
台灣農林股份有限公司
TAIWAN TEA CORPORATION
103 年企業社會責任報告書
一　○　四　年　六　月

企業社會責任報告書

壹、編輯原則

一、編輯原則 ---- 4
二、報告期間及週期 ---- 4
三、意見回饋 ---- 4
四、聯絡方式 ---- 5

貳、企業社會責任

一、董事長的話 ---- 6
二、未來展望 ---- 7
(一)衝擊與風險 ---- 7
(二)機會 ---- 7
三、推動企業社會責任 ---- 7
四、企業社會責任政策 ---- 7
五、CSR委員會管理機制 ---- 8
六、企業社會責任組織架構 ---- 9
七、G4重大性議題與邊界 ---- 10

叁、公司簡介

一、設立日期 ---- 12
二、公司沿革 ---- 12
三、公司組織 ---- 14
四、營業狀況 ---- 15
(一)營業據點 ---- 15
(二)營業範疇 ---- 18
(三)營業比重 ---- 22
(四)銷售量值 ---- 23
五、經營團隊 ---- 24

肆、公司治理報告

一、董事會及相關組織 ---- 27
(一)董事會 ---- 27
(二)薪酬委員會 ---- 29
(三)薪資核定及薪資調整 ---- 29
二、股東會
(一)股東結構 ---- 30
(二)股利政策 ---- 31

三、利害關係人溝通
(一)利害關係人關切議題 ---------- 32
(二)利害關係人溝通機制及說明 ---------- 33
(三)利害關係人聯絡方式 ---------- 34
四、夥伴關係/參與支國內組織名單 ---------- 35
五、遵守國際公約 ---------- 35
六、供應商/承攬商 篩選原則 ---------- 36
七、消費者保護 ---------- 37
八、客戶滿意管理 ---------- 37
九、風險管理政策 ---------- 38
伍、誠信企業
一、誠信經營 ---------- 40
二、反貪腐(檢舉及申訴制度) ---------- 41
三、隱私權及智慧財產保護 ---------- 41
四、法律遵循事項 ---------- 42
五、得獎紀錄及認證 ---------- 43
陸、員工關懷
一、人力結構 ---------- 46
二、薪資福利 ---------- 49
三、員工照顧 ---------- 52
(一)重視人權及高職業道德標準 ---------- 52
(二)重視員工健康 ---------- 53
(三)傾聽員工聲音 ---------- 56
四、教育訓練 ---------- 56
(一)新進人員教育訓練 ---------- 57
(二)專業教育訓練 ---------- 58
柒、節能減碳、發展永續環境
一、企業受氣候變遷的風險 ---------- 61
二、本公司對環境保護的作為 ---------- 61
三、本公司對溫室氣體管理之策略、方法及目標 ---------- 62
捌、社會公益
一、社區活動 ---------- 64
二、公益活動 ---------- 65
三、未來方向與目標 ---------- 66
玖、全球永續經營報告指標對照表 ---------- 67

壹、編輯原則

一、編輯原則

台灣農林股份有限公司(以下簡稱本公司)設立於民國39年6月15日，茶葉事業拓展開始，台灣農林就與茶葉就有著密不可分的關係。百年來秉持傳統、誠意製茶，在不斷成長茁壯下，現已成為台灣唯一自擁茶園及茶廠的知名上市茶葉公司，從茶樹耕種到自銷通路，一貫作業的品質理念，用心將每道細節做到最好。

本公司為上市公司成員之一，深體企業永續經營、照顧員工及保障從業人員人權及保障消費者健康之責任至深重大。本公司除努力經營爭取營運效益外，亦重視消費者權益，更期許能成為茶葉生產製造先驅公司，為社會、股東、員工創造更多的價值與貢獻。

二、報告期間及報告週期

民國99年8月26董事會通過[台灣農林股份有限公司企業社會責任守則]，並於102年成立[公共事務處]，專責推動本公司社會公益活動。本公司預計於104年出版第一本社會責任報告書，之後將持續檢討公司對社會、對利害關係人所作之努力與貢獻，並讓利害關係人藉此更了解公司。

[台灣農林103年企業社會責任報告書]的財務報告為103年1月1日至103年12月31日。未來本公司將持續揭露公司在財務、公司治理、員工福利及社會責任等各方面的具體作為，供大眾透過此報告書更瞭解本公司。

三、報告架構

[台灣農林103年企業社會責任報告書]參照[全球永續性報告(Global Reporting Initiative)作為報告標準。本公司財務報告皆已經由會計師事務所簽核，社會責任報告書則尚未規劃外部認證機制。

四、意見回饋

如果您對於103年台灣農林企業社會責任報告書有任何問題，非常歡迎您讓我們知道，協助我們持續進步。

五、聯絡我們





如對本報告書有任何諮詢、意見或建議，請洽詢

台灣農林股份有限公司　董事會秘書室及人力資源部

地址: 台北市南港軟體園區園區街三號十五樓

電話:02-26557799

傳真:02-26557728

網址:http://www.ttch.com.tw

貳、企業社會責任

一、董事長的話

創立於1899年的台灣農林，前身為「日本三井物產株式會社」，是百年老字號的製茶廠，在茶葉事業拓展開始，台灣農林就與茶葉就有著密不可分的關係。百年來秉持傳統、誠意製茶，在不斷成長茁壯下，目前已是台灣唯一自擁茶園及茶廠的知名上市茶葉公司，從成立有機茶苗試驗區，成為台灣第一家有機驗證的阿薩姆茶園後，農林每年就有計畫性的逐一復耕台灣北、中、南區自擁茶園及擴大有機茶葉耕作範圍。近年更於製茶工廠導入ISO並已取得「ISO22000及HACCP國際食品安全雙認證」，為消費者食品安全嚴格把關。台灣農林更期許能夠成為茶葉生產、製造、銷售的領導公司。

在環境保護方面，台灣農林的經營理念一直是以[健康、樂活、環保]為主軸，並與土地共同為生為目標，和台灣這塊土地緊密連結。本公司目前擁有三千多公頃土地，其中有多座林相及台灣原生種植物之自然生態園，近年來更不遺餘力從事茶園復耕及有機茶園的栽種來取代佃農栽種之檳榔樹，更有計畫地提出造林申請，對促進自然生態及水土保持，不遺餘力，是業界僅有。

在社會責任方面本公司未來將致力於[台灣農林股份有限公司企業社會責任守則]的實踐，包括: 落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益以及加強企業社會責任資訊揭露等。並將觸角延伸至社會關懷，盡農林的力量讓世界變得更美好。



董事長

二、未來展望

(一)衝擊與風險

食品安全問題：

近來接連發生餿水油、工業用油及農藥超標…等食安問題。使得人心惶惶，消費者對企業失去信心。各食品業者面臨不小衝擊。

(二)機會

未來，本公司將朝自有茶園生產、自製、自銷，持續拓展有機茶園，並逐漸取消進口茶葉銷售。本公司除了維持一貫實在的食品製造政策外，也積極導入第三方監督機制以確保品質；包括茶園全面實施生產履歷驗證，有機茶園實施有機驗證，並取得[ISO22000]、[HACCP]國際食品安全認證等；茶葉原料通過SGS農殘檢測，嚴格控管製造流程並落實管制點控制，生產茶葉品質值得信賴。

短期本公司可能因取消進口茶葉銷售而導致業績下滑，流失部分客戶，但為公司永續經營及消費者健康，此一轉型，亦能為公司帶來新的契機。

三、推動企業社會責任

企業社會責任委員由各單位主管及同仁兼任，經營管理組負責落實公司治理制度及訂定公司企業社會責任政策，綜理公司企業社會責任的規劃、推動、執行與檢討改進等。社會參與組主要規劃並執行社區參與、社會服務活動及公益活動等。環境保護組則負責執行公司環境保護相關措施。

四、台灣農林股份有限公司企業社會責任政策

台灣農林股份有限公司公司為以企業永續經營，照顧員工、保障從業人員工作、維護消費者健康及參與公益活動為企業社會責任，我們的承諾如下:

(一)維持良好的公司治理，遵守法律及商業規範。

(二)提供員工安全健康的工作環境，並提供平等僱用的機會。

(三)注重消費者健康，所生產或代理之商品皆優於或符合衛生安全法規。

(四)加強經營績效，提昇公司價值，創造股東最大利益。

(五)積極投入社會服務，並鼓勵員工參與社會公益活動。

(六)重視環境保護責任，以『健康、環保、樂活』為經營理念，響應政府節能減碳政策，並為有效減少整體環境破壞盡力。

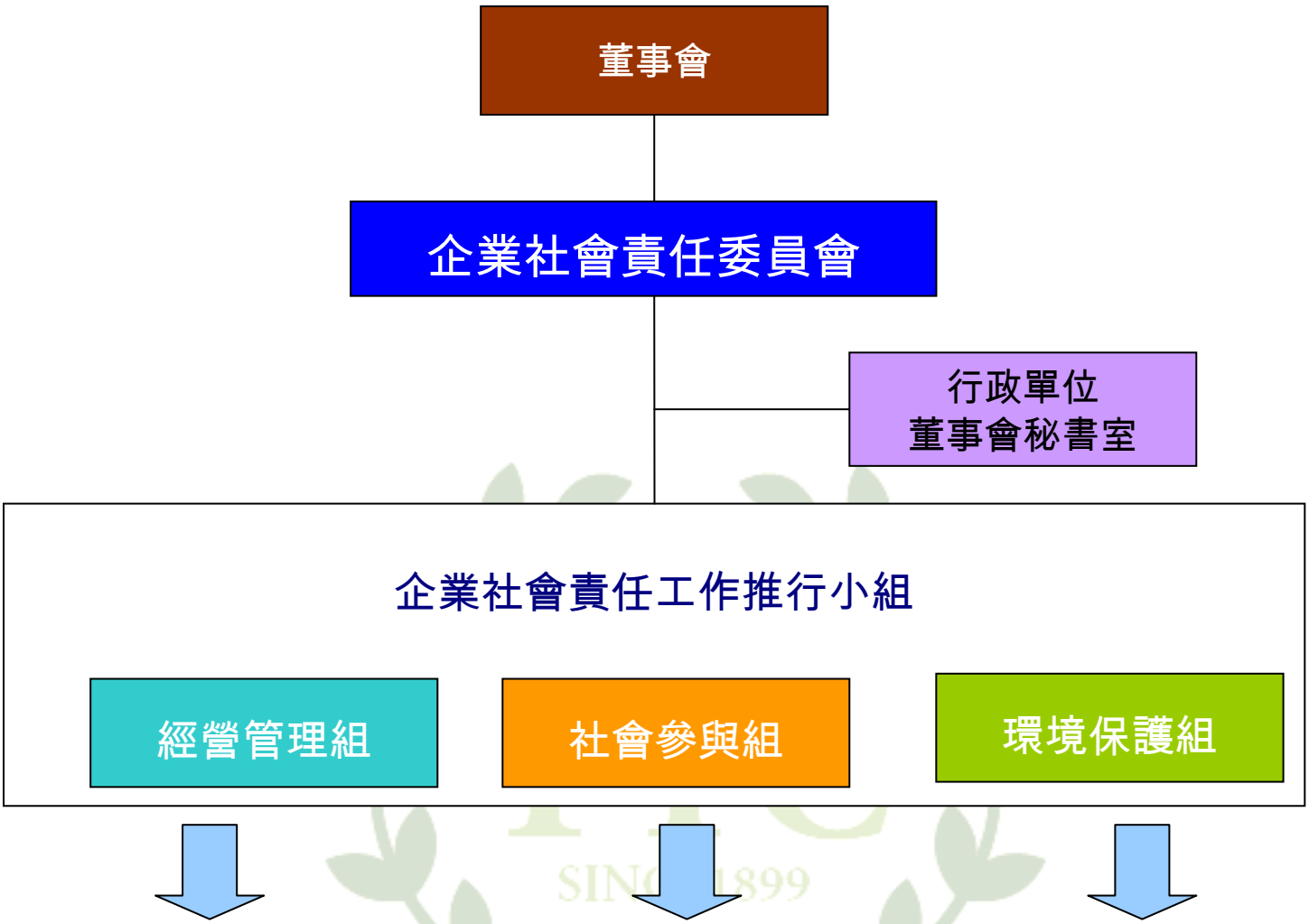
為了達成我們的承諾，對內我們將持續宣導及教育。對外我們也將持續參與與溝通，將企業社會責任政策與方針融入日常營運中，以發揮最大的功效。

五、CSR委員會管理機制

本公司CSR政策，是由董事會核定，再交由CSR委員會負責協調與監督進度、定期向董事會報告重要CSR題及利害關係人溝通結果。

管理代表	岡副總友峯
政　　策	董事會核定
開會頻率	每季至少一次
執　　行	CSR秘書室負責規劃相關政策、行動；公共事務處訂定執行方案及預算編最，各單位配合推動及落實相關執行方案。
CSR報告簽核	各單位主管審核後，交董事長簽核

六、台灣農林股份有限公司企業社會責任組織架構



由公司管理階層組成經營管理組，落實公司治理制度及[誠信經營]理念，並以企業穩定獲利、永續發展為目標，實踐企業社會責任。業穩定獲利、永續發展為目標，實踐企業社會責任。

由公共事務處主導並帶領公司公益小組同仁從事社區(社會)公益活動。如:南港科學園區寒冬送暖、冬令救濟、扶幼公益等。為社會善盡公民的責任。

負責執行公司環境保護措施，包括:土地資源維護如廣植林木、生態保育等。另外在節約能源部分，有節電裝置、宣導隨手關燈、再生紙回收利用、垃圾分類等工作。

七、G4重大性議題與邊界

今年台灣農林CSR報告，係按GRI G4版指南的建議，著重於G4重大考量面的揭露，主要針對所判斷出的「重大性議題」，進行相關行動、績效及成果的揭露。

為了確認重大考量面的影響範圍，我們按內部考量、產業狀況、產業鏈實務及利害關係人建議，確認這些重大性議題對組織內、外的潛在影響，即對經濟、環境和社會的正面、負面，或潛在的影響，確認各議題在組織內、外的影響，未來我們將逐步邀集內、外實體，鼓勵其加入CSR揭露的範疇。

重大考量面的組織內外相關性

組織內:A.總公司
B.北區、三義、南投分公司
C.北區精製廠
D.三義茶場
E.魚池茶廠
F.各休閒門市營業據點

組織外:G.政府機關
H.當地社區
I. 供應商
J. 消費者

經濟重大考量面	組織內	組織外
經濟績效	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J
市場形象	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J
採購實務	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J

