



股票代號：5292

華懋科技股份有限公司

2024 年永續報告書

發行日期：2025 年 08 月 30 日

# 目 錄

1、報告書資訊 .....	7
1.01 經營者的話 .....	7
1.02 關於本公司 .....	7
1.02.1 公司簡介 .....	7
1.02.2 價值鏈簡介 .....	9
1.03 報告書資訊 .....	9
1.03.1 編製依據 .....	9
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 .....	10
1.03.3 報告邊界與範疇 .....	10
1.03.4 資訊重編 .....	10
1.03.5 外部確信/保證情形 .....	10
1.03.6 永續報告之責任單位 .....	11
2、永續經營 .....	12
2.01 永續發展策略 .....	12
2.01.1 環境保護 ( Environmental ) .....	12
2.01.2 公司治理 ( Governance ) .....	12
2.01.3 社會責任 ( Social Responsibility ) .....	13
2.01.4 永續展望與承諾 .....	14
2.02 推動永續發展機制 .....	14

2.02.1 推動永續發展之治理架構 .....	14
2.02.2 運作情形 .....	16
2.03 董事會及功能性委員會 .....	16
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果 .....	16
2.03.2 董事會結構及運作情形 .....	20
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 .....	24
3、利害關係人與重大主題 .....	26
3.01 利害關係人議合 .....	26
3.01.1 鑑別利害關係人 .....	26
3.02 決定重大主題的流程 .....	27
3.02.1 重大性主題評估 .....	27
3.03 重大主題列表 .....	31
3.03.1 彙整與分析 .....	31
3.04 重大主題之管理 .....	32
4、治理面 .....	38
4.01 經濟績效 .....	38
4.01.1 營運表現 .....	38
4.01.2 財務補助 .....	38
4.02 稅務 .....	39
4.02.1 稅務政策 .....	39

4.02.2 稅務治理制度.....	39
4.02.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理.....	39
4.02.4 年度稅務繳納狀況.....	40
4.03 誠信經營.....	40
4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範.....	40
4.03.2 反貪腐機制.....	42
4.03.3 反競爭行為.....	43
4.04 溝通管道與申訴機制.....	43
4.04.1 檢舉與申訴制度.....	43
4.04.2 申訴處理成效.....	43
4.05 風險管理.....	43
4.05.1 風險管理機制.....	43
4.05.2 風險管理流程.....	44
4.05.3 重大風險與因應策略.....	44
4.05.4 法規遵循.....	45
4.06 資訊安全及客戶隱私保護.....	45
4.06.1 資訊安全管理.....	45
4.06.2 客戶隱私保護.....	47
4.07 參與各類社團組織.....	48
4.07.1 公協會參與.....	48

4.08 產品及服務管理.....	49
4.08.1 顧客健康與安全 .....	49
4.08.2 行銷與標示.....	52
4.09 供應鏈管理 .....	52
4.09.1 供應鏈管理.....	52
4.09.2 永續供應鏈管理 .....	53
4.09.3 在地採購 .....	53
5、社會面.....	54
5.01 人力發展.....	54
5.01.1 人權政策與承諾 .....	54
5.01.2 員工權益及福利 .....	57
5.01.3 團體協約 .....	59
5.01.4 人才培育與發展 .....	60
5.01.5 績效考核 .....	62
5.02 職業安全及衛生.....	63
5.02.1 職業安全及衛生政策.....	63
5.02.2 職業安全衛生管理系統 .....	64
5.02.3 危害鑑別、風險評估及事故調查.....	66
5.02.4 風險控制措施.....	71
5.02.5 緊急應變與事故調查.....	72

5.02.6 健康促進方案.....	74
5.02.6.3 作業環境監測.....	77
5.02.7 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通.....	78
5.02.8 職業安全衛生之教育訓練.....	79
5.02.9 職業傷害.....	83
5.03 社會參與.....	84
5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務.....	84
5.03.2 當地社區.....	85
6、環境面.....	87
6.01 氣候變遷.....	87
6.01.1.氣候監督及治理架構.....	87
6.01.2 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程.....	87
6.01.3 情境分析氣候變遷相關風險與機會管理策略.....	88
6.02 溫室氣體管理.....	88
6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標.....	88
6.02.2 溫室氣體排放量.....	90
6.02.3 空污防制 - 無排放 ODS.....	93
6.03 能源管理.....	93
6.03.1 能源使用政策.....	93
6.03.2 能源使用情況.....	94

6.04 水資源管理 .....	95
6.04.1 水資源管理或減量目標 .....	95
6.04.2 用水情況 .....	95
6.05 廢棄物管理 .....	96
6.05.1 廢棄物管理或減量目標 .....	96
6.05.2 廢棄物產生情況 .....	96
7、附錄 .....	99
7.01 GRI 內容索引表 .....	99
7.02 氣候相關資訊 .....	104

# 1、報告書資訊

## 1.01 經營者的話

### ➤ 2024 年對全球而言，是充滿挑戰與變動的一年

在國際局勢方面，烏俄戰爭與以巴衝突持續升溫，不僅對全球經濟造成深遠影響，也進一步推升能源價格波動與供應鏈中斷的風險。地緣政治的不穩定性，為全球經濟帶來前所未有的不確定性，對各國政策制定與企業營運構成嚴峻考驗。

面對日益加劇的氣候變遷，永續發展已成為全人類無可迴避的共同挑戰。我們深刻體認，唯有持續提升組織的靈活應變能力，並進行前瞻性的策略部署，方能在劇烈變動的國際環境中穩健前行。為此，我們積極優化經營方針、強化營運韌性，靈敏因應全球政經局勢與市場變化，致力確保企業穩定成長，並以邁向永續經營為核心目標，推動經濟、環境與社會三大面向的長遠發展。

### ➤ 展望未來，我們將持續秉持穩健經營與創新思維，與所有利害關係人攜手合作

共同打造具備韌性與永續價值的企業體系。我們將積極履行企業社會責任，實踐永續治理，致力建構和諧、包容、安全且健康的幸福職場，與社會共好共榮，邁向更具包容性與未來性的成長藍圖。

## 1.02 關於本公司

### 1.02.1 公司簡介

華懋本公司成立於 1989 年，專注於環保空氣側處理設備之研發、製造與安裝，致力於提供符合客戶需求與各項環保法規的高品質系統解決方案。我們具備完整的設計與製造能力，能針對不同產業需求，量身打造高效、可靠的廢氣處理設備，為產業減廢與地球永續盡一份心力。

憑藉早期投入揮發性有機化合物 ( VOCs ) 防治技術領域的深厚經驗，我們累積了豐富的人才資源與技術實力，廣獲半導體、光電、電子、石化等高科技產業領導企業的肯定與信賴。尤其在處理高科技製程中高濃度、有害性 VOCs 廢氣方面，展現出卓越成效與創新能力。

本公司總部設於臺灣桃園市中壢區，秉持「誠信、專業、創新、服務」的經營理念，持續為全球客戶提供優質產品與專業服務。多年來，我們在業界建立良好聲譽，並隨著業務持續成長，除了持續拓展 VOCs 技術應用領域及關鍵零組件開發外，並在既有的核心技術，繼續往能源回收再利用(循環經濟)相關產品開展，以因應瞬息萬變的全球市場與環保挑戰。

組織名稱	華懋科技股份有限公司
公司型態	上市公司
股票代號	5292
董事長	鄭石治
總經理	林國源
組織創立時間	1989 年 9 月 21 日
總部位置	桃園市中壢區
產業類別	綠能環保
主要產品及服務	VOC 設備工程、工業用除濕機、VOC 設備維修保養
實收資本額	382,800,000 元
淨銷售額	2,247,745,642 元
員工人數	244 人
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	桃園市中壢區中山路 88 號 17 樓

## 1.02.2 價值鏈簡介

本公司為國內率先投入半導體產業揮發性有機化合物 (VOCs) 廢氣處理領域之環保設備專業廠商，致力於高科技產業製程中有機廢氣之整體治理解決方案。透過不斷精進研發與工程設計能力，提供涵蓋污染防治、能源回收與節能技術於一體之**空氣側處理設備系統**，深受半導體、光電、電子、石化等產業領導廠商的高度信賴與採用。

本公司具備可與國際大廠比肩甚至領先之專業技術，代表性產品如**直燃式焚化爐 (TO) 結合雙轉輪濃縮系統**，針對製程所產生之 VOCs，其分解效率高達**99.8%以上**，遠優於現行各國環保法規標準，並有效協助客戶接軌「近零排放」環保目標，展現本公司於技術創新、排放治理與永續價值創造上的整合能力。

本公司的價值鏈涵蓋上下游供應商、客戶及合作夥伴，具體如下：

價值鏈	類型	數量
供應商	材料商	132
	下包商	65
	委外商	19
	五金類	61
	勞務	26
	固資及其他	195
客戶	公司	188
其他商業關係	合作夥伴	8

本年度為首次發行，無前次報導資訊可供比較。

## 1.03 報告書資訊

### 1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的 2021 版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 為揭露基準，並參酌臺灣證券

交易所頒布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市、上櫃公司永續發展實務守則」之要求，編製本永續報告，藉由本報告書，華懋公司將向利害關係人清楚揭示企業於永續議題上的策略布局、治理流程、績效指標與改善成效，確保資訊揭露既符合國際準則，也符合國內規範要求，同時展現本公司對報告品質與揭露誠信的嚴格控管與持續提升的決心。

### 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為華懋科技股份有限公司首次發行永續報告書，揭露 2024 年度財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時為響應節能減碳與環境保護，並積極實踐無紙化作業政策，特以電子形式發布本報告，供各界讀者於華懋官方網站閱覽。

- 報導期間: 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日。
- 發行週期: 為每年一次。
- 本期發行版本: 為 2025 年 08 月發行。
- 下期發行版本: 預定 2026 年 8 月發行。

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

### 1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋華懋科技股份有限公司( 母公司 ) 本身，包含中壢總公司、龍潭工廠、新竹辦公室、台中辦公室、台南辦公室、高雄辦公室，未涵蓋合併財報所列子公司。

### 1.03.4 資訊重編

2024 年永續報告書為首次編制，故無資訊重編之情形。

### 1.03.5 外部確信/保證情形

2024 年永續報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信及保證。

### 1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：環境永續發展推動小組

聯絡窗口：李賴明祝

電話：0900-610-999

電子信箱：spokesman@dtech.com.tw

公司 ESG 專區網站：<http://www.dtech-group.com>

## 2、永續經營

### 2.01 永續發展策略

本公司秉持「以永續發展為核心價值」之理念，整合環境永續、公司治理與社會責任三大面向，制定具體行動方針與長期推動機制，致力於建構一個對環境友善、社會共融、治理穩健的永續企業。

#### 2.01.1 環境保護 ( Environmental )

本公司積極投入環境保護工作，聚焦於**碳排放減量**、**再生能源導入與循環經濟推動**。主要發展策略如下：

##### 2.01.1.1 持續優化 VOCs 防治系統與創新研發

除現有揮發性有機物( VOCs )防制設備持續進行優化升級外，公司亦與學術與研究單位攜手合作，開發燃料電池技術與汽化爐系統( 綠氫應用 )，並自主研發奈米級化學過濾系統( Chemical Filter )，拓展在能源與空氣處理領域的應用深度與廣度。

##### 2.01.1.2 發展資源回收與循環經濟模式

結合製程中氣體回收技術( 如溶劑回收、流體化床處理 )，協助客戶實現資源高效再利用，朝向「零排放」與「淨零排放」目標邁進。

#### 2.01.2 公司治理 ( Governance )

為提升公司治理效能與永續競爭力，華懋公司已將 ESG 指標全面納入營運管理與績效評核體系，並推動治理制度與永續目標深度整合。主要策略包括：

##### 2.01.2.1 強化董事會功能與永續治理能力

將氣候變遷、環境法規、供應風險等納入公司策略規劃，並設立永續發展推動小組，提升高層決策對永續議題之掌握與應變能力。

##### 2.01.2.2 提升資訊透明度，推進永續經營

定期發佈永續報告，揭露公司在溫室氣體減排、環境績效與客戶實

績等方面之成果，以增進透明度與外部信任。

#### 2.01.2.3 深化利害關係人溝通與回應機制

定期盤點並分析各類利害關係人群體與互動需求，蒐集其關注議題，納入風險評估與決策依據，並設置多元溝通平台以促進正向互動。

#### 2.01.2.4 推動永續文化與內部治理制度建設

透過教育訓練、主管考核等機制，強化內部永續意識與責任，深化公司治理文化之落實。

### 2.01.3 社會責任 ( Social Responsibility )

華懋公司致力於打造具包容性、公平性與安全性的工作環境，並積極參與社會公益與地方發展。主要策略如下：

#### 2.01.3.1 員工照顧

##### ➤ 推動安全健康的職場制度

強化職業安全衛生管理 ( ISO 45001 )，定期辦理安全教育訓練與現場稽核，降低工安風險。

##### ➤ 重視員工身心健康與福祉

提供完善福利制度與退休計畫，設有年度健康檢查、家庭日、員工旅遊等活動，提升員工歸屬感與幸福指數。

#### 2.01.3.2 社會公益

##### ➤ 落實在地共榮原則

營運據點優先聘用當地人力與採購在地資源，促進地方經濟發展。

##### ➤ 支持在地教育發展與產學合作

積極與鄰近學校建立建教合作機制，培養在地青年專業技能。

##### ➤ 關懷弱勢族群

公司透過任職於國立屏東大學之董事牽線，推動「減碳永續、職訓赴能」計畫，結合綠能與減碳教育，協助收容人進行職能培訓，提升其重返社會的能力，並促進社會正向循環。

## 2.01.4 永續展望與承諾

展望未來，華懋公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際合作與跨界創新，推動綠色能源應用與環境保護行動，具體回應氣候變遷全球挑戰，我們將持續整合創新技術與營運管理，優化產品與服務，於滿足客戶需求的同時，降低企業營運對環境之衝擊。展望未來，華懋公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際合作與跨界創新，推動綠色能源應用與環境保護行動，具體回應氣候變遷全球挑戰，我們將持續整合創新技術與營運管理，優化產品與服務，於滿足客戶需求的同時，降低企業營運對環境之衝擊。本公司承諾於 2025 年總碳排放量減少 5~10%，2030 年總碳排放量減少 25~30%，2050 年淨零排放。在社會層面，華懋公司亦將不斷強化社會回饋與公益參與，支持在地社區發展，關懷弱勢族群，實踐社會共融與永續福祉。透過多元策略與行動的推進，華懋公司期許成為對社會與環境具正面影響力之企業，與全球夥伴攜手邁向實現聯合國永續發展目標 (SDGs) 的願景。

在社會層面，華懋公司亦將不斷強化社會回饋與公益參與，支持在地社區發展，關懷弱勢族群，實踐社會共融與永續福祉。

透過多元策略與行動的推進，華懋公司期許成為對社會與環境具正面影響力之企業，與全球夥伴攜手邁向實現聯合國永續發展目標 (SDGs) 的願景。

## 2.02 推動永續發展機制

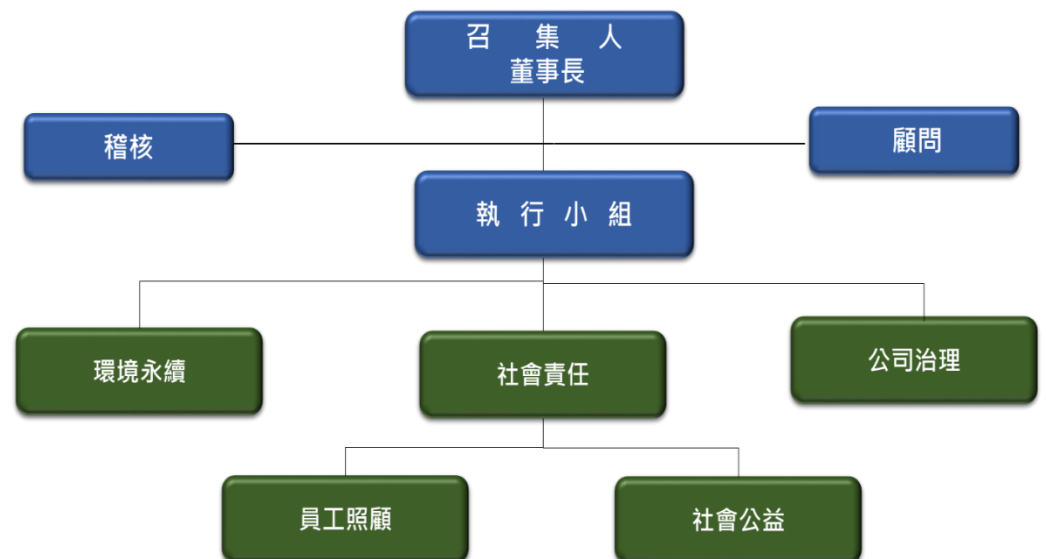
### 2.02.1 推動永續發展之治理架構

華懋公司成立環境永續發展推動小組，做為公司內部的永續發展專責單位，負責統籌規劃與執行永續發展相關事務，並訂定永續發展推動小組之權責與運作機制。小組主要職責包括管理、決議及監督公司營運層面的重大 ESG 議題，推動相關治理策略、政策執行成效及目標達成狀況。

推動小組每年定期向董事會報告執行情形，董事會則負責評估永續策略的可行性與成效，並定期檢視策略進展情況。如有必要，亦將督促經營團隊進行適時調整，以確保永續發展目標得以落實並持續優化。

環境永續發展推動小組由董事長擔任召集人，小組轄下按照功能權責成立三個執行小組，包含環境永續小組、社會責任小組、公司治理小組，各組指派一名主管擔任小組組長。執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度。

環境永續發展推動小組組織圖



各小組工作執掌說明

<p><b>環境永續小組</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 制定公司環境管理政策與目標（如碳中和、水資源管理、氣候變遷管理、廢棄物減量）。</li> <li>➢ 推動節能減碳與再生能源導入計畫。</li> <li>➢ 監測與揭露環境指標（如溫室氣體排放、水電使用量等）。</li> <li>➢ 負責綠色採購作業；支援環保法規遵循與稽核作業。</li> <li>➢ 定期檢視績效並提出改進建議。</li> </ul>
----------------------	--

<p><b>社會責任小組</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 擬定員工權益保障政策（如人權政策、職業安全衛生）。</li> <li>➤ 推動員工教育訓練與人才發展計畫。</li> <li>➤ 擔任社區參與與公益活動窗口。</li> <li>➤ 協助制定多元、平等與共融（DEI）相關指引。</li> <li>➤ 建立社會影響力評估與回饋機制。</li> <li>➤ 定期檢視績效，提出策略調整建議。</li> </ul>
<p><b>公司治理小組</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 制定及維護公司治理架構、內部控制與風險管理機制。</li> <li>➤ 協助董事會及高階主管履行 ESG 治理責任。</li> <li>➤ 督導 ESG 資訊揭露符合法規與國際準則（如 GRI、TCFD）。</li> <li>➤ 負責永續發展目標（SDGs）導入及整體整合評估。</li> <li>➤ 定期檢討並建議公司治理制度之優化方向完善治理結構及內控體系，提升董事會運作效率與透明度，並加強風險管理，定期提交治理績效報告，檢視政策有效性並提出優化建議。</li> </ul>

## 2.02.2 運作情形

### 永續重大事項推展

本公司環境永續發展推動小組將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，環境永續發展推動小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年環境永續發展推動小組共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 0 件。

## 2.03 董事會及功能性委員會

### 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

為因應永續發展趨勢與全球 ESG 風險管理要求，本公司董事會積極扮演永續治理的策略領航角色。2023 年經董事會通過成立環境永續發展推動小組，並由董事長親自擔任「環境永續發展推動小組」召集人，顯示公司對環境永續發展之高度重視與承諾。

在本年度，環境永續發展推動小組共完成兩次報告並提送董事會報告，內容涵蓋重大性議題鑑別、利害關係人溝通結果、氣候變遷風險初步盤點、ESG 政策架構規劃與永續績效管理方向等重點。未來，董事會

將持續強化與管理團隊的互動頻率，逐步建構完善的政策審議與目標監督機制。

### 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

為推動永續發展作為公司經營核心價值，華懋公司於 2023 年董事會通過設立「環境永續發展推動小組」，由董事長親自擔任召集人，統籌公司 ESG 政策方向、年度目標設定及推動成果之整合。小組成員涵蓋研發、工安、資訊、業務、行政管理等等中心部門代表，負責跨部門協調與議題推動。

永續發展推動小組每半年向董事會報告一次進度與成果，2024 年已完成兩次定期彙報，建立初步的永續治理監督機制。報告內容除聚焦於公司 ESG 現況、利害關係人重大議題外，亦包括對循環經濟、碳管理、社會責任等面向之行動方案草擬與評估結果。該小組也同步展開內部制度盤點與資料整備，以為後續永續策略及正式報告書制定之基礎，逐步推動制度化、透明化之永續治理流程。

#### ► 永續報導管理

本公司每年定期由「環境永續發展推動小組」負責執行重大議題評估作業。小組透過向公司內部高階管理層與外部利害關係人發放問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境及社會的實際與潛在衝擊，據以識別當年度的重大永續議題，並彙整評估結果報送董事會審議。

在作業流程上，由各永續小組依據其職責範疇負責蒐集相關永續議題之執行情形與數據資料，經各小組經理初步檢核後，再由「環境永續發展推動小組召集人」統籌資訊彙整、彙報與品質控管。經董事會審閱與核定後，相關成果將正式納入年度永續報告書中公開揭露，以展現本公司對利害關係人關注議題的重視及回應承諾。

