

# 2021 永續報告書

FROCH Sustainability Report



**彰源企業股份有限公司**  
**FROCH ENTERPRISE CO., LTD.**

# 目 錄

董事長的話.....	1
企業永續主要績效指標.....	2
2021年彰源企業永續報告書簡介.....	4
企業永續發展委員會.....	5
彰源企業永續發展政策.....	6
利害關係人.....	7
重大議題分析.....	9
一、組織概況.....	11
1.1 營運簡介.....	11
1.2 企業文化.....	13
1.3 品質管理系統驗證.....	14
二、營運績效.....	15
2.1 財務績效.....	15
2.2 公司治理.....	17
三、環境永續.....	22
3.1 環境管理.....	22
3.2 生產流程環保.....	24
3.3 排放物、污水及廢棄物.....	24
3.4 環境管理績效.....	25
3.5 2021年環保支出.....	26
3.6 能源管理.....	26
四、鋼鐵產品.....	28
4.1 產品製程與原物料投入.....	28
4.2 產品責任.....	28
五、職業安全衛生.....	29
5.1 職業安全衛生管理系統.....	29
5.2 提供員工安全與衛生之保護.....	29
5.3 失能傷害統計分析.....	31
六、人力資源.....	33
6.1 人力結構.....	33
6.2 薪酬假勤.....	40
6.3 教育訓練、職涯發展.....	40
6.4 勞資關係.....	43
6.5 員工福利.....	44

6.6 員工關懷.....	45
七、客戶與供應商.....	46
7.1 客戶權益與行銷倫理.....	46
7.2 客戶服務.....	47
7.3 承攬商管理.....	47
7.4 供應商管理.....	47
八、社會參與.....	50
8.1 長期支持協助非營利組織.....	50
附錄 全球報告倡議組織GRI指標內容對照表.....	52

## 董事長的話

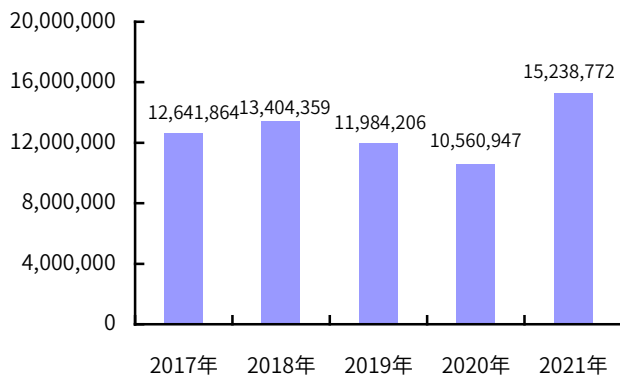


彰源透過永續報告書的發行，揭露過去一年的執行成果，我們了解並重視利害關係人對公司治理、環境維護、照顧員工、關懷社會等議題，並秉持「誠信經營」理念，持續深耕與內化企業永續發展，在追求經營績效的營運過程中，能兼顧公司治理、環境永續、社會關懷三大面向，同時與所有利害關係人溝通合作，落實對員工、客戶、股東和整體環境之社會責任，以達到企業永續發展之目標。此外，公司也重視環保、安全及衛生等議題關注，積極推動工安與環境污染防治，我們將持續提升環安衛之管理效率，建構員工安全衛生的工作環境。對員工的照顧與關懷方面，我們擁有具有競爭力的薪酬並提供許多員工福利政策，努力營造優質的職場環境。展望未來，我們不斷追求本業升級，持續致力於企業永續之實踐，使我們能不斷突破、成長，進而永保競爭力與永續發展。

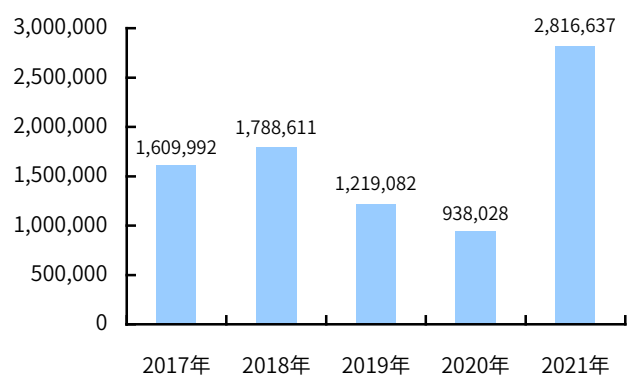
## 企業永續主要績效指標

### ► 財務營收 (合併報表)

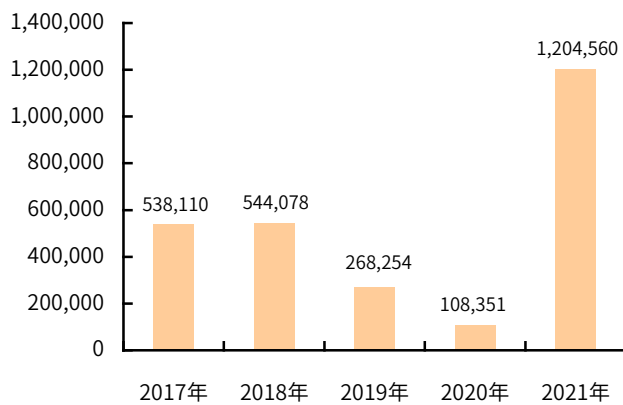
營業收入 (仟元)



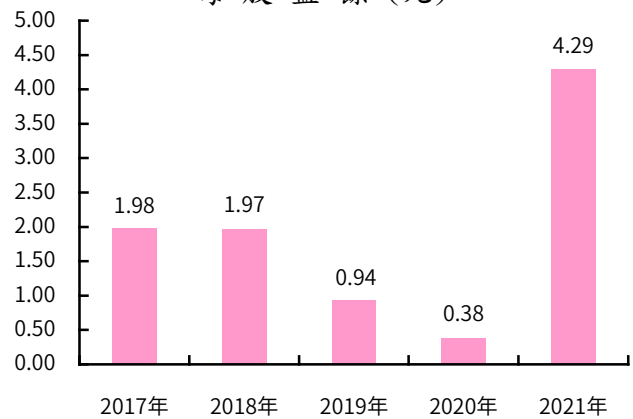
營業毛利 (仟元)



本期淨利 (損) (仟元)

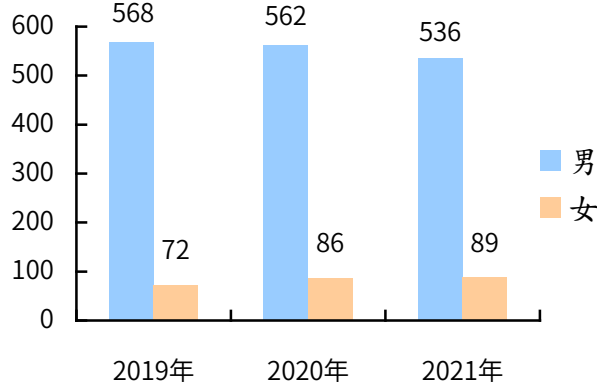


每股盈餘 (元)

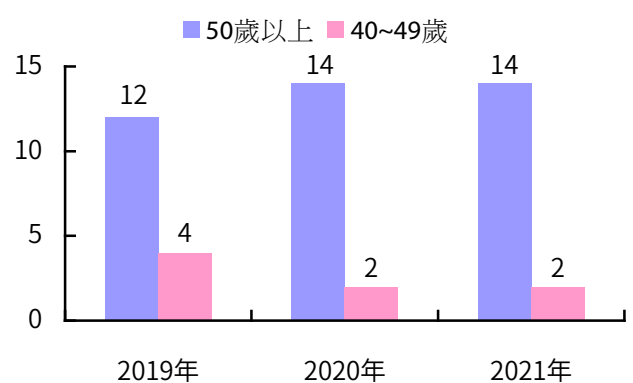


### ► 人力資源

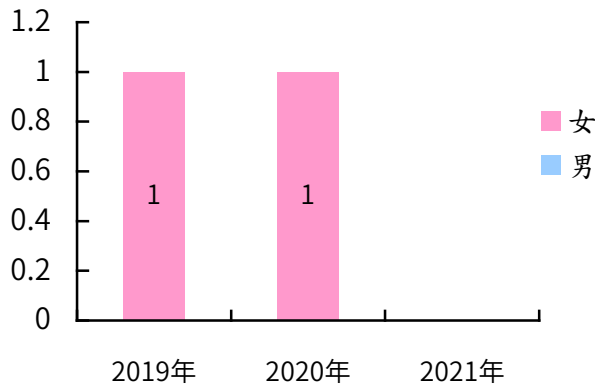
2019~2021年員工總人數



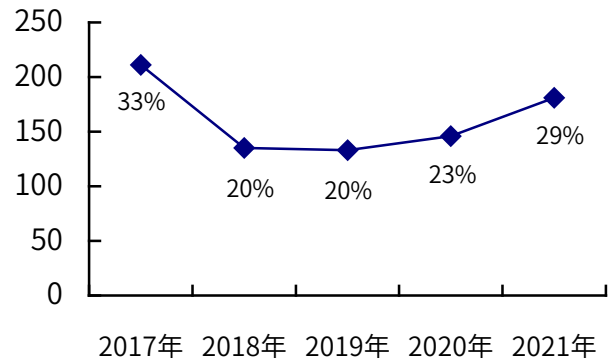
2019~2021部級主管年齡分布



育嬰留職停薪性別比



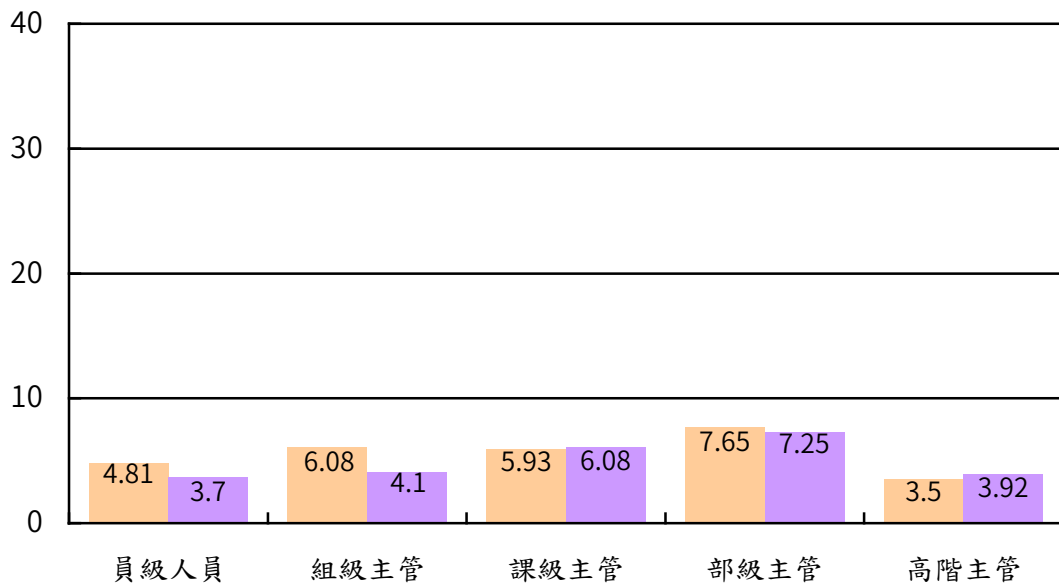
員工離職率



➤ 員工教育訓練時數

平均教育訓練時數

2020 2021



## 2021年彰源企業永續報告書簡介

本公司於2016年首次對外發布企業社會責任報告書，內容架構是依循GRI發布之最新版永續性報告準則、行業揭露及依行業特性參採其他適用之準則編製，2022年依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，將企業社會責任報告書改名為永續報告書，並透過公司官網與此報告書之形式向各利害關係人及社會大眾報告。

### 1. 範疇

本報告書內容涵蓋西元2021年1月1日至2021年12月31日，企業永續執行狀況及相關營運系統與活動之揭露，不包含子公司之營運績效。財務報表則依國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)，彙總各轉投資事業挹注的財務績效，財務報表數字皆以新台幣計算。

### 2. 撰寫綱領

2021年永續報告書的內容架構依循全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發布之最新版永續性報告準則與採礦及金屬行業類別補充指標(Mining and Metals Sector Supplement)。

### 3. 報告書發布

彰源企業計畫每年定期發布前一年永續報告書，2021年永續報告書預計於2022年6月底前發布，為響應環保無紙化，本報告書以電子檔案格式公告於本公司官方網站。

### 4. 報告書的審查與查證

內部審查 - 本報告書揭露內容皆由各部門核心小組提供，並經部門主管初步核定，再由企業永續發展委員會彙整後呈核總經理及董事長，提報董事會。

外部查證 - 本報告書目前未經過第三方查證，未來將朝第三方查證進行。

### 5. 意見回饋

如您對於本報告書之內容有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。聯絡方式如下：

彰源企業股份有限公司/人力資源處

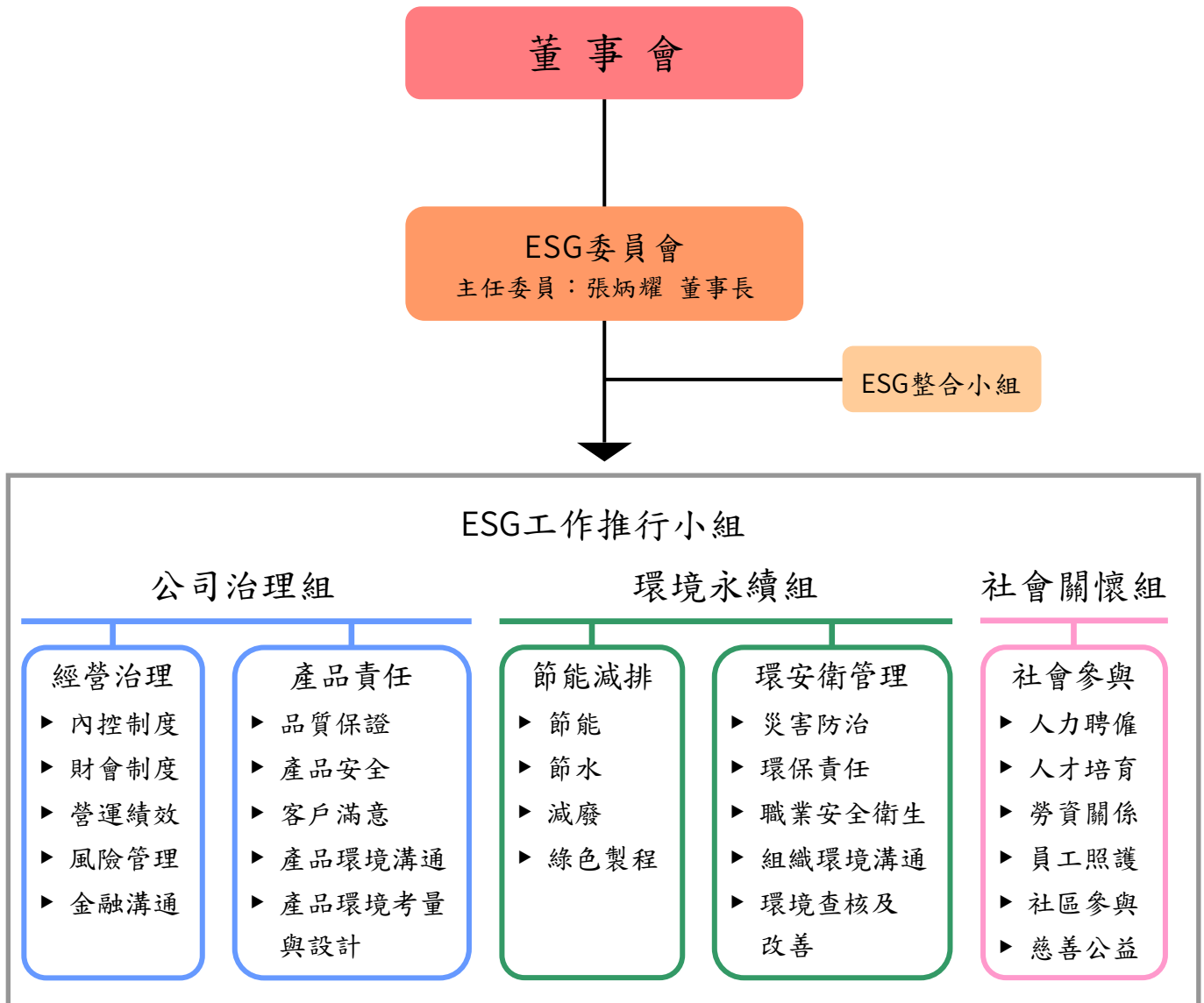
地址：640雲林縣斗六市工業路122號

電話：+886-5-557-6868 分機：140~145

Website: [www.froch.com.tw](http://www.froch.com.tw)-聯絡我們

## 企業永續發展委員會

彰源企業是於2015年10月成立「企業社會責任委員會」（簡稱CSR委員會），2021年12月改名為「企業永續發展委員會」（簡稱ESG委員會），由現任董事長 張炳耀先生擔任主任委員，再由各小組負責人擔任執行委員。本委員會共規劃『經營治理』、『產品責任』、『節能減排』、『環安衛管理』及『社會參與』等五個發展構面，以此建立彰源企業永續發展之活動推動架構與基礎。



## 彰源企業之企業永續發展政策

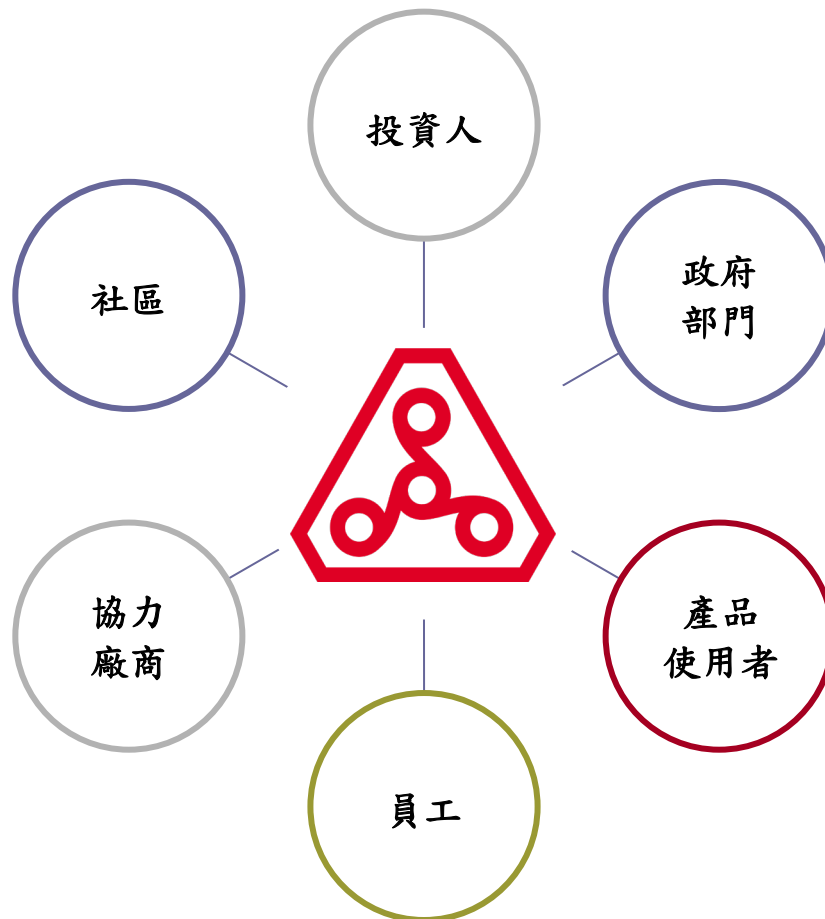
承襲自彰源集團「追求卓越，開創未來」之經營理念，以及「以人為本、以客為尊、保護地球、安居樂業」之宗旨，本公司從建廠以來即致力於企業永續發展之實現。為善盡企業永續發展及積極回應投資人、政府、消費者、員工、協力廠商、社區等利害關係人關注之議題，揭櫫以下企業永續發展政策：