勞動條件重大考量面	組織內	組織外
勞雇關係	A、B、C、D、E、F	
教育訓練	A、B、C、D、E、F	
機會平等	A、B、C、D、E、F	G
職業安全	A、B、C、D、E、F	

人權重大考量面	組織內	組織外
反歧視	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J
童工	A、B、C、D、E、F	
強迫勞動	A、B、C、D、E、F	
申訴機制	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J

社會責任重大考量面	組織內	組織外
反貪腐	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J
誠信經營	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J
消費者健康與安全	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J
產品及服務標示	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J
客戶隱私	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J
法規遵循	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J

環境重大考量面	組織內	組織外
能源	A、B、C、D、E、F	G
水資源	A、B、C、D、E、F	G
產品對環境的影響	A、B、C、D、E、F	G
環境保護	A、B、C、D、E、F	G
法規遵循	A、B、C、D、E、F	G、H、I、J

叁、公司簡介

一、設立日期：中華民國39年6月15日

二、公司沿革：

1899 台灣農林公司前身「日本三井物產株式會社」在台北海山地區及新竹大溪地地區的番地開拓大規模茶園，並陸續在大豹、大寮、水流東及磺窟等地創設新式紅茶工場，生產享譽遐邇的「日東紅茶」。

1908 設立海山茶場，時為東亞最大茶場。

1924 於三峽地區設立海山茶場大寮分場，即現今台灣農林北區分公司所在地。

1923 於三峽內插角製茶，稱「大豹製茶工廠」，生產烏龍茶及包種茶，嗣後停製烏龍茶及包種茶，專製紅茶即「日東紅茶」。

時年產有60萬磅，並於「三井台灣出張所」包裝，再運送到基隆港以船運轉口輸出到歐洲大陸。

1928 設置新式機械製茶廠，極力發展紅茶，台灣紅茶才逐漸發達起來。

1930 於龜山成立「文山茶場」。

1937 將日月潭紅茶以「Formosa Black Tea」為名，送至英國倫敦拍賣會，得到很高的評價，當時亦是日本天皇御用的貢品。

1946 改組成立台灣農林股份有限公司茶業分公司。將原屬三井農林株式會社等的茶葉生產機構，改設為 (1)台北精製廠 (2)文山茶場 (3)海山茶場 (4)大寮茶場 (5)大溪茶場 (6)關西茶場 (7)三義茶場 (8)魚池茶場等八大茶場。

1950 台灣農林公司正式成立，轄有鳳梨、水產、畜牧及茶葉四個分公司。

1955 政府實施「耕者有其田」政策，將省營台灣農林公司開放民營

1986 開拓新興事業，辦理進出口貿易、專案工程及建材行銷等業務

1992 增設中華僑泰物流(股)公司及以承攬帷幕牆工程為主的雋大實業(股)公司，發展多元化的經營方向。

1996 陸續成立代理事業處、飲料事業處及生技事業處，組織專業的業務團隊，朝向國際化的經營理念邁進。

2000 投資蝴蝶蘭栽培銷售的新發生物科技(股)公司，即為台霖生物科技股份有限公司的前身。

2003 成立有機茶苗試驗區，次年通過慈心有機農業發展基金會驗證，成為台灣第一家通過有機驗證的阿薩姆茶園。

新發生物科技(股)公司更名為台林生物科技(股)公司。

2005 台林生物科技(股)公司與台霖生物科技(股)公司合併，台林生物科技(股)公司為消滅公司，台霖生物科技(股)公司為存續公司，當年九月份

位於台灣蘭花生物科技園區之溫室廠房全部完工，並取得使用執照，溫室廠房正式啟用。。

2006 位於日月潭之魚池茶廠成為財團法人台北市農業產銷基金會之「有機農業示範農場」。

為台霖生物科技(股)公司成立以來，首次由虧轉盈的一年。

2007 針對現有茶園土地及茶廠進行改善規劃，結合產業經營與休閒功能，籌設複合式茶廠及農場觀光休閒園區。

2008 「熊空休閒農場」試營運，並積極籌備「三義休閒茶廠」及慈湖附近「大溪老茶廠」。

2009 開始三義二十六公頃OUTLET的開發；擴展包裝茶的行銷，並積極接觸大陸市場，期建構大陸銷售平台。

2010 於坪林茶業博物館成立「台灣農林茗茶門市」，嚴選全台的在地好茶，透過文化包裝及改造，建立台灣農林系列品牌，並於園區設置天然風味的「台灣農林寶島茶料理餐廳」以及輕食茶飲館「100TEA」。

台霖生物科技(股)公司為增建溫室廠房，向台南縣政府承租位於台灣蘭花生物科技園區第三期土地15,000坪。

考量整體營運，出售中華僑泰物流(股)公司全部股權。

2011 持續拓展通路於台北天母、內湖及苗栗客家大院成立「台灣農林茗茶門市」，並於年底時於板橋大遠百、台中誠品百貨商場成立專櫃。

台霖生物科技(股)公司，興建完工5,400坪輸美溫室，並取得使用執照。

為償還銀行貸款、降低負債，於4月底發行國內有擔保及無擔保可轉換公司債各7.5億元，並於5月底募集完畢。

2012 為提供消費者安全的茶葉產品，製茶工廠導入ISO並已取得「ISO22000及HACCP國際食品安全雙認證」。

購入大亞百貨地下一樓、地下二樓及地下三樓之營業樓層，以獲取高報酬租金收入。

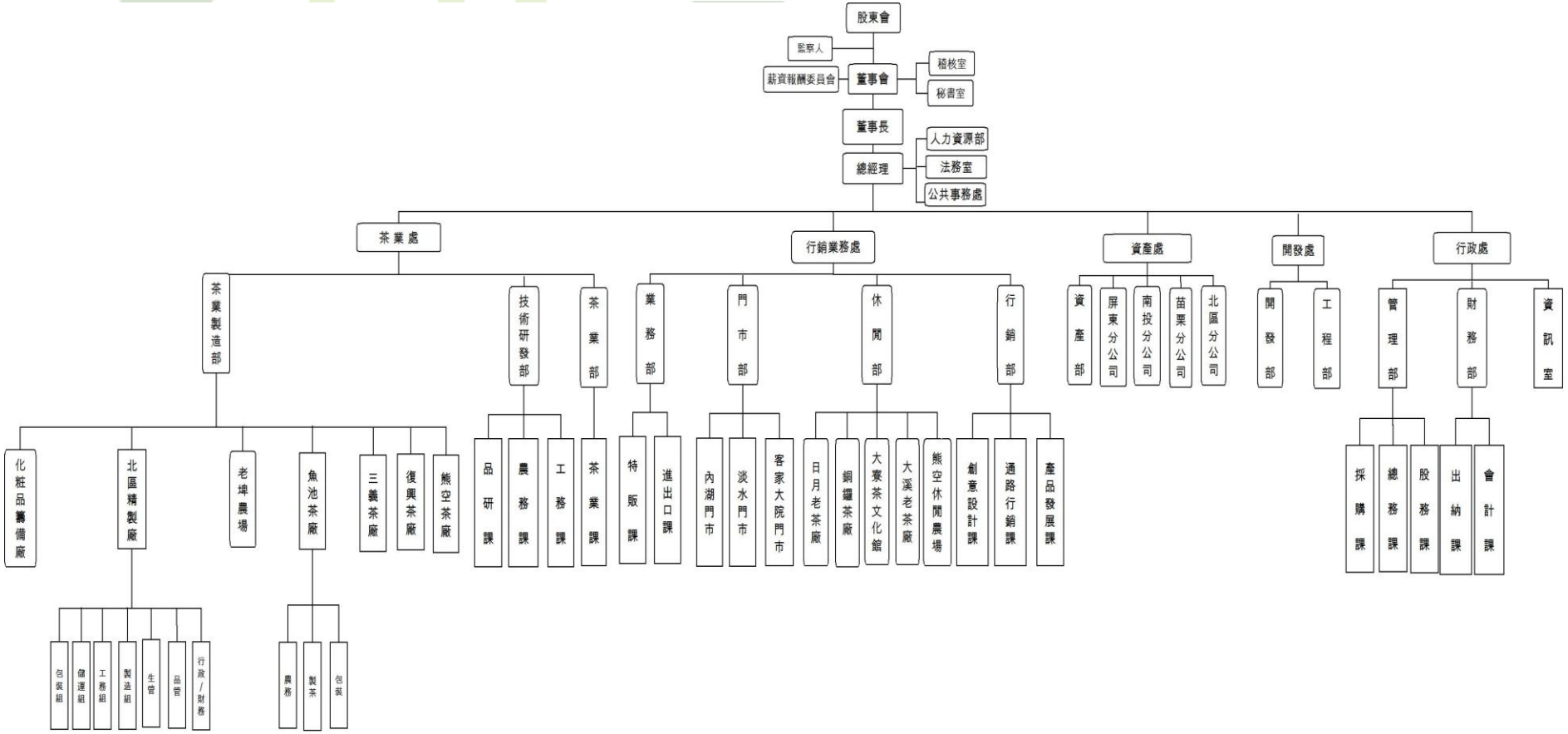
2013 「大寮茶文化館」及「大溪老茶廠」加入營運，其中「大寮茶文化館」為新北市首座茶產業文化館，「大溪老茶廠」將轉型為觀光與教育兼具的茶廠。

台霖生物科技(股)公司，興建完工2,400坪輸美溫室，並取得使用執照。

2014 為簡化公司經營方向，出售台霖生物科技(股)公司全部股權。

三、公司組織

台灣農林股份有限公司 TAIWAN TEA CORPORATION



四、營業狀況

(一)營業據點

1. 企業資訊



台灣農林股份有限公司(總公司)

地址：台北市南港區園區街 3 號 15 樓（F 棟）

電話：+886-2-2655-7799

傳真：+886-2-2655-7700



北區分公司 & 北區精製廠

地址：台北縣三峽鎮竹崙里竹崙路 140 號

電話：+886-2-2672-6151~2（北區分公司）

電話：+886-2-2672-6018 （北區精製廠）



苗栗分公司 & 三義製茶廠

地址：苗栗縣三義鄉勝興村水美 307 巷 155 號

電話：+886-37-872-011



南投分公司 & 日月老茶廠

地址：南投縣魚池鄉中明村有水巷 38 號

電話：+886-49-289-5508

2. 門市資訊



台灣農林茗茶-內湖門市

地址：台北市內湖區民權東路六段 296 巷 57-1 號
(近捷運葫洲站)

電話：+886-2-2630-8009

營業時間：12:00~20:00



台灣農林茗茶-礁溪門市

地址：宜蘭縣礁溪鄉中山路二段 236 號

電話：+886-39-882-556

營業時間：10:00~21:00



台灣農林茗茶-苗栗客家大院門市

地址：苗栗縣銅鑼鄉銅鑼村 26 鄰龍泉 13 號

電話：+886-37-982-990

營業時間：08:30~17:30，
周六及周日 08:30~18:30

3. 休閒茶園



大寮茶文館

地址：新北市三峽區竹崙路 140 號

電話：+886-2-2668-1928

營業時間：10:00~17:30 免費入場

GPS 導航：N24° 54′ 34.69″，E121° 26′ 04.50″



熊空休閒農場

地址：新北市三峽區竹崙里竹崙路 243-2 號

電話：+886-2-2162-1710(申請導覽請事前預約)

營業時間：平日 09:00~17:00，例假日 09:00~17:30

GPS 導航：N24° 52′ 42.38″，E121° 27′ 44.90”



大溪老茶廠

地址：桃園市大溪鎮復興路二段 732 巷 80 號

電話：+886-3-382-5089

營業時間：10:00~17:30

網站：www.daxitea.com

GPS 導航：N24° 49′ 55.77″，E121° 19′ 42.13″



日月老茶廠

地址：南投縣魚池鄉中明村有水巷 38 號

電話：+886-49-289-5508

營業時間：08:00~17:00

網站：www.assamfarm.com.tw

GPS 導航：N23° 53′ 32.35″，E120° 55′ 22.46″

http://www.assamfarm.com.tw/

(二)關係企業



台林投資有限公司

地址：台北市南港區園區街 3 號 15 樓

電話：+886-2-2655-7719



雋大實業（股）公司

地址：台北市南港區園區街 3 號 15 樓

電話：+886-2-2655-7655

傳真：+886-2-2655-7656

web：www.gcsi.com.tw

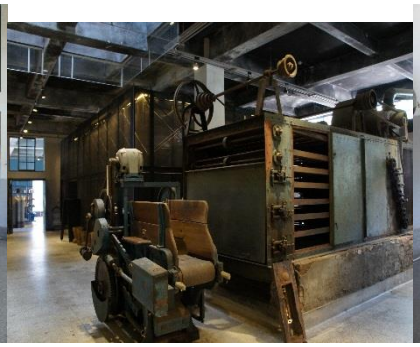
(二)營運範疇

1. 茶葉本業及其相關休閒產業

從2003年成立有機茶苗試驗區，成為台灣第一家有機驗證的阿薩姆茶園後，農林每年就有計畫性的以自然農法，逐一復耕台灣北、中、南區自擁茶園。在食品安全上為消費者層層把關，減少非天然因素影響茶葉品質，生產製造必經[ISO22000]、[HACCP]及產銷履歷等嚴格品管，讓台灣自產自銷的茶葉，靠著不變的在地好味道，徹底征服全世界人的味蕾。






(1)茶葉產銷業務-

主要銷售地區:國內消費市場、大中華地區、東亞及東南亞、澳洲主要商品:(1)各式消費用茶:禮盒、散茶、茶包、地方特色茶

(2)飲料原料、客製化商品

(2)休閒門市-

日月老茶廠:(1)老茶廠自產紅茶(含自然農法及慣行農法產品)

(2)農林茶葉-名仕系列

(3)其他販售商品：

台灣本土自然農法的釀造醋、無化學添加物的農產加工品、公平交易的有機咖啡、無化學添加物的食品等。

(4)茶廠深度自然生態導覽及慢活蔬食自助餐。

熊空休閒農場：(1)熊空自產有機茶葉:有機碧螺春、有機烏龍茶、有機紅茶。

(2)農場自產有機李子及其他水果、蔬菜與無色素香料加工品，如李子鮮果醋等。

(3)農林自有品牌茶葉、商品與代理商品。

(4)餐飲、輕食、茶點等。

(5)其他展售商品。

(6)園區參觀及導覽介紹。

大溪老茶廠：(1)自有品牌及大溪特色紅茶(自然農法及有機茶菁)

