

目錄

編輯方針.....	2
經營者的話.....	4
1 組織概況	5
1.1 公司簡介.....	5
1.2 公司沿革.....	8
1.3 組織架構.....	9
1.4 公司治理.....	10
1.5 利害關係人鑑別.....	16
2 客戶與夥伴	20
2.1 經營績效.....	20
2.2 客戶關係.....	21
2.3 供應鏈管理.....	22
3 環境保護	24
3.1 污染防制.....	24
3.2 節能減碳.....	28
3.3 綠色生產.....	30
3.4 安全運輸管理與緊急應變措施.....	32
4 員工照顧	37
4.1 員工結構.....	37
4.2 員工福利.....	39
4.3 教育訓練.....	40
4.4 安全防護.....	42
4.5 活動成果.....	44
5 社會回饋	46
5.1 社會捐助.....	46
5.2 捐血活動.....	46
6 附錄	48
G4 對照表.....	48

COMPANY POLICY

“WORKING WITH SCIENCE TO FULFILL OUR COMMITMENTS AND PURSUIT OF COMFORTABLE LIFESTYLES.”
唯有不斷的研究和發展，才能延續公司命脈，滿足客戶需求

編輯方針

敬讀者

歡迎閱讀双邦實業股份有限公司(以下簡稱双邦公司)發佈之企業社會責任報告書。報告書內容，主要以充分揭露双邦公司利害關係人所關切之各項資訊，明瞭我們於公司治理、財務營運、環境保護、員工發展、供應鏈管理及社會責任等面向所作的規劃與執行成果，善盡双邦公司邁向永續發展之企業社會責任。

報告邊界與範疇

本報告書內容主要揭露2016年双邦公司之企業社會責任資訊。

集團總部及一廠地址位於：南投市福興里永興路3號

二廠地址位於：南投市南崗工業區仁和路155號

關於財務數據之揭露，係以個體財務報表之數據呈現，故未包含各子公司之數據。
(子公司資訊詳見本公司年報)

報告期間

本報告書揭露2016年度(2016年1月1日至12月31日)双邦公司各項CSR管理重點及成果，涵蓋CSR的承諾、策略、管理方針、關鍵議題、回應及活動績效等資訊。我們規劃每年定期發行企業社會責任報告書。

前次報告書發行：2016年6月

本次報告書發行：2017年6月

下次報告書發行：預定2018年6月

報告書撰寫依據

本報告書依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發行的永續性報告指南第四版(G4)之「核心」選項撰寫。

各項管理系統，包括ISO 9001、ISO 14001等，則是通過經濟部標準檢驗局(BSMI)認證；以及符合歐盟RoHS、OHSAS18001、bluesign®、REACH等國際法規。

意見回饋

對於所有關注双邦公司的讀者們，我們將會秉持永續發展之承諾，善盡公司治理、環境保護及企業社會等責任。本報告以中文版本發行，並公開於双邦公司之網站提供讀者閱覽，如有任何指教或建議，非常歡迎您提供寶貴的意見。聯絡資訊如下：

聯絡窗口：双邦公司 管理部(承辦人：許國雄)

地址： 南投市福興里永興路3號

電話： 049-2257450

傳真： 049-2257436

信箱： gison@sbinet.com.tw

公司網址：<http://www.sbinet.com.tw/>



經營者的話

双邦公司創立於1989年，自創立以來，以化工業為基礎，逐步發展出塗佈加工產品及TPU產品，更由上中下游整合延伸，使產業鏈緊密結合，一貫化生產，大大提升了競爭優勢，本著一步一腳印的精神，朝著穩定發展、永續經營的目標邁進，並以感恩的心回饋股東及員工。因此双邦公司透過企業責任報告書，讓本公司股東、員工、社區鄰里、上下游合作伙伴及主管機關等利害關係人充分了解，双邦公司除了經濟面外，其他在環境及社會面的作為。

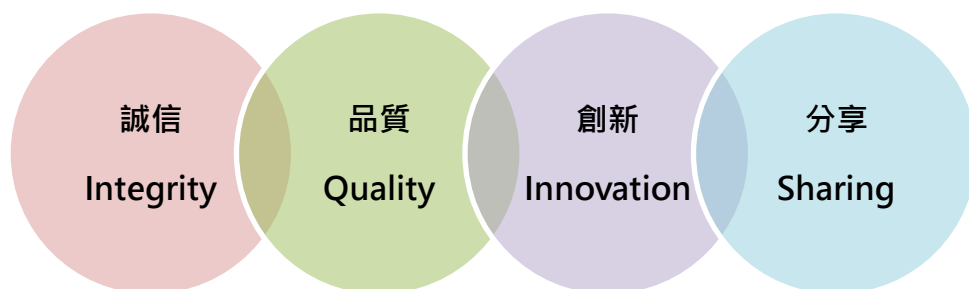
在公司治理面，双邦公司在2017年4月公佈「第三屆上市上櫃企業公司治理評鑑」之評鑑結果中，双邦公司評鑑成績列為前20%之公司，肯定双邦公司在公司治理方面的努力。

在環境保護面，双邦公司重視環境保護，實施ISO14001環境管理系統，以落實環境管制與改善，達到經濟與環保兼顧的目標。製程方面以bluesign® standard(藍色標誌標準)作為核心理念，導入環境化設計，致力開發對人類及生態無害的產品以減少環境衝擊。

在員工照顧面，双邦公司抱持深耕台灣的信念，永續經營，提供同仁能發揮所長及充分溝通的工作環境，讓員工願意長期於公司服務，共同分享經營成果。藉由定期的勞資會議，提供勞資雙方暢通溝通平台，以建立和諧勞資關係。

在社會回饋面，本於「取之於社會，用之於社會」的企業精神，定期捐助社福團體及響應弱勢團體公益活動，同時藉由舉辦捐血活動募集員工愛心，為社會回饋盡一份心力。

企業身為社會上的一份子，應善盡企業的社會責任，也是企業永續經營的關鍵之一，展望未來，除了在經營上更加努力外，在環保的議題上更加重視，並藉由激勵公司全體同仁，在工作崗位上盡責外，希望為利害關係人與社會創造價值。



董事長 張崇棠

2017. 06

1 組織概況

1.1 公司簡介

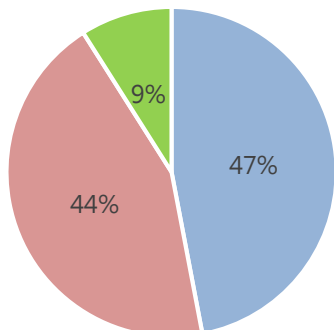
双邦公司創立於1989年，是國內生產高機能透濕防水布類的先趨廠商，不僅技術經驗豐富，而且藉由自行生產樹脂供加工貼合使用，在品質及成本上具有絕對的領先優勢。此外，經過多年來的不斷擴充，具有多樣化的塗佈加工設備與技術，可以提供客戶一次購足的服務。

1998年起除了高功能PU樹脂、透濕防水布加工外，双邦公司的營業領域更擴展至硬化劑及特用化學品的生產銷售。2008年又新增生產TPU系列的相關產品。目前，双邦公司已國內生產高功能樹脂、高機能性紡織品及特用化學品的主要領導廠商之一。

銷售客戶遍及台灣、亞洲、北美洲及歐洲等地區。2016 年公司營收為新台幣17.4億，三大事業部門所佔比例：高分子事業部44%，塗佈事業部47%，TPU事業部9%。

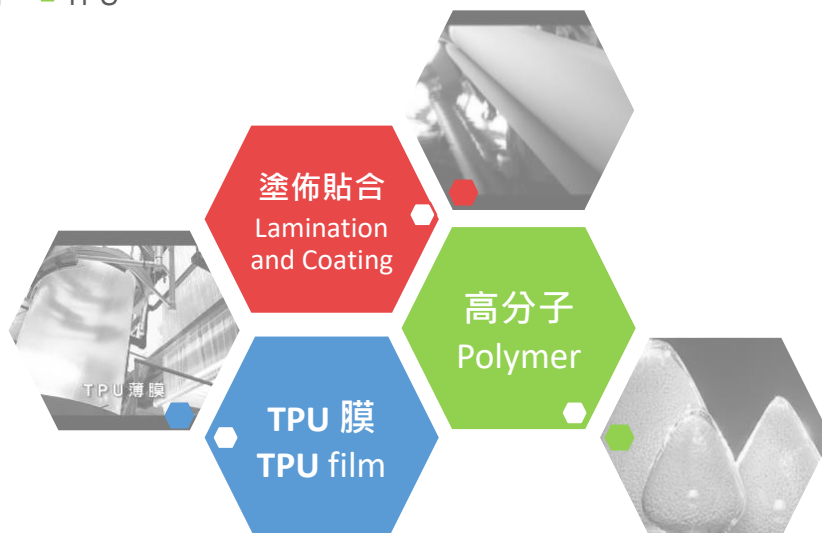
在各事業部齊心努力的經營下，公司營收穩定，2014年為18.6億，2015年的17.3億，2016年為17.4億。

2016年各事業部之營收佔全公司百分比



■ 塗佈 ■ 高分子 ■ TPU

2014至2016年本公司營業額趨勢





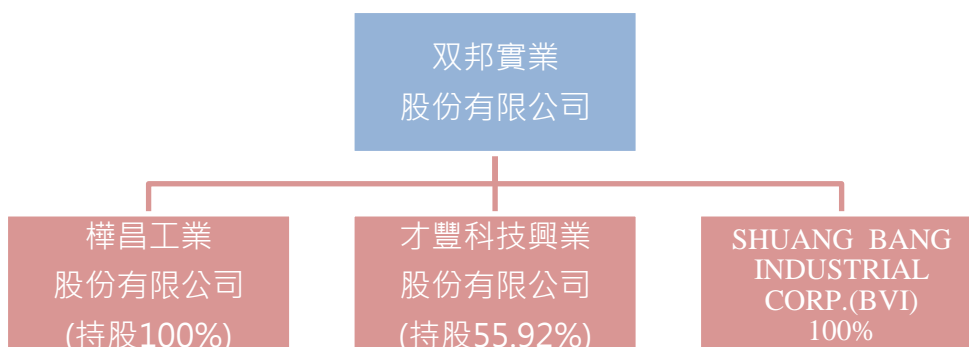
公司全名	双邦實業股份有限公司
員工人數	322人(截至2016.12.31止)
資本額	新台幣7.685億元(截至2016.12.31止)
設立日期	1989年11月
主要產品	塗佈產品 樹脂、硬化劑 TPU(熱塑性聚氨基甲酸酯)
董事長	張崇棠
總經理	許瑜娟
總部	南投市福興里永興路3號

1.1.1 主要營運地點

双邦公司主要營運地點在台灣，位於南投縣南崗工業區永興廠及仁和廠共 2 處；另，轉投資之子公司樺昌公司及才豐公司均位於台灣，SHUANG BANG INDUSTRIAL CORP.為海外控股公司。

2016 年 CSR 報告書以双邦公司為揭露對象，未包含各子公司。

双邦公司關係企業組織圖如下：



除了持續深耕台灣市場外，產品銷售版圖更擴及至亞洲及歐美市場，更深獲許多國際品牌的認可。

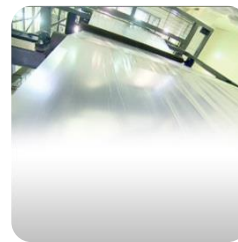
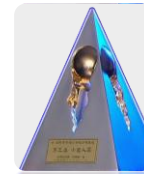


1.1.2 參與公(協)會運作

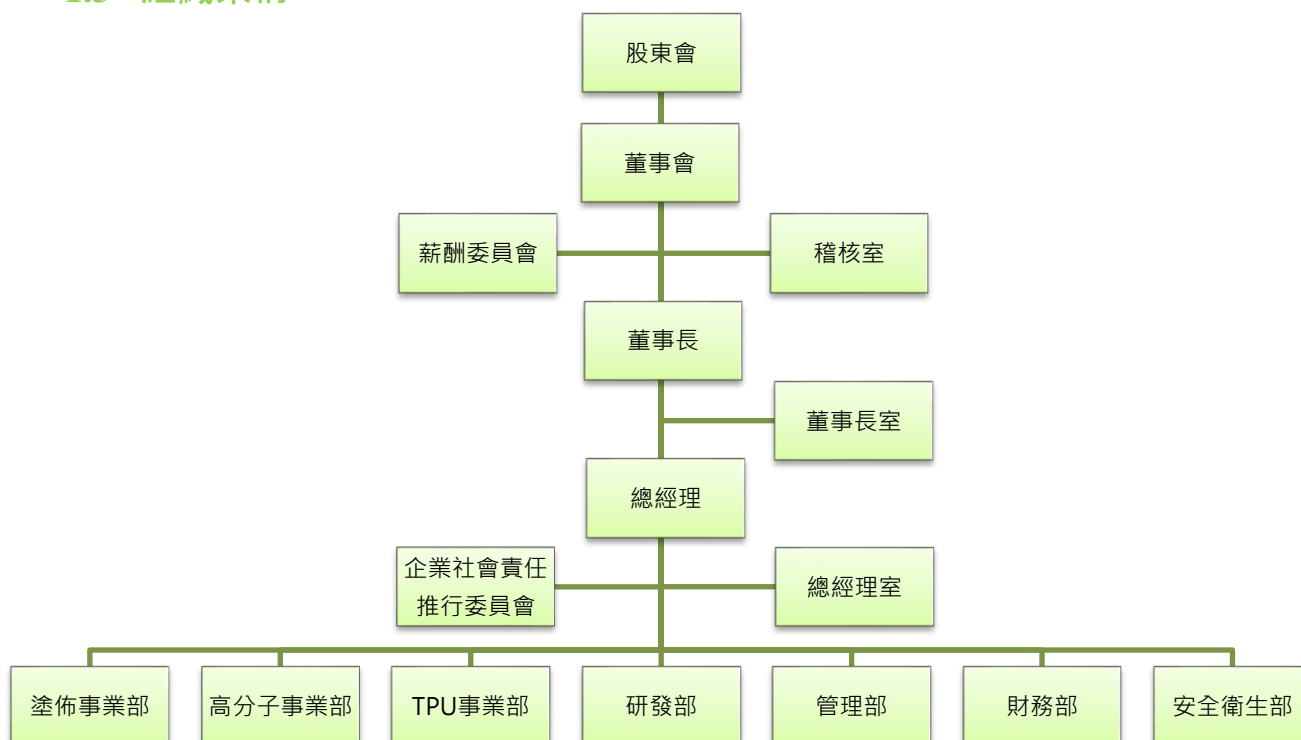
双邦公司主要營業項目為合成樹脂產業及紡織產業，為與社會合界緊密連繫永續合作發展及掌握市場脈動，我們參與合成樹脂接著工業同業公會、台灣產業用紡織品協會、南投縣工業會、及南投縣南崗工業區廠商協進會。

