

崑崙企業永續報告

2013



崑崙投資控股股份有限公司
KD Holding Corporation

目 錄

	頁 碼
主管的話	1
編者的話	2
利害關係人溝通方式與管道	4
經營篇	
公司概況	5
公司治理	19
財務揭露	24
企業發展	27
獲獎事蹟	38
社會篇	
環境安全衛生	40
社會公益	44
社區關係	45
專業參與	46
環境篇	
節能減碳	48
聯絡資訊	53
附錄	54

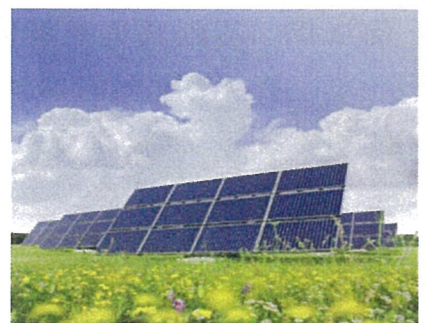
主管的話

崑鼎成立 10 餘年來，除了追求營運績效，亦特別重視企業社會責任(CSR)。近年來我們不斷研發新的技術，防制空氣汙染、提高能源效率及保護生態環境等。希望能持續推動環保綠能概念，並帶動業者與供應商，以實際作為珍愛地球。

對於員工，則致力於營造安全、衛生、健康的職場環境，為同仁規劃健康促進活動，並結合醫院診所等外部資源，打造全方位健康照顧網路。這種種措施，就是為了履行公司對員工照顧的承諾。

回顧2013年，崑鼎除了持續落實「誠信、服務、專業、卓越」的經營理念，面對全球綠能經濟的崛起與兩岸產業結構的迅速變化，我們已經做好萬全的準備，以創新的思維和快速的行動來強化產業競爭力。除了保持既有的廢棄物清除業務與處理設施營運業務穩定收入外，亦積極擴充服務範疇且成功爭取到更多的新業務。

崑鼎一直以來是採「以人為本」的經營哲學，即使歷經了金融風暴所造成的全球經濟衰退，這樣的初衷也不曾改變，對營運據點所在地的環境維護，利害關係人的權益，都積極的呈現我們最好的績效及作為；在未來，我們要支持並鼓勵所有的員工，都能認同並參與公司這項責任及行動，在每個人的日常作業流程中更加努力、確實的工作、注重細節，在每個決策和每個行動中，協助公司實踐企業社會責任，崑鼎也會視企業社會責任為重要的企業價值，並從中創造企業生命永續的意義。



董事長

林煥章

總經理

游錦祥

編者的話

崑鼎公司於2010年首度發行CSR企業社會責任報告書後，每年固定發行報告書以向利害關係人報告公司在永續經營上的作為。為符合國際趨勢及更貼近於CSR永續精神，於2014年起將中文版「2013企業社會責任報告書」更名為「2013企業永續報告」，內容主要呈現公司在經營、社會及環境面向之作為。

上次報告書出版時間：2013年8月

本次報告書涵蓋時間：2013年1月1日至2013年12月31日

本次報告書涵蓋範疇：崑鼎投資控股股份有限公司

報告書編輯概述

本報告書主要包括崑鼎公司於2013年1月至12月之活動，其中內容涉及崑鼎公司之關係企業，皆於報告書中特別註明，以清楚闡述本公司之永續經營作為。

與2012年報告書相較，本年度報告書持續加強如何透過「廢棄物資源化」等面向，提供業主對環境友善的服務，協助產業提高能源、資源的使用效率，同時符合環保法規、國際標準與規範，提升產業綠色競爭力，以追求永續發展為目標。

各類指標於報告書中的位置

本報告書涵蓋三大主題，即經營、社會、環境，其表達內容依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）4.0版永續性報告指引（G4）揭露〈附件〉。

報告書數據測量基準

本報告書揭露的各項資料及統計數據係來自於崑鼎公司自行統計及調查結果，其中財務數據，業經會計師簽證並依法公告；部分數據則引用政府機關網站公開發布之資料，並以一般慣用的數值描述方式呈現，如有需換算之數據亦於報告書中註明。

如您對報告書內容有所疑問或建議，請以下列聯絡方式與我們連絡：

電 話：+886-2-21621689 （分機: 56607）

傳 真：+886-2-21621681

電子郵件：blueskyson0854@kdhc.com.tw

網 址：www.kdhc.com.tw

利害關係人溝通方式與管道

利害關係人	溝通方式與管道
員工	➤ 對於人權、員工權益、僱員關懷等所採行之制度或措施，依法令規定載明於工作規則、員工手冊中，例如兩性平等、性騷擾防治與處理辦法等。 ➤ 公司設有意見反應信箱，隨時處理員工各項權益反映問題 ➤ 定期召開勞資會議，爭取員工權益 ➤ 定期召開總經理與各部門間會議，以增進溝通管道及橋樑 ➤ 推動無菸職場與健康活動
股東與投資人	➤ 設有發言人制度，並於公司網站設有投資人專區，回答投資人問題，並隨時即時更新有關投資訊息達透明化 ➤ 定期召開股東會、法說會
客戶	➤ 每年定期執行客戶滿意度調查 ➤ 各事業部門均設客戶服務人員，協助接聽及處理客戶各映之問題 ➤ 公開網站上設有連絡電話及電子郵件信箱，供客戶直接反映問題，以落實保護消費者及客戶政策
供應商	➤ 公司設立客服專線，提供供應商、客戶及利害關係人申訴管道，並快速解決反映之問題
社區民眾	➤ 公司舉辦各項敦親睦鄰活動與居民建立良好關係 ➤ 推動關懷弱勢溫暖情活動

經營篇

公司概況

- 2012 年 5 月天下雜誌「2011 年 500 大服務業」總排名第 296 名，投資控股類第 4 名。
- 2012 年 6 月 12 日金管會核准本公司申報發行第五次員工認股權憑證，並訂 2012 年 6 月 28 日為本次員工認股權憑證發行日。
- 2012 年 6 月「上市櫃公司第九屆資訊揭露評鑑」A+級。
- 2012 年 6 月中華公司治理協會授予「公司治理制度評量認證證書—CG6007 通用版」。
- 2013 年 6 月「上市櫃公司第十屆資訊揭露評鑑」A++級。
- 2013 年 7 月信鼎技術服務(股)公司投資成立「祥鼎環保技術服務(上海)有限公司」。

基本資料

公 司 名 稱：崑鼎投資控股股份有限公司

設 立 日 期：1999 年 12 月 13 日

員 工 人 數：752 人(含關係企業至 2013 年 12 月 31 日止)
正職 654 人；約聘 98 人

關 係 企 業：8 家(國內 5 家、國外 3 家)

資 本 額：新台幣 6 億 3,959 萬元(2013 年底)

營 業 收 入：新台幣 37 億 5,038 萬元(合併營收)

登 記 地 址：台北市士林區中山北路六段 89 號 10 樓

經營篇

主要業務

本公司係為整合國內有關環境資源公司所成立之投資控股公司，截至目前持有信鼎技術服務(股)公司、倫鼎(股)公司、暉鼎資源管理(股)公司、裕鼎(股)公司、昱鼎能源科技開發(股)公司、瑞鼎廢物處理有限公司、廣州廣鼎環保技術有限公司、祥鼎環保技術服務(上海)有限公司 8 家轉投資公司，其業務內容如下：