- 一、恪守國家法律、政策及企業倫理、道德規範，堅持誠信、正派經營。
- 二、力行公司治理，力求與所有利害關係人之間達到利益均衡。
- 三、營運成果透明化，透過適當方式與利害關係人溝通，並妥適回應其所關心之議題。
- 四、珍惜自然資源，力行節能減排，加強各項能源管理，降低公司營運對自然環境之衝擊。
- 五、提供員工安全工作環境，善盡安全管理責任，視員工為己出，盡最大關心，提升全員安全意識與行為，以避免員工受到任何傷害。
- 六、打造員工健康工作環境，積極推動員工健康促進活動，以期達成員工快樂上班、平安回家、健康退休之願景。
- 七、不使用童工、尊重員工基本人權、禁止任何形式歧視行為。
- 八、秉持誠信與正直的態度、利潤共享的理念，推動勞資合作，建立和諧的工作環境。
- 九、完善的人事激勵及升遷制度，為員工職涯發展創造良好環境。
- 十、避免使用有害物質的環保責任，持續研發綠色環保產品，成為業界典範。
- 十一、秉持對產品責任與行銷倫理，確保購買者與使用者權益，建立其信任態度，提升滿意度。
- 十二、關懷社區發展，投入社會公益，回饋社會不遺餘力。

本公司企業永續發展政策首次發布於本公司2015年永續報告書。2021年報告書於2022年6月發布，有關本公司企業永續發展政策及實施成效詳細說明，請參考本公司已發布之企業永續報告書。

## 利害關係人

彰源企業之利害關係人，包含『投資人』、『政府部門』、『產品使用者』、『員工』、『協力廠商』及『社區』六個群組，對於此六個群組之利害相關者，彰源企業原已有建立溝通管道，長期關注及瞭解各利害相關者所關切之議題與疑問，並作為彰源企業實行企業永續之重要參考依據，並於各年度之企業永續報告書中，盡力揭露各指標事項讓各利害關係人了解企業的活動狀況。

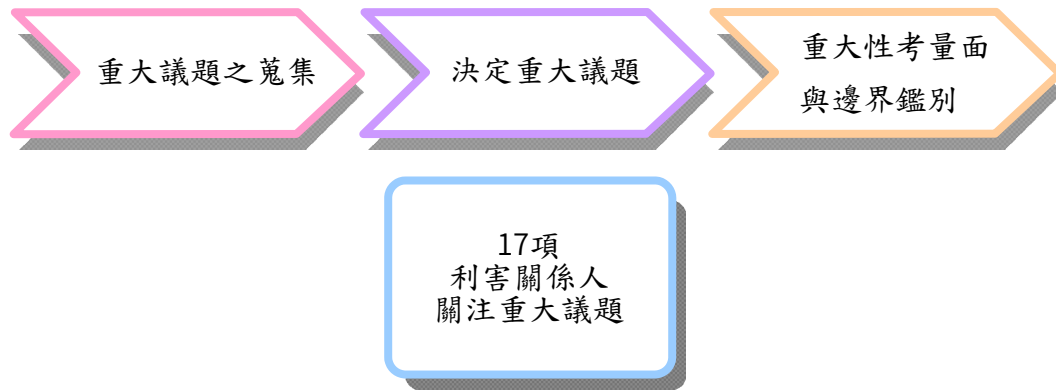


利害關係人群組	對象界定	溝通頻率與管道
投資人	股東、金融機構	每年度股東大會、每年度財務報告、本公司網站等
政府部門	各相關政府部門	即時法令訊息及符合要求賦稅實行等
產品使用者	直接、間接客戶及產品；終端用戶	每年度客戶滿意度調查、每季客戶訪問及不定期客戶電訪等
員工	所有彰源企業員工及眷屬	福利委員會、員工意見電子信箱等
協力廠商	供應商、承攬商	不定期安全宣導及檢查
社區	社區環境與居民	不定期檢視社區環境需求改善、社區活動贊助、專責單位與社區居民溝通

彰源企業參與協會或團體，羅列如下：

類別	協會或全國/國際倡議組織
鋼鐵相關團體	1. 台灣區鋼鐵工業同業公會
非鋼鐵相關團體	1. 中菁會 2. 磐石會 3. 義雲會 4. 員林獅子會 5. 中區創業楷模聯誼會 6. 中華民國電機技師公會 7. 台灣水管工程工業同業公會 8. 台灣區鑿井工程工業同業公會 9. 財團法人台灣閱讀文化基金會 10. 雲林縣工業會 11. 雲林縣警察之友會 12. 雲林縣勞資關係協會 13. 雲林縣義消總隊顧問團 14. 雲林縣榮譽觀護人協進會 15. 雲林縣工商發展投資策進會 16. 雲林縣斗六工業區廠商協進會 17. 雲林縣志願服務警察志工協會

## 重大議題分析



### 1. 重大議題之蒐集

- 1.1 參考SASB(可持續性會計準則委員會)提供之永續議題。
- 1.2 藉由調查各部門日常接觸所對之關係人，包括『投資人』、『政府部門』、『產品使用者』、『員工』、『協力廠商』及『社區』等六個群組所提出關注之議題，共彙整出17項議題之問卷。

### 2. 決定重大議題

2021年12月26日舉辦「2021企業永續報告書」研討，由企業永續發展委員會委員分組開會討論針對2021年「對利害關係人評價和決策的影響」和「經濟、環境和社會對公司衝擊的顯著程度（可能性+嚴重性）」據以分析出17項利害關係人關注重大議題。

### 3. 重大性考量面與邊界鑑別

序號	議題	報告邊界	面向	考量面	GRI指標	DMA章節
1	營運財務績效	組織內-彰源 組織外-股東	經濟	經濟效益	EC1	2.1
2	原物料需求	組織內-彰源	經濟	經濟績效/採購實務	EC1/EC9	7.4.1
3	利害關係人溝通	組織內-彰源	社會	利害關係人議合	G4-24~27	利害關係人
4	政府政策及法規遵循	組織內-彰源	社會	法規遵循	SO8	2.2.4
5	社區關懷/發展(敦親睦鄰)	組織外-社區	社會	當地社區/社會衝擊 問題申訴機制	S02	8.2
6	揭露	組織內-員工	社會/勞工勞動實務	職業健康與安全	LA6	6.7.3(2)
7	勞動條件-性別工作平等	組織內-員工	社會/勞工勞動實務	雇用/男女員工同酬/ 社會守規性	LA1/LA3/LA13/S08	6.2
8	溝通與議合	組織內-員工	勞工勞動實務	勞僱關係	LA5	6.7.3(2)
9	員工健康安全與幸福	組織內-員工	勞工勞動實務	職業健康與安全	LA7	6.7.3
10	職業病預防(身、心、性別)	組織內-員工	勞工勞動實務	職業健康與安全	LA7	6.7.4
11	經驗/技術傳承	組織內-員工	勞工勞動實務	訓練與教育	LA9/LA10	6.3
12	消費者健康與安全	組織外-客戶	社會/產品責任	健康與安全	PR2	4.4
13	產品品質/技術研發	組織內-員工和股東 組織外-客戶	產品責任	產品及服務	EN27/EN28	4.2
14	空氣污染物管控	組織內-彰源 組織外-社區	環境	排放物	EN15-EN21	3.3.1/3.3.2
15	水資源使用與廢水排放管控	組織內-彰源 組織外-社區	環境	污水與廢棄物	EN22-EN26	3.3.3
16	廢棄物管理與回收	組織內-彰源 組織外-客戶和社區	環境	污水與廢棄物	EN22-EN26	3.3.4
17	能源管理	組織內-彰源 組織外-客戶和供應商	環境	能源	EN3/EN6	3.6.3

## 一、組織概況

### 1.1 營運簡介

彰源企業創立於1984年，主要係從事不銹鋼管專業製造，公司位於臺灣雲林縣。秉持「追求卓越，開創未來」一貫經營理念，積極從事製程改善及技術精進的研發工作：

- (1)製程研發方面：本公司一向領先同業、開發高附加價值產品，如圓管與方管的線上拋光、線上熱處理、自動包裝等系統，都相當成功。尤其在1997年為了開發大管徑、厚管壁、高壓力的工業工程配管，結合中外技術專家共同開發了SAW潛弧鐸法，突破傳統鐸接技術，且為了達到先進國家高壓力的檢驗標準，並取得X-RAY檢驗執照，過程雖然艱辛，但經過了一番努力，才使技術成熟，並落實在生產線上。
- (2)產品方面：本公司擁有國內同業中最齊全的產品規格，可滿足客戶多樣化的需求。材質有ASTM 304、304L、316、316L，規格從1/4英吋至84英吋皆有生產。基於產品規格齊全上的競爭優勢，成為客戶優先採購的對象。
- (3)銷售網路遍及全世界：本公司的內外銷市場佔有率名列全國第一，國內客戶達二仟多家，國外市場遍及世界一百多個國家，有效分散市場，不受單一行業、單一市場影響。在有效分散市場的努力上，本公司前十大銷售客戶僅佔總營收10%。由此可見，市場分散得相當成功，產品的通路相當穩固。

鋼鐵尖兵、業界鰲頭，近年來政府公共工程及民間企業重大投資案持續推出，如化工業、造紙業、電子業、運輸業、機械製造業、發電廠、焚化爐及廢水處理業等帶動相關產業蓬勃發展。本公司在原料供應充裕、製管技術成熟、且受到國內外客戶相當肯定的情況下，持續擴大高附加價值產品產銷業務，繼續研發新產品，提升公司競爭力，使本公司在不銹鋼管市場持續保持領先地位。未來將本著「追求卓越、開創未來」一貫的經營理念，將不銹鋼管極品縱橫於國際舞台上大放異彩。

#### 主要產品

工業配管用不銹鋼管

大口徑配管用不銹鋼管

機械構造用不銹鋼管

等邊不銹鋼角鋼

鍋爐用及熱交換器用不銹鋼管

一般配管用不銹鋼管（壓接管）

不銹鋼方管、長方管

不銹鋼衛生鋼管

不銹鋼內部拋光鋼管

不銹鋼被覆鋼管

不銹鋼板、捲

彰源企業各主要部門職掌業務如下表說明：

部 門 別	主 要 職 掌 業 務
總管理處	綜理總公司及子公司之制度規章、財務規劃、人力資源規劃、市場行銷及電腦化推動設計與管理等。
總經理室	負責全公司制度規章、專案規劃、電腦化之推動、電腦程式設計、電腦檔案資料管理。
稽核室	負責各單位各項業務之稽核及作業改善之推動。
管理部	負責辦理人事、法務、警衛、營繕、總務工作及物料採購業務。
營業部	負責辦理國內、外銷售業務、客戶之額度控制、徵信調查及市場分析等。
生產部	負責公司不銹鋼管及不銹鋼捲板產品之製造等業務。
財務部	負責辦理預算之建立、會計業務、資金調度及控制、出納、財產管理及稅務、股務處理等。
生產管理部	負責生產管制、產銷協調及原料採購等業務。
品質保證部	負責產品品質管制及品質系統維護。
技發部	負責產品開發、機械改善、機器設備採購及專案技術有關之研發業務。
工安室	負責勞工安全衛生管理及加強職場之健康。

### 1.1.1 組織規模

公司名稱	彰源企業股份有限公司
董事長	張炳耀
創立時間	1984年
員工人數	648人
總公司位置	雲林縣斗六市榴中里工業路122號
資本額	新台幣28.05億元
截至	2021年12月31日

## 1.2 企業文化

### 1.2.1 經營理念

#### 追求卓越 開創未來

為展現本公司擁有持續提供符合客戶及適用法規要求之產品的能力。藉由經營理念表達彰源企業對服務、品質與管理之態度與信念。彰源企業本著精益求精之態度，及沒有最好只有更好之信念。

### 1.2.2 彰源願景

面對未來不銹鋼管製造業加倍於以往之競爭與挑戰，須有新的願景做為彰源企業全體同仁努力及管理活動的目標，彰源企業將朝著未來成為全球「最好的不銹鋼管製造服務企業」之願景而努力。「最好的不銹鋼管製造服務企業」即表示製造與服務都重要，並強調「服務的基礎是製造」。彰源企業已做了三十幾年的製造業，現階段要將管理著重在服務之面向，要有「強化、做好製造與服務」是將來競爭勝負之共識，藉以達到最好的不銹鋼管製造服務企業之目標。

### 1.2.3 品質政策

#### 品質第一 客戶至上 符合要求 持續改進

「彰源企業」為不銹鋼管製造廠，專業生產配管用不銹鋼管、機械結構用不銹鋼管、鍋爐及熱交換器用不銹鋼管、冷作成形不銹鋼等邊角鋼、不銹鋼衛生鋼管、一般配管用不銹鋼管（壓接管）、大口徑配管不銹鋼管、及不銹鋼鋼捲、鋼板加工等產品，產品廣泛使用於世界各地之石化、造紙、食品、汽車、電子、環境工程等工業，以及民生用途，產品品質須符合客戶及相關法規(CNS、JIS、ASTM、EN)之要求；為追求更卓越品質以滿足客戶之需求；因此我們「彰源企業」承諾以品質政策為宗旨服務所有的客戶群。

### 1.3 品質管理系統驗證

- 1993年：英國勞氏驗船協會評鑑為ISO-9001品質制度合格廠商。
- 1996年：經濟部標準檢驗局評鑑為ISO-9001/CNS 2682品質制度合格廠商。
- 1999年：英國勞氏驗船協會評鑑為ISO-14001環境管理合格廠商。
- 2001年：品保檢驗室榮獲ISO 17020檢驗機構認證，編號I0001。
- 2003年：通過挪威驗船協會(DNV)認證。
- 2003年：通過德國驗船協會(GL)認證。
- 2004年：通過美國驗船協會(ABS)認證。
- 2004年：通過法立德驗船協會(BV)認證。
- 2005年：通過勞氏驗船協會(LR)認證。
- 2005年：通過義大利驗船協會(RINA)認證。
- 2007年：取得PED(97/23/EC)認證(AD2000 W0/W2)。
- 2009年：通過JIS mark(JQA)認證。
- 2010年：通過德國萊茵(TUV)歐盟建築材料(CPR)認證。
- 2010年：通過中國驗船協會(CCS)認證。
- 2010年：通過日本驗船協會(NK)認證。
- 2010年：品保檢驗室通過全國認證基金會(TAF)ISO-17020和ISO-17025認證。
- 2012年：通過德國萊茵(TUV)ISO-9001認證。

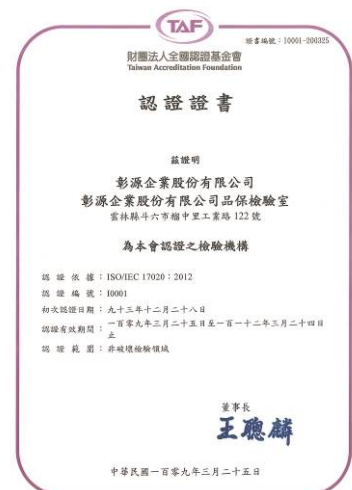
彰源企業通過各國品質管理系統之驗證，有助拓展不銹鋼管市場，提升下游產業整體競爭力，及提供客戶更高品質保障並有助公司、下游業者爭取公共工程訂單。



英國勞氏驗船協會



德國萊茵(TUV)



全國認證基金會(TAF)

## 二、營運績效

### 2.1 財務績效

#### 2.1.1 彰源2021年合併營運成果

本公司專營不銹鋼管及捲板，不銹鋼價格主要受國際鎳價影響。鎳價於2020年底2021年年初較強走勢，攀升於每噸約19,700美元，隨即反轉於每噸15,900美元。後續不銹鋼受主要原料出口大國俄羅斯對鎳課徵15%之臨時稅影響，鎳價呈現反彈向上至高點每噸21,100美元，日後雖仍起伏波動，但仍持穩於每噸19,000美元之上，整體原物料緩步向上，有利於接單及成本之管控。

子公司之所在地-中國大陸為新冠肺炎首個封城之國家，相較於其它國家雖監管得宜，但陸續仍有零星案例產生，並且在清零的主導政策下，對於跨區域的限制仍較為嚴格，增加貨物運送上的流暢度。然而受惠於大陸取消出口退稅的措施，墊高不銹鋼的出口成本也相對的抬升市場售價，整體呈現正向的走勢。

2021年彰源企業營運概況與前年相較，不論營收、毛利或銷售量，皆較前一年成長。

#### (1) 彰源近五年合併損益表及資產負債表

##### A. 近五年合併簡易損益表

單位：新台幣仟元

項次 \ 年度	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
營業收入	12,641,864	13,404,359	11,984,206	10,560,947	15,238,772
營業毛利	1,609,992	1,788,611	1,219,082	938,028	2,816,637
營業損益	838,472	942,591	498,072	234,868	1,726,963
營業外收入及支出	(123,725)	(149,113)	(104,803)	(46,552)	(69,138)
稅前淨利(損)	714,747	793,478	393,269	188,316	1,657,825
本期淨利(損)	538,110	544,078	268,254	108,351	1,204,560
每股盈餘(元)	1.98	1.97	0.94	0.38	4.29

