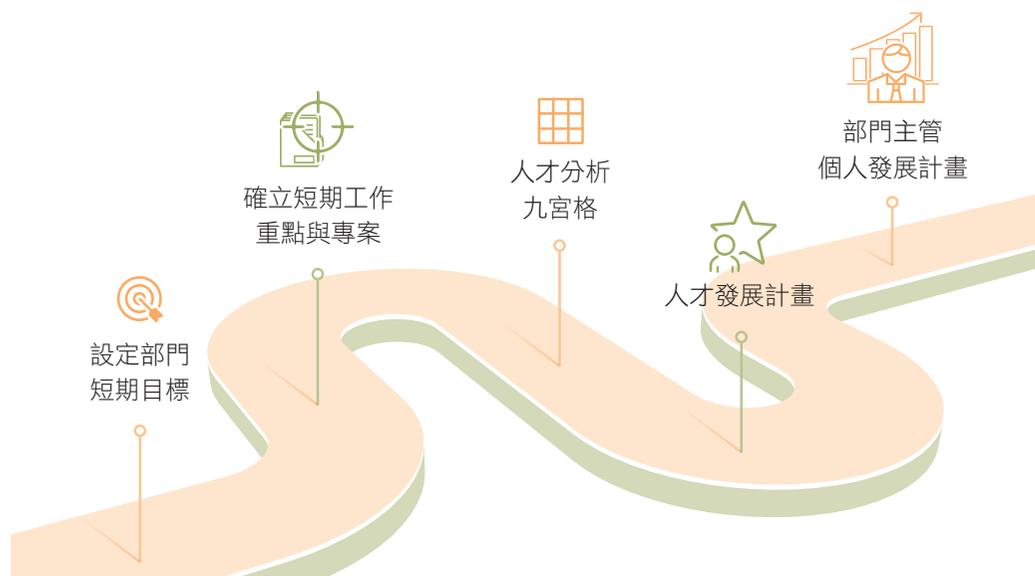
第二階段透過全員測評，確認常模標準，建立公司職能模型及關鍵職能之職能字典（含關鍵行為、面談題目及個人發展計畫），以便應用於人才發展、績效評估及新人招募等方面。結案內容包含公司職能現況與外界差異分析，績優與一般人員差異說明及未來訓練建議。

嘉新水泥職能模型

| 核心職能 | |
|------|------|
| 全體同仁 | |
| No. | 模型建議 |
| 1 | 主動積極 |
| 2 | 創新能力 |
| 3 | 認真負責 |
| 4 | 誠信正直 |
| 5 | 團隊合作 |
| 6 | 適變能力 |

▼ 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。

2023 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) | 167 | 197 | 364 |
| 課程總時數 (B) | 1800 | 1912 | 3712 |
| 每人次平均受訓時數 (B)/(A) | 10.78 | 9.71 | 20.49 |
| 訓練投資總金額 (C) | 1,048,274 | 1,038,565 | 2,086,839 |
| 每人次平均訓練投資金額 (C)/(A) | 6,277 | 5,272 | 5,733 |

| 學員 - 性別 | 男 | 女 | 合計 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| 實際參加人次 (A) | 220 | 144 | 364 |
| 課程總時數 (B) | 1860 | 1853 | 3713 |
| 每人次平均受訓時數 (B)/(A) | 8.45 | 12.87 | 21.32 |
| 訓練投資總金額 (C) | 1,014,753 | 1,073,858 | 2,088,611 |
| 每人平均訓練投資金額 (C)/(A) | 4,613 | 7,457 | 5,738 |

*含海外地區

今年度利用內、外部資源，計開放 16 堂實體或線上之選修課程，包含辦公室技能如：excel 進階運算、ChatGPT 運用，或是高階專業知識進修如：全球未來風險與永續轉型契機、全方位的智財保護策略 – 以 AI 協助創新技術智財布局、與從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略等主題，給予同仁自由報名選修。

例行訓練 & 派外研習

- ▶ 職前訓練
- ▶ 專業職能訓練
- ▶ 國外研習訓練

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。

▼ 啟動部門主管接班人計畫

定義人才

工具：KSAO

經由職能模型系統，產出個人數據化報表，配合公司內部工作職務說明書，確認部門主管接班人所需具備之知識、技術、職能（能力）與個人特質。

辨識人才

工具：人才九宮格

透過人才九宮格，以人員之過去績效與未來潛能，給予人才對應之定位，確認部門核心人才，及訂立部門主管接班人選。

發展人才

工具：IDP 個人發展計畫

根據職能模型報表，進行人員年度績效考核，並訂定人員年度發展目標，運用 IDP 個人發展計畫表格，採專案時程方式追蹤發展進程。

部門接班梯隊發展計畫 (9/25-10/15)

人才盤點：定義人才、辨識人才、發展人才

產出：部門主管接班人 KSAO 部門人才九宮格
部門主管接班人 IDP 部門全體人員發展計畫

2023 年度績效考核 (10/16-12/22)

核心職能、專業職能、管理職能評核佔個人考評 50%
產出：部門主管與員工的評核表



招募應用 - 職能面試 (2024.02 起)

透過職能來招募選才

產出：職能面試題庫 面談暨建議核薪表

2024 年度目標設定 (2023.12 起)

部門目標設定與個人目標設定 (含 IDP)

產出：2024 年度部門 KPI 設定表 (部門)
2024 年度績效發展計畫設定表 (個人)

4.2 打造友善、健康安全的環境

4.2.1 多元職場



提倡多元任用政策

嘉新企業團關係企業海內外員工共 420 位，據點分布於台灣、中國大陸與日本地區。針對多國籍的員工，企業團非常重視與珍惜文化背景差異的員工，致力發展 DE&I 多元、公平與共融的職場環境，以開放包容的氛圍，縮短員工間的文化差異、消彌隔閡與成見，相互尊重共同學習，提升凝聚力，創造更多的機會與可能性。

建立多元溝通管道

嘉新企業團為提供同仁安心的職場環境及高效率的工作表現，致力於打造多元且完善的溝通機制，並著重在主管與同仁間雙向溝通的管道，開放的態度聆聽同仁的聲音及建議，並處理同仁問題亦可達到優化公司推行的制度，強化以人為本的企業精神。當公司營運發生變化而影響員工權益時，可立即透過以下各項正式的溝通管道讓員工申訴並進行雙向溝通：

