

CONTENTS

1. 公司簡介	1
1.1 關於鏡鈦	1
1.2 經營理念	1
1.3 企業願景	2
1.4 財務表現	2
1.5 產品銷售市場	3
2. 永續性議題管理	7
2.1 利害關係人與關鍵議題鑑別	8
2.2 風險管理	13
2.3 公司治理	14
2.4 行為準則	19
2.5 隱私與資訊安全	19
2.6 公眾溝通	20
3 責任夥伴	23
3.1 客戶關係與客戶滿意	23
3.2 永續供應鏈	25
4 和諧的環境	31
4.1 低碳與能源	31
4.2 溫室氣體管理	33
4.3 水資源利用管理	34
4.4 廢污水及廢棄物	35
5 快樂工作	39
5.1 勞動人權促進	39
5.2 人才吸引與培育	42
5.3 員工溝通與關懷	51
5.4 職場健康與安全	52
6 福利與利他	69
6.1 員工福利	69
6.2 社會公益	70
7 附錄 - 索引頁	77
GRI G4.0 對照表	77

編輯原則

歡迎閱讀鏡鈦公司 2015 年企業社會責任報告書，為鏡鈦公司自 2013 年 10 月首發以來的第二本報告書，往後將於每年度固定發行並於本公司官網上公佈，提供利害關係人隨時查閱，展現鏡鈦公司對於企業永續發展之決心，持續關注公司治理及社會、經濟、環境等各項議題，誠實揭露本公司在永續議題上的努力及績效表現，自我期許成為一流的企業公民。

本報告書係由 CSR 推動委員成員撰寫，並參考全球永續報告書指導綱領第四版（簡稱 GRIG4）的原則及架構進行編輯，報告期間為 2014 年 1 月 1 日至 2014 年 12 月 31 日止，揭露範圍涵蓋鏡鈦公司台灣全廠區。

本報告書內容架構參照全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的永續性報告指南 (Sustainable Reporting Guideline) 第 4 版（以下簡稱 GRI G4）為依據撰寫，並經第三方驗證單位依據 AA1000 AS(2008) 第一類型中度保證等級及 GRI G4 核心選項 (Core Option) 進行模擬查證。

對於本報告書如有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫：

鏡鈦科技股份有限公司

地址：台中市南屯區文山里精科路 9 號

電話：(04)2359-5336

公司網址：www.intai.com.tw

董事長的話 - 穩健踏實 卓越創新

鏡鈦公司自創立以來一直秉持突破創新、追求卓越、永續經營的理念，關注市場脈動，透過不斷的學習、積累能量，經歷多次轉型升級，成功由傳統加工轉製造商，跨入高階微創手術醫療器材的領域，展現高度國際市場競爭力，未來除持續提升設計和製造的能力外，也將朝向為客戶提供整體解決方案，往 DMS(Design, Manufacture, Solution) 發展。

「凡事豫則立，不豫則廢。」面對日益複雜多變的經營環境及高度競爭的微利時代，利用有限的資源發揮最大的效益，落實企業永續經營的目標，是公司必須不斷去思考、面對的挑戰，我們提倡並善用 PDCA 循環於各項專案的執行及流程的優化，來提高企業經營的穩定度並降低管理風險，除此，在計畫 (Plan) 與執行 (Do) 之間再加上 Evaluation(評估)，讓原本的 PDCA 升級為 PEDCA，強調每項計畫在執行之前，能夠再次全面、謹慎的考量投入與產出的效益。

在追求目標的同時，我們也十分重視每位員工成長，相信員工是公司前進的動力來源，不論在人才培育、獎勵升遷、員工關懷照顧上，皆投入相當大的心力與資源，2014 年員工教育訓練總時數達 22,295 小時，平均每位員工每年受訓 41.06 小時，內容涵蓋職能深化、自我發展、健康生活等類別，並推動許多分享機制，讓經營成果由全體的員工共同分享，藉由分享的落實激勵全體員工並吸引更多優秀人才，如此正向循環，生生不息。鏡鈦公司就像是個大家庭，我們期許公司能夠成為每位員工的依靠。

近幾年台灣社會發生重大的食安風暴及環境污染事件，逐漸喚醒各界對於企業社會責任的觀切，鏡鈦公司除遵循相關法規，推動環境管理系統及安全衛生相關措施，避免因公司的活動造成週遭環境的污染外，更積極地將節能減碳納入績效目標內，透過改善製程降低能源耗用、資源的重複利用等方式，為環境永續發展盡一份心力。

社區參與方面，鏡鈦公司於 2013 年成立志工隊至今，已有十分良好的成果發展，每年固定舉辦 4 場以上的公益活動，更獲得廠內員工的踴躍支持，由親身的服務經驗，了解施比受更有福，攜手創造一個有愛的社會。我們相信善盡社會責任，會是企業永續成長的關鍵，鏡鈦公司承諾將持續追求高標準公司治理、積極回饋社會、致力於環保節能並與利害關係者共生共榮。



董事長

蔣永強



1

公司簡介

1. 公司簡介

1.1 關於鏡鈦

鏡鈦公司成立於 2004 年 10 月，營運總部位於台灣台中市南屯區精密機械園區，為一專業醫療器材產品及精密扣件產品之製造商，旗下微波事業處主要製造“商用 RF 微波同軸開關”，產品可靠度高及穩定性佳，主要應用在通訊系統、測試 / 量測系統以及自動化設備並使用於不同領域與產業。我們提供完善的 OEM/ODM 服務，透過與客戶密切的合作及良好的溝通，以滿足客戶對產品的需求。

公司名稱	鏡鈦科技股份有限公司
股票代號	4163
員工人數	截至 103 年 12 月底含派遣 561 人
資本額	新台幣 402,380,000 元
設立日期	93 年 10 月 21 日
主要產品	醫療器材用產品 精密扣件產品 微波開關產品 上述產品之生產製造及銷售
董事長	蔡永芳
總經理	鍾兆填
營運總部	臺中市精密機械科技創新園區 台中市南屯區精科路 9 號
子公司	Aoltec International Inc.(USA) Ever Golden International Limited(HK)

1.2 經營理念



1.3 企業願景

「善用科技及創新，造福人群的世界級公司」



1.4 財務表現

本公司 2014 年之合併營收為新台幣 1,804,287 仟元，較 2013 年合併營收成長 19%，主要受惠於醫療器材零組件及微波開關產品成長所致。公司於 2014 年度依照政府推動之產業發展，鼓勵創新及投資計畫所有享有之投資獎勵合計為新台幣 13,567 仟元。詳細的營運績效及財務資訊，請參考本公司 2014 年年報或見網路公開資訊觀測站。

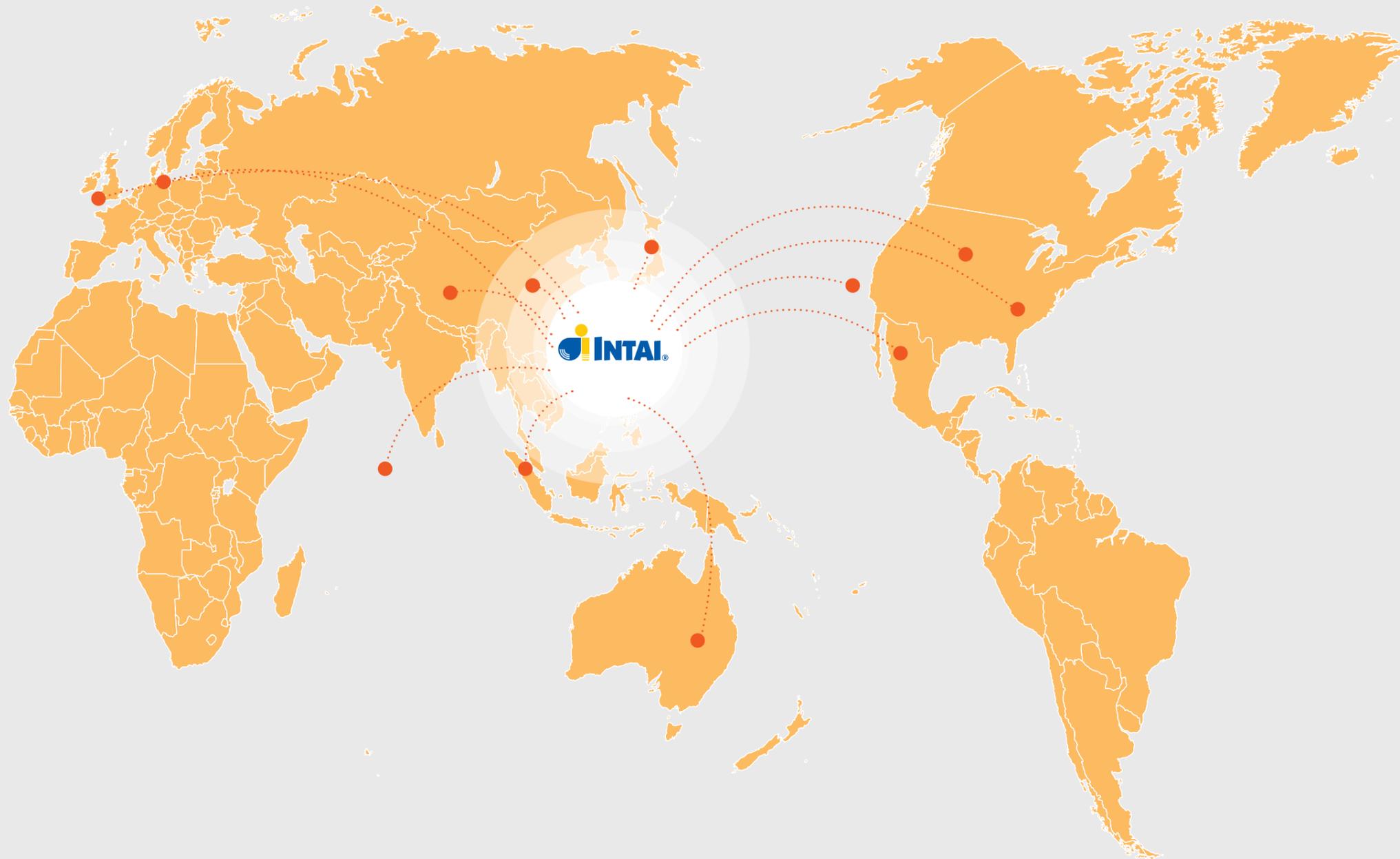
項目	金額 (新台幣仟元)
營業收入淨額	1,804,287
銷貨成本	1,102,205
薪資	298,134
捐款	3,256
保留盈餘	482,096
支付投資人款項 (股利)	201,190
支付政府款項 (稅金)	31,347

※ 列入合併報表之主體如下：母公司 - 鏡鈦和子公司 -Aoltec International Inc. 與 Ever Golden International Limited

1.5 產品銷售市場

鏡鈦公司藉由多年技術的扎根，已逐步轉型為高端精密金屬產品製造商，產品類別涵蓋醫療器提供各類精密金屬加工之工程整合技術、自動化生產的設備、模治具之開發與設計等服務，我們堅前產品銷售範圍涵蓋北美、中國、日本、東南亞等地，並以台灣為立足點，積極朝向全世界來擴張穩固的基礎，但近年來公司鎖定市場發展潛力，投入更多經費以及資源在生技醫療領域的研發，持

材用精密金屬零件、精密五金扣件及金屬加工零組件、高功率微波機械開關和相關元件與輔助系統，持良好的產品品質、具有競爭力的價格優勢、第三地物流服務…等全方位服務以滿足客戶需求。目事業版圖。面對逐漸高齡化的社會，全球市場需求大幅提升，雖然我們在高端醫療器材領域已奠定續優化產品品質，期能擴大服務和產品的市場。



2

永續性議題管理

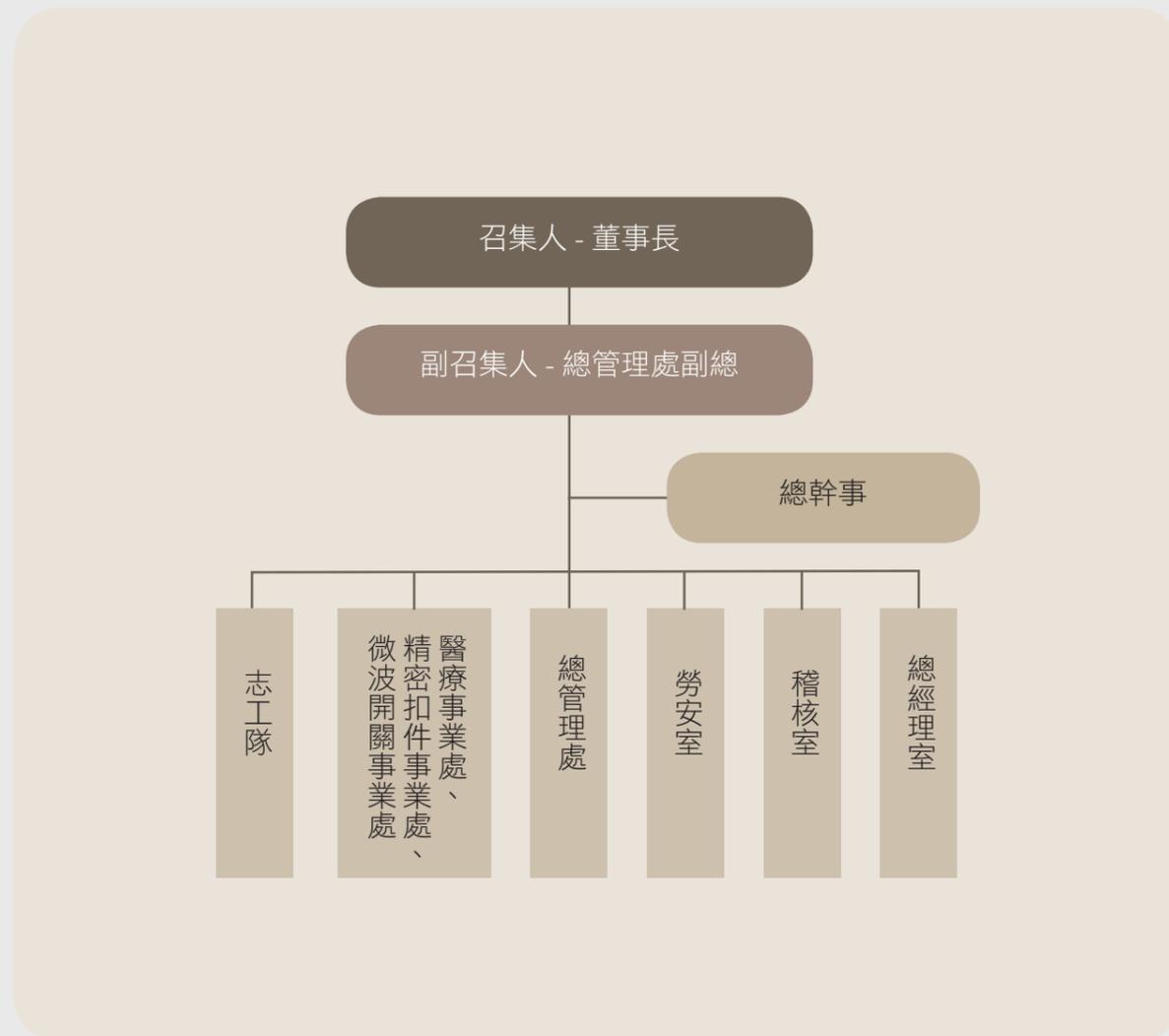


2. 永續性議題管理

為達到企業永續的目的，我們深信與利害關係人溝通的重要性，了解各個利害關係人所關注議題，將企業營運所可能存在之風險納入評估，並清楚明確擬定方針，期能透過改善符合各方之期待。

