

## 1.5 永續發展目標

永續發展目標(Sustainable Development Goals,SDGs)是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

元禎企業將永續發展目標融入企業的經營策略之中，將以往企業專注在經濟績效的經營模式改變思維，為兼顧環保及其他法令遵循、提高員工待遇來留任人才、消弭工作職場的各種不平等條件、減緩排放廢汙水及廢棄物，以及邀請供應商對改善環境生態、提高員工職場待遇等面向一起努力，希望元禎企業未來能持續在聯合國永續發展目標上提供更多貢獻，在企業永續經營上越做越好。

SDGs	細項目標	元禎企業作為
 <p>1 消除貧窮</p>	<p>1.4 在西元2030年前，確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供優於法令的薪資條件及完備的福利待遇，讓員工得以尊嚴地工作，提升經濟生活水準。</li> <li>● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。</li> </ul>
 <p>4 優質教育</p>	<p>4.5 在西元2030年以前，消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安排業務屬性不同的員工進行教育訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。</li> </ul>
 <p>5 性別平等</p>	<p>5.1 消除所有對婦女各種形式的歧視。</p> <p>5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護與家事操勞。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>● 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。</li> </ul>
 <p>8 體面工作和經濟增長</p>	<p>8.5 在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。</li> <li>● 非擔任主管職之全時員工年薪資平均數及中位數皆較前一年成長。</li> <li>● 懷孕員工依法適當調整職務內容，提升女性員工勞動條件。</li> </ul>
 <p>13 氣候行動</p>	<p>13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進公司應對的能力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管控空汙排放量，進一步減緩氣候變遷的負面衝擊。</li> <li>● 化學品從運輸、儲存過程皆遵守法規</li> </ul>

		<p>要求，避免化學品洩漏造成環境危害。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 參與區域聯防，針對化學品洩漏事故進行緊急演練。</li></ul>
--	--	--

### 2.3.5 風險管理

元禎企業在日常營運面臨各種風險，例如為因應石化產業景氣波動，我們採取調節庫存量避免因開風險因子導致逆價差，致力維繫元禎企業的經營處於穩健成長。

面向	風險議題	因應作為
公司治 理 / 經 濟	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資訊揭露 透明度</li> <li>● 公司治理</li> <li>● 倫理誠信</li> <li>● 營運績效</li> <li>● 客戶服務</li> <li>● 資訊安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資訊揭露：逐步在公司官網適時增加公司治理的具體作為，讓利害關係人瞭解公司運作情形；權責部門亦及時將公司有關訊息申報到公開資訊觀測站，讓利害關係人及主管機關能知悉及監督。</li> <li>● 公司治理：2021 年於股東常會修改章程設置審計委員會；強化獨立董事職能，提高董事會扮演決策機構之效果與效能，輔之監督機構有效履行職能，期使治理機關達到權力平衡效果。</li> <li>● 倫理誠信：公司本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，經董事會通過，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。依此經營理念及政策，建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案並定期檢討防範方案之妥適性與有效性。</li> <li>● 營運績效：1.轉投資大陸及東南亞市場，就近服務當地客戶，並開拓廣大市場；融入在地企業文化，打入產業供應鏈；努力穩固既有市場，並爭取回流台商及南向東協之市場。 2.拓展外移台商在國外之市場，增加外銷市場比重；加強當地經銷採購，壓低成本，擴大市佔。國內方面，進口國內未生產產品項目及開發銷售新產品市場。 3.增加運輸及分裝設備提高週轉率，加強轉運之能力，使單位營運成本降低，並藉增加銷售產品種類，提升營業額，亦有助於企業經營成本之降低。</li> <li>● 客戶服務：公司深入為了解客戶需求，並促進與客戶端的互動及資訊的交流，除由業務人員每週及每月拜訪與會議溝通外，並定期舉辦客戶滿意度調查。在提供產品與服務的過程中，我們透以上溝通方式與頻率，了解客戶的需求，期盼可以為客戶帶來更多的效益，提供更優質的服務。</li> <li>● 資安：1.元禎企業目前已積極進行網路與電腦相關資安防護措施，避免網路攻擊可能入侵公司網路系統，進行破壞公司之營運及損害公司商譽等活動。公司持續檢視和評估現行資安防護機制，確保其適當性和有效性，期能在資訊安全威脅中不受推陳出新的風險和攻擊所影響。 2.為預防及降低此類攻擊所造成的傷害，元禎企業進行相關改進措施</li> </ul>

		<p>並持續更新，例如強化網路防火牆與更新偵測與處理攻擊之防毒軟體。透過前述的資訊安全防護措施，防範及降低公司遭遇駭客攻擊及惡意軟體入侵的發生機率；2024 年未有發生對公司營運、財務業務影響之重大資安事件。</p>
環境 / 社會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環保/職安法規遵循</li> <li>● 勞動人權法規遵循</li> <li>● 永續供應鏈</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環保/職安法遵：為讓員工充實本職學能，透過內部傳承與訓練或者參與外部專業機構培訓，與公司一起茁壯成長，並舉辦減災防震及災害防救訓練、毒災聯防訓練、倉庫管理工安、衛生訓練等。經由一連串實施之演訓、參觀同業訓練、參與專業講習培訓，獲取相關證照及實務傳承宣導，保護自身避免職災，並防範衍生環保工安情事。</li> <li>● 勞動人權法遵：勞基法是保障勞動權益的最低標準，元禎企業格遵相關勞工法令，為避免公司因不諳法令發生違法或勞工不瞭解法令而忽略自身權益，公司利用每季舉辦的勞資會議，宣導勞資雙方之權利義務，並凝聚向心力。同時公司文化強調性別平等的重要，嚴禁職場霸凌與性騷擾，設置檢舉專線落實人權保障。</li> <li>● 永續供應鏈：公司目前針對供應商已經實施品質、價格及交期的管理與稽核(含盡職調查)，未來預計逐年強化供應商在法規遵循、環保及勞動人權的評鑑。</li> </ul>
員工關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 薪酬福利</li> <li>● 員工訓練</li> <li>● 勞資關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 薪酬福利：公司於各年度營運若有獲利，皆依章程規定將一定比例利潤分享給同仁，提升員工的經濟生活水準。</li> <li>● 員工訓練：因公司同仁均有一定年資，熟捻職能執掌，故尋求外訓自我充實略少，但法令規定所需訓練，均能按時按質完成；各部門均了解本身職務所需本職學能，並積極參與上課演訓，續後再以種子教官形式培訓公司其他同仁。讓同仁持續進修專業能力，確保公司競爭力。</li> <li>● 勞資溝通：1.公司歷年的員工離職率均平穩，未有重大變動；員工離職主因為自我生涯規劃與所負責職能有落差，故選擇轉換環境，公司經慰留不成後，均予以成全，並結清相關薪酬、特休假。稽核部門亦會不定時內控抽核，務使離退員工與公司間雙方權利義務均能適情、適理、適法。 2.公司勞資關係和諧，近年未有員工申訴案件，未來也將持續開放員工參與公司營運規劃，讓員工了解自己的權利義務，並維持溝通管道順暢。</li> </ul>
環境/ 職安	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品運輸及儲存安全</li> <li>● 廢污水/</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 廢污水與廢棄物管理：因為公司屬化工物流產業，除台北總公司外，台中及高雄分公司的廢水皆由當地工業區污水處理廠負責處理，符合排放標準；公司遵循各營運據點所在地的環保法令，積極從事垃圾分類回收，串聯製造端、使用端以及回收再利用產業，使產品包材能盡</li> </ul>