2023 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 年 10 月 ~ 迄今 |
| | 新人夥伴制度 | 2022 年 8 月 ~ 迄今 |
| | 員工協助方案 | 2023 年 1 月 ~ 迄今 |
| | 節慶活動 | 每年依節慶進行 |
| 人才培育 | e-learning 線上平台 | 2022 年 10 月 ~ 迄今 |
| | 人才盤點 | 2023 年 9 月 |
| | 職能模型建立 | 2023 年 9 月 |
| 薪資與福利 | 優化教育訓練辦法 | 2023 年 7 月 |
| | 優化員工薪酬辦法 | 2023 年 9 月 |
| | 優化考勤制度 | 2023 年 8 月 |
| | 優化出差作業管理辦法 | 2023 年 8 月 |
| 員工照顧 | 員工協助方案 | 2023 年 1 月 ~ 迄今 |
| | 執行長下午茶 | 2022 年 10 月 ~ 迄今 |
| | 職護 | 每個月一次 |
| | 員工溝通大會 | 每年 2 次 |
| 社會參與 | 嘉新聖誕小精靈村 | 2022 年 11 月 ~ 迄今 |



執行長下午茶

定期舉辦 0 距離的交流茶會，邀請執行長與同仁進行交流，打破組織流程的框架，提出建設性意見，讓具創新的想法有被實現的可能。



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。



員工滿意度問卷

於每年年底實施問卷調查，讓同仁以匿名的方式表達意見，進而了解每位同仁提出的想法及欲改善的建議，作為公司及部門改善目標。



員工溝通大會

定期分享經營績效與未來營運重點，並邀請員工針對各單位業務層面踴躍提供意見，此跨層級的全員溝通，聚焦於宣導公司重大決策及關鍵行動進行佈達與討論。



人資電子信箱 / 主管專線

設置人資電子信箱及開通主管專線，隨時讓同仁可以更輕鬆、即時表達對公司任何建設性意見及反應公事上遭遇的困難。



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。作為優化公司福利政策的參考。

防止職場騷擾的政策與計畫



「工作場所、性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」

【職場平權 X 性騷擾防治】

無論於工作場所內或工作場所外，嘉新企業團禁止任何形式的性騷擾行為，且為致力確保員工不會遭受非本企業團所能支配、管理工作場所內的工作者性騷擾或跟蹤騷擾。提供員工、求職者及協力廠商等對象性別平等且免於性騷擾的工作及服務環境。以下防治工作場所性騷擾行為的措施：

- ▶ 公開揭示申訴管道及辦法：依相關法規隨時修正「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並於公布欄或內部共享平台或電子郵件公告。
- ▶ 舉辦定期教育訓練：員工及調查處理性騷擾申訴事件相關人員應每年定期接受相關教育訓練。
- ▶ 成立「性騷擾申訴處理委員會」：應有具備性別意識之專業人士，且女性成員不得低於二分之一，單一性別不得少於三分之一，並視需要聘請外部專業人士擔任委員。調查性騷擾案件應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- ▶ 糾正及補救措施：提供必要的工作調整及支持，確保其不受二次傷害。提供或轉介適當協助，包括但不限於諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

* 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。

嘉新企業團以人為本的核心理念下，致力提供員工全方位的照顧，更秉持工作與生活平衡的理念，依員工在職期間所面臨的人生各階段所需，提供完善且優於法規的各項福祉，促進員工生產力提升及打造友善健康的幸福職場。

嘉新企業團會按旗下關係企業的產業屬性、所在地法令與社會民情，規劃各關係企業的員工福利與照顧政策並定期進行內容檢視。

嘉新水泥股份有限公司員工優於法令之福利政策如下：

| 階段 | 重點福利 | 內容 |
|-----|------|--|
| | 彈性出勤 | <ul style="list-style-type: none"> ● 按家庭需求、交通接駁、進修規劃等提供上班時間 7:30-9:30、下班時間 16:30-18:30 的彈性制度，自主安排個人上下班時間，實際工時為 7.5 小時，優於勞基法規範，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。 ● 為體恤佳節期間有返鄉需求的同仁，於重要節日（春節、端午、中秋、清明、元旦）前一個工作天，下午皆能彈性工作安排，避開壅塞車潮。 |
| 入 職 | 友善假別 | <ul style="list-style-type: none"> ● 喪假：父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者可申請優於原法規 8 天之 10 天喪假，減緩現代少子化下，員工面臨至親去世時處理喪事的壓力。 ● 全薪普通傷病假：供無剩餘特休假者一年上限 3 日之全薪普通傷病假，提供員工在生病期間得到適當的休息和照顧，同時減輕其財務負擔。 ● 全薪家庭照顧假：供無剩餘特休假者一年上限 3 日之全薪家庭照顧假，基於員工照護、提供相應的支援機制。 ● 新人假：新進員工有足夠的時間適應新工作環境、熟悉新的職位和培養工作能力，在新進員工通過試用期者，公司給予新人假 2 日。 ● 生日假：生日當月給予同仁有薪生日假半日。 ● 志工假：每人每年依實際服務之公益時數，可申請一年最多六日之志工假。 |
| | 遠距辦公 | 提供每月 3 日〔遠距辦公日〕申請，打破地域限制，提供相因應的遠距辦公申請機制，使遠距辦公工作成常態化。 |

| 階段 | 重點福利 | 內容 |
|-----|-----------|--|
| 入 職 | 健康安全與照顧措施 | <ul style="list-style-type: none"> ● 健檢假：提供每人每年健檢假 1 天。 ● 健康照護措施：每年定期舉辦健檢每年定期健檢及免費流感疫苗施打。舉辦心理健康講座，並提供優於法規提供職場護理師及醫師臨場健康服務，除協助四大計畫（含人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行公務遭受不法侵害預防及母性健康保護計畫），更將重點放在員工健康訪談，依各項健康指數給予員工個人衛教宣導。 ● 健檢補助：根據同仁自身需求，選擇診所且補助自選項目金額，補助金額上限為 \$ 5,000。 ● 員工協助方案：員工開懷零時差，為同仁打造 24 小時暢通的溝通管道及溫馨關懷的工作環境，且妥善保護同仁個人隱私，特別提供第三方諮詢輔助。 ● 安全保護措施：配置 AED，並辦理 AED 及 CPR 實作急救訓練課程。每年定期辦理消防演練和救生術講座。 |
| | 運動社團與課程補助 | <ul style="list-style-type: none"> ● 倡導工作與生活平衡，打造健康職場理念，故公司成立四種以上運動性社團，每期活動由福委會補助師資或場地經費 \$ 6,000。 ● 公司斥資打造五星級健身房，擁有專業人員提供免費的諮詢，免費使用各項設備，如划船機、大腿內收訓練機、臀部後推機等各項專業器材等。員工亦享教練課程之優惠折扣。 |
| | 理財規劃 | 推行員工持股信託，員工持股信託提撥 100% 之獎勵金，鼓勵員工共享經營績效成果，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，符合資格條件員工參與率達 83%。 |
| 結 婚 | 結婚禮金 | 員工及其子女結婚提供結婚補助，員工最多可申請 \$ 11,600、員工子女最多可申請 \$ 2,600 補助。 |

