

2025

Environmental Social Governance

千附實業股份有限公司

永　續　報　告　書

E S G　R e p o r t

目錄

1、 關於本報告書 1
1.01 經營者的話 1
1.02 關於本公司 2
1.03 報告書資訊 6
2、 永續經營 8
2.01 永續發展策略 8
2.02 推動永續發展機制 8
2.03 董事會及功能性委員會 10
3、 利害關係人與重大主題 19
3.01 利害關係人議合 20
3.02 決定重大主題的流程 22
3.03 重大主題列表 23
3.04 重大議題之管理 23
4、 治理面 25
4.01 誠信經營 25
4.02 風險管理 28
4.03 參與各類社團組織 30
4.04 供應商管理 31
5、 社會面 33
5.01 人力發展 34
6、 環境面 40
6.01 氣候變遷 40
7、 附錄 46
7.01 附錄一、GRI 內容索引表 46
7.02 附錄二、氣候相關資訊 53

1、關於本報告書

1.01 經營者的話



2025 年，全球政經局勢正處於結構性變革的新時代。川普政府的「美國優先」政策與對等關稅，加速全球供應鏈重組；地緣政治衝突已從突發事件轉變為常態，加上各國陸續實施的碳邊境管理機制，使得綠色轉型成為企業邁向永續發展的重要課題。動盪的外部環境，既是考驗韌性的嚴峻挑戰，也是加速創新的關鍵契機，本公司恪守核心價值，靈活調整經營策略，堅定朝永續經營的目標邁進。

面對全球供應鏈重組、地緣政治風險升高及匯率波動等外部挑戰，本公司秉持穩健經營的原則，持續提升營運韌性與競爭優勢，擴大供應鏈的在地部署，並深化多元供應策略，確保生產系統在各種變數下皆能穩健運行；我們將外部挑戰轉化為持續精進與提升競爭力的動能，以堅定的步伐在變局中前行，穩定可靠的供應鏈，正是我們在國際市場中的核心競爭優勢。

永續發展是我們經營策略的主軸。對內，我們持續貫徹全廠區節能減碳措施、優化傳統製程，嘉義新廠依循綠建築設計理念進行規劃，對外，我們嚴格篩選供應商，優先與採用環保材質的合作夥伴協作，從源頭落實綠色供應鏈，由內到外接軌全球淨零排放趨勢。

我們深信，企業的永續與創新始於人才、成於文化。我們持續遵循責任商業聯盟（RBA）之相關規範，致力於打造多元、平等、共融（DEI）且兼具尊重與關懷的幸福職場。2025 年，我們加大對內部培訓與多元技能提升計劃的投資，並與天下創新學院合作，鼓勵同仁持續學習與成長。唯有建立一個具備持續學習力、凝聚力與心理安全感的組織，企業才能在瞬息萬變的市場中保持成長與創新的活力。

真正的卓越不僅在於營收的成長，更在於對社會的貢獻與承諾。我們長期認養家扶中心孩童及台中惠民視障機構，並與研揚文教基金會合作，於台中市推動「藝術光點—偏鄉校園藝文推廣計劃」，真正實現「取之於社會，用之於社會」的企業社會責任精神。面對瞬息萬變的全球環境，我們深信，永續不僅是一項責任，更是一種經營能力；唯有兼顧經濟成長、環境保護與社會共榮，才能在變局中持續創造價值。

值此公司邁入五十週年之際，我們深知，五十年不僅是歲月的累積，更是企業精神、技術實力與經營智慧的傳承；一路走來，我們始終秉持「誠信、積極、創新、突破」的核心價值，在產業變遷與市場挑戰中穩健前行，與客戶共同成長、創造價值。面對下一個世代，我們將以五十年為基礎，以永續發展為方向，持續厚植競爭力，為客戶、員工、股東及社會創造長期穩健的價值，攜手所有利害關係人共同邁向永續共榮的未來，打造更具韌性、更有價值的幸福企業。

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

千附實業股份有限公司(下稱：千附實業或本公司)成立於 1982 年 4 月，秉持著『誠信、積極、創新、突破』的經營理念，於 2004 年掛牌成為上櫃公司，以專業熱忱之工程服務團隊與核心技術能力，提供高科技產業廠務系統工程服務。

(1) 工程事業(下稱：廠工事業處)

提供高科技產業全方位之設施工程系統整合服務，更以優越之品質管理，成為全方位滿足高科技產業的系統整合專家。

主要服務及產品：廠務系統工程、無塵室設備系統管路工程、二次配管路工程、拆/裝機配管工程、駐廠服務及相關管材銷售。

製程排氣相關系統



系統連結 System Hook Up



SUS304 不鏽鋼內襯鐵氟龍

SUS304 不鏽鋼



製程排氣 Exhaust







(2) 機械事業(下稱：機械事業處)

全鋒鞋機具備領先業界的機電整合設計、自動化和系統設計研發能量，並以領先開發客戶需求的高質量產品為使命。更與知名品牌製鞋大廠建立有長期的策略夥伴關係，以掌握產品的開發趨勢。

主要服務及產品：前幫機、中/後幫機、壓底機、裁斷機及相關自動化設備。





(3) 子公司-千附精密股份有限公司(下稱：千附精密)

主要從事精密零組件及次系統、模組整合製造業務，包括半導體產業製程設備精密零組件、光電設備如平面顯示器設備整合製造，以及生產航太產業機身結構及飛機引擎零組件等。建立完成一站式服務平台已成為國際半導體設備及光電設備領導廠商，全球供應鏈最重要的廠商之一。其主要服務及產品：

A. 半導體精密零組件：針對晶圓生產過程中的 CVD、PVD 鍍膜與蝕刻等關鍵製程設備腔體製造、測試及次組裝。

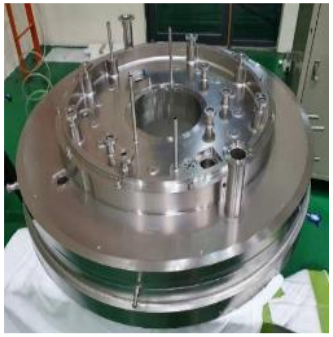
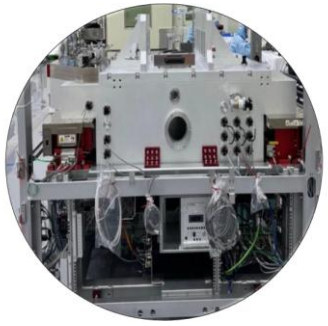
B. 顯示器設備：針對面板生產過程中的 PVD 與 CVD 製程設備腔體進行精密加工，包含了焊接、機械加工、表面處理、組裝、測試與量測等作業。

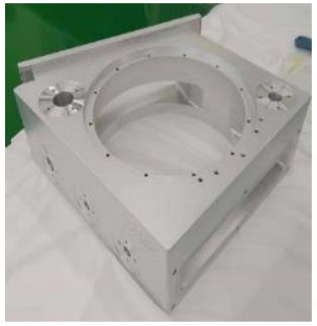
C. 機身結構及飛機引擎零組：針對飛機零件、發動機零件與發動機機匣進行精密加工，包含了機加工、表面處理、組裝與量測等作業。





光電設備- PVD Gen 3.5 ~ Gen 10.5、OLED Gen 6 8.7、CVD Gen 3.5 ~ Gen 10.5




半導體- SUS Chambers、Aluminum Chambers、Module Assembly、Transfer Chamber、Load Lock Chamber



航太- Aeronautical Satellite, Antenna Network components、Carbon Antenna of Radio telescope、B787/B737 Structure Parts、Engine Case、CFM56-5, CFM56-7, LEAP-1B、Vane Outlet Guide、Compressor Engine Case

本公司以「誠信、積極、創新、突破」的理念勉勵員工、並積極延攬人才與凝聚團隊。更強調深耕臺灣，以臺灣為本的經營理念。

公司名稱	千附實業股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	1982 年 4 月 28 日
總部位置	臺灣臺北市大安區忠孝東路四段 107 號 12 樓；登記地址：新竹市關東路 187 巷 9 之 1 號
產業類別	其他電子業；2025 年 6 月 2 日調整為半導體業
主要產品及服務	母公司：製鞋機械事業、廠務工程事業。 子公司：千附精密為電機機械業，2025 年 6 月 2 日母子公司行業別均調整為半導體業。
實收資本額	11.38 億元（截至 2025/12/31）
淨銷售額	3,358,303 仟元(2025 年度合併報表)
員工人數	388 人(正職員工，不含子公司)

2. 價值鏈簡介

(1) 廠工事業處：

本公司專精於半導體及光電廠之各項廠務系統管路工程，並在該領域頗具盛名。其管路規劃及配置之專業度，更超越一般同業水準。為了迅速回應客戶需求及提供全年無休的技術支援以及作業維護，我們在桃園、新竹、台中及台南各地，均設有服務據點。使客戶的廠區，皆能在一小時內，得到本公司專業團隊即時且確實的協助。

(2) 機械事業處：

全鋒品牌一直是全球製鞋產業的翹楚。我們以航太品管的經驗與能力為後盾，致力於頂尖製鞋設備的製造與研發，並與全球知名品牌，建立起長期且穩定的策略夥伴關係。品牌的價值在於本公司對優質製造的堅持，結合台灣傳統製鞋工藝與現代技術，創造出兼具性能及穩定性的製鞋設備。我們的使命是為全球製鞋業提供最優秀的製鞋設備，並持續研發以推動製鞋工藝的進步與卓越，成為全球製鞋業的首選，並為客戶持續提供卓越品質和持續創新的鞋機設備。

詳細內容請詳後 4.04 供應商管理乙節說明

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI ）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
本公司每年出版永續報告書，並公布於本公司網站(https://www.chenfull.com.tw/)。
本次報告書發行時間：2026 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

1.本報告書資訊揭露範疇，依功能包含：

(1)機械事業處

生產中心暨行政辦公區-潭子廠：台中市潭子區豐興路2段龍興巷21-12號

(2)廠工事業處

A.生產中心-大園廠：桃園市大園區長發路245號

B.行政辦公區：

(a) 臺北辦公室：台北市大安區忠孝東路四段107號12樓

(b) 南崁辦公室：桃園市蘆竹區南崁路一段99號9樓

(c) 新竹辦公室：新竹市新莊里3鄰關東路187巷9號

(d) 臺中辦公室：台中市大雅區中清路四段600巷22號

(e) 臺南辦公室：台南市善化區陽明路57巷68號

C.工務所暨倉庫：

(a) 龍潭工務所：桃園市龍潭區復興路78號

(b) 竹南工務所：苗栗縣竹南鎮大埔街28號

(c) 仁武倉庫：高雄市仁武區鳳仁路351號

(d) 大園倉：桃園市大園區長發一路200號

(e) 竹南倉庫：苗栗縣竹南鎮大埔段1038地號

(f) 仁武倉庫：高雄市仁武區鳳仁路351號

2.合併財報連結：https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?step=1&colorchg=1&co_id=8383&year=114&seamon=&mtype=A&

