

King Slide® 川湖科技
2020 CSR REPORT
企業社會責任報告書



關於本報告書

編製依據

各位親愛的讀者，歡迎您閱讀川湖集團（以下簡稱「川湖」）企業社會責任報告書，本報告內容架構主要參照全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 所發行的「GRI 永續性報告準則」(GRI Sustainability Reporting Standards，簡稱 GRI Standards、GRI 準則) 進行編制，並參考聯合國永續發展目標等國際綱領，揭露川湖集團各面向資訊，誠摯邀請大家了解我們在「公司治理透明」、「社會共生共贏」及「環境永續發展」三個面向上的努力成果與追求永續發展的決心。

報告書管理

本報告書將於每年發行，揭露的數據係來自川湖自行統計與調查結果；財務數據來源，係經會計師認證後公開發表的資訊；法令規定檢測之數據，均經由公正機構量測或認證，並以一般慣用的數值描述方式呈現，內容資料均為確實數字；議題的篩選和優先順序，係透過問卷調查、意見箱等方式，收集來自內部和外部不同管道的調查及 CSR 推行小組開會討論，再透過統計分析而來。

發行概況

本次發行時間：2021 年 7 月
上次發行時間：2020 年 7 月
下次發行時間：預定 2022 年 7 月
川湖科技每年定期發布企業社會責任報告書，並公布於公司網站之企業社會責任專區
(https://www.kingslide.com/csr_report)

涵蓋及範疇

涵蓋時間：2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
涵蓋範疇：川湖科技股份有限公司、
川益科技股份有限公司
(以上涵蓋範疇包含 100% 的製造活動)

聯絡方式

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎聯絡我們，聯絡資訊如下：
地址：82150 高雄市路竹區順安路 299 號
電話：+886-7-9599688
電子信箱：andy.yao@kingslide.com



點我前往
King Slide 川湖科技官方網站
或掃描 QRCode

目錄

關於本報告書 目錄

一 總覽

- 1.1 董事長的話
- 1.2 總經理的話
- 1.3 年度成果之 SDG 對應

二 公司概況

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運概況
- 2.3 業務內容
- 2.4 產品安全與健康

三 公司治理與核心價值

- 3.1 公司治理現況
- 3.2 川湖核心價值
- 3.3 道德價值與從業行為
- 3.4 風險管理

四 利害相關者之鑑別與溝通

- 4.1 鑑別與溝通
- 4.2 King Slide 與客戶永續商業關係
- 4.3 川湖的合作夥伴

五 員工關係與社會回饋

- 5.1 川湖的員工關係
- 5.2 員工的訓練與發展
- 5.3 員工福利
- 5.4 社會回饋與參與

六 職業安全衛生與健康管理

- 6.1 職業安全衛生管理
- 6.2 員工職業安全
- 6.3 員工健康管理
- 6.4 新冠病毒 (COVID-19) 防疫措施

七 污染防治與環境保護

- 7.1 環境政策
- 7.2 能源管理
- 7.3 水資源管理
- 7.4 廢棄物管理

附錄

- 附錄一 全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表
- 附錄二 ISO26000 對照表
- 附錄三 聯合國全球盟約對照表

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

1.1 董事長的話

1.2 總經理的話

1.3 年度成果之 SDG 對應

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

1.1 董事長的話

King Slide 自 1986 年成立以來，即致力於產品的研發與創新應用於不同領域，今在國際市場上已成為知名伺服器導軌、工業用導軌、高階廚具導軌與鉸鏈研發與製造廠商。King Slide 自創品牌行銷全球，以精良的品質、優異且人性化的設計、高自動化與超高水準的生產技術以及高創新的研發團隊能力，奠定了我們在業界位居領導的地位。

King Slide 已累積申請超過 3000 項專利、逐步鞏固更強大堅固的機構技術基礎，我們持續革命性創新，以具前瞻性的遠見創造最先進的產品，快速成長為許多頂級櫥櫃廠及國際伺服器大廠指定使用的品牌。

在這三十餘年來，King Slide 與全體員工一直努力堅守四大品牌文化方針：客戶為先、產品精良、研發創新、永續經營。我們在追求成長的同時，亦善盡所應盡之社會責任。社會責任不只是企業單方面的執行，而是包含公司全體員工團隊的支持與實踐。同時，King Slide 也遵照 ISO9001、ISO14001、ISO45001 標準體系及 RBA 責任商業聯盟行為準則規定，將此國際規範體系的準則結合於我們目前專業且環保的製程技術，確保我們的產品同時兼具對品質的堅持、環境的保護以及對地球永續生存之考量。品質，是我們對客戶的承諾；絕不因為牟取利潤而破壞環境，是我們對社會的使命！

King Slide 用最大的努力提供員工優良且安全的工作環境、給予完整的培訓，讓年輕學子體會產業特性、提升自己的專業技術及競爭力，並鼓勵員工以自身專長回饋社會。King Slide 每年發行這一本社會責任報告書，讓各位了解過去這一年全體同仁對履行社會責任、環境保護及實踐永續經營目標實際所做出的努力。



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

1.1 董事長的話

1.2 總經理的話

1.3 年度成果之 SDG 對應

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

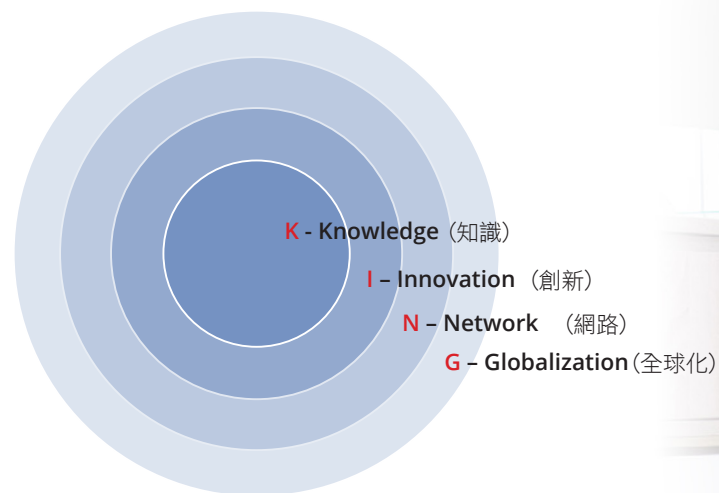
第七章 污染防治與環境保護

附錄

1.2 總經理的話

企業的生命價值在於責任，而此責任包含對於每一位員工、股東、客戶、以及社會、市場上每個不同角色利害關係人的永續關懷。

King Slide 的創立意義象徵就是將知識、創新、網路做最佳的串聯，讓 King 滑進 (Slide into) 全球市場，成為一間全球化的企業。



綠色機構產品行銷全球並奠定 King Slide 之綠色品牌形象是我們一直以來的經營理念與目標，在此 King Slide 也聲明表示承諾支持並遵守“RBA 責任商業聯盟行為準則”，同時亦要求我們的供應商也能遵守其相關政策，包含無“衝突礦產”政策。

為了遵循我們的經營理念與達成我們的經營目標，我們在下述這些面向持續努力：

1. 在產品研發方面：我們堅持以創新思維開發符合人性化、便利性、安全性、易拆解的機構產品，運用在不同產業並以開發及選用綠色材料以達成資源可回收並重複使用的目的，為全球有限的資源貢獻一己之力，是我們一直以來的研發方向。
2. 在製程技術及人力發展方面：我們不斷的研究與尋求更環保、無汙染與節能的先進製程，並結合研究與開發新的製程技術，除善盡企業社會責任應盡的節能環保以保護地球資源外，更組成了以提升人力的發展由智



力的發展取代以勞力為主 (腦力取代勞動力) 的專業製造技術 團隊。

展望未來，King Slide 將持續秉持企業社會責任的基本精神，結合公司的經營理念與經營目標，帶領著全體員工結合我們長期合作的供應商夥伴一起朝永續經營、環境保護與不斷回饋社會的方向發展。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

1.1 董事長的話

1.2 總經理的話

1.3 年度成果之 SDG 對應

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

1.3 年度成果之 SDG 對應



對應章節：5.4.1 公益參與

- 每月與安得烈慈善協會配合捐贈「膳糧食物箱」給弱勢家庭。

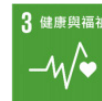
對應章節：5.2 員工的訓練與發展、
5.4.2 產學合作與企業參訪

- 總教育訓練時數為一萬四千小時以上。
- 與中華醫事科技大學、高苑科技大學產學合作培育人才並提供企業實習。
- 提供員工系統化的學習制度及多元化的學習課程。



對應章節：7.3 水資源管理

- 川湖廠製程廢水回收率約為 68.9%。
- 水質檢測符合水污染防治法規規定。



對應章節：CH6 職業安全衛生與健康管理

- 無同仁因工作而引發職業病，故職業病率為 0。
- 員工健康檢查參加人數共有 1124 人。
- 科技部南部科學工業園區「推動職場工作平權」之選拔獲得優等獎。
- 獲得衛生福利部國民健康署「健康職場認證健康促進標章」。
- 舉辦健康促進活動，參與人數達 1670 人。
- 每年定期舉辦員工健康檢查、追蹤管理機制。
- 與當地路竹衛生所合作開設戒菸班。
- 舉辦減重活動，參與者共減重 82.7 公斤，平均每人減重 1.56 公斤。
- 執行新型冠狀病毒肺炎 (COVID-19) 防疫相關措施
- 與當地主管單位相互合作進行防疫宣導。

對應章節：5.1.2 員工留任、
6.3 員工健康管理

- 申請育嬰留停的留任率皆為 94.4%。
- 提供懷孕女性員工工作保護圍裙及優先停車位。
- 獲得科技部南部科學工業園區「推動職場工作平權」之選拔優等獎。

對應章節：5.1 川湖的員工關係、
2.2.4 2020 年營運報告

- 基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.04 倍。
- 連續 10 幾年獲利，2020 年稅後 EPS 為 NT\$11.65 元。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

1.1 董事長的話

1.2 總經理的話

1.3 年度成果之 SDG 對應

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

1.3 年度成果之 SDG 對應



對應章節：2.2.2 公司獲獎事蹟

- 2020 年專利申請 142 案，核准公告 388 案。
- 擁有雄厚的研發實力與專利數量，截至 2020 年 12 月，累積專利申請量已達 3,003 件，核准公告 2,541 案。

對應章節：7.1.2 環保支出、
7.2 能源管理

- 環保支出投入共新台幣 599.1 萬元。
- 空氣污染物質年排放量較 2019 年氮氧化物下降 2.3%。
- 川湖廠預計排放量減少 2511.582 噸 CO2e 之排放。
- 川益廠預計排放量減少 1571.93 噸 CO2e 之排放。



對應章節：5.3.2 員工關係與就業權益保障

- 無違反人權或貪污或歧視事件。
- 設有暢通申訴管道，積極促進勞資和諧，勞資爭議 0 件。

對應章節：4.3.7 衝突礦產調查、
7.4 廢棄物管理、
4.3.8 簽署不含有禁 / 限用物質
環保保證書

- 要求供應商擬訂衝突礦產調查表達 0 衝突礦產。
- 要求供應商保證在生產製造皆符合國際環境規範的管制物質。
- 川湖廠與川益廠廢棄物回收率分別已達 93.9% 與 96.41% 較 2019 年平均成長 0.15%。
- 固體廢棄物減量降至 14.98 公斤 / 千組產品較 2019 年減少 1.45 公斤 / 千組產品。



對應章節：5.4.1 公益參與

- 捐贈書本給在地圖書館，達成圖書資源共享及環保愛地球理念。



對應章節：4.3 川湖的合作夥伴

- 合作三年以上之供應商佔總供應商數比例約為 98%。
- 國內供應商採購金額佔比 98%。
- 已完成主要供應商稽核評鑑 100%。

2. 公司概況

致力於啟發需求端產品的研發與創新，以組織精良的研發團隊來發展設計功能強、更符合人性化、安全且便利的高品質綠色產品。

142
專利申請

· 2020年專利申請142案

388
專利核准

· 2020年專利核准公告
388案

NTD\$
12.22
元

· 2020年稅後EPS為NTD\$12.22元
· 2020年員工總數1,372人
· 2019年稅後EPS為NTD\$16.35元
· 2018年稅後EPS為NTD\$18.64元

1,372
employees

· 2020年員工總數1,372人

NTD\$
48.01
億元

· 2020年營收NTD\$48.01億元
· 2019年營收NTD\$48.69億元
· 2018年營收NTD\$44.36億元

NTD\$
11.65
億元

· 2020年淨利NTD\$11.65億元
· 2019年淨利NTD\$15.58億元
· 2018年淨利NTD\$17.76億元

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

2.1 公司簡介

2.2 營運概況

2.3 業務內容

2.4 產品安全與健康

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

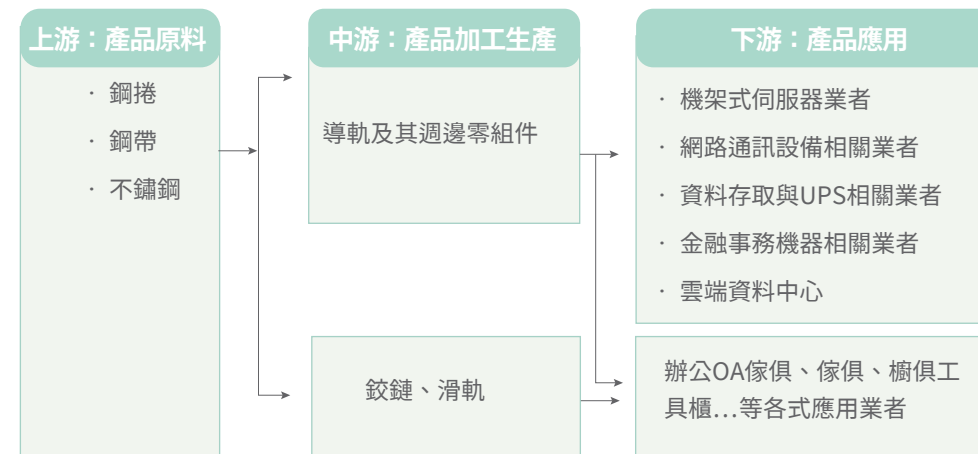
附錄

2.1 公司簡介

公司全名：川湖科技股份有限公司 | 股票代號：2059

川湖科技成立於 1986 年，以生產鉸鏈、滑軌等產品起家，擁有卓越機構產品設計、模具設計與設備開發之整合設計能力並結合數十年的連續沖壓與表面處理技術能力為根基。經過不斷地創新與研發，以自創品牌 King Slide 綠色創新機構產品行銷全球，躍升為國際知名伺服器導軌、工業用導軌及電子零組件等機構產品的大廠。也因為產品的優異品質與人性化設計，使得 King Slide 不僅受到世界頂尖伺服器廠與網路通訊大廠及相關 EMS 及 ODM 大廠的青睞，也是全球許多高級傢俱、櫥俱、家電大廠的指定使用品牌。

2.1.2 產業上、中、下游之關聯性



2.2 營運概況

「產品精良、開發創新、客戶為先」是 King Slide 的經營理念。多年來，King Slide 扮演著推動人類居家生活品質改善者的角色，提供了各行各專業領域所需的高品質及具競爭力產品。目前除總公司設於台灣以外，公司也隨著世界各主要客戶分布，進行全球化銷售布局，營業與銷售據點遍及美國、加拿大、歐洲（英國、荷蘭、波蘭、捷克等）、中南美、澳洲、中國及日本等地區。

2.1.1 產品應用

King Slide 生產之導軌產品應用於伺服器、網路通訊、雲端資料中心及其週邊設備比重較高，廚具次之，而鉸鏈、滑軌則主要應用傢俱、鋼櫃、工具櫃、辦公傢俱、木製傢俱等屬傢俱及室內裝設品產業方面，公司產品屬電腦產業與傢俱廚具產業之延伸性產品，以伺服器產業與傢俱廚具及室內裝設品產業之發展為主。



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

2.1 公司簡介

2.2 營運概況

2.3 業務內容

2.4 產品安全與健康

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

(1)2020 年度 King Slide 主要商品 (服務) 之銷售 (提供) 地區 :

區域	產品	導軌	滑軌	鉸鏈	其他	合計
台灣		24%	0%	3%	1%	28%
中國		20%	0%	0%	0%	20%
美國		27%	0%	0%	1%	28%
其他		23%	1%	0%	0%	24%
合計		94%	1%	3%	2%	100%



(2) 市場供給分析

導軌市場

由於伺服器及其週邊設備用等各式導軌市場進入門檻較高，且較以往幾乎為國外大廠所掌控新的產品趨勢，目前已轉變為 King Slide 在該領域整合不同相關應用領域的需求，領先業界技術約 2-3 年，取代一開始多為國外大廠所掌控新的產品趨勢，目前 King Slide 除與國際伺服器與網路通訊相關客戶產品同步研發、同步供給成長外並自行開發一系列領導市場的產品，因此較無市場供給之問題。

滑軌、鉸鏈市場

市場需求量逐步提升，產業競爭者也不斷增加，造成市場上鉸鏈及滑軌供過於求，價格競爭更形激烈，歐美各製造廠更出現停止生產歐式滑軌及部份鉸鏈產品，以及原有使用廠商因價格因素移轉訂單至東南亞市場之二大因素，形成市場上大規模移轉訂單至大陸及台灣之趨勢，導致該二區域之外銷市場出現供不應求之狀況，尤其以較具規模及品質較為穩定或價格上具有競爭力之廠商更為甚之。

(3) 市場未來之成長性

3C 市場

長期而言，雲端伺服器產業主要的需求，來自於電信業、金融業、政府機關以及大型製造業等，隨著中低階的智慧手持裝置大量增加，對於後端伺服器的需求也將有增無減。未來因與 IBM、HP、DELL、ORACLE 國際伺服器大廠及各大白牌市場的密切合作下，會為 King Slide 帶來額外之潛在商業機會，及配合伺服器市場外觀別的設計改變致相關的網路通訊、儲存、UPS、KVM.. 等周邊產品往機架式之外觀別設計致使導軌的應用範圍更為廣泛。

傳統市場

傳統消費性市場及房地產的景氣將逐步回升，將為公司帶來業績提升。

鋼櫃市場

國際大廠因成本因素及生產限制條件之考量已加快腳步移轉訂單，在該市場以現有業績基礎，未來將持續成長。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

2.1 公司簡介

2.2 營運概況

2.3 業務內容

2.4 產品安全與健康

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

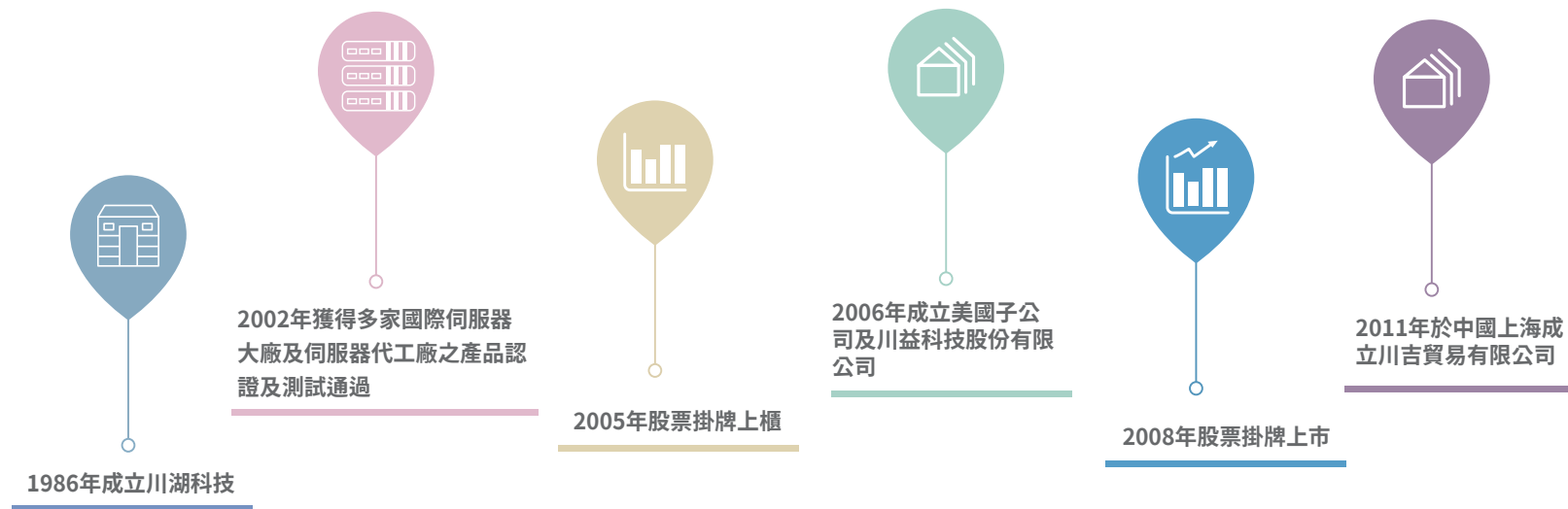
第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

2.2.1 公司沿革

川湖生產基地設立地點為高雄市路竹區，地址為高雄市路竹區順安路 299 號及子公司川益設於南部科學工業園區，目前總員工人數為 1372 人，目前是高雄市工業總會會員、台北市進出口商業同業公會會員、台灣區模具工業同業公會會員、台灣區表面處理工業同業公會會員、台灣區家具工業同業公會會員、台灣區電機電子工業同業公會會員及台灣木工機械工業同業公會會員。下圖為川湖經營至今的重要歷程說明。



2.2.2 公司獲獎事蹟

一、品牌承諾

品牌名稱	適用產品及品牌價值說明
King Slide	伺服器導軌 (高技術性與精密度結合人性化設計與安全性的創新性機構產品)
King Slide	廚俱導軌 (產品使用功能之便利性及外觀多樣化的創新，與安全機構上的創新)

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

2.1 公司簡介

2.2 營運概況

2.3 業務內容

2.4 產品安全與健康

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

二、得獎項目、相關產品及技術認證

King Slide 於 2007-2009 年連續 3 年評定為績優出口廠商，肯定 King Slide 在提升就業市場所投入的努力與貢獻；並於 2009 年榮獲經濟部臺灣優良品牌獎項；2009-2010 年榮獲天下雜誌評選為 A+ 企業 5 顆星；2010 年榮獲美國芝加哥 KBIS 廚衛展金牌肯定及美國亞特蘭大 IWF 木工五金展優獎；2011、2013 與 2016 年榮獲台灣精品獎殊榮；2013 年林淑珍總經理獲邀參加天下雜誌『創新與創業論壇』；2015 年榮獲富比士雜誌評選為亞洲地區最佳中小企業，以上獲獎紀錄可見 King Slide 研發及經營績效受到政府及整個製造產業界肯定及效法。



King Slide獲獎如下

• 2007~2009	連續3年評定為績優出口廠商	• 2011~2013	榮獲台灣精品獎殊榮
• 2008~2009	連續2年獲富比士雜誌評選為 亞洲前200大高成長中小企業	• 2015	榮獲富比士雜誌評選為亞洲地區最佳中小企業
• 2009	榮獲經濟部臺灣優良品牌獎項	• 2016	榮獲台灣精品獎殊榮
• 2009~2010	天下雜誌評選為A+企業5顆星	• 2019	榮獲臺灣精品獎銀質獎殊榮
• 2010	榮獲美國芝加哥KBIS廚衛展金牌肯定	• 2020	榮獲台灣精品獎殊榮
• 2010	榮獲美國亞特蘭大IWF木工五金展優獎	• 2020	榮獲國稅局電子發票績優營業人

三、研發與營運方面

King Slide 始終認為研發品質功能性好，具競爭力的產品，是企業永續經營立於不敗之地的基本條件，多年來我們把握了如此的契機，從專業之產品設計延伸至自動連續沖模與自動化機械設備多元化設計開發，與一路走來相知相隨的世界各地客戶朋友共存共榮，一起發揚光大。最近年度開發成功之技術或產品如下：