| 階段 | 重點福利 | 內容 |
|------|------------|--|
| 懷孕生子 | 孕期假別 | <ul style="list-style-type: none"> ● 產檢假、陪產檢假：為鼓勵生育且打造友善生育環境，提供員工（包含但不限於男性、女性、多元性別等）本人或配偶孕期間提高自法定的 7 日提升為 10 日的有薪假。 ● 安胎休養假：妊娠期間經醫師診斷需治療、照護或休養且無剩餘特休假天數者，提供一年內 7 日有薪安胎假，讓員工得以安心待產。 |
| | 好孕祝福 | 提供生育禮金 \$ 10,000、親子幸福禮包（價值 \$ 5,000 的新生兒必需品），以及由關係企業準備的免費媽媽課程及產後住房、煲湯及產後媽媽茶飲的員工優惠價格。 |
| | 托育津貼 | 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。 |
| | 子女教育補助 | 依福委會獎助學金辦法核給員工子女，由小學至大專院學之求學階段的教育及獎學金補助。 |
| 退 休 | 退休儀式 | 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。 |
| | 過渡期 / 退休生活 | 對於即將面臨退休同仁退休前的過渡期，會進行離職面談與關懷，鼓勵退休同仁參與公司舉辦的各項公益活動，如財團法人嘉新兆福文化基金會獎學金審核作業及頒獎典禮活動準備、勵友耶誕大餐、聖誕老公公回信小精靈，讓退休生活不留白。 鼓勵同仁於退休後能繼續參加公司各項社團，維持運動習慣與社交圈。 提供各項訓練課程給退休同仁自由參加。 |
| | | |

舉辦企業內部活動，建立友善的員工關係：

母親節活動

嘉新企業團於母親節前夕邀請高階主管化身為花仙子向所有同仁送上一朵康乃馨，祝福所有無私奉獻的照顧者健康、快樂，快閃送花的同時，我們也邀請同仁一起合照留念，挑戰創意合照 POSE，讓上班久坐的同仁動起來！



萬聖節活動

成立近 70 年以來首次舉辦的萬聖節派對，廣邀同仁一起變裝搞怪，於企業團內部遊行展示各自千奇百怪的服裝扮相，現場氛圍熱鬧又有趣。



水果日

為鼓勵同仁多吃不同種類的蔬果、均衡飲食，故舉辦 Happy Hour 水果日活動，提倡吃蔬果補充各種維生素、增強抵抗力、降低癌症發生的機率，促進身體健康、預防慢性疾病，守護所有同仁的健康！



零食日

把正能量的小語貼到零食上，讓認真工作的所有同補充能量及放鬆心情，根據調查，負面情緒會減少員工投入到工作的時間，也會降低工作效率，吃糖時大腦會分泌腦內啡、血清促進素等讓人感到舒適、放鬆的神經傳導物質，讓同仁在心情愉悅的情況下高效的完成任務！



4.2.3 人權政策與承諾

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，並於 2020 年 1 月制定人權政策，其主要重點包括：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，和定期檢視及評估人權相關制度及作為；同時我們承諾會以實際行動體現嘉新企業團預防人口販運、強制勞動、童工和歧視，並尊重結社自由權、集體談判權和同工同酬。

供應商的管理政策中含人權政策，請詳見 2.2.2 供應鏈管理

1 人權盡職調查

嘉新企業團會依循人權政策，定期檢視及評估人權相關制度及作業，一旦風險評估確定結果，我們將立即制定相應的風險減緩措施，隨後定期審核這些措施的實施效果，同時透過員工反饋等途徑進行檢視，以確保政策的有效實施。

2 人權盡職調查流程



2023 年人權盡職調查結果及減緩方案

2023 年嘉新企業團無發生違反人權侵害或歧視事件，嘉新企業團依據調查結果與人權潛在風險議題發生可能性，執行以下減緩措施：

| 人權關注對象 | 人權關注議題 | 風險識別來源 | 現行減緩措施 | 未來減緩措施 |
|--------|---|--|---|---|
| 員工 | 多元包容性與確保工作機會均等： 1. 孕婦福祉 2. 實踐多元共融職場環境 | 1. 妊娠中女性、分娩後未滿 1 年之女性、經醫師適性評估建議採取調整工作負荷量或工時之女性員工。 2. 員工對 DEI 的認知。 | 1. 確實遵守勞動基準法、性別平等法、女性勞工母性健康保護實施辦法、職安法第 30、31 條。 2. 提供懷孕員工彈性措施，包含彈性工時、遠距辦公，並設置哺乳室。 3. 定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練。 4. 不定期舉辦 DEI 宣導講座。 | 1. 優化孕媽咪育兒計畫，主動提供關懷與企業團支援政策的資訊予員工。 2. 在各項員工關係活動中融入 DEI 的核心價值觀。 |
| | 暢通的溝通管道 | 內外部溝通或申訴管道。 | 1. 勞資會議。 2. 員工滿意調查問券。 3. 職工福利委員會。 4. 勞工退休金監督委員會。 5. 員工分享會。 6. 執行長下午茶。 7. HRBP。 8. 人資電子郵箱。 9. 人資主管專線。 10. 員工協助方案。 11. 官方 Line@。 12. 內部公告。 | 落實員工分享意見及滿意度調查。 |
| | 提供安全與健康的工作環境 | 1. 職安四大計畫調查結果。 2. 職業災害申報資料。 3. 工作時數資料。 | 1. 職護健康訪談。 2. 健康檢查。 3. 流感疫苗。 4. 備有自動外心臟除顫器 (AED) 及血壓計。 5. 每年舉辦 CPR 及 AED 急救、消防演練安全教育訓練。 6. 不定期舉辦健康講座及安全衛生宣導。 7. 提供彈性上下班制度，使員工可彈性地運用時間，促進工作與生活平衡並降低延長工時風險。 | 建立員工異常狀況通報與關懷機制，主動提供關懷與企業團支援政策的資訊予員工。 |
| | 個人資料保護 | 1. 求職者面試資料。 2. 員工基本資料。 | 訂定個人資料保護管理辦法並成立個人資料保護管理委員會。 | 加強個人資料與保護宣導。 |

05

促進社會共融

| | | |
|-------|-----------|----|
| 5.1 | 強化與社會夥伴連結 | 72 |
| 5.1.1 | 獎學金與公益贊助 | 72 |
| 5.2 | 加深社會影響力 | 74 |
| 5.2.1 | 青年培力與支援新創 | 74 |
| 5.2.2 | 響應公益及地方參與 | 77 |



