

2020 CSR

亞通利大能源股份有限公司
Corporate Social Responsibility Report
企業社會責任報告書



目錄 Contents

關於報告書 02

經營者聲明	03
2020年績效亮點	04
利害關係人鑑別與溝通方式	05
重大主題分析與鑑別	07
重大主題管理方針	10
企業永續短中長期目標	12
TCFD氣候變遷風險與機會	13



01 穩健治理 誠信精神 15

1-1 公司概述	16
1-2 營運績效	24
1-3 董事會自治	26
1-4 誠信經營	29
1-5 風險控管	30

02 嚴謹專業 顧客滿意 34

2-1 品質管理	35
2-2 客戶關係	43
2-3 供應鏈管理	45

03 環境保護 永續責任 47

3-1 節能減碳	48
3-2 污染防治	50



04 員工關係 友善職場 52

4-1 員工照護	53
4-2 職業安全	64



05 公益關懷 社會扶助 68

5-1 社會參與	69
----------	----

06 附錄 GRI 準則對照表 71



關於報告書

亞通利大能源股份有限公司 (以下簡稱「亞通」或「本公司」) 體認企業履行社會責任的重要性，同時呼應利害關係人對企業永續經營的期待，於 2021 年自發性編製第一本企業社會責任報告書。亞通秉著誠信當責、透明公開之精神，將本公司 2020 年度於「公司治理」、「環境永續」、「社會關懷」等三大面向之管理理念及執行成效，透過本報告書向利害關係人報告。

報告時間

本報告書揭露 2020 年度 (2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日) 亞通各項企業社會責任執行成果及績效。此為第一本企業社會責任報告書。

現行發行版本：2021 年 10 月發行

下期發行版本：預定 2022 年 9 月發行

報告邊界

本報告書所揭露資訊以亞通台灣地區營運為主體，報告書資訊數據的範疇，涵蓋了經濟、環境與社會面的表現。為完整呈現過往企業社會責任之成效，部分數據將會追溯 2020 年前或延伸至 2021 年最近資訊。本報告書所呈現之財務績效等資訊皆經會計師簽證認可，與財報一致，報告書中所有財務數字以新臺幣為單位。

報告撰寫依據

本報告書係依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 核心選項進行撰寫，同時參考聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)、上櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法等國內外標準編定。



聯絡資訊

如您對本報告書之內容，有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫，聯絡資訊如下：

亞通利大能源股份有限公司

地址：新北市汐止區新台五路一段96號22樓C棟

聯絡人：楊智鈞

電話：02-86961585

傳真：02-86961590

信箱：jimmy.yang@ateenergy.com.tw

公司網站：<http://www.atomtech.com.tw/>

經營者聲明



隨著經濟發展所造成的環境破壞，使全球氣候異常而產生災害，以及人權意識、勞工權益等社會議題產生，企業的責任已不僅止於追求獲利、創造經濟價值，更需要重視環境永續發展及善盡社會責任。因此亞通以「Better Life Better Tomorrow – 改善生活品質，創造更好的明天」，作為實現永續環境、善盡企業社會責任的承諾及主軸。

自 2013 年轉型跨足能源技術工程相關服務以來，我們致力於環境保護及綠色節能產業，身為亞洲第一家採用大口徑 HDPE 管線施作海水冷卻系統的公司，運用其質輕、耐蝕、可撓性強且使用期限長之特質，提升海水冷卻循環效能，大幅降低對海洋生態的熱污染。同時協助傳統電廠改善污染防治設備及導入潔淨煤技術，積極開發及參與太陽能、風力及轉廢為能等可再生能源，努力減少工業對人類生活品質的影響，以期達成綠能家園之願景。

而我們關懷弱勢教育已數年，包括援助偏鄉學校餐費讓學童獲得更好的飲食照顧，完善多樣適性學習環境使學童能發展多元課程，資助出國參與國際級運動賽事以拓展學童視野，期盼透過給予學童實質的幫助，縮短城鄉教育資源差距，為偏鄉學童點燃一份希望。

亞通視員工為公司最重要的資產，不論是福利方面亦或是專業技能之培訓，同時也透過各種關懷與溝通管道，了解員工的需求，使員工在工作及生活上都受到照顧。

未來我們的目標將不僅為股東創造最大的價值，而是不斷創新、精進技術，期許為社會打造新的循環經濟模式，以綠能科技創造生生不息的未來。

| 2020 年績效亮點

經濟

- 全公司營收 **32.8** 億
- 稅前淨利 **2.26** 億
- 稅後淨利 **1.74** 億
- 從業道德違反事件 **0** 件



環境

- 2020 年專案工程替雇主減少 **3,865** 公噸 CO₂e 排放量



社會

- 員工平均教育訓練時數達 **4.54** 小時
- 違反勞動待遇與人權事件 **0** 件
- 公益投入金額達 **90** 萬元



利害關係人鑑別與溝通方式

利害關係人之鑑別

亞通的利害關係人眾多且多元，為能找出對公司影響較為深遠之利害關係人，參考國際標準 AA1000SES 2015 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 利害關係人議合標準五個面向：依賴度、關注度、影響力、責任和多元觀點進行鑑別，歸納出六大利害關係人，包括員工、客戶、供應商、投資人 (股東)、政府機關及社區里民與非營利團體。

與利害關係人溝通形式與管道如下：

利害關係人之溝通

亞通建立多元不同的溝通管道與機制，期望與利害關係人溝通能順暢無阻，並藉由雙向良好互動關係，持續蒐集利害關係人關注議題，並將溝通之成果妥善管理，回饋於管理階層作為公司重大主題發展規劃。

並且同步檢視管理策略與績效，及時調整改善，實踐企業永續之精神。

亞通與利害關係人之溝通方式一覽表

利害關係人	對亞通的意義	所關注之議題	溝通方式	溝通頻率
 <p>員工</p>	員工是亞通最重要的夥伴。確保員工能幸福、安全地在亞通工作是公司一直努力實踐的方向。	員工權益 人才培育 員工福利 職業安全衛生	內部會議 勞資會議 考核評鑑 教育訓練 福委會 員工申訴信箱	每月 每季 每年 每年 不定期 不定期
 <p>投資人 (股東)</p>	公司治理單位係由股東遴選並影響公司整體營運方向，因此亞通負有向投資人報告經營成果之責任。	公司治理 經營績效 誠信經營 法令遵循 品質管控 風險管理	股東會 法人說明會 公司年報 投資人信箱	每年 每年 每年 不定期

利害關係人	對亞通的意義	所關注之議題	溝通方式	溝通頻率
 <p>客戶</p>	<p>公司的存續源於客戶的支持。亞通以客戶的需求、創造優良的品質為核心價值。</p>	<p>誠信經營 品質管控 供應商管理</p>	<p>專案會議 客戶滿意度調查</p>	<p>每年 不定期</p>
 <p>供應商</p>	<p>供應商、承包商是亞通經營及成長的合作夥伴。亞通需仰賴其製造、供貨、服務及施工品質等完成所承攬之工程。</p>	<p>供應商管理 綠色產品</p>	<p>供應商會議 採購協商</p>	<p>每年 不定期</p>
 <p>政府機關</p>	<p>亞通致力配合國家政策，遵守法律規範，為當地發展貢獻所能。</p>	<p>經營績效 職業安全衛生 能源管理 溫室氣體管理 勞工權益</p>	<p>座談會與研討會 公文往來</p>	<p>不定期 不定期</p>
 <p>社區里民與非營利組織</p>	<p>秉持「取之於社會，用之於社會」精神投入社會公益，提升偏鄉學童教育品質，捐助弱勢族群，發揮社會正向影響力，達到企業公民的職責。</p>	<p>公益與社區參與 溫室氣體管理 能源管理 廢棄物管理</p>	<p>社區服務及專案合作 鄰里拜訪 外部溝通信箱 廠區申訴專線</p>	<p>不定期 不定期 不定期 不定期</p>

年報下載：<http://www.ateenergy.com.tw/BoardRP.aspx>
 法說會簡報下載：<http://www.ateenergy.com.tw/RoadShowRP.aspx>

重大主題分析與鑑別

為確保報告書內容能有效回應利害關係人之期望，亞通參考目前國際關注的永續議題、產業發展、GRI 準則、SDG 永續發展目標、同業標竿等各項參考指標，針對過往於各種溝通管道所蒐集到的利害關係人意見回饋，於內部永續小組共同彙整、分析利害關係人所關切之議題，並藉由 GRI 準則報導的四大原則：利害關係人包容性、永續性脈絡、完整性和重大性鑑別出 2020 年重大主題，亞通將其 10 項重大主題作為企業永續經營的長期策略與目標，並關注達成之進度，持續推動公司精進，為企業永續與社會共榮創造雙贏之局面。



利害關係人鑑別

參考國際標準 AA1000SES 2015 利害關係人議合標準，鑑別出 6 類利害關係人，包括員工、投資人 / 股東、客戶、供應商、政府機關及社區里民與非營利組織。



重大主題蒐集

藉由 GRI 標準、SDG 永續發展目標、產業特性、同業標竿、組織發展目標以及利害關係人關切之議題，共彙集出 26 項對本公司具有影響之內外部相關議題，涵蓋經濟、環境、社會三大面向。

重大主題分析與排列

由內部永續小組分析各項議題對公司內外部經濟、環境、社會面向相關的衝擊程度，並考量利害關係人對於不同議題之關切程度，綜合上述評估決定出各項重大主題發展優先順序。

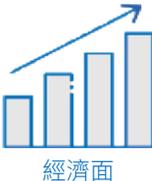


重大主題決定

內部永續小組依照「利害關係人關注程度」及「經濟、環境和社會衝擊程度」兩大面向決定各項重大主題優先順序，並將此結果呈總經理決核，最終確認 2020 年 10 項重大主題，並於本報告書揭露此 10 項重大主題之管理方針與績效成果。

繪製重大性矩陣

依分析結果繪製重大主題矩陣圖。

重大主題	對亞通的意義	價值鏈衝擊邊界			對應 SDGs 目標	對應 GRI 準則主題	
		● 直接衝擊 ◎ 促成衝擊					
		上游	亞通	下游			
 <p>經濟面</p>	經營績效	經營績效好壞決定了一間企業是否能永續發展，亞通將努力維持穩定成長，提升營運績效，對員工、股東負責。	●		8	201 經濟	
	公司治理與誠信經營	亞通自創立以來一直秉持著透明誠信、嚴謹負責的公司治理態度，除降低企業風險不確定性，更有助於企業永續發展。	◎	●	◎	12	205 反貪腐
	品質與客戶滿意	落實施工品質管理，維持一定優良水準，可提高公司品牌形象及競爭力，進而連帶提升客戶滿意度。		●			自訂重大主題
	技術創新	亞通主要業務為基礎及公共工程，為確保工程盡可能降低對環境的衝擊，亞通將持續投入綠能工程技術創新。	◎	●	◎	12	自訂重大主題
 <p>環境面</p>	污染防治	亞通遵循當地政府環保相關法規，嚴格遵守法令規範，減少對周遭環境污染破壞。		●		12、13、14、15	305 排放
	供應商管理	透過供應商與承攬商配合協助才能完成每件工程，亞通以互信互利的方式與合作夥伴共同經營產業鏈，建立優良工程品質。	◎	●			308 供應商環境評估 414 供應商社會評估
 <p>社會面</p>	員工權益	有良好的員工關係才能有效提升公司競爭力，亞通注重每位員工權益，努力實踐創造一個友善職場。		●		10	412 人權評估
	人才培育	亞通提供多元的進修管道，有完善的訓練制度，培育公司優秀人才，確保公司能持續創新、不斷成長。		●		4	404 教育與訓練
	職業安全衛生	確保員工工作安全與健康是亞通責任，亞通致力消弭工作風險危害，提供員工一個安全、健康的工作場所。		●		8	403 職業安全衛生
	公益與社區參與	亞通取之於社會，必當用之於社會，關懷社會弱勢，提倡企業社會責任精神，帶動社會正向力量。		●		11	413 當地社區

關注程度 / 營運衝擊



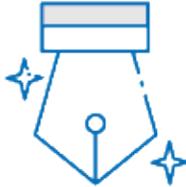
重大主題管理方針

政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大主題	政策 / 承諾	核心目標	績效成果	行動方案	投入資源	評估機制	回饋機制
經營績效	穩健發展，提升全年營收淨利	稅後盈餘 1.8 億元	稅後盈餘 1.75 億元	<ul style="list-style-type: none"> 每月針對工程進行相關風險評估，彙整每個工程預算執行狀況並進行匯報。 設定採購經費節省目標，提升營收績效 	工程事業處、採購業務處、行政管理處	工程預算規畫表、採購績效	年度審查會議 結案報告
公司治理與誠信經營	強化公司治理，將誠信經營落實於公司核心文化之中	無違反任何誠信經營之事件	無違反誠信經營之情事	<ul style="list-style-type: none"> 定期舉行董事會議，制定公司營運方向，將公司發展聚焦於高附加價值的綠能產業上，並針對公司重大議題進行決議。 定期舉行股東會議，向公眾投資人報告經營成果、未來營運展望，以及公司治理情形。 定期委託外部審計單位，針對營運績效查核，確保管理階層無重大不實表達之情形。 	董事會、各相關事業單位	董事會評鑑 部門定期會議 內部稽核 外部審查	股東會 管理審查會議 內外部申訴管道
品質與客戶滿意	品質持續精進，與客戶建立穩定合作關係	客戶滿意度調查達 94% 以上	客戶滿意度調查達 95%	<ul style="list-style-type: none"> 藉由與客戶不斷溝通，消弭中間認知差距，將客戶理想完美呈現。 嚴格執行專案時程控管，確保期限內完成客戶要求之品質。 專案結束，發送滿意度調查，針對意見回饋，研擬改善方案，回報客戶處理狀況。 	工程事業處	第三方查證單位 內部稽核	客戶滿意度調查 申訴管道
技術創新	持續精進工程規劃能力，擴大發展利基與優勢	定期推出創新技術或綠能工程方案	自主研發 HDPE 管路	<ul style="list-style-type: none"> 持續精進電力工業取排水系統及石化工業等工程設計能力 致力於開發不同材料的運用、施工機具的改良以及管理系統的提升 	工程事業處	專案技術探討會議 開發會議	承攬商工程意見 回櫃 結案報告