註：2017年~2021年度為採用IFRSs之財務數字，本期淨利(損)為歸屬於母公司業主之淨利(損)。

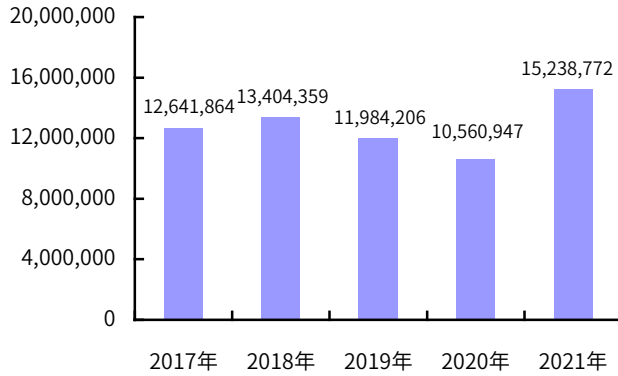
##### B. 近五年合併簡易資產負債表

單位：新台幣仟元

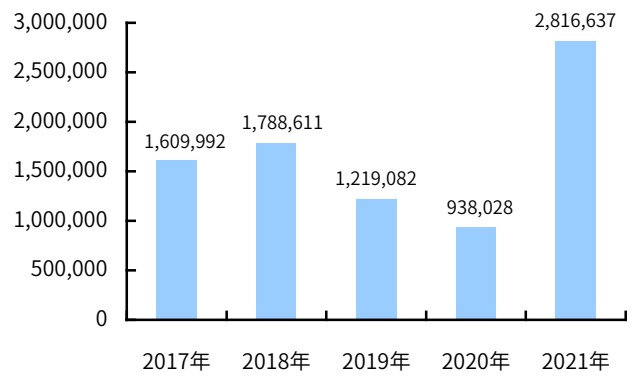
項次 \ 年度	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
流動資產	6,289,379	6,356,586	6,257,013	7,066,286	9,641,081
非流動資產	4,186,641	4,162,687	4,378,234	4,601,706	4,788,079
資產總額	10,476,020	10,519,273	10,635,247	11,667,992	14,429,160
流動負債	5,035,543	4,739,598	3,895,107	4,643,101	6,625,658
非流動負債	1,759,242	1,750,864	2,746,791	3,115,522	2,848,651
負債總額	6,794,785	6,490,462	6,641,898	7,758,623	9,474,309
股本	2,865,260	2,865,260	2,865,260	2,805,260	2,805,260
資本公積	408,841	444,012	464,646	463,471	463,471
保留盈餘(累積盈虧)	660,498	927,027	910,404	871,528	1,936,088
其他權益	(253,364)	(207,488)	(246,961)	(230,890)	(249,968)
權益總額	3,681,235	4,028,811	3,993,349	3,909,369	4,954,851

註：2017年~2021年度為採用IFRSs之財務數字，該年度若發放股票或現金股利，則採用分配前之數字。

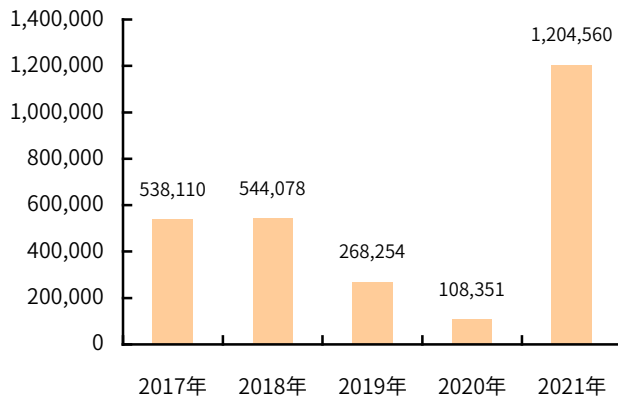
營業收入 (仟元)



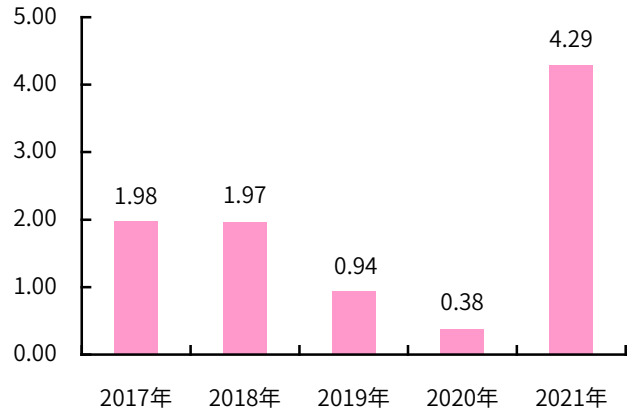
營業毛利 (仟元)



本期淨利 (損) (仟元)



每股盈餘 (元)



C. 本公司 2017 年至 2021 年之銀行還款程序，皆依借款合同規定辦理，無違約之情事發生。

D. 最近五年每年投入之研發費用

單位：新台幣仟元

年度	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
營業收入	12,641,864	13,404,359	11,984,206	10,560,947	15,238,772
研發費用	37,121	49,698	18,870	12,602	14,427
研發佔合併 營收之比例	0.29%	0.37%	0.16%	0.12%	0.09%

(2) 彰源企業近五年天下雜誌之企業排名

年度	營收總額 (新台幣億元)	台灣2000大 製造業排名	資料來源
2019	119.84	254	天下雜誌 調查
2020	105.60	273	
2021	115.41	233	

(3) 主要之銷售地區

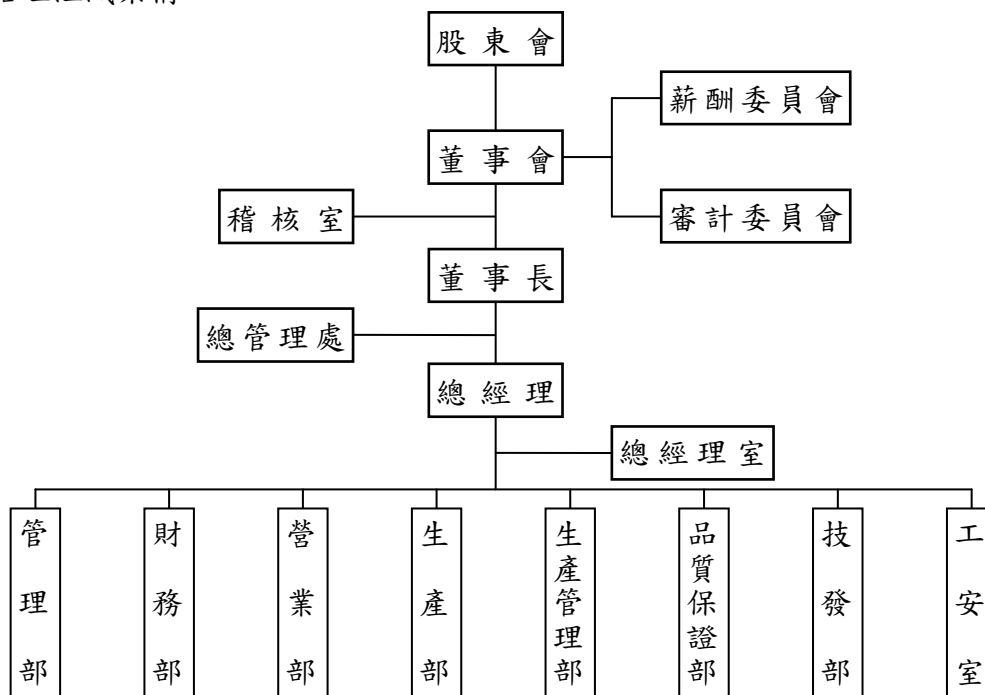
單位：新台幣仟元

銷售地區	年度	2020年		2021年		分布差異	
		金額	%	金額	%	金額	%
內銷		3,519,410	33.32	5,424,033	35.59	1,904,623	2.27
外銷	歐洲	1,039,153	9.84	1,244,906	8.17	205,753	(1.67)
	亞洲	3,346,398	31.69	4,586,625	30.10	1,240,227	(1.59)
	美洲	1,392,745	13.19	2,273,497	14.92	880,752	1.73
	其他	1,263,241	11.96	1,709,711	11.22	446,470	(0.74)
合計		10,560,947	100.00	15,238,772	100.00	4,677,825	0

差異說明：2021年度主要銷售區域中，受鎳價上漲因素全數區域銷售金額皆增加，其中以內銷及美洲受影響漲幅較為顯著。主因為美洲受基礎建設需求帶動，及部份當地供給受限影響，進口用以補足缺口。內銷則持續受惠台商回流建廠及相關半導體產業擴廠需求，內銷成長最為突出。

2.2 公司治理

2.2.1 公司治理組織架構



各主要組織所掌業務：

部門別	主要職掌業務
總管理處	綜理總公司及子公司之制度規章、財務規劃、人力資源規劃、市場行銷及電腦化推動設計與管理等。
總經理室	負責全公司制度規章、專案規劃、電腦化之推動、電腦程式設計、電腦檔案資料管理。
稽核室	負責各單位各項業務之稽核及作業改善之推動。
管理部	負責辦理人事、法務、警衛、營繕、總務工作及物料採購業務。

財務部	負責辦理預算之建立、會計業務、資金調度及控制、出納、財產管理及稅務、股務處理等。
營業部	負責辦理國內、外銷售業務、客戶之額度控制、徵信調查及市場分析等。
生產部	負責公司不銹鋼管及不銹鋼捲板產品之製造等業務。
生產管理部	負責生產管制、產銷協調及原料採購等業務。
品質保證部	負責產品品質管制及品質系統維護。
技發部	負責產品開發、機械改善、機器設備採購及專案技術有關之研發業務。
工安室	負責勞工安全衛生管理及加強職場之健康。

### 2.2.2 內部控制制度

本公司之內部控制制度，主要係為保護資產安全及增進經營效率所訂定。並且採取的制度，進而達成各項管理功能之落實。內容主要區分為銷售及收款循環、採購及付款循環等共計11項次，並隨法令之修訂及實務管理作業之更改需不斷的檢討及調整。本公司最新之內部控制制度及實施細則係參照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」加以修訂，並業經2014年12月24日董事會通過，2021年度無相關新增或刪減之條文。

內部控制制度為一持續性之作業，經由對各項經營與管理作業的不斷審視，察覺公司之政策、作業程序、既定目標或預期標準是否有悖離之情事。憑藉回饋系統反應至適當之管理階層，並針對問題採取必要之修正行動，並透過內部的牽制手段達到勾稽之目的，以防止作業弊端的發生。除各部門每月需自行對稽核作業面評估外，本公司之內部稽核人員亦定期查核相關作業，並對查核結果提出建議及改善事項，並於稽核報告完成之次月底前，交付各獨立董事查閱，於年度終了後編製『內部控制制度聲明書』並提報董事會決議通過。

為確保稽核品質及實行效果，本公司之稽核人員需不斷的進修以了解最新法規之變動，並協助董事會及各部門履行之責，進而落實公司治理的本質。

### 2.2.3 投資人關係

#### (1) 保障股東權益

極大化股東權益價值，為公司所追求之目標。此外，為避免有資訊不對稱之情事發生，公司亦積極揭露相關資訊，有便於股東知悉並作合理之判讀。依照上市公司重大訊息處理程序規定，董事會決議之重大決策，或對上市公司股東權益或有價證券價格有重大影響之情事者，本公司皆依規定於事實發生二日內上傳公告。另外，股東若對於資訊內容有所疑義，亦可透過公司利害關係人專區取得投資人服務之專線，保障股東知的權利。

為鼓勵股東積極參與公司之運作，使股東不受時空限制，可同時參與多家股東會行使股東權，保障股東權益。本公司修改章程，使原需親自出席或委託代理人出席方能行使之表決權，透過電子方式亦得以行使。針對股東會相關議案本公司也盡早公告，使股東能夠有更充裕時間準備及決策；另外，本公司針對持股1%以上股東，其擁有提案權及提名權，有利於股東保障自身權益。

#### (2) 公司與關係企業間之公司治理關係

本公司與關係企業間之進貨及銷貨價格與非關係人無重大差異，收款條件為交易後30天電匯收取；一般客戶以合約約定者，係依約定期限收款，少數重要客戶之收款期間

為60~120天。與關係企業交易往來之查核，每年皆依移轉訂價查核準則編製報告書供國稅局查核。

相關與關係企業交易行為若涉及資金貸與、背書保證或資產取處，則依本公司「資金貸與他人作業程序」、「取得或處分資產處理程序」及「背書保證作業程序」等程序辦理，若因有重大性原則將於事實二日內公告，其餘則依規定於每月十日前公告申報上月份相關餘額之數據。

### (3)強化董事會職能

#### A. 董事會結構

本公司設董事5~7人（含獨立董事不得少於3位），由股東會就有行為能力之人選任，任期均為3年，連選得連任。第14屆董事任期由2019年6月13日至2022年6月12日，本屆遴選七位董事。

職 稱	姓 名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司職務
董事長	張炳耀	美國西太平洋大學結業 彰源企業（股）公司董事長	鑫捷欣（股）公司 監察人
董 事	施義正	雲林科技大學企管系結業 彰源企業（股）公司董事	彰源企業（股）公司 財務處處長
董 事	鑫捷欣（股）公司 代表人-張鑫達	美國丹佛大學國際企業學系 彰源企業（股）公司董事	彰源企業（股）公司 副總經理
董 事	鑫捷欣（股）公司 代表人-楊霏基	文化大學化工系畢業 彰源企業（股）公司董事	彰源企業（股）公司 採購處處長
獨立董事	溫順德	中正大學企業管理研究所畢業 財政部中區國稅局豐原分局分局長	無
獨立董事	李應芳	中正大學企業管理研究所畢業 財政部中區國稅局虎尾分局主任	無
獨立董事	王叔福	逢甲大學會計系畢業 財政部中區國稅局主任	無

#### B. 董事會運作

自2019年6月13日改選以來，截至2021年12月31日共計召開20次董事會議，平均每1.5個月召開一次會議，遠高於公司章程規定每季至少召開一次之規定。本屆董事會除例行性配合法令修改及核可年度決算表冊審議外，對於重大營運決策，如：銀行融資額度之新增及展延、不動產廠房及設備異動、以公司名義為背書、保證之核可等；保障股東權益之事項，如：庫藏股買回及盈餘分派等上述情事皆有所探討。

董事會多元發展一直是本公司追求之目標，透過角色多元-設立功能性委員會引領企業發展方針及組織多元-多元化的董事會成員提供多元思考，提高監督能力、強化對企業的瞭解，以及增加社會的可接受度。在組織多元方面，本公司已修改章程納入獨立董事之選任，獨立董事之資格條件相較於一般董事更為嚴厲，因此無論在專業或超然性上，更受肯定，因此本公司第一屆獨立董事之人選已於2016年改選第13屆董事時選出作業，並採用候選人提名制，提高資訊之透明度。另外，就角色多

元方面，以審計委員會取代監察人之功能性，一直為公司治理趨勢，審計委員會由全體獨立董事組成，至少需由3人組成，其中一人至少需具有會計或財務專長。藉由外部審計人員之專業，增加監督公司管理之力量，防止公司之錯誤反舞弊，進而提升財務之可信度，增強投資人之信心，減少公司與投資者間的資訊不對稱。本公司已於第14屆董事改選時完成審計委員之設立，讓整體公司治理更趨於完善。

職 稱	姓 名	實際出(列)席 次數(B)	委託出 席次數	應出(列)席 次數(A)	實際出(列)席率 (B/A)
董事長	張炳耀	20	0	20	100%
董 事	施義正	20	0	20	100%
董 事	鑫捷欣(股)公司 代表人-張鑫達	18	0	20	90%
董 事	鑫捷欣(股)公司 代表人-楊霏基	20	0	20	100%
獨立董事	溫順德	20	0	20	100%
獨立董事	李應芳	20	0	20	100%
獨立董事	王叔福	20	0	20	100%

#### C. 專業委員會

本公司目前設立之獨立專業委員會為薪資報酬委員會。其主要職責為專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

本公司第三屆薪酬委員會共計有委員3員，由獨立董事溫順德先生擔任主席，第三屆薪酬委員會110年度共計開會2次，3位委員之出席率為100%，主要討論議題為：年度董事及經理人之酬金。薪酬委員會年度之提案與董事會通過之薪資報酬並無差異情形。

#### D. 董事會之利益迴避及資訊保密

依據本公司『董事會議事規範』，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

另外，依照『內部重大資訊處理作業程序』，本公司之董事、監察人不得向知悉本公司內部重大資訊之人探詢或蒐集與個人職務不相關之公司未公開內部重大資訊，對於非因執行業務得知本公司未公開之內部重大資訊亦不得向其他人洩露，每年至少對上開人員作一次法令教育宣導。

#### E. 強化董事會決議之資訊揭露

本公司之董事會相關決議事項，皆不定期的更新於本公司入口網站『利害關係人專區』，投資大眾皆能透過允當之揭露資訊，獲得及時、完整性之公司決策，有利於本公司與投資大眾之雙向溝通，持續改善及滿足社會大眾之期待。

#### 2.2.4 法規遵循及反貪瀆

本公司的營運範圍位於臺灣雲林縣，為執行法規遵循事宜，除積極搜集新頒布之法令外，於本公司總管理處下設立法務單位由專人負責與本公司之法律顧問商討研究新法規所帶來之衝擊，並且研究如何切確遵循法規之立法本意。

除規範公司本身外，本公司亦針對全體同仁（含董、監及經理人）進行反貪瀆、行為倫理準則、道德標準及誠信守則等制定準則，並於2015年董事會通過，除再次加強原有之管理守則，也顯示本公司對於提升公司及全體同仁行為素養及從業道德，進而達成法規遵循之決心。

### 三、環境永續

彰源企業宗旨「以人為本、以客為尊、保護地球、安居樂業」，其中以保護地球為環境理念，落實廠內各項環境設備之增設以達到企業永續經營，並於1993年取得英國勞氏驗船協會評鑑為ISO 14001環境管理合格廠商。



#### 3.1 環境管理

##### 3.1.1 環境政策

彰源企業環境政策『符合法規、污染預防、省能減廢、持續改善』符合法規：針對各生產中產生的廢氣、廢水，在經由廢氣防治設備與廢水處理設施妥善處理後均符合排放標準；針對製程產生之廢棄物，則遵循法規辦理清除與處理；對於廠房內噪音與粉塵皆於固定時間做環境檢測，使勞工於作業場所能安心。

彰源企業本著「保護地球」的理念，在環境保護工作上一向不遺餘力，秉持遵循ISO 14001環境管理系統等相關環保法規及國際準則規範，來做企業之各項環保策略。

- (1)維持環境管理系統之有效運作，落實環境管理目標、標的及管理方案，持續推動改善方案，以降低對環境之衝擊。
- (2)貫徹污染預防，配合定期之環境檢測，以確實符合法規。
- (3)力行節約能源，以減少資源耗用，配合經濟部能源局推動永續能源計畫，設置相關專責人員來推動省能減廢之各項活動。
- (4)強化教育訓練，固定時間召開環保委員會，以提升全員環保認知，徹底落實環境保護責任。

