



幸福水泥股份有限公司

民國 107 年企業社會責任報告書

編製日期：108 年 06 月

目 錄

幸福水泥的企業社會責任

編輯方針

1. 永續議題管理與利害關係人議合
2. 永續公司及價值鏈
3. 永續公司治理
4. 永續綠色環境
5. 永續幸福職場
6. 永續社會關懷
7. 附錄

幸福水泥的企業社會責任



唐朝詩人杜甫在詩中曾說：「安得廣廈千萬間，大庇天下寒士俱歡顏！」

~ (茅屋為秋風所破歌)

幸福水泥的 Logo 是一間紅色的房子，創辦人陳董事長兩傳先生早期是以起厝起家的，他衷心的希望每個想成家立業的年輕人都能擁有一棟房子，生活能感到溫暖與幸福。因起厝而結識水泥，進而跨行轉入水泥的生產與銷售，但陳兩傳先生為年輕人起厝、圓夢的心永遠不變。因此，生產高品質而價格合理的水泥來蓋好房子，是陳兩傳先生一生奮鬥的目標。因此，追求高品質，作為客戶服務最佳的提供者，成為水泥行業的典範，是幸福水泥的願景。此外，為落實幸福水泥企業社會責任政策與「環保 節能 愛地球」之經營使命，我們參照「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」及相關法令規定，訂定企業社會責任實務守則，並經董事會通過。該守則明確定義幸福水泥依循落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、強化資訊揭露等主要原則，具體實踐企業社會責任。

幸福水泥的企業責任政策

1. 維持良好的公司治理，嚴守商業道德規範
2. 注重客戶內外需求，持續提升公司競爭力
3. 提供合理的工資福利，營造平等和公平的工作環境
4. 協助公益活動的推廣，回饋當地的地方建設
5. 強化員工的工安意識，減少職業災害發生
6. 持續節能減碳的環保，增進資源利用效率

CSR 報告書

| | |
|-----|---|
| 經濟面 | 整合石灰石礦源及水泥之生產、運輸、銷售，提供高品質而價格合理的產品，為所有利害關係人創造最高價值。 |
| 環境面 | 溫室氣體減量、能資源管理、再生資源利用、達到環境永續 |
| 社會面 | 人才教育培育、強化勞工安衛、打造幸福職場、參與社會公益。 |

幸福水泥的 107 年企業責任目標，希望達成下列事項；

1. 客戶滿意度維持 90 分以上。
2. 無勞資糾紛、性別/種族歧視事件發生。
3. 參與社會關懷及回饋活動。
4. 教育訓練提高員工的安全衛生意識，並持續改善安衛績效。
5. 環境面相：完成溫室氣體氣體盤查第三方驗證。

編輯方針

為了協助利害關係人更加瞭解幸福水泥公司如何致力於建構完善的企業永續發展，我們精心編製了「民國 107 年企業社會責任報告書」。本報告書以全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發行之 Standards 版 - 永續性報告指南為架構，並以其報告原則、標準揭露及實施手冊為指引編製而成，不只如此，本報告書也會建立在結合幸福水泥公司業務與落實報告原則的基礎上，回覆各界所關心的議題，並呈現我們在經濟、社會及環境層面所投入的努力。

以民國 107 年 1 月 1 日至民國 107 年 12 月 31 日幸福水泥公司重要營運地點企業永續的管理與績效表現為本報告書主要提供的資訊範疇。大部份揭露項目皆涵蓋三個營運據點，其中，財務數據來源經會計師認證後公開發表及年報，另部份統計數據引用自政府機關及相關網站公開發表資訊，並以一般慣用文字、數值的描述方式呈現，若有例外，則另行於報告書內文中說明。

本報告為第六次發行，報告週期為一年一次，下次預訂發行時間為民國 109 年 6 月。

1.永續議題管理與利害關係人議合

1.1 落實永續策略

企業社會責任政策

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰依證交所「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，於 105 年 8 月 10 日召開董事會訂定本公司「企業社會責任實務守則」作為本公司推動企業社會責任相關事項之依據，主要內容包含落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益與加強企業社會責任資訊揭露等。

幸福水泥企業社會責任委員會運作方式

為確保企業社會責任之落實，於 106 年 5 月 10 日依本公司企業社會責任實務守則第九條設置企業社會責任委員會(CSR 委員會)，置於董事會下。CSR 委員由本公司董事擔任之，其中包含兩位獨立董事。CSR 委員會之職權包括訂定企業社會責任政策與制度、企業社會責任年度計劃及策略方向之審議、企業社會責任專案及活動計劃之審議、企業社會責任報告書之審定與其它董事會交辦有關企業社會責任及公共事務參與事項之審議。CSR 委員會所決議或討論通過之事項作成記錄後，交由本公司相關部門辦理。CSR 委員會就企業社會責任政策之執行，每年向董事會提出報告。本公司另設有企業社會責任兼職單位協助修訂企業社會責任相關辦法與規章並負責編制企業社會責任報告書。

1.2 利害關係人議合

幸福水泥公司主要的利害關係人包括社區居民、股東、員工、客戶及供應商等，本著尊重利害關係人權益並透過適當溝通方式及利害關係人之參與，瞭解其合理期望及需求，並妥善回應利害關係人所關切之議題。

幸福水泥主要利害關係人關注議題及溝通管道

| 利害關係人 | 關注度高之議題 | 溝通管道 | 回應章節 |
|-------------|---|--|--------------|
| 員工 | <ul style="list-style-type: none"> ·勞資關係與薪資福利 ·人才培育與教育訓練 ·勞工人權 ·公司治理 | <ul style="list-style-type: none"> ·企業網站 ·員工福利委員會及相關會議 | 永續幸福 職場 |
| 客戶 | <ul style="list-style-type: none"> ·產品責任 ·環境政策/管理系統 ·水資源管理 ·公司治理 ·客戶關係管理 | <ul style="list-style-type: none"> ·客戶滿意度調查 ·經銷商溝通聯絡 ·企業網站 ·企業社會責任報告書 | 永續公司 及價值鏈 |
| 供應商 | <ul style="list-style-type: none"> ·氣候變遷 ·職業安全與衛生 ·供應商管理 | <ul style="list-style-type: none"> ·供應商評鑑 ·供應商考核 ·企業網站 | 永續公司 及價值鏈 |
| 投資人 (股東) | <ul style="list-style-type: none"> ·公司治理 ·風險管理 ·創新研發 ·行為準則 ·客戶關係管理 | <ul style="list-style-type: none"> ·企業網站、財務報告書 ·股東服務信箱 ·年度股東大會 ·法人股東參訪 ·企業社會責任報告書 | 永續公司 及價值鏈 |
| 社區居民 | <ul style="list-style-type: none"> ·水資源管理 ·社會參與 ·環境政策/管理系統 ·產品責任 ·氣候變遷 | <ul style="list-style-type: none"> ·道路認養 ·參與社區社會活動 ·企業網站 ·企業社會責任報告書 | 永續社會 關懷 |

1.3 重大議題鑑別

幸福水泥鑑別重大議題流程是基於 GRI 準則(GRI Standards)·依照報告原則與界定報告內容為指引·對利害關係人關切程度·配合本公司之永續發展願景與策略·公司規章制度·績效指標等考量·參照過去執行經驗與成果·鑑別本公司主要關注之重大議題·區分為經濟·社會與環境三大類別。

2. 永續公司及價值鏈

2.1 公司概况

幸福水泥公司總管理處位於台北市松江路 237 號 15 樓，主要營業範圍為台灣地區，從事水泥、爐石粉、石灰石、規格石與砂石之生產與銷售，近年來更推動循環經濟業務，為台灣地區除台灣水泥公司、亞洲水泥公司外水泥市場占有率第三大的水泥公司。

2.2 產品與服務

幸福水泥公司以「服務周到、品質保證」之經營理念，多年來建立品牌良好形象。



幸福水泥主要產品以產銷水泥為主，各類石材為輔，及少量爐石粉、生石灰業務。另配合政府循環經濟政策，利用水泥旋窯 1450°C 高溫，處理相關廢棄物，資源再利用，善盡社會企業責任。

幸福水泥公司於全省各地設有營業所及儲運站，以服務客戶。幸福水泥公司生產及銷售網路：

生產據點：

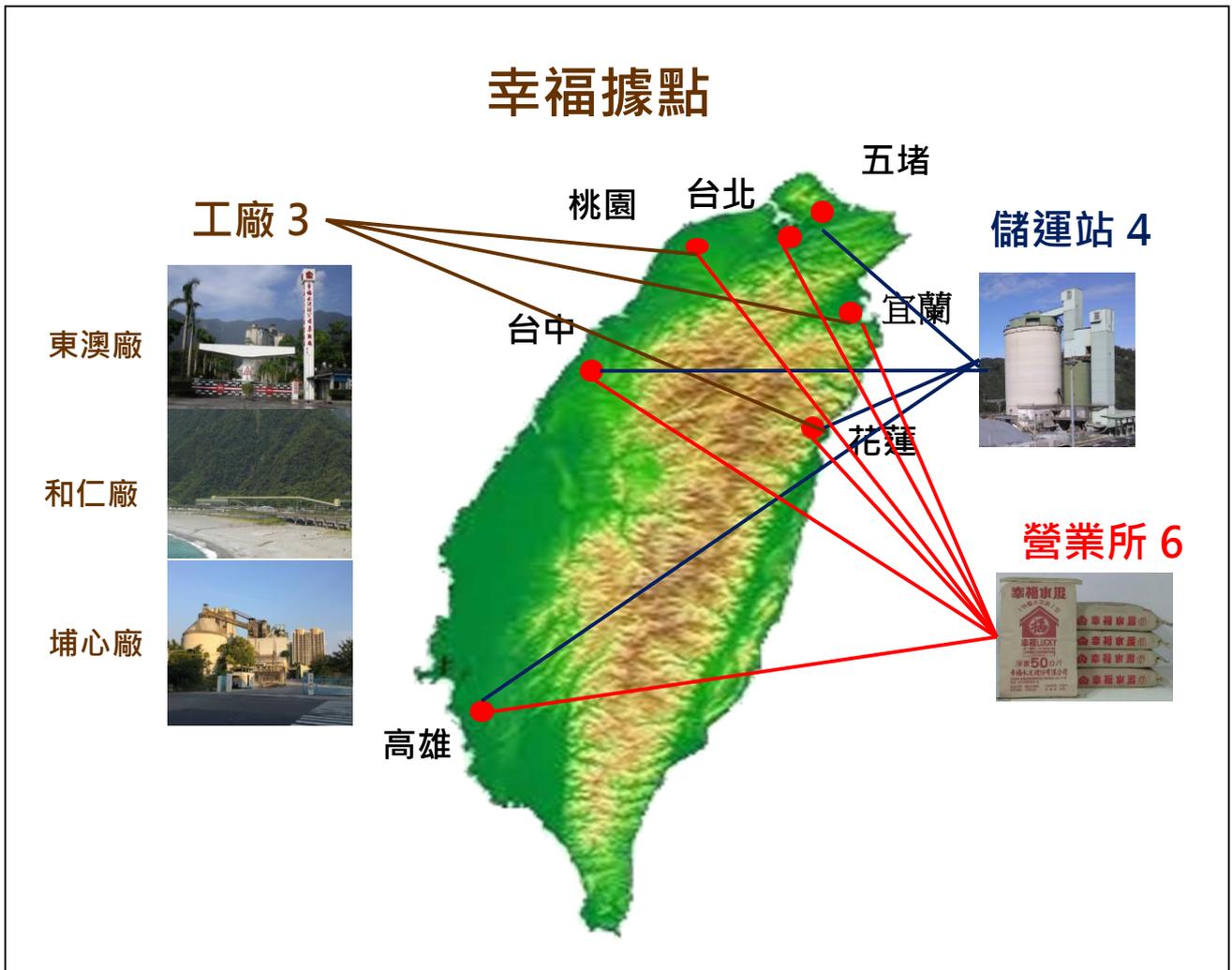
東澳廠：位於宜蘭，生產水泥與熟料。

和仁廠：位於花蓮，生產各式石料。

埔心廠：位於桃園，從事水泥與爐石粉的研磨加工。

儲運據點：有四個儲運站，主要的功能是儲運發貨，分別位於花蓮、台中、高雄與五堵。

營業所有六個據點，分別位於宜蘭、台北、桃園、花蓮、台中與高雄。



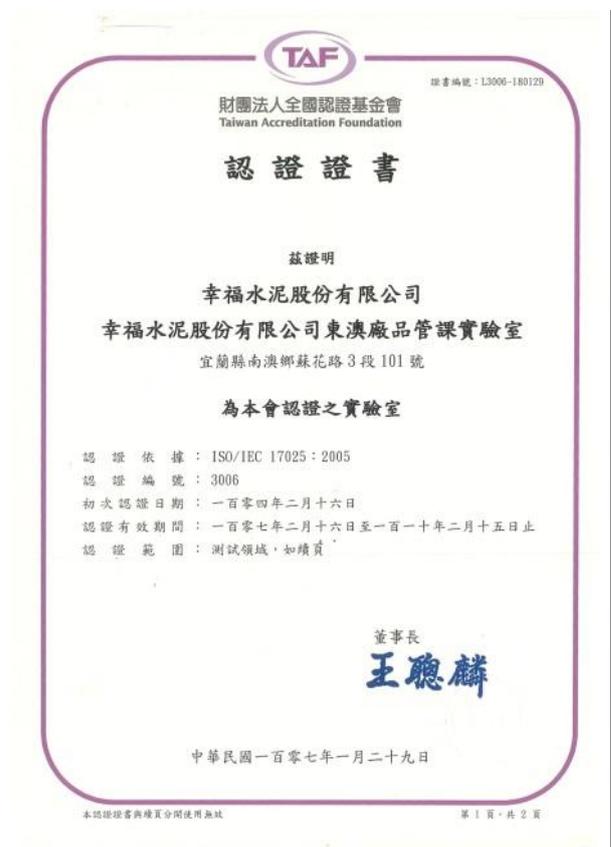
2.3 客戶服務

專業的服務與精良的產品品質，滿足客戶的需求，為企業經營成敗的關鍵，因此幸福水泥公司建立以客戶為導向的品質系統及經營理念，利用客觀的監督系統，綜合評估客戶對產品或服務的滿意度，以瞭解客戶需求與期望之差距，將此作為營運管理之依據，達到企業永續經營的目標。幸福水泥公司每月定期對客戶滿意度調查，以了解市場趨勢及客戶的需求所在，掌握市場生態必要時調整交易條件，為客戶與公司創造雙贏、提升公司獲利。經查 107 年客戶服務滿意度分數為 93.73 分。