重大主題	政策 / 承諾	核心目標	績效成果	行動方案	投入資源	評估機制	回饋機制
污染防治	嚴格遵守當地法規政策，主動積極查驗工程作業	無違反任何環境保護之事件	無違反環境保護之情事	<ul style="list-style-type: none"> 執行環境評估，考量當地環境及法規，設計適當的工程。 嚴格要求承攬商 / 協力商遵守當地政府法規行事，並不定期抽驗，確保工程皆符合規範要求。 	工程事業處、各海外分公司	環測單位 內部稽核 第三方查證單位	內外部申訴管道
供應商管理	落實供應商 / 承攬商管理，品質及職安並重	年度績效評估分數優良供應商達 80% 以上	年度績效評估分數優良之供應商達 72% 以上	<ul style="list-style-type: none"> 每年針對主要供應商 / 承攬商進行考核，考核項目包含品質、社會、環境、誠信等，未達標準，考慮減少合作關係。 	採購處	內部稽核	員工意見回饋系統 供應商專用信箱
員工權益	尊重員工，打造友善職場，維持穩固勞雇關係	無違反勞工權益之事件	無違反勞工權益之情事，也無員工投訴事件	<ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦勞資會議，進行雙向溝通，積極處理員工意見回饋。 訂定相關勞工權益辦法，鼓勵員工表達心聲，並設置保護機制，員工不必擔心被報復。 	行政管理處	勞資會議、福委會	申訴事件處理情況
人才培育	建構完整的教育訓練制度，提升員工能力，強化公司競爭力	年度教育時數平均達 4 小時	員工平均教育訓練時數 4.54 小時	<ul style="list-style-type: none"> 規劃年度訓練計畫，點檢各種證照有效期限，定期安排人員回訓，確保符合政府規範。 落實內部轉職與晉升制度。 	行政管理處	教育訓練合格率、教育訓練滿意度調查	課後問卷調查 勞資會議
職業安全衛生	落實職安管理，與協力商一同要求職場安全，朝零職災目標邁進	零職災	零職災	<ul style="list-style-type: none"> 每年定期進行職業安全訓練，針對特殊工作項目另訂訓練計畫。 每年進行環境安全衛生風險評估，中高風險進行管制。 定期安排員工健康檢查，於各單位配置職安人員及急救人員，因應緊急狀況之需求 	工程事業處	風險鑑別表 工程日、月、季報表 內部稽核	結案報告 勞資會議
公益與社區參與	主動積極關懷社會弱勢，發揮社會正向影響力，達到企業公民的職責。	持續投入社會公益不間斷	連續三年資助偏遠國小學童，提供學習資源	<ul style="list-style-type: none"> 長期關懷偏鄉國小學童，提供課後輔導，積極協助改善校內設施、協助推動藝文、體育、文化之均衡發展，減少城鄉差距。 	志工同仁	福委會	被幫助團體的意見回饋 參與志工的意見反應

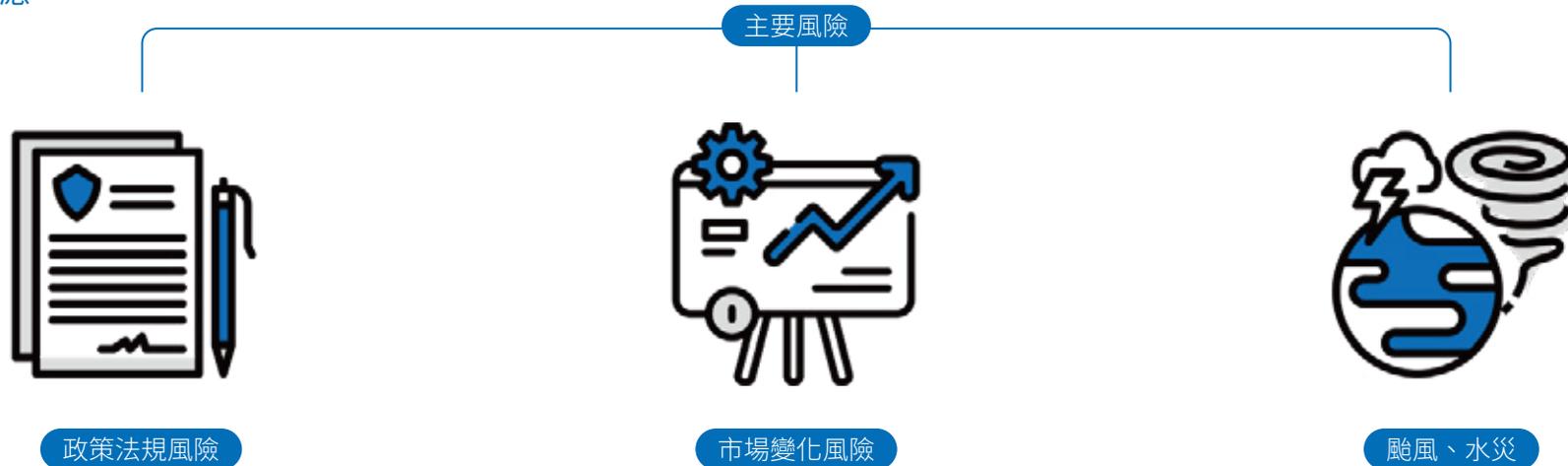
企業永續短中長期目標

層面	短期	中長期目標
 <p>公司治理</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理評鑑排名 • 對於環境、社會、經濟、資訊安全各面向無重大違規事件 • 誠信經營；持續落實教育訓練及宣導。誠信經營宣導簽署員工參與率 100%。 • 建構完善的治理制度、培養同仁良好的資訊安全意識、識別資安風險與弱點，並進行有效的強化。 	<ul style="list-style-type: none"> • 財務穩健，創造股東最大利益 • 企業永續經營，落實企業社會責任 • 誠信經營：持續落實教育訓練及宣導。誠信經營宣導簽署員工參與率 100%。 • 建構完整資安防護架構，提升資訊服務的高可用度，展現資安韌性，完善資安治理成熟度。 • 將董事多元性及專業性需求、發掘董事人選及新任董事初任講習等明訂於相關規章。
 <p>環境層面</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 單位營收用水量至 2021 年減少 3%(2020 年為基期) • 單位營收電力節用至 2021 年降低 1%(2020 年為基期) • 單位營收廢棄物量至 2021 年降低 5%(2020 年為基期) • 降低紙張使用 25%(2020 年為基期) • 污染防治及再生能源業務成長 5%(2020 年為基期) 	<ul style="list-style-type: none"> • 單位營收用水量至 2025 年減少 15%(2020 年為基期) • 單位營收電力節用至 2025 年降低 5%(2020 年為基期) • 單位營收廢棄物量至 2025 年降低 15%(2020 年為基期) • 推行無紙化 • 污染防治及再生能源業務成長 25%(2020 年為基期)
 <p>員工關懷</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 零工傷事件 0 件 • 零勞資爭議事件 0 件 • 教育訓練合格率達 90% 以上 • 關鍵人才留任率維持 90% 以上。 • 員工健檢率 90% 以上 	<ul style="list-style-type: none"> • 建構競爭力的薪酬策略，確保關鍵功能 / 人才薪酬具市場競爭力 • 因應組織發展強化培育關鍵人才，發展和執行進才、留才、育才計畫 • 計劃性培育人才，健全組織與個人職涯發展，培養多元人才 • 人才留任率維持 90% 以上。 • 持續精進員工照顧及健康促進措施 • 員工健檢率 90% 以上。 • 建構幸福職場環境。

TCFD 氣候變遷風險與機會

氣候變遷已深深影響世界各地，各國皆將氣候變遷當作首要解決之問題，為因應氣候劇烈變化所延伸出來的問題，如強颱、水災、缺水等所造成的營運損失，亞通針對氣候變遷議題建立風險管理機制，評估潛在的威脅影響以及任何可能的發展機會，研擬一套風險管理指導策略及創新開發成長方針，期望透過氣候變遷的風險管理能有效降低氣候變遷對公司的衝擊影響，並掌握隨之而來的轉型機會，帶領公司永續成長。

氣候風險因應



國際組織已規劃設定全球的減碳目標，我國主管機關也已逐步針對溫室氣體排放制訂管制規範。

潛在營運與財務衝擊

- 環境保護支出提高
- 營運成本上升

因應策略方向

- 因應政府法規，訂定逐年減碳目標，實施減能減碳措施
- 案件規劃設計都以減少碳排、對環境友善為首要目標

因應氣候的不穩定性，市場對於綠建築、環境議題關注提高，公司需要因應客戶需求動態調整。

潛在營運與財務衝擊

- 業績下滑
- 開案成本上升

因應策略方向

- 持續提升綠色設計理念規劃出對環境友善之物件
- 強化綠色智慧建築技術，取得環境相關認證

極端氣候與天然災害可能造成的工程延宕、案場遭受破壞與財損；甚至造成人員傷亡。

潛在營運與財務衝擊

- 營運成本上升
- 員工安全問題

因應策略方向

- 加強員工緊急應變能力
- 不定期舉行災害防治演練、緊急疏散演練，確保同仁防災意識確實

氣候機會因應

主要機會



產品需求變化機會

環保意識的抬頭，客戶對於綠建築及智慧建築者產生較大偏好，會尋找符合綠色、永續理念之產品。

潛在營運與財務衝擊

- 營業收入增加

因應策略方向

- 採用綠色產品、環境友善、可回收之物件優先融入設計理念，以綠建築指標要求做設計導向，並選擇同樣有永續精神之承攬商、供應商共同合作，一同實踐企業永續、環境友善之理念。



市場需求

國際趨勢及主管機關對於永續相關要求與規範增加，整體市場鼓勵採用永續標準之建案。

潛在營運與財務衝擊

- 營業收入增加
- 企業形象上升

因應策略方向

- 了解現今永續建築的發展概況，提升公司在永續建築投入，要求公司案件合乎法規要求，以業界第一為目標，持續努力實踐永續精神。

01

穩健治理 誠信精神

1-1 公司概述

1-2 營運績效

1-3 董事會自治

1-4 誠信經營

1-5 風險控管

SDGs



1-1 公司概述

亞通利大能源股份有限公司成立於 1995 年，前身為世仰科技，於 2013 年正式更名，公司過去本業為磁碟陣列控制器設備廠商，現今從事與能源相關之工程的服務及相關顧問之業務，主要發展業務之範疇包括電廠、石化、焚化爐、再生能源及高端醫療設備安裝等相關工程之統籌規劃與發包，其專業品質與服務享譽於業界。

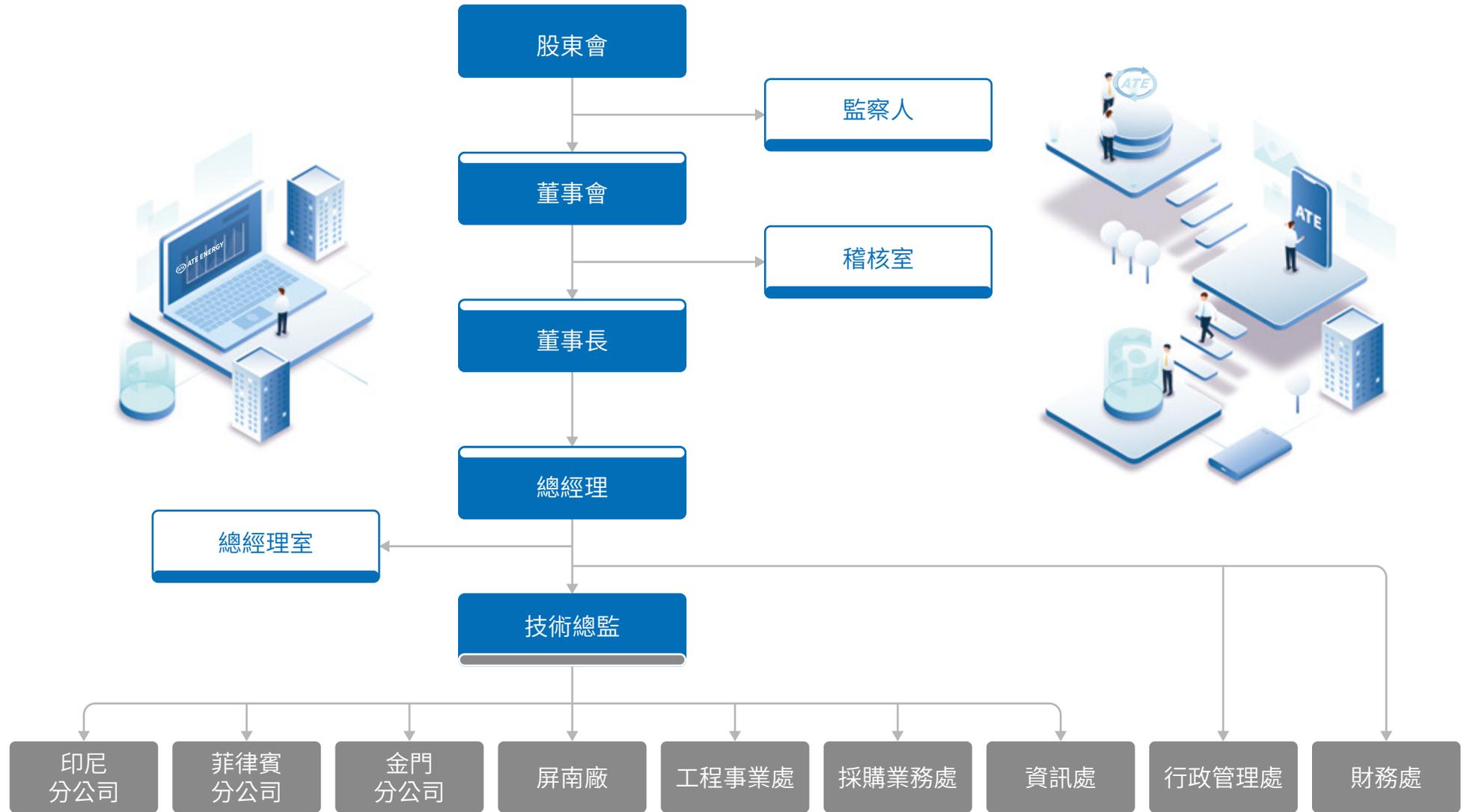
亞通除持續在電力工業取排水系統及石化工業等工程設計精進外，也致力於開發不同材料的運用、施工機具的改良以及管理系統的提升，以提供業主更好的技術與服務並增進本公司在市場之競爭力。近年更加關注於環境議題保護，期望在施工過程中盡可能減少對環境的衝擊，降低自然生態破壞，以更加友善的方式對待這片土地，讓亞通為地球更盡一份心力。

經營理念

公司之經營理念及政策是以知識 (knowledge) 為核心技術 (Core Competence)，秉持認真的工作 (Devotion)，精彩的創意 (Innovation) 及「有價值的作為」 (Valuation) 之信念執行對業主之承諾，並創造公司之未來願景與符合適用的法規要求事項及公司所簽訂與環境保護相關的要求事項之承諾，提升公司形象，確保永續經營。

 公司全名	亞通利大能源股份有限公司		
 設立日期	1995/04/22 (2013/10/17 更名亞通利大能源)	 董事長	呂元瑞
 額定資本額	1,200,000,000	 總經理	呂元瑞
 員工人數 (截至 2020/12/31)	134	 總公司地址	新北市汐止區新台五路 1 段 96 號 22 樓
 主要產品及服務	能源工程技術服務	 營運涵蓋地區	台灣、菲律賓、印尼、科威特等

