



冠軍建材

2022

冠軍建材

永續報告書

SUSTAINABILITY  
REPORT





# CONTENTS 目錄

## 00 CHAPTER

### 前言

- 董事長的話 5
- 本報告書撰寫綱要 7

## 01 CHAPTER

### 永續管理

- 1.1 關於冠軍 10
- 1.2 治理承諾 18
- 1.3 利害關係人議合 18
- 1.4 重大主題鑑別 20

## 02 CHAPTER

### 誠信經營

- 2.1 經營理念 24
- 2.2 營運績效 30
- 2.3 產品與服務 31
- 2.4 供應鏈管理 33
- 2.5 法規遵循 34

## 03 CHAPTER

<b>環境保護</b>	<b>39</b>
• 3.1 管理方針	40
• 3.2 氣候風險緊急應變	43
• 3.3 能源與排放	44
• 3.4 水資源管理	47
• 3.5 物料使用及廢棄物管理	48

## 04 CHAPTER

<b>友善職場</b>	<b>49</b>
• 4.1 管理方針	50
• 4.2 員工多元化	51
• 4.3 人才培訓	57
• 4.4 職場安全與訓練	60
• 4.5 社會扶持	64

## 05 CHAPTER

<b>環境保護</b>	<b>74</b>
附錄一： GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	75
附錄二： 永續會計準則 SASB 對照表	80
附錄三： 上市上櫃公司氣候相關資訊	81





# 00 CHAPTER

## 前言

- 董事長的話
- 本報告書撰寫綱要



## 董事長的話

自成立至今已有 50 多年，冠軍建材公司始終秉持著『誠信務實』的態度，不斷創新求進，精益求精，從產品研發與創新、通路建構、多品牌經營、品牌價值塑造、誠信專業滿意服務、海外市場佈局擴展等多個方面，秉持「好，還要更好；做，就要做第一」的精神，向永遠第一的企業典範邁進。

面對全球暖化問題日益惡化以及綠色政策的興起，冠軍建材公司自 1997 年起即積極投入環境保護、節能減碳，透過綠色技術、綠色製程、綠色標章、磁磚回收再生等各領域的努力，全產品皆通過環保標章的認證，成為台灣磁磚界第一家榮獲「再生綠建材標章」、「綠色工廠」及「歐盟環保標章」、「節約能源績優廠商」、「ISO50001 SGS 及 TAF 能源管理系統」等殊榮的磁磚廠。於 2009 年成立亞洲第一座綠建築觀光工廠「冠軍綠概念館」並榮獲銀級綠建築，2011 年竹南總部大樓榮獲黃金級綠建築認證，展現冠軍建材公司致力於綠色永續的努力與成果。

冠軍建材公司積極推動綠色消費運動，對內宣導使用低汙染產品及提升員工環保素養，落實垃圾分類回收、節能、節水、節電，優先採購對環境衝擊較少之綠色商品；對外強化消費者對於「環保標章」、「再生綠建材」的認識以及「綠色消費」的認同，進而帶動消費者落實綠色採購，提升顧客對環保產品的認識及購買意願，展現對環境保護的用心和具體行動力，以履行企業社會責任。

冠軍建材公司對於推動節能減碳成立能源查核專責組織並執行相關計畫分別為提升能源使用效率降低二氧化碳排放的、節能減碳之各項措施例如窯爐餘熱回收、電力系統改善、磚料回收、水資源回收再利用、廠區採光節能、就製程中以重油噴霧式燃燒機修改為天然氣噴霧式燃燒機；以及循環減廢之廢泥再利用；再者又投入數千萬元用以汰換耗能設備將窯爐傳動系統改為變頻器調速模式運作，將窯爐熱氣回收用於吹乾素坯的水份，以及百分百回收廠內廢生坯磨碎再利用於生產，成品包裝改用牛皮紙箱等以充分落實 ISO50001 能源管理制度。透過這些節能減碳措施可達成每年節省天然氣用量 40 萬立方米、55 萬度用電、391 萬噸用水，實現 100% 的磚料回收再利用，減少二氧化碳排放量超過 2.27 萬公噸。統計過去 14 年以來，冠軍公司如同已種下了相當於 58 座大安森林公園的樹，從內而外推廣綠能及節能減碳並降低環境衝擊，代表冠軍建材公司節能減碳的有效性之積極作為。



冠軍建材公司的「大一元愛心磚」專案已推行 28 年之久，履行企業公民精神，落實「取之於社會，用之於社會」的理念，積極從事各項慈善公益活動。這個專案累積了超過 1 億 7 仟元的善款不斷關懷弱勢社福團體，並將幸福的支援擴展到經濟困境和身心障礙的家庭，讓他們感受到溫暖和社會的關懷。大一元愛心磚「在地關懷 幸福家居」遍地開花結果，捐贈的範圍以「才藝型、教育型、環境改造型」三個大方向：「才藝型」方向著重於培養和發展受助者的才藝和技能，提供各項專業培訓和支持，例如藝術、音樂、舞蹈等，讓他們有機會展現天賦和熱情。「教育型」方向致力於提供教育機會和資源，幫助受助者獲得更好的教育。這包括提供經濟援助、獎學金、學習資源等，確保他們有機會接受良好的教育，改善未來前景。「環境改造型」方向關注改善受助者居住環境的品質。這包括住房改善、基礎設施建設、環境清潔等，創造一個更安全、健康和舒適的居住環境。冠軍建材的「大一元愛心磚」專案透過這些社會服務，致力於提升弱勢社福團體的生活品質，讓他們感受到社會的關懷和溫暖。這個長期計劃旨在為社會的弱勢群體帶來積極的影響。

冠軍建材公司堅持綠色發展道路，以環保、健康和智慧為核心，致力於實現可持續發展。這種綠色發展的努力不僅有助於保護環境，還能提升人們的生活品質和健康狀況。在追求經濟發展的同時，冠軍建材公司始終將環境保護做為重要的責任和使命，為地球的可持續性未來而努力。

## 董事長



## 本報告書撰寫綱要

### ■ 揭露資訊

- 組織永續報告書中所包含的實體

本報告書資訊揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，組織邊界為冠軍建材公司。本報告書揭露範圍包含冠軍建材公司在經濟、環境、社會等面向之各項重大議題的具體實踐及績效數據，部份可能回溯內容與績效。財務數據源自冠軍建材公司之合併報表裡所有的實體公司，除了冠軍建材公司外，含括列示如下：

冠仲貿易股份有限公司
信益陶瓷(中國)有限公司
信益陶瓷(蓬萊)有限公司
蕭縣華冠礦產品有限公司
冠軍欣業股份有限公司
Swanview International Ltd.
冠軍建材(安徽)有限公司

本報告書之資料及數據係由永續發展委員會之工作小組分派各部門撰寫報告後，經主管審核內容之正確性與完整性，再由公司治理主管進行資料彙整與編纂報告，最終循行政程序送總經理核閱後，由永續發展委員會審議及董事會審核檢視確認永續發展策略目標方向及重大議題管理方針，以完成定稿出版發行。

另部分統計數據來自政府機關及相關網站公開發表資訊。揭露經濟、環境和社會面的政策與表現。

冠軍建材公司的利害關係人與重大主題鑑別，每年進行一次，將於各章節中詳細說明。本報告書為冠軍建材公司首次發行永續報告書，無重大營運變更資料。





## 編輯準則

冠軍建材股份有限公司（以下簡稱「冠軍」、「本公司」、「我們」）2023年首次出版冠軍建材永續報告書，為展現本公司對於永續發展之決心，往後將每一年出版一次永續報告書。本報告書發行中英文版本，並放置於公司網站 <http://group.champion.com.tw/> 中揭露，本報告書依 ESG (Environmental, Social, Governance) 分為環境、社會、企業三大面向作為本報告書架構的基礎，並結合聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，呈現冠軍在企業社會責任的努力與成果，內容涵蓋企業營運、環境保護、員工關係及社會關懷等領域之執行成果與未來規劃，期盼開啟與冠軍建材利害關係人間的溝通進而深化彼此之信任。

本報告書架構參照 GRI 2021 公布的通用準則 2021(Universal Standards 2021) 作為主要全面揭露架構，並呼應「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，以及使用氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 編撰，由董事會檢視及核准本報告書。

## 報告書發行

- 報導期間及頻率

- 本報告書揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日
- 發行時間為 2023 年 9 月 (依法於第一次發行時可延長 3 個月)
- 冠軍建材每年發行一次永續報告書，並同時在 SDG 永續發展網公開揭露。

## 聯絡方式

- 冠軍建材股份有限公司／公司治理主管

- 地址：苗栗縣竹南鎮大埔里竹篙厝 200-7 號
- 電話：037-583775 #1101
- 電子郵件：wenny@mail.champion.com.tw







冠軍建材

# 01 CHAPTER

## 永續管理

- 1.1 關於冠軍
- 1.2 治理承諾
- 1.3 利害關係人議合
- 1.4 重大主題鑑別



## 1.1 關於冠軍

冠軍建材股份有限公司為上市公司，集團創始於 1972 年，前身為信益陶瓷工業有限公司，創辦人林田村先生自創「冠軍磁磚」品牌，堅持生產高品質磁磚，行銷國內外市場。1990 年林榮德先生接任董事長，積極擴大企業版圖，創造無數個「台灣第一」，1994 年起，業績領先同業，讓冠軍建材成為台灣陶瓷業界的領導者。(資料來源：官網)

### ◆ 公司名稱

**冠軍建材股份有限公司**

### ◆ 股票代號

**1806**

### ◆ 設立日期

**1972 年 11 月 24 日**

### ◆ 上市日期

**1992 年 09 月 29 日**

### ◆ 實收資本額

**NT\$3,904,038,700 元**

### ◆ 主要業務

**磁磚製造、銷售及相關服務**

### ◆ 董事長

**林榮德**

### ◆ 總經理

**林榮德**

### ◆ 公司總部

**苗栗縣竹南鎮  
大埔里竹篙厝 200-7 號**

### ◆ 工廠地址

**苗栗縣造橋鄉  
豐湖村一鄰乳姑山 2 號**



## ◆ 公司名稱

陶瓷及陶瓷製品製造業、石材製品製造業、特定專業區開發業、新市鎮、新社區開發業、耐火材料製造業、其他化學製品製造業、除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務。

## ◆ 連絡電話

037-583775

## ◆ 傳真號碼

037-583101

## ◆ 公司沿革 (資料來源：111 年年報)

## 1972~1981 年 設立階段

• 斥資 370 萬元，以「冠軍」為商標，成立本公司。

## 1982~1991 年 發展階段

• 申請補辦公開發行增資至肆億伍仟捌佰萬元正。  
• 積極拓展外銷，增設遠東第一座「電腦控制二層式滾軸窯」，開發超硬度石英磚及大型全磁化地磚。

## 1992~2020 年 成長及穩定階段



## ◆ 公司沿革

1992年

1. 冠軍石榮獲中國金商標推展委員會創新產品獎及國家優良產品精品標誌。
2. 經財政部證管會通過，本公司股票正式上市買賣。
3. 與中國生產力中心合作導入新的企業識別體系 (CIS)

1993年

1. 增加資本總額為新台幣 1,140,000 千元獲證管會核准特別股股票上市。
2. 第二 (造橋) 廠第一期擴建計畫順利達成。
3. 第五代冠軍石研發成功，正式量產。
4. 增設三次燒加工設備，提高產品製造技術。重新塑造企業識別系統，強化公司經營體質，重新塑造公司特有的企業文化，更加落實推動 6A 計畫，提高產品及服務品質，勵行開源節流，提高公司競爭能力。

1994年

1. 盈餘暨資本公積轉增資新台幣 422,400 千元，增資後資本額為新台幣 1,562,400 千元。
2. 業績大幅成長，年銷售額達 2,315,000 千元，領先同業，成為台灣第一大專業磁磚生產廠。
3. 造橋二廠順利全面投入生產，產能大幅擴充後，信益陶瓷成為亞洲磁磚業界生產自動化，設備最先進之磁磚廠。
4. 國內第一家榮獲經濟部商檢局 ISO 9002 品質認證。

1995年

1. 盈餘暨資本公積轉增資新台幣 598,140 千元，增資後資本額為新台幣 2,160,540 千元。
2. 李登輝總統等政府首長蒞臨造橋廠參觀。
3. 成立建設事業處從事營建事業開發。
4. 海外行銷據點的開拓 (大陸華南、華東地區)

1996年

1. 盈餘暨資本公積轉增資新台幣 458,885 千元，增資後資本額為新台幣 2,619,425 千元。
2. 國內第一家榮獲經濟部商檢局 ISO 9001 品質認證。
3. 在竹南民族街推出「信益冠天廈」十八層超高大樓。

1997年

盈餘暨員工紅利轉增資新台幣 121,971 千元，實收資本額為新台幣 2,741,396 千元。

1998年

1. 盈餘暨員工紅利轉增資新台幣 494,279 千元，實收資本額為新台幣 3,235,676 千元。
2. 轉投資大陸子公司 (昆山廠) 5 月份投產，獲頒 ISO 9001 最高品質認證，躋身為世界大廠之一。

1999年

1. 增設全國第一套義大利「MTP 多元自由供料」設備，引進義大利高科技技術，生產高附加價值特殊石英磚類產品。
2. 「冠軍鑽石」、「馬可貝里梵帝崗」、「ROTO COLOR 雷射科技滾筒印刷壁磚」榮獲國家精品獎。

2000年

1. 成功推出媲美天然石材霧燒面自然紋路與結晶化磁磚。
2. 與義大利著名磁磚設計公司，展開技術合作業務。

2001年

七月力行廠辦合一公司辦公場所及竹南廠設備遷移至造橋廠，同時將組織精簡成扁平化，強化管理溝通功能，並節省管銷費用。

2002年

申請辦理減資以彌補虧損，實收資本額自 3,293,000 千元減少至 2,348,000 千元。

2003年

1. 6月公司更名為冠軍建材股份有限公司。
2. 年底引進義大利最新電腦程式控制多管佈料設備，推出 MARMİ 系列，為一超大尺寸接近石材之高級磁磚。

2004年

1. 以私募方式辦理現金增資 65,200 千股，增資後資本額為 3,000,000 千元。
2. 推出 80 \* 80CM 超大拋光石英磚，成功上市。

2005年

1. 榮獲外牆磚奈米標章認證。
2. 推出 100 \* 100CM 超大拋光石英磚，成功上市。

2006年

1. 「安心居」歐洲名品磁磚旗艦店成立。
2. 馬可貝里磁磚「萊特石系列」磁磚業界唯一榮獲國家精品標誌。
3. 榮獲經濟部商檢局 ISO-14001 國家品質認證，為業界榮獲 ISO-9001、ISO-14001 質量環保雙認證優良廠商。

2007年

1. 發行有擔保可轉換公司債 3 億元，現金增資發行新股新台幣 230,000 千元及盈餘暨員工紅利轉增資新台幣 153,754 千元，增資後資本額為 3,383,754 千元。
2. 希望列車全新啟航 - 台灣第一窠，19 號窠線正式投產。
3. 「台灣生產 - 國產最大」120 \* 120CM 拋光石英磚震撼亮相。
4. 榮獲 2007 年陶瓷新品推薦展建築類「機能優良獎、市場明書獎」。
5. 2007 年 12 月 19 日榮獲全台唯一磁磚綠建築標章證書。

2008年

1. 盈餘暨員工紅利轉增資新台幣 157,782 千元，增資後資本額為 3,569,023 千元。
2. 獲得台灣精品獎。
3. 國際建築建材暨產品展，榮獲「特優參展企業形象」獎。

2009年

1. 發行國內第二次有擔保可轉換公司債 3 億元暨現金增資折價發行新股 8,000,000 股、盈餘暨員工紅利轉增資發行新股 4,296,861 股及公司債轉換普通債 20,827,942 股，增資後資本額為 3,900,271 千元。
2. 全台灣第一座磁磚產業觀光工廠正式開館。
3. 首創建材業界唯一家庭使用十年保固。

2010年

1. 第一家榮獲「MIT」微笑標章認證。
2. 磁磚業界榮獲七項創新商品國家精品獎。

2011年

1. 榮獲磁磚業界全球第一家英國標準協會 (BSI) PAS2050 碳足跡驗證。
2. 冠軍綠概念館榮獲綠建築銀級標章認證。

2012年

1. 冠軍建材造橋廠榮獲「101 年節約能源績優獎 - 優等獎」。
2. 榮獲「歐盟環保獎章」及經濟部「台灣百大品牌」。
3. 竹南辦公大樓榮獲內政部「黃金級」綠建築標章。

2013年

1. 榮獲陶瓷產業首家綠色工廠標章殊榮，長期推動環保製程，帶動產業轉型升級。
2. 冠軍建材品質再度備受肯定，榮獲「MIT 微笑協力店」認證。

2014年

1. 榮獲 2014 人才發展品質管理系統 TTQS 金牌。
2. 榮獲 SGS 國際驗證 ISO50001 認證。

2015年

1. 榮獲台灣精品 5 項產品殊榮及環保署表揚推廣綠色商品販售績優企業殊榮。
2. 冠軍建材榮獲第一屆國家金璽獎殊榮

2016年

1. 大理石磁磚 80 \* 80CM 全新上市。
2. 冠軍綠概念館再度榮獲經濟部觀光工廠認證。

2017年

1. 第三代大理石磁磚 80 \* 80CM 全新上市。
2. 冠軍及馬可貝里之品牌榮獲漂亮家居理想品牌雙冠王殊榮。

2018年

馬可貝里磁磚 - 荷菲斯、銀河大理石磁磚榮獲 2018 年台灣金選獎殊榮

2019年

1. 2019 年榮獲 MIT 台灣金選獎殊榮—冠軍磁磚「櫻桃木紋磚」馬可貝里磁磚「巴薩帝諾、藝術家一花系列、麗緻大理石磁磚系列」。
2. 榮獲 1111 人力銀行調查 - 金屬與非金屬類前 20 強「幸福企業」。