報告書資料蒐集與擬稿	報告書彙整	內部審核	外部查證
環境永續發展推動小組 彙總及蒐集資料	彙整資料	經營團隊審閱	無

永續報告書所須之資訊，由各部門經主管審閱後提供，並經由行政管理中心財會處協助統整合理，永續報告書完成後呈報總經理，並對外發布。未來報告書的編製流程將依循臺灣證券交易所發布的「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，由最高治理單位進行最終檢視與核准。

### 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

#### ➤ 董事會績效評估

為強化公司治理、提升董事會職能與決策效能，本公司依據「董事、功能性委員及經理人績效評估及薪資報酬政策」，每年定期辦理董事會、各功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會與誠信經營委員會）及個別董事成員之績效自評。評估內容涵蓋對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修及內部控制等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優良」，並提報至董事會。本公司並無聘請外部評估機構進行董事會績效評估。

#### ➤ 績效評估內容包含以下三面向：

##### ① 專業職能與決策效能

本公司設有 3 席具高度獨立性的獨立董事，成員專業背景涵蓋稅務、管理、技術、金融與會計等領域，有效提升董事會在多元面向議題上的判斷力與決策品質。

##### ② 公司內部控制之監督職能

設置審計委員會與風險管理委員會，定期審視公司發展策略、營運績效與重大營運事項及監控公司整體風險管理政策，協助董事會即時掌握與評估經營目標之執行情況，強化公司治理與風險控管能力。

### ③ 對永續經營之重視與投入

本公司設立環境永續發展推動小組(由董事長擔任召集人)，與經營團隊共同推動 ESG 策略及行動，並定期向董事會報告永續政策執行情形，以落實監督職責。未來會將 ESG 稽核指標納入經理人績效考核機制，強化永續目標與營運成果的連結，推動企業永續價值的實現。

#### 2.03.1.3 對永續發展之持續進修

##### ➤ 董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 115 小時，平均每位董事進修時數超過 16 小時，高於法規建議 6 小時。

本公司董事於 2024 年參與永續發展相關課程或研討會如下：

類 型	日 期	課 程 / 研 討 會 名 稱	時 數
線上課程	113/01/05	國際永續金融與投資之發展與因應策略 我國公司治理與永續發展藍圖 我國綠色金融政策與行動方案	8
線上課程	113/01/19	企業永續指數(DJSI) 社會影響力(IRIS)及社會投資報酬率(SROI) 國際永續金融與投資實務	8
線上課程	113/01/26	企業永續實務案例課程暨演練說明	8
實體課程	113/01/30	公司治理課程	3
線上課程	113/02/26	製造業氣候變遷調適宣導說明會_台北場	3
實體課程	113/03/13	從董監事高度看董事會績效與效能評估	3
實體課程	113/03/14	113 年 TIPS 權責人員教育訓練	2
實體課程	113/03/22	CDP 台灣發表會/以永續知識力打造全新碳時代 代宣導會	3
實體課程	113/04/01	生質能課程	2
實體課程	113/04/01	氫氣應用相關說明	5
實體課程	113/05/08	永續風險趨勢與因應策略探討	3

類 型	日 期	課程/研討會名稱	時數
線上課程	113/05/15	2024 年度 H1「永續供應鏈升級+」論壇-廠務工程	2
實體課程	113/08/07	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	3
實體課程	113/09/30	壯大臺灣資本市場高峰會	3
實體課程	113/10/14	氫氣應用相關說明	6
實體課程	113/10/23	氟化物與氫熱裂解	2
實體課程	113/10/25	ESG 介紹	3
實體課程	113/11/12	TCFD & SBTi 發展趨勢與董事職權	3
實體課程	113/11/13	113 年度上市櫃公司永續報告書編製及產製功能宣導會	3

## 2.03.2 董事會結構及運作情形

### 2.03.2.1 成員及多元化

#### ► 董事會組成

本公司本屆董事會由 7 位董事 ( 含 3 位獨立董事 ) 組成，其中女性董事有 1 位，占比為 30%。

本屆董事會任期為 2022 年 05 月 30 日至 2025 年 05 月 29 日，個別成員之詳細資料 ( 例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司董事職務等 )，請詳股東會年報第 5~9 頁。截至報告年度末，董事會中尚無屬於弱勢社會群體的成員，且無特定利害關係人代表。但本公司持續關注董事會多元性，未來將於董事遴選中納入更多元社會視角之考量，包含性別、年齡、族群背景及弱勢身份。

項目	分類	占比
性 別	男 性	86%
	女 性	14%
年 齡	30 歲以下	0%
	31-50 歲	14%
	51 歲以上	86%

### 2.03.2.2 運作情形

#### ► 董事會運作情形

為落實公司治理並強化董事會職能，本公司持續建立完善的績效制度，以提升董事會運作效能。透過定期辦理董事會績效評估、強化董事成員多元化組成、設置公司治理主管等機制，積極提升董事會整體決策品質與監督效能。

本公司已為全體董事辦理責任保險，以合理分擔其職務風險，協助董事專注履行其職責，進而為公司及股東創造最大價值。為確保董事會運作之獨立性與公正性，對於涉及董事個人利益之議案，相關董事皆依法辦理利益迴避，未參與該議案之討論與表決，亦未代理其他董事行使表決權。

董事會主要負責監督經營團隊之營運管理，確保公司穩健經營與長期成長。為強化 ESG 政策的推動與落實企業願景「以人為本、綠色創新、華懋永不缺席」，本公司於 2024 年修訂《公司治理實務守則》，持續優化治理制度與永續管理架構。

本公司董事會依法每季至少召開一次會議，2024 年度共計召開 6 次會議，董事實際出席率達 98%，顯示董事成員積極參與公司治理並致力於提升經營透明度與永續發展。

### 2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事候選人之提名，係依據《董事選舉辦法》、《公司治理實務守則》及相關法規辦理，並綜合考量候選人之學經歷背景、專業能力、誠信紀錄及獨立性等條件，確保其具備擔任董事之資格與適任性。同時，亦重視候選人之多元性（如性別、專業領域、產業經驗等）、應對組織挑戰與風險之能力，以及其對公司治理與永續發展之貢獻潛力，此外，考量本公司業務特性，董事候選人於 VOCs 產業之相關經驗亦為重要評估項目。具備相關能力之董事成員有助於公司掌握產業趨勢、評估投資風險及制定永續發展策略。

提名過程中，董事會將納入獨立董事意見及利害關係人之關注事項，審慎審查提名人選後，擬定候選人名單提請股東會進行選舉。此外，依據《公司法》相關規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上之股東，亦得以書面形式向公司提出董事候選人名單，以落實股東參與及提升公司治理透明度。

#### 2.03.2.4 利益迴避

董事長鄭石治先生除擔任董事會主席，亦為公司執行長。本公司董事均依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。依《董事會議事規則》所訂利益迴避規範，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或其具控制或從屬關係之企業，與董事會討論事項有利害關係時，該董事應於會議中主動揭露利害關係之重要內容。若該利害關係可能對公司利益造成損害，該董事應依法迴避討論與表決，且不得代理其他董事行使表決權。

為落實資訊透明與治理原則，涉及董事利益迴避之議題，均於會議記錄中詳載董事姓名、利害關係內容與實際迴避情形，以供查驗與追蹤。根據 2024 年度董事會會議記錄，會中所討論之所有議案皆未涉及董事之利益衝突，充分展現董事會運作之專業性與公平性。

另本公司與利害關係人間並無交叉持股情事，且具控制力股東及其關係人之資訊，均已依規定揭露於公開資訊觀測站、公司官方網站，以及 2024 年年報第 52 頁，確保資訊揭露之完整性與即時性。

#### 2.03.2.5 薪酬政策

##### ➤ 薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事之薪酬依據股東會通過之《公司章程》規定，總額不超過當年度稅前淨利(扣除員工酬勞及董事酬勞前)之 3%，並以現金方式發放。董事酬金包含固定薪資、變動薪酬(如績效

酬金)、及相關津貼。薪酬委員會將參考同業薪酬水準、市場趨勢及董事個別績效作為調整依據，並依其職務、責任及對公司經營績效之貢獻進行綜合評估。

高階管理階層薪酬亦由薪酬委員會提報董事會審議通過，薪酬結構包括：

- ① 固定薪資與退休金。
- ② 與營運績效連動之變動薪酬(如年度績效獎金)。

本公司高階主管與一般員工適用相同之退休制度，依據《勞工退休金條例》或《勞動基準法》相關規定辦理，無額外公司設計之自訂退休方案或優渥福利。此外，本公司未提供董事與高階管理階層簽約獎金、招聘獎勵金或特別離職金，亦未設有薪酬索回機制，以維持薪酬制度之合理性與一致性。薪酬委員會至少每年召開兩次，必要時得視情況另行召開，主要職責包括：

- ① 訂定與定期檢視董事及高階主管薪酬政策、制度、結構與標準。
- ② 審議董事與高階管理階層薪資報酬之合理性，並提出調整建議供董事會參酌。

#### ➤ 董事與高階主管離職及退休政策

本公司董事及高階管理階層離職流程依據所在地勞動法令辦理，離職預告期及資遣費計算方式與其他員工一致。除法定離職金外，董事及高階管理人員離職時不另發放其他報酬或實物福利，充分體現制度公正與一致性。

#### ➤ 薪酬公平性與性別平等

本公司員工薪酬制度包含基本薪給(含本薪、職務津貼、主管津貼、伙食及其他津貼)與各項獎金，採職務責任制並依據職位等級、市場行情、公司財務狀況與組織架構制定合理薪資水準。公

司重視性別平等，在相同職等與年資條件下，女性與男性員工之基本薪資比例為 1：1，展現本公司對多元平等的承諾。

2024 年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 78 萬元，薪資中位數則為 71.4 萬元，充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。

項 目	2024 年	2023 年	2022 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	5.2	4.9	6.0
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	1.52	0.26	1.94

註：本公司薪酬最高的個人為總經理，統計對象以 2024 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準。

### 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

本公司為強化公司治理機制，設立多項功能性委員會以協助董事會發揮職能。目前設置之功能性委員會包括：薪資報酬委員會、審計委員會與誠信經營委員會。各委員會任期自 2022 年 5 月 30 日至 2025 年 5 月 29 日止，委員會之成員資料與具體運作情形請詳參 2024 年年報第 19 頁、31 頁及 45 頁。

#### 2.03.3.1 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由董事張榮銘擔任召集人，委員會成員共計 3 位，皆為獨立董事。該委員會每半年至少召開一次會議，主要職責為協助董事會擬訂並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪酬制度，包括薪資、獎金、酬勞發放原則及其合理性與同業比較情形，確保公司薪酬政策具透明性與激勵效果。此外，本公司目前未設置向利害關係人（包括股東）蒐集薪酬相關意見之正式機制，亦未聘任外部薪酬顧問參與薪酬制度之制定或調整。

2024年度，薪資報酬委員會共召開4次會議，出席率為100%。

### 2.03.3.2 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，至少每季召開一次常會。其主要任務包括：監督財務報表之編製正確性、內部控制制度之有效性、法令遵循之執行情況，以及公司對重大風險之識別與管理，並負責審查與評估簽證會計師之獨立性與績效，以及其聘任或解任事項。

2024年度，審計委員會共召開6次會議，出席率為100%。

### 2.03.3.3 誠信經營委員會

誠信經營委員會由獨立董事擔任召集人，每半年至少召開一次常會，負責推動公司誠信經營政策之落實。其職責包括：

- ① 協助將誠信價值納入公司經營策略。
- ② 制定防範不誠信行為相關制度及內部控制機制。
- ③ 建立誠信經營標準作業程序與行為守則。
- ④ 建構適當的組織架構與職責分工，強化相互監督機制。
- ⑤ 推動誠信政策宣導訓練及檢舉制度。
- ⑥ 定期檢視誠信機制執行成效並向董事會報告。

2024年度，誠信經營委員會共召開2次會議，出席率為100%。

## 3、利害關係人與重大主題

### 3.01 利害關係人議合

#### 3.01.1 鑑別利害關係人

華懋公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 ( 2015 ) ( Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015 )，依據依賴程度( Dependency )、責任度( Responsibility )、急迫性( Tension )、影響力( Influence )及多元觀點( Diverse Perspectives )等五大原則，鑑別對公司具有實質影響力，或受公司營運影響的團體與組織。

經鑑別，與華懋公司直接相關之主要利害關係人包括：政府機關、股東 / 投資人、員工、客戶、供應商/承攬商、社區及社會。

為有效了解並回應各類利害關係人之關注議題，本公司設有多元溝通管道，廣泛蒐集意見與回饋，掌握其對永續發展之關心重點，並據以研擬回應策略與改善方案。

以下表格彙整 2024 年各類利害關係人之溝通方式與關注議題，作為本公司推動永續治理與風險管理之重要依據。

利害關係人	關係說明	溝通管道及溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
政府	主管機關	1. 公文(不定期) 2. 說明會、宣導會(不定期) 3. 各項評鑑(每年) 4. 臺灣證券交易所	1. 公司治理與誠信經營 2. 法規遵循 3. 薪酬福利與員工照護	管理部 財務部 會計部	1. 2024年度完成消防安全設備定期檢修，並將檢修結果報請當地消防機關核備，確保設施安全與法規遵循。 2. 定期參與由主管機關舉辦之法令宣導或公司治理說明會，掌握最新法規要求，強化法遵意識與內部調適能力。
社區	社區鄰里 地方團體 當地學校	1. 公益活動(不定期) 2. 建教合作(不定期) 3. 產學合作(不定期) 4. 永續報告書(每年) 5. 電話(不定期)	1. 公司治理與誠信經營 2. 風險管理 3. 資訊安全管理 4. 營運績效	管理部 資訊中心	1. 2024年捐贈台南監獄水耕設備及肯納基金會公益年節採購。 2. 2024年與綠能高工進行建教合作。 3. 2024年與中原大學工學院共同推動「生物質氮化氣合成甲醇研究及示範場域建置規劃」產學合作計畫。 4. 加強社區鄰里個人資料保護之宣導。
股東/ 投資人	一般股東及 法人股東	1. 股東常會及年報(每年) 2. 法說會(每年) 3. 電訪或來訪(不定期)	1. 公司治理與誠信經營 2. 法規遵循 3. 風險管理 4. 營運績效	公司發言人	1. 每年召開股東會，公開揭露財務報表與營運成果，並說明公司經營策略與中長期發展方針。 2. 每年舉辦法人說明會(法說會)，向法人及潛在投資人報告經營績效與未來展望，強化資本市場溝通透明度。 3. 提供發言人聯絡專線及會客機制，投資人得以透過電話或預約拜訪方式，取得即時營運或財務資訊，建立穩定互動機制。
員工	現職員工	1. 勞資會議(每季) 2. 內外部教育訓練(不定期) 3. 公司內部檢舉信箱(不定期)	1. 公司治理與誠信經營 2. 職業安全與健康 3. 薪酬福利與員工照護 4. 勞資關係	管理部	1. 定期召開勞資會議及職業安全衛生委員會，作為雙向溝通與職場安全改善之平台。 2. 依照職務需求進行內外部教育訓練，並持續推動回訓計畫，以強化員工專業能力與合規意識。 3. 設置專責檢舉專線，截至目前尚未接獲員工或供應商之檢舉案件。 4. 2024年度無違反勞動法令紀錄。 5. 每月提供醫護人員臨場服務，協同同仁諮詢健康與職業衛生議題。 6. 定期召開職工福利委員會，討論同仁福利措施與補助計畫。

利害關係人	關係說明	溝通管道及溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
客戶	既有客戶及潛在客戶	1. 客戶滿意度調查(每年) 2. 電話或電子郵件(不定期) 3. 客戶拜訪或來廠稽核(不定期) 4. 問卷回覆(不定期)	1. 公司治理與誠信經營 2. 法規遵循 3. 客戶關係管理 4. 風險管理	業務一部 業務二部 海外部 管理部	1. 2024年度客戶滿意度調查達97.33分(滿分100分)。 2. 每週召開業務部門專案會議。 3. 取得ISO 45001職業安全衛生管理系統認證、ISO 9001品質管理系統認證。 4. 2024年度無違反誠信經營之檢舉紀錄。
供應商	既有供應商 既有承攬商 潛在供應商 潛在承攬商	1. 供應商評鑑(每年) 2. 電話或電子郵件(不定期) 3. 供應商拜訪或到廠稽核(不定期) 4. 公司外部檢舉信箱(不定期)	1. 公司治理與誠信經營 2. 法規遵循 3. 客戶關係管理 4. 供應鏈管理	採購部 管理部	1. 2024年材料供應商評鑑平均92分；下包評鑑平均88分。 2. 供應商於誠信經營、推動環境永續發展及維護基本人權方面簽署「供應商承諾書」回覆率100%。 3. 2024年度無違反誠信經營之檢舉紀錄。

## 3.02 決定重大主題的流程

### 3.02.1 重大性主題評估

華懋公司參考《AA1000 當責性原則標準》(Accountability Principles Standard)、依循其中重大性(Materiality)、包容性(Inclusivity)、回應性(Responsiveness)及衝擊性(Impact)四大原則，並結合《GRI 3：重大主題 2021》準則，由內部高階長官辨識與華懋公司相關之永續議題，評估各重大主題在經濟、環境、人權與社會面向的實際與潛在衝擊程度。評估程序分為以下三大步驟：

#### 3.02.1.1 了解組織脈絡

華懋公司首先針對自身營運特性進行全面盤點，涵蓋營運關鍵項目、核心資源、供應鏈與價值鏈各環節。同時，參考國際永續發展趨勢，對本產業關注的永續議題，彙整出共計 21 項永續議題，涵蓋 9 項治理面向、5 項社會面向與 7 項環境面向，作為後續衝擊性評估之基礎。

#### 3.02.1.2 鑑別衝擊並評估顯著性

針對前述永續議題清單，華懋公司進一步辨識其於營運過程中可能產生之實際與潛在衝擊，包含正面與負面影響：

##### ➤ 正面衝擊

指企業對特定永續議題已建立管理機制並有效執行，進而在經濟、環境與社會層面產生正向效益或提升績效。

➤ 負面衝擊

指企業對特定議題缺乏適當管理或執行力道不足，可能對外部利害關係人或自然環境產生不利影響，並進一步影響企業整體營運韌性與聲譽。

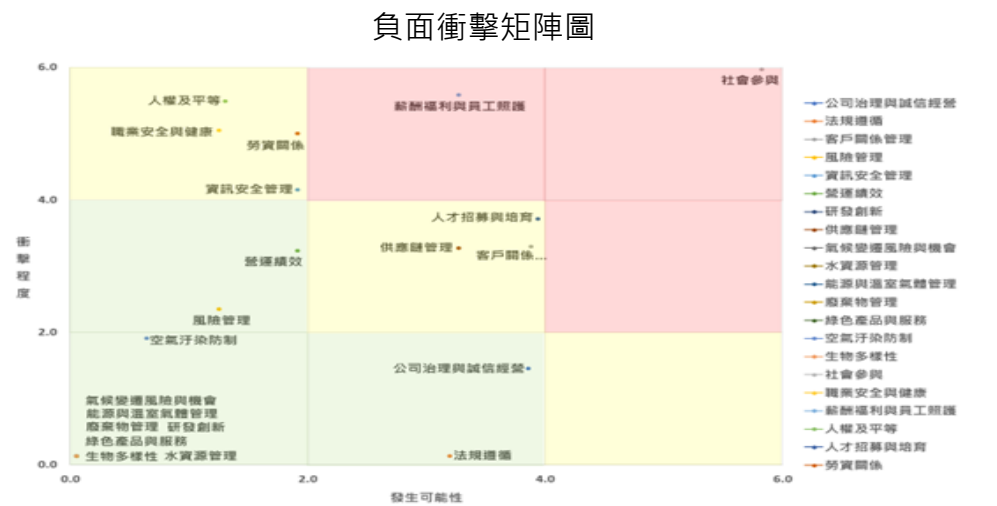
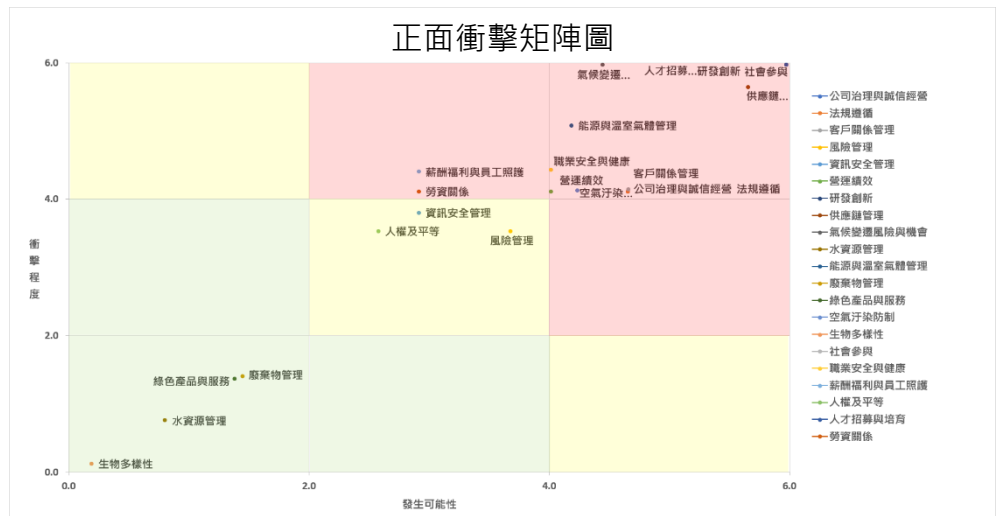
3.02.1.3 排定衝擊優先順序