1.2 公司沿革

- 1989 双邦實業股份有限公司於11月創立
- 1993 成立研發中心，引進高功能PU樹脂，成功開發透濕防水布塗佈貼合
- 1994 增設一系列PU透濕防水布塗佈貼合生產線
- 1995 與日本東洋高分子技術合作，生產高品質合成皮用PU樹脂，行銷世界各國
- 1998 通過ISO 9002品質認證
- 2000 榮獲經濟部小巨人獎
- 2001 通過ISO 9001品質認證
- 2007 設立TPU生產線
- 2008 總公司辦公大樓及塗佈新廠落成，塗佈廠溶劑回收系統開始運作
- 2009 設置濕式塗佈生產線；安裝表面處理機與兩版處理機，引進日本先進的，高機能布類加工技術
- 2010 通過ISO 14001：2004環境管理系統認證
通過ISO 9001：2008品質管理系統認證
通過通過bluesign®環保認證
- 2011 股票上櫃掛牌
- 2013 通過「CG 6008公司治理制度評量」
- 2014 台灣TOP5000大型企業排名、製造業876名
- 2015 取得子公司樺昌工業(股)100%股權



1.3 組織架構



各主要部門所營業務

主要部門	主要業務
稽核室	公司內部稽核制度之規劃、執行與稽核，提供管理當局改善意見。
董事長室	轉投資評估相關事宜、新事業開發，公司未來發展策略擬定。
總經理室	原物料採購、固定資產採購及公共關係事項。
塗佈事業部	透溼防水布、其他塗佈銷售及客戶服務。
高分子事業部	樹脂、硬化劑生產銷售及客戶服務。
TPU事業部	TPU之生產銷售及客戶服務。
研發部	透溼防水布及其他塗佈技術研發。 樹脂、硬化劑及特用化學品技術研發。
管理部	人力資源之規劃，評估與考勤管理。 員工福利、勞健保業務。 ISO 9001及ISO 14001相關文件與資料管制。 資訊系統開發與管理、軟硬體管理、資訊安全管理。
財務部	會計帳務處理、報表編列等事宜。 成本之控制與結算。 營運資金之調度、自有資金之理財規劃。
安全衛生部	辦理工業安全及職業安全衛生之管理。

1.4 公司治理

1.4.1 董事會

双邦公司董事皆依法令規定投票產生，其專業能力、社會歷練、道德標準等兼備。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双邦公司在營運、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。

双邦公司董事會7席董事成員之資格與專長領域包括：化學/有機化學、化學工程、研發、企業經營、行銷及貿易等。另，3位監察人之資格與專長領域包括：教育、會計、企業管理、及財務金融，且皆受邀列席董事會。目前不具公司經理人身份之董事超過董事席次三分之二。2016年共召開5次董事會，董事平均出席率為94%。

双邦公司董事會議事規範明文規定每季至少召開一次董事會，監察人更可透過每季召開之董事會，與公司財務及內部稽核主管溝通，了解公司內部風險控管、重大訴訟風險評估及內部稽核報告等，並透過內部(稽核)及外部(會計師)之年度稽核計畫及財務報表簽證持續辨認双邦公司對於各項上櫃公司相關法令及財務會計準則的遵行及目標達成效率。

董事及監察人之酬勞皆按公司章程規定，依其對双邦公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業水準給付。公司年度決算有純益時，於彌補虧損、提列法定盈餘公積及/或特別盈餘公積、分派特別股股息、分派員工紅利後，由董事會參酌產業環境與公司資金需求，擬具盈餘分派案含董監事酬勞，經股東會同意後發放。

双邦公司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。公司董事會之決議，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。

不具公司經理人身份之董事

2/3



第三屆公司治理評鑑結果
列為全體上櫃公司前

20%↑



董事會平均出席率

94%



董事會成員表

職稱	姓名	主要學經歷
董事長	張崇棠	中興大學化學系
副董事長	陳阿明	成功大學化學系 本公司副總經理
董事	謝錫能	清華大學高分子所碩士
董事	陳根成	淡江大學國貿系 佳值集團總裁
董事	林合濱	合景(股)公司董事長
獨立董事	楊圖信	美國俄亥俄州立大學有機化學博士 中興大學化學系教授
獨立董事	王言	明尼蘇達大學行銷學博士 朝陽科技大學財務金融系副教授
監察人	田嘉昇	中興大學企管研究所 陽光會計師事務所之會計師
監察人	李春安	政治大學企業管理博士 雲林科技大學財務金融系教授
監察人	鈺旺企業(股)公司 代表人：梁政炎	鈺旺企業(股)公司董事長

註 1：年齡分布(30 歲~50 歲 1 人；50 歲以上 9 人)。

註 2：女性董事 0 人。

董事會成員之背景資料、持有股份、兼任其它公司職務及出席狀況資訊之揭露，皆已公佈於公司年報，並可在公開資訊觀測站與公司網站(www.sbinet.com.tw) 中查詢到公司年報資料。

1.4.2 薪酬委員會

双邦公司依「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」，於2011年12月訂定「薪資報酬委員會組織規程」，同時並成立薪資報酬委員會以健全公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度。

本委員會之職能，係以專業客觀之地位，就双邦公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並定期檢討董事、監察人及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，以訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪酬委員會成員共3名，包含2名獨立董事與1名外部專家，均具備五年以上工作經驗及相關之資格，足以維持薪酬委員會之獨立、專業與公正性。依公司訂定之「薪資報酬委員會組織規程」，薪酬委員會至少每年召開會議二次。

薪酬委員會成員表

職稱	姓名	主要學經歷	備註
獨立董事	王言	明尼蘇達大學行銷學博士 朝陽科技大學財務金融系副教授	召集人
獨立董事	楊圖信	美國俄亥俄州立大學有機化學博士 中興大學化學系教授	
外部專家	張阜民	中興大學應用數學系博士 朝陽科技大學財金系副教授	

1.4.3 行為守則

「誠信、品質、創新、分享」一直是双邦公司創業27年來的經營理念，公司制定「董事、監察人及經理人道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「內部重大資訊處理作業程序」，作為董事、監事、經理人及員工之道德遵循依據、提昇行為素養，安排董監事參與相關課程，及透過幹部會議及月會對員工宣導，讓員工清楚瞭解其誠信經營理念與規範。另外，內部人員可利用「意見箱」及「專用電子郵件帳號」檢舉相關不誠信行為，交由管理部專責處理人員負責受理。外部人員可利用双邦公司網站投資人專區之投資人聯絡信箱及電話，舉報不法案件。藉由以上管道及其他內部控制制度查核作業，在2016年未曾發生過違反行為準則情形。

董事、監察人及經理人進修課程

年度	課程名稱	進修時數
2014	從董事會高度看公司治理評鑑	3
2015	1.企業社會責任 CSR 2.企業併購實務	6
2016	1.企業併購與內線交易 2.企業如何建立有效內控 3.公司治理與證券法規 4.公司經營權之競爭行為規範與實務案例解說	6

誠信經營守則

双邦公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策並積極防範不誠信行為，參照台灣證交所制訂之「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定「誠信經營作業程序及行為指南」具體規範公司人員於執行業務時應注意之事項。

本守則與行為指南禁止不誠信行為規範的對象包括：董事、監察人、經理人、受僱人或對公司具有實質控制能力者。規範的行為包括：不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。規範利益的態樣包括：任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。

董事、監察人及經理人道德行為準則

為使公司董事、監察人及經理人之行為符合道德標準，双邦公司參照「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定「董事、監察人及經理人道德行為準則」。

規範的對象包括：董事、監察人及經理人，包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人。

規範的內容包括：

(1)防止利益衝突	(6)遵循法令規章
(2)避免圖私利之機會	(7)鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為
(3)保密責任	(8)懲戒措施
(4)公平交易	(9)豁免適用之程序
(5)保護並適當使用公司資產	(10)揭露方式

1.4.4 風險管理

双邦公司風險管理，目的係在於能事先發現足以對營運造成不利影響的風險因素，經過適當的評估及處理程序後，能將風險轉化、降低並進而預防損失之發生；同時能夠針對內外部環境的變化，能夠及時的偵測以及預警風險。双邦公司之風險應變組織，由總經理擔任召集人，統籌指揮風險管理計畫之推動及運作，其下設有各部門權責單位，負責推動各項業務風險管理。

風險因應策略

面向	風險	風險因應策略
財務風險	利率	双邦公司借款為營運資金需求而向金融機構融通之資金，基於穩健保守之財務管理原則，利率方面則多方參考國內外各經濟研究機構及銀行研究報告，以便掌握利率之未來走向，並與往來銀行密切聯繫，隨時掌握利率變化。
	匯率	1.視實際匯率變動趨勢，適時決定國內採購或國外採購以反映成本並確保公司之利潤。 2.双邦公司外銷及外購均以美元及日幣計價為主，其相關人員即時控管進銷外幣部位之平衡，採取最保守避匯方式開立外幣帳戶並隨時搜集有關匯率變動資訊，以視實際資金需求及匯率高低決定換匯時點，以降低營業風險。
	通貨膨脹	為降低國際原油波動影響燃料用油及有機溶劑之價格，双邦公司已建置溶劑回收系統，將有機溶劑回收再利用，以降低通貨膨脹對本公司之影響。
營運風險	技術開發	未來技術及研發切入附加價值更高的市場，朝向多元化產品服務之路將市場版圖擴大，並陸續增聘研發人員及採購研發設備，以支持未來之研發計劃。
	進貨	双邦公司主要進貨化工原料，而化工業屬成熟產業其原料供貨廠商眾多且品質、交期均十分穩定，供應商間彼此替代性高，並無缺貨之疑慮，亦無進貨集中之風險。

	銷貨	双邦公司主要產品有 PU 樹脂、硬化劑、透濕防水塗佈加工、及特用化學品等，主要銷售客戶為化學原料製造商、布類透濕防水加工廠及貿易商、代理商等，客戶群相當分散，並無銷貨集中之風險。
環境風險	政策及法律	隨時注意國內外重要政策及法律之變動，以提出影響性評估及因應計劃。必要時亦將委請外部法律顧問提供問題徵詢及處理公司相關之法律問題。
	科技及產業變化	双邦公司擁有優秀的研發團隊、尖端的研究設施及彈性的製程調整，透過參加各項國際性展覽及業務端、採購端等多方面蒐集商情，均能迅速掌握科技之脈動並及時調整反應。
	氣候變遷	面對全球氣候變遷，双邦公司將持續推動溫室氣體管理與減量、提升能源使用效率、減少能資源耗用及污染排放，以減輕生產活動造成之環境衝擊。關注的區域不僅針對台灣，也逐漸擴及供應鏈的所在位置，研究可能存在的斷料風險。
	天災人禍	針對可能發生災害(如：地震、水災、火災、化學洩漏、氣爆)已訂定相關教育訓練計劃，並每年不定時舉辦全廠區相關教育訓練及緊急應變演練(包含參與各區聯防、制定緊急應變計畫書、防災計畫書、防護計畫書等)增加應變能力。
社會風險	員工招募	由於台灣生育率長期的下降，整體人口趨勢朝向少子化的現象已無法避免，未來工作年齡人口數將減少，勢必衝擊勞動市場的人力資源，尤其以技術人員影響為最。双邦公司積極投入人員招募，並定期調查市場需求與薪資狀況，以保持双邦公司最佳勞動力狀態。

1.4.5 公司治理

公司治理認證

金融監督管理委員會於2013年發布「2013強化我國公司治理藍圖」，提出形塑公司治理文化、促進股東行動主義、提升董事會職能、揭露重要公司治理資訊及強化法制作業等五大計畫項目。顯示政府透過建立公司治理文化，以期創造共利企業價值。有鑑於此，双邦公司承諾於上櫃掛牌後，至少每二年應參加公司治理制度評量，經中華公司治理協會於2013年至公司進行CG 6008 公司治理制度評量認證查核，並於2013年10月1日通過認證，讓双邦公司在公司治理再次進一步的提升。