近年基於開放式機櫃應用推廣，相關需求之導軌也較趨於急迫，因在此領域使用之導軌訴求有別於一般常態標準機櫃，故在安裝使用、操作功能、強度驗證等則須再導入新的思維模式，公司亦在此持續的研發投入，目前已相繼開發出多款適用導軌，其相關之產品，皆導入快速及便利的安裝、拆卸，多段停

止、定位等功能之操作使用及多項安全預防機制，並提供高荷重之超長開啟應用；而在持續的研發創新中，亦申請所屬之相關專利，而這也更奠定在現行的開放式機櫃應用中，具備更高的競爭力。另在標準機櫃也開發出更多相關機種以提供市場需求，更提高伺服器相關使用滑軌之應用。在高階產品滑軌及鉸鏈部分，相關機種的持續開發，亦增加並健全公司產品線。而基於產線生產之考量，降低人力及提升產品之品質及產效能，於此製程相關之自動化生產設備，亦也開發出數條產線，包含伺服器相關運用滑軌、高階櫥櫃相關之滑軌及鉸鏈等。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

2.1 公司簡介

2.2 營運概況

2.3 業務內容

2.4 產品安全與健康

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

年度

2020年

專利件數

專利申請142案，核准公告388案。

四、環保與安全衛生方面

King Slide重視環保與安全衛生管理，建立相關環安衛運作系統與制度、多年來獲得相關主管機關肯定，本公司產品並通過各項品質及安全認證。

- 通過 ISO 9001 品質管理系統驗證
- 通過 ISO 14001 環境管理系統驗證
- 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證
- 通過 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統驗證
- 通過 AEO 安全認證優質企業
- 健康職場自主認證



川湖廠區 ISO 9001：2015 年版證書
頒發組織：DNV.GL
有效期限：2019/09/01 ~ 2022/09/01
認證號碼：3810-1995-AQ-RGC-RvA



川益廠區 ISO 9001：2015 年版證書
頒發組織：DNV.GL
有效期限：2019/09/01 ~ 2022/09/01
認證號碼：3810CC1-1995-AE-RGC-RvA



川湖廠區 AEO 安全認證優質企業證書
頒發組織：財政部關務署
生效日期：2020/07/17
證書號碼：TWAE0-109000007



川益廠區 AEO 安全認證優質企業證書
頒發組織：財政部關務署
生效日期：2013/10/25
證書號碼：TWAE0-102000053

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運概況
- 2.3 業務內容
- 2.4 產品安全與健康

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

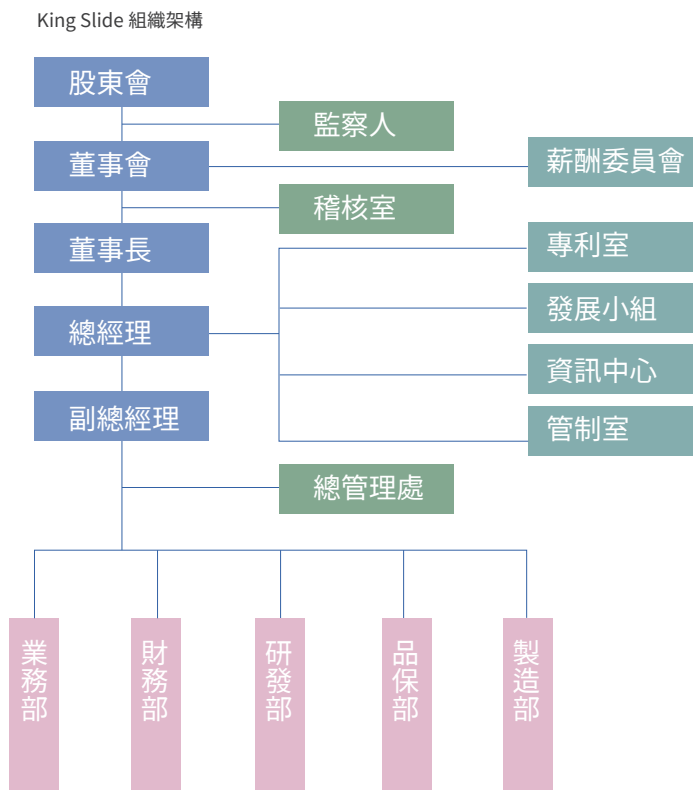
第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

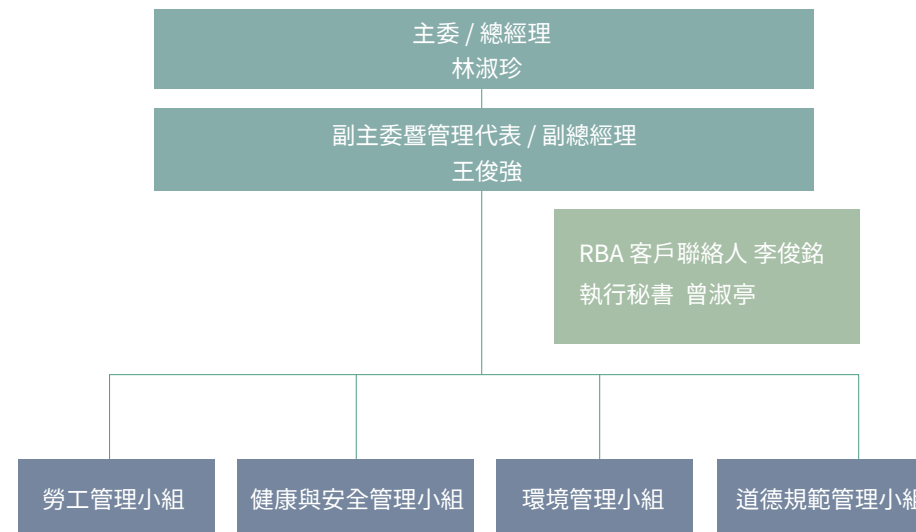
附錄

2.2.3 公司組織系統



本公司已設置 RBA 委員會推動企業社會責任單位，負責推動各項 CSR 計畫，並訂定企業社會責任政策。RBA 委員會，由總經理擔任主委，並委任副總經理擔任副主委暨管理代表負責審核各項 RBA 議題及發言。

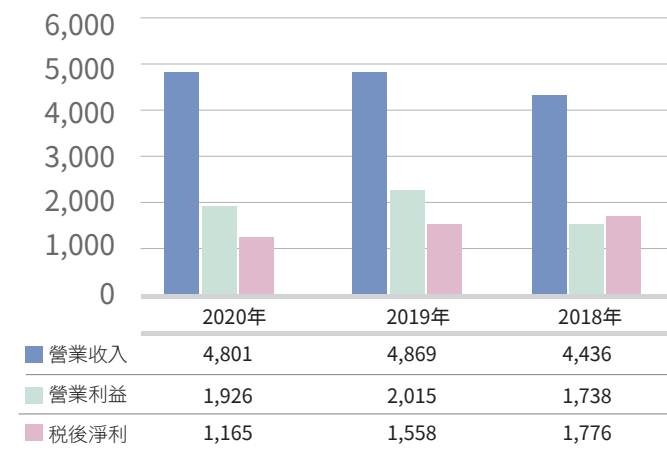
川湖集團 RBA 委員會組織架構



2.2.4 2020 年營運報告

一、川湖營業計畫實施成果

金額：百萬



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

2.1 公司簡介

2.2 營運概況

2.3 業務內容

2.4 產品安全與健康

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

二、財務收支及獲利能力分析

2020 年度的經營績效，比較 2019 年度合併營收衰退了 1.38%，營業淨利減少了 2.66%，因為匯率的升值導致匯損 NT\$516,012 千元，比較 2019 年度匯兌損失 NT\$198,978 千元，稅前淨利因匯率升值差異 NT\$317,034 千元及因受匯率升值與鋼材成本上升未能及時反映成本給客戶導致毛利下滑 NT\$102,145 千元、營業費用因 COVID-19 出差參展減少 NT\$48,603 千元及美元利率下滑導致利息收入減少 NT\$97,661 千元，以致於稅後淨利衰退 25.26%，稅後 EPS 為 NT\$12.22 元。

綜觀 2020 年度的經營績效如果排除台幣匯率大幅升值所造成的影響，2020 年度的營業淨利將會呈現正成長，籌畫多年的智慧化廠房與產線於 2020 年開始動工且預計於 2022 年第 1 季完工，2022 年第 2 季投入營運，在可預期的未來將為各位股東帶來更亮麗的營運績效表現。



川益二廠工程動土典禮

項 目		2020 年度	2019 年度	2018 年度
財務結構 (%)	負債佔資產比率	16.85	15.67	10.10
	長期資金佔不動產、廠房及設備比率	635.66	836.82	751.36
償債能力 (%)	流動比率	799.32	829.18	926.31
	速動比率	762.98	790.27	878.67
	利息保障倍數 (次)	136.66	179.17	N/A
獲利能力 (%)	資產報酬率	8.99	13.10	16.84
	權益報酬率	10.66	14.98	18.83
	稅前純益佔實收資本額比率	161.82	212.45	227.90
	純益率	24.25	32.00	40.03
	基本每股盈餘 (元)	12.22	16.35	18.64

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

2.1 公司簡介

2.2 營運概況

2.3 業務內容

2.4 產品安全與健康

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

三、研發及政府補助

2020 年 King Slide 在研發費用支出其主要發展狀況：

- (1) 在機櫃及機箱的使用上，因應新世代規劃，在標準機櫃及開放式機櫃，或特殊機櫃對應之伺服器導軌的需求，持續開發不同訴求所需之導軌，並對新的產品規範深入探討產品從設計之初到最終客戶端、使用者等各階段歷程，在產品之操作功能、便利性、安全性都再加以彙整，以在有限空間條件限制之下，開發設計出更具多元功能、高效益之產品，不論是導軌、線架等，皆能有此特性；也是後續產品開發更注重之導向，以能開發出更適合所需的產品。
- (2) 在通路市場、高階導軌及鉸鏈部分，由於先前已陸續開發完成相關系列產品，為能再使其附加更新型式之功能需求，目前則彙整更多市場之應用資訊，並持續建構導入於現行基礎系列的產品，再次提升健全產品線以供應現代新型式之需求；同時也由彙整後之資訊中，主導開發對有善於使用者等訴求功能特性，並評估、應用導入於公司之產品上，這也將使公司之產品在高階廚具及相關事務櫃、工具櫃等市場領域，具備更多之價值及更高的競爭力。而因應更高的生產需求，將積極開發導入更高度的自動化生產設備，以能更完整的運用智慧生產，使公司所有相關產品皆能達成低成本、高效率的生產條件。

2020 年度政府補助經費

項目	補助單位	內容	補助金額 (元)
雙軌生	勞動部勞動力發展署高屏澎東分署	雙軌訓練旗艦計畫訓練補助費	34,731
充電起飛計畫	勞動部勞動力發展署高屏澎東分署	充電起飛計畫培訓訓練補助費	因 COVID-19 暫停培訓
合計			34,731

2.3 業務內容

King Slide主要產品之重要用途



導軌及伺服器週邊零組件

1. 機架式伺服器、UPS、機架式網路通訊設備、TAPE...等電腦網路通訊週邊設備及雲端資料中心。
2. 電動車、按摩椅、金融機、事務機器、汽車、辦公OA傢俱、櫥櫃、工具櫃、鋼櫃..等。



滑軌、隱藏式鉸鏈

辦公OA傢俱、櫥櫃、傢俱.....等。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

2.1 公司簡介

2.2 營運概況

2.3 業務內容

2.4 產品安全與健康

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

2.4 產品安全與健康

川湖重視產品安全，相關政策由最高管理層監督，所有產品皆須通過嚴格的加載和使用壽命測試，除了定期對員工進行產品安全培訓外，我們識別、監控和評估產品安全風險，以零產品安全問題為目標，並承諾如有疏失將進行徹底調查，並確保在出現產品安全問題時採取適當的補救措施。本報告期內，並無發生產品安全問題。

(1) 導軌及其週邊零組件 (rail kit)：

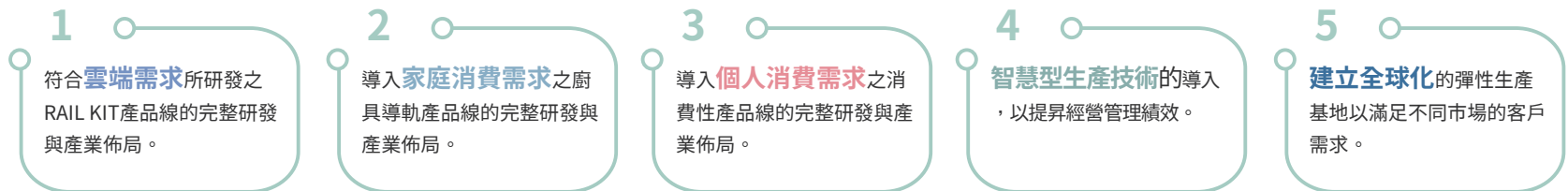
伺服器品牌大廠紛紛推出綠色節能相關的計畫，其中伺服器用電以及冷卻系統的用電為最主要的成本支出，因此品牌大廠希望能在硬體上進行改良，朝向更加節能省電的方向邁進。King Slide 開發的導軌不僅更輕薄、更安全，搭配理線器更可以提升伺服器的冷卻效率，增強散熱效果。安全並符合人性化的操作設計，讓操作員可以安全方便地進行伺服器和其他電子設備之維護工作。我們所有的產品皆通過內外部（包括主要伺服器大廠）的可靠度測試。

(2) 鉸鏈與滑軌：

該產品屬於大眾化消費性商品，未來之產品發展趨勢將為符合提高人類高品質、高效率、便利性、美觀化之生活品質方向發展。川湖致力於開發兼顧便利性，安全性與節省電力、物料等資源之產品。近年來不僅開發了多種安全機制，且產品皆依照國際標準，通過 Intertek 等第三方的認可，驗證之國際標準包含 KCMA（美國櫥櫃製造商協會）和 ANSI / BIFMA（美國國家標準 / 美國辦公家具製造商協會）等。

2.4.1 經營方針

King Slide 本著不斷吸收及培養管理、行銷及研發人才為長期不變的經營政策，以茁壯經營團隊及人才為公司最大之資產外，其他重要方針如下：



2.4.2 重要之產銷政策

- (1) 持續爭取國際電腦伺服器與網路通訊大廠及國內電腦系統與網路通訊相關廠商及大型雲端資料中心之訂單，搶攻新產品問市為導向之產品行銷，以擴大市場佔有率。
- (2) 以現有品牌知名度推廣成熟期產品，使其能拓展至國際鋼櫃大廠、機櫃廠與新開發之高階廚具機構產品推展至廚具大廠及通路商並將新開發的一系列功能性機構產品推廣至全球並建立全球性經銷網與推廣 King Slide 為全球知名品牌。
- (3) 建立全球通路據點，佈局當地之行銷據點為設置，以產品完整性來提供客戶全方位服務。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

2.1 公司簡介

2.2 營運概況

2.3 業務內容

2.4 產品安全與健康

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

2.4.3 生產政策

King Slide 以製程合理化，生產管理智慧化為目標，並積極導入精實生產、降低生產及庫存成本，低附加價值產品以外包加工及外購方式取代，藉此提升公司產品價值。

2.4.4 未來公司發展策略

- (1) 短、中期之公司發展策略係以提高導軌產品在伺服器市場及雲端運算資料中心之市場佔有率並進而加強週邊產品對於川湖導軌之廣泛應用。
- (2) 長期以發展滿足現代人生活便利性之機構性產品並跨足不同產業提高市場佔有率及消費者依存度。
- (3) 全球發貨倉庫、行銷據點之逐步設置及建立全球化的彈性生產基地藉以提供客戶全球化的服務，縮短客戶交期，爭取完整消費性產品之訂單。

2.4.6 環境管理政策

King Slide 積極推行能源及資源節約、廢棄物減量方案措施。包括：持續提高原物料使用效率、降低包裝出貨所需材料使用量、垃圾分類與資源回收管理、利用水資源回收處理系統進行製程廢水回收處理再循環使用等，進行節能措施以降低對環境衝擊，本公司雖非終端產品製造商，但針對設計、製造階段進行管理改善。

King Slide 為推行綠色環保，落實垃圾分類、節能減碳等措施，在工作環境要求以低污染、低危害為主，並要求符合 ROHS 之環保要求，以符合政府環保法令要求，善盡污染防治的環保社會責任，本公司與供應商也共同致力於綠色產品之開發及使用可回收、重覆利用之材料。

King Slide 由管制室、環保小組負責環境、安全、衛生相關作業，除推動環保符合國內相關法令的規定外，並已取得 ISO14001 國際環境管理系統之認證。King Slide 對溫室氣體、水資源及廢棄物均設有減量之目標，並落實垃圾分類與減量、節約用水用電及實施各項環境管理等措施。

2.4.5 品質政策

King Slide 產品皆以直接銷售予供應商，並無直接面對消費者，也不會影響到消費者健康及安全，且針對客戶服務的部份，訂有「客戶抱怨處理程序」，提供客戶訴怨之管道，每月進行品質檢討會議，以充分滿足客戶品質要求。



2.4.7 有害物質管理

一、有害物質管理

為有效落實所有產品有害物質管理，川湖 2018 年導入 IECQ 對有害物質流程管理系統國際標準 (IECQ QC080000) 並於 2019 年 1 月通過認證，建立完整、系統化且明確的管理流程，以「流程導向」的方法，從利害相關人的需求與期望、管理風險及機會，到產品設計 / 開發、材料輸入到產品的產出、資訊的文件化，以至於最後顧客滿意度等落實有害物質管理，持續提供高品質的綠色產品及服務。

二、產品有害物質管理

為達到減輕對環境、生態影響及善盡企業對於環境永續的責任，並持續符合國際法規及所有利害關係人的期待，川湖每月依據國際法規、客戶要求以及環保趨勢，審視有害物質管理現況並適時更新川湖有害物質管理規定，截至 2020 年為止，川湖所有產品皆符合國際法規及客戶的要求。



川湖廠區 IECQ QC080000 證書
頒發組織：DNV.GL
有效期限：2019/01/30 ~
2022/01/29
認證號碼：TW-HSPM-1582

川益廠區 IECQ QC080000 證書
頒發組織：DNV.GL
有效期限：2019/01/30 ~
2022/01/29
認證號碼：TW-HSPM-1582-2

3. 公司治理與核心價值

川湖科技致力於維持最高之道德標準及有效的權責機制，我們深信，良好的公司治理，能為營運發展建立穩固之基礎，為市場提供高品質的產品及服務，同時提升長期的公司價值。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

3.1 公司治理現況

3.2 川湖核心價值

3.3 道德價值與從業行為

3.4 風險管理

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

3.1 公司治理現況

公司治理政策主要依台灣證券交易所制定之「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法令規範辦理，訂定與公司治理相關之董事會議事規則、內部重大資訊處理作業程序、股東會議事規則、內部控制制度、內部稽核制度、取得或處分資產處理程序、資金貸與他人與背書保證作業程序及對子公司管理辦法等。

本公司董監事於新任及持續進修時，均安排相關課程，予以瞭解。另對本公司新進員工施以教育訓練，說明公司制度及政策，並明確訂定績效評估、獎懲制度等辦法。

川湖科技公司治理運作情形及「上市上櫃公司治理實務守則」執行狀況陳述如下表：

項目	運作情形
公司股權結構及股東權益	<ul style="list-style-type: none"> 本公司設有專責人員負責處理股東建議或糾紛事項。 董事、監察人及主要股東每月定期向公司申報持股異動情形，並與主要股東維持良好溝通管道。 本公司訂有「特定公司、集團企業及關係人交易作業程序」及「長、短期投資管理辦法」，由專人專責關係企業之注意事項。 本公司訂有內部重大資訊處理作業程序，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券。
董事會之組成及職責	<ul style="list-style-type: none"> 本公司編制有七席董事，其中設置三席獨立董事，成員組成應注重多元化要素，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。 本公司均定期評估簽證會計師獨立性並將結果提報 2021.02.26 董事會。經本公司評估勤業眾信聯合會計師事務所江佳玲會計師與郭麗園會計師，皆符合本公司獨立性評估標準，足堪擔任本公司簽證會計師，並請會計師出具聲明函。
建立與利害關係人溝通管道之情形	<ul style="list-style-type: none"> 本公司藉由電話、傳真、郵件及 E-MAIL 等通訊方式保持暢通之溝通管道且於公司網站設置利害關係人專區並有專人妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題。
資訊公開	<ul style="list-style-type: none"> 本公司已架設網站，揭露財務業務及公司治理資訊，網址如下：https://www.kingslide.com 本公司已指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露工作，於公開資訊觀測站揭露公司財務業務等相關資訊。 本公司已建立發言人制度，並架設公司專屬網站，且已於公司網站揭露法人說明會訊息及相關簡報。
公司設置提名、薪酬或其他各類功能性委員會之運作情形	<ul style="list-style-type: none"> 本公司已於 2011 年 12 月 22 日設置薪資報酬委員會。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

3.1 公司治理現況

3.2 川湖核心價值

3.3 道德價值與從業行為

3.4 風險管理

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

3.1.1 董事會

本公司董事會於2020年度開會6次，並依「公開發行公司董事會議事辦法」訂定本公司「董事會議事規則」以資遵循，並即時將董事出席董事會情形及董事會重要決議揭露於公開資訊觀測站 (http://mops.twse.com.tw/mops/web/t93sc03_1)。

公司代號	公司名稱	發言日期	發言時間	主旨	詳細資料
2059	川湖	108/02/27	16:07:17	公告董事會決議召開108年股東常會相關事宜	詳細資料
2059	川湖	108/02/27	16:10:23	董事會決議股利分派	詳細資料
2059	川湖	108/03/19	15:17:48	本公司於108/3/20參與美林證券法人說明會	詳細資料
2059	川湖	108/06/26	14:31:28	公告本公司108年股東常會重要決議事項	詳細資料
2059	川湖	108/06/26	14:31:43	本公司訂定股利分派之現金紅利配息基準日	詳細資料

本公司目前設置三席獨立董事，利害關係人可藉由本公司網站、電話、傳真及 e-mail 等通訊方式保持暢通之溝通管道並設有專人妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題。本公司均定期評估簽證會計師獨立性並請會計師出具獨立性聲明書。公司監察人可透過董事會、稽核所提供之稽核報告或隨時調閱本公司財務、業務等相關資料得知公司執行情形，並可請求相關部門經理人提出報告。本公司員工或股東、利害關係人、股東皆可透過書信、員工意見箱或 e-mail 的方式與本公司監察人聯繫。本公司每年固定召開股東會，並指導本公司經營方向建議及相關單位進行檢討改進。

依本公司「董事會議事規則」，董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形，相關案例分享如下：

一、2020年度川湖科技董事、監察人之姓名、主要經(學)歷如下：

職稱	姓名	性別	國籍	累積進修時數 (小時)
董事長	林聰吉	男	中華民國	46
董事	隆盛投資(股)公司 代表人：林宗隆	男	中華民國	27
董事	王俊強	男	中華民國	33
董事	邱衍智	男	中華民國	42
獨立董事	蔡文治	男	中華民國	15
獨立董事	李文璋	男	中華民國	30
獨立董事	許芳益	男	中華民國	24
監察人	英麗投資(股)公司 代表人：林張阿珠	女	中華民國	22
監察人	吳銘政	男	中華民國	40

以上董事、監察人均具有五年以上商務、法務、財務、會計專業資格或公司業務所須相關之工作經驗。(有關董事成員之學經歷及兼任其他公司職務情形可於川湖科技官網查詢。
網址 https://www.kingslide.com/investor_manage_directors/)