(2)自有品牌茶葉商品。

(3)茶飲輕食。

(4)茶廠懷舊知性導覽。

(3)門市營運 (1)農林自有品牌之有機、自然農法茶葉及茶食相關食品。

(2)茶具及茶具相關文創商品。

(3)地方特色食品及農產品。

(4)咖啡、茶飲。

2.土地資產及開發業務

台灣農林公司設有資產部及北區、苗栗、南投分公司等單位，管轄本公司分布於全省所有土地總面積近三千二百餘公頃，處理土地資產出售相關事宜；另設有土地開發部，負責規劃評估公司所有土地開發專案，以活化資產利用、創造土地最大價值為目標。

3.通路業務及專案業務

(一) 通路型態

A. 一般零售通路

1. 便利商店、連鎖超市、量販店、全聯福利中心、百貨公司超市、連鎖藥妝 、雜貨、精品店。
2. 經銷商、餐飲通路

B. 特販通路

1. 飲料製造商
2. 連鎖飲料店
3. 飯店、餐飲店
4. 泡沫紅茶店
5. 早餐店
6. 航空公司
7. 辦公室通路
8. 一般消費者
9. 其他

(二)

A. 代理商品

1. 澳洲 Gossips 葛蘇紅/白葡萄酒

B. 農林自有品牌

1. 茶葉成品：罐裝散茶、盒裝袋茶、冷泡茶包、年節禮盒
2. 茶葉原料
3. 包裝水：竹炭水

C. 虛擬通路

1. 網路
2. 型錄

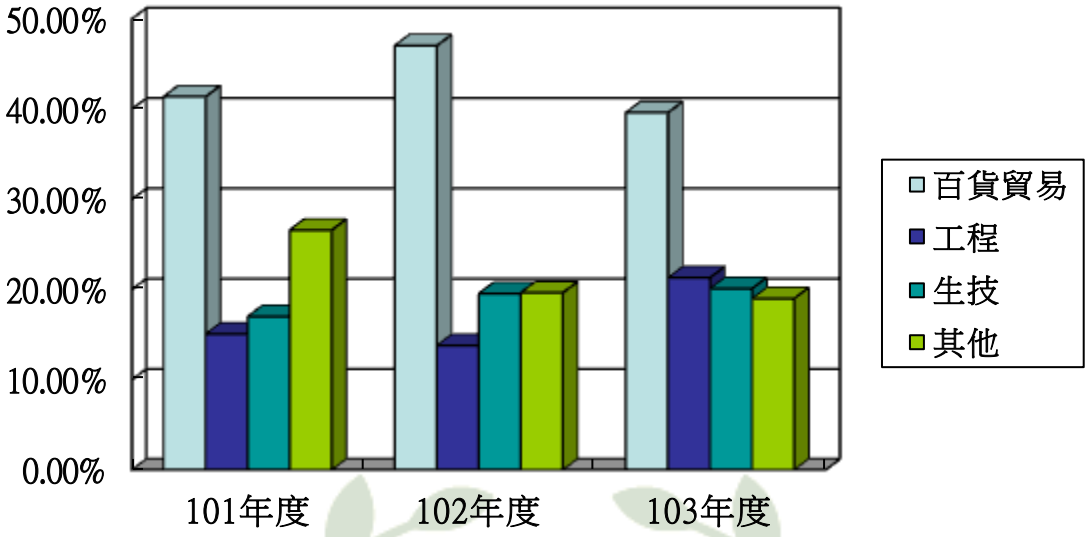
4. 工程業務

近年來，內裝工程部承接之工程內容，包括裝修工程、隔間工程、天花板工程、防煙垂壁工程、油漆工程、地坪工程、窗台板工程、窗簾盒工程、石材工程等。團隊人員組成皆為從事業界專業工作長達十數年之菁英，包含建築物室內裝修工程設計技術士、室內裝修工程管理技術士、勞工安全管理人員、公共工程品管管理人員，針對各類不同場所及建築物，提供各建設公司與營造廠從設計規劃、工程施工及系統安裝等一貫性的整合服務。由於現階段防護科技的日新月異，本團隊更與多家防火建材公司結合，提供客戶更多重選擇以適應各種新型建築物更經濟而有效的解決方案，加上近年來政府及一般民眾越來越重視消防及環保議題，隨著法令的日趨嚴格，提升客戶使用品質已成為本團隊重要的責任與使命。

台灣農林承作的知名成功案例，有台北小巨蛋、京華城、南港軟體園區二期與三期等。今後也將秉持專業成熟的內裝工程管理與技術提供良好內裝品質，並積極擴展內裝工程業務，以合作與策略聯盟的模式，與業主共同開發競標工程案為目標。

TTC SINCE1899

(三)營業比重



主要項目 \ 年度	101年度	102年度	103年度
百貨貿易	41.36%	47.02%	39.60%
工程	15.07%	13.80%	21.31%
生技	16.99%	19.54%	20.10%
其他	26.58%	19.64%	18.99%
合計	100%	100%	100%

註: 採用合併財務報表資料

(四)銷售量值

單位：銷量－公斤/噸/瓶/株
銷值－仟元

年度 / 銷售量值 / 主要商品(或部門別)	101 年度				102 年度				103 年度			
	內　銷		外　銷		內　銷		外　銷		內　銷		外　銷	
	量	值	量	值	量	值	量	值	量	值	量	值
茶葉	849,312	186,486	13,168	3,800	854,764	215,559	11,230	2,792	679,187	208,538	6,326	2,691
化工產品	6,489,366	580,829	-	-	5,228,159	440,331	-	-	5,473,710	382,427	-	-
農產品	3,155	5,170	-	-	2,569	1,611	-	-	9,273	2,164	-	-
酒	249,359	10,197	-	-	331,916	17,641	-	-	71,725	10,258	-	-
內裝工程	-	90,943	-	-	-	175,846		-	-	174,184	-	-
家用	111,999	88,464	-	-	64,501	123,568	-	-	49,548	113,292	-	-
蝴蝶蘭(株)	949,419	107,024	4,662,227	217,920	685,704	87,236	5,442,162	259,613	1,058,732	95,710	5,036,785	282,688
工程	-	221,819	-	-	-	71,344	-	-		227,026	-	-
其他	-	617,660	-	-	-	379,124	-	-		383,022	-	-
合計	8,652,610	1,908,592	4,675,395	221,720	7,167,613	1,512,260	5,453,392	262,405	7,342,175	1,596,621	5,043,111	285,379

五、經營團隊

(1)董監事成員

職　　稱	姓　名	主要學經歷	目前兼任本公司及其他公司職務
董　事　長	林金燕	輔仁大學會計系畢業 台灣農林公司總經理、董事長	台灣農林(股)公司董事長 台林投資有限公司董事長 中華國貨推廣中心(股)公司 董事
副　董　事　長	林秀榿	國立台灣大學地質系畢業 立安東化工股份有限公總經理	台灣農林(股)公司副董事長 立安東化工(股)公司董事、總經理 立安東國際貿易(上海)有限公司董事
常　務　董　事	詹連凱	國立三重工商畢業 台灣農林股份有限公司常務董事	全億環科實業有限公司負責人
董　　事	新世鑫國際投資(股)公司 代表人:張凌綺	台灣大學經濟系 University of Illinois Urbana-Champaign, Mater of Science in Finance, University of Illinois Urbana-Champaign, Master of Science in Accountancy	新世鑫國際投資股份有限公司董事長 吉鴻電子股份有限公司董事 頎鴻電子股份有限公司總經理室特別助理
董　　事	胡裕翔	東吳大學國貿系畢業 美國印地安那大學工商管理學碩士 台灣農林(股)總經理 福特信貸亞太及非洲地區總裁 福特汽車金融（中國）有限公司董事長	台灣農林(股)公司顧問
董　　事	岡友峰	淡江大學公共行政系畢業 音樂王國際育樂股份有限公司總經理 好樂迪中國事業處(迪廣國際公司)副總經理	台灣農林(股)公司公共事務處副總經理
董　　事	楊明記	大同大學畢業	-無
董　　事	周厚宇	耶魯大學統計學碩士 麻省理工學院財務碩士	OC&C Strategy Consultants- 顧問 廿一世紀信用管理股份有限公司負責人 杰作資本藝術有限公司負責人 廿一世紀資融股份有限公司董事 第一國際資融股份有限公司董事
監　察　人	葉美蘭	國立師範大學畢業 台灣農林(股)公司董事	無
監　察　人	德川國際開發(股)公司 代表人:廖陳宣有	國立臺灣大學資訊管理碩士 University of British Columbia Bachelor of Economics and Asian studies 台灣農林(股)公司董事長特別助理	華威新世紀創業投資本(股)公司董事 川綺資產管理(股)公司董事 德川國際開發(股)公司監察人
監　察　人	沈璀庭	美國加州州立大學長堤分校碩士 台灣農林(股)公司董事	中工機械(股)公司董事 中工機械(股)公司執行長特助

(2)各單位主管

職　　稱	姓　名	職權	主要學經歷
總　經　理	林金燕	綜理本公司各項業務	輔仁大學會計系畢業 台灣農林公司總經理、董事長
資產處副總經理 兼苗栗分公司經理	王村惠	負責本公司資產管理相關業務，及苗栗分公司業務	吳鳳商專銀行保險科畢業 農林公司課員、專員、課長、副理、場長、經理、處長
行銷業務處 副總經理	劉玲珠	統籌負責本公司行銷部、休閒部、門市部及業務部相關工作	銘傳商專商文科/溫哥華社商學院畢業 寶隆洋行（中國）華中區總經理 台灣大昌華嘉(股)公司消費品事業總經理
公共事務處 副總經理	岡友峯	專責計劃並執行本公司一切對外公共事務、媒體、政府單位、投資人等相關事宜	淡江大學公共行政系畢業 音樂王國際育樂股份有限公司總經理 好樂迪中國事業處(迪廣國際公司)副總經理
董事長特別助理 兼 開發處副總經理	黃偉賓	1.負責本公司對內資產修繕、維護工程及對外內裝工程、外牆工程相關業務 2.負責本公司土地開發相關業務	國立成功大學水利系畢業 台灣農林(股)公司稽核部經理、董事長特別助理
董事會 稽核室經理	鄭光志	負責本公司內部營運管控之監督查核	中原大學會計系畢業 矽盟科技公司財務副總經理、 德欣機構總稽核、 農林公司副理、財務部經理
人力資源部經理兼 董事會秘書	萬嘉蕙	1.負責本公司人事薪資管理及文書、議事等工作 2.負責本公司董事會各項議事相關工作	國立台灣大學歷史系畢業 台灣農林(股)公司總經理秘書、董事長秘書、課長、副理、經理
總經理室法務室 副理	蔣瑞芝	負責本公司各項法務事宜包括合約審議、訴訟及法律意見提供等業務	國立台灣大學法律系 廣理法律事務所法務、 農林公司法務專員、主任
行政處 管理部經理	黃翠香	負責本公司總務、收發、各項採購及股務等工作	台北商專會計統計科畢業 農林公司課長、副理
行政處 資訊室副理	牛文浩	負責本公司及各分支單位資訊相關管理及業務	逢甲大學交通工程與管理系畢業 農林公司資訊專員、課長
行政處 財務部經理	黃珮禎	負責本公司會計及投資相關業務	中國文化大學會計研究所碩士 資誠會計師事務所組長、光寶科技(股)公司高專、農林公司財務部課長、副理
行政處財務部 出納課經理	顏素香	負責本公司出納課相關業務	銘傳商專企管系畢業 農林公司財務部課長、出納課副理
開發處 工程部經理	周志祥	負責本公司對內資產修繕、維修工程及對外內裝、外牆工程相關業務	黎明工專機械工程科畢業 農林公司工地主任、課長、副理

職　　稱	姓　名	職權	主要學經歷
開發處開發部經理 兼 南投分公司經理	邱志剛	.負責本公司土地開發相關業務及南投分公司業務	英國諾丁漢大學環境規劃碩士 長豐工程顧問公司專案經理 台灣農林公司專案經理
資產處處長兼 北區分公司經理	林宜將	負責本公司北區分公司土地資產管理相關業務	台灣大學園藝系畢業 農林公司技術員、課長、副理
資　產　處 資產部經理	李紫綸	負責本公司資產部土地資產管理相關業務	金鐘商專畢業 農林公司資產部課員、課長、副理
行銷業務處處長	丁袁平	負責本公司進出口特販、海外課及茶葉業務課相關工作	中國海專畢業 大昌華嘉(股)公司通路經理、 自然美生物科技(股)公司協理
行銷業務處 行銷部經理	劉展昀	負責本公司產品發展、通路行銷及創意設計相關業務	世新大學經濟研究所碩士 惠氏藥廠業務經理、美商艾汾公司業務經理
行銷業務處 門市部副理	陳世英	負責本公司各休閒門市相關業務	國立空中大學社會科學系畢業 農林公司業務專員、主任、課長
行銷業務處 業務部進出口 特販課經理	尹岳君	負責本公司進出口相關業務	銘傳商專國際貿易科畢業 義新股份有限公司襄理 農林公司副理
茶業處經理	鄧志民	統籌本公司各茶廠之茶葉研發、生產、種植、製造及銷售等業務	健行工專電子科畢業 農林公司副理、經理、董事長特助
茶　業　處 技術研發部經理	陳正仁	負責本公司茶葉品質、研發與技術傳承	大同高中機工科畢業 農林公司茶業部技佐、股長、副廠長、廠長、茶葉技術長
茶業處茶業製造部 北區精製廠廠長	黃乾滔	負責本公司北區精製廠茶葉生產、製造相關業務	省立龍潭高農畢業 農林公司北區精製廠廠長、廠務顧問
茶業處茶業製造部 化妝品籌備廠廠長	吳健宏	負責本公司化妝品生產、製造相關業務	龍華工商專科學校電機科畢業 農林公司課長、副理、北區精製廠廠長

肆、公司治理報告

一、董事會及相關組織

本公司103年6月20日股東會依[台灣農林股分有限公司董事及監察人選舉辦法]選出第廿一屆董事會九位董事，三位監察人(吳文永董事於103.06.30辭任董事職務)。並於103年6月30日第廿一屆董事會第二次會議中聘任本公司第二屆薪資報酬委員會三位委員。

