

2014

企業社會責任報告書

Corporate Sustainability report



CoreMax 康普材料科技股份有限公司

目 錄

編輯原則	3
經營者的話	5
1.經營績效	6
1.1 公司簡介	7
1.2 業務內容	11
1.3 營運概況與財務資訊.....	14
1.4 參與組織	15
2.公司治理	16
2.1 公司治理	17
2.2 落實誠信經營.....	22
2.3 風險管理	23
2.4 法規遵循	25
3.利害相關者鑑別與溝通.....	26
3.1 與利害關係人的互動.....	27
3.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析	29
4.產品與服務	33
4.1 產品服務與管理	34
4.2 供應鏈管理	34
4.3 顧客健康與安全	35
4.4 顧客滿意度	35
5.環境保護	37
5.1 能資源與溫室氣體管理	38
5.2 水資源管理	42
5.3 污染防治管理.....	45
5.4 節約措施與成效	46
5.5 環保保護支出.....	47
5.6 管線運輸管理.....	47

6.和樂職場與關懷社會	49
6.1 員工概況	50
6.2 員工福利	54
6.3 教育訓練	57
6.4 社會回饋與參與	59
7.安全衛生管理與災害預防	60
7.1 安全文化與責任	61
7.2 災害防止	62
附錄 全球永續性報告書指標 GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)	
G4 對照表	64

編輯原則

康普材料科技股份有限公司(以下簡稱康普材料)發行第一本企業社會責任報告書，在致力於本業經營與提供顧客優良品質的產品與服務同時，更期許未來能持續秉持著社會公民的精神，善盡社會公民的責任。本企業社會責任報告書依序揭露康普材料在經營績效、公司治理、企業社會責任推動、永續服務、永續環境、員工照顧和社會參與等層面上為企業永續發展與善盡企業社會責任所作的努力和績效。

報告範疇

本報告書涵蓋康普材料 2014 年 1 月 1 日至 2014 年 12 月 31 日在經濟、環境、社會三大環節所落實的政策推動與績效。大部分指標揭露以康普材料科技股份有限公司個體為主。本報告書中 2014 年度相關數據均採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

報告書撰寫綱領

本報告書內容架構依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative) GRI G4 版指引編撰，以核心選項(Core)標準分析出此報告要揭露的永續性主題、相關策略、目標和措施，並依所列之指導方針及架構撰寫，**2014 年報告書為本公司第一本企業社會責任報告書，未進行外部查證**。本報告書呈現之內容，係透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注的永續考量面及決定優先順序，作為報告書資訊揭露的參考基礎。

發行時間

此為康普材料編製的第一本企業社會責任報告書，康普材料未來將每年定期發行企業社會責任報告書，並同時於康普材料官方網站上公開發表。

現行發行版本：2015 年 12 月發行

下一發行版本：預定 2016 年 6 月發行

聯絡方式

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

康普材料科技股份有限公司

地址：新竹縣新竹工業區文化路 11 號

聯絡人：翁志先

TEL：03-5983101

FAX：03-5983103

電子郵件：info@coremaxcorp.com

公司網站：<http://www.coremaxcorp.com>

經營者的話

康普材料自 1992 年 6 月成立迄今，已邁入第 22 個年頭；近年，隨中國大陸石化產業的興起，以及日、韓等國的高度競爭，加上頁岩氣商業化開採的衝擊影響，全球能源、石化紡織、塑料等產業鏈皆震盪發酵。在面臨產業重大洗牌及結構性改變之際，環保意識高漲、工業安全、勞工人權與供應商管理議題逐漸受到重視，也導致石化大宗產品擴增相對不易；值此經營環境遽變，康普材料在深切體認的同時並也主動展開新時代的轉型。康普材料作為特用化學材料的上游產業，除加強自身產品研發、提升產品附加價值，並以高質化產品提升競爭力，亦將在敢於嘗試新技術的前提下，以臻於成熟的製程技術及培植技術人才為根基，佈局全球具有成本優勢之上游原料。

除力求突破、專注本業發展及信守以顧客為導向的經營原則，康普材料不斷精進核心技術、自行掌握關鍵原料、力求降低生產成本，以使我們的顧客能以實惠價格取得生產原料，最終回饋終端消費者。為善盡地球公民之責任，我們秉持追求更精良的產品品質與提供全體同仁們，更安全的工作環境以降低工安事故的發生。同時，為避免生產時造成地球汙染，善盡地球延緩暖化之責，我們不遺餘力投入環境污染防治及節能減碳相關工作，並積極融入在地社區，參與並推動各項環保與社會公益活動。

展望未來，我們將朝向尊重環境與各利害關係人互動的一貫理念，達到「產品零缺點，安全零災害，環境零污染」目標邁進，持續在快速變遷的產業環境中，站穩腳步，並兼顧環境保護，履行企業社會責任。最後，本人勉勵康普材料全體同仁應不怕萬難，勇於創新，追求經濟成長的果實，並立足台灣，著眼全世界，達成企業永續發展與創造人類幸福生活的使命。



董事長 何基丞



1. 經營績效

1.1 公司簡介

1.2 業務內容

1.3 營運概況與財務資訊

1.4 參與組織

1.1 公司簡介

康普材料成立於 1992 年，原由瑞士 SMC AG 與台灣天弘化學股份有限公司以「天弘康普股份有限公司」之名義合資創設，爾後於 1999 年由台灣股東買下瑞士股東之全部股份，並更名為「康普材料科技股份有限公司」。

康普材料於 1992 年建構了第一條生產線，製造一系列生產 PTA/DMT/IPA/TMA 所需之氧化觸媒。



本公司秉持企業應克盡環境保護重責之信念，已於 1994 年建構了觸媒回收生產工廠，提供 PTA/DMT/IPA/TMA 客戶廢觸媒再生之服務。

為了擴大產品領域，康普材料積極規劃，並於 2000 年獲得經濟部工業局之「主導性新產品開發案」專款補助，與「工業技術研究院工業材料研究所」合作開發高性能電池材料，正式跨入電池材料之研發生產領域。

為因應事業發展之需求，本公司已於 2001 年在馬來西亞關丹地區建構了第二座觸媒生產廠，以服務東南亞地區之客戶。此外，本公司亦於 2002 年在中國廣東省珠海市設立第三座生產廠。

營運據點

● 台灣地區

廠別	地址	電話
康普材料科技股份有限公司	新竹縣新竹工業區文化路 11 號	886-3-5983101
恆誼化工股份有限公司	苗栗縣頭份市自強路忠孝巷 8 號 4 樓之 4	886-3-7623396
天弘化學股份有限公司	新竹縣新竹工業區文化路 11 號	886-3-5985750

● 海外地區

企業名稱	設立日期	地址	主要營運生產項目
Coremax Malaysia Sdn.Bhd.	2001 年 4 月	馬來西亞關丹	氧化觸媒
Coremax(BVI) Corporation	2001 年 11 月	英屬維京群島	對各項事業投資
珠海康普化工有限公司	2001 年 12 月	中國珠海	氧化觸媒
寧波康普化工有限公司	2004 年 9 月	中國寧波	氧化觸媒
康普(漳州)化工有限公司	2011 年 10 月	中國漳州	氧化觸媒
Coremax(Thailand) Co.Ltd.	2009 年 3 月	泰國羅勇	氧化觸媒
江西天將材料有限公司	2001 年 1 月	中國江西	草酸鹽

項目	內容
公司名稱	康普材料科技股份有限公司
市場別	上櫃公司
股票代號	4739
產業類別	化學工業
公司位址	新竹縣新竹工業區文化路 11 號
董事長	何基丞
主要業務	康普材料科技股份有限公司為專精於金屬基礎特用化學品及電子/電池材料之製造廠，致力於研發、製造及行銷最具可靠性的優良產品以服務客戶。
成立日期	西元 1992 年 6 月 16 日
上櫃日期	西元 2011 年 12 月 1 日
實收資本額	584,217 仟元
員工人數	86 人

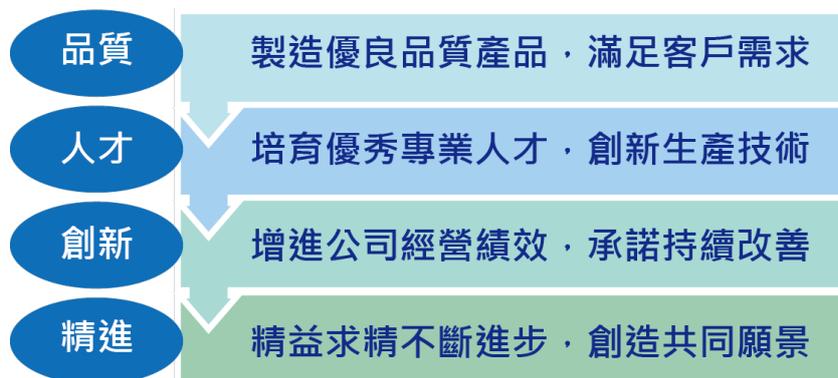
 公司沿革

年份	說明
1961 年 5 月	恆誼化工設立於台北，設立資本額為新台幣 100 仟元
1975 年 7 月	天弘化學公司設立，設立資本額為新台幣 3,000 仟元
1976 年	天弘化學中華廠設立，以獨立開發之自有技術，完成第一座草酸廠
1984 年 4 月	天弘化學投資設立鑫海稀土工業股份於新竹工業區，以生產稀土金屬化合物 第二座草酸工廠於台中工業區設立，並辦理現金增資新台幣 27,000 仟元，實收資本額增至新台幣 30,000 仟元
1990 年 11 月	天弘化學建立氧化鋯晶體(提煉蘇聯鑽)工廠，以延伸稀土氧化物的產品線，並辦理現金增資新台幣 160,000 仟元，實收資本額增至新台幣 190,000 仟元
1992 年	天弘化學與瑞士康普公司合作在新竹工業區設廠，建立天弘康普材料科技(股)公司，以生產醋酸鈷觸媒
1992 年 6 月	本公司設立，設立資本額為新台幣 5,000 仟元
1992 年 9 月	本公司完成建廠，並辦理現金增資新台幣 20,000 仟元，實收資本額增至新台幣 25,000 仟元
1992 年 10 月	第一條氧化觸媒生產線開始營運
1993 年 1 月	瑞士商 SMC AG 公司投資本公司，並辦理現金增資新台幣 25,000 仟元，

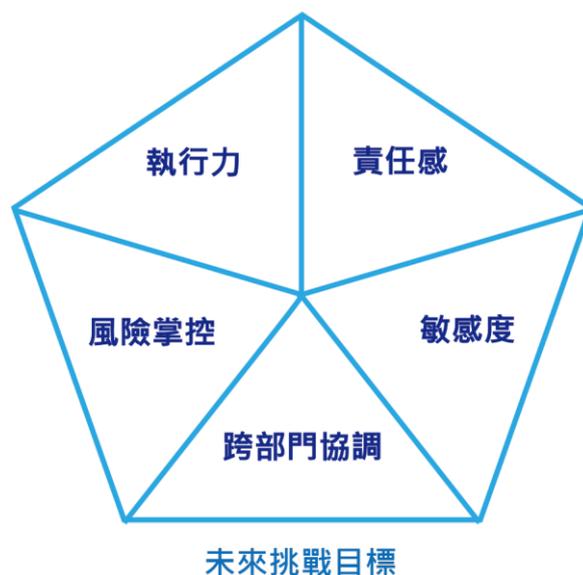
		實收資本額增至新台幣 50,000 仟元 天弘化學建立開發錫化合物(氯化亞錫)生產工廠
1994 年	12 月	本公司建構完成第一條失效觸媒回收生產線，提供客戶失效觸媒再生服務
1995 年	2 月	本公司辦理現金增資新台幣 30,000 仟元，實收資本額增至新台幣 80,000 仟元
		恆誼化工建立矽酸鋁工廠
1996 年	9 月	本公司更名為「台灣康普化學股份有限公司」
	10 月	本公司通過 ISO 9002 認證審查
1997 年	3 月	本公司建構完成第二條失效觸媒回收生產線
1998 年	1 月	本公司取得行政院環保署核發之失效觸媒回收再利用許可證
1999 年	7 月	本公司增建先進材料及電子材料生產線
		恆誼化工建立自動化包裝複合肥料工廠
	7 月	本公司與「財團法人工業技術研究院工業材料研究所」簽約，進行高性能鋰電池正極材料開發」之研究
2000 年	12 月	本公司獲得經濟部工業局「主導性新產品開發」之補助，進行「高性能鋰電池正極材料開發計畫」
		本公司由台灣股東買下瑞士商 SMC AG 公司持有本公司之全部股權，公司並更名為「康普材料科技股份有限公司」
		本公司辦理現金增資新台幣 30,000 仟元，實收資本額增至新台幣 110,000 仟元
	4 月	本公司於馬來西亞關丹地區設立「Coremax Malaysia Sdn. Bhd.」公司，建構海外第一座氧化觸媒生產線
2001 年	10 月	本公司辦理現金增資新台幣 16,800 仟元及盈餘轉增資 13,200 仟元，實收資本額增至新台幣 140,000 仟元
	11 月	本公司於中國廣東省珠海市設立「珠海康普化工有限公司」，建構海外第二座氧化觸媒生產線
2002 年	3 月	本公司馬來西亞關丹廠開始量產交貨
	10 月	本公司中國珠海廠開始量產交貨
2003 年	5 月	本公司辦理盈餘轉增資新台幣 28,000 仟元，實收資本額增至新台幣 168,000 仟元
	10 月	本公司擴建電池材料生產線
	6 月	本公司辦理盈餘轉增資新台幣 50,400 仟元，實收資本額增至新台幣 218,400 仟元
2004 年	9 月	本公司於中國浙江省寧波市設立「寧波康普化工有限公司」，建構海外第三座氧化觸媒生產線
	12 月	本公司辦理現金增資新台幣 50,000 仟元，實收資本額增至新台幣 268,400 仟元
2005 年	7 月	本公司辦理盈餘及員工紅利轉增資 56,180 仟元，實收資本額增至新台幣 324,580 仟元

2007年	7月	本公司辦理盈餘轉增資新台幣16,229千元·實收資本額增至新台幣340,809千元
2007年	10月	天弘化學辦理現金增資新台幣38,000千元·實收資本額增至新台幣228,000千元
2008年	7月	本公司辦理盈餘及員工紅利轉增資新台幣25,857千元·實收資本額增至新台幣366,666千元
2009年	3月	本公司於泰國設立「Coremax (Thailand) Co., Ltd.」·建構海外第四座氧化觸媒生產線
	8月	本公司通過ISO14000認證
	8月	本公司辦理盈餘轉增資新台幣18,333千元·實收資本額增至新台幣384,999千元
	11月	本公司台灣本廠擴建動力電池生產線
2010年	3月	本公司海外第四座氧化觸媒生產線泰國廠開始量產
	4月	本公司辦理現金增資新台幣30,000千元·實收資本額增至新台幣414,999千元
	6月	本公司台灣頭份廠擴建電池材料生產線
	10月	本公司頭份廠電池材料生產線開始量產
	11月	本公司登錄興櫃
2011年	7月	本公司為引進策略投資人伊藤忠商事株式會社而辦理私募現金增資新台幣30,000千元·實收資本額增至新台幣444,999千元 本公司於福建省漳州市古雷半島設立「康普(漳州)化工有限公司」·建構海外第五座氧化觸媒生產線
	12月	本公司股票上櫃交易·並辦理現金增資41,300千元·實收資本額增至新台幣486,299千元
	8月	本公司發行五年期零票面利率之國內第一次有擔保可轉換公司債400,000千元·每張面額為100千元·其用途係用於轉投資子公司及償還借款
2012年		天弘化學辦理盈餘轉增資新台幣22,800千元·實收資本額增至新台幣250,800千元
	9月	恆誼化工實收資本額增至新台幣275,000千元
2013年	3月	恆誼化工建立硫酸八廠工廠
	10月	辦理資本公積轉增資24,315千元·實收資本額增至新台幣510,614千元。
2014年	5月	辦理公司債轉換股本增資3,557千元·實收資本額增至新台幣514,171千元
	8月	辦理公司債轉換股本增資412千元·實收資本額增至新台幣514,583千元
	10月	恆誼化工辦理現金增資25,000千元·實收資本額增至新台幣300,000千元
	12月	辦理公司債轉換股本增資69,634千元·實收資本額增至新台幣584,217千元

 經營方針



- 強化經營管理能力，提高作業流程之效率，降低營運成本。
- 重視人才培訓，強化人力資本，增加員工向心力。
- 拓展海外業務，增加市場佔有率，提昇服務品質與顧客維持良好關係。
- 加強研發能力，增加產品之多元性及符合市場性。
- 落實公司內控、內稽及風險制度，確保企業財務及資訊安全。