05

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

2023 年成果

| | | |
|---|--------|-------------------|
|  | 頒發獎學金 | 計 891.1 萬元 |
|  | 偏鄉教育贊助 | 計 272.4 萬元 |
|  | 支援創新 | 計 750 萬元 |
|  | 文化贊助 | 計 130 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，旨在鼓勵軍公教及貧困學生。為延續這項獎學金計畫並貢獻社會，於 1963 年 6 月 10 日成立財團法人嘉新水泥公司文化基金會。基金會的宗旨在於推動教育和文化事業的發展。1994 年，為紀念創辦人張敏鈺先生和妻子龔福明女士對基金會的貢獻，將基金會全名更名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



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

獎學金開始發放年份：**1960** 年迄今



獎學金總受惠學子：**96,780** 人



嘉新清寒獎學金總頒發金額 約 **222,627,000** 元

體育獎學金總發出金額 約 **46,526,160** 元

永續力獎學金總頒發金額 **1,300,000** 元



獎學金

2023 年總受惠學子 538 人



嘉新兆福文化基金會長期致力於促進教育和文化，致力使更多貧困兒童擁有接受教育的機會。在過去的幾十年中，近十萬人受到了基金會的獎勵和支持。嘉新獎學金從 1960 年創立至今，首年即吸引超過五千份申請，最終有一千兩百名學子獲得每人 350 元的獎金，相當於當時的公務員一個月的薪水。而且不受時代變遷的影響，已經超過一甲子，創下了許多紀錄，成為台灣私人創辦基金會的先驅。

從 2022 年起，基金會推出「永續力獎學金」，鼓勵大學生積極參與並支持永續發展。2023 年度有 7 位學子獲得了永續力獎學金。這也代表基金會使命的漸次轉變：

從最初的獎助貧困學生，到現在鼓勵有志於永續創新發展的學生。不斷調整以迎接當代社會的需求和挑戰，同時也培育具有前瞻性思維和永續意識的新世代。

2023 年第二屆「永續力獎學金」

TARGET 4.7



EDUCATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND GLOBAL CITIZENSHIP

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。

4 優質教育

SDGs 4
Quality Education

- 1) 第 64 屆（2023 年）嘉新獎學金
共頒發新台幣 6,870,000 元 清寒獎學金
受惠學子計 425 人
- 2) 第 59 屆（2023 年）中華嘉新體育獎學金
共頒發新台幣 1,341,000 元 體育獎學金
受惠學子計 106 人
- 3) 第 2 屆（2023 年）永續力獎學金
共頒發新台幣 700,000 元 永續力獎學金
受惠學子計 7 人

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 2023 年 「偏鄉學生關懷輔導課輔計畫」

臺灣教育大學系統
(112 學年度)

共 7 所大學 / 10 項計劃

贊助共計 **1,946,880** 元

參與大學生志工共計 **235** 人

受惠學童共計 **821** 人

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

2023/07/07-07/12

鳴鐸教育服務團名偵探柯南之創藝實驗成長營

主題

認識海洋生態議題，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
16 人

課輔對象

南投縣鹿谷鄉鹿谷國小。

受惠學童
32 人

(ii) 國立台中教育大學

2024/01/22-01/26

2023 年關懷輔導偏鄉學童計畫

主題

寒假課輔。

參與之大學生志工
29 人

課輔對象

台中新社協成國小。

受惠學童
37 人

(iii) 國立嘉義大學

2023/07-2024/02

不要小看 0.1

主題

寒暑假營隊活動、學期課輔及生命教育。

參與之大學生志工
29 人

課輔對象

土庫國小、蘭潭國小、宣信國小。

受惠學童
164 人

(iv) 國立台南大學課輔計畫 ①

📅 2023/07/01-2024/01/13

南大偏鄉課輔 ~ 土城、建功——雙語跨領域有品課程

| | | |
|-------------|-----------------------------------|-------------------------|
| 主題 | 每週實體課輔，結合雙語與品德教育進行跨領域素養導向課程與活動設計。 | 參與之大學生志工 20 人 |
| 課輔對象 | 臺南市七股區建功國小、臺南市安南區土城國小。 | 受惠學童 46 人 |

(iv) 國立台南大學課輔計畫 ②

📅 2023/09-2024/01

台南大學國語文學系國小學生關懷輔導課輔計畫

| | | |
|-------------|-----------------|------------------------|
| 主題 | 開設書法班及語文班。 | 參與之大學生志工 5 人 |
| 課輔對象 | 國立臺南大學附設實驗國民小學。 | 受惠學童 27 人 |

(v) 國立屏東大學課輔計畫 ①

📅 2023/10/14-12/09

偏鄉學童全方位關懷課輔計畫

| | | |
|-------------|--------------------------|-------------------------|
| 主題 | 由教育心理與輔導學系辦理，實施8次周末課輔活動。 | 參與之大學生志工 26 人 |
| 課輔對象 | 竹田鄉西勢國小。 | 受惠學童 32 人 |

**(v) 國立屏東大學課輔計畫 ②**

📅 2023/09/01-2024/02/29

2023年偏鄉學生關懷輔導課輔計畫

| | | |
|-------------|--------------------------|-------------------------|
| 主題 | 由應用化學系辦理，實施偏鄉學生關懷輔導課輔計畫。 | 參與之大學生志工 11 人 |
| 課輔對象 | 來義國小、古樓國小、望嘉國小、武潭國小。 | 受惠學童 372 人次 |

(vi) 國立東華大學

📅 2023/07/03-07/21

圓夢平和偏鄉教育之旅——實踐史懷哲精神教育服務計畫

| | | |
|-------------|----------------------------|-------------------------|
| 主題 | 由教育學程學生組成服務團進行課輔教學，共120小時。 | 參與之大學生志工 18 人 |
| 課輔對象 | 平和國小、平和國中。 | 受惠學童 37 人 |

(vii) 國立臺東大學課輔計畫 ①

📅 2023/07/01-2024/01/31

以數位學習家族協助東部地區弱勢學生學習計畫

| | | |
|-------------|--------------------------------|------------------------|
| 主題 | 數位課輔計畫，總課輔次數為120次。累計課輔時數180小時。 | 參與之大學生志工 6 人 |
| 課輔對象 | 忠孝國小、臺東女中。 | 受惠學童 24 人 |

(vii) 國立臺東大學課輔計畫 ②

📅 2023/10/22-12/03

東部偏鄉學生山海教育體驗學習計畫

| | | |
|-------------|----------------------|-------------------------|
| 主題 | 食農教育、海洋與環境議題課程。 | 參與之大學生志工 75 人 |
| 課輔對象 | 忠孝國小、泰源國小、長濱國中、豐田國中。 | 受惠學童 50 人 |

② 偏鄉部落週末兒童課輔計畫

社團法人

台灣希望部落協會

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。

贊助約 **777,200** 元 (2023 年)