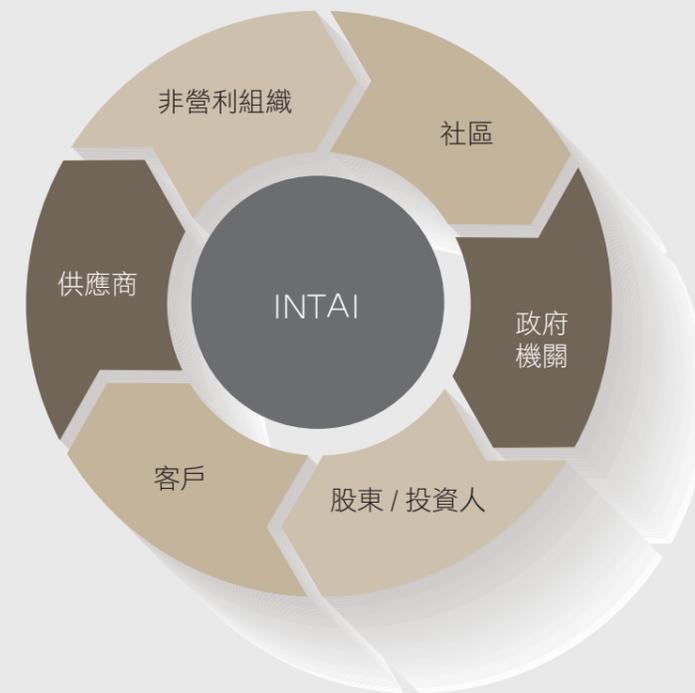
鏡鈦公司設有 CSR 推動委員會，由各部門代表每年透過調查、訪談，召開會議討論出利害關係人包括客戶、供應商、社區、政府機關、員工、股東 / 投資人、非營利組織，並透過各種溝通管道與利害關係人進行溝通，將其所關注議題分項揭露於社會責任報告書中，做進一步的回應，建立良好的雙向溝通。

CSR 推動委員會 - 組織圖

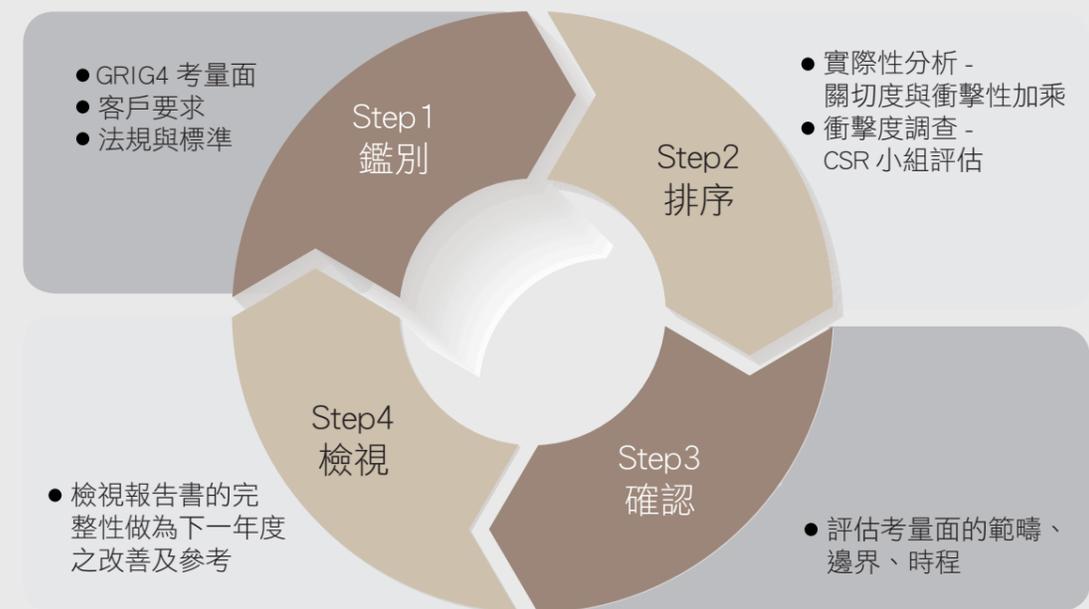


2.1 利害關係人與關鍵議題鑑別

鏡鈦與利害關係人



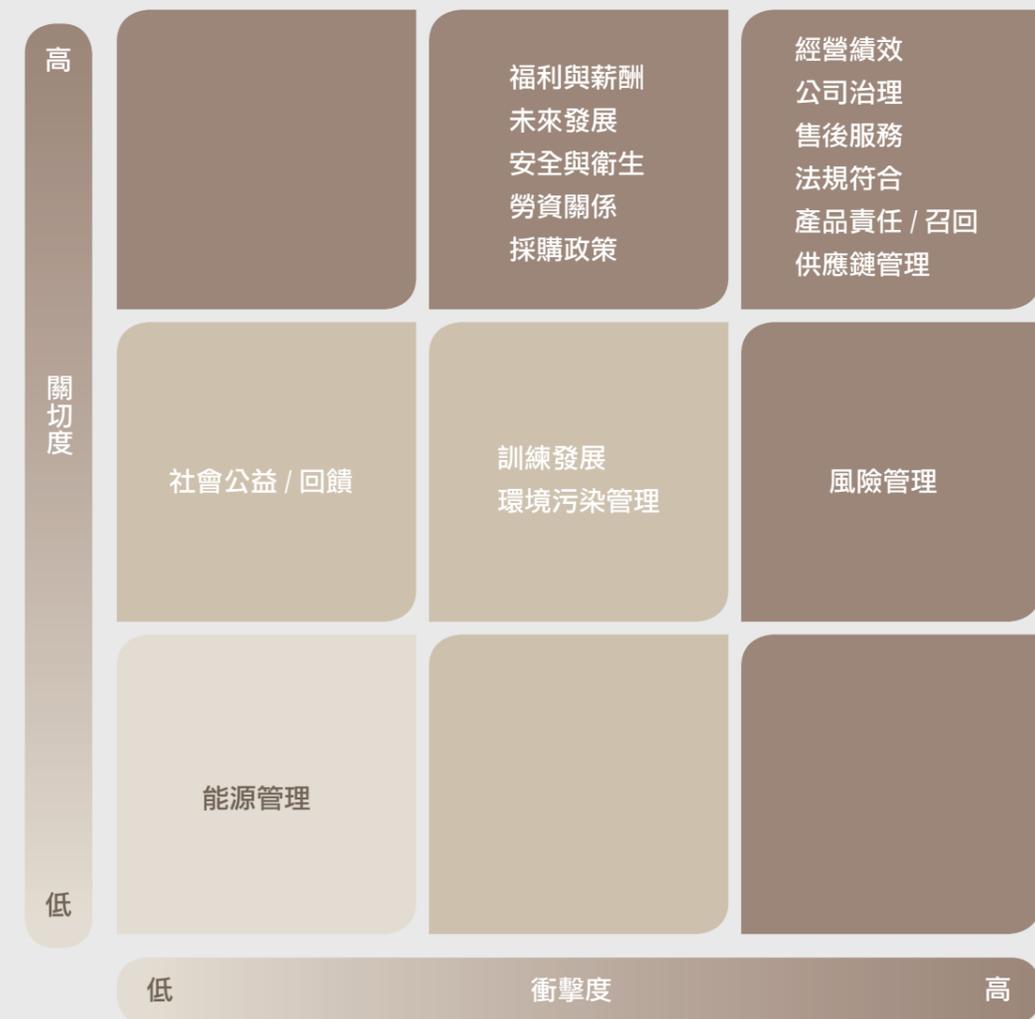
關注議題鑑別流程



各利害關係人所關注議題及溝通管道

對象	溝通議題	溝通管道
客戶	產品責任 / 召回 售後服務 綠色產品 永續發展策略	客戶滿意度調查 客戶稽核 定期性 / 即時性會議 客訴聯絡窗口
供應商	法規符合 環境污染管理 供應鏈管理 採購政策	供應商稽核 外部溝通信箱 供應商指導 定期性 / 即時性會議 不定期巡視訪談 供應商表揚大會
社區	法規符合 安全與衛生 環境污染管理 能源管理 社會公益 / 回饋	符合環境法規 社區活動參與 環境績效指標 外部溝通信箱
政府機關	經營績效 公司治理 法規符合 安全與衛生	遵守政府法規 每月財務報表 不定期法說會 不定期廠內稽核
員工	福利與薪資 訓練發展 安全與衛生 勞資關係	董事長室意見箱 勞資會議 內部公告 薪酬委員會 職工福利委員會 董事長全廠性談話大會
股東 / 投資人	經營績效 公司治理 未來發展 風險管理 永續發展策略	年度股東會 外部溝通信箱 公司年報 不定期法說會 參加海內外投資機構研討會及面對面溝通會議 公開資訊觀測站
非營利組織	社會公益 / 回饋	外部溝通信箱 參與相關公益活動 內部員工志工訓練 協助活動宣傳

CSR 重大議題矩陣表



重大性考量面與邊界鑑別

項次	重大議題項目	組織內	組織外					考量面	管理方針	
			客戶	供應商	社區	政府機關	股東 / 投資人			非營利組織
1	福利與薪資	√				√		不歧視	5.1 勞動人權促進	
2	訓練發展	√						訓練與發展	5.2 人才吸引與培育	
3	經營績效	√	√	√		√	√	經濟績效	1.4 財務表現	
4	公司治理	√	√	√		√	√	反貪腐	2.3 公司治理	
5	未來發展	√	√	√				策略與分析	董事長的話	
6	法規符合	√	√	√		√	√	法規遵循	4 和諧的環境	
7	安全與衛生	√	√	√	√	√	√	職業健康與安全	5.4 職場健康與安全	
8	勞資關係	√	√			√	√	勞雇關係	5.3 員工溝通與關懷	
9	環境污染管理	√	√	√	√	√		√	廢污水及廢棄物	4.4 廢污水及廢棄物
10	產品責任 / 召回	√	√				√		產品及服務標示	3.1 客戶關係與客戶滿意
11	風險管理	√	√			√	√		組織概況	2.2 風險管理
12	供應鏈管理	√	√	√			√		供應商環境評估	3.2 永續供應鏈
13	能源管理	√	√		√	√	√	√	能源	4.1 低碳與能源
14	採購政策	√	√	√					採購實務	3.2 永續供應鏈
15	社會公益 / 回饋	√			√			√	當地社會	6.2 社會公益
16	售後服務		√						產品及服務標示	3.1 客戶關係與客戶滿意

2.2 風險管理

【財務的風險控管】

(1) 利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施

單位：新台幣仟元；%

項目	102 年	103 年
利息收(支)淨額	(3,514)	(3,608)
兌換(損)益淨額	13,320	23,366
利息收(支)淨額占營收淨額比率	(0.23%)	(0.20%)
利息收(支)淨額占稅前淨利比率	(1.22%)	(0.99%)
兌換(損)益淨額占營收淨額比率	0.88%	1.30%
兌換(損)益淨額占稅前淨利比率	4.63%	6.39%

a. 利率變動

本公司 103 年度合併利息收支淨額占合併營收淨額及合併稅前淨利比率分別為 (0.20%) 及 (0.99%)，對損益並無重大影響，預計未來利率變動對本公司之整體營運及損益亦將不會造成重大影響。

b. 匯率變動

本公司係以外銷為主，應收應付款項主要以美金計價，藉由外幣資產與負債相抵可達到自然避險，但因應收應付期間差異等因素，帳面產生美金淨資產，故仍面臨匯兌風險。本公司將加強注意國際金融及匯率變化，適時掌握匯率變動情勢，並透過與金融機構簽訂以避險為目的之衍生性金融商品交易合約（選擇權或遠期外匯合約），適時規避匯率變動之風險。

c. 通貨膨脹

103 年台灣地區消費者物價指數 (CPI) 年增率為 1.2%，通貨膨脹率波動不大，本公司原物料採購多來自國內，故未因通貨膨脹產生重大影響。惟本公司仍將密切注意相關經濟情勢與原物料市場行情變化，適時採購生產所需原料，並加強存貨控管，以降低因原物料價格變動對本公司損益之影響。

(2) 從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施

a. 從事高風險、高槓桿投資

本公司專注於本業經營之領域，且基於穩健與務實之原則，並未從事高風險、高槓桿投資。

b. 資金貸與他人、背書保證

截至年報刊印日止，本公司及子公司並無資金貸與他人及背書保證之情事。另本公司已訂定「資金貸與及背書保證作業程序」以作為爾後從事相關行為之遵循依據。

c. 衍生性商品交易

依據本公司訂定之「取得或處分資產作業程序」辦理，本公司所從事之衍生性商品交易是以外幣匯率避險為目的。

【消防演練】

鏡鈦公司為因應各種突發而來緊急事故準備，成立緊急應變機制，包括通報機制建立、緊急應變小組、緊急應變器材備置等，明定緊急應變計畫流程，彙整各項緊急狀況如火警、地震、停電、洩漏及外洩等應變資訊，建立緊急應變組織圖，供全公司部門了解，當異常狀況或意外事故發生，緊急應變小組在第一時間獲知後，可以立即廣播通報成立應變小組，同時迅速採取有效的行動，各部門更可以利用組織圖了解部門緊急應變運作注意事項。每季定期舉辦緊急應變教育訓練與演練，強化公司同仁應變能力。

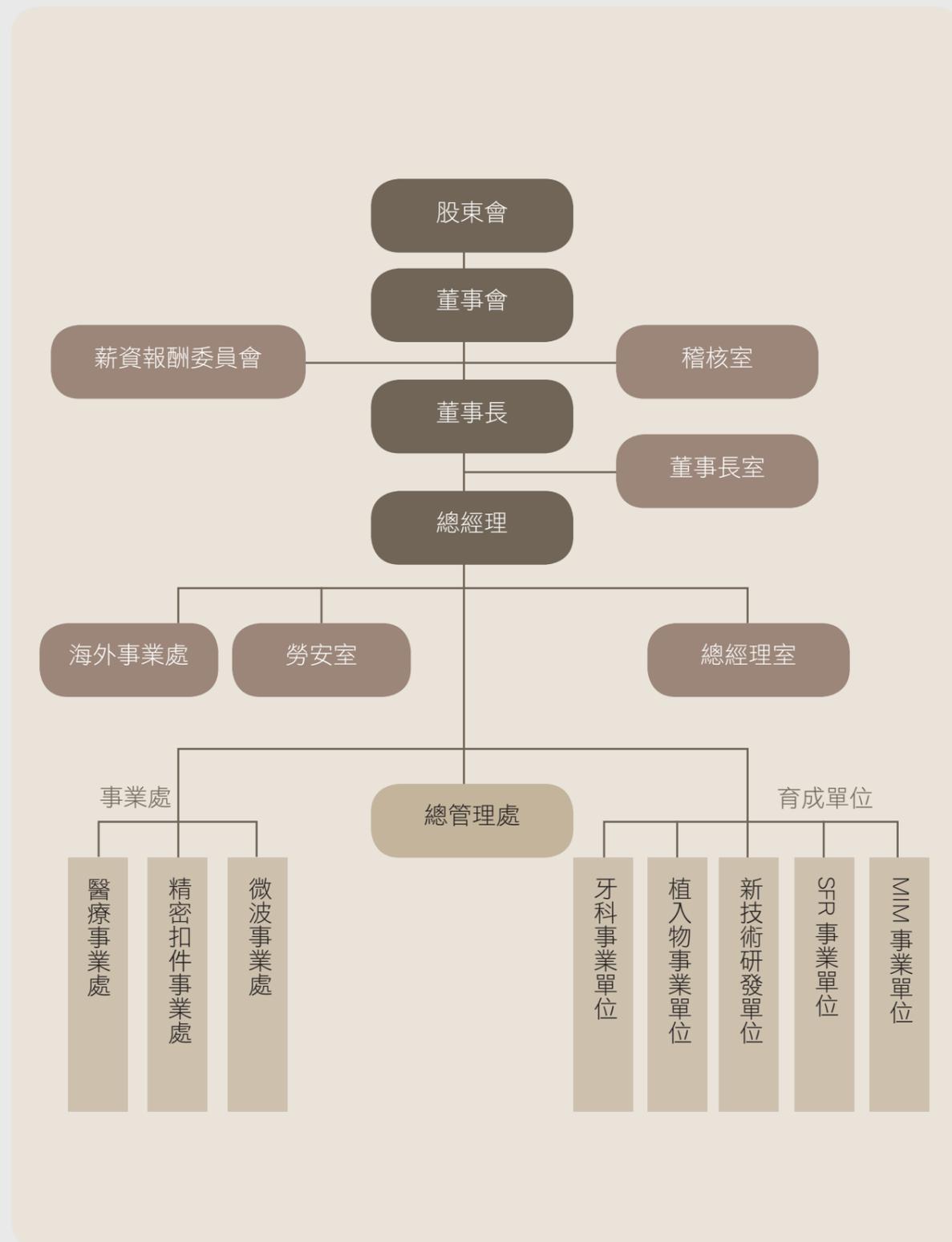
2.3 公司治理

鏡鈦公司一直致力於維持誠信的公司治理，重視股東之權益，為落實公司治理，依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定本公司之「公司治理守則」，並揭露於本公司網站與公開資訊觀測站，2014 年更獲得社團法人中華公司治理協會 CG6009 公司治理制度評量認證。