崑鼎公司：一般投資業。

信鼎公司：a.焚化廠、污水處理廠及綜合廢棄物處理中心。

b.汽電共生廠與公用設施。

c.交通軌道與場站。

d.機電設備功能更新、升級與節能服務。

裕鼎公司：a.廢棄物清理設備安裝工程業。

b.汽電共生業。

c.廢棄物清除業。

d.廢棄物處理業。

e.其他環保服務業（廢（汙）水管道之清潔服務、廢棄土處理）。

倫鼎公司：a.廢棄物清理設備安裝工程業。

b.汽電共生業。

c.廢棄物清除業。

d.廢棄物處理業。

e.其他環保服務業（廢（汙）水管道之清潔服務、廢棄土處理）。

暉鼎公司：a.廢棄物清理設備安裝工程業。

b.廢棄物清除業。

經營篇

c.廢棄物處理業。

d.其他環保服務業（廢（汙）水管道之清潔服務、廢棄土處理）。

昱鼎公司：能源開發投資業。

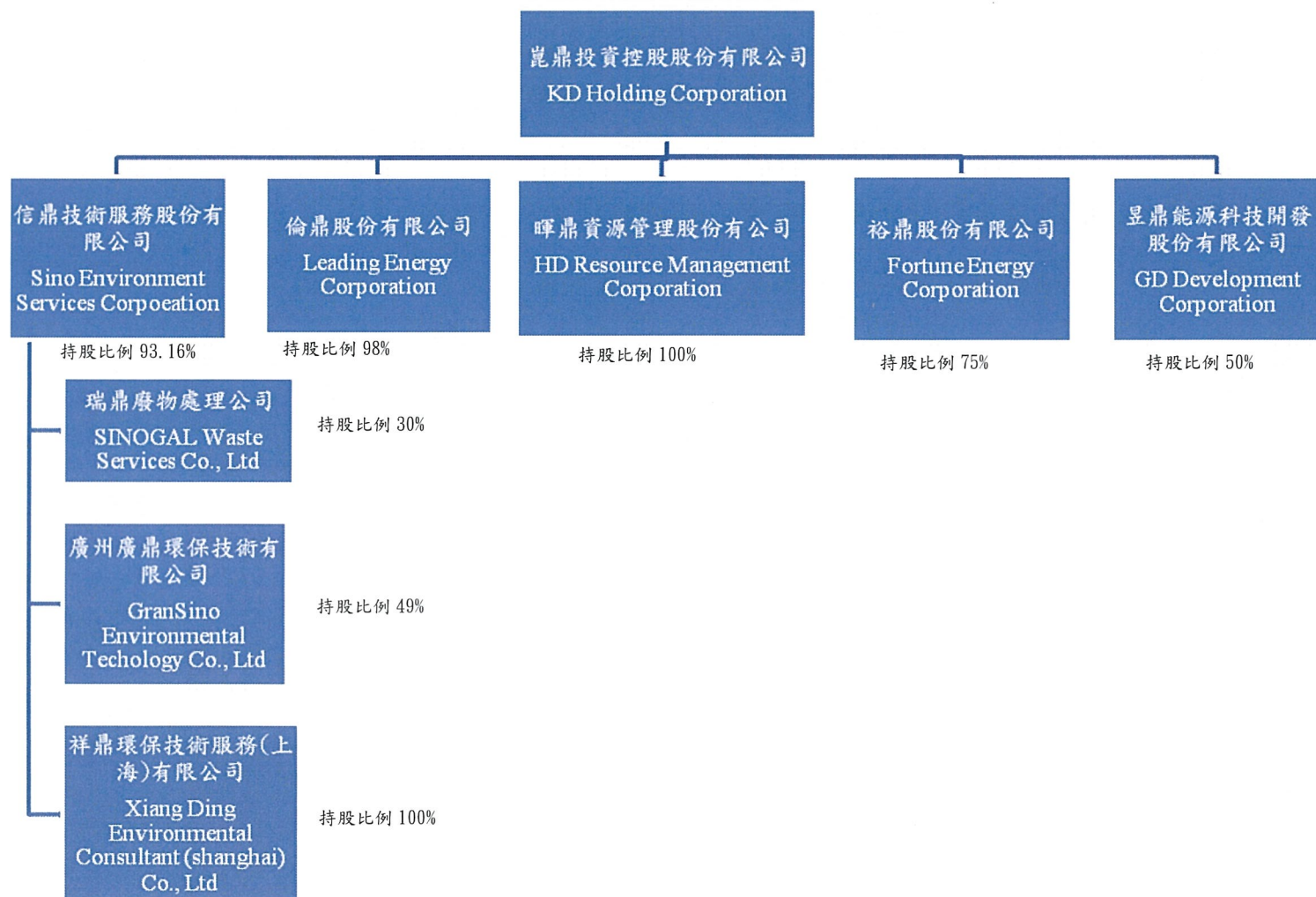
瑞鼎公司：焚化廠、污水處理廠及綜合廢棄物處理中心。

廣鼎公司：焚化廠及綜合廢棄物處理中心。

祥鼎公司：焚化廠的監督管理服務。

經營篇

關係企業組織概況



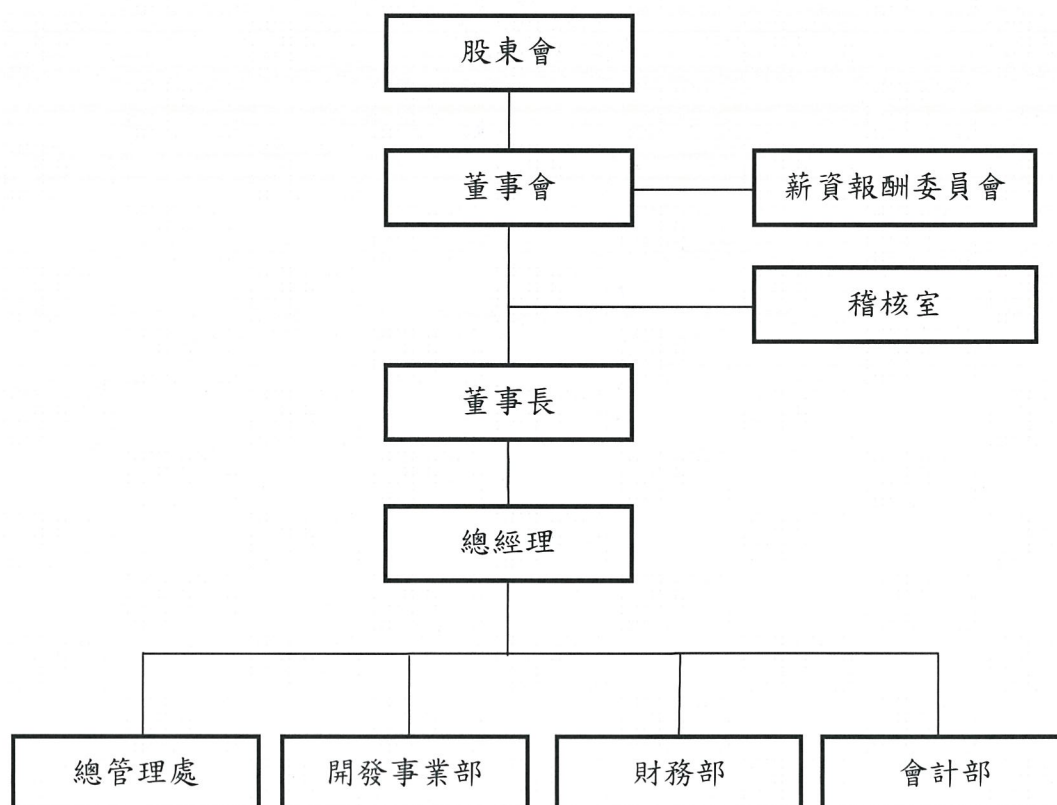
經營篇

各關係企業基本資料

企業名稱	設立日期	地 址	實收資本額
信鼎技術服務股份有限公司	1994 年	台北市士林區中山北路六段 89 號 10 樓	新台幣 1 億 5100 萬
倫鼎股份有限公司	2000 年	台北市士林區中山北路六段 89 號 10 樓	新台幣 8 億 8000 萬
暉鼎資源管理股份有限公司	2001 年	台中市烏日區九德里 25 鄰 長春街 373 巷 69 號	新台幣 2000 萬
裕鼎股份有限公司	2002 年	台北市士林區中山北路六段 89 號 10 樓	新台幣 7 億 5000 萬
昱鼎能源科技開發股份有限公司	2011 年	台北市士林區中山北路六段 89 號 10 樓	新台幣 1 億 9100 萬
瑞鼎廢物處理有限公司	2009 年	澳門氹仔北安信安路澳門 焚化中心	澳門幣 400 萬
廣州廣鼎環保技術有限公司	2011 年	廣州市先烈中路 100 號 科學院省科技圖書館(9 號樓南門)1 樓	美金 75 萬元
祥鼎環保技術服務(上海)有限公司	2013 年	上海市普陀區雲嶺東路 89 號 2206-G 室	美金 14 萬

經營篇

公司組織



人力資源

2013 年全球經濟受歐債危機、美國量化寬鬆 (QE) 退場疑慮與財政僵局紛擾，以及新興經濟體成長減緩影響，全球經濟成長趨緩，經濟成長率僅 2.5%，為近 4 年最低水準，影響所及，臺灣經濟呈軟性復甦態勢，整體經濟表現不如預期。臺灣於亞洲新興市場之經濟成長排名落後，但公司人力結構並未因而有所改變，在健全的經營下反而逆勢成長，並持續配合政令進用原住民及身心障礙者。於 2013 年共招聘 164 位新進人員進入公司服務，創造就業機會。公司持續積極開發交通軌道公共工程及太陽能電廠的

經營篇

投資與營運業務，開創員工新專長及延續員工生涯發展使與公司同步成長。

員工人數：761 人(正職 654 人、約聘 98 人、派遣 9 人，其中包括身心障礙者 7 人、原住民 5 人)

近 3 年員工人數及男女比率

聘僱類型	性別	2011 年		2012 年		2013 年	
		人數統計	比率(%)	人數統計	比率(%)	人數統計	比率(%)
正職	男	527	81.0%	536	78.2%	540	71.0%
	女	116	17.8%	116	16.9%	114	15.0%
非正職(*)	男	2	0.3%	23	3.4%	94	12.3%
	女	6	0.9%	10	1.5%	13	1.7%
性別總人數	男	529	81.3%	559	81.6%	634	83.3%
	女	122	18.7%	126	18.4%	127	16.7%
總人數		651	100%	685	100%	761	100%

註：非正職(*)：指約聘及派遣人力。

近 3 年員工年齡分布及男女比率

年度		2011 年		2012 年		2013 年	
年齡	性別	人數 (共 651 人)	比率 (%)	人數 (共 685 人)	比率 (%)	人數 (共 761 人)	比率 (%)
30 歲 以下	男	63	9.7%	63	9.2%	81	10.6%
	女	30	4.6%	24	3.5%	19	2.5%
31 歲~40 歲	男	266	40.9%	269	39.3%	279	36.7%
	女	60	9.2%	68	9.9%	67	8.8%
41 歲~50 歲	男	141	21.7%	156	22.8%	173	22.7%
	女	24	3.7%	26	3.8%	32	4.2%
51 歲~60 歲	男	53	8.1%	59	8.6%	84	11.0%
	女	8	1.2%	8	1.2%	9	1.2%
60 歲以上	男	6	0.9%	12	1.8%	17	2.2%
	女	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

經營篇

近 3 年新進人數及男女比率(同上)

年齡	性別	臺灣地區					
		2011 年		2012 年		2013 年	
		新進 人數	佔總新進 人數比率%	新進 人數	佔總新進 人數比率%	新進 人數	佔總新進 人數比率%
30 以下	男	27	4.1%	32	4.7%	58	7.6%
	女	7	1.1%	5	0.7%	7	0.9%
31-40	男	29	4.5%	27	3.9%	47	6.2%
	女	7	1.1%	1	0.1%	2	0.3%
41-50	男	8	1.2%	7	1.0%	18	2.4%
	女	0	0.0%	0	0.0%	1	0.1%
51-60	男	4	0.6%	3	0.4%	26	3.4%
	女	0	0.0%	0	0.0%	1	0.1%
60 以上	男	1	0.2%	3	0.4%	9	1.2%
	女	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
小計	男	69	10.6%	72	10.5%	158	20.8%
	女	14	2.2%	6	0.9%	11	1.4%
總新進人數及 佔總員工人數比率		83	12.7%	78	11.4%	169	22.2%

近 3 年離職人數及男女比率(同上)

年齡	性別	2011 年臺灣地區		2012 年臺灣地區		2013 年臺灣地區	
		離職 人數	佔總離職人數 比率(%)	離職 人數	佔總離職 人數比率 (%)	離職 人數	佔總離職人 數比率(%)
30 歲以 下	男	13	2.0%	12	1.8%	25	3.3%
	女	10	1.5%	1	0.1%	7	0.9%
31-40	男	29	4.5%	17	2.5%	32	4.2%
	女	2	0.3%	0	0.0%	1	0.1%
41-50	男	9	1.4%	13	1.9%	12	1.6%
	女	1	0.2%	1	0.1%	1	0.1%
51-60	男	3	0.5%	3	0.4%	9	1.2%
	女	0	0.0%	1	0.1%	0	0.0%
60 以上	男	2	0.3%	0	0.0%	4	0.5%
	女	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

經營篇

小計	男	56	8.6%	45	6.6%	82	10.8%
	女	13	2.0%	3	0.4%	9	1.2%
總數/總離職率		69	10.6%	48	7.0%	91	12.0%

為落實免於騷擾、歧視的承諾，防止辦公室性騷擾的事件發生，崑鼎除了在員工手冊中有相關規定，並於新進人員訓練中對員工加強宣導。針對性騷擾事件之處理設置專線電話、專用電子信箱等，廣納建言並受理相關申訴案件。此外，公司也於 2011 年成立「性騷擾申訴處理委員會」，如有性騷擾或疑似事件發生，則由該委員會負責處理。委員會嚴守保密、不公開原則，且在申訴提出後 3 個月內須提出調查結果。性騷擾申訴處理委員會共 3 委員，由總管理處部門主管擔任召集人，其餘委員則為總管理處副總經理協調各單位主管就公司員工遴選擔任，女性委員比例不得少於二分之一。2013 年並未發生任何性騷擾申訴事件或不法歧視事件。

近 3 年員工學歷結構及比率

年度	2011 年		2012 年		2013 年	
學歷	人數 (共 651 人)	比率 (%)	人數 (共 685 人)	比率 (%)	人數 (共 761 人)	比率 (%)
博士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
碩士	52	8.0%	63	9.2%	68	8.9%
大學	239	36.7%	256	37.4%	278	36.5%
專科	178	27.3%	181	26.4%	195	25.6%
高中職(含以下)	182	28.0%	185	27.0%	220	28.9%

近 3 年員工性別與薪酬比(女：男)

職級	2011 年	2012 年	2013 年
總工程師/高級專員(一)含以上	(該職級無女性)員工	(該職級無女性)員工	(該職級無女性)員工
副總工程師/高級專員(二)	0.890:1	(該職級無女性)員工	(該職級無女性)員工
助理總工程師/高級專員(三)	(該職級無女性)員工	(該職級無女性)員工	(該職級無女性)員工
主任工程師/專員(一)	0.936:1	1.061:1	1.069:1
資深工程師/專員(二)	1.061:1	1.053:1	0.985:1
工程師(一)/專員(三)	0.991:1	1.001:1	0.962:1

經營篇

工程師(二)／專員(四)	0.845:1	0.823:1	0.825:1
工程師(三)／專員(五)	0.892:1	0.915:1	0.917:1
工程員／專員(六)及以下	0.826:1	0.842:1	0.883:1

近 3 年員工性別與職級人數比(女：男)

職級	2011 年	2012 年	2013 年
協理以上	(該職級無女性員工)	(該職級無女性員工)	(該職級無女性員工)
總工程師/高級專員(一)含以上	(該職級無女性員工)	(該職級無女性員工)	(該職級無女性員工)
副總工程師/高級專員(二)	0.13:1	(該職級無女性員工)	(該職級無女性員工)
助理總工程師/高級專員(三)	(該職級無女性員工)	(該職級無女性員工)	(該職級無女性員工)
主任工程師/專員(一)	0.50:1	0.33:1	0.63:1
資深工程師/專員(二)	0.12:1	0.17:1	0.12:1
工程師(一)/專員(三)	0.38:1	0.20:1	0.14:1
工程師(二)/專員(四)	0.09:1	0.21:1	0.18:1
工程師(三)/專員(五)	0.11:1	0.07:1	0.07:1
工程員/專員(六)及以下	0.35:1	0.38:1	0.30:1

公平合理的薪酬福利制度

對於員工的福利照顧，崑鼎亦相當重視，除了承諾基本薪資高於當地最低工資外，也力求內、外部及個人的公平。在外部公平方面，有專業的顧問單位調查薪資福利、瞭解市場行情，並分析就業環境，以作為薪資設計的基礎。

在內部公平上，公司透過職能、職務的評價，進行薪資結構設計，此敘薪標準適用於每位職工，而無性別之差異。此外，崑鼎結合薪酬與績效，藉此激勵人才；並連結公司營運績效、部門績效及個人績效，以達到個人公平。另外，公司每年會針對市場薪資調查及個人績效表現，進行薪資檢視（Salary Review）及調薪作業。有加班工作的員工，會給予加班費；2013 年崑鼎每月每人平均加班時數為 23.43 小時，低於法定之每人每月加班時數上限 46 小時。

此外，員工也可依員工認股權憑證發行辦法，用特定價格買進公司股票；認股比例及對象，則依照級別與績效、貢獻、特殊功績或其他條件決定。

經營篇

總經理與各部門主管還可提供發行總數之一定比例，分配認股權利給對公司有直接貢獻或工作表現優異者，以茲鼓勵。

另外尚有三節獎金、生日禮金、生育津貼(男女皆可領)，而住院、重大疾病及死亡，亦會給予慰問金。公司依據性別工作平等法及主管機關公告之「育嬰留職停薪實施辦法」，在員工手冊中訂定「育嬰留職停薪」相關規定，受僱者任職滿一年後，於每一位子女滿3歲前，可申請育嬰留職停薪至該子女滿3歲止，但不得逾2年。2013年申請「育嬰留職停薪」者共計3人(女性員工2人，男性員工1人)。

近3年育嬰留職停薪分析(截至2013年12月31日)