為評估各議題對公司營運的重要性與利害關係人關注程度，本公司透過問卷調查方式蒐集內外部意見，評估各永續議題的衝擊發生可能性與衝擊程度，並以平均分數進行排序與統計：

➤ 發生可能性平均分數 = 各有效問卷中該議題之可能性總分 ÷ 有效問卷數

➤ 衝擊程度平均分數 = 各有效問卷中該議題之衝擊程度總分 ÷ 有效問卷數

➤ 彙整各高階主管回饋，將分數標準化後產出，如下正、負面矩陣圖：



## ① 正面衝擊評估結果

排序	永續議題	可能事件舉例	發生可能性	衝擊程度	平均分數	ESG面向
1	研發創新	綠色產品及使用對環境友善包材吸引重視永續議題之客戶，因此拓展市場，增加企業營業收入。	5	5	5	G
2	社會參與	進行公益關懷活動，提升企業形象。	5	5	5	S
3	人才招募與培育	員工教育訓練有效降低離職率，提升企業競爭力。	5	5	5	S
4	供應鏈管理	供應商準時交貨且品質優良，並符合永續相關要求，無需負擔額外合規成本。	4.8	4.8	4.8	G
5	氣候變遷風險與機會	有效因應氣候變遷趨勢，提升企業聲譽。	4	5	4.5	E
6	能源與溫室氣體管理	降低溫室氣體排放量，減少碳費支出，提高企業形象，符合法規要求，創造綠色營運的商業價值。	3.8	4.4	4.1	E
7	客戶關係管理	商品品質提升，訂單增加。	4.2	3.8	4	G
8	公司治理與誠信經營	有效監督企業社會責任運作，無任何違法事件發生，企業形象佳進而提升營運績效與公司價值。	4.2	3.8	4	G
9	法規遵循	無任何違法事件發生。	4.2	3.8	4	G
10	職業安全與健康	無工傷事件發生，員工對企業感到放心。	3.8	4	3.9	S
11	空氣汙染防制	降低環境衝擊，提升企業聲譽及形象，吸引合作夥伴及投資者。	3.8	3.8	3.8	E
12	營運績效	經營策略正確，營收提升。	3.8	3.8	3.8	G
13	風險管理	識別風險並設有減緩及調適計畫，營運持續不中斷。	3.6	3.4	3.5	G
14	薪酬福利與員工照護	主動應徵人才增加，員工生產力提升。	3	4	3.5	S
15	勞資關係	勞資關係和諧，員工穩定度高，公司運行順暢。	3	3.8	3.4	G
16	資訊安全管理	公司資料與客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴。	3	3.6	3.3	G
17	人權及平等	包容性政策的公司吸引不同背景的優秀人才，提供公平的晉升機會與工作條件，可提升員工滿意度，降低離職率，增強團隊凝聚力。	2.8	3.4	3.1	S
18	廢棄物管理	降低環境衝擊，符合法規，提升企業社會責任形象，並推動循環經濟。	2	2	2	E
19	綠色產品與服務	回收使用資源、包材再利用，提升企業形象。	2	2	2	E
20	水資源管理	減低環境衝擊，提高效能，符合環保法規，增進企業形象。	1.6	1.6	1.6	E
21	生物多樣性	使用節電設備及再生能源，提高能源效益，減少成本，降低碳足跡，增強企業永續性。	1.2	1.2	1.2	E

註：統計 5 份正面衝擊評估問卷，設定正面衝擊程度前 5 為本年度重大主題：研發創新、社會參與、人才招募與培育、供應鏈管理及氣候變遷風險與機會。

## ② 負面衝擊評估結果

排序	永續議題	可能事件舉例	發生可能性	衝擊程度	平均分數	ESG面向
1	社會參與	未進行任何社區關懷與公益活動，企業形象差。	2.8	2.8	2.8	S
2	薪酬福利與員工照護	缺工及人才流失。	2	3	2.5	S
3	人才招聘與培育	員工教育訓練與員工需求不符，造成人才晉用瓶頸。	2.2	2.2	2.2	S
4	客戶關係管理	顧客滿意度下降，客訴事件增加。	2.2	2	2.1	G
5	供應鏈管理	供應商品質管理不良，且不符合永續相關要求，導致客戶對企業的信心下滑。	2	2	2	G
6	勞資關係	勞資關係對立，員工流動率高，公司氣氛與運行受阻。	1.6	2.8	2.2	G
7	資訊安全管理	公司資料客戶資訊遭到竊取，造成機敏資訊遺失，遭受求償。	1.6	2.4	2	G
8	人權及平等	引發內部不滿，削弱組織文化的和諧，難以招募優秀人才。	1.4	2.8	2.1	S
9	職業安全與健康	員工發生工傷，導致企業聲譽嚴重受損。	1.4	2.6	2	S
10	營運績效	經營策略不佳，導致營運困難。	1.6	2.2	1.9	G
11	公司治理與誠信經營	公司治理效率不佳，降低內外部對公司信任，發生舞弊事件且造成重大損害賠償，對外溝通成本提升。	2.2	1.6	1.9	G
12	風險管理	風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運。	1.4	1.8	1.6	G
13	空氣汙染防制	政府之排放規定企業無法達標，導致需要減產影響產品供應鏈或被迫關閉。	1.2	1.6	1.4	E
14	法規遵循	違反相關法規，遭受主管機關裁罰。	2	1	1.5	G
15	研發創新	未研發綠色產品及使用環境友善材料，流失原有客戶，降低營業收入。	1	1	1	G
16	氣候變遷風險與機會	氣候行動失敗，未能滿足外部對於企業氣候作為期待，降低企業聲譽。	1	1	1	E
17	水資源管理	浪費與環境衝擊增加，面臨法規罰款，損害企業聲譽，並制約業務發展。	1	1	1	E
18	能源與溫室氣體管理	環境破壞擴大，進而被徵收碳費/碳稅，增加營運成本且錯失降低碳排放的商業機會。	1	1	1	E
19	廢棄物管理	導致環境汙染，面臨法規罰款，損害企業聲譽，並限制業務發展。	1	1	1	E
20	綠色產品與服務	使用之資源或包材對環境有害，遭受罰款。	1	1	1	E
21	生物多樣性	未有效管理能源導致營運成本上升、環境負擔增加，錯失節能機會，影響企業競爭力。	1	1	1	E

註：統計 5 份負面衝擊評估問卷，設定負面衝擊程度前 5 為本年度重大主題：社會參與、薪酬福利與員工照護、人才招聘與培育、客戶關係管理及供應鏈管理。

本公司將統計結果納入重大性矩陣分析，作為訂定永續管理策略與揭露資訊之依據，以確保永續議題之應對措施與利害關係人期望保持一致。

### 3.02.1.4 確定重大主題

華懋公司依據重大性評估流程，綜合各永續議題之衝擊顯著性與利害關係人之關注程度，歸納出本公司應優先關注之 11 項重大主題，涵蓋環境、社會與治理三大面向：

➤ 環境面向

氣候變遷風險與機會。

➤ 社會面向

社會參與、人才招募與培育、薪酬福利與員工照護。

➤ 治理面向

研發創新、供應鏈管理、客戶關係管理、公司治理與誠信經營、法規遵循、營運績效、勞資關係。

針對上述重大主題，華懋公司將擬定具體政策與行動目標，並規劃相應的執行方案，確保永續管理措施具體落實，並與國際趨勢與利害關係人期待保持一致。

## 3.03 重大主題列表

本公司為首次發行，依循重大性分析流程，透過「環境永續發展推動小組」主導辨識流程，綜合評估各項永續議題對公司營運之潛在衝擊程度及利害關係人之關注程度，初步建構本公司永續治理基礎。

### 3.03.1 彙整與分析

本公司為首次編製永續報告書，故無前期報導可供重大主題變動之比較，2024 年度經彙整與分析後，歸納出 11 項重大主題，涵蓋經濟、環境與社會三大構面，具體如下：

永續議題	說明
1.研發創新	聚焦技術研發與產品創新，以維持產業競爭優勢
2.社會參與	推動公益活動及在地關懷，實踐企業社會責任。
3.人才招募與培育	重視優秀人才之吸引、發展與留任，建立永續人力資本。
4.供應鏈管理	加強供應商永續表現監管，促進負責任的供應鏈發展。
5.氣候變遷風險與機會	因應氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，強化氣候風險管理與轉型機會掌握。

永續議題	說明
6.薪酬福利與員工照護	致力於營造安全、健康且具吸引力的工作環境。
7.客戶關係管理	持續強化客戶滿意度與產品服務品質。
8.公司治理與誠信經營	確保董事會專業運作、資訊透明及誠信營運。
9.法規遵循	遵守相關法令與規範，降低法遵風險。
10.營運績效	強化財務穩健與營運效能，確保企業長期價值創造。
11.勞資關係	維持良好溝通機制，建立和諧勞資互信基礎。

### 3.04 重大主題之管理

#### 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施

#### ➤ 研發創新

衝擊說明	聚焦技術研發、產品創新，及適當保護公司的研發創新成果之專利，以維持產業競爭優勢。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	智慧財產權管理辦法 智慧財產管理手冊	董事長	研發處、管理部、採購部、 法務部、資訊中心之員工
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動與學術單位之產學合作及研究機構之技術交流。</li> <li>2. 導入台灣智慧財產管理制度 A 級認證 (TIPS)。</li> <li>3. 安排智財相關課程進行全體本籍員工教育訓練，強化智慧財產保護意識。</li> <li>4. 鼓勵員工持續提出創新及優質的智慧財產權。</li> </ol>		
追蹤行動有效流程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期與各大專院校進行產學合作，並與海內外研究機構長期技術交流。</li> <li>2. 定期辦理 TIPS 第三方查證。</li> <li>3. 每年召開管理審查會議，報告智慧財產管理績效及改善需求，並提報董事會。</li> </ol>		
指標目標	<p>短期目標：依目前公司內部智慧財產管理現況、盤點缺口並降低公司智財風險。</p> <p>長期目標：持續優化公司智慧財產管理，強化員工智慧財產管理意識；並於技術發展過程或開發完成後，給予研發成果妥善保護，避免，外流以提供公司產品競爭力。</p>		

➤ 社會參與

衝擊說明	推動公益活動及在地關懷，實踐企業社會責任。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	關懷弱勢、支持公益行動與物資回饋社會、創造社會共好和諧。	董事長	員工
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 基礎設施的投資與支援服務。</li> <li>2. 投入在地關懷與社區發展及降低社區溝通之負面衝擊。</li> </ol>		
追蹤行動有效流程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動生態循環經濟，捐贈屏東、澎湖監獄設置黑水蛇養殖設備，將廚餘轉化為液態肥料。</li> <li>2. 定期公開噪音等監控數據，並不定期向利害關係人說明影響評估與緩解措施。</li> <li>3. 關懷地方弱勢團體、支持地方教育發展及推動地方學術發展。</li> </ol>		
指標目標	<p>短期目標：完成利害關係人需求盤點，識別在地關懷重點領域。</p> <p>長期目標：建立穩定合作的社區夥伴關係及與在地學校合作建教專案或產學合作。</p>		

➤ 人才招募與培育

衝擊說明	優秀人才之吸引、發展與留任，有效降低離職率、提升企業競爭力。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育訓練管理課程</li> <li>2. 提升同仁自主學習動能，確保其與時俱進，強化未來人才的儲備能力</li> </ol>	董事長	員工
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動在地建教合作與實習制度。</li> <li>2. 建立完整的人才培育系統。</li> <li>3. 提供具市場競爭力的薪酬與福利。</li> <li>4. 設置檢舉信箱。</li> <li>5. 強化勞資雙向溝通及職場安全。</li> </ol>		
追蹤行動有效流程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與鄰近學校進行建教 / 產學合作。</li> <li>2. 依照職務需求進行內外部教育訓練，並持續回訓。</li> <li>3. 提供多元且全面的福利措施，涵蓋法定保障、家庭支持、健康照護與職場支持。</li> <li>4. 由獨立董事定期開啟檢舉信箱。</li> <li>5. 定期召開勞資會議及職業安全衛生委員會。</li> </ol>		
指標目標	<p>短期目標：建立完善員工培訓制度、提升員工滿意度與留任率，目標年流動率控制在 13% 以內。</p> <p>長期目標：員工整體職能與滿意度持續提升，強化人力資本與組織韌性。</p>		

➤ 供應鏈管理

衝擊說明	加強供應商永續表現監管，促進負責任的供應鏈發展。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	供應商行為準則	管理代表	供應商承諾書
	承攬商安全衛生管理作業指導書		
供應商承諾書			
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 強化供應商評選與資格審查制度。</li> <li>2. 持續強化供應商之韌性及品質。</li> </ol>		
追蹤行動有效流程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期執行供應商評鑑，將品質與永續表現納入供應商評等，作為訂單分配與合作優先順序。</li> <li>2. 定期針對供應商實地稽核並輔導改善。</li> </ol>		
指標目標	<p>短期目標：完成現有供應商品質與 ESG 合規現況盤點、對高風險供應商提出限期改善要求，並追蹤改善結果。</p> <p>長期目標：建立供應商永續績效評比機制，導入獎懲制度與合作優先權。</p>		

➤ 氣候變遷風險與機會

衝擊說明	掌握氣候風險管理與市場需求變化，可提升競爭優勢並降低對營運績效造成衝擊。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	提升能源使用效率，及擴大使用再生能源，降低製程排放 採用最佳可行技術，提升防制設備處理效能，致力空氣汙染減量，邁向營運與環境共存共榮目標	董事長	員工
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立氣候法規追蹤與因應機制。</li> <li>2. 針對原有 VOCs 防治系統持續優化及創新設計。</li> </ol>		
追蹤行動有效流程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 指派專責單位定期追蹤國內外環保與氣候法規更新。</li> <li>2. 與學術單位及研究機構共同合作，以增加本公司在能源環境空氣處理系統應用領域之廣度及深度定期針對供應商實地稽核並輔導改善。</li> </ol>		
指標目標	<p>短期目標：建立氣候與環保法規追蹤機制及相關技術研發評估。</p> <p>長期目標：優化原有 VOCs 防治系統，維持市場領先地位。</p>		

➤ 薪酬福利與員工照護

衝擊說明	薪酬與照護措施不足，恐影響留才與營運穩定		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	依章程提列員工分紅	董事會	員工
	職工福利委員會組織章程		
	員工托育補助管理辦法		
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供具市場競爭力的薪酬與福利。</li> <li>2. 優化員工福利，致力於營造安全、健康且具吸引力的工作環境照護。</li> <li>3. 重視員工意見與溝通。</li> </ol>		
追蹤行動有效流程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建置公平薪資制度及提供多元激勵方案。</li> <li>2. 提供多元且全面的福利措施，涵蓋法定保障、家庭支持、健康照護與職場支持。</li> <li>3. 定期召開勞資會議及職業安全衛生委員會。</li> </ol>		
指標目標	<p>短期目標：建立完善員工福利制度、提升員工滿意度與留任率，目標年流動率控制在 1.19% 以內。</p> <p>長期目標：建立完善的身心照護與職涯發展支持體系，強化員工歸屬感與組織韌性。</p>		

➤ 客戶關係管理

衝擊說明	持續強化客戶滿意度與產品服務品質。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	顧客滿意度管理程序	管理代表	客戶及員工
	ISO 9001：品質管理系統(通過年份：2012，持續更新)		
	ISO 9001：品質管理系統(通過年份：2012，持續更新)		
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 導入 SEMI-S2、ISO 9001、ISO 45001、UL 等相關產品品質與安全認證。</li> <li>2. 建立完善品質管控機制，確保產品符合安全標準及法定規範。</li> <li>3. 建立顧客關係維繫制度。</li> <li>4. 強化客訴處理機制。</li> </ol>		
追蹤行動有效流程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期辦理 SEMI-S2、ISO 9001、ISO 45001、UL 第三方查證。</li> <li>2. 定期執行顧客滿意度調查，確保客訴案件即時回應與追蹤。</li> <li>3. 對重大客訴或長期合作客戶，安排定期回訪與追蹤。</li> </ol>		
指標目標	<p>短期目標：完成顧客滿意度調查與需求分析。</p> <p>長期目標：持續將客戶意見納入產品與服務改進，使客訴案件結案滿意率達 100%。</p>		

➤ 公司治理與誠信經營

衝擊說明	建立良好的商業行為與道德規範，避免違法或不正當利益輸送。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	道德行為準則	董事會	董事、經理人、員工
	誠信經營守則	董事會	董事、經理人、員工
	誠信經營作業程序及行為指南	董事會	董事、經理人、員工
	永續發展實務守則	董事會	各利害關係人
	公司治理實務守則	董事會	董事、經理人、員工
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立誠信經營委員會。</li> <li>2. 設置內部稽核與相關制度。</li> <li>3. 設立檢舉制度與保護機制。</li> <li>4. 培養誠信文化與道德意識。</li> </ol>		
追蹤行動有效流程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每半年定期召開誠信經營委員會，檢討誠信經營管理成效。</li> <li>2. 定期稽核規範對象誠信之合規性。</li> <li>3. 定期由獨立董事開啟檢舉信箱，並保護匿名檢舉人。</li> <li>4. 辦理誠信經營訓練課程、將誠信經營績效納入員工考核與獎懲制度。</li> </ol>		
指標目標	<p>短期目標：全體董事、經理人及受僱人簽屬誠信聲明書、主要供應商簽屬供應商(廉潔)承諾書、加強誠信政策宣導內部教育訓練。</p> <p>長期目標：將誠信經營績效納入員工考核及供應商評選標準。</p>		

➤ 法規遵循

衝擊說明	公司遵守證交法、公司治理相關法規，避免罰則、提升公司聲譽、決策效率、股東信任及長期競爭力。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	公司治理實務守則	董事會	董事、經理人、員工
	永續發展實務守則	董事會	各利害關係人
管理行動	設置內部稽核與相關制度，定期內控與稽核。		
追蹤行動有效流程	定期執行內部稽核，稽核報告提報董事會，確保管理階層落實改善。		
指標目標	<p>短期目標：完成法規遵循檢核清單，定期內控與稽核，並提出改善建議。</p> <p>長期目標：將「法規遵循」視為企業核心文化，透過教育訓練、案例分享與內部宣導，提升員工守法意識。</p>		

➤ 營運績效

衝擊說明	強化財務穩健與營運效能，確保企業長期價值創造。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	公司治理實務守則 成長、真誠、效能、協作、 幸福	董事會	董事、經理人、員工
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期揭露營運成果。</li> <li>2. 優化關聯企業治理。</li> <li>3. 年度重點專案及方針規劃。</li> </ol>		
追蹤行動有效流程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期召開董事會及功能性委員會，提升董事會治理效能與專業性。</li> <li>2. 定期對研發案件進行效益評估及檢討，以修正未來研發方向。</li> <li>3. 每年管理人才盤點與推動內部輪調與跨部門歷練機制。</li> <li>4. 規劃於廠房頂樓設置太陽能設備。</li> </ol>		
指標目標	<p>短期目標：定期揭露營運成果，提升資訊透明度，讓利害關係人即時掌握公司財務與營運狀況。</p> <p>長期目標：維持穩健的營運績效與正向現金流，強化企業永續競爭力。</p>		

➤ 勞資關係

衝擊說明	勞資關係和諧將降低離職率，增進團隊士氣與營運穩定。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	承諾：提供完善福利 回饋利害關係人，確 保勞退權益	董事長	員工
	性騷擾防治措施申訴 及懲戒管理辦法		
執行職務遭受不法侵 害預防計畫			
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 強化勞資雙向溝通及職場安全。</li> <li>2. 設置性騷擾申訴處理委員會及設立獨立且具保密性之申訴管道。</li> <li>3. 制定執行職務遭受不法侵害預防計畫，明訂預防、通報、調查、協助及懲處程序。</li> </ol>		
追蹤行動有效流程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期召開勞資會議及職業安全衛生委員會。</li> <li>2. 定期檢討防治制度成效，必要時修訂管理辦法，提升制度實效性。</li> <li>3. 定期檢視制度與流程，持續優化預防計畫與員工保護措施。</li> </ol>		
指標目標	<p>短期目標：定期召開勞資會議，提升雙向溝通透明度、控制年度整體員工離職率低於 13%。</p> <p>長期目標：穩定員工離職率，維持關鍵人才與核心團隊的長期留任。</p>		

## 4、治理面

### 4.01 經濟績效

#### 4.01.1 營運表現

2024 年，本公司總營收為 2,247,746 仟元，較 2023 年成長 77.55%，全年稅後淨利為 377,313 仟元，每股盈餘為 9.86 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

2024 年本公司財務表現	
資產總額	3,370,057 仟元
債務比例	50%
權益比例	50%
產生的直接經濟價值	
營業收入	2,247,746 仟元
分配的經濟價值	
營業成本	1,558,313 仟元
員工薪資福利	208,118 仟元
支付出資人款項(註 1)	210,540 仟元
支付政府的款項	92,848 仟元
社會投資	1,298 仟元
留存的經濟價值(註 2)	176,629 仟元

註 1：「支付出資人款項」僅包含「支付之所得稅」，其他支付予政府之款項（營業稅或其他稅捐、罰鍰等）係列於營業成本。

註 2：留存的經濟價值=「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。「產生的直接經濟價值」為收入；「分配的經濟價值」為營業成本、支付出資人款項及支付政府的款項，其中營業成本已包含員工薪資福利及社會投資。