### 3.1.2 自主性環保意識促進活動

#### (1) 綠色生活

本公司為減少紙杯、塑膠杯、瓶裝水之使用量，於招待客人時使用水杯、咖啡杯，並於2017年員工餐廳全面使用不銹鋼筷，藉此來降低對地球之環境衝擊。



#### (2) 綠色廠區

本公司在廠區內打造綠意盎然的綠色環境，讓員工在上班當下也能感到身心靈的放鬆。



#### (3) 太陽能電廠

彰源企業秉持「保護地球」的理念，以永續能源發展為目標，推行節能減碳之工作善盡企業永續責任，在環境保護工作上一向不遺餘力，特與國內電信龍頭中華電信合作，結合中華電信的資通訊及物聯網專長與豐富的電廠建置經驗，於廠房屋頂建太陽能板，面積約40座籃球場的太陽能電廠，2019年4月完成併網，未來可透過中華電信雲端智慧平台即時監控發電狀態。

建置太陽能電廠不僅因應國際趨勢及響應政府政策，每年產出綠電為台灣能源轉型盡一份心力，並採用國內廠商設備響應政府再生能源產業鏈國產化。對公司本身而言，更可活化資產增加業外收益、降低廠房夏季溫度優化工作環境、減少屋頂浪板陽光曝曬延長使用年限，獲得節能減碳、公司穩定收益與改善員工工作環境三方面之顯著成效。

### 3.2 生產流程環保

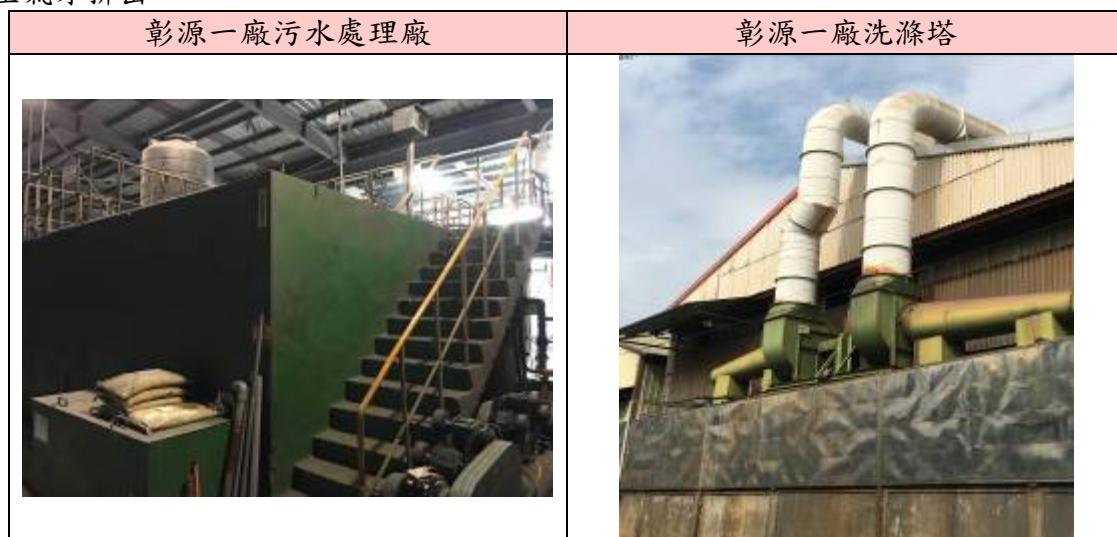
因彰源對環境政策有落實推行，貫徹污染防治之製程作業管制，故於廠區內部設置防治設備，以落實污染預防之製程，主要有：

#### 3.2.1 污水處理廠

為妥善處理製程產生之廢污水，彰源企業於一廠設置一套完善的污水處理設備，投入後針對製程冷卻水、沖洗廢水皆能有效處理，並依規定納管至工業區污水處理中心，經過兩道防治設備處理後才排至水體，已不再會對環境造成污染。

#### 3.2.2 洗滌塔

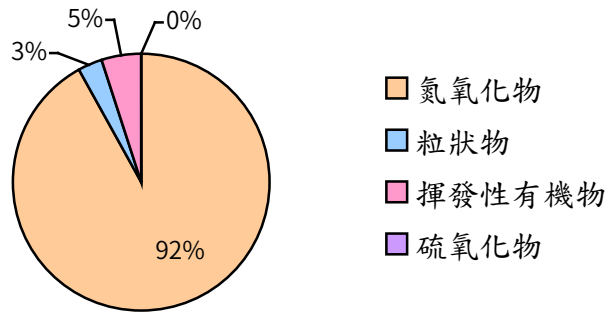
彰源企業針對空氣污染一樣有投入防治設備，酸洗製程內會產生揮發性氣體，針對此揮發氣體利用送風與吸氣將空氣中的揮發性酸氣導入洗滌塔之防治設備內，經由噴水霧將空氣中酸性物質抓下，再作酸鹼中和後才將廢水排入污水處理廠再作處理，清洗後之乾淨空氣才排出。



### 3.3 排放物、污水及廢棄物

#### 3.3.1 氣體排放

本公司一廠2021年度各項空氣污染物之排放量如下表所示，其中氮氧化物(NOx)、粒狀物(Par.)、揮發性有機物(VOCs)及硫氧化物(SOx)之排放量分別占整體排放量之92%、3%、5%、0%。本企業二廠、大連廠未達環保署公告「公私場所應申報年排放量之固定污染源」，固無計算其空氣污染物排放量。惟一廠有達到公告應申報量。為致力於保護環境，本企業於1996年即開始於各廠皆使用對環境衝擊較小的潔淨燃料-天然氣。



### 3.3.2 污水排放

本公司為防治水污染，避免影響河川水體，維護環境生態，設立有三座廢水處理廠，每日全天候連續操作，並有專人負責，以確保放流水均符合放流水標準，且本公司設置於斗六工業區內，所有的事業製程廢水與生活污水皆會先排放至斗六工業區下水道營運中心作第二次污水處理，之後再排放至水體。近年來在ISO 14001環境管理系統下進行各專案改善，例如生活污水收集改善等。

單位：公噸/年

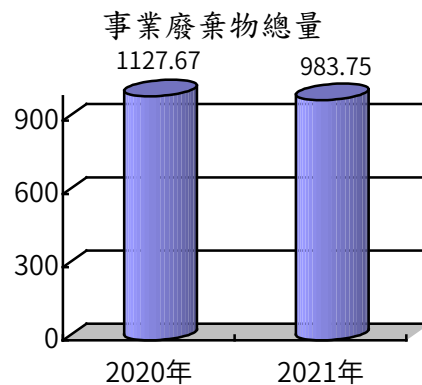
年度	2019年	2020年	2021年
污水排放總量	83,704	80,790	85,918

### 3.3.3 事業廢棄物總量

企業各廠區之事業廢棄物皆依照環保法規規定及配合ISO 14001環境管理系統進行管理，並委託專業合格之環保清除處理業者進行廢棄物之清除與處理，且不定時進行廢棄物處理廠商訪查作業，以確保企業內廢棄物皆有依照環保法規規定進行妥善處理。

彰源企業事業廢棄物管理說明

總類	2020年產生量	2021年產生量	委託處理方式
一般事業廢棄物	1127.67噸	983.75噸	焚化、掩埋、回收再利用



### 3.3.4 重大洩漏的總次數與總洩漏量

本企業於2021年度未發生相關洩漏之情況。

### 3.3.5 有害廢棄物輸出入量、處理量

本企業所產生之廢棄物並無有害廢棄物全部皆為一般事業廢棄物，且完全依照法規清除與處理。為善盡企業督導之責將會對各清除、處理廠商作追蹤與訪查，確保所有廢棄物都有做到妥善處理。

## 3.4 環境管理績效

### 3.4.1 水資源管理

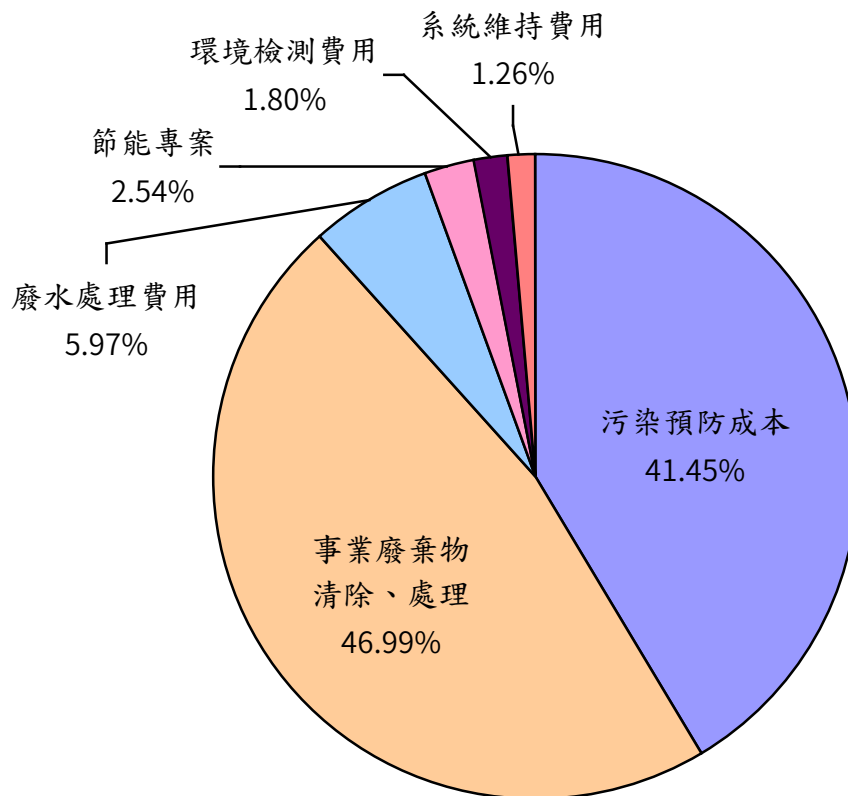
(1)依據水源別之總用水量

年度	2019年	2020年	2021年
自來水量 (噸)	42,127	36,820	38,195
地下水量 (噸)	70,301	77,053	74,221

(2)用水對水源之重大影響

本企業用水水源來自地下水體與自來水公司第五區管理處雲林給水廠，主要用於製程冷卻、清洗、及環保防治設備等用途。

3.5 2021年環保支出

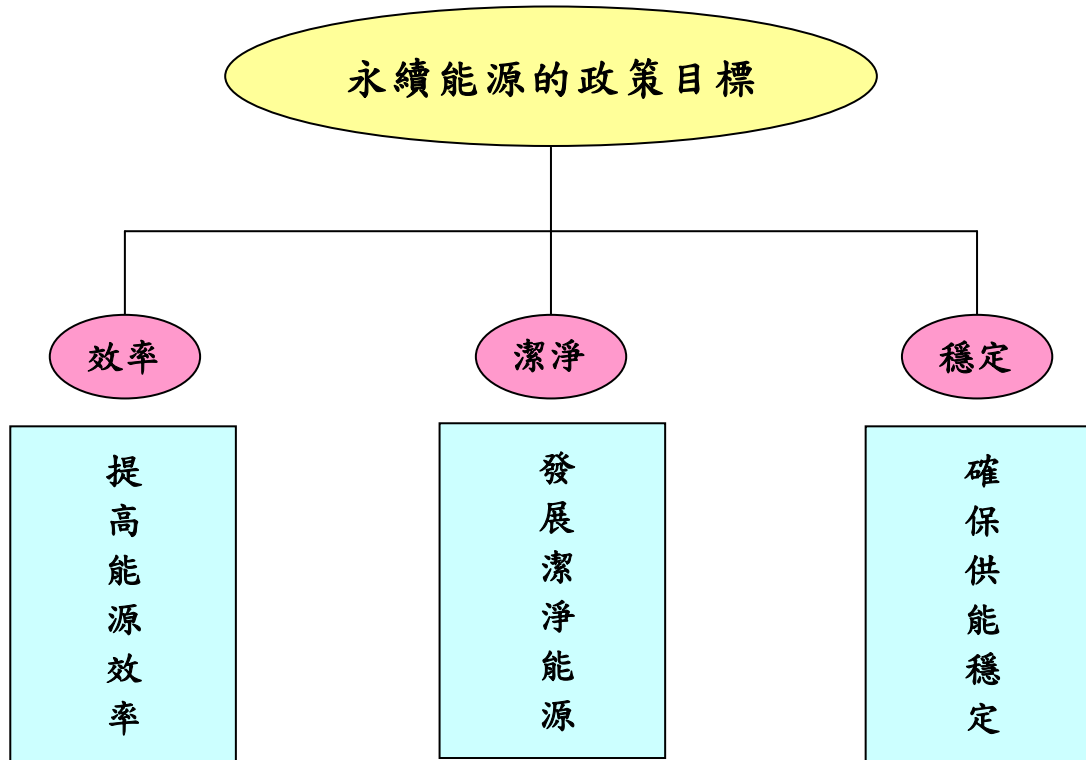


3.6 能源管理

彰源企業秉持『追求卓越、開創未來』的經營理念，除致力於品質管理、環境系統維持、安全衛生推行，另於能源管理方面，以永續能源發展為目標，推行節能減碳之工作善盡企業永續責任，並積極導入高效率之設備、設施、設計、流程，推動源頭設計提升能源使用效率，並在公司內部成立專案小組，針對廠區內可以節約能源之設備與設施來作持續改善。

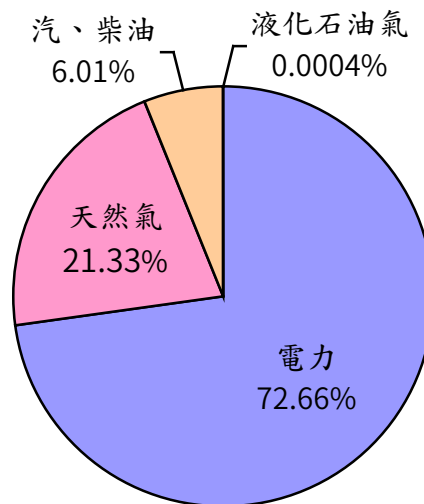
依據經濟部能源局在能源管理法規定，契約用電容量超過800千瓦，應自置或委託技師或合格能源管理人員執行能源管理法內之規定（每年申報用電與節電措施）經由系統化管理持續達成節省能源成本與永續能源發展。





### 3.6.1 彰源內部能源的消耗量

組織內消耗能源之類型為：天然氣、電力、汽油、柴油、液化石油氣，其中以電力為最大宗，各項設備之運轉與銲接皆需用電，其次為天然氣，使用在鋼管之固熔化熱處理上，汽、柴油則是使用於車輛之運輸，最後是液化石油氣，於工程上面使用。



內部各類能源耗用佔比

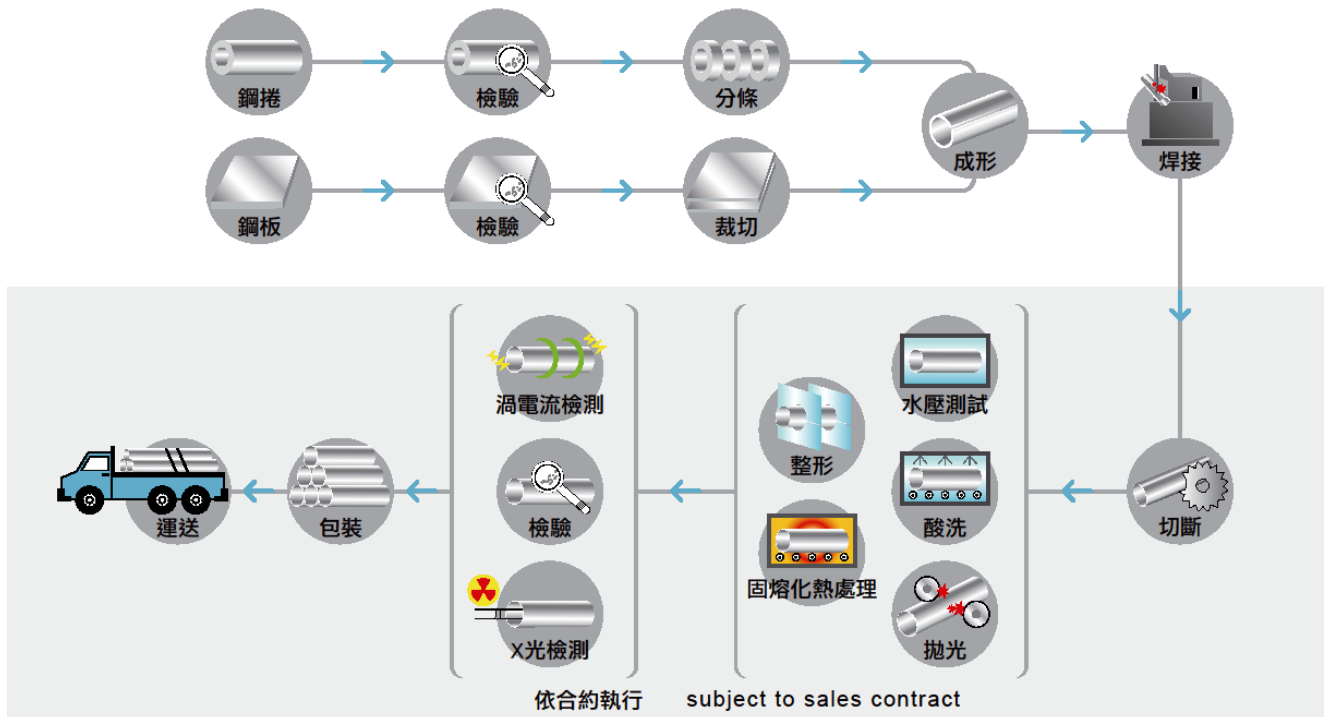
### 3.6.2 節能改善措施

彰源企業於能源管理方面，以永續能源發展為目標，積極導入高效率之設備、設施、流程，推動源頭設計提升能源使用率，並積極執行任何能源績效改善作為。

## 四、鋼鐵產品

### 4.1 產品製程與原物料投入

#### 4.1.1 鋼管製造流程



#### 4.1.2 原物料管理

本公司不銹鋼管事業主要原料有熱軋或冷軋之不銹鋼捲、板，經成形、焊接、整形及固熔化熱處理製程，主要產品有工業配管用不銹鋼管（規格為1/4”~84”）、機械結構用不銹鋼管（規格為12.7mm~114.3mm）、方管、長方管不銹鋼管（規格為12.7mm×12.7mm~101.6mm×101.6mm），另外還有鍋爐用及熱交換器用不銹鋼管、壓接不銹鋼管、不銹鋼衛生鋼管。