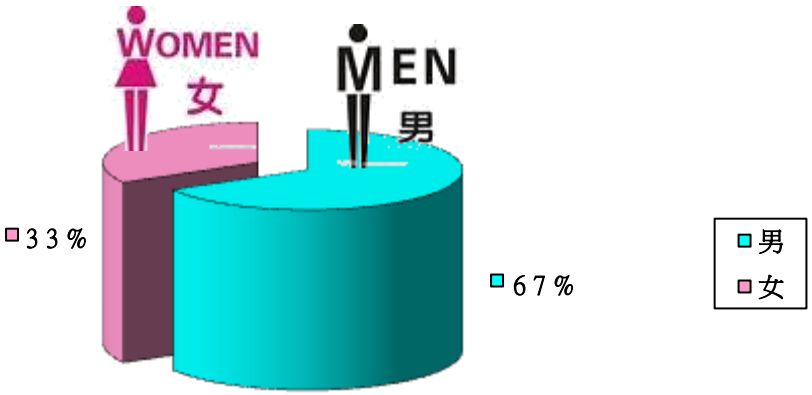
本公司已於104年依規修訂章程，將董監事選舉改為候選人提名制，並預定於106年設立獨立董事及審計委員會。

(一)董事會

本屆董事會任期為三年，自103年6月20至106年6月19日止。九位董事三位監察人中，女性有4位佔33%，男性有8位佔67%。本公司董事會依據公司章程及董事會議事規範，並確實依據該規範定期召開董事會，遵守議事規則，全程錄音及詳實製作議事錄。並將每次董事會重要決議，於公司網站上公布，以供股東參考，資訊皆完整呈現。

本公司董監事成員普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體具備之能力如下：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

董監事男女佔比



另，本公司董監事成員不定期接受涵蓋公司治理相關之財務、業務、商務、會計、審計及法律等進修課程，以增進董事會職能。103年度董監事進修情形如下:

職　稱	姓　名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事兼副總經理	岡友峯	103.07.10	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3HR
董事兼副總經理	岡友峯	103.08.18	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市上櫃公司誠信經營與企業社會責任座談會	3HR
董事兼副總經理	岡友峯	103.11.20	金融監督管理委員會	風險管理與實務運作第十屆台北公司治理論壇	6HR
董　事	張凌綺	103.07.10	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3HR
董　事	張凌綺	103.08.18	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市上櫃公司誠信經營與企業社會責任座談會	3HR
董　事	張凌綺	103.08.19	財團法人中華公司治理協會	風險管理與實務運作	3HR
董　事	張凌綺	103.09.12	財團法人中華公司治理協會	公司與董監事在證券交易法下之義務與相關案例解析	3HR
董　事	張凌綺	103.12.19	財團法人中華公司治理協會	實務審計委員會之相關規範及運作實務	3HR
董　事	周厚宇	103.08.18	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市上櫃公司誠信經營與企業社會責任座談會	3HR
董　事	周厚宇	103.09.12	財團法人中華公司治理協會	公司與董監事在證券交易法下之義務與相關案例解析	3HR
董　事	周厚宇	103.09.19	財團法人中華公司治理協會	運用董事會評估 提升董事會效能	3HR
董　事	周厚宇	103.09.23	財團法人中華公司治理協會	董監相關權利義務與董事會運作	3HR
董　事	廖婉婷	103.03.14	社團法人中華公司治理協會	重大企業貪腐弊案省思－兼論犯罪資產查扣與沒收	3HR

(2)董監事及副總經理以上主管薪酬(酬金總額占稅後純益比例)

年度 / 佔比	102年本公司	102年合併	103年本公司	103年合併
董事酬金總額占稅後純益比例	2.14%	2.14%	3.45%	3.45%
監察人酬金總額占稅後純益比例	0.39%	0.47%	0.78%	0.84%
副總經理以上酬金占稅後純益比例	1.05%	1.05%	1.45%	1.45%

(二)薪酬委員會

本公司於100年10月13日第廿屆董事會第五次會議通過聘請三位薪酬委員擔任本公司第一屆薪資報酬委員會委員，並於103年6月20日第廿一屆董事會第二次會議中聘任許慶樺、邱銘坤、薛榮三位先生擔任本公司第二屆薪酬委員會委員，任期至106年6月19日止(同第廿一屆董事任期)

薪酬委員資料

職稱	姓名	主要學經歷
召集人	許慶樺	東吳大學經濟系畢業 台灣企銀人事室主任、證券部經理、 總稽核及副總經理 中華民國證券公兩屆理事 中華民國證券公一屆監事 中華民國證券公會財務委員會召集人 台北外匯經紀公司董事
薪酬委員	邱銘坤	輔仁大學會計系畢業 保誠人壽(前第一人壽、前慶豐人壽) 財務副理、稽核 專業投資人
薪酬委員	薛榮	私立龍華工專工業管理科畢業 凱基證券股份有限公司資深副總經理 台灣工銀證券總經理

(三)薪資核定及薪資調整

1. 董監事及經理人(包括財務主管、副總經理、總經理)薪酬，由薪資報酬委員會核定後，送董事會決議。

2. 一般職工，依員工學經歷背景、專業知識技術並依據[台灣農林股份有限公司員工職稱、等級及薪資核定表]由人資部送簽，經總經理/董事長核定之。
3. 經理級以上主管聘(升)任，須送董事會審議。
4. 本公司訂有[績效評估辦法]，每年年初主管與員工雙向溝通訂定當年度之目標規劃，並於年底前完成績效面談。員工績效評估結果及平時工作態度、教育訓練成果表現將影響年中分紅、年底年終獎金及升遷。

(四)薪酬比較

指標	比例
台灣農林起薪　：　台灣最低薪資	1.26 : 1
最高薪酬　：　薪酬中位數	6.5　: 1

二、股東會

本公司為上市公司之一，並依照公司法及相關法令規定定期召開股東常會。本公司股東常會召開遵照股東會議事規則進行，股東透過股東會之召開與決議，對於公司重大事項及董事會成員選舉等議案有參與和決定之權利。本公司股東會相關資訊並透過公開資訊觀測站及公司網站上做充分揭露。

(一)股東結構

104年4月03日

股東結構	政府機構	金融機構	其他法人	個　人	外國機構	合　計
人　數	25	104	533	103,183	155	104,000
持有股數	169,792	3,239,775	137,349,863	521,172,712	58,307,858	720,240,000
持股比例	0.02%	0.45%	19.07%	72.36%	8.10%	100.00%

註：第一上市(櫃)公司及興櫃公司應揭露其陸資持股比例；陸資係指大陸地區人民來臺投資許可辦法第 3 條所規定之大陸地區人民、法人、團體、其他機構或其於第三地區投資之公司。

(二)股利政策

本公司股利政策,為考量未來資金之需求,及滿足股東對現金流入之需求,年度決算後如有盈餘,應先提繳稅款,彌補以往年度虧損,次提百分之十為法定盈餘公積,必要時依法提列或迴轉特別盈餘公積,並加計以前年度累積未分配盈餘作為可供分派盈餘,由董事會視營運需要酌予保留,並由董事會擬具盈餘分配案,提請股東會分派之,其中股東紅利為百分之九十,每年發放之現金股利不低於股東紅利總數百分之五十。

股利分派：

年度	現金股利	盈餘配股	公積配股	股票股利	合計
103	0.6067	0.00	0.00	0.00	0.6067
102	0.50	0.00	0.00	0.00	0.50
101	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
100	0.25	0.00	0.00	0.00	0.25
99	0.19	0.00	0.00	0.00	0.19
98	0.12	0.00	0.00	0.00	0.12

SINCE1899

三、利害關係人溝通

台灣農林公司重視股東及利害關係人之權利，於公司網頁設立員工、投資人及業務往來公司聯絡(申訴)窗口。除了固定每年一次的股東會中，說明公司財務報告及營運狀況外，公司網站及公開資訊觀測站亦即時揭露公司治理狀況、營業公告、財務報表、重大訊息、內部稽核等相關資訊。

(一)利害關係人關切議題

員工	❖ 學習與成長 ❖ 工作環境/勞動條件 ❖ 薪資待遇/福利 ❖ 健康安全 ❖ 工作生涯發展 ❖ 工作與生活的平衡
投資者 (股東、法人股東)	❖ 資訊揭露（財務、業務） ❖ 符合法令規範 ❖ 營運狀況 ❖ 強化公司治理 ❖ 強化風險管理 ❖ 主要股東持股比例
供應商	❖ 原物料品質 ❖ 價格競爭力 ❖ 持續平穩的供給 ❖ 供應鏈的管理 ❖ 符合各項法規要求 ❖ 技術能力 ❖ 工作環境與衛生 ❖ 機台/設備安全
銷貨客戶	❖ 售前諮詢建議 ❖ 售後產品使用服務 ❖ 產品品質 ❖ 服務品質 ❖ 履行出貨交期 ❖ 企業社會責任
政府/媒體/社區	❖ 環境影響（水土保持等等） ❖ 遵守法令，符合法規 ❖ 公司經營形象 ❖ 經濟貢獻 ❖ 社會關懷 ❖ 公益回饋 ❖ 人才培育

(二)利害關係人溝通機制及說明

對象	機制	說明
員工	1. 董事長及總經理信箱 2. 人力資源部經理信箱 3. 內部網路反應專區 4. 部門會議 5. 勞資會議 6. 績效考核	1. 董事長及總經理信箱隨時提供員工反映意見之管道。 2. 人力資源部經理信箱隨時提供員工反應或申訴。 3. 網站設有內部網路反應區，可以隨時建言。 4. 透過不定期部門會議召開，建立員工與公司的認同感。 5. 依法於每季召開勞資會議，保障員工合法權益。 6. 透過績效考核雙向面談，加強員工與主管的溝通。
股東	1. 發言人機制 2. 網站設置投資人專區 3. 股東大會	1. 設有發言人及代理發言人，專責處理股東建議及意見回覆。 2. 公開資訊之網路申報作業系統，指定專人負責公司資訊蒐集及揭露。 3. 更新官網，並由專人定期更新、維護網站之業務資訊，並結合公開資訊觀測站股務與財務相關資訊，確保股東對公司各項業務能充分知悉。
供應商	1. 稽核室 2. 法務室 3. 管理部採購課	1、本公司向來秉持誠信及公正之原則，選擇產品、服務品質、價格、交期及售後服務最優之供應商成為長期合作夥伴；本公司嚴禁相關業務承辦人員與其親友向供應商收取或索求不正當之回扣、佣金、出資入股、饋贈賄賂及旅遊招待等等私人利益。 2、如有違反誠信經營及員工倫理或行為守則可向稽核室或法務室舉報。
銷貨客戶	1. ISO22000 2. HACCP 食品安全認證 3. 客服專線 0800-089-188 0800-089-288	1、本公司重視食品安全，公司所生產茶葉除積極導入第三方監督機制以確保品質；包括茶園全面實施生產履歷驗證，有機茶園實施有機驗證，並取得[ISO22000,2005]、[HACCP]認證等；茶葉原料通過 SGS 農殘檢測，嚴格控管製造流程並落實管制點控制，生產茶葉品質值得信賴。 2、本公司所生產或代理之商品，皆優於(或符合)衛生安全法規，並提供 0800 免費客戶服務專線及客戶申訴專線，以即時提供服務及協助，並保障客戶之權益。
政府/媒體	公共事務處	1. 本公司所生產或代理之商品，符合安全法規。 2. 本公司土地開發相關案件皆遵循法令。
社區	對於轄區內台北市、新北市、桃園市、苗栗縣、南投縣等地方社區之參與，均大力支持。如三義鄉勝興村社區發展協會守望相助隊買巡邏車及興建崗亭與銅鑼鄉九湖村整頓轄內之道路及景觀衛生等。	

(三)利害關係人聯絡方式

台灣農林股份有限公司企業經營為了實踐對社會及利害關係人的承諾，並尊重、維護其應有之合法權益。各利害關係人除了利用下列各種溝通管道，亦可以 Email 提供建言，網址為:http://www.ttch.com.tw/index.php?categoryid=336，本公司將儘速妥適處理及正面回應。

對象	機制	聯絡(申訴)方式
供應商/承攬商	管理部採購課 稽核室 法務室	經理黃翠香 分機 851 NancyHuang@ttch.com.tw 經理鄭光志 分機 821 JamesCheng@ttch.com.tw 副理蔣瑞芝 分機 826 sadalyn@ttch.com.tw
股東	發言人 代理發言人 代理發言人 財務及重要資訊揭露	公共事務處副總經理 岡友峰 分機 890 Alan.kang@ttch.com.tw 管理部經理 黃翠香 分機 831 NancyHuang@ttch.com.tw 稽核室經理 鄭光志 分機 821 JamesCheng@ttch.com.tw 公司網址 http://www.ttch.com.tw
客戶	客戶服務專線	免費服務電話 0800-089-188 0800-089-288
政府/媒體	公共事務處	公共事務處副總經理 岡友峯 分機 890 Alan.kang@ttch.com.tw
員工	勞資會議(勞方代表) 職工福利會總幹事 性別工作平等保障及性騷擾申訴管道	吳鳳翔 分機 827 賴世華 分機 833 姜勝展 分機 885 徐君方 分機 835 陳怡潔 分機 937 管理部經理 黃翠香 分機 831 人力資源部經理 萬嘉蕙 分機 806 113@ttch.com.tw

四、夥伴關係/參與之國內組織名單



五、遵守國際公約

本公司尊重和維護國際公認的各項人權，公平對待每一同仁，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有不同待遇。並提供多重溝通管道，讓利害關係人皆能受到尊重及公平的對待。本公司支持聯合國[世界人權宣言]及[國際勞工組織公約]的精神，重視人權，絕無任何形式強迫勞動，亦無雇用童工。

六 、供應商/承攬商 篩選原則

供應商評選標準：

(一)本公司內裝工程部所承接之工程，委由專業合格廠商施工或提供材料、設備等，其工程之施工、材料、設備品質需符合業主契約之要求，以確保符合業主工程品質之責任，其項目包括技術、材料、設備及責任施工之工程發包。

(二) 本公司供應商需由相關人員實地評估進行初步審查資格且需具備『公司執照、工廠登記證』或其他政府核發相關合法證明文件，若不符合則予以淘汰。初審合格之供應商必須經過採購單位及需求單位依其產能、生產技術、品管狀況、品質水準、交貨時間、財務狀況、售後服務…等，評估是否可配合交易。

對於往來之供應商，經評估其信譽及售後服務良好、價格合理、品質穩定且無不良交貨記錄，可視其需要列為長期合作廠商。

已成為本司合格供應商之廠商，採購單位將於每年年底進行評鑑，評核的內容為其貨物品質、貨物交期、產品價格、配合度及其售後服務等項目，合格者則續留、不合格者則淘汰!!

