



Asia Polymer Corporation
亞洲聚合股份有限公司



2015

Corporate
Social
Responsibility
Report

企業社會責任報告書



目錄

編輯原則	2	四、經營績效	
經營者的話	3	4.1 財務績效	35
一、企業社會責任管理		4.2 供應鏈管理	36
1.1 企業社會責任委員會	5	4.3 產品與技術研發	39
1.2 利害關係人溝通	7	4.4 客戶服務	41
1.3 鑑別重大議題與邊界	11	4.5 在地重大投資	44
1.4 2015 年永續績效速覽	14	五、環境保護	
二、亞聚概況		5.1 資源管理	48
2.1 公司概述	20	5.2 節能減碳	51
2.2 主要產品	21	5.3 環境管理	57
2.3 外部組織參與	22	5.4 安全運輸	61
三、公司治理		5.5 綠色產品	64
3.1 治理架構	24	六、安心職場與社會參與	
3.2 董事會運作	24	6.1 人力資源	67
3.3 行為守則	28	6.2 人才培育與發展	72
3.4 法規遵循	28	6.3 員工福利與權益	76
3.5 風險管理	30	6.4 職場健康安全	81
3.6 內控與內稽制度	32	6.5 公益活動與社區參與	85
		七、附錄	
		7.1 GRI G4 內容索引	90

編輯原則

報告書概述

歡迎閱讀亞洲聚合股份有限公司(簡稱亞聚公司)企業社會責任報告書,這是亞聚公司第二本企業社會責任報告書,主要讓社會大眾及所有關注亞聚公司的利害關係人瞭解我們在企業永續經營與社會責任的理念與相關資訊,以及對各項企業社會責任相關議題的努力與決心。

發行時間

每年定期發行企業社會責任報告書,本次報告書為第二年發行版本。

- > 本次發行時間:2016年11月。
- > 首次發行時間:2015年12月。
- > 下一次發行時間:預定2017年6月發行。

報告書編撰程序

亞聚公司為推動企業社會責任工作,成立企業社會責任委員會(Corporate Social Responsibility Committee,簡稱CSR委員會),參照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative,簡稱GRI)所發行的永續性報告指南—報告原則與標準揭露及實施手冊G4版,遵循「核心(Core)」選項揭露相關資訊,編輯本報告書。

透過CSR委員會的工作推行小組成員提供各單位所屬業務相關之資料及數據,經各單位主管初步審閱,彙整編輯初稿後,邀集各小組成員依各單位職掌予以校閱及修訂,再經集團企劃部複審,最後循內部程序呈總經理與董事長核閱後定稿發行,未來將視法規需求,評估委託合格認證機構查證日後發行的報告書,以提升揭露資訊之透明度與增進利害關係人之信賴度。

報告書範疇

本報告書涵蓋亞洲聚合股份有限公司合併財務報表所有營運實體(台北總公司、高雄林園廠)及財團法人台聚教育基金會,揭露資訊期間為2015年1月1日至2015年12月31日。報告書內容呈現財務、環境與社會面之管理與績效,財務資訊與會計師簽證之財報數據一致,部份統計數據引用自年報、政府機關及相關網站公開資訊。

報告書下載

為響應環保,推行無紙化,本報告書完整內容以電子版本置於亞聚公司網站「企業社會責任」專區,供所有利害關係人下載參閱,公司網址為<http://www.apc.com.tw/>,亦可使用智慧型行動裝置掃描下方的行動條碼(QR Code),即連結至亞聚公司企業社會責任報告書下載頁面。



聯絡方式

若對本報告書內容有任何指教或建議的話,歡迎與我們聯絡。

亞洲聚合股份有限公司 CSR 委員會
地址:台北市內湖區基湖路37號12樓
聯絡人:賴寶玉 小姐
電話:(886-2)8751-6888 分機3204
傳真:(886-2)2659-9502
CSR 信箱:csr-apc@apc.com.tw

經營者的話



亞洲聚合股份有限公司
董事長

吳亦達

亞聚公司於 2015 年面臨國際油價劇烈變化、韓國乙烯醋酸乙烯酯 (Ethylene Vinyl Acetate Copolymer, 簡稱 EVA) 新增產能開出與國內中油五輕提前停爐關廠等外部因素衝擊，營運難度增加，除努力維持既有市場與客戶外，並隨時針對市場變化彈性調整最佳的產銷配置，持續開發利基型或高值化產品，以擺脫低價競爭，同時強化及拓展銷售通路。

為響應政府「量在外，值在內」政策，積極調整策略佈局規劃，期望透過「兩岸互補、台灣高值化」的雙軌投資，拓展事業版圖，提升成本競爭力。除與國內石化同業共同經由第三地區投資事業，與大陸石化同業合作於福建漳州古雷進行石化項目投資外；另在台灣致力於投資高附加價值產品，持續增添獲利能力，積極進行 EVA 設備更新工程，於 2015 年底完工進行設備試運轉，加速研發高值化產品，以脫離紅海市場。

工安環保方面，2015 年依高雄市政府頒訂之「既有工業管線管理維護辦法」規定，為有效維護亞聚公司林園廠於廠區外使用的地下管線設施安全，針對所屬地下管線擬定「地下工業管線維護管理計畫」，經高雄市政府審查通過，善盡管理責任，維護管線及與管線使用相關儲運場（廠）設施之安全，並設置具備因應緊急事故處理能力之專責單位，負責處理及防止洩漏事件，以確保公共安全。亞聚公司亦持續落實 ISO14001 環境管理系統與 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統，戮力於節能減碳與改善員工工作環境，善盡社會公民之責，實踐「無污染、零災害」的集團政策。

員工是企业永續發展的基石，透過員工教育訓練傳承技術與經驗，以提升整體工作效能，及提供健全福利制度與社團活動，促進員工間的情誼、凝聚對公司的向心力，打造安全、快樂的工作環境。

公益事業方面，與台灣聚合化學品股份有限公司共同捐助設立財團法人台聚教育基金會，以推動弱勢、偏鄉及環境生態關懷之公益性教育事業為工作主軸。2015 年台聚教育基金會各項公益贊助包含獎助學金、公益平台文化基金會及均一中小學、博幼社會福利基金會、「為台灣而教」協會、「驚嘆號」策略聯盟等教育公益團體、及大專院校服務性社團活動等；自成立四年以來，各項活動贊助支出累計約新台幣 1,624.6 萬元，實踐長期投入教育公益的承諾。

2015 年亞聚自主發行第一本企業社會責任報告書後，這是我們發行的第二本報告書，期許藉由揭露我們在企業社會責任的努力與所有利害關係人溝通，共同學習茁壯成長，邁向永續經營的未來。



01

企業社會
責任管理



一、企業社會責任管理

企業社會責任源自於經營理念及企業文化，涵蓋健全公司治理、利害關係人參與、推動永續環境、保障員工權益、關懷社會、追求企業成長，達到與環境、社會永續並存。

本公司承諾充分提供資源落實企業社會責任管理，秉持下列願景持續推動企業永續發展策略。

» 亞聚公司企業社會責任願景



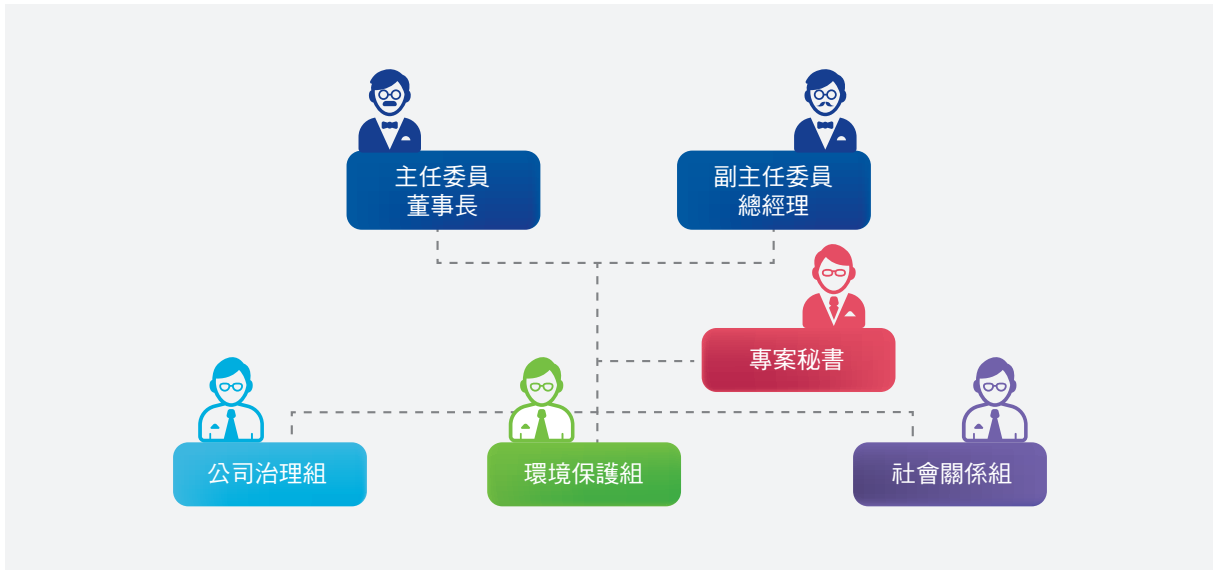
» 亞聚公司企業永續發展策略



1.1 企業社會責任委員會

亞聚公司為實踐企業社會責任，並促進經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，在最高管理階層的支持下，2015年我們正式成立 CSR 委員會，致力於規劃推動各項 CSR 政策，透過 CSR 推動與經營管理，轉化為日常業務與營運的準則，提升 CSR 管理與整體效益，以確保企業社會責任政策之落實。

CSR 委員會由董事長擔任主任委員、總經理擔任副主任委員，下設置「公司治理組」、「環境保護組」及「社會關係組」三個工作推行小組，其組織架構如圖所示。



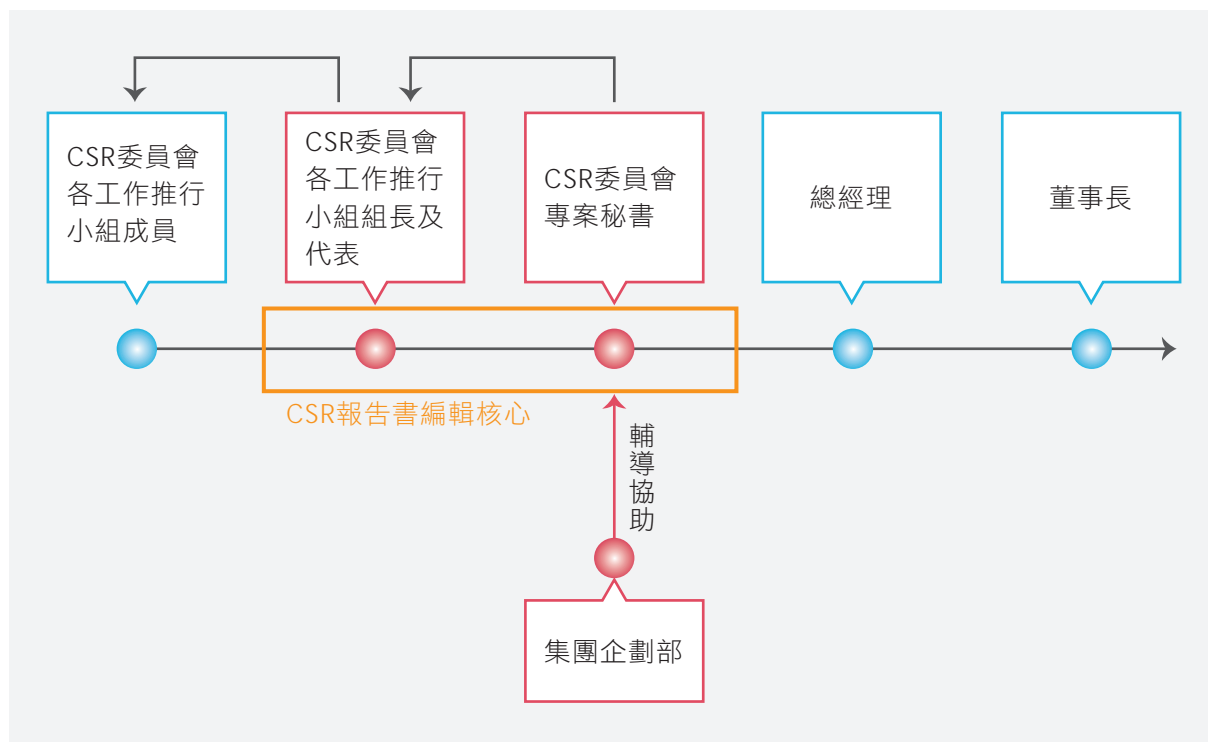
» 專案秘書與各小組職責



各小組成員由相關部門主管或其指派的代表任務編組組成，負責各議題規劃、資料蒐集、目標設定等研議，由組長督導小組工作推行與報告書編撰，共同編製與發行年度企業社會責任報告書。

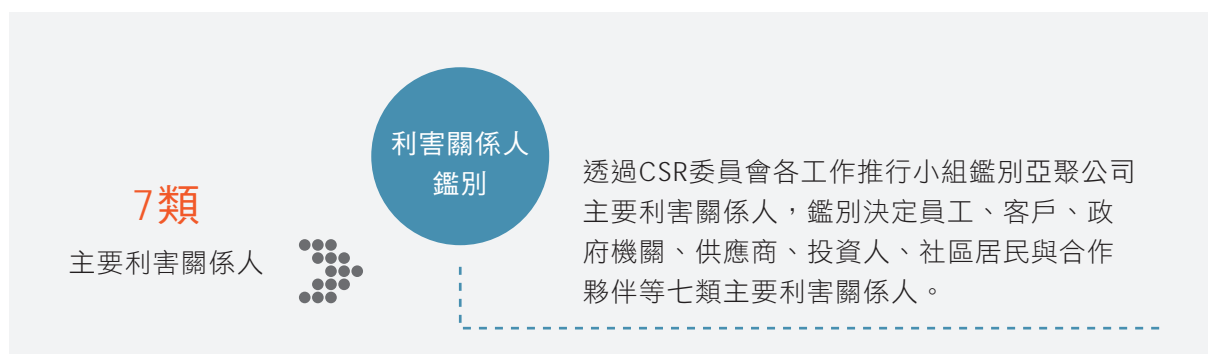
CSR 委員會每年應向董事會呈報 CSR 執行成果，由董事會監督與審視經濟、環境與社會三面向之管理與績效，並針對重要關鍵議題指示策略與推動方向。

» CSR 報告書編輯流程



1.2 利害關係人溝通

關注議題重大性鑑別分析



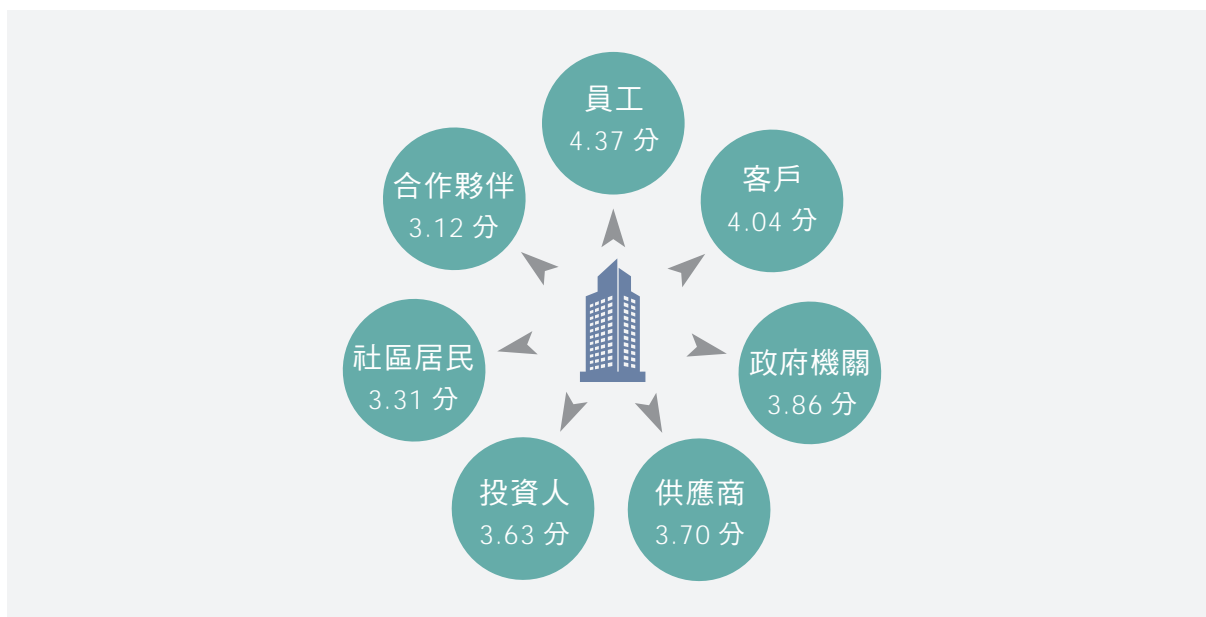


鑑別利害關係人

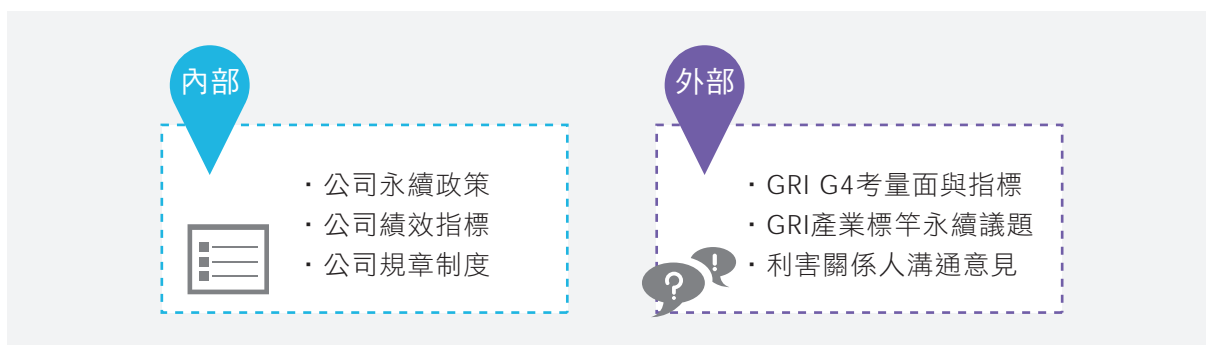
與利害關係人的溝通與互動是公司運作重要的一環，因不同面向，舉凡員工、投資人、客戶、社區居民、政府機關、非政府組織、產業界與合作夥伴等利害關係人，本著積極開放態度，廣泛地與利害關係人進行溝通，接納各方多元意見，藉由利害關係人參與溝通的過程獲得寶貴意見，瞭解利害關係人的需求與期望，發掘公司可能面臨的風險與管理盲點，並在公司運作中有所回應，以達永續經營理念。

CSR委員會各工作推行小組成員就其業務接觸或影響的利害關係人，依據AA 1000利害關係人議合標準中的責任、影響力、親近度、依賴性、代表性與政策及策略意圖之原則，進行主要利害關係人的鑑別評估，各項目給予1~5分的評分，鑑別結果依相關性高低，決定員工、客戶、政府機關、供應商、投資人、社區居民與合作夥伴等七類為主要利害關係人，作為亞聚公司與利害關係人溝通順序之考量依據。

» 2015 年亞聚公司主要利害關係人



永續議題蒐集



CSR 委員會工作推行小組成員由日常作業與對外業務溝通中，蒐集七類主要利害關係人群體的關注議題與主要溝通途徑如表列，並考量公司永續政策、績效指標、GRI G4 考量面與指標、產業標竿永續議題等，蒐集亞聚公司永續發展議題，作為企業社會責任報告書內容的第一步。

這些議題除了提供本報告書呈現的重要決定依據外，也是未來在推動企業社會責任上，擬定策略與目標的重要參考。

亞聚公司藉由本報告書回應利害關係人關切的議題，並考量利害關係人獲得資訊之便利性，於公司網站清楚揭露企業社會責任相關資料，促進公司內部與外部不斷交流，互相學習成長。

利害關係人	關注議題	溝通管道及頻率	回應章節
亞聚員工	勞資關係 員工福利與權益 教育訓練與升遷 職業安全與健康 員工溝通管道 公司永續經營與願景 內控制度執行 保密義務	績效面談(到職時) 工會理監事會(每季一次) 工會會員代表大會(每年一次) 職工福利委員會(每半年一次) 勞工安全衛生委員會(每季一次) 勞工退休金監督委員會(每半年一次) 員工健康檢查(每年一次) 教育訓練(依計劃執行)	一、企業社會責任管理 3.3 行為守則 3.6 內控與內稽制度 6.1 人力資源 6.2 人才培育與發展 6.3 員工福利與權益 6.4 職場健康安全
客戶	產品與服務品質 產品競爭力 限用物質管理 新產品開發 客戶隱私 客戶信用狀況	業務人員客戶拜訪(每月) 客戶滿意度調查(每年至少一次) 市場調查(不定期) 授信拜訪(視需求辦理) 專業機構評鑑(視需求辦理)	4.3 產品與技術服務 4.4 客戶服務 4.4 客戶隱私 4.4 客戶滿意度調查 5.4 安全運輸 5.5 綠色產品
政府機關	遵循法規與政策 配合法令宣導與活動 高值化在地投資 內部控制執行之抽查	公文往來(依規定辦理) 法規宣導會或公聽會(依規定辦理) 座談會或研討會(依規定辦理) 現場實地查核(依規定辦理)	3.4 法規遵循 4.5 在地重大投資 5.1 資源管理 5.2 節能減碳 5.3 環境管理 5.4 安全運輸 5.5 綠色產品
供應商	供應鏈管理 採購實務公平公開 客製化需求 綠色產品 財務健全 道德誠信	採購程序(依需求執行) 供應商問卷調查(每季一次) 履約檢討會議(每週/月一次) 面對面檢討會議(依產品類別辦理) 採購人員拜會(不定期) 市場調查(每週一次) 承攬商共同作業協議組織會議(不定期)	3.3 行為守則 4.2 供應鏈管理 5.5 綠色產品
投資人	公司治理與經營 財務績效 風險管理 創造股東最大價值 揭露即時資訊 溝通管道	股東常會(每年一次) 公司治理評鑑(每年一次) 公開資訊觀測站(依規定發佈) 發行年報(依規定發佈) 發行財務報告(依規定發佈) 發言人聯絡資訊(隨時) 監察人信箱(隨時)	3.3 資訊揭露與舉報管道 3.4 法規遵循 3.5 風險管理 4.1 財務績效 4.3 產品與技術服務 4.5 在地重大投資
社區居民	社區活動參與 社區鄰里關係經營 就業機會 工安環保	參與社區活動(不定期) 委辦網球聯誼競賽(每年一次) 現場採樣檢查(每天)	4.5 在地重大投資 5.3 環境管理 5.4 安全運輸 6.5 公益活動與社區參與

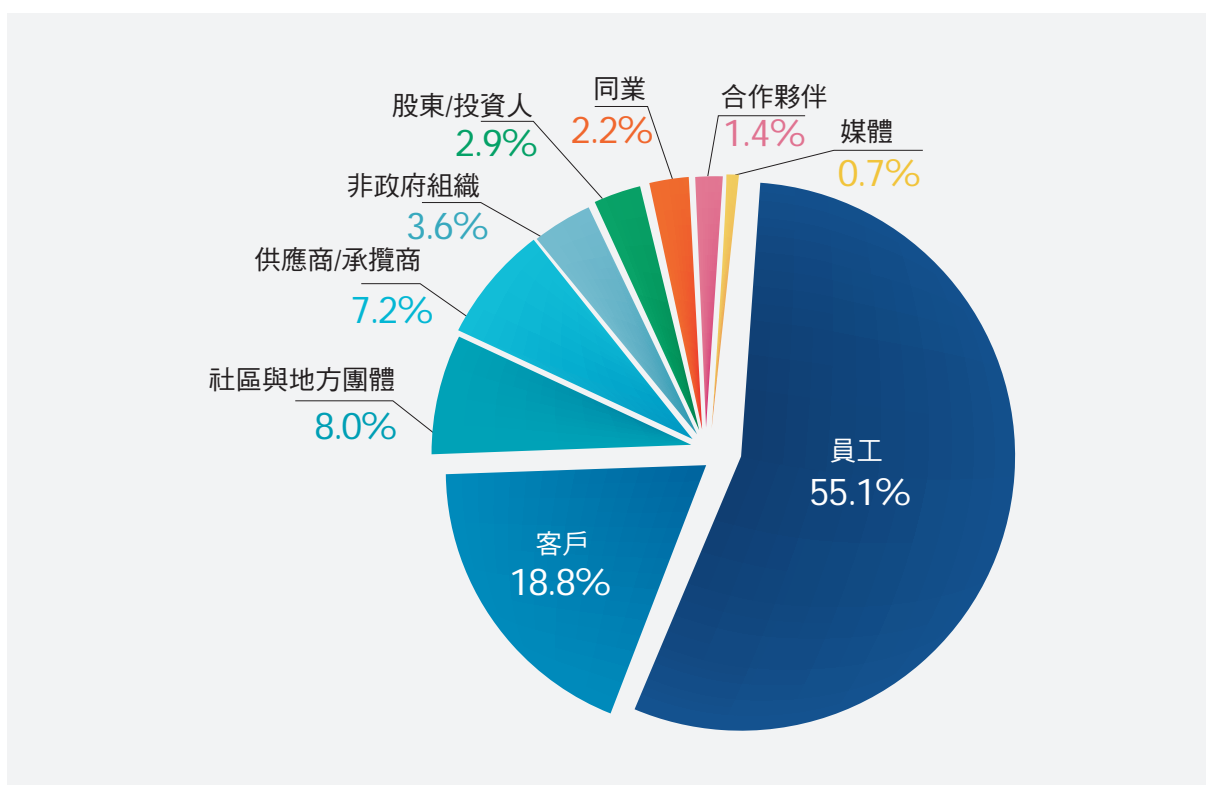
利害關係人	關注議題	溝通管道及頻率	回應章節
合作夥伴	節能減碳資訊交流 生產技術交流 資源整合 產品研究開發合作	集團能源管理會議 (每季一次) 集團資源整合會議 (每季一次) 集團經營會議 (每月二次) 技術交流會議 (不定期) 合作計畫 (視需求)	4.3 產品與技術服務 5.1 資源管理 5.2 節能減碳

1.3 鑑別重大議題與邊界

利害關係人關注度調查

將蒐集之永續議題，藉由公司網站進行利害關係人對永續議題關注程度的問卷調查，用以瞭解利害關係人對各永續議題的關注度。本次問卷調查共回收有效問卷 138 份。

» 各類利害關係人問卷佔比分布

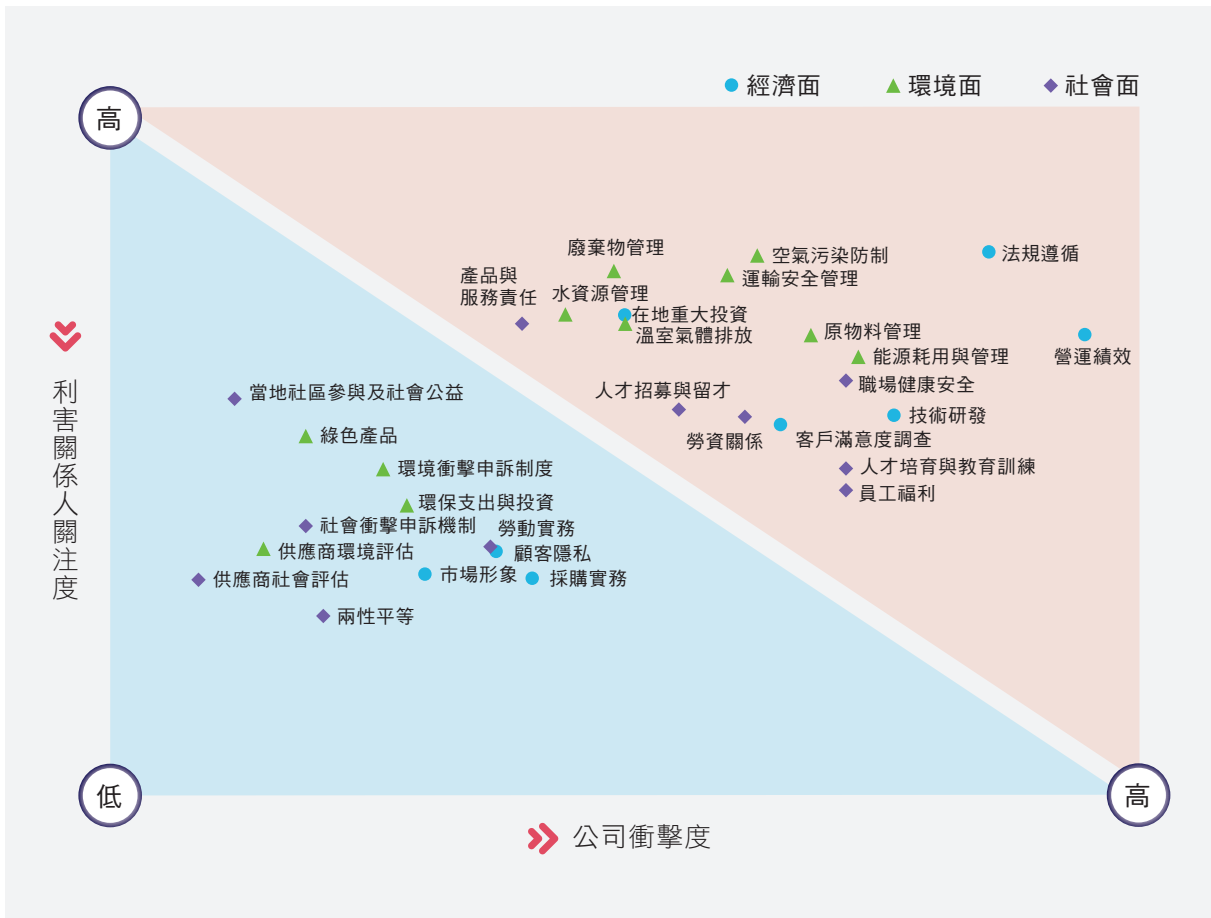


重大性議題決議

將關注議題問卷調查結果與利害關係人排序加權後，作為利害關係人永續議題關注程度的評定依據；另外委由 CSR 委員會各工作推行小組部門主管對永續議題內部衝擊程度進行評估，並對相關部門業務職掌議題進行加權計分後結果，作為永續議題內部衝擊程度的評定依據。

將永續議題利害關係人關注度與對亞聚公司衝擊度彙整成矩陣圖，作為亞聚公司永續議題重大性鑑別依據；經 CSR 委員會專案秘書與工作推行小組組長討論決議，訂定「高度利害關係人關注度與高度公司衝擊度的對角連線」為重大性議題的門檻，共有 18 項重大性議題，在 CSR 報告書中回應，透過 CSR 委員會運作落實管理與執行，檢視與規劃短中長期永續發展行動方案，並揭露資訊回應利害關係人關切的重點。