#### 4.01.2 財務補助

本公司 2024 年共獲得來自政府的財務援助 3,344 仟元。

## 4.02 稅務

### 4.02.1 稅務政策

本公司秉持誠信經營原則，承諾不利用租稅天堂或低稅負地區從事規避稅負行為，亦拒絕藉由特殊架構或非常規交易進行稅務移轉與利潤規劃。所有稅務作業皆依據所在地之法令及立法精神辦理，確保合法、合規並符合公平課稅原則。

### 4.02.2 稅務治理制度

本公司建構完善之稅務治理架構，由董事會作為最高稅務監督單位，負責定期(每半年)審視全球各營運據點之稅務遵循狀況及相關法令異動，確保即時掌握稅務風險、遵循責任與全球稅務趨勢。此外，亦透過風險管理機制辨識可能之稅務爭議或潛在風險，並採取因應措施。

### 4.02.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理

為建立公正透明的稅務文化，本公司積極與各類利害關係人保持溝通，響應國際稅務倡議，推動誠信稅務實踐，共創健全之稅務環境：

#### 4.02.3.1 政府機關

本公司密切關注稅捐法令之修正與政策變化，並於法令適用有不明確性或解釋空間時，主動洽詢稅捐稽徵機關或專業顧問意見，確保稅務申報正確與資訊揭露完整，進一步降低稅務爭議風險，維護企業誠信形象。

#### 4.02.3.2 投資人

公司設有具會計與稅務專業背景之獨立董事，並於每半年由董事會檢視稅務治理相關報告與管理績效，持續強化與投資人間的溝通與信任基礎，確保公司在稅務管理上的透明度與責任揭露。

## 4.02.4 年度稅務繳納狀況

本公司於 2024 年度，於全球各稅務管轄區之稅前淨利、所得稅費用及當期所得稅繳納情形如下：

單位：新台幣仟元

國別	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率	當期支付 所得稅	當期支付 所得稅 有效稅率
臺灣	1,982,141	417,651	94,244	23%	75,903	18%
中國	265,605	68,875	14,289	21%	16,945	25%
美國	0	(680)	0	0%	0	0%
合併	2,247,746	485,846	108,533	22%	92,848	19%

註 1：上述稅務資訊係根據各稅務管轄區之法規要求揭露，包含營業稅、所得稅及其他相關稅費。

註 2：「其他稅費」包含地方稅收及附加費用等，並未於上表中單獨揭示。

註 3：所得稅費用及有效稅率之計算依據各地適用稅法，並納入稅務優惠及抵減項目等因素評估。

註 4：本報告所揭露之所有金額均以新台幣呈現。

## 4.03 誠信經營

### 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

#### 4.03.1.1 誠信經營政策與執行

本公司依據《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》，制定完整之誠信經營政策與相關管理規範，並針對潛在風險訂定預防措施及事後補救機制，以確保公司營運符合法令與道德標準。誠信經營守則經董事會審議通過後實施，由設立之誠信經營委員會負責後續管理與推動，持續監督事件處理進度及制度落實情形，確保公司實踐誠信治理的目標。相關政策已公布於本公司網站投資人專區中 (<http://www.dtech-group.com/>)。

#### 4.03.1.2 利害關係人溝通與宣導措施

為提升誠信文化的共識與落實，由總經理推動企業誠信經營單位，並每年向董事會報告誠信經營政策與防範方案之制訂及監督執行

情形公司，並已對內外部利害關係人推動多項宣導與管理措施，包括：

- 要求全體董事、經理人、員工及供應商簽署誠信承諾文件。
- 透過電子郵件、內部通訊平台及教育訓練等方式，持續宣導誠信經營政策。
- 對新進及既有主要供應商進行**誠信盡職調查**，以審查其是否符合公司廉潔原則。

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	誠信聲明書	100%
現任員工	入職時	誠信聲明書	100%
董事及經理人	任職初始	誠信聲明書	100%
新進供應商	簽約前	供應商（廉潔）承諾書	100%
現有供應商	簽約時	供應商（廉潔）承諾書	100%

#### 4.03.1.3 獨立溝通管道

本公司設有獨立且保密之溝通與舉報管道，供所有利害關係人反映誠信經營相關問題或進行舉報：

- 舉報信箱：[audit@dtech.com.tw](mailto:audit@dtech.com.tw)
- 支援匿名反映疑似違反誠信經營行為，或對制度提出建議與疑問。
- 由專責單位依內部標準流程受理與處理，並適時回覆申訴人。
- 若案件涉及董事或高階主管，將由獨立董事督導處理，以確保公正性。

#### 4.03.1.4 誠信事件處理流程：

為維護誠信原則及制度公平性，公司訂有標準處理流程如下：

- 受理:申訴或舉報案件由獨立董事接收後，轉交行政管理中心進行資料確認與立案。
- 調查:組成獨立調查小組進行調查，蒐集相關證據並進行人員訪談。
- 處理:若調查結果屬實，將依情節輕重對相關人員採取處置，包括但不限於終止僱傭關係或終止合約往來。

- 改善:針對事件原因研擬改善對策與預防機制，避免類似情事再次發生。
- 回報:將調查與處理結果定期回報申訴人，並彙整向董事會報告，以提升監督透明度。

## 4.03.2 反貪腐機制

### 4.03.2.1 反貪腐政策與宣導機制

本公司秉持誠信治理原則，建立並落實《誠信經營守則》，依循相關法規與「上市上櫃公司誠信經營守則實務守則」辦理，杜絕貪腐、賄賂、內線交易等不當行為。為形塑誠信經營文化，公司透過公開承諾、資訊宣導、教育訓練等方式向董事、經理人、員工與供應商推廣誠信經營理念，強化企業治理與營運透明度。

2024 年度本公司未發現任何貪腐相關事件，亦無因貪腐行為對員工或合作夥伴進行解聘、終止契約，或啟動法律程序之情形。

### 4.03.2.2 反貪腐教育訓練

本公司每年辦理誠信經營相關教育訓練，課程主題涵蓋《誠信經營守則》內容、內線交易防制及實務案例研討，提升全員對貪腐風險辨識與處理能力。

2024 年教育訓練成果如下：

日期	分類	教育訓練主題	完訓人次	訓練時數
2024/04/15	主管	誠信經營守則、內線交易防治。	27	13.5
2024/07/08			29	14.5
2024/09/30			30	15
2024/12/30			30	15
2024/01/01~ 2024/12/31	非主管		29	14.5
合計			104	72.5

此外，公司亦於日常會議及部門活動中持續推動誠信經營內涵，以強化員工之法遵文化與職業倫理意識。

#### 4.03.2.3 供應商廉潔管理

本公司將誠信經營原則向供應鏈延伸，要求所有主要供應商與承攬商於合作前簽署《供應商（廉潔）承諾書》，承諾不得涉及任何賄賂、回扣或不當利益之提供與收受。

2024 年新簽約之主要供應商簽署比例為 100%，確保供應鏈遵循高標準的商業道德。

#### 4.03.3 反競爭行為

本公司嚴格遵守各項反托拉斯法令與公平交易法規，杜絕壟斷、圍標、價格壟斷等反競爭行為。2024 年度內，本公司未涉及任何反競爭、壟斷或反托拉斯行為，亦未接獲相關監理機關之處分。

### 4.04 溝通管道與申訴機制

#### 4.04.1 檢舉與申訴制度

為強化組織誠信與風險預警管理，本公司設置完善的檢舉與申訴制度，並制定《檢舉作業須知》，鼓勵員工及利害關係人檢舉貪腐、不當行為或任何違反誠信經營政策之情事。

- 檢舉信箱：audit@dtech.com.tw（可匿名投訴）。
- 處理機制：由獨立董事受理與調查，確保程序公正、保密並保護檢舉人權益。
- 資訊揭露：公司網站公開檢舉流程與管道，強化透明度與信任度。

#### 4.04.2 申訴處理成效

2024 年度（民國 113 年）本公司未接獲任何檢舉或誠信違規案件，相關資訊已定期向誠信經營委員會報告，顯示內部管理制度與誠信文化之落實具成效。

### 4.05 風險管理

#### 4.05.1 風險管理機制

本公司於 109 年通過《組織全景及風險機會管理程序》，正式成立風險

管理小組，並將其納入整體公司治理架構中。風險管理運作由稽核室統籌，並與各權責部門共同執行，以確保風險辨識、評估、控制及通報等機制得以有效落實。

#### 4.05.2 風險管理流程

##### ➤ 風險辨識

本公司定期針對營運相關潛在風險進行全面性辨識，涵蓋財務、市場、供應鏈、職業安全、資訊安全、法遵、人力資源、氣候變遷與環境等面向，確保各層級風險均納入管理範疇。

##### ➤ 風險評估

各權責部門依據其業務性質進行風險事件分析，包含：

- ① 評估風險事件發生的可能性與影響程度，掌握對營運的潛在衝擊。
- ② 分析風險驅動因素，研擬並檢視可行的因應與緩解策略，以降低風險發生機率或損害程度。

##### ➤ 風險控制與監督

- ① 透過內部稽核機制持續監督風險控管作為之落實情形。
- ② 各單位依日常業務執行相關風險控管措施。
- ③ 針對高風險業務或跨部門潛在重大危機事件，啟動專案風險評估，由董事長指派專責人員協調監督處理。
- ④ 如發現控制流程缺失，立即修正並確認管理機制符合法規與內控要求。

##### ➤ 風險溝通

風險管理執行成果由最高風險管理主管或其授權人定期向董事會報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並支持公司決策品質。

#### 4.05.3 重大風險與因應策略

面對全球供應鏈不穩定與能源價格波動等外部風險，本公司已辨識供應鏈風險為 2024 年度重大營運風險之一，並採取下列因應措施：

- 持續開發與測試關鍵原物料之替代品，降低依賴單一供應來源。
- 強化與關鍵供應商的合作關係，建立雙向即時溝通與應變機制。
- 定期進行市場需求動態分析，靈活調整生產與銷售策略，以因應市場變化。

#### 4.05.4 法規遵循

2024 年度本公司無發生任何重大法規違反事件，顯示公司內部控管與合規機制運作良好，符合法律與產業標。

註：本公司對重大違規事件判斷：是否對公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響，包含股東重大減資、負面新聞等。

### 4.06 資訊安全及客戶隱私保護

#### 4.06.1 資訊安全管理

##### 4.06.1.1 資訊安全治理架構

本公司資訊安全由資訊部負責，設置資安主管與資安專責人員，統籌推動、協調、監督與審查資訊安全管理相關事務，並執行資訊安全政策、宣導資安意識，強化全體員工之資安素養。稽核單位每年依據內部控制制度進行資訊安全稽核，以確保資訊作業之內控機制有效執行。

##### 4.06.1.2 資訊安全管理系統

為強化資訊資產防護與風險控管，本公司訂定資訊安全政策與內部控制制度，期望達成以下目標：

- 確保資訊的可用性、完整性與機密性。
- 防範資訊資產遭受內外部蓄意或非蓄意之破壞與威脅。
- 確保資訊系統持續穩定運作，並定期進行風險評估。
- 建立完善稽核機制，強化資安防護效能。

##### 4.06.1.3 資訊安全管理機制

本公司採用 PDCA ( Plan-Do-Check-Act ) 循環管理模式，持續優化資訊安全制度與措施，具體作法如下：

➤ **電腦設備安全管理**

- ① 主要資訊設備設置於具門禁控管之專用機房，配備獨立空調、滅火器、UPS 並保留進出紀錄與錄影存查。
- ② 定期進行作業系統自動更新與安全修補。
- ③ 統一部署防毒軟體，具備自動掃描與病毒碼更新功能，有效防範惡意程式威脅。

➤ **網路安全管理**

- ① 區隔不同單位網段，提升網路管理效能與安全性。
- ② 配置企業級防火牆以阻擋外部攻擊並控管網路連線權限。
- ③ 各辦公據點間採用通訊加密之 VPN 進行安全連線。
- ④ 員工遠端作業需事先申請 VPN 帳號，並依規定進行加密登入。

➤ **存取控制**

- ① 員工到職與離職皆須申請帳號開通與停用，嚴格管控存取權限。
- ② 根據單位需求分配檔案伺服器權限，限制資料使用範圍。
- ③ 設定作業系統密碼強度與變更週期，並強制使用者定期更換密碼。
- ④ 機敏檔案採加密方式處理，防止未授權存取。

➤ **資料備份與還原演練**

- ① 每日進行關鍵系統及資料備份。
- ② 每週執行異地備份，防範災害風險。
- ③ 每年實施備份資料還原演練，驗證備援機制效能。

➤ **智慧財產管理**

- ① 原始圖面、影像等智慧財產資料存放於安全機房並進行權限控管。
- ② 定期備份與異地備份確保資料完整性。

- ③ 員工於入職時簽署保密協議，於在職期間負有保護公司智慧財產之責任。

#### 4.06.1.4 資訊安全教育訓練

- 資安主管與人員定期參與資訊安全專業課程。
- 新進人員須參加入職資訊安全訓練課程。
- 每年定期舉辦內部資安教育訓練，提升全體同仁防護意識。
- 機動推播資安時事與案例，增進同仁對潛在風險的敏感度。
- 不定期實施社交工程演練，針對意識薄弱者強化後續訓練。
- 編列適當預算投入資通安全設備與制度建置。

資訊安全教育訓練及演練		2024 年度	2023 年度
宣導	E-mail 使用規範宣導	33 次	18 次
	資訊安全宣導	167 人	161 人
訓練	資訊人員訓練	4 小時	12 小時
	員工資訊安全教育訓練	80 小時	76 小時
演練	資料還原演練	1 次	1 次
	社交工程演練	4 次	4 次

此外，本公司每年進行不定期社交工程演練，發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度及進一步提升其防範能力，並規劃線上 1 小時課程給誤入釣魚信件的同仁，2024 年總計 55 人誤入釣魚信件，皆完成相關課程課程，較前一年減少 7%。

#### 4.06.2 客戶隱私保護

為保障客戶個人資料安全並確保合法使用，本公司依據《個人資料保護法》制定「個人資料保護管理辦法」，供內部相關單位遵循與執行，涵蓋資料蒐集、處理、利用、儲存及刪除等全生命週期管理。

在報告期間內，本公司未接獲任何經查證屬實之客戶隱私侵權申訴事件，亦未接獲來自主管機關之違規通知或處分，顯示公司對於客戶資料之保護已具備基本防護與合規管理效能。

## 4.07 參與各類社團組織

### 4.07.1 公協會參與

為強化與產業、政府及學術界之溝通交流，本公司積極參與多項產業公協會、專業組織與產學聯盟，藉此掌握最新產業趨勢與法規動態、強化企業競爭力，並推動永續技術與政策倡議，展現本公司對產業責任與社會貢獻的重視。

本公司 2024 年參與之主要組織如下表：

公會 / 協會名稱	參與目的 / 領域	資格
臺灣環保暨資源再生設備工業同業公會	環保設備與資源循環應用	會員
台灣區冷凍空調工程工業同業公會	冷凍空調系統設計與產業交流	會員
台灣冷凍空調學會	冷凍空調技術研究與推廣	會員
台灣半導體產業協會 ( TSIA )	半導體政策溝通與技術合作	會員
美商國際半導體產業有限公司 ( SEMI Taiwan )	國際半導體供應鏈合作平台	會員
中華潔淨技術協會	潔淨室與污染控制技術研發	會員
台灣高科技廠房設施協會	高科技建廠技術與安全規範交流	會員
台灣工商總會	產業政策倡議與跨界溝通平台	會員
台灣 PM2.5 監測與控制產業發展協會	空氣污染監測與防治技術推動	會員
國立台北科技大學潔淨室產學聯盟	潔淨技術研發與校企合作	會員
國立臺南大學鋰離子電池產學聯盟	鋰電池與儲能技術研發合作	會員
台灣環境保護聯盟	環境政策倡議與教育推廣	會員

透過上述參與，本公司除掌握最新產業脈動，更積極投入環境永續、清淨科技與先進能源等關鍵技術與社會議題之討論，持續深化企業對永續發展的承諾與實踐。

## 4.08 產品及服務管理

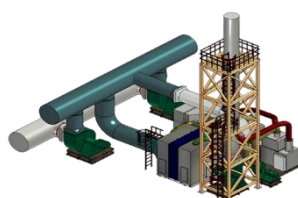
### 4.08.1 顧客健康與安全

#### 4.08.1.1 產品健康與安全設計

本公司致力於提供兼具高效能與高安全性的系統設備，主要產品涵蓋三大類：

##### ① 高科技製程 VOCs (揮發性有機化合物) 污染防治系統

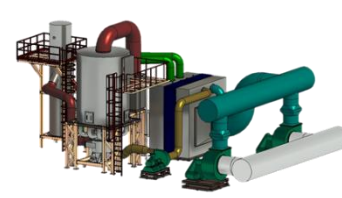
包括沸石轉輪濃縮、焚化處理等設備，針對種類繁多、物理與化學性質各異的 VOCs，依據其適用性與經濟性，提供吸附、焚化、冷凝與吸收等控制技術，協助業主有效降低空氣污染排放。



直燃式焚化爐(TO)+單轉輪



直燃式焚化爐(TO)+雙轉輪



旋轉式蓄熱焚化爐(RTO) + 單轉輪

##### ② 特殊乾燥房與節能系統

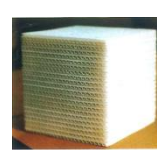
包含超低露點除濕、全熱交換器等設備，可提升生產環境穩定性並強化能源效率，降低溫濕波動對產品品質與作業人員健康之影響。



超低露點型



節能型



靜置直交型熱交換器



旋轉轉輪型熱交換器

##### ③ 資源回收與循環經濟系統

如 NMP 溶劑回收、油氣回收與流化床溶劑回收設備，協助客戶提高資源回收率並減少廢棄物排放，實現綠色製造與循環經濟目標。

上述產品廣泛應用於半導體、光電、電子、石化等高科技產業，皆依據客戶作業現場之實際條件進行設計與風險評估，確保使用者在運轉與維護過程中符合健康與安全的要求。



#### 4.08.1.2 健康與安全管理認證與實績

為強化產品品質與使用安全性，本公司導入並通過以下系統性管理標準與第三方驗證：

- ① ISO 9001：品質管理系統(通過年份：2012，持續更新)
- ② ISO 45001：職業安全衛生管理系統(通過年份：2020)  
(原2006年起導入OHSAS 18001，2020年轉換為ISO 45001)

- ③ SEMI S2 國際設備安全標準驗證(2014年起陸續取得，適用多款主要設備)

SEMI S2 認證由第三方驗證機構執行，內容涵蓋電氣安全、機械防護、化學處理、氣體安全、防火與人因設計等領域，確保本公司提供之設備可於高風險產業場域中安全使用。

- ④ UL：是一種產品安全認證(2024年起陸續取得，適用多款主要設備)。

獨立第三方安全科學機構，。它主要進行產品的測試、檢驗、認證與標準制定，目的是確保產品符合安全、性能和環保的規範。





#### 4.08.1.3 產品安全風險管理機制

##### ➤ 設計前期風險評估

產品於設計階段即進行風險評估，包含人體暴露、化學風險、電機與熱源潛在風險，並根據客戶環境客製化安全控制機制（如自動洩壓、雙重保護機構等）。

##### ➤ 原型測試與安全驗證

於出廠前進行模擬試運轉、故障測試、壓力測試等，確保實機可長時間穩定運行並具備異常保護能力。

##### ➤ 操作手冊與教育訓練

提供完整使用手冊與維護 SOP，並針對客戶技術人員進行教育訓練，確保人員瞭解設備操作流程與應變措施。

##### ➤ 持續改善與回饋機制

透過客戶回饋與售後服務資料彙整，定期進行產品設計與風險管理機制的檢討與優化。

##### ➤ 檢舉與申訴管道

客戶若發現產品潛在風險或安全疑慮，可透過檢舉信箱（[audit@dtech.com.tw](mailto:audit@dtech.com.tw)）或異常/客訴處理系統進行反映，相關部門將依內部 SOP 進行調查與處理，並於期限內提供處置結果。

## 4.08.2 行銷與標示

### 4.08.2.1 產品與服務標示管理

本公司提供之產品為工業級高科技設備，應用於半導體、光電與石化產業之 VOCs 防治、節能與資源回收系統。考量設備應用高度專業、運作條件複雜，為協助客戶正確選擇與使用，我們強調資訊透明與誠信行銷：

- 所有產品均提供明確的功能說明、使用條件與操作限制。
- 出廠隨附操作說明書，並於必要時提供技術諮詢與教育訓練。
- 產品設計與標示符合法規與產業標準，不誤導、不隱瞞風險資訊。

### 4.08.2.2 法規遵循情形

2024 年度本公司無違反任何與產品或服務標示、資訊提供、或廣告誤導相關之法規。

## 4.09 供應鏈管理

### 4.09.1 供應鏈管理

本公司秉持《供應商行為準則》作為最高指導原則，要求所有供應商確實遵循，除強調產品的品質、交期、服務與價格外，也積極督促承攬本公司工程或作業之承攬商，落實作業安全管理。透過提升供應鏈整體表現與責任意識，共同實踐環境保護、安全衛生、尊重人權等價值，攜手供應商落實企業社會責任，打造正向循環、共好發展的永續供應鏈。

截至 2024 年底，華懋合作廠商共 523 家，並將年交易金額達新台幣 500 萬元以上之供應商定義為「關鍵供應商」，攜手承擔在環境、社會及治理(ESG)各面向的責任。所有供應商皆須簽署《供應商承諾書》，2024 年應簽署供應商共 45 家，已全數完成簽署，簽署率達 100%。