在公司資訊方面，我們致力落實營運、財務等各項資訊的透明化，重視資訊揭露之完整、即時及正確性，2014 年獲頒財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會上市櫃公司資訊揭露評鑑的 A+，除每月發布營收報告外，亦不定期舉行法人說明會，以及每年舉辦一次股東常會，所有相關資訊皆可於鏡鈦公司網站 (<http://intai.com.tw>) 查詢。

本公司亦設有發言人、代理發言人和股務等單位，負責向投資人溝通公司訊息，以確保投資人充分了解公司營運方針。股東可依公司法規定，於每年股東常會以書面向公司提出議案。此外，本公司之中文網站皆設有投資人關係專區，定期更新財務資訊及法人說明會簡報資料供投資人參考，股東及投資人亦能透過投資人信箱 (sp@mail.intai.com.tw) 表達問題和建議。未來我們將持續致力提高鏡鈦公司企業經營的透明度，使投資人執行投資決策時，能獲得更多相關的參考資訊。

公司組織圖



董事會組成及職權

董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效防制利益衝突及確保公司遵循各項法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，並致力於股東權益極大化。董事會應負責公司整體的營運狀況，設立確切的目標，並努力達成。董事會應向股東會負責，董事之酬勞，須提送股東會決議，由股東決定與承認董事會經營結果，做為衡量公司最高治理單位管理績效的方式。透過董事會績效的衡量，有助於提升董事會的決策品質及效率，達成有效管理及監督公司的目的。另外，透過年報揭露董事會董事的出席率，加強董事對其自身應盡之責任與義務之要求，確實發揮監督與管理公司之功能。

目前董事會由九位具有豐富的專業背景與技術經驗之成員組成，由蔡永芳先生擔任董事長，負責公司營運決策與執行。董事會成員中，公司聘任 2 席具有豐富經營、法律或財務專業經驗之獨立董事，賦予董事會決議時出具客觀且適宜公司之意見權利，另外，聘任 2 席監察人，調查公司業務及財務狀況，查核會計表冊並出具報告。兩者總人數占公司董事會成員 44%，以確保公司監察機制獨立性，降低違法事件及確保投資人權益。

自律、健全的董事會是公司治理之本，鏡鈦公司持續強化公司治理之運作、重視股東之權益。每年召開股東常會 1 次，董事會每年召集常會 6 次，必要時得召集臨時會。2014 年董事會共召開 7 次會議，董事會以超然獨立精神提供鏡鈦公司營運、法律及財務的專業諮詢，共同擔負公司策略、營運及監督之責。

董事會成員介紹請參閱下表：

職稱	姓名	年齡	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	蔡永芳	54	男	國立臺灣工業技術學院機械系 昂記科技(股)公司董事長 鏡太興業(股)公司研發部經理 鏡鈦科技(股)公司研發部副總經理	統新投資(股)公司董事長 Aoltec International Inc. 財務長 / 董事 台灣微創醫療器材(股)公司法人董事代表 Ever Golden 董事長 千鏡生醫科技(股)公司法人董事代表
董事	林寶彰	62	男	國立台北工專機械工程系 日商台灣東京晶體公司生產部經理 中國生產力中心顧問師 鏡太興業(股)公司董事長 利台科技(股)公司董事長 鏡鈦科技(股)公司董事長	本公司策略長 台灣微創醫療器材(股)公司董事長 高鋒投資(股)公司董事長 金澤投資(股)公司董事 Aoltec International Inc. 董事長 國立台北科技大學華東區校友會 理事長
董事	鍾兆垣	63	男	空軍機械學校專科班 空軍後勤基地航空零組件研發職務 昂記科技(股)公司總經理 鏡太興業(股)公司總經理 利台科技(股)公司董事	本公司總經理 鴻偉投資(股)公司董事長 Aoltec International Inc. 總經理 / 董事
董事	林春榮	54	男	蘇州大學企業管理系碩士 明煜工業(股)公司業務經理 鏡太興業(股)公司研發部經理	本公司扣件事業處副總經理 泓運投資(股)公司董事長 Aoltec International Inc. 祕書長 / 董事 千鏡生醫科技(股)公司法人董事代表

董事	中國信託創業投資(股)公司			波士頓生物科技創業投資(股)公司董事 偶動漫娛樂事業(股)公司董事 華研國際音樂(股)公司董事 CTBC Capital International Co., Limited 董事 志氣高電影(股)公司董事 華文創(股)公司董事 台康生技(股)公司董事 一條大路電影(股)公司董事 台灣之星移動電信(股)公司董事 台灣氣立(股)公司監察人 夢想海洋(股)公司董事 百德機械(股)公司監察人 視納華仁文化傳播(股)公司董事 京越國際(股)公司董事 臺灣行動支付(股)公司董事 首都大飯店(股)公司董事 臺醫光電科技(股)公司董事 門品膳國際控股公司董事 創祐生技(股)公司董事 全民大劇團(股)公司董事 能率亞洲資本(股)公司董事
	代表人：游智元	46	男	國立交通大學高階主管管理碩士 聖島國際專利商標事務所專利工程師 寶僑(P&G)家品(股)公司客戶經理 中實投資(股)公司專案經理 新揚管理顧問(股)公司投資部協理 源創產業投資顧問(股)公司副總經理
獨立董事	宋清國	66	男	國立政治大學企管所碩士 中華汽車(股)公司副總經理 匯豐汽車(股)公司總經理 行政院參事主任 中國石油(股)公司董事 德安管理顧問(股)公司總經理
獨立董事	童瑞龍	65	男	國立陽明大學醫務管理研究所碩士 教育部部定講師 行政院政務顧問 衛生福利部 102 年度醫院評鑑及教學醫院評鑑常務評鑑委員 衛生福利部 102 年醫師懲戒覆審委員會委員
監察人	陳孝湧	61	男	無
監察人	張福全	63	男	無

註 1：103 年度股東常會屆期改選，新任董事 7 席、監察人 2 席。
 註 2：實際在任之獨立董事任期均未超過 9 年。

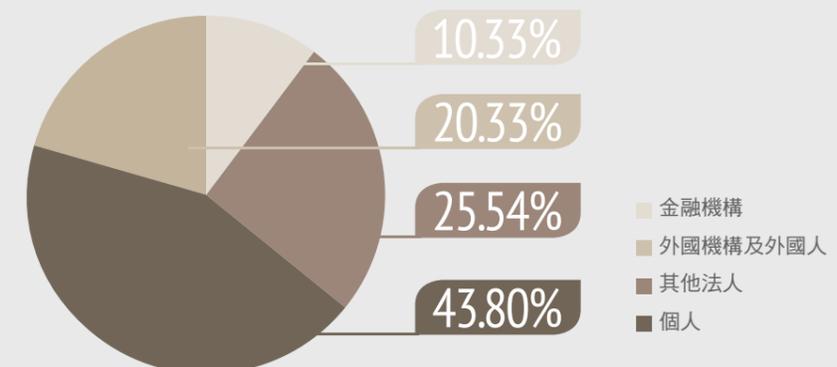
2014 年董監事進修情形

董事、監察人 103 年度進修情形				
職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	蔡永芳	社團法人中華公司治理協會	全球化競爭市場，企業如何持續創造經營巔峰及永續經營	3.0
董事	林寶彰	社團法人中華公司治理協會	運用 CSR 創造企業與社會之共享價值	3.0
董事	鍾兆填	社團法人中華公司治理協會	強化公司治理藍圖及精進企業社會責任願景	3.0
董事	林春榮	社團法人中華公司治理協會	全球化競爭市場，企業如何持續創造經營巔峰及永續經營	3.0
董事	游智元	社團法人中華民國會計研究發展基金會	公司治理與證券法規	3.0
獨立董事	宋清國	社團法人中華公司治理協會	公司治理與智慧財產	6.0
		社團法人中華公司治理協會	薪酬委員會工作推展與指導原則之設定	
獨立董事	童瑞龍	社團法人中華公司治理協會	全球化競爭市場，企業如何持續創造經營巔峰及永續經營	6.0
		證券櫃檯買賣中心	上櫃、興櫃公司內部人股權宣導說明會	
監察人	陳孝湧	社團法人中華公司治理協會	全球化競爭市場，企業如何持續創造經營巔峰及永續經營	6.0
		社團法人中華公司治理協會	公司治理機制下董事(會)及監察人之職能 --- 兼論審計委員會之實務運作	
監察人	張福全	社團法人中華公司治理協會	全球化競爭市場，企業如何持續創造經營巔峰及永續經營	6.0
		證券櫃檯買賣中心	上櫃、興櫃公司內部人股權宣導說明會	

股東結構

	金融機構	其他法人	個人	外國機構及外國人
股東結構	10.33%	25.54%	43.80%	20.33%

(104 年 4 月 25 日的統計資料)



2.4 行為準則

鏡鈦公司自創立即將「誠正信實」作為重要之企業經營理念，「誠懇、正直、信用、務實」人與人相處最為基本的態度，延伸至企業，更是永續經營不可或缺的要素，唯有持續獲得消費者、合作夥伴及社會大眾的信賴與尊重，才能長久維持善良的合作關係。近年來，不斷爆發的商業交易醜聞、黑心食品等，嚴重的影響廣大消費者的權益，也突顯企業在經營上價值觀的扭曲，因此，企業道德、社會責任日益受到重視，鏡鈦公司將誠信道德視為最基本的紀律要求，不論管理階層，亦或基層夥伴，均嚴格要求遵守商業道德及保密，並訂定【誠信經營守則】及【誠信經營作業程序與行為指南管理辦法】，作為公司決策、執行業務的依循標準。除企業內部要求，我們也將此理念對上下游合作廠商做同樣標準之宣導和要求，並邀請供應商簽署相關承諾文件，共同營造良善的商業環境。

依據誠信經營守則，鏡鈦公司所有人員應當遵守廉潔之最高標準，禁止任何形式之背信行為，進行各項業務，秉持以下原則：

1. 商業來往前應考量交易對象之合法性，避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。
2. 執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。
3. 對政黨或參與政治活動之個人或組織直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。
4. 對於慈善捐贈或贊助，應符合相關法令及內部作業程序，不得變相行賄。
5. 不得利用職務上之關係收受他人餽贈及邀宴。

公司也針對各項問題，設有申訴管道，任何內部員工或合作廠商接可利用意見箱或公司信箱檢舉不良行為，如接獲相關申訴案件，直接由董事長召集相關部會展開調查，並由董事長室彙整報告定期呈送監察人及獨立董事。

2.5 隱私與資訊安全

鏡鈦公司對營業機密及資訊安全管控十分重視，訂定有【資訊系統循環】管理辦法，落實各項資訊的控管，不論文件簽核、收發電子郵件、資料調閱、文件存廢、軟硬體安裝、資料傳輸等，皆設有權限管理，嚴加禁止不同職務間帳號、密碼的私自更換使用，系統管理人員則依相關申請單據作業，且留有紀錄。人員離開原職務，即撤銷該使用者之帳號密碼，並保存相關紀錄至少三年。

而我們對於保護客戶隱私也十分嚴謹地看待，更是鏡鈦全體的責任。所有作業流程及系統權限皆依照 ISO9001、ISO13485、TS16949 品質系統之規定以及客戶端要求的規範，執行客戶資料的嚴密管控。客戶技術文件與圖面以「外來文件管制程序書」的規定發行及保管；客戶提供的樣品或模、治具依照「客戶供應品管制程序書」、「顧客財產管理程序」、「外來樣品管理辦法」執行管制；客戶合約訂立則由「合約審查管制程序書」規範之。除此之外，公司也透過教育訓練及員工工作守則來加強宣導，灌輸正確的認知及觀念。

截至 2014 年以來，皆無接獲相關的客訴案件，未來我們也將在資安管理上持續努力，加強相關作業之 E 化，使管控上更佳的縝密、完備。

2.6 公眾溝通

- (1) 股務人員設置：本公司設有股務人員負責處理，並委由股務代理機構定期更新內部人及大股東持股情形，以充分掌控主要股東及主要股東之最終控制者名單。
- (2) 利害關係人之權益：本公司依據不同狀況，於相關部門設置各式溝通管道，讓利害關係人有足夠資訊判斷並維護其權益，另於公司網站揭露發言人、代理發言人及股務代理機構聯絡電話及 E-mail，建立與利害關係人溝通平台；未來將強化公司網頁提供更多關切資訊。若涉及法律問題，將委請律師進行處理，以維護利害關係人權益。
- (3) 投資者關係：本公司架設網站提供即時訊息給投資人，並連結「公開資訊觀測站」揭露相關資訊，另落實發言人制度，於網站上提供聯絡電話及信箱，與投資者保持良性關係。股東可透過此管道與公司聯繫，發言人及代理發言人針對回覆內容皆需陳報董事長知悉同意後執行。