參與大學生志工共計 **81** 人

受惠學童共計 **83** 人

期間：2023/1/1-2023/12/31 總陪讀教學時數計 3,138 小時

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、台大、淡江等，共計 8 所學校同學，大學伴中更有 2 位志工同學係本會獎學金得主。

學習端：

屏東射寮分校、雲林石榴國中、梅林國小、台北大龍國小、屏東青山部落、花蓮西林部落、高雄鳳山教室、東市區教室、宜蘭礁溪教室、嘉義來吉部落、桃園詩朗部落、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 | 51 人 | 30 人 |
| 受惠學童 | 44 人 | 39 人 |



支援創新

嘉新兆福文化基金會



2023 年成果

贊助青年創業育成團隊
場地租金約 **750** 萬元

與時代基金會合作辦理 Garage+ 計畫

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，**2023 年**新增團隊 **72** 家（累積服務團隊數已達 **549** 家），實體進駐團隊 **22** 家。

| 產業領域 | 占比 |
|--|-----|
| BigData / Computing | 34% |
| IoT / SmartDevice / AR & VR / Robotics | 31% |
| Healthcare / MedicalDevice | 20% |
| Lifestyle | 6% |
| Green tech / Agriculture / Social Enterprise | 5% |
| Fintech | 4% |

Epoch School 人才教育計畫

為讓台灣不同角落的年輕人得以獲得國際級資源的培育和啟發，朝創業家之路邁進。時代基金會的人才教育計畫 Epoch School 提供「未來國際經理人計畫」，2023 年與嘉新企業團及另外兩家企業攜手擔任活動評審，透過嘉新企業團個案分析與解決現況提案命題，與青年學子進行交流互動，協助青年深入調查並提出創新且具體可行的解決方案，鍛鍊綜觀大局的分析力與提案力。

5.2.2 響應公益及地方參與



與鄰同行

嘉新企業團

◎ 社區關懷

勵友耶誕大餐



聖誕節不僅是大餐與禮物的代名詞，更是將愛延續的一個好日子，在聖誕節前夕，嘉新同仁變身為五星主廚，一起到社區基督教勵友中心為孩子們煮了一頓豐盛的聖誕大餐。十個人、十雙手烹調出最美味可口且充滿愛心的佳餚，讓孩子們感受滿滿溫暖與幸福。

嘉新 X 好窩女籃——籃球友誼賽



由「傳善獎」和「勵友中心」聯合打造的「好 YOUNG 少年創意基地」成立一支女籃隊，為社區環境裡，運動資源少、沒有打球的夥伴的女學生打造了一個運動社團，聚集喜歡打籃球的女學生，讓女性在運動的領域也能發光發熱。嘉新籃球社在 12/23 和好窩女籃進行了第一場籃球賽，在球場上不論年紀、不論性別，在傳遞籃球的同時，也交換了友誼。



弱勢扶助

嘉新企業團

◎ 社區關懷

米運會——爬樓梯也能做公益



為落實「追求更好的生活」宗旨，2023 年嘉新舉辦一場米運會，向社團法人臺灣自閉兒家庭關懷協會成立的非愛不可星兒手作工坊訂購星願米，廣邀同仁一起搬米爬樓梯競賽，身體力行將愛傳遞，每一包同仁親手搬運的米，都作為禮物捐贈給嘉新兆福基金會獎學金的受獎學生及勵友中心的孩子們，傳遞身心障礙者的希望與分享花東縱谷的優質米給孩子們。

父親節吃冰送愛心



在這個特別的日子裡傳達對爸爸的感謝，也利用這個機會分享美味又低脂的「孔媽媽義式冰淇淋」，這個品牌為收容弱勢族群共同生活的匠愛家園所成立，希望在父親節同樂之餘也能傳達對弱勢團體的支持。

嘉新 x MEandMine x 鶯歌家扶 ——小海狸永續助學計畫



贊助 50 萬元

嘉新企業團和家扶基金會與矽谷教育新創 MEandMine 合作，於 2023 年歲末年終贊助 SEL 情緒教育探索盒，送愛影響力遍及全台 14 個家扶縣市據點，

23 個課輔班，共有 677 個孩童受贈作為 2023 年聖誕禮物。今日情緒力創造未來幸福力，打造孩子需要的永續未來，這是一場有趣又益智的遊戲體驗，在玩樂中學習！在 2024 年 1 月 24 日這次活動中，嘉新的同仁們有機會和這些孩子一起度過美好的時光，同時幫助他們了解自身的情緒，這對他們的成長和發展都有著深遠的意義。在遊戲中，我們看到了孩子們的聰明才智和靈活思維，也看到了他們的潛力和可能性，只要給予適當的指導和支持，他們一定能夠茁壯成長，發揮出自己的潛能，並提高孩子們的參與度、專注力、自信心、恆毅力、社交力。

感謝每一位孩子，用歡笑聲和努力嘗試不怕挫折的精神，療癒了我們；感謝參與活動的同仁，用耐心和溫柔，體現嘉新的人文素養；透過遊戲的力量，共同塑造一個充滿可能的未來「我不是不會，只是還沒學會」。

圓夢計畫 嘉新企業團

回信小精靈

贊助 10 萬元印製聖誕明信片



今年聖誕節我們開辦了嘉新精靈村，和台灣聖誕老公公協會合作，邀請同仁來當回信小精靈，回信給全各地的小朋友們，一起用文字傳達溫暖。看著孩子們的童言童語，大家不禁感嘆：「好可愛～感覺被療癒了」。

禮物小精靈



2022 年開啟的嘉新精靈村習俗，每年聖誕節號召企業團同仁們擔任禮物小精靈，實現孩子們的許願清單，2023 年募得的款項贊助勵友中心關懷據點的「騎影團」計畫。讓這群孩子們，發揮自己旺盛的精力，在正向的活動裡，培養時間管理及自我照顧的生活技能。由禮物小精靈們購買單車騎練所需的車衣、車褲、車燈及安全帽等配備，給予有需要的孩童及家庭關懷與支持，豐富他們的童年時光！

介惠社會福利慈善基金會

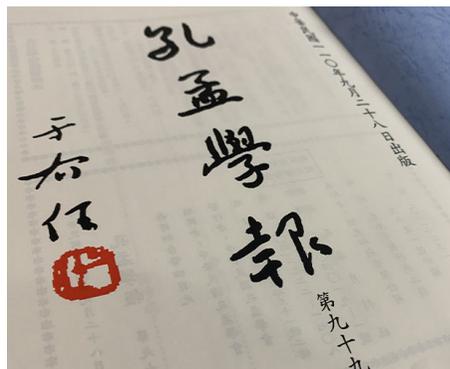


◎ 社區關懷

2023 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 2023 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。