年度	2011 年			2012 年			2013 年		
類別	總人數	男	女	總人數	男	女	總人數	男	女
(1)該年度申請休假人數	2	2	0	2	1	1	3	1	2
(2)該年度原應復職人數(A)	1	1	0	2	2	0	2	0	2
(3)該年度仍請假中人數	1	1	0	1	1	1	2	1	1
(4)休假後之該年度離職人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(5)該年度原應復職且實際復職人數(B)	1	1	0	2	2	0	2	0	2
(6)累計休假後之復職人數(C)	1	1	0	2	2	0	2	0	2
(7)累計復職已超過12個月人數(D)	1	1	0	2	2	0	2	0	2
(8)復職後之回任率(%) (B/A)	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	-	100%
(9)復職後之留存率(%) (D/C)	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	-	100%

備註：

各數據之定義（以2013年為例說明）

- (1) 該年度申請休假人數：2013年度申請育嬰留停人數
- (2) 該年度原應復職人數(A)：申請育嬰留停者於申請時預計2013年應復職人數
- (3) 該年度仍請假中人數：至2013年止仍在育嬰留停之人數
- (4) 休假後之該年度離職人數：申請育嬰留停者，留停期間於2013年離職者

經營篇

- (5) 該年度原應復職且實際復職人數 (B)：申請育嬰留停者原預計 2013 年復職且實際復職人數
- (6) 累計休假後之復職人數 (C)：至 2013 年止，累計已申請育嬰留停且復職人數
- (7) 累計復職超過 12 個月人數 (D)：至報告書截稿日止復職超過 12 個月人數
- (8) 該年度復職後之回任率 (B/A)：該年度原應復職且實際復職人數 (B) / 該年度原應復職人數 (A)
- (9) 復職後之留存率 (D/C)：累計復職超過 12 個月人數 (D) / 累計休假後之復職人數 (C)

對於派駐海外的員工，公司會蒐集駐地國家的生活資訊，彙編成冊，提供駐外員工及家屬參閱。因顧念員工的家庭生活，公司每年全額補助 4 次來回機票費，讓駐外員工能返台探親，或轉給家屬作為前往海外的交通費。

經營篇

企業經營理念

願 景	• 成為捍衛綠色地球的專業經營團隊。
核 心 價 值	• 誠信、服務、專業、卓越。
目 標	• 創新價值 行銷全球 顧客滿意 快樂成長。
使 命	• 培植專業人才 發展永續事業 提升顧客價值，實踐企業社會責任。

公司治理組織架構

本公司董事會成員包括 7 位董事及 3 位監察人，藉由其豐富的產業經驗與經營專長，健全企業營運制度與保障投資人權益。

職 稱	姓 名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	中鼎工程代表人： 林俊華	台灣大學國際企業管理碩士 成功大學機械工程學士 中鼎工程公司協理 中鼎工程公司資深協理 中鼎工程公司副總經理 中鼎工程公司總經理	中鼎工程(股)公司副董事長 中鼎泰國公司董事長 中鼎印度公司董事長 中鼎海外有限公司副董事長 俊鼎機械廠(股)公司董事 益鼎工程(股)公司董事 中鼎越南公司董事 上鼎工程建設(上海)有限公司董事 昱鼎能源科技開發(股)公司董事 Universal Engineering (BVI) Corp. 董事長 Superiority (Thailand) Co., Ltd. 董事 CTCI Singapore PTE. Ltd. 董事長
董事	中鼎工程代表人： 許一鳴	台灣大學國際企業管理碩士 清華大學動力機械工程學士 中鼎泰國公司總經理 中鼎工程公司協理 中鼎工程公司資深協理 中鼎工程公司副總經理	中鼎工程(股)公司總經理 中鼎海外(BVI)公司董事長 中鼎海外有限公司董事兼總經理 中鼎美國公司董事長 中鼎越南公司副董事長 中鼎泰國公司董事 中鼎阿拉伯公司董事
董事	劉陽明	輔仁大學法律系財經法學士 台灣大學 EMBA 商研所 中華商務仲裁協會仲裁人 華南國際經濟貿易仲裁委員會仲裁人 台灣律師高考及格	台灣名陽法律事務所主持律師 財團法人陽光社會福利基金會監察人 北京德和衡律師事務所首席亞太法律顧問 社團法人海峽兩岸法學交流協會監察人 聯華娛樂飛線傳播事業(股)公司自然人董事

經營篇

董事	潘文輝	大陸司法考試合格 美國北卡羅來納大學纖維高分子工程研究所博士 蘇揚企業集團副董事長 全懋精密公司董事及監察人 美國住友電子及 ATT 合資公司主任工程師/材料實驗室研發主管	聯雲數位科技(股)公司法人指派董事 昱晶能源科技(股)公司董事暨總經理 仲威投資(股)公司董事 昱成光能(股)公司董事 昱鼎能源科技開發(股)公司董事
獨立董事	周新懷	成功成功大學化工系學士 美國范登堡大學化學工程博士 台灣聚合化學品(股)公司總經理 財團法人塑膠工業技術發展中心董事長 台灣區石油化學工業同業公會理事長	台達化學(股)公司董事 亞洲聚合(股)公司董事 華運倉儲實業(股)公司董事 聯成化學科技(股)公司獨立董事 神通資訊科技(股)公司董事 台灣聚合化學品(股)公司監察人 神通電腦(股)公司監察人
獨立董事	賀陳旦	維州州立大學都市計畫系碩士 中興大學土木工程學系學士 中華電信(股)公司董事長 宏達國際電子(股)公司董事	無
獨立董事	邱顯比	美國華盛頓大學財務博士 美國華盛頓大學企管碩士 台灣大學財務金融學系系主任暨研究所所長 中華民國退休基金協會理事長	台灣大學財務金融學系專任教授 財團法人證券投資人及期貨交易人保護中心 法人董事 艾美特(開曼)國際有限公司獨立董事 兆豐金融控股股份有限公司獨立董事
自然人監察人	蕭銘證	台灣大學會計與管理決策碩士 清華大學化學工程博士 清華大學化學工程碩士 淡江大學化學工程學士 合銘科技(股)公司總經理 合正科技(股)公司總經理 美國加州大學柏克萊分校博士後研究	合銘科技有限公司董事 岢銘有限公司董事 中鼎工程(股)公司資深協理
自然人監察人	廖瑛瑛	美國密蘇里大學管理學院碩士 富邦證券(股)公司資深協理	Evenstar Capital Management Limited 執行董事 Geminis Asset Management Limited 董事 Geminis Advisor Limited 董事 鉅亨網股份有限公司董事
監察人	柏惠投資代表人： 黃友怡	美國賓州大學華頓商學院企管碩士 美國加州大學柏克萊分校企管學士 美國勤業會計事務所紐約總部會計師 美國摩根大通銀行紐約總行投資銀行家(Associate) 怡富證券投資經理 聯合管理顧問(股)公司投資協理	無

經營篇

公司治理

從草萊初闢到經營有成，崑鼎在回應國家期待及實踐自我承諾的路途上不敢稍有怠慢。回望多年來的成長，公司始終自我期許兼顧組織的穩健成長及環境的永續發展，善盡企業社會責任的基本態度，也受到各方機構的肯定。

在此基礎上，崑鼎進一步以資訊揭露為主軸，時時刻刻推動穩健的公司治理文化。首先設立發言人制度，開啟對外溝通管道、充分公開經營資訊，以向股東及社會大眾負起最基本的責任。此後幾年逐步穩固公司內部的治理結構，再搭配相應的單位配合執行，期能提升企業形象、爭取客戶認同，並建立和諧的工作夥伴關係。

因為誠信與努力，崑鼎在台灣證券交易所與證券櫃買賣中心合辦的「企業資訊揭露評鑑」活動中，於 2011 年 A+，2012 及 2013 年進一步獲評 A++ 級，堪為企業資訊揭露的模範生。

透明化、專業化及健全化，是崑鼎實踐公司治理的原則。同時，以「強化董事會的監督功能」、「精進公司的管理體質」、「健全內部控制系統」、「實施風險管理」、「落實資訊揭露」、「建立企業自律規範」為策略，塑造健全的公司治理文化。

健全內部控制系統

崑鼎作為一個上櫃公司，所有運作流程均已制度化及系統化，對於內部控制亦依據金融監督管理委員會訂定之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立基礎架構，定期公開營運及財務資訊、控管經營管理風險、提升公司營運效能及效率、確保資產安全及維護股東權益。

稽核室直接隸屬於董事會，稽核經理除按月向監察人報告稽核業務外，並列席稽核委員會及董事會報告異常事項及缺失現象，同時督促相關單位修正，按季追蹤至完全改善為止。

實施風險管理

公司執行業務時，均持續檢討其目標可能無法達成之內、外在因素，並評

經營篇

估其影響程度及可能性，在評估此相關風險後，即決定風險要如何回應。在選擇回應方式時，均綜合考量風險評估結果、風險偏好及風險承擔能力，以使公司及時執行必要之控制作業；其中並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得以有效被控制。

落實資訊揭露

資訊揭露是公司治理的基本要件，崑鼎對於實踐資訊透明化一向不遺餘力，以利投資人依據情勢做出正確判斷。除了每年固定召開法人說明會及年度股東會，說明公司財務數字及營運狀況外，更在網站設置「投資人專區」，即時揭露公司治理狀況、營業公告、財務報表、重大訊息、法人說明會、內部稽核等相關資訊。同時，亦在證券交易所「公開資訊觀測站」登載詳細資訊。

另外公司設有發言人，由專人直接面對客戶、股東，即時處理各種需求。任何崑鼎的利害關係人有相關疑義，都可透過電話、傳真或電子郵件逕行聯繫，公司均在最短時間內回應。

建立企業自律規範

崑鼎本於誠信之經營，為確保日常運作均符合企業倫理，對於董事、監察人、經理人、及一般員工，分別訂有應遵守之基本行為標準，包括「工作規則」、「董監事及經理人商業道德行為準則」、「員工從業道德行為守則」等標準規範。

為維護公平交易及防制貪污賄賂，崑鼎要求員工與關係人進行交易時不得給予優惠，且執行職務時不得為本人或他人之利益而要求、期約、交付、接受諸如餽贈、招待、回扣、賄款等行為。

崑鼎亦要求所有關係企業及海外公司全體同仁簽署「保密承諾、競業禁止暨智慧財產權承諾書」，以保障利害關係人的權益。

崑鼎透過萬分縝密的規範及訓練，追求公司永續經營、保護集團各公司的權益，截至 2013 年並無發生任何貪污賄賂情事，正派經營的形象屢屢獲得合作夥伴的肯定與承認。

經營篇

員工行為或倫理守則

1. 本公司編製有工作規則、員工手冊，並訂有員工從業道德行為守則，作為員工平常工作及行為之遵循依據。本公司員工應遵守道德行為守則如下：

- (1) 誠信原則

本公司員工於執行職務時，應注重團隊精神，摒棄本位主義；並應信守誠實信用之原則，以及秉持積極進取、認真負責之態度。

- (2) 公平原則

本公司員工不得因性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、職級、國籍及年齡等因素，而彼此有任何形式之歧視和排擠。

- (3) 工作環境

本公司員工應共同維護健康與安全之工作環境，不得有任何性騷擾或其他暴力、威脅恐嚇之行為。

- (4) 避免利益衝突及圖私利之機會

本公司員工有責任維護及增加公司正當合法獲取之利益，並應避免：

- a. 透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便，致使本人或第三人獲取私利之機會。
- b. 與公司競爭。

- (5) 公平交易

- a. 本公司員工應公平對待業務往來之對象；與關係人進行交易時，不得有特別優惠之情事。
- b. 本公司員工於執行職務時，不得為本人或第三人之利益，而有要求、期約、交付或收受任何形式之饋贈、招待、回扣、賄賂或其他不當利益之行為。但其中饋贈或招待為社會禮儀習俗或公司規定所允許者，不在此限。

- (6) 內線交易

本公司員工就其職務上所獲悉之任何可能重大影響本公司證券交易價格之資訊，在未經公開揭露之前，應依證券交易法規定

經營篇

嚴格保密，並不得利用該資訊從事內線交易。

(7) 保密責任

本公司員工應彼此尊重個人隱私，不得散播謠言或造謠中傷。就其職務上所知悉之事項或機密資訊，應謹慎管理，非經本公司揭露或因執行職務之必要而為提供者外，不得洩漏予他人或為工作目的以外之使用；離職後亦同。

前項應保密之資訊，包括本公司之人員及客戶資料、發明、業務機密、技術資料、產品設計、製造專業知識、財務會計資料、智慧財產權等資訊，及其他所有可能被競爭對手利用，或洩漏之後對本公司或客戶有損害之未公開揭露資訊。