現今環保及食安意識抬頭，廠商提供的物料方面已逐漸傾向選擇具環保易分解的自然材質，以掩埋法即可自然分解於大自然中，不造成環境的汙染及人體的負擔!

TTC SINCE1899

七、消費者保護

(一)茶葉是本公司的本業，除了逐年增加茶園種植面積，同時也透過與茶葉改良場合作以提升種植及製茶技術，加強專業技能；並經由取得財團法人慈心有機農業發展認證及產銷履歷證明等方式以建構茶葉安全系統。

公司所採購之非自產茶葉原料將依照[進料檢驗管理標準作業程序]必須符合 CNS 國家標準、食品衛生法相關法規檢驗標準。原物料廠商須定期提供相關之檢驗報告，例如：原料農藥、重金屬檢驗報告；包材重金屬、塑化劑、螢光增白劑檢驗報告等。

(二)供應商貨品須符合經濟部「商品標示法」、衛生署「食品衛生管理法及施行細則」、行政院「公平交易法及施行細則」等其他政府相關法規，並就其相關事宜負完全之擔保責任。

(三)本公司對自產或代理商品皆要求優於(或符合)衛生安全法規，並提供 0800 免費客服專線或申訴專線，以及時提供服務及協助，保障消費者權益。

(四)本公司落實產品安全及保護消費者權益，禁止或有爭議產品的產品銷售。

八、客戶滿意度管理

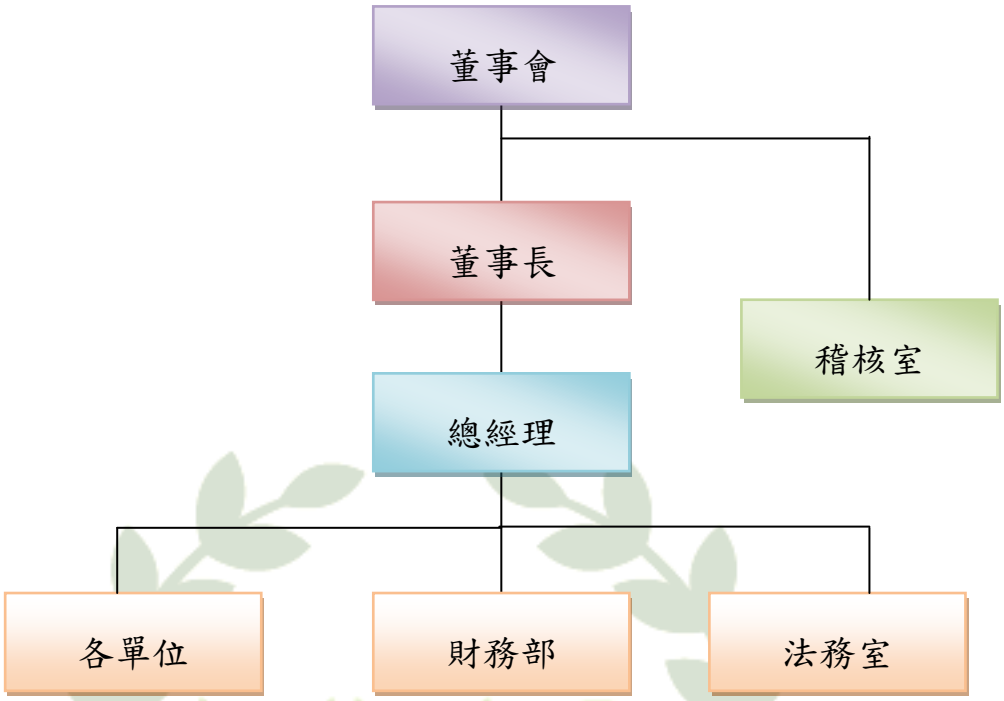
我們將符合客戶需要視為第一要務，為具體滿足客戶的需求，回應客戶的期望，每周的業務會議，來檢視客戶的滿意度，包括第一線業務人員及業務助理必須向上呈報客戶需求，並針對客戶需求項目提出改善對策，並進行改善進度的追蹤，確保消費者滿意度目標維持百分百的達成率。

我們對於客戶滿意度的管理指標，除了產品品質、交期、售後服務的外，也包括了台灣農林在企業社會責任領域上的表現。尤其是近來食安議題、勞工安全所帶動的全球供應鏈針對勞動人權、環境管理及能源管理等，近年來也已成為企業客戶關注及要求的重點，對此，我們設置專責部門，定期彙整台灣農林企業社會責任資訊進行溝通及回應。

為了瞭解消費者的滿意度，我們會不定期在客戶服務後，會主動邀請消費者參與服務滿意度調查，並針對在滿意度調查中，給予不滿意回饋的客戶，進行主動聯繫並協助解決問題，用行動落實追求客戶滿意的承諾與目標。

九、風險管理政策

. 1.本公司風險管理架構



2.風險管理政策

本公司董事會為風險決策之最高單位，對風險管理制度及運作負最終責任，並依照本公司營運方針，在可承受之風險曝險範圍內，預防任何可能的損失，在風險與報酬達成平衡的前提下，增加股東財富，並達成資本配置之最佳化原則，擬定風險管理政策及指導原則，督導各部門風險管理機制運作。

董事會稽核室負責評估公司內部控制制度及衡量營運效率，並適時提供建議。

3. 風險管理組織與執掌

1. 董事會：本公司董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解公司營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。

2. 稽核室：本公司稽核室為獨立之部門，隸屬董事會，負責內部控制及內部稽核，針對缺失不定期提出檢討報告，以確保本公司進行有效之作業風險管理。

3. 法務室：提供法律諮詢及負責公司對外各項合約之研擬、審議及協調、處理訴訟案件，維護公司各項權益。

4. 財務部：本公司財務部為各業務部門之資金調度單位，負責檢視每一業務單位之資金使用情況，當市場突發狀況產生資金需求，訂有資金管理之緊急應變程序。

5. 各單位：各單位主管負有第一線風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。

TTC SINCE1899

伍、誠信企業

一、誠信經營

本公司確信，提供最具競爭力之產品與服務，乃維持長遠合作關係的最佳法門。

本公司向來秉持誠信及公正之原則，選擇產品、服務品質、價格、交期及售後服務最優之供應商成為長期合作夥伴；本公司之供應商無需從事任何年節饋贈或款宴招待，且本公司亦訂定[員工行為或倫理守則]及[誠信經營守則]，嚴禁相關業務承辦人員與其親友向供應商收取或索求不正當之回扣、佣金、出資入股、饋贈賄賂及旅遊招待等等私人利益。

全體員工暨供應商均能時時遵循此一廉潔政策，共同建立公正透明之商業關係，並不定期向董事會、各級主管及同仁宣導[誠信廉潔]的重要，公司於 103 年 12 月 15 日邀請法務部廉政署反貪組劉組長為公司同仁宣導[企業反貪-樹立廉潔風氣]講座，同仁參與情況踴躍，並獲得熱烈迴響。







本公司關於誠信經營相關說明如下:

(一)本公司「誠信經營守則」於第十九屆董事會第十七次會議中訂定，並經一〇〇年度股東大會通過後揭露於公司網站及公開資訊觀測站。本公司並於第廿一屆董事會第六次會議中向董事會報告誠信經營執行情形及通過修正「誠信經營守則」部分條文。

(二)本公司負責推動企業誠信經營兼職單位為稽核室與法務室。

(三)本公司員工從事商業行為過程中，不得直接或間接收受任何不當利益。並不定時於員工教育訓練時宣導。

(四)任何決策或交易與董事、監察人及經理人有利益衝突之可能時，該等人員不得參與決策或表決。

(五)本公司於商業往來前應考量商業對象之合法性及是否有不誠信紀錄，並避免與不誠信記錄者交易。

(六)董事會及管理階層皆落實誠信經營之理念；公司並責成稽核及法務室落實誠信經營並定期向董事會報告。

(七)本公司與他人簽訂重要契約時，內容應包含遵守誠信經營政策。交易相對人如涉及不誠信行為，得隨時終止或解除契約條款。「董事會議事規範」中亦訂有董事利益迴避制度。

(八)公司同仁皆與公司簽訂「員工雇用合約」，其中對於誠信經營中不得接受餽贈、不得收受回扣、不得收受佣金…等皆有明確規範。公司並訂定「員工行為或倫理守則」及「董事、監察人及經理人行為準則」以資遵循。

二、反貪腐(檢舉及申訴制度)

為規範本公司董事、監事、管理層及員工的職業行為，嚴格遵守相關法律、行業規範和準則、職業道德及公司規章制度，樹立廉潔從業、勤勉敬業的良好風氣，避免違反廉潔從業規定，牟取不正當利益，收受或進行商業賄賂等損害公司及股東利益的行為發生，訂定本公司檢舉制度。

被檢舉人亦可循相同管道進行申訴，以釐清事實。

三、隱私權及智慧財產權保護

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

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

(三)本公司員工應確保所經手之各種形式文書資料正確與完整，並妥為保存。



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

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

(六)電腦為本公司員工必備之工具，為規範員工使用電子工具之行 為，制定有資訊安全政策、應用軟體使用規範及網路及電子郵件管理辦法供全體員工遵行。

(七)本公司系統軟體之使用與開發與日常工作息息相關，為保障智慧財產權，本公司已於員工僱用合約書上詳細規範，不得侵害第三人之智慧財產權。

(八)保護客戶隱私

台灣農林公司對客戶所提供的相關訊息資料，我們都訂有政策及嚴格的內控機制進行把關，要求從業人員確實維護客戶隱私，並在事前與客戶及供應商簽署保密契約。

同時，在員工到職時的新人訓練中，我們也會將「客戶隱私權保護」納入課程中，透過訓練及管理，確保每位員工都能做好與客戶往來時的保密工作。在具體的機制管控下，103年並無因違反客戶隱私權或因客戶資料遺失，而傷害客戶權益的狀況發生。



四、法律遵循事項

本公司日常營運均遵照國內外相關法令辦理，並隨時注意國內外政策發展及法規變動情形、募集相關資訊提供經營者管理決策之參考。本公司依據金融監督管理委員會於103年9月22日金管證審字1030036318號令修正發布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第13條文規定於103年11月11日第廿一屆董事會第四次會議中通過增訂本公司[法令規章遵循事項]。

相關單位及主要遵循法規為:

單位	主要法規
土地開發部	1. 工商綜合區設置方針及申請作業要點。 2. 都市計畫、非都市土地使用管制規則。 3. 農業主管機關同意農業用地變更使用審查作業要點。 4. 區域計畫法及其施行細則、都市計畫法、非都市土使用管制規則、非都市土地開發審議作業規範。 5. 環境影響評估法及其施行細則、開發行為環境影響評估作業準則、開發行為應實施環境影響評估細目及範圍認定標準。 6. 水土保持法及其施行細則、水土保持計畫審核監督辦法、水土保持技術規範。 7. 非都市土地變更編定執行要點。 8. 非都市土使用管制規則、加強山坡地雜項執照審查及施工查驗執行要點。 9. 水土保持法及其施行細則、水土保持計畫審核監督辦法、水土保持技術規範。 10. 非都市土使用管制規則、非都市土地變更編定執行要點。 11. 建築法、建築技術規則、消防法及其施行細則。
工程部	1. 中華民國勞工安全衛生法令。 2. 營造安全衛生設施標準。

	3. 中華民國環境保護法令。
茶業處	1. 食品安全衛生管理法。 2. 水汙染防治法。 3. 商品檢驗法。 4. 商品標示法。 5. 公平交易法。 6. 消費者保護法。
行銷業務處	1. 關稅法。 2. 食品安全衛生管理法。 3. 菸酒管理法。

五、得獎紀錄及認證

一、得獎紀錄

1.99 年參加阿里山鄉農會及阿里山茶葉生產合作社冬季茶葉比賽，榮獲參等獎及優良獎。

參加苗栗縣東方美人茶評鑑比賽，獲得頭等獎、貳等獎、參等、參朵梅、貳朵梅與 2 件壹朵梅等殊榮。

2.100 年參加苗栗縣東方美人茶評鑑比賽，獲得貳等、參等、參朵梅、貳朵梅與壹朵梅等殊榮。

3.101 年參加苗栗縣東方美人茶評鑑比賽，獲得頭等獎、貳等、參朵梅與貳朵梅、壹朵梅等獎項。

101 年全國東方美人茶評鑑比賽，榮獲貳等、參等、參朵梅、貳朵梅等獎項。

4.102 年參加苗栗縣東方美人茶評鑑比賽，獲得貳等獎、參等、參朵梅、貳朵梅與壹朵梅等獎項。

102 年參加全國東方美人茶評鑑比賽，獲得頭等獎、貳等、參等、參朵梅、貳朵梅與壹朵梅等獎項。

5.103 年參加苗栗縣東方美人茶評鑑比賽，獲得頭等獎、貳等、參等、參朵梅、貳朵梅與壹朵梅等獎項。

103 年參加全國東方美人茶評鑑比賽，獲得頭等一獎、頭等五、參朵梅、貳朵梅與壹朵梅等獎項。





二、認證

1.92 年成立有機茶苗試驗區。

2.93 年通過慈心有機農業發展基金會驗證，成為台灣第一家通過有機驗證的阿薩姆茶園。

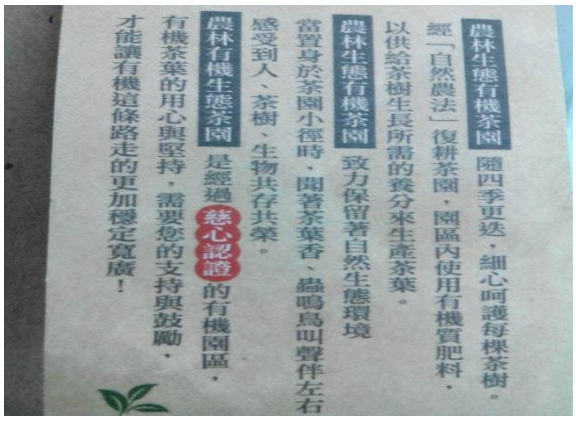
3.95 年南投魚池茶廠成為財團法人台北市農業產銷基金會之[有機農業示範農場]。

4.101 年北區精製廠導入 ISO，並取得[ISO22000]及[HACCP 國際食品安全]雙認證。








農林生態有機茶園 隨四季更迭，細心呵護每棵茶樹。
經「自然農法」復耕茶園，園區內使用有機質肥料，
以供給茶樹生長所需的養分來生產茶葉。
農林生態有機茶園 致力保留著自然生態環境
當置身於茶園小徑時，聞著茶葉香、蟲鳴鳥叫聲伴左右
感受到人、茶樹、生物共存共榮。
農林有機生態茶園 是經過慈心認證的有機園區，
有機茶葉的用心與堅持，需要您的支持與鼓勵，
才能讓有機這條路走的更加穩定寬廣！