» 2015 年亞聚公司永續議題矩陣圖



鑑別重大性考量面與邊界

經由 CSR 委員會評估決定對公司經濟、環境與社會高度衝擊及利害關係人高度關注的重大性議題，鑑別相對應的 GRI G4 重大考量面，優先在報告書中回應說明。

依經濟、環境、社會三大面向，各類別重大性議題之重大考量面與邊界的鑑別結果及對應章節如表所示：

	重大性議題	GRI G4 考量面	亞聚總公司	亞聚林園廠	供應商	客戶	政府機關	投資人	社區	合作夥伴	對應章節
	營運績效	EC：經濟績效	●	●				●		●	4.1 財務績效
	在地重大投資	EC：間接經濟衝擊	●	●	●	●	●	●	●	●	4.5 在地重大投資
經濟面	法規遵循	EN：法規遵循					●	●	●		3.4 法規遵循
		SO：法規遵循 PR：法規遵循	●	●							
	技術研發	N.A.	●	●		●		●		●	4.3 產品與技術研發
	客戶滿意度調查	PR：產品與服務標示	●	●		●					4.4 客戶服務
	原物料管理	EN：原物料		●	●						5.1 資源管理
	能源耗用與管理	EN：能源		●			●			●	5.2 節能減碳
環境面	溫室氣體排放	EN：排放		●			●		●	●	5.2 節能減碳
	水資源管理	EN：水		●			●		●	●	5.1 資源管理
		EN：廢污水和廢棄物									
	空氣污染防治	EN：排放		●			●		●		5.3 環境管理
	廢棄物管理	EN：廢污水和廢棄物		●			●		●		5.3 環境管理
運輸安全管理	EN：交通運輸		●	●	●	●		●	●	5.4 安全運輸	
	勞資關係	LA：勞資關係	●	●			●				6.3 員工福利與權益
社會面	人才招募與留才	EC：市場形象									6.1 人力資源 6.3 員工福利與權益
		LA：勞僱關係									
		LA：訓練與教育	●	●							
		LA：女男同酬 LA：員工多元化與平等機會									
員工福利	LA：勞僱關係 LA：職業健康與安全	●	●			●				6.3 員工福利與權益	
職場健康安全	LA：職業健康與安全	●	●	●		●			●	6.4 職場健康安全	
人才培育與教育訓練	LA：訓練與教育	●	●						●	6.2 人才培育與發展	
產品與服務責任	EN：產品和服務 PR：顧客隱私 PR：產品及服務標示		●	●		●					4.4 客戶服務 5.5 綠色產品

註 1：●：具重大性，本報告書揭露。

註 2：表中 N.A. 係指雖沒有對應的 GRI G4 考量面，但經本公司評估後仍列為重大性議題。

1 企業社會責任管理

2 亞聚概況

3 公司治理

4 經營績效

5 環境保護

6 安心職場與社會參與

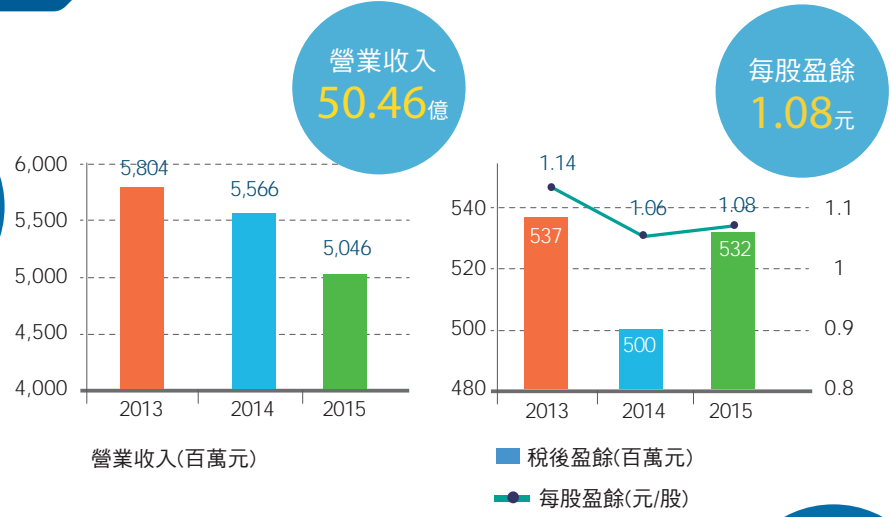
7 附錄

1.4 2015 年永續績效速覽表

治理面

營運績效

4.1 財務績效



2015年9月完成EVA設備更新工程，增加EVA產能4.5萬公噸，目前設備運轉測試中。

在地重大投資

4.5 在地重大投資

EVA 產能增加 4.5 萬公噸

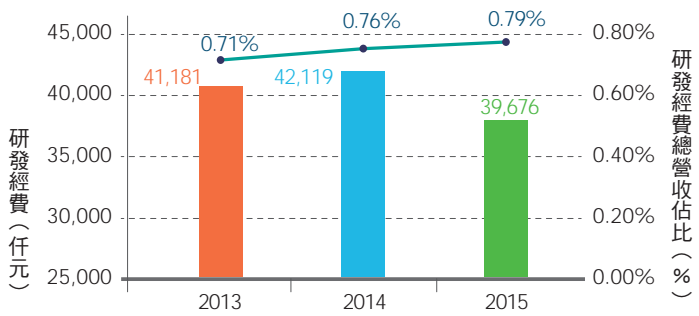
法規遵循

3.4 法規遵循

2015年舉辦9堂與法規相關的課程，課程時數共63小時。

林園廠2015年的環保裁罰次數共3件，罰款總額為30萬元，持續進行多項改善措施，以避免違規再次發生。

本公司於2015年無違反與治理、勞動實務、人權、社會和產品責任相關法規之事件發生。

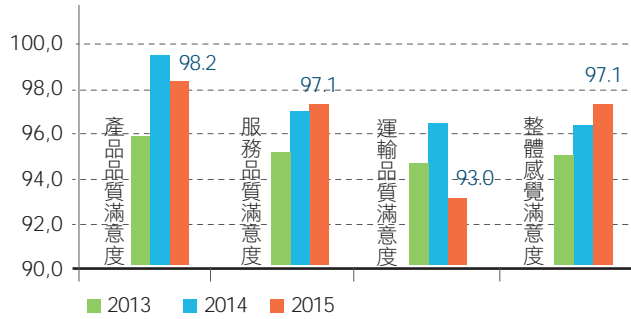


技術研發

4.3 產品與技術研發

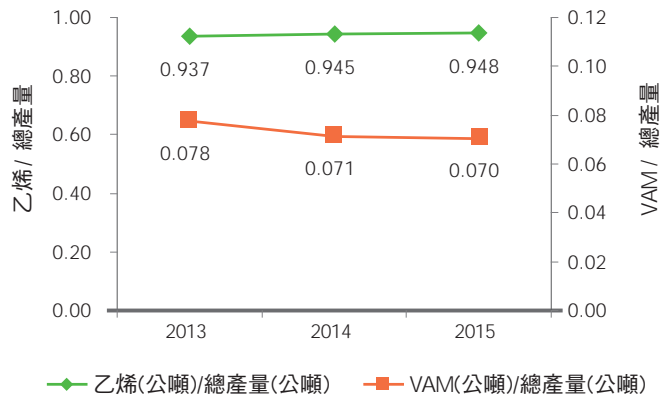
研發經費總營收佔比 0.79%

客戶滿意度調查
 4.4 客戶服務
 整體滿意度為 **97.1%**

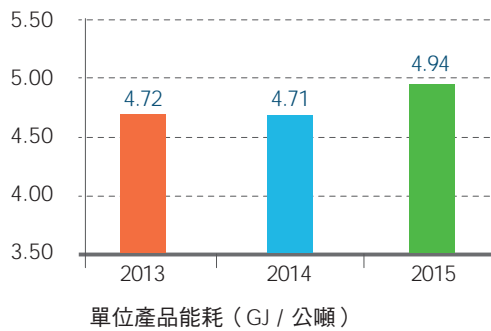


環境面

原物料管理
 5.1 資源管理

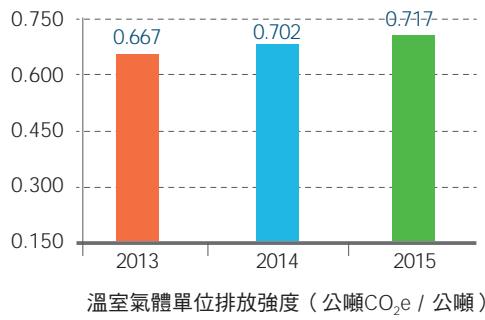


能源耗用與管理
 5.2 節能減碳
 單位產品能耗 **4.94** GJ/公噸



水資源管理

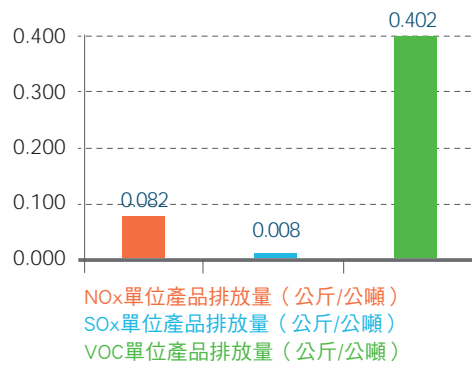
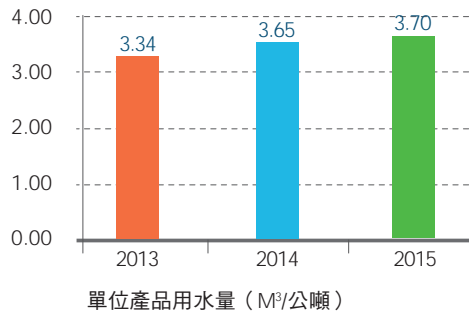
5.1
資源管理



溫室氣體
排放

5.2
節能減碳

溫室氣體
單位排放強度
0.717
公噸CO₂e/公噸



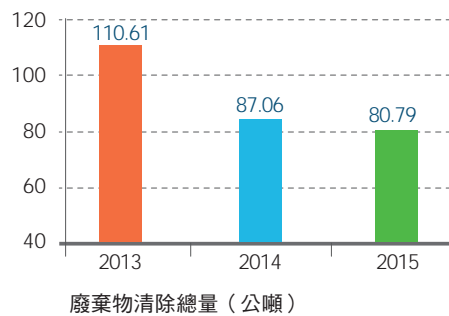
空氣污染
防制

5.3
環境管理

廢棄物
管理

5.3
環境管理

廢棄物
清除總量
80.79
公噸



運輸安全
管理

5.4
安全運輸

為防止地下管線腐蝕與洩漏發生，亞聚公司林園廠訂有「地下管線檢查工作指導書」，擬定「地下工業管線維護管理計畫」，對於廠區內外所有權之地下管線進行預防保養、日常巡檢及異常管理。

林園廠重視管線運輸及車輛運輸之安全，針對原料運輸及產品運輸分別管理，近三年均無運輸相關事故發生。

社會面

勞資關係

6.3 員工福利與權益



亞聚公司林園廠企業工會成立於民國1988年1月4日，以促進會員互助合作、增進會員智能、保障會員權益、協助發展生產事業、促進勞資和諧及協助政府推行政令為目的。

由勞資雙方遴選代表組成「退休準備金監督委員會」、「職工福利委員會」及「勞工安全衛生委員會」，並定期召開會議，提供勞資雙方溝通管道、維護勞工權益。



人才招募與留才

6.1 人力資源

2015年新雇員工共39人，均為男性，佔員工總人數之16.3%

2015年扣除退休離職人員的離職率為2.9%

員工福利

6.3 員工福利與權益



薪資制度：2015年亞聚公司初中階主管與一般員工的女男薪酬比例均接近1。



退休金制度：

項目	退休提撥占薪資比例	員工參與退休計畫程度
勞基法舊制退休金	雇主：依每月薪資9% 提撥勞工退休準備金	100%
勞退條例新制退休金	雇主：勞工每月薪資6% 勞工：每月薪資0~6%	100%

多元化福利：休假福利、保險福利、餐飲福利、交通福利、娛樂福利、補助福利及其他等。

人才培育與教育訓練

6.2
人才培育
與發展



2015年員工訓練總時數達6,286小時，每名員工平均訓練時數為26.2小時。

林園廠自2010年10月14日至2015年12月31日為止，統計無失能傷害累積總工時達2,108,516小時，紀錄持續保持中。



無失能傷害
累積總工時
210
萬小時

職場健康安全

6.4
職場健康
安全

產品與服務責任

4.4
客戶服務



2015年未發生違反產品標示相關法規與罰款之事件。



02

亞聚概況



二、亞聚概況

2.1 公司概述

亞洲聚合股份有限公司 (股票代碼：1308) 成立於 1977 年 1 月 25 日，營運總部設立在台北，當時為響應政府促進投資意願政策，於高雄林園石化工業區興建聚乙烯工廠；1984 年 5 月增建第三條生產線，於 1985 年 9 月正式投入生產，可生產低密度聚乙烯與乙烯醋酸乙烯酯；2015 年 9 月完成 EVA 設備更新工程，擴充 EVA 產能，目前試運轉中。

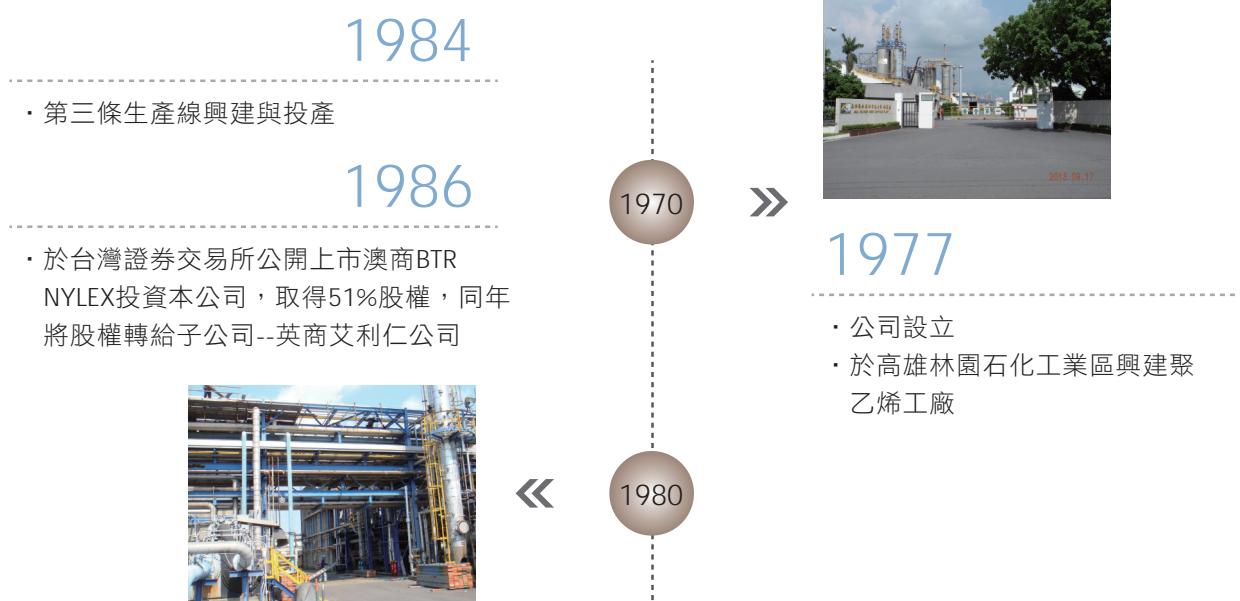
本公司主要業務為低密度聚乙烯與乙烯醋酸乙烯酯的開發、製造與銷售。

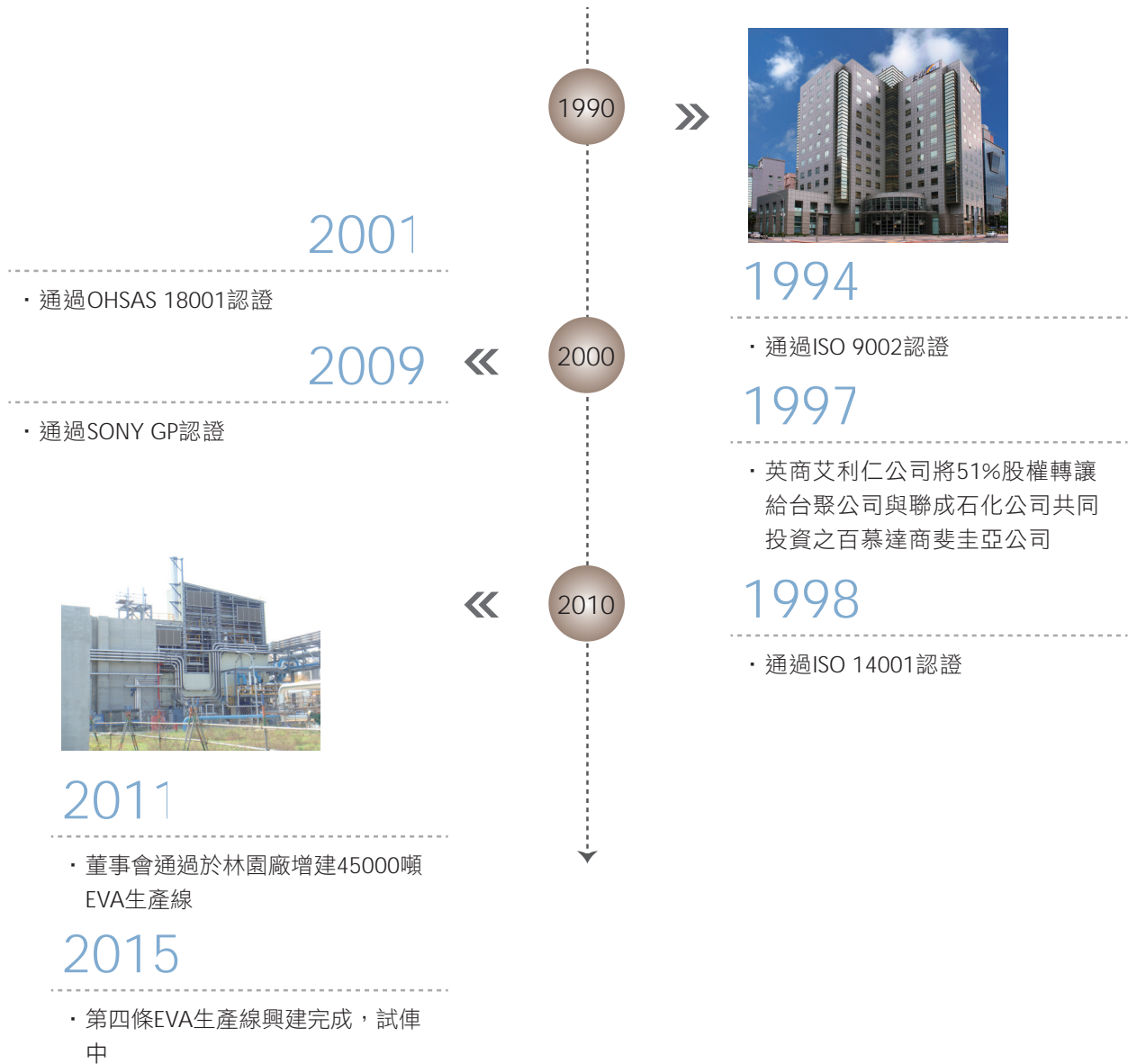
公司名稱	亞洲聚合股份有限公司 ASIA POLYMER CORPORATION
產業別	塑膠工業
總公司	台北市內湖區基湖路 37 號 12 樓
林園廠	高雄市林園區工業一路 3 號
資本額	新台幣 49.32 億元 (截至 2015 年 12 月 31 日)
主要產品	低密度聚乙烯 (Low Density Polyethylene, 簡稱 LDPE) 乙烯醋酸乙烯酯 (Ethylene Vinyl Acetate, 簡稱 EVA)
2015 年 總產量	低密度聚乙烯 (LDPE) 69,063 公噸 乙烯醋酸乙烯酯 (EVA) 35,102 公噸
員工人數	240 人 (截至 2015 年 12 月 31 日)

經營理念

亞聚公司身為台聚集團一員，一貫秉持台聚集團穩健踏實之理念，以專業之製造及管理技能生產並提供給市場適合各類加工之 LDPE 與 EVA 客製化產品，同時以負責的態度完成對客戶服務之承諾，並致力達成便捷、環保之社會目標及遠景。

公司沿革





2.2 主要產品

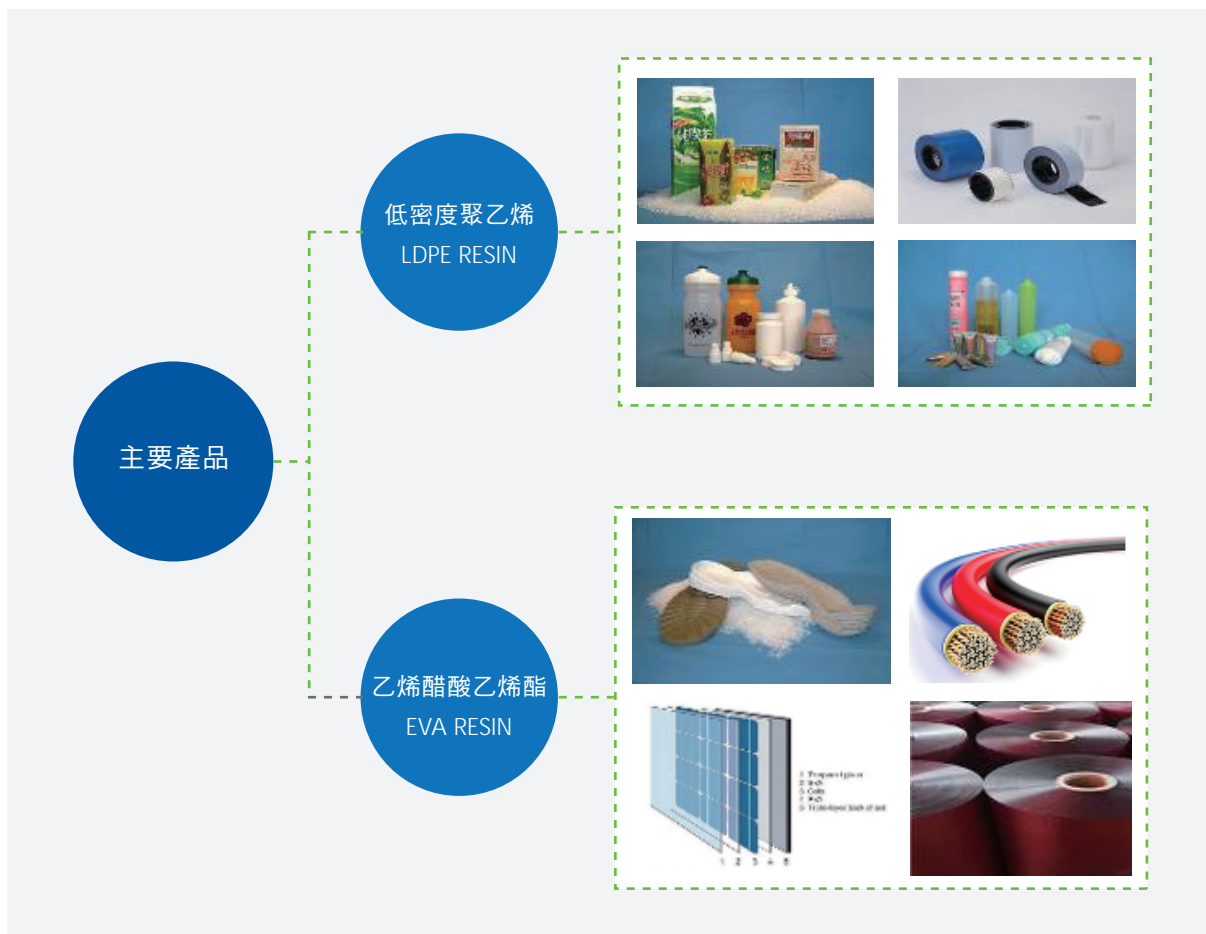
本公司主要產品為 LDPE 與 EVA 兩種樹脂。

LDPE 樹脂依其用途分為薄膜級、射出級與淋膜級。

- ▶ 薄膜級：以吹膜、鑄膜方式生產各種包裝用膜。
- ▶ 射出級：以射出加工方式製造人造花、家庭塑膠用品，及以磨粉浸漬塗膠方式生產冰箱、自行車之置物籃、其他發泡水果網袋及超細纖維等加工產品。
- ▶ 淋膜級：以淋膜（塗覆）方式加工食品包裝材、離型紙等。

EVA 樹脂具高韌性及柔軟性，主要用於生產各類發泡鞋材、運動器材、薄膜、太陽能電池模組封裝膜、熱熔膠、護卡膜 / 預塗膜、電線電纜之屏蔽層及低煙無鹵纜線等產品。

為供應優異產品給下游加工廠商，我們精益求精，不斷提高產品的質與量，以提升加工產品之水準，共同開發高值化市場。產品應用示意如圖：



2.3 外部組織參與

交流是推動專業成長的積極作為之一，亞聚公司參與各專業團體，結合外力強化影響力，並透過公協會間互動分享促進各領域技術與能力，資助公協會編撰刊物與辦理活動，共同致力於提升產業發展。

» 2015 年亞聚公司主要參與的外部組織

參加之公(協)會名稱	會員	理監事 / 董事
台灣區石油化學工業同業公會	●	●
台灣區塑膠原料工業同業公會	●	●
中華民國化學工業責任照顧協會 (TRCA)	●	●
中華民國安全衛生協會	●	
高雄市工業總會	●	



03

公司治理

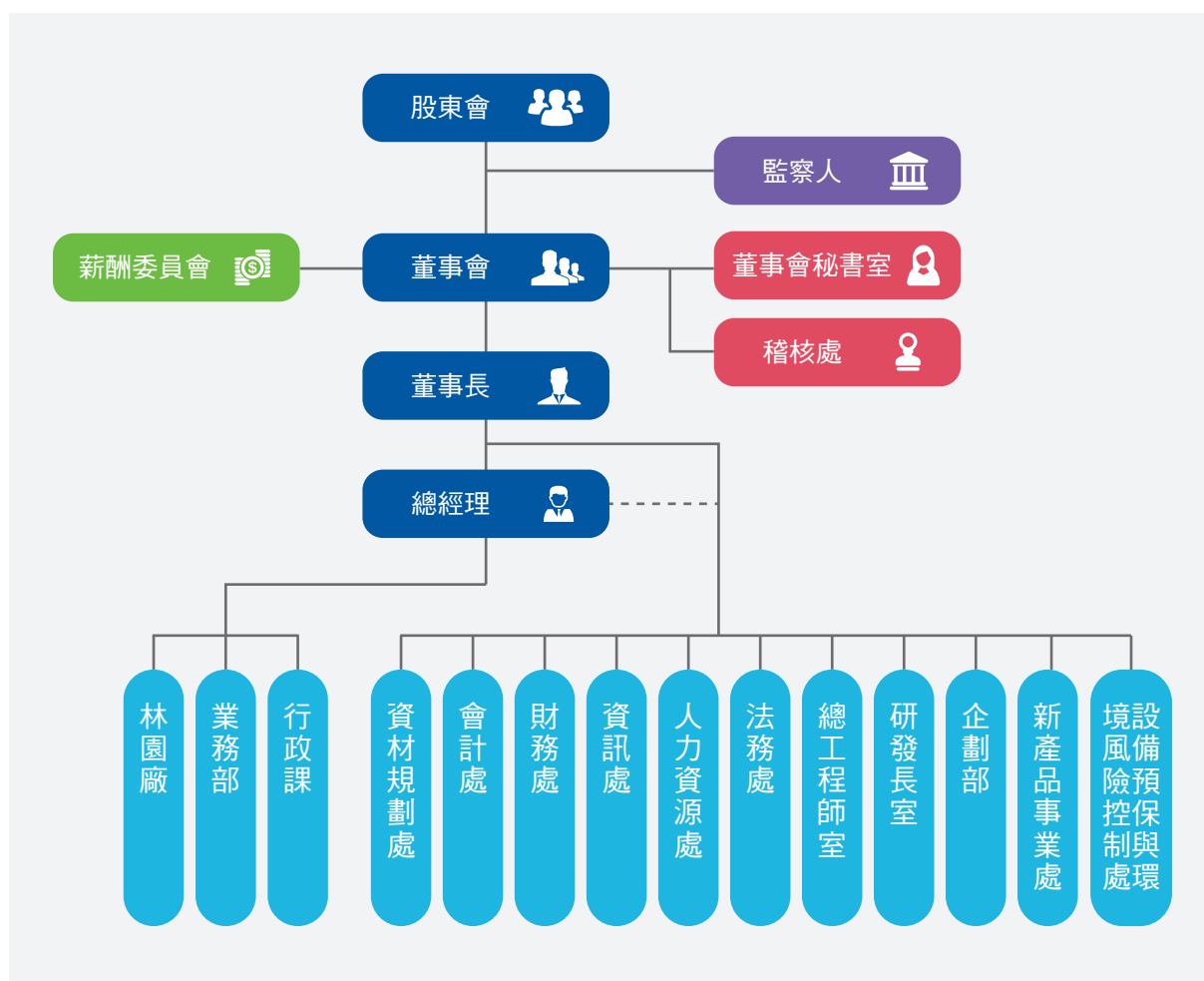


三、公司治理

亞聚公司於 2015 年參加臺灣證券交易所股份有限公司與證券櫃檯買賣中心共同委託證基會舉辦的「第二屆上市上櫃企業公司治理評鑑」，在 824 家受評的上市公司中，亞聚公司評鑑結果列為前百分之六至前百分之二十的公司，顯示我們在公司治理的努力受到肯定。

3.1 治理架構

» 亞聚公司管理組織架構



註：集團共同服務部門新成立「設備預保與環境風險控制處」

3.2 董事會運作

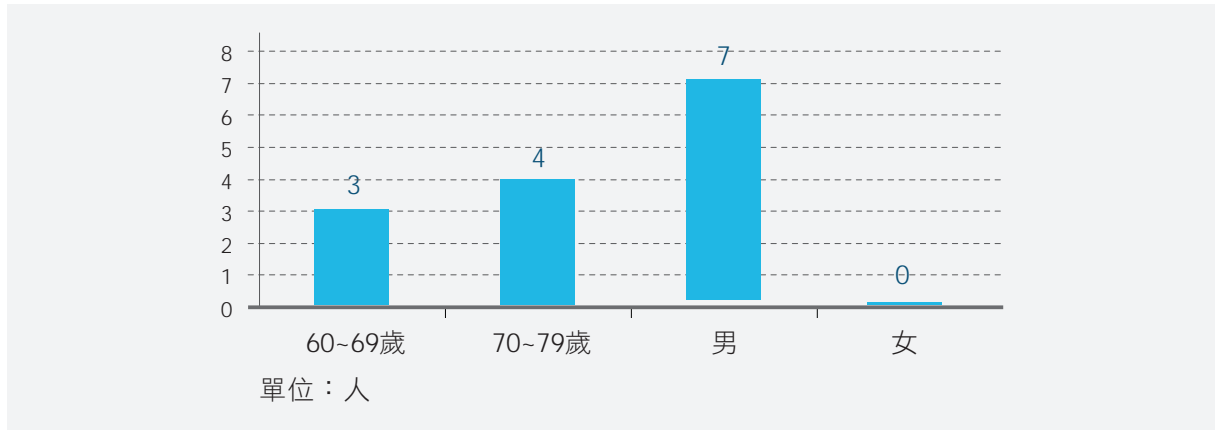
亞聚公司董事會為公司最高治理的決策團隊，為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，本公司依「證券交易法」、「公開發行公司董事會議事辦法」訂定「董事會議事規範」，以茲遵循。

董事會職責包括建立良好董事會治理制度、監督、任命與指導公司管理階層，強化管理機能，並且負責公司經濟面、社會面及環境面相關整體的營運狀況，致力於利害關係人權益極大化。

亞聚公司董事會成員如表：

職 稱	姓 名
董事長	吳亦圭（聯聚國際投資股份有限公司代表人）
董事	苗豐強（聯聚國際投資股份有限公司代表人）
董事	周新懷（聯聚國際投資股份有限公司代表人）
董事	黃光哲（聯聚國際投資股份有限公司代表人）
董事兼總經理	李國弘（聯聚國際投資股份有限公司代表人）
董事	劉漢台（聯聚國際投資股份有限公司代表人）
董事	劉鎮圖（聯聚國際投資股份有限公司代表人）

» 董事會成員年齡、性別分布圖



董事會成員之背景資料、學歷、兼任其它公司職務之情形及董事出席率之揭露，皆已公佈於公司年報，並可在公開資訊觀測站與公司網站 (<http://www.apc.com.tw/>) 中查詢到公司年報資料。