	<p>廢棄物管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 能源管理</li> <li>● 溫室氣體</li> <li>● 緊急應變</li> <li>● 氣候變遷</li> <li>● 職業安全</li> </ul>	<p>量可回收二次使用，或是資源回收業願意回收的項目。故強化再利用管理、了解廢棄物流向，進而減塑減廢，是公司一直以來努力的方向。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 節能減碳：秉持環境永續的理念，並響應全球氣候變遷問題，檢視內部節能減碳措施，逐步提高能源使用效率、控制溫室氣體排放。</li> <li>● 緊急應變：為防制毒性化學物質污染環境，提升及強化毒災事故現場緊急應變處理能量，公司加入全國跨區域運作毒災聯防組織及地區性毒災聯防組織，藉由雙軌分工與同步應變模式，有效達到事故管控、降低災損及避免二次危害，創造企業與環境保護雙贏局面。</li> <li>● 氣候變遷： <ol style="list-style-type: none"> <li>1.近年氣候變遷對台灣造成劇烈衝擊，動輒豪雨致災抑或缺水，形成公司營運的潛在威脅，因此元禎企業密切關注天氣預報，避免將易受潮商品堆置於地面第一層，做好溝渠疏濬，爭取暴雨降臨的反應時間，讓損失降至最低。</li> <li>2.近年台灣動輒發生缺水危機，元禎企業因屬化工物流業，本身沒有產線，故耗水極低，只有一般民生用水需求，故若遇到停水，亦可提早儲水迅速因應。</li> <li>3.遵循 TCFD 框架，積極展開氣候相關風險與機會之分析，併同多面向議題蒐集、跨部門討論、外部諮詢，具體辨識元禎企業攸關之重大風險與機會議題、對應之潛在發生情境及衝擊，並推動氣候變遷調適與減緩工作，降低災害可能帶來的企業營運風險，使企業能永續經營。</li> </ol> </li> <li>● 職安： <ol style="list-style-type: none"> <li>1.元禎企業提供員工每年健康檢查，可及早發現健康風險因子。</li> <li>2.舉辦減災防震及災害防救訓練、毒災聯防訓練、倉庫管理工安、衛生訓練等。經由一連串實施之演訓、參觀同業訓練、參與專業講習培訓，獲取相關證照及實務傳承宣導，保護自身避免職災，並防範衍生環保工安情事。對於勞工安全訓練方面投入相當時間與人員，足見元禎企業重視員工的安全，將安全訓練做足，防患於未然。</li> </ol> </li> </ul>
--	---	--

# <<<員工安全與照顧>>>

## 4.3 產品安全管理

<b>產品服務與安全對公司的重要性</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 元禎企業係屬化工業，產業上游為煉油、大型石化工業，中游為各品項石化廠，下游則為石化製品、塑膠製品廠、及其使用者(電子廠、加工廠)等。元禎企業專營石油化學原料之代理、銷售及配送服務，經銷國內外之化學品、塑膠及油品等三大類，各該品牌均屬供應商所有，為維持供應商對我們的信賴，我們堅持專注於代理經銷，元禎企業並無自有品牌，元禎企業與供應商的互動良好，目前產品供應狀況穩定無虞。此外我們稟持提升客戶服務之精神，配置專屬運輸車隊，居中串連供應商與客戶冀求建立緊密的銷售服務關係，元禎企業旗下的運輸車隊能夠提供客戶最優良彈性之配送服務，大幅提昇作業水準及效率，使產品服務與安全順遂。</li></ul>
<b>負責部門/申訴機制</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 負責部門：營管部陳小姐</li><li>● 申訴機制：02-2717-2222 #3170</li></ul>
<b>公司的管理措施</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 公司產品皆有物質安全資料表(SDS)及 COA 檢驗報告；容器有 GHS 標示(危害圖式、名稱、危害成份，警示標語，危害警告訊息，危害防範措施，製造商或供應商之名稱、地址及電話)。此外針對利害關係人亦提供相關申訴管道，目前係由營管部統籌辦理。</li></ul>
<b>評估有效性</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 目前實施有效性管控如下：<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 2024 年客戶向主管機關申訴次數：0。</li><li>➢ 2024 年度接獲內/外部檢舉次數：0。</li><li>➢ 持續維持 ISO9001 品質管理系統、GRS 全球回收標準的有效性。</li></ul></li></ul>

### 4.3.1 產品儲存管理

為服務顧客需求，元禎企業在台北、台中、高雄設立營運據點及大型發貨倉庫，產品及原物料包裝上皆依照化學特性進行標示，在儲存安全管理上均依法令規定進行嚴謹的管控，相關作法如下：

#### 管理機制

- 建立原物料及產品化學特性資料庫，以利發生化學災害時迅速提供資訊給救災單位。
- 加強宣導防災意識，配合主管機關進行區域聯防演練以強化工業區內各廠商區域聯防。
- 定期維護各廠區原物料、產品儲存場所及使用設施，防範地震或淹水可能造成的化學災害事故。
- 落實各廠區安全檢查，強化消防安全設備自我管理檢查及緊急應變處理作業流程。
- 進行人員安全教育訓練，加強工作人員安全行為意識，提升災害應變能力。

產品及原物料暫存區



### 4.3.2 產品運輸管理

元禎企業重視原料運輸及產品運輸安全，近三年均無運輸相關事故發生。元禎企業運送危險物品之車輛依《道路交通安全法規則》規定向公路監理機關申請核發臨時通行證，並於車頭及車尾懸掛三角紅旗之危險標識，且車輛兩側及後方標示危險物品標誌及標示牌，車輛隨車攜帶未逾時效之滅火器及隨車攜帶所裝載物品之物質安全資料表。危險物品運送人員則依《道路危險物品運送人員專業訓練辦法》，每2年接受專業訓練及測驗，並於測驗及格後始得發證，訓練合格證明書並須隨車攜帶。