3

責任夥伴

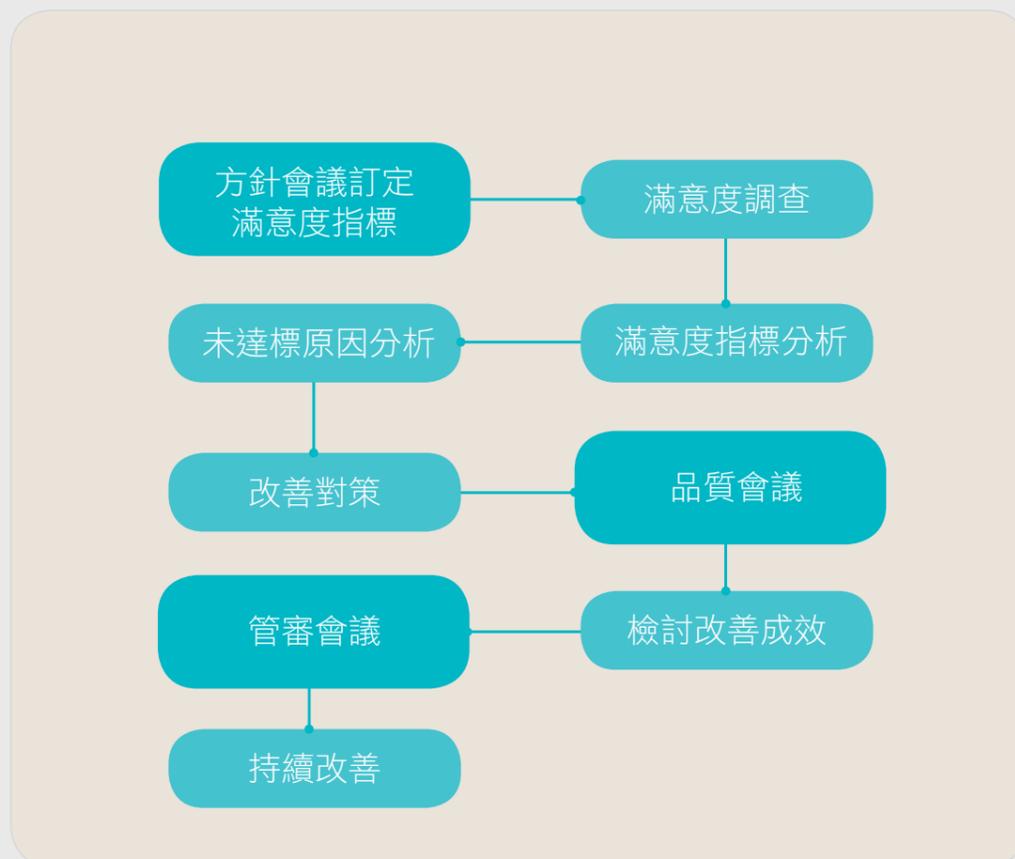
3 責任夥伴

3.1 客戶關係與客戶滿意

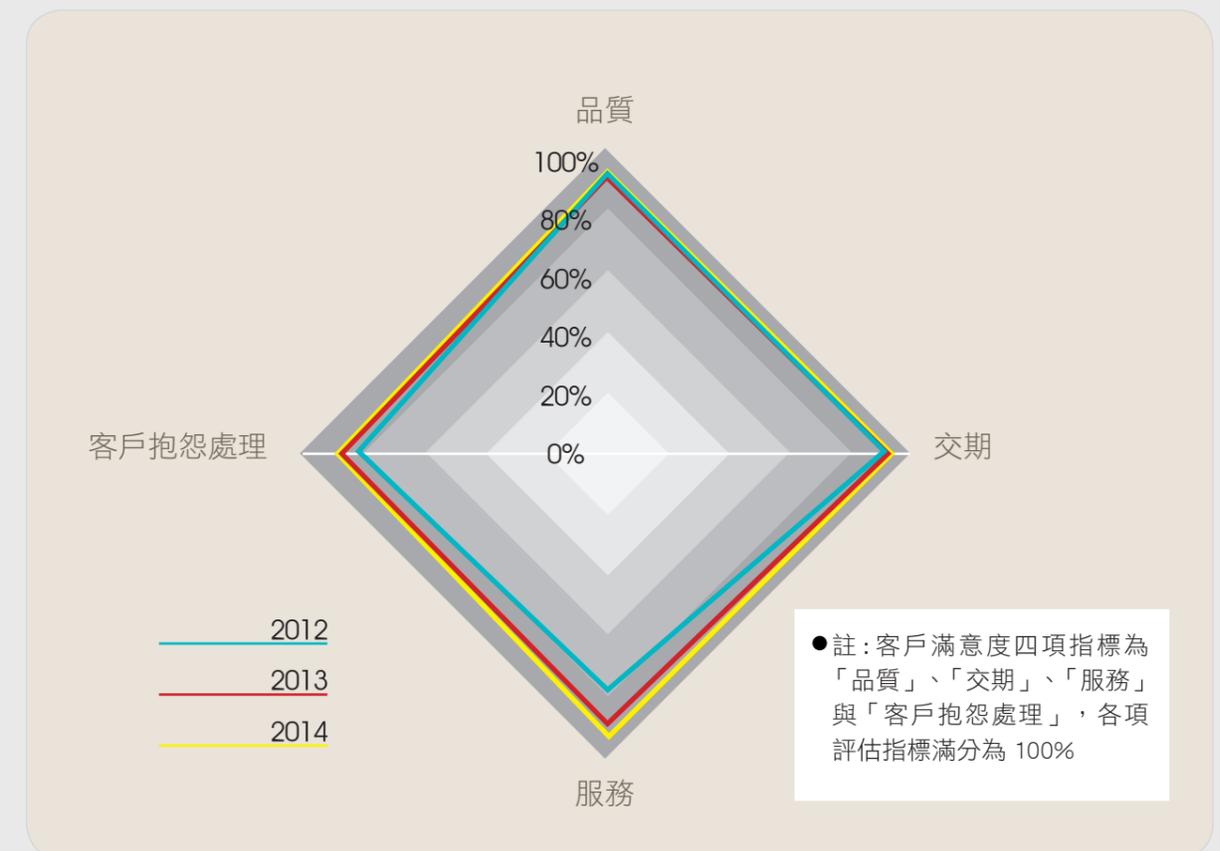
鏡鈦公司非常重視客戶對各項服務指標的滿意度，致力提供給客戶最好的品質、競爭的價格、迅速的交期和即時的服務。透過每年定期進行客戶滿意度調查，鏡鈦公司更能貼近客戶的需求以提升服務品質。當滿意度資料分析未達標準，須由責任單位分析原因並展開改善計畫，每月召開品質會議追蹤改善進度及檢討改善成效，最後在年度高階主管的管理審查會議上進行滿意度績效審核。

我們以持續改善的積極手法將品質與服務維持在水平之上，矢志滿足客戶的期望。我們堅信唯有鞏固既有客戶關係才能吸引新客源，開創雙贏的局面。

客戶滿意度調查統計流程



近三年客戶滿意度



客戶滿意度整體趨勢



3.2 永續供應鏈

【在地採購與供應鏈特性】

供應商為鏡鈦公司營運的重要夥伴，透過緊密合作方式，共同追求企業永續經營及成長。與我們合作之供應商，行業特性大多為機械資本密集，即需投入大量設備進行生產，也著重機械加工技術，2014 年在地採購金額占總進料 65%，約為新台幣 8.77 億元，本公司儘量選擇生產基地為在地之廠商，除供料效率之考量外，亦支持當地經濟之穩定，惟台灣無法購得之原材料，則以進口方式為之。

醫療事業處合作之供應商

供應商類型 / 國家別	台灣	美國	日本	合計
材料商	9	3	1	13
協力廠	47	0	0	47
服務承包商	11	0	0	11
物料廠	180	5	0	185

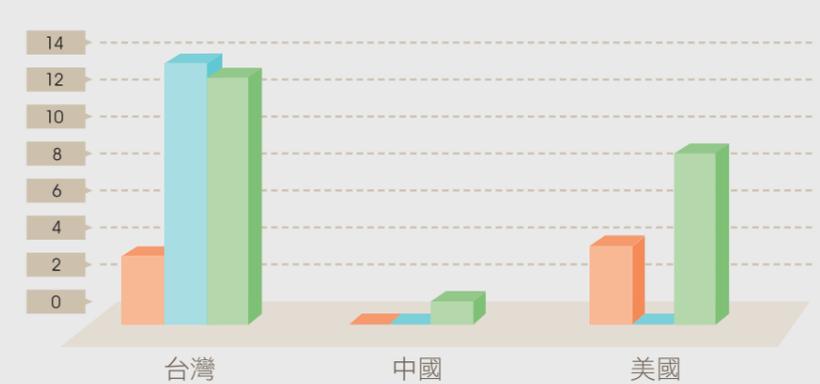
醫療事業處供應商類型 & 分布



微波事業處合作之供應商

	台灣	中國	美國	合計
材料商	3	0	4	7
協力廠	14	0	0	14
物料廠	13	1	9	23

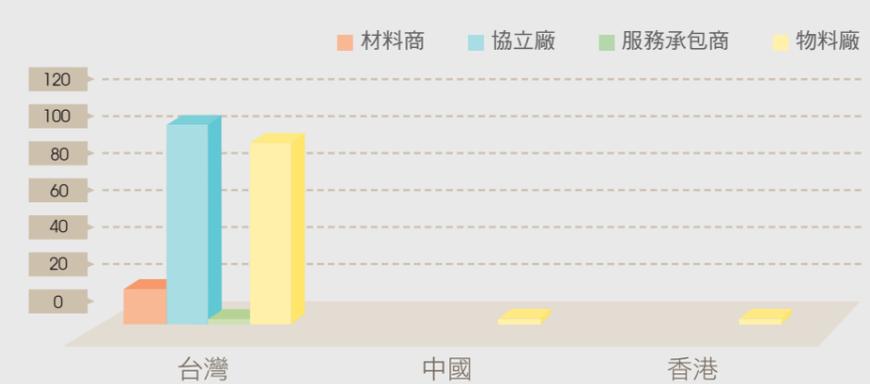
微波事業供應商類型 & 分布



精密扣件事業處合作之供應商

	台灣	中國	香港	合計
材料商	12			12
協力廠	104			104
服務性	2			2
物料廠	94	1	1	96

精密扣件事業處供應商類型 & 分布



【供應商稽核及評比】

鏡鈦公司期許供應商一同善盡環境保護責任，因此訂定協力廠商管制程序，並對供應廠商進行標準化評核，以確保協力廠商之供料能符合公司生產所需，未來不僅環境面之要求，更將於明年度起將尊重人權之概念導入供應鏈，於供應商自評表中涵蓋環保與國際人權等企業社會責任相關內容。

供應商評估小組由品保、資材、研發三個單位之人員組成，負責開發新廠商並進行評估與審核，合格供應商將可登錄於「合格廠商清冊」，並針對「品質」、「交期」、「配合度」每月定期考核及不定期的現場稽核，以求供料之穩定度，另於每年年度終了推選出最佳供應商，透過表揚大會，強化雙方合作關係。考核列為不合格者，須提出改善報告並完成矯正預防，未完成者將予以撤銷合格供應商之登錄，2014 年無廠商因此被終止合作關係。

供應商篩選與管制流程



2014 年針對新供應夥伴環境管理調查，調查結果顯示供應夥伴 100% 通過環境管理準則，且具有保護環境意識的能力；例如污染預防及持續改善，以節能減碳、資源節約、廢棄物回收、垃圾減量、降低污染源等做為環保管理目標。而我們亦注重產品及製程對環境所造成的影響，基於客戶的要求和自身對於環境的關懷下，鏡鈦公司要求應符合 RoHS 的原物料供應商提供相關檢驗報告或證明，未能提供 RoHS 檢驗報告或證明的廠商，其年度稽核結果和自評成績將受影響。

除了要求原物料供應商外，製程中所使用的藥劑和化學品雖非產品原物料，但鏡鈦公司秉持著同樣的檢驗和送樣標準，要求廠商提供證明或協助送至 SGS。通過對供應商和製程的嚴格把關，鏡鈦公司才能在產品上依客戶要求加上 RoHS 標示。因鏡鈦公司生產客製化產品，故製程須以客戶要求為導向。雖無法單方面全面更改為綠色環保製程，未來期許能將綠色環保意識反向客戶推廣。地球只有一個，我們有義務共同維護並給未來一個更好的環境。

微波事業處—已實施新供應商符合 RoHS 要求比例達 100%

2014 年度新供應商應符合總家數	實際符合家數	比例
3	3	100%

精密扣件事業處已實施新供應商符合 RoHS 要求比例 100%

2014 年度新供應商應符合總家數	實際符合家數	比例
52	52	100%

微波事業處—經確認供應商 RoHS 評鑑結果為 100%，若不符合要求，鏡鈦公司將拒絕進貨並影響供應商評核結果。

項目	a. 現有已接受 RoHS 評鑑之供應商家數	b. 違規家數	c. 違規事項說明	d. 違規改善措施	e. 事後處置
數量	23	0	N/A	N/A	N/A

精密扣件事業處—經確認供應商 RoHS 評鑑結果為 100%，若不符合要求，鏡鈦公司將拒絕進貨並於供應商會議中提出檢討。

項目	a. 現有已接受 RoHS 評鑑之供應商家數	b. 違規家數	c. 違規事項說明	d. 違規改善措施	e. 事後處置
數量	214	0	N/A	N/A	N/A

4

和諧的環境



4 和諧的環境

在快速工業化下，資源遭到大量開採，全球性的資源匱乏與氣候變遷已不容忽視，我們除做好傳統的污染預防與控制外，更積極面對、推動能源及溫室氣體的管理，以降低資源耗用和減少溫室氣體排放。

本公司為處理環保污染問題，每年均提出環保支出預算，2014 年總共支出環保成本為 227.3 萬元，佔總營業費用之 0.617%；鏡鈦公司盡心努力環境保護工作，2014 年未發生違反環境法律和法規事件，包含廢棄物、廢污水環境污染控制。

鏡鈦公司 -2014 年環保費用支出

項目	支出環保成本
廢棄物清運費	60.7 萬元
廢水納管處理費用	122.35 萬元
廢水前處理藥劑及維修費用	40.55 萬元
專業證照教育訓練及證照費	3.7 萬元
總環保支出	227.3 萬元

針對民眾以各種管道之申訴，鏡鈦公司依申訴案件性質，交由公司內部相關單位處理及回覆，以確保回覆之專業性及妥適性。而環境問題之申訴，包含公司營運對當地社區造成之衝擊等相關問題，提供便捷之申訴管道如下，建立暢通申訴機制，服務電話 04-23595336 分機 21241。2014 年無接獲與環境相關申訴案件。

4.1 低碳與能源

鏡鈦公司目前使用均為不可再生能源，並依據 2014 年主要能源使用及消耗作統計與分析，分為外購電力占 98.987%、天然氣占 0.112%、汽油占 0.527%、柴油占 0.374%，由於電力占公司耗能最大比例，公司已推動之能源管理措施：冷卻循環水泵浦變頻器節能、既設空壓機增設變頻器、資訊節電改善：

- a. 下班關機宣導與自動查檢機制
- b. 個人電腦螢幕保護設定 -5 分鐘自動關閉

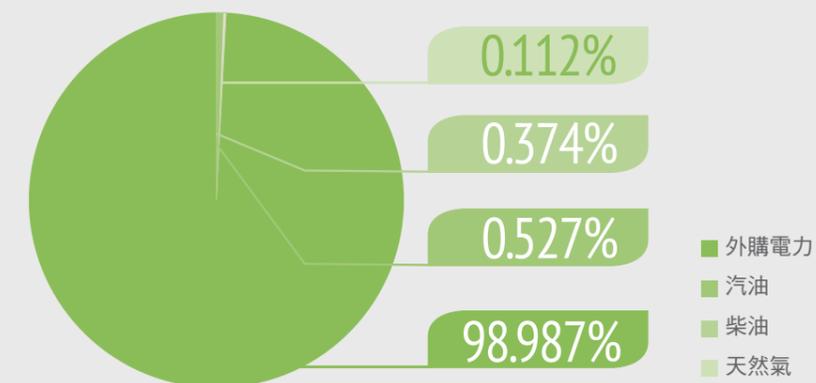
未來鏡鈦公司仍將持續針對廠內之公共設備（如冰水主機、空壓機）全面進行檢討，藉由妥善定期保養作業維持設備之效率，並適時汰換效率降低之設備，引進更新節能改善措施及訂定能源使用管理目標，以有效管控廠內能源管理績效。

2014 年總投入能源及消耗

2014 年能源耗用總表		
項目 (不可再生能源)	能源使用及耗用量	
	原計量數量及單位	轉換統一單位之數量
外購電力	4,662,600.0 度	4,662,600.0(kWh)
天然氣	1,371.5m ³	5,294.0(kWh)
汽油	6,579.6 公升	24,805.0(kWh)
柴油	4,339.6 公升	17,618.6(kWh)
總耗能	4,710,317.6(kWh)	
項目(可再生能源)	能源使用及耗用量	
本公司無使用任何可再生能源 (如風力發電等)	0	

註 1：冷凍機及冷卻水塔之製冷用電量因無法設立獨立電表以致無法單獨統計，故已合併外購電力呈現耗能量。
註 2：鏡鈦公司 2014 年度未出售電力、供熱、製冷及蒸汽等能源。

2014 年能源耗用比例圖



附註：能源單位轉換表

單位換算			
項目	單位	公升油當量	度電 (kWh)
外購電力	1 度電 (kWh)	0.2300	1.00
天然氣	1 立方公尺 (m ³)	0.8889	3.86
汽油	1 公升 (L)	0.8667	3.77
柴油	1 公升 (L)	0.9333	4.06

註 1：我國燃料熱值係採用經濟部能源局出版之更新能源統計手冊內的能源產品單位熱值表 (104.5.12 更新)。
註 2：能源計算方式為將所有能源使用與消耗依據「能源單位轉換表」轉換為共同能源單位 kWh。

公司能源密集度

總耗能量 (kWh)	總產品產出量 (kpcs)	能源密集度 (kWh/kpcs)
4,710,317.6	76,124.87	61.88

註 1：總耗能量包含外購電力、天然氣、汽油、柴油等直接能源與冷卻水等間接能源。
註 2：總耗能量未包含組織外部的能源消耗量。
註 3：能源密集度 = 總耗能量 (kWh) / 總產品產出量 (kpcs)

4.2 溫室氣體管理

在面對目前全球氣候快速變遷及暖化的問題，鏡鈦公司認為溫室氣體減量應為首要之工作，而溫室氣體盤查便成為首先必須完成的工作，藉由盤查之結果可以提供減量的依據，進而訂定減碳目標及優先順序，讓後續的減量過程更有效率。

鏡鈦公司為了善盡企業的社會責任，於 2014 年起參考環保署溫室氣體盤查作業，展開溫室氣體排放量盤查工作，以便能準確的掌握公司溫室氣體排放量，並訂定溫室氣體減量計畫，進而提升能源使用效率，降低能資源之過度耗損。2014 年為首年度進行溫室氣體盤查作業，故將 2014 年設定為溫室氣體減量的基準年。

2014 年度直接溫室氣體排放量

2014 年溫室氣體排放 (範疇一)			
項目	溫室氣體種類	耗用量	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e/ 年)
天然氣	CO ₂ 、N ₂ O、CH ₄	5,294 立方公尺 (m ³)	9.960
柴油	CO ₂ 、N ₂ O、CH ₄	17,618.59 公升 (L)	46.714
汽油	CO ₂ 、N ₂ O、CH ₄	24,804.98 公升 (L)	58.571
化糞池	CH ₄	1,051,641(hr)	0.035
冷媒	HFCs	1,064.8(kg)	76.621
溫室氣體總排放量	191.899(公噸 CO ₂ e/ 年)		