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

3.1 公司治理現況

3.2 川湖核心價值

3.3 道德價值與從業行為

3.4 風險管理

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

三、董監事於新任及持續進修課程名稱：

1. 財會公報第十號「存貨之會計處理準則」解析 (國際會計準則第 2 號「存貨」(IAS2))。
2. 公司內部人「內線交易」之法律責任、因應對策及實務案例解析。
3. 公司法、證券交易法及企業併購法近期修正及實務發展介紹。
4. 公司高階主管內線交易與財報弊案法律責任實務研討會。
5. 從公司治理看財務報告常見問題及法律責任。
6. 財會公報第四十一號「營運部門資訊之揭露」解析暨與國際財務報導準則第 8 號「營運部門」(IFRS8) 之比較。
7. 董事與監察人 (含獨立) 實務研習班。
8. 上市公司企業社會責任與誠信經營座談會。
9. 子公司 (含關係人) 之認定與合併報表之編製實務研討。
10. 看「華爾街」探討最新內線交易實務案例。
11. 南部地區公司治理研習班第二期在職訓練班。
12. 97 年度上市公司負責人座談會 - 公司治理暨內線交易防制。
13. 100 年度上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會。
14. 上市上櫃公司誠信經營與企業社會責任座談會。
15. 公司治理論壇－如何因應稅制改革。
16. 105 年度公司治理論壇系列－內線交易與企業社會責任。
17. 上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會。
18. 企業風險管理及台灣家族企業傳承現況與挑戰。
19. 家族企業接班傳承暨最新稅務風險管理解析。
20. 全球稅務治理暨新商業模式的機會與挑戰。
21. 內部人股權交易法律遵循宣導說明會。
22. 談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例。
23. 企業價值競爭力再造與轉型的治理挑戰。
24. 品牌翻新企業轉型榮耀再現 - 從瑞士經驗看台灣企業轉型與品牌管理。
25. 公司治理暨企業永續經營研習班。
26. 有效發揮董事職能宣導會。
27. 108 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會。
28. 108 年度防範內線交易宣導會。
29. 109 年度防範內線交易暨內部人股權交易宣導說明會。
30. 109 年度公司治理與企業誠信董監事宣導會。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

3.1 公司治理現況

3.2 川湖核心價值

3.3 道德價值與從業行為

3.4 風險管理

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

3.1.2 審計委員會

本公司未設有審計委員會，目前由監察人代替審計委員會之功能，本公司召開董事會時均邀請監察人列席參加。

3.1.3 薪酬委員會

薪酬委員會為協助董事會執行與評估公司整體薪酬政策、董事、監察人及經理人之報酬。薪酬委員會之薪資報酬委員會委員計三人，於 2020 年共召開 2 次會議。本公司之董事、監察人，因基於董監事身為本公司服務所得之報酬，以不超過本公司「從業人員薪資管理辦法」所訂最高薪階之標準為限，且不論盈虧均支付之。另董監事酬勞之提撥以不高於稅前淨利百分之五為準則。本公司總經理及副總經理之薪資酬勞為依據「從業人員薪資管理辦法」之職等，予以敘薪之；另本公司總經理及副總經理各項獎金之發放除考酌公司營收及獲利狀況與同業水準外，並隨著其永續管理能力（包含員工安全、多元性和環境等）績效之表現作適當之調整，且需經由薪酬委員會與董事會審核及決議，對未來風險不致產生重大影響。

3.1.4 稽核室

為健全公司經營，以合理確保營運之效果及效率、財務報導之可靠性、相關法令規章之遵循，以及協助董事會與管理階層確實履行其責任等目標之達成，川湖集團自公開發行之日起即頒布內控制度總說明，設立完善之控制架構及訂定各層級之控制程序，以幫助董事會及經理人確保其風險回應得以被執行，包括核准、授權、驗證、調節、覆核、定期盤點、紀錄核對、職能分工、保護資產實體安全、與計畫、預算或前期績效之比較及對子公司之監督與管理等之政策及程序，並確實有效執行。

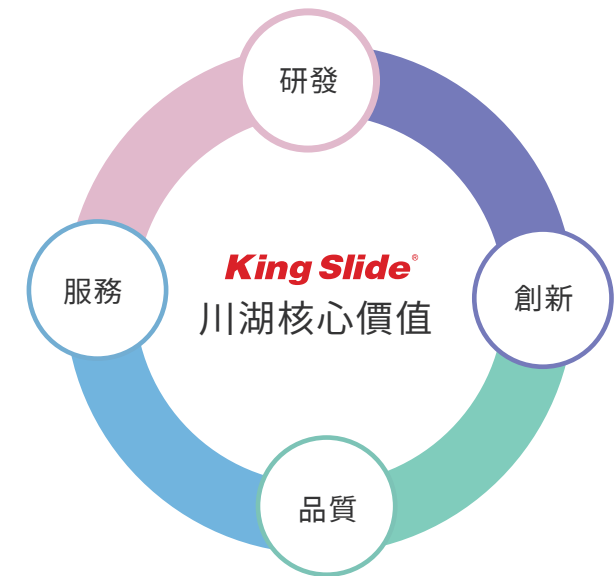
本公司設有嚴謹之會計制度及內部控制制度，設有專責會計、財務單位及內部稽核單位，執行平日內控管理；財務報告均經簽證會計師查核，確保財務報表之公允性。

本公司之稽核室每月皆會提供監察人公司內部查核之稽核報告，並透過董事會報告最新的稽核情形，監察人並得隨時查閱本公司之財務、業務執行狀況，若對本公司相關之作業有疑問，可立即與相關單位主管溝通並進行檢討改進。

另與會計師溝通情形方面，本公司簽證會計師查核完成之財務報表，於董事會報告查核結果，及其他相關法令要求之溝通事項，若監察人對本公司財務、業務等狀況有任何疑問，得隨時與本公司會計師溝通，並指導本公司相關單位進行檢討改進。

3.2 川湖核心價值

川湖以「研發、創新、品質、服務」為企業核心，提供伺服器與網路通訊用導軌、高階櫥櫃導軌與應用於各產業之機構件的全方位服務，一直以來堅持以自有品牌 King Slide 深耕行銷全球，而川湖的卓越研發創新力與優質產品，贏得客戶的信任與肯定，成為知名國際企業的指定品牌，每年不斷創新技術及改善品質管理，精進核心競爭力並且提供給客戶更人性化、安全與便利的高品質產品。



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

3.1 公司治理現況

3.2 川湖核心價值

3.3 道德價值與從業行為

3.4 風險管理

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

3.3 道德價值與從業行為

川湖堅持高度職業道德，品格與才能為公司用人的標準。凡從事日常工作及職務時，均應遵守公司的從業道德規範，並須獨立於所有個別利益之外。本公司以員工所屬不同部門及職位作為員工道德威脅情境的考量基礎，進行員工道德風險評估，報告期間進行評估後主要考量道德威脅項目：個人餽贈、賄賂等不正當收益行為；個人洩漏公司及客戶機密行為（知識產權保護）；個人利益衝突行為；個人內線交易行為；違反公平交易及資訊公開行為；及員工蓄意的破壞等六大項。川湖所制定之從業道德規範包含：

- ▶ 不要違反法令規章
- ▶ 不要在會計、財務報告上取巧做假。
- ▶ 不要汙染環境。
- ▶ 不要隨意把員工踢到街上來。

● 以上從業道德規範不以公司規章為限，遵行時在於個人自律，並作自我判斷，以期符合正當性且不違背常理。 ●

川湖除了對內部員工制定從業道德規範，對外，如對政治團體、個人或相關政府團體的貢獻價值，包括財務與實物，於報告期間皆無相關情事發生，同時亦未參與公共政策的發展與遊說。

川湖主要產品皆以直接銷售予產品的供應商為主，故並無直接面對消費者之商業行為，因此對於市場溝通，包括廣告、促銷、贊助等活動，皆遵從法律規範，無廣告不實、標示不當等不法行為，且針對客戶的部份，訂有「客戶抱怨處理程序」，提供客戶訴怨之管道，以求產品精進。

為追求企業永續發展，川湖集團除從內部落實與推動相關活動外，亦正式加入國際組織責任商業聯盟 (RBA, Responsible Business Alliance)，遵守 RBA 行為準則 (Code of Conduct) 及內部的「商業夥伴安全管理辦法」，期許全體同仁都成為良好商業道德的實踐者。

3.3.1 迴避利益衝突

本公司所訂定之「董事會議事規則」中訂有董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述其意見及答詢，惟不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。公司同仁在執行職務時，本人及關係人若與公司有利益關係或衝突時，應主動報備主管並迴避利益衝突，此相關規範於員工進入公司時簽訂契約書時即有列入約定項目中，要求所有員工遵守。



責任商業聯盟頒發認證獎狀

3.3.2 饋贈與業務款待

公司同仁對於供應商、承包商、顧客及其他與公司業務相關的各界人士（含政府機關），所有同仁須遵守從業道德規範，本公司”工作規則”明訂員工不得有收取回扣、詐騙或挪用公款等不法之行為，希冀杜絕不誠信之行為，公司設有內控稽核室，對可能賄賂之事件，進行調查稽核作業。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

3.1 公司治理現況

3.2 川湖核心價值

3.3 道德價值與從業行為

3.4 風險管理

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

3.3.3 從業道德規範之訓練

為提倡並宣導從業道德行為，於新人訓練課程中納入訓練的課程，讓所有新進同仁於加入川湖的第一天即了解川湖對此規範的重視與執行的決心；訓練內容包含從業道德規範、迴避利益衝突、饋贈與業務款待、公司資產、性騷擾防制、資訊安全與工作規則、反賄賂政策等主題。公司從業道德規範之員工行為準則皆公佈在公司內部入口網站隨時給於員工宣導，臚列如下：



不得涉入

不得涉入任何形式的
貪污與賄賂



無性別歧視

維護無性別歧視的
健康工作環境



遵守著作權

員工須遵守著作權的規定



保護智慧財產

員工須保護智慧財產權



資訊保密

所有公司相關機密資訊
必須保密



禁止

禁止內線交易

3.3.4 從業道德規範之執行及懲處

川湖所有同仁對任何違反從業道德規範之行為保持警覺，當有疑問或發現任何違反從業道德規範之行為時，有責任向主管報告，公司特設立『員工意見箱』接受員工申訴由指定專責人員以密件處理，亦可透過行政系統提出申訴，各單位主管接獲反應或指示應即時處理。同仁若違反從業道德規範，公司將視情節輕重，依工作規則之規定進行懲處。同仁舉發任何違反從業道德規範之行為而因此所參與之調查，公司將給予保護以避免遭受不公平的報復或對待。川湖於報告期間並無違反法律與相關規定及遭致重大罰款情事。

3.4 風險管理

本公司有關重大營運政策、投資案、背書保證、資金貸與及銀行融資等重大議案皆經權責部門評估分析並依董事會決議執行。本公司對風險管理採預防政策，除依法制定內部控制制度，並由稽核室查核外，另投相關財產保險，以規避風險。風險事項分析評估如下：

(1) 有利因素

◎ 導軌市場：

King Slide 挾其 IBM、HP、ORACLE、Fujitsu-Siemens、DELL 等國際伺服器大廠對該產品之認證通過，並配合其新產品問市而直接取得其總公司研發部門之產品需求，與其同步研發最新消費者需求產品，為將產品行銷於系統代工廠、網路通訊廠、機櫃廠、通路商之一大有利因素，並進階為本公司推展所研發之其他 3C 機構產品至各大廠間開啟便利之門。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

3.1 公司治理現況

3.2 川湖核心價值

3.3 道德價值與從業行為

3.4 風險管理

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

◎ 滑軌、鉸鏈市場：

近年來國際知名傢俱、櫥俱大廠為求降低成本，紛紛轉向東南亞各國尋求配合協力廠甚或策略聯盟，其訴求重點以廠商經濟規模、產品種類、交期迅速、研發能力、品質穩定、合理價位為主要考量因素，以 King Slide 目前之經濟規模、堅實的技術團隊，卓越的產品研發及自動化設備開發能力、穩定的品質、快速的交貨能力不僅在國內市場，甚至國際市場上更獲好評，在傳統市場被美國並被列為世界四大品牌之一，在在讓這些大廠足以放心的將訂單及新產品研發轉往 King Slide，尤其以近二年來更為顯著，客戶群涵括全美前幾大傢俱廠、櫥俱廠、鋼櫃廠及日本第二大 DIY 傢俱廠、第二大櫥俱廠，未來重心除開發自有品牌新產品外，依客戶需求研發客製化產品之能力亦為未來發展之重要有利因素。

King Slide 所營產品為目前該產業主流系列產品，未來將積極部署國際行銷據點，以現有之競爭優勢未來不論在客制化或通路市場之成長係可以預期的。

(2) 不利因素

預期材料價格之上揚所造成之成本提高。

(3) 因應對策

(a) 提昇自動化程度降低人工與製造費用成本及外購低附加價值產品，以因應成本提升之問題。

(b) 加速新市場之開發，增強售後服務之技術能力，選擇有利的產品組合及客戶群，尤其以研發客製化及電子業之產品為未來主要方向，以提昇營業基數、降低費用率、減緩材料上揚之成本上升的不利因素。

一、本公司面對財務面所面臨之風險及因應措施：

King Slide 考量近期國際經濟情勢不穩定，新台幣升貶波動幅度均較以往明顯，目前主要以增加國外採購平衡外匯收支，達到自然避險，做為因應匯率波動之措施，而不予承作與外匯有關之金融商品，惟短期內雖產生金額較大之匯兌損益，但就長期而言，在本公司產品不斷推陳出新之優勢下，匯率因素對本公司之經營績效影響仍屬有限。

King Slide 截至目前為止並無從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人及背書保證情事。本公司如有從事之衍生性商品交易，其交易目的主要為規避已持有資產或負債之匯率風險，其獲利之主要因為考量淨資產之平均匯率，選擇高於平均匯率的時點，進行較無風險性之避險所致，未來公司也將秉持以避險為主之交易政策。

二、本公司於供應鏈管理所面臨之風險及因應措施：

1. 進貨集中所面臨之風險及因應措施：

中鋼為 King Slide 主要原料供應商，且於每季簽訂購料合約、其品質與交期較有保障、料源供應穩定。本公司已與中鋼建立穩定之長期供貨關係，同時建立料源供應群，靈活調度貨源之供應，以分攤單一原料採購之經營風險。

2. 銷貨集中所面臨之風險及因應措施：

King Slide 甲客戶最近二年度均佔銷貨淨額比重達 10% 以上，甲客戶為國際伺服器大廠指定下單之代工廠，是多家客戶指定的集貨地，另乙客戶為結合既有客戶之品牌大廠，增加既有品牌項目致 2019 年度銷售淨額比重達 10.6%，皆係屬產業特性所致。本公司仍積極開發新客源與在推陳出新多樣化產品的策略，以降低銷貨過度集中之風險。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

3.1 公司治理現況

3.2 川湖核心價值

3.3 道德價值與從業行為

3.4 風險管理

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

三、氣候變遷導致公司活動涉及財務及風險與機會：

極端降雨及乾旱頻率改變等氣候變遷問題可能導致供應商之產能中斷，King Slide 在業務影響風險上，主要材料鋼材部分已建立料源供應群分布於不同國家區域，以達有效分散單一原料採購之經營風險。生產部分可靈活調度集團各區域工廠，以期有效分散單一廠區生產之經營風險。

King Slide 堅持追求股東權益最大化為我們的目標，目前所投入之產業仍處於成長茁壯期，未來將隨著產業狀況變化以及主管機關法規之修正而因應調整。King Slide 自設立以來不斷以積極創新、追求轉型以強化競爭力，面對詭譎多變的大環境，仍以更加謹慎保守的心態來面對，除嚴格落實擲節成本及開支外，我們投入更多的資金與資源並更積極的拓展不同產業之市場且加強品牌在全球的推廣與知名度並積極佈局全球經銷網，以期在未來能有更好的經營績效表現。

四、給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序與經營績效及未來風險之關聯性：

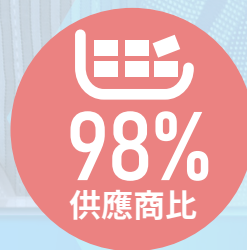
- (1) 董監事報酬之擬訂，經股東會決議授權董事會依同業之水準議定：本公司之董事、監察人，因基於董監事身分為本公司服務所得之報酬，以不超過本公司「從業人員薪資管理辦法」所訂最高薪階之標準為限，且不論盈虧均支付之。另董監事酬勞之提撥以不高於稅前淨利百分之五為準則。
- (2) 本公司總經理及副總經理之薪資酬勞為依據「從業人員薪資管理辦法」之職等，予以敘薪之；另本公司總經理及副總經理各項獎金之發放除考酌公司營收及獲利狀況與同業水準外並隨著其永續管理能力（包含員工安全、多元性和環境等）績效之表現作適當調整，且需經由薪資報酬委員會與董事會審核及決議，對未來風險不致產生重大影響。

4. 利害相關者之鑑別與溝通

希望能從藉由問卷調查分析更深入了解社會責任之利害關係人與 King Slide 公司管理階層關心議題的衝擊，並幫助 King Slide 深入了解利害關係人關心議題，以利列入短中長期改善方針。



· 客戶滿意度98%



· 合作三年以上之供應商
佔總供應商數比例約為
98%



· 國內供應商採購
金額佔比98%



· 已100%完成主要
供應商稽核評鑑

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

4.1 鑑別與溝通

4.2 King Slide 與客戶永續商業關係

4.3 川湖的合作夥伴

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

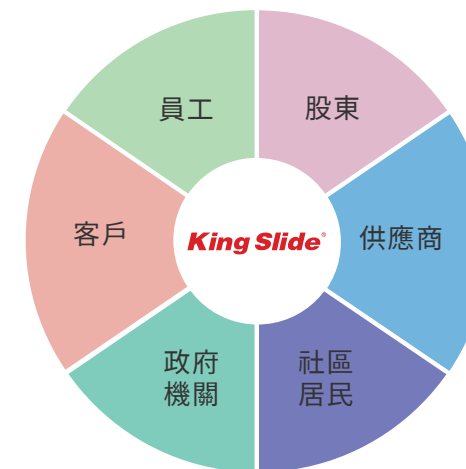
第七章 污染防治與環境保護

附錄

4.1 鑑別與溝通

4.1.1 利害關係人鑑別

為了實踐對利害關係人的承諾並尊重、維護其應有之合法權益。公司設有各種溝通及申訴管道，秉持誠信原則、及時妥適處理及正面回應。川湖藉由 CSR 推動小組與各部門內部討論，並參考同業所鑑別出之利害關係人群體，鑑別出六類的利害關係者。



利害關係人示意圖

4.1.2 利害關係人溝通管道

利害關係者	溝通管道	頻率	利害關係者	溝通管道	頻率
員工	1. 部門會議中提出報告。	· 每週	政府機關	1. 積極參與主管機關舉辦之會議。	· 即時
	2. 以書面方式提出，用公文簽辦單或提案改善獎勵管理辦法。	· 即時		2. 管理系統之運作、法規鑑別、罰單。	· 即時
	3. 透過由勞工推選出來代表，定期召開勞資會議。	· 每季		3. 公文往來、專案討論會、公開資訊。	· 即時
	4. 舉辦升遷考試，採自行報名不受他人影響，升遷管道暢通。	· 每年		4. CSR 問卷調查。	· 每年
	5. 新進員工關懷調查表。	· 每月	客戶	1. 客服網路信箱。	· 即時
	6. 定期舉辦外勞會議。	· 每月兩次		2. 客戶滿意度調查。	· 每年
	7. 申訴專線電話、傳真、電子郵件信箱、意見箱設置。	· 即時		3. 業務部門拜訪客戶。	· 即時
	8. 性騷擾申訴處理委員會。	· 即時		4. 客戶 RBA 稽核。	· 每年一次
	9. CSR 問卷調查。	· 每年		5. CSR 問卷調查。	· 每年

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

4.1 鑑別與溝通

4.2 King Slide 與客戶永續商業關係

4.3 川湖的合作夥伴

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

利害關係者	溝通管道	頻率
供應商	1. CSR 問卷調查。	· 每年
	2. 供應商 / 承攬商申訴專線、傳真、電子溝通平台或 e-mail 供應。	· 即時
	3. 供應商稽核及訪談。	· 即時
股東	1. 川湖集團公開發表財務報告。	· 每季
	2. 川湖集團舉行法人說明會。	· 即時
	3. 川湖集團定期召開股東大會。	· 每年
	4. 川湖集團投資人關係信箱 (ir@kingslide.com)。	· 即時
	5. CSR 問卷調查。	· 每年

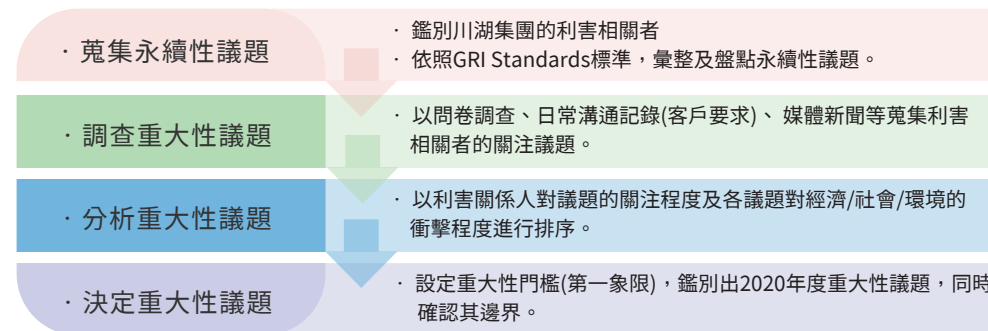
利害關係者	溝通管道	頻率
社區居民	1. 積極參與各項節慶、廟會等與地方維持和諧關係。	· 即時
	2. CSR 問卷調查。	· 每年

4.1.3 重大性議題鑑別

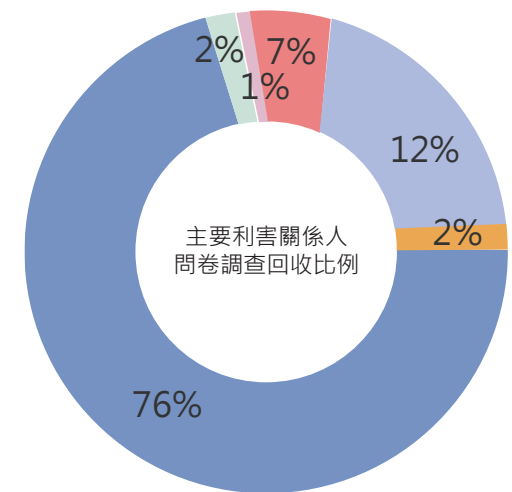
為了多方聽取與參考各利害相關者之意見與回饋，我們收集各單位在日常運作中所接觸之利害相關者的建議，藉由間接與開放之管道，透過內部調查與統計分析，辨識出各利害相關者之關切議題，並將這些議題在報告書中加以呈現。為達到與利害相關者有效的議和，需透過系統性方法加以辨別利害相關者

所關注的議題。因此，企業社會責任報告書推行委員會成員透過分析流程，鑑別出利害相關者所感興趣的重大性議題，作為報告書資訊揭露的主要內容。本次共歸納出 25 項永續性議題進行重大性議題分析，其分析流程如下所述：

重大性議題鑑別流程



川湖透過意見調查，鑑別利害關係人的關注議題。調查對象為川湖主要利害關係人，包括：員工、政府機關、客戶、供應商、股東、社區居民。員工方面，邀請各部門員工代表填答；在外部利害關係人方面，我們針對各個類別邀請經常溝通之組織代表填答，為擴大蒐集利害關係人對川湖在推動 CSR 關切的議題，2020 年採取網路問卷方式邀請利害關係人填寫，回收問卷進行分析；其中外部利害關係人回收數佔總回覆比例為 24%。



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

4.1 鑑別與溝通

4.2 King Slide 與客戶永續商業關係

4.3 川湖的合作夥伴

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

從問卷調查中 King Slide 更深入了解，社會利害關係人對於 King Slide 的理解，藉此寶貴的資訊收集 King Slide 可以再進一步鞏固永續經營的理念，亦善盡所應盡之社會責任，確保包含公司全體員工團隊的支持與實踐。