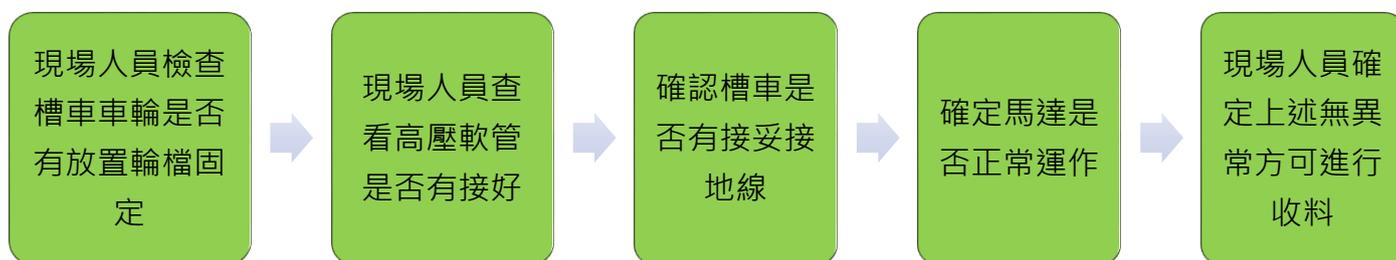
元禎企業部分產品委外由貨運公司以公路槽車運送，每輛槽車皆配有滅火器、B/C 級防護衣、空氣呼吸器、防護靴、簡易防毒面罩、護目鏡、防護圍裙及簡易堵漏工具等，每部車輛皆以上鎖節油閥方式控制其最高速限為 85km/hr，並要求運務人員於出車及入場時必須在警衛人員及攝影鏡頭的監錄下實施血測及酒精量測，確定符合標準後，既得實施車輛性能及裝備檢查，一切正常後始得出車。車輛出場後GPS及24hr 監錄系統會同步開啟，監錄車輛行駛及裝載全程，祈便維護承運作業之安全。

產品運輸比率

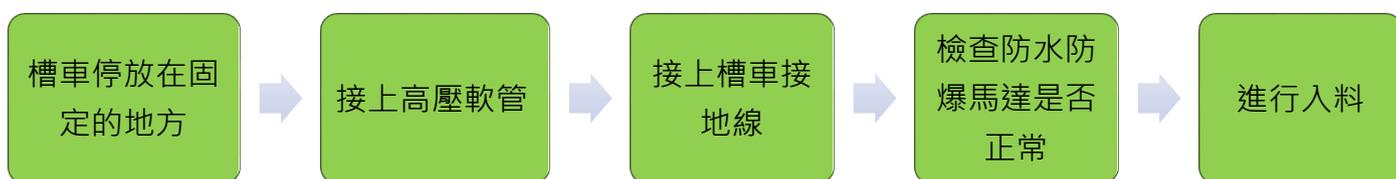
單位:公噸

進出貨量	2022 年	比率	2023 年	比率	2024 年	比率
自運	13,888.68	6.58%	13,954.50	7.06%	13,779.66	3.42%
委外(運輸公司)	197,139.80	93.42%	183,641.86	92.94%	388,913.17	96.58%
合計	211,028.48	100.00%	197,596.36	100.00%	402,692.83	100.00%

#### 現場人員管理



#### 倉庫操作灌裝作業流程管理



### 50加侖桶發生外洩之處理步驟

- 立即停駛，並立即通知所在地之環保單位並交回報公司請求支援。
- 身著簡易防護具(護目鏡、手套、防滲鞋)做簡單之止洩動作，防止外洩擴大，等待救援。
- 完成外洩處理後，須將污染環境做復原處理。
- 將外洩區域完善處理後，將廢毒物交由合格廠商處理。

### 50加侖桶發生火災之處理步驟

- 發生警報並先行利用車上滅火設備進行滅火。
- 通知119與所在地之環保單位及公司。
- 完成滅火後，應將所污染範圍作復原處理。
- 將外洩區域完善處理後，將廢毒物交由合格廠商處理。

檢查防水防爆馬達是否正常



進行入料



現場人員查看高壓軟管是否有接好



確認槽車是否有接妥接地線





### 緊急防護用具使用訓練



### 4.3.3 產品標示

元禎企業產品皆有物質安全資料表(SDS)及COA檢驗報告；容器有GHS標示(危害圖式、名稱、危害成份、警示標語、危害警告訊息、危害防範措施、製造商或供應商之名稱、地址及電話)。

#### 物質安全資料涵蓋內容(SDS)

化學品名稱與廠商資料	危害辨識資料	成份辨識資料	急救措施
滅火措施	洩漏處理方法	安全辨識與儲存方法	暴露預防措施
物理及化學性質	安定性與反應性	毒性資料	生態資料
廢棄處置方法	運送資料	法規資料	其他資料

#### 安全資料表

##### 一、化學品名稱與廠商資料

化學品名稱：高密度聚乙烯(台塑烯) TAISOX HDPE 9000、9001、8010、8012、8006、8003、8003H、7003、9003、7001、7501、7500、8001、8001U、9002、9007、9040、8040、8050、8070、7200、7200F、8230、8300、8020、8040C、8041
化學品編號：TC-1054
製造者、輸入者或供應者名稱、地址及電話：台灣塑膠工業股份有限公司 雲林縣麥寮鄉台塑工業園區1號(05)6811180 高雄市林園區林園工業區石化一路一號(07)6419911
緊急聯絡電話/傳真電話：TEL：(05) 6811180/FAX：(05) 6811122

##### 二、危害辨識資料

化學品危害分類：水環境危害物質：慢性IV
標示內容 象徵符號：不使用 警示語：不使用 危害警告訊息： 健康危害效應：無 環境影響：無 物理性及化學性危害：無
危害防範措施：無 其他危害：無

##### 三、成份辨識資料

純物質		
中英文名稱：高密度聚乙烯(HIGH DENSITY POLYETHYLENE)		
同義名稱：HDPE, Ethylene Polymer		
組成份百分比(%)：HDPE <input type="checkbox"/> 99.6%，其他 <input type="checkbox"/> 0.4%		
化學文摘社登記號碼：CAS No. 9002-88-4		
危害成分(成分百分比)：無		
混合物：		
化學性質：		
危害成分之中英文名稱	濃度或濃度範圍(成分百分比)	危害物質分類及圖式
無		