組織圖



組織架構

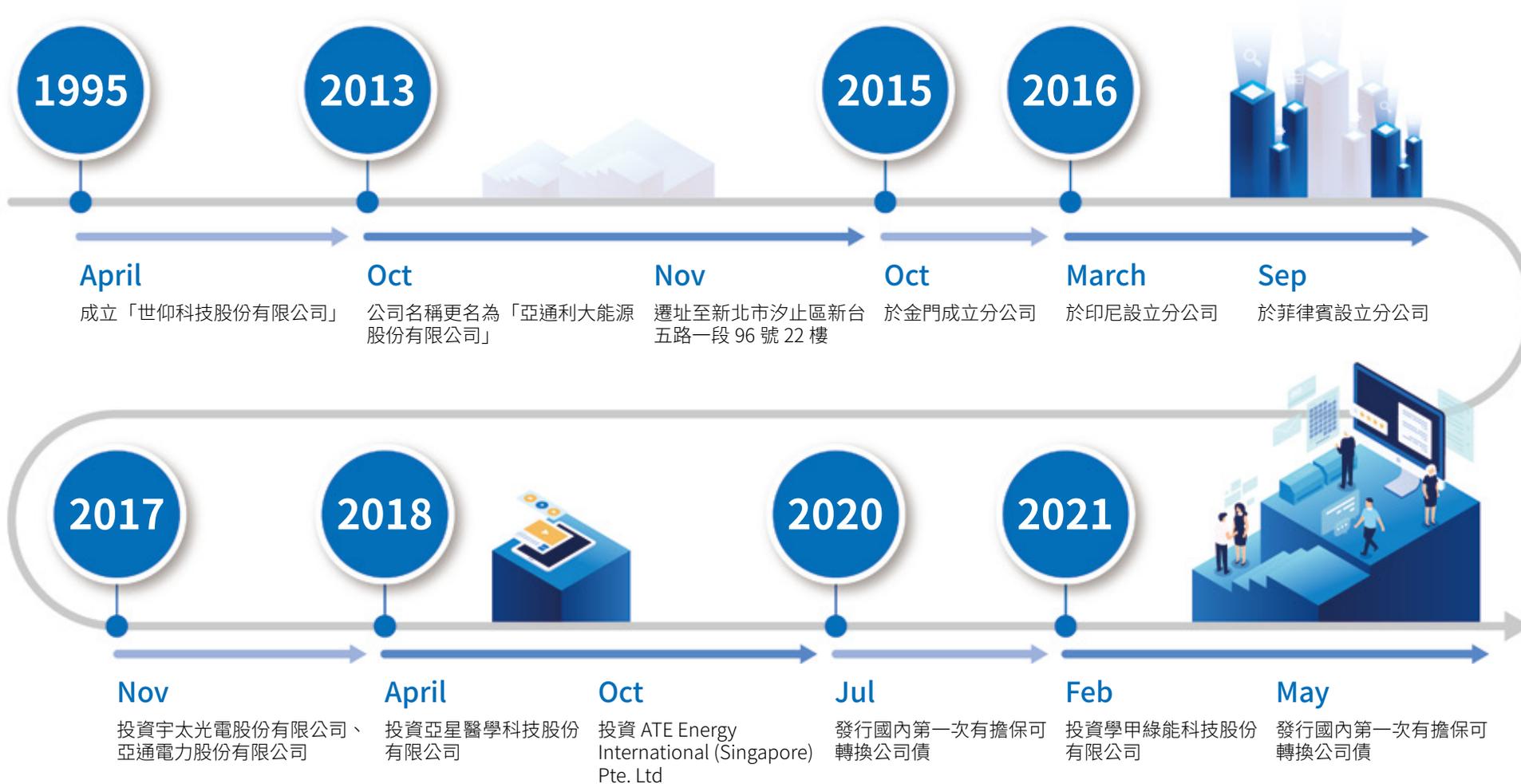
亞通由董事會決議公司經營決策，並由總經理室全責管理整體業務執行，各事業處室執掌其相關業務定期回報總經理室執行績效，組織權責分明。

職稱	職掌
稽核室	<ol style="list-style-type: none"> 1. 檢查、評估公司內部控制制度之缺失及有效性，並適時提供改進建議。 2. 專案推行成效之追蹤與稽核。
總經理室	<ol style="list-style-type: none"> 1. 綜理公司整體營運方針、目標、預算之規劃與訂定，執行全盤業務之督導、協調與管理。 2. 重大經營決策之建議、修訂與執行。
工程事業處	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工程業務之推展。 2. 工程技術之研發與評估。 3. 工程投標、備標及估算成本。 4. 工程之規劃、設計、變更及請照事項。 5. 工程相關技術資料及法規蒐集。 6. 對於各種來源之工程技術諮詢與服務要求，提供工程企劃服務。 7. 執行工程品質、成本、進度與安全衛生之管理與控制。 8. 負責與業主之聯繫與溝通協調事項。 9. 與業主辦理完工驗收事項。 10. 辦理分包商計價請款事項。 11. 提報工程進度、工程報告並負責工程請款事宜。
採購業務處	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理工程發包採購事項。 2. 各工程合約製作及正本保管。 3. 供應廠商評估、選擇、評鑑及名冊建置、管理。
財務處	<ol style="list-style-type: none"> 1. 負責資金調度與運用。 2. 票據之收入、開立與保管。 3. 財務報表之編製、分析；各種稅務處理等相關工作。



職稱	職掌
行政管理處	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人事薪資福利、招募、甄選、晉升、考核、教育訓練與發展等各項人力資源管理作業。 2. 總務行政庶務作業。
資訊處	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司營運資訊之提供與管理，資訊作業系統之建立、開發與維護。 2. 網路通訊規劃、建置與維護。 3. 資訊與網路通訊之安全與管理。
屏南廠	<ol style="list-style-type: none"> 1. ASME (美國機械工程師協會) 合格之鍋爐、壓力容器及動力管線製造廠。 2. 動力廠 / 化工廠管線預製工作。 3. 壓力容器、桶槽、設備製造工作。 4. 鋼結構預製工作。 5. 管支撐架預製工作。 6. 機械加工。 7. 材料貯存。
金門分公司	<ol style="list-style-type: none"> 1. 金門、菲律賓及印尼當地工程業務之推展。 2. 金門、菲律賓及印尼當地工程投標、備標及估算成本。 3. 金門、菲律賓及印尼當地工程之規劃、設計、變更及請照事項。
菲律賓分公司	<ol style="list-style-type: none"> 4. 金門、菲律賓及印尼當地工程相關技術資料及法規蒐集。 5. 金門、菲律賓及印尼當地對於各種來源之工程技術諮詢與服務要求，提供工程企劃服務。 6. 金門、菲律賓及印尼當地執行工程品質、成本、進度與安全衛生之管理與控制。 7. 金門、菲律賓及印尼當地負責與業主之聯繫與溝通協調事項。
印尼分公司	<ol style="list-style-type: none"> 8. 金門、菲律賓及印尼當地與業主辦理完工驗收事項。 9. 金門、菲律賓及印尼當地辦理分包商計價請款事項。 10. 金門、菲律賓及印尼當地提報工程進度、工程報告並負責工程請款事宜。

發展歷程



歷年工程

環
保
綠
能



現代建設-科威特專案
AL-ZOUR LNG IMPORT PROJECT
EPC Work

Kuwait



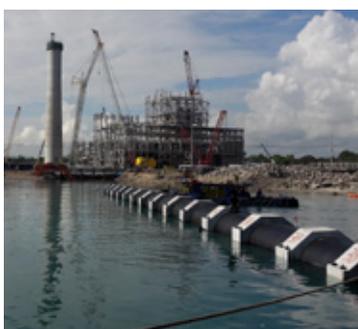
林口發電廠
林口電廠更新擴建計畫筒式煤倉
系統統包工程(機電/儀控工程)

台北林口



ASC power plant
(Civil & Piling Works)

Indonesia



台南循環經濟示範廠
(Project 3S 建廠-統包工程)

台南



正隆后里廠 130T/H 汽電鍋爐統包
工程 (含機械安裝)

台中后里



台中發電廠
中三~中八機底灰斗海水出灰系統
更新- 統包工程

台中



環保綠能



台合科技-汽電共生廠
林園廠新建汽電共生廠-統包工程

高雄林園



三陽工業
SANYANG MOTOR

三陽工業
廠房太陽光電發電廠籌設及興建
工程-統包工程

新竹湖口



菲律賓專案
Philippines project



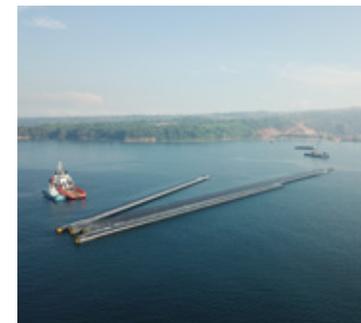
SMC LIMAY 整廠土木營建及海水
取排水系統工程

Limay, Philippines



SMC 專案-MARIVELES
4x150MW Power Plant Project-EPC
WORK & MARINE WORK

Mariveles, Bataan, Philippines



高端醫療



林口長庚
Proton Therapy System

新北林口



高雄長庚
Proton Therapy System
E&M project

高雄市

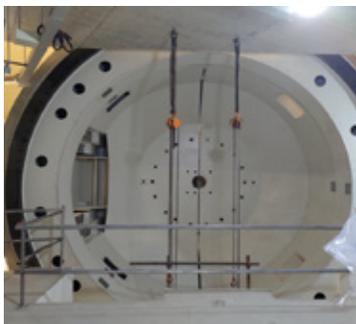


高端醫療



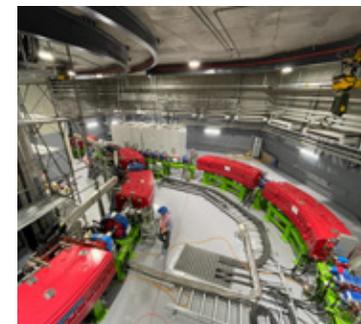
臺大醫院
輻質中心新建工程之「機電空調工程」

—— 台北市



台北榮總
重粒子治療系統安裝工程

—— 台北市



智慧交通



台中捷運 G9 捷運站
台中捷運烏日文心北屯線出入口與土地開發場站共構區段標 (G9站)水電環控工程

—— 台中市



新北市安坑輕軌
安坑輕軌運輸系統計畫土建統包案-水電環控工程

—— 新北市



公協會參與

亞通藉由參與同業公協會充分與同業進行互相交流學習，藉以吸收產業最新發展趨勢與新知，並與同行建立互助合作關係。

協會名稱	會員身分
中華民國太陽光電發電系統商業同業公會	會員

1-2 營運績效

企業永續發展是在現今高強度產業競爭環境下必須堅持的發展方向，因此，亞通在進行公司總體策略規劃時也隨時檢視、調整來符合企業永續目標。本公司堅守本份，深耕本業，注重施工品質與職場作業環境與安全，努力維持公司品牌商譽。儘管 2020 年受新冠肺炎在全球造成全面衝擊，全球經濟因而嚴重受挫，在專業的工作團隊與開明的管理階層領導下，2020 年全年營收為新台幣 32.59 億元，每股盈餘 2.36 元。然而隨著新冠肺炎疫苗問世，讓膠著的疫情終於出現曙光，加上各主要經濟體紓困政策的大力支持，全球經濟前景可望逐季好轉，本公司憑藉著過去在能源工程實績的累積經驗、擁有高度國際合作關係及領先業界的各類創新技術，將可持續爭取各領域之能源工程專案。

財務資訊

(單位：仟元)

項目	細項	2018	2019	2020
產生之直接經濟價值	營運收入	1,956,318	1,997,217	3,259,965
	營運成本	1,695,619	1,748,152	2,820,471
分配之經濟價值	員工薪資與福利	84,816	123,254	169,445
	支付出資人款項	148,293	111,219	111,221
	支付政府款項	14,234	23,594	51,357
	社區投資	829	1,415	483
存留之經濟價值		26,761	13,177	158,345

獲利能力分析

項目	2018	2019	2020		
總資產報酬率 (%)	3.37	2.79	5.36		
股東權益報酬率 (%)	5.93	5.53	12.78		
獲利能力	占實收資本比率 (%)	營業利益	23.66	16.09	37.28
		稅前純益	20.99	13.43	30.56
純益率 (%)	4.21	3.73	5.33		
稅後 EPS(元)	1.12	1.01	2.36		

1-1 公司概述

1-2 營運績效

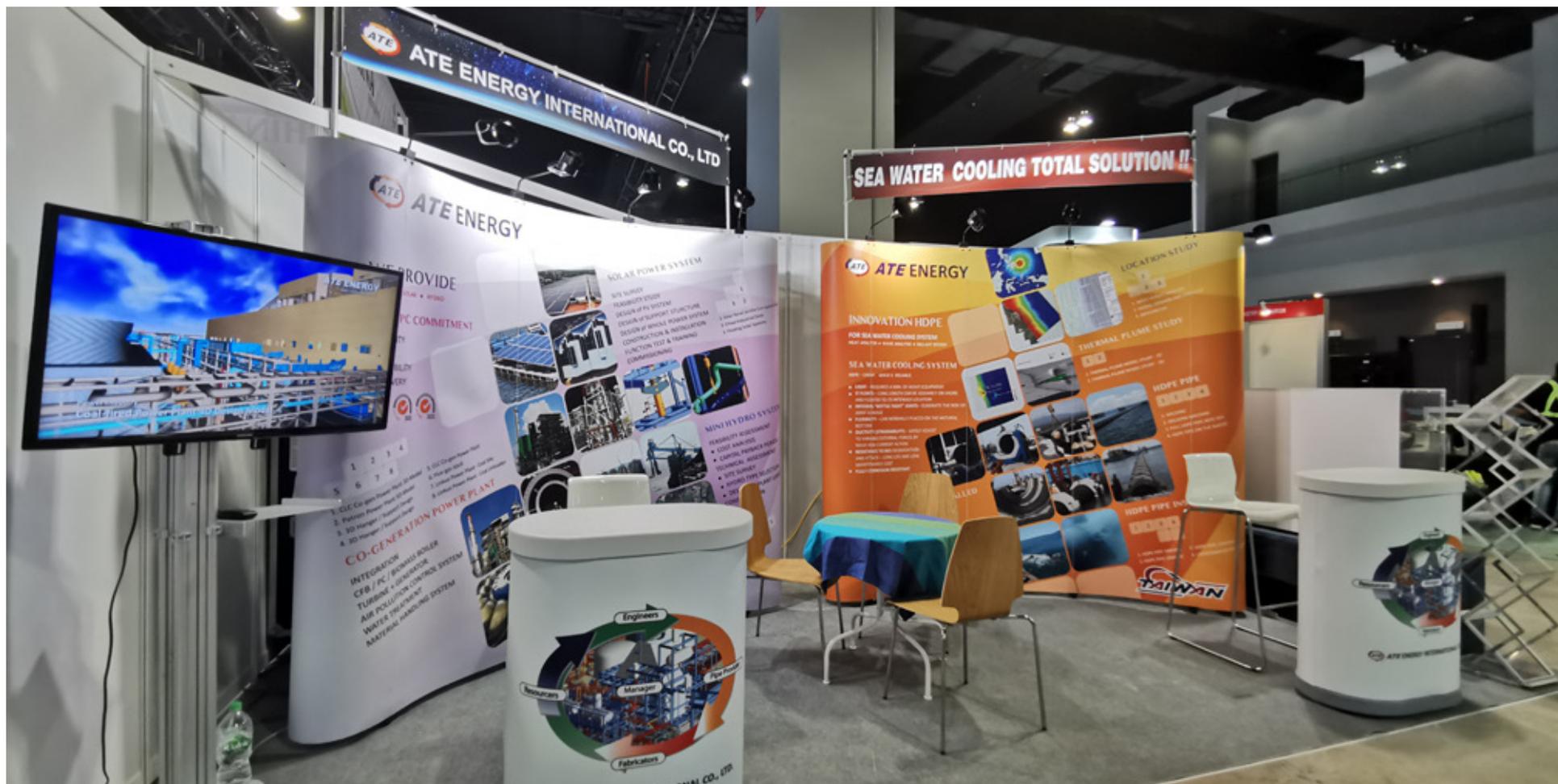
1-3 董事會自治

1-4 誠信經營

1-5 風險控管

政府補助費用

經濟部貿易局為協助業者拓銷海外市場爭取訂單，針對公司或商號赴海外參加國際展覽給予補助，一年分為上半年及下半年，而亞通每年都會參加能源相關所舉辦之海外參展，每年申請補助金額皆依照經濟部貿易局的補助原則，補助金額大約皆落在 35,000 台幣，2020 年參展活動因疫情影響延至 2022 年，故 2020 年未接受政府之補助。