項目	議題	公司管理層 衝擊排序	利害關係人關心 類別排序
經濟永續成長	公司治理	11	24
	營運風險管理	4	16
	法令遵行	1	7
	財政補助	23	23
	財務資訊	11	9
	供應商管理	7	20
環境永續共生	溫室氣體減量	16	18
	水資源使用	19	13
	環境管理	11	12
	環境支出	19	17
	能源管理	16	19
	綠色產品	7	13
	生態保育	22	13
社會永續共榮	薪酬福利	7	1
	人才培育	4	5
	勞資關係	3	2
	人權	11	3
	人權教育	19	8
	職業安全衛生	2	4
	客戶滿意度	7	10
	品質與安全	4	6
	反貪腐	11	10
	社會公益	23	21
政治捐獻	25	25	
公平競爭	16	22	

依據重大性議題分析流程，鑑別出川湖集團 2020 年度 CSR 報告書之重大性議題如下矩陣圖，除了於報告書中揭露及回應外，川湖集團將以此作為溝通與改善之重點，採取 PDCA 的概念訂定管理方針，並定期評估管理方針的有效性。



4.1.4 共通關心議題的回應

在此 25 項議題問卷調查表中，敝司發現社會責任之利害關係人與 King Slide 有共通相近關心的議題，對應內容回應如下表

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

4.1 鑑別與溝通

4.2 King Slide 與客戶永續商業關係

4.3 川湖的合作夥伴

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

面項	重大性議題	對應章節	章節名稱	參照頁碼
經濟面	法令遵行	2.2.2	· 公司獲獎事蹟	11
		3.1	· 公司治理現況	20
		4.3.6	· 簽署環安衛政策、RBA 準則暨企業社會責任承諾書	38
		4.3.8	· 簽署不含有禁 / 限用物質環保保證書	38
社會面	人才培育	5.2	· 員工的訓練與發展	44
		6	· 職業安全衛生與健康管理	53
	品質與安全	2.4	· 產品安全與健康	17
		反貪腐	3.3	· 道德價值與從業行為
	勞資關係		5.1	· 川湖的員工關係
		5.3	· 員工福利	47
	薪酬福利	5.1	· 員工關係與就業權益保障	40
		5.3	· 員工福利	47

4.2 King Slide 與客戶永續商業關係

客戶服務管理方針



對川湖集團的意義

營運超過 30 年以來 King Slide 不斷的在产品與生產技術上研發創新將我們的專業與客戶的產品結合其為了讓客戶的產品在市場上增加質量並加深客戶對 King Slide 的品牌印象與形象。

King Slide 持續成長創新 因為積極關注客戶在市場上的動態 與客戶並肩成為 戰略合作夥伴 一同深入了解客戶與市場的需求，客戶的茁壯將同步帶動 King Slide 全方面的成長。

King Slide 要做到用心傾聽客戶的回饋，重視客戶的寶貴意見並將其檢討改善因為客戶的滿意度即是對 King Slide 的肯定 也是客戶持續選擇 King Slide 做為商業夥伴的主要原因。



政策與承諾

1. 全球專利佈局保護智慧財產權讓客戶可以信任及安心使用 King Slide 設計與製造的產品。
2. 保密客戶相關業務隱私其簽屬保密條約。
3. 定期審查獲得國際組織 RBA, AEO, ISO, QC080000 的認證管理系統證實 King Slide 的高標準生產技術製程及品質管理能力以保障交付於客戶的產品擁有穩定品質並達成交期承諾。
4. 安排教育訓練與規劃培養國際專業人才其提供客戶專業的產品資訊設計與技術服務。
5. 連結資訊網頁資源提供客戶 24 小時全球全天候的客戶服務。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

4.1 鑑別與溝通

4.2 King Slide 與客戶永續商業關係

4.3 川湖的合作夥伴

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄



行動辦法

- King Slide 定期每半年或每年固定實施 [客戶滿意度調查表] 調查內容包含：
 - 客戶對於 King Slide 的品質，產品，交期，技術 與 服務項目重要程度順序
 - 客戶對於 King Slide 各項 品質，產品，交期，技術 與 服務議題的滿意度評分
 收集顧客回應的各項問題進行分析檢討 以便因應與執行改善措施 提升客戶滿意度。
- 設立客戶溝通及品質維護系統。
- 根據客戶抱怨問題處理程序 即時解決客戶的問題 提升客戶滿意度。



目標與標的

- 希望藉由客戶對 King Slide 的整體客戶服務滿意度提升將其強化 King Slide 在市場上的品牌口碑形象得以鞏固與目前長期合作的客戶之業務關係並爭取機會拓展新客戶業務關係。
- 將其涵蓋品質服務其相關議題，客戶服務，交期服務 與 技術服務評分訂為客戶整體滿意度並 提高設立 100% 為其最高標準目標。



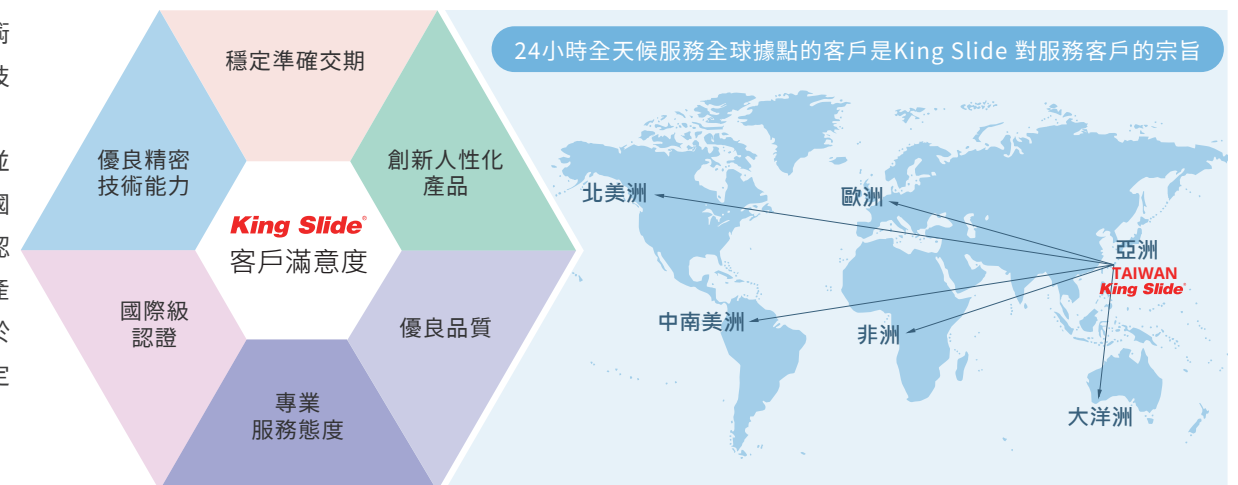
2020 年執行成效

2020 年客戶滿意度 98%。

4.2.1 客戶滿意度

King Slide 擁有優良精密的產品設計與技術能力 得以持續專研開發挑戰產業的機構設計技術能力並持續的開創新產品。

King Slide 也積極培育國際級的专业人才並用專業的服務態度 24 小時全天候服務客戶。國際組織 RBA, AEO, ISO, OHSAS, QC080000 的認證，證實了 King Slide 擁有實質的高標準生產技術製程能力也是品質的保證得以滿足客戶對於產品與品質的穩定性需求。滿足客戶的需求決定著與客戶長期合作的關鍵。



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

4.1 鑑別與溝通

4.2 King Slide 與客戶永續商業關係

4.3 川湖的合作夥伴

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

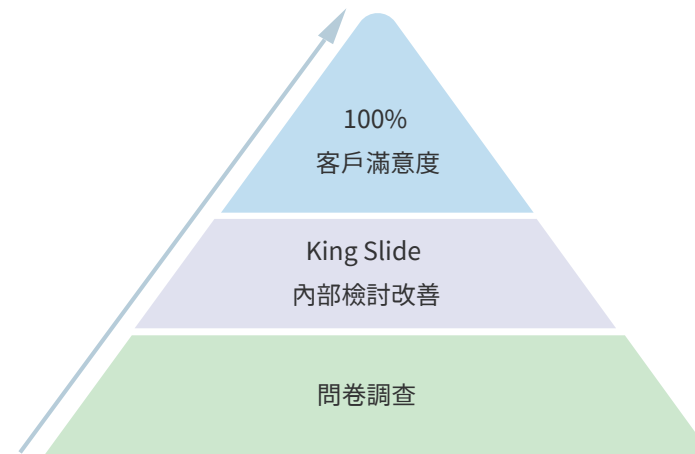
附錄

4.2.2 客戶溝通與品質維護系統

客戶抱怨問題處理程序



King Slide 主動針對不同品質議題對客戶做問卷調查才能多方面了解客戶所關心議題並加強改善及提高客戶滿意度



4.2.3 客戶隱私與保密

King Slide 重視客戶隱私權及智慧財產權，與客戶均簽署保密協定以保護客戶機密資訊，為防止機密資訊外洩，合約內容清楚表明機密資訊內容、用途、揭露方權利(包含資訊之蒐集、運用、儲存、更正、返還、刪除…等)、保密期間、保密方式、第三方披露政策，並確保相關業務之同仁執行業務確實做好保密工作，2020年無違反客戶隱私權，無使用客戶資訊於次要目的，無客戶資料遺失而傷害客戶權益之情事發生。

4.2.4 客戶關係與對外展售

為創造直接與客戶以及大眾面對面溝通的管道，業務部門定期拜訪顧客或參加展覽，增加曝光也展現台灣產業競爭優勢，King Slide 定期參加美國(KBIS/AWFS/IWF)、英國(KBB)、德國Interzum、中國、台灣、印尼、俄羅斯、越南、杜拜…等區相關建材活動，以開發並維繫客戶關係。

2020年在美国KBIS、英國KBB、台北建材展，我們展出的重點產品為「SIMLEAD 金省力」抽屜系列、「9252 三段式調整緩衝鉸鏈」、「ULead 有力隱藏式緩衝滑軌」1J系列等，適用於居家生活、商用辦公、醫療空間需求，產品所具有的優勢與性能，可從科技應用、生活安全及時尚風格等突顯其重要性，引領邁向世界創新的風潮，讓消費者覺得擁有King Slide 產品，是一項硬體相容科技上的安全投資，知道抽屜滑軌/鉸鏈效能要好，櫥櫃裡面要指定King Slide。因應疫情影響，我們持續經營官方社交平台，透過內容分享，增加產品曝光與官網流量，並建立完善eService & 商務平台內容，讓客戶隨時隨地獲取資訊與服務。



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

4.1 鑑別與溝通

4.2 King Slide 與客戶永續商業關係

4.3 川湖的合作夥伴

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄



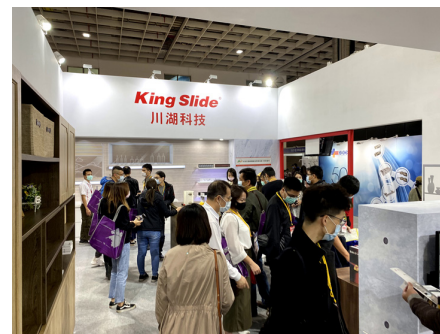
2020 英國 KBB



2020 美國 KBIS



2020 台北 建材展



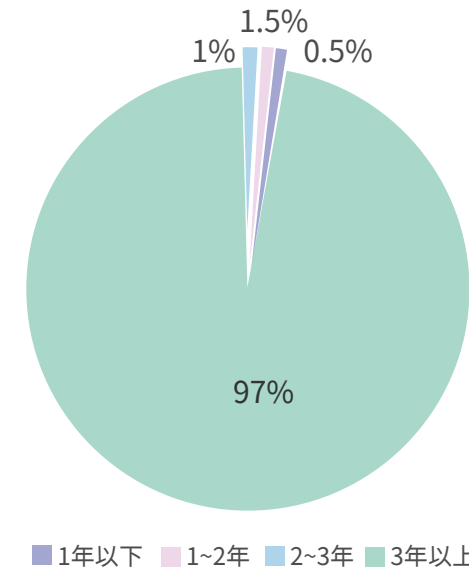
4.3 川湖的合作夥伴

King Slide 一直將供應商視為合作夥伴，致力於引導供應商長期合作。King Slide 持續培養長期且穩定配合之供應商，以共同建立永續發展的供應鏈，配合三年以上之供應商佔 2020 年總供應商數比例約為 98%。

我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與成本之外，並透過供應商企業社會評鑑時納入環境、人權、RBA 等議題，督促供應商能提升安全與衛生、重視人權及友善環境等面向，期許供應商與 King Slide 共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計畫，結合未來將致力推行的綠色採購理念。

供應鏈發展策略

1. 促進 King Slide 全球供應商整合，以增進採購效率
2. 透過供應商管理納入人權、環境指標，與供應商共同打造綠色供應鏈
3. 加強在地化採購，以降低採購過程中的環境足跡，並促進當地社區經濟發展。



【2020 年合作供應商佔比圖】

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

4.1 鑑別與溝通

4.2 King Slide 與客戶永續商業關係

4.3 川湖的合作夥伴

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

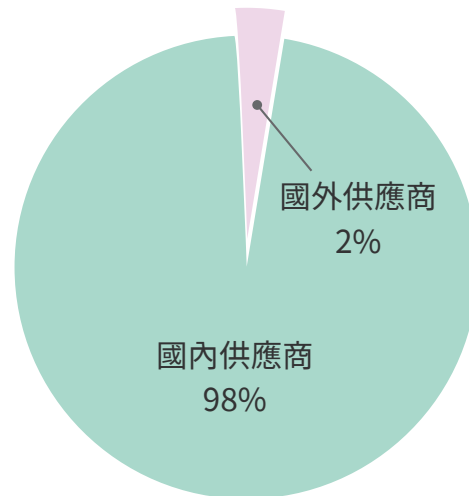
第七章 污染防治與環境保護

附錄

4.3.1 供應鏈風險管理

2020 年國內廠商採購金額佔 98% 以上，King Slide 除了持續強化在地採購的比例，亦透過在地化增加國內就業機會，並致力於採購、資材及品質管理等單位之溝通協調，不定期集會討論降低供應鏈風險與強化供應鏈的效能，訂定年度計畫及每季查核執行進度。本公司之稽核小組，依據〈商業夥伴安全管理辦法〉之規定，每年一月定期檢視商業夥伴之安全狀況機制，並適時維護「商業夥伴名冊」之有效日期，以確保商業夥伴之書面證明文件仍在有效期限內。並依據經本公司評估後之商業夥伴風險等級排訂年度定期稽核計畫，經由供應商評比持續協助供應商改善品質、交期和提升環保意識、確保法令符合及取得認證與確保工廠安全。

供應鏈的風險管理一直是 King Slide 具競爭力的一環，在全球化的趨勢下，全世界任何重大的天災或意外事故，都有可能影響到本公司。我們關注的供應鏈廠商風險及考量，包括要求供應商對自身生產服務造成損失之各種潛在自然或人為威脅，例如火災、地震、颱風、洪水、危險物質洩漏、停電、公用設施供應短缺、產品受到污染、客戶大量退貨、關鍵原物料供應短缺、罷工、遭受暴力恐嚇或攻擊、流行性傳染病爆發及資訊服務中斷等，應有的對應計畫、程序及活動，例如進行相關稽核作業計畫、蒐集產業資訊及市場調查等措施，且持續尋找替代供應商及物料來源。



【2020 年採購金額佔比圖】

4.3.2 協助供應商改善交期和品質

King Slide 與原物料供應商緊密的合作以獲得庫存的資訊，因而使原物料的供應存貨透明。經過全球經濟衰退的淬鍊，King Slide 與供應商共同檢討供應鏈中缺乏彈性及效能的環節，持續合作進行改善，並透過系統輔助逐步朝向建立智慧型供應鏈的目標邁進。我們協同供應商一起建立一個強健且精實的供應鏈，不但能降低原物料供應中斷的風險，還能避免製造過多而不需要的物料。

供應商評比主要針對供應商的交貨、品質的表現，並將其結果送達供應商。藉由不定期開會，King Slide 也緊密地與供應商合作改善缺點。在一些特定的專案，經由開誠佈公的溝通會議，供應商亦可得到川湖特別的技術支援。在應付帳款方面，King Slide 與供應商之間建立良好合作默契與信任度，依據 2020 年 King Slide 股東會年報顯示，購買原物料之付款期間為 30 ~ 90 天，本公司訂有財務風險管理政策，以確保所有應付款於預先約定之信用期限內償還，各項付款期程均依照雙方所訂定之合約及貿易條件進行，100% 無延遲付款。

4.3.3 供應商評鑑小組

King Slide 依據〈分包商及承攬商管理辦法〉之規定，由採購、品保、環安、總管理處、供應商管理等相關部門成立供應商評鑑小組，定期針對主要供應商及委外人力承包商之 RBA 準則要求遵行情況進行管理。

4.3.4 供應商評鑑

King Slide 定期審查及制定供應商稽核計畫，規劃勞工人權主題、健康安全主題、環境主題、道德主題及管理系統主題進行供應商稽核評鑑，如有發現供應商違規情形，則輔導供應商改善並協助其成長。於 2020 年度 King Slide 已啟動並完成第三次主要供應商稽核評鑑。

King Slide 針對稽核發現有缺失之供應商除限期改善及追蹤確認外，並採以輔導方式協助供應商改善及提升供應商改善意願。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

4.1 鑑別與溝通

4.2 King Slide 與客戶永續商業關係

4.3 川湖的合作夥伴

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

【供應商 RBA 稽核評鑑機制】

管理對象	管理單位	管理作法	評核項目
各類生產相關原材料之供應商	供應商評鑑小組	每年定期進行主要供應商現場評核	<ul style="list-style-type: none"> 勞工人權主題 健康安全主題 環境主題 道德主題 管理系統主題

風險	71分以上	
	合格供應商	建議增加採購量
高風險	50~70分	
	需輔導改善及再追蹤供應商	要求供應商更優化管理
低風險	49分以下	
	不予列入合格供應商	得停止交易

4.3.5 供應商輔導管理

King Slide 強調與供應商透過相互瞭解與合作尋求雙贏的局面，因此在對供應商的管理做法上，我們依據客戶要求、法令規章以及國際趨勢對供應商進行多元評鑑，包含供應商的宣導、推廣與稽核。

在供應商的多元評鑑輔導部份，除一般業界重視的品質、成本、交期、技術能力與服務外，隨著企業社會責任意識之高漲，King Slide 更將評鑑範圍延伸至綠色產品以及企業社會責任，評鑑範圍則是對應到 King Slide 對供應商的要求，包括 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、RBA 等管理系統的建置，透過多面相的評鑑考量，確保 King Slide 合作的供應商能夠具體回應重要的供應鏈議題，如產品環保設計、製程環保條件作業要求、限用有害物質、禁用童工、保障員工權益、工作場域安全、工時、基本薪資、無歧視…等。

此外，King Slide 透過供應商稽核輔導，確保供應商無違反員工結社自由、禁用童工及集體談判之權利，2020 年間尚無發現供應商有任何違反案例。

4.3.6 簽署環安衛政策、RBA 準則暨企業社會責任承諾書

King Slide 為更聚焦地實踐 CSR，就人權及環境部份，King Slide 邀請供應商共同致力於維護人性尊嚴與基本人權，於評估供應商時，即傳達並要求供應商遵行公司環安衛政策、國際環保公約、環安衛法令、RBA 準則及企業社會責任承諾書，截至 2020 年度已達 100% 真實承諾。

4.3.7 衝突礦產調查

King Slide 針對衝突礦產議題，擬訂衝突礦產調查表，要求供應商致力於詳實調查供應鏈確保金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、及錫 (Sn) 這類金屬並非透過無政府軍團、非法集團、由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採及循非法走私途徑取得。

4.3.8 簽署不含有禁 / 限用物質環保保證書

King Slide 要求供應商保證在生產製造、包裝、儲存及運輸過程中，皆符合交貨當時國內法令、King Slide 規範中所列有害物質管制標準等國際環境規範的管制物質。

5. 員工關係與社會回饋

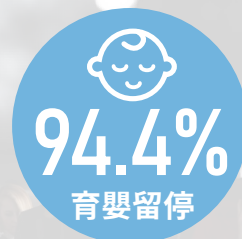
川湖視全體員工為一家人，為企業永續發展的根基，在利益共享的原則下，提供整體員工完善的薪資報酬、福利措施及友善職場。



· 無違反人權或貪污或歧視事件



· 基層人員標準薪資優於當地最低薪資1.04倍



· 育嬰留停留任率皆為94.4%



· 總教育訓練時數為二萬一千小時以上



· 捐贈書本給在地圖書館



· 與附近學校產學合作培育人才



· 每月捐贈「膳糧食物箱」給弱勢家庭

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

5.4 社會回饋與參與

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

5.1 川湖的員工關係

員工關係管理方針



對川湖集團的意義

川湖視員工為最重要的資產，擁有共同攜手前進及成長的優秀夥伴，更是我們永續成長的基石。



政策與承諾

1. 提供全體員工完善的薪資報酬、福利措施。
2. 豐富的員工學習活動。
3. 暢通的員工申訴管道。
4. 創造友善職場。



行動辦法

1. 參考物價水準等外界經濟指標，每年透過薪酬委員會討論調整薪資水準及調整幅度。
2. 根據個人職涯發展及工作所需、績效評核結果安排公司的訓練計畫，內容包含如自身權益、職安法及勞基法等人權相關及職前/在職訓練，與反貪污、反歧視、尊重智慧財產權、禁止內線交易等多面向課程。
3. 設置專用的內/外部申訴電話、內/外部申訴電子信箱及實體意見箱等管道，藉由多元的管道傾聽員工的建議，並且主動告知員工申訴管道及程序。
4. 川湖集團文化十分鼓勵員工育嬰留停。育嬰留職停薪後回鍋續任，回任後也會安排原單位及職務，不會有差別待遇。



目標與標的

1. 違反人權或歧視事件發生件數 0 件。
2. 申訴處理事件解決比例 100%。



2020 年執行成效

1. 2020 年，無違反人權或歧視事件。
2. 2020 年，無正式申訴情事。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

5.4 社會回饋與參與

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

我們亦會參考物價水準等外界經濟指標，每年透過薪酬委員會討論是否調整薪資水準，以及調整的幅度等，在勞資雙贏的前提下創造所有員工競爭力的薪酬福利。

【2020 年新進人員薪資與當地最低薪資比例】

	川湖	川益
男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	1.04	1.04
女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	1.04	1.04

【2020 年平均薪資差異倍率表】

	川湖		川益	
	男	女	男	女
主管級	1.18	1	1.10	1
直接員工	1.14	1	1.36	1
間接員工	1.19	1	1.22	1

本公司設計薪酬制度之核心精神在於確保員工可以在穩定且一定的基礎上，專心致力於專業上發揮。在符合勞動基準法之給付精神下，企業於年度終了扣除應有之稅捐及法定提撥後倘有盈餘，即秉持著與全體員工共享之理念與全員共享。除此之外，員工之薪資核定乃取決於其過往經歷、學歷及個人專業能力等因素，決無因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因信息或婚姻狀況等有所不同而差異化待遇。每一位川湖員工之薪資待遇與勞動條件百分百符合勞動相關法令規範及國際人權公約之標準，基層人員標準起薪是優於當地法定最低薪資，且男女薪資平等，而薪資倍率呈現平均薪資水平，並無異常高低的情況。

5.1.1 員工結構及分佈

2020 年川湖集團員工依聘僱合約分類，雇用全職員工佔多數，比例超過六成；而為善盡企業社會責任，培育更多國家未來棟樑，川湖集團主動與南部地區多所的科技大學與技職學校合作，簽訂產學合作計畫，讓在學的學生除了在校學習學科理論外，更可以透過產學合作，到工作現場實習，並累積工作經驗；在考量到企業經營彈性下，人力招募部分更是藉由招募短期性人力來發揮所需要的彈性。