3.本報告書範疇尚未包含千附精密、全鋒實業股份有限公司(下稱：全鋒實業)及透過ChenFull Holding Co.,Ltd.及 New Opportunity Limited轉投資之東莞全鋒機械有限公司(下稱：東莞全鋒)。

4.配合本公司專屬之永續發展路徑圖：

自2027年度起，永續報告書將包含合併公司盤查資訊。因東莞全鋒已於2024年底進入清算階段，並無營運作業，故不列入本次及往後期間的報告。同為上櫃的子公司-千附精密，亦依法編製永續報告書，將依循永續發展路徑，於法定期間委由第三方查驗證機構，進行確信驗證。

5.報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。

環境數據	範疇一及範疇二溫室氣體排放量係依循 ISO 14064-1：2018 至於用水量及廢棄物統計資料，為各營運據點所提供可資驗證之相關憑證所載數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書所報導之年度資訊為 2025 年度，無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。依據專屬之永續發展路徑圖，將於法定年度委請合格之查驗機構進行確信。

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：千附實業股份有限公司
聯絡窗口：鄭嘉珮
電話：+886-2-6626-3000 ext.3082
電子信箱：IR@chenfull.com.tw
公司 ESG 專區網站：https://www.chenfull.com.tw/Chenfull/esg301
公司地址：台北市大安區忠孝東路四段 107 號 12 樓(總管理處)

2、永續經營

2.01 永續發展策略

為追求永續發展，本公司依循聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），落實企業永續發展的推行工作。無論在管理團隊的經營方針或是針對全體員工的相關意識培育上，都克盡心力。期盼能與利害關係人共同努力，達到環境、社會、與治理面的均衡與卓越。

2.02 推動永續發展機制

為落實企業社會責任、建立良好治理制度並接軌國際趨勢，朝永續經營目標邁進，本公司已於 2022 年 12 月 14 日設置永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，轄下設置永續發展推動小組。

1. 永續發展委員會

(1) 組成：張瓊如董事長、徐嘉謙董事、蕭珊珊及尹章中獨立董事(許旭輝董事於 2024 年 12 月 31 日辭任，本公司於 2025 年 5 月 7 日董事會已補行委任尹章中獨立董事)。

(2) 職掌：檢討 ESG 政策之目標、策略與行動方案、企業社會責任及永續經營事項落實，並評估執行狀況。

2. 永續發展推動小組

(1) 組成：由廠工事業處副總，連同管理部及相關單位經協理，共計 5 位擔任小組成員，並由張英群副總擔任主任。

(2) 職掌：追蹤行動計畫之執行進度與績效評估、彙整各事業處執行狀況，編撰永續報告書；進行風險因子鑑別與風險控管，以確保風險管理組織之指揮調度；提供相關領域永續議題之經驗分享。

本公司訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「內部重大資訊處理作業程序」、「風險管理政策與程序」、「檢舉辦法」、「永續發展委員會組織規程」及「永續發展實務守則」等 ESG 相關規範，並將 ESG 執行結果報告董事會。其權責義務主要為管理、決議及監督公司營運等相關重大 ESG 議題，以及與其相關之治理策略、政策執行有效性及目標達成率。每年向董事會報告執行成果，董事會除評估相關策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

委員會轄下成立永續發展推動小組，其成員係指派數名單位主管擔任小組成員，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。推動小組除定期檢視其執行績效與目標達成度，並每年向永續發展委員會報告。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為善盡企業社會責任及落實永續經營理念，本公司成立「永續發展委員會」，轄下設置「永續發展推動小組」。

1. 永續發展委員會之職掌

(1) 永續發展政策之訂定。

(2) 永續發展年度計畫及策略方向之訂定。

(3) 永續發展及風險管理執行情形與成效之修訂、追蹤與檢視，並向董事會報告。

(4) 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。

(5) 督導本公司永續發展實務守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關事項之決定。

2. 永續發展推動小組之職掌

(1) 追蹤行動計畫之執行進度與績效評估。

(2) 彙整各事業處執行狀況，編撰永續報告書。

(3) 進行風險因子鑑別與風險控管，以確保風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率。

(4) 提供相關領域永續議題之經驗分享。

(5) 定期向永續發展委員會報告風險管理運作情形。

2.02.2 運作情形

本公司於 2022 年 12 月成立永續發展委員會，轄下設置永續發展推動小組。永續發展委員會職掌包括檢討 ESG 政策之目標、策略與行動方案；企業社會責任及永續經營事項落實，並評估執行狀況；轄下永續發展推動小組職掌包括追蹤行動計畫之執行進度與績效評估；彙整各事業處執行狀況，編撰永續報告書；進行風險因子鑑別與風險控管，以確保風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率；提供相關領域永續議題之經驗分享。有關 2025 年風險管理運作執行業經永續發展委員會於 2025 年 12 月 26 日提報董事會。董事會不定期針對節能措施、兩性平等、平等僱用勞工等永續發展議題對相關權責單位制訂目標並定期檢討。

除例行的 ESG 策略執行成果報告，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，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2025 年永續發展委員會共召開一次會議，成員出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項為：

2025 年度智慧財產管理執行報告。

2025 年度風險管理運作情形報告。

2025 年度誠信經營執行狀況報告。

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

為健全董事會監督功能及強化管理機能，本公司董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，各功能性委員會對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

1. 審計委員會：

由 3 位獨立董事擔任委員，召集人為盧秋玲獨立董事。2025 年審計委員會開 5 次，實際出席率為 87%。

權責：監督公司業務執行及財務狀況，並查核公司財務表冊，協助董事會執行監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。

2. 薪酬報酬委員會：

由 3 位獨立董事擔任委員，召集人為蕭珊珊獨立董事。2025 年度薪資報酬委員會開會 2 次，實際出席率為 67%。

權責：評估董事、經理人薪資報酬政策及制度等，作為董事會決策參考，並確保公司遵循相關法令制度，以維護股東權益。

3. 永續發展委員會：

由張瓊如董事長、徐嘉謙董事、蕭珊珊獨立董事、尹章中獨立董事組成，並由張瓊如董事長作為召集人。2025 年度永續發展委員會開會 1 次，出席率為 100%。

權責：

(1) 永續發展政策之訂定。

(2) 永續發展年度計畫及策略方向之訂定。

(3) 永續發展及風險管理執行情形與成效之修訂、追蹤與檢視，並向董事會報告。

(4) 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。

(5) 督導本公司永續發展實務守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關事項之決定。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出各該年度的重大議題及辨認應注意之風險議題。永續發展推動小組負責提供主要風險議題等相關資訊，提供給各事業單位主管，以擬訂相關因應方針，進而提高其風險意識，並提供風險評估結果協助管理階層理解，並妥善思考因應對策及加強平日對相關員工進行管理及訓練等。永續發展推動小組按例至少一年一次召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會彙整年度相關資訊，呈報董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展委員會指派工作小組蒐集相關內容及數據資料，再由經理人檢核資料及進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

1. 治理：

(1) 2025 年度，千附實業合併營收為新台幣 33.58 億元，較 2024 年度 29.68 億元成長 13.2%，年度毛利率為 28.51%，較前一年度 31.38%減少 2.87%；年度稅後淨利為 384,524,917 元，每股盈餘為 3.41 元。子公司千附精密 2025 年度營收為 18.22 億元，較 2024 年度 15.20 億元成長 19.87%，每股盈餘為 3.95 元。本公司持續保有對千附精密之控制力股權，其營收與獲利按合併報表原則認列於本公司財務報表。

(2) 展望 2026 年，廠務工程在建廠趨勢與先進製程推進下，相關基礎設施需求具延續性，材料產能及品質的提升將有助於 AAS 系統工程標案，排氣與駐廠工程專案的接單品質，更藉由強化專案管理施工品質與成本控管能力，提升工程品質及毛利結構。面對全球製鞋產業景氣循環與市場環境變化，將持續深耕長期累積的客戶關係與核心技術能力，同時提升服務附加價值，穩健爭取訂單以維持健康的現金流。千附精密長期深耕高精密製造與高階加工技術，服務半導體與高科技產業客戶，在品質與製程能力方面持續提升。未來將持續提升製造技術能力與產業應用領域，並強化與主要客戶之長期合作關係，以維持穩定成長動能。

(3) 經營層面的主要數據如下表(單位/千元)

類型	項目	2025 年	2024 年
產生的經濟價值	營業收入	3,358,303	2,967,516
	營業淨利(損)	535,917	533,561
	營業外收入及支出	43,173	103,800
分配的經濟價值	營業成本	2,400,804	2,036,230
	每股盈餘(元)	3.41	3.50
	每股股利(元)	2.50	2.50
	每股現金股利(元)	2.50	2.50
	每股股票股利(元)	0	0
	所得稅	108,044	118,950
留存的經濟價值	保留盈餘	1,422,587	1,320,112

2. 社會：

(1) 本公司深信「取之於社會，用之於社會」，除鼓勵員工積極參與公益活動外，亦訂有義工服務計劃，發起捐血、捐書、老人及育幼院關懷等活動；已連續 25 年以上認養家扶中心孩童、連續逾 10 年認養台中惠民盲童。

(2) 千附集團 2025 年舉辦或參與相關公益活動(如下)；往後本公司將持續響應並投入相關資源，參與並推行相關公益活動。

2025/01/18 新年認購文具及捐款-十方基金會附設十方啟能中心

2025/03/23 馨安啟智家園公益活動赤腳 Y 農莊

2025/03/29 家扶發展學園歡度兒童節

2025/04/19 大安塭漁港淨灘

2025/05/03 家扶發展學園沐愛樂活市集-親子活動

2025/06/24 救命舊鞋活動

2025/06/28 華山基金會端午愛老人運動會

2025/08/16 光音育幼院公益活動 空氣基因運動館

2025/09/19 華山基金會中秋禮盒捐贈活動

2025/09/24 信望愛智能發展中心附設甜甜屋中秋義賣活動

2025/10/18 私立惠明盲童花露農場活動

2025/12/07 兒童暨家扶基金會［家家有愛，幸扶常在］2025 年歲末送暖活動

(3) 本公司深信「取之於社會，用之於社會」，鼓勵員工積極參與公益活動，訂有義工服務計劃，發起捐血、捐書、老人及育幼院關懷等活動；已連續 25 年以上認養家扶中心孩童、連續逾 10 年認養台中惠民盲童。

(4) 自 109 年起與研揚文教基金會合作，於台中市推動「藝術光點—偏鄉校園藝文推廣計劃」，每期一年的計畫，同仁們擔任志工帶領台中市小朋友們參與藝術探索見學之旅。

(5) 本公司贊助「未來與希望」名人講座系列，引領聽眾勇於實踐夢想並看見自身的力量，綻放生命光亮。

3. 環境：

(1) 本公司專注於永續發展的議題，除了善盡人本企業之社會責任，更克盡職責遵守相關法規，規劃溫室氣體盤查作業及揭露排放數據。本公司完成 ISO14064-1 範疇一及範疇二之盤查。同訂有明確之氣體減量政策及量化指標：