1-3 董事會自治

亞通自創立以來，一直努力實踐建構當責透明的公司治理架構，深信良好的董事會自治精神是公司永續營運之基礎，為加強公司治理層面，於 2021 年制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」，藉由各項治理首則、規章深化公司誠信經營作業文化，期望藉由誠信當責的公司治理制度，強化落實董事會職能，確保各利害關係人最大權益。

本公司董事會共設置 7 名董事，其任期為 3 年。成員背景多元且專業，多來自工程及財務等領域。本公司董事長係經董事會選舉產生，董事會底下設置薪酬委員會，透過各功能性委員會來強化董事會職能。董事會職責為評估公司營運策略、年度預算核決、風險管理及併購與投資、或處分等重大事項，每位董事會成員皆善盡職責。董事會男性成員 6 位 (佔全體董事 86%)，女性成員 1 位 (佔全體董事 14%)。董事會至少每季召開一次，2020 年共召開 6 次，出席率達 100%(含委託出席)。

董事會成員

職稱	姓名	性別	兼任 本公司 員工	年齡 (註1)	任期 (註2)	學歷	經歷	董事會多元化背景與核心能力								
								專業 背景	營 運 判 斷	產 業 經 歷	經 營 管 理	財 務 會 計	國 際 市 場 觀	領 導 能 力	決 策 能 力	危 機 處 理
董事長	呂元瑞	男	○	B	C	台灣大學土木研究所	<ul style="list-style-type: none"> 鳴聯工程顧問(股)總經理 升泰工程顧問(股)總經理 	○	○	○	○	○	○	○	○	○
董事	褚有欽	男	○	B	B	國立成功大學土木工程研究所	<ul style="list-style-type: none"> 亞通能源科技(股)總經理 	○	○	○	○	○	○	○	○	○
董事	呂佳蓓	女		A	B	倫敦帝國理工學院商學碩士	<ul style="list-style-type: none"> 微星科技股份有限公司資深經理 巨擘股份有限公司業務經理 	○	○	○	○	○	○	○	○	○
董事	蔣大傑	男		A	A	開平工商職業學校	<ul style="list-style-type: none"> 和運租車股份有限公司課長 	○	○	○	○	○	○	○	○	○
董事	邱國平	男		A	A	中國文化大學會計學系	<ul style="list-style-type: none"> 冠恆聯合會計師事務所合夥人 資誠聯合會計師事務所組長 邱國平會計師事務所合夥人 	○	○	○	○	○	○	○	○	○

職稱	姓名	性別	兼任本公司員工	年齡 (註1)	任期 (註2)	學歷	經歷	董事會多元化背景與核心能力							
								專業背景	營運判斷	產業經歷	經營管理	財務會計	國際市場觀	領導能力	決策能力
獨立董事	嚴瑞新	男		C	B	中國文化大學化工系	<ul style="list-style-type: none"> 中油桃園煉油廠廠長 中油煉製事業部督導 	○	○	○	○	○	○	○	○
獨立董事	游保杉	男		B	A	英國伯明罕大學土木工程學系博士	<ul style="list-style-type: none"> 國立成功大學水利及海洋工程學系名譽教授 財團法人成大水利海洋發展文教基金會董事長 經濟部水資源審議委員會委員 經濟部水利建造物安全評估委員會委員 經濟部德基水庫集水區管理委員會委員 財團法人台灣水資源與農業研究院董事 	○	○	○	○	○	○	○	○

註1：A為60歲以下，B為60~69歲，C為70歲以上

註2：A為3年以下，B為3~9年，C為9年以上

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%) 【B/A】	備註
董事長	呂元瑞	6	0	100%	
董事	褚有欽	6	0	100%	安節實股份有限公司代表人
董事	呂佳蓓	6	0	100%	安節實股份有限公司代表人
董事	蔣大傑	6	0	100%	太吉投資有限公司代表人
董事	邱國平	6	0	100%	
獨立董事	嚴瑞新	6	0	100%	
獨立董事	游保杉	4	0	100%	註

註：於109年6月23日補選新任游保杉獨立董事，應出席次數4次。

薪資報酬委員會成員

本公司「薪資報酬委員會」成員共計 3 名，由獨立董事擔任召集人，協助董事會訂定董監事及管理階層績效評估與報酬之政策、制度，範圍包含但不限於薪資、獎金、員工紅利、績效考核、激勵制度暨董監事酬勞金發放方式等薪酬政策，並將最終建議呈交董事會核決，確保公司管理階層不會因為追求薪資或其他利益而將公司置於風險之中。2020 年共計召開 4 次會議，成員出席率 100%。

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%) 【B/A】	備註
召集人	嚴瑞新	4	0	100%	
委員	莊美琛	4	0	100%	
委員	李亨利	2	0	100%	109 年 6 月 23 日辭任
委員	游保杉	2	0	100%	109 年 6 月 23 日新委任

註：李亨利委員於 109 年 6 月 23 日辭任，應出席次數 2 次，同日新委任游保杉委員，應出席次數 2 次。



1-4 誠信經營

亞通於 2021 年為導引本公司董事會及全體員工之行為符合公司道德標準，樹立誠信之企業文化，打造永續經營環境，訂定誠信經營守則，確保公司誠信經營政策之落實，禁止公司員工及治理單位做出違反誠信、不法等有違誠信之行為。為落實誠信經營之管理，指定管理處為專責單位負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告。若有違反法令、各類規章制度及合約內容，或意圖利用職務取得不當利益，致影響公司權益者，公司設立下列管道可逕行舉報：

- 實體信箱：

221411 新北市汐止區新台五路一段 96 號 22 樓

亞通利大能源(股)公司 人事部

- 電子郵件信箱：

elaine.chiu@ateenergy.com.tw

- 舉報專線：

[\(02\)8696-1585 #120](tel:(02)8696-1585#120)

並同步啟動調查程序，對於明顯違反公司行為準則各項規定及道德規範之同仁，將依規定進行懲處並限期改善。情節影響重大者，得送司法機關偵辦。公司對於任何犯罪行為採零容忍政策，若有違反一切將依法採取法律行動；而對於檢舉人之身分及所提供之資料，後續所有處理過程及歸檔，本公司皆嚴予保密，使檢舉人能夠在不用擔心報復、威脅或騷擾的情況下與管理層溝通。

公司在過去三年內均未發生涉及貪腐行為之法律案件，也無相關之申訴。

誠信經營管理方針

- 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

商業及道德行為準則

- 防止利益衝突
- 反貪腐
- 避免圖私利之機會
- 無不正當收益
- 公平交易
- 反洗錢與反恐怖主義融資
- 禁止不當捐獻
- 廉潔經營
- 保護智慧財產權



| 1-5 風險控管

企業營運過程中常會面臨到許多不確定風險，為了維持公司穩定經營，必須提早管控，降低風險所帶來之危害及損失，因此本公司依經營風險管理作業程序，成立風險管理委員會及常設專責組織執行風險評估及持續營運計畫，以減輕當重大事件發生時之衝擊。範圍包含營運風險、法務風險、安衛環風險、財務風險及資安風險等。

風險管理流程包括：

01

風險鑑別

公司組織內不同營運單位針對內外部環境背景，找出可能潛在的風險



02

風險評估

針對不同類型之風險，依據風險發生的可能性與嚴重性兩面項分析評估，找出中高風險因子



03

風險因應

針對風險評估結果，建立相對應的風險管理策略



04

持續改善

持續追蹤管理，落實 PDCA 循環改善之精神



風險類型	勞工安全風險	物料風險	環境保護風險
可能面臨之風險	發生嚴重工安意外、職業災害導致被政府單位裁罰、甚至勒令停工，進而影響工期、商譽	供應鏈中斷造成進度落後及逾期、成本增加、商譽受損	施做現場易造成空氣、噪音、粉塵、污水、廢棄物等污染
因應方式	<ol style="list-style-type: none"> 各工程專案的環安衛風險評估表— 每季依公司營運流程，判別對環境保護及職業安全衛生可能造成環境衝擊或勞安衛危害因子，如有新增或修訂項目應登錄至『環安衛風險評估表』。 透過制度化的 PDCA 管理循環，落實風險管理及安全、衛生、環保之持續改善及災害預防，並重視員工之身心傷害及疾病預防。 各工程專案的安全衛生管理計畫、施工及品質計畫書— 本公司職業災害管理目標為「工安零災害」，低工傷率是評估組織員工於健康安全的關鍵指標之一。因此，各工地現場均設置安衛管理員，負責工程勞工安全衛生業務且定期進行各項工安巡檢檢查核作業，以確保改善及防止再發生。 每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力，在工安、衛生及環保等方面；更參與相關組織互相觀摩和學習。 投保公共意外責任保險，以降低營運或產品對於第三人之體傷或財損。 投保財產 / 運輸與保險及營運中斷險，以轉移天災以及人為災害的風險。 公司秉持「安全第一、生命至上、風險管理、關懷健康」之理念推動安全衛生業務。遵守相關條款規定，使工作期間職業安全衛生工作徹底執行，俾防止職業災害，達到保障工作者生命安全與健康的目標。 為確保組織得以安全之運作預防職業災害發生，宣示並落實安全衛生政策，宣示安全衛生目標。 <ul style="list-style-type: none"> 安全環境 - 營造安全健康工作環境 強化管理 - 落實自主檢查，公司定期稽核 尊重生命 - 提供充足防護具，確保員工安全 安全文化 - 高層領導，全員參與 	<ol style="list-style-type: none"> 永續採購政策：促使供應廠商了解永續採購及社會責任精神，並配合本公司管理活動，以期達社會共融、綠色環保之永續供應鏈。 供應商的交貨品質、成本、交期及技術能力進行定期評鑑，且亦將品質管理體系與安全衛生的議題納入定期稽核中以完成全部主要供應商的巡迴查核，與供應商一同落實企業社會責任。 推動建置「永續供應商管理程序」，採購遴選之廠商、購買之設備 / 產品，除通過社會責任與綠色永續評選外，優先選購其對環境友善、綠色永續之品項與服務，並包含但不限於下列項目： <ul style="list-style-type: none"> 取得國內外認可之環保標章產品 經主管機關認定符合再生材質、可回收、低污染或省能源條件，並發給證明文件者 具備其他證明獲認證。 	<ol style="list-style-type: none"> 各工程專案的環境保護計畫，並依據環境保護相關法令辦理各工程各項環境保護工作，成立工地環境保護組織，使相關工地環境保護措施得以落實、執行，以降低或減少本更新計畫施工期間造成之空氣、水、噪音、振動、廢棄物處理等問題及其他困擾。 推動建置 ISO 14001 環境保護管理流程，有效管制安裝工程施工中所產生之汙染，確實遵循管制規範並配合執行施工汙染防制措施。 執行集團安環稽核，針對工安、環保及消防之法規符合度進行查核及矯正改進。

風險類型	工程施作風險	變更設計風險	財務風險
可能面臨之風險	工程進度落後、超出工程執行預算、施工品質不良、發生工安意外等	工程進度延宕、超出預算、缺工	利率、匯率變動造成營業損失 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
因應方式	<ol style="list-style-type: none"> 各工程專案的安全衛生管理計畫、施工及品質計畫書。 推動建置 ISO 45001 職業安全衛生管理系統 緊急應變管理流程。 掌控預算控管。 定期舉辦環安衛與消防教育訓練。 機器設備做好年度歲修與定期保養。 徹底落實各項檢測作業。 	<p>進行與原設計規劃不同的施工，而進行之工程變更作業，如因業主需求變更、現場空間變更等。</p> <ol style="list-style-type: none"> 推動建置設計管理流程 落實於工程變更作業當下留有書面記錄。 評估對勞安、工期及完工時間之影響，提出進度調整規劃措施。 要求所有承攬個案，皆應致力於提升與主管機關溝通效率，同時積極配合業主辦理變更程序，以縮短工期時程損耗；本公司藉由協力廠商評鑑制度，穩定既有合作資源，並積極開發新工班，降低缺工風險。與業主溝通配置適當人力外，並積極培養優秀監造工程師，提升對客戶服務的黏著度。 	<ol style="list-style-type: none"> 本公司稽核室依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定擬訂年度稽核計劃，並於該年度執行各項稽核作業循環，以適時發現內部控制制度可能缺失、提出改善建議。稽核室於稽核告完成後次月底前將稽核報告、稽核追蹤報告交付各監察人查閱，並由稽核主管於最近期董事會中報告執行狀況及結果，以落實公司治理之精神。此外，稽核室亦督促各單位執行年度自行檢查，落實公司自我監督機制，並覆核自行檢查結果，併同稽核報告做為本公司董事會出具內部控制聲明書之依據。 強化公司與金融機構的往來關係建立，提高集團間資金調度與資金運用效率。 建立風險溝通機制，於公司所面臨之各類財務風險議題上適時提供相關建議及必要協助。



風險類型	資訊系統風險
可能面臨之風險	可能受到駭客入侵、電腦病毒、釣魚網站等惡意攻擊，導致機密外流、資料毀損、資料庫異常等風險
因應方式	<p>設立資料保密原則：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司機密性、敏感性資料，非經管理代表或總經理同意者，不得於線上傳送。 2. 資料軟體之取用、傳遞與提供，需遵守專利、智財權、個人資料保護法等相關法令之規定，並注意維護公司機密。 3. 不得使用及傳播來源不明或未經證實無虞之軟體。 <p>設立病毒防範作業：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司電腦設備均配備防毒軟體，每日自動執行掃描作業。 2. 如發現病毒程式時，相關部門應予刪除以免造成網路及資訊設備無法使用。

內部稽核

內部稽核之目的，在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。考量本公司之規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，設置隸屬於董事會之內部稽核單位，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員，並設置職務代理人，其代理執行稽核業務應依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定辦理。

本公司稽核人員辦理稽核工作，分定期及臨時二類，定期性稽核，由稽核人員依畫執行；臨時性稽核，由公司最高主管或其授權人之指示辦理。2020 年已完成當年度各項內部稽核業務，各單位針對查核之缺失均已於期限內完成改善。2020 年度稽核結果，並無發現任何貪腐與違反商業道德之事件。