107 年無來自客戶之申訴案件。

產品責任

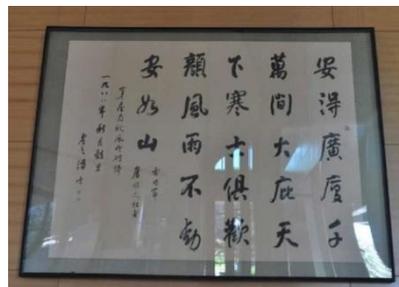
幸福水泥公司所生產之 I 型、II 型水泥及爐石粉均通過金屬工業研究發展中心之 ISO 9001:2015 查驗，並符合 CNS 61 卜特蘭水泥之規範。同時，幸福水泥公司東澳廠品管課實驗室亦經 TAF 認證項目。經 TAF 認證之檢驗項目包含卜特蘭水泥中的氧化鈉、氧化鉀化學組成及物理性質中壩料抗壓強度檢測。



2.4 供應鏈管理

採購理念與文化

幸福水泥公司秉持經營理念、遵循品質政策、信守企業承諾、控制生產成本的目標下，以合理之價格，適時、適量、適質的採購政策，由適當之供應廠商，提供設備、原材料、半成品、成品，並充分配合公司內各部門營運生產或擴建用料之需要。同時響應環境保護，積極溝通協調幸福水泥公司供應商對環保議題的重視，以創造地方的就業機會與經濟繁榮。



身為地球村的成員，幸福水泥公司除致力於節能減排的努力，進行生產設備改善與員工觀念建立外，藉由採購發包作業機會，向供應商宣導，共同努力，相輔相成，善盡企業對於國家社會應盡的責任。

供應鏈類別與來源

幸福水泥公司生產水泥所需之原物料採購、運輸作業與工程發包，均以最適採購策略，進行市場行情觀測與效益評估分析，致力以對公司最有利的方式辦理採購發包作業。

原料類

水泥生產主要原料包含原石、石灰石、黏土、矽砂、鐵渣、屑煤、石膏、爐石。配合國家營建開發與經濟發展，黏土和矽砂多使用工程土，鐵砂、石膏與爐石則使用國內外電廠及鋼鐵廠所產生之固雜料，以達社會資源回收再利用之循環經濟。生產用主要燃料為煤炭，主要從俄羅斯、澳洲等地進口。



物料類

主要如耐火磚、耐火泥、耐火鑄料、耐熱鑄件、耐磨鑄件、鋼球及紙袋、太空袋等包裝材料，均依據需求之規格、品質與數量，向國內外合格之優良供應商採購。

運輸類

主要原料與產品的運輸作業，經供應商評鑑考核後，選擇信譽卓著、服務良好之運輸業者配合。



工程發包

採礦、土木、機械、電氣等製裝修護工程；工安、環保工程、人力點工等之發包作業。評核廠商的公司規模、設備配置、技術能力、實績經驗等，承攬本公司相關工程，以維護設備、穩定生產。

供應商開發、評鑑與考核

為開發貨源供應，積極進行新供應商開發與評鑑，除依幸福水泥公司規定之程序與辦法，進行廠商調查、評鑑、審查、核定及完成登錄作業；在不斷開發新供應商過程中，增加了供應合作夥伴，提高貨源的選擇性，確保價格優勢與穩定供應，從而降低營運成本。



為有效落實供應商管理，本公司訂有「供應商評鑑考核辦法」，對於合格供應商定期考核其品質、交期、價格及服務，確保供應商符合相關規範，據此建立合格供應商名錄，作為供應商選擇之依據；同時輔導供應商改善管理，與供應商維持暢通之溝通管道，以提升與幸福水泥公司的合作與互動，建立正常供應商夥伴關係，以達共創雙贏的目標。

採購規定與自我要求

幸福水泥公司訂有採購作業管理、工程發包作業、供應商評鑑考核、運輸外包作業管理等相關作業辦法，以公平、公正、公開之方式進行採購發包。在採購流程中，對於供應商之評選過程將「品質標準認證」(如 ISO, CNS, JIS 等)列為條件之一，依據生產需求與國外、內優良廠商訂立長短期供應合約。合約訂定方面，與供應商簽定的合約中，皆明文要求廠商必須遵守「勞動基準法」之相關規定，於環境方面應遵守「空氣污染防治法」及其他相

關環保法令之規定，並做適當之防治措施。於勞工安全方面，廠商應遵守「職業安全衛生法」之規定，對於各種可能發生之災害或意外事故應預先採取必要之防護措施，並須替員工投保勞工保險或意外保險。在資訊安全方面，不得侵犯他人智慧財產權或他人權益等情事。對於市場調查研究、採購策略制定，採行最有效的採購方式，強化策略聯盟、優勢整合、合約管理、安全庫存、風險管控等，以提升採購績效。

重視採購人員行為操守、忠誠信實、積極態度與專業能力，要求以廉潔榮譽、謹言慎行自持，不得於工作崗位上接受廠商的餽贈、宴飲與收取不當利益；並以主動的態度，積極任事，創造契機；以敏銳的精神，追根究柢，即時處理；以質疑的原則，事前預防、控制風險，致力於提升採購效率與效能。



107年無來自供應商之申訴案件。

供應商行為守則與道德誠信承諾

為追求永續經營與善盡企業公民之社會責任，基於與「供應商」互惠合作夥伴關係，幸福水泥公司訂有「供應商行為守則」與「供應商道德誠信承諾書」，共同致力於善盡企業社會責任，推動環境保護與永續發展、重視勞工權益與安全衛生及維護基本人權，信守誠信經營與道德規範、遵循廉潔道德承諾等相關規定，累計至107年底已有238家供應商簽回確認。

供應商行為守則與道德誠信承諾主要議題摘要如下：

| 項 目 | 內 容 |
|--------------|--|
| 基本原則 | 共同善盡企業社會責任，必要時透過社會責任之履行認知與執行成果之確認，契約內容得包含遵守企業社會責任相關政策。 |
| 環境保護 | 承諾遵守國內相關環境法規與雙方之企業社會責任政策，在成本效益及技術可行下，採行最佳可行的污染防治相關措施，致力於減少或消除各種形式的浪費，節能、回收、再利用、替代等方式達到節能之目的。 |
| 勞工權益、人權與安全衛生 | 僱用應符合相關法令規範，不強制勞動、薪資政策應符合當地法律規定，禁止歧視，自由結社，符合勞工健康與安全衛生，降低危險與危害因素，預防職業災害發生。 |
| 誠信經營 | 遵守誠信經營原則，廉潔、公平、正當收益與廣告及保障智慧財產權，公開與透明交易，機密資訊保護、保密並合法適當使用。 |
| 廉潔承諾 | 遵守一切相關廉潔承諾與行為守則、道德與誠信標準及公平交易行為。 |

3. 永續公司治理

3.1 道德與誠信

道德規範

幸福水泥為導引董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，爰依據臺灣證券交易所股份有限公司公佈之「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定本公司道德行為準則，以資遵循。

本公司董事及經理人執行職務應秉持積極進取、認真負責之態度，摒棄本位主義、注重團隊精神，並恪遵誠實信用原則。董事及經理人不得有下列行為：

- 一、透過使用公司資產、資訊或藉由職務之便而意圖獲取私利；
- 二、與公司競爭。

當公司有獲利機會時，董事及經理人有責任增加公司所能獲取之正當合法利益。

本公司董事及經理人應以客觀及有效率的方式處理公務，且不得以其在公司擔任之職務而使其自身、配偶、父母、子女或三親等之內之親屬獲致不當利益。對於公司本身或其進（銷）貨客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負保密責任。應保密之資訊包括所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對公司或客戶有損害之未公開資訊。

本公司董事及經理人均有責任保護公司資產，確保其能有效合法使用於公務上，以避免被偷竊、疏忽或浪費。此外，並應確實遵守公司法、證券交易法等相關之法令規章。

公司內部應加強宣導道德觀念，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，並向經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報，並提供足夠資訊使公司得以適當處理後續事宜。公司將以保密方式處理呈報案件，並讓員工知悉公司將盡全力保護呈報者的安全。

除了「道德行為準則」以外，幸福水泥尚訂有「誠信經營守則」、「防範內線交易管理作業程序」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」和「企業社會責任實務守則」，以建立誠信經營之企業文化及良好商業運作模式，更進而實踐企業社會責任，促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。

107 年無違反道德行為之申訴案件。

內部稽核

幸福水泥稽核部隸屬於董事會，成立的目的是在於促進公司之健全經營，以合理確保下列目標之達成：

- 一、營運之效果及效率。
- 二、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。
- 三、相關法令規章之遵循。

稽核部依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，包括每月應稽核之項目，年度稽核計畫確實執行，據以評估公司之內部控制制度，並檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告。年度稽核計畫應於年底前經董事會通過，並上傳公開資訊觀測站。稽核報告、工作底稿及相關資料應至少保存五年。

內部稽核人員與受查單位就年度稽核項目查核結果充分溝通，對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，至少按季作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。

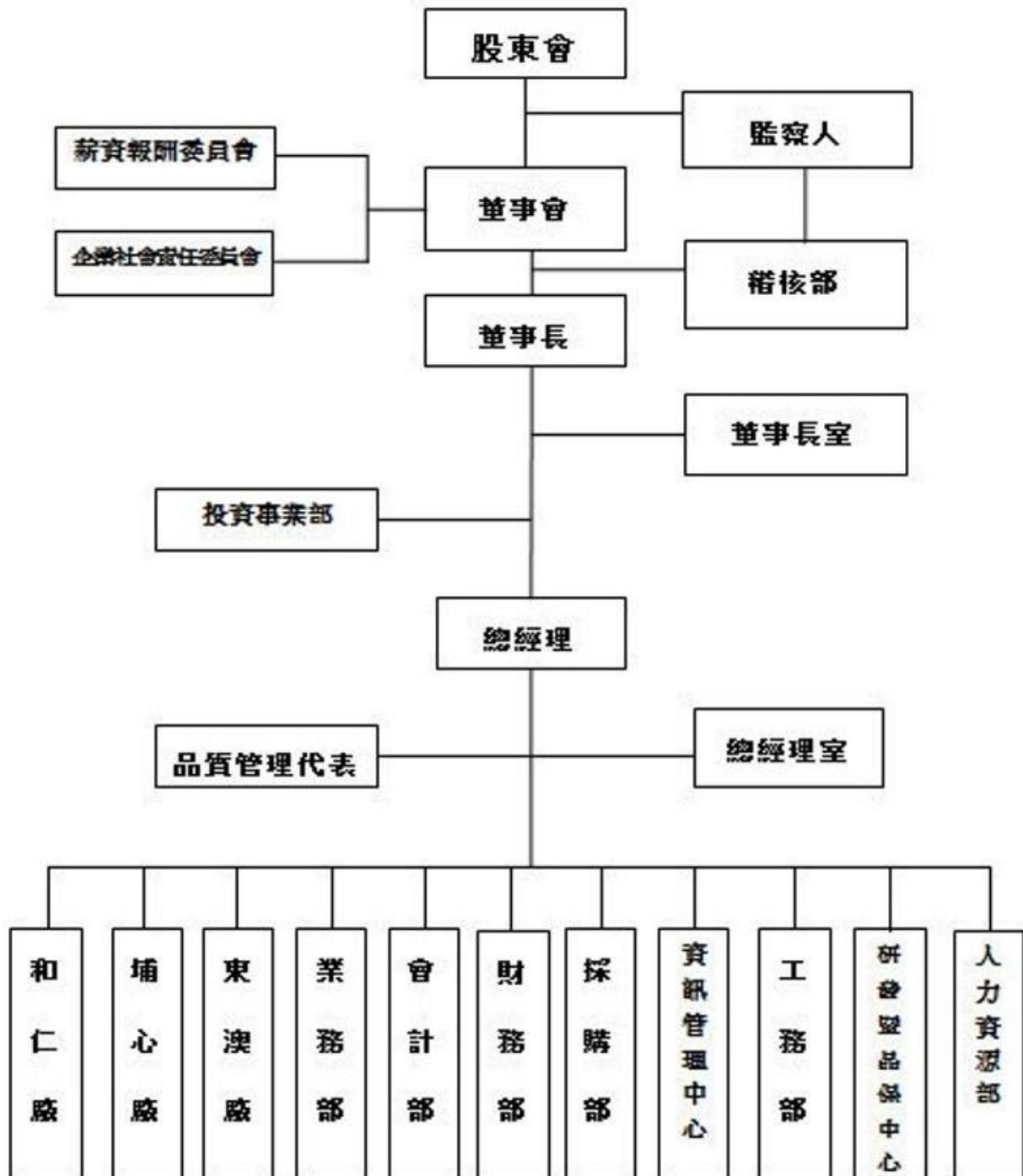
公司於稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底前交付各監察人查閱。公司之內部稽核人員如發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告陳核，並通知各監察人(或獨立董事)。