2020 年川湖集團兩廠員工總數為 1,374 員，與前一年相比較員工人數有些微減少；主管級 75 員，佔全體員工比率約 5.5%；間接員工數共計 236 員，佔全體員工比率約 17.2%；直接員工數共計 1,063 員，佔全體員工比率約 77.4%。

由表中依年齡區段切割可以明顯看出，二廠的員工人數大量集中在 40 歲以下，因主要人力集中在生產線之直接人員，此層級薪資及能力部分要求不高，特別是年輕人，尤其部分人力來自於產學生及短期工讀生，因此本公司的員工呈現年輕化趨勢之分佈。

【2020 年人數分配】

	川湖				川益			
	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例
全職	214	35.7%	193	32.2%	240	31.0%	205	26.5%
外籍	107	17.9%	0	0%	124	16.0%	0	0%
依聘僱合約								
產學生	7	1.2%	0	0%	18	2.3%	1	0.1%
身障聘用	5	0.8%	1	0.2%	2	0.3%	3	0.4%
定期契約	41	6.8%	31	5.2%	75	9.7%	107	13.8%

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

5.4 社會回饋與參與

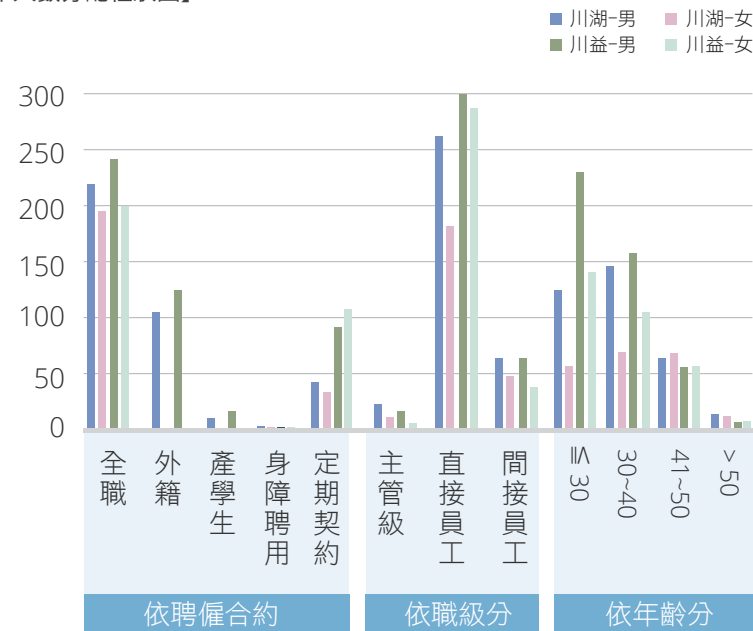
第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

	川湖				川益				
	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	
依職級分	主管級	31	5.2%	11	1.8%	28	3.6%	5	0.6%
	直接員工	267	44.6%	165	27.5%	356	45.9%	275	35.5%
	間接員工	76	12.7%	49	8.2%	75	9.7%	36	4.6%
依年齡分	≤ 30	128	21.4%	51	8.5%	228	29.4%	134	17.3%
	31~40	146	24.4%	72	12.0%	159	20.5%	105	13.5%
	41~50	75	12.5%	80	13.4%	61	7.9%	64	8.3%
	>50	25	4.2%	22	3.7%	11	1.4%	13	1.7%
全體員工	374	62.4%	225	37.6%	459	59.2%	316	40.8%	

【2020 年人數分配柱狀圖】



【2020 年員工學歷分佈】

項目	川湖		川益	
	男 (%)	女 (%)	男 (%)	女 (%)
研究所以上	4.3	1.2	2.3	1.4
大學 (含專科)	25.5	16.9	29.8	17.9
高中職	30.6	14.4	26.7	16.4
國中 (含) 以下	2.0	5.2	0.4	5.0

根據上表員工學歷分佈顯示，研究所以上學歷佔全體員工數約 4.5%；大學以上 (含專科) 不含研究所學歷者佔全體員工數約 45.4%；高中職以下學歷者則佔約 50.1%。川湖集團員工主要學歷集中在大學 (含專科) 區段，乃因目前普遍學歷均已拉升至大學，且大部分的間接人員及管理人員在學歷上皆會要求高一些，其次員工學歷為高中職畢業，主因為現場組裝之人力需求並不要求較高學歷或認證之故。

5.1.2 員工留任

川湖集團依年齡區間計算離職發現，年紀稍長的員工，穩定性較高，因此離職率集中在 40 歲以下區間帶。而年齡層較輕的員工，則呈現越年輕離職率越高現象，與其他企業相仿。本報告書之離職率計算未包含到職未滿三個月之員工。

【2020 年新進員工人力結構比例】

項目	川湖		川益	
	男 (%)	女 (%)	男 (%)	女 (%)
≤ 30	41.1	20.3	39.4	32.8
31~40	14.6	7.8	7.8	11.4
41~50	8.9	7.3	2.7	5.6
>50	0	0	0	0.2

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

5.4 社會回饋與參與

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

【2020 年離職員工人力結構比例】

項目	川湖		川益	
	男 (%)	女 (%)	男 (%)	女 (%)
≤ 30	39.3	25.6	47.1	25.5
31~40	17.9	6.8	12.5	8.7
41~50	3.4	6.0	1.4	3.8
>50	0.9	0	0.5	0.5



川湖集團文化十分鼓勵員工育嬰留停，員工任職滿六個月後，可依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，於子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，最長不得逾兩年。育嬰留職停薪後回鍋續任，回任後也會安排原單位及職務，不會有差別待遇。

【員工育嬰留停狀況】

項目	川湖					川益				
	男	比例 (%)	女	比例 (%)	小計	男	比例 (%)	女	比例 (%)	小計
2020 年實際申請育嬰留停人數	0	0.0	3	100.0	3	0	0.0	9	100.0	9
2020 年預計育嬰留停復職人數	0	0.0	1	100.0	1	0	0.0	5	100.0	5
2020 年實際申請育嬰留停復職人數	0	0.0	1	100.0	1	0	0.0	4	100.0	4
2019 年育嬰復職持續工作一年人數	1	50.0	1	50.0	2	0	0.0	5	100.0	5
復職率 (%)	-		100.0		-	-		80.0		-
留任率 (%)	100.0		100.0		-	-		83.3		-

說明：

復職率 = 2020 年實際申請育嬰留停復職人數 / 2020 年預計育嬰留停復職人數 × 100%

留任率 = 2019 年育嬰復職持續工作一年人數 / 2019 年實際申請育嬰留停復職人數 × 100%

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

5.4 社會回饋與參與

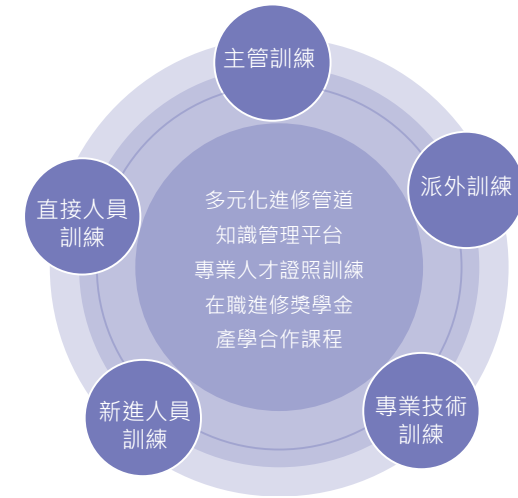
第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

5.2 員工的訓練與發展

川湖重視人才發展、不斷力求專業能力的精進，提供一個系統化的學習制度與環境，促進員工主動學習、主管提供協助的文化，以同時滿足公司經營及個人發展需求。發展範圍涵蓋績效管理制度中的個人發展、多元化的學習課程、員工進修教育協助等不同層級別的學習。



5.2 員工的訓練與發展

【人員訓練種類說明】

課程類別	說明
主管訓練	針對課級以上主管所需之管理領導技能展開訓練計畫，增進領導統御能力、發揮溝通協調功能、培養決策及制定策略的能力。包含基層主管課程、中、高階主管課程及其他策略領導共識營。
派外訓練	正式員工主管同意指定參加派外訓練或參加證照考試，以提升與工作職責相關的能力。
專業技術訓練	依公司政策、職務及員工工作發展之需求，所擬定之訓練計畫。製程、設備、運籌管理、品保、資訊、研發、管理、財務、人力資源等各種領域。 聘請外部優質講師至企業專班授課，提升專業知識與技能。
直接員工訓練	幫助員工成長，有能力面對新的工作挑戰與升遷。提升團隊合作、人際溝通的互動技巧、環境安全意識及自我發展等領域，包含工作安全注意事項、產線品質意識及提案制度、緊急救護與人因傷害預防、廠內 5S 的推動與落實。給予現場幹部及指導員管理研習營及課程，培養基層班長及組長幹部人員之工作能力。
新進員工訓練	提供新進人員有系統的職前訓練，以儘速熟悉應具備的基本知識及技能。包含核心價值、未來技術發展、品質政策、環境安全等一日～一月不等的完整課程。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

5.4 社會回饋與參與

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

5.2.2 豐富的員工學習活動

根據個人職涯發展及工作所需、績效評核結果安排公司的訓練計畫，內容亦包含如自身權益、職安法及勞基法等人權相關的教育訓練。2020 年培訓重點為進行製造部各單位的新進人員職前及在職訓練，以加強公司基本生產職能及知識傳承，並將課程所學實際運用至生產各細節中。公司教育訓練主要為技能類本職學能的專業科目為主，著重在深度；輔以其他類型例如管理類的廣度通識課程，此則著重在廣度，目的在培養管理幹部人才及發掘未來潛力管理人才；企業多數課程以內訓為主，輔以必要的外訓申請。另外，多面向課程亦有反貪污、尊重智慧財產權、禁止內線交易等宣導，新人於第一天新進職前教育訓練時即會強調教育，本報告書截至出版前並無任何貪污或賄賂等情事有案紀錄。

【2020 年川湖廠員工訓練人次 / 時數表】

項目	性別	訓練人次		訓練時數 (小時)	
		2020	2019	2020	2019
主管級	男	160	68	454.5	253.5
	女	28	13	146	103.5
	合計	188	81	600.5	357
間接人員工	男	291	175	1050.5	729.5
	女	140	81	377.5	592.5
	合計	431	256	1428	1322
直接人員工	男	3047	2372	5702.5	4642
	女	719	425	2187	2069.5
	合計	3766	2797	7889.5	6711.5
合計	男	3498	2615	7207.5	5625
	女	887	519	2710.5	2765.5
	合計	4385	3134	9918	8390.5

2020 年企業進行的總訓練時數為二萬一千小時以上，與前一年相比有些許的降低。細部來看，平均每人次受訓時數為 2.23 小時，其中直接員工平均每位受訓 2.11 小時，間接員工平均每位受訓 2.88 小時，主管級員工平均每位受訓 2.86 小時。再者 2020 年因應 Covid-19 新冠肺炎疫情關係，為避免群聚，些許預排訓練計劃皆延期或取消。

【2020 年川益廠員工訓練人次 / 時數表】

項目	性別	訓練人次		訓練時數 (小時)	
		2020	2019	2020	2019
主管級	男	195	123	223	389.5
	女	15	18	50	54.5
	合計	210	141	273	1028.5
間接人員工	男	466	196	268	545
	女	179	69	97	147.5
	合計	645	265	365	1864.5
直接人員工	男	2978	3609	2163	8800
	女	1636	1803	1485	5859
	合計	4614	5412	3648	10395
合計	男	3639	3928	2654	9734.5
	女	1830	1890	1632	6061
	合計	5469	5818	4286	15795.5

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

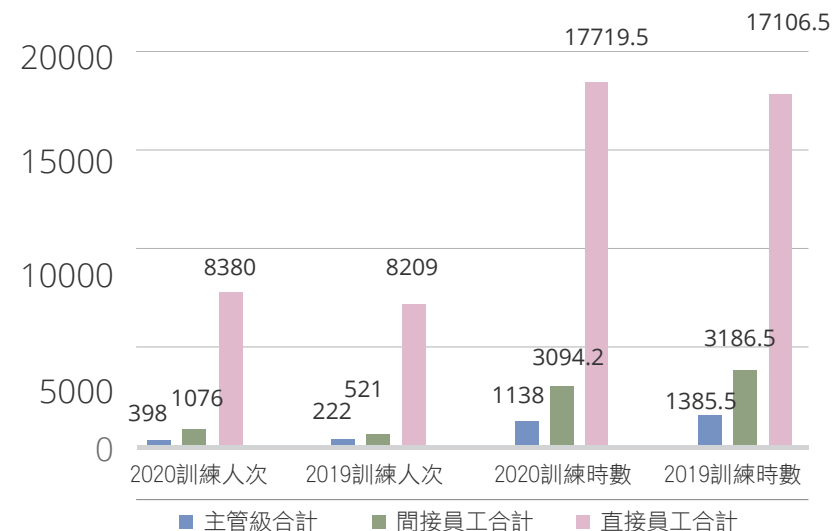
5.4 社會回饋與參與

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

【川湖集團 2020 年員工訓練人次時數圖】



- 1 | 2 1-2. 管理訓練 - ISO 45001 條文解析與實作
- 3 | 4 3-4. 專業技術訓練 - 機器視覺技術與應用實務
- 5 | 5. 新進人員銜接教育 - 講師評鑑



每年教師節發放電子賀卡

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

5.4 社會回饋與參與

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

5.2.3 持續改善的訓練績效

我們透過課後問卷、心得報告或測驗等來評估課程效益並回饋講師，同時也針對課程缺點加以改善，以利課程軟硬體更適切，授課效果更宏大。川湖集團進行各類訓練均有課後滿意度調查，針對學員各種回饋意見進行檢討改善，包含硬體環境、授課內容、教材良窳、講師表現及所學所獲等面向進行檢討改善，以達到員工職能精進、企業整體競爭力提升的雙贏目的。

5.3 員工福利

5.3.1 員工關係與發展

川湖集團秉著關懷員工的精神，積極促進良好的員工關係，藉由一連串的員工關係方案，包括勞資關係與獎勵、員工福利與活動、員工溝通、員工協助等措施，創造出對員工關係的支持環境，平衡工作與生活的需求，促進生產力與工作績效。

【勞資雙方各類溝通管道】

勞資關係與獎勵

- 定期勞資會議
- 勞資糾紛
- 員工意見管道
- 獎懲制度
- 資深員工表揚
- 提案改善委員會

員工活動

- 家庭日
- 三節與生日禮券
- 員工旅遊
- 部門聚餐補助
- 員工健康檢查
- 多樣化社團
- 健康促進活動

員工溝通

- 保密的溝通及暢通的申訴管道
- 部門單位內溝通

員工協助

- 結構化在職訓練與精神導師機制
- 各式諮詢服務
- 急難救助
- 婚喪喜慶補助
- 集哺乳室/醫護室設置
- 祈禱室及穆斯林專用祈禱室之設置



穆斯林專用祈禱室

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

5.4 社會回饋與參與

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

5.3.2 員工關係與就業權益保障

川湖集團重視雙向溝通，致力於強化主管與同仁，以及同仁與同仁間開放且透明的溝通管道，以促進勞資和諧，共創企業與員工的雙贏。公司所有正職同仁100% 受勞資雙方勞動契約保障，為維護所有員工工作權益，川湖集團遵守政府法令規定，當公司營運或有發生重大變化而可能影響勞工權益之事件，此類事件將即刻於公司內部網頁公告周知，以確保上下資訊對稱，所有合法之勞動條件均載明於勞動契約中。本報告撰述周期內並無立案之勞資爭議事件。

· 禁用童工

本公司遵守政府勞動法令聘僱員工，不分種族、年齡、性別、宗教及國籍等因素而差異，公司從未雇用童工，並會要求與敝司合作之廠商遵守禁用童工之規範。

· 定期勞資會議

每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。簽署相關勞動契約時亦會給予員工審閱，到職時方才繳交已簽署之勞動契約，職務調動時亦同。倘企業面臨大批資遣時之預告期，除截至報告書出版前敝司營運狀況良好、並無相關資遣情事外，公司相關資遣規定亦完全符合勞動基準法規範。

· 薪資保障

川湖集團相當重視員工的待遇與福利，每年均會透過市場薪資調查，將相關薪資數字提報薪酬委員會評議調薪與否及調薪幅度，考量面向除企業營運狀況外，總體經濟指標及社會面向等問題亦會全方位列入審議，整體薪資百分比高於法定最低薪資。

· 員工申訴管道

員工意見平台、員工關係權責單位專人受理、各廠區員工意見信箱、高階電子郵件信箱，此全程採保密方式進行，以確保員工權益。

· 部門單位內部溝通會議

宣導各單位主管進行部屬員工之關懷管理，將問題做適當解釋及化解不必要誤會，倘有不錯之建議或意見，亦可藉此向上反映，搭起雙向溝通的橋樑。

· 年度績效會談

本公司間接人員每半年、直接人員每個月即進行一次績效考核，員工除可自我檢視進度及適用性與否外，部門主管也可適時給予指導或關懷，達成雙贏局面。

· 申訴信箱

包括各廠區實體意見信箱及電子郵件信箱等方式，員工或有個人因素考量必須直接投書高層的話，可藉此完全保密之溝通及申訴管道進行，惟申訴人員須注意，於申訴時應盡可能地不要匿名，以利此申訴案件的整體調查。如有員工意見或建議，此亦可充當反映與溝通之平台。

· 人權重視

新進員工於報到首日即百分百接受人權的教育訓練，禁止因年齡、殘疾、民族、性別、婚姻狀況、國籍、政治面貌、種族、宗教、性取向、性別認同、工會成員身分等之不同而歧視；保全人員為外包企業派駐本公司，然而亦須要求對人權之宣導，除要求其符合勞基法之外，執行勤務時亦不能侵犯公司員工之人權，此其為職前訓練之基本訓練。截至本報告書問梓前，敝司均無任何侵犯人權情事及透過正式管道之侵犯人權案件存底。同時，公司所有員工工作時數均依據法令規定上限。本公司業已依照相關勞動法規定制訂工作規則並經主管機關核備，並公告讓員工了解。除了遵守當地政府法令外，亦承諾遵守 RBA 責任商業聯盟及其相關政策，包含無“衝突礦產”政策等。敝司除禁止任何型態的歧視外，對於身心障礙人士更提供就業保障。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

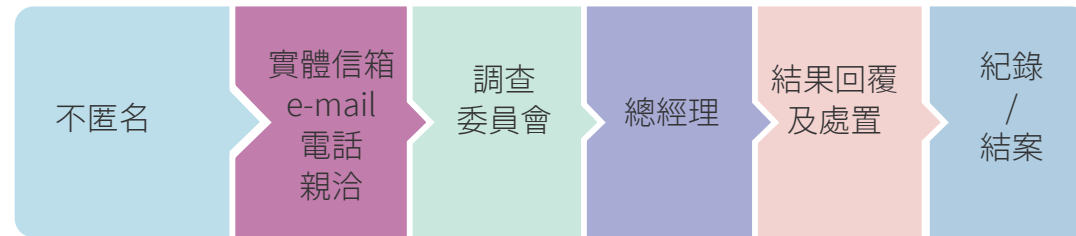
5.4 社會回饋與參與

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

【員工申訴及性騷擾處理流程圖】



· 電子佈告欄

透過內部網路公告並供查詢，例如公司命令宣告、人事佈告、環安宣導、教育訓練資源及其他類的員工補給站等。

· 人才招聘

敝司除透過市占率最大的 104 人力銀行網站與 1111 人力銀行網站不定期開出職缺網羅人才外，學校單位與區域性的就業博覽會亦會踴躍參與，從研發、製造專才到行銷專才均有適當儲備。必要時再透過人力派遣及仲介公司引進外部人力，彈性且及時充足企業所需。

川湖集團同仁透過公司內外部之管道反應員工意見，截至 2020 年底並無關於人權損害議題的反應與提問，類似的員工問題反映亦皆於 2 週內回覆並解決問題，100% 完成結案。

5.3.3 員工活動

職工福利委員會福利措施：福委會每年舉辦各式活動，包括年終旺年會、家庭日、部門聚餐、員工旅遊等，讓員工在多元而豐富的活動中紓解工作壓力，讓員工更認識彼此也促進川湖集團大家庭成員的感情。2020 年因應 Covid-19 新冠肺炎疫情關係，配合政府的政策宣導減少人群的聚集，故福委會停辦所有的活動，改由以發放禮卷方式給員工。同時福委會也依據章程歡迎員工集會結社，不因員工參與社團而給予不利處分，只要有益於身心的社團，福委會均歡迎提出成立。

福利補助及員工協助部份，福委會同時也重視其它福利補助，包含：結婚 / 生育 / 喪葬、子女獎助學等禮金、三節與生日禮、部門旅遊活動、部門月會、進修與傷病急難等補助。員工協助內容包括工作適應諮商、心理諮商、法律諮商、員工關懷講座、急難救助及個案協助轉介政府資源等協助，倘員工不清楚公司可以提供甚麼資源或協助，可向該單位助理、主管或逕向總管理處詢問亦可得到充份的資訊。



2020 年年終線上抽獎



2020 年子女獎助學金發放

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

5.4 社會回饋與參與

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

5.3.4 美味

為了滿足員工在用餐上的需求，除了有提供蒸飯及微波設施，讓員工可自行攜帶食物來加熱食用外，員工餐廳亦經由符合認證規範的團膳廠商每天推出營養均衡、菜色多變的餐點，2020 年因應 Covid-19 新冠肺炎疫情關係，為減少飛沫傳染，原團膳供餐為自助夾菜方式改為由中央廚房製作美味餐盒。對於有素食需求及喜歡輕食的員工，也提供符合及有富變化性的餐點，以滿足員工多重的味覺享受。



員工餐廳

而員工的用餐順序，也因應 Covid-19 新冠肺炎疫情關係，要求辦公室人員在自己的辦公位置上用餐，現場生產人員則規畫分批次至餐廳用餐，宣導用餐過程避免人與人之間的交談及接觸，餐廳的桌子則增加隔版，減少飛沫的傳遞。

5.3.5 便利

川湖廠所在地在路竹區順安路後鄉工業區內，川益廠所在地為高雄市路竹區南科管理局高雄園區，南來北往可由中山高速公路引道上下，自行開車亦可經由台一號省道進入園區，二廠距離甚近交通堪稱便捷。

廠區公共區域內設置有投幣式販賣機，以低於市價的優惠價錢，提供員工休息時間能便利補充飲料或小點心。員工餐廳內也同時設置有蒸飯設備及微波爐，可供員工隨時存放或加熱自備餐點。

通勤的員工可申請自行車、機車及汽車之停車位，川益廠區面積達 46 公頃，停車空間相當充裕，因此員工可依需求多樣申請。愛運動同仁可騎乘自行車，享受路科寬敞道路及綠意盎然遍野植栽，或是選擇搭乘南科管理局高雄園區的免費接駁車，到站後再步行到公司，運動同時亦可節能減碳。遇雨天或遠地欲開車通勤則可選擇開車無妨，停車場腹地廣大；遠距員工則可申請南科管理局高雄園區員工宿舍就近住宿，在距離廠區不到一公里之處，矗立三棟新式大樓，員工下班後五至十分鐘路程即可快速回到環境清幽、舒適安靜的住宿場所。園

區員工多數申請 7.5 坪的單身宿舍，其備有家具、電視及冰箱等生活設施，月租金約 5000 元上下。如有家眷同宿，亦可選擇四房二廳佔地 36.6 坪的宿舍，包含全套家具設施月租金約一萬三千餘元，此新式住宿大樓設備新穎頗受員工歡迎。