02

嚴謹專業 顧客滿意

2-1 品質管理

2-2 客戶關係

2-3 供應鏈管理

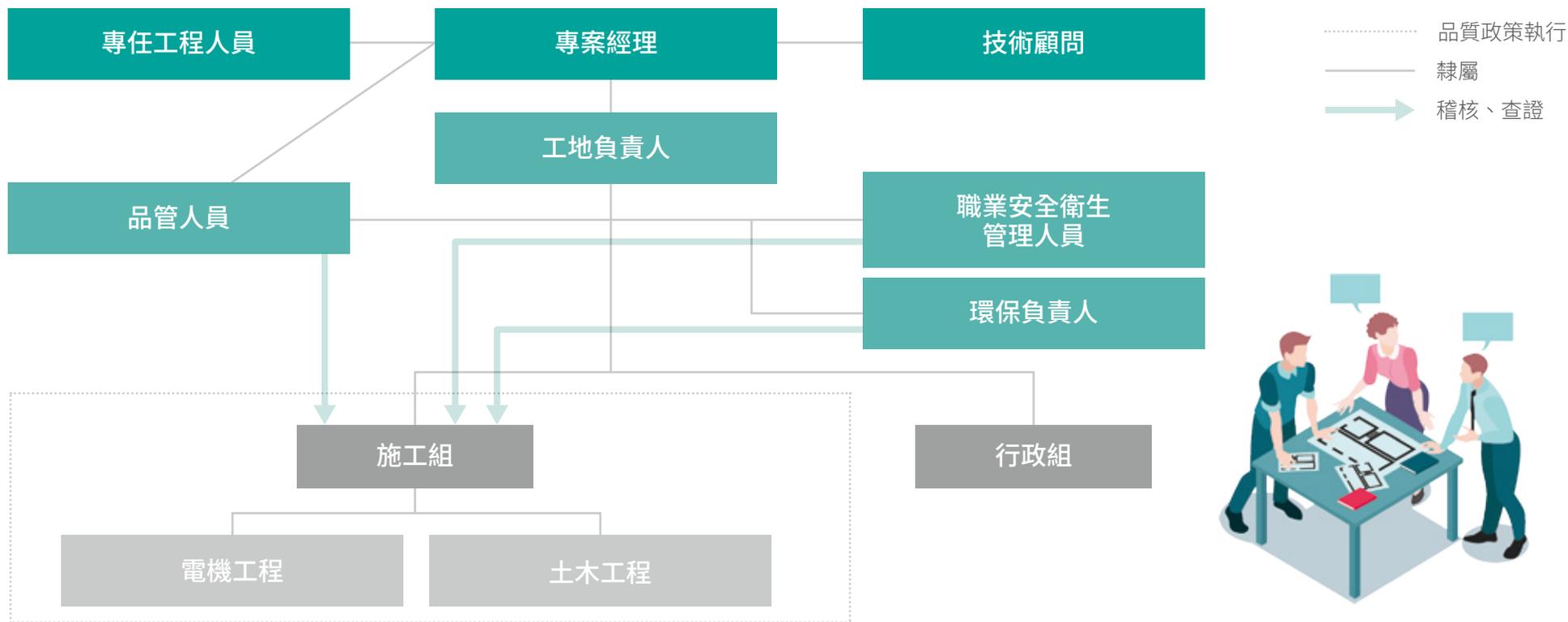
SDGs



2-1 品質管理

亞通自開始營運以來，持續積極投入營建工程專業與研發上，期望施作工程品質能獲得顧客滿意，建立專屬於亞通的品牌商譽，成為一間品質、技術、設計三方皆優秀的整合營建承包商。亞通將持續秉持著顧客導向之服務精神，決不出現任何犧牲品質或危害顧客安全之事，將品質第一的企業文化型塑成每位員工的信仰，成為客戶長期信賴之企業夥伴，進而與客戶、承攬商創造雙贏、三贏之局面。

品管組織



圖：工地組織架構圖

亞通每個工程專案皆設置品管組織，負責管控工程品質作業，確實監督施工品質，保障客戶未來使用上安全。各職位執掌說明如下：

專案經理

1. 代表公司與業主協調溝通及處理所有對外事務。
2. 規劃完善有效率的專案組織，領導各部門履行合約要求。
3. 審查並決定適合的工程協力廠商及設備供應商。
4. 督導各部門及協力廠商確實依照合約規範進行設計、採購及施工。
5. 督導各協力廠商提供良好的工程品質與安全的工作環境，適時完成工作任務。
6. 核准設計圖說、文件並提送業主審核或備查。
7. 督導各部門及協力廠商完成工程驗收及依約提供保固。
8. 工程進度掌握，和預算與成本控制。

專任工程人員

1. 督察按圖施工。
2. 施工技術指導及施工安全、解決施工問題概況。
3. 施工中發現有立即危險之虞，應即時為必要之措施之情形。
4. 其他契約約定專任工程人員應辦事項辨理情形。

工地負責人

1. 作為公司代表管理現場工地。
2. 依據工程合約、設計圖說、規範、相關技術法規及監造計畫，核准整體施工計畫、整體品質計畫、各分項施工計畫、分項品質計畫和各項施工程序書，並據以推動實施。
3. 核准請購單和控制供應商。
4. 施工作業管理、合約管理及代表會社參與對業主和協力廠商之會議。
5. 督導品質管理、安全衛生管理、環境保護管理及協力廠商確實依照計畫書內容執行各項檢查作業，並且詳實記載並簽認。
6. 督導各協力廠商提供良好的工程品質與安全的工作環境，閒時完成工作任務。
7. 了解其部屬之行為，並隨時給予指導。
8. 核定本工程之一切估驗款及工地費用。
9. 工程進度掌握，預算與成本控制。
10. 直接對專案經理報告本工程的各項作業狀況。



品質管理負責人

1. 依據工程合約、設計圖說、規範、相關技術法規及品質計畫，建立專案品質管理系統，包含品管計畫與程序書之撰寫送審等。
2. 執行內部品質稽核，如查核自主檢查表之檢查項目，檢查結果是否詳實記錄等。
3. 品管統計分析、矯正與預防措施之提出及追蹤改善。
4. 品質文件、記錄之管理。
5. 其他提升工程品質事宜。
6. 提供改善缺失之建議。
7. 分項作業之各項協調事宜。
8. 分項作業之一級品質管制及自主檢查。
9. 施工日報表之填寫及各項工作記錄之彙整及檔案管理。
10. 送審資料之彙整、查核、申報及檔案管理。

職業安全衛生管理負責人

1. 釐訂防止職業災害，實施自動檢查計畫。
2. 規劃辦理本工地勞工安全衛生管理事項。
3. 實施各項安全衛生設施巡視檢點及檢查，並記錄於安全衛生日記。
4. 規劃及實施勞工安全衛生教育及訓練。
5. 提供有關工地安全衛生管理之建議及資料。
6. 依據施工預定進度表排定施工順序及人員、機具調整等相關事項。
7. 供應商管理。
8. 安排工程材料進場、驗收、儲存、領用管制及供應商計價管理。

環境保護管理負責人

1. 各項環境保護管理業務之執行、協調及督導各協力廠商確實實施環境保護管理計畫。
2. 每日巡視工地，督導環保工作之進行，並定期檢查工地環境狀況。
3. 各項環境保護自主檢查之督導及記錄管理。
4. 協助工地負責人辦理各項交付之環境保護工作。
5. 提供有關環境保護工作之建議。



品質檢查階段

施作前

先進行工程探勘及測量，針對法規要求、市場調查做綜合審查，並協同廠商，各業務負責工程師及各級主管針對工程圖面規範、工法、材料、品質逐一探討，並將結果彙整製作施工計畫書送交審查。



施作中

依不同時間管制點，分每日、每周、每月定期召集施工廠商、工地負責人、品質工程師及各級主管，召開品質進度管理審查會議，檢討工作進度及施工品質。

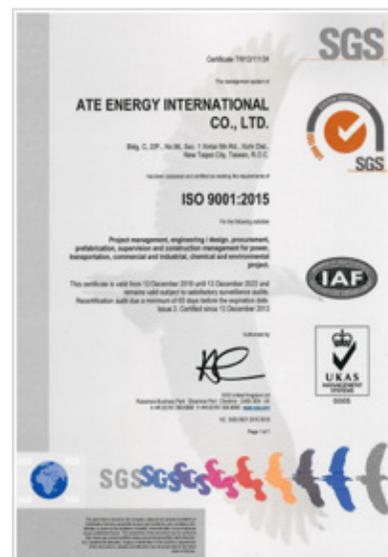


完工後

對於施工完成之建物，依據合約圖說規範再次核對各項設備、用品之功能、操作運轉等是否能正常運轉，並經由客戶驗收後，移交給客戶，並依合約提供相對應之主題結構保固服務。



工程內部稽核重點



藉由各階段品質安全控管，2020 年皆無發生違反產品安全相關法規和自願性規範之事件。

創新工程

Waste to Energy (廢轉能)--- 台灣立方能源桃園廢轉能廠專案

方案措施

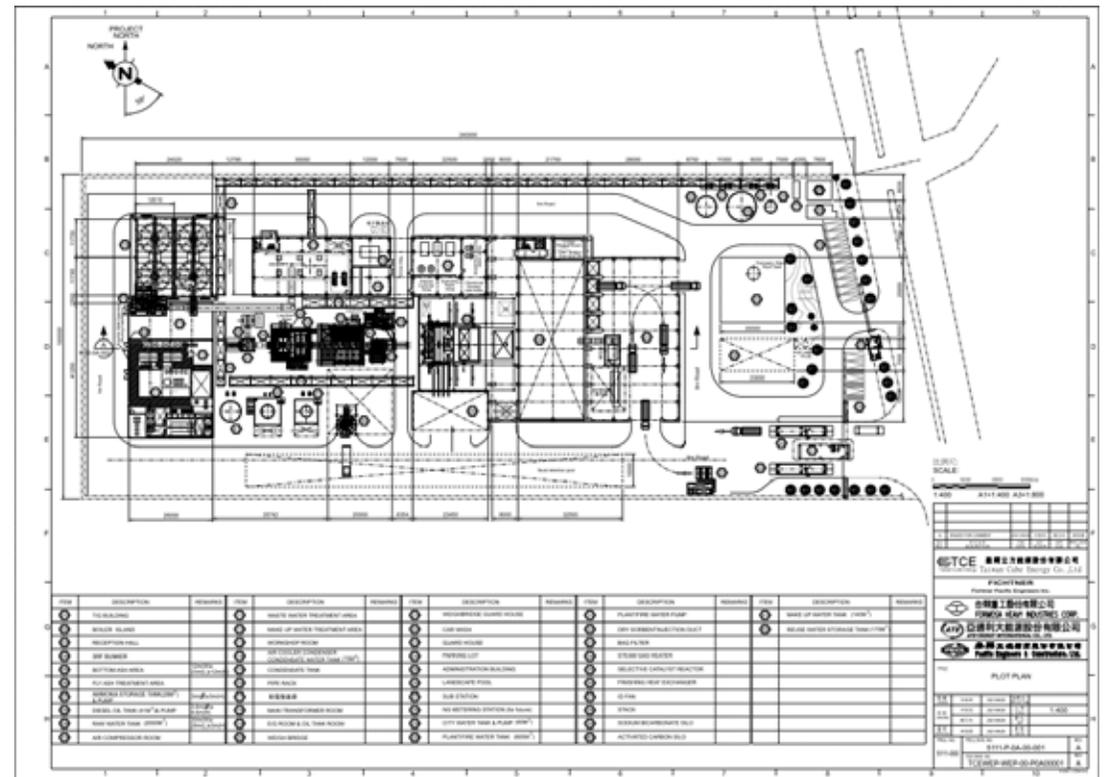
為達到去化廢棄物同時產生熱能及電力，於桃園市桃園科技工業園區內興建一座處理量為 400 公噸 / 日之廢轉能廠，本廠將使用符合 SRF-3 標準的燃料，且引進更先進的設備及新穎技術 (焚化爐採用 B&W Volund，水冷翻轉式爐排)，提升節能減碳與減污之效能，後端再配合設置規劃發電設備之發電效率 $\geq 27\%$ ，較台灣現有垃圾焚化設施可達更高創能及減碳效果，具備廢棄物能源化轉為發電效益、達到低污染及減碳之競爭力，如最佳污染防治、省電、減少 CO₂ 排放等。

投入資源

約新台幣 32 億元。

節能成效

本廠全廠發電量約為 19.9MW，使用為符合 SRF-3 標準的燃料。所謂 SRF(Solid Recovered Fuel)「固體再生燃料」是以「轉廢為能」的理念，藉由 SRF 三大優勢：1. 低環境衝擊 2. 低燃料成本 3. 應用於高效能源鍋爐及燃燒設施，推動廢棄物燃料化政策，將廢棄物再利用並減少化石原料及燃料開採。以循環經濟概念，取代過去線性經濟慣性思維，使企業主們有共同目標以期能落實再生能源，對我國能源及環境永續發展有所助益。



Battery Energy Storage System--- 台電即時備轉輔助服務專案

方案措施

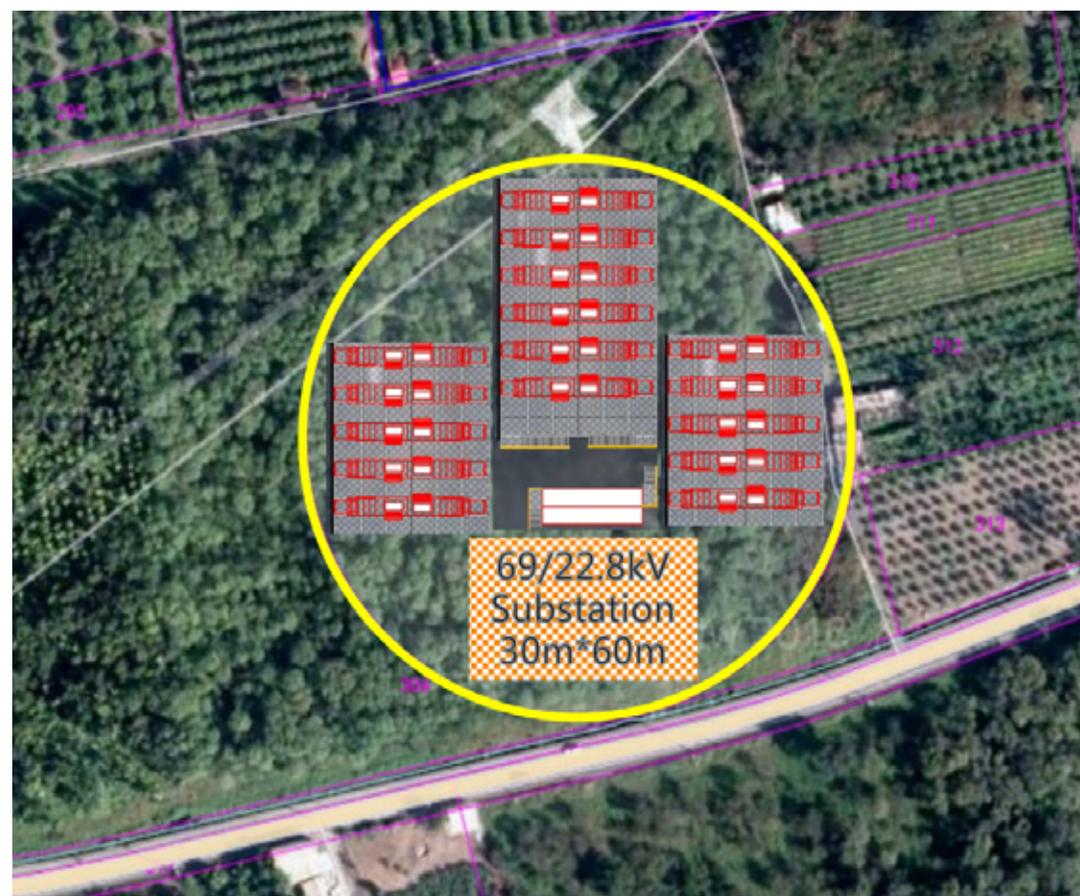
於戶外建置一個大型如電池的裝置，藉由高壓電纜將電儲存至系統內 (AFC)，因應再生能源高變動性所導致之瞬時發電變化及系統偶發事故機組跳機、系統供需嚴重失衡，其功能以安全性容量待命為主。

投入資源

約新台幣 28 億元

節能成效

台灣目前都是以燃氣電廠作為備載，如建置 BESS 相關裝置，可有效減 100MW 的燃氣機組備載的碳排放。



三陽工業 1 期 _ 屋頂型光電計畫

方案措施

使用現有廠房屋頂再利用配置太陽能光電，分別座落於廠區 10 個廠房屋頂；為克服廠址範圍過大產生電力輸送損失問題；10 個廠區個別先匯流升壓，再集中輸送，達到分散配置、集中管理的效果。

