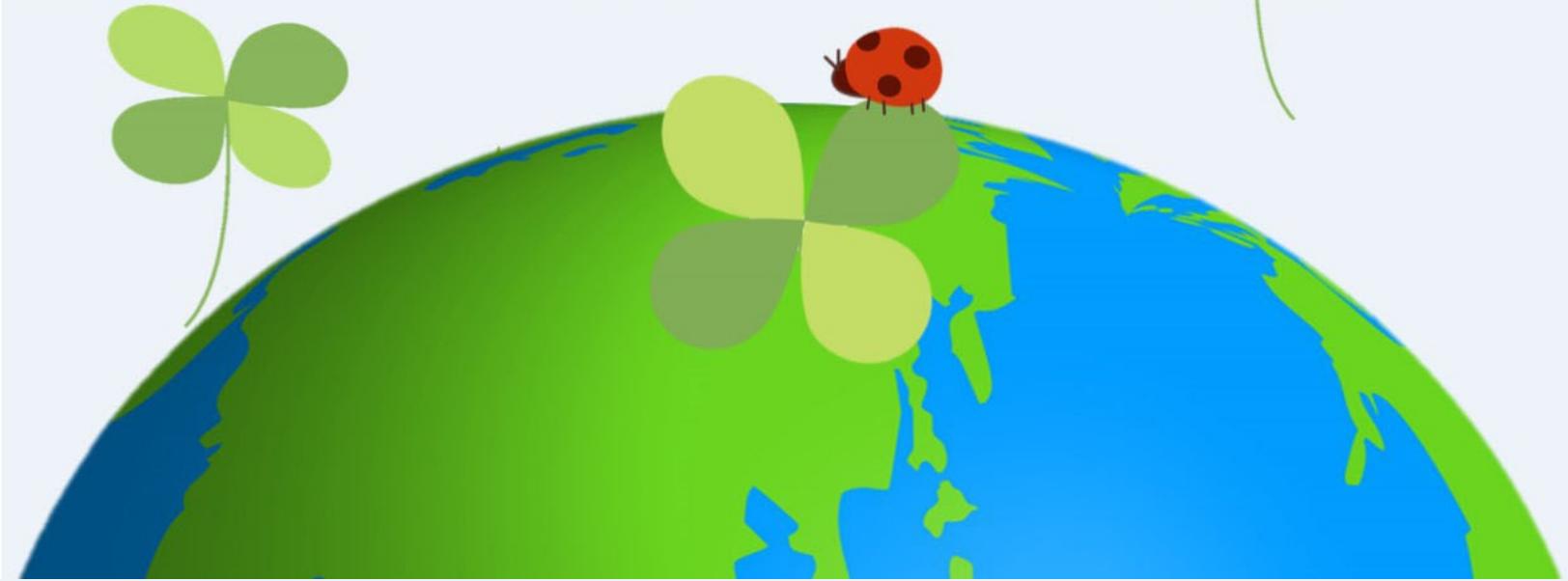




工信工程股份有限公司
Kung Sing Engineering Corporation

2016

企業社會責任
報告書





2016 Corporate Social Responsibility Report



2016 企業社會責任報告書

目 錄



董事長的話	P05
報告書編纂原則.....	P07
關於工信.....	P09
CSR 推動與政策.....	P12
1 利害關係人議合.....	P15
1-1 界定報告書內容流程	P16
1-2 利害關係人溝通與交流.....	P18
1-3 報告書重大考量面與邊界.....	P19
2 治理經營.....	P23
2-1 公司治理.....	P24
2-2 營運績效.....	P34
2-3 風險管理	P41
2-4 未來展望	P43

目 錄



3	環境友善.....	P45
	3-1 環境管理.....	P46
	3-2 法規遵循.....	P47
	3-3 能源管理.....	P48
	3-4 污染防制.....	P51
4	社會人權.....	P57
	4-1 勞工權益與人權.....	P58
	4-2 訓練與教育.....	P67
	4-3 職業健康與安全.....	P69
	4-4 專業參與與社會公益.....	P73

附錄 - GRI G4.0 Guideline 指標項目對照表	P84
---------------------------------	-----



工信工程股份有限公司 董事長

陳煌銘

董事長的話

目前全球經濟在各國政經情勢諸多疑慮及干擾下，如美國完成總統大選、Fed 升息期程、中國經濟走緩、英國啟動脫歐程序、歐元區和日本等主要國家之經濟成長步調滯緩、新興市場國家經濟表現不穩定等等，已限縮各國經濟復甦力道之動能，使得全球經濟處於失衡且充滿風險的格局，但工信公司仍舊穩健經營，不僅在工程技術上持續突破，對於社會責任亦不斷積極推動，實現永續經營、創造成功、獲利的商機，使公司更加壯大。

公司治理方面，工信制定有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」以及「企業社會責任實務守則」，作為公司治理之準則與依循，強化董事會職能、發揮功能性委員會之功能，尊重利害關係人權益，並提升資訊揭露之透明度，以保障股東權益。

除推動本公司企業社會責任，本人更擔任全國工業總會企業社會責任委員會召集人，整合各會員公會及公司的各項資源，每年適時捐送物資給相關弱勢團體及急迫需要的機構，包括食衣住



行育樂所需各項物資。

經過大家的努力，工業總會及所屬會員公會暨公司，對企業社會責任都已盡最大的心力、且著有績效。例如 2009 年莫拉克颱風造成重大災情重建期間，企業責任委員會就整合工業總會各項賑災資源，轉交時任重建工程總召集人——公共工程委員會陳振川副主委分發給賑災區、捐贈花蓮縣秀林鄉活動圖書列車及迷你織帶機及傳統水平織布機、秀林國中合唱團鋼琴及禮堂桌椅等。

除上述之外，每年更與工業總會會務同仁進行勸募活動，匯集工業總會捐款及資源濟助各地弱勢團體，如宜蘭、桃園、苗栗等地區之慈善機構，包括創世社會福利基金會、身心障礙者教養院等，幫助他們填補物資缺口、順利過節渡冬，為企業界善盡一份企業社會責任。





報告書編撰原則

工信工程於 2012 年首度編纂企業社會責任報告書，2014 年正式依照全球永續性報告協會 (GRI) 報告指南訂定之指標編製報告書，其後每年固定編製此報告書作為公司非財務性報告。工信秉持誠信踏實、公開透明之精神，將公司於 2016 年度之治理經營概況及社會責任實踐狀況，透過本報告書向利害關係人報告。

範圍

本報告書內容包括工信工程股份有限公司於 2016 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之活動，部份內容因係揭露近三年資訊，則有與前次報告資訊重述之情形。另，如內容係含括工信工程關係企業，將於報告書中加註說明。報告書共分為四大主題：利害關係人議合、治理經營、環境友善及社會人權，各篇內容務求與永續性報告指南第 4.0 版 (Global Reporting Initiative, GRI G4) 相對應 (請參閱附件)。

撰寫原則

報告書中揭露之各項資料及統計數據係來自工信工程自行調查與統計之結果，其中財務資料之數據業經資誠聯合會計師事務所會計師簽證，並依法於公開資訊觀測站及本公司網站進行揭露。

與 2015 年企業社會責任報告書相較，除加強利害關係人議合，以及重大性議題和報告書邊界之闡述外，報告書亦依照重大性議題進行編製，務使內容更加豐富化、多元化，提升本公司向利害關係人報告公司在永續經營發展上之作為，並對公司之經營管理做更完整之陳述，以對利害關係人負責。

報告書發行

本報告書由各部門主管及總經理核定後，由 CSR 工作推動小組呈報董事會，並於每年六月底前發行。

2015 年企業社會責任報告書：2016 年 6 月發行。

2016 年企業社會責任報告書：2017 年 6 月發行。



意見回饋

如您對本報告書內容有任何疑問及建議，請不吝與我們聯絡。

電話：(02)2751-4188(分機:508)

傳真：(02)2721-8027

E-mail：k2089@kseco.com.tw

網址：www.kseco.com.tw



企業永續肯定

2016 年獲得：





關於工信

公司簡介

工信工程股份有限公司於 1941 年由已故創辦人陸爾恭先生創辦於上海市，1947 年來台設立登記，創立至今已有七十餘年的悠久歷史，1999 年股票上櫃，2012 年 12 月股票上市，為國內大型營造廠率先獲得 ISO 9001 品質管理及 ISO 14001 環境管理驗證合格公司。

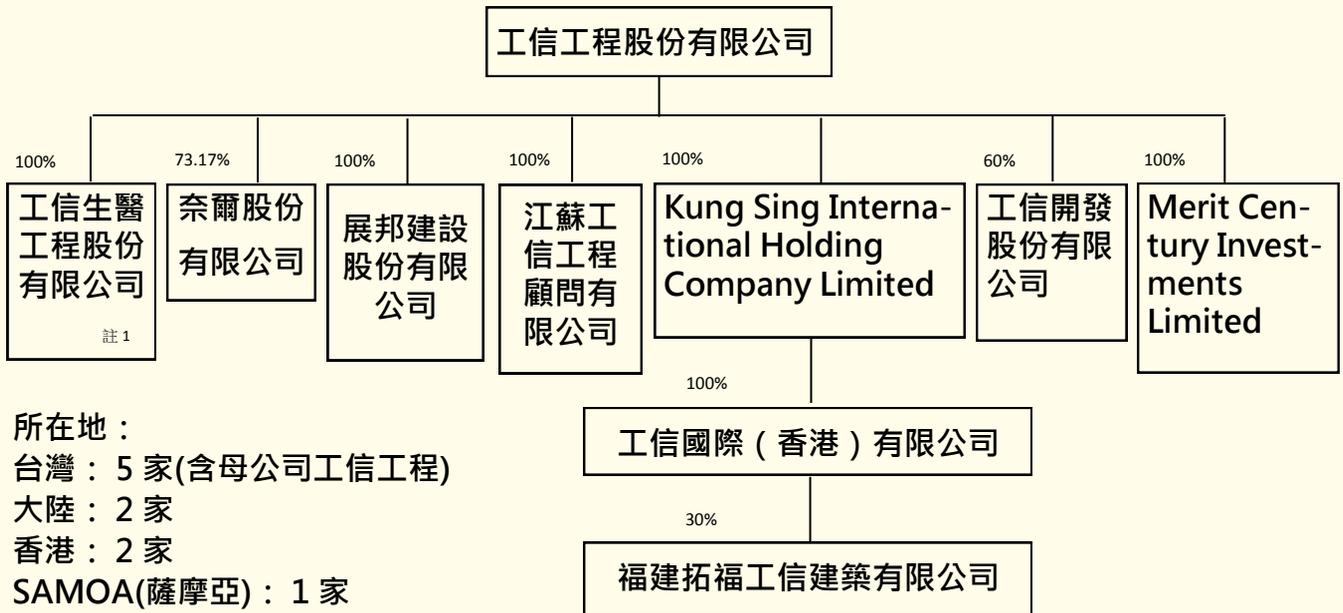
工信工程具有豐富之施工經驗、高水準之施工技術、靈活的資金調度能力、優良的施工品質、優秀的營造工程人才、專業的工程管理及界面整合能力等之多項優良條件，歷年參與國家重大建設，承建高速公路、橋樑、隧道、捷運系統及建築等各項公共工程，對國家重大交通與地方建設及區域發展以及工程技術之提昇實有不可磨滅的貢獻，且多次參加公共工程委員會、內政部、各地方政府舉辦之品質評鑑獲頒優良營造廠商或最佳營建商。

就以承建台北大眾捷運系統路網為例，本公司在淡水線、新店線、板橋線、南港線、新莊線、文湖線、機場捷運等各路線皆有參與，各標案於施工期間雖遭遇許多困難及障礙，唯賴縝密規劃、專業技能及堅定毅力與團隊精神之發揮，得以逐一克服，每路段標案均已圓滿完成並通車營運，機場捷運線並榮獲金質獎特優殊榮，足證施工品質確能符合工程主辦機關之嚴格要求標準，本公司亦同時達成善盡社會責任之經營理念。

公司名稱	資本額
工信工程股份有限公司	新台幣 34.7 億元
設立日期	營業額
1947 年 2 月 1 日	新台幣
員工人數	關係企業
本國：251 人、外籍：498 人	9 家 (參見下頁集團組織圖)
主要業務	營業範圍
捷運、隧道、建築、橋梁、機場、道路及海事工程。	項目過多，參見本公司網站： www.kseco.com.tw



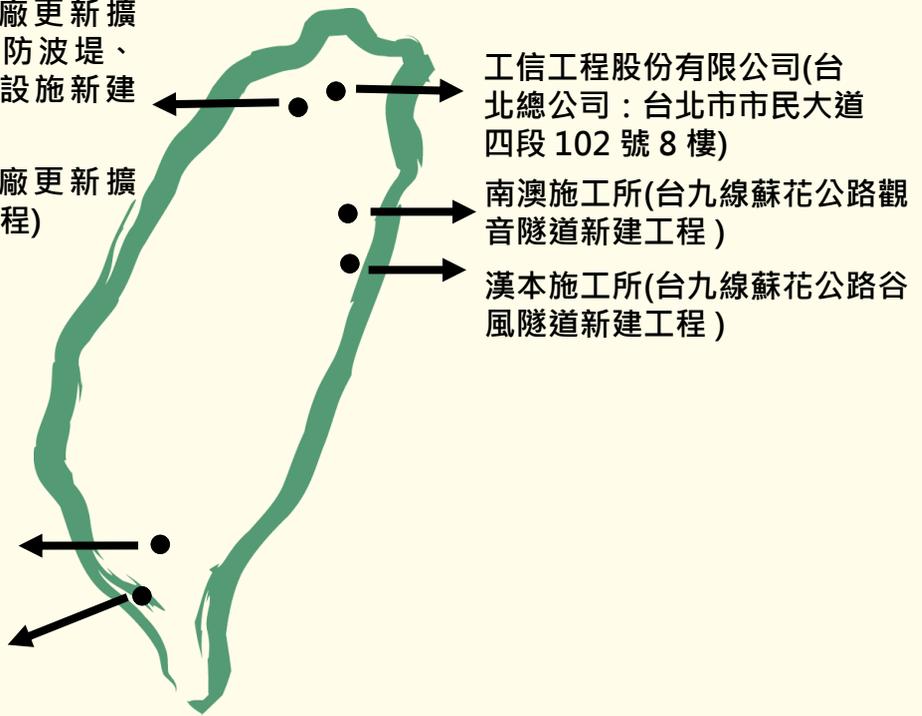
集團 (關係企業) 組織圖



註 1：工信生醫工程股份有限公司成立於 2016 年 4 月 27 日

總公司、施工所與在建工程

- 林口電廠施工所(林口電廠更新擴建計畫出水口導流堤、北防波堤、卸煤碼頭、連絡橋及相關設施新建工程)
- 林口煤倉施工所(林口電廠更新擴建計畫筒式煤倉系統統包工程)





公司沿革



經營團隊

職稱	姓名
董事長	陳煌銘
總經理	江啟靖
副總經理	劉臺如
協理	劉永慶
稽核室主任	劉德彰
行政部經理	祝偉國
業務部經理	蔡本恆
財務部經理	黃麗宛
工務部副理	曾國政
會計主管	文叔嬌
法務室主任	李桂濂
安衛室副主任	江松輝
各施工處所專案經理、主任	

關於工信

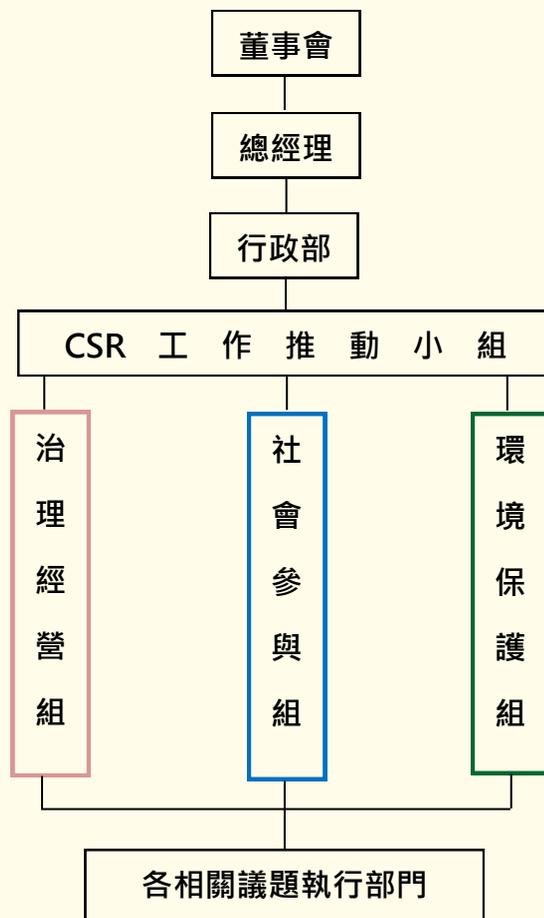




CSR 推動與政策

CSR 組織與運作

本於加強公司對 CSR(企業社會責任)的重視，且深信 CSR 之推動能為公司創造更好的競爭力，因此在公司最高治理機構(董事會)之監督下，由總經理授命行政部組成 CSR 工作推動小組，負責協助及組織其他部門進行 CSR 相關工作之推動、資料收集與執行，並向公司最高治理機構報告。



本公司於 2014 年成立 CSR 工作推動小組，由行政部經理統籌，設專員擔任企業社會責任報告書總編輯，並依利害關係人關注議題之重要程度，分為治理經營、社會參與及環境保護組，各組分設管理人員，負責蒐集相關資料。

每年初各組管理人員將資料回饋推動小組統籌及總編輯，並進行評估檢討與編纂企業社會責任報告書，於每年 6 月底前完成報告書並呈報董事會。



CSR 推動與政策

治理經營組—

強化董事會運作、整合各公司治理規章制度、確保資訊透明、注意風險管理，以及保障股東權益，實踐公司誠信經營的理念。

社會參與組—

關懷員工、重視員工福利、教育訓練，提升公司對外之社區鄰里關係及社會溝通、推展社會公益、社會服務並與協力商/供應商建立長期夥伴關係。

環境保護組—

推行節能減碳措施、安衛環保法令之遵循、廢棄物處理、溫室氣體管理及個別工地有保育類動物之保育對策、生態維護。

工信工程為奠基永續經營的基業，誠信履行「成本為首、工期為要、品質為重、安全為先」之經營理念，以及「安全、品質、進度、環保、成本」之公司經營方針，並以善盡企業社會責任為使命，致力實現對投資人、政府、消費者、員工、社區等利害關係人之企業社會責任，謹揭櫫以下企業社會責任政策：

- 工程施工零事故，全員安全有保障。
- 提升品質管理，增進客戶滿意度。
- 整體工進控管，如質如期完工。
- 與自然為友，致力環境保育實踐。
- 精確成本管控，資訊公開透明，確保投資人的權益。
- 長期培育人才、照顧員工福祉、創造優質工作環境。
- 關懷社區發展，推動社會公益，保持良好鄰里關係。