- | | | |
|---|---|--------------|
| 1 | 2 | 1-4. 寬敞的停車空間 |
| 3 | 4 | 5. 優惠價的自動販賣機 |
| 5 | 6 | 6. 園區的巡迴巴士 |

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

5.4 社會回饋與參與

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄



新穎的路科園區員工宿舍

5.3.6 充實

川湖集團不定期舉辦內外部訓練課程，提供明亮、寬敞的訓練教室供員工提升自我，廠區辦公棟內亦設有百人的階梯視聽教室，讓員工在舒適環境中提升自我新知。



辦公棟階梯視聽教室與訓練教室

5.4 社會回饋與參與

5.4.1 公益參與

『取之於社會，用之於社會』是本公司從事公益活動回饋社會的核心精神。

【捐書活動】

為達成圖書資源共享及環保愛地球理念，誠摯邀請全公司同仁將家中好書，分享给更多人，以延續圖書生命，合計約4大箱約100本書籍捐贈給附近社區之湖內圖書館供社區民眾閱讀。



公益回饋之一：捐贈書籍給在地圖書館

【物資捐贈】

每月與安得烈慈善協會配合捐贈20箱「膳糧食物箱」主要針對4-15歲受助兒少成長發育需求，常溫保存的「膳糧食物箱」內含主(食白米、麵條)、副食(奶粉、肉鬆、肉類罐頭及調理包、麥片、沖泡包、保久乳、營養餅乾)以及勵志刊物，關懷在貧困與飢餓中成長的孩子，陪伴他們度過艱苦時刻。



公益回饋之一：捐贈物資給弱勢家庭；員工自發性地至現場協助包裝



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

5.1 川湖的員工關係

5.2 員工的訓練與發展

5.3 員工福利

5.4 社會回饋與參與

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄



公益回饋之一：捐贈物資給弱勢家庭；員工自發性地至現場協助包裝

【發口罩套給員工】

於 Covid-19 新冠肺炎疫情初期期間，公司考量員工及客戶購買口罩不易，遂向製作布口罩工廠訂製大量的可水洗之布口罩，除了免費發給所有員工外，亦提供給遠在國外的客戶，降低員工及客戶因購買不到口罩之恐慌。



發口罩套給公司所有員工

5.4.2 產學合作與企業參訪

川湖集團為回饋社會，企業文化中訂有部分工作機會優先保留給在學學生，除可培養企業未來潛在人才外，亦可提供工作機會給予優質學生，此為雙贏的策略。為讓在學學生認識職場環境，本公司開放讓產學合作的學校學生團體申請至企業見習，在進入企業服務之前確切認識環境，及明白自己可以學習及貢獻的部分。無獨有偶的是，倘有興趣的學子過多，本公司亦可酌情安排單位主管幹部前往該學校進行說明。



中山工商至川益訪視

6. 職業安全衛生與健康管理

積極建立安全健康的工作環境並穩定維持更求精進，讓全公司所有工作夥伴的安全與健康獲得保障。



· 無同仁因工作而引發職業病故職業病率為0



· 員工健康檢查參加人數共有 1,124人



· 健康促進活動參與人數達1,670人



· 舉辦減重班參與者平均減重1.56公斤



· 獲科技部南部科學園區「推動職場工作平權」之選拔獲得優等獎



· 獲得衛生福利部國民健康署「健康職場認證 健康促進標章」



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

6.1 職業安全衛生管理

6.2 員工職業安全

6.3 員工健康管理

6.4 新冠病毒 (COVID-19) 防疫措施

第七章 污染防治與環境保護

附錄

6.1 職業安全衛生管理

職業安全衛生管理方針



對川湖集團的意義

我們秉持『每一個工作夥伴都是家人的觀念』，依法令成立專責管理單位，規畫督導廠內外各項職業安全衛生管理措施，以防止職業災害發生，讓我們所有工作夥伴的安全與健康獲得保障。



政策與承諾

我們遵循國內職業安全衛生相關法令，積極建立安全、健康的工作環境，並已取得 ISO 45001：2018 管理系統驗證，亦努力精進讓我們的環境與職業安全衛生管理系統可以與國際管理系統接軌，我們的環境安全衛生政策如下：

減廢減費，珍惜資源

綠色產品，關懷環境

風險管理，災害預防

遵循法規，永續改善



指導方針

我們承諾將遵循下列指導方針，展開本公司的環安衛管理系統：

1. 持續導入清潔生產技術，將能（資）源充分有效利用，落實工業減廢及污染預防之承諾。
2. 致力研發綠色產品，從設計階段，即考量「易回收、低污染、省資源、省能源」等環境化設計概念，以減少未來產品對環境可能的衝擊。
3. 安排適當的教育訓練及溝通管道，將本公司「環境、安全與衛生」政策、措施及其他要求事項，傳達給員工、承攬商、分包商及利害相關者，以普及環安意識，使其認知個人的環安衛責任，並確保落實工作者及工作者代表於協商及參與。
4. 遵行環保及職安衛法令及其他要求事項，建構並維持「環境與職業安全衛生管理系統」有效運作，全體協力持續推動改善活動，以對作業環境、活動、產品或服務過程之環境安全衛生風險有效控制，消除危害與降低職安衛風險、預防意外事故、營造安全舒適的工作環境促進員工健康與福祉。



目標與標的

我們以零職災目標作為出發點，將川湖廠區及川益廠區以每季度零職災設為職業安全衛生管理目標。



2020 年度執行成效

在 2020 年度，我們川湖廠區及川益廠區總計八個季度，皆達成每季度零職災目標。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

6.1 職業安全衛生管理

6.2 員工職業安全

6.3 員工健康管理

6.4 新冠病毒 (COVID-19) 防疫措施

第七章 污染防治與環境保護

附錄



2021 年度展望

展望 2021 年度，我們將延續 2020 年度推展的減災措施及行動方案，期望員工安全衛生意識更加提昇、消除或下降更多潛在風險，讓川湖廠區與川益廠區能夠藉此互相學習與良性競爭，以達成年度減災目標並提昇兩廠安全衛生文化。



川湖廠區 ISO 45001：2018 年版證書
 頒發組織：DNV.GL
 有效期限：2020/09/26 ~ 2023/09/26
 認證號碼：244933-2017-ASA-RGC-RvA



川益廠區 ISO 45001：2018 年版證書
 頒發組織：DNV.GL
 有效期限：2020/09/26 ~ 2023/09/26
 認證號碼：244933CC1-2017-ASA-RGC-RvA

6.1.1 職業安全衛生委員會

我們遵循職業安全衛生管理辦法設有職業安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，於 2020 年度委員會成員中勞工代表人數均佔所有委員人數三分之一以上，符合法律規定。使勞工對有關自身權益之安全衛生議題發表意見及參與討論，我們每季定期召開職業安全衛生委員會會議，辦理下面事項：



2020 年辦理職業安全衛生委員會情形

- | |
|-------------------------|
| 一、對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。 |
| 二、協調、建議職業安全衛生管理計畫。 |
| 三、審議安全、衛生教育訓練實施計畫。 |
| 四、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。 |
| 五、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。 |
| 六、審議各項安全衛生提案。 |
| 七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。 |
| 八、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。 |
| 九、審議職業災害調查報告。 |
| 十、考核現場安全衛生管理績效。 |
| 十一、審議承攬業務安全衛生管理事項。 |
| 十二、其他有關職業安全衛生管理事項。 |

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

6.1 職業安全衛生管理

6.2 員工職業安全

6.3 員工健康管理

6.4 新冠病毒 (COVID-19) 防疫措施

第七章 污染防治與環境保護

附錄

6.1.2 職業安全衛生統計

為降低職業災害的發生，工安管理單位、事故發生單位、生產技術單位與研發單位將共同進行事故調查、分析事故原因、提出改善對策、並同步於各部門之間水平展開改善措施，促使再發生機率降至最低。且於每季職業安全衛生委員會會議，向總經理及各與會委員報告事故調查、改善措施及預防類似狀況再發生之防範措施。

2020 年度我們川湖及川益兩個廠區，訂定每季度零職災為目標，總計八個季度皆達成每季度零職災目標。2020 年度我們並無同仁因工作而引發職業病，故職業病率為 0。川湖廠區、川益廠區男女性缺勤率及職業傷害統計結果整理如下：

【川湖廠區】

項目	全體	男性	女性
缺勤率 (AR)	0.01	0.01	0.02
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0
職業病率 (ODR)	0	0	0
因公死亡事故總數	0	0	0

【川益廠區】

項目	全體	男性	女性
缺勤率 (AR)	0.01	0.01	0.01
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0
職業病率 (ODR)	0	0	0
因公死亡事故總數	0	0	0

* 職業安全衛生統計，數據計算至 2020.12.31 日止

* 缺勤之定義：員工不僅是因公傷或職業病脫離工作崗位，失去勞動能力。包含之假別：病假、工傷假、事假、曠職。

計算公式：男性（女性）缺勤率 (AR) = 男性（女性）總缺勤時數 / 男性（女性）總工作小時數 × 100%

* 計算女性缺勤率時，病假不含生理假

* 失能傷害頻率 (FR) 指每百萬總經歷工時之失能傷害次數。

計算公式：男性（女性）失能傷害頻率 = 男性（女性）失能傷害人次數 × 106 / 男性（女性）總經歷工時

* 失能傷害嚴重率 (SR) 指每百萬總經歷工時之失能傷害損失日數。

計算公式：男性（女性）失能傷害嚴重率 = 男性（女性）失能傷害損失日數 × 106 / 男性（女性）總經歷工時

* 職業病率 (ODR) = 職業病總數 / 工作總時數 × 200,000* (* 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率)

6.2 員工職業安全

6.2.1 安全衛生文化提升

我們為了提升廠區員工作業安全性及建置良好安全衛生文化，我們每年度規劃不同方向減災策略，從提昇高風險設備安全防護性能、改善高風險作業項目下降危險等級，到推動員工自主安全衛生提案，在高層主管支持及各部門與工安管理單位共同努力下，整合集團兩廠區各單位資源，採取互相合作方式，設定五大主題推展措施：1. 目標設定、2. 消除不可接受風險、3. 強化安衛巡檢

稽核、4. 提升自主管理與虛驚事故提案及 5. 指標量化並定期檢討。除這五大主題持續循環推展下，我們更透過跨部門合作方式，結合兩廠區 RCI (Rapid Continuous Improvement 快速持續改善) 競賽，將安全衛生自主管理提案改善納入正面績效加分，幫助推動安全衛生改善的單位，在競賽評比上取得優良成績。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

6.1 職業安全衛生管理

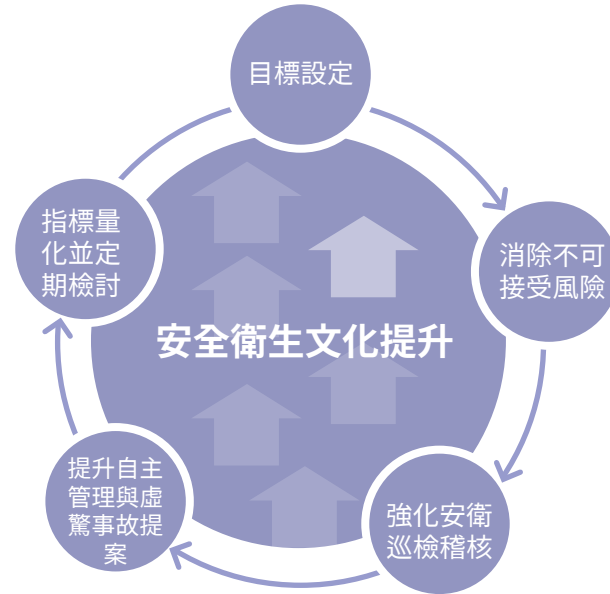
6.2 員工職業安全

6.3 員工健康管理

6.4 新冠病毒 (COVID-19) 防疫措施

第七章 污染防治與環境保護

附錄



為預防職災發生，我們推動自主管理與虛驚事故提案機制，鼓勵員工自主提報與職業安全衛生相關之自主管理改善案並參與改善，讓第一線員工與管理團隊合作集思廣益，共同為消除或下降各項作業潛在風險而努力。凡改善案經驗證，確實具有下降作業危害風險與效益，我們將給予參與改善團隊嘉獎鼓勵，以提昇全體員工重視並積極參予以達永續改善之政策與承諾。在 2020 年度，廠區員工因安全衛生自主提案及參與安全衛生改善案，記功獎勵員工總人次達 56 人次。

面對事故發生後的職災管理，我們依循職業安全衛生管理辦法及集團緊急應變管理程序，落實通報機制、詳細調查事故原因及提出可行預防對策並推展執行，以期有效預防同類型事故之再發生。

因此在安全衛生文化推展上，我們已從過去職業災害發生後再檢討如何改善的被動管理模式，轉變為跨部門的共同合作、找出潛在作業風險，並實施改善措施下降危害風險的安全衛生自主管理模式，於 2019 至 2020 年度，川湖廠區與川益廠區皆已達成連續兩年零失能件數成績。（備註：不包含交通事故案件）

6.2.2 承攬商管理

承攬商人員於廠內所占人數比例極少，但其入廠施工、維修、保養作業，皆有可能因為對於現場環境的不熟悉與安全衛生規定的不瞭解，而引起職業災害發生。所以，我們建立制度化的承攬商入廠施工管理程序，加強承攬商危害告知，建立稽核制度及承攬商績效管理指標，遴選績優承攬商入廠。

當承攬商與我們完成承攬合約時，須接受「承攬商進廠安全衛生工作守則暨危害告知」、遵行公司環安衛政策、國際環保公約、環境安全衛生法令及 RBA 準則要求，每個環節我們都嚴格管理，以確保作業過程中人員及財產的安全。

6.2.3 緊急應變

為了提升員工對危急事件的緊急應變能力，以因應緊急突發事件，降低人員傷害、財物損失及環境衝擊。我們每半年定期舉辦消防安全演練、且每年度規劃不同狀況主題的緊急應變處理教育訓練，增加員工危機應變的意識。

於 2020 年 07 月 23 日川益科技與科技部南部科學園區管理局、高雄市政府消防局、自來水公司、電力公司、保安警察第二總隊、高市府消防局第五大隊、第一中隊及所轄七個分隊及瑞隆分隊、路竹宣導分隊等相關單位，共約一百二十名人員，於川益科技廠區內辦理火災搶救演練，模擬高科技廠房火災搶救應變，從實際演練中藉以提升廠區消防應變能力，並強化廠區與科學園區及消防單位的聯繫與協調工作能力。



1	2
3	4

1. 高科技廠房火災搶救應變演練合影
2. 高科技廠房火災搶救應變演練
3. 高科技廠房火災搶救應變演練感謝狀
4. 消防實地滅火訓練



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

6.1 職業安全衛生管理

6.2 員工職業安全

6.3 員工健康管理

6.4 新冠病毒 (COVID-19) 防疫措施

第七章 污染防治與環境保護

附錄



1 | 2

1-2.2020 年度實施全廠員工疏散演練

6.2.4 作業環境監測

我們每半年會對所有廠區進行作業環境監測，並委託由合格監測機構執行監測業務。且實施前由工安單位、各部門主管、勞工代表事先與監測機構，共同評估與規劃作業環境監測之採樣策略與計畫，並確認檢測使用之儀器皆校正合格。作業環境監測之結果於當季職業安全衛生委員會進行檢討報告與制定改善措施，並公告讓全體員工週知。

書面報告由工安單位統一歸檔留存，作為後續勞工特殊健檢之依據及各單位主管派工之參考，以預防廠內職業疾病之發生。



作業環境監測計畫規劃會議

6.3 員工健康管理

6.3.1 員工健康照護與關懷

川湖集團提供優於法規項目與頻率的健康檢查服務，總計 2020 年度員工健康檢查參加人數共有 1,124 人，將照顧員工健康視為重要的健康管理一環，並由健檢統計結果作為健康促進活動之方向，如減重競賽、健康講座、營養與運動課程及戒菸等，以及搭配職業醫學專科醫師執行臨場健康服務，對於健康檢查結果有異常員工進行健康訪談，定期追蹤員工的健康狀況，提供職場母性保護與人因性肌肉骨骼相關諮詢及衛教，讓員工獲得完善的健康照護和關懷。

除此之外，我們更大幅提昇對於懷孕女性員工的照顧與關懷，佈置乾淨且充滿溫馨氣氛的哺集乳室，提供懷孕女性停車位、工作圍裙，對於 2020 年度總計有 18 名懷孕女性，由職醫進行工作安全評估與孕期健康管理，於 2020 年度更新增懷孕女性員工好孕報到好禮，營造一個生活工作平衡與安全的職場環境。於 2018 至 2020 年期間，連續三年參與科技部南部科學園區管理局舉辦之「推動職場工作平權」選拔，皆獲得優等獎項。



- | | | | |
|---|---|---|------------------|
| 1 | 2 | 3 | 1. 特殊作業健康檢查 |
| 4 | 5 | 6 | 2. 年度員工健康檢查 |
| 7 | | | 3. 懷孕女性員工關懷與職醫訪談 |
| | | | 4. 員工哺集乳室 |
| | | | 5. 南科職場平權優等獎 |
| | | | 6-7. 好孕報到好禮 |

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

6.1 職業安全衛生管理

6.2 員工職業安全

6.3 員工健康管理

6.4 新冠病毒 (COVID-19) 防疫措施

第七章 污染防治與環境保護

附錄

6.3.2 員工健康促進活動

維持員工身心健康，提升同仁健康意識與廠區的健康氛圍，積極推動健康促進系列活動，在 2020 年，我們主動參與活動人數達 1670 人次。

(1) 戒菸班 - 為愛戒菸：

我們與當地路竹衛生所合作，開設小班制戒菸班補助課程，課程連續六週，一週一次，鼓勵公司有意戒菸員工參與小班制戒菸班，降低員工吸菸人數，共同維護良好無菸環境。我們於戒菸班結束後，追蹤參與戒菸班同仁持續半年之成效，經統計參與戒菸班同仁維持戒菸狀態之成功率，達參與人數的百分之五十以上。

(2) 減重活動：

在減重活動中，我們導入全新自我管理減重方式，在為期五個月期間，規劃減重講座、安排減重成功同仁心得分享等一系列的減重活動。經統計 2020 年度參與者減重活動平均每人減重 1.56 公斤。



2020 年減重成果頒獎

(3) 預防傳染病：

川湖集團將健康職場視為重要的基石之一，擁有健康的職場環境，才能讓公司整體營運持續維持正常運作。而預防傳染病須由每位同仁從自我防範做起。透過與當地衛生所以及主管機關相互合作，對於登革熱病媒蚊、流行性流感等傳染性疾病，施以



告別肥胖講座



流感疫苗接種

預防疾病之相關宣導及知識教育，以及辦理高風險族群的員工，接受流感疫苗接種，達到預防更勝於治療之目的。

(4) 身心健康：

員工是造就企業成功發展的重要推手，所以我們不定期舉辦，身心理不同層面的衛教講座：情緒管理、紓壓講座。揪團參與南科園區敦親睦鄰球賽、公益路跑等運動，讓同仁對於職場或家庭上的壓力，獲得壓力的紓解，轉換為正向意念，進而提升自己、家人及周遭同事的身心健康，營造幸福職場環境，也增加對於企業的向心。



南科園區敦親睦鄰球賽



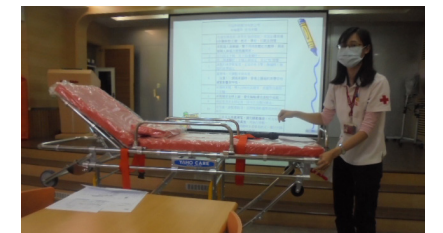
紓壓講座

(5) 緊急救護：

將廠區急救人員及緊急救藥箱提升明顯辨識度。定期讓 ERT 救護班基礎急救人員，接受緊急救護教育訓練：創傷處理、傷口包紮、傷者搬運和擔架使用及注意事項。



廠區急救藥箱



急救擔架使用教育訓練

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

6.1 職業安全衛生管理

6.2 員工職業安全

6.3 員工健康管理

6.4 新冠病毒 (COVID-19) 防疫措施

第七章 污染防治與環境保護

附錄

6.3.3 健康職場認證

川湖集團致力推動國民健康署健康職場認證事宜，由兩廠廠護主動積極規劃，並與各部門持續溝通及相互合作，我們建立了無二手菸暴露之工作場所，推動多項職場健康促進活動，讓川湖與川益兩廠於 2018 年，順利獲得衛生福利部國民健康署頒發之「健康職場認證 健康促進標章」。



川湖廠區 健康職場認證 健康促進標章
頒發組織：衛生福利部國民健康署
有效期限：2019/01/01 ~ 2021/12/31
證書編號：HPAA1071218



川益廠區 健康職場認證 健康促進標章
頒發組織：衛生福利部國民健康署
有效期限：2019/01/01 ~ 2021/12/31
證書編號：HPAA1071219

6.4 新冠病毒 (COVID-19) 防疫措施

因應 2019 年底新型冠狀病毒肺炎 (COVID-19) 疫情，川湖集團由總經理召集，緊急成立防疫應變小組，透過量測體溫、廠商及訪客管制、酒精消毒、保持安全社交距離……等防疫措施，並配合中央流行疫情指揮中心最新防疫指揮，廠內除做最即時之應變，更將防疫資訊與川湖集團供應商相互分享，以避免疫情對於公司的衝擊。

新型冠狀病毒肺炎 (COVID-19) 防疫措施

1. 掌握最新疫情資訊推展各項防疫措施及衛教。
2. 新增體感臉辨差勤系統，提昇體溫量測準確性、便利性。
3. 訪客及廠商實施管制及防疫措施。
4. 防疫物資儲備及發放防疫口罩套。
5. 重點區域定期消毒並配置酒精噴罐。
6. 廠區內各休息區採梅花座加大間距。
7. 員工餐廳餐桌新增隔板阻隔。
8. 員工餐廳供餐方式改為更安全之領取便當模式。
9. 吸菸區採定點噴漆方式，標識安全距離。
10. 推動電梯防疫新禮貌運動。
11. 與供應商分享防疫資訊。
12. 建置居家連線辦公與線上視訊會議系統。



- | | | | |
|---|---|---|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 1. 新增體感臉辨差勤系統，提昇體溫量測準確性、便利性。 |
| 4 | 5 | 6 | |
| 7 | | | |
2. 訪客及廠商實施管制及防疫措施。
 3. 電梯防疫新禮貌運動及重點區域配置酒精噴罐。
 4. 對外籍同仁實施防疫衛教。
 5. 教育訓練室採梅花座管制。
 6. 贈與全體員工防疫口罩套。
 7. 員工餐廳餐桌新增隔板阻隔。

7. 污染防治與環境保護

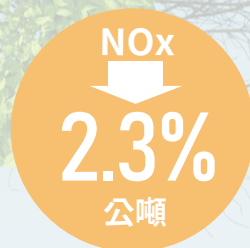
透過教育訓練使員工或代表工作人員瞭解公司環境政策，減少空氣汙染、廢水與廢棄物產生，降低環境衝擊，並持續改善，以符合環境保護法規要求。



· 環保支出投入共
新台幣599.1萬元



· 廢棄物回收率較2019年
平均成長0.15%



· 空氣污染物質年排放量較
2019年氮氧化物下降2.3%



· 比預計排放量減少2277.24
公噸CO2e之排放



· 川湖廠製程廢水
回收率約為68.9%



· 固體廢棄物產生2019年
減少1.45公斤/千組產品



· 水質檢測皆符合水污染
防制法規規定

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

7.1 環境政策

7.2 能源管理

7.3 水資源管理

7.4 廢棄物管理

附錄

7.1 環境政策

川湖對環境具衝擊性者為生活污水、事業放流污水、廢棄物與固定汙染源排放廢氣等，川湖廠自 1998 年開始推動環境管理系統，於 1999 年取得 ISO14001 環境管理系統的認證，川益廠於 2008 年取得認證，並由環境與環安衛推行小組及各部門專責人員推行 ISO14001 環境管理系統，並透過教育訓練使員工或代表工作人員瞭解公司環境政策，減少空氣汙染、廢水與廢棄物產生，降低環境衝擊，並持續改善，以符合環境保護法規要求。