投入資源

經費：2 億

投入人力：150 名現場施工人員

投入期程：設計及申請規劃 240 天 / 施工建置 180 天

節能成效

電廠運行至今產出約一千六百萬度電，平均每年可產出約五百五十萬度電。



三陽工業 2 期 _ 地面車棚光電計畫

方案措施

採取一地多用高架停車棚設計；使之在發電同時，還能達到為停放車輛遮陽降溫效果。一地多用為綠能發展重要課題；由於土地資源珍貴，唯有讓綠能與日常生活共生共存，綠能建設才可達到永續經營目的。

投入資源

經費：6500 萬

投入人力：100 名現場施工人員

投入期程：設計及申請規劃 200 天 / 施工建置 180 天

節能成效

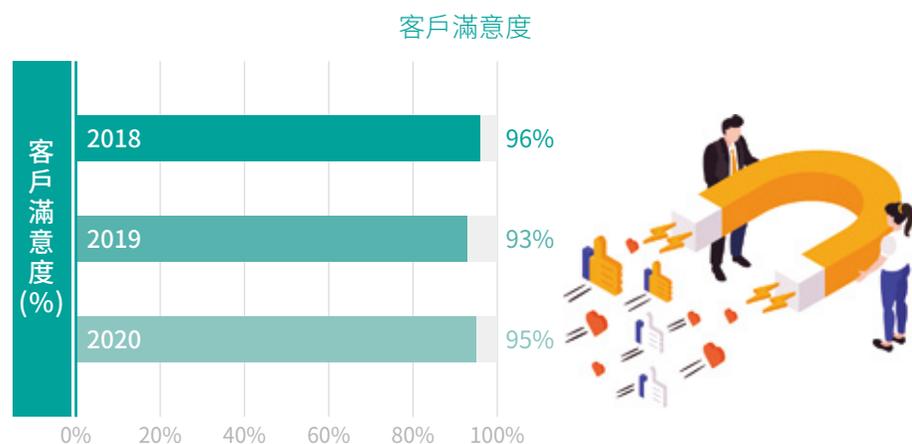
電廠運行至今產出約四百萬度電，平均每年可產出約一百六十萬度電。



2-2 客戶關係

與顧客維持良好的溝通，並盡力滿足客戶需求，以超越客戶期望為目標完成每一次的服務，與客戶關係維持長久經營關係是亞通一貫的服務目標。每個客戶對於亞通都是很重要的，本公司為維持提升對客戶之服務品質，因而舉辦滿意度調查，即時掌握客戶如何看待公司的服務品質，希望能提供更完善的服務，在工程進行中也隨時保持與客戶之溝通聯繫，以滿足客戶的需求，創造未來更多合作的機會。

亞通為持續提升服務品質，將於每項專案完工驗收後發送顧客滿意度調查表，藉由顧客滿意度統計分析意見回饋，查出是否有服務缺失或工程品質精進之處，滿意度調查主題包括「工程品質」、「服務時效」、「服務品質」、「抱怨處理及回饋」、「綜合意見」等五大面項，依據統計分析結果，近三年客戶滿意度皆維持 93% 以上，顯示亞通的工程品質與服務品質有目共睹。



客戶隱私

在這個以科技為主的時代隱私儼然成為很重要的一環，由於業務關係，部門人員經常牽涉到產品機密或是客戶個資，亞通深知隱私的重要性，在公司文件管理 (DDCS) 系統裡依照各專案分門別類訂定出相關規範，如：

- 瀏覽專案文件，必須填寫表格，並呈報該專案經理簽核，才擁有瀏覽該專案的文件之權限。
- 視客戶或公司雙方需求簽屬保密協定，本公司也制定了保密責任辦法，非經本公司揭露或因執行職務之必要而為提供者，不得洩漏予他人或為工作目的以外之使用；離職後亦同。
- 公司也極度重視知識產權，致力於保護公司及他人之智慧財產 (包括專利、商標、著作、營業秘密等)，確保技術和生產經驗的轉讓受到妥善保護。

2020 年亞通無因洩露客戶資訊而遭受裁罰之情事，亦無相關投訴事件發生。



資訊系統安全管理

為維護公司資訊安全管理，並同時完善個人資料保護及客戶權利保障，本公司制定相關資訊安全管理程序

1. 依據資訊管理流程，有效控管公司內部電子資訊，以降低例外事件發生時之損失風險，強化資訊安全，並簡化儲存備份管理程序。
2. 本公司執行「資訊部門內部安全控管」，以資訊部門統籌資訊安全策畫、資源調度與分配、建立通報流程等程序。
3. 員工資訊安全風險意識：本公司資訊部門會不定期宣導個人資安防護應注意事項等作業，以期加強員工的資安風險意識且落實內部系統帳號密碼實名制，強制定期更新密碼。
4. 惡意程式、病毒感控及駭客攻擊：本公司全面安裝個人及系統防毒軟體、建置防火牆，即時進行監控、防護、偵測機制，並設定存取權限管制、網段劃分切割機制等，以降低病毒感染及惡意程式下載的機會及減少被駭客入侵的破口。
5. 備份及復原：本公司對重要營運資料及資訊，均有異地備援以備災後原。’
6. 增加資安管理應變演練多元性
7. 強化雲端防禦與應變機制
8. 加強測試及上線安全性



2-3 供應鏈管理

鑒於社會大眾、國際趨勢越來越重視企業社會責任，過往對於供應商 / 承攬商的評估好壞往往由產品品質、技術能力、交期、配合度等跟公司服務、生產有直接相關因素所決定，如今為強化企業社會責任影響範疇，已擴及到要求供應商需符合社會議題、環境保護與社會責任相關等面向。要求新進供應商 / 承攬商或現有廠商都需遵循社會、環境、經濟、商業道德等相關法規，藉以符合社會大眾期待。

亞通也因應社會國際潮流，遵循國際勞工組織公約 (ILO)、聯合國全球盟約、ISO 20400 永續採購指南、責任商業聯盟 (RBA)、無衝突礦產等國際準則，特訂定供應商永續管理程序，促使相關利害關係人了解永續採購及社會責任精神，並配合本公司管理活動，以期達社會共融、綠色環保之永續供應鏈。

亞通現今供應商約有 198 家，主要可分為原物料，設備商，承攬商。主要供應商約 9 家，預計 2021 年將達成主要供應商社會責任承諾書簽署比率 100%。

社會責任承諾書要求不得違反



商業道德

禁止賄賂、貪污、勒索、挪用公款、洩漏機密或因業務關係收取不當利益等



勞動權益與人權

禁止強迫勞動、使用童工、歧視 / 騷擾 / 違反性別平等、侵害工作權等



環境保護

對環境造成破壞、空污、廢污水、廢棄物等各項造成環境負面影響等



勞工健康與職業安全

進行風險鑑別、需提供安全訓練、提供個人防護用具等

其他永續社會責任之議題

供應商風險評估、監控與評核

新進配合之供應廠商應填寫「供應商社會責任承諾書」及「供應商社會責任風險評估審查表」。除考量廠商供貨能力及品質外，應綜合評估永續採購與社會責任事項，通過後方可成為本公司合格供應商。



廠商風險分級：

以下文件視供應商級別要求供應商簽署回傳。

廠商風險分級	第一級 主要供應商	第二級 次要供應商	第三級 一般供應商
供應商社會責任 (CSR) 承諾書	V	V	V
供應商廉潔承諾書	V	V	V
供應商社會責任 風險評估審查表	V	V	
環保聲明宣告書	V		
無衝突礦產承諾書	V		
現場稽核	依據主管 / 專案決議是否 安排 現地稽核。		

依「供應商社會責任風險評估審查表」總和得分結果將供應商分為三級

評級	A 級	B 級	C 級
得分	81 分以上者	61~81 分者	未達 60 分者
* 得分達到 61 分以上者列為合格廠商。			

- 「供應商社會責任風險評估審查表」自我評估結果為 C 級廠商 (即 60 分以下者)，列為不合格廠商。應要求廠商進行改善，不配合改善者，不得進行交易往來。
- 通過風險評估成為合格廠商者，亦需持續監控其表現，如發生異常事件應立即要求改善並紀錄。

- 廠商發生異常事件時，應要求提出說明或改善計畫，如無適切矯正結果，由採購主管裁決是否繼續配合。
- 如同仁發現廠商有違規事實且遭到政府裁罰，應於「供應商社會責任風險評估審查表」扣分。若造成社會觀感嚴重不佳或重大新聞事件，應評估是否終止合作。
- 原合作廠商若降為級不合格廠商，應通知廠商限期改善。若廠商不願配合改善作業，則應暫停與該廠商合作。如廠商擁有技術為獨家，應重新評估廠商狀況是否適合合作。
- 除採取文件審查外，本公司可依據主管 / 專案決議是否安排現地稽核。

永續採購執行

採購遴選之廠商、購買之設備 / 產品，除通過社會責任與綠色永續評選外，應優先選購其對環境友善、綠色永續之品項與服務，並包含但不限於下列項目：

- 取得國內外認可之環保標章產品 (例如：環保標章)。
- 經主管機關認定符合再生材質、可回收、低污染或省能源條件，並發給證明文件者。
- 主管機關認定符合「增加社會利益或減少社會成本」之產品，並取得證明文件者。
- 具備其他證明獲認證。

03

環境保護 永續責任

3-1 節能減碳 3-2 污染防治

SDGs



3-1 節能減碳

氣候變遷愈來愈受到全球的重視，減碳需求已是國際趨勢，亞通以永續經營為經營理念，重視環境保護，節約能源，亞通透過日常生活節電方式規劃出更有效的減能減碳方式。



節能

1. 公共區域空調設定最適節能方式模式運作
2. 午休熄燈一小時，減少耗能
3. 更換燈泡，從傳統燈泡更新為省電 LED 燈
4. 減少非必要之照明，改採智慧開關，聰明用電



其他

1. 非上班期間，關閉部份電梯，僅保留最小需求量之電梯運轉。
2. 採用智慧省水水龍頭，減少水資源耗用
3. 男生小便池裝置自動沖水器沖水時間調短
4. 提醒同仁下班記得關機，避免無謂資源浪費
5. 影印機閒置時轉為自動節能模式
6. 做好垃圾分類，資源回收
7. 推行無紙紙化運動
8. 採用 FSC/PEFC 認證之環保再生紙，逐年提升使用比率
9. 影印文件，儘量使用雙面列印以節省紙張

能源使用

亞通在能源使用統計上主要是針對台灣營運辦公室做統計，透過電力能源消耗換算出因電力而產生之二氧化碳當量。藉以換算出溫室氣體排放。2020 年使用 248,616 百萬焦耳（1 度 = 3.6 百萬焦耳）。溫室氣體範疇二依照能源局於 2020 年 6 月 30 日公告 2019 年度之電力排碳係數為 0.509 kgCO₂e / 度計算產出 35,154 kgCO₂e。

項目 / 年度	2018	2019	2020
能源投入			
電力 (度)	66,336	69,830	69,060
能源消耗			
電力 (百萬焦耳)	238,810	251,388	248,616
溫室氣體產出			
範疇二：間接排放 (kgCO ₂ e)	36,750	36,740	35,154

備註：以上數據揭露以台灣總公司為主。

水資源使用

亞通辦公大樓所採用的水源皆來自台灣自來水公司，無使用地下水或其他水源，公司同仁用水也僅為員工生活所需（飲用、清潔洗滌等），生活廢污水也隨大樓合法排放。2020 年無不法污染之情事發生，對環境水源地亦無顯著之衝擊。

項目 / 年度	2018	2019	2020
年度總用水量 (百萬公升)	916.3	1,111.1	1,108.3



3-2 污染防治

亞通對於政府所規範的環保法規皆採積極配合態度，完全依循當地法令、法規執行施工，並定期鑑別法規符合性，避免產生違規之情事。亞通也致力訂定施工環境管理規範，針對空氣汙染、水汙染、噪音汙染、廢棄物管理、皆有相對應管制辦法並定期監控數據回傳紀錄，亦同步要求人員恪遵各項作業程序、SOP，人員也定期進行環境管理、環境保護宣導訓練。亞通期望在施工過程中能同時兼顧環境維護並維持良好作業效率，2020 年透過各方單位努力實踐，無發生違反環境法規之情事。

工地環境管理

1. 施工機具及工程材料分區排放，且排放整齊。
2. 遵行指定行車路線，設定行車速限，以避免揚塵之產生。
3. 廢料及下腳料須分開堆置、定期清除，以保環境清潔。
4. 廠區內禁止飼養或餵食任何動物，如貓、狗等。
5. 禁止廠區內用任何方式烹煮食物。
6. 臨時工作房須由專人管理，保持整潔，並禁止使用電熱爐、電熱水瓶等器具。
7. 所有作業場所嚴禁吸煙並張貼嚴禁吸煙標誌。在遠離易燃物品的地方設置吸煙區。
8. 熱力設備如攜帶型加熱器、發電機、烤箱等務必遠離易燃物料（包括油、脂、粉塵和纖維等）。
9. 所有物料，包括空貨櫃、手推車、紙箱、原材料等的存放不允許隨意放置並阻礙過道、出口、緊急設施等。所有物料堆放相對高度不得超過 2.5 米。
10. 廢棄之油布、易燃物品等易引起火災之危險物品須使用具防火功能之容器存放，且標示警告標誌，備妥足夠滅火器，並應教導作業人員均熟悉正確之使用方法。
11. 可回收之非有害廢棄物如電焊條、空油漆罐、溶劑罐等宜加以收集、貯存及處理，亦可交由其廠商回收。

空氣品質維護

1. 密閉發生源可局部施以防塵罩或對整個發生源以防塵屋覆蓋；使用集塵罩、集塵機，抽吸發生源附近高濃度之粉塵。
2. 勿露天或任意燃燒廢棄物，設置有效防制設施，並正常操作管理。
3. 拆除作業現場設置高度 3 公尺以上之金屬製臨時圍籬，防止粉塵飛散。
4. 骨材搬運前預先沖洗；工地四周需適當、適時灑水、噴霧。
5. 搬運之輸送帶加大帶面寬度，降低輸送速度；打樁機改採振動式或其它低煙塵之打樁設施。
6. 採用低污染之施工機具及車輛，並加強保養維修或加裝濾煙器以減少廢氣、黑煙排放。
7. 工地內外須經常灑水並保持路面乾淨。
8. 裸露之地表或土石、砂料等堆置場須確實以防水布覆蓋。
9. 石棉材料之拆除必須完全防止粉塵之飛散，所拆除之廢石棉材料應妥適貯存，並尋合格廢棄物清理機構清理之；
10. 粉刷、裝修作業須於工地四周加蓋布等，防止塵埃飛揚。
11. 工地內須設置適當之清洗設備，所有車輛在駛離工地前須加以沖洗輪胎。
12. 車體以帆布覆蓋，避免超載，並設置洗車設備；行駛舖面道路，路面並定期灑水。

水污染防治

1. 嚴格防止含有害健康之液體 (如酸鹼液、汽油、機油、溶劑、油漆、化學液) 傾倒或溢洩，以防著地污染或混入一般廢水中。
2. 防止廢棄物 (如垃圾、油泥、有害廢棄物等) 因雨沖刷進入一般廢水中。
3. 儲存或使用 (如溶劑、油漆等) 時，放置地點應避免容器腐蝕、被撞及破損等，並設置警告標誌。
4. 排入下水道或河川之放流水，須不超出法規排放標準。
5. 施工區內之水溝有遭車輛等重壓塌陷、污染之地段，須加臨時之覆蓋，隨時清理並保持水流暢通。
6. 使用過的輕柴油、煤油、潤滑油、燃油等具污染性質之液劑，均應以適當之容器收集。
7. 含油污、化學藥品或酸鹼水等廢水，須經適當處理後，合乎放流水標準始可排放。



