

2024 永續報告書

嘉 新 水 泥



01 永續發展

1.1 年度永續亮點.....	2
1.2 企業團介紹及關於本報告書.....	3
1.3 董事長的話.....	5
1.4 永續長的話.....	6
1.5 七十週年特輯.....	7
1.6 永續發展願景藍圖.....	9
1.7 永續發展目標.....	9
1.8 利害關係人溝通.....	10
1.9 永續重大主題鑑別.....	13

02 透明治理

2.1 專業多元.....	19
2.2 風險管理.....	25
2.3 誠信經營.....	28
2.4 責任採購.....	29
2.5 數位韌性.....	30
2.6 法令遵循.....	32

03 環境共好

3.1 氣候治理.....	35
3.2 氣候行動.....	37
3.3 能源效率.....	43

04 創新人才共築未來

4.1 共融.....	48
4.2 共好.....	56
4.3 共學.....	70

05 附錄

5.1 財務績效.....	79
5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形.....	80
5.3 嘉新企業團參與的公協會組織.....	81
5.4 人力資源統計表.....	81
5.5 GRI 準則內容索引.....	84
5.6 永續會計原則 (SASB) 參照對應表	86

5.7 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 參照表	88
5.8 永續經濟活動認定參考指引.....	89
5.9 聯合國全球盟約 10 大原則對照表	89
5.10 外部保證聲明.....	90
5.11 永續報告書編輯及覆核團隊	92



封面設計理念

封面中央以簡約線條勾勒嘉新水泥總部及六大地標（台北、高雄、上海、江蘇、沖繩、羅馬）地標，展現企業穩健發展與國際視野。色彩以 2025 Pantone 代表色「摩卡慕斯」反映出渴望自然聯繫、追求個人幸福舒適感的趨勢，以藍色與橘色圓圈，象徵基石事業與新興服務事業，既展現水泥業的穩重特質，更呼應嘉新致力打造的優質生活體驗。

01 永續發展

1.1 年度永續亮點

2024 年主要永續績效及成果

致敬創辦人堅守的核心價值與遠見，始終奉行「取之於社會，用之於社會」的理念，持續發揮及擴大社會影響力。

倡議行動

- 教育部體育署運動企業認證
- 天下永續會「製造業符合溫控 1.5°C目標企業」
- 連續 3 年加入並倡議 TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟

環境承諾

- 嘉新大樓榮獲台灣綠建築 EEWH-EB 鑽石級與 EEWH-BERSe 第 1+ 級綠色雙認證
- 加入氣候相關財務揭露 (TCFD) Supporter，出版第一本 TCFD 報告書
- 連續第三年全企業團完成所有據點溫室氣體盤查並通過第三方查證
- 通過科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 認證
- 連續第四年通過 ISO 50001 能源管理系統及 ISO 14001 環境管理系統第三方認證

社會影響力

2022 年開始

- ▶ 聖誕精靈村計畫：企業團志工每年聖誕節手寫聖誕卡片及募集聖誕禮物金額給偏鄉學童，累計參與志工：**59** 人；累計募集金額：**182,795** 元

2023 年開始

- ▶ 小海狸 SEL 社會情緒學習助學計畫：累計幫助 **1132** 位家扶暑期班及早療課程孩童
- ▶ 正向大人陪伴計畫：累計 **59** 名志工參與中山區勵友中心陪伴青少年活動

2024 年開始

- ▶ 公益團體禮盒：累計採購 **70,295** 元
- ▶ 贊助吳念真國民戲劇《人間條件一》重返人間 **500,000** 元
- ▶ 贊助中華民國景觀學會《永續國土發展與環境景觀國際交流活動》**1,000,000** 元
- ▶ 贊助 2024 永續智慧創新黑客松競賽 **40,000** 元
- ▶ 贊助全球青年領導力計劃「聯合國永續發展目標論壇」**177,870** 元
- ▶ 舉辦聖誕二手市集，捐出義賣收入 **20,160** 元

教育訓練

- 董事 ESG 相關教育訓練時數共 **81** 小時，遠高於法規建議進修時數
- ESG 內部宣導與教育訓練活動總時數：**857** 小時
- 誠信經營教育訓練台灣員工受訓普及率 **100%**



國內外永續評鑑成績

- 碳揭露計畫 CDP 中小企業 SME 氣候變遷問卷 B 級
- S&P Global CSA Score：61 分（產業平均：36 分）
- 嘉新水泥入圍遠見 ESG 企業永續獎
- 連續 5 年上市公司治理評鑑排名前 6%-20%
- 連續 2 年入選天下人才永續獎前 20 強
- 連續 2 年榮獲 TCSA 台灣企業永續獎報告書白金級
- 連續 3 年入榜天下永續公民獎小巨人組，排名前進 6 名至第 7 名

• Hotel Collective

- Agoda 客戶評價 **9.4** 分



- Booking.com 客戶評價 **9.2** 分



- 日本最大旅行社 JTB 宿泊券
綜合銷售部門金獎



• 人之初 Podcast

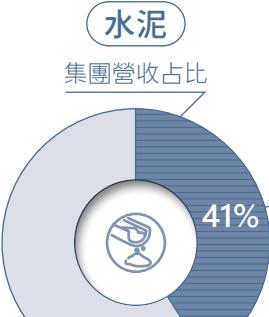
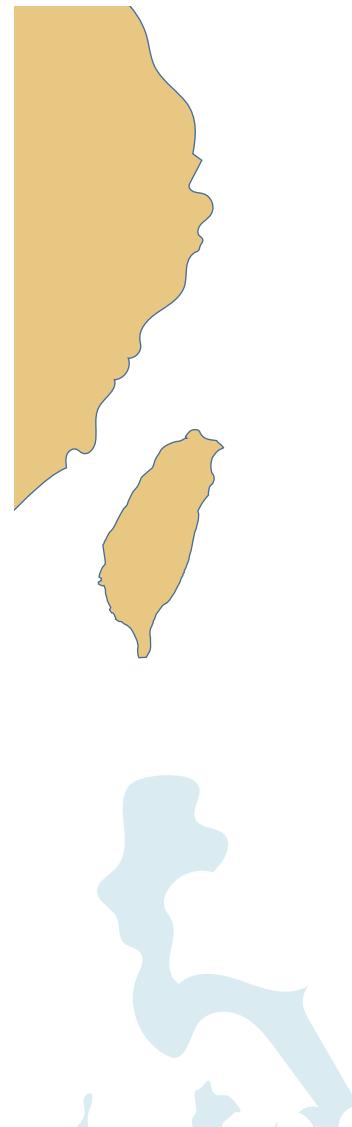


- 累積下載數達 **76,673** 次
- 平均單集獲得 **4.8** 顆星評分

客戶滿意度

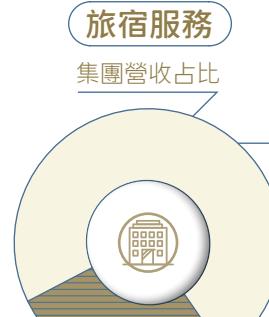
1.2 企業團介紹及關於本報告書

1.2.1 事業體系



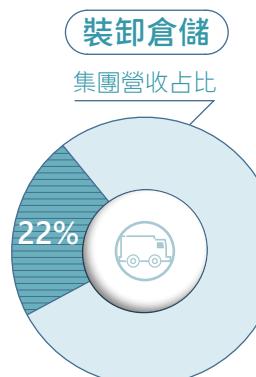
台灣地區水泥共銷售 418,000 噸。

嘉新國際股份有限公司
嘉新水泥股份有限公司



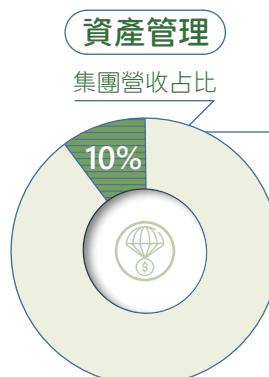
Hotel Collective 全年營收成長 16.4%，住房率穩定維持在 80% 以上。

嘉和琉球 Collective 株式會社
嘉和健康生活股份有限公司



台北港第一散雜貨中心裝卸散雜貨 5,632,200 噸。

嘉北國際股份有限公司



嘉新大樓全年平均出租率達 99.33%，租金收入增長 0.71%；岡山廠全年平均出租率為 71.63%，租金收入增長 13.16%。

嘉新資產管理開發股份有限公司

企業團事業體系與投資比例詳情請參閱 2024 年報

1.2.2 關於本報告書

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），為了讓各利害關係人更加瞭解嘉新如何致力於建構完善的企業永續發展，編製了 2024 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

- 揭露期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
- 前次報告書發行時間：2024 年 6 月
- 本次報告書發行時間：2025 年 5 月（第九次發行）
- 下次報告書發行時間：預定 2026 年 5 月

報告書撰寫依循原則

發布單位	準則／法規
全球永續性報告協會 Global Report Initiative, GRI	GRI 準則 2021 年版
永續會計準則委員會 Sustainability Accounting Standards Board, SASB	建築材料產業準則、 旅館與住宿產業準則
氣候相關財務揭露工作小組 Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD	氣候相關財務揭露建議
臺灣證券交易所	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

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。
- **財務資訊及依循標準：**以經會計師簽證之合併財務報告書為準及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。揭露之數據或資料由各單位高階主管審閱後提供，並於永續發展委員會檢視及核准後發行。
- **報告書負責單位：**永續發展辦公室。

外部保證

內部查核

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 Group Singapore Pte. Ltd. Taiwan Branch) 依據保證 AA1000AS v3 第一類型中度保證等級之查證標準驗證通過。

由內部稽核單位於 2025 年 4 月完成此報告書之永續資訊查核作業。



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**

✉ ir@chcgroup.com.tw

永續發展辦公室 **經理兼企業團發言人** 金哲毅

✉ simonchin@chcgroup.com.tw

永續報告書 **聯絡窗口** 呂沁芸

✉ chinyunlu@chcgroup.com.tw

 台北市中山北路二段 96 號

 02-2551-5211

 <http://www.chcgroup.com.tw/>

1.3 董事長的話



張剛綸

嘉新水泥董事長



2024 年，嘉新水泥迎來創立 70 週年，這不僅是公司發展歷程中的重要里程碑，更彰顯我們一路以來堅持永續發展的初心與決心。七十年來，嘉新持續透過積極轉型以追求企業之長青，而「永續」更是早已成為公司文化的底蘊，並全面體現在我們的治理、環境與社會三大核心精神。

治理方面，嘉新秉持企業文化的 DNA，始終將透明、負責作為核心價值，並將公司治理視為企業永續發展的重要基礎。我們不斷強化管理層對 ESG 目標的認同與實踐，透過完善的治理架構與績效評估，實現企業的永續營運。

環境方面，嘉新肩負身為地球公民的使命，不斷推動環境永續的各項行動。已矗立 50 多年的嘉新大樓成功獲得 EEWH-EB 鑽石級與 EEWH-

BERSe 第 1+ 級綠色雙認證，更是我們對環境友善與節能減碳的堅持與努力的最佳證明。

社會層面，嘉新始終堅持以人為本的初心，積極推動各項社會公益與教育計畫，透過嘉新兆福文化基金會等多元平台，持續關懷弱勢族群，擴大社會影響力，善盡企業社會責任。此外，嘉新一直非常重視對員工的照顧以及打造友善職場環境，我們深信照顧好每個員工就是照顧好背後的每個家庭，也是真正擴大社會影響力的具體實踐。

當然，嘉新尤須感謝每一位同仁、合作夥伴與利害關係人對我們永續理念的長期支持與陪伴。未來我們將持續深化治理、環境及社會面向的核心精神，以實際行動與大家共同開創更具韌性、更美好的未來，譜寫嘉新下一個七十年的精彩篇章。

1.4 永續長的話



王立心

總經理 • 永續長

慶祝七十載影響力與願景

慶祝公司成立七十週年之際，我們銘記創辦人堅守的核心價值與遠見，始終奉行「取之於社會，用之於社會」的理念。數十年來，這一理念不僅引領我們在事業上屢創佳績，更讓我們在照顧員工及其家庭、關懷社區與公益、並為所有利害關係人提升生活品質等各方面持續做出貢獻。

今年是一個重要的里程碑，嘉新在實踐永續發展目標的路上邁出了重要的一步，我們將「Pursuing Quality of Life」貫徹於營運及所有合作關係之中。

階段性成果

- **董事會層級的監督機制：**由永續發展委員會及風險管理委員會負責全面性的治理監督。
- **提前完成溫室氣體盤查：**已提早完成全集團主要營運據點之範疇一和範疇二的溫室氣體盤查作業。
- **計算部分範疇三排放：**借助外部顧問的專業開始評估間接排放之盤查方法學，並重視對價值鏈帶來的影響。
- **科學基礎減量目標倡議 (SBTi)：**承諾 2030 年前實現減碳 42%，並響應全球 1.5°C 的減碳目標。
- **氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD)：**採用其框架以提升氣候風險與機會之透明度。
- **員工福祉：**致力於打造包容、支持且賦權的工作環境，全力支持人生的每個階段，並屢獲獎項肯定，彰顯卓越且具支持性的職場文化。
- **社區關懷：**透過公司基金會及與非政府組織的合作，已惠及超過 10 萬人，促進教育、健康與基本照護服務。

中期與長期目標

計劃於 2027 年前全面完成範疇一、二和三的溫室氣體盤查，落實 S1 和 S2 永續揭露準則，並根據自然相關財務揭露工作小組 (TNFD) 的框架，完成全面性的生物多樣性盤查。展望未來，我們的目標是 2030 年實現所有辦公據點的碳中和。

隨著去年營業毛利成長 19%，我們仍成功降低近 5% 的排碳強度（範疇一及範疇二合計碳排放量 / 營收），充分證明經濟成長與環境責任可並行不悖。在未來五年內，全球氣溫預計超過 1.5°C 的假設下，這些里程碑更加凸顯我們使命的緊迫性、立即共同行動的必要性。

迎接全球挑戰

根據美國太空總署 (NASA) 資料，2024 年為有史以來最熱的一年，全球平均氣溫長時間超過 1.5°C。聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 警告，若無法將升溫幅度控制在 1.5°C 以內，將對人類與自然環境帶來災難性後果。儘管對於應對氣候變遷的速度與規模仍存有爭議，但解決氣候問題已成為全球共同責任。

減碳的經濟挑戰雖然艱鉅，但我們堅信每家公司、每個人、每項行動都至關重要。即使我們的碳排放相較於全球大型企業輕微，但我們仍以為推動正面改變的集體力量一部分而自豪。

不讓任何人掉隊

行動號召：Nemo Resideo

受到古老信念「Nemo Resideo——不讓任何人掉隊」的啟發，我們承諾不僅支持我們的員工，也關懷有需要的人。我們將與所有利害關係人攜手合作，推動有意義的改變，共同創造永續的未來。除了降低碳足跡外，我們也承諾在決策過程中納入生物多樣性的考量，並以自然相關財務揭露工作小組 (TNFD) 等框架作為指導。

永續治理：成功的基石

有效的治理是我們永續發展旅程的基石，確保我們的行動建立於誠信、問責及透明之上。透過將環境、社會及公司治理 (ESG) 原則融入營運的各個層面，我們不僅能降低風險，還能發掘創新及長期成長的機會。

我們持續推動數位轉型，進一步強化治理能力，使我們能以更高的精確度蒐集、分析及預測數據，並據此進行明智且具策略性的決策，以應對複雜的永續挑戰並達成具體成效。藉由結合有效治理與可執行的策略，我們確保永續目標既具挑戰性又可達成，從而為所有利害關係人帶來正向影響。

我們的承諾

展望未來，我們重申對永續發展的承諾：與所有利害關係人保持公開且透明的溝通、倡導環境管理與保護、支持員工、社區及弱勢群體，確保「不讓任何人掉隊」。

這些承諾反映了我們對集體行動能夠推動有意義改變的堅定信念。

謹代表全體團隊，感謝您一直以來的支持與合作。讓我們攜手共創永續且包容的未來，並為世世代代留下深遠的影響。

1.5 七十週年特輯

七十年前，嘉新在一片未知的土地上種下了奮進的種子，如今，這顆種子已茁壯成一顆可以庇護無數家庭的巨樹，橫跨著不同領域，蓬勃發展，照亮著我們前行的道路。

多年來嘉新面臨種種挑戰，從水泥製造到健康照護旅宿服務，我們從未止步於現狀，堅持為人類提供更優質的生活體驗。本次週年慶的標誌和標語是由全體員工集體創

重要成就

- 嘉新水泥廠是台灣第一個純民營水泥廠。
- 嘉新大樓是台灣第一棟有中央空調、雙層隔音鋁窗辦公大樓。
- IBM 智慧型大樓是台灣第一件不動產證券化商品標的。
- 嘉新水泥是第一家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第一家環保的砂石和煤的卸貨碼頭與倉儲設施。
- Hotel Collective 為沖繩首間 LEED 國際綠建築認證的飯店。
- 人之初產後護理之家為國內首家將五星級飯店的住宿服務導入月子中心。
- 人之初產後護理之家為導入 WELL 健康建築白金認證的先驅。

作，透過同仁的共識呈現出七十年意象，代表嘉新的核心價值在於全體合作與共識認同。

七十年，是一段悠長的歲月，也是一個嶄新的起點。在這個重要里程碑，提醒著所有人不要忘記創辦人「取之於社會，用之於社會」的初心，企業營運之餘更應負起社會責任，與世界永續共榮共好。

七十週年活動



「七十同心，永續嘉新」運動會

2024.03.22



「七十童心·永續嘉新」家庭日

2024.11.30



「敘事—待發」
嘉新七十週年回顧

2024.12.09

七十週年 Logo & Slogan 說明



「七十革新，永續嘉新」

理念：標誌中以數字為核心，由「CHC GROUP」文字環繞在數字「0」上，代表著嘉新內部及合作夥伴間的緊密聯繫，更象徵各事業體構成公司穩健發展的基石。標語代表著嘉新站在70年的里程碑上仍不斷革新、創新，更願與社會、環境永續長存。

1.5.1 七十同心，永續嘉新

為揭開七十週年慶的序幕，嘉新以「七十同心，永續嘉新」為主軸，盛大舉辦了一場「嘉新玩很大運動會」，邀請各子公司、關係企業的夥伴們一同參賽。期許全企業團「嘉人」能彼此熟悉，能更加齊心協力、緊密融洽！

活動上半場由隨機抽籤組隊的各團隊完成多個綜合考驗智力、體力、臨機應變能力的闖關，迅速地讓來自不同單位的夥伴們熟悉並發揮各自專長；下半場我們透過加拿大新興的運動「健球 KINBALL」，由於擊球需 4 名隊友同時進行且隨時會逆風翻盤的特性，更加考驗彼此合作及默契。

嘉新企業團張剛綸董事長、王立心總經理和子公司經理人都親臨現場同樂，不論是場邊的啦啦隊還是親自下場參與者，都能感受到董事長所說

“There's no 'I' in team”的精神。這場運動會不只是一次比賽，更是一次團隊合作的展示、一次共同進步的契機！



1.5.2 七十童心·永續嘉新

七十週年，這不僅是企業的重要里程碑，更是所有員工、員工親友與合作夥伴共同努力的成果。嘉新不僅關懷同仁，也重視家庭的陪伴與支持。為此，我們舉辦了「家庭日」，讓員工與親友共享歡樂時光，同時秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，也邀請與嘉新企業團密切合作的公益團體共襄盛舉。包含嘉新兆福文化基金會發放獎學金的得主、中山區基督教勵友中心——長期關懷失落兒少的夥伴，以及家扶基金會，透過去年的合作計畫將愛心傳遞至全台 23 個課輔班。嘉新提供超過五百名弱勢兒少與家庭免費入園，讓這場盛會不僅充滿歡笑，更承載滿滿的愛與分享。

活動當天，親朋好友齊聚兒童新樂園，盡情暢玩設施、品嚐美食、參與趣味闖關，夜晚更有夢幻夜光遊行，壓軸的無人機與煙火秀為這場慶典畫下燦爛句點。這不僅是一場歡樂派對，更象徵「七十童心，永續嘉新」的精神——保持初心，邁向更美好的未來。

從初創企業到橫跨多個產業領域，嘉新始終堅持永續發展的承諾，並將在這個重要的里程碑上，持續推動創新與成長，共創更加美好的明天。



1.5.3 敘事·待發

為使嘉新企業團全體員工更了解七十年過往並牢記初心，於總部一樓大廳，策畫為期一個月的「嘉新七十週年回顧展——敘事·待發」。一間企業營運七十年著實不易，需要顧及的層面多不勝數。展覽主題代表一群人站在山頂向遠方眺望，回首已越過迤邐山丘，再轉回前方，展現「蓄勢待發」的態度，故以「敘事·待發」為主題，描繪嘉新七十年的故事，重返歲月時光，共同感受、一同祝福嘉新七十週年，繼續，向前出發。

展區共分四大子題：基石事業、新興事業、回饋社會及董事長的話。邀請 14 名與嘉新企業團有淵源之重量級人物，如：現任及前任董事長及總經理、董事、前廠長、基金會執行長及前財務長、琉球 Collective 代表取締役、嘉和健康生活董事長、董事及總經理等，聊聊不同事業如何展現各自理念、不同階段的心路與轉折，以及現在進行式的分享。展區電視上可清楚看見他們的身影，更加了解嘉新之所以七十年屹立不搖，絕對不僅僅是時代紅利，更是在嘉新付出的每個人共同努力而來。



1.6 永續發展願景藍圖

Pursuing Quality of Life

策略

以永續為因子驅動營運競爭力及發揮社會影響力

四大主軸

負責性的業務

永續的營運

強化夥伴關係

促進社會共融

重點業務

- 負責任產品
- 負責任服務
- 負責任投資

- 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

- 人才發展的最佳舞台
- 打造友善健康安全的環境

- 強化與社會夥伴連結
- 加深社會影響力

對應章節

2.4 責任採購

- 2.1 專業多元
- 2.2 風險管理
- 2.3 誠信經營
- 2.5 數位韌性
- 2.6 法令遵循
- 3.1 氣候治理
- 3.2 氣候行動
- 3.3 能源效率

- 4.1 共融
4.3 共學

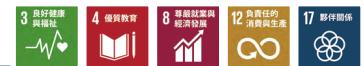
- 4.2 共好

對應SDGs



1.7 永續發展目標

嘉新對 SDGs 之貢獻



小海狸永續助學計畫 - SDGs 3.4, 4.1, 4.2, 17.14, 17.17

以家扶中心發展學園為據點，籽樂的講師使用 MeandMine 的社會情緒學習 SEL 教具，為早療兒童及其家庭提供兼具科學性與趣味性的課程，打造一場身心整合的學習之旅。

提供 課輔班 346 位、
早療 109 位，
共 455 位孩童 SEL 教育服務



基金會人才培育計畫 - SDGs 17.14, 17.17

嘉新兆福基金會觀察人才培育與產業需求有極大落差，故決定規劃「職業、職場、職能」相關培力活動。2023 年開始積極和頂尖企業合作，例如：Google、微軟、君品酒店等，盼透過企業參訪，有助同學學業選擇及職涯發展。

2 場企業參訪，539 位獎學金得主
頒發 8,868,000 元獎學金



沖繩嘉新酒店在地支持計畫 - SDGs 8.2, 8.4, 12.1, 12.3, 17.14, 17.17

嘉新水泥屹立於中山區近一甲子，透過籃球友誼賽、共進晚餐陪伴、單車環島等活動，盼望協助中山區勵友中心集結更多力量，幫助勵友拓展各方資源，為孩子們提供源源不絕的支持與幫助。