## 4.5 職業安全衛生

### 緊急應變指揮運作流程

- 當廠內發生火警或毒性物質外洩時，隨即啟動緊急應變小組，各小組成員依其任務編組負起該工作執掌，廠內聯絡小組依據通報程序通報各相關單位，包含廠內及廠外支援系統。

### 通報機制

- 廠區內通報：通報層次為第一階段與第二階段時為廠區內通報，通報方式主要是利用電話或廣播的方式聯絡。
- 廠區外通報：若通報層級為第三階段時，通常為廠區外通報，採電話及傳真方式進行，通報對象如環保局、勞動檢查所、警察局、消防局、醫院、毒災聯防小組及附近社區等，依法必須報備之污染異常事項，於收到廠內異常通報單時，在法定時一小時內以電話及傳真向當地環保主管機關或勞動檢查機構報備。

### 事故發生時之警報發布方式

- 事故之發現或察覺途徑有二：一為偵測器測知；一為巡檢發現，本廠警報設定達設定值時警報器與中央控制系統連接，除運作現場發出語音警報聲外，中控室內系統控制面板亮紅燈且警報器鳴響，需盤控人員確認狀況後始可手動解除警報。

### 災害應變作為

- 毒性化學物質之洩漏評估：元禎企業之毒性化學物質皆為進口原裝50加侖桶且為安定之溶劑，原則上沒有洩漏問題。
- 火災時：只有外來火源的情況下，才可能發生火災。但廠區自大門出入口處就嚴禁煙火，廠區內有緊急自動灑水系統及消防泡沫等設施，萬一發生火災時，可以即時予以滅火。
- 洩漏時：一旦發生50加侖桶洩漏時，現場員工應立即穿戴防護具，且使用堵漏修護包及吸液綿來防止災害擴大，並立即通報現場主場和相關人員及持續善後復原。
- 根據以上可能之洩漏源與發生火情況判斷，危害區域應僅止於廠區內。

### 職安衛生保護措施

- 公司依勞工健康保護規則提供員工每年度健康檢查，讓員工健康工作。
- 公司遵循執行職務遭受不法侵害預防指引，並將相關禁止規定公布至公告欄，保護員工不會在職場上受到欺辱。

## 人員搶救及災區隔離方式

- 毒化災事故因自然或人為疏失狀況下發生時，第一線現場操作人員之職責並非貿然進入現場救災，而需先保護本身之安全在接近化災現場之前，應先確認個人適當安全防護裝備是否恰當並穿戴完畢，災區停留時間應儘量愈短愈好。防護裝備必須依災害物質及實際情況審慎選擇，迅速評估現有可掌握之資源，若可在災情未擴大之前先行消弭，則可做第一時間應變，若經判斷後無法第一時間消弭災害則必須以自身安全及現場人員安全為第一考量，先行撤離現場並通報地區主管，將現場初步管制，架設警戒線禁止車輛人員進入，並迅速建立管制區，以降低危害性化學物質對大眾與救災人員之危害，管制區域之大小界定，主要是考慮「防護安全」及「是否可及時疏散和撤離事故現場」，除警戒區有初期的隔離設定外，其餘則視災區現場狀況而定。

## 環境復原

- 當工廠發生化學災害事故(如毒性氣體洩漏、可燃性氣體洩漏、火災、爆炸等)，或鄰廠事故可能被波及之情況下，經執行應變搶救後，接下來最重要之工作便是如何將此次災害對環境、設備所造成潛在性及長期性之威脅徹底消除，並儘早使工廠復工。

## 疏散措施

- 廠內事故遇到難以控制之嚴重情況，可能會造成人員傷亡時，應變最高指揮官立即宣布撤離災區，同時指示警衛室人員透過廣播系統，廣播通知人員撤離疏散。

職業安全對公司的重要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 嚴格要求全體員工及承攬廠商共同遵守職安規範，加強員工對於職業安全的教育訓練，並監督要求承攬廠商確實執行職安防護及教育訓練，以降低職安缺失。</li> </ul>
負責部門/申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 負責部門：營管部陳小姐</li> <li>● 申訴機制：02-2717-2222 #3170</li> </ul>
公司的管理措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在職訓練補助</li> <li>● 鼓勵員工取得職業安全衛生管理員等相關證照</li> <li>● 公司不定期對廠房環境進行內部品質及安衛聯合稽核</li> </ul>
評估有效性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司業務性質屬於化工物流業，並無產線設備，故相較一般化工業，員工發生危害職業安全的機率更低，2024 年無發生職業災害事件亦無職業病發生。</li> </ul>

由於元禎企業業務性質屬於化工物流業，並無產線設備，故相較一般化工業，元禎企業的員工發生危害職業安全的機率更低，2024 年元禎企業無發生職業災害事件亦無職業病發生，職業災害人數及比率均為 0，當年度缺勤率為 0.20%。

項目	2024 年
經歷工時(Hr)	181,752
職業災害造成死亡數	0
職業災害造成死亡率	0
嚴重的職業傷害人數	0
嚴重的職業傷害比率	0
缺勤時數	372
缺勤率	0.20%
職業病率	0