公司應每年自行評估內部控制制度設計及執行的有效性，並依規定格式作成內部控制制度聲明書，於每會計年度終了後三個月內上傳公開資訊觀測站，辦理公告申報。

內部控制制度聲明書應先經董事會通過；修正時亦同。並依規定刊登於年報、股票公開發行說明書及公開說明書。

3.2 治理組織

本公司 107 年度公司治理評鑑為前 6%~20%，與 106 年度相同，在水泥業名列前茅。



董事會

董事會成員名單如下：

| 職 稱 | 姓 名 | 選(就)任 日 期 | 任 期 | 初次選任 日 期 | 主要經 (學) 歷 |
|----------|-----------|--------------|-----|-------------|---|
| 法人 董事 | 世易水泥(股)公司 | 105.06.15 | 三年 | 96.06.13 | |
| | 代表人：陳兩傳 | 105.06.15 | 三年 | 79.06.06 | 成州國小 幸福建設(股)公司董事長 |
| | 金利投資(股)公司 | 105.06.15 | 三年 | 99.06.17 | |
| | 代表人：陳韻如 | 105.06.15 | 三年 | 90.12.30 | 美國杜蘭大學企管EMBA 幸福水泥(股)公司董事長室特別 助理 |
| 董事 | 張祥麟 | 105.06.15 | 三年 | 96.06.13 | 大同中學 |
| 獨立 董事 | 陳 琰 | 105.06.15 | 三年 | 105.06.15 | 淡江大學會計系 安侯協和會計師事務所查帳部主 任 美商花旗銀行協理 |
| | 王志誠 | 105.06.15 | 三年 | 105.06.15 | 國立政治大學法學博士 財團法人證券投資人及期貨交易 人保護中心董事 證券櫃檯買賣中心上櫃審議委員 台灣證券交易所上市審議委員 中國信託綜合證券(股)公司獨立 董事 岱宇國際(股)公司獨立董事 台灣人壽(股)公司獨立董事 |
| 監察人 | 國傳開發(股)公司 | 105.06.15 | 三年 | 93.12.30 | |
| | 代表人：陳明賢 | 105.06.15 | 三年 | 90.12.30 | 中原大學物理系 菲律賓谷峰水泥(股)公司董事 |
| | 程尚楷 | 105.06.15 | 三年 | 99.06.17 | 美國 Suffolk University MBA 花旗銀行財務主管(理財部) |

董事會職責

- 一、本公司內部控制制度及各項重要章則之審定。
- 二、本公司營運計劃及業務方針之決定。
- 三、本公司預決算之編定。
- 四、盈餘分派之擬定。
- 五、本公司資本增減之擬定。
- 六、年度營業報告之編定。
- 七、本公司重要財產購置及處分之審查。
- 八、分支機構設立及裁撤之決定。
- 九、選任及解任總經理及經理。
- 十、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 十一、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、為他人背書保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 十二、其他依證券交易法、公司法及股東會賦予之職權。

董監事酬勞與永續績效制度化

本公司之董監事酬勞明訂於公司章程，與公司經營績效相連結，僅在獲利情況下，提撥不高於 5% 為董事與監察人酬勞

薪酬委員會

為協助董事會評估與監督公司董事及經理人之薪酬水準，於民國 100 年 12 月 23 日第六次董事會通過設置「薪資報酬委員會」訂定「薪資報酬委員會組織規程」及完成委員之委任。

| 幸福水泥公司第二屆薪資報酬委員會成員 | |
|--------------------|--|
| 姓名 | 主要經(學)歷 |
| 陳 琰 | 淡江大學會計系學士 安侯協和會計師事務所查帳部主任 美商花旗銀行協理 |
| 蔡翠娟 | 文化大學法律系學士 元富證券股份有限公司資深協理 |
| 劉中文 | 逢甲大學會計系學士 華泰電子股份有限公司資深經理 |

薪資報酬委員會監理範圍包含董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬之政策、制度，以及員工激勵、分紅計劃等。薪資報酬委員會定期檢討本公司之薪酬政策及計劃，以確保可以吸引、激勵及留任公司所需之專業人才。

依幸福「薪資報酬委員會組織規程」，薪酬委員會每年至少召開二次，民國 107 年度薪酬委員會共召開二次會議。

企業社會責任委員會

| 幸福水泥公司第一屆企業社會責任委員會成員 | |
|----------------------|---|
| 姓名 | 主要經(學)歷 |
| 陳韻如 | 美國杜蘭大學企管EMBA 幸福水泥(股)公司董事長室特別助理 |
| 陳 琰 | 淡江大學會計系學士 安侯協和會計師事務所查帳部主任 美商花旗銀行協理 |
| 王志誠 | 國立政治大學法學博士 財團法人證券投資人及期貨交易人 保護中心董事 證券櫃檯買賣中心上櫃審議委員 台灣證券交易所上市審議委員 中國信託綜合證券(股)公司獨立董事 岱宇國際(股)公司獨立董事 台灣人壽(股)公司獨立董事 |

企業社會責任委員會之職權包括訂定企業社會責任政策與制度、企業社會責任年度計劃及策略方向之審議、企業社會責任專案及活動計劃之審議、企業社會責任報告書之審定與其它董事會交辦有關企業社會責任及公共事務參與事項之審議。

民國 107 年度企業社會責任委員會共召開一次會議。

公會與協會

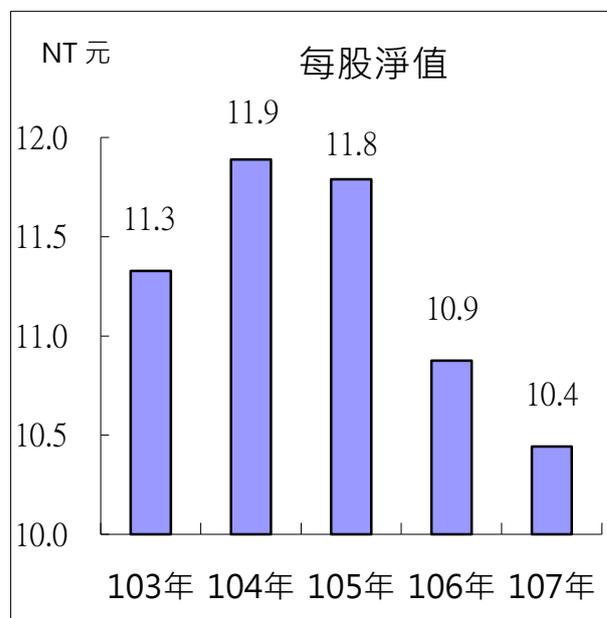
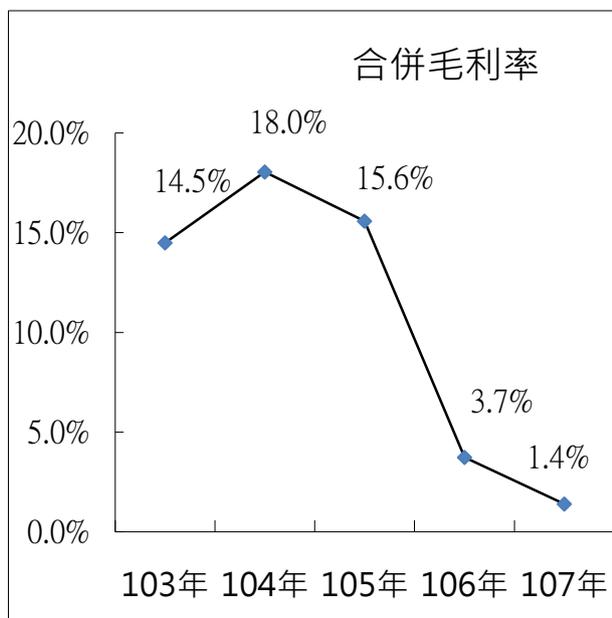
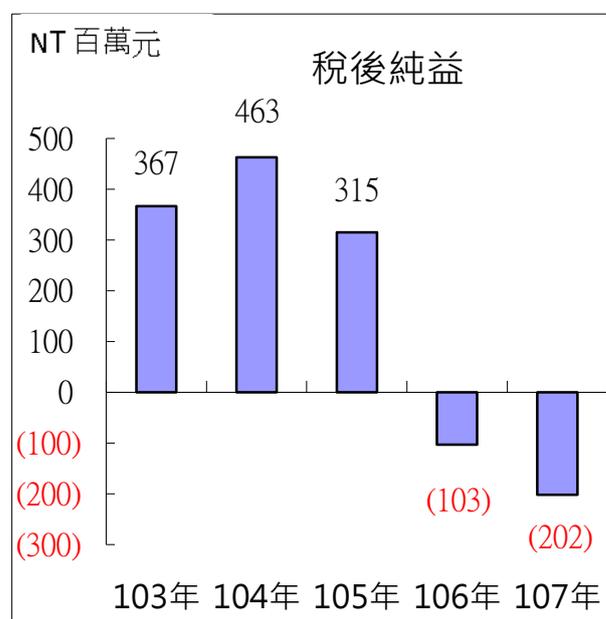
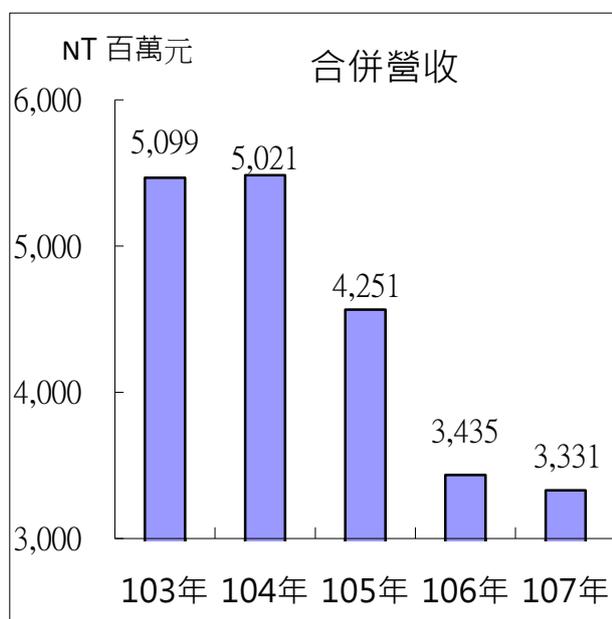
幸福水泥公司除積極參與產業相關之公會與協會活動如混凝土學會、中國鑛冶工程學會、石礦業同業公會、水泥工業同業公會及預拌混凝土同業公會等活動擔任理監事等職務，以扮演產業重要角色，並藉由各種方式及管道與了解溝通公司與利害關係人，及實踐企業社會責任之永續發展。

法律行動與結果

1. 因應主管機關對公司治理、公司法、證交法等政策及法律的修訂，本公司已配合處理，目前對財務業務並無重大影響。
2. 勞退新制之實施，因本公司早已依法提撥退休金，故此一新制實施對本公司財務業務並無影響。
3. 另選擇按勞退舊制退休員工之退休準備金，不足額部分已於 105 年 3 月 31 日全數提存至退休基金專戶，目前依法每月提撥退休金。

3.3 經濟績效

財務表現



3.4 風險與機會

內部控制風險管理制度

內控制度的設計，主要目的在於促進公司之健全經營，以合理確保下列目標之達成：

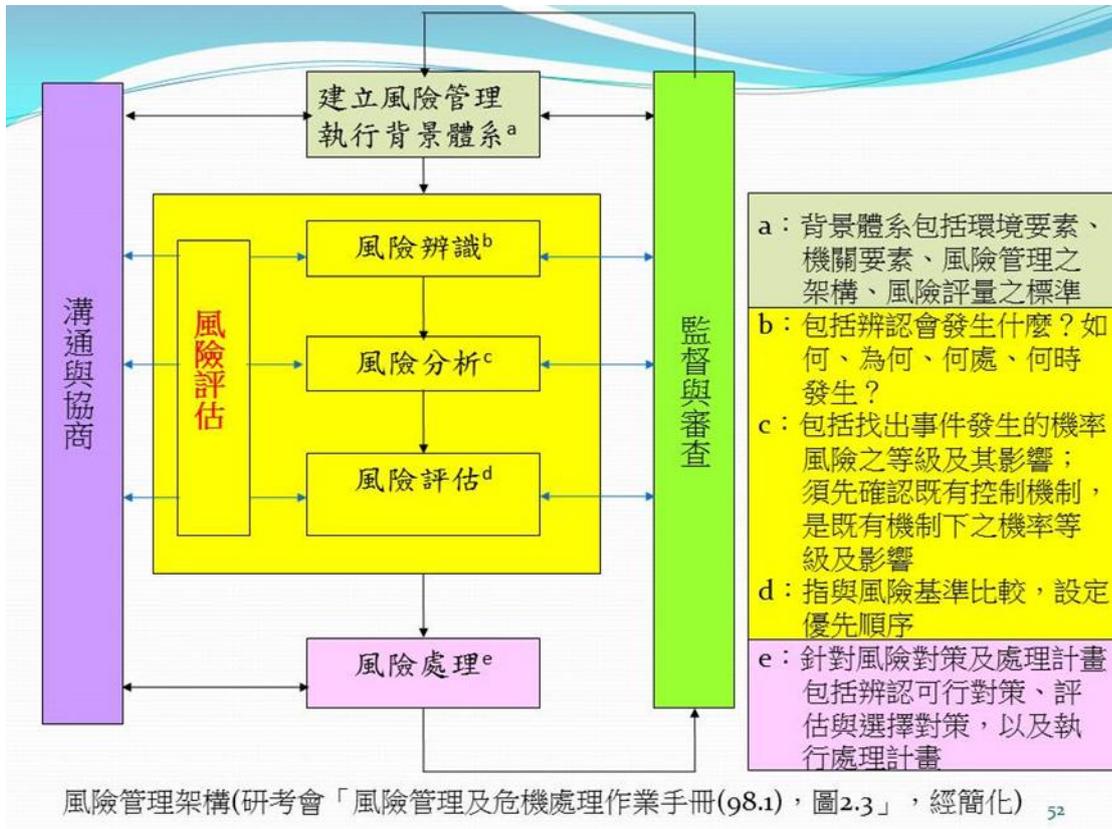
- 一、營運之效果及效率。
- 二、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。
- 三、相關法令規章之遵循。