43 位志工
參與 4 次活動



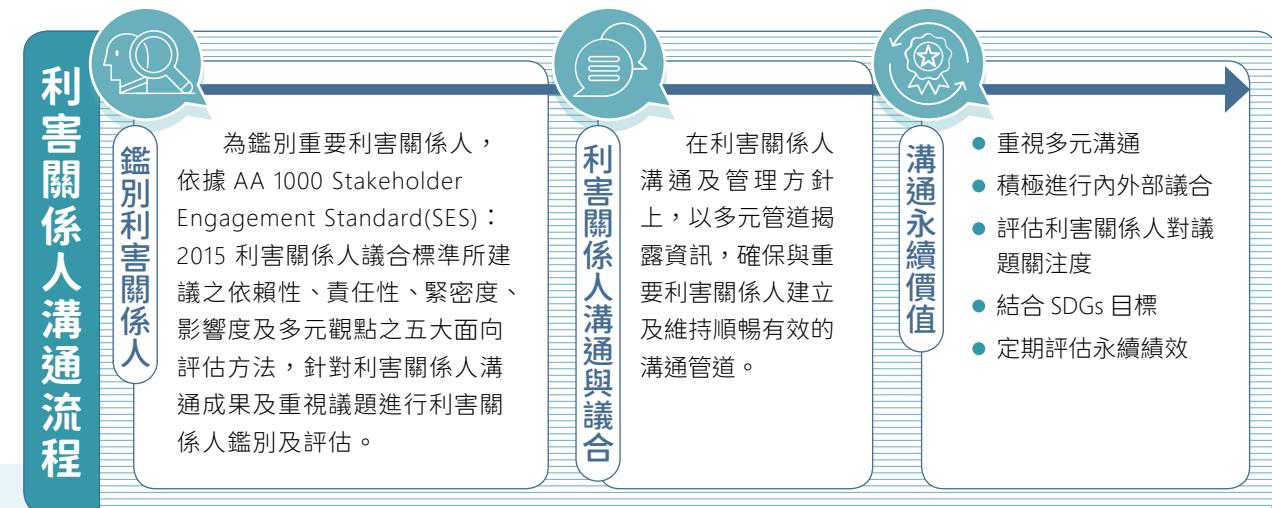
Hotel Collective 嘉新酒店除了是沖繩首家獲得美國綠建築協會 LEED 認證的綠建築，是旅客支持永續旅遊的最佳選擇。

- 為了減少食物浪費，營業時間後開放員工認購計畫，並致力使用當季及當地食材、推廣琉球傳統料理
- 累計捐贈價值 38,650 元衛生紙及捐款 21,528 元至沖繩那霸市櫻花母子生活支援中心，希望持續支持在地婦女及幼童的生活
- 導入一台送餐機器人以提升人員效率



1.8 利害關係人溝通

嘉新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。



9 類利害關係人

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

利害關係人主要溝通管道與溝通實績

利害關係人	對象	對嘉新的意義	主要溝通管道與頻率	溝通實績	關注議題	回應章節
	一般股東、法人股東	股東與投資人為公司的所有權人，股東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。	<ul style="list-style-type: none"> 發言人服務專線與信箱 即時 服務代理機構服務專線 即時 法說會 每季 董事會 每季至少一次 股東會 每年至少一次 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦法說會：4 次 召開董事會：7 次 召開股東會：1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 股利政策 財務績效 公司治理 新事業開發 ESG 永續發展及風險因應 	2.1 專業多元 2.2 風險管理 2.3 誠信經營 3.1 氣候治理
	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。	<ul style="list-style-type: none"> 網站信箱 即時 Line @或 SNS 溝通 即時 客戶服務信箱與客服專線 即時 法人客戶拜訪 每2個月 產後護理中心舉辦客戶線上課程 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 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 顧客滿意度調查：1 次 	<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 客訴處理與後續追蹤 最新母嬰專業照護模式及知識 公司形象及產品定位 	1.8 利害關係人溝通 * 年報【4.2 市場及產銷概況】 * 人之初產後護理中心官網 * 官網【事業版圖】

利害關係人	對象	對嘉新的意義	主要溝通管道與頻率	溝通實績	關注議題	回應章節
	員工	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。	<ul style="list-style-type: none"> 職場護理師健康訪談 每月 職工福利委員會 每季 勞資會議 每季 員工分享會 每半年 執行長下午茶 每年 員工滿意度調查 每年 人文策略夥伴訪談 每年 員工協助方案 不定期 勞工退休金監督委員會 不定期 人才及文化主管電子郵件與專線 不定期 	<p>勞資關係：</p> <ul style="list-style-type: none"> 勞資會議：4 次 職工福利委員會議：4 次 勞工退休金監督委員會：2 次 <p>多元溝通管道：</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度調查：1 次 執行長下午茶：1 次 員工分享會：2 次 嘉新期刊：2 期 <p>員工考核：</p> <ul style="list-style-type: none"> 績效考核及面談作業：1 次 	<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 共融 4.3 共學
	政府機關	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、裝卸倉儲、資產管理、旅宿服務等，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。	<ul style="list-style-type: none"> 參與金管會主辦課程 不定期 參與公開發行公司股務協會 不定期 參與行政主管機關辦理之課程、宣導說明會或座談會 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 參與座談會及交流會、課程等 與集保公司合辦視訊輔助股東會 	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循 誠信經營 環境保護 勞資政策 防疫措施 觀光產值及就業機會 	2.1 專業多元 2.2 風險管理 2.3 誠信經營 2.6 法令遵循 3.1 氣候治理
	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討和討論。	<ul style="list-style-type: none"> 年度財報季報消息公告 即時 專案討論或研討會 不定期 聯繫拜訪 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 參與專案議題討論及研討會：43 次 拜訪：17 次 	<ul style="list-style-type: none"> 財務績效 財務風險管理 公司治理及運營 ESG 發展 	2.1 專業多元 3.2 氣候行動 * 年報【4.2 市場及產銷概況】
	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。	<ul style="list-style-type: none"> 親自拜訪或電話溝通 即時 月子中心醫療機構巡診 每週 投資夥伴：月例會及董事會 每季 	<ul style="list-style-type: none"> 積極參加合作夥伴的董事會或股東會 月子中心：醫療機構每週 4 次以上巡診 航空及旅遊業之異業拜訪：每月 1 次以上 港務公司函文往來 	<ul style="list-style-type: none"> 保證運量或契約租金規費 ESG 未來規劃 職工安全及環保議題 商業合作及未來發展 	2.4 責任採購 2.6 法令遵循

利害關係人	對象	對嘉新的意義	主要溝通管道與頻率	溝通實績	關注議題	回應章節
 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。	<ul style="list-style-type: none"> 飯店備品採購商 即時 會計師：季報查核 每季、參與董事會及審計委員會溝通 每季、重大專案評估對財報影響 不定期、內控查核 每年 會議討論、交流拜訪或電訪 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 33家供應商參加誠信經營教育訓練 不定時透過電話或電子郵件相互溝通 不定時召開招標協調會議 	<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 誠信經營 法規遵循及風險 財務狀況 新事業發展 	2.4 責任採購 2.6 法令遵循
 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。	<ul style="list-style-type: none"> 法說會媒體溝通 每季 股東會媒體餐敘 每年 部落客 不定期 媒體餐敘或媒體訪問 不定期 參加媒體座談會及交流會 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 專訪、股東會、法說會等相關媒體轉發露出：157次 Facebook 貼文：39篇 Instagram 貼文：63篇 媒體餐敘：4次 	<ul style="list-style-type: none"> 新事業開發 營運績效 公開形象 重大公共議題 	4.2 共好
 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	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。	<ul style="list-style-type: none"> 社區或當地商會交流拜訪 每月 鄰里聯合晚會 每年2次 嘉新兆福文化基金會獎學金計畫 每年 贊助文創計劃及偏鄉教育活動 每年 響應公益活動 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 獎學金頒發 支援新創及綠色投資 台灣聖誕老公公協會之回信義工活動 與中山區勵友中心推動正向大人陪伴計畫 與四方夥伴推動小海狸永續助學計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 響應公益 地方參與及回饋 	4.2 共好

1.9 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

2024年嘉新依據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、ISO 26000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。

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。

4 分析問卷及確認議題



依內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。

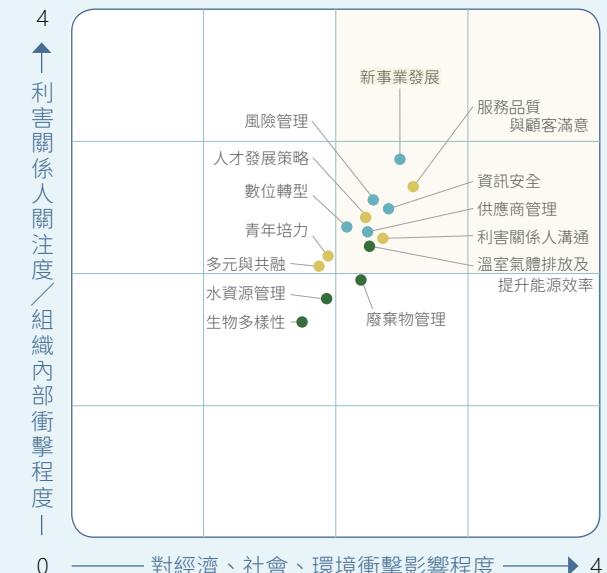
於永續報告書揭露相關衝擊說明、管理機制、承諾目標與相關績效。

重大主題鑑別頻率

嘉新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。

永續重大主題矩陣圖

● 治理面相 ● 社會面相 ● 環境面相



重大主題管理方針

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	2024 年績效	2025 年目標	影響利害關係人 ●直接影響 ○間接影響	對應 GRI 標準 重大主題	對應章節	
	營運成本	營運收入									
新事業發展	●	●	●	正面潛在衝擊： 提高市場競爭力和形象。 負面潛在衝擊： 若不符合永續理念被消費者或市場淘汰。	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>綠色建築標章： 嘉新大樓一、二樓內將進行改裝，申請綠建築 LEED 與 WELL 健康建築的認證，朝向 2030 年達成辦公據點碳中和的方向前進。</p> <p>低碳水泥儲運設施： 基隆港儲運中心增設低碳水泥發貨設施。</p> <p>綠色建築標章： 總部嘉新大樓榮獲台灣綠建築權威性指標最高榮譽雙認證。</p>	<p>綠色建築標章： 嘉新大樓一、二樓內將進行改裝，申請綠建築 LEED 與 WELL 健康建築的認證，朝向 2030 年達成辦公據點碳中和的方向前進。</p> <p>光電綠能計劃： 將利用岡山廠租戶屋頂建置太陽能板，預計建置 2MW 設施，年產 200 萬度以上電力。</p> <p>旅宿服務事業體： 計劃設立人之初台中館，進一步拓展品牌影響力，鞏固產後照護市場的領先地位。</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 	GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2 氣候行動 5.1 財務績效
服務品質與顧客滿意	●	●	●	正面潛在衝擊： 提升營業額成長及鞏固品牌市佔率。 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，及影響營業額成長。	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>Hotel Collective 分別在 agoda 及 Booking.com 取得 9.4 分及 9.2 分的高分評價，並獲得日本最大旅行社 JTB 住宿券銷售金獎。</p> <p>合作夥伴人之初持續周更 Podcast，累積下載數達 76,673 次，平均單集獲得 4.8 顆星評分。</p>	<p>旅宿服務事業體： 未來仍將繼續提升服務口碑和服務溫度。</p> <p>裝卸倉儲事業體： 強化員工教育訓練，降低設備維修頻率及提高運轉效能。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 股東 / 投資人 ● 客戶 / 消費者 ● 員工 ● 協力廠商 	自訂主題	1.1 年度永續亮點 1.2 企業團介紹及關於本報告書

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	2024 年績效	2025 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	●	○	●	正面潛在衝擊： 維護良好商譽。 負面潛在衝擊： 客戶評價、信任度、滿意度下降，影響營業額成長。	低	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 每日各系統狀態檢查及備份。 ◆ 每週定期備份媒體異地存放之執行。 ◆ 每年至少兩次資安宣導教育課程。 ◆ 每年系統災難復原執行演練。 ◆ 每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。 ◆ 定期舉辦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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成立資訊安全管理審查委員會，為資訊安全之權責單位 2. 啟動 ERP 更換計劃，並評估盤點需求內容 3. 根據國際標準建置資安管理制度 4. 舉辦 6 場資安宣導與教育訓練、1 場個資保護教育訓練課程 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 將 ERP 系統更換為 SAP，並合併測試共計 3 間公司 2. 將公司機房移轉至符合 ISO 27001 之 IDC 機房，以符合資訊機房標準 3. 定期更新智財政策及目標，以對應支援海外發展營運目標 4. 每季召開資安管審會議，檢討 ISMS 實施成效，研議 ISMS 之優化改善措施，落實 PDCA 之精神 5. 持續的識別、評估潛在的資安風險，包括使用網站風險評分工具以及弱點掃瞄工具或服務，經由資安管審會決議風險對應策略後，協助權責單位制定並實施相應的應對措施 	● 客戶 / 消費者 ● 員工 ○ 協力廠商	自訂主題	2.5 數位韌性 2.6 法令遵循
風險管理	●	●	●	正面潛在衝擊： 風險損失發生時能及時因應，迅速恢復正常營運動。 負面潛在衝擊： 無法降低風險不確定性、以及即時應對風險衝擊的能力。	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"> 1. 設置風險管理委員會。 2. 董事會通過「風險管理政策與程序」修訂。 3. 向審計委員會及董事會報告 2025 年風險評估報告。 4. 2024 年出刊第一本 TCFD 報告書。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 完成 2026 年風險辨識與風險評估。 3. 提升數據品質完整度及與財務的連結 	● 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	2.2 風險管理 3.2 氣候行動

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	2024 年績效	2025 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	-	-	○ ○	正面潛在衝擊： 建立友善工作環境並達到工作與生活平衡。 負面潛在衝擊： 人才流失及招募困境。	低	<p>◆共融</p> <ol style="list-style-type: none"> 優化每一環 – 人力結構與多元文化 平衡每一份 – 薪資平等與公平機制 傾聽每一聲 – 員工參與與反饋 凝聚每一才 – 人才吸引與長效留任 <p>◆共好</p> <ol style="list-style-type: none"> 尊重每一步 – 人權政策與公平對待 照顧每一刻 – 全面員工支持與關懷 連結每一心 – 社會參與與公益實踐 <p>◆共學</p> <ol style="list-style-type: none"> 奠基每一程 – 永續人才策略與成長 鑄造每一才 – 創新驅動的人才培育體系 引領每一階 – 領導力養成與職涯規劃 傳承每一力 – 文化傳承與核心職能深化 	<ol style="list-style-type: none"> 優化績效管理辦法與晉升作業辦法。 高階管理階層績效與 ESG 目標連結。 擴大員工滿意度調查範圍至更多關係企業。 推動核心職能的落實與應用。 優化性騷擾防治措施，修訂申訴及懲戒辦法。 推行員工持股信託計畫。 社區經營之社福團體合作。 採購社會企業商品。 	<ol style="list-style-type: none"> 人才：透過管理策略的精進，全面提升人才發展與管理效率，確保企業持續吸引、培育並留住卓越人才，推動組織的長期穩健成長。 文化：將共融、共好和共學的理念深植於企業文化，強化員工的認同感與歸屬感，並促進企業在社會責任與永續發展中的正面影響力。 創新：持續聚焦於人才及文化管理的創新，運用數位化工具與策略，全面提升人才發展、員工體驗與組織靈活性，以有效應對不斷變化的市場需求和挑戰。 	●員工	GRI 401 勞雇關係 2016 GRI 404 教育與訓練 2016 GRI 405-1 治理單位與員工的多元化	2.1 專業多元 4.1 共融 4.2 共好 4.3 共學 5.4 人力資源統計表
利害關係人溝通	-	-	○	正面潛在衝擊： 提升客戶滿意度、信任度及公司商譽、降低營運風險。 負面潛在衝擊： 若喪失利害關係人的信任將影響營運績效、客戶滿意度等面向。	低	<p>◆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。</p> <p>◆透過官網及社群媒體的即時更新及訊息的正確度和吸引度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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 利害關係人 2024 年溝通實績參照前章節 1.8 利害關係人溝通。 導入雙重大性原則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。 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即時性。 	<ol style="list-style-type: none"> 規劃官網改版及社群媒體呈現的多元性及即時性。 	●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	1.3 董事長的話 1.4 永續長的話 1.8 利害關係人溝通 1.9 永續重大主題鑑別

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	2024 年績效	2025 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	●	●	●	正面潛在衝擊： 確保供應商遵循 ESG 標準，進而提升企業形象。 負面潛在衝擊： 供應商無法按照時程降低碳排，進而影響到企業團整體碳排放量。	中	◆ 依據供應商管理政策及誠信經營守則選擇供應商及進行管理。 ◆ 定期進行供應商盤點及評鑑，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。	1. 2024 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。 2. 水泥及央廚供應商完成度 100%。 3. 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 54 人。	1. 修訂供應商管理政策。 2. 盤點採購金額 89% 的供應商。 3. 規劃進行相關供應鏈上下游碳盤查。	● 協力廠商	自訂主題	2.4 責任採購
溫室氣體排放及提升能源效率	○	-	-	正面潛在衝擊： 強化企業永續競爭力。 負面潛在衝擊： 增加排碳成本。	低	◆ 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。	1. 完成海內外所有據點之溫室氣體盤查及查證。 2. 啟動汰換嘉新大樓電梯汰換並加裝電力回生系統計劃。 3. 通過 SBTi 科學基礎減量倡議目標。	1. 完成 ISO 50001 及 ISO 14001 繢證。 2. 完成範疇 3 階段性盤查。 3. 完成嘉新大樓全數電梯汰換並加裝電力回生系統。 4. 完成嘉新大樓 EMS 能源管理系統導入。	○股東 / 投資人 ○客戶 / 消費者 ○金融機構 ● 協力廠商	GRI 302-1 組織內部的能源消耗量 GRI 302-3 能源密集度 GRI 305-1 直接（範疇一） 溫室氣體排放 GRI 305-2 能源間接（範疇二） 溫室氣體排放 GRI 305-3 其他間接（範疇三） 溫室氣體排放 GRI 305-4 溫室氣體排放密集度	3.3 能源效率 5.2 溫室氣體排放量與能源使用情形
數位轉型	○	-	○	正面潛在衝擊： 縮短業務流程並提高能效，提升營運效益 負面潛在衝擊： 成本提高或人才流失	低	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。	1. 導入數位化碳盤查管理系統。 2. 導入 Microsoft Office 系統。 3. 將現行 ERP 系統更換成 SAP 系統，以符合現代化數位轉型需求。	1. 完成嘉新大樓 EMS 能源管理系統導入。	●客戶 / 消費者 ●員工	自訂主題	2.5 數位韌性 2.6 法令遵循 3.3 能源效率

註：「利害關係人溝通」為 GRI 2：一般揭露範疇，嘉新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。

02 透明治理

深植企業文化的 DNA，勇於當責

- 重視透明揭露，提前完成對外資訊揭露
- 深化公司治理，積極參與國內外各項評比
- 積極與股東及投資人等利害關係人溝通

PURSUING QUALITY OF LIFE



策略

以永續為因子驅動營運競爭力及發揮社會影響力

負責任的業務

永續的營運

強化夥伴關係 促進社會共融

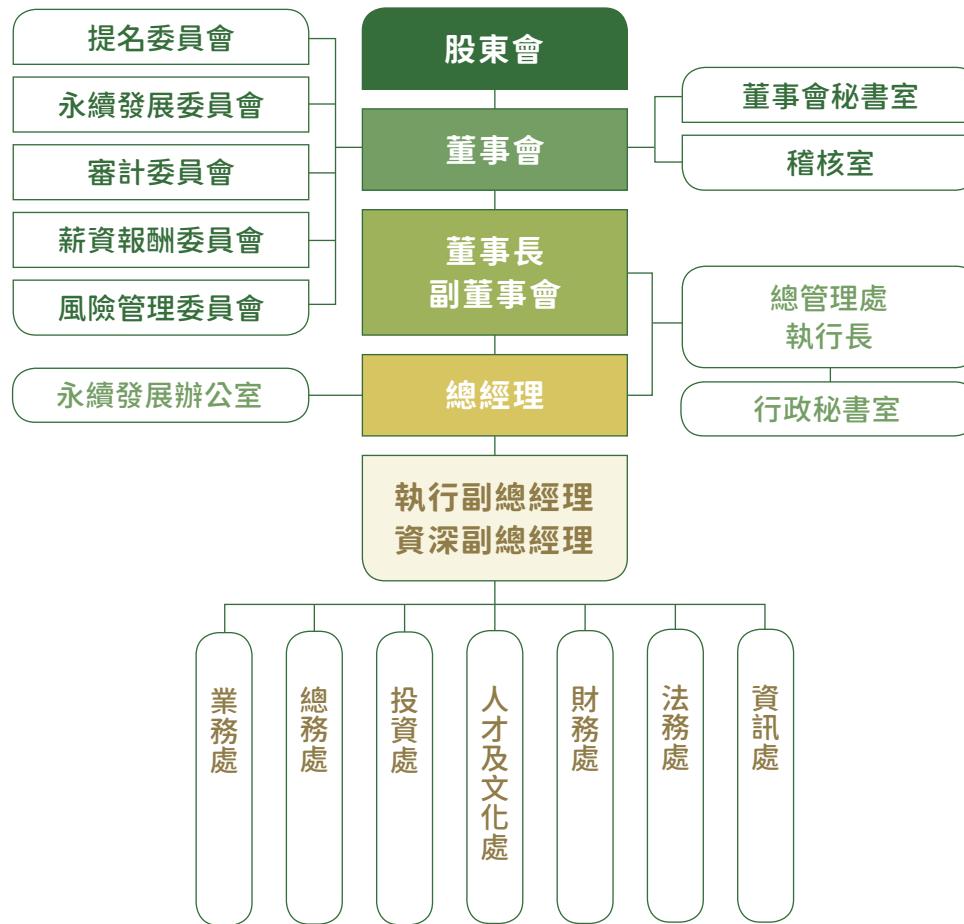
2.1 專業多元	19
2.2 風險管理	25
2.3 誠信經營	28
2.4 責任採購	29
2.5 數位韌性	30
2.6 法令遵循	32



02 透明治理

2.1 專業多元

嘉新水泥股份有限公司組織系統表



註：嘉泥新組織系統表於 2024 年 12 月 12 日第 465 次董事會通過，並自 2025 年 1 月 1 日生效。

2.1.1 董事會

嘉泥董事任期3年，連選得連任；董事選舉採候選人提名制度，對於董事及獨立董事候選人之專業資格、持股與兼職限制、獨立性之認定、提名方式及其他應遵行事項，悉依證券主管機關相關規定辦理。另於「公司治理實務守則」第四章第一節董事會結構及第二節獨立董事制度中訂有相關遵守規範。嘉泥董事會重要決議均即時公布於公開資訊觀測站，並於官網公司治理專區揭露。

嘉泥董事會由 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。

* 董事學經歷、董事會運作情形及利益迴避原則請詳見 2024 年報 P4,P19。



董事多元化能力

職稱	姓名	國籍	性別	學歷	年齡(歲)			年資	多元 化 能 力						
					21-30	51-60	61-70		財會法務	風險管理	營運管理	國際市場觀	投資及併購	旅宿服務	資訊科技
董事長	張剛綸	中華民國	男	碩士		✓		24 年	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	陳啓德	中華民國	男	碩士			✓	37 年	✓	✓	✓	✓	✓		✓
	Pan Howard Wei-Hao	美國	男	碩士		✓		12 年	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	張竣詞	中華民國	男	學士	✓			0.5 年			✓	✓		✓	✓
獨立董事	蘇瓜藤	中華民國	男	博士			✓	9 年	✓	✓	✓	✓	✓		✓
	林寶珠	中華民國	女	碩士			✓	3 年	✓	✓	✓	✓	✓		✓
	陳國儀	中華民國	男	碩士			✓	3 年	✓	✓	✓	✓			✓

註：董事 Pan Howard Wei-Hao、董事張竣詞為法人股東嘉新國際股份有限公司之代表人。

董事持
續進
修

2024 年董事進修



平均時數 **11.57** 小時／人；

ESG 相關教育訓練時數共 **81** 小時

嘉泥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 2024 年報。

因應外部環境快速變化，持續強化董事成員專業素養，包含如何落實高階薪酬與 ESG 績效制度連結、人工智慧、資安威脅、保護策略及風險管理制度等多元課程。

2.1.2 董事會多元化政策

具體管理目標

嘉泥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：

- 董事成員應至少具會計師、律師專業資格者，至少各1人。
- 單一性別（女性）人數至少1人以上。
- 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



- 嘉泥董事會成員目前有6位男性，1位女性；1位為21-30歲；2位為51-60歲；4位為61-70歲，其中博士1位，碩士5位及學士1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。

2.1.3 董事會績效評估

為落實公司治理，並提升董事會運作效能，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）

2024 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

功能性委員會績效
自評結果

極優

等級

董事會績效評估衡量項目

含括下列五大面向

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

2024年董事績效評估於2025年2月18日經提名委員會審議，2025年2月25日提報董事會完成。本年董事會及功能性委員會之績效評量結果，已依前一年度計畫建立永續與績效連結之獎酬制度，故全體表現皆較2023年為優。

2024 年董事會評鑑執行情形

評估週期

每年執行一次

評估期間

2024 年 1 月 1 日至 2024 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

評估期間

參酌主管機關範本，建立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

嘉泥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，2025 年透過具獨立性之「社團法人臺灣誠正經營學會」擔任外部專業機構進行 2024 年度績效評估，依下列四大構面進行董事會評估作業：