註：上表數據以 200,000 工作小時計算比率。

嚴重的職業傷害人數為失能傷害且 6 個月內未能復原者。

缺勤率 ( AR ) 計算方式 = ( 病假時數 + 公傷假時數 + 生理假時數 + 事假時數 / 總經歷工時 ) × 100%。

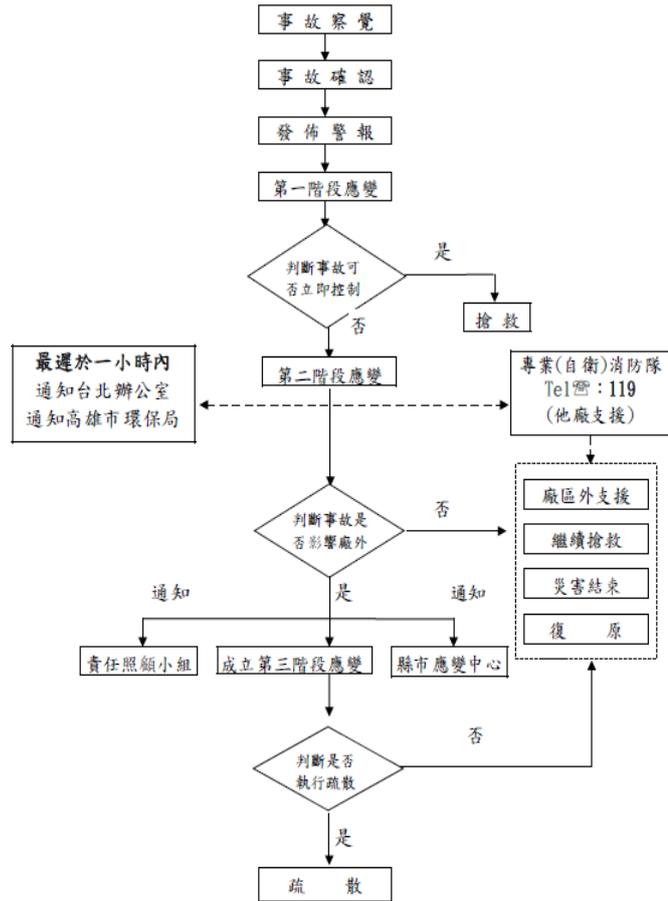
### 聯防演練



### 消防與環保演練



# 緊急應變通報程序



## 4.6 公益參與

元禎公司係屬化學原料貿易物流業，本身並無加工製造，故對社區負面衝擊不明顯，僅於產品儲放或開封檢驗，難免產生揮發氣味，但因均屬微量、且地屬封閉型工業區，故幾無影響。2024 年未發生空污或明顯臭味致當地居民檢舉情事。

惟為敦親睦鄰回饋社區，自 2016 年起元禎企業於各分公司發起環保志工活動，首年辦理元禎企業同仁參與環保志工人數踴躍，藉由清掃鄰近社區環境，營造良好鄰里關係，後續將持續舉辦各類型環保志工活動，以實際行動投入環保公益，落實元禎企業所堅持的社會公益責任。

<p><b>社區衝擊對公司的重要性</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司秉持「取之社會，用之社會」的宗旨持續投入社會永續活動，致力社會均衡和諧發展的理念，達成與環境生態平衡發展永續經營的目標。尤其本公司係屬石化產業，須更努力敦親睦鄰，才能改變社區鄰里對「石化 = 汙染」先入為主觀念。</li> </ul>
<p><b>負責部門/申訴機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 負責部門：營管部陳小姐</li> <li>● 申訴機制：02-2717-2222 #3170</li> </ul>
<p><b>公司的管理措施</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 為敦親睦鄰回饋社區，自 2016 年起元禎企業於各分公司發起環保志工活動，首年辦理元禎企業同仁參與環保志工人數踴躍，藉由清掃鄰近社區環境，營造良好鄰里關係，後續將持續舉辦各類型環保志工活動，以實際行動投入環保公益，落實元禎企業所堅持的社會公益責任。</li> <li>● 做好管控廠區內的噪音、粉塵、廠外周邊交通、緊急事故演練、消防演練、廢水與廢棄物管控等，使公司對社區能朝正向貢獻推進。</li> </ul>
<p><b>評估有效性</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在各區同仁努力下，2024 年未接獲當地區民投訴紀錄。</li> </ul>

### 社區服務



## 5.員工照顧

元禎企業重視員工的勞動權益，打造安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等、營造互相尊重的職場氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬條件，提高同仁對公司的認同，減少人員流動頻繁，讓公司營運得以穩健發展；元禎企業為讓同仁在職涯成長，透過舉辦各種內、外部訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；擁有透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦適時善意回應，盡力取得勞資共識；此外，元禎企業亦落實在員工職業安全方面的管理績效，保障員工的身心健康。

### 5.1 員工概況

元禎企業平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

#### 5.1.1 人權政策

為維護員工權益，形塑人權保障的友善環境，元禎企業依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際公約之核心原則，尊重普世之基本人權，包括集會與結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、禁止強迫勞動、消除各種形式的僱傭與就業歧視，並恪守公司所在地之勞動法規，杜絕任何侵犯及違反人權之行為；同時公司不因員工個人性別、性傾向、種族、年齡、婚姻、家庭狀況、宗教、政黨傾向、國籍、外表、身心障礙或工會會員資格等，給予任何形式的差別待遇；公司重視職場安全衛生，除遵循法規確保同仁工作環境符合安全衛生之外，亦設置必要之健康與急救設施、提供員工定期健康檢查、舉辦職安教育課程及健康講座宣導，保障員工之安全並有效降低職災風險，避免過勞，落實母性健康保護，使員工維持身心健康及工作生活平衡。致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境；員工和勞資會議勞方代表能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，與公司管理階層良好且順暢的溝通。

公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。同時，公司遵循各國的勞動人權法規，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，倘若公司發生侵害員工人權之情事，公司亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡職調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行任何不利之對待，元禎企業 2024 年未接獲任何涉及違反人權的檢舉案件。

### 5.1.2 員工統計

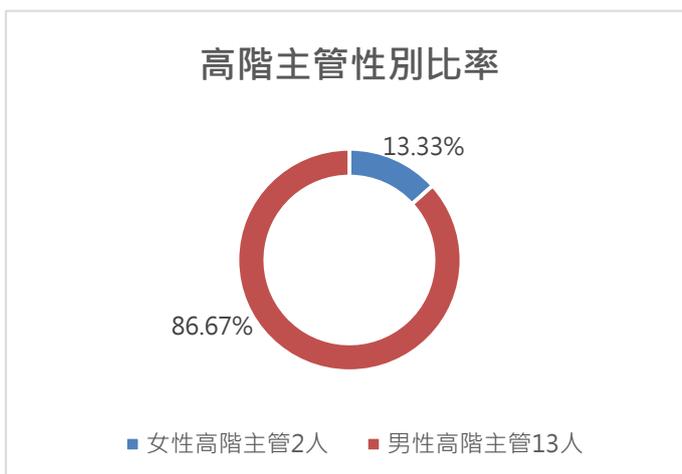
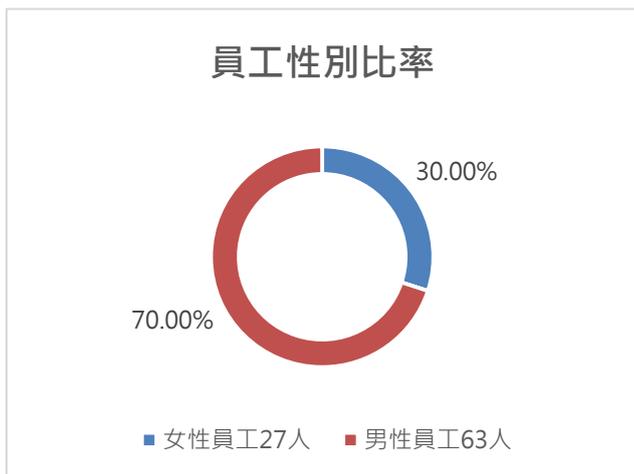
元禎企業截至 2024 年底員工總數為 90 人，全體員工皆為正職且全職類型，其中男性 63 人，女性 27 人，女性員工比率 30.00%。員工總數與前一年相比異動不大，顯示元禎企業穩健營運、人員流動率低。元禎企業並未有非員工之工作者。