亞聚公司依公司章程規定，董事會議每季至少召開一次，以監督並瞭解營運計畫之執行、財務報表之表達、稽核報告及其追蹤情形。2015 年共召開 5 次董事會議，全體董事平均親自出席率（不含委託）約 80%。董事會之重要決議亦即時公佈於公開資訊觀測站與公司網站投資人服務專區，且公開提供公司章程、董事會議事規範等重要公司規範，以供查詢。

» 2015 年董事及監察人出席率表

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
董事長	吳亦圭（法人代表）	4	1	80
董 事	苗豐強（法人代表）	2	3	40
董 事	周新懷（法人代表）	4	1	80
董 事	黃光哲（法人代表）	4	1	80
董事兼總經理	李國弘（法人代表）	5	0	100
董 事	劉漢台（法人代表）	5	0	100
董 事	劉鎮圖（法人代表）	4	1	80

本公司董事每年皆積極參與進修課程，課程內容包括公司治理主題、公司相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、企業社會責任等課程，或內部控制制度、財務報告責任等，且本公司董事於 2015 年皆符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」年度進修時數（每年至少 6 小時）之規定。

» 董事進修情形表

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數
董事長	吳亦圭	2015.8.21	商業賄賂樣態與防制規範 - 從公司治理 / 誠信經營之觀點談起	3
		2015.11.18	掌握公司治理與 CSR 趨勢，創造多贏契機	3
董事	苗豐強	2015.7.3	營運稽核實務	3
		2015.7.28	審計委員會之相關規範及運作實務	3
董事	周新懷	2015.4.14	公司治理論壇 - 開啟企業未來競爭力：企業社會責任（CSR）	3
		2015.5.27	上市公司企業倫理領袖論壇	3
董事	黃光哲	2015.4.17	公司治理論壇 - 開啟企業未來競爭力：企業社會責任（CSR）	3
		2015.7.17	上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
董事	李國弘	2015.4.17	公司治理論壇 - 開啟企業未來競爭力：企業社會責任（CSR）	3
		2015.8.21	商業賄賂樣態與防制規範 - 從公司治理 / 誠信經營之觀點談起	3
董事	劉漢台	2015.8.21	商業賄賂樣態與防制規範 - 從公司治理 / 誠信經營之觀點談起	3
		2015.11.18	掌握公司治理與 CSR 趨勢，創造多贏契機	3
董事	劉鎮圖	2015.3.3	公司侵權與董事責任判決探討	1
		2015.4.14	公司治理論壇 - 開啟企業未來競爭力：企業社會責任（CSR）	3
		2015.4.23	安倍的第三支箭能將日本擠入公司治理的強國之伍嗎？	1
		2015.7.28	2015 董事學會白皮書研究摘要報告	1
		2015.8.21	商業賄賂樣態與防制規範 - 從公司治理 / 誠信經營之觀點談起	3
		2015.10.28	一．台灣上市公司董事會運作及評估現況調查結果分享。 二．如何運用商業判斷法則，降低董監在執行職務中的訴訟風險。	2
		2015.11.18	掌握公司治理與 CSR 趨勢，創造多贏契機	3
		2015.12.24	企業併購法制與上市櫃公司經營權之爭	3

本公司董事會每年定期審視公司重要內部規章及作業程序，積極督促公司實務運作。

2015 年董事會修正及訂定之重要內部規章及作業程序如下表所列：

項目	說明
修正「公司章程」	本公司擬於 2016 年改選時設置獨立董事，並就董事選舉改採提名制及設置審計委員會，提升監督獨立性。另於召開股東會時將電子方式列為表決權行使管道之一，保障股東權益之行使，故修訂左列內規。
修正「董事及監察人選舉辦法」	
修正「股東會議事規則」	
訂定「企業社會責任實務守則」	本公司為實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，訂定本守則，以資遵循。
訂定「公司治理守則」	為提升本公司之公司治理效能，擬依據「上市上櫃公司治理實務守則」及配合實務運作，訂定「公司治理守則」，以資遵循。
訂定「申請暫停及恢復交易作業程序」	踐行重大訊息保密與即時揭露機制，使重大訊息有充裕時間廣泛公開，提供投資人訊息消化時間，降低資訊不對稱之情況，保障投資人權益。
訂定「公司提升自行編製財務報告能力計畫書」	為持續提升公司財務報告資訊品質及透明，訂定「公司提升自行編製財務報告能力計畫書」，並按季將計畫書執行情形列為內部控制追蹤項目並按季提報董事會。

註：2015 年度其他董事會決議可於公司網站 (<http://www.apc.com.tw/>) 內，「投資人服務」→「董事會資訊」中查詢。

薪酬委員會

召集人：魏永篤先生

成員：陳標春先生、張炎輝先生

本公司依「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 28 日訂定「薪資報酬委員會組織規程」，並成立薪資報酬委員會，係以專業客觀之地位，就董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，向董事會提出建議，以供其決策參考。

薪酬委員會由 3 位委員組成，由董事會決議委任之，其中 1 人為召集人。

2015 年度，薪酬委員會共召開 2 次會議，每位委員實際出席率為 100%。透過健全的薪酬管理制度，激勵經理人善盡公司經營之職責，提升管理績效、核心競爭力與短中長期獲利能力，以及創造股東價值。

薪酬委員會三位委員資歷相關資料如表：

委員	資歷
魏永篤先生	中華民國會計師、美國喬治亞州會計師、美國內部稽核師 (CIA)、勤業眾信聯合會計師事務所前總裁。
陳標春先生	億力資訊 (股) 董事長、越峯電子材料 (股) 獨立董事。
張炎輝先生	國立成功大學材料科學及工程學系教授、越峯電子材料 (股) 獨立董事、嘉義鋼鐵 (股) 獨立董事。

3.3 行為守則

誠信是企業最寶貴的價值，也是亞聚公司永續經營的基礎。為使全體員工體認誠信經營的企業文化，提升行為素養及從業道德，以建立良好健全的商業運作與企業經營，本公司參照台灣證交所制訂的「上市上櫃公司誠信經營守則」，訂定「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」。

明令禁止公司董事、監察人、經理人、受僱人及對公司具有實質控制能力者，在從事商業行為過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，讓員工的行事作為有明確的規則可以遵循。

為使本公司董事、監察人及經理人之行為符合道德標準，於 2006 年訂定「董事、監察人暨經理人道德行為準則」，規範本公司董事、監察人、經理人，避免因個人在公司擔任職位而使親屬獲不當利益，致與公司利益產生利害衝突。

定期對董事、經理人、受僱人及實質控制者舉辦教育訓練與宣導，並邀請知名學者專家或律師，主講企業道德，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反誠信行為之後果，並將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度。

資訊揭露及舉報管道

亞聚公司除依規定將財務及業務重要資訊於公開資訊觀測站即時揭露外，並將有關公司治理及內部規章揭露於公司網站；如若外部利害關係人有任何建議或申訴，皆可透過建置之良好溝通管道，利用公司網站「聯絡我們」專區提出；若係檢舉事項，則可利用公司網站「投資人服務」專區中「監察人信箱」提出，公司網址為 <http://www.apc.com.tw/>。

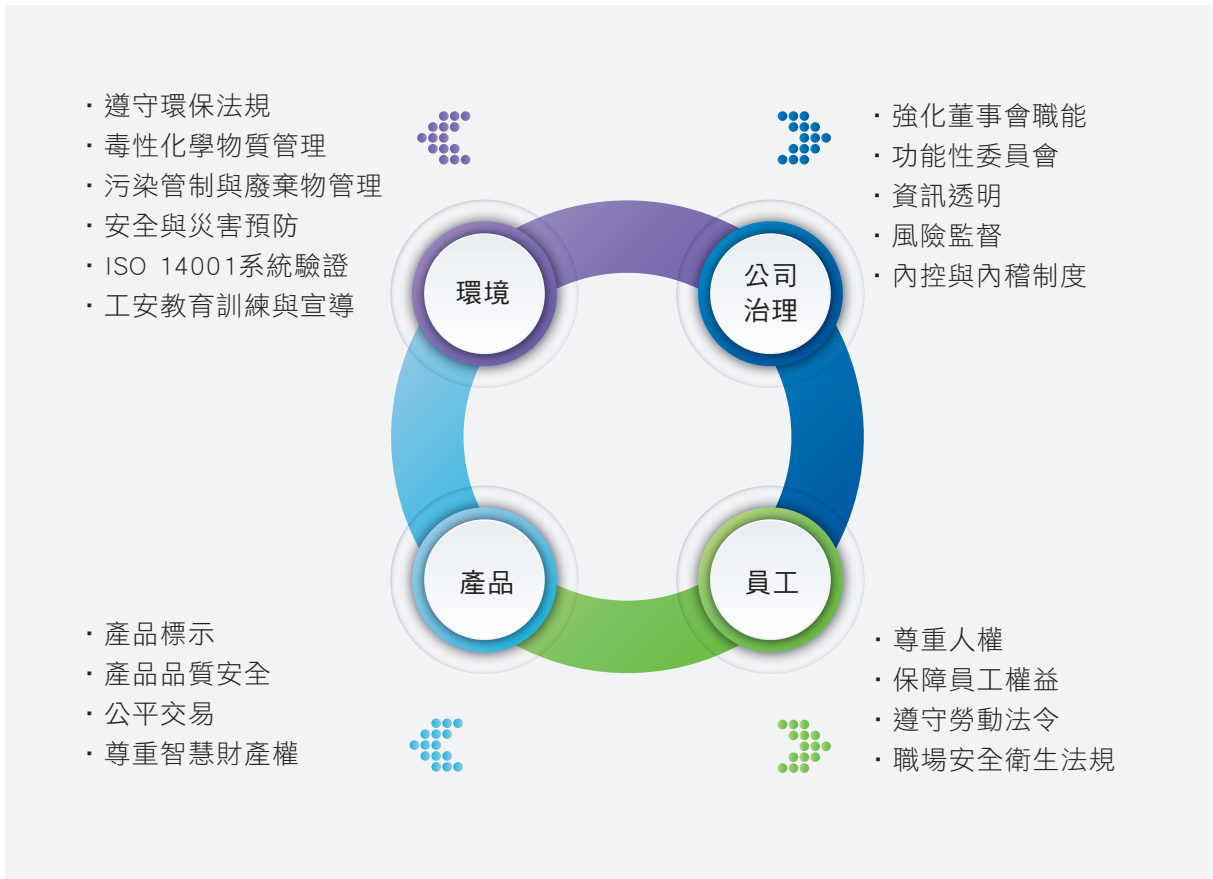
內部檢舉機制係針對違反國家法令及公司制度之情事，鼓勵員工檢舉非法或檢舉違反「董事、監察人暨經理人道德行為準則」和「員工工作規則」之行為。員工懷疑或發現上述不當行為時，皆可檢具足夠事證向直屬主管、人資部門主管、內稽主管或監察人等公司郵件信箱（包含「員工申訴及意見反應信箱」）舉報；檢舉案一經查明屬實，公司即依人事管理規則酌情獎勵檢舉人，並依負責之態度對檢舉人之身份及檢舉內容保密；對惡意不實檢舉者，公司將予疏導，必要時亦考慮酌予懲罰，以端正風氣。對於違反行為規範者，即依公司規章議處，並公告違反人員之職稱、姓名、發生時間、內容及處理情形等資訊。

依『監察人之職權範疇規則』第五條之職權事項，監察人得隨時調查公司業務與財務狀況，並按第十一條發現弊端時，及時採取措施防止弊端擴大。

亞聚公司制度健全，秉持誠信經營最高原則，全體員工簽署各類與職務相關之承諾書或保密協定，落實遵行公司之規章政策；2015 年亞聚公司並未發現員工舞弊及違法案件。

3.4 法規遵循

落實誠信經營為亞聚公司重要核心外，同時亦重視遵循各領域之法規，為使全體員工瞭解法規遵循議題，公司藉由員工教育訓練與功能別例行會議宣導最新法規訊息和趨勢，使員工獲得法規新增、修訂等資訊，同時由法務處提供法律諮詢建議。此外，除透過內部訓練或不定期參與外部培訓課程，更邀請外部法律專家舉辦講座，強化員工業務相關之政策與法規知識及能力。



» 2015 年亞聚公司舉辦與參訓相關法規課程一覽表

項次	課程名稱	訓練時數
1	ISO 9000 2015 改版條文說明	3
2	車險承保內容及理賠實務	2
3	法規遵循事項研討課程	5
4	商務契約的陷阱	3
5	稅務及證期法令宣導	3.5
6	商業賄賂樣態與防制規範	3
7	食品接觸材料和化工產品法規	16
8	ISO14001:2015 DIS 版條文訓練	6
9	地下工業管線維護管理技術之國際規範實務研討會	18
10	製造業營利事業所得稅結算申報講習	3
11	營利事業所得稅電子結算申報實機操作	3
12	ISO 9001 :2015 DIS 版條文解說	3
13	ISO 14001 法規查核訓練	12
14	OHSAS 18001 法規查核訓練	12
15	104 年度載運危險物品事業法令宣導會	3

項次	課程名稱	訓練時數
16	合約管理執行與稽核實務研習	6
17	ISO 14001:2015 轉版條文訓練	6
18	ISO 9001:2015 轉版條文訓練	6

亞聚公司林園廠於 2015 年除環境領域外無相關違法案件與罰款金額，2015 年環保裁罰項目如表列：

項目	處分機關	處分原因	罰款金額 (萬元)	改善說明
1	高雄市 環保局	廢氣燃燒塔常態性排放，不符正常操作下排放之廢氣，不得使用廢氣燃燒塔處理規定	10	1. 建置固定清洗設備排放乙烯回收管路 2. 設置開停車回收乙烯系統
2	高雄市 環保局	M01 製程設備元件檢測洩漏超過管制值	10	設備元件鎖漏、加強設備元件巡檢
3	高雄市 環保局	M03 製程設備元件檢測洩漏超過管制值	10	設備元件鎖漏、加強設備元件巡檢

註：M01、M03 係指低密度聚乙烯化學製造製程

3.5 風險管理

因應短中長期風險及實施相對應之管控措施，以有效管理可能發生的風險事件，亞聚公司篩選各項年度重大風險，再由相關負責單位共同擬訂對應計畫並執行，由稽核處定期監督追蹤，於內部控制自行評估審查委員會議中報告，適時修正及改善，落實 PDCA 循環加強風險管理作業。

2015 年亞聚公司各項風險管理說明如下：

風 險	因 應 對 策
	治理面
油價變動、產業競爭之經營挑戰	<ul style="list-style-type: none"> 朝向上游成本導向、產品多元且高值化之策略佈局進行因應，規劃透過兩岸互補、台灣高值化的雙軌投資，同步拓展事業版圖及提升競爭力。 為使乙烯原料供應量縮減造成的衝擊降低，公司已成立專案小組多方面研擬與推動相關的策略與計畫。
產線擴充預期效益可能的風險	<ul style="list-style-type: none"> 提升產品品質及競爭力，降低設備維修費及停車風險，增加營收及獲利。 開發高品質、高 VA 含量之產品，避開同業擴產供給增加，削價競爭造成價格下跌。

風險	因應對策
財務風險之因應	<ul style="list-style-type: none"> 利率變動：將多餘資金分散投資銀行定存、貨幣市場型基金受益憑證、REITs(國內不動產投資信託基金)及殖利率較佳之股票等，以降低利率波動產生的風險。中長期資金需求，在利率上升波段，向金融機構取得中長期額度以固定利率鎖定資金成本，避免未來利率上漲之風險。 匯率變動：根據公司營業所產生之外幣淨部位進行避險，除密切觀察國際外匯市場趨勢外，亦透過市場即期拋匯及承作遠期外匯合約，適時規避其風險。 財產保險：依據公司營業資產規模，以重置成本為基礎，投保商業火災險、營業中斷險、貨物運輸險等各項財產保險，以規避重大天然災害或非天災所造成營業資產損失之風險，適當將風險轉嫁予保險公司。 背書保證：本公司暫無從事對外背書保證作業，俟後若因業務需要，將依照本公司訂定之「背書保證作業程序」，確實執行背書保證作業前評估及後續的追蹤。
資安與個資管理	<ul style="list-style-type: none"> 因應資安管理的各種新挑戰及深化資安制度，於 2015 年 5 月通過 BSI 之驗證，正式取得 ISO27001:2013 之新版標準證書，以更嚴謹的方式維護集團資訊安全。 集團資訊處訂定各項規範，透過加強防火牆管理、權限控管、測試環境與實際作業環境區隔、將含有個資的資料作去識別化處理等措施，強化亞聚公司客戶個資之保護及避免洩漏。
原料、產品 運輸安全管理	<ul style="list-style-type: none"> 林園廠推動製程安全管理與安全衛生管理系統。 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。 工安、衛生及環保等方面，參與林園工業區勞工安全衛生促進會與污染防治會議互相觀摩和學習。 配合政府政策執行地下管維護管理。
環境面	
極端氣候變化的營運 影響	<ul style="list-style-type: none"> 集團定期召開能源管理討論會議，配合政府節能減碳及節水政策，訂定能源政策與目標，避免能源使用與水資源浪費，減少溫室氣體排放與節約用水，減緩環境衝擊。 落實溫室氣體盤查，以持續掌握整廠碳排放量，避免異常排放情況發生。
環境污染防治法規	<ul style="list-style-type: none"> 遵循政府環保法規，積極投入空污排放管制、廢棄物及放流水管理，並推動空氣污染排放總量管制，以有效達到減廢、減量。
社會面	
企業形象改變對企業 危機管理的影響	<ul style="list-style-type: none"> 秉持專業和誠信的經營原則，重視公司治理，善盡企業社會責任，故目前並無可預見企業形象改變之風險危機。
社區居民爭議對營運 的影響	<ul style="list-style-type: none"> 透過權責單位平時做好社區居民的溝通及關係維繫。 傾聽社區居民意見，尋求當地社區居民認同，解決爭議。

3.6 內控與內稽制度

內控制度(八大營運循環、管理作業、電腦化資訊系統)係依產銷預估和年度預算,按組織職掌、表單流程、核決權限及程序辦法執行,經內部稽核列入持續性監督項目,抽樣查核各控制作業(含標準書)的執行,驗證內控制度遵行性。另依 2015 年 7 月 13 日金管會發佈內控有效性評估表,規定上市櫃公司內控自評須落實檢視內控五大組成要素(控制環境、風險評估、控制作業、資訊溝通及監督作業)之判斷項目,由各部門相關人員填寫,經內稽人員覆核,按風險程度、重大性、落實性及專業判斷,確認本公司 2015 年內部控制制度完備且符合相關法令規範。

亞聚公司稽核處直隸屬董事會,協助董事會及經理人檢視內控制度以配合達成「公司營運之效果和效率」、「報導具可靠性、及時性、透明性與符合相關規範」以及「相關法令規章之遵循」的三大內控目標。

稽核計畫擬訂前辨識與評估四大風險區塊：



2015 年稽核處並依金融監督管理委員會發佈「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定,於 8 月修正「內部控制制度」,報經董事會核准。年度稽核計劃則先經風險評估,判別選定子項目送董事會核准後,按月執行;次年底由總經理召集成立「內控自評審查委員會」,評估各單位控制作業設計及執行的有效性與符合法令的程度,經內稽人員覆核,在未發現影響內控有效性事例的情況,出具內部控制制度符合全部法令之聲明書提報董事會核准,並於三月底前上傳網站和收入年報,公開揭露予社會大眾。

內稽人員除每年必須參加專業訓練機構所舉辦的稽核業務相關課程,持續提昇專業能力,增加查核知識外;尚皆簽訂職業道德規範行為準則,秉持超然獨立、客觀公正立場執行業務,嚴守正直與保密之要求。

董事會核定年度稽核計畫後,各項風險管理與法令遵循即依內控制度植入各單位日常營運管理;每季向董事會報告內稽查核發現暨改善追蹤事項,按規定時限上網申報及將稽核報告於完成次月交付監察人查閱,年終前(2015 年係 11 月 11 日)召開監察人座談會,檢討稽核事宜及強調內稽應注意事項。



2015年內部稽核流程

風險評估，擬訂年度稽核計畫，並經董事會通過

依年度稽核計畫執行稽核作業

與受稽單位討論查核結果，提出改善建議事項

稽核報告陳送受稽單位與管理階層，並交付公司監察人查閱

每季追蹤受稽單位改善方案執行情形

每季向董事會報告年度稽核計畫執行情形

每年定期召開監察人座談會，溝通及改善查核事宜

內稽 2015 年提出改善建議對應風險類別摘要如下：

策略
風險

· 完善公司及子公司資產取處程序之規定一致



營運
風險

· 完備銷售訂單之客戶確認文件
· 提升資訊設備安全防護



財務
風險

· 加強票證審核及憑證管理





04

經營績效



四、經營績效

4.1 財務績效

財務表現

亞聚公司 2015 年每股盈餘為 1.08 元。本年度營運狀況，受中國經濟轉型致工業成長走緩之衝擊，同時銷售端面臨韓國及大陸新產能持續開出，造成供過於求之低價競爭。亞洲乙烯因地區性供需缺口及商社掌控下而影響價格偏高波動，致使營運難度增加，所幸在深入瞭解客戶之購料循環與脈動，於量價上作相對性之因應以適時爭取訂單外並加以調整生產組合以為配合。未來公司新產線即將試俾投產，經營壓力雖隨之增加，但同時亦是開創公司經營新局面之契機。除努力維持既有市場與服務客戶外，並隨時針對市場變化彈性調整較佳的產銷配置，持續開發利基型或高值化產品，以擺脫低價競爭，同時強化及拓展銷售通路，以期能掌握商機達成年度營運目標。

» 亞聚公司近三年財務績效

單位：百萬元

項目	2013 年	2014 年	2015 年
總資產	10,139	10,086	10,092
營業收入	5,804	5,566	5,046
營運成本	5,313	4,978	4,453
稅前淨利	606	584	627
所得稅	69	84	95
股利	470	376	395
員工薪資福利	286	296	311
社區投資 (註 2)	3.17	3.24	3.51

註 1：自 2012 年起，係採用金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則 (IFRS) 編製財務報表。

註 2：社區投資包含回饋在地社區與捐助台聚教育基金會。

盈餘分配

因本公司產業屬於成熟期，為考量研發需求及多角化經營，股東股利不低於當年度可分配盈餘之 10%，其中現金股利不低於全部股利之 10%。惟如當年度每股可分配盈餘低於 0.1 元時，得不分派。

2015 年度可分配盈餘為 4.8 億元，分派現金股利每股 0.6 元、股票股利 0.2 元。最近三年之股利配發情形如下：

單位：百萬元

年度	每股稅後盈餘 (元/股)	每股現金股利 (元/股)	每股股票股利 (元/股)	稅後盈餘	股利配發 (含現金及股票股利)	總股利配發率
2013 年	1.14	1.0	-	537	470	88%
2014 年	1.06	0.3	0.5	500	376	75%
2015 年	1.08	0.6	0.2	532	395	74%

年度	本益比	本利比	現金股利殖利率	ROA	ROE
2013 年	21.39	24.39	4.10%	5.21	5.76
2014 年	21.62	76.40	1.31%	4.94	5.48
2015 年	17.90	32.22	3.10%	5.29	5.99

註：本益比=當年度每股平均收盤價/每股盈餘

本利比=當年度每股平均收盤價/每股現金股利

現金股利殖利率=每股現金股利/當年度每股平均收盤價

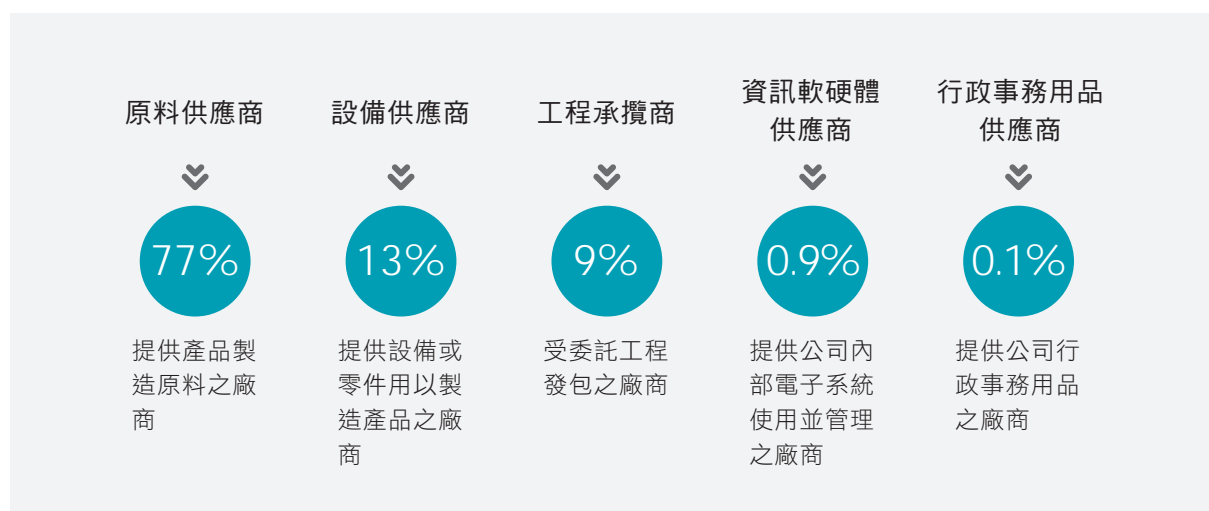
ROA(資產報酬率)=[稅後淨利+利息費用×(1-稅率)]÷平均資產總額×100

ROE(權益報酬率)=[稅後淨利÷加權平均股東權益]×100

4.2 供應鏈管理

亞聚公司主要供應商可分為原料供應商、設備供應商、工程承攬商、資訊軟硬體供應商、行政事務用品供應商等，2015 年與亞聚公司有交易記錄供應商共有 342 家。為有效整合集團資源，本公司與集團資材規劃處聯合執行採購相關業務，透過內部電子化採購作業系統，促使採購過程透明與公正，秉持誠信原則與供應商建立穩定的合作關係。

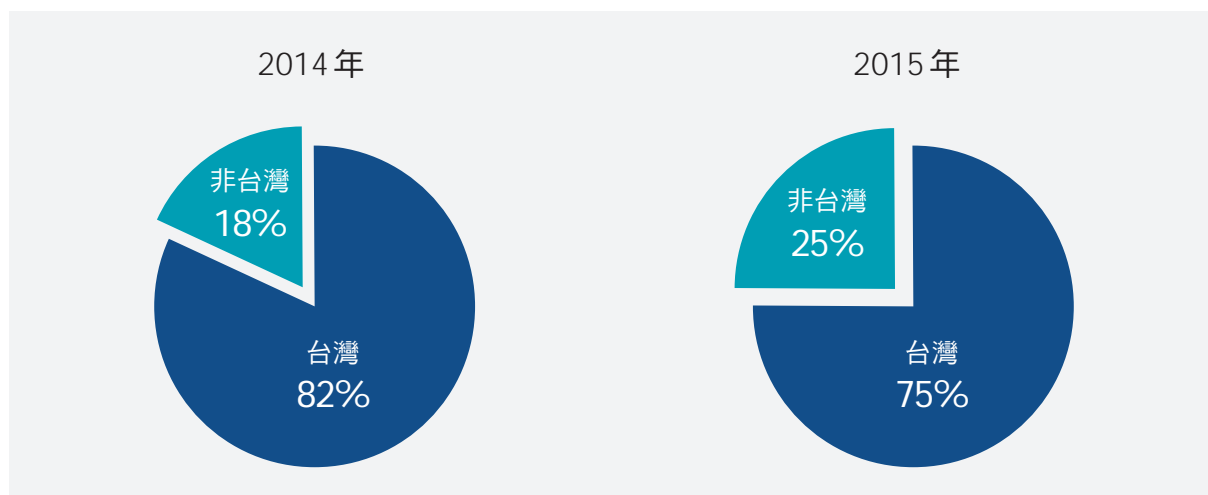
» 2015 年亞聚公司供應商分類與交易金額占比



支持在地採購

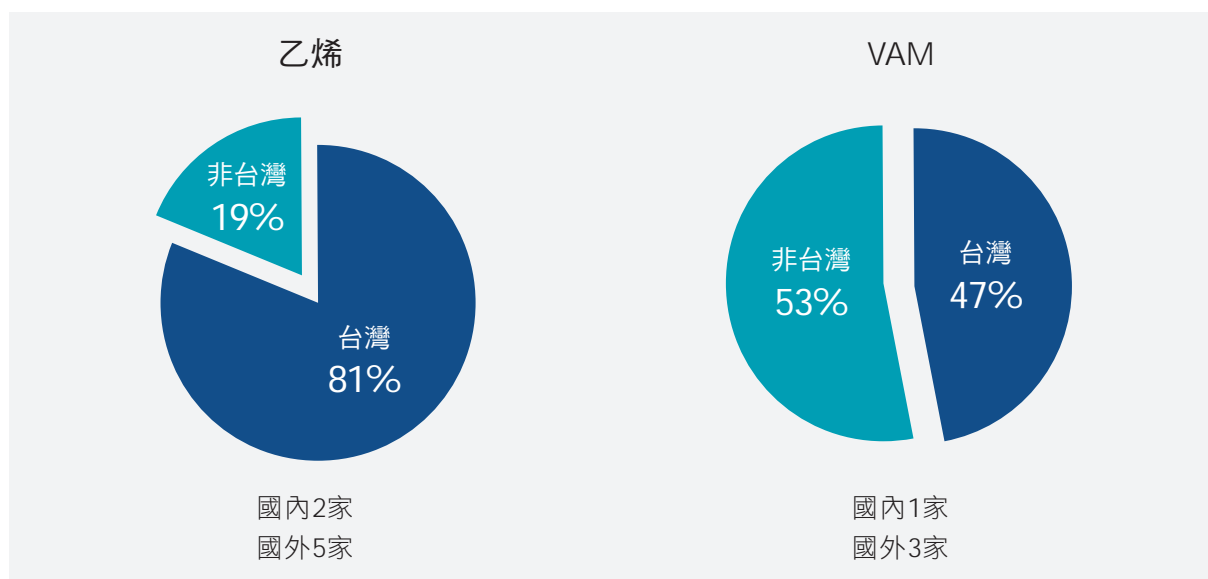
為促進當地經濟、減少運輸程序及風險，在採購條件相似的情況下，亞聚優先支持台灣本地供應商。亞聚公司 2015 年原物料、設備及工程發包之在地採購金額比例約七成五，因 EVA 擴產專案主要設備於 2015 年進口，造成 2015 年本地採購比例較 2014 年下降。

近兩年亞聚公司原料、設備及工程發包之在地採購金額分布情況



本公司主要原料為乙烯與醋酸乙烯酯 (Vinyl acetate，簡稱 VAM)，2015 年主要原料之採購金額占年度採購總額之比例達七成，主要原料供應商共 11 家，其中台灣供應商數為 3 家。自 2015 年起，與台灣 VAM 主要供應商協調並同意穩定供應，然仰賴獨家供應風險較高，且考量採購調度彈性，仍有部分以進口數量補充，整體 VAM 內購金額比例已提升至 47%。

» 2015 年亞聚公司主要原料在地採購金額分布情況



供應鏈管理機制

亞聚公司以品質、能力、服務及環保工安等條件作把關，協同優質供應商與承攬商長期合作，並遵守歐盟危害性物質限制指令 (RoHS) 規範，加強教育訓練，重視廠區各項作業的安全性，保障工作人員的生命安全和健康。

與主要原物料供應商建立長期策略合作關係，並依據備料時程建立安全庫存，以確保供應鏈順暢。並且，每年由集團資材規劃處依據品質、交期、環保工安、包裝、品質認證及服務等項目，定期對供應商進行評鑑作業，惟目前尚未建立勞工、人權、社會衝擊作為篩選新供應商與評鑑供應商之標準。