2020年

1. 透過子公司信益陶瓷(中國)有限公司投資成立海鷗冠軍有限公司。
2. 冠軍磁磚新世紀大理石磁磚及維斯塔榮獲台灣金選獎。
3. 冠軍磁磚新世紀 90 \* 90 及 60 \* 120 大理石磁磚上市。
4. 馬可貝里磁磚威尼斯 90 \* 90 大理石磁磚及麗緻 60 \* 120 大理石磁磚上市。

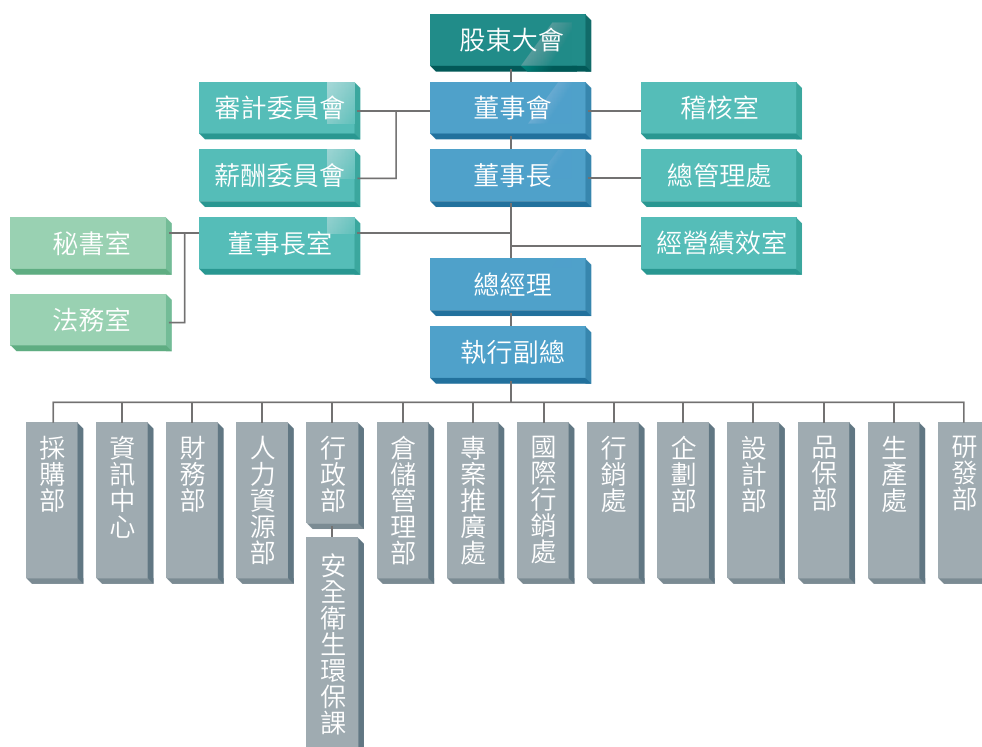
2021年

1. 90 \* 90 琳瑯灰數位石板磚榮獲台灣金選獎殊榮。
2. 60 \* 60 及 30 \* 60 絲柔大理石磁磚，霧感大理石磁磚新品上市。
3. 15 \* 75 北美印象木紋磚新品上市。
4. 90 \* 90 洛克斐勒數位石板磚新品上市。

2022年

1. 15x75 北美印象木紋磚榮獲台灣金選獎殊榮。
2. 90x90 洛克斐勒數位石板磚榮獲台灣金選獎殊榮。
3. 冠軍建材台北品牌形象館榮獲：  
美國 MUSE DESIGN AWARDS 2022、英國 London Design Awards 2022、美國 2022 International Design Award (IDA) 等室內設計類 優選獎
4. 冠軍磁磚台中品牌形象館榮獲：  
美國 MUSE DESIGN AWARDS 2022 建築設計類 鉑金獎及美國 2022 International Design Award (IDA) 建築設計類 銀獎

## ◆ 公司組織圖



## ◆ 主要股東名單

股東結構		
截止日期：2022 年第四季底		
股東	持股股數	持股比例
德謙投資股份有限公司	28,992,763	7.420
貴誠投資股份有限公司	28,740,880	7.360
豐德實業股份有限公司	25,882,811	6.620
林榮德	23,101,200	5.910
仲洋實業股份有限公司	22,687,161	5.810
豐登興業股份有限公司	21,369,331	5.470

## ■ 主要產品與服務

冠軍的主要營運活動為製造生產及銷售陶瓷製品（磁磚），為台灣陶瓷業界的領導者，以旗下「冠軍磁磚」、「馬可貝里磁磚」、「安心居」之多元品牌行銷國內外市場，引進義大利頂尖技術與設備，積極將傳統磁磚融入科技與機能性，持續加大技術研發力，加快新產品開發，在製造工藝、產品體系和風格上貼近市場滿足需求，更領先業界首創「15 年保固」，提供消費者安心保障與服務。將 MIT 製造的優良品質推廣至海外，並以台灣經驗成功複製，在中國地區成立信益陶瓷（中國）有限公司、信益陶瓷（蓬萊）有限公司、與冠軍建材（安徽）有限公司；並於 2020 年 4 月起營運模式變



更轉由非合併主體之轉投資公司（海鷗冠軍有限公司）來經營大陸地區磁磚銷售；在全球五大洲建立銷售網絡，涵蓋美國、英國、法國、義大利、日本…等對磁磚品質要求最嚴苛的國家。集團於台灣市場擁有 267 家建材行，為全台最大行銷網路冠軍所有轉投資公司皆為 100% 持有。

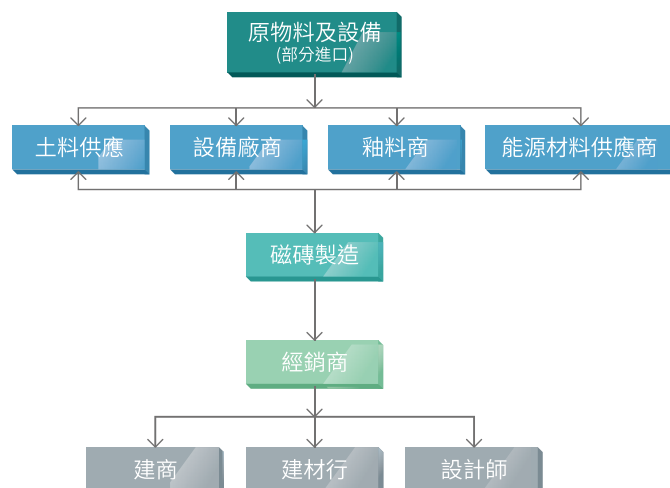
冠軍的客戶類型以分為經銷商為主，經由經銷商銷售至、建材公司、營造公司，以磁磚銷售為主要營運活動。

產品／服務項目				
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
磁磚銷售	台灣國內	經銷商	9,484,708.84	平方公尺 (m <sup>2</sup> )
磁磚銷售	海外 - 亞洲、大洋洲等地區	代理商	354,751.94	平方公尺 (m <sup>2</sup> )



### 產品上、中、下游之關聯性

陶瓷產業是垂直整合不是水平整合，因此上游供應商與下游客戶壁壘分明，垂直分工明顯，因此陶瓷產業進入門檻高，需要先進的設備及專業技術，競爭者進入障礙高。磁磚製造主要原料為底層的土料、石料，表層的釉料及燒工，很難直接面對建材零售商或用戶，而是由各地經銷商及代理商再轉售給建材商、專賣店或直接銷售給客戶。



## 1.2 治理承諾

為持續強化公司治理，參照「上市上櫃公司治理實務守則」及 OECD 公司治理原則，訂定「冠軍建材股份有限公司公司治理實務守則」。除包含應遵守法令及章程之規定，亦涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等原則。

為建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈，建立供應商需定期監督項目並量化績效，最後透過外部稽核評估是否符合標準要求。供應商管理設定相關規範，透過調查了解供應鏈狀況，並進行供應商管理，以防止、處理、補救或控制潛在的和不利永續性影響。我們依「供應商管理辦法」慎選品質符合標準的供應商，亦僅與遵循當地法令及有簽署「人權及環境永續條款承諾書」的供應商合作，內容明確說明對供應商在環安衛風險、禁用童工、勞工管理、消除各種形式之強迫勞動、無危害勞工基本權利情事、基本人權、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。

另本公司訂有「重大事件主動及時回報管理作業規範」，使公司於發生之重大事件，能及時上達高層主管，爭取解決問題的時效性及高層主管的決策與反饋。

## 1.3 利害關係人議合

### 利害關係人溝通

冠軍本公司之利害關係人鑑別係參考 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，藉此了解利害關係人所關切的重大環境、社會及公司治理相關議題。由各單位主管依據利害關係人對本公司的依賴程度、影響力、關注程度、責任和多元觀點等面向進行評估，鑑別出主要的利害關係人。面對不同的利害關係人，本公司設有專門的溝通管道，接受並回應利害關係人的關注與需求。

冠軍的利害關係人參考 GRI 準則之公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會等，透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於 10 分者，為本公司 2022 年之重要利害關係人。

最終 2022 年度選出九類重要利害關係人：股東與其他投資人、客戶、供應商、員工與其他工作者、政府、當地社區、商業夥伴、公協會、金融機構。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
股東 / 投資人	協助股東瞭解本公司之投資價值，精進營運成長及永續經營之策略調整	<ul style="list-style-type: none"><li>股東會</li><li>召開法人說明會</li><li>依主管機關規定公告重大訊息 (不定期)</li><li>公告財務報表 (每季)</li><li>公告自結合併營收及自結稅前純益狀況 (每月)</li><li>公司網站揭露最新財務資訊 (每月)</li><li>以電話詢問發言人公司營運狀況</li></ul>	每年 1 次、即時、不定時	<ul style="list-style-type: none"><li>召開 1 年 1 次股東常會</li><li>召開至少 1 年 1 次法人說明會</li><li>5 月發行公司年報</li><li>6 月發行永續報告書</li><li>定期公告財務報告及每月自結營收獲利狀況</li><li>公司網站揭露每月自結營收</li><li>發言人隨時回覆電話詢問公司營運狀況</li></ul>

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
員工	員工是公司永續經營的支柱，也是我們持續成長的動力	<ul style="list-style-type: none"> <li>e-mail</li> <li>電話專線</li> <li>網站</li> <li>勞資會議</li> <li>溝通會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>即時</li> <li>三個月 1 次</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依員工個人工作所需績效評核結果與職涯發展需要，規劃個人發展計畫書</li> <li>定期舉辦勞資會議溝通會議</li> <li>成立職業安全衛生委員會</li> <li>通過 ISO 14001 環境驗證</li> </ul>
客戶	客戶對本公司的產品與服務之要求，是公司營運業務發展的關鍵。 以「客戶」為服務核心，提供最完整最多元的表面建材，致力成為最佳表面建材系統提供者，陪伴客戶永續經營成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>經銷商及建材行會議</li> <li>新產品開發會議</li> <li>行銷通路會議</li> <li>客服專線</li> <li>公司網站</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月 1 次經銷商會議</li> <li>不定期新產品開發會議</li> <li>不定期行銷通路會議</li> <li>即時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司設有行銷部門提供客戶產品銷售與服務</li> <li>對於客戶需求隨時配合提供試作打樣來滿足需求</li> <li>各類產品均有申請綠建材認證，滿足客戶綠建築需求</li> </ul>
供應商及協力人員	本公司產品仰賴供應商提供穩定品質及穩定供應量的支持，密切之工作關係與回饋制度讓供應商與冠軍一同持續成長，提升永續競爭力	<ul style="list-style-type: none"> <li>E-mail</li> <li>電話專線</li> <li>供應商溝通會議</li> <li>問券回覆</li> <li>進行供應商評鑑及管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>即時</li> <li>即時</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>一年 1 次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵守品質管理系統，透過電子採購系統執行綠色採購管理原則</li> <li>公平競爭</li> <li>提升服務品質</li> <li>重視職業安全衛生，環保減廢</li> </ul>
社區或地方團體	冠軍建材與社區保持良好的互動，身為在地社區的大鄰居，我們期望透過回饋社會，深化社會影響力，打造更美好的未來。	<ul style="list-style-type: none"> <li>拜訪公司附近鄰里長及地方人士</li> <li>贊助社福及弱勢團體之公益活動等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對環保法規建立完整的鑑別與登錄機制及評估，若有不符規定，立即採取改善預防措施</li> <li>社會回饋</li> <li>公益活動</li> </ul>
政府	冠軍建材除了遵守相關法規外，產品與服務皆受主管機關的檢核與監督。與政府進行雙向的溝通，提供本身產業經驗，共同推動產業永續發展。	<ul style="list-style-type: none"> <li>公聽會</li> <li>說明會</li> <li>電話</li> <li>拜訪</li> <li>會議</li> <li>e-mail</li> <li>公文</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對環保、職安及消防法規建立完整的鑑別與登錄機制及評估，若有不符規定，立即採取改善預防措施。</li> </ul>
商業夥伴	本公司在各區域的經銷商，負責本公司產品的銷售	<ul style="list-style-type: none"> <li>經銷商會議</li> <li>經銷商管理平台</li> <li>社群軟體</li> <li>教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月一次</li> <li>即時</li> <li>不定時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月檢討業績達成狀況，雙方討論提出改善方向</li> <li>持續推動 E 化，2022 年起使用經銷商平台進行相關議價及訂單處理，縮短作業時間並減少紙張使用</li> </ul>
公協會	與同業共同關注產業發展	<ul style="list-style-type: none"> <li>會員大會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極參與陶瓷公會協助磁磚反傾銷推動，維護 MIT 磁磚產線經營權益</li> </ul>
金融機構	知悉公司經營業務及財務情況，以提供公司融資的支持及資金	<ul style="list-style-type: none"> <li>金融機構業務主管</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1-2 月 / 次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年銀行融資額度到期前需辦理徵信作業以便完成融資額度的續約</li> </ul>

## 1.4 重大主題鑑別

冠軍公司相關永續主題參考包含 GRI 主題準則、行業別準則 (SASB 準則) 與 SDGs 等，重大主題鑑別由公司代表、各部門主管和外部專家依公司於該主題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分。透過重大主題鑑別流程分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出 2022 年度之重大性議題，於重大主題管理中，有效地回應各利害關係人關注的議題。

### STEP 1 了解組織脈絡

軍建材相關永續主題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則，彙整出 30 個永續議題。

### STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會 (人與人權) 之得分相加後排序，總分大於 36 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。

### STEP 3 評估衝擊顯著性

評分結果，經外部專家與公司各部門開會討論後，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 18 項冠軍建材的重大性永續議題。

### STEP 4 永續議題揭露報導

重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 18 項重大性永續議題歸納出 9 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

## 重大主題鑑別結果

重大主題鑑別結果，依環境面、社會面與公司面分別如下：

環境面 Environment	社會面 Society	公司面 Governance
<ul style="list-style-type: none"><li>物料</li><li>廢棄物</li><li>能源</li><li>排放</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>顧客的健康與安全</li><li>訓練與教育</li><li>行銷與標示</li><li>職業安全衛生</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>勞雇關係</li></ul>

本公司九個重大主題為：能源、排放、物料、廢棄物、顧客的健康與安全、訓練與教育、勞雇關係、行銷與標示、職業安全衛生。

## 重大主題列表

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊	主要影響對象	實際 / 潛在正面 / 負面 (上述情境有可能同時存在)
能源 GRI 301	<p>本公司已導入 ISO50001 能源管理系統進行全廠能源管控，每年定期進行經濟部能源局之能源申報，並將政府節電 1% 政策納入能源管控標的，期能符合政府法規之規定。</p> <p>能源政策：符合法規要求，落實全員參與。推動綠色企業，實施節能減碳。推行清潔工藝，提升能源績效。</p> <p>環境政策：遵守有關環境法規及其他要求，全員參與預防汙染，持續不斷地改善環境。制定並實施環境目標，改進環境管理系統。建成綠化工廠，推行清潔工藝，生產綠色建材。</p>	<p>企業面臨低碳經濟時代所帶來的衝擊，要如何提高能源使用效率、降低能源消費成本，已經成為企業追求永續發展之重要課題。本公司為順應此項趨勢，已導入能源管理國際標準—ISO 50001 標準，按此標準進行本廠能源管理以改善節約能源績效，包括：能源效率、能源使用及消耗。期望經由系統化管理過程，降低溫室氣體排放、減緩環境衝擊、提升能源使用效率及降低能源消費成本。</p> <p>同時亦響應經濟部工業局專案每年 1% 節電計畫、台電需量反應負載管理等措施，持續進行生產調配，設備改造、降低能耗、餘熱回收，為台灣能源風險因應與調適貢獻心力。以降低外部能源的依賴性。</p> <p>本公司依 ISO50001 內部管理審查程序，每年皆針對節能省碳管理進行 PDCA 之有效性評量。</p> <p>每年推行節能措施，力求每年節電率須達 1%。(110 年能源申報年節電率 2.94 %。111 年度年節電率 3.28%。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>即時</li> <li>股東、供應商、客戶、政府</li> </ul>	<p>實際正面 實際負面 潛在正面 潛在負面</p>
訓練與教育	<p>本公司已訂定「員工教育訓練管理辦法」，以提升同仁素質，充實其知識與技能，以增進工作品質及績效，另訂定「訓練品質管理手冊」使教育訓練流程與作業有所依循，為落實經驗傳承培育人才，希冀人力資本有效發揮，落實訓練發展資源共用，特訂定「內部講師管理辦法」鼓勵員工參加專業講師培訓並擔任講師，內部講師之授課品質須接受評比，每半年公開表揚優秀講師。公司亦參與勞動部勞動力發展署之 TTQS 人才發展品質管理 (企業機構版) 評核 (每兩年評核乙次)，100 年榮獲銀牌認證並於 103 年獲得金牌殊榮，107 年及 110 年兩度獲得銀牌殊榮；101 年及 103 年皆榮獲台北市政府評核幸福企業星級肯定。</p>	<p>本公司提供員工一個多元的學習環境，同仁可透過內 / 外訓、數位學習平臺、OJT、讀書會、不定期異業標竿學習與交流、國外參展考察、專業銷售工程師培訓、名人講座及主管 / 同儕指導的多管道方式學習，同時藉由新進人員、通識訓練、專業職能、管理職能的培訓體系，使同仁皆能獲得有系統與專業的訓練、培育與指導，公司亦提供適當的資源，讓每位員工獲得有效執行公司任務的多重技術與知識，以做為生產力提昇的憑藉。透過「證照津貼」制度鼓勵員工參與外部專業考證，增進員工專業能力，不僅提升員工工作技能與競爭優勢，更為公司創造另一番企業價值。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇主 (股東) 及員工</li> </ul>	<p>實際正面</p>
排放 GRI 305	<p>因本公司化石燃料燃燒產生溫室氣體年排放量屬公告第一批公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源，因此本公司依據環保署法規要求進行溫室氣體盤查與登錄。</p> <p>冠軍依循國際標準進行溫室氣體盤查，設定減碳目標，設備汰舊換新，提升產能並降低能源使用量與排放，積極導入節能減碳專案措施以降低整體碳足跡，提升營運競爭力。期使冠軍建材成為更具社會企業責任之企業。</p>	<p>經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，排放主題對於本公司相對重要。如不進行溫室氣體與排放管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的排放管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。</p> <p>針對減碳、減廢、廢水排放等環境管理項目擬定年度管理目標，減少營運環境影響，2022 年皆達成設定目標，績效說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各廠窯爐主要來源為天然氣占比達 100 %</li> <li>2. 全廠溫室氣體數據等級評分結果為第一級</li> <li>3. 積極導入節水方案，累計年度回收水達 1941.57 百萬公升</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東、客戶、政府、當地社區、供應商</li> </ul>	<p>實際正面 實際負面 潛在正面 潛在負面</p>