(2) 2025 年盤查結果：

排放範疇	類別	排放量（公噸 CO2e）	佔總量比例（%）
範疇一(直接排放)	燃料燃燒及設備操作	322.01	11.76
範疇二(間接排放)	外購電力使用	2,415.94	88.24
合計	總排放量	2,737.95	100.00

年度	溫室氣體排放密集度(範疇一及範疇二，公噸 CO2e/百萬元營業額)
2024	1.8215
2025	1.7875

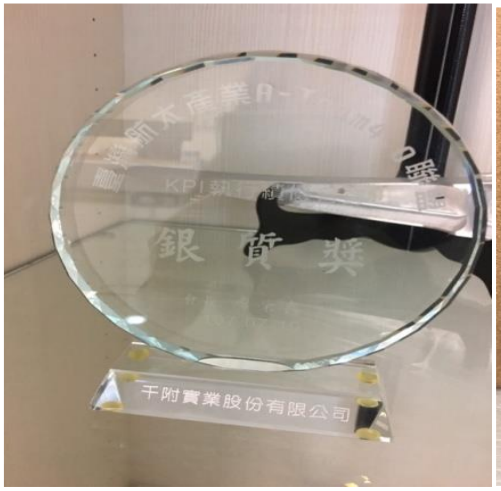
(3) 本公司同時制定溫室氣體減量政策、減少用水政策及廢棄物管理政策，請詳 6.01 氣候變遷(6)指標目標乙段。

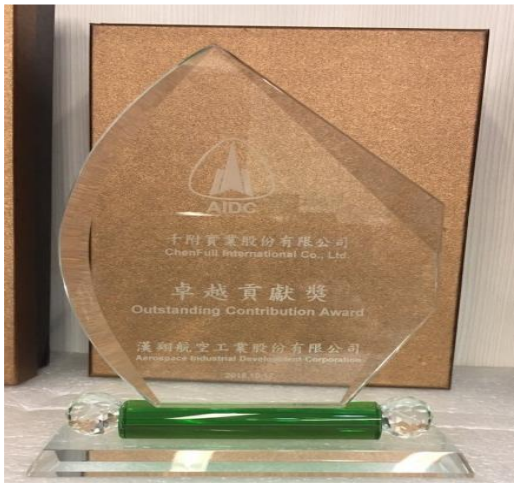
4. 榮耀與肯定：

(1) 2018 獲得台灣航太產業 A TEAM 4.0 頒發「 KPI 執行績優會員銀質獎」

(2) 2018 獲得漢翔航空頒發「卓越貢獻獎」

(3) 2016 獲得「國防產業貢獻獎」







2.03.1.3 對永續發展之持續進修

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之管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 63 小時，每位董事進修時數均達 6 小時，董事會進修情形可參閱本公司 2025 年年報第 14 頁。其中涉及 ESG 議題的相關課程，列表如下。

董事參與永續發展相關進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	徐嘉聲	2025/11/12	社團法人中華財經發展協會	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3
董事	張永輝	2025/12/10	社團法人中華財經發展協會	ESG 的川普效應與永續治理	3
獨立董事	蕭珊珊	2025/07/09	國泰金控	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	盧秋玲	2025/06/04	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇-美國關稅政策與供應鏈重組的企業應對策略	3
獨立董事	尹章中	2025/10/23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	創造多元共融組織環境，從職場霸凌事件談 DEI 推動與領導力提昇之必要性	3

2.03.2 董事會結構及運作情形

1. 董事會多元化

現有董事成員皆為本國籍，2025 年底董事會組成結構分別為 3 名獨立董事占比 43%；3 名具員工身份之董事 43%。除前述外，本公司亦注重董事會組成之性別平等，女性董事 4 位(其中 2 位獨立董事)占比達 57%之高。

董事多元化面向、互補及落實情形已包括且優於「公司治理實務守則」第二十條載明之標準；未來仍就視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

2. 董事會獨立性

獨立董事間或獨立董事與董事間無配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 之 3 第 3 項及第 4 項之規定。全體董事會成員均未有公

司法第 30 條所列各款情事，且熟稔本公司財務及營運情形。

本公司審計委員會由全體獨立董事組成並獨立行使職權。綜上所述，本公司董事會具獨立性。

3. 董事成員專業精進

衡諸本公司第十七屆董事會現有 7 名董事成員，整體具備營業判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，且有產業經驗和專業能力；其中擁有工程營運經驗者為張瓊如董事長；航太與精密製造經驗者為張瓊如董事長；鞋業製造經驗者有張瓊如董事長、張永輝董事；盧秋玲獨立董事具備財務專業能力並有經營管理及教學經驗；尹章中獨立董事嫻熟公部門運作具領導決策能力並有企業管理經歷。

同時安排董事參加進修課程，2025 年相關董事進修課程，請參閱本公司 2025 年年報第 14 頁。

4. 董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會職能，建立績效目標以加強董事會運作效率。本公司於 2025 年執行董事會績效評估，針對整體董事會、個別董事成員以及功能性委員會，每年定期進行績效評估。

本公司 2025 年度針對董事會、董事成員、薪資報酬委員會及審計委員會之績效評估結果，業已提報至 2026 年 3 月 11 日董事會，各績效評估平均達成率 95%以上，顯示董事會、薪資報酬委員會以及審計委員會均運作良好。

●董事會：自評結果達成率 100%，顯著超越標準，無其他建議事項

●董事會成員：自評結果達成率 100%，顯著超越標準，無其他建議事項

●薪資報酬委員會：自評結果達成率 100%，顯著超越標準，無其他建議事項

●審計委員會：自評結果達成率 100%，顯著超越標準，無其他建議事項

(達成率 90%(含)以上者，則為「顯著超越標準」、達成率 80%(含)以上未滿 90%者，則為「超越標準」、達成率 70%(含)以上未滿 80%者，則為「符合標準」、達成率未達 70%者，則為「仍待加強」)

以上年度績效評估結果，請參閱本公司年報第 26 頁。

5. 董事及高階經理人薪酬

本公司章程第 19 條訂定：公司當年度如有獲利，彌補以前年度虧損後；如尚有獲利，應提撥員工酬勞及董事酬勞如下：

一、董事酬勞不高於當期獲利之百分之二。

二、員工酬勞不低於當期獲利之百分之二，得以股票或現金分派，發放對象得包含符合一定條件之從屬公司之員工。

董事酬勞及員工酬勞分派案，應由董事會決議後向股東會報告。

經理人薪酬包含薪資及績效報酬，其中薪資參考同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目。績效報酬係考量經理人績效評估項目，其中包含財務性指標(如公司營收與稅後淨利之達成率)及非財務性指標(如所轄部門作業績效改善情況)，並依據薪

資報酬委員會建議分配原則與公司當期獲利情況，由董事長依經營績效核定。

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2024 年 5 月 30 日至 2027 年 5 月 29 日，由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 4 位，占比為 57%。
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職務等)，請詳本公司 2025 年年報第 6~8 頁。
董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	43%
	女性	57%
年齡	36-45 歲	28.57%
	46-55 歲	0%
	56 歲以上	71.43%

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 5 次董事會，平均出席率為 94%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。過程簡述如下：
1. 董事與獨立董事皆為候選人提名制，由股東提名，於公告期間受理股東提名期間。
2. 獨立董事候選人資格，須經公司治理主管檢視並向董事會報告檢視結果，董事會審查股東提名董事與獨立董事候選人
3. 董事會執行前述提名董事與獨立董事候選人之最終審核。

2.03.2.4 利益迴避

1. 本公司董事會議事規範(第 14 條)及永續發展委員會組織規程(第 9 條)中，皆有利益迴避之規定。依據公司法第 206 條第 2 項規定，董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關

係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2025 年董事會所有議案均無涉及董事成員之利益衝突。

1. 利益衝突之相關資訊:

與其他利害關係人之交叉持股狀況、或主要股東及關係人的相關資訊，已於 2025 年年報第 53-54 頁中揭露，並上傳於公開資訊觀測站。

本公司所制定之「取得或處分資產處理程序」，其中第十條特別規定「關係人交易之評估及作業程序」，即規範關係人交易中應提報董事會承認或追認之相關內容。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

公司章程第 19 條明訂，當年度如有獲利，董事酬勞不高於當期獲利之百分之二。董事酬勞之給付原則，應參考同業通常水準支給情形。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報 16-17 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參閱本公司 2025 年年報第 18 頁。

(1) 索回機制

本公司無設置董事會酬金索回機制，惟為確保公司永續及誠信經營，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，倘涉及情節重大造成公司損失，本公司將訴諸法律行動，依法要求賠償。

(2) 薪酬與永續績效的連結

本公司未將 ESG 策略目標納入董事變動薪酬及高階管理階層的 ESG 績效評量項目。

(3) 高階管理階層離職與退休政策

本公司高階管理階層之離職預告，係依照我國勞動基準法規定辦理，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。同時，本公司訂有經理人退休辦法，符合退休資格之經理人退休，須於六個月前申請並經核准，其餘與一般員工相同。

2. 薪酬比率

2025 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 5.24:1。主要差異應是在薪資及員工紅利，薪資及員工紅利占該主管薪資的 49%、33%。

最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)比率為 1.21:1，主要增加部分，分別在於年終獎金及員工紅利，最高個人調增 5.6%;所有員工中位數調增 4.62%。

薪酬比率

項目	2025 年	2024 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	5.24	5.19
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	1.21	1.51

2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形

單位：仟元；人

		2025 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工薪資	總額	235,616	206,206
	平均數	709	689
	中位數	641	619

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員共 3 位，均為女性。本屆薪資報酬委員會任期為 2024 年 8 月 12 日至 2027 年 5 月 29 日，薪資報酬委員會至少每年召開兩次會議，2025 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 67%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 2025 年年報第 33 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位(均為獨立董事），男女比例為 1：2。本屆審計委員會任期為 2024 年 5 月 30 日至 2027 年 5 月 29 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 87%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請 2025 年年報第 21-22 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度(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，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為請列舉利害關係人群體。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	溝通結果
員工	員工是企業最重要的資產，亦為企業競爭力的核心關鍵。	1. 官網設有員工專區、員工意見信箱。 2. 現場/電子公佈欄 3. 勞資會議 4. 千附季刊 5. 定期會議	1. 不定期 2. 不定期 3. 每季 4. 每季 5. 全員會議(每半年)/主管會議(每月)/現場作業人員會議(每季)	● 職場工作環境 ● 人才發展與培育 ● 薪酬福利制度 ● 職業安全與健康 ● 內外部教育訓練 ● 人權維護 ● 社團	● 舉辦員工教育訓練 ● 舉辦勞資會議 ● 季刊發行 4 本
股東/投資人	任何對集團已投資或有投資意願的全球投資法人，包括法人投資人及個人投資人等。	1. 公告財報/重大訊息 2. 股東大會 3. 舉辦法人說明會	1. 每季 2. 每年 3. 不定期	● 經濟績效 ● 財務及勞工法規遵循 ● 員工職業健康與安全 ● 財務健全與永續發展	● 公開資訊觀測站發布重大訊息 ● 股東常會召開 ● 透過電話或電子郵件等溝通管道回答投資人的提問 ● 受邀參加 1 場法人說明會
客戶	客戶為集團創造經濟的主要來源，集團依客戶	1. 業務部門拜訪客戶 2. 客服網路信箱 3. 客戶滿意度調查	1. 不定期 2. 不定期 3. 每年	● 產品及服務 ● 反競爭行為 ● 環境法規遵循	● 與客戶緊密聯繫，告知和確保產品符合各項法令規範