(8) 正確之文書記錄及報告

本公司員工應確保所經手之各種形式文書資料正確與完整，並妥為保存。

(9) 保護並適當使用公司資產

本公司員工執行職務時，應避免資料、資訊系統、網路設備等資源遭受竊取、干擾、破壞及入侵等情事，以保障本公司各項資訊之機密性、完整性及可用性。

(10) 政治捐獻與活動

本公司員工不得以任何方式影響其他員工為政治捐獻、支持特定政黨或候選人、或參與其他政治活動。此外，亦應避免於上班時間及工作場所從事政治活動。

(11) 著作權

本公司員工應尊重智慧財產權相關法律規定，禁止非法使用或複製有版權之智慧財產，包括書籍、雜誌及軟體等。

(12) 鼓勵檢舉任何非法或違反本守則之行為

本公司主管應加強宣導公司內部道德觀念，並鼓勵員工於發現有違反法令規章或本守則之行為時，得以具名檢舉方式呈報，公司並應盡全力保護呈報者之身份，使其免於遭受威脅。

(13) 豁免適用之程序

本公司員工如有正當理由，經由董事會決議通過後，得豁免適

經營篇

用本守則之特定條文。

(14) 施行

本守則經董事會決議通過後實施，並應於年報、公開說明書及公開資訊觀測站揭露；修正時亦同。

2. 本公司為維護兩性工作平等及提供員工免受性騷擾之工作及服務環境，訂定有性騷擾事件防治與處理辦法，供全體員工遵行。
3. 電腦為本公司員工必備之工具，為規範員工使用電子工具之行為，制定有網際網路管理及使用規定供全體員工遵行。
4. 為保障智慧財產權，本公司制定有保密及著作權承諾書，以規範員工之工作倫理。

與投資人之溝通

本公司已架設中英文雙語網站(www.kdlhc.com.tw)，提供中英文公司資訊包括：

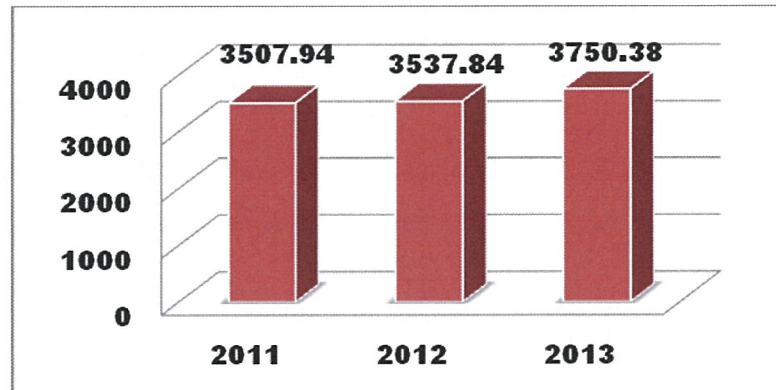
- 設有專人負責公司財務業務資訊之蒐集及揭露等工作。
- 設置發言人及代理發言人並定期舉行法人說明會。
- 設置投資人服務專區，由專人服務股東及投資人。
- 法人說明會資料及過程。

經營篇

財務揭露

近三年合併營業收入

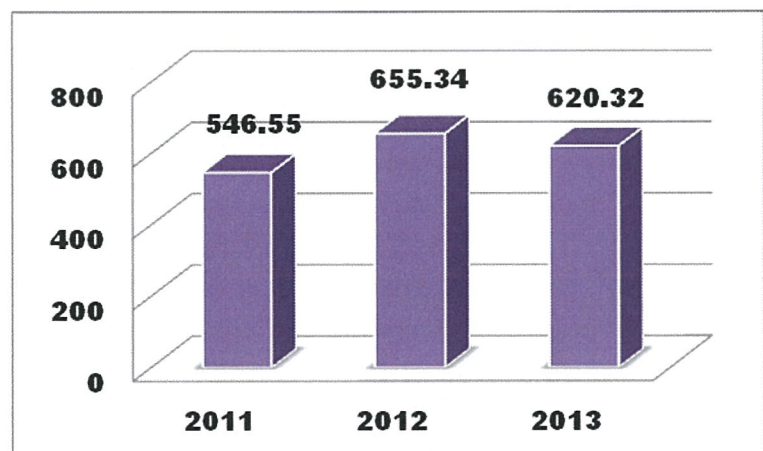
單位：新台幣百萬元



註：2011 年係依我國財務會計準則編製；2012 年至 2013 年係依國際財務報導準則編製

近三年合併稅後盈餘

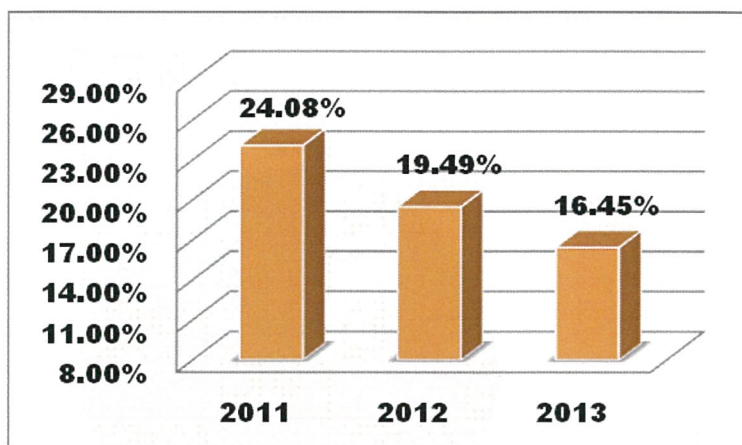
單位：新台幣百萬元



註：2011 年係依我國財務會計準則編製；2012 年至 2013 年係依國際財務報導準則編製

經營篇

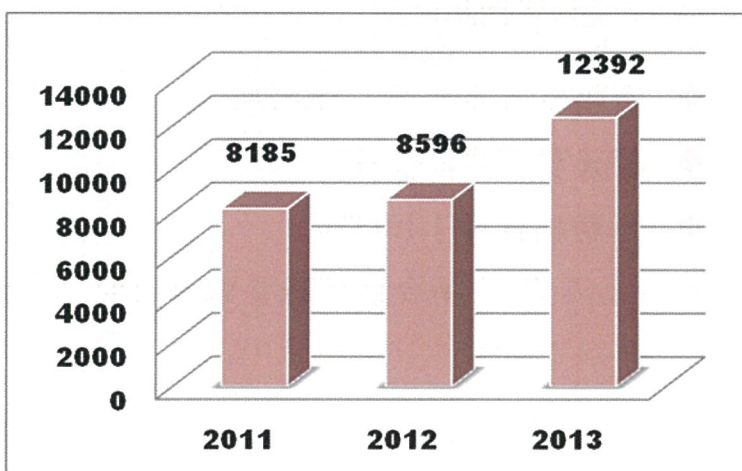
近三年合併股東權益報酬率



註：2011 年係依我國財務會計準則編製；2012 年至 2013 年係依國際財務報導準則編製

近三年市值

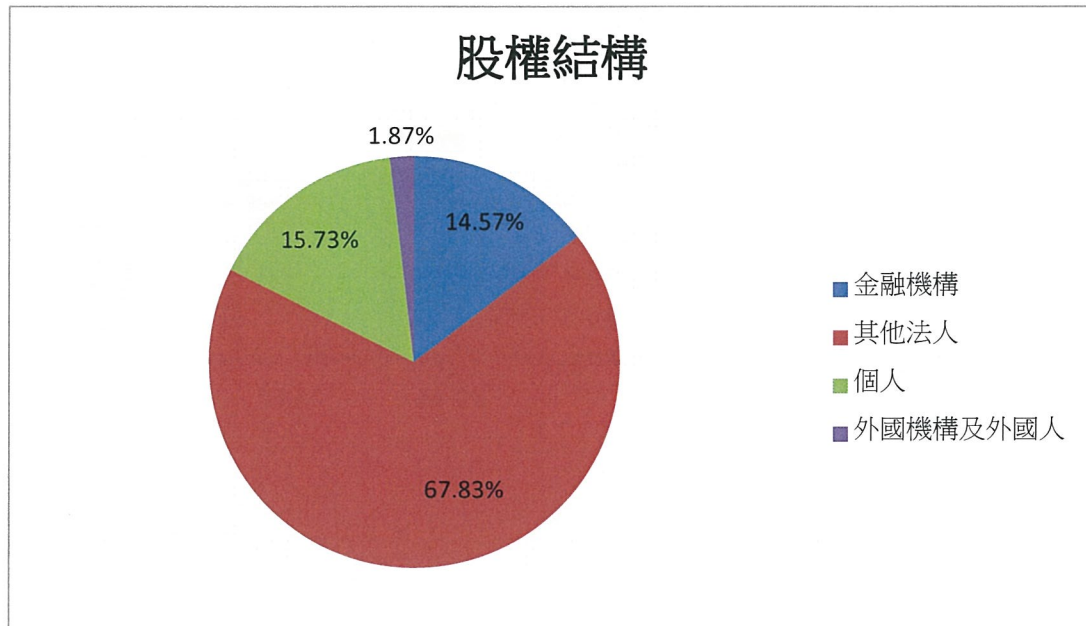
單位：新台幣百萬元



經營篇

股權結構

2014 年 4 月 25 日



合併其他財務資訊

- ❖ 負債佔資產比率：36.83%
- ❖ 資產報酬率：9.05%
- ❖ 財務槓桿度：1.03%

註：上述 2013 年合併財務資訊係依國際財務報導準則編製。

經營篇

企業發展

在面對多元化經營與邁向國際化的挑戰下，如何提升企業服務效率與經營體質，使企業維持營收高成長率的目標，我們提出了「四大主軸」與「提案改善」二個具體作法，前者以達到簡化程序、加強管理、管控風險與主動負責之企業文化與精神為目標，後者則不斷檢視，發現問題，發揮創意，檢討改善與實踐落實。同時，我們也用心規劃一個安全衛生的工作環境，協助員工進行身心健康管理，讓員工能在一個優質職場裡安心工作、發揮才能。展望未來，對內將持續推動「四大主軸」、「提案改善」計畫，激發同仁創造力與想像力，養成認真負責之工作態度，同時輔以「職場健康安全」之宣導，提升同仁自主防護概念，落實安全管理機制。

在業務發展層面，回顧 2013 年，崑鼎在業務的推展和工作的執行上，充分展現「質變」的旺盛企圖心，除了既有業務的穩定發展，對於新事業的開發與進展，亦有值得讚賞的成果。展望未來，崑鼎將朝以下二個方向努力，讓集團永續發展跨足國際。

（一） 焚化爐事業向海外拓展

新興地區隨著經濟的發展，垃圾處理會變成當地政府的燙手山芋，所以崑鼎的海外市場鎖定的是全亞洲。經過這些年的努力，我們已在馬來西亞吉隆坡、泰國、印尼雅加達以及印度等地，與當地公司組成強而有力的團隊，或簽署合作備忘錄，或準備爭取今、明兩年的焚化爐案。

（二） 資源回收再利用產業向多樣化前進

在資源回收再利用產業方面，以往只專注於垃圾單一項目，現在也逐層向外擴展。替代能源重點之一的太陽能電廠，我們所投資設施的發電量明年將達 10MW，同時也持續關注對美國的相關投資；保特瓶回收也吸引我們的眼光，即將與潛在夥伴敲定合作協議；而董事會近期通過的污泥處理投資，期望於兩年內獲得具體成果；其

經營篇

他並積極研發廚餘回收再利用設備，希望可投入此領域的應用以創造另一新事業

打造健康快樂的工作環境

企業人才的經營與培訓，是公司永續經營的關鍵。崑鼎在人才培育上，除了投注心力於員工訓練課程，知識管理系統的建立，更讓知識的傳承與分享更為暢通。此外，崑鼎也致力於打造健康、友善的職場環境，更設計多元健康促進活動，宣導員工正確的健康知識，亦使員工們彼此拉近距離，凝聚向心力，共同創造一個樂於學習、分享、且健康、快樂的職場環境。

培育人才

崑鼎致力於培養國內優秀的人才。公司人才包羅萬象，涵括機械、電機、環工等各領域的專業人才。在選才的策略上，公司不以挖角方式延攬人才，而是希望以提供完善的教育訓練課程，培植剛從學校畢業的學生。由於重視人才培育的深度及廣度，並強調員工持續學習、不斷成長。近年來崑鼎的人才培育計畫除了積極走向國際化，也同時加強員工的專業能力、管理能力、語文能力及宏觀的國際視野；在專業上不足的部分，則是鼓勵員工接受外部課程、或邀請崑鼎內部講師開班授課，更會定期評估員工的學習狀態與發展。主管的管理訓練，則著重在加強其管理技能，因此公司都會推薦主管接受有關國際企業管理、組織行為與管理、財務管理、客戶關係管理、創新管理、商務談判、部屬指導、全方位溝通等課程，這些均為職場所必備，且對於大多數崑鼎員工來說，不僅能協助解決組織的問題，也對社會學習有相當的幫助。

員工照顧

照顧員工的身心靈健康，一直是我們念茲在茲的事；有健康、快樂的員工，也才有穩健成長的公司。是以，我們力求促進員工健康、推動社團發展、守護員工人權，藉此凝聚同仁的向心力，使員工們在友善的職場環境中，投注熱情，進而提升工作效率，同時，也創造公司整體營運向上提升的動