川湖廠區 ISO 14001：2015 年版證書

頒發組織：DNV.GL

有效期限：2020/09/23 ~ 2023/09/23

認證號碼：1439-1999-AE-RGC-RvA



川益廠區 ISO 14001：2015 年版證書

頒發組織：DNV.GL

有效期限：2023/09/23 ~ 2023/09/23

認證號碼：1439CC1-1999-AE-RGC-RvA

7.1.1 污染防治現況

本公司堅持合法經營，針對各種環保法規要求標準進行符合性評估，若發現有超標風險即採取改善措施。廢棄物管理方面，本公司在 2020 年無洩漏的狀況發生，並且逐年提升廢棄物回收率，降低最終焚化與掩埋率，亦藉由廢棄物回收增加實際收入，減少廢棄物處理成本。

川湖廠與川益廠廢棄物回收率分別已達 93.7% 與 97.51%，較 2019 年平均提升 0.15%，非資源性廢棄物（如生活垃圾）則送至焚化廠進行焚化處理後掩埋。而在空汙與水汙的污染防治上，皆符合環保署所規定之排放標準，並在過去的四個財政年度中，本公司沒有支付任何與環境或生態問題相關的重大罰款（> 10,000 美元）。

7.1.2 環保支出

川湖投入環保相關防治設備、污染處理費用、環保管理系統及檢測費用等資源，以符合環保法規要求、降低環境污染及永續環境管理之目標。2020 年川湖廠及川益廠環保支出合計新台幣 599.1 萬元，亦為了落實社會責任，而付出更多的環境成本，以示對環境保護之重視。

【歷年川湖廠投入環保支出費用】

類別	2018 年	2019 年	2020 年
空氣污染防治費用	3	51	33
水污染防治費用	117	75	516
廢棄物清理費用（一般）	1,298	1,064	1,025
廢棄物清理費用（有害）	662	775	1,050
環保相關檢測費用	177	158	247
環保相關設備維護費用	395	624	2,235
合計	2,652	2,748	5,106

單位：新台幣（仟元整）

【歷年川益廠投入環保支出費用】

類別	2018 年	2019 年	2020 年
水污染防治費用	222	324	410
廢棄物清理費用（一般）	368	450	419
環保相關檢測費用	90	13	11
環保相關設備維護費用	16	43	45
合計	696	830	885

單位：新台幣（仟元整）

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

7.1 環境政策

7.2 能源管理

7.3 水資源管理

7.4 廢棄物管理

附錄

7.2 能源管理

能源節約管理方針



對川湖集團的意義

公司營運逐年成長，對能資源依賴度也持續升高，川湖藉由提高能源使用效率，持續汰換非綠色節能設備，以減少溫室氣體排放，以達到綠色產品及關懷環境的企業目標。



政策與承諾

積極推動節能減碳改善，持續提高生產能源使用效率，減少營運對環境造成的影響。



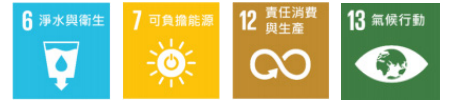
行動辦法

1. 川湖廠電鍍 B 線整流器更換為高效率機，以節省用電。
2. 川湖廠數台沖壓設備馬達更換為變頻控制馬達，以節省用電。
3. 川湖廠沖床設變為 100hp 變頻器，可有效節能。
4. 川益廠 1F 成型課二區照明節能改善，將 69 組 500W 複金屬燈汰換為 80W LED 天井燈，瓦數降低符合照明規定又可節能。
5. 川益廠沖床節電改善，新購 15T 沖床 15 台無省電裝置，當產品換線待機、休息時間未關閉電源時，易造成能源浪費。自行於沖床程式新增內部計時，10 分鐘未操作，即自動切斷油壓風扇及馬達電源。
6. 川益廠產線區域照明改善，將 2F 裝配 5 條輸送機產線區域照明 4 尺 20W 雙燈管 LED 照明 270 組，更換為 LED 80W 天井燈 90 組。
7. 川益廠辦公棟騎樓區域照明改善，將 6 組 100W 鹵素燈，汰換為 20W LED 崁燈，並加裝光源微波感應器，90 秒自動斷電，節省用電。
8. 川益廠廠房棟冰水主機系統散熱節能改善，將冰水主機系統 4 台 400W 散熱風扇，原每日 24HR 運轉，增設計時器，控制每日 7HR 運轉時間，節省用電。



目標與標的

1. 川湖廠預計排放量減少 55.632 噸 CO₂e 之排放。
2. 川益廠預計排放量減少 132.45 噸 CO₂e 之排放。
3. 川湖廠製程耗水減量目標預計降至 16.99 公升 / 平方公尺。
4. 川湖廠生活污水減量目標 511.32 公升 / 人。
5. 水質檢測符合水污染防治法規規定。
6. 二廠固體廢棄物減量目標降至 15.99 公斤 / 千組產品。



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

7.1 環境政策

7.2 能源管理

7.3 水資源管理

7.4 廢棄物管理

附錄



執行成效

1. 川湖廠原預計排放量為 5329.23 公噸 CO₂e，實績為 2817.65 公噸 CO₂e，減少 2511.582 噸 CO₂e 之排放。
2. 川益廠原預計排放量為 5265.11 公噸 CO₂e，實績為 3693.18 公噸 CO₂e，減少 1571.93 噸 CO₂e 之排放。
3. 川湖廠實際製程耗水量為 16.98 公升 / 平方公尺。
4. 川湖廠實際生活污水量為 453.69 公升 / 人。
5. 經政府及第三方公正單位水質檢測皆符合水污染防治法規規定。
6. 實際固體廢棄物產出為 14.98 公斤 / 千組產品。

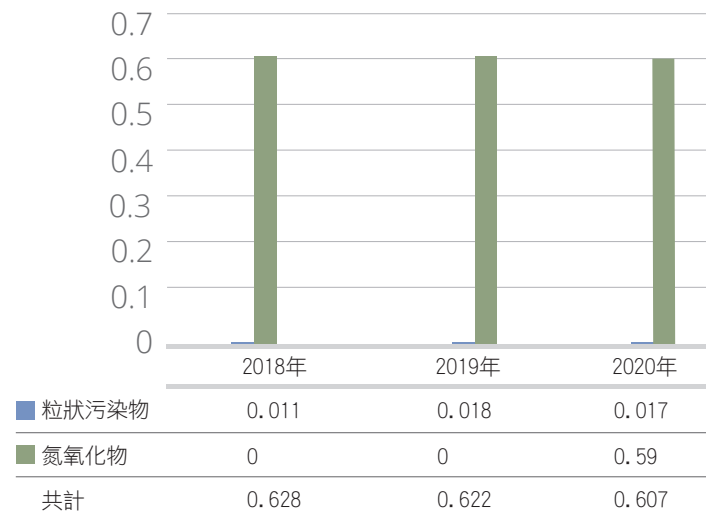
7.2.1 空氣污染管理

川湖廠空氣污染物質來自燃氣鍋爐燃燒與製程廢氣排放，污染物質主要為氮氧化物 (NO_x) 及粒狀污染物。空調用冷媒屬於會消耗臭氧層的物質 (Ozone Depleting Substances, ODS)，均密封於空調設備中循環，因此無破壞臭氧層之疑慮。

川益廠沒有固定污染源，生產製程亦無使用 ODS，僅空調用冷媒屬於 ODS，但使用過程均密封於空調設備中，循環使用也無洩漏發生，因此無破壞臭氧層之疑慮，亦未產生硫氧化物、氮氧化物及其他固定源污染物。

【川湖廠近三年固定污染源年排放量】

單位：公噸



7.2.2 溫室氣體管理

聯合國跨政府氣候變遷小組 (IPCC) 於 1990 年之報告指出，溫室氣體排放會造成全球氣候暖化，是導致全球氣候變遷的主要原因，低碳經濟 (Low Carbon Economy) 儼然成為現今經濟與投資主流。為對抗氣候變遷與全球暖化，溫室氣體減量是重要手段，綠色採購遂成為 King Slide 採購政策之重要考量。公司採購部門對於供應商均要求其材料及生產製程須符合環保標準，並選擇供貨地點距離較近的供應商，以降低原物料運送對環境的衝擊。對內鼓勵員工多走樓梯少用電梯，員工上下班亦多選擇高雄在地，降低人員運輸對環境的衝擊。

溫室氣體排放可分為直接排放及間接排放。川湖廠 2020 年溫室氣體直接排放量為公務車 0.05 公噸 CO₂e，天然氣碳排放量為 693.89 公噸 CO₂e，間接排放量全年外購電力碳排放量為 3867.8 公噸 CO₂e，全年外購水力碳排放量為 62.21 公噸 CO₂e，總計為 4623.95 公噸 CO₂e，報告期間無其他相關間接之溫室氣體排放。2020 年因疫情影響產能降低，稼動率降低，以致溫室氣體總排放量減排 4.56%，達成預計排放量減量目標，再以每千組產品產出之溫室氣體重量觀察，數值亦是顯著低於 2019 年。

川湖廠 2021 年因公司預定成長 10%，設備稼動率提昇產出，導致溫室氣體預估排放量為 5329.23 公噸，排放量較 2019 年增加 10%。但 2021 年川湖仍計畫持續執行溫室氣體減排措施，預計減量目標 1.04%，計畫將沖壓設備馬達更換為變頻控制馬達，合計更換 4 台 10hp 以及 2 台 15hp 馬達，及沖床設備為 100hp 變頻器，預計共可減少 55.632 噸 CO₂e 之排放量。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

7.1 環境政策

7.2 能源管理

7.3 水資源管理

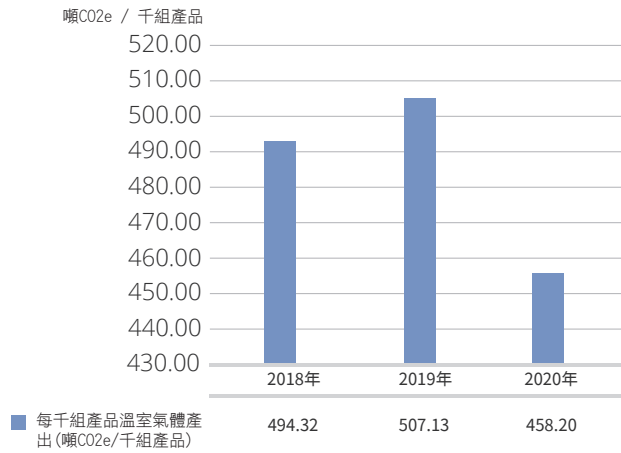
7.4 廢棄物管理

附錄

【川湖廠近三年溫室氣體排放盤查結果】



【川湖廠近 3 年每千組產品產生之溫室氣體重量】

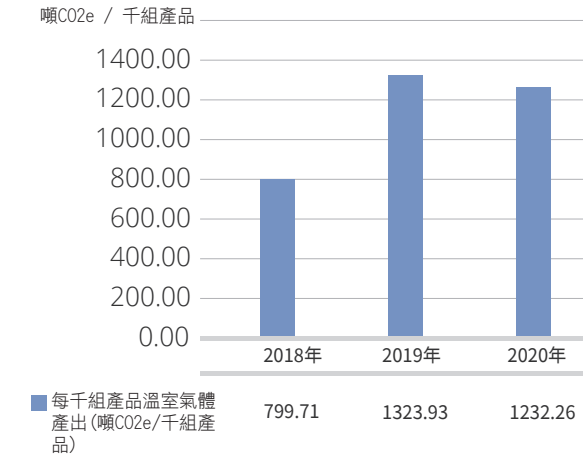


川益廠 2020 年溫室氣體直接排放量為公務車 3.14 公噸 CO2e；間接排放量全年外購電力碳排放量為 3688.52 公噸 CO2e；全年外購水力碳排放量為 1.52 公噸 CO2e，總計為

3693.18 公噸 CO2e，報告期間無其他相關間接之溫室氣體排放。因 2020 年產能增加原預計排放量為 5265.11 公噸 CO2e，目標減量 2.52%，已達成預計排放量減量目標，單看溫室氣體排放盤查結果 2020 年為增加，但若換算成每千組產品所產出之溫室氣體重量觀察，亦是顯著低於 2019 年。

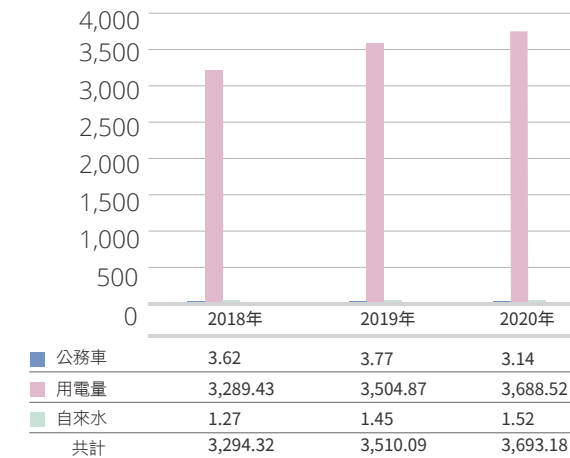
川益廠 2021 年溫室氣體預計排放量為 5539.77 公噸，預計減量目標 2.50%。為達此目標，計畫進行 1F 成型課三區照明節能改善、400T 冷卻水塔定期清洗專案、塑膠區照明節能、廠區道路照明改善、P83 I 線照明改善改善，預計可減少 138.45 公噸 CO2e 之排放量。

【川益廠近 3 年每千組產品產生之溫室氣體重量】



註：川益廠 2018-2020 年因產能擴充造成碳排放量增加。

【川益廠近三年溫室氣體排放盤查結果】



註：換算成依每千組產品所產出之溫室氣體重量觀察，亦是顯著於減少。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

7.1 環境政策

7.2 能源管理

7.3 水資源管理

7.4 廢棄物管理

附錄

7.2.3 能源減量

為了落實能源減量策略，川湖廠與川益廠於 2020 年執行多項節能改善措施。

【川湖廠節能減排措施】

節能類別	項目說明	節省電力與碳排放	照片
電鍍 B 線整流器更換為高效率機	原整流器為一般型效率之設備，更換為直流／交流快速交換之低電壓高電流 HPS 高效率電源整流器。	全年節省電力 401280 度，減少碳排放 401280 x 0.533=213.882 公噸 CO2e。	
成型課沖壓設備馬達更換為變頻控制馬達	馬達更換為變頻控制 15HP 馬達 *5 台，可有效節能 40%。	全年節省電力 55800 度，減少碳排放 55800 x 0.533=29.741 公噸 CO2e。	
成型課 315T 沖床設變為 100hp 變頻器	馬達更換為變頻控制 75HP 馬達 *1, 可有效節能 40%。	全年節省電力 4938 度，減少碳排放 4938 x 0.533=2.632 公噸 CO2e。	

【川益廠節能減排措施】

節能類別	項目說明	節省電力與碳排放	照片
1F 成型課二區照明節能改善	製造 1F 成型課二區 69 組 500W 複金屬燈，汰換為 80W LED 天井燈，瓦數降低符合照明規定又可節能。	全年節省電力 231434 度。減少碳排放量 231434 x 0.509/1000=117.80 公噸 CO2e。	
新購 15T 沖床節電改善	新購 15T 沖床 15 台無省電裝置，當產品換線待機、休息時間未關閉電源時，易造成能源浪費。自行於沖床程式新增內部計時，10 分鐘未操作，即自動切斷油壓風扇及馬達電源。	全年節省電力 25313 度。減少碳排放量 25313 x 0.509/1000=12.88 公噸 CO2e。	
2F 裝配 5 條輸送機產線區域照明改善	製 2F 裝配 5 條輸送機產線區域照明 4 尺 20W 雙燈管 LED 照明 270 組，更換為 LED 80W 天井燈 90 組。	全年節省電力 11880 度。減少碳排放量 11880 x 0.509/1000=6.05 公噸 CO2e。	

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

7.1 環境政策

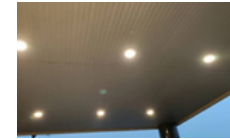
7.2 能源管理

7.3 水資源管理

7.4 廢棄物管理

附錄

辦公棟騎樓區域照明改善	辦公棟騎樓區域 6 組 100W 鹵素崁燈，汰換為 20W LED 崁燈，並加裝光源微波感應器，90 秒自動斷電，節省用電。	全年節省電力 847 度。 減少碳排放量 $847 \times 0.506 / 1000 = 0.43$ 公噸 CO ₂ e。
-------------	--	--



廠房棟冰水主機系統散熱節能改善	廠房棟冰水主機系統 4 台 400W 散熱風扇，原每日 24HR 運轉，增設計時器，控制每日 7HR 運轉時間，節省用電。	全年節省電力 9792 度。 減少碳排放量 $9792 \times 0.509 / 1000 = 4.98$ 公噸 CO ₂ e。
-----------------	---	--



7.3 水資源管理

水資源的議題橫跨了經濟、社會、自然、人文發展、能源供應...等層面，如何有效使用是 21 世紀的一大課題。『水』影響了經濟發展及人類生活品質，各國視為國家建設最重要的一環。川湖廠與川益廠 100% 使用自來水，未使用地下水，故無抽取地下水造成地質下陷衝擊問題。

廠區	水源	排放地	相關法規與標準
川湖	自來水公司第七區管理處坪頂淨水廠	阿公店溪	水污染防治法
川益	自來水公司第七區管理處坪頂淨水廠	南部科學園區管理局高雄園區污水處理廠	南部科學園區台南園區暨高雄園區污水下水道容許標準暨收費標準

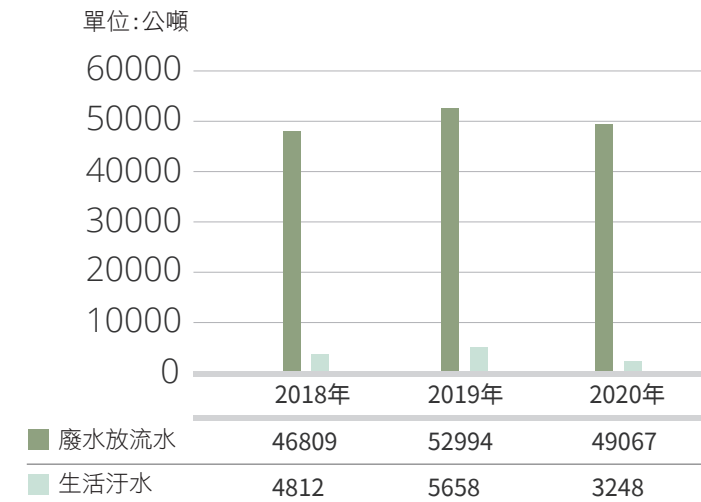
7.3.1 廢污水管理

川湖廠廢污水排放包含製程廢水與員工生活污水，將近七成製程廢水經水資源回收系統再利用於製程上，約三成製程廢水經廢水處理系統處理至符合法規標準後排放，排放之廢污水經水利局渠道排放至大海未被再利用。

【2020 年廢污水排放量】

廠別	控管項目	公噸 / 年
川湖	製程廢水	49,067
	生活污水	3,248
川益	生活污水	6,940.402

【川湖廠近三年製程廢水及生活污水排放量】



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

7.1 環境政策

7.2 能源管理

7.3 水資源管理

7.4 廢棄物管理

附錄

廠排放之廢污水水質檢測每半年實施一次，皆委託環保署認可之第三方公正單位採樣檢測，並每天由化驗室檢測並記錄水質數據，監控水質變化，以符合水污染防治法規規定，故川湖廠之廢污水排放對於水體和生物多樣性不會造成影響與衝擊。

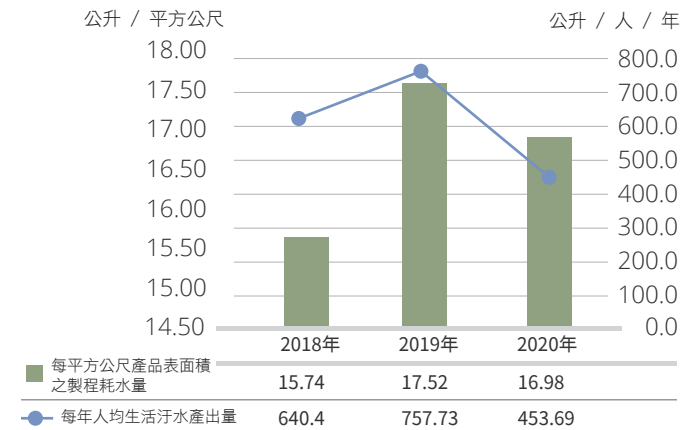
【川湖廠 2020 年水質檢測】

項目	水溫 (OC)	pH	SS(mg/L)	COD(mg/L)	鋅 (mg/L)
法規標準	35	6-9	30	100	5
檢測結果	30-31.7	7.7-8.4	14-24.7	28.4-42.9	0.37-0.56
符合度	符合	符合	符合	符合	符合

川湖廠 2020 年製程耗水減量目標預計降至 16.99 公升 / 平方公尺產品表面積，而 2020 年實際製程耗水量為 16.98 公升 / 平方公尺，達成製程耗水減量目標主要措施為定期更換二座 RO 機組 RO 膜，以維持最佳回收水去除率及回收率。

2020 年川湖廠實際生活污水量為 453.69 公升 / 人，達成生活污水減量目標 750.15 公升 / 人，達成減量目標主要措施為持續加強員工節水觀念教育，及調降廠區局部供水水壓，以減少生活污水排放。

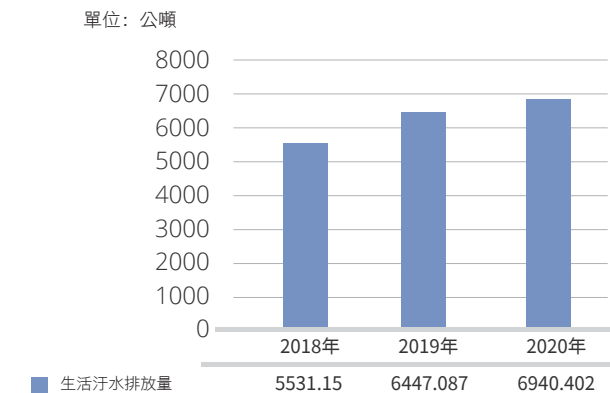
【川湖廠近三年製程耗水量及每年人均生活污水產出量統計】



480 公噸 RC 廢水調整系統

川益廠並無製程廢水，主要為員工生活污水，2020 年廢水總排放量 6940.402 公噸。生活污水先以預鑄式化糞池進行前處理，之後再排放至園區之污水處理廠，最後再統一排放至阿公店溪。南科管理局委託高科污水廠每月定期 4 至 5 次檢測廢水水質，確保污水不致對環境造成影響，而檢測結果也均符合園區水質標準，對於環境與生態保護區並不會造成影響及衝擊，亦不會影響生物的多樣性及任何保育類動物的生存繁衍。

【川益廠近三年生活污水排放量】



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

7.1 環境政策

7.2 能源管理

7.3 水資源管理

7.4 廢棄物管理

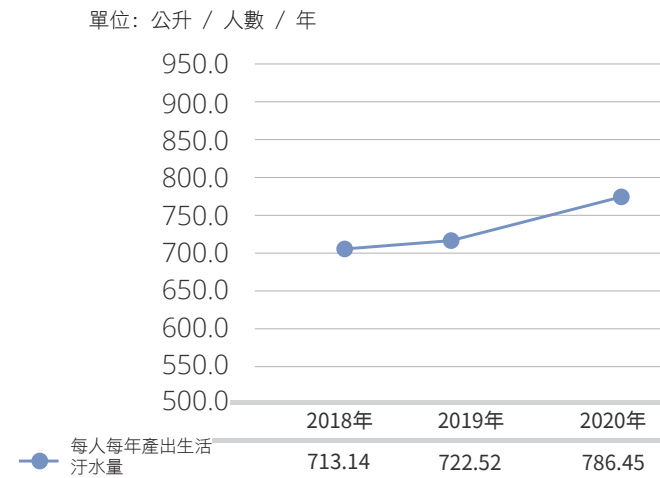
附錄

【川益廠 2020 年高科污水廠水質檢測】

項目	水溫 (°C)	pH	SS(mg/L)	COD(mg/L)	BOD(mg/L)
法規標準	35	5~10	<250	<450	<250
檢測結果	22.6~31.9	7.5~8.1	5.8~29.0	77.9~188	34.1~62.6
符合度	符合	符合	符合	符合	符合