	需求，提供最優質的產品與服務。	4. 電話及電子郵件聯絡 5. 參加產品展覽會，了解客戶需求及市場動向 6. 客戶來廠拜訪	4. 不定期 5. 不定期 6. 不定期	● 競爭優勢 ● 行銷標示 ● 勞動人權 ● 客戶隱私 ● 綠色設計	● 完成年度客戶滿意評估與定期問卷調查 ● 配合客戶完成年度稽核 ● 作業流程持續改善
供應商/承攬商	供應集團生產所需原料，與供應商共同成長打造永續供應鏈。	1. 每週會議 2. 拜訪廠商/承包商 3. 營運持續管理計畫演練	1. 每週 2. 不定期 3. 每年	● 採購策略 ● 勞工問題申訴機制 ● 供應鏈管理	供應商簽署「企業社會責任書」簽署回覆率，新增之供應商簽回率 100%
媒體	媒體為集團與利害關係人之間的橋樑，透過傳達集團即時訊息，助利害關係人瞭解並強化集團形象。	1. 新聞稿發佈 2. 公司官方網站	1. 不定期 2. 不定期	● 經濟績效 ● 財務健全與永續發展 ● 產品及服務	● 共有 5 篇以上新聞露出 ● 不定期更新官方網站
社會	關注集團提供教育及藝文資源，培育新時代全方位人才，發揮社會影響力。	1. 配合校園教育體系，培育優秀人才。 2. 參與環境保育活動，如淨灘等。 3. 參與人文關懷活動，結合在地藝文與慈善單位提升社會福祉。如偏鄉國小圓夢計畫。 4. 視需要不定期進行溝通協助。	1. 每年 2. 不定期 3. 依年度計畫執行 4. 不定期	● 員工職業健康與安全 ● 環境法規遵循	● 響應公益減碳行動「Earth Hour 關燈一小時」活動。 ● 積極致力參與公益團體庇護工場產品訂購每年一次 ● 與研揚基金會共同舉辦台中偏鄉國小圓夢計畫 ● 愛心社認養家扶中心孩童逾 40 年，獲得總統頒獎
政府/公協會	集團積極配合與遵守營運據點的當地政府法規，並杜絕任何形式的不法行為。 同時與主管機關維持良	1. 公告財報/重大訊息 2. 不定期參與相關會議	1. 每季 2. 不定期	● 法規遵循 ● 環境汙染 ● 稅負徵收 ● 競爭優勢 ● 雇用勞工情況	參與產業界公會、協會組織活動，目前為「臺灣製鞋工業同業公會」、「臺灣機械工業同業公會」、「國際半導體產業協會

	好互動並遵守相關法規與條款。				（SEMI）」及「台灣高科技廠房設施協會（HTFA）」會員，協助會員廠商拓展業務、申請補助等。

以上各項負責單位，均由本公司專職 IR 成員與各資訊所屬單位聯繫辦理。

3.02 決定重大主題的流程

為更精準掌握利害關係人所關注議題，我們遵循 GRI 準則的報導原則，以及國際整合性報導架構，同時考量公司本身之營運屬性，透過科學方法鑑別出重大性議題，程序說明如下：

1. 了解組織脈絡

本公司的營運範疇涉及生產和提供關鍵零組件產品。製造業對於資源的消耗和排放有較大的影響，因此環境永續性是我們關注的重要議題。此外，製造業通常有複雜的供應鏈，包括供應商、承攬商等，因此供應鏈管理也是我們需要關注的領域。

在了解組織脈絡的同時，本公司評估了與我們營運密切相關的利害關係人。依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則，我們將利害關係人分為 7 類群體：員工、股東/投資人、客戶、供應商/承攬商、媒體、社會及政府/公協會。透過檢視國際永續趨勢與內部各組織與利害關係人溝通過程，彙整與本公司相關的 ESG 議題。

2. 鑑別實際及潛在衝擊

根據「利害關係人關注程度」與「對於營運衝擊程度」二大原則，決定出永續議題的優先等級排序；在「利害關係人關注程度」的調查中，為了蒐集到具代表性的樣本，我們以利害關係人為問卷調查對象，透過問券方式進行關注程度調查；在「對於營運衝擊程度」上，由內部高階主管針對議題評估衝擊程度，排序結果整合為重大議題矩陣。

3. 評估衝擊的顯著程度

我們根據「利害關係人關注程度」和「對於營運衝擊程度」這兩大原則，將各項議題進行評估和排序。在「利害關係人關注程度」的調查中，我們選擇關鍵利害關係人為問卷調查對象，透過問券調查，獲得具有代表性的主題。而在「對於營運衝擊程度」上，內部高階主管對這些議題進行評估，綜合考量其影響程度和風險，並將結果整合成重大議題矩陣，讓利害關係人瞭解不同議題在價值鏈的影響，同時也作為公司強化企業永續管理的基礎。

4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序

經過永續發展推動小組的檢視和與公司高階主管的討論與確認，選定關鍵的重大性議題。這些議題將優先報導在永續報告書中，並進一步納入我們的永續發展策略和計劃中，以確保我們公司在未來能夠持續創造價值並對社會和環境做出積極貢獻。

這些重大議題不僅在報告中進行揭露，同時也將成為我們未來企業永續管理的優先領域，以實現更加可持續的營運和成長。我們將持續與利害關係人合作，共同推進這些議題的解決，並為創造更美好的未來做出努力。

5. 因考量公司營運並未有重大變化，故本年度沿用以往年度之評估結果。

永續議題排序

永續議題	設定編號	永續議題	設定編號	永續議題	設定編號
公司治理	A	道德倫理訂定	G	兩性平等	M
風險管理	B	資源回收利用	H	職業安全衛生	N
誠信經營	C	水資源管理	I	員工多元化	O
財政績效	D	溫室氣體排放	J	人權	P
供應鏈永續管理	E	能源管理	K	社會參與	Q
客戶滿意度調查	F	員工關懷	L		

經永續小組成員共同討論後，選定公司治理、風險管理及供應鏈永續管理為重大議題，並依循此等重大議題，衍生後續之重大主題進行相關討論。

3.03 重大主題列表

永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納及辨識重大主題。與前一年相比，重大主題並無變動。

對於重大主題所涉及的相關議題，分別依人力資源風險、外界因素風險、企業風險、資訊技術風險、財務風險及稅務風險進行討論。

重大主題清單包含

2025 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
風險管理	風險管理	相同
供應鏈管理	供應鏈管理	相同
人才培育	人才培育-人力資源風險	相同
資安與隱私管理	資訊技術風險	相同

3.04 重大議題之管理

本公司依照重大主題的衝擊性質，聚焦於相關風險並制定對應的政策與管理行動，由專責單位提案可行政策與執行辦法。以下按照各重大風險類別，分別說明其管理已解決措施：

永續發展推動小組於 2025 年 11 月間，透過經營管理高層的協助，彙整該年度，企業整體所面臨的主要風險議題，評估對於營運衝擊程度。最終彙整相關風險項目：人力資源風險、外界因素風險、企業風險、資訊技術風險、財務風險、稅務風險等共計六個主要面向。同時就該年度歷次經營管理會議之討論重點，彙集相關議題，並就各風險條列細項，製作風險評估清單，由經理以上人員，就各項風險，逐一判讀其就發生頻率及影響程度，進行勾選。評估清單條列內容如下：

1. 人力資源風險
   (1) 工作經驗無法有效傳承(如:具備經驗之人才流失)。
   (2) 人力資源斷層(如:少子化、高齡化)，招工不易。
   (3) 人力市場競爭，關鍵人才之引進及留任不易，國際性業務及專業人力培育困難。
2. 外界因素風險
   (1) 經濟成長力道放緩/大環境不景氣，市場規模下降，影響公司銷售量/業績下滑。
3. 企業風險
   (1) 公司整體營運策略是否奏效/企業競爭力能否維持。
   (2) 面對產業變化，無法掌握前瞻性及創新契機之領先策略。
4. 資訊技術風險
(1) e 化程度不足，作業成本太高。
(2) 資訊安全。

最終，依據各主管的評估結果，勾選前揭各類風險所對應之「發生頻率」及「影響程度」，彙整評估成果如下：

風險類別\個體	發生頻率	影響程度
人力資源風險	52%	58%
外界因素風險	44%	49%
企業風險	49%	53%
資訊技術風險	48%	40%
財務風險	38%	36%
稅務風險	34%	34%

其他風險	28%	28%

永續發展推動小組邀請各單位主管人員，就前揭評估結果(特別是影響程度前四之人力資源風險、外界因素風險及企業風險)，擬定未來三年內可執行的改善策略：

1. 人力資源風險
   (1) 自動化技術發展機會。
   (2) 加強在職訓練，降低專案學習門檻。
   (3) 建立 Lessons Learned & KM 機制。
   (4) 提高外籍勞工比例，確保生產人力穩定。
   (5) 建立能幫助跨區辦公室人力靈活調度的補助方案。
   (6) 建立相較同業具有實質吸引力的福利政策方案。
2. 外界因素風險
   (1) 加強對各駐點廠的業務活動，持續逐步提高對各「駐廠」的市佔率。
   (2) 持續累積國外科技廠的「材料合格供應商」資格，建立未來參與客戶的報價合作機會。
   (3) 建立海外供應鏈，開發當地的施工協力廠商，串連管件銷售機會。
   (4) 持續參與海外科技展覽，累積國際能見度與知名度。
   (5) 培養語言與跨國工作人才，因應未來國際貿易與跨國合作商機。
3. 企業風險
   (1) 持續補強擴充工程設計及專案管理人才。
4. 資訊技術風險
   (1)微軟將於 2025 Q4 推出新版地端 Exchange 服務，2026 預計規劃郵件系統升級，屆時將連同 AD 同步升級，以降低系統漏洞風險。
   (2)規劃加強終端防禦能力(MDR)，提升主動防禦機制。

4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

1. 本公司訂定誠信經營政策及方案

(1) 訂定「誠信經營守則」，明確規範董事、獨立董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者於執行業務時，應遵守之相關規定。