公司治理評鑑

金融監督管理委員會在「2013強化我國公司治理藍圖」裡，將辦理公司治理評鑑列為2014年的重點工作項目，希望透過對整體市場公司治理之比較結果，協助投資人及企業瞭解公司治理實施成效，進一步形塑企業主動改善公司治理的文化。評鑑指標之

架構主要係參考OECD之公司治理六大原則，衡酌調整為本指標之五大構面，分別為「維護股東權益」、「平等對待股東」、「強化董事會結構與運作」、「提升資訊透明度」、「落實企業社會責任」，並參考國內、外公司治理相關評鑑，設計共103項指標。

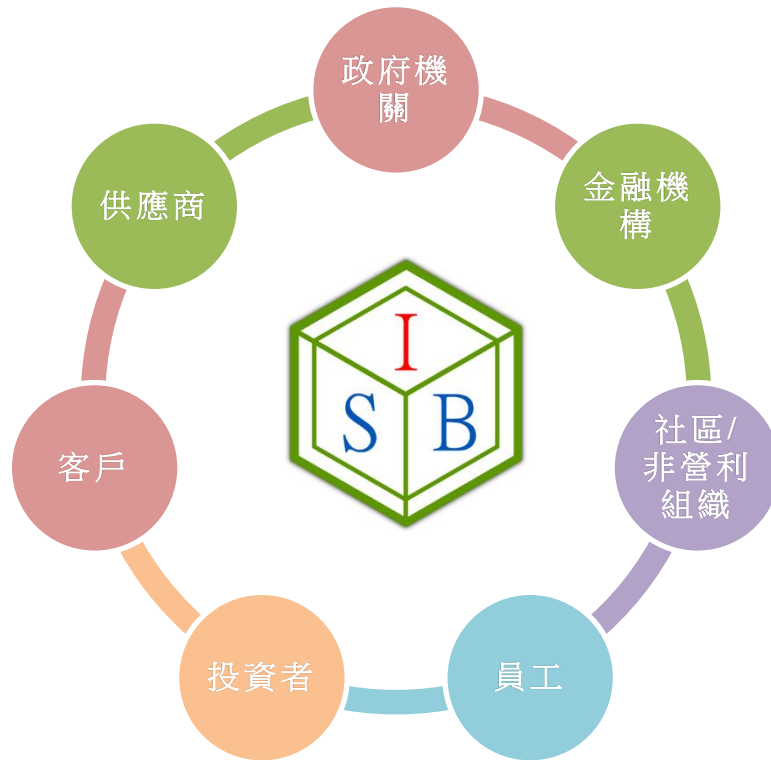
2017年4月公佈「第三屆上市上櫃企業公司治理評鑑」之評鑑結果中，双邦公司在全體上櫃公司總計623家，評鑑成績列為前20%之公司，此一成果表示公司不僅達到平時「遵循法規」之基本要求，進而主動積極增進公司治理水平之動力與決心，提升企業本身競爭力，增加投資資訊透明度，對公司形象產生正面之效益。

1.5 利害關係人鑑別

1.5.1 重大性議題分析

1	利害關係人鑑別	依營運型態及受到双邦公司營運所產生之衝擊，而影響之任何團體或個人，鑑別出 7 個須聚焦溝通的主要利害關係人。
2	蒐集永續議題	根據企業社會委員會各部門代表委員之實務運作經驗，進行調查，收集利害關係人關注之議題。
3	關注議題重大性分析	參考「全球永續報告指南」第四版(The G4 Sustainability Reporting Guideline)所介紹之考量面(aspects)、與公司產業有關的特定議題，挑選出各類考量面，包括經濟、環境、社會。接著以「利害關係人對議題的關切程度」及「議題對利害關係人的衝擊度」評估準則進行實質性考量面之排序。
4	審查與討論	考量企業社會責任委員會與各利害關係人實際之溝通經驗，並進行結果審查與討論，最後選出 16 個關鍵的實質性議題。

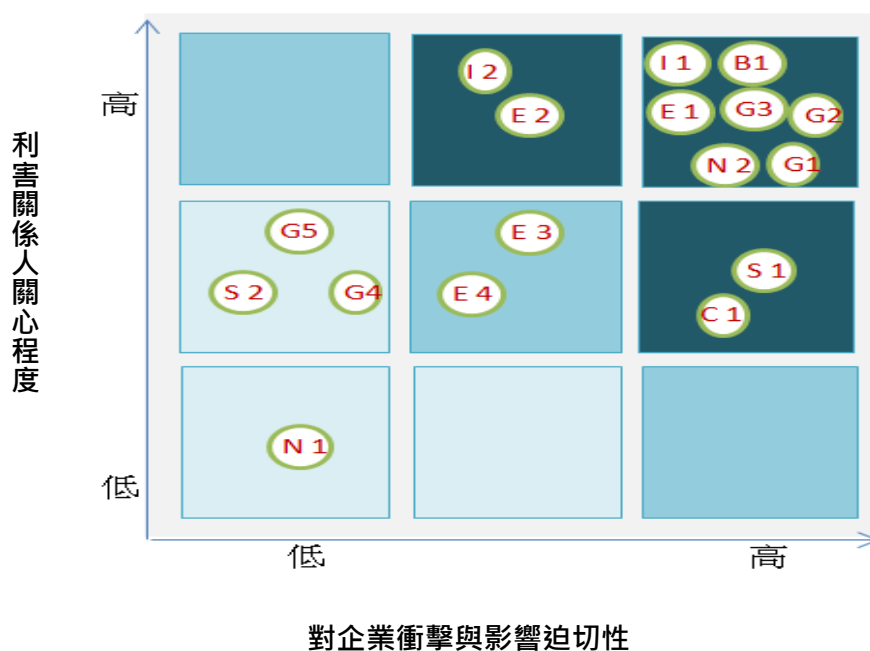
利害關係人鑑別



利害關係人	主要關心議題	溝通方式(頻率)
客戶	C1.產品責任	1、針對所有客戶品質與交期需求定期開會檢討 2、重要客戶每季由公司高階主管不定時親訪 3、客戶滿意度調查(每年) 4、客戶稽核會議/業務會議/研發會議(每年)
政府機關	G1.法規符合 G2.環境保護 G3.有害物質管理 G4.公司治理 G5.能源管理	1、主管機關定期或不定期查廠 2、參加政府舉辦之公聽會/宣導會/說明會/研討會 3、公文往返、電話溝通及 mail 聯絡
員工	E1.安全與衛生 E2.福利與薪資 E3.訓練發展 E4.勞資關係	1、勞資會議/職工福利委員會議/月會/經營會議 2、員工反映意見箱/公司電子郵件信箱 3、安全衛生教育訓練(半年) 4、不定期舉辦員工活動
金融機構	G4.公司治理	1、股東大會(每年)

	B1.經營績效	2、公開資訊觀測站(不定期) 3、年報及財報(每季) 4、實地參訪(不定期)
供應商	S1.供應鏈管理 S2.倫理誠信	1、供應商評鑑制度(每年) 2、供應商拜訪或參訪(不定期)
投資者	B1.經營績效 I1.未來發展 I2.風險管理 S2.倫理誠信	1、公司網站投資人專區、投資人聯絡信箱及專線 2、股東大會(每年) 3、公開資訊觀測站(不定期) 4、年報及財報(每季)
社區/ 非營利組織	N1.社會公益 G2.環境保護	1、參加產業公會活動(不定期) 2、公司網站(不定期) 3、訂定公益慈善辦法，捐助基金會，關懷弱勢團體

利害關係人實質性議題鑑別矩陣圖



重大考量面內外部邊界鑑別表

類別	關注議題	考量面	組織內	組織外	管理方針	對應章節
主要議題	產品責任	顧客健康與安全	●	● (客戶)	客戶關係	2.2
	法規符合	法規遵循	●		污染防制 節能減碳	3.1 3.2
	環境保護	排放廢污水及廢棄物/綠色生產	●	● (鄰近社區)	污染防制 節能減碳 綠色生產	3.1 3.2 3.3
	有害物質管理	排放廢污水及廢棄物	●		污染防制 節能減碳	3.1 3.2
	安全與衛生	員工健康與安全	●		安全防護	4.4
	福利與薪資	勞僱關係	●		員工福利	4.2
	經營績效	營運績效	●		經營績效	2.1
	供應鏈管理	供應商衝擊評估	●	● (供應商)	供應鏈管理	2.3
	未來發展	策略分析	●		公司簡介 經營績效	1.1 2.1
次要議題	訓練發展	訓練與教育	●		教育訓練	4.3
	勞資關係	勞僱關係	●		員工福利	4.2
	風險管理	營運績效	●		公司治理	1.4
一般議題	公司治理	公司治理	●		公司治理	1.4
	能源管理	能源/排放	●		節能減碳	3.2
	倫理誠信	市場形象	●		公司治理	1.4
	社會公益	當地社區 間接經濟衝擊	●	● (鄰近社區)	社會回饋	5.1 5.2

2 客戶與夥伴

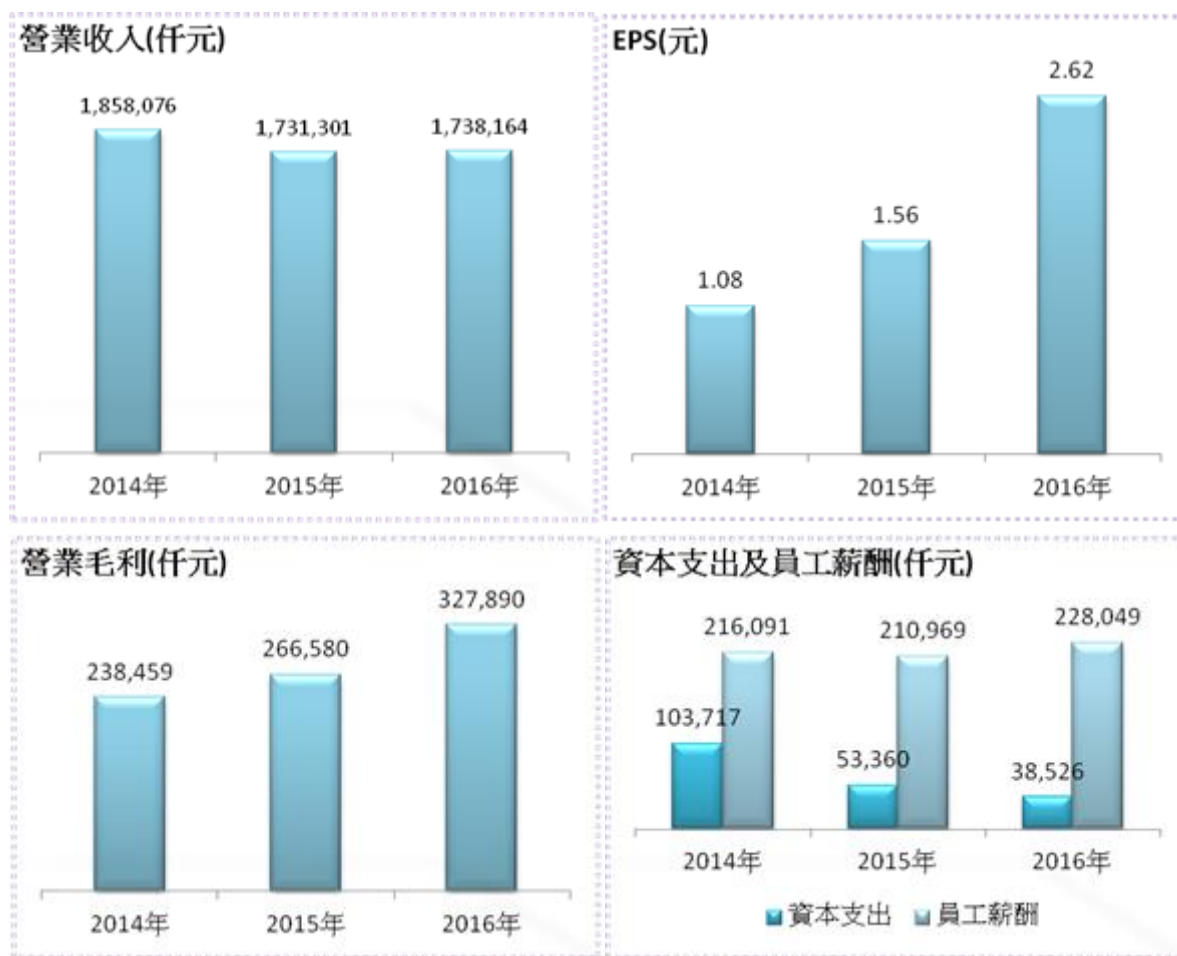
2.1 經營績效

為提高企業經營的成效，使企業永續發展，公司對內部環境、生產現況及競爭對手進行分析，並制定整體之管理方針與年度營運計畫及預算規畫，而對於營運績效，則以日常稽查與追蹤隨時監督之，日常營運資訊也作為反饋和修正下年度經營計畫之依據。

近年來國內外消費者參加戶外休閒活動的比例日益提高，加上歐美景氣逐漸復甦，終端消費力道緩步增溫，推升塗佈事業處營收持續成長。高分子事業處則由於國外大廠需求量增加而持續下單，亦挹注公司獲利提高。另外，各事業處積極成本控制及營運效率的提升而拉高整體毛利率。