CSR 政策



2016 Corporate Social Responsibility Report



2016 企業社會責任報告書

第一章

利害關係人議合

1-1 界定報告書內容流程

1-2 利害關係人溝通與交流

1-3 報告書重大考量面與邊界

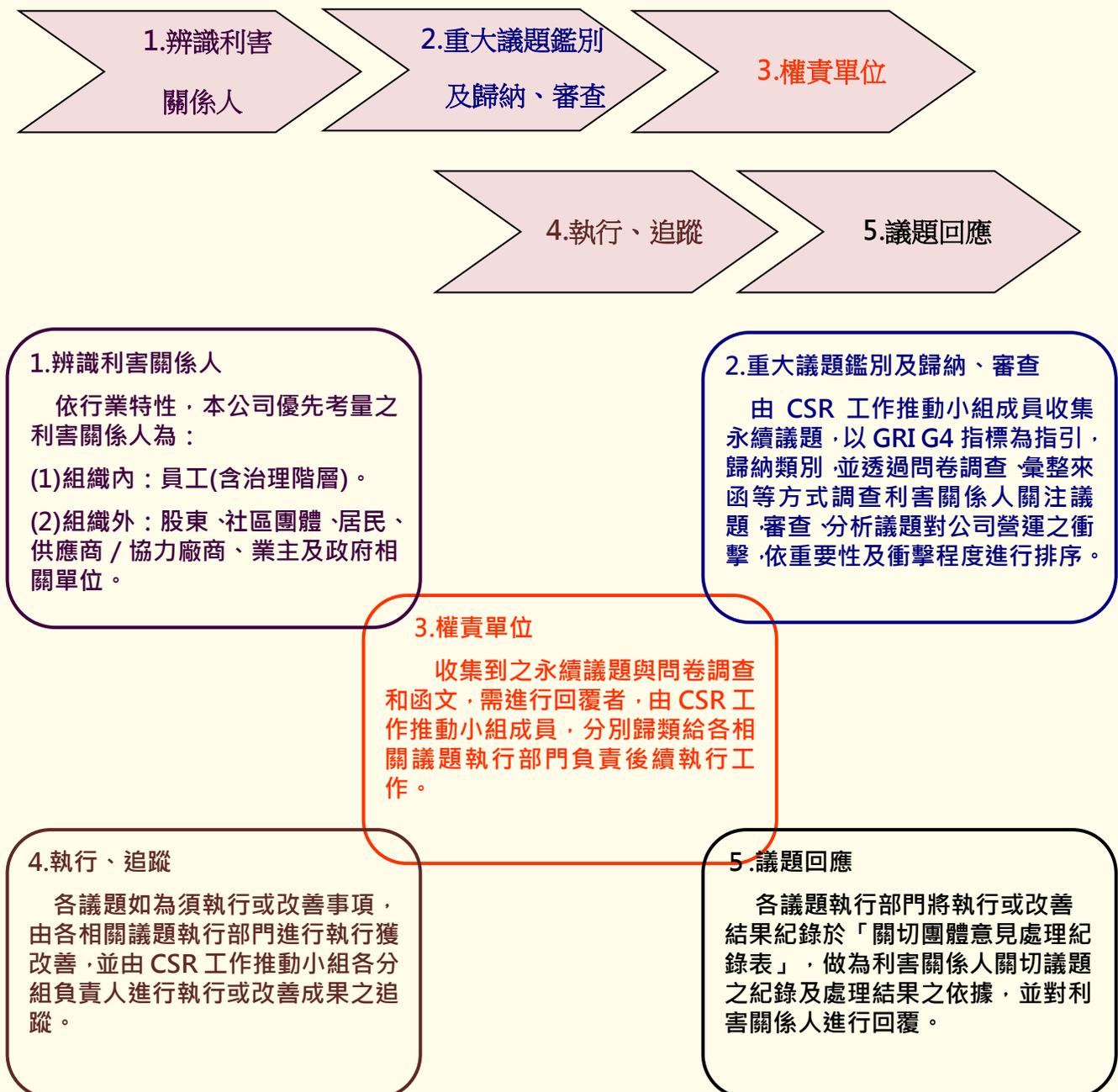




1-1 利害關係人議合

為能持續且有效地達成與利害關係人之溝通，工信工程將可能影響本公司或被本公司所影響之個人、族群或組織，皆列為利害關係人之範疇，並設立多樣化之溝通管道與機制，確保溝通管道之順暢，並透過本報告書及公司網站利害關係人專區進行揭露。

界定報告書內容流程





2016 年，我們透過主動式之問卷調查，及被動式之電話、傳真、電子郵件及各界來函統計，了解利害關係人對各類永續議題的關注程度。我們以開放透明的聯絡管道，讓利害關係人能夠輕鬆獲取與表達其對永續資訊的需求。

189 份問卷

透過問卷調查方式了解利害關係人關注之永續議題。2016 年共計回收 189 份問卷。

1562 份來函

主要為業主、監造、政府相關單位及社區團體、供應/協力商等之來函，藉由對來函之分析統計，列出關注度和影響性重大之各類議題，作為企業永續之重大議題。

22 類重大議題

由 CSR 工作推動小組成員就收集之問卷、電話、傳真、電子郵件及來函統計並進行歸納，依關注程度和影響性，列出 22 類對企業永續具有影響之重大議題。

利害關係人議合





1-2 利害關係人溝通與交流

利害關係人	關切議題	溝通與交流措施	回應頻率
工信員工 (含治理階層)	薪酬、福利、教育訓練、工作環境、營運績效、申訴機制、人權	勞資協調會議	每季召開
		勞安會議	每月召開
		主管會議	每日晨會
		福委會議	每季進行
		員工年底自評	每年進行
		員工意見信箱、EIP	持續開放員工反應
股東	營運績效、公司治理、公司發展策略、風險管理	股東會	每年召開
		公司網站成立「投資人專區」	持續開放股東獲取公司資訊
		電話、傳真、電子郵件	持續開放股東反應意見
		法人說明會	至少每三年舉行一次
社區團體/ 居民	鄰里關係、社會公益	協助當地社區團體、學校辦理活動	每年依需求不定期進行
供應商/協力廠商	施工品質、工期、安衛 環保、介面整合	廠商評鑑	每年進行
業主	施工品質、安衛環保、法規遵循、工期、介面整合	公文往來、電話、傳真、電子郵件	持續開放反應意見
		工務會議	依各工地業主規定進行
政府相關單位	法規遵循、公司治理、能源管理及汙染防制、勞資關係	遵守相關法規、法條	持續進行



1-3 報告書重大考量面與邊界

依據本公司界定之 20 類重大議題，及 GRI G4 版指標，分別考量對工信組織內與組織外之影響與衝擊，界定本告書揭露之內容邊界，如下表；

治理經營面								
議題	GRI G4 指標	組織內	組織外					
		工信工程	股東	社區團體	居民	供應商協力商	業主	政府相關單位
公司治理	報告概況：保證	●						
營運績效	經濟績效	●	●					
發展策略	經濟績效	●	●					
風險管理	經濟績效	●	●					
法規遵循	法規遵循	●					●	●
供應商評估	採購實務	●				●		
介面整合	其他議題(非	●				●	●	
工期	GRI G4 指標)	●				●	●	

● 具重大性：本次揭露 ◎ 具重大性：尚未規劃揭露



利害關係人議合



環境面								
議題	GRI G4 指標	組織內	組織外					
		工 信 工 程	股 東	社 區 團 體	居 民	供 應 商 協 力 商	業 主	政 府 相 關 單 位
環境管理	其他議題(非 GRI G4 指標)	●						
法規遵循	法規遵循	●			●	●	●	●
能源管理	能源	●				◎		
污染防制	水	●				◎		
	排放	●				◎		
	廢汙水及 廢棄物	●				◎		
申訴機制	環境問題 申訴機制	●			●	◎		

● 具重大性：本次揭露 ◎ 具重大性：尚未規劃揭露





社會面								
議題	GRI G4 指標	組織內	組織外					
		工 信 工 程	股東	社 區 團 體	居民	供 應 商 協 力 商	業主	政 府 相 關 單 位
薪酬	男女同酬	●						
員工福利	員工多元化與平等機會	●						
訓練與教育	訓練與教育	●						
安衛	職業健康與安全	●					●	
鄰里關係	當地社會	●		●	●			
勞資關係	勞雇關係	●						
工作環境	職業健康與安全	●						
人權	不歧視	●						
	自由結社與集體協議	●						
	童工	●						
	強迫勞動	●						
	申訴機制	●						
	評估	●						
供應商評估	供應商勞工實務評估	●				●		
	供應商人權	●				●		
	供應商社會衝擊	●				●		
社會公益	其他議題(非GRI G4 指標)	●		●				

● 具重大性：本次揭露 ○ 具重大性：尚未規劃揭露





2016 Corporate Social Responsibility Report



2016 企業社會責任報告書

第二章

治理經營

2-1 公司治理

2-2 營運績效

2-3 風險管理

2-4 未來展望





2-1 公司治理

工信工程本於廉潔、透明及負責之理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理風險控管機制，以創造永續發展之經營環境，特訂定誠信經營守則，用以建立誠信經營之企業文化及健全發展。本公司平時依照上市上櫃公司治理實務守則之精神處理經常性業務，將維持良好的公司治理理念落實於日常運作中，除可減少企業發生危機之可能性外，並保障投資者與債權人的權益，長期培養優良企業體質及競爭力。

工信工程董事會、審計委員會、薪資報酬委員會之運作，分別依「董事會議事規則」、「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」之規定執行。本公司亦於每年底進行董事會績效評估，由全體董事自我評估對公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修，以及內部控制等之實際執行情形。2016 年董事會績效評估為優等。



董事會運作

工信董事會由 7 名具有不同專業背景的董事組成，其中三名為獨立董事，董事在學術和產業經歷上多元化，對公司中、長期之發展具有相當助益。

董事會成員不具經理人身分之董事席次占全體董事半數以上，2016 年共計召開六次董事會，平均出席率為 97.62%，董事每年持續進修六小時，2016 年亦 100% 達成。

不具公司經理人身分之董事席次

> 1/2

2016 年召開六次董事會，全體董事平均出席率為

97.62%

2016 年董事每年持續進修 6 小時達成率

100%



2016 年董事會成員：

職稱	姓名	法人代表人	目前主要兼職
主席/董事長	全富投資有限公司	陳煌銘	工信工程股份有限公司董事長
董事	全富投資有限公司	江啟靖	工信工程股份有限公司總經理
董事	如祥投資有限公司	林俊臣	財團法人營造業發展基金會執行長
董事	如祥投資有限公司	江榮慶	原亘建設有限公司副董事長
獨立董事	陳欽約		新復興微波通訊股份有限公司獨立董事
獨立董事	張良銘		國票創業投資股份有限公司顧問
獨立董事	杜益揚		利陽會計師事務所會計師

2016 年董事出席情形：(共開會 6 次)





功能性委員會

薪資報酬委員會

成員：由三名獨立董事組成—陳欽約、張良銘、杜益揚。

功能：

- (一) 訂定並定期檢討董事、及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (二) 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

成效：

2016年共召開三次會議，議決事項未有成員有反對或保留意見，亦未有董事會不採納或修正薪資報酬委員會之建議。

出席率：

平均出席率為 **100%**

審計委員會

成員：由三名獨立董事組成—陳欽約、張良銘、杜益揚。

功能：

協助董事會執行其監督職責，及依據證交法、公司法及其他法律規定應行使之職權事項。

成效：

2016年共召開4次會議，與公司內部稽核人員及會計師事務所簽證會計師均有良好之溝通管道。

相關溝通情形可另參閱本公司股東會年報第24頁，審計委員會運作情形。

出席率：

平均出席率為 **100%**

薪酬政策

本公司訂定酬金之程序及與經營績效及未來風險之關聯性：

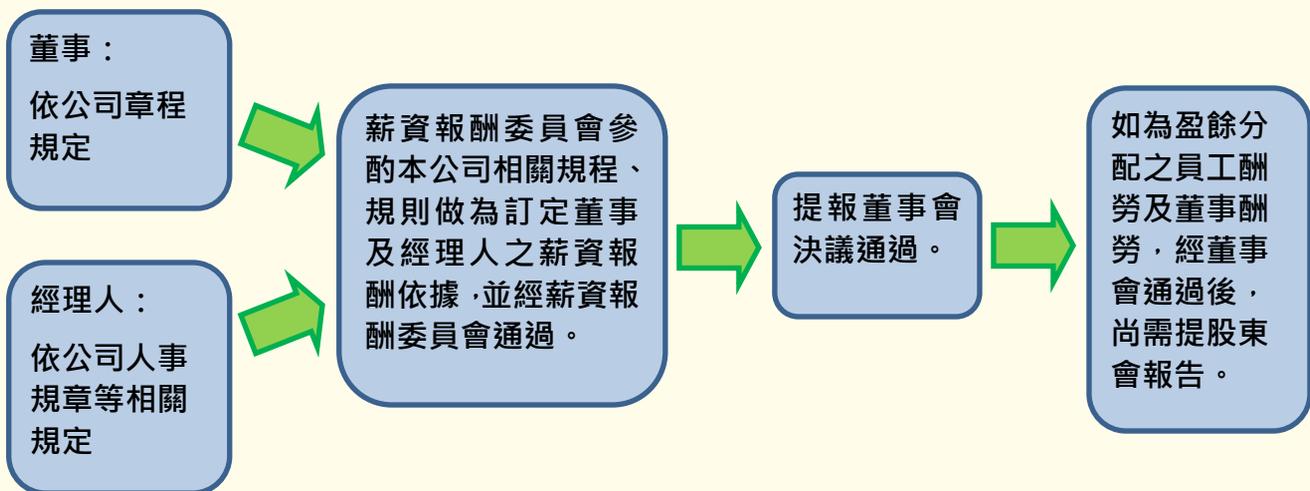
本公司對董事長、董事之報酬按章程之規定，係依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌國內外業界水準，授權由董事會議定之；對於盈餘分配之董事酬勞，係由董事會依據分配年度盈餘狀況及章程所定盈餘分配成數決議，並經股東會承認。另，本公司對支付總經理及副總經理之酬金分為薪資、獎金及盈餘分配之員工紅利，薪資及獎金係依據本公司人事規章相關規定辦理，並按公司法規定提薪酬委員會通過後提董事會決議；盈餘分配之員工酬勞係由薪酬委員會通過並提報董事會依據分配年度盈餘狀況及章程所定盈餘分配成數決議，並經股東會承認。



本公司已於 2011 年 12 月 28 日董事會通過成立薪資報酬委員會。有關董事及經理人之薪資報酬，均依規定由薪酬委員召開會議進行訂定並檢討董事與經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，訂定並評估董事與經理人之薪資報酬。

本公司支付董事、總經理及副總經理之酬金標準或結構與制度將依據未來風險因素而調整，且不應引導董事、總經理及副總經理為追求酬金而從事逾越公司風險之行為，以避免本公司於支付酬金後卻蒙受損失等不當情事。

薪酬決定流程：



治理經營

利益迴避

本公司之董事會議事規則及審計委員會組織規程，均有利益迴避之規定。董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，並不得代理其他董事行使其表決權。審計委員會之獨立董事成員對於會議事項，與其自身有利害關係，致有害於公司利益之虞者，應予迴避。

除上述，本公司並訂有誠信經營守則、道德行為準則，對董事、經理人等利益迴避均有明文之規定，從業員工亦須遵守員工守則之規定，確實做到利益迴避。



健全的內部控制制度

本公司依行政院金融監督管理委員會頒佈之「公開發行公司建立內部制度處理準則」第 11 條規定，設置隸屬於董事會之稽核室，建立內部控制制度，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1.控制環境，2.風險評估，3.控制作業，4.資訊與溝通，5.監督作業。

透過前述五要素之檢查結果，對營運之效果及效率(含獲利、績效及保障資產安全等)、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。

稽核室職掌

稽核室職掌在於：

- ◆查核及評估公司之預算、財務、業務、經營績效與內部控制制度。
- ◆適時提供管理階層改進之建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，公司資源得以充分利用，增進作業整合效能。
- ◆協助管理階層確實履行其責任。

執行事項

稽核室執行事項：

- ◆每年依照主管機關規定，依據年度稽核計畫進行查核。
- ◆出具稽核報告，持續追蹤改善情形。
- ◆定期修訂內部控制制度及年度內控自評作業等。
- ◆與獨立董事進行溝通，並呈報審計委員會與董事會。

落實資訊揭露

工信工程在資訊揭露方面，向以即時、公開、透明化為原則，讓投資人能立即掌握公司資訊。除每年在股東會上說明營運狀況與財務數字外，董事會通過議題亦公開於公司網站，需發布重大訊息之議題，即時公開發布。公司網站除設置「投資人專區」公開營收與重大訊息等財務、業務資訊，並設有聯絡窗口，讓投資人無論透過電話、傳真，或以電子郵件之方式，皆可與本公司發言人進行聯繫，即時解決投資人問題與需求。同時，亦於公開資訊觀測站定期、不定期依照規範進行資訊揭露。

2015 年第二屆公司治理評鑑，證基會公布本公司得分為 85.90 分，成績在所有受評上市公司 **前 20%**。



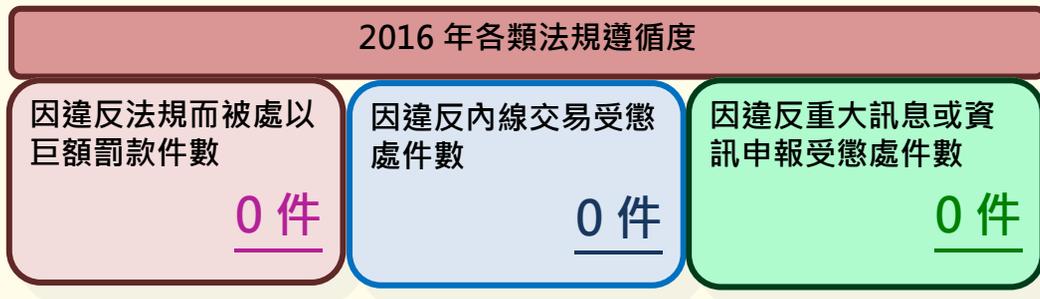
2016 年第三屆公司治理評鑑，證基會公布本公司得分為 89.76 分，成績較去年進步 **3.86 分**。



法規遵循

承攬工程不可避免會有很多法規必須遵循，加上工信工程為上市公司，更是有許多上市公司必須遵守的法令，為避免因違反法律要求，致使公司營運受到影響，或蒙受鉅額罰款而使公司遭受損失，一直以來，我們都密切注意對公司業務、財務具有影響之政策與法令變動，並且恪遵法令規定。

工信工程設有法務室，為法律的專門單位，提供各部門相關法律之諮詢與協助，而公司與各部門員工，皆需遵行業務上相關法律規定。工信工程每年派員接受最新法令的教育訓練，即時獲取與業務相關之最新法令之修正情形，並更新公司內部的作業規範，確保對法律的遵行。



誠信經營

本於誠信經營，工信工程為確保日常運作均符合企業倫理，對於董事、經理人、及一般員工，分別訂有應遵守之基本行為標準，包括「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「員工行為守則」等標準規範。

本公司已設置隸屬董事會之推動企業誠信經營兼職單位為行政部，並由該兼職單位於每年第一次董事會報告其去年度執行情形。

另為落實誠信經營，公司於新進人員教育訓練時即宣導誠信之觀念。與協力廠商合作前，均先行評估協力商之誠信行為在內之各項評估，並於簽約時於契約中訂立誠信相關規定。

2016 年經理人參與證基會等單位辦理之誠信經營相關課題之教育訓練共計 3 小時。

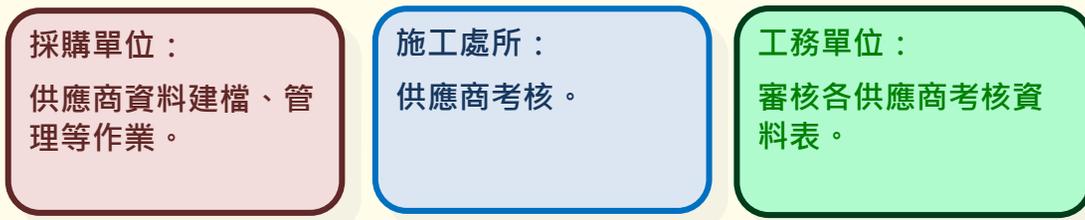
本公司並設有檢舉管道，可利用利害關係人專區進行檢舉。利害關係人專區設有各類利害關係人關切議題之聯絡窗口，並明列專人負責。

其他誠信經營相關資訊，請參見本公司股東會年報第 36-37 頁。



供應商評估

採購發包方面，本公司內部控制制度中有嚴格規範，除建立供應商資料之管理模式外，為確保供貨來源順暢及品質良好，以滿足施工需求，並以嚴格的稽核標準對各供應商進行抽查及定期考核。各單位分工如下：