(2) 於公司網站及季刊內容宣揚「誠信、積極、創新、突破」經營理念，並為使董事、獨立董事、經理人及所有員工之行為符合道德標準，訂有「道德行為準則」及「員工工作規則之服務守則」，明示誠信經營之政策與落實。

(3) 依據「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「內部控制制度」規範道德行為，明定誠實信用原則、防止利益衝突、不得圖己私利、保密責任、公平交易、資產妥善保護與使用、法律遵循及鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為，本公司人員如有違反準則之情事時，除依法令或公司相關規定處理外，應即時公告週知，以為警惕。

(4) 以公平與透明之方式進行商業活動。本公司於商業往來之前，應考慮代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否有不誠實行為紀錄，並嚴禁回扣、賄賂或其他不正當利益之行為。

2. 相關規範的落實及進度說明

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	聘僱契約書、智慧財產權歸屬及保密切結書、員工保密與競業禁止契約及員工行為守則協議書	100%
治理單位及管理階層	選任時	董事及總經理，均已簽署誠信經營聲明書	100%
新進供應商	簽約前	機械事業處：簽署保密切結與委託加工合約書、供應商品保要求條款及供應商社會責任承諾書。 廠工事業處：簽署供應商社會責任承諾書。	100%/88%
現有供應商	簽約時	機械事業處：簽署保密切結與委託加工合約書、供應商品保要求條款及供應商社會責任承諾書。 廠工事業處：依承攬性質，簽署相關工程作業規範。	100%

3. 落實誠信經營

(1) 本公司要求商業往來之利害關係人，切結不私相授受、利益輸送、收取回扣等相關行為，共同遵守誠信經營條款。

(2) 本公司由隸屬於董事會之永續發展委員會轄下永續發展推動小組，負責推動企業誠信相關作業，職掌如下：

■配合法令訂定相關誠信經營規章辦法，並協助推動形成企業經營理念。

■建立多元溝通管道及檢舉制度。

■誠信政策宣導與協調。

■協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營之流程及降低風險是否有效遵循。

(3) 該小組定期於每年年底向董事會報告執行情形，2025 年度執行情形已於 2025 年 12 月 26 日董事會進行提報。

本年度無不誠信事件(申訴案例 0 件，舉報信箱 0 件，貪腐及舞弊 0 件)。

4. 2025 年度執行情形如下：

(1) 供應商承諾

■透過供應商管理平台宣導公司之誠信政策。

■新供應商簽署供應商社會責任承諾書計 79 家，供應商總簽屬家數計 465 家。。

(2) 教育訓練

■新人訓練共 67 人。

■新任主管訓練共 5 人。

■本公司管理部進行必修課程，涵蓋智財、道德、企業員工的營業秘密管理落實等。

(3) 承諾

■員工入職 100%簽署員工誠信相關行為守則。

(4) 本公司制定「道德行為準則」、「誠信經營守則」，規範本公司人員應該以客觀方式處理公務，防止利益衝突，並應主動陳報與公司有無潛在之利益衝突。

(5) 各部門檢視相關內部控制制度及作業程序，以避免公司人員不誠實行為，另本公司內部稽核定期及不定期辦理內部控制制度遵循情形之查核，並彙總稽核報告提報董事會。

(6) 誠信為本公司經營理念，本公司對內定期宣導本公司道德規範與經營理念，對外定期邀集供應商舉辦供應商大會，以確保其確實瞭解本公司誠信經營規範。

5. 公司檢舉制度之運作情形

(1) 本公司已訂定「檢舉辦法」並公告檢舉信箱(audit@chenfull.com.tw)，提供公司內外部人員使用。由稽核單位受理公司內部同仁及客戶、供應商、承攬商等之檢舉；董事長室受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。

(2) 本公司「檢舉辦法」明定檢舉陳報流程，除承諾對陳報人及檢附證據予以保密外，必要時法務及人資均得協助之。

(3) 本公司「檢舉辦法」明定保密檢舉人身份，並承諾保護檢舉人不因提出檢舉而遭不當處置。

6. 加強資訊揭露

(1) 本公司「誠信經營守則」之公司治理相關規章已揭露於公開資訊觀測站。

(2) 本公司訂有「誠信經營守則」遵循之，截至目前為止尚無差異情形。

(3) 本公司與往來廠商均依董事會通過之「道德行為準則」及「誠信經營守則」辦理，並於合約中規範。

7. 防範內線交易法令教育宣導

本公司於公司網站(公司治理專區)公布「內部重大資訊處理作業程序」完整內容，內容包含內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易本公司股票。本公司每年至少一次對董事、經理人及受僱人辦理內部重大資訊處理作業程序相關之宣導。

(1) 向董事會成員、經理人等內部人宣導本公司內部重大資訊處理作業程序包含禁止交易之規範。

(2) 透過E-learning進行間接人員宣導，直接人員由主管向下佈達宣導，宣導何謂內線交易及概念解析，並說明相關禁止內線交易法律之規範及案例，以強化本公司相關人員防範內線交易觀念及建立控制程序和有效防範措施，並健全公司治理。

(3) 以電子郵件通知董事會成員開會日期，並通知內部人各季財務報告公告前之封閉期間，避免內部人誤觸該規範。

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	-	董事會	公司各營運單位及董事會	https://www.chenfull.com.tw/Chenfull/esg210

4.02 風險管理

本公司風險控管分為三個層級(機制)：權責單位為「第一機制」，必需負起作業的最初風險發覺、評估及管控的考量設計與防範之責。第二機制為經營團隊組成之永續發展推動小組，負責計畫執行可行性評估與決議，及各種風險評估與風險管理計畫推動、運作之統籌指揮。第三機制為永續發展委員會的審查並由董事會監督。

本公司風險管理之組織架構如下：

1. 董事會：訂定風險管理政策、架構及文化、確保風險管理機制之有效性。

2. 高階管理階層：負責經營決策規劃、執行董事會風險管理決策、協調跨部門之風險管理互動與溝通，以降低策略性風險。

3. 稽核室：依據公司內控及稽核計畫定期查核各事業單位之風險控管是否確實執行，依查核結果製作稽核報告並追蹤改善。

4. 永續發展委員會：定期聽取公司永續發展推動小組之報告，監督公司執行風險管理的成效，並向董事會報告風險管理運作情形。

5. 永續發展推動小組：由公司治理主管領導小組的運作，進行風險因子鑑別與風險控管，以確保風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更

有效率，並定期向永續發展委員會報告風險管理運作情形。

6. 各事業單位：各功能別管理單位，皆為風險管理小組成員，執行日常風險管理活動、進行風險控管活動的自我評估。

4.02.1 風險管理機制

透過既有組織架構及內控機制，將以下各項風險情境，依序提出相對應管理方式，以增強納管。針對企業經營之不確定因素進行風險管理，評估不同來源之風險，進行有效監督及控制以降低並避免任何可能危害公司利益之風險。本公司風險管理包括「財務風險」、「資安風險」、「營運風險」、「人力資源風險」、「政策風險」、「稅務風險」及「氣候變遷風險」之管理，各項風險預警及因應方式如下：

1. 財務風險

(1) 匯率風險：公司的部分應收外幣款項與應付外幣款項使用相同幣別，這自然產生了一定的避險效果，持續觀察市場匯率走勢，並在保守的原則下調整外幣資產部位，進行外匯避險。

(2) 利率風險：公司持有固定利率的定期存款和銀行借款，這意味著公司承受一定的公允價值利率風險。然而，由於借款是固定利率且公司沒有從事衍生性金融工具的營運活動，因此利率變動對公司所帶來的風險相對較小。

(3) 通貨膨脹：近年來，臺灣的物價指數逐年上升，對公司銷售與工程都產生了影響。在銷售方面，公司要求業務人員在報價過程中考慮物價變動並適時調整售價。對於施工期間較長的工程，公司在合約中加入物價指數調整條款，以保障應有的利潤。

2. 資安風險

(1) 資訊安全疑慮：本公司定期備份內部資訊，加強網路資訊安全控管及防護措施，並建立備援機制以防網路攻擊。

(2) 加強資訊安全之課程，培養公司同仁對於資安風險之危機意識。

3. 營運風險

(1) 緊急災害風險：本公司依循內部「緊急應變計畫」執行，依照災害等級，由各單位組成應變小組，投入救災行動，將營運風險降至最低。

(2) 採購、價格變動風險：本公司詳加評估承接個案之預估成本，並培養長期優良之外包廠商，承製期間隨時掌握採購與外包價格之變動情形，進而有效降低採購及外包價格變動風險。

(3) 設備風險：本公司各項設備依循內部規章辦法，定期檢修換新，維持機械設備穩定。

4. 稅務風險

本公司於全台經營與拓展業務，同時遵循中華民國之稅法規定。稅法與法規的任何不利變動都會增加公司的有效稅率，並對經營業績產生不利影響。為有效管理稅務風險，遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅務風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。

5. 人力資源風險

員工招募：人資部門持續關注國內外政策法規，採取相對應必要措施，定期關懷員工，對於升遷管道及調薪制度設定有考評計畫，以達到留才。

6. 政策風險

(1) 政策變動風險：各單位不定期留意與自身相關政策及法律變動，並派員參加政府部門舉辦之宣導會，評估是否採行相關措施，並確保公司營運符合法規。

(2) 加強對新進人員風險概論的宣導，告知本公司重要風險以及防範及應變相關措施。

(3) 定期對公司內部同仁宣導作業風險，同時融入市場動態及趨勢走向，以強化本公司作業風險文化意識及認知。

7. 氣候變遷風險

(1) 節水/減碳：氣候變遷可能導致缺水情形，本公司內部已積極宣導節約用水，並配合中科投入廢水處理相關設備；減碳方面，本公司碳排主要來源為用電，本公司持續針對老舊設備汰舊換新、換裝廠區燈具、宣導節能，以降低氣候變遷對本公司的風險。

(2) 企業受氣候變遷相關法規規範之風險：全球為因應氣候變遷所造成的風險，相關規定的法規與協定也日趨嚴謹，本公司將持續關注國內外相關法規外，也會持續自我要求以符合未來的產業趨勢，完善企業該有的永續責任。

(3) 企業受氣候變遷之實質風險：氣候變遷可能造成環境異常包含連續降雨、乾旱及氣溫驟變等，都可能導致能資源使用量增加，衝擊本公司供應鏈及廠區營運需求或增加災害復原成本。因此本公司將持續推動節能減碳措施，每年統計相關節能數據以供監測，也將針對供應商及廠區進行碳管理、水資源管理之宣導，提升氣候變遷管理意識。

(4) 氣候變遷提供企業之機會：全球企業聚焦於循環經濟及氣候變遷急劇的變化，積極朝向再生能源、能源效率、低碳產品創新與服務新市場的目標。未來將持續透過節電、節水與節能方式推動環保。

企業對於因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略：本公司為因應氣候變遷，陸續推動各項節能減碳措施，並同時推動溫室氣體盤查，針對耗能設備做持續監控，以降低公司營運對自然環境之衝擊。