双邦公司對政府之支出，主要為支付公司所得稅。2016年度支付所得稅為新台幣40,317仟元。

近三年財務績效





2.2 客戶關係

客戶滿意度

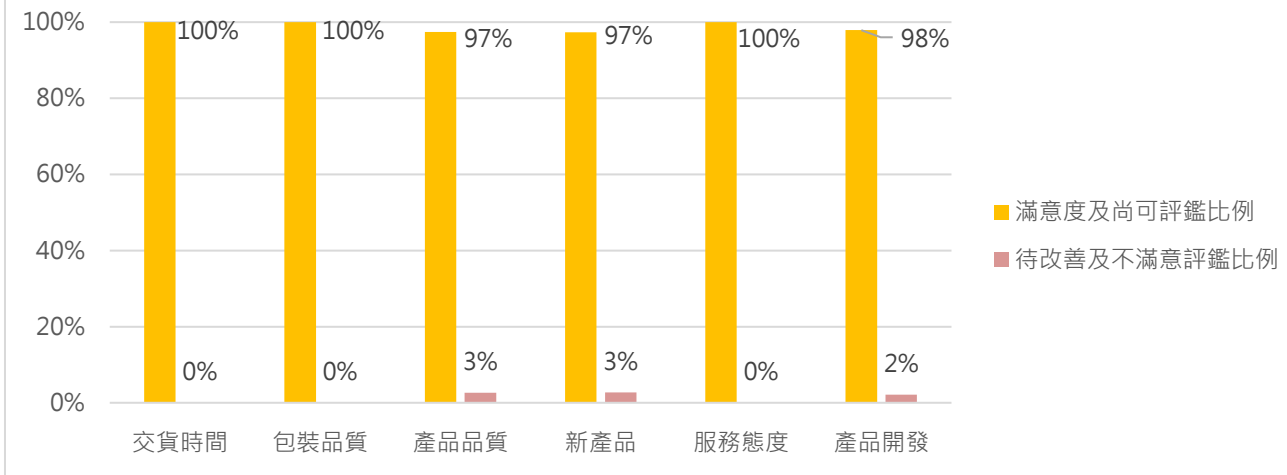
企業的客戶滿意度可決定企業存在的價值。我們都知道客戶的意見，對於企業的永續經營，扮演著很重要的角色，想了解滿意度及意見的最好方式，就是直接面對詢問客戶。

双邦公司以顧客至上導向建立內部品質與服務管理系統，並提供即時性與在地化的客戶服務。此外，持續調查與分析客戶滿意度，作為持續改善的基礎，致力於產品與服務能夠提供給客戶最佳價值。本公司為了加強服務與提供最佳品質的產品給我們的顧客，每年進行兩次客戶滿意度調查，以掌握是否符合顧客要求，做為持續改善的依據。客戶所提供的各項寶貴建議對於提升公司整體的競爭力有很大的助益。調查內容包括：交貨時間、包裝品質、產品品質、產品價格、服務態度、產品開發等。問卷之滿意度分為四等量表：滿意、尚可、待改進、不滿意。調查整體滿意度分數落在信賴水平95%以下或客戶有不滿意的項目，將進行檢討追蹤及研擬改善對策。2016年本公司的客戶滿意度調查對象，係針對各事業部前二十大客戶進行調查。

2016年客戶整體滿意度調查結果，高分子事業部及塗佈事業部皆達到99%以上的滿意度，TPU事業部滿意度亦達97.0%。綜合評鑑部分，交貨時間、包裝品質及服務態度項目更高達100%滿意度，更突顯双邦公司在服務為本，顧客至上的經營努力受到所有客戶的認同及讚賞。

至於在產品品質及產品開發等項目上，客戶有較多的建議與期許，針對客戶滿意度調查評分較低項目研擬了改善對策：在生產面加強生產單位對於產品品質的管控，及研發單位持續進行產品缺失的修正；在業務面也提高與客戶互動的頻率，即時回饋客戶的需求與開發人員。

2016客戶整體滿意度調查分析表



備註：整合總公司各事業部問卷結果，並將結果統合為滿意/尚可，以及待改善/不滿意正負兩項結果呈現，本次問卷調查有效樣本117件。

產品標示

本公司90%的產品均是直接外銷或間接外銷，為了避免誤觸國外的法律造成客戶的困擾，與客戶交易前都會與之確認出貨的國別，並查驗當地政府的相關法令規定，於標籤上註記清楚。



◆ 金屬腐蝕物



◆ 警告



◆ 呼吸道過敏物質
◆ 致癌物質
◆ 吸入性危害物質



◆ 急毒性物質



◆ 水環境之危害物質

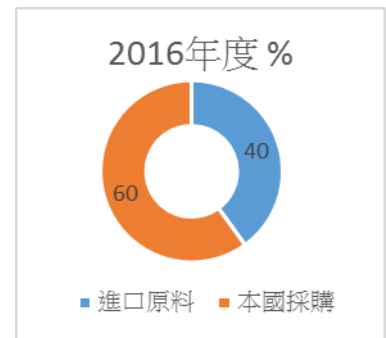
客戶資料保護

對於客戶的隱私權本公司相當的重視並與多家跨國企業簽定有保密協定，截至目前為止並無遭受到客戶投訴有侵犯到顧客隱私權或遺失顧客資料等情事發生。

2.3 供應鏈管理

在地採購與供應鏈特性

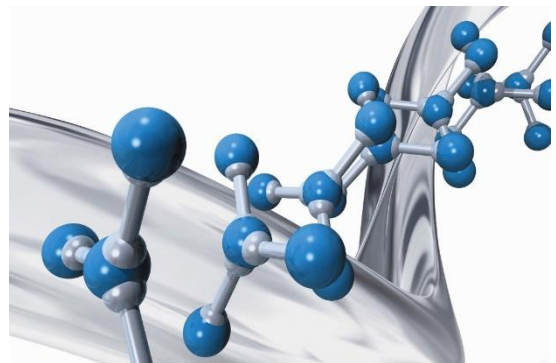
隨著各方環保意識抬頭，雙邦公司本著，『力盡己責，響應環保』之精神，原物料的購入，以環保材料為首選，更提倡本地採購，採用多數國內產製品及綠色產品。同時也為了與客戶保持良好的互動，及滿足客戶需求，與客戶配合開發尋找全球各項適用原料，共同提升品質，共創雙贏。環保原料取得方面，為雙邦公司購入原料選擇項目中，重要指標性服務之一，購入的原料，皆以符合歐盟RoHS、REACH、bluesign、ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001...等國際法規，為優先採購方向。以及多項在台灣適用性高的相關環保規定，也是雙邦公司不斷努力取得的目標，藉此為地球盡一份心力。



在地的採購量來看，今年是略為較去年少約10%，主要是取決於當年度接單的型態不同，但軸心不變，未來仍是以在地的品項為優先擇取。

供應商評鑑

在供應商的管理方面：為了實踐雙邦公司顧客滿意，永續經營的理念，供應商原物料供應的穩定性，更是相對重要。雙邦公司的供應商管理架構可分為主要四大部份：「一般供應商的選擇」、「原料供應商的選擇」、「單一供應商的管理」及「供應商的考核」。



- 1、一般供應商的選擇：供應商的開發，以通過ISO 9001認證，或其它相關產品認證者，為優先擇取對象，再經由品質的審查或試用產品，來判定是否為合格供應商。
- 2、原料供應商的選擇：除了通過ISO 9001認證外，則以樣品的試用，是否被核可為主，僅有通過樣品測試的原料供應商才可進行交易，再購入小量做第二階段的測試，若為特殊材料的取得，則會與原料供應商簽核保密協定。以2016年為例，共有119項新項原料經多次樣品測試有69項原料通過測試，而成為合格供應原料。
- 3、單一供應商的管理：將單一供應商列為考核評估的對象之一，是絕對的風險考量必要性之一，雙邦公司採每半年做稽核評估，更做隨機的實地訪查，以降低因單一供應而產生的風險，並藉機了解該供應商的經營是否穩固的進行中；雙邦公司也積極的導入

· 每一項原物料皆有第二家以上的供應商，避免因自然災害或非人為因素，而影響到料件的供應。同時也會進行該供應商針對工安環保的重視程度評估，以降低因人為的管理疏失而提高風險等級。以2016年為例，單一供應商，經考核的總數量有25家，全數通過考核。

4、供應商的考核：双邦公司在每半年會進行供應商的考核，考核方式採取以內部相關流程單位的評比為主，各個單位針對自己單位與該料件的相關業務關聯性，進行扣分，以利採購人員作為未來選用的參考，通過評核之供應商，為下半年度繼續進行交易的參考，以確保品質及交期的穩定性。以2016年為例，以交易金額之前10大為考核的總數量，共有10家，全數通過考核。

3 環境保護

3.1 污染防制

双邦公司實施ISO14001環境管理系統，遵循下述環境政策：

- 1.符合政府環保法規與其他相關的需求
- 2.進行持續改善及預防再發生污染
- 3.有效建立與貫徹實行環境管理系統
- 4.藉由教育訓練強化員工環境保護意識
- 5.加強內外部溝通，推展環境保護理念

有害物質管理

双邦公司為了達成材料選用對環境友善之目標、符合國際法規及客戶規範之要求，嚴格要求供應商，針對管制性之有害化學物質，運輸過程均須符合政府法規環保及安全要求，避免汙染環境；另外，依法令規定，双邦公司使用、貯存列管之有害化學物質，訂定有管理準則(如毒性化學物質管理辦法、危害通識計畫書)，其管理事項摘要：