四大構面	得分（滿分 5 分）
專業職能 (董事會組成與結構、董事之選任及持續進修)	5.00
決策效能 (對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質)	4.97
對內部控制之重視程度與監督	4.98
對永續經營之態度	4.98

2.1.4 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	薪資報酬 委員會	永續發展 委員會	風險管理 委員會	提名 委員會
本年度召開 (次)	6	3	2	於 2024 年 12 月 12 日 第 465 次董事會通過 設置此二個委員會， 因甫成立，2024 年尚 未開會。	
平均實際 出席率 (%)	100	88.89	100		
成員人數	3	3	4	4	3
含獨立董事 (位)	3	2	2	3	2

註：

- 子公司監督與管理委員會已於 2024 年 12 月 12 日第 465 次董事會通過廢除，各項監督管理功能由企業團各部門承接，於 2025 年 1 月 1 日起生效。
- 各委員會之成員及運作情形請參考 嘉新企業團官網 - 委員會。

審計委員會

主要監督以下列事項為主要目的：

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

審計委員會之職權

- 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 內部控制制度有效性之考核。
- 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 審核涉及董事自身利害關係之事項。
- 審核重大之資產或衍生性商品交易。
- 審核重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 審核募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 審核簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 審核財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 審核由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之各季度財務報告。
- 審核公司之併購事項。
- 審核其他公司或主管機關規定之重大事項。

薪資報酬委員會

本委員會之職責，係以專業客觀之地位，就嘉泥董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

薪酬委員會之職權

本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 訂定及定期檢討嘉泥董事、獨立董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定嘉泥董事、獨立董事及經理人薪資報酬。

永續發展委員會

為接軌國際趨勢及永續發展之需求，永續發展委員會於2021年12月14日第441次董事會成立，除將自2019年起設立之原有公司治理組織各項功能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，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，嘉新自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。

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。

風險管理委員會

嘉新於2024年12月12日第465次董事會通過設置風險管理委員會。

為建立完善之風險管理制度，進行風險管理相關運作機制之監督，強化風險管理之機能，協助董事會執行其風險管理職責。

風險管理委員會職權

- 風險管理委員會負責審核及監督風險管理政策的訂定及執行情形。
1. 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能。
 2. 核定風險胃納（風險容忍度），導引資源分配。
 3. 確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中。
 4. 核定風險控管的優先順序與風險等級。
 5. 審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期（至少一年一次）向董事會報告。
 6. 執行董事會之風險管理決策。

提名委員會

嘉新於2024年12月12日第465次董事會通過設置提名委員會。

為健全董事會功能及強化董事候選人及接班計劃等管理機制。

提名委員會職權

1. 制定董事會成員所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以尋覓、審核及提名董事候選人。
2. 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。
3. 訂定並定期檢討董事繼任計畫。

2.2 風險管理

2.2.1 風險管理政策

嘉新於 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，2023 年參酌「上市上櫃公司風險管理實務守則」修訂本政策。並於 2024 年 12 月 12 日經董事會通過設置風險管理委員會，進行風險管理相關運作機制之監督，更強化風險管理之機能，詳細內容請參見嘉新「風險管理政策與程序」。

2.2.2 風險管理政策

- 2024 年重大風險事項之管理結果更新報告，已於 2024 年 8 月 1 日向審計委員會報告。
- 2024 年風險管理階段性進度報告及 2025 年風險評估報告初稿，已於 2024 年 11 月 7 日向審計委員會報告。
- 2025 年風險評估報告，已於 2024 年 12 月 12 日向審計委員會及董事會報告。

2.2.3 風險管理組織架構

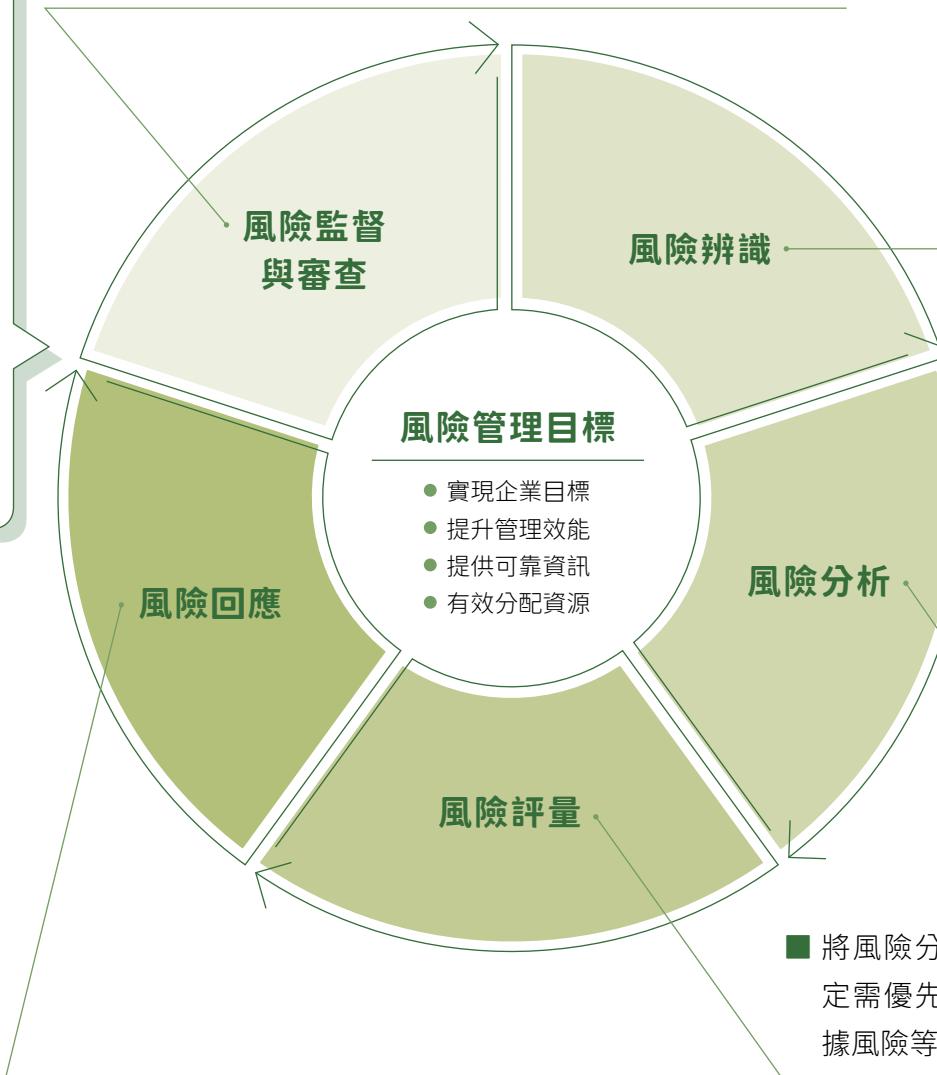


2.2.4 風險管理程序

風險管理之目標，在透過完善的風險管理架構，考量可能影響企業目標達成之各類風險加以管理，並依照風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應及風險監督與審查的風險管理程序，經風險管理納入營運活動及日常管理過程，以達成實現企業目標、提升管理效能、提供可靠資訊及有效分配資源等四大目標。

- 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。

- 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中。
- 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。



2.2.5 形塑風險文化

教育訓練

自 2022 年起，每年聘請外部顧問進行企業團風險管理訓練，並透過分級培訓及機制建立，讓風險意識融入日常工作，提升整體應變能力。2024 年除增設專責人員外，建立系統化分類的風險辨識作業，並將風險管理與內部控制制度結合，完善風險資料庫之建立。

❖ 分級培訓 – 建立員工風險意識

為員工安排初階風險基礎課程，掌握基本風險辨識及預防能力，並為管理階層提供進階風險管控訓練，強化決策與應變能力。

❖ 風險小組 – 強化企業防範機制

成立跨部門風險小組，由各單位代表監控風險、確立評量標準、設置預警指標，透過外部顧問深化管理制度，確保相關機制深入企業營運各環節。

| 累計 168 人次，累計 676 小時

2024 年風險管理相關教育訓練執行情形

上課內容	時數	受訓對象
董事如何監督並推動風險管理制度（數位科技 & 隱私保護趨勢）	3 小時	董事、部門主管及指定同仁
跨境新形態資安威脅與治理趨勢 & 保護策略	3 小時	董事、部門主管及指定同仁
人工智能（AI）引領產業變革及企業轉型	3 小時	董事、部門主管及指定同仁
風險管理意涵及執行實務（註）	2 小時	風險管理小組
風險管理方法論優化及建立營運流程風險清單（註）	9 小時	風險管理小組
風險評估訪談及討論會議（註）	18 小時	各家公司經理人、部門主管及指定人員與風險管理小組
風險管理基礎複習	講義 / 試題	各家公司經理人、部門主管及指定人員

註：為提升風險意識與文化及加強風險管理機制，2024 年委託外部顧問與風險管理小組進行討論交流並舉辦 6 場風險評估訪談及討論會議，在會議中同仁充分討論取得整體共識、確認並執行風險評估作業。

2.2.6 各項重要風險與新興風險（以 * 標示）

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、安全性和適法性	營收減少 / 人員安全 / 資本支出	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。
因應 2050 淨零碳排之政策變動 *	營收減少 / 營運成本提高 / 企業聲譽	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。 以達成承諾的 SBT 減量目標，執行減碳計畫。
極端氣候	財務損失 / 人員安全 / 影響營運	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。
少子化及地域性等問題導致缺工 *	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，蒐集市場薪資行情並定期調整招募及培訓計畫。 參考同業薪資福利狀況，定期檢討及優化薪資獎酬制度。 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。 拓展產學合作，充實人力儲備。
因災害、事故或傳染性疾病等外部因素引發業務持續性風險	設備損失 / 營收減少 / 影響聲譽	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。 建立內外部良好溝通機制，以正確並及時傳達緊急訊息及應對措施。
通貨膨脹或其他外部因素導致營運成本上漲	影響營運	低度	高度	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢視成本與費用，執行效益分析並採取適當因應措施。 建立系統化的供應商管理機制，打造穩固的供應鏈體系。 引入節能設備，提升能源使用效率以降低能源支出，透過設備優化提升服務價值，同時進行合理的成本結構調整。
策略性新市場擴展風險	財務損失 / 影響聲譽	高度	中度	<ul style="list-style-type: none"> 執行可行性評估。 成立專案團隊，確保如期達成各項工作進度。 落實品牌價值與差異化。

2.3 誠信經營

2.3.1 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，嘉新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。

嘉新於 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嘉新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

嘉新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。

2.3.2 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」，聲明願遵循嘉新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%）。

2022 年董事會屆期改選後，2023 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 2024 年 12 月 12 日第 465 次董事會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。

2.3.3 推動誠信經營具體作法及規範

嘉新為防範不誠信行為，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，嘉新亦於工作規則、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。

2.3.4 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，嘉新已制定相關政策，並推動誠信經營之員工教育訓練。2024 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	<p>2024 年 11 月 21 日舉辦實體暨線上誠信經營員工教育訓練課程，結束後開放觀看誠信經營線上課程。由安眾律師事務所提供專業師資，講授誠信經營守則之重要規範，包含從企業永續談公司治理、治理與誠信經營之關係、永續報告書漂綠之法律責任、內線交易的防範之道等專題，企業團員工參加人數共計 235 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。</p>
誠信經營 供應商 課程	<p>計 33 家供應商參加，占全年度進貨淨額比率達 89% 以上。參與人數達 54 人。課程時間 2 小時。</p>
新進員工 教育訓練 及宣導	<ol style="list-style-type: none"> 「防範內線交易宣導課程」：參與同仁為企業團新進員工。 2024 年舉辦新進員工「防範內線交易宣導課程」：5/17 計 10 人、7/19 計 10 人共計 20 人。新進員工普及率達 100%。 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。

2.3.5 防範內線交易法令教育宣導

- 嘉新訂有「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市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 日第 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嘉新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 日第 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

防範內線交易
管理作業程序

檢舉制度

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，嘉新依「誠信經營守則」訂製「檢舉作業要點」，適用嘉新及子公司，包括內部及外部相關之利害關係人。

2024 年無收到任何內、外部的違規檢舉案件。

檢舉管道及方式

01 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，嘉新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**

02 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。

03 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。

2.4 責任採購



2.4.1 供應商管理政策



嘉新於 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、供應商輔導或教育及供應商績效評估等。2022 年起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。

2.4.2 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

- 2024 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%。
- 子公司嘉和健康生活股份有限公司之央廚部門已完成 2024 年供應商年度評鑑，計 20 家。執行比例為 100%。

供應商輔導或教育

- 2024 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：2024 年 12 月），計 33 家供應商參加，參與人數達 54 人。課程時間 2 小時。

供應商合約

- 2024 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。嘉新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」。

2.4.3 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。
- 避免使用一次性餐具或美耐餐具。
- 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。

2.5 數位韌性

2.5.1 資通安全風險管理架構

嘉新成立資訊安全管理審查委員會，為資訊安全之權責單位，由總經理擔任召集人，做為資訊安全管理階層最高決策組織，執行資訊安全相關事務之管理審查與決議。設有資訊安全主管，隸屬總管理處，佐理資訊安全管理審查委員會之運行。嘉新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。

嘉新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 2024 年 12 月 12 日。

嘉新亦聘請資安顧問公司協助資訊處根據國際標準建置資安管理制度，並已完成四階文件、風險評鑑及風險處理計劃，且依照風險處理計劃進行改善（請參考 2024 年報 4.6 資通安全管理）。

2.5.2

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：

電腦設備安全管理



確保系統的永續運作



資安宣導與教育訓練



病毒防護與管理



網路安全管理



系統存取控制



2.5.3

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、每年核心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。

6 系統升級及機房移轉：公司 ERP 系統更換為 SAP 系統，該系統內建多層次安全機制，符合更快速、更安全的現代化系統需求；同時，將公司機房移轉至 IDC 機房，以符合資訊機房標準。

請參考 2024 年報 5.6.5 科技改變 (包括資通安全風險) 及產業變化對公司財務業務之影響及因應措施。



**本年度
無發生重大資安事件**

2.5.4 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，發生有損及資訊系統的機密性、完整性、及可用性之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。

2.5.5 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 2024 年 11 月 13 日，未通過社交工程演練之員工需接受相關防範課程訓練，完成率：100%。

2.6 法令遵循

2.6.1 法規遵循

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。2024 年，法務處員工參加外部法規遵循相關課程，計 4 人次，共計 68 小時。並針對內部同仁舉辦教育訓練，2024 年辦理 3 場「營業秘密保護」、「智慧財產權 - 著作權基本觀念」、「個人資料保護法」教育訓練課程，各 1 小時，共計 95 人次參加。逐年強化內部員工的法遵推動和法治觀念。

2023 至 2024 年期間，並無重大違反法規事件及相關罰款

註：重大違規事件定義為行政機關裁罰 1,000,000 元以上罰鍰。

2.6.2 個人資料保護政策

1 設置個資保護管理辦法

嘉新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，由法務處訂定「個人資料保護管理辦法」。適用範圍包含嘉新及關係企業之所有人員、以及與嘉新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」，由嘉新總經理擔任召集人，由召集人及其指定之人員與各單位主管組成。本委員會進行嘉新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」。

2 個資保護管理委員會

為落實個人資料保護，嘉新設置個資保護管理委員會，於每年第3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：

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

今年度無違反個資事件發生

2.6.3 智慧財產權財管理政策

嘉新近年持續拓展並深化國內外市場，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，並制定智慧財產權管理指引，提升智財管理之效率與效能。

1 商標管理

依據智慧財產管理指引訂定商標管理辦法。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。

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。

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，嘉新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。

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 2024 年 12 月 12 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 2024 年持續精進商標申請流程及管理制度，截至 2024 年 12 月 31 日止，本集團於各主要布局國家為台灣、日本、中國，合計已取得及申請中之商標總數已達 83 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。

03 環境共好

身為地球公民的使命，力求精益求精

- 積極面對減碳議題，全面碳盤查與公開減碳目標
- 注重能源效率，台灣所有據點導入能環管系統
- 深化多元綠色行動與永續力培育

PURSUING QUALITY OF LIFE



策略

以永續為因子驅動營運競爭力及發揮社會影響力

負責任的業務

永續的營運

強化夥伴關係 促進社會共融

3.1	氣候治理	35
3.2	氣候行動	37
3.3	能源效率	43



嘉新大樓榮獲台灣綠建築權威性指標最高榮譽雙認證——
「綠建築評估手冊 - 既有建築類 (EEWH-EB) 鑽石級認證」及
「綠建築評估手冊 - 建築能效評估系統 (EEWH-BERSe) 第 1+ 級認證」

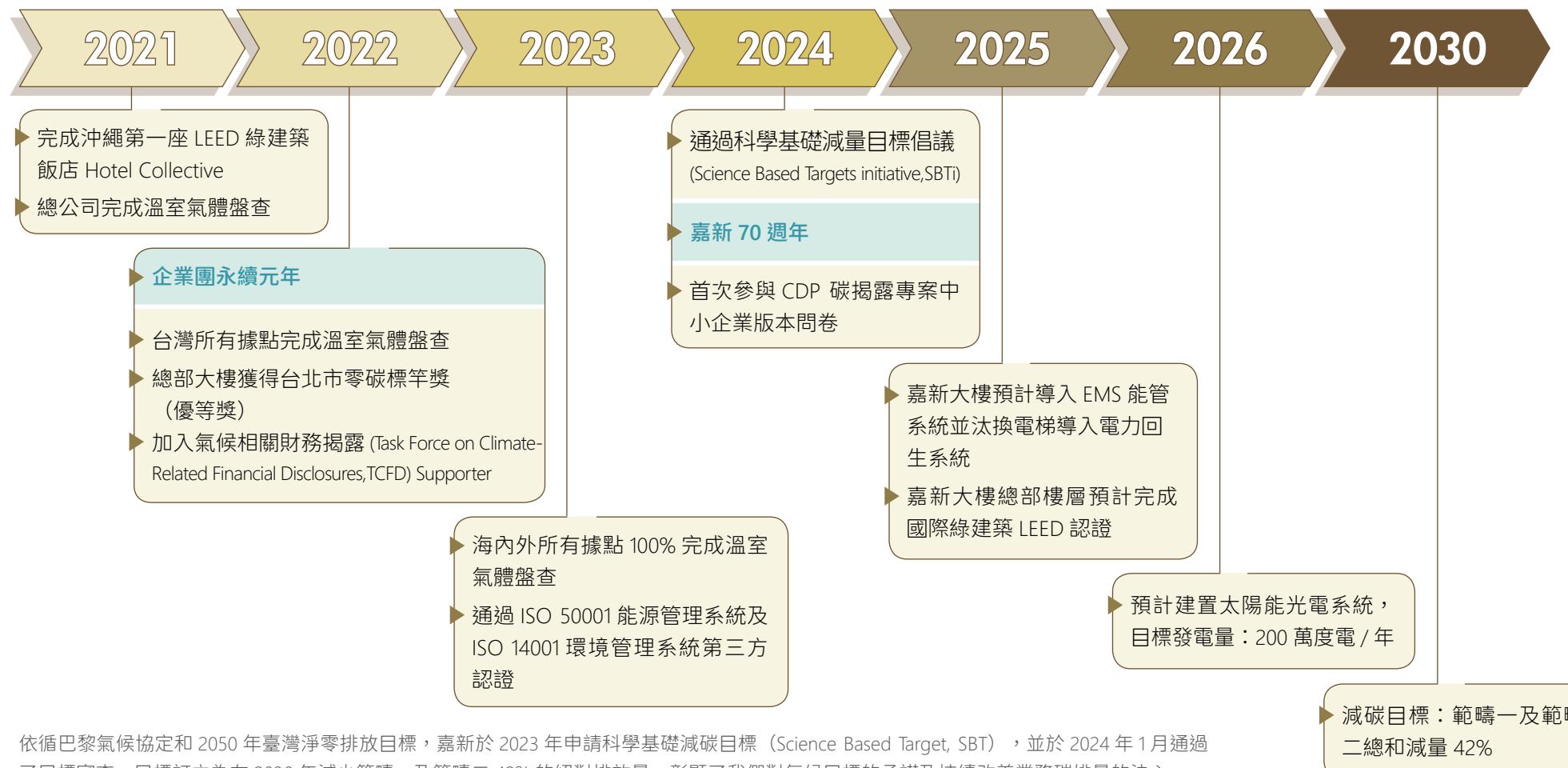
03 環境共好

3.1 氣候治理

邁向淨零 減碳策略藍圖

因應全球氣候變遷，嘉新深信企業應積極參與氣候行動並降低溫室氣體排放。連續第三年完成海內外所有據點溫室氣體盤查。

3.1.1 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，嘉新於 2023 年申請科學基礎減碳目標 (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。

3.1.2 氣候變遷議題管理階層

嘉新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，並授權具備企業永續專業知識與能力之成員擔任相關職務，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，並至少一年一次定期向董事會報告相關情形。

嘉新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 2024 年依據小組職責調整組別名稱及負責項目，目前下轄六個小組：公司治理組、資訊揭露組、企業承諾組、環境管理組、利害關係人溝通組及社會影響力組，由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永續目標及進度，2024 年度共召開 5 次會議。嘉新亦評估將氣候相關目標及目標達成程度納入高階主管之績效評估與薪酬制度中，以監控氣候相關議題目標之實現。



3.2 氣候行動

3.2.1 氣候風險管理架構與機制

嘉新針對三大事業體：資產管理、水泥及倉儲及旅宿服務事業體，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，並制定相關因應方案。遵循嘉新風險管控重大性標準，並交由公司治理組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。



氣候變遷風險管理流程



企業團風險管理流程

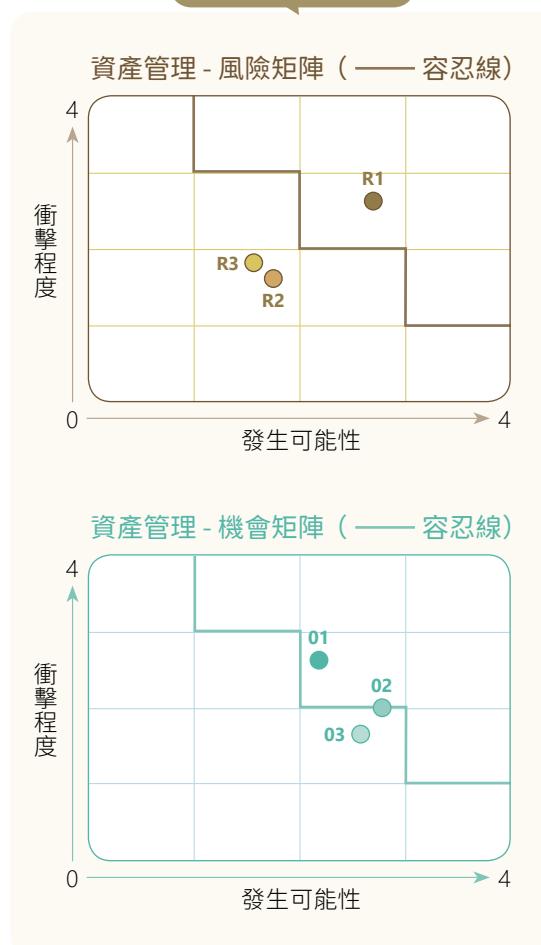


策略 - 風險及機會辨識成果



資產管理事業體

氣候風險與機會矩陣



轉型風險	實體風險	機會
R1：強化現有產品和服務的法規	R2：災害事故等造成資產或設備損壞	O1：提供低碳產品與服務
	R3：氣候災害影響可能影響營運	O2：提升建築的能效
		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

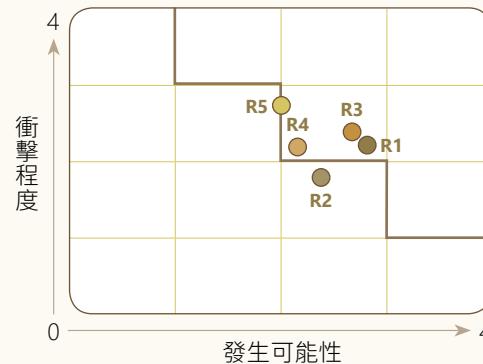
風險類別	風險因子	風險描述	經營模式 / 價值鏈影響			潛在財務影響	因應方案	永續主軸
			上游	自身營運	下游			
轉型 - 政策和法規	強化現有產品和服務的法規	公司新建或維運因應新的能源與建築法規變化，如：為符合綠建築標準，需投入較高成本或較昂貴之設備；亦需額外申請及維護綠建築標章。	✓	✓	✓	資本支出增加；營運成本增加。	<ul style="list-style-type: none"> 全面使用節能環保標章之產品。 積極推動節能減碳方案，提升能源使用效益。 評估太陽能板設備建置。 資產之開發，配合消費者偏好轉變，評估導入綠建築標章。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 負責任的業務 ● 永續的營運
機會類別	機會因子	機會描述	經營模式 / 價值鏈影響	潛在財務影響	因應方案	永續主軸		
產品和服務	提供低碳產品及服務	使用可再生能源、高效材料和綠色建築能減少碳足跡，降低運營成本，並提升市場吸引力，市場對具有氣候抗禦力和綠色能源效益的建築物需求增加使收入上升。	✓	✓	提高營收；成本上升。	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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 負責任的業務 ● 永續的營運
資源	提升建築的能效	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。	降低營運成本；營收增加。	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	