5.100 年獲得台北市政府身心障礙足超額認證。





6.自政府取得之財務補助：

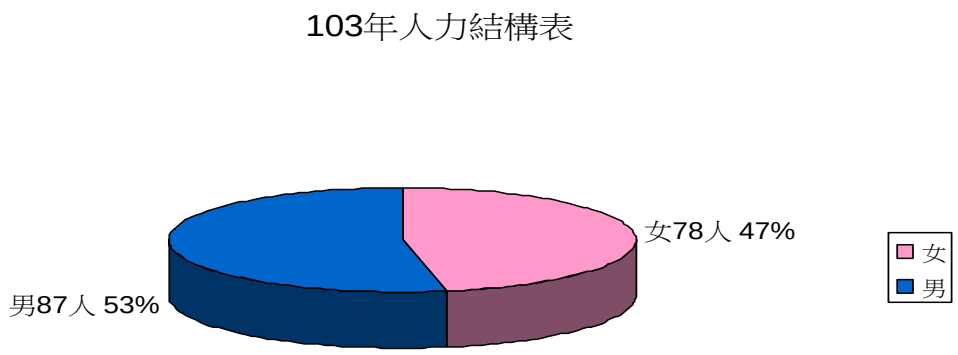
102年台灣農林公司投入「新北市鼓勵產業觀光發展計畫」重新整修屋舍，同年通過產業觀光認證標章評鑑並獲悉北市政府補助新台幣110萬元，茶文館經整修後重現日據昭和時期茶場風華，並提供融合茶文化與茶飲的休閒場所。

陸、員工關懷

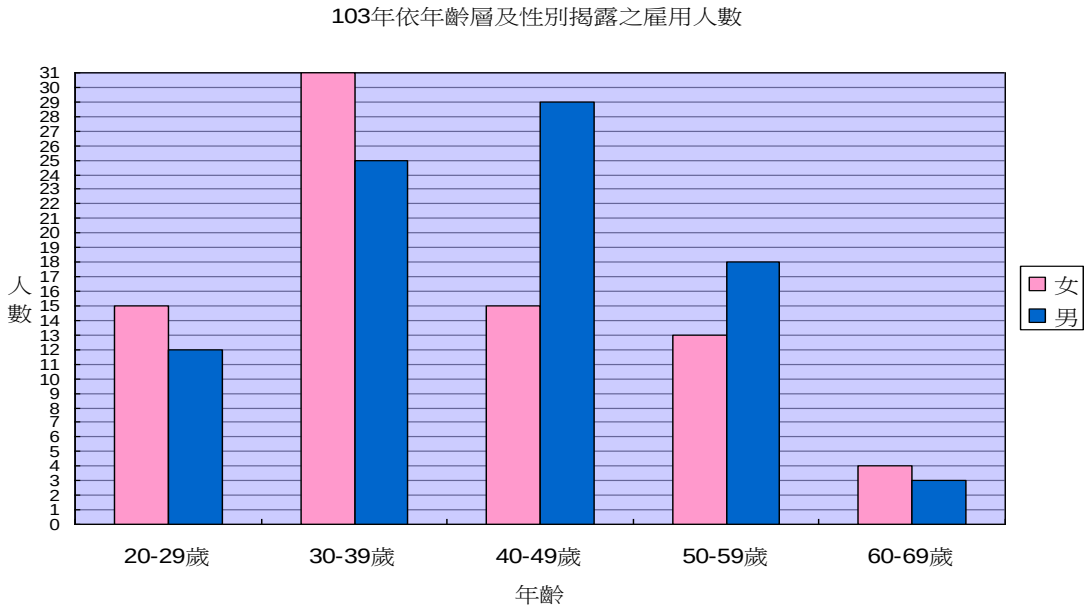
一、人力結構

103年12月底止，台灣農林公司員工總數為165人，其中女性員工78人，占總比例47%，男性為87人，占總比例53%。課長級以上主管61人，其中女性為21人，佔34%，男性主管為40人，佔66%。

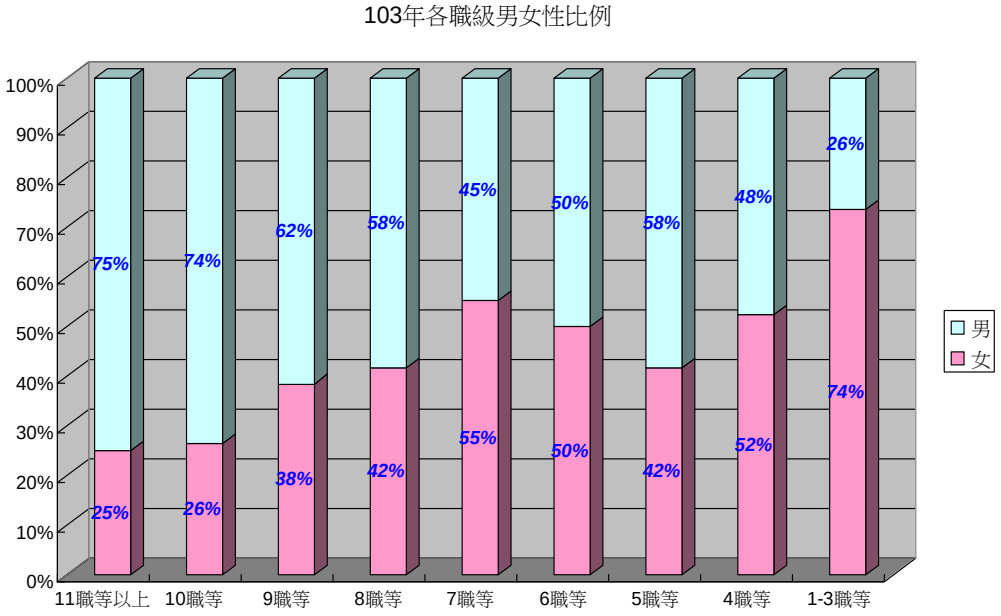
(一)人力結構表



(二)103年依年齡層及性別揭露員工雇用人數



（三）103年各職級男女性比例



職等職稱對照表

職等	職稱	職等	職稱
11 職等以上	董事長、副總經理、處長	6 職等	課員、技術員
10 職等	顧問、經理、特助、專案經理	5 職等	辦事員、副技術員
9 職等	廠長、副理、高專	4 職等	助理員、組長、技佐
8 職等	課長、中專	1~3 職等	製茶師傅、雇員、門市人員、技工、事務工、作業員
7 職等	初專、店長、主任		

(四)103年新進及離職員工人數(正職人員)

103年新進人員15名，其中男性5名，女性10名；103年共有18位同仁離職(其中兩名為辦理優惠退休)，男性占8名，女性占10名。

單　位	新進		離職		備註
	男	女	男	女	
總公司	1	1	6	3	
北區分公司		1		1	
門市部			1	4	
熊空休閒農場		1			
大溪老茶廠		2		1	
大寮茶文館		1			
日月老茶廠		1		1	優惠退休
熊空茶廠	1				
三義茶廠	1	1			
魚池茶廠	1	1	1		優惠退休
北區精製廠	1	1	1		
合　計	5	10	8	10	

二、薪資福利

本公司依據勞動基準法訂定工作規則，保障從業員工，本公司正職人員無支領最低薪資22K情形，工讀生或臨時工均提撥6%退休金於勞工退休金專戶。本公司並響應政府鼓勵就業政策及超額進用身心障礙員工。凡公司同仁之休假、獎懲、升遷…等權益皆無差別待遇。

員工福利項目	實施情形
工作環境	總公司位於台北市南港軟體園區，近南港交流道出口，及三鐵共構交通便利。園區內餐飲、金融、生活、醫療、通訊設施完善，生活機能便利。
優質免費宿舍	本公司於新北市三峽、桃園大溪、苗栗三義及銅鑼等地提供優質免費員工宿舍，並備有空調、洗衣機、電視、網路、廚房、交誼廳等設施，以解決遠道同仁住宿需求。
全月伙食補助	正職同仁除領取薪資外，每月另領取定額伙食費補助2,200元。
園區福利	南港軟體園區設有運動休閒中心，提供免費完善休閒運動設施。並不定期舉辦健康運動課程，鼓勵同仁參加。
員工安全	本公司出入採門禁刷卡識別系統，平日及例假日皆由捷正管理公司聘請保全維護出入安全，並配合管委會定期對建築、消防、空調各設備做安全檢查。工作場合無危險機械，亦無產生汙染物、廢棄物或對環境造成傷害之物質，對員工人身安全應無重大威脅。為重視員工健康，定期提供員工免費健康檢查，並配合政府煙害防制法實施辦公室禁煙及勸導員工戒煙運動；實施性別工作平等法，設立「性騷擾申訴管道」，以保障員工工作安全。

福利措施	(1)凡本公司員工依據政府規定參加投保勞保、健保，對於同仁生育、傷病、殘廢、老年、死亡、退休等之給付，依照政府公佈勞工保險條例及勞工保險條例施行細則，由公司辦理轉請勞工保險局給付。 (2)公司員工不論職級或職務一律加入人壽保險，保費由公司全額負擔，保險內容包括定期壽險、住院醫療險、意外險、癌症險及職業災害保險等，員工配偶及未成年子女亦享有住院醫療、意外及癌症醫療險。 (3)員工赴海外出差，不論職級一律為其辦理壹仟萬旅行平安保險。 (4)員工試用三個月期滿正式聘任後即加入本公司職工福利委員會享有各項福利措施，包括三節慰勞金、員工自強活動、健康檢查、球類聯誼賽、年終尾牙摸獎等，且本公司另外提供員工及子女之教育獎學金及婚喪喜慶之濟助及職業災害補償並訂有員工撫恤辦法等等。 (5)本公司保障臨時工及工讀生工作安全，亦為其投保團體意外險。
員工進修	本公司極力鼓勵員工利用時間加強進修，除自行申請在職進修外，有關勞工局舉辦之勞工法規課程均安排同仁參加，另如相關主管單位證期局、證交所主辦之相關課程，單位主管視業務需要機動調派同仁前往上課。
員工訓練	(1)新進同仁皆需接受共同科目訓練（包括財務、採購、資訊、法律基本常識及茶葉知識、各門市介紹、工作規則、公司環境介紹及員工福利...等），各單位主管視工作需要安排專業職務訓練（如休閒門市同仁皆須定期接受茶葉專業知識訓練，含茶葉知識介紹、泡茶教學、門市接待禮儀訓練等，其他部門如ERP作業訓練、行銷貿易人材培訓、公共關係...課程），另本公司視業務需要不定期舉辦員工教育訓練，包括業務訓練、新產品的認知、推廣以及政府新公布之相關法令之宣導，如人力資源部及財務部同仁皆已接受「二代健保」相關宣導及實務課程，財務部並指派同仁參加因應IFRS企業租稅規劃實務探討及採用IRFS後之稅務影響與因應等課程。 (2)103年度財務部共有13人次參與訓練課程，時數共為71.5小時，費用共計19.5仟元。

	(3)103年度接受稽核訓練課程有8人次，時數為49小時，費用為21.3仟元。 (4)人力資源部接受相關訓鍊共有10人次，時數為79小時，費用為15.3仟元。 (5)管理部接受相關訓鍊共有4人次，時數為26小時，費用為11.4仟元。 (6)行銷業務處參加咖啡基礎及排毒蔬食餐飲教育訓練課程共有6人次，共計39小時，費用為20.9仟元。 (7)開發部參加開發實務專業課程訓練共有3人次，時數為21小時。 (8)茶業處共有24人次參加茶葉咖啡栽培管理等相關課程共計194小時，費用為95.2仟元。 (9)法務室及董事室共有3人次參加相關教育訓練課程，共計32小時，費用為2.1仟元。 (10)資產及開發部共有14人次接受2日之休閒產業開發相關課程，費用為138仟元。 (11)本公司一級主管共有11人參加2日之感動行銷教育訓練課程，費用為221仟元。 (12)本公司103年度共96人次參與外部訓練，總計費用為563.9仟元。
退休制度	本公司退休辦法優於勞基法之退休辦法，即服務年資加年齡總和為60者，可申請優惠退休，凡舊制年資申請優退者，可加發兩個月退休金基數。自94.7.1起配合勞工退休金新制之施行，除對於選擇舊制之員工依據勞動基準法之規定仍按月提存退休準備金于臺灣銀行信託部孳息外，另由公司為選擇新制之員工提存薪資總額百分之六之退休金於勞保局個人專戶。
員工行為倫理守則	本公司訂定有「員工行為或倫理守則」，本公司員工應盡忠職守，遵守一切合理規章，服從各級主管之合理指揮，各級主管對員工應親切指導，細心教誨，員工如遇請假或公出(差)應按公司制定之出勤管理辦法及公出辦法辦理。對內應認真工作，愛惜公物，減少資源浪費，提高生產品質與效率，對外不得以公司名義招搖撞騙及洩露業務秘密。
表達(申訴)管道	員工可透過勞資會議之勞方代表、職工福利委員會總幹事表達意見或者向人力資源部經理申訴。

＊本公司勞資關係和諧，未曾因勞資糾紛而遭受損失。

本公司大溪員工宿舍






三、員工照顧

(一)重視人權與高職業道德標準

台灣農林公司重視工作人權及薪酬平等，不會因性別而有不同的級別待遇。並支持政府進用身心障礙政策，給予平等就業雇用機會及順暢的升遷管道。公司員工可依利害關係人機制隨時向主管反映意見，每年的目標規劃設定及績效評估雙向面談亦是一個良好的溝通管道。

103年台灣農林受人權檢視或衝擊評估的營運據點百分比為100%。

1.足額聘僱身心障礙員工並給予平等升遷機會

我們響應政府並善盡企業僱用身心障礙者的社會責任，提供身心障礙者適當的工作及平等的升遷管道，在各茶(農)廠亦提供相當的部分工時機會給予身心障礙者。目前本公司聘有正職二名，部分工時三名。

2.反歧視及騷擾

平等及反歧視原則是我們對待員工的核心理念，我們提供員工平等公平的雇用機會，對人才的聘用不會有種族、性別、年齡、身心障礙、宗教、民

族、政黨或任何受相關法律所保護的其他特性的歧視。

除原勞基法所定之產假外，公司另依性別平等法，給予5日有薪產檢假及陪產假；女性員工因生理日致工作困難，每月可請一日半薪之生理假。同時為維護兩性工作平等及提供員工免受性騷擾之工作及服務環境，訂定有性騷擾事件防治及處理辦法，並設有性騷擾申訴專線及信箱供全體員工遵循，另於公司張貼性騷擾防治宣導海報。