1.2 業務內容

 產品用途介紹

產品主要運用領域：電子業 - 零件材料、電池業 - 儲能材料、電鍍業 - 化學鍍電鍍材料、陶瓷業 - 色料、油漆業 - 催化劑、汽車輪胎業 - 接著劑、人造纖維業 - 增白劑、石化業 - 觸媒 (如 PTA/DMT/IPA/TMA 之製造)。

 康普公司之產品

市場	產品	應用
催化劑	醋酸鈷 醋酸錳 溴化鈷溶液 溴化錳溶液 醋酸鈷錳溶液 醋酸鈷錳溴溶液	作為氧化製程催化劑，例如：己二酸、己內酰胺、對苯二甲酸二甲酯、對苯二甲酸、間苯二甲酸及 偏苯三酸酐之製造。
	氧化鈷 氫氧化鈷	應用於製備重組及其他石化用催化劑。
色料/顏料/油漆催乾劑	醋酸鈷	顏料及纖維染料、油漆及凡立水催化劑。
	醋酸錳	顏料及纖維染料、油漆及凡立水催化劑、皮革用助劑。
	氧化鈷	作為玻璃、陶瓷及搪瓷之色料；作為動物及家畜飼料中微量添加劑。
	氫氧化鈷	作為陶瓷及搪瓷之色料及油漆催化劑。
化學纖維	鈷錳氧化物	作為陶瓷及搪瓷之色料。
	醋酸鈷 醋酸錳	增白劑 聚合反應之催化劑
電池 / 電子	氧化鈷 氫氧化鈷 混和金屬氫氧化物 硫酸鎳	作為電池及電子產業之原料，如變阻器、磁石等。
	硫酸鎳	電池及電鍍用原料。
輪胎 / 橡膠	氫氧化鈷	輪胎接著促進劑。
化學肥料	肥料	國內農業市場。

 銷售區域

多年來康普材料用心經營，銷售區域除台灣外，同時深入銷到寧波、珠海、漳州、泰國等地，秉持著不斷提升產品品質及研發技術，強化經營體質，期望在 2015 年度能達成所預定獲利目標。

投資公司名稱		康普材料科技股份有限公司			
子公司名稱	業務性質	所持股權百分比		說明	
		2014 年 12 月 31 日	2013 年 12 月 31 日		
COREMAX MALAYSIA SDN. BHD.	醋酸鈷、醋酸錳等觸媒化學品之製造及銷售	60%	60%		
COREMAX (BVI) CORPORATION	投資公司	100%	100%		
恆誼化工股份有限公司	化學肥料、化工原料、有機肥料及有機質肥料等之製造、銷售，暨相關業務之進出口貿易與回收溶劑及汙劑再生製造業務	74.14%	50.91%		
天弘化學股份有限公司	草酸、有機、無機酸及其鹽類稀土化合物及其晶體之製造及銷售	46.89%	3.32%		

投資公司名稱		COREMAX (BVI) CORPORATION			
子公司名稱	業務性質	所持股權百分比		說明	
		2014 年 12 月 31 日	2013 年 12 月 31 日		
珠海康普化工有限公司	氧化觸媒、碳酸鈉溶液、廢水處理劑、廢氣吸收劑及鈷化合物等系列產品之生產及銷售	100%	100%		
寧波康普化工有限公司	純對苯二甲酸氧化觸媒、碳酸鈉溶液、廢水處理劑、廢氣吸收劑及鈷化合物系列產品製造、加工等	100%	100%		
COREMAX (THAILAND) CO., LTD.	純對苯二甲酸氧化觸媒、碳酸鈉溶液、廢水處理劑、廢氣吸收劑及鈷化合物系列產品製造、加工等	100%	100%		
康普（漳州）化工有限公司	純對苯二甲酸氧化觸媒、碳酸鈉溶液、廢水處理劑、廢氣吸收劑及鈷化合物系列產品製造、加工、批發等、失效氧化觸媒再生處理	70.06%	70.06%		

投資公司名稱	天弘化學股份有限公司			
子公司名稱	業務性質	所持股權百分比		說明
		2014年 12月31日	2013年 12月31日	
江西天江材料有限公司	草酸、有機、無機酸及其鹽類稀土族化合物及其晶體之製造及銷售	100%	100%	

1.3 營運概況與財務資訊

康普材料近三年簡明損益表

項 目	年 度		
	2012年	2013年	2014年
營業收入	2,585,381	2,400,832	2,967,779
營業毛利	138,273	115,876	209,832
營業損益	13,141	(11,850)	45,639
營業外收入及支出	32,164	38,002	178,570
稅前淨利	45,305	26,152	224,209
繼續營業單位本期淨利	27,633	17,363	210,107
停業單位損失	0	0	0
本期淨利 (損)	27,633	17,363	210,107
本期其他綜合損益(稅後淨額)	(10,904)	8,098	27,605
本期綜合損益總額	16,729	25,461	237,712
淨利歸屬於母公司業主	2,651	14,536	194,665
淨利歸屬於非控制權益	24,982	2,827	15,442
綜合損益總額歸屬於母公司業主	(8,253)	25,322	218,269
綜合損益總額歸屬於非控制權益	24,982	139	19,443
每股盈餘	0.05	0.28	3.62
● 康普材料在2014年無政府財務補助以及政治捐獻			

1.4 參與組織

參與組織

參與外部公協會名單如下表：

公協會名稱	主導單位	代表人
社團法人台灣電池協會	研發本部	黃朝輝
新竹工業區廠商協進會	管理部	翁志先
新竹縣工業會	管理部	陳攻姿



公司認證

康普材料在 2014 年 9 月再度通過「ISO14001」環境管理系統認證換證審查，落實整體環保品質系統運作。並對所有供應商進行 ISO14001 環保系統宣示，確保供應鏈符合環境管理法規要求。10 月再度通過「ISO9001」品質管理系統認證換證審查，落實建立一書面化的品質管理系統並有效實施，以確保產品符合客戶與相關標準規格之要求。產品持續合乎 Reach 歐盟新化學品認證資格。





2. 公司治理

2.1 公司治理

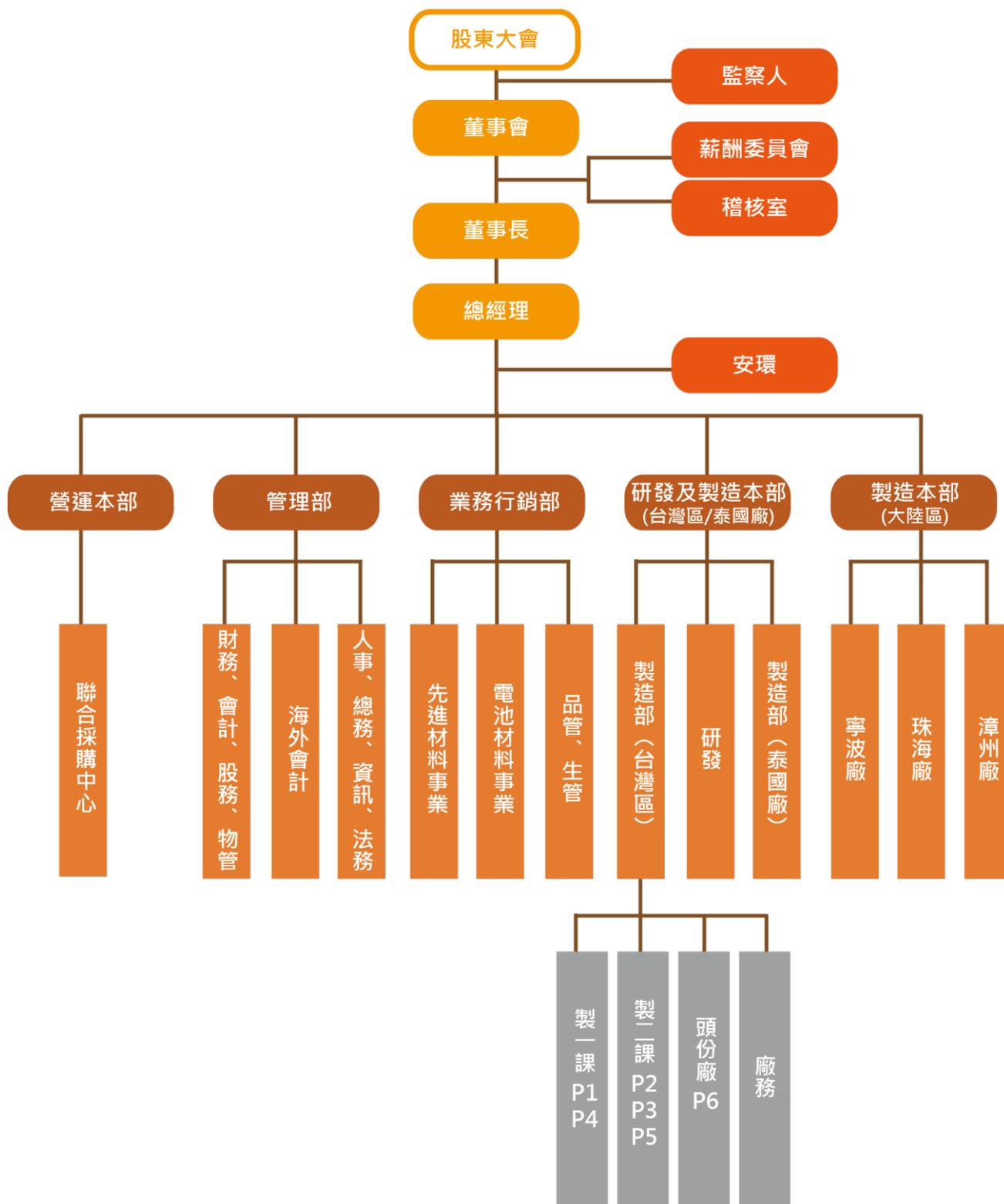
2.2 落實誠信經營

2.3 風險管理

2.4 法規遵循

2.1 公司治理

康普材料科技股份有限公司架構圖





主要部門業務說明

單位	職掌業務
業務行銷部	<ul style="list-style-type: none"> ● 新市場開發與產品行銷，包括產品定位、價格訂定，產銷通路之建立
製造本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 主要負責產品的生產製造及包裝等相關事宜 ● 負責新產品試產及量產作業流程之規劃及製程 ● 負責協調品管、物管及製造各部門業務，以確保生產品質、產量、交期達到並符合客戶要求 ● 整合品管、物管及製造等部門資源有效運用，並依公司年度方針執行各項計劃，規劃產銷及人、機、料之管理
研發部	<ul style="list-style-type: none"> ● 負責新產品開發設計、企劃及執行推動，產品研發生產轉移協調及其它開發流程制度建立與執行 ● 特定專案執行及跟催 ● 新技術及產品評估導入。 ● 協助製造部門解決產品問題，提高產品良率，降低成本。 ● 建立和執行產品設計管制作業流程及辦法 ● 配合公司業務發展，建立優越的研發與製造技術能力，強化公司競爭力
人資部	<ul style="list-style-type: none"> ● 人力資源管理選用、育、留等功能之執行與規劃 ● 總務行政支援管理事宜 ● 負責公司資訊系統規劃、管理、應用與維護 ● 負責對外法律事務及文件審查
財務部	<ul style="list-style-type: none"> ● 負責公司資金之管理、預算、會計帳務資料之編製、成本結算、稅務之處理與會計制度之建立與執行 ● 負責股務事務處理 ● 負責對外公共關係
採購部	<ul style="list-style-type: none"> ● 負責物料管理作業，包括物料進料、庫存及產品出貨作業等 ● 負責原物料、設備之詢價、比價、議價、採購等作業 ● 收集與分析各項原物料供需情形與市場行情
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> ● 內控制度之規劃、推行及修訂 ● 年度稽核計劃之擬定及執行 ● 各單位及子公司之自行檢查作業計劃擬定及執行 ● 其他依據法令規定執行事項

**董監事與經理人酬勞**

董事會定期聽取經營團隊重大經營策略報告，審定經營策略的可行性，並檢視經營策略的執行進展，評量經營團隊業務績效，維持公司持續成長並符合市場需求。為了善盡監督責任，董事會建立了稽核、法遵、風險管理等機制與內部檢核制度同步運行。

康普材料本屆董事係於2014年6月23日依法令規定投票產生，其專業能力、社會歷練、道德標準等皆為一時之選。董事會由7位具專業背景與技術經驗的成員所組成，其中包含2席獨立董事，另設置3位監察人，皆具有五年以上公司業務所需之工作經驗，或擔任公司業務所需相關科系之大專院校講師以上資歷，均以超然獨立精神提供本公司在營運、技術及財務上專精的諮詢，共同擔負公司策略、營運及監督之責。

康普材料董事會議事規範亦明文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，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，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。康普材料董事會之決議，對依前項規定不得行使表決權之董事，依《公司法》第二百零六條第二項準用第一百八十八條第二項規定辦理。

董事及監察人資料

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長暨總經理	何基丞	男	學歷：東吳大學歷史系 美國密蘇里州大學企管碩士 經歷：美國 RTA 公司副總經理 天弘化學(股)公司副總經理	康普材料科技(股)公司總經理 常興投資(股)公司董事長 澄瑞實業(股)董事長 恆誼化工(股)公司董事 世禾科技(股)公司董事 群豐科技(股)公司監察人 Coremax (BVI) Corp.董事長 Coremax Malaysia Sdn. Bhd. 董事長 珠海康普化工有限公司執行董事 寧波康普化工有限公司董事長 Coremax (Thailand) Co., Ltd.董事長 康普(漳州)化工有限公司董事長 天弘化學(股)公司董事長
董事	劉建平	男	學歷：湖南省立高級工業職業學校 化工科 經歷：台灣肥料(股)公司主任	天弘化學(股)公司董事

董事	常興投資(股)公司 代表人:何基兆	男	學歷: 醒吾技術學院會計系 經歷: 有化科技(股)公司董事長	恆誼化工(股)公司董事長 常興投資(股)公司董事 澄瑞實業(股)公司董事 天弘化學(股)公司監察人 有化科技(股)公司董事
董事	伊藤忠商事株式會社 代表人:宮崎勉	男	學歷: 一橋大學法學部 經歷: 日本伊藤忠商事株式會社 化學品部長輔佐	日本伊藤忠商事株式會社 無機化學品部長
董事	陳學哲	男	學歷: 台北海洋技術學院 輪機工程系 經歷: 科林研發(股)公司區域服務部 工程師 威稷(股)公司總經理	世禾科技(股)公司董事及總經理 聯合石英(股)公司董事 昌昱科技(股)公司董事及總經理 台灣高美可科技(股)公司董事 世平(深圳)科技有限公司董事 新加坡 Minerva Works Pte Ltd 董事 世平(合肥)科技有限公司董事
獨立董事	許一平	男	學歷: 淡江大學航空工程系 美國 Wisconsin 大學 Milwaukee 分校機械工程博士班研究 經歷: 新竹汽車客運(股)公司總經理	新竹汽車客運(股)公司董事長 新竹運輸(股)公司董事長 鼎威研發(股)有限公司董事 益盟(股)公司董事長 臺灣智慧卡(股)公司董事
獨立董事	王文聰	男	學歷: 逢甲大學會計系 經歷: 安侯協和會計師事務所高級查帳員 惠民聯合會計師事務所合夥會計師	秉誠聯合會計師事務所合夥會計師 晉泰科技(股)公司獨立董事 永眾科技(股)公司監察人 天愛藝術會館(股)公司董事
監察人	何基州	男	學歷: 台北科技大學工管系 經歷: 康普材料科技(股)公司 業務副總	常興投資(股)公司監察人 澄瑞實業(股)公司董事 成德投資(股)公司監察人 天弘化學(股)公司董事 恆誼化工(股)公司監察人 世禾科技(股)公司總經理特助
監察人	蔡揚宗	男	學歷: 國立臺灣大學會計系學士 美國馬里蘭大學會計學博士 經歷: 國立臺灣大學會計學系系主任 、會計學研究所所長 國立臺灣大學會計學研究所教授	台灣浩鼎生技股份有限公司獨立董事 益通光能科技股份有限公司獨立董事 台新金融控股(股)公司監察人 台新銀行(股)公司監察人 新日興(股)公司監察人