4.02.2 法規遵循

本公司恪守相關環保法規及相關營運章程規範，於 2025 年度並未發生重大違反法規事件(罰金未達百萬元)及金錢制裁事件。

4.03 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。謹列示與業務或廠區所在位置相關之公協會組織參與情形。

公協會組織	會員身分
桃園市大園區長發工業區廠商協進會	一般會員
臺灣製鞋工業同業公會	一般會員
臺灣機械工業同業公會	一般會員
國際半導體產業協會（SEMI）	一般會員
台灣高科技廠房設施協會（HTFA）	一般會員

4.04 供應商管理

1. 價值鏈

(1) 廠工事業處價值鏈說明

A. 供應商體系：供應商的類型主要區分為材料類、工程發包類及 MRO(Maintenance、Repair and Operations，維護、維修和運營)等三大類別。

B. 主要客戶及市場：

- 二次配系統：本公司自 85 年起即已跨足該領域，工程實績涵蓋 IC 產業、TFT-LCD 產業、光電產業以及相關中、下游產業。多年來在這個領域中已累積了超過 15,000 台以上的裝機經驗。為了對客戶提供更完善的服務，特別在新竹、台南設立緊急搶修中心，一天 24 小時、全年無休，為客戶提供即時、快速的服務。
- 無塵室系統：本公司開始接觸無塵室工程至今已有相當多的實績，藉由內部訓練以及團隊整合，已承接國內外整體無塵室建廠及廠務系統之統包工程。為符合生產製程的需求所提供的環境及設施，穩定的無塵室環境能提升產品的良率，我們可以為您做整體的建廠整合。
- 空間規劃：空間規劃重點及注意事項：各種管裝配次序及管路特性、管材依無塵室建造時程計劃組裝、配管時各項目管路參考標準高程、管路路徑及生產設備的搭配、管路尺寸及各項管件尺寸檢討、管路總合套繪再檢討。
- 排氣系統：本公司為國內自行研發 FM 認證防火抗腐蝕排氣風管的先驅。在這幾年中，已在製程排氣主系統和二次配管工程累積了豐富的經驗。製程排氣系統最主要的功能為將製程中所產生的熱氣、腐蝕性氣體、有毒氣體、有機溶劑等廢氣經過處理，至符合環保排放標準後排放到大氣之中。
- 氣體系統：高潔淨氣體工程部主要的服務對象，遍及半導體產業(Semiconductor Industries)、光電產業(Optical Industries)、石化產業(Petro-Chemical Industries)、食品/醫療院所及衛生相關產業(Food/Hospital/Sanitation Industries)及研究中心/實驗室(Research Centers/Laboratories)等。高潔淨氣體工程部門擁有具規模數量的精密焊接設備如 CAJON、ARC 等及多套管路測試儀器如

耐壓試驗儀器、氣密試驗儀器、水氣濃度分析儀器、微粒子分析儀及氧氣濃度分析儀器等精密管路 QA/QC 之測試儀器以提供最佳的工程品質，來滿足客戶的各項需求及售後服務。本公司從事高潔淨氣體之工作團隊，未來仍將以嚴謹的工程管理、時程的精確管控、高水準的施工品質、最迅速的緊急應變措施及最佳的售後服務來達成所有客戶對我們的期許。

- 化學系統：本公司已累積多年從事半導體及平面顯示器業界之化學品供應系統管路工程之經驗。多年來也與日、韓之化學系統商技術合作，以此強化系統端的各項設計及規劃能力。我們並秉持著操作簡單、價格具競爭性及安全性高等設計理念來為業界客戶服務。基於安全性之考量；為預防半導廠及光電廠所使用之化學品在供應時發生任何危害，我們所設計的系統皆以國內現有的安全衛生相關法令及國際相關規範如 SEMI、NFPA 及 FM 等作為規範並加強系統中之即時監控之功能以作為發生如酸鹼或有機溶劑洩漏或火警時之緊急應變能力。本公司於半導廠及光電廠之各廠務系統管路工程頗具盛名，化學系統中所使用的共用流體如排氣(Exhaust)、排液（Drain）、CDA、N2、純水（DIW）等管路規劃及配置更是比一般系統廠商來得專業。因此更能夠為客戶完整地服務。為了更迅速地滿足客戶之各項需求，我們在桃園、新竹、台中及台南各地，均設有服務據點，各服務處皆在一小時內即可抵達客戶所在地。一年 365 天，一天 24 小時全年無休地為廣大客戶作全方位的技術及維修工作。

C. 與前一年度相比，廠工事業處的價值鏈組成並無重大變化。

(2) 機械事業處價值鏈說明

A. 供應商體系：供應商的類型主要區分為材料加工、因應市場需求採購及 MRO(Maintenance、Repair and Operations，維護、維修和運營)等三大類別。供應商的類型為承製機械主體、主結構及重要結構之主力供應商，以焊接及鑄造為加工的核心工法。合作的廠商均為台灣大型工具機之主要供應商，品質穩定且歷經常年合作，具有良好的搭配經驗。

B. 主要客戶及市場：主要為台灣知名廠商與國外品牌鞋廠，全鋒品牌一直是製鞋設備業界的翹楚。我們以航太品管能力為後盾，致力於製造頂尖製鞋設備，並與全球知名品牌建立了長期的策略夥伴關係。品牌的價值在於我們對優質製造的堅持，結合台灣製鞋傳統工藝與現代創新技術，創造出高度性能及具穩定性的設備。我們的使命是為全球製鞋業提供最優秀的製鞋設備，持續推動製鞋工藝的進步，成為全球製鞋業的首選，並為客戶持續提供卓越品質和持續創新的鞋機設備。

C. 與前一年度相比，廠工事業處及機械事業處的價值鏈組均無重大變化。

2. 在地採購推動措施：

優先與具備本地交貨能力之供應商合作，提升溝通效率。

定期與國內供應商進行成本與品質檢討，建立長期穩定合作關係。。

3. 評選標準及稽核情形

(1) 供應商遴選：目前供應商多為常年合作夥伴，在面臨採購需求時，將依 QCDS(品質、價格、交期、服務)為原則，進行遴選。

(2) 供應商評比：採購單位依 QCDS(品質、價格、交期、服務)，定期每月&不定期日常進行供應商稽核與訪查，落實供應商日常各項管理管控，以維持公司產品品質穩定與供應鏈供給順暢。
(3) 供應商風險管理：採購單位依QCDS(品質、價格、交期、服務)，日常與廠商訪查過程，除管控其產品品質與生產進度狀況之外，亦管控供應商運營、財務狀況。若發現產品品質或運營存在顯著風險之廠商，則啟動更換機制，以維持供給順暢。
(4) 供應商稽核管理：採購單位日常與廠商訪查過程，亦觀察供應商工廠運營時之可見風險，並會持續與廠商溝通長期配合前提需有長遠穩定運營之安全規劃，使供應商夥伴於穩定配合之外能逐步提升社會責任意識。
(5) 衝突礦產管理：無論是廠工事業處或機械事業處，均無衝突礦產議題的適用。

本公司主要執行的稽核項目，包含營運關係下的成本精進、下單達交率、異常頻率、開發或急件配合度。執行環境衝擊及社會衝擊的評估。考核結果，若有負面衝擊之供應商，則會於日常供應商管理過程，啟動替代機制。而本年度稽核結果，並無負面衝擊之供應商。

本公司對供應商進行環境及社會衝擊之稽核類型簡述如下：

第一階段-評估

遴選上市櫃公司作為本年度供應商評估對象。依據可查得資料判斷各該公司對其環境和社會責任之管理態度及實際執行面之規劃及揭露程度，進行整體性評估。

第二階段-溝通及改善

根據評估結果，與供應商聯繫，討論可以改進的領域。這些改進計畫將包括:水資源管理、空氣汙染排放管理、能源管理、綠色產品/綠色事業發展、廢棄物與循環再生及氣候變遷因應。

- 環境衝擊評估包括：水資源管理、空氣汙染排放管理、能源管理、綠色產品/綠色事業發展、廢棄物與循環再生及氣候變遷因應。
- 社會衝擊評估包括：人才招募和薪資福利、職業安全與健康、社會關懷與鄰里促進、員工培育與職涯發展及勞資關係。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權承諾

本公司遵從責任商業聯盟(Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA)、聯合國全球盟約(UN Global Compact)、聯合國世界人權宣言(UN Universal Declaration of Human Rights)以及聯合國商業人權規範 (The UN Human Rights Norms For Business)等國際規範/標準的核心精神與當地法規，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)制定人權政策。致力於保障人權，確保在日常營運及一切商業活動皆符合要求，並期許供應商、商業合作夥伴、客戶及其他與本公司有營運發展關係之個體亦能同步遵守。

本公司在營運的各環節中，均將人權議題納入考量，對象包括員工、顧客、供應商、商業合作夥伴以及本公司營運據點所在的社會環境。本公司將持續提供利害關係人多元的溝通平台與管道，以確保利害關係人能夠自由且安全的表達意見，並針對利害關係人的建議進行回應。本公司將遵從以下管理原則，以確保落實人權政策。

2. 適用範疇

(1) 遵守營運據點當地的法規，提供安全的工作環境
(2) 禁止強迫勞動、雇用童工及人口販運之情事
(3) 提供平等的工作機會與薪酬，不因種族、性別、性傾向、年齡、國籍、政治傾向、宗教、婚姻、身體殘疾等因素而有差異
(4) 尊重員工自由結社、執行和平集會與集體協商之權利
(5) 提供安全、衛生、健康的工作環境
(6) 尊重隱私、確保個人資料的蒐集以及使用符合法規要求
(7) 反對各種歧視、霸凌與騷擾
(8) 責任採購與責任生產，確保供應鏈中無衝突礦產之情形
(9) 定期進行人權風險評估，檢視營運活動中的潛在風險
(10)制定緩解及補救措施，降低人權風險衝擊
(11)定期公開揭露人權議題治理狀況，保持資訊透明

3. 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。

4. 人權政策的落實：風險減緩措施

項目	具體做法	影響對象
職場健康與安全	設置安衛中心，深化全員工安文化。 本公司制訂有「承攬商安全衛生管理辦法」、「高風險作業及承攬商管理」，落實承攬商施工安全管理。	全體員工、承攬商
公平僱用	依據本公司「任用管理辦法」任用原則明確訂立，應公平對待所有員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、健康檢查結果或以往工會會員身分為由，予以歧視。	全體員工
禁止性騷擾	本公司制訂有「禁止工作場所性騷擾之聲明」、「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「性騷擾申訴書」等，嚴禁職場性騷擾。	全體員工
禁止強迫勞動	依據本公司「任用管理辦法」，公司不得聘僱非自願勞工或強迫勞工提供勞務。	全體員工
身心健康與工作平衡	成立多種社團(如：電影社、單車社、羽球社、籃球社、薩克斯風社等)並提供適當補助，並鼓勵員工參與，以期透過活動連結同仁情感並調劑員工身心。 舉辦尾牙、周年慶等活動，凝聚員工向心力。	全體員工