採購單位在材料供應商的管理上，除依規範辦理市場調查、廠商徵信外，並予以登錄「供貨廠商登記卡」，備供查考。且嚴格規定合作廠商如有相同物品或服務價格高於其他廠商、延遲交貨或完工、交貨品質不良或其他足以損害本公司權益之情事，即取消合作關係，另尋其他合格供應商交易。在分包商之管理上，依規範辦理市場調查、廠商徵信等取得資料，並依公司規定會同相關單位審查合格。發包一定金額以上之分包商，予以登錄「工程分包商登記卡」及「工程分包商一覽表」，依公司規定進行考核，淘汰不合格之分包商。

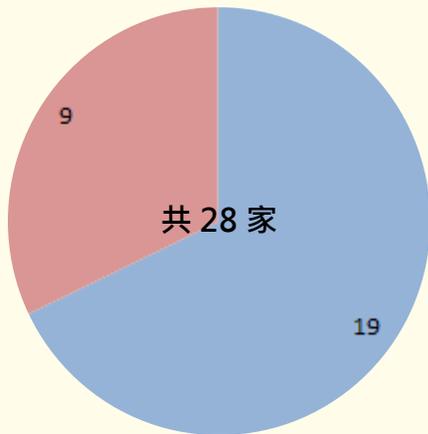
工信定期對協力廠商實施評鑑，訂有「材料供應商考核資料表」及「工程分包商考核資料表」，考核項目如下：

材料供應商考核事項	工程分包商考核事項
協調配合：10%	協調配合：10%
交貨進度：45%	安衛配合：20%
材料品質：45%	施工進度：35%
	工程品質：35%

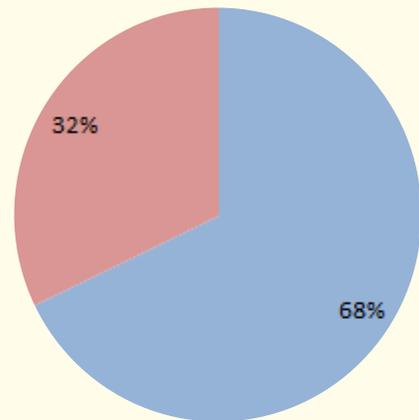


2016 年工信工程材料供應商及工程分包商 共計 112 家廠商接受評鑑 全部合格 皆繼續合作。

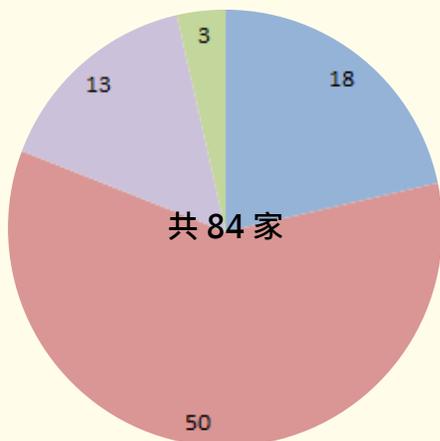
材料供應商評鑑成績分布家數



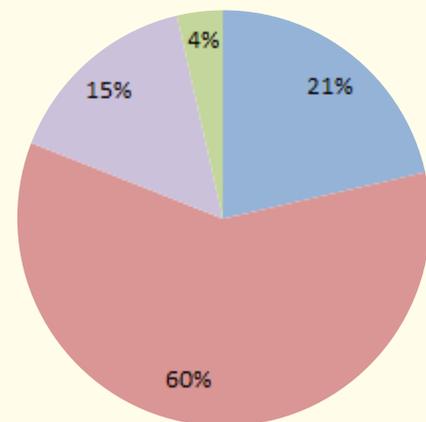
材料供應商評鑑分數比例



工程分包商評鑑成績分布家數



工程分包商評鑑分數比例



治理經營

本公司在與新進廠商簽訂合約時，除經過嚴密的市場調查及廠商徵信外，在分包商的環安衛，以及人權等社會責任上，也多有考量，因此訂立「勞工安全及環境保護具結書」、本公司「環境政策說明表」及「分包商環境及社會責任具結書」，作為保證分包商在環境保護及社會責任上確實遵守與執行。



界面整合與協調

營造工程如果細分，又可分為土木工程、管線工程、機電工程、水電環控工程.....等等，當這些工程共同在一個標案之中，形成多個子施工標時，那麼工程開始施工之後，便會面臨界面整合與界面協調的問題。

工信工程在界面整合與界面協調擁有相當豐富的經驗，處理界面整合方式如下：



雖經由施工前介面整合包括界面套繪、界面管控文件等作業，仍無法避免現場施工之界面衝突，特別是在工程土建部分已於開工後即可進行施工，而核心機電系統係承商開工後才開始規劃設計時，相互之界面整合，會有相當之落差，以及若有數個子施工標，而其提供之界面圖說不精準等均會造成現場施工中之調整、變更等之困擾，唯有在施工中之界面協調處理，方能解決界面衝突，因此，界面協調機制，在施工階段相當重要。

本公司以定期召開界面協調會議的方式，進行施工階段面臨之界面問題，與其他界面商進行會議討論，做成紀錄，將決議事項及辦理情形明列，持續追蹤，直至該項目完成。

工期

工信承攬過無數政府重大建設，榮獲政府頒發諸多獎項，承攬工程皆能如質、如期完工。

工程進行中遇有部分因不可抗力因素或在施工過程中遇有不可歸責承包商之事由導致工程無法全面施工之情形時，本公司均依照規定向業主申請工期展延，並依展延後之工期如期完工。



2-2 營運績效

工信願景

以發展成為綜合大型營造業為主，逐步拓展建築、環保、建材、機具進口等業務，並以民間建築與土地開發為輔，以期發揮財務規劃、整體施工、設計、維護、營運、投資等多樣化經營實力！



經營策略

積極尋求與相關產業廠商及顧問公司組成優良團隊，共同參與公共工程投標，並本著過去優良的傳統與業績，以及一貫之團隊精神，不斷技術求新，嚴格控制品質進度，提供各界最佳的營建服務、創造利基回饋股東，並進行土地開發與生技醫療美容業務之拓展，以擴大經營領域。

營運概況

市場產銷與供需

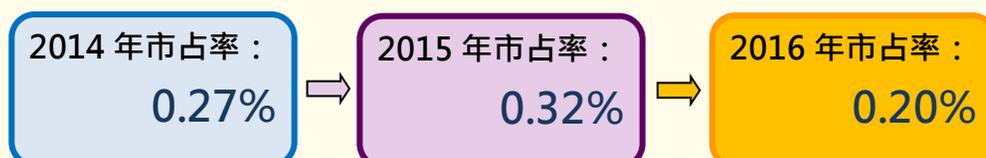
(一)市場分析

1.公司主要商品(服務)之銷售(提供)地區：

本公司主要係承攬國家公共工程為主，民間土木、建築工程為輔，主要產品為道路工程、橋梁工程、隧道工程等，施工處所在北、中、南各地皆有，近年來，為響應政府東部發展政策，亦積極參與東部開發計畫，而這將使公司在投標區域上不受限制，服務地區可遍及全省。

2.近三年市場佔有率：

2016年因部分工程最高峰期已過，故認列之收入相對較少，營業額減少，市占率因而降低。





(二)市場未來之供需狀況：

目前全球經濟在各國政經因素諸多疑慮及干擾，如美國總統大選、Fed 升息期程、中國經濟走緩、英國啟動脫歐程序、歐元區和日本等主要國家之經濟成長步調滯緩及新興市場國家經濟表現不穩定等等，所以限縮各國經濟復甦力道之動能，使得全球經濟處於失衡且充滿風險的格局。

行政院主計總處於 2016 年 11 月 25 日發布新聞稿說明今年臺灣的經濟成長率預測可達 1.35%，雖比 2016 年 8 月份預測上修 0.13 個百分點，然明(2017)年預測經濟成長為 1.87%，卻比 2016 年 8 月份預測下修 0.01 個百分點，顯示未來國內經濟表現仍潛存風險，不僅國內部分企業成長動能疲弱、就業與薪資增幅有限、投資動能不足且產業受國際競爭等多重挑戰，限縮經濟成長動能，影響國家整體競爭力；又因全球經濟仍有若干變數，期許全球整體經濟能回溫復甦。

近年來政府為強化景氣復甦動能，並帶動產業升級轉型，振興經濟景氣，提出「擴大投資方案」，聚焦於「優化投資環境」、「激發民間投資」、「加強國營及泛公股事業投資」及「強化數位創新」等四面向，以提升國家整體競爭力；然近幾年歲收並沒有大幅成長，又明(2017)年振興經濟擴大公共建設之特別預算業已全數編竣，相關延續性計畫須回歸總預算編列，整體歲出安排仍顯困難，故交通建設公共工程之案量恐難有大幅編列。

(三)競爭利基：

本公司歷年來榮獲各級政府單位評選為優良營造廠商，對於公司整體企業形象的提升及於最有利標之公共工程評選過程中將有競爭優勢，本公司未來仍以發展成為綜合大型營造業為主，除了目前承攬重大公共工程外，將逐步拓展建築、環保、建材、機具進口等業務。營造業務承攬目標仍以公共工程為主，民間建築工程及土地開發為輔，並積極參與全島運輸骨幹整建計畫，對於以統包方式招標之公共工程個案，積極尋求體質優、財務佳之協力廠商共同參與，以期發揮財務規劃、整體施工、設計、維護、營運、投資等多樣化之經營實力。





(四)發展遠景之有利、不利因素與因應對策：

發展願景之有利因素

- ◆政府對現有之重大經建計劃仍持續推動。
- ◆國內經濟景氣逐漸復甦，並持續成長。
- ◆政府頒佈「政府採購法」。
- ◆政府積極辦理優良營造廠商之獎勵，以確實實施獎勵辦法，對優良之大營造廠更具競爭力。
- ◆為穩定國內經濟，推動『擴大國內需求方案』，並導入 BOT 模式開發重大工程，刺激民間資金投入。
- ◆1999 年起，五仟萬元以上公共工程新標案，廠商可在提供同額擔保後，領得 30% 工程預付款。
- ◆政府擴大公共建設投資、提振景氣，推行「愛台 12 建設總體計畫」，預計從 2009 年至 2016 年止，優先推動 12 項基礎建設。
- ◆加入 WTO 期能開拓海外市場。



發展願景之不利因素

- ◆勞安罰則嚴謹，勞安費用增加。
因應措施→加強勞安教育訓練，強化勞安觀念，施以自主檢查制度，減少勞安罰鍰並增進安全。
- ◆營建工程大宗物料價格之不穩性。
因應措施→由於大宗物料(如：砂石、混凝土、鋼筋、土方、油料等)占整個工程成本之比例甚高，為減少此一風險，本公司所承攬之工程仍以公共工程為主，主要係因得標後可運用預付款與廠商簽約供料，或由物調款彌補所增加之成本支出，減少原料因短缺或價格上漲之不利影響。
- ◆百姓民智已開易遭抗爭，影響延宕施工進度。
因應措施→積極從事敦親睦鄰，以建立共同生活體著手，減少對立。
- ◆國人環保意識提高，迫使環保支出費用增加。
因應措施→本公司已通過「ISO14001」國際環境管理驗證，藉由該制度之落實，並配合增置防污設備、增加環保作業人力、以及加強員工環保教育訓練等措施。
- ◆營建法規不健全，定型化合約不公平條款依然存在。
因應措施→除盡力協調業主外，另可向行政院公共工程委員會申請調解或向商務仲裁協會申請仲裁解決。
- ◆惡性低價搶標。
因應措施→加強成本控制，於事前投標作業審慎評估篩選，以具技術性、特殊工法及特定資格限制者進行投標，提高得標率。

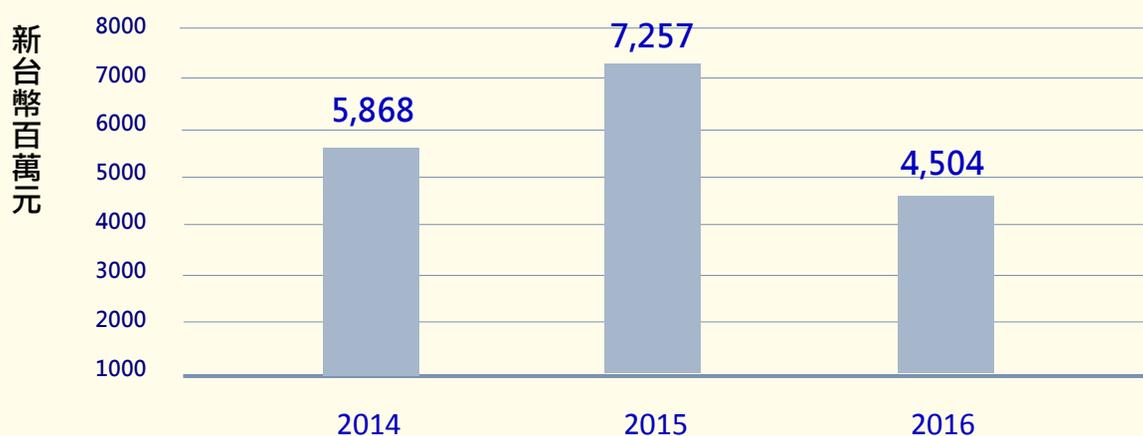


財務資訊

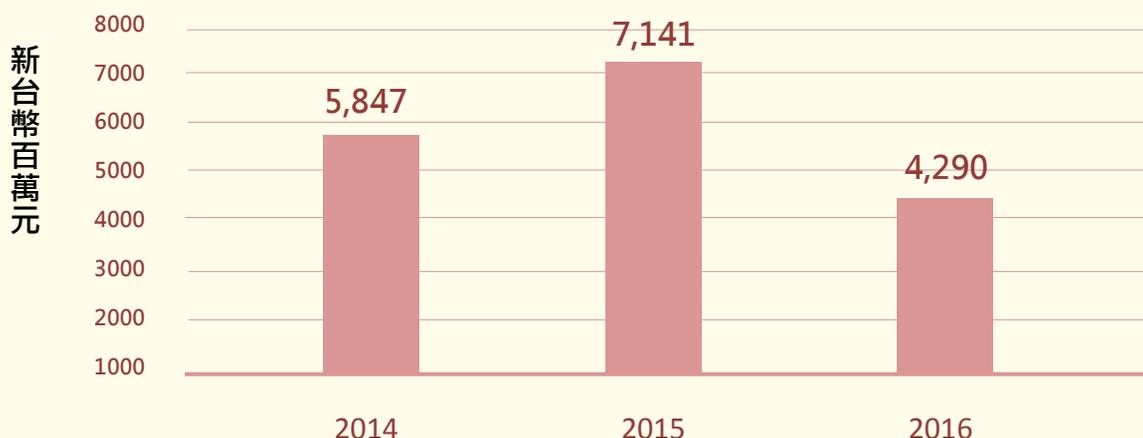
2016 年工信工程個體營收為 45.04 億元，集團合併營收為 42.90 億元。主要工程收入為：台九線蘇花公路谷風隧道新建工程、台九線蘇花公路觀音隧道新建工程、林口電廠更新擴建計畫筒式煤倉系統統包工程、林口電廠更新擴建計畫出水口導流堤、北防波堤、卸煤碼頭、連絡橋及相關設施新建工程、KCL211 標麟洛、竹田段鐵路高架化工程及 C811Z 潮州枋寮段土建及一般機電工程。主要支出在工程成本及勞務支出(詳細內容請參照本公司每季定期公開之財務報告或每年定期發行之年報)。

近三年營收

個體營收



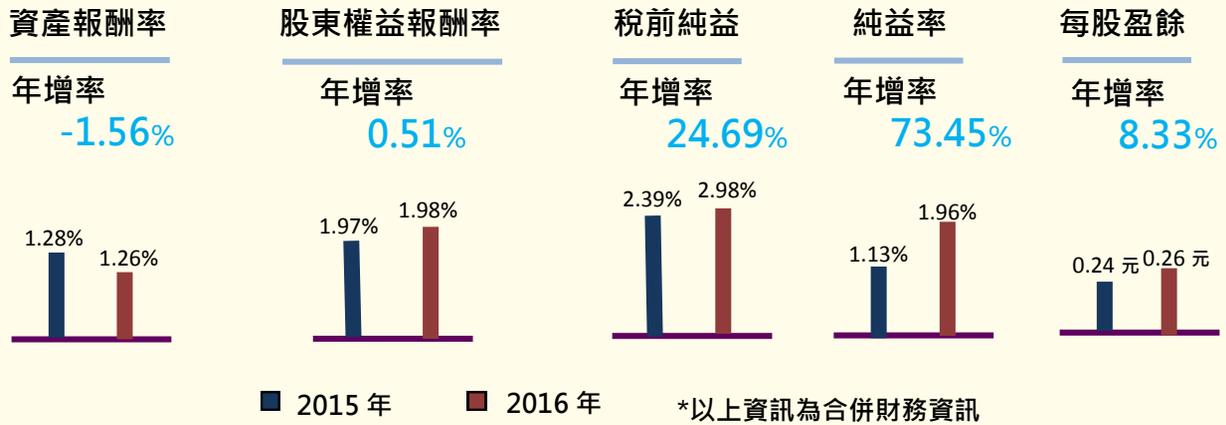
合併營收



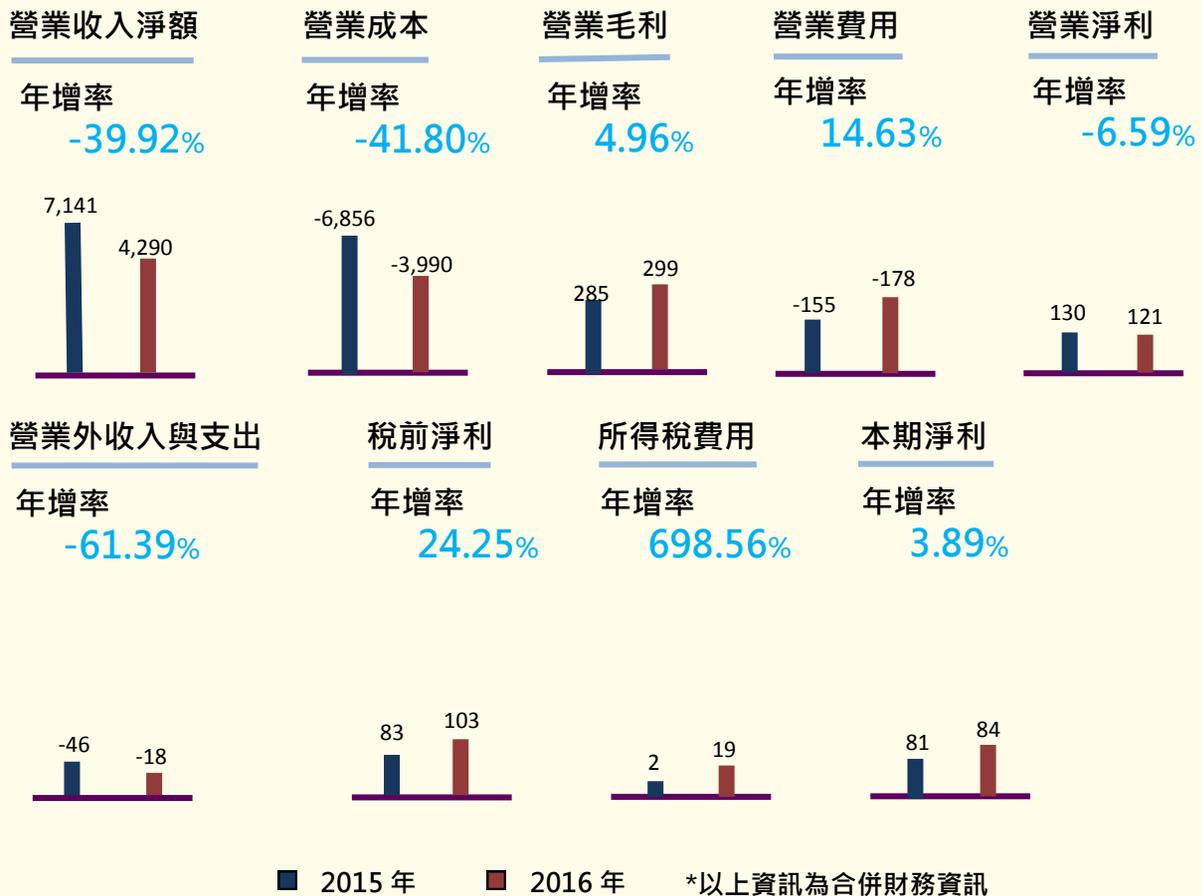
2016 Corporate Social Responsibility Report