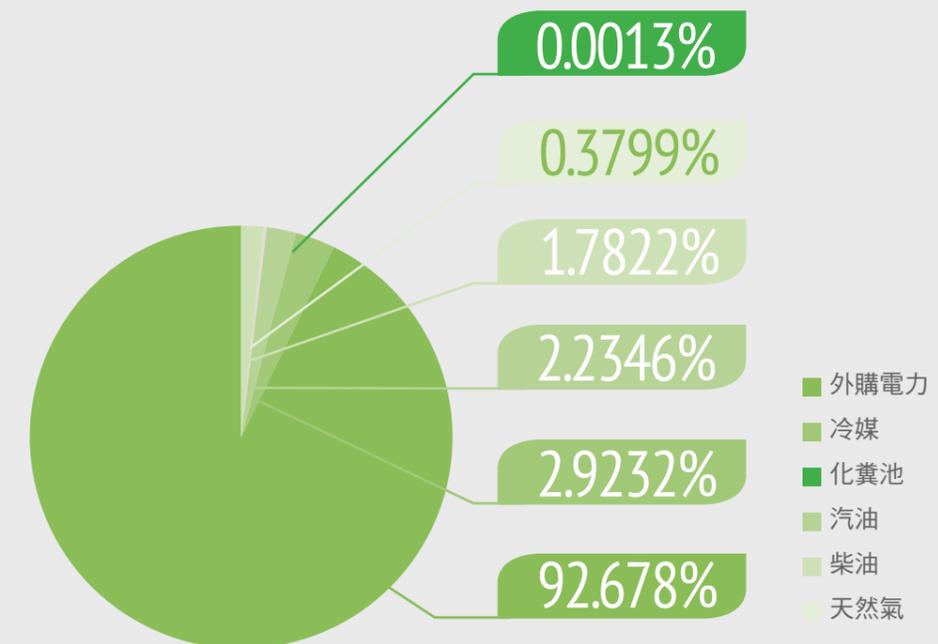
2014 年度間接溫室氣體排放量

2014 年溫室氣體排放 (範疇二)				
項目	溫室氣體種類	耗用量 (kWh)	電力排放係數 (KgCO ₂ / 度電)	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e/ 年)
外購電力	CO ₂ 、N ₂ O、CH ₄	4,662,600	0.521	2,429.215
溫室氣體總排放量	2,429.215(公噸 CO ₂ e/ 年)			

2014 年溫室氣體總排放量

各範疇排放量及比例	範疇一	範疇二
溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	191.899	2,429.215
佔總排放量比率 (%)	7.321%	92.679%
總排放量	2,621.114	
產值 (百萬元)	1,804.286	
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	1.4527	

2014 年溫室氣體排放比例



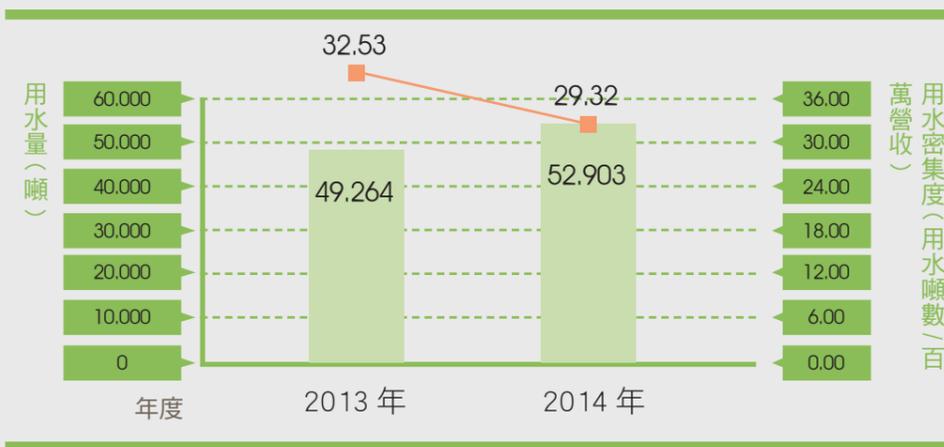
4.3 水資源利用管理

鏡鈦公司因產業特性必須使用洗淨製程，在全球暖化氣候劇烈變遷以及台灣河川特性的影響下，水資源的管理及利用更顯重要。鏡鈦公司廠區用水來源 100% 為台灣自來水公司供應之自來水，並無直接取自河川湖泊或地下水源，在洗淨製程設備改善完成前，廠內持續宣導員工經由用水習慣的改變減少用水量以提升節約用水之效率。已執行之節水措施如下：

- 全面加裝水龍頭省水器
- 更換空調冷卻用水藥劑增加熱交換效能減少耗水量
- 前製程使用純水製程回收水
- 景觀噴灌使用製程回收水
- 廁所洗地改使用製程回收水
- 廁所馬桶及小便斗沖水用水改使用製程回收水
- 每天進行用水水閥之滲漏巡檢

2014 年度鏡鈦公司自來水總用水量為 52,903 噸，用水密集度為 29.32 噸 / 百萬營收，相較 2013 年度自來水總用水量 49,264 噸，用水密集度 32.53 噸 / 百萬營收，用水密集度減少了 9.86%，相關節水措施展現了顯著的成效。

近兩年度用水密集度比較表



註 1：鏡鈦公司年度用水量為每月自來水公司帳單度數加總，總用水量包括所有製程產線、研發等生產相關設備設施用水與辦公室、廠區景觀、廚房餐廳、環境清潔等非生產相關用水。

【水資源回收及再利用】

鏡鈦公司為洗淨工件上加工程序產生之油脂及雜質，製程中須使用化學品增加洗淨效果，如脫脂劑和界面活性劑等，用水洗淨後，這些化學物質須排入廢水前處理設備系統進行處理後納入精密機械園區污水下水道系統。2014 年度可回收再利用之水資源為純水設備之製程廢水再用於研磨製程、清潔、景觀噴灌等，研磨製程現場裝設之水錶統計 2014 年度回收水量為 8,680 噸，占全公司自來水用量 16.41%。

4.4 廢污水及廢棄物

【廢水污染防治】

鏡鈦公司依據環保法令規定設置水污染防治措施，廠區製程中使用原物料、化學藥劑、水及電等資源所產生之廢水皆經由廠內之廢水前處理設施預先處理，以符合台中市精機園區之納管標準，廢水經過前處理設備處理後納入精密機械園區污水處理廠進行後續處理。

2014 年廢(污)水總排放量為 39,853 公噸，所有納管之廢水鏡鈦公司及污水廠皆定期實施廢水水質檢測，以確保前處理設備之效用並確認對環境沒有明顯衝擊，2014 年鏡鈦公司所有納管污水水質檢測結果皆符合精密機械園區污水處理廠之納管標準。

檢測項目	單位	污水處理廠之納管標準	2014 年水質檢測平均值
PH	NA	5-9	7.1
SS	mg/l	<250	21.7
COD	mg/l	<300	130.9

【廢棄物管理】

鏡鈦公司依據環保署廢棄物清理法之規定，對於廢棄物管理方面確保公司運作產生之廢棄物能妥善、安全處理，並對可能造成環境之衝擊降至最低，公司內訂有明確的廢棄物管理規範，將傳統的清理與處置轉化為有效管理資源的觀念，落實於日常運作中。此外，更將廢棄物視為資源加以運用，於產生廢棄物源頭處確實做好分類收集設施，並依廢棄物種類不同，明確區分存放區域，不可再生使用之廢棄物尋求合格清運處理廠商評估訂定合約後按時清運處理，以管制污染對環境的衝擊。

對於可回收再利用之廢棄物則於廠內妥善分類，提高廢棄物之可回收性。並委託合格的回收業者，進行清除及資源再利用，並持續宣導做好垃圾分類、資源回收的重要性。2014 年鏡鈦公司簽約之清運處理廠商並無發生違反環保法規之情事。

2014 年廢棄物處理情形統計表

廢棄物種類	廢棄物代碼	處理方式	年產出量 (公噸)
廢木材	R-0701	再利用	5.56
生活垃圾	D-1801	焚化處理	43.48
廢油水混合物	D-1799	物理處理	2.62
無機性污泥	D-0902	物理處理	34.02
銅污泥	C-0110	焚化處理	0.49
廢布輪	D-0899	焚化處理	0.335
廢 IPA	C-0301	焚化處理	1.4326
廢紙	R-0601	回收再利用	11.459
廢鐵	R-1301	回收再利用	2.122
廢鋁	R-1307	回收再利用	0.055
廢塑膠	R-0201	回收再利用	2.94

目前鏡鈦公司的廢棄物大致區分為一般事業廢棄物、有害事業廢棄物及資源類廢棄物等三類。所有製程作業產出之廢棄物均依環保法規進行廢棄物管理；管理部委請合法處理廢棄物的公司確實清理及申報，防止對環境造成污染；資源類廢棄物，經分類收集後交由當地合格回收業者進行回收。對內向同仁宣導資源回收再利用之廢物品及容器，建立嚴格分類回收制度。此外，亦由製程改善降低事業廢棄物之數量，減少對環境的衝擊，2014 年至今並無重大洩漏事件發生。



5

快樂工作

5 快樂工作

鏡鈦公司視全體員工為公司最重要的資產，秉持著「利潤共享」、「尊重人權」的理念，以創造幸福企業為主要目標持續努力。在公司內部設立多元的溝通管道、安全舒適之工作環境、員工定期健康檢查、員工額外保險等完善且多元的福利措施。更依照不同部門、工作內容、職階給予不同的教育訓練，培育員工的同時也會請員工們分享授課內容，讓鏡鈦與同仁們一同成長，期許同仁們在工作之中不斷自我實踐，不只是為了鏡鈦這個大家庭、更是為了自己的成就感及人生規劃而努力。

5.1 勞動人權促進

鏡鈦公司秉持「唯才適用」、「適才適所」之原則，以「專業程度」及「敬業態度」為任才依據，對於不同性別、宗教、種族、國籍或政黨均一視同仁，公平對待。

【員工概況】

截至 2014 年底，鏡鈦公司員工總數為 561 人，其中包含台灣地區本國籍 483 人，外籍勞工 78 人；聘用之正式員工 543 人，非正式員工（派遣人力）18 人，禁用任何非法勞工、童工、或其他違反法律規定之勞力。

2014 年員工人數



僱用當地居民為高階管理階層的比例

	高階	
當地	12	92%
非當地	1	8%

註：當地所指為設籍台灣中彰投地區

註：高階管理階層定義為本公司協理以上含事業處主管

【基本勞動人權】

■強迫勞動之禁止

鏡鈦公司若有使員工於正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長。延長之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時，延長之工作時間，一個月不得超過 46 小時。但工作係輪班制或有連續性、緊急性者，公司得在工作時間內，另行調配其休息時間，2014 年未有強制勞動引發勞資糾紛發生。若天然災害發生時，則依政府宣佈停止上班上課之通知辦理，以保障員工及廠區人員生命財產之安全。

■童工之禁絕

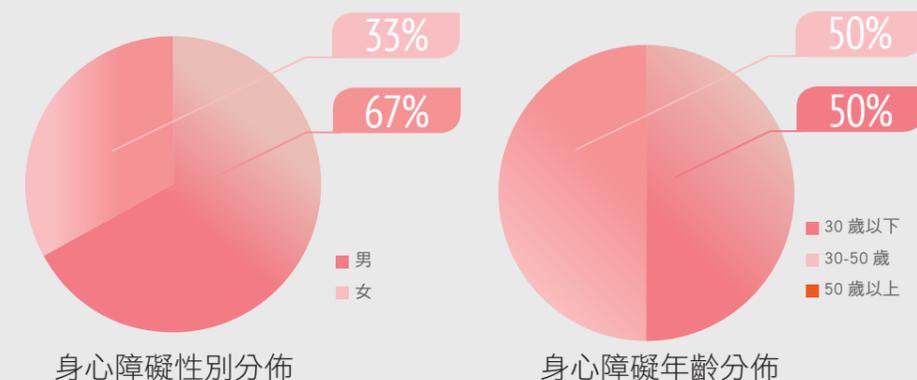
所有正職員工均滿法定年齡，2014 年公司並無任用童工。

■保障所有員工就業權利

依就業服務法之規定，公司於招募或人事調整並不因求職者或員工種族、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、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視，公司從無歧視僱用之案例發生。徵聘時，有符合工作人力需求之身心障礙人士即優先錄用，2014 年聘用身心障礙員工佔總員工數 1.07%，符合政府之規定：勞工人數 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。2014 年原住民員工 1 人，對於弱勢員工，以真心關懷，力求提供舒適和公平的工作環境，讓員工能安心發揮專長與公司一同並肩打拼。

任用身心障礙、原住民員工人數統計表

	管理職		非管理職		身心障礙			原住民		員工總數	
	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	男	女
30 歲下	0	0	47	58	2	1	3	0	0	47	58
30-50 歲	31	20	142	210	2	1	3	0	1	173	230
50 歲以上	12	13	12	16	0	0	0	0	0	24	29
總人數	76		485		6			1		561	
佔總人數比	13.55%		86.45%		1.07%			0.18%			



【離職、資遣】

公司依據勞動基準法之規定辦理，以保障勞工權益，若符合得經預告終止勞動契約之員工，公司均依規定期間預告或給付其預告期間之工資。雇主資遣勞工，其預告期間如下：

- (1) 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
- (2) 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- (3) 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

勞工於接到前項預告後，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 2 日之工作時間，請假期間之工資照給。

【大量解僱】

事業單位符合大量解僱勞工時，應於六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：

- 一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。
- 二、事業單位勞資會議之勞方代表。
- 三、事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。

【育嬰留停】

依性別工作平等法所賦予之權利同仁可申請育嬰留職停薪，2014 年 12 月底，申請育嬰留職停薪分別為女性 13 人。2014 年底育嬰留職停薪回任且任職滿一年之女性同仁比例 100%。而留職停薪屆滿未回任同仁多因留職停薪已達期限仍有照顧家庭需求而自願離職。

2014 年育嬰留職停薪復職留任率

項目	男性		女性		小計
	人數	比率	人數	比率	
2014 享有育嬰假的員工總數	244		317		561
2014 實際使用育嬰假的員工總數	0		13		13
2014 育嬰假復職數 (不計 2013 年留停於 2014 年復職者)	0		5		5
2014 休完育嬰假後復職的員工比例	N/A		38.5%		
2013 休完育嬰假後復職的員工總數	1		6		7
2013 休完育嬰假且復職後 12 個月仍在職的員工總數	0		6		6
2014 休完育嬰假後留任的員工比例	--		100.0%		

【薪資政策】

公司之薪資水準係視職位高低以及工作屬性、替代性的難易度而做不同的市場薪資定位，新進人員起薪依公司 " 薪等級距表 " 規定辦理，不因員工的種族、宗教信仰、性別、國籍、年齡或具任何法律上應受保障地位而有所差異，但會因工作內容及性質之差異而有所差別，男性職員多從事體力性的勞務或機具、起重機操作，故男性起薪基本工資約 1.25 倍，女性約 1.1 倍

2014 年男女最低職等之標準起薪與營運所在地最低薪資比較表：

新進敘薪 VS. 基本工資	男	女
2014 年 6 月 ~12 月新人 (1 職等作業員)	1.25 倍	1.1 倍

5.2 人才吸引與培育

【人才留任與招募】

鏡鈦公司總是將同仁視為家人一般，提供舒適的工作環境、豐富充實的教育訓練及多元的發展機會，並開放多元的溝通管道，打造雙向交流的幸福企業。尤其公司在人才的需求上著重技術專業，人員的穩定度和公司的經營有絕對的關係，更是我們一直努力的重要指標，針對離職員工，我們也透過問卷、訪談的方式了解原因，針對問題提出改善對策，藉由多元化的課程幫助員工在工作與生活取得平衡、加強專業技能已克服工作上的困境，另外，針對部門主管，強化領導和溝通能力來促進員工留任，目前的數據和我們的理想目標仍有段距離，但我們有信心也有決心的持續追蹤、改善，提升員工工作滿意度。

新進員工和離職員工的總數及比例

	新進員工		離職員工		員工總數	
	男	女	男	女	男	女
30 歲下	19	25	15	10	47	58
30-50 歲	34	43	43	21	173	230
50 歲以上	2	1	2	1	24	29
小計	55	69	60	32	244	317
總人數	124		92		561	
佔總人數比	22.10%		16.40%			

■公平的績效考核制度

鏡鈦公司推行績效管理與系統的整合、提升個人及組織整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，以作為職位晉升、薪資調整、紅利發放、訓練發展需求、工作改善及相關人事作業之重要參考依據。若員工發生無法適任的狀況，優先考量適當的輔導計劃、協助轉調至其他適任部門，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的資遣費用等措施，確保其工作權益。

(1) 績效評核主要流程：

- 目標設定：依據每年公司目標或工作職責，由主管及同仁共同討論，選擇適當之指標設定為事業處、部門及個人工作目標。
- 目標修訂：因應產業環境改變於每季績效考核後，得視需要經上一級主管同意，修改 KPI 管理指標；事業處 KPI 修訂需經董事長同意始可變更。
- 每季評核：每年分為四季作績效評核，由部門主管與員工溝通及瞭解當季目標執行狀況，並對達成狀況進行評核。