5. 溝通平台、減緩及補償措施

為確保人權承諾的全面落實，本公司於 2020 年度即訂定「檢舉辦法」，明確定義檢舉管道、處理程序、檢舉人之保護及檢舉調查迴避制度。針對員工可能面臨的人權事件或是有關任何非法與違反行為準則及誠信經營守則之行為，提出相應的措施。並設置公告檢舉信箱(audit@chenfull.com.tw)，提供公司內、外部人員使用，並由稽核單位受理。2024 年並未收到任何申訴案例、舉報或貪腐及舞弊等通報事件。為確保侵害事件如實反應，本公司設有檢舉信箱。如發現有潛在侵害事件，公司將依照既定程序進行調查，提報每月舉行之經營月會，除執行相關處分及改善措施外，也將定期進行事件追蹤。

人權政策說明

人權政策	本公司將遵從以下管理原則，以確保落實人權政策。 ● 遵守營運據點當地的法規，提供安全的工作環境。 ● 禁止強迫勞動、雇用童工及人口販運之情事。 ● 提供平等的工作機會與薪酬，不因種族、性別、性傾向、年齡、國籍、政治傾向、宗教、婚姻、身體殘疾等因素而有差異。 ● 尊重員工自由結社、執行和平集會與集體協商之權利。

	● 提供安全、衛生、健康的工作環境。 ● 尊重隱私、確保個人資料的蒐集以及使用符合法規要求。 ● 反對各種歧視、霸凌與騷擾。 ● 責任採購與責任生產，確保供應鏈中無衝突礦產之情形。 ● 定期進行人權風險評估，檢視營運活動中的潛在風險。 ● 制定緩解及補救措施，降低人權風險衝擊。 ● 定期公開揭露人權議題治理狀況，保持資訊透明。
政策最高決策單位	永續發展委員會及管理團隊
監督單位	董事會及審計委員會
審核頻率	每年
適用對象	所有員工、客戶、供應商及承攬商。
調查或溝通機制	設置檢舉信箱
減緩與補償措施	依循公司訂定之「檢舉辦法」並透過檢舉信箱(audit@chenfull.com.tw)，進行申訴。 公司將依照既定程序進行調查，提報每月舉行之經營月會進行處分及改善。
政策承諾連結	人權政策連結：https://www.chenfull.com.tw/Chenfull/esg208

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

1.員工組成

截至 2025 年底，本公司全體員工共計 394 人，兩性比例(男：女)占比分別為 64%及 36%，與 2024 年相同，女性主管在所有管理職員占比約為 24.62%。

2024 年底全體員工共計 323，兩性比例(男：女)占比分別為 64%及 36%，女性主管在所有管理職員占比約為 16.67%。

2025 及 2024 年度員工結構（單位：人）

分類	全職員工		兼職員工		正職員工		臨時員工		全體員工	
年度	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
男性	247	206	0	0	247	205	3	1	250	206

女性	141	117	0	0	141	116	3	1	144	117
其他 （由員工自行認定）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總人數	388	323	0	0	388	321	6	2	394	323

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數

分類	全職員工		兼職員工		正職員工		臨時員工		全體員工	
年度	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
台北	19	13	0	0	19	13	0	0	19	13
桃園	129	90	0	0	129	90	1	0	130	90
新竹	71	71	0	0	71	69	0	2	71	71
台中	110	98	0	0	110	98	5	0	115	98
台南	50	48	0	0	50	48	0	0	50	48
高雄	9	2	0	0	9	2	0	0	9	2
海外	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
合計	388	323	0	0	388	321	6	2	394	323

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

臺北辦公室及潭子廠之清潔衛生作業以及潭子廠、大園廠之保全人員，係委由承包商負責。

本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

年度	2025		2024	
類別	協力人員	派遣人員	協力人員	派遣人員
男性	0	3	0	5
女性	0	3	0	3
其他	0	0	0	0
總人數	0	6	0	8

5.01.2.3 員工離職率性別及年齡分布

年度	2025 年度				2024 年度			
性別	女性		男性		女性		男性	
區間	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
30 歲以下	14	53.8%	12	46.2%	16	55.2%	13	44.8%
30-50 歲	25	39.1%	39	60.9%	24	39.3%	37	60.7%
50 歲以上	5	33.3%	10	66.7%	4	33.3%	8	66.7%
小計	48	42.9%	64	57.1%	48	43.6%	62	56.4%
離職性別占比	42.9%		57.1%		43.6%		56.4%	

本公司於 2025 年度持續加強留才措施，提高年度調薪 4%，亦結合內部轉職制度，提供員工工作技能提升、職涯發展及任務挑戰機會，以提升人才留任。由於產業性質使本公司男性員工人數相對較多，因此在 2024 年及 2025 年度的離職人數中，男性依然占多數（分別占總離職人數之 56.4% 與 57.1%）。然而，與 2024 年度相比，30 歲以下的青年員工（不分性別）離職人數由 29 人下降至 26 人，顯示公司針對新進及年輕員工的關懷與職涯輔導機制已初見成效；而 50 歲以上資深員工的離職變動，主要係因部分員工屆齡退休或個人生涯規劃調整所致。

未來公司亦將持續推動優化留才制度，建立多元友善的職場環境，以凝聚同仁向心力並降低人才流失。

5.01.3 團體協約

1. 本公司並無員工工會。
2. 本公司為獎勵員工久任並凝聚向心力，同時鼓勵同仁儲蓄、累積長期複利效益。特別制定「千附實業股份有限公司及關係企業員工持股暨福儲會組織章程」並成立「千附實業股份有限公司及關係企業員工持股暨福儲會」(下稱:持股會)。倘員工於每月薪資中自願提存一定金額參與持股會，則本公司亦將提存等額獎勵金，並將款項全數交付信託契約受託人-元大商業銀行股份有限公司。由受託人進行依照章程管理及運用。嗣後參與之員工，即可依照章程制定辦法，領取獎勵金或本公司股票。

5.01.4 幸福職場與友善家庭照顧

千附深信穩健發展的企業源自於健康且具歸屬感的團隊。我們將「員工關懷」視為企業永續經營的核心價值，致力於打造充滿溫度的友善職場環境。除了落實台灣勞動法令標準外，千附陪伴員工走過人生重要轉折，實現工作與家庭照顧的實質平衡。

實質關懷與家庭支持體系為減輕同仁在人生各階段之經濟負擔與照顧壓力，千附制定多項津貼與補助機制，涵蓋婚育、傷病至喪葬慰問，展現企業對員工及其家屬的長期承諾：

結婚禮金：鼓勵同仁邁向人生新階段，提供 NT$ 2,000 ~ 8,000 婚禮賀金。

生育補助：支持友善育兒政策，迎接新生命給予 NT$ 2,000 生育補貼。

傷病慰問：落實員工健康關懷，提供 NT$ 2,000 慰問金。

喪葬慰問與協助：關懷員工及家屬遭遇重大變故，提供 NT$ 2,100 ~ 5,100 慰問金；並視需求協助致贈輓聯、花籃或花圈，給予最即時的陪伴與支持。

千附重視終身學習與人才培育，深知教育為家庭與社會發展之基石。為減輕同仁家庭教育支出壓力，並鼓勵同仁及其子女積極向學、追求卓越，公司設立「員工暨子女獎助學金制度」，針對各學習階段提供相應之獎學金支持：教育階段獎助學金核發標準（每人/次）國中 NT$ 1,500 高中 / 高職 NT$ 2,000 大學 / 專科 NT$ 2,500 研究所 NT$ 3,000。

我們將持續優化各項員工福利制度與職場環境，營造共融、友善且永續的溫暖職場。

2025 年詳細實施情況請見下表。

內容	申請人數	發放金額
結婚禮金	5 人	20,400 元
喪葬慰問	20 人	64,100 元

傷病慰問	1 人	2,000 元
生育補助	4 人	8,000 元
員工暨子女獎學金	16 人申請，15 人受惠。	34,000 元

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司已於 2022 年 12 月 14 日成立永續發展委員會，強化對氣候變遷的應對策略和管理。永續發展委員會下設有永續發展推動小組，此小組由跨部門的高階主管組成，確保從多方面整合氣候相關的風險與機會。永續發展推動小組的主要職責包括制定與執行針對氣候變化的策略和行動，如減少溫室氣體排放、訂定溫室氣體目標及提升能源效率等等。該小組由事業處最高主管擔任主任，確保氣候相關政策或制度的有效推動與落實。

2. 氣候策略

本公司參考世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）發布之各年度「全球風險報告」，瞭解氣候與生態危機已是全球面臨最大的風險。除持續關注國內外政策發展，更參酌行政院國家發展委員會於 2022 年 3 月發布的「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略」，擬定相關方案。

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響。

本公司參照聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC，下稱：IPCC）發布的 AR6（the Sixth Assessment Report，下稱：AR6），依據 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 兩項情境，進行氣候風險的相關數據假設及分析。

情境	年平均氣溫可能上升度數	
	21 世紀中	21 世紀末
SSP1-2.6	1.7	1.8
SSP5-8.5	2.4	4.4

基於所採行的氣候變遷情境，鑑別現行可預見的風險與機會，透過各部門主管共同討論、彙整資訊及分析相關的風險與機會。同時考量組織現有資源，因應國際趨勢及法規變化，預先擬定可行之預防措施，進而降低風險並掌握機會。

策略與行動

治理	策略	風險管理	指標和目標
• 永續發展委員會：檢討ESG政策之目標、策略與行動方案；企業社會責任及永續經營事項落實，並評估執行狀況。 • 永續發展推動小組：追蹤行動計畫之執行進度與績效評估；彙整各事業處執行狀況，編撰永續報告書；進行風險因子鑑別與風險控管，以確保風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率；提供相關領域永續議題之經驗分享。	• 依內部鑑別短、中、長期氣候相關的風險與機會及對組織的營運、策略和財務規劃之衝擊。 • 定義氣候相關風險之短期為少於5年，中期為5~10年，長期為大於10年。 • 依內部鑑別重大氣候風險與機會，評估其對千附帶來的潛在營運衝擊並規劃未來管理措施及策略。	• 千附將氣候風險概念融入各項營運和業務內容中，並進行氣候潛在風險 / 機會辨識、分析風險 / 機會的影響、評估決定對策，並依風險 / 機會特性與影響層級，予以集中管理與分層執行，以有效掌控風險和機會。	• 遵守政府環保、能源法令規章與要求，並關注氣候變遷對企業營運活動造成之影響，定期審查環境及節能目標，持續改善環境管理績效。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司由永續發展推動小組收集氣候變遷等相關數據及資料後，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