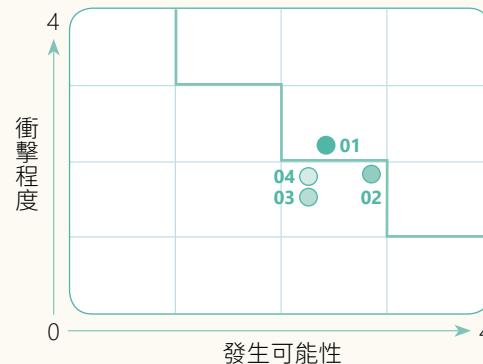
水泥及倉儲事業體

氣候風險與機會矩陣

水泥及倉儲 - 風險矩陣
(——容忍線)



水泥及倉儲 - 機會矩陣
(——容忍線)



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)
		R3、R4、 R5、O2、 O3、O4

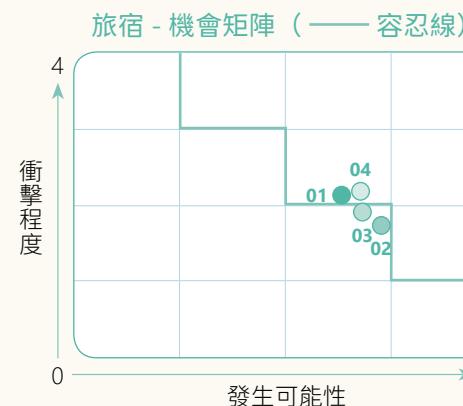
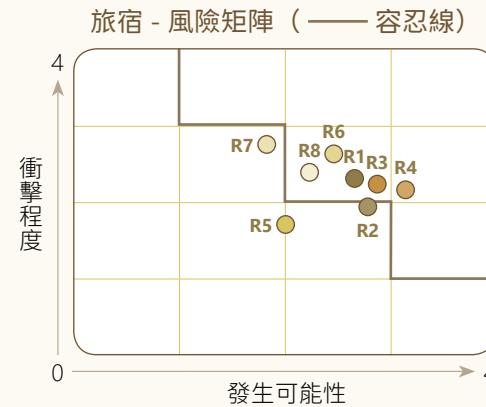
重大氣候變遷風險與機會及其因應策略

風險類別	風險因子	風險描述	經營模式 / 價值鏈影響			潛在財務影響	因應方案	永續主軸
			上游	自身營運	下游			
轉型 - 政策和法規	加強監管既有產品和服務	因應國家淨零排放目標之法規要求： • 繳交碳費，致成本上升。 • 煤炭需求預計將會逐年降低，裝卸收入受影響。	✓	✓	✓	設備採購及汰舊換新，資本支出及營運成本增加。 營收減少。	<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 ISO 50001 能源管理系統，完成驗證。 設置太陽能光電系統，預計年發電達 200 萬度以上。 多元化業務：積極尋找新的商業機會及發展方向。 業務調整及優化：根據市場需求及發展趨勢，適時與港務局協商修改合約。 法規及政策遵循：追縱及瞭解政府政策及法規，適時提出回應措施。 	● 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 - 一營運干擾	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。 颱風、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。 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。 	● 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"> 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。 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。 	● 永續的營運
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。	<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。 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。 	● 永續的營運
機會類別	機會因子	機會描述	經營模式 / 價值鏈影響			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 ISO 50001 能源管理系統，完成驗證。 設置太陽能光電系統，預計年發電達 200 萬度以上。 持續盤點老舊耗電設備，評估設備汰換。 	● 負責任的業務 ● 永續的營運



旅宿服務事業體

氣候風險與機會矩陣



轉型風險	實體風險	機會
R1：強化現有產品和服務的法規	R6：極端氣候頻率增加	O1：提升建築的能效
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：低碳技術、設備與管理成本投入	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：原物料及能源價格成本上升		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	經營模式 / 價值鏈影響			潛在財務影響	因應方案	永續主軸
			上游	自身營運	下游			
轉型 - 政策和法規風險	強化現有產品和服務的法規	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。 	● 負責任的業務 ● 永續的營運
轉型 - 技術風險	低碳技術、設備與管理成本投入	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。 	● 負責任的業務 ● 永續的營運

風險類別	風險因子	風險描述	經營模式 / 價值鏈影響			潛在財務影響	因應方案	永續主軸
			上游	自身營運	下游			
轉型 - 市場風險	原物料及能源價格成本上升	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。 	
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）	導致飯店空調設備及製冷設備使用增加。 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"> ● 永續的營運
機會類別	機會因子	機會描述	經營模式 / 價值鏈影響			潛在財務影響	因應方案	永續主軸
			上游	自身營運	下游			
資源效率	提升建築的能效	提升建築的能效 提高建築所使用之能源、水、碳、廢棄物等資源利用效率，智慧化監控設備及即食數據、減少能資源使用，並降低營運成本；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

3.2.2 氣候風險情境分析

嘉新依據 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 (<3 年)，以 2025 年進行分析 影響對象 上游、自身營運、下游
風險議題	營運影響 預期財務衝擊 預期管理成本 財務衝擊與管理 成本預估占 2025 年度營收 % 因應策略
極端氣候 頻率增加	因極端氣候，降低客戶住房意願，訂房取消，住宿率下降 營收減少，預估影響 2025 年度預計營收約 355 萬元，占 2025 年預計營收 0.48%。 維持營運之既有管理成本約 171 萬，占 2025 年預計營收 0.23%。 0.71% 詳旅宿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 上游、自身營運、下游
風險議題	營運影響 預期財務衝擊 預期管理成本 占預估 2030 年營收 % (註 2) 因應策略
加強監管 現有產品及服務	政府碳管理 法規要求，需繳交碳費 成本增加，評估 2030 年碳費約增加 72 萬元 ~965 萬元，佔該事業體預估營收約 0.005%~0.069%。 為減少碳費支出，投入節能設備汰舊換新等，2024 至 2025 年間預計投入管理成本約 4,200 萬元，佔該事業體預估營收約 0.302%。 0.307%~0.371% 詳水泥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。

3.3 能源效率

嘉新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。

3.3.1 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。

由董事會承諾和監督環境管理政策的實施和環境績效。如監督企業團推動每年進行溫室氣體盤查、加入氣候相關財務揭露（TCFD）Supporter 及提出科學基礎減碳目標（SBT）等，承諾設定氣候目標以減少對環境的衝擊。

3.3.2 環境面管理方針

由於嘉新現已不生產水泥，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如空調和電梯等、照明減盞並更換為 LED 燈及調降電力契約容量等，以推動組織內節能減碳行動。

環境績效目標

類別

短期
(2024 年)

目標與成果

- 連續第三年完成全據點溫室氣體盤查，設定 SBT 中長期減碳目標。
- 發布企業團首本 TCFD 氣候風險報告書。
- 執行低碳設備計劃，如嘉新大樓六部電梯汰換，基隆港儲運中心導入低碳水泥儲運設備等。

預期效益

- 降低能源消耗，提高盤查效率與透明度，提升氣候風險管理能力

中期
(2025-2026 年)

- 進行範疇三供應鏈確認與盤查。
- 總部大樓申請綠建築標章，提升建築節能與環保性能。並規劃導入 EMS 系統。
- 建立 2MW 以上太陽能發電系統，預計年產 200 萬度以上電力，並推進綠電比例提升。

- 擴大碳管理範圍，提升供應鏈韌性，促進再生能源使用率提升

長期
(2030 年前)

- 達成範疇一及範疇二總和減量 42% (SBTi 減碳目標) 及辦公室碳中和。
- 導入內部碳定價，推動綠色轉型。
- 推動 TNFD 風險辨識，保護生物多樣性，持續支持可持續發展目標。

- 符合國際減碳趨勢，增強企業永續競爭力，支援淨零目標實現

環境面管理方針

● 2024 年主要執行成果

1 降低碳排放量

- 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 7,605,000 元。
- 為掌握上下游碳排放量，2024 年規劃推動範疇三完整盤查計劃。

2 持續擴展環境相關管理認證

- 溫室氣體盤查 ISO 14064-1 盤查範圍涵蓋全企業團海內外所有據點（合併財報 100% 範圍）。
- 持續運作能源管理系統 ISO 50001 及環境管理系統 ISO 14001，並獲得第三方認證。

3 規劃使用再生能源

- 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 200 萬度 / 年以上。

4 推動環境相關教育訓練

- 2024 年舉辦能源與環境管理系統教育課程：
員工：總計：21 人，完成 38 小時環境類教育課程。
*含新進員工：15 人（計 24 小時）；能源與環境工作小組：6 人（計 11 小時）
供應商 1 人（計 3 小時）



環保支出

2024 年 環保節能支出約投入 **7,605,000 元**
 2023 年 環保節能支出約投入 **8,270,000 元**

單位：新台幣 仟元

公司	2024 年	2023 年	備註
嘉新水泥	-	760	因應氣候變遷及全球暖化，落實企業團環境永續、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 在濕度 70%，溫室 24 度的條件下，每天可以製造 18.8 公升，PH7.8-8.0 之弱鹼性飲用水，每公升飲用水耗能 350 瓦（約 1 元電費），為全世界先進環保的飲用水方案。
嘉新國際	513	337	台中港儲運站更換進貨系統高效率馬達；更換出貨系統電容器及氣壓冷凍乾燥機；更換水冷式冷氣及變頻冷氣等，以利節電；更換收塵袋大幅減少揚塵汙染。 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	4,892	2,223	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率；改善灑水設施符合法令標準，以減輕揚塵汙染。
嘉新資產	2,200	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，總工程金額預計將達 17,220,000 元。
合計	7,605	8,270	

未來三年度預計之重大環保資本支出

- 嘉新大樓系統節能補助專案工程，預計每年可節能 300,000 度，預估整體費用約為新台幣 14,500,000 元。
- 嘉新大樓後棟冰水主機汰換工程，預計每年可節能 100,000 度，預估整體費用約為新台幣 4,500,000 元。
- 嘉新大樓總部以 LEED 綠建築與 WELL 健康建築為目標，進行總部辦公室室內空間改善工程，預估整體費用約為新台幣 60,000,000 元。
- 預計於高雄岡山建置太陽光電發電系統工程，預估整體費用約為新台幣 100,000,000 元。
- 嘉新大樓預計未來外窗由原雙扇清玻璃窗戶改為單扇 Low-E 隔熱膠合玻璃窗戶，該玻璃材質特性具高透光性、高熱阻絕性、低輻射，使光線可進入室內又可將大量熱能隔絕於室外，故可達到節能、舒適、室內採光自然的效果，預計相關支出約新台幣 60,000,000 元。

*本年度因污染環境所受重大損失：無（重大環境損失定義：超過 300,000 元）

3.3.3 溫室氣體盤查及減量目標

溫室氣體減量基準年及減量目標

為規劃溫室氣體減量策略，嘉新企業團於 2022 年以合併財務報告為邊界完成盤查，確立同年為基準年，其範疇一與範疇二排放量分別為 834.85 噸 CO₂e 及 6,807.564 噸 CO₂e。並設定逐年減碳 5.25%，邁向 2030 年絕對減碳 42% 的 SBT 長期目標。

2024 年嘉新企業團的範疇一與範疇二合併排放目標為 6,839.96 噸 CO₂e，實際排放量為 7,777.32 噸 CO₂e，達成率約為 87.95%。雖已較 2023 年排放量 7,988.08 噸 CO₂e 減少 210.76 噸 CO₂e，相較前一年度減少排放量 2.64%。但仍高於年度減碳

目標。因 2023 年排放量受疫後生產活動全面回升影響，出現階段性峰值；2024 年雖已啟動多項減碳措施，惟整體改善效益尚未充分反映於當年度成果。後續將持續加速設備汰換與提升能源使用效率，並擴大再生能源佈局，以穩健推動減碳目標之達成。另外，為持續掌握嘉新企業團之溫室氣體排放，自 2025 年第 1 季起，嘉新開始全面評估範疇三間接排放量的數據（詳 5.2 節附表），以期了解價值鏈中的排放。

*溫室氣體盤查數據：
詳見 5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形

年度	溫室氣體盤查範圍	通過第三方查證	盤查覆蓋率
2021 年	企業團總部樓層	✓	48%
2022 年	企業團台灣所有據點	✓	92%
2023 年	企業團海內外所有據點	✓	100%
2024 年	企業團海內外所有據點	✓	100%
2025 年	企業團海內外所有據點	✓	100%

溫室氣體減量策略及低碳轉型具體行動計畫

為了達成淨零排放，嘉新企業團已發展出四大低碳轉型策略，將碳管理融入營運策略之中，針對營運活動的直接排放（範疇一） 、能源使用的間接排放（範疇二）優先進行進行減量，實踐淨零排放路徑及目標：（短中長期績效目標及 2024 年主要執行成果請參照 3.3.2 章節）

策略主軸	用電設備與管理優化	逸散源管理	營運燃料管理	綠能發電 綠能採購
	32%	5%	5%	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，並加裝電力回生系統 	<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 200 萬度電 ● 評估綠電採購 ● 提升綠電使用量

註：短、中、長期策略時間與風險機會之影響時間定義一致，短期 (<3 年)；中期 (3-5 年)；長期 (>5 年)。

嘉新企業團將持續積極降低自身營運的排碳量，透過積極優化及提升能源設備效率、逸散源及燃料管理，將營運階段之碳排降到最低；並投資再生能源設備，提升再生能源使用比例；更會積極參與淨零排放技術及參與碳抵減相關專案，以抵減不可避免的碳排放，展現支持低碳能源轉型的決心。

未來亦考量導入內部碳定價機制，將碳排放量納入未來成本效益評估、提升能源使用效率，並增進內部減碳行動力。

3.3.4 能源管理及環境管理系統

嘉新總部自 2021 年起導入 ISO 50001 能源管理系統、自 2022 年起則導入 ISO 14001 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，永續發展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 年第 4 季完成台灣計六個據點的第三方驗證。2024 年於國內六個據點持續維持能源與環境管理系統運作，並改以總部嘉新大樓、敦北館月子中心及基隆港等處之營運據點為代表，進行外部稽核第三方驗證。

年度	能源管理系統 ISO 50001	環境管理系統 ISO 14001	導入範圍	通過第三方驗證	通過內部稽核據點占總營收之覆蓋率	通過第三方外部稽核據點占總營收之覆蓋率
2021	✓	-	企業團 總部樓層	✓	48%	48%
2022	✓	✓	總部大樓 所有企業團 樓層	✓	59%	59%
2023	✓	✓	企業團 台灣 所有據點	✓	76%	76%
2024	✓	✓	企業團 台灣 所有據點	✓	77%	56%

註 1：能源管理系統 ISO 50001 最新證書效期 2024 年 11 月 7 日 ~2027 年 11 月 7 日

註 2：環境管理系統 ISO 14001 最新證書效期 2024 年 11 月 19 日 ~2027 年 11 月 19 日

3.3.6 永續建築設計與建造認證

嘉新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。

- 2024 年嘉新所有旅宿事業據點，均通過國際永續建築認證 ◀ 營收覆蓋率約 26.85%
- 2025 年第 2 季預計將完成嘉新大樓總部樓層 LEED、WELL 認證，預估屆時通過國際永續建築認證占總營收之覆蓋率將可提升至約 50%。

認證名稱	國際綠建築 LEED 認證	WELL 健康建築認證
認證說明	LEED 領先能源與環境設計 (Leadership in Energy and Environmental Design) 由美國綠建築協會 (U.S. GREEN BUILDING COUNCIL) 於 1998 年正式公佈。	WELL 健康建築標準係美國 International WELL Building Institute (IWBI) 在 2014 年發佈，並由 Green Business Certification Inc. (GBCI) 提供標章認證。
完成認證據點	Hotel Collective	人之初產後護理之家 敦化館 人之初產後月子會所 揚州中心
預計申請認證據點	嘉新大樓總部樓層	嘉新大樓總部樓層

3.3.5 能源與環境管理計劃

每年進行能源審查以提高能源績效	依據 ISO 50001 能源管理系統進行能源使用分析，找出節能潛力，並每年召開能源與環境管理審查會議，檢討績效與改善措施。
訂立並執行節能量化目標	針對各項排放指標設定節能目標，並透過關鍵績效指標 (KPI) 持續追蹤執行情形。
推動節能計劃	執行如照明系統更新、節能電梯、空調優化與高效馬達更換等具體措施，以提升整體設備能源效率。
評估節能計劃進度和績效	建立定期檢討機制，透過能源使用數據與成效指標分析節能計劃執行成果與持續改善空間。
規劃使用綠色能源	逐步導入再生能源（如太陽能）或規劃綠電採購方案，以降低碳足跡並減少對傳統能源的依賴。
投資創新或研發以減少能源消耗	持續投入智慧能源管理系統與高效節能設備應用，推動創新以提升能源使用效益。
為員工提供能源或環境相關教育訓練	定期舉辦能源與環境相關培訓課程，提升員工節能意識與操作技能，強化全員參與的永續文化。
進行廢棄物管理	依據 ISO 14001 環境管理系統落實廢棄物分類、資源回收與符合法規的處置作業，以降低對環境的衝擊。

3.3.7 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倡議 (SBTi)，並於 2022 年 12 月正式簽署成為 TCFD Supporter、2024 年 1 月通過科學基礎減碳目標 (SBT)。

嘉新評估氣候變遷及相關碳風險，以 2030 年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，因應嘉新綠色能源目標，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 200 萬度 / 年以上。

04 創新人才 共築未來

堅持以人為本的初心，持續擴大影響力

- 實現「創新人本，共築未來」核心價值
- 推動世代共融、全齡友善文化
- 以愛與行動，為青少年注入正向力量

PURSUING QUALITY OF LIFE



策略

以永續為因子驅動營運競爭力及發揮社會影響力

負責任的業務

永續的營運

強化夥伴關係 促進社會共融

4.1 共融	49
4.2 共好	56
4.3 共學	70



04 創新人才 共築未來

4.1 共融

2024 年主要活動與實績

已完成專案

優化績效管理辦法 • 2024 年 8 月完成

優化晉升作業辦法 • 2024 年 10 月完成

持續合作、推動

參與市場薪資調查 • 自 2022 年起定期參與 2 間市場薪資調查至今

執行長下午茶 • 自 2022 年啟動至今

企業團 IG 官方帳號 • 自 2023 年 12 月啟動至今

企業團 LINE@ 招募官方帳號 • 自 2024 年 1 月啟動至今

女人迷 Womany • 自 2024 年起合作至今

例行性活動

員工分享會 • 每年 2 次

員工滿意度調查 • 每年 1 次

人文策略夥伴個別訪談 • 每年 1 次

架構說明

任務

優化每一環

策略

人力結構與多元文化

主要行動

調整人資源配置，強化內外部多元化，包括性別、年齡與國籍等背景，並定期進行員工結構分析，以確保組織發展的多元性與包容性。

平衡每一份

薪資平等與公平機制

建立公平透明的薪資與績效考核制度，確保不同性別、背景及職能的員工均享有一致且公正的薪酬待遇。

傾聽每一聲

員工反饋與參與

透過員工滿意度調查、執行長下午茶、員工分享會、勞資會議及人文策略夥伴機制等多元溝通管道，廣泛蒐集員工意見，並適時回應與落實改進。另定期召開主管會議，確保員工回饋獲得充分重視並轉化為具體行動，持續優化工作環境與管理機制。

凝聚每一才

人才吸引與長效留任

透過新人夥伴制度與新人歷程架構，協助新進員工順利適應環境，縮短適應期。同時，積極經營雇主品牌，透過校園活動、企業社群經營及人才交流合作等方式，吸引並留任優秀人才，確保組織的長期競爭力。



4.1.1 優化每一環 人力結構與多元文化

嘉新成立至今七十年，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，並配合當地調整人力資源配置，強化內外部多元化，包括性別、年齡、國籍等多元背景，並定期進行員工結構分析。

一、人力結構

嘉新致力於提供穩定且具發展性的就業環境，2024 年整體員工人數達 424 人，其中正職員工比例高達 **93.16%**，新進員工 86 人，占總員工 **20.28%**，51 歲以上員工占比 **30.90%**，男性與女性員工比例為 **1.1：1.0**。這樣的結構兼具經驗傳承與新血活力，同時體現嘉新對長期人才培育與共融文化的承諾。

男性 222 人

女性 202 人

52.36%

47.64%

● [GRI] 2-7、2-8

聘僱類型

男性 201 人 女性 194 人

男性 21 人 女性 8 人

● 全職 395 人

● 約聘 29 人

93.16%

6.84%

管理職與非管理職

男性 79 人 女性 42 人

男性 143 人 女性 160 人

● 管理職 121 人

● 非管理職 303 人

28.54%

71.46%

年齡分布

男性 38 人 女性 38 人

男性 83 人 女性 48 人

● 30 歲以下 76 人

17.92%

51.18%

30.90%

● 31-50 歲 217 人

● 51 歲以上 131 人

男性 101 人 女性 116 人

學歷別

男性 21 人 女性 23 人

男性 50 人 女性 30 人

● 碩士以上 44 人

10.38%

65.33%

18.87%

5.42%

● 大學（大專）277 人

● 高中（職）80 人

● 高中以下 23 人

男性 141 人 女性 136 人

男性 14 人 女性 9 人



● GRI 2-7

非保證工時員工：

兼職員工：

統計範圍：嘉新水泥股份有限公司

● GRI 2-8

總部嘉新大樓企業團樓層

非員工工作者：共 17 位

以保全、清潔、駐點空調技師為主，
人數較去年無明顯波動

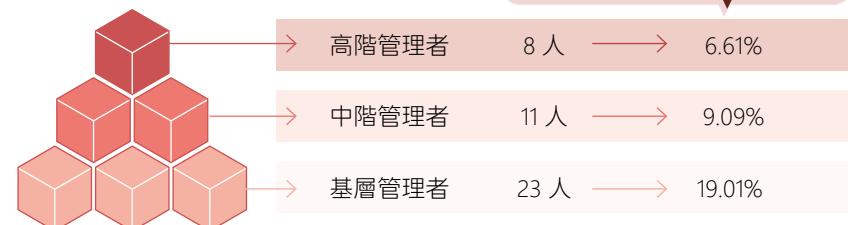
全體員工分布（依年齡別及管理職）

性 別	男 性			女 性		
	年 齡 層	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲
高階管理者	0	2	11	0	0	8
中階管理者	0	5	14	0	5	6
基層管理者	3	24	20	0	15	8
非 管 理 者	35	70	38	38	96	26
小 計	38	101	83	38	116	48
占全體員工 比例	8.96%	23.82%	19.58%	8.96%	27.36%	11.32%
總 計	222			202		

*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。

女性管理者分布

占全體男女管理職（121 人）比例



*女性營收相關管理者共 42 位，占全體管理職 34.71%。

二、多元任用政策

全體員工分布（依國籍）

國 籍	人 數	比 例	管 理 職 人 數	占 管 理 職 百 分 比
台灣	218	51.42%	64	52.89%
日本	136	32.08%	39	32.23%
中 國	50	11.79%	16	13.22%
尼 泊 爾	15	3.54%	1	0.83%
加 拿 大	1	0.23%	1	0.83%
其 他	4	0.94%	0	0.00%
合 計	424	100.00%	121	100.00%

三、聘用身心障礙人數

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 85 人）聘用中度身心障礙者 1 名。

4.1.2 平衡每一份 薪資平等與公平機制

一、薪資平等與薪酬政策

嘉新秉持與員工利潤共享的理念，吸引、留住、培育與激勵各方優秀人才，提供多元化並具競爭性的薪資制度。新進人員薪資均高於法定最低薪資標準，敘薪會因職位、學經歷而有所不同，並依據員工績效表現分發年終獎金，且薪酬不會因為種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等而有所差異。因產業特性，本公司女男薪酬比例略有差異，為求人力資源之穩定及留住優秀人才，除每年依物價指數與個人績效調薪之外，公司每年都會參與二家第三方進行外部薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃，並對於績效卓越之優秀人才予以特別調薪，以達到具有市場競爭力的薪資水平。