獨立 職能 監察人	鄭志發	男	學歷：中興大學會計系 經歷：調和聯合會計師事務所會計師	敬興聯合會計師事務所會計師 金點資產管理有限公司董事長 森柏格投資(股)公司董事長 泰博科技(股)公司獨立董事 州巧科技(股)公司董事 新日興(股)公司獨立董事 台灣類比科技(股)公司獨立董事 世禾科技(股)公司董事 普格科技(股)公司獨立董事
-----------------	-----	---	--------------------------------	--

薪酬委員會

康普材料依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」(以下簡稱「薪酬委員會職權辦法」)規定，由董事會遴選符合「薪酬委員會職權辦法」第五條及第六條規定之專業、獨立人士以專業客觀之立場，就本公司董事、監察人及經理人之薪酬政策、制度予以規劃、評估並向董事會提出建議案，供其作為決策參考。薪資報酬委員會委員計 3 人，分別由許一平、王文聰、楊隆源三位擔任委員。2014 年共召開二次常會，全體委員出席率皆為 100%。會議中針對董監事酬勞及員工分紅配發、員工調薪及績效獎金案之相關政策、制度、標準與結構進行討論，會後並將議案決議做成議事錄提報董事會。

薪酬委員會組織

職 稱	姓 名	性 別	2014 年出席率(%)
主任委員	許一平	男	100%
委員	王文聰	男	100%
委員	楊隆源	男	100%

稽核室

稽核為獨立單位，直接隸屬董事會；除在董事會例行會議報告外，並每月或必要時向董事長或總經理報告。稽核工作主要是依據董事會通過的稽核計畫執行，該稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，視需要執行專案稽核或覆核，提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層以便了解存在或潛在缺失的管道。

公司股權結構及股東權益

康普材料已依規定建立發言人制度處理相關事宜，且由專業之股務代理機構負責

股份相關事宜，並由透過每月申報了解內部人股權異動情形。



建立與利害關係人溝通管道之情形

康普材料設有發言人，並可透過公司網路及電話、傳真等方式與利害關係人建立溝通管道。



資訊公開

康普材料依規定定期及不定期於公開資訊觀測站申報各項財務業務資訊，並於本公司網站設置投資人服務。並設有專人負責公司資訊之蒐集及揭露，並依規定落實發言人制度。



充份溝通

康普材料本著照顧員工及兼顧社會環境的精神，皆訂有相關完善之員工福利措施及退休金制度。本公司為取得穩定之供貨來源一向與供應商保持良好之關係，貨款皆按時付清以維護供應商之權利。

康普材料董事、監察人將依據個人時間安排適合之研習課程。康普材料董事對於董事會中所列之各項議案均逐項仔細審議，並確切評估可能造成公司之營運風險為何。康普材料與客戶間均建立深厚之合作情誼，並以追求客戶及本公司股東、員工之最大利益為目標。

2.2 落實誠信經營

新進員工之訓練課程包含品德操守、公司相關規定及遵守紀律等。並透過主管或人資單位不定期在日常會議中或公告宣導品德操守、遵守紀律及公司相關規定，以及在每半年員工績效考核項目中將“誠信道德行為”列入考核項目中；促使員工言行篤慎，樹立廉潔風氣，達全員訓練之目的。康普材料2014年經調查，並無證實貪腐之案件。



法令之遵循

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

誠信之政策

本公司本著廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

會計與內部控制

本公司應就具較高不誠信行為風險之營業活動，建立有效之會計制度及內部控制制度，不得有外帳或保留秘密帳戶，並應隨時檢討，俾確保該制度之設計及執行持續有效。內部稽核人員應定期查核前項制度遵循情形，並作成稽核報告提報董事會。

不誠信行為之防範方案及其範圍

本公司及本公司董事、監察人、經理人、員工與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，包括回扣、佣金、疏通費或透過其他途徑向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供或收受不正當利益。但符合營運所在地法律者，不在此限。

2.3 風險管理

本公司就各項業務經營所面對之行銷市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發進度，以及財務會計控管等主要風險，設有「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」及「風險管理辦法」，其修訂均需經董事會決議，內部並設置稽核室，直接對董事會負責，協助董事會及管理階層監督內部各項制度及流程，確實執行年度稽核計劃，確保內部控制制度之有效性、財務報導之可靠性以及相關法令之遵循外，並能夠適時提供改善之建議，以使公司內部制度得以有效實施，落實監督機制及控管各項風險管理之執行

公司內部任何的營運活動皆無強迫或強制勞動風險，相關勞動條件均按照勞動基準法相關規定辦理，2014年無違反原住民權益之事件、受到外部人權的審查或影響評估的事件。

國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響及因應措施

本公司除日常營運均依循國內外相關法令規範辦理外，並隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情況，以充份掌握並因應市場環境變化，故截至年報刊印日止，國內外政策及法律變動並未對本公司財務業務產生重大影響

科技改變及產業變化對公司財務業務之影響及因應措施

本公司隨時注意所處產業相關之科技改變及技術發展演變，並迅速掌握產業動態，加上不斷地加強提升自行之研發能力，並積極擴展未來之市場應用領域，故科技改變及產業變化對公司有正面之影響

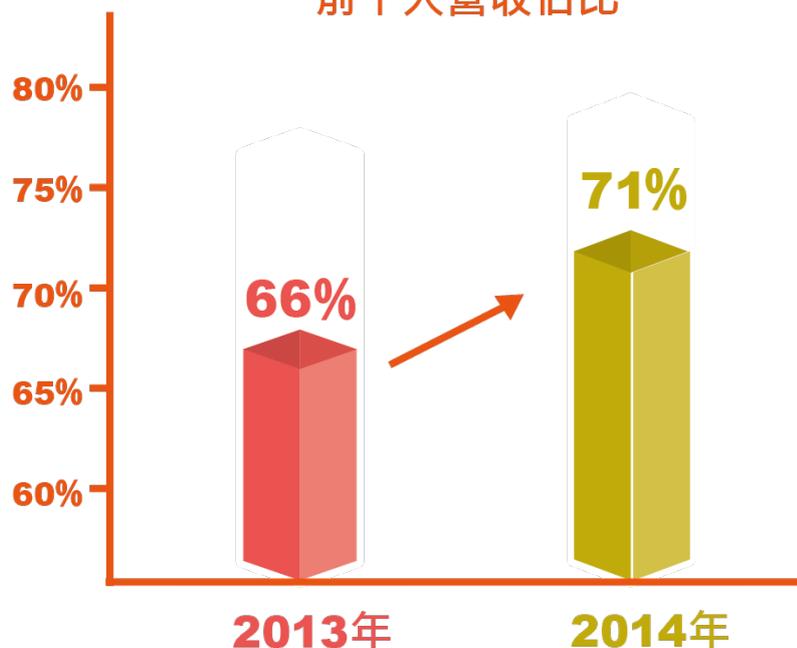
進貨集中風險評估及因應措施

本公司主要進貨項目為鈷金屬，因目前全世界金屬供應屬於寡佔市場，本公司與世界主要大廠皆有往來，平常則依據成本考量予以調配採購量，惟本公司平時即注意原物料市場供應變化趨勢，加上本公司對於主要原物料之採購均維持與兩家以上供應商往來，定期執行供應商調查及評鑑，以確保供貨來源穩定，因此進貨集中風險應可合理掌控

銷貨集中風險評估及因應措施

本公司主要業務為氧化觸媒、先進材料、肥料及動力電池材料之金屬化學產品專業製造商，產品應用分屬化學纖維、化學材料及二次鋰電池三種產業，其銷貨客戶皆為各該產業知名公司或代理商，由於產品具差異性分屬各產業使然，銷貨客戶分散，本公司2014年度及2013年度前十大銷售客戶合計營業收入佔整體營收淨額比例分別為71%及66%，而單一客戶之銷貨比重皆未超過30%，尚無銷貨集中之情形。就銷貨對象而言，除與客戶之間的合作關係穩定良好，本公司所供應之產品與品質皆能滿足顧客需求，並為國內外知名客戶長期合作夥伴

前十大營收佔比



2.4 法規遵循

康普材料以專業工作能力為依歸，重視工作人權、性別及男女薪酬平等，其平等及反歧視是對待員工的核心理念，提供員工平等的雇用機會，對人才的聘用不會有種族、性別、年齡、身心障礙、宗教、民族或任何受相關法律所保護的其他特性的歧視；康普材料透過社會招募、就業服務中心兩個管道甄選人才，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞工等社會責任理念融入到招募工作中。2014年未發生或發現強迫勞工、童工、自由結社及歧視的案件。

公司內部任何的營運活動皆無強迫或強制勞動風險，今未有重大洩露情事之發生，康普材料在「員工手冊」、「工作規則」、「性騷擾防治作業細則」等內部文件與辦法中，皆明確宣示保護員工人權，包含基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，亦進一步建立多元有效的溝通機制、健全薪資福利、訓練發展機會與課程選擇。

康普材料按照勞動基準法相關規定辦理，2014年無違反原住民權益之事件、受到外部人權的審查或影響評估的事件、健康與安全規範事件、產品與服務資訊標示違反法規及自願性規範的事件。

康普材料重視客戶資訊保密及隱私權問題。在產品與服務上，2014年無違法導致罰款以及違反產品與服務訊息與標示的案件，亦無抱怨關於隱私權侵犯和資料外洩的事件的情事。

為追求更好的產品品質與更安全的工作環境，康普材料皆遵循政府及國際各項重要的工業安全、勞工健康、產品品質及環境保護相關法規規範進行，以確保康普材料在生產運作的過程中對員工及對社區能夠產生最小的衝擊。

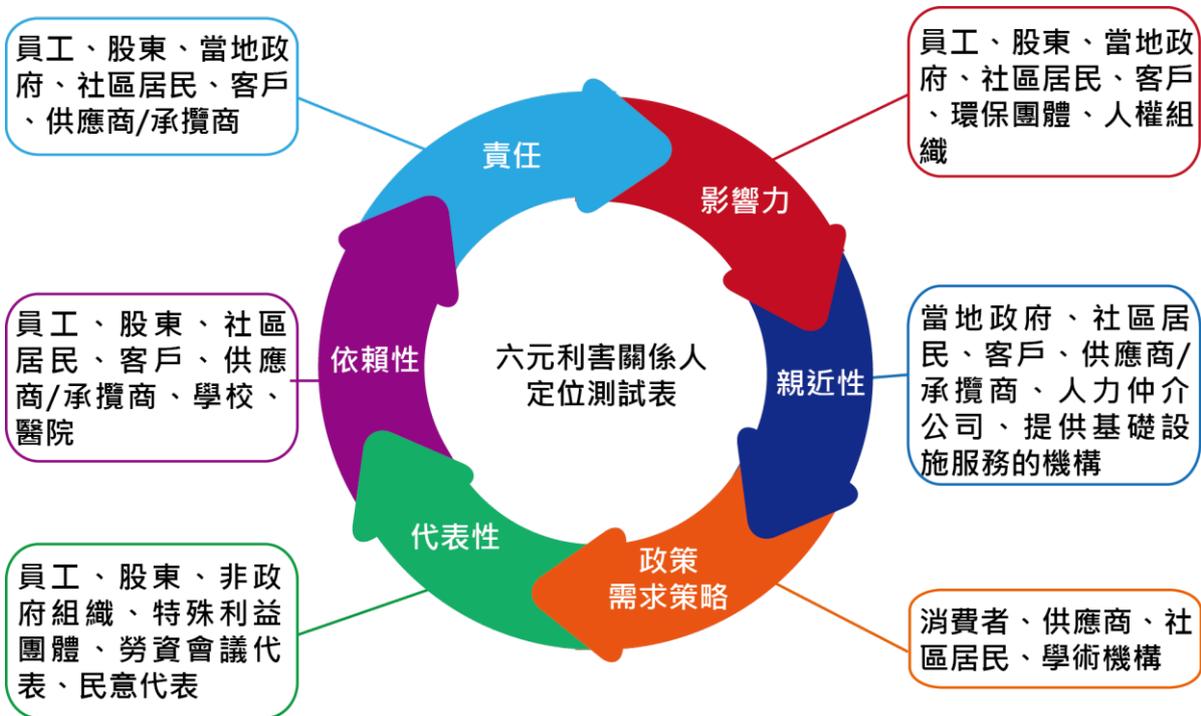
康普材料於2014年因從事其他基本化學材料製造程序時，未向主管機關申請操作許可證即逕行操作，有違反空氣汙染防制法第24條第2項規定，造成之罰款金額20萬元整，本公司針對每一件缺失進行檢討及改進，期望未來可以達到無罰鍰之目標。



3.利害相關者 鑑別與溝通

- 3.1 與利害關係人的互動
- 3.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析

本報告書利用六元利害關係人的定位，來找尋公司的主要利害關係人。在六元項目過當中超過三項以上的關係人，就是公司的主要利害關係人。



利用上述方式，找尋出對本公司最具影響力的利害關係人，分別為:員工、客戶、供應商/承攬商、股東、當地政府、社區居民。針對這些利害關係人，本公司隨時保持良好的互動，並建立多元、且通暢的溝通管道，隨時蒐集回饋與意見，並適時反應在公司的政策與做法上。

利害關係人的鑑別與溝通，是企業社會責任的基礎。為了解利害關係人對於本公司之經濟面、環境面與社會面等關注事項，我們透過問卷調查、客服網路信箱、股東大會等方式，收集來自內部與外部不同管道的意見，做為日後研擬公司管理方針之參考。

3.1 與利害關係人的互動

康普材料 CSR 推動小組參考了各部門及同業的經驗，鑑別出 5 類主要之利害關係人，包括：員工、股東、政府機關、供應商、客戶。報告期間回收及彙整之有效問卷共計 58 份，並進行問卷統計分析，歸納彙整利害關係人之關注議題共計有 10 項重大性議題。



利害關係人關注議題及溝通管道

康普材料在追求公司成長的同時，亦非常重視所有利害關係人之看法與建議，為了達到與利害關係人間有效溝通，康普材料採取不同之溝通管道。

康普材料秉持著開放的態度，藉由彼此間的溝通，吸取各方多元的意見，了解利害關係人的需求與想法以解決不必要的誤解與紛爭，事先發掘公司可能遇到的風險與管理上的盲點，讓公司在經營策略上隨時作調整與應對，與利害關係人共同朝向雙贏以達企業永續經營的理念。

利害關係人關注議題及溝通管道

對象	關注議題	溝通管道
 員工	薪酬福利 人才培訓 勞資關係	1. 公司網站 2. 職工福利委員會



股東

法令遵行
財政補助
財務資訊

1. 法人來訪、電訪、定期公佈營運概況資訊(月)
2. 股東大會(每年)：依規定編製財務年報
3. 官網設立投資人專區(不定期)：股東可點閱營運、財務、借款、股東專欄(揭露股利、股價、股務)
4. 設置股東聯絡窗口及信箱
5. 設有發言人及法人股東聯絡窗口
6. 電子溝通平台(不定期)
7. 往來銀行定期(不定期)來訪、審核授信資料



政府機關

薪酬福利
勞資關係
人權

1. 公文往來
2. 會議參與



供應商

營運風險管理
財務資訊
供應商管理

1. 供應商大會
2. 供應商稽核



客戶

綠色產品
客戶滿意度
品質與安全

1. 營業部門拜訪客戶(不定期)
2. 客服網路信箱(不定期)
3. 客戶滿意度調查(每年)
4. 經銷商大會瞭解客戶需求(每年)
5. email、電話往來溝通(不定期)
6. 參與相關產品展覽會·直接瞭解客戶及市場發展方向(不定期)
7. 客戶直接來廠拜訪(不定期)

3.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析

1. 鑑別利害關係人
2. 蒐集篩選利害關係人·關注議題：問卷調查表
3. 關注議題進行實質性評估：推動小組討論彙整
4. 決定議題的優先順序：推動小組討論彙整
5. 決定及執行回應機制

利害關係人問卷調查

議題：經濟面 (共計4題)、環境面 (共計12題)、社會面 (共計30題)
關注程度：非常關注、關注、普通、不關注、非常不關注
影響程度：影響非常高、影響高、普通、影響低、影響非常低

2014 年康普材料在企業永續性報告書編制中導入重大性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注/興趣的永續議題，作為報告書資訊揭露的參考基礎，以利於向不同的利害關係人進行有效溝通。康普材料的重大性分析模式，主要區分為五大步驟：

Step1 鑑別利害關係人

藉由CSR編輯小組與各部門主管內部討論，並參考同業所鑑別出之利害關係人群體，康普材料鑑別出5類主要之利害關係人，包括：員工、股東、政府機關、供應商、客戶

Step2 蒐集關注議題

議題的蒐集主要有外部與內部兩個來源，外部來源包含全球報告書協會(Global Reporting Initiative, GRI)所出版的永續報告書第四代綱領(G4)，首先以GRI G4 指標的46 大類考量面為基礎，再納入國際關注議題與標準，彙整成關切考量面清單，由利害關係人代表小組篩選成初步關切清單；內部來源則為利害關係人透過各種管道回饋的意見等