孔孟學會 學報、月刊



◎ 文化傳承

嘉新兆福文化基金會

2023 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。

贊助「西周銘文圖例字典」出版計劃

◎ 文化傳承

嘉新兆福文化基金會

2023 年贊助 **110** 萬元

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「西周銘文圖例字典」，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，2023 年為第三期。該書已付梓印製，有助於學界及大眾探究中國文字系統建構，將文字分析及重建工作上溯到西周金文，可瞭解中華文化發展過程。

飯店 Hotel Collective 與沖繩傳統工藝文化 ——紅型作品展



城間紅型工房第 15 代當主城間榮順的作品『鳳凰』

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。

◎ 文化與藝術贊助

嘉新琉球

贊助第一屆「Cinema at Sea 沖繩環太平洋國際電影節」



◎ 文化與藝術贊助

2023.11.23-11.29

電影節大使尚玄（Shogen）和理事東盛愛華（左）於電影節紅毯入場。（地點：Hotel Collective 一樓）。影展開幕典禮。（地點：Hotel Collective 二樓宴會廳）。

嘉新企業團

合計贊助約台幣 **180 萬元**（含實體贊助）

首屆「Cinema at Sea – 沖繩環太平洋國際電影節」於 2023 年 11 月 23 日至 29 日在沖繩那霸市盛大舉行，以跨越陸地國界的文化框架為理念，集結 40 部來自 16 個太平洋區島嶼及臨海國家的作品。在嘉新企業團旗下的 Hotel Collective 舉辦星光大道、開幕典禮與晚宴活動。由台灣旅日導演黃胤毓擔任總監、影評家翁煌德擔任策展人，團隊結合日本、台灣、法國、德國等多國影展人士，並邀請享有國際知名度的沖繩演員尚玄（Shogen）出任大使。

本屆電影節設有六大單元，分別是「主競賽」、「焦點導演專題：克里斯多福·馬科托·約基」、「太平洋島嶼展映」、「戶外放映」、「特別放映」、「VR 單元」，如以沖繩為舞台的開幕紀錄片等深刻文化展現，以及日本影展的革命性創舉 VR 放映，甚至是自成一格的沙灘舉行戶外放映。在國際評審團的評選下，兩部華語電影《富都青年》和《綠金龜

模仿犯》拿下出色的成績。終身成就獎則將授予沖繩資深導演高嶺剛，並展映他的經典電影《樂園幻景》（1985）、《夢幻琉球》（1999）等作。由嘉新企業團 100% 獨資設立的 Hotel Collective 其前身正是電影院“國映館”的舊址。也因此當遇見同樣來自台灣的黃胤毓導演時，其理念「拓寬觀眾的眼界」，與飯店打開消費者感官「Open the Emotion」的核心理念不謀而合。2024 年即將邁向 70 週年的嘉新企業團，希望透過贊助第一屆新生的「Cinema at Sea 沖繩環太平洋國際電影節」，以支持更多豐富文化內涵和跨域的文化交流。

Hotel Collective 如同其名，致力於成為旅客與在地人文、藝術進行共融體驗的聚落，也樂於支持沖繩環太平洋影展成長茁壯，將影像的力量與創作者的聲音傳達給世界，串起南島語族、海洋文化藝術與世界的連結，拓寬大眾的感官及視野，「Open the Emotion」。

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 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的内容。

GRI 1：基礎 2021

無

| 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.19 |
| 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 1.5 關於本報告書 | p.19 |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 1.5 關於本報告書 | p.19 |
| 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.19 |
| | | 附錄九：外部保證聲明 | p.92 |
| 2. 活動與工作者 | | | |
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 2.1.1 事業體系 | p.21 |
| | | 2.3 負責任投資 | p.30 |
| 2-7 | 員工 | 4.1.1 人員概況 | p.56 |
| 2-8 | 非員工的工作者 | 4.1.1 人員概況 | p.56 |
| 3. 治理 | | | |
| 2-9 | 治理結構及組成 | 3.3 透明化的治理 | p.50 |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 請參照本公司 2023 年報 (3.4.1 董事會運作情形) | p.25 |

| 指標 | 揭露項目 | 對應章節／說明 | 頁碼 |
|-------------|------------------|-----------------------------|------|
| 2-11 | 最高治理單位的主席 | 3.3 透明化的治理 | p.50 |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 3.3 透明化的治理 | p.50 |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 3.3 透明化的治理 | p.50 |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 3.3 透明化的治理 | p.50 |
| 2-15 | 利益衝突 | 3.3 透明化的治理 | p.50 |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 請參閱 2023 年年報 (3.4 公司治理運作情形) | p.25 |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 3.3 透明化的治理 | p.50 |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 3.3 透明化的治理 | p.50 |
| 2-19 | 薪酬政策 | 4.1.1 人員概況 | p.56 |
| 2-20 | 薪酬決定流程 | 4.1.1 人員概況 | p.56 |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 4.1.1 人員概況 | p.56 |
| 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.7 |
| | | 1.2 永續長的話 | p.8 |
| 2-23 | 政策承諾 | 1.1 董事長的話 | p.7 |
| | | 1.2 永續長的話 | p.8 |

| 指標 | 揭露項目 | 對應章節／說明 | 頁碼 |
|------|--------------|-------------------|------|
| 2-24 | 納入政策承諾 | 1.1 董事長的話 | p.7 |
| | | 1.2 永續長的話 | p.8 |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 3.2.1 風險管理 | p.44 |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 1.5 關於本報告書 | p.19 |
| 2-27 | 法規遵循 | 2.2.1 誠信經營 | p.26 |
| 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.83 |

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.9 |
| 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 永續重大主題鑑別 | p.13 |
| 3-2 | 重大主題列表 | 1.4 永續重大主題鑑別 | p.13 |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.4 永續重大主題鑑別 | p.13 |

GRI 200：經濟主題

重大主題【新事業發展】

GRI 201：經濟績效 2016

| | | | |
|-------|-----------------|------------|------|
| 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 2.1.1 事業體系 | p.21 |
| | | 2.1.2 財務績效 | p.25 |
| | | 2.3 負責任投資 | p.30 |

| 指標 | 揭露項目 | 對應章節／說明 | 頁碼 |
|-------|----------------------|------------|------|
| 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.33 |

重大主題【溫室氣體排放及提升能源效率】

GRI 201：經濟績效 2016

| | | | |
|-------|----------------------|------------|------|
| 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.33 |
|-------|----------------------|------------|------|

GRI 300：環境主題

重大主題【溫室氣體排放及提升能源效率】

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.91 |
| 302-3 | 能源密集度 | 附錄八：營運環境能源利用效率 | p.91 |