獲利能力



近二年經營結果比較分析(單位：佰萬元)





股利政策

本公司盈餘之分派悉依公司章程及相關法令之規定辦理，年度總決算如有盈餘，應先提繳稅款及彌補以往年度虧損，並依法以轉列資本公積後之餘額提出百分之十為法定盈餘公積及依證券交易法第四十一條之規定提列特別盈餘公積後之餘額，依公司章程及股東會之決議分派。

股利政策則於考量本公司所處產業環境、配合財務規劃，並於公司永續經營與穩定發展，及股東權益獲得最大保障之前提下擬訂如下：

1、股利發放之條件、時機：

本公司目前處於成長期，在多項重大公共工程正陸續進行下，對資金之需求殷切。為支持企業成長所需，本公司股利之發放以滿足未來營運發展為原則，並綜合考量健全財務結構、維持穩定股利及保障股東合理報酬等條件後，由董事會擬具盈餘分派議案，並經股東常會及主管機關核准後發放之。

2、現金股利與股票股利之分派比率：

本公司年度決算如有盈餘，應先提繳稅款，彌補以前年度虧損，次提百分之十為法定盈餘公積，如尚有盈餘加計期初可分配盈餘，由董事會擬議後提請股東常會決議之，其股東紅利之分派採股票股利及現金股利二種方式配合發放，現金股利所佔比率以不低於股東紅利總額的百分之十。

3、員工及董事酬勞：

(1) 公司章程所載員工及董事、監察人酬勞之成數或範圍：

本公司依當年度獲利狀況扣除累積虧損後，如尚有餘額，應提撥員工酬勞 3%至 5%，董事酬勞不高於 3%。

(2) 本期估列員工紅利及董事、監察人酬勞之估列基礎、配發股票紅利之股數計算基礎及實際配發金額若與估列數有差異時之會計處理：

本公司員工酬勞及董監酬勞之估列基礎，係以當期稅前淨利，彌補以前虧損後，考量相關法令、本公司章程、及過去經驗為適當之估計。實際配發金額若與估列數有差異時，則依會計估計變動處理，列為股東會決議年度調整入帳。



轉投資政策及計畫

1、轉投資政策：

本公司之轉投資係以核心事業為主。

2、轉投資事業獲利情形：

本公司 2016 年度採權益法評價認列之投資利益計-48 仟元。

3、未來一年投資計畫：

本公司除於未來一年陸續增加對轉投資事業展邦建設及工信開發之投資，以繼續大南港及大新店專案之開發外，並繼續對大陸及東南亞地區評估有利於本公司發展之相關業務。

長、短期業務發展計畫

短期業務發展計畫

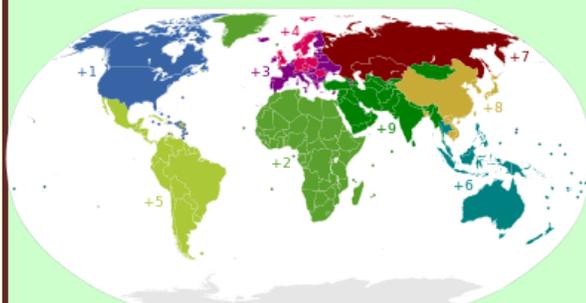
本公司不斷自行研發改善和技術引進，積極朝自動化、標準化、安全化、縮短工期發展，未來短期將繼續以公共工程之承攬為主，適度擴大建築工程之承攬比例，並蒐集國內營造廠開發應用的各種工法。

- A. 建立工程(對內、對外)編號系統。
- B. 介面(對內、對外)的切割及流程的建立。
- C. 地質改良工法之選擇及應用。
- D. 隧道工法及岩盤穩固之研究。
- E. 土方開挖支撐之施工研究。
- F. 運用 PC 化的超高層集合住宅複合化構法研究。

並藉由與國外營造廠之配合，引進各式先進工法，加以研究揉合各家之長，強化本身之技術能力。在品質政策上則繼續落實現有 ISO 9001 各項作業體系，實際施作時其品質、成本、工期、安全均能有效加以掌控，朝永續經營目標邁進。

長期業務發展計畫

將把握政府擴大內需方案推行之際，積極參與各項新工程之競標，並計劃逐步開拓民間工程及海外大型工程之承攬，利用與國外營造廠技術合作的機會，將業務之觸角延伸至海外，以期能在國際景氣循環逐漸攀升，及各國對公共建設日益重視之際，踏上國際舞台，發展為一國際性之大營造廠，將營運規模向世界級之方向邁進。

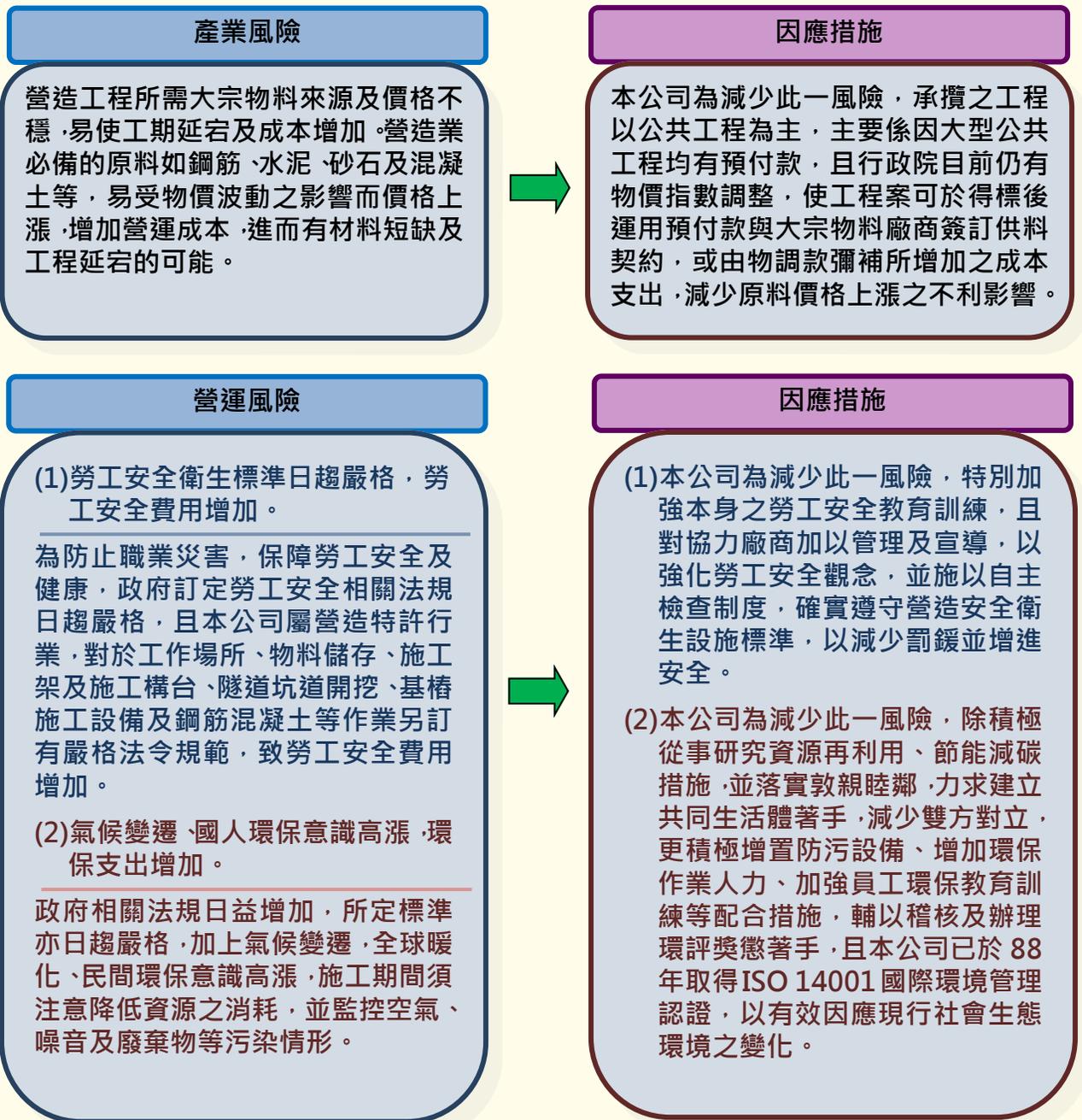




2-3 風險管理

營造業的工作環境受氣候及不確定因素影響頗大，地形及工作地點的地質、水文環境、交通狀況對營造業工程費用、品質控制及施工安全皆造成影響，我們必須在施工前評估許多不確定因素之影響，依生產成本及競爭壓力投下標單，工作危險性高，大量人工的投入，更增加管理的困難，所以在風險管理上，我們尤為重視！

粗分營造業所面臨的風險及我們的因應措施如下：





營運風險

(3)利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響。



因應措施

A.利率變動：

本公司 2016 年度之利息費用佔該年度營業收入 0.72%，所佔比重甚低。另，本公司借入之長短期借款係屬浮動利率之債務，且央行之利率浮動調幅不大，不致產生重大之利率變動而對損益有重大影響之情形。

B.匯率變動：

本公司屬營造工程業，承包之工程均為國內重大公共工程，原物料之取得大多數以國內市場為主，匯率變動之影響數小。部分合約計價及進口材料係以美金計價，公平價值將隨市場匯率波動而改變，惟此部分之外幣資產及負債部分及收付款期間約當，可將市場風險相互抵消，預期不致產生重大風險。

C.通貨膨脹：

本公司多為國內採購，近年原物料漲跌多可互相抵銷，故通貨膨脹對本公司本年度獲利及營運資金應影響不大。

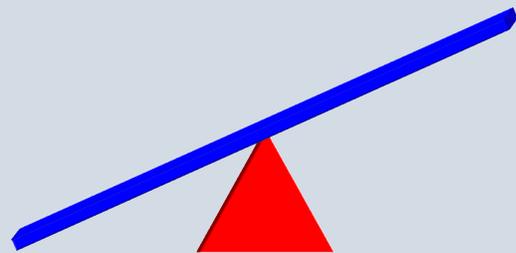
其他風險：經營團隊穩定性

隨著業務擴張，營運規模逐漸擴大，經營決策的判斷便顯得更為重要，故擁有豐富營造經驗的經營團隊之穩定性，係為本公司未來拓展事業版圖之關鍵因素。



因應措施

為降低經營管理階層出現斷層之風險，本公司除積極透過在職教育培養公司所需人才外，並致力提供良好完善之工作環境，鼓勵員工在本公司長期發展，以建立共同學習及共同成長之企業環境，並藉由良好的福利制度及員工分紅制度來留住人才，以強化經營團隊之實力。





2-4 未來展望

理念、使命及願景

工信工程為奠基永續經營的基業，誠信履行「成本為首、工期為要、品質為重、安全為先」之經營理念，以及「安全、品質、進度、環保、成本」之公司經營方針，以善盡企業社會責任為使命，致力實現對投資人、政府、消費者、員工、社區等利害關係人之企業社會責任，並不斷求新求變，掌握先進技術工法，強化本身之專業能力，擴展多元化的企業價值。



發展方向

未來業務經營仍以綜合營造業務為主，除了積極承攬重大公共工程外，亦逐步拓展建築、環保、機電等業務。

目前經濟景氣狀況雖和緩成長，公司應更穩健踏實經營，以確保在建工程預期之獲利及保有充足足額之現金流量為最重要考量，並設法取得更多元化之籌資管道與低息之資金成本，以供企業靈活運用。加強落實工程預算制度與施工計畫之執行，嚴密掌控工程成本，並持續推動教育訓練政策，積極培育專業人才，強化公司整體實力與持續動力，更加確實強化安全衛生及環保的管理，建立更健康和諧的工作環境。

近年來，本公司所承攬的公共工程已走出技術較為普及的道路與捷運等工程，而是地質更複雜與受到天候等自然環境因素影響甚劇的長隧道、大型儲存槽(煤倉)及海事等工程。如何針對此較具技術性之特殊工法，致力發展與研究係為本公司未來研究計畫方向。

公司以永續經營為目標，維持一貫堅持，謹慎遴選工程標案，力求穩定之營收及獲利，且不斷地求新求變，掌握先進技術工法，強化本身之專業能力，擴展多元化的企業價值，展現公司整體實力與持續動力，進而凝聚員工向心力與股東認同感！



2016 Corporate Social Responsibility Report



2016 企業社會責任報告書

第三章

環境友善

3-1 環境管理

3-2 法規遵循

3-3 能源管理

3-4 污染防制





3-1 環境管理

工信工程民國 88 年即通過「ISO 14001」國際環境管理系統驗證。

ISO14000 環境管理系統，主要規範產品生產或服務過程中，減少對環境的影響，兼顧與環境有關的各種利害相關團體的需要，以及滿足社會上對環境保護演變中的需求，避免工程施作對生態環境造成的影響。對內公司亦不斷進行對職員的環保觀念宣導，務求讓環保不止是一種理念，更能成為自發自省的行動。

我們承諾做到：

- (1) 遵守政府環保法令規章。
- (2) 配合業主環保要求。
- (3) 加強各項監測措施。
- (4) 持續提升績效。



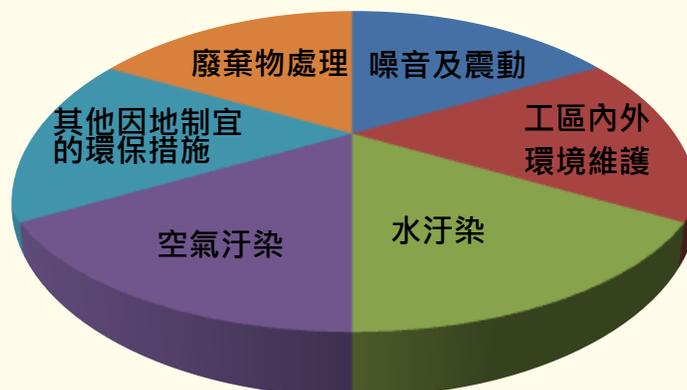
環境政策

制定環保計畫

本公司各工地在開工初期，皆有制定環境保護計畫，因地制宜，依照相關法令規章(水污染防治、空氣污染防治、噪音振動防制、廢棄物及土石資源管理等)研擬提出環境保護管理暨執行計畫書，作為日後執行環保工作之執行依據。

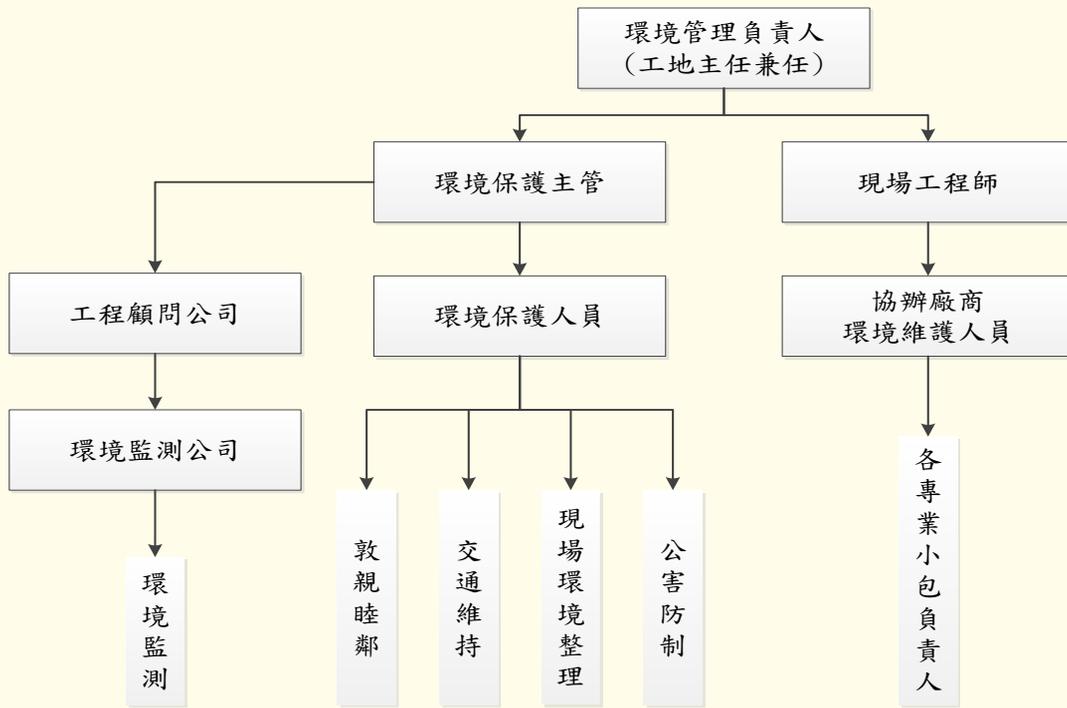
落實工區環境保護

為落實工區環境保護，各工地每日皆進行環境保護工地現場檢查，並如實作成紀錄 (檢查紀錄表/自主檢查表)，檢查項目共六大項：





工地環保組織



3-2 法規遵循

2016 年環保法規遵循度

因違反環保法規而被處以 <u>巨額罰款</u> 件數 <h2 style="text-align: center;">0 件</h2>	因違反空氣污染防制法，而被處一般性罰款件數 <h2 style="text-align: center;">3 件，計 320,000 元</h2>
--	---

環保措施上，除使用低噪音設備及鋪設相關設備以改善道路污染之狀況，工地並加強清掃以維持環境清潔，惟因台九線蘇花公路隧道工程產生之灰塵及砂石難以避免，但本公司戮力加強灑水、鋪蓋防塵網等預防空氣污染之措施，著有良效，故 2016 下半年度未有受環保處分之情形。

緣由
台九線蘇花公路谷風隧道新建工程，道路工區內因車輛運送土石方防制措施不足，至塵土飛揚污染空氣。

因應措施
戮力加強灑水、鋪蓋防塵網等預防空氣污染之措施。

↓

成效
2016 年 7-12 月違反環保法規被處罰款件數

0 件

環境友善



3-3 能源管理

高電、高油價迫使台灣邁向低碳社會。工信工程以永續經營為理念，對環境保護、節能減碳措施向來重視，積極落實工作區域之節能，平日即宣導辦公室省水及節約電力，如辦公大樓採用省水龍頭、冷氣溫度的控制、休息時間關燈節省電力能源之消耗，配合資源分類回收，更實施請假、加班、出差、上下班等出勤狀況皆使用電子化，減少紙張浪費，讓人人都成為節能減碳高手。

能源查核組織與能源管理政策

能源查核組織		
類別	人數	實際年度工作內容
管理人員	主管 1 人	訂定節能目標
	能管員 1 人	訂定節能目標、擬定節能計畫
推行人員	1 人	擬定節能計畫，推動、考核與管考
執行人員	1 人	執行節能計畫，發現問題並往上陳報

本公司能源管理政策及目前推動情形：

1. 對能源使用量或能源成本設定管理目標。
2. 確認公司符合現行能源管理法規之相關規定。
3. 規劃推動訂定能源績效指標，並檢討能源績效變化情形。
4. 支持優先採購符合節能標章的產品。
5. 規劃推動高階主管定期開會審查能源使用情形。
6. 規劃推動在採購規範中要求供應商提供使用能源設備之能源效率規格。
7. 使用能源設備汰舊換新過程，優先選用高效率設備。
8. 規劃推動編列固定預算負責更新或維護使用能源設備。

能源管理

政策



2016 年節約能源改善方案具體成效

實行區域：台 9 線蘇花公路谷風隧道新建工程

節約能源措施：
縮短大型機具運轉 1 小時、調降契約容量、停用送風機及抽水機、鑽堡機、噴漿機數量。

具體作法：
鑽堡機耗電 145KW，噴漿機耗 300KW，全年使用 6 小時*210 天，更改為每日縮點運轉一小時。

改善前後使用狀況：
改善前：鑽堡機耗電 145KW，噴漿機耗電 300KW，全年使用 6 小時*210 天。
改善後：鑽堡機耗電 145KW，噴漿機耗電 300KW，全年使用 5 小時*210 天。