除透過每年供應商評鑑作業確保亞聚公司所採用之廠商，均符合企業對環境友善的永續經營理念外，為維持長期合作交流，本公司與供應商固定每月召開會議，開啟雙方的對話機制，會議內容除了新產品推廣外，亦包含新技術交流、市場資訊等，用以確保主要原物料供應穩定。

此外，在承攬商進廠施工的過程中，施工品質仰賴工廠現場人員的監督與管理，環保、職安、人權與勞工實務則倚靠工程、環安單位監控品質，且定期回報總公司了解狀況。

- ▶ 原物料供應商年度評鑑項目有品質、交貨期限、環保工安、包裝品質、品質認證與服務等。
- ▶ 承攬商工程驗收考評項目有現場負責人、施工中協調性、安衛措施、工程品質、工程進度與環境維護等。
- ▶ 2015 年原物料供應商及承攬商評鑑結果



新供應商及承攬商選定

- ▶ 新原物料供應商應符合：
 - ▶ 獲得 CNS、UL、JIS、ISO 等合格證書。
 - ▶ 直接代理商或經銷商具技術服務能力並經確認合乎要求者。
 - ▶ 原料經研發部門確認品質適用。
 - ▶ 同意配合本公司環保要求。
- ▶ 新原物料供應商提供樣品給製法課及相關單位檢驗、評估或試用。
- ▶ 寄發「工程承攬廠商調查表」給承攬商，請承攬商填寫調查表，並附相關證明文件，以利採購單位評鑑分級。

合格供應商及承攬商建檔

- ▶ 新原物料供應商之樣品試驗符合需求者，呈研發處處長、廠長及總經理核准後，由採購單位列入合格供應商名錄，並適時審查更新。
- ▶ 由採購單位填寫「工程承攬廠商調查分類目錄」，連同證明文件予以分級建檔保存紀錄，作為工程發包詢價之參考，並不定期更新調查內容。

合格供應商及承攬商年度評鑑

- ▶ 原物料供應商針對品質、交期、工安等項目評估，將各評估項目之總分訂為四個等級，作為採購作業管理之依據。
- ▶ 針對進廠施工的承攬商進行施工過程監督與工程驗收考核，作為工程發包管理之依據。

4.3 產品與技術研發

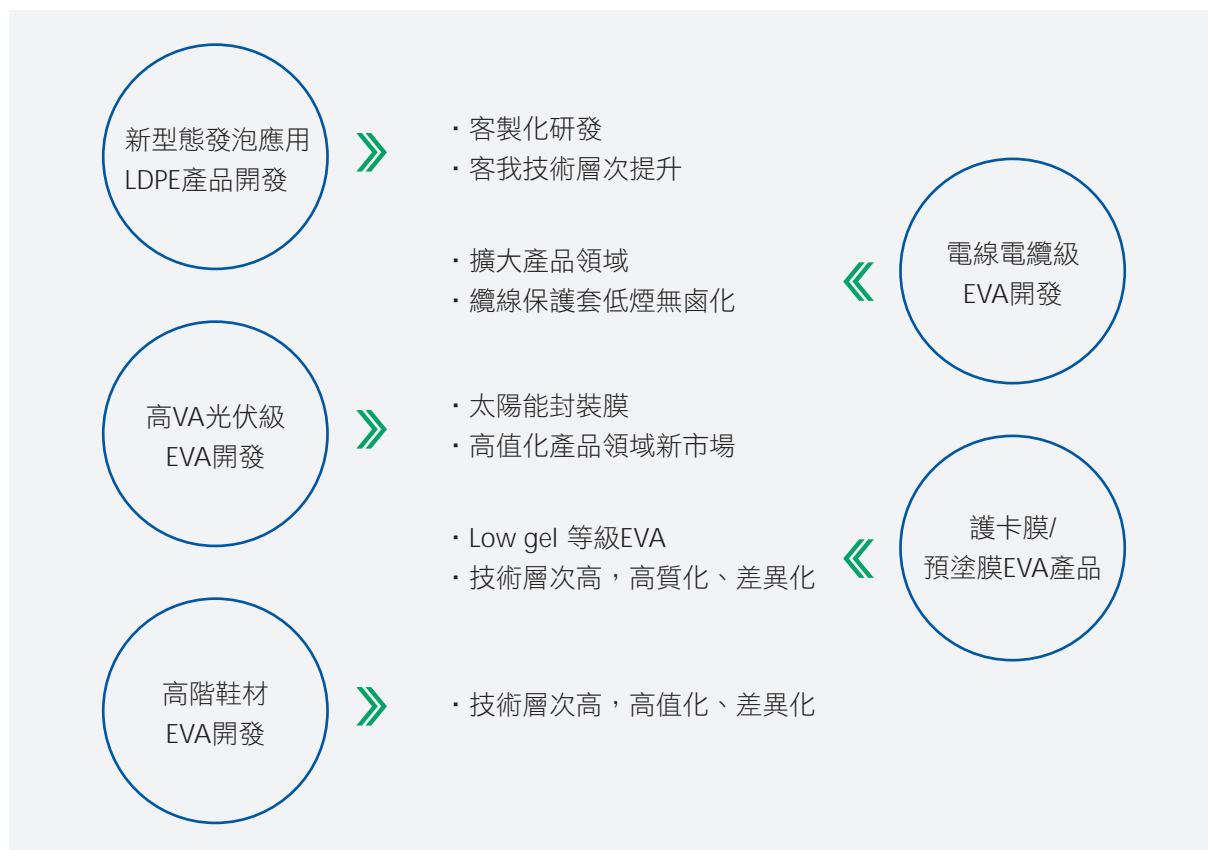
研發單位與下游客戶長期配合，已發展成合作夥伴關係，除穩定配合彼此的供銷外，亦持續進行技術上的合作與交流，協同開發新產品與應用，成功開發的技術與產品有：

1. 開發高速淋膜級 LDPE 產品
2. 開發光學保護膜 LDPE 產品
3. 開發超細纖維加工輔料 LDPE 產品
4. 開發發泡 / 注塑發泡鞋材 EVA 產品
5. 開發太陽能封裝膜 EVA 產品
6. 開發護卡膜 / 預塗膜 EVA 產品

品質政策

不斷改進的產品品質 (QP)
和繼續提昇的服務品質 (QS)
來提供顧客滿意的營運品質 (Q)
 $QP + QS = Q$

亞聚公司研究計畫詳如表列：

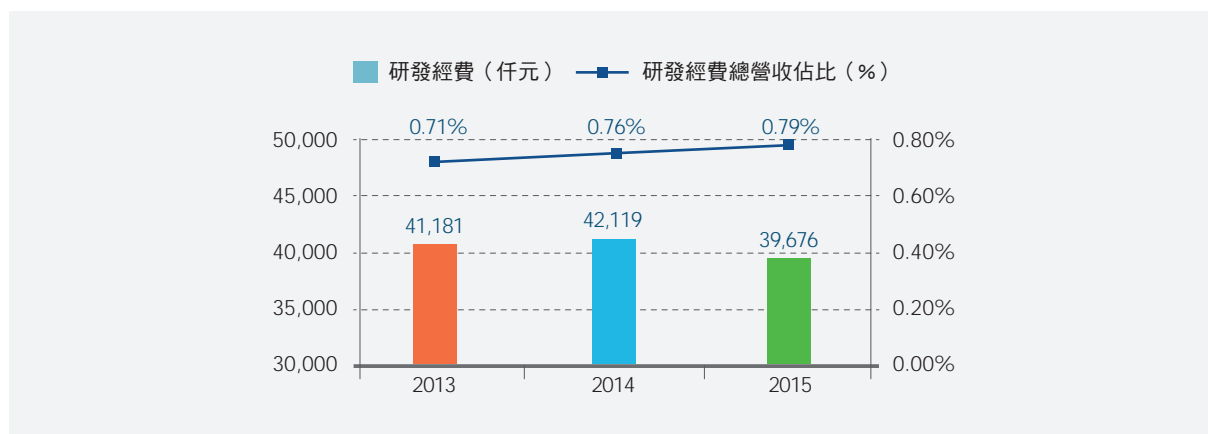


研發經費投入

亞聚公司積極投入技術研發，2015 年研發經費投入 39,676 仟元，佔總營收 0.79%，近三年研發經費總營收佔比由 2013 年 0.71% 逐年提升至 2015 年 0.79%。

除上述自有之研發經費投入外，集團另有共同研發部門，於研發經費及人力等皆有相當資源之投入，以集團之力量協助研發目標達成。

» 近三年亞聚公司研發經費投入與總營收佔比



註：研發經費統計為研發處之人力資源與研發材料等項目。

研發人員培訓規劃

亞聚公司為強化培育優秀的研發人才，透過各管道招募國內優秀大學、碩士以上的畢業生加入研發團隊，為公司不斷注入研發新血。

研發人員培訓以配合公司經營方針、部門績效目標及員工職涯發展需求，構建全方位教育訓練體系，提供研發人員所需要的培訓課程，除了透過內部訓練，並引進國內外優質的訓練課程，且具備完善的輪調制度，以提升研發同仁素質及整體競爭力。

研發創新之能量仰賴優秀的研發人才，亞聚公司 2015 年研發人員共 31 位，研發人力占總員工數 13.4%，並以碩士、大學以上之優秀人才為主，近三年研發人員依學歷分布情況詳如表列：

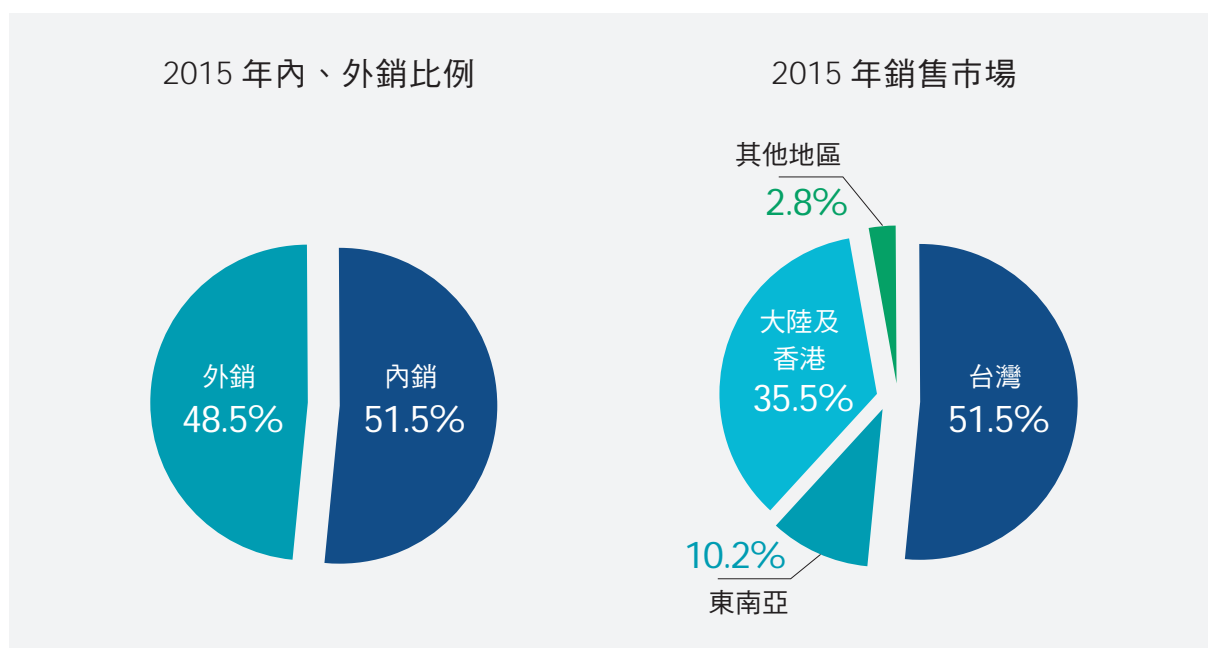
學歷	2013 年	2014 年	2015 年
碩士	8	9	9
大學	8	9	16
專科	8	7	4
高職	6	5	2
合計	30	30	31

4.4 客戶服務

亞聚公司在台北設有業務部門，高雄林園廠設有研發處，以客戶服務、產品改良以及新產品、新市場開發為主，同時協助客戶之製品開發及改良其製品特性，近幾年來合作效果良好，深獲客戶之肯定。

產品銷售與市場

本公司主要產品內銷以 LDPE 為主、EVA 次之；外銷以 EVA 為主、LDPE 次之。銷售地區除台灣本地外，還包括香港、中國、日本、菲律賓、越南、馬來西亞、新加坡、泰國、印尼、柬埔寨、印度、巴基斯坦、斯里蘭卡、以色列、俄羅斯、南非、伊朗、摩納哥、羅馬尼亞、沙烏地阿拉伯、美國和委內瑞拉等地，2015 年內外銷比例及銷售市場分布如圖所示，皆以銷售量作為計算基礎。



亞聚公司 2015 年主要產品、商標名與國內佔有率一覽表：

主要產品	商標名	國內市場佔有率
LDPE RESIN	百利滿 -E POLYMER-E	80%
EVA RESIN	百利滿 -E POLYMER-E	18%

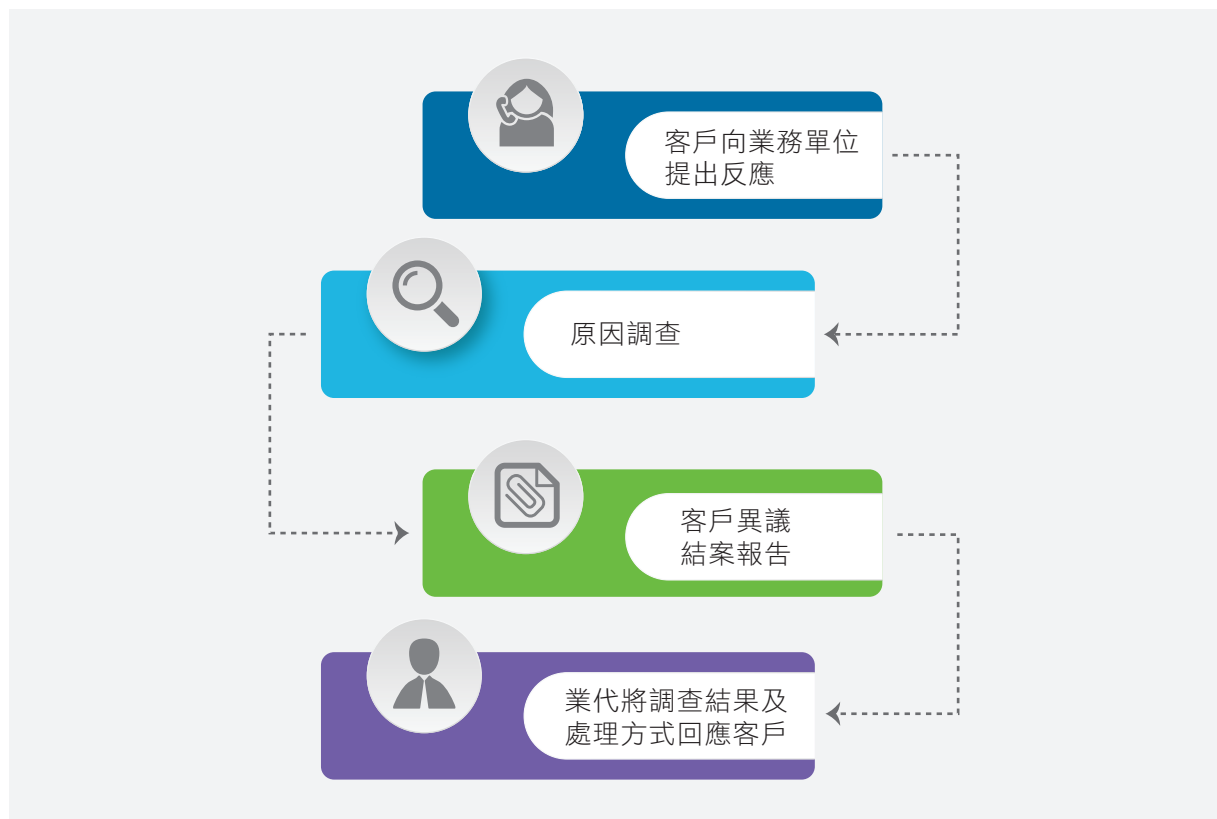
客戶隱私

針對客戶隱私保密方面，集團授信部因應個資法法規，建立客戶個人資料管制作業規定，以確保客戶個人資料符合個人資料保護法等相關法令，管制作業如下：

1. 取消所有非集團授信部人員於企業資源規劃（Enterprise Resource Planning，簡稱 ERP）系統中有關客戶個人資料之系統連結，包括系統與檔案權限。
2. 對於涉及客戶個人資料之文件蒐集，應事先取得「蒐集、處理及利用個人資料告知暨同意書」。
3. 集團授信部接獲客戶個人資料，依紙本資料輸入 ERP 系統，紙本以媒體檔案方式儲存連結，將涉及客戶個人資料之文字或數據部份遮蓋後歸檔，如為非必要保留紙本時，則予銷毀。

因此，亞聚公司於 2015 年無侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料之情事發生。

客訴處理



為有效處理產品品質客訴問題，本公司所有客戶均可透過口頭、電話、書面和電子媒體等方式向業務單位提出反應，業務單位經受理後會在第一時間通知管理階層、生產單位與負責處理的相關部門，對客戶及時做出具體回應，並迅速派員處理客訴問題，若該客訴問題需要更多時間分析處理，則會先行通知客戶並說明原因，待處理完成後再正式回覆客戶，以維繫與客戶間長期且良好的合作關係。



為完善客訴問題處理流程，已於亞聚客戶異議管理平台整合完成客訴電子化作業流程，分析客訴原因、追蹤相關權責單位及矯正預防措施處理進度，確實執行品質改善活動，藉以提升產品的品質。

客戶滿意度調查

為傾聽客戶對本公司所提供的產品與服務之意見，除了業務同仁不定期的電話訪談或親往拜訪外，亞聚公司每年實施客戶滿意度調查，透過問卷方式以確保客戶的需求得到充分了解與妥善回應，再經由召開管理審查會議，針對客戶的意見提出改善計劃且追蹤執行結果，以持續提升產品與服務品質；2015 年客戶滿意度問卷調查中，客戶反應問題彙整如下：

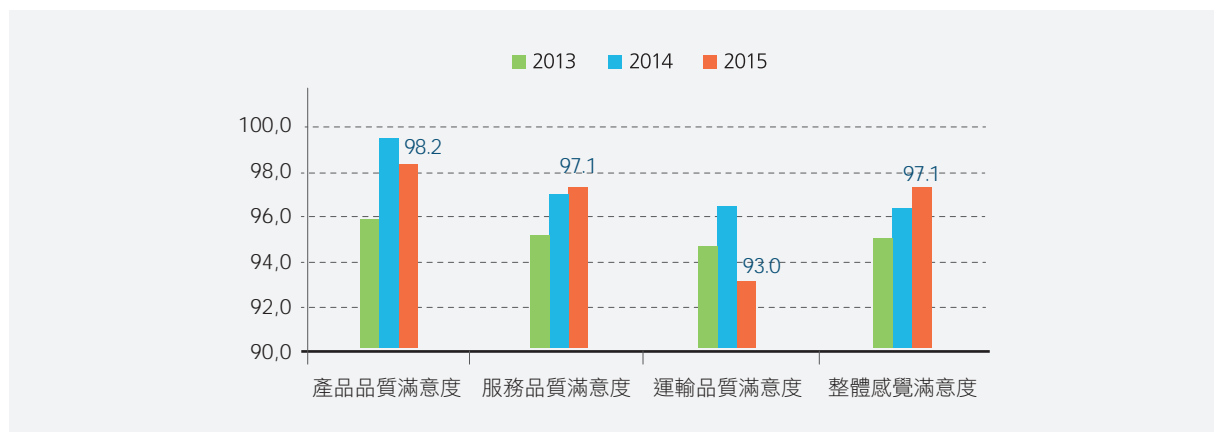
1. 原料價格問題：價格與油價不成正比，希望價格再便宜一點。
2. 產品品質問題：原料加工生產時發生膠粒問題、粉塵過多。
3. 服務品質問題：希望與亞聚公司多作技術交流。
4. 運輸問題：25kg 小包裝卸貨有破包情形、偶爾會在非預定日期送貨。

除原料價格是由市場供需狀況決定外，產品品質、服務品質與運輸問題在客戶反應時，立即責成林園廠相關權責單位採取適當的改善計畫及矯正措施進行問題改善。

客戶滿意度的抽樣方式是從每年內銷交易客戶中，依銷售區域前十大固定交易客戶進行問卷調查，每家客戶分別在與其他供應商比較、及與去年表現比較之下，進行亞聚公司產品品質、服務品質、運輸品質與整體體認方面的滿意度評比。

2015 年客戶滿意度調查回收樣本數為 111 份，調查結果客戶整體滿意度 97.1%，超過目標值 95%。

2013 至 2015 年亞聚公司客戶滿意度調查結果



產品責任與技術支援

亞聚公司向來注重客戶服務，為確保客戶使用本公司產品應有之權益，在業務部下設有市場開發服務課，致力於開發產品新用途，以協助客戶改善加工問題，同時進行技術上的合作與交流。

在亞聚公司網站的「產品介紹」專區中，完整提供現有產品和新產品的規格、性能、應用說明型錄與安全資料表 (Safety Data Sheet, SDS)，使客戶能準確查詢產品相關資訊，更及時達成客戶需求。

亞聚公司所有產品標示都符合相關法規，2015 年未發生違反產品標示相關法規與罰款之事件。



4.5 在地重大投資

EVA 擴產

亞聚公司所執行之 EVA 設備更新工程，於製程、設備、選商、管理及增加就業機會等各項層面中，以善盡社會責任為出發點，納入改善相關製程及提升設備效能，以期降低對環境所造成之衝擊、提升地區就業及經濟成長。

2015 年 9 月工程已進入完工、試俾階段，本公司亦恪遵建築及相關法規，落實鋪設戶外綠建材、綠化植栽、與設置員工及殘障車位等措施，以照顧員工及弱勢者權益為優先，並期與環境共存永續發展目標前進。

(一) 戶外綠建材

本工程將原採混凝土不透水鋪面部分，改以鋪設透水高壓磚方式，進以符合基地保水之要求，減緩公共排水設施的負擔，降低都市中洪水規模。



(二) 設置員工及殘障車位

考量未來預估所新增就業機會，配合建築法規所規定之停車空間需求，新劃設足額員工及殘障停車空間，除可提供員工便利停車空間外，另可避免造成環廠四周道路臨時停車等交通問題。



(三) 綠化植栽

本工程依法規保留基地內具有足夠綠化植栽，確保當雨水降至地表面後，可以經過基地內的綠化植物自然涵養，同時恢復部分因建築物興建而流失的地下水脈，發揮都市內的水土保持功能，與環境及生態永續發展。





05

環境保護

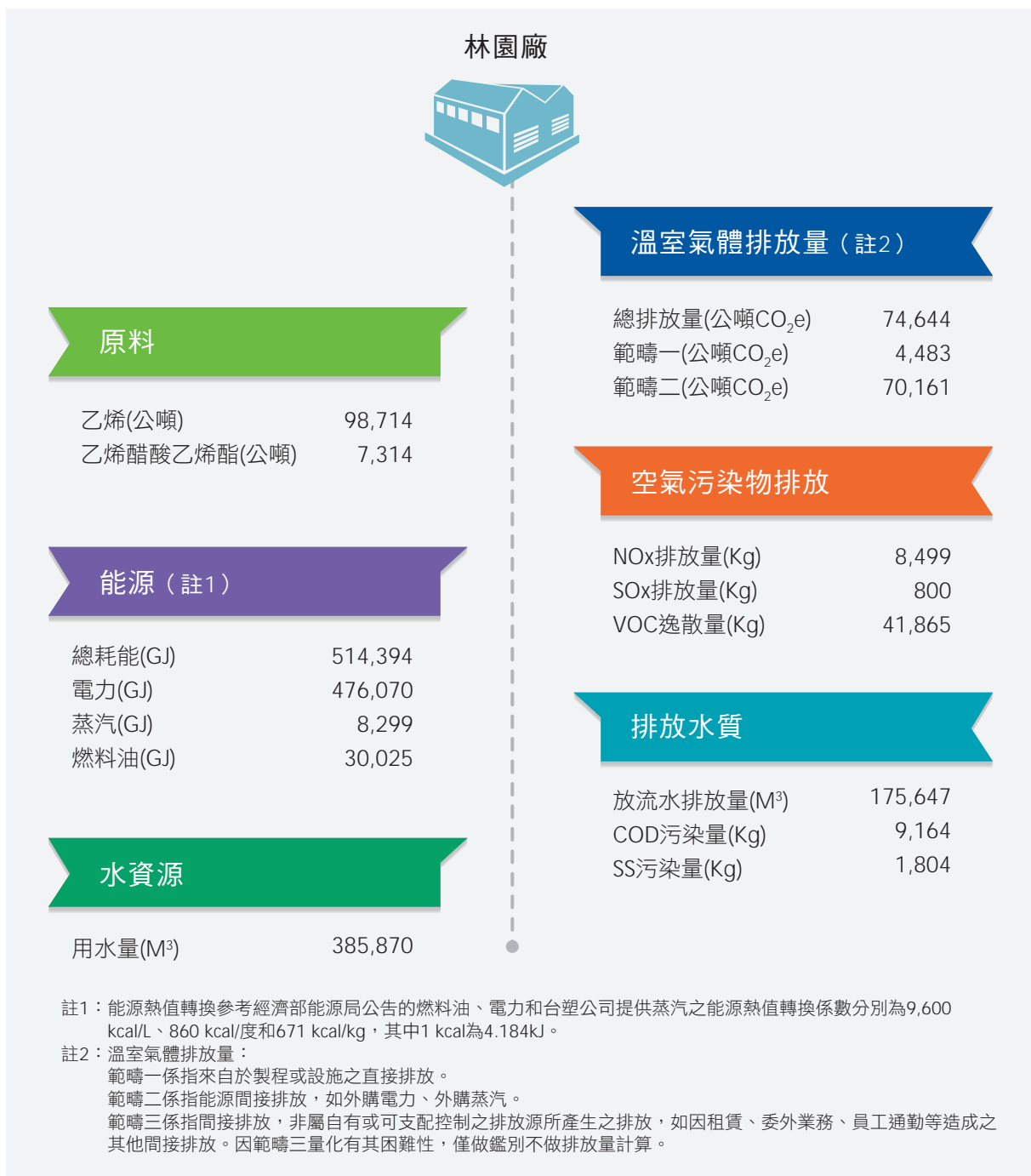


五、環境保護

環境保護以生命週期觀點出發，從原物料、運輸、製造、包裝、倉儲、到客戶使用各階段概念，揭露環境保護具體作為與管理，期許達到環境永續之目標。

2015年9月15日ISO國際標準組織正式公布ISO 14001:2015年版本，亞聚公司林園廠目前正進行相關改版作業，預定2017年取得2015年版的認證。

» 2015年亞聚公司林園廠環境績效總覽

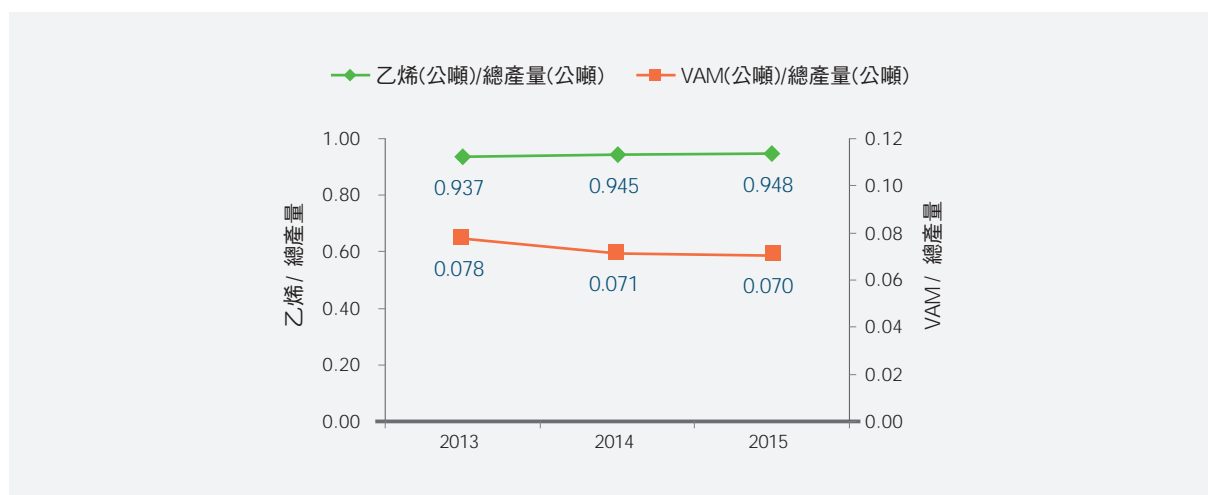


5.1 資源管理

原物料使用

亞聚公司林園廠生產低密度聚乙烯、乙烯醋酸乙烯酯等產品，主要原料為乙烯、醋酸乙烯酯，主要副資材為丙烯、正丁烷、正己烷與礦油精。近三年單位產品主要原料使用量如表：

» 近三年亞聚公司單位產品主要原料使用量



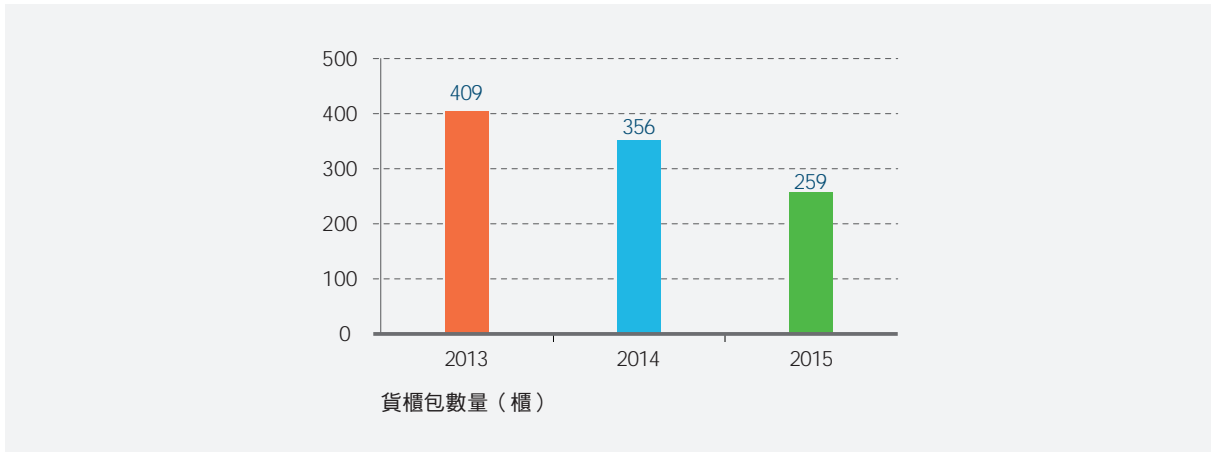
包材使用

本公司產品包裝型態分為袋裝與貨櫃包運輸，其中袋裝包材有 PE 袋、太空袋、貨櫃袋與伸縮膜等。為降低產品包裝對環境所造成的衝擊，PE 袋、Top Sheet 和伸縮膜均由客戶自行回收使用，主要用於再製副產品或作為客戶成品或雜物臨時包裝袋，太空包則由林園廠回收重複使用，每只太空包袋平均使用次數約 4 次。近三年亞聚公司林園廠產品包材使用量如表列：