為了達到這些目標，公司會從內部控制的五大要素來設計內控制度，此五大要素包括：

- 一、控制環境：係公司設計及執行內部控制制度之基礎。控制環境包括公司之誠信與道德價值、董事會及監察人治理監督責任、組織結構、權責分派、人力資源政策、績效衡量及獎懲等。
- 二、風險評估：風險評估之先決條件為確立各項目標，並與公司不同層級單位相連結，同時需考慮公司目標之適合性。管理階層應考量公司外部環境與商業模式改變之影響，以及可能發生之舞弊情事。其評估結果，可協助公司及時設計、修正及執行必要之控制作業。
- 三、控制作業：係指公司依據風險評估結果，採用適當政策與程序之行動，將風險控制在可承受範圍之內。控制作業之執行應包括公司所有層級、業務流程內之各個階段、所有科技環境等範圍及對子公司之監督與管理。
- 四、資訊與溝通：係指公司蒐集、產生及使用來自內部與外部之攸關、具品質之資訊，以支持內部控制其他組成要素之持續運作，並確保資訊在公司內部，及公司與外部之間皆能進行有效溝通。
- 五、監督作業：係指公司進行持續性評估、個別評估或兩者併行，以確定內部控制制度之各組成要素是否已經存在及持續運作。持續性評估係指不同層級營運過程中之例行評估；個別評估係由內部稽核人員、監察人或董事會等其他人員進行評估。對於所發現之內部控制制度缺失，應向適當層級之管理階層、董事會及監察人溝通，並及時改善。

五大要素之中，風險評估就顯得格外重要。所謂「風險」係指讓目標無法達成之可能性。目標因承接業務而達成，每個企業均會面對來自企業內外部的多種風險，管理階層應先決定企業願意承擔風險之水準，再進行風險管理，將風險控制在水準之內。

所以風險管理不是要將風險的水準降為零，而是將風險控制在合理的範圍內，根據這樣的理念，本公司內部控制風險管理的設計會參考下列作法：



首先建立風險管理之架構和風險評量之標準，然後在不同的內控循環制度下，辨識各個作業可能產生的風險，進而分析該風險發生的機率及對公司的影響，然後排定風險大小，決定查核的優先順序。並根據查核結果，決定處理風險的方式。

公司處理風險的方式可以包括規避風險、降低風險、轉嫁風險和承擔風險，目前公司處理風險的原則，主要以增設控制點來降低內控風險。基本上，控制點越多、成本越高，所以在成本效益之間，公司不求完全規避風險，而是將內控風險降至合理水準！

4.永續綠色環境

| | 政策與歷史進程 | 民國 107 年完成 | 民國 109 年目標 |
|------|--|--|--|
| 循環經濟 | <ul style="list-style-type: none"> ◆替代原料使用 工程廢棄土、燃煤飛灰、廢鑄砂、污染土、無機污泥、氟化鈣污泥、化鐵爐爐渣、電廠脫硫石膏。 ◆提高在地廢棄物處理比例。 | <ul style="list-style-type: none"> ◆已使用 195,622 公噸廢棄物作為替代原料。 ◆生產每公噸水泥可使 317 公斤廢棄物。 ◆處理廢棄物之量佔宜蘭縣產出之廢棄物量之 12.3%。 | <ul style="list-style-type: none"> ◆維持現況。 |
| 環境友善 | <ul style="list-style-type: none"> ◆97 年增加一級預熱機及一只燃燒爐。 | <ul style="list-style-type: none"> ◆熟料耗能量由 986kcal/kg 降為 839kcal/kg。 ◆NOX 排放由平均 350ppm 降為 250ppm 以下。 ◆熟料冷卻機第三室靜電收沉塵極線更新。 ◆107 年環保支出達 26,937 仟元 | <ul style="list-style-type: none"> ◆旋窯系統增設袋式收塵系統。 |

使用水泥旋窯高溫、高擾流、高滯留特性，完成廢棄物再資源化

聯合國於《我們共同的未來》的報告中就表明，永續發展是人類必須持續開發，滿足實際的需要，但不應危及下一代的福祉。工業革命後兩百多年來，人類採「線性生產」造成地球資源快速衰竭，產生的廢棄物帶來環境的衝擊，「線性生產」應轉變為「循環生產」，也就是所謂的「循環經濟」。水泥業在歐、美、日等先進國家早已被視為重要的環保產業，利用水泥旋窯具高溫燃燒、滯留時間長、擾流大的特性，將民生及工業製程所產生的家戶垃圾、廢輪胎、廢溶劑、爐渣、煤灰、污泥、建築廢料等廢棄物，做為水泥製程的原料或燃料使用，這在國際間公認是最佳可行處理方式，也是解決各種廢棄物衍生的環境問題及資源永續再利用的循環經濟典範。

水泥業在經濟發展中扮演的角色

水泥有笨重、容易受潮變質的產品特性是較適於區域性發展的產業，水泥除應用於大型公共建設工程，如道路、橋樑、軌道建設、環境整治、城鄉都更外，還可作建築物牆面、地板粉刷打底，黏貼磁磚，地面舖整等用途，是基礎工程作業重要材料，更是各國經濟發展的重要角色。

水泥業在循環經濟中扮演的角色

隨著環保意識抬頭與產業結構調整，水泥業也已開始調整，導入循環經濟概念。藉由水泥窯連續運轉不停窯特性，以 1,450 度以上高溫處理生活與事業廢棄物，同時解決廢棄物焚化與掩埋的問題，而相關之廢棄物亦可在生產過程中替代原料或燃料，水泥窯具備協助處理廢棄物的優點。

卜特蘭水泥主要由氧化鈣、氧化矽、氧化鋁和氧化鐵所組成，而其原料主要為石灰石、黏土、矽砂和鐵礦等原料，舉凡含有鈣、矽、鋁和鐵元素之廢棄物，便可用來替代這四種原料，減少天然資源的開採。例如含鈣之廢棄物氣冷爐石、還原渣、脫硫渣、石材污泥、廢石灰、電石渣等可替代石灰石。含矽的廢棄物如鑄造廠之廢鑄砂、除銹之廢噴砂、矽晶廠之切削污泥則可替代矽砂。含鋁質之廢棄物如污染土、電廠煤灰及底灰、淨水泥污泥等可用於替代粘土。含鐵的廢棄物如除銹後的銹屑、煉鋼廠產生之污泥，則可替代鐵礦。可收受與協助處理的廢棄物來源皆不相同。

替代燃料廢棄物主要是運用其熱值達到處理廢棄物及降低燃煤成本的雙重效用。一般會使用熱值達 2,000kcal/kg 以上之有機污泥、半導體業產生之廢溶劑、異丙醇、廢光阻液及廢輪胎等作為輔助燃料，取代生產中部份燃料的使用，水泥窯的高溫可使輔助燃料完全燃燒，去除戴奧辛等空氣污染問題。燃燒中的硫化物亦可與生料中鈣原元素結合，降低硫化物揮發量。輔助燃料燃燒後產生之灰渣進入旋窯系統，可作為水泥替代原料使用，使資源能充分循環再利用。

4.1 循環經濟

管理方針說明

循環經濟為一資源可再生的經濟和產業系統，把廢棄物轉換成資源，將一產品生命終點轉換為公司生產產品之替代原(燃)料，節省能源同時解決廢棄物掩埋問題

循環經濟的衝擊：

循環經濟之推動需仰賴政府積極作為來推動，目前我國雖把循環經濟列為未來施政方針，實則於技術、經濟、社會、政治及相關法規等層面尚不完備，導致中央、地方政府、學界及民眾等資訊不同步，未來仍需訂定循環經濟發展相關法規，強化能源及資源之循環利用、源頭減量以及綠色設計生產等理念。

承諾：

符合縣府核發再利用相關證書文件之條件下，致力協助政府、產業園區及各企業把廢棄物轉換成公司製程生產所需之原物料、燃料。

管理系統或制度：

依據廢棄物清理法辦理各項廢棄能資源循環再利用。

目標、標的：

1. 透過重新定義廢棄物，使其回到產業生產鏈內不斷循環，減少原生能源及資源之消耗。
2. 藉由廢棄能資源循環再利用減少天然資源開採，以減少溫室氣體排放。

具體行動及倡議：

1. 每日申報廢棄能資源收受進廠及再利用完成情形。
2. 每月申報前月月底廢棄能資源貯存廠內之貯存情形資料。
3. 收受廢棄能資源之遞送聯單依法存放備查。
4. 每月連線申報廢棄能資源再利用後產品流向。
5. 每季檢驗產品毒性特性溶出程序(TCLP)確保安全無虞。

循環經濟的有效評估方式：

透過 CSR 揭露，追蹤公司每年廢棄能資源循環再利用數量，配合產業園區及共生企業訪廠，進行循環再利用各項條件查核及研討。

廢棄物資源再生利用

幸福水泥公司有鑑於大高雄地區的水源地-高屏溪上游遭受到惡意傾倒擬似廢有機溶劑污染，而導致高雄地區陷入全面停水，另外無機廢棄物隨意傾倒於山谷間危害環境甚鉅，環保的問題在台灣地區已成為全民關注的焦點。而運用水泥產業製程中之水泥窯來處理部份事業廢棄物，可立即減輕國內解決廢棄物處理壓力；同時，本公司亦可藉此節省原物料及燃料之費用，對本公司有正面經濟效益。民國 90 年代，幸福水泥公司即已開始利用光電產業廢棄物分別做為替代燃料及原料。多年來整合利用的再生資源包括：

1. 發電廠煤灰
2. 光電及半導體等產業之氟化鈣污泥
3. 造紙業之紙漿污泥
4. 石材廢泥
5. 淨水廠污泥
6. 光電廠之無機污泥、有機污泥
7. 鋼鐵廠之鑄砂、噴砂
8. 焚化廠之爐渣、底渣
9. 工程廢棄土等

水泥窯是當下能資源處理事業廢棄物，最好也是最終處理的地方，幸福水泥公司以發揮本身對產廢材料與垃圾處理具有之「環保核心能力」，持續為環保盡一份心力。

幸福水泥公司為落實資源永續利用及配合環保署推動「垃圾零廢棄、資源全回收」，鼓勵資源物資再生利用政策，民國 107 年生產每噸熟料再生替代原料使用達 317KG。在廢棄資源方面，使用光電產業產生的氟化鈣廢棄物作為原料，以減少天然礦物的使用，共再利用 7,385 噸氟化鈣；使用汙染農地整建產生的污染土壤作為黏土替代原料，共使用污染土壤 4,997 噸，使用光電產業產生的無機污泥作為原料，共再利用無機污泥 74,451 噸；使用光電產業廢油泥作為替代燃料共使用 2,447 噸，使用具可燃性之汙泥混合物作為替代燃料共使用 11,776 噸，使用光電產業有機污泥作為替代燃料共使用 6,511 噸，對於環境和節能減排有正面的效益。

4.2 溫室氣體排放與減量

管理方針說明

我們深知地球的氣候與環境，正遭受溫室氣體倍增的影響，正逐漸的惡化中。在整個地球村中，做為地球公民的一份子，為了留給下一代子孫美好的生存環境及善盡企業對環境之責任。

溫室氣體排放與減量的衝擊：

(一)企業受溫室氣體相關法規規範之風險

1. 幸福水泥東澳廠為水泥製造產業，屬能源密集及主要耗能產業，因此，屬行政院環保署『公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源』公告之第一批公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源，對於法規規範須承擔符合性之風險。
2. 溫室氣體減量法：在將來的總量管制下，碳排放額度將必須透過碳交易市場購買碳權，將增加企業營運成本。
3. 空氣汙染防制法：空污標準漸趨嚴格，將增加企業營運成本。
4. 能源稅條例：徵收燃料或能源稅，將增加企業營運成本。
5. 產品溫室氣體排放強度標準：產品碳排放標準漸趨嚴格，將增加企業營運成本。

(二)企業受溫室氣體之實質風險

1. 隨著溫室氣體會對氣候與環境因子產生重大不利影響，在溫室效應的影響下，各種氣候變遷所產生的天然災害，水旱災、風災頻率加高，災害強度及廣度也在變大中，一旦遭受災害，將可能對本公司在營運上造成影響。
2. 極端氣候：極端降雨、強風、乾旱頻率增加規模愈大，因造成生產中斷。
3. 政府間氣候變遷委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)針對氣候變遷發布的評估報告指出採取積極的溫室氣體減量政策可減緩氣候暖化。有鑑於此，東澳廠實施多項節能減碳方案，努力做好氣候變遷減緩工作，對於極端氣候可能發生的風險也積極地加強調適的能力，具體作為包括水資源、夏季缺電因應與颱風季、雨季的風險控管措施，除了定期疏通廠內排水溝積泥，防範豪大雨可能導致之淹水外，其他詳細政策與具體實施情形請參閱各主題單元。

政策：

- 致力於本公司溫室氣體盤查登錄
- 確實掌握公司溫室氣體之排放狀況
- 提出溫室氣體減量的可行方案
- 確實執行溫室氣體減量工作計畫
- 落實循環經濟之社會責任
- 綠色環境永續發展