Step3 重大考量面實質分析

2014 年透過發放議題關注程度的調查問卷給不同的利害關係人，依據回收問卷的分析結果，決定的評估準則權重值。最後考量將每個議題在不同評估準則下的得分與權重及公司管理階層對於永續經營的衝擊考量程度，計算每個議題的風險優先數，藉以制定揭露優先排序，並針對各考量面訂定有效之管理方針。康普材料經分析與討論後共鑑別出10個重大考量面

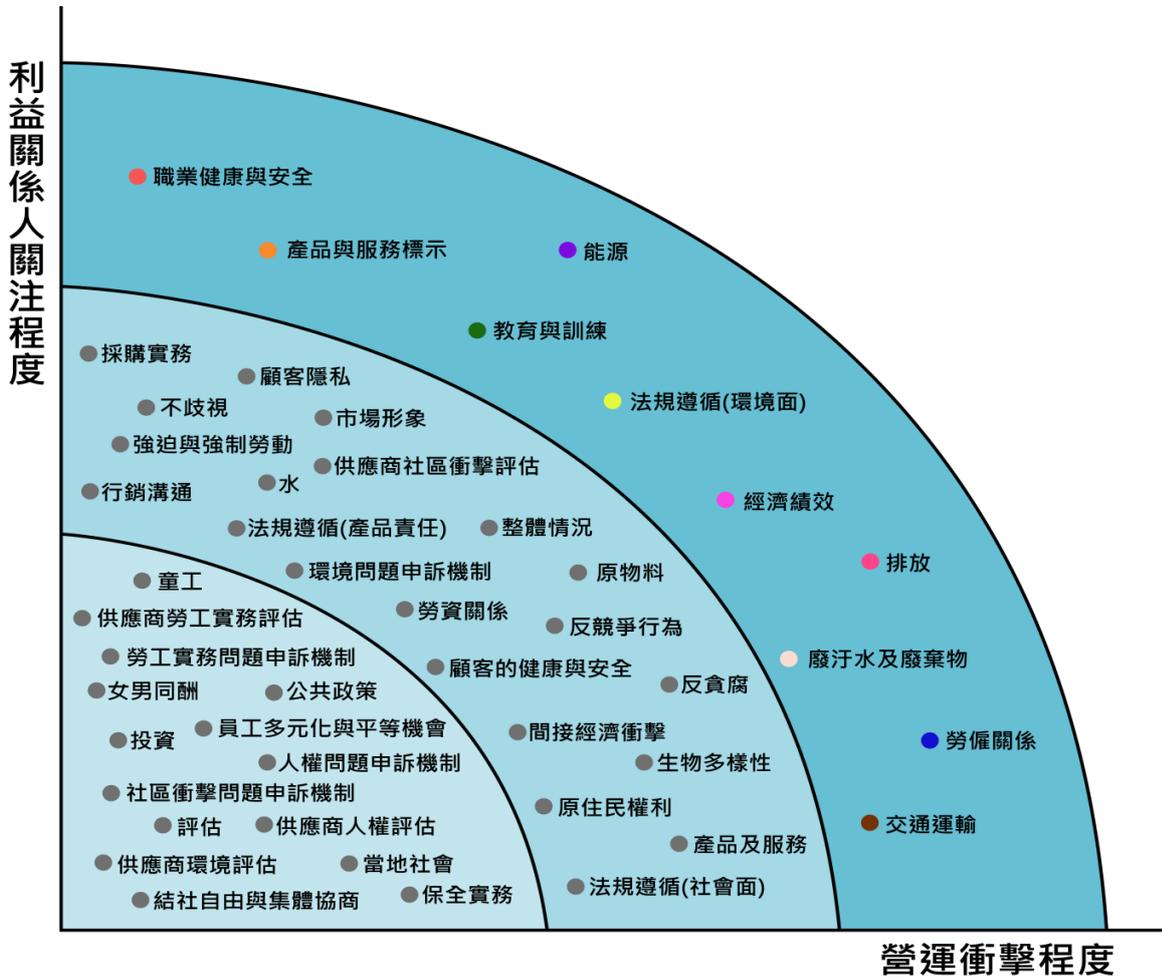
Step4 決定重大考量面議題排序與邊界

根據實質性分析的重大考量面排序，經由內部討論方式鑑別個考量面組織內與組織外的對象與邊界，並作為未來康普材料企業社會責任報告書資訊揭露的參考基石

Step5 決定及執行回應機制

將實質性分析的重大性議題，納入康普材料日常工作及年度計畫中，做為康普材料與利害關係人溝通及永續發展

重大考量面議題範疇及邊界



1. 產品與服務標示	13. 顧客隱私	25. 原住民權利	37. 女男同酬
2. 職業健康與安全	14. 顧客的健康與安全	26. 水	38. 保全實務
3. 廢汗水及廢棄物	15. 法規遵循(社會面)	27. 環境問題申訴機制	39. 供應商環境評估
4. 法規遵循(環境面)	16. 生物多樣性	28. 反貪腐	40. 勞工實務問題申訴機制
5. 經濟績效	17. 整體情況	29. 市場形象	41. 投資
6. 教育與訓練	18. 反競爭行為	30. 產品及服務	42. 童工
7. 排放	19. 行銷溝通	31. 供應商社區衝擊評估	43. 評估
8. 能源	20. 強迫與強制勞動	32. 供應商人權評估	44. 供應商勞工實務評估
9. 不歧視	21. 採購實務	33. 當地社會	45. 結社自由與集體協商
10. 勞僱關係	22. 間接經濟衝擊	34. 社區衝擊問題申訴機制	46. 公共政策
11. 交通運輸	23. 原物料	35. 員工多元化與平等機會	
12. 法規遵循(產品責任)	24. 勞資關係	36. 人權問題申訴機制	

重大考量面議題範疇及邊界

- 有實質相關，已於報告書中揭露
- 有實質相關，預計持續搜集資料逐步揭露

類別	議題考量面	重大性議題	組織內	組織外	對應指標
			康普材料	供應商	
經濟面	經濟績效	產生及分配的直接經濟價值	●		EC1、EC2、EC3、EC4
環境面	廢汙水及廢棄物	水質及排放目的地所劃分的總排放量	●		EN22、EN23、EN24、EN25、EN26
	排放	溫室氣體排放強度	●		EN15、EN16、EN17、EN18、EN19、EN20、EN21、
	法規遵循(環境面)	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	●	○	EN29
	能源	能源密集度	●		EN3、EN4、EN5、EN6、EN7
	交通運輸	運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	●	○	EN30
社會面 (勞動行為及 合宜勞動)	職業健康與安全	事故、災害與職業病的防止及管理狀況	●	○	LA5、LA6、LA7、LA8
	教育與訓練	員工職能管理和終生學習	●		LA9、LA10、LA11
	勞雇關係	員工提供之福利與留任	●		LA1.LA2.LA3
社會面 (產品責任)	產品與服務標示	客戶滿意度調查的結果	●	○	PR3.PR4.PR5

計劃與回應

康普材料重視所有利害關係者的意見與聲音，除了透過問卷方式主動了解利害關係者對公司的期望與關注議題外，未來也將藉由多元的交流管道，持續收集與掌握利害關係者對公司的期望，並將重大性優先議題納入公司年度工作事項或目標中，做為康普材料在企業社會責任各領域的努力方向與績效指標。



4. 產品與服務

- 4.1 產品服務與管理
- 4.2 供應鏈管理
- 4.3 顧客健康與安全
- 4.4 顧客滿意度

4.1 產品服務與管理

康普材料自 1992 年設立以來，均秉持客戶至上的經營理念，期望穩定的合作關係及共同創造社會的價值。因此對於客戶的隱私保護方面，均由專人統籌代號整理歸檔，以保持最佳的防護措施。自目前為止尚未接到客戶抱怨重大的隱私權侵犯。

4.2 供應鏈管理

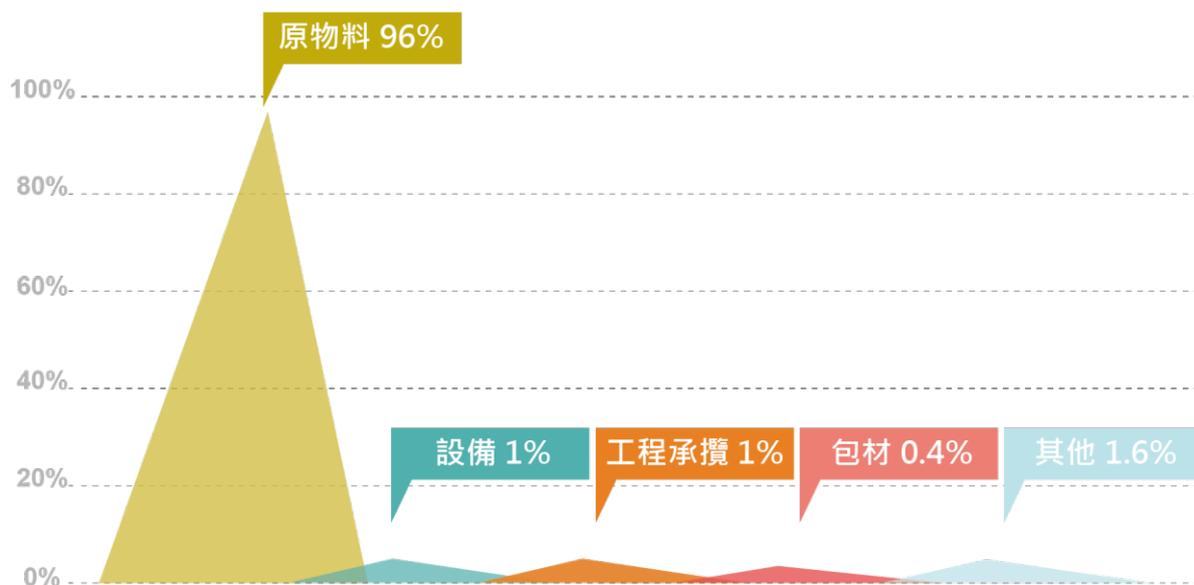
康普材料一向重視員工的安全衛生管理，為保障承攬商及員工之安全、健康及設施維護，舉凡進出廠內之供應商均須遵守勞工安全衛生管理法，並事先提供承攬商承諾書及切結書，希望廠商一起為勞安衛努力。

供應鏈管理

康普材料為全球化經營企業，除了強化本身製造力及研發能力外，也永續經營我們重要的合作夥伴，希望藉由與各供應商彼此信賴及緊密合作，共存共榮。

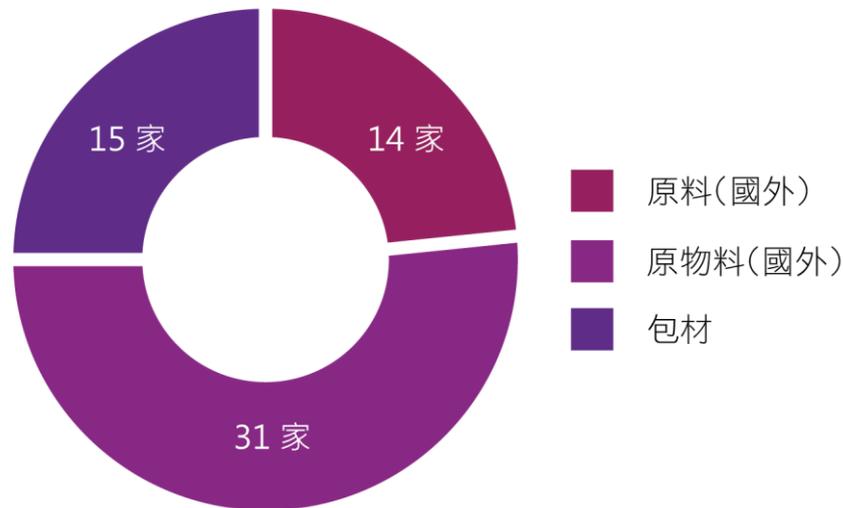
為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，康普材料亦積極培養第二或第三供應商，每半年定期針對原物料及包材供應商進行評鑑作業，針對價格、品質、交期、服務做考核，此資料將為下次採購分配量之依據。平時對於供應商亦採不定期郵件或電話訪談，以利了解廠商供貨狀況及國際行情，得以即時掌握市場資訊。

康普材料主要採購費用為原料：鎳 / 鈷 / 錳 / 溴，且均為國外進口，除了國內無生產項目，其餘採購則以國內為主。



2014 年康普材料有交易之供應商共有 215 家，國外廠商有 14 家，國內廠商為 196 家，其中又有 5 家為國內客戶回收料。康普材料培養長期合作夥伴，透過營運時

緊密配合模式，共同追求企業永續經營與相互成長，除了國內無生產之原料及設備外，其餘均以國內當地供應商為主，才能保有高機動性及供料快速，當然亦希望能促進國內經濟發展，提高就業機會，這樣不但替公司節省成本，也能節約能源，再加上客戶端的回收再利用，算是替環保盡一份力量。



4.3 顧客健康與安全

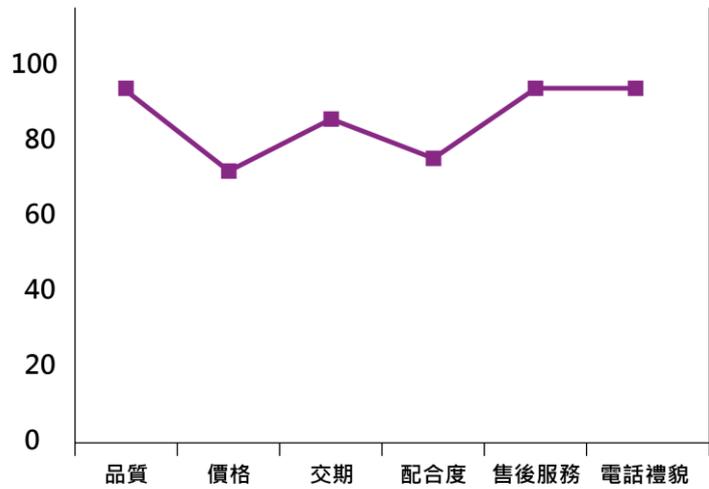
為維護未來環境和人體健康，同時確保歐盟內市場的功能及產業競爭力，歐盟提出一化學政策：鼓勵以較不危險的化學物質取代現有危險化學物質並提供研發安全化學物質的誘因以及整合生態、經濟與社會等方面的發展，達成永續發展的目標，但化學品對台灣大部份製造業的生產過程十分重要，歐盟新化學品政策之實施，不僅對化學品本身的貿易造成衝擊，亦將影響在生產過程中使用化學品的下游產業，因此康普材料了解此政策之重要與為社會盡一份心力。康普材料產品醋酸鈷於 2014 年持續有效通過 Reach 歐盟新化學品認證。康普材料 2014 年無違反健康與安全法規事件。

4.4 顧客滿意度

我們除了有一群非常專業且熱情的業務團隊會針對客戶的日常需求，提供即時服務，每年，我們也會邀請重點客戶配合進行「客戶滿意度調查」。若客戶滿意度未達標準，我們會立即進一步與客戶溝通，並針對缺失部份提出檢討與改善，以滿足全球各地客戶需求為宗旨。

2014 年內銷客戶滿意度為 88.33 分，外銷客戶滿意度為 71.95 分，分別較 2013 年提升 2.00 分及降低 13.27 分。內銷滿意度較高項目分別為產品品質、產品配合度、

售後服務及銷售人員電話禮貌。外銷滿意度較高三項項目為銷售人員的配合度、售後服務及電話禮貌。內銷滿意度最低為產品價格。外銷滿意度最低為價格。



客戶隱私與保密

我們非常重視客戶隱私權及智慧財產權，除與客戶簽署保密協定以保護客戶機密資訊外，公司內部亦訂有相關標準，以確保業務執行的同時，亦可保護客戶權益。2014年並無違反客戶隱私權之情事。

康普材料產品標示採用 GHS 化學品全球調和制度，並編製安全資料表 (SDS)。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為 0 件。