企業社會責任報告書 2013

經營篇

能。

(1)勞保

- A. 本公司員工及眷屬均依法參加全民健康保險。
- B. 健保應納保費依政府相關規定辦理。

(2)全民健保

- A. 本公司員工及眷屬均依法參加全民健康保險。
- B. 健保應納保費依政府相關規定辦理。

(3)團體保險

本公司規劃各項團體綜合保險於員工到職當日，本人及家屬即享有各項團保，讓員工在任職時能感受到公司給予員工在家庭經濟上多一層的生活保障。

保險利益

險 種	員 工 本 人 壽 險	配 偶 壽 險	員 工 本 人 意外險	配 偶 意外險	子 女 意外險	住 院 醫療限額險 (擇一申請)
保險金額	180萬起	60萬	480萬起	60萬	30萬	限額 8萬 日額 7佰 最高理賠天數 60天
公司負擔 比 例	100%	60%	100%	60%	60%	60%

險 種	員 工 自 選 壽 險	喪 葬 津 貼	父 母 住 院 日 額	生 育 保險金	意外醫療 限 額 險	職 業 災 害
保險金額	200萬	15,000元 (每次)	700元 (最高理賠 天數60天)	12,000元 (每次)	3萬	最高理賠 金額 30萬
公司負擔 比 例	0%	60%	60%	60%	60%	100%

經營篇

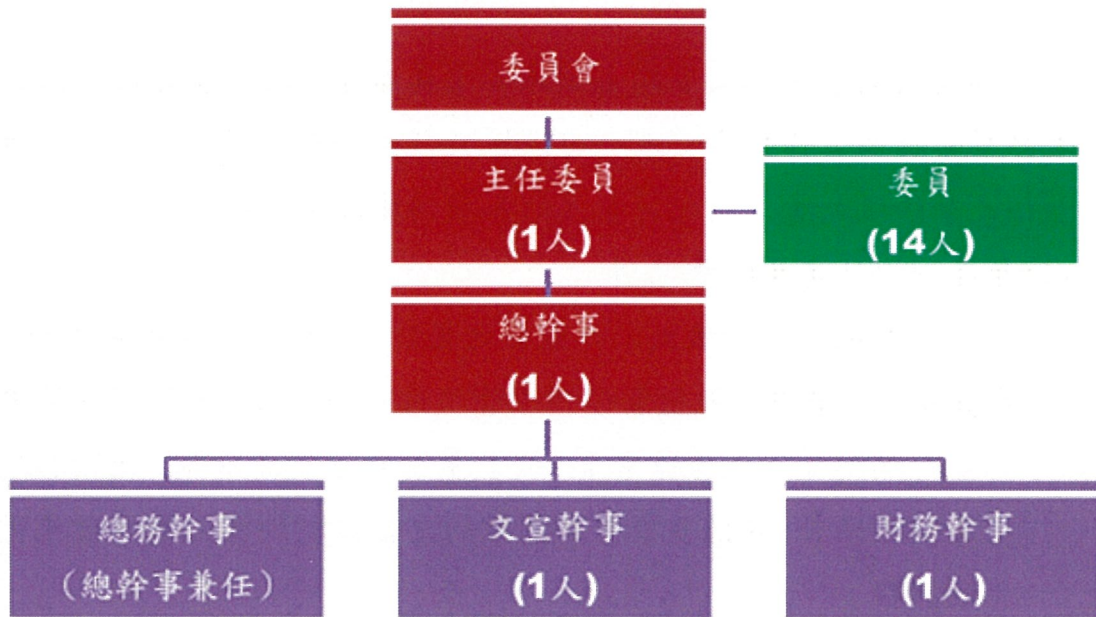
險種	新一年定期癌症健康保險			
	住院醫療	門診醫療	手術費用	癌症身故
保險金額	3,000元 (無天數限制)	1,200元 (每日一次為限)	24,000元 (無數次限制)	40萬
公司負擔 比 例	60%			

(4) 持續健康監測

完善及系統化的健康管理，是推動健康職場的基石。公司為鼓勵同仁定期健檢，每兩年檢視合約醫院提供的健檢項目並提供給同仁免費的健康檢查。健康為基本人權，無論員工、老闆皆有追求健康的權利。員工健康、勞工安全、健康職場等永續的健康促進管理工作，將持續為公司所關切，並建立系統化的管理制度，追求安全、健康、友善的工作環境。

經營篇

(4) 職工福利委員會



本公司依法成立職工福利委員會，本會委員除總經理為當然委員外，另有 13 位委員經過公司同仁投票選舉出來為同仁謀福利，福利金來源是依規定按月營業額提撥及同仁薪資提繳。福委會不定期舉辦國內旅遊、另外有生日賀禮、年節禮品致贈、各項津貼補助-結婚、生育、住院、喪葬、子女獎助學等補助津貼，充分照顧員工各項需求。

節慶禮品

• 春節、端午、中秋節、勞動節致贈

禮金

• 生日、生育、結婚、傷患住院、急難救助…等禮金致贈

旅遊

• 國內旅遊

教育

• 職工子女教育獎助學金

康樂活動

• 不定期舉辦體育(羽球、保齡球競賽)

經營篇

員工進修、訓練制度

為使公司各項作業皆能由訓練有素具備專長之人員擔任，以確保工作之品質與提高工作效率。本公司依據 ISO 精神制定員工進修及訓練辦法，並依此辦法編列員工訓練計畫並做各項訓練成果之檢討。

(1) 年度訓練計畫及經費編列

員工經教育訓練或工作經驗之累計，符合相關專長資格認定標準，由直屬主管審查，經相關部門主管核准授予專長。各部門主管於每年底配合所編列次年之營運需求，規劃員工年度訓練計畫，編列各項訓練課程及訓練經費，包括各事業部門編列之技術訓練及人資單位編列之共同管理課程。

各項教育訓練之施行主要分為：新進人員職前訓練及在職員工之訓練，在職訓練又細分為中高階主管共同管理訓練、專業管理訓練、操作專業訓練、維修專業訓練、儀電專業訓練、安衛訓練、一般行政管理訓練．．．等，為提昇競爭力及國際化，增強語文能力，提供全體員工線上學習英文之管道資源。

(2) 訓練成果

公司於年度終了辦理年度訓練成果檢討，作為次年度訓練計畫編列之參考。

(3) 2013 年員工訓練支出情形

2013 年本公司實際共花費各項員工訓練工時數約計 16,838 小時，年度訓練費用支出約計 154 萬元。

(4) 2014 年預估員工訓練預算

2014 年本公司編列員工年度訓練工時數約計 18,000 小時，年度訓練費用支出約計 387 萬元。

經營篇

提案獎勵制度

為鼓勵同仁投入熱情、提升工作士氣，公司也於 97 年 6 月開始，制定「提案獎勵辦法」，同仁只要提出具有效益性、創新性、應用性及顧客導向性的提案，經審查後獲得採用者，將發予獎金獎勵。近三年累計共有 465 件提案；其中，2013 年度提案中，初審通過之 73 件提案中，已有 60 件通過複審，其餘 21 件則交由相關權責部門作為後續參考，如下表所示：

近年提案獎勵辦法統計

年度	初審			複審通過
	總提案數	初審通過	初審未通過	
2011 年	203	150	53	130
2012 年	168	144	24	125
2013 年	94	73	21	60
近三年累計	465	367	98	315

經營篇

員工退休金制度

1. 本公司依據勞動基準法，訂有退休辦法，並在政府指定之金融機構開立專戶，運用孳息，備供支付職工退休金及因公司歇業時應發資遣費之用。
2. 公司依規定成立「勞工退休準備金監督委員會」向主管機關登記，辦理職工退休基金監督事宜。
3. 2005.7.1 以後依據政府公佈相關勞退新制規定，依工資分級表每月提繳職工工資 6%之退休金至勞保局職工個人退休專戶，至離職當日止。

勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形

1. 本公司目前成立有勞資會議，並依規定選派勞資方委員定期召開委員會議，雙方本著互敬互信之基礎與原則，理性提出有助於公司經營之改革意見，透過會議之召開，規範並改善勞資雙方關係。
2. 每年定期由公司高層直接與各部門舉行員工座談，勞資雙方直接面對面溝通，讓彼此互相了解問題與需求，以即時並確實改善解決問題，促進勞資關係。是以截至目前為止並無勞資間之協議情形。
3. 本公司本著「誠信、服務、專業、卓越」的經營理念，以照顧員工、利益共享之信念，提供良好工作環境，暢通的溝通管道，與員工充分協調。

員工認股權憑證辦理情形

本公司為吸引及留任集團所需人才，並激勵員工及提昇員工向心力，以共同創造公司及股東之利益，依據證券交易法及「發行人募集與發行有價證券處理準則」等相關規定，訂定「員工認股權憑證發行及認股辦法」並憑以發行員工認股權憑證。至 2013 年底止，本公司共發行 5 次員工認股權憑證，每次各發行 1,200 單位，發行總額為 6,000 單位，每單位認股權

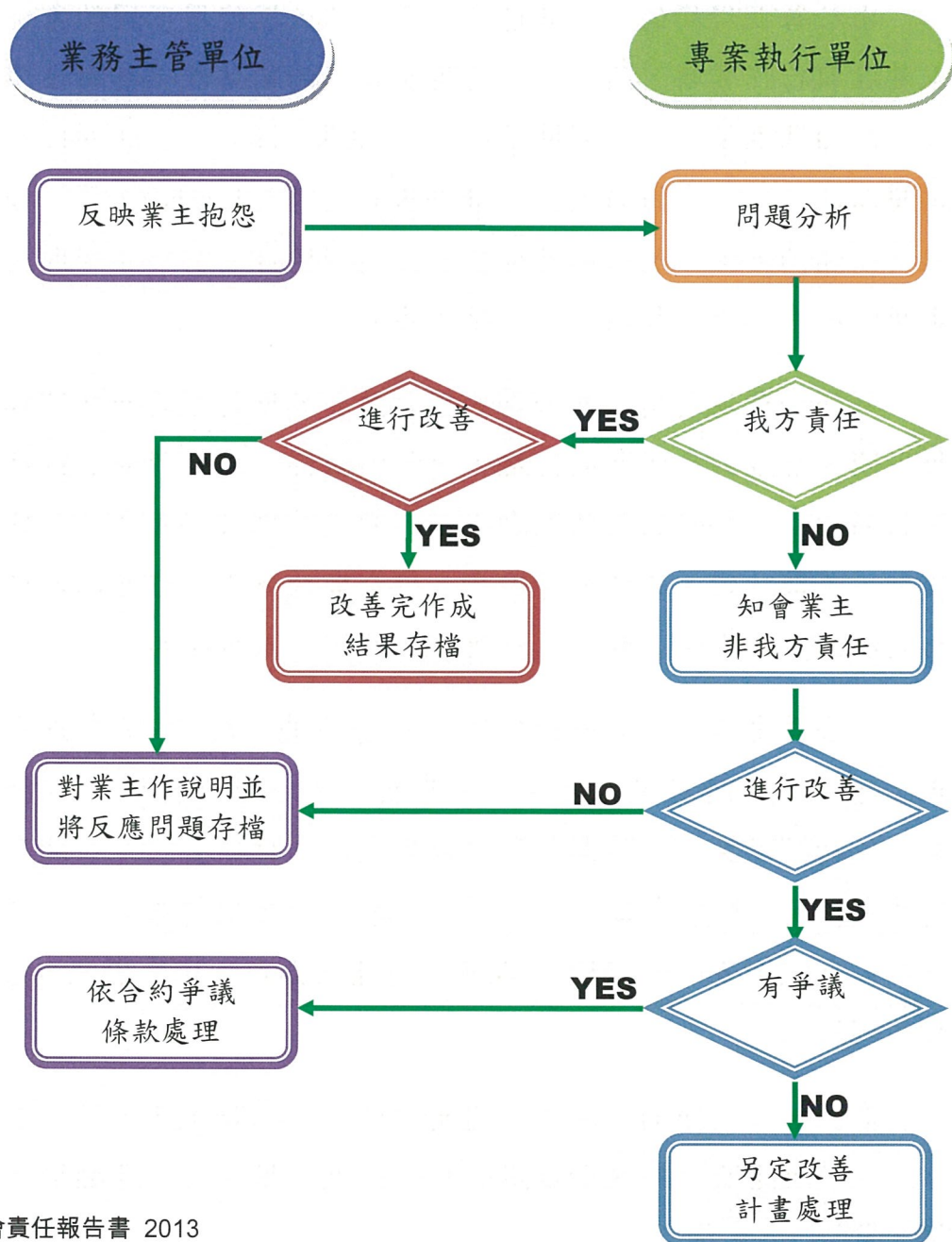
經營篇

憑證得認購本公司普通股壹仟股。

客戶（滿意度調查流程）

為增進公司對顧客之瞭解，與顧客互動良好的溝通關係，進而提昇產品與服務品質，增進顧客再購率與推介率，使公司業務得以永續發展。滿意度調查流程：

加強客戶（業主）服務作業流程



經營篇

供應鏈管理

崑鼎所轄業務多涉及公眾利益，且與民生息息相關，是以對業主的承諾以及對社會的誠信，成為引領本公司履行企業責任的重要準則。

本公司無論在焚化廠的營運領域，或在交通軌道的維修保養範疇或是其他服務工作上，均屬於管理、執行單位，必需現況接收各個工作現場的既有設備，並使之順利運轉。

由於每個現場的建造統包商都不一樣，均使用不同的系統，因而採購人員在執行作業時，經常得面對既有設備的獨佔性與壟斷性問題，同時也得不斷面臨數量少但品項繁多的零件採購、假使斷料就不得不停工的化藥採購以及小自土木修繕大至整廠停機維護的發包問題等等。如何以最符合經濟效益的方式，及時滿足來自各個現場的採購需求，一向是公司重視的事情，也是採購人員使命必達的任務。