目標：

107 年溫室氣量排放總量較 106 年總計減碳量至少 20,000 噸 CO₂e。

溫室氣體盤查查證：

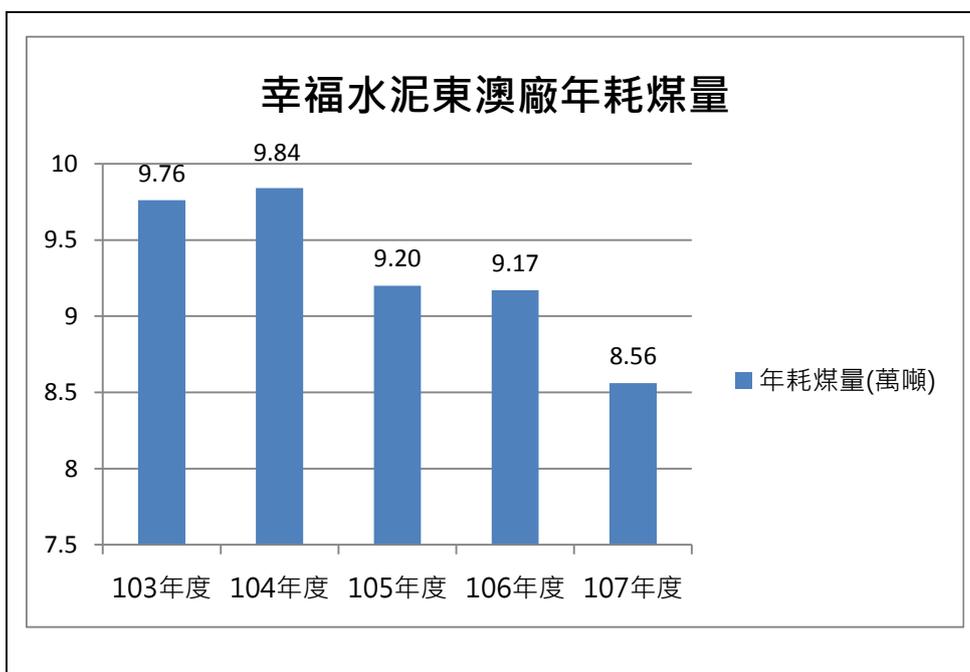
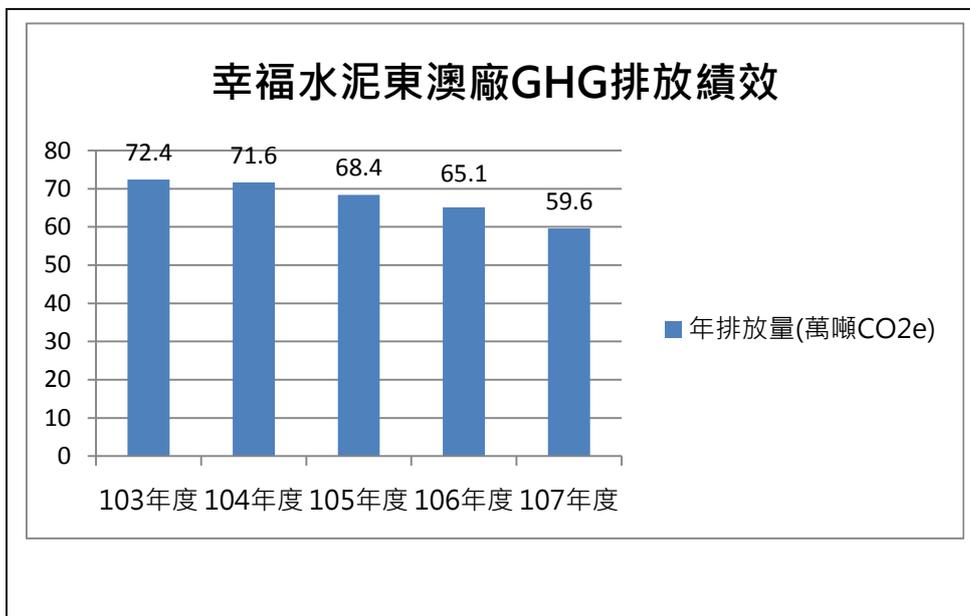
東澳廠於民國 102 年取得 SGS 核發符合 ISO14064 要求之溫室氣體查證聲明書，並於 103 年通過溫室氣體盤查，每年五月均進行外部盤查。

東澳廠依據環保署公告之相關盤查指引及規定，進行每年溫室氣體盤查第三方認證公司查證及登錄，107 年度溫室氣量排放總量由第三方認證公司於 108.04.26 查證完成(登錄有效期限一年)，查證結果為 596,225.140 公噸 CO₂e/年，較 106 年度總計減碳量 54,200.793 公噸 CO₂e/年，達成目標。

| 年 度 | 溫室氣量排放總量 (公噸 CO ₂ e/年) |
|--------|--------------------------------------|
| 107 年度 | 596,225.140 |
| 106 年度 | 650,425.933 |
| 總計減碳量 | 54,200.793 |

減碳成果：

107年幸福水泥東澳廠推動溫室氣體減量達897.5公噸CO₂e。



4.3 落實能源管理

管理方針說明

水泥廠為能源密集產業，主要能源耗用為原煤及電力。如能落實能源管理，在法規面及設備投資上均會增加企業之成本。為達到綠色環境永續經營，溫室氣體排放須符合政府相關法令規定。

能源政策：

1. 採高效率節能設備
2. 提高能源使用效率
3. 全員參與節能減碳
4. 符合政府相關法令
5. 達成能源目標標的

目標、標的：

符合每年節電 1%以上之規定。

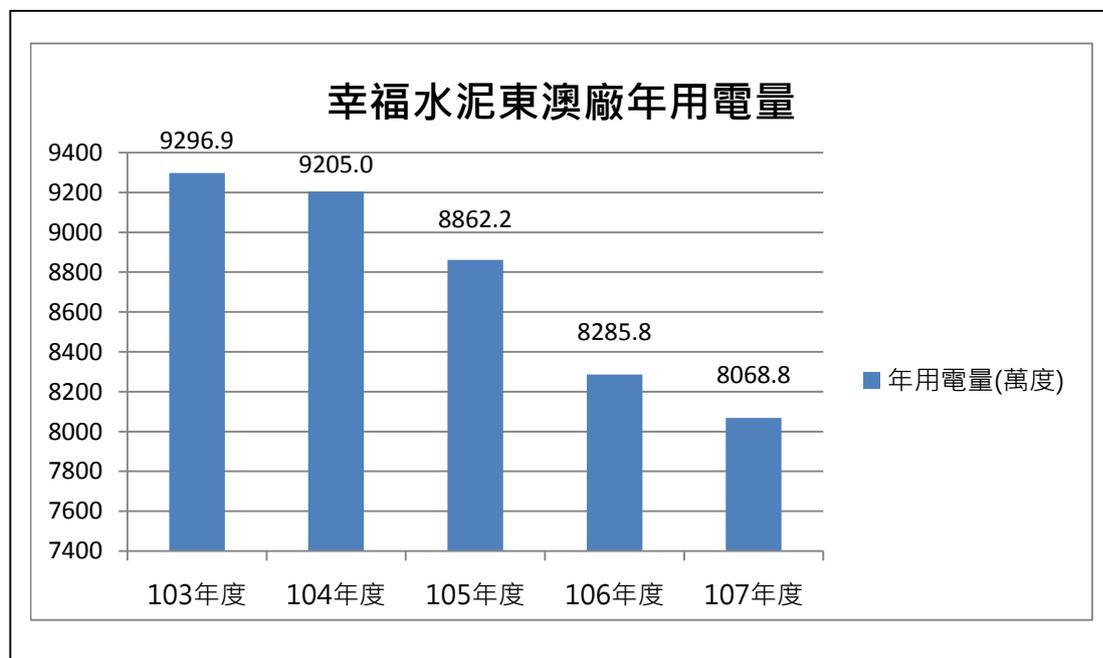
行政單位節能措施

將幸福水泥公司節能環保具體要求納入新進人員基礎訓練課程，並搭配各項會議及工廠內活動宣導，強化員工環保節能觀念及認知。節能環保具體做法：

1. 空調溫度設定為 27-28 度
2. 隨手關燈
3. 廢紙回收，雙面影印
4. 各房間會議室不使用即關燈
5. 下班關電腦，關插座電源開關
6. 於 107 年度起加入政府電子公文交換機制，節省公文傳遞時間與減少紙張耗用。

東澳廠 107 年度節約能源行動方案如下：

1. 二號冷卻機三、四室風車改變頻運轉: 總節省用電量 87.2 萬度 (107 年度認列 1~6 月共 43.6 萬度)
2. 煤倉至#2、#3 煤磨輸煤帶運機空載改善: 總節省用電量 8.7 萬度 (107 年度認列 1 月共 7922 度)
3. 二號生料磨水銀燈改無極燈: 總節省用電量 2.8 萬度 (107 年度認列 1 月共 2409 度)
4. 二號水泥磨機磨機隔艙改造更新: 總節省用電量 103.14 萬度 (107 年度認列 1~4 月共 34.38 萬度)
5. 二號冷卻機五室風車改變頻運轉: 總節省用電量 35.64 萬度 (107 年度認列 4~12 月共 26.73 萬度)
6. 二號冷卻機風車換新高效率馬達,風車葉片換新高效率葉輪,傳動由皮帶傳動改為直結傳動: 總節省用電量 84.4 萬度 (107 年度認列 5~12 月共 56.26 萬度)
7. 因應氣候變遷, 在夏季缺電上, 擬定分系統降載計畫, 配合台電電量競價措施。



4.4 空氣汙染防治

管理方針說明

水泥廠為能源密集產業，主要能源耗用為原煤及電力。如能落實能源管理，在法規面及設備投資上均會增加企業之成本。為達到綠色環境永續經營，溫室氣體排放須符合政府相關法令規定。

空氣汙染防治的衝擊：

粒狀汙染物影響呼吸功能，其中細懸浮微粒【PM2.5】，近年被認定對人體健康影響甚鉅。硫氧化物會產生刺鼻味及衍生酸雨，水泥業製程產生的氧化鈣會吸收硫化物，可抑制其濃度。氮氧化物是水泥業產生量大的空氣汙染物，在空氣中呈現紅棕色及造成酸雨，對人體可能導致呼吸方面的疾病。

政策

為使經濟發展與環境保護並行不悖，幸福水泥長期以來致力於降低空氣汙染物，亦皆已掌握關鍵技術，使用最佳可行技術控制空氣汙染物排放量。遵行以下列原則持續改善環境：

1. 汙染防制技術:除了末端管制外，同時致力降低汙染的生產量。
2. 降低溫室效應:改進生產技術、利用高效率設備與使用礦物摻料，以節約能源及原料耗用，減少溫室氣體排放。

管理系統或制度：

1. 持續進行環境管理系統，以系統性的管理排放情形。
2. 建置監測、檢測設備及推估方法，以檢視廠排放濃度及排放量，即時控制排放情形及排除異常。

目標、標的：

1. 建立「逸散污染防治改善」目標、監控排放管道之「異常粉塵排放」次數，以降低粒狀污染物排放。
2. 監控不透光率、SO_x 及 NO_x 排放濃度及每年排放量，以降低粒狀污染物、硫氧化物及氮氧化物排放。
3. 監控生產系統耗熱量，以控制燃料用量。

申訴機制：

當民眾對廠排放情形有抱怨時，可藉由電話等方式告知，依溝通相關程序規定，立即予以處理，降低居民反彈。

107 年無來自社區之申訴案件。

空氣汙染防制的有效性評估方法

「粒狀污染物、硫氧化物及氮氧化物排放濃度及排放量」、「異常大量排放」列為重要績效指標項目，每月提出檢討報告與管理階層，且每年召開審查會以檢視去年之績效，藉以提出改善措施及檢視改善措施之有效性，需要時訂定目標以進一步改善排放情形。

積極推動空氣汙染防治

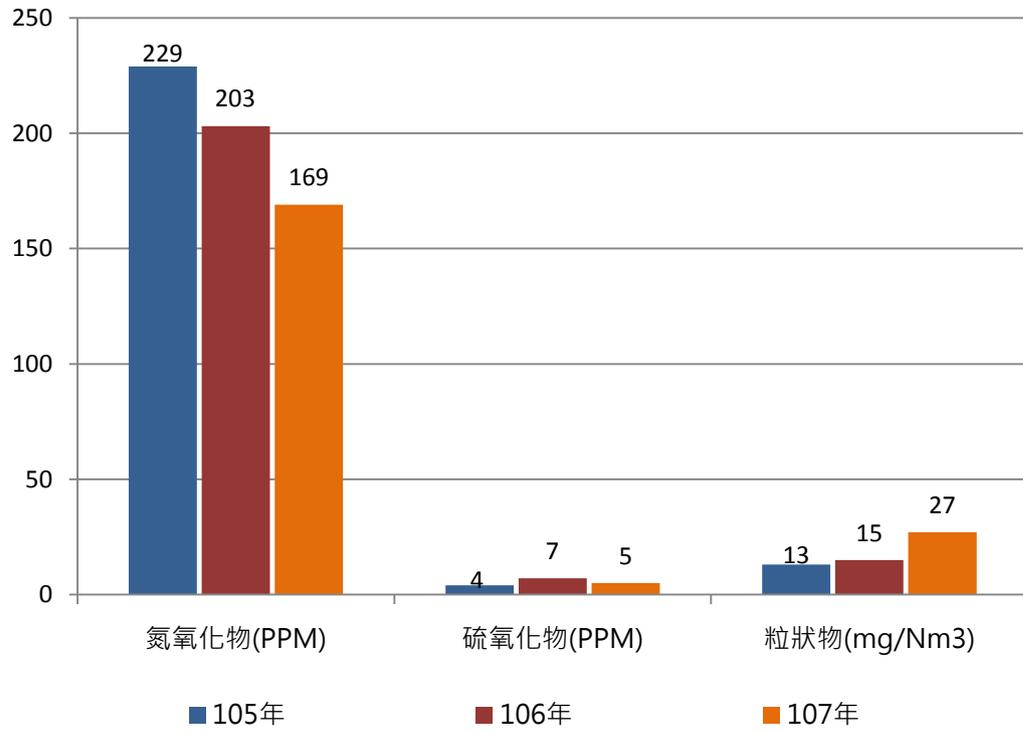
水泥之製造過程以處理粉塵作業為主，粉塵外逸不僅會造成空氣汙染，亦是原料及成品之損失，故幸福水泥對於收塵設備的效果甚為重視，歷次建廠均採用當時最佳之收塵設備。