具體成效

改善前設備能源使用量：
設備功率：445(kW)
設備台數：12 台
運轉時數：1260 小時
設備負載率或使用率：80%
認列月數比例：41.67%
 $445*12*1260*80%*41.67%=2242979.42\text{kWh}$

改善後設備能源使用量：
運轉時數：1050 小時
 $445*12*1050*80%*41.67%=1869149.52\text{kWh}$

總節能量 = 373829.89kWh

環境友善

本項措施總結能效益金額=節約能源量×平均能源購買單價(元/能源單位)

=373829.89*4.64(平均能源購買單價)=1,734,570.68 元

2016 年用電量=5723800 度。節能量=373830kWh。節電率=5.84%

**本項措施總節能效
益金額
=1,734,570.68 元**

**平均年節電率
=5.84%**

2016 Corporate Social Responsibility Report



比較 2015 年與 2016 年節電率

項目	2015 年	2016 年
年度節電量 (度)	523290.00	373830.00
年度用電量 (度)	8735800.00	5723800.00
平均年節電率 (%)	5.65	5.84

2016 年用電量較 2015 年減少 3012000 度，平均節電率上升 0.19%

比較 2015 年與 2016 年碳排放量

項目	年度用電量 (度)	碳排放量總計(KG)
2016	5723800.00	3577375
2015	8735800.00	5459875

註：1 度電排放 0.625KG 碳。

比較 2015 年及 2016 年用電度數計算碳排放量，碳排放共計減少 1882500KG，足見本公司節能減碳政策著有成效。



3-4 污染防制

2016 年，工信工程在環保支出費用上，共計 4,667,620 元，包含環境影響評估、污染防制設備、廢棄物清運處理及水費之清潔處理費用等。

本公司各工地每日填寫環境保護工地檢查紀錄表，針對噪音、振動、空氣污染、水污染及工區內外環境維護實施檢查，務求做好環境保護自主管理。

工區環保措施

環境監測

為維護工區環境，落實環境保護，本公司定期實施環境監測，項目如下：

環境監測	
類別	項目
放流水水質監測	工地汙水放流標準
	生活廢水排放標準
營建噪音監測	營建噪音管制標準
營建振動監測	營建振動監測，單位：dB
低頻營建噪音監測	營建噪音管制標準

(105 年 12 月 15 日) 環境監測放流水水質監測結果

監測項目	測站		
	觀音隧道北洞口	工地汙水放流標準	生活廢水排放標準 (新設建築物放流水流量小於 250 CMD)
pH	8.0	6.0-9.0	6.0-9.0
水溫(°C)	20.0	<38°C(5-9 月) <35°C(10-4 月)	<38°C(5-9 月) <35°C(10-4 月)
生化需氧量(mg/L)	<1.0	30	50
化學需氧量(mg/L)	ND	100	150
油脂(mg/L)	<1.0	10	10
懸浮固體(mg/L)	<1.0	30	50
真色色度	<25	550	--
大腸桿菌群(CFU/100mL)	--	--	300,000

註：
1. 標準值依據中華民國 105 年 1 月 6 日行政院環境保護署環署水字第 1040110356 號令修正發布第二條、第五條、第六條條文
2. “*” 表示測值超過放流水水質標準。

(105 年 12 月 15 日) 營建噪音監測結果

測站	均能音量 (L _{eq})	最大音量 (L _{max})	營建噪音管制標準		主要施工機具
			單位 dB(A)		
			均能音量	最大音量	
觀音隧道 105.12.15 (11:09-11:11)	61.3	66.1	72	100	工程車

(105 年 12 月 15 日) 營建振動監測結果

測站	L _{req}	L _{vmax}	主要施工機具
觀音隧道 105.12.15 (11:09-11:11)	37.3	46.2	工程車

(105 年 12 月 15 日) 低頻營建噪音監測結果

測站	均能音量 (L _{eq,LF})	營建噪音管制標準	主要施工機具
觀音隧道 105.12.15 (11:28-11:30)	36.6	46	工程車

環境友善



環保設備



沉沙池汙泥處理

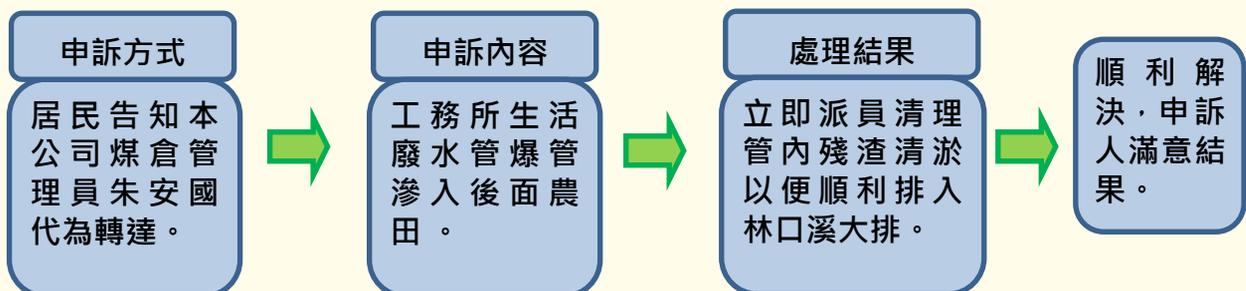
汙水設備運作



環境問題申訴機制

本公司提供在官網設置利害關係人專區，提供之申訴機制，可透過電話、傳真、電子郵件、來函、親身前往本公司或本公司各工地等等方式進行申訴。

2016 年有關環境問題之申訴，共計有 1 件。





環保教育訓練



工地定期實施環保教育訓練

工區保育類動物保育對策

本公司台9線蘇花公路觀音隧道新建工程，因工區內有諸多保育類動物，故特訂定保育類動物之保育對策，數量眾多，茲列舉幾項如下：

物種名稱	工程影響情況	保護對策項目(註1)	備註
鳥類			
八哥	1.施工噪音、振動等干擾。	A、H	
赤腹山雀	1.施工噪音、振動等干擾。 2.棲息環境的破碎化與阻隔。	A、B、C、E、F、H	
紅尾伯勞	1.施工噪音、振動等干擾。	A、H	
黃腹琉璃	1.施工噪音、振動等干擾。 2.棲息環境的破碎化與阻隔。	A、C、E、F、H	
哺乳類			
白鼻心	1.施工噪音、振動等干擾。 2.棲息環境的破碎化與阻隔。	A、B、C、D、E、F、H	
食蟹獾	1.施工噪音、振動等干擾。 2.棲息環境的破碎化與阻隔。	A、B、C、D、E、F、H	
臺灣獼猴	1.施工噪音、振動等干擾。 2.人類獵捕行為。	A、C、D、H	



物種名稱	工程影響情況	保護對策項目(註1)	備註
爬蟲類			
梭德氏草蜥	1.棲息環境的減少與破壞	A、B、E、H	
雨傘節	1.道路致死機率增加。 2.棲息環境的切割。	A、C、D、H	1.於路堤段設置生態廊道，供爬蟲類通行。 2.於非供遊客或駕駛人活動之區域，採粗放式管理，讓自生型草本植物長出增加爬蟲類之棲地。
帶紋赤蛇	1.道路致死機率增加。 2.棲息環境的切割。	A、C、D、H	1.於路堤段設置生態廊道，供爬蟲類通行。 2.降低夜間車輛的進出頻率。
龜殼花	1.道路致死機率增加。 2.棲息環境的切割。	A、C、D、H	1.於路堤段設置生態廊道，供爬蟲類通行。 2.降低夜間車輛的進出頻率。
食蛇龜	棲息環境的減少與破壞。	A、B、C、E、H	
柴棺龜	棲息環境的減少與破壞。	A、B、C、E、H	
蝶類			
黃裳鳳蝶 (金裳鳳蝶)	道路致死機率增加。	C、D、F、H	

註1：A = 施工前、施工期間及營運期間進行定期監測工作；B = 避免於森林棲地開闢施工運輸道路；C = 利用場鑄及相關減輕干擾工法進行工程，減少植被與棲地的破壞；D = 於施工區域設置工程圍籬或隔離綠帶；E = 施工後補植當地原生樹種；F = 避開清晨與黃昏活動高峰期進行施工；G = 在高架路段架設隔離設施，減低道路致死機率；H = 辦理施工人員生態教育訓練，教導認識保育類動物習性及其相關保育對策。



2016 Corporate Social Responsibility Report



2016 企業社會責任報告書

第四章

社會人權

4-1 勞工權益與人權

4-2 訓練與教育

4-3 職業健康與安全

4-4 專業參與與社會公益





4-1 勞工權益與人權

截至 2016 年 12 月 31 日止，工信工程本國籍員工共計 251 人，依照正式的聘僱程序成為員工，受雇當日即進行加保，受到保障，且無論職務的獲得與職位的升遷，以及加薪制度，均無分性別、年齡、種族、宗教信仰、政治傾向，只要能力符合、達成績效，人人皆享有平等的機會，如有意見，也可透過公司內網(EIP)或申訴管道以及年底自評提出建議。而在外籍勞工方面，至 2016 年 12 月 31 日止，外籍勞工共計 498 人，對於外籍勞工的管理，皆依照政府相關規範執行，並榮獲泰國勞工部頒發專業管理、細心照顧泰籍勞工感謝狀之讚譽。

工信工程之核心勞工權益：

人權	強調人權保障、禁用童工、重視薪資福利、不歧視、自由結社。
道德誠信	誠信經營、資訊公開、無不當利益、保護個資、隱私、杜絕報復。
勞資關係	定期勞資會議，勞動契約符合法規。
童工	遵行勞動基準法，不任用未滿 16 歲之童工。
工時	員工加班皆為自願性質，在 EIP 考勤紀錄上隨時管控。
反歧視	禁止任何性騷擾及歧視行為，無分性別、年齡、種族、宗教信仰、政治傾向，人人皆享有平等的機會。
強迫勞動	不強迫勞動，並反對奴役制度。

所有員工的權利義務關係，載明於員工手冊中，於人員新進時，即發與同仁，並在新進人員教育訓練時，指導同仁知悉相關規範。人員調派在調派確認簽核完成後，於公司 EIP 進行公告，依公告生效日完成變動，公告期至少一星期。





供應商/分包商勞動人權與實務評估

對新進供應商/分包商進行評估及審核時，工信工程在勞動人權上也多有重視，選擇道德誠信、不強迫勞動，擁有良好勞資關係及注重勞工人權的材料供應商和工程分包商。

新進材料供應商及工程分包商人權評核重點

1. 供應商/分包商應遵守相關勞動法規，保障內部員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，例如：禁用童工(未滿 16 歲以下皆禁止聘僱)、消除各種形式之強迫勞動、不得有危害勞工基本權利之情事。



2. 供應商/分包商應確認其僱用政策無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇、落實報酬、僱用條件、訓練與升遷機會之平等。



3. 供應商/分包商的人力資源政策應尊重基本勞動人權保障原則，建立適當之管理方法與程序。



4. 適用其它增修的人權條款規範。



永續供應鏈管理上，以人為本，重視勞動人權，協助供應商提升綠色競爭力，共創永續商機，已經成為我們必須面對的責任。所以，工信工程的供應商/分包商不僅僅是合作夥伴，除協調、安全衛生、施工進度及工程品質外，人權與環境保護機制等議題上，也必須遵循相關社會責任。

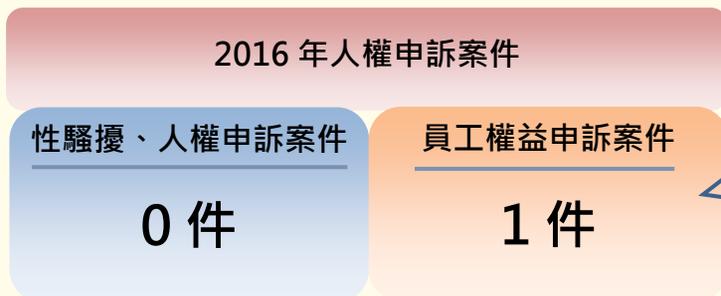


完整申訴機制

為落實兩性平等及避免職場性騷擾事件，除平日加強宣導外，並訂定「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」，針對性騷擾事件之處理設置專線電話，明定申訴案件自接獲時起，兩個月內結案，必要時，得延長一個月，且需善盡保護申訴人之保密責任。

為保障員工權益，避免不法與不合理情事之發生，本公司設員工意見信箱及「員工申訴處理制度」，提供員工建言管道，以加強勞雇合作關係。員工意見申訴辦法如下：

1. 員工如以口頭申訴，應由各部門受理人員作成紀錄，立即陳報處理。
2. 員工如有權益受損，或有其他意見時，得以書面提出申訴事項，各單位主管應立即查明處理，或層報處理，並將結果或處理情形函覆申訴人。
3. 申訴部門/人員：本公司發言人及代理發言人。



因2016年法令有關勞工休假規定之修改，恢復勞工原被刪除之7天國定假日，一職員申訴公司未回復休假，本公司已採行補休之方式給假，並未造成勞資糾紛。

薪酬福利

本公司於82年6月成立職工福利委員會，每年皆訂定年度計劃及預算辦理各項活動，包括：急難慰助、婚慶補助、獎助學金、年節禮金、員工旅遊及定期健康檢查(2016年健康檢查於8月份完成)，提撥每年每人1,500~12,000元健康檢查費用，持續監控員工健康，並辦理與健康相關講座。除勞工保險外，另為員工投保團體意外險及醫療險，使同仁享有多重保障。

為使全體員工能同心協力共創利潤，公司於會計年度結束後，如有盈餘，除優先彌補歷年虧損外，再從盈餘提撥3% - 5%紅利予全體員工分紅，並於每次現金增資時，依法提撥一定比例供員工入股。



另外，為讓員工在繁忙的工作之餘，能放鬆心情，紓解壓力，並生活得更加健康有活力，工信工程特成立運動性社團——羽球社與桌球社，工地亦設有籃球場和視聽娛樂室，供員工於休息時間進行收看電視、歡唱卡拉 OK 等休閒活動。未來也將結合員工們的興趣，成立更加多元化的社團，讓社團活動更形豐富，並可增進同仁們彼此間之交流，讓溝通更加和諧活絡。



結合健康、休閒與紓壓的——桌球社



活力四射的羽球社



工地健康休閒籃球場



放鬆心情的休閒視聽室

退休制度

A. 「勞動基準法」之勞工退休金舊制：

本公司已成立勞工退休準備金監督委員會，並按月提撥退休準備金儲存於臺灣銀行退休金準備專戶，退休辦法均遵照勞基法規定辦理。

B. 「勞工退休金條例」之勞工退休金新制：

自民國 94 年 7 月起實施勞工退休金新制，本公司依法規定讓員工自願圈選「新、舊」制(無論員工選擇新制或舊制，民國 94 年 6 月之前的年資均保留並適用舊有勞基法)，針對選擇新制之員工，公司按月提繳勞工薪資之 6% 作為勞工退休金存入勞工個人退休金專戶。



每月慶生



國外旅遊：日本關西五日之旅



薪資與獎金

盈餘分派
員工酬勞

健康照護

進修補助

專業證照
津貼補助

健全保險

員工與子女
教育獎學金

醫療補助

社團補助

國內外旅遊

退休補助

每月慶生
生日禮金

房屋損壞
補助

偏遠交通
津貼

偏遠用餐
補助

電話費補助

每年制服
提供

婚喪生育
補助

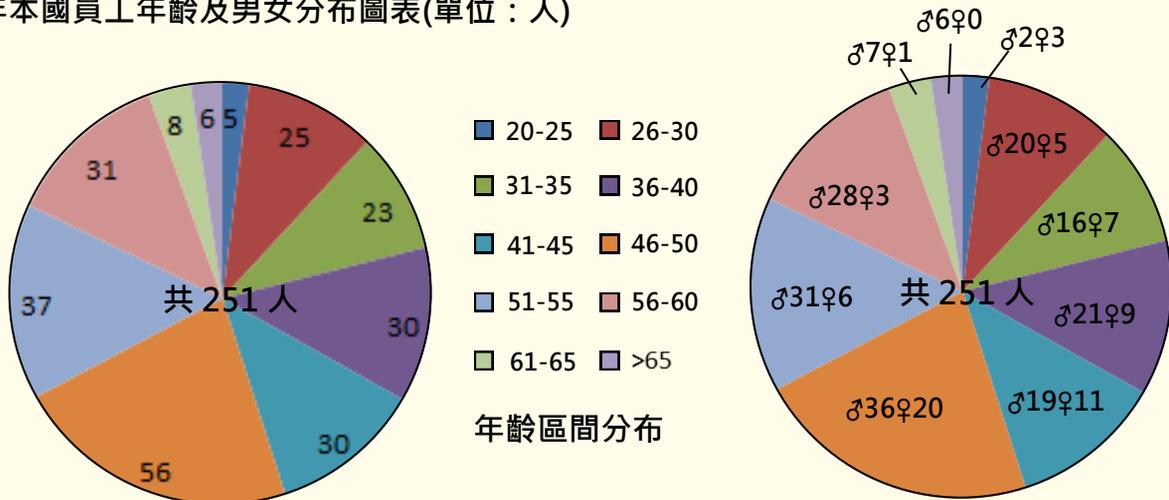
工信福利



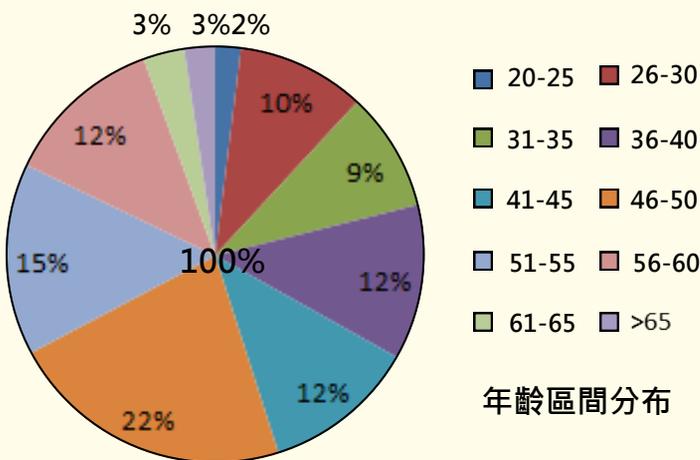
員工人數、男女、年資、學歷、新進員工、離職、年齡、職等分布(皆在台灣地區)

年度		2014 年	2015 年	2016 年
員工人數	經理人員	9	8	7
	一般職員	247	239	244
	外籍勞工	384	544	498
	合計	640	791	749
平均年齡(歲)		44.02	44.93	45.42

2016 年本國員工年齡及男女分布圖表(單位：人)



2016 年本國員工年齡分布比率圖表(單位：%)

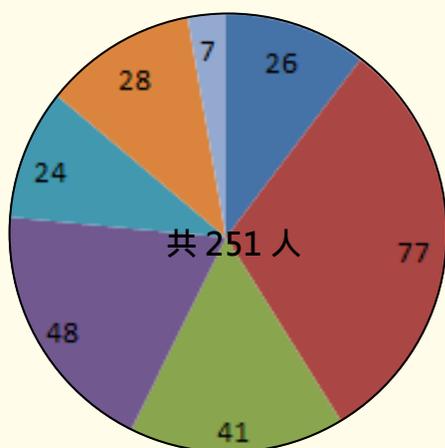


社會人權

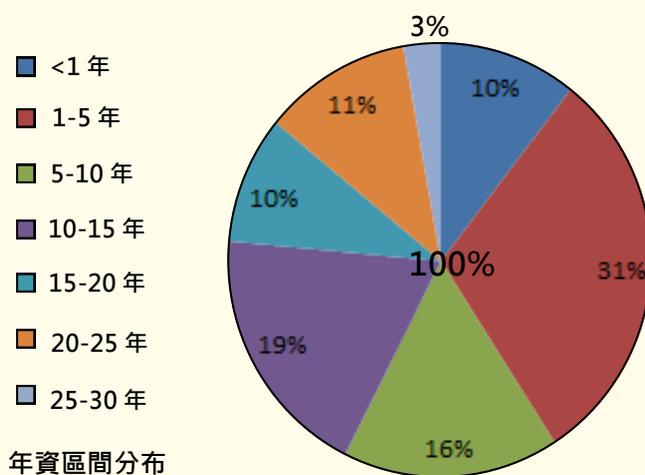
2016 Corporate Social Responsibility Report