內容	2024 年	與前一年差異
非擔任主管職務之全時員工人數	67	-8
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(年薪 / 仟元)	1,099	+230
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(年薪 / 仟元)	1,023	+223

● 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

- 比照勞動基準法及勞工退休金條例辦理。
- 職工福利委員會發給資退員工慰問金。
- 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

- 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。
- 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

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

組織的經濟、環境和人群衝擊的目標和績效

- 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。
- 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。
- 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。
- 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
與薪酬決定之流程如下

薪酬政策與薪酬決定流程

01

核定與監督：
薪酬制度規劃與政策制定

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

02

程序：勞資會議

重要薪酬政策與薪酬決定流程，會經勞資會議通過後實施。

03

市場薪酬資料：
參考外部第三方薪調公司

委託美商韋萊韜悅企業管理顧問公司、一零四資訊科技股份有限公司參與薪酬的制定。

年度總薪酬比率

◎ GRI 2-21

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。

- 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 **16.61 : 1**
- 薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率 **1.88 : 1**

*員工薪酬詳見 5.4 人力資源統計表

2024 年高階經理人薪酬與 ESG 績效連結

為積極落實企業永續承諾，嘉新將高階管理階層的年度目標與 ESG 績效目標緊密結合，確保管理團隊在環境保護、社會責任及公司治理等方面持續提升表現，推動企業長遠發展。

2024 年，我們將資安、利害關係人溝通及溫室氣體排放管理納入高階經理人及管理階層的指定目標，各主管將依其管理與專業職能，制定具體執行策略，確保 ESG 政策落實並發揮實質影響力，並將其納入部門 KPI 設定至少 5% 以上。同時，我們透過 ESG 績效與年度考核、薪酬機制的連結，強化管理階層對 ESG 目標的承諾與行動，進一步驅動企業永續發展。

依據《董事、經理人薪酬管理辦法》，高階經理人之變動獎金將與 ESG 績效表現直接連結，ESG 目標的達成程度將成為影響薪酬的重要指標。經理人獎金及員工酬勞將依據個別貢獻度、工作表現、年度營運目標達成情形及永續發展目標落實狀況等因素綜合評估，由董事長擬定發放內容及總金額，經薪資報酬委員會審核通過後，提報董事會及核准發放。

二、績效考核與發展

個人成長 × 團隊協作 × 企業永續

嘉新績效考核制度融合目標管理、職能評核、團隊績效評估、多維度績效評估及個人績效發展計畫，透過系統化的管理機制，確保企業永續發展。考核結果不僅作為員工獎金發放與晉升評估的重要參考，更致力於提升個人績效與團隊協作，強化員工職能與長期發展，推動個人職涯成長與組織整體效能的提升，打造更具競爭力的企業人才體系。



個人與團隊並重的績效管理



績效管理的核心始於目標設定，由總經理協助董事長，依據企業永續發展與風險管理策略，制定年度營運目標。該目標自上而下傳遞至各部門與員工，確保組織策略得以有效落實，並轉化為各層級的具體執行計畫。

在績效管理體系中，不僅員工個人需設定個人目標，各部門亦須依據組織發展方向與業務需求，制定部門團隊目標。透過個人績效與團隊績效雙軌並行，確保目標不僅符合個人職能發展，也能促進團隊協作與企業整體成長。

部門團隊目標的制定將考量跨部門協作、資源整合及關鍵績效指標（KPI），確保不同單位的工作能夠互相支援、發揮綜效。此外，部門與員工的目標需保持一致性，確保個人目標與團隊目標相互對應，共同推動公司策略的有效執行。

三階段管理

期初：目標設定

主管與員工共同討論年度目標，確保目標具體且可執行。

期中：進度檢視

透過定期檢討，追蹤目標完成進度，適時調整執行策略，以確保績效達成。

期末：績效評比與面談

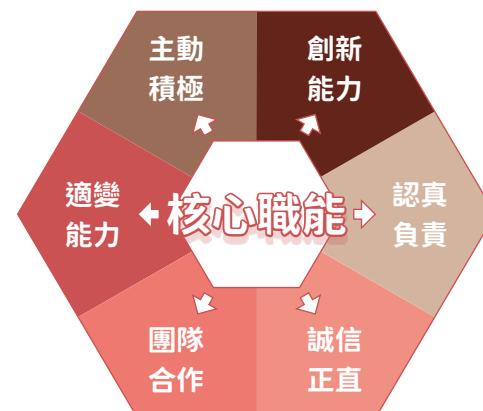
在年度績效考核前，主管將與員工進行績效面談，確保雙向溝通，提供具體的績效回饋，並共同討論未來發展方向及改進計畫，促進個人與組織的成長。

職能評核與多維度評估

除了目標達成度，績效評鑑系統亦涵蓋職能評核。

- 核心職能：所有員工應具備的能力與價值觀，確保個人表現符合企業文化與發展方向。
- 專業職能：依據不同職務類別，評估員工在專業領域的知識、技能與應用能力，確保個人能力與職務需求相匹配。

此外，為確保績效評估的客觀性與全面性，針對參與專案或跨部門任務的員工，將納入不同利害關係人的回饋，進行多維度績效評核，提升評估的公正性與準確性。



績效發展與持續成長

嘉新不僅關注績效成果，更將個人績效發展計畫納入管理範疇，確保員工在達成績效目標的同時，也能持續強化專業能力與職能發展。我們致力於推動企業與人才的共同成長，讓績效管理不僅是對過往表現的評估，更成為員工成長與組織發展的動力，最終實現企業的永續經營目標。

性別	男 性		女 性	
職務	管理職	非管理職	管理職	非管理職
績效考核的人數	53	87	34	117
完成比率	100%	100%	100%	100%

註 1：上表統計包含台灣地區（嘉新水泥、嘉新資產、嘉新國際、雲嘉國際、嘉和健康）、中國地區（嘉新企管、江蘇嘉國建材、揚州嘉彭）、日本地區（Hotel Collective）共 291 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。

4.1.3 傾聽每一聲 員工參與與反饋

以人為本的溝通機制：多元管道 × 開放態度 × 建設性對話

嘉新秉持以人為本的理念，重視與員工之間的雙向溝通，並透過開放態度積極傾聽員工的聲音與建議。我們透過多元且系統化的溝通管道，如執行長下午茶、員工滿意度調查、員工分享會、勞資會議及人才及文化主管電子郵箱與專線等，確保每位員工皆能表達意見並獲得回應。此外，各事業體與部門皆配置專屬的人文策略夥伴，除可隨時提供諮詢協助外，亦會定期與員工進行一對一的個別訪談，深入了解員工的需求與想法，提升溝通的即時性與貼近度。我們也於每月定期召開主管會議，不僅促進交流與決策透明度，更將蒐集自上述溝通管道的員工意見納入討論，確保每位員工的聲音得到回應，並轉化為具體的改進措施，推動組織持續優化與成長。

執行長下午茶 (2024 年辦理 1 次)	員工滿意度調查 (2024 年調查 1 次)
員工分享會 (2024 年辦理 2 次)	勞資會議 (2024 年召開 4 次)
人才及文化主管 電子郵件與專線	人文策略夥伴 (2024 年個別訪談 1 次)

員工滿意度調查：持續優化職場體驗，定期檢視員工聲音及需求

嘉新每年定期進行員工滿意度調查，以全面了解員工的需求與期望，並作為優化企業管理與工作環境的重要依據。調查涵蓋主管領導、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等六大核心面向，旨在系統性提升員工的工作體驗與幸福感。我們對於會彙整調查中收到的意見與建議後轉交至相關單位，作為日後溝通及年度目標設定或執行計畫調整的重要參考，確保員工的聲音得到回應並能落實改進措施。

地區	問卷回收率	員工敬業度	目標
台灣	83.49%	82.42%	75% 以上
日本	63.70%	87.63%	75% 以上
小計	69.08%	85.92%	75% 以上

註 1：台灣地區：

- 問卷發放對象包含嘉新水泥、嘉新資產、雲嘉國際、嘉新國際、嘉綠電，共 109 名員工。相較去年，新增二家關係企業納入員工滿意度調查範圍，進一步擴大調查覆蓋範圍，以更全面掌握員工意見與需求。
- 實際回收問卷數為 91 份，其中敬業度給予正面回饋者為 75 份。

註 2：日本地區：

- 問卷發放對象為 Hotel Collective 共 292 名員工。
- 實際回收問卷數為 186 份，其中敬業度給予正面回饋者為 163 份。

專項調查： 聚焦離職原因與新人融入

離職員工調查

傾聽回饋，持續優化人才管理

嘉新透過離職員工調查問卷了解員工離職的關鍵因素，作為優化管理與職場環境的重要參考。調查內容涵蓋：

- 離職原因：分析影響員工去留的因素，如職涯發展、薪酬福利、工作環境等。
- 管理與文化回饋：蒐集員工對主管領導風格、團隊協作與辦公環境的看法。
- 未來建議：了解員工對公司的建議。

透過分析結果，我們精準調整職涯發展、薪酬結構與內部溝通，持續提升員工體驗與組織效能。

試用期滿意度調查

優化新人融入體驗， 提升適應與留任

為確保新進員工順利融入，公司在試用期滿三個月進行滿意度調查，檢視適應情況，提升留任率。調查重點包括：

- 職務與期待匹配：確保工作內容符合入職初期描述。
- 職場互動與支持：評估主管協助、同事合作與溝通氛圍。
- 學習與發展：檢視新人引導及培訓資源是否足夠。
- 改善建議：蒐集對夥伴機制、部門及公司改善的意見。

調查結果用於即時優化新人引導與工作環境，助力員工順利融入並提升滿意度。

4.1.4 凝聚每一才 → 人才吸引與長效留任

一、員工招募及留任

打造友善 × 安全 × 具歸屬感的職場氛圍

嘉新致力於營造友善、安全、健康的職場環境，讓每位員工都能在無歧視、被尊重的工作氛圍中發揮所長，並積極打造一個讓員工願意長期發展的職場。

溫暖迎新，從「新人夥伴制度」開始

我們深知新進員工在適應新環境的過程中，良好的支持系統能帶來極大的安心感。因此，嘉泥特別設立「新人夥伴制度」，在員工到職的前三個月提供全面支援，幫助新進員工順利融入工作與團隊。我們精心遴選來自不同層面的專屬夥伴照顧新進員工。



部門夥伴

協助熟悉業務流程、部門文化與內部運作。



跨部門夥伴

幫助擴展內部人脈，促進部門間的順暢協作。



人文策略夥伴

提供職涯發展、制度介紹與工作適應上的引導與建議。

透過這樣的安排，新進員工不僅能快速適應環境，更能感受到來自公司的關懷與歡迎，有效降低適應期的壓力，也顯著提升員工的留任意願。

打造快樂職場，讓員工在這裡找到歸屬與成長

我們相信，幸福感是留住人才的關鍵。除了提供有競爭力的薪資與福利，嘉新更著重於塑造充滿歸屬感的職場文化。我們鼓勵開放溝通、推動員工關懷機制，並透過多元學習與成長機會，讓員工在嘉新不只是「工作」，更能找到熱情與成就感。我們不只是招募人才，更期待與每一位夥伴攜手成長，共創更美好的未來！

新人歷程

新人教育訓練 + 新人夥伴制度 + 專屬線上學習帳號 + 內部 / 外部 / 在職訓練 + 人才分析及盤點 + 人才發展計畫 + 績效考核 (詳 4.1.2) + 核心福利措施 (詳 4.3.2)

二、雇主品牌經營

多層次互動 × 提升吸引力

嘉新企業團 2024 年度招募成本

總成本 **1,404,979** 元，人均成本 **16,337** 元

嘉新深知雇主品牌對吸引人才的重要性，透過多元的互動策略與社群平台經營，展現我們的文化與價值：

校園博覽會與演講活動

參加台灣大學、輔仁大學的校園博覽會，直接與年輕學子互動，展示企業文化與發展機會；同時走進校園舉辦專題演講，深入與學生交流。

與女人迷 Womany 合作

透過內容合作與平台宣傳，觸及更多關注職場發展與多元文化的族群，展現嘉新企業團以人為本的品牌形象。
請掃描了解嘉新企業團 X 女人迷 Womany ➔



社群平台經營

經營 Instagram 和 LINE@ 招募官方帳號，透過短影片與視覺化內容展現企業亮點，讓更多人感受到嘉新企業團的吸引力。

請掃描加入 Instagram 和 LINE@ 官方帳號 ➔

- Instagram 官方帳號：
 觸及帳號數增長 53.7%
 商業檔案瀏覽次數提升 18.2%
 外部連結點擊數增長 144.4%
- LINE@ 招募官方帳號：自 2024 年 1 月啟動至今，已累積 705 名潛力人才加入互動，強化與求職者的直接溝通，提升招募效能。

CHCgroup_career.tw



我們持續透過社群平台深化品牌影響力，讓更多人才與我們產生連結，共同打造更具活力的企業文化！

4.2 共好

2024 年主要活動與實績	
已完成專案	
優化工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	● 2024 年 7 月完成
持續合作、推動	
嘉新兆福文化基金會 (2024 年總受惠學子 539 人)	● 自 1963 年合作至今
時代基金會 (Garage+ 嘉新空間)	● 自 2014 年合作至今
台灣聖誕老公公協會	● 自 2022 年合作至今
基督教勵友中心	● 自 2023 年合作至今
員工協助方案 (EAP)	● 自 2023 年啟動至今
員工持股信託計畫 (參與率 87.5%)	● 自 2024 年啟動至今
例行性活動	
職場護理師訪談	● 每個月 1 次

架構說明

任務	策略	主要行動
尊重每一步	人權政策與公平對待	落實人權政策，推動職場調查與改善機制，並強化性騷擾零容忍原則，確保員工在公平、安全與尊重的環境中工作。
照顧每一刻	全面員工支持與關懷	提供彈性工作制度與多元假勤方案，包含有薪家庭支持、健康關懷與員工持股信託計畫，並推動新人適應計畫、學習與職涯發展，讓員工能穩定發展並拓展專業。
連結每一心	社會參與與公益實踐	攜手多元社會組織，推動公益合作與社會責任實踐，合作對象包括基督教勵友中心、台灣聖誕老公公協會、新北市雙溪牡丹國小、彰化縣小嶺頂愛啟兒關懷協會、中華民國唐氏症基金會、台灣自閉兒家庭關懷協會、花蓮黎明機構、愛網全人關懷基金會等。此外，我們亦長期與財團法人嘉新兆福文化基金會合作，透過實際行動回饋社會，為公益發展貢獻一份力量。

4.2.1 尊重每一步 → 人權政策與公平對待



一、人權政策

適用範疇

適用於嘉新所有員工。

嘉新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，我們承諾尊重與保護人權，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，並以實際行動體現嘉新預

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、同工同酬。此外，我們的人權政策亦涵蓋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、個人資料保護及定期檢視及評估人權相關制度及作為，以確保政策得以有效執行並持續優化。

人權盡職調查流程

訂定人權政策

進行風險辨別及評估

建立風險減緩措施

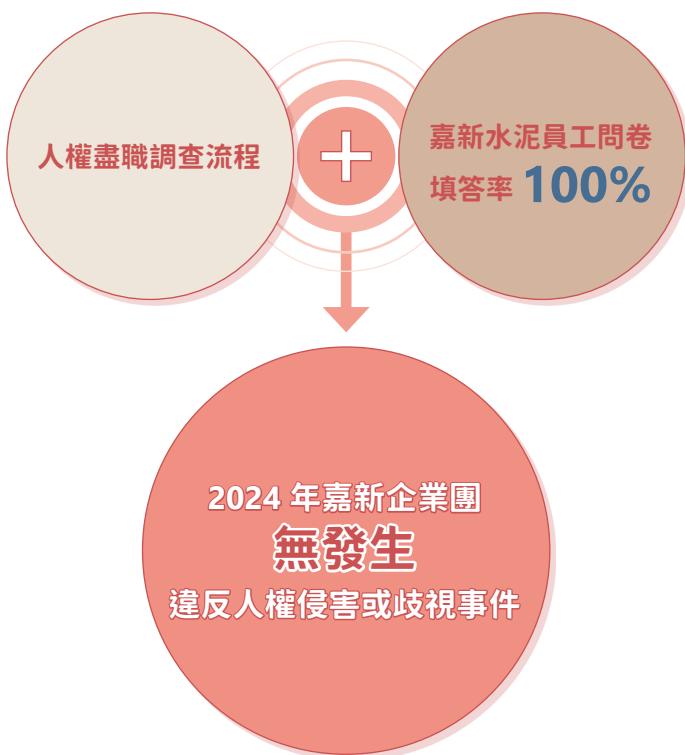
進行檢視與稽核

嘉新水泥人權盡職調查

填答率 100%

結果顯示無人權風險

人權盡職調查結果及減緩方案



嘉新調查結果顯示無發生違反人權侵害或歧視事件，並依據調查結果與人權潛在風險議題發生可能性，擬定相關減緩措施且 100% 實施。

人權關注議題	現行減緩措施	未來減緩措施	
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. 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、職業安全衛生法第 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. 不定期舉辦多元、平等和包容 (DEI) 宣導講座。	在各項員工關係活動中融入多元、平等和包容 (DEI) 的核心價值觀。	
暢通的溝通管道	1. 勞資會議。 2. 員工滿意調查問卷。 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. 人文策略夥伴。	8. 人才及文化主管電子郵件。 9. 人才及文化主管專線。 10. 員工協助方案。 11. 官方 Line@。 12. 內部公告。 13. 法說會。 14. 企業團社群媒體。	1. 落實員工分享會意見及滿意度調查。 2. 增加人文策略夥伴訪談頻率。
提供安全與健康的工作環境	1. 職護健康訪談。 2. 健康檢查。 3. 流感疫苗。 4. 備有自動體外心臟除顫器 (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	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。	加強個人資料保護宣導。	

二、職場平權 × 性騷擾零容忍

無論於工作場所內或工作場所外，嘉新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。

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。2024年辦理線上「性騷擾防治篇」、「DEI 職場篇」知識分享及實體課程「職場性騷擾防治」及「職場不法侵害之預防」教育訓練，實際完訓率 100%。

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、醫療或心理諮詢、社會福利資源及其他必要之服務。

違反性別工作平等法之
裁罰事件違反數量：**0**

工作場所歧視與騷擾申訴案
數量：**0**

溝通與申訴管道

- 申訴電子信箱：hr@chcgroup.com.tw
- 申訴專線電話：(02)2563-4890

4.2.2 照顧每一刻

全面員工支持與關懷

優於法規的假勤

新人專屬

新人假

通過試用期者，
給予新人假 2 天

全體員工適用

彈性出勤

上班時間 07:30-09:30
下班時間 16:30-18:30

有薪生日假

生日當月
給予生日假半天

有薪志工假

每年 6 天

生活轉折

公司一路相伴

★ 有薪喪假

父母、配偶喪亡者
可申請 10 天喪假

★ 有薪病假

無剩餘特休假者
一年上限 3 天

健康照護措施

免費流感疫苗、有薪健檢假 1 天、
心理健康講座、職場護理師、
24 小時 EAP 服務、CPR & AED 訓練

運動與社團

健身房、
各項運動社團
(籃球、街舞、瑜伽等)

迎接新生命

工作生活雙平衡

★ 有薪家庭照顧假

無剩餘特休假者
一年上限 3 天

★ 有薪陪產檢及陪產假

每年 10 天

★ 有薪產檢假

每年 10 天

好孕祝福

生育禮金 10,000 元
幸福禮包 (價值 5,000 元)

育兒輔助

每年每名最高補助
上限 6,000 元

子女教育

依福委會
獎助學金辦法核給

一、核心福利措施：全方位關懷，從職場到生活

嘉新提供優於法令要求的多元化福利，平衡工作與生活，營造支持員工身心健康的職場環境：

工作彈性：

實施彈性上下班制度，設置遠距辦公日、補班日免打卡以及五大重要節日前一個工作日下午彈性提前下班。

多元假期：

提供生日假、新人假、志工假等有薪假種。

有薪家庭支持：

提供有薪家庭照顧假與有薪病假，優於法令天數的產檢假、陪產檢及陪產假、喪假等有薪假種，幫助員工在家庭責任與職場需求間取得平衡。

健康關懷：

- ➡ 員工協助方案 (EAP)：員工關懷零時差，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。
- ➡ 多元健康檢查選項：2024 年的健康檢查特別強化癌症篩檢，除原有的胎兒蛋白與癌胚抗原檢測外，新增胰臟癌與肺癌檢測，並搭配肺功能檢驗，同時提供專屬性別檢查與高科技健康檢測，讓員工可依個人需求選擇合適的檢查項目，打造更客製化的團體健康檢查。此外，公司提供健檢假一日，讓員工能安心安排健康檢查，落實預防醫學，確保身心健康。
- ➡ 設有健身房，提供免費使用的有氧教室、拳擊教室，以及禪柔、皮拉提斯、重訓等多元運動設施，滿足員工的健康與健身需求。

員工持股信託計畫：參加率 87.5%

嘉新水泥於 2024 年 2 月開辦「員工持股信託計畫」，依據職等分為三層級提撥金額，員工可自由選擇參加與否。參加者透過信託帳戶以每月薪資提撥固定金額，公司相對提撥 100% 之獎勵金，定期購入自家股票並且長期持有，鼓勵員工與公司共享經營之成效並達到長期儲蓄，為將來退休做準備。截至 2024 年 12 月，嘉新水泥符合參加資格人數為 64 人，實際入會參加人數為 56 人，占嘉新水泥員工 87.5%。

二、全方位支持：助力成長 × 穩定留任

新人適應計畫：

透過新人夥伴制度（詳 4.1.4）與試用期滿意度調查（詳 4.1.3），幫助新進員工快速融入公司與團隊。

學習與職涯發展：

結合職能評估與多樣化學習資源（詳 4.3.1 與 4.3.2），確保員工在技能提升與職涯進步上獲得全方位支持。

三、支持退休或終止勞雇關係員工的過渡協助方案

為協助員工順利過渡至退休或職涯下一階段，嘉新提供多元協助措施，幫助員工做好生涯規劃，並降低離職過程中的身心壓力：

員工持股信託計畫：

透過員工持股信託計畫，除可提升員工對企業經營成果之參與感與認同，也有助於員工累積中長期儲蓄資產，提早規劃退休生活，降低未來生活的不確定性與壓力。

工作交接制度：

嘉新依據招募、任用暨離職管理辦法建立明確的工作交接制度。員工於離職或屆退前，皆需與主管共同擬定交接計畫，安排適當人選進行在職培訓與交接作業，以確保業務順利延續，亦可減輕即將離退員工的心理負擔，協助其順利完成職涯階段的過渡。

志工參與延續機制：

嘉新推動企業志工文化，並提供志工假等政策鼓勵員工參與公益活動。我們也歡迎退休員工持續回到公司參與志工行列，透過熟悉的團隊與服務對象，延續個人價值與社會連結，促進退休後的心理健康與生活充實感。

社團活動持續參與機制：

為延續退休員工與企業的情感連結，嘉新開放退休同仁持續參與公司內部社團活動，參與方式與現職員工相同，鼓勵其在熟悉的環境中維持人際互動與生活樂趣，提升退休生活的多元性與歸屬感。

4.2.3 連結每一心 → 社會參與與公益實踐

延續 2023 年，2024 年活動規劃主軸仍是「讓愛傳遞」的理念，對內深植、對外輸出嘉新的溫暖人文氣息，將社會參與昇華為正向心靈共鳴，用每一次的活動，打造一個充滿愛和溫暖的交流環境，超越了傳統的給予者和接受者的關係，而是共同參與、共享正向心理的成長與愉悅。

嘉新 × 基督教勵友中心

「正向大人陪伴計畫」

自 2023 年起，嘉新與勵友中心攜手推動「正向大人陪伴計畫」，透過籃球友誼賽、共進晚餐陪伴、單車環島等活動，陪伴孩子成長，傳遞溫暖與關懷。

位於台北市中山區的勵友中心致力於中山與大同區兒少教育與陪伴，長期關懷孩子的發展，創造多元學習機會，並連結社區資源，幫助他們建立自信。在 2024 年，開設過彩妝、攝影、繪畫、烘焙等課程，鼓勵青少年發掘興趣與專長，同時規劃多元輔導講座，提供孩子全方位的學習支持。