噪音與振動防治

1. 施工機具須考慮設置於影響周界噪音振動較小之地點，並視實際需要採取有效之隔音及防振之因應措施。
2. 施工機械應加強維修及保養，並採用低噪音及振動影響小之工法，嚴格管制高噪音機件之作業時間。
3. 應選用低噪音之設備與施工方法、空壓機、砂輪機等易產生噪音之機具設備，必要時應加裝消音裝置使用隔音設備及措施，對附近環境噪音影響工程周界外 15 公尺噪音測值符合「營建工程噪音管制標準」之規定。
4. 高噪音施工機具與運輸車輛應避免在深夜或清晨時段作業。
5. 車輛行駛不得超載、超速。

廢棄物清理

1. 廢油漆罐及廢溶劑罐須依廢棄物清理法規定委託合格清除、處理機構辦理清理工作，並將廢棄物委託清理合約書副本存查。
2. 各類廢棄物應確實做好分類 (可燃、不可燃、廢電纜、廢金屬類、其他有害物)、減量、資源回收、妥為包裝、清運處理等工作，每日收工前運至指定地點堆放整齊。
3. 施工期間，所產生之廢棄物及垃圾，應由亞通利大能源股份有限公司依相關法規規定清理或委託合格清除、處理機構辦理清理工作，並將相關委託合約副本存查。
4. 生活垃圾如餐盒、殘餘食物等易腐敗垃圾，應予袋裝、封緊，且必須每日清除，不得放置隔夜。
5. 廢棄之油布、易燃物品等易引起火災之危險物品須使用具防火功能之容器存放，且標示警告標誌，備妥足夠滅火器，並應教導作業人員均熟悉正確之使用方法。
6. 可回收之非有害廢棄物如電焊條、空油漆罐、溶劑罐等宜加以收集、貯存及處理，亦可交由其廠商回收。
7. 設置流動廁所供現場人員使用，產生之水肥以委託合格清除、處理機構辦理清理工作，運送途中污水不可外洩污染環境。
8. 對應 (可) 回收再利用材料應注意分類回收，依一般事業廢棄物之管理應依相關法規分類貯存、標示。資源回收物清除與回收機構應選擇政府核可之運輸及回收商。



04

員工關係 友善職場

4-1 員工照護 4-2 職業安全

SDGs



4-1 員工照護

亞通重視員工，致力營造友善職場及安全健康的工作環境，並建構完善體制保障員工權益，並藉以招募人才及留任人才，提供讓員工安心發揮的場所，確保每位員工在亞通都能受到公平對待，發揮專才，使企業能保持長久競爭力，永續經營。

人力結構

2020年亞通員工總數為134人，無僱用臨時及兼職人員，其中男性97人（72%），女性37人（28%），全體員工平均年齡45歲，平均服務年資3.1年。亞通積極配合政府「身心障礙者權益保障法」之規定，提供弱勢族群平等就業機會。2020年晉用身心障礙人士計1人，佔員工總數1%。

依職及劃分

職級	男	女	合計
主管職人員	15	4	19
非主管職人員	82	33	115
合計	97	37	134

依性別劃分

年齡	男性		女性	
	人數	%	人數	%
30 以下	9	47.4%	10	52.6%
31-50 歲	43	67.2%	21	32.8%
51 歲以上	45	88.2%	6	11.8%



新進與離職員工

2020 年亞通新進員工總數為 25 人，新進比例 19%。離職員工總數為 31 人，離職比例 23%。藉由檢視員工新進與離職之情況，評估公司現今薪資與福利措施是否合宜，並確認是否有達到友善職場之目標。而針對離職員工除詢問離職原因作為未來改善公司制度參考之外，員工辦理離職程序，亞通也嚴格遵守勞基法規定，如員工想中止勞動契約，預告期依年資而定，最長三十日前預告即可，符合法令要求。

新進人員比率

年齡	男性		女性	
	人數	%	人數	%
30 以下	3	33.3%	4	40.0%
31-50 歲	7	16.2%	4	19.0%
51 歲以上	7	15.5%	0	0.0%
總人數	25			

比例計算方式為該年齡層新進員工數除以該年齡層員工數

離職人員比率

年齡	男性		女性	
	人數	%	人數	%
30 以下	5	55.5%	1	10.0%
31-50 歲	9	20.9%	2	9.5%
51 歲以上	14	31.1%	0	0.0%
總人數	31			

比例計算方式為該年齡層新進員工數除以該年齡層員工數

薪酬待遇

亞通在薪酬待遇上採取性別平等，同工同酬，亞通絕不因員工性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有所差別。為吸引優秀及留任人才，亞通定期檢視業界薪資水平，提供具競爭力的薪酬及福利政策。針對新進人員敘薪依其專業能力、技術、資歷等個人工作能力來核定薪資。在職員工薪資福利亦視其工作表現而定，亞通薪酬福利計算方式皆符合台灣法令法規，公司內基層同仁薪資皆高於當地最低薪資。

2020 年亞通女性 / 男性員工各職別薪酬比例

職級	2018		2019		2020	
	男	女	男	女	男	女
主管	1.38	1	1.37	1	1.55	1
工程技術類別員工	1.35	1	1.03	1	1.27	1
後勤支援類別員工	1.01	1	1.12	1	0.99	1

※ 以女性薪資做百分比

2020 年與 2019 年一般員工平均薪資比較

單位：元

年度	2019 年	2020 年
平均薪資	816,685	976,452
薪資中位數	722,797	874,473
平均加薪幅度	3%~4%	

教育訓練

為提升公司人員的素質，人才的培育與發展是公司重點項目。優化訓練發展體系與持續、有系統的提供公司全體同仁必要的知識與技能，並協助內部知識分享、經驗傳承，是公司人力訓練發展的重點與目標。透過亞通的教育訓練系統，打造出每位亞通人的 DNA 文化。亞通為使員工能快速方便的學習新技能和知識，提供多元學習管道，藉由不同的學習方式激發同仁潛力。公司也鼓勵同仁將學習到的新知互相分享，透過教學相長方式，促進團隊與公司共同成長。

亞通以職能作為教育訓練劃分架構，將教育訓練分成四類：

新人訓、職務類 / 階層類、安全衛生、證照考取。



新人訓

新進人員基礎課程可幫助新進同仁了解公司制度、規範，加速融入亞通文化，凝聚對公司的向心力。



職務類/階層類

可分為主管訓練、通識類及語言培訓，著重於各單位之日常作業程序及職務上專業技能、知識培養及工作技巧。



安全衛生

因業務需求需要定期回訓相關職業安全衛生課程，以符合政府法令規範。



證照考取

職務上若需要考取證照或認證課程，公司提供外訓全額補助，證照考取通過後公司將造冊存查。

亞通規劃完整的教育體系，並提供多元的課程資訊，無論是內訓或外訓，公司都鼓勵員工精進自己能力，藉由不同職能訓練，期望能快速幫助同仁在工作中獲得成長，亦連帶提升公司競爭力。

2020 年教育訓練時數

單位：小時

職級	男	女	合計時數	平均時數
主管職人員	29	7.5	36.5	1.92
工程技術類員工	384.5	47.5	432	5.02
後勤支援類員工	26	113.5	139.5	4.81
合計時數	439.5	168.5	608	4.54
平均時數	4.53	4.55	4.54	

主管為課長級(含)以上

2020 年教育訓練資源統計

項目	班次	人次	訓練總時數
內部自辦課程	19	29	165
外部課程	40	49	443
小計	59	78	608

2020 年各類訓練課程統計

項目	班次	人次	訓練總時數
新人訓練	18	25	25
職務別 / 階層別在職訓練	18	29	286
安全衛生教育訓練	9	10	52
專業證照訓練	14	14	245
小計	59	78	608

員工訓練金額與時數統計

訓練指標	2018	2019	2020
員工訓練總金額(仟元)	329	265	107
員工訓練總時數(小時)	1058.5	780.5	705
員工訓練金額/總員工數(元/人)	3871	1893	799

績效考核

依據員工考核制度，每年年末進行年度績效考核，凡是任職年資滿三個月（含）以上之員工皆需參加年度績效考核，2020年除到職未滿三個月同仁外，定期接受績效考核員工比例，約占全體員工的99.2%。年度績效考核由員工各直屬主管負責評核，評核內容包含工作表現、出缺勤情況、工作態度等與工作內容表現有關之項目，本公司也要求各級主管針對考核要特別注重公平，不能因性別、年齡或其他非工作能力等因素而有所歧視或不公平對待。

2020年績效考核人數統計百分比

項目	男性			女性			小計		
	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比
主管職	15	14	93.3%	3	3	100%	18	17	94.1%
非主管職	78	78	100%	33	33	100%	111	111	100%
小計	93	92	98.9%	36	36	100%	129	128	99.2%

1. 主管職定義：課長級（含）以上主管

2. 2020/12/31 員工總人數為 134 人，5 位到職未滿 3 個月不列入

員工福利

本公司依法令規定辦理勞工保險及全民健康保險，並依相關法令享有保險給付權利，積極促進勞資和諧並重視員工之福利與健康，協助員工個人在工作及生活上與公司共同成長。本公司為辦理員工福利事項另設立職工福利委員會，並依規定提撥福利金。職工福利委員會持續舉辦各類型活動舒緩員工壓力、促進員工情誼之活動，本公司主要之員工關懷及福利措施如下：

- 勞健保及勞工退休金、員工團保
- 資深員工旅遊補助
- 尾牙活動
- 員工健檢
- 端午節禮金、中秋節禮金、禮盒
- 彈性工時制度
- 哺集乳室
- 生日、結婚、生育禮金、獎助學金
- 在職員工教育訓練
- 員工及眷屬國內外旅遊補助
- 喪葬、傷病慰問金、急難貸款

2020 年成果



01

2020員工旅遊

辦理兩梯次，參與員工及眷屬人數共127人，補助金額1,072,000元



02

獎助學金

2020年度補助人次18人，提撥金額59,500元



03

婚喪喜慶費用

2020年度補助人次9人，提撥金額98,000元

2020 年亞通非主管職員工平均福利費用：

年度	2018	2019	2020
非主管職務之總員工福利費用 (元)	61,532,466	101,213,160	147,467,618
非主管職務之員工人數	82	116	139
平均每名非主管職務之員工福利費用 (元)	750,396	872,527	1,060,918

員工旅遊

為凝聚職場夥伴間的情感，增進員工身心健康，2020年受疫情影響，取消原定國外員工旅遊行程，改為國內澎湖員工旅遊，提供眷屬旅遊補助，鼓勵同仁邀請眷屬一同參加，與家人一齊同樂，以達到工作與生活的平衡。



家庭日露營活動

2020 於苗栗展開兩天一日露營，前往客家老街體驗客家風情、品嚐美食，並與家人在園區遊樂享受自然風光及晚餐 BBQ 吃到飽，讓同仁在工作之餘能於大自然中調劑身心並與家人同樂，增進家庭親子關係。



年終尾牙活動

為感謝員工過去一年的貢獻與付出，辦理年終尾牙活動，並邀請員工眷屬一同參加，期盼員工眷屬透過參與亞通活動能進一步認識亞通，並支持同仁持續為亞通努力付出！



友善假勤

同仁若有育嬰需求，可依據相關法令申請育嬰留職停薪，亞通也同時提供生育補助禮金，響應政府鼓勵新生兒家庭政策，公司也以實際行動支持職場新手媽媽，設立哺集乳室，同仁可隨時使用，協助員工兼顧個人與家庭照顧需求。

項目	性別	2019	2020
符合育嬰假申請資格人數	男	2	3
	女	2	1
	總數	4	4
實際申請資格人數	男	0	0
	女	0	0
	總數	0	0
育嬰留停申請率	男	0	0
	女	0	0
	總數	0	0
應復職人數	男	0	0
	女	1	0
	總數	1	0
實際復職人數	男	0	0
	女	1	0
	總數	1	0
復職率	男	0	0
	女	100%	0
	總數	100%	0
當年度復職滿一年人數	男	0	0
	女	0	1
	總數	0	1
留任率	男	0	0
	女	0	100%
	總數	0	100%

退休制度

亞通的退休制度均依法令辦理，因本公司無適用舊制退休金之員工，故全體同仁皆依照「勞工退休金條例」採用新制退休金制度，每月提繳 6% 員工薪資，員工自提 0%~6%。同仁屆滿退休年齡或服務年資已達欲申請退休，本公司依法提供退休金以支持其退休後的生活。



人權保護

亞通重視人權議題，致力保障所有員工、客戶、供應商及承攬商等相關利害關係人之權益，並響應聯合國《世界人權宣言》、《國際勞動組織公約》、《聯合國全球盟約》，禁止任何形式的歧視、強迫勞動、使用童工。2020 年亞通亦無違反任何人權議題，包含歧視、使用童工、自由結社、強迫勞動等情事。

亞通人權政策：

1. 人道待遇

禁止任何苛刻和無人道地對待，包括任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體上的壓迫或口頭辱罵。

2. 不歧視

不因國籍、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在雇用及實際工作（例如晉升、獎勵和受培訓等）中歧視員工。也不會強迫員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢查。

3. 職業選擇之自由

確保所有工作皆為自願性的，員工擁有隨時自由離職或終止僱傭關係的權利。不使用強迫、抵債或用契約束縛的勞工、剝削或非自願的監獄勞工、被奴役或販賣的人口。

4. 不雇用童工

不雇用未滿 16 歲、低於應完成義務教育之年齡或最低就業年齡要求之兒童。

5. 自由結社

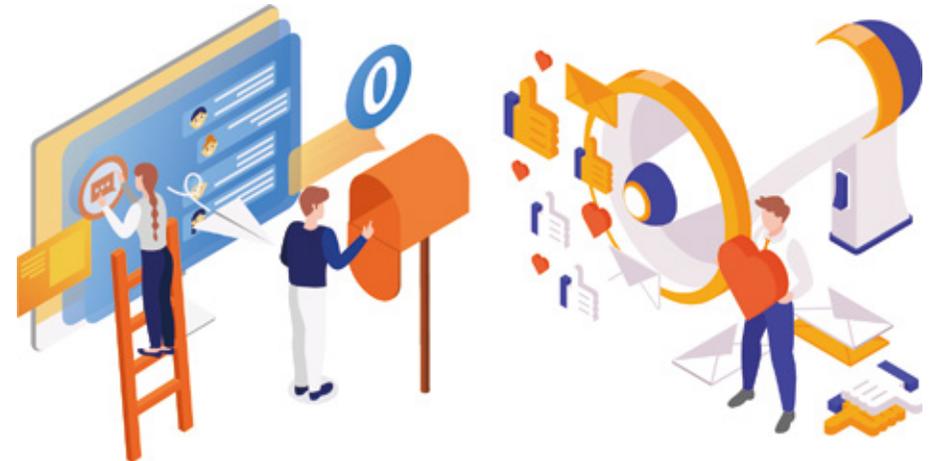
尊重所有員工依法自由結社並選擇參加或不參加工會之權利。員工應得在沒有恐懼、報復、威脅或騷擾的情況下，與管理階層就工作條件進行溝通。

員工溝通

良好的勞資溝通，有助於公司改善問題，扎穩根基，提升競爭力。本公司提供各種多元溝通管道，讓員工可以表達心聲，亞通相信勞資雙方有效的雙向溝通互動，可以凝聚員工對公司的認同感與向心力。同仁可以透過福委會、勞資會議、實體意見箱、申訴信箱、申訴專線來反映意見。公司也確保員工反映的所有意見、建議及回饋都有專人處理回應，並設有完善保護機制，員工無須擔心遭受任何形式的報復或威脅。2020 亞通共舉辦 4 次勞資會議，員工及外部皆無任何申訴事件。