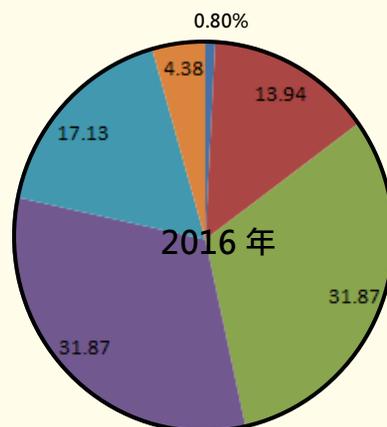
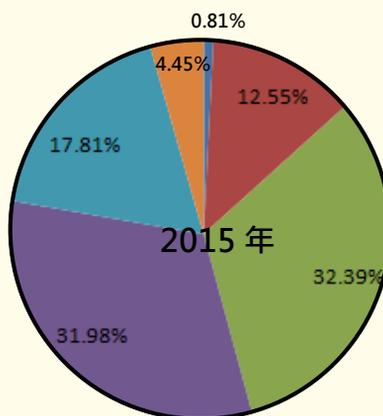
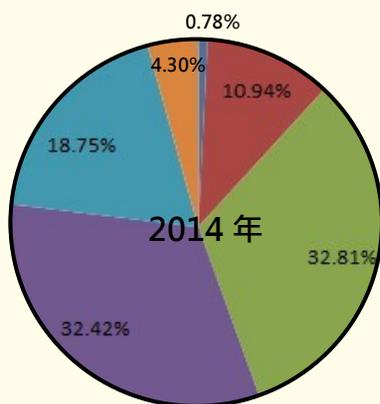
2016 年本國員工年資分布圖表(單位：人)



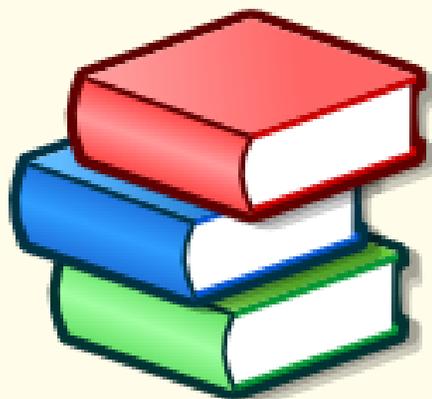
2016 年本國員工年資分布比率圖表(單位：%)



近三年員工學歷分布(單位：%)

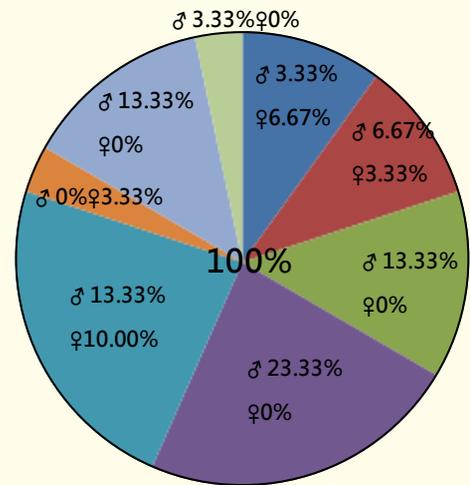
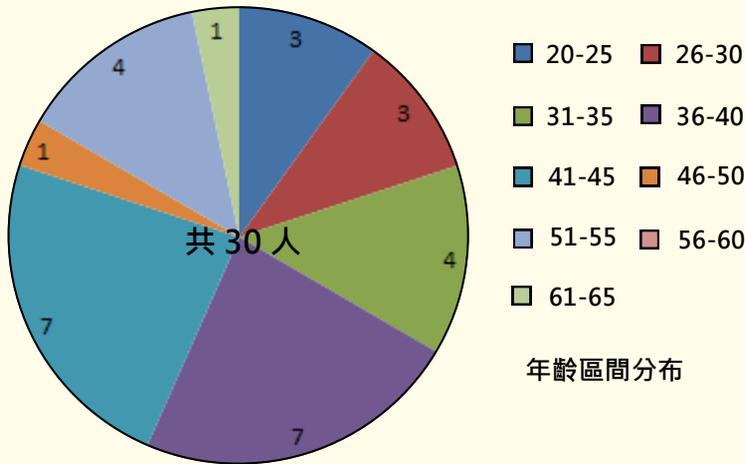


■ 博士
 ■ 碩士
 ■ 大學
 ■ 專科
 ■ 高中(職)
 ■ 高中(職)以下

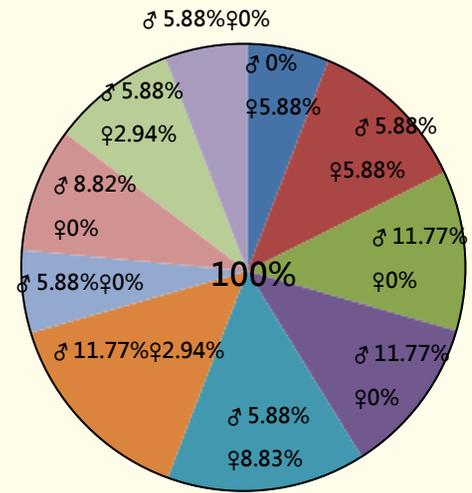
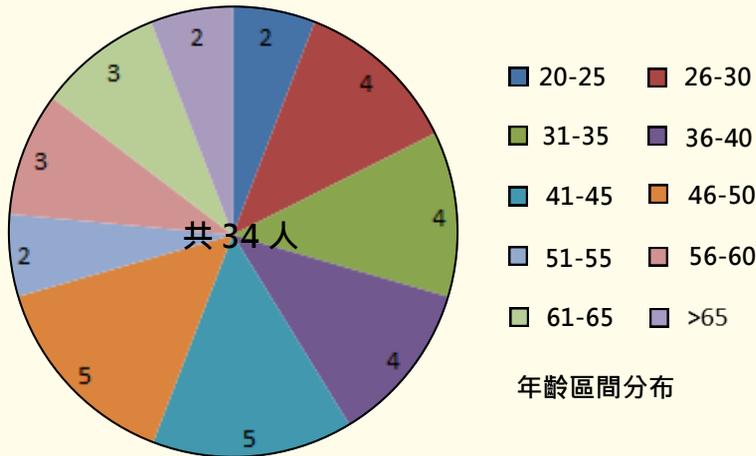




2016 年新進員工數及男女比率



2016 年員工離職數目及流動率



2014-2016 年育嬰假申請率、復職率

2014-2016 年度	男	女	合計
可申請育嬰假人數	9	4	13
實際申請育嬰假人數	0	1	1
預計復職人數	0	1	1
實際復職人數	0	1	1
育嬰假申請率	0.00%	25.00%	
育嬰假復職率	NA	0.00%	
育嬰假留任率	NA	0.00%	

2016 Corporate Social Responsibility Report



依職級與區域揭露男女底薪與薪酬比例(區域皆為台灣地區)

底薪

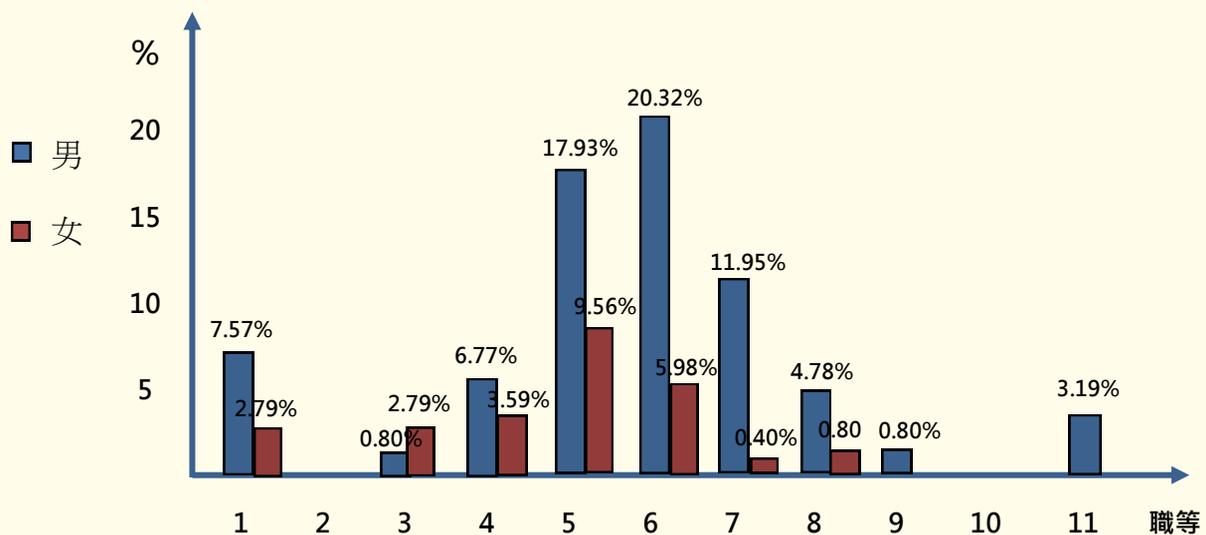
職等	男	女	與當地最低薪資比	
			男	女
十一	1	NA	4.00	NA
十	NA	NA	NA	NA
九	1	NA	5.03	NA
八	1	0.76	3.68	3.27
七	1	0.86	3.28	2.64
六	1	1.04	2.59	2.44
五	1	1.02	2.12	1.91
四	1	1.02	1.78	1.65
三	1	0.81	1.78	1.35
二	NA	NA	NA	NA
一	1	0.87	2.10	1.61

薪酬

職等	男	女
十一	1	NA
十	NA	NA
九	1	NA
八	1	0.89
七	1	0.80
六	1	0.94
五	1	0.90
四	1	0.92
三	1	0.76
二	NA	NA
一	1	0.76

註：以男性底薪為基數 1 顯示比例，NA 表示此職等無人數。另，當地最低薪資為台灣最低薪酬，每月 21,009 元為計算標準

2016 年依職等及性別劃分之比率(七職等以上屬管理階層)





4-2 訓練與教育

工信對員工的訓練發展，一直以來都列為公司營運重要政策之一，並以創造核心價值，提升企業績效為最終目的，除了規畫完整的教育訓練，更分為公司自辦、部門內在職訓練，及派外訓練等來創新思維、追求卓越外，以增加對員工教育訓練的投資，並加強培訓需要的人才，讓企業與員工本身的工作，能實際且有效的結合，提升員工素質，培養領導統合能力，充實專業技能。

2016 年教育訓練(依員工職等統計)

職等	男		女	
	人數	訓練時數	人數	訓練時數
十一	0	0	0	0
十	0	0	0	0
九	0	0	0	0
八	1	3.5	0	0
七	10	207	1	15
六	16	376	4	261
五	16	807.5	10	1356.5
四	8	210	2	108.5
三	1	30	2	39
二	0	0	0	0
一	4	200	0	0
合計	61	1834	16	780

外部派訓在對專業技能的充實、提升自身職能和職涯發展，我們在外部教育訓練上，向來採取開放、自由的方式，鼓勵同仁多加申請，增進及加強自身專業領域。

內部教育訓練則重在打破僵化思維、提升創造力與凝聚團隊共識，創造高績效團隊，此外，亦安排讓員工放鬆身、心、靈之一般通識課程，為同仁們紓壓、創造豐富健康的生活。

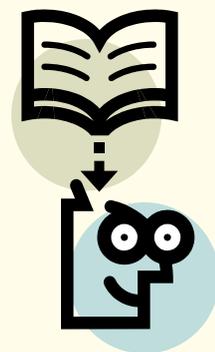
2016 Corporate Social Responsibility Report



2016年，我們在教育訓練上，除依據本公司「教育訓練品質管理手冊」執行教育訓練之外，為使同仁更具創新思維、凝聚同仁共識，增進團隊向心力，特舉辦三場「高績效團隊共識營」。除讓同仁們更加了解彼此，也讓大家學習訂定目標、撰寫計畫並實際執行，成效良好。

高績效團隊共識營滿意度調查 (滿分 100)

三場平均分數高達 **92.21 分**





4-3 職業健康與安全

工信工程的五大經營理念「安全、品質、進度、環保、成本」，安全與品質，在企業社會責任政策的實踐上，即務求做到工程施工零事故，全員安全有保障；提升品質管理，增進客戶滿意度。

本公司為落實安全衛生管理及基於「生命不能重來，安全不容打折」之體認，並秉持「對傷害疾病預防、持續改善及符合法規」之承諾，致力於安全衛生管理系統之建立、實施及維護，為此，我們承諾做到：

1. 尊重生命，體認生命的價值，安全優先。
2. 管理階層的支持、承諾，提供適當資源。
3. 安全衛生工作持續不斷改進，達到優於法規之成就。
4. 全方位安全衛生預防策略。
5. 落實全員參與，達到「人人皆安衛」目標。



安全衛生教育訓練

嚴格的環安衛管理系統

工信工程民國 88 年通過「ISO 14001」國際環境管理系統驗證，2013 年取得 CNS 15506 及 OHSAS 18001 證書，在環境保護及職業安全衛生的管理上更邁進一步。工地除了遵照業主對環境及安全衛生方面之規範外，團隊人員每日早上進行工具箱會議、填寫施工日誌、自主檢查表，並定期召開檢討會議，檢討事項包括工作進度、遭遇的困難、品質缺失、安衛缺失、工作分配、跨界協調、各廠商之配合，以及改善的方案等，務求做到能即時發現問題、處理問題，避免發生延誤工進之情事。

社會人權



防災演練



高空作業車教育訓練



勤前教育演練



工地安衛措施：



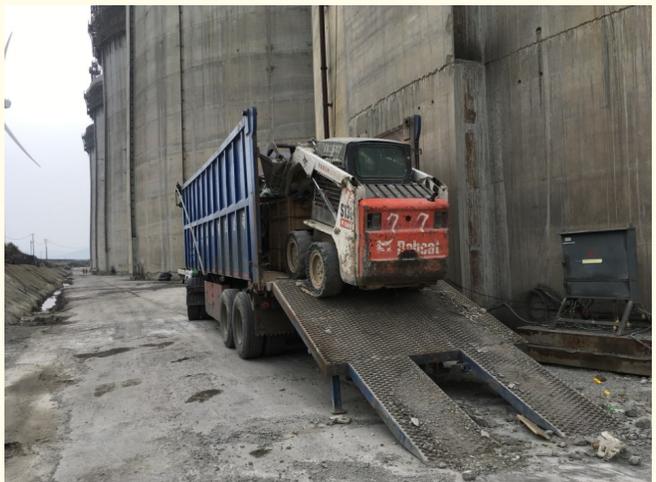
背負式安全帶著裝演練



挖掘機安全衛生教育訓練



工區垃圾撿拾



營建廢棄物清運



設置上下設備



設置救生圈



2016 年工信工程職業傷害(台灣地區)人數、傷害類型及工傷率：

筒式煤倉系統統包工程 煤倉施工所	人數	傷害類型	工傷率(%)	缺勤率(%)
男	1	死亡	0.49	11.80
女	0	無	0.000	0.00
職業傷害損失天數：6000 天，比例：29.57%				

2016 年與工作有關死亡人數：1 人

原因：筒式煤倉 B1 倉東側在完成預力施拉，固定塞孔板及千斤頂解壓後，使用對講機通知西側勞工進行預力施拉，此時東側領班及勞工即拆除後拉夾片，當拆至第五片時，即發生三條鋼絞線向西側滑動，西側一勞工在施工平台即遭該三條鋼絞線擊穿至腹部，經送醫急救無效。

改善措施：

- 1.控制材料品質：承壓板、夾片及預力鋼絞線等，進場時送驗，施工中檢查。
- 2.針對施工勞工再教育。
- 3.修正施工程序。
- 4.細分施工步驟，重新檢討危害因子與防範對策。

本公司與職業有關之疾病高發生率與高風險之作業人員：隧道人員，可能發生之疾病為噪音之聽力問題及粉塵之塵肺症。

本公司將健康及安全相關議題列入：

- 1.職業安全衛生委員會。
- 2.職業安全衛生協議組織會議。





2016 年工信已取得之驗證



- OHSAS 18001: 2007 職業安全衛生管理系統證書
- CNS 15506: 2011 台灣安全衛生管理系統驗證證書
- ISO 14001: 2004 環境管理系統證書
- ISO 9001: 2008 品質管理系統證書



4-4 專業參與與社會公益

工信工程除在工程專業上服務社會之外，也主動參與各項社會公益活動，發揮敦親睦鄰，積極社區參與，關懷扶助弱勢，並提供就業機會給身心障礙者。

專業參與學協公會

擁有工程專業背景，工信工程一直以來均積極參與專業性質的學協公會組織。2016 年，工信工程共計參與 21 個學協公會，為協助各學協公會之會務運作更順暢，工信工程在廣告刊登費、會費及贊助費上共計投入 283,600 元。

會 名	理 事
台灣區綜合營造工程工業同業公會	陳煌銘(理事長)、江啓靖(常務理事)
中國土木水利工程學會	
台灣混凝土學會	江啓靖(理事)
台北市營建剩餘土石方資源處理商業同業公會	
中華民國營建管理協會	
台灣區電器工程工業同業公會	
台灣區冷凍空調工程工業同業公會	
台灣區水管工程工業同業公會	
中華民國海洋及水下技術協會	
中華價值管理學會	
新北市土木技師公會	
中華鋪面工程學會	
中國工程師學會	
財團法人中華民國大地工程學會	
台灣省土木技師公會	



會 名	理 事
台北市土木技師公會	
台灣軌道工程學會	
中華民國隧道協會	
中華民國道路協會	
中華民國仲裁協會	陳煌銘(理事)
中華民國就業服務專業人員協會	祝偉國(理事長)

專業參與公共建設

公共建設類別	工程名稱	對大眾之貢獻
鐵路工程	KCL211 標麟洛、竹田段鐵路高架化工程	屏潮計畫鐵路高架電氣化之完成，可大幅縮短屏東各區間通行時間，提供更便捷之類捷運系統鐵路網路(鐵路捷運化)，減少城鄉差距，帶動屏東地區觀光事業之蓬勃發展。
港灣工程	林口電廠更新擴建計畫筒式煤倉系統統包工程	煤倉完成後，林口電廠所使用之煤炭由露天存放改為倉庫儲放，優點如下： 1.減少煤塵逸散造成的空氣污染。 2.減少日間日曬，有效降低煤炭溫度過高所引發之煤炭自燃。 3.減少以前露天存放大量灑水減少煤塵飛散的窘境。 4.避免水資源浪費及廢水處理問題。 5.徹底解決了露天煤場的問題。



公共建設類別	工程名稱	對大眾之貢獻
鐵路工程	臺鐵南迴鐵路臺東潮州段電氣化工程建設計畫，C811Z 潮州枋寮段土建及一般機電工程	1.鐵路快捷化：提升列車速率，期以 90 分鐘從高雄直達臺東為願景，並疏解公路容量不足問題。 2.動力一元化：達成車種簡化目標、增加列車調度靈活性。 3.節能減碳：減少廢氣排放，改善隧道、車站及車內空氣品質，符合永續綠色大眾運輸。 4.促進東部觀光：改善車站服務效能，配合遊憩據點分布與運具整合，建立接駁公共運輸及兩鐵遊憩系統。
海事工程	林口電廠更新擴建計畫出水口導流堤、北防波堤、卸煤碼頭、連絡橋及相關設施新建工程	林口火力發電廠擔負著供應北部電力需求之重任，燃煤全部由國外進口，本標工程完工後，燃煤將可直接由碼頭輸送至林口電廠煤倉區，較現階段由台中港火車運送至林口電廠之方式，大幅縮短碳足跡里程，也大幅增加燃煤運輸量。
隧道工程	台九線蘇花公路谷風隧道新建工程	可提供東部民眾往來北部區域間一條長期安全、可靠的聯絡道路之外，亦可大幅縮短宜蘭蘇澳到花蓮秀林間行車時間，屆時西部民眾將有更多運輸方式的選擇，從宜蘭到花蓮及台東等地區遊覽觀光，享受東部奇特景觀，及悠閒的生活型態，進而達到促進東部地區觀光產業發展。
隧道工程	台九線蘇花公路觀音隧道新建工程	