2024年國內、外 供應商分類統計表

單位：家數

分類	材料	下包	託外	五金零件	固定資產	勞務	其它	合計	佔比	
供應商家數	國內	124	62	19	61	36	24	182	508	97%
	國外	8	3				2	2	15	3%
合計		132	65	19	61	36	26	184	523	100%

## 4.09.2 永續供應鏈管理

為強化供應鏈的永續意識與管理能力，本公司於 2024 年實施《供應商永續調查問卷》，回收問卷共 147 份，其中包含新供應商 30 家，佔新供應商 77%，內容涵蓋環境、社會、治理等面向，以了解供應商對永續議題的認知與實踐狀況，並進一步宣導《供應商行為準則》，擴大永續價值鏈影響力。

此外，為確保供應商履行責任並持續提升服務品質與交付績效，公司依據《供應商管理程序》定期執行評核作業。由採購部、品保部與工程部共同針對材料供應商與承包商進行評鑑，評核項目涵蓋材料 / 施工品質、交期、價格與服務配合度。2024 年共評鑑 197 家供應商 ( 其中材料供應商 140 家、承包商 57 家 )，結果顯示 A 級廠商占比達 99%，無不合格廠商需中止合作或列入輔導名單。

項 目	材料供應商	承 包 商	說 明
承攬商評比家數	140	57	2024 年評比廠商數共 197 家。
A 級廠商	139	56	分數總和 80 分 ( 含 ) 以上，優先採購。
B 級廠商	1	1	分數總和 70~79 分，維持原採購策略。
C 級廠商	0	0	分數總和 60~69 分，酌情減少採購量。
不合格	0	0	減少採購量並限期改善

同時，針對供應商亦進行不定期實地稽核，由採購人員與工安人員實地查核材料供應及施工現場，確認其製造管理、品質控制與環安衛制度運作情形，藉此確保供應商能持續符合公司標準並保障工作現場安全。

## 4.09.3 在地採購

為降低物流運輸所造成的碳排放，並強化採購的時效性與供應穩定性，華懋持續深化在地供應策略，優先採用本地原物料，並委由當地承包商執行工程作業，以促進地方經濟發展並實現永續價值。2024 年度，華懋國內採購供應商家數占比高達 96.6%，國內採購金額占比亦達 81%，顯示公司在推動本地供應鏈合作方面已具成效。未來將持續擴大在地採購比例，減少運輸碳足跡，提升供應鏈韌性，實踐低碳永續營運目標。

註 1：「當地」地理定義係臺灣。

註 2：「重要營運據點」指台灣母公司，本報告在地採購比例係以母公司採購資料統計。

## 5、社會面

### 5.01 人力發展

本公司深信「人才」是推動創新與永續轉型的關鍵動能，致力於打造學習型、具彈性與永續導向的團隊文化。人力發展政策緊密連結 ESG 策略，透過職能建構、訓練規劃與職涯發展機制，培育具創新力與實務經驗的關鍵人才。

#### 5.01.1 人權政策與承諾

##### 5.01.1.1 人權承諾

本公司承諾尊重並保障所有員工、客戶及利害關係人之基本人權，並參照以下國際人權標準制定人權政策：

- 《聯合國世界人權宣言》
- 《聯合國全球盟約》
- 《國際勞工組織三方原則宣言》
- 《OECD 多國企業指導綱領》
- 《聯合國企業與人權指導原則》

我們嚴禁任何形式之歧視、強迫勞動、騷擾或人權侵害，並透過內部政策、教育訓練與申訴管道，強化人權意識與制度保障。

##### 5.01.1.2 人力結構與多元性

截至 2024 年底，本公司共有員工 216 人，涵蓋業務、研發、製造、工程、維修及行政等職能領域。公司致力於建立多元包容之職場環境，落實公平雇用與性別平等政策，確保所有員工在工作中享有尊重與發展機會。

##### ➢ 近三年員工類型與性別分布

年度	2024		2023		2022	
	女	男	女	男	女	男
一般員工	44	133	45	121	46	125
外籍員工	-	36	-	27	-	26
實習生	-	3	-	-	-	-
小計	44	172	45	148	46	151
合計	216 人		193 人		197 人	

註 1: 員工人數持續穩定成長，自 2022 年起總人數由 197 人增加至 2024 年之 216 人。

註 2: 女性員工比例維持穩定 (約 20%)，顯示女性參與程度穩定。

註 3: 外籍員工占比逐年上升，反映組織全球化趨勢與多元人才引進政策。

註 4: 公司主要營運地點為台灣，因此地區分類與全公司統計結果一致。

➤ 近三年員工學歷與性別分布情形

年度	2024		2023		2022	
	女	男	女	男	女	男
碩、博士	4	13	4	12	4	13
大學	27	62	27	60	29	62
專科	8	11	8	8	8	9
其他	6	85	6	68	5	67
小計	45	171	45	148	46	151
合計	216 人		193 人		197 人	

註：員工具備良好學歷背景，其中大學以上學歷占比逾 50%。

➤ 近 3 年依職級結構與性別分布情形

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	主管	11	18%	49	82%	60	6.70%
	非主管	33	22%	120	78%	153	93.30%
2023	主管	12	20%	49	80%	61	7.30%
	非主管	33	25%	99	75%	132	92.70%
2022	主管	12	19%	52	81%	64	9.40%
	非主管	34	26%	99	74%	133	90.60%

註：工程業因職務特性大部只適合男性，目前男女比率尚屬合理，段續透過職涯培育強化女性領導力。

➤ 近 3 年依年齡與職級結構

年份	職級	員工年齡			合計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2024	主管	8	36	9	53
	非主管	47	99	17	163
2023	主管	6	38	11	55
	非主管	43	83	12	138
2022	主管	8	40	5	53
	非主管	45	83	16	144

註：主力年齡層分布於 31 至 50 歲，展現成熟且具實務經驗之團隊結構。

### 5.01.1.3 多元、平等與包容職場

本公司致力於營造多元、包容、平等的職場環境，視員工為企業最重要的資產，尊重員工背景、性別、族群、年齡、性傾向、宗教及身心特質等差異，致力於消弭職場歧視並提供平等晉升與發展機會。

#### ► 近 3 年新進員工占比

年 度	2024		2023		2022	
	女	男	女	男	女	男
30 歲以下	3	19	5	8	11	18
31 ~50 歲	4	22	2	11	13	23
51 歲以上	0	2	0	0	0	0
新進合計	7	43	7	19	24	41
員工總人數	216 人		193 人		197 人	
新 進 率	23.2%		13.5%		32%	

註：新進率：2024 年新進員工占比達 23.2%，顯示組織穩健擴編與持續吸引新血。

#### ► 近 3 年離職員工占比

年度	2024		2023		2022	
	女	男	女	男	女	男
30 歲以下	2	4	4	2	6	7
31 ~50 歲	5	15	5	19	9	14
51 歲以上	1	-	-	1	-	-
離職合計	8	19	9	22	15	21
員工總人數	216 人		193 人		197 人	
離 職 率	12.5%		16%		18.3%	

註：離職率：2024 年離職率為 12.5%，相較過去年度略有下降，顯示員工穩定度逐步提升。

#### ► 近 3 年晉用身心障礙員工占比

年度	員工總人數	晉用人數	晉用占比 (%)
2024	216	2	0.93 %
2023	193	2	1.04 %
2022	194	2	1.03 %

## 5.01.2 員工權益及福利

本公司深信，員工是企業最寶貴的資產，唯有建構安全、尊重與幸福的職場環境，方能激發組織潛力並實現永續發展目標。我們以「保障員工權益、提供多元福利、促進身心健康」為核心原則，持續優化人力資源制度，依據《勞動基準法》、國際人權公約與相關勞動法規，致力於打造一個值得信賴、共好共榮的工作環境。

### 5.01.2.1 保障員工基本權益

#### ➤ 符合法規與國際準則

全面遵守《勞動基準法》、《性別工作平等法》等勞動相關法規，並參考國際勞工組織( ILO )核心公約精神，保障員工勞動權益。

#### ➤ 多元共融與平等對待

本公司重視多元文化與包容性原則，確保所有員工不因性別、年齡、種族、宗教、婚姻狀況、性傾向或身心障礙等因素而受到不公平待遇。

#### ➤ 申訴與溝通機制

設置專屬申訴信箱與內部溝通平台，提供匿名與透明的反映管道，保障員工申訴權益與個人隱私。

### 5.01.2.2 薪酬與獎酬制度

#### ➤ 公平薪資制度

依據職務內容、績效表現及市場行情核薪，並定期檢視與調整薪酬結構，以確保內部公平與外部競爭力。

#### ➤ 多元激勵方案

提供多項激勵性獎酬機制，包括端午節與中秋節獎金、年終獎金、專案獎金、員工分紅等，以激勵員工創新表現與成果貢獻。

### 5.01.2.3 完善福利制度

本公司致力營造幸福的就業環境，以達成「員工滿意度百分百」為目標，並設置職工福利委員會( 下稱福委會 )，負責規劃與推動各項

福利措施。福委會每年定期策畫多元化活動，並持續優化公司福利設施，旨在提升員工福祉與工作滿意度，激勵士氣，增進員工對企業的認同與歸屬感，實現工作與生活的平衡與和諧，其福利措施，涵蓋法定保障、家庭支持、健康照護與職場支持，雖未設有員工持股計畫或人壽保險，但已提供完整之醫療與意外保障、退休制度與育嬰假等法定及補充福利，主要項目如下：

	勞保、健保、勞工退休金、團體健康保險。
	端午節、中秋節、專案獎金、年終獎金和員工紅利發放。
	生日禮金、三節禮券、勞動節禮券、結婚賀儀、托育補助、喪葬奠儀、傷病慰問、新居落成賀儀、兒女滿月賀儀傷病慰問、新居落成賀儀、
	員工旅遊、家庭日活動及尾牙活動舉辦。
	定期健康檢查、臨場醫護服務。
	免費制服、工作場所需要的環安衛物資。
	跨區域者提供免費宿舍。

註：「重要營運據點」係指中壢總公司、龍潭工廠及新竹、台中、台南與高雄辦公室等台灣地區營運據點。



員工旅遊



定期健康檢查

#### 5.01.2.4 育兒保障措施

為協助員工兼顧家庭與職場，本公司積極打造友善育兒環境，並依《性別工作平等法》與相關規定，提供完善的生育與育兒福利，包括：

➤ 育嬰留職停薪制度

年資滿 6 個月，所有正職員工均適用，並依政府規定核給育嬰假期。

➤ 托育補助

公司另行編列預算，補助有托育需求之員工，以減輕家庭負擔。

➤ 復職支持

針對結束育嬰假的同仁，提供彈性復職機制，協助順利重返職場。

育嬰假的復職與留任情形

項 目	2024 年		2023 年		2022 年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	5	9	4	9	3	10
實際申請育嬰留停人數	3	0	1	0	0	0
育嬰留停應復職人數(A)	3	0	1	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數(B)	2	0	0	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數(C)	1	0	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數(D)	1	0	0	0	0	0
育嬰留停回任率(B / A)	67%	0%	0%	0%	0%	0%
育嬰留停留任率(D / C)	100%	0%	0%	0%	0%	0%

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬無差異比率

依職級分類	2024 年				2023 年			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女
經營管理主管	1	1	1	1	1	1	1	1
中高階主管	1	1	1	1	1	1	1	1
初階主管	1	1	1	1	1	1	1	1
非主管	1	1	1	1	1	1	1	1

### 5.01.3 團體協約

#### 5.01.3.1 制度依據與設置目的

本公司未成立工會，亦無正式簽訂團體協約，惟為促進勞資關係和諧，保障員工參與企業管理與表達意見之權利，本公司依據《勞資

《會議實施辦法》設置勞資會議，定期由勞、資雙方代表召開會議，協商關乎工作條件、員工福利、安全衛生及其他重大事項，以強化內部溝通、預防爭議、提升員工滿意度。

### 5.01.3.2 會議組成與召開原則

- 會議頻率：每季召開一次，必要時得召開臨時會議。
- 勞方代表：由全體員工民主選舉產生，涵蓋不同部門與職級，具代表性。
- 資方代表：由管理階層指派，通常包括人資主管與部門主管。
- 代表比例：勞方代表不得少於出席人數的三分之一；雙方代表人數原則上對等。
- 會議記錄：每次會議均製作書面記錄並存檔，重要決議內容通報全體員工。
- 落實追蹤：重要提案與共識事項由專責單位追蹤執行進度，並定期於下次會議回報處理結果。

### 5.01.3.3 近年執行情形

年度	召開次數	代表人數		會議時間	勞方出席人數	資方出席人數	參與率
		勞方	資方				
2024	4	5	5	2024/03/20	4	5	88%
				2024/06/20	3	5	
				2024/09/18	4	5	
				2024/12/18	4	5	
2023	4	5	5	2023/03/01	5	5	95%
				2023/06/01	5	5	
				2023/09/01	4	5	
				2023/12/01	4	5	
2022	4	5	5	2022/03/01	5	5	100%
				2022/06/01	5	5	
				2022/09/01	5	5	
				2022/12/01	5	5	

### 5.01.3.4 重大營運異動期間之員工溝通與通知機制

本公司如有組織調整、部門裁併或其他對員工權益可能造成重大影響之營運異動情形，將依《勞動基準法》規定，按員工年資提供法定預告期，並提前通知當事員工。同時，依實際情況召開臨時勞資

會議或協商會議進行溝通與協調，並提供必要配套措施，如內部轉調機會、轉職協助、或協助申請政府補助方案等，協助員工平穩過渡。重大異動事項亦可納入勞資會議議題協商討論，落實員工知情權與參與權。

#### 5.01.4 人才培育與發展

為提升專業技術水準與確保作業安全，教育訓練制度以職能為基礎，依不同職級與部門需求規劃課程內容，內容涵蓋工程專業技能、設備操作、資訊安全、品質管理與 ESG 議題，並兼顧新進人員訓練及管理職能培養。

➤ 依員工職級/性別分類訓練時數表

年度	性別	受訓時數		受訓 總時數	受訓人數		受訓 總人數	平均 時數/人
		主管級	非主管級		主管級	非主管級		
2024	女	220	509	729	55	137	192	3.80
	男	198	2,271	2,469	84	435	519	4.76
	合計	418	2,780	3,198	139	572	711	4.50
2023	女	128	756	884	21	85	106	8.34
	男	179	1,657	1,836	44	232	276	6.65
	合計	307	2,413	2,720	65	317	382	7.12
2022	女	134	782	916	22	72	94	9.74
	男	129	2,448	2,577	17	196	213	12.10
	合計	263	3,230	3,493	39	268	307	11.38

2024 年公司共計完成 711 人次 的教育訓練，較 2023 年增加 86.1% ( 382 人次 )，顯示整體訓練需求與參與度顯著提升。

➤ 2022 至 2024 教育訓練課程、人員、時數及費用統計表

課程分類	性別	2024年			2023年			2022年		
		人數	時數	費用	人數	時數	費用	人數	時數	費用
ESG相關課程	女	40	113	54,165	7	56	89,701	5	28	41,576
	男	32	102	51,124	7	54	84,380	2	6	13,776
TIPS相關課程	女	67	200	78,344	-	-	-	-	-	-
	男	154	308	63,178	-	-	-	-	-	-
公司治理相關課程	女	10	51	53,251	8	43	67,045	7	30	34,819
	男	6	18	22,398	7	21	105,560	2	6	13,776
安衛相關課程	女	16	242	89,887	32	644	201,265	32	522	173,088
	男	90	1,331	463,334	90	1,303	502,634	118	1,808	604,703
品質管理課程	女	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男	1	84	33,570	1	84	30,455	2	108	40,040
電控PLC專業課程	女	1	4	640	-	-	-	1	3	418
	男	9	36	6,732	-	-	-	19	64	28,490
系統建構&繪圖專業課程	女	-	-	-	-	-	-	16	132	468,380
	男	-	-	-	-	-	-	24	252	797,811
資訊安全課程	女	46	46	8,072	49	49	8,268	-	-	-
	男	157	159	32,330	148	158	37,660	-	-	-
其他專業課程	女	5	17	9,061	3	36	21,160	9	9	1,716
	男	27	88	43,051	4	64	37,232	5	5	1,117
新進人員教育訓練	女	7	56	48,209	7	56	49,477	24	192	159,327
	男	43	344	303,972	19	152	135,817	41	328	277,047
合計		711	3,199	1,361,318	382	2,720	1,370,654	307	3,493	2,656,084

男性參與人次遠高於女性，主因技術與工程部門以男性為主，對應課程如「安衛」、「PLC」等男性參與度高；但在「ESG」、「公司治理」等課程中，女性參與比例相對提高，顯示女性對永續議題與通識培訓亦具積極投入。

### 5.01.5 績效考核

績效評核不僅為薪酬調整與晉升決策的重要依據，更是公司推動職涯發展、激勵成長與強化組織績效文化的核心工具。

本公司致力於建立公平、透明且具成長導向的績效制度，鼓勵員工主動追求卓越，並以實際行動支持公司的願景與永續發展方向。

根據公司內部的「年終績效考核作業實施要項」，每年進行一次績效評核，這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。

2024 年所有員工均完成年度績效考核。

➤ 2022 至 2024 績效考核完成百分比

年度	性別	主管	非主管	試用期未結束	小計	完成評核佔總員工%
2024	女	5	39	0	44	20%
	男	26	125	21	172	70%
	合計	31	185	21	216	90%
2023	女	5	39	1	45	23%
	男	26	116	6	148	74%
	合計	31	155	7	193	96%
2022	女	5	40	1	46	22%
	男	28	119	4	151	75%
	合計	33	159	5	197	97%

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。華懋科技對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

## 5.02 職業安全及衛生

本公司秉持「以人為本、安全至上」的核心理念，致力於打造健康、安全的工作環境。我們依循《職業安全衛生法》及相關法規規範，推動全面性的職業安全衛生管理體系，藉由風險辨識、預防措施與教育訓練等策略，有效防範職災，保障全體員工的身心健康。

### 5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司已於《職業安全衛生管理手冊》中明訂職安衛政策，並由總經理簽署後正式公告於各營運據點，以展現對職安衛的高度承諾。政策內容如下：

- ① 嚴格遵循政府法規與客戶關於安全與衛生之相關要求。
- ② 全員參與職安衛推動工作，落實各項管理目標與行動方案。
- ③ 加強作業風險控管與教育訓練，強化員工安全意識與實務能力，預防職業災害。
- ④ 持續精進風險管理機制，以實現零災害、零傷害的工作環境。

- ⑤ 主動預防職業傷害與健康風險，並持續提升職安衛績效。
- ⑥ 建立完善之文件控管系統，作為制度定期審視與改善依據。

## 5.02.2 職業安全衛生管理系統

### 5.02.2.1 涵蓋對象

公司之職業安全與衛生管理範圍，涵蓋所有在公司營運據點從事勞動活動的人員，無論其勞動關係類型，說明如下：

- 勞工：指受僱於本公司，依法領取工資，並履行勞動契約所約定工作義務之員工。
- 承攬人員：指受雇於第三方外部公司，與本公司無直接僱傭與從屬關係，依契約履行特定任務後取得報酬之個人或團體，如設備維修、清潔、保全、餐飲等服務供應者。

### 5.02.2.2 制度與組織建置

#### ➤ 設立工安中心：

為提升職安衛管理效率，本公司設立「工安中心」為獨立之專責單位，直屬總經理室，具備跨部門監督與稽核權限，負責統籌推動各項安全政策與計畫。其核心職責包括：

- ① 向總經理直接報告，統籌規劃全公司職安衛政策與年度行動計畫。
- ② 主導內部安全稽核與風險評估。
- ③ 彙整事故調查與改善追蹤，並定期提報董事會。
- ④ 設計與執行全員安全教育訓練計畫。
- ⑤ 應對政府機關查核、客戶稽核與第三方認證(如 ISO 45001)。
- ⑥ 協助職業安全衛生委員會之召開與運作，彙整紀錄與法規更新資訊。

#### ➤ 制定職安衛管理程序文件

為系統化管理，依據法令與營運需求，制定下列標準作業程序與文件規範：

- ① 《職業安全衛生管理手冊》
- ② 《風險評估程序》
- ③ 《法規鑑別程序》
- ④ 《作業管制程序》
- ⑤ 《變更管理程序》
- ⑥ 《承攬商管理程序》
- ⑦ 《緊急應變程序》
- ⑧ 《績效量測與監督程序》
- ⑨ 《事件處理與調查程序》等。

➤ **成立職業安全衛生委員會**

本公司每季召開職安衛委員會，由管理階層、安全專責人員及勞方代表組成，審查各項績效與改善行動，近三年運作情形如下：

項 目	2022 年	2023 年	2024 年
開會次數	4 次	4 次	4 次
資方代表人數	6	6	6
勞方代表人數	5	7	7
全體員工人數	195	192	215
勞方代表比例	45.50%	53.80%	53.80%
勞方代表占員工比例	2.60%	3.60%	3.30%

5.02.2.3 人員配置與責任劃分

本公司依《職業安全衛生法》規定指派具備專業資格之專任與兼任安全衛生管理人員，分層負責如下：

- **職安衛業務主管**：擬訂並推動職安衛管理方針，負責制度導入與監督。
- **安全衛生管理師/員**：執行管理方案，協助各單位落實相關措施。
- **各級主管與場所負責人**：依職權督導與落實部門安全措施。
- **單位職安衛協辦人員**：配合主管擬定部門方案與教育訓練推動。