嘉新總公司嘉新水泥屹立於中山區近一甲子，對於社區社福團體的協助不遺餘力，接觸勵友中心後，相當認同其經營理念，期望集結更多力量，幫助勵友拓展各方資源，為孩子們提供源源不絕的支持與幫助。



- 耶誕大餐
志工參與人數：**13** 人
- 好窩女籃 —— 籃球友誼賽
志工參與人數：**13** 人

2023 → 2024



義廚手作料理

志工參與人數：**15** 人
志工帶領小朋友一同製作精緻美味的料理與小點。

義廚手作料理

志工們精心準備餡料，陪伴孩子們揉捏出各式獨特的草仔粿。在這個午後，志工與孩子們共同體驗美好的味蕾享受。這次活動讓孩子們臉上洋溢著滿足的笑容，展現了嘉新與社區的深厚連結，以實際行動傳遞關懷與溫暖。





單車環島活動

志工參與人數：**3** 人

攜手展開為期 12 天的環島旅程。



聖誕甜點派對

志工參與人數：**15** 人

一同手作創意薑餅屋，共度美好的聖誕佳節。

2024



籃球友誼賽

籃球友誼賽

志工參與人數：**25** 人

相聚球場，展開一場熱血沸騰的籃球大賽。



單車環島活動

嘉新的 3 名志工與勵友中心的小朋友一同展開為期 12 天的環島旅程。在旅途前，志工們持續陪伴孩子們練習騎行，並在過程中給予耐心指導。在環島途中，遇到各種艱困的挑戰，志工全力協助孩子們克服種種困難。這段難能可貴的經歷不僅讓孩子們在成長中汲取力量，也讓志工們深刻體會到陪伴與付出的真正價值。

嘉新籃球社社員與勵友中心孩子們成立的好窩女籃，每季會進行一場充滿熱情的籃球友誼賽。活動中，場邊的歡呼與掌聲不斷，為選手們注入無限動力。這場比賽不僅是球技的切磋，更是志工們的陪伴與支持，讓孩子們深刻感受到關懷與鼓勵，彼此也建立了深厚的連結。這是一次充滿青春活力的交流，讓孩子們挑戰了更多自我可能性。



聖誕甜點派對

在聖誕前夕，嘉新志工陪伴孩子們開心製作薑餅屋。志工們投入大量心力，從準備材料到測試組裝，確保每位孩子都能順利完成作品。活動當天，志工們耐心指導，從基礎結構到糖霜裝飾，細心關懷每個細節。孩子們用糖果與巧克力裝飾薑餅屋，笑容中充滿成就感。透過這場派對，為孩子們的冬日增添了滿滿溫暖與祝福。

嘉新 × 台灣聖誕老公公協會

「嘉新精靈村」計畫

自 2022 年起，嘉新與台灣聖誕老公公協會攜手合作，透過手寫回信與物資捐贈，將溫暖與祝福傳遞給孩子們，讓聖誕節充滿愛與希望。

台灣聖誕老公公協會自 2016 年成立以來，致力於透過手寫回信守護孩子們的純真夢想，並積極關懷偏鄉學童的需求，提供各類資源，讓社會的溫暖傳遞至每個角落。嘉新在推動職場正向氛圍的同時，也認同協會傳遞社會正能量的理念，鼓勵員工擔任「回信小精靈」，以親筆信件回應孩子的期待，在分享祝福的同時，也收穫助人的喜悅與心靈療癒。此外，我們也透過協會的行動，了解學童在生活與學習上的切身需求，邀請同仁化身「禮物小精靈」，認捐孩子們所需物資，為他們送上最實際的關懷。當孩子們收到禮物、露出燦爛笑容的那一刻，我們也深刻感受到這份愛的傳遞與回饋。嘉新期望透過這樣的合作，讓溫暖與希望不斷延續，為社會帶來更多善的循環。

• 卡片小精靈

志工參與人數：**11** 人

• 禮物小精靈

總價值：**51,414** 元

捐助單位：屏東縣恆春鎮大平國小棒球隊

—2022—

卡片小精靈

嘉新同仁親手書寫祝福卡片、畫上可愛的插畫，將愛與鼓勵送給勵友中心與彰化新寶國小的小朋友。每張卡片中滿載溫馨問候與對孩子們未來的祝福，傳遞了真摯的情感與節日的喜悅。這份簡單的舉動讓孩子們感受到來自社會的關懷與溫暖，同時也讓參與的同仁體會到助人的快樂與意義。



- 卡片小精靈

贊助 **10** 萬元印製聖誕明信片

志工參與人數：**23** 人

- 禮物小精靈

總價值：**93,251** 元

捐助單位：台北市中山區基督教勵友中心

贊助「騎影團環島計畫」



2023

- 卡片小精靈

志工參與人數：**25** 人

- 禮物小精靈

實體募集 ➔ 總價值：**33,180** 元

捐助單位：彰化縣立新寶國小

線上閱讀募集 ➔ 總價值：**4,950** 元

捐助單位：台中市四育國中特教班



2024

禮物小精靈

● 實體募集

在聖誕節前夕，嘉新同仁紛紛慷慨解囊，為孩子們實現願望。透過大家的愛心支持，成功募集資金，為孩子們送上扯鈴、馬克筆與魔術方塊，這些禮物承載著愛與希望。孩子們收到禮物時的笑容，成為對嘉新人付出的最佳回報。此次募資活動不僅展現了嘉新人對社會的關懷，更透過實際行動為孩子們的未來帶來更多可能性。



● 線上閱讀募集

嘉新鼓勵同仁參與閱讀天下創新學院的指定線上課程，並設立全員完成率目標。當目標達成時，嘉新便代表捐贈繪畫用品給四育國中特教班。這項舉措不僅提升了全員共學的學習氛圍，也讓同仁們在自我成長的過程中，能夠以實際行動支持弱勢群體，為有需要的學生提供更豐富的學習資源，進一步加深嘉新與社區的連結與關懷。



開工祈福 活動合作

新北市雙溪牡丹國小

邀請 33 位「牡丹弦琴樂團」師生



龍年開工首日，董事長率領各部門主管及合作夥伴一同祈福迎新春。特別邀請來自新北市雙溪區牡丹國小的師生，為同仁帶來音樂祝福。牡丹國小自 2014 年起，學校成立「牡丹弦琴樂團」，讓孩子們享受豐沛的學習資源，並多次參與全國音樂比賽與國際交流。孩子們充滿活力的表演，不僅展現了音樂才華，也讓嘉新同仁感受到與社區的深厚連結，讓充滿長才的學童們有盡情展現的舞台。

公益採購支持社福團體

彰化縣小嶺頂愛啟兒關懷協會

採購總價值 18,000 元禮盒



嘉新準備了「愛啟兒關懷協會」的藝術動物星巧克力杏仁捲禮盒，作為暖心的母親節小禮，送給全體同仁，向每一位堅毅的母親表達感謝與敬意。透過與愛啟兒關懷協會的合作，我們支持更多需要幫助的家庭，讓愛與關懷不僅傳遞給母親，也延伸至社區中的弱勢群體，共同為更多需要支持的人帶來希望與力量。

中華民國唐氏症基金會

採購總價值 12,600 元禮盒



嘉新準備了「唐氏症基金會」的愛不囉嗦巧克力棒禮盒，感謝父親們無私的付出。在這個特別的節日，我們也希望借此機會支持唐氏症基金會，關注並幫助弱勢家庭。透過與基金會的合作，為有需要的家庭帶來更多希望與支持，讓父親們在這個日子裡感受到更多的溫暖與關愛。

臺灣自閉兒家庭關懷協會

採購總價值 **39,695 元** 星願米



延續 2023 年與「台灣自閉兒關懷協會」的合作，2024 年，嘉新兆福基金會於獎學金頒獎典禮上，特別再次採購了「非愛不可星兒手作工坊」467 包星願米，並將這份珍貴的禮物贈送給出席的學生與貴賓，表達對學子的祝福，也支持自閉症患者家庭的手作工坊，為弱勢群體提供實質的幫助。

捐款贊助

花蓮黎明機構 & 愛網全人關懷基金會

總捐款金額 **60,000 元**

計劃一：協助花蓮黎明機構設立「黎明喜樂園」服務身心障礙者，捐款 30,000 元整。該園區旨在為身心障礙者提供一個安全、舒適的社交與活動空間，幫助他們克服生活中的挑戰，並透過社會融入與專業訓練，提升其自信與生活品質。

計劃二：資助愛網全人關懷基金會進行的「雲林偏鄉國小兒童營養費」計劃，資助 30,000 元整。該計劃旨在改善雲林縣偏鄉地區小學生的營養狀況，確保他們能夠在健康的飲食條件下學習成長，讓孩子們能夠集中精力於學業，也幫助減少貧困家庭在教育過程中的額外負擔。

財團法人 嘉新兆福文化基金會

嘉新水泥創辦人張敏鈺先生於 1960 年春首創嘉新水泥獎學金，旨在鼓勵軍公教子女及貧困學生。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

基金會成立運作：**1963 年**迄今

獎學金發放：**1960 年**迄今

歷年總受惠學子：**109,344 人**



歷年捐助總額：約 **321,611,615 元**

1 第 65 屆（2024 年）嘉新獎學金

共頒發新台幣 **7,000,000** 元
受惠學子計 **427** 人

2 第 60 屆（2024 年）中華嘉新體育獎學金

共頒發新台幣 **1,268,000** 元
受惠學子計 **106** 人

3 第 3 屆（2024 年）永續力獎學金

共頒發新台幣 **600,000** 元
受惠學子計 **6** 人

2024 年第三屆「永續力獎學金」

鑑於當下人類面臨的巨大環境危機，危及地球數十億人類的生命福祉以及數百萬物種的生存，本獎學金冀望能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，不僅努力推動校園永續，更進一步為社會的永續發展盡心盡力，果敢承擔國家永續發展的重責大任。嘉新兆福基金會並於獎學金頒獎典禮中落實減碳，進行全面性的碳排統計，以實際行動響應可持續發展議題。



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 1960 年創立，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，每年均辦理發放，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、研究生積極參與並支持永續發展。2023-2024 年有 13 位學子獲得了永續力獎學金。這也代表基金會使命的與時俱進：從最初的獎助貧困學生，到現在擴及至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。

2024 年獎學金頒獎典禮吸引了近五百位學生及家長參加。活動內容豐富，包括歷屆得主的勵志語錄展示、得獎者的才藝表演與故事分享、以及台灣水泥業第一位女總經理王立心的座談，為得獎同學帶來激勵與啟發。除了頒發獎學金外，基金會積極推動各項培力計畫，並贊助交通費用，確保各地獎學金得主均能參與。

第 3 屆 永續力獎學金



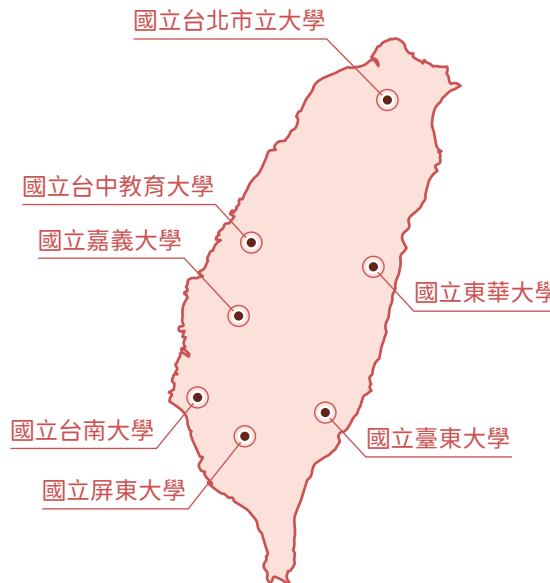


青年培力與支持新創

1 臺灣教育大學系統 「113 年偏鄉學生關懷輔導課輔計畫」

臺灣教育大學系統（113 學年度）

有 7 個系統學校成員參與，
共計執行 11 項計畫，
贊助金額 2,013,096 元。



2014 年起贊助由臺灣教育大學系統隸屬七所大學每年度提出之各種計畫案，以週末課輔或冬令營、夏令營輔導偏鄉學童的學校課程。教案設計著重多元文化體驗，並進行各種康樂活動，讓孩童在快樂中學習，充實精神生活。

2 偏鄉部落遠距教學計畫

自 2012 年起每年贊助台灣希望部落協會，理事長焦傳峻先生所提對原住民學童的課輔計畫，新冠疫情後，目前偏鄉部落課輔以遠距陪讀教學方式進行，基金會也將不定期實地關懷與探望。

本計畫之運作模式係由台灣希望部落協會至國內各大專院校招募陪讀的大學伴，對於多處偏鄉中小學或部落教室如屏東射寮分校、雲林石榴國中、梅林國小、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、苗栗南庄國中等處學童，以網路視訊提供遠距教學，以補強其課業，推廣教育平權，而各義務奉獻的大學伴們，也會因教學相長緣故，在陪讀教學過程中獲得成長。

3 企業參訪

嘉新兆福文化基金會自 2023 年起，為獎學金得主規劃一系列的「未來導航」企業參訪活動，帶同學走入標竿企業，與優秀工作者交流、學習，至今參與人數已累積近百人。2024 年系列參訪活動的首站是全球科技產業的領航者——微軟公司，深入了解新世代的跨國公司工作環境；另外一場參訪對象是五星級的君品酒店，近距離觀察專業品牌經營與細緻的服務 SOP，學習房務細節及中式餐桌擺設，盼添增同學學業選擇及職涯發展之助益。



微軟參訪



君品酒店參訪



4 支持新創

2024 年成果

贊助青年創業育成團隊場地租金約 **7,500,000** 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」，由嘉新兆福文化基金會提供新創計畫團隊免費使用近 370 坪場地，Garage+ 才正式有了實體辦公室可供創業團隊進駐，時代基金會則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，**2024 年新增團隊 64 家**（國內團隊 33 家、國際團隊 31 家），累積服務團隊數已達 **608 家**（國內團隊 301 家、國際團隊 298 家），實體進駐團隊 **18 家**。

產業領域	占比
ICT & AI Computing	30%
IoT & Smart Device	18%
Healthcare	17%
GreenTech & ESG	14%
Martech, Edutech & Fintech	8%
Life Style	7%
Others	6%

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 於 1998 年成立，除了提供「未來創業人」之外，另外提供「未來國際經理人計畫」人才培育計畫，2024 年嘉新為協辦企業之一，參與擔任活動評審，透過嘉新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。

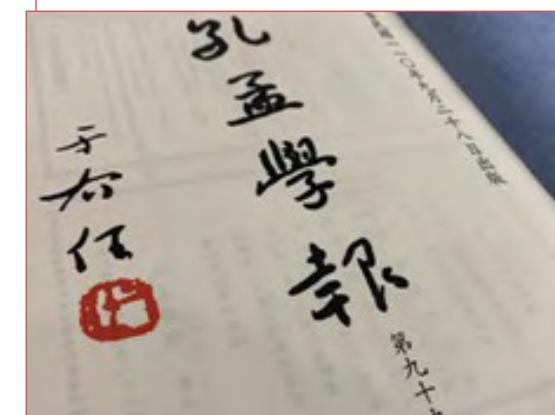


文化傳承

贊助孔孟學會學報、月刊

2024 年贊助 **200,000** 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。



攜手各方夥伴，持續擴大社會影響力

1 中華民國景觀學會 永續國土發展與環境景觀國際交流

● 贊助 1,000,000 元

此活動展現臺灣積極參與國際事務及國家建設對於永續發展的認知與推廣，結合臺灣環境景觀相關專業範疇：從國土計畫、區域計畫、都市計畫、遊憩規劃，到一般景觀規劃設計、庭園設計、文化資產保存與活化、都市再生等等，同時促進景觀學術界、產業界與相關公部門之互動與交流，並提升環境的價值等目標，均為嘉新所高度認同且支持，並與公司所發展之永續相關作為切合。



2 吳念真國民戲劇《人間條件一》重返人間 還你三千萬

● 贊助 500,000 元

為支持台灣文化藝術的發展，嘉新擇選贊助綠光劇團推出的吳念真國民戲劇《人間條件一》重返人間活動，此劇目為長青受眾廣泛劇目，期望透過長期計畫支持台灣文化藝術的永續發展，推動藝企文化共好，促進企業內部文化的多元性和創造性，提供文化交流和學習的機會。



3 小海狸永續助學計畫

● 贊助 500,000 元

嘉新再度攜手教育新創團隊 MEandMine 、Keedle 種樂教育與家扶基金會，四方合作支持更多有需要的弱勢、偏鄉或早療孩童，透過社會情緒學習 SEL，培養孩子們翻轉未來的知識及力量！課程採用探索教材結合 STEAM 教育理念，透過實驗與體驗式教學提升孩子們的學習動機，從中認識身體消化系統、手作刺激感官等、以及練習日常情緒互動；幫助兒童學習之餘，也能讓家長更好地引導孩子，增進親子間的互動與理解。

期待孩子們能像海狸一樣，在社會情緒學習的根基下，培養成長型思維與恆毅力，成為自己人生的幸福建築師！



4 全球青年領導力計劃「聯合國永續發展目標論壇」@ 沖繩

● 贊助晚宴，折合台幣約 177,870 元

邀請 30 國的青年共同討論氣候變遷挑戰並提出解決方案，在論壇最後一天共同發表「沖繩宣言」，盼喚起全球對小島國家在面對氣候變遷時的挑戰與適應的關注，並收錄於《The Green Book》並在 COP29 大會中提交，強化台灣在國際永續發展中的影響力。

▶ 2024 全球青年領導計畫聯合國永續發展目標沖繩訓練營和論壇 證言版



5 第五屆 2024 永續智慧創新黑客松競賽

● 贊助 40,000 元

本屆參與產業合作企業命題共計 20 家企業，嘉新為第四年參與並提供獎金，以「人之初電商市場行銷」為命題，邀請參賽者以市場分析為基礎，從買方角度出發、發揮創意，提出強化品牌形象與行銷之策略，讓「人之初嚴選購物平台」在電商紅海脫穎而出。對此，中國醫藥大學、逢甲大學等大學的同學們分別提出設計特定風格網站、提供清單式滿月禮、訂閱服務等發想，對於人之初電商接下來的企業策略發展有顯著的幫助，能夠和優秀青年一起，深度探討永續經營與服務創新的更多可能，利用智慧科技打造共榮共利的未來，培育具創新及競爭力的人才，是我們的榮幸。



6 聖誕二手市集

● 共捐出義賣收入 20,160 元

今年首度與租戶雲朗觀光共同舉辦二手市集，邀請同仁一起為閒置物品注入新生命，將物品的故事傳承下去。此外也募集了十大袋的夏季衣物及平底鞋，讓這份愛心傳遞至第三世界國家，改善基本生活現況，為需要幫助的人們送去溫暖與希望。本次活動不僅將溫暖延伸到更多角落，傳遞愛與永續的理念，更加深了嘉新和大樓租戶的情感連結。



4.3 共學

架構說明

2024 年主要活動與實績	
人才盤點	2019 年 ~ 迄今
天下創新學院平台 (e-learning)	2022 年 ~ 迄今
嘉人實習計畫	2023 年 ~ 迄今

4.3.1 奠基每一程

永續人才策略與成長

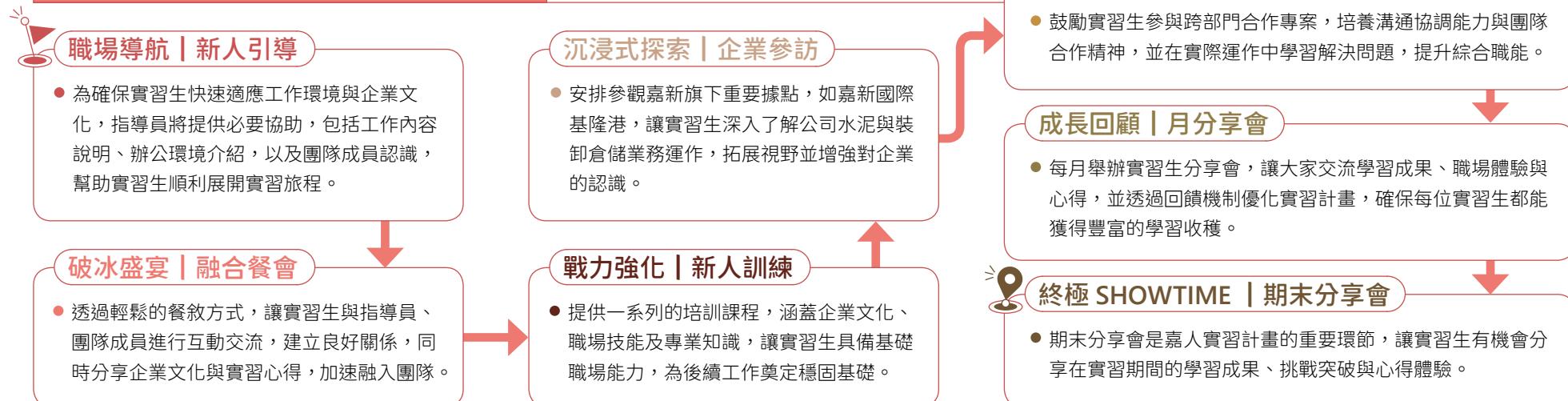
任務	策略	主要行動
奠基每一程	永續人才策略與成長	推動嘉人實習計畫，並強化內部人才發展，透過人才盤點與分析，完善培訓體系，為企業長遠發展培育關鍵人才。
鑄造每一才	創新驅動的人才培育體系	提供各職類專業職能訓練，並鼓勵員工參與內部創新競賽「永續報告書改造計畫」，促進跨部門合作並鼓勵內部輪調。
引領每一階	領導力發展	建構基層與中階管理職能培訓體系、部門主管接班人個人發展計畫 (IDP) 、領導力訓練、內部導師計畫，並設計管理者實戰專案，持續培育企業未來管理人才。
傳承每一力	文化傳承與核心職能深化	推動核心職能發展，設計企業文化必修講座，並辦理員工分享會。 人力資源處更名為人才及文化處，深化企業價值觀與文化傳承，讓組織發展更具一致性與延續性。

一、嘉人實習計畫

學習 × 成長 × 轉正機會

為強化未來人才儲備，嘉新在 2024 年持續推動嘉人實習計劃，提供明確的學習目標、專業導師指導及完善的培訓機制，並給予轉正機會，確保優秀人才能順利銜接正式職涯，展現我們對人才永續發展的承諾。

嘉人實習生「7 大磐石體驗」計畫





嘉新國際基隆港參訪案例分享



人才及文化處 實習生 鍾宜安

參訪嘉新港口水泥廠，讓我深入了解水泥生產的精密流程與產業價值。從原料運輸、粉磨混合到熟料製成，每一步都展現現代工業的高效與嚴謹。

令人驚豔的是，水泥廠不僅專注生產，更積極導入環保與節能技術，如室內儲存模式降低污染、循環經濟提升資源利用，展現企業對永續發展的承諾。此外，水泥業在地方經濟中舉足輕重，不僅提供大量就業，更推動基礎建設發展。

這次參訪讓我看到水泥業不只是傳統工業，更是創新與責任並行的現代企業，在追求效益的同時，積極承擔環保與社會責任。

一踏入基隆港，烈日當頭讓人汗流浹背，更敬佩作業人員在這樣的環境下堅守崗位。雖無作業中的船隻，但眼前的巨輪讓我們深刻體會人類在港口物流中的渺小與偉大。

從水泥裝載到運輸，再到建築施工，每個環節都環環相扣，每位作業人員的辛勞都值得尊敬。感謝帶領我們參訪的同仁，讓我們見識到嘉新業務的龐大與精密！



財務處 實習生 鍾瑜芬

從實習生到正式夥伴： 嘉新，讓潛力發光！

● 實戰養成，接軌職場

嘉人實習計畫強調跨部門合作、專案參與與實務操作，讓實習生在短時間內累積專業技能，培養獨立解決問題的能力。

● 以人為本，共創未來

我們重視人才發展，透過指導員制度、內部培訓與個人職涯規劃，確保每位實習生都能發揮最大潛能，為未來職涯打下穩固基礎。

在嘉新，我們不只是提供實習機會，而是打造一條從學習到職場的成長通道，並期待透過培養，讓更多實習生具備轉正條件，成為嘉新的一份子。

● 數據見證成長之路

過去三年，嘉新已有 2 位的實習生轉為正式員工，成為企業發展的重要推手。他們不只是見證者，更是嘉新成長的參與者。

在嘉新，實習不只是學習，而是一場職涯的啟航！我們相信，每一位懷抱熱情與實力的年輕人，都能在這裡找到屬於自己的舞台！

從實習生到正式夥伴：案例分享（一）

身為嘉人實習計畫的第一屆成員，我很榮幸能以實習生的身份加入永續發展辦公室，從幕僚視角參與並推動永續專案。嘉新雖擁有 70 年歷史，但董事長與永續長秉持前瞻思維，積極帶領團隊突破框架，並鼓勵我們勇於提出觀點，將創新的想法納入未來專案改善項目。