5. 環境保護

5.1 能資源與溫室氣體管理

5.2 水資源管理

5.3 污染防治管理

5.4 節約措施與成效

5.5 管線運輸管理

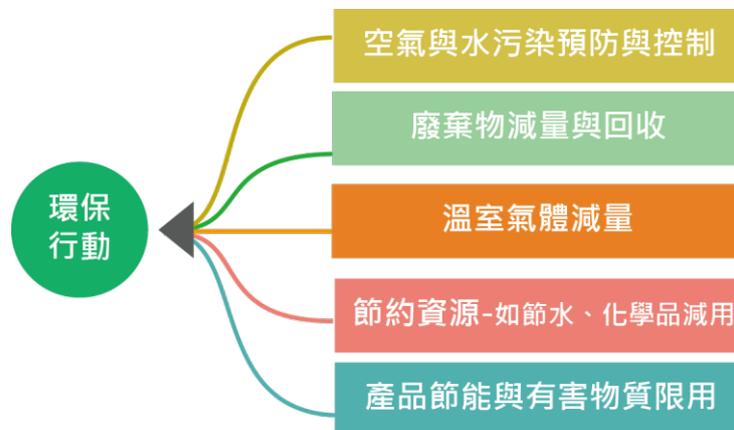
5.1 能資源與溫室氣體管理

康普材料過去持續重視環保議題，並以實際行動推行相關系統之建置，包括通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。現基於政府對能源管理議題之關注，同時有感於日後能源管理所面對之嚴峻考驗，為有效管理能源使用及提高能源效率，並進一步提升企業良好環保形象，將透過建置能源管理系統，開發能源效率改善方案，達到降低能源成本、節能減碳及提升企業形象之三贏目的。本公司於 2014 年 9 月由 BSI 對本公司進行 ISO14001 及 ISO9001 外部驗證，亦在 2014 年再次順利取得 ISO14001 及 ISO9001 認證。

康普材料為善盡地球公民及企業社會責任，致力於節能減碳行動，遵守相關法規進行污染防治持續改善節能績效之工作，以期達到能源節約目標，本公司的作法如下：

- 01 提高設備效率：**定期維護與保養，尋找節能改善措施與機會
- 02 購置節能產品：**依據能源採購規定，優先購買具有節能標章、省水標章、能源之星、節能設施等產品。
- 03 提昇員工節能意識：**每年定期全體同仁溝通節能意識，依教育訓練辦法，重大能源使用設備之人員，每年接受能源使用設備之操作或節能訓練。

為降低整體的營運風險與善盡企業社會責任，康普公司秉持著持續改善環保行動的精神。

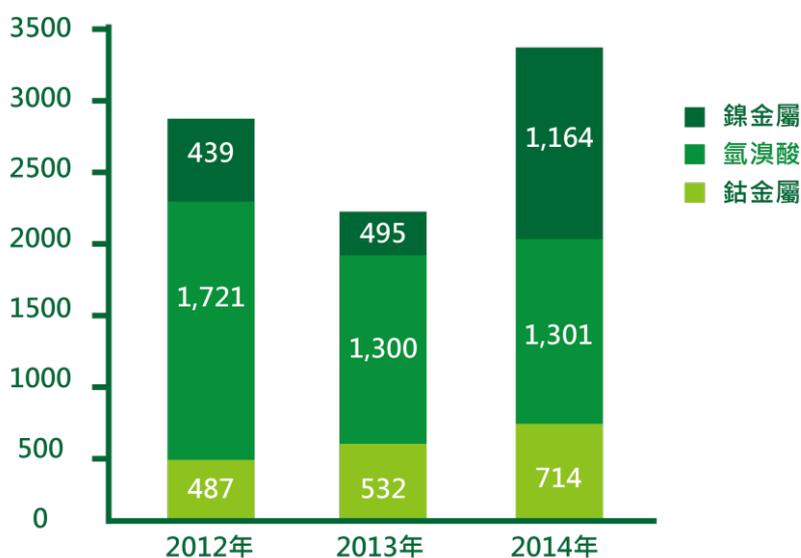


康普材料各廠區依據環境管理系統運作狀況，除了由廠區安環室進行內部稽核，亦邀請外部查驗機構進行稽核，提出改善建議。

最近三年度主要原料使用狀況

單位：噸

原料	2012年	2013年	2014年
鈷金屬	487	532	714
氫溴酸	1,721	1,300	1,301
鎳金屬	439	495	1,164



直接能源使用

汽油、柴油、天然氣、液化石油氣、重油及電力能源耗用加總 單位：用量 KJ

種類	2012年	2013年	2014年
汽油	255,566,251	241,141,493	248,353,872
柴油	435,805,440	499,067,520	695,882,880
天然氣	0	0	0
液化石油氣	306,202,065	755,927,673	596,858,060
重油	3,574,809,600	7,952,947,200	15,303,398,400
電力	6,403,114,800	16,156,893,600	18,719,272,800
合計	10,975,498,156	25,605,977,486	35,563,766,012

全廠產量 or 營收

單位：千元

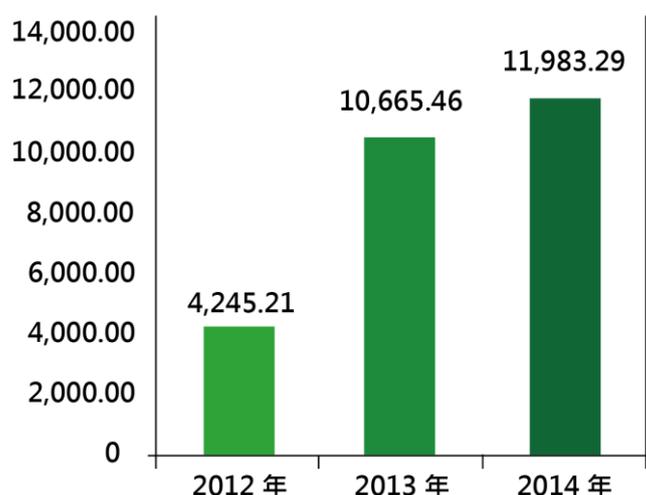
年度	2012 年合併營收	2013 年合併營收	2014 年合併營收
合計	2,585,381	2,400,832	2,967,779

能源強度

單位：噸/千元營收

年度	2012 年能源強度	2013 年能源強度	2014 年能源強度
合計	4,245.21	10,665.46	11,983.29

能源強度



2014 年康普材料在汽油、柴油、液化石油氣、重油主要為具溫室效應潛勢的燃料，溫室氣體排放以外的生質燃料燃燒所排放的二氧化碳量為 1,297.3kgCO₂e，外購之電力，已完成查證事業之總間接排放量為 2,714.29kgCO₂e/年；溫室氣體排放量：4,011.623(kgCO₂e)，溫室氣體排放強度如下：0.160 (kgCO₂e/千元營收)。

單位：公斤 CO₂e

種類	2012 年	2013 年	2014 年
汽油	18,492.11	17,448.37	17,970.24
柴油	32,864.15	37,634.75	52,476.62
天然氣	0.00	0.00	0.00
液化石油氣	19,351.07	47,772.41	37,719.68

重油	277,783.32	617,989.86	1,189,162.31
電力	928,451.65	2,342,749.57	2,714,294.56
合計	1,276,942.29	3,063,594.96	4,011,623.40

全廠產量 or 營收

單位：千元

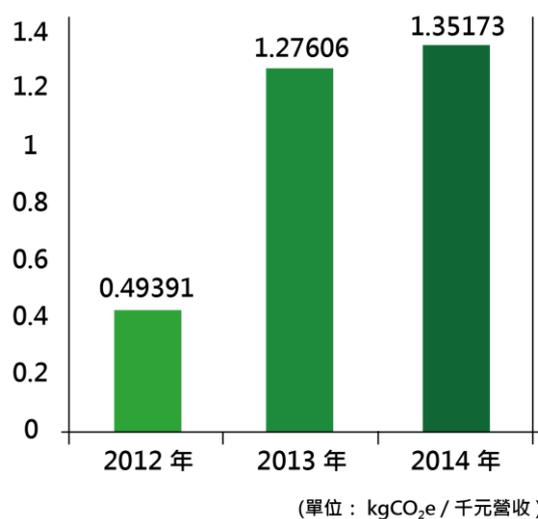
年度	2012 年合併營收	2013 年合併營收	2014 年合併營收
合計	2,585,381	2,400,832	2,967,779

溫室氣體排放強度

單位：kgCO₂e/千元營收

年度	2012 年溫室氣體強度	2013 年溫室氣體強度	2014 年溫室氣體強度
合計	0.49391	1.27606	1.35173

溫室氣體排放強度



利用化學品以提昇及改善生活是當今世界潮流，這些產品帶來好處的同時，也可能對人體與環境造成負面的影響，因此康普材料於醋酸鈷產品也申請並通過 Reach 歐盟新化學品認證資格。康普材料 2014 年未使用臭氧層消耗物質。

5.2 水資源管理

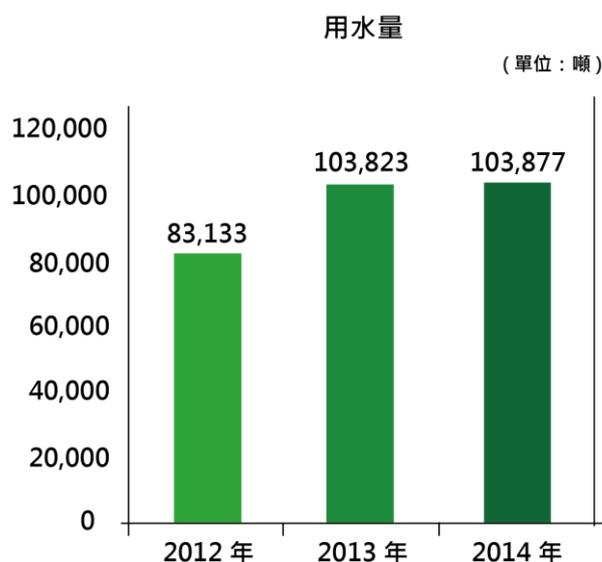
康普材料認為污染預防是各個企業的首要責任之一，因此將污染預防建構於 ISO 14001 環境管理系統之上，以「規劃—執行—查核—行動」(Plan-Do-Check-Act) 的管理模式推動持續改善環境管理方案。

康普材料認為在源頭減少原物料、能源及其他資源的使用，並減少製造污染物與廢棄物，能夠兼顧生產成本及環境保護等雙重目的。台灣土地狹小，人口眾多且工廠密集，因此政府所訂定的環保相關規定都是最嚴格的標準。對於日益嚴格的環保標準，康普材料在各廠區亦針對政府所頒訂的環保標準進行評估，若發現有法規風險，則立即採取預防性改善措施。

康普材料針對空氣污染、水污染防治等處理，依照法規要求設置相關防治措施並確實執行，並使各設施均能發揮其最大功效，避免造成環境污染。

康普材料在台灣廠區的用水完全來自於台灣自來水公司，所以並不影響水源地，2014 年統計自來水用水量 103,877 噸。

廠區	2012 年用水量(噸)	2013 年用水量(噸)	2014 年用水量(噸)
新竹廠	77,973	90,651	84,872
頭份廠	5,160	13,172	19,005
合計	83,133	103,823	103,877