為解決前述問題，本公司的採購並非單純的運用一切可能手段，替每筆採購交易找到最便宜的價格，而是以誠信、公平的原則對待所有的廠商從相輔相成、合作互惠的基礎出發，考量前購材料成本、合理工時、市場波動，兼顧效能、時效性等因素，以合理的方式、價格購入現場所須的一切大小設備、零件、耗材、原物料、技術、人力等等。

本公司自行研發電子化的採購/發包系統，於 2007 年正式上線，並將未上線前之採購資料轉換併入本系統。本系統具有強大的資料庫管理功能，能夠幫助採購人員進行歷史價格查詢、日期查詢（如欲查詢某一段時間的案件，可設定「日期範圍」）、供應商/承攬商搜尋以及資料彙整（可按廠別或系統別或時間歸納），人員可迅速地擷取到所需資訊，也成為成本分析的利器。

崑鼎擁有完整的供應鏈，它是由公司的採購策略、與供應商的夥伴關係，和對供應商的期望所組成的良性循環。崑鼎的供應鏈管理在於發展、

企業社會責任報告書 2013

經營篇

協調並統整成一個面的供應網路。因此，無論是成套的系統、設備或是各式各樣的零件、配件、組件，操作所需的化藥、儀器以及專業性、技術性的服務等等，崑鼎的供應網路都能夠提供給予各個現場最堅實、最快速的後援，從而提升整體的競爭優勢。崑鼎也是財務健全的公司，凡符合合約付款規定的大小採購案件，經審查核准，廠商均可如期收到以電匯方式支付的應收帳款。

本公司向來十分重視工作安全，對廠商的工安要求十分嚴謹。因此，崑鼎的供應鏈管理也包括了公司的安環衛政策以及 TOSHMS、ISO18000 系統需求。我們通知並要求廠商的作業要與我們的 ISO 系統及安環衛管理一致，以確保廠商也確實執行安衛管理政策。崑鼎也成立了安衛中心，提供相關課程及問題的回覆，廠商可以藉此了解本公司對於安衛符合性的要求，並獲悉相關資訊。

本公司一律要求廠商落實安全至上的工作管理。不論施工規模大小，請購單皆需經過安衛專責人員審批，確認所有可能發生的風險已經被評估並有管理策略，才能送至採購中心進行後續作業。而在詢價時，也會將工作內容、規範、時程、安全等事項對廠商做充分說明，讓廠商完全了解其權利義務及風險所在。

廠商進駐各個現場時，必須接受安全衛生教育訓練、危害告知，每日上工前必須舉行工具箱會議等並進行自主檢查，安衛中心也會不定期到各施工現場進行稽核並給予輔導。在化藥、氣體、燃油等危險物品供應方面，則要求所有供應者都必須提供成份資訊、物質安全資料表以及檢驗報告。而在每次合約完成後，也會對廠商做出評鑑。

簡單的說，崑鼎視每一個供應商為夥伴，建立具有「夥伴情誼」的合作關係，協助對方克服困難，進一步達到雙贏互惠的目的。而且，崑鼎的供應鏈不是一群互相競爭的廠商，供應鏈裡的某些廠商會成為市場上強而有力的競爭者。

經營篇

崑鼎的供應鏈管理總是能夠在需求的時間內(Right Time)，從合格的供應商處(Right Supplier)以合理的價格(Right Price)，取得正確數量(Right Quantity)以及符合品質、安環衛要求的物料與服務(Right Quality)，進而使各個現場順利運轉，並合乎各項法規的要求，提供給社會大眾乾淨、舒適、安全的服務與環境，完成我們對業主以及對社會的責任。

獲獎事蹟

本公司在焚化廠操作績效與設備維修保養之表現在全國公、民營焚化廠中均名列前茅。在環保署針對 22 座大型垃圾焚化廠營運查核評鑑中，公司所負責操作營運的各焚化廠年年獲獎，特別是近二年表現備受肯定，一舉拿下最高榮譽-特優獎項，成績十分亮眼，而新店廠自 2001 年起連續 12 年獲得環保署之肯定，實在難能可貴。

另外還有一些得來不易的獎項，如環保署、經濟部工業局、行政院公共工程委員會、勞工委員會以及中華民國消費者協會等單位所頒發之企業環保獎、事業廢棄物與再生資源清理及資源減量回收再利用績效優良獎、工業精銳獎、民間參與公共建設金擘獎、勞工安全衛生優單位五星獎與國家商品品質金牌獎等，除了肯定我們對污染防治、環境保護之貢獻外，同時也宣示公司在重視環境、生態、資源的基礎上，追求永續發展的態度，未來面對企業個體與政府機構攜手共創公共建設新紀元的來臨，我們期許成為各行業之效法典範，讓焚化廠也可以是大家的好厝邊。

在天下雜誌 2013 年 1000 大企業調查中，崑鼎公司與信鼎公司於 500 大服務業排名統計分別為 299 名及 381 名，同時崑鼎公司為服務業投資控股行業第 5 名、信鼎公司則為環境衛生服務業第 2 名，顯見技術實力與信譽漸受外界肯定，未來的潛力與發展指日可待。

天下雜誌 500 大服務業排名

公司	2012 年	2013 年
崑鼎	296	299
信鼎	402	381

社會篇

服務業行業別排名

行業別	公司	2012 年	2013 年
投資控股	崑鼎	4	5
環境衛生服務	信鼎	3	2

獲獎獎項

節能減碳行動標章企業(乙組製造場所)特優獎—后里廠
「第 11 屆民間參與公共建設金擘獎」民間經營團隊獎得獎名單【優等】—台南廠
南部科學工業園區績優環境保護單位—南科廠
行政院環保署垃圾焚化廠查核評鑑優等獎— 台南、樹林、桃南、苗栗廠
行政院環保署垃圾焚化廠查核評鑑特優— 新店廠
勞工安全衛生優良單位—樹林廠
新北市第二屆工安優良單位特優獎—樹林廠
碳足跡證書—苗栗廠



社會篇

環境安全衛生

環境安全衛生政策

我們對品質的承諾，環境的愛護及創造溫暖又安全健康的工作環境為經營前提，鼓勵同仁追求成長、積極溝通及提昇技術層次與價值，要求全體同仁及協力廠商秉持本公司誠信、服務、專業、卓越之理念，永恆的關注與維護員工的安全衛生，是公司的基本價值，以風險管理、遵守法規、溝通訓練及持續改善等政策，進行任何一項活動與管理。



環境與安全管理

近年來全球環境改變已明顯且嚴重影響到我們的生態，從小範圍的區域改變，擴展成全球環境變化與氣候變遷，如北極冰層快速融化、大雨分佈不均、熱浪襲擊、臭氧層耗竭、乾旱、風災等極端氣象出現頻率增加，這些改變對於人類與生態都造成嚴重的衝擊。環境氣候的改變已帶給我們明顯與慎重的警訊，我們必須用行動來保護與愛惜這個唯一的地球，我們必須對於這樣的改變負起責任，用實際的行動關懷，從生活中逐一實踐我們迫切且重視的環境保護工作。

➤ 環境衛生管理

焚化廠處理排放污染除定期檢測與監測外，亦用連續監測方式與環保局連線，將即時排放數據傳送予當地環保局，達到監督管控之目的；對於製程水處理後將其再利用，供給製程所需，以達到全廠零外排目標。

社會篇

➤ 消防及安全管理

消防系統功能擬有各項保養測試計畫並定期保養與訓練及演練外，每月廠內對消防系統自行測試與檢查，並每年邀請專業廠商進行消防設備檢測，以確保消防系統功能之有效性；安全衛生管理部份我們定期檢測飲用水質、作業環境 CO₂、粉塵、高溫及噪音等環境監測管理，藉由監測隨時監控作業環境與衛生的狀況；另每年訂有勞工安全衛生管理計畫，除依其計畫落實執行外，也積極利用動態巡視與稽核達到即時發現，立即改善的預防管理，以提供同仁安全且清潔舒適的工作環境。

➤ 員工健康管理

本公司推動作業安全觀察，從作業活動中引導員工正確的作業方式與防護，並擬訂 KPI 以達安衛績效的卓越；除提供完整健全之作業環境測定與健康檢查外，於本公司所代操作之基隆、新店、樹林、后里及烏日焚化廠分別推動健康促進並取得衛生署國民健康局審查，頒發健康職場自主認證標章，而基隆廠及樹林廠更由全國 1,570 個推動單位中脫穎而出，榮獲績優獎，另信鼎總公司及旗下所操作營運之苗栗與台南廠亦榮獲衛生署國民健康局頒發健康職場自主認證標章，而總公司榮獲台北市績優健康職場，台南廠更榮獲全國僅 30 名之績優健康職場殊榮；我們仍持續推動健康促進活動，新店廠及南科廠陸續榮獲衛生署國民健康局肯定頒發健康職場自主認證標章，而樹林廠參加「新北 101 躍動躍健康」職場健康體重管理獎勵方案榮獲「龍騰虎躍組」第一名，建立健康安全的職場為公司永續經營的前提，持續規劃員工健康管理、健康資訊傳播、健康促進等活動，培養同仁健康的生活習慣、維持最佳的健康狀態

➤ 安全管理

除建立健康職場與營造安全的作業環境外，公司亦主動蒐集過往業界所發生之職災案例進行檢討分析並結合勞委會安全衛生推動之方向擬訂工安週活動，由北至南各廠及專案同步舉行，以營造安全文化的氛圍與共識，經過我們的努力獲得勞委會肯定，榮獲全國職場安全健康週全國僅七名之特優獎殊榮，另於 2013 年樹林廠榮獲新北市政府勞動檢查處頒發新北市第二企業社會責任報告書 2013

社會篇

屆工安優良單位特優獎及行政院勞工委員會頒發工安優單位，而南科廠亦榮獲南部科學工業園區管理局頒發 2013 年度南部科學工業園區勞工安全衛生績優單位；另也經過同仁的努力苗栗廠、后里廠及南科廠亦分別榮獲中華民國工業安全衛生協會頒發推動無災害工時累計達 60 萬以上之證書以茲鼓勵之殊榮。

► 社會關懷

以崑鼎子公司裕鼎公司為例，平日除開放苗栗焚化廠區讓民眾參觀，讓民眾更瞭解焚化廠的運作，也會到各學校、社團、協會演講讓里民了解焚化廠的營運操作。同時配合學術單位進行焚化廠相關研究，提供數據及經驗，以期提升整體產業環境。為了能和當地民眾建立關係、創造當地就業機會，公司大量聘用當地居民，以苗栗縣焚化廠來說，目前就有約84%的員工是當地居民。此外也經常舉辦各項敦親睦鄰活動，像是徵辭、徵畫比賽、風箏彩繪比賽等活動。對於周遭環境，公司也用心維護，不僅做到環境清潔美觀，更進一步將周遭生態納入調查，包括陸域生態觀察、濕地生態觀察、周邊地下水檢測、周邊水域生態觀察。而經過一番努力，現在廠區周圍已從過去雜亂的垃圾掩埋場，因焚化廠與溼地生態保育結合成為觀光遊憩區的生態區，不但有一大片水筆仔，也有野鴨、白鷺鷥及多種類候鳥的蹤影。而鄰近的常青之森樹林區，更是成群紫班蝶的養成及成長的最佳自然環境區域。

藉由生態教育、社會關懷、濕地復育吸引觀光人潮、聘用當地居民增加當地就業機會等，實踐企業社會責任的使命。

環境安全衛生管理及未來期許

- ❖ 平時宣導各項節約用水、用電、用紙、用油...等觀念，從生活習慣做起，既環保又利己，共創雙贏。
- ❖ 持續推動無菸職場與健康促進等活動，使員工在安全、活力且舒適環境中工作。
- ❖ 積極辦理節能減碳宣導及敦親睦鄰活動，使環保與安全成為生活的一部份。

社會篇

- ❖ 取得 OHSAS 18001 與 TOSHMS 安衛管理系統等驗證，除遵循相關之規範執行外，亦積極推動內部三級稽核，以預防職業災害發生。
- ❖ 制定設備維護與檢查之內容、方式與頻率，利用 MMS 維護管理系統自動排程，藉以有效進行統計分析，充份掌握設備機械狀態。