(1) 風險鑑別-實體風險

類別	風險因子	影響期程	相關說明
環境	颱風或強風、超級豪大雨等極端天氣事件頻率及程度提高。	短期	立即性
環境	平均氣溫上升	長期	非立即性

上述實體風險，最直接影響公司運作的部分，在於廠工作業人員進行外地出勤與戶外作業程序的職業風險。特別是公司針對戶外作業訂有嚴格的工作保障規範。

以頂樓戶外施工為例：

A.雨天：任何雨勢皆不出工，僅可施作其他非露天作業內容。

B.風速限制：風速達到五級(含)以上，不出工。

C.溫度限制：戶外溫度達到攝氏 40 度，不出工。

因此，為因應更嚴苛的實體作業環境，特別是在高溫的夏季或是颱風豪雨地好發季節。對於此等極端天氣，本公司除了加強作業時程管控以及與業主協調的能力，更嚴謹地落實戶外施工作業的安全把關以及員工教育訓練及作業現場的職業安全督導。同時，公司也可能面臨支付更多的作業品質維持以及職業災害預防的相關成本。

(2) 風險鑑別-轉型風險

類別	風險因子	影響期程	相關說明
法規	碳費徵收	中長期	非立即性
技術	生產優化所面臨的設備更新及人員技術提升	短期	立即性
市場	對於 ESG 數據品質及永續性要求提高	中期	非立即性
供應鏈	原物料採購成本上升	短期	立即性
能源	能源價格上升	中期	非立即性

面對此等轉型風險，本公司除密切注意相關法規的動向，並整合至營運策略。同時在技術面上，亦著重評估生產階段耗損質量的相關數據，並加強員工訓練以優化產線環境的適應性及運作效率的提升。對於 ESG 的要求，除配合法規於法定年度委請第三方機構進行排放數據的鑑定作業，更透過企業內部管理政策積極提升員工節能意識，並試圖尋求再生能源及採用節能設施與措施。以積極調整及面對極端氣候所帶來的轉型風險。

(3) 機會鑑別

類別	機會因子	預估期程
產線優化	提升生產排程規劃減少非必要損耗及無效生產	短中期
服務保證	即使受限於極端天候等大環境因素，仍可彈性與即時配合雇主，完成標的作業，增加客戶信賴度與黏著度。	中長期
能源來源	使用再生能源並採用節能措施	中長期

企業文化	培養企業員工永續及節能之意識與文化	短中期

機會鑑別所呈現內容，為公司著手進行之方向。惟為掌握各項機會所帶來的效益，即使投入相關作業與方案，其效益均非短期可見，尚需多年積累才能呈現出可觀的量化數據。特別在客戶信賴度的培養以及產線優化的執行與成效上。

同時，對於企業節能的意識與文化素養的培育。如:針對廢紙回收及紙張重複使用，除了不易呈現客觀數據，更需即早宣導及長期培養的重點項目。

本公司在服務保證及增加客戶信賴度已有多年深耕的積累，秉持著誠信務實與積極的態度，再加上公司管理階層對於永續議題的關注，必能將服務質量進一步提升並有效掌握及突破氣候變遷所帶給整體產業的機會與挑戰。

4. 情境分析

如前段所述，本公司參照 IPCC 發布的 AR6，依據 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 兩項情境，進行氣候變遷的情境分析。

(1) 在 SSP1-2.6 的情境下：全球平均氣溫上升幅度，在世紀末前預估可有效控制在 2°C 以內。

A. 情境假設：全世界將視氣候變遷為重大議題，積極追求永續發展。同時尋求高效率的技術，對環境保護有高度的意識和行動力，以減緩氣候變化的速度。不可避免的，將有嚴格的法規與措施。

B. 應對方案說明：

- 依據臺灣氣候變遷科學團隊於 2021 年 8 月 10 日所發布的「臺灣氣候變遷評析更新報告」。該報告指出，根據中央氣象局測站觀測資料，臺灣年平均氣溫在過去 2021 年(1911-2020 年)上升約 1.6℃，且近 50 年、近 30 年增溫有加速的趨勢。因此，即便在全球情境較為樂觀的預期下，相對於我國近年來氣候變遷的異常狀況與頻率，仍應審慎以對。
- 因此本公司正視轉型風險。特別是在，投入更多人力或設備與技術，來調整作業流程，以因應更嚴格的環境保護法規與標準並符合整體市場重視環保的市場需求。

(2) 在 SSP5-8.5 的情境下：全球平均氣溫上升幅度，在世紀末前超過 4°C 以上。

A. 此為悲觀的情境預期，對應於高度排放且未能有效限制及推展永續的全球環境及法規制度。同時面臨石化燃料驅動能源，對氣候變化沒有有效的應對措施，對生態和經濟系統產生災難性影響。溫室氣體排放量不斷增加，導致大氣中的 CO2、CH4 和 N2O 濃度顯著上升，造就了全球暖化最為嚴峻的情況。

B. 應對方案說明：

- 依據前揭臺灣氣候變遷科學團隊於 2021 年所發布的「臺灣氣候變遷評析更新報告」。在全球情境較更為悲觀的預期下，我國氣候變遷的異常狀況與頻率，應更加嚴峻。
- 因此在此情境下，本公司面臨更具挑戰的實體風險：

- 在營運層面上，遭遇極端氣候的頻率，將更容易導致機械設備的損壞而提升作業養護的成本，同時增加資本支出(如添購新設備)。
- 對於員工出勤與戶外作業均面臨更高的職業風險。特別是在夏季高溫季節。本公司除加強作業時程管控以及與業主協調的能力，更參酌勞動部職業安全衛生署所發布之「高氣溫作業熱危害預防指引」，嚴謹落實員工作業環境的安全以及員工教育訓練及作業現場的職業安全督導。同時公司也面臨更高的品質維持及災害預防成本。

5. 指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

(1)執行成果:兩年度數據比較

溫室氣體：

經盤查 2025 年度溫室氣體總碳排放量為 2,737.95 公噸二氧化碳約當量，其中範疇一(直接溫室氣體排放)碳排放量約為 322.01 公噸二氧化碳約當量，範疇二(能源間接溫室氣體排放)碳排放量約為 2,415.94 公噸二氧化碳約當量。單位營業額溫室氣體排放量為 1.7875(CO2e 公噸/百萬營業額)。

經盤查 2024 年度溫室氣體總碳排放量為 2,569.22 公噸二氧化碳約當量，其中範疇一(直接溫室氣體排放)碳排放量約為 227.89 公噸二氧化碳約當量，範疇二(能源

間接溫室氣體排放)碳排放量約為 2,341.33 公噸二氧化碳約當量。單位營業額溫室氣體排放量為 1.8215(CO2e 公噸/百萬營業額)。

用水量：

2025 年度全年用水量為 9,999 公噸。

2024 年度全年用水量為 11.291 公噸。

廢棄物：

經盤查 2025 年度全年廢棄物總量為 142.965 公噸，其中 117.693 公噸為一般廢棄物。

經盤查 2024 年度全年廢棄物總量為 90.479 公噸，其中 79.373 公噸為一般廢棄物。

(2)溫室氣體減量政策與執行成果：

A. 基準年數據：2022 年度碳排放量為 5,240.92 公噸。

B. 減量目標：於 2025 年起，每五年每單位營收之溫室氣體排放量減少 2%。

C. 推動措施：

■ 減少能源使用：實施能源管理計劃，於公司內部宣導隨手關燈，並提高建築物的能源效率、使用節能照明和空調系統、使用高效能的製造設備。

■ 促進可持續交通：推廣低碳交通模式，如步行、自行車、公共交通等，減少個人汽車使用，減少碳排放量。

D. 達成情形：2025 年度之單位營業額溫室氣體排放量為 1.7875(CO2e 公噸/仟元)，2022 年度之單位營業額溫室氣體排放量為 2.658(CO2e 公噸/仟元)，較 2022 年度每單位營收之溫室氣體排放量減少約 33%。

(3)減少用水政策：

A. 基準年數據：2022 年度用水之碳排放量為 1.734 千立方公尺。

B. 減量目標：2025 年用水之碳排放量減少 1%。

C. 推動措施：

■ 於廠區內安裝智慧水錶，主動偵測漏水等用水異常狀況。

■ 提高用水效率：安裝節水器、使用低流量馬桶、調整澆水時間等。

■ 回收和再利用水資源：設置雨水收集系統、回收家庭用水等。

■ 改進水管設施：檢修漏水管道、提高水壓等。

D. 達成情形：2025 年度全年用水之碳排放量約為 1.498 公噸二氧化碳約當量，較 111 年度用水之碳排放量減少 13.60%。

(4)廢棄物管理政策：

A. 基準年數據：2022 年度的廢棄物產生量是 141.92 公噸。

B. 減量目標：於 2025 年廢棄物產生量減少 1%。

C. 推動措施：

(a) 減量：推廣減少包裝、推廣節約用紙、推廣可降解材料等。

(b) 回收：設立回收站，鼓勵員工分類回收等。

(c) 再利用：推廣廢物轉化為資源、推廣可持續發展、推廣垃圾清理等。

D. 達成情形：2025 年度全年廢棄物總量為 142.965 公噸，111 年度廢棄物總量增加 0.74%。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	3-6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	7-8	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	7	
2-4	資訊重編	資訊重編	8	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	8	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	36-39	
2-7	員工	人力結構	42-43	
2-8	非員工的工作者	人力結構	43-44	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	19-20	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	20	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	20	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	12-16	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	10-11	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	12	

2-15	利益衝突	利益迴避	20	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	9-11	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	17-18	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	12-16	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	21	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	21	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	21-22	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	1	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	39-42	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	39-42	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	42	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	30-32	
2-27	法規遵循	法規遵循	35	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	35-36	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	22-24	
2-30	團體協約	團體協約	44	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	25-27	

3-2	重大主題列表	重大主題列表	27	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	27-30	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	13	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	46-48	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效		
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效		
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	對基礎設施的投資與支援服務		
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務		
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	36-39	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理		
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	31-32	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	32	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為		
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	29、34	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	34	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	29、34	

207-4	國別報告	稅務		
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	15-16	
302-2	能源密集度	能源使用情況	49	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	49-50	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標		
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標		
303-3	取水量	用水情況	49	
303-4	排水量	用水情況		
303-5	耗水量	用水情況		
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	15-16	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	15-16	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量		
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	15-16	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	49-50	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	15-16	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	50	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標		

306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況		
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況		
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況		
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	38-39	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	38-39	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構		
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利		
401-3	育嬰假	員工權益及福利		
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	40-41	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	46	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策		
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策		
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	40	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	41	
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	職業安全及衛生政策		
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策		
403-9	職業傷害	職業傷害		
403-10	職業病	職業傷害		
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	40	

404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練		
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	19-20	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利		
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		40-41	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商			
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		40-42	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		40-42	
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區		
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區		
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	38-39	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	29-	

			30	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	顧客健康與安全		
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全		
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		
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	客戶隱私保護		

GRI 內容索引表說明

使用聲明	已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、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	44-45
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	46-48
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	46-48
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	46-48
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	46-48
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，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	46-48
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	無此情形
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 ；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或 再生能源憑證(RECs)數量。	6.01 氣候變遷	無此情形
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	49-50
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	49-50