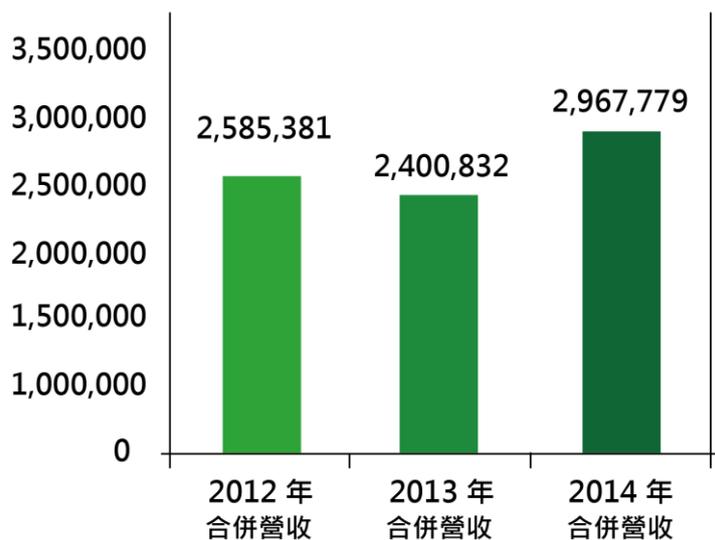


全廠產量 or 營收

單位：千元

年度	2012 年合併營收	2013 年合併營收	2014 年合併營收
合計	2,585,381	2,400,832	2,967,779

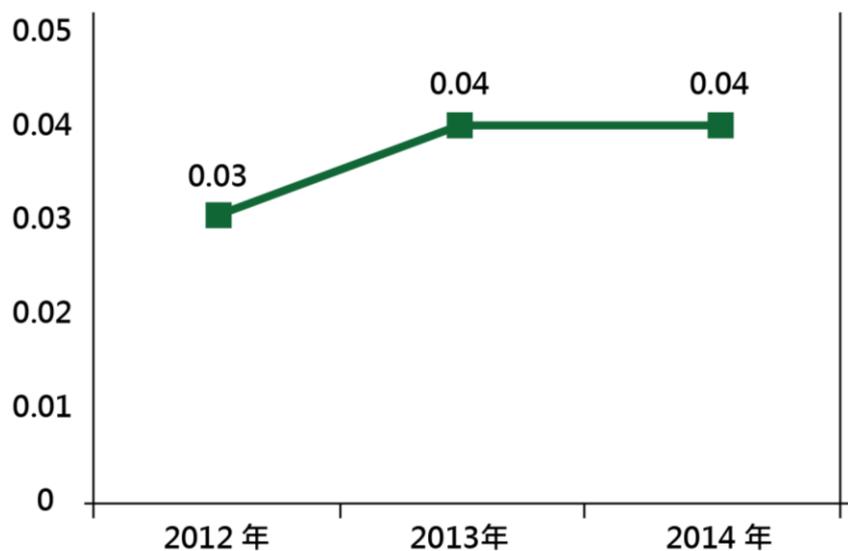
全廠產量營收



能源強度

單位：噸/千元營收

年度	2012 年用水強度	2013 年用水強度	2014 年用水強度
合計	0.03	0.04	0.04

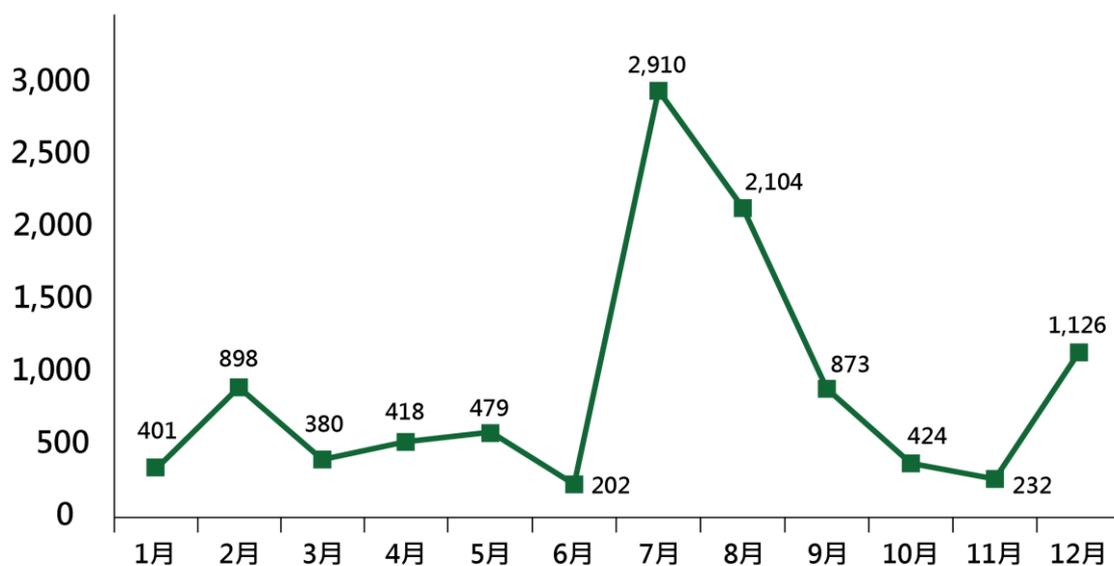


康普材料在台灣廠區的用水完全來自於台灣自來水公司，目前本公司未設置水回收再利用措施。

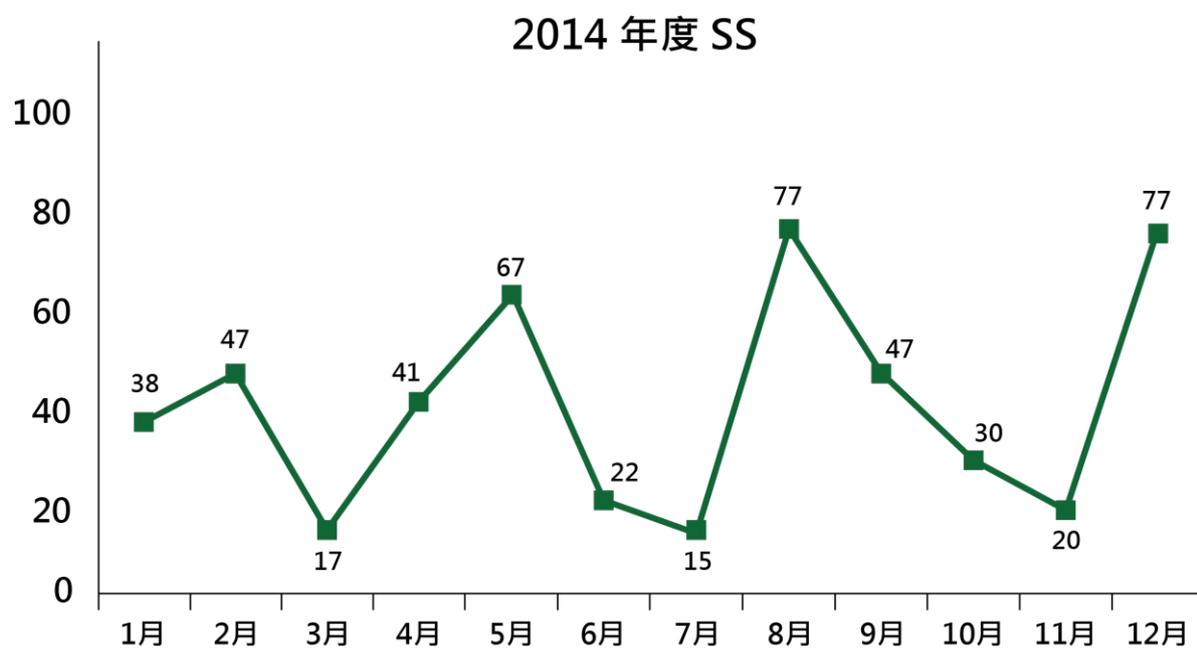
2014 年

月份	計費日期	COD	COD 處理費(元)
1	2013.12	401	\$70,721
2	2014.01	898	\$126,142
3	2014.02	380	\$53,696
4	2014.03	418	\$66,923
5	2014.04	479	\$77,397
6	2014.05	202	\$40,802
7	2014.06	2,910	\$303,089
8	2014.07	2,104	\$295,649
9	2014.08	873	\$70,765
10	2014.09	424	\$73,581
11	2014.10	232	\$27,063
12	2014.11	1,126	\$103,816

2014 年度 COD



月份	計費日期	SS	SS 處理費(元)
1	2013.12	38	\$19,872
2	2014.01	47	\$21,770
3	2014.02	17	\$7,346
4	2014.03	41	\$19,619
5	2014.04	64	\$30,946
6	2014.05	22	\$13,205
7	2014.06	15	\$8,151
8	2014.07	77	\$46,240
9	2014.08	47	\$24,344
10	2014.09	30	\$15,501
11	2014.10	20	\$7,101
12	2014.11	77	\$33,047



5.3 污染防治管理

康普材料於報告期間並無任何有害物質洩漏的狀況發生，亦無任何違反環境法條規定的事件。康普材料無違反巴賽爾協定附錄之一、二、三與八則條文，亦無運輸至國外之廢棄物。公司持續進行廢棄物回收，努力降低最終焚燒與掩埋率，減少廢棄物處理成本。一般事業廢棄物接直接運送至當地垃圾資源回收廠進行焚化處理後掩埋，

並無廢棄物直接進行入掩埋場掩埋。有害事業廢棄物則依環保法令規定，委託合法廠商進行清運處理。而在空氣污染防治與水污染防治管理部份，皆符合環保署所規定之排放標準。

種類	重量
氮氧化物	13.95 公斤
揮發性有機化合物(VOC)	2745 公斤
持久性有機污染物(POP)	0 公斤
懸浮微粒(PM)	0 公斤
有害空氣污染物(HAP)	0 公斤
硫氧化物	0 公斤

2014 年康普材料廢棄物清理廠區產生之事業廢棄物依類別分類如下表。

廢棄物種類	處理方式	重量(公噸)	比例(%)
無機性污泥廢棄物	交由聯群交通股份有限公司送至恆春區域性垃圾衛生掩埋場以掩埋方式處理。	140.84	73.03
一般廢棄物 (廢塑膠混合物，廢木材混合物，生活垃圾)	交由慶豐環保工程企業有限公司送至新竹市垃圾資源回收廠(焚化廠)以焚化方式處理。	52.02	26.97
廢棄物總量		192.86	100.00

5.4 節約措施與成效

有限的能源在地球上已是最重要的議題，能源的使用會產生二氧化碳，造成的溫室效應使地球暖化，因此能源的有效管理已是刻不容緩。康普材料主要能源為外購電力及蒸氣，為有效減少溫室效應的環境衝擊，亦推廣辦公室及公共區域等能源管理方案，以加強同仁在節能方面的觀念。

5.5 環保保護支出

針對環保衛生、節能減碳、綠化活動等費用支出，以客觀的數據呈現康普材料在此方面的努力，統計 2014 年之環保支出總金額為 NT18,523,666 元，主要以作業環境檢測、污染防治設備運轉維護等費用為主。

5.6 管線運輸管理

康普材料之產品及原料的輸送等無造成重大環境衝擊影響，防止職業災害，保障工作者安全及健康，康普材料對於新進員工皆進行工安教育。每週一會針對上週所發生之工安事項進行檢討及宣導。此外針對康普材料產品之性質及操作方式，特別制定槽車灌充安全管理，以確保工作人員之生命及財產安全。承攬商部分則制定承攬商安全管理，每位到本廠工作之人員，皆進行教育訓練，針對不同工作區域進行危害告知。火災方面，康普材料每半年皆請消防局人員到本工廠安排火災防範之課程並制定火災意外緊急應變計畫及消防防災計畫，已達成災害零事故之目標。

1. 工安教育訓練與宣導

制定勞工安全衛生工作守則及勞工安全衛生管理規章，內容區分為下列幾項：

- (1) 勞工安全衛生管理及各級之權責
- (2) 設備之維護與檢查
- (3) 工作安全與衛生標準
- (4) 教育與訓練
- (5) 急救與搶救
- (6) 防護設備之準備、維持與使用
- (7) 事故通報與報告

2. 槽車灌充安全管理

制定液體槽車作業規則，詳細列出標準操作流程，以確保操作人員之安全

3. 承攬商安全管理

制定外包商出入廠管理規定，特別對於人員、車輛、物料進行管理。施工前先針對施工區域進行安全教育訓練並請外包廠商施工人員簽訂安全紀律承諾書及安全承諾書以確保意外事故及災害之發生

4.安全巡檢

為確保廠內各項作業、及設施皆妥善有效，安環單位及現場主管會針對安全、衛生、環保、消防等狀況，定期進行廠區巡檢作業。為發現廠區內任何可能之危害，我們重視5S及化學品管理、定期查檢吊掛用具、落實個人防護具之配戴、主動觀察機械防護之適用性、並隨時配合相關單位研擬適當的應對方案，以達到事前預防的效果。針對安全巡檢缺失，安環單位會立即知會相關單位進行確認改善，並利用定期召開之會議檢討缺失案例，討論全廠一致性之改善預防措施，避免廠內再次發生類似缺失，並藉此訂定標準規範文件及定期監督考核，追蹤執行改善之進度。

5.火災意外緊急應變計畫

為提升同仁危機處理的能力，以因應緊急突發事件，公司每半年定期舉辦緊急應變演練。透過演練，教導同仁瞭解應變器具之使用，熟悉廠房之環境及消防逃生路徑，以增強同仁自救能力。公司也依法規規定，定期辦理消防安全訓練，教育所有同仁消防知識，熟悉消防設備、器具之位置、性能，並結合廠內軟硬體消防設備，進行自救消防活動，以降低火災發生時的危害。

除此，公司也成立緊急應變小組，以最迅速、最有效的方式來動員及整合既有人力、設備及外來支援，發揮群組互助功能。要求依行政系統通報，提高緊急情況下之組織運轉和應變處理能力，使管理階層能充分掌握狀況，下達正確指令，將事故對環境、人員、設備、生產活動所造成的衝擊及損失減至最少，迅速完成事故區域整理及生產安排。

康普材料安全、衛生與環保的工作目標，並不僅只以符合法規為訴求，更積極承諾全力達成「零」傷害意外事件，以及「零」環保意外事件的目標。我們堅信「零」傷害意外事件以及「零」環保意外事件的績效，是康普材料永續發展最重要的基礎。透過緊急應變相關訓練及演練公司過去在安全方面的績效，也是「零」傷害意外事件可以達成的最佳例證。「緊急應變計畫書」內容包括各類型災害之應變組織架構及流程、行動方案、器材準備及教育訓練等，依該計畫書並於於每年三月及九月進行防災講習課程，每年六月及十二月進行實地演練，務求廠內所有人員全員演練以具備危機緊急應變能力，以確保個人生命與公司設備財產安全，維持公司正常營運。





6. 和樂職場與 關懷社會

6.1 員工概況

6.2 員工福利

6.3 教育訓練

6.4 社會回饋與參與

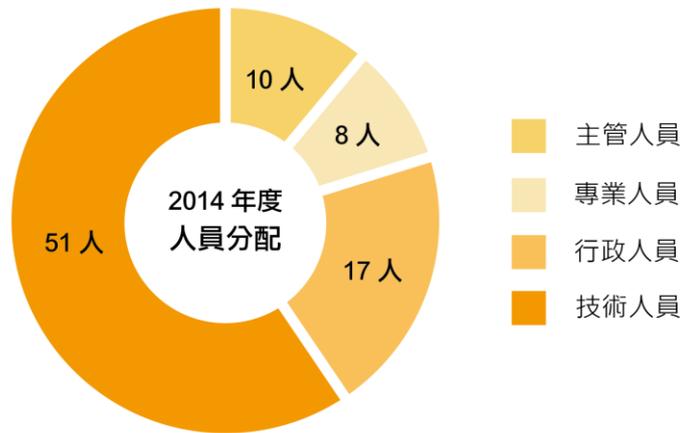


康普材料將所有同仁視為公司重要資產之一，注重人權、平等。絕不允許因性別、種族、國籍、年齡、身心障礙、宗教、民族或任何受相關法律所保護之其他特性的不同而產生任何侵犯人權、貶低尊嚴之行為，建立重視人權的職場環境。康普材料依據相關法令規定，訂定性騷擾防治、申訴及懲戒辦法，若有申訴案件成立時，依法進行調查與處置。康普材料於 2014 年末發生任何歧視事件、性騷擾事件、侵犯人權事件與社會衝擊事件，亦未違反勞工法令。

6.1 員工概況

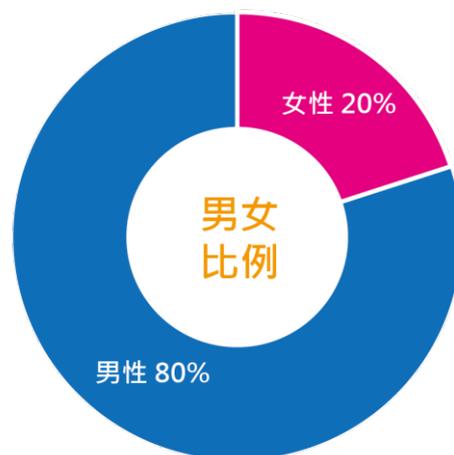
2014 年共招募 20 位新進人員，其中 3 位為中階主管，4 位為儲備基層主管、新進員工包含 18 位男性、2 位女性。截至 2014 年底，康普材料合計總數為 86 人，男、女正式全職員工分別為 69 人、17 人，其中包括 43 位直接人員、43 位間接人員、間接人員包括 7 位基層主管、12 位中階主管及 3 位高階主管。在 22 位主管人員中，22%為女性，雇用當地高階主管比率為 100%，共 3 人。所有員工都直接聘雇，無派遣人力，人力穩定且精實。人員雖然來自台灣北中南各地，但仍以北部地區為主，尤其是以新竹苗栗地區為多。康普材料版圖延伸至亞洲地區，在中國大陸、泰國設有孫公司，各孫公司都遵循康普材料母公司政策，招聘與錄用當地人為工作夥伴，以快速供應產品予客戶為理念。

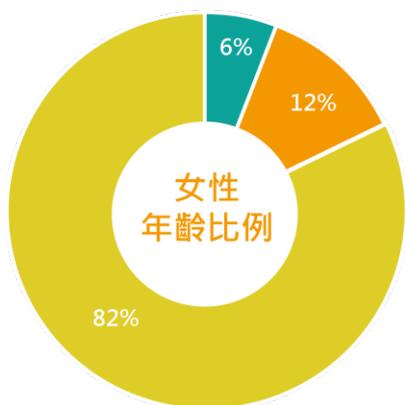
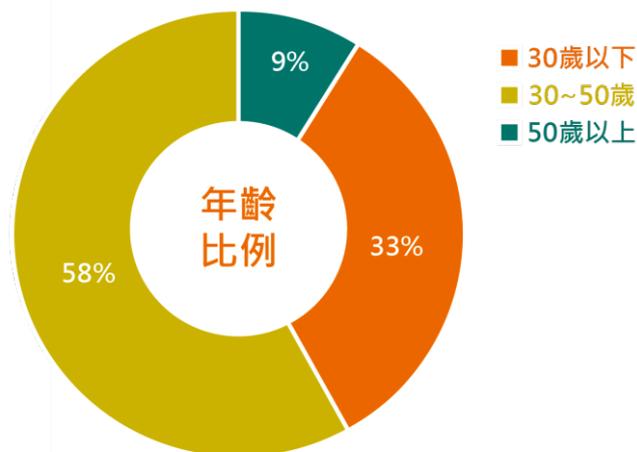
年度		2013 年度			2014 年度		
		男	女	合計	男	女	合計
員工人數	主管人員	6	2	8	8	2	10
	專業人員	9	0	9	8	0	8
	行政人員	6	10	16	7	10	17
	技術人員	41	5	46	46	5	51
	合計	62	17	79	69	17	86
年齡人數	20~30 歲	21	1	22	26	2	28
	31~40 歲	26	13	39	27	11	38
	41~50 歲	8	2	10	9	3	12
	51~60 歲	7	1	8	7	1	8
	61~65 歲	0	0	0	0	0	0



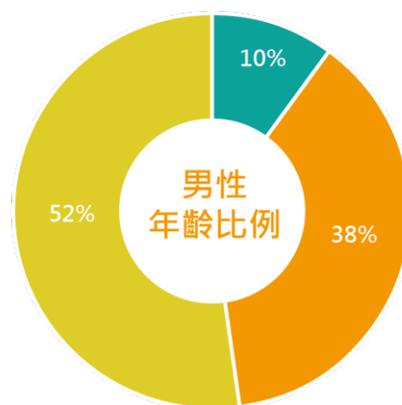
性別	年齡	2014年 期初人數	新進人數	年度雇用 總人數	新進人員 離職人數	年度離職 總人數	新進人員 佔 離職人數比	人員 離職率
女性	30歲以下	1	1	2	0	0	0%	0%
	30~50歲	15	1	16	0	2	9%	2%
	50歲以上	1	1	2	0	0	4%	1%
男性	30歲以下	21	21	42	6	16	71%	17%
	30~50歲	34	10	44	10	8	36%	8%
	50歲以上	7	0	8	0	1	4%	1%
合計人數		79	34	114	16	28	125%	29%