除上述平日之管理與執行外，未來更依短、中長期積極規劃與推動各項環境與安全管理，其說明舉例如下：

- ❖ 於環境管理部份從短期推動溫室氣體盤查、中期推動節能減碳至長期發展綠色產業善盡社會責任，以提升對於環境保護的貢獻，並積極辦理減碳宣導及敦親睦鄰活動，使環保成為生活的一部份。
- ❖ 長期發展除本身工作製程環境的最佳化掌控外，亦主動推動環境保護生活化，用實際行動來帶動鄰里做環保，並提倡與教導員工及鄰里各項生活化之資源回收再利用，提昇員工及鄰里對環保再利用的興趣，如邀請學者專家擔任講師與參與，並舉行「減碳逗陣走暨溼地生態觀摩活動」、「生活綠活、減碳新生活環保宣導觀摩活動」、「營造低碳社區」、「導覽解說員社區低碳生活研習營」等活動，逐步主動影響他人，使更多人受用並未環境保護盡心力；本公司期待可以成為綠色能源及環境資源領域中的標竿，故努力發展新綠色產業以善盡對社會及地球的企業責任。
- ❖ 配合全國能源會議中達成之共識，2020 年再生能源佔我國總能源需求比例 3% 的目標，太陽光能取得是免費且無窮盡，為實踐與推動減少二氧化碳排放及達到減緩破壞臭氧層之全球環保共識，本公司已陸續發展綠色產業，利用太陽光能生產電力供住宅使用，達到節省能源之目的。
- ❖ 安全衛生管理是持續不斷的推動與落實，除建立系統有所依循外，我們亦推動作業安全觀察，藉由動態巡視觀察人員的行為，以立即矯正杜絕職災，並加深印象。
- ❖ 鼓勵員工提案改善，利用現場作業人員角度發覺危害進而改善，使作業環境更加安全，並朝向建立主動觀察與安全自護、監護與互護的安全文化。
- ❖ 集團代操作之臺南廠提出環保署環境教育設施場所之認證申請，歷經書面審查及委員現勘審查，於 2012 年 11 月的審查大會無異

社會篇

議通過認證，成為全台第二座通過認證的焚化廠。環保署審查環境教育設施場所認證過程非常嚴謹，全國提出申請的單位非常踴躍，但通過認證的場所至今屈指可數，因此臺南廠通過環境教育場所認證，是環保署對該廠環保教育專業領域、課程內容與教學品質的肯定。臺南廠規劃優質環境教育場所空間，結合人文、自然特色及完善環境教育題材，針對一般民眾、在校學生及專業團體分別設計通識教育及專業課程，可依不同領域、不同需求的學員提供優質的課程及環境教育品質。

社會公益

各廠提供之就業機會

廠別	台南廠	后里廠	南科廠	苗栗廠	桃南廠
晉用當地人員占全廠人數比率	86%	87.23%	69%	84.1%	77.8%
廠別	烏日廠	高南廠	基隆廠	新店廠	樹林廠
晉用當地人員占全廠人數比率	83.3%	92%	84.3%	56%	68.75%

註：焚化廠所在縣市所雇用之員工稱為當地人員。

扶助弱勢

為關懷弱勢勞工，崑鼎響應政府「身心障礙保護法」、「原住民族工作權保障法」和「政府採購法」的規定，聘用具工作能力之身心障礙者以及原住民，保障弱勢勞工之工作權。

社會篇

社會關係

列舉主要敦親睦鄰活動

活動名稱	參與人數（人）	投入經費（元）
環保低碳建設暨環境教育觀摩活動	160	261,435
清淨家園顧厝邊暨營造低碳社區環境教育觀摩活動	184	98,301
珍愛地球、綠動一夏體驗營	325	231,294
厝邊逗陣行、低碳樂活趣--為地球降溫宣導活動	300	136,750
低碳家園暨環境生態教育觀摩活動	40	500,000
雙城里我們的好鄰居--社區、生態、教育宣導活動	156	626,690
用心關懷弱勢，擁抱幸福活動	50	51,000
竹南濕地生態環保教育營	209	100,133
102 年度環境季地球小幸福	300	282,000



社會篇

專業參與

身為社會的一分子，崑鼎積極地扮演企業公民的角色，除了投身參與學協公會及各項公共建設，也主動投入各種社會公益活動、帶動社區推廣、關懷環境生態等，致力於帶動全體員工投入社會公益。此外，崑鼎既是取之於社會，用之於社會，理應回饋給更多需要幫助的人群。公司除了提供就業機會與身心障礙者外，亦期望透過各項社會參與，為社會貢獻心力。

參與公學協會

台灣省鍋爐協會

台灣區冷凍空調工程工業同業公會

台灣區電氣工程工業同業公會

台灣區水管工程工業同業公會

台灣區環境保護工程專業營造業同業公會

台中市廢棄物清除處理商業同業公會

台灣區資源再生工業同業公會

參與公共建設

公共建設類別	專案名稱
廢棄物處理產業	桃園縣南區 BOO 垃圾焚化廠操作維修案
	臺中市后里資源回收廠操作維修服務案
	新北市新店垃圾焚化廠操作維修案
	新北市樹林垃圾焚化廠操作維修案
	桃園國際機場廢棄物清理設施操作暨維護案
	南部科學工業園區台南園區資源再生中心操作維修服務工作
	臺中市烏日 BOT 垃圾資源回收廠操作維修服務案
	基隆市垃圾資源回收廠操作維修案
	臺南市垃圾資源回收廠操作維修服務案
	苗栗縣 BOT 垃圾焚化廠操作營運案
	高雄市政府環境保護局高雄中區焚化廠袋濾式集塵器設備系統改善及設備歲修作業

社會篇

	高雄市政府環境保護局高雄南區焚化廠設備維護保養暨垃圾吊車操作技術服務
	桃園國際機場四號焚化爐零星設備採購
	桃園國際機場焚化爐零星整建工程
	屏東縣崁頂垃圾焚化廠 102 年歲修及大修工作
	台北市內湖焚化廠 102 年垃圾底渣吊車控制系統及相關設備檢修
	台北市北投焚化廠 102 年度垃圾吊車變頻器系統更新與整合
	台北市北投焚化廠 102 年度垃圾吊車及洗窗機維護保養作業
交通場站類	高雄捷運橘線風機風門、水電消防設備維護案
	高雄捷運紅線風機風門、水電消防設備維護案
	高雄捷運紅線空調案
	高雄捷運供電維護案
	台北捷運板南線水電案
	台北捷運板南線消防案
其他環保及產業 機電服務類	桃園國際機場 161KV 及其主變電站操作維護合約
	礫間淨化處理操作維護
	桃園國際機場環工設備整建工程
	高雄榮民總醫院空調系統操作維護保養契約

環境篇

節能減碳

我們除建立各項管理制度與系統外，對於垃圾進廠之源頭管理亦採取實際管控措施，並配合政府推動各項環境保護政策，除前述管控外亦主動積極鼓勵員工對於節能減碳勇於提案並將節能減碳落實於生活中，由2013年1~12月統計資料可知，各廠回售台電之總售電量約為905,841,000度(詳表一)，而發電之單位溫室氣體排放量(依據經濟部能源局101年公告電力排放系數為0.532Kg CO₂e/度)估算，約等同減少發電廠48萬噸之CO₂排放。除此之外，在污染防治方面，公司旗下操作營運之焚化爐，皆已建立品質及環境管理系統(ISO 9000 與 ISO 14000)，透過系統化之管理方法，逐年檢視焚化廠對環境所造成之衝擊，並提出改善措施，以減輕對環境的負荷，且持續改善；在溫室氣體部分，各廠將從建立盤查機制、盤查清冊查驗，而本公司旗下之新店廠、樹林廠及烏日廠已取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查之系統證書、並結合上下游供應鏈，本公司旗下之樹林廠、苗栗廠及南科廠同取得碳足跡驗證(PAS 2050)，以建構完整碳排放資料，進而針對主要排放源提出減碳方案，以有效減少溫室氣體排放量，而2013年后里廠繼苗栗廠及烏日廠後於2013年在節能減碳上的投入亦獲得環保署頒發節能減碳認證行動標章。

表一 2013 年垃圾焚化廠累計電量表

項目 / 廠別	廠內用電量 (千度)	售電量 (千度)	售電度數×0.532 kg/度=減少 CO ₂ 排放量(kg)
基隆	25,091.9	89,289.1	47,501,791
新店	21,560.5	59,701.0	31,760,932
樹林	29,945.4	98,716.8	52,517,348
桃南	33,664.9	230,515.4	122,634,193
苗栗	20,697.9	73,699.0	39,207,857

環境篇

后里	29,272.5	146,051.4	77,699,345
烏日	35,158.7	141,940.1	75,512,123
臺南	25,783.2	65,928.5	35,073,951
總計	221,175.1	905,841.2	481,907,539

另本公司代操作之各焚化廠仍朝善用焚化垃圾所產生之熱能，將其有效轉換為電能，使每噸垃圾可以達到最到之效益外，對於廢棄物、廢氣、廢水及二次污染物等將朝提升效益與效能之方向與目標，分別採取下列策略與作為，以達到節能減碳之效益，說明如下：

◎減少二次污染物產量

目前除底渣依規定進行檢測，確認為無害性廢棄物後，運至就近底渣處理廠進行再利用，飛灰則經穩定化處理後打包，經品質檢測後再至就近掩埋場進行衛生掩埋外，未來將提升化藥使用效率，減少每噸垃圾之化藥消耗量，除可以達到減少二次污染物產量。同時透過減少運輸路程與運輸車次，以達到減少溫室氣體排放量。並致力對焚化廠焚化處理各項排放污染物之品質進行最佳化管控，以秉持品質第一、注重環境保護及污染預防的理念，利用各項檢測、監測及分析以確保排放品質。

◎減少能源消耗

目前除將善用焚化垃圾所產生之熱能，將其有效轉換為電能供民眾使用外，也藉由已建立之 ISO 14064 溫室氣體盤查、PAS 2050 碳足跡、ISO 14001 環境管理、ISO 9001 品質管理，透過持續改善，以提升對於環境保護的貢獻；而崑鼎所代操作之垃圾焚化廠 2012 年發電度數為 1053942.9 千度至 2013 年的 1124250.6 千度，提升發電度數 6.7%，而減少二氧化碳排放量 2013 年比 2012 年更減少了 6.2%，而對此目標於 2013 年后里廠採取之具體作為如下表舉例說明，亦因我們的努力分別榮獲環保署肯定頒發節能減碳標章。

環境篇

2013 年節能減碳具體行動說明(部份舉例)

廠 別	類型	節能減碳具體行動	預期效益
基隆廠	省電	行政大樓大廳照明更換為省電燈泡	每年可節省 20,520 KWH 耗電量
基隆廠	省電	尿素系統加熱器停用改善	每年可節省 3,600KWH 耗電量
新店廠	省電	維修工場開飲機加裝計時器	每年可節省 7,118 kWh 耗電量
新店廠	省電	行政大樓照明改換節能省電型 T5 燈具	每年可節省 9,014kWh 耗電量
后里廠	省電	冷卻水塔散熱材更新工程	每年可節省 37,689 kWh 耗電量
后里廠	省電	緊急逃生避難指示燈更換為 LED 燈具	每年可節省 2,803 kWh 耗電量
桃南廠	省水	空調冷卻水回收	每年可節省 2,500M ³ 耗水量
桃南廠	省水	雨水回收再利用	每年可節省 500M ³ 耗水量

環境篇

◎提升能源回收效率

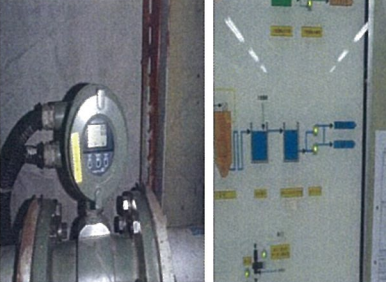
崑鼎所代操作之基隆廠鍋爐爐管材質改善，提升鍋爐能源回收之效率，減少停爐次數，除提升能源回收效率外，更可增加垃圾處理量；而對此目標於2013年崑鼎集團所代操作營運之焚化廠垃圾處理量為2067018噸，比2012年處理2060984噸多增加處理0.3%。

◎節省水資源及節能具體行動

目前崑鼎所代操作之都市垃圾焚化廠廢水不管是鍋爐廢水、製程廢水、清洗廢水、生活廢水及洗車廢水等，都透過廠內廢水再利用，做到「廢水零排放」，但我們仍朝由製程及生活中進行各項細節之節水改善，2013年就以苗栗廠對出灰器水箱補水方式進行改善，改善後年可節省用水量68公噸，而桃南廠採取雨水回收再利用及空調冷卻水回收，年可回收3000公噸之水量；又如樹林廠T5節能燈具更新，2013年節電度數約5850度、桃南廠廠外照明更新為複金屬陶瓷燈及空調冷卻水回收、台南廠中控室及電驛室空調箱(AH04A)增設變頻器節能等等，也因採取了各項節能減碳作為除先前苗栗廠及烏日廠榮獲環保署頒發之節能減碳行動標章外，后里廠亦於2013年榮獲該標章，而后里廠之減碳具體作為舉例說明如下及圖示說明。