統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數 (註 1)		112		105		90	
勞雇合約 (註 2)		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	77	0	72	0	63	0
	女	35	0	33	0	27	0
區域	台北	58	0	52	0	51	0
	台中/ 高雄	42	0	41	0	39	0
	大陸	12	0	12	0	-	-
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	77	0	72	0	63	0
	女	35	0	33	0	27	0

註 1：員工總數 2022 年及 2023 年皆涵蓋台灣+大陸，2024 年僅揭露台灣員工。

註 2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（臨時、短期、季節、特定性質）。

註 3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。



註：元禎企業高階主管定義為經理級以上主管。

## 高階主管統計

元禎企業高階主管皆為本國籍，2024 年高階主管總數為 15 人，其中男性 13 人，女性 2 人，女性高階主管佔整體高階主管的 13.33%。

## 新進及離職員工統計

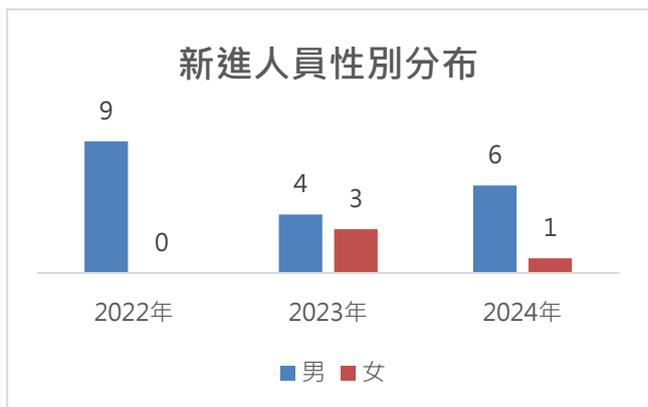
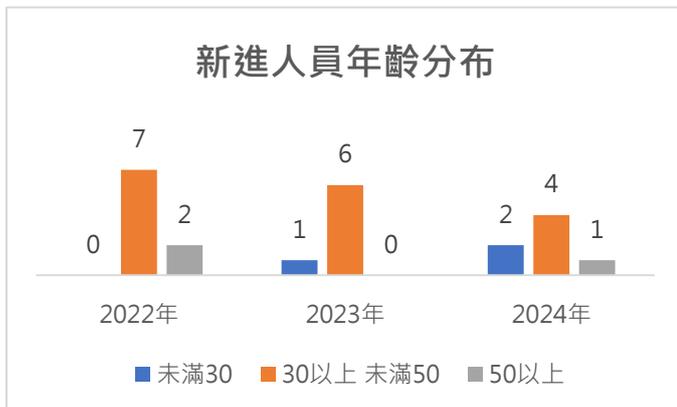
元禎企業長久以來用穩健經營的腳步在化工業屹立不搖，也建立了良好名聲，我們希望提供穩定的職場環境，讓員工進來後能持續與公司一同打拼，創造公司利潤之餘也提升個人經濟生活水準，達成雙贏局面。

新進員工統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比率 (註 2)	總數	比率 (註 2)	總數	比率 (註 2)
當年度員工總數 (註 1)		112	-	105	-	90	-
年齡	未滿 30	0	0	1	14.29%	2	50.00%
	30 以上 未滿 50	7	9.46%	6	8.57%	4	7.02%
	50 以上	2	7.14%	0	0.00%	1	3.45%
	性別	男	9	12.50%	4	5.56%	6
	女	0	0.00%	3	9.09%	1	3.70%
學歷	研究所	1	25.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	6	6.59%	3	3.41%	4	5.48%
	高中	2	11.76%	3	21.43%	2	14.29%
地區	台北	5	9.62%	1	1.92%	4	7.84%
	台中/高雄	4	9.76%	5	12.20%	3	7.69%
	大陸	0	0.00%	0	0.00%	-	-

註 1：員工總數 2022 年及 2023 年皆涵蓋台灣+大陸，2024 年僅揭露台灣員工。

註 2：新進率 = ( 當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數 ) \* 100%。

女性新進員工率 = ( 當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數 ) \* 100%。



離職員工統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比率 (註2)	總數	比率 (註2)	總數	比率 (註2)
當年度員工總數 (註1)		112	-	105	-	90	-
年齡	未滿 30	5	23.81%	1	14.29%	2	50.00%
	30 以上 未滿 50	8	10.81%	8	11.43%	5	8.77%
	50 以上	1	3.57%	4	14.29%	2	6.90%
性別	男	10	13.89%	9	12.50%	7	11.11%
	女	4	12.12%	4	12.12%	2	7.41%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	13	14.29%	8	9.09%	6	8.22%
	高中	1	5.88%	5	35.71%	3	21.43%
地區	台北	6	11.54%	5	9.62%	6	11.76%
	台中/高雄	8	19.51%	8	19.51%	3	7.69%
	大陸	0	0.00%	0	0.00%	-	-

註1：請以當年底的員工總人數為準。2022 年及 2023 年均為(台灣+大陸)，2024 年單指台灣員工。

註2：離職率= ( 當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數 ) \*100%。

未滿 30 歲離職員工率= ( 當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數 ) \*100%。



## 5.2 薪酬福利

薪酬福利對公司的重要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司提供具有競爭力的薪資水準有助於留任優秀人才</li> </ul>
負責部門/申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 負責部門：管理部林小姐</li> <li>● 申訴機制：(02)2717-2222 #3155</li> </ul>
政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 優秀的人才是公司最重要的資產，如何讓每位員工能安心工作並願意全力發揮，是公司努力追求的目標。透過人力資源政策有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司營運發展之需求。</li> </ul>
承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司整體薪酬考量人員平時績效表現、年度目標達成率等，並參考同業薪資水準，予以適時調整；公司樂於將獲利與員工共享，提高同仁對公司的認同感。</li> <li>● 公司年度如有獲利，應提撥 1%至 1.5%為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。</li> </ul>
未來目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。</li> </ul>
當年度成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依據年度人力計劃目標，有效地調度人力，滿足各部門人力需求及維持高品質的人才。</li> <li>● 依據同業類似職位與薪資水準，訂定符合市場競爭力且公平之薪酬制度；公司如有獲利會分享予員工，諸如發放員工績效獎金、年終獎金，並依營運狀況、國內物價指數、同業調薪狀況執行適度調薪。</li> <li>● 依據年度教育訓練計畫，安排員工在職進修，增進員工專業職能，讓同仁職場生涯走的長遠。</li> </ul>
評估有效性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 當年度勞資會議由勞方代表提出之議題皆與資方代表達成共識。</li> <li>● 公司稅前利益提撥 1.25%分配員工酬勞。</li> <li>● 非擔任主管職之全時員工年薪資平均數及中位數皆較前一年成長。</li> </ul>