- 危害性化學品清單，列出所有使用(及儲存)之危害物質及地點。



- 適當的危害警告標誌。



- 容器、包裝需符合GHS規範。



- 備有安全資料表。

- 逐日填寫運作紀錄 (逐日執行庫存更新)。

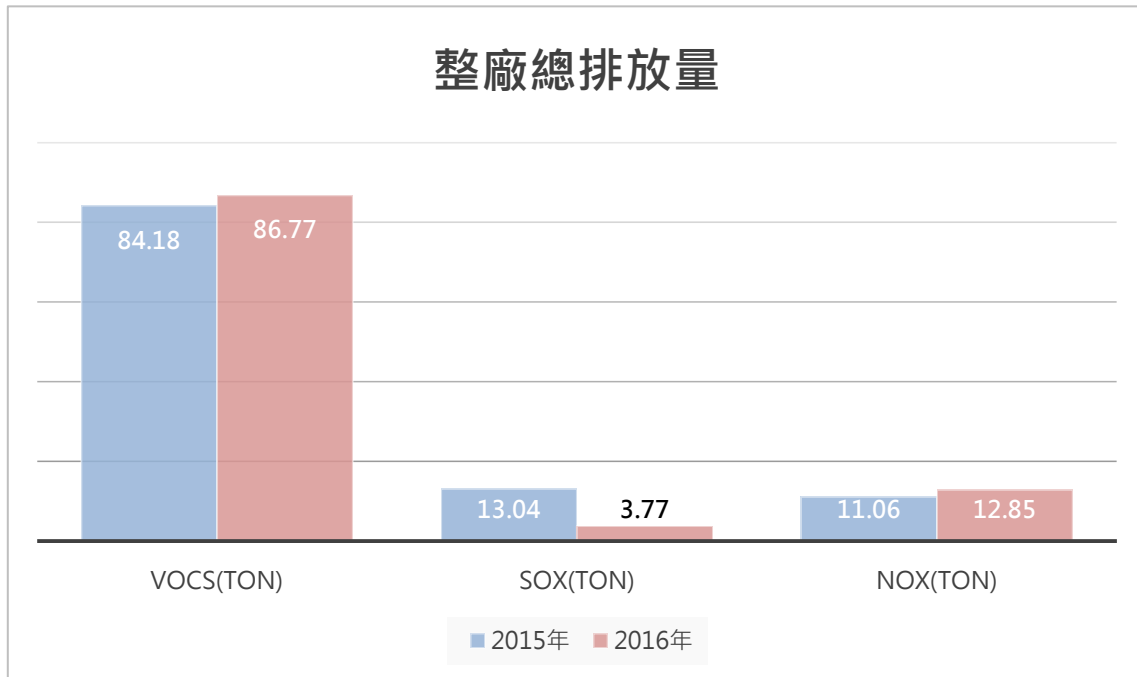
- 專櫃貯存並上鎖。



空氣污染防治管理

為持續減少空氣污染物排放量，雙邦公司均依照法規要求裝設固定污染源防制設備，並定期進行檢測各類空氣污染物質排放量，以確保所排放之空氣污染物符合法規規範。

2015、2016年雙邦公司揮發性有機物、硫氧化物、氮氧化物之排放量如下所標示：

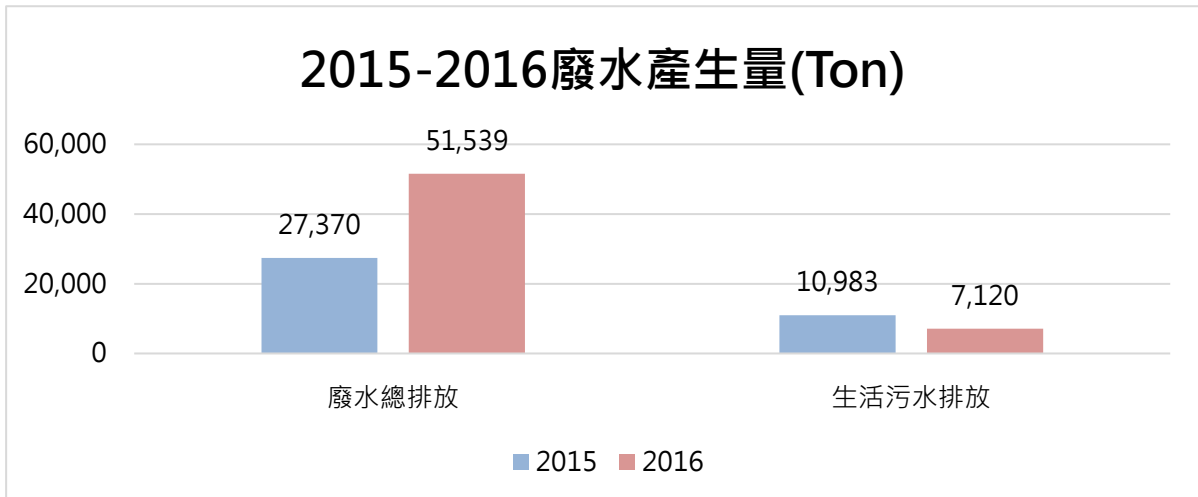


註：2016年相較於2015年的硫氧化物下降的主因為採用品質較佳的煤炭所致

廢水排放管理

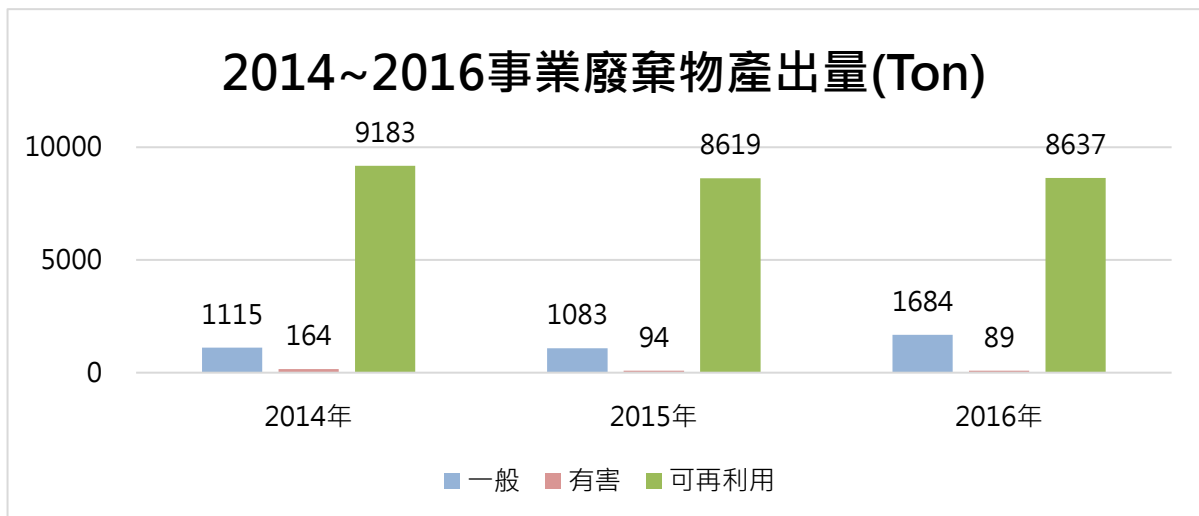
雙邦公司所產生之廢水，有來自於生活污水及製程廢水，故建置一套廢水處理設備，將高濃度化學需氧量(COD)、高pH值之製程廢水進行兩階段處理，透過化學處理法及生物處理法，以符合工業區污水處理場之污水下水道納管標準(COD<800mg/l、SS<400mg/l...)之要求後始能排放。雙邦公司排放之廢水，水質均符合主管機關之規範，對於生態環境並無顯著衝擊。

2016年廢水處理量較2015年增加24,169噸，主要為客戶要求提昇產品純度，變更製程，增加水洗次數，導致廢水量增加。未來雙邦公司仍將致力於製程改善，以期減少廢水排放量。



廢棄物產生管理

廢棄物的產出管理包括分類、儲存、清除與處理。双邦公司將事業廢棄物分類收集後，委託合格清理業者及處理業者，進行清除處理或資源回收再利用。為加強廢棄物減廢及資源回收再利用，除每月有固定的跨部門巡廠，並於每半年的全員月會中對員工進行教育訓練紮根。



環保裁罰事件

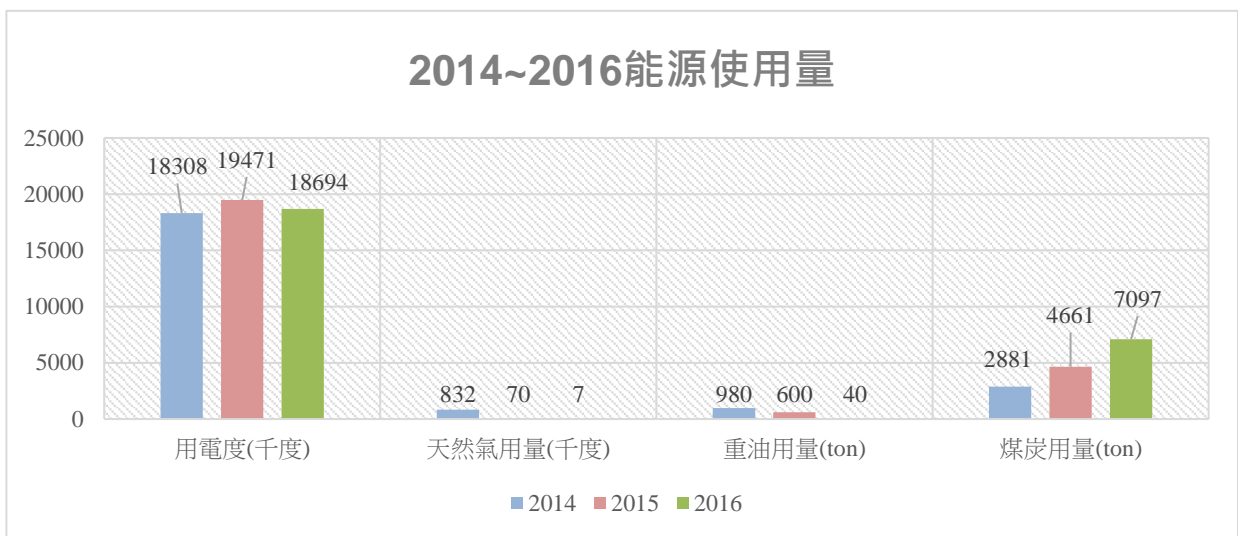
双邦公司曾於2016年度，遭南投縣環保局罰款10萬元1次，主要係依據「聚氨基甲酸酯合成皮業揮發性有機物空氣污染及管制排放標準」第6條第7款規定：「防治設備處理前後之二甲基甲醯胺濃度、排放量，每年至少需檢測一次」，公司因未執行該定期檢測作業，被處以10萬元及環境講習2小時，未來將加強人員訓練，防止相關事項再發生。

3.2 節能減碳

能源使用量(水、電、油、氣)

双邦公司所使用的能源包含電、天然氣、重油及煤碳，自2014年3月起，為降低製造成本，已逐漸使用煤炭取代天然氣做為生產線主要能量的來源。雖然使用對於環境污染性較高的煤炭做為能源使用，但双邦公司同時增加防制污染設備，並且定期進行進行相關的檢測，期將使用煤炭對於環境的衝擊降至最低。

兩廠對於能源使用的狀況如下所示：



能源密集度

一廠能源密集度

年度	項目	電	煤炭
2015年	密集度	2.75(千度/萬碼)	1.21(噸/萬碼)
	用量	9,346,000(度)	4,116(噸)
2016年	密集度	2.33(千度/萬碼)	1.27(噸/萬碼)
	用量	9,194,600(度)	5,024(噸)

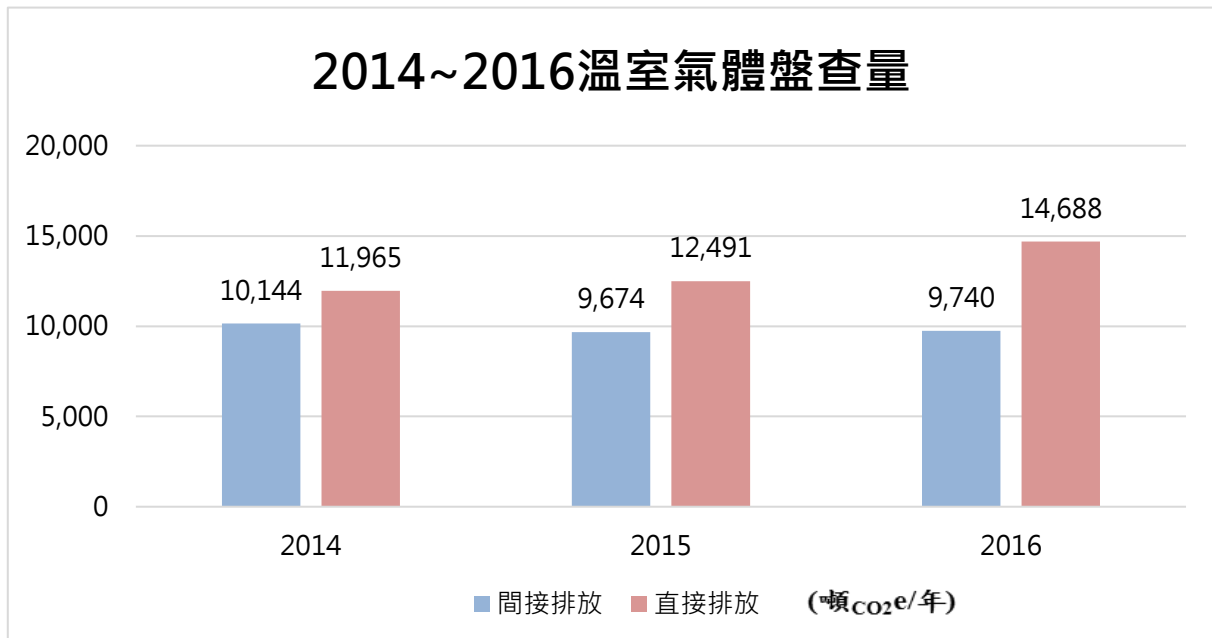
二廠能源密集度

年度	項目	電	重油(註)	煤炭
2015年	密集度	0.70(千度/噸)	0.05(公秉/噸)	0.05(噸/噸)
	用量	9,221,800(度)	600(公秉)	540(噸)
2016年	密集度	0.80(千度/噸)	0.003(公秉/噸)	0.18(噸/噸)
	用量	9,499,800(度)	40(公秉)	2073(噸)

(註)：2016年改使用煤炭，重油使用下降

溫室氣體

受到氣候變遷全球暖化的影響，有效控制溫室氣體是地球上每一份子的責任。双邦公司自行盤查工廠溫室氣體產出源，並換算為 CO₂排放量，三年度的比較如下所示。溫室氣體盤查量2014年起直接排放上有大幅度的增長，主要係因將製程熱源供應改由燃煤所致。為降低使用燃煤對環境的空污衝擊，双邦公司建置了防制污染設施，並定期實施檢測空污排放。



節能減碳方案

双邦公司每年配合能源申報計畫，均會進行兩廠的節能計畫，在2016年，双邦公司的節能計畫如下：

能源行動計畫名稱	計畫內容	成果
調整空壓機壓力設定	新評估製程單位所需壓力，依製程要求，調降供給現場使用的空壓機壓力，並減少空壓損失	節能量 58,814 度電/年 省碳量 31,053 CO ₂ e/年
鍋爐熱回收減少用電	假日因為現場休息，唯有烘箱在保溫原料，利用鍋爐停機後之高熱餘溫，僅供給烘箱做保溫動作，減少電熱加熱器使用	節能量 72,380 度電/年 省碳量 38,216 CO ₂ e/年

環保成本

双邦公司2016全年度的環保成本約38,976千元，各類的環保支出費用包含：水污染防治、一般事業廢棄物處理、空氣污染防治、土壤及地下水污染防治、有害事業廢棄物處理及其他。相關支出說明如下所示：

單位：新台幣千元

項目	說明	2016年費用	百分比 (%)
水污染防治	廢污水收集、處理、排放、相關設備維修支出	7,379	18.94%
一般事業廢棄物	涵蓋廢棄物回收再利用、委外處理等相關費用	4,948	12.70%
空氣污染防治	空氣污染物產出原收集、處理、排放、相關設備維修支出	4,866	12.49%
土壤及地下水污染防治	防制土壤及地下水污染之相關設備維修支出	36	0.09%
有害事業廢棄物	涵蓋有害廢棄物委外處理等相關費用	1,041	2.67%
其他	環保活動的折舊、行政成本等支出	20,694	53.11%
合計		38,967	100.00%

3.3 綠色生產

高機能性紡織品為台灣紡織業的重要領域，其中又以透溼防水布為相對技術較成熟的部分；双邦公司為台灣生產此類高機能性透溼防水布的領導廠商，亦擁有聚氨基甲酸酯(PU)的生產線，可藉由自行設計及生產的樹脂原料，達到各種高機能性的加工需求。双邦公司