東澳廠有靜電收塵機 2 座，袋式收塵機 20 套，107 年空氣汙染防治支出總金額達新台幣 1,210 萬元，其中為提高收塵效率，東澳廠全面檢視靜電收塵機之集塵效率，效率較差者編列預算予以大修。

固定汙染源排放

幸福水泥以高效率收塵設備進行末端管制，並同時選用品質良好的原(燃)料，自源頭減低空氣汙染生成量，東澳廠於 96 年進行 2 號窯技術改造，投入約 2 億元，技改後大量降低氮氧化物排放只有約 200PPm 左右，遠低於法規標準。下圖為歷年來氮氧化物、硫氧化物及粒狀汙染物排放趨勢。

幸福水泥其他排放績效



4.5 水資源管理

管理方針說明

水在生產製程中扮演著極為重要的角色，有效的節約用水與水資源回收再利用，為公司推動永續發展的重要目標

水資源的衝擊：

製程需要使用大量的水來冷卻生產設備。水來源主要為山泉水、地下水及回收水再利用，因此需充分利用水資源降低缺水時衝擊。

承諾：

1. 為符合縣府核發水權狀規定，#1、深水井只有在夏季缺水期才有抽取地下水來補足生產線用水。
2. 每月向經濟部水利署申報地下水抽水量。
3. 每年向縣府申報#3 深水井地下水動、靜水位變化。

管理系統或制度：

統計每日、每月、每 1 年及 5 年抽水水報表紀錄管理。

目標、標的：

每年洗車平台水回收率達 80%以上。

具體行動及倡議：

抽水量監控：每日、每月、每年抽水水報表處理。

水資源的有效評估方式：

透過 CSR 揭露，追蹤每年洗車平台水回收率達 80%以上之目標達成程度。

廠內總用水量

東澳廠工廠總用水量主要來自經申請核准使用之地下水及地面水，民國 106 年實際總用水量僅占核准用水量 37.73%，並每年將實際用水量呈報縣政府水利相關單位，即時監控並記錄。經常性進行回水管線洩漏之抓漏，有效提升水資源控管。

| 用水量 | 地下水 | 地表水 | 合計用水量 |
|-------|----------|------------|------------|
| 實際用水量 | 每日公噸/133 | 每日公噸/2,529 | 每日公噸/2,662 |
| 水權量 | 每日公噸/600 | 每日公噸/6,456 | 每日公噸/7,056 |

洗車平台水資源回收

東澳廠歷年對於水資源進行充分利用，洗車平台水回收率維持在高回收比例，民國 107 年洗車平台回收水率達 96% (回收水量 10,097m³/總用水量=回收水量 10,097m³+進流量 364m³)，充分利用水資源。



4.6 環境法規依循

管理方針說明

幸福水泥相關的環保法規包含空汙、水汙、廢棄物相關法規，其中空汙法規有針對水泥業訂定「水泥業排放標準」。隨著民眾對環保的重視，國內對於水泥業的環保法規愈加嚴格尤其宜蘭縣更加加嚴排放標準，水泥業對環保法規的符合度亦被放大檢視，故遵守環保法規對水泥業愈加重要。

環境法規依循的衝擊：

對於環保法規的修定，幸福水泥均會關注修訂的趨勢即修訂生效的公告，使相關人員得知以評估是否需執行因應措施，確保能符合法規要求。若違反環保法規損失的不僅是罰款，尚有無形的財產—公司形象，可能損及投資者的投資意願，因此幸福水泥對於所有相關的環保法規都極為重視。

環境法規依循的管理方式

政策與制度：

1. 幸福水泥的環境管理政策包含「遵守環保相關法規及承諾，盡力達成汙染減量及預防，管控環境風險，並且持續改善」。
2. 制定「法規管理作業程序」，依此程序規定，對新修訂法規檢討本廠符合性及因應措施，對現行適用法規定期全面檢討符合性並檢討改善不符合項目。
3. 藉由定期及不定期的現場巡查，檢視本廠對環保法規的符合性，於巡查記錄提出不符合的單位，由該單位提出改善措施。

目標、標的

藉由要求各單位應達成其年度環境績效之目標值及提供舉發不符合者獎金，鼓勵各單位提出單位內的法規不符合項目及舉發其他單位的法規不符合項目。

申訴機制：

1. 內部可藉由法規符合性查核、員工討論園地、意見單或信件、會議、公告等方式申訴。
2. 外部可藉由意見單、服務與溝通報告單或信件、電話、拜訪、會議等方式申訴。

107 年無申訴案件。

環境法規遵循的有效性評估方式：

依「法規管理作業程序」訂定計畫，定期全面檢討環保法規之符合性。藉由現場巡查，發現現場作業是否符合環保法規。不符合項目之檢討及改善情形記錄並送廠長批示，每年環境管理系統管理階層審查會亦會檢討去年度的不符合情形，由廠長指示改善措施。

環保裁罰事件：

幸福水泥 107 年度環保裁罰金額 1,694 仟元，違規事實及改善情形如下：

| 環保裁罰違規事實 | 改正情形 |
|--|--|
| 107 年 2 月 6 日因東澳廠流量有效監測率未達法規要求百分之 85 以上。 | 已修改現行作業頻率來減少逾期未檢測機率，以增加有效監測率。 |
| 107 年 4 月 17 日因東澳廠於堆置場內堆置其物料與操作許可證核可內容不符。 | 已嚴格執行原(燃)料依操作許可證內容規定之合法堆置場貯存。 |
| 107 年 4 月 17 日因東澳廠將廢保溫綿、耐火泥及廢磚等事業廢棄物露天貯存，未有防止雨水、地表水流入、滲入之措施。 | 已對露天貯存之事業廢棄物加蓋帆布。 |
| 107 年 7 月 8 日因東澳廠連續自動監測設施維修時，維修工單並未填寫維修時間。 | 已要求承辦單位爾後依品保計畫書實施。 |
| 107 年 9 月 12 日因東澳廠未經許可於乾式研磨設施前端增設生煤乾燥設備，與操作許可證不符。 | 本案 106 年 12 月已提出設置許可申請，但未通過許可設置，7 月 2 |
| 107 年 9 月 13 日因東澳廠與許可不符之生煤乾燥設備排放管道未設置自動監測設施。 | 日駁回。 未來將要求現場單位，現場設備有增設必先告知安環課辦理空污操作許可證異動，許可後才可使用。 |

5. 永續幸福職場

管理方針說明

幸福水泥的員工是我們最重視之資產，勞資關係的和諧為企業發展的重要基石，公司致力於提昇員工薪酬、福利、員工培育與發展，以留住優秀人才、善盡企業社會責任，打造幸福水泥成為台灣幸福且優質企業。

永續幸福職場的衝擊：

幸福水泥是一穩定成熟的公司，員工平均年資較資深，對公司忠誠度與向心力很高。吸引優秀的人才加入幸福水泥工作團隊，並提供優質的工作舞台及具挑戰性的工作，培養一起認同公司使命、願景的優秀人才，共同邁向成功的目標。

永續相關議題：

勞僱(資)關係、員工權益、員工教育與訓練、社會責任、員工多元化與平等機會。

永續幸福職場的管理方式：

政策與承諾：

1. 提升勞動條件、薪酬水準，滿足員工需求，促進勞資和諧。
2. 建立完整升遷制度與績效管理資格要求，有系統地培育幹部，朝向公司多元化、國際化的目標。
3. 提升勞工的安全衛生，落實員工健康管理。
4. 讓員工目標與發展、成長能同時達成，達到公司與員工雙贏的境界。
5. 恪遵政府法令、規範要求。

目標、標的：

1. 創造優良的工作環境，凝聚員工的向心力，共同創造公司永續價值。
2. 提供完整的訓練體制與升遷制度，留住優秀的專業人才增進創新的能力。

5.1 人力資源管理

幸福水泥公司為一穩定成熟的公司，員工人數無成長，平均年資較為資深，對公司向心力及忠誠度很高。民國 107 年年底，幸福水泥公司員工總數為 486 人，平均年齡為 49.18 歲，平均服務年資為 13.2 年。幸福水泥公司並保障員工自由結社之權益。目前幸福水泥公司東澳廠有工會組織，可促進勞資和諧，保障雙方權益。

僱用狀況

| 年 度 | | 105 年度 | 106 年度 | 107 年度 |
|-------------|---------|--------|--------|--------|
| 員 工 人 數 | 工廠直接人工 | 244 | 236 | 247 |
| | 工廠間接人工 | 133 | 125 | 112 |
| | 公司管銷人員 | 135 | 134 | 127 |
| | 合 計 | 512 | 495 | 486 |
| 平 均 年 歲 | | 48.09 | 48.57 | 49.18 |
| 平 均 服 務 年 資 | | 13.6 | 13.5 | 13.2 |
| 學 歷 分 布 比 率 | 博 士 | 0.39 | 0.40 | 0.41 |
| | 碩 士 | 2.73 | 3.03 | 2.67 |
| | 大 專 | 33.59 | 33.13 | 31.48 |
| | 高 中 | 39.06 | 39.39 | 40.95 |
| | 高 中 以 下 | 24.23 | 24.04 | 24.49 |

107 年度單位別男女員工聘用比例:

| 單位 | 男(%) | 女(%) |
|-----|------|------|
| 台北 | 70 | 30 |
| 東澳廠 | 93 | 7 |
| 和仁廠 | 92 | 8 |
| 埔心廠 | 87 | 13 |
| 總計 | 86 | 14 |

員工申訴機制

幸福水泥公司建構了各項暢通的員工溝通管道，確保員工的需求與建議都能得到回應。員工可以參與工會表達相關意見，或直接透過公司網站、電子信箱與電話等途徑，即時向公司或反應其在職場上所遇到之不合理待遇，或其發現之不法情事，幸福水泥公司皆會謹慎積極回應與處理。107 年度無勞工申訴（強迫與強制勞動及性騷擾）案件。

勞工申訴（強迫與強制勞動及性騷擾）管道：

申訴專線電話：03-9986110 轉 103 或 109；02-25092188 轉 2517

申訴專用傳真：03-9986066；02-25093033

申訴專用電子信箱：yu@luckygrp.com.tw；kevinlee@luckygrp.com.tw

勞資關係

和諧的勞資關係為企業發展的基石，本公司勞資關係歷年來均處和諧、穩定、共榮之關係。公司除了致力於提昇員工待遇、福利及改善工作環境外，並維持勞資溝通管道之暢通，經由企業工會一般座談會、勞資會議等瞭解員工之各項困難及需求。最近年度及截至 107 年度幸福水泥公司並無勞資糾紛遭受損失。

人才發展策略

- 一、著重能力的提升，而非職位的提升。
- 二、工作中的發展與工作外的發展雙管齊下。
- 三、各主管必須負責員工發展計劃的擬訂與執行。
- 四、實施雙軌制晉升制度，訂定員工生涯規劃路徑。
- 五、制定晉升的資格要求，有系統地培育幹部，朝向公司多元化、集團化和國際化的目標。

人員招募

透過公開、公平、公正的招募管道或其遴選方式，依其人格特質、學歷、專業證照、工作經驗、工作態度派任其工作與給付薪資報酬，不因性別、年齡、婚姻、五官、種族、宗教...等而有不同待遇差別。並恪遵政府之勞動法令之相關規範，並依據各崗位職務說明書及任職條件，認真篩選，錄用最符合該職位要求的人選，建立內部職務輪調模式，廣泛培養員工多方才能，加強員工培訓，如新進員工培訓、在職訓練、專業知識培訓等，以因應公司未來發展之需要並提高工作效率及績效。

5.2 員工福利

幸福水泥公司薪酬訂定薪資與獎金之比例依階層別及職能別佔一定比例以達激勵效果，另薪酬水準根據公司人力結構制定，以達薪酬部份管理能達到內部、外部和個別公平原則。

一、福利措施

1. 本公司設有職工福利委員會，依法提撥福利金，辦理各項福利活動，如員工旅遊等。
2. 頒發金質紀念獎章及獎狀，表揚優秀同仁。
3. 發放生日禮金、三節禮金與子女教育獎助金。
4. 持續加強現場工作環境之改善。
5. 辦理員工團體保險及員工健康檢查，107年度相關支出為 1,199 仟元。
6. 107年度職工福利金提撥金為 5,316 仟元

二、在職進修與訓練

本公司訂有員工訓練辦法，規定員工之訓練及執行方法。本公司在職訓練包括舉辦各種講習班、訓練班及與其他訓練機關或學校合作委任訓練等，或基於工作需要舉辦短期工作演習等。

三、員工權益維護措施：

和諧的勞資關係為企業發展的基石，本公司勞資關係歷年來均處於和諧、穩定、共榮之關係。公司除了致力於提昇員工待遇、福利及改善工作環境外，並維持勞資溝通管道之暢通，經由工廠內企業工會一般座談會瞭解員工之各項困難及需求。各項問題反應均能獲得各級主管之重視及協助解決。

四、履行社會責任

1. 為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，定期舉行勞資會議。
2. 本公司訂定性騷擾防治準則(已報備縣政府)，並鼓勵員工參與外部性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，參加者將給予公差登記及經費補助，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。
3. 除公司網站設置專區外，設置員工申訴專線電話、傳真與電子信箱，員工申訴事項由人力資源部處理，並處理有關員工對懲誡不服之案。

5.3 員工退休制度

一、 退休制度

「勞工退休金條例」自94年7月1日起施行，6月30日以前受聘之員工且於7月1日在職者，勞工得選擇繼續適用「勞動基準法」有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條件前之工作年資。94年7月1日以後，新進員工只適用「勞工退休金條例」之退休金制度。

本公司依「勞工退休金條例」訂定之員工退休金辦法，係屬確定提撥退休辦法，自94年7月1日起，依員工每月薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。本公司依「勞動基準法」訂定之員工退休辦法，係屬確定給付退休辦法。員工退休金之給付係按服務年資及退休前六個月之平均薪資計算，本公司每月依規定提撥退休準備金，交由勞工退休準備金監督委員會管理，並以該委員會名義存入中央信託局。