積極落實社會公益

一如既往，工信工程 2016 年本持「取於社會，用於社會」的精神，積極回饋社會。除公司積極落實社會公益，也將支持慈善事業、幫助弱勢群體的精神，推廣到員工個人。

2016 年工信工程參與之社會公益

教育醫療捐贈

捐贈財團法人台大土木文教基金會

捐贈財團法人國立成功大學文教基金會

捐贈國立陽明大學

捐贈財團法人惠眾醫療救濟基金會

捐贈財團法人臺北醫學大學

捐贈財團法人微窗醫學基金會

共計新台幣 1,621,000 元

敦親睦鄰贊助

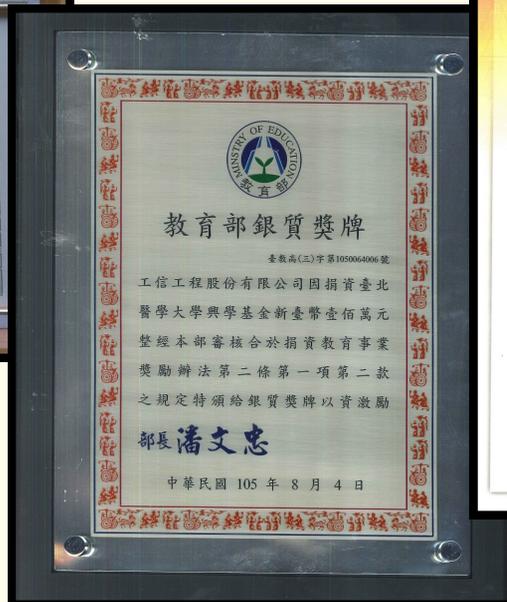
南澳金洋村聯合運動會贊助

南澳武塔村聯合運動會贊助

南澳澳花村村校聯合運動會贊助

南澳鄉武塔村 105 年度村民歲末聯歡晚會

共計新台幣 17,000 元





幫助弱勢族群計畫

本公司每年均推動幫助弱勢族群計畫，2014 年推動「送愛到非洲，舊鞋救命計畫」，工信工程行政部在得知網路上有募集二手鞋並捐助給需要的組織與第三世界的朋友的「舊鞋救命計畫」(活動網址：<http://www.step30.org/>)，立即發起向全公司同仁募集舊鞋的活動，並將募集到無嚴重破損之舊鞋整理封裝，寄送至該活動指定寄送地。



工信工程 2015 年的幫助弱勢族群計畫為「從愛出發，協助災民重建家園」。

本公司自得知「寶島行善義工團」是專門免費為災民和弱勢群體建造一個得以遮風避雨的「家」的義工團體後，便思及工信工程身為專業營造公司，除由本業出發，善盡企業社會責任外，更應從公司推廣及個人，希望所有員工都能拿出自己的專業，來幫助弱勢族群。

本公司陳董事長煌銘先生率先支持本項活動，進行個人捐款，並希望擁有專業技術的同仁們都能透過專業能力，自發性參與寶島行善義工團的活動，協助災民重建家園，關懷弱勢族群。

上述兩項活動，2016 年仍持續以同仁自發性參與方式進行，並且在 2016 年，我們發現了

工信工程 幫助弱勢族群計畫

各位同仁大家好：

感謝大家熱情參與本計畫，為讓大家的愛心、善行延續，繼續幫助弱勢族群擁有遮風避雨的家與基本物資。工信工程身為專業營造公司，擁有專業技術的同仁們，可以拿出各位的專業幫助他們，也可以提供物資，送出愛心與溫暖。

社團法人台灣寶島行善義工團，從愛出發，協助災民重建家園，關懷弱勢族群，每周固定利用周休二日出團，幫助弱勢族群修建房屋，並透過各界善心捐贈，將傢俱及民生物資送至最需要的人身上。(網址：<http://www.formosa-charity.org.tw/>)

若您願意透過此計畫幫助弱勢族群，您可以：

1. 幫助或加入寶島行善義工團，參加他們的出團活動。出團報名可透過總公司行政部彙整統一報名(電話：2751-4188#508)，或請逕行與寶島行善義工團專員連繫，專線電話：0921-130-452
2. 愛心捐款：郵政劃撥捐款(戶名：社團法人台灣寶島行善義工團，帳號：1976-6823)
3. 愛心物資：建材、傢俱、廚具、工具、家庭用品等物資，新品或功能完好者，都歡迎捐贈，但請勿捐贈過於老舊的衣物、傢俱家電等不動使用或使用上有潛在危險者。

小型家電與衣物可透過總公司統一捐出，送回總公司交與行政部彙整(無限期)。捐贈物如原單位暫時不收，實地勘定量，將捐贈其他單位。

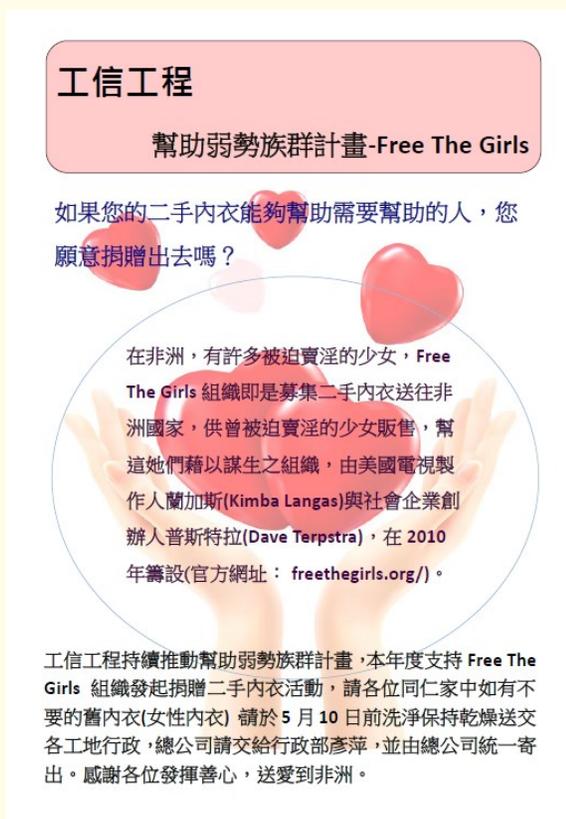
大型物資請逕行聯繫寶島行善義工團「物資組」，電話：0921-014-196

社會人權



「Free The Girls」這個組織，它是一個募集二手內衣送往非洲國家，供曾被迫賣淫的少女販售，幫助她們藉以謀生之組織，由美國電視製作人蘭加斯(Kimba Langas)與社會企業創辦人普斯特拉(Dave Terpstra)，在 2010 年籌設(官方網址：freethegirls.org/)。

發現這個組織後，工信工程立即製作了宣傳海報，請同仁們將不再需要的二手內衣，捐贈給這些需要幫助的人。



宣傳海報



捐贈物資裝箱

公益活動特別企劃 (一) — 夢想起飛做公益，咖啡義賣助愛盲

工信工程在 2016 年舉辦的內部教育訓練—高績效團隊共識營，目的在藉由分組活動、實現小組成員夢想之方式，達到凝聚團隊共識、創造公司高績效的目標。而此次教育訓練，不僅成功凝聚了團隊共識，更在同仁們自發性發揮愛心之下，與公益活動相結合。

林口區的同仁們歷經 5 個星期，利用下班及放假時間，為達成夢想，相互激勵，付出了勞力



與心力，都擁有了豐碩的果實。儘管各組都表現優異，但終將會有最好的一組脫穎而出，而那一組便是一「夢想起啡」。

「夢想起啡」小組成員共同的夢想，便是希望能開一間咖啡屋，與濃濃的咖啡香為伴，為能短期內達成目標，他們自行設計了一款行動咖啡屋，從咖啡車的搭建，彩繪、布置，到咖啡豆的挑選，全都是小組成員們自己動手完成。在咖啡車建置完成的那一天(11/23)，同仁們便發揮滿滿的愛心，認為本次活動是經由公司的教育訓練讓他們實現了夢想，也希望因為他們夢想的達成，能把愛心傳遞出去，所以計畫從 11/24-11/30 進行為期一周的咖啡義賣活動，將這段時間的所得經由公司捐贈出去。



發揮各人所長的自製咖啡車

國內外公益組織非常多，做公益、獻愛心，就是要將愛心、善款，給予最需要的人，國內不少公益團體，都是大家耳熟能詳的，相較於那些大型公益團體、組織，一些較不為人所知的公益單位，他們做公益也不落人後，卻因缺少經費、缺少廣告、缺少人力帶來知名度的效益，使得名聲不夠響亮，知道他們的人少，來自各方捐助的善款與扶持自然也就相對薄弱。因此，經由公司與小組成員進行商討後，最終決定將這筆咖啡義賣所得之善款，捐贈給我們認為最需要獲得幫助的單位——「社團法人中華光鹽愛盲協會」！



咖啡義賣實況

義賣所得捐贈光鹽愛盲協會



社會人權



公益活動特別企劃 (二) — 夢想號 SNOOPY 寒冬送暖，愛心不落人後

南澳、漢本區的內部教育訓練 - 高績效團隊共識營，同仁們歷經 5 周，同樣為了達成夢想，相互激勵，並創造出極佳的成績，本區脫穎而出的隊伍，是以開設 SNOOPY 商店為夢想的天上人間團隊。為了幫助同仁實現開店夢想，該組員們從撰寫開店計畫開始，掌控時程安排，到網路店面的成立，並利用下班時間，發揮個人所長，製作天上人間「夢想號」花車做為實體商品展售處。



夢想號網路商店開業



夢想號 SNOOPY 花車

夢想號 SNOOPY 團隊的同仁們，達成夢想同時，也希望能傳遞愛心給需要幫助的人，所以將 SNOOPY 商品販售所得，以及同仁們的愛心物資，寒冬送暖，捐贈給「宜蘭神愛兒童之家」。



義賣所得與物資捐贈





公益活動特別企劃 (三) - 贊助辦理全人健康管理系列講座

現代人日益注重養生與個人健康管理。工信工程在照顧員工健康的同時，也希望藉由贊助養生、健康管理等系列講座，讓更多人生活得更健康。自2016年11月起，預計贊助辦理10場健康管理講座，至2016年12月底，已贊助辦理完成2場健康管理講座，後續8場，將於2017年陸續贊助辦理，讓工信工程和全民一起，為健康加分！

2016年11月8日

贊助由天主教耕莘醫院內分泌主治醫師，健康衛教諮詢中心主任—馬文雅醫師主講之「【養肌防老】開始運動，為什麼不？」健康管理講座，教您觀念翻轉，讓您從此愛上運動，遠離藥品，擁抱健康！

- 講座目標：打造屬於自己的運動處方。
- 延伸目標：1.自我持續力覺察。
2.量化運動數據管理。
3.量化體重管理建議。

【健康管理學堂】
全人健康管理系列講座10之1

【養肌防老】
開始運動，為什麼不？
為什麼內分泌會失衡？肌少症又是什麼？

學堂講師：馬文雅醫師
專長：糖尿病、甲狀腺疾病、血脂異常、各種內分泌疾病
現任：天主教耕莘醫院—新陳代謝內分泌科主治醫師、
健康衛教諮詢中心主任、教育學部定講師

贊助單位：KSECO 工信工程股份有限公司(工信集團成員)

堂間活動：簡易體適能測試
活動目標：打造屬於自己的運動處方！
延伸目標：1.自我持續力覺察
2.量化運動數據管理
3.量化體重管理建議

主辦單位：中華民國生醫光電學會 時間：2016/11/12 (六)下午14:00~16:30
指導單位：天主教耕莘醫院健康衛教諮詢中心 地點：台北市中正區無名路71號10樓
協辦單位：鴻源產管理股份有限公司



社會人權



2016年12月17日

贊助由台北榮民總醫院高齡醫學中心、高齡醫學科主任、彭莉甯醫師主講之【老了！「真的」嗎？】健康管理講座，告訴您老了，生病了，症狀跟年輕人一樣嗎？並教您多面向周全自我健康狀態檢視。

講座目標：多面向自我健康狀態檢視。

延伸目標：1. 老化帶來的衝擊。

2. 瞭解老人症候群。

3. 周全性老人評估的應用。

【健康管理學堂】
全人健康管理系列講座10之2

【老了！「真的」嗎？】
老了，生病了，症狀跟年輕人一樣嗎？

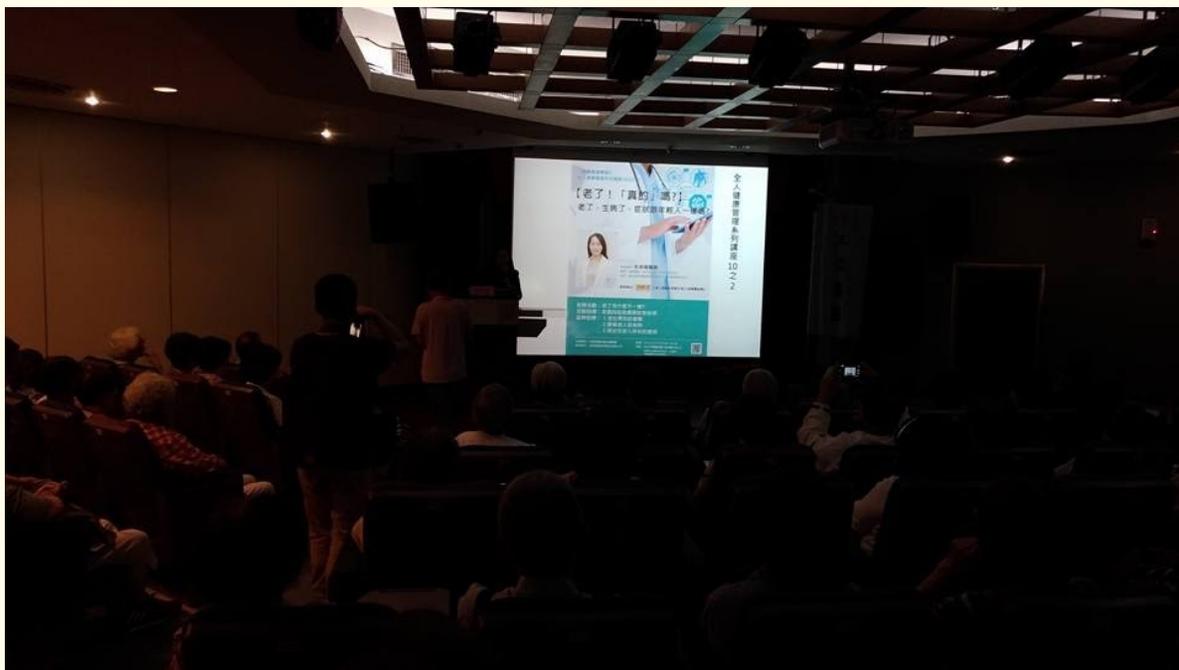
學堂講師：**彭莉甯醫師**
專長：高齡醫學、老年症候群、衰弱及肌少症
現任：臺北榮民總醫院高齡醫學中心、高齡醫學科主任

贊助單位：**KSECO** 工信工程股份有限公司(工信集團成員)

堂間活動：老了有什麼不一樣？
活動目標：多面向自我健康狀態檢視
延伸目標：1. 老化帶來的衝擊
2. 瞭解老人症候群
3. 周全性老人評估的應用

主辦單位：中華民國生醫光電學會
協辦單位：沛思資產管理股份有限公司

時間：12/17(六)下午2:00~16:30
地點：台北市青島西路7號4樓(YWCA)
(捷運台北車站M8出口、公園路、青島西路交叉口附近)



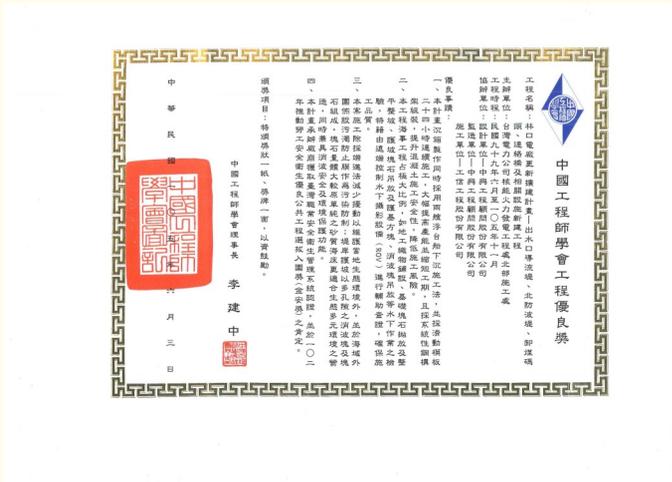


2016 企業社會責任報告書



工信工程 2016 年獲獎紀錄

工信工程向來注重施工品質，歷年來獲得無數獎項，工程品質優良，保障使用者安全與權益。



中華工程師學會工程優良獎



台電頒發優良工程獎



傑出營建管理人員獎



混凝土工程優良獎

社會人權

附件 GRI G4.0 Guideline 指標項目對照表

企業永續報告對照 G4.0 揭露狀況

揭露狀況：V 全部揭露、O 部分揭露、△不適用、X 未揭露

指標編號	敘述	揭露狀況	對應章節	頁碼	備註
一、一般標準揭露					
1. 策略與分析					
G4-1	組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	V	董事長的話	P5-6	
G4-2	組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述	V	經營致理篇/2-3 風險管理	P41-42	
2. 組織概況					
G4-3	組織名稱	V	關於工信	P9	
G4-4	主要品牌、產品和服務	V	關於工信	P9	
G4-5	企業總部所在位置	V	關於工信	P10	
G4-6	公司營運所在國家數及國家名。(包括主要營運的所在國或與永續經營有關的所在國須包含在內)	V	關於工信	P10	
G4-7	所有權性質與法律形式	V	關於工信	P9-10	
G4-8	提供服務的市場。	V	關於工信	P9-10	
G4-9	報告組織之規模	V	關於工信	P9-10	
G4-10	報告員工聘僱狀況	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58-66	
G4-11	受勞資雙方團體協商訂約所保障之員工比例	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58-66	工信工程所有員工均依照正式聘僱程序，受到保障。
G4-12	描述組織的供應鏈概況	V	治理經營/2-1 公司治理/供應商評估	P30-31	
G4-13	說明報告期間有關組織規模、架構、所有權或供應鏈之任何重要改變	V	關於工信	P9-10	
3. 報告書概況：外部倡議及承諾					
G4-14	報告組織針對潛在衝擊之預警(Precautionary) 方法或原則	V	治理經營/2-3 風險管理	P41-42	