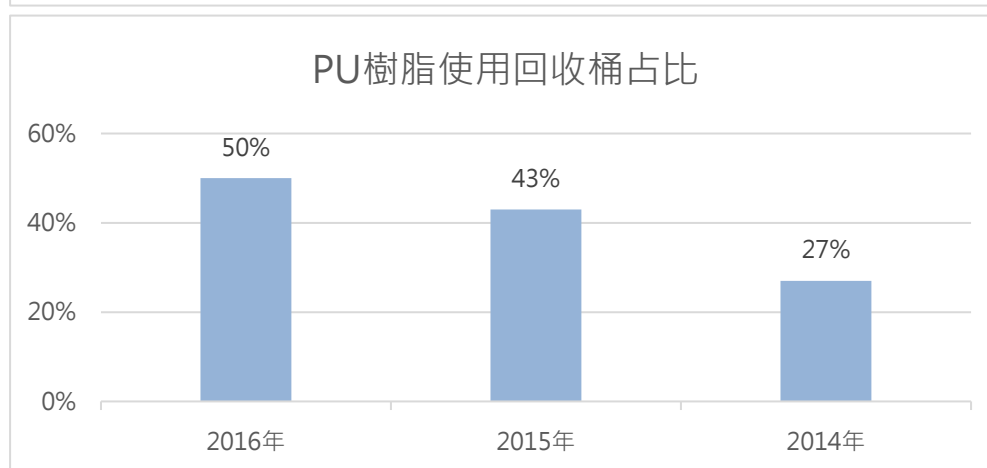
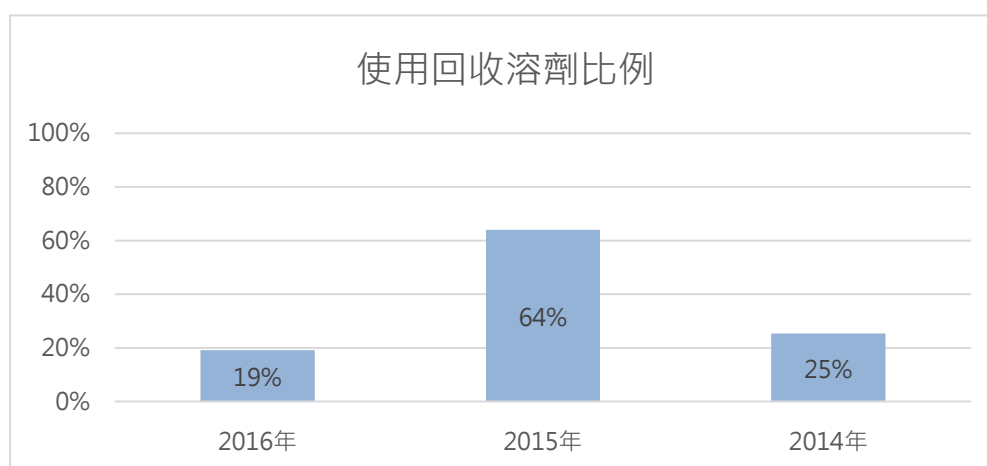
體認到化學品的製造常伴隨著耗能、汙染及廢棄物，在對自然環境、生態資源的最小影響考慮下，致力於產品及製程的改善。例如以環保、生質原料來取代舊有材料，來避免石化原料的過度依賴以及對人體健康的危害；製程的改善及老舊設備汰換可降低不良率及減廢，加裝溶劑回收設備以降低空氣中逸散比例；使用可再生原料包裝可降低廢棄物量等。

近年來，双邦公司基於重視環保及擔負社會責任的理念，除了ISO 9001之外，已陸續取得ISO 14001、Bluesign(藍色標誌)、Oeko-tex(環保紡織品)等國際環保認證，並致力於開發對人體及生態衝擊最小的綠色產品及製程，減少對環境的衝擊；同時透過定期第三方檢測單位進行作業環境檢測，確保符合法規準則。

回收再利用

双邦公司基於環境保護理念，致力於減少廢氣排放量及降低溶劑採購量，於廠內裝設大型溶劑回收系統，並將回收之溶劑再利用，以達到降低環境衝擊之目的；另一方面，部分包裝材料改用可重複使用之不銹鋼槽裝填，大幅減少50GL鐵桶之消耗使用，進而減少資源浪費及環境衝擊。

2016年因產品組合及成本考量，使用回收溶劑比率下降。



註：PU樹脂使用回收桶比例持續成長

綠色產品設計

1. 定時關注目前各項環保標準如 REACH、RoHS、Bluesign 規範等，隨時更新禁用物資資訊，將屬於清單內的原、物料更換成清單外對人體及環境友善的原料；研發流程管理程序書亦將禁用物質清單的更新列入流程，新產品的開發必須使用非清單之原料。
2. 開發新環保產品以取代現有產品，降低產品對環境之衝擊：
 - (1)水性樹脂：樹脂產品中不使用溶劑，改用水為溶劑，於加工時可改善溶劑型產品不易回收，且容易溢散於空氣中造成空汙的問題；目前已開發數種不同用途之水性樹脂。
 - (2)熱可塑性聚氨酯樹脂：生產過程中完全不使用溶劑，改以溫度及壓力催化反應及塑型，直接產出樹脂粒，可以用於後端押出或吹膜等加工應用。
 - (3)使用生質材料：使用生質材料(來源為農作物)為原料，取代部分石化原料(來源為石油)，減少對石油原料的需求。
 - (4)無氟撥水加工技術：布類塗佈加工時所使用的撥水劑改為無氟產品，改善對臭氧層的破壞。

顧客健康和 safety 而進行衝擊評估類別	衝擊影響因子	主要產品符合性百分比
RoHS	Pb、Cd、Hg、Cr6+、PBB、PBDE	100%
REACH	高度關注物質(SHVC)	85%
bluesign	標準物質清單(BSSL)	85%
無溶劑產品	有機溶劑	10%
無氟產品	已列為 2017 年度衝擊評估項目及目標	

產品永續管理

双邦公司透過產品設計、製程改善、供應鏈管理、售後服務等層面，整體性的減少對環境的衝擊，加強對社區及環境的影響力，並承擔對環境保護的責任，進而達成永續發展的目的。透過與客戶、產業界、供應鏈的互相合作，持續提升環境管理績效及永續發展。

3.4 安全運輸管理與緊急應變措施

双邦公司因應不同的毒性化學物質特性，訂有危害預防及應變計畫並經南投縣政府核備，針對應變器材、及偵測設備警報及緊急應變措施等明確規範。為了確保緊急應變設備之維護保養已列入日常自動檢查作業，如消防設備檢查表、偵測與警報設備檢查表等各式自動檢查表，且於檢查表中說明檢查要點、檢查頻率，以期各防護用具及設備皆能保持在最佳

狀況。另對於偵測與警報設備則每年定期委外辦理檢測。

双邦公司毒性化學物運送時，對於運送工具及放置、裝卸場所等明顯位置，均依照行政院勞工委員會「危險物及有害物通識規則」之樣式標示。另依道路交通安全規則第八十四條規定，裝載危險物品車輛左右兩側或後方應設置危險物品標誌及標示牌，危險物品標誌及標示牌應以反光材料製作，運輸過程中應不致變形、磨損、褪色及剝落等現象而能辨識清楚。

災害防救訓練、演練及教育宣導

事故的發生常造成人員之傷亡、附近居民之健康危害及財產之損失，為避免事故之再次發生，需記取慘痛代價所換取的經驗。双邦公司為預防特定化學物質之漏洩引起之危害，對置有該等設備之作業場所有關人員，應定期或隨時舉辦避難訓練，以維勞工及大眾之安全與健康。每年檢討緊急應變計劃，以切合實際。双邦公司人員訓練主要乃透過工廠年訓練計畫按年實施來達成。其內容涵蓋各種環保工安法規、安全工作程序等。另外尚含有關全廠之人員訓練計畫如緊急處置狀況、新添購設備器材之操作維護訓練等。有關人員之訓練設置，無預警測試每年至少二次，整體演習每年至少一次。

双邦公司每年均配合主管機關辦理各等級之災害防救訓練及演練，以及依照使用之毒化物種類不同而組成之毒災區域聯防組織；因應毒化物種類及應變處理方式不同，各組織將每年與環保局與中區毒災應變中心之應變隊辦理小組組訓，並參與全國毒災聯防組織每年定期毒災演練，來提高相關公共事業災害防救訓練。



緊急事故演練內容

1.內部演練

演練時間	緊急事故演練項目	演練相片	
2016.02.02	模擬毒化物洩漏及消防設備練習		
2016.08.05	模擬毒化災事故發生時之緊急應變小組工作練習		

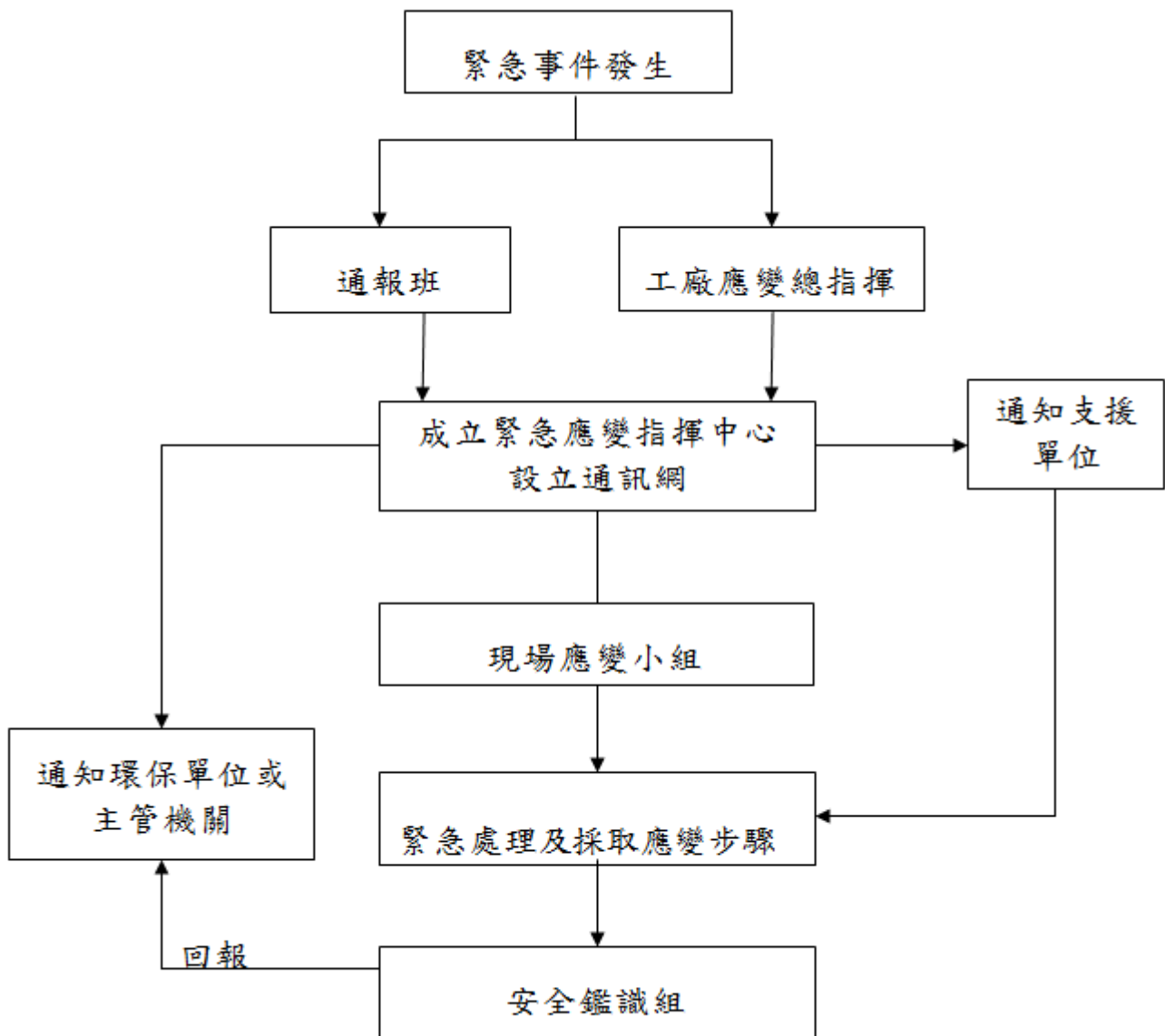
2.外部演練

演練時間	緊急事故演練項目	演練相片	
2016.03.24	民安2號演習 (全國重大災害聯合演練)		