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的 政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊	主要 影響對象	實際 / 潛在 正面 / 負面 (上述情境有 可能同時存在)
物料 GRI 301	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 確認供應商是否有足夠的能力以滿足公司的需求與期望。</li> <li>2. 監控合格供應商的弱點及改善機會，以引導供應商符合公司的需求與期望。</li> <li>3. 原物料循環再利用，避免原物料的資源浪費，本廠進行生產過程中土料、生坯及廢磚回收。</li> </ol>	台灣能資源與原物料缺乏、極度仰賴進口，為提高原物料的使用效率，本廠進行生產過程中土料、生坯及廢磚的回收，去年度回收量約為54,881公噸，藉以重複利用材料能降低稀有資源的使用、減少資源的浪費，以提升資源使用效益。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商 / 承攬商 / 外包商</li> </ul>	<p>實際正面 實際負面 潛在正面 潛在負面</p>
勞雇 關係 GRI 401	提供員工一個平衡工作與生活、安全、共享經營成果的學習與成長的環境	透過有效管理勞雇關係，促進雇主及員工之間共創雙贏。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇主 (股東) 及員工</li> </ul>	<p>實際正面</p>
職業 安全 衛生 GRI 403	員工是公司重要資產，落實職業安全衛生管理，保障員工安全與健康。	避免因職業災害造成人員傷亡及潛在成本。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工、承攬商 / 外包商、政府</li> </ul>	<p>實際負面 潛在正面 潛在負面</p>
廢棄物 GRI 306	環境保護是全球關注的議題，落實廢棄物分類與減量再利用。	廢棄物的有效管理，除符合法令規定外，亦可降低對環境的衝擊。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工、政府、當地社區 (環境面)</li> </ul>	<p>實際正面 實際正面 潛在正面</p>
顧客 的 健康 與 安全 GRI 416	<p>品質政策：產品創新、領導市場、滿足客戶需求。</p> <p>環境政策：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 遵守有關環境法規及其他要求，全員參與，預防污染，持續不斷地改善環境。</li> <li>2. 制定並實施環境目標，改進環境管理系統。</li> <li>3. 建成綠化工廠，推行清潔工藝，生產綠色建材。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 避免顧客產生身體外在、內在的健康影響。</li> <li>2. 避免顧客在使用過程，以及日後居住安全產生危害。</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶 (營造商, 建商)</li> <li>• 員工</li> <li>• 客戶</li> <li>• 政府</li> </ul>	<p>實際正面 潛在正面</p>
行銷 與 標示 GRI 417	符合經濟部商工行政法規 - 商品標示法。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 避免顧客買到來源不明、品質不良之表面材。</li> <li>2. 避免顧客在使用過程，以及日後居住安全產生危害。</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶 (營造商, 建商)、員工</li> <li>• 客戶、政府</li> </ul>	<p>實際正面 潛在正面</p>



## 02 CHAPTER

### 誠信經營

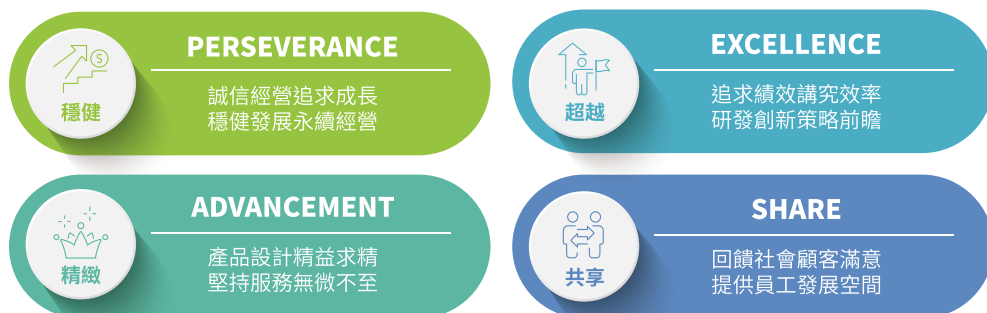
- 2.1 經營理念
- 2.2 營運績效
- 2.3 產品與服務
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 法規遵循



## 2.1 經營理念

冠軍建材秉持從「人性」出發，以「客戶」為服務核心為客戶設想，將科技轉化為實用、友善的全方位建材行銷，以「穩健」、「超越」、「精緻」、「共享」四個品牌經營理念，來實踐創造客戶最佳建材使用經驗的品牌願景。

### 四大經營理念




### 董事會

本公司董事之選舉，依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之。董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，悉依公司法及證券交易法相關法令規定辦理，並於「董事選舉辦法」明訂董事會多元化方針及核決過程。現任董事會由七位董事組成，包含三位獨立董事；七位董事中分別具有經營管理、業務行銷、財務會計、金融及法務等專業背景，符合董事會成員多元化之政策。具員工身份之董事占比為 29%，獨立董事 3 名占比為 43%，公司注重董事會成員組成之性別平等，女性董事比率目標為 10% 以上，目前有一席女性董事占比為 14.29% 目標達成。

董事會成員資訊													
職稱	姓名	性別	年齡	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行/財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	林榮德	男	50歲以上	2003 06/06	<ul style="list-style-type: none"> <li>美國西太平洋大學 - 企管系</li> <li>政治大學 - EMBA(肄業)</li> </ul>	本公司董事長及總經理、SWANVIEW INTERNATIONAL, LTD. 董事長、SUPER UNIVERSAL LIMITED 董事長、台裕投資(股)公司董事長、冠仲貿易(股)公司董事長、冠軍欣業(股)公司董事長、台灣區陶瓷公會理事長、信益陶瓷(中國)有限公司董事長、信益陶瓷(蓬萊)有限公司董事長、冠軍建材(安徽)有限公司董事、蕭縣華冠礦產品有限公司董事、海鷗冠軍有限公司董事		V	V				V



董事會成員資訊															
職稱	姓名	性別	年齡	初次(選) 就任日期	主要 學經歷	目前兼任公司及 其他公司職務	產業經驗				專業能力				
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財務 分析	資訊 科技	風險 管理		
董事	林祐宇	男	30 ~ 50 歲	2012 06/21	• 美國佩伯代因大學—財務金融系	本公司董事、德謙投資(股) 公司監察人、貴誠投資(股) 公司董事長、冠軍建材(安 徽)有限公司董事長、信益 陶瓷(中國)有限公司董事、 海鷗冠軍有限公司董事		V	V					V	
董事	林和村	男	50 歲 以 上	2000 05/26	• 中央警官學校—警官班 • 文化大學—法律系 • 警察人員刑事乙等特考及格	本公司董事、信益陶瓷(中 國)有限公司董事、信益陶 瓷(蓬萊)有限公司董事、 蕭縣華冠礦產品有限公司 董事、冠仲貿易(股)公司 董事、冠軍欣業(股)公司 董事			V					V	
董事	陳榮洋	男	50 歲 以 上	2012 06/21	• 淡江大學—國際事務與戰略研究 所碩士	本公司董事、財團法人林 木林田村文教基金會董事			V						V
獨立董事	巫永固	男	50 歲 以 上	2015 06/16	• 政治大學—會研所	本公司獨立董事 / 審計委員 / 薪酬委員、德風聯合會計 師事務所會計師、三圓建 設(股)公司獨立董事 / 薪 酬委員、公司獨立董事 / 審 計委員 / 薪酬委員	V	V				V		V	
獨立董事	盧欽滄	男	50 歲 以 上	2021 07/27	• 政治大學—財稅系 • 中國文化大學—法學碩士	本公司獨立董事 / 審計委員 / 薪酬委員	V	V				V		V	
獨立董事	陳美華	女	50 歲 以 上	2021 07/27	• 輔仁大學—法律系	本公司獨立董事 / 審計委員 / 薪酬委員、衡陽法律事務 所律師			V			V		V	



為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分設審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，負責重要議案及經濟、環境、社會、風險等重要議題之討論。審計委員會及薪酬委員會由 3 席獨立董事組成，巫永固獨立董事為召集人。掌理永續發展委員會由 2 席董事及 1 席獨立董事組成。

永續發展委員會之職責除了建立相關程序文件，並將企業永續發展工作納入公司營運與發展方向，制定企業永續發展政策、制度或相關管理方針，每年擬訂年度工作計畫、工作執行成果報告。此外，與永續發展有關的未來經營策略，每年第四季時提報董事會審議；有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由各工作小組主辦單位依據每年業務執行狀況，擬訂小組下年度工作計畫、追蹤當年度計畫執行情形，將成果交由公司治理主管彙總後，向委員會報告處理情形。

本公司 2022 年度董事會共召開 5 次，董事出席比率 100%。

本公司董事長及總經理為林榮德先生，公司董事間無證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定情事，7 席董事中有 5 席董事是未具有配偶及二等親以內親屬關係。

依公司治理架構，公司決策係由包括 3 位獨立董事在內的全體董事共同決定。公司章程明定董事長及總經理之授權及職責，並訂定功能性委員會組織規程及明列其職責，故總經理每年須向董事會提報公司營運、業務及財務狀況，接受董事會其他成員之監督與指導；因此董事會與管理階層之間具備充分之獨立性。整體而言，除林榮德董事長及林祐宇董事外，其餘五位董事皆未任職於公司，不具公司員工身分之董事達董事席次七分之五，即過半數董事未兼任員工或經理人。同時，公司半數以上董事為外部董事，能獨立、公正監督經營管理階層，具實質獨立性。

2023 年本公司成立永續發展的專職單位，由總經理擔任主任委員，掌握全球永續發展脈動，分析治理、環境及社會等永續議題，結合營運核心、產品創新與服務，訂立策略性永續方向與專案推動，負責核准 ESG 年度計畫及督導 ESG 執行成效，掌握解析全球永續脈動、管理永續政策目標和具體行動。近期於 2023 年第三季向永續委員會及董事會報告，包含政策目標、永續重點計畫與績效成果提交至董事會中報告，透過利害關係人議合，鑑別重大關注主題與回應聯合國永續發展目標 SDGs(Sustainable Development Goals)，並揭露永續目標和永續創新專案成果。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。

永續報告書之編撰由董事會監督各項計畫及審核發行；定期每半年至少開會一次及不定期召開重大性議題討論。

永續發展委員會人權維護小組每年定期舉辦會議並參照相關法規及人權發展趨勢，訂定本公司人權政策，並於 2023 年第四季制定「冠軍建材人權承諾書」、「冠軍建材人權盡職調查程序」，與所有合作夥伴持續提升人權相關議題之管理，為國際人權盡一份心力。

人權盡職調查流程為：辨識衝擊→評估風險→擬訂計畫→監督執行→回顧改善。

公司每年針對持續交易供應商進行分級管理。依據 RBA 行為準則七大面向：有害物質系統與製程管理、品牌管理、品牌聲譽、勞工保護、持續改善、管理體系、勞力密集度等因素，實施供應商風險自評。對於自評結果具高風險，或超過 300 家季採購金額達新台幣 250 萬之供應商，進行現場稽核。中、低風險供應商則以文件稽核。同時所有供應商必須配合溫室氣體、碳足跡、廢棄物年度調查。

透過稽核與調查管理供應商在勞工、健康與安全、環境、誠信道德的潛在風險，避免產生治理、環境與社會等負面衝擊，影響供應鏈的營運。

### 公協會參與

冠軍積極參與產業相關協會組織，與同業及相關主管機關建立良好互動，透過交流學習，促進產業共好的合作夥伴關係。未來將評估參與永續發展議題推動之組織及簽署相關倡議，分享冠軍的推動經驗，並與各界永續標竿砥礪精進，共同創造永續價值。

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
中華友善環境行動聯盟協會	會員
中華民國三三企業交流會	委員
中華民國正字標記協會	理事
中華民國全國工業總會	常務監事
中華民國室內裝修專業技術人員學會	會員
台灣省室內設計裝修商業同業公會聯合會	會員
台灣省建築材料商業同業公會聯合會	會員
台灣陶瓷工業同業公會	理事長
台灣綠建材產業發展協會	會員
社團法人台中市磐石會	會員
社團法人台灣永續綠營建聯盟	副理事長
苗栗縣商業會	會員
中華民國品質學會	會員

### 董事會運作

本公司現任董事會成員共 7 位，其中獨立董事 3 位，截至 2022 年底，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 及第 4 項之情事。

## 董事會運作

本公司現任董事會成員共 7 位，其中獨立董事 3 位，截至 2022 年底，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 及第 4 項之情事。

董事對利害關係議案迴避之執行情形：

### 開會日期：2022/01/24

議案：審議本公司董事及經理人（含新任用者）薪資報酬（標準及結構）案。

迴避情形：董事長林榮德兼任總經理離席不參與討論及表決。

表決情形：經其他出席董事無異議照案通過。

議案：審議本公司 110 年經理人年終獎金及績效達成獎金分配案。

迴避情形：董事長林榮德兼任總經理離席不參與討論及表決。

表決情形：經其他出席董事無異議照案通過。

### 開會日期：2022/08/11

議案：審議本公司「110 年度員工分紅分配」。

迴避情形：董事長林榮德兼任總經理離席不參與討論及表決。

表決情形：經其他出席董事無異議照案通過。

議案：審議本公司經理人（含新任用者）薪資報酬（標準及結構）案。

迴避情形：董事長林榮德兼任總經理離席不參與討論及表決。

表決情形：經其他出席董事無異議照案通過。

本公司 2022 年每季召開一次董事會、共計 4 次，共審議 34 案。相關營運活動產生的經濟、環境及社會議題，由董事會授權管理階層處理，如無法於開始執行前取得董事會決議，則定期或不定期向董事會報告。公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，使其確能深度瞭解議案內容並藉以提出有效建議。

本公司重大事件向董事會溝通情形：

性質	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	年度共計 2 件	召開董事會 / 每季一次	由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，每季提上一季份董事會決議追蹤報告，如未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。
經濟面	年度共計 40 件	召開董事會 / 每季一次	由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，每季提上一季份董事會決議追蹤報告，如未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。
社會面	年度共計 2 件	召開董事會 / 每季一次	由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，每季提上一季份董事會決議追蹤報告，如未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。

本公司 2022 年度董事進修情形列表：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	林祐宇	2022/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 - 看見數位新台灣	3
董事	林祐宇	2022/11/09	中華獨立董事協會	2022 獨董菁英研訓院	3
董事	林和村	2022/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 - 看見數位新台灣	3
董事	陳榮洋	2022/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 - 看見數位新台灣	3
獨立董事	巫永固	2022/12/30	全聯會專教會講習會	最新稅務法令與實務	7
獨立董事	盧欽滄	2022/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 - 看見數位新台灣	3
獨立董事	盧欽滄	2022/10/11	台灣證券交易所	獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3
獨立董事	陳美華	2022/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 - 看見數位新台灣	3
獨立董事	陳美華	2022/10/11	台灣證券交易所	獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3

本公司已於 2022 年 2 月底完成 2022 年度董事會績效考核評估表及董事成員 (自我) 考核自評問卷，評估範圍包含董事會、個別董事、審計委員會、薪資報酬委員會，運作情況實屬完善，符合公司治理。

### ■ 薪資報酬委員會

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第三條之規定，於 2011 年 12 月 16 日董事會訂定薪資報酬委員會組織規程，以咨遵循，並正式設立薪資報酬委員會，由三位獨立董事組成。

2022 年薪資報酬委員會開會 3 次，召集人及 2 位委員實際出席次數皆為 3 次、出席率 100%。

### ■ 薪酬政策

本公司設置薪資報酬委員會，並訂定「董事、經理人及功能性委員酬金給付辦法」，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。依本公司之公司章程規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之參與程度及貢獻價值，由董事會參酌同業通常水準支給議定之。董事會得決議依業界慣例通常水準酌給董事車馬費，另當年度公司如有獲利，依本公司之公司章程第十九條規定提撥不高於 1.5% 為董事酬勞。

冠軍建材本公司對經理人之定義為總經理、副總經理、財務及會計主管、協理級主管以及各部門管理事務及簽名權力之人等。薪酬給予項目分別為：薪資 (經常性給與)、年終獎金及績效獎金 (非經常性給與)、經理人員工分紅、員工認股權證，依照經理人薪酬政策辦理。