對於實習生而言，這不僅是一個學習的機會，更是一個能真正發揮影響力的舞台。在這裡，我不只是執行既有任務，還有機會主動開啟新專案，從無到有地與各部門溝通、討論，並最終提出符合嘉新需求的方法論。這樣的經歷讓我更深入理解企業如何將永續目標轉化為具體行動，也培養了跨部門協作與專案管理的能力，為未來職涯奠定紮實的基礎。

對學弟妹的建議：如果你對永續領域有興趣，並希望在實習期間獲得真正的專案參與經驗，嘉新將是一個值得挑戰的地方。這裡的環境開放且鼓勵創新，願意給實習生足夠的空間發揮。只要主動積極、勇於發言，你的觀點與努力就有機會被看見。

永續發展辦公室 呂沁芸

從實習生到正式夥伴：案例分享（二）

在實習的期間我主要是負責溫室氣體盤查相關的部分。令我印象深刻的是參與了日本飯店的總支配人來台灣時的會議，除了在會議中實際運用日文進行口譯之外，我自己也負責了一小部分的報告。在實習的過程中，無論是與團隊合作，還是向經驗豐富的前輩請教，都學到了很多實務經驗，這對我後來的工作轉正幫助很大。

透過實習也讓我更加了解自己是否適合這份工作。只要抱持著積極的態度，不斷學習和挑戰自己，實習一定會帶給你很多意想不到的收穫。

總務處 鄭安婕



二、內部人才發展

學習 × 實踐 × 職涯躍升

每年第4季定期進行部門人才發展計畫，涵蓋人才標準建置、人才分析與人才培育。各部門依據短期、中期及長期目標，檢視其部門內相應人員能力是否符合目標需求與職能定義。同時，根據未來一個年度的工作重點及專案需求，規劃培育計畫，包含：

- 安排內外部訓練課程。
- 指派部門夥伴進行專責工作輔導。

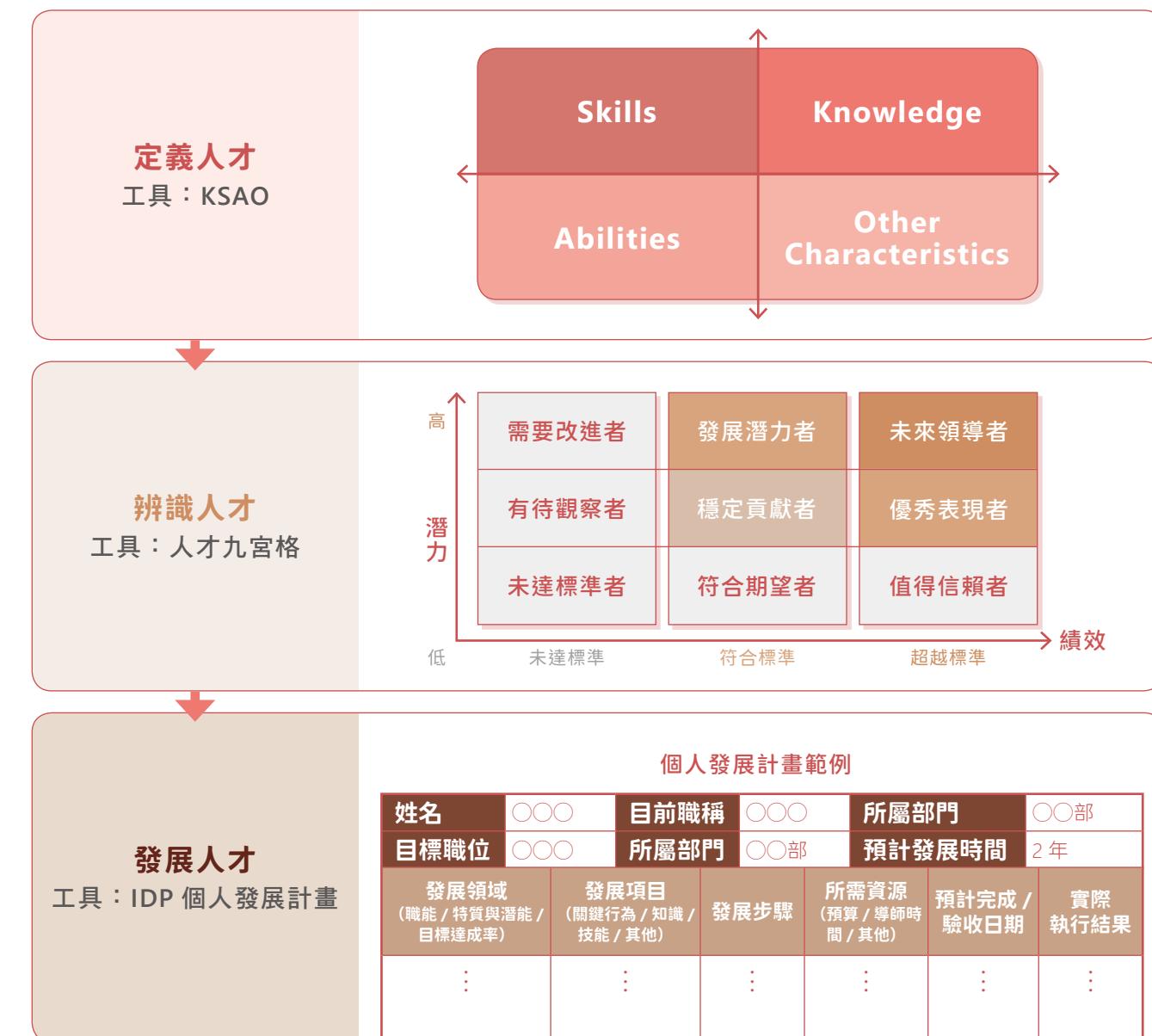
此外，公司設有常態性訓練計畫，包括：

- **新進人員訓練**：協助新進員工迅速融入組織與掌握工作要點。
- **全體員工必修課程**：強化核心技能及知識基礎。
- **管理人員訓練**：培育領導與管理能力，支持組織發展。

此外，公司設有常態性訓練計畫，包括：

- ① **新進人員訓練**：協助新進員工迅速融入組織與掌握工作要點。
- ② **全體員工必修課程**：強化核心技能及知識基礎。
- ③ **管理人員訓練**：培育領導與管理能力，支持組織發展。

人才盤點



嘉新企業團訓練體系

新進人員 - 未滿三個月		全體同仁						特定專業人員			管理階層									
通識系統												專業系統			管理系統					
新進人員類		職業安全衛生類		政策宣導類			企業文化類			專業證照類		執業進修類		專業知能類	儲備 / 初任主管類	中階主管類	高階主管類			
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
*在職同仁必修課程																				

2024 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)	233	466	699
課程總時數 (B)	2,935	3,406	6,341
每人次平均受訓時數 (B) / (A)	12.60	7.31	9.07
訓練投資總金額 (C)	1,536,962	963,593	2,500,555
每人次平均訓練投資金額 (C) / (A)	6,596	2,068	3,577

學員 - 性別	男	女	合計
實際參加人次 (A)	354	345	699
課程總時數 (B)	2,499	3,842	6,341
每人次平均受訓時數 (B) / (A)	7.06	11.14	9.07
訓練投資總金額 (C)	1,112,287	1,388,268	2,500,555
每人次平均訓練投資金額 (C) / (A)	3,142	4,024	3,577

註 1：2024 年總受訓人數 699 人，與去年相比增加 335 人，成長 92.03%。

註 2：2024 年總訓練費用 2,500,555 元，與去年相比增加 413,715 元，訓練投入金額成長 19.82%。

每年依據員工訓練需求調查，規劃辦公室技能系列內訓及專案相關課程，滿足多元需求。此外，董監事參與的進修課程亦開放員工選修，鼓勵全員共同成長，突破習慣領域，打造學習型組織。

4.3.2 鑄造每才 → 創新驅動的人才培育體系

人才是企業轉型的關鍵動力，因此，我們依據員工的年資、職能與發展需求，精心規劃專屬的學習路徑，確保每個人都能在適合的階段獲得相應的成長機會。我們透過數位學習工具、實體課程與年度績效考核，系統化地支持員工發展，不僅幫助新進員工快速適應，也協助不同職級的員工強化專業與管理能力。我們希望讓學習成為企业文化的一部分，讓每位員工在職涯中，都能持續提升並累積長遠競爭力。

新進員工 | 穩健適應 × 快速成長

為了確保新進員工能夠順利融入企業文化並快速適應工作環境，我們提供分階段學習路徑，結合數位學習與實體課程，幫助新夥伴掌握必要的職場知識，開啟職涯成長之路。同時，除了專業上的工作指導者，我們亦設立新人夥伴制度，透過多方支持，協助新夥伴適應組織文化、人際環境，打造良好的職場體驗。

到職當日 - 快速融入 × 基礎導入

新進員工於報到當日，即參加新人引導與職安訓練，了解企業核心理念、制度規範及必要的工作工具，為正式展開職涯做好準備。

入職培訓 - 建立基礎 × 強化職能

在入職三個月內，新進夥伴將參與完整的新進人員訓練，內容涵蓋企業文化、內部制度、法務與資安等關鍵知識，並透過與主管及員工的互動，深化對組織的理解與認同。

新人夥伴機制 - 文化融入 × 互助成長

除了專業上的工作指導者，我們特別安排新人夥伴機制，幫助新人在工作之外，更快熟悉企業文化、人際環境與內部資源。（詳 4.1.4）

透過完善的新進員工學習路徑、新人夥伴制度與專業工作指導，我們幫助每位新夥伴順利適應、發展職能，為未來職涯成長奠定穩固基礎！

專業職能發展 | 持續學習 × 強化競爭力

為了協助員工持續提升專業職能，每年進行訓練需求調查，並邀請各部門主管與員工充分討論，共同確定學習方向。公司提供充足的預算與資源支持，鼓勵員工參與外部訓練、取得專業證照，並出席產業資訊交流會議，讓員工不僅能獲得最新的知識與技能，還能在競爭激烈的行業中保持優勢，提升職業發展潛力。

專業職能的培養與提升，不僅能讓員工在日常工作中更加游刃有餘，也能幫助他們在不同領域中發揮關鍵作用，為公司的發展與成長貢獻力量。公司將持續提供相關支持，讓員工在學習的過程中獲得最大的成效，並為他們的職業生涯鋪設成功的道路。

數位學習平台 | 學習 × 成長 × 職能提升

2024 年，數位學習持續使用天下創新學院平台，同時邀請各部門主管推薦符合職能或年度需求的線上課程，幫助員工進一步提升自我，發展關鍵能力並於每半年的員工分享會中表揚閱讀時數前 3 名之同仁。課程內容如下：

推薦部門	課程名稱
人才及文化處	管理 On Air：平行管理！跨部門協作的關鍵做法
總管理處	職場人必備的個資通識課
行政秘書室	款待經濟當道：打造一流的服務團隊
董事會秘書室	讓專案成功：認識專案本質，破解常見迷思
永續發展辦公室	企業永續管理：ESG 策略、企業文化與品牌經營
財務處	發現：尋找自我天賦的 5 大線索
法務處	情緒與壓力管理：3 堂課找回身心安定平衡
法務處	職場人必備的個資通識課
資訊處	跑起來！黃仁勳 3 個領導心法 創 NVIDIA 新高峰
稽核室	CEO 實戰管理系列 2 主動 杜書伍
總務處	贏在問題解決力：從現況分析到高效解題

透過這些精選課程，員工將能夠在專業領域中不斷進步，提升領導力、管理能力與跨部門協作技巧，進而為企業創造更多價值。

實戰專案參與：協作共學 × 開拓未來 × 無限成長

嘉新以學習及實戰為核心，透過跨領域專案與知識分享，讓員工在實戰中學習、跨界協作、知識共創，全面提升專業能力與競爭力。參與關鍵專案，深化專業技能，拓展視野與產業洞察，致力培育創新思維及跨領域整合能力的未來人才，共同推動企業穩健發展。

永續報告書實戰計畫

透過深度檢視歷年 ESG 報告，以嚴謹剖析的精神精準地找出精進空間，確保內容持續進化，展現企業永續承諾。

2024 年 3 月和 4 月

永續菁英培訓班課程（外訓）

初階 16 人 8.5 小時；進階 15 人 8.5 小時

企業內部實際演練

5 月 實戰計畫 8 小時 16 人

11 月 改造計畫 8 小時 15 人

內外部交流知識學習：連結互動 × 團隊合作 × 拓展學習領域

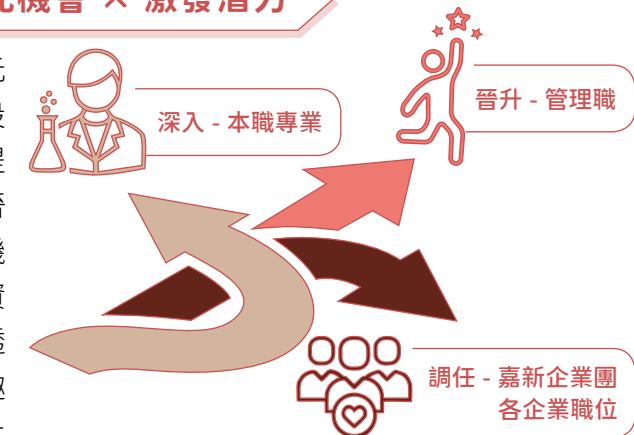
- 外部研討會** – 參與勞動法令新知、產業趨勢論壇，掌握市場變革
- 顧問公司市場資訊分享** – 透過外部專業見解，提升決策洞察力
- 員工協助方案系列訓練** – 推動多元職場文化建構與適應力強化計畫，幫助提升員工的職場適應能力、人際溝通能力及健康管理意識，並促進跨世代與多元化的職場文化，透過強化衝突解決及關懷能力，能有效提升團隊協作效率，並降低因人際問題或健康問題引發的工作中斷。除了在員工分享會進行多元、平等、共融宣導，辦理五堂課程共 15 小時的員工協助方案系列訓練，計有 86 人次參與。此系列訓練增強不同世代與背景員工的溝通與合作能力，促進團隊協作與專案效率。透過強化健康關懷與危機應對能力，員工對企業的認同感與忠誠度提高，同時促進知識傳承與創新，打造共融、共好、共學的職場文化。

4.3.3 引領每一階 → 領導力養成與職涯規劃

內部職涯發展與人才流動機制：

成長 × 多元機會 × 激發潛力

為鼓勵員工多元發展，在公司內部設立三大職涯路徑，提供專業深化、管理晉升及跨單位轉調的機會。各單位的職缺資訊定期公開，確保透明度，並鼓勵有興趣的員工與人才及文化



處討論職涯規劃。透過統籌安排與職缺媒合，員工可依個人發展需求找到最適合的成長機會，實現個人與企業的雙向成長。

三大職涯路徑涵蓋不同發展方向。第一，專業深化，透過培訓與專案歷練，強化核心技能與專業價值。第二，管理晉升，協助具潛力的員工培養領導力，逐步承擔管理職責。第三，跨部門與跨公司流動，鼓勵員工依職涯目標申請內部轉調，累積多元經驗，拓展職能視野，進一步促進組織靈活性與競爭力。

年度管理人員必修課程：

職能發展 × 領導 × 持續成長

為提升管理人員的關鍵職能，組織每年規劃必修培訓課程，針對不同層級主管的職能進行強化與發展，協助管理者提升決策能力、團隊領導力及組織運營效能。

4.3.4 傳承每一力 → 文化傳承與核心職能深化

職能模型與核心職能：

對齊 × 強化 × 驅動成長

完成職能模型建置後，公司積極推動核心職能的落實與應用。職能模型涵蓋核心職能、專業職能及管理職能，並已整合至招募任用作業流程及績效考核制度，以強化員工的工作表現及個人發展潛能。2024年，公司以推廣六個核心職能為重點，包括「誠信正直」、「主動積極」、「認真負責」、「適變能力」、「創新能力」及「團隊合作」，展開多方面宣導措施。據此，進行相對應之訓練行動，說明如下：

● 誠信正直

為深化「誠信正直」的價值觀，公司特別邀請安眾律師事務所主持律師張婉婷，以

「ESG下的誠信經營」為主題，舉辦專題講座。本次講座針對嘉新台灣的全體員工進行，共計235人參與，為時3小時，必修員工出席率達100%，有效強化員工對誠信經營的認知與實踐。

● 創新能力

在「創新能力」推廣方面，公司利用線上學習平台，指派相關課程供員工進修，旨在培育創新思維與解決問題的能力。2024年共有65名員工完成指定課程，應修人員完成率達70%，展現積極的學習成效。

員工分享會：對話 × 傳承 × 共識

為了確保全體員工與公司發展方向保持一致，員工分享會每年舉辦2次，涵蓋以下重點內容：

高層經營理念傳遞

由高階主管親自分享企業願景、策略，確保全體員工理解公司發展方向。

人力資源政策與企業文化

透過實例與數據解讀人力資源政策，如績效管理、獎酬機制與多元共融推動進展。

資訊安全與法遵宣導

提升資安意識，每場活動包含資安專題，以降低潛在資安風險事件。

永續發展

分享ESG（環境、社會、治理）進程與企業成就，例如獎項、社會參與活動等，確保員工理解公司對永續的承諾。

法務合規與智財權保護

強化員工對於智財權、個資保護與基礎法規的認識，以降低法律風險。

亦透過會前的問卷調查員工的疑問，讓員工分享會不只是單向的資訊傳遞，更是一個全體員工與公司同步成長、深化企業文化的重要平台！

創新人本，共築未來

● 人才及文化處—以人為本，推動企業與人才共成長

為呼應嘉新的願景「追求更好的生活品質」與使命「創新人本，共築未來」，「人力資源處」正式更名為「人才及文化處」，展現對人才發展與企業文化經營的重視。

此次部門名稱的調整不僅象徵職能的延伸，更彰顯對「人」的核心價值與文化建構的深化。過去，部門重點聚焦於人力資源管理，如招募、薪酬、績效與員工發展等領域；如今，企業文化塑造與人才發展體系進一步強化，並推動共融、共好、共學的職場環境，讓每位員工都能找到歸屬感與成長動能。

未來，人才及文化處將持續深化人才發展策略、健全企業文化建設，並強化雇主品牌經營，落實嘉新的願景與使命，打造更具凝聚力、創新力與永續發展力的工作環境。



幸福職場節日：尊重 × 包容 × 工作與生活共好

在公司推動的文化傳承行動中，節日活動不僅是慶祝，更是傳遞價值的重要時刻。

國際婦女節

🎀 Dress Code 共鳴行動：

當天，參與員工受邀穿上婦女節代表色（紫色、白色、綠色）以展現對性別平等的支持，共同營造平權職場氛圍。

🎀 婦女節知識快問快答：透過趣味問答，引導員工了解婦女權益發展歷程、職場平權趨勢，提升對性別平等議題的認識。

🎀 「我要麵包，也要玫瑰」

行動：答對問題的員工可獲得玫瑰口味麵包，象徵不僅追求生存權（麵包），也爭取平等與尊嚴（玫瑰），傳遞婦女節的核心價值。

簡單的節慶活動，更是公司對性別平權與女性職涯發展的承諾，強調在職場中，每位員工都應該擁有公平的機會與成長空間。

母親節

公司深知每位員工在職場上努力付出的同時，也承擔著家庭中的重要角色，因此在母親節這個特別的日子，我們以行動傳遞關懷，體現對工作與生活平衡的重視：

🎁 愛的回饋 – 公益禮盒：

公司精心準備公益禮盒，贈送給每位員工，不僅傳遞溫暖，也支持社會公益，讓愛延續。

🎥 「我愛媽媽」感恩影片：

邀請各單位共同拍攝「我愛媽媽」影片，不僅向所有母親致敬，也藉此表達對每位身兼母職員工的感謝，肯定其在工作與家庭間的努力與貢獻。

💡 平衡共好，攜手前行：

透過這些活動，公司不僅慶祝母親節，更希望向所有員工傳遞一個重要訊息——我們支持並尊重每位員工的多重角色，致力於打造一個友善、包容、平衡的職場環境，讓每個人在成就事業的同時，也能兼顧家庭幸福。

父親節「嘉人塗鴉趣」

父親節我們以行動鼓勵員工與家人共創回憶，透過「我的家庭」為主題的繪畫比賽，讓親子時光更加深刻，讓愛不只停留在心中，更能具象展現。

🎨 親子共創 – 畫出家的溫度

邀請員工與孩子們共同揮灑創意，透過畫筆描繪心中的家庭故事，讓親子間的情感交流在創作過程中自然發生。

🏆 幸福票選 – 分享家的故事

作品完成後，由全體員工票選出最能觸動人心的人氣王作品，透過投票互動，讓大家感受彼此家庭的溫馨時刻。

📷 幸福剪影 – 定格美好時光

參與者同時分享與孩子共創的照片，公司將這些珍貴畫面剪輯成溫馨回顧影片，在頒獎典禮上播放，讓這份親子時光成為值得珍藏的回憶。

💡 從感謝到陪伴，讓家庭成為職場的後盾

父親節不只是慶祝，更是公司對「支持員工多重角色、營造平衡職場環境」的具體行動。我們相信，當員工在家庭中獲得力量，職場上的每一步都能更穩健踏實，讓幸福不僅停留在節日，而是延續在每一天的工作與生活中。



「中秋我們不烤肉」蔬食餐飲



為響應低碳飲食與環境永續，我們於9月舉辦了蔬食便當日活動，邀請員工一同參與，讓大家共同創造了別具一格的餐桌故事。公司精心準備了美味的蔬食餐盒，連平時不愛蔬食的員工也紛紛驚嘆其美味。我們透過美食重新詮釋永續的美好生活，展現了蔬食飲食文化的無限可能，並以實際行動支持環境保護。透過減少肉類消耗，我們不僅減輕了地球的負擔，還體驗到蔬食餐點的多樣性與美味，同時也讓大家共同邁向永續發展的目標。

「負能量退散」活動

我們於11月舉辦了一場趣味滿滿的「負能量退散」活動，員工們透過猜經典歌曲重溫美好記憶，並參與尖叫大賽釋放壓力。猜歌大賽熱情的揭開了活動序幕，一聽到歌曲前奏，員工們激昂地搶答，笑聲不斷；而在尖叫大賽中，特別使用分貝儀來測量，參賽者必須大聲喊出嘉新六大職能之一，在活動中融入企業文化元素。透過這個活動，嘉人們展現了熱情與活力，讓大家在歡樂的氛圍中重新獲得滿滿的能量！



嘉新精靈村我們集合囉～卡片小精靈

連續三年來，我們透過「寫卡片」活動，讓員工體驗付出會得到更大的收穫。寫下祝福，自己先被療癒。今年，將溫暖與鼓勵送給勵友中心與彰化新寶國小的孩子們。這不只是一次善意的行動，更是企業文化的實踐，讓每位員工在書寫中感受助人的喜悅，也體悟到關懷與回饋的真正意義。

✉ 手寫祝福，共好傳遞：

員工化身「寫信小精靈」，親手書寫卡片，將溫暖的祝福送給勵友中心與彰化新寶國小的學童，讓孩子們感受到來自企業的關懷與鼓勵。



▣ 從付出中學習，共學成長：透過書寫與思考，員工不僅是傳遞愛心，更在過程中體驗「共學」精神，理解企業推動社會責任的初衷，學習如何在日常中實踐企業文化。

🤝 企業文化延伸，共融社會：這不只是一次送暖活動，更是嘉新「共融、共好、共學」文化的具體展現。讓關懷的價值從企業內部延伸至社會，在傳遞祝福的同時，員工也能深刻體驗企業對永續與人文關懷的承諾。

05 附錄

5.1 財務績效

獲利能力分析

項目	2024	2023	2022	2021	2020
營業收入 (新台幣佰萬元)	2,985	2,912	2,254	2,220	2,058
稅後盈餘 (新台幣佰萬元)	337	96	-174	748	1,838
EPS (元)	0.48	0.12	-0.27	1.00	2.68
負債資產比 (%)	38.45	38.52	39.65	35.62	38.45
長期資金占不動產、廠房及設備比 (%)	839.91	780.29	681.10	709.16	606.96
資產報酬率 (%)	1.43	0.71	-0.1	2.16	4.96
股東權益報酬率 (%)	1.53	0.43	-0.73	2.94	7.55