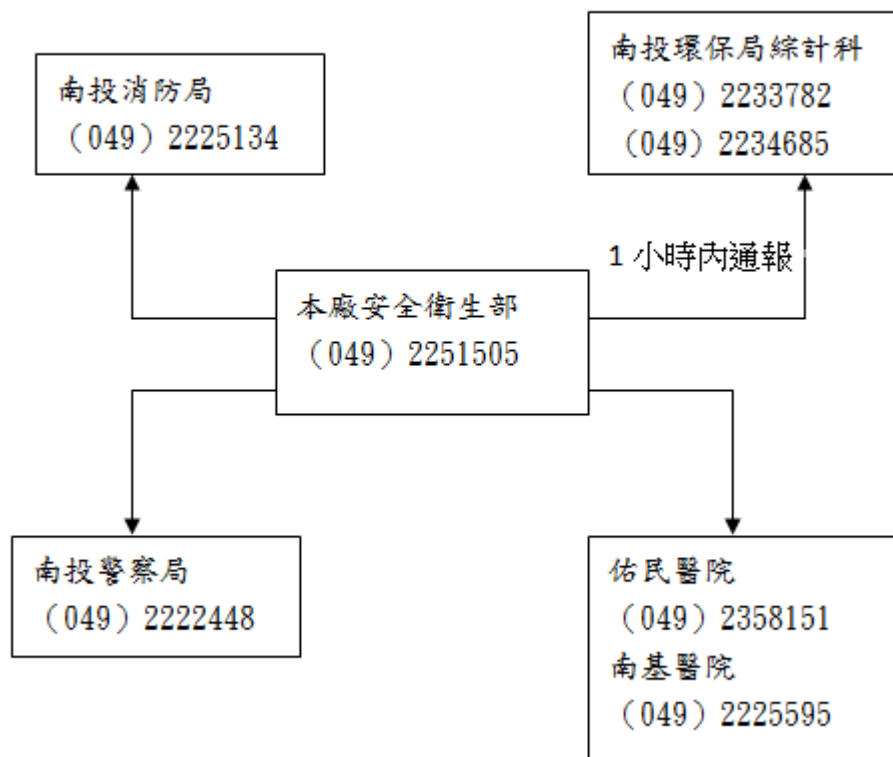
緊急狀況通報

通報系統、應變任務編組與外界支援方式：應於事故發生後1小時通知環保單位或主管機關

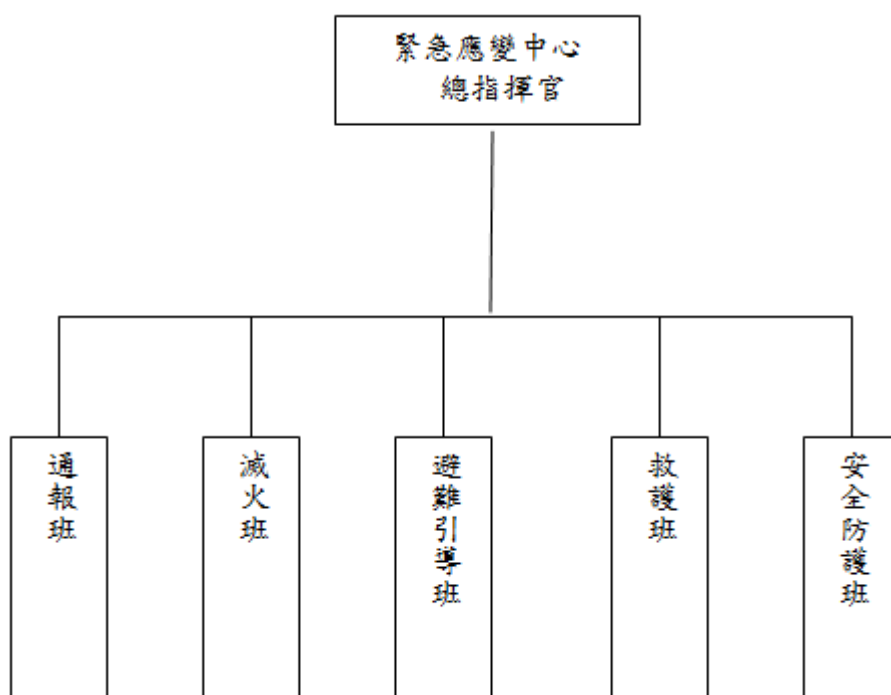
1. 內部通報系統



2. 外部通報系統



3. 公司緊急應變組織架構



4 員工照顧

4.1 員工結構

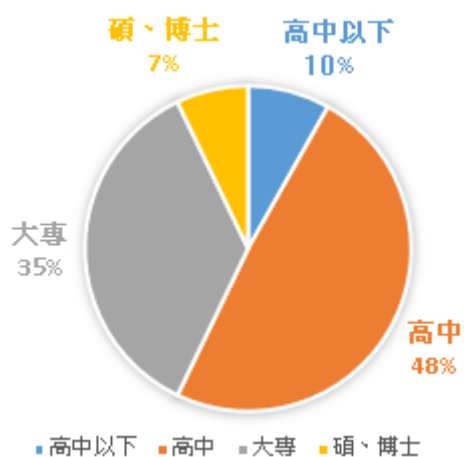
双邦公司2016年員工總人數250人(不含外籍員工72人)，由於受到產業別與製程操作的限制，男性員工為238人佔員工總人數74%，女性員工為84人，佔員工總人數約26%。

在學歷分佈上，公司內擁有碩博士學歷者佔7%，大專學歷者佔35%，高中學歷佔48%，高中以下10%。

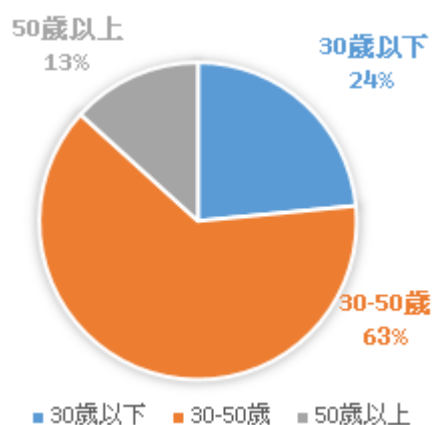
双邦公司抱持深耕台灣的信念，永續經營，成立27年來，員工認同公司經營理念，願意與公司一同打拼，年資超過10年者有27%；99%員工均為正式員工，且85%為南投當地員工，本地員工擔任主管職佔全體員工22%。

双邦公司員工平均年齡38歲，30歲以下員工24%，30-50歲員工佔全體員工63%，50歲以上員工13%。

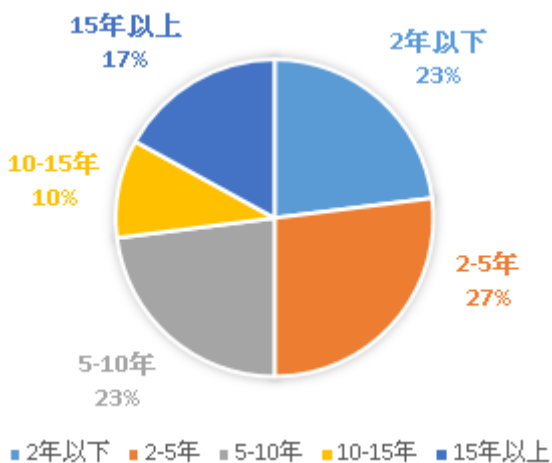
學歷分布



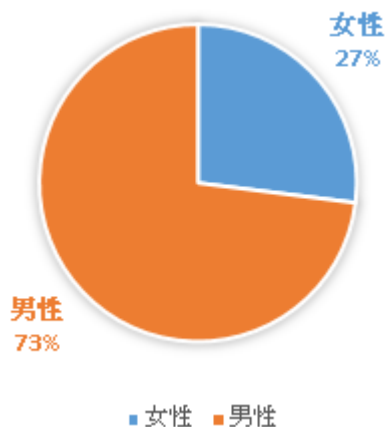
年齡

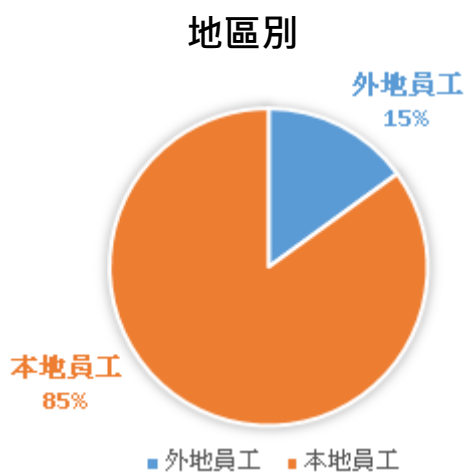
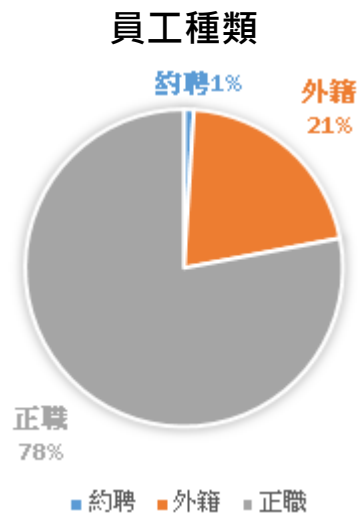
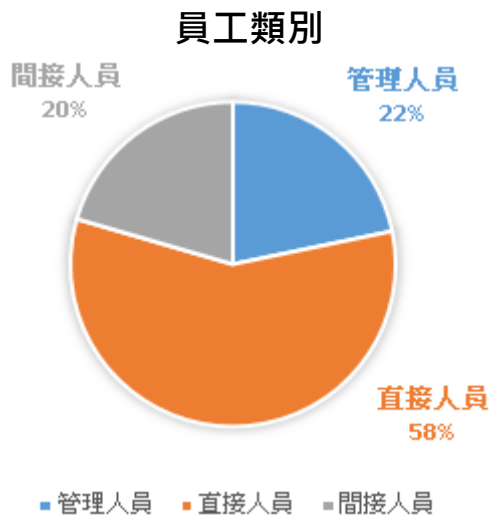


年資



性別





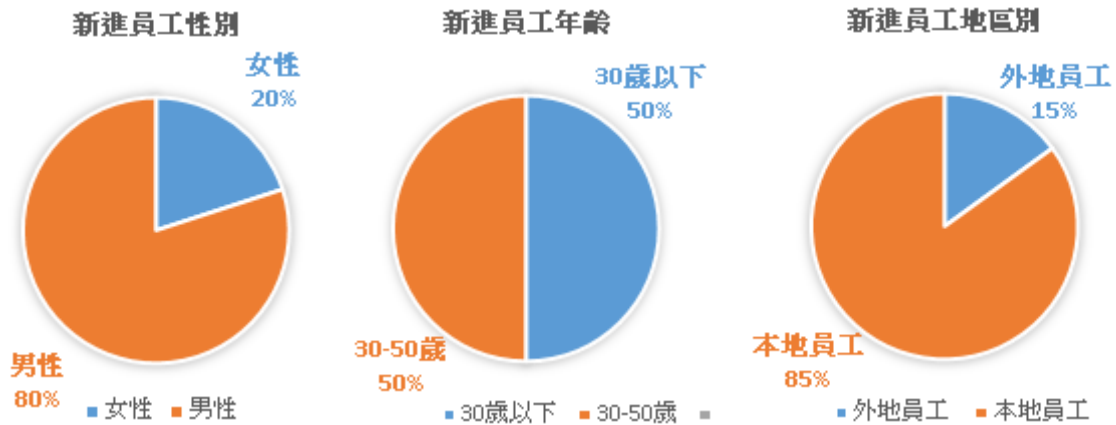
員工聘雇狀況

双邦公司未雇用15歲以下之童工。對於各項勞務條件之變更，均依照勞基法規定辦理。双邦公司依據「職業安全衛生管理辦法」規定，勞工代表佔職業安全衛生委員會委員人數三分之一以上。

双邦公司本於取之於社會，用之於社會，任用3位身心障礙員工，高於政府身心障礙者權益保障法規定人數，同時對於該員工並無差別待遇，讓每位員工能在其單位上發揮其專長，貢獻一己之力。

新進員工

双邦公司以適才適任原則招募新人，並有完善的職前教育及在職訓練，培育新人使其快速融入工作環境。2016年男性新進員工為44人，女性員工為11人。



4.2 員工福利

員工權益

双邦公司遵守勞基法、性別工作平等法、就業服務法、性騷擾防制與申訴等相關法令規定，除員工加入勞保、健保、享有生理假、育嬰假、家庭照顧假等各項休假權益外，並且實施員工退休管理辦法，按新舊制員工提撥退休金，資深員工領取紀念金幣，以表彰其對公司長期貢獻。

双邦公司重視勞資關係，每季召開勞資協調會議，透過會議協調勞資問題，促進勞資雙方合作；並設置意見箱讓員工隨時能將其寶貴意見投入，由專人負責回應；此外每半年舉辦全體員工月會，讓員工了解公司經營狀況、重大政策與發展並宣導職業安全教育、性騷擾防制與申訴等規定；並安排双向溝通時間，讓員工有機會發表意見，建立暢通的員工溝通管道，確保員工權益。2016年申訴案件為0。

退休制度

双邦公司依勞基法規定成立「勞工退休準備金監督委員會」，並按月提撥退休準備金於台灣銀行帳戶，員工符合退休條件者，依其服務年資計算退休金基數，核發退休金；符合勞退新制員工，双邦公司依法按月提撥6%退休金匯入個人帳戶。

薪酬福利

双邦公司提供員工完整的薪資、獎金、紅利及福利制度，讓每位員工能在工作崗位上貢獻一己之力。相關福利措施包括：勞保、健保、團保、發給三節獎金、生產獎金、年終獎金等。每年定期辦理員工健康檢查，並提供員工宿舍給外地員工居住，另成立職工福利委員會提供員工結婚、生育、旅遊、傷病、死亡等補助。

員工育嬰假

2016年度 育嬰員工情形	男性	女性	總計
A.休育嬰假之員工數	1	1	2
B.育嬰假結束即復職之員工數	0	1	1
C.育嬰假結束續申請留職停薪之員工數	0	0	0
D.育嬰假結束離職之員工數	0	0	0
復職率(%)註1	0	100	100
留任率(%)註2	0	100	100