## 2.2 營運績效

2022 年冠軍合併營收總額為新台幣 30.06 億元，稅後淨損為新台幣 1.83 億元，營收及淨利分別較 2021 年減少 6.22% 及 118.7100%，減少上升主因為係大陸營運主體改變後營收大幅減少且於 2021 年之業外收益是來自大陸子公司完成與昆山政府之政策性搬遷認列處分利益（含處分資產及變更租約利益）合計約 1,393,031 千元 000。未來我們將會持續透過磁磚及相關性建材之營運轉深化型，為股東創造更大的營運效益。

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入 (千元)	3,609,001	3,205,927	3,006,408
營業毛利 (千元)	690,993	753,869	863,117
營業損益 (千元)	-350,447	21,545	246,871
營業外收入及支出 (千元)	37,305	1,254,273	-301,825
稅前淨益 (千元)	-313,142	1,275,818	-54,954
本期稅後淨利 (千元)	-402,867	991,496	-188,243
本期綜合損益總額 (千元)	-415,582	981,314	-183,638
每股盈餘 (元)	-0.930	2.290	-0.450
員工福利金額 (千元)	294,293	37,081	36,883
股利 (千元)	0.000	0.000	433,782
員工薪資 (含員工福利)(千元)	678,712	591,318	519,150
留存經濟價值 (千元)	-23,897	26,066	-56,165
支付出資人款項 (千元)	31,331	118,858	507,462
支付政府的款項 (千元)	176,968	395,986	256,338
社區投資 (千元)	11,074	15,965	10,341
備註：			

### ■ 取自政府之財務補助

本公司 2022 年接受政府補助項目如下：

項目	補助單位	補助金額 (元)
雇主雇用獎助津貼	勞動部勞動力發展署桃竹苗分署	150,000
青年就業領航計畫	勞動部勞動力發展署桃竹苗分署	17,167
人力提升計畫	勞動部勞動力發展署桃竹苗分署	164,500
總計		331,667

## 2.3 產品與服務

### ■ 產品及服務保證

在品質要求上，冠軍磁磚為全國首獲經濟部商檢局 ISO 9002、ISO 9001 國際品質認證，經由金屬工業研究發展中心認證，取得 ISO 9001:2015 品質管理系統證書。質量超越歐洲 (EN)、日本 (JIS)、台灣 (CNS)、中國 (GB) 國家標準、CE 認證。

冠軍磁磚作為台灣地區磁磚第一品牌，投入高額成本，提高產品品質。除每年經由標準檢驗局 - 新竹分局至工廠抽樣檢驗並符合 CNS 國家標準外，每個品項在入庫儲放前，均需經過公司內部產品品質檢驗單位 (品保部) 確認無誤後，才得以放行、入庫、銷售。產品另依綠建材通則之要求，除上述 CNS 國家標準外，還需進行重金屬 (TCLP)、石綿、放射線等檢測並符合，才得以提出綠建材標章的申請作業。提出全國唯一 15 年磁磚保固，將高硬度、高平整、高強度、高防污、高光澤、高保真、高防滑、高環保八項優秀性能集於一身，並承諾磁磚 15 年無變形、無龜裂、無褪色等，真正讓消費者使用無憂。冠軍 50 年始終堅守「品質」，用時間和事實向消費者證明「MIT 就是品質保證」。

冠軍建材恪遵相關法令，於 2022 年無違反產品與服務安全資訊標示與行銷法規被罰款等事件。

產品或服務取得安規認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
陶瓷面磚 (Ia 類 - 內裝地磚)	CNS 9737	100.000
陶瓷面磚 (Ia 類 - 外裝地磚)	CNS 9737	100.000
陶瓷面磚 (Ib 類 - 外裝壁磚)	CNS 9737	100.000
陶瓷面磚 (Ib 類 - 內裝壁磚)	CNS 9737	100.000
陶瓷面磚 (II 類 - 外裝壁磚)	CNS 9737	100.000
陶瓷面磚 (II 類 - 內裝地磚)	CNS 9737	100.000

備註：百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) \* 100。

冠軍本公司產品 100% 符合 MIT 微笑標章、CNS、環保標章、資源再生綠色產品、再生綠建材，恪遵產品標示法等相關法令，於 2022 年無任何違反產品標示及行銷推廣相關法規事件與罰鍰。

依「陶瓷面磚商品標示」基準條文第三款所示，冠軍公司所有產品標示均符合標示之基準要求：

陶瓷面磚之應行標示事項：

- (一) 商品名稱。
- (二) 製造商名稱、電話及地址；屬進口商品者，並應標示進口商名稱、電話及地址。
- (三) 原產地。
- (四) 主要成分。
- (五) 數量、尺度（以公分或毫米為單位）、級別。
- (六) 製造日期



## ■ 客戶隱私

冠軍非常重視客戶隱私，2022 年無因個資事件受主管機關裁罰案件，相關申訴管道（公司網站及客服專線）亦無收到相關侵犯隱私申訴案件。資訊安全與業務營運資料保護是企業永續經營的重要磐石，為確保資訊系統的穩定性、可用性與安全性，本公司持續強化電腦化之作業環境，整合資訊系統、設備、網路及資料安全，以保護公司重要資產及資訊系統得以正常運作、支持業務營運並符合政府法規為目標。

冠軍本公司對個人資料之蒐集、處理或利用，都遵循個資法之規定，以嚴謹的管理機制，確保員工、供應商及客戶的個資安全。除了訂定「個人資料保護管理辦法」、「資訊安全維護作業辦法」，定期監看與維護防火牆、伺服器、PC/NB 的防毒和防駭狀況，每年進行「資訊安全宣導」、外部稽核資訊作業循環查核、內部稽核執行電腦資通安全查核，落實資訊管理制度，2022 年未發生洩密申訴案件及客戶投訴。



## 2.4 供應鏈管理

冠軍重視建立永續供應鏈的重要性，透過「採購管理程序」等相關制度，以規範供應商管理的各種程序。對於供應鏈的勞工權益、環境保護、道德規範、安全與衛生風險管控等項目進行了解與管控，降低自身與供應商之營運風險及成本，共同攜手邁向穩健及永續成長的未來。

契約種類	採購地區	2020 年		2021 年		2022 年	
		家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	10	12.620	12	12.400	13	12.310
	國外	5	2.970	4	2.670	5	2.540
財物 (原物料)	國內	403	39.420	400	35.830	410	33.860
	國外	6	36.540	7	39.630	8	42.530
工程 (建築與設備)	國內	11	4.590	12	5.820	10	3.460
	國外	5	3.860	6	3.650	5	5.300
總計		440	100%	440	100%	440	100%
說明：							

供應商是冠軍建材公司營運成長茁壯的重要夥伴，善盡供應鏈管理，有助於冠軍建材公司降低營運風險、穩定產品品質、完善客戶服務、創造附加價值以維護客戶關係，落實永續發展。本公司遵循相關法規義務為供應鏈管理作為基礎，將供應鏈的勞工權益、環保、安全與衛生為風險管控點，以鑑別高風險供應商，依據評鑑結果制定改善措施，協助供應商提升管理水平，期以降低本公司和供應商的經營風險及成本，建立永續成長的夥伴關係。

2022 年依 ISO 14001 要求原料進料作業運輸車輛及包裝方式降低對於空氣品質不良的影響，化學藥品進料作業輸送管線對於降低水質影響，進行稽核作業廠商共 2 家，占比 100%，供應廠商皆能在限期內改善缺失，無產生對環境負面衝擊情事。

新供應商評鑑時請供應商回簽「供應商廉潔承諾書」，冠軍建材公司所有員工皆被要求自律並維持優質良好個人行為標準及道德，也要求立書人於進行雙方商業活動時，應遵守相同規範並確保廉潔交易。本公司合格供應商名錄共 1977 家，已回簽供應商廉潔承諾書有 1016 家，達 56.8%。

因 covid-19 疫情衝擊，無法進行實地稽核，全面以書面稽核作業，稽核家數共 300 家。

依 2022 年書面稽核審查結果有六家供應商需進行輔導改善，其中三家同意改善，另外三家已終止合作關係，同意改善供應商比率為 50%。

## 2.5 法規遵循

### ■ 稅務治理

本公司稅務治理係由財務部統籌，財務人員遵循稅務法規並隨時掌握海內外各營運據點稅法訊息，亦向會計師洽詢討論，降低稅務爭議風險。營利事業所得稅係委託會計師查核簽證，按規定期限誠實申報繳納稅捐，並於財務報表揭露稅務資訊，傳達給利害關係人，增加資訊透明度。營運過程中嚴格遵循相關稅法，如：營利事業所得稅、證券交易稅、期貨交易稅、營業稅等相關稅法。

公司稅務政策：

- 法令遵循原則 - 遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
- 決策全面原則 - 關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
- 資訊透明原則 - 定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
- 溝通積極原則 - 與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
- 合理節稅原則 - 使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
- 合理架構原則 - 企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
- 風險控管原則 - 制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
- 商業實質原則 - 關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
- 常規交易原則 - 關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

本公司之財務單位每年向董事會呈報海內外各營運據點稅務遵循狀況及全球稅法新訊，以利董事會掌握內部風險及稅務趨勢。在風險管理機制之有效運作下，財務單位將稅務爭議事件發生頻率及金額控制在低度風險。

#### • 稅務方針

1. 遵循與規劃：配合稅務規定對系統及流程改造有效提升稅務作業效率，而我們仍持續進行其他稅務系統之開發，讓科技融入日常作業以提升準確度及效率。
2. 專業傳承：建立作業手冊、系統化工作底稿、分享經驗與設立代理人制度讓稅務專業知識得以傳承。
3. 績效評核：稅務人員工作績效與年度稅務工作計劃高度相關，藉由目標達成狀況評核，並禁止用激進避稅手段來獲取個人績效。

#### • 稅務風險管理機制

1. 三道防線：於 2022 年在防線機制及關鍵風險指標之監控下未發現風險異常事件。
2. 董事會：藉由風險辨識及防線機制，將高風險之稅務事件呈報至最高治理單位董事會以充分發揮監理作用。

- 吹哨機制

設有檢舉專線及檢舉郵件信箱，得以讓員工及利害關係人舉報稅務不合法或不道德之事項。

- 稅務揭露之確信

以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。

- 稅捐稽徵機關

如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關及會計師洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。

- 獨立董事與投資人

透過董事會和獨立董事溝通稅務議題，使其有效掌握稅務風險控管情況，亦於官網稅務治理專區向投資人說明有效稅率的變化原因及稅務治理成果。

### 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理

1. 公司網站設有投資人專區，揭露相關資訊

網址：<http://group.champion.com.tw/shareholder>

2. 年報

網址：<https://group3champion.com.tw/>

依財政部函令規定，本公司符合免送交國別報告。

## ■ 法令遵循

### ◆ 勞資溝通

為維持勞資雙方溝通順暢，本公司依照勞資會議實施辦法，勞資方代表定期舉辦勞資會議，針對勞工動態（例如勞工人數、異動情形、離職率等）、業務概況及市場狀況等訊息、勞工活動、福利項目及工作環境改善等事項，有任何建議或反應皆可於會議中提出討論，以提高工作效率、生產績效，共創勞資雙贏之效益。本公司勞資關係和諧，2022年未發生重大勞資糾紛。

### ◆ 性騷擾防治

為使每位員工都能獲得平等尊重的環境，不因性別而有差別待遇或遭受騷擾，我們特別重視工作職場上可能發生的性別歧視及性騷擾議題，本公司依照「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」及「性騷擾防治準則」等法規制定「性騷擾防治辦法」，處理職場中兩性平權的議題，確保每位員工皆受到最完善的照顧。為保護員工免於性騷擾，致力於改善就業場所設施，定期宣導。

## ◆ 員工申訴管道

為能進一步了解並傾聽基層員工的心聲及想法，使下情能夠順利上達，除原增設的員工意見信箱外，今年新設置「總經理信箱」，期許透過此管道的建置，讓公司與員工雙方擁有一個公開暢通的溝通平台，藉此作為內部不斷改善及提升的助力。

為善盡社會公民的責任，遵循《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等相關國際人權公約所揭示的原則，致力於改善勞工條件，以提昇勞工生活品質；並依據勞動相關法規與性別工作平等法等國家法令，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力於建構健康及安全的營運環境。本公司無使用童工及強迫勞動之情事。

為確保勞動人權的落實及遵守中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，會配合客戶需求不定期檢視童工與未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等各項議題的落實情形，也安排全體員工在期間內參與相關人權政策的訓練。



## ■ 反競爭

依照本公司「誠信經營守則」第十五條規定禁止從事不公平競爭之行為，本公司依相關競爭法規從事營業活動，不得固定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場。(資料源自誠信經營守則)

經本公司稽核結論 2022 年無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情事發生。

## ■ 反貪腐

2022 年冠軍無任何涉及詐欺、內線交易、侵占等違反誠信經營的相關事件，相關法律訴訟及裁罰件數為 0。

本公司全力推動廉政行動方案，為提升公司清廉指標，具體透過各項風險評估作業，以深入瞭解易滋弊端業務，強化內控制度，充分發揮預警功能。訂有「績效考核辦法」等作為員工考核依據，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。本公司官網中，設有吹哨者保護專區，受理員工及民眾申訴檢舉專線等資訊。

本公司重視公司之誠信道德，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，特訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，建立明確之反貪腐及反賄賂制度，並於員工績效評估表內納入對應考核項目。

新進員工（包含兼職與工讀生）：於到職當日須簽署「勞雇協議書」中對於利益迴避行為，於2022年新進員工簽署率100%。

#### 董事

每年至少一次以郵件或紙本方式向董事宣導本公司反貪腐及反賄賂教育訓練課程，並要求簽署「遵循誠信經營、反貪腐暨反賄賂承諾書」，2021年全體董事皆接受教育訓練並簽署承諾書。

#### 供應商

透過郵件、供應商大會等方式與供應商溝通誠信經營精神，並要求所有供應商簽署「供應商行為準則」，內包含誠信經營相關項目。

#### 在職員工（包含高階經理人、兼職與工讀生）

自2023年起將對所有員工要求參與至少一次反貪腐及反賄賂教育訓練課程並留存紀錄，並確實瞭解應遵循之相關作業規範，及因違反可能導致的後果與風險。

#### 承攬商

2023年起承攬商及外包進廠時，執行誠信經營宣導，教育訓練預計於2023年7月底前完成。

### ■ 遵循道德行為準則

本公司訂有「道德行為準則」及「誠信經營守則」，加強宣導道德觀念，並鼓勵員工於發現或懷疑有違反法令規章或道德行為準則之行為時，得以檢舉方式向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報，依照「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理」規定，

被陳報或被檢舉者，不得對前述陳報檢舉之人員有任何威脅或報復之行為。（源自官網資料）

對於冠軍直接/間接投資公司之合作夥伴，皆須簽訂「供應商廉潔承諾書」，「冠軍公司」所有員工皆被要求自律並維持優質良好個人行為標準及道德，也要求供應商於進行雙方商業活動時，應遵守相同規範並確保廉潔交易。

## 財務相關問題

檢舉單位：法務室

檢舉地址：苗栗縣竹南鎮大埔里 13 鄰竹篙厝 200-7 號

檢舉電話：037-583775#1134 分機 1134

檢舉信箱：reflect@champion.com.tw

## 人資相關問題

檢舉單位：人力資源部

檢舉電話：037-583775 分機 1116、1187

檢舉信箱：秘書室信箱 secretary@champion.com.tw

員工關懷專用信箱 hr.ec@mail.champion.com.tw

## 採購相關問題

檢舉單位：董事長室

檢舉電話：+86-13773186511

檢舉信箱：sinyih1@ms27.hinet.net

本公司遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。

2022 年冠軍違反法規遭罰款案件：

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	環保 (3 件)	處罰緩 17.2 萬元	違反廢棄物清理法第 31 條 (網路申報資料，有質量不平衡情事)；違反空氣污染防治法 (脈衝式袋式集塵器壓差值未符合許可證內容) 等	立即修正違反事項，強化申報後確認及許可證異動時程。
	職安 (5 件)	處罰緩 42 萬元	違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項，致發生職業災害	強化現場機械設備安全防護。
總計	事件數：8 件；罰款總額：新台幣 592000 元。			
非處罰款事件	0			
總計	事件總計：0 件。			

# 03 CHAPTER

## 環境保護

- 3.1 管理方針
- 3.2 氣候風險緊急應變
- 3.3 能源與排放
- 3.4 水資源管理
- 3.5 物料使用及廢棄物管理



### 3.1 管理方針

重大主題：* 能源	
本主題的重大原因	<p>全球暖化問題日益嚴重，各國將「節能減碳」列為重要發展方向，根據 2015 年巴黎協定內容，全球升溫不超過 2°C 的目標，並以 1.5°C 為努力方向。</p> <p>近來愈來愈多投資機構選擇投資標時，不再單只以「營收、獲利」等財務指標作為投資單一衡量標準，而是將環境、社會和公司治理原則（ESG）納入篩選標的機制。</p> <p>依能源管理法第九條訂定之節約能源目標及執行計畫，其年度節電率應達百分之一以上，能源用戶當年度平均年節電率未達百分之一者，應於次年一月三十一日前向中央主管機關提出說明及改善計畫，經中央主管機關核定後執行之；違反者，依有關法令規定處理。依據能源管理法規定，能源用戶必須在每年一月三十一日前登入網站申報。經初步審查後，報表完整與年度節電率達百分之一以上，則送交能源局進行用戶名單核備作業，如果資料不完整，將請用戶進行疏漏補正作業。最終，未完成申報之用戶名單將造冊送交能源局，未申報之能源用戶將由能源局進行裁處。</p>
政策／策略	<p>能源政策：符合法規要求，落實全員參與。推動綠色企業，實施節能減碳。推行清潔工藝，提升能源績效。</p> <p>環境政策：遵守有關環境法規及其他要求，全員參與預防汙染，持續不斷地改善環境。制定並實施環境目標，改進環境管理系統。建成綠化工廠，推行清潔工藝，生產綠色建材。</p>
目標與標的	<p>依據經濟部能源局於 108 年 12 月 24 日（經能字第 10804605800 號）修正「能源用戶應申報使用能源之種類、數量、項目、效率、申報期間及方式」內容，本項法規將由原執行時間「民國 104 年至 108 年」延長至「民國 104 年至 113 年」。</p> <p>每年推行節能措施，力求每年節電率須達 1% 以上。</p>
管理評量機制	<p>本公司依 ISO 14001、ISO 14064-1 及 ISO 50001 內部管理審查程序，每年皆針對節能省碳管理進行 PDCA 之有效性評量。</p> <p>每年推行節能措施，力求每年節電率須達 1%。</p> <p>1.104 年至 110 年總節電率為 1.97%</p> <p>2.110 年能源申報年節電率 2.94%。</p> <p>3.111 年度年節電率 3.28%。</p>
預防或補救措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>通過對可能影響能源績效的運作與活動之關鍵特性進行監督與量測，並對監督與量測結果進行分析、評價，確定企業活動對法規的符合性及目標、標的的實施程度。</li> <li>為了確保能源管理系統的持續性與有效性，運作過程中，應進行外部與內部的溝通，適時更新能源法規及其他要求事項，且定期進行能源管理系統的內部稽核，及管理階層審查。對發現的不符合情況應及時回饋給相關部門予以矯正。</li> <li>藉由每年檢視節能成效，並擬定節能計劃，同時持續打造符合綠建築認證的綠色廠房；若減量成效不如預期，本公司亦積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。</li> </ol>