申訴專線:2655-7719

申訴傳真:2655-7728

申訴信箱:113@ttch.com.tw





3.不雇用童工

台灣農林公司禁止各分公司及營運據點雇用未成年勞工，我們在聘用時嚴格要求提出年齡證明，並確保符合勞基法規等相關法規。全體職工均符合法定工作年齡的目標。

4.育嬰留職停薪

依性別工作平等法及育嬰留職停薪辦法提供符合資格之員工，辦理育嬰留職停薪，以照顧家庭。本公司102年度及103年度申請育嬰留職停薪及復職情形如下:

103 年申請育嬰留職停薪人數	1(女性)
103 年育嬰留職停薪原應復職人數(A)	1(女性)
103 年育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	1(女性)
回任率(B/A)	100%
102 年育嬰留職停薪復職人數(C)	0
102 年育嬰留職停薪復職且於民國 101 年在職滿一年之人數(D)	0
留任率(D/C)	無申請案

(二)重視員工健康

1.定期健康檢查

台灣農林公司目前提供優於法規的年度健康檢查福利。在各項措施的推行下，103年健檢率為92.5%，較前一年大幅提高10.97%，一般員工體檢受檢人員共計141員，供膳體檢共計42員。

台灣農林員工健康檢查措施

(1)每兩年舉辦一次

(2)檢查項目優於法令規定項目

(3)健康檢查類別：

- 一般員工健康檢查
- 特殊作業健康檢查

(4) 健檢全額補助，讓員工享有更全面的健康檢查

(5) 與健檢機構簽約將健檢優惠範圍納入員工眷屬

2.無煙害工作環境

台灣農林公司積極響應政府無菸職場政策，除了制定菸害管制辦法，在辦公司、廠區室內全面推行禁菸外，針對有抽菸習慣的員工，我們也不定期宣導戒菸有益健康等資訊，鼓勵員工自發性戒菸。配合政府無菸職場政策之推動。





3.積極防範職業災害

台灣農林將防止職業災害列入各廠區最優先管理項目，透過不定期

宣導請各級主管注意勞工安全，對於機器操作者，反覆給予安全作業程序訓練，避免因操作不當產生對身體的危害，在高溫酷熱時期，要求各督導注意高溫對勞工的傷害,並適時給予水分補充及充分休息:也時常提醒山上採茶工作者，避免被蜜蜂、毒蛇叮咬及提供相關防護措施。

103年我們主要加強「安全衛生管理」、「安全衛生教育及訓練」、「緊急應變」及「醫療保健」等項目，全面性防範職業災害的發生。

本公司103年發生的職業災害有:

工傷指標

失能傷害頻率 （Injury Frequency Rate, FR）
每百萬工時的失能傷害人次數

年度	100	101	102	103
人數	0	0	0	0

註：失能傷害頻率=失能傷害件數x1,000,000/總經歷工時。

職業災害

年度	100	101	102	103
人數	0	0	2(男)	2(男)

職業病率

年度	100	101	102	103
人數	0	0	0	0

4.健康促進課程

有鑑於工作的壓力容易使員工疏忽健康的重要性，台灣農林除了提供員工完整健康照顧機制，我們也同時推動相關健康促進課程，提供員工正確健康管理資訊，培養員工自我健康管理能力。

103年舉辦健康講座有康寧衛教課程(健康紓壓活力職場) 邀請康寧醫院林主任特別來到南港總公司，認識如何利用穴道按摩紓壓，以及心肺疾病的預防

5.員工登山健行健康活動

為連繫員工同仁情誼，陶冶身心，職工福利委員會於103年11月15日舉辦大板根一日遊親子行，大阪根森林園區健行漫步於芬多精步道，隨後前往大溪老街以及陶瓷博物館，並體驗手作ＤＩＹ馬賽克拼貼，留下美好回憶。







SINCE1899

6.員工年終餐會

為慰勞同仁一年來的辛勞及凝聚向心力，本公司於104年1月23日於大溪老茶廠舉辦員工餐會，當日各駐外單位及營業據點皆營業至中午十二點止，以方便駐外單位同仁前往。當日並請到著名外燴餐點公司[好漾企業]主辦此次活動。








(三)傾聽員工聲音

台灣農林致力於營造勞資間互信的氣氛，同時注重內部溝通。公司於103年5月成立勞資委員會，由員工選任代表及公司指派代表各5人，每三個月召開勞資會議，針對勞動條件及勞工福利議題提出討論，除了定期會議之外，員工亦可透過各種溝通管道反映意見。

在良好的溝通機制下，勞資關係十分和諧，並未曾因勞資糾紛而產生損失及影響員工關係。

三、員工訓練

103年員工教育訓練

訓練內容	男(人)	女(人)	辦理方式	時數
新進人員及內部講師培訓	27	20	自辦訓練	258
個人派外專門知識技術訓練	30	40	委外訓練	814.5
部門外部教育訓練	16	9	委外訓練	600

(一)新進人員教育訓練

新人從報到開始，就會接受完整的新進員工教育訓練，包括財務、採購、資訊、法律基本常識及茶葉知識、及工作規則、公司環境介紹及員工福利...等相關資訊，協助新進員工在最短時間內，迅速融入台灣農林這個大家庭。

103年行銷業務處大溪老茶廠、大寮茶文館、熊空休閒農場及開發處之新進同仁共四位至總公司接受共同教育訓練課程。

(二)專業教育訓練

1、外派或外部教育訓練

茶業處規劃該處農務、工務及製茶人員皆須分別接受茶園撫育、種植及茶葉製茶技術等相關課程，並與行政院農委會茶葉改良場合作以提升同仁製茶知識及技術。公司並公費提供品研人員赴中國大陸研習並取得[高級品茶師]執照。


結业证书

蘇宣諭：

2014年3月21日至2014年3月27日參加我會舉辦的 高級評茶員 培訓班，學習期滿，准予結業。

(证书编号：201403270010)

二〇一四年三月



財務部同仁皆持續接受 IFRS 國際會計準則相關課程，人力資源部同仁亦分別參加勞基法、勞資爭議、勞工衛生安全、職業災害..等課程。

103 年外派或接受外部教育訓練共 95 人次，費用計 563.9 仟元。

為讓公司同仁能夠更了解本業，104 年將陸續安排行銷部、茶業部業務人員、業務助理及採購等人參加茶葉處舉辦之茶園巡禮及茶葉製作等課程。

103 年外派或接受外部教育訓練 95 人次中，其中男性佔 46 人次，女性為 49 人次。

103 年外派教育訓練男性員工平均接受 18.5 小時教育訓練；女性員工平均接受 11.5 小時教育訓練。

訓練日期	課程名稱	訓練主辦單位	時數(小時)	出席人數
103.01.18	有機農業的施作	台灣高品質農業推廣協會	4	2
103.02.11	茶葉專業研習	台灣高品質農業推廣協會	4	1
103.02.11	茶葉專業研習、台大吳文希教授專題演講	台灣高品質農業推廣協會	8	1
103.02.19	咖啡吧檯基礎課程	嵐山咖啡有限公司	27	4
103.02.21	AutoCAD2014 滿足您所有需求的設計工具	巨匠電腦台北認證中心	7	1
103.02.21	獨立董事及審計委託會設置相關法令與實務運作研討	金管會證期局	3	1
103.02.21	上市上櫃公司法務主管班第一期系列講座	中華民國公司組織研究發展協會	15	2
103.02.23	勞保勞退職災補償基礎入門	中華人事主管協會	6	1
103.02.26	改善 IFRSs 合併財務報告編製流程宣導	證基會	6.5	1
103.03.08	103 年三月份農民講堂	台灣高品質農業推廣協會	4	1

103.03.08	103 年三月份農民講堂	台灣高品質農業推廣協會	8	1
103.03.21	最新修訂公司法、證交法研習	證券暨期貨市場發展基金會	6	1
103.03.02	高級品茶員培訓	中國農業科學院茶葉研究所	46	1
103.03.25	茶業入門班	茶業改良場桃園總廠	22	1
103.04.07	企業內部常見違章缺失、法律責任探討與案例解析	會計研究發展基金會	6	1
103.04.10	食品安全暨食管法研討	SGS 台灣檢驗科技公司	4	1
103.04.15	標準工時測定與有效應用	中國生產力中心	12	1
103.04.17	荷重在一公噸以上堆高機操作人員訓練	中國勞工安全衛生管理學會	18	1
103.04.27	103 年四月份農民講堂	台灣高品質農業推廣協會	4	2
103.05.14	職場健康促進課程	臺北市政府勞動局	7	2
103.05.23	運用財務指標進行年度預算編制與控管實務	福邦證券	6	1
103.05.24	103 年五月份農民講堂	台灣高品質農業推廣協會	4	1
103.06.13	AutoCAD2015 滿足您所有需求的設計工具	巨匠電腦台北認證中心	7	1
103.06.25	職業安全概論	臺北市政府勞動局	7	1
103.06.25	丙種勞工安全衛生業務主管	中國勞工安全衛生管理學會	21	1
103.06.26	工時、變形工時及加班爭議預防及處理實務	中華人事主管協會	6	1
103.06.28	103 年六月份農民講堂	台灣高品質農業推廣協會	4	1
103.07.03	性別平權暨性騷擾防治宣導會	臺北市政府勞動局	7	1
103.07.04	食品工廠檢驗實驗室品質管理	衛生福利部食品藥物管理署	5	1
103.08.07	勞工保險概論	臺北市政府勞動局	7	1
103.08.11	排毒舒食班	天下雜誌	12	2
103.08.11	103 年紅茶進階班	茶業改良場魚池分場農民學院	40	1
103.08.27	內部稽核人員作好「電腦稽核」實務研討	會計研究發展基金會	6	1
103.08.30	103 年八月份農民講堂	台灣高品質農業推廣協會	4	1
103.09.02	會計主管持續修課程	會計研究發展基金會	5	1
103.09.09	職業災害之預防、補償及重建	臺北市政府勞動局	7	1
103.09.12	AutoCAD 進階應用與企業問題解決方案	巨匠電腦台北認證中心	7	1
103.09.17	103 年製茶公會花東茶產業研習訓練	製茶公會	48	2
103.09.22	企業員工舞弊之稽核防制與案例解析	會計研究發展基金會	6	1
103.09.23	職災補賠償、撫恤及團保規劃實務	中華人事主管協會	7	1
103.09.25	推動我國採用國際財務報表導準則	證交所	7	1
103.10.02	2015T-IFRS 升級藍圖	安永聯合會計師事務所	3	2
103.10.06	企業內部常見違章缺失、法律責任探討與案例解析	會計研究發展基金會	6	1
103.10.01	2015T-IFRS 升級藍圖	安永聯合會計師事務所	12	1
103.10.29	2015T-IFRS 升級藍圖	安永聯合會計師事務所	12	1
103.10.29	休閒觀光產業參訪~　開發與牡丹灣 Villa 之探討	悠活亞都麗緻飯店集團	48	14
103.10.07	職業災害與民、刑法之法律關係	臺北市政府勞動局	21	1
103.11.03	2014 年大葉種紅茶產製技術研習計畫	魚池鄉農會	40	2
103.11.06	新修訂內控準則及相關控制作業重點查核實務	證券暨期貨市場發展基金會	6	1
103.11.11	咖啡店不只是門生意，還能再造社區	財團法人富邦藝術基金會	2	1
103.11.22	化妝品製造與設備解析	財團法人自強工業基金會	6	1
103.11.30	從法律案例角度－勞工請假爭議關鍵 70 問	中華人事主管協會	8	1
103.12.04	會計主管持續修課程	會計研究發展基金會	5	1
103.12.05	會計主管持續修課程	會計研究發展基金會	5	1
103.12.10	內控處理準則修訂快報	會計研究發展基金會	6	1
103.03.27	感動行銷教育訓練	風尚旅行社	48	11

2、內部講師自辦教育訓練

(1)北區精製廠舉辦 [茉莉花茶的薰製過程]及 ISO22000/HACCP]教育訓練，共有該廠區 11 名同仁參加。

(2)行銷業務處為讓第一線業務及行銷人員了解茶葉的製造過程，辦理[製茶教育訓練]，該單位業務及行銷人員共 13 名同仁次參加。

(3)為增進茶葉相關知識，北區精製廠舉辦[紅茶品質風味的判定及不同季節之差異]及[紅茶不同季節、品種的品質差異品評]教育訓練，該單位及行銷業務處業務人員共 19 名同仁參加。

103 年內部講師自辦教育訓練 43 人次中，其中男性佔 26 人次，女性 為 17 人次。

103 年新進人員及內部自辦教育訓練中，男性員工平均接受 4.8 小時教育訓練；女性員工平均接受 6.3 小時教育訓練。

訓練日期	課程名稱	訓練主辦單位	時數(小時)	出席人數
103.10.24	茉莉花茶的薰製過程	工務課	1.5	9
103.10.08	紅茶品質風味的判定及不同季節之差異	品研課	3.5	19
103.03.27	製茶教育訓練	北區精製廠	12	13
103.08.12	ISO22000/HACCP 教育訓練	北區精製廠	1	2

柒、節能減碳、發展永續環境

一、企業受氣候變遷的風險

氣候變遷將導致全球暖化及溫室效應，使得冰雪覆蓋區域逐漸縮小，熱浪發生頻率更為頻繁，企業使用空調降溫將更為頻繁，營業成本相對提高。

二、本公司對環境保護的作為

(一)農林公司發展主軸之一[發展茶生態及文化為主軸的休閒產業]中，南投[日月老茶廠]、新北市[熊空休閒農場]及桃園復興[大溪老茶廠]，皆是以[健康、樂活、環保]及[與土地共生]為經營理念。環保議題將使公司的經營理念更為消費者所認同。

[日月老茶廠]、[熊空休閒農場]及[大溪老茶廠]所生產茶葉，強調自然農法或經慈心有機認證，自產自銷，深獲消費者信賴。強調在地生產，能減少車輛運輸油料消耗及碳足跡。











本公司目前所擁有在台灣三千多公頃土地，其中擁有多座林相及台灣原生種植物之自然生態園，其中在熊空休閒農場，以低密度開發為前提，保留了原始自然風光，除了柳杉、台灣衫、楓香、肖楠等超過 30 年的樹種外，更有 20 多種保育類動物包括:台灣獼猴、臺灣藍鵲、穿山甲、大冠鷲、紅隼雨傘節、龜殼花、食蛇龜、貢德氏赤蛙..等。