生產所需不銹鋼捲、板於收料時皆依照CE標示及產品符合性聲明書（CPR用建材）針對其外觀、尺寸、材質；材質證明書確認化學成分、機械性質、定期化學成分機械性質檢查等。

### 4.2 產品責任

彰源企業為確保所產製之不銹鋼品能滿足客戶之使用要求，在管理上為確保符合使用客戶之須求及安全，購置各種精密之試驗檢測儀器，作為產品檢驗分析與研究發展之用，除建構一套完整、嚴密之品質管理制度外，同時透過ISO 9001及ISO 14001管理系統，並依據ASTM、JIS、EN、CNS等國際規範生產及檢測，提供客戶售前與售後服務以達到品質保證及追溯改善之目的，使彰源企業產品品質能不斷改善及精進。

## 五、職業安全衛生

彰源企業的環安衛政策：『符合法規、風險管理、污染預防、省能減廢、溝通諮詢、健康促進、全員參與、持續改善』。

### 5.1 職業安全衛生管理系統

為落實職業安全衛生政策、杜絕工作場所中的危害因子及防止職業災害的發生，本公司導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，從公司所有的活動和服務過程中，鑑別和評估所有可能產生的危害，並從危害分析中找出不符合法規及列為不可接受風險之事項，優先做為目標進行改善及管理。此外，也希望藉由推動職業安全衛生管理系統，做為職安衛管理工作的準則及執行職安衛管理作業文件之依據，並透過全體員工積極的參與，持續改善降低危害風險。



### 5.2 提供員工安全與衛生之保護

#### 5.2.1 職業安全衛生委員會

本公司為防止職業災害發生及保護員工生命安全，除了工作所需技能教導以及消防暨緊急應變演練外，新進及職務異動員工會安排接受適於其工作必要之一般安全衛生教育訓練，每年也會對在職員工實施環安衛法定之安全衛生教育訓練，強化員工對公司各項製程作業安全衛生之相關規定及要求。此外，也會依作業性質所需安排各項操作人員、作業主管的新訓及考照，以及追蹤確保各項操作人員、作業主管的在職教育訓練時數符合規範，讓員工藉由安全衛生教育訓練的教導與提醒，進而建立屬於本公司之安全衛生文化價值。

#### 5.2.2 定期作業環境監測

本公司依職業安全衛生法第12條及勞工作業環境監測實施辦法第10條，針對廠區現有作業內容與環境予以辨識、擬定含採樣策略之作業環境監測計畫、監測結果之分析與評估、檢討及制定控制方法，並將檢測結果彙整傳達給員工及相關者瞭解其暴露的實態，並持續改善降低人員於有害因子之暴露。

#### 5.2.3 職業安全衛生教育訓練

本公司為防止職業災害發生及保護員工生命安全，除了工作所需技能教導以及消防暨緊急應變演練外，新進及職務異動員工會安排接受適於其工作必要之一般安全衛生教育訓練，每年也會對在職員工實施環安衛法定之安全衛生教育訓練，強化員工對公司各項製程作業安全衛生之相關規定及要求。此外，也會依工作性質所需安排安全衛生管理人員、危險性機械設備及特殊作業操作人員、有害作業主管的新訓及考照，以及追蹤確保擔任上述

各項職務員工的在職教育訓練時數符合規範。整體而言，就是要讓員工藉由安全衛生教育訓練的教導與提醒，以及工作所需專業技能的學習與提升，進而建立屬於本公司之安全衛生文化價值。



#### 5.2.4 個人防護具

鑑別與評估公司廠內各項作業及活動之化學性及物理性危害因子，為保護員工及降低這些危害因子對員工所造成的影響，公司遵循職業安全衛生設施規則第11章節的要求，提供員工作業所需必要性與預防性之個人防護具，並要求員工務必確實遵守規定配帶防護具。此外，也會透過教育訓練的宣導說明和防護器具使用講座，讓員工提升自我保護的意識以及能夠正確的配帶個人防護具。



#### 5.2.5 健康促進與管理

為了建立健康友善的工作職場，公司設有醫務室及哺乳室，並添購多台血壓計提供員工使用，也依勞工健康保護規則第3條聘任廠護及職業醫學科專科醫師每月臨廠提供員工健康諮詢的管道，廠護也會針對員工每年健康檢查的資料進行統計分析，篩選出屬於健康高風險的人員，並請職醫進行健康促進與指導，職醫也會到工作現場訪視、協助人員工傷評估及諮詢、配工評估、復工評估等健康管理的工作。再者，公司也會定期舉辦健康講座、捐血活動、流感疫苗施打、健行活動及衛教資訊等健康促進活動，職工福利委員會更是每年皆有撥經費贊助支持有益身心健康的公司社團，無非就是希望員工在辛苦工作之餘也能夠紓解工作壓力並重視自己的健康狀況。

此外，2021年度公司因應全球性新型冠狀病毒(COVID-19)的持續威脅，藉由「流行性疾病預防緊急應變小組」的運籌帷幄，配合衛福部中央疫情指揮中心最新的公告指示，及參照勞動部職業安全衛生署所頒布「因應嚴重特殊傳染性肺炎(新冠肺炎)職場安全衛生防護措施指引」和經濟部工業局所提供「製造業因應嚴重特殊傳染性肺炎(新冠肺炎)指

引」，訂定職場防疫應變計畫並採取必要之預防及管理措施，包括防疫海報宣導、建立體溫量測、分區辦公、用餐管理、加強工作區域清潔消毒、提供員工口罩、鼓勵員工施打新型冠狀病毒疫苗等，降低疫情感染風險，保護員工之安全與健康。



### 5.2.6 承攬商及化學品管理

承攬商是本公司重要的合作夥伴，為了攜手共創良好的職場安全，依職業安全衛生法第26條和第27條要求承攬商進入本公司必需提出申請並簽訂承攬合約書及安全衛生事項切結書，務必遵守本公司的安全衛生事項規定，入廠作業前也必需先接受工作所需之教育訓練以及工作環境的危害告知，確保其瞭解相關危害及防護措施，若會與本公司員工或多家承攬商共同作業時，則會成立協議組織並召開協議組織會議協調工作之相關事項，確保承攬商及本公司員工的工作安全。

化學品管理部份，本公司依職業安全衛生法第10條擬定化學品危害通識計畫，除了定期檢視更新危害性化學品清單、SDS、GHS標示外，也會在在職教育訓練課程裡安排化學品危害通識內容，讓員工具備安全使用、安全儲存及緊急救護處理之常識。此外，公司也會針對所使用之危害性化學品，依其使用量、健康危害和散布狀況來評估風險等級，並採取分級管理措施，以確保員工使用化學品的安全性及減少對員工的危害性。

### 5.3 失能傷害統計分析

本公司在2021年發生意外事故導致員工受傷的件數共30件（含廠外交通意外事故），屬於失能傷害的人數共5人，失能傷害損失總日數為79天，整體的失能傷害頻率(FR)=3.30（失能傷害人數×百萬工時／總經歷工時），失能傷害嚴重率(SR)=52（失能傷害損失總日數×百萬工時／總經歷工時）（FR和SR統計數字不含廠外交通意外事故）。經分析2021年員工

受傷的型態以切割傷最多(27%)，其次是壓傷(23%)，而與2020年相比，員工受傷的件數與失能傷害的人數雖然增加，但皆屬於暫時性失能傷害，故失能傷害嚴重率(SR)比較低，但也不能夠就此滿足。針對每次意外事故的發生，工安室都會實施意外事故的調查與分析，研擬改善對策，包括針對切割傷採購防割手套提供員工使用，並透過集合宣導、教育訓練、幹部加強巡查、增加廠內危害標示及夾捲點防護來提醒保護員工，至少要避免同樣受傷的狀況一再的發生。整體而言，安全衛生事項最好就是能透過危害鑑別分析、風險評估、風險管理和降低風險以做到防範未然，公司也期望藉由推行展開職業安全衛生管理系統，喚起全體員工積極參與，持續改善安全衛生事項，並提供員工一個健全的安全衛生工作環境。

#### 2017-2021年工傷統計

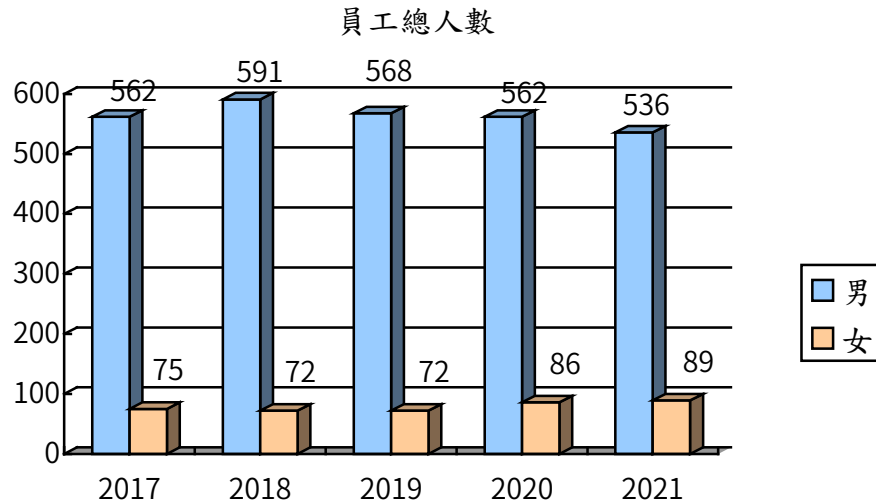
類別項目	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
全年工作總天數	162,720	165,377	166,798	160,250	158,688
全年工作總經歷工時	1,548,988	1,578,898	1,593,136	1,528,648	1,513,392
工傷件數	39	41	27	20	30
死亡人數	0	0	0	0	0
職業病總數	0	0	0	0	0
失能傷害總人數	6	8	4	4	5
失能傷害損失日數	936	249	739	551	79
失能傷害頻率(FR)	3.87	5.06	2.51	2.61	3.30
失能傷害嚴重率(SR)	604	157	463	360	52

## 六、人力資源

### 6.1 人力結構

#### 6.1.1 員工人數現況

彰源僱用總人數，自1984年建廠初期的15人，截至2021年12月止成長至625人，成長率超過41.6倍，男性員工536人，女性員工89人；平均年齡40.6歲，平均年資10年。



依聘僱性別分類的員工總數

年度	2017		2018		2019		2020		2021	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	562	75	591	72	568	72	562	86	536	89
員工總人數	637		663		640		648		625	

不同性別員工依類別劃分的員工總數

類別	項目	男性員工	女性員工	男性比例	女性比例	總人數	比例
年齡分布	20~29 歲	75	14	84.3%	15.7%	89	14.2%
	30~39 歲	194	23	89.4%	10.6%	217	34.7%
	40~49 歲	177	38	82.3%	17.7%	215	34.4%
	50~59 歲	78	11	87.6%	12.4%	89	14.3%
	60 歲以上	12	3	80.0%	20.0%	15	2.4%
學歷分布	博碩士	9	0	100.0%	0.0%	9	1.4%
	大學	87	42	67.4%	32.6%	129	20.6%
	專科	40	18	69.0%	31.0%	58	9.3%
	高中(職)	355	26	93.2%	6.8%	381	61.0%
	國中以下	45	3	93.8%	6.2%	48	7.7%

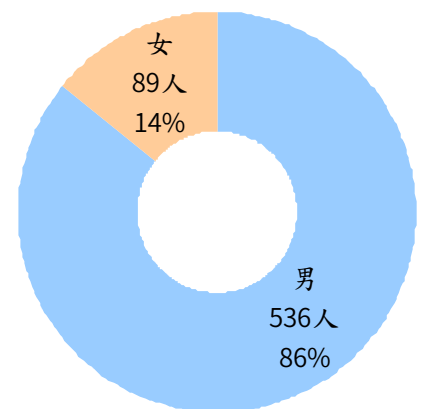
在進用身心障礙員工人數，2017年為10人、2018年為9人、2019年為9人、2020年為9人及2021年為9人，佔總體員工人數1.4%，超過法令明訂67人以上企業「定額進用」具有工作能力之身心障礙者，不得低於員工總人數1%的門檻，足見彰源企業善盡企業永續責任的用心。

### 6.1.2 性別狀況

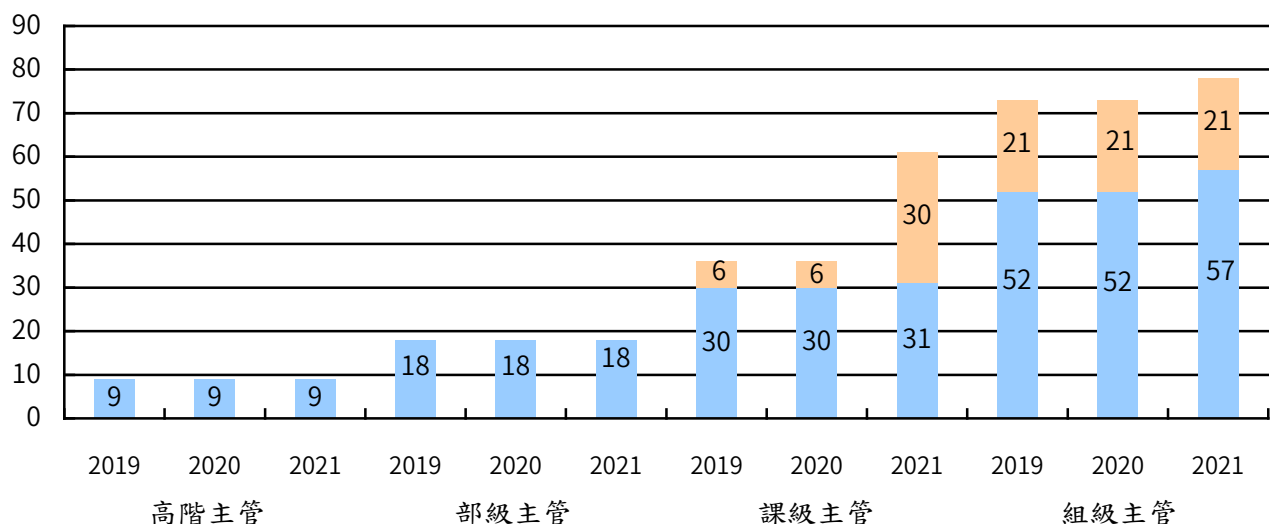
基於產業特性，彰源企業員工在性別分布上呈現較大差異，整體而言，男性與女性員工比例約為9：1。主管職性別比，高階主管及部級主管百分之百為男性，女性課級主管佔整體課級主管比例約16%。

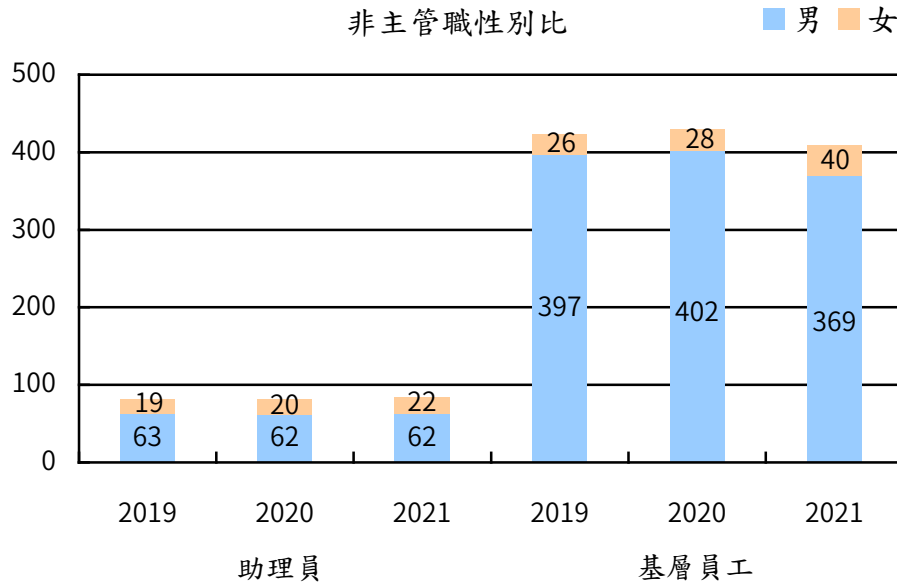
非主管職性別比，女性非主管職同仁共計62人，約佔整體非主管職同仁比例12.8%，進一步區分女性助理員同仁約佔整體助理員同仁26.2%，女性員級同仁約佔整體員級同仁10.0%。

2020年性別比例



主管職性別比





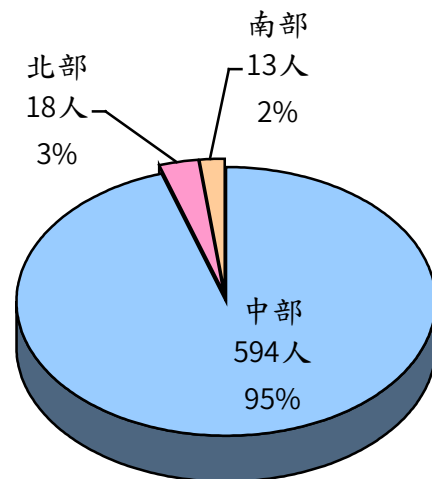
### 6.1.3 員工國籍與居住地區分布狀況

秉持在地化深耕經營的理念、創造勞工就業機會，多招聘本國籍員工，以2021年為例，員工總人數625人，其中員工居住中部地區，高達594人，約佔整體員工人數95%；其次是北部地區（台北市、新北市）18人，約佔整體員工人數3%；南部地區（高雄市）13人，整體員工人數2%。

高達95%設籍居住中部地區，其中以雲林縣為主，共計540人，佔整體居住中部地區員工90.9%；彰化縣市居次，共計35人，佔整體居住中部地區員工5.9%；嘉義及南投縣市則分別佔整體居住中部地區員工1.6%及1.5%。

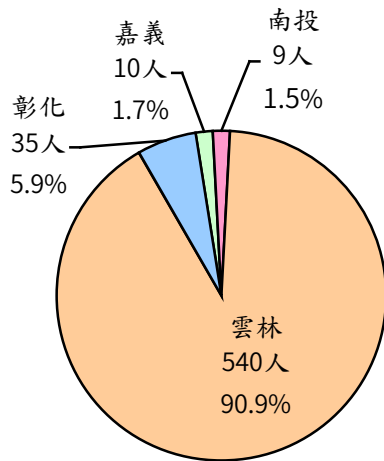
彰源除招聘本國籍員工，同時重視社區關係，大力採用當地人才，進用設籍斗六地區同仁共395人，佔總體員工總人數63.2%，足見彰源善盡企業社區關懷、企業社區成長的努力。