本著對本土的熱愛及使命感，我們始終堅持台灣當地的生產規模及勞動需求只能增不能減，台灣主管的比例亦高達 100%。





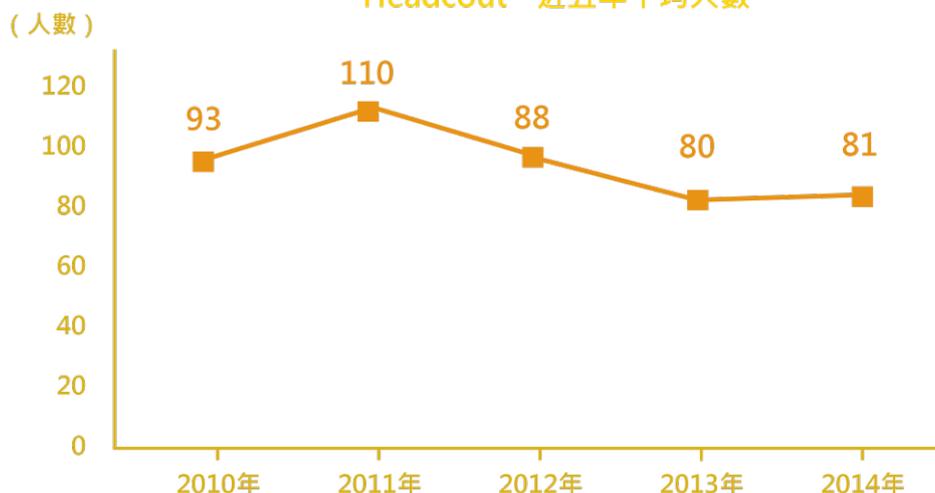
■ 30歲以下
■ 30~50歲
■ 50歲以上



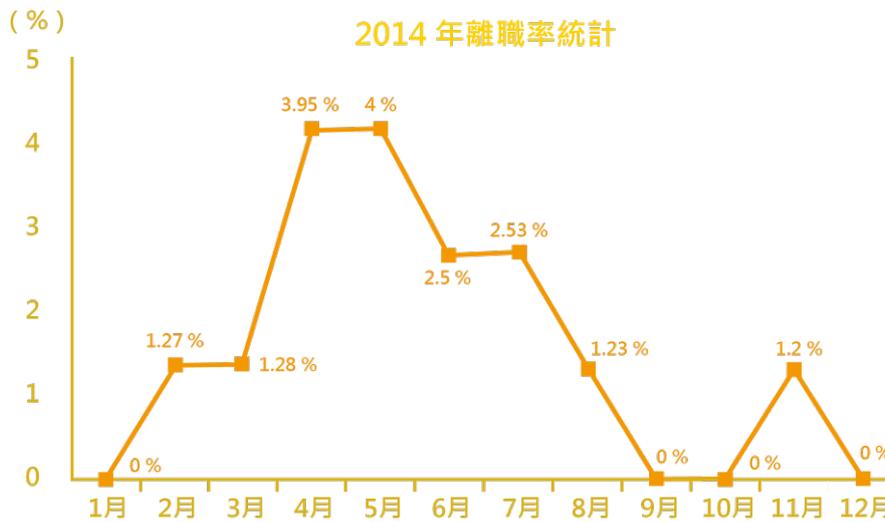
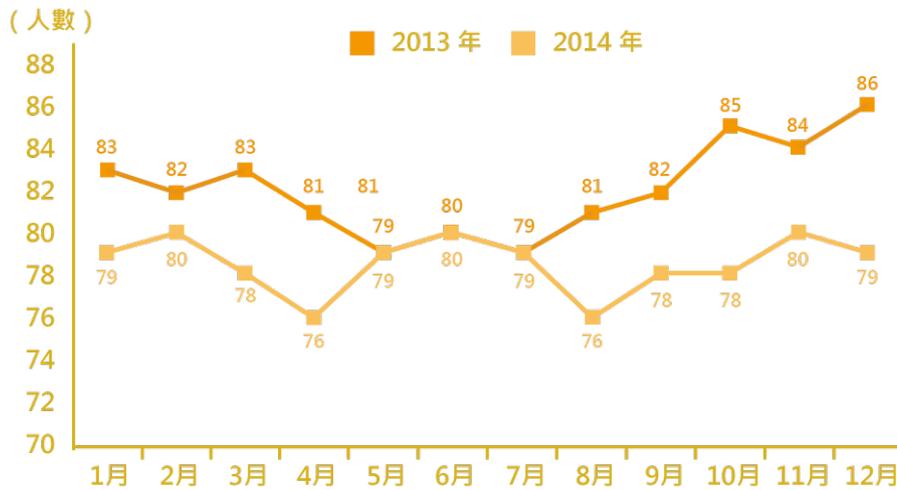
■ 30歲以下
■ 30~50歲
■ 50歲以上

截至 2014 年底，康普材料合計總數為 86 人(相關資訊如下說明)，男、女正式全職員工分別為 69 人、17 人，其中包括 43 位直接人員、43 位間接人員、間接人員包括 7 位基層主管、12 位中階主管及 3 位高階主管。在 22 位主管人員中，22%為女性，雇用當地高階主管比率為 100%，共 3 人(新竹 2 位、桃園 1 位)。

Headcount - 近五年平均人數



Headcount - 2014 年 vs 2013 年



康普材料員工之薪資不因年齡、性別、婚姻狀態、政治傾向、種族等而有所差異，並明確將前述規定定義於公司之「薪資核定辦法」之內，因此，不論其職務內容如何，舉凡技術員、工程師、行政人員及經營主管等，其起薪條件除因資歷、特殊職能、學歷而有上下調整外，餘均依公司規定，採 1：1 平權之方式處理。我們相當重視員工離職之因素，故針對個案皆會由主管或人資人員進行離職會談，彙整原因並做必要之改善，以求提供更完善的職場環境與制度，提升員工穩定度。

 招募任用政策

康普材料用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，目前除主要之 104 人力銀行外，另視不同職缺，彈性採用不同招募管道；直接人力多採：電子看板、就服站...等，其餘如：專業機構人才推薦、員工推薦...等方式都能為公司提供質量俱佳之人力資源，以 2014 年為例公司共計招募 35 位新進人員。對於招募的對象，我們謹

循公司政策，絕不使用未滿 16 歲之童工及強迫勞力，對任何地區、性別、宗教、種族、國籍或政黨之人員皆平等對待，力求平等。歷練與活力兼具的最佳年齡層分佈在年齡結構的分布上，介於 30 歲至 50 歲之員工約佔員工總數的 58.14%，其中主管均屬此階層人力，屬經歷及活力兼具之優質組合。

6.2 員工福利

我們秉持著維護公司重要資產的信念，除了提供健全的人事制度，更堅持給員工多元、完善的各項福利以及休閒放鬆等多項設施，讓員工在工作之餘可以適度放鬆，身心靈獲得舒緩，同時透過各項活動增進同仁間互動頻率與情誼，建立一個快樂和諧的工作職場。

康普材料自成立以來，業績穩定成長，人員雇用主要係考量公司未來發展需求以及行業特性，因此無臨時性、短期性、季節性及特定性工作需求而聘僱臨時性員工的情形。截至 2014 年底，員工總數 86 人，所有員工都直接聘雇，無派遣人力，人力穩定且健康。



薪酬與績效制度

康普材料的薪資核敘方式是依據學歷及相關經驗年資，基本薪資不會因為性別而有不同。同時，每年都參考科學園區薪資調查結果，評估市場的薪資水準及整體經濟指標對員工薪資做出適當的調整及規劃。此外，全數在職同仁經由每半年 1 次兼顧「結果」與「過程」的績效評核結果，作為同仁職務分派、晉升、調薪及訓練發展的依據。

除提供具市場競爭力的薪資外，同時康普材料提供同仁優於法定之福利，亦提供同仁公平的給薪基準、公平的升遷機會。依據員工績效表現分派餘盈分紅及年終獎金，以吸引留任員工。康普材料績效管理與發展系統的目的在于提升個人及組織整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，以為職級晉升、薪資調整，獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。康普材料著重新資作業及其管理的一致性及公平性，每一位同仁依據其學歷、專長及專業經驗作為敘薪的標準，不因個人之種族、宗教、膚色、黨派、年齡、性別、婚姻或身心障礙等差異而不同。至於現金獎金及員工分紅，總金額與分配方式則依公司營運成果向董事會提議，以確保發放標準與公司財務、營運績效密切結合。之後再考量個別同仁的工作職責、貢獻度與績效評核結果決定個別同仁派發金額，絕不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異而有所不同。



保險與退休金措施

康普材料依據各地之法定退休制度，為每位員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率100%。針對台灣廠區，依據勞動基準法及勞工退休金條例，於2005年6月30日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之2%月薪資，按月提存至台灣銀行舊制退休準備金帳戶，新制退休金則依每位享有新制退休金資格者之勞工退休金級距，按月提撥6%至員工個人退休金專戶，除僱主固定提撥6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇退休金級距0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

除了法定勞保、健保制度以外，另規劃團體保險制度，完善之保險制度，讓員工無後顧之憂。職工福利委員會組織，與辦文康活動、旅遊活動、生育補助、節日禮卷禮品、急難救助金。



教育訓練制度

實施階層別教育訓練課程；結合公司、部門未來發展之需要，為員工規劃符合職能需求之培訓課程，包括新進人員訓練、工安衛教育訓練、專業課程、通識課程與主管管理課程等，以提升整體競爭力。

康普材料 2014 年員工訓練及訓練費用

項次	班次數	總人次	總時數	總費用
1.新進人員訓練	17	29	261	0
2.專業職能訓練	24	26	264	61,000
3.主管才能訓練	9	10	122.5	32,000
4.通識訓練	3	52	244	40,000
總計	53	117	891.5	133,000

康普材料員工之薪資參照當地薪資調查水準、組織層別結構，訂定員工薪給標準，不因性別、年齡、婚姻狀態、政治傾向、種族等而有所差異，採同工同酬制度，相同職位、職等之男女員工其基本薪資比例均為1:1。舉凡操作員、工程師、行政人員及經營主管等，其新進起薪，核敘方依據相關工作資歷、專業職能、學歷而定，以操作員為例：新進起薪一律為31,000以上，其餘員工獎金、紅利等等非固定獎勵金，將按員工個人貢獻度、績效考核結果做為分配依據。

公司亦依勞基法給予各種假別，同仁如有育嬰或重大傷病等情況，需要較長時間休假時得以申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職。2014年康普材料共有0位女性1位男性員工申請育嬰留停，育嬰留停期間結束後返回工作崗位之比例(回任率)為0%。

康普材料均符合通知程式。本公司規定終止勞動契約的預告期間規定：

1. 繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

職位異動：同仁職位異動前，會先由直屬主管於數週前先與之協商，同意職務異動時再予以公告異動。



保險制度

1. 全民健康保險
2. 勞工保險
3. 團體保險：包含壽險、意外險、醫療險
4. 癌症保險：包含初次罹癌理賠、癌症醫療、癌症身故
5. 海外旅遊平安險



員工福利制度

康普材料視員工為公司最大的資產，也是公司持續進步的動力來源，因此本公司透過落實對員工的照顧，做為企業永續發展的基石，因為我們堅信，唯有讓員工抱持著「工作專心」、「家人安心」、「休閒開心」，並積極提升員工對公司的滿意度，才能達到公司與員工間的雙贏，共創本公司的永續發展。就本公司晉用之員工，均受政府勞基法保障及勞資雙方共同協議保護，並享有以下各項福利：

1. 舉辦年終尾牙活動及員工旅遊活動每季部門聚餐補助
2. 結婚禮金、生育禮金每胎一萬元(在公司生育第三胎則補助6萬元)、五一禮金、三節禮金、生日禮金、喪病慰問金等
3. 新制勞工退休金提撥每月6%、舊制勞工退休準備金每月提撥2%
4. 教育訓練課程全額補助
5. 免費之定期健康檢查、與主管免費健康檢查補助

員工關係

堅信和諧的勞資關係是企業高效能生產力及績效表現的基礎，因此，康普材料重視與員工間的意見傳達，並鼓勵利用開放的溝通，進而提升員工士氣並創造和諧的工作環境，以維繫良好的員工關係，為保持暢通的雙向溝通管道。

本公司早於 2004 年即成立職工福利委員會（以下簡稱福委會），由員工選任委員自主管理福利金，委員會依員工需求訂定各項補助標準及辦理多樣化員工活動。2014 年員工全年職工福利金除各補助項目外，主要為辦理各項活動，內容包括員工旅遊、健行、年終餐會、才藝競賽、體育活動、健康講座等。

且於本報告期間，本公司並無發生勞資糾紛會違反人權之情事。

1. 職工福利委員會，規劃符合員工需求之福利政策
2. 勞資會議進行員工意見雙向溝通
3. 年度員工訪談制度，傾聽員工之意見。

6.3 教育訓練

康普材料視員工是公司最重要的資產，因此人才培育是本公司重要的課題之一，故康普材料針對各部門的發展需求，就產業的環境及未來趨勢來進行規劃，結合內部以及提供外部訓練資源，規劃多元化的訓練課程，加強員工及公司的整體競爭力。

課程類別	說明
能力訓練	針對各階層所需之能力暨管理領導技能展開訓練計畫。報告期間之訓練課程含括語言課程訓練、物與情報流及共識營等。
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。包含製造、品保、環工、資訊技術、研發及財務等各種領域之專業訓練。
技術人員訓練	提供技術人員學習工作所需之知識、技能及態度的訓練課程，通過認證及取得操作的許可。
通識性訓練	依據政府法令規定和公司政策所實施的全公司全體性或各階層通識性之訓練活動。如自衛消防編組訓練、性別工作平等與性騷擾防治等課程。

康普材料不僅在員工新進聘用後隨即進行關於自身權益、工安、勞安法及勞基法等人權相關的教育訓練，在人才發展過程中，實施階層別教育訓練課程；結合公司、

部門未來發展之需要，為員工規劃符合職能需求之培訓課程，包括新進人員訓練、工安衛教育訓練、專業課程、通識課程與主管管理課程...等，以提升個人生涯發展與公司發展所需之知識及技能。在 2014 年平均每人實體課程訓練時數為 11.14 小時，員工訓練費用支出共 133,000 元。

康普材料的保全人員約聘合法保全公司(國興保全)，每月須接受 2 小時的保全人員教育訓練，課程內容包含交管訓練、執勤區域內保全實際發生之案例分享與防止再發宣導、公司規章與勞動法令制度宣導，以確保警勤人員亦能遵守相關社會行為規範。或影響評估的事件。

康普材料「目標管理與績效考核」作業透過「期初目標設定」、「期中目標檢視」及「期末績效評核」等三大循環達到「區辨人才、發展人才」的目的。2014 年度共 80 位同仁參與績效評核作業，被評核之條件為任職滿 2 個月之同仁，其中男性比例約佔 78.75%、女性比例約佔 21.25%，符合公司男女分佈比例，顯示公司針對性別並無差別待遇之狀況。

內外訓練費用	人數		小時		時數平均		費用平均		新台幣	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職	6	3	86.5	39	14.4	13	3,873	4,538	23,239	13,613
間接人員	24	14	180	87	7.5	6.2	593	273	14,239	3,826
直接人員	60	10	451.5	47.5	7.5	4.8	1,185	707	71,082	7,065
合計	90	27	718	173.5	29.4	24	5651	5,517	108,560	24,504
平均每人			7.98	6.43					1206.22	907.56

2014 年推動 6S 活動課程





年度經營管理會議

進行公司內外部環境分析，找出成功之關鍵因素，訂定年度公司經營目標，為達成公司目標，由各功能別部門訂出部門目標，以支持公司目標達成，由各功能別主管往下展開分配員工任務，而產出個人目標。

每月二次功能別部門報告

檢討各部門目標達成狀況，並協調各部門共同解決問題，公司適時提供資源，以掌握目標執行之狀況與成果。

每年二次員工績效考核

檢討過去個人目標及工作執行成果，展望未來工作任務方向，訂出員工職能訓練發展之需要，找出有發展潛力之員工。

6.4 社會回饋與參與

2014 年並未透過投資進行有利大眾之基礎設施，以及未發生對社會衝擊之立案，故無後續處理與解決方式。



7.安全衛生管 理與災害預防

7.1 安全文化與責任

7.2 災害防止

7.1 安全文化與責任

安全是製造生產與品質良率的根本基礎。我們遵循國內職業安全衛生相關法令。秉持著持續改善的精神，透過全員參與及安全互助，我們希望能順利達成意外事故預防、促進員工安全衛生、及保護公司資產的目標，以建立健康安全的友善職場。



員工安全教育訓練

康普材料為達成環境管理之環境政策及目標與標的，須實施與維持適切之教育訓練，使組織所有人員熟知法令、規章及使其具有可執行環境管理工作之技能，並對所造成之顯著環境影響、在環境管理系統中所扮角色與責任、及針對異常操作可能造成後果有所認知。

故在各部門編列年度預算，進行實施該年度教育訓練計畫，並確認訓練方面之需求，從事對品質、環境可能產生重大衝擊之員工，應接受合適之教育訓練，以便勝任所負責之任務。



職災統計與分析

2014 年康普材料職業災害統計結果，失能傷害人數為 1 人，損失日數為 13 日，失能傷害頻率為 6.09，失能傷害嚴重率為 79.12，總合傷害指數為 0.69，經分析主要係操作堆高機不當動作所引起。為降低職業災害的發生，工安人員與事發單位與相關人將進行事故調查，分析事故原因，並提出改善政策，務必使再發生降至最低，持續改善修正。