#### 5.02.2.4 內部稽核與持續改善

- 每年度執行職安衛內部稽核，由工安中心主導並跨部門稽核員交叉審查。
- 對發現之重大缺失列入改善計畫，追蹤改善成果並於管理審查中彙報。

#### 5.02.2.5 外部認證與系統導入

- 本公司自 2006 年起導入 OHSAS 18001，並於 2020 年轉換為 ISO 45001，持續維持第三方驗證與年度外部稽核。
- 管理範圍涵蓋所有營運據點及承攬人員。
- 已取得認證之據點包括：中壢總公司、龍潭工廠、新竹、台中與台南辦公室。



#### 5.02.3 危害鑑別、風險評估及事故調查

本公司依循《職業安全衛生法》及國際標準 (如 ISO 45001 職業安全衛生管理系統)，建置完善的危害鑑別、風險評估與事故調查管理機制，持續預防職業災害並強化職場安全衛生管理。

##### 5.02.3.1 危害鑑別與風險評估

本公司訂定《職業安全衛生風險評估程序》，適用於組織管控範圍內所有人員於工作場所進行的各項活動、使用設施與提供之服務。由管理代表與工安中心負責督導危害鑑別與風險評估之執行，並核

定審查結果；各權責單位主管則負責實際執行鑑別作業，並於新設施啟用、製程變更或承攬作業開始前重新進行評估。

➤ 鑑別與評估範圍包含：

- ① 工作場所內所有作業活動與設施。
- ② 員工及利害關係人(承攬商、代理商、訪客等)執行例行及非例行作業之方式與程序。
- ③ 現有安全衛生設備與管理措施。
- ④ 潛在危害因素，包括事故、意外事件與虛驚事件( Near Miss )等。

➤ 危害類型分類如下：

- ① 作業活動類：高處作業(墜落風險)、機械操作(捲夾、切割)、電氣作業(觸電)、化學品處理(毒性、腐蝕、易燃)、搬運作業(肌肉骨骼傷害)等。
- ② 環境因素：噪音、振動、極端溫度、照明不足等。
- ⑤ 化學與生物性危害：粉塵、有機溶劑、酸鹼物質、細菌、黴菌等。
- ③ 人因與心理社會因素：久坐、不良姿勢、過勞、長時間輪班、職場壓力等。
- ④ 承攬與變更作業：搭設鷹架、動火、密閉空間作業等皆需重新評估。

➤ 本公司作業危害類型大致區分如下：

① 工廠作業

作業名稱	作業環境	危害類型
組裝設備作業	噪音作業區	噪音、物體飛落、物體倒塌/崩塌、衝撞、感電、火災、跌倒、墜落/滾、被刺/割/擦傷、與有害物等之接觸、與高低溫接觸、與高低溫接觸...等
保溫作業	粉塵作業區	粉塵、物體飛落、物體倒塌/崩塌、衝撞、被刺/割/擦傷、感電、跌倒、與高低溫接觸...等
銲接作業	噪音作業區	噪音、物體飛落、感電、跌倒、被刺/割/擦傷、墜落/滾、與有害物等之接觸、與高低溫接觸...等
剪床作業	噪音作業區	噪音、被刺/割/擦傷、感電...等

作業名稱	作業環境	危害類型
折床作業	噪音作業區	噪音、被刺/割/擦傷、被夾、被捲、感電...等
滾圓作業	噪音作業區	噪音、被夾、被捲、感電、被刺/割/擦傷...等
鑽床作業	噪音作業區	噪音、被夾、被捲、感電、被刺/割/擦傷、物體飛落、衝撞...等
手提砂輪機作業	噪音作業區	噪音、被刺/割/擦傷...等
砂輪機作業	噪音作業區	噪音、被刺/割/擦傷...等
電鑽作業	噪音作業區	噪音、被刺/割/擦傷...等
固定式起重機作業	噪音作業區	物體飛落、物體倒塌/崩塌、衝撞...等
機械手臂操作 (自動銲機械)	噪音作業區	噪音、感電、爆炸、與有害物等之接觸、跌倒、衝撞、物體倒塌/崩塌、與高低溫接觸...等
等離子切割機作業	噪音作業區	噪音、感電、爆炸、與有害物等之接觸、跌倒、衝撞、物體倒塌/崩塌、與高低溫接觸...等
鋼瓶搬運作業	噪音作業區	被刺、割、擦傷、墜落/滾、衝撞 人因性危害、爆炸、與有害物等之接觸...等
捲曲機作業	噪音作業區	噪音、被夾、被捲、感電、被刺/割/擦傷...等
堆高機作業	噪音作業區	墜落/滾、物體飛落、衝撞...等
光纖雷射金屬 切割機作業	噪音作業區	噪音、感電、爆炸、與有害物等之接觸、跌倒、衝撞、物體倒塌/崩塌、與高低溫接觸...等
小倉庫儲存作業	噪音作業區	人因性危害、與有害物等之接觸、物體飛落...等

## ② 工程作業

作業名稱	作業環境	危害類型
設備 RC 基座作業	粉塵及有機溶劑作業區域	吸入/粉塵危害、異物入眼、被撞、墜落、與有害物接觸、刺傷、壓傷、人因性危害...等
吊掛作業	碼頭區域或業主指定區域	物料掉落、與有害物等之接觸、火災、壓傷、倒塌、墜落、碰撞、交通意外、感電...等
轉輪組裝作業	高架作業	墜落/滾、感電、壓傷、撞傷、被刺/割/擦傷...等

作業名稱	作業環境	危害類型
燃燒機組裝作業	高架作業/動火作業	墜落/滾、物體飛落、與高低溫接觸、被刺/割/擦傷、火災、感電、與有害物等之接觸、異物入眼...等
風管安裝	高架作業	物體飛落、墜落/滾、被撞、物體倒塌/崩塌、感電...等
施工架組配	高架作業	物體倒塌/崩塌、墜落/滾、被刺/割/擦傷、物體飛落...等
風管保溫	高架作業	跌倒、墜落/滾、被刺/割/擦傷、異物入眼、感電...等
管路配置	高架作業/動火作業	被刺/割/擦傷、感電、異物入眼、與有害物等之接觸、與高低溫接觸、墜落/滾...等
線槽架設	高架作業	異物入眼、感電、被刺/割/擦傷、墜落/滾...等
拉配線/結線	高架作業	跌墜落、被刺/割/擦傷...等
管路持壓/洩壓測試	一般作業	爆炸、物體破裂...等
設備試車	電控室及設備現場	感電...等

### ③ 維修作業

作業名稱	作業環境	危害類型
轉輪清洗	局限空間/高架作業	與有害物等之接觸、缺氧、感電、環保事件、墜落/滾...等
拆裝、更換 SEAL	局限空間/高架作業	與有害物等之接觸、缺氧、感電、墜落/滾、人因性危害...等
電器檢修	開盤作業	感電、火災、爆炸...等
熱交換器清潔、燃燒爐爐頭清潔	局限空間/粉塵作業/ 高架作業	與有害物等之接觸、人因性危害、被刺/割/擦傷、缺氧、環保事件、與有害物等之接觸、墜落/滾...等
溫度針更換	高架作業	與高低溫接觸、墜落/滾...等

作業名稱	作業環境	危害類型
轉輪區塊更換	局限空間/粉塵作業/ 高架作業	粉塵、與有害物等之接觸、墜落/滾...等
除鏽補漆	有機溶劑作業	與有害物等之接觸...等
瓦斯緊急排放閥更換	拆(配)管作業	與有害物等之接觸、火災、爆炸、環保事件...等
燃燒爐內門開啟與更換	一般作業	與有害物等之接觸、人因性危害、物體飛落...等
Q 閥及高低壓遮斷閥更換	拆(配)管作業	火災、爆炸、與有害物等之接觸...等
廢液馬達檢修更換	拆(配)管作業	與有害物等之接觸...等
風門作動器更換	高架作業/一般作業	墜落/滾、物體飛落、感電...等
培林更換	高架作業	不當動作、被刺/割/擦傷、墜落/滾物體飛落...等

#### ④ 辦公室作業

作業名稱	作業環境	危害類型
辦公室作業	一般作業	人因性危害、工作壓力過負荷、不法侵害、跌倒、感電、火災、被刺/割/擦傷、與高低溫接觸、與有害物等之接觸、衝撞...等

### 5.02.3.2 風險評估方法

風險評估以設備或作業分類為基礎，並依照作業流程展開。各部門需依據實際操作程序，填寫《作業清查表》與《危害鑑別與風險評估表》，並依據下列步驟完成風險評估：

- 依危害發生「機率」與「嚴重性」進行評分。
- 以風險矩陣模式評定風險等級。
- 若風險屬「不可接受」，需依下表規定執行風險控制：

風險等級	風險控制對策	備註
5 - 重大風險	立即採取風險降低措施，降低前不得進行作業。	不可接受風險，須以工程或管理手段降至中度以下。

風險等級	風險控制對策	備註
4 – 高度風險	限期改善並採取控制措施，降低前不得開始作業。	需投入資源及人力儘速改善。
3 – 中度風險	應逐步採取降低風險措施。	可根據財務/資源狀況分期改善。重大中度風險應再評估其發生機率。
2 – 低度風險	確保現有防護設施有效，暫無需額外措施。	可接受風險，需持續監控與教育訓練。
1 – 輕度風險	確保現有防護設施有效。	可接受風險。

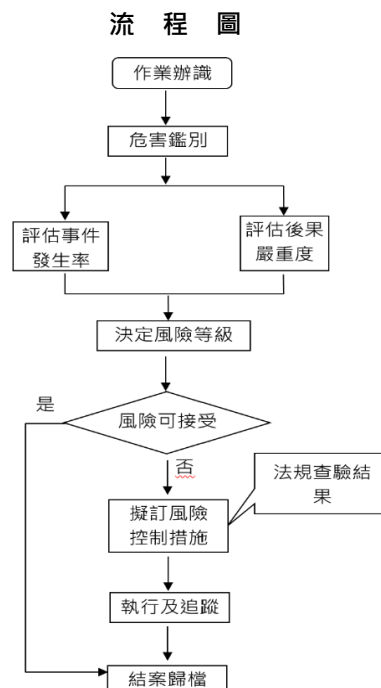
註：上述各項作業與環境所涉及之潛在危害，已依作業類型、區域及設備特性進行系統性鑑別與分級評估，並持續滾動式更新。

#### 5.02.4 風險控制措施

針對風險評估結果為「不可接受風險」之項目，由工安中心彙整提交風險管理小組，由其提出具體風險控制對策，納入年度安全衛生目標及管理計畫。風險控制措施內容包括：

- 依據《目標及管理方案管理程序》訂定年度安全衛生目標。
- 實施現場作業管制措施，包含動火、吊掛、高架作業等許可制度。
- 強化緊急應變規劃與定期演練。
- 規劃並執行分層分級之教育訓練。
- 定期監督與衡量安全衛生績效，進行查核與持續改善。
- 綜上所述，本公司危害鑑別、風險評估及風險控制作業流程及說明如下：

下：



## 流程說明

流程階段	作業說明	備註
1. 作業辨識	依據作業場所、活動與程序進行分類，包括工廠、工程、維修及辦公作業等類別。	各部門負責初步辨識作業
2. 危害鑑別	依據作業分類，盤點可能造成傷害或健康損害的物理、化學、生物、人體工學及心理社會危害因子。	危害包含一般作業、特殊作業與意外事件
3. 風險評估	評估每項危害之發生機率與嚴重度，以計算風險等級。	高風險作業須重新評估
4. 風險判定	依據評估結果判斷風險是否在可接受範圍內。	風險小組統籌規劃
5. 控制措施 (註)	依據控制計畫執行並定期追蹤改善成果。	各單位依管理方案執行
6. 執行與追蹤	透過內外部稽核與績效監測進行追蹤，定期檢討並更新風險控制計畫。	持續改善管理系統
7. 結案歸檔	確認改善完成與風險降低後，將作業文件化管理並存檔留存。	管理部

註:風險控制措施包含: ①改善方案: 依據風險等級採用消除、替代、工程控制、管理控制及配戴個人防護具等策略。  
 ②實施作業管制: 緊急應變準備與訓練、教育訓練規劃與執行及安全生績效之監督與量測。

### 5.02.5 緊急應變與事故調查

為保障員工生命安全、減少財產損失及降低環境衝擊風險，本公司制定《緊急應變處理管理程序》，建置完整之緊急應變管理體系，透過定期演練與持續改善，提升應變能力。同時依據《事件處理及調查管理程序》，建立即時通報、全面調查及持續改善的事故管理機制，強化透明與責任歸屬。

#### 5.02.5.1 緊急應變

##### ➤ 應變狀況分級

本公司依緊急事件嚴重程度區分三級應變狀況，分述如下：

- ① 第一級：屬小規模意外，未造成擴大危害，並可由第一線人員即時處理。
- ② 第二級：事故危害擴及其他作業區，超出第一線人員處理能力，需啟動全公司緊急應變機制，由緊急應變小組進行應變處置。

③ 第三級：事故已超出廠區控制範圍，預期將影響周遭區域，須通報消防隊、管理局或鄰近廠區協助搶救。

➤ 記錄與追蹤機制

① 緊急事故發生後，將檢視現行應變計畫之適用性，視情況進行修訂。

② 事故須依《事件處理及調查管理程序》進行後續調查與改進作業。

➤ 緊急應變演練與訓練

① 各營運據點每年須辦理至少 1 次緊急應變訓練，外出工地則依所在地演練時程參加。

② 總公司除自行演練外，並參與所在大樓舉辦之防災演練活動。

③ 舉例如下圖：

華懋科技股份有限公司

教育訓練照片

訓練課程	113 年度緊急應變防災演練	訓練地點	台中辦公室
訓練人員	台中辦公室全體同仁(維修三部、工程三部)	訓練日期	113. 11. 29
防災講習		滅火器演練	
			
逃生路線演練			
			
戶外集合點		地震演練	
			

### 5.02.5.2 事故調查

#### ➤ 事故通報機制

- ① 各單位應於事故發生後 8 小時內由主管通報工安中心。
- ② 工安中心將視事件性質進行 24 小時內之職災通報，並報告予高階主管。

#### ➤ 調查與報告

- ① 單位主管應於事故發生後 2 個工作日內召集相關人員展開調查與檢討會議。
- ② 2 週內提出事故調查報告及改善計畫。

#### ➤ 追蹤與結案管理

- ① 工安中心負責追蹤改善進度與效果，並完成紀錄與查核。
- ② 改善完成後結案歸檔。必要時重新進行風險評估，並納入目標管理方案。

#### ➤ 虛驚事件（含輕度傷害）處理

- ① 虛驚事件發生時，相關人員須於 24 小時內填寫【虛驚及輕度傷害紀錄表】
- ② 工安中心每月定期彙整並檢視紀錄。

### 5.02.6 健康促進方案

本公司致力於打造「安全、健康、幸福」的職場環境，積極推動各項健康促進措施。每年定期為全體在職員工安排健康檢查，並依據法規進行作業環境監測，確保工作場所的安全與舒適。此外，公司設有特約醫護人員，提供臨場健康服務與專業諮詢，協助員工掌握自身健康狀況。

為因應緊急醫療需求，各營運據點均配置合格急救人員及必要設備，以即時應對突發事件，降低健康風險。透過上述措施，本公司期望全面守護員工身心健康，進而提升工作滿意度、凝聚力與整體組織效能。

### 5.02.6.1 在職員工定期健康檢查與職業病監測

本公司每年定期為全體在職員工提供一次免費健康檢查，藉此掌握員工健康狀況，並作為推動健康促進措施之依據。同時，針對特定高風險作業族群（如長期暴露於高噪音環境者），另安排特殊健康檢查，以加強職業病預防與健康監測。

以下為 2024 年度員工健康檢查相關統計資料如下：

#### ➤ 近 2 年員工健檢受檢率

年 度	員工總人數	健檢人數	健檢受檢率
2024	187	183	97.9%
2023	178	170	95.5%

註:受檢率 = 健檢人數 / 員工總人數

#### ➤ 2024 年員工健檢一般項目異常統計

年 度	檢查項目	異常人數	異 檢 率
2024	身體質量指數	94	51.4%
	乳酸脫氫酵素	84	45.9%
	腹部超音波	72	39.3%
2023	身體質量指數	89	52.4%
	腰圍	58	45.9%
	總膽固醇	46	39.3%

註:異檢率 = 異常人數 / 受檢人數

#### ➤ 2024 員工健檢特殊作業 - 噪音異常統計 ( 特殊作業 - 噪音 )

年 度	健康管理等級			異常人數 合計
	第一級	第二級	第三級	
2024	18	9	4	13
2023	10	15	3	18

➤ 針對特殊聽力檢查結果異常者，依檢查結果實施分級管理與對應措施如下：

分級	管理說明	管理措施
第二級	員工經特殊健康檢查或健康追蹤檢查後，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作無關者。	提供個別化健康指導，協助員工改善生活習慣與健康管理。
第三級	員工經特殊健康檢查或健康追蹤檢查後，部分或全部項目異常，但無法確認是否與工作相關，需由職業醫學專科醫師進一步評估者。	(1) 協助安排員工至職業醫學專科進行進一步追蹤與診療。 (2) 加強教育宣導與現場監督，確保員工於作業期間全程正確配戴耳罩等個人防護具。 (3) 若經追蹤後異常情形仍未改善，應進一步檢討並調整作業環境或作業內容，以降低風險暴露。

#### 5.02.6.2 特約醫護人員臨場服務

➤ 為強化職場健康管理與健康風險控制，本公司自 2023 年度起，依據《勞工健康保護規則》規定，導入特約醫護人員臨場服務制度。臨場服務內容涵蓋以下項目：

- ① 作業環境危害辨識與健康風險管理(含特殊作業健康監視計畫)
- ② 勞工體格(健康)檢查結果分析與健康建議。
- ③ 健康檢查異常結果與工作相關性之後續健康管理。
- ④ 急救箱管理及相關標準作業程序制定。
- ⑤ 中高齡勞工健康保護計畫。
- ⑥ 新進員工選配工與職業傷病員工之復工評估。
- ⑦ 職場母性保護與友善措施推動。
- ⑧ 人因性危害之預防與改善建議。
- ⑨ 預防異常工作負荷引發之相關疾病。
- ⑩ 員工健康促進活動規劃與執行。

- 2024 年度本公司舉辦 1 場由專業醫師主講之健康講座，主題為：「揭開醫學神秘面紗：你所不知道的健康知識」。講座內容涵蓋：
- ① 如何辨識可能危及生命的症狀與就醫時機。
  - ② 醫院看診流程與常見潛規則說明。
  - ③ 醫療詐騙預防知識。
  - ④ 就醫時如何與醫師有效溝通。
  - ⑤ 醫療自費項目與其合理性解析。



透過上述臨場醫護服務與教育活動，公司期望提升員工健康意識，強化自我健康管理能力，打造安全、健康、友善的工作環境。

### 5.02.6.3 作業環境監測

本公司依據《職業安全衛生法》及《作業環境監測實施辦法》之規定，委託通過認可之第三方職業安全衛生檢驗測定機構，定期執行作業環境監測。每年於工廠及總公司辦公場域實施上、下半年各 1 次環境檢測，以掌握並控制潛在有害因子的暴露風險。

公司以「持續降低作業環境有害因子暴露、達成零職業病目標」為核心管理方向，確保員工得以在安全、健康之環境中安心工作。2022 至 2024 年度之監測結果皆符合《職業安全衛生法》規範之容許暴露標準，顯示本公司持續落實作業環境風險控制之成效。

監測地點	監測項目	單位	標準值	2024 年		2023 年		2022 年	
				上半年	下半年	上半年	下半年	上半年	下半年
龍潭工廠	噪音	dBA	<90.0	64.4~85.7	67.2~80.7	61.1~87.8	71.2~88.1	70.9~80.2	59.1~83.4
	二氧化碳	ppm	<5000	384~944	490~826	402~498	424~504	-	423~456
	照明-生產線	Lux	>100	131~864	113~1042	186~535	228~1068	322~874	245~1521
	照明-辦公室	Lux	>300	362~1146	362~1646	460~931	581~3170	908~1629	675~3090
中壢 總公司	二氧化碳	ppm	<5000	672~852	693~896	879~957	524~884	558~660	589~704
	照明	Lux	>300	538~1070	497~1047	522~1947	584~1316	477~2170	544~2090

註：照明量測結果會因量測當時的環境條件（例如：天氣影響自然採光）及量測員當時選擇的測量點位有些微不同而造成量測數值的差異。

## 5.02.7 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

本公司重視工作者於職業安全衛生管理體系中的參與建言，並視其為有效風險控制與建立安全文化的關鍵要素。所有職業安全衛生決策均秉持「公開透明、充分溝通、積極參與」原則，確保所有員工及承攬人員皆能適時表達意見並參與決策過程。

### 5.02.7.1 工作者參與機制

#### ➤ 職業安全衛生委員會參與

本公司依據《職業安全衛生管理辦法》設立職業安全衛生委員會，並確保勞方代表比例達三分之一以上，包含各營運據點之基層員工代表。委員會每季定期召開會議，討論並決議以下議題：公司職安衛政策、員工提案、危害鑑別與風險評估結果、事故調查報告及健康促進計畫等，強化員工在決策流程中的參與度。

#### ➤ 危害鑑別與風險評估參與

於進行危害鑑別與風險評估作業時，公司要求勞工代表參與過程，並於必要時提供諮詢，以掌握實際工作狀況。作業完成後，須由勞工代表簽名確認，確保鑑別與評估內容經由員工實際審視並具代表性。