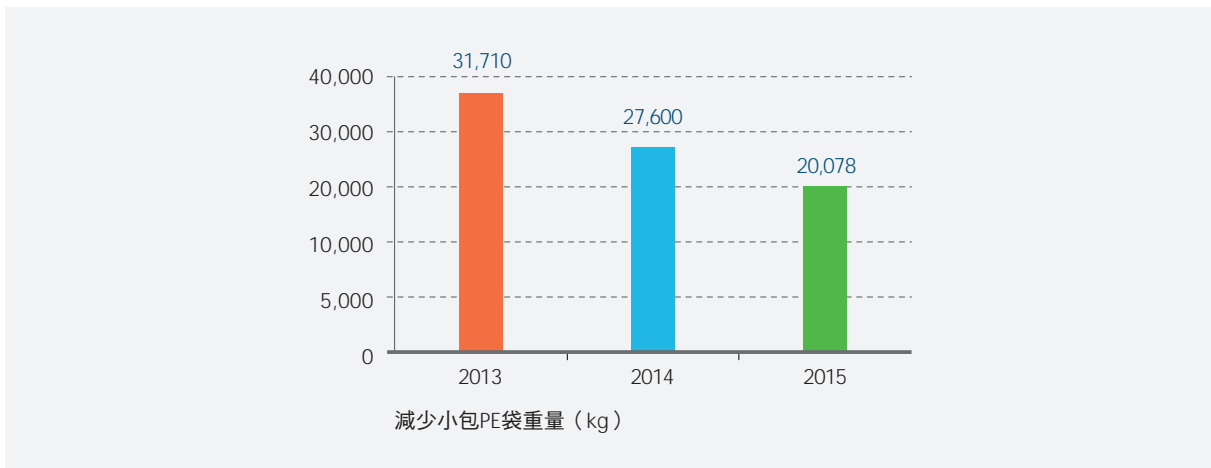
包材名稱	2013 年		2014 年		2015 年	
	使用量	回收率	使用量	回收率	使用量	回收率
PE 袋 (公噸)	353	客戶自行回收	357	客戶自行回收	361	客戶自行回收
Top Sheet 及伸縮膜 (公噸)	35	客戶自行回收	36	客戶自行回收	35	客戶自行回收
貨櫃袋 (公噸)	8	客戶自行回收	7	客戶自行回收	5	客戶自行回收
太空袋 (公噸)	75	67.60%	66	82.69%	61	81.05%

當客戶採購數量較大且具備倉儲能力時，則會建議採貨櫃包運輸，直接減少包材使用，對環境更友善，近三年亞聚公司林園廠產品使用貨櫃包運輸車次量統計如圖所示。

» 近三年產品使用貨櫃車運輸車次量



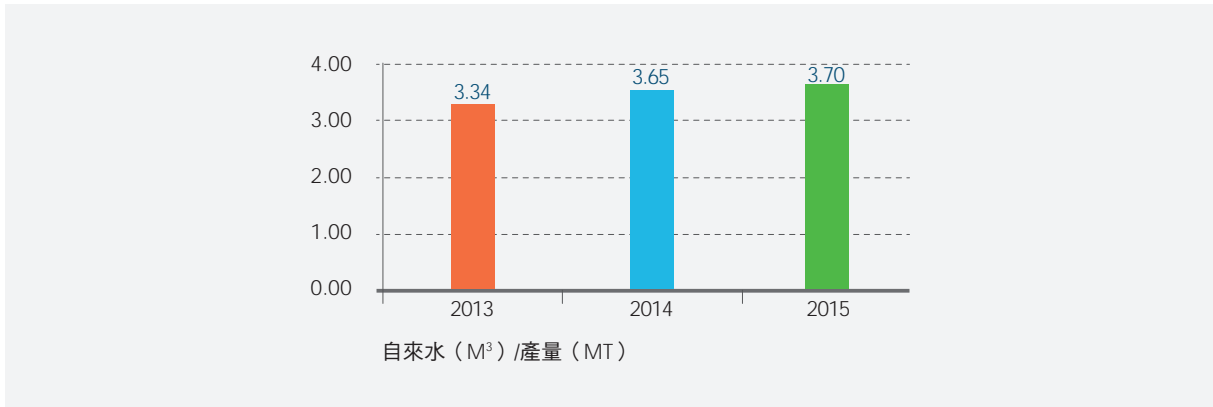
近三年林園廠以貨櫃包取代 25 kg 小包 PE 袋包裝，計可減少使用小包裝 PE 袋重量：



水資源管理

亞聚公司林園廠用水來源為自來水，2015 年林園廠自來水使用量為 385,870 m³，生產每噸產品用水量為 3.70 m³/公噸，因 EVA 設備更新工程設備試運轉，用水量增加，使得單位產品用水量略增，近三年單位產品用水量如圖。

» 近三年林園廠單位產品用水量



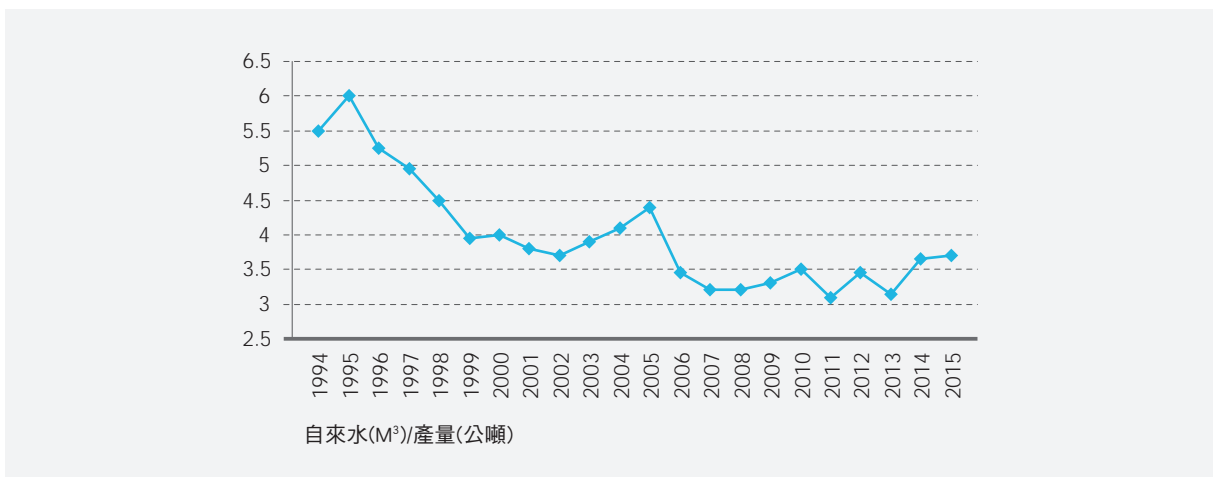
依據經濟部公告的「用水計畫書審查作業要點」所訂之用水指標計算，亞聚公司林園廠之用水回收率(R1)為 98.9%，優於塑膠製造業用水回收率承諾建議值 91%。

$$\text{回收率 (重複利用率)} = (\text{總循環水量} + \text{總回收水量}) / \text{總用水量} \times 100\%$$

註：用水回收率 (R1) 係指計算過程採計冷卻水循環量。

節水措施

自 1994 年單位產品用水量約 6 m³/公噸，亞聚公司陸續進行節水方案，如吸收式冰水機改電動式、廢熱回收、切粒軟水管理、冷卻水濃縮倍數提高等改善，至 2015 年單位產品用水量為 3.7m³/公噸，相較於 1994 年總用水量節省約 23 萬公噸。



近年因氣候異常變化，缺水情況日漸嚴重，亞聚公司因應政府逐步實施階段性限水措施，方案如下：

第一階段：

- ▶ 宣導員工節約用水
- ▶ 回收辦公室洗滌水用於花木澆灌
- ▶ 切粒水與冷卻水之排水，作為低階用水使用

第二階段：

- ▶ 提高冷卻水塔濃縮倍數（由 5.5 倍提高到 7.5 倍）
- ▶ 降低產線切粒水補水量
- ▶ 暫停不必要清洗產品儲槽與地面

第三階段：

以下措施減少自來水補充水量，由 933CMD 降至 827CMD，可達第三階段限水量（減少 10%）。

- ▶ 縮減定期消防水試打時間，暫停消防演練
- ▶ 回收儲槽達高液位，蒸餾塔才可啟動
- ▶ 暫不供應員工浴室盥洗

5.2 節能減碳

因應經濟部能源局「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」要求能源用戶 2015~2019 年每年平均節電 1%，以及行政院環保署 2015 年 7 月 1 日公布實施「溫室氣體減量及管理法」，故集團於 2016 年 1 月 21 日召開能源管理準備會議，以每年節電 1%、節能 2%、減碳 1.5%、節水 1% 為集團各項能源管理目標，並每季召開能源管理討論會議，檢討節能方案的執行狀況，及外部資源交流。

亞聚公司 2016 年能源管理目標分別為節電 1.17%；節能 2.03%；減碳 1.79%；節水 25.4%，計算分母為未執行各項能管方案時的 2016 年預估用電量、預估耗能量、預估碳排放量與預估用水量，計算分子則參考能源用戶節約能源查核制度申報表進行 2016 年各項能管方案預估績效認列估算。

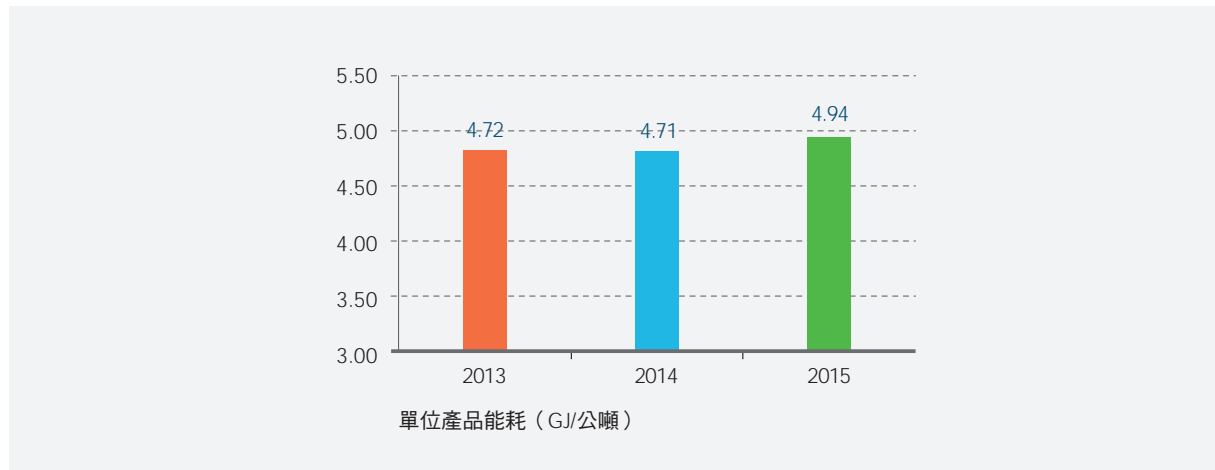
能源使用

林園廠 2015 年單位產品能耗為 4.94 GJ/公噸，較 2014 年增加 0.23 GJ/公噸，是因 EVA 設備更新工程相關新增設備試運轉，電力、蒸汽與燃料油的使用量增加；另外 EVA 產品朝高值化發展，也使得單位產品能耗增加。

亞聚公司林園廠近三年單位產品能耗如圖所示：

	單位	2013 年	2014 年	2015 年
單位產品能耗	GJ/公噸	4.72	4.71	4.94

» 近三年林園廠單位產品能耗



溫室氣體管理

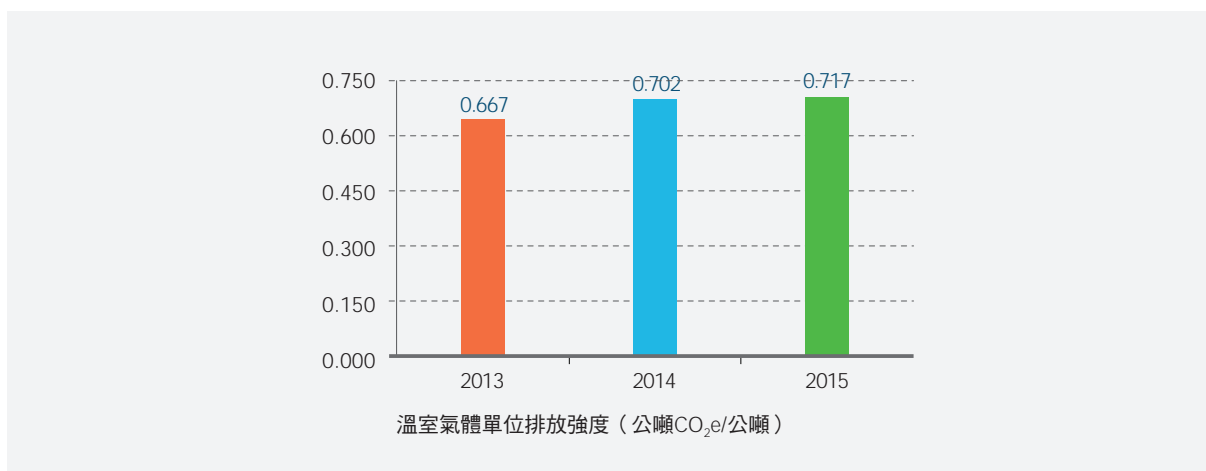
行政院環保署於 2015 年 7 月 1 日公布施行「溫室氣體減量及管理法」，溫室氣體定義係指二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 等七類，明定國家溫室氣體長期減量目標為 2050 年全國溫室氣體總排放量降為 2005 年總排放量的 50% 以下。

亞聚公司非屬第一批應盤查登錄溫室氣體排放量之固定污染源管制對象，但仍依環保署「溫室氣體盤查登錄管理辦法」進行溫室氣體排放量的盤查，採營運控制權法確定組織盤查邊界，以林園廠區為盤查範圍，並依環保署公告之能源溫室氣體排放係數與 IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change)1995 年第二次評估報告的全球暖化潛勢 (Global Warming Potentials，簡稱 GWP) 轉化為二氧化碳排放當量。

近三年亞聚公司林園廠溫室氣體單位產品排放強度如圖所示。

範疇別	單位	2013 年	2014 年	2015 年
單位產品排放強度	公噸 CO ₂ e/公噸	0.667	0.702	0.717

» 近三年林園廠溫室氣體單位產品排放強度



亞聚公司 2015 年溫室氣體單位產品排放強度為 0.717 公噸 CO₂e/ 公噸，係因 EVA 設備更新工程新增設備試運轉，電力、蒸汽與燃料油使用量增加，致使溫室氣體排放量增加，造成 2015 年單位產品排放強度較 2014 年增加。

節能減碳措施

亞聚公司林園廠配合政府節約能源政策與集團能源管理目標，訂定節能減碳計畫與目標，每月統計節能減碳方案執行結果，作為執行進度管控，並藉由能源管理會議與集團其他公司經驗交流，互相學習推動務實有效的節能減碳方案。

林園廠自 2008 年加入工業局自願減量專案，至 2015 年止共推行 18 件節能方案，節省碳排放量共 10,382 公噸 CO₂e。

2015 年節能減碳共執行 7 項方案、節能量與減碳量如表所示，共節省 1,639,179 度電力與 162 公噸蒸汽，總減碳量達 900 公噸 CO₂e。

類別	節能量與減碳量		2015 年
製程改善	節能量	電力 (度 / 年)	647,234
		蒸汽 (公噸 / 年)	0
	減碳量 (公噸 CO ₂ e / 年)	341	
設備改善	節能量	電力 (度 / 年)	552,107
		蒸汽 (公噸 / 年)	162
	減碳量 (公噸 CO ₂ e / 年)	327	
能源管理及其他	節能量	電力 (度 / 年)	439,838
		蒸汽 (公噸 / 年)	0
	減碳量 (公噸 CO ₂ e / 年)	232	
總計	節能量	電力 (度 / 年)	1,639,179
		蒸汽 (公噸 / 年)	162
	減碳量 (公噸 CO ₂ e / 年)	900	

註 1：電力排放係數：2015 年 0.528(kgCO₂e/度)。

外購蒸汽排放係數：2015 年 0.218467 (kgCO₂e/kg)。

註 2：資料來源：經濟部工業局產業溫室氣體自願減量計畫。

節能減碳措施

WS料製程條件改變

WS料分類收集，不需經混煉機混煉均勻，減少混煉機用電量。



熱交換器內管汰舊換新

熱交換器內管汰舊換新，提升熱交換效率，減輕丙烯壓縮機負載，降低用電量



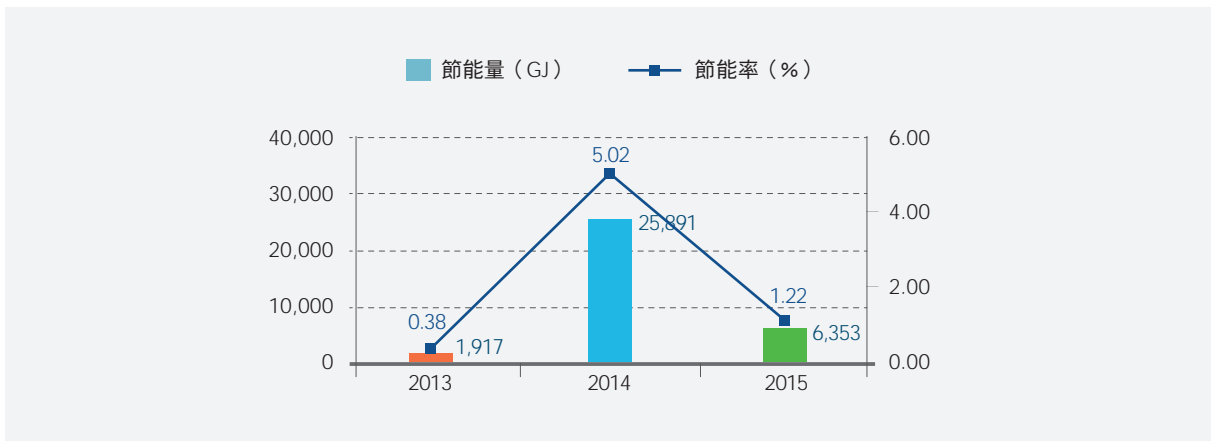
近三年林園廠節能方案節電量、節電率與減碳量、減碳率如表圖所示：

	2013年	2014年	2015年
節能量 (GJ)	1,917	25,891	6,353
節電率 (%)	0.38	5.02	1.22
減碳量 (公噸 CO ₂ e)	278	1,863	900
減碳率 (%)	0.40	2.48	1.19

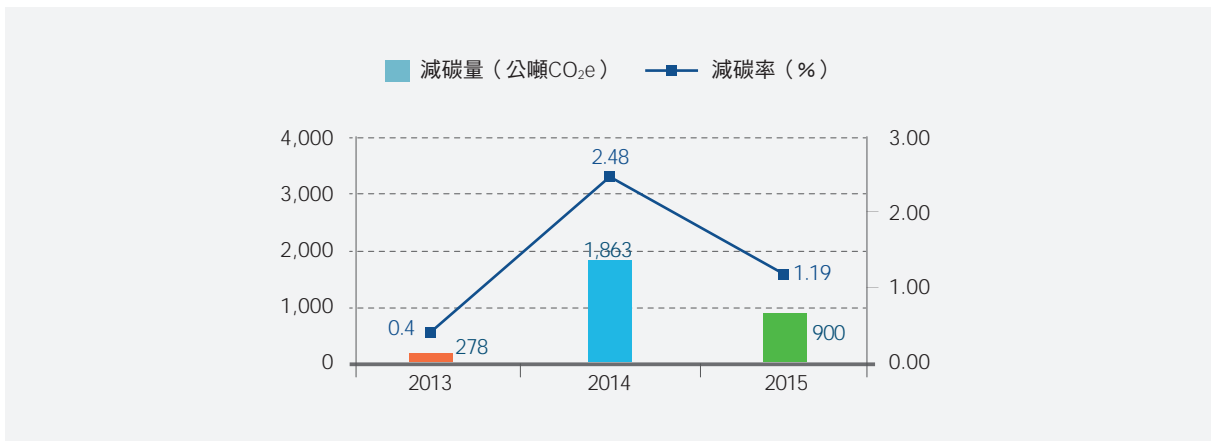
註：1. 節電率 = 年度節能量 / (年度能耗量 + 年度節能量)

2. 減碳率 = 年度減碳量 / (年度碳排放量 + 年度減碳量)

» 近三年林園廠節能量與節能率



» 近三年林園廠減碳量與減碳率



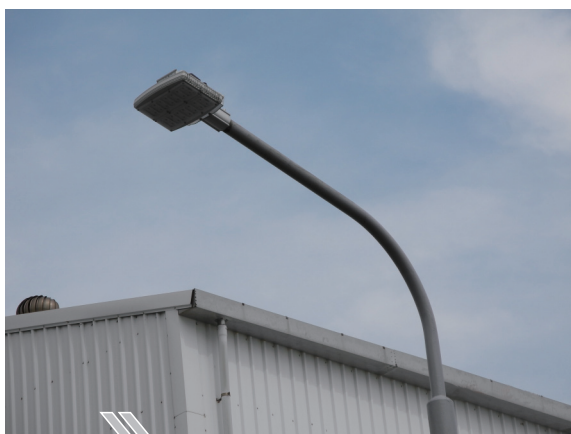
依經濟部能源局 2014 年 8 月公告訂定「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」計算亞聚公司 2015 年節電率為 1.21%，達成 2015~2019 年每年平均節電率須達 1% 以上。

2016 年節能計畫

亞聚公司為因應 2015 年 12 月聯合國氣候變化綱要公約第 21 屆締約方大會通過的巴黎協定，及政府「溫室氣體減量及管理法」實施，集團訂定節能減碳目標，亞聚公司 2016 年共提出 5 項節能減碳方案，推估 2016 年節電目標為 1.17%。

2016 年節能計畫	節能類別與目標值	減碳目標值 (公噸 CO ₂ e)
倉庫 / 路燈照明水銀燈更換為 LED 燈	電力：389,300(度 / 年)	202
Line3 VA Tower pump 汰舊換新，更換較小 pump	電力：93,600(度 / 年)	49
M4201/M5100 料製程改變，不經 FCM 重製，減少 FCM 用電量	電力：1,830,000(度 / 年)	953

2016 年節能計畫	節能類別與目標值	減碳目標值 (公噸 CO ₂ e)
RTO 增設一台熱回收風車，提升蒸汽產生量	蒸汽：3,600(公噸/年)	786
以連通管方式連接，拆除 RTO 之中繼風車	電力：47,700(度/年)	25
合 計：	電力：2,360,600(度/年) 蒸汽：3,600(公噸/年)	2015



路燈照明改用 LED 燈



RTO 增設一台熱回收風車

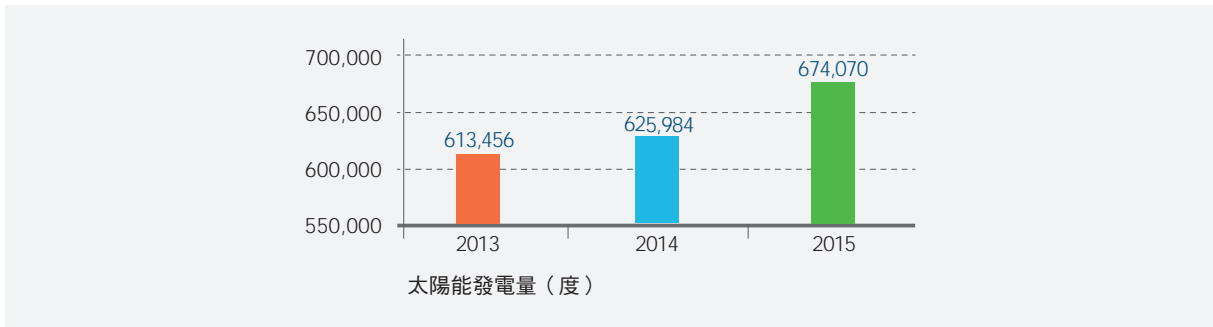
再生能源

近年來世界各國家意識到可用再生能源的重要性，特別在發電再生方面，亞聚公司林園廠已於 2011 年 6 月完成太陽能發電設備之設置，裝設區域以非操作區屋頂為主，在成品倉庫之屋頂上裝設太陽能發電設備，系統裝置容量為 496.08 瓩；至 2015 年底累計發電量約 2.821 百萬度，可減少二氧化碳排放約 1,491 公噸，相當於約 4 座大安森林公園的減碳效果（大安森林公園每年二氧化碳吸收量為 389 公噸）。

» 亞聚林園廠太陽能發電設備



» 近三年太陽能發電設備發電量



5.3 環境管理

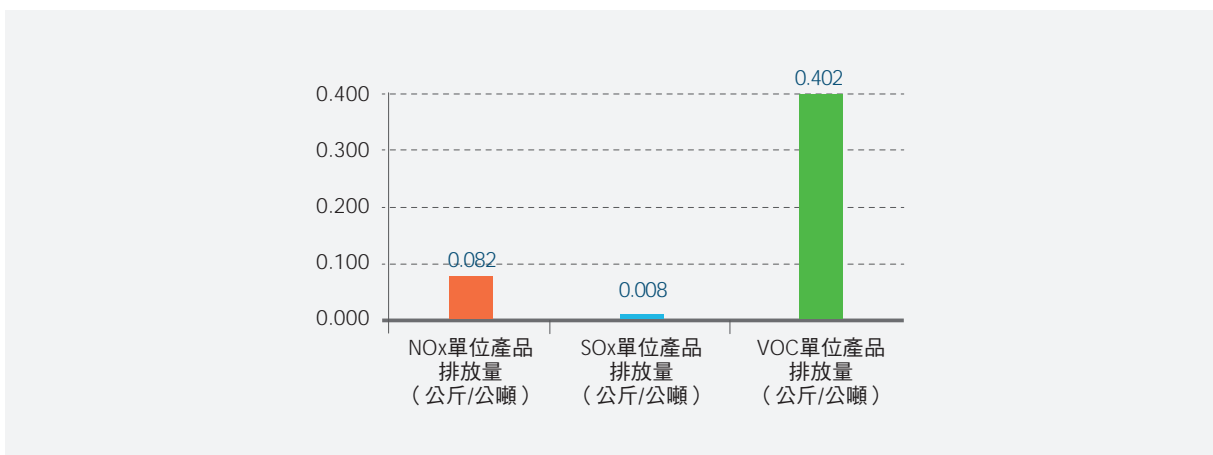
空氣污染防治

2015年6月環保署公告高屏地區空氣污染物總量管制計畫，將依據過去所申報空氣污染物排放量，做為空氣污染物認可量，於2016年2月開始申請空氣污染物認可量，同時要求空氣污染物認可量階段性減量，林園廠將配合政府政策實施。

林園廠主要空氣污染物包含硫氧化物 (Sulfur Oxides, 簡稱 SOx)、氮氧化物 (Nitrogen Oxides, 簡稱 NOx) 和揮發性有機物 (VOCs)，廠內的硫氧化物和氮氧化物主要由蒸汽鍋爐燃燒燃料油所產生，揮發性有機物則主要來自廢氣燃燒塔、儲槽、設備元件的排放與洩漏。

為有效降低空氣污染物質，除定期針對空氣污染物質進行檢測並申報外，將廠內設備元件逐一建檔管理，加強設備元件維護，以降低揮發性有機物排放；並於2014年增設一套蓄熱式焚化爐 (RTO)，將生產過程中製程揮發性有機物與廢氣收集，排至 RTO 燃燒，除有效處理揮發性有機物，並回收熱能以減少能源使用。

» 2015 年林園廠單位產品空氣污染物排放量



林園廠歷年管道排放檢測結果，均低於環保署所公告之排放標準。

2015 年亞聚公司管道排放檢測結果如表所示：

汙染物	單位	2015 年	排放標準
硫氧化物 (SOx)	ppm	23	222
氮氧化物 (NOx)	ppm	93	250
粒狀物 (TSP)	mg/Nm ³	21	371

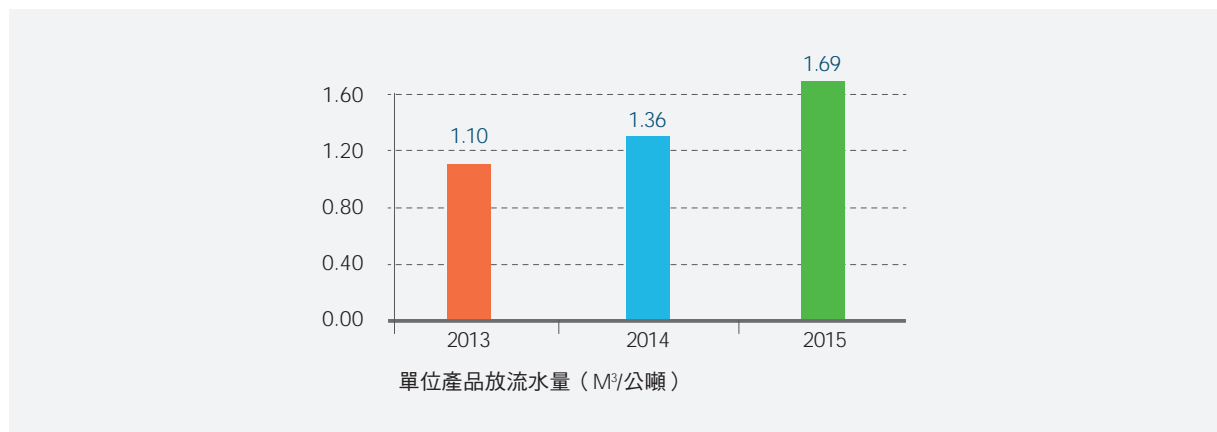
註：粒狀物 Total Suspended Particulate，簡稱 TSP。

水污染防治

林園廠製程屬氣體壓縮反應成固體聚乙烯產品，廠內以自來水用於冷卻設備、切粒冷卻、清洗產品儲槽後收集於調和池，因此排放水可不受污染，並優於法令規範下排放，經由地下管線納入專用污水下水道系統排放到林園工業區污水處理廠進行處理作業；2015 年放流水量為 175,647 M³，因 2015 年 EVA 設備更新工程於施工及測試過程增加用水量，使得單位產品放流水量增加，近三年單位產品放流水量如圖所示。

目前放流水量約 480 CMD，預計新產線加入生產後，放流水量增至約 600 CMD；為提升水資源再利用，未來擬新建廢水回收處理設備，以 600CMD 放流廢水為規劃設計目標，60% 回收率之廢水回收工程，以降低排放水量。

» 近三年林園廠單位產品放流水量



依據 2011 年 12 月 1 日公告之「石油化學業放流水標準」及 2011 年 4 月 20 日公告之「林園工業區下水道使用管理規章」要求，下水道水質進廠管制限值管制項目共計 4 項，林園廠放流水主要檢測項目有懸浮固體、化學需氧量、PH 值等，定期檢測申報項目均低於下水道水質標準。

近三年亞聚公司林園廠放流水主要水質項目檢測結果如表列：

單位：毫克 / 公升

檢測項目	2013 年	2014 年	2015 年	排放標準
懸浮固體	9.13	12.94	10.3	25
化學需氧量	52.03	54.78	52.78	90
PH 值	7.66	7.48	7.56	6~8

廢棄物管制

林園廠所產生之事業廢棄物，有一般事業廢棄物，處理方式採焚化處理、熱處理、物理處理，及備用蒸氣鍋爐所產生灰渣內含鉻及其化合物，採固化處理掩埋。相關清除和處理作業皆委託具有合格許可證之機構清除處理，並依「事業廢棄物清理法」規定辦理。近三年亞聚公司林園廠各類廢棄物清除量如表所列：

單位：公噸

廢棄物名稱	處理方式	2013 年	2014 年	2015 年
一般生活垃圾	焚化處理	45.24	41.57	37.13
廢油混合物	物理處理	51.93	35.94	35.03
廢潤滑油	熱處理、物理處理	9.04	4.75	3.63
廢塑膠混合物	焚化處理	2.2	2.4	2.5
廢木材混合物	焚化處理	2.2	2.4	2.5
鉻及其化合物	固化處理	0	0	0
年度總廢棄物量		110.61	87.06	80.79