(2) 績效面談溝通：

主管應針對績效評核結果，協助員工進行改善方案執行，規劃員工發展計劃及與員工檢討當季績效表現，以增進主管與員工之間的雙向溝通，進而提升公司整體之績效表現。

接受績效考核員工比例

項目	男性			女性		
	受考人數	人數	受考比例	受考人數	人數	受考比例
非管理職	154	199	77.39%	233	284	82.04%
管理職級(含)以上	45	45	100.00%	33	33	100.00%

註：未滿三個月同仁未納入績效評核

■ 員工退休制度

(1) 依勞基法退休規定(以下係舊制規定)公司按月提撥勞工退休準備金專戶存儲，符合其退休資格有(舊制)：

- a. 服務本公司滿十五年以上且年滿 55 歲者、或服務本公司滿 25 年、或工作十年以上年滿 60 歲者，得自請退休。
- b. 員工若年滿 65 歲者，或心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，得強制退休。

每位退休之員工按其服務年資，每滿一年給兩個基數，但超過十五年之服務年資，每滿一年給與一個基數，不足一年的年資，若未滿半年者以半年計，滿半年者則以一年計算。最高總數以四十五個基數為限，員工退休金基數之標準，為核准退休時一個月平均薪資計，平均薪資之計算係指員工每月支領之經常性給付(臨時支領之補助津貼等不包括在內)。強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

(2) 依民國九十四年七月一日實施之勞工退休金條例(以下簡稱新制)辦理，員工退休金一律採確定提撥制，其退休金之給付依月提繳工資分級表，由本公司按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。

	人數	
新制退休	535	員工退休金給付標準如下： 一、選舊制者： (一)適用於 94 年 7 月 1 日前到職且選擇繼續適用「勞動基準法」第六章及同法施行細則第六章各款退休金規定之員工。 (二)有關退休(退職)金給付標準及年資認定計算標準，依照本公司「職工退休(退職)辦法」辦理。 二、選新制者： (一)94 年 7 月 1 日以前到職之員工，如選新制者其舊制年資予以保留，自 94 年 7 月 1 日起，退休金另以每月工資百分之六撥入個人帳戶。 (二)94 年 7 月 1 日(含)以後到職之員工，一律適用新制，退休金以每月工資百分之六撥入個人帳戶。
舊制退休	26	

【人才培育】

企業永續經營仰賴長期的人才適性學習與發展，員工的成長與培育向來是鏡鈦公司最重要的議題。我們依照員工各別專業職能需求，設計訓練地圖。新進同仁從報到日開始，幫助其熟悉環境，瞭解經營方向與理念，針對直接人員和間接人員，給予不同內容的新人訓練；之後，針對不同職務和職級，安排系統化的學習發展。年度的營運策略及文化，則依照不同職級之工作要點，以課程研討的方式進行傳達，包含策略共識研習營、創新提案改善課程以及內部講師培訓課程等。2014 年舉辦創意思考，由中高階主管以策略資訊，融合部門現況與年度目標，更以團隊活動和期許體驗「攜手向前」之精神和態度。

■ 平均訓練時數

鏡鈦公司員工不分男女皆有同等接受訓練的機會，故無特別性別統計之資料。員工年平均受訓時數，請參照以下表格，下方數據包含內部訓練課程、外部訓練課程之受訓時數。

教育訓練成果

教育訓練	間接員工		直接員工	
	男	女	男	女
員工總人數	144	149	100	168
訓練總時數	6,351.24	5,894.5	37,84.81	6,264.45
平均每人訓練時數	44.11	39.56	37.85	37.29

員工訓練狀況及投入教育訓練年度總費用

項目 / 年度	2012 年	2013 年	2014 年
訓練課程總時數(時)	12,634	22,844	22,295
教育訓練經費(元)	320,357	534,000	823,000
年度平均員工人數(人)	490	499	543
員工每人平均訓練時數(時)	25.78	45.78	41.06
員工每人平均訓練費用(元)	654	1,070	1,516

各階層學習發展地圖

階層	工作訓練體系				自我發展體系
	新進人員訓練	內部講師培訓	企業社會責任 導入輔導訓練	專業別訓練	
高階主管層級	一般教育訓練 勞工安全衛生教育訓練 6S 活動規範教育訓練 化學品通識教育訓練 內部控管訓練	內部講師認證訓練 內部講師技巧精進 課程	Executive CSR Awareness Training	工業工程訓練 品質系統相關課程	* 線上課程訓練 * 健康促進相關講座 * 外語訓練 * 在職進修計畫
課級主管層級			Management Team CSR Training	研發訓練 業務訓練 製造訓練	
基層管理師			General Staff CSR Training	資材 / 採購訓練	
作業員				特定人員專業課程訓練	

■強化學習發展基礎建設

(1) 友善的學習環境

導入新人完善的 e-Learning 學習平台，使新進員工皆能有友善學習環境，並能隨時閱讀平台內的文件資源，減少對於自然資源的耗用，為環保盡一份心力。

(2) 多元豐富的課程資源

每年度規劃實用的實體課程與外部學習資訊，如英語課程及員工圖書室等資源，提供同仁工作之外的自修學習，進而豐富職場知識或技巧。

(3) 完整的新進人員訓練體系

為了讓新進人員快速認識鏡鈦公司企業文化、願景、策略、制度規範並及落實勞工安全衛生教育，新人必須自進入公司第一天起至三個月內，完成相關新人教育訓練課程；新人自報到第一天即接受員工道德行為守則、鏡鈦公司簡介影片播放、公司環境介紹及性騷擾防治之宣導教育，藉由新人訓練課程傳遞公司整體的願景、使命與策略，使同仁清楚瞭解公司倫理等。

新進人員訓練總時數（含人權及反貪腐政策訓練）

	訓練總時數	比例	總人數	比例	備註
新進員工	2,508	11%	209	38%	新進人數（含當年度離職）
全體員工	22,295	100%	546	100%	總公司人數（取每月平均人數）

註：2014 年公司未發生貪腐事件。若有貪腐事件發生，則依獎懲管理辦法及「工作規則」等規定，情節重大者，得予以免職，並採取相關法律追究之。

■新進人員內控課程

我們重視企業之經營，均需建立相關之內部控制制度以確保企業經營之效果及效率，且健全的內部控制制度是公開發行公司及申請上市（櫃）需具備之要件之一，因而藉由課程對企業之相關人員應了解對於內部控制制度所應達到的目的。



■培育內部講師

鏡鈦公司推動內部講師制度，透過知識經驗的萃取與自製教材開發，有效傳承企業內部知識及實務經驗。內部講師由企業提供培訓資源，給予完整的訓練需求分析、課程設計與引導技巧養成。透過第二專長培養及系統化專業課程，逐步建構成各專業領域知識庫，增加企業管理文化的價值傳承。

2014 年成功培訓出 40 名內部講師，並完成 28 小時課程，參與內部培訓學員的滿意度平均達 4.64(5 分量表)。內部講師制度的推動，課程效益除了備課溝通便利、講師相對瞭解企業文化，能使用企業內部一致的溝通語言進行教學外，課程節費效益更高達 25.2 萬元。



■ 目標與策略發展研討會

透過強化「總體目標訂定流程與思考」、「目標訂定關鍵技巧」、「如何解決目標管理的實務問題」為重點，再由專業顧問帶實際案例，讓各部門理級以上主管藉此課程瞭解成功案例之作法，另應如何避免失敗作法再發生；再以總體目標與重點工作，產出明年度策略地圖，作為後續執行之溝通工具。



■ 願景目標－價值領導團隊 RUN 起來



透過課程指導「願景價值」的重要性，藉由明確的願景價值引導行動，各級主管及同仁較不易產生偏差，可較有持續的具體行動力，願景將會是較容易追求而得，此課程除課程講授外，著重個案研討、分組演練及講師指導回饋等教學方式進行。

■ 勞工職涯發展課程

【英文班】

鏡鈦希望員工可透過「情境式學習」、「12大主題」及「多元課堂活動」等模式，讓同仁可於日常生活中能輕鬆開口，除可提升運用能力，亦可增加英文使用熟稔度，以加強學習成效及營造一個英語學習環境（企業）。另於期末安排透過公開認證機構 TOEIC 英語能力測驗瞭解員工課程階段完成之進步程度。



【職能深化】

思考在現階段工作忙碌之情形下，無論主管或同仁對於自身工作，經常會忽略其是否可再創造更高的績效，透過此次課程讓參與主管及同仁均可將自身所瞭解職能專業部份，與其他相關職能同仁分享及彼此之間再作其他討論。



【讀書會】

鏡鈦董事長希望藉由讀書會可觸發各部門主管對事件發生之處理方式、思考模式等方面會有所改變，亦可快速讓每位主管瞭解書本上自身瞭解及其他主管認知上之差異，進而加強各主管彼此之間之共識產生，及減少衝突與摩擦。



■專業課程培訓

【工作指導與績效面談課程】

邀請專業顧問授課，並訂定模擬情境，讓主管可以更貼近工作實際可能發生之狀況。

課程目標：瞭解設定 KPI、執行過程與結果（績效面談）之 PDCA 管理模式。

課程目的：建立適時工作指導，促使主管與部屬進行有效的績效面談。



■專業長期的人才培育

人才係維持公司競爭力之關鍵因素，因此，必須有各方面優秀人才，俾使專業技術被妥善運用，其整體競爭力得以提升。公司一方面積極網羅優秀人才加入經營團隊，另一方面則持續提供良好的工作環境與健全的福利制度，只為了留住優秀人才。公司重視員工的教育訓練，鼓勵高階主管繼續 EMBA 學業進修，並積極培育人才。公司為使廠內人員再次提昇其本身職能與整體素質，以達成可與各單位專業性和國際間水準一樣。並分別與國立勤益科技大學工管系及修平科技大學機械工程系簽署職場體驗及校外實習，進而孕育莘莘學子提前加入鏡鈦大家庭。



5.3 員工溝通與關懷

【勞資溝通】

員工是企業重要的資產，鏡鈦公司不只重視公司與員工之間的關係，更把範圍拓展到員工之間的交流，為推展關心同仁業務並加強維繫員工關係故提供多方的溝通管道，讓勞資雙方的意見、同仁間的交流，在不同的場合與情況得到充分的溝通與協調，透過入口網站、員工討論園地 / 公佈欄、勞資會議、意見箱及各類員工申訴機制等管道，2014 年並無經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工及人權問題申訴案件。雖國內法令明訂員工享有自由組織工會的權利，公司至今並無員工提出組織工會的需求；且結社自由依據當地法令所賦予員工之權利，由員工自行決定行使與否，公司不干預、亦不介入。

■入口網站

鏡鈦公司認為與員工溝通是人力資源管理很重要的一環，故建立企業內部資訊入口網站，宣導公司政策、制度、福利措施及各項活動，內容主要報導公司內部之各式各樣的活動與重大事項，讓員工了解公司的政策和經營管理的情況，鼓勵員工彼此之間和員工與公司之間相互了解。

■員工討論園地 / 公佈欄

未來擬定設立員工討論園地之管理辦法，提供員工一個對公司或各部門業務理性陳述個人意見或建言的園地，採取匿名的方式進行。目前由員工休息室及員工餐廳之內部公佈欄作為管道，不只供員工們留言更可以快速傳達訊息。

■董事長意見箱

在公司內部設立意見箱，員工若對公司內部制度有任何意見或建議事項，皆可以透過董事長意見箱將建議事項上達董事長，員工發言採取匿名的方式進行，以確保員工之隱私與保密權利，而公司高層接收到訊息後也會立即進行討論，以做出適當反應與改善。

■勞資會議

為創造和諧勞資關係並保障同仁權益，每季召開勞資會議，在會議中克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益，採雙向互動溝通與集體協商協定，有效降低勞資雙方對立情況發生之可能性外，更能協助建立和諧之勞資關係。

■性騷擾及職場遭受他人身體或精神不法侵害處理小組

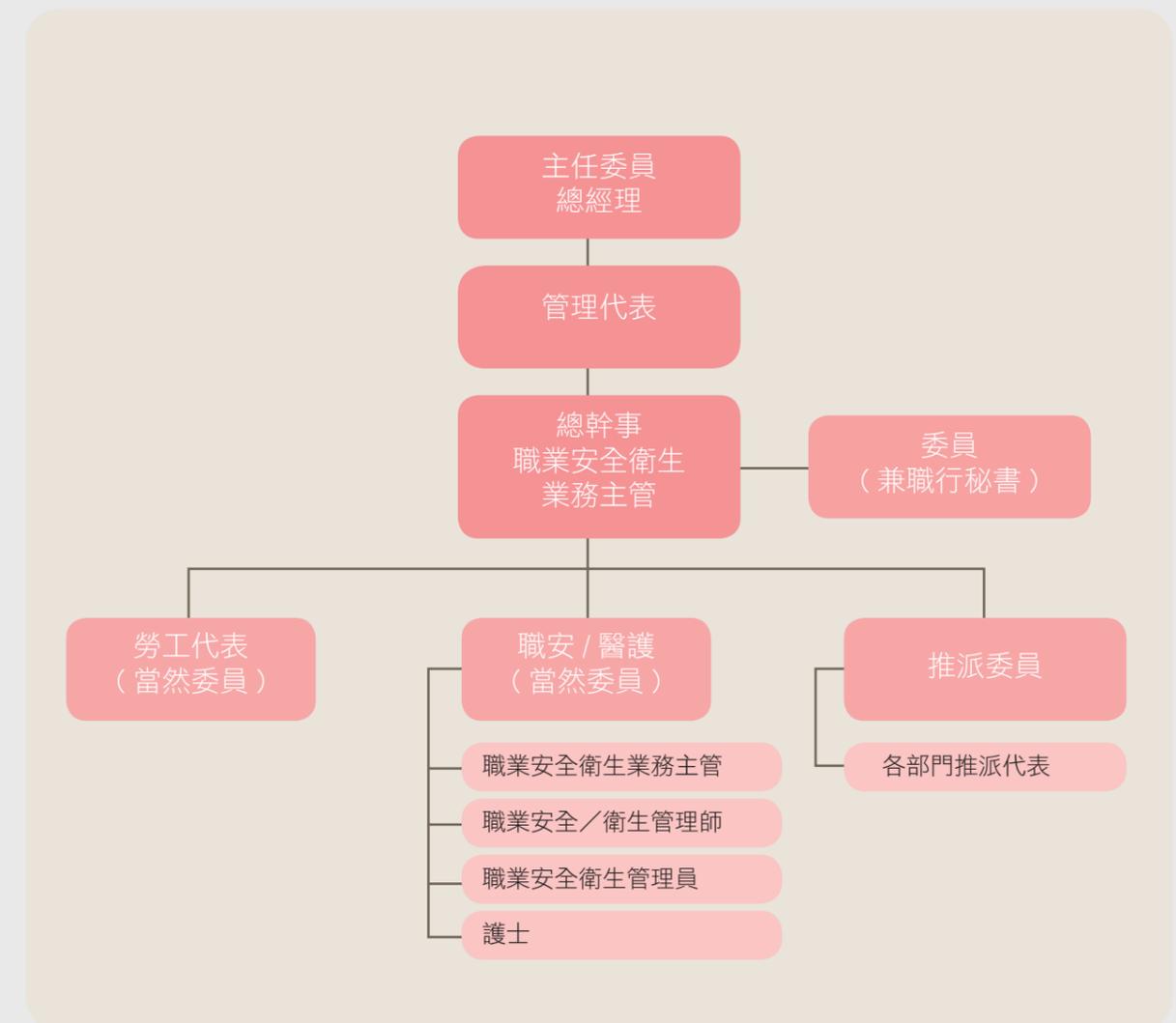
鏡鈦公司亦提供女性員工友善的工作環境，設置的哺（集）乳室、另依據《職場暴力預防程序書》及《性騷擾防治辦法》之規定，設置性騷擾申訴專線 (04)2359-5336 分機 1395 及信箱 113@mail.intai.com.tw，並加強宣導及防治工作，同時對主管及員工實施性騷擾防治教育訓練。2014 年鏡鈦公司員工未有性騷擾事件之申訴案。

5.4 職場健康與安全

【職業安全衛生委員會運作】

職業安全衛生委員會每季定期召開一次，由總經理主持，各部門主管及職安委會委員全程參與，協調與建議職業安全衛生管理計畫、審議安全衛生教育訓練實施計畫、健康管理及健康促進事項、自動檢查及安全衛生稽核事項、機械、設備或原料、材料危害之預防措施、作業環境監測採取之對策、承攬業務安全衛生管理相等安全衛生事項，委員會總人數 42 人，勞工代表人數 15 人，勞工代表人數佔委員會 36%。