員工居住區域分布

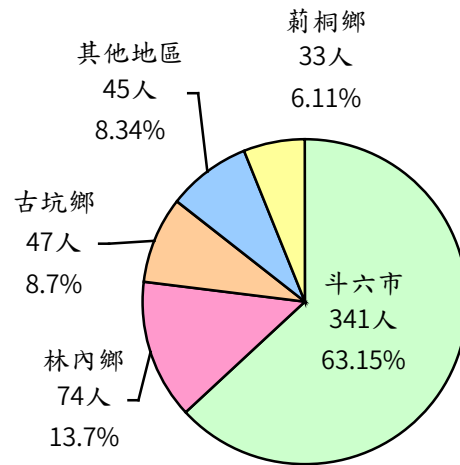


	居住地	人數
員工居住各地概況	大台北地區	18
	彰化縣市	35
	南投縣市	9
	雲林縣	540
	嘉義縣市	10
	高雄市	13
居住各地的員工總數		625

員工居住中部地區各縣市分布



員工居住雲林縣各地區分布



#### 6.1.4 新進僱用

2021年度彰源共僱用新進仍在職員工42人，以性別加以區分，男性新進員工30人，女性新進員工12人；以職務別來看，皆為員級人員；就年齡層而言，新進員工年齡30歲以下者21人，年齡30~50歲者20人，50歲以上者1人；從居住區域來看，新進員工近乎全數為雲林地區，足見彰源企業深耕在地就業的努力。彰源企業的薪資敘核乃衡量人力供需及產業薪酬行情加以訂定，依據進入公司後擔任之職位及相關工作經驗年資，標準起薪以優於法定基本工資為原則，基層同仁進用敘薪39,136元，滿三個月後依新進同仁過往之工作經驗及工作考評辦理調薪。薪資敘核不會因為學歷、性別而有所差異，新進員工標準起薪與法定基本工資比例約為1.63：1。【彰源標準起薪以經常性薪資加以計算，包含本俸、出勤獎金、績效獎金、加班費等】

標準起薪與法定最低工資比較表

年度	法定基本工資	彰源標準起薪	法定基本時薪	彰源標準時薪
2017年	1	1.82	1	1
2018年	1	1.74	1	1
2019年	1	1.61	1	1
2020年	1	1.53	1	1
2021年	1	1.63	1	1

註：2017年21,009元/月，133元/時；2018年22,000元/月，140元/時；  
2019年23,100元/月，150元/時；2020年23,800元/月，158元/時；  
2021年24,000元/月，160元/時。



2021年  
新進仍在職  
員工



30 (71%)  
男性新進員工



12 (29%)  
女性新進員工



0  
助理員



0  
助理員



30 (71%)  
員級人員



12 (29%)  
員級人員



21 (50.0%)  
30歲以下



20 (47.6%)  
30~50歲

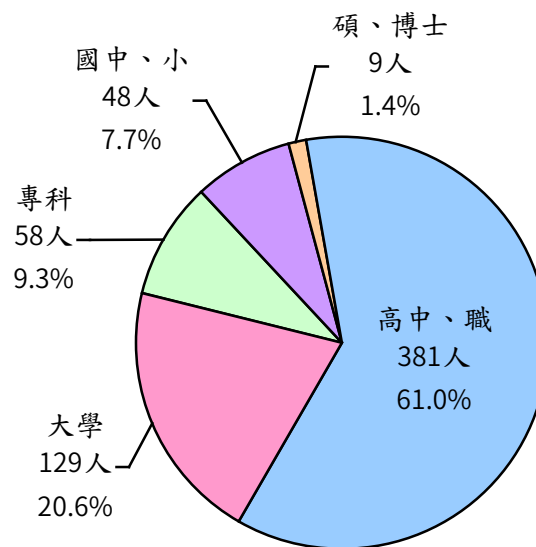


1 (2.4%)  
50歲以上

### 6.1.5 員工學歷分布狀況

彰源企業積極參與各類徵才活動，吸引更多優秀人才加入彰源行列，大學以上人員（含碩、博士）138名，佔整體員工總人數比例22%；專科以上人員58名，佔整體員工總人數比例9.3%，高中、職人員381名，佔整體員工總人數比例61.0%。

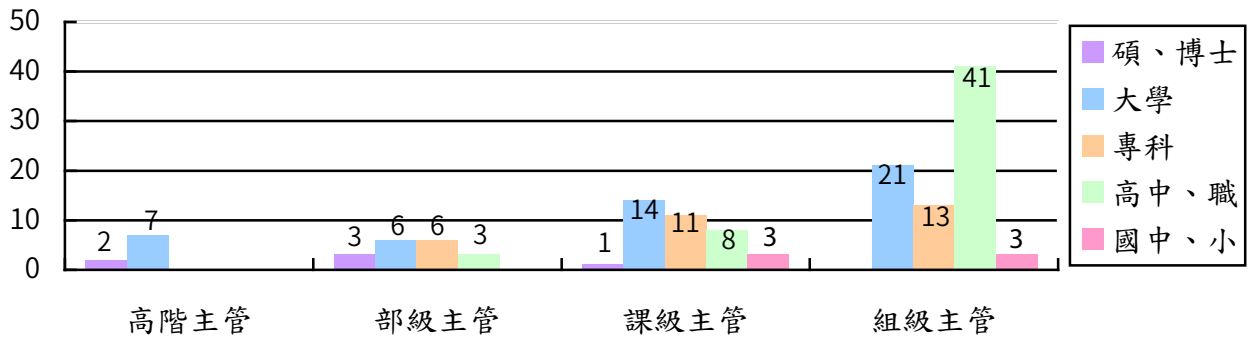
2021年員工學歷分布狀況



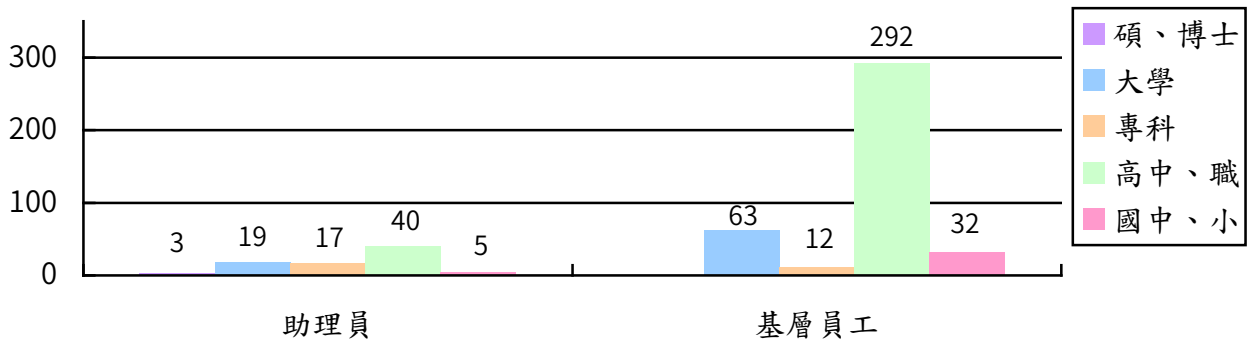
主管職人員學歷分布呈現穩定狀態，組級幹部學歷分布以高中（職）為主佔主管職人員的29%；課級、部級主管以大學學歷居多，佔主管職人員的14%，高階主管學歷分布至少大學以上，佔主管職人員的6%。

非主管職人員學歷分布與整體員工學歷分布版塊朝高學歷移動趨勢相符，基層人員學歷分布仍以高中（職）為主，佔非主管職人員的61%，專科學歷人數佔非主管職人員的6%，大學學歷人數則佔非主管職人員的18%。

主管職學歷分布



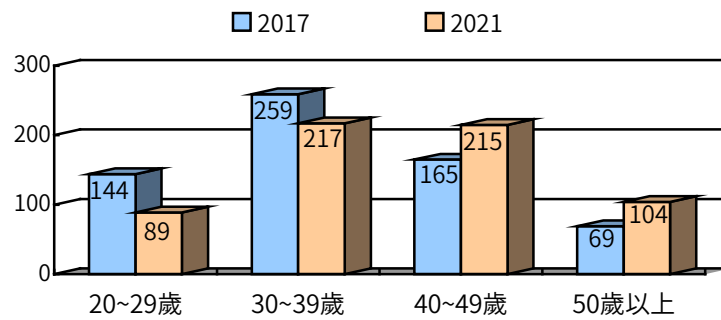
非主管職學歷分布



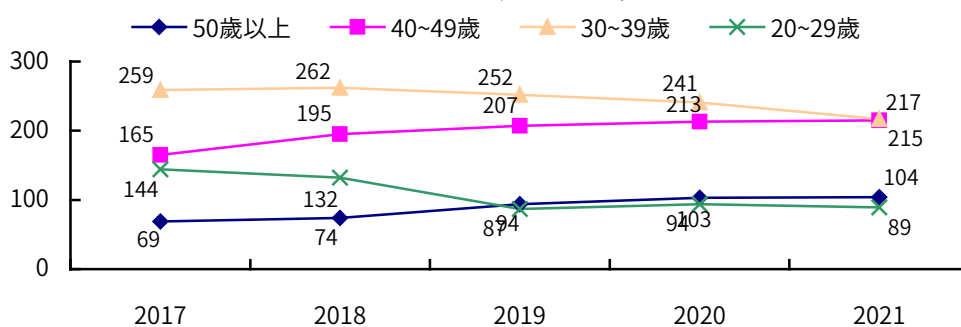
### 6.1.6 員工年齡分布狀況

彰源企業員工穩定性高，20~29歲人員由2017年佔整體員工總人數比例18%，到2021年底佔整體員工總人數比例14.24%呈現下滑趨勢，30~39歲人員由2017年佔整體員工總人數比例41%，到2021年底佔整體員工總人數比例34.72%呈現下滑趨勢；40~49歲人員由2017年佔整體員工總人數比例26%，到2021年底佔整體員工總人數比例34.4%呈現上升趨勢；50歲以上員工也是呈現上升趨勢。

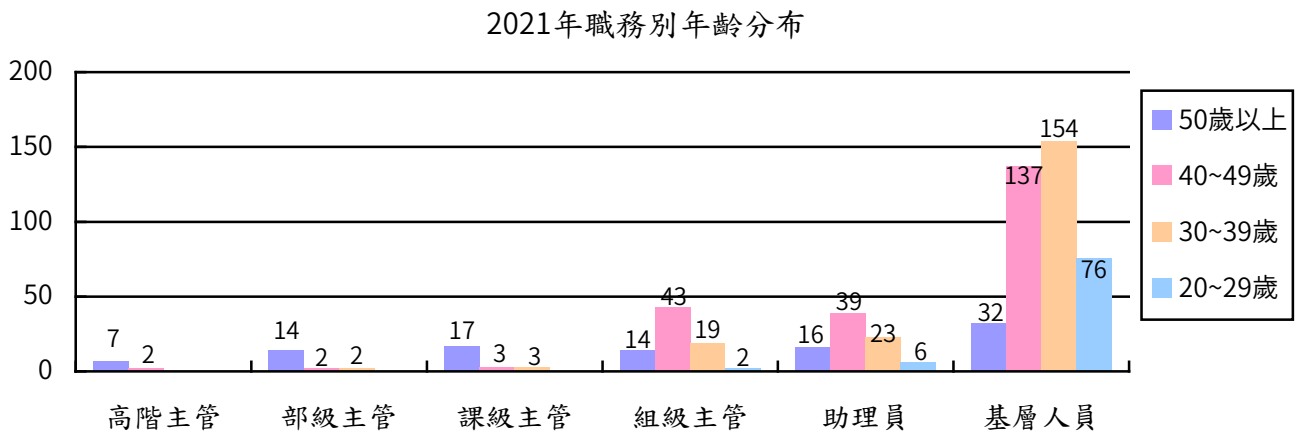
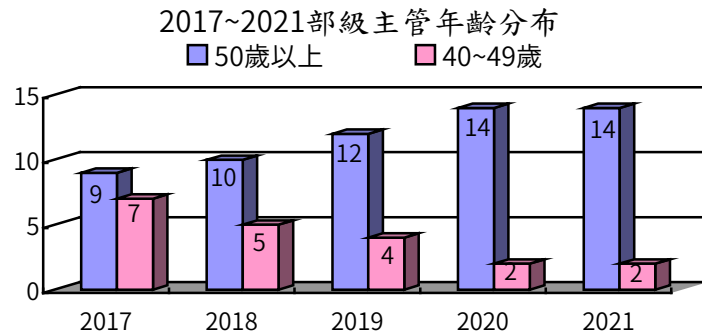
員工年齡分布狀況



2017~2021年年齡別趨勢

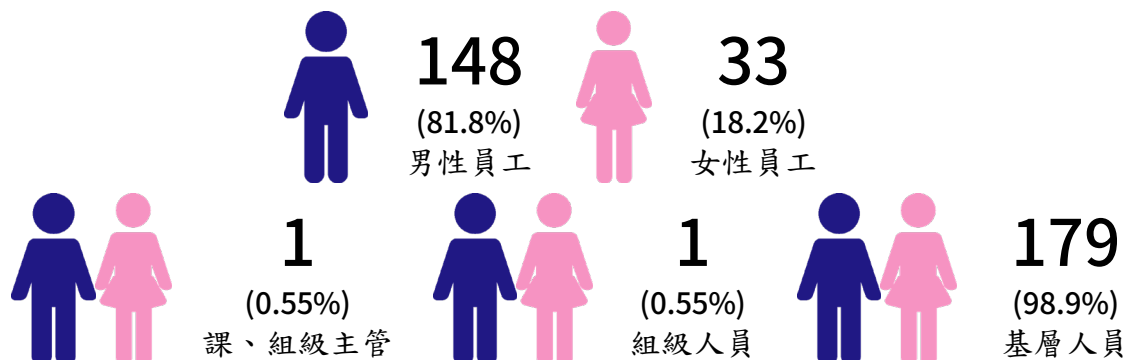
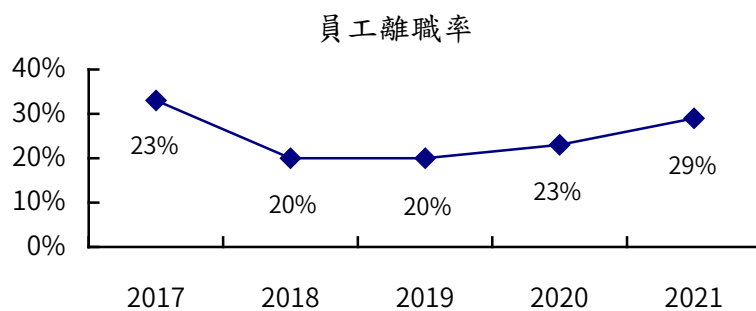


非主管職（助理員/基層員工）年齡分布主要集中在30~39歲；基層（組級/課級）同樣集中在40~49歲；中階（部級）主管人員主要年齡區塊，則分布於50歲以上，高階主管逾6成以上在50歲以上。



### 6.1.7 離職率

離職員工總數及比例，在離職原因排除「非自願性因素」後，彰源2021年度共離職181人，佔整體員工總人數比例29%。以性別加以區分，男性員工148人，女性員工33人；以職務別來看，課、組級主管1人，組級人員1人，助理員及基層人員179人，其中包含自請退休1人。



## 6.2 薪酬假勤

人才是彰源企業最珍視的重要資產，公司穩定成長是全體員工一致努力的成果，彰源企業秉持與員工利潤共享的理念，提供每一位優秀同仁優渥的整體薪酬，並且有完善的人事激勵及升遷制度，吸引、留任、培育與激勵各優秀人才。

### 6.2.1 優渥薪資

- (1) 固定薪資12個月。
- (2) 津貼：各式津貼，包含輪班津貼、工作津貼、證照津貼等。
- (3) 獎金：三大節日視當年度營運績效發給獎金或禮品，如勞動節、中秋節、年終等。並依法給予事假、病假、工傷假、公假、產假、喪假、婚假、家庭照顧假、生理假、產檢假、陪產假及特別休假等假別，當同仁有請假需求時，能無後顧之憂。

### 6.2.2 職務異動與離職

彰源人員之職務異動及離職均遵循勞動相關法令規定辦理，正職員工可依勞動基準法規定工作至65歲退休或依法提早自請退休，各類作業變更通知規定如下：

- (1) 職務異動：同仁職務異動前，會先由直屬主管先與之協商，討論評估調動後工作與原有工作性質是否為同仁體能及技術所可勝任，同仁同意職務異動時再予以調動。
  - A. 定期異動：調升（降）非主管職位之人員，於每年2月及8月統一辦理調升（降）職級作業，並於2月1日及8月1日為生效日。
  - B. 不定期異動：其它職位異動，為便於薪資計算，原則上以每月1日為異動生效日。
- (2) 屆退作業：本公司在屆退人員屆退前一年度，發具「同仁退休意願調查表」由屆退人員填具退休意願，並會簽用人單位主管。同仁於擬退休日60日（含）前向公司提出退休申請，公司於接獲該退休申請案時，於退休日15日前呈報核決。
- (3) 離職作業：同仁自請離職，需依公司規定之3曆日至30曆日（含）申請期限前提出申請；但實際離職日期得由公司視工作實際需要與離職申請人協調後議定。
- (4) 資遣作業：本公司依勞動基準法第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約，其預告期間依勞動基準法第十六條各款之規定辦理，同仁於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。公司未依勞動基準法第十六條第一項規定期間預告而終止契約者，則給付預告期間之工資。
- (5) 留職停薪與復職：申請留職停薪同仁需經權責主管核准後辦理留職停薪；公司於預計復職日期前45天，主動聯絡提醒、詢問留職停薪同仁復職意願，以利辦理復職作業。前項之情形，如逾期仍未向公司提出復職或未復職者，均視為自請離職。

### 6.2.3 育嬰留職停薪回復工作和工作留存率

2021年，共有0位同仁申請育嬰留職停薪。

## 6.3 教育訓練、職涯發展

彰源企業為配合公司政策發展，有效培育員工職前、在職、輪調及晉升之專業知識與技能，提升工作效率及工作品質，使企業成長與員工才能發展計劃緊密配合，以達到組織發展及永續經營之體質，人才培育上不分階層、性別、年齡提供受訓機會，從新進人員到主管階級，依層級規劃符合其職能的學習活動，以發展員工各項能力及提升企業競爭力。