申訴信箱：elaine.chiu@ateenergy.com.tw

申訴專線：[02-86961585 120](tel:02-86961585)



4-2 職業安全

亞通秉持「安全第一、生命至上、風險管理、關懷健康」之理念推動安全衛生業務。承諾塑造一個安全工作職場環境，對於職業安全責無旁貸，除積極配合政府職業安全衛生與環保相關法令外，對於員工及承攬商的教育訓練及日常作業更是注重，工程期間徹底執行職業安全衛生管理作業，防止職業災害，亞通致力提升健康與安全的優質作業與環境，努力達成零職業傷亡目標。

職業安全訓練

為降低職業災害之發生，所有員工及相關工地人員進駐工地前，皆須依循法律規範或配合業主需求，進行從事工作所必要之職業安全衛生教育及訓練，包括一般安全教育訓練、在職安全衛生教育訓練、起重機具吊掛訓練、缺氧作業、研究作業人員安全實務、消防疏散演練等。要求員工與工地人員確實遵守作業規範並熟悉緊急狀況通報及處理因應，並定期辦理回訓課程以確實達成工地安全預防及改善職業傷病發生，以建立員工安全的工作觀念，了解相關作業危害。

2020 年職業安全衛生課程訓練時數合計 202 小時。

訓練類別	班次	訓練人數	訓練時數	總訓練時數
安全衛生在職訓練	14	14	4~42	115
缺氧作業安全衛生教育訓練	3	3	4~18	28
使用起重機具從事吊掛作業人員 安全衛生教育訓練	1	1	18	18
研究作業人員安全實務訓練	2	3	4	12
消防疏散演練	1	29	1	29

一般安全衛生訓練



緊急應變演練 - 消防逃生



危害鑑別

每年定期針對公司環境安全、衛生各項條件進行風險評估鑑別，由各單位主管與相關同仁協助進行規劃及評估。每年針對例行性、非例行性作業、緊急狀況等識別出各種危害來源，確認其潛在危害、發生原因及後果，予以分類，並給予權重決定輕重緩急，針對中高度風險則優先進行消除、取代、或工程管制、管理控制及提供個人防護具等方式處理，並彙整呈報主管決議處置，執行管制措施後，定期檢討執行成效，確認是否達成預期效果。若不符合預期改善狀況，亦會再次辦理危害鑑別與風險評估作業。

員工健檢

亞通依據勞工健康保護規則規定，定期舉辦員工健康檢查，2020 年提供每位同仁 5,000 元健康檢查費用，提供多項優於法規的檢查項目，詳細檢測及追蹤員工各項身體指標，以維護同仁身體健康。2020 年員工健檢人數 133 人，健檢實施率 99%。(1 位外派同仁因未返國故尚未實施健檢)

健康促進

除了讓員工不擔心職場安全外，亞通也期望能更進一步照顧到員工的身心健康，為了有效管理健康，致力推動職業疾病預防與健康促進活動。

考量安全及符合菸害防制法，規劃同仁一個符合規範的吸菸場所，同樣公司也積極推行無菸職場活動制定職業安全衛生法之過勞、母性、人因、不法侵害等四大計畫作業規範。



承攬商職業安全管理

亞通與供應商與承攬商關係非常緊密，是亞通永續經營不可或缺的重要夥伴，也因此亞通非常重視協力夥伴的工作安全，並訂定了相關的工作規範與檢查機制，期望在作業前端做好把關工作，與協力商一起做好職業安全管理。

針對承攬商 / 協力商職業要求規範有以下規範：

工作許可證系統

所有工作在進行之前，應由原事業單位於每天依工程進度與準備完成情況，發出工作許可證。工作許可證上需註明工作設備名稱、工作內容、風險分析、隔離狀況、殘存危害、所應加強措施、個人的安全防護裝備、是否為局限空間作業、是否為動火作業等。

工安通報

工安人員每天下午討論當日的發現，並於次日工作前繳交工安通報給各工地主任及監工。工安通報應簡潔列出工安之重點與要求。例如：每一項虛驚事件、意外事故、傷害事故、工程進度、當日重要工作等，並告知員工及協力廠商，期盼學習和改進其缺點。

獎勵承攬商 / 協力商

在施工期間協力廠商所屬人員若無受傷事件、無違反工安事件、無違反安全衛生環保規定被罰款者，都可得到獎勵，在工程結束後一個月內，招集所有受獎之承攬代表，由經理或協理之單位最高主管頒獎，並拍照留念。藉由表揚承攬商的方式，協力廠商會有備受重視的感覺，也會覺得非常光榮，正面循環結果下，工程品質有效提升同時也降低了工安事件發生機率。

緊急應變計畫與救援計畫

鑑於每家公司都有其不同功能的警報系統。事業單位有責任告知承攬人警報的功能與應變方法，以避免臨事慌亂。重要的是應有緊急應變計畫含救援計畫，平日常加演練，而且將救援裝備應列入自動檢查項目。

開工前宣達

於每日工作之前，召集所屬之所有協力廠商工人，依工安通報內容宣達重點，解釋清楚，並要求所有承包商，不可有類似情況發生。



歷年工傷件數

亞通落實執行職安管理，注重平日基礎教育訓練，將職安精神「防範於未然」牢記於心中，才能達到 2018 至 2020 連續三年零職災之目標。

項目	2018	2019	2020
工作時數	169,320	278,880	268,000
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害的數量	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0	0
可記錄之職業傷害的數量	0	0	0
可記錄之職業傷害的比率	0	0	0

備註：

1. 可記錄之職業傷害定義：按職業安全衛生法需通報政府之職災
2. 可記錄之職業傷害包含死亡數、嚴重職災數
3. 嚴重職業傷害意指超過六個月仍未能復原至受傷前健康狀態
4. 工作時數計算方式：當年度員工人數 x 8 小時 / 天 x 當年度工作天數 (365- 政府公布國定假日數)

因應新冠肺炎 (COVID-19) 防疫措施與作為

2019 年底爆發新冠肺炎疫情，亞通於第一時間啟動相關防疫政策及措施，並隨時配合政府公告政策調整防疫措施，以減緩疫情所帶來之衝擊。

因應新冠肺炎疫情之影響執行各項防疫措施

<h2 style="color: orange;">01</h2> <p>人員體溫量測、足跡追蹤調查</p>	<h2 style="color: orange;">02</h2> <p>訪客實名登記</p>	<h2 style="color: orange;">03</h2> <p>差旅行程控管，減少非必要差旅行程</p>
<h2 style="color: orange;">04</h2> <p>居家工作演練</p>	<h2 style="color: orange;">05</h2> <p>定期環境消毒作業</p>	<h2 style="color: orange;">06</h2> <p>建置視訊會議系統</p>

07

防疫物資採購(口罩、酒精、隔板、面罩、防護衣等)





05

公益關懷 社會扶助

5-1 社會參與

SDGs



| 5-1 社會參與

亞通相信許多社會問題可以用更多的關心、更加積極的參與來解決。秉持著社會關懷的企業使命，長期投入人力與資源於弱勢族群與急難救助上，亞通期望藉由企業資源投入社會公益關懷，將積極、正向力量傳達給更多人，讓更多人一同參與社會公益，塑造一個社會共榮的美好願景。

萊爾富超商愛心年菜募集活動

每年度響應萊爾富 Hi-Life x 人安基金會愛心物資募集活動，109 年度透過萊爾富超商預購年菜捐贈給人安基金會，協助無家可歸的街友及經濟困難的清寒人士，給予生活上的支持及援助，讓寒士們也能感受年節溫暖！

亞通利大希望工程

亞通深耕弱勢教育邁入第五年，長期關懷及援助屏東望嘉國小學童學習發展，協助學校辦理平日及寒暑假課後輔導、改善教學環境、協助推廣原住民文化課程、資助學童出國參與國際級運動賽事，為台爭光，期盼透過給予學童實質的幫助，使學童均衡發展、改善城鄉教育資源差距。

活動辦理：

2018

協助改善遊戲場鋪設安全地墊、綜合教室電力費用補助、資助前往韓國參加跆拳道賽事，投入金額累積共 928,500 元

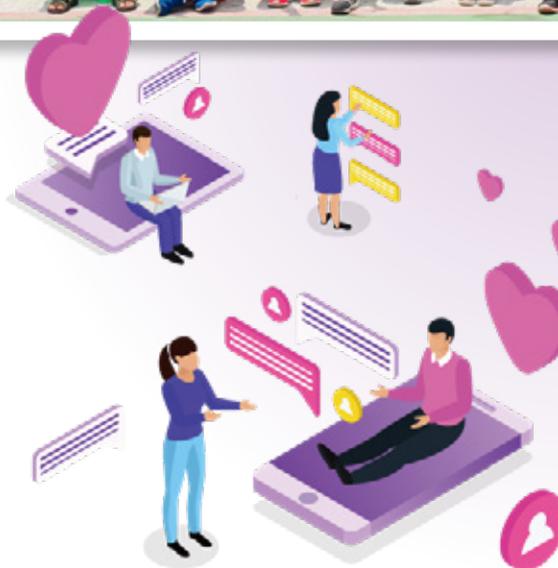
2019

寒暑假、學期間輔導、排灣族文化社團課程、傳統歌謠 CD 錄製，投入金額累積共 700,000 元

2020

寒暑假、學期間輔導、排灣族文化社團課程、亞通汐止總公司參訪活動，投入金額累積共 370,000 元 (因疫情影響，賽事取消，故取消本年度參賽經費資助)

5-1 社會參與



感謝亞通利大能源股份有限公司 扶助學子 嘉惠教育

首先，以最誠摯的謝意和最真摯的感激表達亞通利大能源股份有限公司對寶善國小百年校慶的支持。

寶善國小為原民偏遠學校，學童面臨天然不利、經濟弱勢、家庭困難不助、課外生活不足等問題，常缺乏更多的資源幫助孩子成長，難於課餘的心靈、近幾年來亞通利大能源股份有限公司資助學子營養午餐，使孩子獲得更好的飲食習慣，展現身體素質；贊助冷氣費，改善學習環境，改善學習環境，改善學習環境；提供多元社團及課餘社團經費，完善孩子多元適性發展系統，幫助課餘的學習、發展視野、取得佳績，鼓勵孩子志願體驗。

心悅步 Melow 因為唯有基本需求獲得滿足後，人才願意學習思考、體驗各種經驗、追求自我實現。而貴公司的無私幫助，提供課餘生活系統中處理、教育及學習實效之良師益友，而讓孩子的潛力有所展現而增信心、勇毅力，形成良好的人格素質，讓寶善孩子們能有勇氣與信心邁向未來挑戰。

在此，再次真心感謝貴公司對寶善學子們的關懷與情懷，貴公司的幫助，豐富了孩子的學習，幫助了孩子的成長，寶善夥伴們會更加專注於孩子的成長而努力。

感 謝 在 心
 恩 重 如 山 嘉 學 子 球
 亞 洲 立 業 揚 全 冠
 通 業 暢 興 技 術 心
 利 時 及 物 仁 善 心
 大 展 鴻 圖 駿 業 興

Pinakalevan

屏東縣永義鄉寶善國民小學 校長 陳明華
 家長會長 陸忠亮

中華民國 108 年 12 月 13 日

附錄 GRI 準則對照表

GRI Standards 揭露項目對照表				
揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
102-1	組織名稱	1-1 公司概述	16	
102-2	活動、品牌、產品與服務	1-1 公司概述	16	
102-3	總部位置	1-1 公司概述	16	
102-4	營運據點	1-1 公司概述	16	
102-5	所有權與法律形式	1-1 公司概述	16	
102-6	提供服務的市場	1-1 公司概述	16	
102-7	組織規模	1-1 公司概述	17	
102-8	員工與其他工作者的資訊	4-1 員工照護	53	
102-9	供應鏈	2-3 供應鏈管理	45	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	2020 年組織無重大變化		
102-11	預警原則或方針	1-5 風險控管	30	
102-12	外部倡議	本公司無簽署外部倡議		
102-13	公協會的會員資格	1-1 公司概述	23	
102-14	決策者的聲明	經營者聲明	3	
102-16	價值、原則、標準及行為規範	1-4 誠信經營	29	
102-18	治理結構	1-3 董事會自治	26	
102-40	利害關係人團體	利害關係人鑑別與溝通方式	5	
102-41	團體協約	無團體協約		

GRI Standards 揭露項目對照表

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人鑑別與溝通方式	5	
102-43	與利害關係人溝通的方針		5	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項		5	
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於報告書	2	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於報告書	2	
102-47	重大主題表列	重大主題分析與鑑別	7	
102-48	資訊重編	無資訊重編		
102-49	報導改變	無報導改變		
102-50	報導期間	關於報告書	2	
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	2	
102-52	報導週期	關於報告書	2	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	2	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	2	
102-55	GRI 內容索引	附錄 -GRI 準則對照表	71	
102-56	外部保證 / 確信	無外部保證 / 確信		
GRI 103 管理方針				
103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理方針	7	
103-2	管理方針及其要素、管理方針的評估		10	
103-3			10	

GRI Standards 揭露項目對照表

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
GRI 200 經濟				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-2 營運績效	24	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	TCFD 氣候變遷風險與機會	13	
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4-1 員工照護	62	
201-4	取自政府之財務補助	1-2 營運績效	25	
202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4-1 員工照護	54	
203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5-1 社會參與	69	
205：反貪腐 2016				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1-4 誠信經營	29	
206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2020 無違反相關情事		
GRI 300 環境				
302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	3-1 節能減碳	49	
302-4	減少能源消耗	3-1 節能減碳	48	
303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	3-1 節能減碳	49	
303-5	耗水量	3-1 節能減碳	49	

GRI Standards 揭露項目對照表

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
305：排放 2016				
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3-1 節能減碳	49	
305-5	溫室氣體排放減量	3-1 節能減碳	48	
306：廢棄物 2020				
306-3	廢棄物產生	3-2 污染防治	51	
306-4	廢棄物回收處置方式	3-2 污染防治	51	
306-5	廢棄物最終處置	3-2 污染防治	51	
307：有關環境保護的法規遵循 2016				
307-1	違反環保法規	2020 年無違反相關情事		
308：供應商環境評估 2016				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2-5 供應鏈管理	45	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2-5 供應鏈管理	45	
GRI 400 社會				
401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	4-1 員工照護	54	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4-1 員工照護	57	
401-3	育嬰假	4-1 員工照護	62	

GRI Standards 揭露項目對照表

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
403：職業安全衛生 2018				
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4-2 職業安全	65	
403-3	職業健康服務	4-2 職業安全	65	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4-2 職業安全	64	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4-2 職業安全	64	
403-6	工作者健康促進	4-2 職業安全	65	
403-9	職業傷害	4-2 職業安全	67	
404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4-1 員工照護	56	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4-1 員工照護	56	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-1 員工照護	57	
405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	1-3 董事會自治	26	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4-1 員工照護	54	
406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4-1 員工照護	63	
407：結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4-1 員工照護	63	
408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4-1 員工照護	63	

GRI Standards 揭露項目對照表

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼	備註
409：強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4-1 員工照護	63	
414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2-5 供應鏈管理	45	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2-5 供應鏈管理	45	
415：公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	無政治捐獻		
416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2020 年無發生相關之情事		
417：行銷與標示 2016				
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2020 年無發生相關之情事		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件			
418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2020 年無發生相關之情事		
419：社會經濟法規遵循 2016				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2020 年無發生相關之情事		