二、 退休條件

退休可分為自請退休與強制退休，各項標準如下：

1. 自請退休之條件：

- 1) 工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 2) 工作二十五年以上者。
- 3) 工作十年以上年滿六十歲者。

2. 強制退休之標準：

- 1) 年滿六十五歲者。
- 2) 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

三、 退休程序

1. 退休申請

自請退休之員工應填具申請退休表，強制退休者則由人事課(廠)/人力資源部(公司)填具退休表。

2. 退休審核

經所屬各級主管與人力資源部審核後，呈總經理/董事長核准之。

3. 退休手續

退休之員工於離職前，須按照人員離職手續辦理離職，完成各項交接手續，由直接主管督導完成該員工作以及財務、物品之移交，並償還各項借支。倘其借住公司宿舍者，亦應於退休離職之同時遷離公司宿舍。

4. 退休金核發

員工退休金之核發於退休生效之日起算一個月內發放。

107年度計有17人退休，退休金共計支付 35,231 仟元。

5.4 訓練與教育

幸福水泥公司一向積極聘用當地員工，並重視員工培訓與人才發展，訂有員工訓練辦法，規定員工之訓練及執行方法，本公司在職訓練包括舉辦各種講習班、訓練班及與其他訓練機關或學校合作委任訓練等，或基於工作需要舉辦短期工作演習等，107 年度舉辦各類訓練之訓練費用 88 仟元。

推行節能減碳計畫人員訓練

1. 節能減碳熱浪襲捲全球，來對抗全球暖化效應，這也是政府與公司目標政策，須將此政策落實於工作環境中，減少無效成本浪費，來降低生產成本，讓公司保有良好競爭力，迎接循環景氣回升。
2. 加強各項設備巡檢與維護保養，落實預防勝於治療之觀念，來減少機械設備異常發生頻率而提高運轉率。
3. 加強人員培訓刻不容緩，因很多基層幹部都已到屆退年齡，很多資歷較淺人員經驗尚欠缺，人才培訓須經時間淬練才能看到成果，在傳統產業之工作上經驗傳承是非常重要的寶貴，故須強化自身本質學能來成為全方位專業人員，方能有能力應付一些突發狀況發生，進而縮短異常處理時間。
4. 冀望機械設備改善與汰舊換新能提高單位產量和降低電耗與故障頻率。
5. EX：除鐵設備、4C 衝碎機使用、RM 襯板更換、3D010 提運機使用、入廠原料改善、輸送鏈條、解碎機。
6. 加強環境整理避免粉塵逸散和職業安全教育來避免人員受傷。

5.5 職業健康與安全

管理方針說明

安全衛生管理為幸福水泥經營管理最重要之一環，預防職業災害的發生與保障勞工健康、生命的安全為主要目的外，同時也確保公司財、資產的安全。

職業健康與安全的衝擊：

水泥製造業屬高風險工作場所，因此安全衛生管理必須確實實施。本公司擁有完善的安全衛生管理機制，包括新進員工安全衛生教育訓練、設置職業安全衛生委員會、現場機械設備安全檢查及維護、提供個人安全防護具以及定期舉辦消防訓練、勞工健康檢查、各項教育訓練回訓等，讓本公司員工擁有安全之工作環境，並獲有應有的尊重與報酬。

永續幸福職場的管理方式：

政策與承諾：

1. 遵守安全衛生法規及相關安全衛生規範要求。
2. 安全衛生與生產並重。
3. 全員參與安全衛生活動。
4. 落實職業安全衛生管理規範，降低職業安全與健康風險。
5. 確保管理規範持續適用與有效性，持續改善安全衛生工作。

目標、標的：

為了保障勞工生命安全，預防災害發生，公司有責任和義務，將所有風險控制在零災害的目標，應藉由完善的職業安全衛生自主管理制度來達成。

1. 達成本年度無重大職業災害。
2. 達成年度職業病為零。
3. 達成年度無失能傷害。

職業衛生管理組織與制度

本公司依法設置職業安全衛生管理單位及人員，推動職業安全衛生相關業務，並組成職業安全衛生委員會，勞工人數依法佔會員總人數三分之一以上，於每季定期召開會議，審議、建議各項安全衛生管理事項。

工作環境與人身安全保護措施

一、定期實施作業環境監測

防止職業災害，保障勞工身體健康，避免遭受物理性及化學性危害因子傷害，提供勞工健康舒適的工作環境，定期實施作業環境監測。每六個月實施作業場所之粉塵及噪音等檢測。

二、定期實施安全衛生教育訓練

依據職業安全衛生教育訓練規則第 16、17 條規定。

1. 實施新進人員及調換作業人員之一般安全衛生教育 3 小時。
2. 實施在職人員安全衛生教育訓練，每三年 3 小時。
3. 實施各項安全衛生教育訓練(急救人員、起重機操作人員、堆高機操作人員等，每三年 3 小時。)

三、定期實施健康檢查、健康管理及健康促進事項

1. 每年實施在職人員健康檢查，並實施特殊人員健康檢查。
2. 健康管理及健康促進，依據勞工健康保護規則第 15 條之規定實施分級管理，以保護勞工健康。

四、定期實施消防訓練

加強工廠內防災教育，提高人員防災警覺，防止災害發生，定期實施消防訓練，依據消防法第 13 條及消防法施行細則第 15 條，每半年實施一次。

五、依據職業安全衛生法及施行細則訂定「安全衛生工作守則」，並公告實施規定安全衛生管理事項，提供員工遵循。

六、實施安全衛生自動檢查，以保護勞工人身安全

1. 消防設備定期檢查，每季各項消防設施定期檢查一次。
2. 堆高機定期檢查，每月實施定期檢查並記錄、每年實施整體檢查並記錄。
3. 升降機定期檢查，每月實施定期檢查並記錄、每年實施整體檢查並記錄。
4. 固定式起重機定期檢查，使用前實施吊掛作業檢點，每月實施定期檢查並記錄、每年實

施整體檢查並記錄。

5. 一般車輛定期檢查，每日作業前實施檢查並記錄，每季定期檢查並記錄。
6. 現場運轉機器設備各防護設備檢查並記錄，如緊急拉繩，護網、護罩、偏差開關等。
7. 導入 ISO45001 職業健康安全管理系統標準

已於民國 107 年聘請顧問公司進行 ISO 45001 職業健康安全管理系統標準輔導，預計於民國 108 年導入並通過認證，以減少並預防職業工傷，保護勞工人身安全。

職業安全衛生管理績效

每年依據年度安全衛生管理績效，擬定職業安全衛生管理計畫，排定各項期程，並確實實施。

1. 高風險作業場所環境監測

本公司依法擬定作業環境監測計畫，針對噪音、粉塵作業場所定期實施作業環境監測，並委託勞動部認可之作業環境監測機構執行各項環測工作。

2. 個人防護具之提供

本公司為確保員工在工作場所，不受各種機械設備及危害物所產生之危害因子，影響員工之安全與健康，針對各類危害作業提供適當個人防護具供員工使用。尤水泥製造業之作業型態，勞工須經常接觸高熱物，因此本公司須確保防火防護具之置備充足與教導員工正確穿戴使用。

3. 職業災害統計

幸福水泥東澳廠 107 年度勞工失能傷害件數共 2 件，無任何職業病及因公死亡案例。失能類型為墜落一件以及被刺引發感染一件；非雇用勞工受工作場所指揮、監督之工作者以及承攬商均無失能傷害事故發生。

失能傷害事件檢討與改善:

針對墜落事故，已對造成墜落之未裝設安全護欄工作台開口處，加裝安全護欄，針對被刺引發感染事故，已剷平造成被刺事故之牆壁外露鐵絲；並加強教育訓練，提高員工危害意識，且要求個人防護具之穿戴須確實，確保員工作業時工作環境之安全。

4. 107年勞工安衛之相關支出共計3,041仟元。



消防訓練



職業安全教育訓練

改善前



改善後



職業災害-墜落事故改善情形

改善前



改善後



職業災害-被刺引發感染事故

勞工健康檢查與管理

本公司依據職業安全衛生法與勞工健康保護規則規定，每年定期實施在職勞工一般健康檢查以及特別危害作業特殊健康檢查，根據檢查報告實施分級管理。並將健康檢查結果製成手冊，發給勞工自行參考。

本公司東澳廠設有醫護人員辦理各項健康檢查及管理事宜，並提供個人健康諮詢服務。



東澳廠勞工健康檢查

6. 永續社會關懷

管理方針說明

幸福水泥公司為維護社會公益，積極參與社區發展及慈善公益團體相關活動，對象範圍涵蓋事業單位所在地及附近社區營造等。

永續社會關懷的衝擊：

幸福水泥公司位處蘇澳鎮與南澳鄉交界，對於敦親睦鄰與協助地方發展不遺餘力。關懷及協助社區成長是幸福水泥公司致力經營的目標，取之於社會，用之於社會，此信念已成為公司經營理念重心。穩健、踏實的經營，感念社區、鄉親認同支持，本公司拋磚引玉，熱心公益不落人後，秉著「回饋鄉里、社會」的信念，扶持在地慈善及公益社團等，期能促進社會祥和，讓愛與關懷溫暖人間。

永續社會關懷的管理方式：

政策與承諾：

幸福水泥公司的社會責任承諾對象主要為針對社區營造及弱勢團體之急難救助，協助當地人員與原住民就業、關懷及教育，提供必要一切之協助。

目標、標的：

社會面之支出以地方社區需求經幸福水泥公司評估後予以補助支出。

具體行動及倡議：

| | |
|---------------------|---|
| <p>贊助社會活動</p> | <p>警察之友總會捐助款 贊助宜興棒球發展協會 重陽節敬老金 捐贈新北市鴻鵠社會關懷協會 捐贈全國慢速壘球錦標賽 捐助新北市三重先嗇宮</p> |
| <p>傳統文化薪傳/原住民</p> | <p>捐助和仁慈心部落協會 贊助 107 年南澳鄉泰雅族傳統競賽活動經費 贊助東岳社區發展協會多項活動 捐助秀林鄉公所 107 年太魯閣族文化系列等多項活動 捐贈秀林鄉南區部落袋裝水泥等多項物資</p> |
| <p>關懷社區(鄰近居民)活動</p> | <p>致贈東澳地區重陽禮品費用 蘇澳義勇消防隊捐助款 贊助東澳朝安宮進香、遶境、中元普渡活動 捐贈宜蘭縣蘇澳鎮新城慶安廟 長青食堂贊助經費及櫥櫃鋁門窗製裝 捐贈和仁地區 107 年度廟會慶典活動 贊助東澳運動會 捐贈東岳村 107 年歲末活動 捐贈天主聖誕堂費用 捐贈基督教聖誕活動 贊助東澳獎學金 贊助蘇澳鎮 107 年冷泉節系列活動經費 贊助蘇澳鎮 107 年龍舟賽海上競渡活動經費 贊助蘇澳鎮公所 107 年春節勞軍</p> |
| <p>人文科學/教育</p> | <p>贊助蘇澳鎮蓬萊國小運動會 贊助東澳國小赴美射箭邀請賽活動經費</p> |

社會關懷的有效評估方法：

評估計劃：

由經辦單位持續追蹤目標達成程度。

實際評估：

評估社會責任承諾支出項目及經費明細由社區及團體提出，由經辦單位呈報上級核准。
107 年參與社會贊助 6 件、傳統文化薪傳/原住民 5 件、社區活動 14 件、人文科學/教育 2 件，贊助金額 2,895,421 元。

6.1 原住民關懷

幸福水泥東澳廠位於南澳地區，隸屬『後山』範圍之內；東澳部落為泰雅族人原住民聚集地，在初期部落發展比較落後，經濟條件不足，從民國 69 年幸福水泥公司在此建廠，增加原住民就業機會，直接僱用原住民至廠工作，107 年東澳廠原住民 28 人，佔該廠全體員工數 168 人之 16.7%，和仁廠原住民 20 人，佔該廠全體員工數 48 人之 41.7%，以實際行動關懷原住民生活，並主動協助社區公共事務及社區環境清潔，道路修護，即時關懷社區，以照顧弱勢族人，給予最大幫助，共同營造快樂希望的社區。

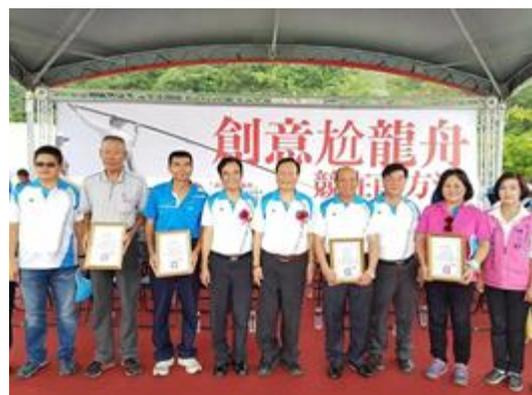




6.2 社區營造關懷與人文教育文化

幸福水泥公司對所在地社區回饋不遺餘力，以實際行動支持各項社會公益活動，回饋社會腳步從不停歇，更衷心感謝滿懷感恩，感念地方的認同與支持，並獲得社會各界一致之肯定。

為促進當地員工就業方面，東澳廠當地員工(宜蘭縣)164人，佔該廠全體員工數 168人之 97.6%；和仁廠當地員工(花蓮縣)22人，佔該廠全體員工數 49人之 44.9%。