重大主題：* 排放	
本主題的重大原因	<p>由於太陽輻射穿透大氣可見光可直接穿透大氣層，到達並加熱地面。地面有溫度就會發射紅外線從而釋放熱量，這些紅外線不能穿透大氣層，因此熱量就保留在地面附近的大氣中，從而造成溫室效應。</p> <p>隨著全球消耗的化石燃料越來越多，到 21 世紀末，平均地表溫度可能會上升 2°C ~ 6°C。在南北極的冰棚和高緯度的冰川正逐漸消退，大陸冰川加速融化連帶使得全球海平面以平均每年 1.9 公釐上升，可能淹沒沿海地區。</p> <p>全球暖化也會影響到作物的生長、擴張熱帶傳染病的範圍等，對於人類和其他生物的影響，在人類生命內已經可以看到這些變化。</p>
政策／策略	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因本公司化石燃料燃燒產生溫室氣體年排放量屬公告第一批公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源，因此本公司依據環保署法規要求進行溫室氣體盤查與登錄。</li> <li>2. 冠軍建材為符合環保署法規要求，確實掌握溫室氣體排放情況，因此積極的執行組織型溫室氣體盤查作業，期使冠軍建材成為更具社會企業責任之企業。</li> <li>3. 推動設備汰舊換新，提升產能並降低能源使用量與排放。</li> </ol>
目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成立「溫室氣體盤查推行委員會組織」</li> <li>2. 導入 ISO 14001 環境管理系統，並定期由第三方驗證單位進行文件與作業流程檢核</li> <li>3. 依循 ISO 14064-1 盤查流程，每年定期執行溫室氣體盤查</li> </ol>
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年度減碳、減廢、廢水目標管理達成率檢核。</li> <li>2. 持續維護 ISO 14001 管理系統之有效性。</li> <li>3. 遵守環境相關法規。</li> </ol>
預防或補救措施	<p>針對減碳、減廢、廢水排放等環境管理項目擬定年度管理目標，減少營運環境影響，2022 年皆達成設定目標，績效說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各廠窯爐主要來源為天然氣占比達 100%</li> <li>2. 全廠溫室氣體數據等級評分結果為第一級</li> <li>3. 積極導入節水方案，累計年度回收水達 1,941.57 百萬公升</li> <li>4. 汰換舊設備，降低單位能耗 9.73%</li> </ol>
預防或補救措施	<p>定期教育訓練依據緊急應變措施 (SOP) 辦理，實際發生時，由生產部或廠務部依據職責及現況，執行緊急應變及配套措施。</p>

重大主題：* 物料	
本主題的重大原因	<p>建立適切的供應商甄選、評鑑作業程序，並審慎地選擇供應商，從而建立起密切之工作關係與回饋制度，以確保供應商提供之原料、設備、工程物料及其他項目能符合公司的品質 (服務) 及環保規格標準。</p>
政策／策略	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 確認供應商是否有足夠的能力以滿足公司的需求與期望。</li> <li>2. 監控合格供應商的弱點及改善機會，以引導供應商符合公司的需求與期望。</li> </ol>
目標與標的	<p>所有供應商皆能符合冠軍建材要求並配合完成供應商考核。</p>
管理評量機制	<p>評鑑總分達 70 分 (含) 以上得列入『合格供應商名錄』</p>
預防或補救措施	<p>稽核：每兩年的 7 月由採購部訂出稽核計畫，召集稽核小組成員於每年的 12 月底前完成。</p>
預防或補救措施	<p>為避免供應商名冊無限制累積供應商家數造成困擾，採購每季末 (3、6、9、12 月底) 整理名冊，將以未做配合的廠商於系統內的名稱加註 (停用)</p>



重大主題：* 廢棄物	
本主題的重大原因	環境保護是全球關注的議題，廢棄物的有效管理，除符合法令規定外，亦可降低對環境的衝擊。
政策／策略	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 遵守有關環境法規及其他要求，全員參與預防污染，持續不斷地改善環境。</li> <li>2. 制定並實施環境目標，改進環境管理系統。</li> <li>3. 建成綠化工廠，推行清潔工藝，生產綠色建材。</li> </ol>
目標與標的	落實廢棄物分類與減量再利用。
管理評量機制	每年藉由 ISO 14001 內外部稽核，確保環境管理系統正常運作，降低環境風險。
預防或補救措施	完成 ISO 14001 內外稽核追查與缺失改善。
預防或補救措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 廢棄物分類分倉管理、每日不定期巡視。</li> <li>2. 改善廢棄物存放空間，避免污染環境。</li> <li>3. 由合格清除機構進行清除作業。</li> </ol>

重大主題：顧客的健康與安全	
本主題的重大原因	「磁磚」至今儼然成為建物不可或缺的表面材料之一，為守護顧客的居家健康與安全，冠軍建材一直秉持從「人性」出發，以「客戶」為服務核心為客戶設想，並因應環保意識，以及健康無毒、無重金屬表面材等訴求，不間斷進行產品的研發與設計，以確保顧客所使用的每一片磁磚都是高品質、高安全。
政策／策略	<p>品質政策：產品創新、領導市場、滿足客戶需求。</p> <p>環境政策：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 遵守有關環境法規及其化要求，全員參與，預防污染，持續不斷地改善環境。</li> <li>2. 制定並實施環境目標，改進環境管理系統。</li> <li>3. 建成綠化工廠，推行清潔工藝，生產綠色建材。</li> </ol>
目標與標的	<p>短期：符合年度所制訂之 KPI- 客訴案件。</p> <p>中期：較上個年度目標調降 10% 以上。</p> <p>長期：無產品客訴案件。</p>
管理評量機制	<p>公司採取循環式品質管理 (PDCA)，</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 月統計並分析客戶回饋案件。</li> <li>2. 年度市場調查，從中尋找改善要點與方向、制訂目標。</li> </ol>
預防或補救措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目標達成度：111 年度客訴件、賠償金額達成率 100%。</li> <li>2. 管理方針：配合年度目標修訂，持續檢討與改善製程流程管制站，並評估建置產品各品質站點資料串連與即時性資料，有助於後續產品異常問題的釐清與追溯。</li> </ol>
預防或補救措施	<p>預防措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 配合人資年度教育訓練計劃，至全省各區經銷進行教育訓練，讓業務具備充足的產品知識，以利銷售、售後服務。</li> <li>2. 111 年度配合台灣陶瓷工業同業公會策劃完成編修磁磚工程施工指南事宜，目的在於教導使用者正確的施工與保養，可降低因施工錯誤、保養不慎造成產品異常風險。</li> </ol> <p>補救措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 品保部在接獲經銷的客怨案件後，隨即啟動廠內庫存調查、工地案場勘查並進行說明與安撫客戶情緒。</li> <li>2. 必要時進行退換貨作業或派員至案場重整作業，以降低工地案場進度延後。</li> </ol>

重大主題：行銷與標示	
本主題的重大原因	為降低顧客買到來路不明的磁磚，造成健康和使用安全上的問題，故在商品包裝或本體標示相關產品資訊，以維護企業經營者信譽，並保障消費者權益。
政策／策略	符合經濟部商工行政法規 - 商品標示法。
目標與標的	短期：無商品標示違反之情事發生。 中期：無商品標示違反之情事發生。 長期：無商品標示違反之情事發生。
管理評量機制	確認公司收發室有無接獲相關違反情事函文。
預防或補救措施	111 年度無接獲商品標示不符之情事，達成度 100%。
預防或補救措施	預防措施： 1、所有產品的外包裝設計圖稿（紙箱工程指圖）、型錄，一律經品保部確認；包裝箱進料後，除品保進料檢驗人員會進行紙箱的版面抽樣確認外，成品端亦有品管人員進行標示資訊的確認，並確保出廠的產品標示均符合商品標示法。 2、客制化紙箱，則依其特殊需求進行標示，且該客制化產品不會流通於市面。 補救措施： 標示不符產品一律下架回收。

### 3.2 氣候風險緊急應變

冠軍導入氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架，依據治理、策略、風險管理、指標與目標四大面向，建構本公司因應氣候風險之管理架構，並鑑別氣候變遷造成之災害風險及相關機會議題，評估氣候風險可能對公司業務之實質衝擊及影響程度。

治理單位	為落實公司治理並推動永續發展目標，董事會決議設立永續發展委員會。目的為企業社會責任、永續發展之努力，創造並形成組織資源整合之綜效，落實冠軍建材追求突破之實踐。委員會為相關工作之決策及督導單位，包含公司治理 (G)、環境 (E) 與社會 (S) 等三大面向領域，以強化公司經營體制、致力環境保育及善盡社會責任，使董事會得履行保障公司與利害關係者權益之職責。
風險類別	近年來全球各地相繼出現熱浪、暴雨、乾旱等極端性氣候災害，這些氣候災害已直接影響製造業的生產與營運，如： <ul style="list-style-type: none"> <li>政策和法規強制揭露排放資訊義務</li> <li>氣候面讓供應鏈延遲或中斷以及水電能源供應不穩定</li> <li>增加減碳設備和低碳技術轉型成本</li> <li>再生能源購買成本高</li> </ul>
機會類別	重要氣候機會 <ul style="list-style-type: none"> <li>提高資源使用效率、數位智慧化、水資源回收再利用極大化</li> <li>轉型綠色、低碳產品和服務</li> <li>再生能源發展，閒置屋頂場域建置太陽能電廠</li> <li>無紙化應用創新服務，如冠軍專家 app</li> </ul>
策略	短期：與外部技術單位合作如工研院或節能減碳專業技術團隊，尋求提高能源效率；再者評估廠房可用空間建置太陽光電廠，增加再生能源使用比例。 中期：持續關注潔淨能源政策及磁磚專用窯爐之綠能應用技術，投資新能源與新設備創新的減碳技術。 長期：剩餘碳排放之彌補策略以及供應鏈之合作，逐步邁向淨零。

風險管理	因應各項營運風險，不定期召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險。
指標和目標	目標： 1. 溫室氣體管理：初期逐年度減少碳排 1%，持續關注潔淨能源發展與供應以及窯爐設備能源技術創新，於 2050 年達到淨零排放。 2. 使用再生能源：初期評估再生能源太陽能電廠建置，2030 評估綠電需求缺口並陸續投入綠電採購，於 2050 年達到綠電 100% 使用量。
財務影響	財務衝擊類型：2023 立法院會三讀修正通過氣候變遷因應法，明定 2050 年淨零排放，增訂徵收碳費機制。條文明定，得分階段對直接、間接排放源徵收碳費，將造成財務成本上升。 財務影響說明：公司目前每年溫室氣體排放大概為 8.85 萬噸，目前尚未明訂碳費標準，如碳費以 \$300/噸徵收，則年度增加成本約 8.85 萬噸 * \$300/噸 = \$26,550,000。
碳定價基礎	氣候變遷因應法對碳費徵收尚未明訂，暫以碳費 \$300/噸預估。
溫室氣體盤查計畫	冠軍廠區自 2015 年起均依 ISO 14064-1:2006 完成查證，預計於 2023 執行 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證。 2021 年度整體廠區直接排放與能源間接溫室氣體排放總計為 88,550 CO <sub>2</sub> e/年 (直接排放量範疇占 61,346 公噸 CO <sub>2</sub> e/年，占 69.28%；能源間接排放量為 27,203 公噸 CO <sub>2</sub> e/年，占 30.72%)
外部保證或確信	1. 預計於 2023 執行 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證與認證。 2. 通過 ISO 50001 能源管理系統認證。

### 3.3 能源與排放

#### ■ 能源耗用量

冠軍重視企業與環境的永續共融，為提升本集團整體的能源使用效率，我們定期檢查整修並淘汰老舊設備，加強人員管理宣導，逐步全面汰換耗能設備，並以節能設備替代，由相關權責單位承擔監督，定期檢視作為與持續改進。

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
電力使用量	度/年	55,656,296	54,678,860	54,128,420
	GJ	200,362,655,744	196,843,896,832	194,862,317,568
汽油使用量	L/年	34,420.949	23,481.030	20,244.279
	GJ	1,123,334,560	766,308,128	660,676,104
柴油使用量	L/年	368,000	384,000	352,000
	GJ	12,933,580,800	13,495,910,400	12,371,251,200
天然氣 (LNG) 使用量	m <sup>3</sup>	31,738,152	31,375,706	30,168,320
	GJ	1,062,339,411,968	1,050,207,649,792	1,009,794,023,424
組織特定度量	單位	員工人數	員工人數	員工人數
組織特定度量	數值	718	680	698
組織特定度量值	(GJ/ 員工人數)	1,778.2159	1,854.8732	1,744.5390

說明：  
1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。  
2. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m<sup>3</sup>；1 kcal=4.184 KJ。

## 節能成果

為節省能源使用，於生產過程中將設備汰舊換新，並利用窯爐急冷熱交換餘熱回抽方式，2022年共減少用電 81,497 度；減少使用天然氣 277,440 立方米；減少溫室氣體排放 568,234kg；節省費用 3,818,754 元。

單位	具體行動方案	減少能源耗用量
加工課	研磨 5 線拋光設備汰舊換新，指定 IE3 超高效率馬達	依銘牌標示可節省能耗 3.9%，按 5 線年度運轉 150 天推估節能成效如下： 1. 年度節省用電量 49,421 度 (11kW x 32 台 x 24 小時 x 150 工作天) x 節省能耗 3.9%=49,421 度 / 年 2. 年度節省費用 113,668 元 (節省電量 49,421 度 x 每度電 2.3 元 =113,668 元) 3. 減少溫室氣體排放 25,155kg (節省電量 49,421 度 x 排放係數 0.509=25,155kg)
加工課	研磨 5 線定厚設備汰舊換新，指定 IE3 超高效率馬達	依銘牌標示可節省能耗 3%，按 5 線年度開機時數 150 天推估節能成效如下： 1. 年度節省用電量 32,076 度 (22KW x 18 台 X 24 小時 x 150 工作天) x 節省能耗 3%=42,768 度 / 年 2. 年度節省費用 98,366 元 (節省電量 32076 度 x 每度電 2.3 元 =98,366 元) 3. 減少溫室氣體排放 21,769kg (節省電量 32076 度 x 排放係數 0.509=21,769kg)
製二課	20 線窯爐將急冷熱交換餘熱回抽至前端烘坯箱助燃風車增加窯爐助燃風溫度節能案	為節省前端烘坯箱天然氣耗用量，現將急冷熱交換餘熱回抽至助燃風車增加窯爐助燃風溫度 (由原本 45°C 提升至 115°C)，經實地量測，生產相同品名之拋光磚瓦斯耗用量由每小時 180 立方米降至 146 立方米，以年度工作天 (340 天) 推估節能成效如下： 1. 年度節省天然氣 ((180 立方米 - 146 立方米) x 24 小時 x 340 天) = 277,440 立方米 2. 年度節省天然氣費用 (277,440 立方米 x 13 元) = 3,606,720 元 3. 減少溫室氣體排放 521,310kg (節省天然氣 277,440 x 排放係數 1.879 = 521,310kg)

公司致力於申請綠色產品標章認證，目前冠軍建材的所有產品不分規格，均屬環保標章產品；截至 111 年 12 月底，已取得之再生綠建材標章產品品項數共計 230 項。產品中添加 5~15% 的回收材料，符合廢棄物減量 (Reduce)、再利用 (Reuse) 及再循環 (Recycle) 等 3R 原則，響應節能減碳政策重要的工作。

另，透過公司節能外牆系統建置，經內政部建築研究所報告指出，建築物約可節省 3.3% 的空調節能效果。

## 溫室氣體排放

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一： 直接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	64,242.3560	61,346.4609	62,354.1987
範疇二： 間接溫室氣體排放	公噸 CO <sub>2</sub> e	28,254.0362	27,203.9824	27,143.1376
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO <sub>2</sub> e	92,496.392	88,550.443	89,497.335
溫室氣體排放強度 (tonCO <sub>2</sub> e ÷ 組織特定度量標準)	員工人數	0.1288	0.1302	0.1282

## 空氣污染防治

2022 年根據公司進行的節能行動方案，減少的能源耗用量，換算成溫室氣體排放量，年度減少溫室氣體排放量 1333.717 噸。本公司無破壞臭氧層物質 (ODS) 排放。氮氧化物 (NO<sub>x</sub>)、硫氧化物 (SO<sub>x</sub>)、其他粒狀物質排放皆因各種管控措施逐年下降。