指標項目	具體作為
照明改善	更換省電節能燈泡、T5燈具、指示燈更換LED型式、緊急照明燈具更換成LED型式三支燈管改為2支、下班無人進出區域執行節能、中午休息時熄燈一小時。(如圖1及圖2)
空調通風設備	無冷氣空調設備區域採用自然通風或非冷氣空調散熱設備：廢水廠、汽修廠、油壓室、爐區。自然通風：爐區頂通氣房、煙囪通氣窗。(如圖3)
用水設備	廢水廠再利用水回收製程再利用(后里廠廢水零排放，全數回收再利用)、自來水槽自來水供應泵設置自動液位控制起停裝置等。(如圖4及圖5)
環境綠美化	進行室外綠美化及植栽管理(如圖6)

環境篇

		
(圖1) 指示燈更換成LED型式	(圖2) 設置時間控制點減裝置	(圖3) 爐區頂通氣房
		
(圖4) 雨水回收	(圖5) 廢水廠再利用水回收製程再利用(零排放)	(圖6) 室內空間植栽、綠美化

聯絡資訊

崑鼎投資控股股份有限公司

登記地址：台北市士林區中山北路六段89號10樓(中鼎大樓)

內湖辦公室

電話：**(02)21621689**

傳真：**(02)21621680**

地址：台北市內湖區行善路**132**號**5**樓

E-mail：
Spokesman@kdhc.com.tw

附錄

附件：GRI G4.0 Guideline 指標項目對照表

一、2013 年企業永續報告對照 G4.0 揭露狀況

揭露狀況：V 代表全部揭露、○代表部分揭露、△代表不適用 及 X 代表未揭露

G4 指標 編號	敘述	揭露 狀況	對應章節	備註
一、一般標準揭露				
1.策略與分析				
G4-1	組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	V	主管的話	P8
G4-2	組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述	V	1.經營篇\公司治理\實施風險管理(衝擊風險) 2.經營篇\公司治理\健全內部控制系統(衝擊風險) 3.經營篇\企業發展(機會)	P19 P19 P27
2.組織概況				
G4-3	組織名稱	V	經營篇\公司概況	P5
G4-4	主要品牌、產品和服務	V	經營篇\公司概況	P6
G4-5	企業總部所在位置	V	經營篇\公司概況	P6
G4-6	公司營運所在國家數及國家名 (包括主要營運的所在國或與永續經營有關的所在國須包含在內)	V	經營篇\公司概況	P8- P9
G4-7	所有權性質與法律形式	V	經營篇\財務揭露\股權結構	P26
G4-8	提供服務的市場。(包括地理位置圖、服務的部門和客戶/受惠者的類型)	V	經營篇\公司概況	P5- P8
G4-9	報告組織之規模 (包括 1.員工人數 P5、2.營運活動 P6、3.銷售淨額 P5(私人公司)或營業淨額 P5(公營組織)、4.總資本額細分為負債和權益 P26(私人公司)、5.提供產品或服務之數量 P27。	V	1.經營篇\公司概況 2.經營篇\企業發展	

附錄

G4-10	a. 依聘僱合約與性別報告員工總數 P11 b. 依聘僱類別與性別報告正式員工總數 P11 c. 依性別報告總勞動人口，包括自聘和非自聘員工 P11 d. 依區域與性別報告總勞動人口 P12 e. 報告該組織的實質作業部分是否由依法被認定為自由工作者(自聘或非自聘員工以外之個體戶)來擔任,包括承包商的員工及其承攬人力。 f. 報告就業人數的任何重大變化（如在旅遊或農業行業就業的季節性變化）。	V	a~e. 經營篇\公司概況\人力資源 P10 f. 本公司於報告期間，組織結構與經營權並無重大變動	
G4-11	受勞資雙方團體協約保障之員工比例	V	經營篇\公司概況\人力資源	崑鼎公司所有員工均簽訂正式聘僱合約，受到保障。
G4-12	描述組織的供應鏈	V	經營篇\企業發展\供應鏈管理	P36
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，包括： 營運據點的改變或操作變更，包括設施啟用、關閉和擴展股本結構變動及其他資本形成，維護和變更業務（私營機構） 供應商營運據點，供應鏈的結構，或與供應商間關係的變化，包括選擇和終止	V	本公司於報告期間，組織結構與經營權並無重大變動。 經營篇\企業發展\供應鏈管理	
3.報告書概況：外部倡議及承諾				
G4-14	報告組織是否有及如何預防的方法或原則。	V	經營篇\公司治理\建立企業自律規範 社會篇\環境安全衛生	P20
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	V	經營篇\公司治理\建立企業自律規範 經營篇\公司治理\員工行為或倫理守則	P20-P21
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： 在協會治理單位擔任之職位 參與專案或委員會 提供除了常規會費外的贊助基金 將參加會員資格做為策略性考量	V	社會篇\專業參與\參與公學協會	P46

附錄

4.鑑別重大性考量面與邊界				
G4-17	a.列出包括在該組織的合併財務報表或同等文件的所有實體。 b.報告是否有不包括在該組織的合併財務報表或同等文件所涉及的任何實體。	V	經營篇\財務揭露	P24- P26
G4-18	a.解釋定義報告內容和考量面邊界之流程。 b.解釋組織如何實施定義報告內容之報告原則。	○		a.預計 2014 年執行 b. P2
G4-19	列出定義報告內容的流程中所鑑別的所有重大考量面。	V	利害關係人溝通方式與管道	P4
G4-20	對每一重大考量面，報告組織內之考量面邊界，具體如下： 報告在組織內之考量面是否為重大的 · 如果考量面並非對組織內所有實體(如 G417)皆屬重大，請選擇以下兩種方法之一，報告為： ——在 G4-17 中考量面不是重大的實體或實體群組列表，或 ——在 G4-17 中考量面為重大的實體或實體群組列表 報告組織內有關考量面邊界之任何特定限制	X		預計 2014 年執行
G4-21	:對每一重大考量面，報告組織外之考量面邊界，具體如下： 報告此考量面在組織外是否為重大的 · 如果考量面對組織外係屬重大，鑑別考量面為重大之實體、實體群組或元素，另外，描述其地理位置 報告組織外有關考量面邊界之任何特定限制	X		預計 2014 年執行
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。	X		預計 2014 年執行
G4-23	報告與前一個報告期在範圍和考量面邊界的顯著改變。	X		預計 2014 年執行
5.利害關係人參與				

附錄

G4-24	提供與組織參與之利害關係人的群體列表。	V	利害關係人溝通方式與管道	預計 2014 年執行
G4-25	報告鑑別和選擇利害關係人的基礎。	X	利害關係人及重大性議題的評估與回應	預計 2014 年執行
G4-26	報告組織與利害關係人參與的方法(包括參與頻率、按辦理形式及利害關係人群體)並表明是否有任何參與作為報告編制過程中的一部分。	X		預計 2014 年執行
G4-27	報告經由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，包括透過本報告的方式。報告提出每一項關鍵議題和關注事項的利害關係人群體。	X		預計 2014 年執行
6.報告基本資料				
G4-28	所提供資訊的期間 (即會計年度或日曆年度)	V	編者的話	P2
G4-29	最近一次報告的日期。(若有的話)	V	編者的話	P2
G4-30	報告週期(每年或每兩年)	V	編者的話	P2
G4-31	針對報告書或其內容有問題時的聯絡人	V	編者的話	P3
7.報告概況：GRI 內容指引				
G4-32	a. 報告組織選擇之"依循選項" b.報告所選擇"依循選項"之 GRI 內容對照(請參考 GRI G4 Part 1) c.如果報告已經由外部查證，報告所引用的外部保證報告。GRI 組織建議使用，但不是 GRI 指南的強制要求。	V	附件：GRI G4.0 Guideline 指標項目對照表	P54
8.報告概況：保證				
G4-33	a.報告組織對本報告尋求外部保證的政策和現行作法 b.如果保證報告的範圍和基礎未伴隨永續報告，則需報告任何外部保證提供的範圍和基礎。 c. 報告組織和保證方間的關係。 d.在尋求永續報告的保證時，報告最高治理單位和資深管理層是否參與。	X		預計 2016 年執行外部認證

附錄

G4-34	報告組織的治理架構，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。	V	經營篇\公司治理\公司治理組織架構	P17
G4-35	報告最高治理單位將經濟、環境和社會議題授權委派給資深管理層和其他員工的流程。	X		預計 2014 年成立 CSR 運作組織
G4-36	報告組織是否已任命執行層級或其他職位之人員負責經濟、環境和社會議題，及是否直接向最高治理單位報告。	X		預計 2014 年成立 CSR 運作組織
G4-37	報告利害關係人和最高治理單位對經濟、環境和社會議題的協商流程。如果協商是被授權的，描述被授權者和回饋給最高治理單位的流程。	X		預計 2014 年成立 CSR 運作組織
G4-38	報告最高治理單位及其委員會的組成： · 執行董事或非執行董事 · 獨立董事 · 治理單位任期 · 每位董事之其他重要職位和承諾的數量，及其承諾的性質 · 性別 · 少數社群團體的會員代表 · 有關經濟、環境和社會衝擊之能力 · 利害關係人代表	O	經營篇\公司治理\公司治理組織架構	P17
G4-39	報告最高治理單位的主席是否亦為公司執行長（如果是，他或她在組織管理的功能和這種安排的原因）。	V	本公司最高治理者為林俊華董事長。	
G4-40	報告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，包括是否以及如何被考慮下列幾點： · 多元性 · 獨立性 · 有關經濟、環境和社會議題的專業知識和經驗 · 利害關係人(股東)	O	經營篇\公司治理\公司治理組織架構	P17

附錄

G4-41	報告最高治理單位確保避免及管理利益衝突之流程 報告是否向利害關係人揭露利益衝突，至少包括： · 跨董事會成員 · 與供應商和其他利害關係人的交叉持股 · 控股股東之存在 · 關聯方揭露	X		
G4-42	報告最高治理單位和資深管理層在制定、批准、和更新該組織的目的、價值或使命聲明、策略、政策，以及相關的經濟、環境和社會衝擊的目標之角色。	X		
G4-43	報告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。	X		
G4-44	a. 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。報告這樣的評估是否為獨立的及其頻率。報告這樣的評估是否為自我評估。 b. 報告回應最高治理單位在經濟、環境和社會議題之績效評估所採取的行動，最低要求至少包括成員和組織規範的變化。	X		
G4-45	a. 報告最高治理單位在鑑別和管理經濟、環境和社會的衝擊、風險和機會所扮演的角色。包括盡職調查流程實施。 b. 報告利害關係人協商是否被用來支持最高治理單位在經濟、環境和社會的衝擊、風險和機會之鑑別和管理。	X		
G4-46	報告最高治理單位審查組織的經濟、環境和社會議題之風險管理流程有效性的角色。	X		
G4-47	報告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。	X		
G4-48	報告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。	X		

附錄

G4-49	報告向最高治理單位溝通關鍵問題的流程。	X		
G4-50	報告向最高治理單位所溝通關鍵問題之性質與總數，及用來處理和解決的機制	X		
G4-51	a.報告下列類型之最高治理單位及資深執行階層的薪酬政策： · 固定薪酬與變動薪酬： —以績效為基礎的薪酬 —以股份為基礎的薪酬 —分紅 —遞延或既得股份 · 簽約金或招聘激勵金 · 終止合約之給付 · 補償機制 · 退休福利，包括最高治理單位、資深執行階層及所有員工之貢獻率與其福利方案之差異 b.報告薪酬政策有關最高治理單位和資深執行階層之經濟、環境和社會目標的績效標準	X		
G4-52	報告決定薪酬之流程。報告薪酬顧問是否參與薪酬決定和是否獨立於管理層。報告薪酬顧問是否與組織有關係。	X		
G4-53	如適用時，報告如何尋求及考慮利害關係人關於薪酬之意見，包含薪酬政策及建議之投票結果。	V	經營篇\公司治理\落實資訊揭露 經營篇\公司概況\公平合理的薪酬福利制度	P20 P14
G4-54	報告組織在重要營運據點的國家之最高個人年度所得與於該國所有員工年度所得中位數(排除最高個人年度所得)之比率。	X		
G4-55	報告組織在重要營運據點的國家之最高個人年度所得之年度加薪百分比與於該國所有員工年度加薪百分比之中位數(排	X		

附錄

	除最高個人年度所得) 的比率。			
9.道德與忠誠				
G4-56	描述組織的行為價值、原則、標準和規範，如行為準則與道德守則。	V	經營篇\公司治理\建立企業自律規範	P20
G4-57	報告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，如服務專線或諮詢專線。	V	經營篇\公司治理\建立企業自律規範	P20
G4-58	報告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，如呈報直屬主管，舉報機制或專線。	V	經營篇\公司治理\建立企業自律規範	P20