近年來更不遺餘力從事茶園復耕及有機茶園的栽種來取代佃農栽種之檳榔樹，對促進自然生態及水土保持，是業界僅有，更是提升本公司競爭力之指標。



(二)自 103 年起，部分茶葉商品之立體茶包網袋、棉繩及掛標皆玉米澱粉製成，且採大豆油墨印刷。

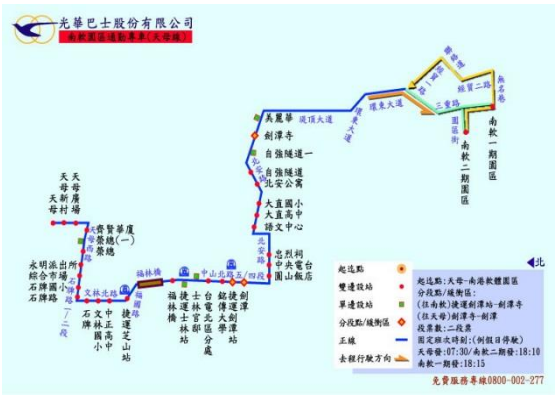
(三)茶葉製造部在農務部分導入高效節水系統以降低耗水量；並以 良好的撫育代替大量農藥的使用，打造節水、友善環境、永續經營的產業生態

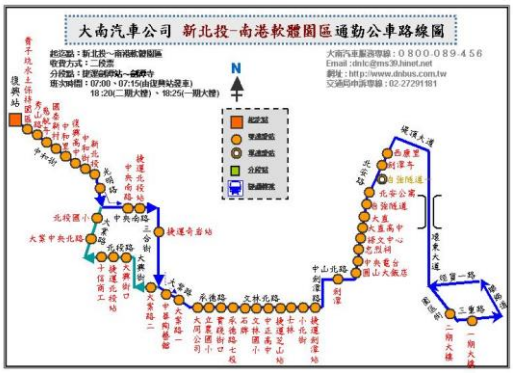
三、本公司對溫室氣體管理之策略、方法及目標

(一)對於因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略

台灣農林目前實施的能源管理政策，主要目標是減少企業營運產生的碳排放量，包括:[茶園復耕及使用自然農法或有機栽種]、[增加林木種植，愛護自然生態]、「宣導節約能源隨手關閉電源」、「獎勵共乘，及宣導搭乘大眾運輸」、及「公務車未來傾向購置油電混合車」…等。

南軟園區交通車路線示圖





(二)企業溫室氣體排放量減量目標

台灣農林公司對全體員工宣導[愛護地球、節能減碳]，並積極執行節能目標。設定本公司能源管理費用較前一年減少 3%。

(三)企業溫室氣體排放量減量之預算與計畫

1.計畫性地造林，逐年更新林木樹種。
2.逐步於燈具加裝[自動節能裝置]。
3.辦公室隨手關燈，午休熄燈及下班時間關燈巡檢。
4.分區、定時開放空調。
5.調高空調設定溫度(26-28 度)。
6.確實推動垃圾分類及資源回收。
7.辦公室影印文件盡量重複利用回收紙張。
8.加強實施會議無紙化作業及公告作業以電子化替代紙本。
9.辦公室綠化植栽。

(四) 企業產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果

經全體同仁努力實踐節能減碳，隨手關燈及空調定溫等方式，103 年較 102 年約節省 12 萬元水電費支出，已能有效減少碳排放量。

捌、社會公益

本公司多次參與賑災及積極參與社區發展、支持社區活動，102 年成立公共事務處，並由公共事務處主導公益活動，確實落實並推動相關企業社會活動。

一、社區活動

(一)98 年新港奉天宮文化傳承活動熱心捐贈

(二)99 年客家民俗村表演暨村民賞月聯歡

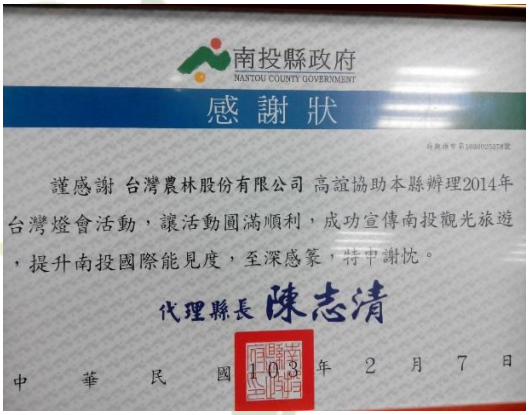
(三)贊助建國 100 年苗栗燈會

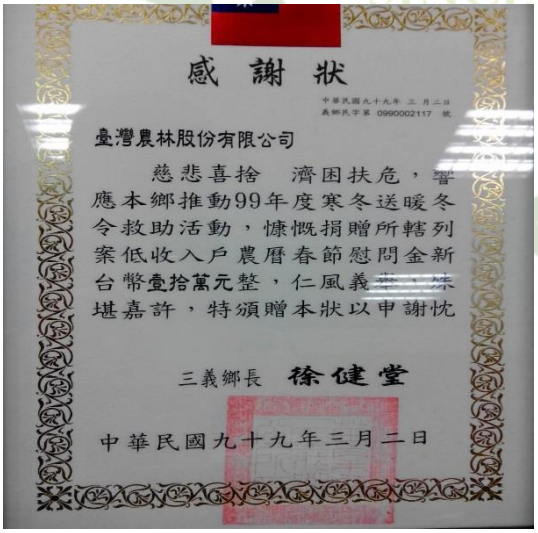
(四)101 年寒冬送暖冬令救濟

(五)贊助 103 年南投燈會活動

(六)每年定期參加南港軟體園區寒冬送暖活動。









二、公益活動

(一)102 年重要公益活動

守護台灣這塊土地，默默盡一份心力，是台灣農林成立至今不變的企業使命。此次的扶幼關懷公益，以「用愛守護弱勢兒童」為宗旨，集結公司同仁的愛心與力量，各級主管更是不落人後，紛紛慷慨捐款、熱情參與。活動於 102 年 8 月 28 日舉辦，邀請三峽、鶯歌地區的弱勢兒童到熊空茶園一日遊，藉由茶園導覽，讓孩子有機會接觸大自然，並瞭解有機茶的種植過程，向大自然學習自然農法。豐富多元的體驗學習，深具生態教育意涵。再透過大地遊戲與互動團康，讓孩子在歡樂的氣氛中與隊友合作，從遊戲互動中獲得學習與成長，寓教於樂。

此次扶幼公益活動由公司同仁擔任一日志工，以實際行動付出關懷，同仁也深刻體會到孩童直接回饋的熱情，眼見他們在活動結束時，紛紛上前緊緊擁抱志工，感動人心。三峽復興堂丁帥之牧師也特地頒發感謝狀，感謝公司提供資源及趣味的生態導覽，陪伴孩子度過開心又充實的一天。













(二)103 年重要公益活動

為喚起更多人對弱勢族群的支持和鼓勵，共同把愛傳出去，創造美好的生活。台灣農林於 103 年 5 月特別邀請義光育幼院身心障礙院生參訪大溪老茶廠，並安排手搖茶、拼豆 DIY 小遊戲，讓院生們感受外界的關懷與溫暖。

義光育幼院，是為無依兒童、青少年及身心障礙院生提供 24 小時全天候教養服務的院所，近年在社工人員的努力下，院生獲得相當良好的照顧，但仍需社會各方的關懷及協助。台灣農林此次傳愛公益，特別邀請院生來到桃園參訪大溪老茶廠，在導覽完茶廠風光後，也準備了 DIY 遊戲，拉近彼此距離，最後在歡樂的氛圍中，結束這場充滿熱鬧與溫馨的活動。

活動結束後，院方社工洪上惠表示，「雖然活動當天天公不作美，賜給我們雨天，但農林的工作同仁們仍以最熱情溫暖的行動支持著，活動安排也依院生需求與特性做彈性調整，提供的餐飲也讓院生『讚』聲連連，讓院生在大溪老茶廠度過非常快樂充實的一天，很謝謝台灣農林的用心規劃與陪伴。」









三、未來方向與目標

守護台灣這塊土地，默默盡一份心力，是台灣農林成立至今不變的企業使命。台灣農林相信，持續投入資源、給予愛和尊重，是幫助並給予社會正面向上的力量。未來，台灣農林也將持續傳播愛的種子，積極投入社會服務，並鼓勵員工多多參與社會公益活動，希望將愛傳送到社會上每個角落。

玖、全球永續性報告指標對照表 G4 Index

一般性揭露			
指標	揭露項目	揭露情形	頁碼
1.策略分析			
G4-1	提供組織最高決策者的聲明	V	6
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	V	7
2.組織概況			
G4-3	組織名稱	V	4，14
G4-4	主要品牌、產品與服務	V	18
G4-5	組織總部所在位置	V	15
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	V	15
G4-7	所有權的性質與法律形式		
G4-8	組織所提供服務之市場	V	22
G4-9	組織規模	V	14
G4-10	員工數總	V	46
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	無工會	
G4-12	組織的供應鏈		36
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	無重大變化	
G4-14	組織是否有因應相關之預警方針或原則	V	38
G4-15	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	V	35
G4-16	組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格	V	35
3.鑑別重大考量面與邊界			
G4-17	組織合併財務報表或等同檔中所包含的所有實體	V	18
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	V	10
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	V	10
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量上面的邊界	V	10
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量上面的邊界	V	10
G4-22	對之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，因第一次揭露	4
G4-23	和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上顯著改變	無，因第一次揭露	4
4.利害關係人議合			
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	V	32
G4-25	就所議合之利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	V	34
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率	V	32
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	V	32

	組織如何回應這些關鍵議題與關注事項		
5.. 報告書基本資料			
G4-28	所提供資訊的報告期間	103.01.01~103.12.31	4
G4-29	上一次報告的日期	無，因第一次揭露	4
G4-30	報告週期	一年	
G4-31	可回答報告或內容相關問題的聯絡人	V	5
G4-32	組織選擇的「依循」選項	V	10
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	無	8
4. 組織概況			
G-34	組織的治理結構	V	14
G-35	最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	V	9、14、38
G-36	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	V	9
G-37	利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程	V	9
G-38	按分類，說明最高治理機構及其委員會的組成	V	9
G-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	是	9
G-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	V	27
G4-41	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程，及是否有向利害關係人揭露利益衝突	董事利益迴避政策	40
G4-42	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色	V	9
G4-43	最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	V	9
G4-44	說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程	V	9
G4-45	最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書	V	8
G4-46	與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	V	9
G4-47	最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	V	8
G4-48	說明薪酬決定的流程	V	29
G4-49	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合	V	29
G4-50	與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制		
G4-51	按類型，說明最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	V	29
G4-52	說明薪酬決定的流程。說明是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，	V	29

	以及他們是否獨立於管理階層。 說明薪酬顧問與組織之間是否存在其他任何關係		
G4-53	如適用時,說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合，包括對薪酬政策和提案之投票結果。	不適用	
G4-54	在主要營運據點的每個國家中,組織中薪酬最高個人之年度總收入與組織在該國其他員工年度總收入之中位數的比率	V	30
G4-55	在主要營運據點的每個國家中,組織中薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與組織在該國其他員工平均年度總收入增加百分比之中位數的比率	-	-
6. 倫理與誠信			
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	V	40
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	V	40
G4-58	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	V	41
特定標準揭露			
指標	揭露項目	揭露情形	頁碼
類別：經濟			
考量面：經濟績效			
管理方針			
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	V	23
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	V	61
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	V	49
G4-EC4	自政府取得之財務補助	V	45
考量面：市場形象			
管理方針			
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	V	30
G4-EC6	在重要營運據點雇用當地居民為高階管理階層的比例	全體職工皆為本國籍	
考量面：採購實務			
管理方針			
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	-	-
類別：環境			
考量面：排放			
管理方針			
G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇一)	V	61
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	目前無資料	-
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量(範疇三)	目前無資料	-

G4-EN18	溫室氣體排放強度	目前無資料	-
G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	V	61
G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	目前無資料	-
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	目前無資料	-
考量面：產品與服務的環境影響			
管理方針			
G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	V	62
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	無此情形	-
考量面：遵守環境相關法規			
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	無此情形	-
類別：社會			
子類別：勞工實務與尊嚴勞動			
考量面:勞雇關係			
管理方針			
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	V	48
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	V	49
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	V	53
考量面：勞資關係			
管理方針			
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	無工會也無此情形	-
考量面：職業安全健康			
管理方針			
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	-	-
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	無	55
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	無	55
G4-LA8	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	無工會	
考量面:教育訓練			
管理方針			
G4-LA9	性別和員工類別劃分，每名員工每年度接受訓練的平均時數	V	57
G4-LA10	強化員工持續受雇能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終身學習計畫	V	58
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	V	57
考量面:供應商勞動條件評估			

管理方針			
G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	目前無資料	-
G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	目前無資料	-
考量面:勞工條件申訴機制			
管理方針			
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	無此情形	-
子類別:人權			
考量面:反歧視			
管理方針			
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	無此情形	35
考量面:結社自由與集體協商			
管理方針			
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	無此情形	35
考量面: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	無此情形	53
考量面:強迫勞動			
管理方針			
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	無此情形	35
考量面:人權評估			
管理方針			
考量面:供應商人權評估			
管理方針			
G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	-	-
考量面:人權申訴機制			
管理方針			
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	無此情形	-
子類別:社會			
考量面:當地社區			
管理方針			
G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展社會的據點百分比	-	-
G4-SO2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	無此情形	
考量面:反貪腐			
G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別	無此情形	

	出的顯著風險		
G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	V	40
G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	無此情形	
考量面:反競爭行為			
G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	無此情形	
考量面：法規遵循			
管理方針			
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	無此情形	
子類別:產品責任			
考量面:顧客健康與安全			
管理方針			
G4-PR1	為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	-	-
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	無此情形	
考量面:產品與服務標示			
管理方針			
G4-PR3	依組織資訊與標示程式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		
G4-PR4	依結果劃分類別，違反產品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量總數	無此情形	
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	-	-
考量面:行銷傳播規範			
管理方針			
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	無	37
G4-PR7	按結果劃分，違反有關行銷推廣的法規及自願性準則的事件總數	無此情形	
考量面:顧客隱私			
管理方針			
G4-PR8	經證實與侵犯客戶隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	無此情形	
考量面:遵守產品相關法規			
管理方針			
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	無此情形	