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.91 |
| 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.91 |
| 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.91 |
| 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | 附錄八：營運環境能源利用效率 | p.91 |
| 305-7 | 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），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：社會主題

| 重大主題【人才發展策略】 | | | |
|-------------------------|----------------------------|-----------------|------|
| 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.88 |
| 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.67 |
| 401-3 | 育嬰假 | 附錄七：人力資源統計表 | p.88 |
| 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 永續人才與人才培育 | p.60 |
| 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 4.2.2 員工關懷 | p.67 |
| 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的 員工百分比 | 4.1.2 永續人才與人才培育 | p.60 |
| 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 永續人才與人才培育 | p.60 |
| | | 3.3 透明化的治理 | p.50 |

自訂主題

| | | |
|-----------------|--------------|------|
| 重大主題【服務品質與顧客滿意】 | 2.1.1 事業體系 | p.21 |
| | 2.1.2 財務績效 | p.25 |
| | 2.3 負責任投資 | p.30 |
| 重大主題【資訊安全】 | 3.2.2 資通安全管理 | p.48 |
| | 3.2.3 智財管理 | p.49 |
| 重大主題【風險管理】 | 3.2.1 風險管理 | p.44 |
| | 3.1.1 氣候行動 | p.33 |
| 重大主題【利害關係人溝通】 | 1.1 董事長的話 | p.7 |
| | 1.2 永續長的話 | p.8 |
| | 1.3 利害關係人溝通 | p.9 |
| | 1.4 永續重大主題鑑別 | p.13 |
| 重大主題【供應商管理】 | 2.2.2 供應商管理 | p.29 |
| | 3.2.2 資通安全管理 | p.48 |
| 重大主題【數位轉型】 | 3.2.3 智財管理 | p.49 |
| | 3.1.2 提升能源效率 | p.41 |

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 | |
| ESG 遠見共好圈 | |
| 社團法人台灣社會影響力研究院 | |
| 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.44 |
| 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.33 |

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 ³) | |
| 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.91 |
| 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。 | 3.1.2 提升能源效率 附錄八：營運環境能源利用效率 | p.41 p.91 |
| 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 _x (不包括 N ₂ O) (2) SO _x (3) 懸浮微粒 (PM10) (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.91 |
| 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.91 |
| 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.91 |
| 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.41 |
| 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.88 |
| 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.41 |
| 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.91 |
| 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.91 |
| 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.41 |
| 勞動實務 | SV-HL-310a.1 | 量化 | (1) 自願離職率。(2) 非自願離職率。 | 4.1.1 人員概況 | p.56 |
| 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.66 |
| 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「供應商永續管理」。 |
| 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 | 26 | 39 | 65 | 22 | 40 | 3 | 65 |
| 佔全體員工比例 | 9.29% | 6.19% | 15.48% | 5.24% | 9.53% | 0.71% | 15.48% |
| 離職人員 | 39 | 55 | 94 | 26 | 49 | 19 | 94 |
| 佔全體員工比例 | 9.29% | 13.09% | 22.38% | 6.19% | 11.67% | 4.52% | 22.38% |
| 自願離職人數 | 36 | 45 | 81 | 24 | 44 | 13 | 81 |
| 佔全體員工比例 | 8.57% | 10.71% | 19.28% | 5.71% | 10.48% | 3.09% | 19.28% |

* 不含約聘 / 兼職人員

* 離職率計算公式：離職人數 94 人 ÷ 當年員工總人數 420 人 =22.38%

* 含海外地區

* 高階管理者離職率佔全體員工比例 0.24%，中階管理者佔全體員工比例 1.67%，基層管理者佔全體員工比例 2.14%。

* 嘉新企業團 2023 年非自願離職員工人數：5 人。

依管理階層區分之離職人員

| | 高階主管管理職 | 中階主管管理職 | 初階主管管理職 | 非管理職 | 合 計 |
|------|---------|---------|---------|--------|--------|
| 離職人數 | 1 | 7 | 9 | 77 | 94 |
| | 0.24% | 1.67% | 2.14% | 18.33% | 22.38% |
| 自願離職 | 1 | 5 | 9 | 66 | 81 |
| | 0.24% | 1.19% | 2.14% | 15.71% | 19.28% |

新進及離職人員佔比 by 地區別

| | 台 灣 | 日 本 | 大陸地區 | 合 計 |
|---------|--------|--------|-------|--------|
| 新進人員 | 26 | 32 | 7 | 65 |
| 佔全體員工比例 | 6.19% | 7.62% | 1.67% | 15.48% |
| 離職人員 | 44 | 44 | 6 | 94 |
| 佔全體員工比例 | 10.48% | 10.48% | 1.42% | 22.38% |

依年齡及性別區分之員工數 (GRI) 401-1 各事業體的人數

| | 男 性 | 女 性 | 小 計 |
|---------|-----|-----|-----|
| 30 歲以下 | 36 | 37 | 73 |
| 31-50 歲 | 103 | 123 | 226 |
| 51 歲以上 | 72 | 49 | 121 |
| 合計 | 211 | 209 | 420 |

| 類 別 | 男 性 | 女 性 | 人 數 小 計 | 男 性 主 管 | 女 性 主 管 | 主 管 數 小 計 | 男 性 主 管 比 例 | 女 性 主 管 比 例 |
|------|-----|-----|------------|------------|------------|--------------|----------------|----------------|
| 水泥倉儲 | 97 | 82 | 179 | 31 | 21 | 52 | 17.32% | 11.73% |
| 資產開發 | 8 | 3 | 11 | 3 | 0 | 3 | 27.27% | 0.00% |
| 健康照護 | 16 | 57 | 73 | 4 | 10 | 14 | 5.48% | 13.70% |
| 旅宿 | 84 | 66 | 150 | 32 | 11 | 43 | 21.33% | 7.33% |
| 其他 | 6 | 1 | 7 | 3 | 1 | 4 | 42.86% | 14.29% |
| 小計 | 211 | 209 | 420 | 73 | 43 | 116 | 17.38% | 10.24% |

* 水泥倉儲：嘉新水泥、嘉北、嘉國、上海嘉環、上海嘉新港輝、江蘇嘉國建材

* 資產開發：嘉資

* 健康照護：嘉和、上海嘉彭、揚州母嬰護理

* 旅宿：Hotel Collective、雲嘉

* 其他：上海嘉新企管

新進與離職人員佔各年齡族群比例

| 類別 | 男性 | 女性 | 類別 | 男性 | 女性 |
|--------------|--------|--------|--------------|--------|--------|
| 30歲以下(全部員工) | 36 | 37 | 30歲以下(全部員工) | 36 | 37 |
| 30歲以下(新進員工) | 13 | 9 | 30歲以下(離職員工) | 13 | 13 |
| 新進佔該年齡族群比例 | 36.11% | 24.32% | 離職佔該年齡族群比例 | 36.11% | 35.14% |
| 31-50歲(全部員工) | 103 | 123 | 31-50歲(全部員工) | 103 | 123 |
| 31-50歲(新進員工) | 11 | 29 | 31-50歲(離職員工) | 18 | 31 |
| 新進佔該年齡族群比例 | 10.68% | 23.58% | 離職佔該年齡族群比例 | 17.48% | 25.20% |
| 51歲以上(全部員工) | 72 | 49 | 51歲以上(全部員工) | 72 | 49 |
| 51歲以上(新進員工) | 2 | 1 | 51歲以上(離職員工) | 8 | 11 |
| 新進佔該年齡族群比例 | 2.78% | 2.04% | 離職佔該年齡族群比例 | 11.11% | 22.45% |