註1：復職率=育嬰假後實際復職的員工總數/育嬰假後應該復職的員工總數*100

註2：留任率=休完育嬰假復職後12個月仍在職的員工總數/上個報告期間內育嬰假後復職的員工總數*100

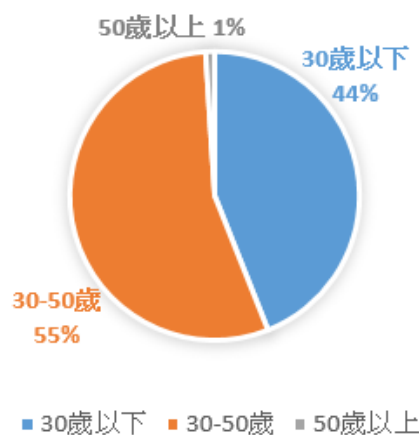
離職率

2016年員工離職率27.33%，其中以30~50歲離職率最高，合計離職人數88人。

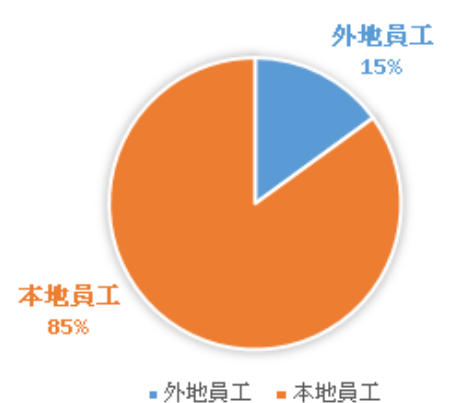
離職員工性別



離職員工年齡



離職員工地區別



4.3 教育訓練

人才是公司重要的資產，本公司建置完整的員工教育訓練制度，培養員工必要的知識及技能。每年由各單位提出訓練需求，做為擬定教育訓練計劃及課程之依據。

2016全年共計辦理662人次，共計3,110小時的教育訓練，包含新進人員教育訓練、內部教育訓練及外部教育訓練。

2016年訓練時數統計表

2016	男			女		
	管理職	直接人員	間接人員	管理職	直接人員	間接人員
訓練時數(小時)	587	1,254	305	201	536	227
平均時數(小時)	4	6	4	3	4	4



4.4 安全防護

同仁的身心健康，是維繫公司生產力的重點。本公司在作業場所推行環境5S，每年實施員工健康檢查、定期舉辦緊急應變演練及參與各區聯防、制定緊急應變計畫書、防災計畫書、防護計畫書等，定期召開勞工安全衛生會議，藉以防止意外事故發生，使職業傷害率降至最低。

職災申報工時

年度	總工作日數	總經歷工時	總損失工作日數		
			男	女	合計
2014年	79,870	638,960	55	35	90
2015年	77,945	623,560	13	2	15
2016年	75,569	604,552	60	0	0

工傷事故統計

	2014年			2015年			2016年		
	男生	女生	合計	男生	女生	合計	男生	女生	合計
傷害率(IR)	0.94	0.31	1.25	0.32	0	0.32	0.33	0	0.33
損工率(LDR)	17.22	10.96	28.17	4.17	0.64	4.81	19.85	0	19.85
缺勤率(AR)%	0.38%	0.20%	0.58%	0.46%	0.31%	0.77%	0%	0%	0%

備註：

傷害率(IR)=(失能傷害人次/總工作時數)*200,000

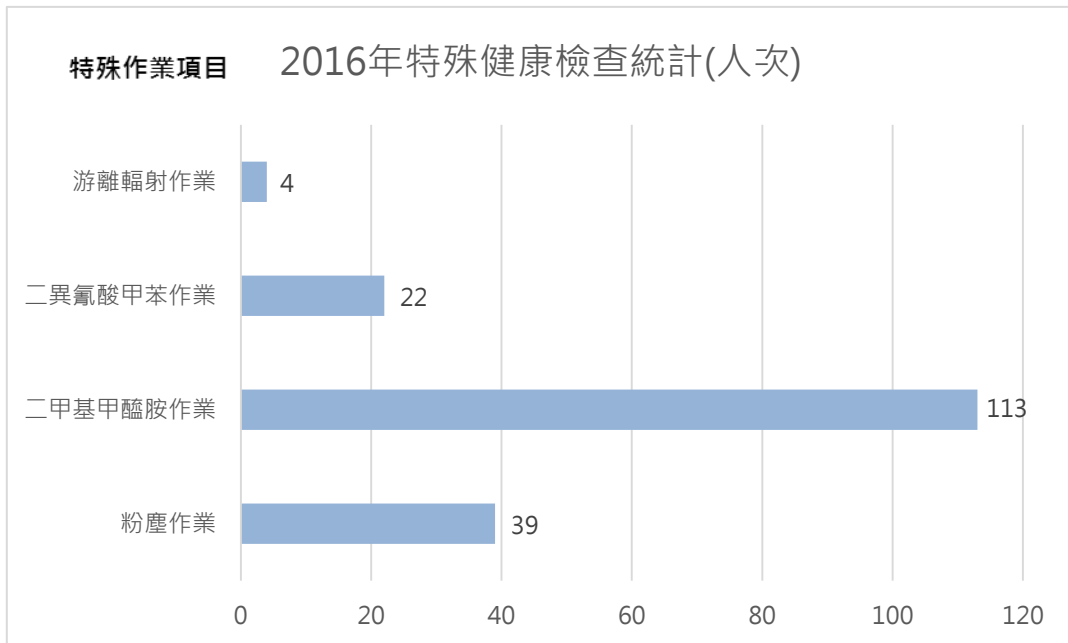
損工率(LDR)=(失能傷害的總損失日數/總工作時數)*200,000

缺勤率(AR)%=(總缺勤日數/總工作日數)*100%

特殊健檢項目

双邦公司每年安排員工健康檢查（一般檢查及特殊檢查）以及依照職業安全衛生法相關規定進行作業環境測定，以提供給同仁健康衛生之工作環境，並進一步強化健康管理統計分析能力，有效運用作為員工健康管理之依據。

平日對於各項不同作業環境之人員，公司提供不同類型防護具供同仁配戴，其防護具包含護目鏡、防毒面具、耳塞、手套、安全鞋等，以保障同仁作業時的健康保護。



4.5 活動成果

員工旅遊

双邦公司鼓勵員工從事正常休閒活動、調劑身心、抒解工作壓力，2016年9月職福會舉辦溪頭員工旅遊，全體員工熱情參與，留下美好的回憶。



尾牙

双邦公司感謝每一位員工的付出，每年年終都會舉辦尾牙，犒賞員工一年來的辛勞，會中由同仁擔任主持人，並舉辦員工才藝表演及摸彩活動，大家一起慶祝。



5 社會回饋

5.1 社會捐助

双邦公司為善盡社會責任，回饋社會。博幼基金會秉持「不能讓窮孩子落入永遠的貧困」的理念，服務對象鎖定：「窮孩子」；深信「窮困孩子的唯一希望來自教育」的想法，服務主軸定為：「課業輔導」；致力「讓知識帶希望回家」的願景，達到：「提升窮孩子未來的競爭力」的目標。双邦公司藉由捐贈博幼基金會幫助弱勢兒童提昇知識學習力，增加未來的競爭力。

有陽光的地方，就有愛！有需要的地方，就有陽光！創會 32 年的陽光，以全方位服務為顏損及燒傷者重建環境、身體心理與社會功能，維護其尊嚴與人權。專注於顏面損傷及燒傷者的關懷與服務，為受傷朋友們在生理、心理與職能重建的需求上逐步拓展到全方位的專業服務，奠定了厚實的服務根基。双邦公司認同陽光基金會的宗旨，自 2015 年起捐款陽光基金會，希望能幫助顏損及燒傷者早日重返社會。

節日挑選喜憨兒月餅為贈送客戶禮品，喜憨兒烘焙坊以追求喜憨兒生命的尊嚴與喜悅為使命，以終生教育、終生照顧為願景，以自立自強為目標，訓練喜憨兒；不只給他們釣竿，更要帶領憨兒到有魚的地方。双邦公司認同此理念，每年都會訂購喜憨兒月餅贈送客戶。每年年底，公司同仁會參加華山基金會舉辦之老人送年菜活動，發揮大家的愛心共襄盛舉，溫暖獨居老人的心。

另，双邦公司對於符合因天然災害、意外事故、重病、死亡或家庭變故，致生活一時陷入困境之員工及其二親等親屬，發揮人飢己飢，人飢己飢 人溺己溺之精神，給予急難救助。

5.2 捐血活動

2016 年 5 月，双邦公司邀請南崗工業區廠商，共同舉辦捐血活動，募集大家的愛心，嚮應公益，當日募集超過 100 袋血，員工反應熱烈。未來會繼續舉辦此種有意義的活動，把愛傳出去。



6 附錄

G4對照表

考量面	指標編號	指標內容	對應章節	補充說明
一般標準				
策略分析	G4-1	組織最高決策者對於永續性與策略之相關聲明	經營者的話	
	G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	1.4.4	
組織概況	G4-3	組織名稱	1.1	
	G4-4	主要品牌、產品與服務	1.1	
	G4-5	組織總部所在位置	1.1.1	
	G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	1.1.1	
	G4-7	所有權的性質與法律形式	編輯方針	
	G4-8	組織所提供服務的市場	1.1	
	G4-9	組織規模	1.1/4.1	
	G4-10	員工總數	4.1	
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	-	本公司無此情形
	G4-12	描述組織的供應鏈	2.3	
	G4-13	組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	-	本公司無重大變化
	G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	1.3/1.4.4	
	G4-15	組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	—	本公司未簽署外部規章、原則或其他倡議
	G4-16	參與的公協會(如產業公協會)和國家或國際性倡議組織的會員資格	1.1.2	
鑑別重大考量面與邊界	G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	1.1.1	
	G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	1.5	
	G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別	1.5	

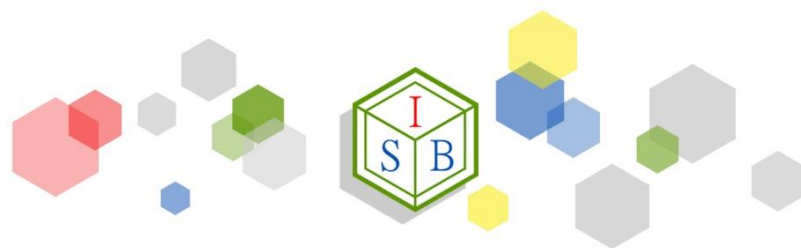
考量面	指標編號	指標內容	對應章節	補充說明
		出的重大考量面		
	G4-20	說明組織內部在考量面上的邊界	1.5	
	G4-21	說明組織外部在考量面上的邊界	1.5	
	G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	—	無此情形
	G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	編輯方針	
利害關係人 議合	G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	1.5	
	G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	1.5	
	G4-26	說明與利害關係人議合的方式	1.5	
	G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項	1.5	
報告書基本資料	G4-28	所提供資訊的報告期間	編輯方針	
	G4-29	上一次報告的日期（如果有）	編輯方針	
	G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）	編輯方針	
	G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	編輯方針	
	G4-32	說明組織選擇的「依循」選項	編輯方針	
	G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	—	2016年報告書未進行外部保證/確信
治理	G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	1.3	
	G4-38	說明最高治理機構及其委員會的組成	1.3	
	G4-39	說明最高治理機構的主席是否為經營團隊成員	1.3	
倫理與誠信	G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範	1.4	

考量面	指標編號	指標內容	對應章節	補充說明
		· 如行為準則和倫理守則		
	G4-57	說明對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線	1.3	
	G4-58	說明對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線	1.4/1.3	
經濟面				
經濟績效	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1	
	G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	1.3	
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	4.2	
市場形象	G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	4.1	
採購實務	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	2.3	
環境面				
能源	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	3.2	
	G4-EN5	能源密集度	3.2	
	G4-EN6	減少能源的消耗	3.2	
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	3.2	
排放	G4-EN15	直接溫室氣體排放 (範疇一)	3.2	
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量 (範疇二)	3.2	
	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量 (範疇三)	-	主要間接溫室氣體排放為員工交通差旅、委外運輸及廢棄物清運，暫未量化
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	3.2	

考量面	指標編號	指標內容	對應章節	補充說明
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	3.2	
	G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	-	未使用臭氧層破壞物質
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	3.1	
廢污水和廢棄物	G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放量	3.1	
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	3.1	
	G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	-	2016年未發生嚴重洩漏事件
	G4-EN25	說明組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄I、II、III、VIII視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	-	有害廢棄物清理均符合相關環保法令規定
	G4-EN26	受組織廢水及其他(地表)逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	-	處理後之廢水均依法排放，對生態環境無顯著衝擊
產品和服務	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	3.3	
法規遵循	G4-EN29	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	3.1	未執行該定期檢測作業
交通運輸	G4-EN30	原料、物料及人員的輸送所造成的重大環境衝擊	3.4	
社會面				
勞僱關係	G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	4.1/4.2	
	G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	4.2	
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	4.2	
	G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以	4.4	

考量面	指標編號	指標內容	對應章節	補充說明
		及因公死亡事故總數		
訓練與教育	G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3	
員工多元化與平等機會	G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	1.3/4.1	
勞工實務申訴機制	G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	4.2	
不歧視	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	—	2016年未發生歧視事件
結社自由與集體協商	G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	—	2016年未發生違反或嚴重危及結社自由及集體協商事件
童工	G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	4.1	
強迫與強制勞動	G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	—	2016年未發生強迫或強制勞動事件
原住民權利	G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動	—	2016年未發生侵害原住民權利事件
反貪腐	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.4.3	
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	2016年未發生貪腐事件
法規遵循	G4-SO8	違反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	3.1	
社會衝擊問題申訴機制	G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	1.4.3	2016年未發生社會衝擊申訴事

考量面	指標編號	指標內容	對應章節	補充說明
				件
顧客的健康與安全	G4-PR1	為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	3.3	
	G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	3.3	2016年未發生違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則事件
產品及服務標示	G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	2.2	
	G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	2.2	2016年未發生違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範事件
	G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	2.2	
行銷溝通	G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	3.3	
顧客隱私	G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	2.2	2016年未發生經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數
法規遵循	G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	—	2016年未因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定



Fine Chemistry for a Better Tomorrow