彰源的學習發展體系乃是以在職訓練及個人發展計畫為基礎，新進人員訓練、專業別訓練、通識教育訓練及特定職務人員訓練等四大部分為主軸，協助員工展現企業文化價值。

### 6.3.1 新進人員教育訓練

針對新進人員傳達公司價值觀與經營理念，宣導公司規章制度與工作安全須知，使其能融入工作環境，訓練包含以下內容：

- (1) 公司管理規章。
- (2) 薪資福利制度說明。
- (3) 工安防護與作業安全須知。
- (4) 彰源人工作信念與工作守則十大點。
- (5) 「彰源精神」與「我們都是一家人」歌曲教唱。

### 6.3.2 在職專業教育訓練

提供各部門所需要的專業技術及訓練，並協助取得工作必備之證照。

- (1) 製造部門專業訓練：製管、分條、拋光、熱處理、精整、裁板、酸洗、包裝、噴字、備貨、運輸等，依製造任務需求分派專業能力之訓練，並協助取得天車、起重機和吊車等證照。
- (2) 品管人員專業訓練：儀校、成品檢驗、進料檢驗、一般測試、非破壞測試、水壓測試、渦電流測試、製成巡檢、出貨檢驗等訓練，以符合ISO、CNS、JIS、EN和GB等規範需求，並協助取得RT、ET、PT等設備操作證書。
- (3) 行政人員專業訓練：採購、業務、行銷、資訊、人資、財務、稽核、國際貿易等訓練，配合部門工作需求增進工作效能。

### 6.3.3 通識教育訓練

每月擴大週會及廠內月會由各部門輪流擔任內部講師，以及舉辦讀書會、工業管理班、基礎幹部管理班、進階幹部管理班、業務行銷講座等，內容包含資安防護、環保節能、人員帶領、工作管理、健康管理、靜思語錄、財務管理、銷售技巧及工業安全防護等通識訓練，提供專業技能外多元的課程內容，讓所屬員工同仁自我學習再成長。

### 6.3.4 特定職務人員訓練



- (1) 廠內所有作業條件必須符合法令規定，各項特定職務人員依職責接受訓練及取得所需證照，舉凡工業安全、空汙排放、廢水排放、消防環安等，為全體員工營造一個安全的工作環境。
- (2) 另辦理緊急應變及消防定期演練，以防止異常狀況發生，並制定緊急應變組織，定期演練使同仁熟悉緊急應變流程與消防演習。
- (3) 保稅工廠人員證照取得及保稅講座之舉辦，以符合監管海關之要求。讓公司保稅業務得以順利推動。

### 6.3.5 教育訓練紀錄平台

透過公司ERP系統，記錄所有員工接受教育訓練的課程時數，以及各部門所推行的課程內容，以提供擔任內部講師、公司人員升遷、輪調和調薪的參考依據，並方便規劃和管理年度教育訓練進度，達到人盡其才的功能。

內訓				外訓			
課程名稱	員工人數	上課時數	支出	課程名稱	員工人數	上課時數	支出
JIS 認證品質管理訓練	40	8.0		內稽內控個資法實戰作業	3	6.0	10,232
X-RAY 檢驗教育訓練	3	2.0		安全衛生危害辨識及自主管理制度建立研習會	4	4.0	804
工務作業教育訓練	39	3.5					
內部品質稽核人員教育訓練	18	4.0		銀髮人才屆退職涯規劃	2	8.0	
分條作業教育訓練	62	3.0		輻射安全教育訓練	8	6.0	5,346
包裝作業教育訓練	65	1.0		輻射防護教育訓練	1	6.0	2,958
拋光作業教育訓練	53	2.0		職業安全衛生宣導會	1	4.0	
空汙防制設備失效及汙染物洩漏緊急應變處理	28	1.0		職業安全衛生教育訓練	1	4.0	
				職業安全衛生暴露評估研討會	1	7.0	1,008
品質檢驗標準教育訓練	51	6.5					
退火作業教育訓練	33	2.0					
設備使用與保養	256	1.0					
備貨作業教育訓練	44	2.0					
裁板作業教育訓練	10	1.0					
資訊安全教育訓練	91	1.5					
資訊作業教育訓練	7	16.0					
精整作業教育訓練	16	1.0					
緊急應變演練-防颱、地震、消防	31	1.0					
製管作業教育訓練	469	6.0					
酸洗作業教育訓練	29	1.0					
熱處理作業教育訓練	15	2.0					
銷售作業教育訓練	28	6.0					
鋼捲/板料號編碼原則介紹	41	4.0					
檢驗與測試教育訓練	22	12.0					
職業安全衛生教育訓練	92	1.5					
職業安全衛生教育訓練(印尼)	58	1.5					

按性別及員工職等劃分，每名員工每年平均受訓時數

性別 職等		
	A	3.92
B	7.25	0
C	6.80	3.67
D	4.01	4.79
E	3.73	3.44

### 6.3.6 定期績效及職業發展考核

2021年度受考核人員總計467人，其中男性同仁389人，佔總員工83%；女性同仁78人，佔總員工17%。

### 6.3.7 員工接受營運相關人權訓練

2021年度彰源共計僱用新進員工160人，新人報到當日皆進行新進員工教育訓練，包含說明員工就業權利、勞工相關法規以及公司保護個資的措施，達1小時。全年度總計160小時，使每位員工一進公司即建立正確的人權觀念。

## 6.4 勞資關係

彰源企業勞資雙方之溝通良好，每年定期召開勞資會議及不定期召開臨時會議。

### 6.4.1 人權維護暨申訴

彰源嚴格遵守國、內外勞動及人權規範，公平對待與尊重所有員工，包括：

- (1)依照「就業服務法」，提供平等的工作機會給所有求職者。在僱用員工時，以學、經歷及專業能力為依據，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、星座、血型、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以不同考量，且從未違法雇用16歲以下之童工從事工作。2021年僱用員工未發生違反人權或歧視事件。
- (2)依照政府勞動相關法令制定規章辦法，並定期檢核法令修訂及勞動條件。依循「勞動基準法」、「員工請假規則」、「性別工作平等法」、「就業服務法」等相關勞動法令，辦理相關招募、進用、出勤、離職作業；依循「教育訓練管理辦法」，落實員工在職教育訓練等。

### 6.4.2 性騷擾防治暨申訴

彰源企業為保障員工及因公務或私人事由進入本公司之廠商、訪客，免於性騷擾之工作環境，禁絕工作場所性騷擾事件之發生，於維護性別工作平等前提下，自2006年起制訂「性騷擾暨防治處理辦法」，並設置性騷擾申訴管道如下：

- (1)本公司人力資源處，電子信箱：hrm@froch.com。

### 6.4.3 協力廠商人員之權責

為使承攬商瞭解其作業之安全衛生風險，並遵守本公司各相關安全規定，本公司訂有「入出廠管理辦法」，要求承攬商簽立「承攬商施工前安全告知單」，並確實遵守其安全衛生措施。

### 6.4.4 勞資會議

彰源企業雖無工會組織，但對於勞方與資方間的溝通與意見交流相當重視，員工參與勞資協議組織比例為勞方代表6人、資方代表6人，每年度除每季至少召開一次勞資會議外，且不定期召開臨時會議，相關公司營運政策、管理規章（規程、辦法）及工作時間變更等相關重要資訊，皆能在第一時間公告通知。

### 6.4.5 勞工安全衛生委員會會議

審議與協調職業安全衛生有關之業務，設主任委員1人，幹事1人，委員10人，推派一級高階主管1人擔任主委，為本公司安全衛生管理單位，其會議討論主題包括：

- (1)協調、建議安全衛生管理計畫。
- (2)研議各項安全衛生提案。
- (3)研議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- (4)研議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- (5)研議職業災害調查報告。

(6)其他有關勞工安全衛生管理之相關事項。

## 6.5 員工福利

彰源企業規劃並實行多元的員工福利制度與措施，如：致贈生日禮物、結婚禮金、生育補助、傷病慰問金、社團活動補助、員工旅遊、喪葬補助等各項補助。

### 6.5.1 特約廠商優惠

彰源企業與各行業廠商簽訂特約協議，提供員工多方面優惠廠商選擇。在全台有超過46家的特約商店，讓彰源人在外與家人朋友享受愉快的購物、用餐及旅遊休閒等，體驗豐富人生。



### 6.5.2 樂活休閒

彰源致力讓同仁在工作與生活間取得平衡，定期辦理「自辦旅遊活動」，同仁們熱情參與投入相關活動，既可紓解工作煩悶壓力，亦活絡各單位同仁之間情感、凝聚各部門向心力。

### 6.5.3 社團活動

除了彰源內部自辦旅遊活動外，彰源亦辦理各項社團活動補助，2021年共開設3種社團活動，藉由各種精彩社團活動，例如：保齡球社、壘球社、籃球社等，透過社團的參與，與志趣相投的同仁一起發掘生活的樂趣。

### 6.5.4 閱讀室與便利同仁硬體設施

彰源企業提供同仁各式書籍及雜誌，為使同仁於工作期間享有便利之硬體設施，提供員工汽、機車停車場、籃球場、哺乳室等多項便利同仁之硬體設施。

## 6.6 員工關懷

### 6.6.1 年度健康檢查

彰源企業多年來與中國醫藥大學北港附設醫院之健檢中心為同仁的健康把關，2021年度辦理一般勞工及特殊作業勞工年度健康檢查，合計共有583人參加檢查，其中特殊作業人數共200人。

### 6.6.2 健康管理

對於提升員工的健康，提升個人體能，不定期舉辦健康講座、社團比賽、健康檢查及推動無菸職場等活動，促進員工的健康。

為消除職場二手菸害及推動職場健康促進，衛福部國民健康署於2003年起推動「無菸職場」，職場同時推動菸害防制及健康促進，藉此鼓勵各企業更積極落實職場無菸措施及建立職場員工健康之工作環境。

配合中央健康保險署政策推動，鼓勵職場營造戒菸環境作為職場健康促進工作啟動的第一步，以鼓勵各公、民營企業，依法提早落實職場無菸措施及建立職場員工健康之工作環境，彰源企業也榮獲健康保險署頒發為「熱心推廣無菸職場優良廠商」，且於2008年榮獲雲林縣政府表揚「健康優良職場及無檳榔職場」。

### 6.6.3 交通安全管理

由彰源企業大門口，上、下班時段進行交管，確保員工及往來人車安全，並進一步加強稽查往來運輸公司之拖板車，是否違反合約及交通安全規定，並透過公司幹部、保全人員及稽核人員加強稽查未依規定在路邊怠速排班、超速、超重之車輛。

管制大貨車及拖板車等大型車輛進出廠時間及順序，並協助引導上、下班時段往來人員車輛，共同遵守交通安全規定。

## 七、客戶與供應商

### 7.1 客戶權益與行銷倫理

#### 7.1.1 客戶權益與行銷倫理標準

彰源企業要求營業人員進行產品或服務之銷售推廣時，須遵循政府法規如公平交易法、消費者保護法、與相關國際準則之規定，將實際交易條件明確告知客戶，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞客戶信賴、損害客戶權益之行為。

客戶對本公司所提供之及個人資料，均善盡隱私保護責任，未經客戶同意，絕不會將客戶所登錄之公司及個人資料揭露給第三人，或未事前告知而使用於其他用途。

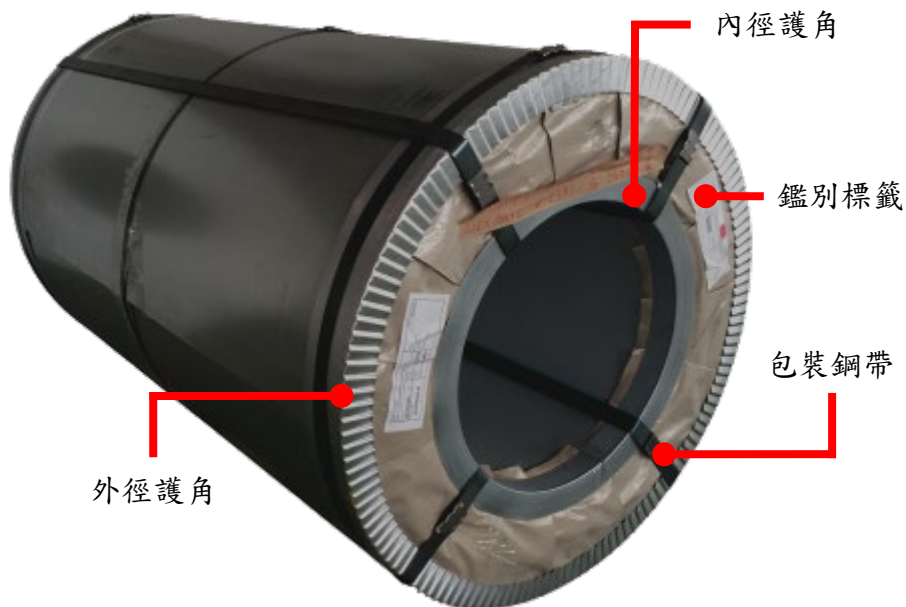
彰源企業因客戶權益與行銷倫理標準，至2021年底止，未發生下列所述之狀況：

- (1) 不符合產品規範、自願性準則和產品標示之案件。
- (2) 違反行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）相關法規。
- (3) 侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料的投訴。
- (4) 違反產品、服務提供及使用相關法律、規定所處重大罰款。
- (5) 販售有爭議或禁止上市之產品。

#### 7.1.2 產品包裝與標示

彰源企業於產品交貨時，均依本公司之標準或客戶指定的方式予以包裝，降低在搬運儲放時可能遭受的損壞，並依包裝與標記規格於包裝內、外貼上大小標籤，標示產品名稱、材質、規格、數量等資訊於明顯處，以利客戶核實產品資訊。

彰源企業嚴格遵守各項產品包裝與標示之標準作業，未有違反規定產品及服務資訊標籤的法規及自願規約。





彰源企業鋼捲包裝範例

彰源企業鋼捲產品之標籤示範

## 7.2 客戶服務

### 7.2.1 客戶服務

自1984年創立以來，彰源企業秉持著以客為尊之政策，針對前線營業人員在面對客戶時的服務注意要項進行指標考評，佐以每年實施的客戶滿意度調查，視需要隨時召集產銷、研發、管理、後勤等單位就單一客戶服務事項進行研討並由高層坐鎮會議，目標是將客戶服務之概念內化到各級人員日常工作心態中，也能將公司內部的標準作業程序做有效果的改良。

### 7.2.2 客戶滿意度調查

彰源企業重視客戶反應與意見，也盡全力維護客戶權益，主要做法如下：

- (1) 設立客戶投訴管道：在本公司官網上明確提供客戶投訴信箱，並由專人收件處理。
- (2) 每年進行客戶滿意度調查，並向各相關單位與管理高層報告調查結果，若遇有特殊之客戶反應則進行立案追蹤，後將結果回應給客戶。
- (3) 管理高層與品保部門每年不定期主動拜訪客戶，詢問客戶意見，也聽取客戶建議。

## 7.3 承攬商管理

針對承攬商建立多管道安全衛生績效提升方案及措施，以落實承攬商管理，並制訂「承攬商安全衛生管理辦法」、成立承攬商安全衛生委員會、承攬商安全衛生評鑑制度、承攬商入廠機具/設備檢查及強化長期承攬商安全管理。將承攬商視為一體，要求承攬商應遵守勞動法規相關規定，如薪資不得低於法定標準、每年辦理員工健康檢查、工時不超過法定標準，除勞健保、退休金提撥外，也要求加保團體意外保險，每年一次定期查核承攬商是否依要求執行。

## 7.4 供應商管理

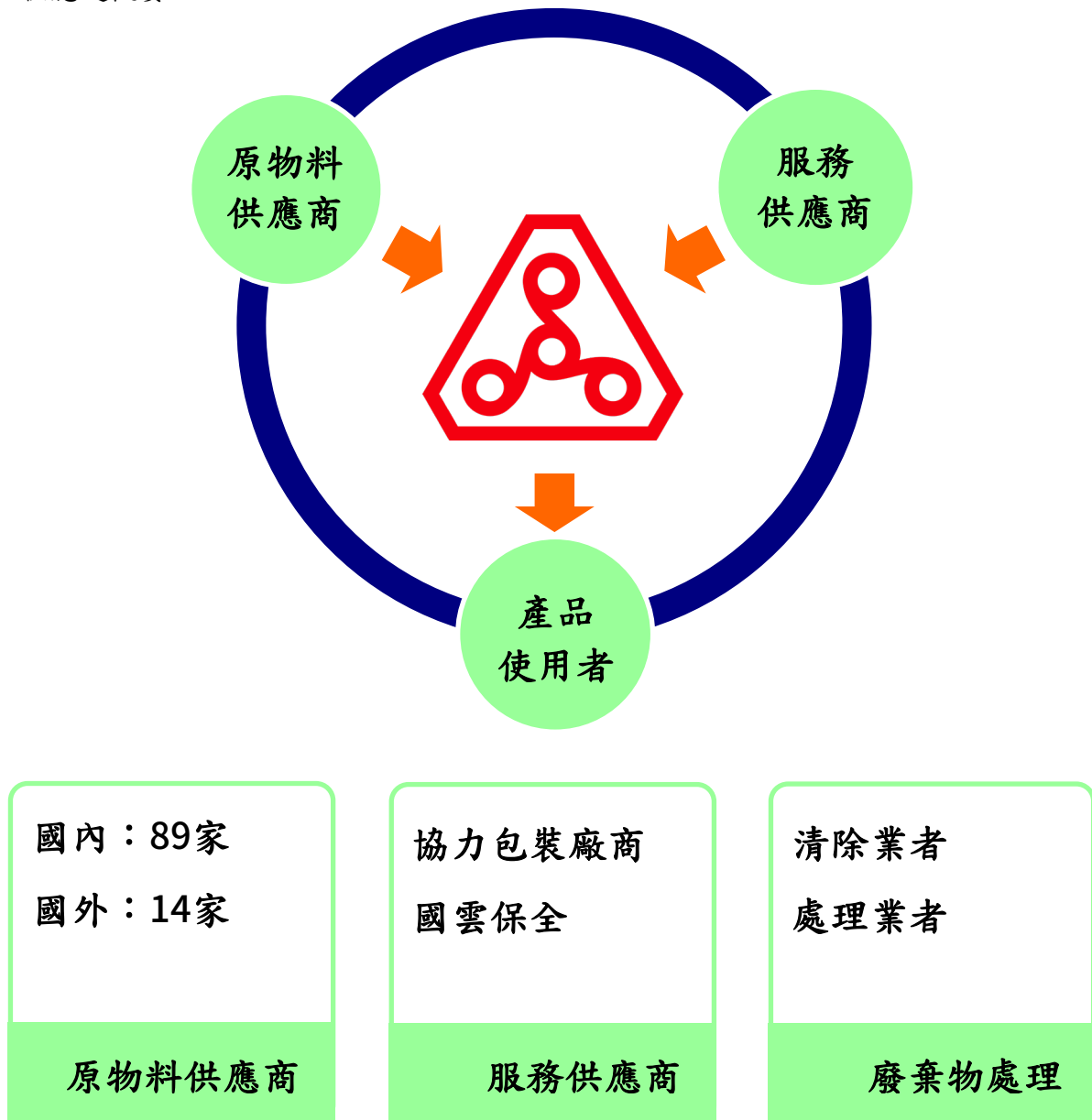
彰源企業了解地球只有一個，縱然工業發展無可避免會對地球產生影響，但隨著科技日新月異，節能環保的技術也越來越精進，彰源企業要求供應商能在作業過程上都能運用對環境影響最小的新科技，對環境綠化做出貢獻。