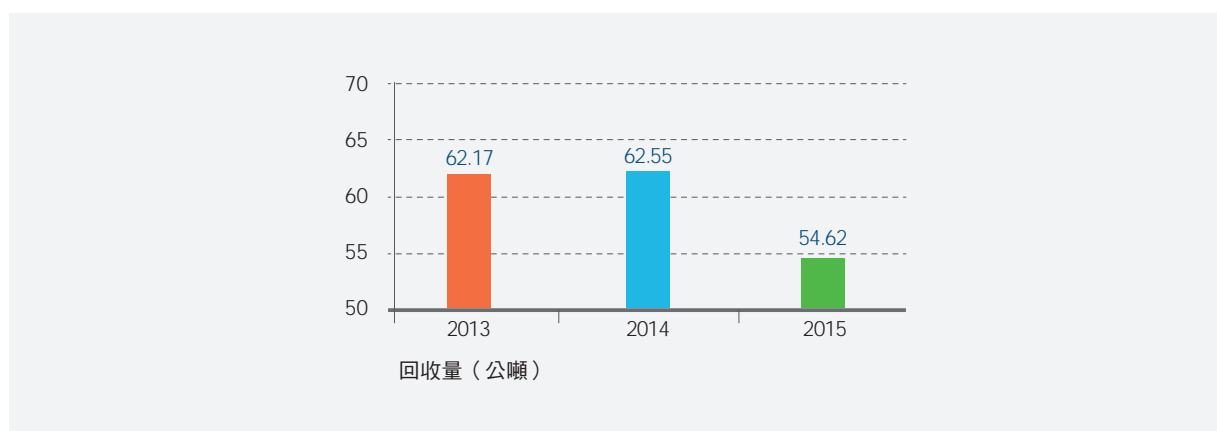
5 環境保護

6 安心職場與社會參與

林園廠亦致力於資源分類回收，廢鐵金屬均委由合法廠商回收處理，近三年廢鐵金屬回收量情況詳如圖所示，2015 年廢鐵金屬回收量為 54.62 公噸。

7 附錄

» 近三年林園廠廢鐵金屬回收量



亞聚公司林園廠在廢棄物之管理上除定期申報清除及處理量外，廠內加強宣導廢棄物之分類及標示，以增加廢棄物回收量，並加強製程管理與減少管末處理，以減少廢棄物產出量。

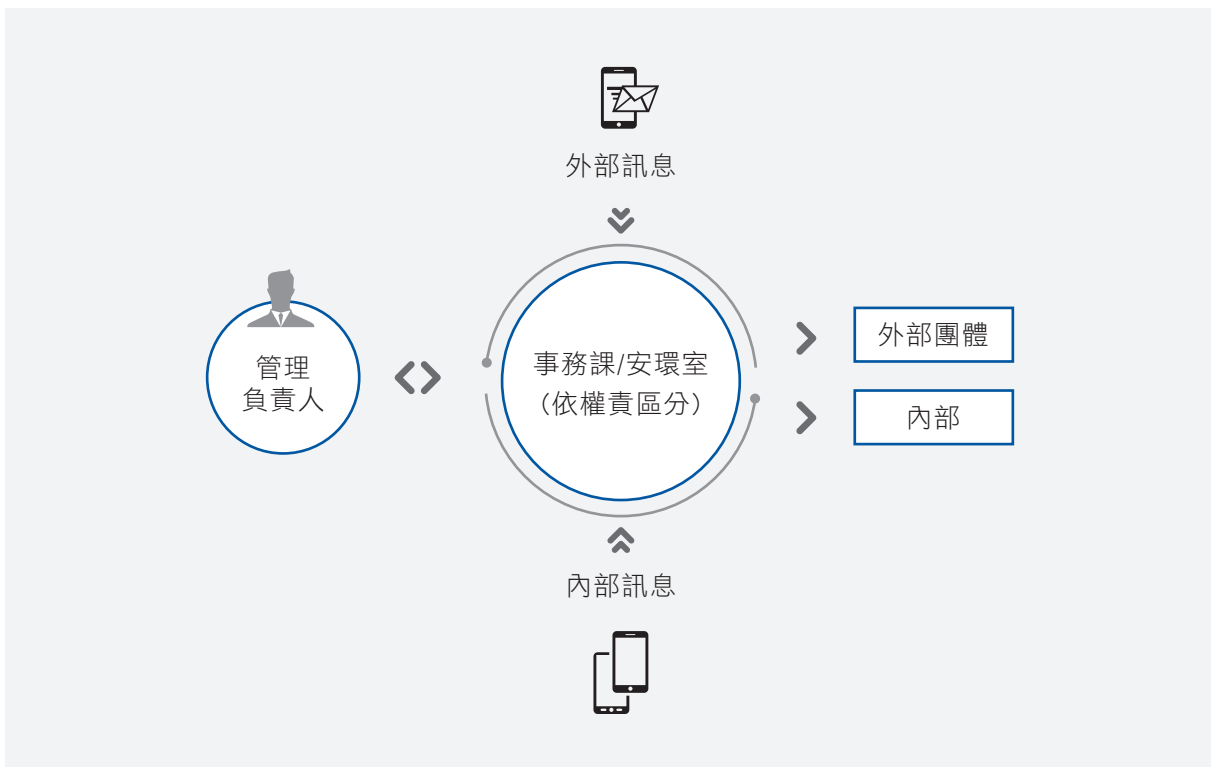
環境衝擊申報管道

亞聚公司林園廠訂有「溝通與諮詢作業實施程序」，針對內部（員工個人、產業工會、職業安全衛生委員會議等）和外部（客戶、主管機關、社區居民以及環保團體等）建立、實施並維持公司對於環境相關議題之溝通、參與及諮詢的管道與程序。

內部申訴處理方式係員工透過「工會理監事會議」、「安全衛生會議」及其他會議提出環安衛相關申訴事項，如需宣導或回應者，由權責部門檢討回應，經環境與職安衛管理代表核准後透過會議、教育訓練或公告周知。

外部申訴處理方式係指外部單位透過電話、口頭或書面等方式提出環安衛相關申訴，經由亞聚公司林園廠任一單位接收後，由權責部門查證其申訴內容，且登錄於「職安衛與環境訊息登錄一覽表」，若確認成案則予以適當的回覆處理。

» 林園廠環境衝擊申訴管道示意圖



2015年林園廠無油料、燃料或化學物質洩漏之突發事件發生，2015年10月舉行林園工業區緊急應變演練觀摩活動，邀請工業區廠商觀摩演練油料槽車洩漏應變，同時藉此辦理消防訓練驗證，請林園消防分隊蒞廠指導驗證，演練成效良好。

近三年亞聚公司林園廠所登錄的職安衛與環境外部申訴件數統計如表列：

項目	2013 年	2014 年	2015 年
申訴件數(件)	2	4	1
成案件數(件)	0	0	0

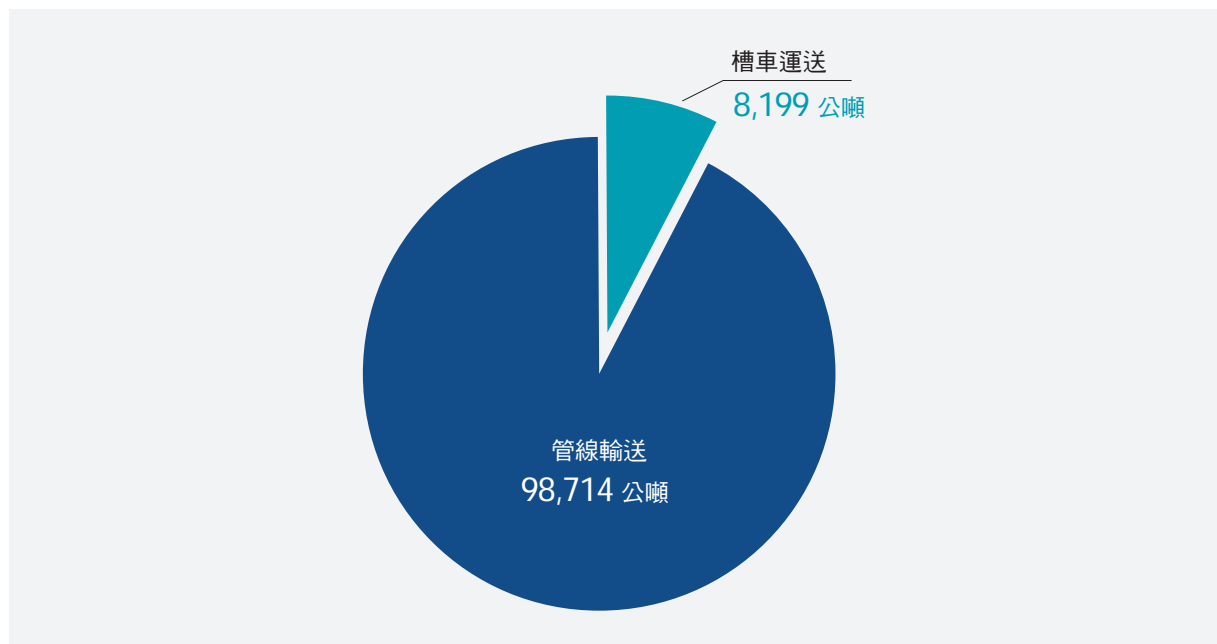
5.4 安全運輸

亞聚公司林園廠重視管線運輸及車輛運輸之安全，針對原料運輸及產品運輸分別管理，近三年均無運輸相關事故發生。

原料運輸安全管理

考量原料運輸安全，亞聚公司林園廠生產所需的主要原料 92% 由地下管線供輸，2015 年主要原料經由管線輸送有 98,714 公噸、槽車運送有 8,199 公噸。

» 2015 年原料運輸方式分布



為防止地下管線腐蝕與洩漏發生，亞聚公司林園廠依內控制度之「設備保養作業」及「安全衛生作業」，訂有「地下管線檢查工作指導書」，對於廠區內外所有權之地下管線進行預防保養、日常巡檢及異常管理。

2015 年依高雄市政府頒訂之「既有工業管線管理維護辦法」規定，為有效維護亞聚公司林園廠於廠區外使用的地下管線設施安全，防止氣體洩漏事件及因應事故發生，以確保鄰近地區民眾的生命財產安全及維護生態環境，針對所屬地下管線擬定「地下工業管線維護管理計畫」，經高雄市政府審查通過，建立「長途地下管線與廠區間管線線上即時監控系統、每日地下管線巡檢、定期管線維修檢測(陰極電位防蝕檢測)與管束 3 聯防組織」等，維護管線及管線使用相關儲運場(廠)設施之安全，善盡地下管線管理責任，並設置因應緊急事故處理之專責單位，負責處理及防止洩漏事件，以確保公共安全。

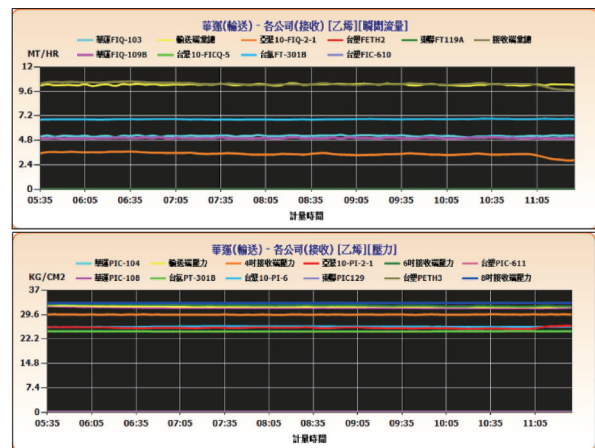
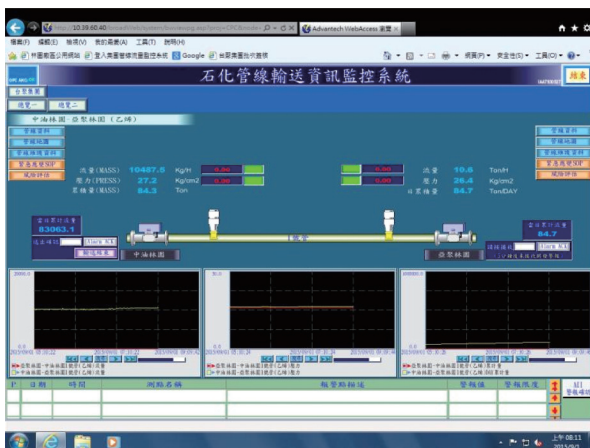
除了定期進行緊急應變訓練及演練外，並積極執行必要預防措施與管理方案，地下管理主要維護措施如：

地下管線維護管理措施

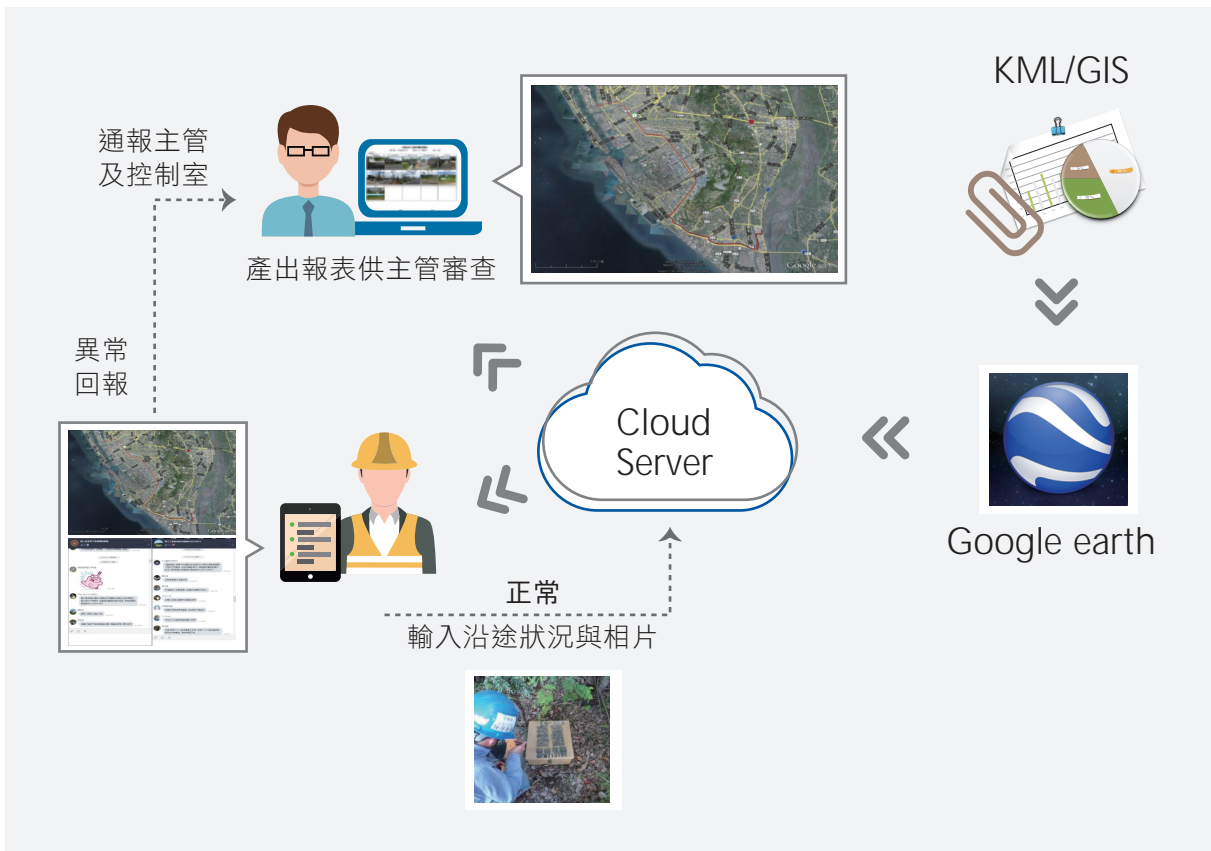
- 地下管線均以防蝕帶完全包覆及外加電流陰極防蝕之雙重保護措施。
- 協同管束聯防組織，分配與執行聯合巡管工作。
- 委託政府立案的專業廠商執行每季陰極防蝕電位檢測。
- 不定期進行管路持壓測試及輸送與接收二端即時監控系統檢視，以確保管線運作安全。
- 制定相關緊急應變計畫及通報機制，定期實施緊急應變訓練及演練。
- 自 2014 年起，每五年針對地下管線進行緊密電位檢測。

另有約 8% 原料是以槽車進行運輸，承攬商均為政府立案之合法運輸公司，相關運輸用槽車均為經篩選領有合格檢驗之車輛，且具備完善緊急應變能力及計畫，並依循相關管制法規和管理措施之規定。

» 管線即時監控系統



» 地下管理巡查、檢測及維修作業



» 林園廠廠外地下管線緊急應變演練



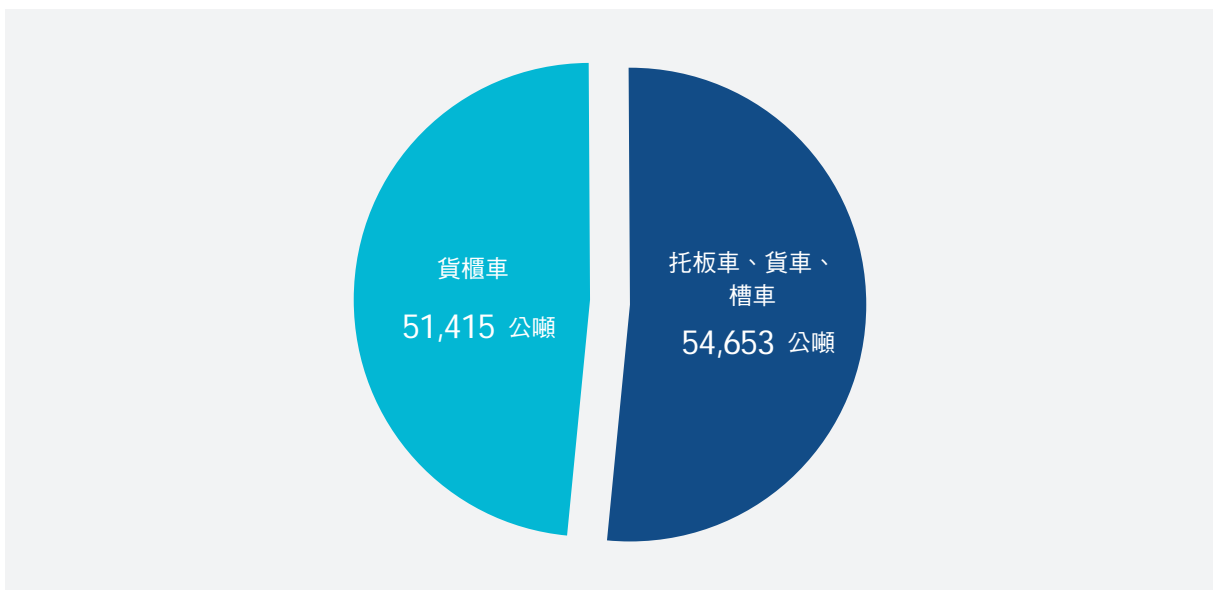
產品運輸安全管理

亞聚公司產品藉由托板車、貨車、槽車與貨櫃車運輸，為產品運輸安全，皆委託合格運輸承攬商負責運輸，並訂定相關運輸外包管理作業規定，以維持產品運輸的安全。

產品運輸管理

- ▶ 為政府立案之運輸公司。
- ▶ 通過 ISO 9001 認證，並設有合格之安全衛生管理專員。
- ▶ 依其承作能力、效率與配合度、作業品質等，每年進行評估，並透過運輸會議依據客戶反應的運輸問題提出改善方案。
- ▶ 運輸承攬商運輸車輛依規定定期檢查。
- ▶ 運輸承攬商每季需召開運輸安全會議，以確保所委託之運輸公司可安全地將產品運送至目的地，將運輸所產生之環境衝擊降到最低。

» 2015 年產品運輸方式分布



5.5 綠色產品

無毒產品

亞聚公司銷售的產品符合歐盟限用有害物質要求 (Restriction of Hazardous Substances, 簡稱 RoHS) 規範，並於 2009 年獲得 SONY 綠色夥伴認證 (環境品質保證系統) 之肯定，建立不使用有害物質、清潔生產的企業形象。

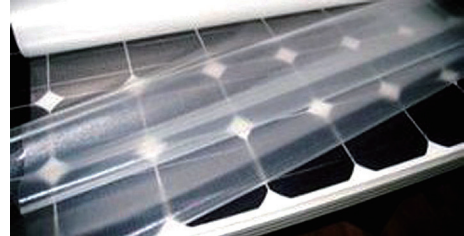
除產品製造過程致力於節能、清潔生產外，本公司更研發適用於電線電纜保護層之高醋酸乙烯酯含量(醋酸乙烯酯含量：26~28%)之 EVA 樹脂，可用於生產在高溫下產生低煙及不含鹵素之電線電纜保護層，符合環境保護的要求。

亞聚公司產品經第三方公證單位檢驗，通過各式規範要求標準一覽表：

項次	規範標準	通過檢驗產品
1	美國 FDA 規格 (Title21, Pt 177.1520)	LDPE
2	不含鹵素	LDPE
3	可塑劑測定	M5100
4	歐盟規格 (EU 10/2011)	C7100
5	EN 71 Part 3 : 1994(用 0.07N HCl 萃取重金屬試驗)	LDPE/EVA
6	RoHS 指令規格	LDPE/EVA
7	New balance 規格	C7100、EV101、EV102、EV303
8	美國 FDA 規格 (Title21, Pt 177.1350)	EVA
9	Adidas 規格	EVA

綠能產品

因應氣候異常變遷、溫室氣體減量，綠能產品市場需求日趨重要，亞聚公司積極研發差異化、具高附加價值之光電產業應用產品，如作為太陽能發電模組封裝膜的 EVA 材料，以滿足國內外廠家對太陽能封裝膜原料殷切之需求，並開拓高價值化產品領域新市場；隨著 EVA 產能擴建工程完成，未來正式商轉後，太陽能發電模組封裝膜用 EVA 產品銷售比例將逐年提高。





06

安心職場
與社會參與



六、安心職場與社會參與

員工為公司最珍貴之資產，亞聚公司一向致力於提供員工安全、快樂、和諧及持續學習成長的工作環境，制訂完善之薪資福利制度，使所有員工皆能在無後顧之憂的工作環境下，發揮長才、貢獻所能，與公司一同成長發展。

恪遵相關勞動及人權的法令規範，依照勞動法令及內控管理制度，訂定各項標準書，規範勞動條件、職場倫理準則，以防止任何不人道的待遇，包含性騷擾、心理脅迫或語言辱罵等行為，以保障員工權益。亦設置員工申訴及意見反應信箱，供員工反應其工作上之問題，意見箱由專人管理，以確保員工意見溝通管道暢通。

另在僱用員工時，則以專業能力及經驗為主要依據，從未發生有違反人權或歧視事件，公司亦無雇用童工勞動或強制勞動的行為。薪資福利待遇亦無年齡和性別的差異，依據員工的工作能力高低和潛能，提供合理的報酬和升遷。

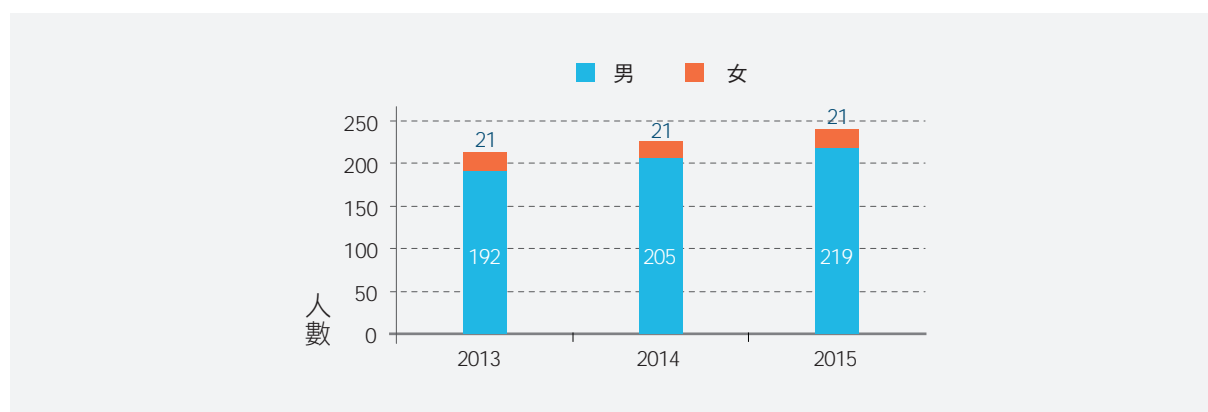
本於取之社會、用之社會，亞聚公司熱衷參與公益與社區活動，藉由成立台聚教育基金會，以從事教育性公益事業為宗旨，弱勢、偏鄉及環境生態關懷為主軸，透過設置獎助學金、捐助公益平台、贊助教育公益活動；另外舉辦球賽活動邀請社區居民參加，讓公司同仁與社區居民以球會友，除有益身心健康外，兼具敦親睦鄰效果。

6.1 人力資源

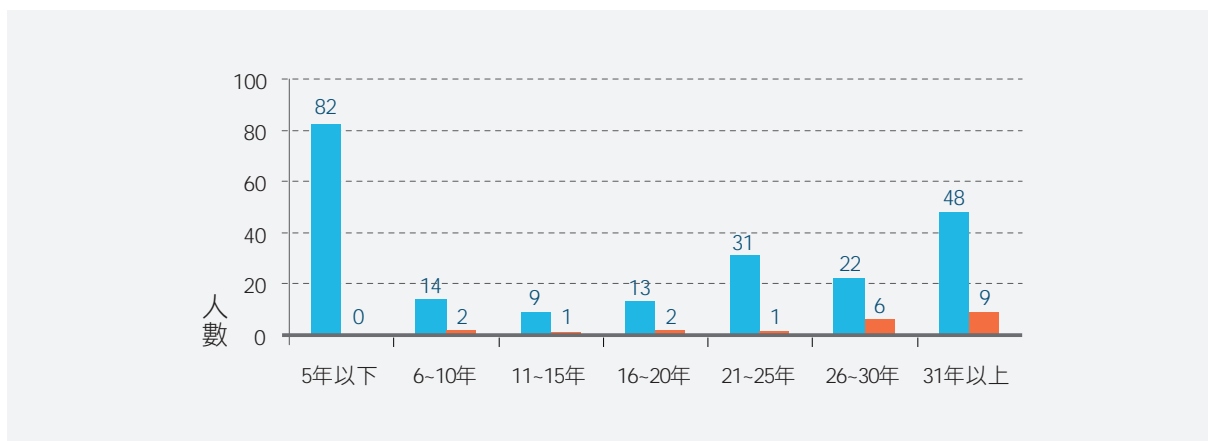
人力結構

截至 2015 年底，亞聚公司全體員工人數為 240 人，均為不定期契約的全職正式員工，男性 219 人、女性 21 人，因石化產業特性，故男性員工比例較女性高；員工平均工作年資為 17.8 年，平均年齡為 46.8 歲，大專以上學歷占 71.3%，均聘用自台灣當地，主要分布於台北與高雄。為照顧到弱勢族群的就業機會亦聘用身心障礙人士 2 人，符合法令之規定。

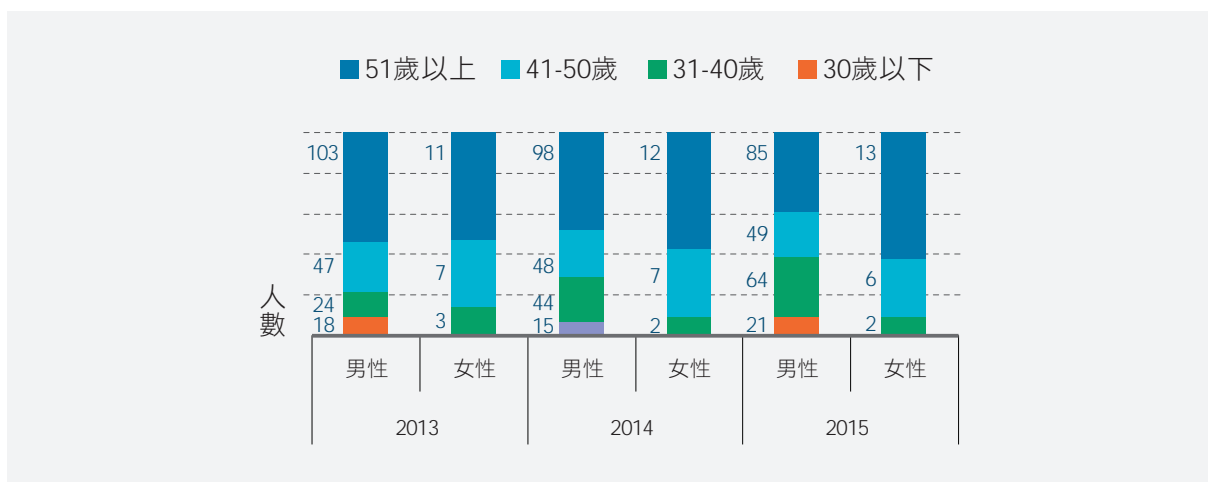
» 近三年亞聚員工依性別分布



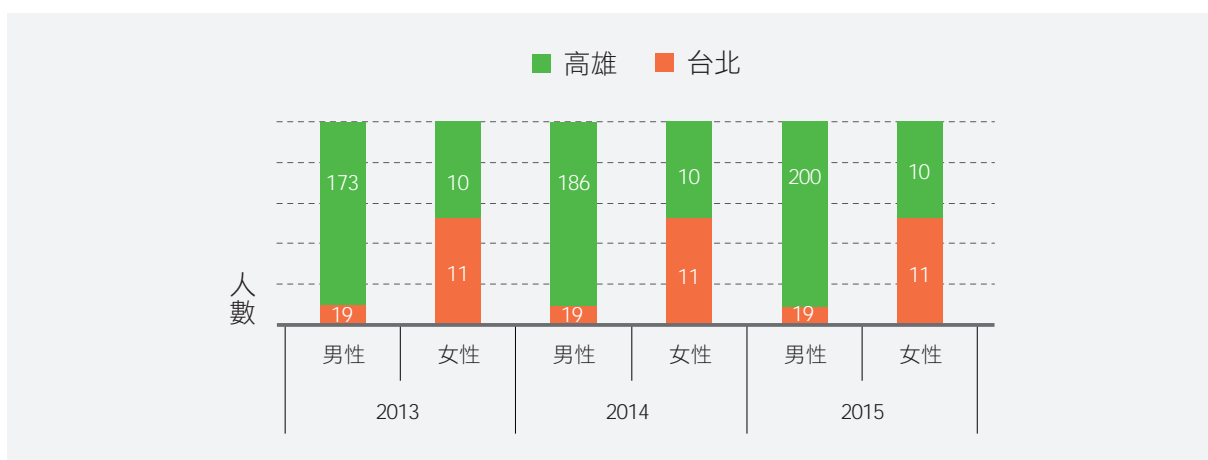
» 2015 年亞聚員工依年資及性別分布



» 近三年亞聚員工依年齡及性別分布 (單位：人)



» 近三年亞聚員工依工作地點及性別分布 (單位：人)