揭露狀況：V 全部揭露、○部分揭露、△不適用、X 未揭露

指標編號	敘述	揭露狀況	對應章節	頁碼	備註
G4-15	由公司外部發起的經濟、環境和社會有關之憲章、原則或其他倡儀，公司已簽署或認可者	V	治理經營/2-1 公司治理/供應商評估	P32	
G4-16	列出公司參與協會，和全國或國際性擁護機構會會員資格	V	社會人權/4-4 專業參與及社會公益	P73-74	
4. 鑑別重大性考量面與邊界					
G4-17	列出組織的綜合財務報表或同等文件的所有實體/組織/單位，並說明其中是否有未納入報告的部份	V	關於工信	P9-11	
G4-18	a. 解釋定義報告內容和考量面邊界之流程 b. 解釋組織如何實施定義報告內容之報告原則	V	利害關係人議合/1-1 利害關係人議合	P16	
G4-19	表列並定義報告內容中所鑑別的所有實質性考量面及其流程	V	利害關係人議合/1-1 利害關係人議合	P16-17	
G4-20	對每一實質性考量面，說明組織內之考量面邊界	V	利害關係人議合/1-3 報告書重大考量面與邊界	P19-21	
G4-21	對每一實質性考量面，說明組織外之考量面邊界	V	利害關係人議合/1-3 報告書重大考量面與邊界	P19-21	
G4-22	說明在前次報告中所提供資訊其重述的影響及重述的原因	V	編者的話	P7	
G4-23	本次報告與前次報告在範圍和考量面邊界有顯著改變	V	編者的話	P7	
5. 利害關係人參與					
G4-24	表列與組織議合的利害關係人群體	V	利害關係人議合/1-2 利害關係人溝通與交流	P18	
G4-25	報告與誰議合之利害關係人鑑別和選擇的基礎	V	利害關係人議合/1-1 利害關係人議合	P16-17	
G4-26	說明組織的利害關係人議合的方式	V	利害關係人議合/1-2 利害關係人溝通與交流	P18	
G4-27	說明組織的利害關係人議合的方式，及組織如何回應前述議題與事項及組織如何回應前述議題與事項	V	利害關係人議合/1-2 利害關係人溝通與交流	P18	
6. 報告基本資料					
G4-28	報告書所涵蓋的期間	V	編者的話	P7	
G4-29	最近一次發表報告書的日期	V	編者的話	P7	
G4-30	報告書發表週期	V	編者的話	P7	
G4-31	報告書聯絡人資料	V	編者的話	P8	
7. 報告概況：GRI 內容指引					
G4-32	報告" 依循選項"GRI 內容索引表外部保證報告	V	編者的話、附件	P7、 P84-94	
8. 報告概況：保證					
G4-33	外部保證的政策和現行作法	○	編者的話、CSR 政策		尚未有外部保證
G4-34	說明組織的治理架構，包括最高治理單位的委員會	V	治理經營/2-1 公司治理	P24-25	
G4-35	說明最高治理單位將經濟、環境和社會議題授權委派給資深管理層和其他員工的流程	V	CSR 推動與政策	P12-13	

揭露狀況：V 全部揭露、○部分揭露、△不適用、X 未揭露

指標編號	敘述	揭露狀況	對應章節	頁碼	備註
G4-36	說明組織是否已任命負責經濟、環境和社會議題之執行層人員或相關職位，及是否直接向最高治理單位報告	V	CSR 推動與政策	P12-13	
G4-37	說明利害關係人和最高治理單位對經濟、環境和社會議題的協商程序。如果協商已被高層指派授權，需描述將由何人進行協商，且如何將協商內容反饋給最高治理單位的流程	V	CSR 推動與政策	P12-13	
G4-38	說明最高治理單位及其委員會的組成概況	V	治理經營/2-1 公司治理	P24-27	
G4-39	說明最高治理單位的主席是否亦為公司執行長	V	治理經營/2-1 公司治理	P24-27	本公司最高治理單位主席為陳煌銘董事長
G4-40	說明提名和遴選最高治理單位及其委員會的流程，以及用於最高治理單位成員的提名和遴選標準	V	治理經營/2-1 公司治理	P24-27	
G4-41	說明最高治理單位確保避免及管理利益衝突之流程	V	治理經營/2-1 公司治理	P24-27	
G4-42	說明最高治理單位和資深管理層在制定、批准、和更新該組織的目的、價值或使命聲明、策略、政策、以及相關的經濟、環境和社會衝擊的目標之角色	V	CSR 推動與政策	P12-13	
G4-43	最高治理機構對收集經濟、環境及社會議題知識採取的發展及強化措施	X			
G4-44	最高治理機構對經濟、環境及社會議題上績效評估的程序	X			
G4-45	說明最高治理單位在經濟、環境和社會的衝擊、風險和機會之鑑別和管理的角色(或作用)	V	CSR 推動與政策	P12-13	
G4-46	說明最高治理單位審查組織的經濟、環境和社會議題之風險管理流程有效性的角色	X			
G4-47	說明最高治理單位審查經濟、環境和社會的衝擊、風險及機會之頻率	V	治理經營/2-1 公司治理	P24	
G4-48	說明正式審查和批准該組織永續報告之最高委員會或定位，並確保涵蓋所有實質性考量面	V	CSR 推動與政策	P11-12	
G4-49	說明向最高治理單位溝通關鍵問題的流程	V	CSR 推動與政策	P11-12	
G4-50	說明向最高治理單位所溝通關鍵問題之性質與總數，及用來處理和解決的機制	X			
G4-51	a. 說明最高治理單位及資深執行階層的薪酬政策 b. 說明薪酬政策有關最高治理單位和資深執行階層之經濟、環境和社會目標的績效標準	V	治理經營/2-1 公司治理	P26-27	
G4-52	說明薪酬決定之流程	V	治理經營/2-1 公司治理	P26-27	
G4-53	如適用，說明如何尋求及考慮利害關係人關於薪酬之意見	V	利害關係人議合/1-2 利害關係人溝通與交流	P18	

揭露狀況：V 全部揭露、○部分揭露、△不適用、X 未揭露

指標	敘述	揭露狀況	對應章節	頁碼	備註
G4-54	報告組織在重要營運據點的國家之最高個人年度所得與於該國所有員工年度所得中位數（排除最高個人年度所得）之比率。	X			
G4-55	報告組織在重要營運據點的國家之最高個人年度所得之年度加薪百分比與於該國所有員工年度加薪百分比之中位數（排除最高個人年度所得）的比率。	X			
9. 道德與忠誠					
G4-56	說明組織的價值觀、原則、標準和行為規範，如行為準則與道德守則	V	治理經營/2-1 公司治理	P29	
G4-57	說明組織尋求道德和合法行為意見及組織誠信相關事宜之內部和外部機制	V	治理經營/2-1 公司治理	P28-29	
G4-58	說明組織關注不道德或非法行為及組織誠信相關事宜之內部和外部機制	V	治理經營/2-1 公司治理	P29	
二、特定標準揭露					
1. 經濟類					
經濟績效	管理方針	V	治理經營/2-2 營運績效	P34	
G4-EC1	直接經濟價值的產出與分配	V	治理經營/2-2 營運績效	P34-35	
G4-EC2	氣候變遷造成的財務風險與機會	V	治理經營/2-2 營運績效	P41	
G4-EC3	退休計畫	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P61	
G4-EC4	政府的財務援助	△			2016 年未有政府財政援助事宜
市場形象	管理方針	V	經營致理/2-2 營運績效	P34	
G4-EC5	依性別(揭露)標準起薪與當地最低薪資的比例	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P66	
G4-EC6	資深管理階層為在地聘雇(在地人)之比例	V			
G4-EC7	基礎設施的投資與服務所產生之發展和衝擊	V	社會人權/4-4 專業參與與社會公益	P74-75	
G4-EC8	重大的間接經濟影響，包括衝擊程度	V	社會人權/4-4 專業參與與社會公益	P74-75	
採購實務	管理方針	V	治理經營/2-1 公司治理/供應商評估	P30-31	
G4-EC9	在地供應商採購之比例	V	治理經營/2-1 公司治理/供應商評估	P30-31	

揭露狀況：V 全部揭露、○部分揭露、△不適用、X 未揭露

指標 編號	敘 述	揭露 狀況	對應章節	頁碼	備 註
2.環境類					
原物料	管理方針	△	NA		本公司非製造廠
G4-EN1	所用原物料(直接物料及不可再生物料)之重量或體積	△	NA		本公司非製造廠
G4-EN2	回收物料占所用原物料的百分比	△	NA		本公司非製造廠
能源	管理方針	V	環境友善/3-3 能源管理	P48	
G4-EN3	組織內之能源耗用	V	環境友善/3-3 能源管理	P49-50	
G4-EN4	組織外之能源耗用	V	環境友善/3-3 能源管理	P49-50	
G4-EN5	能源強度	X			
G4-EN6	能源耗用之減量	V	環境友善/3-3 能源管理	P49-50	
G4-EN7	產品與服務(於使用階段)能源需求之減量	V	環境友善/3-3 能源管理	P49-50	
水	管理方針	V	環境友善/3-4 污染防制	P51	
G4-EN8	各來源別的總出水量	△	NA		本公司用水皆為自來水公司，並不影響水源地。
G4-EN9	用水對於水源之顯著影響	△	NA		同上
G4-EN10	回收水使用量及其占總用水量之百分比	X			
G4-EN11	在非保護區之生物多樣性豐富的棲息地和保護區、或在 其鄰近地區，所擁有、租賃或管理的營運場址	V	環境友善/3-4 污染防制	P54-55	本公司執行業務之工地為業主所擁有，並經過環境影響評估。
G4-EN12	描述活動、產品及服務對保護區多樣性生物和 保護區外高度生物多樣性的影響與衝擊	V	環境友善/3-4 污染防制	P54-55	本公司執行業務之工地為業主所擁有，並經過環境影響評估。
G4-EN13	保護或恢復的棲息地	V	環境友善/3-4 污染防制	P54-55	本公司執行業務之工地為業主所擁有，並經過環境影響評估。
G4-EN14	企業營運的活動區域影響棲息地中有 IUCN 紅色名單種類 與國家保育類生物清單中依絕種風險程度別列出數量	V	環境友善/3-4 污染防制	P54-55	本公司執行業務之工地為業主所擁有，並經過環境影響評估。
排放	管理方針	V	環境友善/3-3 能源管理	P50	
G4-EN15	直接溫室氣體排放	V	環境友善/3-3 能源管理	P50	
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放	V	環境友善/3-3 能源管理	P50	
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放	V	環境友善/3-3 能源管理	P50	
G4-EN18	溫室氣體排放強度	X			
G4-EN19	溫室氣體減排量	V	環境友善/3-3 能源管理	P50	
G4-EN20	破壞臭氧層之物質排放	V	環境友善/3-4 污染防制		本公司未使用破壞臭

揭露狀況：V 全部揭露、○部分揭露、△不適用、X 未揭露

指標 編號	敘述	揭露 狀況	對應章節	頁碼	備註
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物與其他空氣汙染源之排放量	△	NA		本公司非製造業
廢汗水及廢 棄物	管理方針	V	環境友善/3-4 污染防治	P51	
G4-EN22	廢水之處理方式、水質、排放地與排放量	V	環境友善/3-4 污染防治	P52	
G4-EN23	各類廢棄物總量及其處理方式	V	環境友善/3-4 污染防治	P53	
G4-EN24	洩漏次數與洩漏量	V	環境友善/3-4 污染防治	P51-53	2016 年並無重大洩漏事件。
G4-EN25	視為具危險性的運輸、運入、輸出或處理的廢棄物總重量，根據巴塞爾協定附錄之一、二、三與八則條文，以及運輸至國外的廢棄物百分比	△	NA		本公司非製造業
G4-EN26	受公司污廢水排放所嚴重影響的水體及相關棲息地的位置、面積、保護狀態及生物多樣性	V	環境友善/3-4 污染防治	P51-55	
產品及服務	管理方針	V	環境友善/3-1 環境管理	P46	
G4-EN27	降低產品和服務的環境衝擊之減緩影響程度。	V	環境友善/3-1 環境管理	P46	
G4-EN28	售出的產品及包裝材被要求回收的比例	△	NA		本公司非製造業
法規遵循	管理方針	V	環境友善/3-2 法規遵循	P47	
G4-EN29	重大違反環境法條規定的事件及所處罰款總金額，或非金錢方法的處罰	V	環境友善/3-2 法規遵循	P47	
G4-EN30	商品、原料或人員的運輸所造成的重大環境衝擊	V	環境友善/3-2 法規遵循	P47	
整體情況	管理方針	V	環境友善/3-1 環境管理	P46	
G4-EN31	環境保護支出及投資	V	環境友善/3-4 污染防治	P51	
供應商環境 評估	管理方針	V	治理經營/2-1 公司治理/供應商評估	P30-31	
G4-EN32	使用環境準則篩選之新供應商比例	V	治理經營/2-1 公司治理/供應商評估	P30-31	

揭露狀況：V 全部揭露、○部分揭露、△不適用、X 未揭露

指標 編號	敘 述	揭露 狀況	對應章節	頁碼	備 註
G4-EN33	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面環境衝擊和採取的行動	V	環境友善/3-4 污染防治	P53	
環境問題 申訴機制	管理方針	V	環境友善/3-4 污染防治	P52	
G4-EN34	藉由正式的抱怨機制提出對環境衝擊的立案、處理、並解決之數量	V	環境友善/3-4 污染防治	P52	
3.勞動條件類					
勞僱關係	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人	P58	
G4-LA1	依年齡組別、性別及區域揭露新進員工數目及比率和員工離職數目及流動率	V	社會人權/4-1 勞工權益與人 權	P63-65	
G4-LA2	全職員工(可以期待,有別於契約與臨時員工)的福利	V	社會人權/4-1 勞工權益與人 權	P60-62	
G4-LA3	依性別揭露育嬰假的復職率和留任率	V	社會人權/4-1 勞工權益與人 權	P65	
G4-LA4	針對不論是否在團體協約內容之營運變更的最短預告期	V	社會人權/4-1 勞工權益與人 權	P58	
職業健康 與安全	管理方針	V	社會人權/4-3 職業健康與安 全	P69	
G4-LA5	勞工安全健康委員會中員工的代表	X			
G4-LA6	依區域與性別分析傷害類型及工傷率、職業疾病發生率、損失天數比例、缺勤率以及與工作有關的死亡總人數	V	社會人權/4-3 職業健康與安 全	P71	
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險之作業人員	V	社會人權/4-3 職業健康與安 全	P71	
G4-LA8	健康及安全相關議題被列於工會正式協議文件中	V	社會人權/4-3 職業健康與安 全	P71	
訓練與教育	管理方針	V	社會人權/4-2 訓練與教育	P67	
G4-LA9	依員工類別與性別計算單一雇員每年接受的平均訓練時數	V	社會人權/4-2 訓練與教育	P67	
G4-LA10	加強員工持續就業能力及協助員工轉職的技能管理及終	V	社會人權/4-2 訓練與教育	P67-68	

揭露狀況：V 全部揭露、O 部分揭露、△不適用、X 未揭露

指標 編號	敘 述	揭露 狀況	對應章節	頁碼	備 註
G4-LA11	依性別與職級之職能發展評估	V	社會人權/4-2 訓練與教育	P67-68	
員工多元 化與平等	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	
G4-LA12	依性別、年齡層、少數族群和其它多樣性指標報告公司	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P63-66	
女男同酬	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P63-66	
G4-LA13	依職級與區域揭露男女底薪與薪酬之比例	V			
供應商勞 工實務評 估	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P59	
G4-LA14	經由勞動條件(判定)準則加以篩選的新供應商百分比	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P59	
G4-LA15	供應鏈中具有實際和潛在的顯著勞動條件負面衝擊與組織所採取的行動	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P59	
勞工實務 問題申訴	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P60	
G4-LA16	經由正式勞動條件申訴機制所提出，呼應與解決的申訴數目	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P60	
4.人權類					
投資	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	
G4-HR1	載有人權條款或經由人權審查的投資協定	V			2016 年無此事件
G4-HR2	員工人權的訓練時數與百分比	V	社會人權/4-2 訓練與教育	P67	
G4-HR3	歧視事件發生之總數和已採取的矯正行動	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	2016 年無此事件
結社自由 與集體協 商	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	
G4-HR4	辨識可能造成危害或違反結社自由及團體協約之營運據點及供應商，和支持這些權利所採取措施	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	
童工	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	

揭露狀況：V 全部揭露、○部分揭露、△不適用、X 未揭露

指標編號	敘述	揭露狀況	對應章節	頁碼	備註
G4-HR5	識別組織與供應商童工的風險；為消弭童工，組織所採行的措施	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	
強迫與強制勞動	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	
G4-HR6	識別組織與供應商強迫勞動的風險；為消弭強迫勞動，組織所採行的方法	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58-59	2016 年本公司並未有強迫勞動之情事發生
G4-HR7	接受與營運有關之人權政策或程序訓練之保全人員比例	△			本公司保全為外包
G4-HR8	侵犯當地原住民人權事件之總數量和已採取之行動	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	本公司並無侵犯人權情事
評估	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	
G4-HR9	接受人權審查或衝擊評估的運營點總數和百分比	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	本公司所有營運活動皆符合勞基法規範
供應商人權評估	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P59	
G4-HR10	使用人權準則篩選之新供應商比例	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P59	
G4-HR11	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面人權衝擊和採取的行動	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P59	
人權問題申訴機制	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	
G4-HR12	經由正式申訴機制提出對人權的立案、處理和解決的數量	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P60	
5.社會類					
當地社會	管理方針	V	社會人權/4-4 專業參與及社	P73	
G4-SO1	實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例	V	社會人權/4-4 專業參與及社會公益	P76	
G4-SO2	對當地社區具顯著實際和潛在之負面衝擊的營運活動	V			2016 年無此情事發生
反貪腐	管理方針	X			尚未建立反貪腐管理方針
G4-SO3	報告已評估貪污風險之營運活動的數量和比例，和已辨識之顯著風險	X			尚未建立反貪腐管理方針
G4-SO4	反貪污政策和程序上的溝通和培訓	X			尚未建立反貪污政策和程序
G4-SO5	證實之貪污事件和採取的行動	V			2016 年無此情事發生
G4-SO6	按國家和收款人/ 受益人報告政治捐獻的總價值	V			2016 年無政治捐獻情

揭露狀況：V 全部揭露、O 部分揭露、△ 不適用、X 未揭露

指標 編號	敘 述	揭露 狀況	對應章節	頁碼	備 註
反競爭行為	管理方針	V			2016 年無此情事發生
G4-SO7	G4-SO7 針對反競爭行為、反托拉斯及獨佔等情形採取	V			2016 年無此情事發生
法規遵循	管理方針	V			2016 年無此情事發生
G4-SO8	不遵從法律及規定之貨幣罰款及非貨幣之重大懲罰總量	V			2016 年無此情事發生
供應商社會衝擊評	管理方針	V	治理經營/2-1 公司治理/供應商評估	P30-31	
G4-SO9	使用社會衝擊準則篩選之新供應商百分比	V	治理經營/2-1 公司治理/供應商評估	P30-31	
G4-SO10	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面社會衝擊和採取的行動	V	治理經營/2-1 公司治理/供應商評估	P30-31	
社會衝擊問題申訴	管理方針	V			206 年無此情事發生
G4-SO11	藉由正式的申訴機制提出對社會衝擊的立案、處理、並解決之數量	V			2016 年無此情事發生
6. 產品責任類					
顧客的健康與安全	管理方針	V	社會人權/4-4 專業參與及社會公益	P83	本公司為營造業非製造業
G4-PR1	健康和 safety 衝擊被評估改善的重要產品和服務類別的百分比	V	社會人權/4-4 專業參與及社會公益	P83	本公司為營造業非製造業
G4-PR2	依結果種類報告產品與服務在生命週期內違反健康及安全法規和自願性規範的事件數量	△			本公司為營造業非製造業
產品及服務標示	管理方針	△			
G4-PR3	依組織的產品與服務資訊和標示程序要求之產品與服務資訊類型，及需要這些訊息的重要產品和服務類別之比	△			
G4-PR4	依結果種類報告產品與服務資訊和標示違反法規及自願性規範的事件數量	V			2016 年無此情事發生
G4-PR5	衡量客戶滿意度調查的結果	V	社會人權/4-4 專業參與及社會公益	P83	
行銷溝通	管理方針	V			本公司為營造業非製

揭露狀況：V 全部揭露、○部分揭露、△不適用、X 未揭露

指標 編號	敘 述	揭露 狀況	對應章節	頁碼	備 註
G4-PR6	被禁止或有爭議的產品銷售	V			本公司承攬政府工程為主，故無此情事
G4-PR7	依結果種類報告產品與服務違反市場溝通法規及自願性規範，包括廣告、促銷、贊助等活動數量	V			2016 年無此情事發生
顧客隱私	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P60	
G4-PR8	客戶抱怨關於隱私權侵犯，和資料外洩等事件的總數	V			2016 年無此情事發生
法規遵循	管理方針	V	社會人權/4-1 勞工權益與人權	P58	
G4-PR9	產品與服務的提供與使用，違背法律與規定導致重大罰款之貨幣價值	V			2016 年無此情事發生



2016 中華民國 105 年

企業社會責任報告書

中華民國 106 年 6 月 20 日刊印