育嬰留停復職人數

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|------------------------|------|-----|------|------|------|------|------|---|
| | 男 | 女 | 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 | 3 | 2 |
| 該年度申請育嬰留停資格人數(B) | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 預定該年度復職人數(C) | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 實際復職人數(D) | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 復職後12個月仍在職人數(E) | 0 | 0 | 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) |
| 2023年度 | 全體受僱員工：104人 (任職給薪滿六個月以上員工88人；未滿六個月之員工：16人) | 75人 | 65,157 (新台幣仟元) | 869 (新台幣仟元) | 800 (新台幣仟元) |
| 本年度與前年度相比 | | 1.35% | 0.86% | -0.46% | -0.62% |

* 「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) | 62,614 | 65,156 |
| 非管理階層 (全薪) | 36,147 | 39,041 |

* 含海外員工。(企業團員工薪資均高於當地法定最低薪資。)

嘉新水泥

| 性別 | 女 | 男 |
|---------|--------|--------|
| STEM 人數 | 3 | 5 |
| 百分比 | 37.50% | 62.50% |

(單位：元)

| 項目 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|------|------|------|------|------|
| 每單位薪資 投資報酬率 | 5.34 | 5.64 | 5.78 | 7.01 | 9.51 |

職業災害統計

2023 年海內外員工失能傷害頻率為 **5.84** 失能傷害嚴重率為 **52.54**，未來將努力維持降低失能傷害頻率與嚴重率。



職業災害死亡人數

0



失能傷害人次

4



失能傷害損失日數

36



總經歷工時 (小時)

685234



失能傷害頻率 (FR)

5.84



失能傷害嚴重率 (SR)

52.54

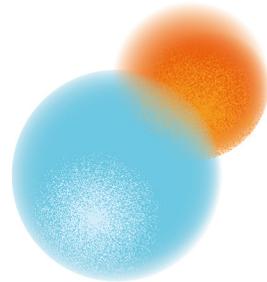
* 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次 (不包含上下班交通事故) × 1,000,000 ÷ 總經歷工時。

* 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 | 2023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-CO2e) | 30.5912 | 209.1565 | 834.850 | 972.7627 | |
| | | 人均碳排放量 (噸 / 人) | 0.07 | 0.48 | 1.88 | 2.32 | |
| | | 每單位營收碳排放量 (噸 / 佰萬元) | 0.01 | 0.09 | 0.37 | 0.33 | |
| | | 資料涵蓋率 (Revenue) | 48.92% | 92.33% | 100% | 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-CO2e) | 77.1415 | 4007.197 | 6807.564 | 7015.3239 | |
| | | 人均碳排放量 (噸 / 人) | 0.18 | 9.28 | 15.33 | 16.7 | |
| | | 每單位營收碳排放量 (噸 / 佰萬元) | 0.04 | 1.81 | 3.02 | 2.41 | |
| | | 資料涵蓋率 (Revenue) | 48.92% | 92.33% | 100% | 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-CO2e) | 5.2667 | 71.7138 | 103.123 | 369.15 | |
| | | 每單位營收碳排放量 (噸 / 佰萬元) | 0.00 | 0.03 | 0.05 | 0.13 | |
| | | 資料涵蓋率 (Revenue) | 48.92% | 92.33% | 100% | 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-CO2e) | 29.4578 | 835.6744 | 1187.496 | 1506.9443 | |
| | | 每單位營收碳排放量 (噸 / 佰萬元) | 0.01 | 0.38 | 0.53 | 0.52 | |
| | | 資料涵蓋率 (Revenue) | 48.92% | 92.33% | 100% | 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-CO2e) | - | 446.5579 | 666.078 | 620.0883 | |
| | | 每單位營收碳排放量 (噸 / 佰萬元) | - | - | 0.2956 | 0.213 | |
| | | 資料涵蓋率 (Revenue) | 48.92% | 92.33% | 100% | 100% | |
| | 類別 6 其他來源的間接溫室氣體排放 | 碳排放量 (噸) (t-CO2e) | - | - | - | - | 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-CO2e) | 142.46 | 5570.30 | 9599.111 | 10,484.269 | |
| | | 資料涵蓋率 (Revenue) | 48.92% | 92.33% | 100% | 100% | |

| 環境指標 | 項目 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 備註 |
|-----------|---------------------|----------------------------|-----------|-----------|-----------|------------------------------|
| 能源 (用電) | 總消耗 (MWh) | 1 MWh = 1000 KWh 14,513 | 16,310 | 11,771 | 12,053 | 2020 及 2021 年為含嘉新大樓租戶用電數據。 |
| | 總消耗 (GJ) | 52,246.76 | 58,715.95 | 42,375.57 | 43,391.74 | 1 千兆焦耳 (GJ) = 0.277778 MWh |
| | 人均能源用量 (GJ/ 人) | - | - | 95.4405 | 103.3137 | |
| | 每單位營收能源用量 (KWh/ 仟元) | - | - | 5.2231 | 4.1398 | |
| | 每單位營收能源用量 (GJ/ 佰萬元) | - | - | 18.8030 | 14.9031 | |
| | 資料涵蓋率 (Revenue) | | 48.92% | 92.33% | 100% | 100% |
| 用水 | 總用水 (噸) | 度 = 1000 公升 97,612 | 122,369 | 147,492 | 172,835 | |
| | 資料涵蓋率 (Revenue) | | 48.92% | 92.33% | 99.9% | 100% |
| 廢棄物 | 廢棄物總量 (噸) | 361.97 | 364.21 | 344 | 378 | 各年度廢棄物數據均含嘉新大樓租戶。 |
| | 資源回收量 (噸) | | | 4.8 | 82.04 | 2023 年新增統計飯店廢棄物回收量，佔其總量 38%。 |
| | 資料涵蓋 | | 48.92% | 92.33% | 100% | 100% |
| 總人數 (人) | | 434 | 432 | 444 | 420 | |
| 總營收 (佰萬元) | | 2,058 | 2,220 | 2,254 | 2,912 | |



嘉新企業團
CHIA HSIN CEMENT GROUP



嘉新水泥股份有限公司

地址 | 臺北市中山北路二段96號 嘉新大樓

電話 | (02) 2551-5211

網址 | www.chcgroup.com.tw



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



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。