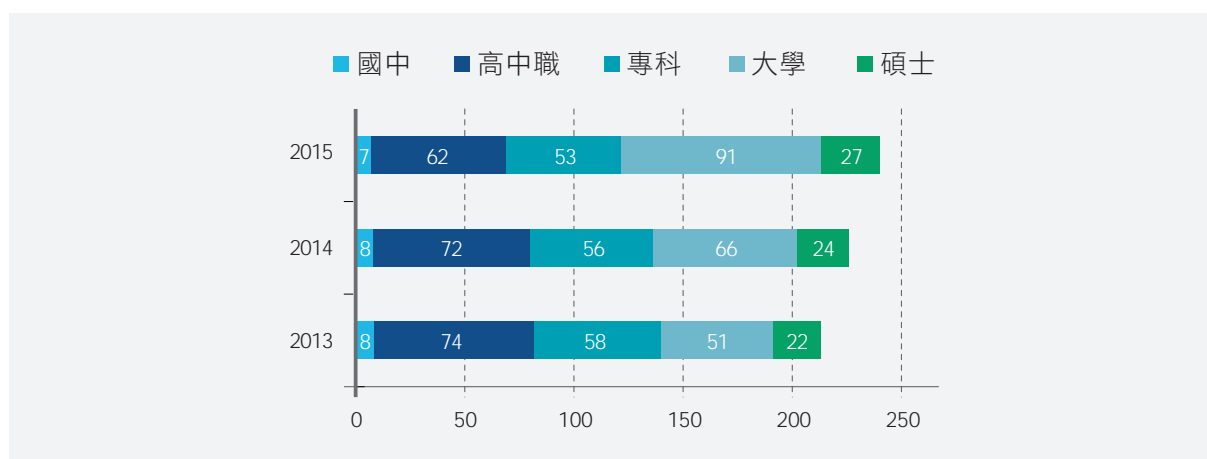


人才分布

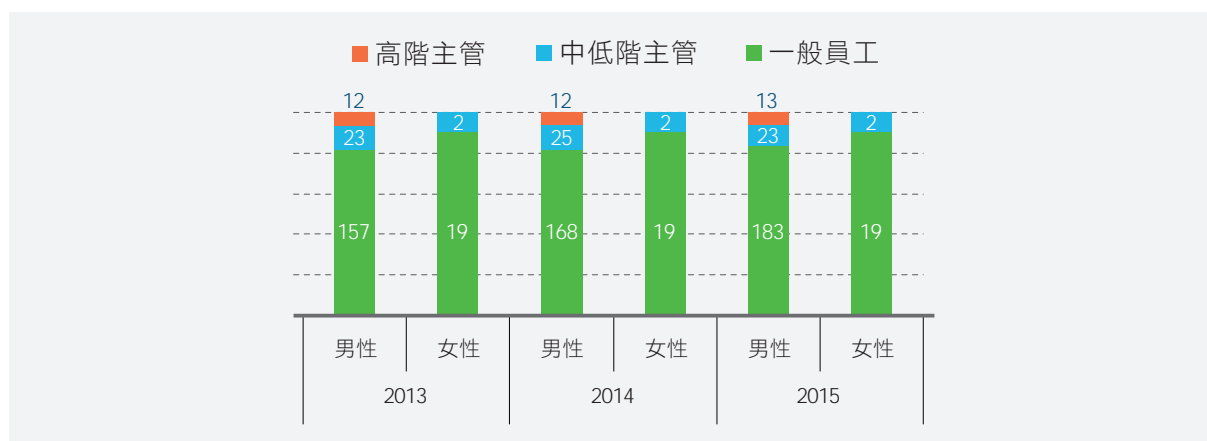
依石化行業特性，亞聚公司在招募員工時特別注重其學經歷及專業職能，進廠後再配合各項專業訓練與工作歷練，使之成為專業的石化人。

本公司在職員工大學及研究所畢業之優質人力比率逐年增加，2015年新進人員大學及研究所畢業者占新進人員之94.9%，對於技術及操作水準之提升有相當的助益。

» 近三年年亞聚員工依學歷分布 (單位：人)

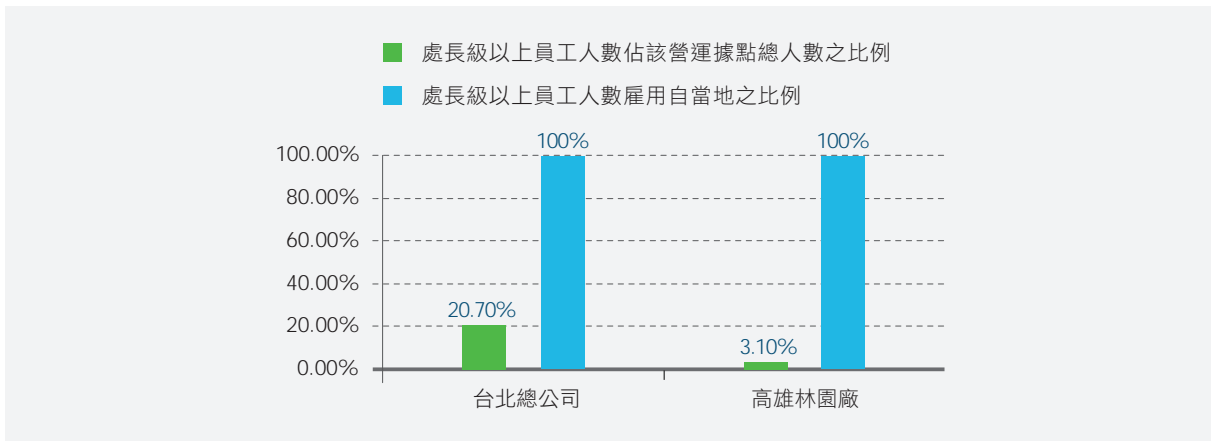


» 近三年亞聚員工依職級及性別分布 (單位：人)



亞聚公司處長級以上的主管皆聘用重要營運據點(台北市與高雄市)的當地居民，有助於公司瞭解當地的文化與需求，提高當地經濟利益。

» 2015 年亞聚主管在地聘用情形



人才招募與留任

為因應員工退休之人力銜接及經驗傳承問題，各單位會依據離退狀況適時撥補替代人力，本公司以公平、公開、公正且有效率的招募制度，依據專業能力及經驗，甄選優秀適任人才為目標，以確保新進人力之素質及穩定性，強化經營體質。招募時並兼顧國民就業機會平等之基本人權，不因種族、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、年齡、性傾向、身心障礙、懷孕、社團成員或婚姻狀況等在聘用上有歧視之狀況。

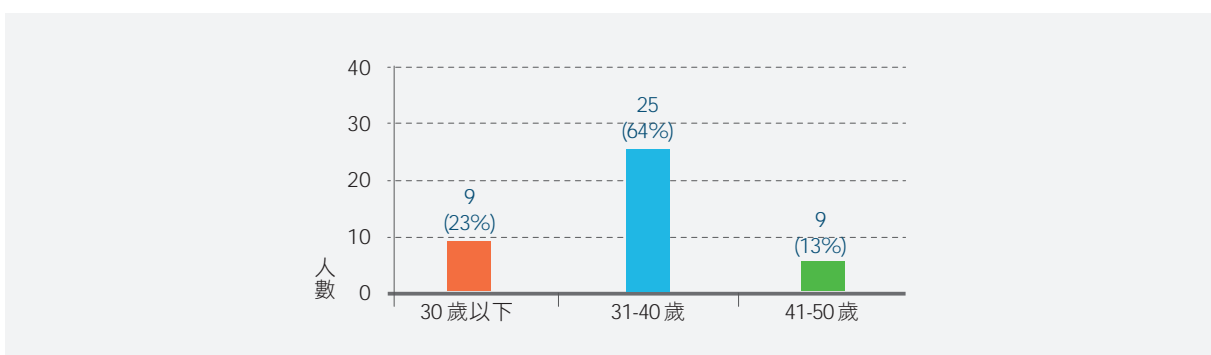
日常營運中亦隨時檢討人力編制及進行人力調度與管控，另對人員流動狀況進行分析與改善，以確保人力素質及經驗傳承。

各單位基於業務需要、組織規劃或人員離職，需增補職缺或擴編時，對於內部職缺有興趣之同仁，經現職主管同意後，可自行向人資單位投遞履歷，並進一步由人資單位篩選後提供職缺部門主管參考，藉此提供同仁多元的工作職務選擇，以及良好的職涯發展機制。

另一方面，同時進行對外招募，徵才方式為報紙、人力網站、人力企管公司、學校、就業服務站等途徑，若屬高雄廠區之職缺，基於敦親睦鄰，則以招募社區人才為優先考量，提供在地就業機會回饋社區。

2015 年亞聚公司雇用的新進員工共 39 人，均為男性，佔員工總人數之 16.3%。

» 2015 年亞聚新進員工依年齡分布與佔比



» 2015 年亞聚新進員工在地聘用情形

重要營運據點	台北市總公司	高雄市林園廠
新進員工人數	3	36
新進員工人數佔比	8%	92%
新進員工人數雇用自當地之比例	100%	100%

留任現行管理作法

為提高人力素質，培育管理人才，以配合組織發展需求，提升公司競爭力，公司鼓勵績效優良且具有發展潛能的員工，報考國內大學 MBA/EMBA 或相關專業領域研究所，接受培訓為管理幹部，公司予以課程費用補助，並輔以職務上的調整歷練，以強化各業務領域所需之專業職能，積極培育主管人才。

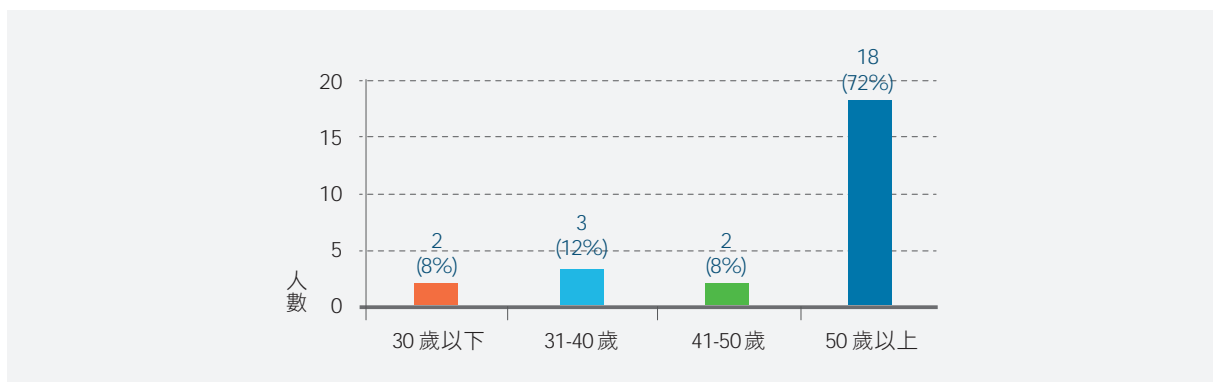
為求人力資源之穩定及留住優秀人才，除每年依物價指數與個人績效調薪之外，公司每年都會參與石化業同業薪資調查，評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整及規劃，並對於績效卓越之優秀人才予以特別調薪，以達到具有市場競爭力的薪資水平。

人才流動

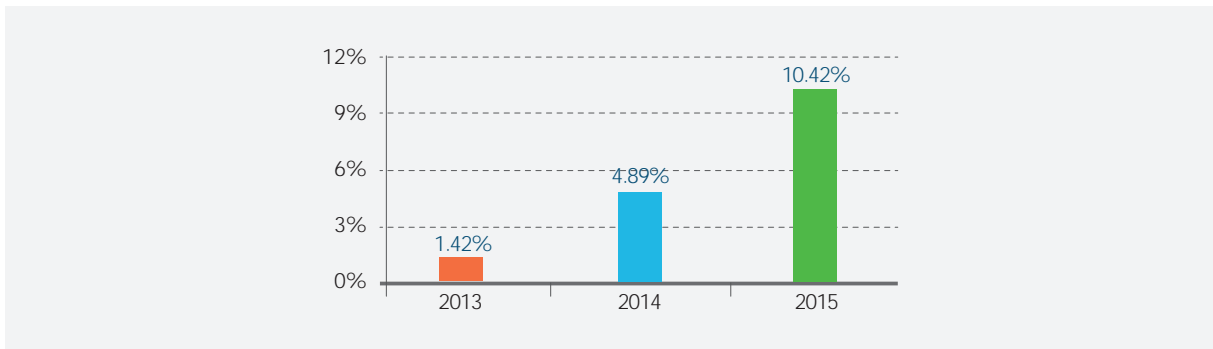
員工之職位異動及離退職均按規定辦理，正式聘僱人員可依勞基法規定工作至 65 歲屆齡退休，或依法提早自請退休，即所有員工皆可自願且擁有依法隨時提出終止其雇用關係之權利，其離退之權利義務及勞動條件皆遵照法令之規定辦理，

2015 年離退人數共 25 人，其中 18 人為退休離職，均為男性員工。

» 2015 年亞聚離職員工依年齡分布與佔比



» 近三年亞聚員工離職率情形



若將 18 位因退休離職人員扣除計算的話，亞聚公司 2015 年離職率則為 2.9%。

6.2 人才培育與發展

亞聚公司教育訓練配合外部環境、經營管理方針、營運目標、部門績效及員工職涯發展需求，並依據工安環保法令及符合品質、環境與職業安全衛生保證等系統之要求，構建教育訓練體系，提供各類人才所需要的培訓課程。

每年第四季進行員工訓練需求調查，編列教育訓練執行計畫和預算，定期舉辦員工職能訓練、管理訓練、專題講座、健康講座及各種研討會等，同時設有數位學習平台提供自主學習的管道，提升員工專業或管理的技能，平衡員工身心靈的發展。

訓練架構主要由「在職訓練」、「職能訓練」、「數位學習」、「自我學習成長」四大架構所組成，完整並有系統地規劃員工職涯發展所具備的訓練課程，進而延伸至個人終身學習的教育訓練體系。

在職訓練	職能訓練 (內訓/外訓)	數位學習	自我學習成長
<ul style="list-style-type: none">主管工作教導師徒傳授技職認證工作輪調	<ul style="list-style-type: none">管理通識階層別訓練專業職能訓練人才培育員工自我進修	<ul style="list-style-type: none">新人到職及認證課程影音教學平台軟體百視達電腦教學語文訓練	<ul style="list-style-type: none">讀書會、研討會身心靈健康講座

教育訓練績效

亞聚公司向來重視員工之教育訓練，依員工及單位之訓練需求施予職前訓練、在職訓練、工作教導；並提供教學光碟及網路學習系統等方式，以提昇員工之素質及技能。員工訓練均予紀錄存檔，並列入月績效及年度考績評核。另由各部門訂定「階層別」及「職能別」課程訓練基準，以鑑別各職位及各工作區域員工所應具備之技能，作為派訓參考依據，並確保員工具備執行工作之能力。

2015 年員工訓練總時數達 6,286 小時，每名員工平均訓練時數為 26.2 小時，依性別區分如表所列：

性別分類	男性	女性	合計
人數	219	21	240
時數	5,875	411	6,286
平均(小時/人數)	26.8	19.6	26.2

2015 年亞聚公司員工教育訓練時數依員工職級分布：

員工職級	高階主管	中低階主管	一般員工
人數	13	25	202
時數	279	547	5460
平均(小時/人數)	21.5	21.9	27.0

新進人員教育

針對新進人員，集團擬訂一套完整的職前訓練計畫，詳細介紹集團企業文化精神、組織的制度規範等，協助快速融入企業工作環境而有所發揮，提升對公司的認同感與向心力，並透過集團數位訓練平台確認學習成效。

對於工廠新進員工，於報到時由人事及安環單位立即實施認知訓練，課程內容包括公司概況、環境、組織規章、福利制度及勞工安全衛生作業相關規定與品質管理、環境與職業安全衛生管理、產品環境品質保證等系統之概念等訓練項目。

在職訓練

員工在職期間，為增進其工作職能，透過主管與資深同仁，施予相關工作技能訓練，以確認其執行工作之能力。

在職訓練 (on job training, 簡稱 OJT) 工作教導由各單位參照工作任務及訓練需求實施，對新進人員、調換工作人員、製程修改後相關人員，及工作上影響品質、產品環境品質保證、對環境產生重大衝擊與職業安全衛生危害之相關人員，或系統資訊更新時，所屬單位應即時施予工作教導，以確認其執行工作之能力。

為加強現場工作人員對於製程安全管理之認識，以確保工廠運作之安全，相關單位除按勞工安全衛生教育訓練規則規定之勞工訓練事項實施訓練外，並加強操作須知、維修保養、緊急應變、安全教導等工作教導訓練，並依實際需要實施考核 (包括筆試、口試或實際操作測驗)，以作為複訓之參考。

此外，為了使每位員工能有多元的能力及廣闊的視野，除了負責本身專屬工作之外，亦協助其他專案研究之進行，包括見習客訴處理、人際關係經營及問題解決方法等，達到提升知識與技能的目的。

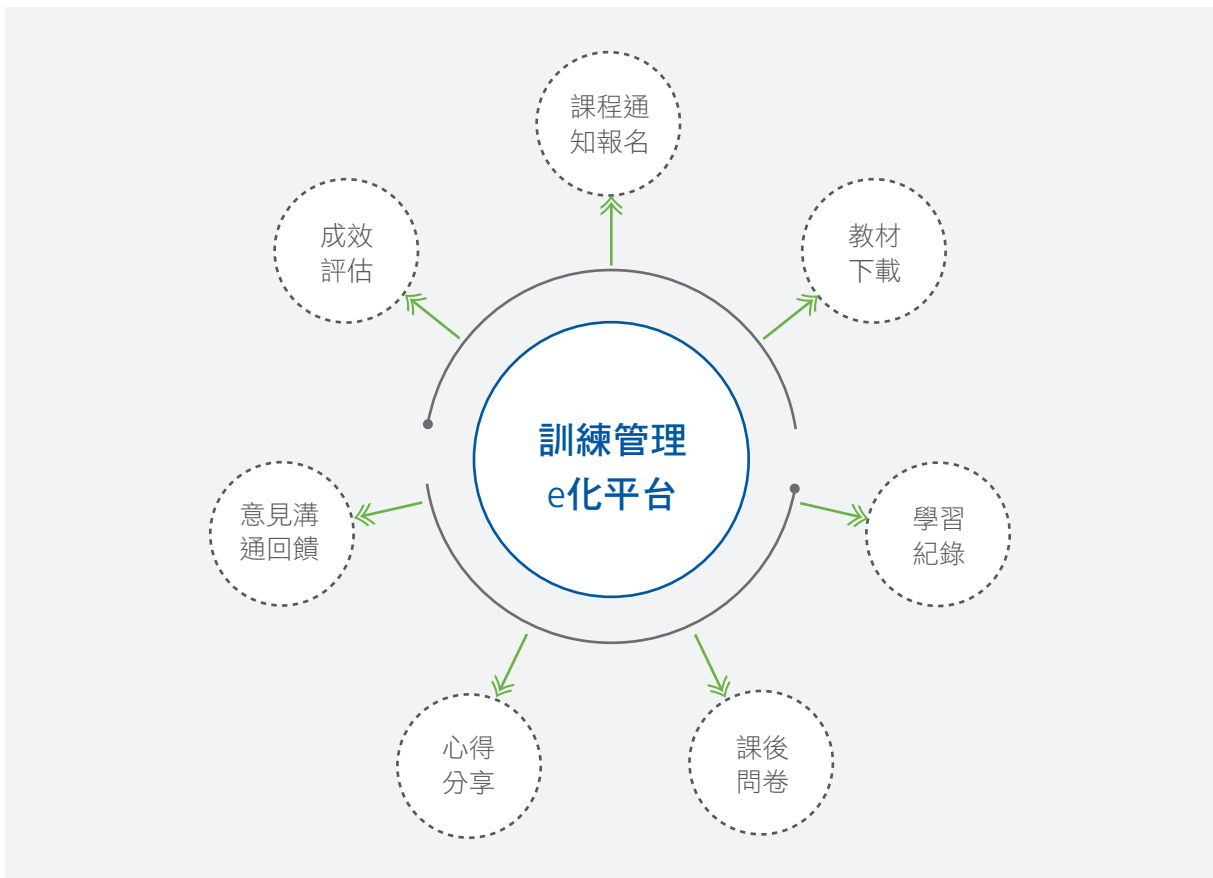
公司定期舉辦教育訓練課程，課程內容包括：專業技能訓練課程、領導統御與管理課程、電腦進修課程、一般通識課程等，可提供訓練人員全方位的企業內進修訓練。



員工教育訓練上課情形之一



此外，集團訓練部於台北總公司舉辦多元化的內部訓練課程，提供集團各關係企業北部同仁參與，且為配合訓練管理 e 化，建置「訓練管理 e 化平台」，除提供訓練課程資訊、教材下載、線上報名、學習紀錄與訓練花絮等多元服務外，透過線上意見回饋機制，從學員的角度評價課程成效，據以強化及改善課程品質。



台北總公司員工教育訓練上課情形之二



台北總公司員工教育訓練上課情形之一

外派受訓

視業務及工作需要及培訓內部講師需求，由主管指派相關業務同仁參加外界訓練及學術機構之技術研討及取得相關操作證照，以提升技術水準及操作安全。

此外，公司亦鼓勵訓儲接班人員，積極參與外部的管理訓練課程，學習最新的管理知識，以提升管理能力。對具有強烈學習意願及發展潛能之員工，亦提供國內大學在職深造之補助，並輔以職務上調整之歷練，培育公司所需之領導人才。



管理課程及技術研討的上課情形

集團數位訓練

為跳脫實體課程的時空限制，台聚集團建置「集團數位學習平台」，提供集團各關係企業同仁無論何時何地都能學習的環境。



6.3 員工福利與權益

績效評估制度

為公平合理評核員工對組織之承諾，工作勝任度及貢獻，亞聚公司透過實施月目標管理及年度績效評核來提升員工工作士氣，強化團隊合作精神，並與訓練及升遷結合，以利於員工個人發展及公司人力資源管理。

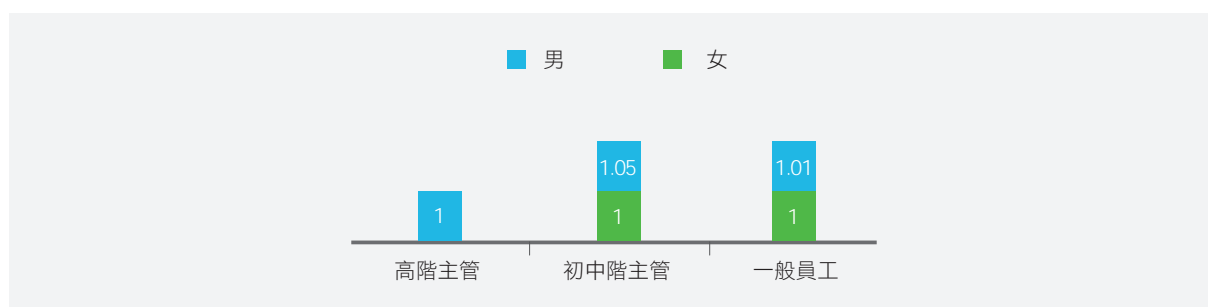
目標管理之每月工作績效評核項目包含員工之工作量、工作品質、配合度及三大管理系統執行與訓練績效。年度考績則在評核員工之工作績效及個人競爭力(含前瞻、領導、執行、自我發展、組織承諾、創新、企劃等能力)。

員工接受年度考核之人員為任職滿三個月之正職同仁，2015 年員工參與績效考核作業之男女比例如表所示。

地區	性別	男性		女性	
		應考核的員工人數	參與考核的比例 (%)	應考核的員工人數	參與考核的比例 (%)
台北總公司		21	100%	11	100%
林園廠		198	100%	10	100%

薪資制度

為吸引、留任、培育與激勵各方優秀人才，本公司提供多元化並具競爭性的薪資制度，新進人員薪資均高於法定最低薪資標準，並依照個人學經歷核薪，各項加給亦會因職位而有所不同，並依據員工績效表現調薪，且本薪不會因為性別而有所差異，2015 年亞聚公司初中階主管與一般員工的女男薪酬比例均接近 1，已較多數同業均衡。



註：1. 計算比例以女性為 1，薪酬包含薪資、獎金與福利，上述統計不含未滿一年之員工。

2. 本公司高階主管皆為男性，故無女性主管比例。

退休金制度

公司員工退休係依勞基法之規定辦理，勞工退休準備金按照勞工退休辦法所訂方法計算提列，存入台灣銀行專戶。精算師根據利率、離職率、在職員工現有年資等條件精算，並兼顧對股東公平、維持公司穩定經營的前提下，目前提撥率為 9%。

除設置勞工退休準備金監督委員會外，自 2005 年 7 月 1 日起，選擇適用勞工退休金條例之員工，公司依據政府規定之月提繳工資分級表及提繳率按月為員工提繳退休金至勞保局員工個人退休金專戶。

項目	退休提撥占薪資比例	員工參與退休計畫程度
勞基法舊制退休金	雇主：依每月薪資 9% 提撥勞工退休準備金	100%
勞退條例新制退休金	雇主：勞工每月薪資 6% 勞工：每月薪資 0~6%	100%

激勵制度

為提升工作士氣、促進團隊精神，對於員工在日常工作上有特殊表現或緊急事故能及時應變處理得宜者，給予即時獎勵，凡員工之行事符合條件者，得頒獎金新台幣一千至六千元。頒發即時獎勵獎金之條件條列如下：

- ▶ 對公司之損害能防範於未然者。
- ▶ 遇緊急事故能及時應變，處置得宜並有成效者。
- ▶ 能救護公司財產及人員於危難者。
- ▶ 日常工作上有特殊表現者。
- ▶ 貢獻專業知識或經驗成效卓越者。
- ▶ 在職期間通過與工作直接相關之檢定考試而獲得證照者。
- ▶ 其他具體事證足為員工楷模者。

另為鼓勵員工參與改善活動，啟發員工創意，激勵士氣，訂有提案改善實施辦法，凡員工對於有關製程技術、產品品質、維修保養、工程、倉儲、生產管理及日常工作方法之簡化與改善、安全衛生、環境保護水準之提升、節約能源、降低成本等提出改善建議，經受理及審查後，按評定等級(1~8 級)分別給予獎金。

多元化福利

亞聚公司對於員工福利極為重視，全體員工均可享有的福利如表列：

項目	內容
獎金福利	年終獎金、績效獎金
休假福利	育嬰假、生理假、家庭照顧假、男性員工陪產假
保險福利	意外險、壽險、員工／眷屬團保、員工撫恤、員工商務旅行團體傷害保險、勞退提撥金
餐飲福利	員工餐廳、伙食津貼
交通福利	員工停車位、交通津貼
娛樂福利	員工健身房、員工旅遊、員工定期聚餐

項目	內容
補助福利	員工在職教育訓練、員工國內／外進修補助
其他福利	婚喪喜慶補助、員工旅遊補助、資深員工表揚、三節與生日禮金、子女教育補助、員工定期健康檢查及保健方案

保險福利

員工是公司最大的資產，也是企業永續經營與發展的主要動力，公司以此為出發點，除依法辦理勞工保險及全民健康保險外，還為同仁規劃了員工團體保險方案，內容包括定期壽險、重大疾病、意外傷害、職業傷害、癌症醫療、眷屬疾病醫療給付等，全部保費都由公司負擔（眷屬可自費加保），期許同仁得到適當的保障，讓同仁能無後顧之憂，安心地在工作崗位上努力，創造更高的營運績效。

健康照顧福利

每年定期安排員工健康檢查（一般檢查及特殊檢查），台北總公司設有健身設備，林園廠設置醫護室，配有合格的護士，提供員工身體保健／諮詢和醫療協助，配合衛教機構實施健康衛生宣導活動，並不定期舉辦健康講座，邀請專業醫師講授心血管疾病之預防、高血壓／糖尿病之防治等專題，以達到保護員工身心健康為目標。

另提供女性員工享有生理假及哺乳獨立空間，並和托兒文教機構合作，提供托兒安親服務。育嬰留職停薪依照法規規定辦理，子女滿三歲前皆可申請，近三年並無員工申請。

員工協助方案

台聚集團設有員工服務中心 (Employee Assistant Program Service Center，簡稱 EAPC)，推廣員工協助方案之服務，舉辦各項聯歡活動，提供員工諮詢和諮商輔導，讓員工在心理調適、職涯管理、健康提升和生活品質方面，得到完善的照顧和協助。



台北公司員工聯歡活動照片

台北公司員工石門淨灘活動



職工福利委員會

公司依據職工福利金條例提撥福利金，2015 年提撥福利金金額達 876 萬元（占全年薪酬之 6%），作為職工福利委員會的經費，充作員工旅遊、生日、生育、婚喪等補助、辦理員工眷屬聯誼活動及團體醫療險之用途，以回饋員工平日的辛勞。

在社團活動方面，成立包括自由車、桌球、釣魚、田園、網球、攝影、壘球、籃球、登山（踏青）、卡拉 OK、路跑、保齡球、健行、讀書等 14 個社團，平時由公司與福利委員會共同輔導且贊助經費，員工可藉活動達到紓解工作壓力、調劑員工身心、增進身體健康的目的，進而激勵工作士氣、提升向心力。



桌球社參加集團聯聚盃桌球比賽情形



壘球社參加石化盃壘球賽開幕情形



員工旅遊活動之一



員工旅遊活動之二

企業工會

亞聚公司林園廠企業工會成立於民國 1988 年 1 月 4 日，以促進會員互助合作、增進會員智能、保障會員權益、協助發展生產事業、促進勞資和諧及協助政府推行政令為目的。

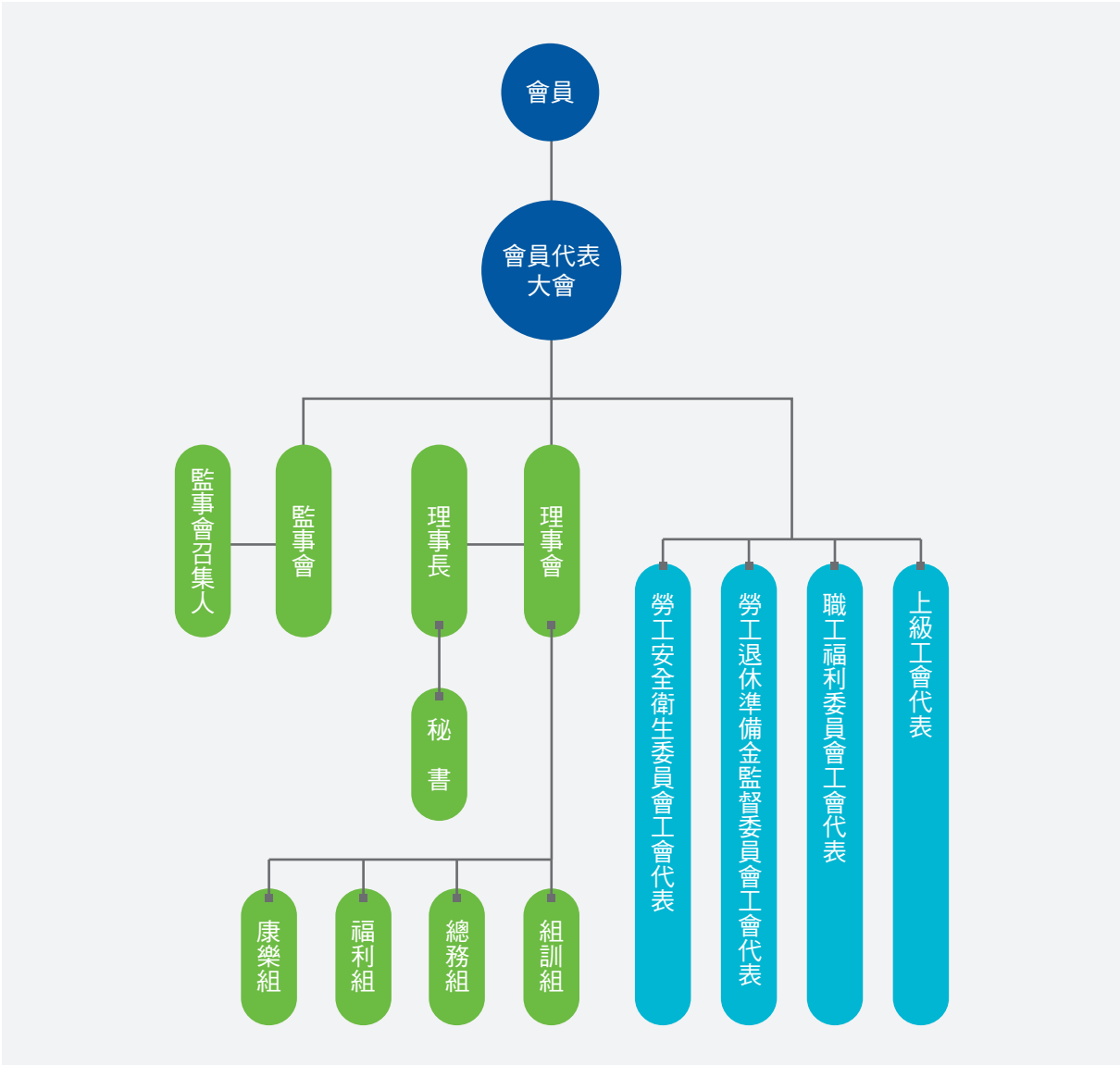


工會召開會員代表大會

工會定期召開「理監事會」時，公司相關主管列席參加，與工會幹部面對面就勞工權益、健康福利、工作安全、勞動條件等相關議題進行充分討論與溝通。每年亦會舉辦工會會員教育訓練，會員皆熱烈參與，藉以凝聚雙方共識，增進勞資合作。