節能行動方案	年度減少溫室氣體排放量 (噸)
原料課土料區石虎機流程改造	37.778
原料課 1 號 SPRAY 修改噴座噴頭位置	165.114
12 線、13 線生坯冷卻器節能案	96.163
原料課輾桶因 A60 粉加 15% 廢坯粉，減少輾桶轉數	1027.363
廠房重挑區改為廠房側邊引用室外自然光作業，節省照明用電	7.299

檢測項目	2020 年			2021 年			2022 年		
	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
粒狀污染物 TSP	58318.309	50.000	25.730	60238.770	50.000	11.530	50179.340	50.000	7.000
硫氧化物 SO <sub>x</sub>	46554.602	20.000	7.000	44055.820	20.000	4.130	37430.559	20.000	2.570
氮氧化物 NO <sub>x</sub>	61347.102	30.000	12.730	58160.070	30.000	12.060	53972.840	30.000	10.280

### 3.4 水資源管理

公司營運所在地點位於台灣苗栗縣竹南鎮竹篙厝 200-7 號及台灣苗栗縣造橋鄉乳姑山 2 號，其水資源風險皆為中低風險。自來水為主要供水來源，水源皆取自永和山水庫。本公司工業廢水因產業特性，蒸發消耗水量較高，廢水產生量較低，且廢水處理設施沉澱池之上澄液，可直接於內部生產過程中回收循環利用，降低對於自來水之使用。

#### ■ 放流水排放情形

冠軍建材公司 2022 年各營運據點之廢水排放總量 14,930(m<sup>3</sup>)。連續三年各種廢水排放檢測項目皆符合標準。

檢測項目	2020 年		2021 年		2022 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
水溫	35.000	27.150	35.000	27.450	35.000	26.330
pH	6-9	7.130	6-9	6.850	6-9	6.850
SS	50.000	31.780	50.000	26.880	50.000	32.300
COD	100.000	61.230	100.000	72.250	100.000	34.400

年度	2022 年
取水量 (百萬公升)	279.300
排水量 (百萬公升)	14.930
耗水量 (百萬公升)	264.360
廠內循環用水量 (百萬公升)	1941.570
水回收再利用率 (%)	87.420
組織特定度量 (單位)	員工人數
組織特定度量值	698
用水密度	0.400143266
註：	

### 3.5 物料使用及廢棄物管理

本公司 2022 年使用 54,881 噸回收廢坯 / 品，占所有原物料 18.01%。出貨使用之木棧板及鐵架於出廠卸貨後，回收使用，於 2022 年經由儲運統計回收之百分比為 104.67%。冠軍致力於研究原物料的使用來降低生產帶來的環境負荷，有效控制原料的浪費，亦竭盡所能使用回收能源，降低環境的汙染及危害。

#### ■ 所用物料的重量或體積

原物料名稱	單位	是否可再生	2022 年
礦土	噸	不可再生	304769.469
紙箱 (包裝材)	噸	可再生	2092.770
木棧板	噸	可再生	3532.220

#### ■ 廢棄物管理

配合垃圾分類，依性質區分為一般垃圾 (含廚餘回收)、資源回收物、一般事業廢棄物等三大類。資源回收物包含紙類、塑膠類、橡膠類、玻璃類及金屬類等種類，於妥善分類後直接回收再利用，以達資源化、減量化之環境永續目標；而事業廢棄物則依所產生之廢棄物種類，先行放置於基地內回收處理設施，再委由合格之代清運業者統一進行清運作業。

基地內所產生之事業廢棄物中污泥、廢陶瓷及非有害廢集塵灰或其混合物將優先園區內再利用，其餘均依「廢棄物清理法」相關規定貯存及處理，並定期委由合格業者清運。一般垃圾之資源回收物品將交由合格之資源回收處理業者代為回收處理，以達廢棄物減量之目的，同時減輕對環境所產生之二次污染。

項目	廢棄物處理方式
一般事業廢棄物	委託合格的第三方清運公司代為清除處理
有害事業廢棄物	無
事業廢棄物境外處理	無

本公司加工製程產生的廢棄物最多，在研磨的過程中，泥粉隨著廢水進入廢水處理設施，最後經脫水處理形成廢泥，每年約 15,000 公噸。無廢汙水嚴重洩漏事件。

#### ◆ 廢棄物的產生

廢棄物組成成分	有害 / 非有害	現場	離場	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式		
廢坯 + 廢品	非有害	54881.000	再生利用	609.220	再生利用



## 04 CHAPTER

### 友善職場

- 4.1 管理方針
- 4.2 員工多元化
- 4.3 人才培訓
- 4.4 職場安全與訓練
- 4.5 社會扶持



## 4.1 管理方針

重大主題：職業安全衛生	
本主題的重大原因	員工是公司重要資產，落實職業安全衛生管理，保障員工安全與健康。
政策／策略	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過宣導、訓練、活動，提升全體工作者職安衛之正確觀念與意識。</li> <li>2. 遵守職業安全衛生法規及與其他相關事項。</li> <li>3. 消除工作場所危害及降低職安衛風險，並持續改善。</li> </ol>
目標與標的	推行零災害運動，期可提高公司員工廠內外安全意識，降低職業災害的發生，藉由安全衛生教育訓練、宣導與持續改善不安全的環境及行為，以預防職業傷病。
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設置職業安全衛生委員會並定期召開會議。</li> <li>2. 若發生職業災害，除依各級責任予以懲戒之外，另針對事件發生原因進行檢討改善。</li> </ol>
績效與調整	2022 年無任何員工罹患職業病及死亡。
預防或補救措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 安全衛生宣導、教育訓練及獎懲並行。</li> <li>2. 強化現場機械設備安全。</li> </ol>

重大主題：勞雇關係	
本主題的重大原因	因為勞雇關係幾乎涉及所有員工對公司所有的制度規章或管理的感受及想法，所以此主題對我們而言是重大的
政策／策略	提供員工一個平衡工作與生活、安全、共享經營成果的學習與成長的環境
目標與標的	短期目標：員工滿意度 88 分 中期目標：員工滿意度 89 分 長期目標：員工滿意度 90 分
管理評量機制	每年皆有員工滿意度調查
績效與調整	每年員工滿意度調查針對員工滿意度較低的項目，由各相關權責的部門提供改善的管理方式
預防或補救措施	追蹤權責單位改善的日期，隔年再度調查員工此項的滿意程度

## 重大主題：訓練與教育

本主題的重大原因	本公司提供員工一個多元的學習環境，同仁可透過內 / 外訓、數位學習平臺、OJT、讀書會、不定期異業標竿學習與交流、國外參展考察、專業銷售工程師培訓、名人講座及主管 / 同儕指導的多管道方式學習，同時藉由新進人員、通識訓練、專業職能、管理職能的培訓體系，使同仁皆能獲得有系統與專業的訓練、培育與指導，公司亦提供適當的資源，讓每位員工獲得有效執行公司任務的多重技術與知識，以做為生產力提昇的憑藉。透過「證照津貼」制度鼓勵員工參與外部專業考證，增進員工專業能力，不僅提升員工工作技能與競爭優勢，更為公司創造另一番企業價值。
政策／策略	品質政策：【中心思想】求真、求善、求美。 【經營理念】穩健、超越、精緻、共享。 【經營使命】創造精緻空間，提昇生活品質。 【品質政策】產品創新、領導市場、滿足客戶需求。
目標與標的	面對外部競爭環境、法規環境及總體經營環境之影響，冠軍必須創造更具競爭力的優勢與組織環境，才能促進企業的永續發展。
管理評量機制	本公司已訂定「員工教育訓練管理辦法」，以提升同仁素質，充實其知識與技能，以增進工作品質及績效，另訂定「訓練品質管理手冊」使教育訓練流程與作業有所依循，為落實經驗傳承培育人才，希冀人力資本有效發揮，落實訓練發展資源共用，特訂定「內部講師管理辦法」鼓勵員工參加專業講師培訓並擔任講師，內部講師之授課品質須接受評比，每半年公開表揚優秀講師。公司亦參與勞動部勞動力發展署之 TTQS 人才發展品質管理（企業機構版）評核（每兩年評核乙次）。
績效與調整	100 年榮獲銀牌認證並於 103 年獲得金牌殊榮 101 年及 103 年皆榮獲台北市政府評核幸福企業星級肯定 107 年及 110 年兩度獲得銀牌殊榮。 每月定期召開經營績效主管會議，並將「員工培訓平均課程滿意度」每月目標值 :90 分作為定期追蹤指標。
預防或補救措施	本公司已訂定「員工教育訓練管理辦法」，以提升同仁素質，充實其知識與技能，以增進工作品質及績效，另訂定「訓練品質管理手冊」使教育訓練流程與作業有所依循。

## 4.2 員工多元化

### ■ 聘用優秀人才

冠軍透過健全且貼合人性的人力資源政策，為員工打造安心的就業環境，同時建構完善的培育制度與暢通的溝通管道，並提供具市場競爭力的薪資、年終獎金、員工分紅及多元化的獎勵金，員工平均年薪可達 13.5 個月以上。在員工培育上，規劃有完整的輪調制度與職涯規劃，在系統性的教育訓練之外，為拓展員工視野與思維高度，也舉辦專案管理、年度學習成長計劃等活動，讓員工培養更多知識與工作技能，成為多元化人才。無論是「選用育留」任何一個與人力資源相關的環節，都具體落實對員工的照顧與關懷。

2022 年底，冠軍員工總數為 698 人，以性別分，男性員工為 535 人，女性員工為 163 人，以職務類別區分，主管級員工為 108 人，一般員工則為 590 人。

員工人數						
地區 / 類型		女性	男性	其他註 1	不揭露註 2	總數
台灣	員工數	163	535	0	0	698
	正職員工數	160	535	0	0	695
	臨時員工數	3	0	0	0	3
	全職員工數	163	535	0	0	698
	兼職員工數	0	0	0	0	0

#### ◆ 年度總薪酬比率

非員工工作者為非本公司員工，主要為統包，廠商駐廠之工程師，2022 年共 1 人，與前一年度相較人數無顯著波動。

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	6.710	-13.82

備註：  
1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。  
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。  
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

#### ■ 勞資關係與勞資會議

冠軍視員工為最重要的資產，我們用心聆聽每位員工心聲，保障員工權益，集團海內外子公司皆嚴守工會法，確實保障集團旗下的每一位員工都有自由組建和運營工會的權利，並且設有完善的員工申訴管道及處理流程。公司雖未成立工會，無團體協約，但每季皆定期舉辦勞資會議，有透明公開的溝通管道，在 2022 年，我們未收到任何的投訴。我們也因應工會負責人的要求，定期召開勞資委員會 / 管理層和勞工理事會，於會議中仔細討論員工的訴求，在 2022 年，冠軍共舉辦 4 次勞資會議。

#### ◆ 新進員工和離職員工

除致力打造友善的工作環境，冠軍透過公開管道，持續招募相關領域的專業人才，提供員工生涯發展機會、促進工作生活平衡，截至 2022 年底，冠軍的新進員工比例為 22%，惟受市場人才需求轉變等因素影響，員工離職比例為 19%，整體而言，公司的員工新進人數高於離職人數。

## ◆ 新進率

年度	2020年				2021年				2022年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30歲以下	69	74.190	8	47.060	32	37.650	10	50.000	47	55.290	7	38.890
30-50歲	83	24.850	26	24.530	55	18.150	32	34.040	83	25.540	12	13.040
51歲以上	8	6.610	1	2.130	24	18.600	7	14.290	5	4.000	1	1.890
合計 新進人數	195				160				155			
員工 總人數	718				680				698			
總新進率 (%)	27.160				23.530				22.210			

說明：  
 1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。  
 2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年未營運據點總人數。  
 3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年未營運據點總人數。

## ◆ 離職率

年度	2020年				2021年				2022年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30歲以下	53	56.990	11	64.710	35	41.180	6	30.000	34	40.000	5	27.780
30-50歲	117	35.030	26	24.530	74	24.420	33	35.110	63	19.380	12	13.040
51歲以上	18	14.880	9	19.150	28	21.710	10	20.410	18	14.400	4	7.550
合計 新進人數	234				186				136			
員工 總人數	718				680				698			
總新進率 (%)	32.590				27.350				19.480			

說明：  
 1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。  
 2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/該年齡組當年末男(女)性總人數。  
 3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。

### ◆ 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

本公司依據職務類別、工作經驗、專業能力等客觀因素予以核薪，薪資標準不因性別、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況有所差別，無性別差異，本公司從薪酬制度上，表達支持兩性平等職場的基本立場。面對全球通膨、工人短缺的整體經濟環境，在物價上漲下，為實現幸福企業的目標，本公司每年進行市場薪資調查，依總體環境、各產業調薪調查統計、鄰近地區技術員調薪調查表與個人績效表現進行調薪，男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.04 倍。女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.04 倍

雇用 12 位高階管理階層主管皆為台灣人，雇用當地居民為高階管理階層比例為 100%(協理級含以上主管人員為高階主管)，其中 4 位為苗栗當地居民。

年度		2020	2021	2022	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	27	23	16
		51 歲以上	17	25	27
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	9	11	13
		51 歲以上	2	4	3
主管人員總計		86	88	55	
非主管管理人員	男性	30 歲以下	93	85	85
		30-50 歲	322	298	318
		51 歲以上	89	86	89
	女性	30 歲以下	17	20	18
		30-50 歲	104	89	86
		51 歲以上	38	39	43
非主管管理人員總計		632	592	663	
正職人員總計		718	680	718	

說明：\_ 副課長級 \_ 級以上主管人員：請依公司定義填入哪個層級以上屬主管人員 (如：經理、課長)。

### ■ 進用多元族群員工

冠軍在人才延攬上不遺餘力，在人員聘用上透過公開遴選程序招募員工，不分性別、年齡、婚姻、種族、宗教及籍貫等，均提供平等的工作機會，此外，亦積極落實職場平權，不分男女，充份提供員工性別公平競爭及發展之機會，促進男女平權與支持職場多元化。為維護弱勢族群的工作者權益，冠軍亦積極進用原住民及身心障礙等弱勢團體員工，提供其與一般員工無分別的工作機會及薪資福利，截至 2022 年底，冠軍累計雇用原住民員工 2 人、身心障礙員工 17 人。2022 年無涉及侵害原住民權利事件發生。

年度		2020 年	2021 年	2022 年	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	3	2	1
		30-50 歲	9	9	9
		51 歲以上	9	6	6
	女性	30 歲以下	1	0	1
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	2	2	2

### 提供公平薪酬

各職別 薪酬比例	人數		總年薪 (新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	8	34	10,349,565	42,983,496	1.023	1.000
非管理職	176	615	89,265,056	326,141,760	0.956	1.000
直接人員	76	407	38,196,680	198,684,960	1.030	1.000
間接人員	108	242	61,417,944	170,440,288	0.807	1.000

備註：  
 1. 女性對男性的薪資報酬比率 ( 年薪比率 )：為 " 該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪 "。  
 2. 若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。

### 員工完善福利

員工是我們最寶貴的資產，我們重視同仁的身心健康，為了讓夥伴有良好的生活工作平衡，舉辦多種活動讓員工參加，期望所有員工都能有豐富的休閒生活。我們依年度需求規劃旺年尾牙同歡會、員工家庭日、員工旅遊、節慶應景等活動，並提供員工關懷平台，除主動關懷新人適應能力外，也開放員工在工作生涯、人際關係、家庭親子、兩性情感、身心壓力等方面的心理諮詢與輔導，我們提供給員工的是自由且開放的意見交流管道。

#### 員工福利措施

- 優於勞基法的特休假 ( 新進人員滿 6 個月，除勞基法特休假外再提供 1 天特休；滿 9 個月再加 1 天特休 )。
- 長照假。
- 免費提供宿舍。
- 免費定期健康檢查 ( 正式同仁工作滿兩年得享有一次公費健康檢查，本公司十分重視員工健康檢查結果，在經同仁同意後，針對檢查異常或特殊情況之同仁，主動協助追蹤治療或安排駐廠醫師諮詢，確保同仁之建康。)

- 設置專任護理人員，專責協助提供同仁健康相關知識與提醒，針對健康檢查異常對象提供相關諮詢及醫療院所之安排。
- 資深員工健康檢查補助。
- 年度員工旅遊活動 ( 家庭日活動，例如：球類活動、烤肉活動等，透過活動增進廠區同仁家庭互動與公司內部團結力)，另外年資滿 1 年以上依年資提供額外的旅遊補助金。
- 員工免費停車場。
- 員工免費制服提供。
- 勞、健保及完善之團體保險制度。
- 福利金 ( 結婚賀禮、喪葬禮儀、生育補助、新居賀禮、三大節慶、生日禮券、傷病慰問金、員工子女獎助學金 )。
- 慶生會 ( 發予壽星禮卷及禮品 )
- 受訓、講座 ( 內、外訓、語文訓練 ) 費用補助。
- 每年舉辦年終旺年會，頒獎表揚資深員工、優秀員工；頒贈獎勵金牌。



家庭旅遊



家庭旅遊



烤肉活動



慶生會



### 4.3 人才培訓

#### 接受完整訓練

本公司提供員工一個多元的學習環境，同仁可透過內 / 外訓、Dr. Champion 數位學習平臺、OJT、讀書會、不定期異業標竿學習與交流、國外參展考察、專業銷售工程師培訓、名人講座及主管 / 同儕指導的多管道方式學習，同時藉由新進人員、通識訓練、專業職能、管理職能的培訓體系，使同仁皆能獲得有系統與專業的訓練、培育與指導，公司亦提供適當的資源，讓每位員工獲得有效執行公司任務的多重技術與知識，以做為生產力提昇的憑藉。透過「證照津貼」制度鼓勵員工參與外部專業考證，增進員工專業能力，不僅提升員工工作技能與競爭優勢，更為公司創造另一番企業價值。  
(資料源自官網)