職業安全衛生委員會組織架構



【職業災害統計分析】

我們注重工作環境與作業人員安全，建立事故通報和調查機制，依法令規定每月實施事故統計與申報，由勞安室人員會同事故部門填寫「意外事故調查表」進行事故調查與原因分析，共同研擬改善措施，通報相關人員提高警覺，採取相應的措施，並增加廠區環境安全衛生檢查，防止類似相同事件再發生，保障員工生命安全。

鏡鈦公司職業災害統計分析資料，係依勞動部及 GRI G4 (Global Reporting Initiative G4) 所公佈之重要失能傷害統計指標，選擇失能傷害頻率、失能傷害嚴重率、總合傷害指數及缺勤率為主要統計依據（統計數字不含廠外交通意外事故）。

2014 年職業災害統計

項目	2014 年	
	男	女
職業傷害 (件數)	1	1
職業病發生 (件數)	0	0
損失工作日 (天數)	1	1
因公死亡事故總數 (件數)	0	0
工作總時數	467,258	584,383
失能傷害頻率 (FR)	2.1401	1.7112
失能傷害嚴重率 (SR)	2.1401	1.7112
總合傷害指數 (FSI)	0.0677	0.0541
職業病發生率	0	0
缺勤率	0.66%	0.77%
備註	1. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害件數 × 百萬工時 / 總經歷工時 2. 失能傷害嚴重率 (SR) = 損失工傷日數 × 百萬工時 / 總經歷工時 3. 總合傷害指數 = (失能傷害頻率 × 失能傷害嚴重率 / 1000) ^(1/2) 4. 職業病發生率 = 職業病發生件數 × 百萬工時 / 總經歷工時 5. 缺勤率 = (總缺勤日數 / 總工作人天數) × 100%	

【環境安全衛生政策】

鏡鈦公司公告內部全體同仁與外部各利害相關團體了解本公司安全衛生政策與具體作法，特訂定環安衛政策：

- 符合環安衛法規之要求及公司同意遵守之其他要求事項。
- 落實風險評估，改善製程，減少安全衛生危害，避免可能的環境影響。
- 提高能資源使用率，進行工業減廢，回收及節約地球資源。
- 持續維持安衛管理系統有效運作，減輕環境衝擊，降低危害風險。
- 實施環安衛教育宣導，提升員工環安衛意識，並加強供應鏈及承攬商或利害相關團體之溝通及諮詢，以增進環保安全衛生績效。

【健全職業安全衛生環境管理】

鏡鈦公司秉持「生命無價，人命至上」理念，重視「員工」安全與健康，推動「職業安全衛生管理系統 (OHSAS18001)」與「環境管理系統 (ISO14001)」並取得第三方驗證通過，制定相關安全衛生環境計畫與標準作業程序書，鑑別作業風險評估和環境考量面，改善工作製程，辦理員工安全衛生健康教育訓練，提升員工安全意識，營造一個安全又健康的工作環境。



【實施製程改善，管理方案控管】

鏡鈦公司每年實施各製程作業危害鑑別與風險評估，對於高風險進行工程改善並列為管理方案作控管，2014 年執行管理方案件數 7 件，降低機台、設備、工作場所之危害風險，確保人員工作安全。

2014 年環安衛管理方案

NO.	方案名稱	環安衛目標標的	執行成效
1	噴砂機安全防護方案	將 2 台連續旋轉式噴砂機安裝光電式安全裝置	連續旋轉式噴砂機安裝光電式安全裝置，防止人員作業手部捲入，統計此事件目前為零事故。
2	3F 洗淨室製程降低噪音	3F 洗淨區 11 槽及 17 槽洗，噪音源包覆，將洗淨區噪音降低 5 分貝	洗淨機 11&17 槽在運轉時噪音值 110 分貝，實施隔間後，非噪音區之噪音下降至 75 分貝；另外的音源鼓風機槽體裝置吸音泡棉，使噪音值降至 85 分貝。
3	3F 洗淨室製程降低熱源方案	設置排風裝置或其他裝置降低室內因此累積了熱氣確保人員健康；人員附近作業區溫度降低 5°C	洗淨機 11&17 槽抽風管管徑加大 (Ø6" 改為 Ø12")，設置變頻器適時調整轉速，並於槽口增加蔽簾，使室內作業溫度由 30°C 降至 23°C，溫度減少了 7°C，人員作業環境舒適。
4	變更防護手套方案	操作人員佩戴安全防手套 (耐切割) 5 人	採購耐切割手套，供作業人員使用，防止人員手部切割傷，統計此事件目前為零傷害。
5	節省洗淨區作業當中能資源使用量	減少洗淨區洗淨機市水用量 10%	洗淨槽裝置流量控制錶，實施測試，水量由 109.2 噸 / 日降低至 89.6 噸 / 日，市水費用由 1386 元 / 日降低至 1137 元 / 日，總省水量為 509 噸 / 月，總省費用為 6471 元 / 月。
6	加裝氫氣和氧氣偵測器方案	增置 6 台氫氣偵測器和 11 台氧氣偵測器，有效監控氣體洩漏之危害發生。	現場電解製程增設氫氣偵測器，避免排氣裝置失效引起火災爆炸等危險。現場氮氣製程增設氧氣偵測器，避免氮氣洩漏導致人員窒息等危害。
7	化學品儲存區裝設雨遮方案	將化學品和廢污泥貯存區加裝雨遮，防止曝曬危害。	建置化學品專區，防止化學品被雨水滲入或太陽曝曬，確保化學品儲存與使用之安全。



※ 洗淨機增大風管管徑和增置蔽簾，降低溫度，使作業人員舒適。
 ※ 增置氫氣和氧氣偵測器與監控系統，防止火災爆炸，確保人員安全。

【落實化學品安全管控，預防災害降低風險】

鏡鈦公司重視廠區安全，建構化學品儲存區，作集中管理，建置防溢溝槽，防止溶劑洩漏擴散，並有專人負責管理且作上鎖管制，有效預防化學品之洩漏、火災等事故。在推動化學品行政管理方面，建置全廠化學品清冊，指派各部門設置化學品管理人員、有機溶劑作業主管和特定化學物質作業主管負責化學品之運作和危害標示，作業現場備置防護器具供員工使用，保障人員安全與健康，廠區設置緊急應變櫃，放置搶救、清除、處理等器材，以利緊急應變人員能迅速處置，降低其危害風險。



※ 設置化學品區 - 集中管理，上鎖管制，專責人員負責

【辦理安全衛生教育訓練，提升人員安全衛生知識】

「員工」是鏡鈦公司寶貴之資產，著重提升人員之安全衛生知識，避免職業災害發生。

■新進人員進廠即接受廠內開辦之安全衛生課程：

- 新進人員安全衛生教育訓練
- 新進人員化學品危害通識教育訓練
- 新進主管職安全衛生教育訓練
- 外籍新進人員安全衛生教育訓練
- 外籍新進人員化學品危害通識教育訓練



■在職人員則依實際作業需求受訓下列安全衛生課程：

- 在職人員安全衛生教育訓練
- 在職人員化學品危害通識教育訓練
- 急救人員教育訓練
- 有機溶劑作業主管訓練
- 特定化學作業主管訓練
- 粉塵作業主管訓練

- 缺氧作業主管訓練
- 固定式起重機操作人員訓練
- 高壓氣體特定設備操作人員訓練
- 堆高機操作人員訓練
- 輻射操作人員訓練



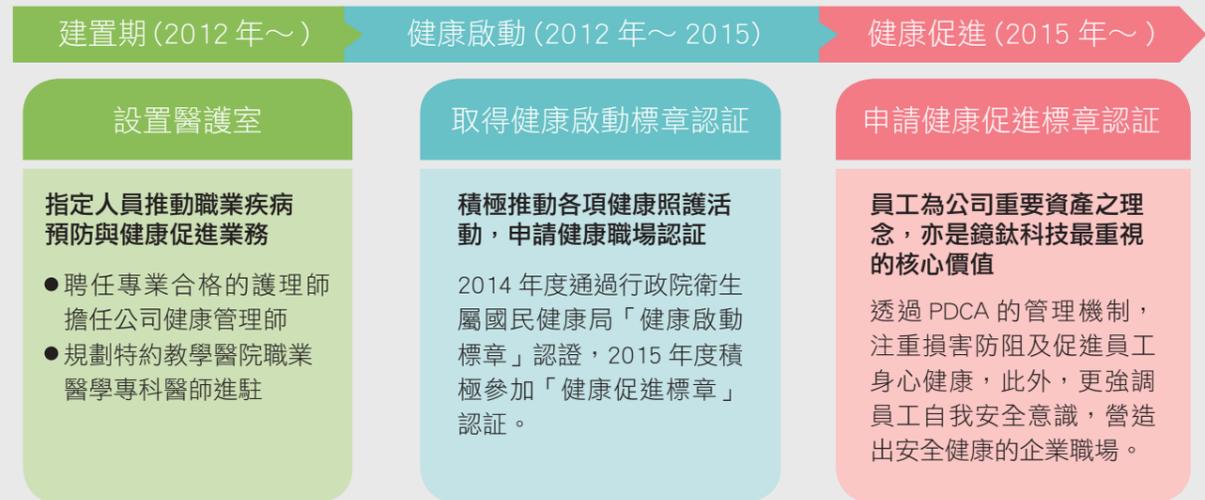
【加強緊急應變訓練，強化應變人員能力】

鏡鈦公司為因應各種突發而來緊急事故準備，成立緊急應變機制，包括通報機制建立、緊急應變小組、緊急應變器材備置等，明定緊急應變計畫流程，彙整各項緊急狀況如火警、地震、停電、洩漏及外洩等應變資訊，建立緊急應變組織圖，供全公司部門了解，當異常狀況或意外事故發生，緊急應變小組在第一時間獲知後，可以立即廣播通報成立應變小組，同時迅速採取有效的行動，各部門更可以利用組織圖了解部門緊急應變運作注意事項。每季定期舉辦緊急應變教育訓練與演練，強化公司同仁應變能力。



【健康職場】

鏡鈦公司以照顧同仁健康為出發點，從規劃完整健康檢查到舉辦一系列量身訂做之健康促進活動，讓所有在鏡鈦大家庭工作之夥伴，除能獲得完善健康照護，更能加強及增進員工自我健康管理的能力，進而達到「工作與健康雙贏」的目標。



■ 員工健康照護與宣導

透過 E-Mail 及內部網站，依傳染病流行病學趨勢，提供員工健康教育及疾病預防的宣導訊息；針對常見重大疾病，我們規劃相關教育訓練、諮詢、預防與風險控制計劃，並針對健檢結果統計進行分析、提供各項健康專題講座及佈告欄張貼與疫情防治訊息。

綜合健康檢查結果趨勢，發現健康需求，員工健康分析針對十大異常、代謝症候群及體重管理等類別作分析，綜合評估發現員工有肥胖及新陳代謝症候群的問題產生，體內的脂肪過量容易產生心血管疾病。在 2014 年積極舉辦鏡鈦樂活減重班，透過營養師教導員工健康的飲食、正確及規律的運動方式並進而養成健康的生活習慣。

【未來職業安全衛生健康工作展望】

1. 持續推動「環安衛管理系統」，每年公傷總合傷害指數小於 1.03。
2. 建制與推動「預防重複性作業等促發肌肉骨骼疾病」，每年控制員工肌肉骨骼傷病比率低於 3%。
3. 建制與推動「預防異常工作負荷促發疾病」，每年控制員工異常工作負荷促發疾病比率低於 3%。
4. 建制與推動「預防職場暴力」，每年職場暴力發生件數低於 3 件。
5. 推動「化學品風險評估與分級管理」，防治設備符合法令標準。

■ 減重班



■ 情緒抒壓課程

隨著全球化及產業的快速變遷，工作壓力與過勞已是職場健康重要議題，為避免高壓力侵蝕員工心理健康，鏡鈦公司 2014 年安排多元化的心理健康促進活動，以實體課程及張老師基金 EAP 員工協助方案專家入廠輔導，協辦講座辦理及內部資源盤點，並提供相關建議作為未來方案推動之方向。

面對員工在職場生活中可能遭受困境，公司除了提供外部諮詢資源，並由人資部撰寫職場暴力

預防程序書，上傳文管系統並全廠公告，藉以提醒員工公司已建制完整溝通平台，防治職場可能之口頭、精神或肢體暴力事件發生。

2014 年舉辦 2 場情緒抒壓課程活動，依主管及員工所面臨之壓力問題，訂定兩種不同之課程內容，參與人數 51 人，出席率 88%，透過課程滿意度調查，表示對課程內容及授課方式都很滿意，期望透過推廣職場紓壓，建立健康幸福職場生活，達到鏡鈦幸福企業之願景。



■ 員工健康檢查與管理

鏡鈦公司每年規劃辦理員工健康檢查活動，提供優於法令規定的檢查項目，在年度健康檢查活動完成後，辦理臨廠醫師諮詢活動，為員工健檢各項數據釋疑並安排複檢，透過廠護進行異常追蹤管理，降低罹患疾病的風險，另規劃一系列健康促進活動，安排專業醫療諮詢活動，讓員工了解健檢效益，並增進個人健康保健觀念。此外，我們結合國民健康署推動的『四癌篩檢』，與南屯衛生局合作於體檢期間同時辦理乳房攝影、抹片檢查、口腔癌及大腸癌篩檢預約服務，透過完整的健康檢查及管理的機制，我們的員工並無發生任何的職業疾病案件。

健康檢查項目包括新陳代謝症候群與癌症篩檢、心電圖、腹部超音波檢查等，新增頸動脈、腹部超音波檢查，讓員工可以自行選擇適合個人需求的檢查項目並透過護理師進行異常追蹤管理，降低罹患疾病的風險，為員工的健康全方位把關。

員工健檢資料分析

項次	一般健檢	特殊作業健檢
時間	每年一次 (優於法規)	每年一次
資格	新進員工 / 在職員工	新進員工 / 特殊作業站點員工
體檢項目	醫師問診、理學檢查、血液常規檢查、尿液檢查、肝功能檢查、血糖檢查、腎功能檢查、痛風檢查、數位X光檢查	噪音特殊作業項目 粉塵特殊作業項目 游離輻射特殊作業項目 錳作業特殊作業項目
評估資料	2014 年度健檢資料	



2014 年度特殊作業健檢資料異常分析與比較

年度	作業名稱	受檢人次	二級管理	四級管理	2013 年體檢異常	2014 年新增異常
2014 年度	噪音作業	87	32	1	11	22 ↑
	粉塵作業	20	0	0	0	0
	游離輻射作業	7	4	0	0	4 ↑
	錳	-	-	-	-	-
	小計	114	36	1	0	37
異常率			32%	1%		

分析：2014 年度特殊作業異常人數比例高。

2014 特殊作業檢查異常人數比例偏高，我們針對結果進行分析，持續追蹤人員的狀況，透過給予健康管理二級人員聽力保護、生活型態改變衛教訓練及個人健康指導書，並安排職安師陪同職業醫學專科醫師現場訪視，加強落實配戴防護具使用，期能降低異常狀況。

■無菸害職場推動

鏡鈦公司繼 2014 年獲得國民健康署「菸害防制自主認證」後，持續透過一系列的戒菸及口腔保健課程與活動進行宣導，至今共計 2 場次活動，參與人數 56 人；並選定與其他區域隔離處，設置定點吸菸區，於公司內部明確告示禁菸辦法，且週邊未有菸蒂隨意丟棄情形，造成菸灰飛揚。

利用內部網頁、電視牆等，積極宣導菸害防制相關資訊，戶外吸菸區明顯處張貼「離菸害增健康」、「戒菸救健康」等宣導單張。



健康職場認證 菸害防制標章

鏡鈦科技股份有限公司

致力於推動 職場菸害防制，積極落實職場無菸措施，建立無二手菸害之工作環境，經評定符合 健康職場認證-菸害防制標章。

健康職場認證標章
Badge of Accredited Healthy Workplace

衛生福利部
國民健康署
署長邱淑媿

本證有效期間：103 年 1 月 1 日至 105 年 12 月 31 日
若有違反本證規定，歡迎利用信箱：ohio@mail.isha.org.tw 申訴

■ 關懷女性員工

在懷孕的過程是段漫長的日子，孕媽媽常會出現喜悅、不安、擔心與期待等複雜的心情。尤其是伴隨著孕期的發展，身體與外觀都出現明顯的改變時，不只是靠家人朋友的支持，公司為針對母性關懷，創造親善母親職場環境不遺餘力。提倡『好孕報報』活動，從懷孕初期關懷與工作調配，懷孕期間健康照顧、衛教，分娩後心理輔慰與哺乳上面的健康諮詢。