優秀的人力資源是企業永續經營的基石，員工為公司最重要的資產，元禎企業著力於提供完善的薪酬與福利制度，藉以吸引留任與招聘優秀人才，並獎勵創造績效與長期貢獻的員工，進而提升公司競爭力。

元禎企業公司章程明訂年度稅前如有獲利，應提撥 1%至 1.5%作為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放。2024 年經薪酬委員會全體委員同意通過提案當年度員工酬勞提撥比率為 1.25%，並經董事會全體出席董事同意通過。另於今年度股東常會修正公司章程，以員工酬勞中不低於 30%作為基層員工分派酬勞。

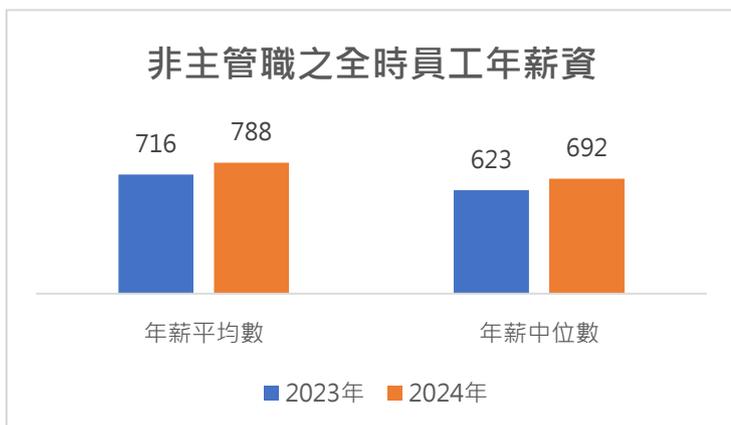
元禎企業提供給員工之福利均依據勞動基準法給予相關權益，包含但不限於為員工投保勞工保險、全民健康保險，提撥退休金，撫恤金，法定假期，特別休假，實施健康檢查、育嬰留職停薪制度，生理假，陪產假。除此之外，亦有優於法定項目發給旅遊津貼、三節獎金、生日禮金等等。

### 5.2.1 平等任用

元禎企業人員聘僱與敘薪標準乃取決於個人學經歷背景及專業知識技能、個人績效表現，不會因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或其他生理差異而有差別待遇，且起薪標準皆優於勞基法所訂的最低薪資。為網羅人才，對於從業人員之待遇及福利非常重視，且優先僱用當地勞工，且嚴禁僱用童工。同時公司的薪酬及福利措施，除基本保障外，均會將年度經營績效及成果適時反映在員工薪酬福利上。2024 年受到全球景氣復甦及中國大陸經濟趨穩影響，公司整體營收及獲利均上升，公司藉此提升員工薪酬，照顧員工生活，故 2024 年公司非擔任主管職之全時員工薪資平均數及中位數仍較前一年成長。

單位：新台幣仟元

統計項目	非主管職之全時員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023 年	90	716	623
2024 年	83	788	692
變動百分比	-7.78%	+10.06%	+11.08%



註：非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：[公開資觀測站](#)>[匯總報表](#)>[公司治理](#)>[員工福利及薪酬統計](#)>[非主管之全時員工薪資](#)>[非擔任主管職務之全時員工薪資資訊](#)，市場別選擇上市，產業別選擇化學工業，年度選擇 113，搜尋元禎。

## 育嬰留停統計

元禎企業遵循性別工作平等法訂有育嬰留職停薪規定，提供員工育嬰留職停薪的管道，讓員工能夠自行彈性運用假別照護子女和育嬰，兼顧個人與家庭照顧的需要，若員工符合資格且有此需求者，公司均鼓勵依規定申請，近年僅 2021 年有 2 位女性同仁申請育嬰留職停薪，且皆於育嬰期滿後復職且 12 個月後仍在職，復職率及留任率皆為 100%。

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2022 年	2023 年	2024 年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率(註1)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率(註2)	男	0	0	0
	女	0	0	0

註 1：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) \* 100%。

註 2：留任率 = (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) \* 100%。

## 5.2.2 勞資溝通

元禎企業重視員工的聲音，為讓員工勇於表達意見、促進勞資關係，我們建立溝通管道以便勞資雙方進行互動與溝通，透過雙向溝通瞭解同仁對公司的管理制度以及薪資福利的意見，公司亦能適時回應員工。每季舉行勞資會議，資方代表與勞方代表各有 3 人，資方代表出席層級最高為資深副總經理，顯示公司重視勞資溝通的程度。同時元禎企業對於員工的人事行政管理悉遵循我國勞動法規，如有必要而需調動員工工作地點、工作職務或終止勞雇關係者，皆會遵照勞動基準法相關規定作業。

為讓員工能夠暢所欲言，舉凡各種對公司的申訴、諮詢或是建議等意見，皆可透過意見箱、電話、電子郵件或直接向上級主管反應，或經由勞資會議處理，2024 年元禎企業並無接獲員工申訴紀錄。且未發生勞資爭議事件或大量解雇勞工而需提前預告員工之情事。

### 嚴禁性騷擾公告



禁止性騷擾  
Anti-Sexual Harassment

公 開 揭 示

- 一、任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- 二、性騷擾他人者，依法得處新台幣壹萬元以上十萬元以下罰鍰；利用權勢或機會進行性騷擾者，其罰鍰加重二分之一。
- 三、性騷擾或性侵害他人者，除負有法律上之刑事及民事責任外，本單位亦將依內部規定懲處。
- 四、發現或知悉性騷擾事件，請立即撥打本單位申訴專線：(02)2717-2222 分機 3155。