#### 冠軍建材

教育訓練體系										
管理 (階層) 別			職能 (部門) 別			自我啟發訓練				
職稱	管理才能訓練		專業訓練			與工作無直接相關之教育訓練				
總經理	高階主管管理訓練		1	行銷業務類	內部講師養成教育訓練	讀書會	電腦技能	外語研修	進修教育 / 碩博士在職進修	1. 知性演講 (專題講座)
副總經理			2	人資行政類						2. 視聽教育 (e 學習)
協理			3	財務會計類						3. 書籍研讀
經理	中階主管管理訓練		4	研究開發類						4. 勞工教育 (知能)
副理			5	品質管理類						5. 美姿、美儀
課長			才能養成訓練	6						資訊技術類
副課長	基層主管管理訓練	7		生產廠務類						
班長		日常養成訓練	8	資材倉儲類						
			9	工安環保類						
副班長	潛能開發訓練	10	稽核法務類							
新人訓練			新人養成教育訓練							

本公司已訂定「員工教育訓練管理辦法」，以提升同仁素質，充實其知識與技能，以增進工作品質及績效，另訂定「訓練品質管理手冊」使教育訓練流程與作業有所依循；為落實經驗傳承培育人才，希冀人力資本有效發揮，落實訓練發展資源共用，特訂定「內部講師管理辦法」鼓勵員工參加專業講師培訓並擔任講師，內部講師之授課品質須接受評比，每半年公開表揚優秀講師。公司亦參與勞動部勞動力發展署之 TTQS 人才發展品質管理 (企業機構版) 評核 (每兩年評核乙次)，100 年榮獲銀牌認證並於 103 年獲得金牌殊榮，101 年及 103 年皆榮獲台北市政府評核幸福企業星級肯定。

#### ◆ 每位員工每年接受教育訓練的平均時數

2022 年															
類別	項目		直 / 間	職稱	性別	專業	通識	管理	總計						
管理類	管理職	高階主管	間接	副總經理	男性	186	182	86	454						
				協理											
		中階主管		經理	女性	49	36	9	94						
				副理											
		基層主管		課長											
				副課長											
通識類	非管理職	一班人員	間接	高專 / 高工	男性	256	244	88	588						
				管理師											
				助理管理師 / 助理工程師											
				行政助理											
專業類	非管理職	一班人員	間接	班長	女性	368	137	13	518						
				副班長											
				研究員 / 品管員 / 庶務員											
				司機 / 警衛 / 堆高機駕駛											
				直接						游擊手 / 技術員 / 外勞	男性	104	19	0	123
											女性	54	7	0	61
訓練時數						651.67	34.5	68	754.17						
訓練費用						\$76.250	\$98.450	\$715.525	\$890.225						

#### ■ 公平績效管理制度

冠軍所有員工每年需接受二次績效考核，以考核結果作為獎酬、派任、晉升及各項人員管理之依據，2022 年度接受考核比率為 100%，並未出現任何與薪資福利相關的爭議訴訟或違規事件。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

註：若接受考核比率未達 100%，請說明排除對象及原因 (例如董事長、新進未滿三個月人員)。

## 育嬰留停執行情形

冠軍依法令設計對應之給薪產假及給薪育嬰假，符合條件的員工可依自身需求提出申請。提供女性員工生產前或後有 8 周帶薪產假，並於產後能依法申請育嬰假，其中 6 個月（約 24 周）可請領津貼與補助。冠軍連續三年育嬰留停後復職留任率皆為 100%。

年度 性別 / 合計	2020 年			2021 年			2022 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	0	2	2	0	4	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	1	1	0	2	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	1	1	0	2	2
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	1	2	0	2	2	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	1	2	0	2	2	0	1	1
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	0	0	0	0	100	100	0	100	100
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	100	100	100	0	100	100	0	100	100

計算方式：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2022 年留任人數 = 2021 年實際復職人員且 2022 年 /12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

## 員工退休制度及實施情形

公司依據《冠軍建材股份有限公司員工退休管理辦法》以及《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜。

### 《勞動基準法》

按月提撥每月薪資總額上限 10% 的勞工退休準備金，由勞工退休準備金監督委員會監督。  
目前退休金準備專戶餘額為 1.52 億元。

### 《勞工退休金條例》

按月提撥不低於其月提繳工資 6% 的勞工退休金，儲存於員工在勞動部所設立之勞工退休金個人專戶。

## 營運變更之最少公告期限

冠軍公司依循政府勞動基準法規定並訂有工作規則及相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。遵守勞工及員工聘雇法律及國際標準規範，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且公司十分重視勞資和諧關係。

為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

## 4.4 職場安全與訓練

### ■ 打造健康安全的工作環境

員工工作安全一直是冠軍重視的議題，推行「零災害運動」，制定職業安全衛生管理制度（適用對象為所有員工）、設置安全衛生室負責職業安全衛生相關事務。每季召開一次職業安全衛生委員會，追蹤工作之執行成果與進度並檢討現狀及持續改善。現行安全衛生管理規章包含「職業安全衛生管理計畫」、「職業安全衛生自動檢查計劃」及「職業安全衛生工作守則」等。

為持續鑑別及評估本公司各項作業所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商及相關第三者安全衛生之影響，特訂定「危害鑑別及風險評估程序」，以持續辨識、評估與管控風險，並將風險降至最低。

對於廠區內員工、工作者、承攬商及來賓訪客等所從事有關之各項作業活動，機械設備之操作等，均依「危害鑑別及風險評估程序」每年定期進行風險鑑別，依照各種作業活動、操作機械設備時可能造成事故之嚴重度及發生之頻率定義出量化之風險評分，當風險等級為 4 分以上（含）時則屬「不可接受風險」，應檢討現有保護措施，擬訂不可接受風險之因應對策，使風險降低。

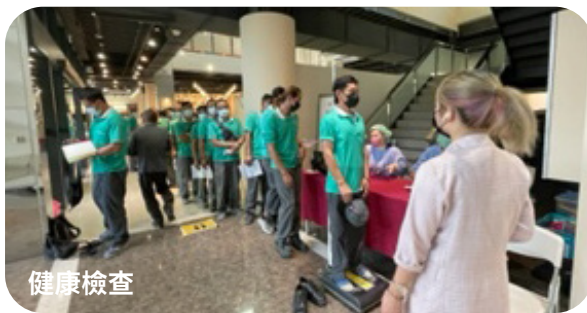
作業時若發現問題，可立即向值班主管反映，或透過會議（如 6S 會議、職業安全衛生委員會議）、員工意見箱等向公司反映。員工於執行工作時對於有立即性危害之虞，可以自行停止或離開。

為鼓勵舉報人勇於揭發不法案件，本公司對檢舉人應為下列之保護：舉報人之身分資料應予保密，不得洩漏足以識別其身分之資訊，不得因所舉報案件而對舉報人予以解僱、解任、降調、減薪、損害其法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。

### ◆ 職業健康服務

冠軍關心全體員工身體健康，注重健康安全文化，建構本質安全的工作環境，促進員工身心健康。全體員工及受所管控之工作者，每年規劃完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，此外亦安排特殊作業健康檢查包含噪音、粉塵、游離輻射等特殊作業，掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，以達到預防勝於治療。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	基本理學檢查、醫師系統理學檢查、身體質量指數、腰圍、尿液檢查、血液常規檢查、肝功能檢查、腎功能檢查、血糖檢查、血脂肪檢查、心血管危險因子、X光檢查、癌症篩檢
檢查人數(人)	439
檢查費用(千元)	854.050
特殊健康檢查	
檢查項目	噪音作業、粉塵作業、游離輻射作業等
檢查人數(人)	438
檢查費用(千元)	13.600



健康檢查



健康檢查

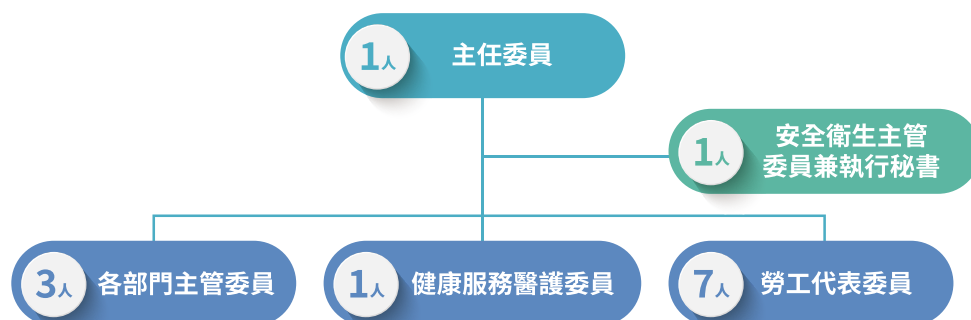
### 職業安全衛生委員會

本公司依據職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由職業安全衛生委員會針對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。

委員會組織包含主任委員（執行副總）、執行秘書（安衛室經理）及委員（各部門主管 / 相關專業人員 / 勞工代表），勞工代表由勞資會議勞方代表推選產生。目前委員共 13 人，勞方代表為 7 人，占委員會人數約 54%。

委員會每季召開會議一次，辦理職業安全衛生管理辦法第 12 條規定事項。

#### 冠軍建材股份有限公司 職業安全衛生委員會組織架構



◆ 有關職業安全衛生之工作者訓練：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
新進人員及在職人員安全衛生教育訓練	153	0
消防教育訓練	80	0
堆高機操作人員安全衛生教育訓練	27	113,400
堆高機操作人員安全衛生在職教育訓練	4	2,000
固定式起重機操作人員安全衛生在職教育訓練	3	1,500
乙炔熔接裝置等特殊作業人員安全衛生在職教育訓練	5	2,500
有害作業主管安全衛生在職教育訓練	7	8,400
甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練	2	15,000
職業安全衛生管理員安全衛生教育訓練	4	54,000

備註：

1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員…等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

■ 職業傷害及職業病

員工的職場安全是公司最關心的事，2022 年冠軍無發生嚴重職業災害及職災致死案件。並且近三年內，無任何職業病案件發生。

員工之職業傷害情形				
類別	項目	2020	2021	2022
總工時	女性總經歷工時	400,950.000	377,367.000	362,237.000
	男性總經歷工時	1,635,794.000	1,518,787.000	1,496,988.000
	總經歷工時	2,036,744.000	1,896,154.000	1,859,225.000
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	1	1	1
	男性總計職業傷害人(次)數	10	5	9
	總計職業傷害人(次)數	11	6	10
職業傷害所造成的死亡比率 %		0.000	0.000	0.000
嚴重的職業傷害比率 %		0.000	0.000	0.000
可記錄的職業傷害比率 %		5.400	3.160	5.380

註：

1. 可記錄的職業傷害比率 = (可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時) \* 1,000,000。
2. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

非員工工作者之職業傷害情形				
類別	項目	2020	2021	2022
總工時	女性總經歷工時	21,77.500	0.000	0.000
	男性總經歷工時	11,168.500	0.000	0.000
	總經歷工時	13,346.000	0.000	0.000
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0.000	0.000	0.000
嚴重的職業傷害比率 %		0.000	0.000	0.000
可記錄的職業傷害比率 %		0.000	0.000	0.000

## 健康促進

公司安排特約職業醫學科專科醫師每月臨場服務 2 次，並聘用專任護理師持續關懷員工身心健康；另透過健康資訊的提供及健康促進活動(包含開辦健康講座、相關教育訓練)，塑造健康職場文化。

另為落實職安政策及目標，加強承攬商安衛管理，制定「承攬商安全衛生管理規章」，且承攬商須遵守職業安全衛生相關法規，要求承攬商入廠前須完成相關施工申請，並須填寫進行「工作場所環境危害因素告知事項」，確保承攬商瞭解相關安衛規定，同時要求承攬商簽署「安全衛生承諾書」，確保所屬工作人員保證遵照安全衛生工作規定進廠作業。

本公司職安規定範圍包含所管轄之作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動，包含所有廠外單位進入本公司所屬廠區之活動、廠外單位提供設施及設備在本公司操作之活動，亦包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商之所有作業活動。

### 工作環境與人身安全的保護措施

- 訂定「安全衛生工作守則」，報經勞動檢查機構備查後公告實施，以防止職業災害發生。
- 推動「零災害運動」並訂定獎勵辦法，期可提高員工安全意識，以達零災害之目標。
- 依作業環境危害特性及中央主管機關公告之相關指引，規劃採樣策略，並訂定含採樣策略之作業環境監測計畫確實執行，依實際需要檢討更新；測定項目，包含粉塵、劑量噪音、綜合溫度熱指數等。
- 舉辦員工健康檢查，頻率優於法令規定，並透過健康資訊提供、健康講座辦理等，促進員工健康。
- 持續優化工作環境與員工人身安全管理，辦理安全衛生教育訓練與宣導。



健康宣導



健康宣導

## 4.5 社會扶持

### 不定期捐贈

冠軍為回饋鄉里，不定期贊助公所、社區、學校等，辦理道路清潔、修繕、繞境祈福、感恩與敬老餐會、運動會及畢業典禮等活動。2020 年贊助經費 284,000 元 + 975 萬元，2021 年贊助經費 344,000 元 + 732 萬元，2022 年贊助經費 1,182,000 元 + 552.9 萬元。

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	公益活動名稱	金額 (新台幣元)
贊助造橋鄉豐湖村 3 鄰土地公廟整修	40,000	贊助造橋國小學校社區聯合運動大會活動	10,000
捐助造橋鄉公所道路及環境整潔費用	50,000	補助老人會敬老活動	15,000
贊助綠色廊道健行活動	30,000	贊助造橋國中 55 週年校慶運動大會活動	10,000
贊助造橋國小畢業典禮	2,000	竹南鎮 111 年關懷弱勢家庭 寒冬送暖歲末感恩活動	1,000,000
贊助大埔里中秋節晚會費用	20,000		
贊助大埔里中秋聯歡活動費用	3,000	贊助造橋鄉豐湖村社區歲末聯歡餐會	2,000

### 長期專案社會公益與社會參與

#### 1972 創立

創辦人 - 林田村

捐米造福鄉里、贊助教育脫貧

#### 1966 年起

董事長 - 林榮德

公益『大一元愛心磚』至今 28 年，創造精緻空間  
• 提升生活品質，累積善款 1 億 7 仟元。

冠軍建材「大一元愛心磚」專案，自 85 年來長期關注弱勢社福團體的關懷，2014 年以「在地關懷 幸福家居」的主題，從「才藝型、教育型、環境改造型」三個大方向聚焦服務對象及範圍，將幸福擴散到社會各個弱勢角落，讓經濟困頓、身心障礙的家庭感受溫暖



## 冠軍給一個遮風避雨的家

53,563,475 元

「家」是生活的避風港，滋養著我們健康茁壯，而有一群偏鄉或是身障者更需要一個安全的家來遮風避雨。冠軍建材長期關心居住安全的議題，其中社福機構或是弱勢團體的家及圖書館，我們一樣重視，希望用台灣製造的磁磚來守護。



桃園市幸福社會福利基金會  
老憨兒家園

41,263,475 元

(2012 ~ 2022 年計算)

10 年來捐贈磁磚金額

39 家

社福團體、宮廟、圖書館等

12,300,000 元

各社團環境改善

- 台北市三玉啟能中心
- 桃園觀音愛心家園
- 桃園真善美社會福利基金會
- 桃園市幸福社會福利基金會 - 老憨兒家園
- 新竹台灣省私立香園紀念教養院
- 苗栗聖家啟智中心・落成典禮
- 苗栗幼安教養院
- 苗栗縣私立新苗教養院
- 苗栗竹南公館社區
- 苗栗公館鄉公所 - 公館圖書館
- 勵馨基金會 - 南投私立女兒館
- 南投瑪撒露教會
- 屏東迦南身心障礙養護院
- 社團法人苗栗縣明濤社區照顧關懷協會
- 台灣心義工團 1 年打造 10 個家



桃園真善美家園

## 護幼苗，成大樹、護長輩，擁抱愛

20,170,000 元

### 象圈早餐計劃

補助弱勢兒少課後照顧班、家扶中心獎助學金、遲緩兒早期治療、國小讀報教育等，在放學後提供弱勢兒少安全的場所、輔導完成作業，也鼓勵學子們努向學，增進自信心，帶動向上的學習動力。長期關注華山基金會獨居長輩，不管是偏鄉或是獨居長輩，到宅服務車給雲林區使用，提供華山基金會照顧偏鄉地區獨居老人的能量，協助改善就醫需求。更長達 8 年關注苗栗在地獨居長輩，「冠軍建材以實際的行動，藉此呼籲各界拋磚引玉響應公益，帶動企業的愛能量，提供華山長輩服務動能」。

20,170,000 元

10 年來金額

- 聯合大學校園種子儲備人才育成
- 苗栗家扶中心獎助學金
- 財團法人孩子的書屋文教基金會
- 雲林華山基金會 - 到宅車
- 伊甸基金會弱勢早療偏鄉伴讀服務
- 伊甸基金會行動車服務早期療育
- 苗栗縣自閉症協進會課後輔導
- 苗栗縣生命之愛文教基金會課輔
- 苗栗縣尖山國民小學讀報教育



弱勢早療偏鄉伴讀服務



行動車服務早期療育，2010 年起偏鄉服務已達 30 萬人次



2015 年起華山基金會 獨居老人春節送暖



2001 年起伊甸基金會 偏鄉愛心早餐計劃 (苗栗 / 屏東)

## 傳愛送幸福

10,120,000 元

台灣一年約有 70 萬人需要輸血才得以維持生命，自 2009 年開始，冠軍投入「冠軍號」捐車血車及捐血袋長期服務桃竹苗地區民眾，2021 年更捐贈血液運送車將血液及時運送回新竹捐血中心，挹注醫療用血。捐血車服務已邁向第 14 年，共累積 24 萬袋熱血。

20,170,000 元

10 年來金額



2009 年捐贈 一部大型巡迴冠軍號捐血車



2021 年冠軍號 血液輸送車捐贈

## 偏鄉小小心願耶誕圓夢計畫

計劃的源起來自於有次到苗栗泰安鄉泰興國小關心早餐計劃，發現小朋友對耶誕禮物的渴望，收集偏鄉孩子們耶誕心願後，意外的發現同事們對這個專案的熱誠，短短幾小時就認養完成，自己準備禮物，統一送到偏鄉孩子及長輩的手上，長達 10 年的圓夢計劃，冠軍從苗栗出發，南至屏東，東至花蓮北至桃園，未來挑戰更高或更北的地方。