為此，針對供應商管理方面，彰源採取以下策略：

- (1) 召開跨部門會議，審慎試用、評估供應商資格。
- (2) 積極開發新原料供應源，減少依賴主要供應商。
- (3) 維持一定供應商數量策略，避免因意外影響原料供應之風險。

- (4)適當管理原物料並設定安全庫存，以確保原物料供應充足。
- (5)分散料源，避免斷料風險。
- (6)用於PED要求之原料，供應商須通過PED認證且材料需符合EN規範之要求。
- (7)用於歐盟建築產品法規CPR-305/2011/EU-CPR之原料，供應商須通過CPR認證且材料需符合EN10088-4之要求。
- (8)須符合ASTM、CNS、JIS、EN相關法規之要求。

#### 7.4.1 供應鏈概要



#### 7.4.2 長期穩定的伙伴關係

彰源企業了解穩定而長期之供應商伙伴關係的重要性，也願意在公平誠信的基礎上與供應商協力並肩，共同發展與成長。

#### 7.4.3 廉潔採購

彰源企業要求供應商在價格、品質、交期上提供公平且公正的交易，無須對彰源企業之採購人員有特別之餽贈或施惠等行為。

#### 7.4.4 準時供應

商業環境環環相扣，每個參與者在整體的供應鏈中都是不可或缺的一份子，彰源企業也常是整體供應鏈中的一環，也要求其供應商能依約準時供應，或是在因受偶發事故無法準時供應時，能在合理期間內事先通知，並提出可靠的補給供應時程。

#### 7.4.5 資訊安全確保

彰源企業作為一個在全球銷售的公司，對客戶提供的資訊以及本身創造出的知識與訊息，有著高標準的資訊安全規範，彰源企業要求供應商在資訊安全上能有和彰源企業一樣的要求及管理。

## 八、社會參與

### 8.1 長期支持協助非營利組織

彰源企業將社會參與與協助，視為在履行企業永續責任上相當重要的一環，並長期投入對非營利組織之回饋，彰源企業參與之各項活動包括社區回饋與弱勢團體關懷、學術研究及藝文贊助等，所有參與皆顯示彰源企業對於社會參與的重視。

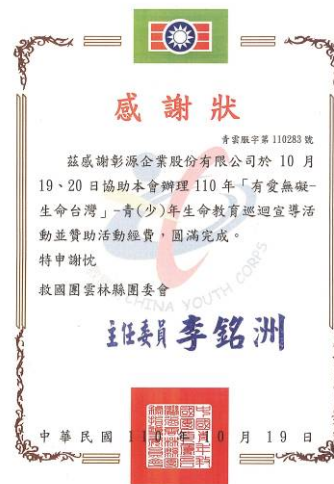
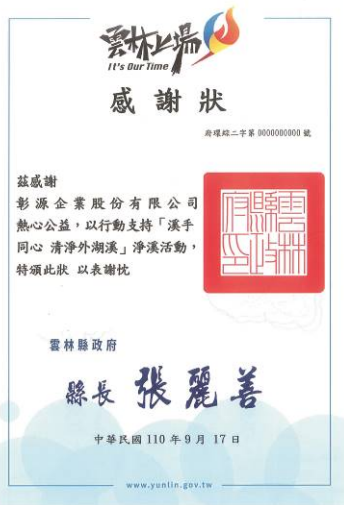
1. 雲林縣政府
2. 雲林縣民防總隊
3. 雲林縣工商發展投資策進會
4. 雲林縣警察之友會
5. 雲林縣警察志工大隊
6. 雲林縣工業會
7. 雲林縣勞資關係協會
8. 雲林縣榮譽觀護人協進會
9. 雲林縣義消總隊顧問團
10. 斗六工業區廠商協進會
11. 財團法人台灣閱讀文化基金會

長期贊助及敦親睦鄰並參與各項活動：積極關懷台灣兒童暨家庭扶助基金會-雲林分事務所、財團法人雲林縣兒童福利發展協會，協助雲林縣斗六市公所辦理兒童節活動、協助財團法人華山社會福利慈善事業基金會、協助雲林科技大學-育成營運中心、協助財團法人台灣閱讀文化基金會、協助雲林縣石榴國小成立愛的書庫，認購雲林縣政府身心障礙團體2018-2021年春節及秋節產品，贊助110年度全國中等學校運動會、贊助創世基金會斗六院「寒士吃飽」公益活動、贊助救國團雲林團委會活動、贊助2013年雲林農業博覽會活動，捐贈雲林縣消防局住宅用火災警報器、捐贈雲林縣警察局相關資源、捐贈雲林縣圖書館藏書、捐贈雲林縣石榴國小裝設冷氣、捐贈雲林縣成功國小圖書，參與斗六市榴中社區發展協會、斗六市榴南社區發展協會、斗六市榴北社區發展協會、斗六市榴中里老人會、斗六市榴南里老人會、斗六市榴北里老人會及長和宮、福德宮、南仁寺、中道學苑及大饒香山寺等廟會活動，並投入雲林縣環保局道路清潔養護工作。

參加身心障礙團體暨庇護工場秋節產品促銷展售會合影



感謝狀



## 附錄 全球報告倡議組織GRI指標內容對照表

指標	說明	揭露	章節	標題	頁碼	註解
1. 策略與分析						
G4-1	最高決策者對永續性議題與策略的聲明	✓	-	董事長的話	1	
2. 組織概況						
G4-3	組織名稱	✓	1.1.1	組織規模	12	
G4-4	主要品牌、產品與服務	✓	1.1	營運簡介	11	
G4-5	組織總部所在位置	✓	1.1.1	組織規模	12	
G4-6	營運所在的國家數量及國家名	✓	1.1	營運簡介	11	
G4-7	所有權的性質與法律形式	✓	1.1	營運簡介	11	
G4-8	所提供服務的市場	✓	2.1	財務績效	15	
G4-9	組織規模	✓	1.1.1	組織規模	12	
G4-10	員工總數	✓	1.1.1	組織規模	12	
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	✓	-	-	-	本公司目前無工會組織
G4-12	組織的供應鏈	✓	7.4.1	供應鏈概要	48	
G4-13	組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	✓	-	-	-	報告期間無任何重大變化
G4-14	組織是否具有因應之遇警方針或原則	✓	五	安全衛生	29	
G4-15	經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	✓	7.4	供應商管理	47	
G4-16	參與的公協會何國家或國際性倡議組織的會員資格	✓	-	利害關係人	7	
3. 重大性鑑別及報告邊界						
G4-17	a. 組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	✓	2.1.1	彰源2021年合併營運成果	15	
	b. 是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中					
G4-18	定義報告內容之程序、原則與報告之邊界，以及如何執行	✓	-	2021年彰源企業永續報告書簡介	4	
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	✓	-	重大議題分析	9	
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	✓	-	重大議題分析	9	

指標	說明	揭露	章節	標題	頁碼	註解
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	✓	-	重大議題分析	9	
G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	✓	-	-	-	無顯著改變
G4-23	和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	✓	-	-	-	無顯著改變
<b>4. 利害關係人議和</b>						
G4-24	進行議和利害關係人群體	✓	-	利害關係人	7	
G4-25	就所議和的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	✓	-	利害關係人	7	
G4-26	與利害關係人議和的方式	✓	-	利害關係人	7	
G4-27	經由利害關係人議和所提供之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應	✓	-	重大議題分析	9	
<b>5. 報告參數</b>						
G4-28	所提供資訊的報告期間	✓	-	2021年彰源企業永續報告書簡介	4	
G4-29	上一次報告的日期	✓	-	2021年彰源企業永續報告書簡介	4	
G4-30	報告週期	✓	-	2021年彰源企業永續報告書簡介	4	
G4-31	可回答報告或內容相關問題的聯絡人	✓	-	2021年彰源企業永續報告書簡介	4	
G4-32	a. 選擇的「依循」選項	✓	-	2021年彰源企業永續報告書簡介	4	
	b. 針對所選擇的GRI內容索引					
	c. 引述外部保證/確信報告					
G4-33	報告之外部認證政策與現行措施	✓	-	-	-	未經第三方查證
<b>6. 公司治理</b>						
G4-34	組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會	✓	2.2	公司治理	17	
<b>7. 道德與誠信</b>						
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	✓	2.2	公司治理	17	
G4-DMA	DMA-EC	✓	-	利害關係人	7	
	DMA-EN	✓	-	利害關係人	7	
	DMA-LA	✓	-	利害關係人	7	
	DMA-HR	✓	-	利害關係人	7	

指標	說明	揭露	章節	標題	頁碼	註解
G4-DMA	DMA-SO	✓	-	利害關係人	7	
	DMA-PR	✓	-	利害關係人	7	
經濟層面						
G4-EC1	組織所產生及分配的間接經濟價值	✓	2.1	財務績效	15	
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	✓	6.5	員工福利	44	
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	✓	6.1.4	新進僱用	36	
G4-EC6	在重要營運據點，雇用當地居民為高階主管階層的比例	✓	6.1	人力結構	33	
G4-EC7	為公共利益而提供之基礎建設投資及服務，其發展與衝擊	✓	八	社會參與	50	
G4-EC8	重大的間接經濟衝擊與影響程度	✓	2.1	財務績效	15	
G4-EC9	在重要營運據點，採購支出來自當地供應商的比例	✓	7.4	供應商管理	48	
環境層面						
G4-EN1	使用原物料的重量或體積	✓	4.1.2	原物料管理	28	
G4-EN2	使用再生物料的百分比	✓	-	-	-	無再生原料之使用
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	✓	3.6.1	彰源內部能源的消耗量	27	
G4-EN5	能源密集度	✓	3.6.1	彰源內部能源的消耗量	27	
G4-EN6	減少能源的消耗	✓	3.6.2	節能改善措施	27	
G4-EN7	降低產品和服務之能源需求	✓	3.6.2	節能改善措施	27	
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	✓	3.4.1	水資源管理	25	
G4-EN9	用水對水源之重大影響	✓	3.4.1	水資源管理	25	
G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	✓	3.4.1	水資源管理	25	
G4-EN11	擁有位於或鄰近於生態保育區或高生物多樣性地區之土地位置與面積	✓	-	-	-	非位於保育區內
G4-EN12	說明活動、產品和服務對於生態保育區內外的生物多樣性之重大衝擊	✓	-	-	-	非位於保育區內
G4-EN13	受保護或復育之棲息地	✓	-	-	-	非位於棲息地內
G4-EN14	依IUCN公布之滅絕風險程度，受營運而影響的保育與瀕絕物種之數量	✓	-	-	-	營運區域內無保育物種
G4-EN15	直接溫室氣體排放	✗	-	-	-	未進行溫室氣體檢測

指標	說明	揭露	章節	標題	頁碼	註解
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量	X	-	-	-	未進行溫室氣體檢測
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量	X	-	-	-	未進行溫室氣體檢測
G4-EN18	溫室氣體排放強度	X	-	-	-	未進行溫室氣體檢測
G4-EN19	溫室氣體排放減量	X	-	-	-	未進行溫室氣體檢測
G4-EN20	減少溫室氣體的排放量	X	-	-	-	未進行溫室氣體檢測
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他重大氣體排放	✓	3.3.1	氣體排放	24	
G4-EN22	依品質與最終目的地劃分之廢水總排放量	✓	3.3.2	污水排放	25	
G4-EN23	依種類與處理法劃分之廢棄物總量	✓	3.3.3	事業廢棄物總量	25	
G4-EN24	重大洩露的總次數與總洩漏量	✓	3.3.4	重大洩漏的總次數與總洩漏量	25	2021年未發生相關洩漏
G4-EN25	依照《巴爾賽公約》定義之有害廢棄物輸出入量、處理量與跨國運輸的比例	✓	-	-	-	本公司無輸出
G4-EN26	排水及逕流對水體、棲息環境與生物多樣性之重大衝擊	✓	-	-	-	非位於該區域
G4-EN27	減少產品和服務對環境衝擊的程度	✓	4.2	產品責任	28	
G4-EN28	產品與其包裝按種類回收之比例	✓	7.1.2	產品包裝與標示	46	
G4-EN29	不符合環境法律與規則之罰款總額與非金錢懲處總數	✓	-	-	-	2021年未有環保罰款
G4-EN31	依種類劃分之所有環保支出與投資	✓	3.5	環保支出	26	
<b>社會/勞工及勞工實務</b>						
G4-LA1	按年齡、性別和地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	✓	6.1	人力結構	31	
G4-LA2	各重要營運據點提供給全職與正式員工之福利	✓	6.5 6.6	員工福利 員工關懷	44 45	
G4-LA3	不同性別在育嬰假後恢復工作與職位留存的比例	✓	6.2.3	育嬰留職停薪回復工作	40	
G4-LA4	各類作業變更之最短通知期	✓	6.2.2	職務異動與離職	40	
G4-LA5	正式參與勞工健康安全委員會之員工比例	✓	6.4.5	勞工安全衛生委員會會議	44	
G4-LA6	各地區與性別之工傷率、職業病、損失天數比例、缺勤率及因公死亡事故總數	✓	5.3	失能傷害統計分析	31	
G4-LA7	因工作性質而對疾病有高罹患率或高風險之員工	✓	6.6.1	年度健康檢查	45	
G4-LA8	公會正式協議中納入健康與安全相關議題	✓	-	-	-	本公司目前無工會組織

指標	說明	揭露	章節	標題	頁碼	註解
G4-LA9	依員工雇用類別與性別劃分，每名員工每年受訓平均時數	✓	6.3.5	教育訓練紀錄平台	41	
G4-LA10	加強員工的持續受聘能力，協助員工轉職的技能管理與終身學習之課程	✓	6.3	教育訓練、職涯發展	40	
G4-LA11	依性別劃分，員工接受定期績效及生涯發展審查之比例	✓	6.3.6	定期績效及職業發展考核	42	
G4-LA13	依員工類別與各主要營運處劃分，男女性之基本薪和報酬比例	✓	6.1.4	新進僱用	36	
G4-LA16	經由正式申訴機制與勞工實踐有關的申訴、處理和解決之案件總數	✓	6.4	勞資關係	43	2021年無員工提出申訴
社會/人權						
G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的比例	✓	6.3.7	員工接受營運相關人權訓練	43	
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	✓	6.4.2	性騷擾防治暨申訴	43	2021年無員工提出申訴
G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織採取的行動	✓	-	-	-	2021年無案件發生
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決人權問題申訴的數量	✓	6.4.1	人權維護暨申訴	43	2021年未有問題申訴
社會/社會						
G4-SO2	對當地社區具有重大實際或潛在的負面影響的營運活動	✓	8.1	長期支持協助非營利組織	50	
G4-SO4	反貪瀆政策與程序之訓練及溝通	✓	2.2.4	法規遵循及反貪瀆	21	
G4-SO6	依國別與受領者，其政治獻金與實務捐贈的金額	✓	8.1	長期支持協助非營利組織	50	
G4-SO8	不符合法律與規章之罰款總額與非金錢懲處總數	✓	2.2.4	法規遵循及反貪瀆	21	2021年無案件發生
社會/產品責任						
G4-PR1	為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之比例	✓	4.2	產品責任	28	
G4-PR2	以結果類型劃分，不符合產品規範和服務健康與安全之相關法令的總案件數	✓	-	-	-	2021年無案件發生
G4-PR3	標式產品和服務訊息的資訊類型及依此要求提供資訊的主要產品和服務比例	✓	7.1.2	產品包裝與標示	46	
G4-PR4	依結果類型劃分，不符合產品規範、自願性準則和產品標示之案件總案件數	✓	7.1.1	客戶權益與行銷倫理標準	46	2021年無案件發生
G4-PR5	顧客滿意度之調查與結果	✓	7.2.2	客戶滿意度調查	47	
G4-PR6	販售有爭議或禁止上市之產品	✓	7.1.1	客戶權益與行銷倫理標準	46	2021年無產品發生
G4-PR7	依結果類型劃分，不符合行銷溝通相關法律、標準及自願性準則之總案件數	✓	7.1.1	客戶權益與行銷倫理標準	46	2021年無案件發生
G4-PR8	侵犯客戶隱私與遺失客戶資料之抱怨事件總案件數	✓	7.1.1	客戶權益與行銷倫理標準	46	2021年無案件發生
G4-PR9	與產品使用和服務提供相關之不合法紀錄與罰款總額	✓	7.1.1	客戶權益與行銷倫理標準	46	2021年無不合法紀錄

指標	說明	揭露	章節	標題	頁碼	註解
採礦及金屬行業補充指標						
MM1	營運區域中生態保育或復育區所佔之面積	✓	-	-	-	非位於或鄰近生態保護區
MM2	營運區域中被鑑別惟須進行生物多樣性管理的數量及比率,以及已有規劃的數量及比例	✓	-	-	-	非位於或鄰近生態保護區
MM3	區域內表土層、岩石、尾礦、礦泥的數量及相關風險	✓	-	-	-	此指標適用採礦業
MM4	在營運區域各所在地,罷工和停工時間超過一個星期的次數	✓	-	-	-	無罷工和停工
MM5	位於或緊臨原住民區以及與原住民社區有相關協議地區的數量及比率	✓	-	-	-	非位於或鄰近原住民區
MM6	在土地使用、原住民權利上,發生重大糾紛的次數和內容	✓	-	-	-	未發生重大糾紛
MM7	用於解決土地使用及原住民權益之申訴機制的使用程度及結果	✓	-	-	-	非位於或鄰近原住民區,且無土地使用及侵害問題
MM8	位於或緊臨營運區域之小規模採礦(ASM)的數量及比例;其相關風險以及管理和減輕這些風險所採取的行動	✓	-	-	-	營運區域無小規模採礦
MM9	因廠區營運而遷移安置居民的數量,以及在遷移安置過程中對他們生計的影響	✓	-	-	-	未遷移安置居民
MM10	具有結束作業計畫的廠區數目與比例	✓	-	-	-	無結束作業