月份	經歷 總工時	失能傷害 人次數	損失日數	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率	綜合 傷害指數
1	15,312	0	0	0	0	0
2	14,080	0	0	0	0	0
3	14,608	0	0	0	0	0
4	14,904	0	0	0	0	0
5	14,352	0	0	0	0	0
6	13,608	1	13	73.49	955.32	8.38
7	12,000	0	0	0	0	0
8	13,608	0	0	0	0	0
9	13,608	0	0	0	0	0
10	13,608	0	0	0	0	0

11	11,016	0	0	0	0	0
12	13,608	0	0	0	0	0
合計	164,312	1	13	6.09	79.12	0.69

失能傷害頻率FR=(失能傷害人次數×10⁶)÷總經歷工時
 失能傷害嚴重率SR=(總損失天數×10⁶)÷總經歷工時。
 總和傷害指數 FSI= { [失能傷害頻率(FR)×失能傷害嚴重率(SR)] ÷1000 } ^{1/2}

7.2 災害防止

康普材料安全衛生管理已從被動的法規遵守，進化至各項災害防止措施的主動建立，期望利用各項系統化、持續不間斷的管理手段，能有效達成災害防止，將潛在風險及損失降至最低。



承攬商安全衛生管理

康普材料了解承攬商對廠區職安衛推動來說是一重要課題，承攬商人員對廠區營運有潛在風險，若稍有不慎，則有可能造成人員、設備、財產損失。為保障公司之基本權益，並且提供工程承攬商瞭解有關於公司廠區各項安全衛生環保資料及規定，以確保各項工程之安全、衛生、環保及工程進展，制訂有承攬人管理辦法。辦法中則明訂施工前、施工中及施工後所有需注意的規則，以期所有承攬工程均能符合相關規定，並控制有可能造成廠區損失之風險。



廠內安全衛生溝通協調

透過與各單位及各層級之定期會議或教育訓練場合，建立良好的溝通管道，以便於推動各項安全衛生的制度與活動。



緊急應變

康普材料為建立緊急事件發生時，能迅速採取緊急應變措施，使災害損失減少至最低程度，並建立通報、搶救、避難程序，以便遵守執行，並成立緊急應變中心，第一時間處理廠內危機，降低危機造成的傷害與後續衝擊。

除明確規範災害處理流程及緊急通報程序外，為使各部門人員及有關人員具備有因應異常事故所需之知識及處理技巧，能迅速動員人力、消弭災害，各執行單位須對作業人員，給予必要之緊急應變訓練及模擬演練，且所屬單位之所有緊急應變的人員及緊急應變物質之作業人員，均應參與訓練。並定期實施有關緊急應變的教育訓練，各部門於教育訓練完畢後應另舉行緊急應變演練，在緊急應變演練 7 日前應建立演練

之計劃表，事先掌握緊急應變演練項目、內容過程及以備查核，並於演練前 2 日聯絡防災部門。在演練中應拍照片留存，並於演練後實施檢討會議，留下會議記錄備查。並在演練或實際狀況發生後，緊急應變計劃應適時檢討修正，力求增加員工危機應變的意識。

附錄 全球永續性報告書指標 GRI (Global Reporting Initiative)

G4 對照表

類別/考量面	G4 編號	GRI 指標內容	對應章節/說明	頁碼
1.策略與分析				
核心	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	經營者的話	5
全面	G4-2	組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述	經營者的話 2.3 風險管理	5 23
2.組織簡介				
核心	G4-3	企業的名稱	1.1 公司簡介	7
核心	G4-4	主要品牌、產品和服務	1.2 業務內容	11
核心	G4-5	企業總部所在位置	1.1 公司簡介	7
核心	G4-6	公司營運所在國家數及國家名	1.1 公司簡介	7
核心	G4-7	所有權性質與法律形式	1.1 公司簡介	7
核心	G4-8	提供服務的市場	1.2 業務內容	11
核心	G4-9	報告公司之規模	1.1 公司簡介	7
核心	G4-10	員工組成簡介	6.1 員工概況 2014 年無約聘人員，員工多為本國籍，2014 年僅雇用外籍勞工人數 8 人，均為男性	50
核心	G4-11	受勞資雙方共同協議保障之員工比例	本公司未成立工會	-
核心	G4-12	描述組織的供應鏈	4.2 供應鏈管理 供應商類別及採購比例：勞務(國內採購比例 0.39%；國外採購比例 0%)、買賣(國內採購比例 7.39%；國外採購比例 89.71%)及工程(國內採購比例 1.97%；國外採購比例 0%)	34
核心	G4-13	報告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	2014 年無相關情事	-
核心	G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則。	2.3 風險管理	23
核心	G4-15	列出經公司簽署或認可，由外部產生發起的經濟、環境和社會憲章、原則或其他倡議	1.4 參與組織	15
核心	G4-16	列出公司參與協會(如商業協會)，和全國或國際性擁護機構的會員資格	1.4 參與組織	15
3.可辨別的重大考量面及邊界				
核心	G4-17	組織合併財務報表所包含的實體。	1.1 公司簡介 本公司合併之子公司為 1.COREMAX MALAYSIA SDN.BHD. 2. COREMAX(BVI) CORPORATION 3.恆誼化工股份有限公司 4.天弘化學股份有限公司 5.珠海康普化工有限公司	7

			6.寧波康普化工有限公司 7.COREMAX (THAILAND) CO., LTD. 8.康普(漳州)化工有限公司 9.江西天江材料有限公司 因考量此報告書為康普第一本報告書, 故除特別註明外,此報告書中含蓋之範 疇以康普個體為主	
核心	G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程。	編輯原則 3.2 利害關係人鑑別與重大考量面分 析	3 29
核心	G4-19	列出所鑑別的所有重大考量面。	3.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析	29
核心	G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面 上的邊界	3.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析	29
核心	G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面 上的邊界	3.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析	29
核心	G4-22	報告在以前報告中所提供資訊任何重編的影響 及重編原因。	本報告書為康普第一本企業社會責任 報告書，無重編資訊	3
核心	G4-23	報告與前個報告期在範圍和考量面邊界的顯著 改變。	本報告書為康普第一本企業社會責任 報告書，故不適用	3
4.利害關係人的參與				
核心	G4-24	利害關係人列表。	3 利害鑑別者相關與溝通	26
核心	G4-25	鑑別和選擇利害關係人的基礎。	3.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析	29
核心	G4-26	利害關係人參與的方法	3 利害鑑別者相關與溝通	26
核心	G4-27	利害關係人參與所提出之關鍵議題和關注事 項，及組織如何回應這些關鍵議題和關注事項	3 利害鑑別者相關與溝通	29
5.報告參數				
核心	G4-28	報告期間	編輯原則	3
核心	G4-29	最近一次報告的日期	首次編製	3
核心	G4-30	報告週期	編輯原則	3
核心	G4-31	針對報告書及其內容有問題時的聯絡人	編輯原則	3
核心	G4-32	報告之"依循選項"及外部查證	編輯原則	3
核心	G4-33	對本報告尋求外部保證的政策和現行作法	編輯原則	3
6.公司治理				
核心	G4-34	組織的治理架構，包括最高治理單位的委員 會。鑑別任何對經濟、環境和社會衝擊負有決 策責任之委員會。	2.1 公司治理	17
全面	G4-36	組織是否已任命負責經濟、環境和社會議題之 執行層職位或職位，及是否直接向最高治理單 位報告。	2.1 公司治理	17
全面	G4-38	最高治理單位及其委員會的組成：	2.1 公司治理	17
全面	G4-39	最高治理單位的主席是否亦為公司執行長	2.1 公司治理	17

全面	G4-40	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	2.1 公司治理	17
全面	G4-41	最高治理單位確保避免及管理利益衝突流程	2.1 公司治理	17
全面	G4-43	發展和強化最高治理單位的經濟、環境和社會議題之集體知識所採取的措施。	2.1 公司治理	17
全面	G4-44	報告最高治理單位在經濟、環境和社會議題的績效評估流程。	2.1 公司治理	17
全面	G4-47	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。	2.1 公司治理	17
全面	G4-48	正式審查和批准該組織永續報告之最高委員會或職位，並確保涵蓋所有重大考量面。	2.1 公司治理	17
7.道德與誠信				
核心	G4-56	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。	2.1 公司治理	17
全面	G4-57	尋求道德和法律行為意見及組織誠信相關事宜之內部和外部機制	2.1 公司治理	17
全面	G4-58	對不道德或非法行為及組織誠信相關事宜關注之內部和外部機制	2.1 公司治理	17
經濟績效指標				
經濟績效	G4-DMA	經濟績效管理方針	1.3 營運概況與財務資訊	14
	G4-EC1	產生和分配的直接經濟價值	1.3 營運概況與財務資訊	14
	G4-EC3	組織界定福利計劃義務的範圍	6.2 員工福利	54
	G4-EC4	接受政府之財政補助	1.3 營運概況與財務資訊	14
市場地位	G4-EC5	依性別報告組織的新進人員薪資與當地最低薪資的比例	6.2 員工福利	54
	G4-EC6	重要營運據點當地資深管理階層雇用數量與比例	6.1 員工概況	54
間接經濟衝擊	G4-EC7	基礎設施的投資與服務所產生之發展和衝擊	6.4 社會回饋與參與	59
採購政策	G4-EC9	對於重要營運據點當地供應商之支出比例	4.2 供應鏈管理 2014年國內供應商採購佔總採購金額10.29%	34
環境績效指標				
原物料	G4-EN1	使用的原料之重量或體積	5.1 能資源與溫室氣體管理	38
能源	G4-DMA	能源管理方針	5.1 能資源與溫室氣體管理	38
	G4-EN3	組織內部之能源消耗量	5.1 能資源與溫室氣體管理	38
	G4-EN5	能源密集度	5.1 能資源與溫室氣體管理	38
	G4-EN8	各來源別的總出水量	5.2 水資源管理	42
水資源	G4-EN9	因取水而有重大影響之水源	5.2 水資源管理	42

	G4-EN10	水回收及再利用的總量及比例	5.2 水資源管理	42
生物多樣性	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	本公司未位於保護區或週邊	-
	G4-DMA	能源管理方針	5.1 能資源與溫室氣體管理	38
	G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇 1)	5.1 能資源與溫室氣體管理	38
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放(範疇 2)	5.1 能資源與溫室氣體管理	38
排放	G4-EN18	溫室氣體排放強度	5.1 能資源與溫室氣體管理	38
	G4-EN20	破壞臭氧層之物質排放	5.1 能資源與溫室氣體管理 5.3 污染防治管理	38 46
	G4-EN21	氮氧化物 (NOx)、硫化物(SOx)、及其它重要氣體排放	5.3 污染防治管理	45
	G4-DMA	污水與廢棄物管理方針	5.3 污染防治管理	45
	G4-EN22	污水排放的污染程度及流向終點	5.2 水資源管理	42
	G4-EN23	廢棄物的總量，按種類及處理方式描述	5.3 污染防治管理	45
污水與廢棄物	G4-EN24	重大洩漏的次數與數量	2.4 法規遵循	25
	G4-EN25	視為具危險性的運送、輸入、輸出或處理的廢棄物總重量，根據巴賽爾協定附錄之一、二、三與八則條文，以及運輸至國外的廢棄物百分比	5.3 污染防治管理	45
	G4-DMA	污水與廢棄物管理方針	5.3 污染防治管理	45
環保法規遵循	G4-EN29	重大違反環境法條規定的事件及所處罰款總金額，或非金錢方式的處罰	2.4 法規遵循	25
	G4-DMA	交通運輸管理方針	5.6 管線運輸管理	47
交通運輸	G4-EN30	商品、原料或人員的輸送所造成的重大環境衝擊	5.6 管線運輸管理	47
整體環保投入	G4-EN31	按種類揭露環境保護的總費用與投資	5.5 環保保護支出	47
環境問題申訴機制	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	5.4 節約措施與成效 2014 年無申訴立案件數	46
勞工實踐與合理工作績效指標				
	G4-DMA	勞雇關係管理方針	6.1 員工概況	50
勞雇關係	G4-LA1	按年齡、性別和區域區分計算新進員工總人數、比例與員工離職總人數和離職率	6.1 員工概況	50
	G4-LA2	在重要營運據點對全職員工提供之福利	6.2 員工福利	50
	G4-LA3	按性別報告育嬰假後恢復工作和留存率	6.2 員工福利	50
勞資關係	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	6.2 員工福利	50
	G4-DMA	職業健康安全管理方針	7.2 災害防止	62
職業健康安全	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	7.1 安全文化與責任	61

	G4-LA7	與其職業有關疾病高發生率與高風險之作業人員	7.1 安全文化與責任	61
	G4-DMA	訓練與教育管理方針	6.3 教育訓練	57
訓練與教育	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	6.3 教育訓練	57
	G4-LA11	依員工類別與性別接受定期績效及生涯發展審查的員工比例	6.3 教育訓練	57
多元化與工作機會平等	G4-LA12	依性別、年齡層、少數族群和其它多樣性指標報告公司高階管理層和按員工類別的員工組成	6.1 員工概況	50
男女薪資平等	G4-LA13	依員工類別與重要營運據點的女性與男性之基本薪資和薪酬比率	6.1 員工概況	50
勞動問題申訴機制	G4-LA16	藉由正式的申訴機制提出對勞動條件的立案、處理、並解決之數量	6.2 員工福利	50
人權績效指標				
投資	G4-HR2	報告員工接受與營運相關人權考量面之人權政策或程序訓練的總時數及接受訓練的員工比例	6.3 教育訓練	57
歧視問題	G4-HR3	歧視事件發生之總數和已採取的矯正行動	2.4 法規遵循	25
童工	G4-HR5	已辨識有顯著童工事件風險之營運據點及供應商，和對有效廢除童工做出貢獻所採取的措施	2.4 法規遵循 6.1 員工概況	25 50
強制與強迫勞動	G4-HR6	已辨識有強迫或強制性勞動風險的營運據點及供應商，和對消除所有形式強迫勞動做出貢獻所採取的措施	2.4 法規遵循	25
保全人權教育	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	6.3 教育訓練	57
原住民權利	G4-HR8	侵犯當地原住民人權事件之總數量和已採取之行動	2.4 法規遵循	25
人權評估	G4-HR9	受到人權審查或影響評估的營運據點總數和比例	2.3 風險管理	23
人權問題申訴機制	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	2.4 法規遵循	25
社會績效指標				
反貪腐	G4-SO4	反貪污政策和程序上的溝通和培訓	2.2 落實誠信經營	22
	G4-SO5	證實之貪污事件和採取的行動	2.2 落實誠信經營	22
公共政策	G4-SO6	按國家和收款者/受患者報告政治捐獻的總價值	1.3 營運概況與財務資訊	14
一般法規遵循	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	2.4 法規遵循	25
社會問題申訴機制	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	2014年無相關案件	-
產品責任績效指標				
顧客健康與安全	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。	4.3 顧客健康與安全	35

	G4-PR2	依結果種類報告產品與服務在生命週期內違反	2.4 法規遵循	25
		健康及安全法規和自願性規範的事件數量	4.3 顧客健康與安全	35
產品標示與客戶滿意	G4-DMA	產品標示與客戶滿意管理方針	4.1 產品服務與管理	34
	G4-PR3	依組織的產品與服務資訊和標示程序要求之產	4.1 產品服務與管理	34
		品與服務資訊類型及需要這些訊息的重要產品	4.4 顧客滿意度	35
	G4-PR4	和服務類別之比例		
		依結果種類報告產品與服務資訊和標示違反法	2.4 法規遵循	25
		規及自願性規範的事件數量	4.4 顧客滿意度	35
	G4-PR5	衡量客戶滿意度調查的結果	4.4 顧客滿意度	35
行銷溝通	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	2.4 法規遵循	25
客戶隱私	G4-PR8	客戶抱怨關於隱私權侵犯，和資料外洩等事件 的總數	4.1 產品服務與管理	34
			4.4 顧客滿意度	35
產品與服務法規遵循	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	2014 年無相關案件	-
金管會化工業補充指引				
化工補充-1		應揭露企業本身及其供應鏈為降低產品、活動或服務對於環境之 負面衝擊	5.6 管線運輸管理	47
化工補充-2		應揭露為保障員工職業健康與安全，以及利害相關民眾之生命財 產安全而採取之具體、有效機制及作為，其至少應包含原料、物 料及本身終端產品之製造或運送過程管理、廠區內外事故之緊急 應變機制及其績效指標	5.6 管線運輸管理	47