## 一技之長翻轉新人生

14,950,000 元

---

俗話說：天生我才必有用，當上帝為你關起一扇門，同時也會為你開啟另一扇窗，冠軍建材「大一元愛心磚」支持一技之長計劃，可以激勵更多身心障礙朋友不要輕言放棄自己，充實自身技能隨時做好準備，就業之門永遠為身障朋友敞開。

- 1.針對已有技能且想要開店經營的協會，冠軍從營運規劃、設計、展店、宣傳等給予指導及設計，從企業及品牌面的角度，協助展店計劃。
- 2.經過多年的努力，其中苗栗縣自閉證協進會取得 29 張證照、苗栗幼安教養院透過包裝設計後，3 年內增加 162 萬元收入、苗栗縣特殊教育關懷協會 - 夢想屋 108 ~ 111 年收入 441 萬、松鼠的家咖啡坊 108 ~ 111 年營收 147 萬，服務 1.2 萬人次，達到真正善的循環，同時也讓身障者或是家人能得到信心及心靈上的喜悅。
- 3.前進柬埔寨推動「農業脫貧計畫—香菇寮方案」

除了台灣以外，冠軍建材也透過台灣希望之芽協會，前進柬埔寨兒童資助計劃，硬體上，教導如何搭建菇寮，並針對貧戶視情況補助 50% 菇寮材料費；軟體上，傳授如何記錄菇寮溫度、銷售公斤數，並儲存部分收入做為購買下一輪太空包的資金，學習逐步累積財富。許多婦女躍躍欲試，想為家庭開闢財源、增加食物，她們認真的態度感動了原本遲疑的另一半，夫妻齊心努力，希望為下一代創造更好的環境。該計畫以社區總體營造為概念，實質改善當地居民的生活，目前已在柬埔寨遍地開花，結出善果。

- 台灣希望之芽協會 柬埔寨兒童資助計劃
- 苗栗縣智障福利協進會「曼菲廚房·企業供餐暨人才培育」
- 苗栗縣自閉症協進會 - 烘焙考照培訓 共計 29 張證照
- 苗栗縣特殊教育關懷協會 - 夢想屋 108 · 111 年收入 441 萬
- 苗栗縣幼安教養院 - 烘培坊協助開發商品 109 年 -111 年營收增力 162 萬共賣 4000 盒
- 苗栗縣身心障礙福利協進會成立松鼠的家 咖啡坊及氣球佈置 108 ~ 111 年營收 147 萬，服務 1.2 萬人次
- 苗栗縣脊髓損傷者協會 綠色植栽、蝶谷巴特培訓
- 苗栗縣展夢圓關懷協會 國標舞訓練 街頭藝人證照 6 位、參與各項表演



2019 松鼠之家咖啡坊



2019 松鼠之家咖啡坊



苗栗縣特殊教育關懷協會 - 夢想屋  
108 ~ 111 年收入 441 萬



苗栗縣自閉症協進會  
身障天使職能培訓計畫



台灣希望之芽協會，柬埔寨農業脫貧計畫  
香菇寮方案



苗栗縣自閉症協進會  
身障天使職能培訓計畫

## 彩繪笑容 打造歡喜新地標

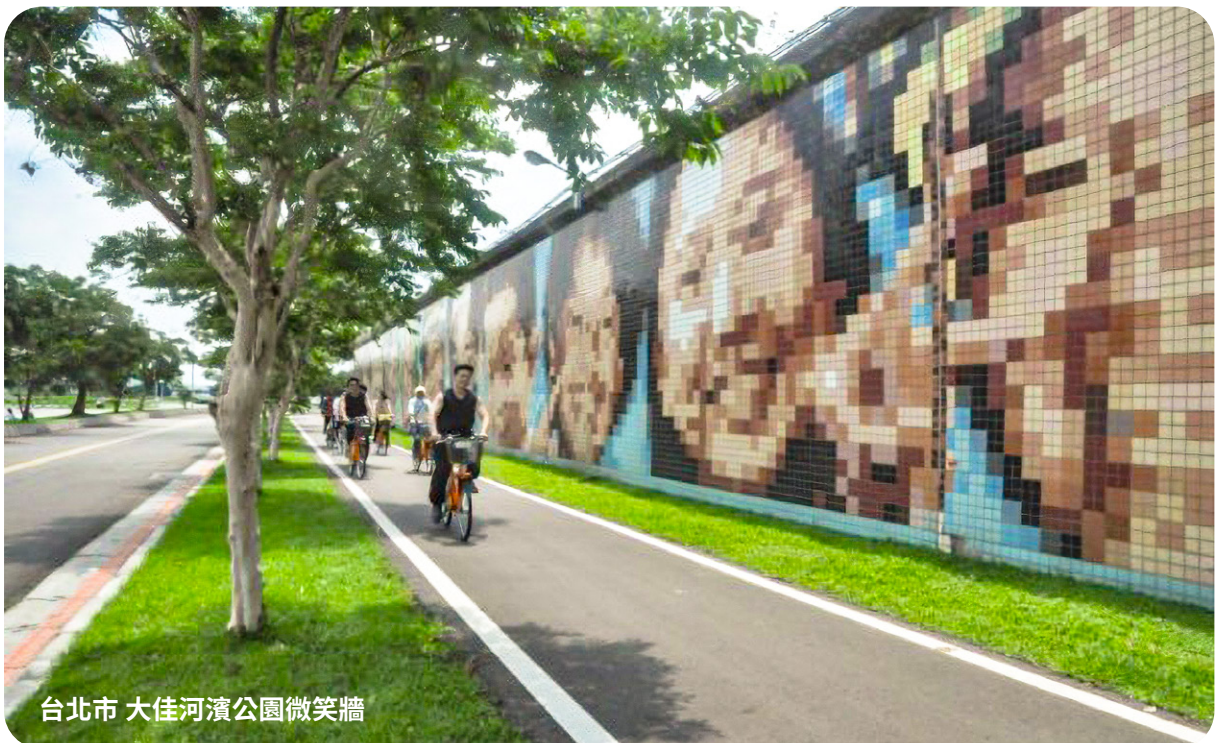
5,000,000 元

台北市大佳歡樂牆長約 350 公尺，牆上有 59 幅笑臉，是用馬賽克磁磚拼貼而成。所需建材超過 17 萬片磁磚，來自冠軍建材（原信益陶瓷）捐贈，希望民眾到河濱公園遊憩時能感受到笑容的鼓勵。工程於 87 年 10 月 28 日完工，經歷 15 年日曬雨淋後嚴重斑駁。因此於 2014 年與台北市政府再度攜手合作，將臉譜復原，無法復原者則重新徵選新的臉譜，一同將大台北市民的歡笑留在大佳河濱公園。

近年來各種設計文創產業在台灣各地蓬勃發展，身為台灣磁磚業界領導品牌，深感台灣磁磚設計可以充份的應用於生活中，109 年冠軍磁磚與優席夫藝術家，攜手部落藝術家打造大型拼貼磁磚藝術牆，我司提供部分材料，一起完成全台首例的磁磚拼貼藝術牆。讓原本就迷人的 193 縣道，增添一大亮點，更可藉此發展部落文化體驗，創造新興部落產業的可能，也將透過藝術家的巧手，發揮磁磚的藝術價值。



2020「馬泰林部落藝術造村計劃」



台北市 大佳河濱公園微笑牆



高雄市仁武高中 家政教室改造

### 美學教育向下紮根

磁磚業領導品牌冠軍建材致力擴大品牌影響力，長年投入社會公益、推廣生活空間美學，在與設計師長期合作過程中，見證台灣設計的深厚實力，參與教育部委託財團法人台灣設計研究院執行的「學美·美學—校園美感設計實踐計畫」，並於「學美·美學 3.0」贊助磁磚，協助改造高雄市仁武高級中學家政教室空間，透過設計師巧思利用磁磚創造更多生活美學，賦予校園美感升級，培養學子美學素養加強文化底蘊。



雲林縣西螺國中餐服專科教室



## 細心鋪貼每一塊磁磚，可以成就偉大建築 熱心傳遞每一份善意，可以成就幸福人生

冠軍建材集團秉持這個信念，投入公益，讓善的力量無遠弗屆，一起傳遞善意，成就幸福！

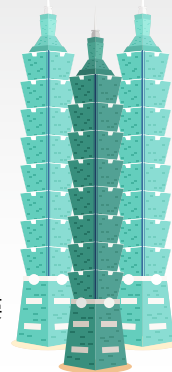
冠軍建材股份有限公司成立於民國 61 年，迄今已近 50 年，創辦人認為磁磚是耐久材，堅持貫徹「生產最高品質、最好的磁磚」。89 年林董事長接任後，積極擴大企業版圖，創造無數個「臺灣第一」，力行推動環境保護、節能減碳，透過綠色技術、綠色製程、乾淨能源、綠色標章、回收再生等各領域，由生產到消費，持續減少碳排放，成為臺灣陶瓷業界之領導者。

近年由於業務拓展，期能將產業根留臺灣，遂積極尋求土地以興建廠房並擴充生產線，並以開發更符合世界市場趨勢之產品。計畫以既有造橋廠區為主，擴大造橋廠區東側及北側土地，總面積共計 249,291.4 m<sup>2</sup>，將前述既有及擴廠之土地整合為「苗栗縣造橋鄉冠軍產業園區」。除帶動區域經濟發展之外，並希望結合鄰近樂園設施促進觀光產業，提升整體就業率。

### 冠軍磁磚 馬可貝里磁磚

總計鋪滿

**71 座 101 大樓**  
樓地板面積



**17,000 萬元**

1996 年起累積公益金額





## ■ 推動綠能環保概念

### 台灣首座綠色磁磚觀光工廠

斥資億元興建全台磁磚產業首座綠色磁磚觀光工廠「冠軍綠概念館」，近年來，節能減碳、綠色環保理念，成為全世界新趨勢；身為磁磚業領導品牌負有引領「綠建材新美學」流行趨勢責任，倡導「崇尚自然．節能環保．綠活美學」的主張，也進一步實踐深耕地方、回饋鄉里的承諾，與自然共生及永續經營的理念表現在生活態度中，也藉此作為與當地社區溝通的最佳管道，從節能環保時尚綠生活，開創綠活美學新時代。

### 「免廢市集」免費讓你帶回家

全台掀起「免廢／免費市集」熱潮，不必花一毛錢，也不必以物易物，走進市集想要的就可以帶走，「分享」是唯一的貨幣。冠軍綠概念館當然也不例外，自 2019 年開始辦理「免廢市集」，

期許運用環保愛地球的方式，減少過度資源開發與浪費。





## 05 CHAPTER

### 環境保護

- 附錄一：  
GRI 永續性報導準則 (GRI 準則)  
對照表
- 附錄二：  
永續會計準則 SASB 對照表
- 附錄三：  
上市上櫃公司氣候相關資訊



## 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	冠暈建材股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2022/1/1~2022/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>1. 組織及報導實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於冠軍	10	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	揭露資訊	7	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書發行 聯繫方式	8 8	
	2-4	資訊重編	揭露資訊	7	
	2-5	外部保證 / 確信	揭露資訊	7	
<b>2. 活動與工作者</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於冠軍	10	
	2-7	員工	4.2 員工多元化	51	
	2-8	非員工的工作者	4.2 員工多元化	51	
<b>3. 治理</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 經營理念	24	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 經營理念	24	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 經營理念	24	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 經營理念	24	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 經營理念	24	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 經營理念	24	
	2-15	利益衝突	2.1 經營理念	24	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 經營理念	24	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 經營理念	24	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 經營理念	24	
	2-19	薪酬政策	2.1 經營理念	24	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 經營理念	24	
2-21	年度總薪酬比率	4.2 員工多元化	51		
<b>4. 策略、政策與實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5	
	2-23	政策承諾	1.2 治理承諾	18	
	2-24	納入政策承諾	1.2 治理承諾	18	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 治理承諾	18	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	33	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	33	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 經營理念	24	
<b>5. 利害關係人議合</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	18	
	2-30	團體協約	4.2 員工多元化	51	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>1. 組織及報導實務</b>					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效 主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	30	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2 氣候風險緊急應變	43	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.3 人才培育	57	
	201-4	取自政府之財務援助	2.2 營運績效	30	
市場地位					
GRI 202 市場地位 主題揭露 2016	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	4.2 員工多元化	51	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 員工多元化	51	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 社會扶持	64	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	4.5 社會扶持	64	
採購實務					
GRI 204 採購實務 主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4 供應鏈管理	33	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐 主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 法規遵循	33	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規遵循	33	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循	33	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 法規遵循	33	
稅務					
GRI 207 稅務主題 管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.4 法規遵循	33	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 法規遵循	33	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.4 法規遵循	33	
GRI 207 稅務 主題揭露 2019	207-4	國別報告	2.4 法規遵循	33	
<b>1. 組織及報導實務</b>					
物料					
GRI 301 物料 主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.5 物料使用及廢棄物處理	48	
	301-2	使用回收再利用的物料	3.5 物料使用及廢棄物處理	48	
	301-3	回收產品及其包材	3.5 物料使用及廢棄物處理	48	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
能源					
GRI 302 能源 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源與排放	44	
	302-2	組織外部的能源消耗量	3.3 能源與排放	44	
	302-3	能源密集度	3.3 能源與排放	44	
	302-4	減少能源消耗	3.3 能源與排放	44	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.3 能源與排放	44	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題 管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.4 水資源管理	47	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4 水資源管理	47	
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量	3.4 水資源管理	47	
	303-4	排水量	3.4 水資源管理	47	
	303-5	耗水量	3.4 水資源管理	47	
排放					
GRI 305 排放 主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3 能源與排放	44	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3 能源與排放	44	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3 能源與排放	44	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.3 能源與排放	44	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.3 能源與排放	44	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.3 能源與排放	44	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	3.3 能源與排放	44	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物 主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.5 物料使用及廢棄物處理	48	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5 物料使用及廢棄物處理	48	
GRI 306 廢棄物 主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.5 物料使用及廢棄物處理	48	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.5 物料使用及廢棄物處理	48	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.5 物料使用及廢棄物處理	48	
GRI 306 廢汙水和廢棄物 主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	3.5 物料使用及廢棄物處理	48	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.4 供應鏈管理	33	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.4 供應鏈管理	33	
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2 員工多元化	51	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 員工多元化	51	
	401-3	育嬰假	4.3 人才培育	57	
勞 / 資關係					
GRI 402 勞 / 資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.3 人才培育	57	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職場安全與訓練	60	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 職場安全與訓練	60	
	403-3	職業健康服務	4.4 職場安全與訓練	60	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 職場安全與訓練	60	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職場安全與訓練	60	
	403-6	工作者健康促進	4.4 職場安全與訓練	60	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 職場安全與訓練	60	
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職場安全與訓練	60	
	403-9	職業傷害	4.4 職場安全與訓練	60	
	403-10	職業病	4.4 職場安全與訓練	60	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育 主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 員工多元化	51	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 員工多元化	51	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 員工多元化	51	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化 與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.2 員工多元化	51	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 員工多元化	51	
不歧視					
GRI 406 不歧視 主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 法規遵循	33	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由 與團體協商 主題揭露 2016	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	2.4 法規遵循	33	
童工					
GRI 408 童工 主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 法規遵循	33	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 法規遵循	33	
保全實務					
GRI 410 保全實務 主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	4.2 員工多元化	51	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
原住民權利					
GRI 411 原住民權利 主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.2 員工多元化	51	
當地社區					
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.5 社會扶持	64	
	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	4.5 社會扶持	64	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.4 供應鏈管理	33	
	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	33	
公共政策					
GRI 415 公共政策 主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-		報導期間無任何政治捐獻
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.3 產品與服務	31	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3 產品與服務	31	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.3 產品與服務	31	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.3 產品與服務	31	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3 產品與服務	31	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 產品與服務	31	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程			
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表			

* 自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
* 顧客的健康與安全					
GRI 3 環境保護管理方針	3-3	重大主題管理	3.1	40	
* 行銷與標示					
GRI 3 環境保護管理方針	3-3	重大主題管理	3.1	40	
* 能源					
GRI 3 環境保護管理方針	3-3	重大主題管理	3.1	40	
* 溫室氣體排放					
GRI 3 環境保護管理方針	3-3	重大主題管理	3.1	40	
* 物料					
GRI 3 環境保護管理方針	3-3	重大主題管理	3.1	40	
* 廢棄物					
GRI 3 環境保護管理方針	3-3	重大主題管理	3.1	40	
* 職業安全衛生					
GRI 3 友善職場管理方針	3-3	重大主題管理	4.1	50	
* 勞雇關係					
GRI 3 友善職場管理方針	3-3	重大主題管理	4.1	50	
* 訓練與教育					
GRI 3 友善職場管理方針	3-3	重大主題管理	4.1	50	

## 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：					
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
產品所含化學物質管理	CG-BF-250a.1	討論與評估和管理與產品中化學品相關的風險和 / 或危害的流程		-	-
	CG-BF-250a.2	符合揮發性有機化合物 (VOC) 排放量和含量標準的合格產品的百分比		3.3 能源與排放	44
產品生命週期環境影響	CG-BF-410a.1	描述管理產品生命週期影響和滿足可持續產品需求		-	-
	CG-BF-410a.2	回收的報廢材料的重量		3.5 物料使用及廢棄物處理	48
	CG-BF-410a.2	回收材料回收率		3.5 物料使用及廢棄物處理	48



## 附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

指標編號	揭露指標	性質
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.2 氣候風險緊急應變	43
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	3.2 氣候風險緊急應變	43
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.2 氣候風險緊急應變	43
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.2 氣候風險緊急應變	43
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	3.2 氣候風險緊急應變	43
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	-	-



2022 冠軍建材 永續報告書  
SUSTAINABILITY REPORT