2020 年川益廠生活污水量年人均生活污水產出量目標為 715.29 公升，實際生活污水產量為 786.40 公升 / 人 / 年，今年度因新冠肺炎 (COVID-19) 疫情關係，按中央疫情指揮中心規範加強廠區清潔消毒，員工手部加強用洗手乳和肥皂清潔等防疫措施，造成汙水水量增加，未達到目標值。為達成 2021 年度目標為年人均生活污水產出量 778.53 公升，因應措施 (一) 每半年度實施節水教育訓練，措施 (二) 加強用水設備巡檢如水龍頭閥門是否溢漏、沖廁自動感應沖水系統是否異常等，以減少非必要之汙水產出。

【川益廠近三年每年人均生活污水產出量統計】



7.3.2 水資源再利用

延續 ISO 14001 減廢減費，珍惜資源之環境政策，川湖廠區設置水資源回收系統，將製程產生之廢水回收回產線上使用，大幅減少自來水的使用，充分

再利用水資源，2020 年製程廢水經 RO 逆滲透系統之回收率約為 68.9%。川益廠區內設置景觀池，收集雨水並作為澆灌綠地之用，以充分再利用水資源

【川湖 2020 年回收水比率】

廠別	控管項目	公噸 / 年
川湖	廢水放流水	49,067
	生活污水放流水	3,248
	回收純水量	115,286

廠別	控管項目	百分比 (%)
川湖	回收水回收率 *	68.9

註：回收水回收率 (%) = (回收純水量 / 製程排放回收處理水量 + 補充自來水量) X 100%



1 纖維過濾系統 2. RO-1 逆滲透系統 3. 污泥乾燥設備
4. 污泥乾燥設備 5. 川益廠區景觀池

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

7.1 環境政策

7.2 能源管理

7.3 水資源管理

7.4 廢棄物管理

附錄

7.4 廢棄物管理

King Slide 所有原物料採購時，均已考量可能產出之廢棄物，並無《巴塞爾公約》所規定之有害廢棄物。川湖廠主要的廢棄物來源為員工生活廢棄物、一般及事業有害廢棄物三大類，而川益廠主要的廢棄物來源為員工生活廢棄物、零組件進貨之包裝材料兩大類。為落實廢棄物管理，使同仁能落實垃圾分類暨資源回收，針對廢棄物的管理，我們明確垃圾分類並經由員工教育宣導，貫徹廢棄物減量之理念，各式廢棄物皆依環保法規委託合格廠商清運處理。生活廢棄物委由焚化廠進行焚化處理，資源回收物品分類集中後委託回收廠商處理。

【事業廢棄物產出與處理統計】

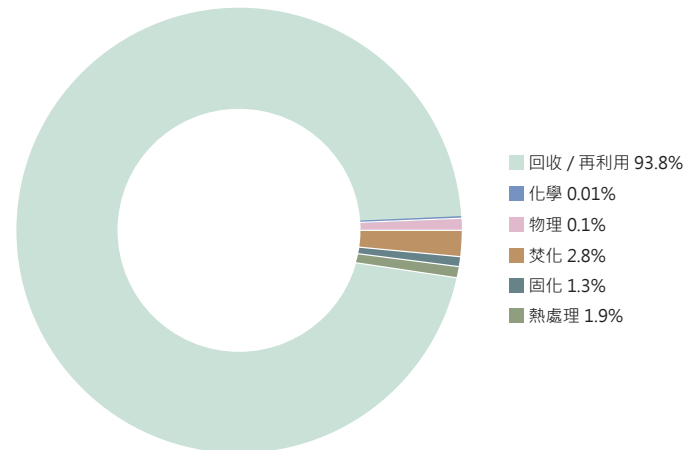
有害廢棄物 (公噸)

處理方式	重量
固化處理	36.87
化學處理	0.22
小計	40.98

有害廢棄物 (公噸)

處理方式	重量
焚化	79.1
物理處理	2.03
熱處理	53.1
回收 / 再利用	2636.22
小計	2770.45

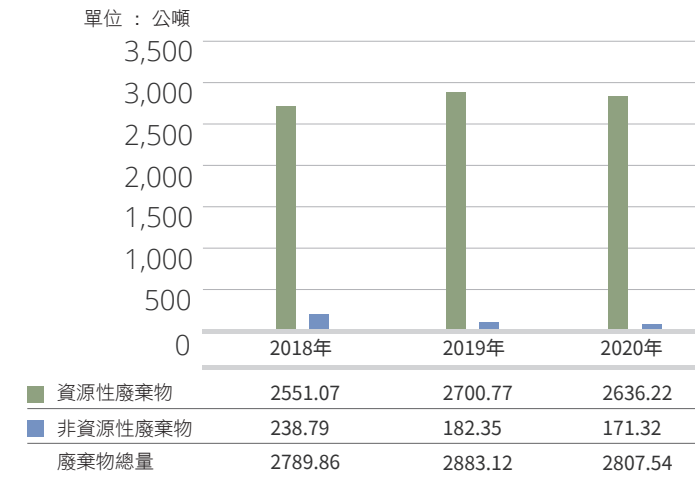
【各廢棄物處理方式之比例】



2020 年度川湖廠總廢棄物產出量 2807.54 公噸，非資源性廢棄物 171.32 公噸，占整體比例 6.1%；而資源性廢棄物總產出量為 2636.22 公噸，占整體比例 93.9%，主要回收品項為廢鐵與廢白鐵，佔總回收量達 97%。因川湖廠以沖壓製程為大宗，主要原料為鐵材，故其廢鐵與廢白鐵下腳料回收也最大量，其餘廢紙、廢塑膠膜、廢塑膠、廢木棧板等，回收量均在 1.0% 以下，未來將持續提升製程良率，減少廢金屬之產出，達到工業減廢目標。



【川湖廠近 3 年廢棄物處理量】



川湖集團 2020 年固體廢棄物減量目標降至 15.99 公斤 / 千組產品，而實際固體廢棄物產出為 14.98 公斤 / 千組產品，有達成年度減量目標。若將川湖廠與川益廠分拆計算，川湖廠實際固體廢棄物量為 16.16 公斤 / 千組產品，川益廠實際固體廢棄物量為 12.39 公斤 / 千組產品；2021 年川湖集團固體廢棄物減量目標為 2020 年實績下降 0.5% 為 14.91 公斤 / 千組產品。

2020 年川湖廠達成減量目標的主要因為員工垃圾分類教育仍然持續進行，及固體廢棄物清運前檢視，減少資源性廢棄物誤判為非資源性廢棄物比例，藉此降低非資源性廢棄物產出量。

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

7.1 環境政策

7.2 能源管理

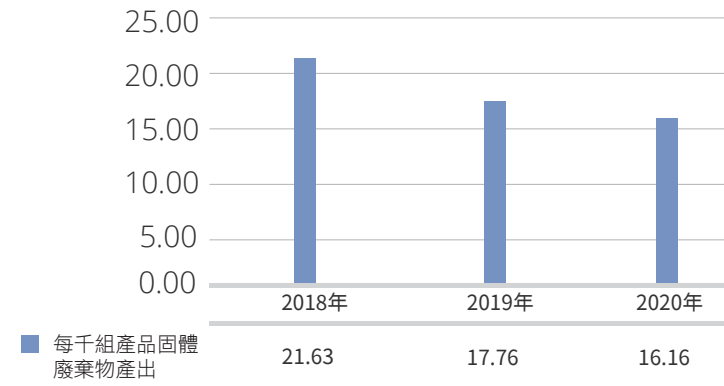
7.3 水資源管理

7.4 廢棄物管理

附錄

【川湖廠近 3 年每千組產品產生非資源性廢棄物重量】

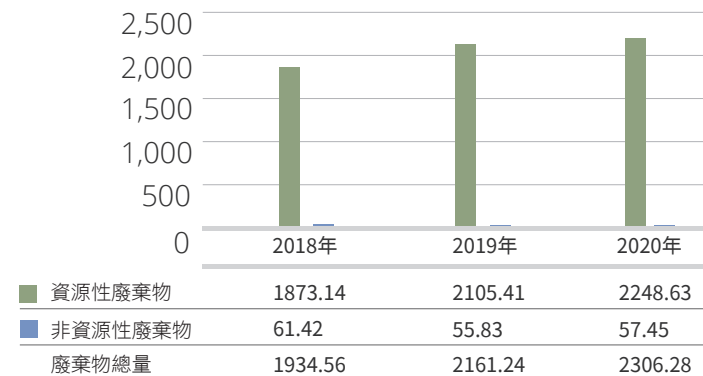
單位：公斤 / 千組



川益廠 2020 年度資源回收量提升 0.09%；而資源性廢棄物總產出量為 2248.63 公噸，占整體比例約 97.51%。因生產製程與川湖廠類似，主要回收品項同為廢鐵與廢白鐵佔總回收量逾 96.41%，廢紙佔約 1.78%、廢塑膠膜佔約 0.47%，其餘如廢塑膠、廢木棧板、日常生活回收物品等佔約 1.34%。

【川益廠近 3 年廢棄物處理量】

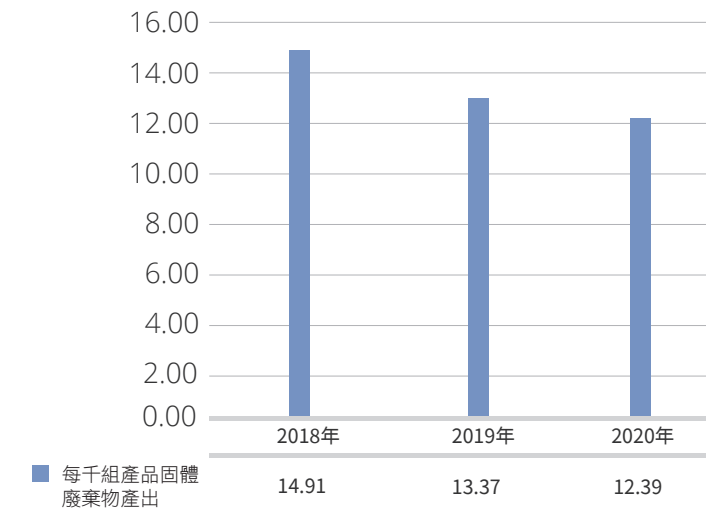
單位：公噸



依集團年度固體廢棄物產出比例拆分，川益廠 2020 年實際固體廢棄物產出量為 12.39 公斤 / 千組產品，有達到 2020 年度減量目標 13.22 公斤 / 千組產品。為達 2021 年減量目標每千組產品固體廢棄物產出量降至 12.33 公斤，措施 (一) 產線生產報表改成電子化減少紙張填寫、措施 (二) 每半年度做廢棄物分類教育訓練強化資源垃圾和非資源垃圾分類觀念，以降低固體廢棄物產出量。

【川益廠近 3 年每千組產品產生非資源性廢棄物重量】

單位：公斤 / 千組



關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概況

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

附錄一：全球永續性報告指標

GRI Standards 對照表

附錄二：ISO26000 對照表

附錄三：聯合國全球盟約對照表

附錄一：全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表

GRI 準則	準則編號	揭露項目	對應章節	頁碼
1. 組織概況				
一般揭露	102-1	組織名稱	2. 公司概況	8
一般揭露	102-2	活動、品牌、產品與服務	2. 公司概況	8
一般揭露	102-3	總部位置	2. 公司概況	8
一般揭露	102-4	營運活動地點	2. 公司概況	8
一般揭露	102-5	所有權與法律形式	2. 公司概況	8
一般揭露	102-6	提供服務的市場	2. 公司概況	8
一般揭露	102-7	組織規模	2. 公司概況	8
一般揭露	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 川湖的員工關係	40
一般揭露	102-9	供應鏈	4.3 川湖的合作夥伴	36
一般揭露	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	2019 年無重大改變	NA
一般揭露	102-11	預警原則或方針	3.1 公司治理現況 3.4 風險管理	20 26
一般揭露	102-12	外部倡議	1. 總覽	3
一般揭露	102-13	公協會的會員資格	2. 公司概況	8
2. 策略				
一般揭露	102-14	決策者的聲明	1.1 董事長的話 1.2 總經理的話	4 5
一般揭露	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	4.1 鑑別與溝通	30
3. 倫理與誠信				
一般揭露	102-16	價值、原則、標準及行為規範	3.3 道德價值與從業行為	25
一般揭露	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	3.3 道德價值與從業行為	25

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

附錄一：全球永續性報告指標

GRI Standards 對照表

附錄二：ISO26000 對照表

附錄三：聯合國全球盟約對照表

4. 治理				
一般揭露	102-18	治理結構	2.2.3 公司組織系統	14
一般揭露	102-19	委任權責	2.2.3 公司組織系統	14
一般揭露	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	2.2.3 公司組織系統	14
一般揭露	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	4.1 鑑別與溝通	30
一般揭露	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	3.1.1 董事會	21
一般揭露	102-23	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	21
一般揭露	102-24	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	21
一般揭露	102-25	利益衝突	3.1.1 董事會 3.1.4 稽核室 3.3.1 迴避利益衝突	21 24 25
一般揭露	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	3.1 公司治理現況	20
一般揭露	102-27	最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理現況	20
一般揭露	102-28	最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理現況	20
一般揭露	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	4.1 鑑別與溝通	30
一般揭露	102-30	風險管理程序的有效性	4.1 鑑別與溝通	30
一般揭露	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	4.1 鑑別與溝通	30
一般揭露	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	2.2.3 公司組織系統 4.1 鑑別與溝通	14 30
一般揭露	102-33	溝通重要關鍵議題	4.1 鑑別與溝通	30
一般揭露	102-34	關鍵議題的性質與總數	4.1.3 重大性議題鑑別	31
一般揭露	102-35	薪酬政策	3.1.3 薪酬委員會	24
一般揭露	102-36	薪酬決定的流程	3.1.3 薪酬委員會	24

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

附錄一：全球永續性報告指標

GRI Standards 對照表

附錄二：ISO26000 對照表

附錄三：聯合國全球盟約對照表

5. 利害關係人溝通				
一般揭露	102-40	利害關係人團體	4.1.1 利害關係人鑑別	30
			4.1.2 利害關係人溝通管道	30
一般揭露	102-41	團體協約	5.1 川湖的員工關係	40
一般揭露	102-42	鑑別與選擇利害關係人	4.1.1 利害關係人鑑別	30
一般揭露	102-43	與利害關係人溝通的方針	4.1.2 利害關係人溝通管道	30
一般揭露	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	4.1.3 重大性議題鑑別	31
			4.1.4 共同關心議題的回應	32
6. 報導實務				
一般揭露	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	2
一般揭露	102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	2
			4.1.3 重大性議題鑑別	31
一般揭露	102-47	重大主題表列	關於本報告書	2
			4.1.3 重大性議題鑑別	31
一般揭露	102-48	資訊重編	未有重大變化	NA
一般揭露	102-49	報導改變	未有重大變化	NA
一般揭露	102-50	報導期間	關於本報告書	2
一般揭露	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	2
一般揭露	102-52	報導週期	關於本報告書	2
一般揭露	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2
一般揭露	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	2
一般揭露	102-55	GRI 內容索引	關於本報告書	2
一般揭露	102-56	外部保證 / 確信	關於本報告書	2

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

附錄一：全球永續性報告指標

GRI Standards 對照表

附錄二：ISO26000 對照表

附錄三：聯合國全球盟約對照表

經濟面				
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2.4 2019 年營運報告	14
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.4 風險管理	26
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.3 員工福利	47
	201-4	取自政府之財務補助	2.2.4 2018 年營運報告	14
市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1 川湖的員工關係	40
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 員工結構及分佈	41
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會回饋與參與	51
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.3 川湖的合作夥伴	36
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 道德價值與從業行為	25
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 道德價值與從業行為	25
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	無任何違反事件	NA
反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無任何違反事件	NA
環境面				
能源	GRI 103	管理方針	7.2 能源管理	63
	302-1	組織內部的能源消耗量	7.2 能源管理	63
	302-3	減少能源消耗	7.2.3 能源減量	66
水	303-1	依來源劃分的取水量	7.3 水資源管理	67
	303-2	因取水而受顯著影響的水源	7.3 水資源管理	67
	303-3	回收及再利用的水	7.3 水資源管理	67
排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	7.2.2 溫室氣體管理	64
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	7.2.2 溫室氣體管理	64
	305-4	溫室氣體排放密集度	7.2.2 溫室氣體管理	64

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

附錄一：全球永續性報告指標

GRI Standards 對照表

附錄二：ISO26000 對照表

附錄三：聯合國全球盟約對照表

	305-5	溫室氣體排放減量	7.2.2 溫室氣體管理	64
	305-6	破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放	7.2.1 空氣汙染管理	64
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	7.2.1 空氣汙染管理	64
廢汙水和廢棄物	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	7.3 水資源管理	67
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	7.4 廢棄物管理	70
	306-3	嚴重洩漏	無任何違反事件	NA
	306-5	受放流水及 / 或地表逕流影響的水體	7.3 水資源管理	67
有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	7.1.1 汙染防治現況	62
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.3 川湖的合作夥伴	36
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.3 川湖的合作夥伴	36
勞雇關係	GRI 103	管理方針	5.1 川湖的員工關係	40
	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工留任	42
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工福利	47
	401-3	育嬰假	5.1.2 員工留任	42
勞 / 資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3.2 員工關係與就業權益保障	48
職業安全衛生	GRI 103	管理方針	6.1 職業安全衛生管理	54
	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	6.1.1 職業安全衛生委員會	55
	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	6.1.2 職業安全衛生統計	56
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 員工的訓練與發展	44
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 員工的訓練與發展	44

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

附錄一：全球永續性報告指標

GRI Standards 對照表

附錄二：ISO26000 對照表

附錄三：聯合國全球盟約對照表

員工多元化及平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 川湖的員工關係	40
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.1 川湖的員工關係	40
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	無任何違反事件	NA
結社自由及團體協商	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	無任何事件發生	NA
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.3.2 員工關係與就業權益保障	48
			4.3 川湖的合作夥伴	36
強迫或強制勞動	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	5.3.2 員工關係與就業權益保障 4.3 川湖的合作夥伴	48 36
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	無任何違反事件	NA
人權評估	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.2 員工的訓練與發展	44
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	4.3 川湖的合作夥伴	36
社會面				
供應商社會評估	414-1	使用社會準則篩選之新供應商	4.3 川湖的合作夥伴	36
顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.4 產品安全與健康	17
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無任何違反事件	NA
行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	無任何違反事件	NA
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無任何違反事件	NA
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無任何違反事件	NA
社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	無任何違反事件	NA

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

附錄一：全球永續性報告指標

GRI Standards 對照表

附錄二：ISO26000 對照表

附錄三：聯合國全球盟約對照表

附錄二 ISO26000 對照表

項次	條文	對應章節	頁碼
1、組織治理			
1.1	組織於執行目標時下決策與實施的系統	2.2.3 公司組織系統	14
2、人權			
2.1	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	3.1.4 稽核室	24
2.2	人權的風險處境	5.3.1 員工關係與發展	47
2.3	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係	3.3 道德價值與從業行為	25
2.4	解決委屈	5.3.1 員工關係與發展	47
2.5	歧視與弱勢族群	5.3.1 員工關係與發展	47
2.6	公民與政治權	5.3.1 員工關係與發展	47
2.7	經濟、社會與文化權	5. 員工關係與社會回饋	34
2.8	工作的基本權利	5. 員工關係與社會回饋	34
3、勞動實務			
3.1	聘僱與聘雇關係	5.1 川湖的員工關係	40
3.2	工作條件與社會保護	5.1 川湖的員工關係	40
3.3	社會對話	4.1.2 利害關係人溝通管道 5.4 社會回饋與參與	30 51
3.4	工作的健康與安全	6. 職業安全衛生與健康管理	53
3.5	人力發展與訓練	5.2 員工的訓練與發展	44
4、環境			
4.1	汙染預防	7.1 環境政策	62
4.2	永續資源利用	7.3.2 水資源再利用	69
4.3	氣候變遷減緩與適應	7.2 能源管理	63

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

附錄一：全球永續性報告指標

GRI Standards 對照表

附錄二：ISO26000 對照表

附錄三：聯合國全球盟約對照表

4.4	環境保護、生物多樣性與自然棲息地修復	7.1 環境政策	62
5、公平的經營實務			
5.1	反貪腐	3.3 道德價值與從業行為	25
5.2	負責任的政治參與	3.1 公司治理現況	20
5.3	公平競爭	3.3 道德價值與從業行為	25
5.4	促進影響範圍內的社會責任	4.3 川湖的合作夥伴	36
5.5	尊重智慧財產權	3.3.3 從業道德規範之訓練	26
6、消費者議題			
6.1	公平的行銷、資訊與契約的實務	2.4 產品安全與健康	17
6.2	保護消費者的健康與安全	2.4 產品安全與健康	17
6.3	永續消費	2.4 產品安全與健康 4.2 King Slide 與客戶永續商業關係	17 33
6.4	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	4.2 King Slide 與客戶永續商業關係	33
6.5	消費者資料保護與隱私	4.2 King Slide 與客戶永續商業關係	33
6.6	提供必要的服務	2.4 產品安全與健康	17
6.7	教育與認知	2.4 產品安全與健康	17
7、社區參與及發展			
7.1	社區參與	5.4 社會回饋與參與	51
7.2	教育與文化	5.4 社會回饋與參與	51
7.3	增加就業與技術發展	2.2 營運概況	9
7.4	科技發展	2.2 營運概況	9
7.5	創造財富與收入	2.2 營運概況	9
7.6	健康	5.3 員工福利 6.3 員工健康管理	47 58
7.7	社會投資	5.4 社會回饋與參與	51

關於本報告書

目錄

第一章 總覽

第二章 公司概况

第三章 公司治理與核心價值

第四章 利害相關者之鑑別與溝通

第五章 員工關係與社會回饋

第六章 職業安全衛生與健康管理

第七章 污染防治與環境保護

附錄

附錄一：全球永續性報告指標

GRI Standards 對照表

附錄二：ISO26000 對照表

附錄三：聯合國全球盟約對照表

附錄三 聯合國全球盟約對照表

項次	條文	對應章節	頁碼
人權部分			
1	在企業影響所及的範圍內，支持並尊重國際人權	5.3.2 勞資關係與就業權益保障	48
2	企業應確保公司內不違反人權	5.3.2 勞資關係與就業權益保障	48
勞工部分權部分			
3	保障勞工集會結社之自由，並有效承認集體談判的權利	5.3.1 員工關係與發展	47
4	消弭所有形式之強迫性勞動	5.1 川湖的員工關係	40
5	有效廢除童工	5.3.2 勞資關係與就業權益保障	48
6	消弭雇用及職業上的歧視	5.3.2 勞資關係與就業權益保障	48
環境部分			
7	支持對環境挑戰採取預防性措施	2.4.6 環境管理政策 7.2 能源管理	18 63
8	採取善盡更多的企業環境責任之作法	2.4.6 環境管理政策 7.1 環境政策	18 62
9	鼓勵研發及擴散環保化的科技	2.4 產品安全與健康	17
社會部分			
10	企業應致力於反貪腐活動，包含敲詐與賄賂	3.3 道德價值與從業行為	25

King Slide®