除提供良善的硬體設備外，哺集乳室亦提供多樣化的育兒、哺乳及健康類型刊物，及由廠護編製的媽媽手冊等各類母乳相關衛教書籍與期刊，幫助員工哺集乳的同時，也能增進哺乳、育兒及健康等相關資訊。我們以家的概念規劃哺集乳室的空間規劃，並增設許多貼心用品與設施，讓員工擁有更舒適的集乳環境。



■ 鏡鈦有愛 - 捐血活動

鏡鈦公司以實際捐血行動，體現企業關懷與分享的精神，響應公益，讓生命無限延伸。已邁入第 3 年的捐血活動，受到同仁熱情支持，已有 200 人次參加，募集 275 多袋熱血，逾 27655C.C. 血液。廠護以 e-mail 及海報宣導同仁共同響應鏡鈦愛心捐血活動，每個小小的奉獻成就更多的生命價值，讓我們捐血助人，延續生命，更傳遞生命。





6

福利與利他

6 福利與利他

6.1 員工福利

【多元員工福利】

為了留任優秀人才，並給予適當保障，鏡鈦公司提供完善的員工福利並依據物價水準、市場供需、同業薪資標準與政府法規等相關因素提供合理的薪酬，定期評估經濟環境之變化、晉升晉等制度等不同面向因素調整薪資，維持員工與公司長期穩定的發展。在企業內部為促使勞資和諧，依「勞資會議實施辦法」定期或不定期舉辦勞資會議。

在員工福利方面，鏡鈦公司有完善的績效考核制度，依照績效考核成績頒發月獎金以及季獎金給予實質上的鼓勵，除此之外更定期舉辦模範員工表揚活動，於定期性週會上公開表揚在工作上盡心盡力之員工，以肯定同仁之努力，更可以達到激勵員工之效果，而公司也會視當年度之營運狀況與個人績效頒發員工分紅。在特別節日也會有多元化貼心之福利設計，包含：五一勞動節、中秋節禮券(金)與生日禮金、結婚禮金、生育禮金、新居落成補助、傷病住院補助、男性陪產假與喪葬慰問金國內旅遊活動或部門聯誼補助等。

對於優秀員工給予實質的獎勵與肯定，對於全體員工也定期頒發紅利並享有完善的照護與福利，以此激勵員工達到鏡鈦公司永續發展的理念。獎金類，可分為季獎金及年終獎金(以上兩者皆視營運狀況發放)。休閒類，年終尾牙。制度類，教育訓練。補助類，結婚禮金、喪葬奠儀、新居落成。保險類，團保。其他，另備有員工休息室、員工汽機車停車場、及公司提供免費午餐。

公司秉持照顧員工生活、維護員工權益的信念，設置有職工福利委員會，由職工福利委員會統籌辦理各項福利措施，提供員工更多的保障及照顧，以期同仁在工作及生活中取得平衡。職工福利委員不定期提供特約商店等好康折扣，讓同仁工作與生活兼顧平衡和樂趣。並提供部門聯誼金、生日禮金、五一勞動節及中秋節禮券、結婚禮金、生育津貼、傷病住院補助、喪葬奠儀、旅遊補助等。

廠區內設有餐廳、員工休息室，提供同仁舒適的工作環境。員工餐廳裡每天提供多道"免費"精緻餐飲供選擇，並嚴選新鮮、健康、安全食材，讓同仁吃的安心，並用健康的餐飲守護員工的健康！員工休息室設有販賣機，內有各式飲料、食品等，同仁可以在員工休息室聊天、閱覽雜誌，提供午間休息的另一種選擇！

◆ 獎金 / 禮品類	◆ 休閒類	◆ 補助類	◆ 休假制度
生日禮金 / 禮券	員工旅遊	新居落成	周休二日
勞動節禮券	部門聚餐	結婚禮金	特別休假
中秋節禮券		生育津貼	
年終獎金		喪葬奠儀	

◆ 制度類	◆ 保險類	◆ 其他
完整的教育訓練	團保	員工休息室
順暢的升遷管道		員工停車場
		員工餐聽(免費供應午餐)

註：鏡鈦員工均享有以上福利

6.2 社會公益

身為企業公民的鏡鈦公司，重視企業社會責任，並致力於社會公益事業，自 2013 年 8 月於公司內部推行企業志工，鼓勵同仁以「施比受更有福」的理念，及「助人為快樂之本」的精神，投入於志願服務的行列，關懷社會、造福人群及服務弱勢團體並以溫馨祥和的社會為己任，並正式成立「鏡鈦志工隊」，直至今日，已有相當豐富的收穫，更擴及到員工眷屬，一同參與活動、關懷弱勢，將愛心散佈每個角落。

志工隊成立理念：

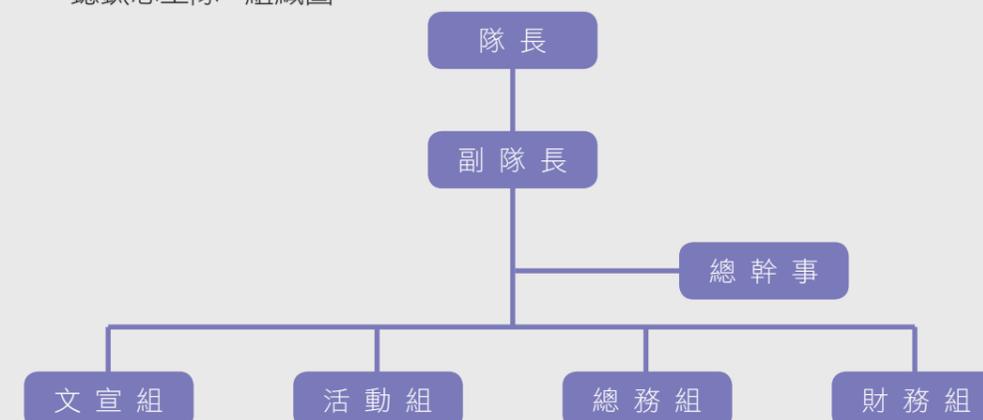
- (一) 推展愛心關懷社會、服務造福人群活動。
- (二) 協助辦理各項員工福利與公益活動。
- (三) 協助公司推展員工協助方案。
- (四) 配合政府或與勞工志工團體推展有關勞工福利措施。
- (五) 辦理志工招募、培訓、發展與聯誼。

組織架構：

2014 年志工總數：男：27 人，女：36 人，合計：63 人

目前公司由志工隊員遴選的志工隊長及幹部一共七位負責籌畫公益活動，並提撥一筆專款供志工隊運用，當舉辦活動可借用公司內部資源，例如公務車、庶務用品、部分器材等等，所有投入的人員皆為兼職人力來籌辦各種活動。

鏡鈦志工隊 - 組織圖



服務成效：

2014 年 1 月 01 日至 2014 年 12 月 31 日期間，公司合作的機關 / 團體共有七家公益團體一同舉辦各種活動，企業志工在於「每一個公益團體」所提供的服務內容都以該團體期望需求並依據企業志工能力來進行最洽當的服務，參與服務人次也是搭配該團體作一定比例來招募企業志工參與活動服務，所有活動細節都必須一一確認清楚，以期活動圓滿成功，詳細內容展現如下表所示

方案名稱	服務內容	服務成效
2014 年兒童節志工關懷活動	參與 14 個社團活動，15 歲以上身心障礙者自行挑選社團，這次有志工陪同歡樂。廠商共襄盛舉：長青人力仲介股份有限公司。	參與服務共有 27 人次。活動總人數 140 人。
愛在樂聲關懷中慈善音樂會	關懷小天使家庭暨模範母親表揚與社團法人台中市慈蓮愛心協會一同主辦	參與服務共有 48 人次。活動總人數 600 人。
中和里福德宮義診活動	辦理義診活動，回饋里民。	參與服務共有 11 人次。活動總人數 300 人。
台灣咱ㄟ母親劇院文化志工	喜樂舞風文化藝術團年度公演，前臺布置及迎賓工作，以及後臺協助道具定位及催場糾查等工作。	參與服務共有 39 人次。活動總人數 1200 人。
第二屆志願服務歌歌唱比賽	參加臺中市政府社會局舉辦活動	參與服務 20 人次。
2014 年大台中志工日	財團法人台灣省私立台灣盲人重建院，集元裕傳統文化藝術園區 - 粗礦坑造訪一日遊	參與服務有 20 人次。


2014 年 6 月 8 日鏡鈦公司「愛在樂聲飄揚中慈善音樂會」公益活動

鏡鈦公司本著關懷弱勢團體的熱忱與社團法人台中市慈蓮愛心協會於 103 年 6 月 8 日假台中市南屯區大墩國小活動中心舉辦「愛在樂聲飄揚中慈善音樂會」公益活動，本次活動安排表揚長年含辛茹苦照顧身心障礙孩童的母親及長年無私付出時間陪伴身心障礙孩童的志工們，用實質的肯定來鼓勵受表揚人員，希望藉由本音樂會，能喚起更多的社會朋友對於弱勢家庭及身心障礙者的關懷，用我們的愛點燃他們的希望，讓他們能更堅強的走下去。


2014 年 4 月 3 日兒童節志工關懷活動 _ 立達啟能

志工隊們來到位於台中市北屯區的立達啟能訓練中心，陪伴智能發育緩慢的慢飛天使們一起參加社團活動，鏡鈦志工大哥哥大姐姐們激發出十項全能專才，載歌熱舞、巧手做工藝、應景包春捲、手做麵包烘培、茶藝品茗樂、麻將智比智、桌球擊球趣、腳踏車逛大街、健行街頭比腳力、或靜或動各式社團活動，場場歡笑聲不斷，各各慢飛天使們樂開懷，志工們看到小天使臉上滿滿的笑容，更是感恩自己還能為他人付出。

2014 年 7 月 26 日中和里福德宮義診活動



2014 年 8 月 9 日台灣咱ㄟ母親劇院文化志工



2014 年 11 月 8 日大台中志工日

鏡鈦志工隊伙伴於 2014 年 11 月 8 日參加「2014 年大台中志工日」服務台灣盲人重建院視障朋友，擔任視障朋友們的拐杖，陪伴他們到苗栗三義踏青、搭乘泰安小火車，並協助他們完成糕餅 DIY 活動，讓視障者玩得輕鬆又開心。



2014 年 11 月 8 日大台中志工日 - 市長致感謝狀



2014 年台中市績優志工表揚大會



鏡鈦志工隊是由鏡鈦公司同仁組成之企業志工隊，鏡鈦公司為鼓勵同仁投入於志願服務的行列，秉持著關懷社會、造福人群為企業社會責任盡一份心力，我們付出愛心與熱情，讓愛在每個角落！

2014 志工隊活動影片

<https://www.youtube.com/watch?v=OsASYdXUsrk>

鏡鈦志工隊 FB 搜尋：鏡鈦志工隊

<https://www.facebook.com/groups/Intai/>



7

附錄 - 索引頁

7 附錄 - 索引頁

GRI G4.0 對照表

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明	
策略分析	G4-01	機構最高決策者對於永續性與策略之相關聲明	1		
組織概況	G4-03	組織名稱	1		
	G4-04	主要品牌、產品與服務	1		
	G4-05	組織總部所在位	1		
	G4-06	組織營運所在的國家數量及國家名	1		
	G4-07	所有權的性質與法律形式	1		
	G4-08	組織所提供服務的市場	3		
	G4-09	說明組織規模	1		
	G4-10	員工總數	1		
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	51	無集體協商，但有簽訂勞動契約，每季召開勞資會議進行勞資相關議題之討論與反應。	
	G4-12	描述組織的供應鏈	25		
	G4-13	組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	-	本公司 2014 年無重大變更事項	
	G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	13		
	G4-15	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。	-	無簽署任何國際公約	
	G4-16	參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	-	無參與任何公協會組織	
	鑑別重大考量面與邊界	G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	2	
		G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	8	
G4-19		列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面。	8		
G4-20		說明組織內部在考量面上的邊界	8		
G4-21		說明組織外部在考量面上的邊界	8		
G4-22		說明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。	-	沒有進行重編	
G4-23		說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	-	無任何顯著改變	
利害關係人議合	G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體。	8		
	G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法。	8		
	G4-26	說明與利害關係人議合的方式，	8		
	G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項	8		
報告書本資料	G4-28	所提供資訊的報告期間	V		
	G4-29	上一次報告的日期（如果有）。	V		
	G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）。	V		
	G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人。	V		
	G4-32	說明組織選擇的「依循」選項。	V		
	G4-33	說明組織為報告尋求外部保證 / 確信的政策與現行做法	V		

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明
治理	G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策。	7	
	G4-35	說明最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程。	-	
	G4-36	說明組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告。	-	
	G4-37	說明利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程。如果最高治理機構委派代理人進行諮詢，描述代理人為何及任何反饋給最高治理機構的流程。	-	
	G4-38	說明最高治理機構及其委員會的組成：	16	
	G4-39	說明最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員（如果是，說明其在組織管理階層的功能及如此安排的原因）。	16	
	G4-40	說明最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	16	
	G4-41	說明最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程	-	
	G4-42	說明最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色。	-	
	G4-43	說明為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施。	-	
	G4-44	說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程以及因應績效評量而採取之措施。	-	
	G4-45	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色。包括最高治理機構在實施盡職調查上的角色。	-	
治理	G4-46	說明最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色。	-	
	G4-47	說明最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率。	-	
	G4-48	說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面。	-	
	G4-49	說明與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序。	-	
	G4-50	說明與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制。	-	
	G4-51	說明最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策：	-	
	G4-52	說明薪酬決定的流程	-	
倫理與誠信	G4-53	說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合，包括對薪酬政策和提案之投票結果。	-	
	G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則。	19	
	G4-57	說明對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線。	19	
經濟面	G4-58	說明對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線。	19	
		管理方針揭露		
	經濟績效	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2
G4-EC2		氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會。	-	1. 未規範採購綠色產品或符合環保法規。2. 符合客戶規定之材料規範。
G4-EC3		組織確定福利計劃義務的範圍	42	
G4-EC4		自政府取得之財務補助	2	
市場形象	G4-EC5	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	39	
	G4-EC6	僱用當地居民為高階管理階層的比例	39	
採購實務	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	25	
環境面		管理方針揭露		

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明
能源	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	31	
	G4-EN4	組織外部的能源消耗量	31	
	G4-EN5	能源密集度	31	
水	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	34	
	G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	34	
排放	G4-EN15	"直接溫室氣體排放 (範疇一)"	33	
排放	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量 (範疇二)	33	
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	33	
廢污水及廢棄物	G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放量	35	
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	35	
	G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	35	
法規遵循	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	31	
整體情況	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	31	
供應商環境評估	G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的的比例	28	
	G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	28	
環境問題申訴機制	G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	31	
勞工實務與尊嚴勞動		管理方針揭露		
勞僱關係	G4-LA01	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	42	
	G4-LA02	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	42	
	G4-LA03	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	39	
勞資關係	G4-LA04	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	39	
職業健康與安全	G4-LA05	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	52	
	G4-LA06	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	52	
	G4-LA07	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	52	
訓練與教育	G4-LA09	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	42	
	G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	42	
	G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	42	
員工多元化與平等機會	G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	39	
男女同酬	G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和的比例	39	
勞工實務問題申訴機制	G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	51	
人權面		管理方針揭露		
投資	G4-HR02	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比	42	
不歧視	G4-HR03	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	-	2014 年未發生歧視事件

一般標準揭露	排序	揭露項目	頁碼	說明
原住民權利	G4-HR08	涉及侵害原住民權利的事件數，以及組織所採取的行動	-	2014 年未發生侵害原住民權利的事件
人權問題申訴機制	G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	-	2014 未發生此情事
社會面		管理方針揭露		
當地社會	G4-SO01	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	70	
反貪腐	G4-SO04	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	42	
	G4-SO05	已確認的貪腐事件及採取的行動	42	
法規遵循	G4-SO08	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	-	2014 年未發生違反法規被處巨額罰款
社會衝擊問題申訴機制	G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	-	2014 未發生此情事
產品責任面		管理方針揭露		
產品及服務標示	G4-PR05	客戶滿意度調查的結果	23	
顧客隱私	G4-PR08	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	-	2014 年未發生侵犯顧客隱私權的投訴
法規遵循	G4-PR09	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	-	2014 年未違反法律和規定被處巨額罰款