7. 附錄

7.1 GRI Standard

| 一般標準揭露 | | 說明 | 對應章節或備註(含省略說明) | 頁碼 | 備註/省略 |
|---------|-----------------------|-------------|----------------|----|-------|
| GRI 101 | | 基礎 | | | |
| GRI 102 | | 一般揭露 | | | |
| | 1. 組織概況 | | | | |
| 102-1 | 組織名稱 | | 2.1 公司概況 | 7 | |
| 102-2 | 活動、品牌、產品與服務 | | 2.1 公司概況 | 7 | |
| 102-3 | 總部位置 | | 2.永續公司及價值鏈 | 7 | |
| 102-4 | 營運活動地點 | | 2.永續公司及價值鏈 | 7 | |
| 102-5 | 所有權與法律形式 | | 2.永續公司及價值鏈 | 7 | |
| 102-6 | 提供服務的市場 | | 2.永續公司及價值鏈 | 7 | |
| 102-7 | 組織規模 | | 2.永續公司及價值鏈 | 7 | |
| 102-8 | 員工與其他工作者的資訊 | | 5.1 人力資源管理 | 41 | |
| 102-9 | 供應鏈 | | 2.2 產品與服務 | 7 | |
| 102-10 | 組織與其供應鏈的重大改變 | | 2.4 供應鏈管理 | 10 | |
| 102-11 | 預警原則或方針 | | 3.4 風險與機會 | 22 | |
| 102-12 | 外部倡議 | | -- | | |
| 102-13 | 公協會的會員資格 | | 3.2 治理組織 | 16 | |
| | 2. 策略 | | | | |
| 102-14 | 決策者的聲明 | | 幸福水泥的企業社會責任 | 1 | |
| 102-15 | 關鍵衝擊、風險及機會 | | 3.4 風險與機會 | 22 | |
| | 3. 倫理與誠信 | | | | |
| 102-16 | 價值、原則、標準及行為規範 | | 3.1 道德與誠信 | 14 | |
| 102-17 | 關於倫理之建議與顧慮的機制 | | 3.1 道德與誠信 | 14 | |
| | 4. 治理 | | | | |
| 102-18 | 治理結構 | | 3.2 治理組織 | 16 | |
| 102-19 | 委任權責 | | 3.2 治理組織 | 16 | |
| 102-20 | 管理階層負責經濟、環境和社會主題 | | 3.2 治理組織 | 16 | |
| 102-21 | 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題 | | 1.3 重大議題鑑別 | 6 | |
| 102-22 | 最高治理單位與其委員會的組成 | | 3.2 治理組織 | 16 | |
| 102-23 | 最高治理單位的主席 | | 3.2 治理組織 | 16 | |
| 102-24 | 最高治理單位的提名與遴選 | | 3.2 治理組織 | 16 | |
| 102-25 | 利益衝突 | | 3.2 治理組織 | 16 | |
| 102-26 | 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色 | | 3.2 治理組織 | 16 | |
| 102-27 | 最高治理單位的群體智識 | | 3.2 治理組織 | 16 | |

| 一般標準揭露 | | 說明 | 對應章節或備註(含省略說明) | 頁碼 | 備註/省略 | |
|---------|-------------------|-----------------|-------------------|----|-------|--|
| GRI 102 | 102-28 | 最高治理單位的績效評估 | 3.2 治理組織 | 16 | | |
| | 102-29 | 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊 | 1.3 重大議題鑑別 | 6 | | |
| | 102-30 | 風險管理程序的有效性 | 3.4 風險與機會 | 22 | | |
| | 102-31 | 經濟、環境和社會主題的檢視 | 1.3 重大議題鑑別 | 6 | | |
| | 102-32 | 最高治理單位於永續性報導的角色 | 1.3 重大議題鑑別 | 6 | | |
| | 102-33 | 溝通重要關鍵議題 | 1.3 重大議題鑑別 | 6 | | |
| | 102-34 | 關鍵議題的性質與總數 | 1.3 重大議題鑑別 | 6 | | |
| | 102-35 | 薪酬政策 | 3.2 治理組織 | 16 | | |
| | 102-36 | 薪酬決定的流程 | 3.2 治理組織 | 16 | | |
| | 102-37 | 利害關係人的參與 | 1.3 重大議題鑑別 | 6 | | |
| | 102-38 | 年度總薪酬比率 | 1.3 重大議題鑑別 | 6 | | |
| | 102-39 | 年度總薪酬比率之增加百分比 | 1.3 重大議題鑑別 | 6 | | |
| | 5. 利害關係人溝通 | | | | | |
| | 102-40 | 利害關係人團體 | 1.2 利害關係人議合 | 5 | | |
| | 102-41 | 團體協約 | 1.2 利害關係人議合 | 5 | | |
| | 102-42 | 鑑別與選擇利害關係人 | 1.2 利害關係人議合 | 5 | | |
| | 102-43 | 與利害關係人溝通的方針 | 1.2 利害關係人議合 | 5 | | |
| | 102-44 | 提出之關鍵主題與關注事項 | 1.2 利害關係人議合 | 5 | | |
| | 6. 報導實務 | | | | | |
| | 102-45 | 合併財務報表中所包含的實體 | 請參考幸福水泥民國 107 年年報 | | | |
| | 102-46 | 界定報告書內容與主題邊界 | 編輯方針 | 3 | | |
| | 102-47 | 重大主題表列 | 編輯方針 | 3 | | |
| | 102-48 | 資訊重編 | 編輯方針 | 3 | | |
| | 102-49 | 報導改變 | 編輯方針 | 3 | | |
| | 102-50 | 報導期間 | 編輯方針 | 3 | | |
| | 102-51 | 上一次報告書的日期 | 編輯方針 | 3 | | |
| | 102-52 | 報導週期 | 編輯方針 | 3 | | |
| | 102-53 | 可回答報告書相關問題的聯絡人 | 編輯方針 | 3 | | |
| | 102-54 | 依循 GRI 準則報導的宣告 | 編輯方針 | 3 | | |
| 102-55 | GRI 內容索引 | 7. 附錄 | 60 | | | |
| 102-56 | 外部保證/確信 | | | 無 | | |
| GRI 103 | 管理方針 | | | | | |
| | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 幸福水泥的企業社會責任 | 1 | | |
| | 103-2 | 管理方針及其要素 | 幸福水泥的企業社會責任 | 1 | | |
| | 103-3 | 管理方針的評估 | 幸福水泥的企業社會責任 | 1 | | |

| 一般標準揭露 | 說明 | 對應章節或備註(含省略說明) | 頁碼 | 備註/省略 |
|---------|--------|-------------------------|------------|-------|
| GRI 201 | 經濟績效 | | | |
| | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 3.3 經濟績效 | 21 |
| | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | -- | |
| | 201-3 | 定義福利計劃義務与其它退休計畫 | 5.3 退休制度 | 44 |
| | 201-4 | 取自政府之財務補助 | | 無 |
| GRI 202 | 市場地位 | | | |
| | 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 5.1 人力資源管理 | 41 |
| | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5.1 人力資源管理 | 41 |
| GRI 203 | 間接經濟衝擊 | | | |
| | 203-1 | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 | | 無 |
| | 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | | 無 |
| GRI 204 | 採購實務 | | | |
| | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 2.4 供應鏈管理 | 10 |
| GRI 205 | 反貪腐 | | | |
| | 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 3.1 道德與誠信 | 14 |
| | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 3.1 道德與誠信 | 14 |
| | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 3.1 道德與誠信 | 14 |
| GRI 206 | 反競爭行為 | | | |
| | 206-1 | 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 3.1 道德與誠信 | 14 |
| GRI 301 | 物料 | | | |
| | 301-1 | 所用物料的重量或體積 | 2.4 供應鏈管理 | 10 |
| | 301-2 | 使用的可再生物料 | 2.4 供應鏈管理 | 10 |
| | 301-3 | 回收產品及其包材 | 2.4 供應鏈管理 | 10 |
| GRI 302 | 能源 | | | |
| | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4.3 落實能源管理 | 31 |
| | 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 4.3 落實能源管理 | 31 |
| | 302-3 | 能源密集度 | 4.3 落實能源管理 | 31 |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 4.3 落實能源管理 | 31 |
| | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 4.3 落實能源管理 | 31 |
| GRI 303 | 水 | | | |
| | 303-1 | 依來源劃分的取水量 | 4.5 水資源管理 | 36 |
| | 303-2 | 因取水而受顯著影響的水源 | 4.5 水資源管理 | 36 |
| | 303-3 | 回收及再利用的水 | 4.5 水資源管理 | 36 |

| 一般標準揭露 | 說明 | | 對應章節或備註(含省略說明) | 頁碼 | 備註/省略 |
|----------------|------------------|--|----------------|----|-------|
| GRI 304 | 生物多樣性 | | | | |
| | 304-1 | 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區，位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區 | | | 無 |
| | 304-2 | 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊 | | | 無 |
| | 304-3 | 受保護或復育的棲息地 | | | 無 |
| | 304-4 | 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種 | | | 無 |
| GRI 305 | 排放 | | | | |
| | 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 4.2 溫室氣體排放與減量 | 28 | |
| | 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 4.2 溫室氣體排放與減量 | 28 | |
| | 305-3 | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 4.2 溫室氣體排放與減量 | 28 | |
| | 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | 4.2 溫室氣體排放與減量 | 28 | |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 4.2 溫室氣體排放與減量 | 28 | |
| | 305-6 | 破壞臭氧層物質的排放 | 4.4 空氣汙染防治 | 33 | |
| | 305-7 | 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放 | 4.4 空氣汙染防治 | 33 | |
| GRI 306 | 廢汙水和廢棄物 | | | | |
| | 306-1 | 依水質及排放目的地所劃分的排放量 | 4.永續綠色環境 | 24 | |
| | 306-2 | 按類別及處置方法劃分的廢棄物 | 4.永續綠色環境 | 24 | |
| | 306-3 | 嚴重洩漏 | 4.永續綠色環境 | 24 | |
| | 306-4 | 廢棄物運輸 | 4.永續綠色環境 | 24 | |
| | 306-5 | 受放流水及其它(地表)逕流排放而影響的水體 | 4.永續綠色環境 | 24 | |
| GRI 307 | 有關環境法規之遵循 | | | | |
| | 307-1 | 違反環保法規 | 4.6 環保法規依循 | 38 | |
| GRI 308 | 供應商環境評估 | | | | |
| | 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | 2.4 供應鏈管理 | 10 | |
| | 308-2 | 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動 | 2.4 供應鏈管理 | 10 | |
| GRI 401 | 勞雇關係 | | | | |
| | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.1 人力資源管理 | 41 | |
| | 401-2 | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 5.2 員工福利 | 43 | |
| | 401-3 | 育嬰假 | 5.2 員工福利 | 43 | |
| GRI 402 | 勞資關係 | | | | |
| | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 5.永續幸福職場 | 40 | |

| 一般標準揭露 | 說明 | 對應章節或備註(含省略說明) | 頁碼 | 備註/省略 |
|---------|-------------------|---------------------------------|-------------------|-------|
| GRI 403 | 職業安全衛生 | | | |
| | 403-1 | 由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表 | 5.5 職業健康與安全 | 47 |
| | 403-2 | 傷害類別、傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數 | 5.5 職業健康與安全 | 47 |
| | 403-3 | 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者 | 5.5 職業健康與安全 | 47 |
| | 403-4 | 工會正式協定中納入健康與安全相關議題 | 5.5 職業健康與安全 | 47 |
| GRI 404 | 訓練與教育 | | | |
| | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 5.4 訓練與教育 | 46 |
| | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.4 訓練與教育 | 46 |
| | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 5.4 訓練與教育 | 46 |
| GRI 405 | 員工多元化與平等機會 | | | |
| | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 5.1 人力資源管理 | 41 |
| | 405-2 | 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 | 5.1 人力資源管理 | 41 |
| GRI 406 | 不歧視 | | | |
| | 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 5.1 人力資源管理 | 41 |
| GRI 407 | 結社自由與團體協商 | | | |
| | 407-1 | 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 | 2. 永續公司及價值鏈 | 7 |
| GRI 408 | 童工 | | | |
| | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 2. 永續公司及價值鏈 | 7 |
| GRI 409 | 強迫或強制勞動 | | | |
| | 409-1 | 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 5.1 人力資源管理 | 41 |
| GRI 410 | 保全實務 | | | |
| | 410-1 | 保全人員接受人權政策或程序訓練 | 5.1 人力資源管理 | 41 |
| GRI 411 | 原住民權利 | | | |
| | 411-1 | 涉及侵害原住民權利的事件 | 6.1 原住民關懷 | 56 |
| GRI 412 | 人權評估 | | | |
| | 412-1 | 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動 | 2.4 供應鏈管理 | 10 |
| | 412-2 | 人權政策或程序的員工訓練 | 2.4 供應鏈管理 | 10 |
| | 412-3 | 載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約 | 2.4 供應鏈管理 | 10 |
| GRI 413 | 當地社區 | | | |
| | 413-1 | 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | 6. 永續社會關懷 | 53 |
| | 413-2 | 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 | 6.2 社區營造關懷與人文教育文化 | 58 |
| GRI 414 | 供應商社會評估 | | | |
| | 414-1 | 使用社會標準篩選之新供應商 | 2.4 供應鏈管理 | 10 |
| | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 2.4 供應鏈管理 | 10 |

| 一般標準揭露 | | 說明 | 對應章節或備註(含省略說明) | 頁碼 | 備註/省略 |
|---------|----------|----------------------|----------------|----|-------|
| GRI 415 | 公共政策 | | | | |
| | 415-1 | 政治捐獻 | 參考幸福水泥民國107年年報 | | |
| GRI 416 | 顧客健康與安全 | | | | |
| | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 2.2 產品與服務 | 7 | |
| | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 2.2 產品與服務 | 7 | |
| GRI 417 | 行銷與標示 | | | | |
| | 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 2.2 產品與服務 | 7 | |
| | 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件 | | | 無 |
| | 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | | | 無 |
| GRI 418 | 客戶隱私 | | | | |
| | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | | | 無 |
| GRI 419 | 社會經濟法規遵循 | | | | |
| | 419-1 | 違反社會與經濟領域之法律和規定 | | | 無 |