#### ➤ 事故調查參與

發生職業災害或意外事件時，公司於事故調查過程中納入受影響部門員工及勞工代表，共同檢視事件原因與後續對策，並要求當

事人及勞工代表於調查報告上簽署確認，確保調查具客觀性，且改善措施符合現場實務需求。

#### 5.02.7.2 諮商與溝通機制

針對職業安全衛生管理系統之相關議題與內部溝通需求，權責單位透過多元方式進行資訊傳遞與意見回饋，包含：公告（實體與電子佈告欄）、教育訓練、會議宣導、內部電子媒體（如內網、電子郵件、LINE 群組等）確保所有員工能即時掌握安全衛生資訊、充分了解政策與要求，並能主動回饋意見，以共同建構持續改善的安全文化。

### 5.02.8 職業安全衛生之教育訓練

本公司依據《職業安全衛生法》及相關子法之規定，建構系統化的職業安全衛生教育訓練架構，針對全體員工、承攬商及其他相關利害關係人，提供分層分級之訓練課程，確保其具備必要之安全衛生知識與應變處置能力，有效預防職業災害發生。

#### 5.02.8.1 職業安全衛生教育訓練目標

##### ➤ 法規遵循與安全意識提升

強化員工對安全衛生法規及內部規範之認知，建立正確安全作業態度，提升全體人員法遵意識與責任感。

##### ➤ 風險辨識與自主防護能力強化

培養員工具備辨識作業現場潛在危害之能力，並能依據風險等級採取適當防護行動，落實自主安全管理。

##### ➤ 建立安全文化

透過定期教育訓練、宣導活動及經驗分享，逐步建立「零災害、零傷害」之職場安全文化，提升整體安全績效。

### 5.02.8.2 職業安全衛生教育訓練內容

對象	教育訓練內容	年度要求次數 / 時數
新進人員	新進人員安全衛生教育訓練	3 小時
在職人員	在職工作安全衛生教育訓練 (勞工安全衛生教育訓練)	6 小時
全體員工	緊急應變教育訓練 / 消防安全衛生教育講習及疏散訓練	1 小時 (各區自行辦理)
進駐專案工地之員工和協力商	入廠一小時危害告知及安全衛生教育訓練	1 小時
	與專案有關之特殊職安教育訓練	各項證照訓練依照規定時數
承攬商	承攬商安全衛生教育訓練	6 小時
	入廠安全講習課程	1 小時
	每日施工前之宣導	每日施工前 5~10 分鐘 每日收工後 5~30 分鐘
工安人員	職安人員法定回訓	每 2 年 12 小時

### 5.02.8.3 職業安全衛生相關證照

證照類別	持有人數(人)
乙級職業安全衛生管理	4
甲種職業安全衛生業務主管	25
營造業甲種職業安全衛生業務主管	26
丙種職業安全衛生業務主管	39
營造業丙種職業安全衛生業務主管	16
一般安全衛生教育訓練	132
營造業一般安全衛生教育訓練	64
吊升荷重在一公噸以上固定式起重機操作人員	1
吊升荷重在三公噸以上固定式起重機操作人員	7
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員	6
急救人員	83
防火管理員	1
缺氧作業主管	79
有機溶劑作業主管	61
屋頂作業主管	1
粉塵作業主管	23
施工架組配作業主管	26
高空工作車操作人員	14
乙炔熔接裝置作業人員	1
合計	609

上述證照培訓與取得，係依據相關職業安全衛生法令辦理，以確保各項作業具備合格人員執行，提升作業安全性並降低職業災害風險。

#### 5.02.8.4 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

##### ➤ 供應鏈職安管理核心方針:

- ① 風險共管：供應商與承攬商視為職安衛管理之延伸對象，並於採購與承攬流程中納入職安衛相關標準與要求。
- ② 預防優先：透過事前審查、教育訓練及現場稽核等預防性措施，降低外部合作可能導致的安全衛生衝擊。
- ③ 持續改善：與供應商及承攬商合作推動改善行動計畫，提升整體供應鏈安全文化，促進永續發展。

##### ➤ 職安衛標準納入採購與承攬管理

本公司將職安衛相關條件納入《採購管理程序》與《供應商管理程序》，確保採購人員與合作供應商共同遵循：

##### ① 年度職安衛績效評估與問卷回饋：

採購部每年定期評估供應商在職業安全衛生方面之績效，並發送「供應商永續發展問卷」。對於評鑑分數低於 60 分者，將優先進行職安衛宣導與輔導改善。若經再次評鑑後仍無改善，將依實際情況暫停合作或終止合約。

##### ② 簽署供應商承諾書：

要求重要供應商簽署《供應商承諾書》，共同承諾遵循環境保護、職安衛管理、人權保障等企業社會責任原則。

##### ③ 鼓勵取得相關認證：

對於於環保、職業安全衛生或勞動人權領域具備第三方驗證認證之供應商，於年度評鑑時給予加分獎勵，以鼓勵持續提升管理水準。

④ 請購品項職安衛事前審查機制：

針對以下特定請購項目，於採購過程時，採購單位應須經職業安全衛生單位審查後方可執行採購

- ◆ 第一次請購化學品或更換化學品供應商。
- ◆ 購置新設備或裝備。
- ◆ 購置個人防護具或緊急應變器材。

➤ 承攬作業職安衛管理機制

依據《承攬商安全衛生管理程序》，本公司於施工前、中、後階段設有嚴謹的承攬安全管理流程：

① 施工前審查與簽署作業：

承攬商於進入施工現場前，須詳閱並簽署《承攬商安全衛生管理手冊》，並由部門彙整存檔。監工人員負責召開「施工前安全會議」，由工安人員說明現場潛在危害與注意事項。未完成手冊簽署、會議召開及「工作場所危害告知書」簽訂者，不得進場施工。

② 施工期間巡查與稽核：

施工期間由本公司監工與工安人員進行日常巡查，必要時聯合工安中心進行不定期現場查核，並與承攬商即時溝通，督促落實安全管理。

本公司工安中心應就施工期間之職安衛有關事項進行不定期現場查核，於 2022 年~2024 年間工安自主巡視開立之缺失統計如下：

單位：件數

缺失類別	2024 年	2023 年	2022 年
高架作業	24	25	22
吊掛作業	2	4	1
動火作業	1	2	3
電器缺失	0	1	2
6S 管理	0	2	3
施工紀律	15	18	21
個人行為	13	16	13
合計	55	68	65

### ③ 工安巡查缺失分析

本公司持續透過工安中心與現場監工之自主巡查，強化承攬作業風險管理。根據 2022 至 2024 年間巡查結果，缺失總件數呈逐年下降趨勢，由 2022 年之 65 件降至 2024 年之 55 件，顯示整體承攬職安管理已逐步見效。

## 5.02.9 職業傷害

### 5.02.9.1 職業傷害及職業病情形

本公司以「零職業災害、零重大職業病」為核心管理目標，持續推動系統化之職業安全衛生管理制度，並落實事故通報、調查分析、矯正預防及健康追蹤等機制，有效降低職業傷害發生率與職業病風險。

所有職業傷害與職業病統計資料，皆依據勞動部《職業安全衛生法》及國際標準（如 ISO 45001）進行彙整與揭露，並納入管理績效之持續改善循環。

#### ➤ 2022 ~ 2024 年職業傷害與職業病統計摘要：

- ① 職業病：於 2022 年至 2024 年間，公司無發生任何經醫療機構正式診斷為職業病之個案。
- ② 重大職業災害：該期間內無發生導致死亡或永久失能之重大職業災害事件。
- ③ 輕度職業傷害：分別為員工腳部扭傷、膝蓋撞傷、燙傷、腿部拉傷、脊椎拉傷。

上述事故均為單一事件、短期休養後復工，無造成長期工作能力損失。

#### ➤ 後續改進措施

為持續優化職場安全與健康環境，本公司針對上述事故事件進行個案回溯分析，並採行以下矯正與預防措施：

① 作業流程檢討與風險再評估：

針對發生事故之作業單元，重新進行危害鑑別與風險評估，修正操作程序與動線規劃。

② 安全宣導與再教育訓練：

加強事故類型相關之案例分享與預防訓練，提升員工風險意識與即時應變能力。

③ 設施設備改善與防護強化：

改善地面防滑設施、明顯標示危險區域，並確保個人防護具 ( PPE ) 使用到位。

年份	工作總時數 (註 1)	職災			職業傷害 所造成的 死亡比率	嚴重的職業 傷害比率 (註 3)	可記錄之職 業傷害比率 (註 4)
		死亡人數	嚴重的職業傷 害人數(註 2)	可記錄職業 傷害數			
2024	406,100	0	0	1	0	0	3.27
2023	388,221	0	0	3	0	0	7.73
2022	401,881	0	0	1	0	0	2.49

註 1：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，2024 年無發生非員工工作者的職業傷害事件，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

註 2：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害(如截肢)、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害(如併發性骨折)。

註 3：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數÷工作總時數\*1,000,000 工作小時 ( 排除死亡人數 )

註 4：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數÷工作總時數\*1,000,000 工作小時

## 5.03 社會參與

### 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

本公司積極善盡企業社會責任，持續透過實際行動投入基礎設施改善與社會支持服務。近年來，在本公司董事於國立屏東大學任教之牽線下，以「減碳永續、職訓賦能」為理念，結合綠能減碳與受刑人職能培訓，推動監所綠色產學合作計畫：

- 111 年：於屏東監獄設置黑水蛇養殖系統。
- 112 年：於澎湖監獄導入黑水蛇養殖設備。

- 113 年：捐贈總價值約新台幣 80 萬元之設備，協助「法務部矯正署臺南第二監獄」建置水耕蔬菜農業系統「華懋園」，藉此協助收容人學習新興農業技能與環保知識，培養未來復歸社會之就業能力。

該計畫融合教育、技術、綠能與社會關懷，發揮跨領域永續價值，並實現「以企業力量參與社會創新」之目標。

## 5.03.2 當地社區

### 5.03.2.1 負面衝擊之社區溝通

本公司秉持「與社區共榮共好」之理念，持續推動社區溝通與環境風險控管，致力將營運對鄰里造成之負面影響降至最低。

#### ➤ 噪音控管

本公司針對工廠作業所產生之噪音，定期進行環境監測，並於 2024 年度無收到來自鄰近社區之噪音相關投訴。

#### ➤ 社會影響評估與資訊揭露

為強化透明度與社會責任揭露，公司逐步比照國際永續揭露標準（如 GRI 413），納入性別、弱勢群體之潛在影響，並計劃公開噪音監控數據，定期向利害關係人說明影響評估結果與緩解措施。本公司致力於與社區共榮共好。生產過程中產生噪音，本公司持續進行環境安全監測，確保營運對周邊社區之影響降至最低，2024 年，本公司無鄰里投訴噪音問題。

### 5.03.2.2 社會共融

本公司深耕桃園市龍潭區多年，老廠與新廠皆位於該地，了解社區資源與企業發展之互賴性，並長期投身在地回饋：

- 積極參與地方活動與社福支持。
- 投入資源支援地方建設與弱勢族群照護。

### 5.03.2.3 關懷地方弱勢團體

持續關注特殊需求族群，本公司於 111 年至 112 年間，累計捐贈新台幣 450 萬元予財團法人肯納自閉症基金會，以協助建設其位於龍潭之「肯納莊園」共伴家園。

- 112 年：於肯納莊園舉辦員工家庭日，促進同仁對社會議題之理解與投入。
- 113 年：購買該莊園公益產品作為尾牙、中秋節與年節禮品，致贈員工、貴賓及客戶，總金額約為新台幣 30.8 萬元，將關懷理念內化為企業文化的一部分。

### 5.03.2.4 支持地方教育發展

為協助培育在地技職人才，本公司積極與鄰近教育機構展開產學合作：

- 113 年：與「桃園市世紀綠能工商高級中等學校」合作，參與建教合作計畫，安排 3 名建教生至龍潭廠接受實務訓練，提升學生實務技能並培養潛在人才。

### 5.03.2.5 推動地方學術發展

本公司亦重視在地學術能量之發展與應用推廣：

- 113 年：與中原大學工學院合作推動「生物質氣化氣合成甲醇研究及示範場域建置規劃」之產學合作計畫，投入研發資金新台幣 30 萬元，促進產業與學術技術鏈結

本公司相信，企業的永續發展必須與社區共好同行。我們將持續深耕在地連結，攜手社會各界打造共融友善的永續未來，致力成為地方可信賴的合作夥伴與好鄰居。

## 6、環境面

### 6.01 氣候變遷

#### 6.01.1.氣候監督及治理架構

為接軌國際 ESG 發展趨勢，本公司自 2023 年 3 月 14 日成立「環境永續發展推動小組」，就已經將氣候變遷因應納入之職責範疇，由董事長擔任召集人，並以永續發展為核心目標，導入 TCFD (氣候相關財務揭露) 架構執行氣候風險與機會評估。

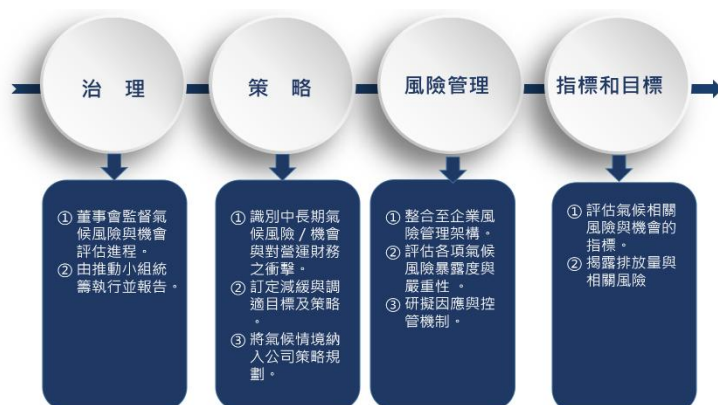
本小組每年定期就識別出的氣候風險與機會向董事會報告執行進度，由董事會擔任最高監督角色，確保永續策略有效落實。同時，統籌各部門依主管機關發布之《氣候變遷因應法》與相關法規要求，推動氣候相關營運風險評估作業，確保氣候治理與法規遵循雙重到位。

#### 6.01.2 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

本公司依據國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所倡議之 TCFD(氣候相關財務揭露)架構，建立包含「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大構面的評估流程，以系統性方式分析氣候變遷所帶來的風險與機會，並研擬具體因應措施。

透過「環境永續發展推動小組」，定期檢視氣候變遷對本公司營運、財務、供應鏈與市場需求之潛在影響，並與各部門進行跨部門溝通與評估。對於識別出的高風險 / 高衝擊項目，制定相應的管理策略與目標，納入公司整體風險管理機制，強化營運韌性與調適能力。

下為本公司氣候風險與機會鑑別及評估流程圖：



### 6.01.3 情境分析氣候變遷相關風險與機會管理策略

風險/機會種類	衝擊/機會說明	衝擊範圍	影響時程			財務影響	因應措施
			短	中	長		
轉型風險	<p>隨著環境部公告碳費徵收措施實施在即，本公司預期供應鏈將因應碳成本轉嫁，導致原物料價格上漲，進一步壓縮公司利潤空間。為因應此一法規變化，須及早審劃應對策略，包含減碳措施與成本管理機制，以維持營運競爭力。</p> <p>全球氣候災損頻率與規模逐年上升，未來面臨氣候相關訴訟之潛在風險亦同步提高。</p>	營運成本增加、利潤受損、合規風險升高	●	●	●	高	<p>① 強化氣候法規遵循能力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>正視氣候變遷對企業營運之衝擊，積極掌握「碳費」、「氣候揭露」等新興法規發展趨勢。</li> <li>建立綠色法遵制度，培養具備氣候政策敏感度與法令解讀能力之專業人才。</li> </ul> <p>② 持續追蹤政策趨勢與法規變動</p> <p>主動分析與回應氣候相關法令對營運的潛在影響，將法遵納入氣候風險管理機制中。</p>
	<p>氣候變遷導致全球供需結構及產品與服務機制發生變化，進而提高市場不確定性。</p> <p>若承攬契約涉及高污染或高碳產業，可能對社會大眾或利害關係人產生負面觀感，進一步影響投資人對本公司之評價與投資意願。</p>	營收減少 資產價值減損		●	●	高	<p>① 依據國內外環保法令與政策發展趨勢，主動調整技術與作業模式，並開發多元化處理方案，協助客戶達成減碳目標，強化本公司作為綠色解決方案提供者之價值。</p> <p>② 積極投資並研發綠色工程相關創新技術，掌握政策與市場趨勢變化，依據客戶需求持續調整設計規範與工程標準，以維持市場競爭力並取得客戶信任。</p> <p>③ 主動回應ESG相關議題，定期揭露營運過程中之能源（水、電）、資源（紙張）使用與廢棄物排放資訊，提升利害關係人對公司永續經營的信賴。</p>
實體風險	<p>氣候變遷導致颱風與暴雨等極端氣候事件發生頻率與強度逐年升高，可能對營運造成以下衝擊：工程進度延宕、工程結構損壞或財產損失、人員調度困難，甚至可能發生人員傷亡事故。</p> <p>極端天候事件亦可能導致供應鏈中斷或延遲，造成服務履約延宕、產品品質下降，影響客戶滿意度與公司聲譽。</p>	營運中斷 資產價值減損 財務與產品品牌風險增加	●	●	●	高	<p>① 調整施工策略與工期規劃</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根據天候預警資訊彈性調整施工策略與進度安排，提前準備替代計畫，爭取工期並減少極端天候對工程進度之影響。</li> </ul> <p>② 強化工地安全管理與宣傳</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>持續加強工地安全訓練與防災演練，提升人員風險意識與緊急應變能力，降低颱風暴雨期間發生職業災害之風險，落實預防為主原則。</li> </ul> <p>③ 建立多元供應來源，提升供應韌性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>積極開發供應商，確保原物料與設備可於異常天候狀況下持續供應，目前尚未發生因氣候事件而影響交期或工程進度之情形，將持續強化此優勢。</li> </ul>
	<p>全球溫室氣體排放過量導致氣候變遷趨勢加劇，包括全球平均氣溫及海洋溫度上升、冰川融化造成海平面上升、降水模式改變等現象。此類氣候變化進一步引發極端天氣事件（如熱浪、乾旱、森林大火、暴雨、水患等），對生命安全、財產與營運穩定構成重大風險。</p>	營運成本上升 資產價值減損			●	中	<p>① 強化熱危害預防與教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>針對專案工地人員實施熱危害預防教育訓練，提高現場作業人員對高溫環境的風險意識與自我防護能力，降低中暑或其他高溫相關職業災害的風險。</li> </ul> <p>② 提升資源使用效率與低碳轉型</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢討並優化營運管理機制，提升用水、用電等資源的使用效率，並積極發展低碳技術與綠色工程服務，降低氣候變遷所帶來的營運衝擊與成本壓力。</li> </ul> <p>③ 建立並演練緊急應變機制</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>建立氣候災害相關緊急應變計畫，針對極端氣候如暴雨、水患等進行定期演練，提升人員應變能力，降低突發事件對營運之干擾與財務負擔。</li> </ul>
機會	<p>配合政府獎勵政策，推動建築物修繕或設備汰換計畫，導入節能產品與高效能設備，有助於提升能源使用效率並降低營運成本。</p> <p>共同致力於整體性環境問題之解決，拓展綠色工程服務市場。</p> <p>主動推廣環境友善行動，例如辦理環境教育課程、投入人力參與環境保護計畫及活動，強化企業形象並履行企業社會責任。</p>	營收增加 營運成本降低 品牌形象與商譽提升	●	●	●	中	<p>① 建置太陽能設施，促進低碳轉型</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>規畫運用閒置區域建置太陽能發電設施，降低碳排放。</li> </ul> <p>② 採用再生能源產品與設備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>積極選購具有節能或再生能源特性的產品與設備，逐步提升營運過程中再生能源使用比例。</li> </ul> <p>③ 推廣環境保護意識與教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>持續推動內外環境教育課程與宣導活動，提升員工及利害關係人對環境議題的認知與參與度。</li> </ul> <p>④ 導入綠色金融工具</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>投資符合ESG原則的綠色金融產品，支持永續發展項目，同時強化公司資金配置的環境責任。</li> </ul>
	<p>透過開發與創新工程技術服務，提供客戶於建廠階段之整合性諮詢，並提出多元化、具環境友善性的解決方案，協助減緩氣候變遷衝擊，提升公司於綠色工程領域的市場競爭力與專業價值。</p>	營收增加 提升品牌價值 與客戶信任		●	●	中	<p>① 加大研發投入，開發節能技術及工法。</p> <p>① 從工程規劃設計階段起，全面導入減碳技術與理念，涵蓋材料選用、採購方式、物流運輸、施工管理、使用維護及最終拆除等全生命週期各階段，以系統性方式降低環境衝擊，強化企業綠色責任。</p> <p>② 積極拓展工程服務內容，導入環境永續導向之作業流程，如文件、公文與送審程序全面電子化，不僅提升作業效率，同時降低紙張資源消耗，落實節能減碳。</p>

## 6.02 溫室氣體管理

### 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

自 1997 年《京都議定書》簽署以來，全球各國在溫室氣體減量方面之政策方向與措施日益明確。ISO 14064-1:2018 等溫室氣體盤查標準亦相繼推動，成為企業進行排放盤查與自願性減量之重要依據。為呼應國際企業對減碳議題的重視，以及配合我國「2050 淨零排放」政策目標，

本公司自 2022 年起響應客戶「低碳供應鏈專案」，以龍潭工廠為示範據點，首次執行溫室氣體盤查，並以該年盤查結果作為公司減碳基準年，據以擬定後續之減碳策略與行動方案，期望逐步降低整體營運碳足跡。