工會 2015 年會員人數為男性 191 位、女性 8 位，合計 189 人，佔公司全體員工約 79%。此外，由勞資雙方遴選代表組成「退休準備金監督委員會」、「職工福利委員會」及「勞工安全衛生委員會」，並定期召開會議，提供勞資雙方溝通管道、維護勞工權益。

» 林園廠企業工會組織圖



工會會員教育訓練上課情形之二



工會會員教育訓練上課情形之一

6.4 職場健康安全

做好安全衛生、環境保護以維護人員安全健康及環境生態是我們共同的願望，也是每位員工之責任。亞聚公司林園廠推動職業安全衛生管理系統，設定職業安全衛生目標，提出職業安全衛生管理方案，進行改善工廠環境，以期達到工安零災害之目標。

職業安全衛生政策
以不斷加強安全衛生管理 (SM)
和定期評估安全衛生績效 (SP)
提供員工安全衛生之工作環境 (SE)
SM + SP = SE

職業安全衛生運作

亞聚公司林園廠於 2001 年取得 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統驗證，訂定職業安全衛生政策，秉持職業安全衛生管理系統計畫(Plan)、執行(Do)、查核(Check)、改善行動(Action)的精神，針對設施維護、個人安全、提升工作環境安全，提出安全衛生管理方案，持續進行改善以達確保工作環境之安全衛生，防止人員之傷害、疾病、財產之損失、火災及職業災害之發生的共同目標。

林園廠依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」，由廠長主持會議，勞工代表由工會選舉推派，勞方代表占全體員工總數 2.9%，勞方代表占委員會人數 35%。2015 年 09 月份改組第十九屆職業安全衛生委員會。

2015 年職業安全衛生委員會委員比例：

職業安全衛生委員會	委員人數	委員比例
勞方代表	6 位	35%
資方代表	11 位	65%
合計	17 位	100%

職業安全衛生委員會每季召開一次，2015 年職業安全衛生會議重要改善議題有員工及承攬商無線通訊管理、蓄熱式焚化爐 (RTO) 設備儀錶清單完整性、新進人員消防訓練、購買多台氣體偵測器供現場同仁隨時可檢測、健康檢查促進執行與教育訓練等，陸續完成改善。

亞聚公司亦參與中華民國化學工業責任照顧協會 (TRCA) 和林園工業區安全衛生促進會，在工安、衛生及環保等方面，互相觀摩和學習，提升作業人員安全和健康的保障，並且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。2015 年 10 月 7 日亞聚舉辦林園工業區區域聯防及緊急應變演練觀摩。



工安教育訓練

消防訓練



區域聯防及緊急應變演練



亞聚公司的職業災害管理目標為「工安零災害」，低工傷率與缺勤率是評估組織員工於健康安全的關鍵指標之一。林園廠自2010年10月14日至2015年12月31日為止，統計無失能傷害累積總工時達2,108,516小時，紀錄持續創新中，至2016年6月14日，無失能傷害累積總工時達2,315,347小時，為建廠以來新高記錄；且2015年承攬商亦無工傷事件發生。



» 2015年亞聚公司林園廠職安衛績效統計

性別	總計	男	女
失能傷害頻率 (F.R.)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (S.R.)	0	0	0
綜合傷害指數 (F.S.I.)	0	0	0

註：失能傷害頻率 (F.R.) = 傷害次數 × 百萬工時 / 總工時
 失能傷害嚴重率 (S.R.) = 傷害日數 × 百萬工時 / 總工時
 綜合傷害指數 (F.S.I.) = $\sqrt{[(F.R. \times S.R.) / 1000]}$

» 2015年亞聚公司缺勤率統計

地區 / 性別	男性	女性
台北	0.00 %	5.97 %
高雄	0.41 %	0.31 %

註：缺勤率 (Absentee Rate) = 總缺勤日數 / 應工作日數 × 100%
 總缺勤日數：2015年以人資實際病假統計為缺勤日數計算基礎
 應工作日數：2015年實際上班天數

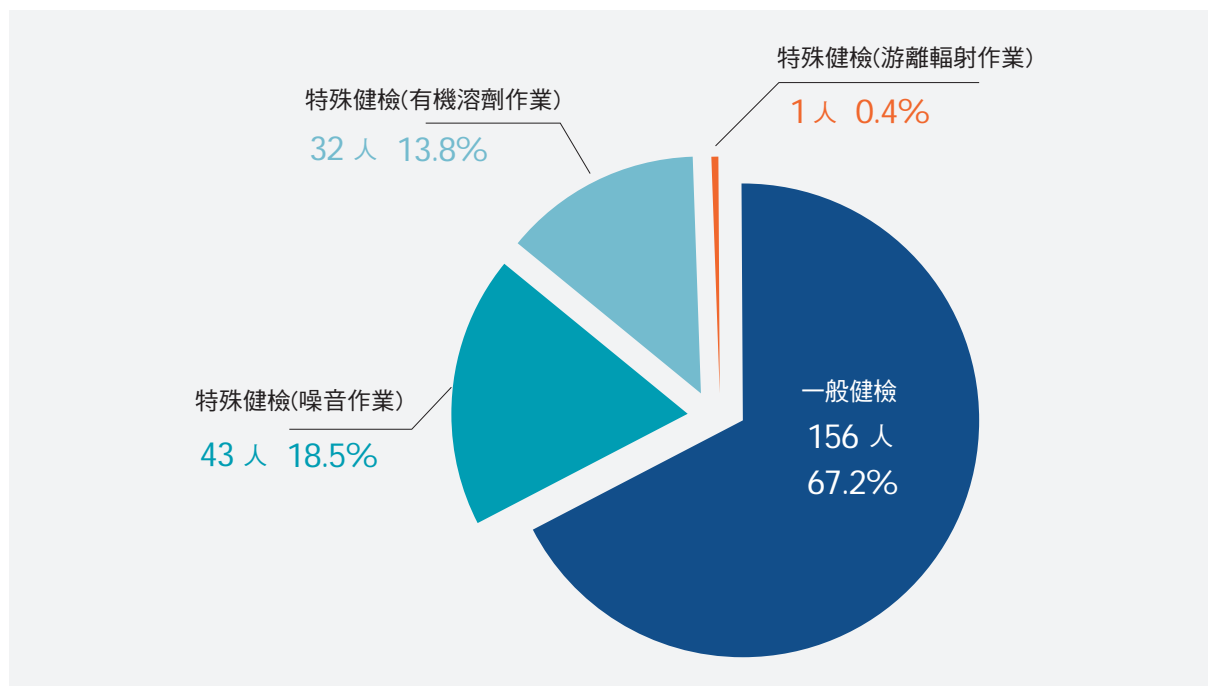
員工健康檢查與管理

亞聚公司要求新進人員實施體格檢查，了解員工體能狀況，據此分配適當工作，並且每年皆委託職業安全衛生署公告合格醫院辦理健康檢查，以保障員工身體健康，費用全由公司負擔。

2015年8月實施員工健康檢查4梯次，台北公司與林園廠受檢人數總計232人，落實特殊作業健康檢查分級管理制度，並將特殊作業健康檢查分級管理結果呈報主管機關備查。

林園廠現場操作員工雖處於高風險與特殊作業區域工作，2015年無災害或危害健康情形發生，全數員工健康檢查結果皆納入健康檢查一級或二級管理，一級管理係指特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，經醫師綜合判定為無異常者，二級管理係指特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，經醫師綜合判定為異常，但與工作無關者。

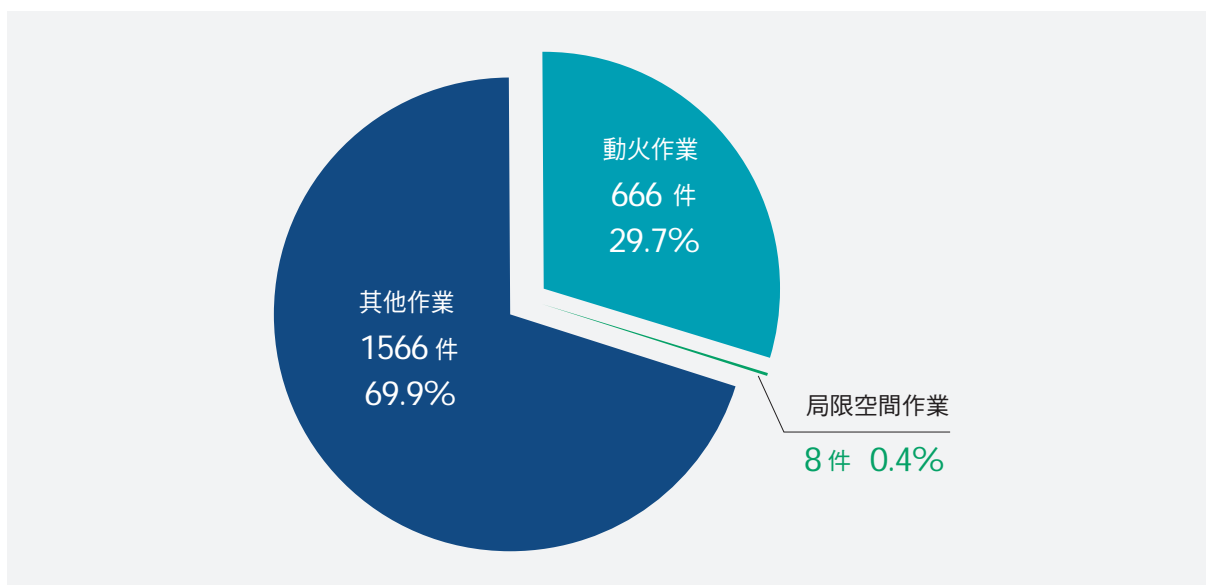
» 2015年亞聚公司健康檢查人數依種類分布



承攬商安全管理

林園廠對於承攬商或供應商之安全管理均非常重視，訂有「承攬人共同作業安全衛生管理辦法」和「承攬人工作安全衛生守則」，入廠施工前必須召開共同協議組織會議，告知承攬人員工作環境危害與採取措施，施工人員於施工前須接受安全衛生須知訓練，需通過檢核測驗才准予入廠施工，並設有承攬商休息室供承攬商人員充分休息，確保承攬商人員的生命安全與健康。

» 2015 年林園廠承攬商作業件數依類型分布



工安查核制度

亞聚公司林園廠致力於推動工安查核，針對承攬商進出廠管制、廠內環安衛事項進行現場巡查，巡查結果紀錄於廠內工安資訊平台，資訊平台有

「承攬商入廠紀錄表單」：管制承攬商入廠人員資格與安全衛生告知訓練。

「環境安全巡查紀錄表單」：針對工廠承攬商管理、現場施工管理、現場設施管理當日狀況及安全衛生業務推動說明與巡查缺失通報要求改善。

「職安衛與環境異常追蹤單」：針對每日巡視或集團稽核缺失進行追蹤改善，以加強施工時的安全督導，提升各項作業的安全性。

環安衛教育訓練

環安衛教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，亞聚公司訂有「勞工安全衛生教育訓練辦法」，依實務需求分別針對各員工類別辦理相關之知識技能訓練及承攬商於施工前接受安全衛生須知訓練。

2015 年環安衛教育訓練統計共有 572 人次、辦理 9 場次、總訓練時數為 1,842 小時。

2015 年環安衛教育訓練統計如表列：

類別	場次	人次	總時數
新進及變更工作人員	1	42	252
員工在職教育	8	530	1,590

亞聚公司林園廠於每日進行現場巡查工作，並定時維持環境清潔。廠內圍阻設施晴天時均關閉，雨天時開啟，以避免積水，水溝平時保持乾燥、整潔，故 2015 年本公司林園廠員工沒有感染登革熱的情形發生。



環安衛教育訓練



滅火機教育訓練



消防水瞄教育訓練



消防水帶教育訓練

6.5 公益活動與社區參與

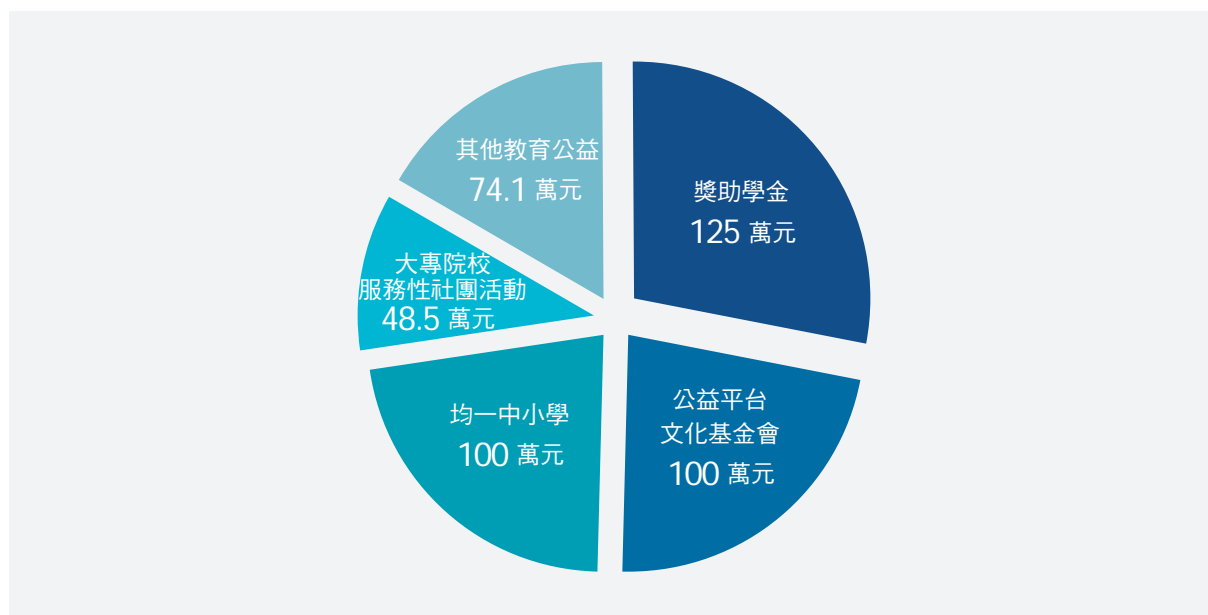
亞聚公司本於取之社會、用之社會，善盡社會公民之責，熱衷參與公益與社區活動。

公益活動

財團法人台聚教育基金會為亞洲聚合股份有限公司及台灣聚合化學品股份有限公司於 2011 年 12 月 30 日共同捐助設立，2012 年正式運作，以從事教育性公益事業為宗旨，弱勢、偏鄉及環境生態關懷為主軸，透過設置獎助學金、捐助公益平台、贊助教育公益活動，以強化服務能量並提升服務效益。

2015 年台聚教育基金會各項贊助支出合計為新台幣 447.6 萬元，其中包含頒發獎助學金 125 萬元，贊助公益平台文化基金會及均一中小學各 100 萬元，贊助包含博幼社會福利基金會、「為台灣而教」協會以及「驚嘆號」策略聯盟等教育公益團體共 74.1 萬元，贊助大專院校服務性社團活動 48.5 萬元。自成立四年以來，各項贊助支出累計約新台幣 1,624.6 萬元。

» 2015 年台聚教育基金會各項贊助支出



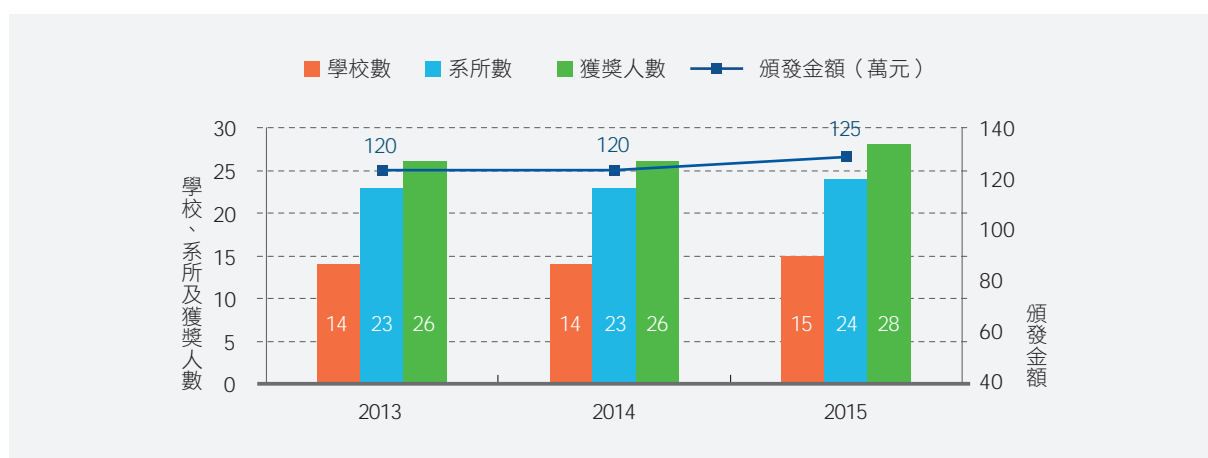
獎助學金設置

提供國內 10 餘所公私立大學化工、材料、環境科學及生態相關系所優秀清寒學生獎學金，以促進相關領域之教育及人才培育，鼓勵大學與研究所相關系所學生努力向學，為社會培養優秀產業人才。

2015 年頒發獎助學金 125 萬元，計頒予 15 所公私立大學 24 個系所共 28 名學生，計有博士班 4 名、碩士班 16 名、大學部 8 名，其中具清寒身分者 19 名。

成立以來累計頒發 455 萬元，獲頒獎助學金的系所由 19 所增加至 24 所，2016 年也預計新增更多系所及受獎人數，以鼓勵更多優秀清寒學生。

» 近三年獎助學金頒發情形



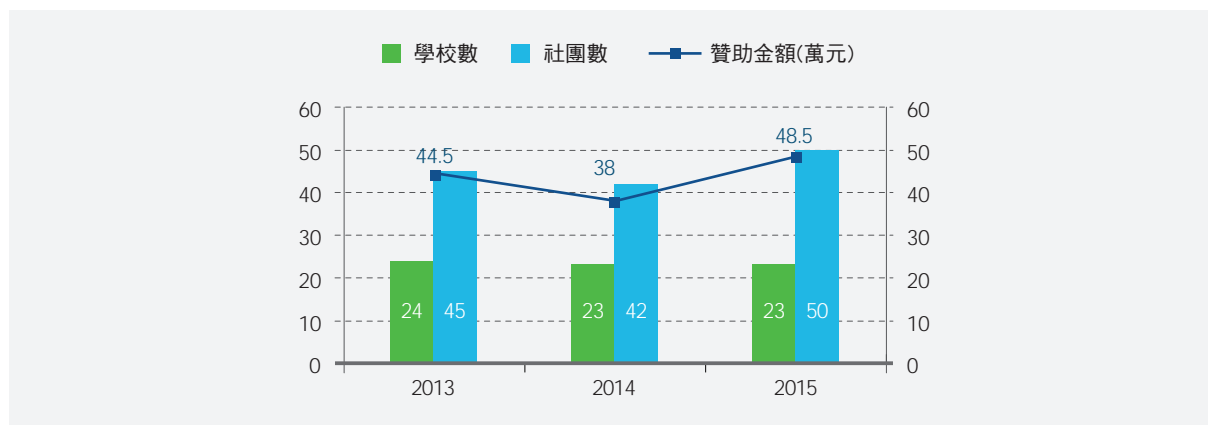
大專院校服務性社團活動贊助

為鼓勵大專院校社團從事弱勢教育公益、偏鄉教育公益、生態環保教育等服務，台聚教育基金會提供各大專院校登記在案之學生社團贊助獎勵。

贊助之活動類型包含下列各領域之教育服務性活動為主：語文領域、數學領域、自然領域、社會領域、藝文領域、生活輔導、健體領域、品德教育、資訊教育、環境生態教育、環保教育等，期望透過大專院校優質的社團資源與人力，提供弱勢及偏鄉多元教育。

2015 年申請案件合計 39 校 131 案，通過贊助其中 23 校 50 項活動，贊助金額合計 48.5 萬元。近四年累計贊助金額為 160 萬元，預估參加服務志工人數累計約 3,827 人，參加活動學童人數累計約 9,101 人。因歷年來申請案件踴躍，鼓勵青年學子從事服務性社團活動效益顯著，故 2016 年將持續贊助。

» 近三年服務社團贊助情形



偏鄉教育與翻轉教學

「公益平台文化基金會」董事長嚴長壽先生自 2011 年接任「均一中小學」董事長，希望透過啟發式教育，讓偏鄉學子擁有均等的學習機會，為台灣教育塑造一個新的價值。台聚教育基金會認同嚴長壽先生關懷台灣教育扎根及永續發展的理念，故藉由贊助公益平台及均一中小學，支持其進行偏鄉教育培育與深耕等各項計畫。

2015 年贊助公益平台及均一中小學各 100 萬元，近四年累計贊助金額共 690 萬元，預計 2016 年仍將持續贊助。

公益平台文化基金會自 2014 年起與誠致教育基金會共同推廣運用均一教育平台及翻轉教學之後，除了在花東地區成立工作坊，促進 20 餘所學校教師的教學運用和交流外，也希望連結更多夥伴基金會參考台東推行的經驗模式，進行各區域在地的教育扎根計畫。

自 103 學年上學期開始，台聚教育基金會與公益平台於高雄林園地區合作推廣均一教育平台的教學運用。經過初期的研習培訓與學校合作意願評估後，優先於王公國小、港埔國小推動，藉由提供 iPad 硬體、教師研習、陪伴老師等必要的資源，協助種子教師累積教學運用經驗。



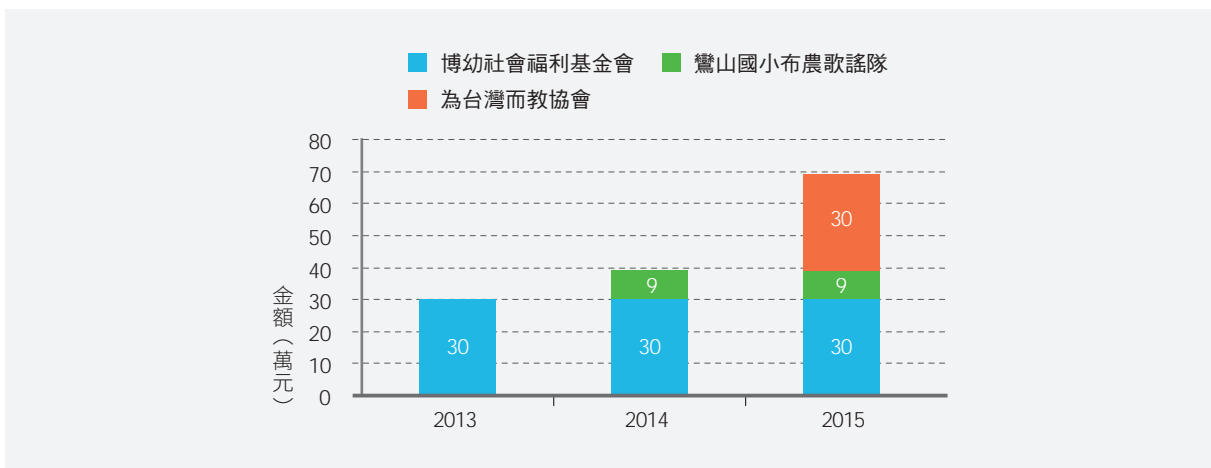
王國小「行動學習」教師研習情形



贊助其他教育公益

2015 年贊助其他教育公益共 74.1 萬元，主要贊助對象為博幼社會福利基金會、「為台灣而教」協會、以及東元「驚嘆號」策略聯盟規劃扶持的台東縣鸞山國小布農兒童傳統歌謠隊。為了讓這些備受社會肯定的單位得到穩定的支持，以繼續幫助更多的學童，本會預計 2016 年仍將持續贊助。

» 近三年其他教育公益贊助



1. 博幼社會福利基金會成立於 2002 年，針對經濟弱勢家庭之國中、小學童進行免費課業輔導至今已逾 13 年，秉持「教育脫貧」的使命，投入大量人力與資源進行課程設計，並於部落駐點，目前有超過 50 個課輔服務據點，共服務逾 1 千位學童。
2. 「為台灣而教」協會 (Teach for Taiwan) 成立於 2013 年，其概念與模式啟發自美國的 Teach for America，透過培訓優秀的青年教師到低收入及偏遠地區的學校任教，改善教育資源不均的問題。為保障台灣偏鄉學童擁有優質而平等的教育，該協會招募並訓練優秀教師進入偏鄉學校進行兩年的全職教學專案計畫，解決台灣許多偏鄉學校長期面臨師資招募不易及流動頻繁的困境。

3. 「驚嘆號」策略聯盟為「東元科技文教基金會」號召，教育部擔任指導單位，匯聚民間資源及公部門支持，發展策略聯盟的合作模式。去年成功為 40 餘個被認養扶植的部落教育團隊，籌措傳統文化藝術傳習有關的經費、資源與服務。台聚教育基金會於 2013 年開始參與支持，2014 年起贊助由「驚嘆號」規劃扶持的台東縣鸞山國小布農兒童傳統歌謠隊，以支持該校進行各項原住民歌謠及文化傳習經費。



鸞山國小布農歌謠傳習隊平時練唱情形

社區參與

配合林園工業區服務中心推動石化展覽，讓區內學童瞭解石化業的環保運作，石化產品被應用於民生用品之概況，並透過簡單易解的實驗，培養學童的化學常識。

亞聚公司連同集團內的台達公司及台氯公司，已持續委託林園網球協會舉辦「台聚盃網球錦標賽」十三屆，除提倡體育健身，讓集團同仁與社區球隊以球會友，兼收敦親睦鄰之效。



台聚盃網球賽照片之一

台聚盃網球賽照片之二



七、附錄

7.1 GRI G4 內容索引

	一般標準揭露	頁碼	註解
策略與分析	G4-1 組織最高決策者永續聲明	3	
	G4-2 永續發展風險與機會	30	
	G4-3 組織名稱	20	
	G4-4 主要品牌、產品與服務	42	
	G4-5 組織總部位置	20	
	G4-6 組織營運所在的國家數量及國家名	20	
	G4-7 所有權的性質與法律形式	20	
	G4-8 組織提供服務的市場	21/41	
	G4-9 組織規模	20	
組織概況	G4-10 員工雇用型態與數量	67	
	G4-11 受集體協商協定保障之總員工數比例	76	
	G4-12 描述組織供應鏈	36	
	G4-13 報告期間內組織規模、架構、所有權或供應鏈上的重大改變	--	無重大改變
	G4-14 組織是否具有因應之預警方針或原則	30	
	G4-15 列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	--	目前無簽署相關之倡議
	G4-16 組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	22	
	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，並說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中。	2	詳細資料請參考民國 104 年度合併財務報告
鑑別重大考量面及邊界	G4-18 界定報告內容和考量面邊界的流程	7	
	G4-19 列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面。	12	
	G4-20 說明組織內部在重大考量面上的邊界	12	
	G4-21 說明組織外部在重大考量面上的邊界	12	
	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	--	無重編資訊
鑑別重大考量面及邊界	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。	--	無顯著改變

一般標準揭露		頁碼	註解
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	8	
	G4-25 就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	8	
	G4-26 與利害關係人議合的方式	10	
	G4-27 經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項及組織如何回應	10	
報告書 基本資料	G4-28 所提供資訊的報告期間	2	
	G4-29 上一次報告的日期	2	
	G4-30 報告週期	2	
	G4-31 提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	2	
	G4-32 報告依循選項、GRI 內容索引、外部保證報告	90	
	G4-33 組織為報告尋求外部保證 / 確信的政策與現行做法	--	本報告書未尋求外部保證 / 確信
治理	G4-34 組織的治理結構	24	
道德與誠信	G4-56 組織之價值、原則、標準和行為規範	28	
	G4-57 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	28	
	G4-58 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	28	

1 企業社會責任管理

2 亞聚概況

3 公司治理

4 經營績效

5 環境保護

6 安心職場與社會參與

7 附錄

特定標準揭露			
重大考量面	管理方針與指標	頁碼	備註
類別：經濟			
經濟績效	DMA	35	
	G4-EC1 組織生產和分配的直接經濟價值	35	
	G4-EC2 氣候變遷對機構活動產生的財務影響及其風險、機會	31	
	G4-EC3 組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	76	
	G4-EC4 自政府取得之財務補助	--	2015 年無政府財務補助
市場形象	DMA	67	
	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	70	
間接經濟 衝擊	DMA	44	
	G4-EC8 顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	44	

特定標準揭露			
重大考量面	管理方針與指標	頁碼	備註
類別：環境			
原物料	DMA	48	
	G4-EN1 所用原物料的重量或體積	47/48	
能源	DMA	51	
	G4-EN3 組織內部的能源消耗量	47/51	
	G4-EN5 能源密集度	51	
	G4-EN6 減少能源的消耗	53	
水	DMA	49	
	G4-EN8 依來源劃分的總取水	47/49	
	G4-EN10 水資源回收及再利用百分比及總量	50	
排放	DMA	52	
	G4-EN15 直接溫室氣體排放 (範疇一)	47	
	G4-EN16 能源間接溫室氣體排放量 (範疇二)	47	
	G4-EN17 其他間接溫室氣體排放量 (範疇三)	--	只做鑑別，不計算量化
	G4-EN18 溫室氣體排放強度	52	
	G4-EN19 減少溫室氣體的排放量	53	
	G4-EN21 氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	47/57	
廢污水和廢棄物	DMA	58	
	G4-EN22 依水質及排放目的地所劃分的總排水量	58	
	G4-EN23 按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	59	
	G4-EN24 嚴重洩漏的總次數及總量	60	報告期間無洩漏事件
產品和服務	DMA	48	
	G4-EN28 按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	48	
法規遵循	DMA	28	
	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	30	2015 年因環保罰款有 3 次，金額 30 萬元
交通運輸	DMA	61	
	G4-EN30 為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	61	

特定標準揭露			
重大考量面	管理方針與指標	頁碼	備註
類別：社會			
子類別：勞動條件及尊嚴勞動			
	DMA	67/76	
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	67
	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	76
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	78
勞 / 資關係	DMA	76	
	G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	--
職業健康與安全	DMA	81	
	G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	81
	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，以及因公死亡事故總數	82
	G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	83
訓練與教育	DMA	72	
	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	73
	G4-LA10	加強員工的持續受聘能力以及協助員工管理職業退休生涯的職能管理及終生學習計畫	74
	G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	76
員工多元化與平等機會	DMA	67	
	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	25/67
女男同酬	DMA	76	
	G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬比例	76

特定標準揭露				
重大考量面	管理方針與指標		頁碼	備註
子類別：社會				
	DMA		28	
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	28	報告期間無違反任何社會法規
子類別：產品責任				
	DMA		41	
產品及服務標示	G4-PR4	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	44	報告期間無違反商品與服務資訊標示法規
	G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	43	
顧客隱私	DMA		42	
	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	42	
法規遵循	DMA		28	
	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	28	報告期間無違反任何產品與服務法規



亞洲聚合股份有限公司
Asia Polymer Corporation

總公司地址: 114 臺北市內湖區基湖路37號12樓
電話: (886-2) 8751-6888
傳真: (886-2) 2659-9523
網址: <http://www.apc.com.tw/>