元禎企業股份有限公司

### 5.2.3 退休制度

元禎企業依法為員工投保勞工保險、健康保險，每月定期提撥退休金，保障員工安全。

#### 確定提撥計畫

- 元禎企業適用「勞工退休金條例」，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

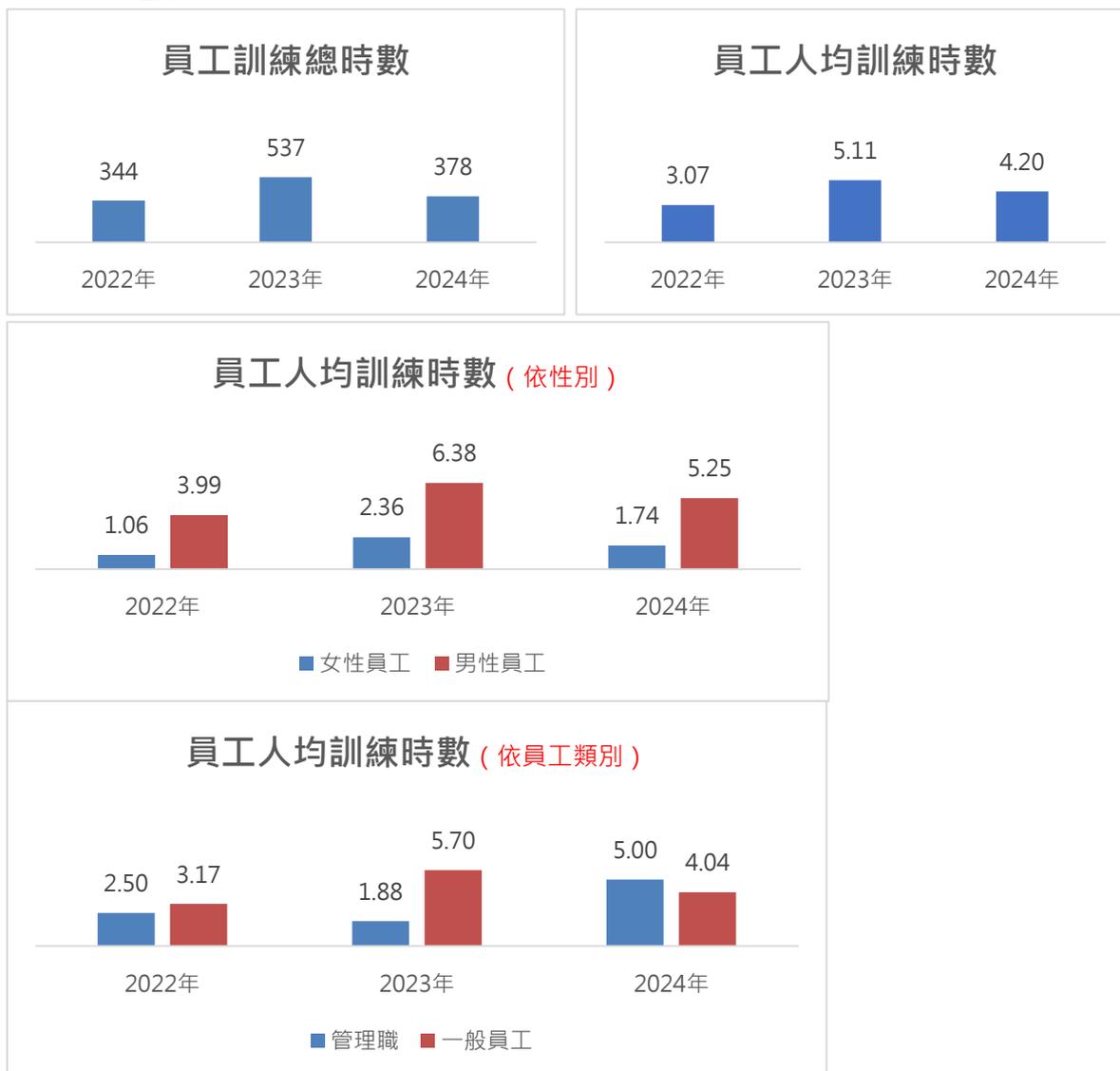
#### 確定福利計畫

- 元禎企業適用我國「勞動基準法」辦理之退休金制度係屬政府管理之確定福利退休計畫。員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前6個月平均工資計算。公司按員工每月薪資總額2%提撥員工退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之員工，次年度3月底前將一次提撥其差額。該專戶係委託勞動部基金運用局管理，公司並無影響投資管理策略之權利。

## 5.3 員工訓練與健康

### 5.3.1 人才培育

在工作中持續學習，培養員工的職能，讓員工得以實現自我價值，亦是企業能否永續經營的重要因素，因此公司鼓勵員工在職進修，參與外部機構舉辦的各項講習，讓員工選擇相關課程，充實本職學能，與公司一起茁壯成長；公司亦舉辦減災防震及災害防救訓練、毒災聯防訓練、倉庫管理工安、衛生訓練等，台中及高雄分公司至少每年演練一次，並配合同業之聯合操演，透過一連串實施之演訓、參觀同業訓練、參與專業講習培訓，獲取相關證照及實務傳承宣導，保護自身避免職災，並防範衍生環保工安違法情事。



註：算式為總訓練時數/當年底員工總數；各性別員工訓練時數/當年底男(女)性員工總數；不同員工類別訓練時數/當年底各類別員工總數。

毒管人員 (註) 訓練時數	2022 年		2023 年		2024 年	
	時數	人	時數	人	時數	人
台中分公司	22	2	14.5	2	21.5	1
高雄分公司	20.5	3	42.5	2	61	2

註:特殊作業人員皆分布在台中及高雄分公司，台北總公司並無特殊作業人員。

司機危運證 (註) 訓練時數	2022 年		2023 年		2024 年	
	時數	人	時數	人	時數	人
台中分公司	16	1	16	1	12	1
高雄分公司	0	0	40	2	40	2

註:司機危運證每兩年派訓一次。

### 教育訓練





### 5.3.2 員工健檢

元禎企業為落實員工健康服務及身心健康保護，提升同仁職場健康相關知能，以關懷角度出發，積極規劃並宣導推動正確的健康知識，期許建構一個健康友善且樂活的職場環境，我們希望員工培養正向積極的健康概念、維持健康的身心靈，能將職場健康融入日常生活中，此外員工的健康是元禎企業最大的資產，因此除了每年定期安排公司員工身體健康檢查之外，亦要求特殊作業員工進行特定檢查項目。為了持續維護員工的工作環境及安全，亦安排廠內安全演練，希望藉由多項緊急應變演練，讓員工學習相關預防措施，以達成「零事故、零災害」的目標。

類別	對象	人數	頻率
一般健檢	員工	77	每年

註：元禎企業 2024 年未進行特殊健康檢查。

當年度健檢照片