### 6.02.1.1 碳盤查基準與成果 ( TCFD : Metrics & Targets )

- 本公司於 2022 年完成首度溫室氣體盤查，範疇涵蓋龍潭廠區之直接排放 ( Scope 1 ) 與能源間接排放 ( Scope 2 ) 。
- 2022 年為公司碳排基準年，盤查結果如下：

2022~2024年度範疇一、範疇二溫室氣體排放量

單位：公噸CO<sub>2</sub>e

年度	範疇一	範疇二	合計	排放密集度
2024	54.51	170.55	225.06	0.0001
2023	60.91	147.65	208.56	0.0001
2022	43.81	159.37	203.18	0.0001

### 6.02.1.2 年度減碳目標與 KPI ( TCFD : Metrics & Targets )

目標項目	2025 年目標	2030 年中期目標	2050 年長期目標
總碳排放減量目標 ( 較 2022 基準年 )	減少 5-10%	減少 25-30%	淨零排放
使用再生能源占比 ( 相對於總用電 )	≥ 10%	≥50%	≥90%
電動/油電車占公務車比率	≥30%	≥70%	100%
永續供應商合作率 ( 符合 ESG 或簽署行為準則的供應商占比 )	≥30%	≥70%	100%

### 6.02.1.3 碳管理策略 ( TCFD : Strategy & Risk Management )

- 氣候風險評估：針對可能影響營運之物理風險 ( 如極端氣候 ) 、轉型風險 ( 如碳稅、法規變遷 ) 進行定期評估，納入風險管理程序。
- 財務衝擊分析：預估未來碳稅與碳費政策對營運成本之影響，作為資本支出與營運策略規劃之依據。
- 應 變 措 施：持續強化低碳製程、自發性碳權購買、提升能源效率與綠電使用，降低營運風險並提升韌性。

### 6.02.1.4 治理架構 ( TCFD : Governance )

- 董事會角色：定期檢視碳管理策略與重大投資方向。
- 環境永續發展推動小組：負責統籌氣候相關策略執行與進度追蹤，並於每季向董事會報告進度。
- 跨部門減碳小組：由環安衛、製程、設備、採購等部門組成，負責推動內部碳盤查、節能減碳專案與績效監督。

## 6.02.2 溫室氣體排放量

本公司參照 ISO 所訂立之規範及世界企業永續發展協會之溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)，建置系統化溫室氣體盤查程序，並依據盤查結果進行減量規劃，以期透過 PDCA 之精神有效管制溫室氣體排放。盤查程序乃遵循 ISO 14064-1:2018 相關規範訂定，採用國際間普遍使用之排放係數法進行量化。

### 6.02.2.1 溫室氣體盤查

本公司以龍潭工廠為據點，將 2022 年設定為溫室氣體盤查的基準年，主要盤查範圍如下：

➤ 直接溫室氣體排放（範疇一/類別 1）

排放型式	設 施	排 放 源	排放氣體種類
固定燃燒	員工食堂瓦斯爐、製程加熱設備、發電機	液化石油氣、柴油	CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O
移動燃燒	公務車、貨車、叉車/堆高機	車用汽油、柴油	CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O
逸散排放	氣體動力噴劑、空調、冰箱等	WD-40、冷媒 R134a 等	CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、HFCs
製程排放	切割、焊接	二氧化碳、電銲、氣焊	CO <sub>2</sub>

➤ 間接溫室氣體排放（範疇二、範疇三）

範疇	類別	排放類型	活動項目	排放氣體種類
範疇二	類別 2	外購電力	外購電力	CO <sub>2</sub>
範疇三	類別 4	購買產品	購買原物料	
			外購燃料及能源	
			水資源	
		廢棄物處置及清運	一般事業廢棄物	
		廢棄物清運		

➤ 各年度溫室氣體盤查結果概述如下：

① 各年度範疇一、範疇二溫室氣體排放量

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e

年度	範疇一	範疇二	合 計	排放密集度
2024	54.51	170.55	225.06	0.0001
2023	60.91	147.65	208.56	0.0001
2022	43.81	159.37	203.18	0.0001

說明：1.本公司溫室氣體盤查資料涵蓋範圍為龍潭工廠，相關資訊尚未經第三方驗證。

- 2.密集度所代表之意為每仟元營收所產生之溫室氣體；2024 年營業收入合計為 2,247,746 仟元；2023 年營業收入合計為 2,090,028 仟元；2022 年營業收入合計為 2,015,734 仟元。
- 3.類別 1 固定燃燒之發電機柴油活動數據，採用發電機銘牌載明之功率及運轉時數計算；類別 1 固定燃燒之製程加熱設備、移動燃燒之堆高機及貨車之柴油 公司會計傳票紀錄之柴油用量計算。類別 1 固定燃燒之員工食堂瓦斯爐，採用會計傳票之液化石油氣重量，並搭配安全資料表上之密度資訊，轉換為公升計算。
- 4.類別 1 移動燃燒之公務車用油，採用加油電子發票證明聯之加油公升數，進行年度用油量計算。
- 5.類別 1 製程排放之二氧化碳及乙炔活動數據以會計傳票之採購量與供應商提供之氣體重量證明文件計算；焊條之活動數據以收貨單之重量與材證上紀錄之含碳率計算。
- 6.類別 1 逸散排放之冷媒設備逸散活動數據，參考設備各型號銘牌資訊；公務車冷媒逸散活動數據，參考台灣羅賓網站相同品牌型號之冷媒資訊；氣體動力噴劑以報告年度採購量計算；化糞池之活動數據，以總員工人數×每月工作天數×每日工時，計算出年度總工作時數。
- 7.類別 2 外購電力活動數據，依報告年度各月電費單資訊，統計年度總用電量。
- 8.溫室氣體排放量=活動數據\*溫室氣體排放係數\*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考行政院環境保護署溫室氣體排放係數管理表(6.0.4 版本)及 IPCC 第六次評估報告(2021)之全球暖化潛勢值 ( GWP ) 數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。
- 9.溫室氣體排放種類包含 CO<sub>2</sub>、N<sub>2</sub>O、CH<sub>4</sub>、HFCs。

## ② 各年度範疇三盤查項目與排放量

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e

盤查項目	2024 年	2023 年	2022 年
原料/耗材	2,918.94	869.00	2,426.70
能源生命週期排放	40.34	35.55	37.33
廢棄物處理	4.21	0.30	1.24
廢棄物清運	0.94	0.07	0.28

### ③ 各類別溫室氣體排放量及佔比

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e

年度	2024 年		2023 年		2022 年	
總排放量	3189.49		1113.47		-	
各類別	排放量	佔比	排放量	佔比	排放量	佔比
類別 1	54.51	1.71%	60.91	5.47%	43.81	1.64%
類別 2	170.55	5.35%	147.65	13.26%	159.37	5.97%
類別 4	2964.43	92.94%	904.91	81.27%	2465.55	92.39%

2022 ~ 2024 年溫室氣體盤查結果中，可知原物料為盤查主要溫室氣體排放源，未來將針對綠色採購方案進行評估，達到溫室氣體減量之目的。

#### 6.02.3 空污防制 - 無排放 ODS

本公司製程性質並無排放臭氧層破壞物質 ( ODS )，同時公司內亦無任何臭氧層破壞物質之產生源。

### 6.03 能源管理

#### 6.03.1 能源使用政策

本公司秉持節能減碳理念，持續優化能源使用效率：

- ① 設備層面：製程端優先採用節能設備與高效機具，提升單位能源使用效益。
- ② 原料選擇：產品主體以鋼材為主，具良好回收性，報廢後可再生再利用。
- ③ 產品設計：導入節能與循環再生概念，產品全生命週期設計考量環境負荷最小化。
- ④ 運輸與差旅：推動差旅共乘與路線規劃，降低交通相關能源耗用。

### 6.03.2 能源使用情況

2024 年能源總耗用量較 2023 年增加 3.3%，主因包括：

- ① 訂單量成長導致產線負荷提升。
- ② 員工出差頻率提升。
- ③ 新增高雄營業據點運作。

然而透過引進節能設備與共乘政策等措施，能源密集度下降 3.53%，達成產能擴張與環境負擔控制並進的成果。

單位：公升/kwh

年度 能源項目	2024 年	2023 年	2022 年
汽油(公升)	515,526	503,115	466,270
柴油(公升)	4,344	4,727	5,052
液化石油氣(公升)	1,630	2,111	1,630
電力-非再生能源(kwh)	550,706	488,750	501,630

說明：1.汽油(公升) 計算範圍為母公司台灣各營業據點，計算方式依會計傳票當年度油資合計除以經濟部能源局當年度平均歷史油價推算使用公升數，包含公務車(含公用公務車及主管配車)及公司核銷補助的私車油資。  
2.柴油(公升) 計算範圍為龍潭工廠，計算方式依據公司會計傳票紀錄之柴油用量計算。  
3.液化石油氣(公斤)計算範圍為龍潭工廠，計算方式採用會計傳票之液化石油氣重量，並搭配安全資料表上之密度資訊，轉換為公升計算。  
4.電力-非再生能源(kwh) 計算範圍為母公司台灣各營業據點，依報告年度各月電費單資訊，統計年度總用電量。

單位：GJ

年度 能源項目	2024 年	2023 年	2022 年
汽油(GJ)	16,188	15,798	14,641
柴油(GJ)	157	171	182
液化石油氣(GJ)	41	53	41
電力-非再生能源(GJ)	1,983	1,760	1,798
能源消耗總量(GJ)	18,367	17,781	16,670
能源密集度(GJ/每仟元營收)	0.0082	0.0085	0.0083

說明：1.由於乙炔年使用量極低，對總能源消耗貢獻可忽略，故本報告未列入統計。

- 2.電力使用量 = 用電量(kwh)\*轉換係數(1 kwh=0.0036 GJ)
- 3.其他能源 ( 汽油、柴油、液化石油氣 ) 使用量=燃料使用量\*燃料熱值；  
熱值係數係依據能源局能源產品單位熱值表數值 ( 千卡轉換為 GJ )。
- 4.能源密集度單位為 GJ/每仟元營收；2024 年營業收入合計為 2,247,746 仟元；2023 年營業收入合計為 2,090,028 仟元；2022 年營業收入合計為 2,015,734 仟元。
- 5.2022~2024 年汽油燃燒佔總能源消耗量平均為 88.27%為最大宗，電力用量佔總能源消耗量平均為 10.51%次之。

## 6.04 水資源管理

### 6.04.1 水資源管理或減量目標

雖製程不涉及高用水行為，惟本公司仍落實水資源永續管理

#### 6.04.1.1 管理政策方針

- 符合法令規範與排放標準。
- 定期盤點與揭露水資源使用與排放。
- 評估營運據點之水資源風險，建構管理機制。

#### 6.04.1.2 節水與再利用推動原則

- 2025 年預計完成用水盤查基線，包含各據點用水量與用途。
- 擬定具體減量目標與策略，依據實際風險與可行性調整推動節奏。

### 6.04.2 用水情況

2024 年總取水量為 5,436 千立方公尺，較 2023 年 減少 4.41%。未來將強化節水措施與效率管理。

#### 用水量統計

單位：千立方公尺 ( 度 )

水資源項目 \ 年度	2024 年	2023 年	2022 年
自來水	1,415	1,182	1,148
地下水	4,021	4,505	5,172
總取水量	5,436	5,687	6,320
總排水量	4,892	5,118	5,688

說明：1.總取水量以水費帳單實用度數加總計算。

2.本公司目前未設置排水流量監測設施，惟已掌握年度用水總量，並依據

辦公室與製造用途之常見比例(參考環保署及業界經驗值),假設用水中約90%轉為排水。

3.取水來源皆屬於淡水。

## 6.05 廢棄物管理

### 6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司秉持環境友善營運理念,現階段雖尚未建立完整之廢棄物管理政策與減量目標,但已透過以下方式,初步推動廢棄物合規處理與資訊揭露如:

- 合規處理:委託合格清運廠商,依《廢棄物清理法》規定辦理生活垃圾與一般事業廢棄物清運。
- 依法申報:定期向主管機關(如行政院環保署/地方環保局)申報相關廢棄物清理量與去化紀錄。
- 資料保存與追溯:保存清運紀錄與申報資料,作為未來建構追蹤與減量管理制度之依據。

本公司承諾將逐步強化廢棄物管理制度,並納入永續發展目標的推動架構之中,未來將逐步建立廢棄物分類、追蹤與減量目標,未來擬朝以下方向推進:

- 廢棄物分類與分類率提升(如紙類、塑膠、金屬、廚餘分流)。
- 定期檢視與評估清運及回收成效,作為未來優化依據。
- 提升員工環保意識及鼓勵減廢行動,如:推動辦公室無紙化、源頭減量、回收再利用...等。

### 6.05.2 廢棄物產生情況

#### 6.05.2.1 廢棄物產生來源

本公司製程未涉及高污染或高耗能之製造活動,整體廢棄物產出量相對有限,主要為包裝材料、紙箱等一般事業廢棄物,並無產出需列管之有害事業廢棄物。工廠端之主要廢棄物來源,來自協助客戶汰換設備時所回收之零組件與殘餘物料。

為落實資源循環再利用原則，本公司持續委託合法回收與處理廠商辦理分類、再利用及妥善去化，並取得完整之清運紀錄與佐證資料，確保處理程序符合相關法規要求。

► 本公司主要廢棄物產生來源及處理方式說明如下：

**① 工廠回收客戶汰換設備所產生之殘餘鐵材：**

本公司秉持資源最大化與循環再生原則，將客戶設備報廢後產生之殘餘鐵材全數交由已簽約之合法廢鐵回收業者處理，進行分類、重熔與後續資源再利用。

**② 員工生活垃圾與一般事業廢棄物：**

**※ 中壢總公司、新竹辦公室、高雄辦公室：**

依據各據點所在大樓或社區之管理機制，由物業單位安排清潔人員每日進行分類與收集，並統一於指定時段交付政府清運體系處理，確保廢棄物處理作業符合法規，且不影響周邊環境衛生。

**※ 工廠、台中辦公室、台南辦公室：**

生活垃圾及一般事業廢棄物皆委託符合環保規範、具專業處理資質之清運廠商進行處理。由於工廠製程未產生有害性廢棄物，故無須辦理列管申報。

**※ 處理方式：**

生活垃圾多採焚化處理；一般事業廢棄物（包含廢保溫材、廢陶瓷、鐵砂、木材等）則主要以掩埋方式進行處理。

**※ 可回收包裝材料：**

辦公室與工廠日常所產生之紙類、包材、紙箱等資源回收物，原則上優先保留堪用材料作為內部重複使用（例如辦公用途、工廠出貨包裝等），並依分類回收機制處理。

#### 6.05.2.2 廢棄物產出量統計

依據下表統計資料，本公司 2024 年總廢棄物產出量為 84.65 公噸，較 2023 年（63.39 公噸）及 2022 年（53.45 公噸）呈穩定增長趨勢。主要增幅來自於客戶設備報廢作業與專案回收規模擴大，帶動可辨識性廢棄物量增加。

另一方面，本公司資源回收作業亦同步強化，2024 年回收量達 19.80 公噸，回收率約為 23.39%。雖回收率較 2023 年略為下降，但整體回收量穩定提升。未來將持續透過加強分類作業、落實內部教育訓練與回收追蹤管理，提升回收效能，朝向資源循環最大化之目標邁進。

單位：公噸

類別 \ 年度	2024 年	2023 年	2022 年
總廢棄物量(公噸)	84.65	63.39	53.45
一般廢棄物量(公噸)	64.85	43.87	42.4
資源回收量(公噸)	19.8	19.52	11.05
回收率(%)	23.39%	30.79%	20.67%

說明：1.中壢、新竹、高雄辦公室之生活垃圾由大樓 / 社區物業統一處理，無磅秤資料，未納入統計。

2.台中辦公室依清運合約每月限量 0.1 公噸，全年保守估算不超過 1.2 公噸。

3.台南辦公室僅 2024 年具清運紀錄，2022 ~ 2023 年依合約推估年量不超過 6 公噸。

4.資源回收量僅包含客戶端回收設備之鐵材，日常紙箱、包裝材雖分類回收，惟未列計入計數據。

5.工廠部分廢棄物以「桶」計價，每桶折合 100 公斤，統計時依此比例推算。

## 7、附錄

### 7.01 GRI 內容索引表

華懋科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之內容，且於本報告書報導期間尚無本公司適用之 GRI 行業準則發布，並使用 GRI 1：基礎 2021 編製永續報告書。

#### ➤ GRI 2：一般揭露 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	10	
		1.03.3 報告邊界與範疇	10	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	10	
		1.03.6 永續報告之責任單位	11	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	10	
2-5	外部保證 / 確信	1.03.5 外部確信 / 保證情形	10	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	7~8	
		1.02.2 價值鏈簡介	9	
2-7	員工	5.01.1.2 人力結構與多元性	54	
2-8	非員工的作者	5.01.1.2 人力結構與多元性	54	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構	14~16	
		2.03.2.1 成員及多元化	20	
		2.03.2.2 運作情形	21	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	21~22	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	22	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	16	
		2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	17	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	14~16	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	17	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	22	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	16	
		2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	16~17	
		3.02 決定重大主題的流程	27	
		3.03 重大主題列表	31	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	19	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	18	
2-19	薪酬政策	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	19	
		2.03.2.5 薪酬政策	22	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	22~24	
		2.03.3.1 薪酬委員會	24	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	22~24	
2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話	7	
		2.01 永續發展策略	12	
2-23	政策承諾	4.03.1.1 誠信經營政策與執行	40~41	
		4.03.1.2 利害關係人溝通與宣導措施	40~41	
		4.05 風險管理	43~44	
		5.01.1.1 人權承諾	54	
2-24	納入政策承諾	4.03.1.2 利害關係人溝通與宣導措施	40~41	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	43	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	43	
2-27	法規遵循	4.05.4 法規遵循	45	
2-28	公協會的員資格	4.07 參與各類社團組織	48	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	26~27	
2-30	團體協約	5.01.3 團體協約	59~60	

### ➤ GRI 3：重大主題 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	27~31	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	31	
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	32~37	

## 重大主題

### ◆ 研發創新

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	32	
自定主題			2.01.1.1 持續優化 VOCs 防治系統與創新研發	12	

### ◆ 社會參與

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	33	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	84	

### ◆ 人才招募與培育

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	33	

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工年接受訓練的平均時數	5.01.4 人才培育與發展	61~62	

#### ◆ 供應鏈管理

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	34	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.09 供應鏈管理	52~53	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.09 供應鏈管理	52~53	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.09 供應鏈管理	52~53	

#### ◆ 氣候變遷風險與機會

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	34	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	90~93	
GRI 305：排放 2016	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	90~93	
GRI 305：排放 2016	305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	90~93	
GRI 305：排放 2016	305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	90~93	
GRI 305：排放 2016	305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	90~93	

#### ◆ 薪酬福利與員工照護

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	35	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.2.3 完善福利制度	57~58	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	5.01.2.4 育兒保障措施	58~59	

#### ◆ 客戶關係管理

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	35	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06.2 客戶隱私保護	47	

#### ◆ 公司治理與誠信經營

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	36	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	38	

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 205 : 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	42~43	

◆ 法規遵循

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	36	
自定主題			4.05.4 法規遵循	45	

◆ 營運績效

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	37	
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	36	

➤ 勞資關係

GRI 準則	編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	37	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.01.1.3 多元、平等與包容職場	56	
GRI 402 : 勞資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.01.3.4 重大營運異動期間之員工溝通與通知機制	60~61	

一般主題

➤ GRI 201 : 經濟績效 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	38	

➤ GRI 203 : 間接經濟衝擊 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	84	

➤ GRI 204 : 採購實務 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.09 供應鏈管理	52~53	

➤ GRI 205 : 反貪腐 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	42~43	

➤ GRI 206 : 反競爭行為 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為	43	

➤ GRI 305 : 排放 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	90~93	
305-2	能源間接(範疇二) 溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	90~93	
305-3	其他間接(範疇三) 溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	90~93	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	90~93	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	90~93	

➤ GRI 306 : 廢棄物 2020

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
306-3	廢棄物的產生	6.05.2 廢棄物產生情況	96~98	

➤ GRI 308 : 供應商環境評估 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.09 供應鏈管理	52~53	

➤ GRI 401 : 勞雇關係 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1	新進員工和離職員工	5.01.1.3 多元、平等與包容職場	56	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.2.3 完善福利制度	57~58	
401-3	育嬰假	5.01.2.4 育兒保障措施	58~59	

➤ GRI 402 : 勞資關係 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.01.3.4 重大營運異動期間之員工溝通與通知機制	60~61	

➤ GRI 403 : 職業安全衛生 2018

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02 職業安全及衛生	63~70	
403-3	職業健康服務	5.02.6 健康促進方案	74~78	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢溝通	5.02.7.2 諮商與溝通機制	79	
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	63	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02.1 職業安全及衛生政策	63	

➤ GRI 404 : 訓練與教育 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
404-1	每名員工年接受訓練的平均時數	5.01.4 人才培育與發展	60	

➤ GRI 414：供應商社會評估 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.09 供應鏈管理	52~53	

➤ GRI 417：行銷與標示 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	52	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	52	

➤ GRI 418：客戶隱私 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06.2 客戶隱私保護	47	

## 7.02 氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	87~88
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之務、策略及財(短期、中期、長)。	6.01 氣候變遷	87~88
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	87~88
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	87~88
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用情境、參數、假設分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	87~88
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容及用於辨識管理實體風險及轉型之指標與目標。	6.01 氣候變遷	87~88
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	未使用內部碳定價	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊。	6.01 氣候變遷	87~88
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	90~93
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	無確信資訊	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略	88~89