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。

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	2024	2023	2022	2021	2020
現金股利	0.55	0.5	0.3	0.65	1.4
股票股利	0	0	0.2	0	0
合計	0.55	0.5	0.5	0.65	1.4

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2024	2023	2022	2021	2020
營業收入	2,985,357	2,911,583	2,253,659	2,220,254	2,058,417
金融投資收入 (股利收入)	411,511	218,496	352,303	1,128,413	807,947
營業成本	2,550,390	2,545,152	2,121,073	2,189,455	2,202,158
員工薪資和福利	581,037	515,159	487,049	527,431	508,346

近四年公共參與支出

單位：新台幣仟元

項目	2024	2023	2022	2021
政治遊說、利益代表	0	0	0	0
地方、區域或國家的政治競選活動、組織、候選人	0	0	1,000,000	0
商會組織或免稅組織	1,083,000	1,083,000	1,083,000	1,083,000
其他	279,010	160,115	60,000	60,000
總支出金額	1,362,010	1,243,115	2,143,000	1,143,000
資訊涵蓋率	100%	100%	100%	100%

5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形

範疇	類別	項目	2021年	2022年	2023年	2024年	備註
範疇一	類別 1	碳排放量 (t-CO ₂ e)	209.16	834.85	972.76	952.42	經 BSI 確信
		人均碳排放量 (t-CO ₂ e/人)	0.48	1.88	2.32	2.25	
		每單位營收碳排放量 (t-CO ₂ e/ 佰萬元)	0.09	0.37	0.33	0.32	
		資料涵蓋率 (%)	92.33%	100%	100%	100%	
範疇二	類別 2	碳排放量 (t-CO ₂ e)	4007.20	6807.56	7015.32	6824.91	經 BSI 確信
		人均碳排放量 (t-CO ₂ e/人)	9.28	15.33	16.70	16.10	
		每單位營收碳排放量 (t-CO ₂ e/ 佰萬元)	1.80	3.02	2.41	2.29	
		資料涵蓋率 (%)	92.33%	100%	100%	100%	
範疇三	類別 3	C4 上游原物料運輸及配送				937.76	
		碳排放量 (t-CO ₂ e)				102.64	經 BSI 查核
		C6 商務旅行				270.81	經 BSI 查核
		C7 員工通勤				-	無相關活動
	類別 4	C9 下游運輸及配送					
		C1 採購商品與服務				151,888.70	
		C2 資本財				65,096.93	
		C3 燃料及能源相關之活動				7,097.94	經 BSI 部份查核
		C5 營運產生之廢棄物				172,487.3	經 BSI 查核
	類別 5	C8 上游資產租賃				1,035.13	
		C10 銷售產品之加工				23.61	
		C11 銷售產品之使用				-	無相關活動
		C12 銷售產品使用壽命終端處理				-	無相關活動
		C13 下游資產租賃				2,324.64	經 BSI 部份查核
		C14 加盟 / 經銷商				-	無相關活動
	類別 6	C15 投資				81,783.39	經 BSI 部份查核
		碳排放量 (t-CO ₂ e)	-	-	-	-	無相關活動
範疇一及範疇二合計		碳排放量 (t-CO ₂ e)	4216.35	7642.41	7988.09	7777.32	

註 1： 類別 1 直接溫室氣體排放、類別 2 外部輸入能源的間接溫室氣體排放及類別 3-6 其他間接溫室氣體排放 (C3 燃料和能源有關的活動、C5 營運中產生之廢棄物、C6 商務差旅、C7 員工通勤等項目) 經 BSI 英國標準協會第三方依循 ISO 140641 標準進行外部查證，並取得查證聲明書。

註 2： 註 1 未提及之類別 3-6 其他間接溫室氣體排放採用花費基礎法，依據當年度採購及支出等資料，乘以美國國家環境保護局 (US EPA) 發佈供應鏈溫室氣體排放係數資料庫環境投入 - 產出模型 (US Environmentally Extended Input-Output, USEIIO) 之係數推估相關排放。

環境指標	2021年	2022年	2023年	2024年	備註
能源 (用電)	總消耗 (MWh)	16,310	11,771	12,053	12,321
	總消耗 (GJ)	58,715.95	42,375.57	43,391.74	44,356.31
	人均能源用量 (GJ/人)	-	95.4405	103.3137	104.6139
	每單位營收能源用量 (KWh/仟元)	-	5.2231	4.1398	4.1272
	每單位營收能源用量 (GJ/佰萬元)	-	18.8030	14.9031	14.8580
用水	再生能源總消耗量	-	-	-	*目前尚未開始使用再生能源。
	總用水 (噸)	122,369	147,492	172,835	164,232
	資料涵蓋率 (%)	92.33%	99.9%	100%	100%
廢棄物	廢棄物總量 (噸)	364.21	344	378	414.48
	資源回收量 (噸)	-	4.8	82.04	73.4
	資料涵蓋率 (%)	92.33%	100%	100%	100%
	總人數 (人)	432	444	420	424
其他排放類型	總營收 (佰萬元)	2,220	2,254	2,912	2,985
	氮氧化物排放	0	0	0	0
	硫氧化物排放	0	0	0	0
	汞直接排放	0	0	0	0
備註	粉塵直接排放	0	0	0	0
	氮氧化物排放	0	0	0	0
	硫氧化物排放	0	0	0	0
	汞直接排放	0	0	0	0

*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。故無本項相關排放。

5.3 嘉新企業團參與的公協會組織

嘉新水泥股份有限公司	
	ESG 遠見共好圈
	YPO 國際青年總裁協會
	中華民國工商協進會
	中華民國公開發行公司股務協會
	中華民國資訊經理人協會
	天下人才會
	天下永續會
	台北市青年總裁協會
	台北市進出口商業同業公會
	台灣董事學會
	台灣女董事協會
	台灣區水泥工業同業公會
	全國工業總會雇主委員會
	社團法人中華民國內部稽核協會
	社團法人中華民國國際經濟合作協會
	社團法人台灣玉山科技協會
	社團法人台灣社會影響力研究院
	財團法人中華民國會計研究發展基金會
	財團法人台灣銀髮產業協會
	財團法人時代基金會
嘉和健康生活股份有限公司	台北市工業會
(策略合作) 人之初敦化館產後護理之家	社團法人台北市營養師公會
	財團法人台北市護理師護士公會
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	台北市日本工商會運輸觀光部會
	社團法人台北市日本工商會

5.4 人力資源統計表

新進及離職人員佔比

性別		新進			離職			自願離職			員工數	
		人數	占全體 員工比例	依性別員 工數比例	人數	占全體 員工比例	依性別分 比例	人數	占全體 員工比例	依性別分 比例	人數	占全體 員工比例
性別	男性	42	9.90%	18.92%	29	6.84%	13.06%	26	6.13%	11.71%	222	52.36%
	女性	44	10.38%	21.78%	47	11.08%	23.27%	43	10.14%	21.29%	202	47.64%
	合計	86	20.28%	20.28%	76	17.92%	17.92%	69	16.27%	16.27%	424	100%
30 歲以下	男性	13	3.07%	34.21%	9	2.12%	23.68%	8	1.89%	21.05%	38	8.96%
	女性	15	3.54%	39.47%	9	2.12%	23.68%	8	1.89%	21.05%	38	8.96%
	小計	28	6.60%	36.84%	18	4.25%	23.68%	16	3.77%	21.05%	76	17.92%
31-50 歲	男性	15	3.54%	14.85%	15	3.54%	14.85%	14	3.30%	13.86%	101	23.82%
	女性	25	5.90%	21.55%	30	7.08%	25.86%	27	6.37%	23.28%	116	27.36%
	小計	40	9.43%	18.43%	45	10.61%	20.74%	41	9.67%	18.89%	217	51.18%
51 歲以上	男性	14	3.30%	16.87%	5	1.18%	6.02%	4	0.94%	4.82%	83	19.58%
	女性	4	0.94%	8.33%	8	1.89%	16.67%	8	1.89%	16.67%	48	11.32%
	小計	18	4.25%	13.74%	13	3.07%	9.92%	12	2.83%	9.16%	131	30.90%
合計		86	20.28%	20.28%	76	17.92%	17.92%	69	16.27%	16.27%	424	100.00%

	新進		離職	
	人數	占全體 員工比例	人數	占全體 員工比例
台灣	47	11.08%	42	9.91%
日本	35	8.25%	24	5.66%
中國	4	0.95%	10	2.35%
合計	86	20.28%	76	17.92%

	離職		自願離職	
	人數	占全體 員工比例	人數	占全體 員工比例
高階主管管理職	0	0.00%	0	0.00%
中階主管管理職	3	0.70%	3	0.70%
初階主管管理職	10	2.36%	7	1.65%
非管理職	63	14.86%	59	13.92%
合計	76	17.92%	69	16.27%

*不含約聘 / 兼職人員，含海外地區
 *離職率計算公式：離職人數 76 人
 ÷ 當年員工總人數 424 人 =17.92%
 *嘉新企業團 2024 年離職人數 76 人
 含企業團調任 7 人及退休 2 人

育嬰留停復職人數

	2020		2021		2022		2023		2024	
	男	女	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	4	7
該年度申請育嬰留停資格人數 (B)	0	2	1	1	0	0	0	1	0	2
預定該年度復職人數 (C)	0	2	0	1	0	1	0	0	0	1
實際復職人數 (D)	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	0	0	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%	-	-	-	100%
當年度育嬰留停復職留任率 (E) / (前年度 D)	-	0%	-	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。

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)	76,818	74,219
非管理階層（全薪）	42,262	47,121

*含海外員工。（企業團員工薪資均高於當地法定最低薪資。）

嘉新水泥高階主管男女性別平均年薪資

單位：仟元

高階主管平均年薪資	男	女
平均年薪資	N/A	3,525
平均年薪資 + �奬金	N/A	6,124

*統計範圍：嘉新水泥副總經理到總經理層級，統計期間內在任者皆為女性，無男性任職。

嘉新水泥非擔任主管職務之全時員工薪資

年度	全時員工人數	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(新台幣仟元)	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(新台幣仟元)	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(新台幣仟元)
2020	全體受僱員工：89人 (未滿六個月之員工：6人)	75人	95,466	1,273	1,061
2021	全體受僱員工：96人 (未滿六個月之員工：12人)	77人	87,689	1,139	923
2022	全體受僱員工：94人 (未滿六個月之員工：14人)	74人	64,600	873	805
2023	全體受僱員工：104人 (未滿六個月之員工：16人)	75人	65,157	869	800
2024	全體受僱員工：103人 (未滿六個月之員工：23人)	67人	73,615	1,099	1,023
本年度與前年度相比		-10.67%	12.98%	26.47%	27.88%

*「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）

嘉新水泥 STEM（科學、技術、工程、數學領域）相關職務員工數

性別	女	男
人數	4	4
百分比	50%	50%

年度	單位：元				
	2020	2021	2022	2023	2024
每單位薪資投資報酬率	5.64	5.78	7.01	9.51	8.55

職業災害統計

2024 年海內外員工失能傷害頻率為 **2.07** 失能傷害嚴重率為 **19.66**，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	 總經歷工時（小時）	966,561
 失能傷害人次	2	 失能傷害頻率（FR）	2.07
 失能傷害損失日數	19	 失能傷害嚴重率（SR）	19.66

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

*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）÷ 總經歷工時 × 1,000,000。

5.5 GRI 準則內容索引

使用聲明	嘉新水泥股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	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	1.2 企業團介紹及關於本報告書	p.3
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.2 企業團介紹及關於本報告書	p.3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.2 企業團介紹及關於本報告書	p.3
2-4	資訊重編	無資訊重編	-
2-5	外部保證 / 確信	1.2 企業團介紹及關於本報告書	p.3
		5.10 外部保證聲明	p.90
2. 活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 企業團介紹及關於本報告書	p.3
2-7	員工	4.1 共融	p.48
2-8	非員工的工作者	4.1 共融	p.48
3. 治理			
2-9	治理結構及組成	2.1 專業多元	p.19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 專業多元	p.19
2-11	最高治理單位的主席	2.1 專業多元	p.19
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 專業多元	p.19
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 專業多元	p.19

指標	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 專業多元	p.19
2-15	利益衝突	2.1 專業多元	p.19
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 專業多元	p.19
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 專業多元	p.19
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 專業多元	p.19
2-19	薪酬政策	4.1.2 薪資平等與薪酬政策	p.51
2-20	薪酬決定流程	4.1.2 薪資平等與薪酬政策	p.51
2-21	年度總薪酬比率	4.1.2 薪資平等與薪酬政策	p.51
4. 策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	1.3 董事長的話	p.5
		1.4 永續長的話	p.6
2-23	政策承諾	3.3.1 環境與能源政策	p.43
		4.2.1 人權政策與公平對待	p.56
2-24	納入政策承諾	3.3.1 環境與能源政策	p.43
		4.2.1 人權政策與公平對待	p.56
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 誠信經營	p.28
		4.2.1 人權政策與公平對待	p.56
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營	p.28

指標	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
2-27	法規遵循	2.6 法令遵循	p.32
2-28	公協會的會員資格	5.3 嘉新企業團參與的公協會組織	p.81
5. 利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	1.8 利害關係人溝通	p.10
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	1.9 永續重大主題鑑別	p.13
3-2	重大主題列表	1.9 永續重大主題鑑別	p.13
3-3	重大主題管理	1.9 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	5.1 財務績效	p.79
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2 氣候行動	p.37
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	3.3 能源效率 5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.43 p.80
302-3	能源密集度	3.3 能源效率 5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.43 p.80
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.80
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.80
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.80
305-4	溫室氣體排放密集度	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.80

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	5.4 人力資源統計表	p.81
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1 共融 4.2 共好	p.48 p.56
401-3	育嬰假	5.4 人力資源統計表	p.81
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	4.3 共學	p.48
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2.2 全面員工支持與關懷	p.58
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1.2 薪資平等與公平機制	p.51
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	2.1 專業多元 4.1 共融	p.19 p.48
自訂主題			
重大主題【服務品質與顧客滿意】			
1.1 年度永續亮點			
1.2 企業團介紹及關於本報告書			
重大主題【資訊安全】			
2.5 數位韌性			
2.6 法令遵循			
重大主題【風險管理】			
2.2 風險管理			
3.2 氣候行動			
3.2.1 董事長的話			
3.2.2 永續長的話			
重大主題【利害關係人溝通】			
1.8 利害關係人溝通			
1.9 永續重大主題鑑別			
重大主題【供應商管理】			
2.4 責任採購			
2.5 數位韌性			
重大主題【數位轉型】			
2.6 法令遵循			
3.3 能源效率			

5.6 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	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.80
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	3.3 能源效率 5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.43 p.80
空氣品質	EM-CM-120a.1	量化	空氣污染排放，包含以下污染源：(1)NOx(不包括 N 2O)(2)SOx(3)懸浮微粒 (PM10)(4) 戴奧辛／呋喃 (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。	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形 ＊目前未使用替代能源或再生能源	p.80
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。	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形 ＊所在區域皆非高水資源壓力區域	p.80
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。	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形 ＊無有害廢棄物	p.80
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	3.3 能源效率	p.43
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	5.4 人力資源統計表	p.81
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	3.3 能源效率	p.43
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	-

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。	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.80
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。	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.80
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	-
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	3.3 能源效率	p.43
勞動實務	SV-HL-310a.1	量化	(1) 自願離職率 (2) 非自願離職率	5.4 人力資源統計表	p.81
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	-
勞動實務	SV-HL-310a.3	量化	(1) 平均時薪 (2) 領最低薪資的各區域住宿設施員工占比	5.4 人力資源統計表	p.81
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 共好	p.56
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。	-

5.7 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

水泥工業永續揭露指標

編號	指標	指標種類	對應章節 / 說明	頁碼	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	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.80	外購電力：100%；再生能源：0%
二	總取水量及總耗水量	量化	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.80	
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	5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.80	有害廢棄物：0%
四	說明職業災害人數及比率	量化	5.4 人力資源統計表	p.81	
五	依產品類別之主要產品產量	量化	*由於嘉新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。	-	

上市上櫃公司氣候相關資訊（年報 2.4.6）	對應章節 / 說明	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請參閱 2024 年報	p.46
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	請參閱 2024 年報	p.46
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱 2024 年報	p.46
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	請參閱 2024 年報	p.46
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	請參閱 2024 年報	p.46
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	請參閱 2024 年報	p.47
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	請參閱 2024 年報	p.47
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	請參閱 2024 年報	p.47
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	請參考 5.2 溫室氣體排放量及能源使用情形	p.80

5.8 永續經濟活動認定 參考指引

本公司適用本指引之經濟活動共 0 項 (C)，其營收佔比為 0%
本公司符合本指引之經濟活動共 0 項，其營收佔比為 0%

衡量步驟	嘉新水泥			
1. 企業辨識營運之主要經濟活動，於過去一年占全部營收之比重	A. 水泥	B. 旅宿服務	C. 裝卸倉儲	D. 資產管理
	41%	27%	22%	10%
2. 企業辨識主要經濟活動是否符合指引之「一般經濟活動」及「前瞻經濟活動」	不適用	不適用	不適用	不適用
3. 依下列三條件判斷是否符合永續經濟活動				
a. 是否符合「對氣候變遷減緩具有實質貢獻」之技術篩選標準？				
b. 是否符合「未對其他五項環境目的造成重大危害」？				
c. 是否符合「未對社會保障造成重大危害」？				
4. 是否有改善計畫？	不適用	不適用	不適用	不適用
衡量結果：個別經濟活動符合指引情形	不適用	不適用	不適用	不適用

5.9 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

分類	10 項原則	實踐現況	對應章節 / 說明
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	嘉新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。	官網「人權政策」
	保證不與踐踏人權者同流合污	嘉新透過各類合約要求供應商遵守勞工人權、誠信經營等原則。	官網「供應商管理政策」
勞工標準	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	嘉新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。	官網「人權政策」
	禁止一切形式的強迫和強制勞動	嘉新遵循勞動法令規範且不強迫勞動。	官網「人權政策」
	切實禁用童工	嘉新不非法僱用童工。	官網「人權政策」
	杜絕就業和職業方面的歧視	嘉新遵循勞動法令規範且確保僱用政策無差別待遇。	官網「人權政策」
	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	嘉新面對環境永續議題，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。	3.1 氣候治理 3.2 氣候行動 官網「環境永續」
環境	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。	3.3 能源效率 官網「環境永續」
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	嘉新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。	3.3 能源效率 官網「環境永續」
	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	嘉新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，針對全體員工進行誠信經營的推廣與深化，維護嘉新反貪腐、誠信經營理念之企業文化。	2.3 誠信經營

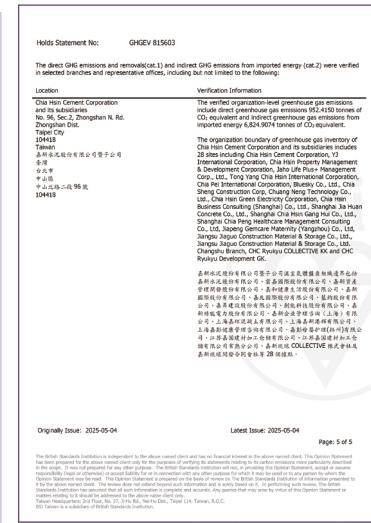
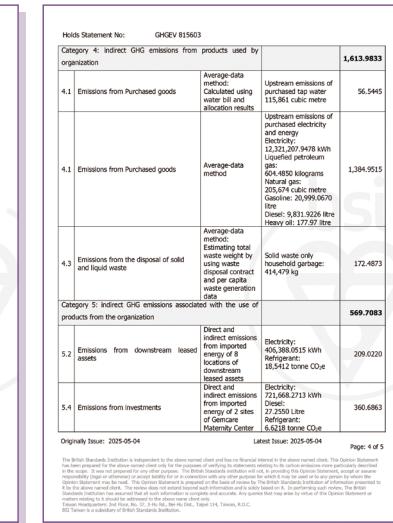
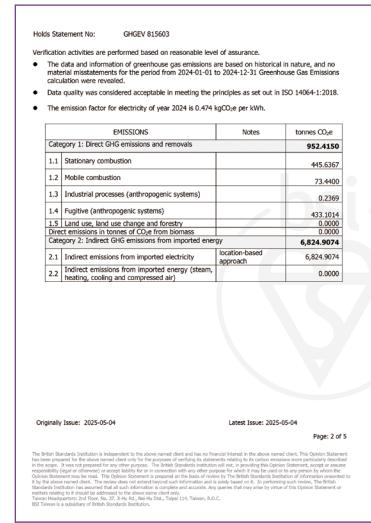
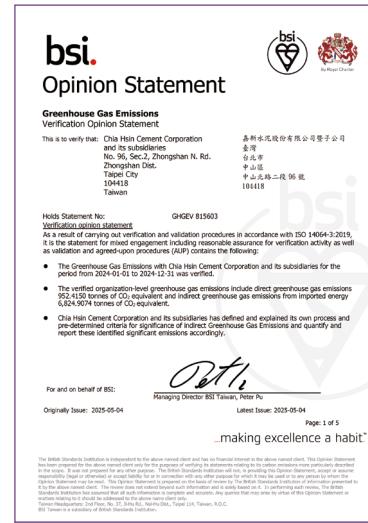


5.10 外部保證聲明

BSI 英國標準協會永續報告書獨立第三方查證聲明書



BSI 英國標準協會溫室氣體盤查 GHG 查證聲明書



最近二年度本公司溫室氣體盤查及確信情形

溫室氣體 盤查資訊

- 母公司個體應自 2023 年開始盤查。
- 合併財務報告子公司應自 2025 年開始執行盤查。

合併公司依照 ISO 14064 – 1 溫室氣體盤查標準建立溫室氣體盤查機制。自 2022 年起，每年定期盤查本公司個體及合併財務報告子公司之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況，並驗證減量行動之成效。此外，最近兩年度溫室氣體盤查數據係依據營運控制法彙總包括本公司及合併財務報告所有子公司之溫室氣體排放量，說明如下：

		2023 年		2024 年	
		排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額 新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額 新臺幣百萬元)
本公司	範疇一	7.3684		9.9904	
	範疇二	6.4728		3.7463	
	小計	13.8412		13.7367	
合併財務 報告所 有子公司	範疇一	965.6043		942.4246	
	範疇二	7008.8511		6821.1611	
	小計	7974.4554		7763.5857	
總計		7988.2966	2.74	7777.3224	2.61

溫室氣體 確信資訊

- 母公司個體應自 2024 年開始執行確信。
- 合併財務報告子公司應自 2027 年開始執行確信。

本公司已依據永續發展路徑圖規定，自 2020 年起針對母公司個體之範疇一及範疇二溫室氣體排放量實施合理確信 (reasonable assurance) ，並自 2022 年起擴大涵蓋至合併財務報告之子公司排放。2023 年及 2024 年查證範圍已全面覆蓋合併財務報告子公司之溫室氣體排放量（覆蓋率達 100%） ，由 BSI 英國標準協會（台灣分公司）擔任確信機構，依據我國會計研究發展基金會發布之確信準則第 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」及國際標準組織 (ISO) 發布之 ISO 14064-3:2019 版本執行查證。兩年度確信意見皆為合理確信 (reasonable assurance) 之無保留結論，顯示查證範圍內之排放資料具高可信度。

5.11 永續報告書編輯及覆核團隊

部門	姓名
永續發展辦公室	金哲毅、余筱秋、呂沁芸、邵郭平、張平、應依璇
人才及文化處	陳文婉、鄭越文、林佳陵、許荷翎、黃曉茜、黃云青
法務處	張以忻
財務處	馮文裕、吳雅婷、李紫薇、羅筱雯
	于長斌、李芝菱、黃詩懿、楊璧如
董事會秘書室	陳茹蘭
資訊處	張健興、傅益鵬
稽核室	洪美玲、職誠志
總務處	吳明倉、莊孝強、趙婕蘋、鄭安婕
總管理處	余曉芸、莊善謀、黃若維、黃華宙、張華軒

子公司	姓名
Hotel Collective	多和田真也、大嶺拓也、金城智道、照屋勝彥
上海相關統籌	鄭怡
上海港輝 & 上海嘉彭	張淑鳳
扬州嘉彭	金穎
江蘇嘉國 & 嘉國常熟	仇偉
雲嘉國際	鍾欣修
嘉北國際	葉信良
嘉和健康生活	邱育茹
嘉新企管、上海嘉環	孫愛君
嘉新國際	林婉蒂、林錦雄、趙黃正
嘉新資產	吳凌瑋、廖慧珊、李淳籃





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



本刊物一律採用
「環保紙張及環保大豆油墨印製」以及
「FSC 森林管理委員會驗證紙張製」
齊心為地球盡一份心力。